

令和7年度

鹿児島市勤労者労働基本調査

鹿児島市勤労者等意識調査

報告書

鹿児島市雇用推進課

# < 目 次 >

## I. 調査概要

1. 調査の概要 .....	1
(1) 調査の目的 .....	1
(2) 調査方法 .....	1
(3) 調査期日 .....	1
(4) 調査項目 .....	1
(5) 調査票の回収結果 .....	1
2. 利用上の注意 .....	2
(1) 共通事項 .....	2
(2) 勤労者労働基本調査 調査結果の概要 .....	2
(3) 勤労者等意識調査 調査結果の概要 .....	2

## II. 勤労者労働基本調査

1. 回答事業所の属性 .....	5
(1) 業種 .....	5
(2) 本社所在地 .....	6
(3) 従業員規模 .....	6
2. 従業員の人数等について .....	7
(1) 従業員の年齢構成 .....	7
(2) 新規学卒者の初任給 .....	8
3. 職場環境について .....	10
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 .....	10
(2) 働き方改革について今後新たに取り組みたい内容 .....	12
(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 .....	14
(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 .....	16
(5) 働き方改革を進める上で重要なこと .....	18
B 労働時間及び有給休暇等	
(1) 過去1年間（令和6年度）の1か月間の平均時間外勤務時間 .....	20
(2) 時間外勤務の削減に関する取組 .....	22
(3) 年次有給休暇の取得率 .....	24
(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組 .....	26
(5) 週休制の形態 .....	28
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 .....	30
(2) 育児休業・介護休業の取得状況 .....	34
(3) 育児休業・介護休業の取得促進策 .....	38
(4) 男性の育児休業の取得促進策 .....	40
4. I C T の導入状況について .....	42
(1) I C T システム・サービス等の導入について .....	42
(2) I C T 機器活用上の課題 .....	60

5. 女性の就労について .....	62
(1) 女性の採用に関する取組 .....	62
(2) 女性採用率 .....	64
(3) 女性の管理職登用への積極度 .....	66
(4) 女性の管理職割合 .....	68
(5) 一般事業主行動計画の策定状況 .....	70
6. 高年齢者の就労について .....	80
(1) 高年齢者の雇用状況 .....	80
(2) 高年齢者就業確保措置の導入状況 .....	82
(3) 高年齢者の雇用状況 .....	84
(4) 高年齢者を雇用する理由 .....	86
7. 障がい者の就労について .....	88
(1) 障がい者の雇用状況 .....	88
(2) 障がい者の障がい種別構成 .....	90
(3) 障がい者を雇用していない理由 .....	92
8. 外国人の就労について .....	94
(1) 外国人の雇用状況 .....	94
(2) 今後の外国人の雇用意向 .....	96
(3) 外国人を雇用するにあたっての課題 .....	98
(4) 外国人の在留資格別構成 .....	100
(5) 外国人を雇用している（今後雇用したい）理由 .....	102
9. 非正規従業員について .....	104
A 雇用状況	
(1) 非正規従業員の雇用状況 .....	104
(2) 非正規従業員の年齢構成 .....	106
(3) 非正規従業員の職種 .....	108
(4) 非正規従業員の平均賃金 .....	110
B 処遇改善	
(1) 現在の非正規従業員の処遇改善 .....	113
(2) 今後の非正規従業員の処遇改善 .....	115
10. 人材確保、職場定着、人材育成について .....	117
(1) 人員体制の状況 .....	117
(2) 今後の採用意向 .....	119
(3) 現在の人材確保への取組 .....	123
(4) 今後の人材確保への取組 .....	125
(5) 定着率向上のために重要なこと .....	127
(6) 求めている人材 .....	129
(7) 人材育成の取組 .....	137
11. リスキリング .....	139
(1) リスキリングに関する取組 .....	139
(2) リスキリングの必要性 .....	141
(3) リスキリングに取り組むにあたっての課題 .....	143
(4) リスキリングの取組内容 .....	145
12. 奨学金返還支援制度 .....	149
(1) 奨学金返還支援制度の実施状況 .....	149
(2) 鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金の認知度 .....	151
(3) 補助制度利用の有無 .....	153
(4) 奨学金返還支援制度の実施 .....	155
(5) 奨学金返還支援制度導入の促進策 .....	159

1 3. その他について.....	161
(1) ハラスメント等の防止に関する措置.....	161
(2) 建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響.....	169
(3) 従業員の雇用に利用した求人サービス.....	171
(4) 主な意見・要望.....	173

### III. 勤労者等意識調査

1. 回答者の属性 .....	177
(1) 就労者・未就労者の割合 .....	177
(2) 属性から見る就労状況 .....	180
2. 就労の状況について .....	189
A 就労状況について .....	189
(1) 就労者・未就労者の割合【再掲】 .....	189
(2) 前職の離職理由（直近2年以内に離職した方のみ） .....	190
B 就労形態などについて .....	193
(1) 現在の就業形態 .....	193
(2) 業種 .....	195
(3) 担当業務 .....	198
(4) 在職期間 .....	200
3. 就業に対する意識について .....	202
A 現在の仕事への考え方について .....	202
(1) 働いている理由 .....	202
(2) 仕事の満足度 .....	204
(3) 仕事に満足している理由 .....	206
(4) 仕事に満足していない理由 .....	210
(5) 長く働くために有効だと思う会社の取組 .....	214
(6) 就労希望年齢 .....	216
B キャリア形成や働き方について .....	218
(1) 自己成長のために有効だと思う取組 .....	218
(2) リスキリング・リカレントの認知度 .....	221
(3) リスキリングの経験 .....	225
C 副業・兼業について .....	228
(1) 勤め先の副業・兼業に関する方針 .....	228
(2) 副業・兼業についての状況・考え .....	231
4. 仕事と生活のバランスについて .....	234
A 仕事と生活のスタイル .....	234
(1) 現在の生活スタイルと理想とする生活スタイル .....	234
(2) 仕事と生活の両立を勧めている職場であるか .....	239
(3) 仕事と生活のバランスを図る上で有効だと思う会社の取組 .....	241
B 労働時間について .....	244
(1) 1日の勤務時間 .....	244
(2) 時間外労働 .....	246
(3) 時間外労働が発生する一番の原因 .....	250
(4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段 .....	252

C 有給休暇について	
(1) 有給休暇の取得状況 .....	256
(2) 有給休暇の取得率向上のために有効だと思う手段 .....	258
D 育児休業・介護休業について	
(1) 育児休業制度・介護休業制度の有無.....	261
(2) 育児休業・介護休業の取得しやすさ.....	265
(3) 育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因 .....	269
5. 働き方改革(働き方の見直し)について .....	271
(1) 働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容 .....	271
(2) 働き方改革を進める上で重要なこと.....	274
6. 勤め先のＩＣＴの導入状況について .....	277
(1) 勤め先のＩＣＴシステム・サービスの導入状況.....	277
(2) 勤め先でのＩＣＴの導入についての考え方 .....	281
(3) テレワークの活用についての考え方.....	285
7. 女性の働き方について .....	289
A すべての方が回答	
(1) 性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況 .....	289
(2) 結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なこと .....	292
(3) 働くうえで、女性は男性よりも不利だと思うか.....	296
(4) 不利だと思う理由（不利だと思う方のみ） .....	298
B 男性のみ回答	
(1) 育児休業の取得意向 .....	300
(2) 育児休業を取得したくない理由 .....	302
C 女性のみ回答	
(1) 結婚・出産後の就労継続意向 .....	305
(2) 仕事を続けられない（続けない）理由 .....	307
8. 非正規雇用の働き方について〈非正規雇用の方のみ回答〉 .....	309
(1) 非正規雇用の仕事をしている理由.....	309
(2) 希望する待遇改善 .....	312
9. 奨学金返還支援制度について .....	315
(1) 奨学金返還支援制度の認知度 .....	315
(2) 制度の居住地・就職先への影響 .....	317
10. 未就労者の意識について〈未就労者・学生のみ回答〉 .....	319
A 未就労者・学生のみ回答	
(1) 未就労の理由.....	319
(2) 今後の就労意向.....	322
(3) 働こうと思う状況.....	324
(4) 希望する雇用形態.....	327
(5) 就職先を探す上で重視する項目 .....	329
(6) 希望する業務内容 .....	332
(7) 求職情報の収集方法 .....	334
B 学生の方のみ	
(1) 希望する就労地域 .....	337
(2) 希望する就労地域で働きたい理由.....	338
(3) テレワーク等が志望動機へ及ぼす影響 .....	341

1 1. その他(学生を含むすべての方) .....	343
(1) 時間外労働の上限規制の業務への影響の有無.....	343
(2) SNS・マッチングサイトを活用したパート・アリバイトの実施状況 .....	345
1 2. 主な意見・要望【自由記述】 .....	349
(1) 就労者 .....	349
(2) 未就労者 .....	350

## IV. 両調査の比較分析

1. 働き方改革に関する比較 .....	353
(1) 働き方改革の取組について .....	353
(2) 働き方改革を進める上で重要なことについて .....	354
2. 時間外労働及び有給休暇に関する比較.....	355
(1) 時間外労働削減の取組について .....	355
(2) 有給休暇の取得促進について .....	356
3. 非正規従業員の処遇改善に関する比較.....	357
(1) 非正規従業員の処遇改善に関する取組について .....	357
4. 人材確保に関する比較 .....	358
(1) 求人・求職の需要がある雇用形態について .....	358
(2) 定着率向上に関する取組について .....	359
(3) 人材育成の取組について .....	360

## 付録. 調査票

付録 1 勤労者労働基本調査 .....	361
付録 2 勤労者等意識調査 .....	377

## I. 調査概要

---

### 調査結果の概要

(I タイトル裏面)

# 1. 調査の概要

## (1) 調査の目的

勤労者を取り巻く雇用環境、事業所と市民の雇用・労働に関するニーズ等を把握するため、市内事業所を対象とした「勤労者労働基本調査」並びに市民を対象とした「勤労者等意識調査」を実施し、今後の施策の基礎資料とする。

## (2) 調査方法

### 勤労者労働基本調査

- ①調査対象：鹿児島市内の従業員 5人以上の事業所
- ②標本数：1,000 事業所
- ③抽出方法：業種別・従業員規模別の割合に応じて無作為に抽出
- ④事業所分類
  - ・産業別（14分類）  
「農林水産業」、「鉱業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業」
  - ・従業員規模別（6分類）  
「9人以下」、「10～29人」、「30～49人」、「50～99人」、「100～299人」、「300人以上」
- ⑤調査方法：郵送による調査票の配布、郵送及びWEBでの回答

### 勤労者等意識調査

- ①調査対象：15歳から74歳までの鹿児島市民
- ②標本数：5,000人
- ③抽出方法：性別・年代別人口構成割合に応じて無作為に抽出
- ④調査方法：郵送による調査票の配布、郵送及びWEBでの回答

## (3) 調査期日

- ①調査時点：令和7年7月1日
- ②調査期間：令和7年8月～10月

## (4) 調査項目

調査票（P361～）を参照。  
なお、両調査で類似する調査項目については、回答の比較分析を実施した。

## (5) 調査票の回収結果

調査名	配布数	有効回答数	回収率
勤労者労働基本調査	1,000 件	551 件	55.1%
勤労者等意識調査	5,000 件	2,352 件	47.0%

## 2. 利用上の注意

---

### (1) 共通事項

- ①図表の「n」の数値は、質問に対する回答の総数を表す。
- ②構成比は、端数処理（小数点第二位で四捨五入）の関係で、合計が100%とならない場合がある。
- ③統計符号「-」は、該当なしを表す。
- ④本調査は、無作為抽出により回答者（回答事業所）を選定しているため、前回調査との比較については留意する必要がある。
- ⑤設問によってはサンプル数の少ないものがあるため、調査結果の取り扱いについては留意する必要がある。

### (2) 勤労者労働基本調査 調査結果の概要

- ①グラフ中の業種分類については、サンプル数が少ない以下の8業種を「その他」として統合して分析を行った。

他の内訳：「農林水産業」、「鉱業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」

### (3) 勤労者等意識調査 調査結果の概要

- ①グラフ中の就業形態分類については、「正規・非正規の別」として、以下のとおり項目を整理し分析を行った。

「正規」の内訳：「正社員・正職員」  
「非正規」の内訳：「契約社員」、「嘱託社員」、「パート・アルバイト」、「派遣労働者」  
「自営業 他」の内訳：「自営業」、「フリーランス」、「その他」

- ②年代の区分については、「75歳以上」のサンプル数が少ないとため、「70～74歳」と「75歳以上」の区分を統合し「70歳以上」とした。

## **II. 勤労者労働基本調査**

---

### **調査結果の概要**

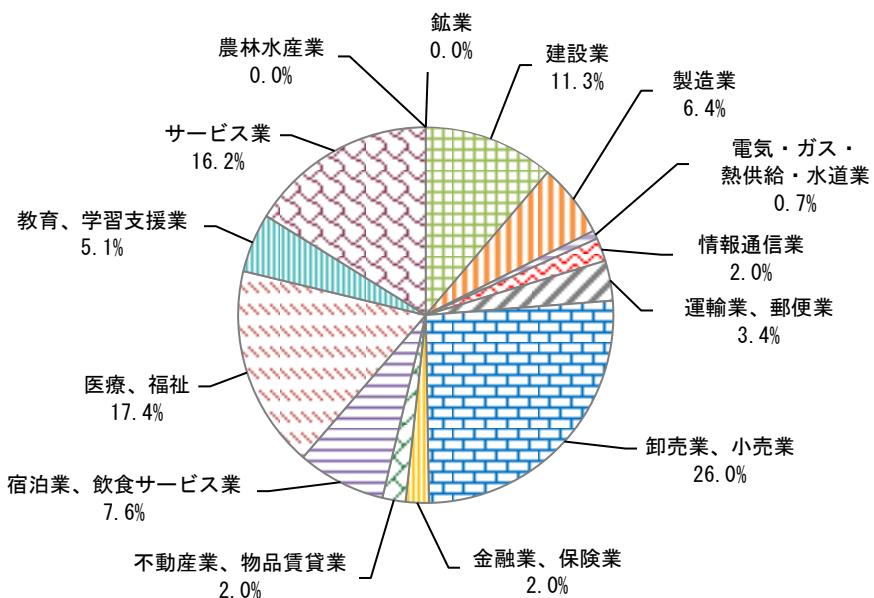
(Ⅱ タイトル裏面)

## 1. 回答事業所の属性

回答事業所の属性は、以下のとおりとなっている。

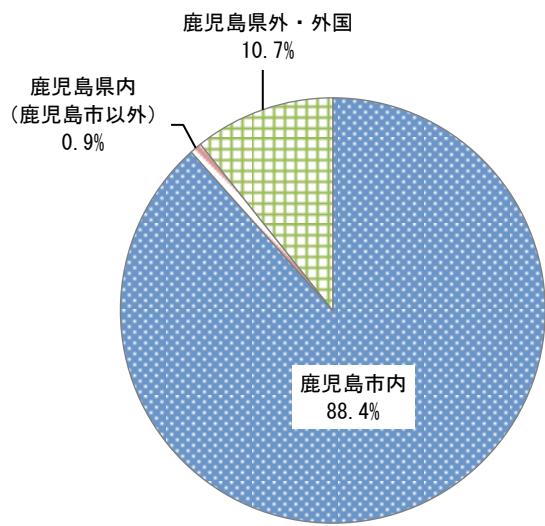
注) 集計結果については、無回答を除く。以降同様。

(1) 業種 [回答数=551]



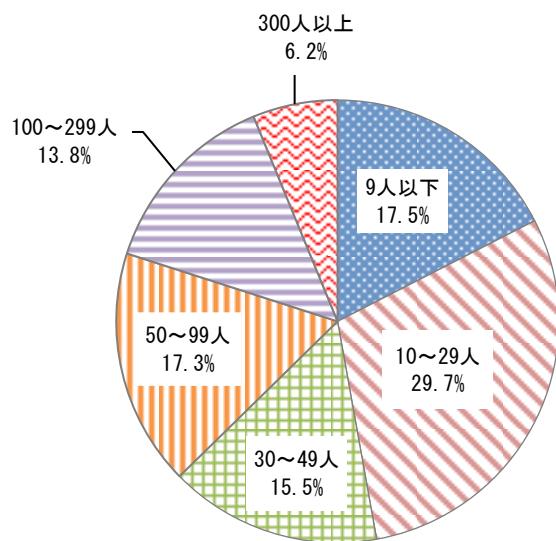
産業別	配布件数	回答件数	無回答を除く構成比 [%]
農林水産業	4	0	0.0
鉱業	1	0	0.0
建設業	95	62	11.3
製造業	50	35	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	4	4	0.7
情報通信業	15	11	2.0
運輸業、郵便業	37	19	3.4
卸売業、小売業	263	143	26.0
金融業、保険業	30	11	2.0
不動産業、物品賃貸業	27	11	2.0
宿泊業、飲食サービス業	107	42	7.6
医療、福祉	171	96	17.4
教育、学習支援業	43	28	5.1
サービス業	153	89	16.2
合計	1,000	551	100.0

(2) 本社所在地〔回答数=551〕



本社所在地別	件数	無回答を除く構成比 (%)
鹿児島市内	487	88.4
鹿児島県内(鹿児島市以外)	5	0.9
鹿児島県外・外国	59	10.7
合計	551	100.0

(3) 従業員規模〔回答数=549〕



従業員規模別	件数	無回答を除く構成比 (%)
9人以下	96	17.5
10~29人	163	29.7
30~49人	85	15.5
50~99人	95	17.3
100~299人	76	13.8
300人以上	34	6.2
合計	549	100.0

## 2. 従業員の人数等について

### (1) 従業員の年齢構成

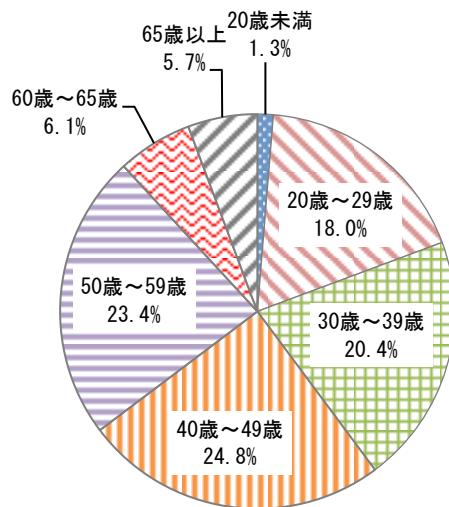
(1) 正規従業員数を、性別・年齢別でご記入ください。(令和7年7月1日現在)【数字を記入】

回答事業所の正規従業員数の年齢構成は「40歳～49歳」が24.8%と最も高く、次いで「50歳～59歳」が23.4%、「30歳～39歳」が20.4%の順となっている。

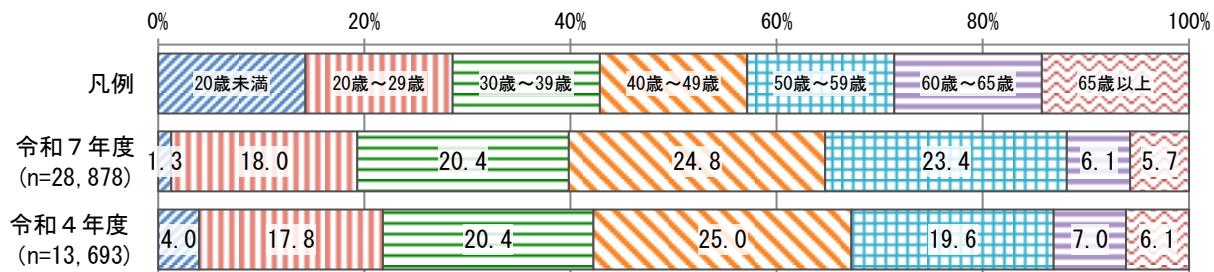
前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、「20歳～29歳」では〈女性〉が〈男性〉を6.0ポイント、「50歳～59歳」では〈男性〉が〈女性〉を4.9ポイント、それぞれ上回っている。

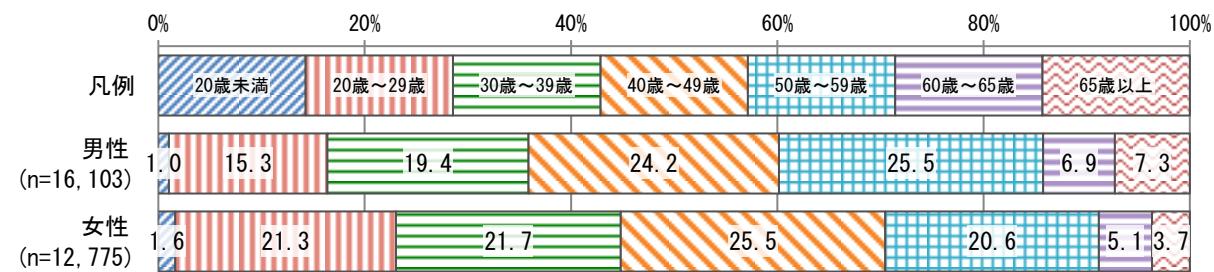
#### ■従業員の年齢構成〔対象者数28,878、回答数=536〕



#### 【前回調査との比較】



#### 【性別】



※性別、前回調査との比較のグラフの母数nは、対象者数を表す。

※数値回答は、合計値のみ回答し、年齢別の内訳を回答していない事業所があるため、構成比の合計が100.0%にならない場合がある。（以下同）

## (2) 新規学卒者の初任給

### (2) 新規学卒者の初任給を記入してください。【数字を記入】

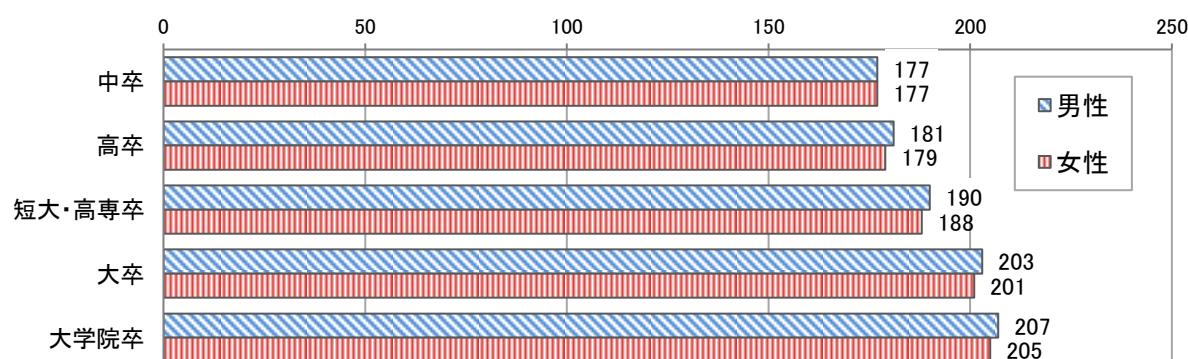
新規学卒者の初任給は、中卒では〈男性〉177 千円、〈女性〉177 千円、高卒では〈男性〉181 千円、〈女性〉179 千円、短大・高専卒では〈男性〉190 千円、〈女性〉188 千円、大卒では〈男性〉203 千円、〈女性〉201 千円、大学院卒では〈男性〉207 千円、〈女性〉205 千円となっており、「中卒」では〈男性〉と〈女性〉が同額、その他の項目で〈男性〉が〈女性〉を上回っている。

前回調査との比較では、すべての項目で 16~21 千円増加している。

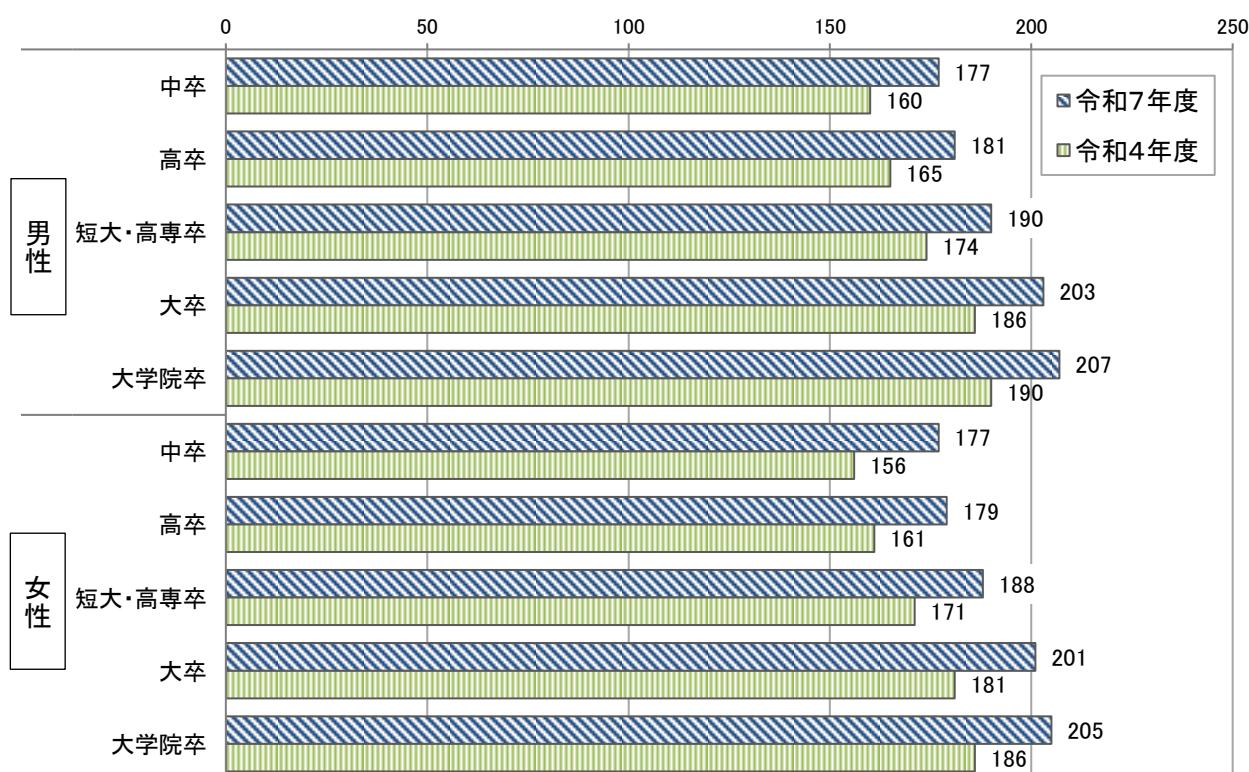
性別・業種別でみると、〈医療、福祉〉の「中卒」、「高卒」、〈教育、学習支援業〉の「大卒」、〈サービス業〉の「中卒」で〈女性〉が〈男性〉を上回り、その他の項目では〈男性〉と〈女性〉が同額か、〈男性〉が上回っている。

性別・従業員規模別でみると、〈50~99 人〉の「中卒」、「大卒」で〈女性〉が〈男性〉を上回り、その他の項目では、〈男性〉と〈女性〉が同額か、〈男性〉が上回っている。

#### ■新規学卒者の初任給〔回答数=371〕



#### 【前回調査との比較】



## 【性別・業種別（新規学卒者の初任給）】

(千円)

	中卒	高卒	短大・高専卒	大卒	大学院卒
男性	177	181	190	203	207
農林水産業	—	—	—	—	—
鉱業	—	—	—	—	—
建設業	188	194	206	221	223
製造業	170	172	181	194	195
電気・ガス・熱供給・水道業	185	147	160	172	216
情報通信業	—	182	197	212	236
運輸業、郵便業	139	166	170	178	178
卸売業、小売業	172	179	187	204	208
金融業、保険業	213	188	195	217	218
不動産業、物品賃貸業	190	183	184	199	187
宿泊業、飲食サービス業	181	188	193	200	200
医療、福祉	168	174	191	203	209
教育、学習支援業	194	176	181	196	210
サービス業	178	182	190	200	208
女性	177	179	188	201	205
農林水産業	—	—	—	—	—
鉱業	—	—	—	—	—
建設業	188	189	201	216	222
製造業	165	169	178	187	190
電気・ガス・熱供給・水道業	—	147	160	172	216
情報通信業	—	182	197	212	236
運輸業、郵便業	139	163	165	174	172
卸売業、小売業	171	176	187	203	206
金融業、保険業	213	188	195	217	218
不動産業、物品賃貸業	190	183	184	199	187
宿泊業、飲食サービス業	181	188	193	200	200
医療、福祉	169	176	190	201	201
教育、学習支援業	194	176	181	198	210
サービス業	179	180	187	200	206

## 【性別・従業員規模別（新規学卒者の初任給）】

(千円)

	中卒	高卒	短大・高専卒	大卒	大学院卒
男性	177	181	190	203	207
9人以下	183	190	197	208	214
10~29人	183	187	193	210	208
30~49人	171	181	190	203	207
50~99人	170	175	185	195	200
100~299人	175	173	185	199	207
300人以上	165	178	189	205	210
女性	177	179	188	201	205
9人以下	178	183	193	204	211
10~29人	183	183	191	207	203
30~49人	171	179	188	200	206
50~99人	174	175	185	196	199
100~299人	174	173	184	199	205
300人以上	165	177	189	203	208

### 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 83.8%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 73.1%、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 50.9%の順となっている。

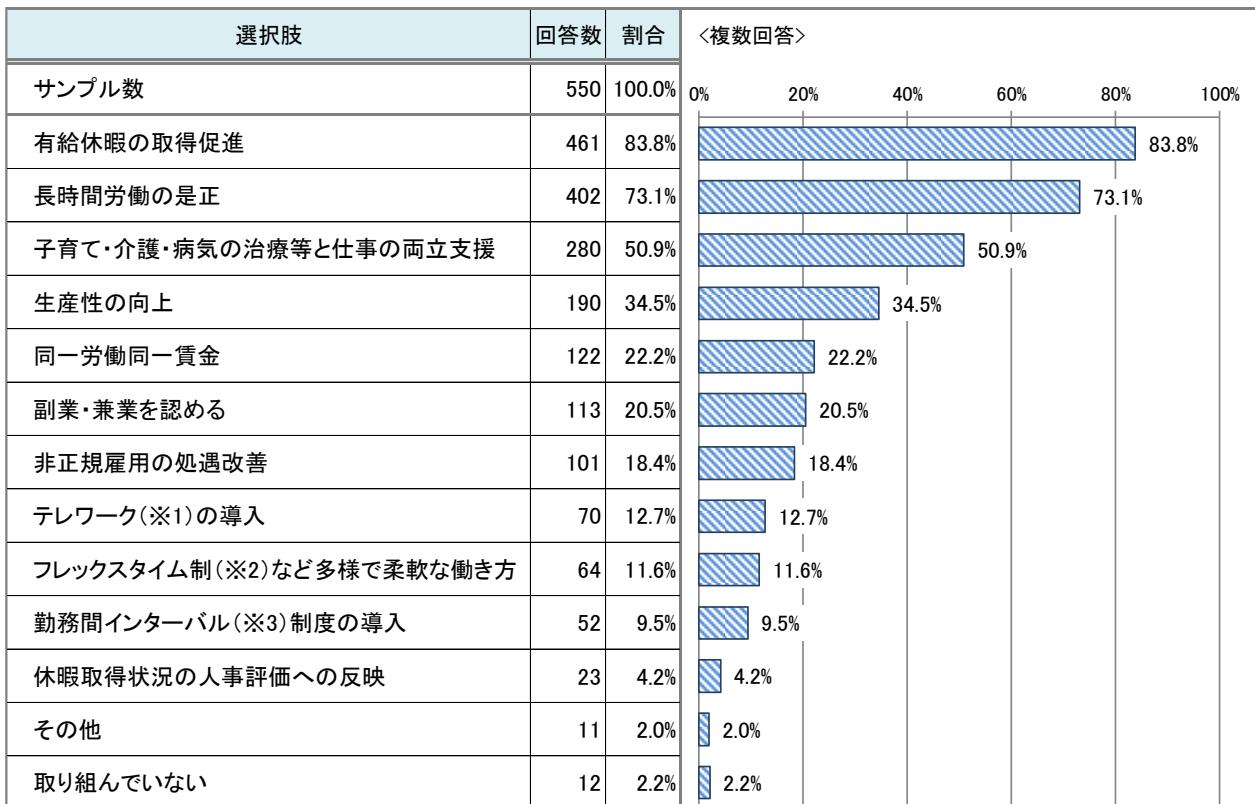
前回調査との比較では、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「副業・兼業を認める」、「長時間労働の是正」、「生産性の向上」の 4 項目で 6 ポイント以上増加している。

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〉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、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「副業・兼業を認める」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、「有給休暇の取得促進」、「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 3 項目すべてで、従業員規模が大きいほど取り組んでいる割合が高くなっている。

##### ■働き方改革について取り組んでいる内容〔回答数 = 550〕

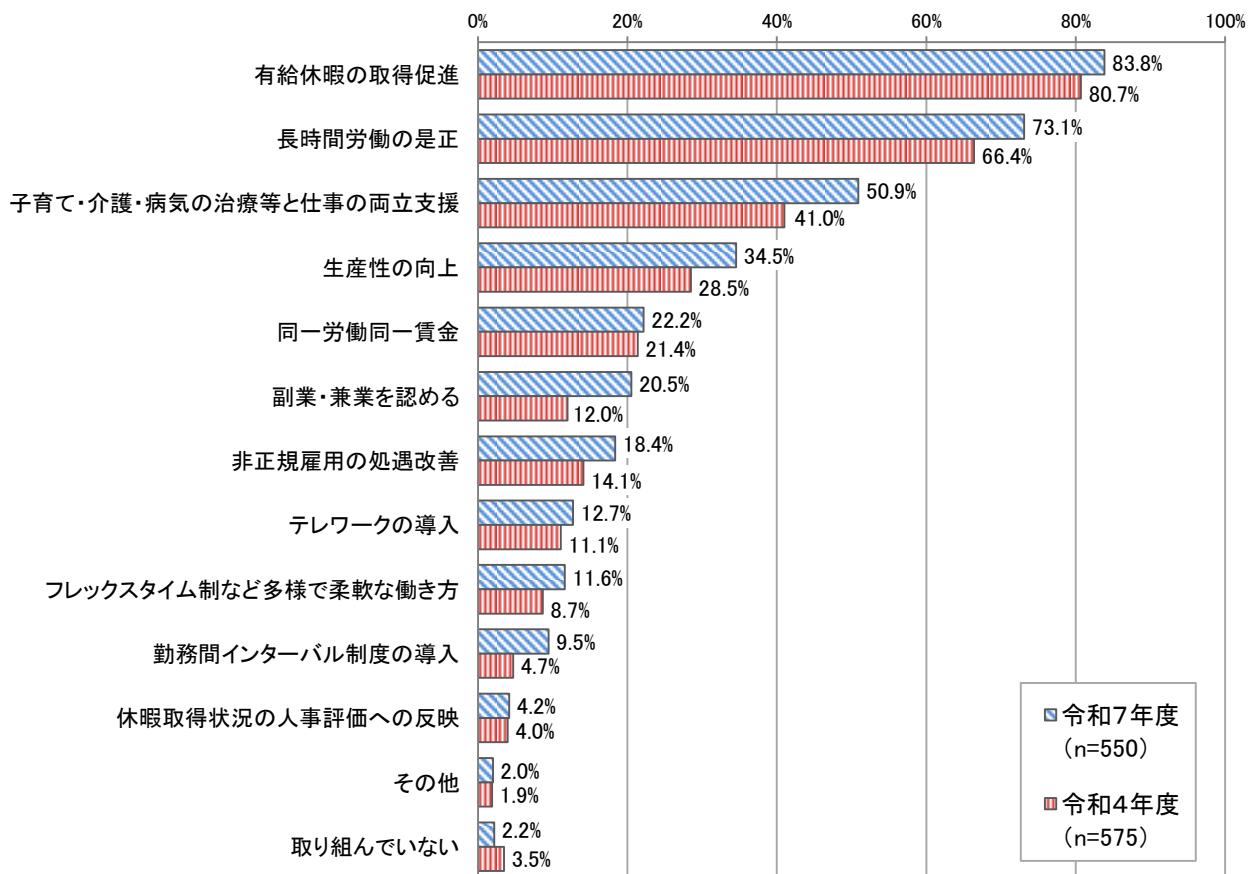


※1 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

※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】



## 【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

		合計	長時間労働の是正	勤務度間導入インターバル	有給休暇の取得促進	きなづれ多様で柔軟イム働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の処遇改	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	立の子支援療育て・等と介護事・の病両気	評休暇取得状況の人事	その他	取り組んでいない
業種別	建設業	61	41	4	55	9	13	15	4	10	7	31	2	1	1
		100%	67.2%	6.6%	90.2%	14.8%	21.3%	24.6%	6.6%	16.4%	11.5%	50.8%	3.3%	1.6%	1.6%
	製造業	35	27	1	27	2	5	14	5	5	3	14	1	2	0
		100%	77.1%	2.9%	77.1%	5.7%	14.3%	40.0%	14.3%	14.3%	8.6%	40.0%	2.9%	5.7%	0.0%
	卸売業、小売業	143	112	13	114	19	18	67	23	28	21	71	10	6	3
		100%	78.3%	9.1%	79.7%	13.3%	12.6%	46.9%	16.1%	19.6%	14.7%	49.7%	7.0%	4.2%	2.1%
	宿泊業、飲食サービス業	42	30	3	32	4	1	13	10	6	17	15	0	0	2
		100%	71.4%	7.1%	76.2%	9.5%	2.4%	31.0%	23.8%	14.3%	40.5%	35.7%	0.0%	0.0%	4.8%
	医療、福祉	96	68	9	85	9	1	24	28	32	30	60	5	1	1
		100%	70.8%	9.4%	88.5%	9.4%	1.0%	25.0%	29.2%	33.3%	31.3%	62.5%	5.2%	1.0%	1.0%
	サービス業	89	58	4	69	11	15	36	12	16	20	41	3	0	5
		100%	65.2%	4.5%	77.5%	12.4%	16.9%	40.4%	13.5%	18.0%	22.5%	46.1%	3.4%	0.0%	5.6%
	その他	84	66	18	79	10	17	21	19	25	15	48	2	1	0
		100%	78.6%	21.4%	94.0%	11.9%	20.2%	25.0%	22.6%	29.8%	17.9%	57.1%	2.4%	1.2%	0.0%
従業員規模別	9人以下	95	62	9	72	16	10	19	8	9	9	37	4	0	8
		100%	65.3%	9.5%	75.8%	16.8%	10.5%	20.0%	8.4%	9.5%	9.5%	38.9%	4.2%	0.0%	8.4%
	10～29人	163	112	13	130	23	15	58	28	25	41	68	5	3	2
		100%	68.7%	8.0%	79.8%	14.1%	9.2%	35.6%	17.2%	15.3%	25.2%	41.7%	3.1%	1.8%	1.2%
	30～49人	85	63	3	72	9	12	37	16	19	21	43	2	3	0
		100%	74.1%	3.5%	84.7%	10.6%	14.1%	43.5%	18.8%	22.4%	24.7%	50.6%	2.4%	3.5%	0.0%
	50～99人	95	72	7	82	10	12	42	21	30	20	54	6	4	0
		100%	75.8%	7.4%	86.3%	10.5%	12.6%	44.2%	22.1%	31.6%	21.1%	56.8%	6.3%	4.2%	0.0%
	100～299人	76	61	17	70	3	12	20	15	24	14	48	3	1	2
		100%	80.3%	22.4%	92.1%	3.9%	15.8%	26.3%	19.7%	31.6%	18.4%	63.2%	3.9%	1.3%	2.6%
	300人以上	34	30	3	33	2	8	13	12	14	7	28	3	0	0
		100%	88.2%	8.8%	97.1%	5.9%	23.5%	38.2%	35.3%	41.2%	20.6%	82.4%	8.8%	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 36.1%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 26.2%、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 18.9%の順となっている。

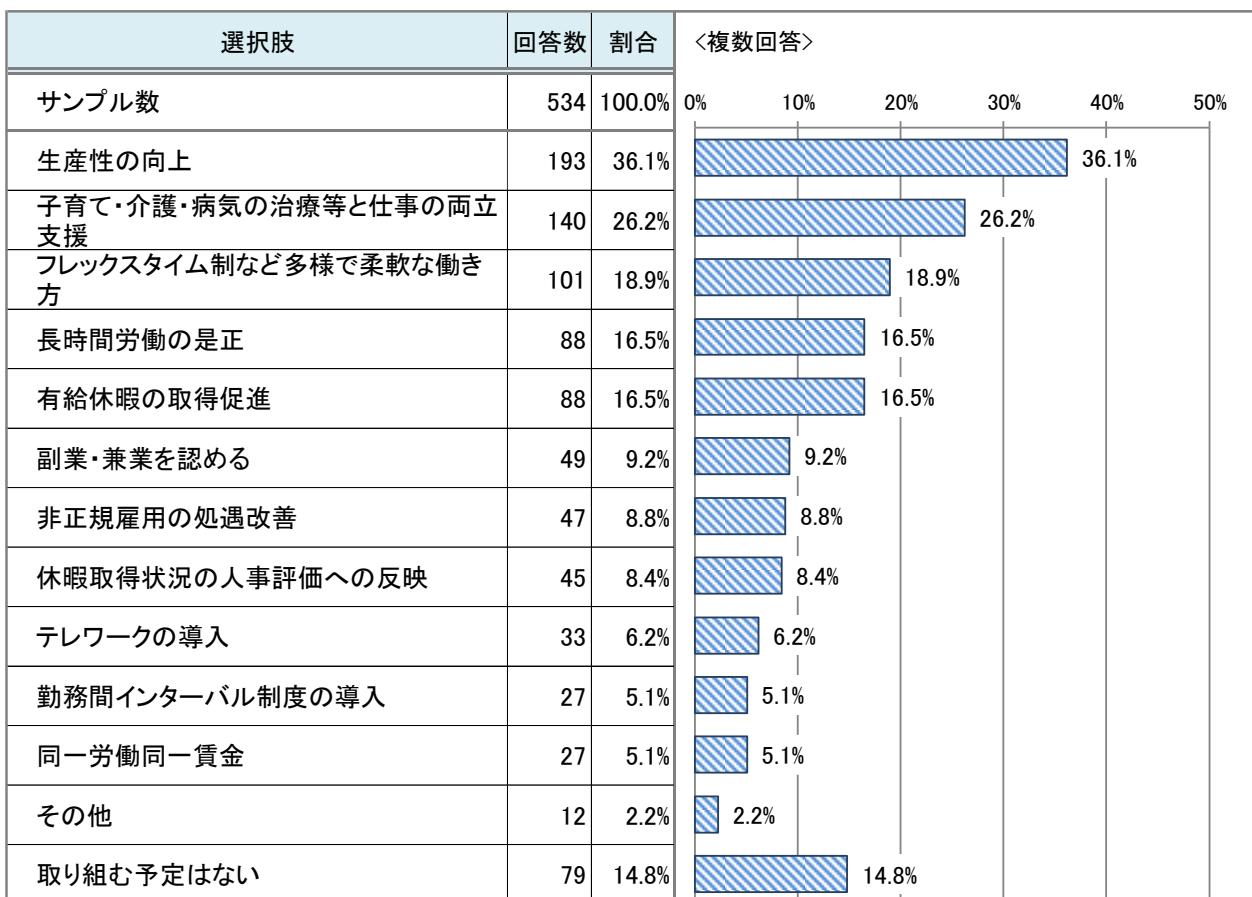
前回調査との比較では、「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 4 ポイント以上増加している。

業種別でみると、〈医療、福祉〉で「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、〈その他〉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。

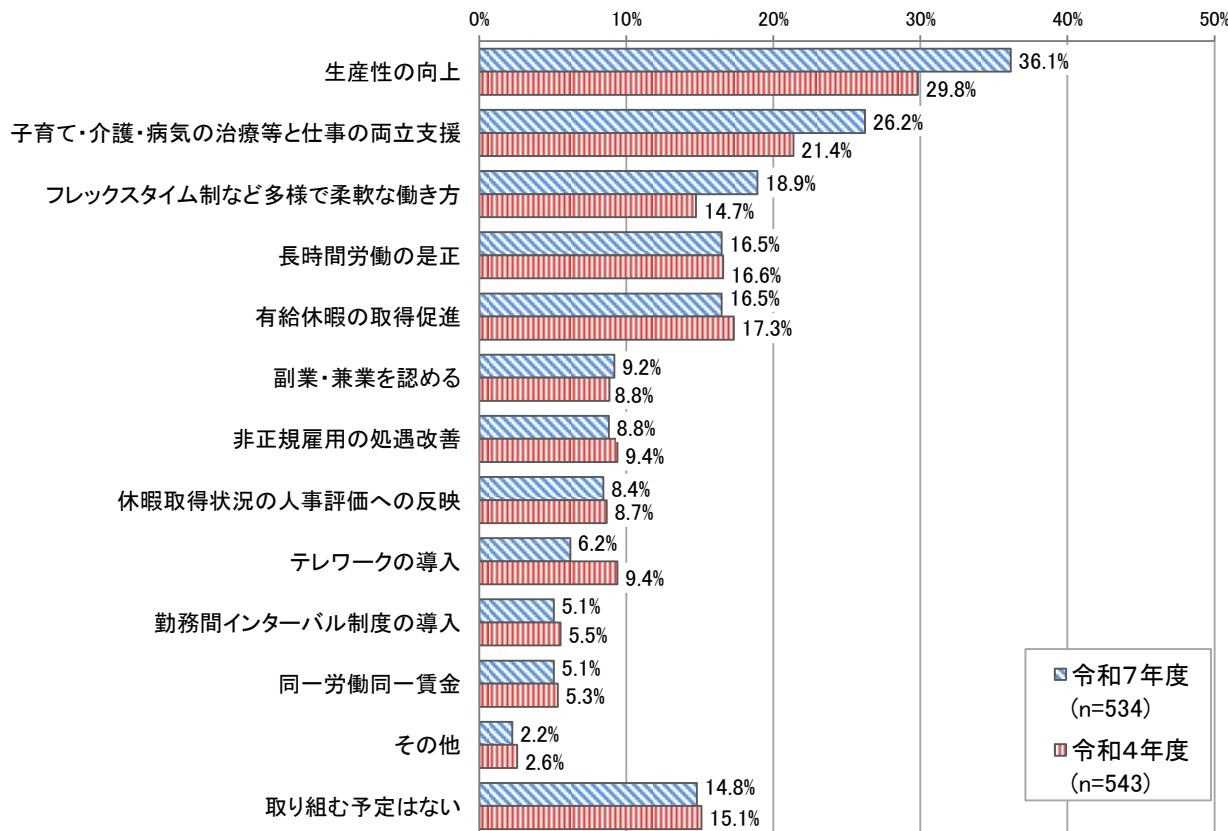
従業員規模別でみると、299 人以下の層では「生産性の向上」が、〈300 人以上〉で「生産性の向上」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈9 人以下〉では「取り組む予定はない」が 25.3%と他の層より 7.9 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 = 534]



## 【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

		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	様式フレックスタイム制など多様な働き方	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の待遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	等子育て・介護・病気の治療	休暇取得状況の人事評価への反映	その他	取り組む予定はない
業種別	建設業	60	11	5	9	7	8	19	4	2	3	18	7	2	7
		100%	18.3%	8.3%	15.0%	11.7%	13.3%	31.7%	6.7%	3.3%	5.0%	30.0%	11.7%	3.3%	11.7%
	製造業	35	2	2	5	11	5	14	2	5	4	7	0	0	4
		100%	5.7%	5.7%	14.3%	31.4%	14.3%	40.0%	5.7%	14.3%	11.4%	20.0%	0.0%	0.0%	11.4%
	卸売業、小売業	139	27	3	28	30	12	62	15	6	14	35	8	1	20
		100%	19.4%	2.2%	20.1%	21.6%	8.6%	44.6%	10.8%	4.3%	10.1%	25.2%	5.8%	0.7%	14.4%
	宿泊業、飲食サービス業	41	11	0	8	7	0	20	8	1	5	11	6	1	5
		100%	26.8%	0.0%	19.5%	17.1%	0.0%	48.8%	19.5%	2.4%	12.2%	28.8%	14.6%	2.4%	12.2%
従業員規模別	医療、福祉	91	6	9	9	15	2	22	11	4	11	22	12	2	19
		100%	6.6%	9.9%	9.9%	16.5%	2.2%	24.2%	12.1%	4.4%	12.1%	24.2%	13.2%	2.2%	20.9%
	サービス業	87	17	2	17	15	3	28	1	3	4	17	6	4	16
		100%	19.5%	2.3%	19.5%	17.2%	3.4%	32.2%	1.1%	3.4%	4.6%	19.5%	6.9%	4.6%	18.4%
	その他	81	14	6	12	16	3	28	6	6	8	30	6	2	8
		100%	17.3%	7.4%	14.8%	19.8%	3.7%	34.6%	7.4%	7.4%	9.9%	37.0%	7.4%	2.5%	9.9%
	9人以下	91	16	3	17	17	5	27	5	3	6	15	8	2	23
		100%	17.6%	3.3%	18.7%	18.7%	5.5%	29.7%	5.5%	3.3%	6.6%	16.5%	8.8%	2.2%	25.3%
	10～29人	161	23	11	30	28	6	51	12	6	17	42	15	2	28
		100%	14.3%	6.8%	18.6%	17.4%	3.7%	31.7%	7.5%	3.7%	10.6%	26.1%	9.3%	1.2%	17.4%
	30～49人	81	19	5	14	14	2	30	6	5	7	18	5	2	10
		100%	23.5%	6.2%	17.3%	17.3%	2.5%	37.0%	7.4%	6.2%	8.6%	22.2%	6.2%	2.5%	12.3%
	50～99人	91	17	3	16	19	10	39	10	9	10	33	8	1	7
		100%	18.7%	3.3%	17.6%	20.9%	11.0%	42.9%	11.0%	9.9%	11.0%	36.3%	8.8%	1.1%	7.7%
	100～299人	74	6	4	7	16	5	37	6	2	2	23	7	3	9
	300人以上	34	7	1	4	6	5	9	7	2	7	9	1	1	2
		100%	20.6%	2.9%	11.8%	17.6%	14.7%	26.5%	20.6%	5.9%	20.6%	26.5%	2.9%	2.9%	5.9%

### (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○】

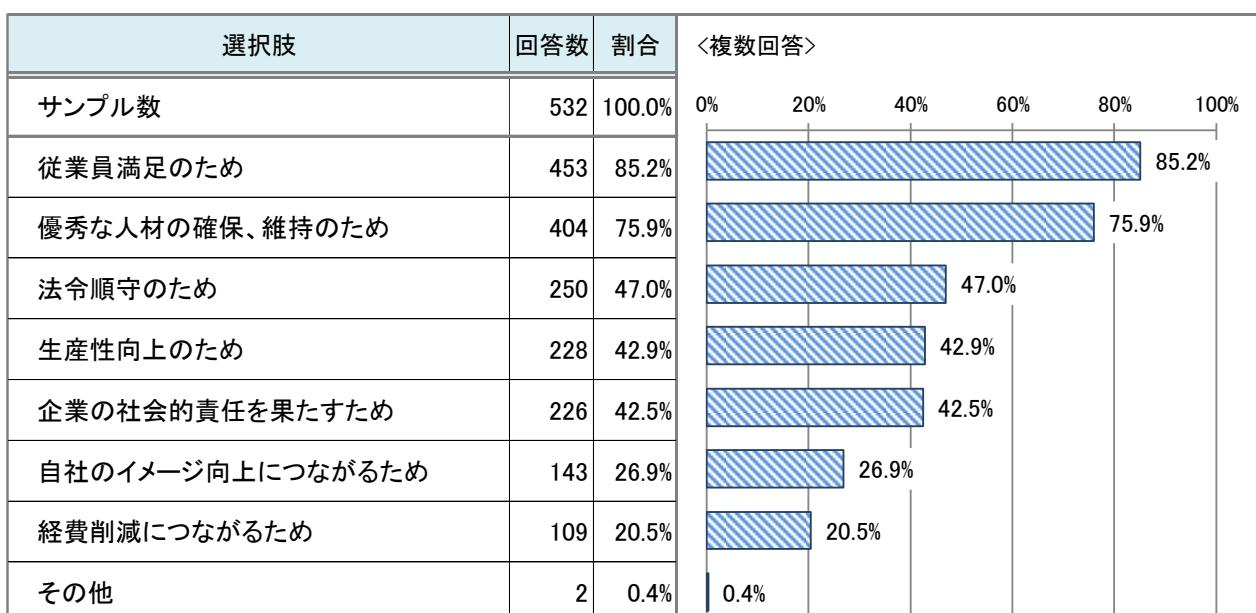
働き方改革に取り組んでいる、または今後取り組む予定の理由については、「従業員満足のため」が 85.2%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」が 75.9%、「法令順守のため」が 47.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「優秀な人材の確保、維持のため」が 11.2 ポイント、「自社のイメージ向上につながるため」が 10.2 ポイント、「生産性向上のため」が 6.6 ポイント、「経費削減につながるため」が 6.5 ポイント、「従業員満足のため」が 5.5 ポイントそれぞれ増加している。

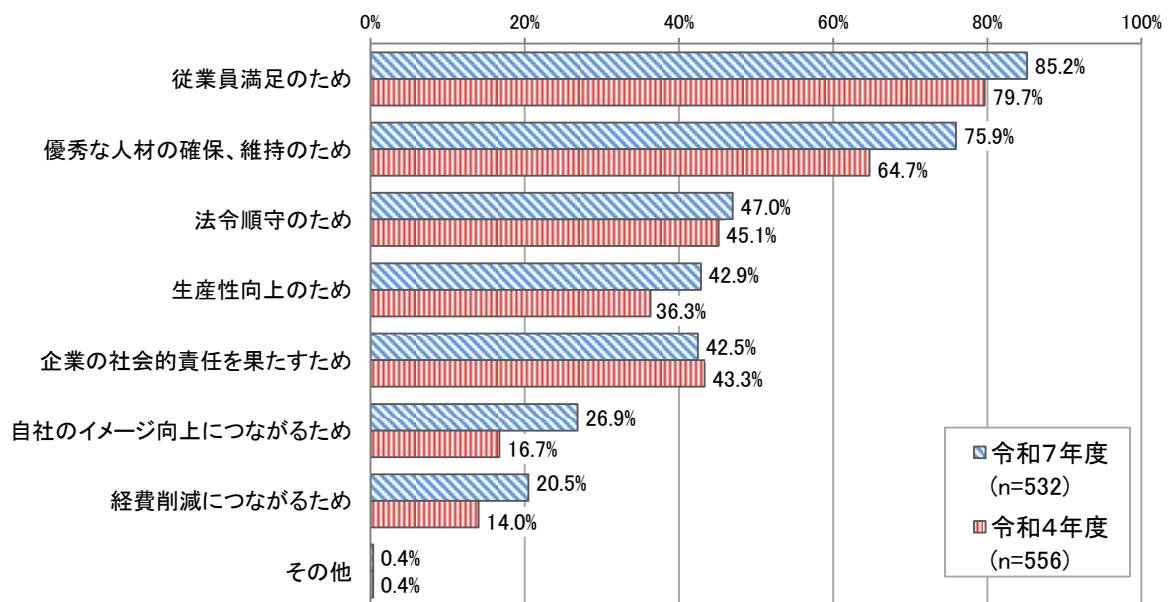
業種別でみると、すべての業種で「従業員満足のため」が最も高く、次いで「優秀な人材の確保、維持のため」の順となっている。

従業員規模別でみると、<50～99 人>の層で「優秀な人材の確保、維持のため」が最も高く、次いで「従業員満足のため」の順、その他の層で「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」の順となっている。

#### ■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 [回答数=532]



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（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）】

※ ■は第1位、 ▨は第2位、 □は第3位の項目

		合計	優秀な人材の確保、 従業員満足のため	企業の社会的責任を 果たすため	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	に自社のがいるイメージ向上	その他
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			建設業	60	48	49	21	22	25
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	80.0%	81.7%	35.0%	36.7%	41.7%	10.0%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	60.0%	85.7%	31.4%	48.6%	34.3%	28.6%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	75.5%	85.6%	45.3%	50.4%	55.4%	25.2%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	67.5%	87.5%	42.5%	47.5%	42.5%	15.0%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	80.6%	86.0%	38.7%	31.2%	41.9%	16.1%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	71.1%	81.9%	42.2%	37.3%	42.2%	15.7%
業種別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	84.1%	87.8%	52.4%	48.8%	54.9%	29.3%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	63.5%	78.8%	31.8%	36.5%	36.5%	15.3%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	73.1%	85.0%	38.8%	36.9%	43.8%	15.0%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	72.3%	86.7%	45.8%	42.2%	45.8%	20.5%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	83.0%	81.9%	37.2%	47.9%	55.3%	20.2%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	86.5%	91.9%	56.8%	51.4%	51.4%	33.8%
従業員規模別	回答数	回答割合(%)	■	▨	□	■	▨	□	■
			100%	85.3%	91.2%	64.7%	58.8%	61.8%	32.4%

#### (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○】

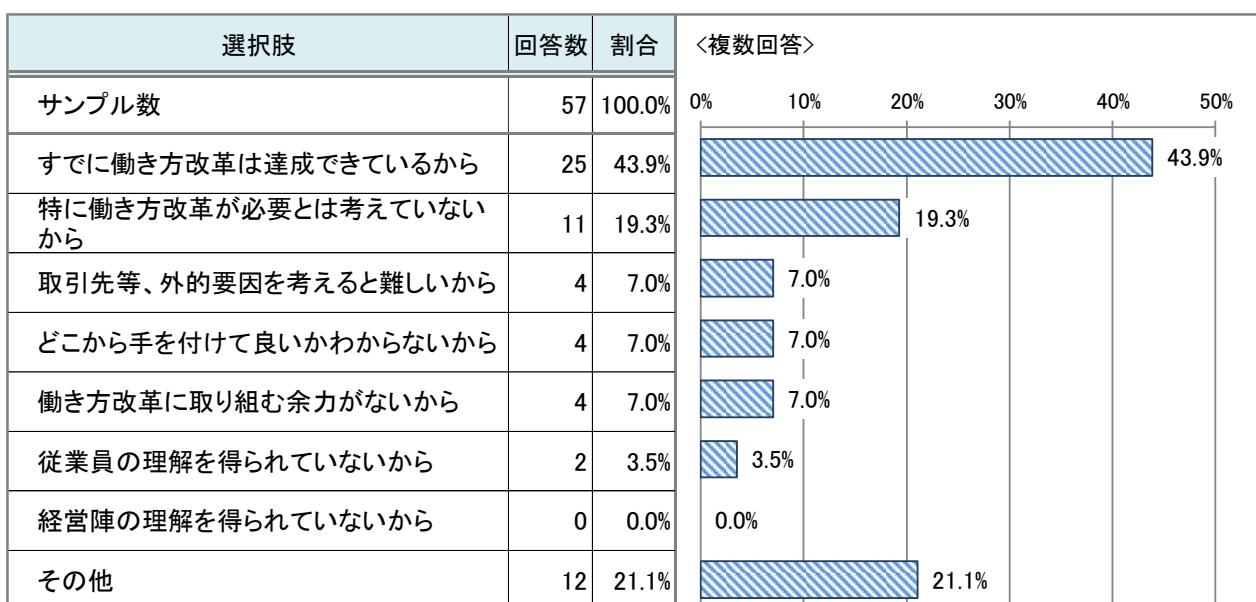
働き方改革に取り組んでいない、または今後も取り組む予定のない理由については、「すでに働き方改革は達成できているから」が 43.9%と最も高く、次いで「その他」が 21.1%、「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が 19.3%の順となっている。

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 6 ポイント、「その他」が 19.4 ポイントそれぞれ増加し、その他の項目は 5.1~8.3 ポイント減少している。

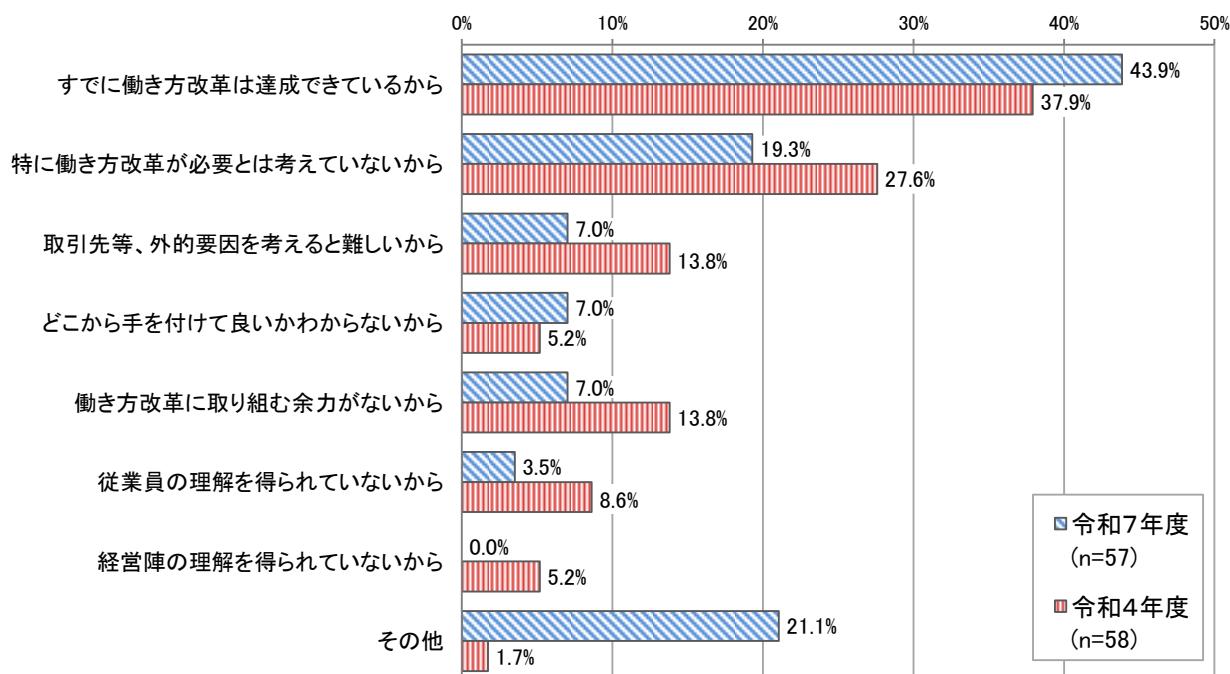
業種別でみると、サンプル数が限られるが、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「特に働き方改革が必要とは考えていないから」が最も高く、次いで「従業員の理解を得られていないから」の順となっており、その他の業種では「すでに働き方改革は達成できているから」が上位 2 位以内となっている。

従業員規模別でみると、〈30~49 人〉の層で「すでに働き方改革は達成できているから」、「特に働き方改革が必要とは考えていないから」、「その他」が、〈300 人以上〉の層で「すでに働き方改革は達成できているから」、「その他」が、その他の層で「すでに働き方改革は達成できているから」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■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〔回答数 = 57〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（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）】

※ ■ 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	かはす ら達で 成に で働 きき て方 い改 る革	ら經 れ営 て陣 いの な理 い解 かを ら得	ら従 業員 いの な理 い解 かを ら得	い因 考え ら等 と外 難的 し要	いて か良 く考 らわ 手か らな け	ら組 むき 余方 力改 が革 なに い取 かり	な必 要に かと はき 考方 え改 て革 いが	そ の 他	
業種別	建設業	6	2	0	0	0	0	1	2	2	0
		100%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	
	製造業	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		100%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	卸売業、小売業	16	6	0	1	2	1	1	1	1	5
		100%	37.5%	0.0%	6.3%	12.5%	6.3%	6.3%	6.3%	31.3%	
	宿泊業、 飲食サービス業	3	0	0	1	0	0	0	2	1	
		100%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	
従業員規模別	医療、福祉	11	5	0	0	1	0	1	5	0	
		100%	45.5%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	45.5%	0.0%	
	サービス業	12	7	0	0	1	2	0	1	2	
		100%	58.3%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	8.3%	16.7%	
	その他	6	4	0	0	0	0	0	0	2	
		100%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	
	9人以下	17	7	0	2	0	0	3	5	3	
		100%	41.2%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	17.6%	29.4%	17.6%	
従業員規模別	10～29人	20	8	0	0	4	3	1	3	2	
		100%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	15.0%	5.0%	15.0%	10.0%	
	30～49人	5	2	0	0	0	0	0	2	2	
		100%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	
	50～99人	4	3	0	0	0	0	0	0	1	
		100%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
従業員規模別	100～299人	9	4	0	0	0	1	0	1	3	
		100%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	33.3%	
従業員規模別	300人以上	2	1	0	0	0	0	0	0	1	
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	

## (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いますか。【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 70.7%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」が 64.7%、「経営トップのリーダーシップ」が 54.2%の順となっている。

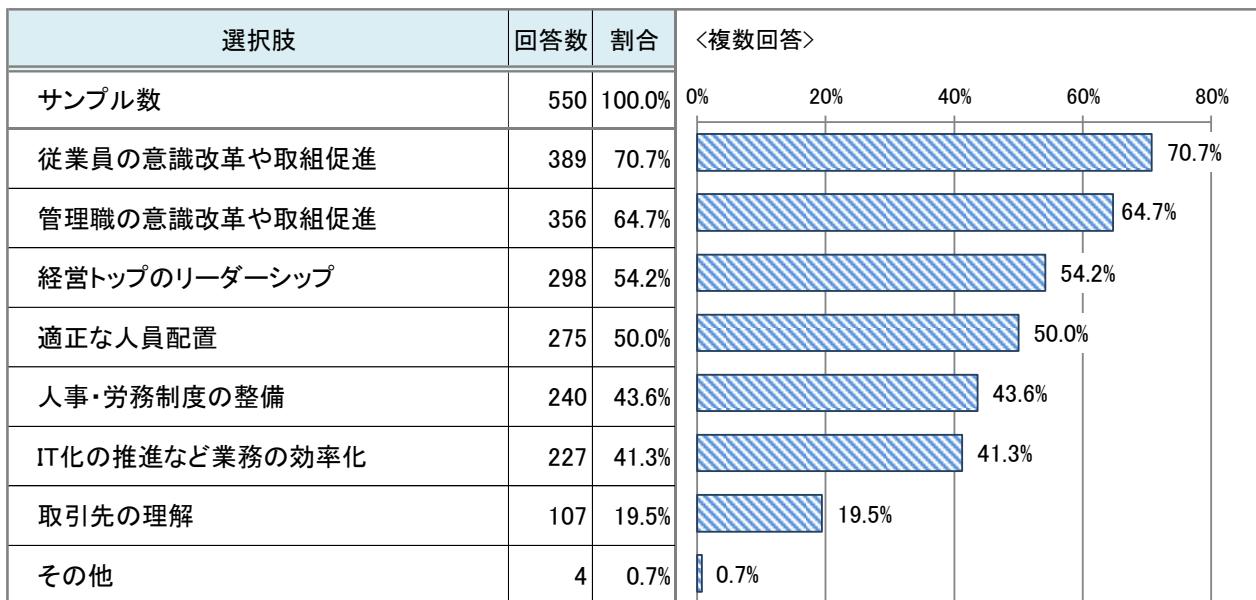
前回調査との比較では、「その他」を除く 7 項目で前回より増加している。

特に「人事・労務制度の整備」、「IT 化の推進など業務の効率化」は 11.8 ポイント増加と、10 ポイント以上増加している。

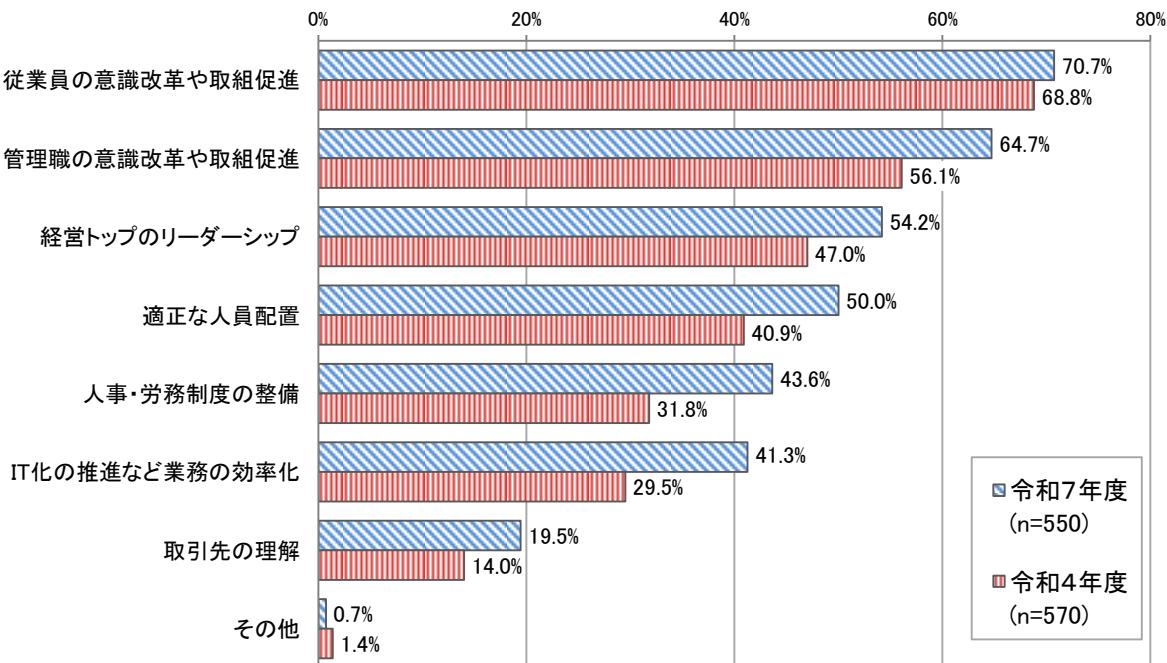
業種別でみると、すべての業種で「従業員の意識改革や取組促進」が上位 2 位以内、「管理職の意識改革や取組促進」が上位 3 位以内となっている。

従業員規模別でみると、49 人以下の層で「従業員の意識改革や取組促進」が、50 人以上の層で「管理職の意識改革や取組促進」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■働き方改革を進める上で重要なこと〔回答数=550〕



## 【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

		合計	ダ 経 営 シ ト ツ ツ プ の リ ー	管 理 促 職 進 の 意 識 改 革 や	取 組 促 職 進 の 意 識 改 革 や	従 業 促 進 の 意 識 改 革 や	適 正 な 人 員 配 置	取 引 先 の 理 解	備 人 事 ・ 労 務 制 度 の 整	務 の T 効 率 の 化 推 進 な ど 業	そ の 他
業種別	建設業	62	39	35	43	25	16	23	25	25	1
		100%	62.9%	56.5%	69.4%	40.3%	25.8%	37.1%	40.3%	40.3%	1.6%
	製造業	35	18	18	24	20	3	15	10	10	0
		100%	51.4%	51.4%	68.6%	57.1%	8.6%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%
	卸売業、小売業	143	78	96	107	56	39	61	62	62	0
		100%	54.5%	67.1%	74.8%	39.2%	27.3%	42.7%	43.4%	43.4%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	42	23	30	29	24	4	14	19	19	1
		100%	54.8%	71.4%	69.0%	57.1%	9.5%	33.3%	45.2%	45.2%	2.4%
従業員規模別	医療、福祉	95	49	59	59	54	2	46	43	43	1
		100%	51.6%	62.1%	62.1%	56.8%	2.1%	48.4%	45.3%	45.3%	1.1%
	サービス業	89	52	52	63	41	26	36	31	31	1
		100%	58.4%	58.4%	70.8%	46.1%	29.2%	40.4%	34.8%	34.8%	1.1%
	その他	84	39	66	64	55	17	45	37	37	0
		100%	46.4%	78.6%	76.2%	65.5%	20.2%	53.6%	44.0%	44.0%	0.0%
	9人以下	95	55	39	59	31	18	32	22	22	1
		100%	57.9%	41.1%	62.1%	32.6%	18.9%	33.7%	23.2%	23.2%	1.1%
従業員規模別	10～29人	163	96	94	119	76	41	56	59	59	2
		100%	58.9%	57.7%	73.0%	46.6%	25.2%	34.4%	36.2%	36.2%	1.2%
	30～49人	85	39	58	62	47	15	38	40	40	0
		100%	45.9%	68.2%	72.9%	55.3%	17.6%	44.7%	47.1%	47.1%	0.0%
	50～99人	95	55	71	66	49	14	52	47	47	0
		100%	57.9%	74.7%	69.5%	51.6%	14.7%	54.7%	49.5%	49.5%	0.0%
従業員規模別	100～299人	76	34	62	59	50	14	41	38	38	1
		100%	44.7%	81.6%	77.6%	65.8%	18.4%	53.9%	50.0%	50.0%	1.3%
従業員規模別	300人以上	34	17	31	23	21	4	20	20	20	0
		100%	50.0%	91.2%	67.6%	61.8%	11.8%	58.8%	58.8%	58.8%	0.0%

## B 労働時間及び有給休暇等

### (1) 過去1年間(令和6年度)の1か月間の平均時間外勤務時間

(1) 昨年度(令和6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○】

過去1年間(令和6年度)の1か月間の平均時間外勤務時間については、「10時間以下」が43.2%と最も高く、次いで「10時間超～20時間以下」が33.0%、「20時間超～30時間以下」が12.6%の順となっている。

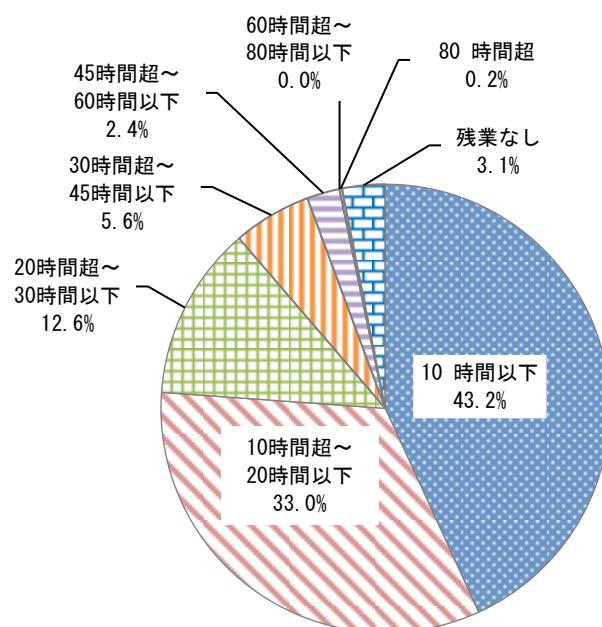
前回調査との比較では、「10時間超～20時間以内」が8.1ポイント増加している。

業種別でみると、〈製造業〉で「10時間以下」が62.9%、〈医療、福祉〉で「10時間以下」が60.4%と他の層より19ポイント以上高くなっている。

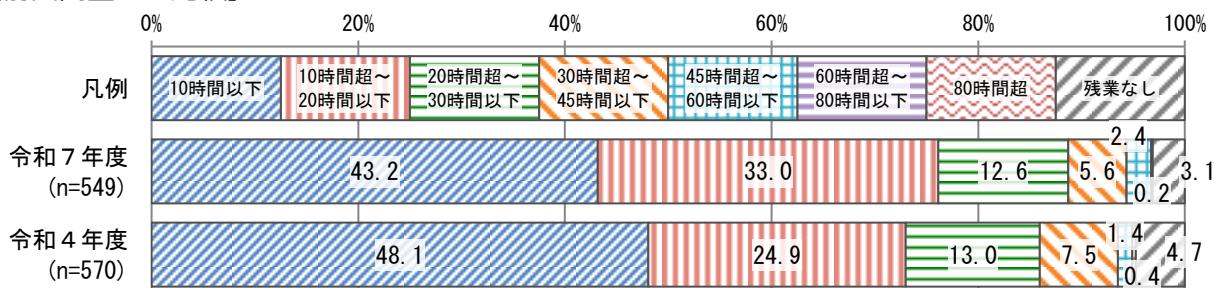
また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「30時間超～45時間以下」が19.5%と他の層より10ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、〈10～29人〉で「10時間超～20時間以下」が、100人以上の層で「10時間以下」と「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。

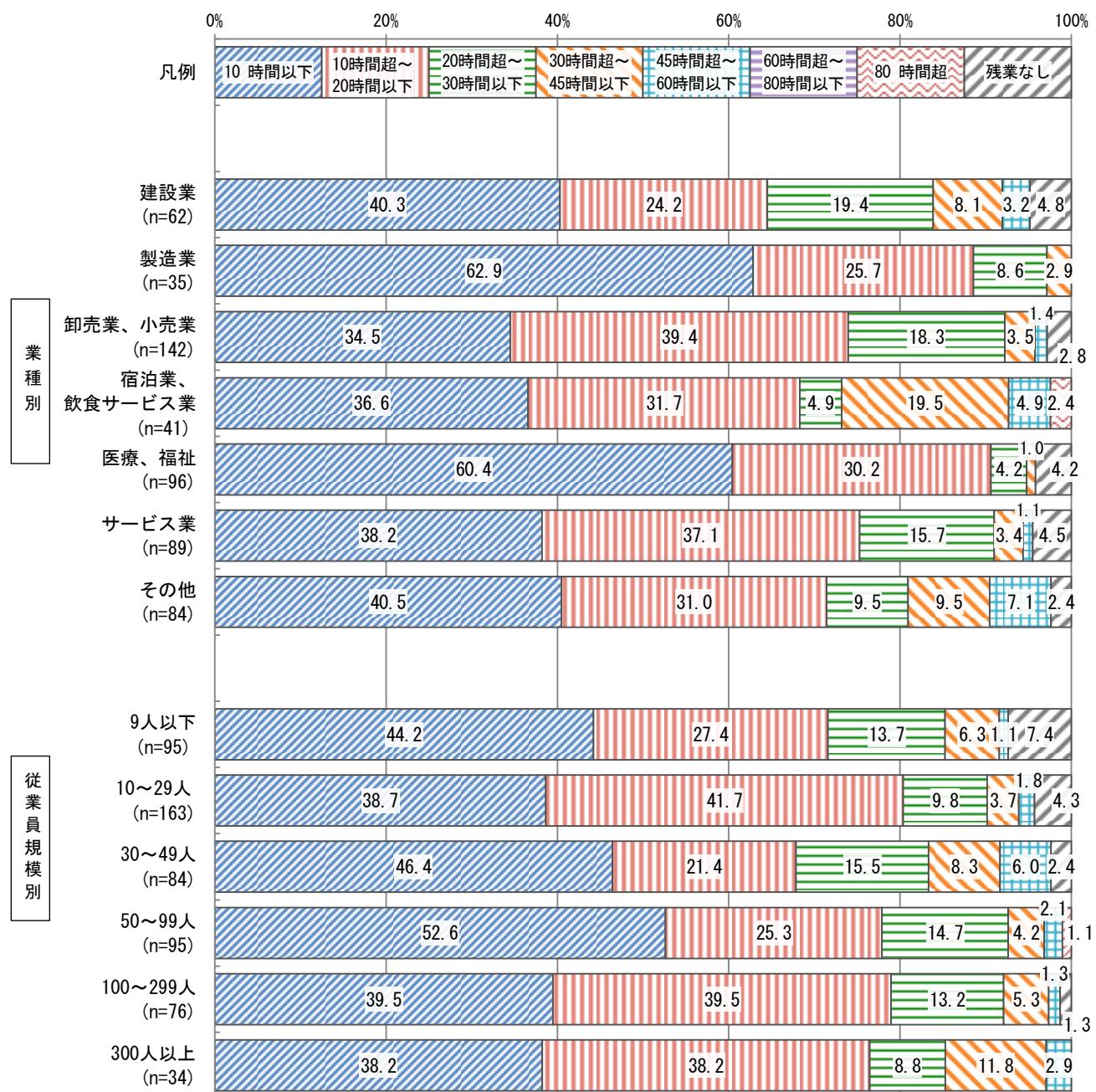
#### ■過去1年間(令和6年度)の1か月間の平均時間外勤務時間〔回答数=549〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（過去1年間（令和6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、「職場内での業務分担」が 44.4%と最も高く、次いで「上司の声かけ」が 42.6%、「残業の事前申請・承認制度」が 40.0%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」、「IT化の推進など業務の効率化」、「残業の事前申請・承認制度」が 8 ポイント以上増加している。

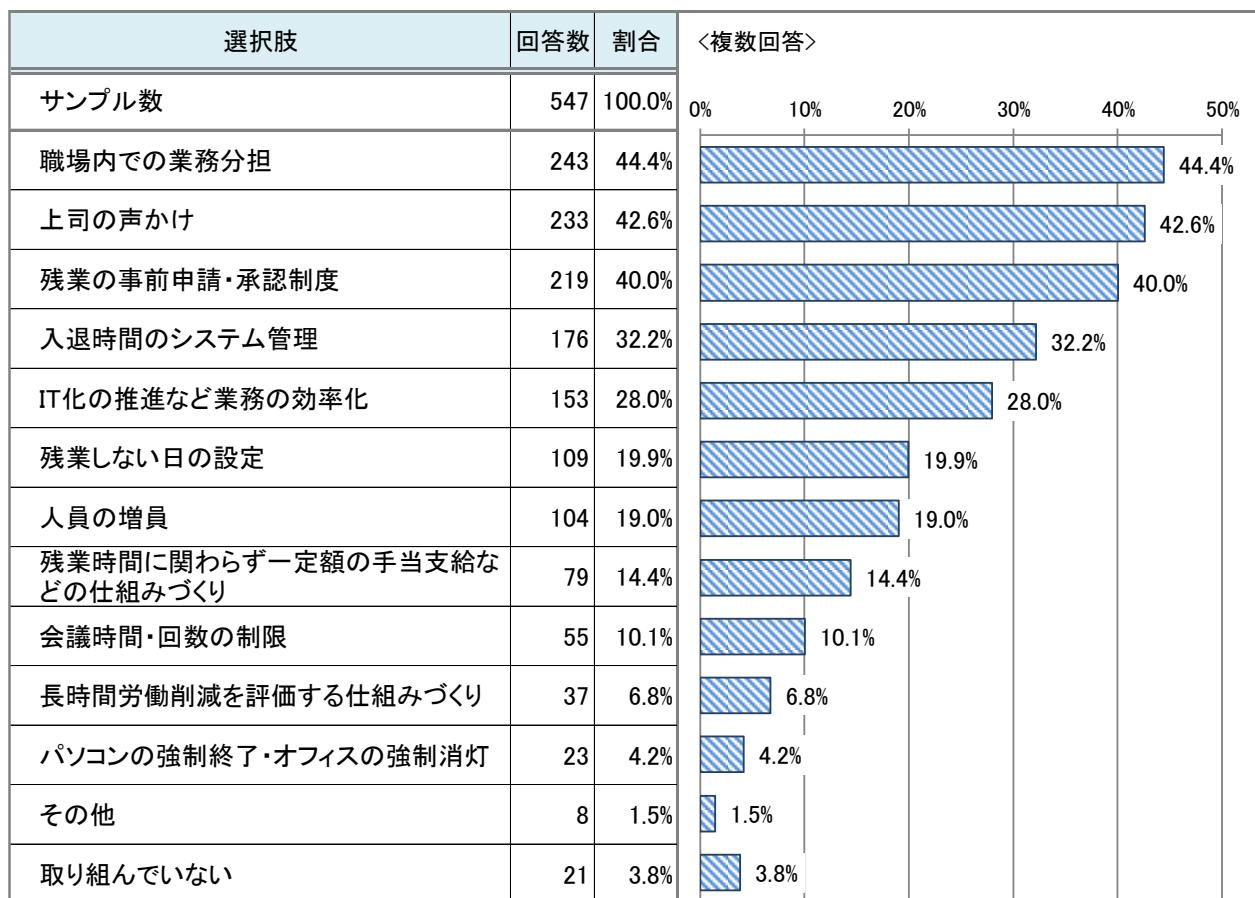
業種別でみると、〈卸売業、小売業〉と〈サービス業〉では、「上司の声かけ」が、〈その他〉では「残業の事前申請・承認制度」がその他の層では「職場内での業務分担」が、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9人以下〉と〈30～49人〉では「上司の声かけ」が、〈10～29人〉では「職場内での業務分担」が、50人以上の層では「残業の事前申請・承認制度」が、それぞれ最も高くなっている。

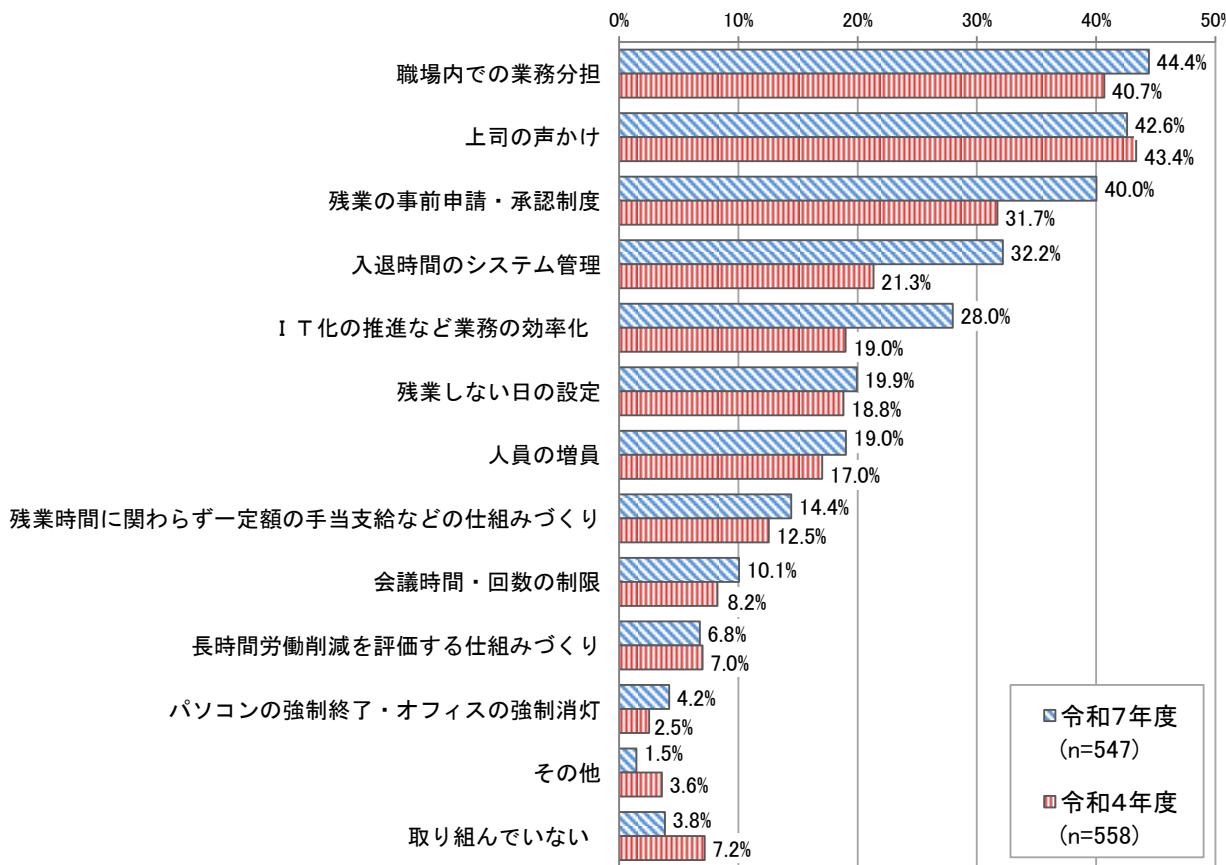
また、すべての層で「職場内での業務分担」が上位 2 位以内となっている。

また、「取り組んでいない」について〈9人以下〉で 11.5%と、他の層より 7 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＝547〕



## 【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

		合計	残業しない日の設定	管入退時間のシステム	務 I の T 効率化率の化進など業	ど一残業の定業仕額時間の間に手にづ当関く支わる給らなず	価長する時間仕労組み削減くり評	上司の声かけ	限会議時間・回数の制	認残業の事前申請・承	消了パソコンのス強の制強終制	人員の増員	職場内の業務分担	その他	取り組んでいない
業種別	建設業	62	11	17	19	7	5	22	2	23	0	13	25	2	4
		100%	17.7%	27.4%	30.6%	11.3%	8.1%	35.5%	3.2%	37.1%	0.0%	21.0%	40.3%	3.2%	6.5%
	製造業	34	4	11	10	3	2	13	0	12	0	6	16	0	1
		100%	11.8%	32.4%	29.4%	8.8%	5.9%	38.2%	0.0%	35.3%	0.0%	17.6%	47.1%	0.0%	2.9%
	卸売業、小売業	143	40	46	48	26	15	60	15	56	6	24	57	4	3
		100%	28.0%	32.2%	33.6%	18.2%	10.5%	42.0%	10.5%	39.2%	4.2%	16.8%	39.9%	2.8%	2.1%
	宿泊業、飲食サービス業	42	4	13	7	6	3	15	3	8	0	16	17	0	4
		100%	9.5%	31.0%	16.7%	14.3%	7.1%	35.7%	7.1%	19.0%	0.0%	38.1%	40.5%	0.0%	9.5%
	医療、福祉	94	7	32	27	7	5	46	10	41	0	19	58	1	2
		100%	7.4%	34.0%	28.7%	7.4%	5.3%	48.9%	10.6%	43.6%	0.0%	20.2%	61.7%	1.1%	2.1%
従業員規模別	サービス業	89	19	21	21	15	3	38	6	36	4	17	28	0	5
		100%	21.3%	23.6%	23.6%	16.9%	3.4%	42.7%	6.7%	40.4%	4.5%	19.1%	31.5%	0.0%	5.6%
	その他	83	24	36	21	15	4	39	19	43	13	9	42	1	2
		100%	28.9%	43.4%	25.3%	18.1%	4.8%	47.0%	22.9%	51.8%	15.7%	10.8%	50.6%	1.2%	2.4%
	9人以下	96	11	22	21	8	8	33	8	26	6	9	31	3	11
		100%	11.5%	22.9%	21.9%	8.3%	8.3%	34.4%	8.3%	27.1%	6.3%	9.4%	32.3%	3.1%	11.5%
	10~29人	161	25	47	37	27	11	68	9	46	2	30	74	3	6
		100%	15.5%	29.2%	23.0%	16.8%	6.8%	42.2%	5.6%	28.6%	1.2%	18.6%	46.0%	1.9%	3.7%
	30~49人	83	17	22	22	11	4	36	8	34	0	28	35	1	2
		100%	20.5%	26.5%	26.5%	13.3%	4.8%	43.4%	9.6%	41.0%	0.0%	33.7%	42.2%	1.2%	2.4%
	50~99人	95	28	32	31	15	6	46	6	49	1	19	48	1	0
		100%	29.5%	33.7%	32.6%	15.8%	6.3%	48.4%	6.3%	51.6%	1.1%	20.0%	50.5%	1.1%	0.0%
従業員規模別	100~299人	76	15	37	26	14	3	32	20	41	11	10	37	0	2
		100%	19.7%	48.7%	34.2%	18.4%	3.9%	42.1%	26.3%	53.9%	14.5%	13.2%	48.7%	0.0%	2.6%
	300人以上	34	12	16	16	3	5	17	4	21	3	7	17	0	0
		100%	35.3%	47.1%	47.1%	8.8%	14.7%	50.0%	11.8%	61.8%	8.8%	20.6%	50.0%	0.0%	0.0%

### (3) 年次有給休暇の取得率

(3) 令和6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6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10.0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41.6%と最も高く、次いで「30%以上 50%未満」が19.4%、「70%以上 90%未満」が19.2%の順となっている。

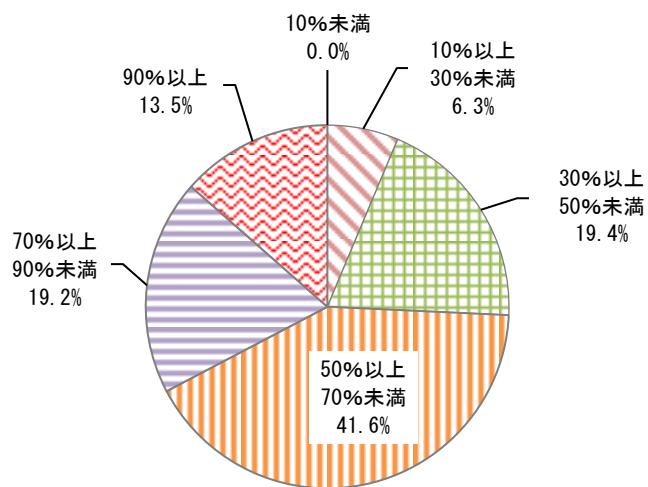
前回調査との比較では、取得率50%未満とする回答が25.7%と18.2ポイント減少、「50%以上 70%未満」とする回答が41.6%と11.6ポイント増加している。

業種別でみると、取得率50%未満とする回答が〈卸売業、小売業〉で37.8%、〈その他〉で36.0%と、他の層より11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%以上とする回答が〈50~99人〉で82.5%と他の層と比較して最も高くなっている。

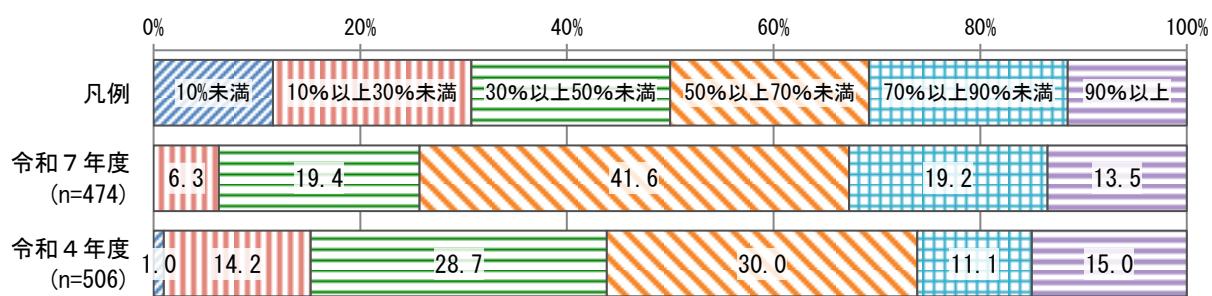
また、〈9人以下〉で61.9%と、他の層より8ポイント以上下回っている。

#### ■年次有給休暇の取得率〔回答数=474〕

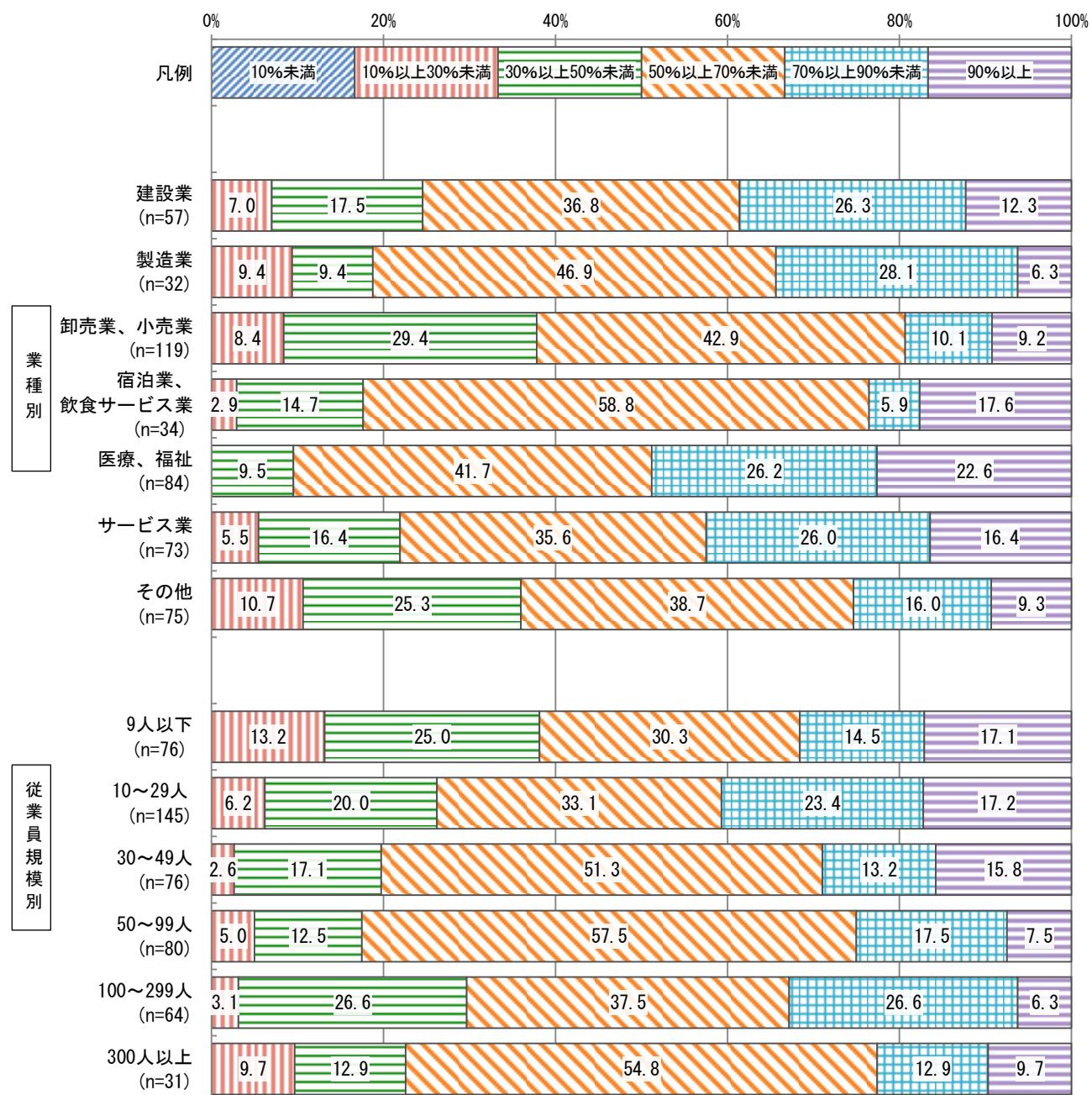


※年次有給休暇の取得率は「取得日数／付与日数×100 (%)」とし、「10%未満」、「10%以上 30%未満」、「30%以上 50%未満」、「50%以上 70%未満」、「70%以上 90%未満」、「90%以上」の6分類に分け、集計している。

#### 【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、「有給休暇残日数の通知」が 53.6%と最も高く、次いで「経営者や上司による休暇取得の勧め」が 46.3%、「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が 41.9%の順となっている。

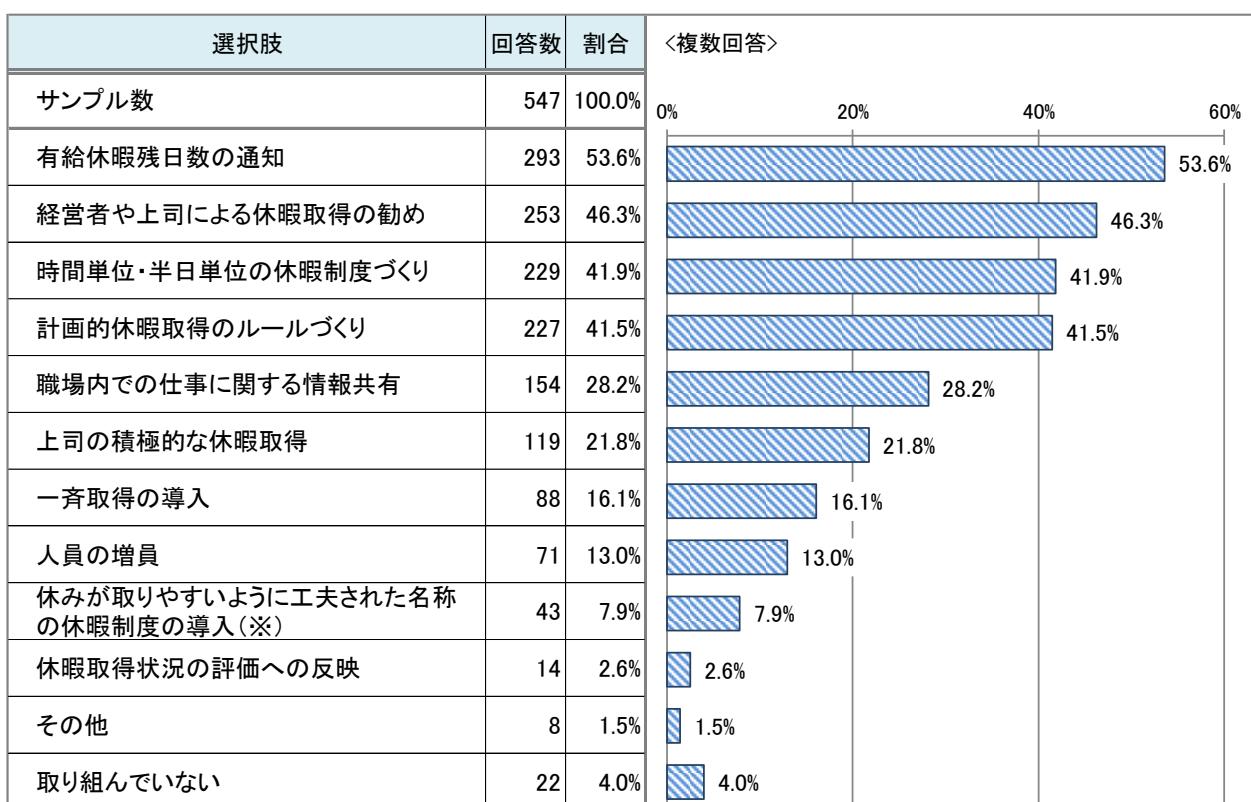
前回調査との比較では、「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が 41.9%と 11.3 ポイント増加、「上司の積極的な休暇取得」と「有給休暇残日数の通知」が約 6 ポイント増加している。

業種別でみると、〈建設業〉で「経営者や上司による休暇取得の勧め」と「有給休暇残日数の通知」が、〈その他〉で「計画的休暇取得のルールづくり」が、その他の層で「有給休暇残日数の通知」が、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈100～299 人〉で「計画的休暇取得のルールづくり」が、〈300 人以上〉で「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」が、その他の層で「有給休暇残日数の通知」が、それぞれ最も高くなっている。

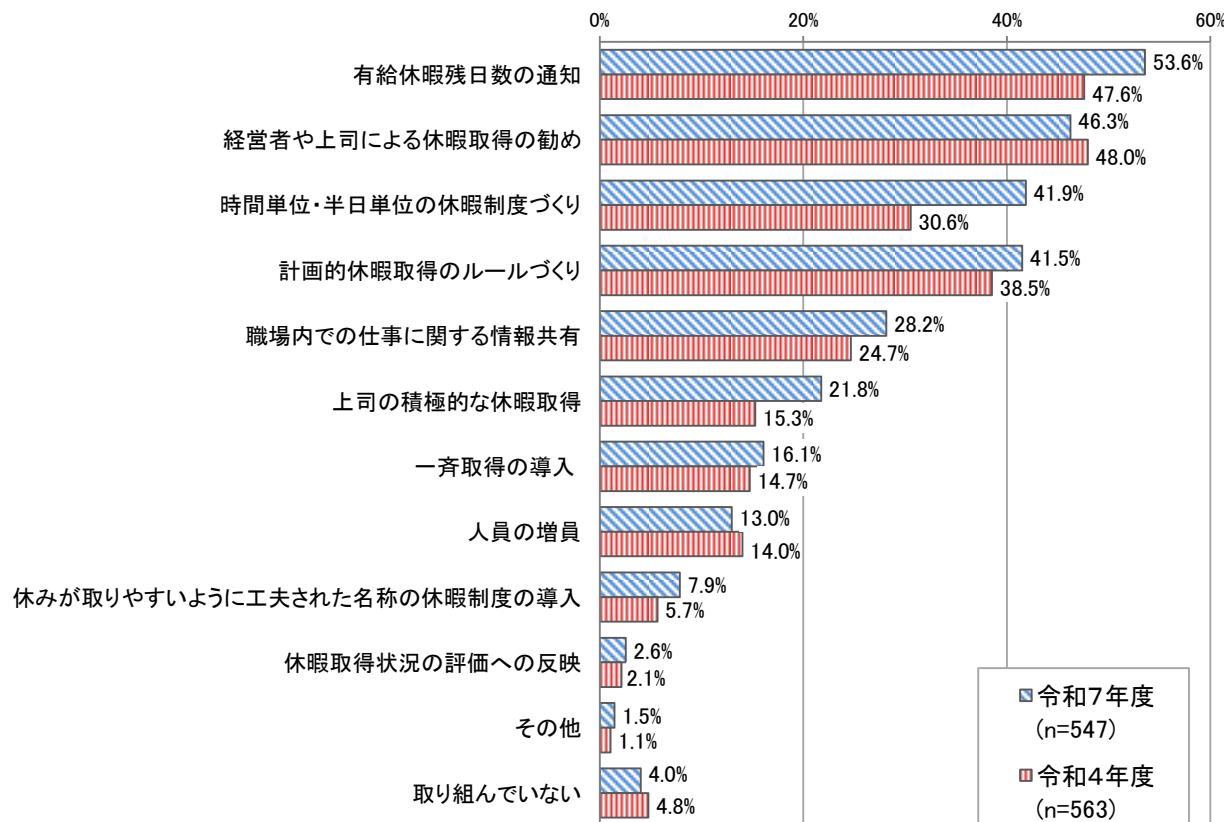
また、〈9 人以下〉では「取り組んでいない」が 12.6%と他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

#### ■年次有給休暇の取得促進に向けた取組〔回答数＝547〕



※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）】

※ 第1位は第1位、第2位は第2位、第3位は第3位の項目

		合計	ル計 一画 ル的 づ休 く休 り取 得の よる	休 經 営 取 得 や の上 勧 め によ る	取 上 得 司 の 積 極 的 な 休 暇	へ 休 の 反 取 得 状 況 の 評 価	す 職 場 情 内 報 で 共 の 有 仕 事 に 関	知 有 給 休 暇 残 日 数 の 通	人 員 の 増 員	の 時 休 休 暇 单 位 度 ・ づ 半 く 日 単 位	う 休 休 に み 休 工 が 制 夫 さ り の れ た す 入 名 い 称 よ	一 斉 取 得 の 導 入	そ の 他	取 り 組 ん で い な い
上段:回答数 下段:回答割合(%)														
業種別	建設業	62	21	32	9	2	19	32	6	22	4	14	2	2
		100%	33.9%	51.6%	14.5%	3.2%	30.6%	51.6%	9.7%	35.5%	6.5%	22.6%	3.2%	3.2%
	製造業	35	8	15	11	0	9	19	6	17	1	10	0	1
		100%	22.9%	42.9%	31.4%	0.0%	25.7%	54.3%	17.1%	48.6%	2.9%	28.6%	0.0%	2.9%
	卸売業、小売業	142	72	66	24	7	32	73	14	58	12	23	4	6
		100%	50.7%	46.5%	16.9%	4.9%	22.5%	51.4%	9.9%	40.8%	8.5%	16.2%	2.8%	4.2%
	宿泊業、飲食サービス業	40	16	18	11	1	12	21	12	8	5	7	0	2
		100%	40.0%	45.0%	27.5%	2.5%	30.0%	52.5%	30.0%	20.0%	12.5%	17.5%	0.0%	5.0%
	医療、福祉	95	31	47	24	1	29	59	15	43	9	6	1	4
		100%	32.6%	49.5%	25.3%	1.1%	30.5%	62.1%	15.8%	45.3%	9.5%	6.3%	1.1%	4.2%
	サービス業	89	36	37	24	2	23	48	14	40	6	13	1	5
		100%	40.4%	41.6%	27.0%	2.2%	25.8%	53.9%	15.7%	44.9%	6.7%	14.6%	1.1%	5.6%
	その他	84	43	38	16	1	30	41	4	41	6	15	0	2
		100%	51.2%	45.2%	19.0%	1.2%	35.7%	48.8%	4.8%	48.8%	7.1%	17.9%	0.0%	2.4%
従業員規模別	9人以下	95	32	38	15	3	23	39	8	31	6	17	1	12
		100%	33.7%	40.0%	15.8%	3.2%	24.2%	41.1%	8.4%	32.6%	6.3%	17.9%	1.1%	12.6%
	10～29人	161	66	74	39	3	63	82	28	52	9	26	3	4
		100%	41.0%	46.0%	24.2%	1.9%	39.1%	50.9%	17.4%	32.3%	5.6%	16.1%	1.9%	2.5%
	30～49人	85	29	44	17	2	16	54	18	34	4	12	0	2
		100%	34.1%	51.8%	20.0%	2.4%	18.8%	63.5%	21.2%	40.0%	4.7%	14.1%	0.0%	2.4%
	50～99人	94	39	50	23	3	23	60	9	49	12	13	4	1
100～299人		100%	41.5%	53.2%	24.5%	3.2%	24.5%	63.8%	9.6%	52.1%	12.8%	13.8%	4.3%	1.1%
	100～299人	76	41	29	19	1	25	38	5	40	9	15	0	3
		100%	53.9%	38.2%	25.0%	1.3%	32.9%	50.0%	6.6%	52.6%	11.8%	19.7%	0.0%	3.9%
300人以上		100%	55.9%	52.9%	17.6%	5.9%	11.8%	55.9%	8.8%	61.8%	8.8%	11.8%	0.0%	0.0%
	300人以上	34	19	18	6	2	4	19	3	21	3	4	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。【1つに○】

週休制の形態については、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が44.0%と最も高く、次いで「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が37.7%、「その他」が10.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が6.2ポイント増加している。

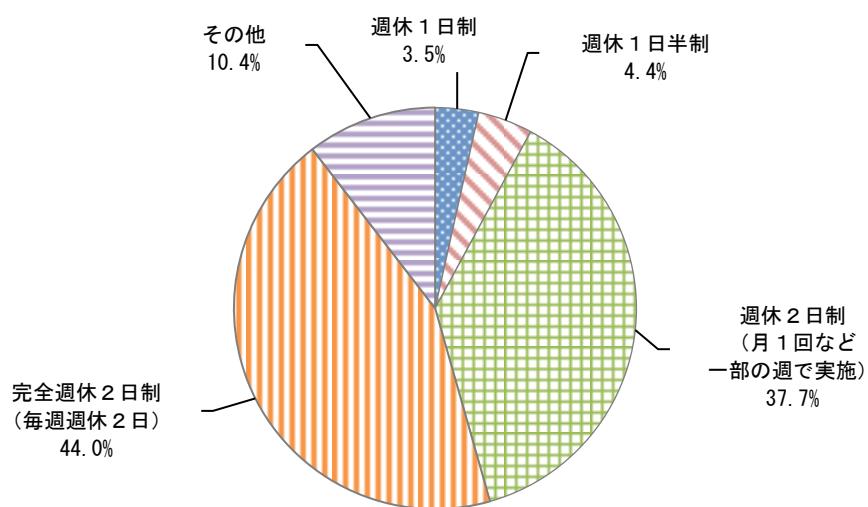
業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が、他の層で「完全週休2日制（毎週週休2日）」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「週休1日半制」が20.0%と他の層より10ポイント以上高く、「完全週休2日制（毎週週休2日）」が12.5%と他の層より27ポイント以上低くなっている。

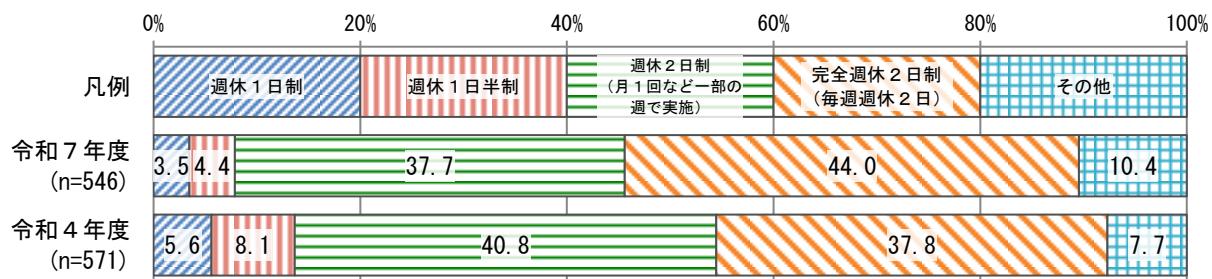
従業員規模別でみると、〈30～49人〉、〈100～299人〉で「週休2日制（月1回など一部の週で実施）」が、他の層で「完全週休2日制（毎週週休2日）」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈100～299人〉で「その他」が25.0%と他の層より14ポイント以上高くなっている。

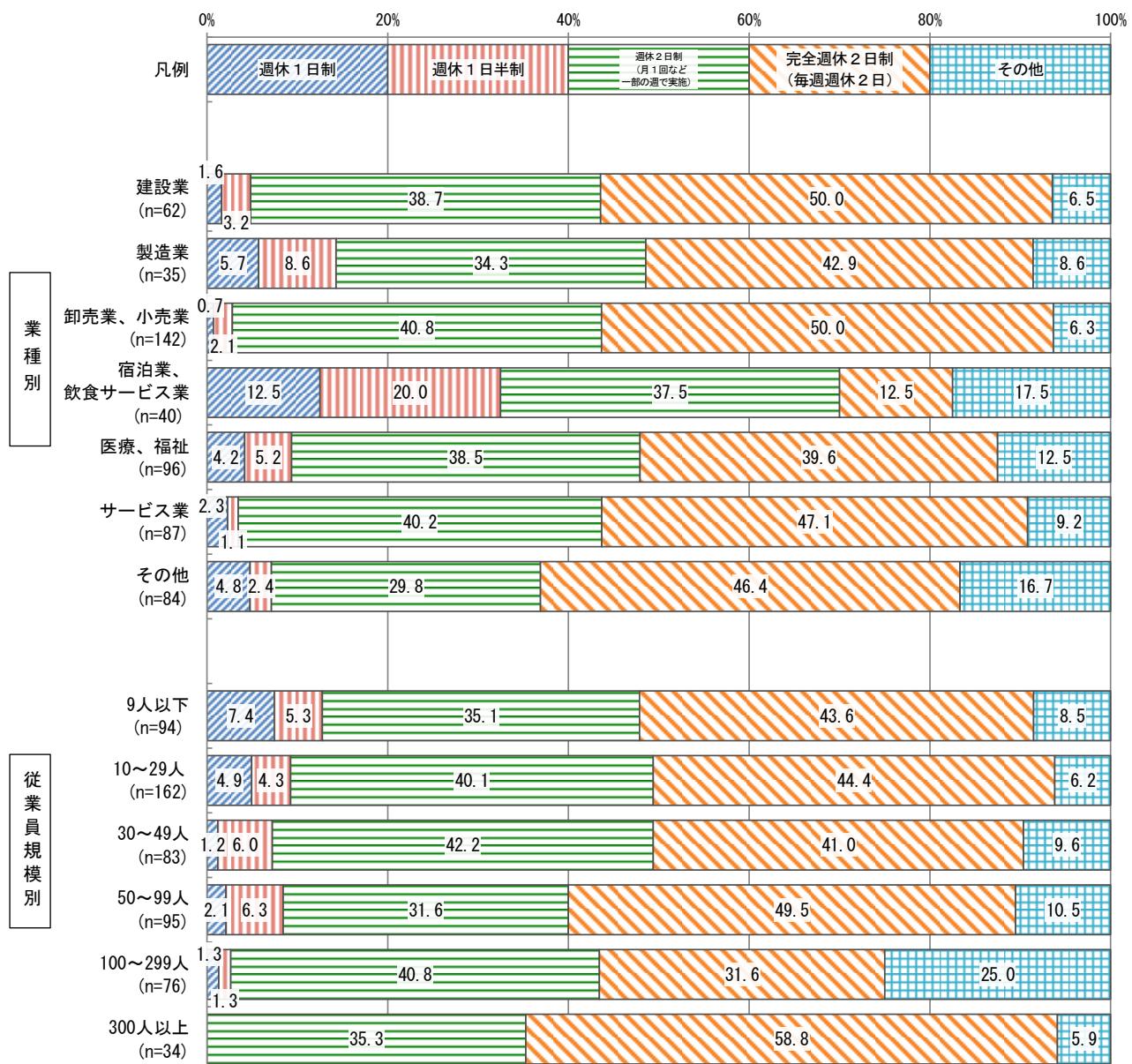
### ■週休制の形態 [回答数=546]



### 【前回調査との比較】



## 【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、介護休業制度の導入状況を教えてください。【それぞれ1つを選択】

#### ①育児休業制度

育児休業制度の有無については、「就業規則等に規定している」が 90.9%と最も高く、次いで「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 5.9%、「就業規則等に規定していないが、実施したことがある」が 3.3%の順となっている。

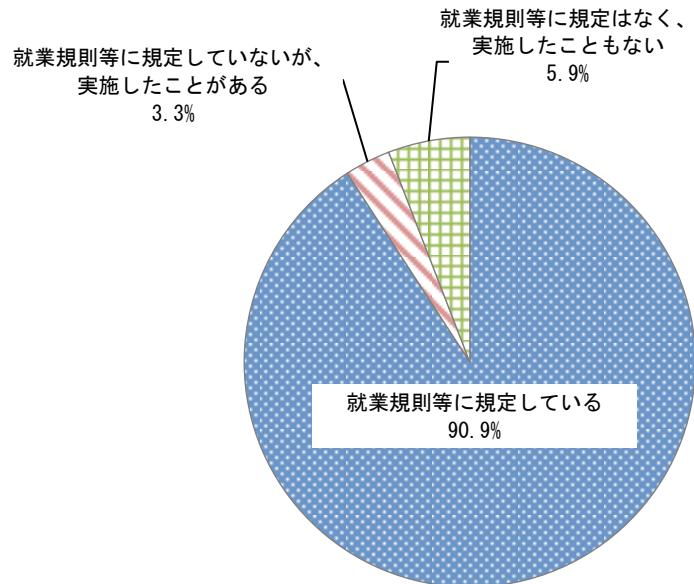
業種別でみると、すべての業種で「就業規則等に規定している」が 8~9 割台となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 11.9% と他の層より 3 ポイント以上高くなっている。

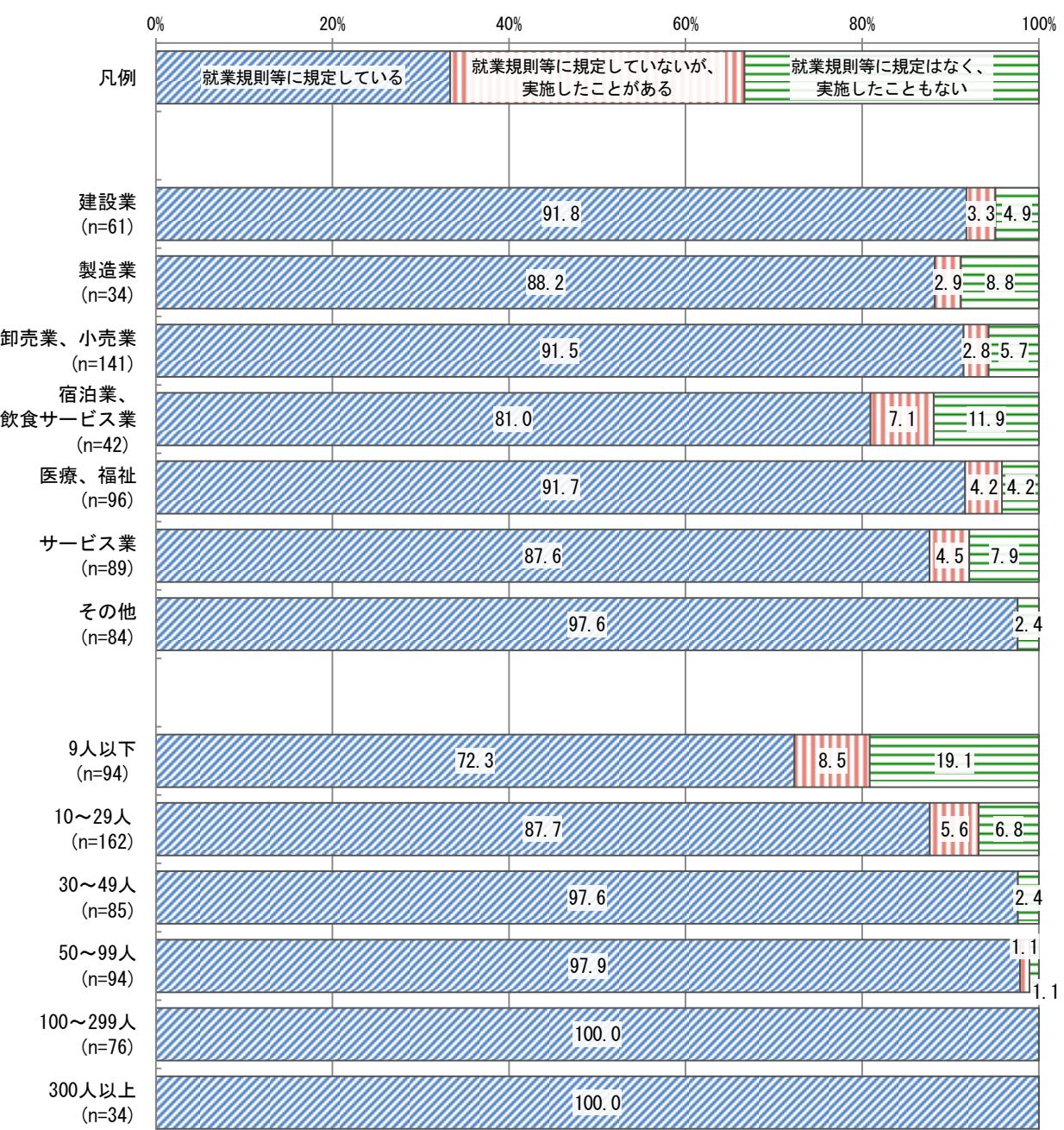
従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「就業規則等に規定している」の割合が高くなっている。

また、〈9 人以下〉では「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 19.1% と、他の層より 12 ポイント以上高くなっている。

#### ■育児休業制度の有無〔回答数=547〕



【業種別／従業員規模別（育児休業制度、介護休業制度の有無）】



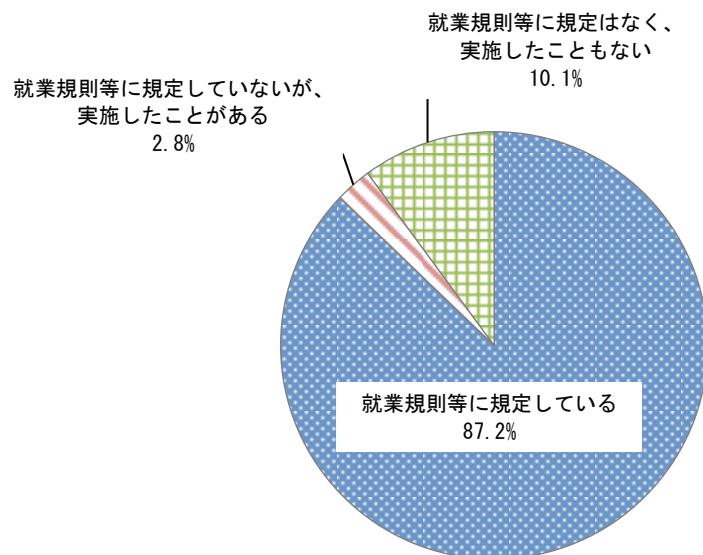
## ②介護休業制度

介護休業制度の有無については、「就業規則等に規定している」が 87.2%と最も高く、次いで「就業規則等に規定はなく、実施したこともない」が 10.1%、「就業規則等に規定していないが、実施したことがある」が 2.8%の順となっている。

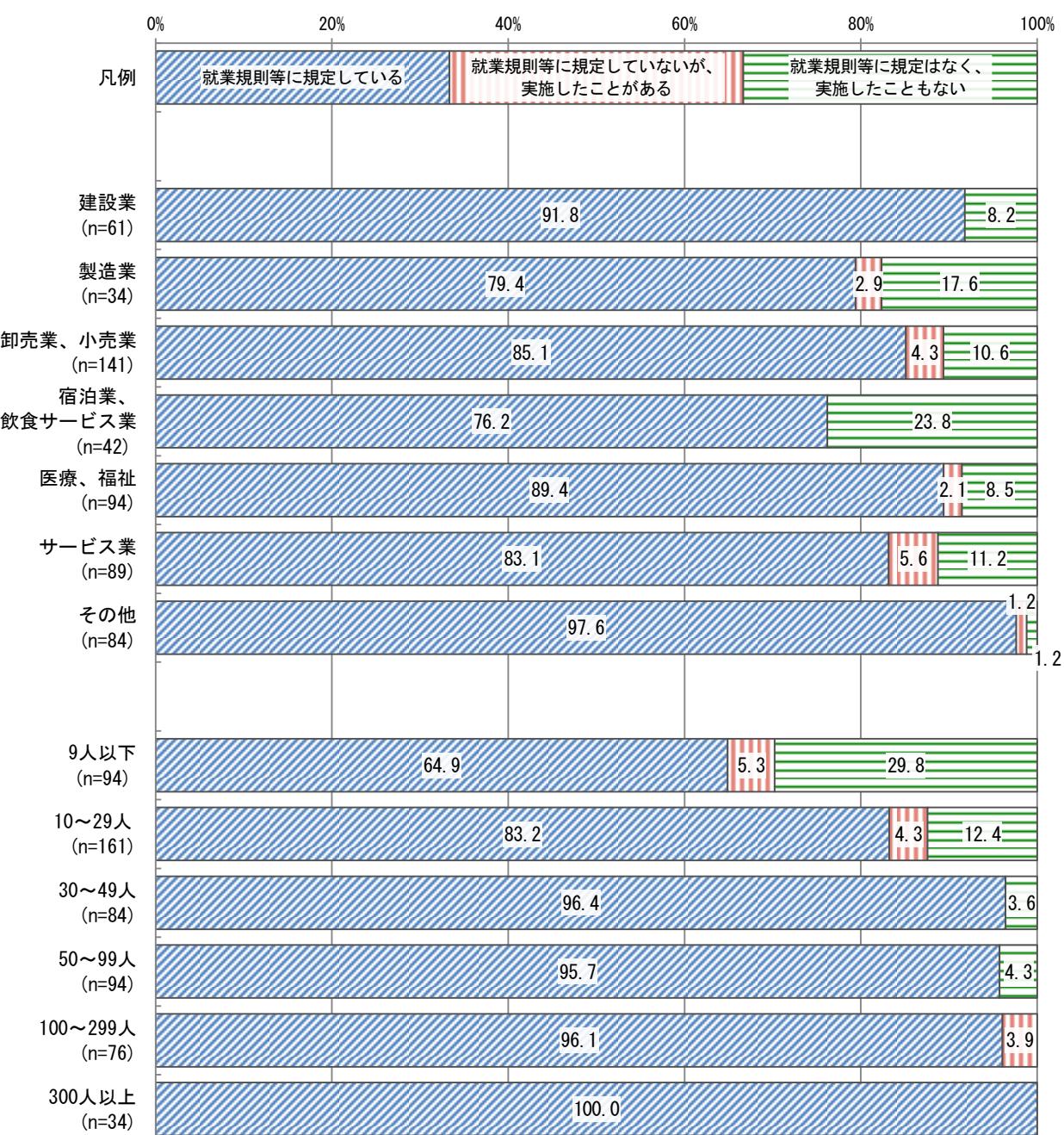
業種別でみると、〈建設業〉と〈その他〉で「就業規則等に規定している」が 9 割台、〈卸売業、小売業〉、〈医療、福祉〉、〈サービス業〉で 8 割台、〈製造業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉で 7 割台となっている。

従業員規模別でみると、〈9 人以下〉で、「就業規則等に規定している」が 64.9%と他の層と比較して 18 ポイント以上低く、「就業規則等に規定はなく、実施したことない」が 29.8%と他の層より 17 ポイント以上高くなっている。

### ■介護休業制度の有無〔回答数＝545〕



【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6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 64.8%、〈男性〉で 40.0%、〈女性〉で 87.2% となっている。

前回調査との比較では、〈全体〉で 22.2 ポイント、〈男性〉で 23.6 ポイント、〈女性〉で 15.6 ポイント、それぞれ増加している。

業種別でみると、〈医療、福祉全体〉が 90.9%、〈宿泊業・飲食サービス業全体〉が 82.9% とその他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

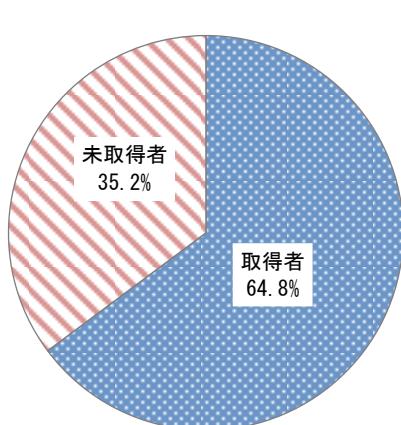
また、〈サービス業〉全体が 31.4% と他の層と比較して 15 ポイント以上低くなっている。

従業員規模別でみると、〈全体〉〈男性〉〈女性〉のすべてで <50~99 人> が他の層と比較して最も低くなっている。

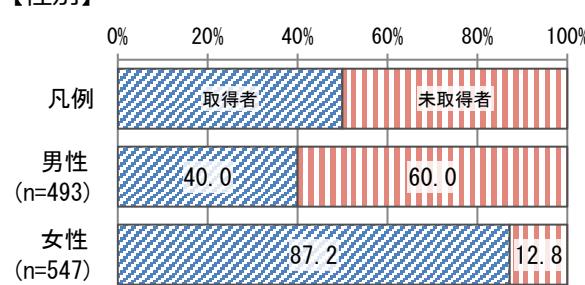
育児休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉では「1~10 日」が 24.7% と最も高く、次いで「11~20 日」と「21~30 日」がそれぞれ 22.7% の順となっている。

また、〈女性〉では「301 日以上」が 51.3% と最も高く、101 日以上とする回答の合計は 90.9% となっている。

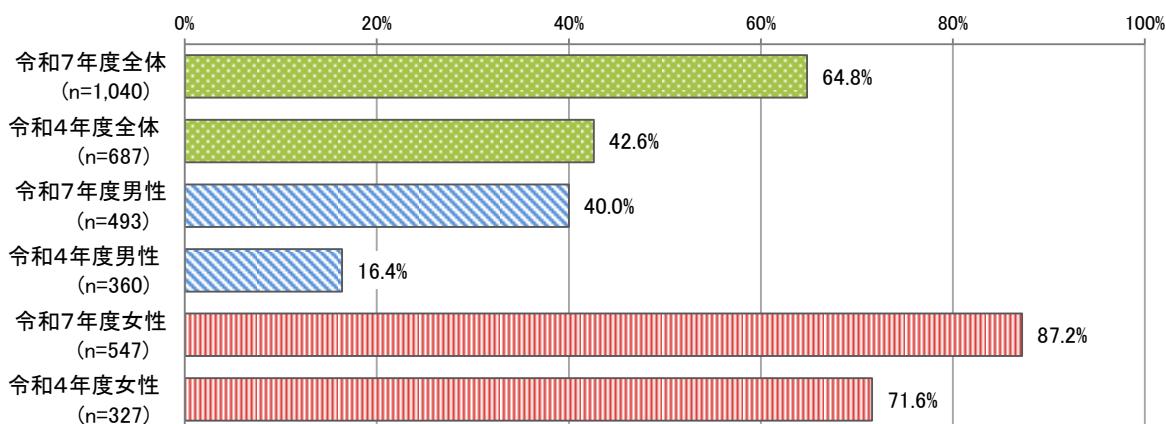
### ■育児休業の取得状況 [対象者数=1,040、回答事業所数=218]



【性別】

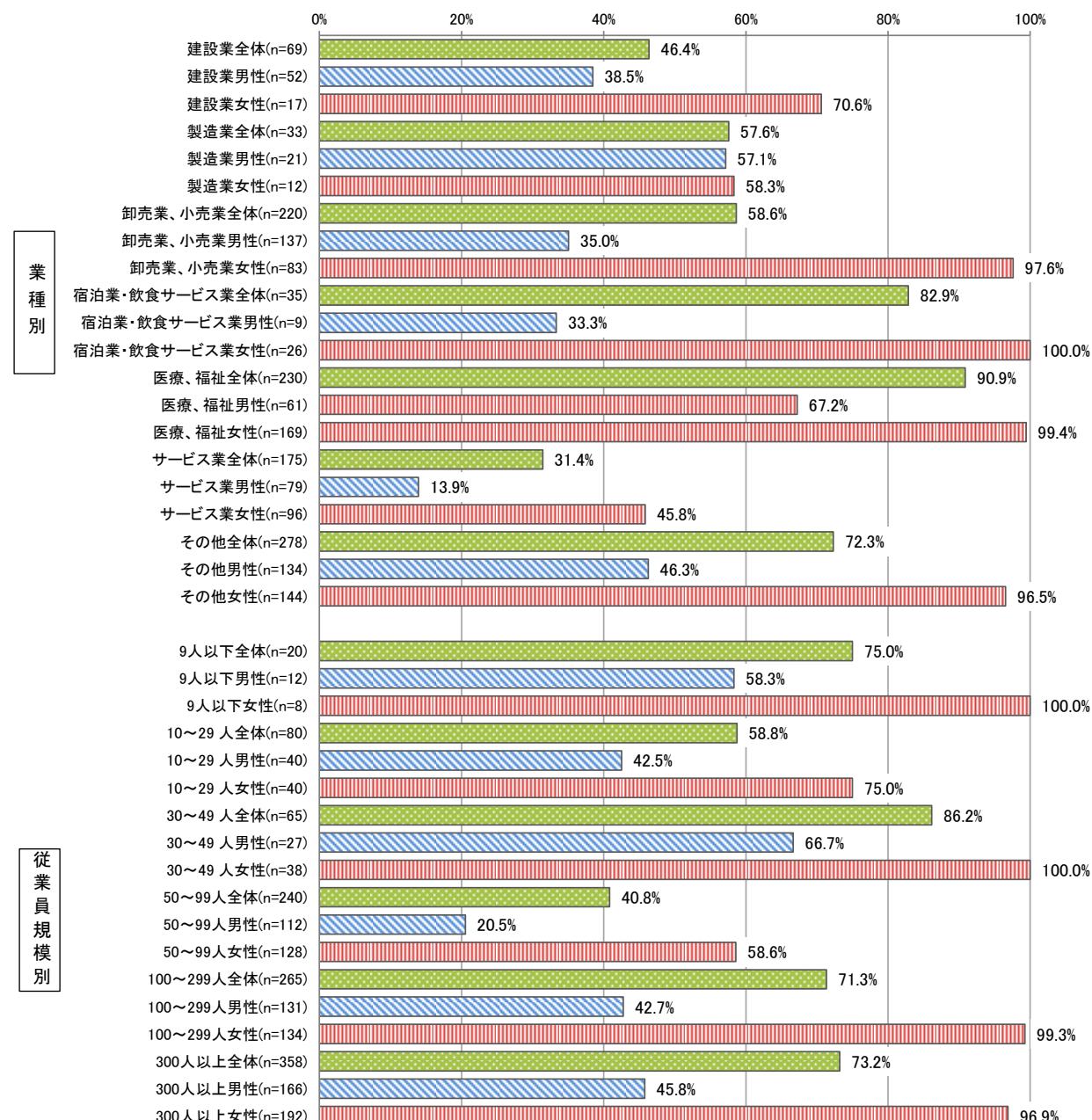


### 【前回調査との比較】



※性別、前回調査との比較のグラフの母数 n は、対象者数を表す。

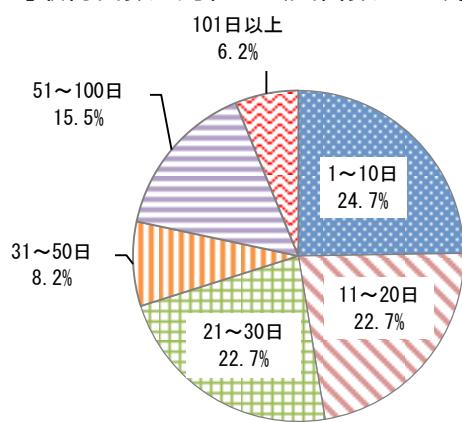
## 【業種別／従業員規模別（育児休業の取得状況）】



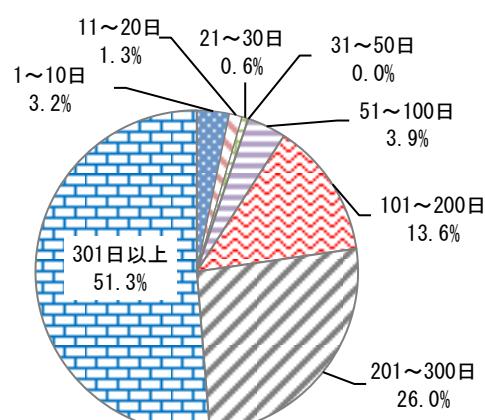
※業種別・性別／従業員規模別・性別のグラフのnは取得者数を表す。

### ■育児休業の平均取得日数

【取得日数<男性> [回答数 = 97]】



【取得日数<女性> [回答数 = 154]】



## ②介護休業

介護休業の取得率は、〈全体〉で 6.1%、〈男性〉で 5.4%、〈女性〉で 6.4% となっている。

前回調査との比較では、〈女性〉が 6.4% と、5.5 ポイント減少している。

業種別では、サンプル数が限られるが、〈全体〉〈男性〉〈女性〉のすべてで〈宿泊業、飲食サービス業〉が 100.0% となっている。

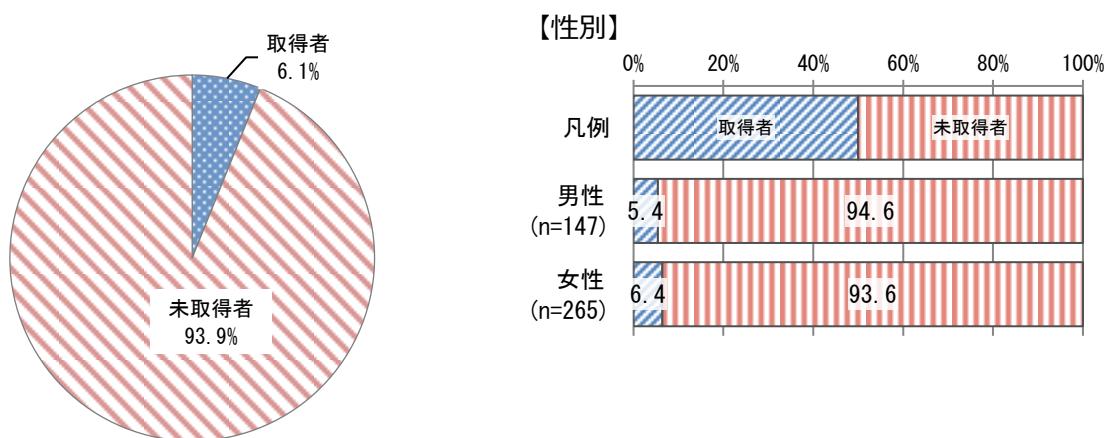
従業員規模別では、〈全体〉と〈女性〉では〈30～49 人〉が、〈男性〉では〈9 人以下〉が、それぞれ最も高くなっている。

介護休業取得者の平均取得日数については、〈男性〉では「1～10 日」が 60.0% と最も高く、次いで「11～20 日」が 20.0%、「31～50 日」と「51～100 日」がそれぞれ 10.0% の順となっている。

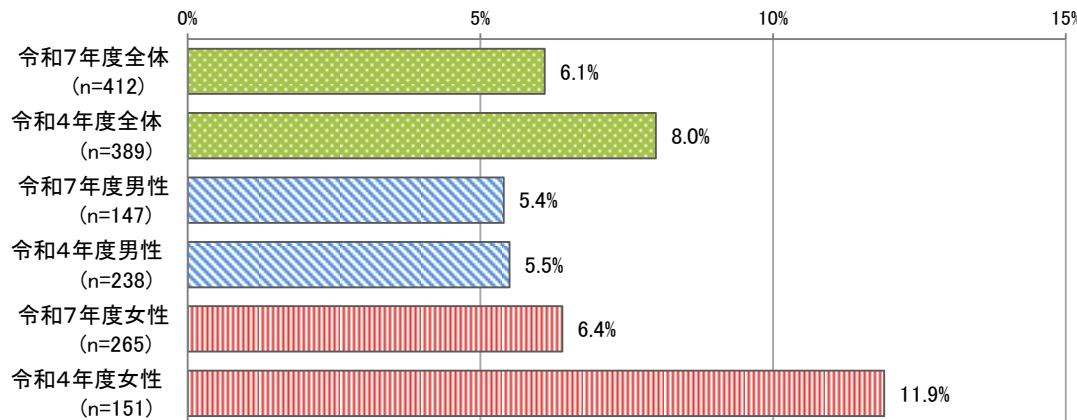
また、〈女性〉では「51～100 日」が 35.0% と最も高く、次いで「1～10 日」が 25.0%、「21～30 日」、「31～50 日」がそれぞれ 15.0% の順となっている。

※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。

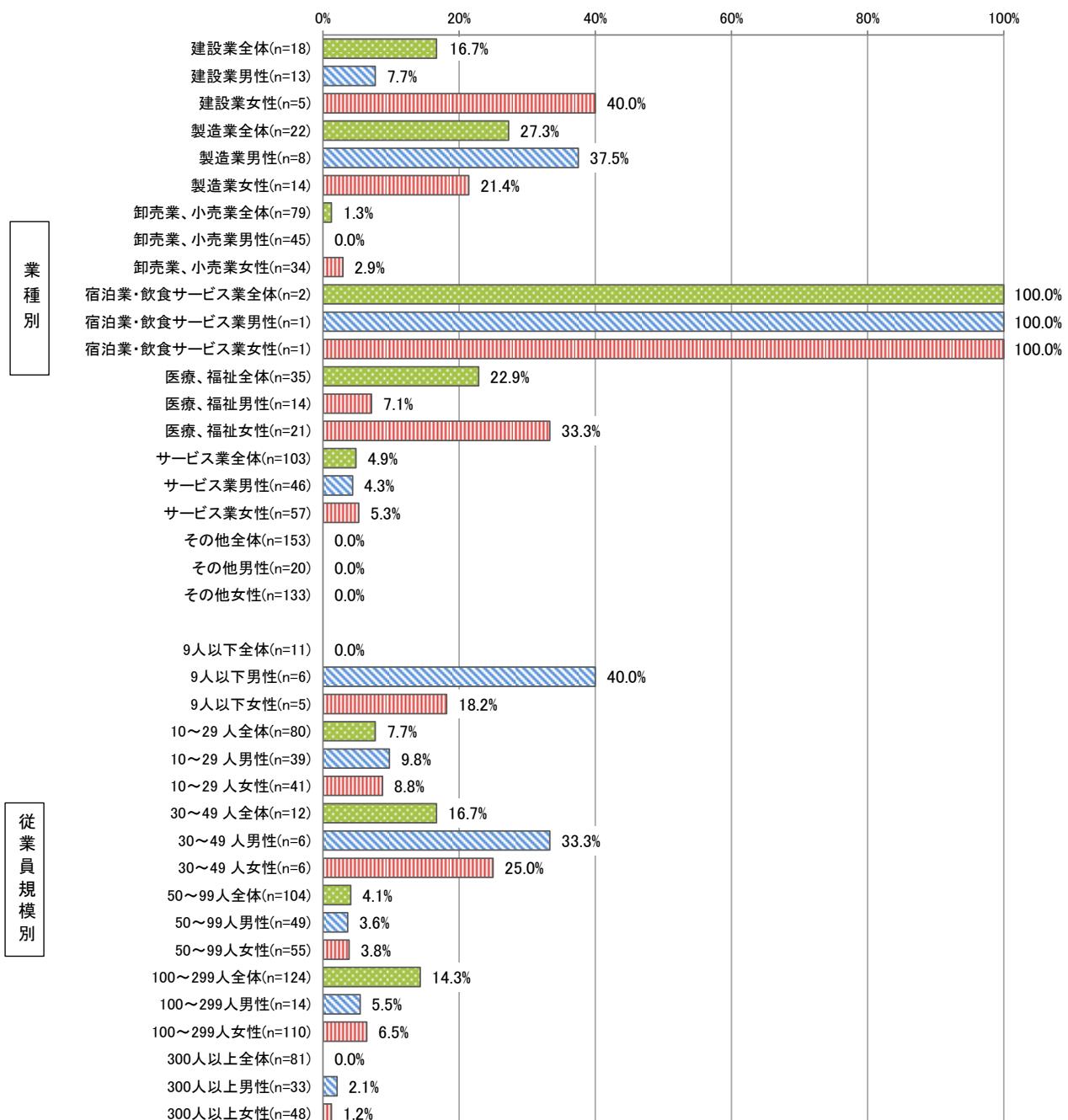
### ■介護休業の取得状況 [対象者数 = 412、回答事業所数 = 36]



### 【前回調査との比較】



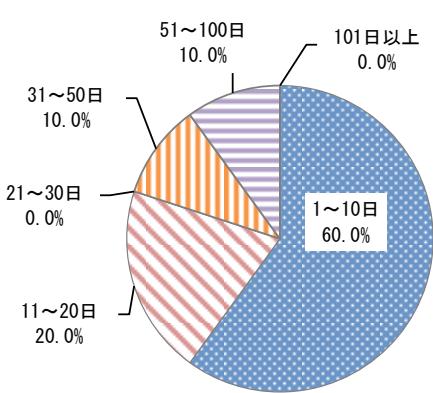
## 【業種別・性別／従業員規模別・性別（介護休業の取得状況）】



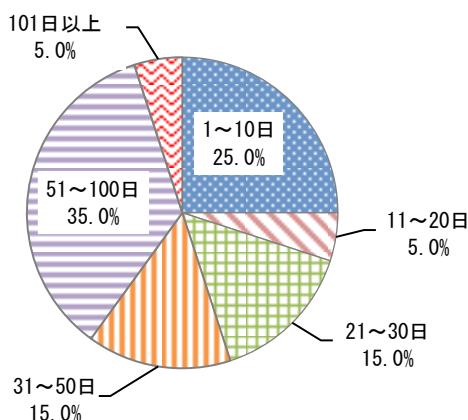
※業種別・性別／従業員規模別・性別別のグラフのnは取得者数を表す。

### ■介護休業の平均取得日数

【取得日数<男性> [回答数 = 10]】



【取得日数<女性> [回答数 = 20]】



### (3) 育児休業・介護休業の取得促進策

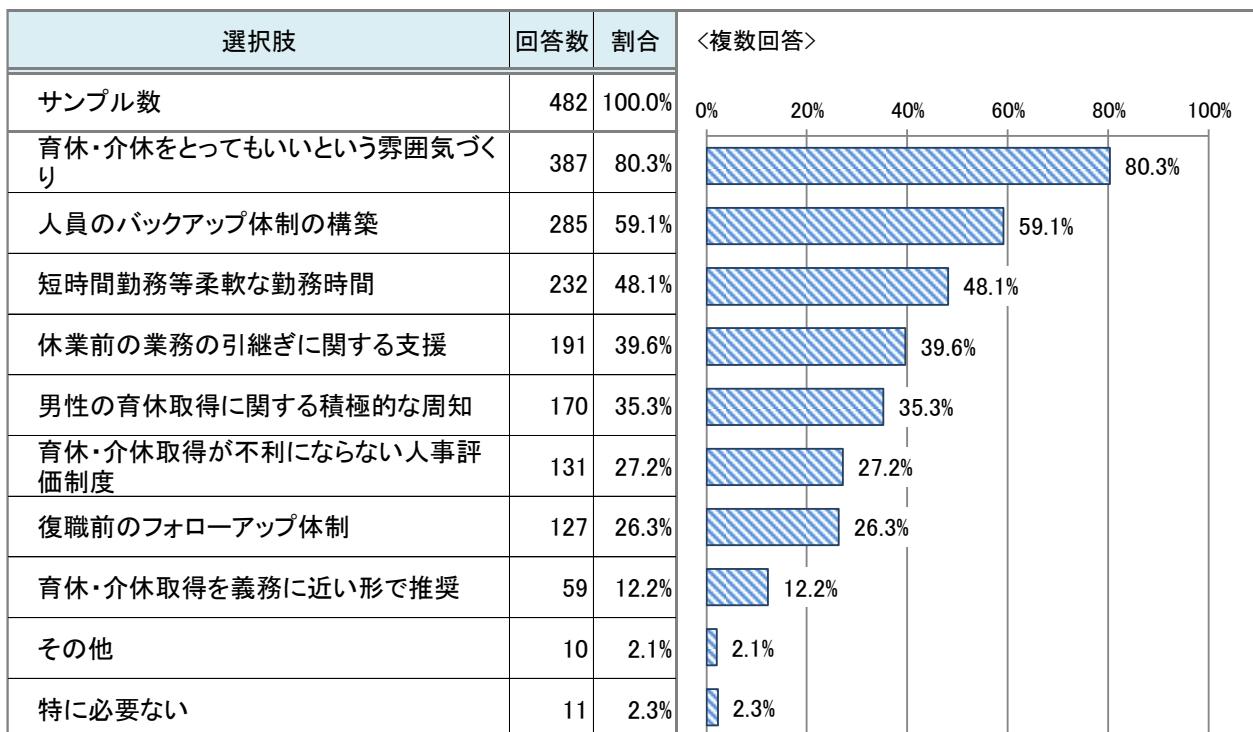
(3) 育児休業・介護休業取得を促進するためには何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

育児休業・介護休業の取得促進策については、「育休・介休をとってもいいという雰囲気づくり」が 80.3%と最も高く、次いで「人員のバックアップ体制の構築」が 59.1%、「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が 48.1%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「育休・介休をとってもいいという雰囲気づくり」が最も高く、〈医療、福祉〉で「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が、その他の層で「人員のバックアップ体制の構築」が 2 位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「育休・介休をとってもいいという雰囲気づくり」が最も高く、次いで「人員のバックアップ体制の構築」が 2 位、〈300 人以上〉で「男性の育休取得に関する積極的な周知」が、その他の層で「短時間勤務等柔軟な勤務時間」が、それぞれ 3 位の順となっている。

#### ■育児休業・介護休業の取得促進策 [回答数=482]



【業種別／従業員規模別（育児休業・介護休業の取得促進策）】

※ 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	づも育 くい休 りい・ とい休 うを 霧と 囲つ 気て	ぎ休 に業 関前 する業 支務 援の 引継	ア復 ツ職 普前 体の 制フ オロ ー	体人 制員の 構築 フツク アツ プ	勤短 務時 間勤 務等 柔軟 な	価利 育制 に休 度な・ ら介 な休 い取 人得 事が 評不	す男 る性 積の 極育 的休 な取 得知 が評 周得 事が評 不	務育 に休 近・ い介 形休 で取 得知 が評 周得 事が評 不	そ の 他	特 に必 要な い
業種別	建設業	51	41	22	12	29	21	14	18	8	1	0
		100%	80.4%	43.1%	23.5%	56.9%	41.2%	27.5%	35.3%	15.7%	2.0%	0.0%
	製造業	33	23	14	7	19	16	7	13	3	1	1
		100%	69.7%	42.4%	21.2%	57.6%	48.5%	21.2%	39.4%	9.1%	3.0%	3.0%
	卸売業、小売業	124	101	46	31	74	50	31	43	14	3	4
		100%	81.5%	37.1%	25.0%	59.7%	40.3%	25.0%	34.7%	11.3%	2.4%	3.2%
	宿泊業、 飲食サービス業	39	28	11	9	24	14	11	11	4	0	2
		100%	71.8%	28.2%	23.1%	61.5%	35.9%	28.2%	28.2%	10.3%	0.0%	5.1%
	医療、福祉	83	66	24	21	44	47	23	21	7	0	2
		100%	79.5%	28.9%	25.3%	53.0%	56.6%	27.7%	25.3%	8.4%	0.0%	2.4%
	サービス業	76	60	37	22	40	39	25	27	14	4	2
		100%	78.9%	48.7%	28.9%	52.6%	51.3%	32.9%	35.5%	18.4%	5.3%	2.6%
	その他	76	68	37	25	55	45	20	37	9	1	0
		100%	89.5%	48.7%	32.9%	72.4%	59.2%	26.3%	48.7%	11.8%	1.3%	0.0%
従業員規模別	9人以下	80	55	26	17	35	30	16	18	5	2	6
		100%	68.8%	32.5%	21.3%	43.8%	37.5%	20.0%	22.5%	6.3%	2.5%	7.5%
	10～29人	138	112	59	36	77	67	39	43	17	2	3
		100%	81.2%	42.8%	26.1%	55.8%	48.6%	28.3%	31.2%	12.3%	1.4%	2.2%
	30～49人	75	61	32	25	42	33	18	26	14	2	1
		100%	81.3%	42.7%	33.3%	56.0%	44.0%	24.0%	34.7%	18.7%	2.7%	1.3%
	50～99人	83	68	33	18	57	40	23	31	8	3	0
		100%	81.9%	39.8%	21.7%	68.7%	48.2%	27.7%	37.3%	9.6%	3.6%	0.0%
	100～299人	74	63	31	19	52	48	22	34	10	1	1
		100%	85.1%	41.9%	25.7%	70.3%	64.9%	29.7%	45.9%	13.5%	1.4%	1.4%
	300人以上	30	26	9	11	21	13	12	17	4	0	0
		100%	86.7%	30.0%	36.7%	70.0%	43.3%	40.0%	56.7%	13.3%	0.0%	0.0%

#### (4) 男性の育児休業の取得促進策

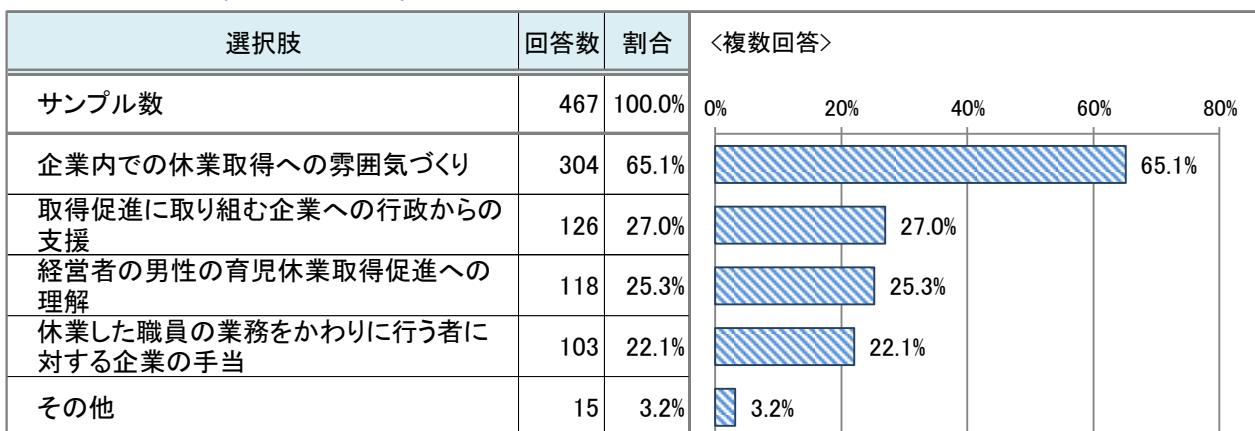
(4) 特に男性の育児休業取得促進のために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

男性の育児休業の取得促進策については、「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が 65.1%と最も高く、次いで「取得促進に取り組む企業への行政からの支援」が 27.0%、「経営者の男性の育児休業取得促進への理解」が 25.3%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が最も高く、〈製造業〉では「経営者の男性の育児休業取得促進への理解」が、〈その他〉では「休業した職員の業務をかわりに行う者に対する企業の手当」が、その他の層では「取得促進に取り組む企業への行政からの支援」が 2 位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「企業内での休業取得への雰囲気づくり」が最も高くなっている。

##### ■ 男性の育児休業の取得促進策 [回答数 = 467]



【業種別／従業員規模別（男性の育児休業の取得促進策）】

※ は第1位、は第2位、は第3位の項目

		合計	へ企の業界内で気のづき休業取り得る	支援業へ促の進行に政取かり組のむ	支企取業得へ促の進行に政取かり組のむ	対を休すか業企りた企業に職の行員手うの当者業に務	解休経業取得の促男進性へのの育理児	その他
上段：回答数								
下段：回答割合(%)								
業種別	建設業	49 100%	29 59.2%	16 32.7%	15 30.6%	14 28.6%	2 4.1%	
	製造業	33 100%	23 69.7%	7 21.2%	8 24.2%	12 36.4%	0 0.0%	
	卸売業、小売業	119 100%	73 61.3%	29 24.4%	22 18.5%	28 23.5%	5 4.2%	
	宿泊業、飲食サービス業	38 100%	20 52.6%	13 34.2%	5 13.2%	11 28.9%	0 0.0%	
	医療、福祉	79 100%	49 62.0%	22 27.8%	15 19.0%	16 20.3%	3 3.8%	
	サービス業	73 100%	49 67.1%	21 28.8%	14 19.2%	20 27.4%	4 5.5%	
	その他	76 100%	61 80.3%	18 23.7%	24 31.6%	17 22.4%	1 1.3%	
従業員規模別	9人以下	76 100%	42 55.3%	22 28.9%	17 22.4%	21 27.6%	2 2.6%	
	10～29人	133 100%	82 61.7%	35 26.3%	40 30.1%	45 33.8%	5 3.8%	
	30～49人	71 100%	46 64.8%	22 31.0%	9 12.7%	22 31.0%	3 4.2%	
	50～99人	81 100%	53 65.4%	22 27.2%	12 14.8%	17 21.0%	2 2.5%	
	100～299人	74 100%	59 79.7%	19 25.7%	19 25.7%	8 10.8%	2 2.7%	
	300人以上	30 100%	21 70.0%	5 16.7%	6 20.0%	4 13.3%	1 3.3%	

## 4. ICTの導入状況について

### (1) ICTシステム・サービス等の導入について

(1) 貴事業所では、以下のICTシステム・サービス等を導入していますか。①～⑨の各項目についてご回答ください。【それぞれ1つに○】

#### ①テレワーク【1つに○】

テレワークについては、「事業所に必要ない」が41.4%と最も高く、次いで「導入していない」が34.1%、「コロナ禍以降に導入」が19.4%の順となっている。

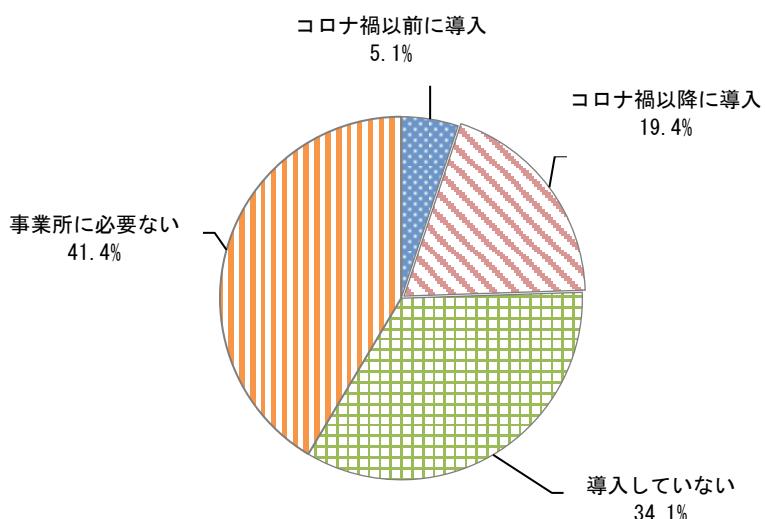
前回調査との比較では、「導入していない」が34.1%と6.2ポイント減少している。

業種別でみると、〈医療、福祉〉では「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が3.3%、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「コロナ禍以降に導入」が7.5%と、それぞれ他の層より低く、「事業所に必要ない」の割合が高くなっている。

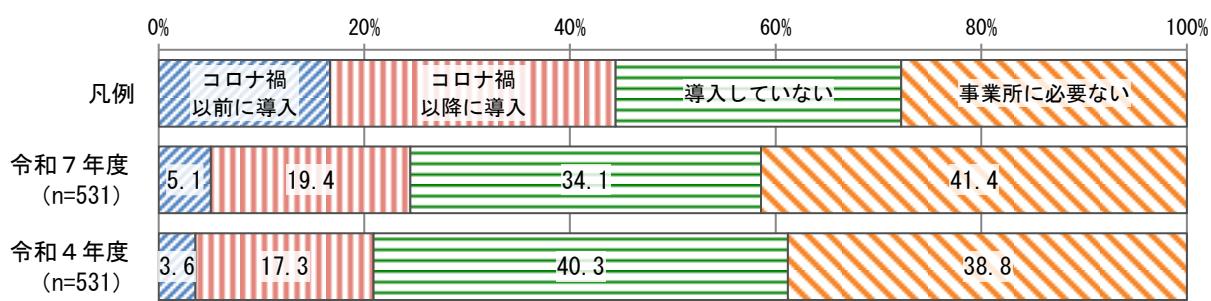
従業員規模別でみると、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が、〈300人以上〉で32.4%と他の層より最も高く、次いで〈100～299人〉で28.0%、〈10～29人〉で25.8%の順となっている。

また、〈9人以下〉では「事業所に必要ない」が53.8%と他の層より7ポイント以上高くなっている。

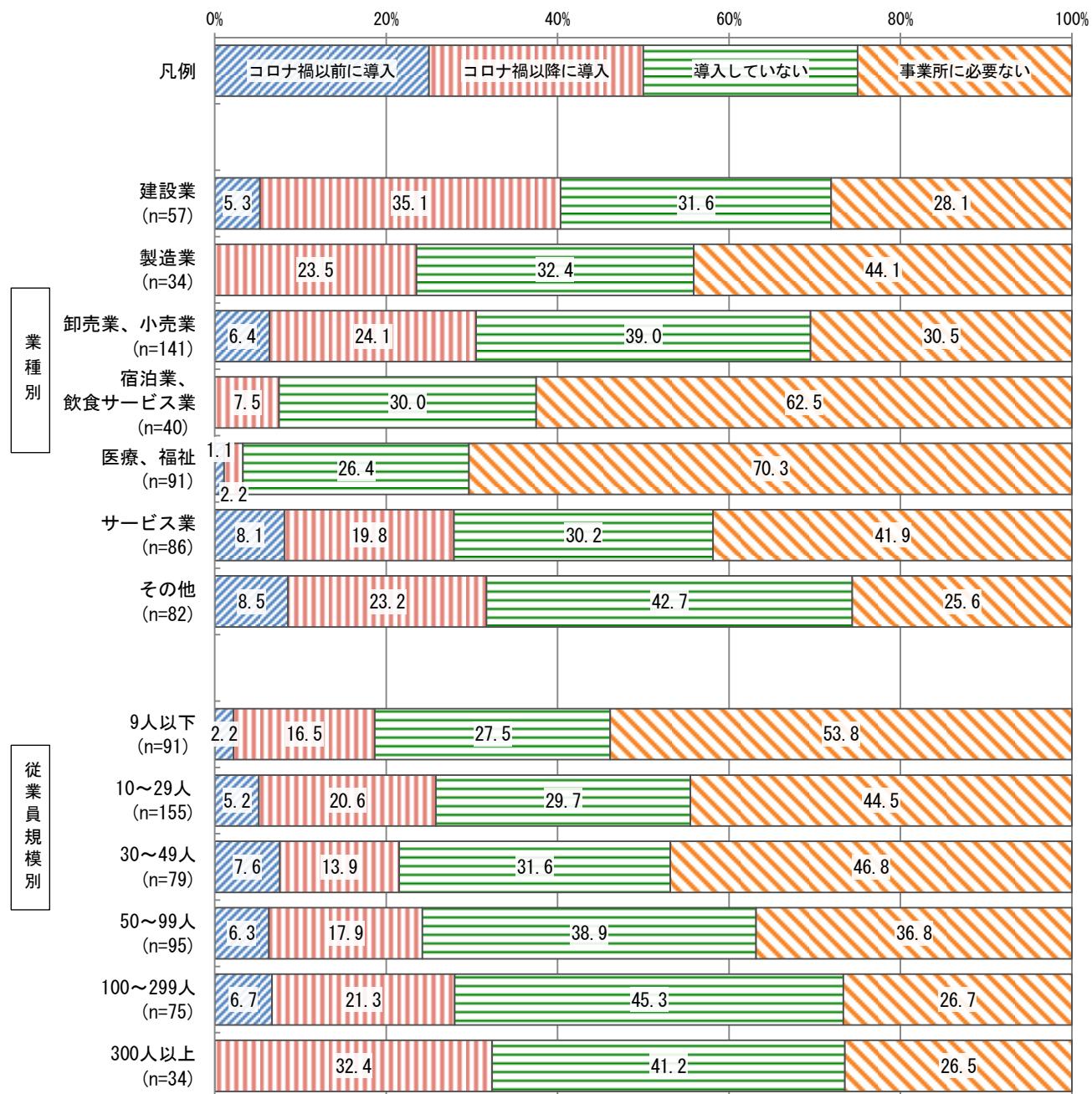
#### ■テレワーク〔回答数=531〕



#### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（テレワーク）】



## ②WEB会議システム【1つに○】

WEB会議システムについては、「コロナ禍以降に導入」が47.7%と最も高く、次いで「事業所に必要ない」が19.3%、「導入していない」が16.6%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が64.1%と9.8ポイント増加している。

業種別でみると、すべての業種で「コロナ禍以降に導入」が最も高くなっている。

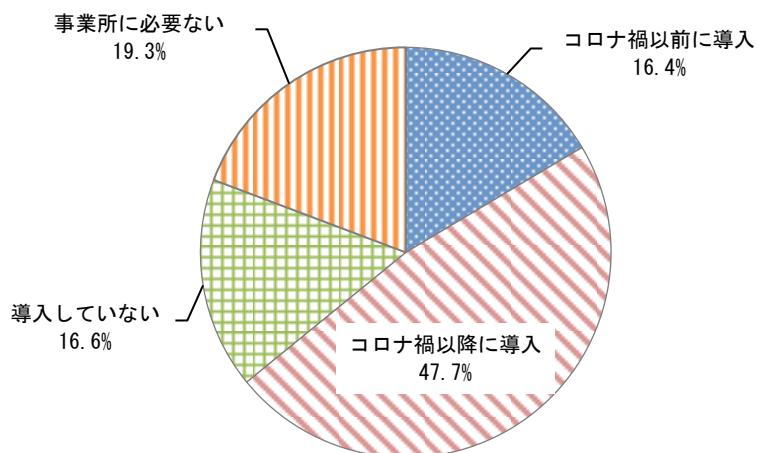
「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、〈その他〉で83.1%と他の層と比較して最も高く、〈宿泊業、飲食サービス業〉で40.0%と他の層と比較して最も低くなっている。

従業員規模別でみると、すべての業種で「コロナ禍以降に導入」が最も高くなっている。

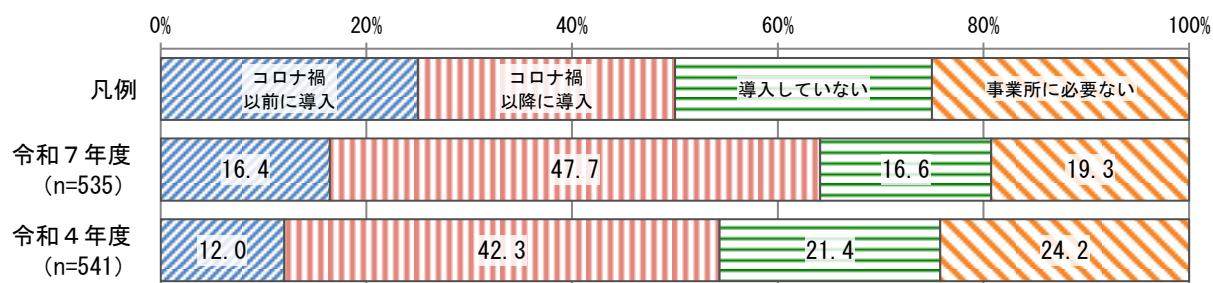
また、従業員規模が大きい層ほど「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が高くなっている。

また、29人以下の層で「事業所に必要ない」が3割台となっており、30人以上の層より18ポイント以上高くなっている。

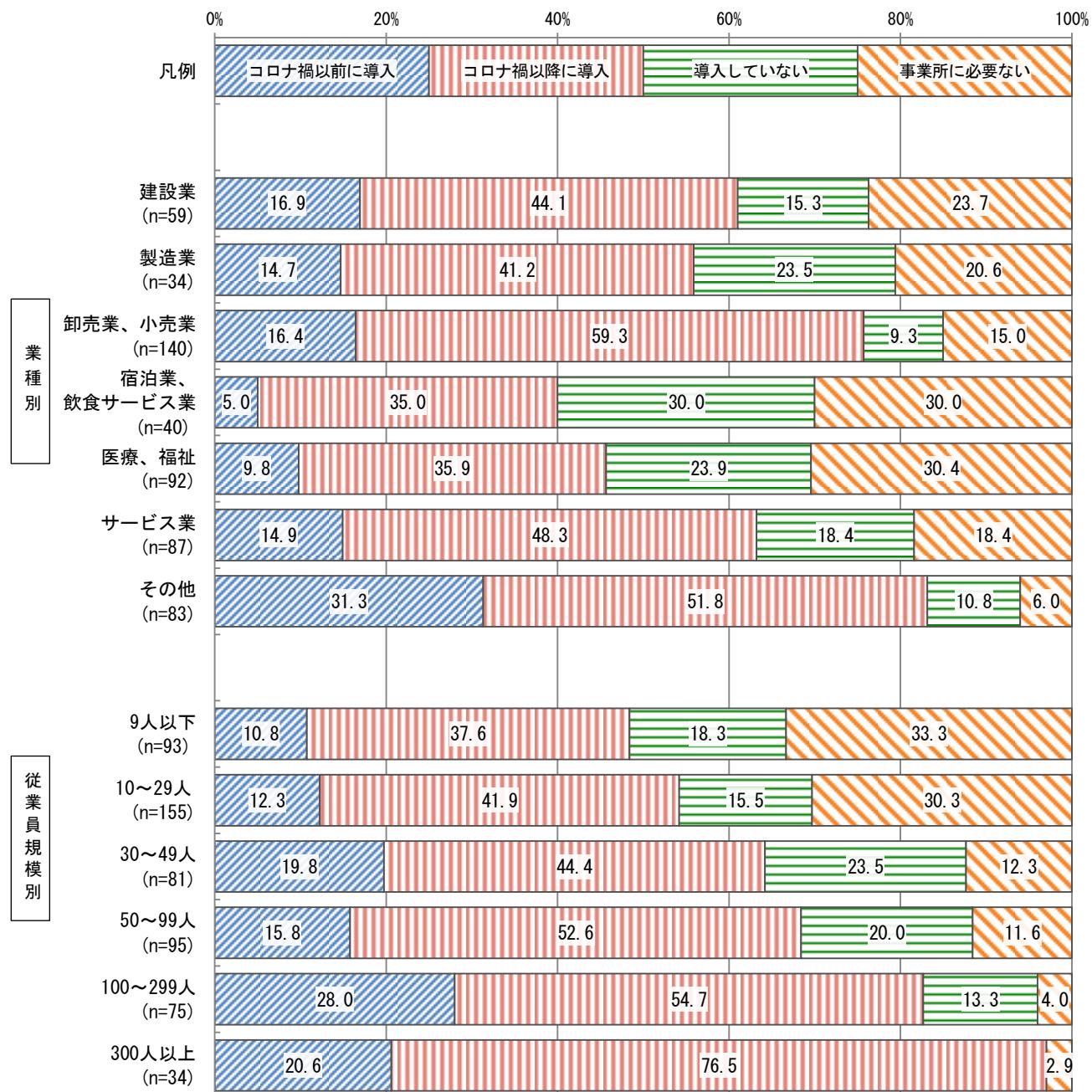
## ■WEB会議システム〔回答数=535〕



## 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（WEB会議システム）】



### ③オンライン営業【1つに○】

オンライン営業については、「事業所に必要ない」が 46.5%と最も高く、次いで「導入していない」が 33.4%、「コロナ禍以降に導入」が 13.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が 20.2%と 5.1 ポイント増加、「導入していない」が 33.4%と 8.9 ポイント減少している。

業種別でみると、「コロナ禍以前に導入」は<その他>で 17.1%と最も高くなっている。

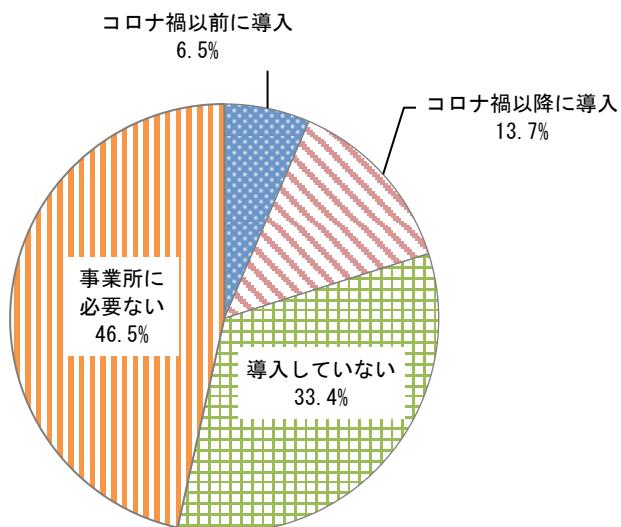
「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、<その他>で 30.5%と他の層と比較して最も高く、<医療、福祉>で 6.6%と他の層と比較して最も低くなっている。

また、<医療、福祉>、<サービス業>、<宿泊業、飲食サービス業>では「事業所に必要ない」が 5 ~ 7 割台となっている。

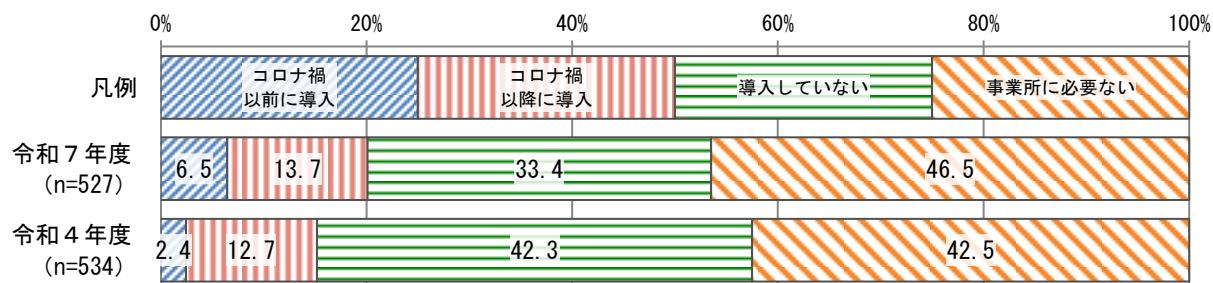
従業員規模別でみると、<100~299 人>で「コロナ禍以前に導入」が 24.0%と、他の層より 17 ポイント以上高くなっている。

また、<300 人以上>で「コロナ禍以降に導入」が 27.3%と、他の層より 12 ポイント以上高くなっている。

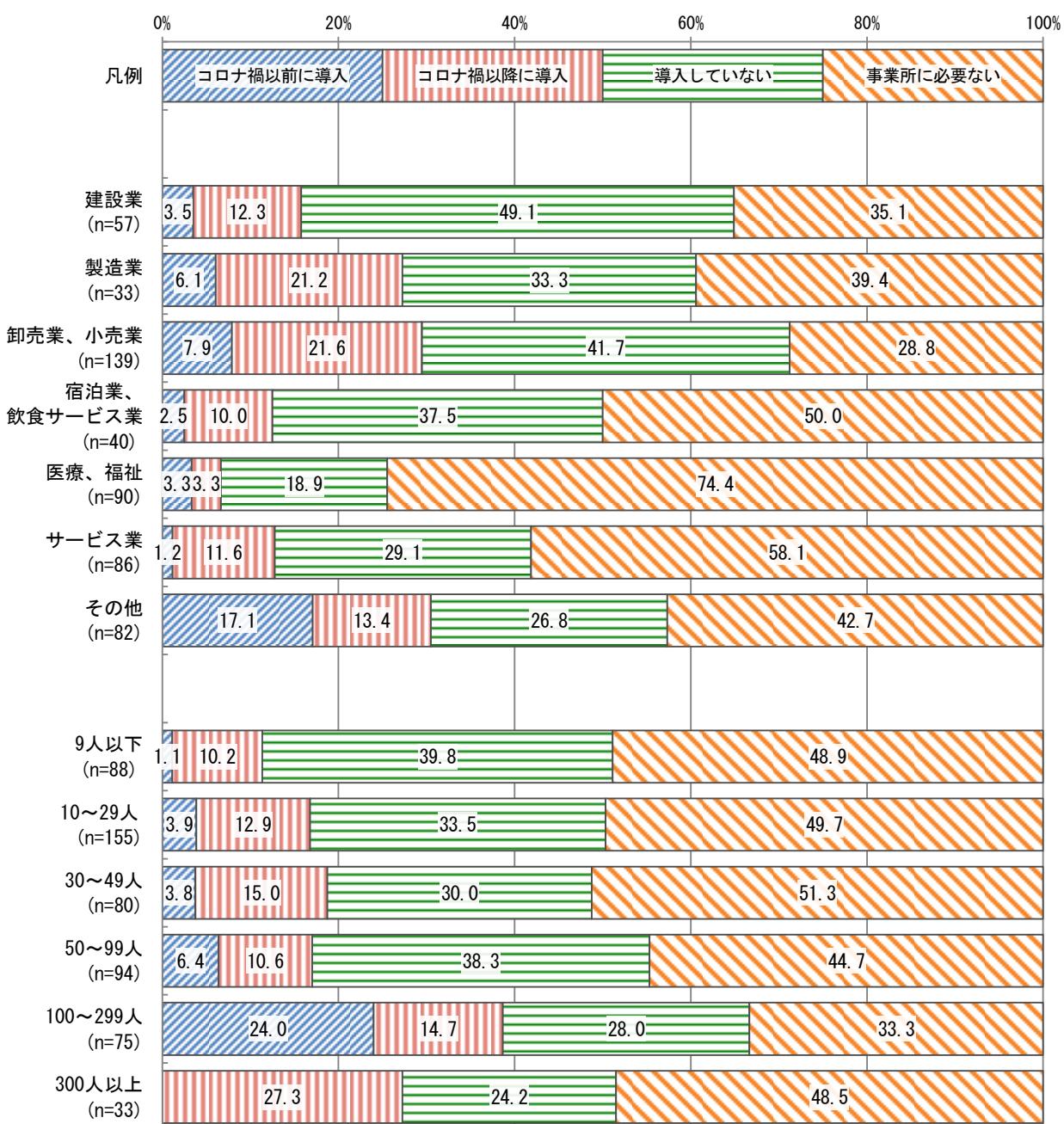
#### ■オンライン営業〔回答数=527〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（オンライン営業）】



#### ④財務会計のデジタル化【1つに○】

財務会計のデジタル化については、「コロナ禍以前に導入」が50.1%と最も高く、次いで「導入していない」が22.9%、「コロナ禍以降に導入」が14.2%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が64.3%と12.3ポイント増加、「導入していない」が22.9%と8.4ポイント減少している。

業種別でみると、すべての業種で「コロナ禍以前に導入」が4～6割台と最も高くなっている。

また、すべての業種で「事業所に必要ない」が15%未満となっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、すべての業種で5～7割台となっている。

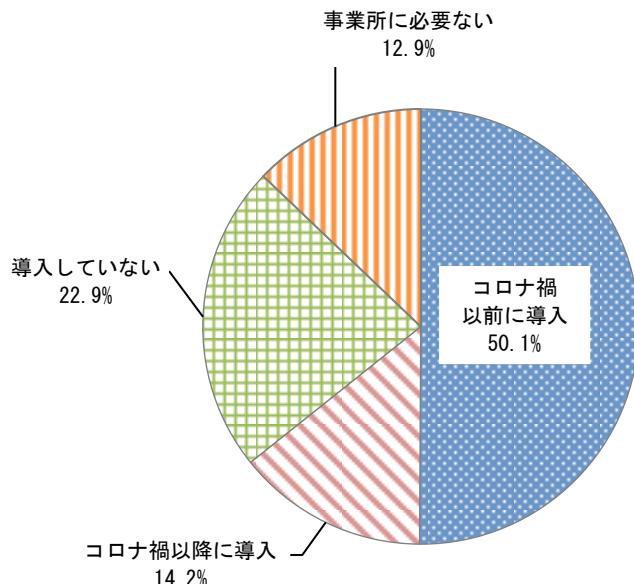
従業員規模別でみると、すべての層で「コロナ禍以前に導入」が3～6割台と最も高くなっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、すべての層で5～7割台となっている。

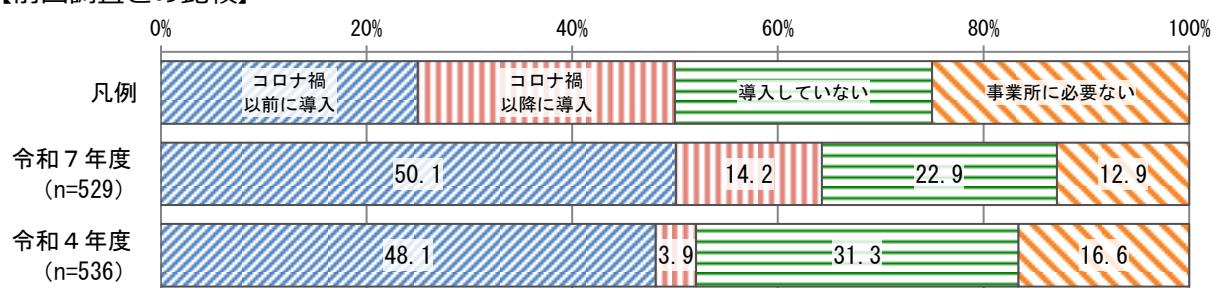
また、<100～299人>では「コロナ禍以降に導入」が25.3%と他の層と比較して10ポイント以上高くなっている。

また、<30～49人>では「導入していない」が32.9%と他の層より8ポイント以上高くなっている。

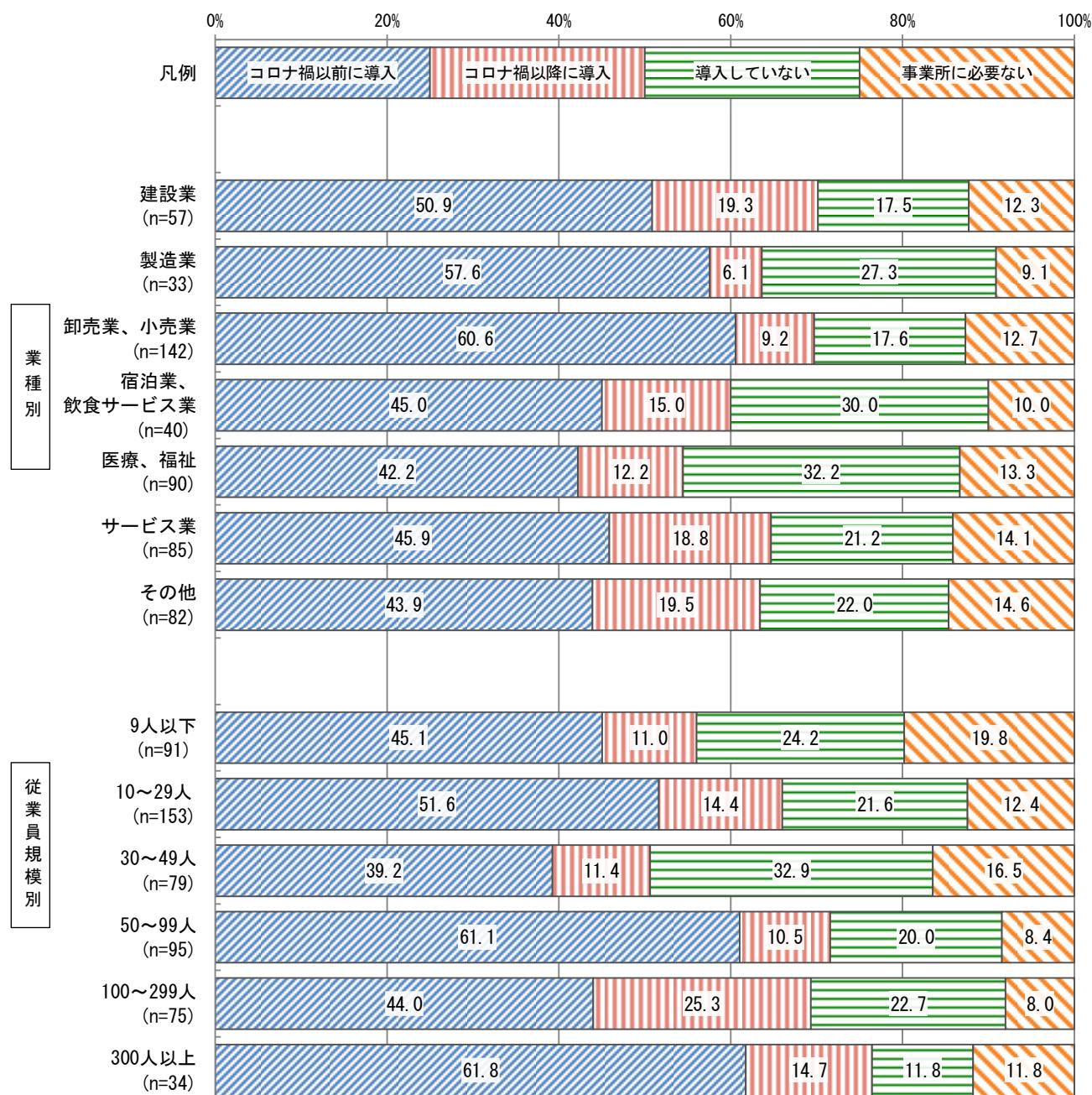
#### ■財務会計のデジタル化〔回答数=529〕



#### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（財務会計のデジタル化）】



## ⑤受発注システム【1つに○】

受発注システムについては、「コロナ禍以前に導入」が39.7%と最も高く、次いで「導入していない」が30.3%、「事業所に必要ない」が20.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が49.7%と17.4ポイント増加、「導入していない」が30.3%と6ポイント、「事業所に必要ない」が20.0%と11.4ポイント、それぞれ減少している。

業種別でみると、「コロナ禍以前に導入」は〈卸売業、小売業〉で67.6%、〈製造業〉で51.5%と、他の層より17ポイント以上高くなっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、〈卸売業、小売業〉で75.3%と他の層と比較して最も高く、〈医療、福祉〉で27.5%と他の層と比較して最も低くなっている。

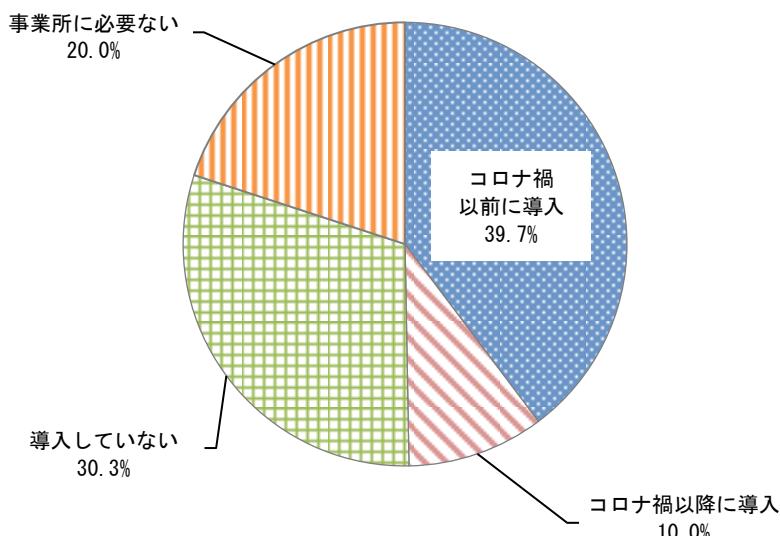
また、〈その他〉と〈サービス業〉では、「事業所に必要ない」が3割台と、他の層より9ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、「コロナ禍以前に導入」はすべての層で3～5割台となっている。

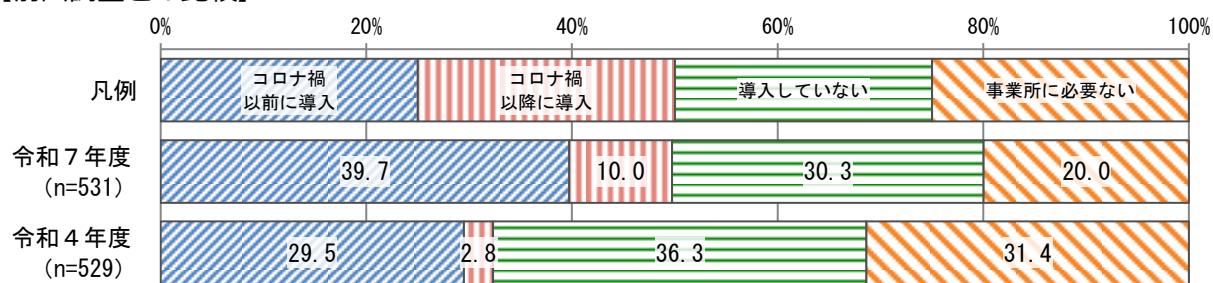
また、〈300人以上〉では「導入していない」が11.8%と他の層より14ポイント以上低くなっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、すべての層で4～5割台となっている。

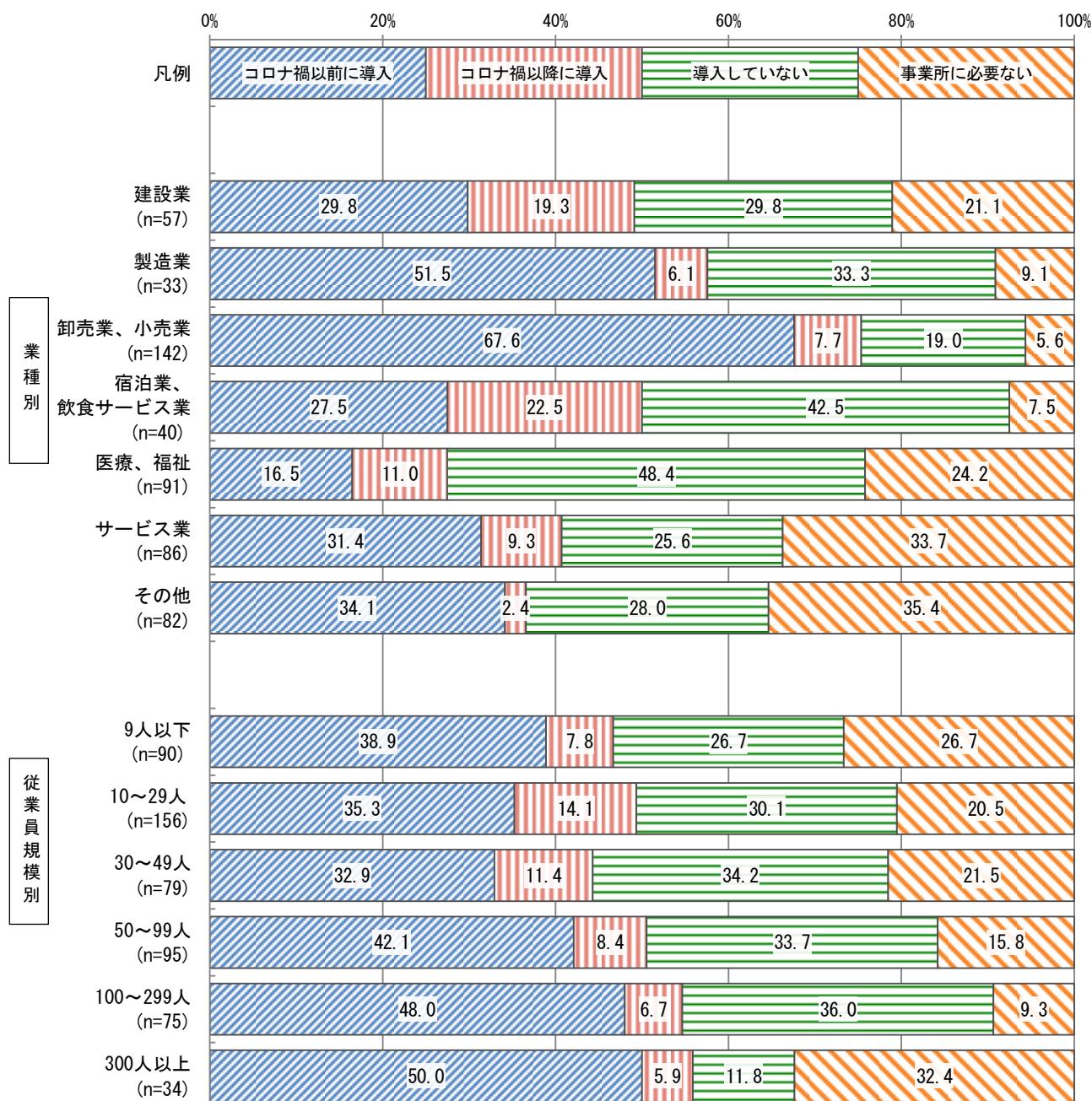
### ■受発注システム〔回答数=531〕



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（受発注システム）】



## ⑥原価管理、在庫管理のデジタル化【1つに○】

原価管理、在庫管理のデジタル化については、「導入していない」が37.3%と最も高く、次いで「コロナ禍以前に導入」が35.9%、「事業所に必要ない」が20.2%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が42.6%と12.1ポイント増加、「事業所に必要ない」が20.2%と11.1ポイント減少している。

業種別でみると、〈卸売業、小売業〉で「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が6割台、〈製造業〉と〈建設業〉で5割台と他の層と比較して15ポイント以上高くなっている。

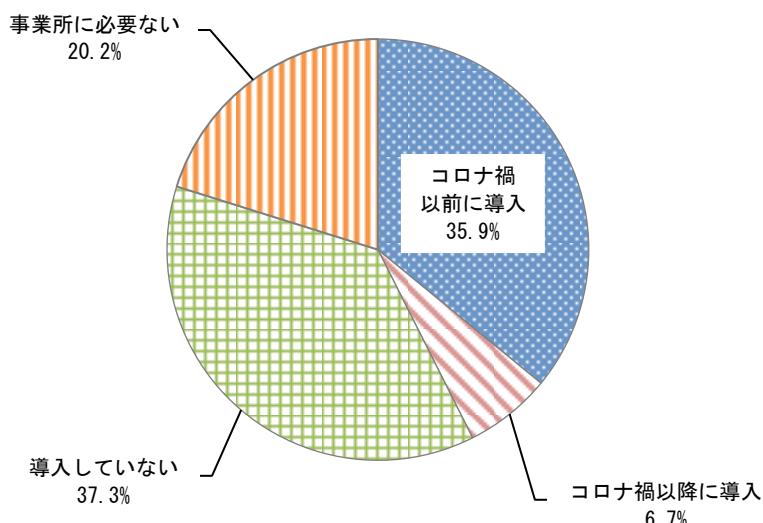
また、〈宿泊業、サービス業〉で「導入していない」が62.5%、〈医療、福祉〉で「導入していない」が57.8%と、他の層より23ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、〈100～299人〉で「コロナ禍以前に導入」が49.3%と他の層より8ポイント以上高くなっている。

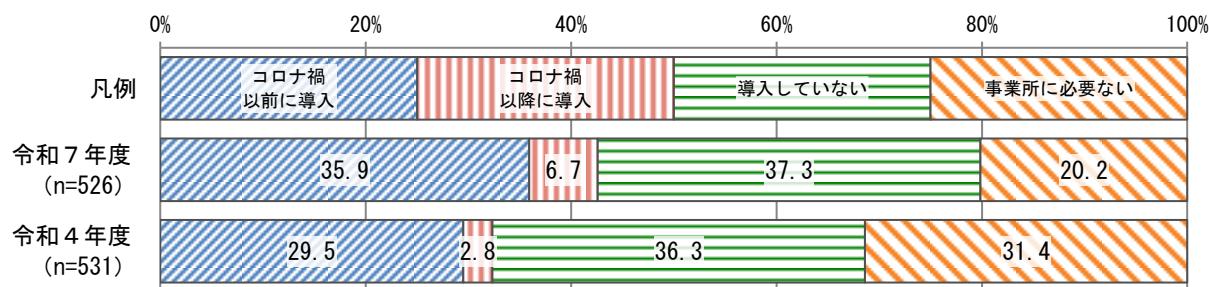
また、すべての層で「コロナ禍以降に導入」が1割未満となっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、すべての層で3～5割台となっている。

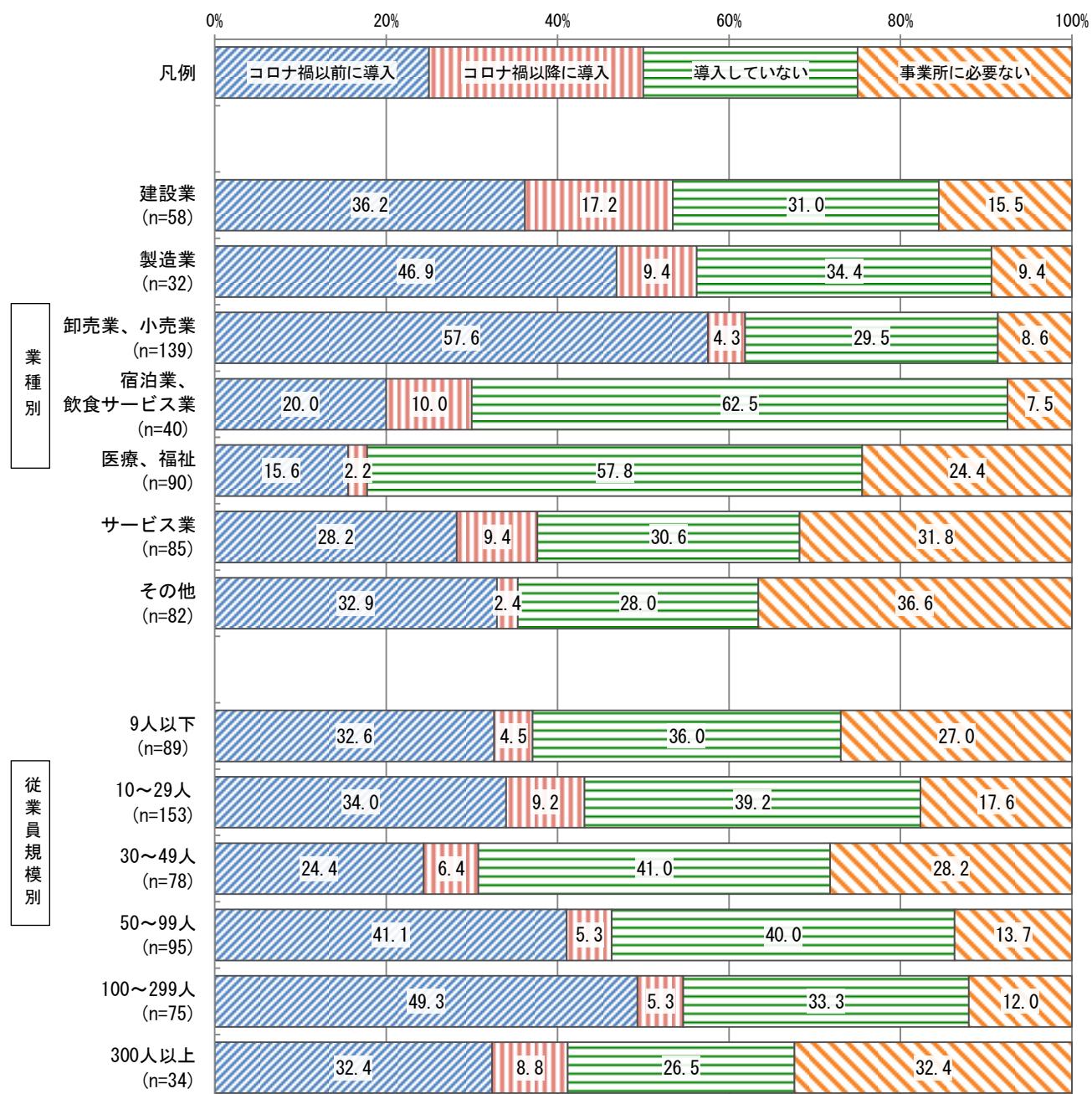
### ■原価管理、在庫管理のデジタル化〔回答数=526〕



### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（原価管理、在庫管理のデジタル化）】



## ⑦生産～出荷工程の自動化【1つに○】

生産～出荷工程の自動化については、「事業所に必要ない」が61.7%と最も高く、次いで「導入していない」が31.7%、「コロナ禍以前に導入」が4.9%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

業種別でみると、〈製造業〉で「コロナ禍以前に導入」が15.2%と他の層より5ポイント以上、「導入していない」が54.5%と14ポイント以上高くなっている。

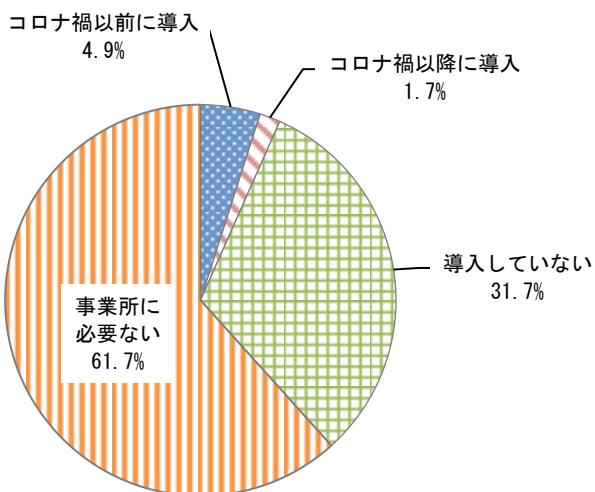
また、〈製造業〉を除くすべての層で「事業所に必要ない」が5～7割台と最も高くなっている。

「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計についてみると、〈製造業〉で18.2%と他の層より7ポイント以上高くなっている。

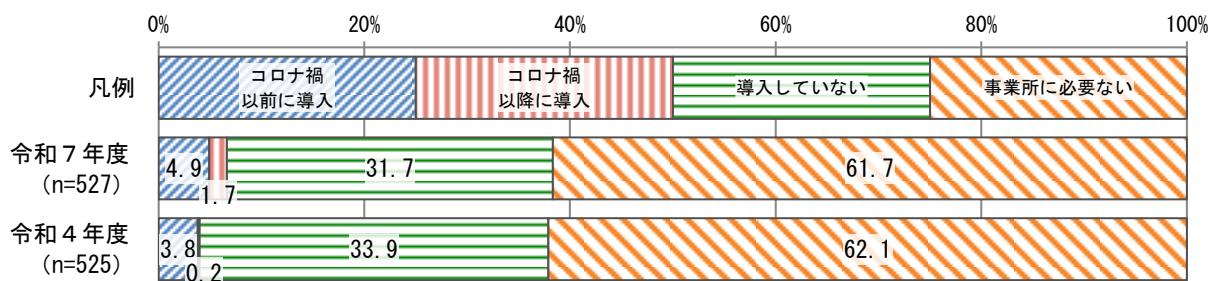
従業員規模別でみると、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計について、すべての層で1割未満となっている。

また、すべての層で「事業所に必要ない」が5～6割台と最も高くなっている。

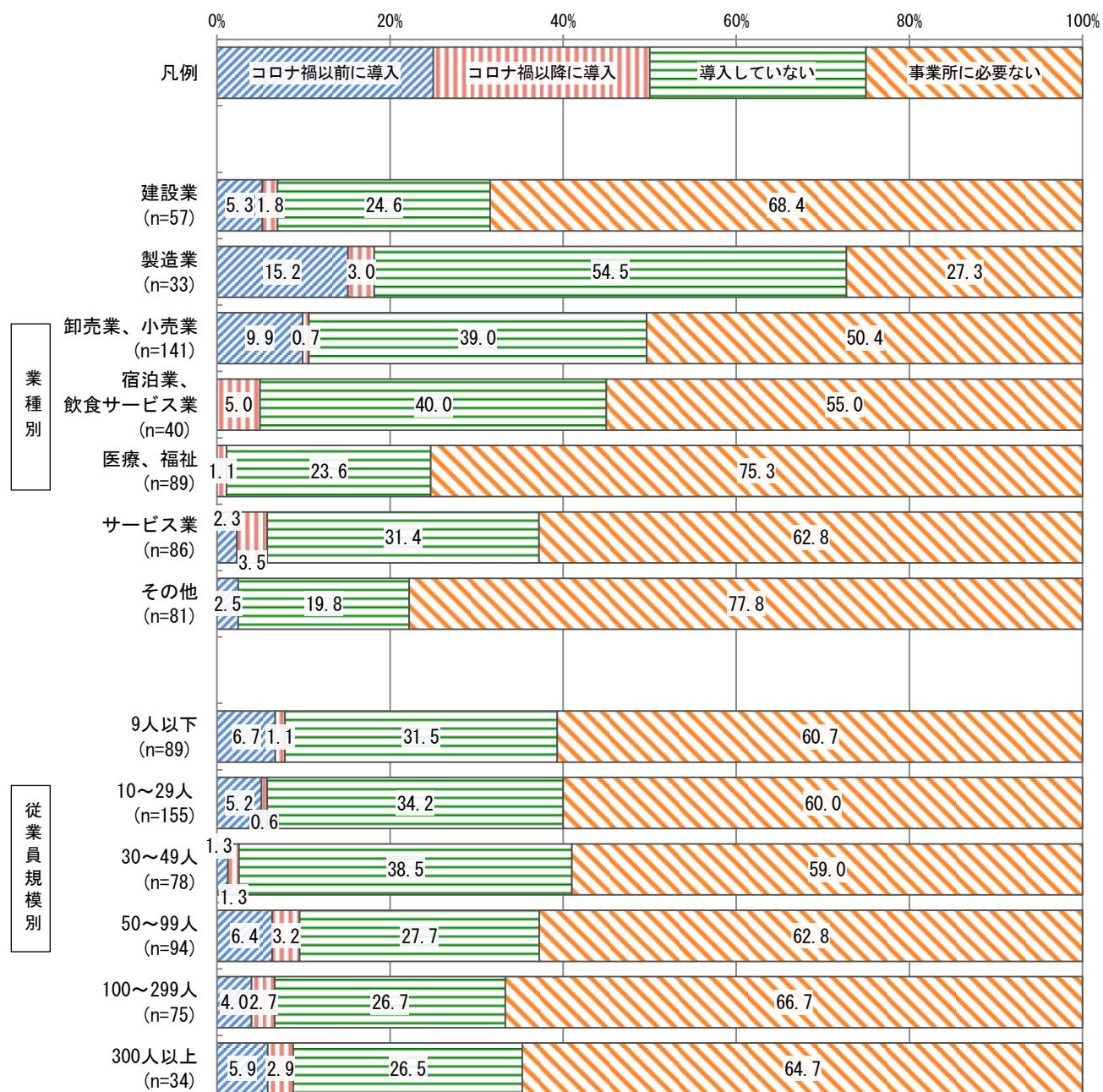
### ■生産～出荷工程の自動化〔回答数＝527〕



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（生産～出荷工程の自動化）】



## ⑧省人化可能なPOSレジ、セルフレジ【1つに○】

省人化可能なPOSレジ、セルフレジについては、「事業所に必要ない」が60.9%と最も高く、次いで「導入していない」が25.9%、「コロナ禍以前に導入」が7.8%の順となっている。

前回調査との比較では、「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が13.3%と6.8ポイント増加している。

業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「コロナ禍以前に導入」と「コロナ禍以降に導入」の合計が37.5%と他の層より17ポイント以上、「導入していない」が52.5%と10ポイント以上高くなっている。

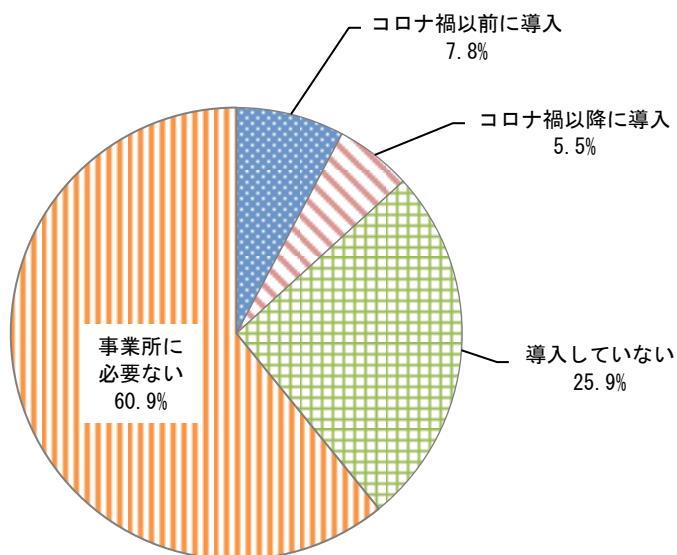
また、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈医療、福祉〉を除くその他の層で「事業所に必要ない」が6～8割台と最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈50～99人〉で「コロナ禍以前に導入」が17.0%と他の層と比較して10ポイント以上高くなっている。

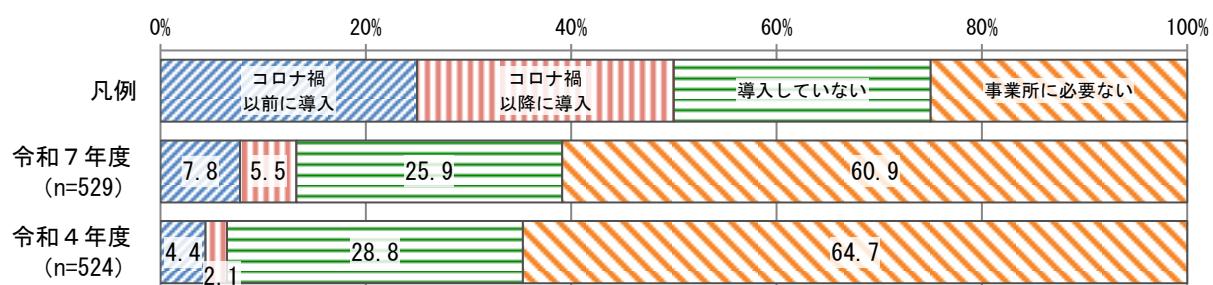
また、すべての層で「コロナ禍以降に導入」が1割未満となっている。

また、すべての層で「事業所に必要ない」が最も高く、特に〈9人以下〉では75.8%と、他の層より9ポイント以上高くなっている。

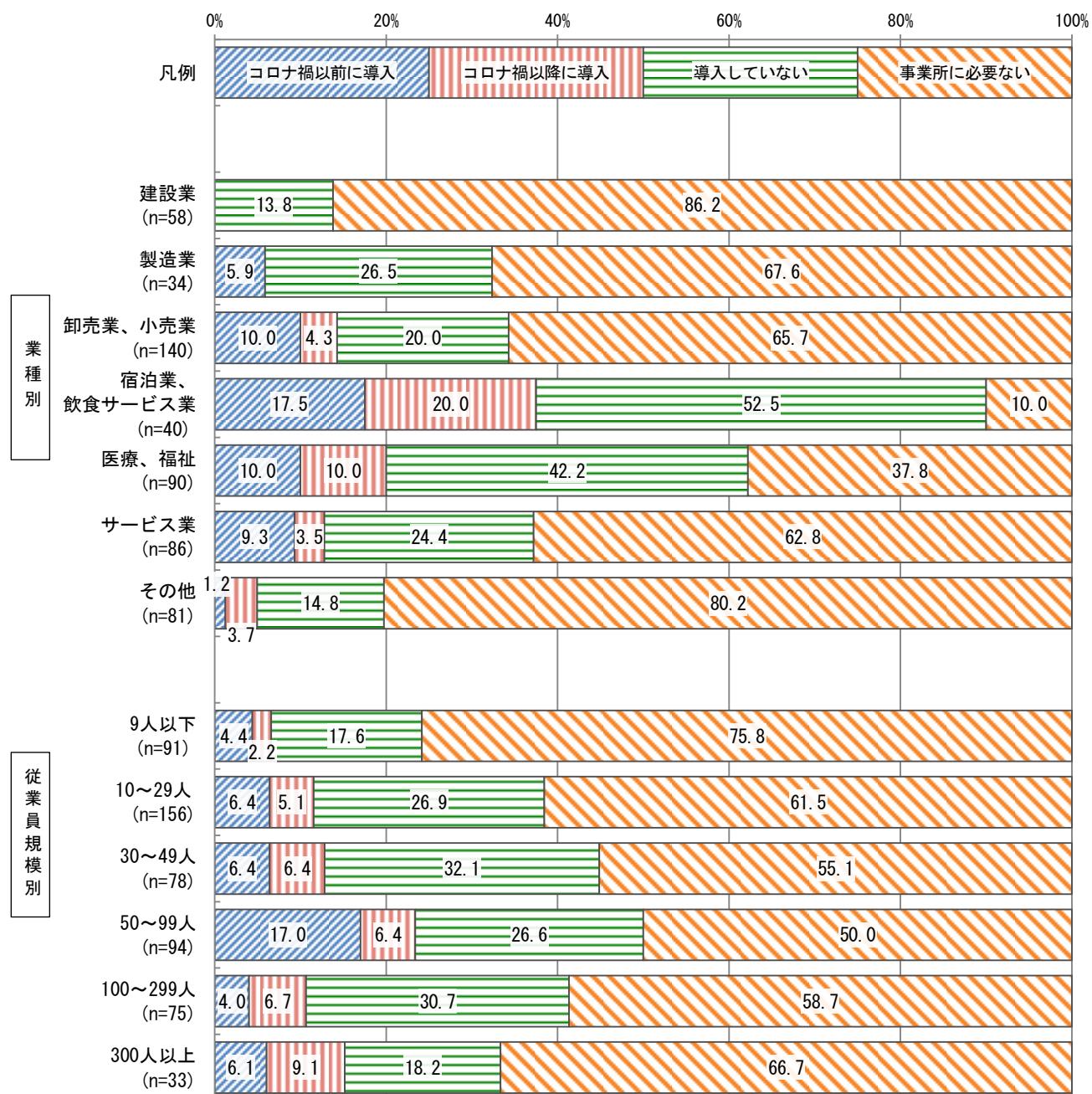
### ■省人化可能なPOSレジ、セルフレジ〔回答数=529〕



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（省人化可能なPOSレジ、セルフレジ）】



## ⑨その他【1つに○】

その他については、「事業所に必要ない」が 74.9%と最も高く、次いで「導入していない」が 17.5%、「コロナ禍以前に導入」が 4.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「導入していない」が 17.5%と 21.2 ポイント減少、「事業所に必要ない」が 74.9%と 21.9 ポイント増加している。

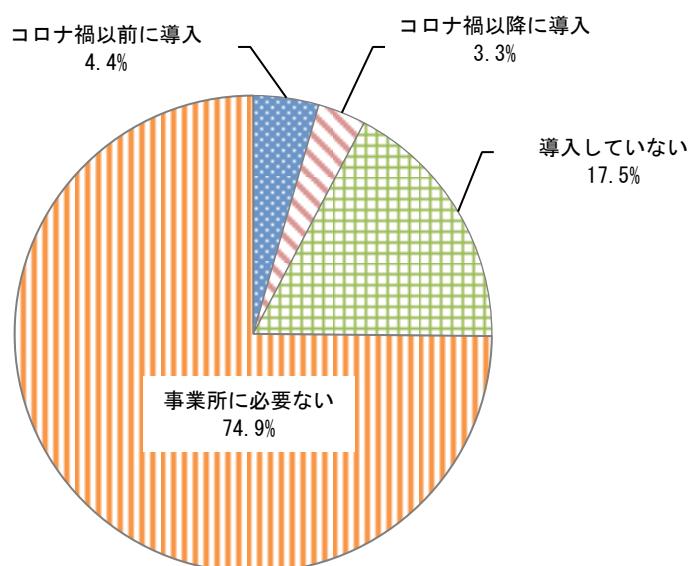
業種別でみると、すべての業種で「事業所に必要ない」が 5～8割台と最も高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「導入していない」が 39.3%と他の層より 21 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「事業所に必要ない」が 5～9割台と最も高くなっている。

また、〈30～49 人〉で「コロナ禍以前に導入」が 14.3%と他の層より 7 ポイント以上、〈300 人以上〉で「コロナ禍以降に導入」が 11.5%と他の層より 5 ポイント以上高くなっている。

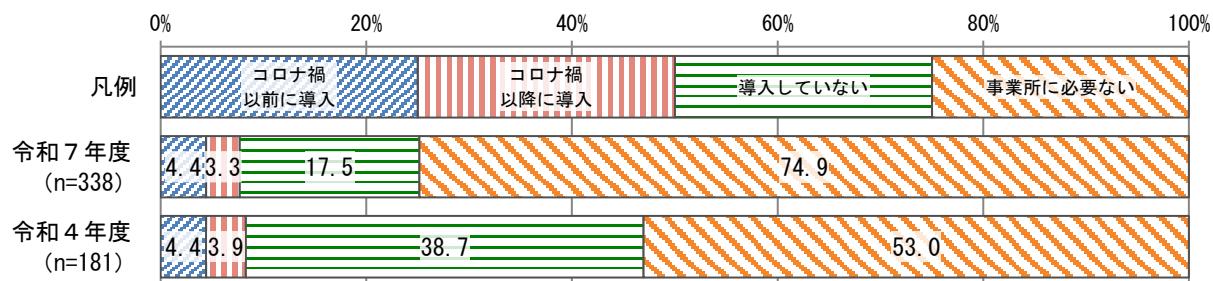
### ■その他【回答数 = 338】



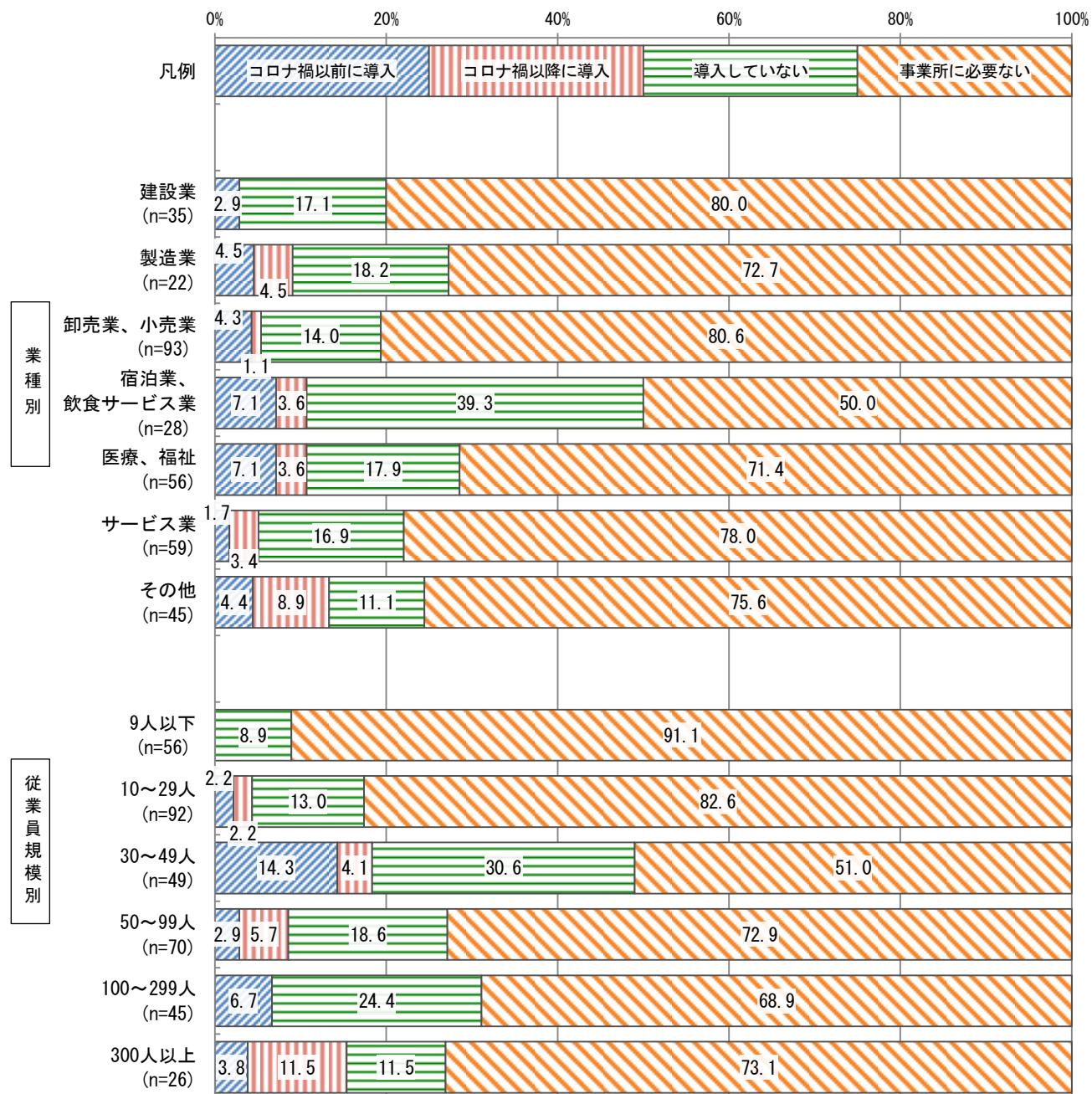
### 【その他の主な内容】

- ・A I 活用
- ・電子カルテ
- ・職員の出退勤管理、点呼
- ・保育 ICT（登降園管理等）
- ・タブレットオーダー
- ・PC ログ管理

### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（その他）】



## (2) I C T 機器活用上の課題

(2) 貴事業所で I C T を導入・活用するにあたり、どのような点が課題となっていますか。

導入の有無にかかわらず、すべての事業所がご回答下さい。【あてはまるもの全てに○】

I C T 機器活用上の課題については、「初期費用や運用コストの負担が大きい」が 58.6%と最も高く、次いで「ICT 利活用のための知識・技術の不足」が 36.0%、「導入・運用のための人員の不足」が 24.2%の順となっている。

前回調査との比較では、「初期費用や運用コストの負担が大きい」が 17.8 ポイント増加、「業務・業種が ICT 活用に向かない」が 6.4 ポイント減少している。

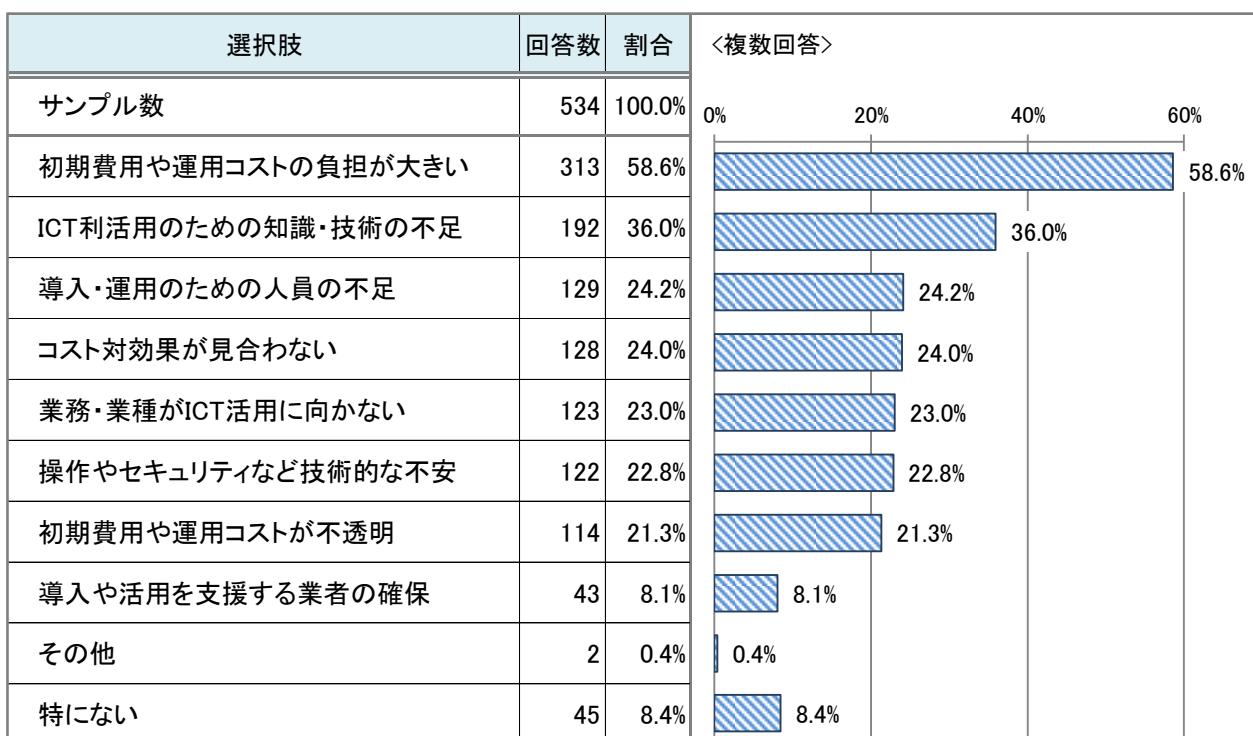
業種別でみると、〈建設業〉で「ICT 利活用のための知識・技術の不足」が、その他の層で「初期費用や運用コストの負担が大きい」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈製造業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「業務・業種が ICT 活用に向かない」が 3~4 割台で 2 位となっており、他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

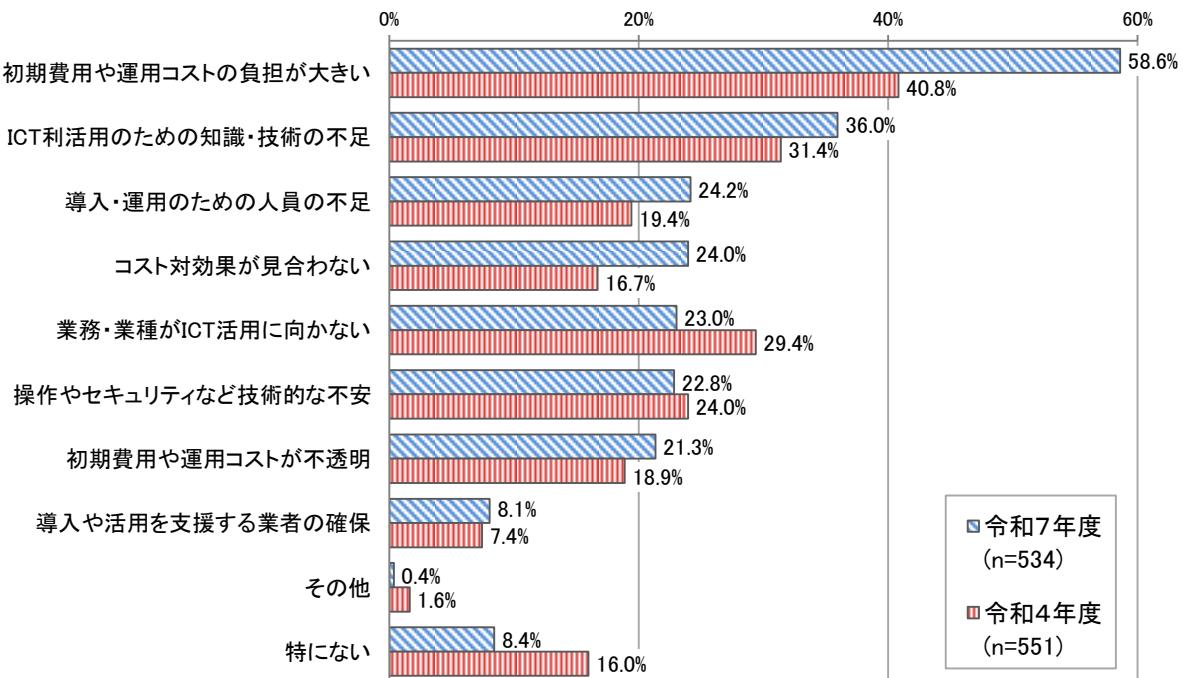
従業員規模別でみると、すべての層で「初期費用や運用コストの負担が大きい」が最も高くなっています、従業員規模が大きい層ほど割合が高くなっている。

また、〈300 人以上〉では「初期費用や運用コストが不透明」が 35.3%と他の層より 11 ポイント以上高くなっている

### ■ I C T 機器活用上の課題 [回答数 = 534]



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（ICT機器活用上の課題）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	ト初期費用がや大運用いコス	ト初期費用が透明や運用コス	わくなないと効果が見合	人導員入の・不運用のための	のICT知識・利技术用の不足め	な操作技や术セ的なユ不リ安テイ	る導業者やの活用保を支援す	活業務に・向業か種ながICT	その他	特にない
業種別	建設業	58	<b>23</b>	6	8	15	<b>26</b>	11	7	13	0	7
		100%	<b>39.7%</b>	10.3%	13.8%	25.9%	<b>44.8%</b>	19.0%	12.1%	22.4%	0.0%	12.1%
	製造業	34	<b>16</b>	6	<b>12</b>	8	11	6	2	<b>12</b>	0	3
		100%	<b>47.1%</b>	17.6%	<b>35.3%</b>	23.5%	32.4%	17.6%	5.9%	<b>35.3%</b>	0.0%	8.8%
	卸売業、小売業	142	<b>88</b>	38	33	39	<b>48</b>	28	11	24	1	11
		100%	<b>62.0%</b>	26.8%	23.2%	27.5%	<b>33.8%</b>	19.7%	7.7%	16.9%	0.7%	7.7%
	宿泊業、飲食サービス業	41	<b>29</b>	11	10	10	12	9	4	<b>18</b>	0	1
		100%	<b>70.7%</b>	26.8%	24.4%	24.4%	29.3%	22.0%	9.8%	<b>43.9%</b>	0.0%	2.4%
従業員規模別	医療、福祉	92	<b>63</b>	22	28	18	<b>34</b>	29	8	23	0	6
		100%	<b>68.5%</b>	23.9%	30.4%	19.6%	<b>37.0%</b>	31.5%	8.7%	25.0%	0.0%	6.5%
	サービス業	85	<b>43</b>	15	13	18	<b>34</b>	23	8	20	0	11
		100%	<b>50.6%</b>	17.6%	15.3%	21.2%	<b>40.0%</b>	27.1%	9.4%	23.5%	0.0%	12.9%
	その他	82	<b>51</b>	16	24	21	<b>27</b>	16	3	13	1	6
		100%	<b>62.2%</b>	19.5%	29.3%	25.6%	<b>32.9%</b>	19.5%	3.7%	15.9%	1.2%	7.3%
	9人以下	88	<b>38</b>	12	18	17	<b>22</b>	12	6	19	0	17
		100%	<b>43.2%</b>	13.6%	20.5%	19.3%	<b>25.0%</b>	13.6%	6.8%	21.6%	0.0%	19.3%
	10～29人	158	<b>84</b>	33	40	34	<b>55</b>	35	17	40	1	14
		100%	<b>53.2%</b>	20.9%	25.3%	21.5%	<b>34.8%</b>	22.2%	10.8%	25.3%	0.6%	8.9%
	30～49人	83	<b>46</b>	18	16	14	<b>27</b>	16	4	<b>27</b>	1	6
		100%	<b>55.4%</b>	21.7%	19.3%	16.9%	<b>32.5%</b>	19.3%	4.8%	<b>32.5%</b>	1.2%	7.2%
	50～99人	94	<b>62</b>	21	22	27	<b>46</b>	31	10	17	0	2
		100%	<b>66.0%</b>	22.3%	23.4%	28.7%	<b>48.9%</b>	33.0%	10.6%	18.1%	0.0%	2.1%
	100～299人	75	<b>56</b>	18	22	26	<b>31</b>	19	5	13	0	5
		100%	<b>74.7%</b>	24.0%	29.3%	34.7%	<b>41.3%</b>	25.3%	6.7%	17.3%	0.0%	6.7%
	300人以上	34	<b>26</b>	12	10	10	<b>10</b>	8	1	6	0	1
		100%	<b>76.5%</b>	35.3%	29.4%	29.4%	<b>29.4%</b>	23.5%	2.9%	17.6%	0.0%	2.9%

## 5. 女性の就労について

### (1) 女性の採用に関する取組

(1) 貴社では女性の採用に関して、どのように取り組んでいますか。(企業全体の方針についてご回答ください。) 【1つに○】

女性の採用に関する取組については、「積極的に採用している」が 75.7%と最も高く、次いで「採用枠を設けて採用している」が 11.9%、「あまり採用に関して積極的ではない」が 8.5%の順となっている。

前回調査との比較では、「積極的に採用している」が 15.2 ポイント増加、「採用枠を設けて採用している」が 8.9 ポイント減少している。

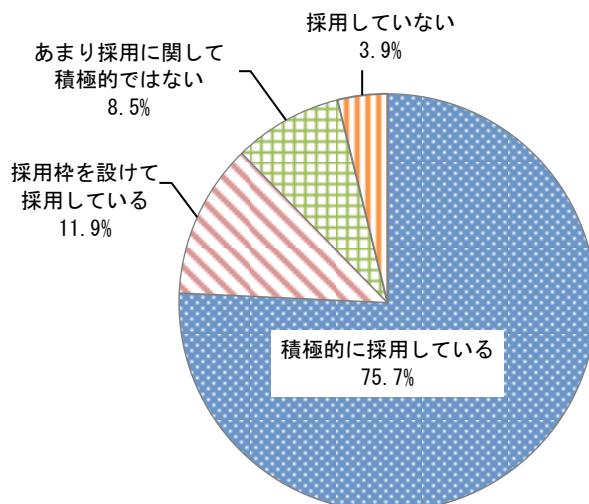
業種別でみると、すべての業種で「積極的に採用している」が 5~9 割台と最も高くなっている。

特に、〈医療、福祉〉が 99.0%、〈宿泊業、飲食サービス業〉が 90.5% と他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

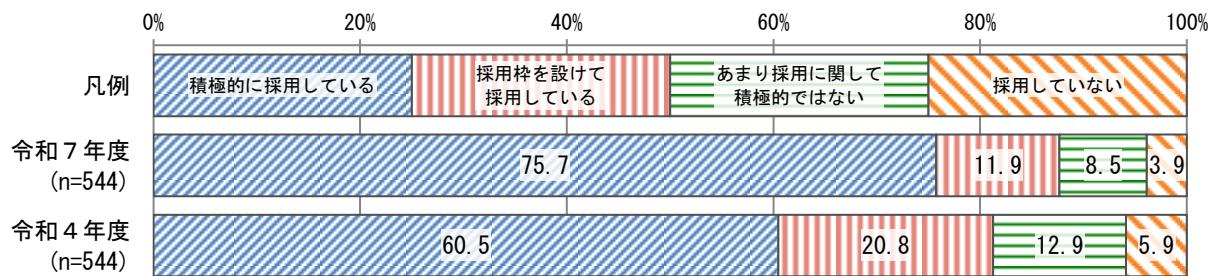
従業員規模別でみると、すべての層で「積極的に採用している」が 5 割以上と最も高く、特に 30 人以上の層では 8~9 割台となっている。

また、〈9 人以下〉では、「あまり採用に関して積極的ではない」が 20.4%、「採用していない」は 11.8% と、それぞれ他の層より 10 ポイント、8 ポイント以上高くなっている。

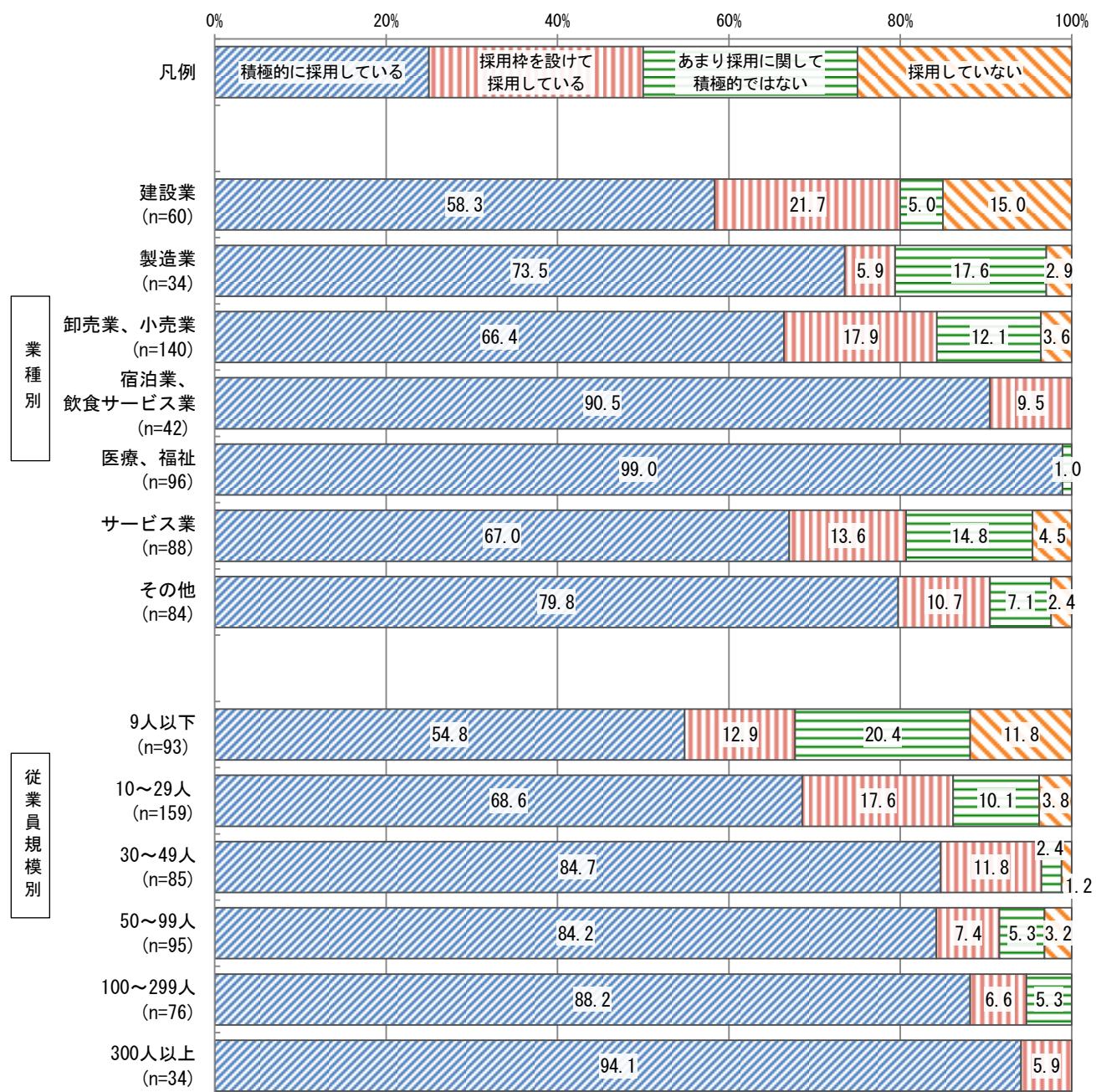
#### ■女性の採用に関する取組 [回答数 = 544]



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（女性の採用に関する取組）】



## (2) 女性採用率

(2) 貴事業所で、令和4年度～令和6年度に採用した労働者的人数（中途採用含む）と、そのうちの女性の人数をご回答ください。【数字を記入】（この調査票が届いた鹿児島市内の事業所の採用人数をご回答ください。）

令和4年度から令和6年度までの3年間に採用した労働者数は11,771人、そのうちの女性の人数は6,698人、女性の採用率は56.9%となっている。

業種別でみると、〈医療、福祉〉が75.2%と最も高く、他の層より16ポイント以上高くなっている。

また、〈建設業〉が22.6%と最も低くなっている。

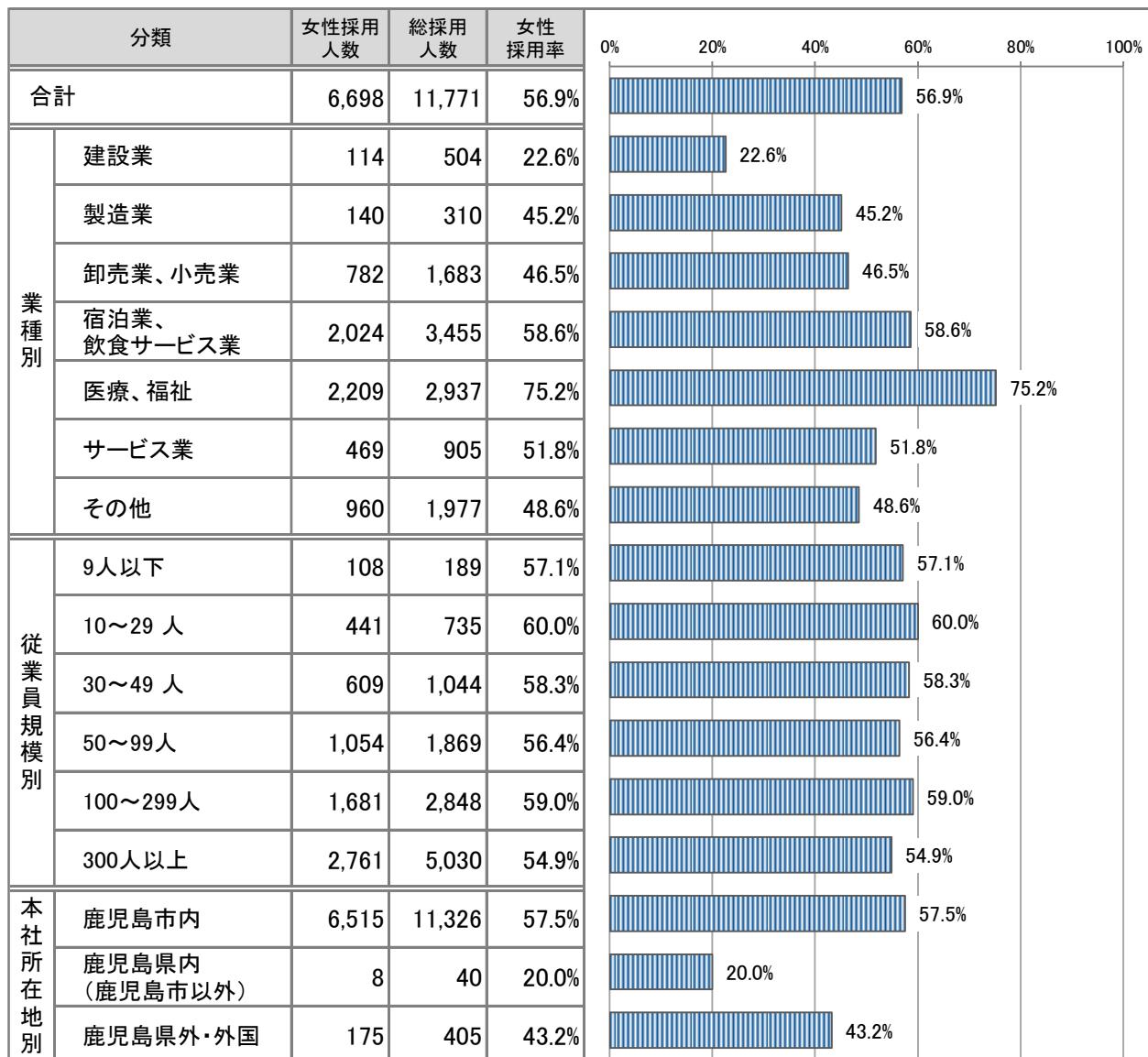
従業員規模別でみると、すべての層で5～6割台なっている。

本社所在地別でみると〈鹿児島市内〉で57.5%と他の層より高くなっている。

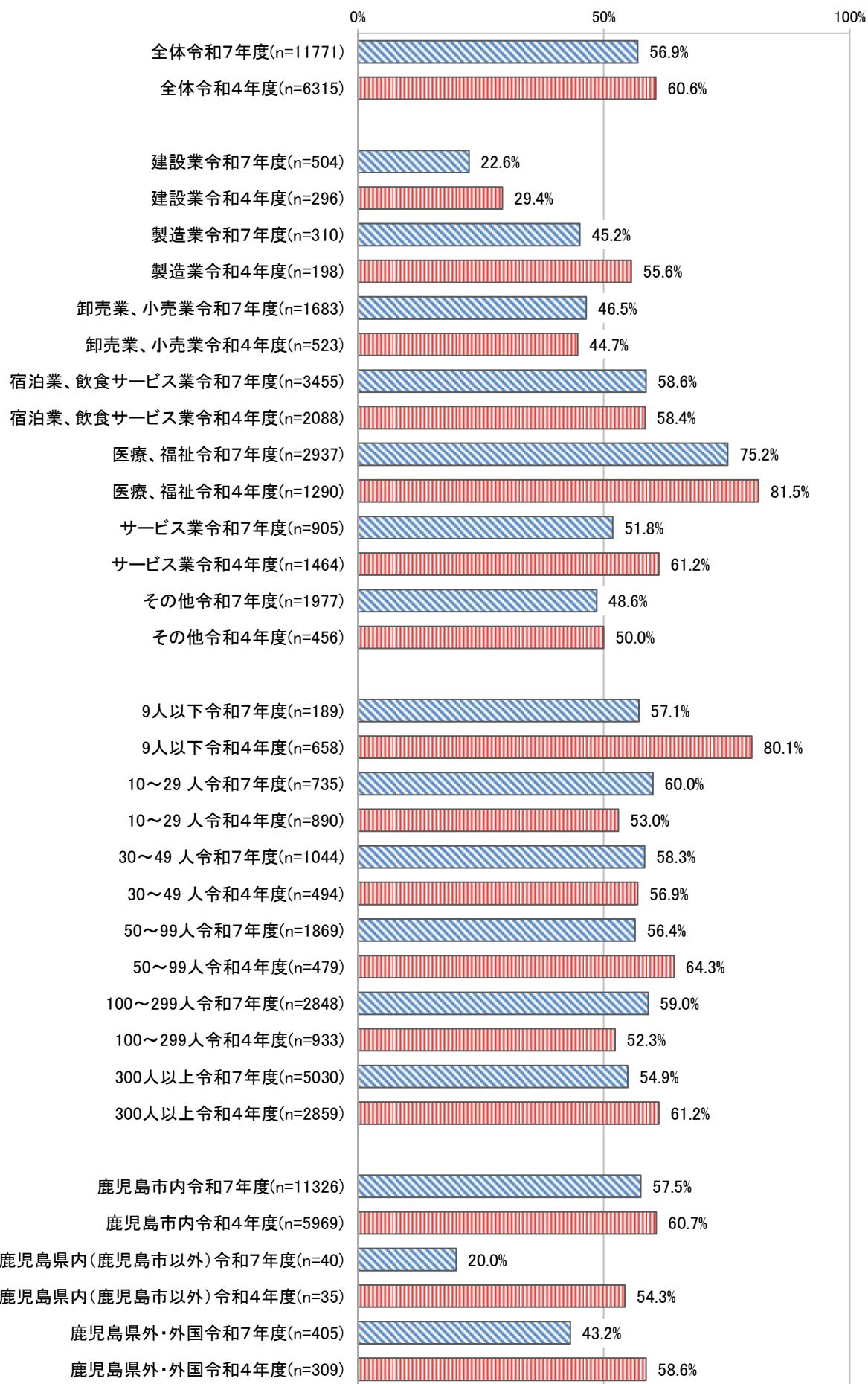
前回調査との比較では、〈全体〉で3.7ポイント減少している。

また、〈9人以下〉で23ポイント減少している。

### ■ 女性採用率〔回答数=525〕



## 【前回との比較 業種別／従業員規模別（女性採用率）】



※前回との比較のグラフの n は総採用者数を表す。

### (3) 女性の管理職登用への積極度

(3) 貴社では女性の管理職への登用を積極的に行ってていますか。【1つに○】

女性の管理職登用への積極度については、「行っている」が37.7%と最も高く、次いで「ある程度行っている」が29.8%、「行っていない」が19.9%の順となっている。

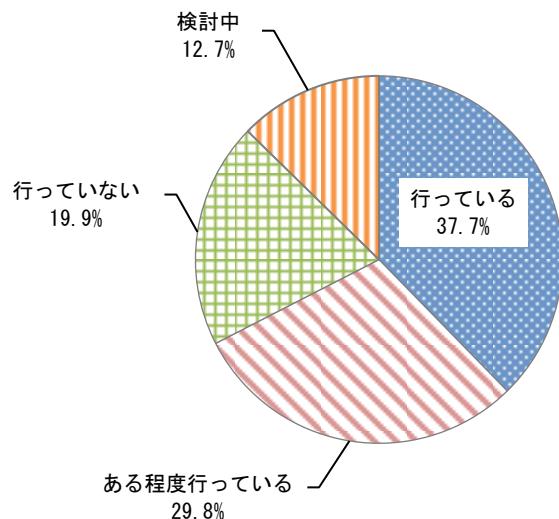
前回調査との比較では、「行っている」が12.4ポイント増加、「行っていない」が10.4ポイント減少している。

業種別でみると、〈医療、福祉〉で「行っている」が71.6%と、他の層より26ポイント以上高くなっている。

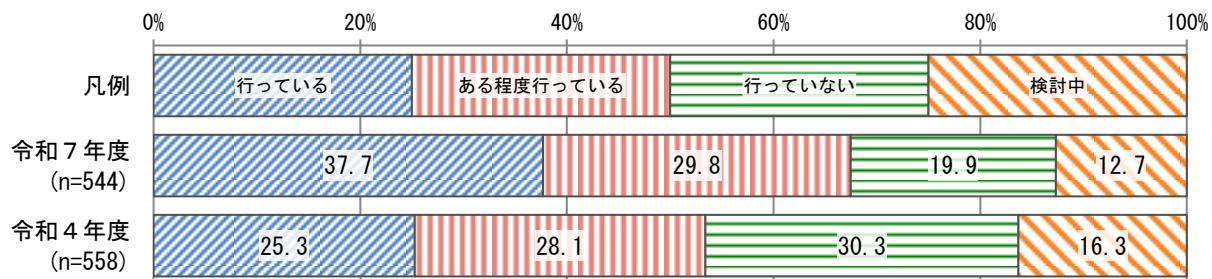
従業員規模別でみると、〈9人以下〉では「行っていない」が31.5%、〈10～29人〉では28.6%と、他の層より15ポイント以上高くなっている。

また、「行っている」と「ある程度行っている」の合計について〈9人以下〉で54.4%、〈10～29人〉で53.4%、30人以上の層で7～9割台となっている。

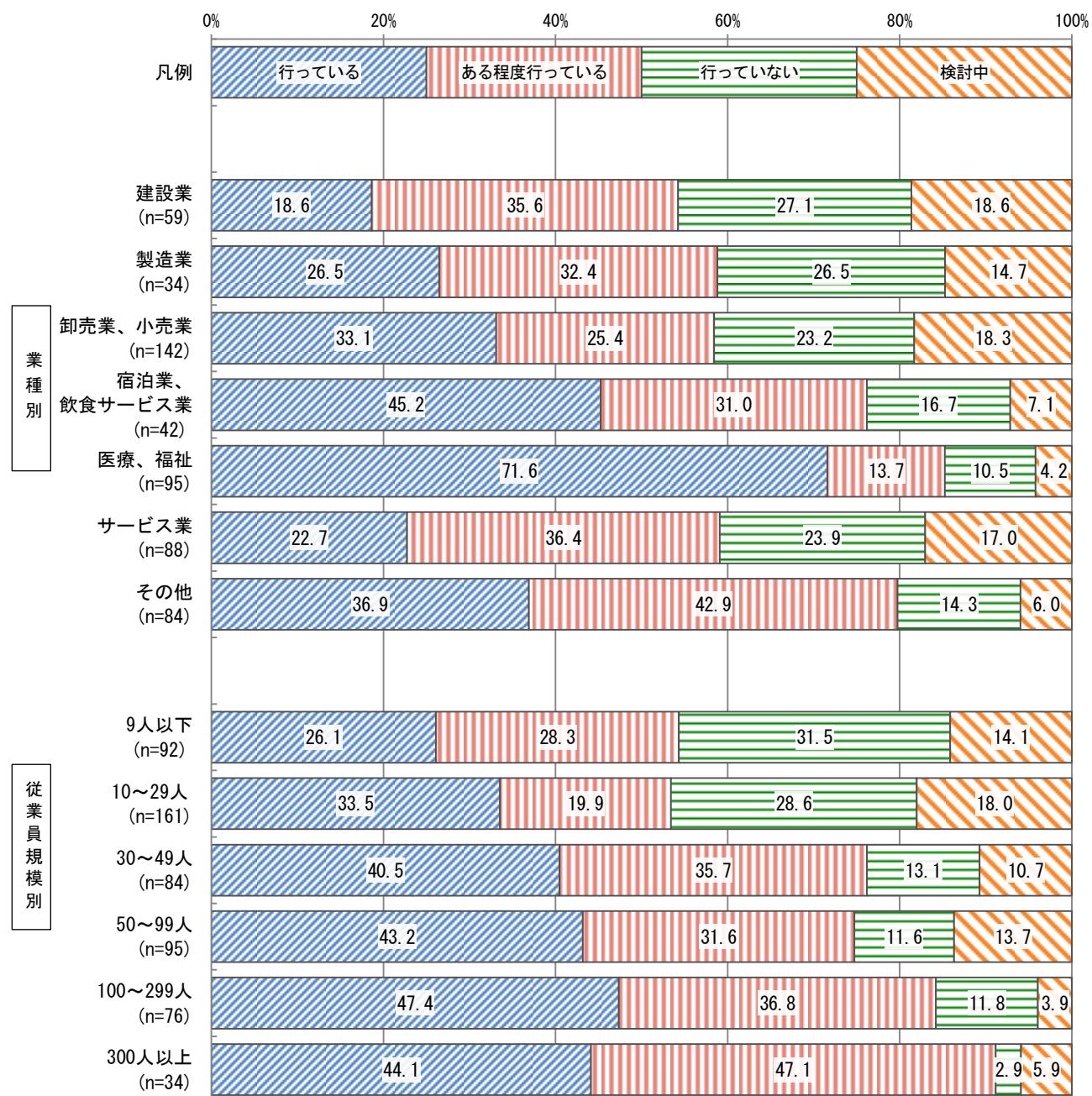
#### ■女性の管理職登用への積極度〔回答数=544〕



#### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（女性の管理職登用への積極度）】



#### (4) 女性の管理職割合

(4) 貴社の課長級以上の管理職の人数と、そのうちの女性の人数をお答えください。(企業全体の人数をご回答ください。)【数字を記入】

鹿児島市内に本社がある事業所の総管理職人数は 5,457 人、そのうちの女性の人数は 881 人、女性の管理職割合は 16.1% となっている。

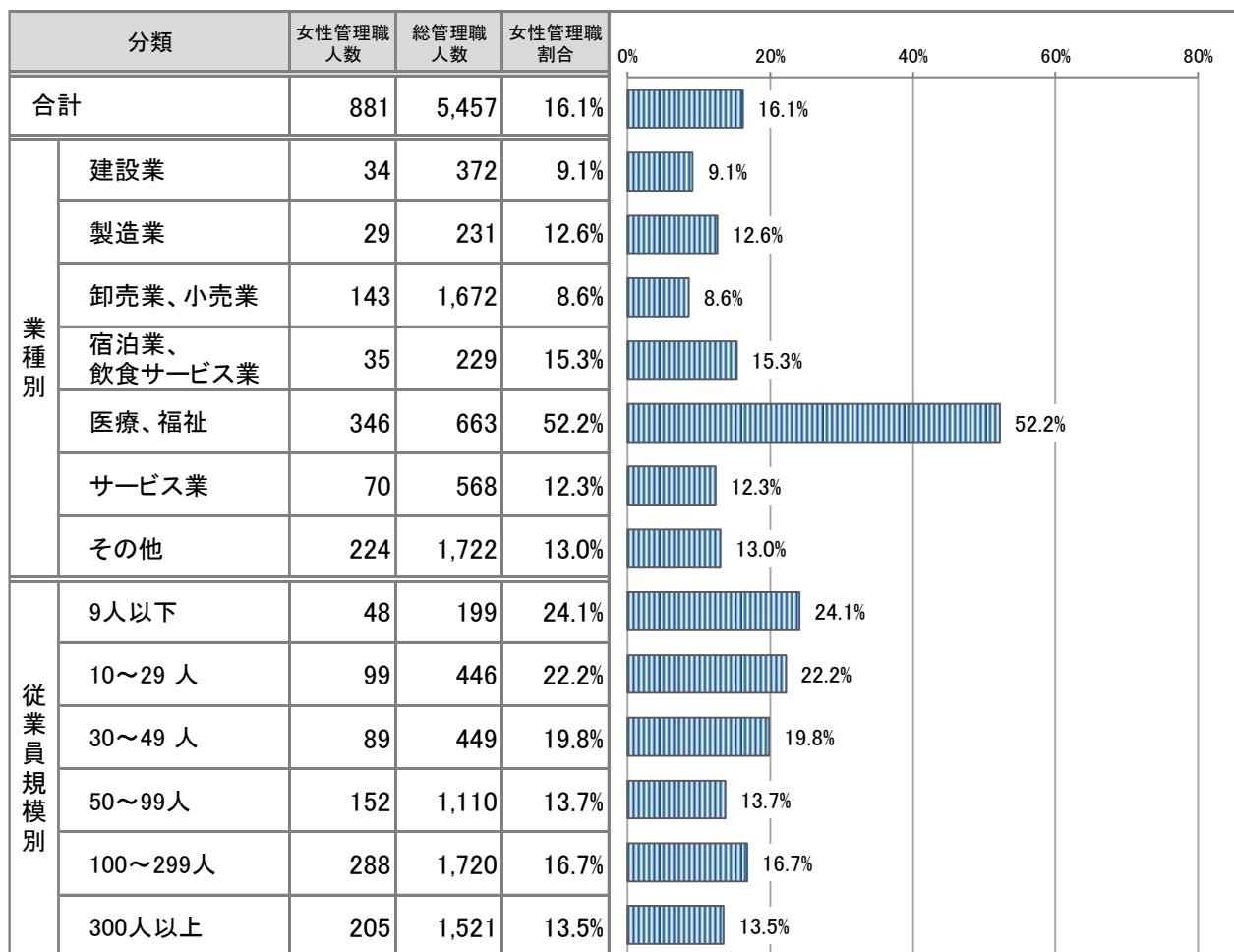
業種別でみると、〈医療、福祉〉で 52.2% と最も高くなっている。

従業員規模別でみると、〈9 人以下〉で 24.1% と他の層と比較して最も高く、〈300 人以上〉で 13.5% と他の層と比較して最も低くなっている。

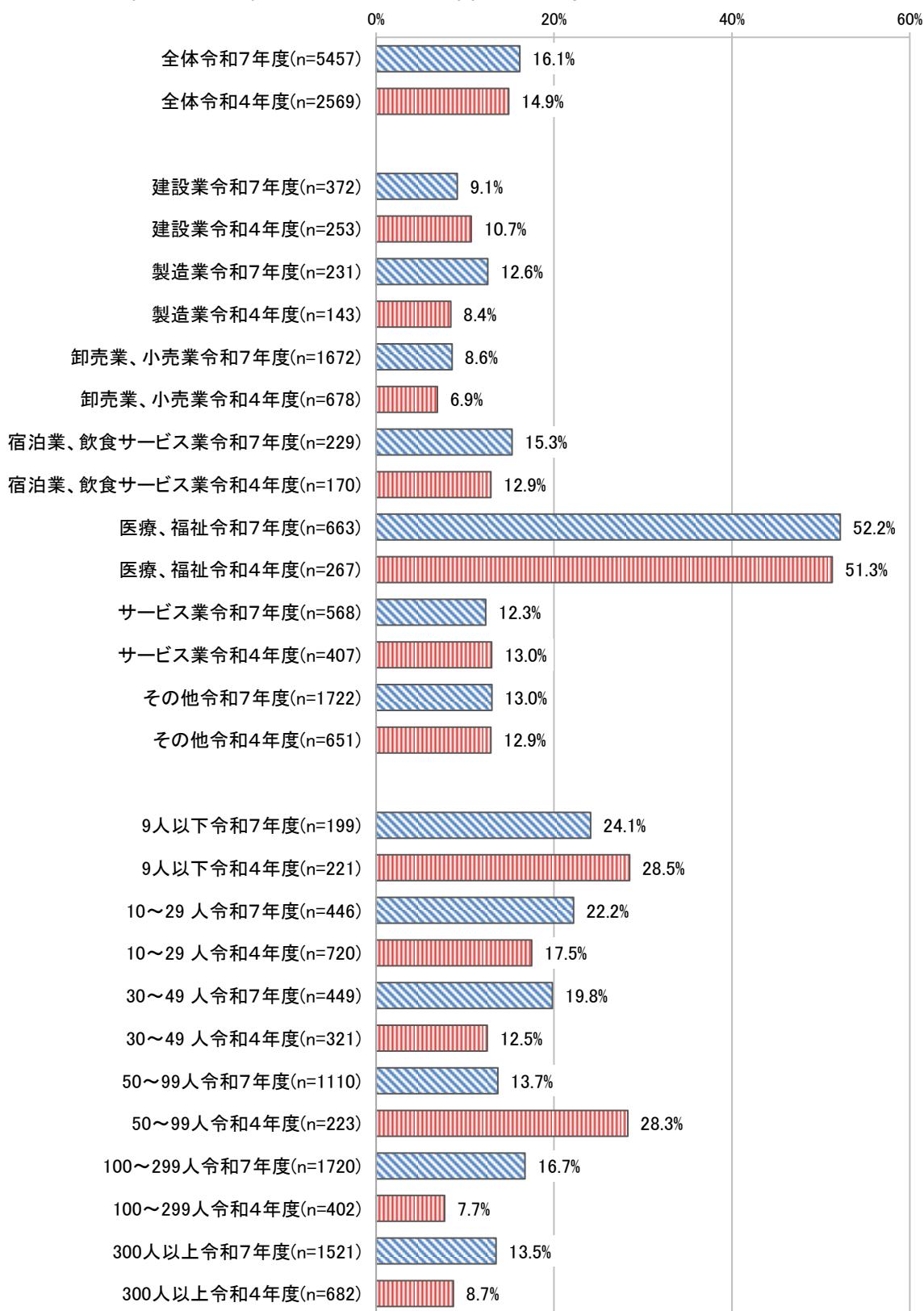
前回調査と比較すると、〈100～299 人〉で 9 ポイント、〈30～49 人〉で 7.3 ポイント、それぞれ増加し、〈50～99 人〉で 14.6 ポイント減少している。

また、〈製造業〉で 4.2 ポイント増加、〈50～99 人〉で 14.6 ポイント減少している。

#### ■ 女性の管理職割合 [回答数=445]



【前回との比較 業種別／従業員規模別（女性の管理職割合）】



※前回との比較のグラフの n は総管理職数を表す。

## (5) 一般事業主行動計画の策定状況

(5) 女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定、公表などが、常時雇用する労働者の人数により義務ないし努力義務とされています。

『① 企業全体で常時雇用している労働者数』、『② 一般事業主行動計画の策定状況』のそれぞれについて、貴社の状況をご回答ください。【それぞれ1つに○】

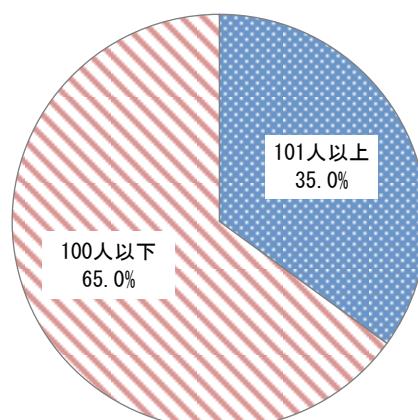
### ①企業全体で常時雇用している労働者数

企業全体で常時雇用している労働者数については、「100人以下」が65.0%と最も高く、次いで「101人以上」が35.0%の順となっている。

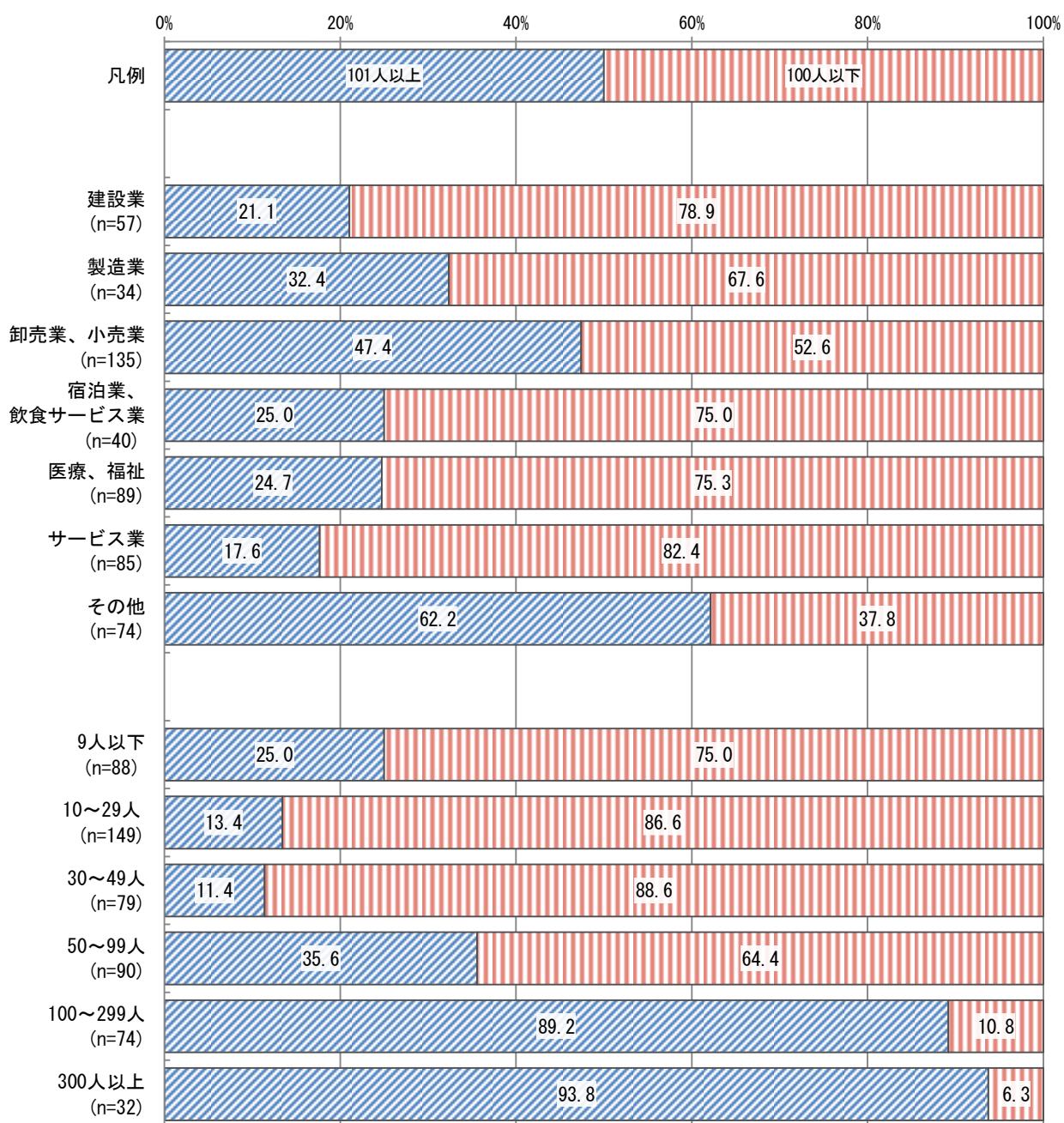
業種別でみると、〈その他〉では「101人以上」が62.2%と他の層より14ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、〈10～29人〉、〈30～49人〉で1割台と他の層より11ポイント以上低くなっている。

#### ■企業全体で常時雇用している労働者数〔回答数=514〕



【業種別／従業員規模別（企業全体で常時雇用している労働者数）】



## ②一般事業主行動計画の策定状況

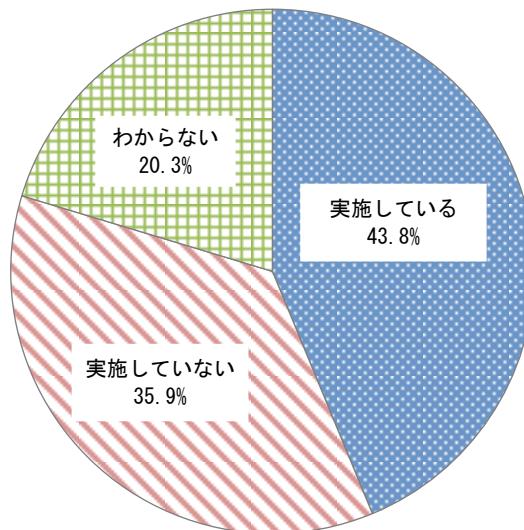
### (ア) 計画の策定【1つに○】

計画の策定については、「実施している」が 43.8%と最も高く、次いで「実施していない」が 35.9%、「わからない」が 20.3%の順となっている。

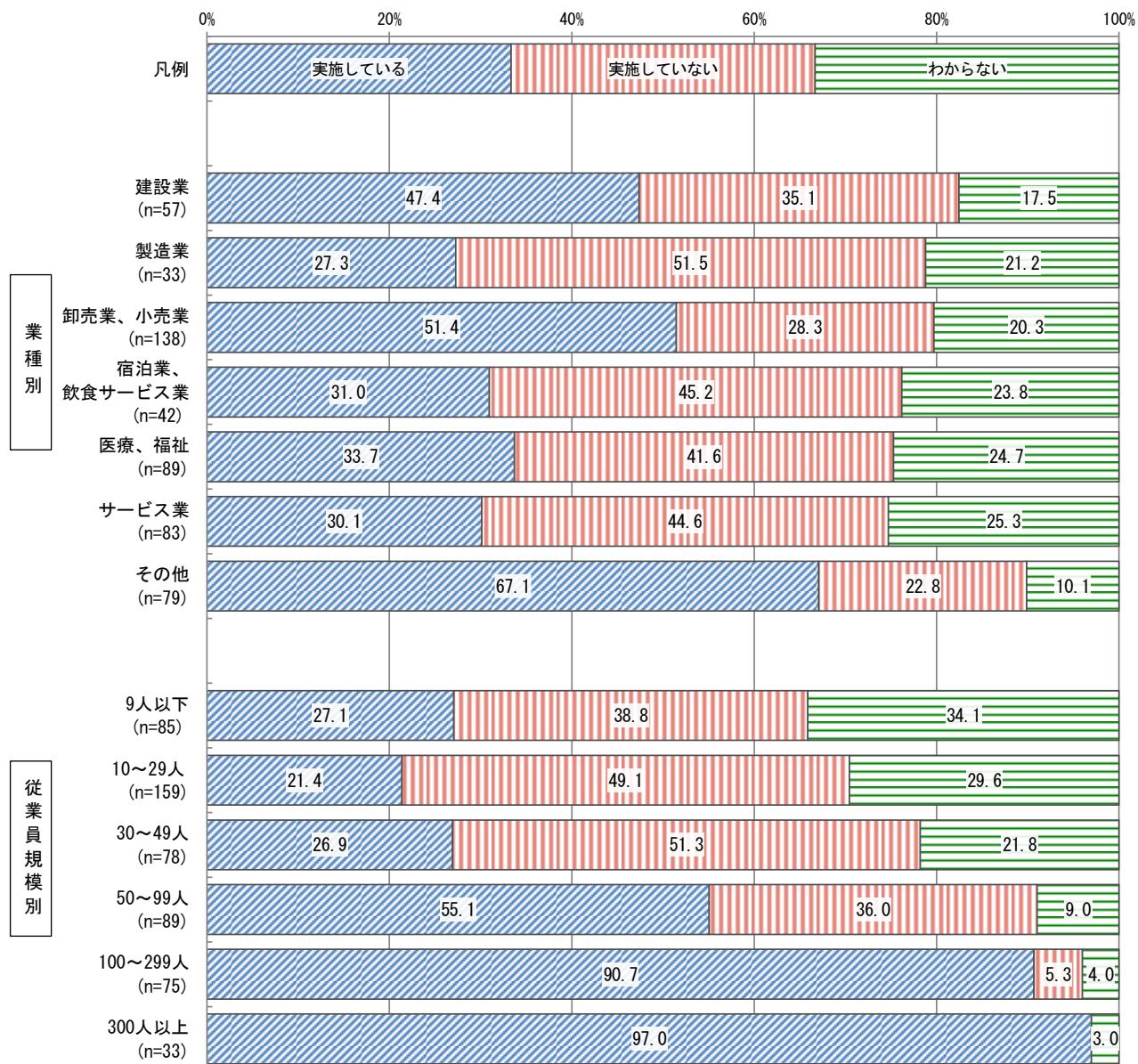
業種別でみると、「実施している」が<その他>で 67.1%と最も高く、次いで<卸売業、小売業>で 51.4%、<建設業>で 47.4%の順となっており、また、<製造業>で 27.3%と最も低くなっている。

従業員規模別でみると、「実施している」が 49 人以下の層で 2割台、<50～99 人>で 55.1%、100 人以上の層で 9割台となっている。

### ■計画の策定【回答数=521】



## 【業種別／従業員規模別（計画の策定）】



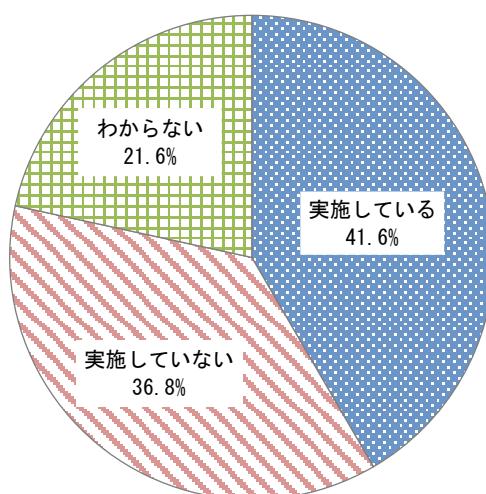
#### (イ) 計画の労働局への届け出【1つに○】

計画の労働局への届け出については、「実施している」が 41.6%と最も高く、次いで「実施していない」が 36.8%、「わからない」が 21.6%の順となっている。

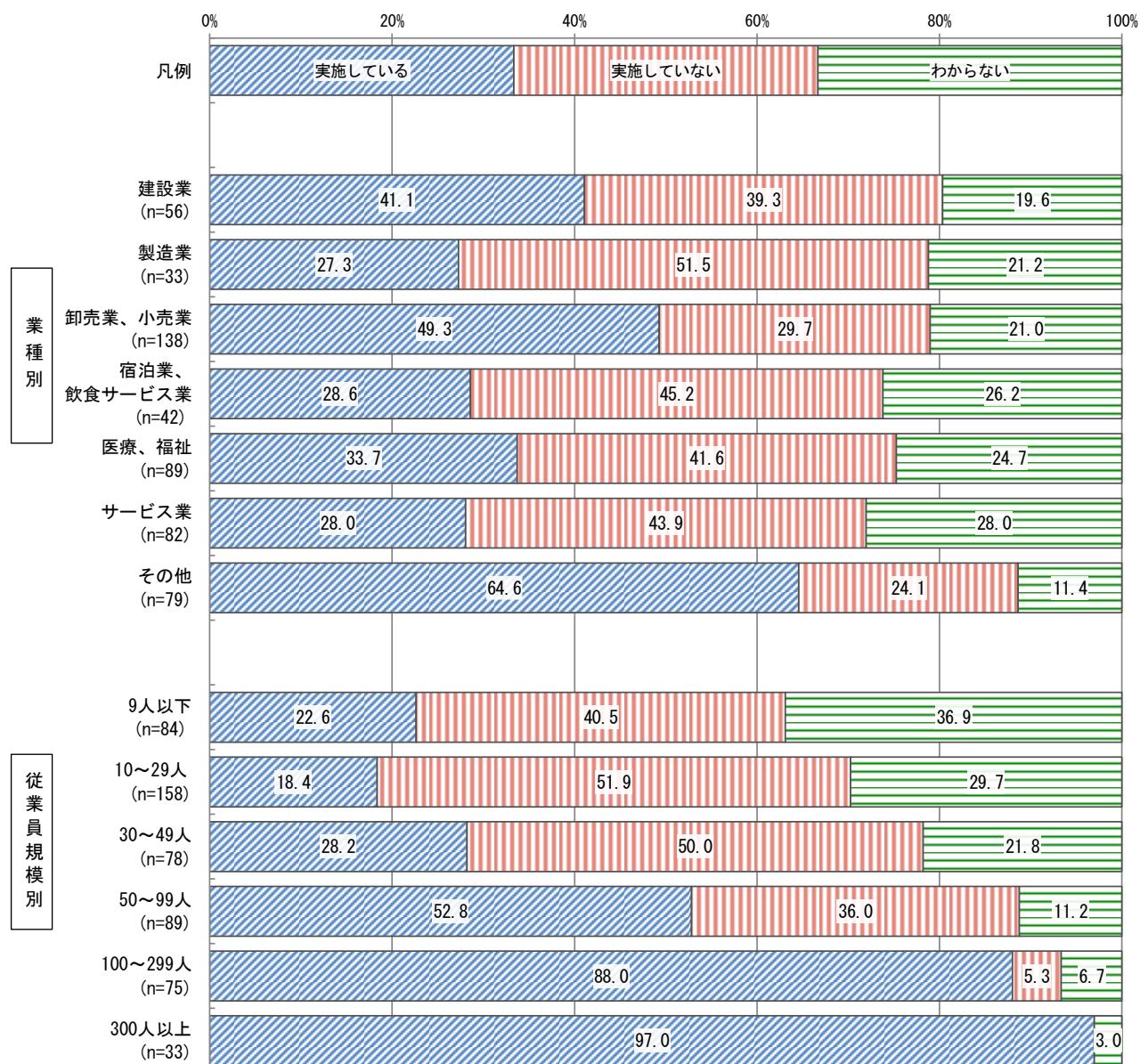
業種別でみると、「実施している」が<その他>で 64.6%と最も高く、次いで<卸売業、小売業>で 49.3%、<建設業>で 41.1%の順となっており、また、<製造業>で 27.3%と最も低くなっている。

従業員規模別でみると、「実施している」が 49 人以下の層で 1～2割台、<50～99 人>で 52.8%、<100～299 人>で 88.0%、<300 人以上>で 97.0%となっている。

#### ■計画の労働局への届け出 [回答数=519]



【業種別／従業員規模別（計画の労働局への届け出）】



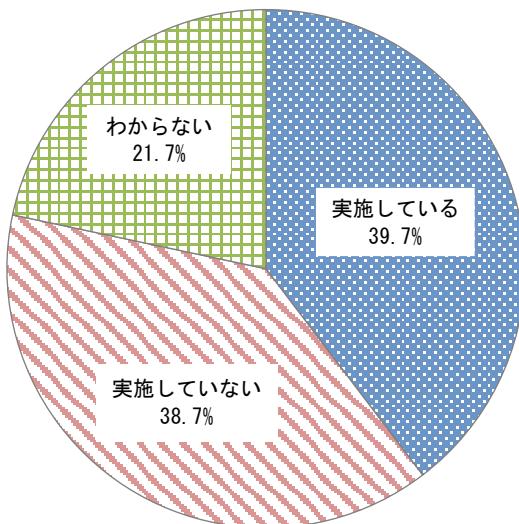
## (ウ) 計画の公表【1つに○】

計画の公表については、「実施している」が 39.7%と最も高く、次いで「実施していない」が 38.7%、「わからない」が 21.7%の順となっている。

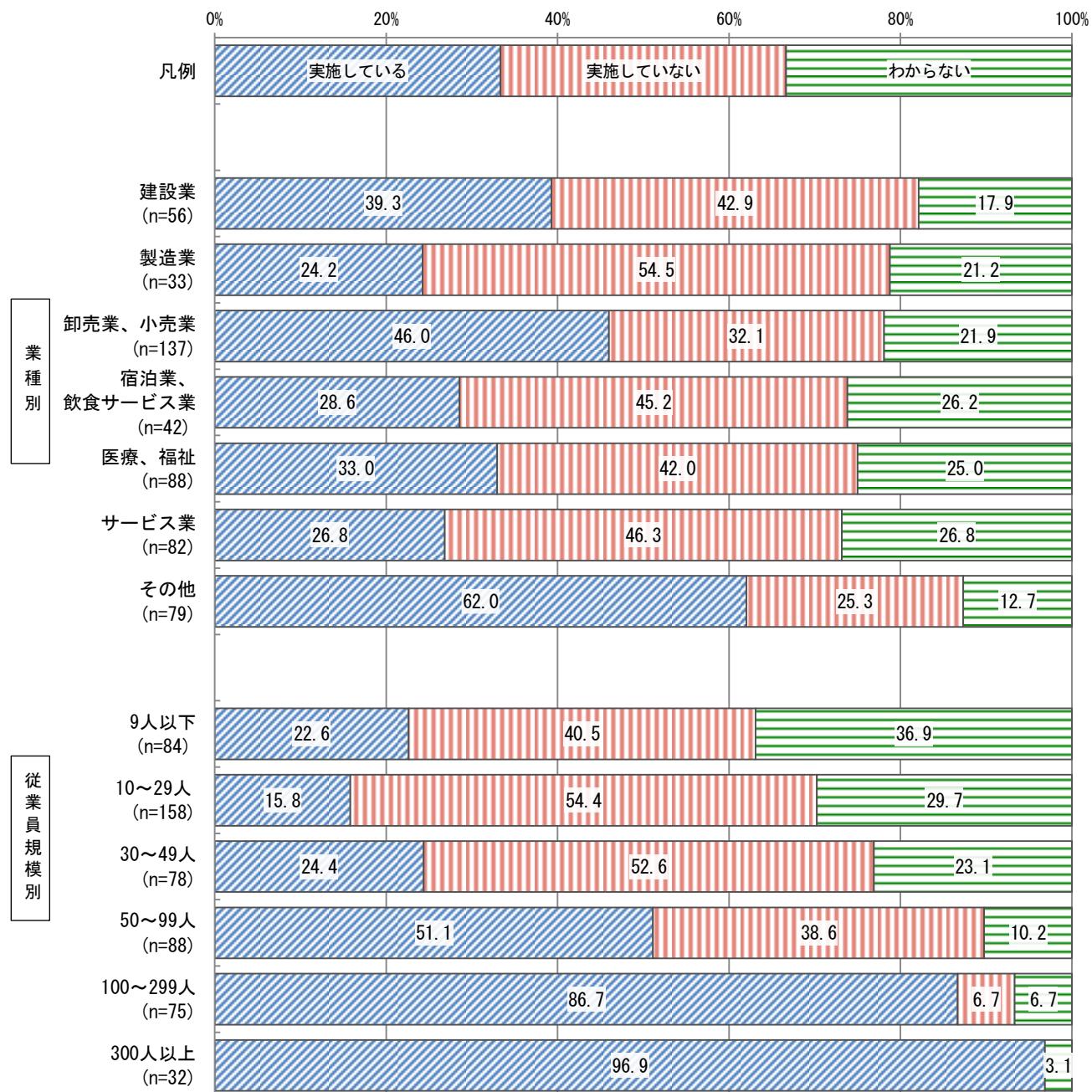
業種別でみると、「実施している」が<その他>で 62.0%と最も高く、次いで<卸売業、小売業>で 46.0%、<建設業>で 39.3%の順となっており、また、<製造業>で 24.2%と最も低くなっている。

従業員規模別でみると、「実施している」が 49 人以下の層で 1～2割台、<50～99 人>で 51.1%、<100～299 人>で 86.7%、<300 人以上>で 96.9%となっている。

### ■計画の公表〔回答数=517〕



【業種別／従業員規模別（計画の公表）】



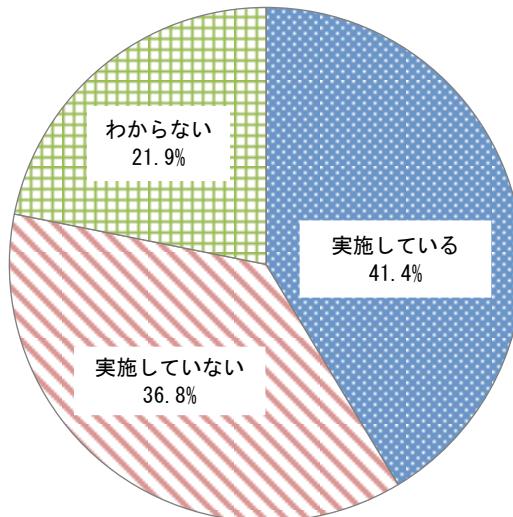
## (工) 計画の労働者への周知【1つに○】

計画の労働者への周知については、「実施している」が 41.4%と最も高く、次いで「実施していない」が 36.8%、「わからない」が 21.9%の順となっている。

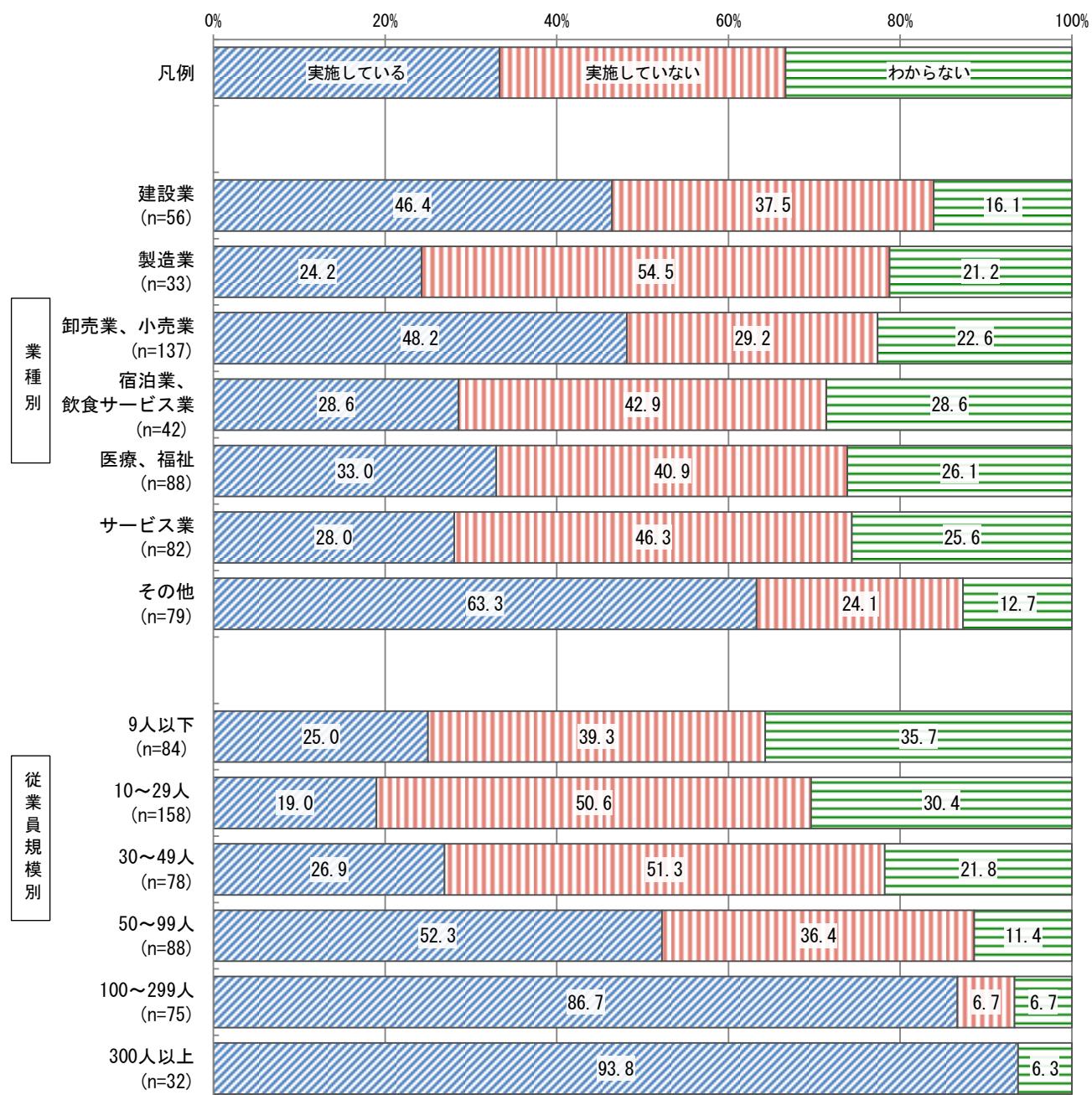
業種別でみると、「実施している」が〈その他〉で 63.3%と最も高く、次いで〈卸売業、小売業〉で 48.2%、〈建設業〉で 46.4%の順となっており、また、〈製造業〉で 24.2%と最も低くなっている。

従業員規模別でみると、「実施している」が 49 人以下の層で 1～2割台、〈50～99 人〉で 52.3%、〈100～299 人〉で 86.7%、〈300 人以上〉で 93.8%となっている。

### ■計画の労働者への周知〔回答数 = 517〕



【業種別／従業員規模別（計画の労働者への周知）】



## 6. 高年齢者の就労について

### (1) 高年齢者の雇用状況

(1) 60歳以上の方を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

高年齢者の雇用状況については、「雇用している」が85.4%と最も高く、次いで「過去に雇用したことがある」と「雇用したことない」が7.3%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

業種別でみると、「雇用している」はすべての業種で8~9割台となっている。

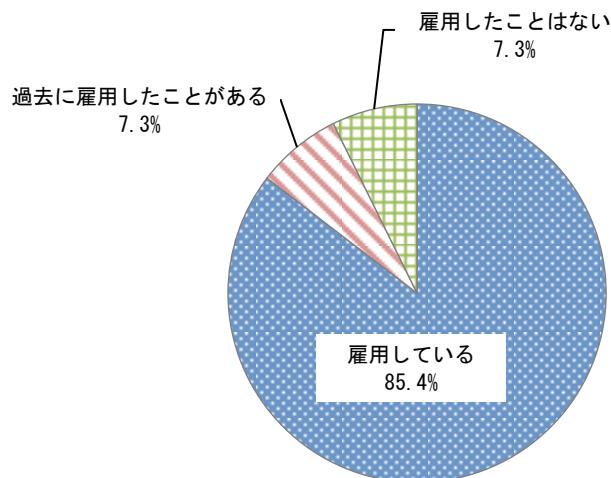
また、「過去に雇用したことある」について、〈製造業〉では14.3%、〈卸売業、小売業〉では12.6%と、他の層より6ポイント以上高くなっている。

また、「雇用したことない」について、〈サービス業〉では14.9%、〈その他〉では14.5%と、他の層より8ポイント以上高くなっている。

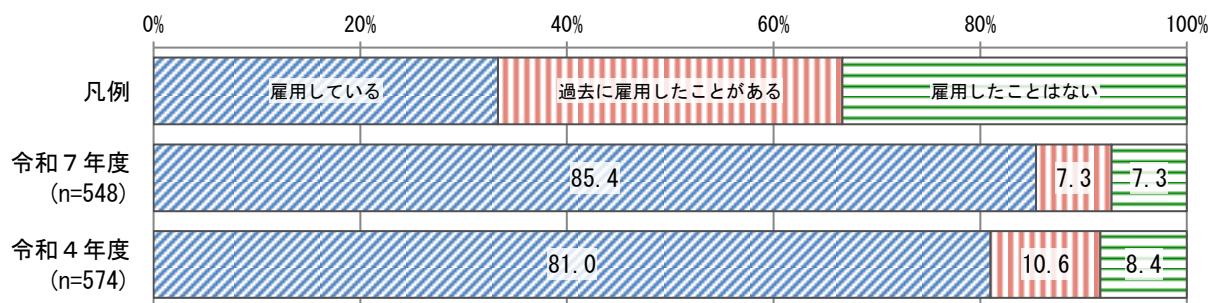
従業員規模別でみると、〈9人以下〉で「雇用している」が64.2%と他の層より16ポイント以上低くなっている。

また、〈9人以下〉では「過去に雇用したことある」が20.0%と、他の層より11ポイント以上高くなっている。

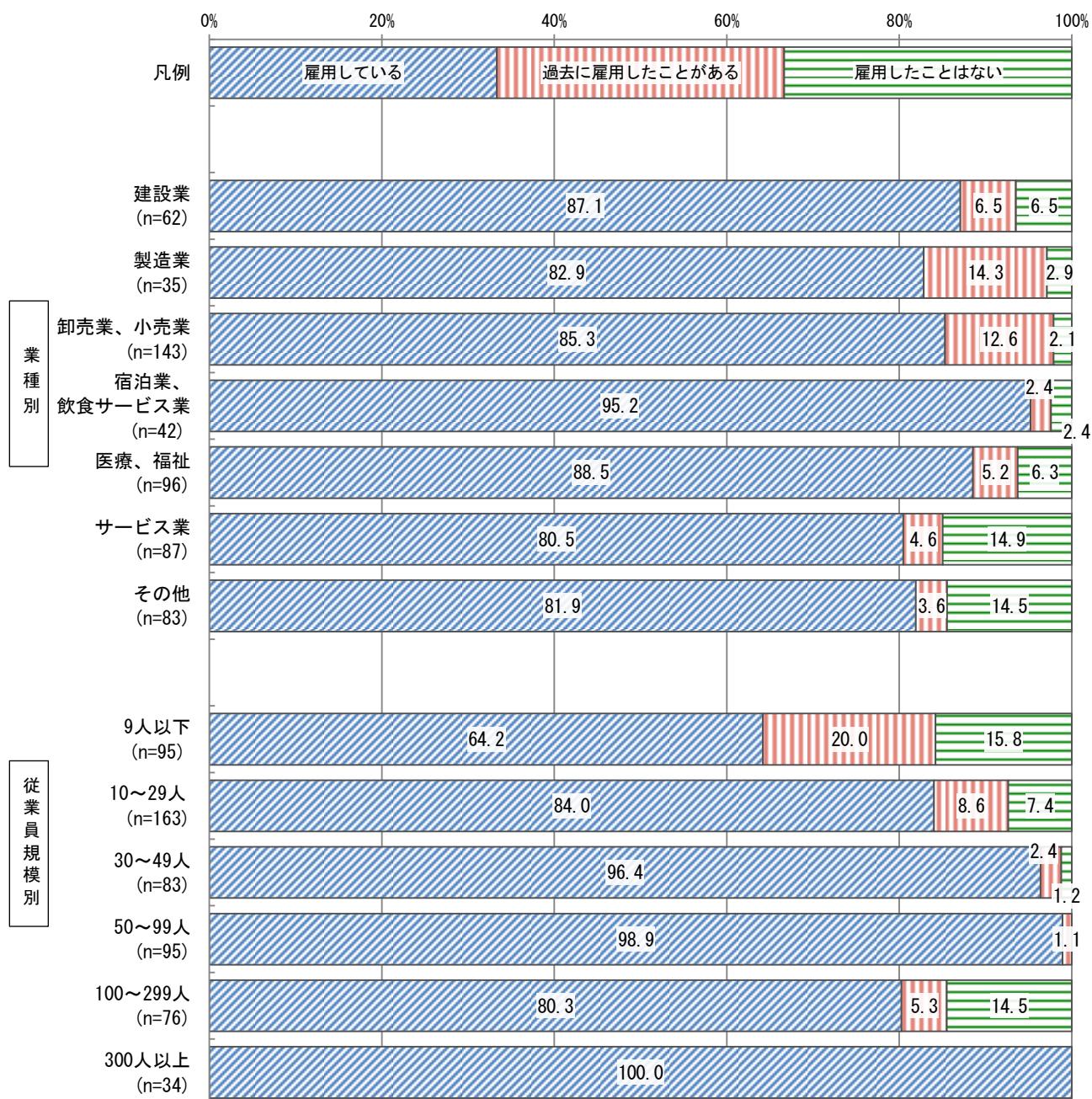
#### ■高年齢者の雇用状況〔回答数=548〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（高年齢者の雇用状況）】



## (2) 高年齢者就業確保措置の導入状況

(2) 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されたことに対し、貴事業所では以下のいずれかの高年齢者就業確保措置等を実施していますか。【1つに○】

高年齢者就業確保措置の導入状況については、「70歳までの継続雇用制度の導入」が26.6%と最も高く、次いで「実施していない」が22.9%、「70歳まで継続的に事業に従事できる制度」が17.1%の順となっている。

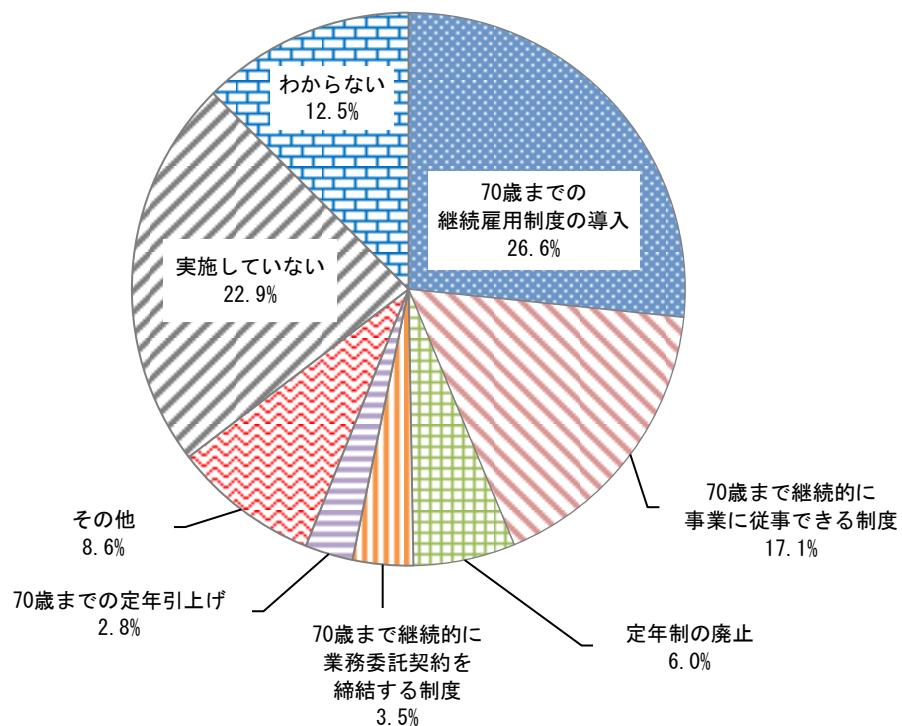
前回調査との比較では、「70歳までの継続雇用制度の導入」が8.6ポイント増加、「実施していない」が13.2ポイント減少している。

業種別でみると、〈建設業〉、〈製造業〉、〈卸売業、小売業〉、〈その他〉で「70歳までの継続雇用制度の導入」が、〈宿泊業、サービス業〉で「定年制の廃止」と「70歳までの継続雇用制度の導入」が、〈医療、福祉〉で「実施していない」が、〈サービス業〉で「70歳まで継続的に事業に従事できる制度」と「実施していない」が、それぞれ最も高くなっている。

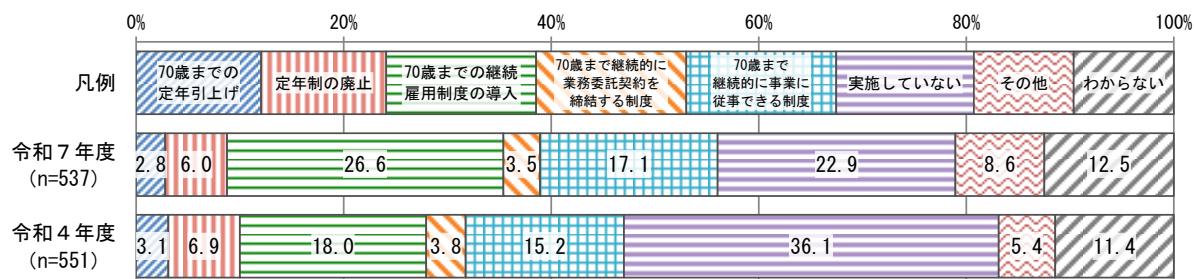
従業員規模別でみると、29人以下の層で「実施していない」が、〈30～49人〉、〈100～299人〉、〈300人以上〉で「70歳までの継続雇用制度の導入」が、〈50～99人〉で「70歳までの継続雇用制度の導入」と「実施していない」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈300人以上〉では「その他」が23.5%と、他の層より10ポイント以上高くなっている。

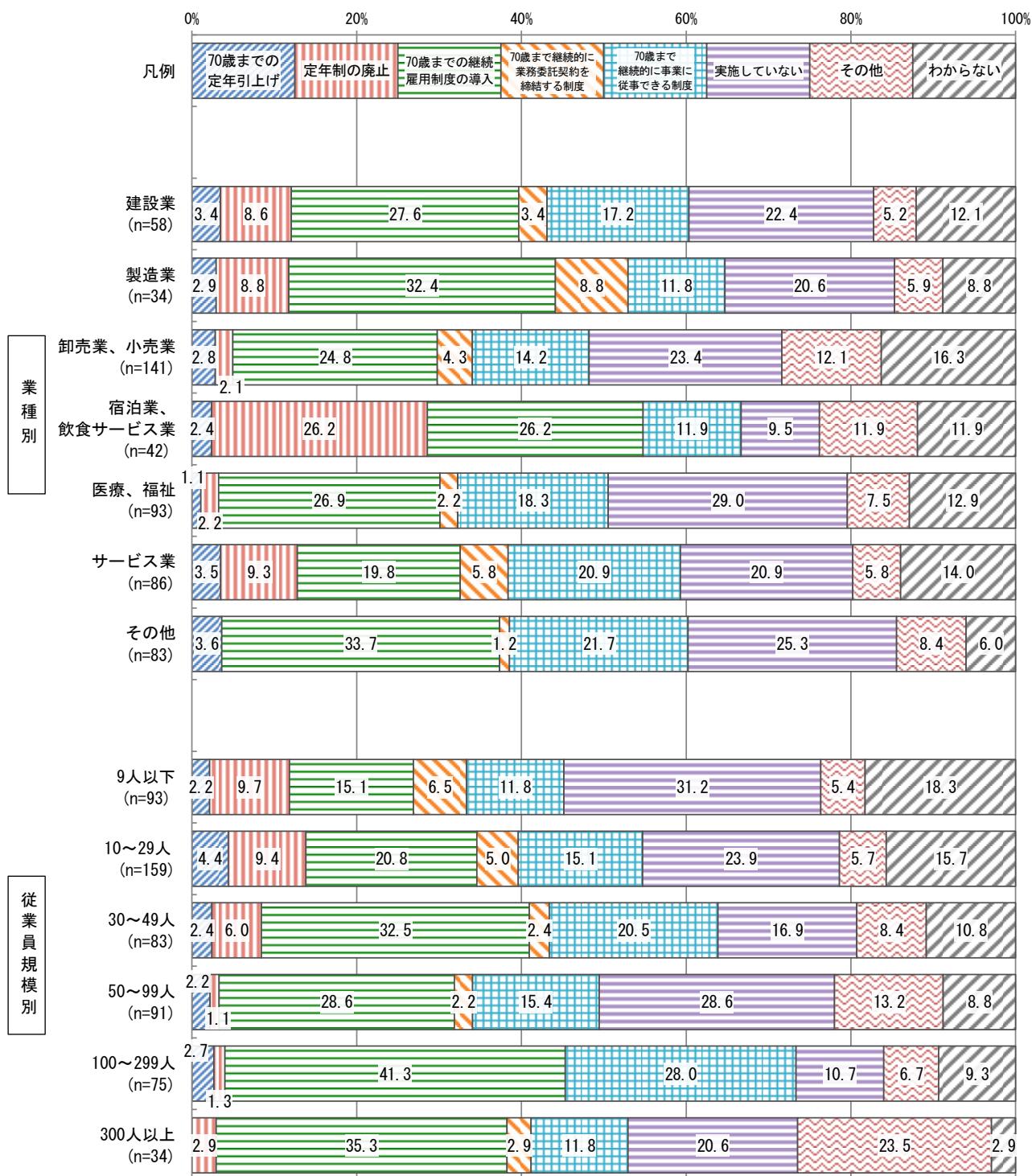
### ■高年齢者就業確保措置の導入状況〔回答数=537〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（高年齢者就業確保措置の導入状況）】



### (3) 高年齢者の雇用状況

(3) 60歳以上の従業員の雇用人数を雇用形態別にご記入ください。【数字を記入】

高年齢者の雇用状況について雇用形態別にみると、「パート」が43.0%と最も高く、次いで「正社員」が22.6%、「嘱託社員」が15.6%の順となっている。

性別構成については、「男性」が57.5%、「女性」が42.5%となっている。

前回調査との比較では、「その他」が5.2ポイント増加し、「パート」が5.2ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉では「正社員」が29.0%と最も高く、〈女性〉より15.2ポイント高くなっている、〈女性〉では「パート」が64.7%と最も高く、〈男性〉より37.7ポイント高くなっている。

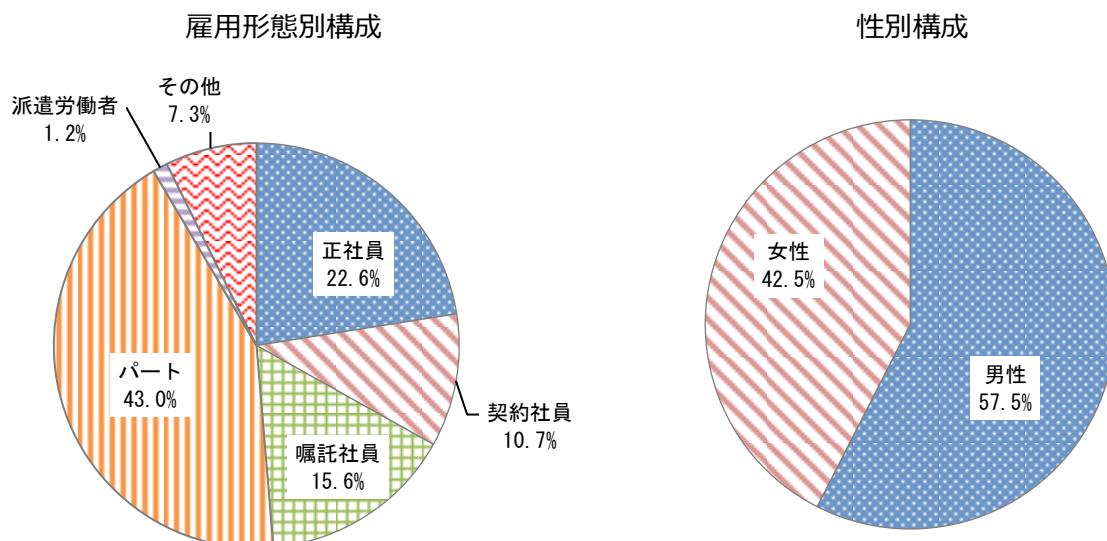
業種別でみると、〈建設業〉と〈サービス業〉で「正社員」が、その他の層は「パート」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈建設業〉では「正社員」が66.7%と他の層より30ポイント以上、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「パート」が82.2%と他の層より26ポイント以上高くなっている。

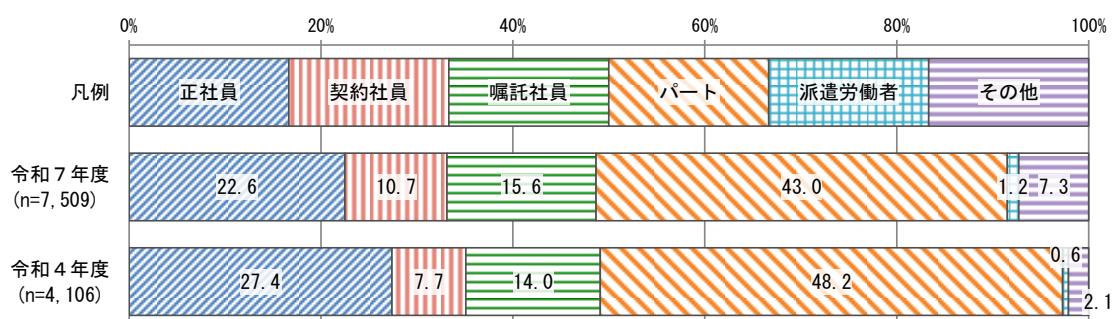
また、〈製造業〉では「嘱託社員」が27.2%と、他の層より7ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、「正社員」は従業員規模が小さい層ほど割合が高く、〈9人以下〉では52.5%と他の層より13ポイント以上高くなっている。

#### ■高年齢者の雇用状況〔対象者数=7,509、回答数=439〕

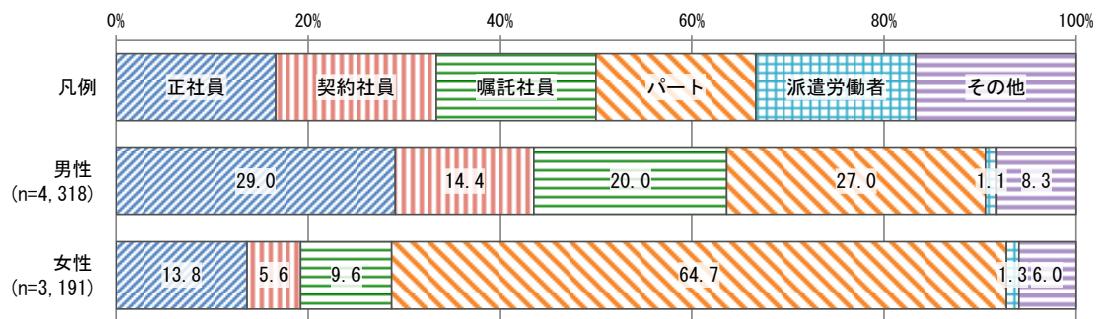


#### 【前回との比較】

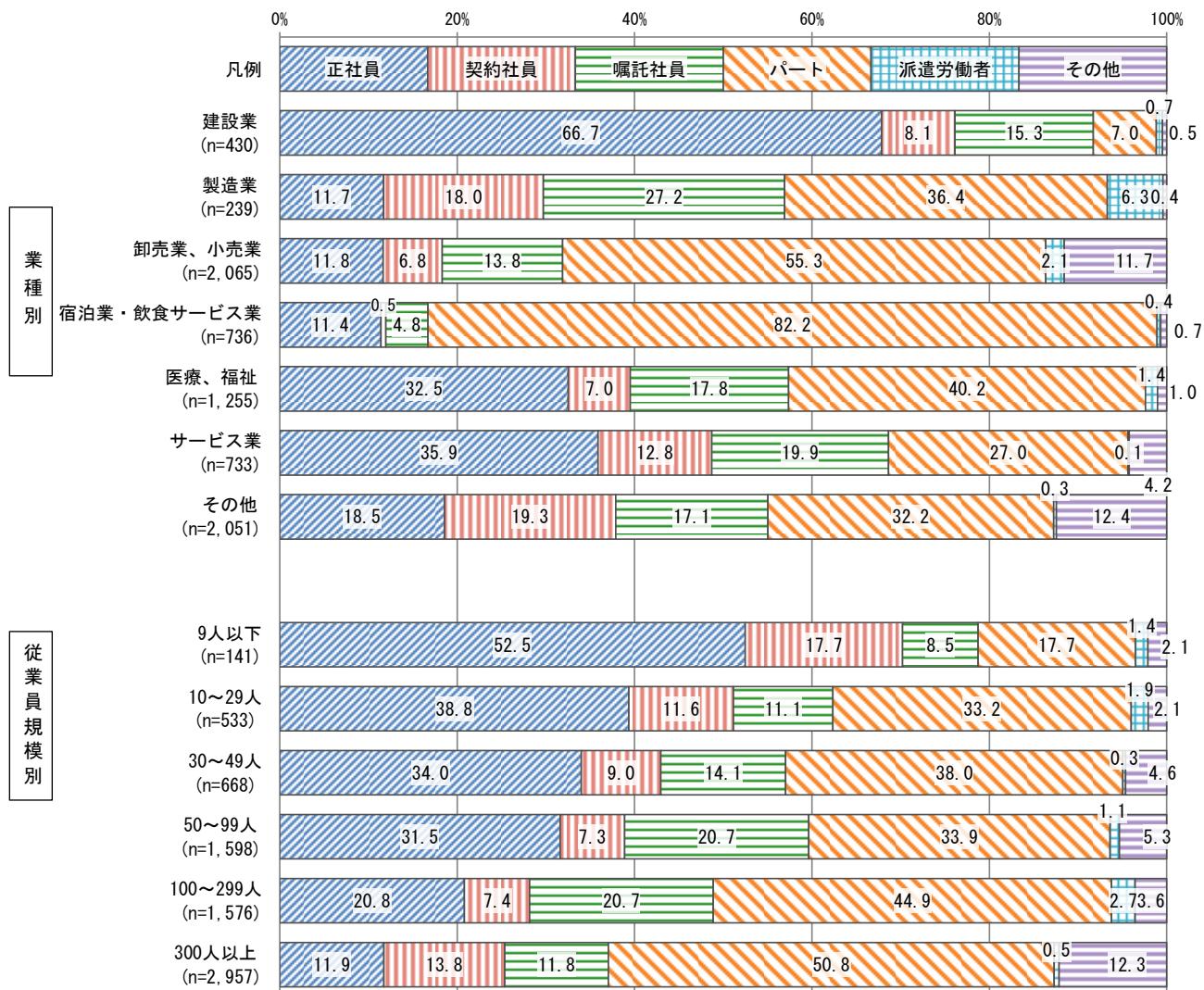


※前回との比較のグラフのnは対象者数を表す。

## 【性別】



## 【業種別／従業員規模別（高年齢者の雇用状況）】



※性別、業種別／従業員規模別のグラフの n は対象者数を表す。

## (4) 高年齢者を雇用する理由

(4) 高年齢者を雇用する理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

高年齢者を雇用する理由については、「人手不足の解消」が 74.8%と最も高く、次いで「技能・経験の継承」が 71.8%、「職場のまとめ役、調整役」が 27.5%の順となっている。

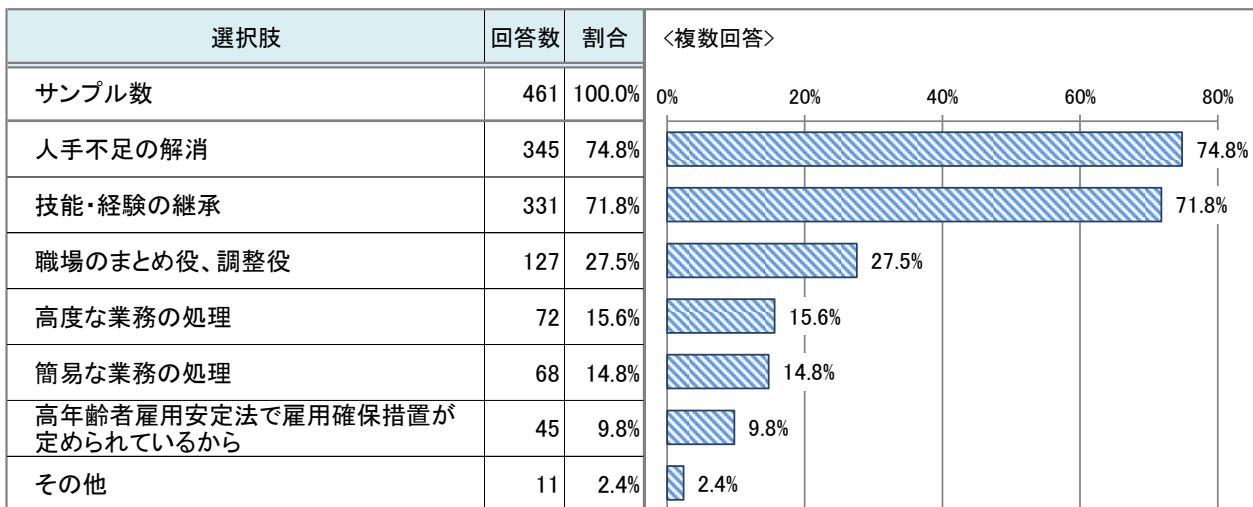
前回調査との比較では、「人手不足の解消」が 18.9 ポイント増加している。

業種別でみると、すべての業種で「技能・経験の継承」と「人手不足の解消」が上位 2 位以内、「職場のまとめ役、調整役」が 3 位となっている。

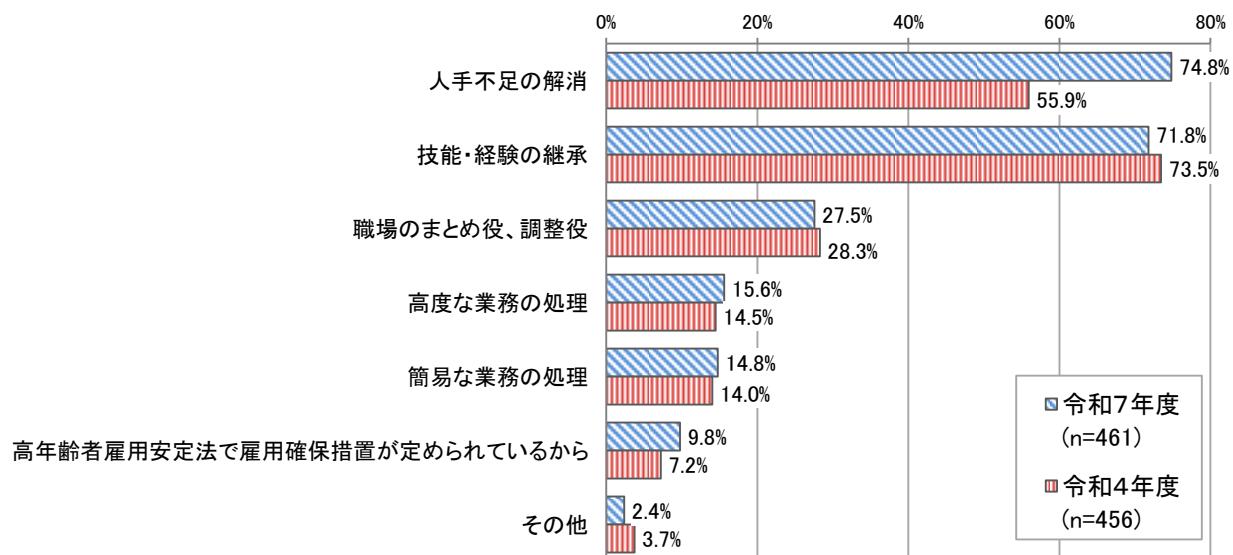
特に〈建設業〉では「技能・経験の継承」が 88.7%と他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、「技能・経験の継承」と「人手不足の解消」が上位 2 位以内、「職場のまとめ役、調整役」が 3 位となっている。

### ■高年齢者を雇用する理由 [回答数=461]



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（高年齢者を雇用する理由）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	技能・経験の継承	整職場のまとめ役、調	人手不足の解消	簡易な業務の処理	高度な業務の処理	めで高 られ用 年齢確 雇用保 て確 雇用 きか らが定 置安 用か定 法	その他
上段：回答数									
下段：回答割合(%)									
業種別	建設業	53	<b>47</b>	13	<b>40</b>	4	12	3	2
		100%	<b>88.7%</b>	24.5%	<b>75.5%</b>	7.5%	22.6%	5.7%	3.8%
	製造業	28	<b>18</b>	9	<b>21</b>	4	4	7	0
		100%	<b>64.3%</b>	32.1%	<b>75.0%</b>	14.3%	14.3%	25.0%	0.0%
	卸売業、小売業	121	<b>85</b>	32	<b>85</b>	12	16	7	3
		100%	<b>70.2%</b>	26.4%	<b>70.2%</b>	9.9%	13.2%	5.8%	2.5%
	宿泊業、飲食サービス業	39	<b>26</b>	10	<b>32</b>	9	8	2	0
		100%	<b>66.7%</b>	25.6%	<b>82.1%</b>	23.1%	20.5%	5.1%	0.0%
	医療、福祉	85	<b>58</b>	27	<b>66</b>	22	15	13	0
		100%	<b>68.2%</b>	31.8%	<b>77.6%</b>	25.9%	17.6%	15.3%	0.0%
従業員規模別	サービス業	69	<b>46</b>	20	<b>53</b>	12	11	4	3
		100%	<b>66.7%</b>	29.0%	<b>76.8%</b>	17.4%	15.9%	5.8%	4.3%
	その他	66	<b>51</b>	16	<b>48</b>	5	6	9	3
		100%	<b>77.3%</b>	24.2%	<b>72.7%</b>	7.6%	9.1%	13.6%	4.5%
	9人以下	58	<b>39</b>	18	<b>38</b>	7	11	4	1
		100%	<b>67.2%</b>	31.0%	<b>65.5%</b>	12.1%	19.0%	6.9%	1.7%
	10～29人	136	<b>91</b>	34	<b>95</b>	24	23	6	6
従業員規模別	30～49人	79	<b>56</b>	26	<b>65</b>	8	16	6	1
		100%	<b>70.9%</b>	32.9%	<b>82.3%</b>	10.1%	20.3%	7.6%	1.3%
	50～99人	94	<b>72</b>	24	<b>69</b>	13	14	12	1
		100%	<b>76.6%</b>	25.5%	<b>73.4%</b>	13.8%	14.9%	12.8%	1.1%
	100～299人	60	<b>50</b>	13	<b>49</b>	12	5	8	2
従業員規模別		100%	<b>83.3%</b>	21.7%	<b>81.7%</b>	20.0%	8.3%	13.3%	3.3%
	300人以上	33	<b>23</b>	12	<b>28</b>	4	3	8	0
		100%	<b>69.7%</b>	36.4%	<b>84.8%</b>	12.1%	9.1%	24.2%	0.0%

## 7. 障がい者の就労について

### (1) 障がい者の雇用状況

(1) これまでに障がい者を雇用したことがありますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

障がい者の雇用状況については、「雇用したことはない」が 52.4%と最も高く、次いで「雇用している」が 33.6%、「過去に雇用したことがある」が 14.1%の順となっている。

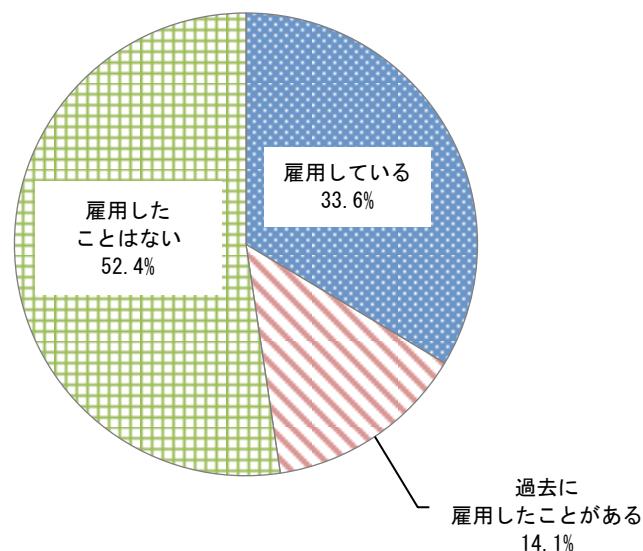
前回調査との比較では、「雇用している」が 14.6 ポイント増加、「雇用したことはない」が 18.3 ポイント減少している。

業種別でみると、〈その他〉で「雇用している」と「雇用したことはない」が、その他の層で「雇用したことはない」が最も高くなっている。

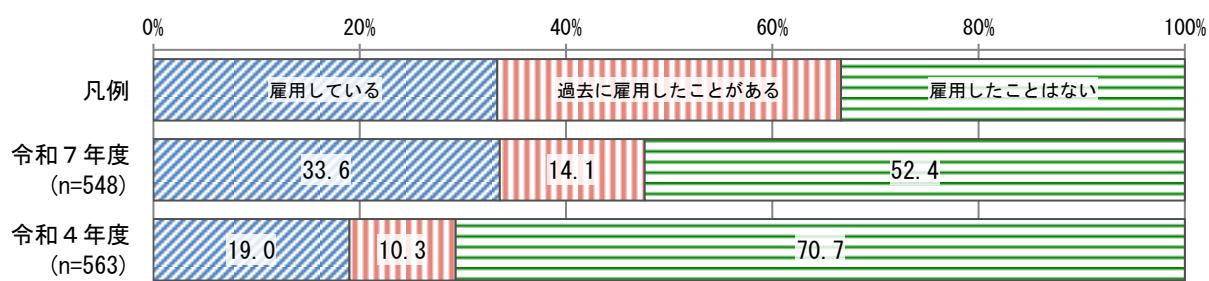
また、〈その他〉では「雇用している」が 45.2%とその他の層より 9 ポイント以上、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「過去に雇用したことがある」が 31.0%とその他の層より 13 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「雇用している」の割合が高く、〈300 人以上〉では 90.6%と、299 人以下の層より 20 ポイント以上高くなっている。

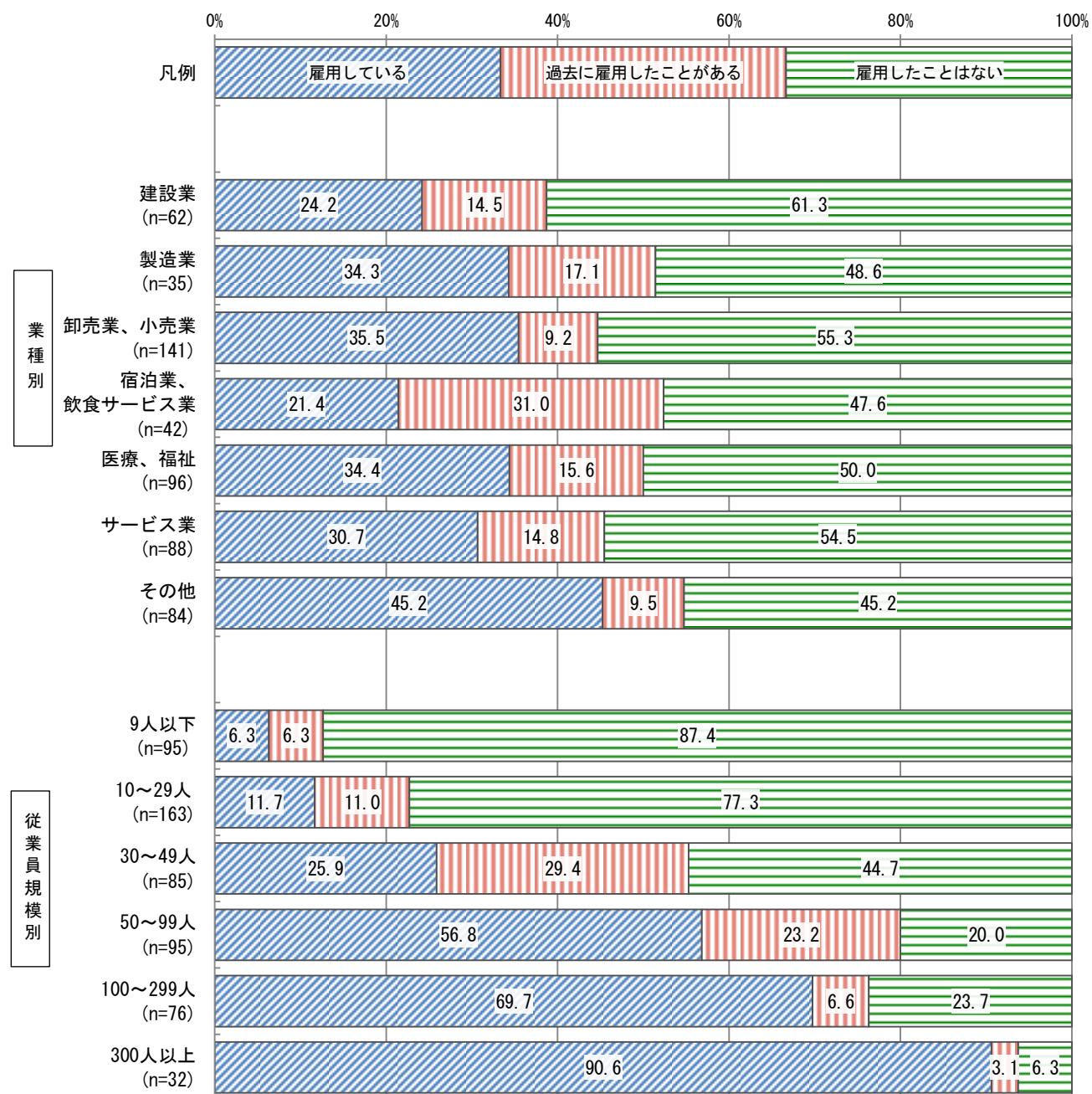
#### ■ 障がい者の雇用状況〔回答数=548〕



#### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（障がい者の雇用状況）】



## (2) 障がい者の障がい種別構成

(2) 障がい者の雇用人数を障がい種別ごとにご記入ください。【数字を記入】

障がい者の障がい種別構成については、「身体障がい者」が 58.8%と最も高く、次いで「知的障がい者」が 22.2%、「精神障がい者」が 19.0%の順となっている。

性別構成については、「男性」が 71.7%、「女性」が 28.3%となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

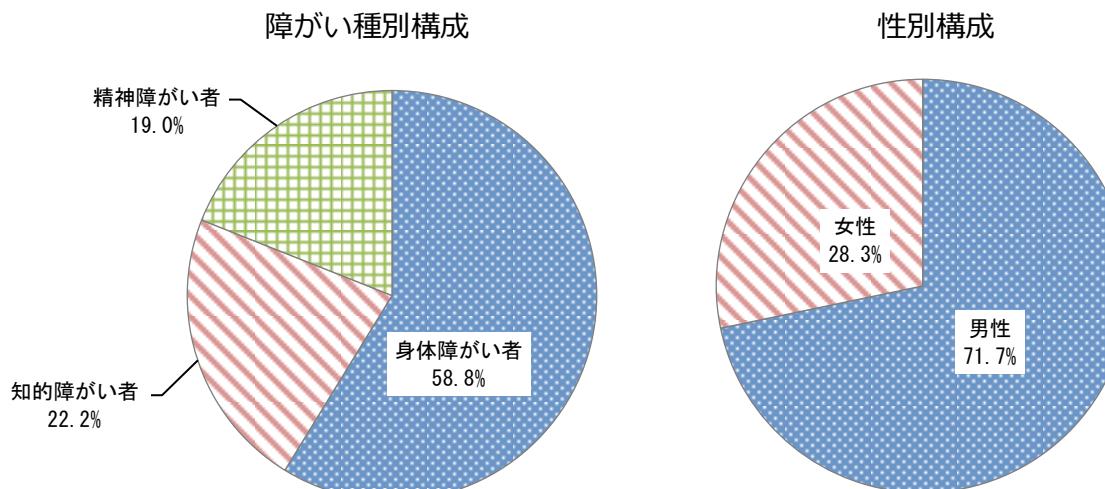
業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「知的障がい者」が、その他の層で「身体障がい者」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈建設業〉では「身体障がい者」が 82.4%と、他の層より 12 ポイント以上高くなっている。

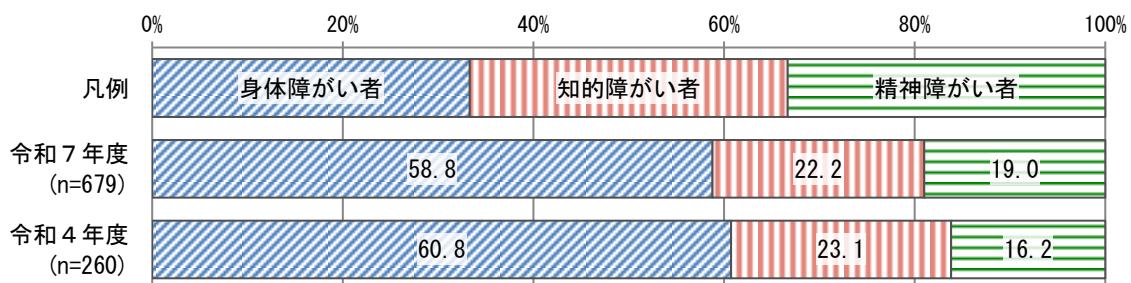
また、〈医療、福祉〉では「精神障がい者」が 33.6%と他の層より 9 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「身体障がい者」が最も高く、特に〈9 人以下〉で 100.0%となっている。

### ■ 障がい者の障がい種別構成 [対象者数 = 679、回答数 = 176]

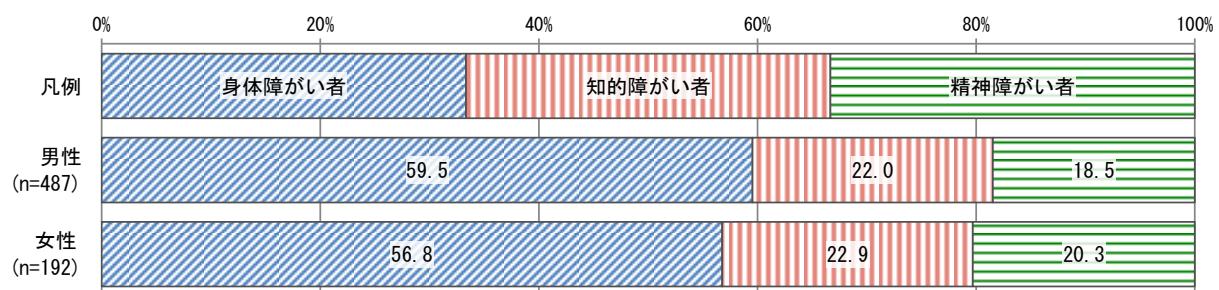


### 【前回との比較】

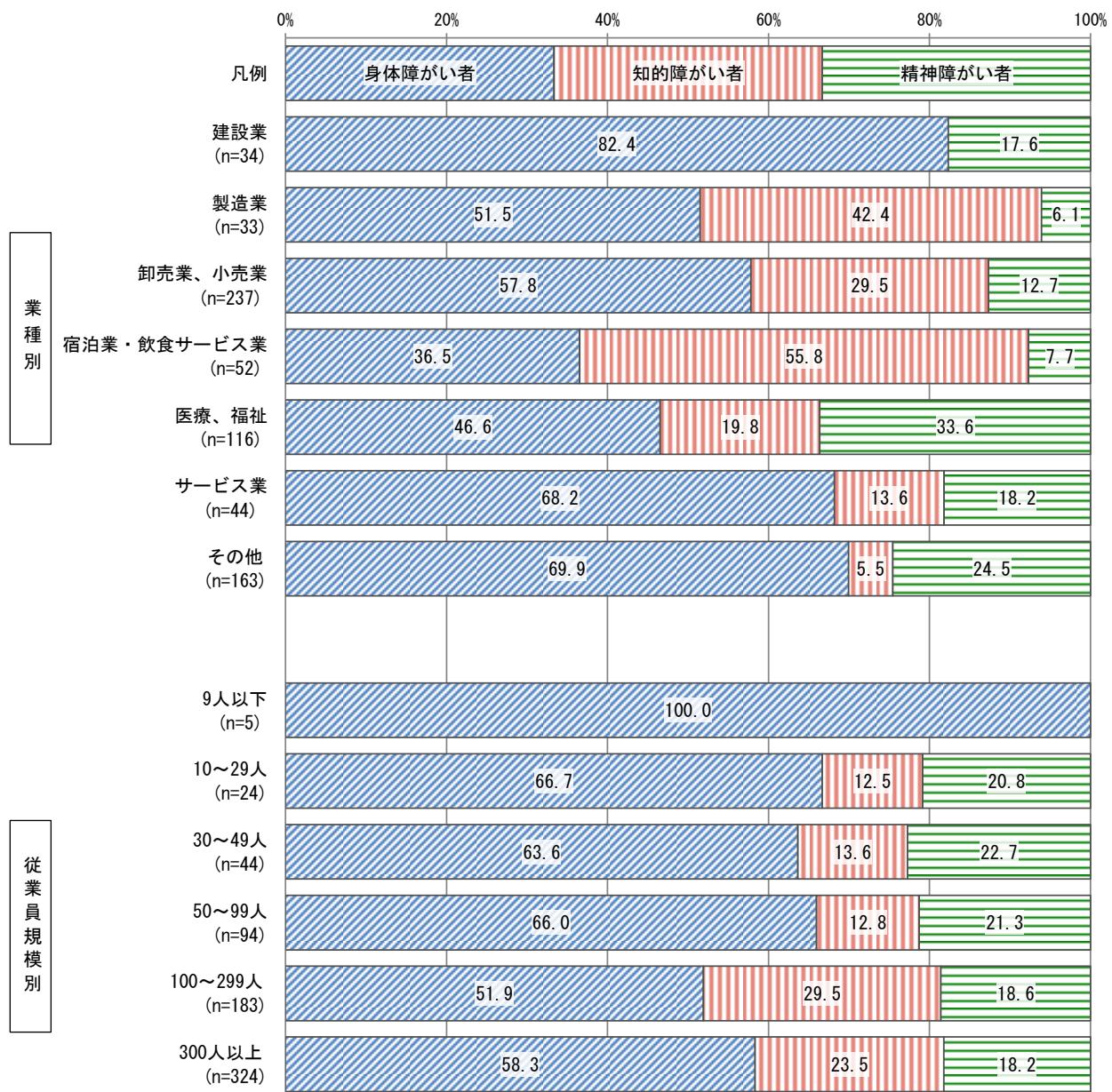


※前回との比較のグラフの n は対象者数を表す。

## 【性別（障がい者の障がい種別構成）】



## 【業種別／従業員規模別（障がい者の障がい種別構成）】



※性別、業種別／従業員規模別のグラフの n は対象者数を表す。

### (3) 障がい者を雇用していない理由

(3) 障がい者を雇用していない理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

障がい者を雇用していない理由については、「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が 53.5%と最も高く、次いで「求人条件にあう障がい者がいないから」が 24.6%、「安全が確保できないから」が 22.8%の順となっている。

前回調査との比較では、「支援体制が整備されていないから」が 9.6 ポイント増加している。

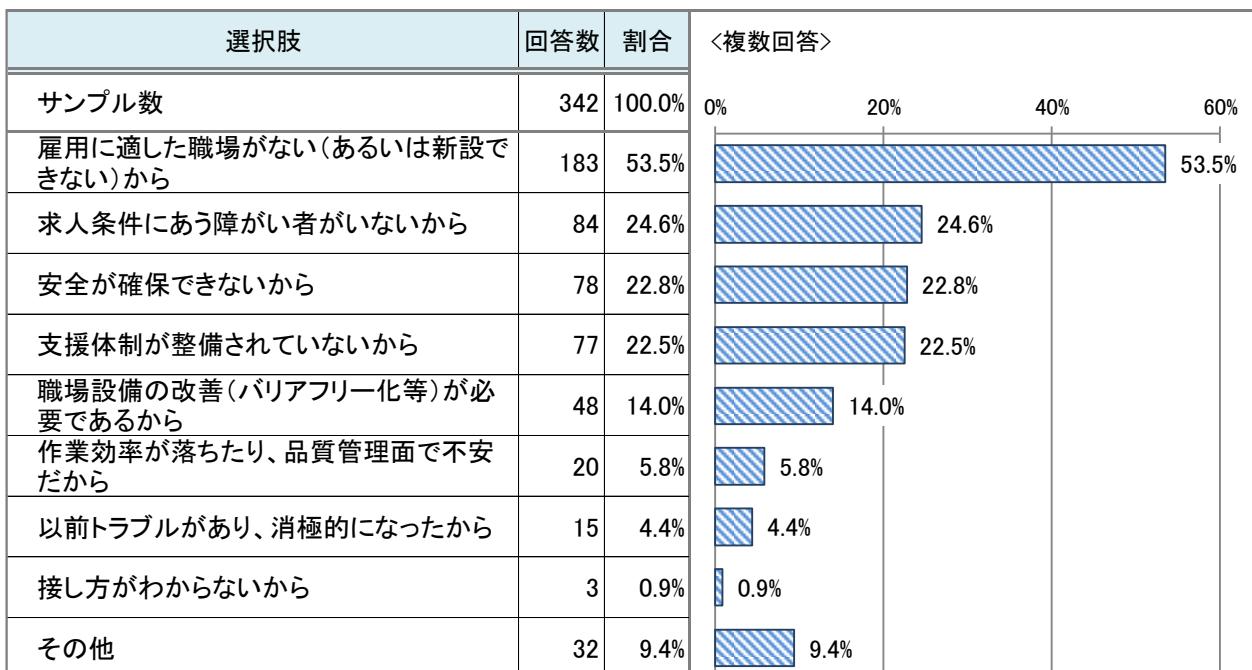
業種別でみると、すべての業種で「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が 4～6 割台と最も高くなっている。

また、〈その他〉では「職場設備の改善（バリアフリー化等）が必要であるから」が 33.3%と他の層より 14 ポイント以上高くなっている。

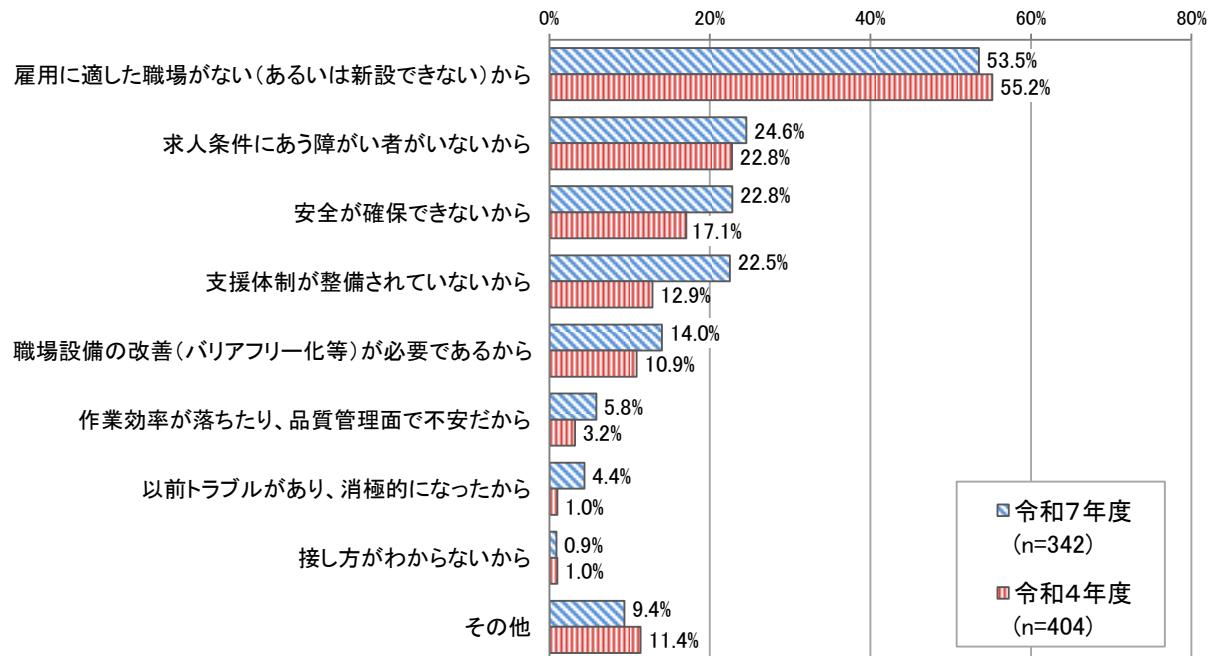
従業員規模別でみると、〈300 人以上〉を除くすべての層で「雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から」が最も高くなっている。

また、〈100～299 人〉では、「支援体制が整備されていないから」が 52.2%、「職場設備の改善（バリアフリー化等）が必要であるから」と「安全が確保できないから」が 43.5%と、他の層より高くなっている。

#### ■ 障がい者を雇用していない理由〔回答数＝342〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（障がい者を雇用していない理由）】

\* ■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	でな雇 きい用 なへに いあ適 しるし かいた らは職 新場 設が か接 らし 方が わから らない	必リ職 要ア場 でフ設 アリ備 ある一の か化改 ら等善 ～～がバ	か安 ら全 が確 保でき ない	安り作 だ、業 だ全 が品 か質 効率 管が 理落 面ち でた 不	て支 援な 体制 かが 整備 され	い求 人条 件に いあ かう 障が	かり以 前、消 極的 にル なが つあ た	その 他	
業種別	建設業	41	21	0	2	14	1	7	11	1	4
		100%	51.2%	0.0%	4.9%	34.1%	2.4%	17.1%	26.8%	2.4%	9.8%
	製造業	22	9	1	3	7	3	4	6	1	1
		100%	40.9%	4.5%	13.6%	31.8%	13.6%	18.2%	27.3%	4.5%	4.5%
	卸売業、小売業	83	41	1	16	18	5	23	20	3	9
		100%	49.4%	1.2%	19.3%	21.7%	6.0%	27.7%	24.1%	3.6%	10.8%
	宿泊業、 飲食サービス業	33	20	0	2	4	4	8	7	3	2
		100%	60.6%	0.0%	6.1%	12.1%	12.1%	24.2%	21.2%	9.1%	6.1%
従業員規模別	医療、福祉	60	34	0	2	6	4	7	20	3	5
		100%	56.7%	0.0%	3.3%	10.0%	6.7%	11.7%	33.3%	5.0%	8.3%
	サービス業	58	30	1	8	13	3	14	9	4	6
		100%	51.7%	1.7%	13.8%	22.4%	5.2%	24.1%	15.5%	6.9%	10.3%
	その他	45	28	0	15	16	0	14	11	0	5
		100%	62.2%	0.0%	33.3%	35.6%	0.0%	31.1%	24.4%	0.0%	11.1%
	9人以下	83	45	0	10	20	3	16	15	0	6
		100%	54.2%	0.0%	12.0%	24.1%	3.6%	19.3%	18.1%	0.0%	7.2%
	10～29人	133	77	2	14	36	9	29	27	5	11
		100%	57.9%	1.5%	10.5%	27.1%	6.8%	21.8%	20.3%	3.8%	8.3%
	30～49人	59	25	1	6	8	7	10	23	5	4
		100%	42.4%	1.7%	10.2%	13.6%	11.9%	16.9%	39.0%	8.5%	6.8%
	50～99人	41	20	0	8	4	1	9	11	4	8
		100%	48.8%	0.0%	19.5%	9.8%	2.4%	22.0%	26.8%	9.8%	19.5%
	100～299人	23	14	0	10	10	0	12	7	1	3
		100%	60.9%	0.0%	43.5%	43.5%	0.0%	52.2%	30.4%	4.3%	13.0%
	300人以上	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%

## 8. 外国人の就労について

### (1) 外国人の雇用状況

(1) これまでに外国人を雇用したことがありますか。(非正規従業員を含む)【1つに○】

外国人の雇用状況については、「雇用したことはない」が 73.8%と最も高く、次いで「現在雇用している」が 15.3%、「現在雇用していないが過去に雇用したことがある」が 10.9%の順となっている。

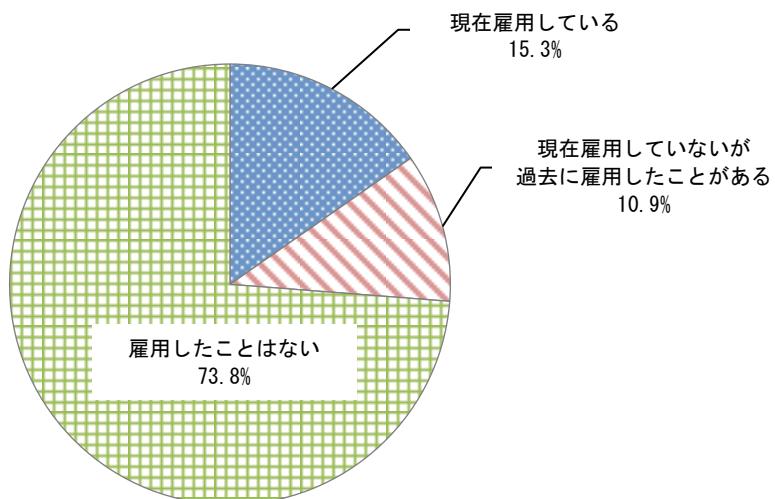
前回調査との比較では、「現在雇用している」が 7.8 ポイント増加している。

業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉を除くすべての層で「雇用したことはない」の割合が最も高くなっている。

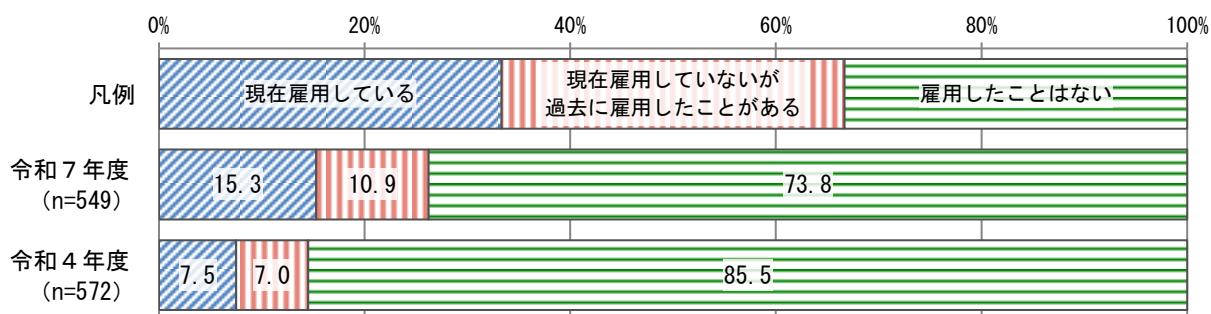
また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「現在雇用していないが過去に雇用したことがある」が 42.9%と最も高く、他の層より 25 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「現在雇用している」の割合が高くなっている。〈300 人以上〉では 41.2%となっている。

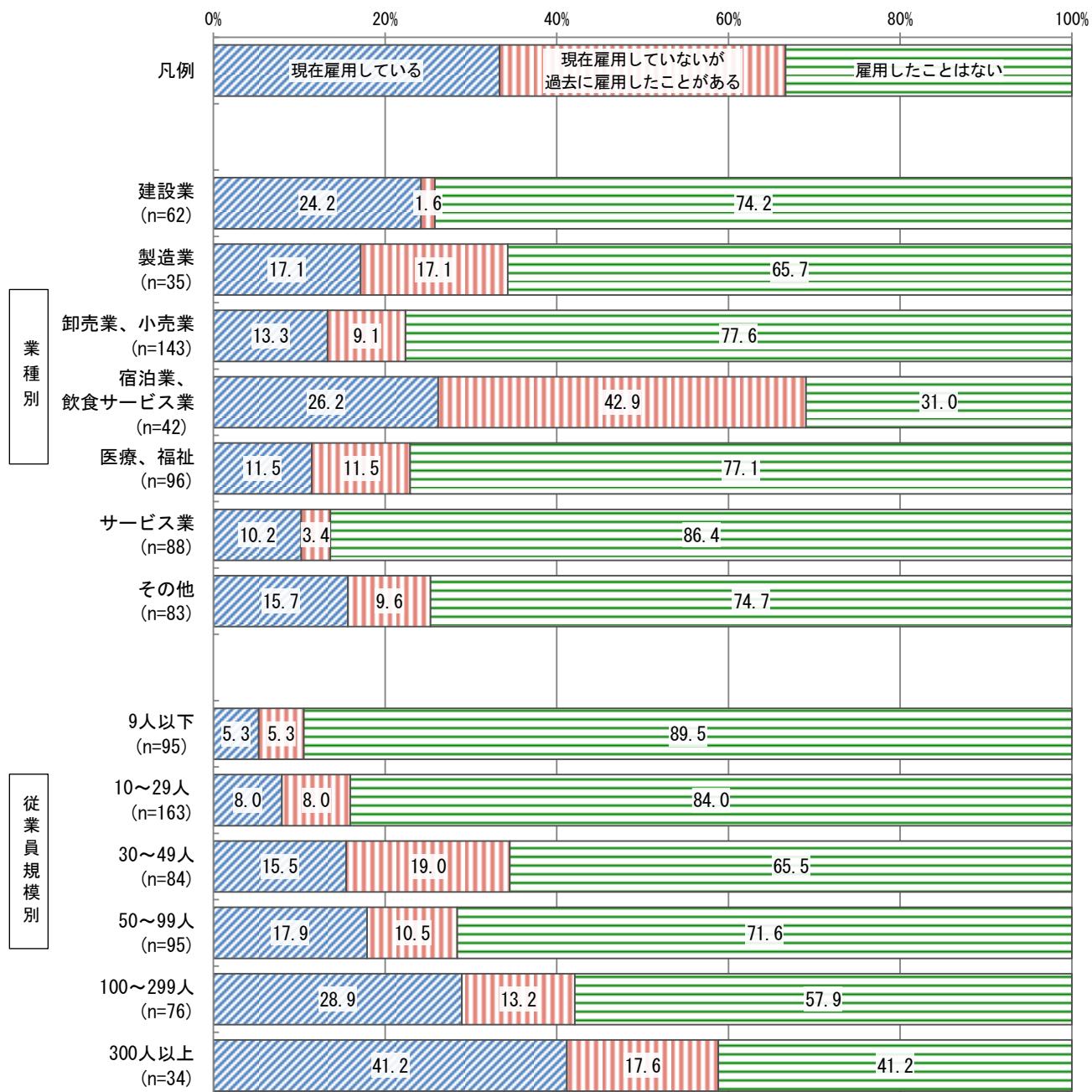
#### ■外国人の雇用状況 (回答数 = 549)



#### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（外国人の雇用状況）】



## (2) 今後の外国人の雇用意向

(2) 今後、外国人を雇用したいと考えていますか。(非正規従業員を含む)【1つに○】

今後の外国人の雇用意向については、「雇用したいと思わない」が 61.5%と最も高く、次いで「雇用したい」が 38.5%の順となっている。

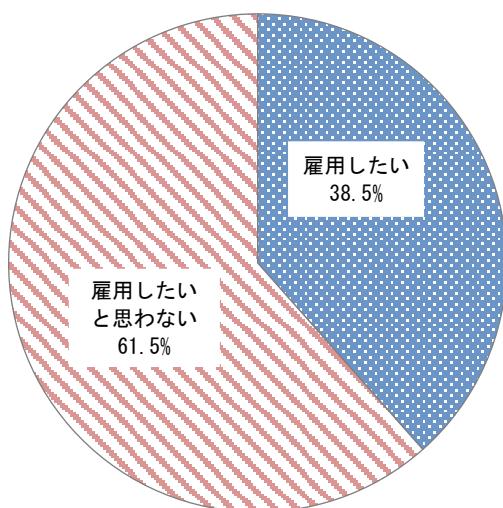
前回調査と比較すると、「雇用したい」が 13.3 ポイント増加している。

業種別でみると、〈建設業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「雇用したい」が 5 割台となっている。

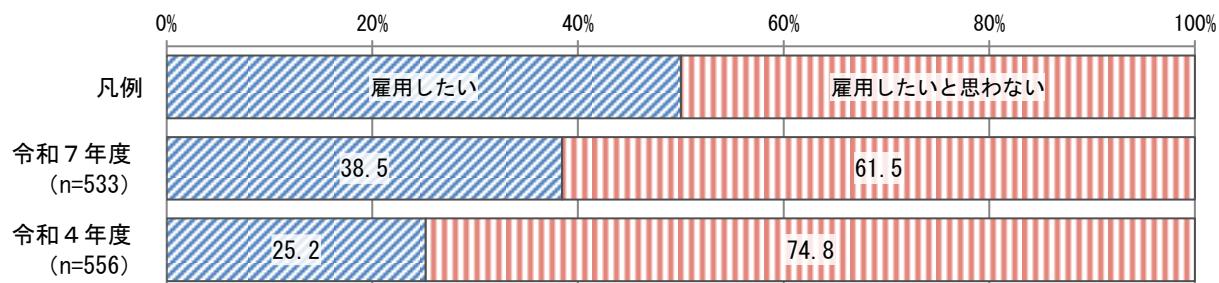
従業員規模別でみると、99 人以下の層で「雇用したいと思わない」が、100 人以上の層で「雇用したい」が、それぞれ高くなっている。

特に、〈300 人以上〉の層では、「雇用したい」が 75.8%と、その他の層より 23 ポイント以上高くなっている。

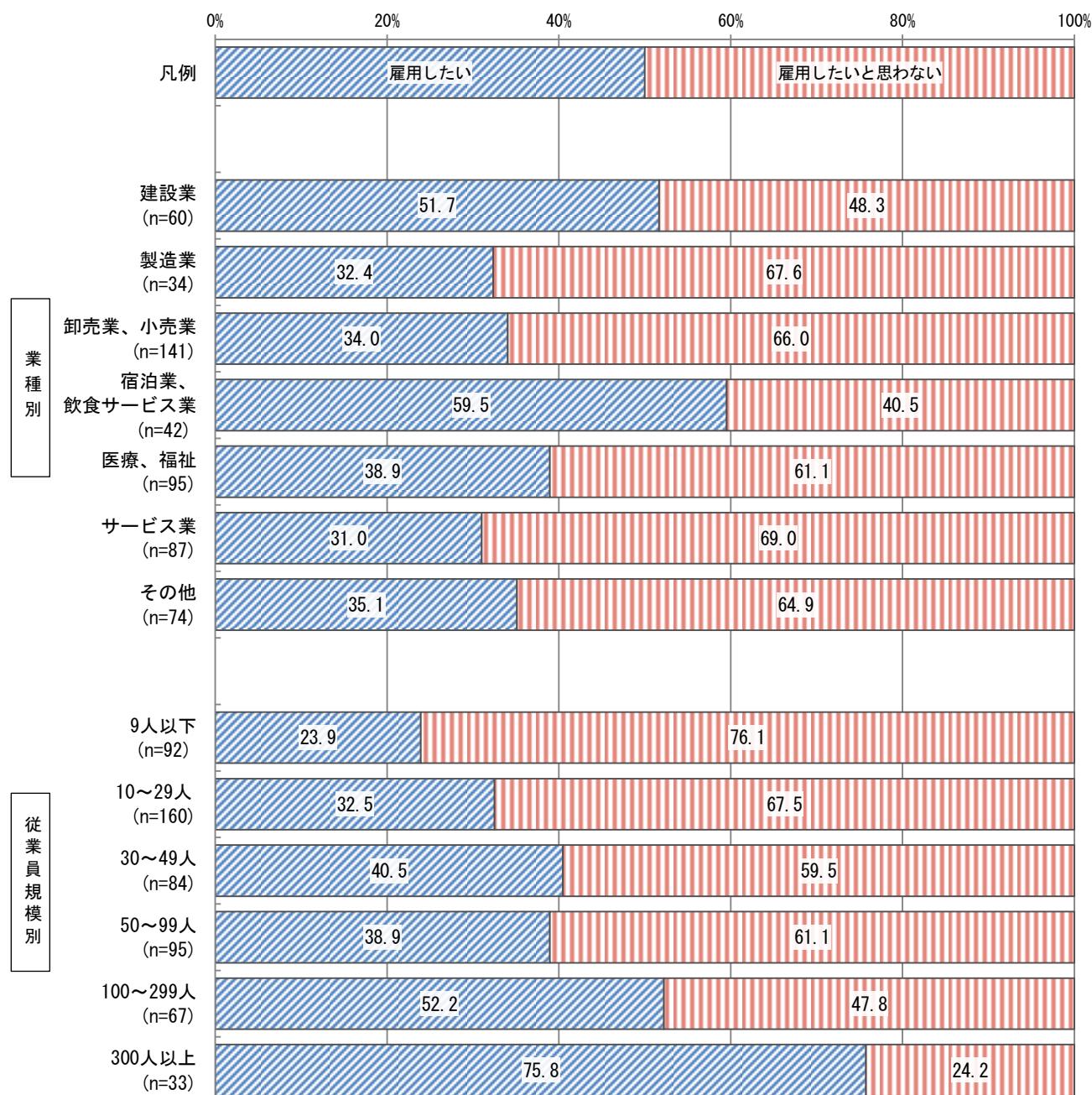
### ■今後の外国人の雇用意向 [回答数=533]



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（今後の外国人の雇用意向）】



### (3) 外国人を雇用するにあたっての課題

(3) 外国人を雇用するにあたっての課題はどのようなものがあると考えますか。【あてはまるもの全てに○】

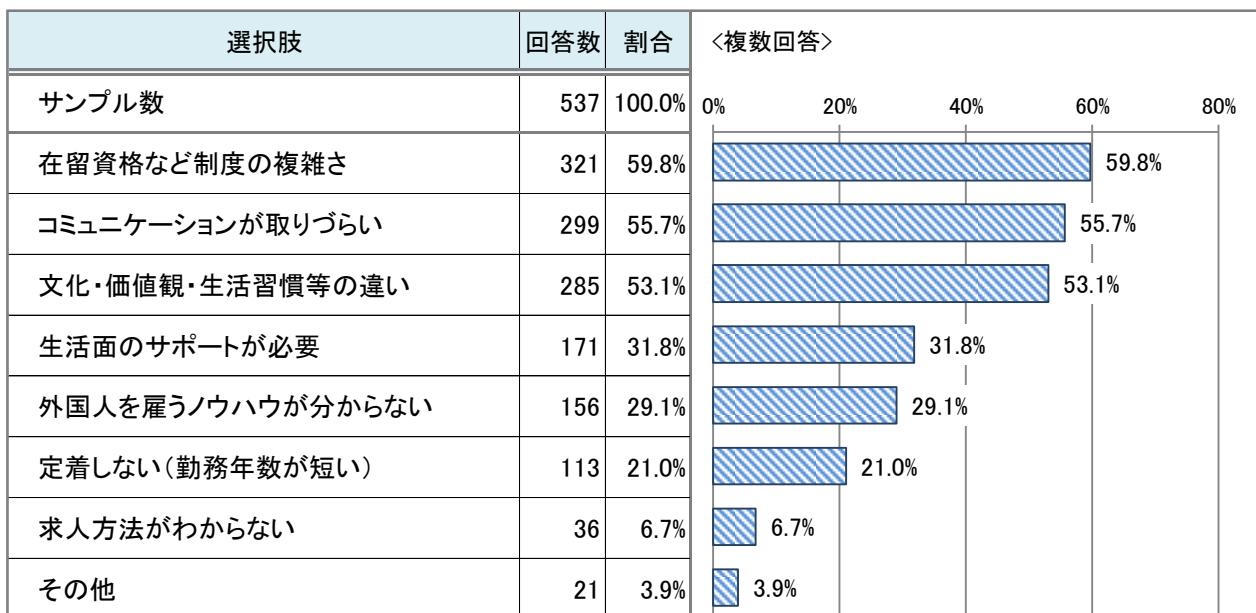
外国人を雇用するにあたっての課題については、「在留資格など制度の複雑さ」が 59.8%と最も高く、次いで「コミュニケーションが取りづらい」が 55.7%、「文化・価値観・生活習慣等の違い」が 53.1%の順となっている。

前回調査との比較では、「文化・価値観・生活習慣等の違い」が 13.3 ポイント、「在留資格など制度の複雑さ」が 11.9 ポイント、それぞれ増加している。

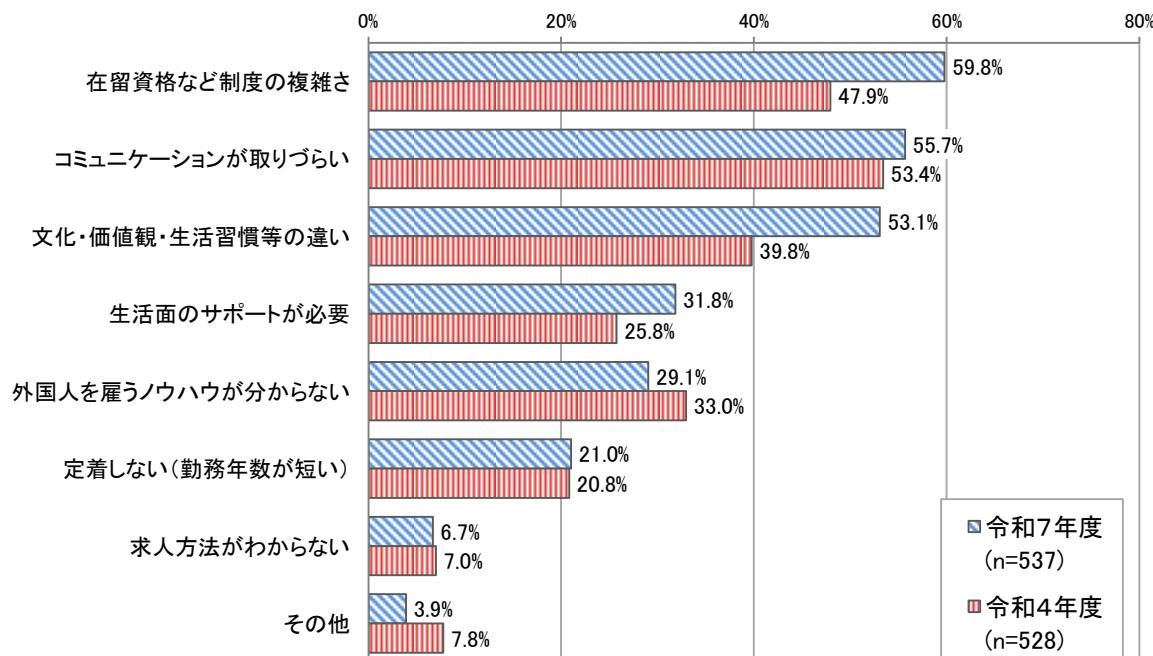
業種別でみると、〈建設業〉を除いたすべての層で「在留資格など制度の複雑さ」、「コミュニケーションが取りづらい」、「文化・価値観・生活習慣等の違い」が上位 3 位以内となっており、〈建設業〉では「在留資格など制度の複雑さ」、「文化・価値観・生活習慣等の違い」に次いで、「生活面のサポートが必要」が 3 位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「在留資格など制度の複雑さ」、「コミュニケーションが取りづらい」、「文化・価値観・生活習慣等の違い」が上位 3 位以内となっている。

#### ■外国人を雇用するにあたっての課題〔回答数=537〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（外国人を雇用するにあたっての課題）】

※ ■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	複在留資格など制度の複雑さ	がコミュニケーションが取りづらい－ション	習文化慣化等・の価値違－い観・生活	数定が着短しない－い（勤務年）	必生要生活面のサポートが	い求人方法がわからな	ウ外が外国人を雇うノウハウ	その他の
業種別	建設業	60	45	24	30	15	26	4	16	2
		100%	75.0%	40.0%	50.0%	25.0%	43.3%	6.7%	26.7%	3.3%
	製造業	34	19	21	21	7	13	4	7	1
		100%	55.9%	61.8%	61.8%	20.6%	38.2%	11.8%	20.6%	2.9%
	卸売業、小売業	141	86	79	70	29	38	10	53	3
		100%	61.0%	56.0%	49.6%	20.6%	27.0%	7.1%	37.6%	2.1%
	宿泊業、飲食サービス業	42	24	23	22	14	11	2	11	1
		100%	57.1%	54.8%	52.4%	33.3%	26.2%	4.8%	26.2%	2.4%
従業員規模別	医療、福祉	92	55	53	50	18	32	5	23	3
		100%	59.8%	57.6%	54.3%	19.6%	34.8%	5.4%	25.0%	3.3%
	サービス業	86	47	51	48	19	27	8	28	6
		100%	54.7%	59.3%	55.8%	22.1%	31.4%	9.3%	32.6%	7.0%
	その他	82	45	48	44	11	24	3	18	5
		100%	54.9%	58.5%	53.7%	13.4%	29.3%	3.7%	22.0%	6.1%
	9人以下	88	46	42	34	24	20	9	28	3
		100%	52.3%	47.7%	38.6%	27.3%	22.7%	10.2%	31.8%	3.4%
	10～29人	161	90	90	81	34	43	12	47	9
		100%	55.9%	55.9%	50.3%	21.1%	26.7%	7.5%	29.2%	5.6%
	30～49人	83	49	43	43	17	22	2	25	4
		100%	59.0%	51.8%	51.8%	20.5%	26.5%	2.4%	30.1%	4.8%
	50～99人	95	69	59	58	21	37	8	34	3
		100%	72.6%	62.1%	61.1%	22.1%	38.9%	8.4%	35.8%	3.2%
	100～299人	75	44	46	48	13	32	2	14	1
		100%	58.7%	61.3%	64.0%	17.3%	42.7%	2.7%	18.7%	1.3%
	300人以上	34	22	19	21	4	16	3	8	1
		100%	64.7%	55.9%	61.8%	11.8%	47.1%	8.8%	23.5%	2.9%

#### (4) 外国人の在留資格別構成

(4) 外国人の雇用人数を在留資格別にご記入ください。【数字を記入】

外国人の在留資格別構成については、「技能実習」が40.9%と最も高く、次いで「特定技能」が26.4%、「永住者、定住者、日本人の配偶者等」が16.8%の順となっている。

性別構成については、「男性」が48.0%、「女性」が52.0%となっている。

前回調査との比較では、「特定技能」が18.5ポイント増加、「技能実習」が12.8ポイント減少している。

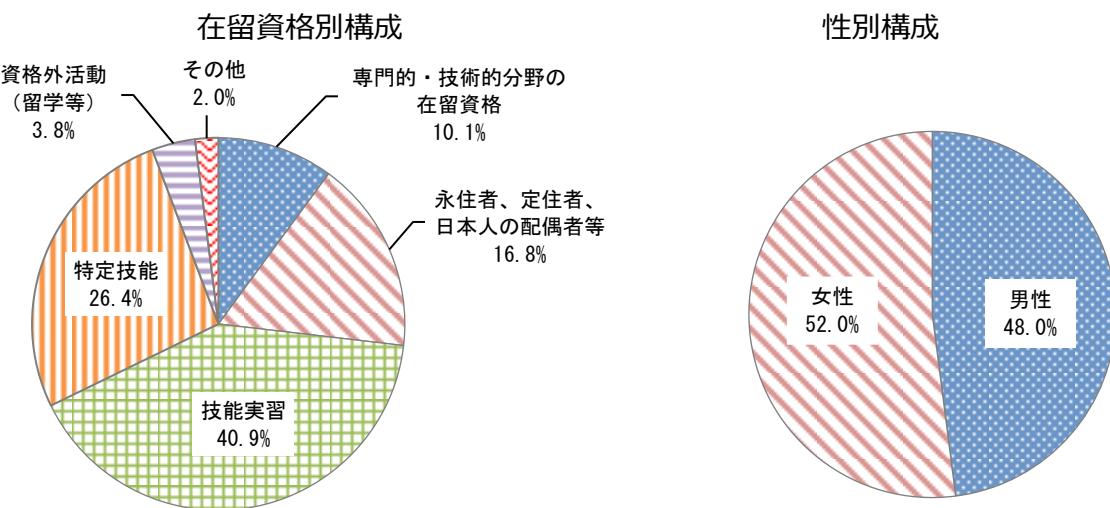
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「技能実習」が最も高く、次いで「特定技能」、「永住者、定住者、日本人の配偶者等」の順となっている。

また、〈男性〉では「専門的・技術的分野の在留資格」が14.3%と〈女性〉より8ポイント高く、〈女性〉では「技能実習」が45.7%と〈男性〉より10.2ポイント高くなっている。

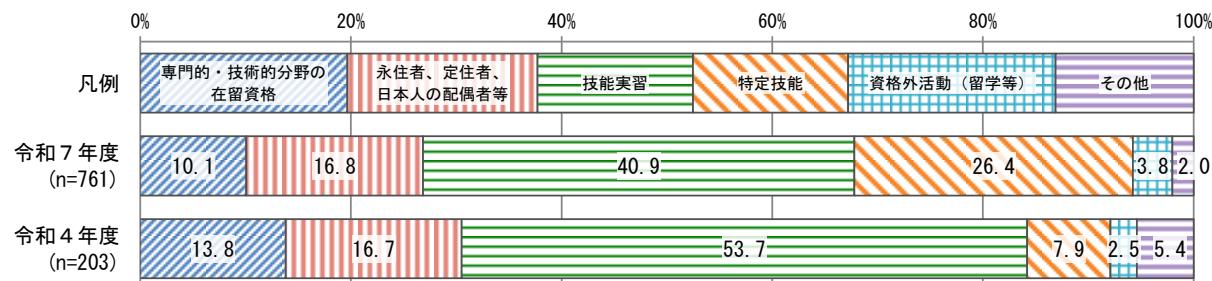
業種別でみると、〈建設業〉、〈製造業〉で「技能実習」が6割台、〈医療、福祉〉で「特定技能」が71.6%、〈サービス業〉で「専門的・技術的分野の在留資格」が50.0%、〈その他〉で「永住者、定住者、日本人の配偶者等」が55.8%と、他の層より高くなっている。

従業員規模別でみると、299人以下の層で「技能実習」が、〈300人以上〉で「永住者、定住者、日本人の配偶者等」が、それぞれ最も高く、特に、「永住者、定住者、日本人の配偶者等」について、〈300人以上〉で45.0%と、他の層より18ポイント以上高くなっている。

#### ■外国人の在留資格別構成〔対象者数=761、回答数=80〕

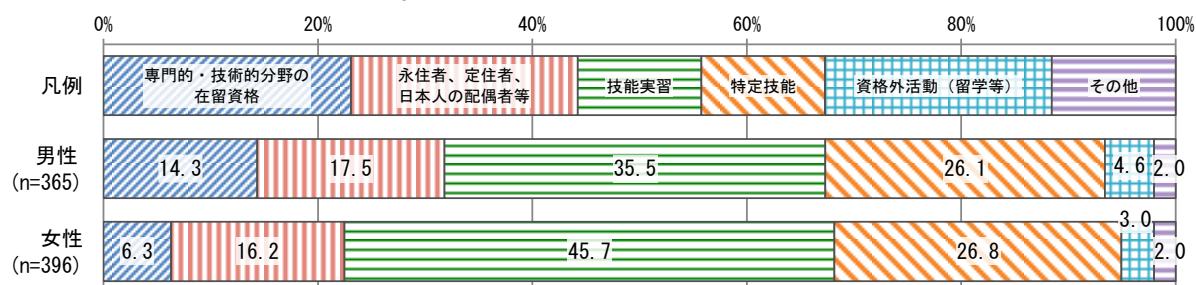


#### 【前回との比較】

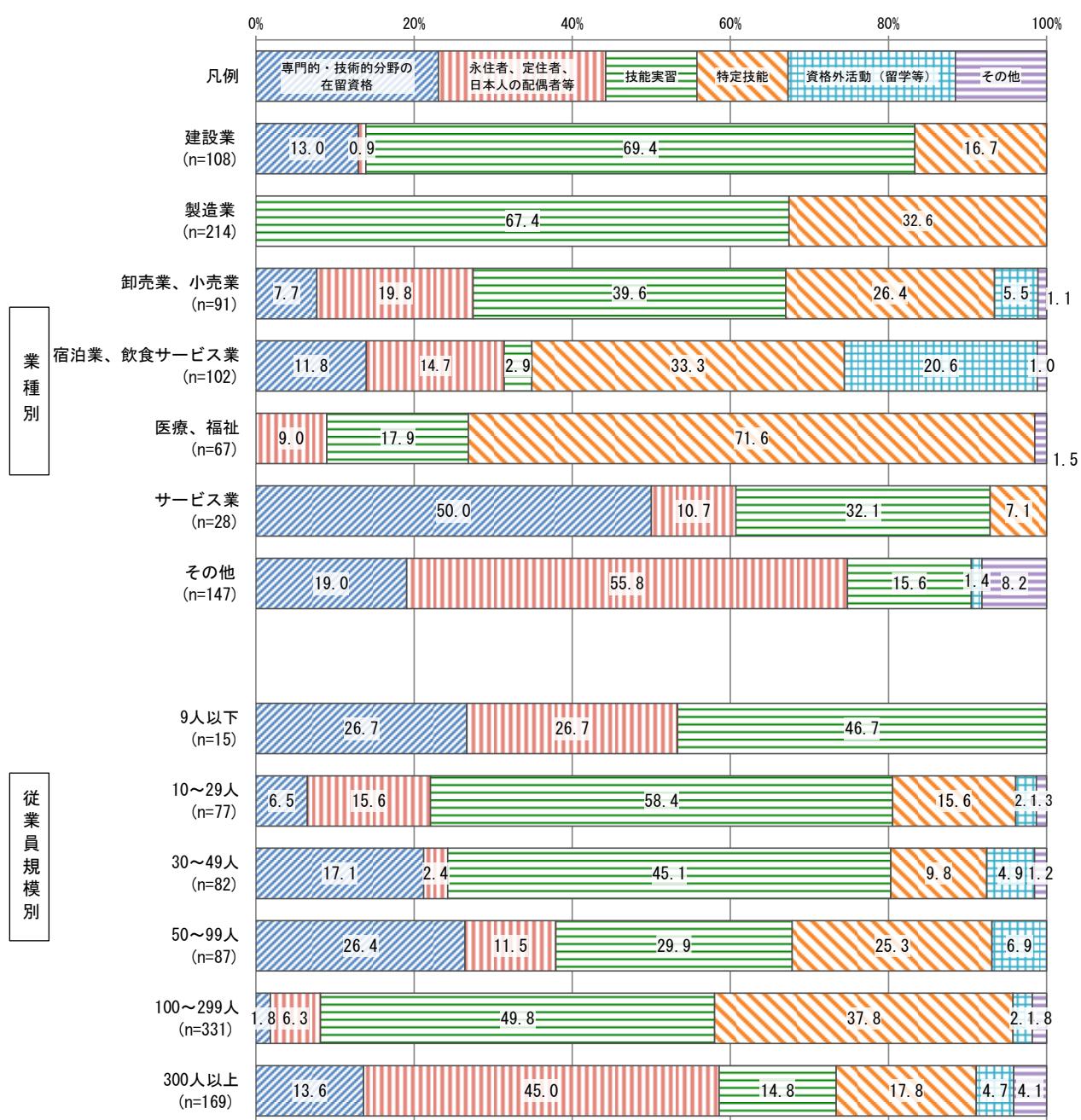


※前回との比較のグラフの n は対象者数を表す。

## 【性別（外国人の在留資格別構成）】



## 【業種別／従業員規模別（外国人の在留資格別構成）】



※性別、業種別／従業員規模別のグラフの n は対象者数を表す。

## (5) 外国人を雇用している（今後雇用したい）理由

(5) 外国人を雇用している（または雇用したい）理由についてお答えください。【あてはまるもの全てに○】

外国人を雇用している（今後雇用したい）理由については、「人材不足を補うため」が 82.6%と最も高く、次いで「優秀な人材が見つかる（見つかった）から」が 35.9%、「海外進出など新しい市場の開拓のため」が 5.6%の順となっている。

前回調査との比較では、「人材不足を補うため」が 20.2 ポイント増加、「優秀な人材が見つかる（見つかった）から」が 8.9 ポイント減少している。

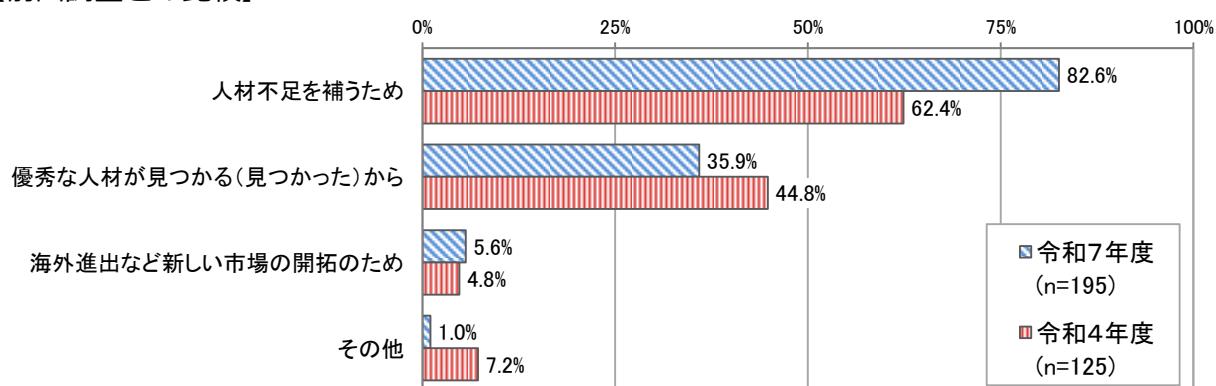
業種別でみると、〈その他〉では「優秀な人材が見つかる（見つかった）から」が 59.1%、その他層で「人材不足を補うため」が 8～9 割台と、それぞれ最も高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「人材不足を補うため」が最も高く、次いで「優秀な人材が見つかる（見つかった）から」の順となっている。

### ■外国人を雇用している（今後雇用したい）理由 [回答数=195]



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（外国人を雇用している（今後雇用したい）理由】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	人材不足を補うため	優秀な人材が見つかる	場海外開拓などのため新しい市	その他
上段：回答数 下段：回答割合(%)						
業種別	建設業	31	26	12	1	1
		100%	83.9%	38.7%	3.2%	3.2%
	製造業	10	9	1	0	0
		100%	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	卸売業、小売業	49	44	11	3	0
		100%	89.8%	22.4%	6.1%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	24	20	10	5	0
		100%	83.3%	41.7%	20.8%	0.0%
	医療、福祉	35	31	11	0	0
		100%	88.6%	31.4%	0.0%	0.0%
	サービス業	24	20	12	2	0
		100%	83.3%	50.0%	8.3%	0.0%
	その他	22	11	13	0	1
		100%	50.0%	59.1%	0.0%	4.5%
従業員規模別	9人以下	17	14	6	0	0
		100%	82.4%	35.3%	0.0%	0.0%
	10～29人	50	40	19	3	1
		100%	80.0%	38.0%	6.0%	2.0%
	30～49人	32	28	13	4	0
		100%	87.5%	40.6%	12.5%	0.0%
	50～99人	37	29	14	1	1
		100%	78.4%	37.8%	2.7%	2.7%
従業員規模別	100～299人	34	29	9	0	0
		100%	85.3%	26.5%	0.0%	0.0%
従業員規模別	300人以上	25	21	9	3	0
		100%	84.0%	36.0%	12.0%	0.0%

## 9. 非正規従業員について

### A 雇用状況

#### (1) 非正規従業員の雇用状況

(1) 現在(7月1日)、非正規従業員を雇用していますか。【1つに○】

非正規従業員の雇用状況については、「雇用している」が78.8%と最も高く、次いで「雇用していない」が21.2%の順となっている。

業種別でみると、すべての層で「雇用している」の割合が高くなっている。

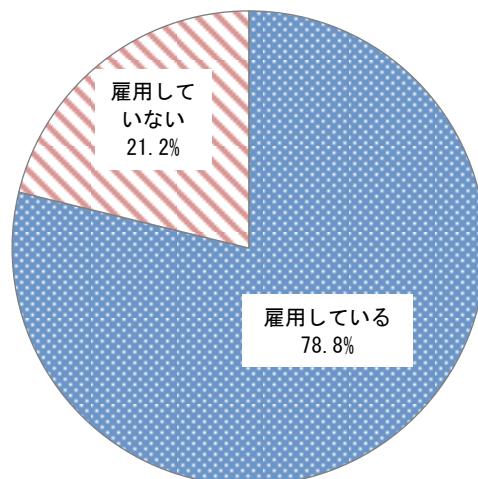
特に、〈医療、福祉〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉は9割台と高くなっている。

また、〈建設業〉は「雇用している」が51.7%と他の層より14ポイント以上低くなっている。

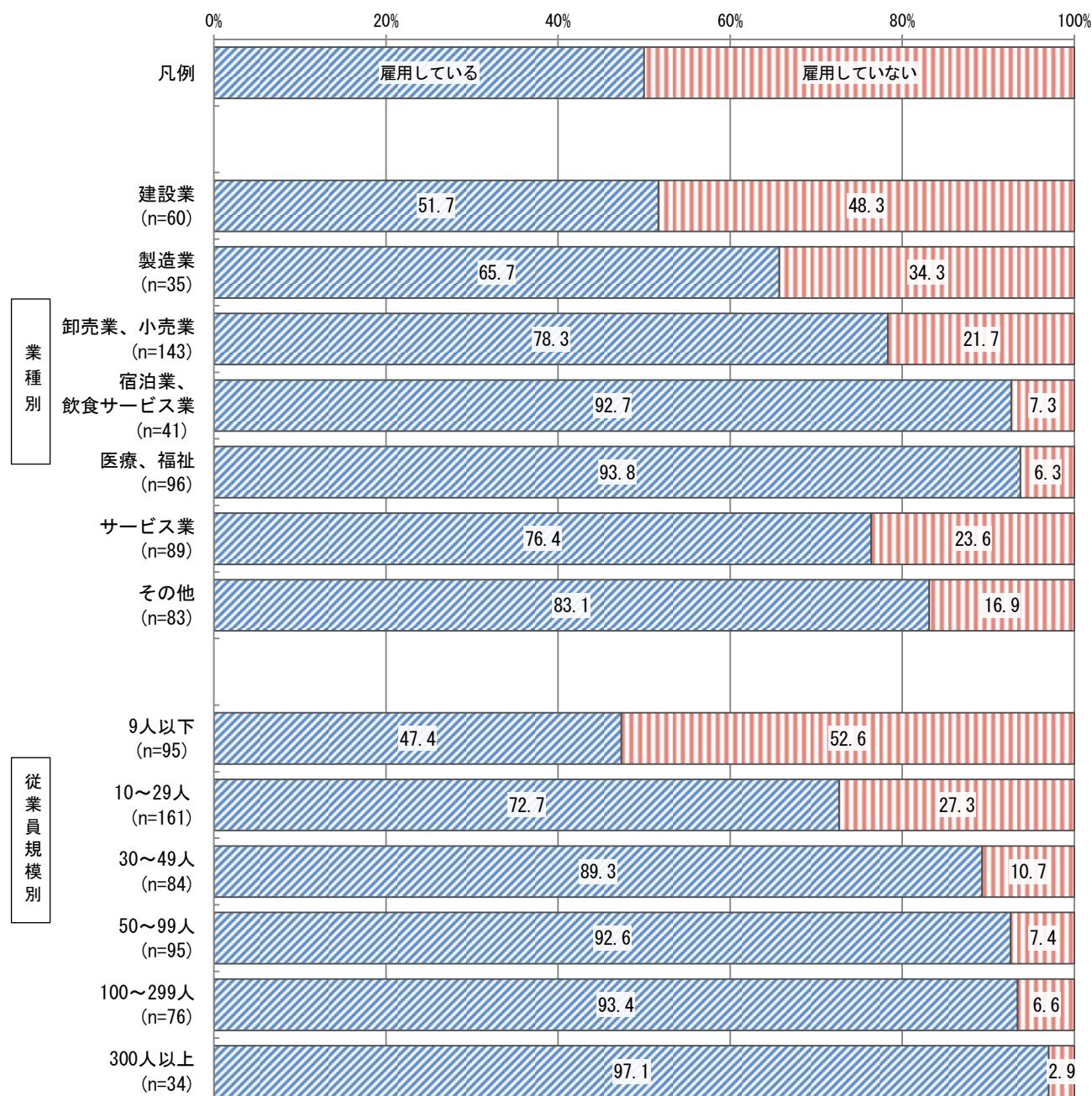
従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「雇用している」の割合が高く、50人以上の層では9割台となっている。

また、〈9人以下〉の層では「雇用している」が47.4%と、10人以上の層より25ポイント以上低くなっている。

#### ■非正規従業員の雇用状況 [回答数=547]



【業種別／従業員規模別（非正規従業員の雇用状況）】



## (2) 非正規従業員の年齢構成

(2) 非正規従業員の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。(7月1日現在)【数字を記入】

非正規従業員の年齢構成については、「50～59歳未満」が17.5%と最も高く、次いで「20～29歳」が16.5%、「65歳以上」が16.1%の順となっている。

性別構成については、「男性」が33.5%、「女性」が66.5%となっている。

性別でみると、〈男性〉では「65歳以上」が24.0%と最も高く、〈女性〉より11.9ポイント、〈女性〉では「50～59歳」が21.6%と最も高く、〈男性〉より12.2ポイント、それぞれ高くなっている。

また、29歳以下について、〈男性〉では38.7%、〈女性〉では24.3%と、〈男性〉が〈女性〉より14.4ポイント高くなっている。

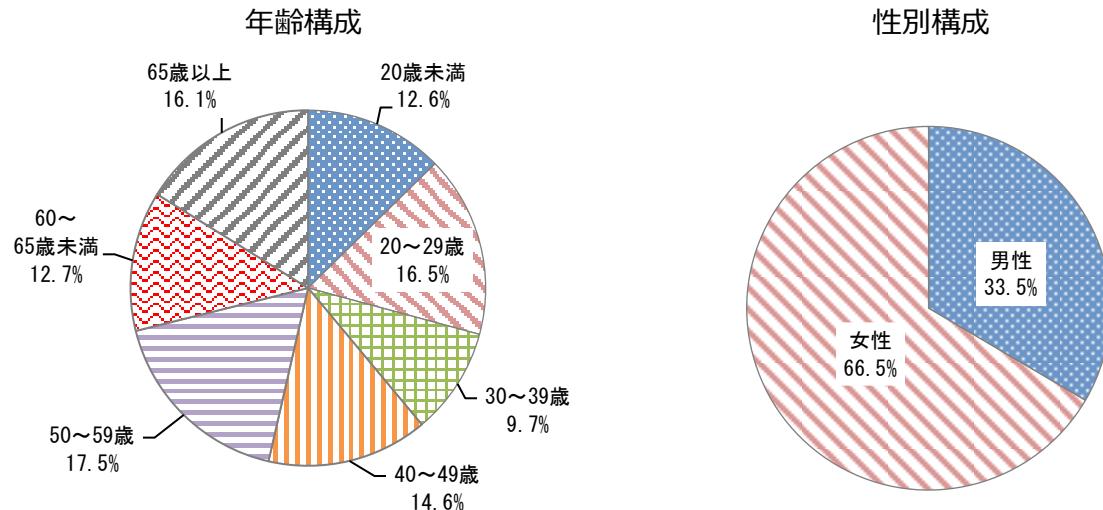
業種別でみると、〈製造業〉で「20～29歳」が、〈卸売業、小売業〉、〈その他〉で「50～59歳」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「20歳未満」が、その他の層で「65歳以上」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「20歳未満」が28.8%とその他の層より17ポイント以上高くなっている。

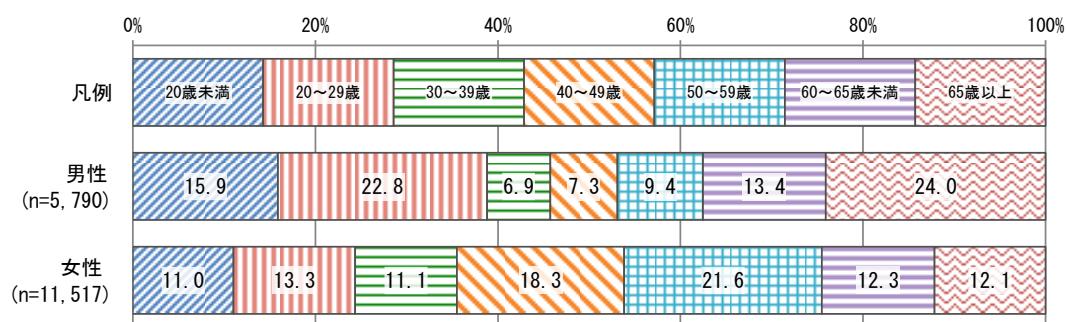
従業員規模別でみると、29人以下の層と〈50～99人〉で「65歳以上」が、〈30～49人〉で「40～49歳」が、〈100～299人〉で「50～59歳」が、〈300人以上〉で「20～29歳」が、それぞれ最も高くなっている。

また、29歳以下について、〈300人以上〉では40.6%と、他の層より22ポイント以上高くなっている。

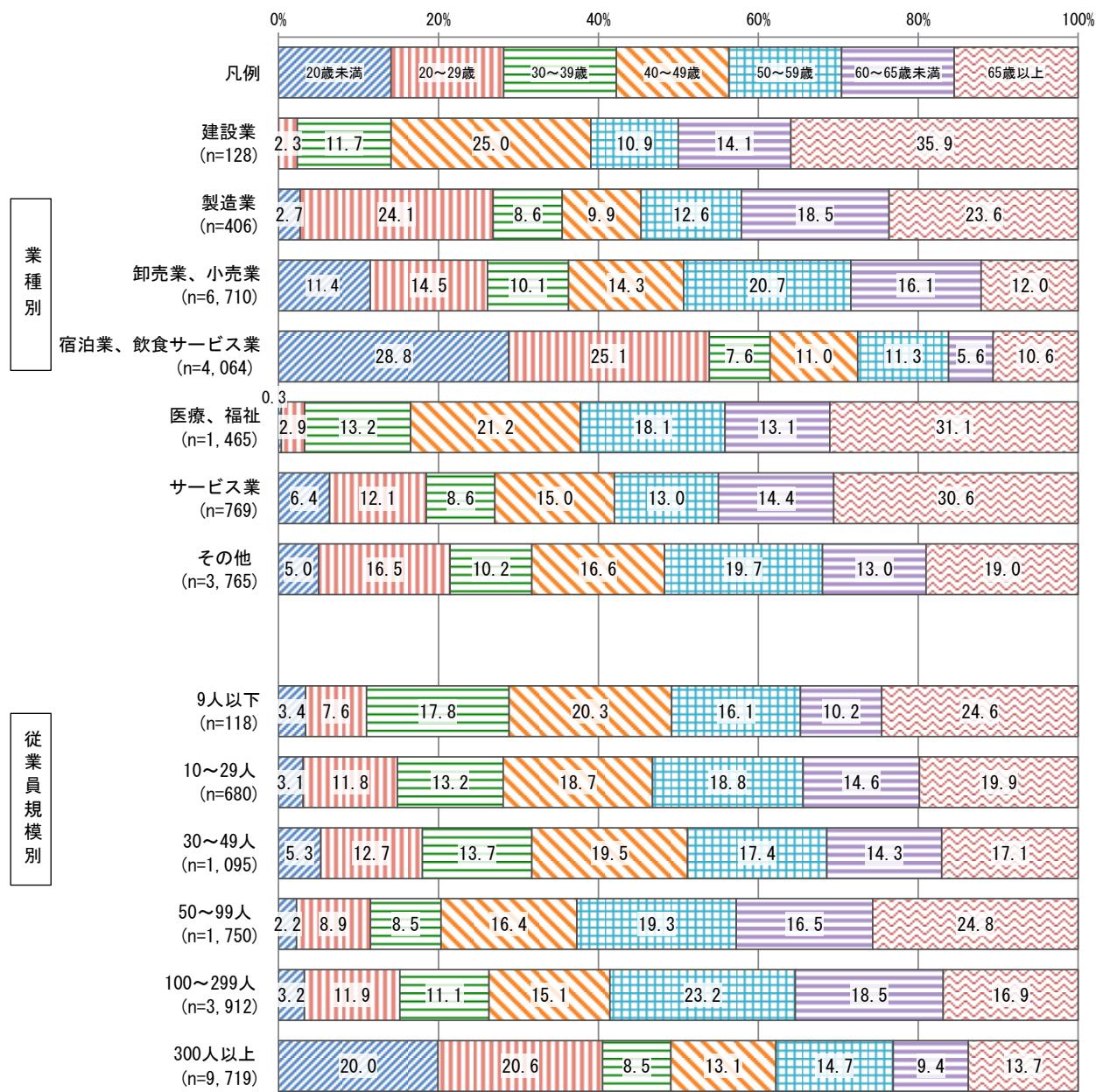
### ■非正規従業員の年齢構成／性別構成〔対象者数=17,307、回答数=413〕



### 【性別（非正規従業員の年齢構成）】



### 【業種別／従業員規模別（非正規従業員の年齢構成）】



※性別、業種別／従業員規模別のグラフの n は対象者数を表す。

### (3) 非正規従業員の職種

(3) 非正規従業員が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

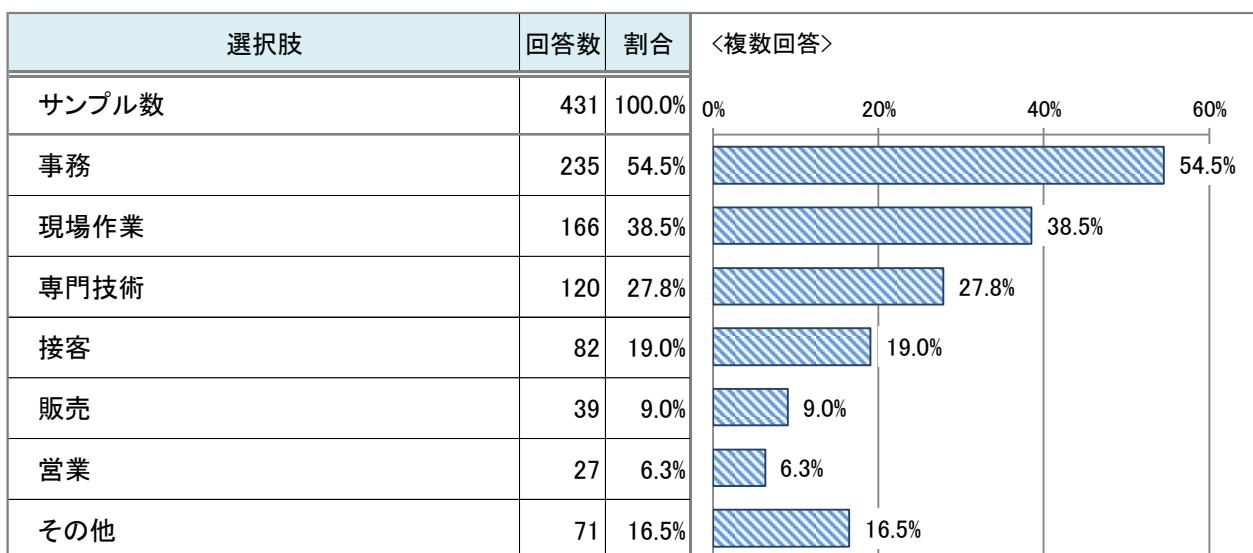
非正規従業員の職種については、「事務」が 54.5%と最も高く、次いで「現場作業」が 38.5%、「専門技術」が 27.8%の順となっている。

業種別でみると、〈製造業〉、〈卸売業、小売業〉で「現場作業」が、〈医療、福祉〉で「専門技術」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「接客」が、その他の層で「事務」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「接客」が 76.3%、〈医療、福祉〉では「専門技術」が 70.0%と、それぞれその他の層より 45 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〉では「現場作業」が最も高く、次いで「専門技術」の順、その他の層では「事務」が最も高く、次いで「現場作業」の順となっている。

#### ■非正規従業員の職種〔回答数=431〕



【業種別／従業員規模別（非正規従業員の職種）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	事務	販売	接客	営業	現場作業	専門技術	その他
上段：回答数									
下段：回答割合(%)									
業種別	建設業	31	<b>22</b>	0	0	0	<b>9</b>	4	3
		100%	<b>71.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	<b>29.0%</b>	12.9%	9.7%
	製造業	23	<b>12</b>	1	2	1	<b>18</b>	4	0
		100%	<b>52.2%</b>	4.3%	8.7%	4.3%	<b>78.3%</b>	17.4%	0.0%
	卸売業、小売業	112	<b>63</b>	24	21	17	<b>65</b>	12	16
		100%	<b>56.3%</b>	21.4%	18.8%	15.2%	<b>58.0%</b>	10.7%	14.3%
	宿泊業、飲食サービス業	38	7	3	<b>29</b>	2	<b>15</b>	3	6
		100%	18.4%	7.9%	<b>76.3%</b>	5.3%	<b>39.5%</b>	7.9%	15.8%
従業員規模別	医療、福祉	90	<b>41</b>	0	5	0	<b>17</b>	<b>63</b>	22
		100%	<b>45.6%</b>	0.0%	5.6%	0.0%	18.9%	<b>70.0%</b>	24.4%
	サービス業	68	<b>47</b>	7	20	4	<b>22</b>	17	5
		100%	<b>69.1%</b>	10.3%	29.4%	5.9%	<b>32.4%</b>	25.0%	7.4%
	その他	69	<b>43</b>	4	5	3	<b>20</b>	17	19
		100%	<b>62.3%</b>	5.8%	7.2%	4.3%	<b>29.0%</b>	24.6%	27.5%
	9人以下	45	<b>27</b>	4	8	1	<b>10</b>	8	4
		100%	<b>60.0%</b>	8.9%	17.8%	2.2%	<b>22.2%</b>	17.8%	8.9%
従業員規模別	10～29人	117	<b>55</b>	8	20	12	<b>37</b>	25	22
		100%	<b>47.0%</b>	6.8%	17.1%	10.3%	<b>31.6%</b>	21.4%	18.8%
	30～49人	75	27	5	18	0	<b>30</b>	<b>28</b>	9
		100%	36.0%	6.7%	24.0%	0.0%	<b>40.0%</b>	<b>37.3%</b>	12.0%
	50～99人	88	<b>49</b>	10	16	5	<b>44</b>	25	12
		100%	<b>55.7%</b>	11.4%	18.2%	5.7%	<b>50.0%</b>	28.4%	13.6%
	100～299人	71	<b>48</b>	6	12	3	<b>29</b>	23	18
		100%	<b>67.6%</b>	8.5%	16.9%	4.2%	<b>40.8%</b>	32.4%	25.4%
従業員規模別	300人以上	33	<b>28</b>	5	8	5	<b>15</b>	9	6
		100%	<b>84.8%</b>	15.2%	24.2%	15.2%	<b>45.5%</b>	27.3%	18.2%

#### (4) 非正規従業員の平均賃金

(4) 非正規従業員の1時間当たりの平均賃金はいくらですか。【数字を記入】

##### ①パートタイム労働者

パートタイム労働者の賃金については、全体で平均1,110円となっており、前回調査との比較では124円増加している。

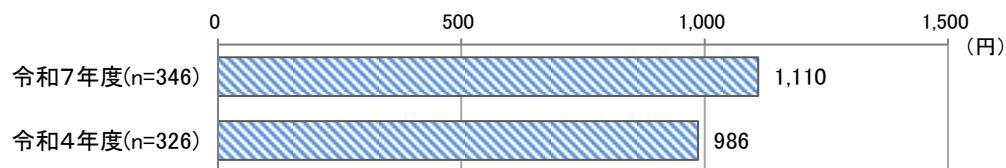
業種別でみると、〈医療、福祉〉が1,239円と最も高く、次いで〈建設業〉が1,154円、〈宿泊業、飲食サービス業〉が1,127円の順となっている。

従業員規模別でみると、〈50~99人〉が1,164円と最も高く、次いで〈9人以下〉が1,114円、〈10~29人〉が1,110円となっている。

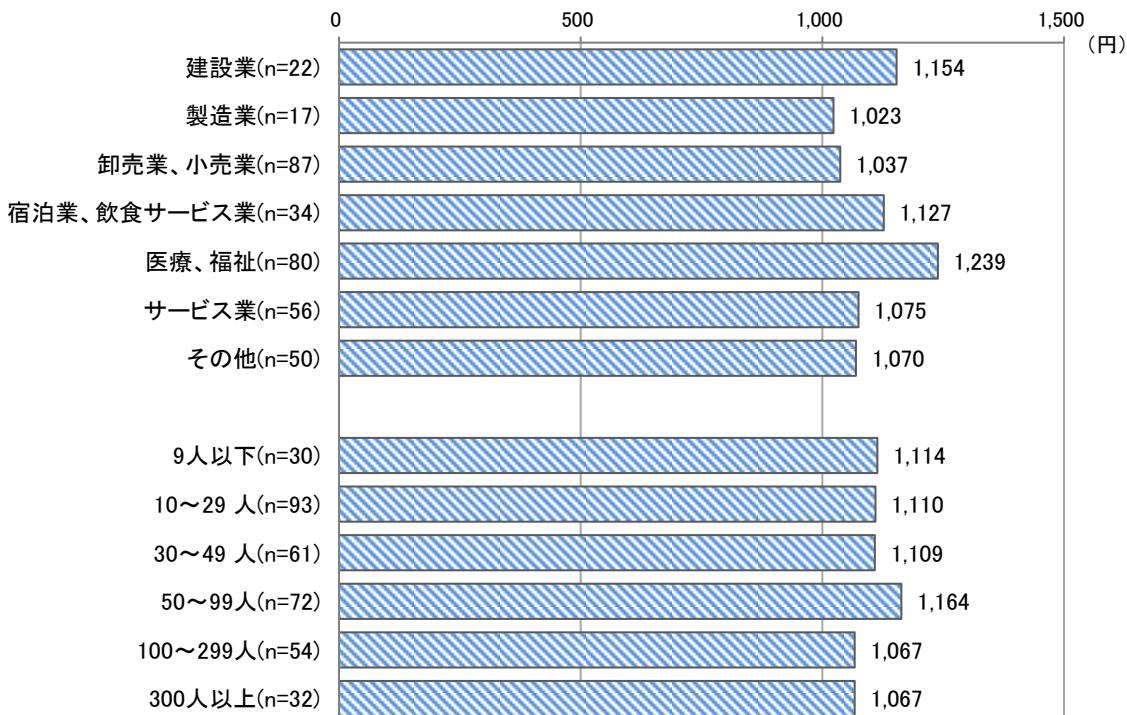
##### ■パートタイム労働者の平均賃金〔回答数=346〕



##### 【前回調査との比較】



##### 【業種別／従業員規模別（パートタイム労働者の平均賃金）】



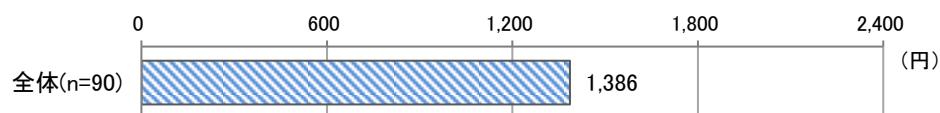
## ②契約社員

契約社員の賃金については、全体で平均 1,386 円となっており、前回調査との比較では 64 円増加している。

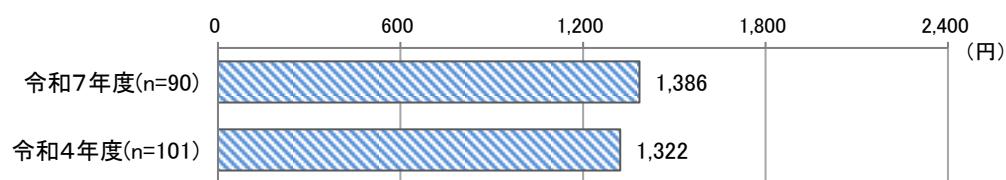
業種別でみると、サンプル数が限られるが、〈医療、福祉〉が 2,097 円と最も高く、次いで〈サービス業〉が 1,396 円、〈卸売業、小売業〉が 1,338 円の順となっている。

従業員規模別でみると、〈100～299 人〉が 1,527 円と最も高く、次いで〈30～49 人〉が 1,478 円、〈10～29 人〉が 1,396 円となっている。

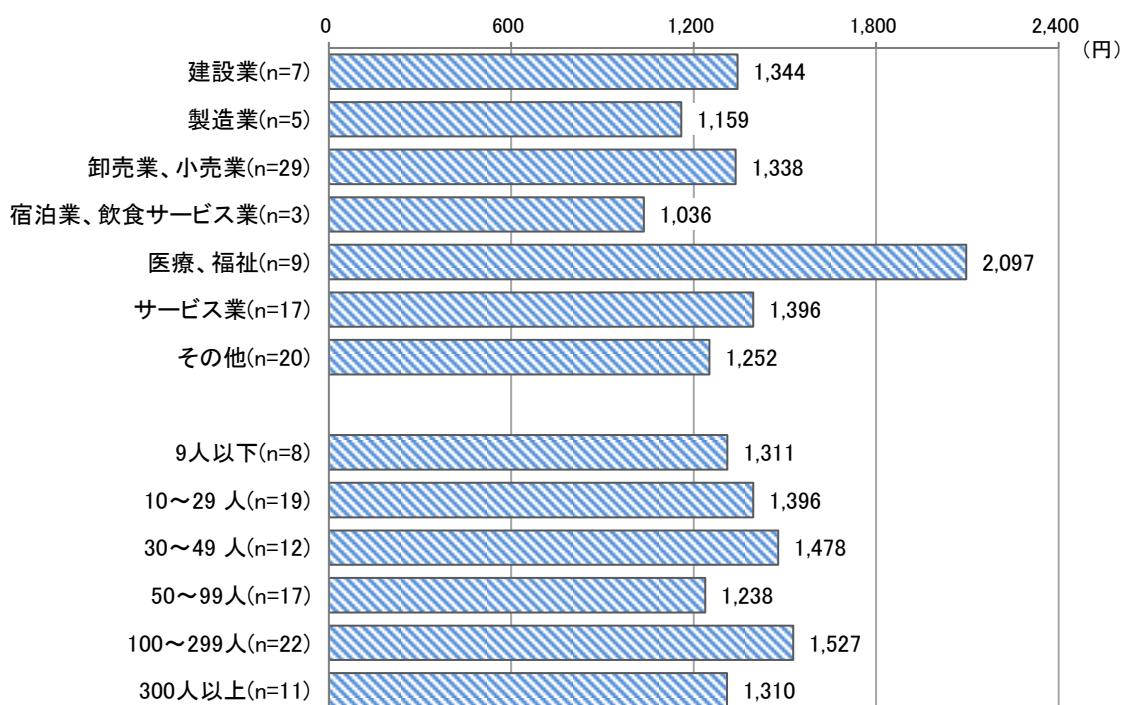
### ■ 契約社員の平均賃金〔回答数=90〕



### 【前回調査との比較】



### 【業種別／従業員規模別 (契約社員の平均賃金)】



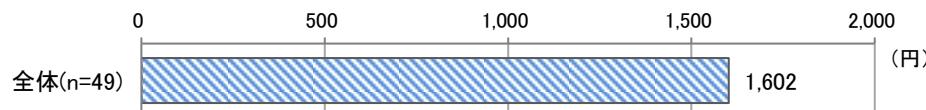
### ③派遣社員

派遣社員の平均賃金については、全体で平均 1,602 円となっており、前回調査との比較では 76 円増加している。

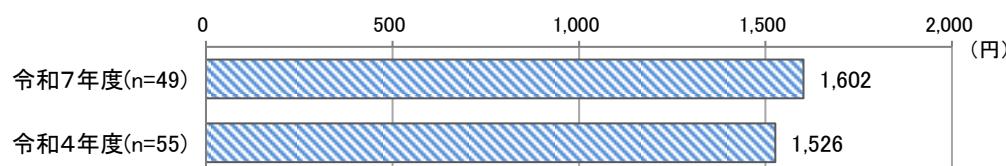
業種別でみると、サンプル数が限られるが、〈宿泊業、飲食サービス業〉が 1,830 円と最も高く、次いで〈建設業〉が 1,770 円、〈その他〉が 1,753 円の順となっている。

従業員規模別でみると、〈100～299 人〉が 1,685 円と最も高く、次いで〈300 人以上〉が 1,648 円、〈50～99 人〉が 1,616 円となっている。

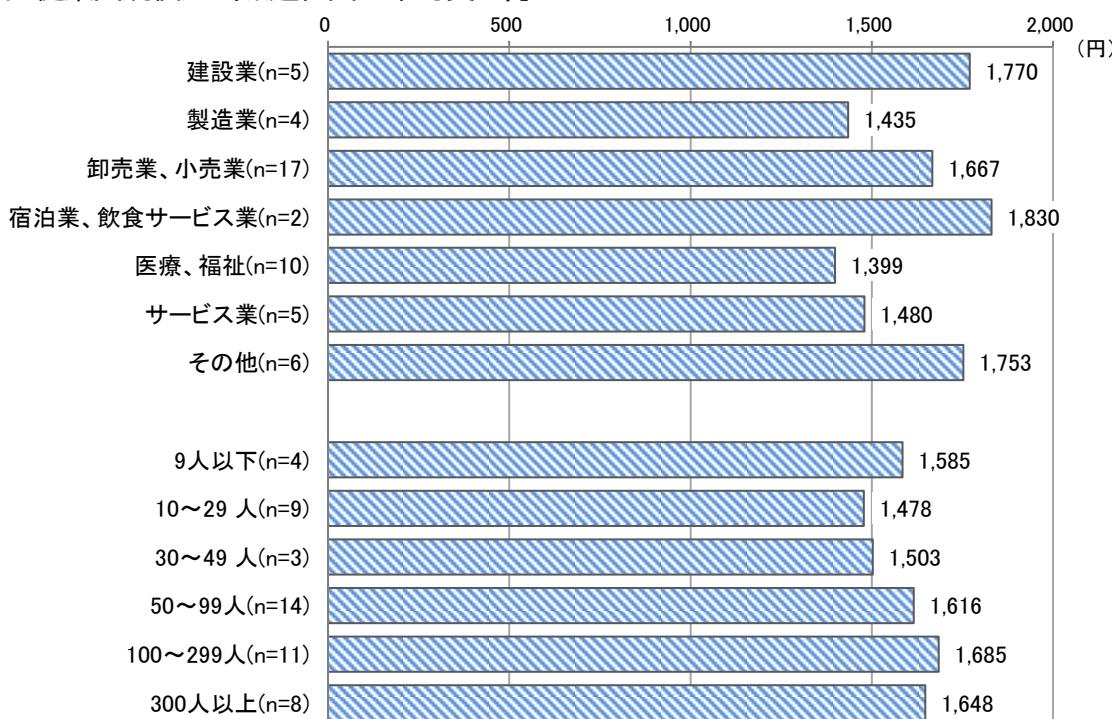
#### ■派遣社員の平均賃金〔回答数=49〕



#### 【前回調査との比較】



#### 【業種別／従業員規模別（派遣社員の平均賃金）】



## B 処遇改善

### (1) 現在の非正規従業員の処遇改善

(1) 現在取り組んでいる非正規従業員の処遇改善についてお答えください。【あてはまるもの全てに○】

現在の非正規従業員の処遇改善については、「賃上げなど給与の改善」が 72.0%と最も高く、次いで「正社員への登用」が 46.1%、「福利厚生の充実」が 29.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「賃上げなど給与の改善」が 18.8 ポイント、「有期雇用から無期雇用への転換」が 9.4 ポイントそれぞれ増加し、「取り組んでいない」が 7.6 ポイント減少している。

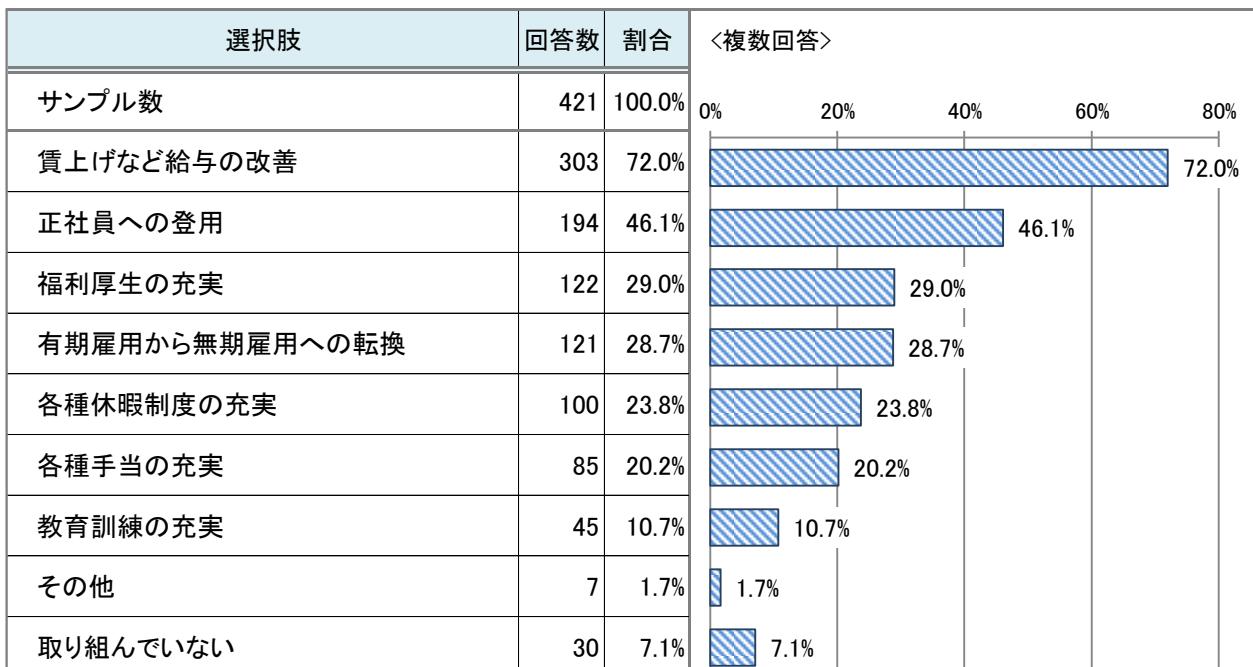
業種別でみると、すべての業種で「賃上げなど給与の改善」が最も高く、〈製造業〉では「正社員への登用」と「有期雇用から無期雇用への転換」が、その他の層では「正社員への登用」が、それぞれ 2 位となっている。

また、〈建設業〉では、「賃上げなど給与の改善」が 48.4%と他の層より 21 ポイント以上低くなっている。

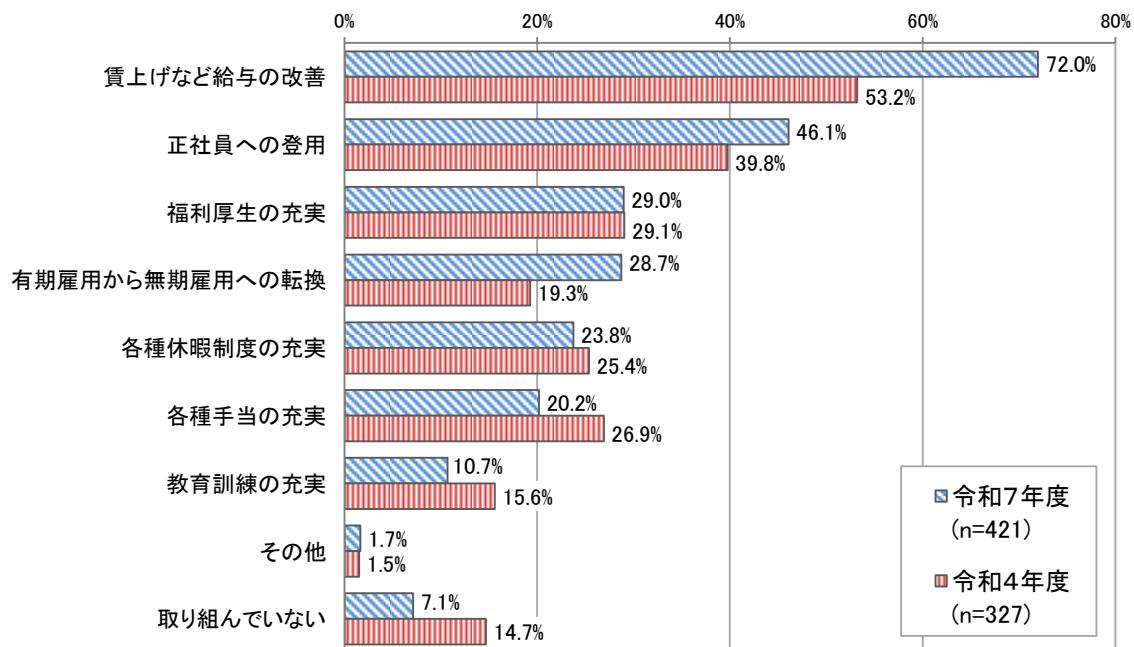
従業員規模別でみると、すべての層で〈賃上げなど給与の改善〉が最も高く、次いで〈9 人以下〉では「福利厚生の充実」が、その他の層では「正社員への登用」が、それぞれ 2 位となっている。

また、100 人以上の層では「有期雇用から無期雇用への転換」が 4~5 割台と、その他の層より 20 ポイント以上高くなっている。

#### ■現在の非正規従業員の処遇改善 [回答数 = 421]



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（現在の非正規従業員の処遇改善）】

※ ■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	正社員への登用	用有期の雇用転用から無期雇	善賃上げなど給与の改	各種手当の充実	各種休暇制度の充実	福利厚生の充実	教育訓練の充実	その他の	取り組んでいない
業種別	建設業	31	10	5	15	4	7	8	2	2	5
		100%	32.3%	16.1%	48.4%	12.9%	22.6%	25.8%	6.5%	6.5%	16.1%
	製造業	23	7	7	18	1	3	4	2	0	3
		100%	30.4%	30.4%	78.3%	4.3%	13.0%	17.4%	8.7%	0.0%	13.0%
	卸売業、小売業	112	53	35	85	14	28	29	7	1	10
		100%	47.3%	31.3%	75.9%	12.5%	25.0%	25.9%	6.3%	0.9%	8.9%
	宿泊業、飲食サービス業	38	21	9	30	5	5	4	3	1	0
		100%	55.3%	23.7%	78.9%	13.2%	13.2%	10.5%	7.9%	2.6%	0.0%
	医療、福祉	89	42	23	64	31	22	31	15	0	4
		100%	47.2%	25.8%	71.9%	34.8%	24.7%	34.8%	16.9%	0.0%	4.5%
従業員規模別	サービス業	68	28	16	49	14	18	27	6	2	7
		100%	41.2%	23.5%	72.1%	20.6%	26.5%	39.7%	8.8%	2.9%	10.3%
	その他	60	33	26	42	16	17	19	10	1	1
		100%	55.0%	43.3%	70.0%	26.7%	28.3%	31.7%	16.7%	1.7%	1.7%
	9人以下	44	10	9	32	9	13	16	5	1	3
		100%	22.7%	20.5%	72.7%	20.5%	29.5%	36.4%	11.4%	2.3%	6.8%
	10～29人	117	42	22	80	25	32	36	8	3	13
		100%	35.9%	18.8%	68.4%	21.4%	27.4%	30.8%	6.8%	2.6%	11.1%
	30～49人	75	35	17	53	14	15	18	7	1	5
		100%	46.7%	22.7%	70.7%	18.7%	20.0%	24.0%	9.3%	1.3%	6.7%
	50～99人	88	46	25	65	22	16	19	11	1	5
		100%	52.3%	28.4%	73.9%	25.0%	18.2%	21.6%	12.5%	1.1%	5.7%
	100～299人	62	37	31	47	11	11	19	9	1	4
		100%	59.7%	50.0%	75.8%	17.7%	17.7%	30.6%	14.5%	1.6%	6.5%
	300人以上	33	22	16	25	4	13	14	5	0	0
		100%	66.7%	48.5%	75.8%	12.1%	39.4%	42.4%	15.2%	0.0%	0.0%

## (2) 今後の非正規従業員の処遇改善

(2) 今後、新たに取り組みたい非正規従業員の処遇改善についてお答えください。【あてはまるもの全てに○】

今後の非正規従業員の処遇改善については、「賃上げなど給与の改善」が 33.1%と最も高く、次いで「正社員への登用」と「特に取り組む予定はない」が 23.3%、「各種手当の充実」が 19.4%の順くなっている。

前回調査との比較では、「特に取り組む予定はない」が 10.8 ポイント減少している。

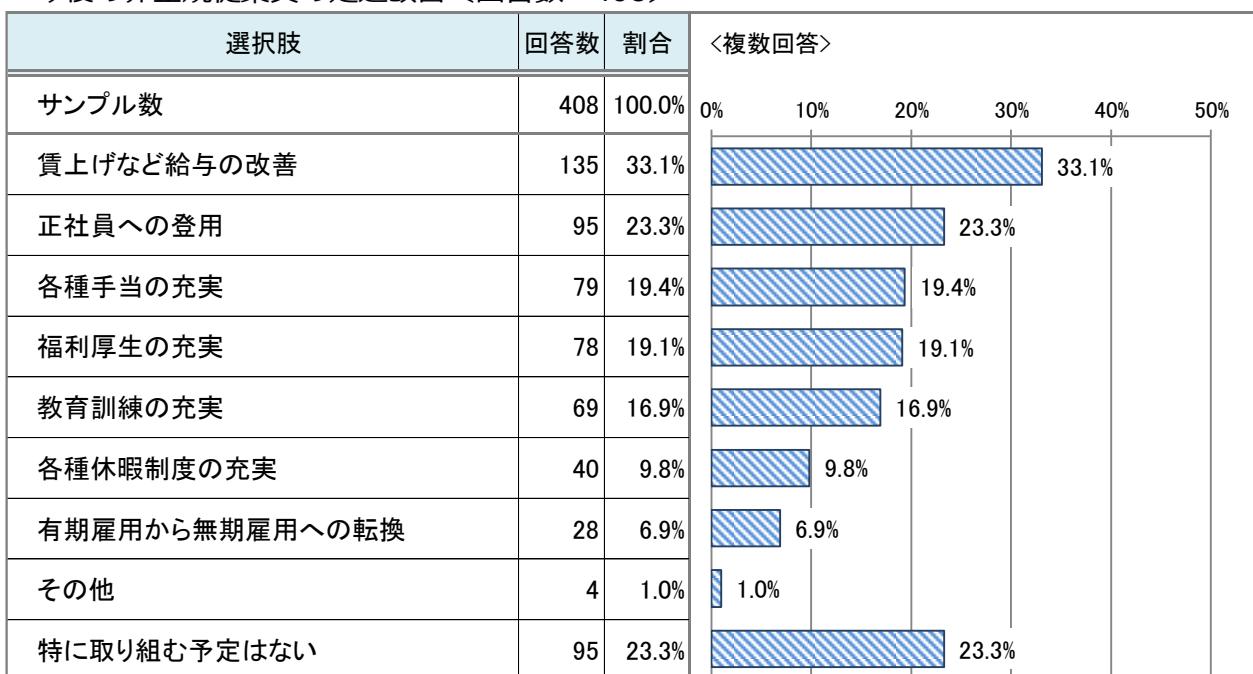
業種別でみると、〈建設業〉で「各種手当の充実」と「特に取り組む予定はない」が、その他の層で「賃上げなど給与の改善」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「賃上げなど給与の改善」が他の層より 15 ポイント以上、「正社員への登用」が 9 ポイント以上高くなっている。

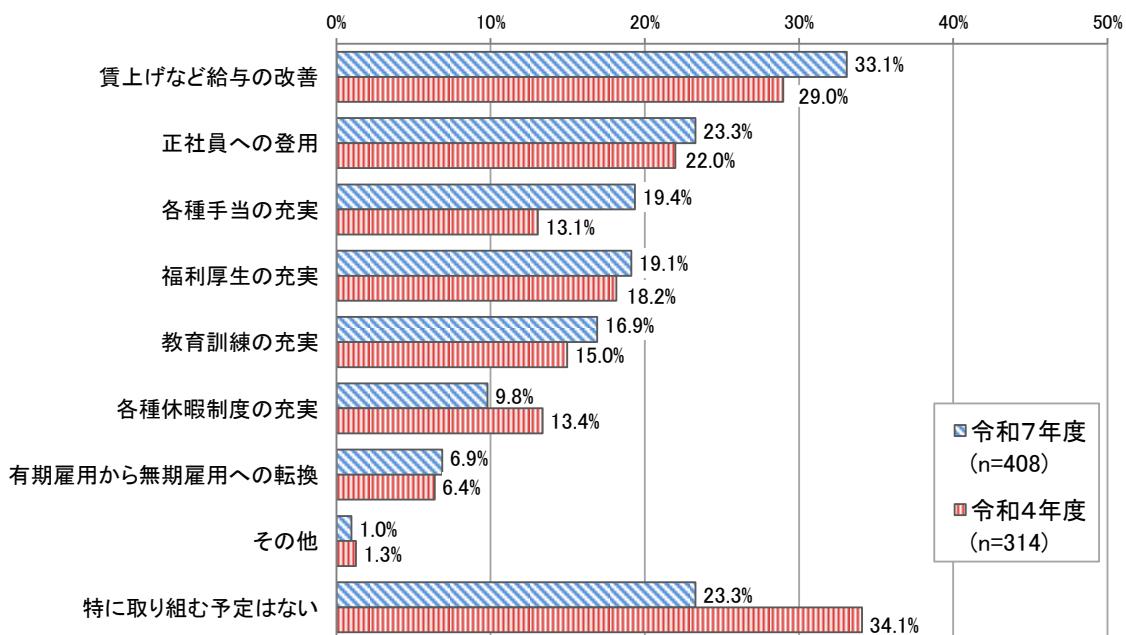
従業員規模別でみると、49 人以下の層で「賃上げなど給与の改善」が、〈50～99 人〉で「賃上げなど給与の改善」と「特に取り組む予定はない」が、〈100～299 人〉で「特に取り組む予定はない」が、〈300 人以上〉で「教育訓練の充実」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈300 人以上〉では「教育訓練の充実」が 38.7%と、他の層と比較して 21 ポイント以上高くなっている。

### ■今後の非正規従業員の処遇改善〔回答数＝408〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（今後の非正規従業員の年齢構成）】

※ ■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	正社員への登用	用有へ期の雇用転用から無期雇換か ら無期雇	善賃上げなど給与の改 善	各種手当の充実	各種休暇制度の充実	福利厚生の充実	教育訓練の充実	その他の 取り組み	特に取り組む予定は
業種別	建設業	30	6	3	6	10	4	8	1	2	10
		100%	20.0%	10.0%	20.0%	33.3%	13.3%	26.7%	3.3%	6.7%	33.3%
	製造業	23	4	3	7	3	1	3	3	0	6
		100%	17.4%	13.0%	30.4%	13.0%	4.3%	13.0%	13.0%	0.0%	26.1%
	卸売業、小売業	108	21	6	37	23	14	22	24	0	20
		100%	19.4%	5.6%	34.3%	21.3%	13.0%	20.4%	22.2%	0.0%	18.5%
	宿泊業、飲食サービス業	38	14	5	19	11	3	10	7	0	4
		100%	36.8%	13.2%	50.0%	28.9%	7.9%	26.3%	18.4%	0.0%	10.5%
従業員規模別	医療、福祉	86	17	2	25	15	4	15	14	1	24
		100%	19.8%	2.3%	29.1%	17.4%	4.7%	17.4%	16.3%	1.2%	27.9%
	サービス業	65	17	3	21	8	7	12	9	0	20
		100%	26.2%	4.6%	32.3%	12.3%	10.8%	18.5%	13.8%	0.0%	30.8%
	その他	58	16	6	20	9	7	8	11	1	11
		100%	27.6%	10.3%	34.5%	15.5%	12.1%	13.8%	19.0%	1.7%	19.0%
	9人以下	43	11	1	18	6	7	8	6	1	6
		100%	25.6%	2.3%	41.9%	14.0%	16.3%	18.6%	14.0%	2.3%	14.0%
従業員規模別	10～29人	112	29	13	37	29	8	26	16	0	25
		100%	25.9%	11.6%	33.0%	25.9%	7.1%	23.2%	14.3%	0.0%	22.3%
	30～49人	74	19	6	30	12	7	12	10	2	20
		100%	25.7%	8.1%	40.5%	16.2%	9.5%	16.2%	13.5%	2.7%	27.0%
	50～99人	86	18	4	24	16	8	12	15	0	24
		100%	20.9%	4.7%	27.9%	18.6%	9.3%	14.0%	17.4%	0.0%	27.9%
従業員規模別	100～299人	60	13	3	14	8	5	13	10	1	17
		100%	21.7%	5.0%	23.3%	13.3%	8.3%	21.7%	16.7%	1.7%	28.3%
従業員規模別	300人以上	31	5	1	10	7	5	7	12	0	3
		100%	16.1%	3.2%	32.3%	22.6%	16.1%	22.6%	38.7%	0.0%	9.7%

## 10. 人材確保、職場定着、人材育成について

### (1) 人員体制の状況

(1) 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに○】

人員体制の状況については、「足りていない（人手不足）」が 55.3%と最も高く、次いで「足りている」が 22.9%、「どちらともいえない」が 21.8%の順となっている。

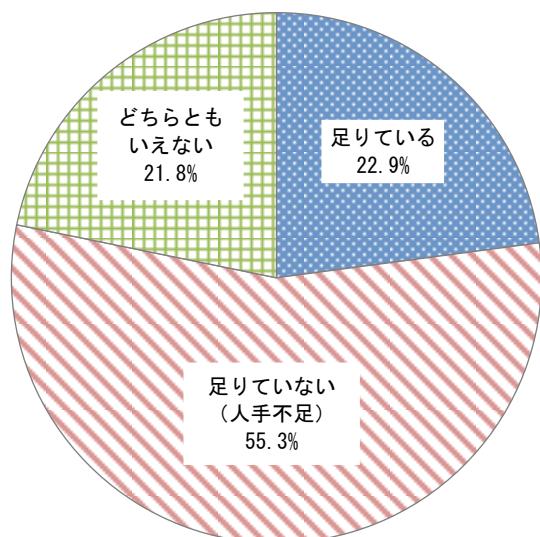
前回調査と比較すると、「足りている」が 5.8 ポイント減少している。

業種別でみると、すべての業種で「足りていない」が最も高くなっている。

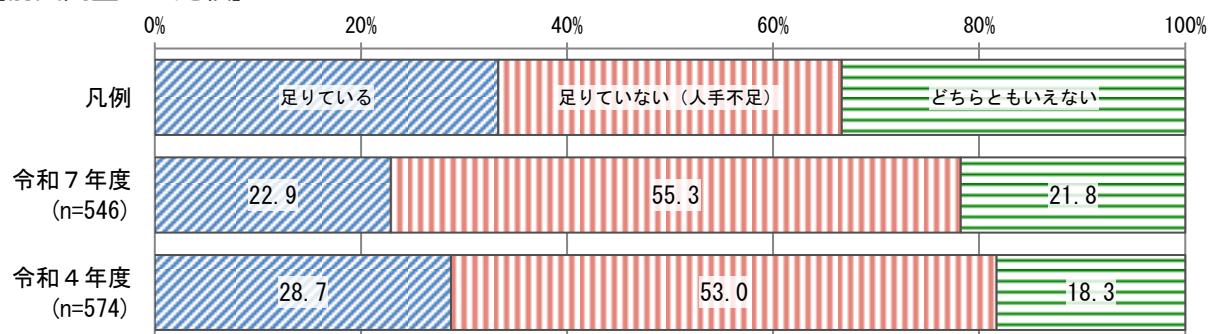
特に、〈建設業〉では「足りている」が 6.6%と他の層より 14 ポイント以上低く、「足りていない」が 70.5%と他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「足りていない（人手不足）」が最も高く、50 人以上の層では 6 割台となっている。

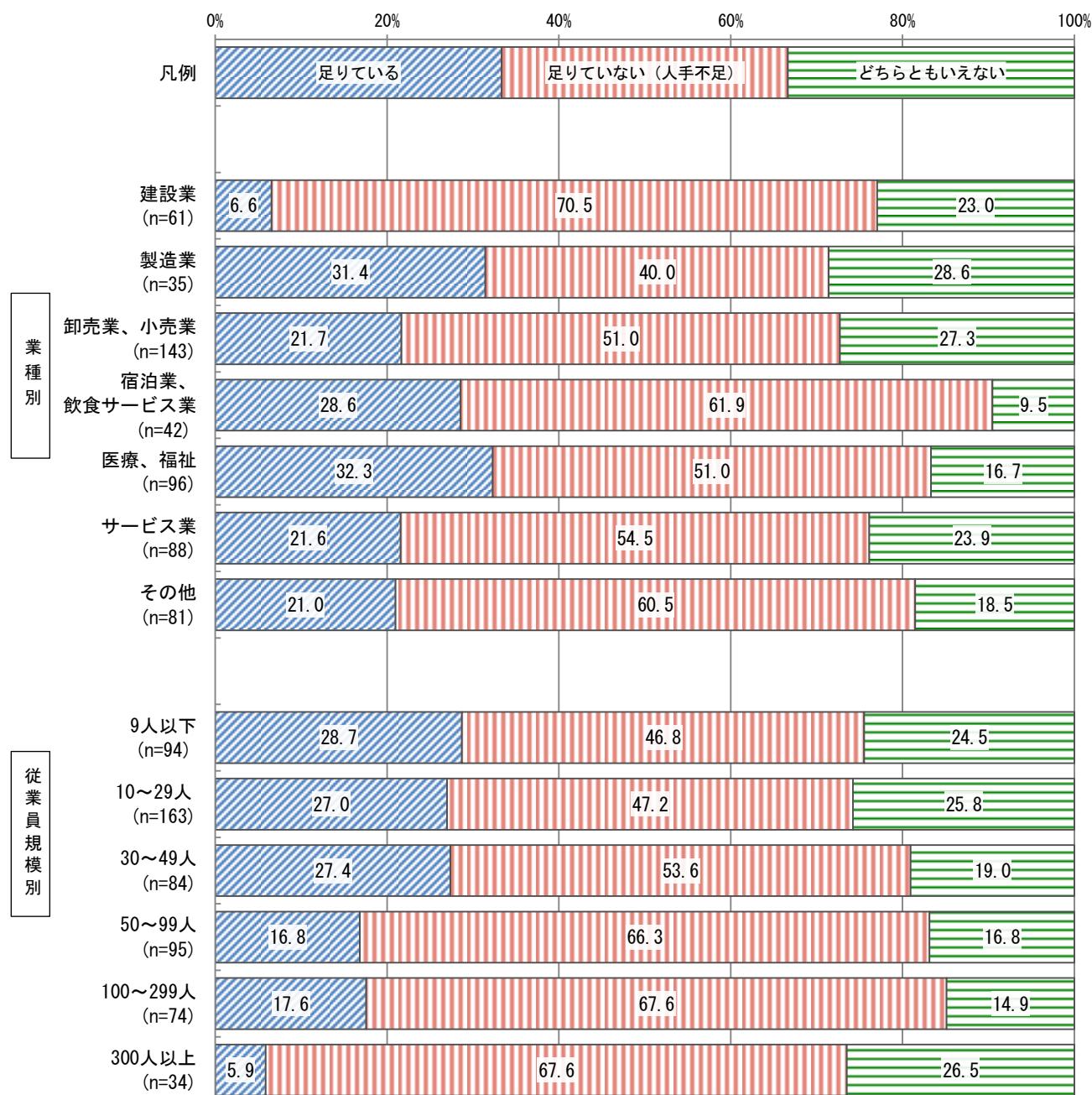
#### ■人員体制の状況〔回答数=546〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（人員体制の状況）】



## (2) 今後の採用意向

(2) 今後の採用意向（新規学卒者採用・中途採用）についてお答えください。【それぞれ1つを選択】

### ①新規学卒者採用【1つに○】

新規学卒者の採用意向については、「増やす予定」が 36.1%と最も高く、次いで「現状維持」が 25.3%、「わからない」が 23.6%の順となっている。

前回調査との比較では、「わからない」が 6.5 ポイント減少している。

業種別でみると、〈製造業〉で「現状維持」、〈医療、福祉〉で「増やす予定」、「現状維持」、その他層で「増やす予定」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈建設業〉では「増やす予定」が 54.2%と、他の層より 13 ポイント以上高くなっている。

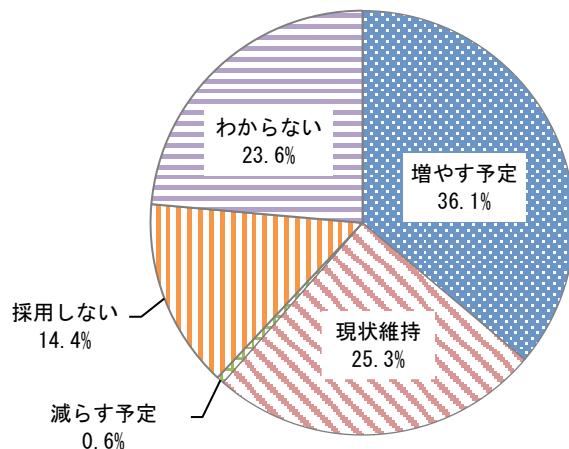
また、「採用しない」について〈建設業〉では 5.1%と、他の層と比較して 6 ポイント以上低くなっている。

また、「減らす予定」について、すべての業種で 1 割未満となっている。

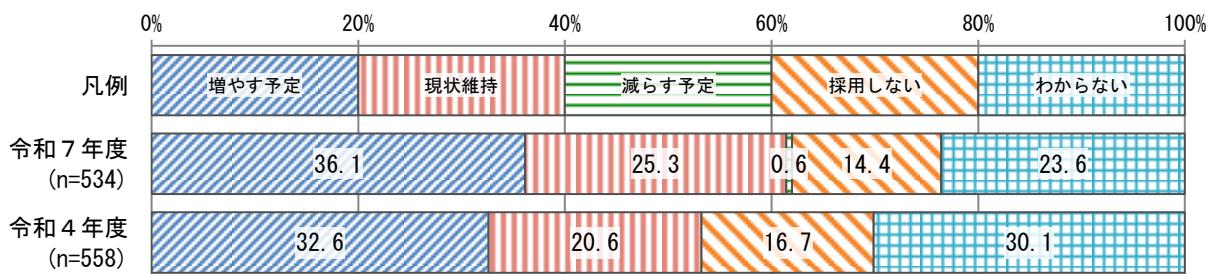
従業員規模別でみると、〈9 人以下〉で「わからない」が、10~299 人の層で「増やす予定」が、〈300 人以上〉で「現状維持」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「採用しない」について、従業員規模別が大きいほど割合が低くなっている、50 人以上の層では 1 割未満となっている。

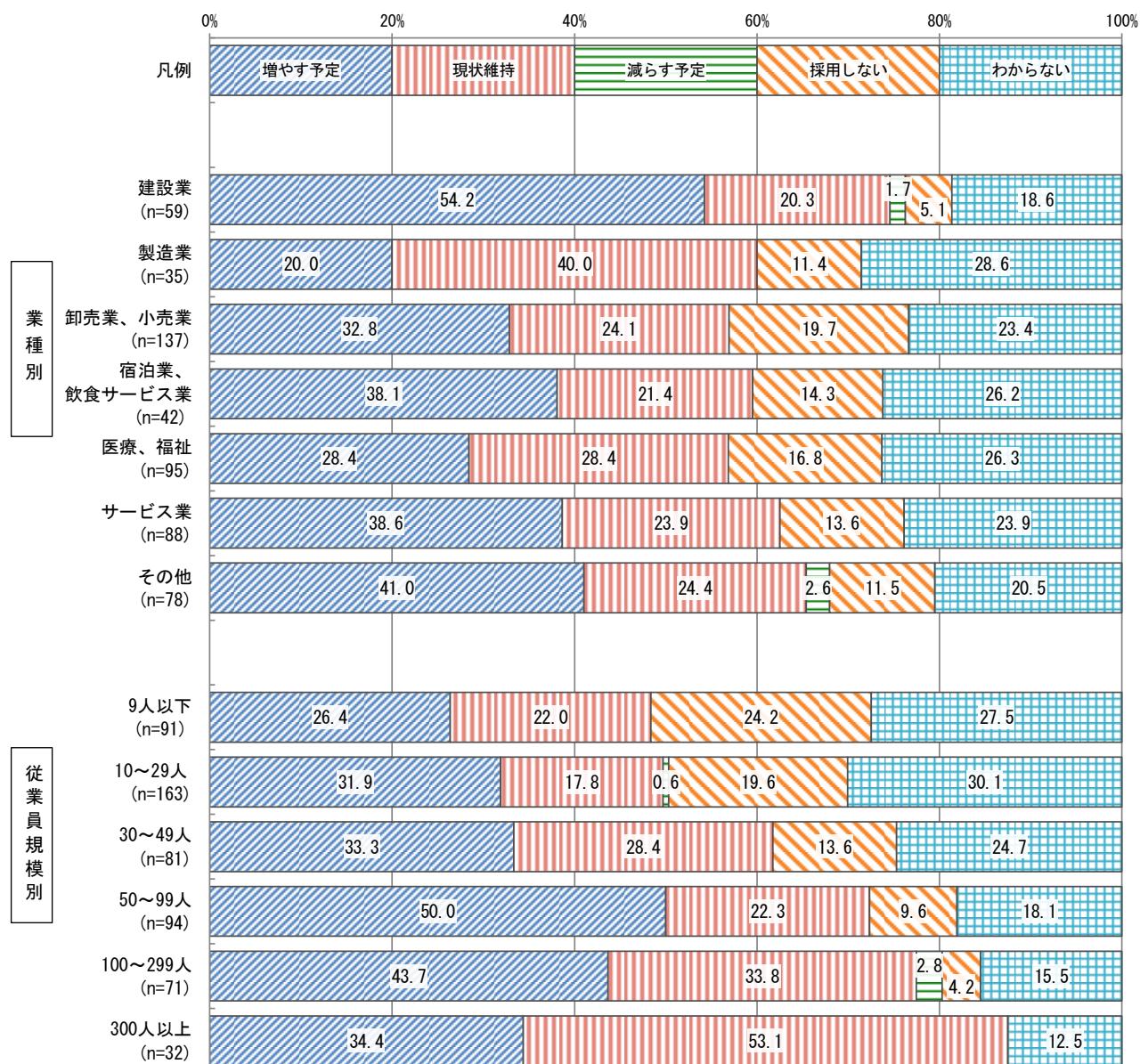
### ■新規学卒者採用〔回答数=534〕



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（新規学卒者採用）】



## ②中途採用【1つに○】

中途採用の意向については、「増やす予定」が52.8%と最も高く、次いで「現状維持」が27.6%、「わからない」が14.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「増やす予定」が5.3ポイント増加、「わからない」が6.0ポイント減少している。

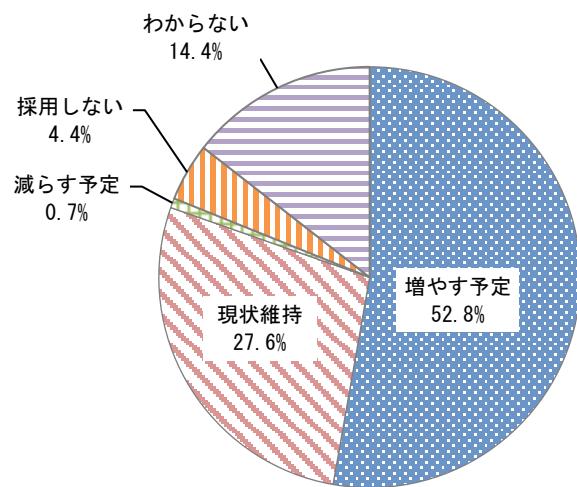
業種別でみると、〈製造業〉で「現状維持」が、その他の層で「増やす予定」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「減らす予定」、「採用しない」について、すべての業種で1割未満となっている。

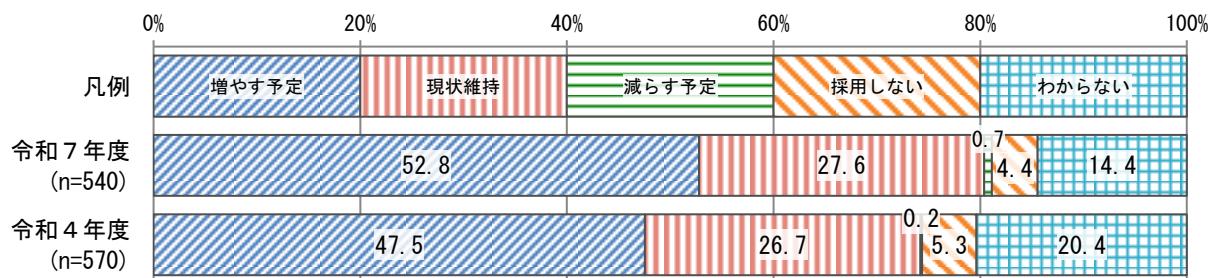
従業員規模別でみると、〈300人以上〉で「現状維持」が、その他の層で「増やす予定」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈9人以下〉では「採用しない」が10.6%と他の層より5ポイント以上高くなっている。

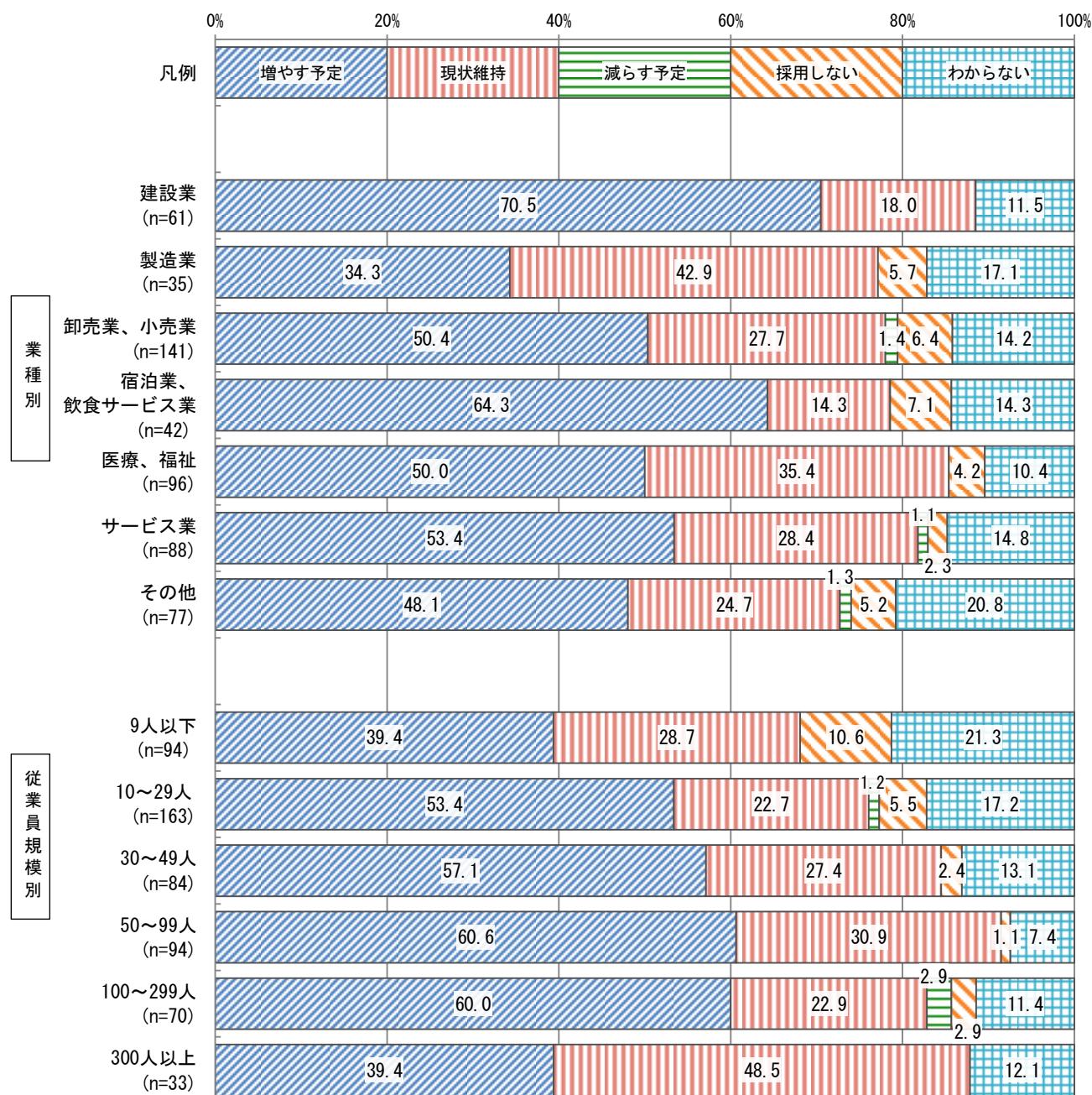
### ■中途採用〔回答数=540〕



### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（中途採用）】



### (3) 現在の人材確保への取組

(3) 現在、人材確保に関して、どのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

現在の人材確保への取組については、「中途採用の推進」が 60.7%と最も高く、次いで「給与アップ・福利厚生の充実」が 54.9%、「新規学卒者採用の推進」が 35.5%の順となっている。

前回調査との比較では、「給与アップ・福利厚生の充実」が 54.9%と 15.0 ポイント増加している。

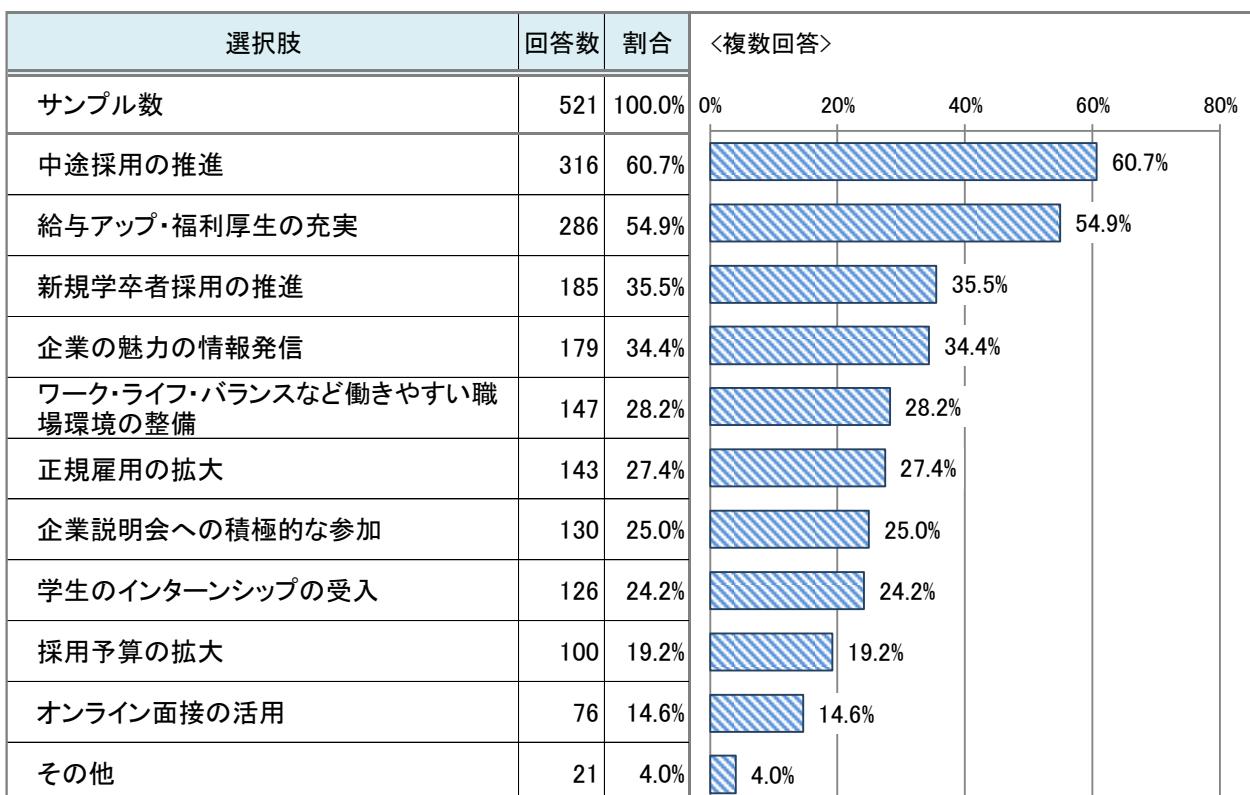
業種別でみると、すべての業種で「中途採用の推進」、「給与アップ・福利厚生の充実」が上位 3 位以内となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「正規雇用の拡大」が 39.0%と、他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

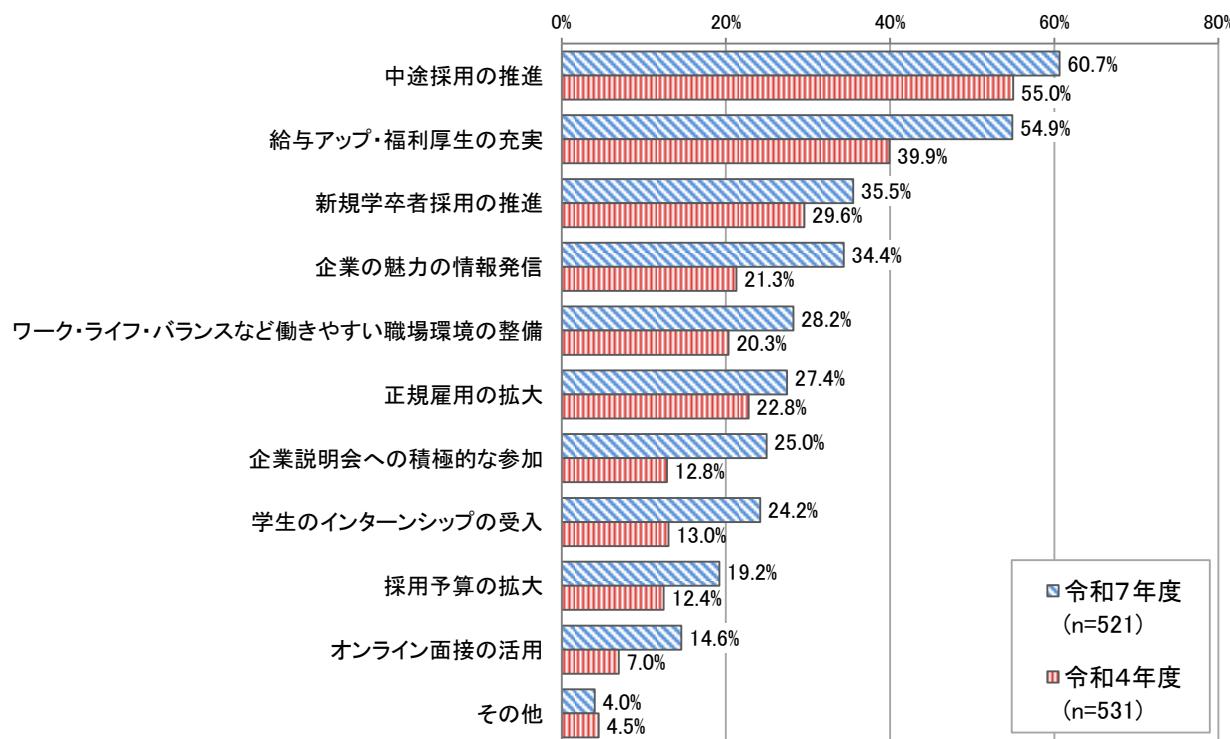
従業員規模別でみると、すべての層で「中途採用の推進」、「給与アップ・福利厚生の充実」が 5 ~ 7 割台となっており、上位 3 位以内となっている。

また、「新規学者採用の推進」について、従業員規模が大きい層ほど割合が高くなっている。〈300 人以上〉では 66.7%となっている。

#### ■現在の人材確保への取組 [回答数 = 521]



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（現在の人材確保への取組）】

※ ■は第1位、 ▨は第2位、 □は第3位の項目

		合計	採用予算の拡大	正規雇用の拡大	新規学卒者採用の推進	中途採用の推進	企業の魅力の情報発信	給与アップ・福利厚生の充実	企業説明会への積極的な参加	学生のインターンシップの受入	オンライン面接の活用	いわゆる職場環境などを働きやすい整備や・すば	その他
業種別	建設業	60	9	17	26	37	22	38	17	23	5	15	3
		100%	15.0%	28.3%	43.3%	61.7%	36.7%	63.3%	28.3%	38.3%	8.3%	25.0%	5.0%
	製造業	34	3	7	12	25	6	15	4	5	2	9	1
		100%	8.8%	20.6%	35.3%	73.5%	17.6%	44.1%	11.8%	14.7%	5.9%	26.5%	2.9%
	卸売業、小売業	138	24	42	52	96	57	74	43	32	25	39	6
		100%	17.4%	30.4%	37.7%	69.6%	41.3%	53.6%	31.2%	23.2%	18.1%	28.3%	4.3%
	宿泊業、飲食サービス業	41	10	16	13	27	8	23	3	10	3	9	1
		100%	24.4%	39.0%	31.7%	65.9%	19.5%	56.1%	7.3%	24.4%	7.3%	22.0%	2.4%
	医療、福祉	91	19	23	20	52	29	57	14	10	10	28	4
		100%	20.9%	25.3%	22.0%	57.1%	31.9%	62.6%	15.4%	11.0%	11.0%	30.8%	4.4%
	サービス業	85	21	22	27	43	29	47	23	27	14	25	2
		100%	24.7%	25.9%	31.8%	50.6%	34.1%	55.3%	27.1%	31.8%	16.5%	29.4%	2.4%
	その他	72	14	16	35	36	28	32	26	19	17	22	4
		100%	19.4%	22.2%	48.6%	50.0%	38.9%	44.4%	36.1%	26.4%	23.6%	30.6%	5.6%
従業員規模別	9人以下	89	15	21	17	46	24	46	10	7	10	19	9
		100%	16.9%	23.6%	19.1%	51.7%	27.0%	51.7%	11.2%	7.9%	11.2%	21.3%	10.1%
	10～29人	155	28	44	36	78	38	84	15	27	8	37	4
		100%	18.1%	28.4%	23.2%	50.3%	24.5%	54.2%	9.7%	17.4%	5.2%	23.9%	2.6%
	30～49人	82	17	21	31	49	27	47	24	19	9	26	4
		100%	20.7%	25.6%	37.8%	59.8%	32.9%	57.3%	29.3%	23.2%	11.0%	31.7%	4.9%
	50～99人	94	25	24	40	70	37	50	33	28	19	26	3
		100%	26.6%	25.5%	42.6%	74.5%	39.4%	53.2%	35.1%	29.8%	20.2%	27.7%	3.2%
	100～299人	66	9	20	38	51	35	37	27	26	17	24	1
		100%	13.6%	30.3%	57.6%	77.3%	53.0%	56.1%	40.9%	39.4%	25.8%	36.4%	1.5%
	300人以上	33	5	12	22	22	17	21	20	17	12	15	0
		100%	15.2%	36.4%	66.7%	66.7%	51.5%	63.6%	60.6%	51.5%	36.4%	45.5%	0.0%

#### (4) 今後の人材確保への取組

(4) 今後、人材確保に関して、新たに取り組みたいものをお答えください。【あてはまるもの全てに○】

今後の人材確保への取組については、「給与アップ・福利厚生の充実」が 35.5%と最も高く、次いで「中途採用の推進」が 31.3%、「企業の魅力の情報発信」が 29.5%の順となっている。

前回調査との比較では、「企業の魅力の情報発信」が 6.6 ポイント増加している。

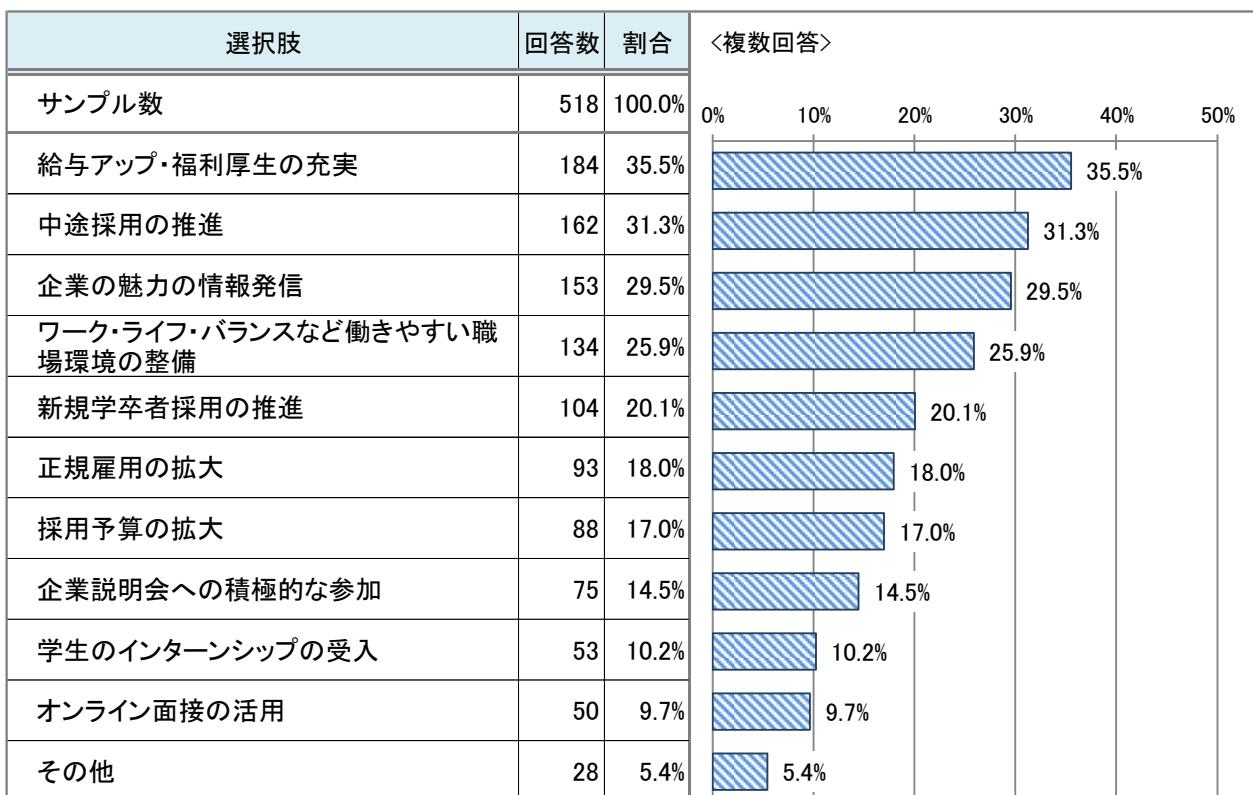
業種別でみると、〈建設業〉で「企業の魅力の情報発信」が、〈製造業〉で「給与アップ・福利厚生の充実」、「中途採用の推進」が、その他の層で「給与アップ・福利厚生の充実」がそれぞれ最も高くなっている。

特に、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「給与アップ・福利厚生の充実」が 57.1%、「中途採用の推進」が 50.0%と、他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

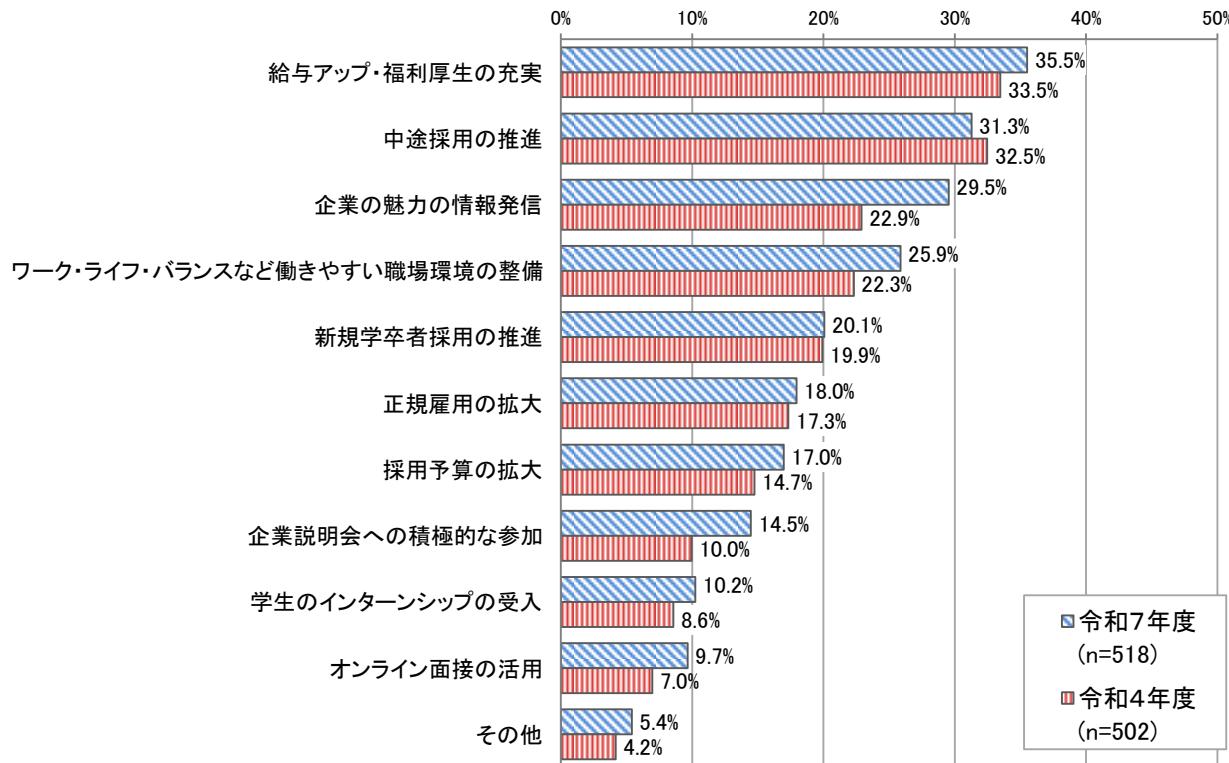
従業員規模別でみると、すべての層で「給与アップ・福利厚生の充実」、「企業の魅力の情報発信」が上位 3 位以内となっている。

また、「ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備」について、〈50～99 人〉では 40.9%、〈300 人以上〉では 35.5%と、その他の層と比較して高くなっている。

#### ■今後の人材確保への取組 [回答数 = 518]



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（今後の人材確保への取組）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	採用予算の拡大	正規雇用の拡大	新規学卒者採用の推進	中途採用の推進	企業の魅力の情報発信	生給の与充アップ・福利厚	的企な説明会への積極	シ学のスのインター	用オラジのイ	いラワ職のス	そ	
業種別	回答数	回答割合(%)	な・ラ・イ・フ・											
建設業	59	12	15	16	21	23	20	10	12	4	16	1		
	100%	20.3%	25.4%	27.1%	35.6%	39.0%	33.9%	16.9%	20.3%	6.8%	27.1%	1.7%		
製造業	35	6	3	10	14	8	14	5	1	3	7	1		
	100%	17.1%	8.6%	28.6%	40.0%	22.9%	40.0%	14.3%	2.9%	8.6%	20.0%	2.9%		
卸売業、小売業	132	20	24	25	40	40	47	19	8	12	34	9		
	100%	15.2%	18.2%	18.9%	30.3%	30.3%	35.6%	14.4%	6.1%	9.1%	25.8%	6.8%		
宿泊業、飲食サービス業	42	11	12	8	21	17	24	7	8	3	12	1		
	100%	26.2%	28.6%	19.0%	50.0%	40.5%	57.1%	16.7%	19.0%	7.1%	28.6%	2.4%		
医療、福祉	89	11	11	13	24	20	28	10	7	15	26	3		
	100%	12.4%	12.4%	14.6%	27.0%	22.5%	31.5%	11.2%	7.9%	16.9%	29.2%	3.4%		
サービス業	82	8	12	15	26	24	27	10	8	6	20	3		
	100%	9.8%	14.6%	18.3%	31.7%	29.3%	32.9%	12.2%	9.8%	7.3%	24.4%	3.7%		
その他	79	20	16	17	16	21	24	14	9	7	19	10		
	100%	25.3%	20.3%	21.5%	20.3%	26.6%	30.4%	17.7%	11.4%	8.9%	24.1%	12.7%		
従業員規模別	9人以下	86	15	17	14	30	22	29	10	6	3	12	6	
	100%	17.4%	19.8%	16.3%	34.9%	25.6%	33.7%	11.6%	7.0%	3.5%	14.0%	7.0%		
10～29人	153	21	28	24	51	39	56	17	13	13	35	4		
	100%	13.7%	18.3%	15.7%	33.3%	25.5%	36.6%	11.1%	8.5%	8.5%	22.9%	2.6%		
30～49人	79	14	18	21	26	28	31	13	15	10	19	2		
	100%	17.7%	22.8%	26.6%	32.9%	35.4%	39.2%	16.5%	19.0%	12.7%	24.1%	2.5%		
50～99人	93	16	15	21	28	28	37	11	6	9	38	5		
	100%	17.2%	16.1%	22.6%	30.1%	30.1%	39.8%	11.8%	6.5%	9.7%	40.9%	5.4%		
100～299人	74	16	10	19	22	24	20	16	10	6	18	10		
	100%	21.6%	13.5%	25.7%	29.7%	32.4%	27.0%	21.6%	13.5%	8.1%	24.3%	13.5%		
300人以上	31	6	5	5	5	11	10	7	3	9	11	1		
	100%	19.4%	16.1%	16.1%	16.1%	35.5%	32.3%	22.6%	9.7%	29.0%	35.5%	3.2%		

## (5) 定着率向上のために重要なこと

(5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

定着率向上のために重要なことについては、「賃上げなど給与の充実」が 44.7%と最も高く、次いで「職場の雰囲気」が 23.2%、「福利厚生の充実」が 6.9%の順となっている。

前回調査との比較では、「賃上げなど給与の充実」が 8.2 ポイント増加、「職場の雰囲気」が 6.4 ポイント減少している。

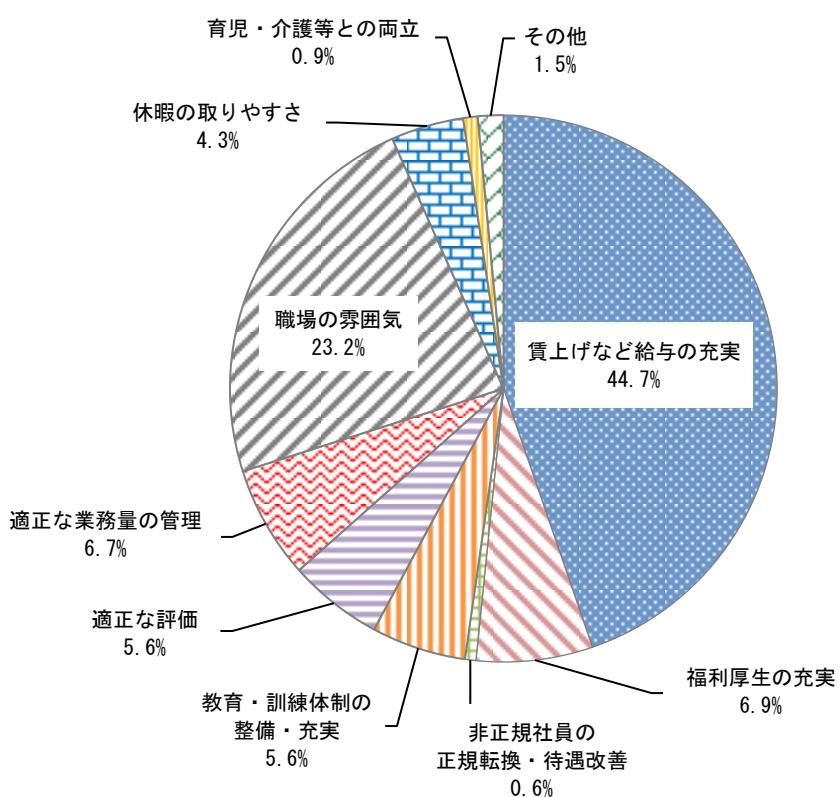
業種別でみると、すべての業種で「賃上げなど給与の充実」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」の順となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「休暇の取りやすさ」が 14.7%と他の層と比較して 5 ポイント以上高くなっている。

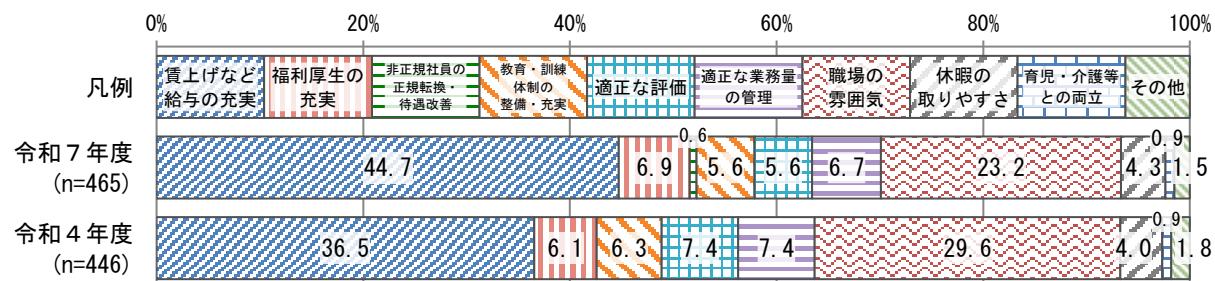
従業員規模別でみると、すべての層で「賃上げなど給与の充実」が最も高く、次いで「職場の雰囲気」の順となっている。

また、〈300 人以上〉では「適正な業務量の管理」が 19.4%と、他の層と比較して 10 ポイント以上高くなっている。

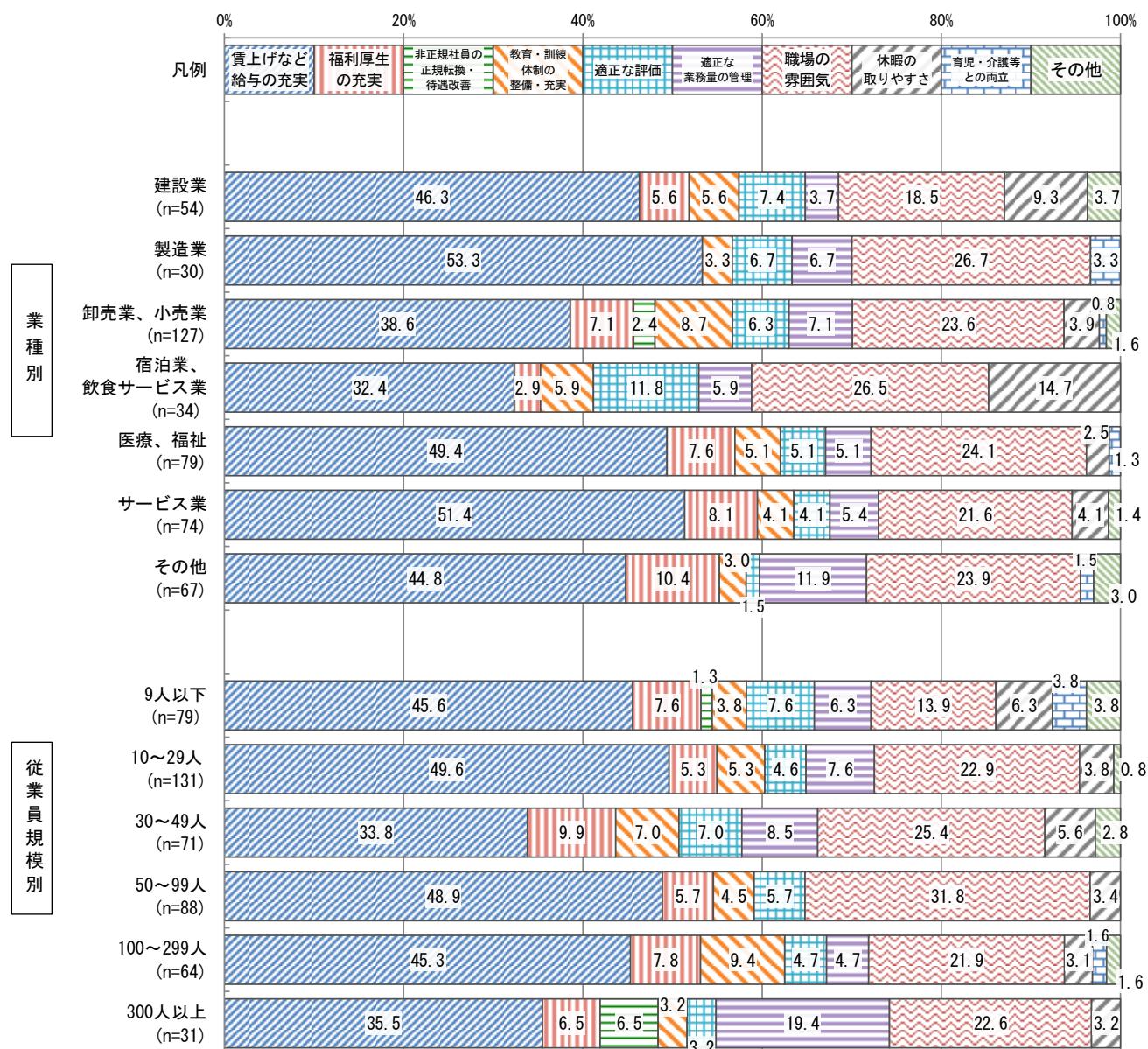
### ■定着率向上のために重要なこと〔回答数=465〕



## 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（定着率向上のために重要なこと）】



## (6) 求めている人材

(6) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。

### ①性別 【○は1つ】

求める人材の性別については、「こだわらない」が 67.6%と最も高く、次いで「男性」が 23.0%、「女性」が 9.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「こだわらない」が 11.5 ポイント増加している。

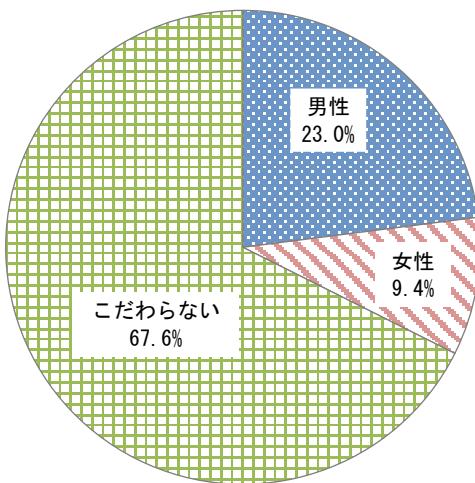
業種別でみると、すべての業種で「こだわらない」が最も高くなっている。

また、〈建設業〉では「男性」が 45.0%と他の層より 11 ポイント以上、〈医療、福祉〉では「女性」が 38.0%と他の層より 32 ポイント以上、それぞれ高くなっている。

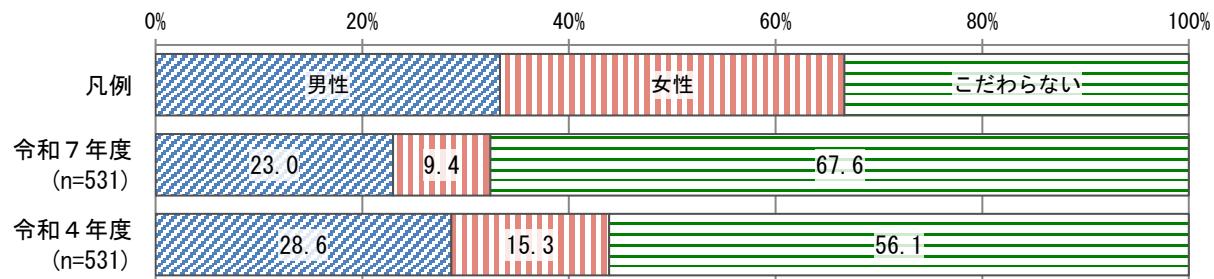
従業員規模別でみると、すべての層で「こだわらない」が最も高く、特に 100 人以上の層では 8 割台となっている。

また、「男性」について 29 人以下の層では 3 割台と、30 人以上の層より 12 ポイント以上高くなっている。

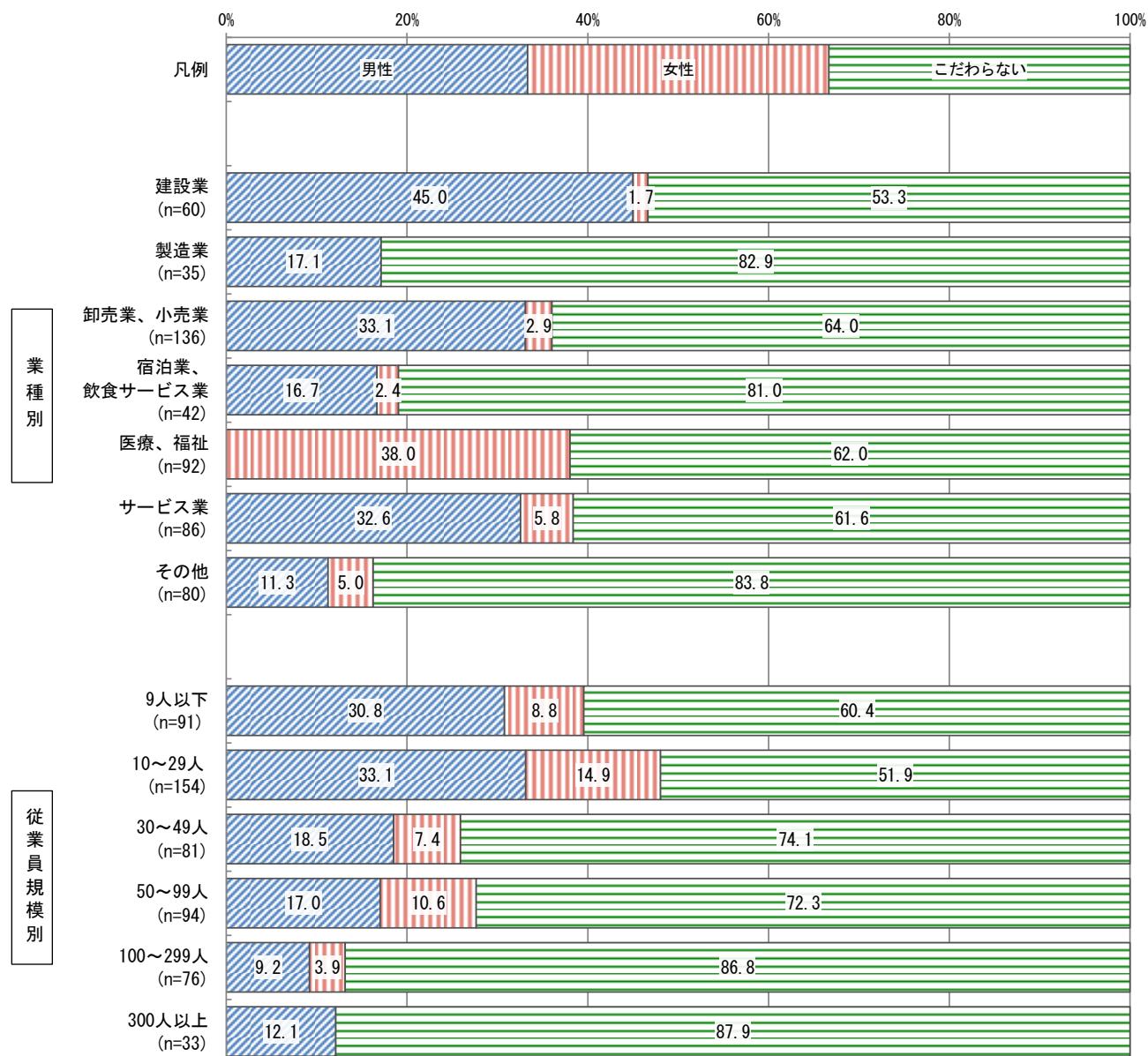
### ■性別【回答数=531】



### 【前回調査との比較】



## 【業種別／従業員規模別（性別）】



## ②国籍【○は1つ】

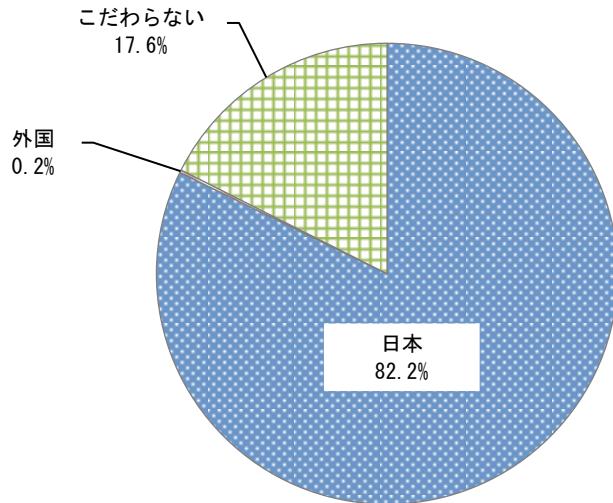
求める人材の国籍については、「日本」が82.2%と最も高く、次いで「こだわらない」が17.6%、「外国」が0.2%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

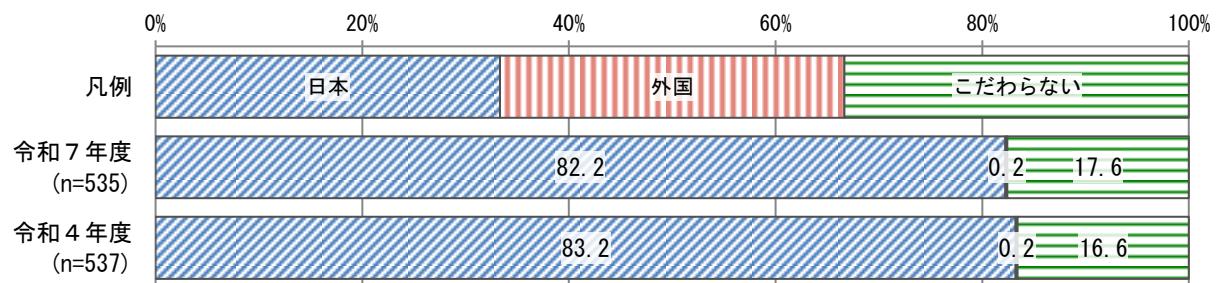
業種別でみると、すべての業種で「日本」が7~8割台と最も高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「日本」が7~8割台と最も高くなっている。

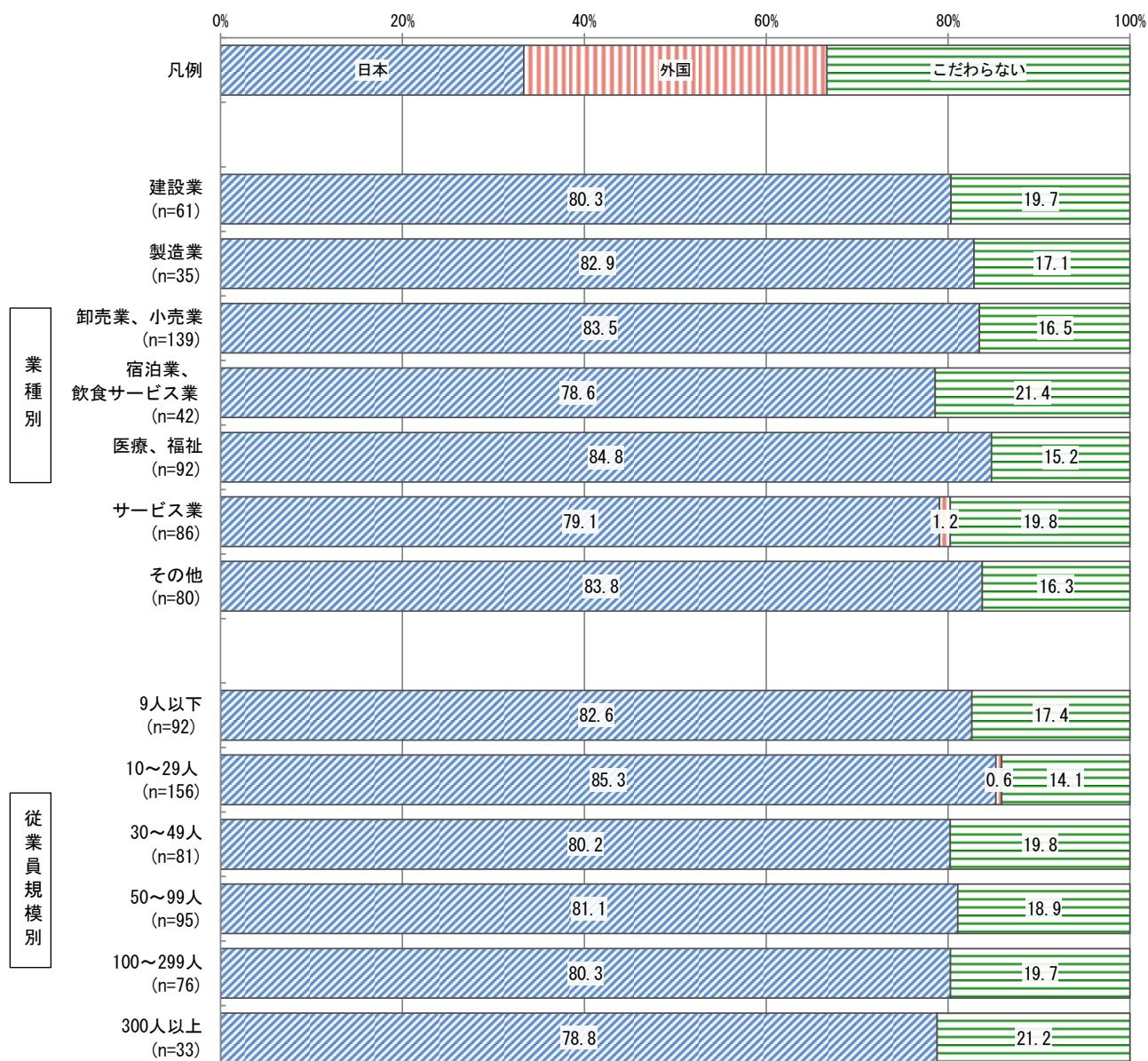
### ■国籍【回答数=535】



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（国籍【○は1つ】）】



③年齢【あてはまるもの全てに○】

求める人材の年齢については、「30代」が59.1%と最も高く、次いで「20代」が53.8%、「40代」が29.7%の順となっている。

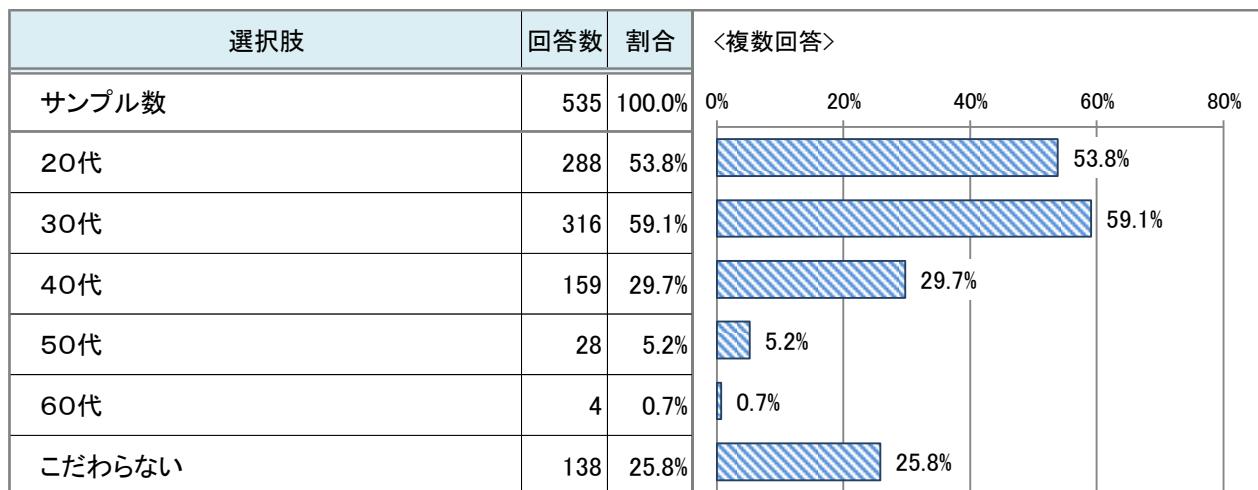
前回調査との比較では、「こだわらない」が5.5ポイント増加している。

業種別でみると、すべての業種で「20代」、「30代」が上位3位以内となっている。

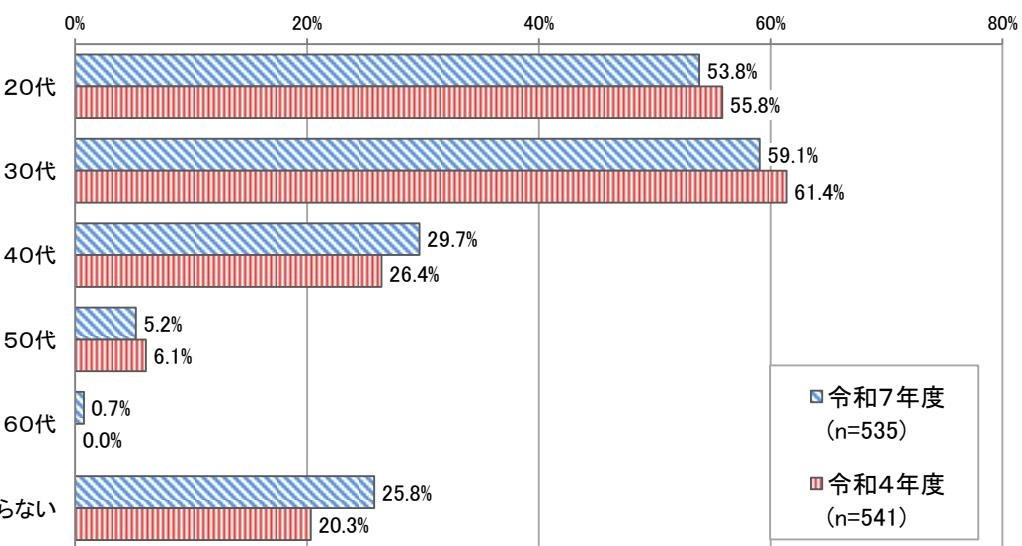
また、「こだわらない」について、すべての業種で2～3割台となっている。

従業員規模別でみると、すべての業種で「20代」、「30代」が上位2位以内となっている。

## ■年齢（回答数=535）



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（年齢）】

※ ■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

		合計	20代	30代	40代	50代	60代	こだわらない
上段：回答数								
下段：回答割合(%)								
業種別	建設業	61	33	39	24	3	0	15
		100%	54.1%	63.9%	39.3%	4.9%	0.0%	24.6%
	製造業	35	16	21	11	1	1	9
		100%	45.7%	60.0%	31.4%	2.9%	2.9%	25.7%
	卸売業、小売業	139	80	83	25	3	1	31
		100%	57.6%	59.7%	18.0%	2.2%	0.7%	22.3%
	宿泊業、飲食サービス業	42	15	22	18	3	1	13
		100%	35.7%	52.4%	42.9%	7.1%	2.4%	31.0%
従業員規模別	医療、福祉	92	41	54	40	12	0	25
		100%	44.6%	58.7%	43.5%	13.0%	0.0%	27.2%
	サービス業	86	51	51	28	4	1	22
		100%	59.3%	59.3%	32.6%	4.7%	1.2%	25.6%
	その他	80	52	46	13	2	0	23
		100%	65.0%	57.5%	16.3%	2.5%	0.0%	28.8%
	9人以下	92	47	56	26	7	0	21
		100%	51.1%	60.9%	28.3%	7.6%	0.0%	22.8%
従業員規模別	10～29人	156	82	100	44	7	2	30
		100%	52.6%	64.1%	28.2%	4.5%	1.3%	19.2%
	30～49人	81	43	46	29	5	1	18
		100%	53.1%	56.8%	35.8%	6.2%	1.2%	22.2%
	50～99人	95	52	51	37	7	1	31
		100%	54.7%	53.7%	38.9%	7.4%	1.1%	32.6%
	100～299人	76	44	44	12	0	0	25
		100%	57.9%	57.9%	15.8%	0.0%	0.0%	32.9%
従業員規模別	300人以上	33	18	17	11	2	0	12
		100%	54.5%	51.5%	33.3%	6.1%	0.0%	36.4%

#### ④雇用形態【あてはまるもの全てに○】

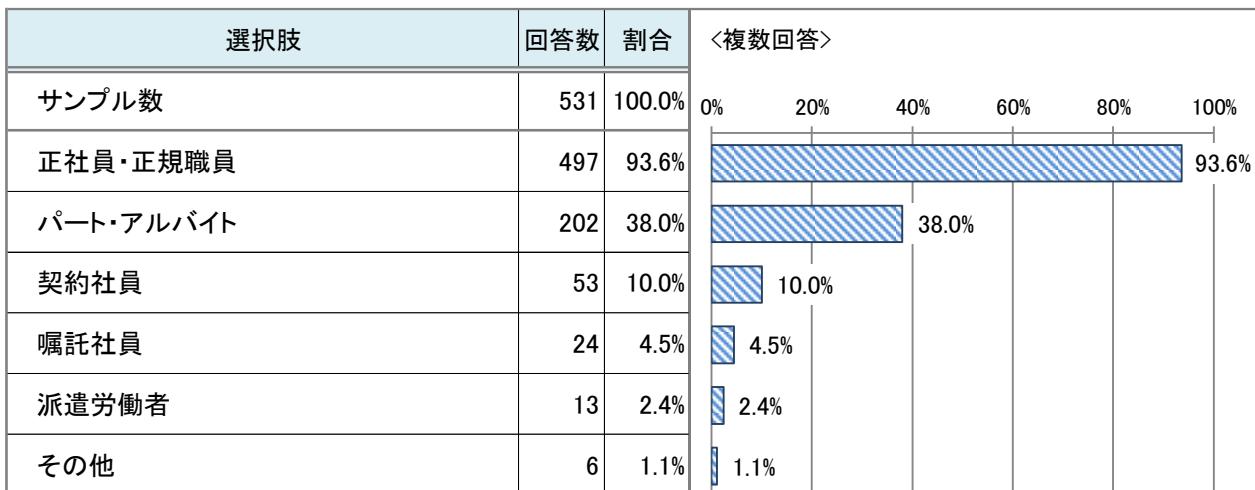
求める人材の雇用形態については、「正社員・正規職員」が93.6%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が38.0%、「契約社員」が10.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「パート・アルバイト」が7.1ポイント増加している。

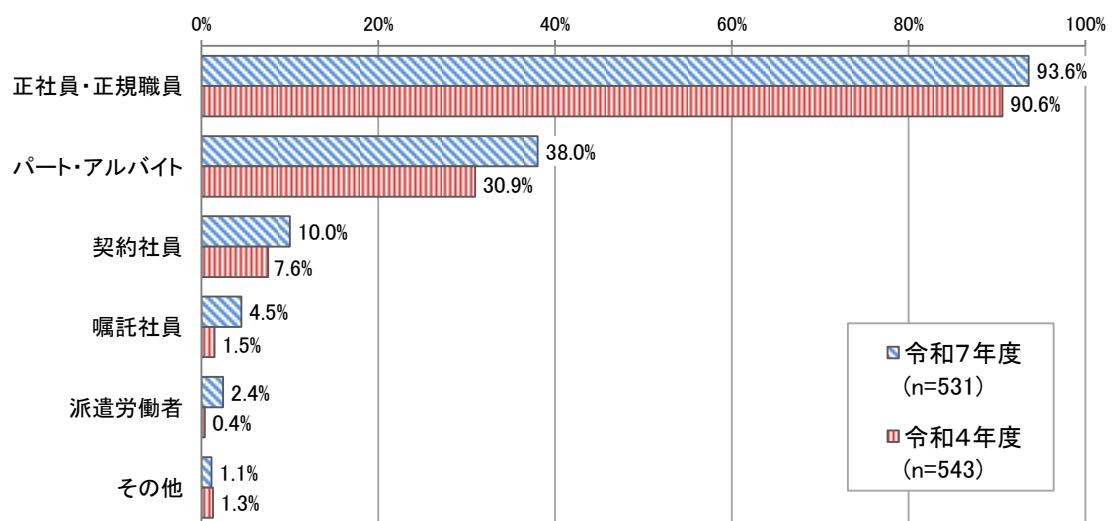
業種別でみると、すべての業種で「正社員・正規職員」が8割以上と最も高く、次いで「パート・アルバイト」、「契約社員」の順となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「正社員・正規職員」が9割台と最も高く、次いで「パート・アルバイト」、「契約社員」の順となっている。

#### ■雇用形態【回答数=531】



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（雇用形態）】

※ ■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

		合計	正社員・正規職員	契約社員	嘱託社員	パート・アルバイト	派遣労働者	その他
上段：回答数								
下段：回答割合(%)								
業種別	建設業	61	61	2	1	4	0	0
		100%	100.0%	3.3%	1.6%	6.6%	0.0%	0.0%
	製造業	35	30	2	1	11	1	0
		100%	85.7%	5.7%	2.9%	31.4%	2.9%	0.0%
	卸売業、小売業	139	129	17	4	52	4	3
		100%	92.8%	12.2%	2.9%	37.4%	2.9%	2.2%
	宿泊業、飲食サービス業	41	35	4	1	27	0	1
		100%	85.4%	9.8%	2.4%	65.9%	0.0%	2.4%
	医療、福祉	91	88	5	3	48	4	1
		100%	96.7%	5.5%	3.3%	52.7%	4.4%	1.1%
	サービス業	86	80	12	7	26	1	1
		100%	93.0%	14.0%	8.1%	30.2%	1.2%	1.2%
	その他	78	74	11	7	34	3	0
		100%	94.9%	14.1%	9.0%	43.6%	3.8%	0.0%
従業員規模別	9人以下	92	84	5	3	21	0	2
		100%	91.3%	5.4%	3.3%	22.8%	0.0%	2.2%
	10～29人	155	143	12	7	50	3	1
		100%	92.3%	7.7%	4.5%	32.3%	1.9%	0.6%
	30～49人	80	74	9	1	34	2	1
		100%	92.5%	11.3%	1.3%	42.5%	2.5%	1.3%
	50～99人	95	91	12	5	47	5	0
100～299人		100%	95.8%	12.6%	5.3%	49.5%	5.3%	0.0%
	100～299人	74	71	12	7	34	3	1
		100%	95.9%	16.2%	9.5%	45.9%	4.1%	1.4%
300人以上	300人以上	33	32	3	1	15	0	1
		100%	97.0%	9.1%	3.0%	45.5%	0.0%	3.0%

## (7) 人材育成の取組

(7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

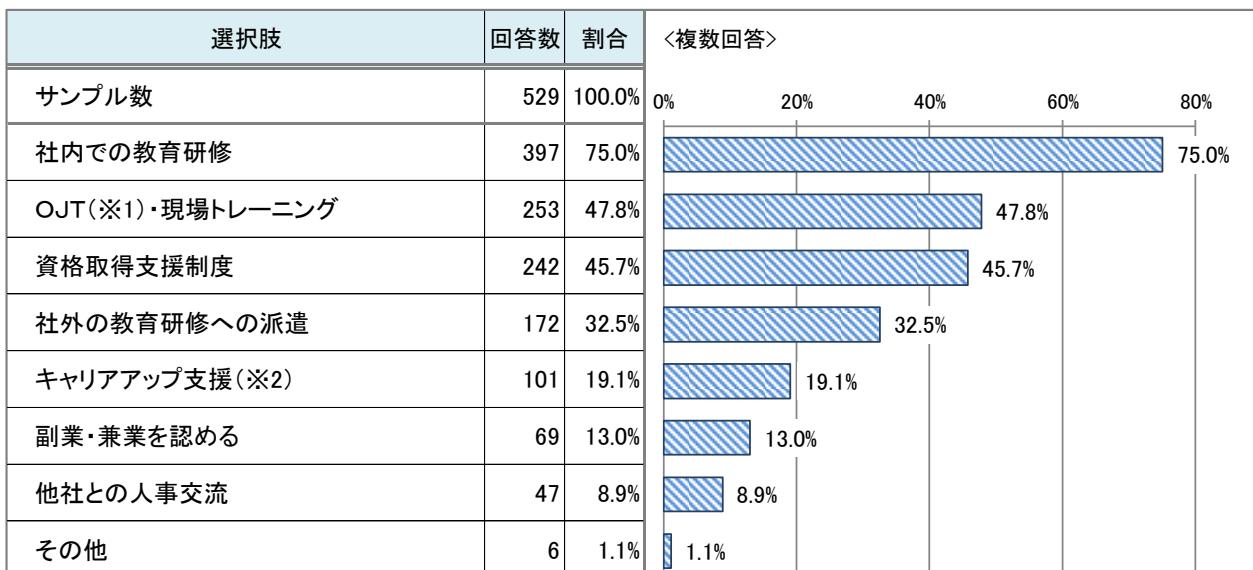
人材育成の取組については、「社内での教育研修」が 75.0%と最も高く、次いで「OJT・現場トレーニング」が 47.8%、「資格取得支援制度」が 45.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「OJT・現場トレーニング」が 10.5 ポイント、「社内での教育研修」が 5.9 ポイントそれぞれ増加している。

業種別でみると、〈建設業〉で「資格取得支援制度」が 68.3%と最も高く、他の層より 15 ポイント以上高くなっています。その他の層では「社内での教育研修」が最も高くなっています。

従業員規模別でみると、すべての層で「社内での教育研修」が最も高く、次いで「OJT・現場トレーニング」と「資格取得支援制度」が 2~3 位となっている。

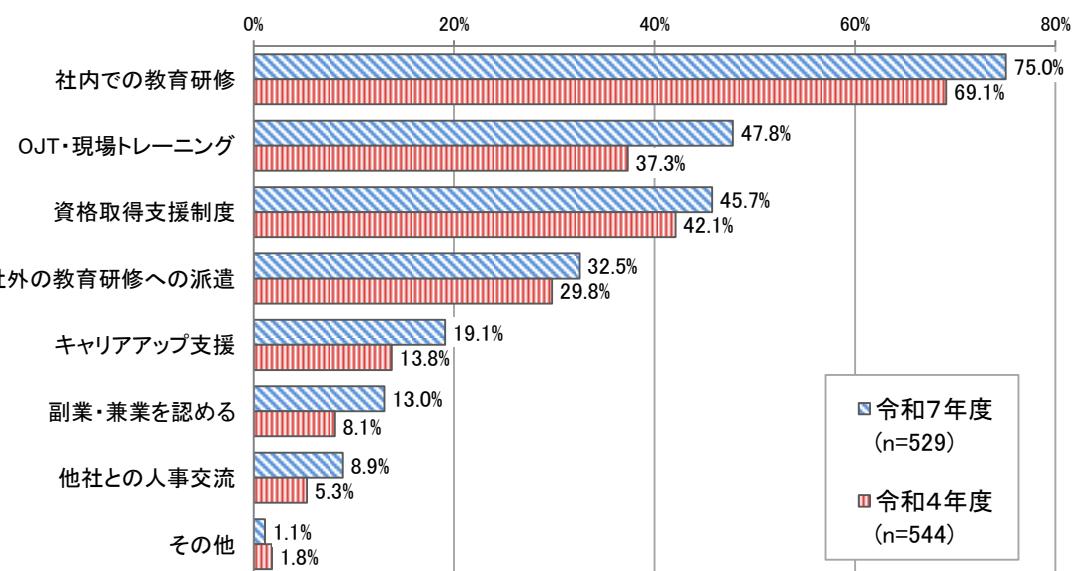
### ■人材育成の取組〔回答数=529〕



※1 本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 OJT : 「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（人材育成の取組）】

※ **■**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	社内での教育研修	派社外の教育研修への支援	キャリアアップ支援	ニオング・現場トレーニング	他社との人事交流	資格取得支援制度	副業・兼業を認める	その他
業種別	建設業	60	<b>40</b>	23	13	23	5	<b>41</b>	2	0
		100%	<b>66.7%</b>	38.3%	21.7%	38.3%	8.3%	<b>68.3%</b>	3.3%	0.0%
	製造業	35	<b>24</b>	7	10	16	4	<b>18</b>	3	0
		100%	<b>68.6%</b>	20.0%	28.6%	45.7%	11.4%	<b>51.4%</b>	8.6%	0.0%
	卸売業、小売業	136	<b>97</b>	48	22	<b>81</b>	19	45	14	5
		100%	<b>71.3%</b>	35.3%	16.2%	<b>59.6%</b>	14.0%	33.1%	10.3%	3.7%
	宿泊業、飲食サービス業	40	<b>27</b>	5	6	<b>21</b>	1	8	9	0
		100%	<b>67.5%</b>	12.5%	15.0%	<b>52.5%</b>	2.5%	20.0%	22.5%	0.0%
従業員規模別	医療、福祉	91	<b>75</b>	32	18	40	5	<b>45</b>	21	0
		100%	<b>82.4%</b>	35.2%	19.8%	44.0%	5.5%	<b>49.5%</b>	23.1%	0.0%
	サービス業	85	<b>66</b>	25	17	38	5	<b>45</b>	13	1
		100%	<b>77.6%</b>	29.4%	20.0%	44.7%	5.9%	<b>52.9%</b>	15.3%	1.2%
	その他	82	<b>68</b>	32	15	34	8	<b>38</b>	7	0
		100%	<b>82.9%</b>	39.0%	18.3%	41.5%	9.8%	<b>46.3%</b>	8.5%	0.0%
	9人以下	89	<b>66</b>	23	11	<b>35</b>	7	33	8	3
		100%	<b>74.2%</b>	25.8%	12.4%	<b>39.3%</b>	7.9%	37.1%	9.0%	3.4%
従業員規模別	10～29人	152	<b>102</b>	40	23	<b>68</b>	8	61	24	1
		100%	<b>67.1%</b>	26.3%	15.1%	<b>44.7%</b>	5.3%	40.1%	15.8%	0.7%
	30～49人	83	<b>59</b>	30	17	<b>35</b>	10	34	9	0
		100%	<b>71.1%</b>	36.1%	20.5%	<b>42.2%</b>	12.0%	41.0%	10.8%	0.0%
	50～99人	95	<b>75</b>	36	28	49	8	<b>53</b>	13	2
		100%	<b>78.9%</b>	37.9%	29.5%	51.6%	8.4%	<b>55.8%</b>	13.7%	2.1%
	100～299人	75	<b>63</b>	27	16	<b>45</b>	8	35	11	0
		100%	<b>84.0%</b>	36.0%	21.3%	<b>60.0%</b>	10.7%	46.7%	14.7%	0.0%
従業員規模別	300人以上	33	<b>30</b>	14	5	19	6	<b>22</b>	4	0
		100%	<b>90.9%</b>	42.4%	15.2%	57.6%	18.2%	<b>66.7%</b>	12.1%	0.0%

## 11. リスキリング

### (1) リスキリング（※）に関する取組

(1) 貴事業所ではリスキリングに関する取組を行っていますか。【1つに○】

※リスキリング：事業所主導により、従業員が新たな業務や手法に対応するためにスキルを学ぶこと

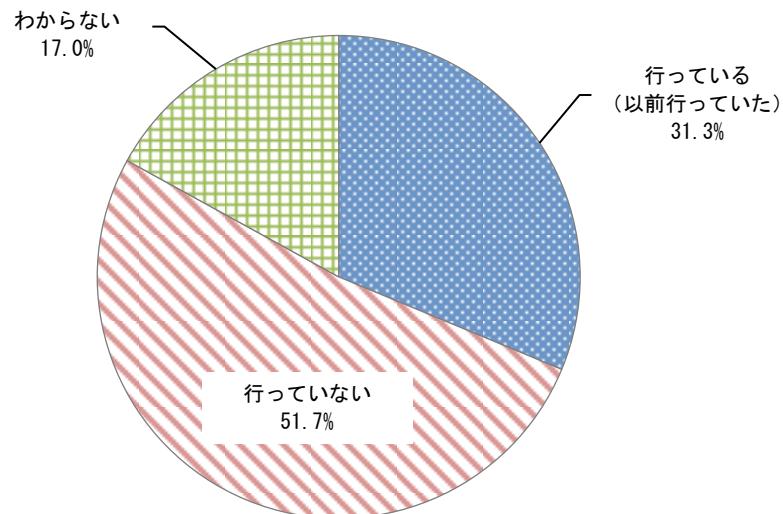
リスキリングに関する取組については、「行っていない」が 51.7%と最も高く、次いで「行っている（以前行っていた）」が 31.3%、「わからない」が 17.0%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「行っていない」が 4～6 割台と最も高く、次いで「行っている（以前行っていた）」が 2～3 割台、「わからない」が 1～2 割台となっている。

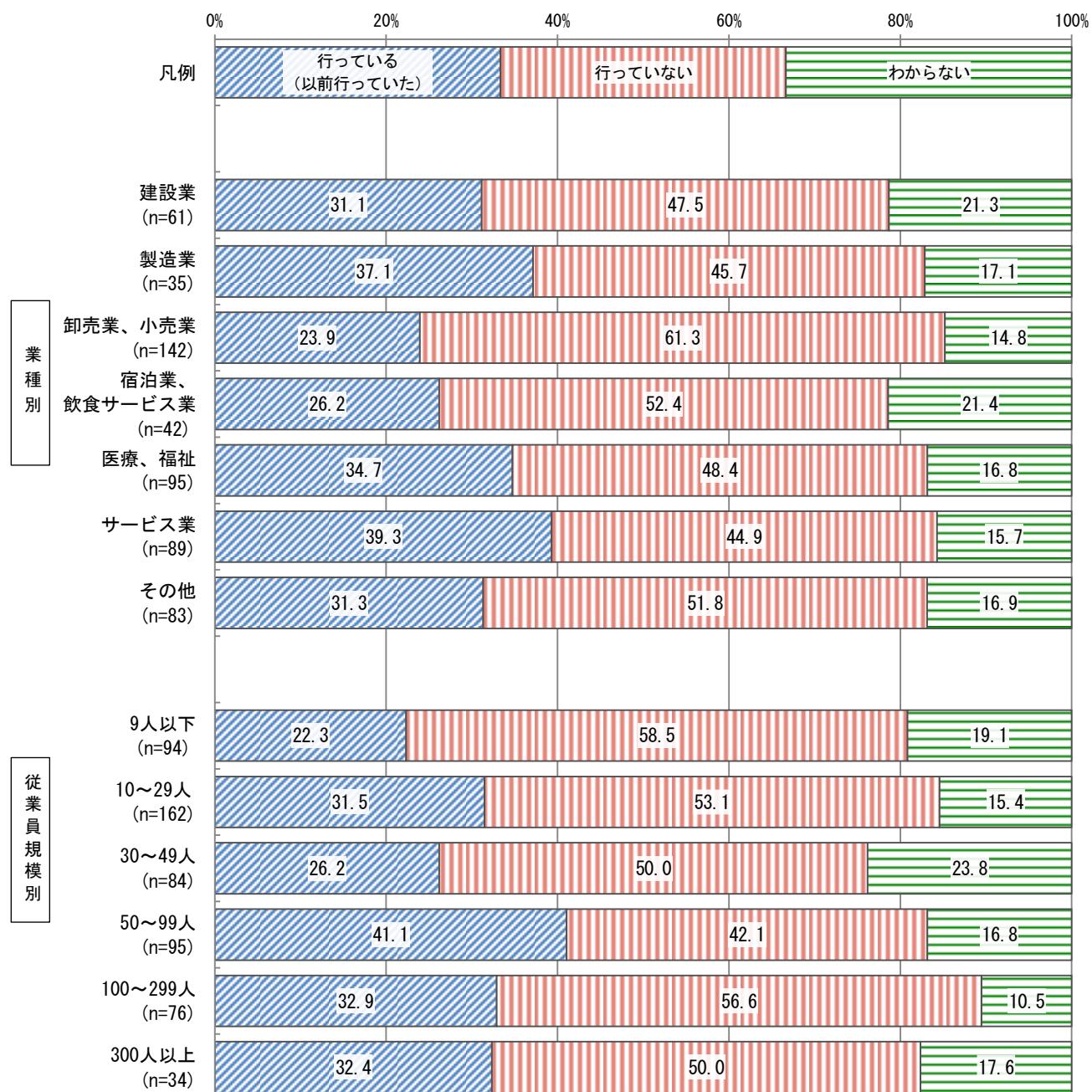
従業員規模別でみると、すべての層で「行っていない」4～5 割台と最も高くなっている。

また、<50～99 人>では「行っている（以前行っていた）」が 41.1%と他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

#### ■リスキリングに関する取組 [回答数=547]



## 【業種別／従業員規模別（リスクリングに関する取組）】



## (2) リスキリングの必要性

(2) 貴事業所では現在、リスキリングが必要だと思いますか。【1つに○】

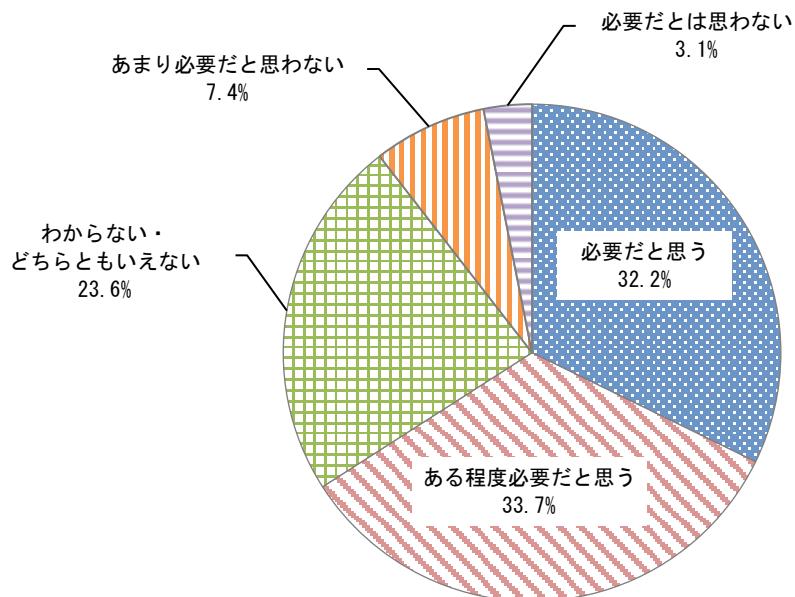
リスキリングの必要性については、「ある程度必要だと思う」が 33.7%と最も高く、次いで「必要だと思う」が 32.2%、「わからない・どちらともいえない」が 23.6%の順となっている。

業種別でみると、〈建設業〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈サービス業〉、〈その他〉で「必要だと思う」が、〈製造業〉で「わからない・どちらともいえない」が、〈卸売業、小売業〉、〈医療、福祉〉で「ある程度必要だと思う」が、それぞれ最も高くなっている。

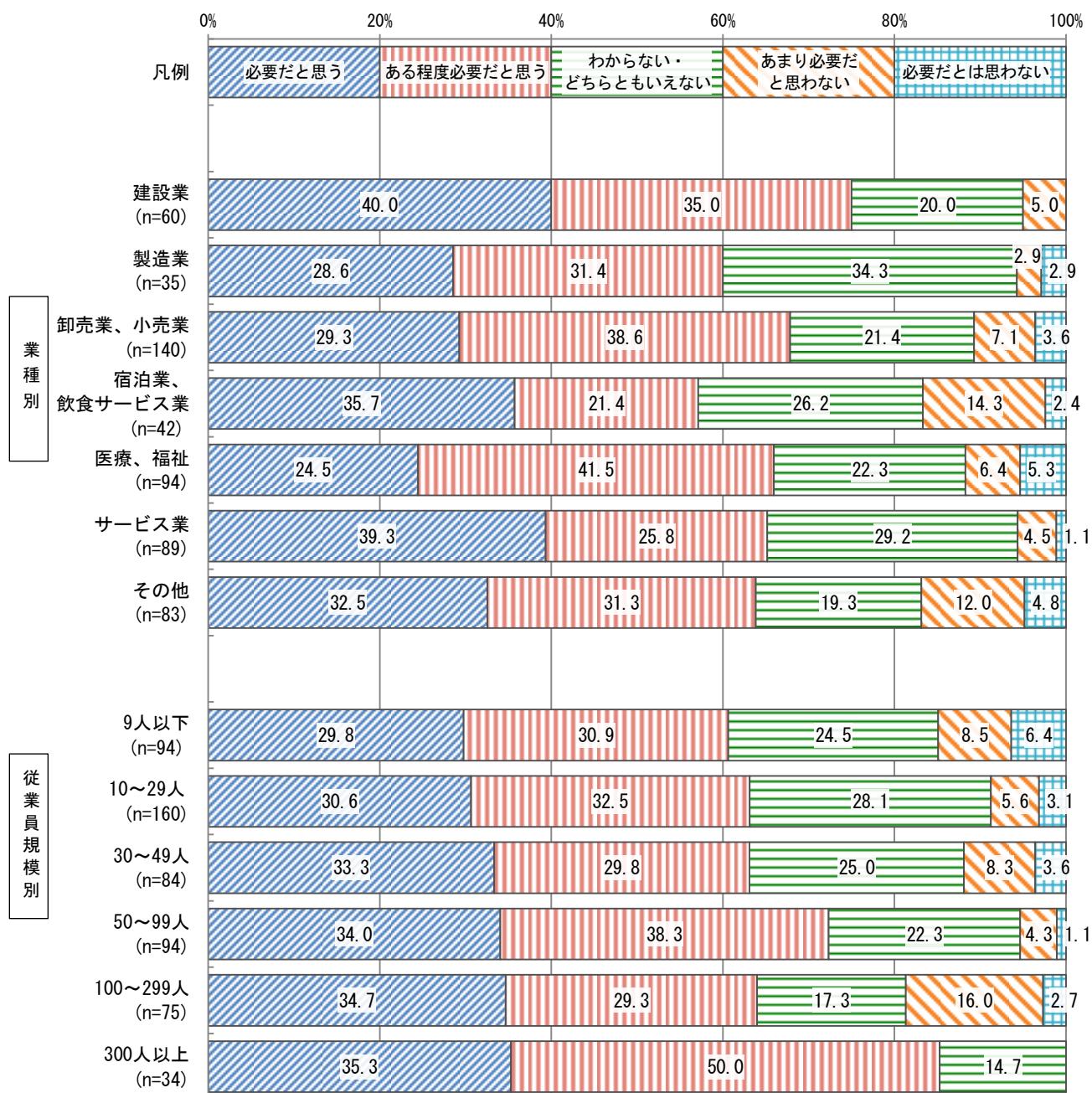
従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「必要だと思う」の割合が高くなっている。

また、〈300 人以上〉では「ある程度必要だと思う」が 50.0%と、他の層より 11 ポイント以上高くなっている。

### ■リスキリングの必要性 [回答数=543]



## 【業種別／従業員規模別（リスクリングの必要性）】



### (3) リスキリングに取り組むにあたっての課題

(3) 貴事業所がリスキリングに取り組むにあたっての課題は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

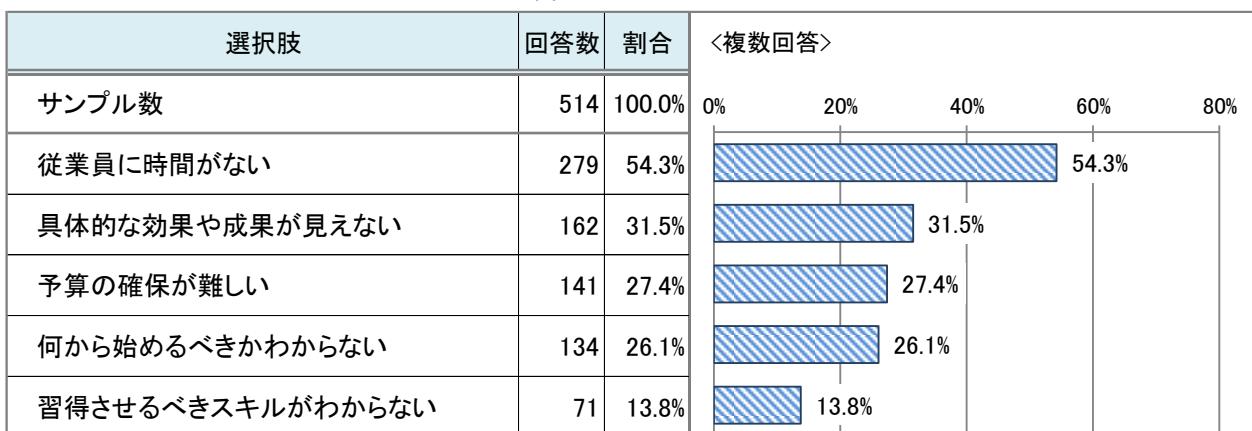
リスキリングに取り組むにあたっての課題については、「従業員に時間がない」が 54.3%と最も高く、次いで「具体的な効果や成果が見えない」が 31.5%、「予算の確保が難しい」が 27.4%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「従業員に時間がない」が 4～6 割台と最も高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈その他〉では「具体的な効果や成果が見えない」が 4 割台と、他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、〈100～299 人〉で「具体的な効果や成果が見えない」が、その他の層で「従業員に時間がない」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■ リスキリングに取り組むにあたっての課題〔回答数 = 514〕



【業種別／従業員規模別（リスクリングに取り組むにあたっての課題）】

※ **■**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	わからぬから始めるべきか	ル習がわせらるべきスキル	予算の確保が難しい	が具体的な効果や成果	従業員に時間がない
業種別	建設業	58 100%	17 <b>29.3%</b>	5 8.6%	16 27.6%	11 19.0%	<b>29 50.0%</b>
	製造業	30 100%	7 23.3%	5 16.7%	7 23.3%	<b>9 30.0%</b>	<b>16 53.3%</b>
	卸売業、小売業	133 100%	42 <b>31.6%</b>	23 17.3%	34 25.6%	41 30.8%	<b>72 54.1%</b>
	宿泊業、飲食サービス業	39 100%	13 33.3%	6 15.4%	12 30.8%	<b>16 41.0%</b>	<b>26 66.7%</b>
	医療、福祉	89 100%	16 18.0%	17 19.1%	<b>28 31.5%</b>	26 29.2%	<b>55 61.8%</b>
	サービス業	85 100%	23 27.1%	10 11.8%	21 24.7%	<b>27 31.8%</b>	<b>45 52.9%</b>
	その他	80 100%	16 20.0%	5 6.3%	23 28.8%	<b>32 40.0%</b>	<b>36 45.0%</b>
従業員規模別	9人以下	87 100%	25 28.7%	14 16.1%	16 18.4%	<b>26 29.9%</b>	<b>44 50.6%</b>
	10～29人	155 100%	43 27.7%	22 14.2%	<b>47 30.3%</b>	40 25.8%	<b>89 57.4%</b>
	30～49人	79 100%	18 22.8%	12 15.2%	20 25.3%	<b>26 32.9%</b>	<b>43 54.4%</b>
	50～99人	88 100%	21 23.9%	11 12.5%	<b>28 31.8%</b>	28 31.8%	<b>49 55.7%</b>
	100～299人	71 100%	18 25.4%	6 8.5%	17 23.9%	<b>34 47.9%</b>	<b>33 46.5%</b>
	300人以上	33 100%	9 27.3%	6 18.2%	<b>13 39.4%</b>	8 24.2%	<b>20 60.6%</b>

## (4) リスキリングの取組内容

### ①取組分野【あてはまるもの全てに○】

取組分野については、「業務効率化のためのDX関連」が57.5%と最も高く、次いで「管理職のマネジメントスキル」が46.7%、「配置転換に伴う必要技能の習得」が26.9%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「管理職のマネジメントスキル」が上位2位以内となっている。

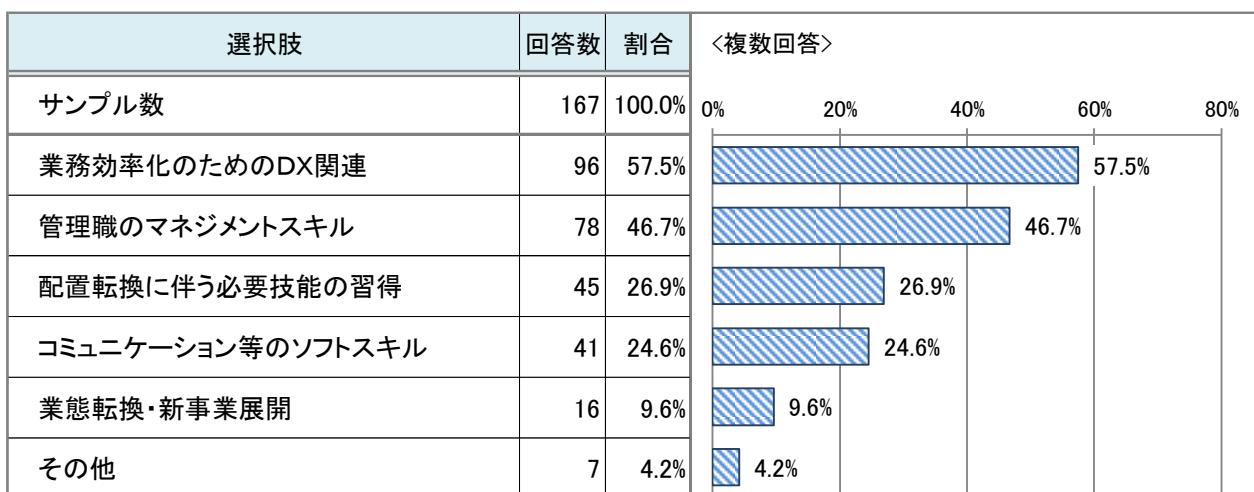
また、「業務効率化のためのDX関連」についてすべての業種で4～7割台で上位3位以内となっている。

また、〈製造業〉では、「配置転換に伴う必要技能の習得」が61.5%と最も高く、他の層と比較して25ポイント以上高くなっている。

また、〈医療、福祉〉では「コミュニケーション等のソフトスキル」が43.3%と、他の層より17ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、99人以下の層では「業務効率化のためのDX関連」が5～7割台、100人以上の層では「管理職のマネジメントスキル」が6～7割台と、それぞれ最も高くなっている。

### ■取組分野〔回答数=167〕



### 【その他の主な内容】

- ・業務に関するスキルの習得、スキル向上
- ・新しい技術の習得

【業種別／従業員規模別（取組分野）】

※ ■は第1位、■は第2位、■は第3位の項目

		合計	D X 業務 関連化 率	業 務 効率化 のため の た め の	管 理 職 の マ ネ ジ メ ン	等 コ の ミ ソ ユ フ ニ ト ケ ス 一 キ シ ル ヨ ン	技 配 能 置 の 転 習 得 に 伴 う 必 要	開 業 態 轉 換 ・ 新 事 業 展	そ の 他
上段：回答数 下段：回答割合(%)									
業種別	建設業	19	14	6	5	5	4	0	
		100%	73.7%	31.6%	26.3%	26.3%	21.1%	0.0%	
	製造業	13	6	7	2	8	1	1	
		100%	46.2%	53.8%	15.4%	61.5%	7.7%	7.7%	
	卸売業、小売業	34	19	22	7	7	3	2	
		100%	55.9%	64.7%	20.6%	20.6%	8.8%	5.9%	
	宿泊業、飲食サービス業	11	7	5	2	2	1	0	
		100%	63.6%	45.5%	18.2%	18.2%	9.1%	0.0%	
従業員規模別	医療、福祉	30	14	16	13	5	3	1	
		100%	46.7%	53.3%	43.3%	16.7%	10.0%	3.3%	
	サービス業	35	22	12	6	9	2	2	
		100%	62.9%	34.3%	17.1%	25.7%	5.7%	5.7%	
	その他	25	14	10	6	9	2	1	
		100%	56.0%	40.0%	24.0%	36.0%	8.0%	4.0%	
	9人以下	21	12	4	3	7	4	1	
		100%	57.1%	19.0%	14.3%	33.3%	19.0%	4.8%	
	10～29人	51	32	17	14	13	4	4	
		100%	62.7%	33.3%	27.5%	25.5%	7.8%	7.8%	
	30～49人	21	15	10	5	4	1	0	
		100%	71.4%	47.6%	23.8%	19.0%	4.8%	0.0%	
	50～99人	37	23	21	12	9	2	0	
		100%	62.2%	56.8%	32.4%	24.3%	5.4%	0.0%	
	100～299人	25	8	17	4	8	5	1	
		100%	32.0%	68.0%	16.0%	32.0%	20.0%	4.0%	
	300人以上	11	5	8	3	4	0	1	
		100%	45.5%	72.7%	27.3%	36.4%	0.0%	9.1%	

## ②取組の実施形態【あてはまるもの全てに○】

取組の実施形態については、「e-ラーニング、オンライン学習等」が47.9%と最も高く、次いで「社外講師を招聘し社内で実施」が37.9%、「社内講師により社内で実施」が33.1%の順となっている。

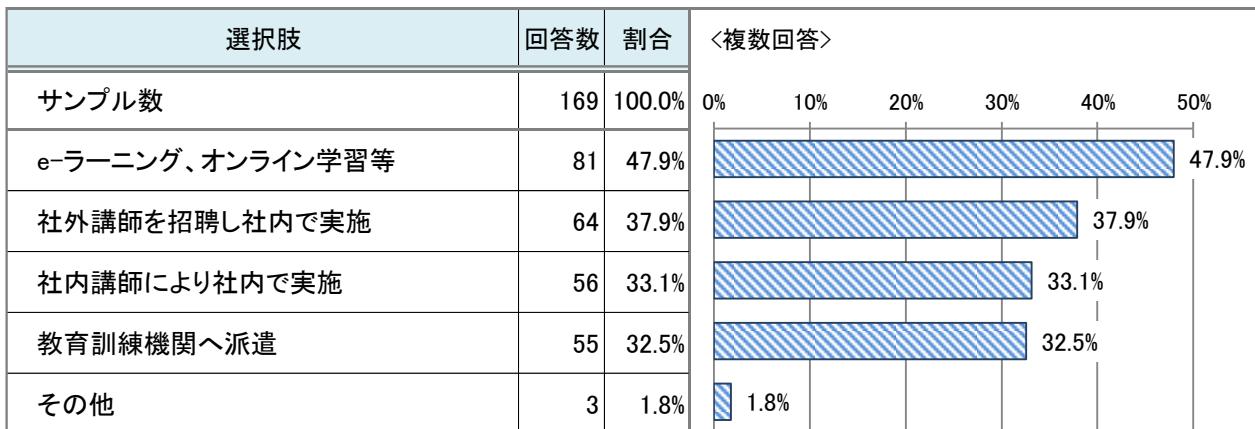
業種別でみると、〈製造業〉、〈サービス業〉で「教育訓練機関へ派遣」が、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「社内講師により社内で実施」が、その他の層で「e-ラーニング、オンライン学習等」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「社外講師を招聘し社内で実施」について、すべての業種で2～3位となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「e-ラーニング、オンライン学習等」が上位2位以内となっている。

また、サンプル数が限られるが、〈300人以上〉で「社外講師を招聘し社内で実施」、「e-ラーニング、オンライン学習等」がそれぞれ72.7%と、他の層と比較して20ポイント以上高くなっている。

### ■取組の実施形態〔回答数=169〕



### 【主な取組内容】

#### ●特殊な技能や専門的な技能に関する講習・資格取得

- ・クライミング、ロープなど高所作業に関する講習。現在、造園工事が少なくなってきたりが、習得技能を活かし重機等の入らない場所での伐木等の作業に従事・対応（建設業）
- ・厚労省助成金を活用し、測量専門学校へ20代社員を出向。卒業後、資格取得・業務のキーマンとして期待している（サービス業）
- ・取引先、研究所等へ派遣して微生物検査などに関する基礎知識習得のための教育（製造業）
- ・機器保守管理担当者を、メーカー研修に1か月派遣し、資格を取得させた（サービス業）
- ・研修費用を社で負担するとともに、受講時間を勤務時間として扱っている（建設業）
- ・本人と面談を踏まえ、必要な資格取得のための費用補助を実施（サービス業）
- ・看護師のラーニング研修、オンライン学習（医療・福祉）
- ・フォークリフト研修（卸売業・小売業）

#### ●DX・ITスキル関連

- ・厚労省助成金を活用し通信教育型の研修を受講。社内アプリ作成等に活用（サービス業）
- ・営業支援端末（タブレット）の導入。全職員に対し研修を実施（金融業、保険業）
- ・新サービス展開に向けたフォトショップ研修（サービス業）
- ・AIの利用による業務の効率化（卸売業、小売業）

●マネジメント関連

- ・外部講師の招聘による社内訓練、オンライン研修（同回答多数）
- ・効果として、各部署のリーダーの知識が深まり、自分の取るべき行動に自信が持てるようになった（医療、福祉）
- ・厚労省助成金を活用し経営幹部に中小企業大学校等の研修を実施（サービス業）

●その他新規事業関連

- ・異業種での新規事業実施のために専門事業所への従業員の派遣・研修（医療・福祉）
- ・ドローン操作（サービス業）

●その他研修全般

- ・営業、社内全体などコミュニケーションスキル関連（同回答多数）
- ・定期的に実施することで、個人差はあるが意識・技術向上がみられる（同回答多数）
- ・社内イントラネットにe-ラーニングサイトを開設し、全従業員を対象にITスキル・コンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキルのコンテンツを提供（サービス業）
- ・受付事務担当者を対象とし、外部講師による待遇スキルアップを実施。同一認識を持ち行動できるようになった（医療、福祉）

【業種別／従業員規模別（取組の実施形態）】

※ **■**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	で社内実施講師により社内	内社で外実講師を招聘し社	教育訓練機関へ派遣	eラーニングニ学習ング、オ	その他
業種別	建設業	19	8	3	3	10	0
		100%	42.1%	15.8%	15.8%	52.6%	0.0%
	製造業	13	4	5	9	4	1
		100%	30.8%	38.5%	69.2%	30.8%	7.7%
	卸売業、小売業	34	13	17	9	19	0
		100%	38.2%	50.0%	26.5%	55.9%	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	11	6	3	3	0	0
従業員規模別		100%	54.5%	27.3%	27.3%	0.0%	0.0%
	医療、福祉	31	11	12	6	19	1
		100%	35.5%	38.7%	19.4%	61.3%	3.2%
	サービス業	35	8	14	16	14	1
		100%	22.9%	40.0%	45.7%	40.0%	2.9%
	その他	26	6	10	9	15	0
		100%	23.1%	38.5%	34.6%	57.7%	0.0%
	9人以下	21	4	6	4	11	0
		100%	19.0%	28.6%	19.0%	52.4%	0.0%
	10～29人	51	18	17	16	21	1
		100%	35.3%	33.3%	31.4%	41.2%	2.0%
	30～49人	21	6	4	9	11	1
		100%	28.6%	19.0%	42.9%	52.4%	4.8%
	50～99人	38	16	18	13	17	0
		100%	42.1%	47.4%	34.2%	44.7%	0.0%
	100～299人	25	6	11	9	11	1
		100%	24.0%	44.0%	36.0%	44.0%	4.0%
	300人以上	11	5	8	3	8	0
		100%	45.5%	72.7%	27.3%	72.7%	0.0%

## 1 2. 奨学金返還支援制度

### (1) 奨学金返還支援制度（※）の実施状況

（1）現在、貴事業所では奨学金返還支援制度を行っていますか。また、行っている場合はその手法や効果などについて具体的にご回答ください。【1つに○】

※奨学金返還支援制度：自治体や企業が奨学金を返済中の人に（自治体の場合は自治体住民、企業の場合は従業員）に対して補助を行ったり、代理返還を行う制度

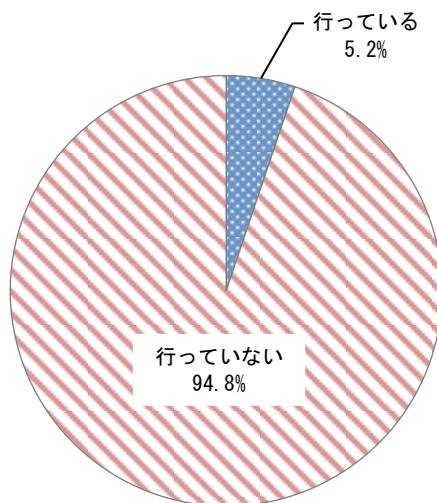
奨学金返還支援制度の実施状況については、「行っていない」が94.8%と最も高く、次いで「行っている」が5.2%の順となっている。

業種別でみると、すべての層で「行っていない」が9割台となっている。

「行っている」について、〈建設業〉が8.3%と最も高く、次いで〈その他〉が6.0%、〈卸売業、小売業〉が5.8%の順となっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「行っている」の割合が高く、〈300人以上〉では12.5%となっている。

#### ■奨学金返還支援制度の実施状況〔回答数＝543〕



#### 【主な実施内容】

##### ●代理返還（会社が本人に代わって返還）

- ・入社から5～10年以内の期間、本人に代わり返還を実施（金融業、保険業）
- ・若年層のみ、日本学生支援機構に本人に代わり返還を実施（建設業）
- ・月額15,000円を上限に、10年間会社が負担（建設業）

##### ●返済に対する手当の支給

- ・毎月奨学金返済を行っている従業員に対し、最大3年間、返済金額の半額（上限1万円/月）を支援。効果としては、求職者の興味を惹けた（卸売業、小売業）
- ・新卒社員において奨学金の返済を行っている社員を対象に月額15,000円を上限として最大10年間手当を支給する（建設業）
- ・32歳まで。最大10年間。年間12万円（建設業）
- ・入社後5年間毎月の返済額相当を支給（製造業）

●返済融資

- ・従業員に対し、無利子、上限ありで奨学金返済のための融資制度を実施（金融業、保険業）

●特定業種での専門技術、資格所持者に対する支援

（※それぞれ複数事業所から回答有。（ ）内は各事業所の取組内容）

- ・卸売業、小売業：整備系の専門学校入学者への補助を実施

（高校生向けに入学のための補助を実施、

専門学校生に対し年間 50 万円を上限とし支給、自社に入社して一定期間働くと返済免除）

- ・医療・福祉分野：資格所持者に対し支援を実施

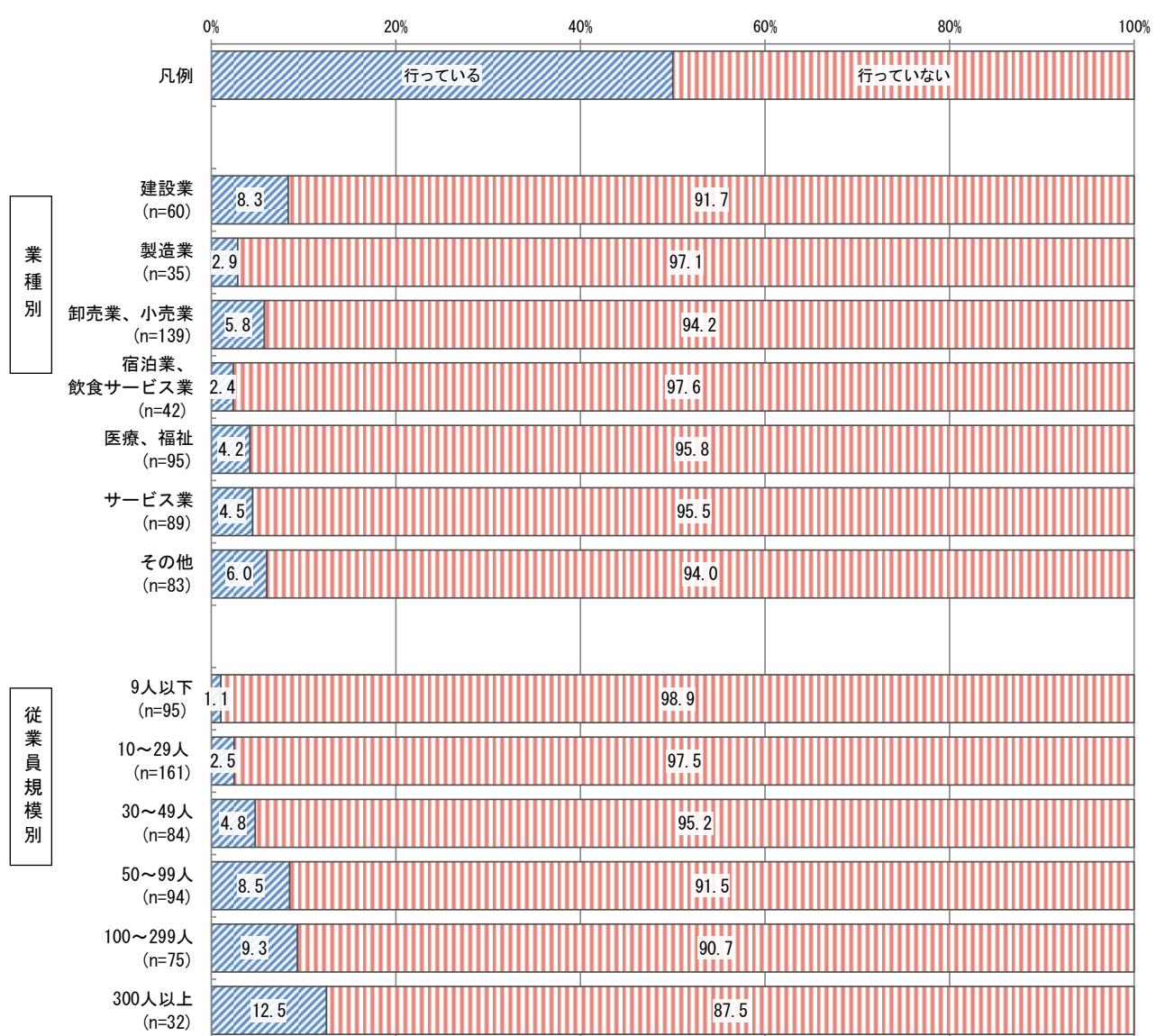
（正看護師・介護福祉士に対し実施、全額補助を実施）

- ・教育、学習支援業：幼稚園教諭・保育士に対し支援

（正規・パート職員に対し鹿児島市による補助金制度を活用。勤務意欲向上などの効果がみられる、日本学生支援機構から貸与型奨学金を借りている幼稚園教諭へ手当を支給、

鹿児島市の「保育士等奨学金返済補助金」を活用、補助金申請を事業所で支援）

【業種別／従業員規模別（奨学金返還支援制度の実施状況）】



## (2) 鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金の認知度

(2) 鹿児島市では、中小企業による奨学金返還支援制度実施のための支援として「鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金」を実施しています。この制度についてご存じでしたか。【1つに○】

鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金の認知度については、「知らない」が 83.7%と最も高く、次いで「知っている」が 16.3%の順となっている。

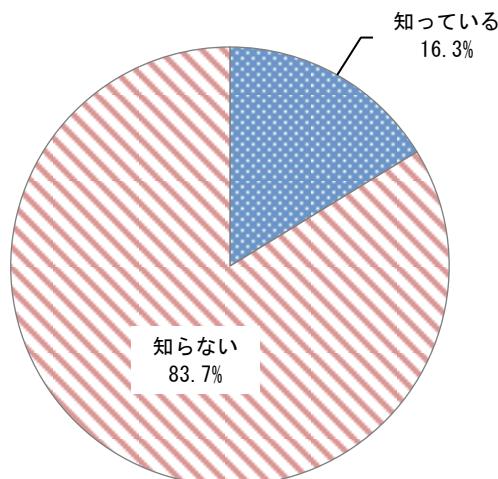
業種別でみると、すべての層で「知らない」が 7~9 割台となっている。

「知っている」について、〈医療、福祉〉が 22.1%と最も高く、次いで〈サービス業〉が 18.2%、〈その他〉が 18.1%の順となっている。

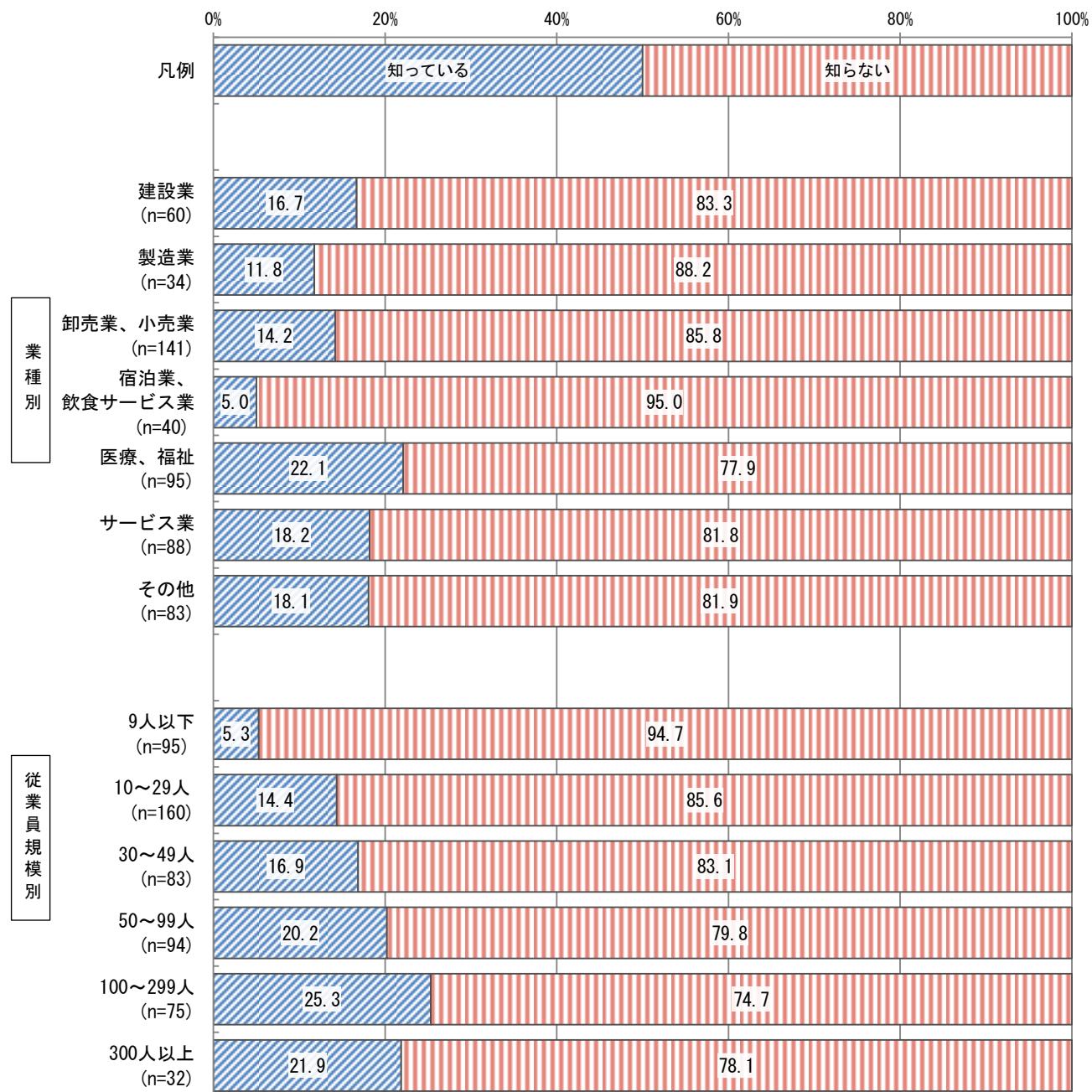
従業員規模別でみると、299 人以下の層では従業員規模が大きい層ほど「知っている」の割合が高く、〈100~299 人〉では 25.3%と他の層と比較して最も高くなっている。

また、〈9 人以下〉では「知っている」が 5.3%と他の層と比較して 9 ポイント以上低くなっている。

### ■鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金の認知度〔回答数 = 541〕



【業種別／従業員規模別（鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入促進補助金の認知度）】



### (3) 補助制度利用の有無

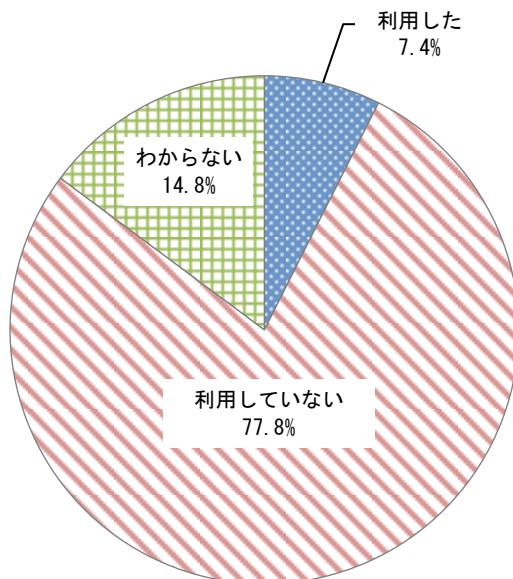
(3) 事業実施にあたり、何らかの補助制度を利用しましたか。利用した場合はその名称もご回答ください。【1つに○】

補助制度利用の有無については、「利用していない」が 77.8%と最も高く、次いで「わからない」が 14.8%、「利用した」が 7.4%の順となっている。

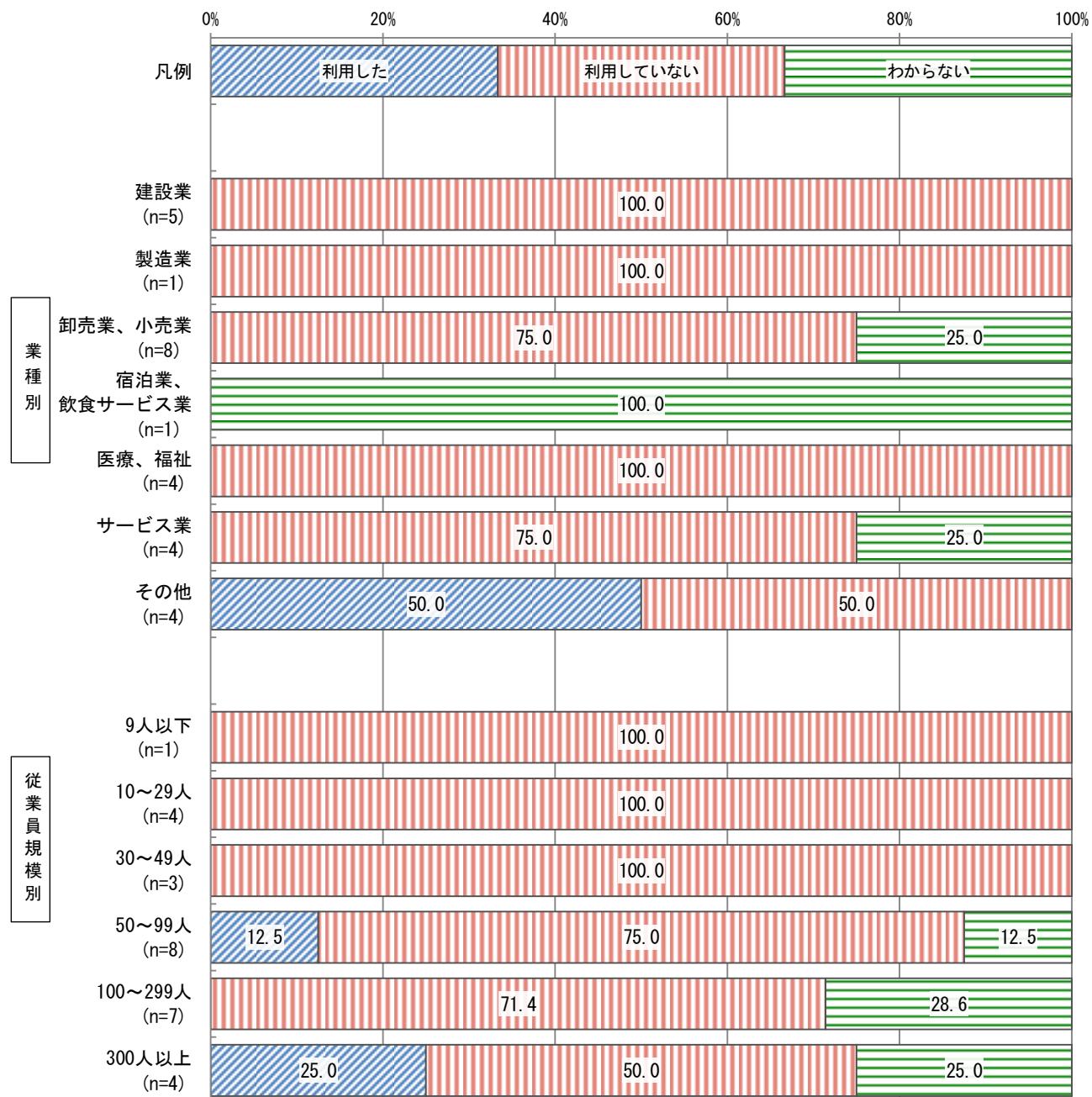
業種別でみると、サンプル数が限られるが、「利用した」について、〈その他〉で 50.0%、その他層では 0.0%となっている。

従業員規模別でみると、サンプル数が限られるが、「利用した」について〈50～99 人〉で 12.5%、〈300 人以上〉で 25.0%となっている。

#### ■補助制度利用の有無〔回答数=27〕



【業種別／従業員規模別（補助制度利用の有無）】



## (4) 奨学金返還支援制度の実施

### ①実施の必要性【1つに○】

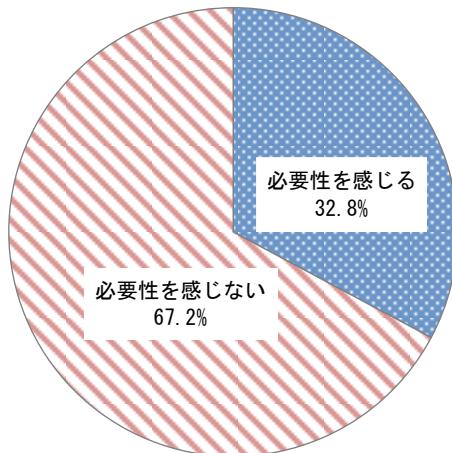
奨学金返還支援制度の実施の必要性については、「必要性を感じない」が 67.2%と最も高く、次いで「必要性を感じる」が 32.8%の順となっている。

業種別でみると、「必要性を感じる」について、〈建設業〉が 40.7%と最も高く、次いで〈サービス業〉が 39.8%、〈宿泊業、飲食サービス業〉が 39.0%の順となっている。

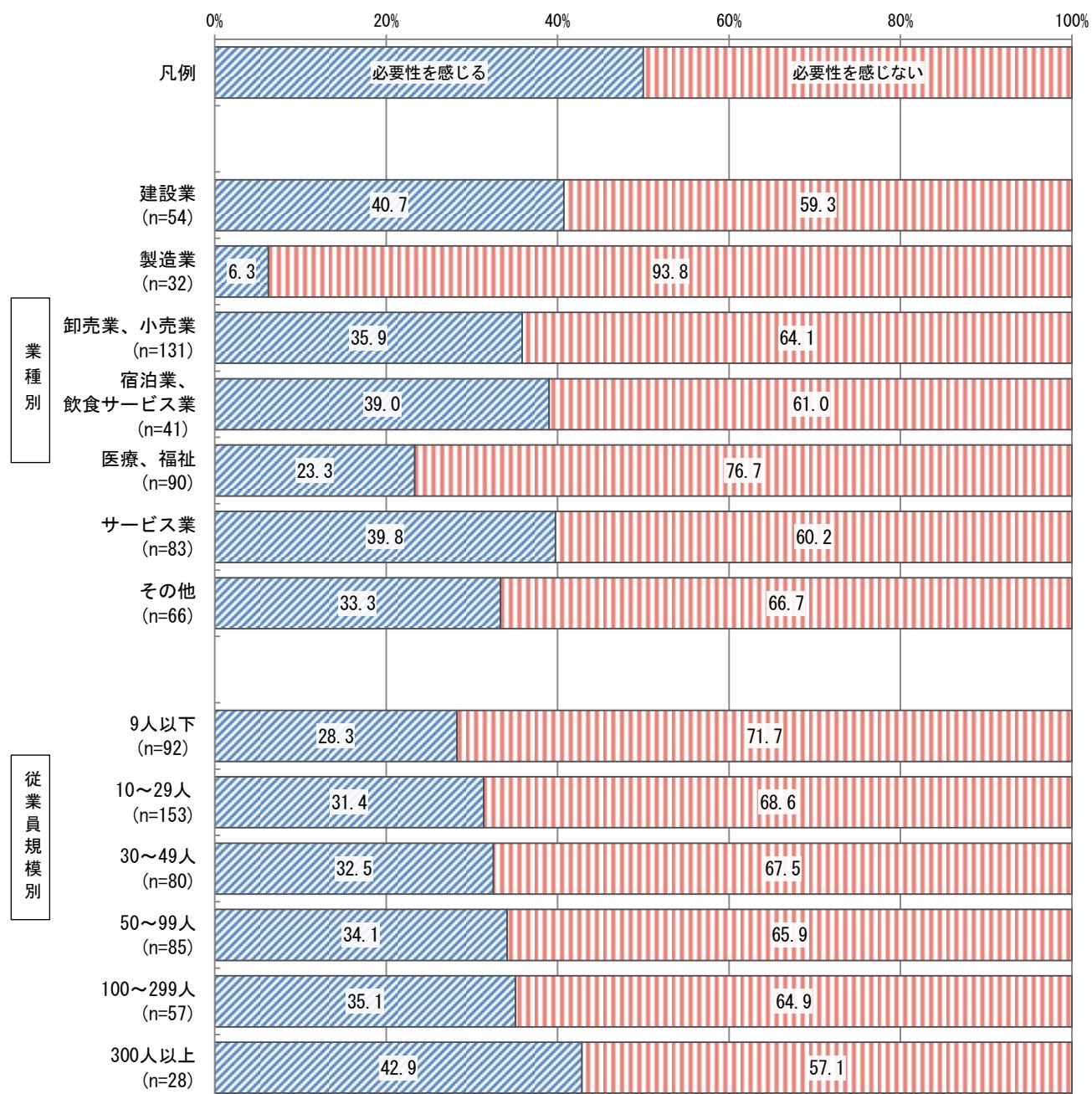
また、〈製造業〉では、「必要性を感じる」が 6.3%と、他の層と比較して 17 ポイント以上低くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「必要性を感じる」の割合が高く、〈300 人以上〉では 42.9%となっている。

### ■奨学金返還支援制度の実施の必要性〔回答数=497〕



【業種別／従業員規模別（奨学金返還支援制度の実施の必要性）】



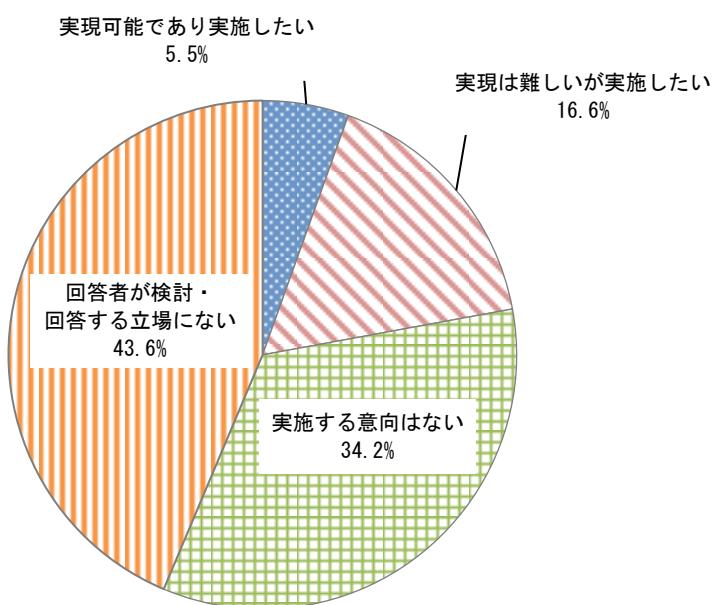
## ②実施の意向【1つに○】

奨学金返還支援制度の実施意向については、「回答者が検討・回答する立場にない」が43.6%と最も高く、次いで「実施する意向はない」が34.2%、「実現は難しいが実施したい」が16.6%の順となっている。

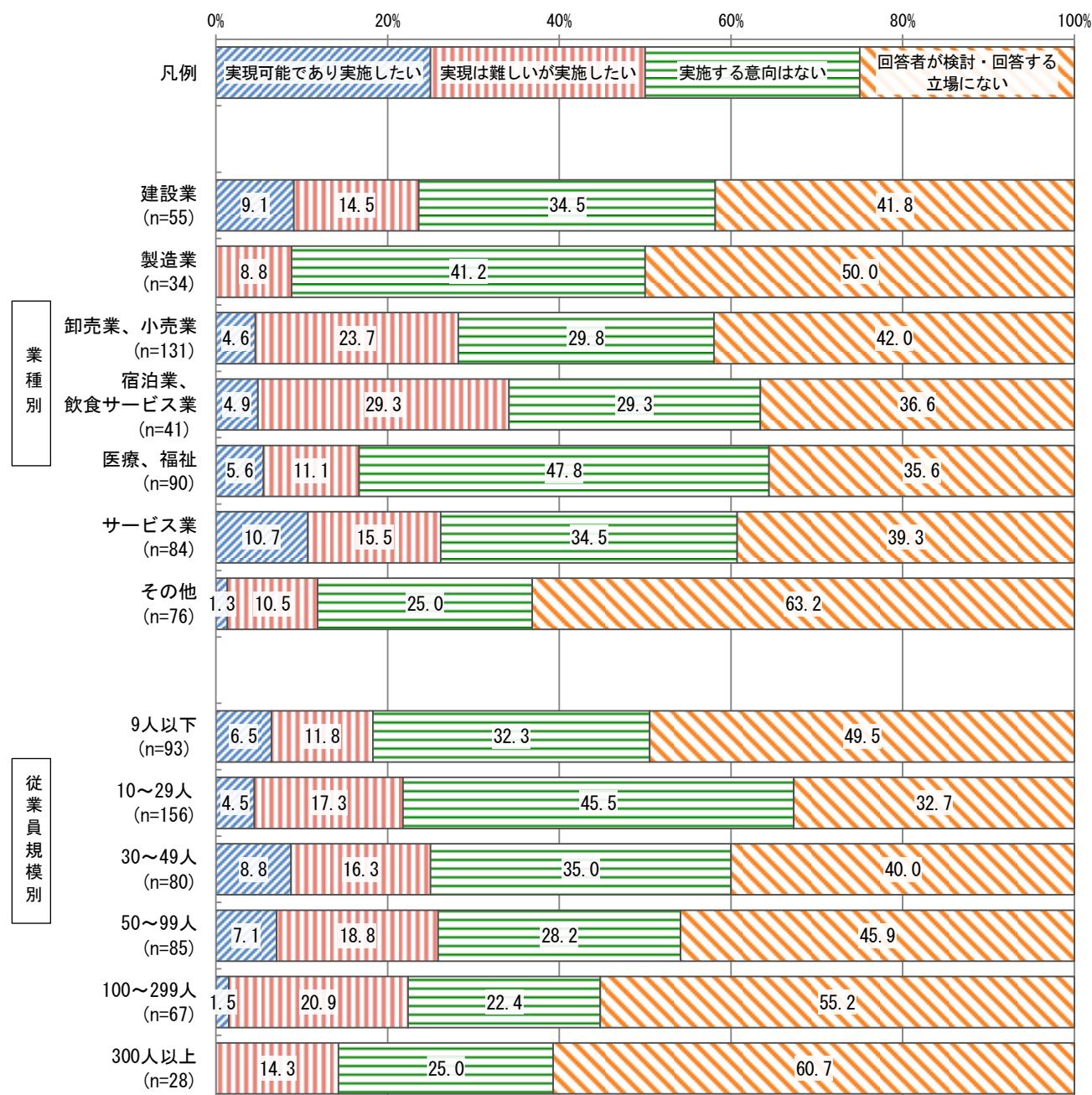
業種別でみると、「実現可能であり実施したい」について、〈サービス業〉が10.7%、〈建設業〉が9.1%、〈医療、福祉〉が5.6%の順となっており、「実施は難しいが実施したい」について、〈宿泊業、飲食サービス業〉が29.3%、〈卸売業、小売業〉が23.7%、〈サービス業〉が15.5%の順となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「実現可能であり実施したい」が1割未満、「実現は難しいが実施したい」が1～2割台となっている。

### ■奨学金返還支援制度の実施意向〔回答数=511〕



【業種別／従業員規模別（奨学金返還支援制度の実施意向）】



## (5) 奨学金返還支援制度導入の促進策

(5) 企業が奨学金返還支援制度の導入を促進するためにどのような支援があるとよいと思  
いますか。【あてはまるもの全てに○】

奨学金返還支援制度導入の促進策については、「企業が奨学金返還支援制度を導入する際の情報提供やスタートアップに向けた補助金」が39.5%と最も高く、次いで「企業が奨学金返還支援制度を実施する際の税制上の更なる優遇策」が38.9%、「企業が奨学金返還支援制度を実施する際の返還補助金」が36.4%の順となっている。

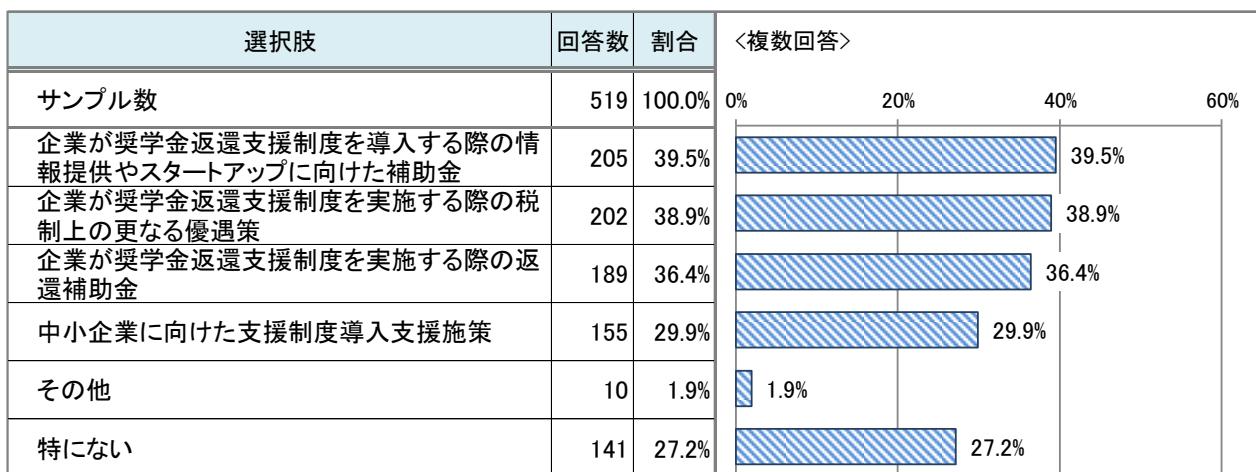
業種別でみると、すべての業種で「企業が奨学金返還支援制度を導入する際の情報提供やスタートアップに向けた補助金」が3~4割台で上位2位以内となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「中小企業に向けた支援制度導入支援施策」が47.5%と最も高く、他の層と比較して13ポイント以上、〈医療、福祉〉では「特になし」が41.6%と最も高く、他の層と比較して9ポイント以上、それぞれ高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「企業が奨学金返還支援制度を導入する際の情報提供やスタートアップに向けた補助金」、「企業が奨学金返還支援制度を実施する際の税制上の更なる優遇策」が上位3位以内となっている。

また、〈100~299人〉では、「企業が奨学金返還支援制度を実施する際の税制上の更なる優遇策」と「企業が奨学金返還支援制度を実施する際の返還補助金」がそれぞれ50.7%と最も高く、他の層と比較して8ポイント以上高くなっている。

### ■奨学金返還支援制度導入の促進策〔回答数=519〕



【業種別／従業員規模別（奨学金返還支援制度導入の促進策）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

			ア入企 ツする業 するが に際奨 向の学 け情金 た報返 補提還 助供支 金や援 ス制 タ度 ーをト 導	策施企 するが 際奨 の学 税金 制返 上還 の支 援更 なる度 優を遇 実	施企 するが 際奨 の学 返金 還返 補還 助支 援制 度を 度を 導入	中小 企業 に向 けた 支 援制 度導 入	そ の 他	特 に な い
上段：回答数 下段：回答割合(%)		合計						
業種別	建設業	57	24	25	24	18	1	11
		100%	42.1%	43.9%	42.1%	31.6%	1.8%	19.3%
	製造業	35	14	15	9	12	0	11
		100%	40.0%	42.9%	25.7%	34.3%	0.0%	31.4%
	卸売業、小売業	134	48	55	48	42	3	30
		100%	35.8%	41.0%	35.8%	31.3%	2.2%	22.4%
	宿泊業、 飲食サービス業	40	15	13	12	19	0	13
		100%	37.5%	32.5%	30.0%	47.5%	0.0%	32.5%
	医療、福祉	89	34	28	29	21	1	37
		100%	38.2%	31.5%	32.6%	23.6%	1.1%	41.6%
	サービス業	84	38	35	34	24	2	21
		100%	45.2%	41.7%	40.5%	28.6%	2.4%	25.0%
	その他	80	32	31	33	19	3	18
		100%	40.0%	38.8%	41.3%	23.8%	3.8%	22.5%
従業員規模別	9人以下	88	28	30	24	31	0	22
		100%	31.8%	34.1%	27.3%	35.2%	0.0%	25.0%
	10～29人	151	65	57	53	47	6	44
		100%	43.0%	37.7%	35.1%	31.1%	4.0%	29.1%
	30～49人	79	30	28	33	27	1	26
		100%	38.0%	35.4%	41.8%	34.2%	1.3%	32.9%
	50～99人	91	36	34	29	21	1	25
		100%	39.6%	37.4%	31.9%	23.1%	1.1%	27.5%
	100～299人	75	30	38	38	19	1	17
		100%	40.0%	50.7%	50.7%	25.3%	1.3%	22.7%
	300人以上	33	14	14	11	9	1	7
		100%	42.4%	42.4%	33.3%	27.3%	3.0%	21.2%

## 13. その他について

### (1) ハラスメント等の防止に関する措置

(1) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に関する措置を実施していますか。【それぞれ1つを選択】

#### ①社内広報・啓発資料等に記載【1つに○】

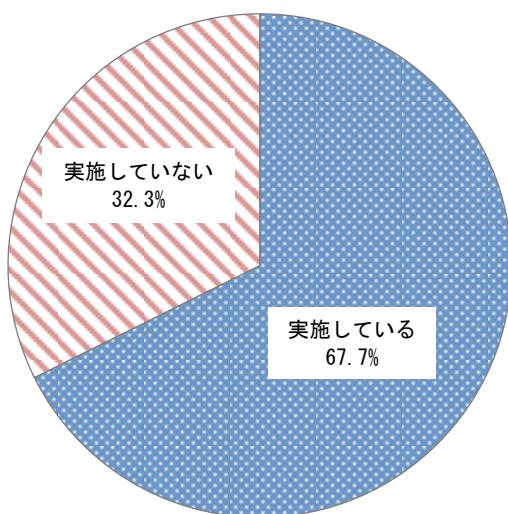
ハラスメント等の防止に関する措置として『社内広報・啓発資料等に記載』については、「実施している」が 67.7%、「実施していない」が 32.3%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 25.5 ポイント増加している。

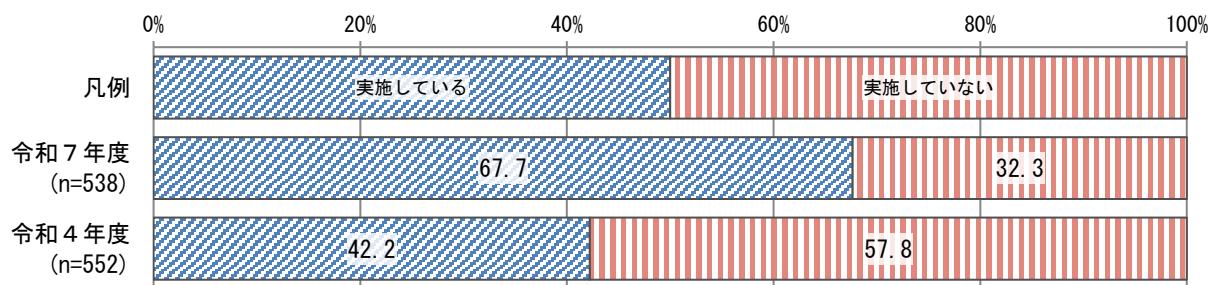
業種別でみると、すべての業種で「実施している」の割合が高く、特に、「その他」では 91.6%と他の層と比較して 22 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高くなっている。<300 人以上>では 100.0%となっている。

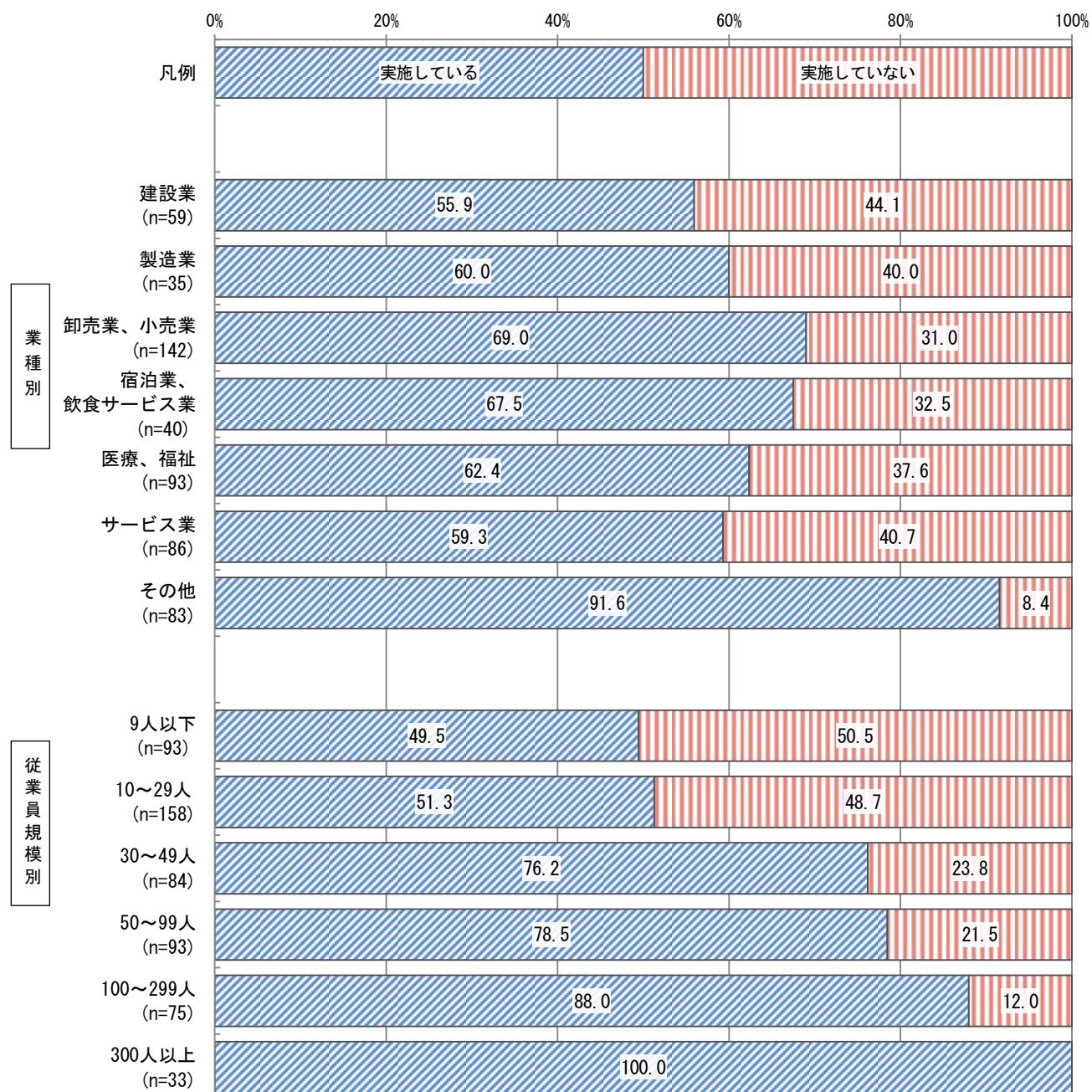
#### ■社内広報・啓発資料等に記載〔回答数=538〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（社内広報・啓発資料等に記載）】



## ②就業規則に記載【1つに○】

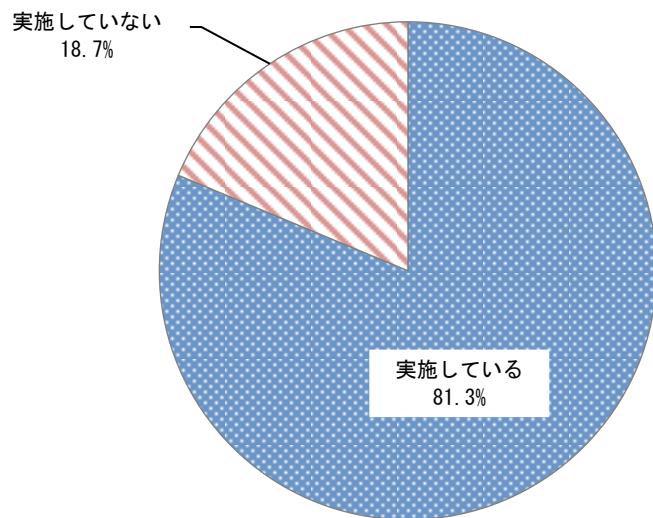
ハラスメント等の防止に関する措置として『就業規則への記載』については、「実施している」が81.3%、「実施していない」が18.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が16.7ポイント増加している。

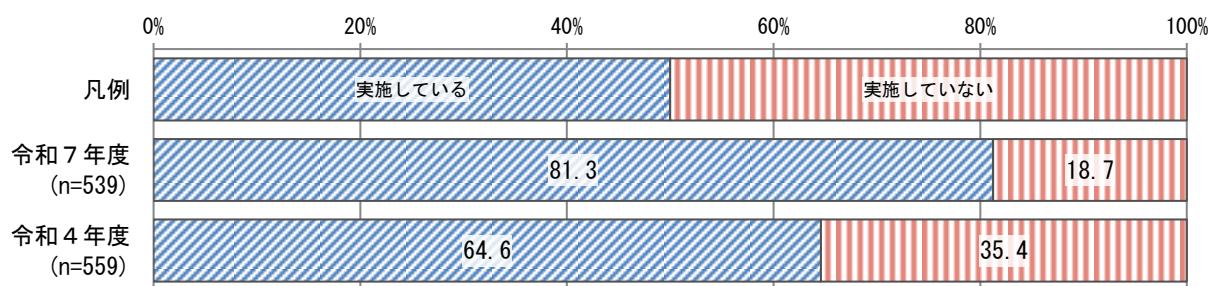
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が7～8割台となっている。

従業員規模別でみると、おおむね従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、29人以下の層では6割台であるのに対し、30人以上の層では9割台となっている。

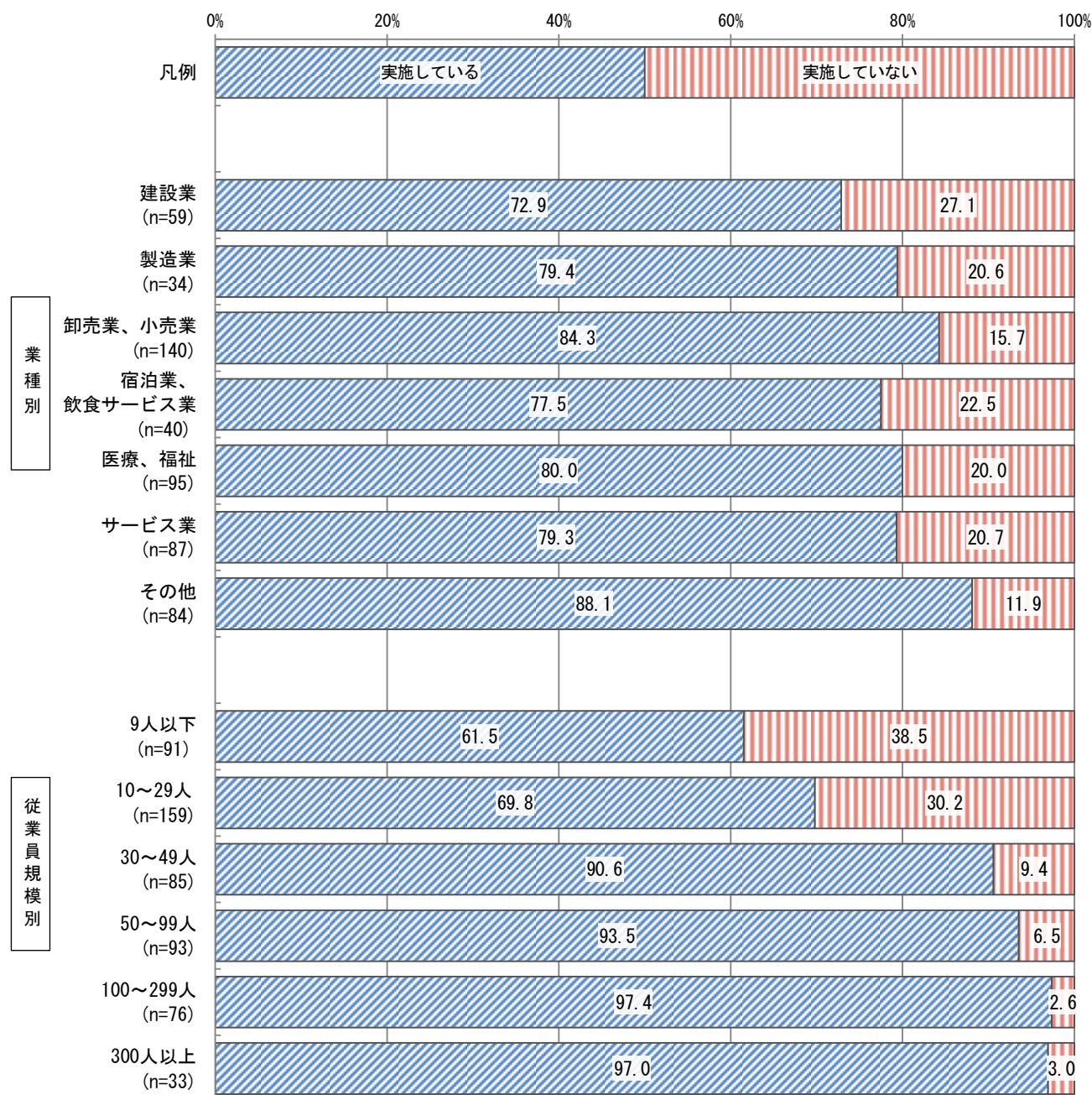
### ■就業規則に記載〔回答数=539〕



### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（就業規則に記載）】



### ③研修・講習等で従業員に説明【1つに○】

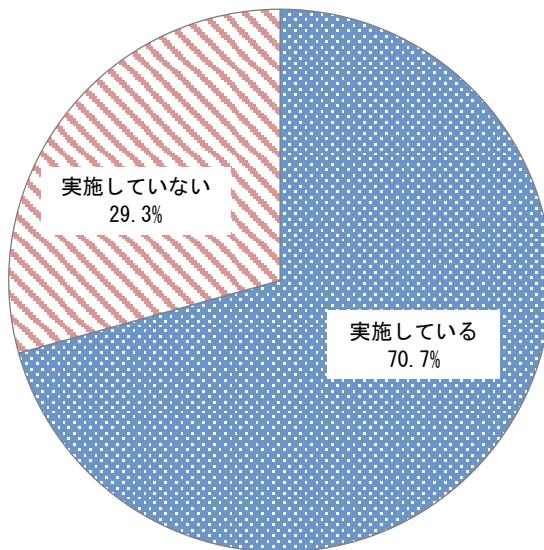
ハラスメント等の防止に関する措置として『研修・講習等で従業員に説明』については、「実施している」が 70.7%、「実施していない」が 29.3%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 18.4 ポイント増加している。

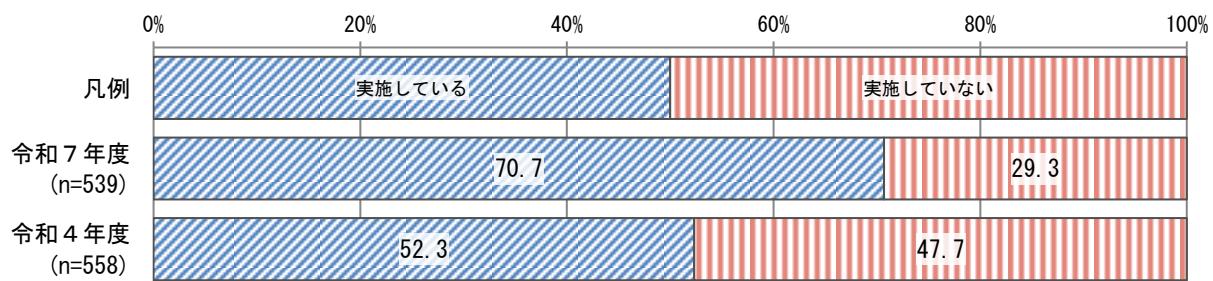
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が 5 割以上となっており、特に<その他>で 85.7% と他の層より 12 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、100 人以上の層は 9 割台と、99 人以下の層と比較して 18 ポイント以上高くなっている。

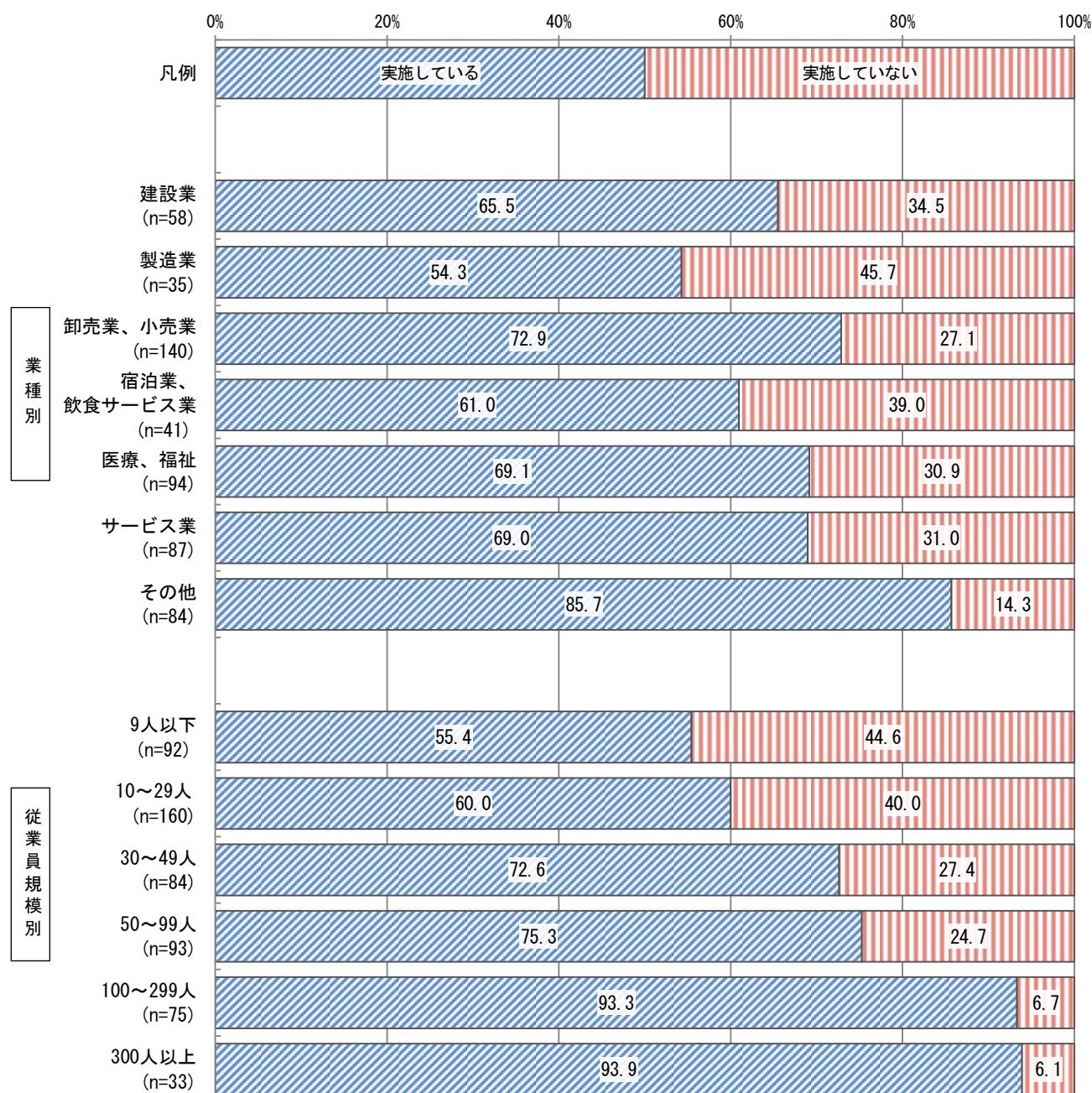
#### ■研修・講習等で従業員に説明【回答数 = 539】



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（研修・講習等で従業員に説明）】



#### ④相談窓口の設置【1つに○】

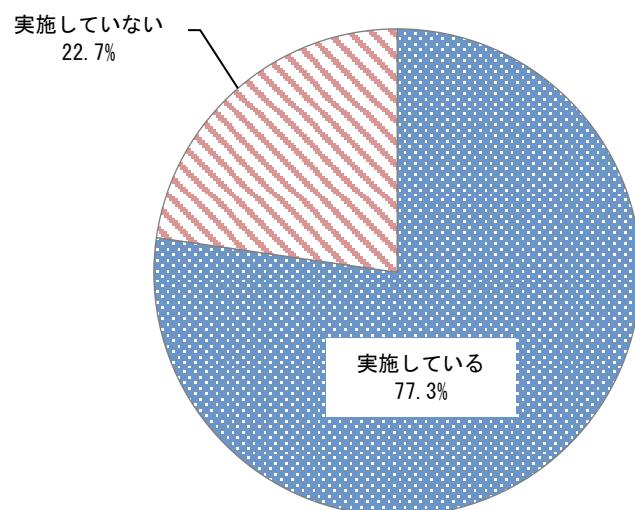
ハラスメント等の防止に関する措置として『相談窓口の設置』については、「実施している」が 77.3%、「実施していない」が 22.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 25.8 ポイント増加している。

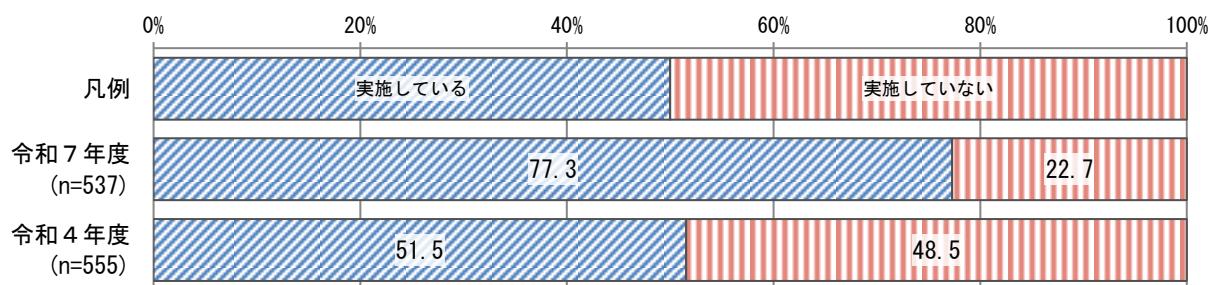
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が 6~9 割台となっており、特に<その他>で 91.7% と他の層より 11 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、29 人以下の層では 5~6 割台であるのに対し、30 人~299 人の層では 9 割台、<300 人以上>では 100.0% となっている。

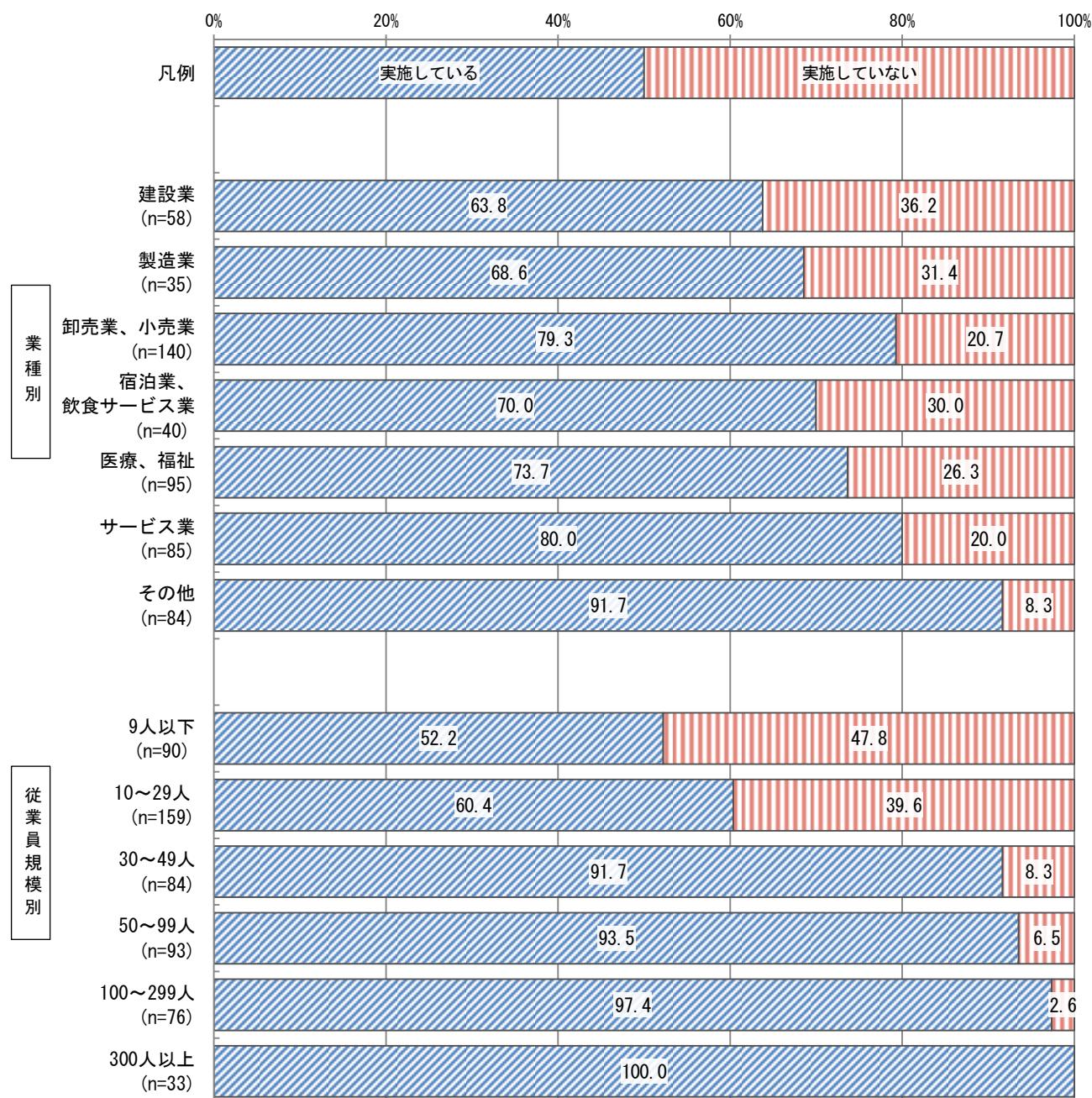
#### ■相談窓口の設置〔回答数=537〕



#### 【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（相談窓口の設置）】



## (2) 建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響

(2) 令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されました  
が、事業への影響はありましたか。【あてはまるもの全てに○】

建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響については、「特にない」が 68.6%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 17.7%、「対応可能な業務量が低下した」が 11.4%の順となっている。

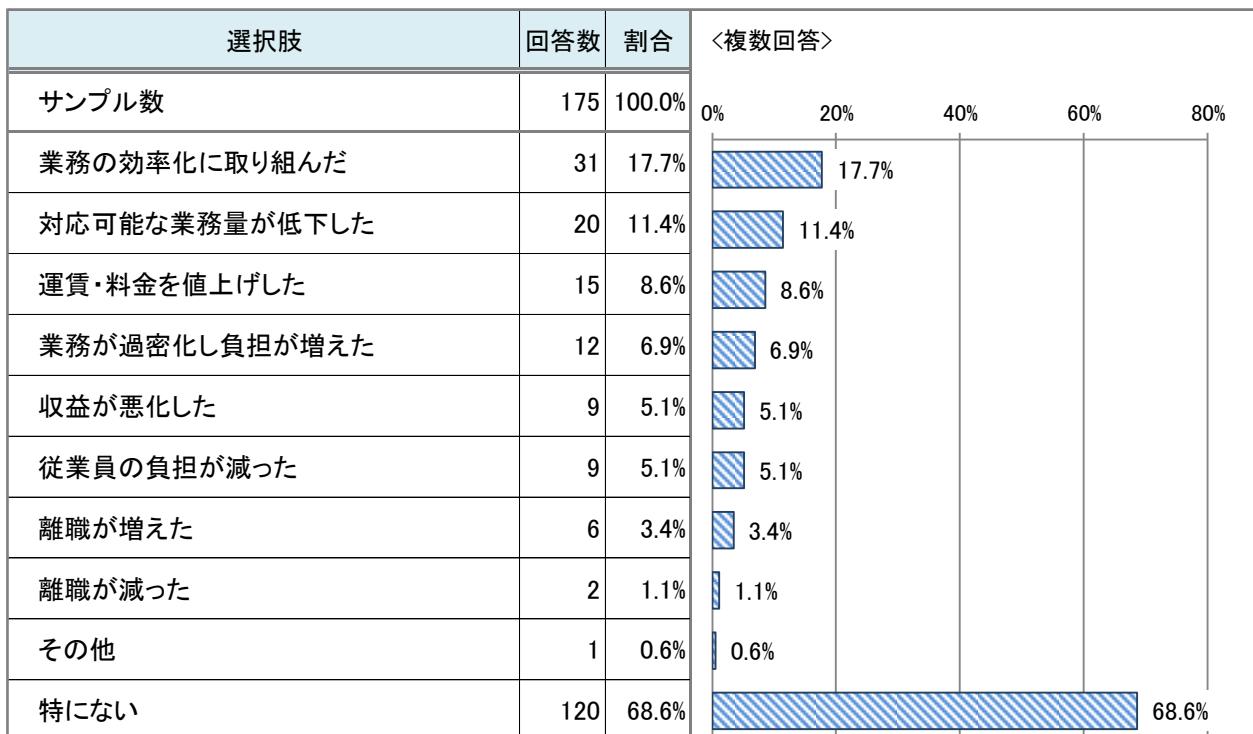
業種別でみると、〈建設業〉では「特にない」が 51.7%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 28.3%、「対応可能な業務量が低下した」が 16.7%の順となっている。

〈医療、福祉〉では「特にない」が 87.5%と最も高く、その他の項目は1割未満となっている。

〈その他〉では「運賃・料金を値上げした」が 42.1%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 36.8%、「対応可能な業務量が低下した」が 31.6%となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「特にない」が 6～7割台と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 1～2割台で 2位となっている。

### ■建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響〔回答数=175〕



【業種別／従業員規模別（建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響）】

※ **■**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	特にない	収益が悪化した	低対下応した可能な業務量が	た従業員の負担が減つ	が業務が増えた過密化し負担	組んだの効率化に取り	し運賃・料金を値上げ	離職が増えた	離職が減った	その他
業種別	建設業	60	<b>31</b>	2	10	5	5	<b>17</b>	6	0	1	1
		100%	<b>51.7%</b>	3.3%	16.7%	8.3%	8.3%	<b>28.3%</b>	10.0%	0.0%	1.7%	1.7%
	医療、福祉	96	<b>84</b>	3	4	2	4	<b>7</b>	1	2	1	0
従業員規模別		100%	<b>87.5%</b>	3.1%	4.2%	2.1%	4.2%	<b>7.3%</b>	1.0%	2.1%	1.0%	0.0%
	その他	19	5	4	6	2	3	<b>7</b>	<b>8</b>	4	0	0
		100%	26.3%	21.1%	31.6%	10.5%	15.8%	<b>36.8%</b>	<b>42.1%</b>	21.1%	0.0%	0.0%
従業員規模別	9人以下	26	<b>18</b>	1	3	2	1	<b>4</b>	3	0	0	1
		100%	<b>69.2%</b>	3.8%	11.5%	7.7%	3.8%	<b>15.4%</b>	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%
	10～29人	54	<b>37</b>	3	8	3	5	<b>9</b>	4	2	1	0
		100%	<b>68.5%</b>	5.6%	14.8%	5.6%	9.3%	<b>16.7%</b>	7.4%	3.7%	1.9%	0.0%
	30～49人	28	<b>21</b>	1	1	1	0	<b>4</b>	2	1	0	0
		100%	<b>75.0%</b>	3.6%	3.6%	3.6%	0.0%	<b>14.3%</b>	7.1%	3.6%	0.0%	0.0%
	50～99人	32	<b>22</b>	1	3	1	3	<b>7</b>	2	1	1	0
従業員規模別		100%	<b>68.8%</b>	3.1%	9.4%	3.1%	9.4%	<b>21.9%</b>	6.3%	3.1%	3.1%	0.0%
	100～299人	26	<b>16</b>	3	4	1	2	<b>5</b>	3	2	0	0
		100%	<b>61.5%</b>	11.5%	15.4%	3.8%	7.7%	<b>19.2%</b>	11.5%	7.7%	0.0%	0.0%
従業員規模別	300人以上	8	<b>5</b>	0	1	1	1	<b>2</b>	1	0	0	0
		100%	<b>62.5%</b>	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	<b>25.0%</b>	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%

### (3) 従業員の雇用に利用した求人サービス

(3) この1年間で、従業員を雇用するために利用した求人サービスは何ですか。(派遣社員を除く正規従業員、契約社員、パート・アルバイト等すべての従業員についてご回答ください。)【あてはまるもの全てに○】

従業員の雇用に利用した求人サービスについては、「ハローワーク」が74.5%と最も高く、次いで「民間の求人サイト」が51.1%、「自社サイトでの募集」が32.0%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「ハローワーク」、「民間の求人サイト」が上位2位以内となっている。

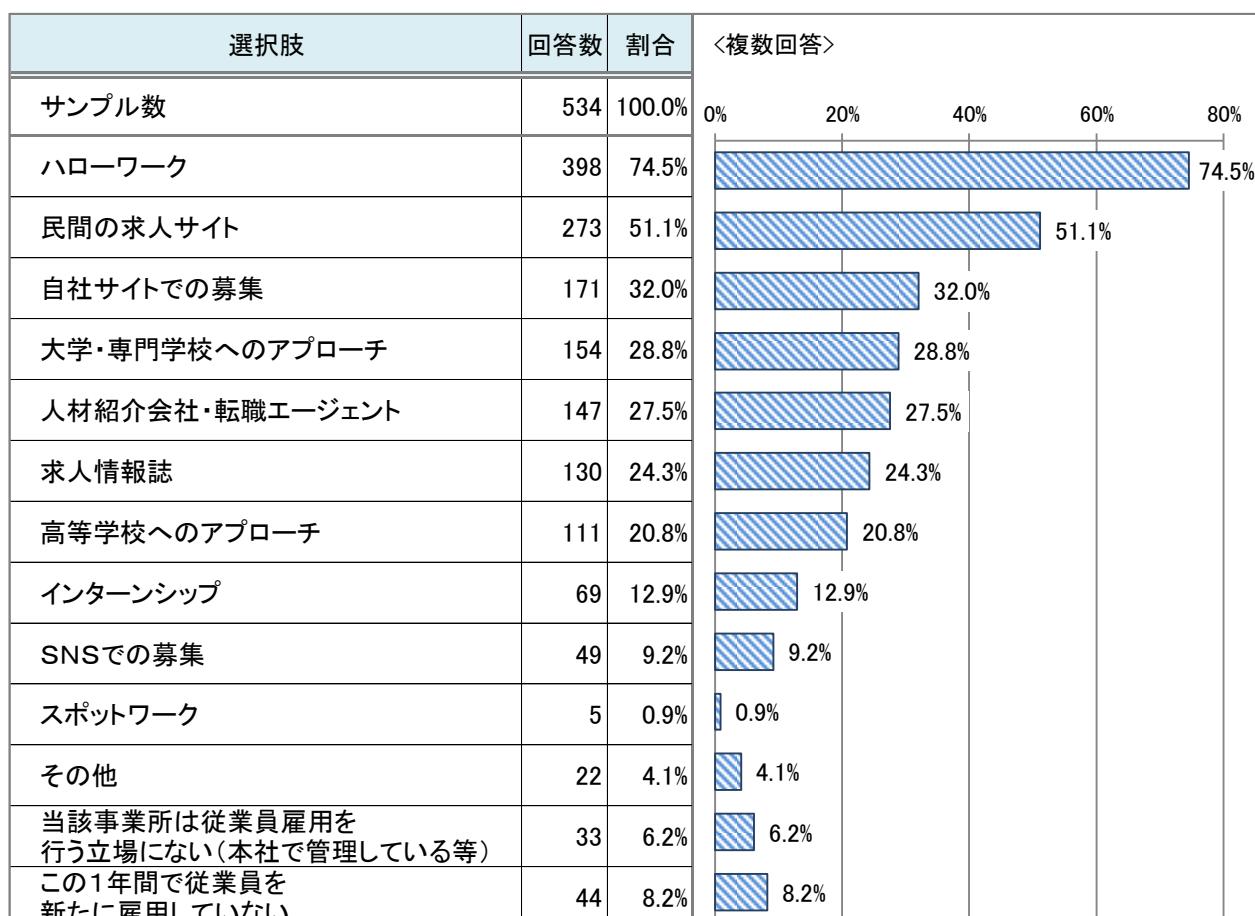
特に、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「民間の求人サイト」が73.2%と最も高く、他の層と比較して11ポイント以上高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「求人情報誌」が48.8%、〈医療、福祉〉で「ハローワーク」が91.5%、〈その他〉で「大学・専門学校へのアプローチ」、「自社サイトでの募集」が46.3%となっており、他の層と比較してそれぞれ10ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての従業員規模で「ハローワーク」が最も高く、次いで「民間の求人サイト」が2位となっている。

また、〈9人以下〉では、「この1年間で従業員を新たに雇用していない」が28.1%と他の層と比較して20ポイント以上高く、〈300人以上〉では「自社サイトでの募集」が75.8%と他の層と比較して17ポイント以上高くなっている。

#### ■従業員の雇用に利用した求人サービス〔回答数=534〕



【業種別／従業員規模別（従業員の雇用に利用した求人サービス）】

※ 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	でを当 管行該 理う事 し立業 て場所 いには るな従 業員～ 本雇用 社用	たこ に雇 用年 間して いる従 業員を 新	ハ ロ ー ワ ー ク	民間 の求 人 サ イ ト	求 人 情 報 誌	ジ 人 エ 材 ント 紹 介 会 社 ・ 転 職 工 一	大 学 チ ・ 専 門 学 校 へ の ア プ ロ ー チ	高 等 学 校 へ の ア プ ロ ー チ	自 社 サ イ ト で の 募 集	S N S で の 募 集	ス ポ ツ ト ワ ー ク	イ ン タ ー ン シ ッ プ	そ の 他
		60	5	7	44	25	10	9	10	16	17	4	0	11	4
		100%	8.3%	11.7%	73.3%	41.7%	16.7%	15.0%	16.7%	26.7%	28.3%	6.7%	0.0%	18.3%	6.7%
		34	2	5	25	11	5	5	5	6	6	1	0	4	1
		100%	5.9%	14.7%	73.5%	32.4%	14.7%	14.7%	14.7%	17.6%	17.6%	2.9%	0.0%	11.8%	2.9%
		140	16	13	91	69	31	33	36	30	36	13	2	21	3
		100%	11.4%	9.3%	65.0%	49.3%	22.1%	23.6%	25.7%	21.4%	25.7%	9.3%	1.4%	15.0%	2.1%
		41	2	0	25	30	20	10	10	10	14	6	2	6	3
		100%	4.9%	0.0%	61.0%	73.2%	48.8%	24.4%	24.4%	24.4%	34.1%	14.6%	4.9%	14.6%	7.3%
		94	2	4	86	41	15	39	27	10	32	9	1	3	2
		100%	2.1%	4.3%	91.5%	43.6%	16.0%	41.5%	28.7%	10.6%	34.0%	9.6%	1.1%	3.2%	2.1%
		83	3	10	61	46	18	24	28	20	28	10	0	15	4
		100%	3.6%	12.0%	73.5%	55.4%	21.7%	28.9%	33.7%	24.1%	33.7%	12.0%	0.0%	18.1%	4.8%
		82	3	5	66	51	31	27	38	19	38	6	0	9	5
		100%	3.7%	6.1%	80.5%	62.2%	37.8%	32.9%	46.3%	23.2%	46.3%	7.3%	0.0%	11.0%	6.1%
従業員規模別	9人以下	89	12	25	42	27	7	13	7	6	9	4	0	4	4
		100%	13.5%	28.1%	47.2%	30.3%	7.9%	14.6%	7.9%	6.7%	10.1%	4.5%	0.0%	4.5%	4.5%
	10～29人	160	10	12	111	65	26	29	20	15	32	9	1	9	9
		100%	6.3%	7.5%	69.4%	40.6%	16.3%	18.1%	12.5%	9.4%	20.0%	5.6%	0.6%	5.6%	5.6%
	30～49人	80	4	4	64	43	20	18	26	14	23	11	0	10	4
		100%	5.0%	5.0%	80.0%	53.8%	25.0%	22.5%	32.5%	17.5%	28.8%	13.8%	0.0%	12.5%	5.0%
	50～99人	94	4	1	78	53	27	34	32	28	38	10	1	18	4
100～299人		100%	4.3%	1.1%	83.0%	56.4%	28.7%	36.2%	34.0%	29.8%	40.4%	10.6%	1.1%	19.1%	4.3%
	100～299人	76	1	1	70	57	33	37	45	25	44	8	2	13	1
		100%	1.3%	1.3%	92.1%	75.0%	43.4%	48.7%	59.2%	32.9%	57.9%	10.5%	2.6%	17.1%	1.3%
300人以上		33	2	1	31	26	17	15	22	22	25	7	1	13	0
		100%	6.1%	3.0%	93.9%	78.8%	51.5%	45.5%	66.7%	66.7%	75.8%	21.2%	3.0%	39.4%	0.0%

#### (4) 主な意見・要望

- 物価高騰に伴い最低賃金のアップは必至であり、働き手にとってはありがたいものであるが、企業にとっては大幅な人件費増である。賃金アップを企業努力ばかりに頼っていては、収益が悪化し倒産に追い込まれることも想定され、結果的に労働者は働く場所を失うこととなり、本末転倒ではないかと感じる。国には賃金アップとあわせて企業の支援策も拡充していただきたい。(医療、福祉)
- 幼稚園教諭・保育士は、採用募集を行っても、なかなか集まらない状況に陥っている。そのために、多くの入園希望者がいても、幼稚園教諭・保育士がいないために入園を断る園も出始めている。抜本的な対策を講じなければ、職員の取り合い(例えば給与面で好遇など)になり、体力を消耗して、共倒れになるかもしれないと危惧している。(教育、学習支援業)
- 中小零細企業はどうしても大企業との処遇の差やネームバリューで劣り、苦戦している。会社の特性を検討しそれを実施、そしてどう広報していくかが今後生き残るために重要だと考えている。全体的な動きでは人材の県外流出が優先課題だと思う。(サービス業)
- 給料を上げたり、会社の雰囲気を改善しても、若い人の絶対数が少なく、人手不足倒産は増える。少子化対策や若者の東京の一極集中の解消など社会の構造改革も必要であると感じる。雇用対策の予算は地域で働く若い社員に重点を置いてほしい。(卸売業、小売業)
- 接客業(飲食業)は、以前にもまして求職希望者が減少の一途を辿っている。パワハラ、セクハラ、カスハラなど、辞めていく理由も様々である。ますます厳しい業界になるという危惧がある。(宿泊業、飲食サービス業)
- 採用が厳しい業種・業態(飲食店をはじめとした中小企業)へ無償でアドバイス・コンサルティングできる人を市で採用し、希望する企業へ派遣してほしい。(宿泊業、飲食サービス業)
- 2025年4月よりAIを導入し、人手不足の解消に取り組んでいる。成果が出るまでわからない部分が多いが、1年後位に成果があることを期待している。(情報通信業)
- 民間の人材紹介会社から採用した場合、紹介手数料が高額となる。求職者にハローワークをもっと周知・活用していただく工夫があればありがたい。(医療、福祉)
- 現在、人材は確保できているが、高齢の職員が多く、今後は若い方を採用していかなければならないと考えている。(医療、福祉)
- 県内にも中小企業が多数ある。学生や一般(中途)に対し、職場訪問(マッチング)での交流会を開いてほしい。(建設業)
- 建設業のイメージの改善が重要である。求人に対し応募がなく苦慮している。(建設業)
- 可能な限り、雇用に関する補助金の種類・上限額の拡大を求める。(サービス業)
- 福利厚生の充実が重要だと感じている。(建設業)

### **III. 勤労者等意識調査**

---

#### **調査結果の概要**

(Ⅲ タイトル裏面)

# 1. 回答者の属性

回答者の属性は、以下のとおりとなっている。

注) 集計結果については、無回答を除く。以降同様。

## (1) 就労者・未就労者の割合

就労者・未就労者の割合は、「働いている（2年以上継続して就労）」が62.9%と最も高く、次いで「働いていない（直近2年以内に離職した方以外）」が14.1%、「働いている（直近2年以内に離職し再就職）」が8.7%の順となっている。

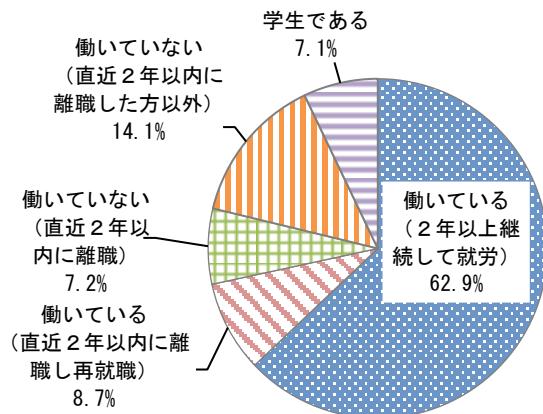
「働いている（2年以上継続して就労）」と「働いている（直近2年以内に離職し再就職）」の合計は、71.6%となっており、前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

年代別でみると、生産年齢人口にあたる15～64歳のうち、<15～19歳>、<20～24歳>を除く層では「働いている」の割合が7割以上となっている。

性別でみると、<男性>では「働いている（2年以上継続して就労）」が67.8%、「働いている（直近2年以内に離職し再就職）」が7.4%、合計で75.2%、<女性>では「働いている（2年以上継続して就労）」が59.4%、「働いている（直近2年以内に離職し再就職）」が9.7%、合計で69.1%と、合計について<男性>が<女性>を6.1ポイント上回っている。

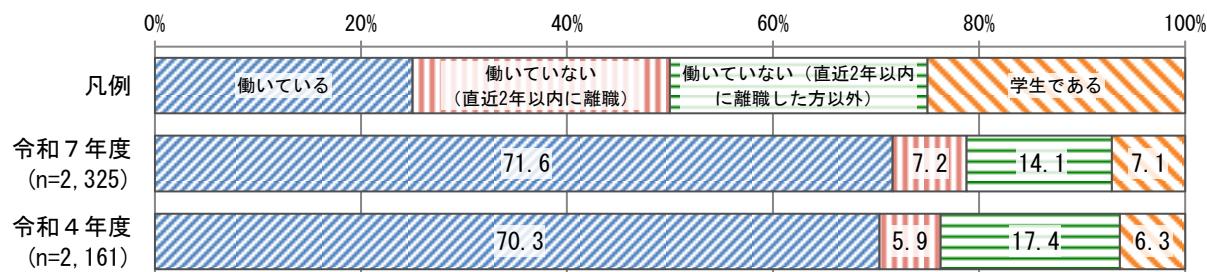
性別・年代別でみると、<男性>では25～64歳で、<女性>では30～54歳で、「働いている（2年以上継続して就労）」が7割以上となっている。

### ■就労状況〔回答数=2,325〕



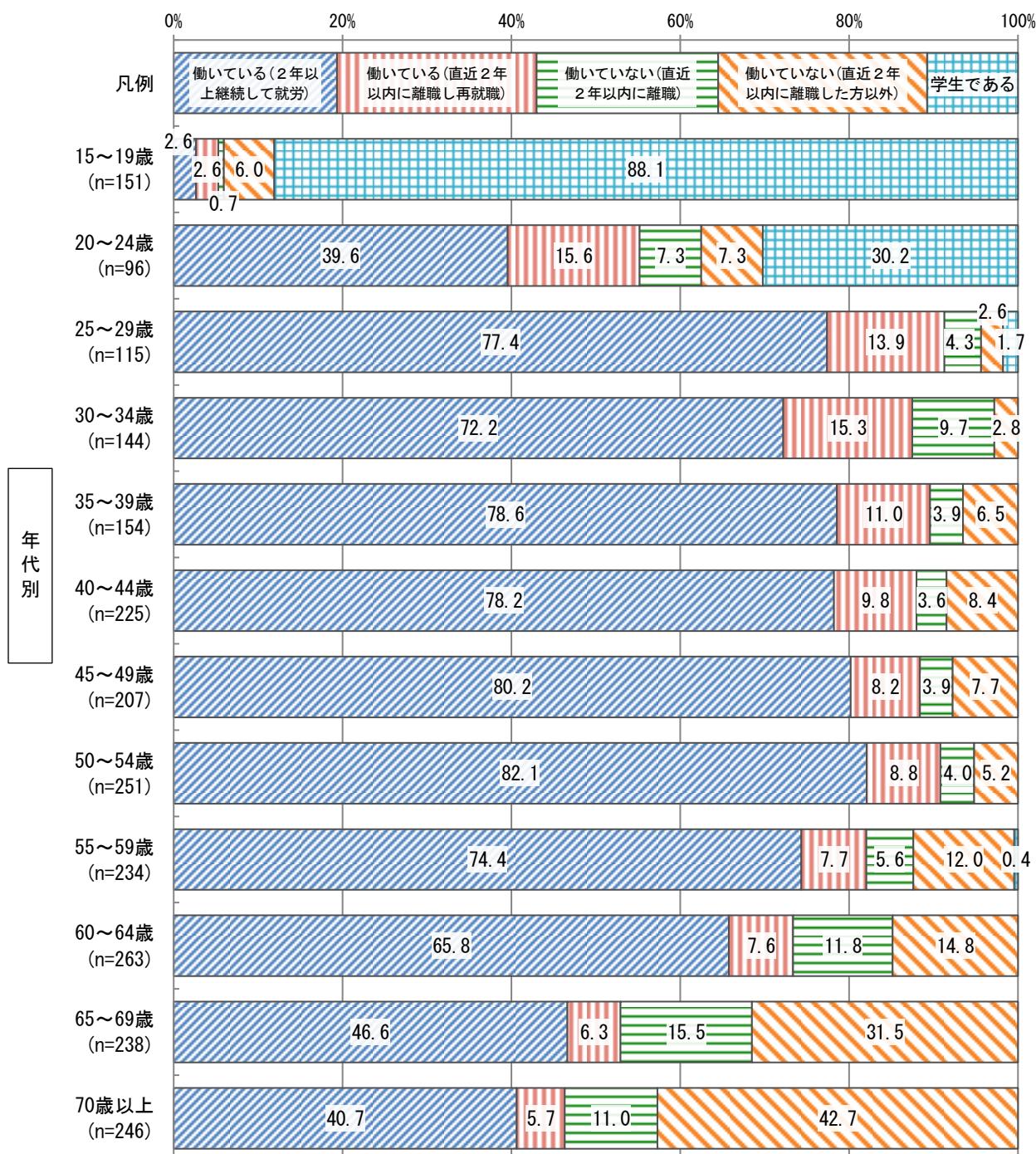
現在の就労状況	件数	無回答を除く構成比 (%)
働いている（2年以上継続して就労）	1,463	62.9
働いている（直近2年以内に離職し再就職）	202	8.7
働いていない（直近2年以内に離職）	167	7.2
働いていない（直近2年以内に離職した方以外）	328	14.1
学生である	165	7.1
合計	2,325	100.0

### 【前回調査との比較】

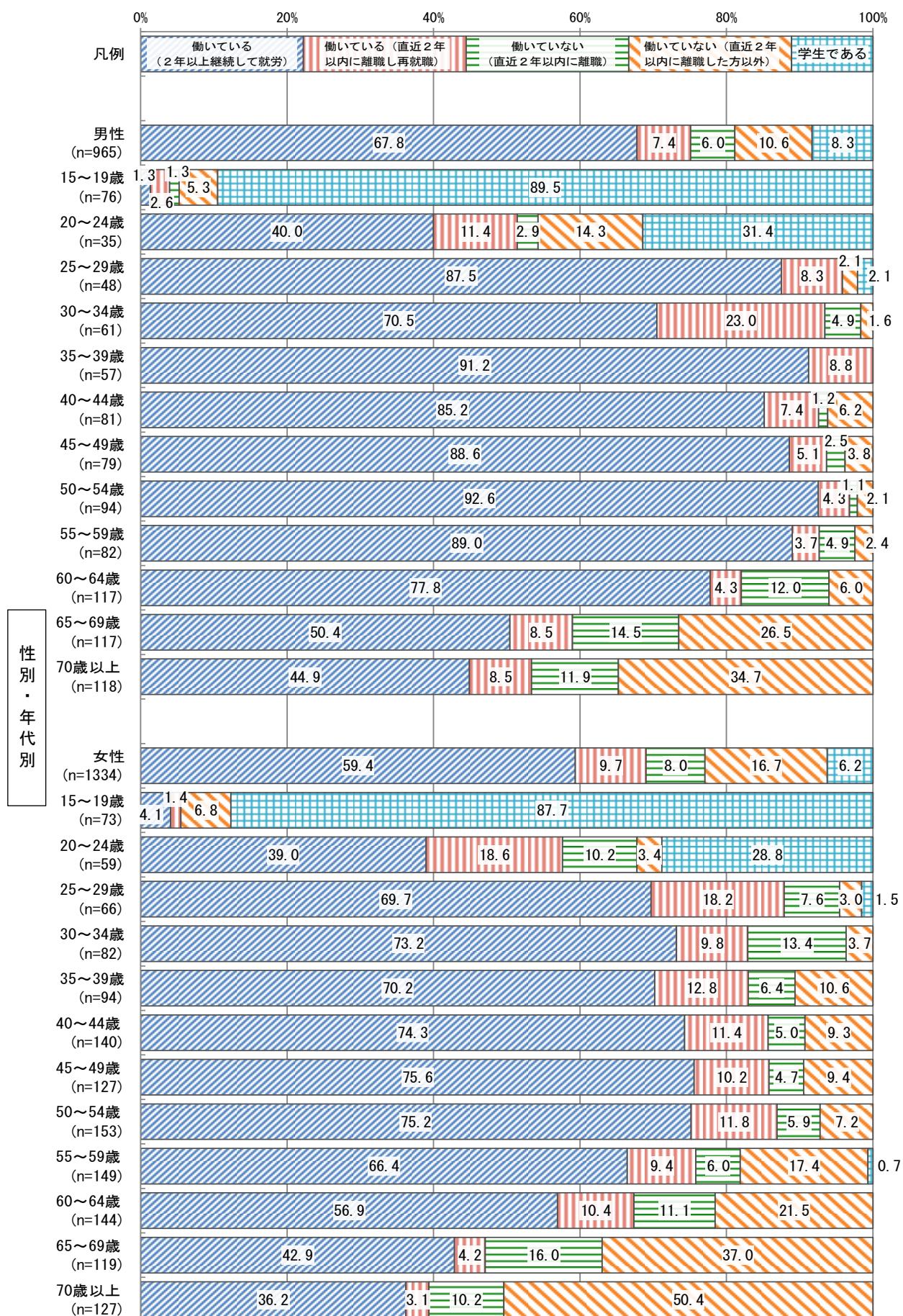


※令和7年度調査では、令和4年度調査「働いている」を「働いている（2年以上継続して就労）」と「働いている（直近2年以内に離職し再就職）」に細分化。

【年代別（就労者・未就労者の割合）】



## 【性別・年代別（就労者・未就労者の割合）】



※クロス集計項目の「男性」、「女性」には、年齢無回答者を含んで集計を行っているため、年代別の回答数の合計と一致しない場合がある。以下同様。

## (2) 属性から見る就労状況

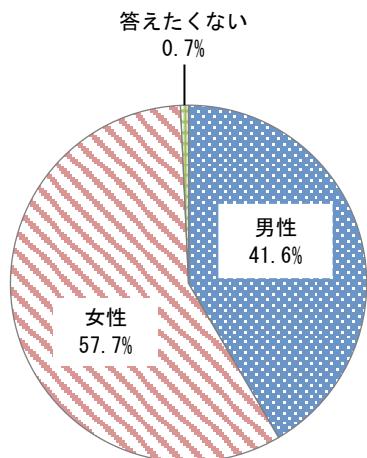
※「働いている（2年以上継続して就労）」・「働いている（直近2年内に離職し再就職）」は就労者、「働いていない（直近2年内に離職）」・「働いていない（直近2年内に離職した方以外）」・「学生である」は未就労者として分類している。

### ①性別

回答者の性別については、「男性」が41.6%、「女性」が55.7%、「答えたくない」が0.7%となっている。

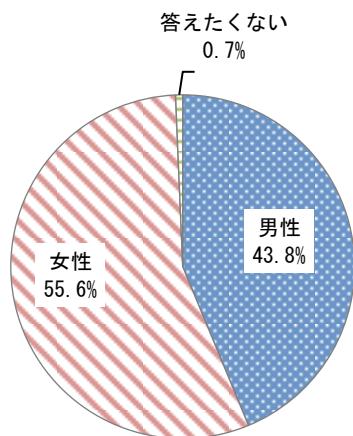
〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、「男性」について〈就労者〉が〈未就労者〉を7.4ポイント上回り、「女性」について7.1ポイント下回っている。

#### ■性別〔回答数=2,343〕

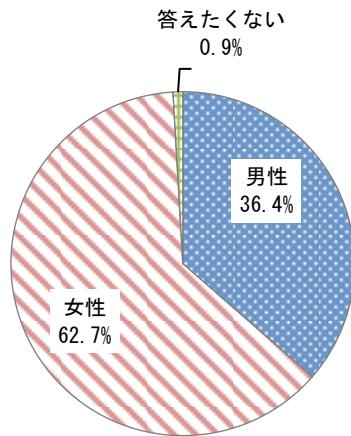


性別	配布件数	回収件数	無回答を除く構成比 (%)
男性	2,368	974	41.6
女性	2,632	1,352	57.7
答えたくない	-	17	0.7
合計	5,000	2,343	100.0

【性別〈就労者〉〔回答数=1,657〕】



【性別〈未就労者〉〔回答数=659〕】



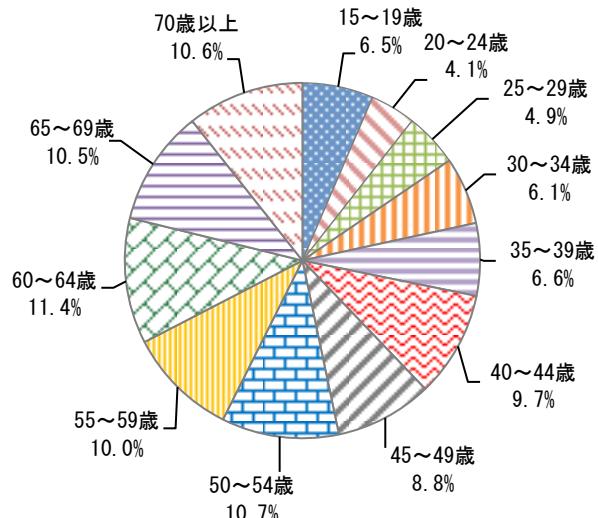
## ②年齢

回答者の年齢については、「60～64歳」が11.4%と最も高く、次いで「50～54歳」が10.7%、「70歳以上」が10.6%の順となっている。

〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、15～24歳、65歳以上については、〈未就労者〉が〈就労者〉より高くなっている。

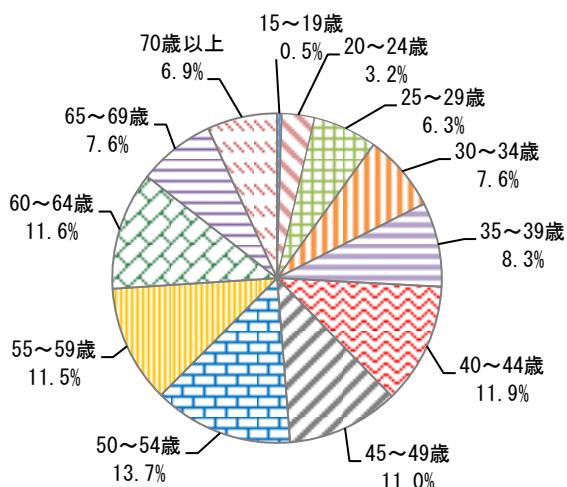
また、〈未就労者〉のうち「学生である」の割合は25.0%となっている。

### ■年齢〔回答数=2,351〕

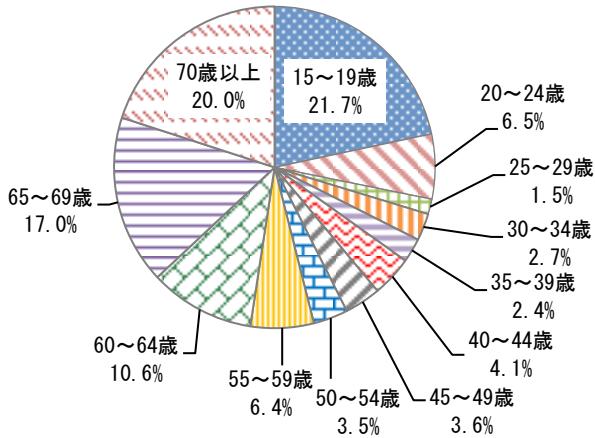


年齢	配布件数	回収件数	無回答を除く構成比 (%)
15～19歳	390	152	6.5
20～24歳	274	97	4.1
25～29歳	301	115	4.9
30～34歳	328	144	6.1
35～39歳	385	155	6.6
40～44歳	454	227	9.7
45～49歳	492	208	8.8
50～54歳	501	251	10.7
55～59歳	457	236	10.0
60～64歳	439	269	11.4
65～69歳	468	247	10.5
70歳以上	511	250	10.6
合計	5,000	2,351	100.0

### 【年齢〈就労者〉〔回答数=1,664〕】



### 【年齢〈未就労者〉〔回答数=660〕】



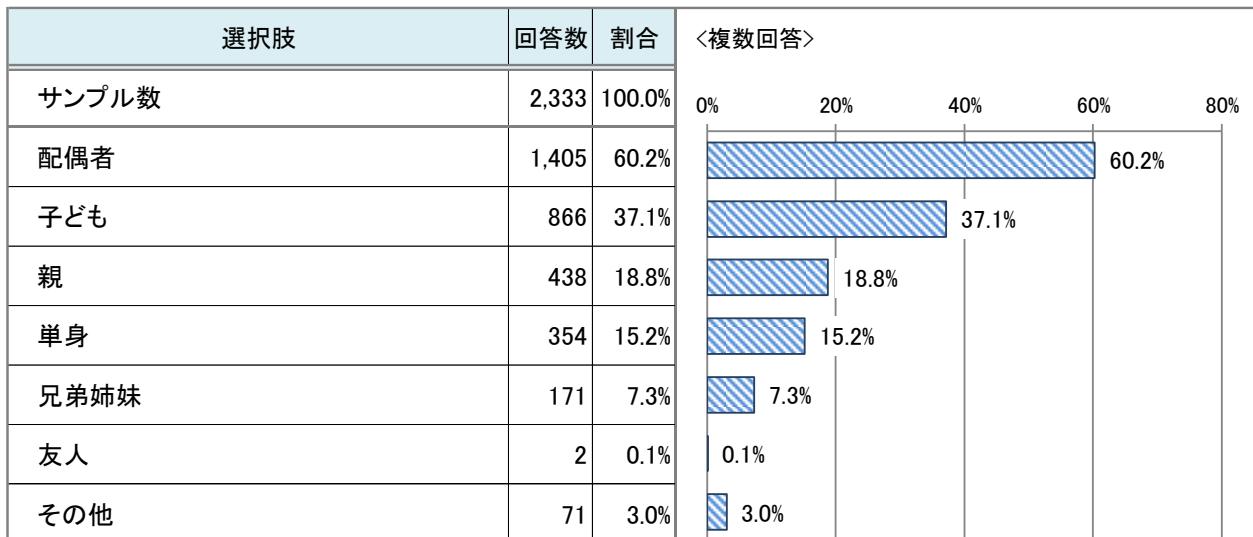
※うち学生 25.0%

### ③同居している人

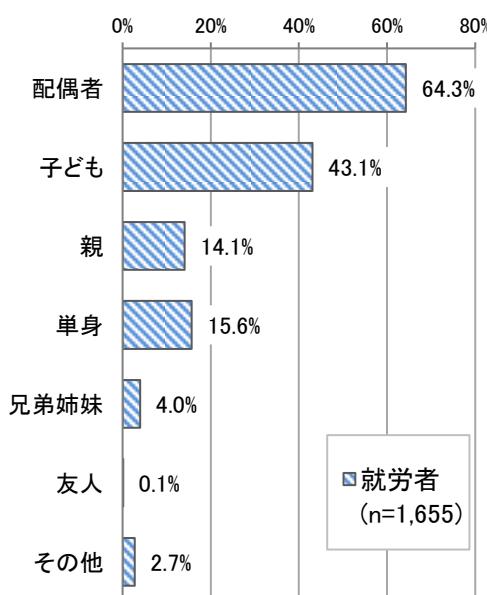
同居している人については、「配偶者」が 60.2%と最も高く、次いで「子ども」が 37.1%、「親」が 18.8%の順となっている。

〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、〈就労者〉では「配偶者」が 64.3%、「子ども」が 43.1%と〈未就労者〉よりそれぞれ 10 ポイント以上高く、〈未就労者〉では「親」が 31.3%、「兄弟姉妹」が 16.0%と〈就労者〉よりそれぞれ 10 ポイント以上高くなっている。

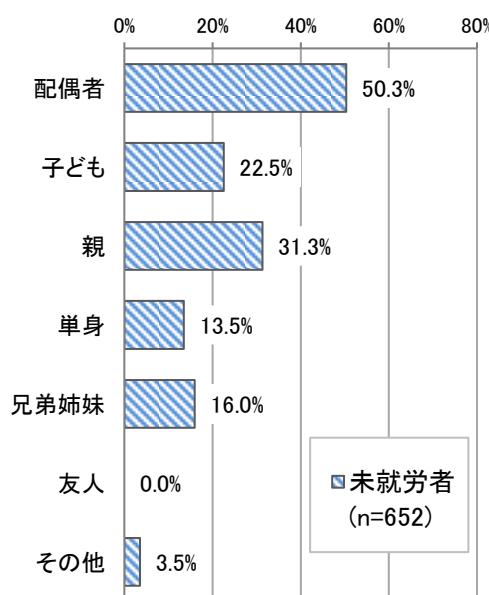
#### ■同居者〔回答数 = 2,333〕



【同居している人 〈就労者〉  
〔回答数 = 1,655〕】



【同居している人 〈未就労者〉  
〔回答数 = 652〕】



#### ④家庭での主たる生計維持者

あなたの家庭で、主たる生計を維持しているのはどなたですか。【○は1つ】

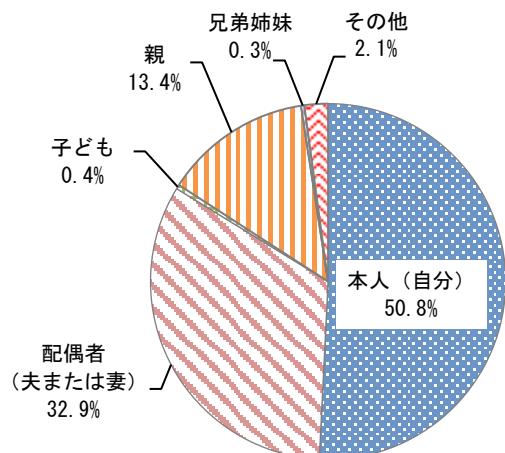
家庭での主たる生計維持者については、「本人（自分）」が50.8%と最も高く、次いで「配偶者（夫または妻）」が32.9%、「親」が13.4%の順となっている。

〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、〈就労者〉では「本人（自分）」が、〈未就労者〉では「配偶者（夫または妻）」が、それぞれ最も高くなっている。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉を「本人（自分）」が43.8ポイントと大きく上回っている

正規・非正規の別でみると、〈正規〉と〈自営業 他〉では「本人（自分）」が、〈非正規〉では「配偶者（夫または妻）」が、それぞれ最も高くなっている。

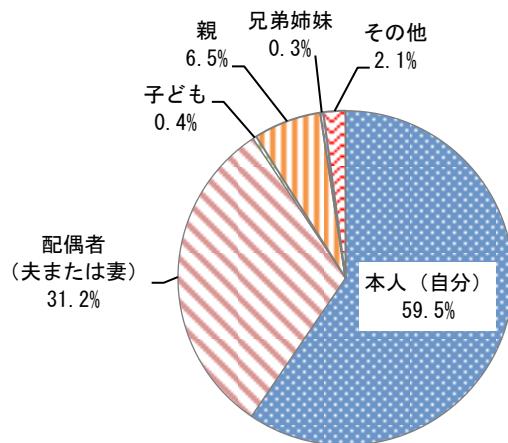
##### ■主たる生計維持者〔回答数=2,337〕



生計を維持している方	件数	無回答を除く構成比 (%)
本人（自分）	1,187	50.8%
配偶者（夫または妻）	770	32.9%
子ども	9	0.4%
親	314	13.4%
兄弟姉妹	7	0.3%
その他	50	2.1%
合計	2,337	100.0

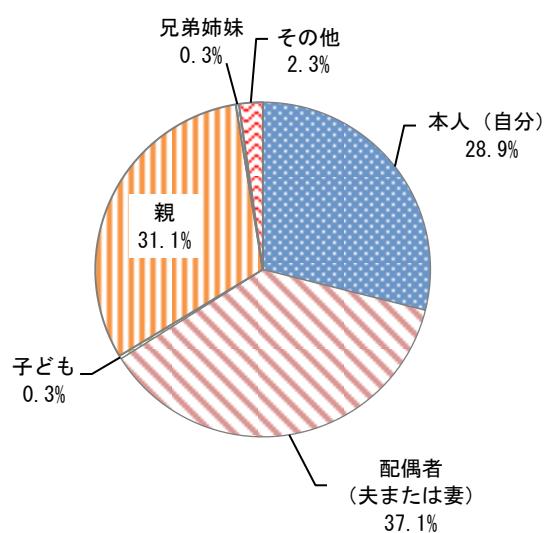
##### 【家庭での主たる生計者〈就労者〉

〔回答数=1,654〕

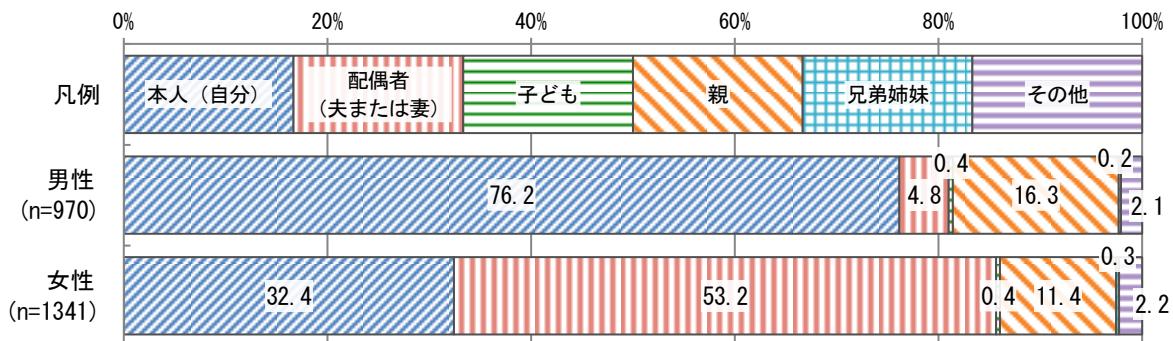


##### 【家庭での主たる生計者〈未就労者〉

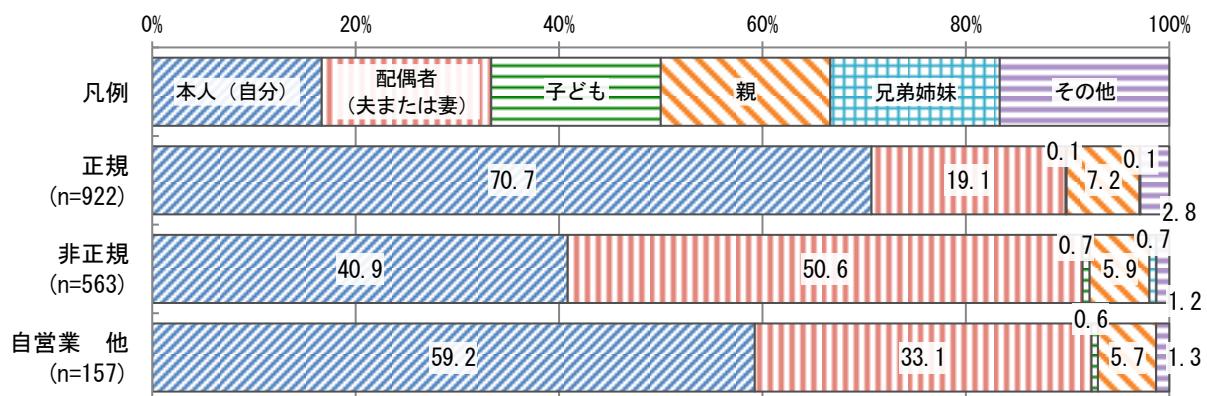
〔回答数=657〕



### 【性別 〈家庭での主たる生計者〉】



### 【正規・非正規の別 〈家庭での主たる生計者〉】



## ⑤昨年度の年収

昨年度の年収については、「200万円未満」が30.8%と最も高く、次いで「200万円以上400万円未満」が28.2%、「なし」が15.7%の順となっている。

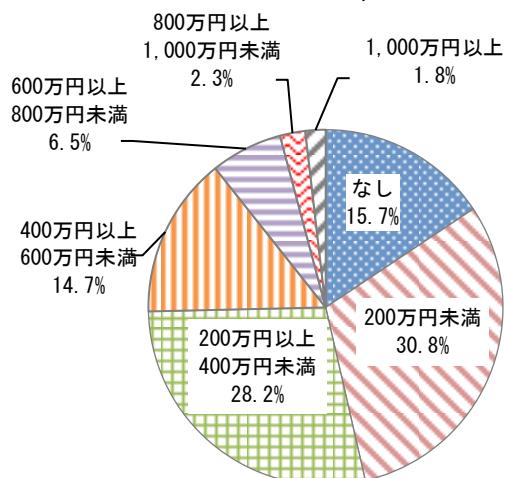
〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、〈未就労者〉では「なし」が49.7%、「200万円未満」が34.0%とそれぞれ〈就労者〉より高くなっている。〈就労者〉では200万円以上のすべての層の割合が高くなっている。

〈就労者〉に関する前回調査との比較では、「200万円未満」が5.8ポイント減少している。

性別でみると、〈女性〉は〈男性〉を「200万円未満」が26.8ポイントと大きく上回っている。

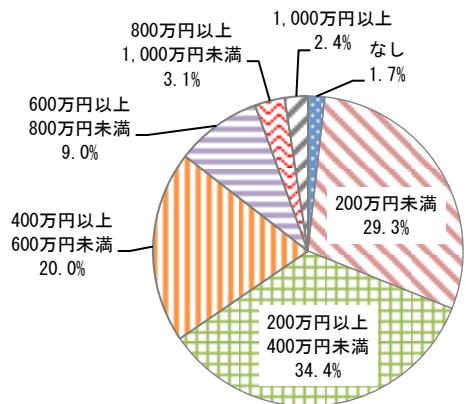
正規・非正規の別でみると、「なし」と「200万円未満」の合計が〈非正規〉で65.0%、〈自営業他〉で48.4%、〈正規〉で7.2%となっている。

### ■昨年度の年収〔回答数=2,338〕

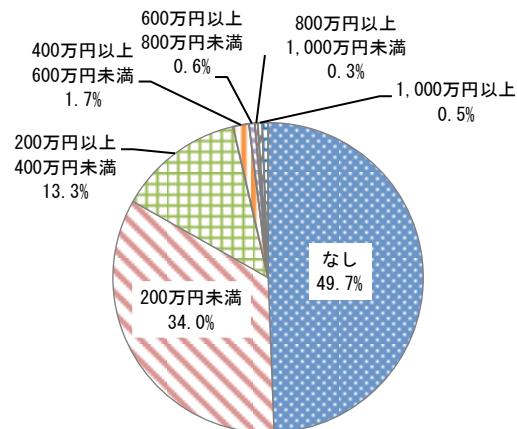


昨年度の年収	件数	無回答を除く構成比 (%)
なし	366	15.7
200万円未満	719	30.8
200万円以上400万円未満	660	28.2
400万円以上600万円未満	343	14.7
600万円以上800万円未満	153	6.5
800万円以上1,000万円未満	54	2.3
1,000万円以上	43	1.8
合計	2,338	100.0

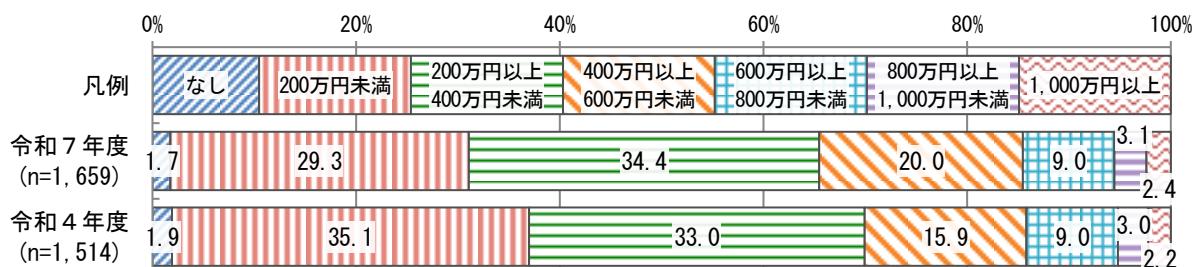
【昨年度の年収〈就労者〉  
〔回答数=1,659〕】



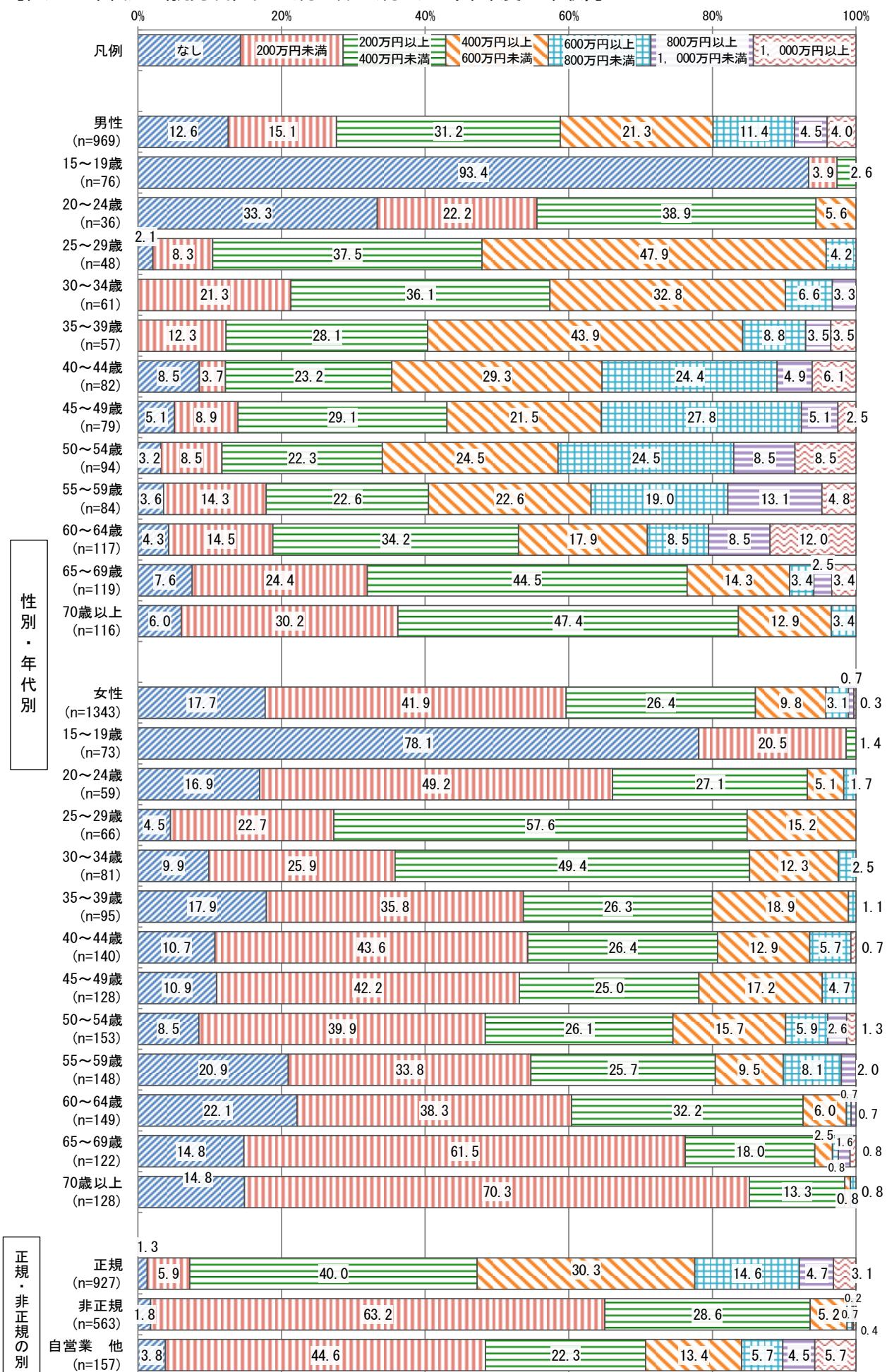
【昨年度の年収〈未就労者〉  
〔回答数=656〕】



### 【前回調査との比較〈就労者〉】



【性別・年代別〈就労者〉／正規・非正規の別（昨年度の年収）】



## ⑥希望する年収

希望する年収については、「400万円以上600万円未満」が27.0%と最も高く、次いで「200万円以上400万円未満」が23.4%、「200万円未満」が21.1%の順となっている。

〈就労者〉と〈未就労者〉で比較すると、〈未就労者〉は〈就労者〉より「200万円未満」、「200万円以上400万円未満」の割合が高くなっている。

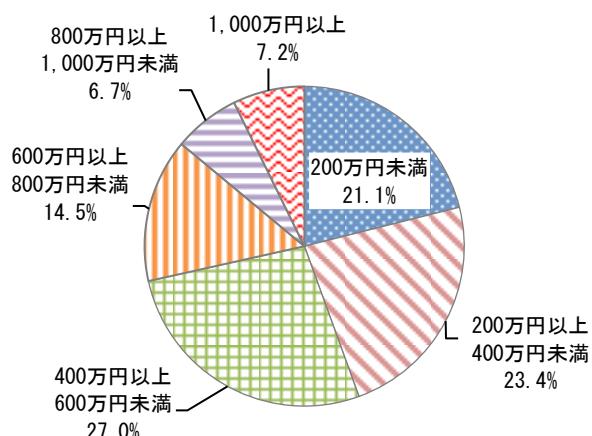
前回調査と比較すると、400万円未満が12.6ポイント減少、「400万円以上600万円未満」が5.2ポイント増加している。

〈就労者〉について性別・年代別でみると、〈男性〉の15～64歳では7～9割が400万円以上を希望している。

また、〈女性〉では、「200万円未満」の割合が、年代が上がるにつれて高くなる傾向がみられる。

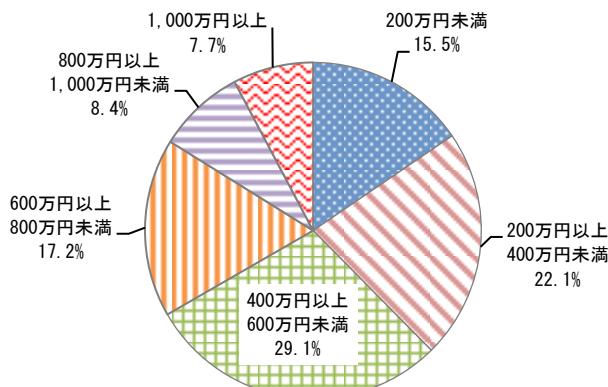
正規・非正規の別でみると、〈正規〉、〈自営業 他〉では「400万円以上600万円未満」が、〈非正規〉では「200万円以上400万円未満」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■希望する年収〔回答数=2,263〕

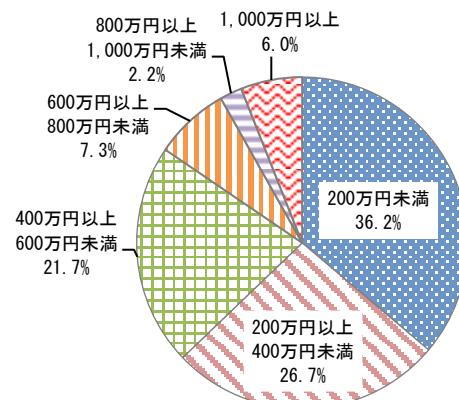


希望する年収	件数	無回答を除く構成比 (%)
200万円未満	477	21.1
200万円以上400万円未満	529	23.4
400万円以上600万円未満	612	27.0
600万円以上800万円未満	329	14.5
800万円以上1,000万円未満	152	6.7
1,000万円以上	164	7.2
<b>合計</b>	<b>2,263</b>	<b>100.0</b>

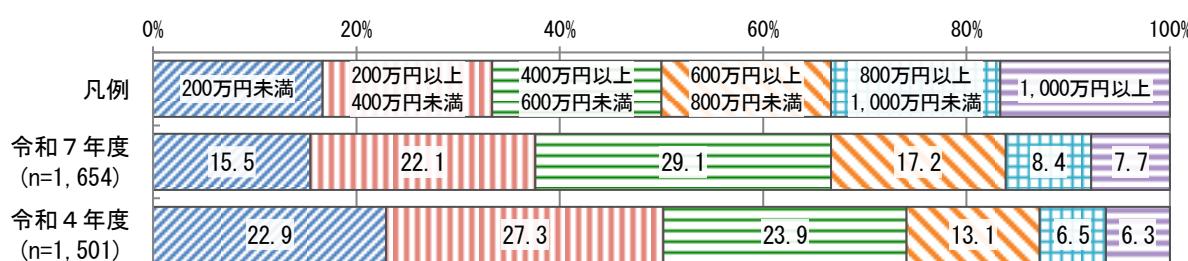
【希望する年収〈就労者〉  
〔回答数=1,654〕】



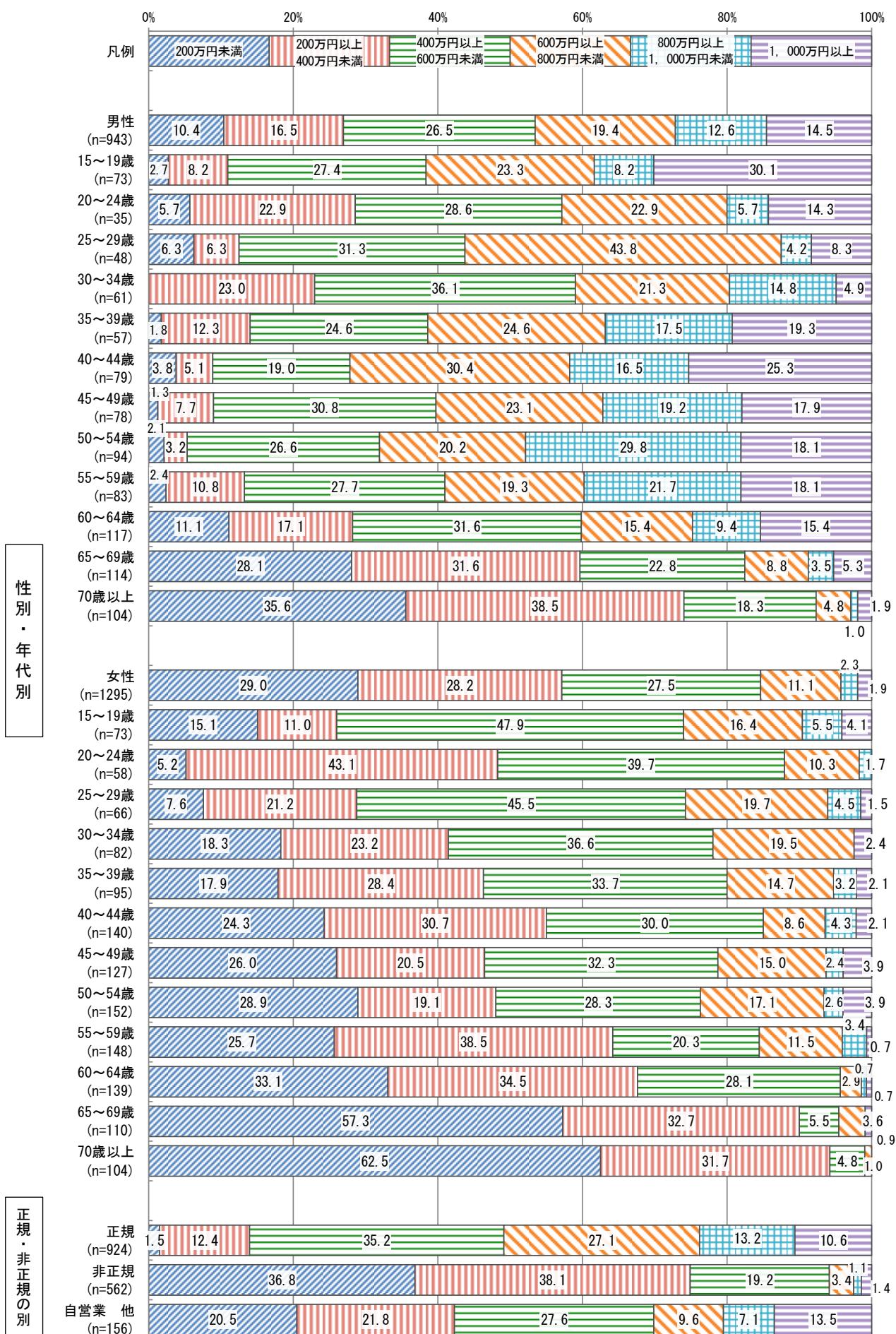
【希望する年収〈未就労者〉  
〔回答数=600〕】



### 【前回調査との比較〈就労者〉】



## 【性別・年代別〈就労者〉／正規・非正規の別（希望する年収）】



## 2. 就労の状況について

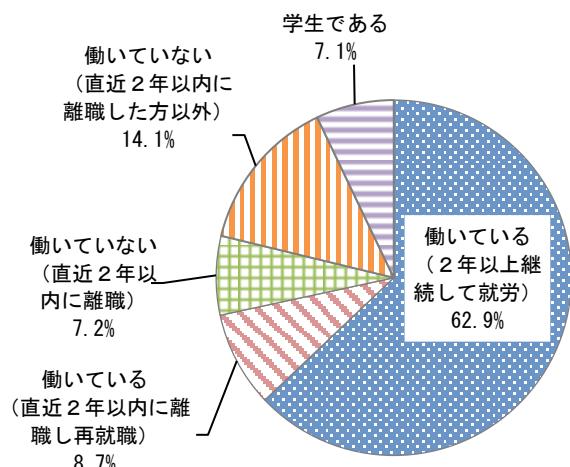
### A 就労状況について

#### (1) 就労者・未就労者の割合【再掲】

現在働いていますか。【○は1つ】

※詳細は、「『1. 回答者の属性』(1) 就労者・未就労者の割合」を参照。

#### ■就労者・未就労者の割合【再掲】〔回答数=2,325〕



現在の就労状況	件数	無回答を除く構成比 (%)
働いている（2年以上継続して就労）	1,463	62.9
働いている（直近2年内に離職し再就職）	202	8.7
働いていない（直近2年内に離職）	167	7.2
働いていない（直近2年内に離職した方以外）	328	14.1
学生である	165	7.1
合計	2,325	100.0

## (2) 前職の離職理由（直近2年以内に離職した方のみ）

### (2) 前職を辞めた一番の理由は何ですか。【○は1つ】

前職の離職理由（直近2年以内に離職した方のみ）については、「定年・契約期間の満了」が20.5%と最も高く、次いで「職場の人間関係が好ましくなかった」が12.8%、「体調不良」と「その他」が9.8%の順となっている。

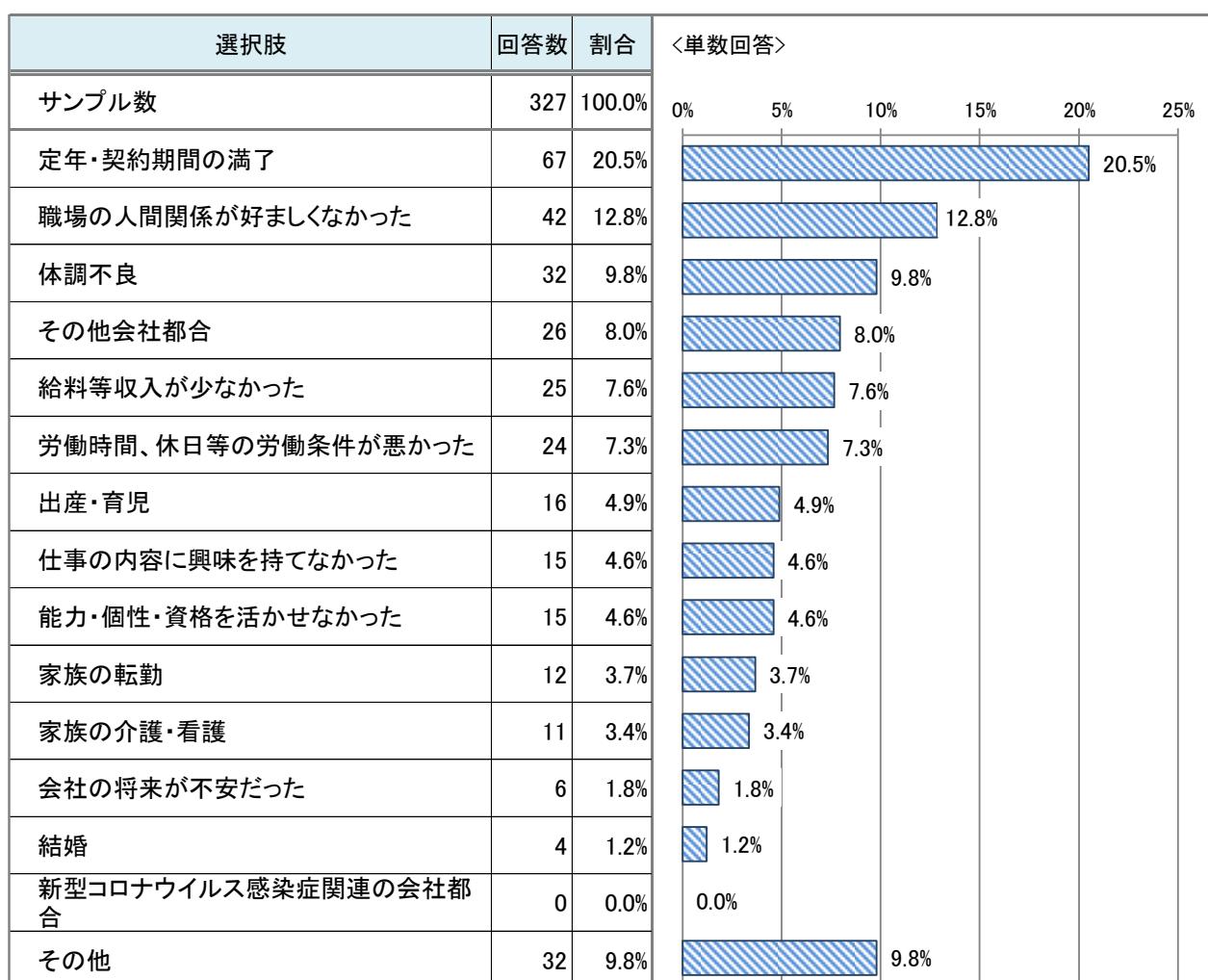
前回調査との比較では、「新型コロナウイルス感染症関連の会社都合」が4.6ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「定年・契約期間の満了」が最も高くなっている。

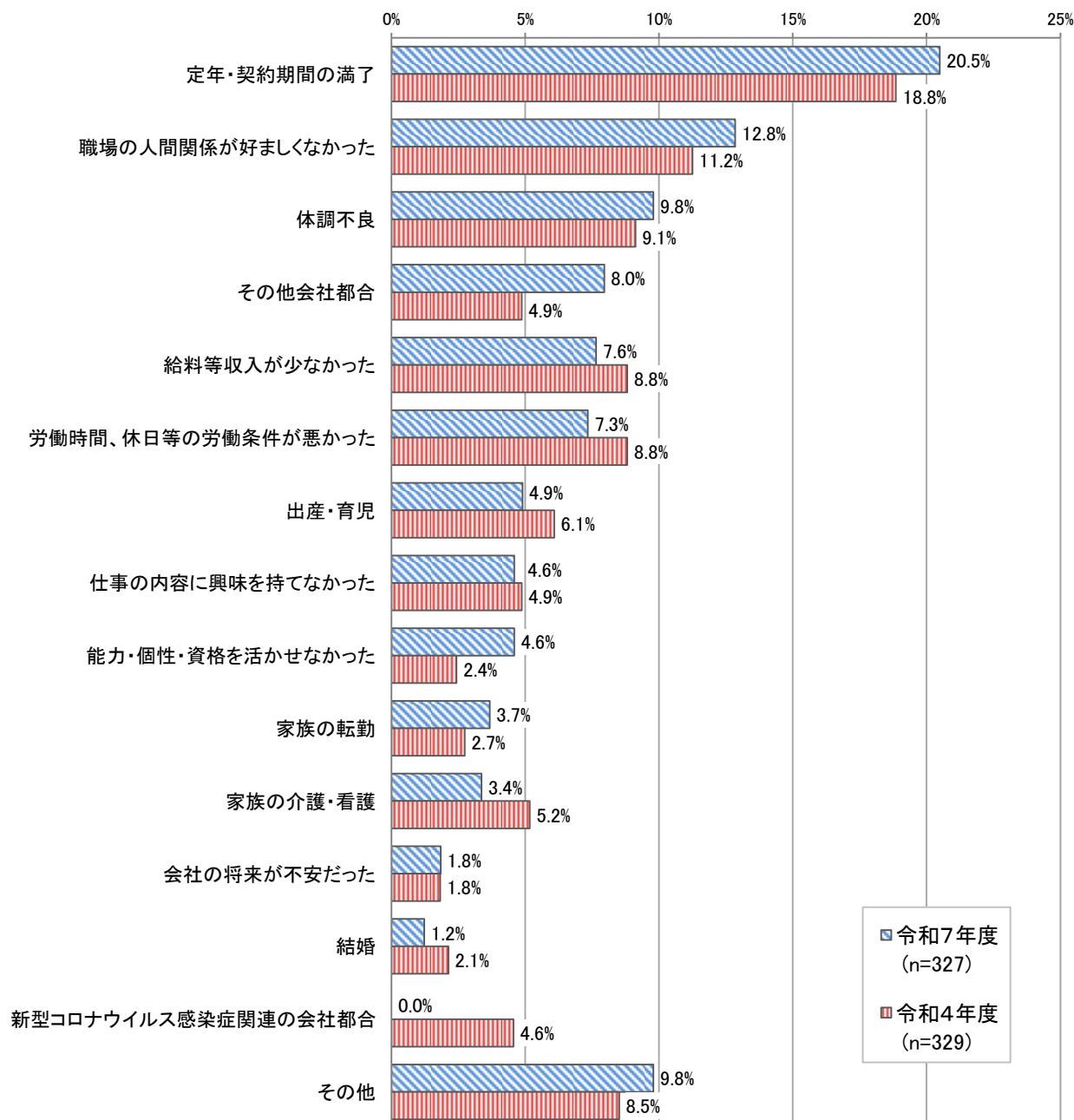
性別・年代別でみると、〈女性〉の〈20～24歳〉、〈30～34歳〉では、「出産・育児」が最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「給料等収入が少なかった」が、〈非正規〉と〈自営業 他〉では、「定年・契約期間の満了」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■前職の離職理由（直近2年以内に離職した方のみ）〔回答数=327〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（前職の離職理由（直近2年以内に離職した方のみ））】

※ ■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(%)		サンプル数	持仕事の内容に興味を	能力が・なかっつた資格を	職場の人間関係が好	会社の将来が不安	給料等収入が少な	労働時間が悪休が日等	結婚	出産・育児	家族の介護・看護	体調不良	定年・契約期間の満	感染症コロナウイルス	その他会社都合	家族の転勤	その他	
性別・年代別	男性	小計	112	6	7	12	2	7	2	0	2	13	33	0	10	1	10	
		100%	5.4%	6.3%	10.7%	1.8%	6.3%	6.3%	1.8%	0.0%	1.8%	11.6%	29.5%	0.0%	8.9%	0.9%	8.9%	
		15～19歳	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		100%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		20～24歳	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		25～29歳	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		30～34歳	17	1	2	4	0	1	2	2	0	0	1	1	0	1	0	
		100%	5.9%	11.8%	23.5%	0.0%	5.9%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	11.8%	
		35～39歳	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		100%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
		40～44歳	6	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	
		100%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
		45～49歳	6	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	
		100%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	
		50～54歳	5	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	
		100%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		55～59歳	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	
		60～64歳	16	1	1	1	0	0	1	0	0	0	3	8	0	1	0	
		100%	6.3%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	50.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	
		65～69歳	24	3	1	1	0	0	0	0	0	0	2	15	0	1	0	
		100%	12.5%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	62.5%	0.0%	4.2%	0.0%	4.2%	
		70歳以上	21	0	1	1	0	0	1	0	0	0	5	8	0	2	0	
		100%	0.0%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	23.8%	38.1%	0.0%	9.5%	0.0%	14.3%	
		小計	212	8	8	30	4	18	16	2	16	9	18	34	0	16	11	22
		100%	3.8%	3.8%	14.2%	1.9%	8.5%	7.5%	0.9%	7.5%	4.2%	8.5%	16.0%	0.0%	7.5%	5.2%	10.4%	
		15～19歳	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		100%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		20～24歳	11	1	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	3	
		100%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	
		25～29歳	16	0	1	4	0	2	0	1	3	0	0	0	0	1	1	
		100%	0.0%	6.3%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	6.3%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	18.8%	
		30～34歳	16	1	0	4	0	0	0	0	5	0	1	1	0	0	2	
		100%	6.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.3%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	
		35～39歳	18	1	1	0	1	4	5	0	2	0	1	1	0	0	2	0
		100%	5.6%	5.6%	0.0%	5.6%	22.2%	27.8%	0.0%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	
		40～44歳	22	1	1	4	1	2	1	1	2	1	3	0	0	3	1	
		100%	4.5%	4.5%	18.2%	4.5%	9.1%	4.5%	4.5%	9.1%	4.5%	13.6%	0.0%	0.0%	13.6%	4.5%	4.5%	
		45～49歳	19	2	1	4	0	3	1	0	1	1	2	2	0	0	1	
		100%	10.5%	5.3%	21.1%	0.0%	15.8%	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	10.5%	10.5%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	
		50～54歳	25	1	1	4	0	1	4	0	0	3	2	2	0	4	2	
		100%	4.0%	4.0%	16.0%	0.0%	4.0%	16.0%	0.0%	0.0%	12.0%	8.0%	8.0%	0.0%	16.0%	8.0%	4.0%	
		55～59歳	21	1	2	2	1	2	2	0	0	2	2	1	0	3	0	
		100%	4.8%	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%	9.5%	4.8%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	
		60～64歳	29	0	1	2	0	3	2	0	0	1	1	10	0	3	2	
		100%	0.0%	3.4%	6.9%	0.0%	10.3%	6.9%	0.0%	0.0%	3.4%	3.4%	34.5%	0.0%	10.3%	6.9%	13.8%	
		65～69歳	21	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	12	0	2	0	
		100%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	9.5%	57.1%	0.0%	9.5%	0.0%	9.5%	
		70歳以上	13	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	5	0	0	0	
		100%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	38.5%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	
	非正規の別	正規	90	8	3	13	4	16	13	1	1	1	4	7	4	4	1	10
		100%	8.9%	3.3%	14.4%	4.4%	17.8%	14.4%	1.1%	1.1%	1.1%	4.4%	7.8%	4.4%	4.4%	1.1%	11.1%	
		非正規	113	3	2	16	2	9	6	2	7	7	8	26	6	5	6	8
		100%	2.7%	1.8%	14.2%	1.8%	8.0%	5.3%	1.8%	6.2%	6.2%	7.1%	23.0%	5.3%	4.4%	5.3%	7.1%	
		自営業他	14	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	4	0	2	1	2
		100%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	28.6%	0.0%	14.3%	7.1%	14.3%	

## B 就労形態などについて

### (1) 現在の就業形態

(1) 現在働いている就業形態はどれにあたりますか。【○は1つ】

現在の就業形態については、「正社員・正規職員」が56.1%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が23.7%、「自営業」が6.7%の順となっている。

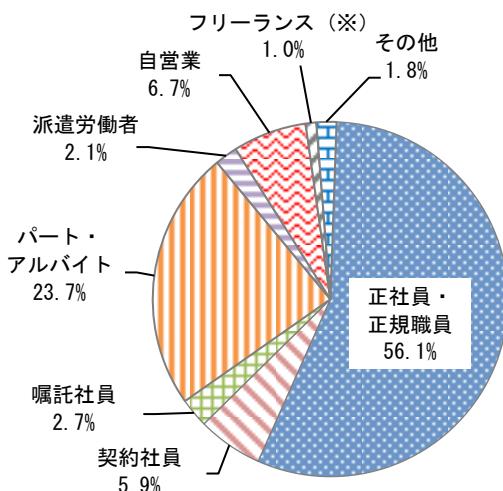
前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「正社員・正規職員」が最も高くなっているが、〈男性〉では68.7%、〈女性〉では46.7%と〈男性〉が〈女性〉より22.0ポイント上回っている。

性別・年代別でみると、〈男性〉では59歳以下の層で「正社員・正規職員」が7割以上となっている。

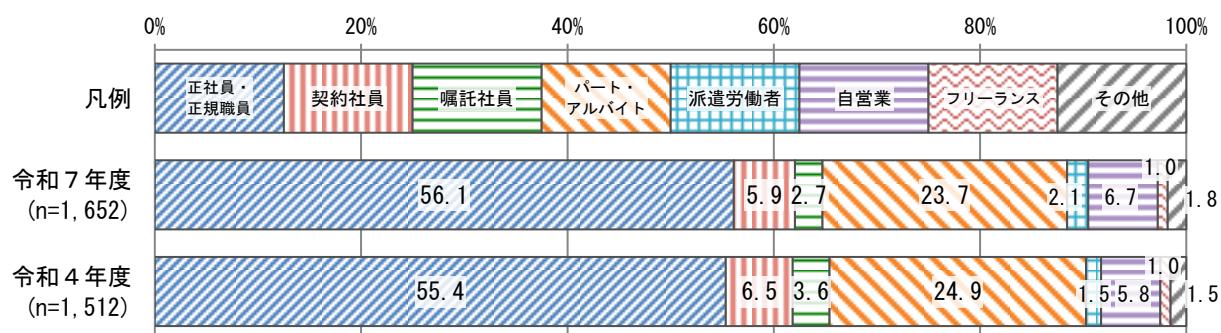
また、〈女性〉では、15～39歳の層と45～59歳の層で「正社員・正規職員」が、〈40～44歳〉と60歳以上の層で「パート・アルバイト」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■現在の就業形態（回答数=1,652）

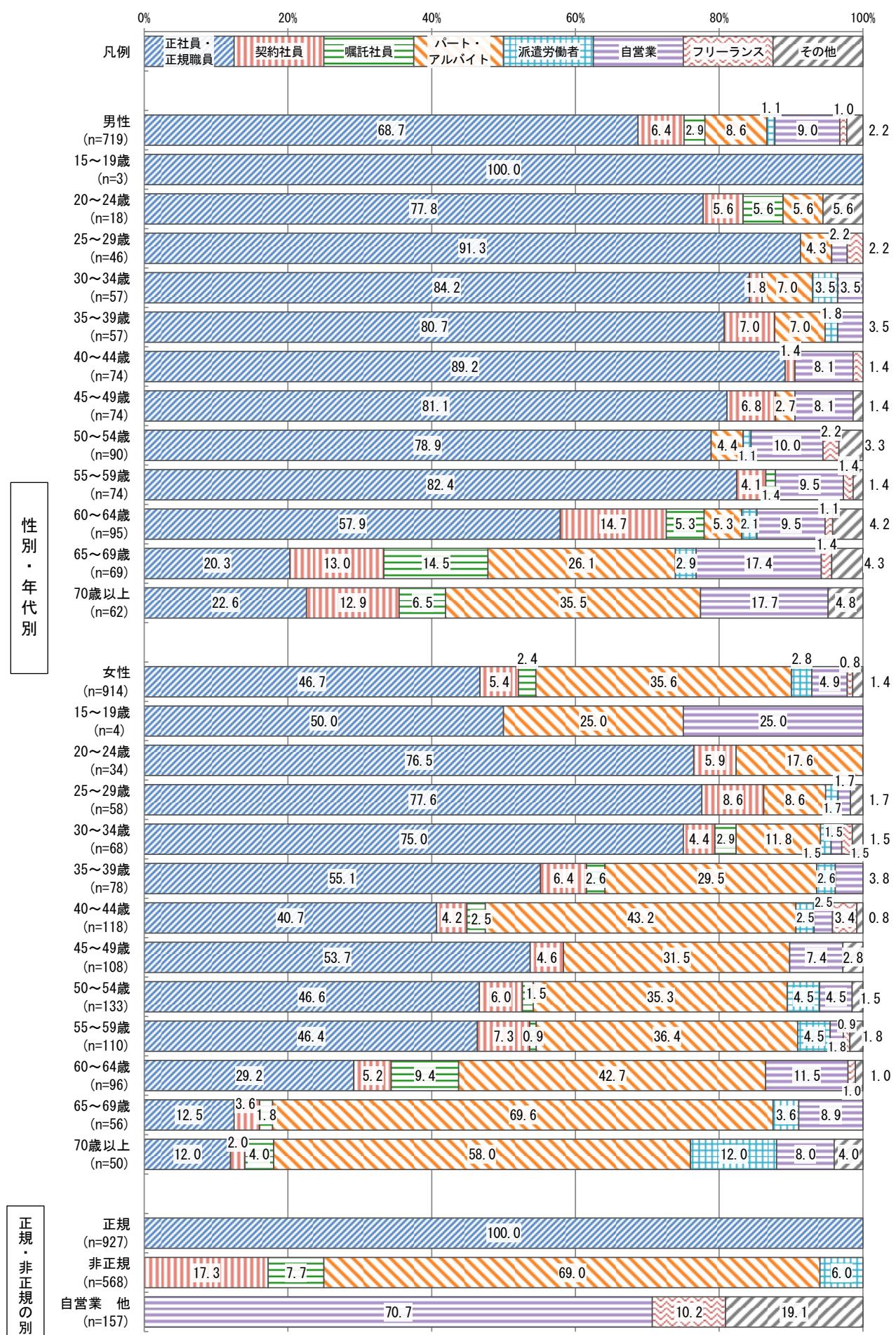


※フリーランス：特定の企業や団体、組織に属さず個人として仕事を請け負う働き方

#### 【前回調査との比較】



## 【性別・年代別／正規・非正規の別（現在の就業形態）】



## (2) 業種

(2) 現在の仕事の業種はどれにあたりますか。【○は1つ】

業種については、「医療、福祉」が23.2%と最も高く、次いで「サービス業」が13.2%、「卸売業、小売業」が10.8%の順となっており、前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈男性〉では「公務」が12.1%と最も高く、次いで「医療、福祉」が12.0%、「サービス業」が11.8%の順となっている。

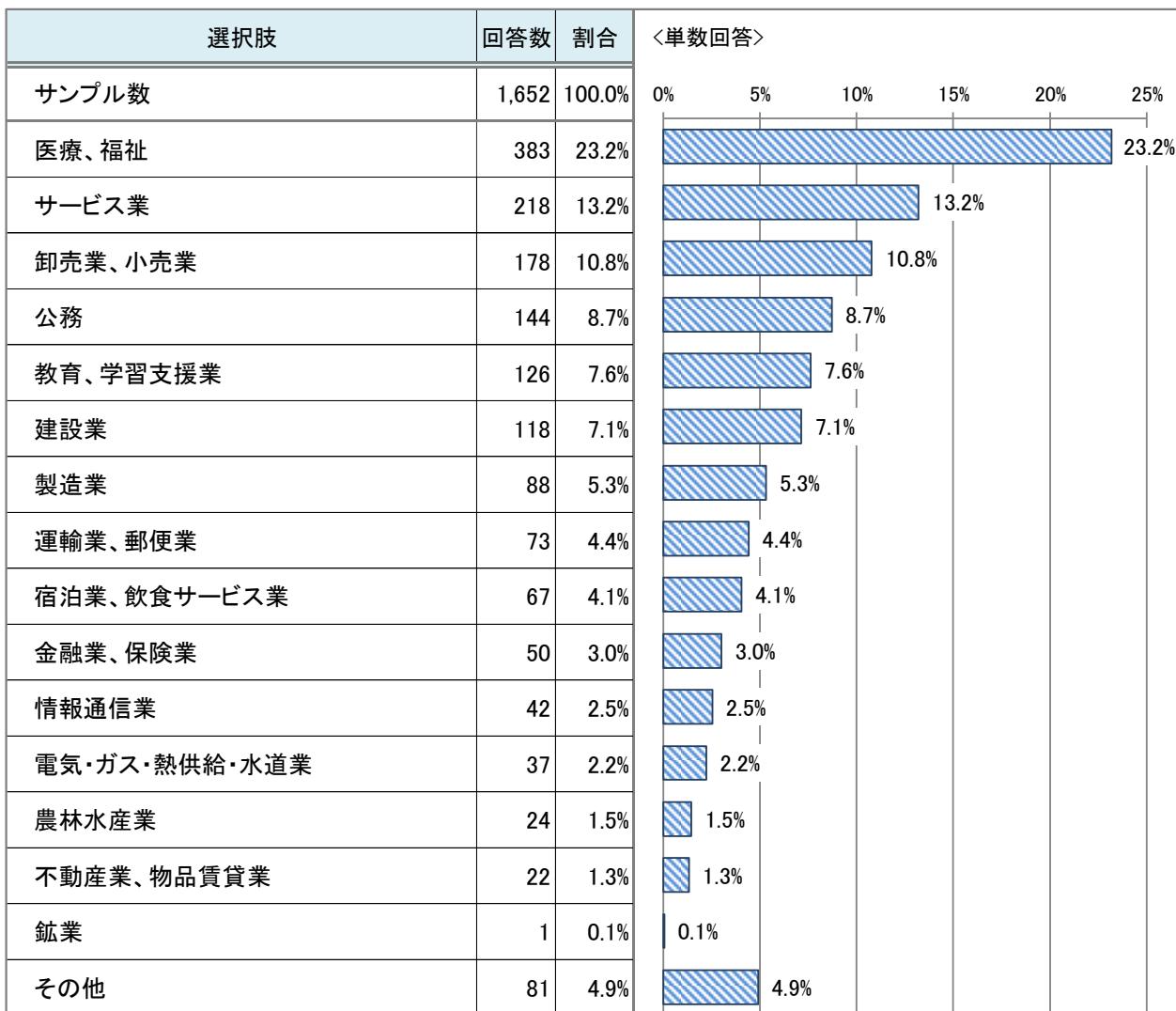
〈女性〉では「医療、福祉」が32.4%と最も高く、次いで「サービス業」が13.9%、「卸売業、小売業」が10.5%の順となっている。

性別・年代別でみると、〈女性〉では20歳以上の層で「医療、福祉」が最も高くなっている。

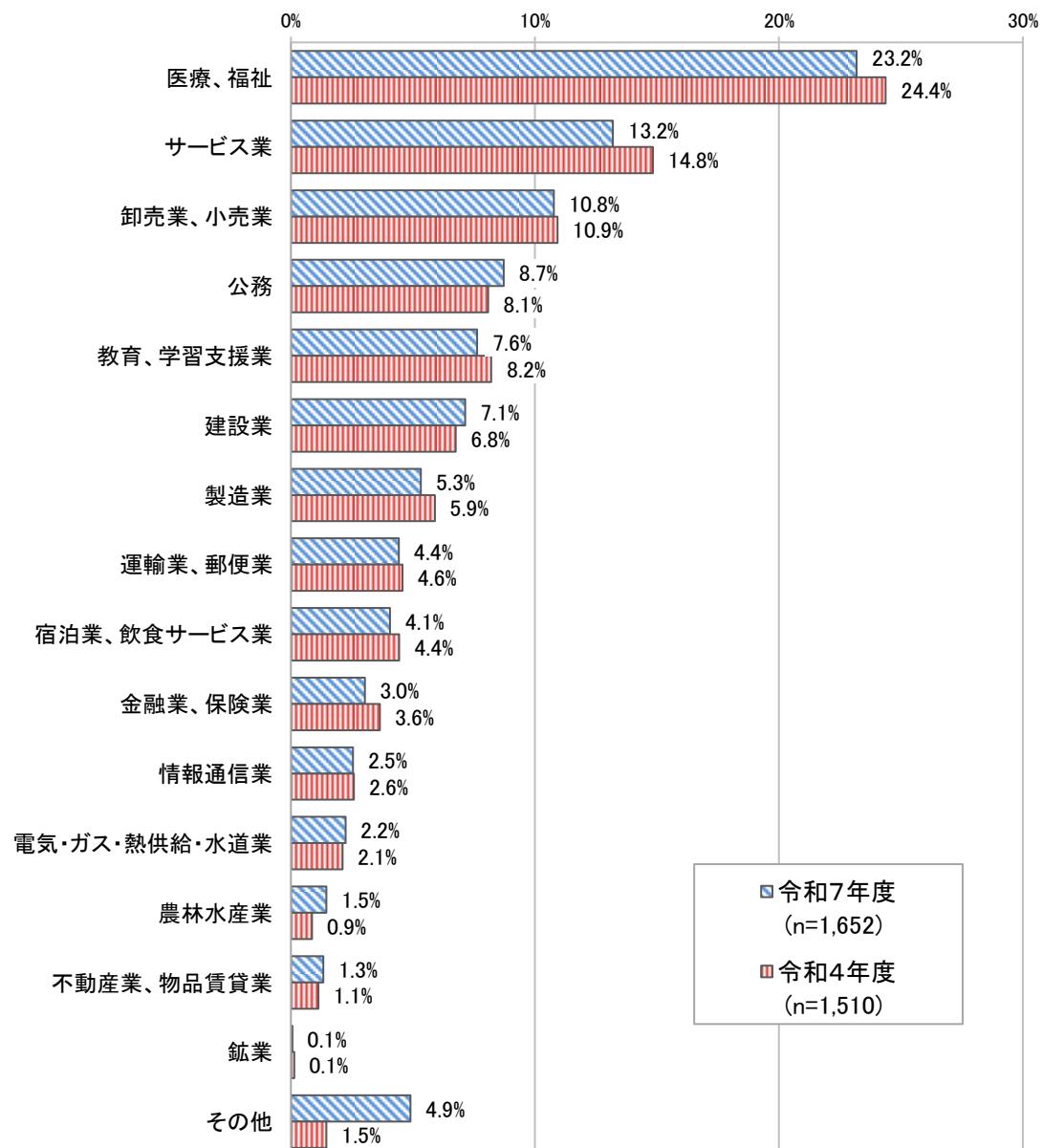
正規・非正規の別でみると、〈正規〉と〈非正規〉では「医療、福祉」が最も高くなっている。

また、〈自営業 他〉では「サービス業」が23.9%と最も高く、次いで「建設業」が14.8%の順となっており、それぞれ他の層より5ポイント以上高くなっている。

### ■業種〔回答数=1,652〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（業種）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	農林水産業	鉱業	建設業	製造業	水道気業・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品販賣業	宿泊業・飲食サービス	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	公務	その他
上段：回答数 下段：回答割合（%）																		
男性	小計	718	17	0	78	52	29	22	58	78	26	12	16	86	38	85	87	34
		100%	2.4%	0.0%	10.9%	7.2%	4.0%	3.1%	8.1%	10.9%	3.6%	1.7%	2.2%	12.0%	5.3%	11.8%	12.1%	4.7%
	15～19歳	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		100%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
	20～24歳	18	0	0	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	4	2
		100%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	22.2%	11.1%	16.7%
	25～29歳	46	2	0	7	5	0	4	2	2	2	0	3	5	0	2	10	2
		100%	4.3%	0.0%	15.2%	10.9%	0.0%	8.7%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	6.5%	10.9%	0.0%	4.3%	21.7%	4.3%
	30～34歳	57	2	0	4	10	2	1	6	3	1	1	2	5	3	8	8	1
		100%	3.5%	0.0%	7.0%	17.5%	3.5%	1.8%	10.5%	5.3%	1.8%	1.8%	3.5%	8.8%	5.3%	14.0%	14.0%	1.8%
	35～39歳	57	2	0	1	6	1	0	6	6	5	0	1	15	4	5	3	2
		100%	3.5%	0.0%	1.8%	10.5%	1.8%	0.0%	10.5%	10.5%	8.8%	0.0%	1.8%	26.3%	7.0%	8.8%	5.3%	3.5%
	40～44歳	74	1	0	4	3	6	2	4	13	1	0	1	12	4	12	8	3
		100%	1.4%	0.0%	5.4%	4.1%	8.1%	2.7%	5.4%	17.6%	1.4%	0.0%	1.4%	16.2%	5.4%	16.2%	10.8%	4.1%
	45～49歳	74	1	0	12	3	3	2	9	6	4	0	4	11	2	6	8	3
		100%	1.4%	0.0%	16.2%	4.1%	4.1%	2.7%	12.2%	8.1%	5.4%	0.0%	5.4%	14.9%	2.7%	8.1%	10.8%	4.1%
	50～54歳	90	4	0	9	3	2	3	6	15	5	6	3	7	8	5	11	3
		100%	4.4%	0.0%	10.0%	3.3%	2.2%	3.3%	6.7%	16.7%	5.6%	6.7%	3.3%	7.8%	8.9%	5.6%	12.2%	3.3%
	55～59歳	75	2	0	8	3	3	3	7	8	0	1	0	10	4	8	15	3
		100%	2.7%	0.0%	10.7%	4.0%	4.0%	4.0%	9.3%	10.7%	0.0%	1.3%	0.0%	13.3%	5.3%	10.7%	20.0%	4.0%
	60～64歳	96	3	0	12	13	5	2	6	14	6	1	1	4	5	12	7	5
		100%	3.1%	0.0%	12.5%	13.5%	5.2%	2.1%	6.3%	14.6%	6.3%	1.0%	1.0%	4.2%	5.2%	12.5%	7.3%	5.2%
	65～69歳	67	0	0	8	2	1	3	7	6	1	1	1	10	2	14	7	4
		100%	0.0%	0.0%	11.9%	3.0%	1.5%	4.5%	10.4%	9.0%	1.5%	1.5%	1.5%	14.9%	3.0%	20.9%	10.4%	6.0%
	70歳以上	61	0	0	10	1	4	1	5	5	1	2	0	6	5	9	7	5
		100%	0.0%	0.0%	16.4%	1.6%	6.6%	1.6%	8.2%	8.2%	1.6%	3.3%	0.0%	9.8%	8.2%	14.8%	11.5%	8.2%
女性	小計	916	7	1	40	34	8	18	15	96	24	10	51	297	86	127	56	46
		100%	0.8%	0.1%	4.4%	3.7%	0.9%	2.0%	1.6%	10.5%	2.6%	1.1%	5.6%	32.4%	9.4%	13.9%	6.1%	5.0%
	15～19歳	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	20～24歳	34	0	0	1	2	0	1	1	2	0	0	0	5	16	1	3	2
		100%	0.0%	0.0%	2.9%	5.9%	0.0%	2.9%	2.9%	5.9%	0.0%	0.0%	14.7%	47.1%	2.9%	8.8%	5.9%	0.0%
	25～29歳	58	0	0	3	2	1	2	0	5	4	0	4	17	7	7	6	0
		100%	0.0%	0.0%	5.2%	3.4%	1.7%	3.4%	0.0%	8.6%	6.9%	0.0%	6.9%	29.3%	12.1%	12.1%	10.3%	0.0%
	30～34歳	68	0	0	1	1	1	1	1	7	4	1	1	28	6	10	5	1
		100%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	10.3%	5.9%	1.5%	1.5%	41.2%	8.8%	14.7%	7.4%	1.5%
	35～39歳	78	4	1	3	4	1	2	2	4	1	1	1	5	30	10	6	2
		100%	5.1%	1.3%	3.8%	5.1%	1.3%	2.6%	2.6%	5.1%	1.3%	1.3%	6.4%	38.5%	12.8%	7.7%	2.6%	2.6%
	40～44歳	119	0	0	7	5	0	2	3	9	1	1	6	41	15	16	6	7
		100%	0.0%	0.0%	5.9%	4.2%	0.0%	1.7%	2.5%	7.6%	0.8%	0.8%	5.0%	34.5%	12.6%	13.4%	5.0%	5.9%
	45～49歳	107	1	0	6	5	0	5	3	14	0	1	3	35	9	13	6	6
		100%	0.9%	0.0%	5.6%	4.7%	0.0%	4.7%	2.8%	13.1%	0.0%	0.9%	2.8%	32.7%	8.4%	12.1%	5.6%	5.6%
	50～54歳	133	1	0	6	4	1	2	1	18	4	1	8	40	14	18	11	4
		100%	0.8%	0.0%	4.5%	3.0%	0.8%	1.5%	0.8%	13.5%	3.0%	0.8%	6.0%	30.1%	10.5%	13.5%	8.3%	3.0%
	55～59歳	112	0	0	3	5	1	1	1	13	3	2	7	26	12	18	12	8
		100%	0.0%	0.0%	2.7%	4.5%	0.9%	0.9%	0.9%	11.6%	2.7%	1.8%	6.3%	23.2%	10.7%	16.1%	10.7%	7.1%
	60～64歳	96	0	0	5	2	2	2	2	11	5	0	3	34	5	15	4	6
		100%	0.0%	0.0%	5.2%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	11.5%	5.2%	0.0%	3.1%	35.4%	5.2%	15.6%	4.2%	6.3%
	65～69歳	56	1	0	2	2	0	0	0	6	0	1	3	20	3	14	0	4
		100%	1.8%	0.0%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	10.7%	0.0%	1.8%	5.4%	35.7%	5.4%	25.0%	0.0%	7.1%
	70歳以上	50	0	0	3	2	0	0	0	7	2	2	5	10	4	5	2	8
		100%	0.0%	0.0%	6.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.0%	4.0%	4.0%	10.0%	20.0%	8.0%	10.0%	4.0%	16.0%
非正規規の別	正規	926	13	0	80	55	19	26	45	98	37	8	18	238	71	83	110	25
	正規	100%	1.4%	0.0%	8.6%	5.9%	2.1%	2.8%	4.9%	10.6%	4.0%	0.9%	1.9%	25.7%	7.7%	9.0%	11.9%	2.7%
	非正規	565	5	1	15	25	11	13	23	68	11	6	40	128	48	97	34	40
	非正規	100%	0.9%	0.2%	2.7%	4.4%	1.9%	2.3%	4.1%	12.0%	1.9%	1.1%	7.1%	22.7%	8.5%	17.2%	6.0%	7.1%
	自営業他	155	5	0	23	6	7	3	5	12	2	8	9	15	7	37	0	16
	自営業他	100%	3.2%	0.0%	14.8%	3.9%	4.5%	1.9%	3.2%	7.7%	1.3%	5.2%	5.8%	9.7%	4.5%	23.9%	0.0%	10.3%

### (3) 担当業務

(3) あなたの担当している主な業務分野は何ですか。【○は1つ】

担当業務については、「事務」が 20.5%と最も高く、次いで「医療・介護・福祉」が 18.5%、「公務・教育等」が 11.7%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

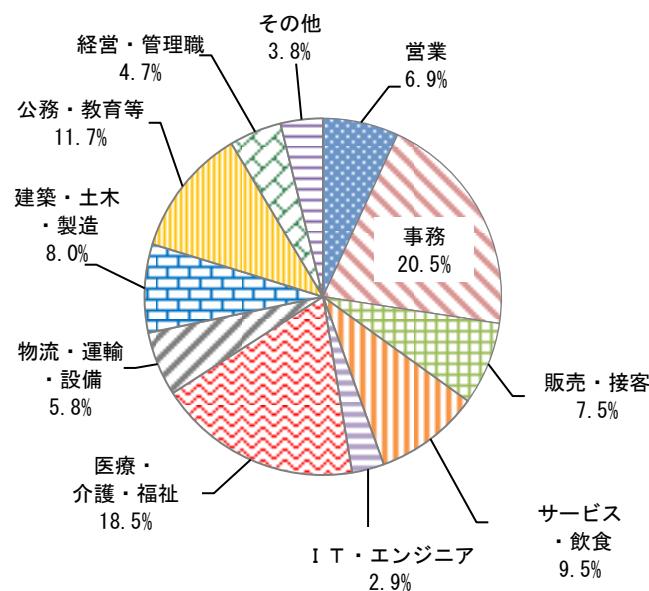
性別でみると、〈男性〉は「営業」と「建築・土木・製造」について〈女性〉より 10 ポイント以上高くなっている。

また、〈女性〉は「医療・介護・福祉」と「事務」について〈男性〉より 15 ポイント以上高くなっている。

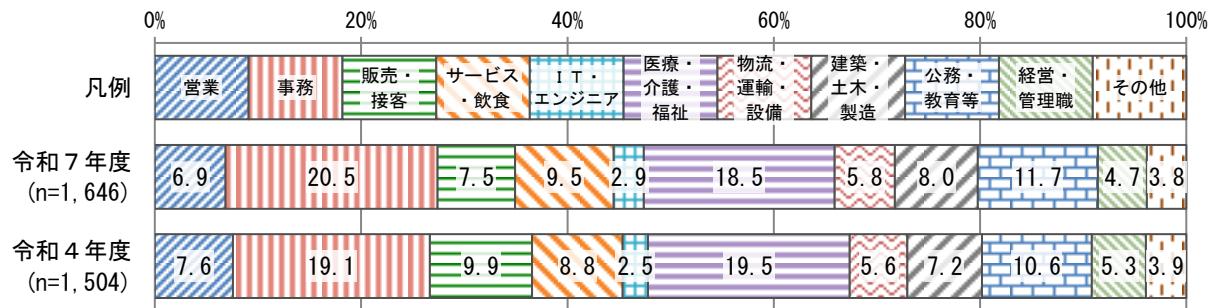
正規・非正規の別でみると、すべての層で「事務」が上位 2 位以内となっている。

また、〈正規〉では「医療・介護・福祉」が、〈非正規〉では、「事務」が、〈自営業 他〉では「経営・管理職」が、他の層より 5 ポイント以上高くなっている。

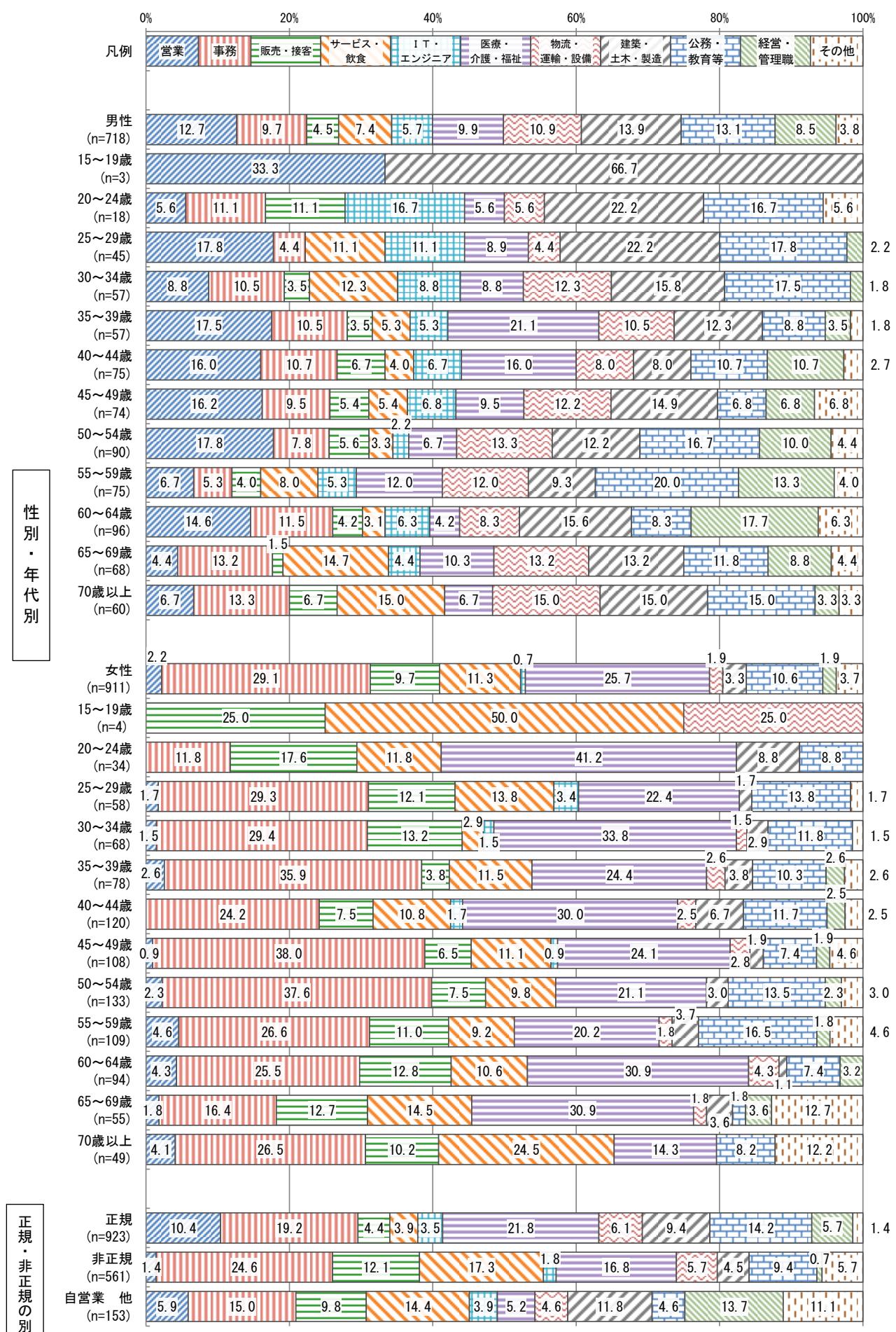
#### ■ 担当業務 [回答数 = 1,646]



#### 【前回調査との比較】



## 【性別・年代別／正規・非正規の別（担当業務）】



#### (4) 在職期間

(4) 現在の仕事の在職期間をお答えください。【○は1つ】

在職期間については、「10年以上」が45.5%と最も高く、次いで「5年～10年未満」が19.3%、「3年～5年未満」が11.1%の順となっている。

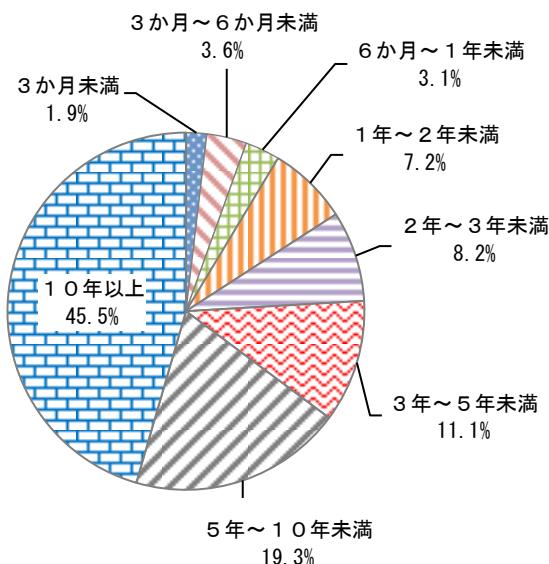
前回調査との比較では、大きな差は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「10年以上」の割合が最も高くなっているが、〈男性〉では52.7%、〈女性〉では39.7%と〈男性〉が〈女性〉より13ポイント上回っている。

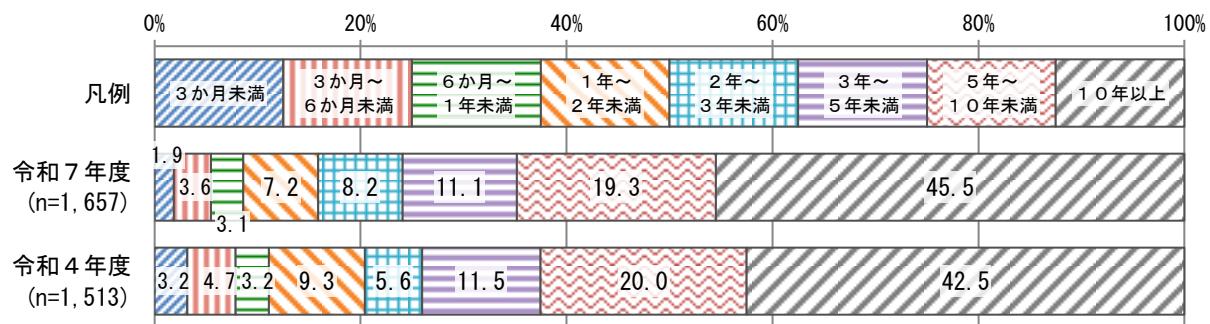
性別・年代別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに35歳以上の層で「10年以上」が最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、「10年以上」について〈正規〉で52.8%、〈非正規〉で30.1%、〈自営業他〉で58.3%と、〈非正規〉が他の層より大きく下回っている。

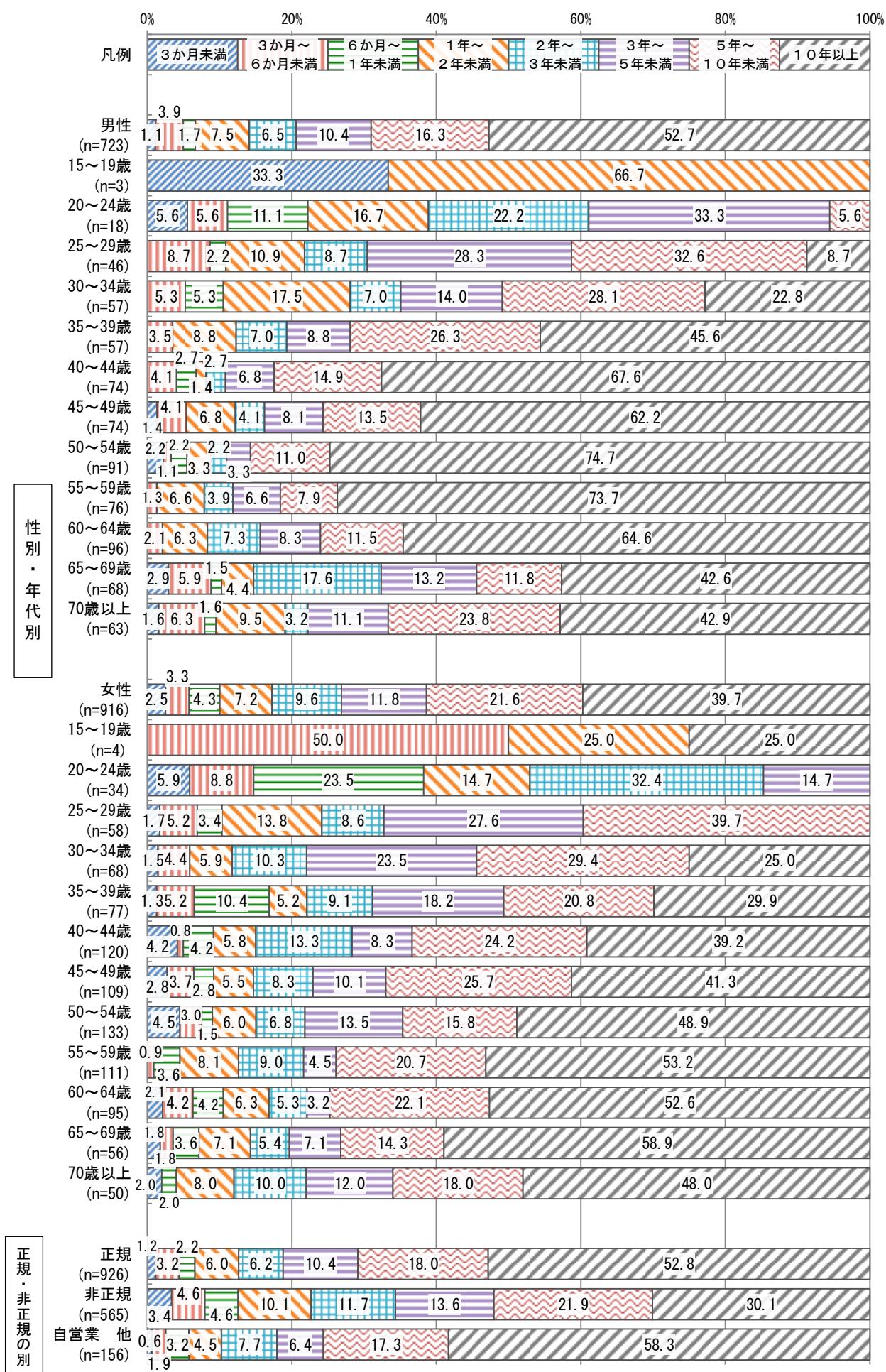
#### ■在職期間 [回答数=1,657]



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（在職期間）】



### 3. 就業に対する意識について

#### A 現在の仕事への考え方について

##### (1) 働いている理由

(1) 現在、働いている一番の理由は何ですか。【○は1つ】

働いている理由については、「家計を支える中心であるため」が48.1%と最も高く、次いで「家計を補う（助ける）ため」が29.4%、「社会の一員としての務めを果たすため」が6.3%の順となっており、前回調査との比較では大きな差は見られない。

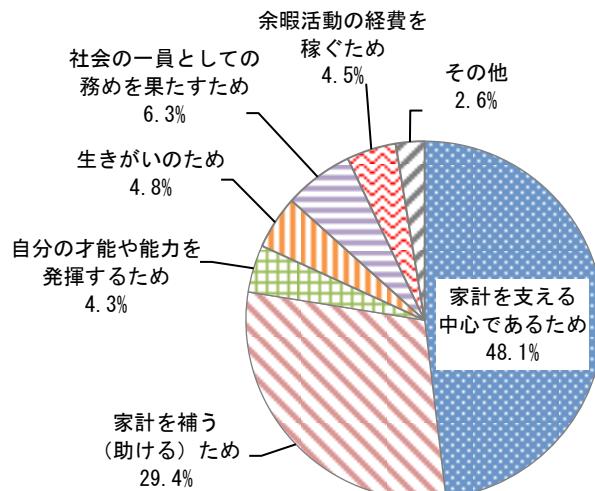
性別でみると、〈男性〉では「家計を支える中心であるため」が67.0%、〈女性〉では「家計を補う（助ける）ため」が44.5%と、それぞれ最も高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉では25歳以上の層で「家計を支える中心であるため」が最も高く、〈女性〉では〈20～24歳〉を除くすべての層で「家計を補う（助ける）ため」が上位2位以内となっている。

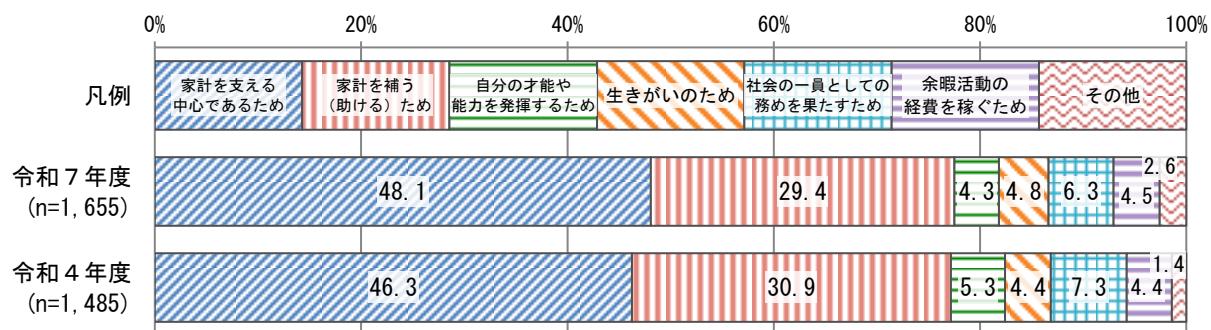
また、〈男性〉〈女性〉ともに〈70歳以上〉で「生きがいのため」が他の層よりも6ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉と〈自営業 他〉では「家計を支える中心であるため」が、〈非正規〉では「家計を補う（助ける）ため」が、それぞれ最も高くなっている。

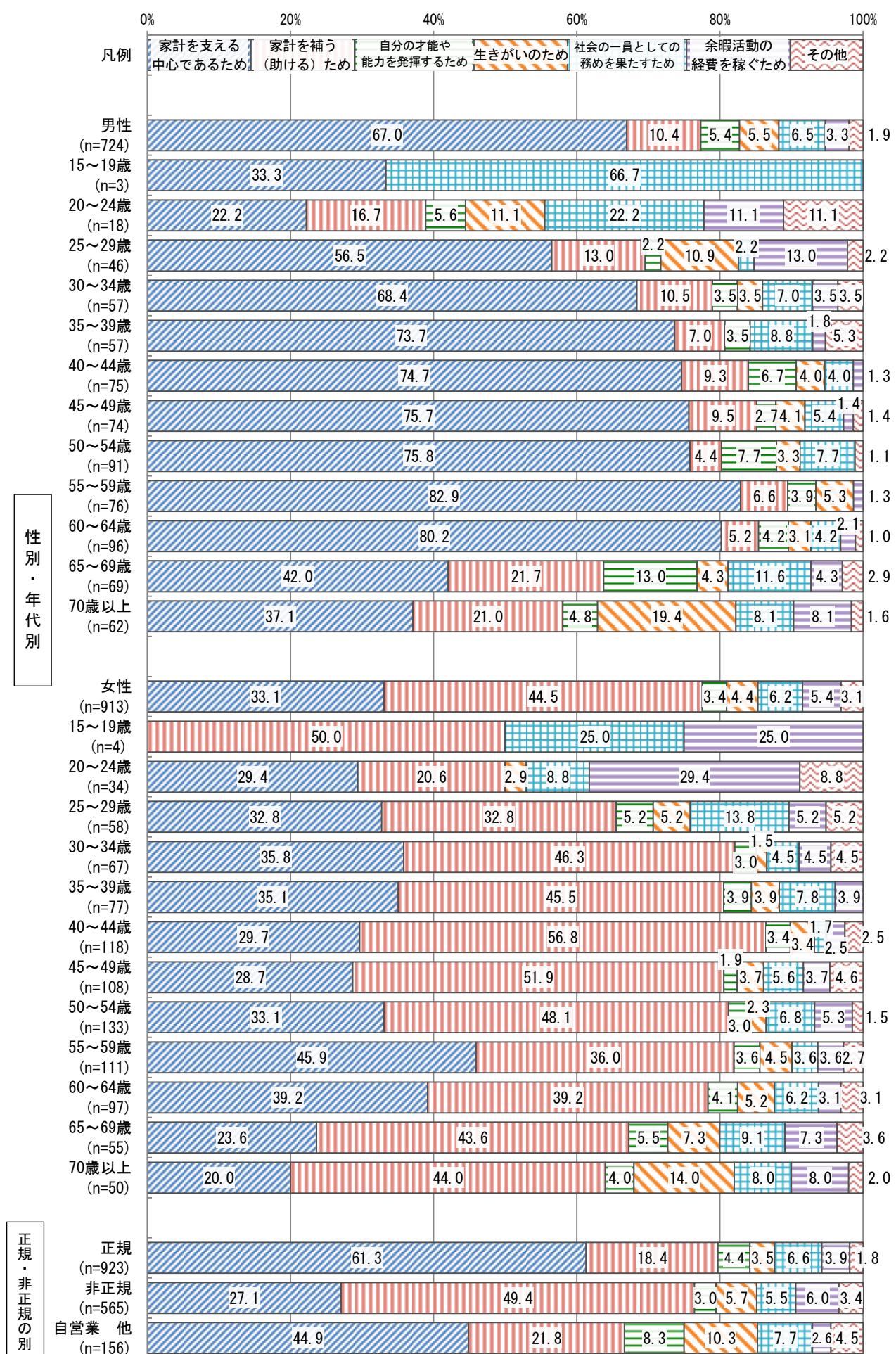
##### ■働いている理由〔回答数=1,655〕



##### 【前回調査との比較】



## 【性別・年代別／正規・非正規の別（働いている理由）】



## (2) 仕事の満足度

### (2) 現在の仕事に満足していますか。【○は1つ】

仕事の満足度については、「どちらとも言えない」が45.3%と最も高く、次いで「満足している」が39.6%、「満足していない」が15.1%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

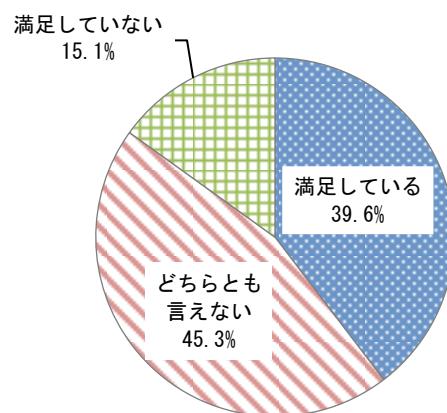
性別でみると、〈男性〉では「満足している」が、〈女性〉では「どちらともいえない」が、それぞれ最も高くなっているが、〈男性〉では「満足している」が42.5%、「どちらともいえない」が41.4%とその差はわずかとなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉では「どちらともいえない」が25～34歳の層で6割台、70歳以上で2割台、それ以外の層で3～5割であるのに対し、〈女性〉ではすべての層でほぼ4割～5割台となっている。

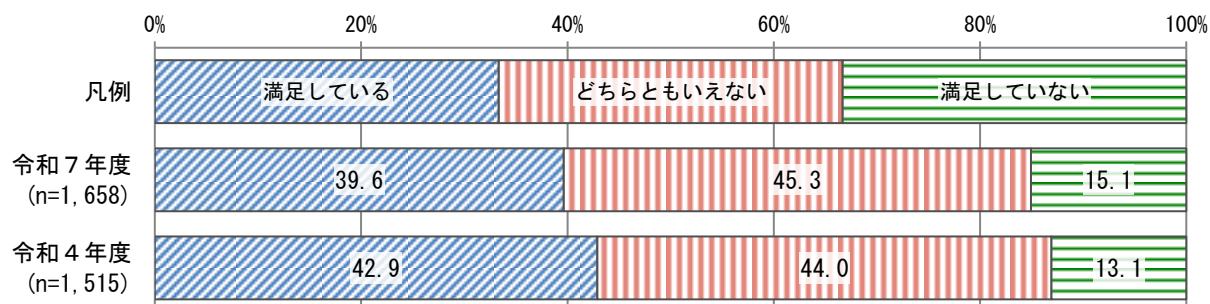
正規・非正規の別でみると、〈正規〉で「満足している」が35.7%と他の層より6ポイント以上低くなっている。

また、〈自営業 他〉では「満足している」が54.8%と他の層より12ポイント以上高くなっている。

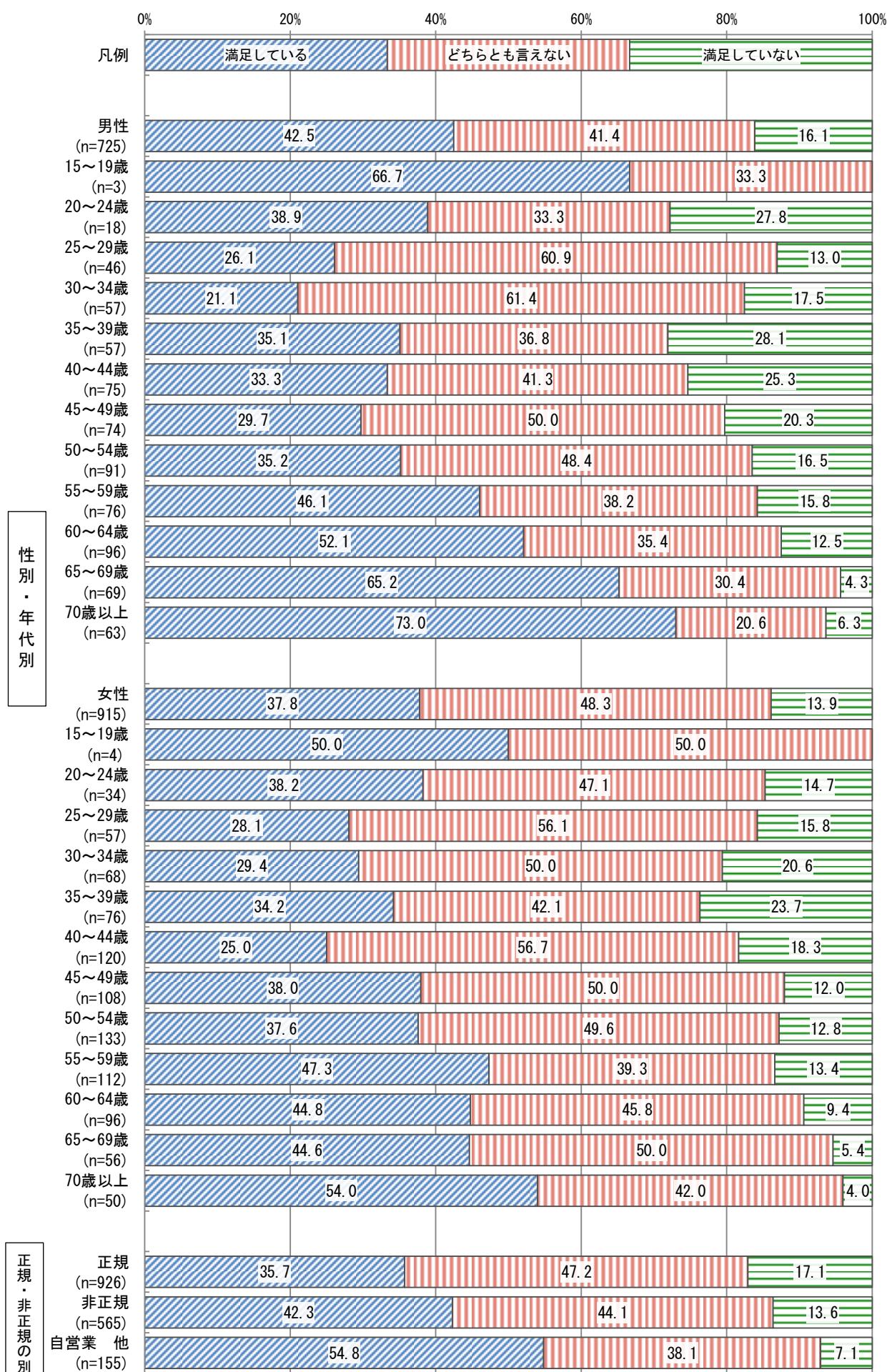
#### ■仕事の満足度〔回答数=1,658〕



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（仕事の満足度）】



### (3) 仕事に満足している理由

(3) 現在の仕事に対して満足している理由は何ですか。【○はいくつでも】

仕事に満足している理由については、「労働時間がちょうどいい」が 47.6%と最も高く、次いで「人間関係が良い」が 42.2%、「やりがいがある」が 41.4%の順となっている。

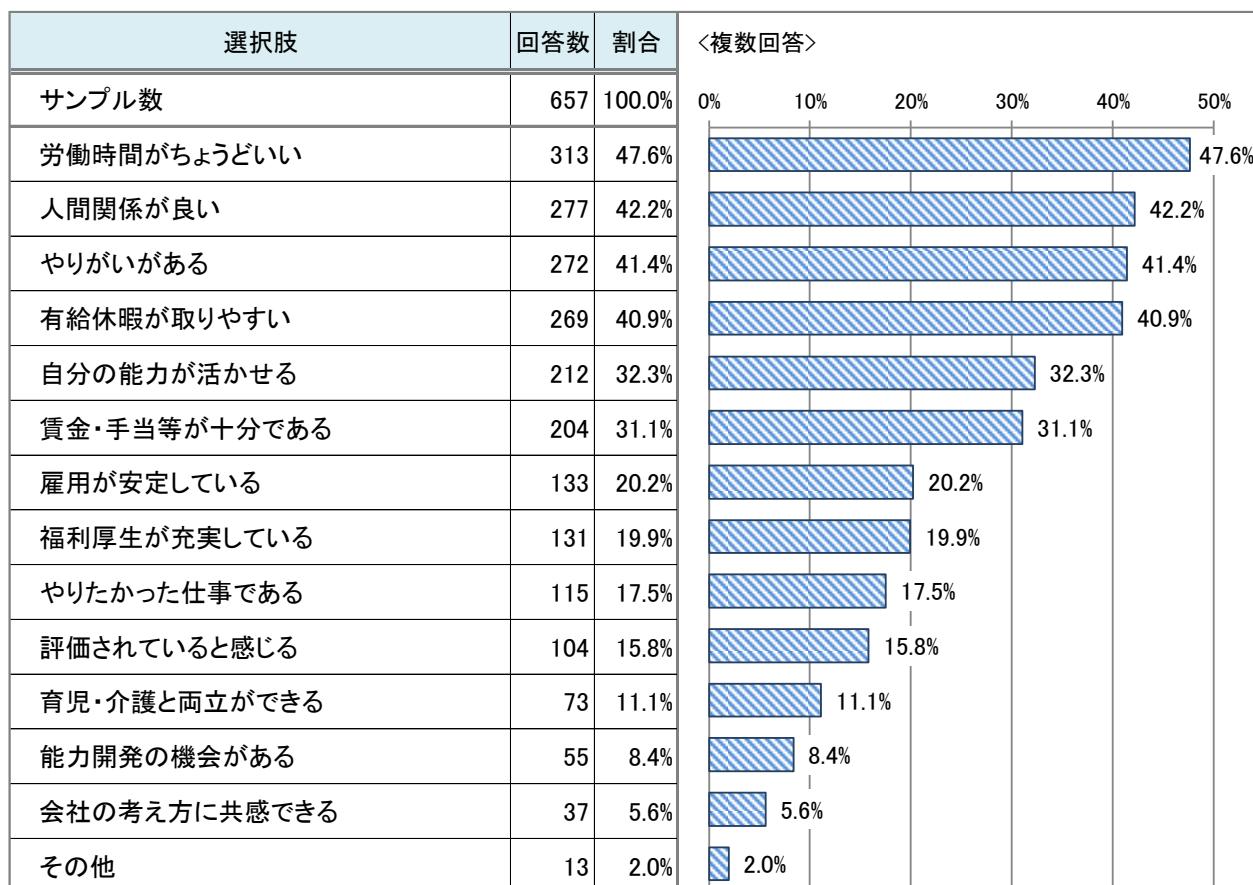
前回調査との比較では、「賃金・手当等が十分である」が 4.6 ポイント増加し、「雇用が安定している」が 6.5 ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉では「やりがいがある」が最も高く、次いで「労働時間がちょうどいい」、「自分の能力が活かせる」の順となっており、〈女性〉では「労働時間がちょうどいい」が最も高く、次いで「人間関係が良い」、「有給休暇が取りやすい」の順となっている。また、〈男性〉は〈女性〉より「自分の能力が活かせる」が、〈女性〉は〈男性〉より「労働時間がちょうどいい」、「人間関係が良い」、「有給休暇が取りやすい」、「育児・介護と両立ができる」が、それぞれ 10 ポイント以上高くなっている。

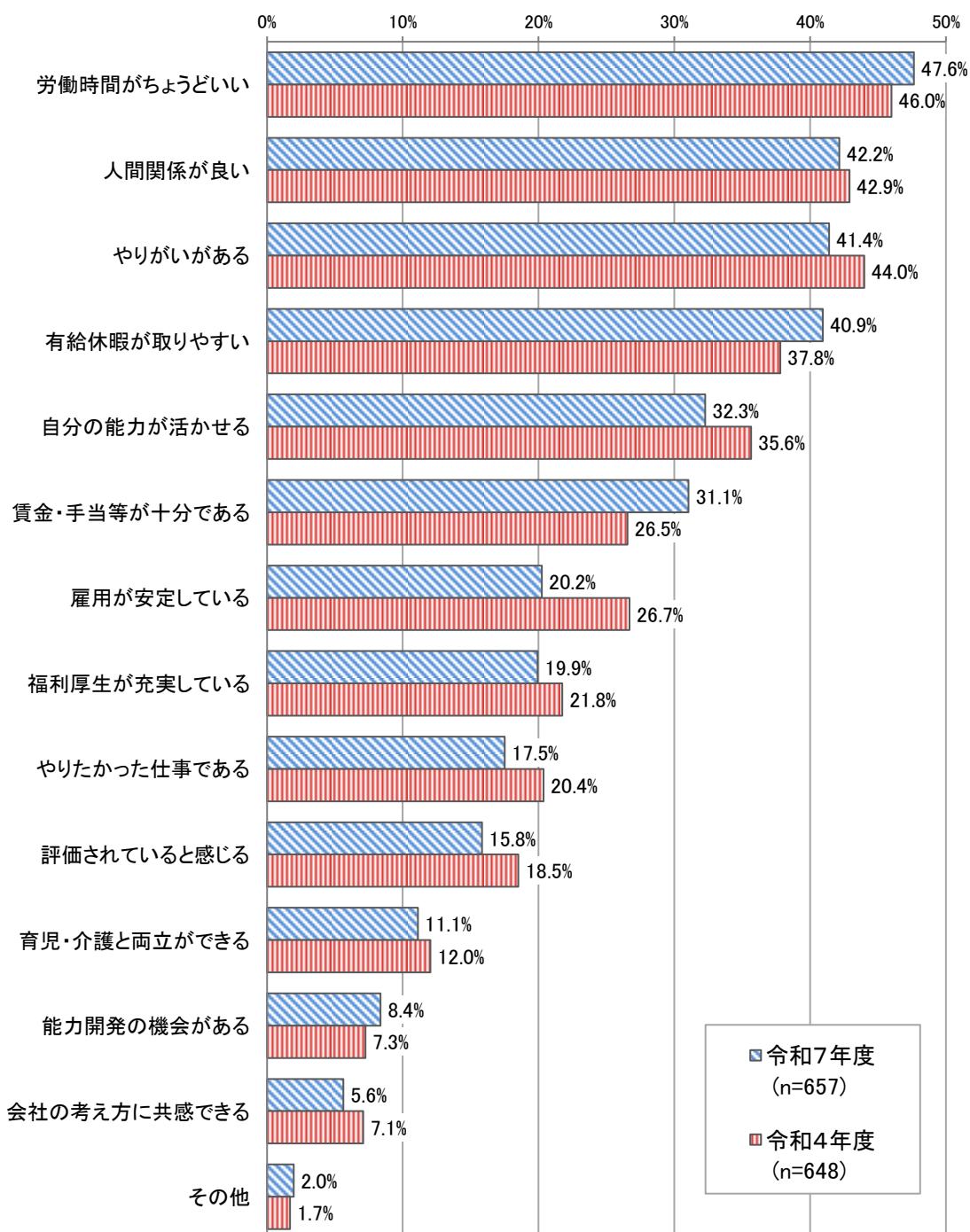
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「有給休暇が取りやすい」が、〈非正規〉では「労働時間がちょうどいい」が、〈自営業 他〉では「やりがいがある」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈非正規〉では「労働時間がちょうどいい」が 69.9%と他の層より 33 ポイント以上高くなっている。また、〈正規〉では「賃金・手当等が十分である」、「福利厚生が充実している」が、他の層より 16 ポイント以上高くなっている。また、〈自営業〉では、「有給休暇が取りやすい」、「人間関係がよい」、「福利厚生が充実している」、「雇用が安定している」が他の層より 10 ポイント以上低くなっている。

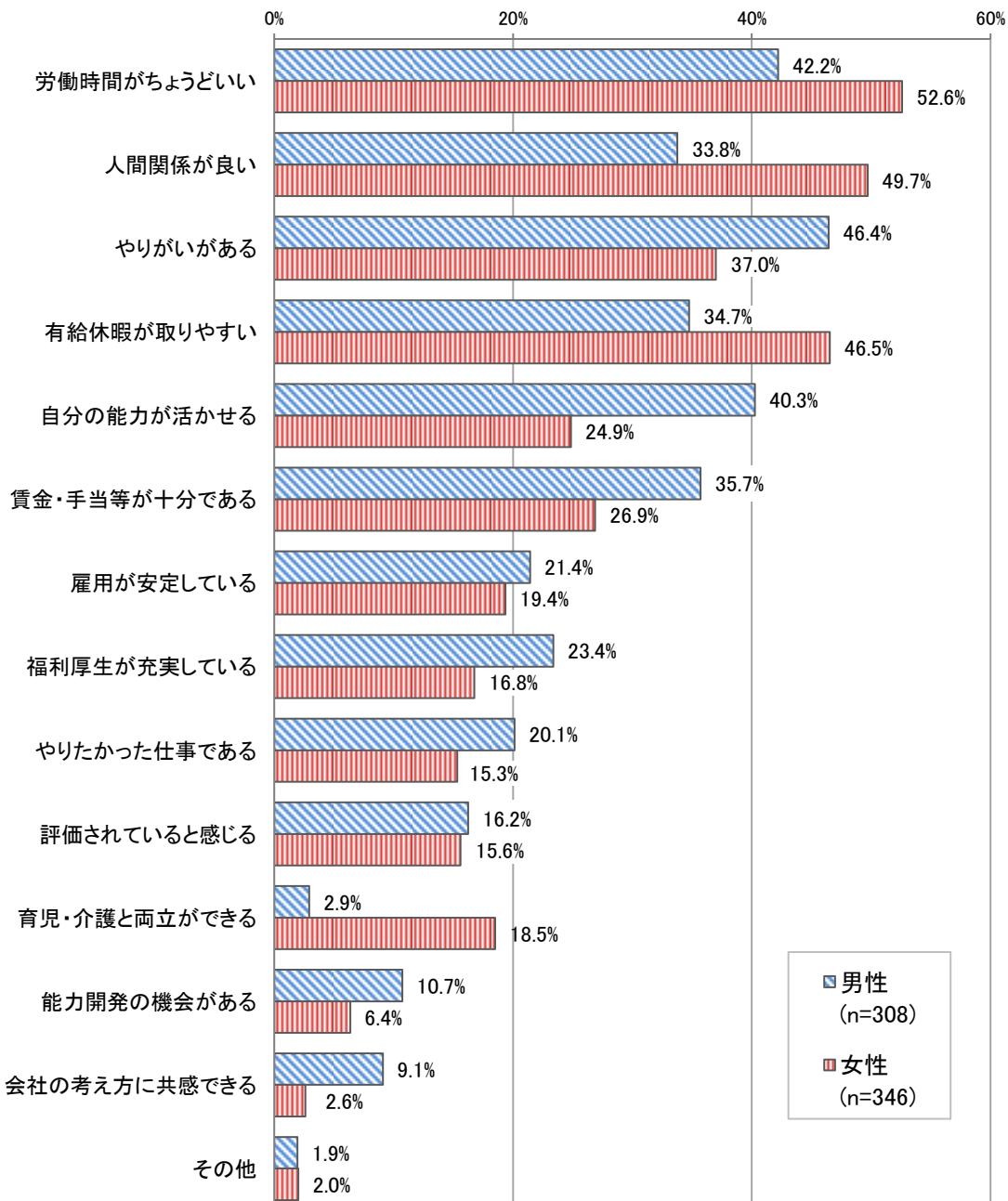
#### ■仕事に満足している理由 [回答数 = 657]



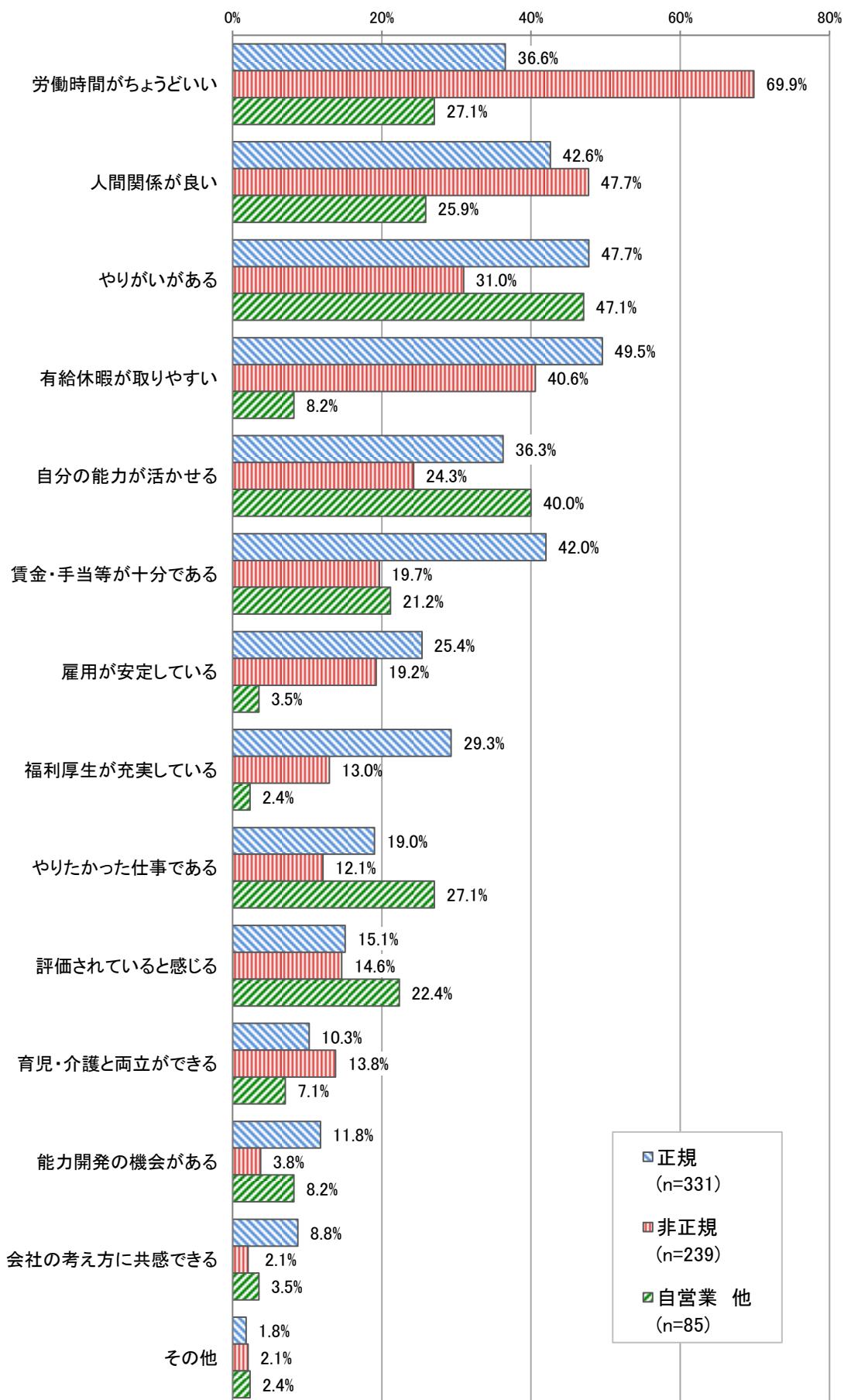
## 【前回調査との比較】



## 【性別（仕事に満足している理由）】



【正規・非正規の別（仕事に満足している理由）】



#### (4) 仕事に満足していない理由

(4) 現在の仕事に満足していない理由は何ですか。【○はいくつでも】

仕事に満足していない理由については、「賃金・手当等が不十分である」が 71.3%と最も高く、次いで「人間関係が悪い」が 32.4%、「やりがいがない」が 30.0%の順となっている。

前回調査との比較では、「労働時間が長い」が 12.4 ポイント、「有給休暇が取りにくい」が 11.1 ポイント、それぞれ減少している。

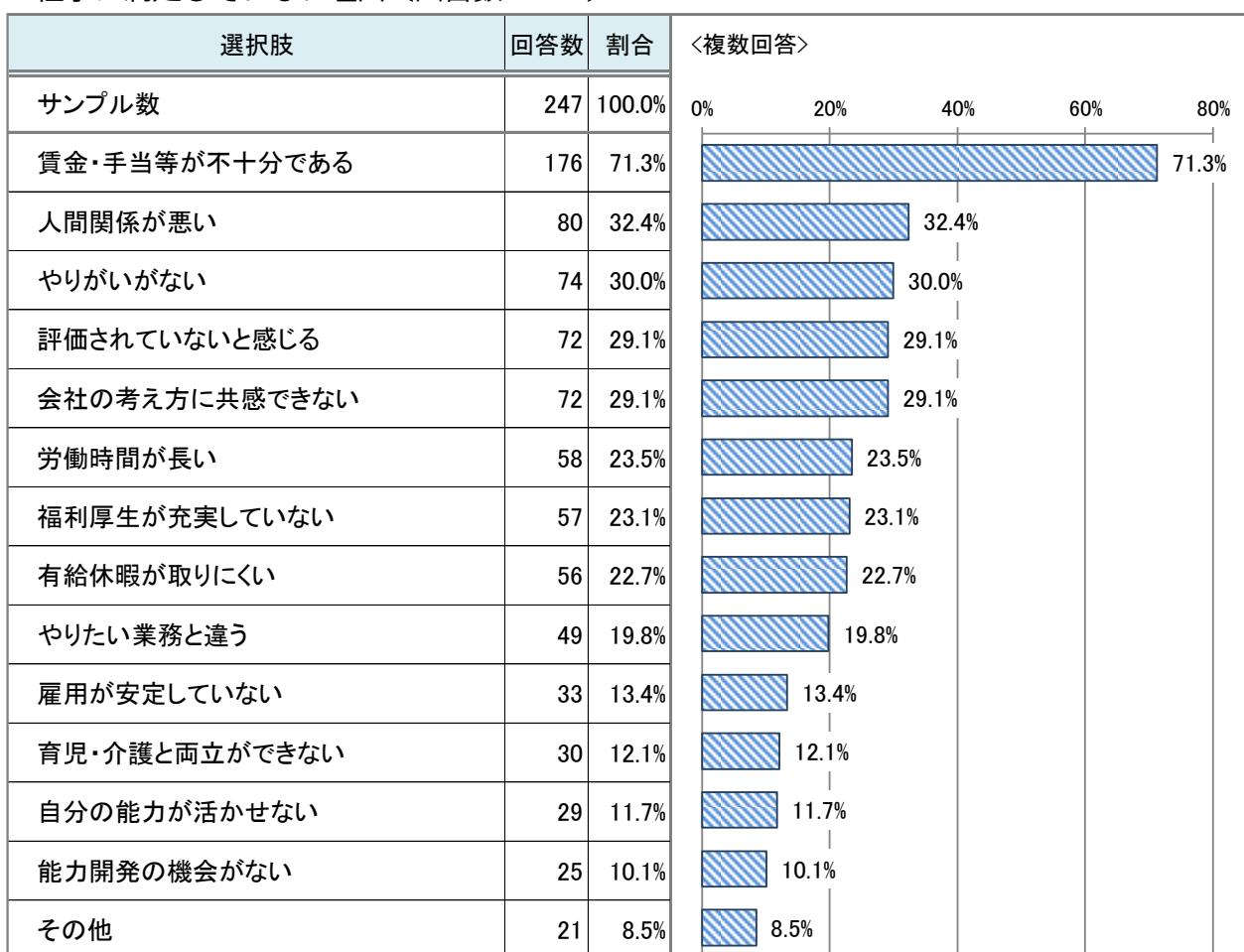
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「賃金・手当等が不十分である」が 7 割台、それ以外の項目が 3 割以下と、「賃金・手当等が不十分である」が他の項目より 36 ポイント以上高くなっている。

また、〈男性〉は〈女性〉より「労働時間が長い」、「やりがいがない」、「やりたい業務と違う」の 3 項目で 10 ポイント以上高くなっている。

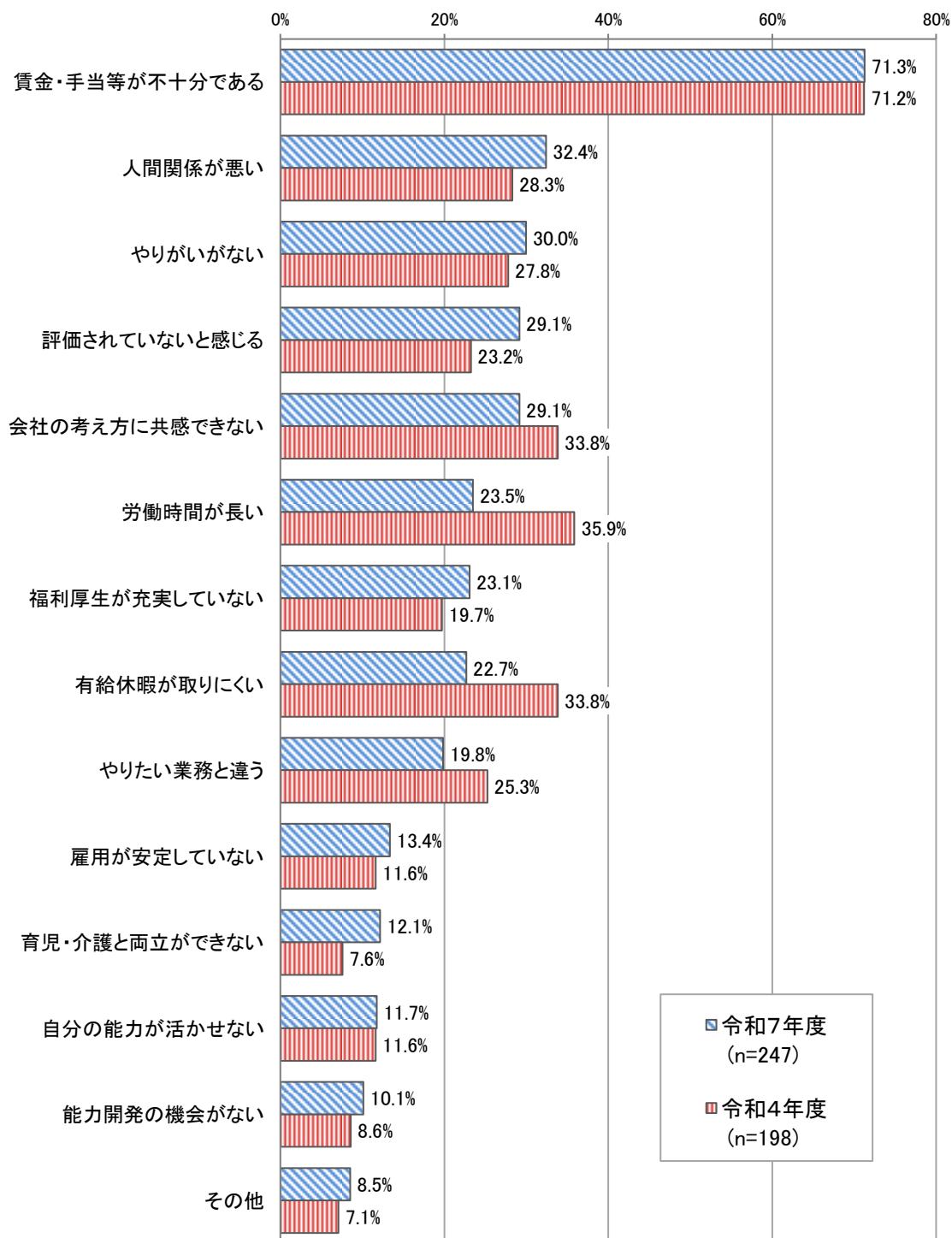
正規・非正規の別でみると、すべての層で「賃金・手当等が不十分である」が最も高くなっている。

また、〈正規〉では「労働時間が長い」、「会社の考え方と共感できない」、「人間関係が悪い」、「やりたい業務と違う」、「育児・介護と両立ができない」が他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

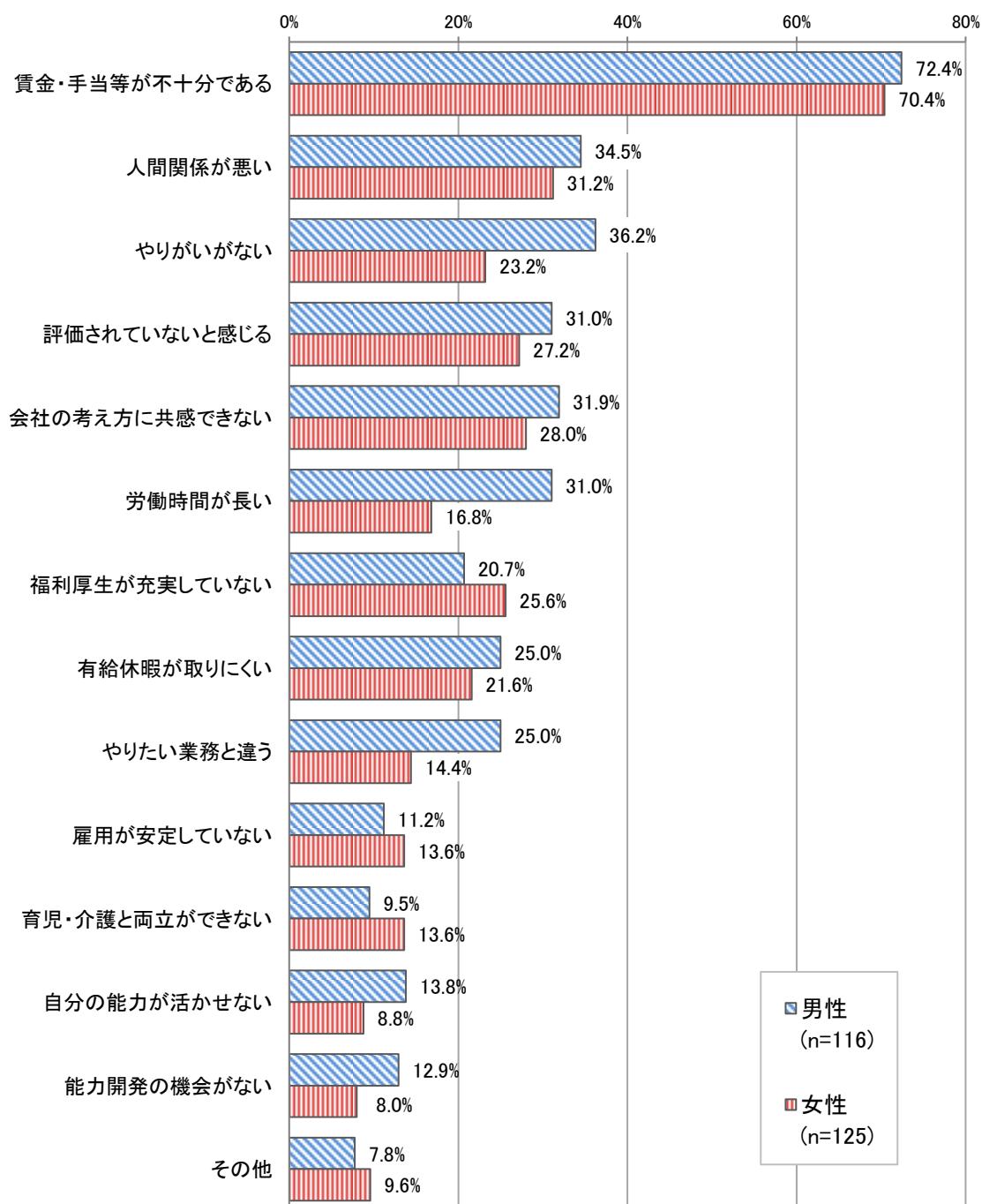
#### ■仕事に満足していない理由 [回答数=247]



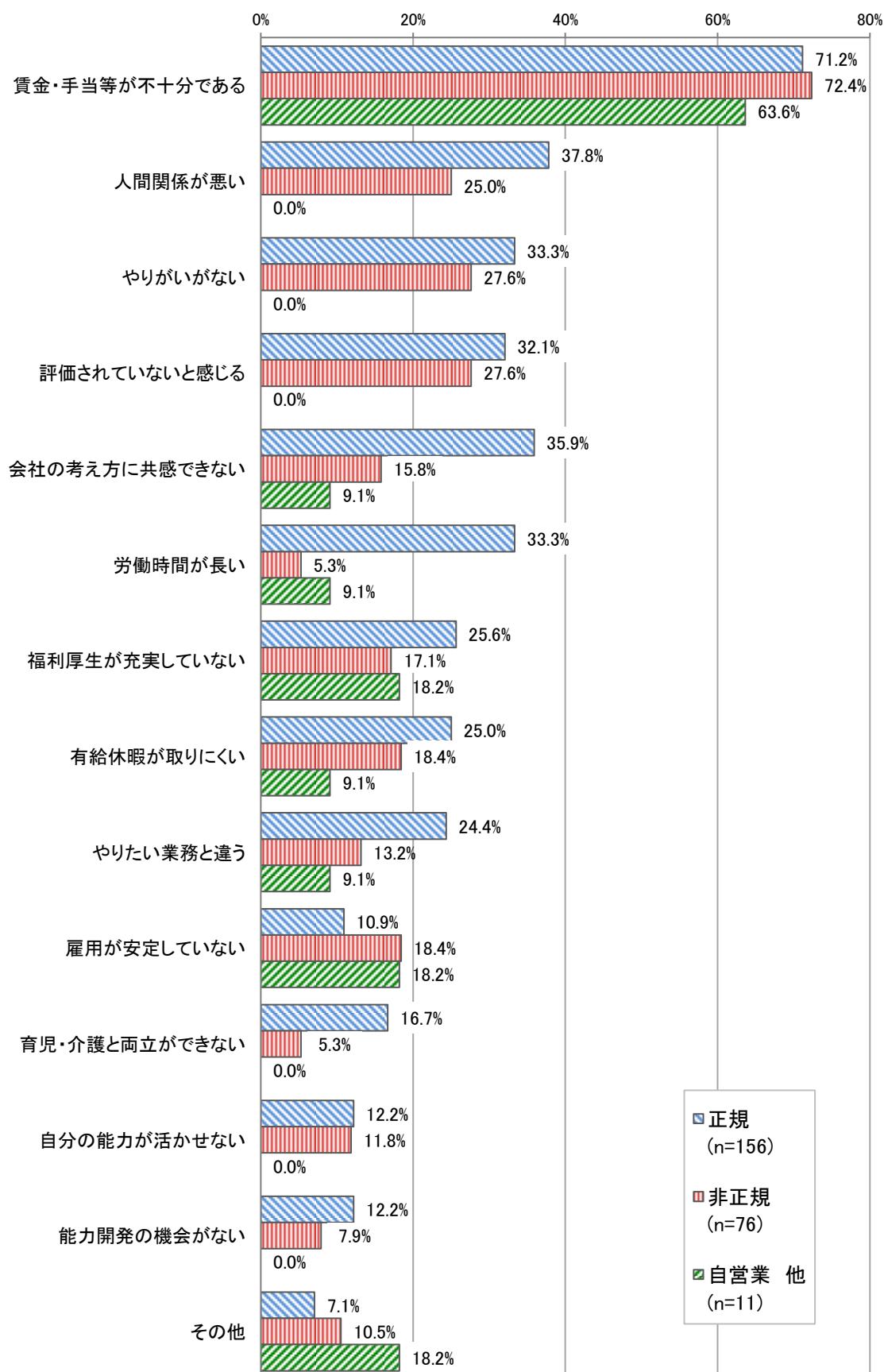
【前回調査との比較】



## 【性別（仕事に満足していない理由）】



【正規・非正規の別（仕事に満足していない理由）】



## (5) 長く働くために有効だと思う会社の取組

(5) あなたが今の職場で長く働くために、最も有効だと思う会社の取組は何ですか。【○は1つ】

長く働くために有効だと思う会社の取組については、「賃上げなど給与の充実」が47.7%と最も高く、次いで「適正な業務量の管理」が11.2%、「風通しの良い職場づくり」が9.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「賃上げなど給与の充実」が7.0ポイント増加している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「賃上げなど給与の充実」が最も高くなっている。

性別・年代別でみると、〈20~24歳〉、〈40~44歳〉、〈70歳以上〉を除くすべての層で「賃上げなど給与の充実」について〈男性〉が〈女性〉より高くなっている。

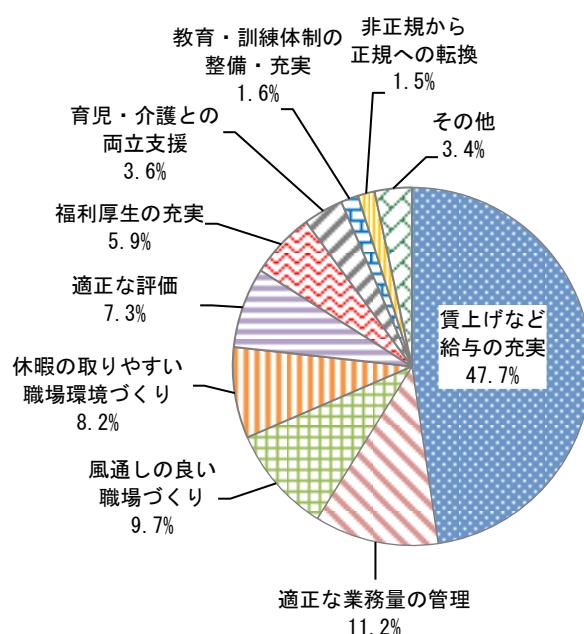
また、〈40~44歳〉を除くすべての層で、「休暇の取りやすい職場環境づくり」について〈女性〉が〈男性〉より高くなっている。

また、〈男性〉〈女性〉ともに〈70歳以上〉で「適正な業務量の管理」が最も高くなっている。

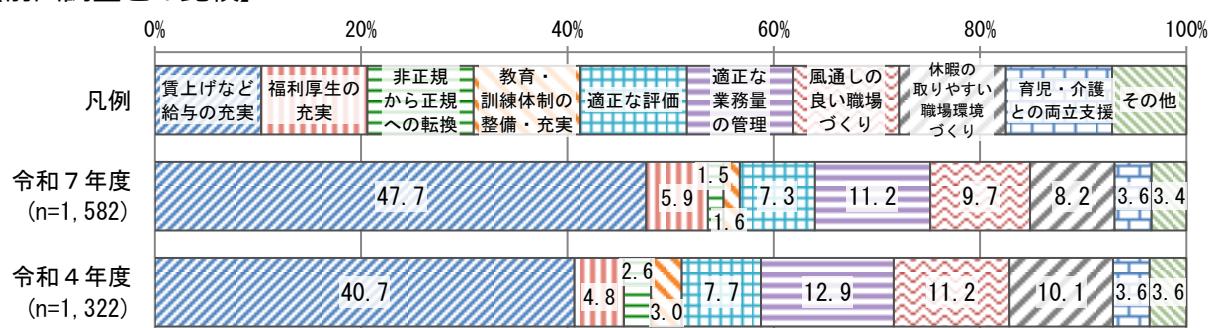
正規・非正規の別でみると、「賃上げなど給与の充実」がすべての層で最も高く、特に〈正規〉では53.8%と他の層より13ポイント以上高くなっている。

また、〈非正規〉では「休暇の取りやすい職場環境づくり」が13.1%と他の層より7ポイント以上高くなっている。

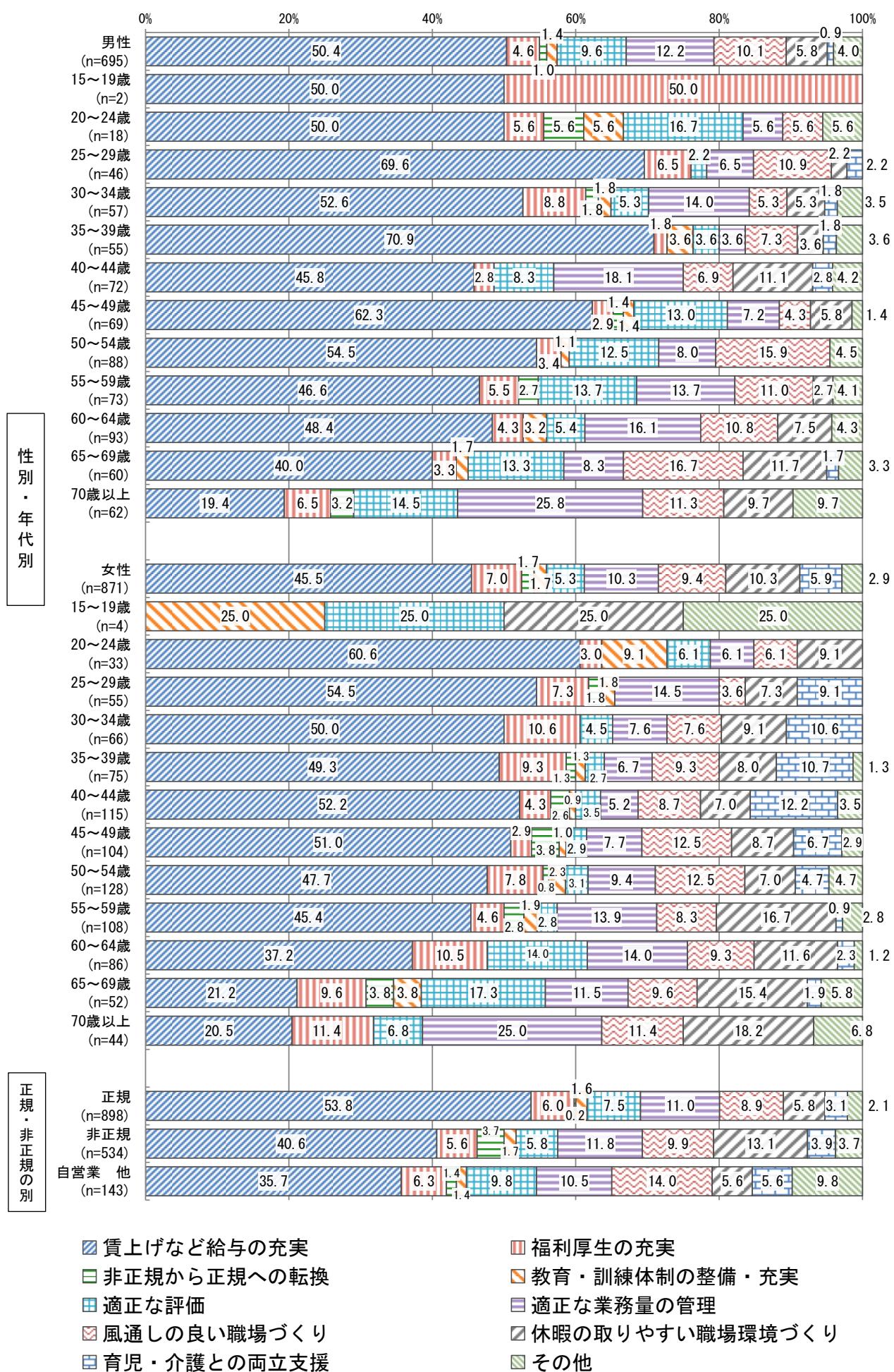
### ■長く働くために有効だと思う会社の取組〔回答数=1,582〕



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（長く働くために有効だと思う会社の取組）】



■ 賃上げなど給与の充実  
■ 非正規から正規への転換  
■ 適正な評価  
■ 風通しの良い職場づくり  
■ 育児・介護との両立支援

■ 福利厚生の充実  
■ 教育・訓練体制の整備・充実  
■ 適正な業務量の管理  
■ 休暇の取りやすい職場環境づくり  
■ その他

## (6) 就労希望年齢

(6) 今後、あなたは何歳まで働きたいとお考えですか。【○は1つ】

「就労希望年齢については、働くうちはいつまでも」が34.3%と最も高く、次いで「61歳～65歳」が26.0%、「66歳～70歳」が14.3%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

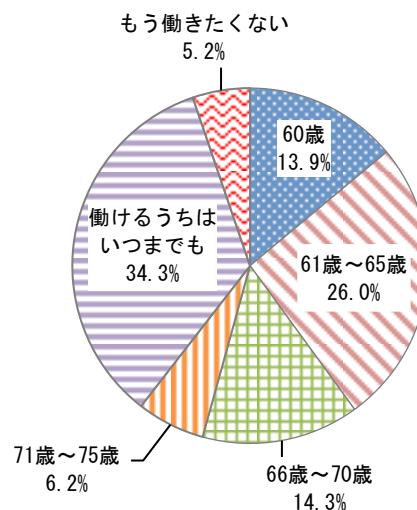
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「働くうちはいつまでも」が最も高くなっている。

性別・年代別でみると、「働くうちはいつまでも」が、15～29歳、35～54歳、〈60～64歳〉では〈女性〉が〈男性〉より高く、〈30～34歳〉、〈55～59歳〉、65歳以上では〈男性〉が〈女性〉より高くなっている。

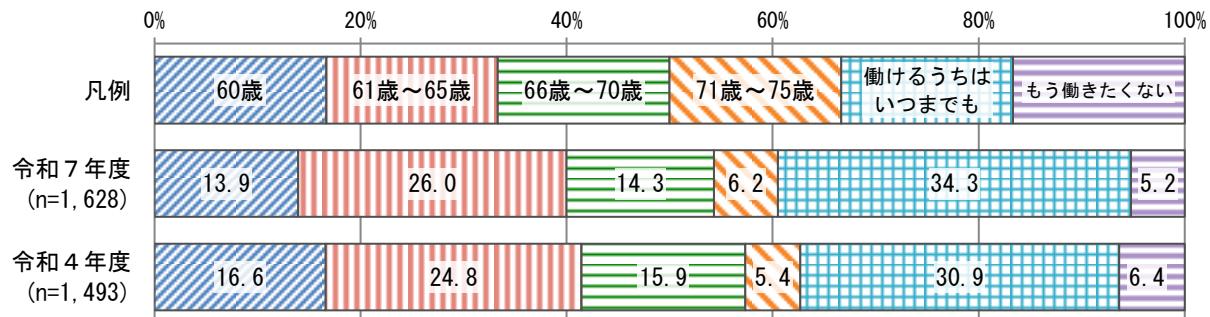
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「61～65歳」が、〈非正規〉と〈自営業 他〉では「働くうちはいつまでも」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、〈正規〉では「61～65歳」が他の層より13ポイント以上、〈自営業 他〉では「働くうちはいつまでも」が他の層より12ポイント以上、それぞれ高くなっている。

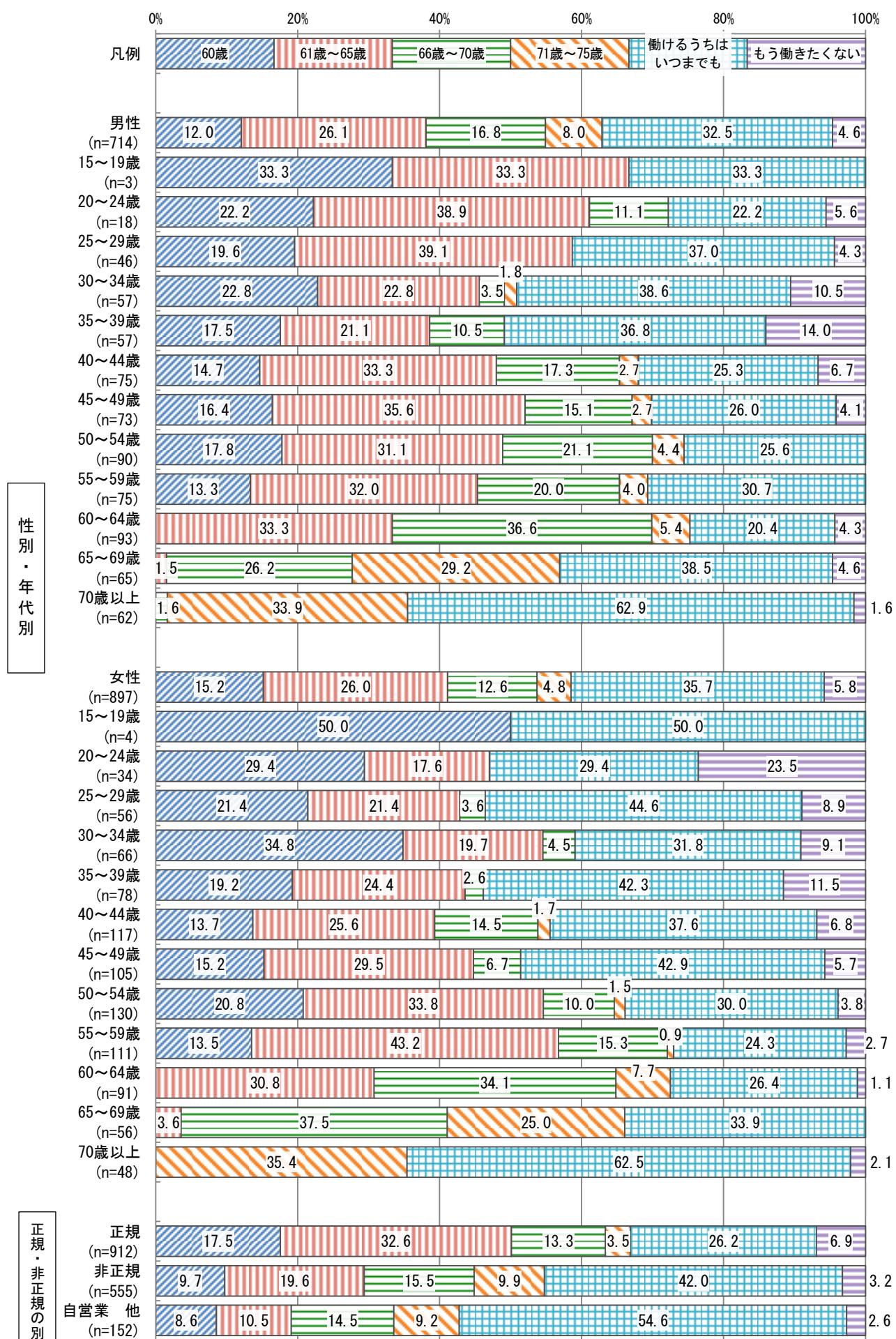
### ■就労希望年齢〔回答数=1,628〕



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（就労希望年齢）】



## B キャリア形成や働き方について

### (1) 自己成長のために有効だと思う取組

(1) 働く上で自分自身の成長のために有効だと思う取組は何ですか。【○はいくつでも】

自己成長のために有効だと思う取組については、「資格取得支援制度」が 35.8%と最も高く、次いで「社内での教育研修」が 35.5%、「副業・兼業を認める」が 25.2%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「他社との人事交流」が 10.4 ポイント高く、〈女性〉は〈男性〉より「社内での教育研修」が 6.3 ポイント高くなっている。

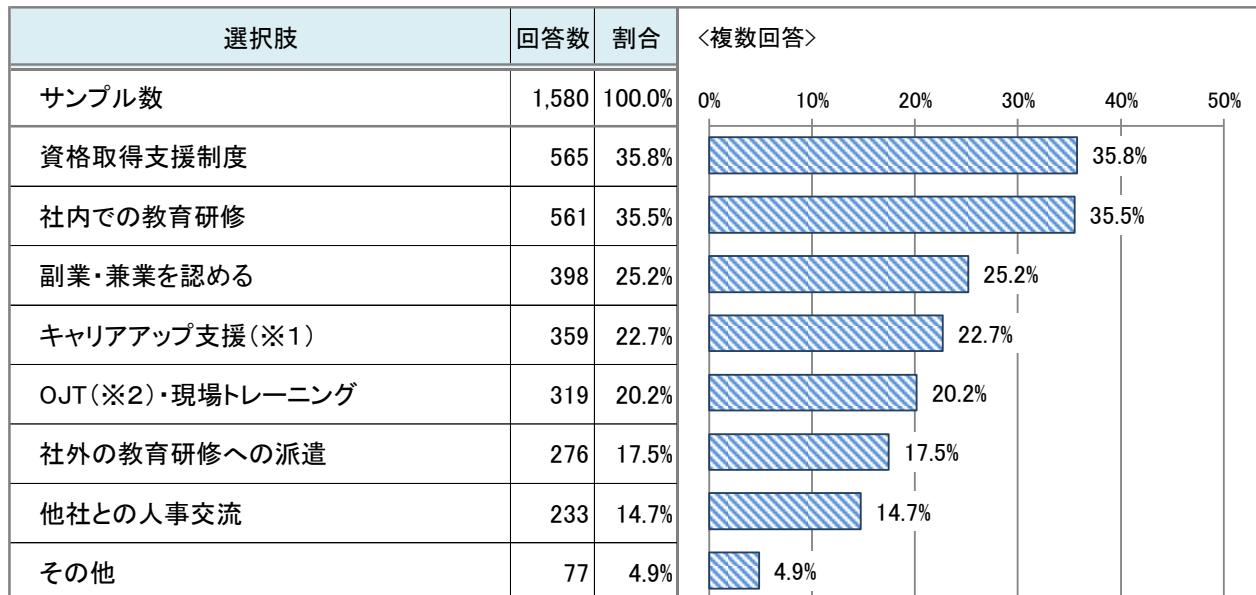
正規・非正規の別でみると、すべての層で「資格取得支援制度」、「社内での教育研修」が上位 2 位以内となっている。

また、〈正規〉では「社外の教育研修への派遣」、「資格取得支援制度」、「副業・兼業を認める」が他の層より 7 ポイント以上高くなっている。

また、〈非正規〉では「他社との人事交流」が他の層より 10 ポイント以上低くなっている。

また、〈自営業 他〉では、「他社との人事交流」が他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

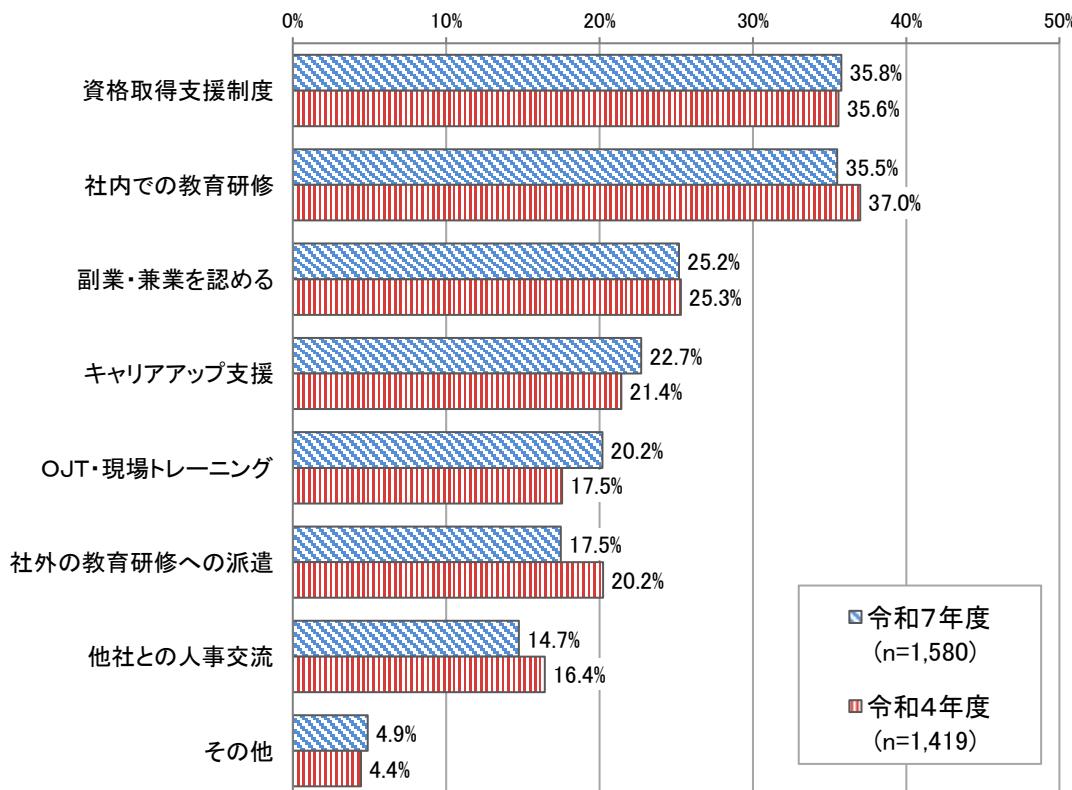
#### ■自己成長のために有効だと思う取組〔回答数=1,580〕



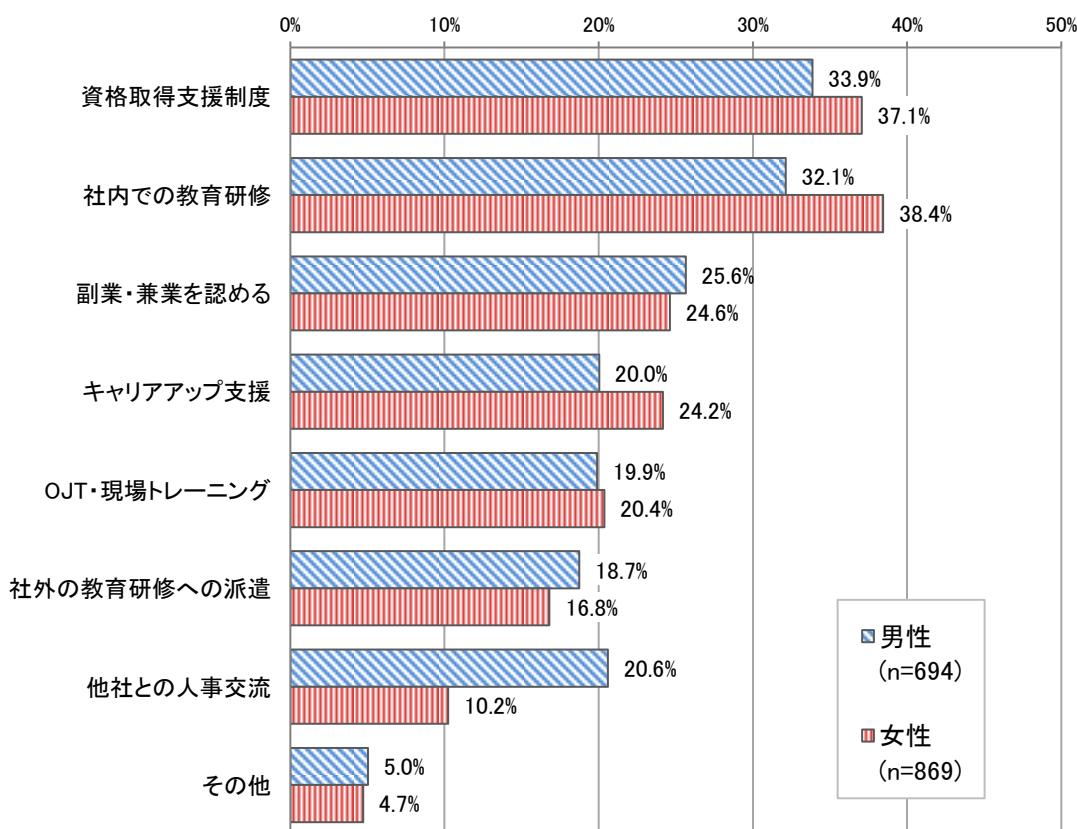
※1 キャリアアップ支援：本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 O J T：「On-The-Job Training」の略称で実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

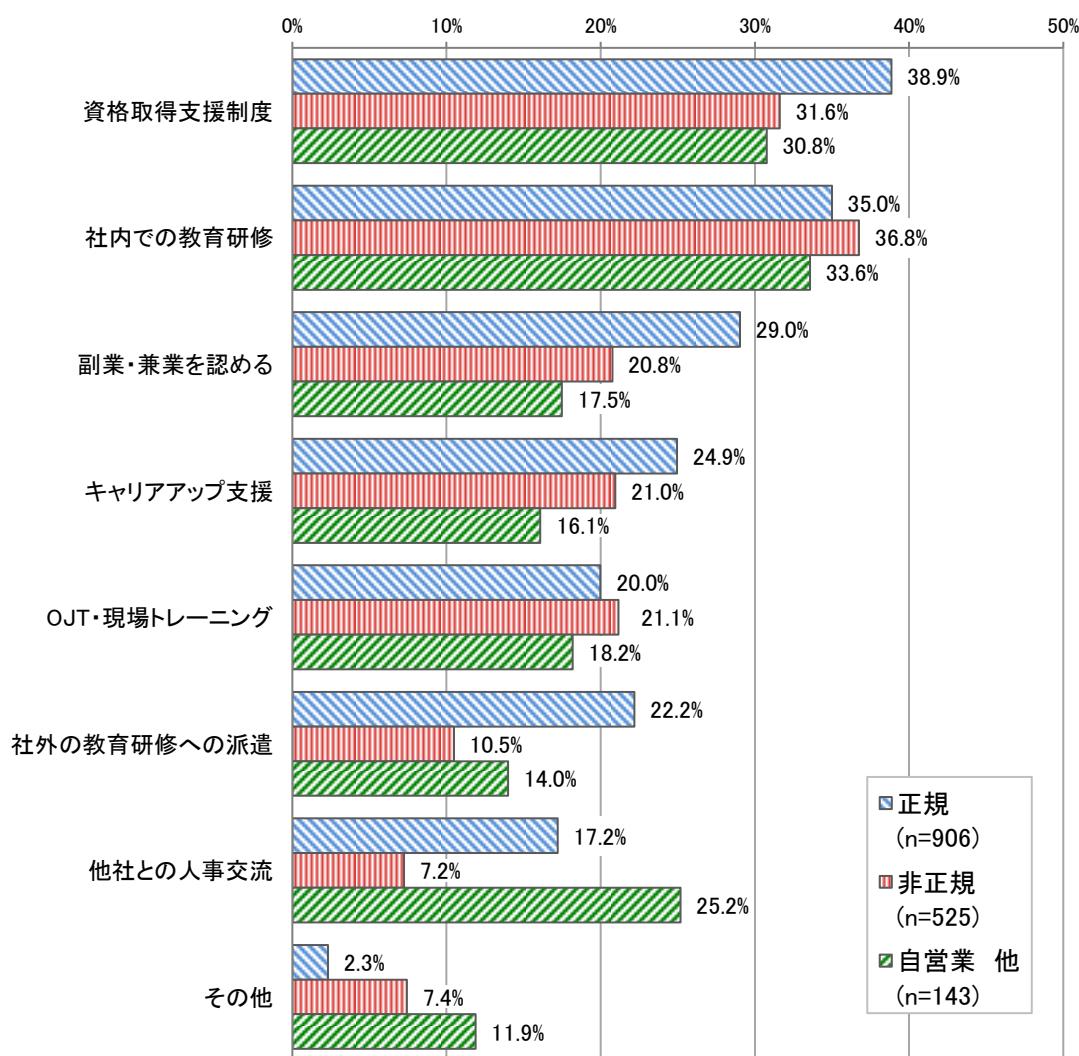
### 【前回調査との比較】



### 【性別（自己成長のために有効だと思う取組）】



【正規・非正規の別（自己成長のために有効だと思う取組）】



## (2) リスキリング・リカレントの認知度

(2) あなたは、以下の言葉を聞いたことがありますか。【○は1つ】

①リスキリング（事業所主導により、従業員が新たな業務や手法に対応するためにスキルを学ぶこと）

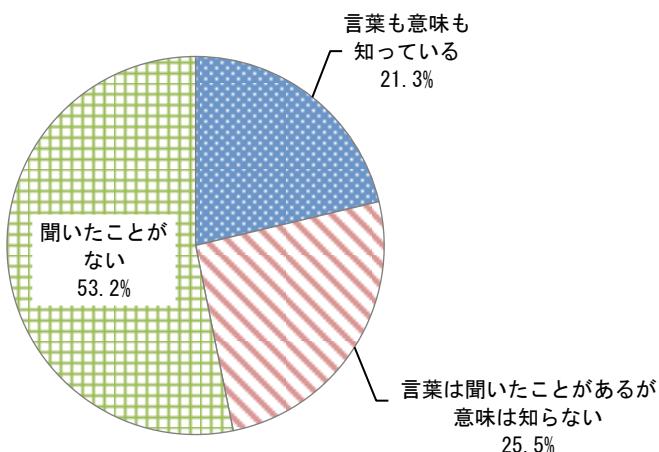
リスキリングの認知度については、「聞いたことがない」が 53.2%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが意味は知らない」が 25.5%、「言葉も意味も知っている」が 21.3%の順となっている。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「言葉も意味も知っている」が 11.7 ポイント高くなっている。

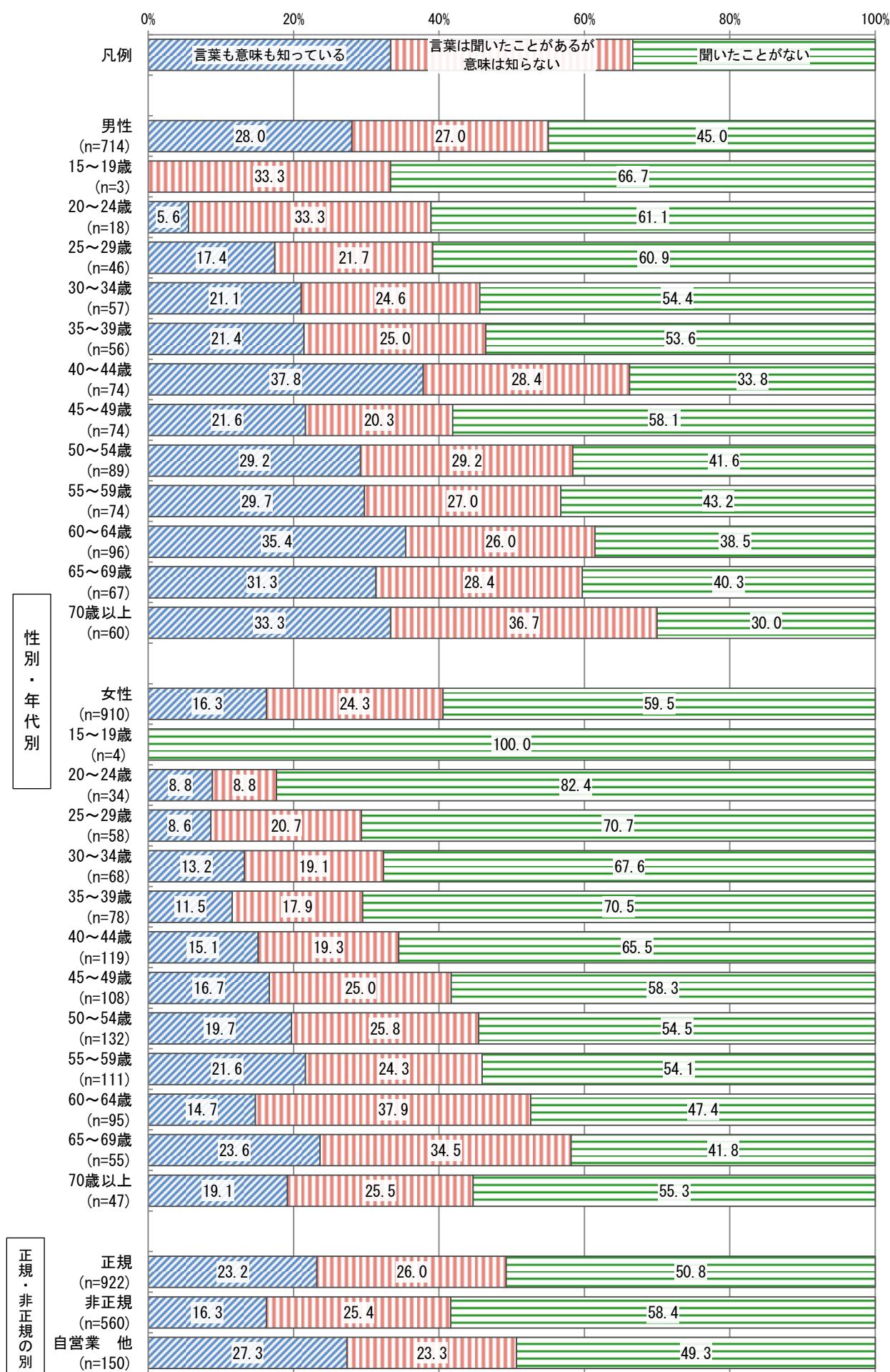
性別・年代別でみると、25 歳以上のすべての層で〈男性〉は〈女性〉より「言葉も意味も知っている」が高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈非正規〉では、「言葉も意味も知っている」が 16.3%と他の層より 6 ポイント以上低くなっている。

### ■ リスキリングの認知度 [回答数 = 1,641]



【性別・年代別／正規・非正規の別（リスクリングの認知度）】



## ②リカレント

### ②リカレント（社会に出た人が、必要に応じて教育機関等で学びなおすこと）

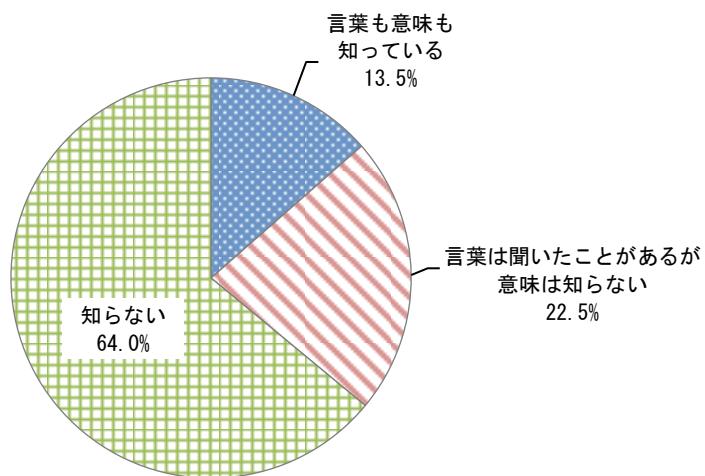
リカレントについては、「知らない」が 64.0%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが意味は知らない」が 22.5%、「言葉も意味も知っている」が 13.5%の順となっている。

性別でみると、<男性>は<女性>より「言葉も意味も知っている」が 7.9 ポイント高くなっている。

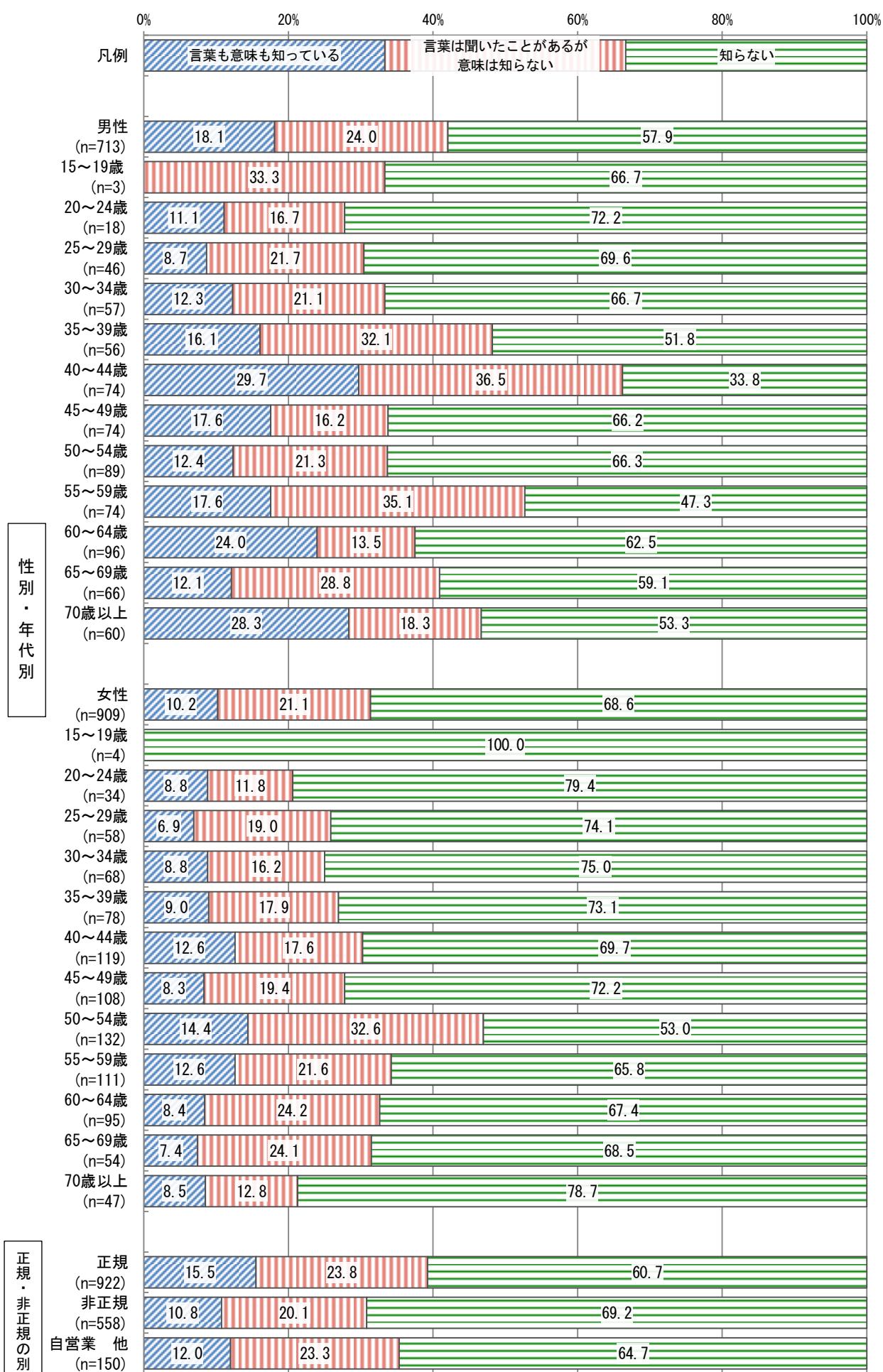
性別・年代別でみると、<15～19 歳>、<50～54 歳>を除くすべての層で<男性>は<女性>より「言葉も意味も知っている」が高くなっている。

正規・非正規の別でみると、大きな変化はみられない。

#### ■リカレントの認知度〔回答数=1,639〕



【性別・年代別／正規・非正規の別（リカレントの認知度）】



### (3) リスキリングの経験

(3) あなたは、リスキリングの経験がありますか。「1. ある」と回答された方はその分野や学習形式、業務への効果など具体的な内容もお答えください。【○は1つ】

リスキリングについては、「ない」が 93.5%と最も高く、次いで「ある」が 6.5%の順となっている。

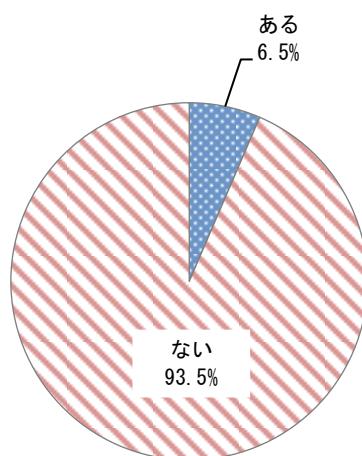
性別でみると、「ある」が〈男性〉では 5.2%、〈女性〉では 7.6% となっている。

性別・年代別でみると、「ある」について〈男性〉では〈70 歳以上〉が、〈女性〉では〈65～69 歳〉が最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、大きな違いはみられない。

業種別でみると、「ある」について〈金融業、保険業〉で 14.6%とすべての業種の中で最も高く、次いで〈情報通信業〉で 12.2%、〈医療、福祉〉で 10.7%の順となっている。

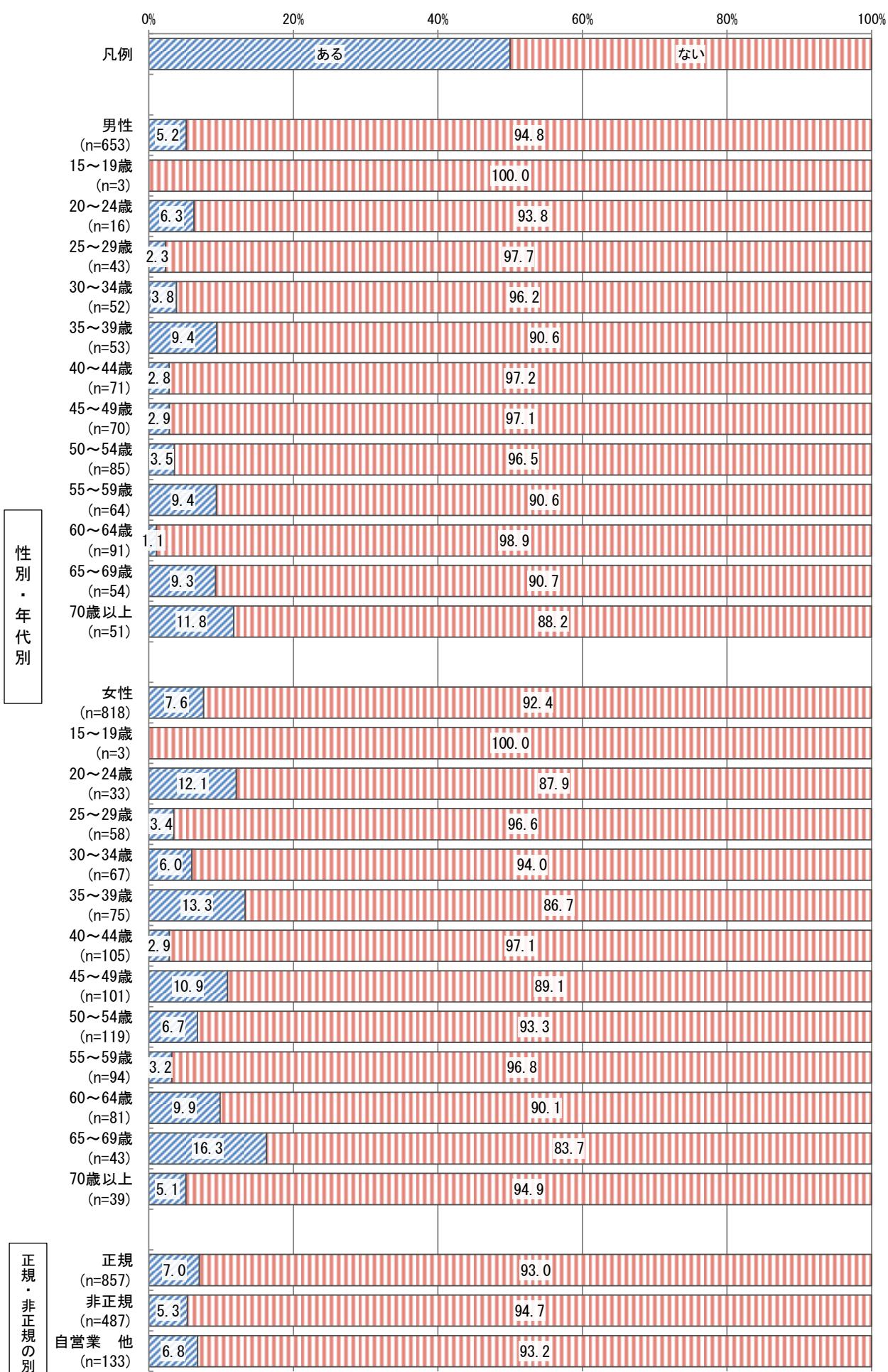
#### ■ リスキリングの経験〔回答数=1,484〕



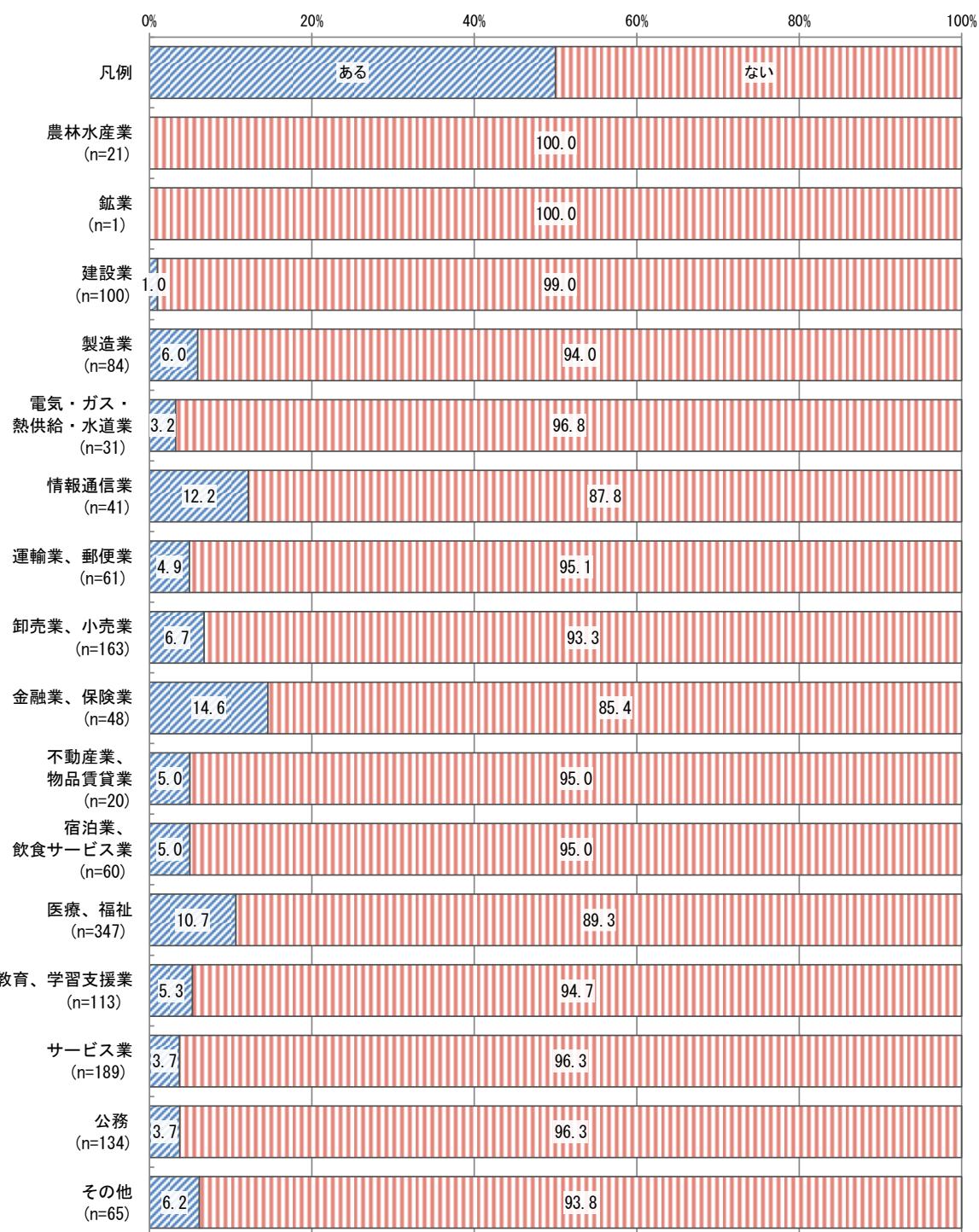
#### ■ 「ある」と回答した人の具体的な内容（主なもの）

- ・資格取得（簿記、宅建資格、ファイナンシャルプランナー、ＩＴパスポート、上級海技士免状）
- ・オンライン講座（zoom など）
- ・e-ラーニング
- ・派遣による研修（大学、他企業等へのOJT）
- ・新たな業務、部署に必要な技能の習得（事務、管理職）
- ・事業所の業務にかかる研修（看護技術、保育、保険会社の関連法）
- ・新たな機械・設備導入に必要な技能の習得

【性別・年代別／正規・非正規の別（リスクリングの経験）】



## 【業種別（リスクリングの経験）】



## C 副業・兼業について

### (1) 勤め先の副業・兼業に関する方針

(1) お勤めの事業所の、副業・兼業に関する方針について当てはまるものは何ですか。【○は1つ】

勤め先の副業・兼業に関する方針については、「禁止している」が29.0%と最も高く、次いで「わからない」が23.9%、「特に取り決めはない」が15.8%の順となっている。

前回調査との比較では、「申請・許可制になっている」が5.7ポイント増加、「禁止している」が5.3ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉では「禁止している」が、〈女性〉では「わからない」が、それぞれ最も高くなっている。

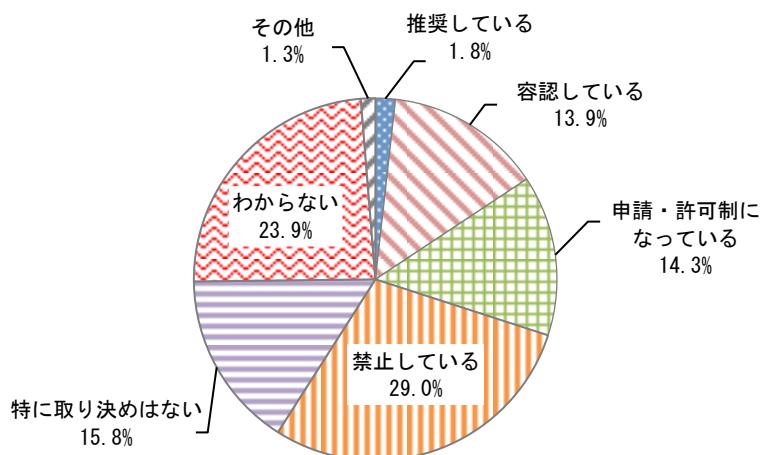
性別・年代別でみると、すべての層で「推奨している」が1割未満となっている。

また、〈男性〉の〈70歳以上〉では「特に取り決めはない」が38.3%と、他の層より11ポイント以上高くなっている。

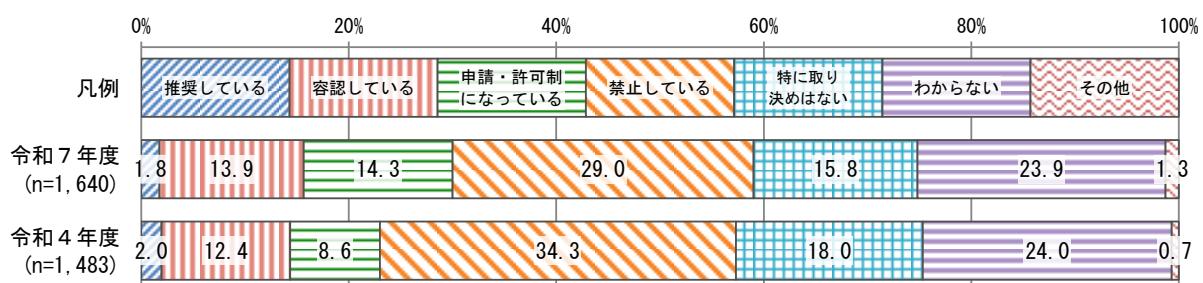
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「禁止している」が、〈非正規〉では「わからない」が、〈自営業 他〉では「特に取り決めはない」が、それぞれ最も高くなっている。

業種別でみると、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「容認している」が26.6%と他の層より11ポイント以上、〈金融業、保険業〉で「申請・許可制になっている」が48.0%と他の層より20ポイント以上、〈公務〉で「禁止している」が54.9%と他の層より13ポイント以上、〈不動産業、物品賃貸業〉で「特に取り決めはない」が45.5%と他の層より12ポイント以上、それぞれ高くなっている。

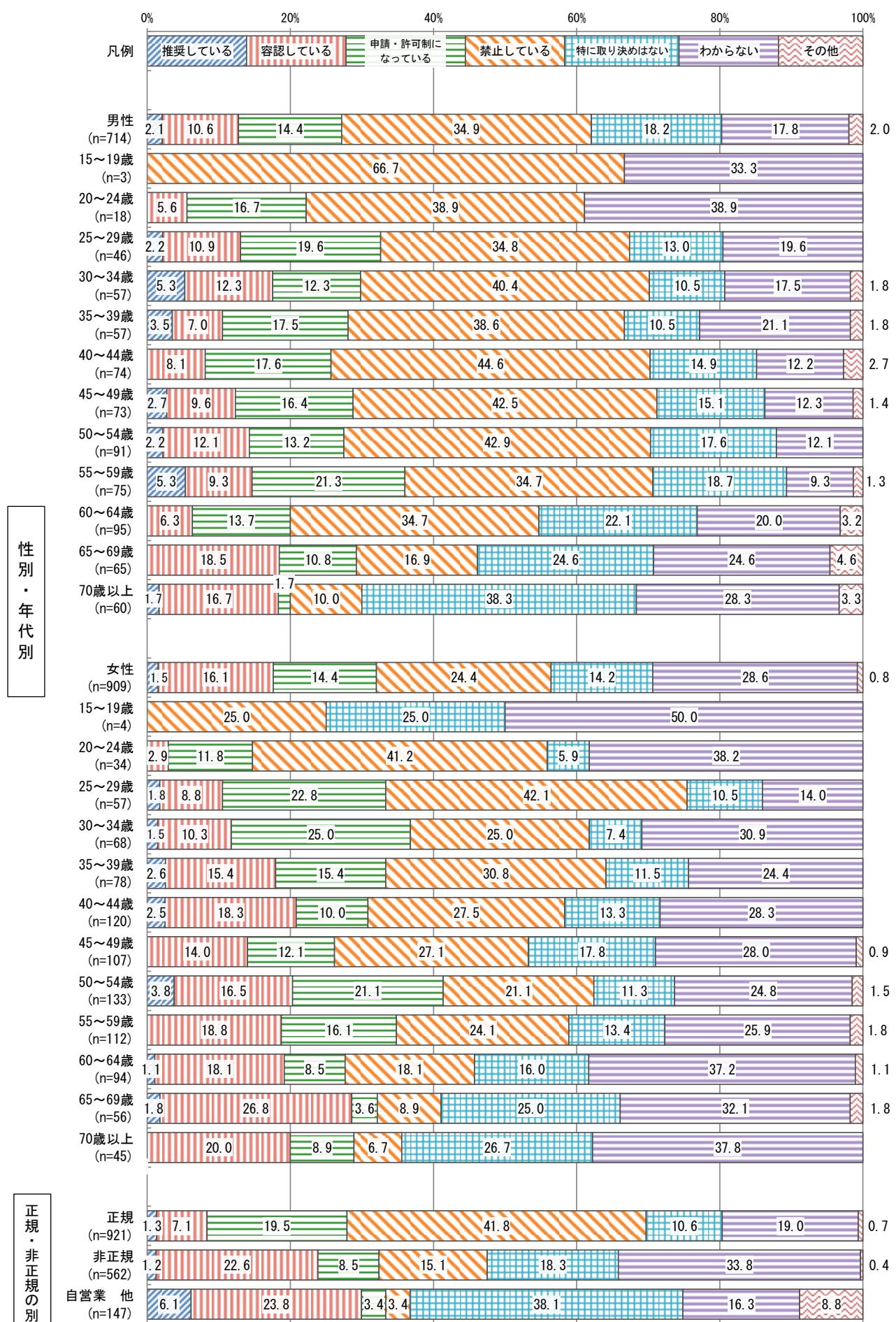
#### ■勤め先の副業・兼業に関する方針 [回答数=1,640]



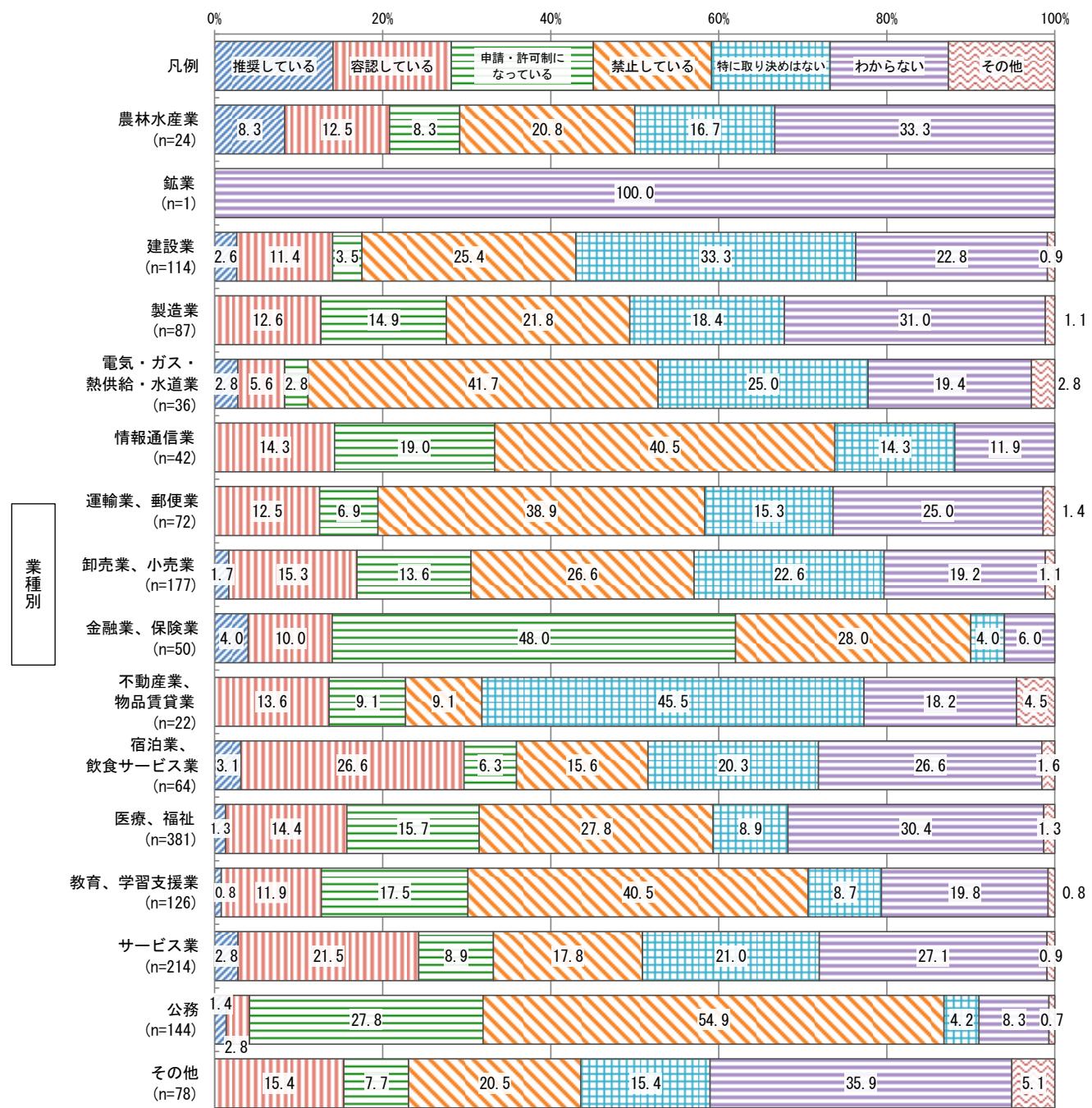
#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（勤め先の副業・兼業に関する方針）】



## 【業種別（勤め先の副業・兼業に関する方針）】



## (2) 副業・兼業についての状況・考え方

(2) 副業や兼業について、ご自分の状況や考えに当てはまるものは何ですか。【○はいくつでも】

副業・兼業についての状況・考えについては、「副業・兼業には関心がない」が40.6%と最も高く、次いで「副業・兼業で所得を得たい」が33.8%、「副業・兼業を行いたいが会社に制度がない」が14.6%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

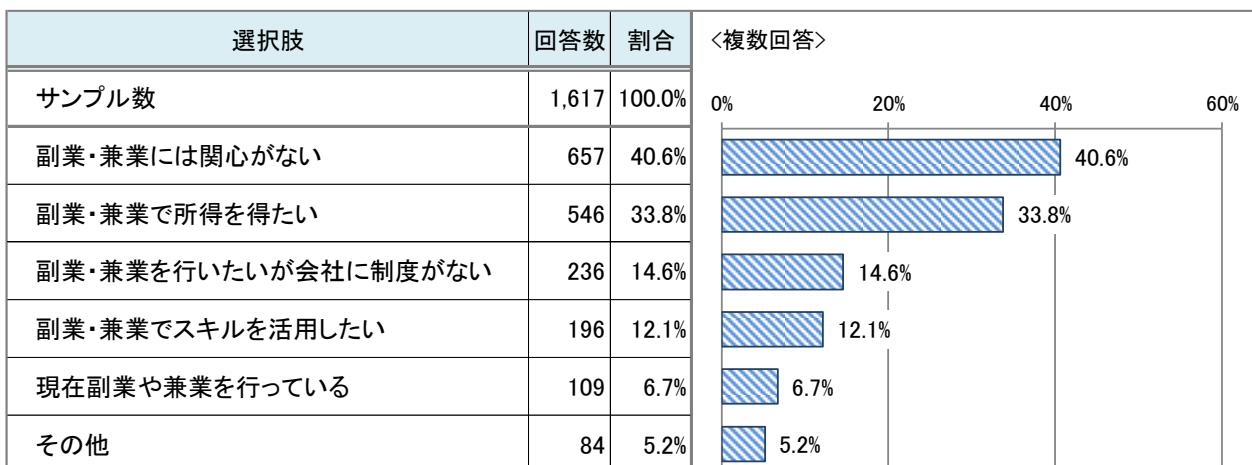
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「副業・兼業には関心がない」が最も高く、次いで「副業・兼業で所得を得たい」、「副業・兼業を行いたいが会社に制度がない」の順となっている。

性別・年代別でみると、「副業・兼業で所得を得たい」について〈男性〉では15~44歳と55~59歳で、〈女性〉では〈15~19歳〉と25~44歳の層で最も高くなっている。

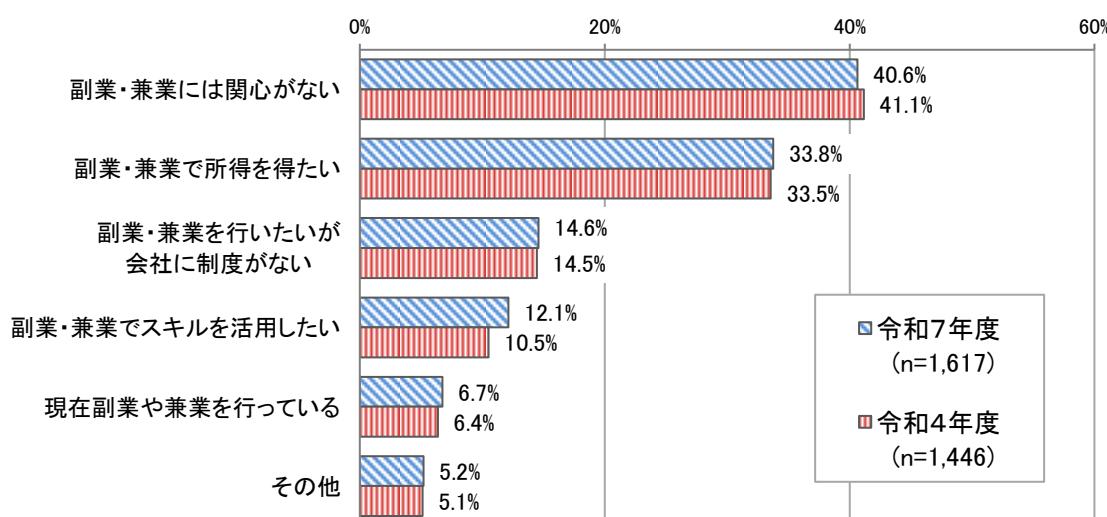
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「副業・兼業を行いたいが会社に制度がない」が21.1%と他の層と比較して14ポイント以上高くなっている。

事業所の副業・兼業に関する方針別でみると、〈推奨している〉では「現在副業や兼業を行っている」が37.9%と最も高くなっている。

### ■副業・兼業についての状況・考え方 [回答数=1,617]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（副業・兼業についての状況・考え方）】

※ **■**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	現 在 副 業 や 兼 業 を	得 副 業 い・ 兼 業 で 所 得 を	副 活 用・ 兼 業 た い ス キ ル	い い 副 が 業 会・ 社 兼 業 制 度 行 が い な た	が 副 業 い・ 兼 業 に は 関 心	そ の 他
		707	50	<b>233</b>	87	124	<b>287</b>	34
		100%	7.1%	<b>33.0%</b>	12.3%	17.5%	<b>40.6%</b>	4.8%
15～19歳		3	0	1	0	1	0	1
		100%	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%	<b>33.3%</b>
20～24歳		18	2	<b>6</b>	3	4	<b>6</b>	0
		100%	11.1%	<b>33.3%</b>	16.7%	22.2%	<b>33.3%</b>	0.0%
25～29歳		46	3	<b>17</b>	5	11	<b>13</b>	2
		100%	6.5%	<b>37.0%</b>	10.9%	23.9%	<b>28.3%</b>	4.3%
30～34歳		57	5	<b>24</b>	8	13	<b>20</b>	3
		100%	8.8%	<b>42.1%</b>	14.0%	22.8%	<b>35.1%</b>	5.3%
35～39歳		56	1	<b>29</b>	11	14	<b>16</b>	2
		100%	1.8%	<b>51.8%</b>	19.6%	25.0%	<b>28.6%</b>	3.6%
40～44歳		73	5	<b>33</b>	10	16	<b>22</b>	2
		100%	6.8%	<b>45.2%</b>	13.7%	21.9%	<b>30.1%</b>	2.7%
45～49歳		72	3	<b>23</b>	7	15	<b>27</b>	3
		100%	4.2%	<b>31.9%</b>	9.7%	20.8%	<b>37.5%</b>	4.2%
50～54歳		91	4	<b>31</b>	12	18	<b>35</b>	6
		100%	4.4%	<b>34.1%</b>	13.2%	19.8%	<b>38.5%</b>	6.6%
55～59歳		73	8	<b>27</b>	9	10	<b>27</b>	2
		100%	11.0%	<b>37.0%</b>	12.3%	13.7%	<b>37.0%</b>	2.7%
60～64歳		95	6	<b>20</b>	9	15	<b>45</b>	7
		100%	6.3%	<b>21.1%</b>	9.5%	15.8%	<b>47.4%</b>	7.4%
65～69歳		64	9	<b>14</b>	8	5	<b>34</b>	5
		100%	14.1%	<b>21.9%</b>	12.5%	7.8%	<b>53.1%</b>	7.8%
70歳以上		59	4	<b>8</b>	5	2	<b>42</b>	1
		100%	6.8%	<b>13.6%</b>	8.5%	3.4%	<b>71.2%</b>	1.7%
性 別 ・ 年 代 別	小計		894	<b>58</b>	<b>305</b>	107	<b>109</b>	<b>367</b>
			100%	6.5%	<b>34.1%</b>	12.0%	12.2%	<b>41.1%</b>
	15～19歳		4	0	<b>3</b>	0	0	1
			100%	0.0%	<b>75.0%</b>	0.0%	0.0%	<b>25.0%</b>
	20～24歳		34	2	<b>9</b>	4	<b>9</b>	<b>13</b>
			100%	5.9%	<b>26.5%</b>	11.8%	<b>26.5%</b>	<b>38.2%</b>
	25～29歳		57	2	<b>26</b>	8	13	<b>21</b>
			100%	3.5%	<b>45.6%</b>	14.0%	22.8%	<b>36.8%</b>
	30～34歳		67	3	<b>26</b>	11	14	<b>26</b>
			100%	4.5%	<b>38.8%</b>	16.4%	20.9%	<b>38.8%</b>
	35～39歳		77	2	<b>31</b>	13	16	<b>21</b>
			100%	2.6%	<b>40.3%</b>	16.9%	20.8%	<b>27.3%</b>
	40～44歳		119	10	<b>55</b>	20	15	<b>32</b>
			100%	8.4%	<b>46.2%</b>	16.8%	12.6%	<b>26.9%</b>
	45～49歳		107	7	<b>35</b>	9	14	<b>47</b>
			100%	6.5%	<b>32.7%</b>	8.4%	13.1%	<b>43.9%</b>
女性	50～54歳		132	9	<b>46</b>	19	11	<b>48</b>
			100%	6.8%	<b>34.8%</b>	14.4%	8.3%	<b>36.4%</b>
	55～59歳		110	10	<b>32</b>	9	10	<b>56</b>
			100%	9.1%	<b>29.1%</b>	8.2%	9.1%	<b>50.9%</b>
	60～64歳		94	4	<b>27</b>	9	6	<b>47</b>
			100%	4.3%	<b>28.7%</b>	9.6%	6.4%	<b>50.0%</b>
	65～69歳		50	5	<b>6</b>	3	1	<b>30</b>
			100%	10.0%	<b>12.0%</b>	6.0%	2.0%	<b>60.0%</b>
	70歳以上		42	4	<b>8</b>	2	0	<b>25</b>
			100%	9.5%	<b>19.0%</b>	4.8%	0.0%	<b>59.5%</b>
非 正 規 規 の ・ 別	正規		915	32	<b>324</b>	116	<b>193</b>	<b>354</b>
			100%	3.5%	<b>35.4%</b>	12.7%	21.1%	<b>38.7%</b>
	非正規		549	51	<b>168</b>	56	38	<b>251</b>
		100%	9.3%	<b>30.6%</b>	10.2%	6.9%	<b>45.7%</b>	5.6%
自営業 他		143	24	<b>49</b>	24	4	<b>49</b>	19
		100%	16.8%	<b>34.3%</b>	16.8%	2.8%	<b>34.3%</b>	13.3%

【事業所の副業・兼業に関する方針別（副業・兼業についての状況・考え方）】

※ ■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	現 つ在 て副 い業 るや 兼業 を	得副 た業 い・ 兼業 で所 得を	副活 用・ し兼業 いで ス キル	いい副 が業 会・ 社兼 に業 制を行 がい なた	が副 ない・ 兼業 には 関 心	そ の 他
全体		1617	109	<b>546</b>	196	236	<b>657</b>	84
		100%	6.7%	<b>33.8%</b>	12.1%	14.6%	<b>40.6%</b>	5.2%
事 業 所 す る 副 方 業 針 ・ 別 兼 業 に	推奨している	29	<b>11</b>	<b>10</b>	9	0	4	3
		100%	<b>37.9%</b>	<b>34.5%</b>	31.0%	0.0%	13.8%	10.3%
	容認している	227	33	<b>79</b>	36	7	<b>85</b>	12
		100%	14.5%	<b>34.8%</b>	15.9%	3.1%	<b>37.4%</b>	5.3%
	申請・許可制になっている	233	20	<b>97</b>	40	5	<b>96</b>	9
		100%	8.6%	<b>41.6%</b>	17.2%	2.1%	<b>41.2%</b>	3.9%
	禁止している	473	7	<b>157</b>	49	<b>196</b>	154	8
		100%	1.5%	<b>33.2%</b>	10.4%	<b>41.4%</b>	32.6%	1.7%
	特に取り決めはない	256	24	<b>79</b>	26	8	<b>121</b>	16
		100%	9.4%	<b>30.9%</b>	10.2%	3.1%	<b>47.3%</b>	6.3%
	わからない	378	11	<b>120</b>	34	19	<b>191</b>	28
		100%	2.9%	<b>31.7%</b>	9.0%	5.0%	<b>50.5%</b>	7.4%

## 4. 仕事と生活のバランスについて

### A 仕事と生活のスタイル

#### (1) 現在の生活スタイルと理想とする生活スタイル

(1) 現在の生活スタイルと理想とする生活スタイルは何ですか。【○は1つ】

##### ① 現在の生活スタイル

現在の生活スタイルについては、「仕事、家庭・個人生活を両立」が 46.4%と最も高く、次いで「仕事を優先」が 30.2%、「家庭・個人生活を優先」が 19.8%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「仕事を優先」が 9.4 ポイント高く、〈女性〉は〈男性〉より「家庭・個人生活を優先」が 6.9 ポイント高くなっている。

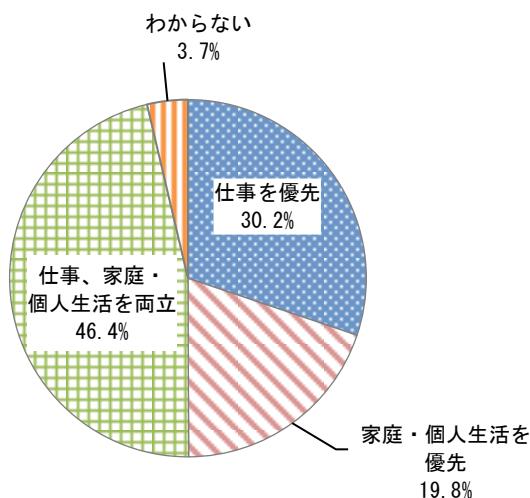
性別・年代別でみると、〈男性〉では〈15～19 歳〉ですべて同率、〈20～24 歳〉で「家庭・個人生活を優先」が、〈40～44 歳〉、〈55～59 歳〉で「仕事を優先」が、それ以外の層では「仕事、家庭・個人生活を両立」が、それぞれ最も高くなっている。

また、〈女性〉では 15～24 歳の層で「仕事を優先」が、25 歳以上の層では「仕事、家庭・個人生活を両立」が、それぞれ最も高くなっている。

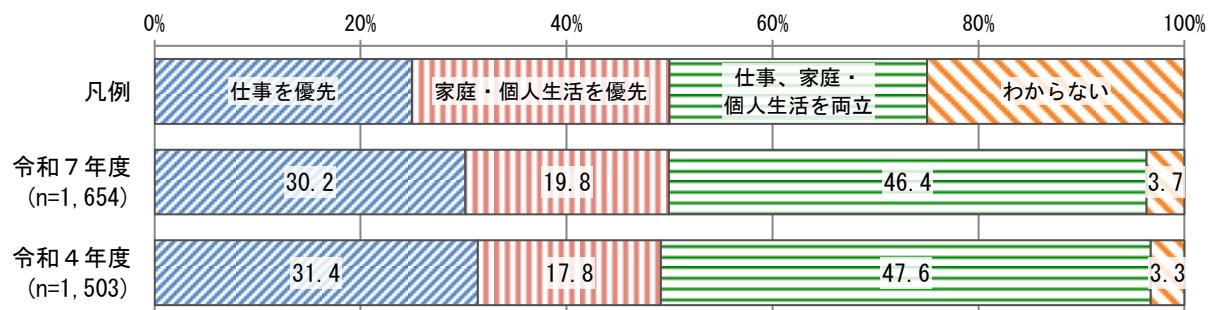
正規・非正規の別でみると、すべての層で「仕事・家庭・個人生活を両立」が最も高くなっている。

また、〈正規〉では「仕事を優先」が 37.8%と他の層より 11 ポイント以上高くなっている。

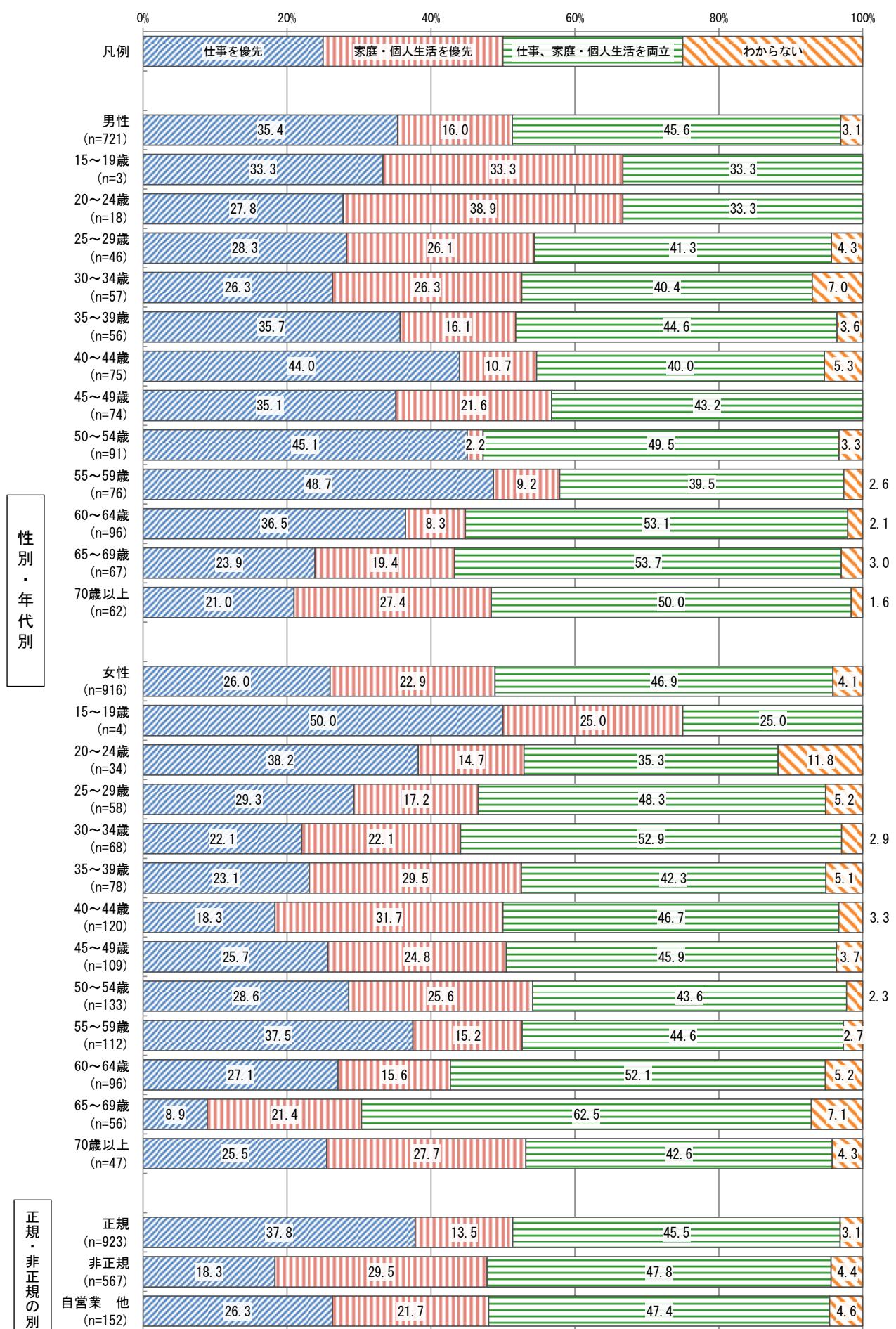
##### ■現在の生活スタイル〔回答数=1,654〕



##### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（現在の生活スタイル）】



## ② 理想とする生活スタイル【○は1つ】

理想とする生活スタイルについては、「仕事、家庭・個人生活を両立」が 61.6%と最も高く、次いで「家庭・個人生活を優先」が 33.4%、「わからない」が 2.6%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

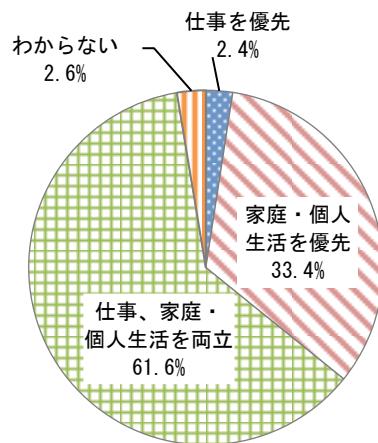
性別でみると、大きな差はみられない。

性別・年代別でみると、〈男性〉の〈30～34 歳〉、〈女性〉の〈15～19 歳〉では「家庭・個人生活を優先」と「仕事、家庭・個人生活を両立」が同率、〈男性〉の〈15～19 歳〉、〈女性〉の〈30～34 歳〉では「家庭・個人生活を優先」が、その他の層では「仕事、家庭・個人生活を両立」が、それぞれ最も高くなっている。

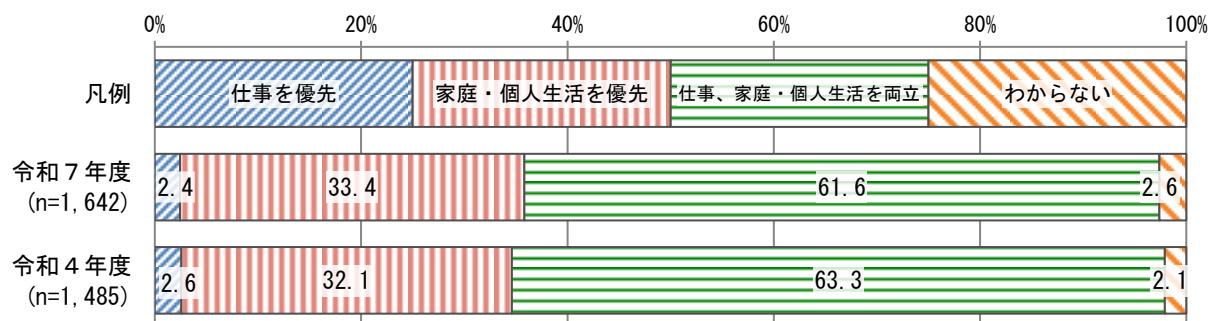
正規・非正規の別でみると、〈自営業 他〉では「仕事、家庭・個人生活を両立」が 68.2%と、他の層より 7 ポイント以上高く、「家庭・個人生活を優先」が 25.2%と他の層より 8 ポイント以上低くなっている。

現在の生活スタイル別でみると、〈家庭・個人生活を優先〉している層で「家庭・個人生活を優先」が、その他の層で「仕事、家庭・個人生活を両立」が、それぞれ最も高くなっている。

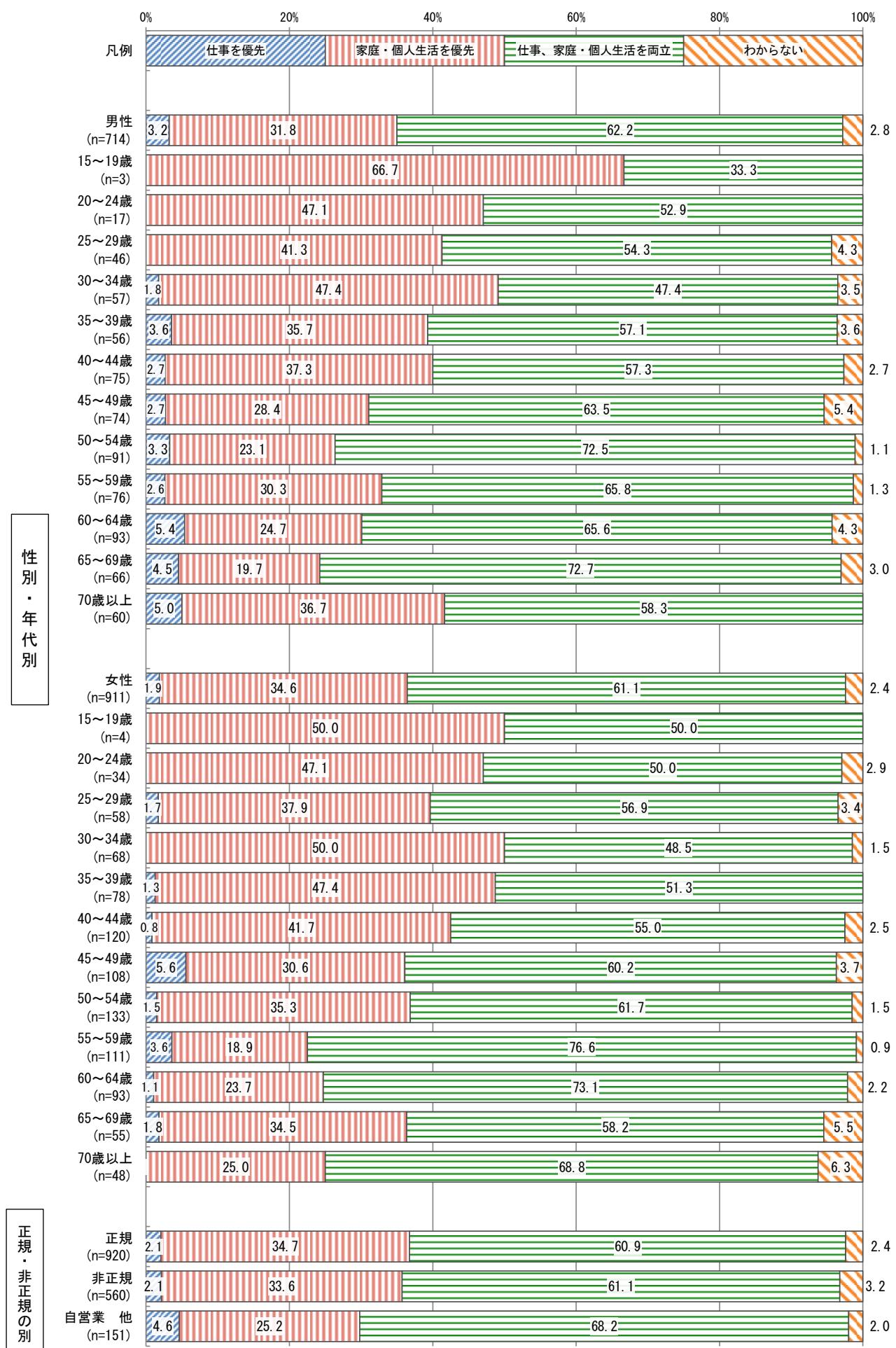
### ■理想とする生活スタイル [回答数=1,642]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（理想とする生活スタイル）】



【現在の生活スタイル別（理想とする生活スタイル）】

※ ■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	仕事を優先	を家庭先・個人生活	人仕事活、を家庭立・個	わからぬ
生活スタイル別	全体	1642	40	548	1011	43
		100%	2.4%	33.4%	61.6%	2.6%
	仕事を優先	498	35	152	299	12
		100%	7.0%	30.5%	60.0%	2.4%
	家庭・個人生活を優先	321	2	197	117	5
		100%	0.6%	61.4%	36.4%	1.6%
	仕事、家庭・個人生活を両立	762	3	183	569	7
		100%	0.4%	24.0%	74.7%	0.9%
	わからない	60	0	16	25	19
		100%	0.0%	26.7%	41.7%	31.7%

## (2) 仕事と生活の両立を勧めている職場であるか

(2) あなたの職場は仕事と生活の両立を勧めていると思いますか【○は1つ】

仕事と生活の両立を勧めている職場であるかについては、「ややそう思う」が37.9%と最も高く、次いで「そう思う」が27.7%、「あまり思わない」が19.5%の順となっている。

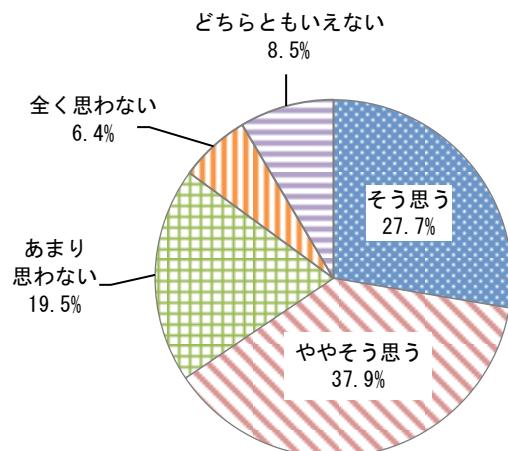
前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈女性〉は〈男性〉より「そう思う」と「ややそう思う」の割合が上回っている。

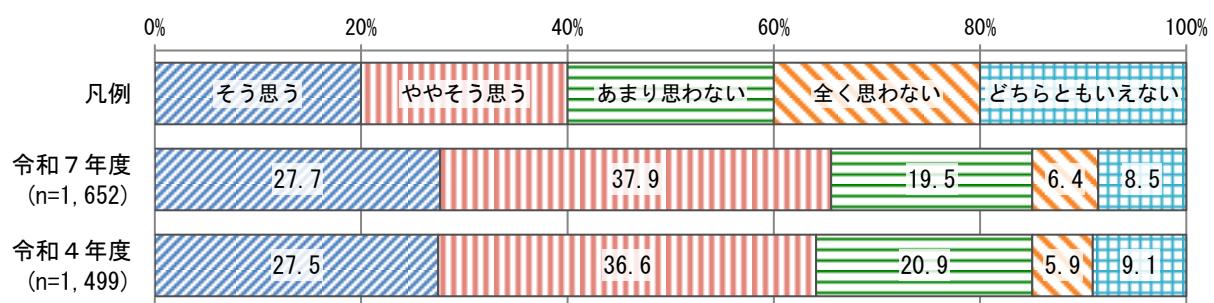
性別・年代別でみると、〈男性〉の〈40~44歳〉では「あまり思わない」と「全く思わない」の合計が43.2%と他の層より高くなっている。

正規・非正規の別でみると「そう思う」について、〈正規〉では22.2%、〈非正規〉では31.7%、〈自営業 他〉では47.3%と、〈自営業 他〉が他の層より15ポイント以上高くなっている。

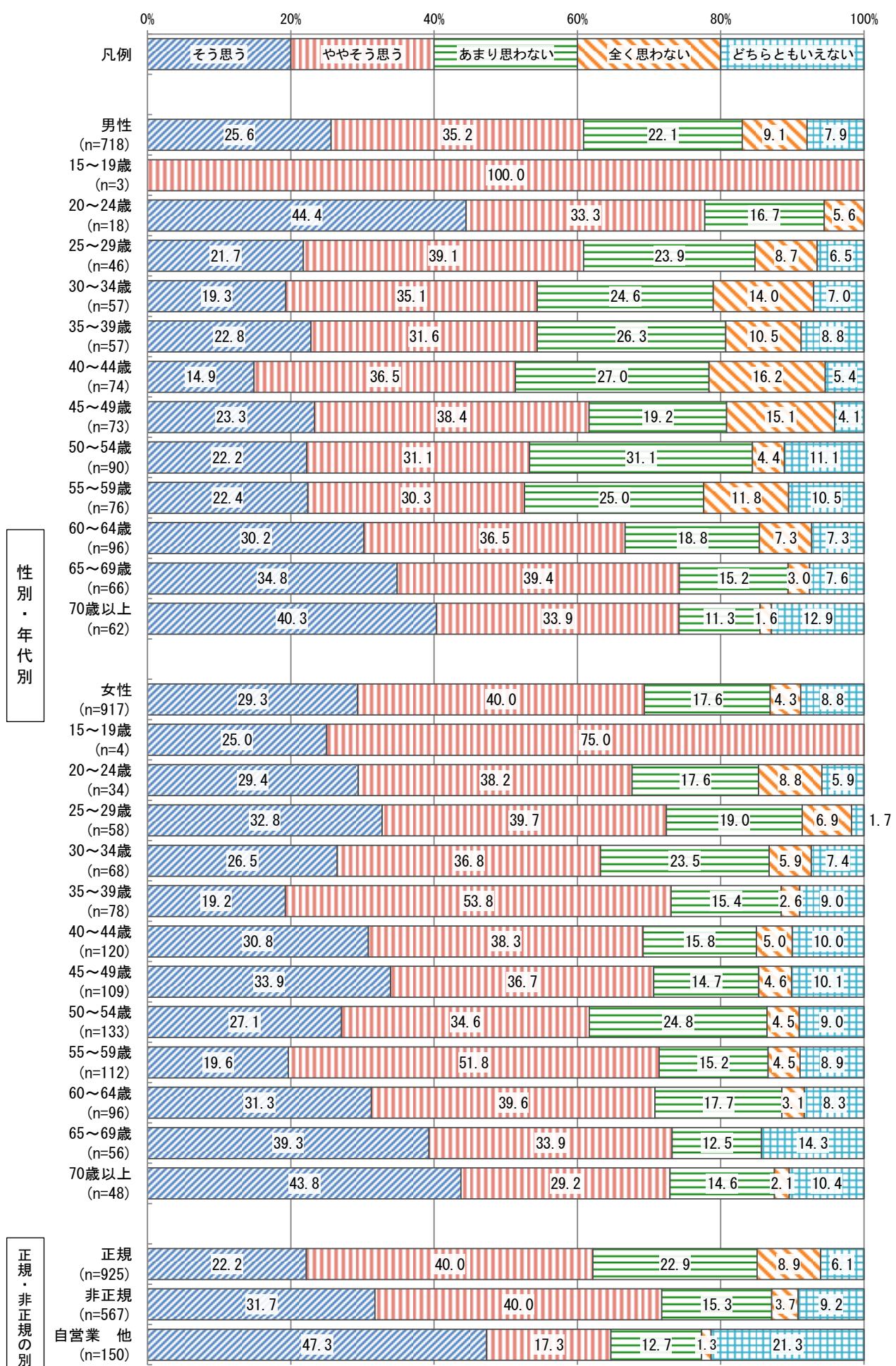
### ■仕事と生活の両立を勧めている職場か〔回答数=1,652〕



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（仕事と生活の両立を勧めている職場か）】



### (3) 仕事と生活のバランスを図る上で有効だと思う会社の取組

(3) 仕事と生活のバランスを図る上で、有効だと思う会社の取組は何だと思いますか。【○はいくつでも】

仕事と生活のバランスを図る上で有効だと思う会社の取組については、「休みが取りやすい職場環境づくり」が 61.0%と最も高く、次いで「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 38.8%、「時間単位・半日単位の休暇制度」が 27.3%の順となっている。

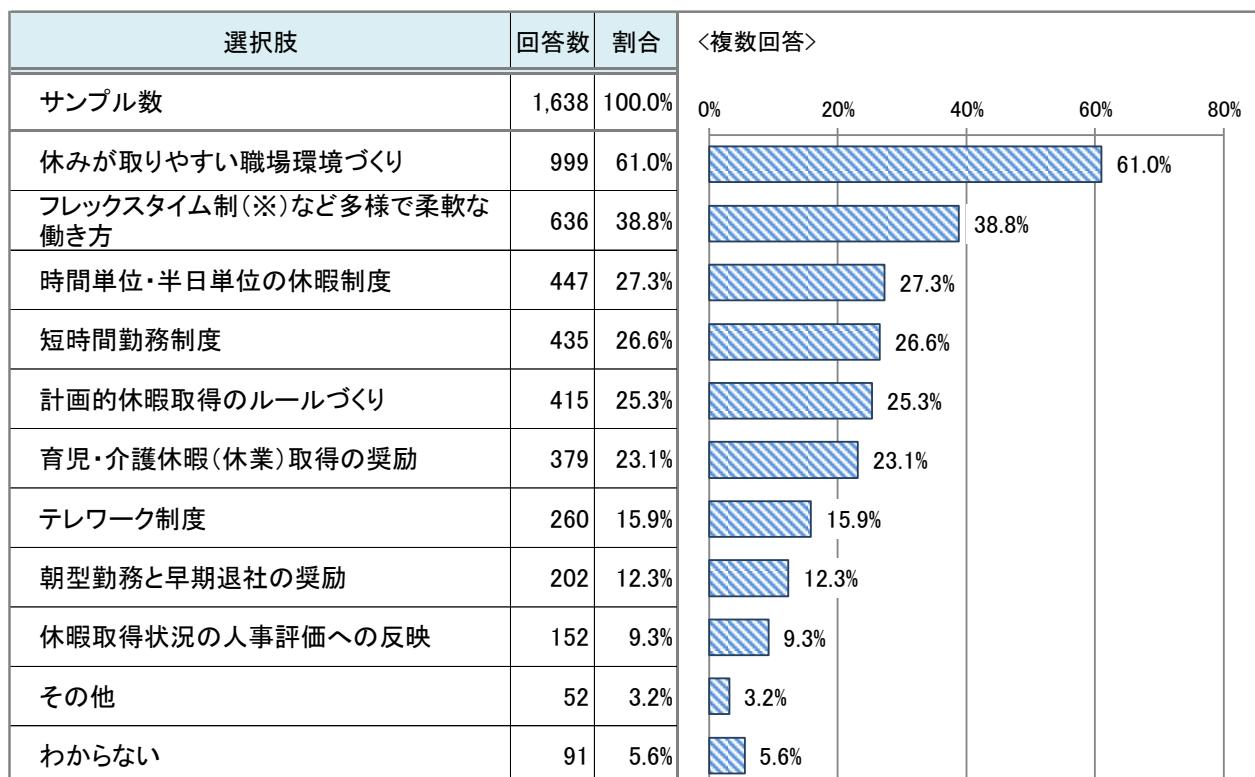
前回調査との比較では、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 12.9 ポイント増加している。

性別でみると、<男性><女性>ともに「休みが取りやすい職場環境づくり」が最も高く、次いで「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」の順となっている。

性別・年代別でみると、すべての層で「休みが取りやすい職場環境づくり」が最も高くなっている。

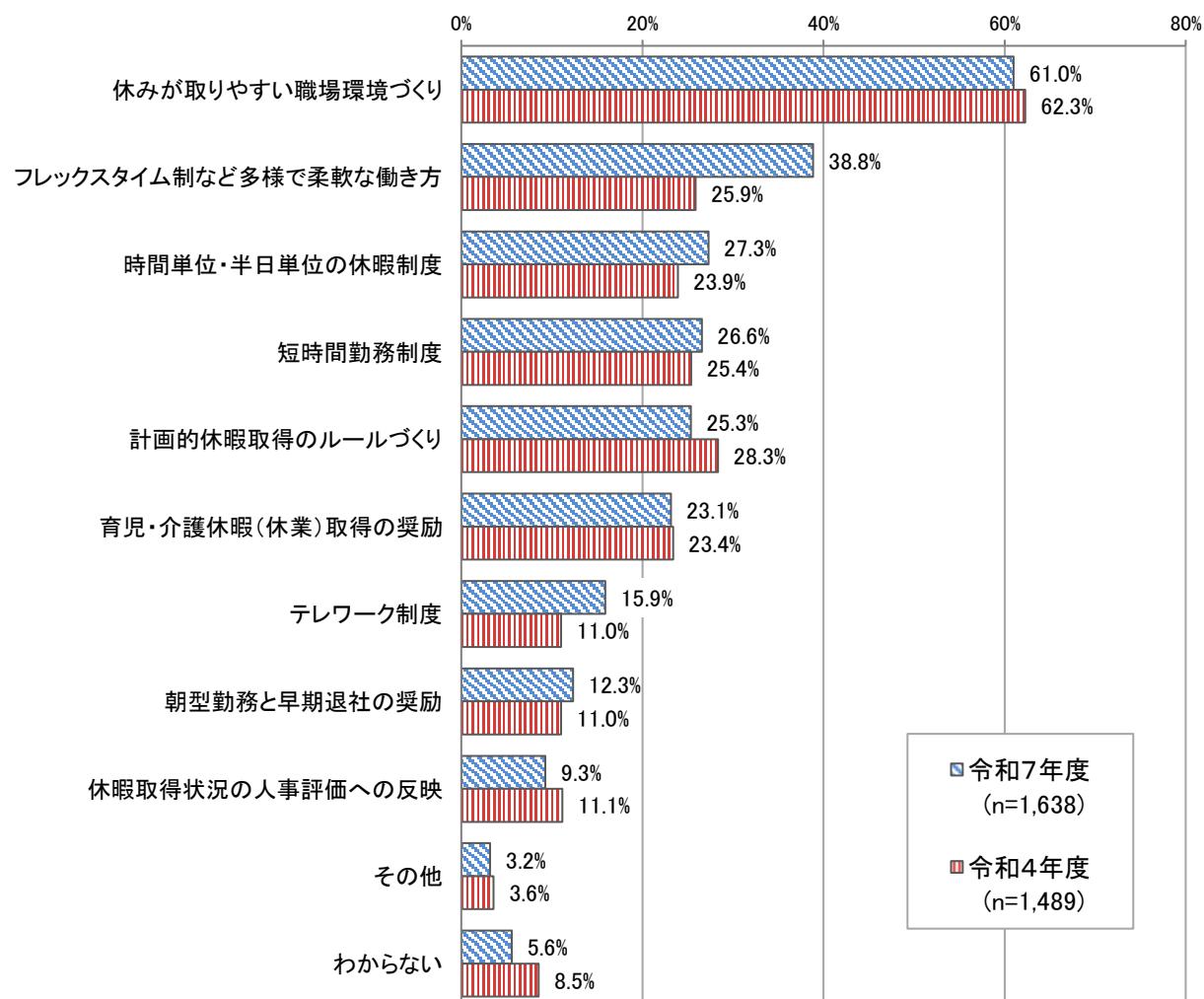
正規・非正規の別でみると、すべての層で「休みが取りやすい職場環境づくり」が最も高くなっているが、<自営業 他>では他の層より 12 ポイント以上低くなっている。

#### ■仕事と生活のバランスを図る上で有効だと思う会社の取組 [回答数 = 1,638]



\*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

【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別(仕事と生活のバランスを図る上で有効だと思う会社の取組)】

※ **■**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	短時間勤務制度	柔軟フレンチ多様性	の計画的休暇・制限	単時間の単休日	テレワーク制度	映人休事暇評価得点の状況	奨励休業・介護休暇の状況	退朝社型の勤務と早期	りい休職み場が環境取り組み	その他	わからない	
性別・年代別	男性	小計	712	148	<b>264</b>	193	168	111	80	138	103	<b>391</b>	28	46
		100%	20.8%	<b>37.1%</b>	27.1%	23.6%	15.6%	11.2%	19.4%	14.5%	<b>54.9%</b>	3.9%	6.5%	
		15~19歳	3	1	<b>2</b>	1	1	1	0	0	0	<b>3</b>	0	0
		100%	33.3%	<b>66.7%</b>	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>100.0%</b>	0.0%	0.0%	
		20~24歳	18	6	<b>10</b>	1	4	6	2	2	6	<b>11</b>	1	1
		100%	33.3%	<b>55.6%</b>	5.6%	22.2%	33.3%	11.1%	11.1%	33.3%	<b>61.1%</b>	5.6%	5.6%	
		25~29歳	46	5	<b>20</b>	14	10	9	5	11	10	<b>22</b>	1	2
		100%	10.9%	<b>43.5%</b>	30.4%	21.7%	19.6%	10.9%	23.9%	21.7%	<b>47.8%</b>	2.2%	4.3%	
		30~34歳	56	9	<b>26</b>	16	17	15	8	21	9	<b>31</b>	4	4
		100%	16.1%	<b>46.4%</b>	28.6%	30.4%	26.8%	14.3%	37.5%	16.1%	<b>55.4%</b>	7.1%	7.1%	
		35~39歳	57	17	<b>22</b>	17	16	11	9	18	16	<b>35</b>	1	2
		100%	29.8%	<b>38.6%</b>	29.8%	28.1%	19.3%	15.8%	31.6%	28.1%	<b>61.4%</b>	1.8%	3.5%	
		40~44歳	74	15	<b>32</b>	14	14	12	11	14	14	<b>38</b>	5	1
		100%	20.3%	<b>43.2%</b>	18.9%	18.9%	16.2%	14.9%	18.9%	18.9%	<b>51.4%</b>	6.8%	1.4%	
	女性	45~49歳	74	<b>21</b>	20	20	14	12	8	11	15	<b>43</b>	4	2
		100%	<b>28.4%</b>	27.0%	27.0%	18.9%	16.2%	10.8%	14.9%	20.3%	<b>58.1%</b>	5.4%	2.7%	
		50~54歳	91	15	<b>32</b>	26	24	9	9	15	10	<b>53</b>	5	5
		100%	16.5%	<b>35.2%</b>	28.6%	26.4%	9.9%	9.9%	16.5%	11.0%	<b>58.2%</b>	5.5%	5.5%	
		55~59歳	73	11	<b>28</b>	21	13	11	7	9	6	<b>40</b>	2	10
		100%	15.1%	<b>38.4%</b>	28.8%	17.8%	15.1%	9.6%	12.3%	8.2%	<b>54.8%</b>	2.7%	13.7%	
		60~64歳	95	20	<b>32</b>	32	24	14	9	17	10	<b>52</b>	3	6
		100%	21.1%	<b>33.7%</b>	<b>33.7%</b>	25.3%	14.7%	9.5%	17.9%	10.5%	<b>54.7%</b>	3.2%	6.3%	
		65~69歳	67	17	<b>27</b>	22	16	9	7	11	5	<b>33</b>	2	3
		100%	25.4%	<b>40.3%</b>	32.8%	23.9%	13.4%	10.4%	16.4%	7.5%	<b>49.3%</b>	3.0%	4.5%	
		70歳以上	58	11	13	9	<b>15</b>	2	5	9	2	<b>30</b>	0	10
		100%	19.0%	22.4%	15.5%	<b>25.9%</b>	3.4%	8.6%	15.5%	3.4%	<b>51.7%</b>	0.0%	17.2%	
	性別・年代別	小計	909	284	<b>363</b>	218	276	145	72	237	97	<b>597</b>	24	45
		100%	31.2%	<b>39.9%</b>	24.0%	30.4%	16.0%	7.9%	26.1%	10.7%	<b>65.7%</b>	2.6%	5.0%	
		15~19歳	4	0	<b>1</b>	1	1	0	0	0	0	<b>2</b>	0	<b>1</b>
		100%	0.0%	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	
		20~24歳	34	12	10	<b>14</b>	11	5	3	9	4	<b>23</b>	0	2
		100%	35.3%	29.4%	<b>41.2%</b>	32.4%	14.7%	8.8%	26.5%	11.8%	<b>67.6%</b>	0.0%	5.9%	
		25~29歳	58	19	<b>27</b>	15	17	15	5	26	5	<b>41</b>	1	1
		100%	32.8%	<b>46.6%</b>	25.9%	29.3%	25.9%	8.6%	44.8%	8.6%	<b>70.7%</b>	1.7%	1.7%	
		30~34歳	68	25	<b>31</b>	15	24	13	5	26	9	<b>45</b>	5	3
		100%	36.8%	<b>45.6%</b>	22.1%	35.3%	19.1%	7.4%	38.2%	13.2%	<b>66.2%</b>	7.4%	4.4%	
		35~39歳	76	32	<b>48</b>	18	31	29	9	30	17	<b>50</b>	0	2
		100%	42.1%	<b>63.2%</b>	23.7%	40.8%	38.2%	11.8%	39.5%	22.4%	<b>65.8%</b>	0.0%	2.6%	
		40~44歳	120	49	<b>51</b>	35	40	23	11	38	18	<b>84</b>	6	2
		100%	40.8%	<b>42.5%</b>	29.2%	33.3%	19.2%	9.2%	31.7%	15.0%	<b>70.0%</b>	5.0%	1.7%	
		45~49歳	108	30	<b>46</b>	27	31	13	7	26	12	<b>74</b>	7	7
		100%	27.8%	<b>42.6%</b>	25.0%	28.7%	12.0%	6.5%	24.1%	11.1%	<b>68.5%</b>	6.5%	6.5%	
		50~54歳	132	37	<b>58</b>	28	46	23	10	25	14	<b>84</b>	1	5
		100%	28.0%	<b>43.9%</b>	21.2%	34.8%	17.4%	7.6%	18.9%	10.6%	<b>63.6%</b>	0.8%	3.8%	
		55~59歳	112	27	<b>40</b>	27	34	11	8	21	8	<b>74</b>	1	4
		100%	24.1%	<b>35.7%</b>	24.1%	30.4%	9.8%	7.1%	18.8%	7.1%	<b>66.1%</b>	0.9%	3.6%	
		60~64歳	95	21	<b>33</b>	22	23	8	8	18	6	<b>64</b>	1	4
		100%	22.1%	<b>34.7%</b>	23.2%	24.2%	8.4%	8.4%	18.9%	6.3%	<b>67.4%</b>	1.1%	4.2%	
		65~69歳	55	<b>15</b>	11	9	9	3	3	11	2	<b>30</b>	1	8
		100%	<b>27.3%</b>	20.0%	16.4%	16.4%	5.5%	5.5%	20.0%	3.6%	<b>54.5%</b>	1.8%	14.5%	
		70歳以上	46	17	6	7	9	2	3	7	2	<b>26</b>	1	6
		100%	<b>37.0%</b>	13.0%	15.2%	19.6%	4.3%	6.5%	15.2%	4.3%	<b>56.5%</b>	2.2%	13.0%	
非正規規の別	正規	919	223	<b>383</b>	259	276	167	102	234	133	<b>569</b>	37	35	
	100%	24.3%	<b>41.7%</b>	28.2%	30.0%	18.2%	11.1%	25.5%	14.5%	<b>61.9%</b>	4.0%	3.8%		
	非正規	561	181	<b>204</b>	132	149	75	40	117	50	<b>351</b>	6	33	
	100%	32.3%	<b>36.4%</b>	23.5%	26.6%	13.4%	7.1%	20.9%	8.9%	<b>62.6%</b>	1.1%	5.9%		
	自営業他	149	30	<b>48</b>	23	22	18	10	26	19	<b>74</b>	9	21	
	100%	20.1%	<b>32.2%</b>	15.4%	14.8%	12.1%	6.7%	17.4%	12.8%	<b>49.7%</b>	6.0%	14.1%		

## B 労働時間について

### (1) 1日の勤務時間

(1) 1日の所定勤務時間はおおむね何時間ですか（※休憩時間を除く）。【○は1つ】

1日の勤務時間については、「8時間以上」が52.1%と最も高く、次いで「7時間」が24.1%、「6時間」が8.0%の順となっている。

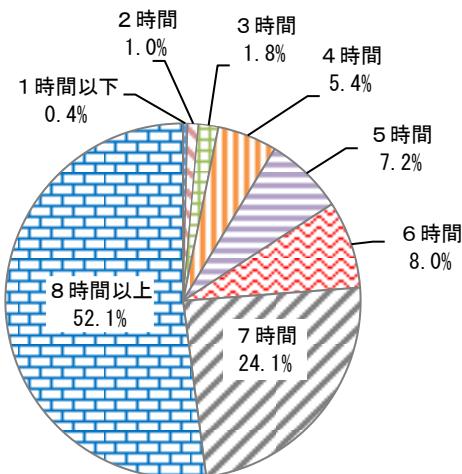
前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「8時間以上」について23.5ポイント高くなっている。

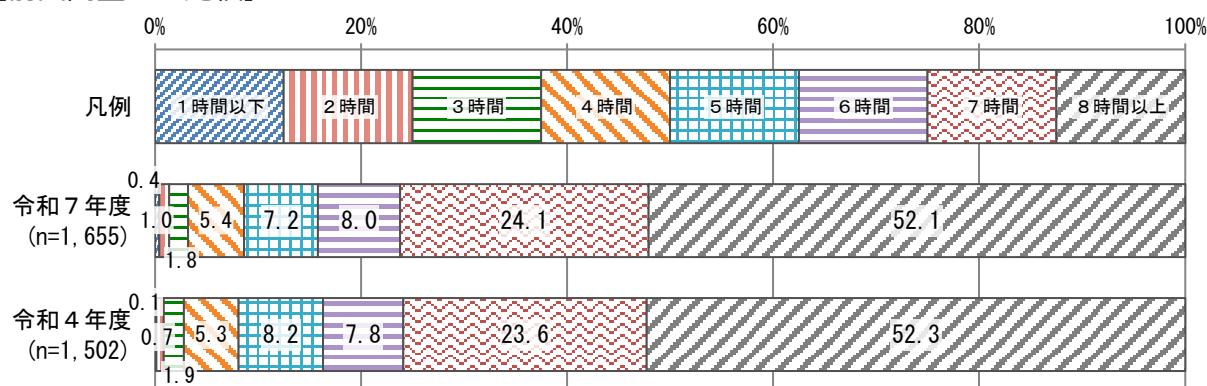
性別・年代別でみると、〈男性〉の20～49歳と55～64歳の層で「8時間以上」が7～8割となっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「8時間以上」が71.5%と最も高く、他の層より35ポイント以上高くなっている。

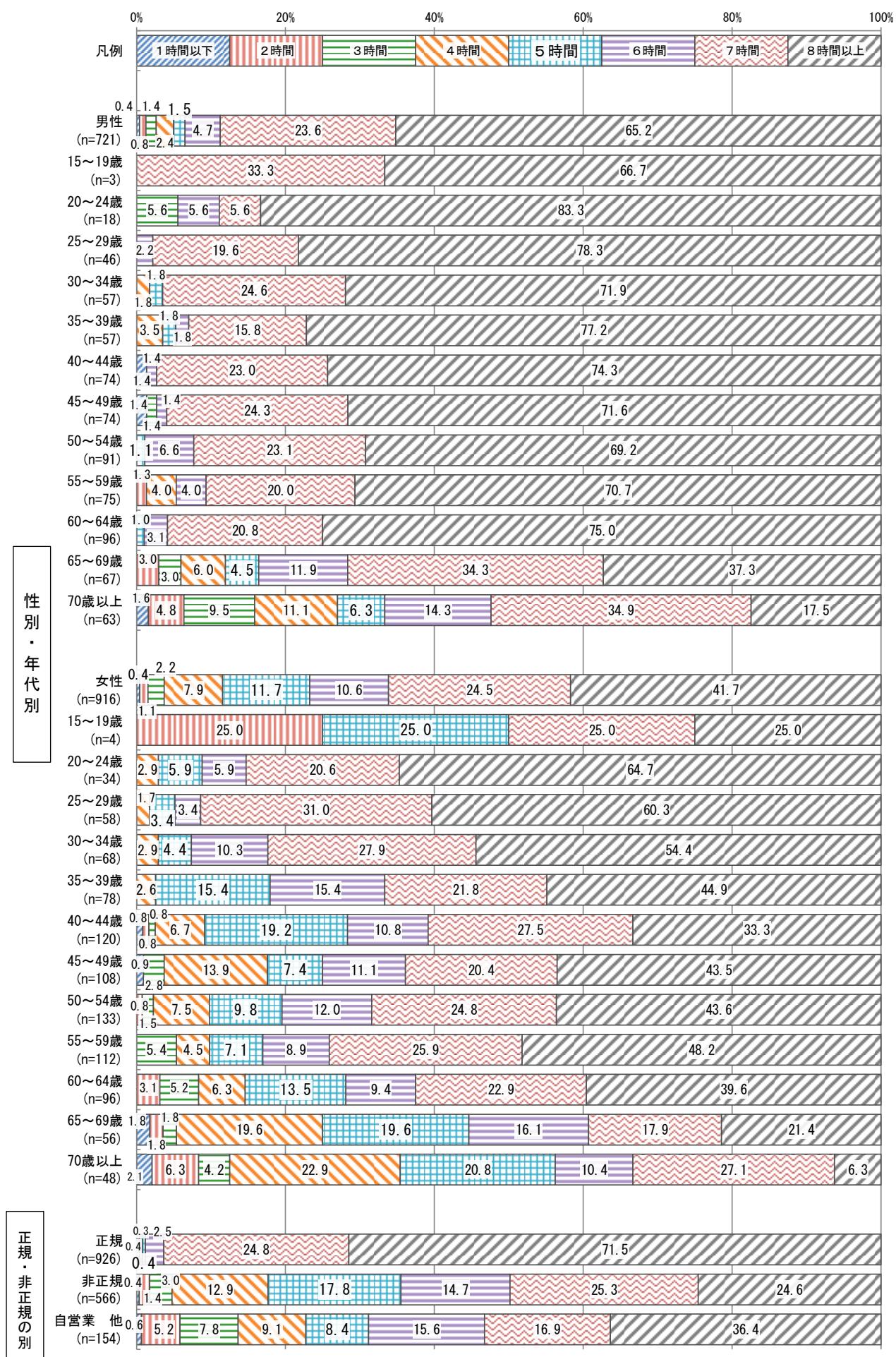
#### ■ 1日の勤務時間〔回答数=1,655〕



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別 ((1) 1日の勤務時間)】



## (2) 時間外労働

(2) 時間外労働（残業）をすることがありますか。【○は1つ】

### ①時間外労働の有無

時間外労働については、「ある」が 54.2%、「ない」が 45.8%となっている。

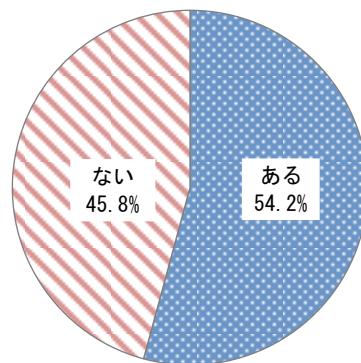
前回調査との比較では、「ある」が 6.4 ポイント減少している。

性別でみると、「ある」の割合が〈男性〉で 61.6%、〈女性〉で 48.4% と、〈男性〉が〈女性〉より 13.2 ポイント高くなっている。

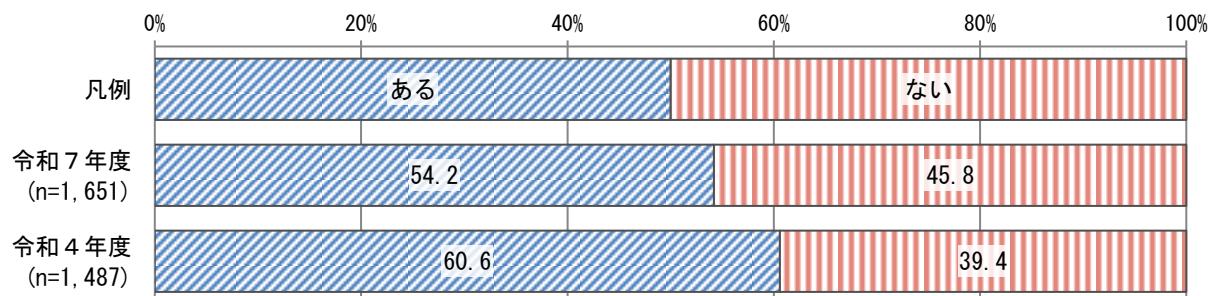
性別・年代別でみると、〈男性〉の 59 歳以下の層と〈女性〉の 20~34 歳の層で「ある」について 6 ~ 8 割台となっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「ある」が 72.4% と、他の層と比較して 40 ポイント以上高くなっている。

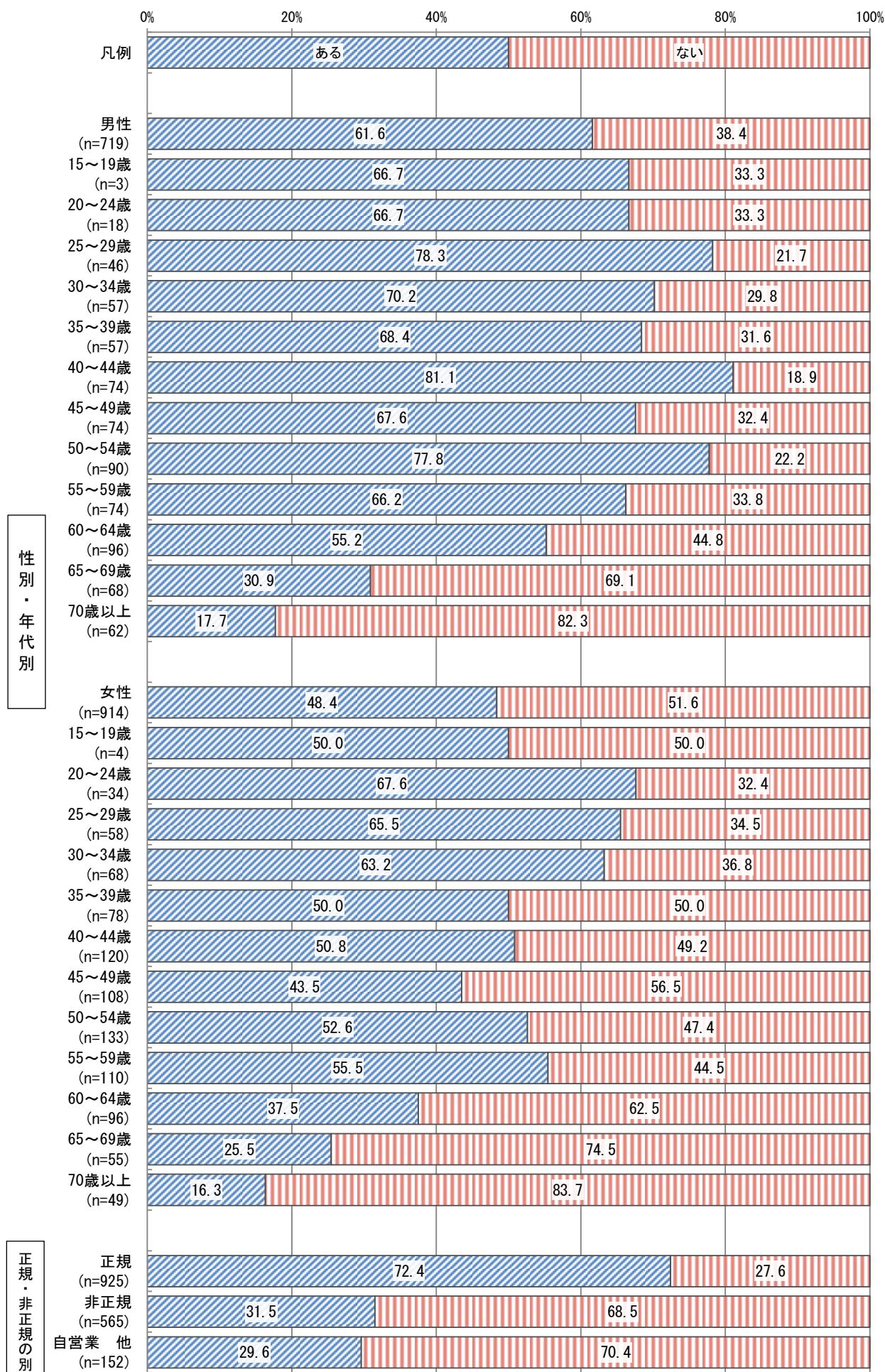
### ■時間外労働〔回答数 = 1,651〕



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（時間外労働）】



## ② 1か月平均の時間外労働時間

1か月平均の時間外労働時間については、「10時間未満」が36.3%と最も高く、次いで「10時間以上20時間未満」が25.1%、「20時間以上30時間未満」が15.6%の順となっている。

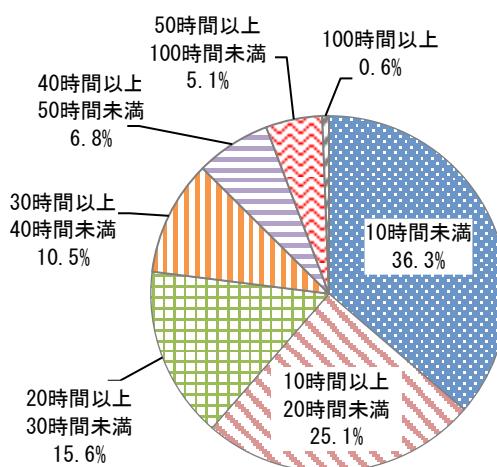
前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「10時間未満」が最も高くなっているが、〈女性〉では49.6%、〈男性〉では23.3%と、〈女性〉が〈男性〉より26.3ポイント高くなっている。

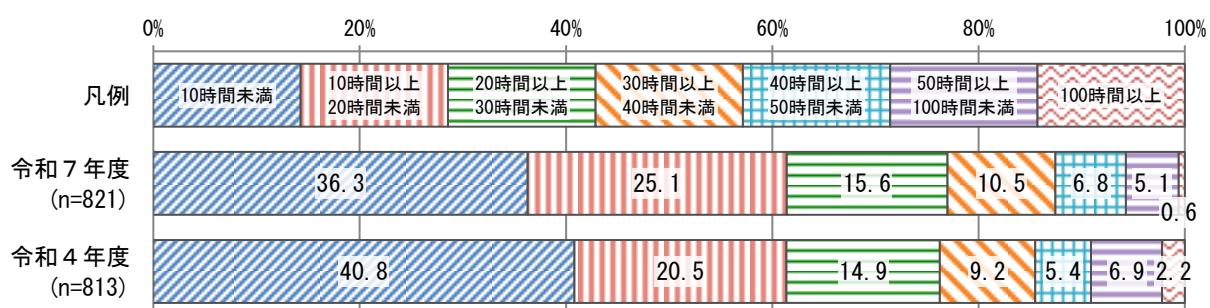
性別・年代別でみると、「10時間未満」について〈男性〉の15～64歳の層では3割未満、〈女性〉ではすべての層で3割以上となっている。

正規・非正規の別でみると、〈非正規〉は「10時間未満」が63.2%と、他の層より31ポイント以上高くなっている。

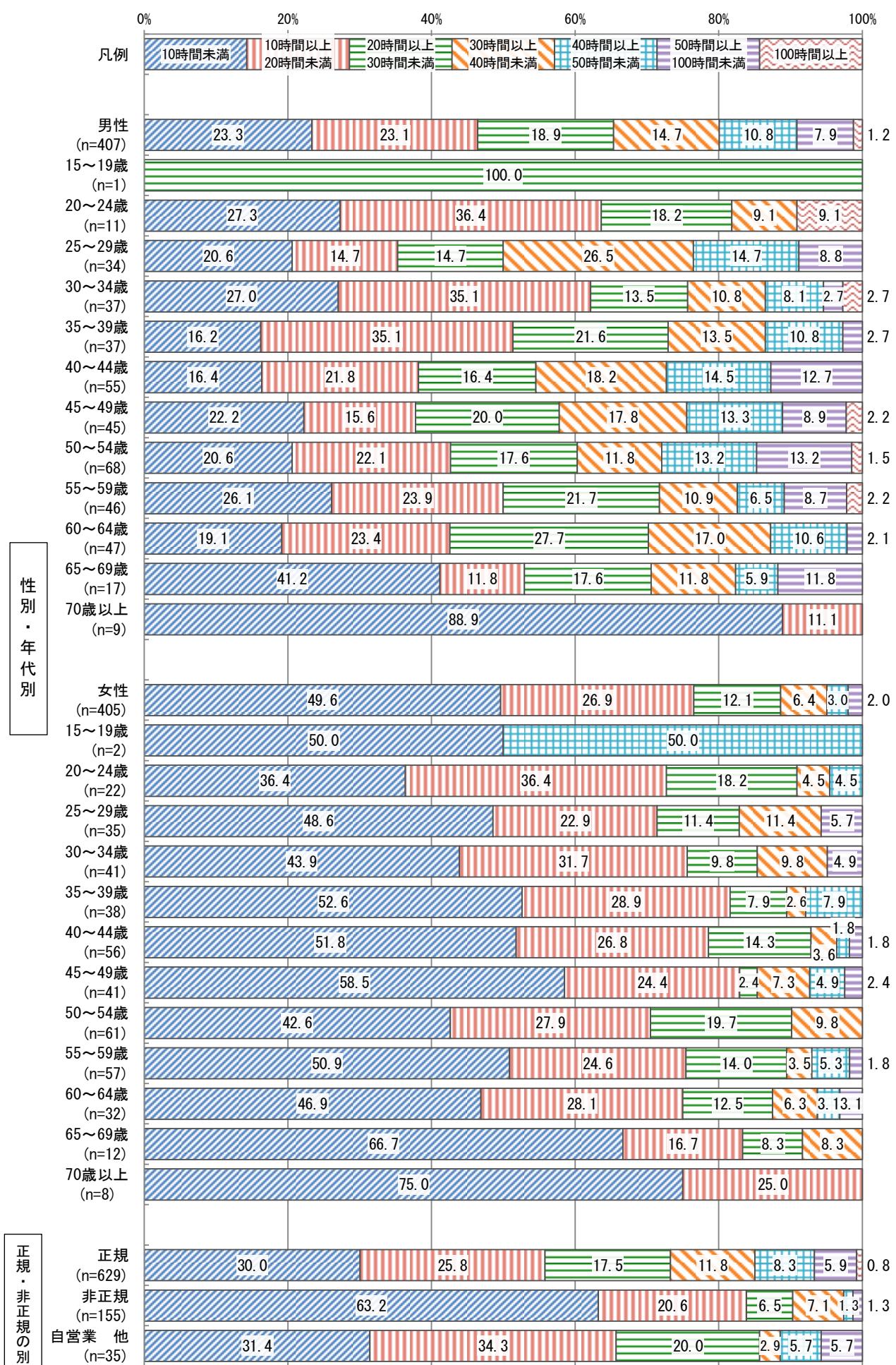
### ■ 1か月平均の時間外労働時間 [回答数=821]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（1か月平均の時間外労働時間）】



### (3) 時間外労働が発生する一番の原因

(3) 時間外労働が発生する一番の原因は何だと思いますか。【○は1つ】

時間外労働が発生する一番の原因については、「仕事量が多い」が40.2%と最も高く、次いで「人手不足」が28.3%、「その他」が11.4%の順となっている。

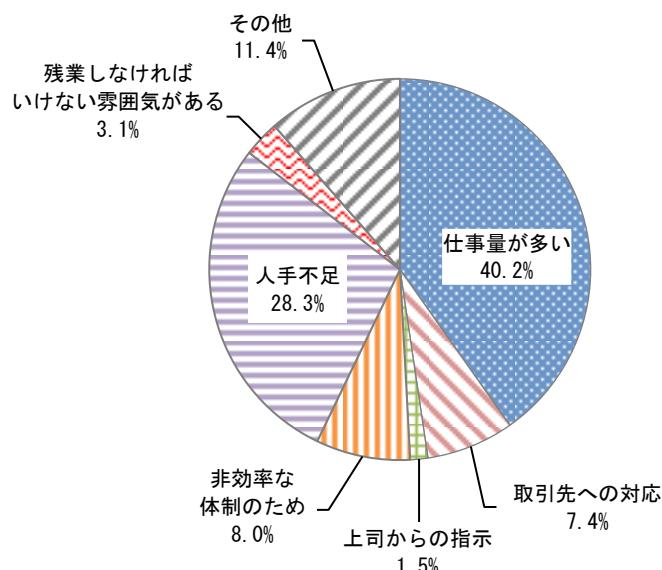
前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「仕事量が多い」が最も高く、次いで「人手不足」となっている。

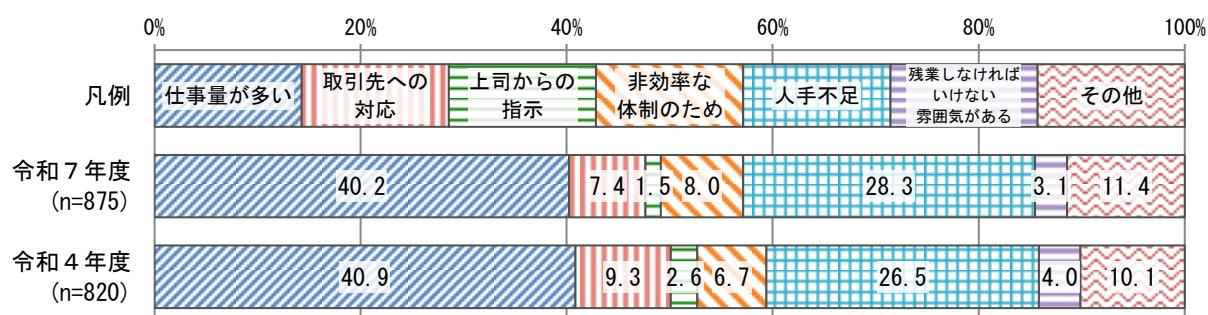
性別・年代別でみると、〈女性〉の〈20～24歳〉の層で「人手不足」が69.6%となっており、他の層より23ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈自営業 他〉では「取引先への対応」が22.5%と、他の層より14ポイント以上高くなっている。

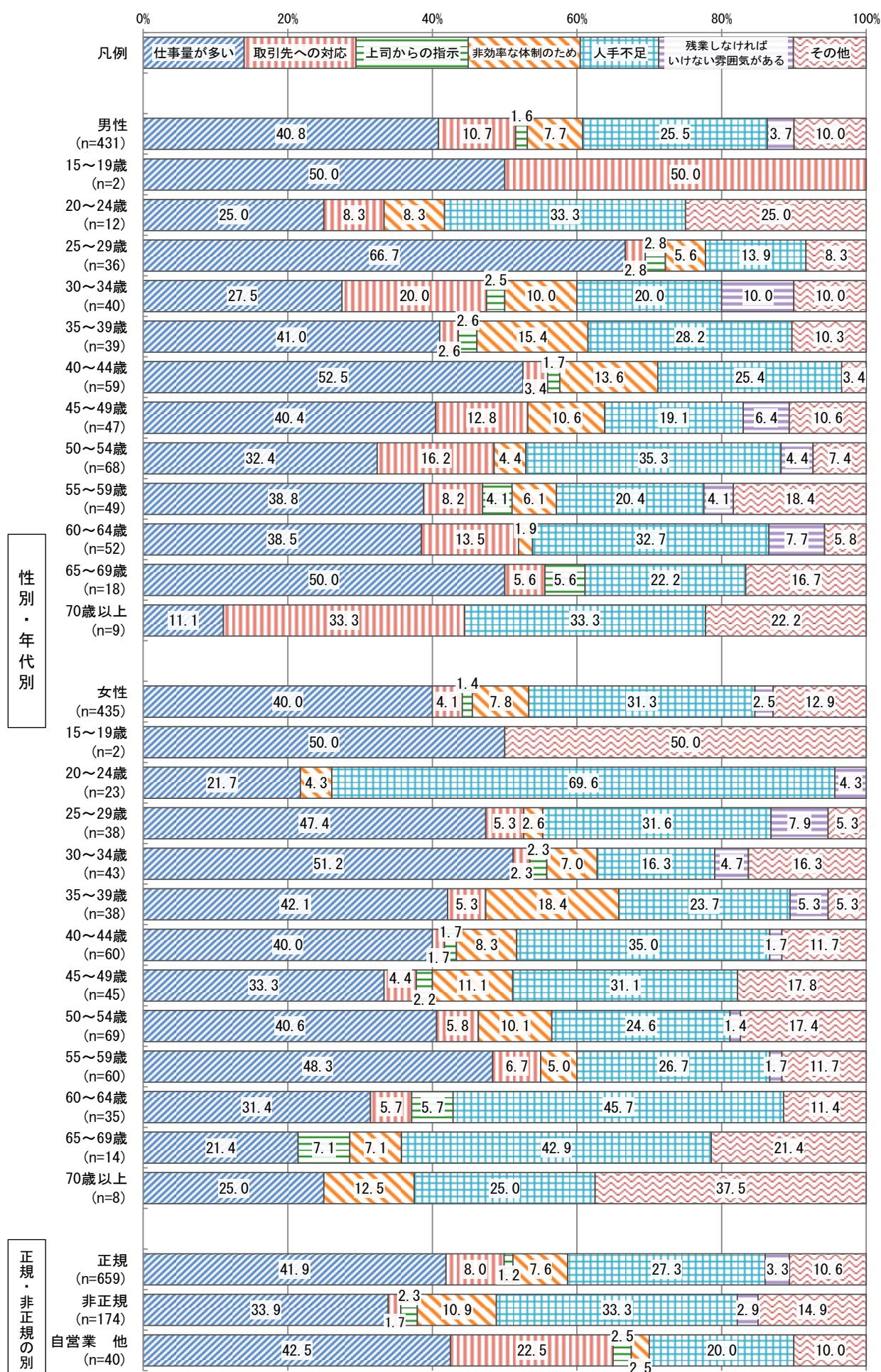
#### ■時間外労働が発生する一番の原因〔回答数=875〕



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（時間外労働が発生する一番の原因）】



#### (4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段

(4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【○はいくつでも】

時間外労働削減のために有効だと思う手段については、「人員の増員」が 56.0%と最も高く、次いで「職場内での業務分担」が 34.4%、「IT 化の推進など業務の効率化」が 20.3%の順となっている。

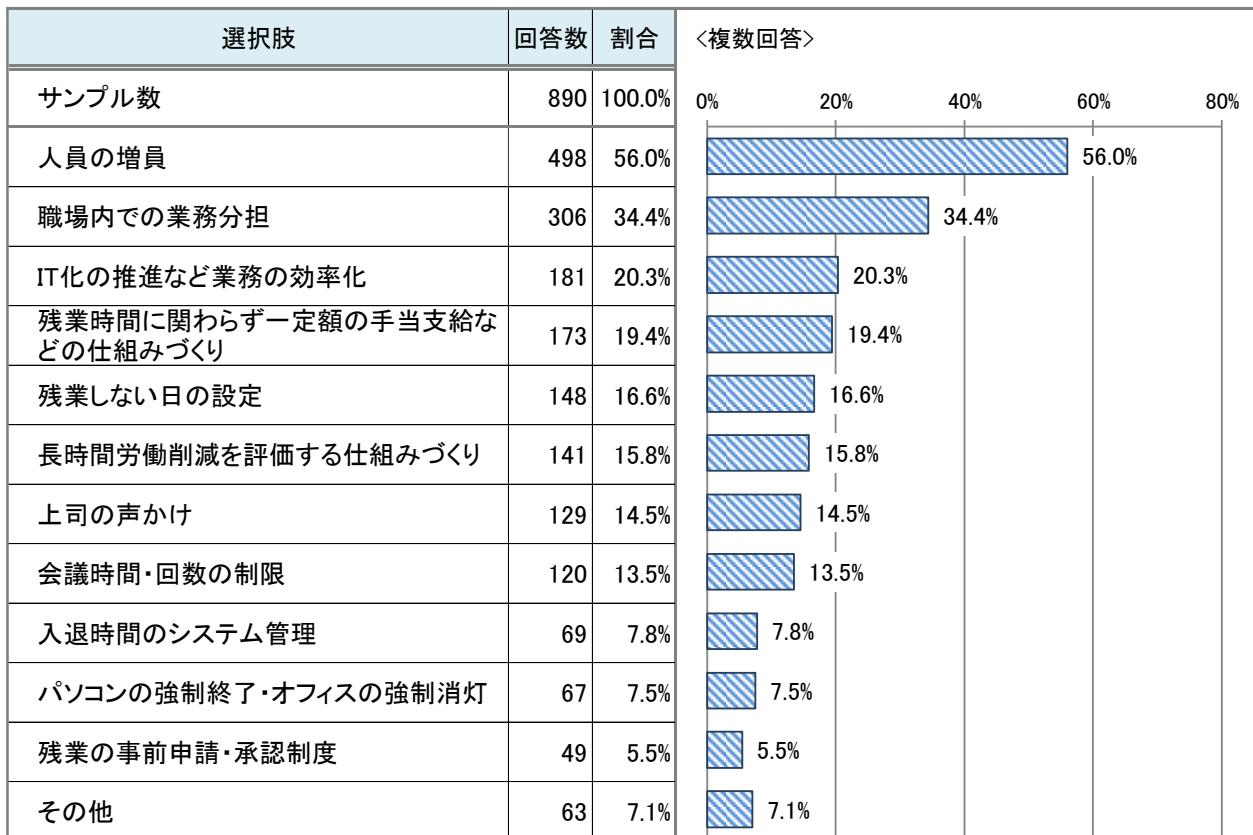
前回調査との比較では、「IT 化の推進など業務の効率化」が 6.0 ポイント、「残業時間に関わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり」が 5.4 ポイント、それぞれ増加している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「人員の増員」が最も高くなっている。

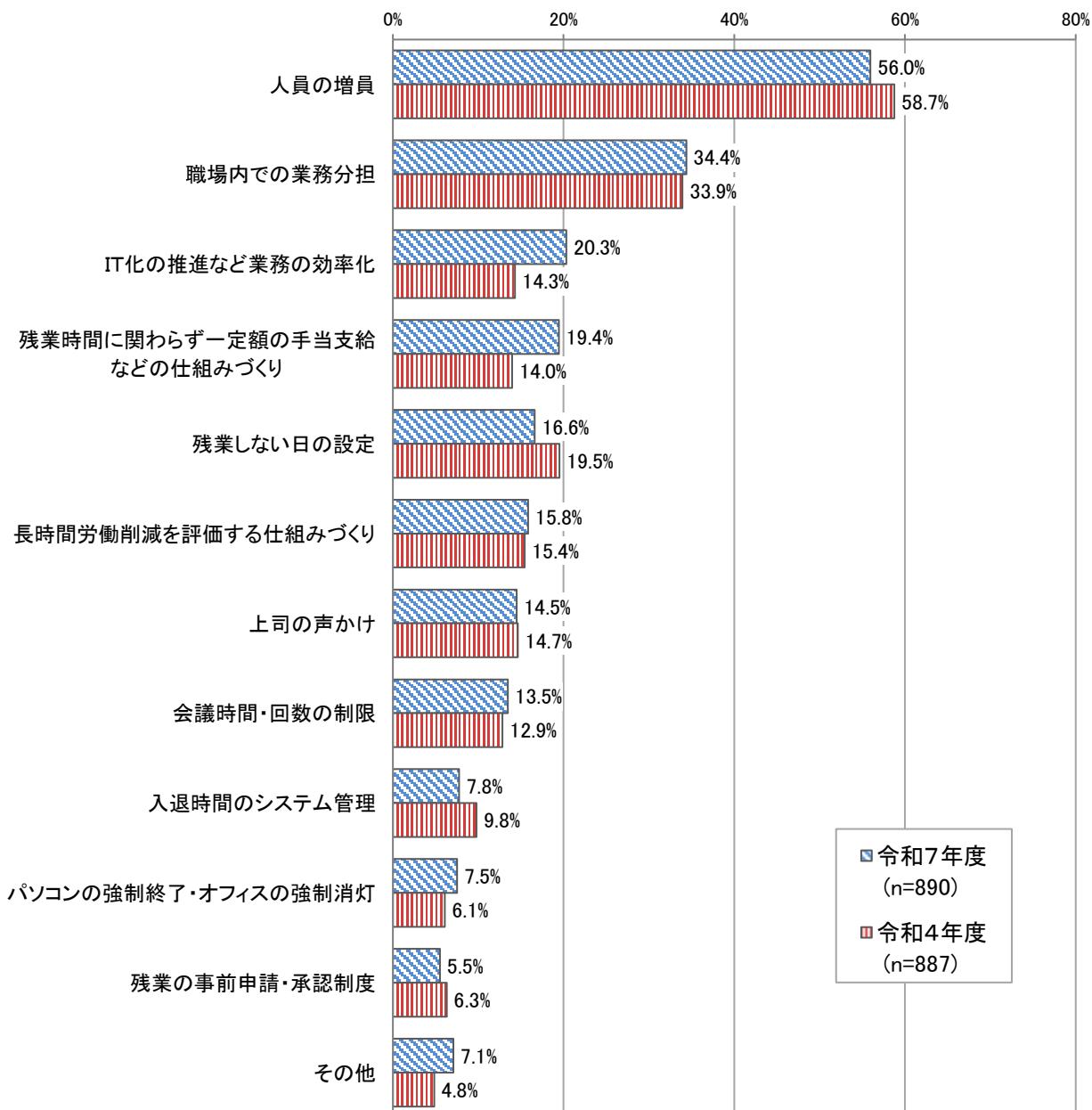
また、〈女性〉は〈男性〉より「職場内での業務分担」について 12 ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、すべての層で「人員の増員」が最も高くなっている。

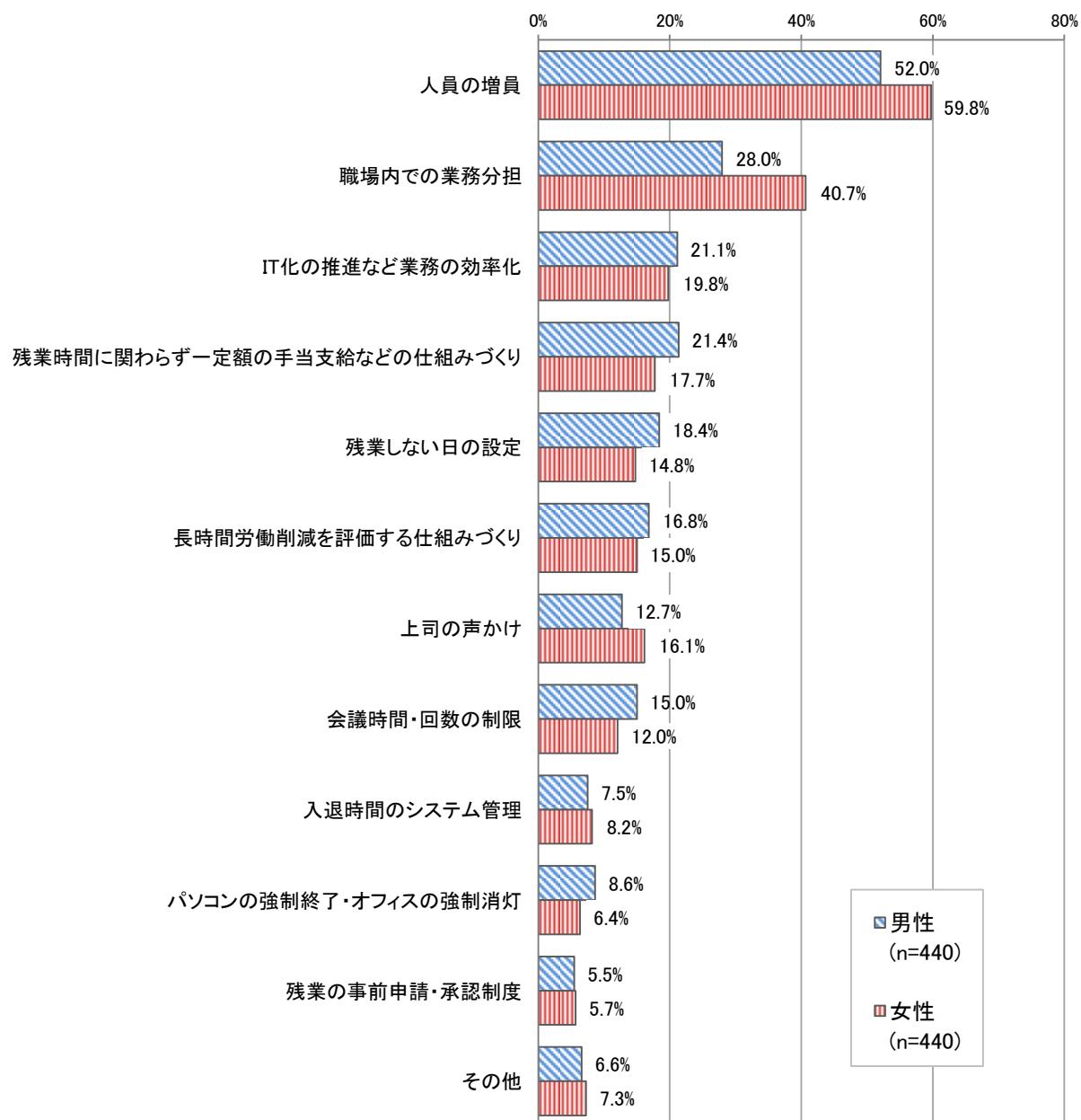
#### ■時間外労働削減のために有効だと思う手段【回答数 = 890】



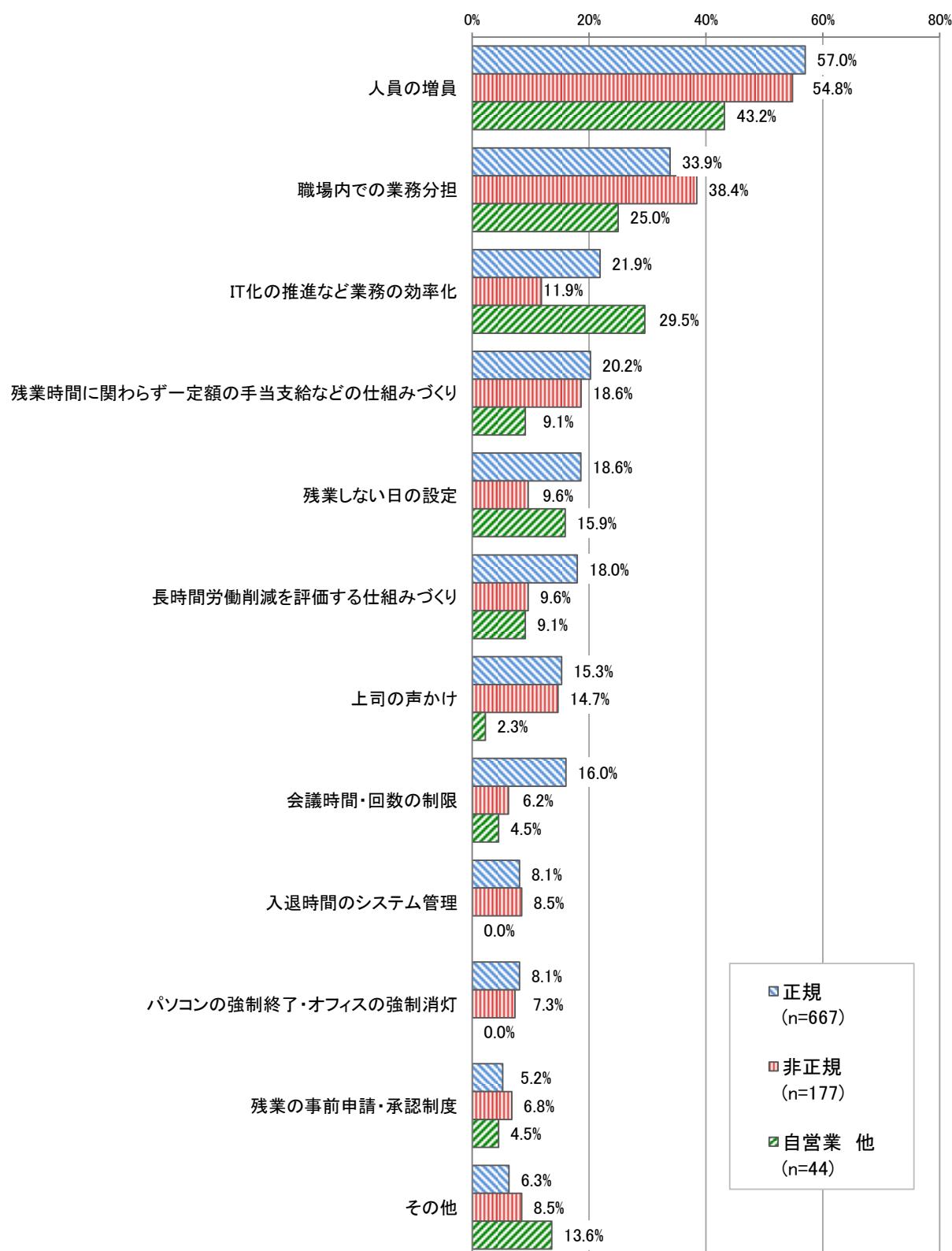
【前回調査との比較】



【性別（時間外労働削減のために有効だと思う手段）】



【正規・非正規の別（時間外労働削減のために有効だと思う手段）】



## C 有給休暇について

### (1) 有給休暇の取得状況

(1) 有給休暇の取得状況についてどのように感じますか。【○は1つ】

有給休暇の取得状況については、「十分に取得できている」が47.5%と最も高く、次いで「取得できているが不十分」が33.4%、「取得できていない」が10.5%の順となっている。

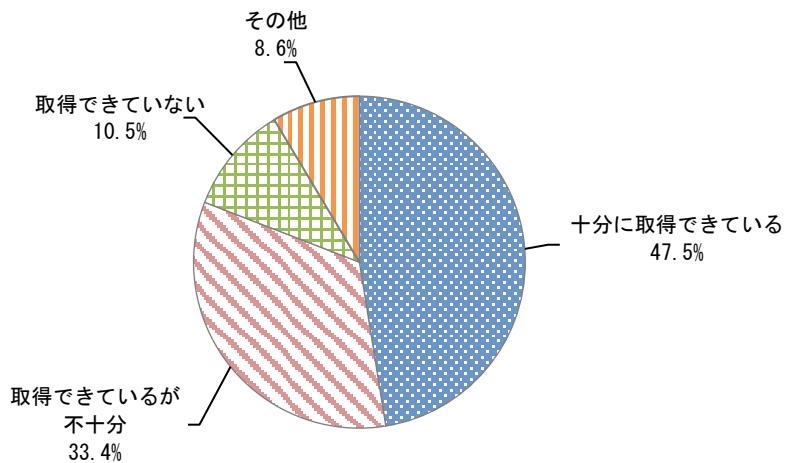
前回調査との比較では、「十分に取得できている」が7.5ポイント増加している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「十分に取得できている」が最も高くなっている。

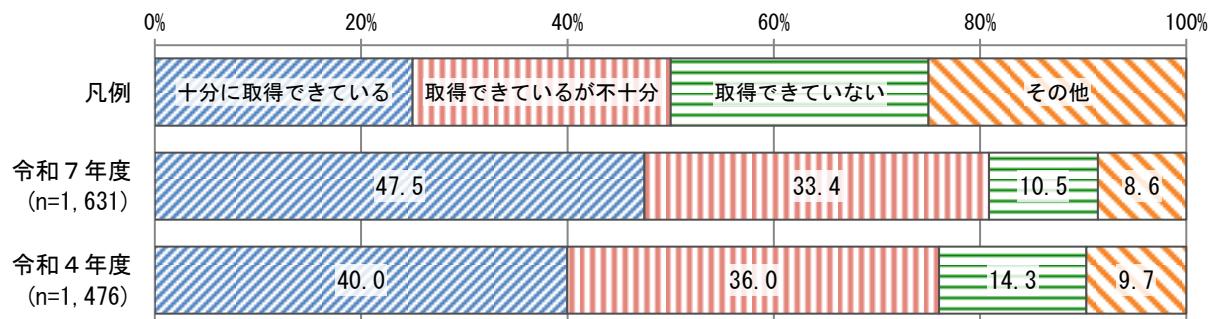
性別・年代別でみると、〈男性〉の〈55～59歳〉で「十分に取得できている」が27.6%と他の層と比較して5ポイント以上低くなっている。

正規・非正規の別でみると、「十分に取得できている」と「取得できているが不十分」の合計について、〈正規〉では86.3%、〈非正規〉では81.4%、〈自営業 他〉では44.4%と、〈自営業 他〉が他の層より37ポイント以上低くなっている。

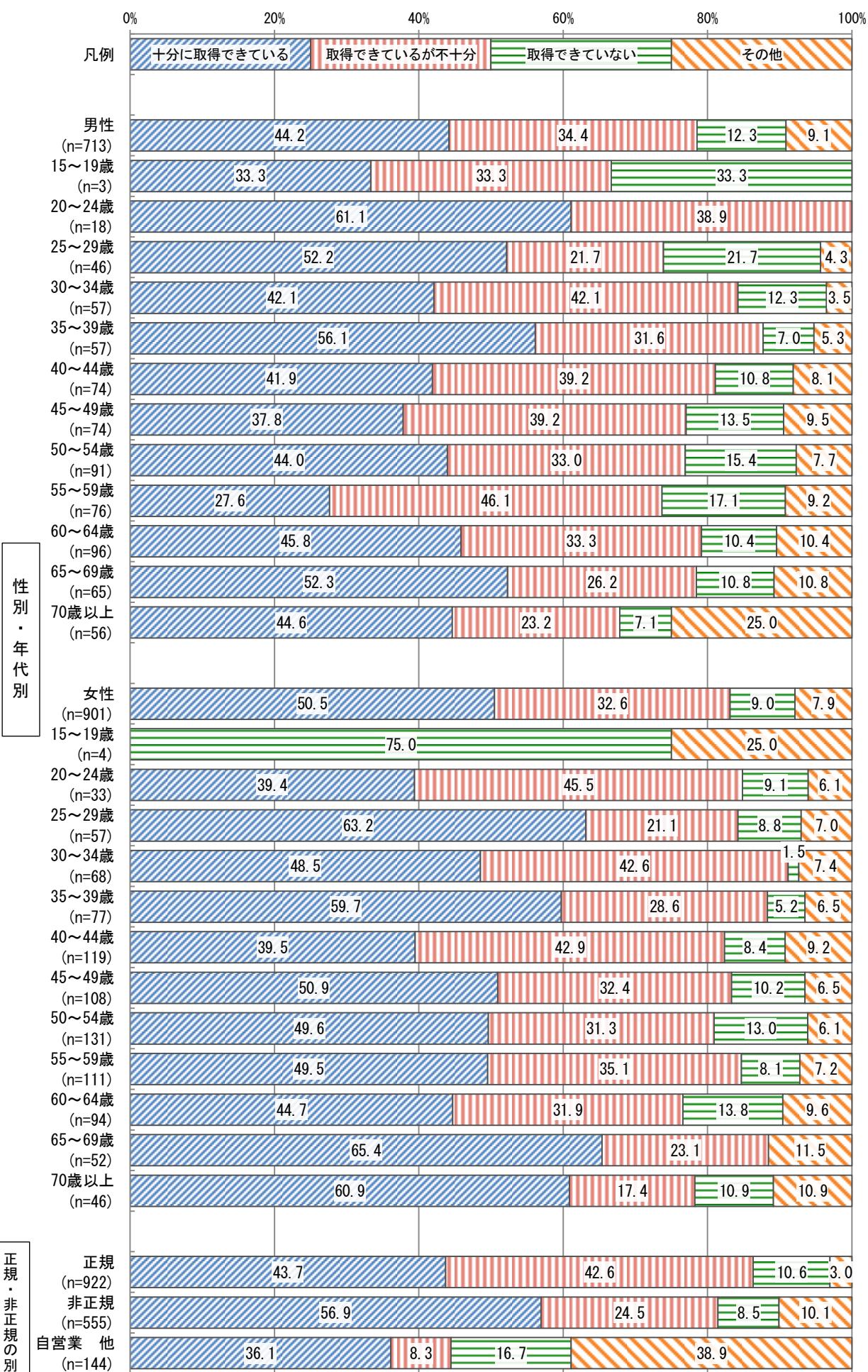
#### ■有給休暇の取得状況（回答数=1,631）



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（有給休暇の取得状況）】



## (2) 有給休暇の取得率向上のために有効だと思う手段

(2) 有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【○はいくつでも】

有給休暇の取得率向上のために有効だと思う手段については、「人員の増員」が 43.9%と最も高く、次いで「計画的休暇取得のルールづくり」が 37.8%、「経営者や上司による休暇取得の勧め」が 36.1%の順となっている。

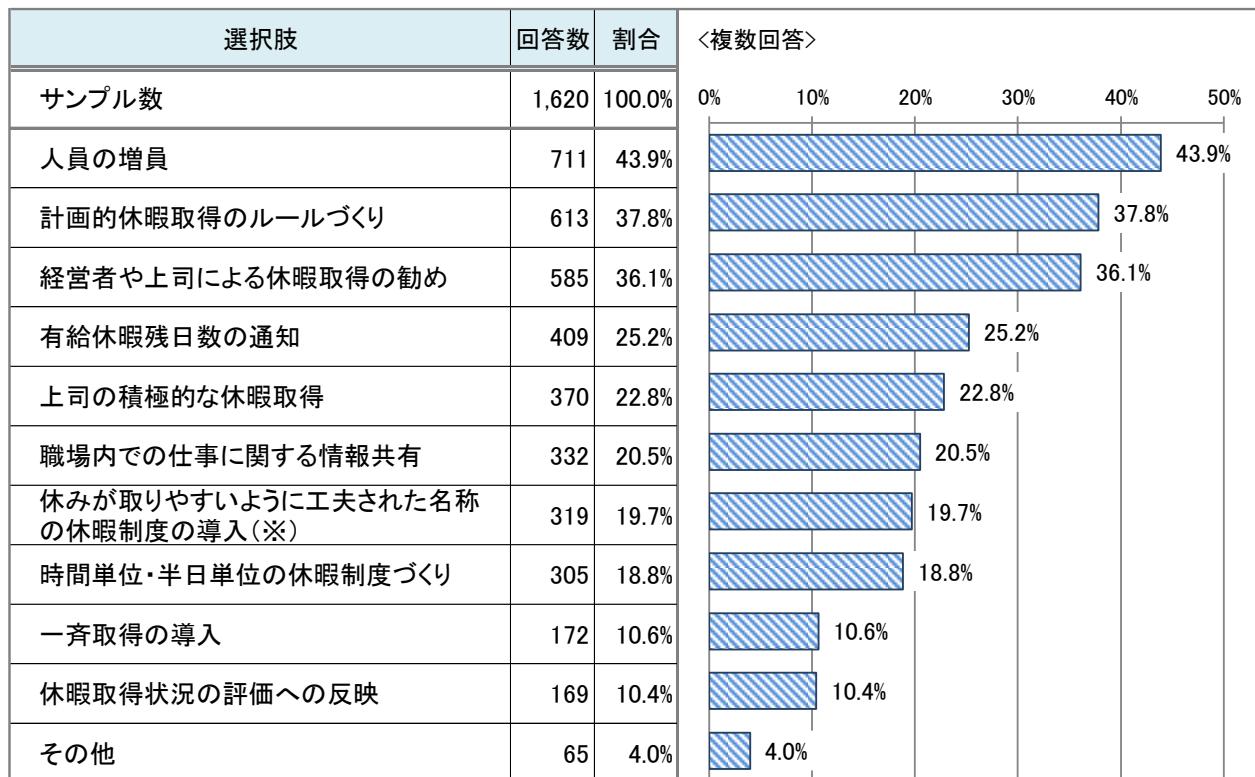
前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「人員の増員」が最も高く、次いで「計画的休暇取得のルールづくり」、「経営者や上司による休暇取得の勧め」の順となっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の 15~24 歳を除くすべての層で「人員の増員」が上位 2 位以内となっている。

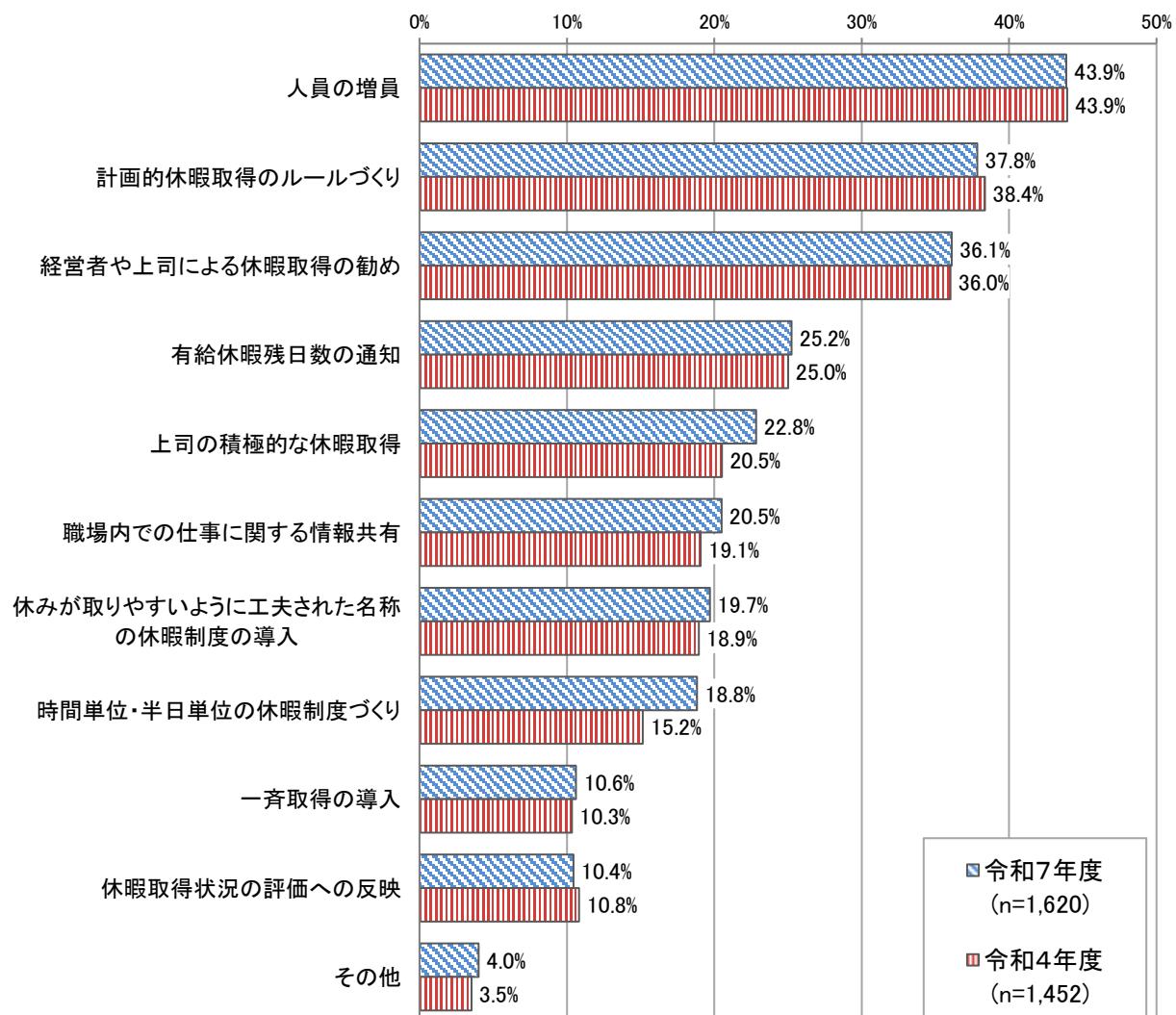
正規・非正規の別でみると、〈正規〉、〈非正規〉で「人員の増員」が、〈自営業 他〉で「計画的休暇取得のルールづくり」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■有給休暇の取得率向上のために有効だと思う手段 [回答数 = 1,620]



※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】



【性別・年代別／正規・非正規の別（有給休暇の取得率向上のために有効だと思う手段）】

※ **■**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	ルート づ く的 り 休 暇 取 得 の ル ー	計 画 的 に 休 暇 取 得 の や 勤 上 司 に よ る 休 暇 取 得 の ル ー	暇 経 営 者 の や 勤 上 司 に よ る 休 暇 取 得 の ル ー	得 上 司 の 積 極 的 な 休 暇 取 得 状 況 の 評 価 へ	の休 反映 取 得 状 況 の 評 価 へ	る職 場 報 内 共 で 有 の 仕 事 に 関 す	有 給 休 暇 残 日 数 の 通 知	人 員 の 増 員	休 時 間 制 度 づ ・ く 半 日 単 位 の	休 制 工 み 度 夫 が の さ 取 導 れ 入 た や 名 す 称 い の 休 う	一 斉 取 得 の 導 入	そ の 他
		703	<b>279</b>	256	166	85	131	146	<b>297</b>	114	124	82	29	
		100%	<b>39.7%</b>	36.4%	23.6%	12.1%	18.6%	20.8%	<b>42.2%</b>	16.2%	17.6%	11.7%	4.1%	
		小計	703	<b>279</b>	256	166	85	131	146	<b>297</b>	114	124	82	29
		100%	<b>39.7%</b>	36.4%	23.6%	12.1%	18.6%	20.8%	<b>42.2%</b>	16.2%	17.6%	11.7%	4.1%	
性別・年代別	男性	15~19歳	3	1	2	0	0	0	0	1	2	2	1	0
		100%	33.3%	<b>66.7%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	<b>66.7%</b>	<b>66.7%</b>	33.3%	0.0%	
		20~24歳	18	6	8	4	2	4	<b>6</b>	3	1	0	5	0
		100%	<b>33.3%</b>	<b>44.4%</b>	22.2%	11.1%	22.2%	<b>33.3%</b>	16.7%	5.6%	0.0%	27.8%	0.0%	
		25~29歳	45	19	17	15	4	5	12	<b>20</b>	4	7	3	0
		100%	<b>42.2%</b>	37.8%	33.3%	8.9%	11.1%	26.7%	<b>44.4%</b>	8.9%	15.6%	6.7%	0.0%	
		30~34歳	56	24	27	20	9	12	11	<b>30</b>	14	17	9	5
		100%	42.9%	<b>48.2%</b>	35.7%	16.1%	21.4%	19.6%	<b>53.6%</b>	25.0%	30.4%	16.1%	8.9%	
		35~39歳	57	23	23	14	7	13	11	<b>24</b>	6	9	4	2
		100%	<b>40.4%</b>	<b>40.4%</b>	24.6%	12.3%	22.8%	19.3%	<b>42.1%</b>	10.5%	15.8%	7.0%	3.5%	
		40~44歳	74	19	<b>29</b>	25	14	15	6	<b>44</b>	12	9	11	3
		100%	25.7%	<b>39.2%</b>	33.8%	18.9%	20.3%	8.1%	<b>59.5%</b>	16.2%	12.2%	14.9%	4.1%	
		45~49歳	74	26	<b>30</b>	18	16	14	19	<b>28</b>	14	17	9	8
		100%	35.1%	<b>40.5%</b>	24.3%	21.6%	18.9%	25.7%	<b>37.8%</b>	18.9%	23.0%	12.2%	10.8%	
		50~54歳	91	41	31	27	13	15	18	<b>36</b>	15	14	19	2
		100%	<b>45.1%</b>	34.1%	29.7%	14.3%	16.5%	19.8%	<b>39.6%</b>	16.5%	15.4%	20.9%	2.2%	
		55~59歳	74	25	<b>25</b>	17	6	13	19	<b>33</b>	8	13	6	3
		100%	<b>33.8%</b>	<b>33.8%</b>	23.0%	8.1%	17.6%	25.7%	<b>44.6%</b>	10.8%	17.6%	8.1%	4.1%	
		60~64歳	95	51	29	12	7	19	19	<b>38</b>	14	21	9	3
		100%	<b>53.7%</b>	30.5%	12.6%	7.4%	20.0%	20.0%	<b>40.0%</b>	14.7%	22.1%	9.5%	3.2%	
		65~69歳	64	26	20	10	5	13	16	<b>23</b>	14	6	4	1
		100%	<b>40.6%</b>	31.3%	15.6%	7.8%	20.3%	25.0%	<b>35.9%</b>	21.9%	9.4%	6.3%	1.6%	
		70歳以上	52	18	15	4	2	8	9	17	10	9	2	2
		100%	<b>34.6%</b>	28.8%	7.7%	3.8%	15.4%	17.3%	<b>32.7%</b>	19.2%	17.3%	3.8%	3.8%	
性別・年代別	女性	小計	901	<b>329</b>	320	198	84	196	258	<b>406</b>	188	192	86	34
		100%	<b>36.5%</b>	35.5%	22.0%	9.3%	21.8%	28.6%	<b>45.1%</b>	20.9%	21.3%	9.5%	3.8%	
		15~19歳	4	0	2	1	0	0	1	1	0	1	1	1
		100%	0.0%	<b>50.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	
		20~24歳	33	12	<b>14</b>	10	2	4	8	<b>20</b>	5	9	2	1
		100%	36.4%	<b>42.4%</b>	30.3%	6.1%	12.1%	24.2%	<b>60.6%</b>	15.2%	27.3%	6.1%	3.0%	
		25~29歳	57	24	<b>24</b>	20	10	12	14	<b>33</b>	9	17	5	1
		100%	<b>42.1%</b>	<b>42.1%</b>	35.1%	17.5%	21.1%	24.6%	<b>57.9%</b>	15.8%	29.8%	8.8%	1.8%	
		30~34歳	68	24	<b>31</b>	21	8	14	21	<b>35</b>	19	15	5	2
		100%	35.3%	<b>45.6%</b>	30.9%	11.8%	20.6%	30.9%	<b>51.5%</b>	27.9%	22.1%	7.4%	2.9%	
		35~39歳	78	30	<b>30</b>	21	8	18	26	<b>31</b>	27	21	9	0
		100%	<b>38.5%</b>	<b>38.5%</b>	26.9%	10.3%	23.1%	33.3%	<b>39.7%</b>	34.6%	26.9%	11.5%	0.0%	
		40~44歳	119	42	<b>48</b>	29	12	34	28	<b>51</b>	25	18	21	8
		100%	35.3%	<b>40.3%</b>	24.4%	10.1%	28.6%	23.5%	<b>42.9%</b>	21.0%	15.1%	17.6%	6.7%	
		45~49歳	108	35	<b>42</b>	25	10	23	32	<b>46</b>	22	29	9	7
		100%	32.4%	<b>38.9%</b>	23.1%	9.3%	21.3%	29.6%	<b>42.6%</b>	20.4%	26.9%	8.3%	6.5%	
		50~54歳	130	50	46	27	13	29	33	<b>60</b>	29	28	9	5
		100%	<b>38.5%</b>	35.4%	20.8%	10.0%	22.3%	25.4%	<b>46.2%</b>	22.3%	21.5%	6.9%	3.8%	
		55~59歳	110	41	36	18	10	28	30	<b>54</b>	19	21	13	1
		100%	<b>37.3%</b>	32.7%	16.4%	9.1%	25.5%	27.3%	<b>49.1%</b>	17.3%	19.1%	11.8%	0.9%	
		60~64歳	95	40	24	17	8	16	28	<b>35</b>	17	17	6	3
		100%	<b>42.1%</b>	25.3%	17.9%	8.4%	16.8%	29.5%	<b>36.8%</b>	17.9%	17.9%	6.3%	3.2%	
		65~69歳	54	16	12	7	2	13	<b>23</b>	<b>24</b>	9	8	2	3
		100%	29.6%	22.2%	13.0%	3.7%	24.1%	<b>42.6%</b>	<b>44.4%</b>	16.7%	14.8%	3.7%	5.6%	
		70歳以上	44	14	11	1	1	5	<b>14</b>	<b>15</b>	7	7	4	2
		100%	<b>31.8%</b>	25.0%	2.3%	2.3%	11.4%	<b>31.8%</b>	<b>34.1%</b>	15.9%	15.9%	9.1%	4.5%	
非正規の別	正規		920	<b>366</b>	344	246	122	184	196	<b>450</b>	174	202	126	35
		100%	<b>39.8%</b>	37.4%	26.7%	13.3%	20.0%	21.3%	<b>48.9%</b>	18.9%	22.0%	13.7%	3.8%	
	非正規		550	187	<b>191</b>	108	40	120	183	<b>220</b>	113	100	32	16
	100%	34.0%	<b>34.7%</b>	19.6%	7.3%	21.8%	33.3%	<b>40.0%</b>	20.5%	18.2%	5.8%	2.9%		
	自営業他		141	<b>56</b>	<b>47</b>	15	6	27	28	35	18	16	14	14
	100%	<b>39.7%</b>	<b>33.3%</b>	10.6%	4.3%	19.1%	19.9%	24.8%	12.8%	11.3%	9.9%	9.9%		

## D 育児休業・介護休業について

### (1) 育児休業制度・介護休業制度の有無

(1) あなたの職場に育児休業制度・介護休業制度があることを知っていますか。【○は1つ】

#### (a) 育児休業制度の有無の認知度

育児休業制度の有無の認知度については、「知っている」が 70.6%と最も高く、次いで「わからない」が 20.9%、「知らない」が 8.5%の順となっている。

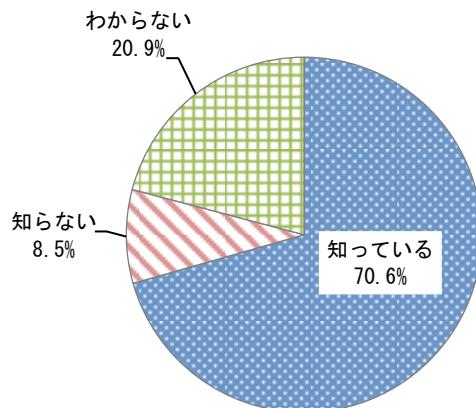
性別でみると、「知っている」について〈男性〉では 69.1%、〈女性〉では 71.7%とともに約 7 割となっている。

性別・年代別でみると、「知っている」について〈男性〉ではすべての層で 5~8 割台、〈女性〉では 20~69 歳の層で 5~8 割台となっている。

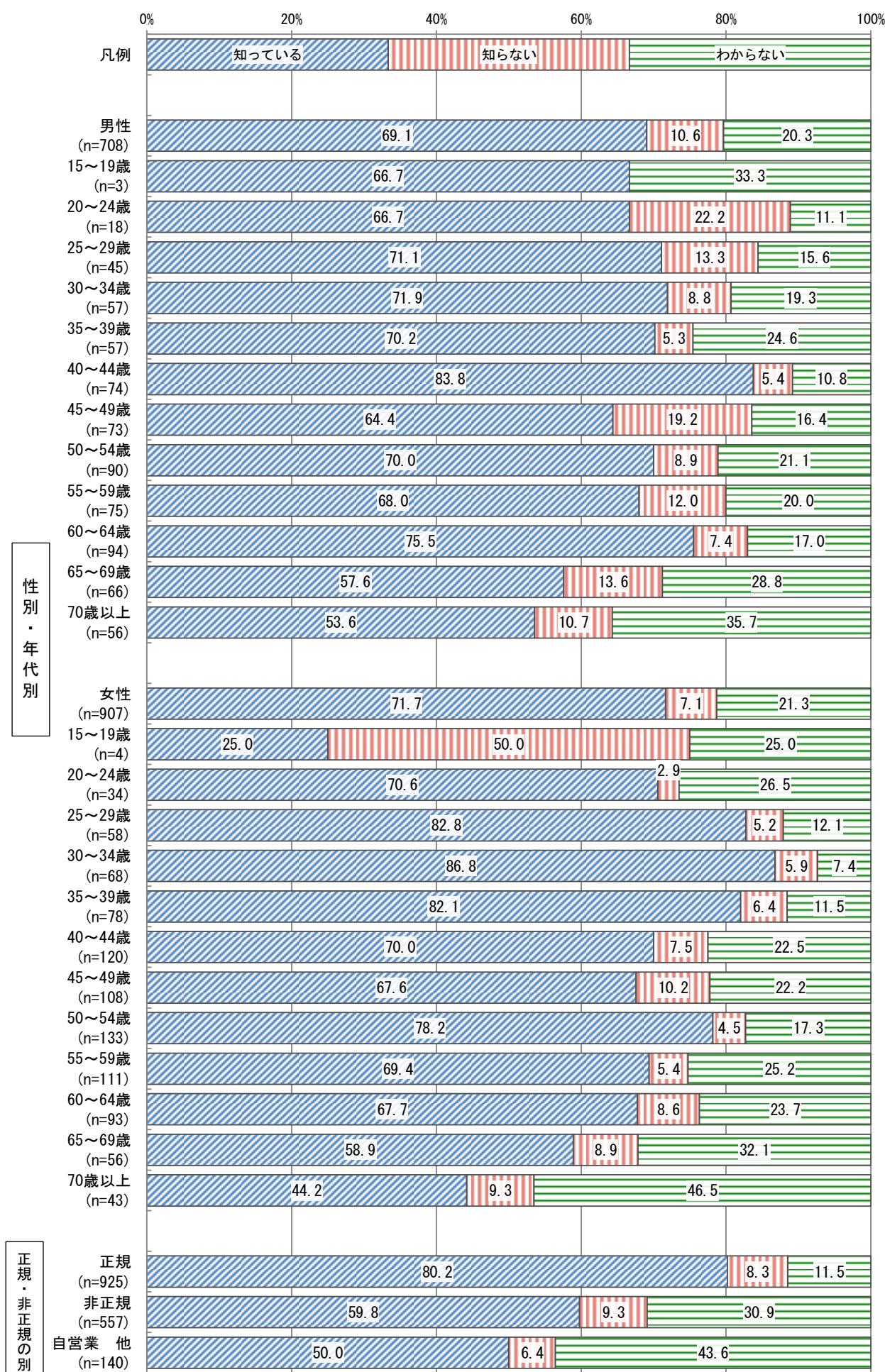
正規・非正規の別でみると、すべての層で「知っている」が最も高くなっている。

特に、〈正規〉では「知っている」が 80.2%と他の層より 20 ポイント以上高くなっている。

#### ■育児休業制度の有無の認知度 [回答数 = 1,632]



【性別・年代別／正規・非正規の別（育児休業制度の有無の認知度）】



### (b) 介護休業制度の有無の認知度

介護休業制度の有無の認知度については、「知っている」が 55.2%と最も高く、次いで「わからない」が 28.3%、「知らない」が 16.5%の順となっている。

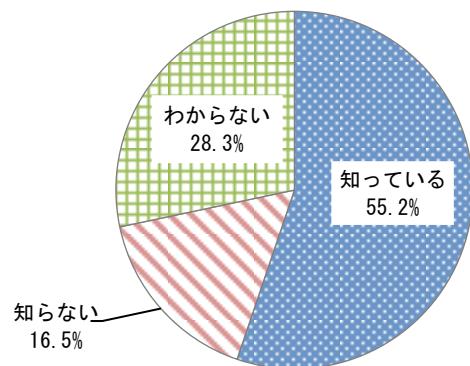
性別でみると、大きな差はみられない。

性別・年代別でみると、〈男性〉の〈40～44 歳〉の層では「知っている」が 74.3%と他の層より 7 ポイント以上高くなっている。

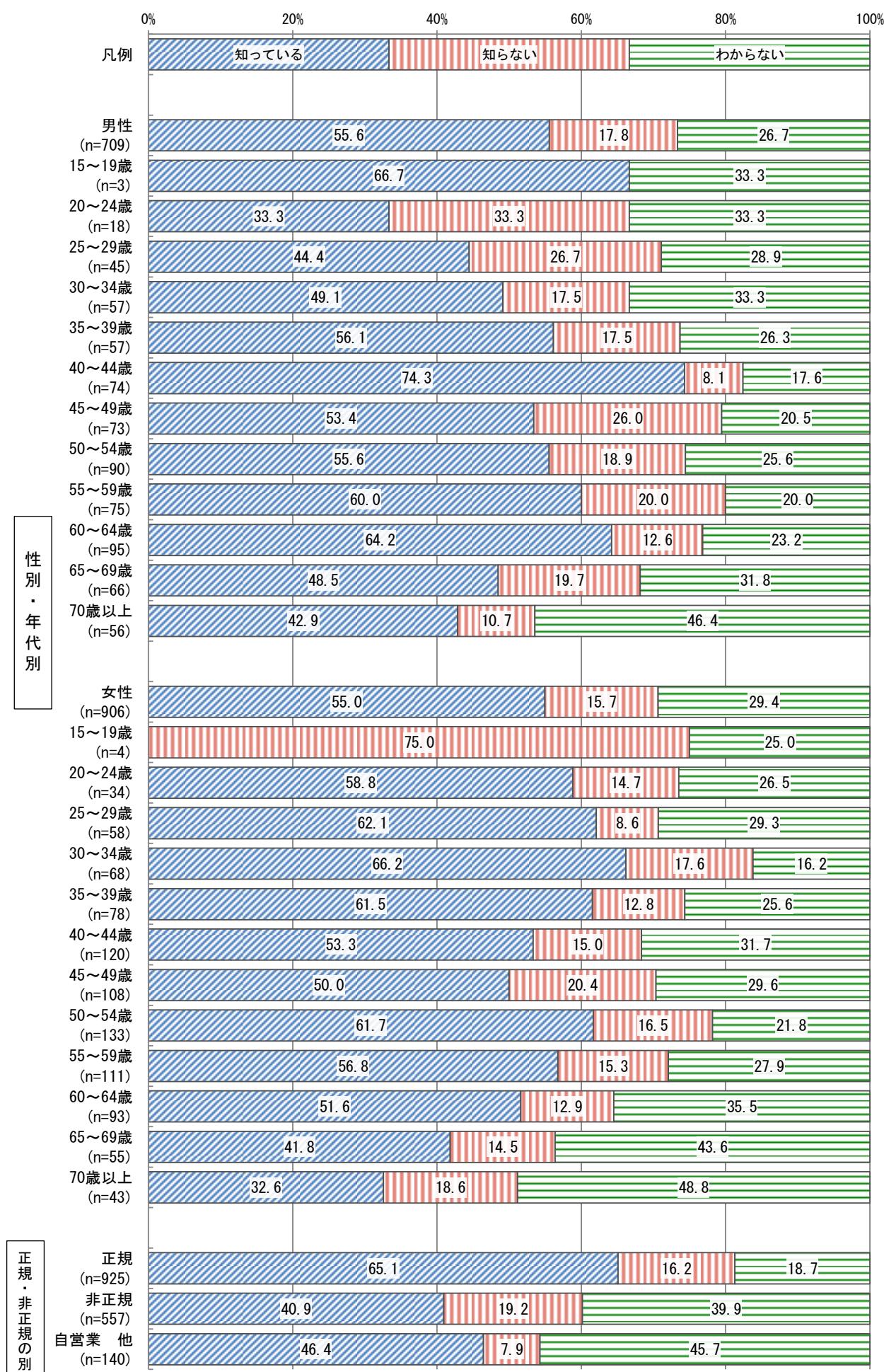
正規・非正規の別でみると、すべての層で「知っている」が最も高くなっている。

特に、〈正規〉では「知っている」が 65.1%と他の層より 18 ポイント以上高くなっている。

#### ■介護休業制度の有無の認知度 [回答数=1,632]



【性別・年代別／正規・非正規の別（介護休業制度の有無の認知度）】



## (2) 育児休業・介護休業の取得しやすさ

(2) あなたの職場は育児休業・介護休業が取りやすい職場だと思いますか。【○は1つ】

### (a) 育児休業の取得しやすさ

育児休業の取得しやすさについては、「取りやすい」が 56.4%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」が 29.8%、「取りにくい」が 13.8%の順となっている。

前回調査との比較では「取りやすい」が 6.3 ポイント減少、「どちらとも言えない」が 6.2 ポイント増加している。

性別でみると、〈女性〉は〈男性〉より「取りやすい」が 18.0 ポイント高くなっている。

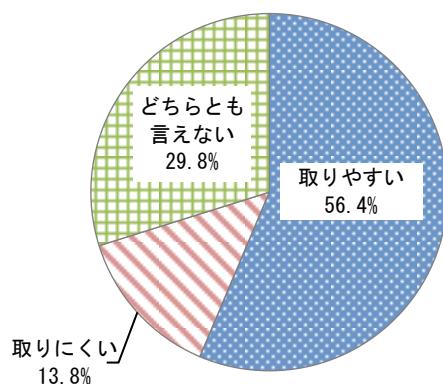
また、〈女性〉は〈男性〉より「取りにくい」が 11.5 ポイント、「どちらとも言えない」が 6.6 ポイント低くなっている。

性別・年代別でみると、サンプル数が限られるが、〈男性〉の〈15～19 歳〉と〈40～44 歳〉の層で「取りにくい」が他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

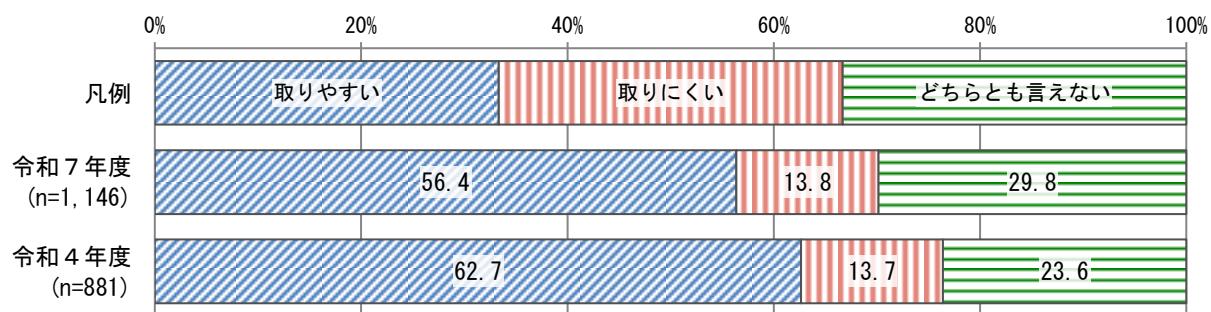
正規・非正規の別でみると、すべての層で「取りやすい」が最も高くなっている。

また、〈正規〉では「取りにくい」が 16.2%と他の層より 7 ポイント以上、〈自営業 他〉では「どちらとも言えない」が 40.6%と他の層より 9 ポイント以上、それぞれ高くなっている。

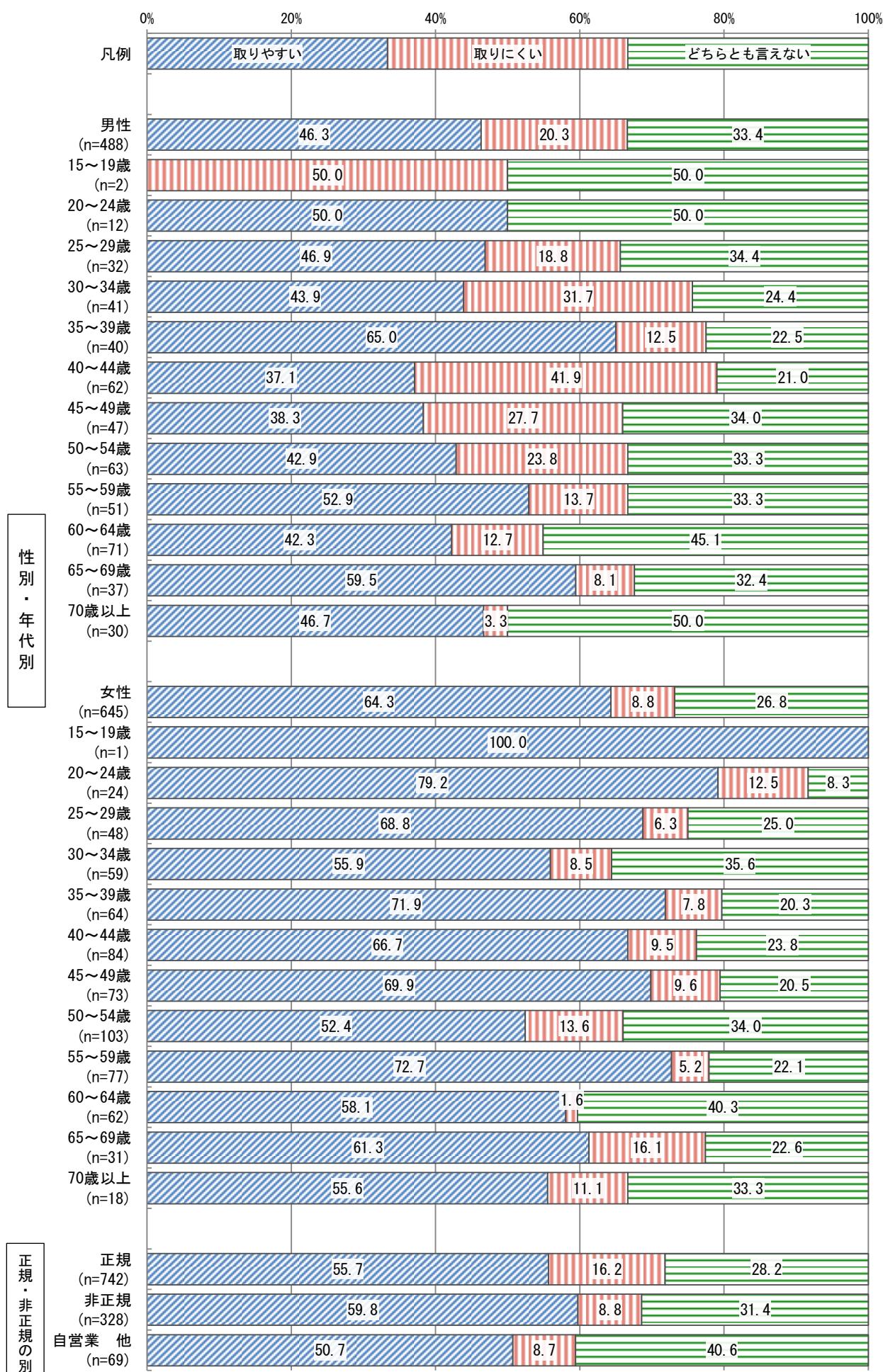
### ■育児休業の取得しやすさ [回答数 = 1,146]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（育児休業の取得しやすさ）】



## (b) 介護休業制度の取得しやすさ

介護休業制度の取得しやすさについては、「取りやすい」が46.5%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」が35.4%、「取りにくい」が18.0%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「取りにくい」が5.2ポイント高くなっている。

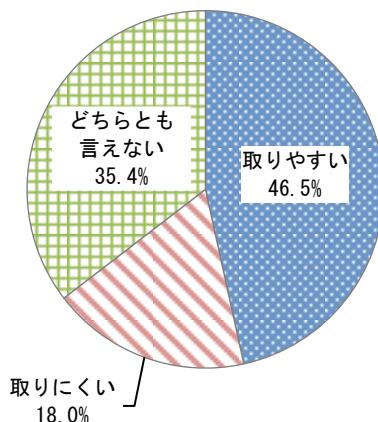
また、〈女性〉は〈男性〉より「取りやすい」が5.7ポイント高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の25~34歳と40~49歳の層で「取りにくい」が3割台と他の層と比較して高くなっている。

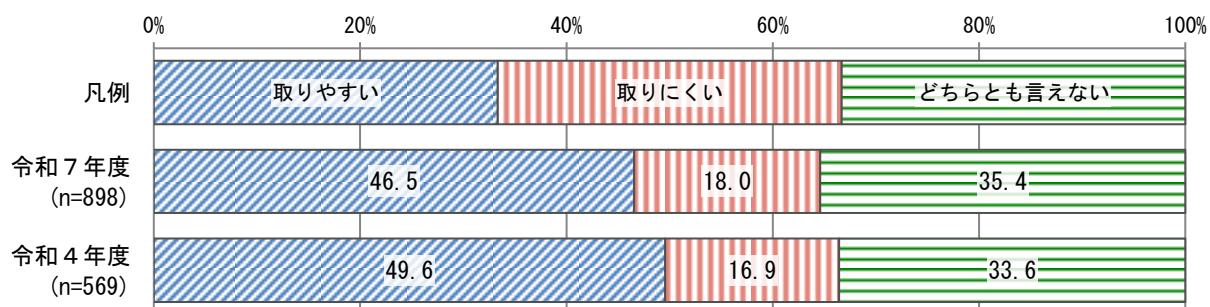
正規・非正規の別でみると、すべての層で「取りやすい」が最も高くなっている。

また、〈正規〉では「取りにくい」が21.6%と他の層より11ポイント以上、〈非正規〉では「取りやすい」が55.8%と他の層より8ポイント以上、〈自営業 他〉では「どちらとも言えない」が43.8%と他の層より8ポイント以上、それぞれ高くなっている。

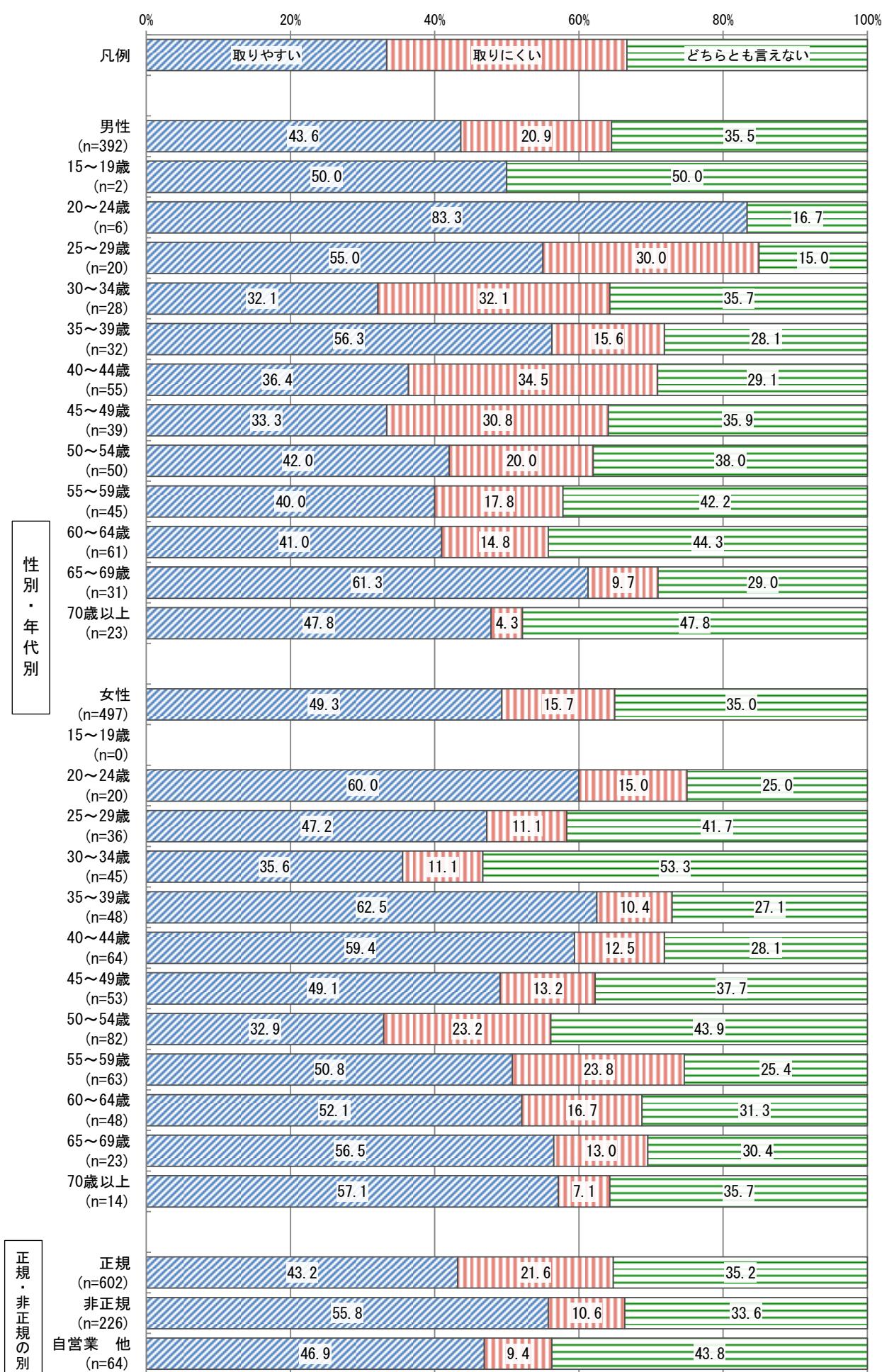
### ■介護休業の取得しやすさ [回答数=898]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（介護休業制度の取得しやすさ）】



### (3) 育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因

(3) 育児休業または介護休業が「取りにくい」と思う一番の要因は何ですか。【○は1つ】

育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」が 75.1%と最も高く、次いで「上司・職場の理解が得られないから」が 10.0%、「職場に取得した前例がないから」が 7.2%の順となっている。

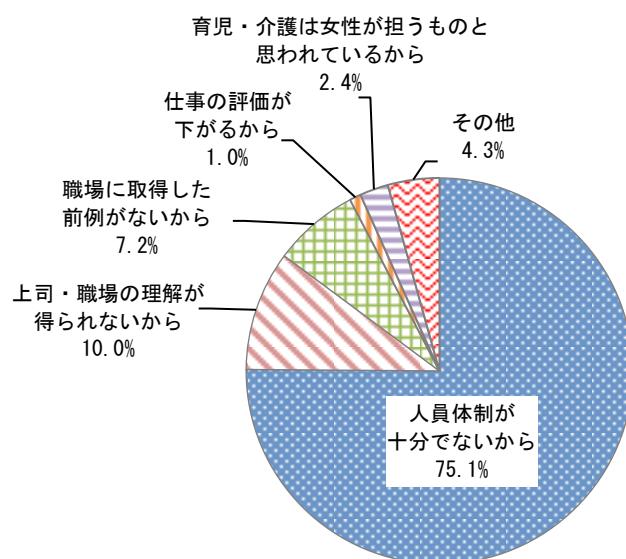
前回調査との比較では、「人員体制が十分でないから」が 75.1%と 17.3 ポイント増加、「職場に取得した前例がないから」が 7.2%と 17.2 ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「人員体制が十分でないから」が最も高くなっている。

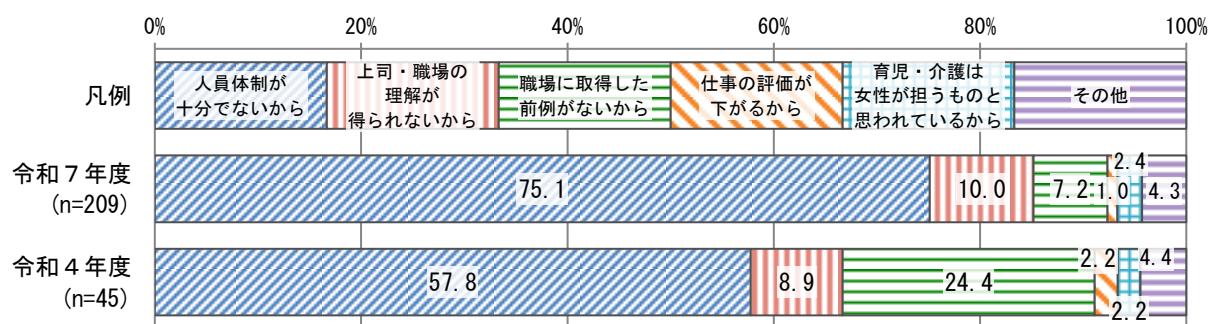
性別・年代別でみると、サンプル数が限られるが、〈男性〉の〈70歳以上〉を除くすべての層で「人員体制が十分でないから」が最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、サンプル数が限られるもののすべての層で「人員体制が十分でないから」が最も高くなっている。

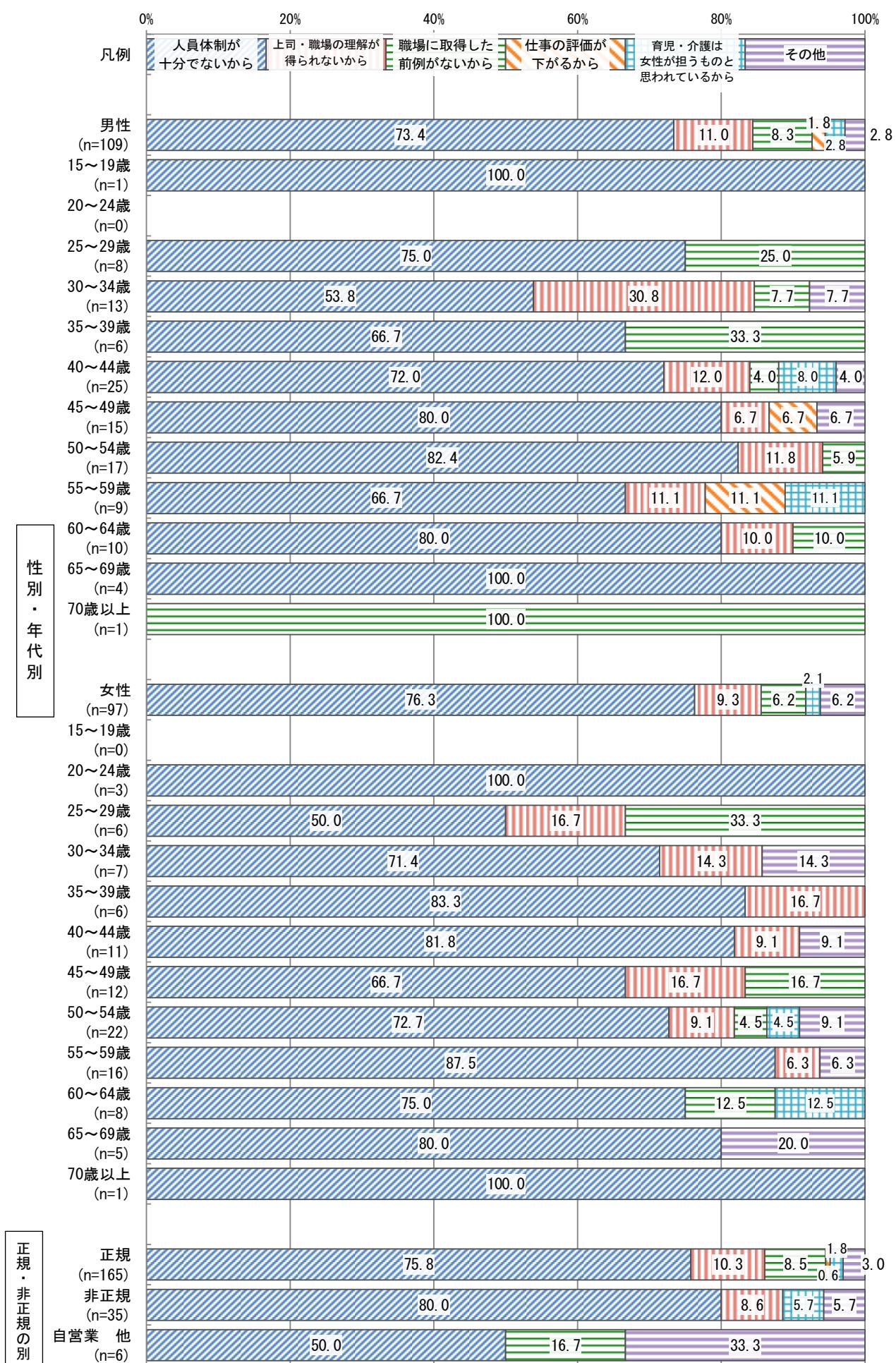
#### ■育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因 [回答数=209]



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因）】



## 5. 働き方改革(働き方の見直し)について

### (1) 働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容

(1) あなたが働いている会社で、働き方改革に向けて取り組んでほしい内容を回答してください。【○はいくつでも】

働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容については、「有給休暇の取得促進」が 30.4%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 23.6%、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が 23.5%の順となっている。

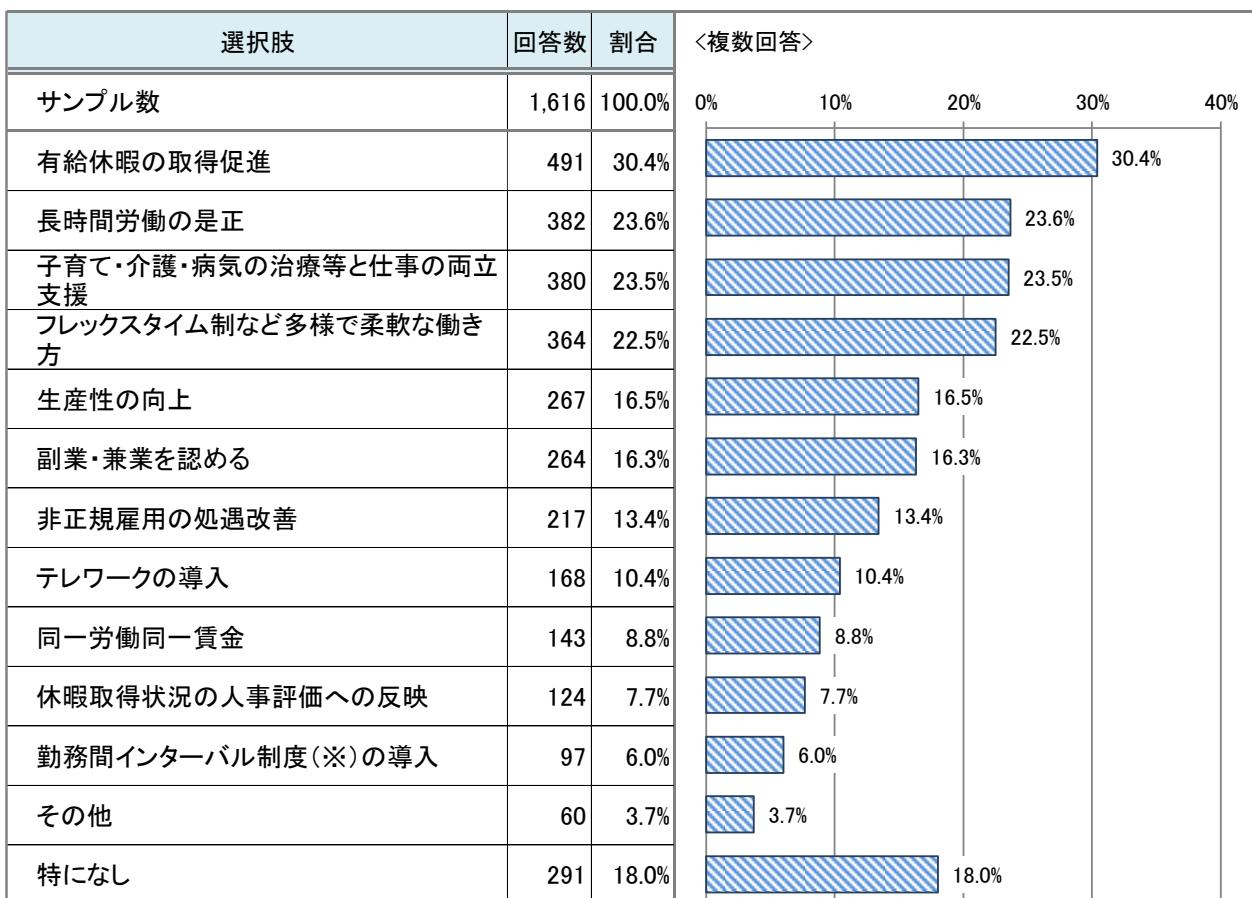
前回調査との比較では、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」が 7.3 ポイント増加し「有給休暇の取得促進」が 5.9 ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「有給休暇の取得促進」が最も高く、次いで〈男性〉では「長時間労働の是正」、「生産性の向上」、〈女性〉では「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」の順となっている。

性別・年代別でみると、〈女性〉の 30~44 歳の層と〈50~54 歳〉で「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」が最も高くなっている。

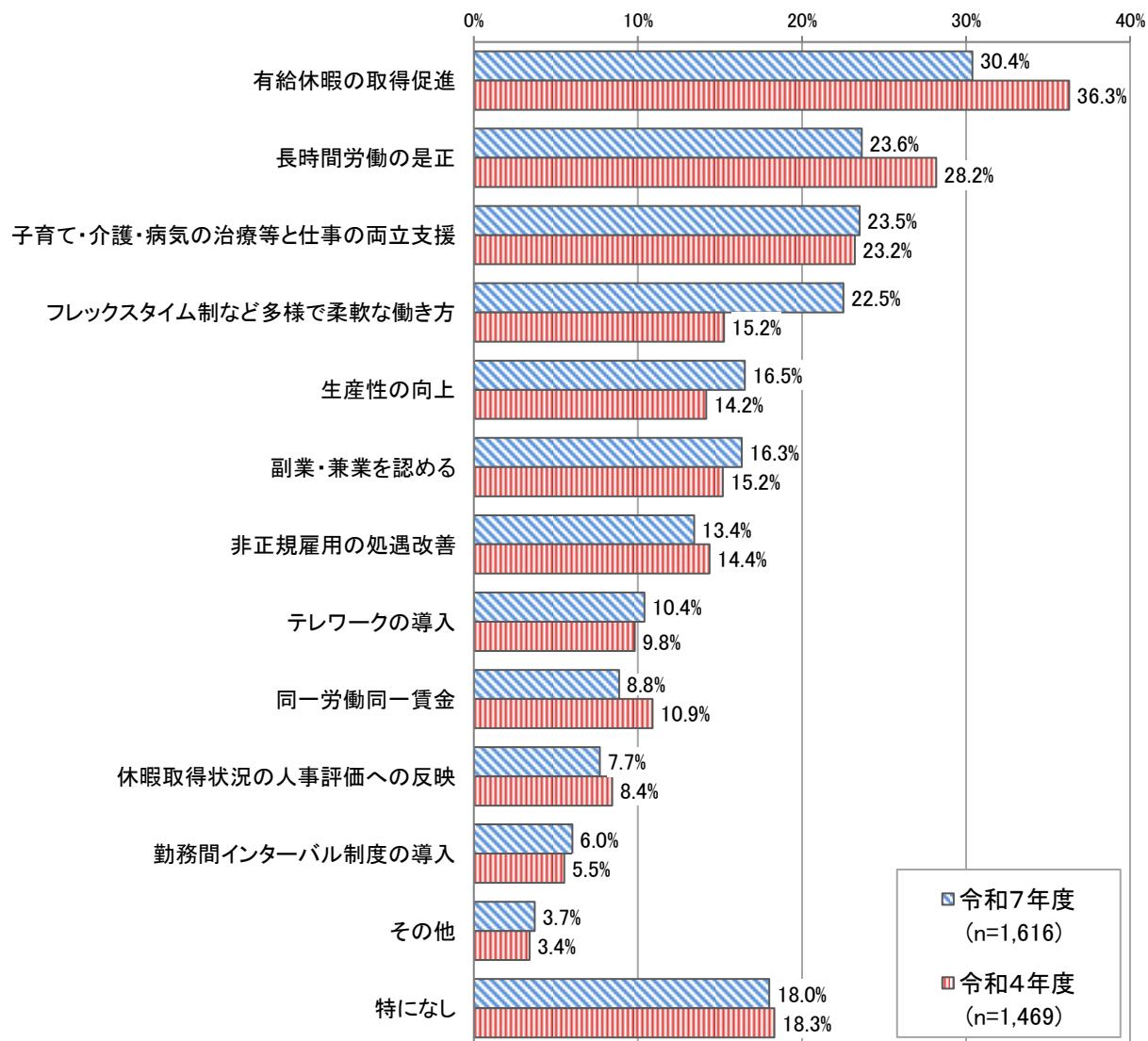
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「有給休暇の取得促進」が、〈非正規〉では「非正規雇用の待遇改善」が、〈自営業 他〉では「特になし」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容【回答数=1,616】



※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憩を設けること

【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容）】

※ ■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	長時間労働の是正	勤務間入インターバル制	有給休暇の取得促進	多様で柔軟な働き方	フレックスタイム制	テレワークの導入	生産性の向上	非正規雇用の待遇改善	同一労働同一賃金	副業・兼業を認める	援助事業の実施	子育て・介護・病気支の休暇の取得反映状況の人事評	その他	特になし
性別・年代別	男性	小計	701	191	42	225	150	73	161	64	55	121	118	61	31	129
		100%	27.2%	6.0%	32.1%	21.4%	10.4%	23.0%	9.1%	7.8%	17.3%	16.8%	8.7%	4.4%	18.4%	
		15～19歳	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
		20～24歳	18	5	2	4	5	4	3	2	2	4	4	2	0	2
		100%	27.8%	11.1%	22.2%	27.8%	22.2%	16.7%	11.1%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%
		25～29歳	46	14	1	10	12	4	9	1	2	13	6	3	1	7
		100%	30.4%	2.2%	21.7%	26.1%	8.7%	19.6%	2.2%	4.3%	28.3%	13.0%	6.5%	2.2%	15.2%	
		30～34歳	57	18	7	15	11	11	20	3	6	11	16	10	6	9
		100%	31.6%	12.3%	26.3%	19.3%	19.3%	35.1%	5.3%	10.5%	19.3%	28.1%	17.5%	10.5%	15.8%	
		35～39歳	56	14	3	17	9	4	15	5	5	19	11	5	5	8
		100%	25.0%	5.4%	30.4%	16.1%	7.1%	26.8%	8.9%	8.9%	33.9%	19.6%	8.9%	8.9%	14.3%	
		40～44歳	71	29	6	28	19	8	22	2	2	13	17	11	7	8
		100%	40.8%	8.5%	39.4%	26.8%	11.3%	31.0%	2.8%	2.8%	18.3%	23.9%	15.5%	9.9%	11.3%	
		45～49歳	74	12	2	24	15	11	17	5	8	21	7	8	2	15
		100%	16.2%	2.7%	32.4%	20.3%	14.9%	23.0%	6.8%	10.8%	28.4%	9.5%	10.8%	2.7%	20.3%	
		50～54歳	89	23	11	26	16	9	20	5	5	13	15	8	5	17
		100%	25.8%	12.4%	29.2%	18.0%	10.1%	22.5%	5.6%	5.6%	14.6%	16.9%	9.0%	5.6%	19.1%	
		55～59歳	73	29	2	26	13	7	17	4	5	9	8	7	0	11
		100%	39.7%	2.7%	35.6%	17.8%	9.6%	23.3%	5.5%	6.8%	12.3%	11.0%	9.6%	0.0%	15.1%	
		60～64歳	94	27	5	40	25	10	21	11	7	7	12	5	1	16
		100%	28.7%	5.3%	42.6%	26.6%	10.6%	22.3%	11.7%	7.4%	7.4%	12.8%	5.3%	1.1%	17.0%	
		65～69歳	65	11	3	21	17	3	10	14	9	6	12	1	0	16
		100%	16.9%	4.6%	32.3%	26.2%	4.6%	15.4%	21.5%	13.8%	9.2%	18.5%	1.5%	0.0%	24.6%	
		70歳以上	55	9	0	14	7	1	6	12	4	5	10	1	4	19
		100%	16.4%	0.0%	25.5%	12.7%	1.8%	10.9%	21.8%	7.3%	9.1%	18.2%	1.8%	7.3%	34.5%	
	女性	小計	898	187	53	261	211	93	101	149	86	143	258	62	29	159
		100%	20.8%	5.9%	29.1%	23.5%	10.4%	11.2%	16.6%	9.6%	15.9%	28.7%	6.9%	3.2%	17.7%	
		15～19歳	4	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
		100%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
		20～24歳	34	14	3	13	4	2	3	1	2	7	12	4	2	7
		100%	41.2%	8.8%	38.2%	11.8%	5.9%	8.8%	2.9%	5.9%	20.6%	35.3%	11.8%	5.9%	20.6%	
		25～29歳	58	18	5	21	17	9	12	4	4	13	15	5	2	7
		100%	31.0%	8.6%	36.2%	29.3%	15.5%	20.7%	6.9%	6.9%	22.4%	25.9%	8.6%	3.4%	12.1%	
		30～34歳	68	19	3	20	18	9	9	10	6	13	27	5	2	6
		100%	27.9%	4.4%	29.4%	26.5%	13.2%	13.2%	14.7%	8.8%	19.1%	39.7%	7.4%	2.9%	8.8%	
		35～39歳	77	17	10	20	32	17	8	13	2	19	37	7	1	8
		100%	22.1%	13.0%	26.0%	41.6%	22.1%	10.4%	16.9%	2.6%	24.7%	48.1%	9.1%	1.3%	10.4%	
		40～44歳	119	21	7	36	30	15	16	22	14	24	36	12	4	23
		100%	17.6%	5.9%	30.3%	25.2%	12.6%	13.4%	18.5%	11.8%	20.2%	30.3%	10.1%	3.4%	19.3%	
		45～49歳	107	20	7	29	26	12	10	15	9	16	26	5	0	19
		100%	18.7%	6.5%	27.1%	24.3%	11.2%	9.3%	14.0%	8.4%	15.0%	24.3%	4.7%	0.0%	17.8%	
		50～54歳	131	30	4	36	29	17	16	21	16	21	44	11	6	16
		100%	22.9%	3.1%	27.5%	22.1%	13.0%	12.2%	16.0%	12.2%	16.0%	33.6%	8.4%	4.6%	12.2%	
		55～59歳	111	16	8	33	28	7	13	20	10	15	22	6	4	18
		100%	14.4%	7.2%	29.7%	25.2%	6.3%	11.7%	18.0%	9.0%	13.5%	19.8%	5.4%	3.6%	16.2%	
		60～64歳	93	18	3	27	16	4	11	24	14	8	20	5	3	20
		100%	19.4%	3.2%	29.0%	17.2%	4.3%	11.8%	25.8%	15.1%	8.6%	21.5%	5.4%	3.2%	21.5%	
		65～69歳	52	8	0	11	8	1	2	13	5	2	11	0	3	19
		100%	15.4%	0.0%	21.2%	15.4%	1.9%	3.8%	25.0%	9.6%	3.8%	21.2%	0.0%	5.8%	36.5%	
		70歳以上	43	4	3	13	2	0	1	5	4	5	8	2	2	15
		100%	9.3%	7.0%	30.2%	4.7%	0.0%	2.3%	11.6%	9.3%	11.6%	18.6%	4.7%	4.7%	34.9%	
非正規規の別	正規	917	269	67	332	239	125	196	50	58	190	233	96	39	99	
	100%	29.3%	7.3%	36.2%	26.1%	13.6%	21.4%	5.5%	6.3%	20.7%	25.4%	10.5%	4.3%	10.8%		
	非正規	552	89	27	137	110	35	46	160	77	58	129	27	15	122	
	100%	16.1%	4.9%	24.8%	19.9%	6.3%	8.3%	29.0%	13.9%	10.5%	23.4%	4.9%	2.7%	22.1%		
	自営業 他	138	23	3	20	15	8	24	6	7	14	15	0	6	67	
	100%	16.7%	2.2%	14.5%	10.9%	5.8%	17.4%	4.3%	5.1%	10.1%	10.9%	0.0%	4.3%	48.6%		

## (2) 働き方改革を進める上で重要なこと

(2) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思いますか。【○はいくつでも】

働き方改革を進める上で重要なことについては、「適正な人員配置」が 57.0%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」が 47.7%、「経営トップのリーダーシップ」が 39.8%の順となって いる。

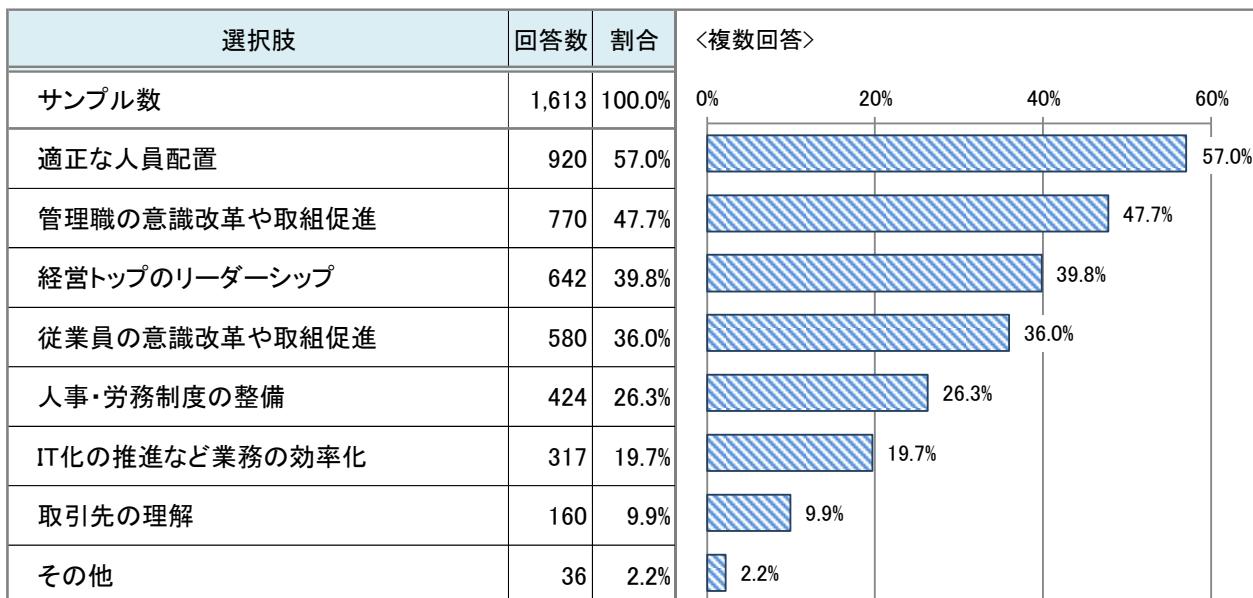
前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「適正な人員配置」が最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進」、「経営トップのリーダーシップ」の順となっている。

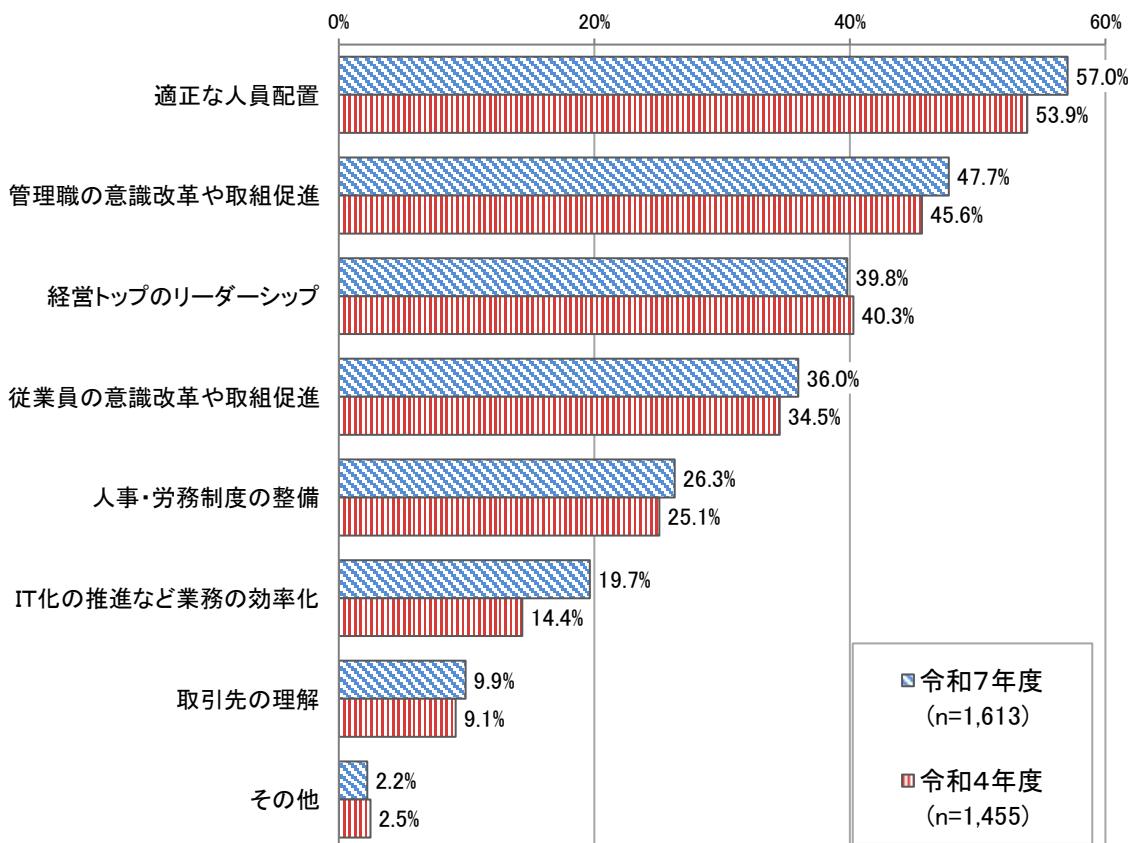
性別・年代別でみると、〈男性〉の 15~64 歳の層と、〈女性〉の 20~64 歳の層で、「適正な人員配置」が最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉と〈非正規〉では「適正な人員配置」が、〈自営業 他〉では「従業員の意識改革や取組促進」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■働き方改革を進める上で重要なこと〔回答数=1,613〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（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	リ経 営 ダト シブ ツの プ	革管 や理 取職 組の 促意 進識 改	革従 や業 取員 組の 促意 進識 改	適正 な人 員配 置	取 引先 の理 解	の 人 整事 備・ 労務 制度	どI 業務 化の 効率 化な 化	そ の 他	
男性	性別・年代別	小計	702	312	<b>326</b>	262	<b>372</b>	92	171	138	21
		100%	44.4%	46.4%	37.3%	<b>53.0%</b>	13.1%	24.4%	19.7%	3.0%	
		15～19歳	3	0	1	1	3	1	1	0	0
		100%	0.0%	<b>33.3%</b>	<b>33.3%</b>	<b>100.0%</b>	<b>33.3%</b>	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	
		20～24歳	18	6	6	10	12	2	6	6	0
		100%	33.3%	33.3%	<b>55.6%</b>	<b>66.7%</b>	11.1%	33.3%	33.3%	0.0%	
		25～29歳	45	<b>22</b>	19	15	<b>25</b>	5	11	9	0
		100%	<b>48.9%</b>	42.2%	33.3%	<b>55.6%</b>	11.1%	24.4%	20.0%	0.0%	
		30～34歳	57	28	<b>30</b>	21	34	14	20	17	3
		100%	49.1%	<b>52.6%</b>	36.8%	<b>59.6%</b>	24.6%	35.1%	29.8%	5.3%	
		35～39歳	55	17	<b>23</b>	19	<b>30</b>	10	14	14	1
		100%	30.9%	<b>41.8%</b>	34.5%	<b>54.5%</b>	18.2%	25.5%	25.5%	1.8%	
		40～44歳	73	30	<b>41</b>	27	<b>41</b>	7	20	13	6
		100%	41.1%	<b>56.2%</b>	37.0%	<b>56.2%</b>	9.6%	27.4%	17.8%	8.2%	
		45～49歳	72	<b>36</b>	33	27	<b>41</b>	16	21	16	1
		100%	<b>50.0%</b>	45.8%	37.5%	<b>56.9%</b>	22.2%	29.2%	22.2%	1.4%	
		50～54歳	91	<b>46</b>	45	38	<b>50</b>	15	21	20	0
		100%	<b>50.5%</b>	49.5%	41.8%	<b>54.9%</b>	16.5%	23.1%	22.0%	0.0%	
		55～59歳	75	<b>32</b>	31	27	<b>33</b>	4	20	13	3
		100%	<b>42.7%</b>	41.3%	36.0%	<b>44.0%</b>	5.3%	26.7%	17.3%	4.0%	
		60～64歳	95	36	<b>45</b>	37	<b>52</b>	10	17	18	1
		100%	37.9%	<b>47.4%</b>	38.9%	<b>54.7%</b>	10.5%	17.9%	18.9%	1.1%	
		65～69歳	62	<b>34</b>	28	21	<b>29</b>	7	14	10	1
		100%	<b>54.8%</b>	45.2%	33.9%	<b>46.8%</b>	11.3%	22.6%	16.1%	1.6%	
		70歳以上	56	<b>25</b>	24	19	22	1	6	2	5
		100%	<b>44.6%</b>	<b>42.9%</b>	33.9%	39.3%	1.8%	10.7%	3.6%	8.9%	
		小計	893	326	<b>431</b>	310	<b>537</b>	66	249	174	15
		100%	36.5%	<b>48.3%</b>	34.7%	<b>60.1%</b>	7.4%	27.9%	19.5%	1.7%	
		15～19歳	4	0	1	0	0	0	<b>2</b>	<b>1</b>	1
		100%	0.0%	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	
		20～24歳	34	8	<b>21</b>	10	<b>29</b>	2	11	6	0
		100%	23.5%	<b>61.8%</b>	29.4%	<b>85.3%</b>	5.9%	32.4%	17.6%	0.0%	
		25～29歳	58	18	<b>31</b>	16	<b>43</b>	5	20	18	0
		100%	31.0%	<b>53.4%</b>	27.6%	<b>74.1%</b>	8.6%	34.5%	31.0%	0.0%	
		30～34歳	68	23	<b>37</b>	21	<b>47</b>	7	21	17	1
		100%	33.8%	<b>54.4%</b>	30.9%	<b>69.1%</b>	10.3%	30.9%	25.0%	1.5%	
		35～39歳	77	29	<b>42</b>	28	<b>55</b>	7	30	18	0
		100%	37.7%	<b>54.5%</b>	36.4%	<b>71.4%</b>	9.1%	39.0%	23.4%	0.0%	
		40～44歳	119	46	<b>58</b>	44	<b>73</b>	9	30	24	1
		100%	38.7%	<b>48.7%</b>	37.0%	<b>61.3%</b>	7.6%	25.2%	20.2%	0.8%	
		45～49歳	108	44	<b>46</b>	34	<b>60</b>	6	25	20	1
		100%	40.7%	<b>42.6%</b>	31.5%	<b>55.6%</b>	5.6%	23.1%	18.5%	0.9%	
		50～54歳	129	49	<b>73</b>	49	<b>79</b>	15	44	26	2
		100%	38.0%	<b>56.6%</b>	38.0%	<b>61.2%</b>	11.6%	34.1%	20.2%	1.6%	
		55～59歳	111	37	<b>48</b>	41	<b>65</b>	10	25	18	1
		100%	33.3%	<b>43.2%</b>	36.9%	<b>58.6%</b>	9.0%	22.5%	16.2%	0.9%	
		60～64歳	92	38	<b>39</b>	34	<b>50</b>	4	27	18	3
		100%	41.3%	<b>42.4%</b>	37.0%	<b>54.3%</b>	4.3%	29.3%	19.6%	3.3%	
		65～69歳	50	14	<b>22</b>	14	<b>20</b>	0	8	7	2
		100%	28.0%	<b>44.0%</b>	28.0%	<b>40.0%</b>	0.0%	16.0%	14.0%	4.0%	
		70歳以上	42	<b>19</b>	12	<b>18</b>	16	1	6	1	3
		100%	<b>45.2%</b>	28.6%	<b>42.9%</b>	38.1%	2.4%	14.3%	2.4%	7.1%	
非正規の別	正規		919	378	<b>466</b>	339	<b>553</b>	108	263	209	19
		100%	41.1%	<b>50.7%</b>	36.9%	<b>60.2%</b>	11.8%	28.6%	22.7%	2.1%	
	非正規		547	209	<b>262</b>	182	<b>310</b>	31	133	83	9
		100%	38.2%	<b>47.9%</b>	33.3%	<b>56.7%</b>	5.7%	24.3%	15.2%	1.6%	
	自営業他		137	<b>52</b>	38	<b>54</b>	50	21	26	24	8
		100%	<b>38.0%</b>	27.7%	<b>39.4%</b>	36.5%	15.3%	19.0%	17.5%	5.8%	

## 6. 勤め先のICTの導入状況について

### (1) 勤め先のICTシステム・サービスの導入状況

(1) お勤めの事業所で、以下のICTシステム・サービス等は導入されていますか。【○はいくつでも】

勤め先のICTシステム・サービスの導入状況については、「特にない」が44.4%と最も高く、次いで「WEB会議システム」が40.5%、「財務会計のデジタル化」が19.0%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「特にない」、「WEB会議システム」、「財務会計のデジタル化」が上位3位以内となっている。

また、〈男性〉は〈女性〉より「テレワーク」が9.1ポイント高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の〈20～24歳〉、35～44歳、55～64歳の層、〈女性〉の50～59歳の層では「WEB会議システム」が、それ以外の層では「特にない」が、それぞれ最も高くなっている。

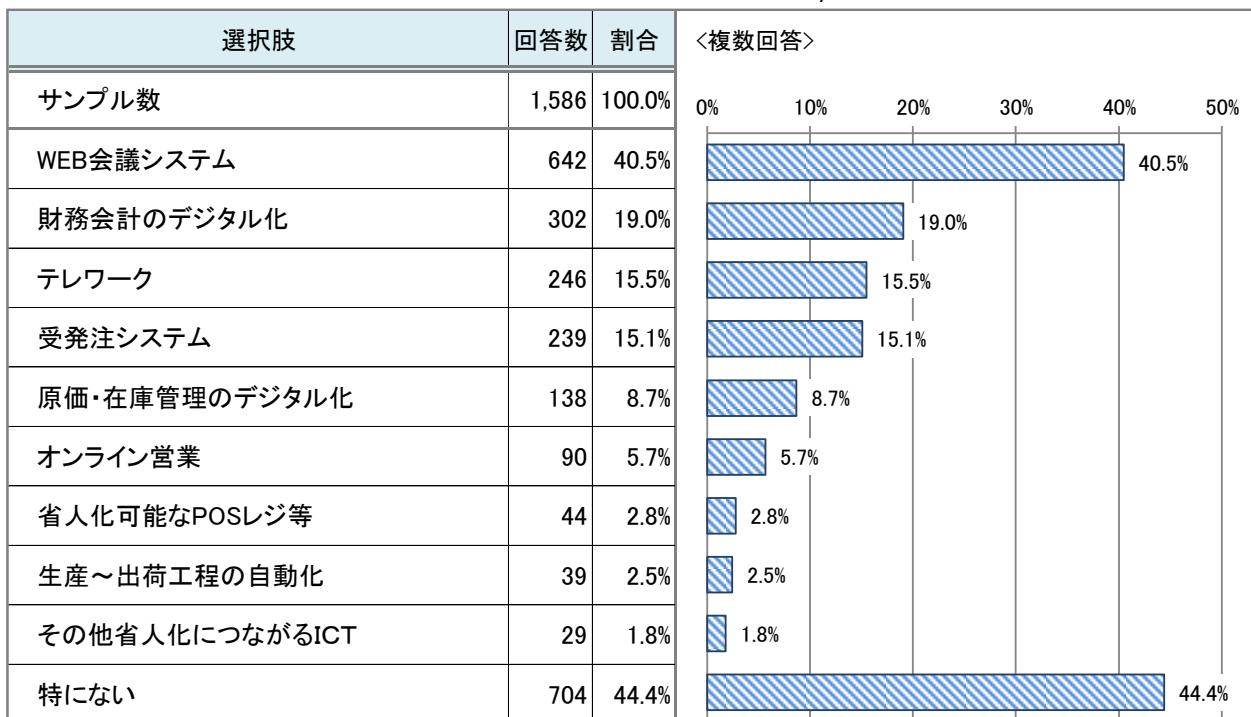
正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「WEB会議システム」が、〈非正規〉、〈自営業他〉では「特にない」がそれぞれ最も高くなっている。

業種別でみると、「WEB会議システム」について〈電気・ガス・熱供給・水道業〉、〈情報通信業〉、〈金融業、保険業〉、〈公務〉で5～9割台となっている。

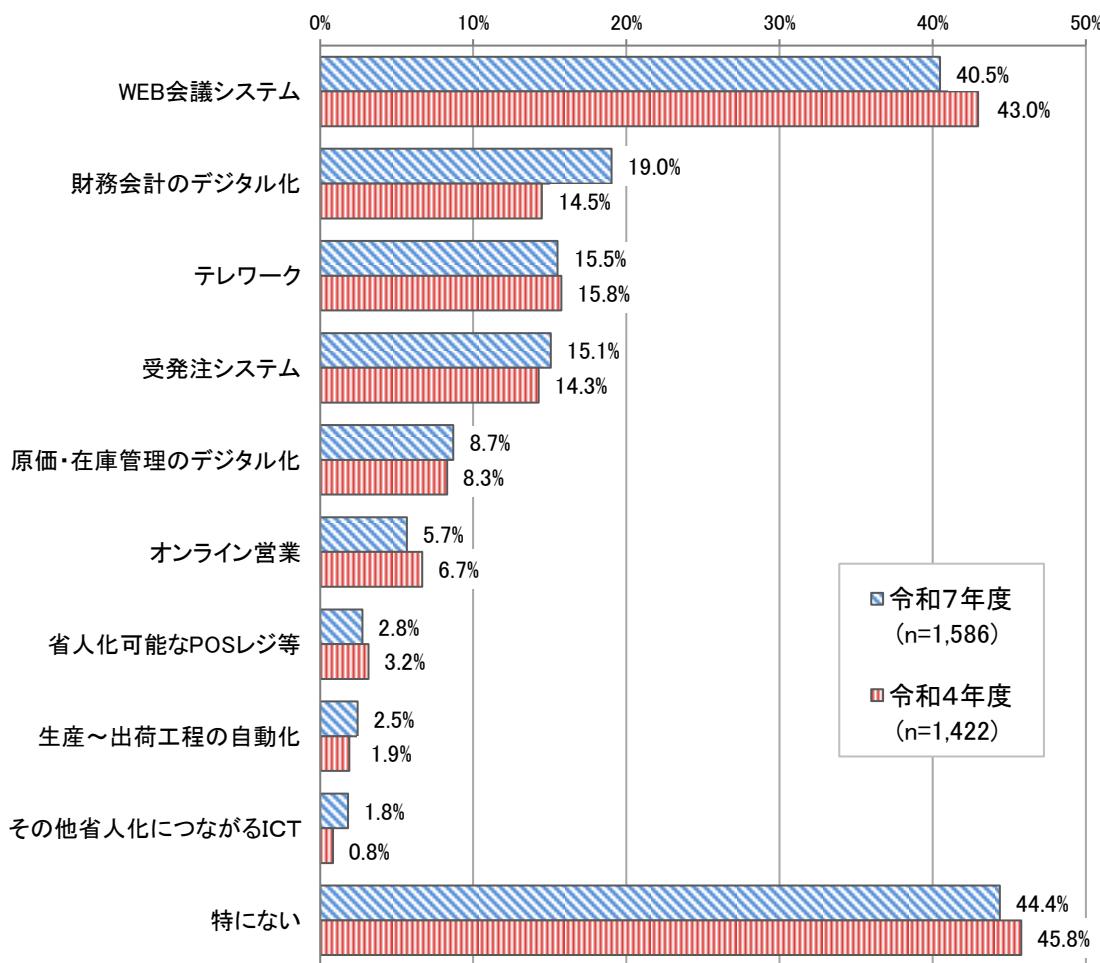
また、〈情報通信業〉では「テレワーク」についても63.4%と他の業種より高くなっている。

一方、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈医療、福祉〉、〈教育、学習支援業〉、〈その他〉では「特にない」が5割台となっている。

#### ■勤め先のICTシステム・サービスの導入状況〔回答数=1,586〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（勤め先のＩＣＴシステム・サービスの導入状況）】  
 ※ ■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	テレワーク	チーム会議システム	オンライン営業	タール化会計のデジ	受発注システム	の原デジ・タル庫化管理	の生自動化出荷工程	PoS人化可能なレジ等	つながる省人化IC化Tに	特にない	
性別・年代別	男性	小計	694	143	298	43	148	113	74	18	14	10	292
		100%	20.6%	42.9%	6.2%	21.3%	16.3%	10.7%	2.6%	2.0%	1.4%	42.1%	
		15～19歳	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		100%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	
		20～24歳	18	3	10	1	3	1	2	0	0	1	5
		100%	16.7%	55.6%	5.6%	16.7%	5.6%	11.1%	0.0%	0.0%	5.6%	27.8%	
		25～29歳	44	12	20	4	9	8	5	4	0	0	22
		100%	27.3%	45.5%	9.1%	20.5%	18.2%	11.4%	9.1%	0.0%	0.0%	50.0%	
		30～34歳	56	14	23	2	10	12	7	1	1	1	25
		100%	25.0%	41.1%	3.6%	17.9%	21.4%	12.5%	1.8%	1.8%	1.8%	44.6%	
		35～39歳	55	16	31	8	9	13	10	5	3	1	14
		100%	29.1%	56.4%	14.5%	16.4%	23.6%	18.2%	9.1%	5.5%	1.8%	25.5%	
		40～44歳	73	12	37	1	14	14	8	2	4	0	25
		100%	16.4%	50.7%	1.4%	19.2%	19.2%	11.0%	2.7%	5.5%	0.0%	34.2%	
		45～49歳	73	14	26	8	13	14	9	1	2	3	35
		100%	19.2%	35.6%	11.0%	17.8%	19.2%	12.3%	1.4%	2.7%	4.1%	47.9%	
		50～54歳	89	16	37	5	19	10	8	0	2	0	40
		100%	18.0%	41.6%	5.6%	21.3%	11.2%	9.0%	0.0%	2.2%	0.0%	44.9%	
		55～59歳	74	15	37	4	19	9	6	2	1	2	30
		100%	20.3%	50.0%	5.4%	25.7%	12.2%	8.1%	2.7%	1.4%	2.7%	40.5%	
		60～64歳	92	25	46	6	29	20	11	2	1	1	29
		100%	27.2%	50.0%	6.5%	31.5%	21.7%	12.0%	2.2%	1.1%	1.1%	31.5%	
		65～69歳	64	11	25	3	14	6	4	1	0	0	30
		100%	17.2%	39.1%	4.7%	21.9%	9.4%	6.3%	1.6%	0.0%	0.0%	46.9%	
		70歳以上	53	4	6	1	9	6	4	0	0	1	35
		100%	7.5%	11.3%	1.9%	17.0%	11.3%	7.5%	0.0%	0.0%	1.9%	66.0%	
	女性	小計	877	101	337	47	150	124	62	18	30	19	407
		100%	11.5%	38.4%	5.4%	17.1%	14.1%	7.1%	2.1%	3.4%	2.2%	46.4%	
		15～19歳	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
		20～24歳	34	3	7	0	3	4	3	0	1	1	21
		100%	8.8%	20.6%	0.0%	8.8%	11.8%	8.8%	0.0%	2.9%	2.9%	61.8%	
		25～29歳	58	9	21	6	7	6	2	0	2	3	27
		100%	15.5%	36.2%	10.3%	12.1%	10.3%	3.4%	0.0%	3.4%	5.2%	46.6%	
		30～34歳	68	8	29	5	8	7	5	2	2	2	32
		100%	11.8%	42.6%	7.4%	11.8%	10.3%	7.4%	2.9%	2.9%	2.9%	47.1%	
		35～39歳	76	10	27	6	16	11	5	3	0	1	35
		100%	13.2%	35.5%	7.9%	21.1%	14.5%	6.6%	3.9%	0.0%	1.3%	46.1%	
		40～44歳	120	13	47	1	14	19	9	3	5	2	54
		100%	10.8%	39.2%	0.8%	11.7%	15.8%	7.5%	2.5%	4.2%	1.7%	45.0%	
		45～49歳	107	8	43	5	23	13	5	0	3	6	47
		100%	7.5%	40.2%	4.7%	21.5%	12.1%	4.7%	0.0%	2.8%	5.6%	43.9%	
		50～54歳	128	16	62	5	22	22	10	5	5	2	53
		100%	12.5%	48.4%	3.9%	17.2%	17.2%	7.8%	3.9%	3.9%	1.6%	41.4%	
		55～59歳	105	16	49	12	26	20	8	1	4	1	40
		100%	15.2%	46.7%	11.4%	24.8%	19.0%	7.6%	1.0%	3.8%	1.0%	38.1%	
		60～64歳	91	12	36	5	16	14	6	2	5	0	42
		100%	13.2%	39.6%	5.5%	17.6%	15.4%	6.6%	2.2%	5.5%	0.0%	46.2%	
		65～69歳	46	3	11	2	10	6	7	1	1	0	26
		100%	6.5%	23.9%	4.3%	21.7%	13.0%	15.2%	2.2%	2.2%	0.0%	56.5%	
		70歳以上	39	2	4	0	4	1	2	1	2	1	26
		100%	5.1%	10.3%	0.0%	10.3%	2.6%	5.1%	2.6%	5.1%	2.6%	66.7%	
非正規の別	正規		908	161	429	61	194	145	89	23	24	18	358
	非正規		100%	17.7%	47.2%	6.7%	21.4%	16.0%	9.8%	2.5%	2.6%	2.0%	39.4%
	自営業他		532	65	182	20	82	81	40	14	19	7	263
			100%	12.2%	34.2%	3.8%	15.4%	15.2%	7.5%	2.6%	3.6%	1.3%	49.4%
			138	20	29	9	25	11	9	2	1	4	79
			100%	14.5%	21.0%	6.5%	18.1%	8.0%	6.5%	1.4%	0.7%	2.9%	57.2%

【業種別（勤め先のＩＣＴシステム・サービスの導入状況）】

※ 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	テレワーク	テ W ム E B 会議 シス	オンライン 営業	タ財 ル務 化会 計の デジ	受発注 シス テム	の原 デ価 ジ・ タル庫 化管 理	の生 自動 化出 荷工 程	P省 O人 S化 レ可 ジ能 等な	つそ なが 他の る省 I人 C化 Tに	特 に な い
業種別	農林水産業	23	1	8	1	6	2	2	0	0	1	11
		100%	4.3%	34.8%	4.3%	26.1%	8.7%	8.7%	0.0%	0.0%	4.3%	47.8%
	鉱業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	建設業	110	19	40	3	25	14	13	4	0	2	51
		100%	17.3%	36.4%	2.7%	22.7%	12.7%	11.8%	3.6%	0.0%	1.8%	46.4%
	製造業	86	15	35	10	15	24	23	8	0	1	32
		100%	17.4%	40.7%	11.6%	17.4%	27.9%	26.7%	9.3%	0.0%	1.2%	37.2%
	電気・ガス・熱供給・ 水道業	36	11	18	3	6	5	0	0	0	0	14
		100%	30.6%	50.0%	8.3%	16.7%	13.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.9%
	情報通信業	41	26	38	5	19	15	9	4	1	2	3
		100%	63.4%	92.7%	12.2%	46.3%	36.6%	22.0%	9.8%	2.4%	4.9%	7.3%
	運輸業、郵便業	69	5	22	3	11	9	7	1	1	2	31
		100%	7.2%	31.9%	4.3%	15.9%	13.0%	10.1%	1.4%	1.4%	2.9%	44.9%
	卸売業、小売業	174	28	77	15	37	63	37	9	13	0	60
		100%	16.1%	44.3%	8.6%	21.3%	36.2%	21.3%	5.2%	7.5%	0.0%	34.5%
	金融業、保険業	49	24	37	12	14	7	4	2	1	1	6
		100%	49.0%	75.5%	24.5%	28.6%	14.3%	8.2%	4.1%	2.0%	2.0%	12.2%
	不動産業、物品販貸 業	21	3	7	4	5	0	0	0	0	1	7
		100%	14.3%	33.3%	19.0%	23.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	33.3%
	宿泊業、飲食サービ ス業	66	3	12	3	5	17	6	0	4	4	34
		100%	4.5%	18.2%	4.5%	7.6%	25.8%	9.1%	0.0%	6.1%	6.1%	51.5%
	医療、福祉	370	17	110	10	43	36	16	4	10	8	214
		100%	4.6%	29.7%	2.7%	11.6%	9.7%	4.3%	1.1%	2.7%	2.2%	57.8%
	教育、学習支援業	120	9	47	4	19	7	1	0	2	4	62
		100%	7.5%	39.2%	3.3%	15.8%	5.8%	0.8%	0.0%	1.7%	3.3%	51.7%
	サービス業	206	25	76	10	44	25	16	2	9	1	97
		100%	12.1%	36.9%	4.9%	21.4%	12.1%	7.8%	1.0%	4.4%	0.5%	47.1%
	公務	143	46	93	4	46	7	1	1	1	2	41
		100%	32.2%	65.0%	2.8%	32.2%	4.9%	0.7%	0.7%	0.7%	1.4%	28.7%
	その他	65	13	21	3	7	8	3	4	2	0	36
		100%	20.0%	32.3%	4.6%	10.8%	12.3%	4.6%	6.2%	3.1%	0.0%	55.4%

## (2) 勤め先でのＩＣＴの導入についての考え方

### (2) お勤めの事業所でのＩＣＴの導入について、どう考えますか。【○はいくつでも】

「勤め先でのＩＣＴの導入についての考え方については、「業務が効率化した／期待できる」が 26.8%と最も高く、次いで「わからない」が 23.8%、「特になし」が 18.1%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉では「業務が効率化した／期待できる」が、〈女性〉では「わからない」が、それぞれ最も高くなっている。

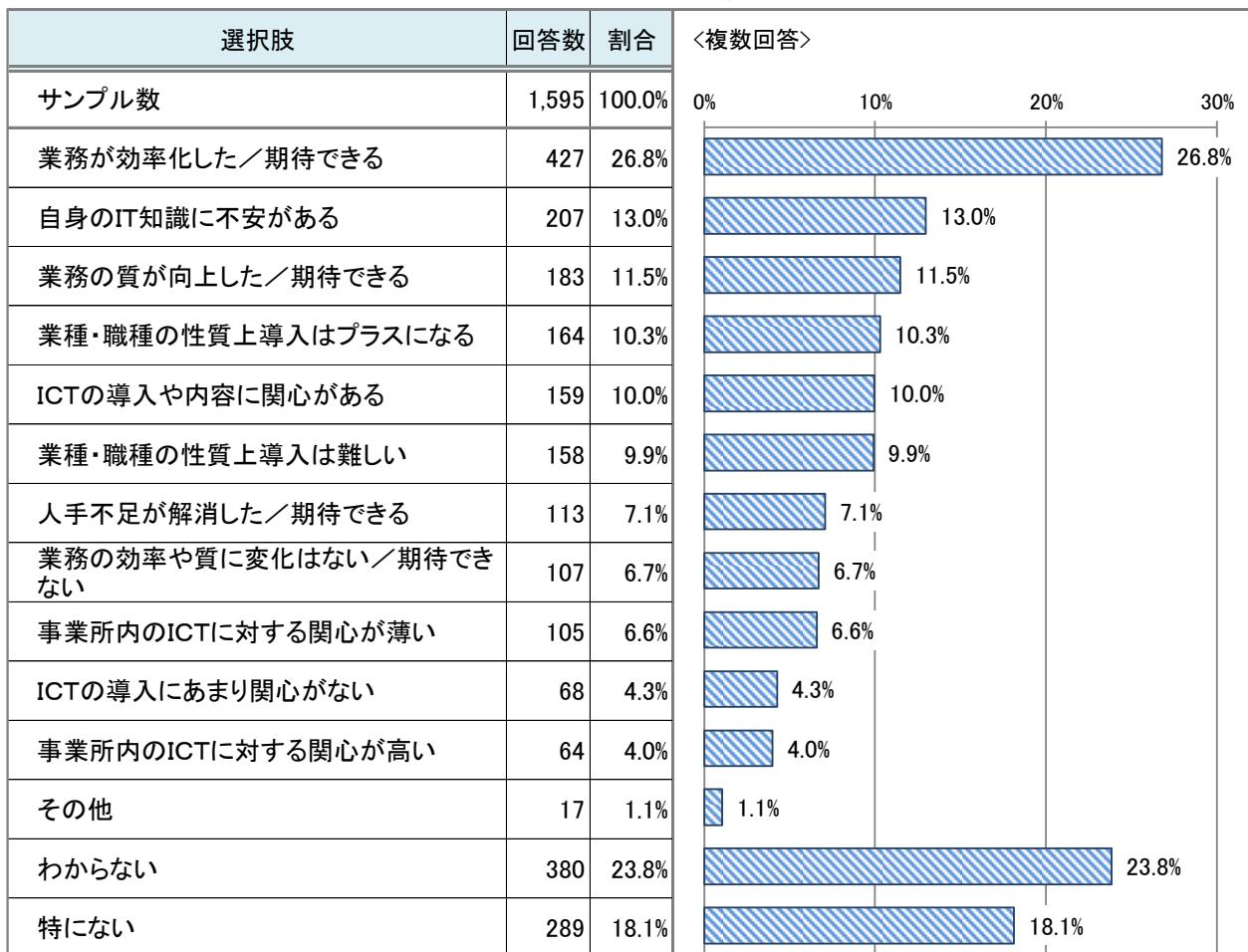
性別・年代別でみると、〈男性〉ではすべての層で「業務が効率化した／期待できる」が上位 2 位以内となっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「業務が効率化した／期待できる」が、〈非正規〉では「わからない」が、〈自営業 他〉では「特になし」が、それぞれ最も高くなっている。

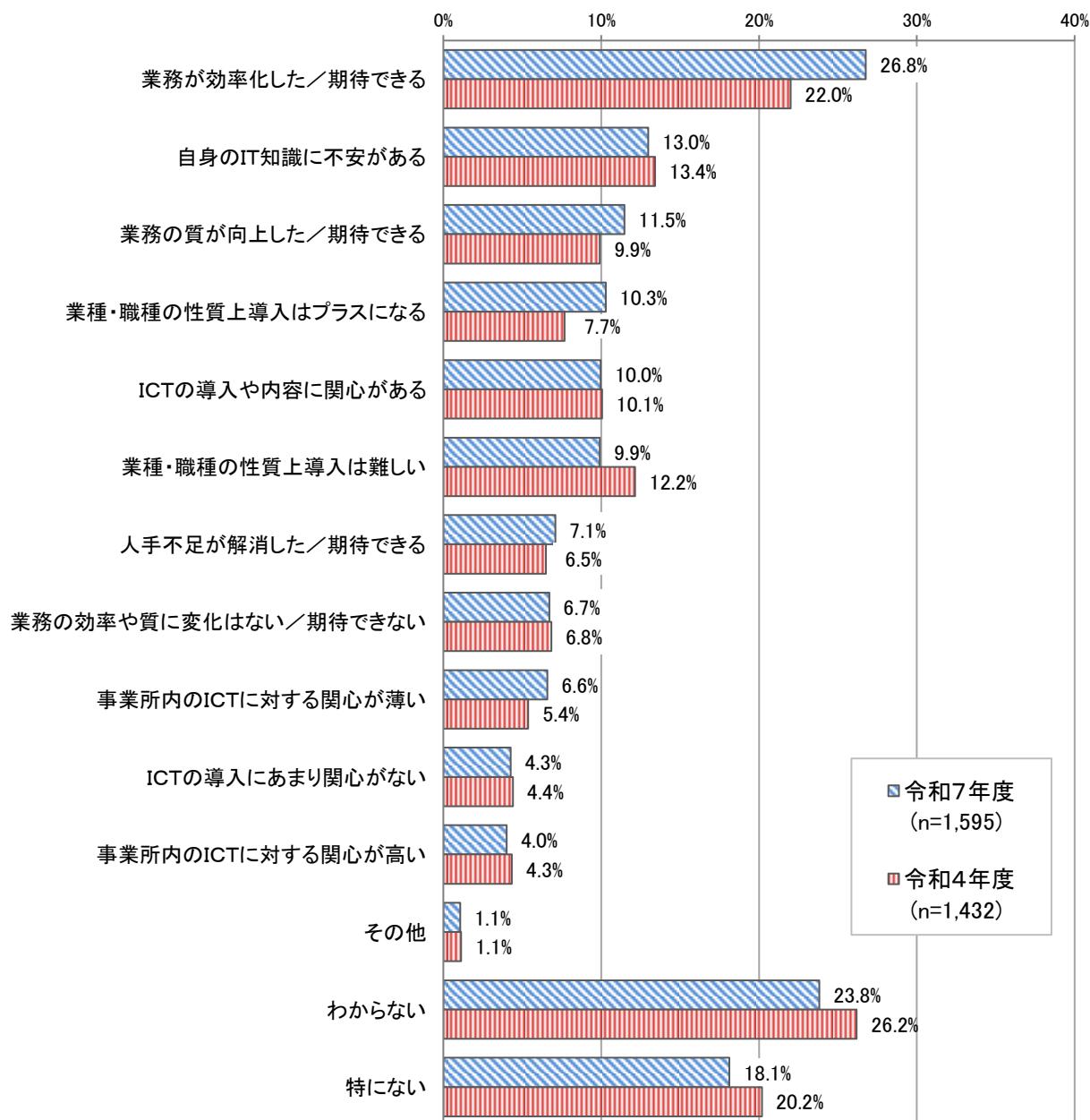
業種別でみると、すべての業種で「業務が効率化した／期待できる」が上位 3 位以内となっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉では「特になし」が 36.9%と他の業種より 11 ポイント以上高くなっている。

#### ■勤め先でのＩＣＴの導入についての考え方 [回答数 = 1,595]



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（勤め先でのICTの導入についての考え方）】

※ ■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	期業務でがき効率化した／	期人待手で不足するが解消した／	期業務での質が向上した／	は業務の／効率化や質に変化した／	開I心CがTあるの導入や内容ににあまり	開I心CがTないの導入にあまり	入業はブラスになる性質上導	入業は種難・しい職種の性質上導	す事業所心内の高ICTに対	す事業所心内の薄ICTに対	が自身のIT知識に不安	その他	わからない	特にない	
性別・年代別	男性	小計	695	189	57	95	54	87	36	79	71	28	52	89	5	127	144
		100%	27.2%		8.2%	13.7%	7.8%	12.5%	5.2%	11.4%	10.2%	4.0%	7.5%	12.8%	0.7%	18.3%	20.7%
		15~19歳	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0
		100%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%
		20~24歳	18	5	0	3	2	4	0	4	0	1	3	2	0	7	1
		100%	27.8%	0.0%	16.7%	11.1%	22.2%	0.0%	22.2%	0.0%	5.6%	16.7%	11.1%	0.0%	38.9%	5.6%	
		25~29歳	44	14	3	7	4	9	2	1	2	1	2	3	0	10	10
		100%	31.8%	6.8%	15.9%	9.1%	20.5%	4.5%	2.3%	4.5%	2.3%	4.5%	6.8%	0.0%	22.7%	22.7%	
		30~34歳	55	14	6	9	8	8	2	4	6	2	5	6	0	13	12
		100%	25.5%	10.9%	16.4%	14.5%	14.5%	3.6%	7.3%	10.9%	3.6%	9.1%	10.9%	0.0%	23.6%	21.8%	
		35~39歳	54	20	6	5	4	7	2	5	4	2	2	5	1	13	5
		100%	37.0%	11.1%	9.3%	7.4%	13.0%	3.7%	9.3%	7.4%	3.7%	3.7%	9.3%	1.9%	24.1%	9.3%	
		40~44歳	73	24	5	10	6	11	3	12	7	4	9	7	1	12	8
		100%	32.9%	6.8%	13.7%	8.2%	15.1%	4.1%	16.4%	9.6%	5.5%	12.3%	9.6%	1.4%	16.4%	11.0%	
		45~49歳	73	16	7	8	9	7	6	7	9	2	5	14	0	10	19
		100%	21.9%	9.6%	11.0%	12.3%	9.6%	8.2%	9.6%	12.3%	2.7%	6.8%	19.2%	0.0%	13.7%	26.0%	
		50~54歳	90	23	4	13	6	9	6	8	12	4	8	12	2	13	15
		100%	25.6%	4.4%	14.4%	6.7%	10.0%	6.7%	8.9%	13.3%	4.4%	8.9%	13.3%	2.2%	14.4%	16.7%	
		55~59歳	73	17	3	11	6	10	8	10	6	5	4	11	1	11	16
		100%	23.3%	4.1%	15.1%	8.2%	13.7%	11.0%	13.7%	8.2%	6.8%	5.5%	15.1%	1.4%	15.1%	21.9%	
		60~64歳	93	28	14	14	7	10	2	11	12	2	8	19	0	12	17
		100%	30.1%	15.1%	15.1%	7.5%	10.8%	2.2%	11.8%	12.9%	2.2%	8.6%	20.4%	0.0%	12.9%	18.3%	
		65~69歳	65	13	4	10	2	9	3	12	9	2	4	4	0	12	20
		100%	20.0%	6.2%	15.4%	3.1%	13.8%	4.6%	18.5%	13.8%	3.1%	6.2%	6.2%	0.0%	18.5%	30.8%	
		70歳以上	54	14	4	5	0	3	2	5	4	3	2	5	0	12	21
		100%	25.9%	7.4%	9.3%	0.0%	5.6%	3.7%	9.3%	7.4%	5.6%	3.7%	9.3%	0.0%	22.2%	38.9%	
	女性	小計	882	237	56	88	51	72	31	83	87	36	52	115	12	246	142
		100%	26.9%	6.3%	10.0%	5.8%	8.2%	3.5%	9.4%	9.9%	4.1%	5.9%	13.0%	1.4%	27.9%	16.1%	
		15~19歳	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		100%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	
		20~24歳	34	7	4	1	0	2	1	1	2	1	1	2	0	13	9
		100%	20.6%	11.8%	2.9%	0.0%	5.9%	2.9%	2.9%	5.9%	2.9%	2.9%	5.9%	0.0%	38.2%	26.5%	
		25~29歳	58	23	2	4	4	7	2	6	4	4	2	6	1	10	11
		100%	39.7%	3.4%	6.9%	6.9%	12.1%	3.4%	10.3%	6.9%	6.9%	3.4%	10.3%	1.7%	17.2%	19.0%	
		30~34歳	68	19	4	7	6	4	3	6	7	1	4	5	0	20	6
		100%	27.9%	5.9%	10.3%	8.8%	5.9%	4.4%	8.8%	10.3%	1.5%	5.9%	7.4%	0.0%	29.4%	8.8%	
		35~39歳	76	23	9	8	6	7	0	5	9	3	5	11	1	24	8
		100%	30.3%	11.8%	10.5%	7.9%	9.2%	0.0%	6.6%	11.8%	3.9%	6.6%	14.5%	1.3%	31.6%	10.5%	
		40~44歳	117	31	13	15	9	9	5	11	4	4	8	14	5	38	19
		100%	26.5%	11.1%	12.8%	7.7%	7.7%	4.3%	9.4%	3.4%	3.4%	6.8%	12.0%	4.3%	32.5%	16.2%	
		45~49歳	107	29	4	8	6	7	6	12	14	3	10	12	0	29	13
		100%	27.1%	3.7%	7.5%	5.6%	6.5%	5.6%	11.2%	13.1%	2.8%	9.3%	11.2%	0.0%	27.1%	12.1%	
		50~54歳	128	34	5	17	4	17	3	14	17	8	5	21	2	31	15
		100%	26.6%	3.9%	13.3%	3.1%	13.3%	2.3%	10.9%	13.3%	6.3%	3.9%	16.4%	1.6%	24.2%	11.7%	
		55~59歳	108	37	4	17	8	7	3	6	11	2	8	17	2	28	15
		100%	34.3%	3.7%	15.7%	7.4%	6.5%	2.8%	5.6%	10.2%	1.9%	7.4%	15.7%	1.9%	25.9%	13.9%	
		60~64歳	93	15	5	4	5	7	6	13	10	5	6	19	1	26	19
		100%	16.1%	5.4%	4.3%	5.4%	7.5%	6.5%	14.0%	10.8%	5.4%	6.5%	20.4%	1.1%	28.0%	20.4%	
		65~69歳	48	12	3	4	1	4	0	6	6	4	1	4	0	14	11
		100%	25.0%	6.3%	8.3%	2.1%	8.3%	0.0%	12.5%	12.5%	8.3%	2.1%	8.3%	0.0%	29.2%	22.9%	
		70歳以上	40	6	1	2	2	0	2	2	3	1	2	4	0	12	15
		100%	15.0%	2.5%	5.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%	7.5%	2.5%	5.0%	10.0%	0.0%	30.0%	37.5%	
非正規の別	正規	905	286	74	121	70	117	39	110	101	51	74	132	11	173	131	
	100%	31.6%	8.2%	13.4%	7.7%	12.9%	4.3%	12.2%	11.2%	5.6%	8.2%	14.6%	1.2%	19.1%	14.5%		
	非正規	541	113	35	46	34	33	24	43	41	11	25	61	6	179	103	
	100%	20.9%	6.5%	8.5%	6.3%	6.1%	4.4%	7.9%	7.6%	2.0%	4.6%	11.3%	1.1%	33.1%	19.0%		
	自営業他	142	27	4	16	3	9	4	10	15	2	5	14	0	25	53	
	100%	19.0%	2.8%	11.3%	2.1%	6.3%	2.8%	7.0%	10.6%	1.4%	3.5%	9.9%	0.0%	17.6%	37.3%		

【業種別（勤め先でのＩＣＴの導入についての考え方）】

※ **■**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	期業務でがき効率化した／	／人期待不足で足りる解消した	／業務期待ので質がる向上した	な化業務のない効率化で質でに変	にIC心率や期待で質にきの導入内容	りIC心率がの導入にあま	導業入は・職種の性質上	導業入は難職種の性質上	対事業所内がIC高いTに	対事業所内がIC高いTに	安自身があるIT知識に不	その他	わからない	特にない
農林水産業		23	4	1	0	1	2	1	2	0	0	5	0	7	4	
	100%	17.4%	4.3%	0.0%	4.3%	8.7%	8.7%	4.3%	8.7%	0.0%	0.0%	21.7%	0.0%	30.4%	17.4%	
鉱業		1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業		110	30	8	9	3	10	5	14	12	5	5	18	3	24	19
	100%	27.3%	7.3%	8.2%	2.7%	9.1%	4.5%	12.7%	10.9%	4.5%	4.5%	16.4%	2.7%	21.8%	17.3%	
製造業		86	25	7	12	5	5	2	6	5	1	2	9	0	27	14
	100%	29.1%	8.1%	14.0%	5.8%	5.8%	2.3%	7.0%	5.8%	1.2%	2.3%	10.5%	0.0%	31.4%	16.3%	
電気・ガス・熱供給・水道業		36	13	3	5	1	2	1	4	4	1	1	3	0	6	9
	100%	36.1%	8.3%	13.9%	2.8%	5.6%	2.8%	11.1%	11.1%	2.8%	2.8%	8.3%	0.0%	16.7%	25.0%	
情報通信業		41	20	7	12	5	11	1	8	4	5	0	4	0	2	4
	100%	48.8%	17.1%	29.3%	12.2%	26.8%	2.4%	19.5%	9.8%	12.2%	0.0%	9.8%	0.0%	4.9%	9.8%	
運輸業、郵便業		69	11	3	7	7	5	4	4	9	0	2	6	0	23	13
	100%	15.9%	4.3%	10.1%	10.1%	7.2%	5.8%	5.8%	13.0%	0.0%	2.9%	8.7%	0.0%	33.3%	18.8%	
卸売業、小売業		176	48	13	19	15	17	12	14	15	6	15	16	0	46	27
	100%	27.3%	7.4%	10.8%	8.5%	9.7%	6.8%	8.0%	8.5%	3.4%	8.5%	9.1%	0.0%	26.1%	15.3%	
金融業、保険業		50	24	7	10	5	5	1	12	3	3	4	15	0	5	2
	100%	48.0%	14.0%	20.0%	10.0%	10.0%	2.0%	24.0%	6.0%	6.0%	8.0%	30.0%	0.0%	10.0%	4.0%	
不動産業、物品販賣業		21	7	3	4	0	1	0	2	0	0	1	1	0	5	5
	100%	33.3%	14.3%	19.0%	0.0%	4.8%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%	0.0%	23.8%	23.8%	
宿泊業、飲食サービス業		65	12	4	5	1	3	2	6	2	1	1	5	1	16	24
	100%	18.5%	6.2%	7.7%	1.5%	4.6%	3.1%	9.2%	3.1%	1.5%	1.5%	7.7%	1.5%	24.6%	36.9%	
医療、福祉		370	84	30	40	22	36	17	32	58	16	36	50	3	103	64
	100%	22.7%	8.1%	10.8%	5.9%	9.7%	4.6%	8.6%	15.7%	4.3%	9.7%	13.5%	0.8%	27.8%	17.3%	
教育、学習支援業		120	40	4	11	11	16	6	16	10	7	5	21	4	17	16
	100%	33.3%	3.3%	9.2%	9.2%	13.3%	5.0%	13.3%	8.3%	5.8%	4.2%	17.5%	3.3%	14.2%	13.3%	
サービス業		208	45	10	22	14	21	6	21	19	8	15	19	4	55	47
	100%	21.6%	4.8%	10.6%	6.7%	10.1%	2.9%	10.1%	9.1%	3.8%	7.2%	9.1%	1.9%	26.4%	22.6%	
公務		143	50	10	24	13	21	8	15	7	7	14	30	2	19	23
	100%	35.0%	7.0%	16.8%	9.1%	14.7%	5.6%	10.5%	4.9%	4.9%	9.8%	21.0%	1.4%	13.3%	16.1%	
その他		69	13	2	3	4	4	1	9	7	4	4	4	0	23	15
	100%	18.8%	2.9%	4.3%	5.8%	5.8%	1.4%	13.0%	10.1%	5.8%	5.8%	5.8%	0.0%	33.3%	21.7%	

### (3) テレワークの活用についての考え方

(3) テレワークの活用についての考えに当てはまるものは何ですか。【○は1つ】

テレワークの活用についての考えについては、「テレワークに不適な業種・職種である」が 59.4%と最も高く、次いで「現在行っていないが今後実施したい」が 9.0%、「テレワークをやりたいが会社に制度がない」が 7.5%の順となっている。

前回調査との比較では、「テレワークに不適な業種・職種である」が 6.2 ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「テレワークに不適な業種・職種である」が最も高くなっているが、〈女性〉では 64.9%と〈男性〉より 12.3 ポイント高くなっている。

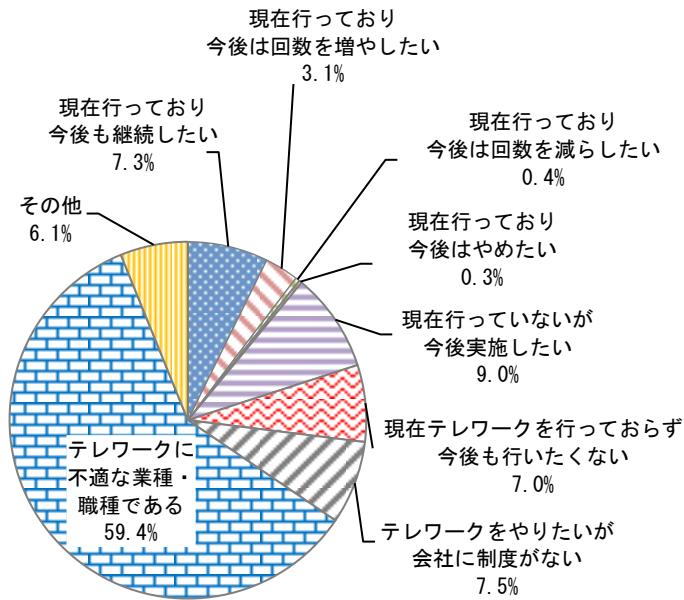
性別・年代別でみると、〈男性〉の〈65～69 歳〉で「現在テレワークを行っておらず今後も行いたくない」が 17.5%と他の層より 5 ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈自営業 他〉で「現在行っており今後も継続したい」が 15.7%と他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

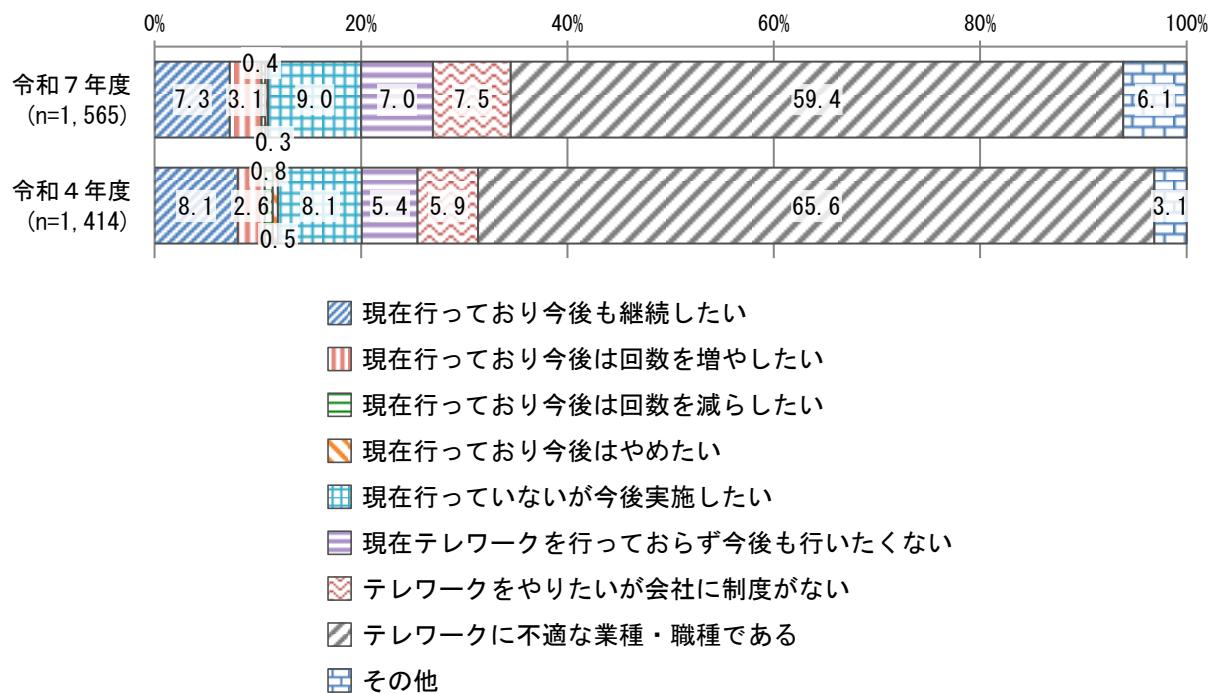
業種別でみると、〈情報通信業〉、〈金融業、保険業〉で「現在行っており今後も継続したい」が 28.6%と他の業種より 14 ポイント以上高くなっている。

また、「テレワークに不適な業種・職種である」について、〈医療、福祉〉、〈宿泊業、飲食サービス業〉、〈農林水産業〉、〈運輸業、郵便業〉、〈卸売業、小売業〉で 6～7 割台となっている。

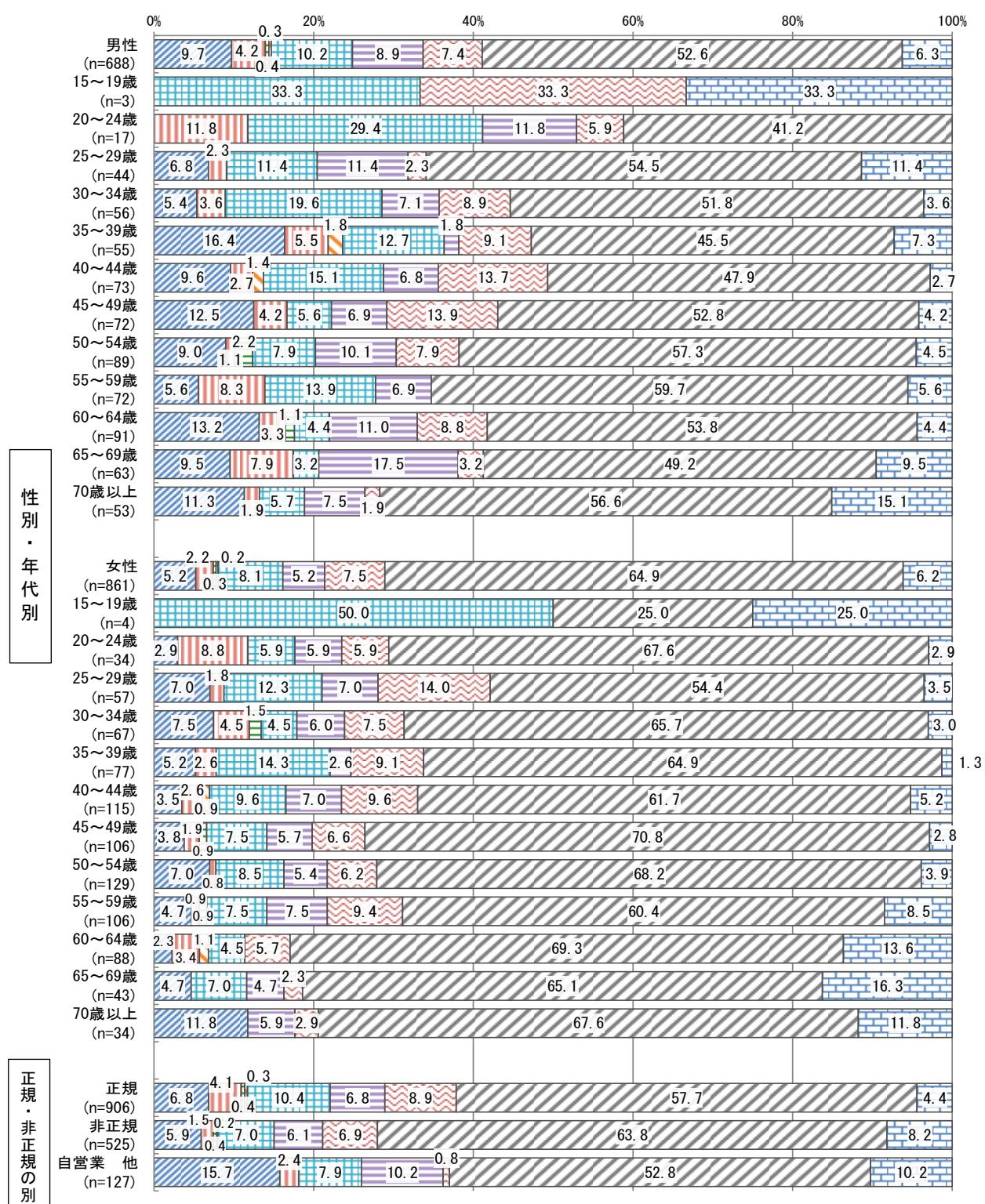
#### ■テレワークの活用についての考え方 [回答数=1,565]



### 【前回調査との比較】

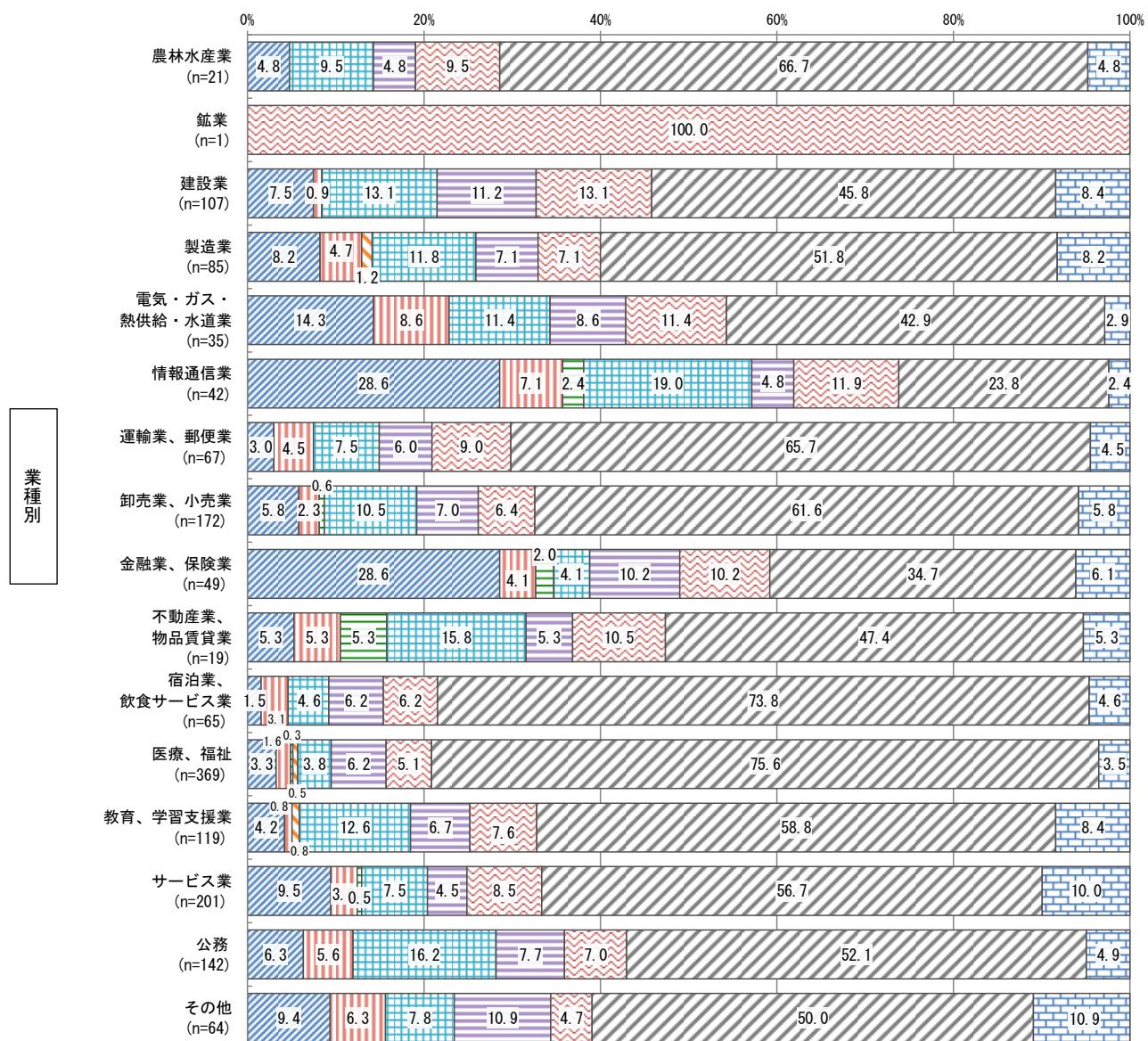


## 【性別・年齢別／正規・非正規の別（テレワークの活用についての考え方）】



- 現在行っており今後も継続したい
- 現在行っており今後は回数を増やしたい
- 現在行っており今後は回数を減らしたい
- 現在行っており今後はやめたい
- 現在行っていないが今後実施したい
- 現在テレワークを行っておらず今後も行いたくない
- テレワークをやりたいが会社に制度がない
- テレワークに不適な業種・職種である
- その他

## 【業種別（テレワークの活用についての考え方）】



- 現在行っており今後も継続したい
- 現在行っており今後は回数を増やしたい
- 現在行っており今後は回数を減らしたい
- 現在行っており今後はやめたい
- 現在行っていないが今後実施したい
- 現在テレワークを行っておらず今後も行いたくない
- テレワークをやりたいが会社に制度がない
- テレワークに不適な業種・職種である
- その他

## 7. 女性の働き方について

### A すべての方が回答

#### (1) 性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況

(1) お勤めの事業所では、性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境が整備されていると思いますか。【○は1つ】

性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況については、「そう思う」が39.5%と最も高く、次いで「ややそう思う」が35.5%、「あまりそう思わない」が17.8%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「そう思う」が最も高く、次いで「ややそう思う」となっている。

また、「そう思う」と「ややそう思う」の合計について、〈男性〉では70.8%、〈女性〉では78.7%となっており、〈女性〉が〈男性〉より7.9ポイント高くなっている。

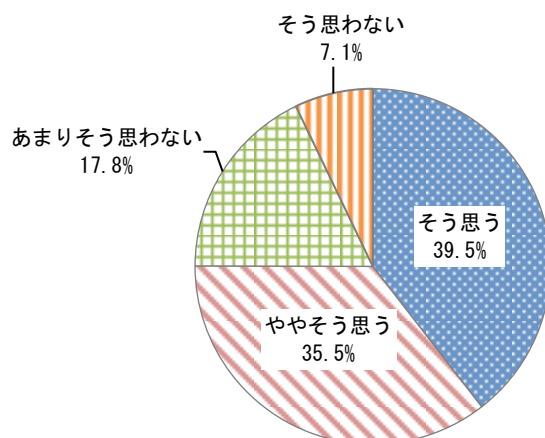
性別・年代別でみると、〈女性〉の〈20～24歳〉で「そう思う」が61.8%と他の層より8ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、すべての層で「そう思う」が最も高くなっている。

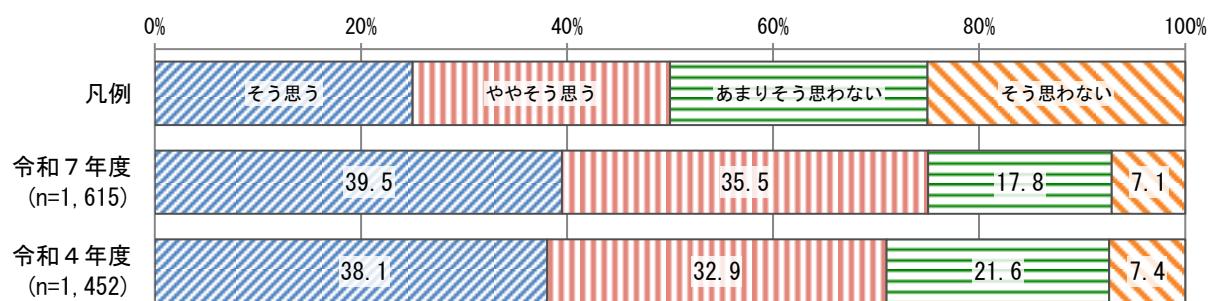
特に、〈自営業 他〉では「そう思う」が52.5%と他の層より13ポイント以上高くなっている。

業種別でみると、〈鉱業〉を除くすべての層で「そう思う」と「ややそう思う」の合計が5割以上となっている。

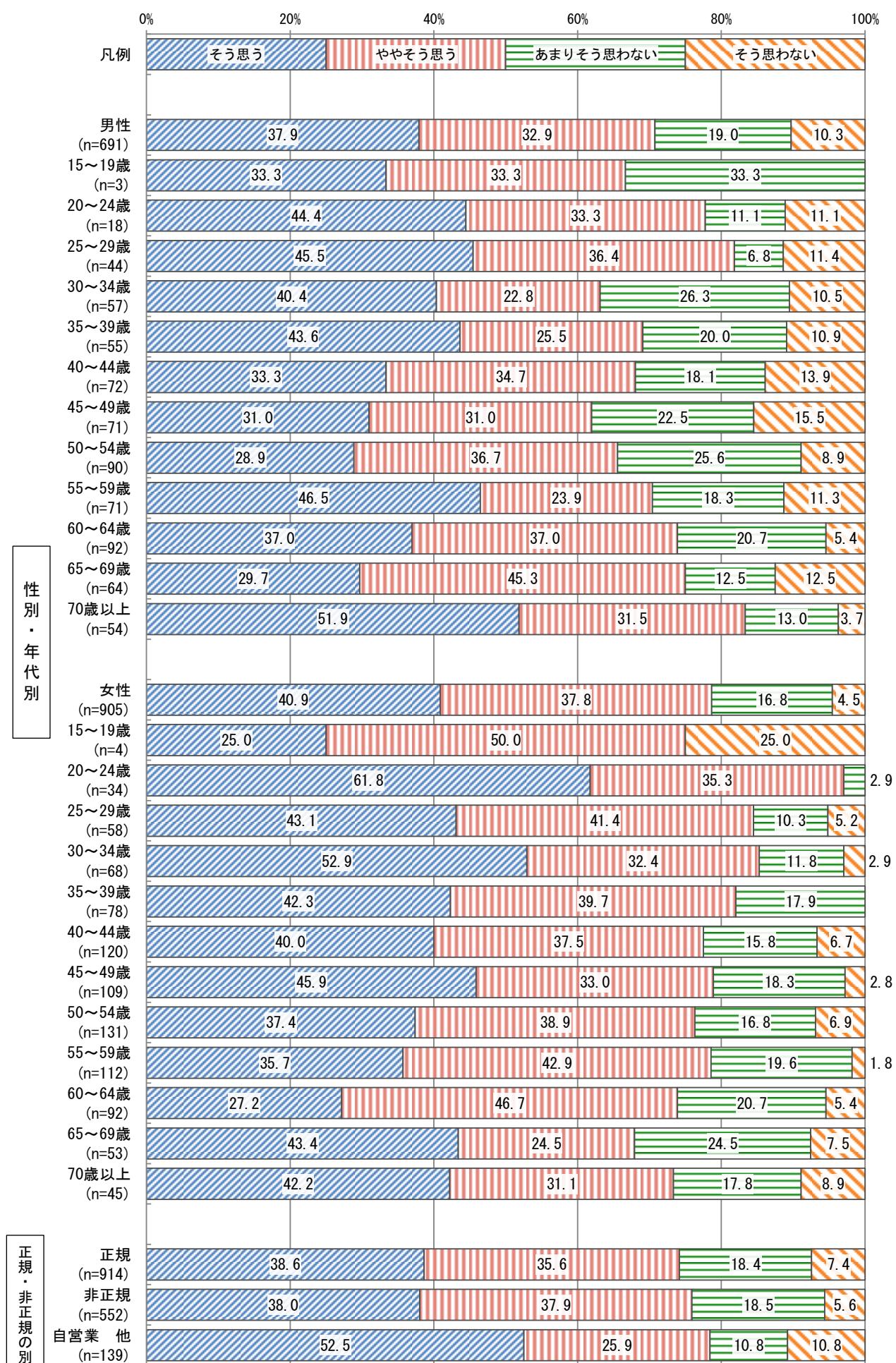
#### ■性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況〔回答数=1,615〕



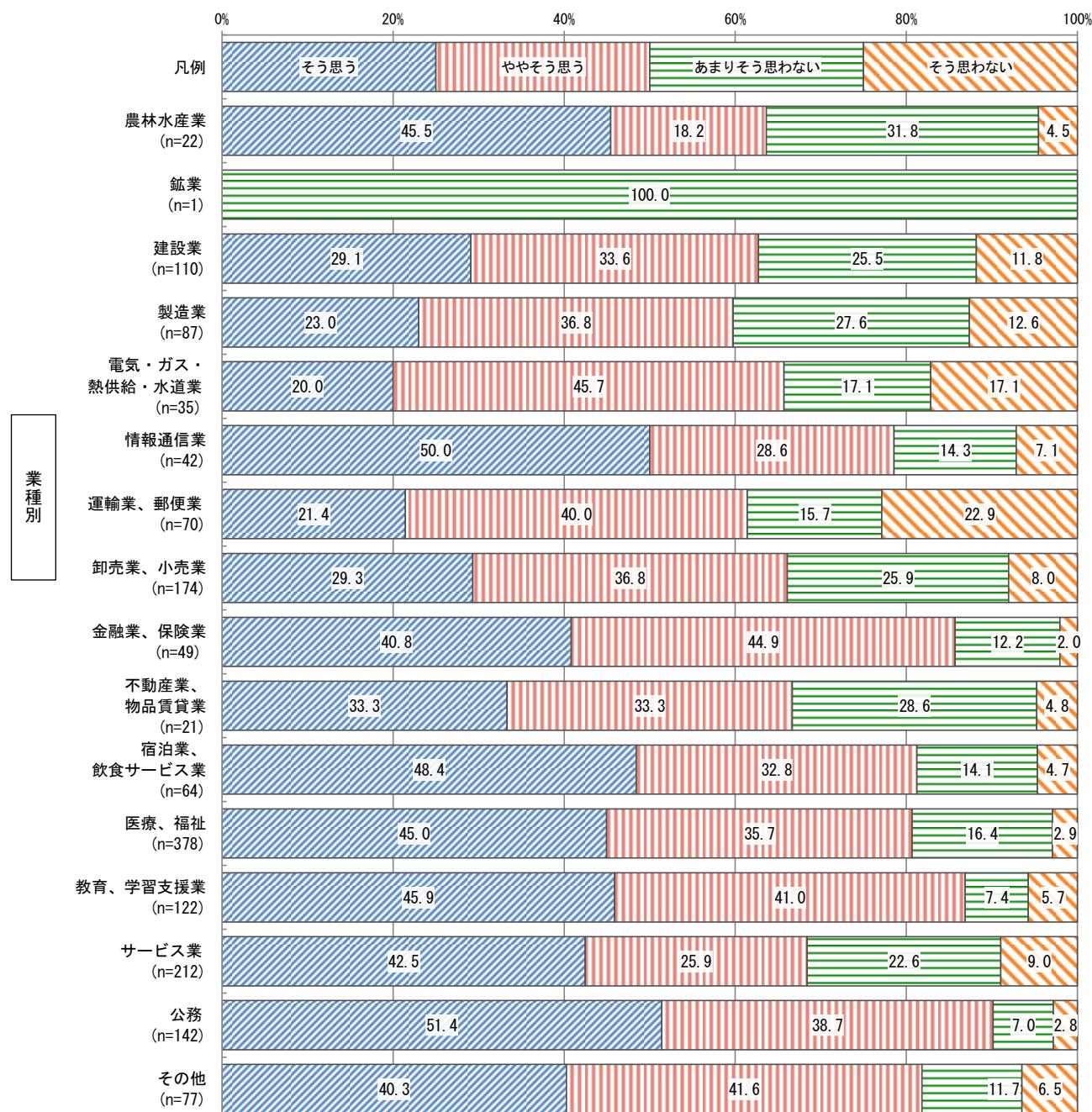
#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別(性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況)】



## 【業種別（性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境の整備状況）】



## (2) 結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なこと

(2) 女性が、結婚や出産の後も仕事を続けられ、男女が性別に関わりなく職場で活躍するためには何が必要だと思いますか。【○はいくつでも】

結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なことについては、「職場内で意識を高めること」が 50.8%と最も高く、次いで「家族の協力や理解が得られること」が 48.1%、「保育サービス等の充実」が 44.9%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉では「職場内で意識を高めること」が、〈女性〉では「家族の協力や理解が得られること」が、それぞれ最も高くなっている。

特に、「家族の協力や理解が得られること」について〈女性〉は〈男性〉より 20.3 ポイント高くなっている。

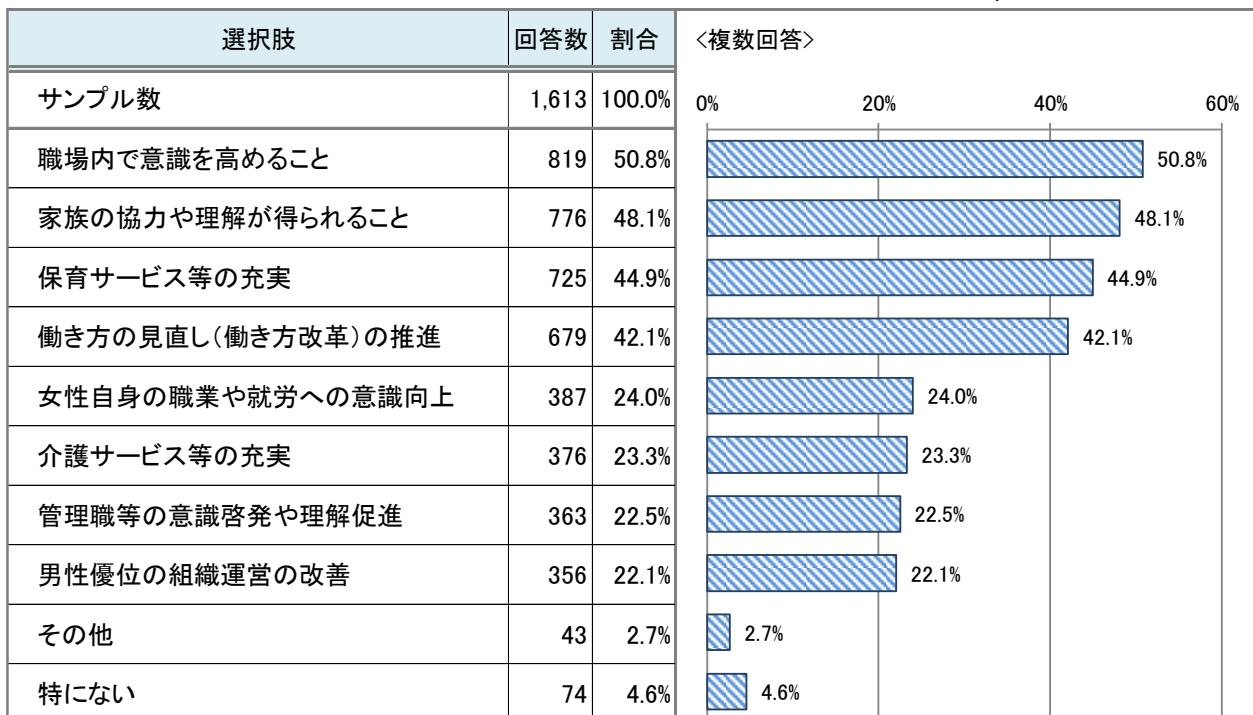
性別・年代別でみると、〈女性〉の〈35～39 歳〉で「保育サービス等の充実」が 80.8%と、〈女性〉の他の層より 23 ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉では「職場内で意識を高めること」が、〈非正規〉、〈自営業他〉では「家族の協力や理解が得られること」が、それぞれ最も高くなっている。

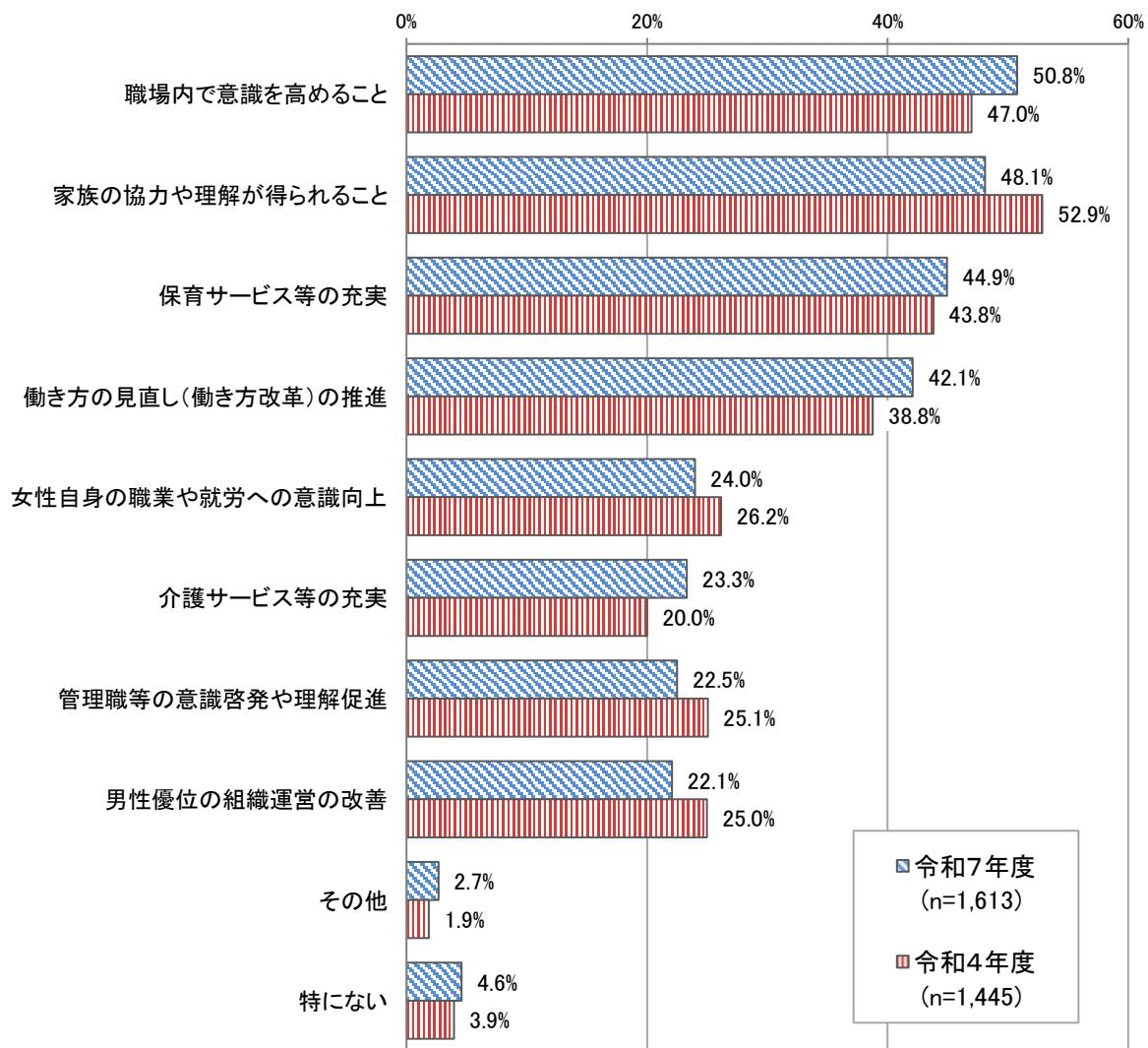
また、〈自営業他〉では、「働き方の見直し（働き方改革）の推進」が 26.6%と他の層より 15 ポイント以上低くなっている。

業種別でみると、16 業種中 15 業種で「家族の協力や理解が得られること」が、13 業種で「職場内で意識を高めること」が、それぞれ上位 3 位以内となっている。

### ■結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なこと〔回答数=1,613〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なこと）】

※ **■**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	高職 め場 る内 で意 識を と解 が族 得の ら協 られ るや こ理	のへ 働き 推進 き方 方の 改見 革直 し	運男 営性 の優 改善 の組 織	の保 充育 充実 サ一 ビス 等	の介 充護 充実 サ一 ビス 等	啓管 理職 理等 の促 意進 識	向や 女性 上就 労自 へ身 の意 職識 業	その 他	特 に な い			
性別・年代別	男性	小計		690	369	252	258	149	273	129	148	188	20	47
		100%		53.5%	36.5%	37.4%	21.6%	39.6%	18.7%	21.4%	27.2%	2.9%	6.8%	
		15～19歳		3	1	0	1	1	3	1	1	1	0	0
		100%		33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
		20～24歳		18	11	6	10	4	8	3	5	5	0	0
		100%		61.1%	33.3%	55.6%	22.2%	44.4%	16.7%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%	
		25～29歳		44	26	15	13	4	14	2	5	9	1	4
		100%		59.1%	34.1%	29.5%	9.1%	31.8%	4.5%	11.4%	20.5%	2.3%	9.1%	
		30～34歳		57	29	27	24	18	35	12	16	18	0	4
		100%		50.9%	47.4%	42.1%	31.6%	61.4%	21.1%	28.1%	31.6%	0.0%	7.0%	
		35～39歳		54	25	20	18	8	25	9	10	16	6	4
		100%		46.3%	37.0%	33.3%	14.8%	46.3%	16.7%	18.5%	29.6%	11.1%	7.4%	
		40～44歳		72	38	37	29	10	31	11	13	14	3	2
		100%		52.8%	51.4%	40.3%	13.9%	43.1%	15.3%	18.1%	19.4%	4.2%	2.8%	
		45～49歳		72	39	29	25	16	30	17	18	19	2	3
		100%		54.2%	40.3%	34.7%	22.2%	41.7%	23.6%	25.0%	26.4%	2.8%	4.2%	
		50～54歳		91	51	29	37	26	31	19	19	26	2	5
		100%		56.0%	31.9%	40.7%	28.6%	34.1%	20.9%	20.9%	28.6%	2.2%	5.5%	
		55～59歳		70	35	24	24	15	27	13	15	20	1	4
		100%		50.0%	34.3%	34.3%	21.4%	38.6%	18.6%	21.4%	28.6%	1.4%	5.7%	
		60～64歳		90	58	24	39	22	31	18	23	25	1	5
		100%		64.4%	26.7%	43.3%	24.4%	34.4%	20.0%	25.6%	27.8%	1.1%	5.6%	
		65～69歳		65	31	26	25	16	21	12	13	19	1	10
		100%		47.7%	40.0%	38.5%	24.6%	32.3%	18.5%	20.0%	29.2%	1.5%	15.4%	
		70歳以上		54	25	15	13	9	17	12	10	16	3	6
		100%		46.3%	27.8%	24.1%	16.7%	31.5%	22.2%	18.5%	29.6%	5.6%	11.1%	
	女性	小計		905	444	514	409	203	441	242	209	193	22	26
		100%		49.1%	56.8%	45.2%	22.4%	48.7%	26.7%	23.1%	21.3%	2.4%	2.9%	
		15～19歳		4	1	2	2	1	0	1	0	1	0	0
		100%		25.0%	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
		20～24歳		33	19	15	16	8	16	9	11	6	0	2
		100%		57.6%	45.5%	48.5%	24.2%	48.5%	27.3%	33.3%	18.2%	0.0%	6.1%	
		25～29歳		58	34	28	35	13	33	14	20	9	2	0
		100%		58.6%	48.3%	60.3%	22.4%	56.9%	24.1%	34.5%	15.5%	3.4%	0.0%	
		30～34歳		68	31	36	39	15	39	14	15	15	2	1
		100%		45.6%	52.9%	57.4%	22.1%	57.4%	20.6%	22.1%	22.1%	2.9%	1.5%	
		35～39歳		78	32	49	36	19	63	25	24	15	2	1
		100%		41.0%	62.8%	46.2%	24.4%	80.8%	32.1%	30.8%	19.2%	2.6%	1.3%	
		40～44歳		120	59	64	59	26	60	26	27	24	3	2
		100%		49.2%	53.3%	49.2%	21.7%	50.0%	21.7%	22.5%	20.0%	2.5%	1.7%	
		45～49歳		108	54	74	41	29	48	30	25	22	0	2
		100%		50.0%	68.5%	38.0%	26.9%	44.4%	27.8%	23.1%	20.4%	0.0%	1.9%	
		50～54歳		133	62	76	59	31	55	35	30	30	8	3
		100%		46.6%	57.1%	44.4%	23.3%	41.4%	26.3%	22.6%	22.6%	6.0%	2.3%	
		55～59歳		112	65	65	49	24	51	38	24	28	2	2
		100%		58.0%	58.0%	43.8%	21.4%	45.5%	33.9%	21.4%	25.0%	1.8%	1.8%	
		60～64歳		95	52	51	35	25	44	26	18	22	2	5
		100%		54.7%	53.7%	36.8%	26.3%	46.3%	27.4%	18.9%	23.2%	2.1%	5.3%	
		65～69歳		52	17	30	21	7	20	13	12	11	1	4
		100%		32.7%	57.7%	40.4%	13.5%	38.5%	25.0%	23.1%	21.2%	1.9%	7.7%	
		70歳以上		43	17	23	16	5	12	11	3	10	0	4
		100%		39.5%	53.5%	37.2%	11.6%	27.9%	25.6%	7.0%	23.3%	0.0%	9.3%	
非正規の別	正規		914	486	430	407	211	428	217	222	233	28	31	
	100%		53.2%	47.0%	44.5%	23.1%	46.8%	23.7%	24.3%	25.5%	3.1%	3.4%		
	非正規		547	273	275	229	116	238	130	114	126	8	31	
	100%		49.9%	50.3%	41.9%	21.2%	43.5%	23.8%	20.8%	23.0%	1.5%	5.7%		
非正規の別	自営業他		143	57	69	38	26	57	27	23	26	7	11	
	100%		39.9%	48.3%	26.6%	18.2%	39.9%	18.9%	16.1%	18.2%	4.9%	7.7%		

【業種別（結婚・出産後も性別に関わりなく活躍するために必要なこと）】

※ **■**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	る職場 ことと で意識 を高め	得家 ら族 れの 協 力と 理 解が き	働き 方き 改 革の （見 直 し 推 進 へ 働 き）	の男 改 善 優 位の 組織 運 営	実保 育サ ー ビス 等の 充	実介 護サ ー ビス 等の 充	や管 理解 職促 進の 意 識啓 発	労女 へ性 の自 意 識の 向 職 上業 や 就	その 他	特 に な い
業 種 別	農林水産業	22	12	8	8	4	7	4	7	5	0	1
		100%	54.5%	36.4%	36.4%	18.2%	31.8%	18.2%	31.8%	22.7%	0.0%	4.5%
	鉱業	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
		100%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	建設業	112	69	56	43	29	43	24	24	26	1	7
		100%	61.6%	50.0%	38.4%	25.9%	38.4%	21.4%	21.4%	23.2%	0.9%	6.3%
	製造業	85	32	38	36	21	45	24	22	17	1	7
		100%	37.6%	44.7%	42.4%	24.7%	52.9%	28.2%	25.9%	20.0%	1.2%	8.2%
	電気・ガス・熱供給・ 水道業	36	20	19	16	8	15	6	7	11	1	2
		100%	55.6%	52.8%	44.4%	22.2%	41.7%	16.7%	19.4%	30.6%	2.8%	5.6%
	情報通信業	42	25	22	18	9	22	14	8	12	3	1
		100%	59.5%	52.4%	42.9%	21.4%	52.4%	33.3%	19.0%	28.6%	7.1%	2.4%
	運輸業、郵便業	70	35	30	20	22	27	15	16	19	2	4
		100%	50.0%	42.9%	28.6%	31.4%	38.6%	21.4%	22.9%	27.1%	2.9%	5.7%
	卸売業、小売業	174	89	73	69	36	65	35	36	43	3	8
		100%	51.1%	42.0%	39.7%	20.7%	37.4%	20.1%	20.7%	24.7%	1.7%	4.6%
	金融業、保険業	49	30	24	17	14	21	12	12	14	1	2
		100%	61.2%	49.0%	34.7%	28.6%	42.9%	24.5%	24.5%	28.6%	2.0%	4.1%
	不動産業、物品販貸 業	21	8	5	4	5	8	4	4	5	2	2
		100%	38.1%	23.8%	19.0%	23.8%	38.1%	19.0%	19.0%	23.8%	9.5%	9.5%
	宿泊業、飲食サービ ス業	65	28	32	36	11	26	12	14	12	1	1
		100%	43.1%	49.2%	55.4%	16.9%	40.0%	18.5%	21.5%	18.5%	1.5%	1.5%
	医療、福祉	376	175	197	178	65	195	105	105	81	12	11
		100%	46.5%	52.4%	47.3%	17.3%	51.9%	27.9%	27.9%	21.5%	3.2%	2.9%
	教育、学習支援業	122	71	52	56	25	62	23	20	26	4	5
		100%	58.2%	42.6%	45.9%	20.5%	50.8%	18.9%	16.4%	21.3%	3.3%	4.1%
	サービス業	212	105	107	84	53	85	45	42	56	6	12
		100%	49.5%	50.5%	39.6%	25.0%	40.1%	21.2%	19.8%	26.4%	2.8%	5.7%
	公務	142	82	69	71	34	67	31	33	41	5	3
		100%	57.7%	48.6%	50.0%	23.9%	47.2%	21.8%	23.2%	28.9%	3.5%	2.1%
	その他	76	36	38	19	16	32	18	11	17	1	7
		100%	47.4%	50.0%	25.0%	21.1%	42.1%	23.7%	14.5%	22.4%	1.3%	9.2%

### (3) 働くうえで、女性は男性よりも不利だと思うか

(3) 働くうえで、女性であることは男性よりも不利だと思いますか。※男性の方もお答えください【○は1つ】

働くうえで、女性は男性よりも不利だと思うかについては、「ややそう思う」が 32.9%と最も高く、次いで「あまりそう思わない」が 25.5%、「そう思う」が 21.8%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

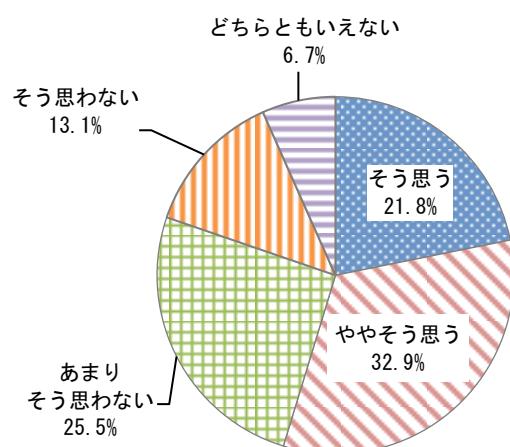
性別でみると、「そう思う」について〈女性〉が〈男性〉を 9.0 ポイント上回り、「そう思わない」について〈男性〉が〈女性〉を 9.6 ポイント上回っている。

性別・年代別でみると、「そう思う」と「ややそう思う」の合計について、〈15～19 歳〉と 65 歳以上を除くすべての層で同じ年齢層同士では〈女性〉が〈男性〉より高くなっている。

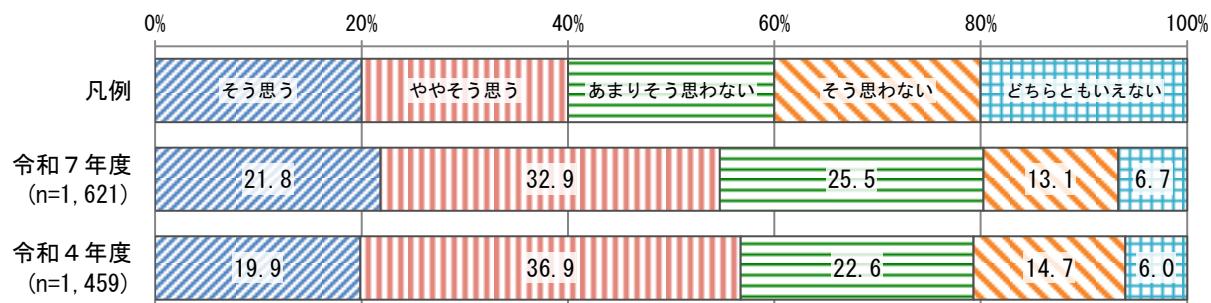
正規・非正規の別でみると、「そう思う」と「ややそう思う」の合計について、〈正規〉で 53.8%、〈非正規〉で 56.9%、〈自営業 他〉で 51.7% となっている。

また、〈自営業 他〉では、「あまりそう思わない」が他の層より 5 ポイント以上低く、「そう思わない」が他の層より 5 ポイント以上高くなっている。

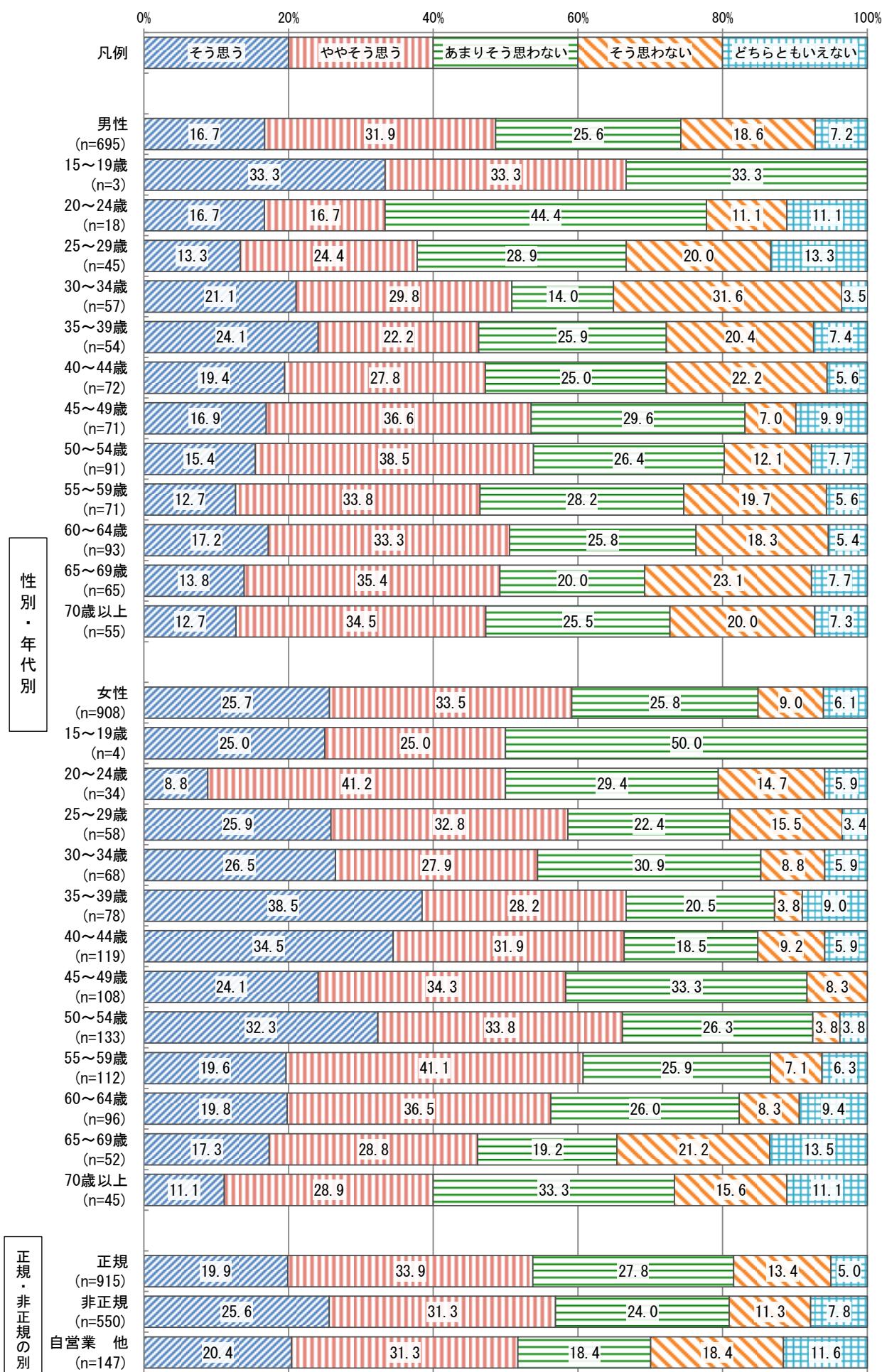
#### ■働くうえで、女性は男性よりも不利だと思うか [回答数=1,621]



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（働くうえで、女性は男性よりも不利だと思うか）】



#### (4) 不利だと思う理由（不利だと思う方のみ）

(4) 不利だと思う一番の理由は何ですか。【○は1つ】

不利だと思う理由については、「出産後に仕事を続けにくい」が 46.7%と最も高く、次いで「業務が限られる」が 16.6%、「給与・待遇に差を感じる」が 15.9%の順となっている。

前回調査との比較では、「出産後に仕事を続けにくい」が 9.8 ポイント、「業務が限られる」が 10.6 ポイント、それぞれ増加し、「結婚後に仕事を続けにくい」が 15.1 ポイント、「昇進が難しい」が 10.0 ポイント、「給与・待遇に差を感じる」が 6.7 ポイント、それぞれ減少している。

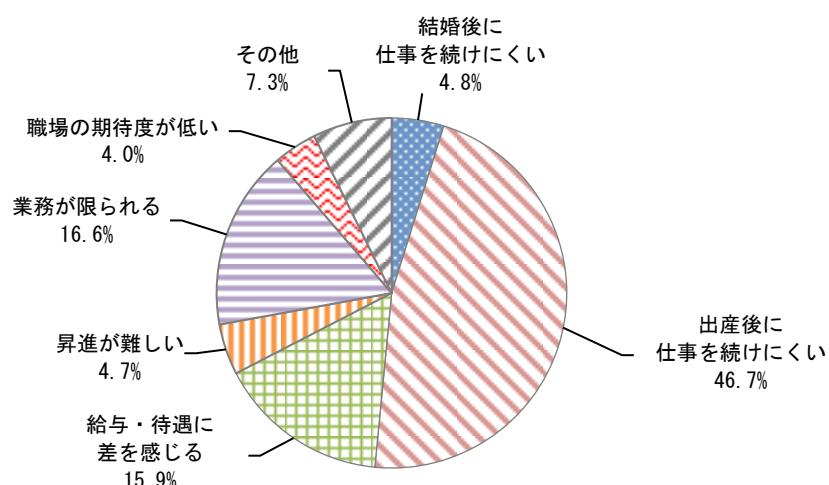
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「出産後に仕事を続けにくい」の割合が最も高いが、〈男性〉では「業務が限られる」が 25.3%と〈女性〉より 14.2 ポイント高く、〈女性〉では「給与・待遇に差を感じる」が 19.5%と〈男性〉より 9.3 ポイント高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の〈15～19 歳〉、〈50～54 歳〉、〈65～69 歳〉で「業務が限られる」が、〈男性〉の〈20～24 歳〉でサンプル数が限られるが「出産後に仕事を続けにくい」と「その他」が、〈女性〉の〈15～19 歳〉でサンプル数が限られるが「出産後に仕事を続けにくい」と「給与・待遇に差を感じる」が、〈女性〉の〈70 歳以上〉で「給与・待遇に差を感じる」が、それ以外の層で「出産後に仕事を続けにくい」が、それぞれ最も高くなっている。

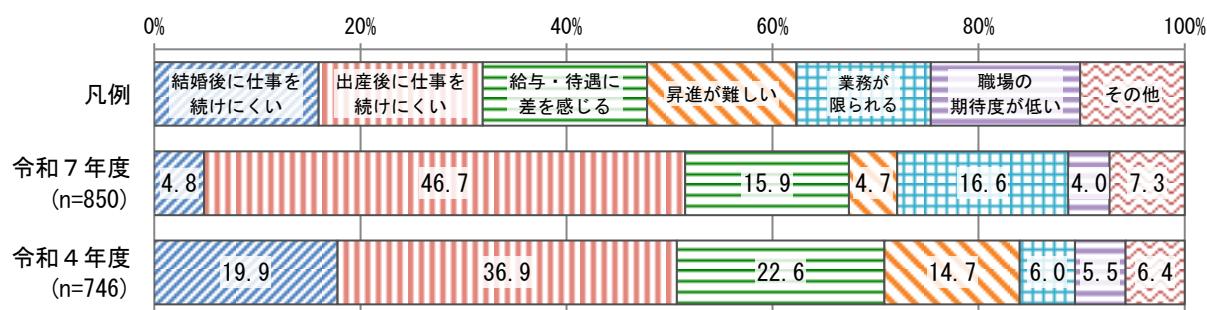
正規・非正規の別でみると、すべての層で「出産後に仕事を続けにくい」の割合が最も高くなっている。

また、〈非正規〉では「給与・待遇に差を感じる」が、他の層より 8 ポイント以上高くなっている。

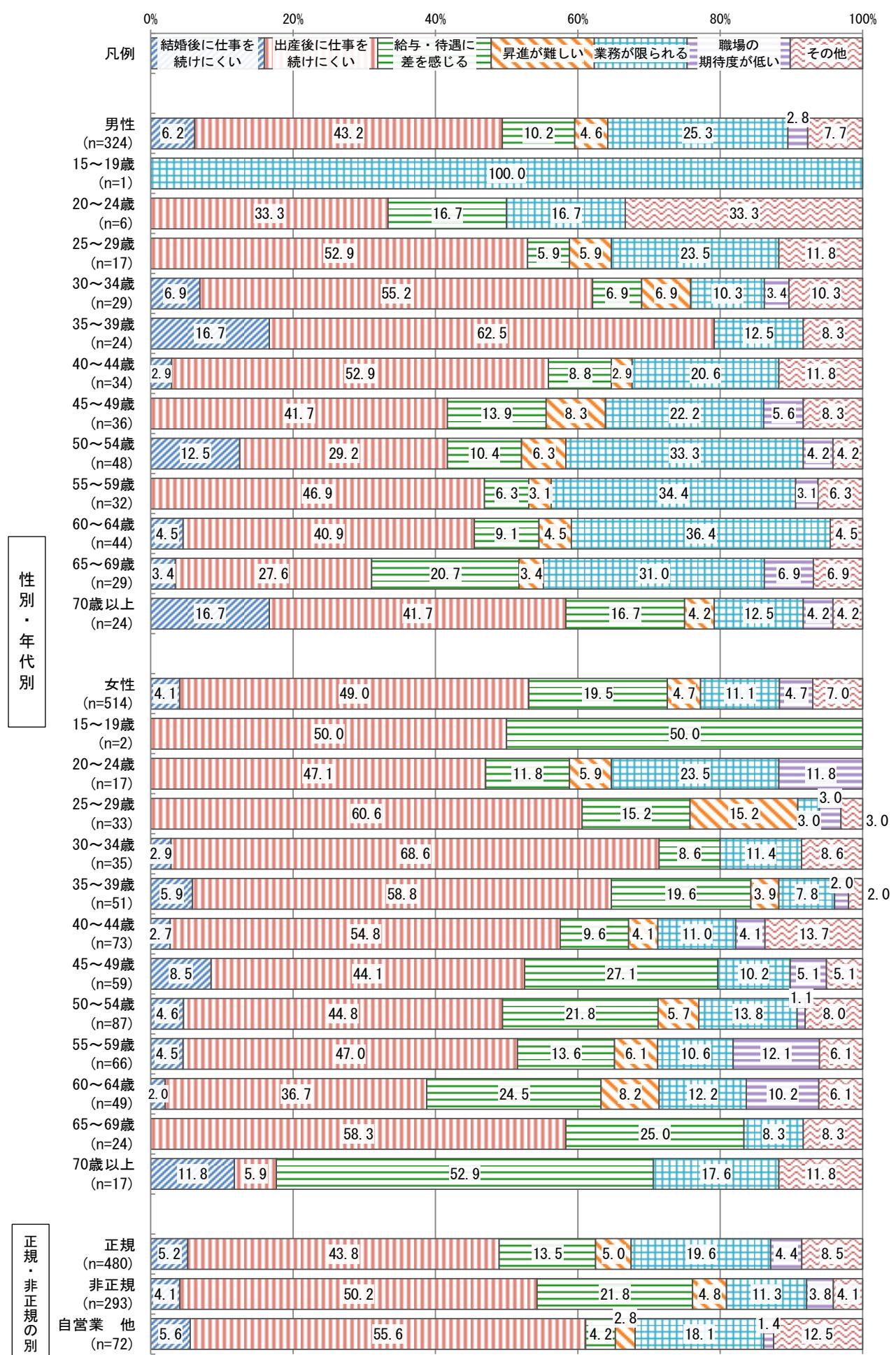
#### ■不利だと思う理由（不利だと思う方のみ）〔回答数=850〕



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（不利だと思う理由（不利だと思う方のみ））】



## B 男性のみ回答

### (1) 育児休業の取得意向

(1) あなたは、育児休業を取得したいと思いますか。(年齢や婚姻状況にかかわらず、すべての男性がご回答ください。)【○は1つ】

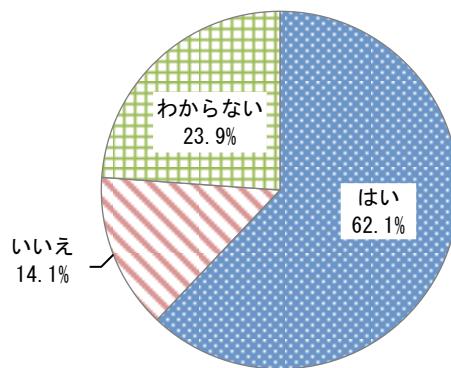
育児休業の取得意向については、「はい」が 62.1%と最も高く、次いで「わからない」が 23.9%、「いいえ」が 14.1%の順となっている。

前回調査との比較では、「はい」が 7.9 ポイント増加、「いいえ」が 10.1 ポイント減少している。

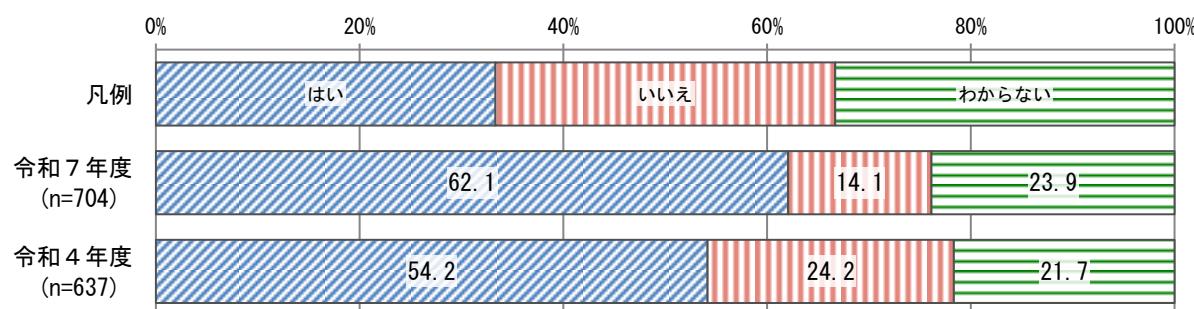
年代別でみると、54 歳以下の層では年齢層が上がるにつれて「はい」の割合が低くなる傾向が見られる。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉で「はい」が 67.2%と他の層より 15 ポイント以上高く、「わからない」が 19.3%と 12 ポイント以上低くなっている。

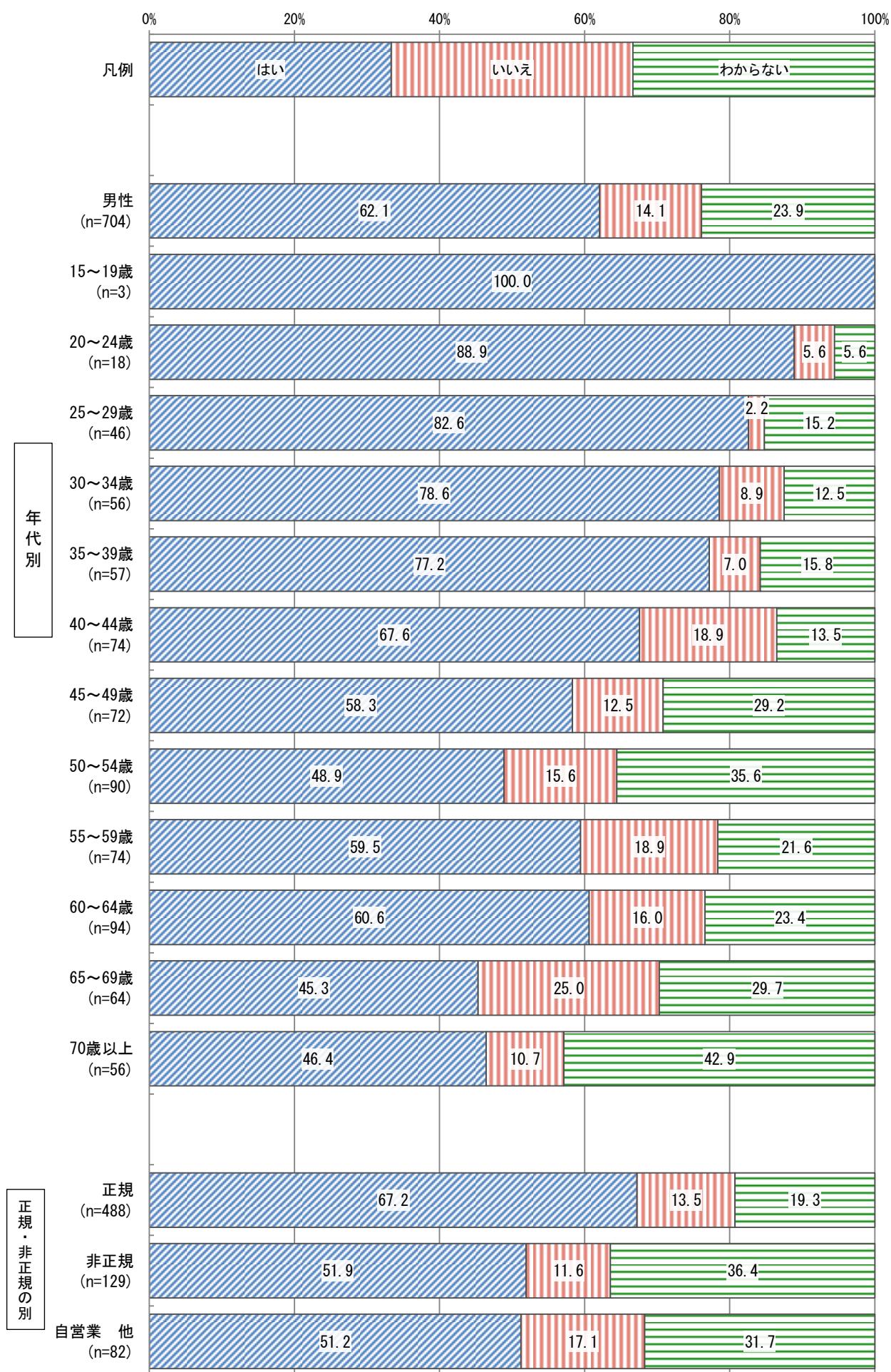
#### ■育児休業の取得意向 (回答数=704)



#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（育児休業の取得意向）】



## (2) 育児休業を取得したくない理由

(2) 育児休業を取得したいと思わない理由は何ですか。【○はいくつでも】

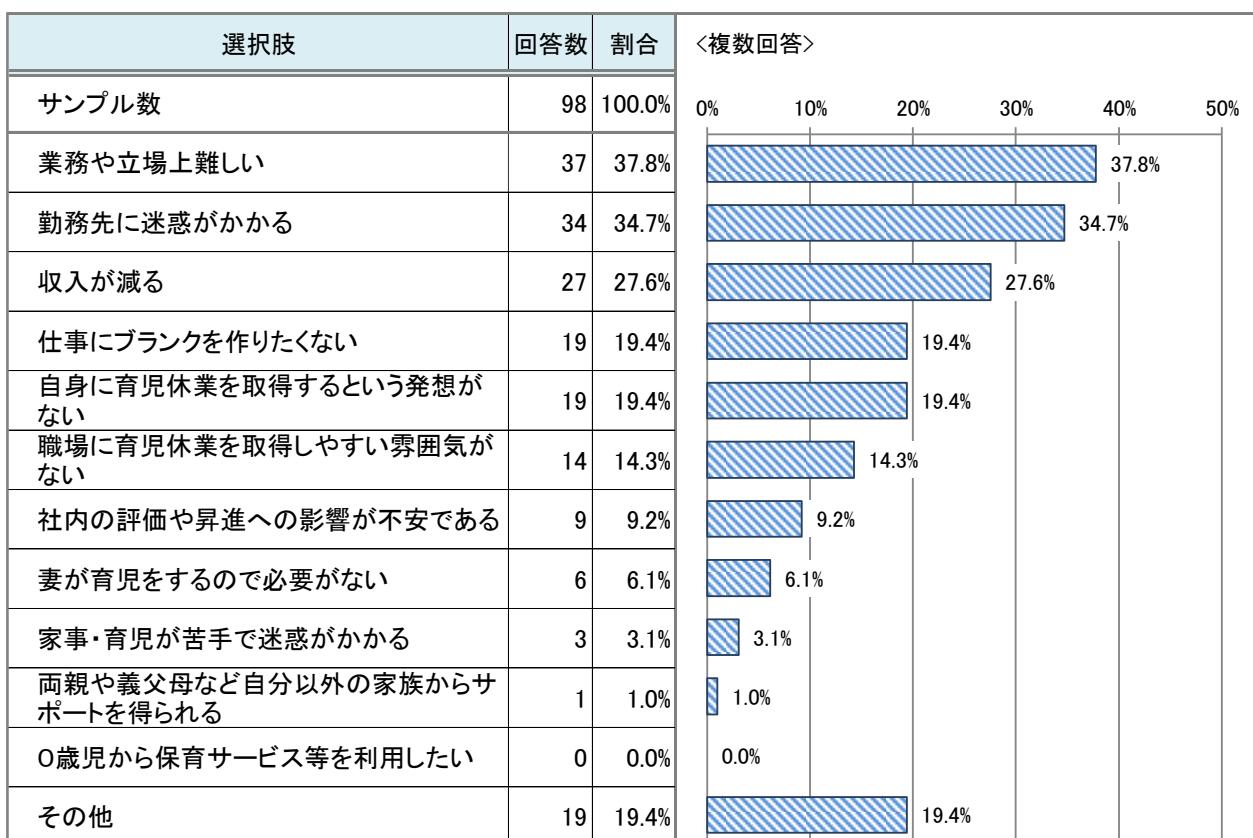
育児休業を取得したくない理由については、「業務や立場上難しい」が37.8%と最も高く、次いで「勤務先に迷惑がかかる」が34.7%、「収入が減る」が27.6%の順となっている。

前回調査との比較では、「両親や義父母など自分以外の家族からサポートが得られる」が6.9ポイント、「収入が減る」、「家事・育児が苦手で迷惑がかかる」が6.2ポイント、「勤務先に迷惑がかかる」が5.0ポイント、それぞれ減少し、「その他」が9.5ポイント増加している。

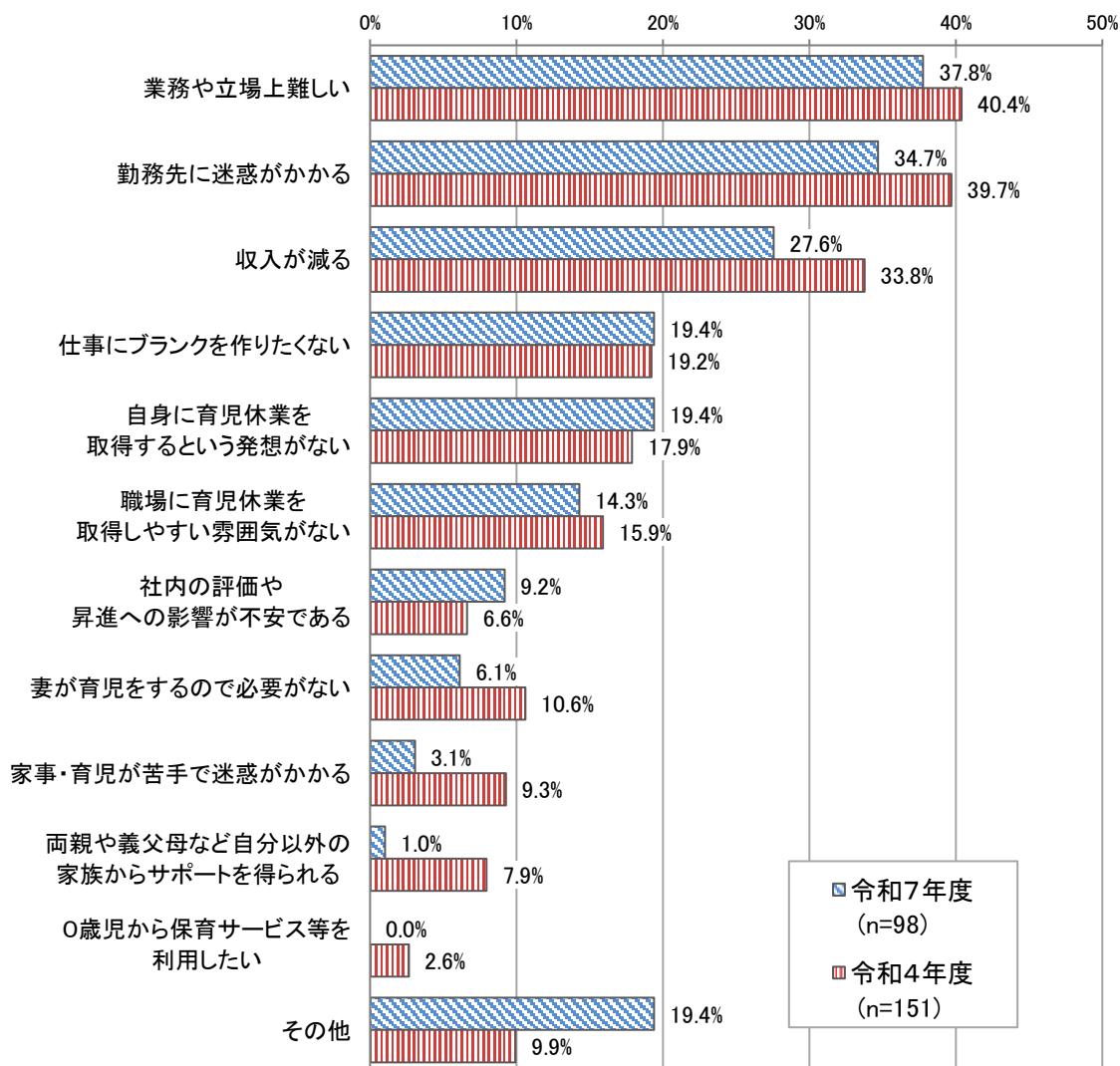
年代別でみると、サンプル数が限られるが、20~34歳の層で「収入が減る」が8割以上となっている。

正規・非正規の別でみると、〈正規〉、〈非正規〉で「勤務先に迷惑がかかる」が、〈自営業 他〉で「業務や立場上難しい」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■育児休業を取得したくない理由〔回答数=98〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（育児休業を取得したくない理由）】

※ **■**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	収入が減る	業務や立場上難しい	勤務先に迷惑がかかる	の社影響の評価不価安や昇進あるへ	な得職いいし場やにす育い児休業気をが取	り仕事なくにブランクを作	必要が育な児いをするので	な得自身に育い児う休業想をが取	迷惑事が・か育児が苦手で	ビースス児から保育したさい	木分両親ト外やの義父を得家父族母母らかなるなどサ自	その他	
性別・年代別	男性	小計	98	27	37	34	9	14	19	6	19	3	0	1	19
			100%	27.6%	37.8%	34.7%	9.2%	14.3%	19.4%	6.1%	19.4%	3.1%	0.0%	1.0%	19.4%
		15~19歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		20~24歳	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
			100%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		25~29歳	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
			100%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		30~34歳	5	4	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
			100%	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		35~39歳	4	1	0	2	0	0	2	0	1	0	0	0	0
			100%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		40~44歳	14	5	7	5	3	3	4	1	1	1	0	1	3
			100%	35.7%	50.0%	35.7%	21.4%	21.4%	28.6%	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	21.4%
		45~49歳	9	4	3	4	1	1	1	1	1	0	0	0	0
			100%	44.4%	33.3%	44.4%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		50~54歳	14	2	4	7	2	1	2	0	0	0	0	0	7
			100%	14.3%	28.6%	50.0%	14.3%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
		55~59歳	13	2	6	3	1	3	3	0	2	1	0	0	2
			100%	15.4%	46.2%	23.1%	7.7%	23.1%	23.1%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%
		60~64歳	15	4	7	6	1	2	1	1	2	0	0	0	3
			100%	26.7%	46.7%	40.0%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
		65~69歳	16	2	7	4	1	3	3	2	5	0	0	0	4
			100%	12.5%	43.8%	25.0%	6.3%	18.8%	18.8%	12.5%	31.3%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
		70歳以上	6	1	1	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0
			100%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
非正規規の別	正規	66	17	23	25	7	8	13	2	14	2	0	1	12	
			100%	25.8%	34.8%	37.9%	10.6%	12.1%	19.7%	3.0%	21.2%	3.0%	0.0%	1.5%	18.2%
	非正規	15	3	5	7	2	5	5	3	2	0	0	0	2	
			100%	20.0%	33.3%	46.7%	13.3%	33.3%	33.3%	20.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
	自営業他	14	5	7	1	0	0	1	1	2	0	0	0	5	
			100%	35.7%	50.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%

## C 女性のみ回答

### (1) 結婚・出産後の就労継続意向

(1) 結婚・出産後も仕事を続けたいと思いますか。(年齢や婚姻状況にかかわらず、すべての女性がご回答ください。) 【○は1つ】

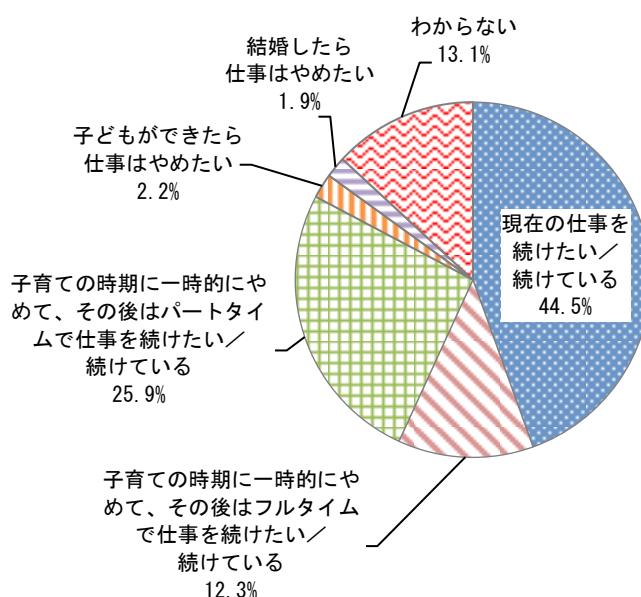
結婚・出産後の就労継続意向については、「現在の仕事を続けたい／続けている」が 44.5%と最も高く、次いで「子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続けている」が 25.9%、「わからない」が 13.1%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

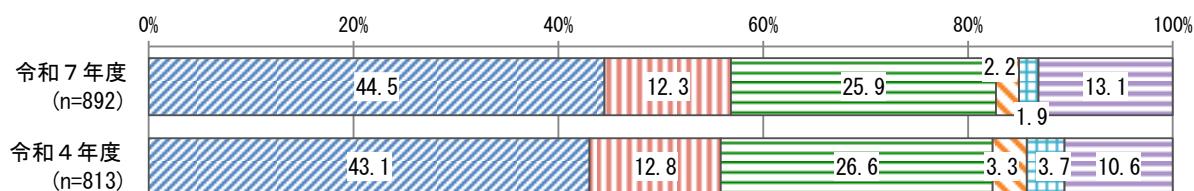
年代別でみると、サンプル数が限られるが<15～19 歳>で「子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続けている」が、それ以外の層では「現在の仕事を続けたい／続けている」が、それぞれ最も高くなっている。

正規・非正規の別でみると、<正規>と<自営業 他>では「現在の仕事を続けたい／続けている」が、<非正規>では「子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続けている」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■結婚・出産後の就労継続意向 [回答数 = 892]

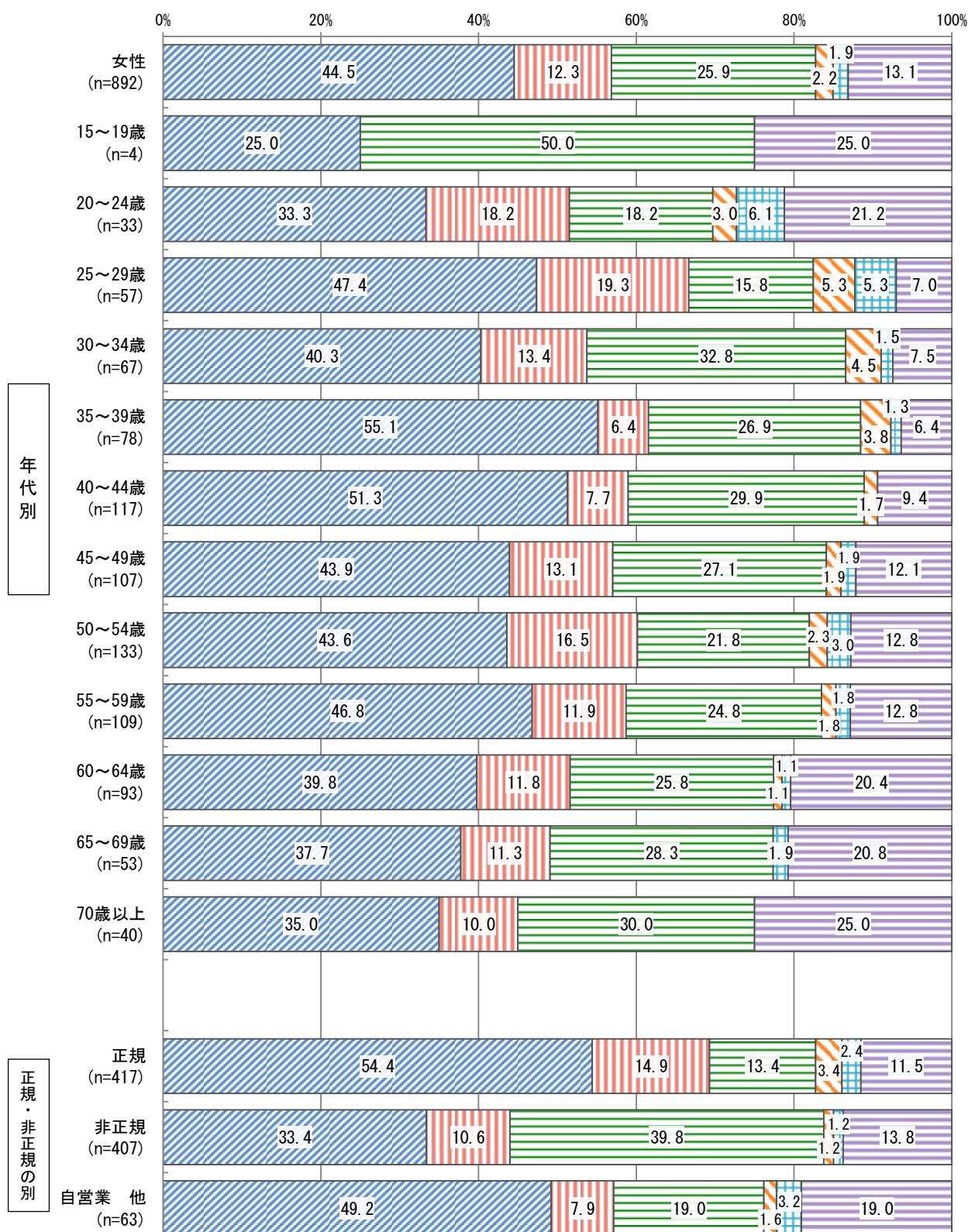


#### 【前回調査との比較】



- 現在の仕事を続けたい／続けている
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はフルタイムで仕事を続けたい／続けている
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続けている
- 子どもができたら仕事はやめたい
- 結婚したら仕事はやめたい
- わからぬ

【性別・年代別／正規・非正規の別（結婚・出産後の就労継続意向）】



■ 現在の仕事を続けたい／続けている

■ 子育ての時期に一時的にやめて、その後はフルタイムで仕事を続けたい／続けている

■ 子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続けている

■ 子どもができたら仕事はやめたい

■ 結婚したら仕事はやめたい

■ わからない

## (2) 仕事を続けられない（続けない）理由

(2) 仕事を続けられない（続けない）理由は何ですか。【○は1つ】

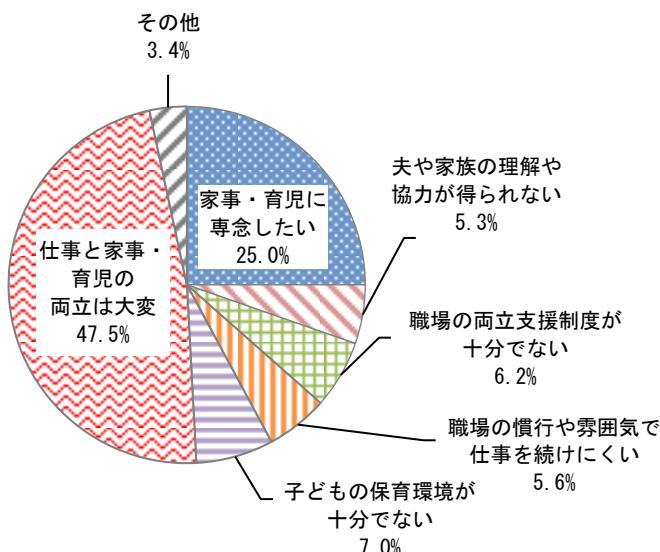
仕事を続けられない（続けない）理由（仕事をやめたいを希望した方のみ）については、「仕事と家事・育児の両立は大変」が47.5%と最も高く、次いで「家事・育児に専念したい」が25.0%、「子どもの保育環境が十分でない」が7.0%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化はみられない。

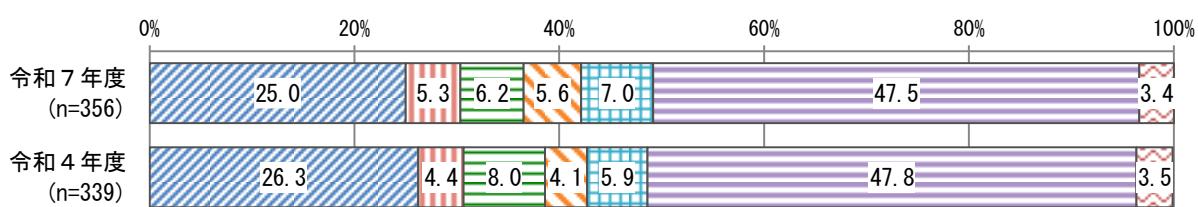
年代別でみると、〈20～24歳〉で「職場の両立支援制度が十分でない」が33.3%と他の層より24ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、すべての層で、「仕事と家事・育児の両立は大変」が最も高くなっている。

### ■仕事を続けられない（続けない）理由（仕事をやめたいを希望した方のみ）〔回答数＝356〕

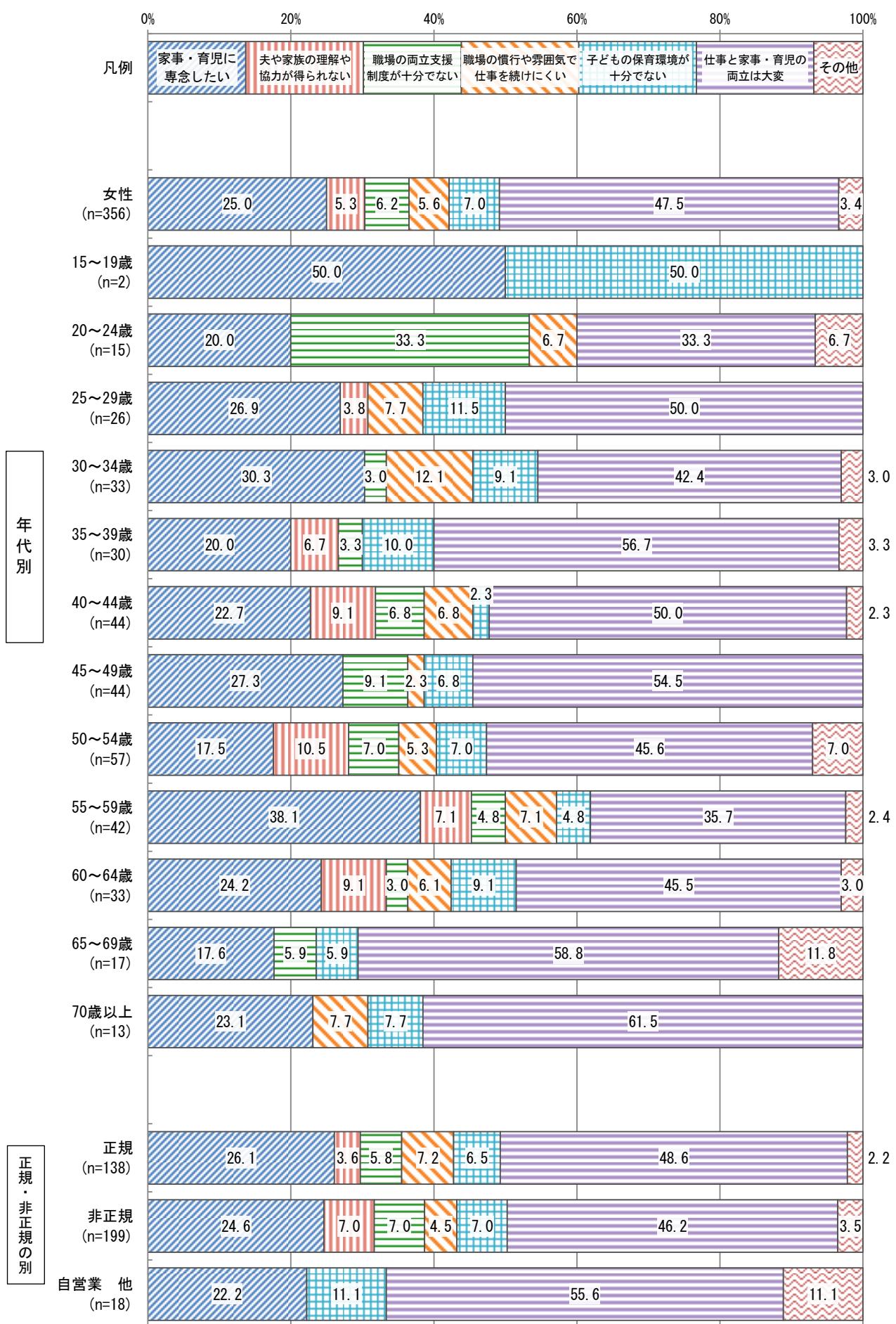


### 【前回調査との比較】



- 家事・育児に専念したい
- 夫や家族の理解や協力が得られない
- 職場の両立支援制度が十分でない
- 職場の慣行や雰囲気で仕事を続けにくい
- 子どもの保育環境が十分でない
- 仕事と家事・育児の両立は大変
- その他

【性別・年代別／正規・非正規の別（仕事を続けられない（続けない）理由）】



## 8. 非正規雇用の働き方について〈非正規雇用の方のみ回答〉

### (1) 非正規雇用の仕事をしている理由

(1) あなたが非正規雇用の仕事をしている理由は何ですか。【○はいくつでも】

非正規雇用の仕事をしている理由については、「勤務時間の融通がきくから」が 49.4%と最も高く、次いで「家庭の事情のため(家事・育児・介護等)」が 34.0%、「正規雇用の求人がないため」が 17.1%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

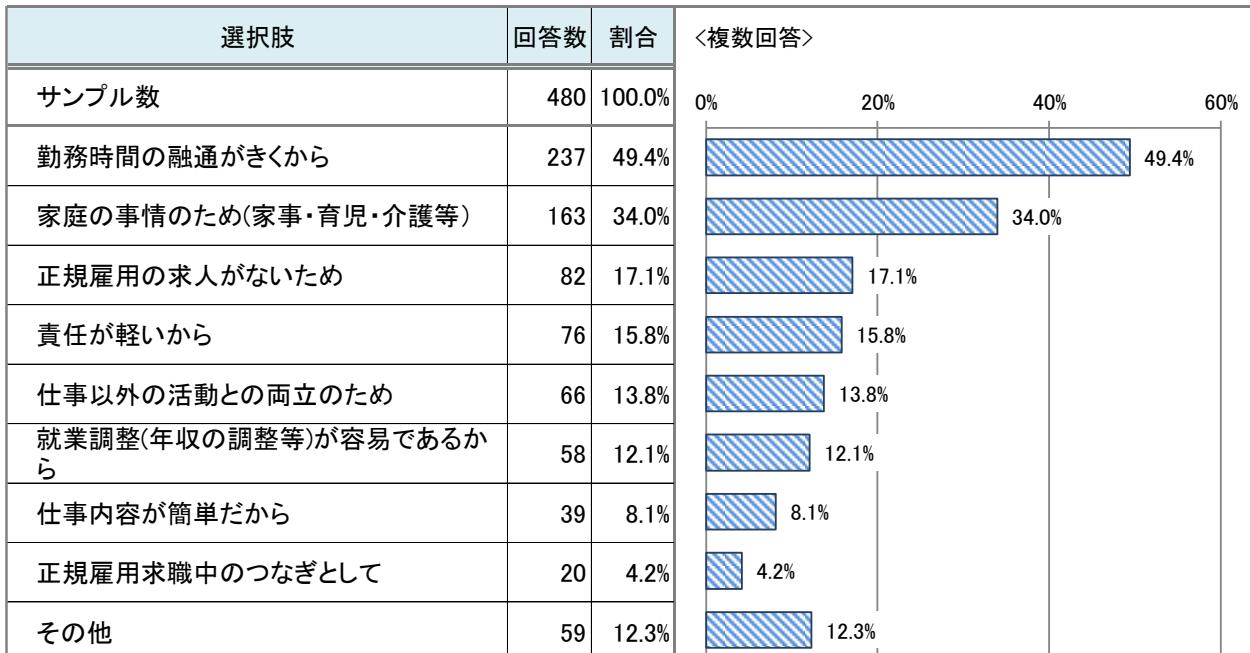
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「勤務時間の融通がきくから」が最も高くなっている。

また、〈女性〉は〈男性〉より「家庭の事情のため(家事・育児・介護等)」が 31.4 ポイント高くなっている。

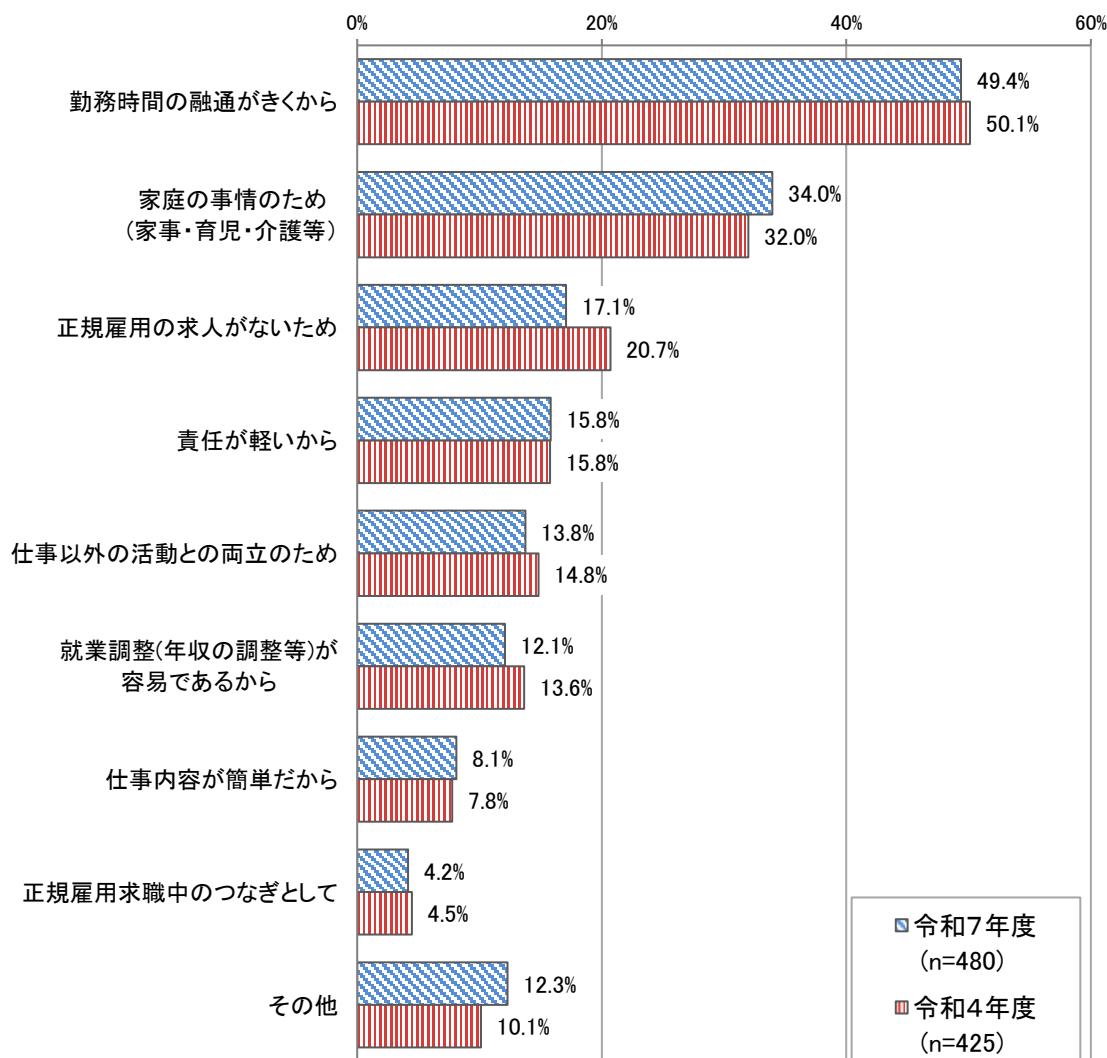
性別・年代別でみると、〈女性〉では〈15～19 歳〉、〈45～49 歳〉を除くすべての年齢層で「勤務時間の融通がきくから」が最も高くなっている。

また、〈女性〉の〈40～44 歳〉では「家庭の事情のため(家事・育児・介護等)」が 70.0%と他の層より 10 ポイント以上高くなっている。

### ■ 非正規雇用の仕事をしている理由 [回答数=480]



【前回調査との比較】



【性別（非正規雇用の仕事をしている理由）】

※ ■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	く勤か務ら時間の融通がき	な正規と雇用して求職中のつ	等へ家庭事の・事情児の・た介め護	両仕立事の以外の活動との	責任が軽いから	か整就ら等業調が整容へ年収ある調	ら仕事内容が簡単だか	い正た規め雇用の求人かな	その他	
男性		小計	99	32	10	9	20	14	7	14	28	23
		100%	32.3%	10.1%	9.1%	20.2%	14.1%	7.1%	14.1%	28.3%	23.2%	
		15~19歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		20~24歳	3	0	0	1	1	1	0	0	1	0
		100%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
		25~29歳	2	2	1	0	2	0	1	0	0	0
		100%	100.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		30~34歳	7	2	2	3	3	0	0	0	3	2
		100%	28.6%	28.6%	42.9%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	
		35~39歳	5	3	0	1	2	1	1	0	2	1
		100%	60.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	
		40~44歳	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
性別・年代別		45~49歳	7	2	2	1	0	1	0	0	4	1
		100%	28.6%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	57.1%	14.3%	
		50~54歳	5	1	2	0	0	2	0	1	2	0
		100%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	
		55~59歳	3	1	1	0	1	0	0	0	3	0
		100%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
		60~64歳	17	3	1	1	1	2	2	4	3	7
		100%	17.6%	5.9%	5.9%	5.9%	11.8%	11.8%	23.5%	17.6%	41.2%	
		65~69歳	27	11	1	1	4	3	1	5	5	7
		100%	40.7%	3.7%	3.7%	14.8%	11.1%	3.7%	18.5%	18.5%	25.9%	
		70歳以上	22	7	0	1	6	4	2	4	5	4
		100%	31.8%	0.0%	4.5%	27.3%	18.2%	9.1%	18.2%	22.7%	18.2%	
女性		小計	373	200	10	151	45	60	51	25	53	34
		100%	53.6%	2.7%	40.5%	12.1%	16.1%	13.7%	6.7%	14.2%	9.1%	
		15~19歳	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		20~24歳	8	3	0	1	3	2	0	0	1	1
		100%	37.5%	0.0%	12.5%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	
		25~29歳	10	8	1	2	2	3	0	0	1	0
		100%	80.0%	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	
		30~34歳	12	9	1	7	2	4	1	2	0	0
		100%	75.0%	8.3%	58.3%	16.7%	33.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	
		35~39歳	29	16	2	13	3	5	3	1	6	4
		100%	55.2%	6.9%	44.8%	10.3%	17.2%	10.3%	3.4%	20.7%	13.8%	
		40~44歳	60	42	1	42	6	9	9	2	8	2
		100%	70.0%	1.7%	70.0%	10.0%	15.0%	15.0%	3.3%	13.3%	3.3%	
		45~49歳	37	17	3	22	9	6	2	3	2	2
		100%	45.9%	8.1%	59.5%	24.3%	16.2%	5.4%	8.1%	5.4%	5.4%	
		50~54歳	59	27	1	27	4	9	10	1	12	2
		100%	45.8%	1.7%	45.8%	6.8%	15.3%	16.9%	1.7%	20.3%	3.4%	
		55~59歳	47	26	1	20	5	6	3	2	7	3
		100%	55.3%	2.1%	42.6%	10.6%	12.8%	6.4%	4.3%	14.9%	6.4%	
		60~64歳	44	21	0	10	4	10	11	4	7	5
		100%	47.7%	0.0%	22.7%	9.1%	22.7%	25.0%	9.1%	15.9%	11.4%	
		65~69歳	37	17	0	4	3	3	5	3	6	8
		100%	45.9%	0.0%	10.8%	8.1%	8.1%	13.5%	8.1%	16.2%	21.6%	
		70歳以上	29	14	0	3	4	3	7	7	3	6
		100%	48.3%	0.0%	10.3%	13.8%	10.3%	24.1%	24.1%	10.3%	20.7%	

## (2) 希望する処遇改善

(2) 今後、あなたの望む処遇改善は何ですか。【○はいくつでも】

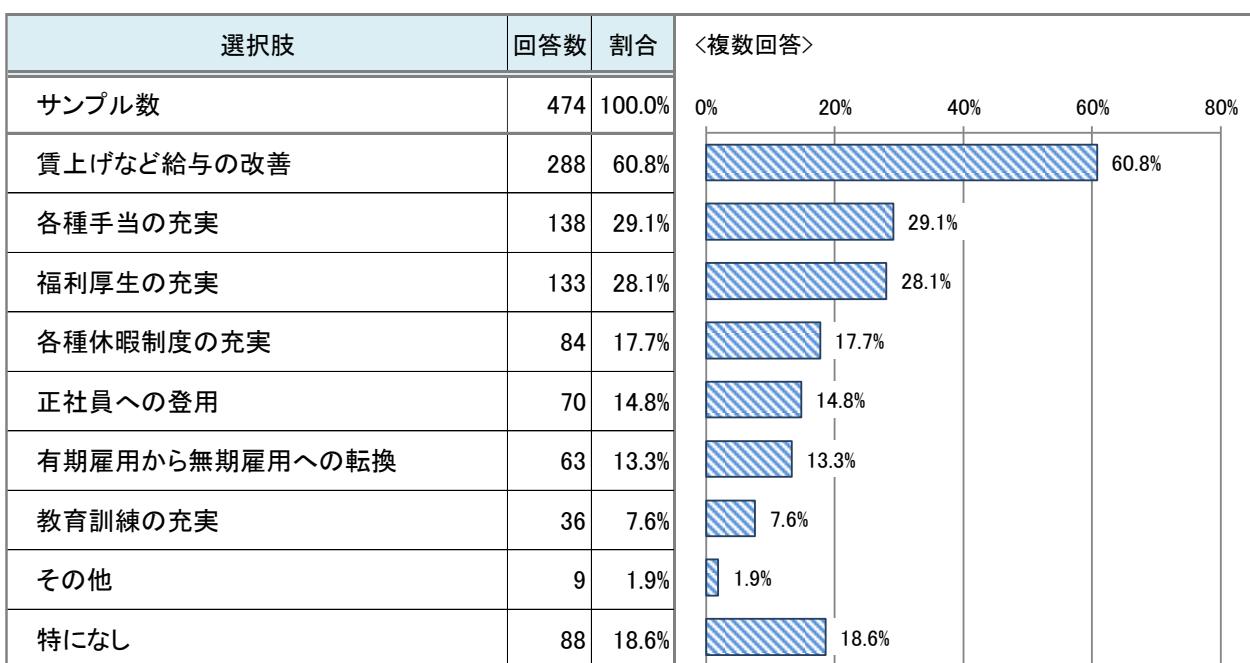
希望する処遇改善については、「賃上げなど給与の改善」が 60.8%と最も高く、次いで「各種手当の充実」が 29.1%、「福利厚生の充実」が 28.1%の順となっている。

前回調査との比較では、「福利厚生の充実」が 10.9 ポイント、「各種手当の充実」が 8.2 ポイント、それぞれ増加している。

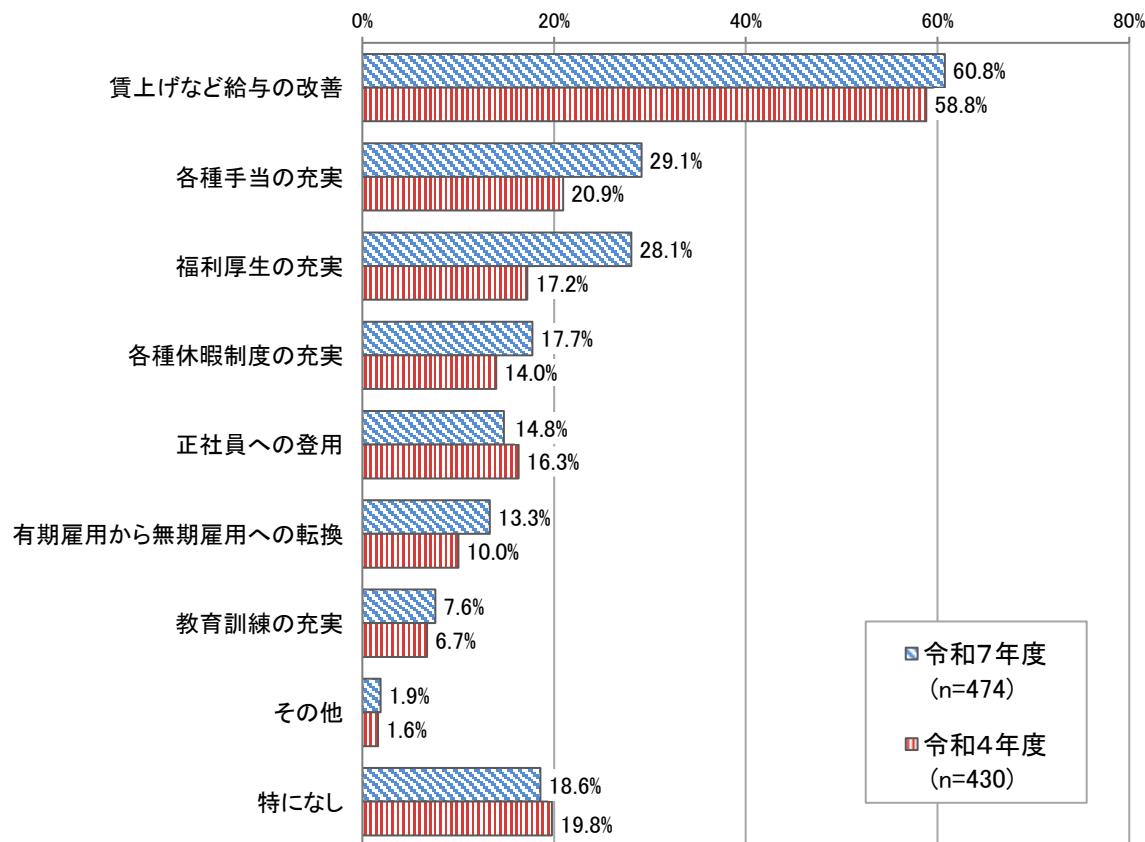
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「賃上げなど給与の改善」が最も高く、次いで〈男性〉では「各種手当の充実」、「特になし」、〈女性〉では「福利厚生の充実」、「各種手当の充実」の順となっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の 15~24 歳、〈40~44 歳〉を除くすべての層と〈女性〉の 15~69 歳の層で「賃上げなど給与の改善」が最も高くなっている。

### ■希望する処遇改善〔回答数=474〕



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（希望する処遇改善）】

※ ■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	正社員への登用	用有期の雇用転用換から無期雇	善賃上げなど給与の改	各種手当の充実	各種休暇制度の充実	福利厚生の充実	教育訓練の充実	その他	特になし
性別・年代別	男性	小計	98	15	15	59	29	15	18	4	2	21
			100%	15.3%	15.3%	60.2%	29.6%	15.3%	18.4%	4.1%	2.0%	21.4%
		15~19歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		20~24歳	3	2	1	1	1	1	1	1	0	0
			100%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
		25~29歳	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1
			100%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
		30~34歳	7	5	2	6	5	3	2	0	1	0
			100%	71.4%	28.6%	85.7%	71.4%	42.9%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%
		35~39歳	6	2	1	4	2	1	1	1	0	0
			100%	33.3%	16.7%	66.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
		40~44歳	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
			100%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
		45~49歳	7	2	2	6	4	3	3	1	0	1
			100%	28.6%	28.6%	85.7%	57.1%	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%
		50~54歳	5	0	2	5	0	0	0	0	0	0
			100%	0.0%	40.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		55~59歳	3	2	1	3	1	0	1	0	0	0
			100%	66.7%	33.3%	100.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
		60~64歳	17	0	1	9	7	2	5	0	0	4
			100%	0.0%	5.9%	52.9%	41.2%	11.8%	29.4%	0.0%	0.0%	23.5%
		65~69歳	26	1	3	14	4	3	2	0	1	7
			100%	3.8%	11.5%	53.8%	15.4%	11.5%	7.7%	0.0%	3.8%	26.9%
		70歳以上	21	1	2	10	4	2	2	0	0	8
			100%	4.8%	9.5%	47.6%	19.0%	9.5%	9.5%	0.0%	0.0%	38.1%
	女性	小計	368	53	44	225	106	67	113	30	7	67
			100%	14.4%	12.0%	61.1%	28.8%	18.2%	30.7%	8.2%	1.9%	18.2%
		15~19歳	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
			100%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		20~24歳	8	3	0	4	3	1	2	1	2	0
			100%	37.5%	0.0%	50.0%	37.5%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	0.0%
		25~29歳	10	1	2	7	3	3	4	2	0	1
			100%	10.0%	20.0%	70.0%	30.0%	30.0%	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%
		30~34歳	12	2	0	8	6	1	5	0	0	0
			100%	16.7%	0.0%	66.7%	50.0%	8.3%	41.7%	0.0%	0.0%	0.0%
		35~39歳	29	10	2	17	10	10	15	6	1	6
			100%	34.5%	6.9%	58.6%	34.5%	34.5%	51.7%	20.7%	3.4%	20.7%
		40~44歳	60	15	6	48	25	16	22	7	0	4
			100%	25.0%	10.0%	80.0%	41.7%	26.7%	36.7%	11.7%	0.0%	6.7%
		45~49歳	36	10	1	21	13	8	11	3	0	5
			100%	27.8%	2.8%	58.3%	36.1%	22.2%	30.6%	8.3%	0.0%	13.9%
		50~54歳	58	4	8	44	19	10	16	4	2	8
			100%	6.9%	13.8%	75.9%	32.8%	17.2%	27.6%	6.9%	3.4%	13.8%
		55~59歳	46	4	8	28	10	5	12	4	0	8
			100%	8.7%	17.4%	60.9%	21.7%	10.9%	26.1%	8.7%	0.0%	17.4%
		60~64歳	44	3	8	22	8	6	11	3	0	15
			100%	6.8%	18.2%	50.0%	18.2%	13.6%	25.0%	6.8%	0.0%	34.1%
		65~69歳	36	0	6	17	5	4	12	0	1	8
			100%	0.0%	16.7%	47.2%	13.9%	11.1%	33.3%	0.0%	2.8%	22.2%
		70歳以上	28	1	3	8	4	3	3	0	1	12
			100%	3.6%	10.7%	28.6%	14.3%	10.7%	10.7%	0.0%	3.6%	42.9%

## 9. 奨学金返還支援制度について

### (1) 奨学金返還支援制度（※）の認知度

（1）あなたは、奨学金返還支援制度を知っていますか。【○は1つ】

また、「1. 知っていて利用したことがある」と回答した人は具体的な制度や実施主体（自治体か勤めている企業か）等についてもご回答ください。

※奨学金返還支援制度：自治体や企業が奨学金を返済中の人に（自治体の場合は自治体住民、企業の場合は従業員）に対して補助を行ったり、代理返還を行う制度

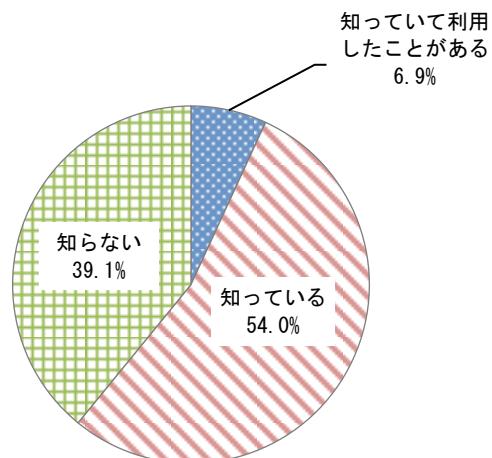
奨学金返還支援制度の認知度については、「知っている」が54.0%と最も高く、次いで「知らない」が39.1%、「知っていて利用したことがある」が6.9%の順となっている。

性別でみると、〈女性〉は〈男性〉より「知っている」について5.0ポイント高くなっている

性別・年代別でみると、〈女性〉の25～39歳の層で「知っていて利用したことがある」が15～16%と他の層より6ポイント以上高くなっている。

正規・非正規の別でみると、「知っていて利用したことがある」について〈正規〉で9.5%、〈非正規〉で5.1%、〈自営業 他〉で3.8%と、〈正規〉が他の層より4ポイント以上高くなっている。

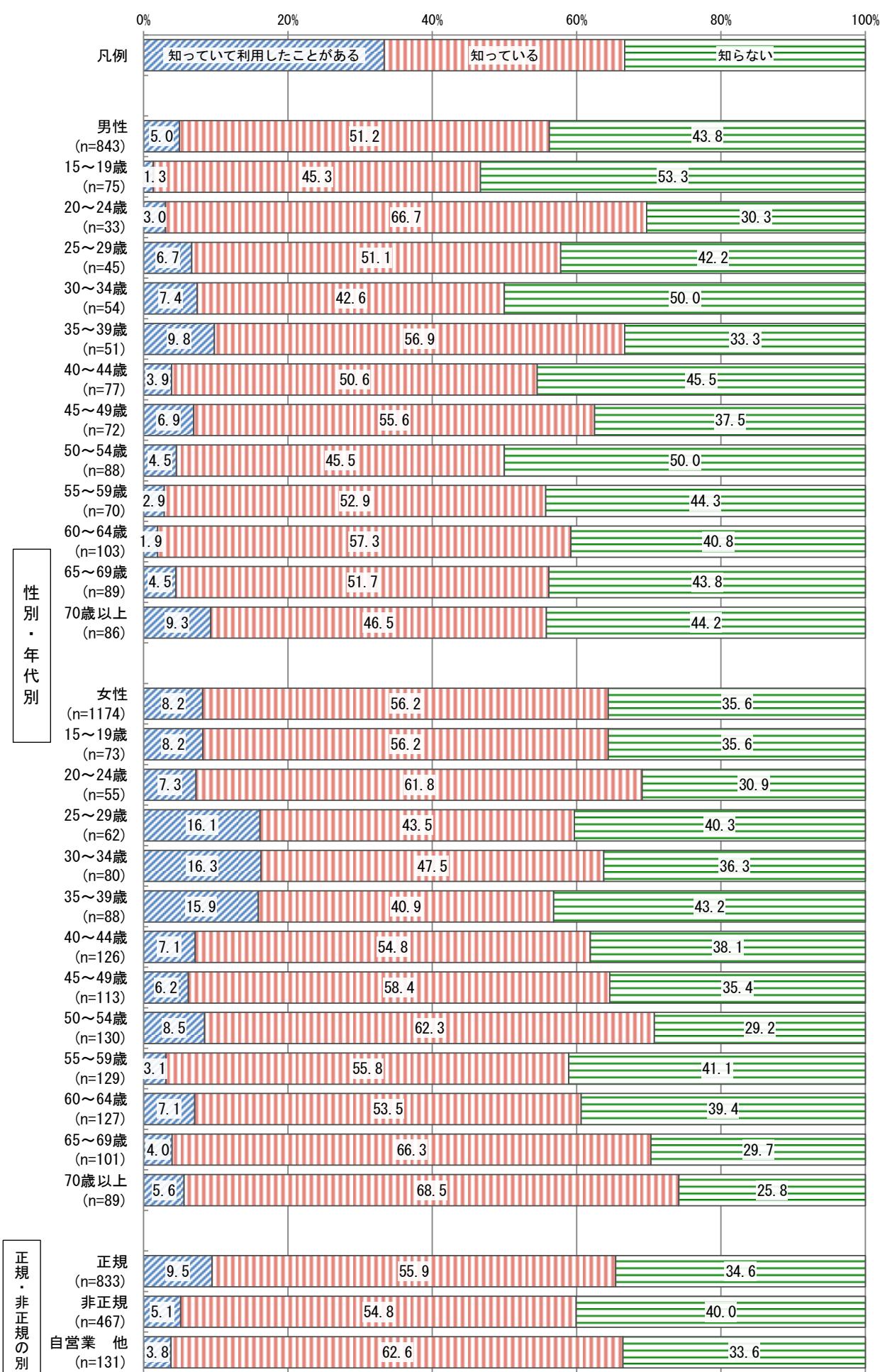
#### ■奨学金返還支援制度の認知度〔回答数＝2,039〕



#### 【利用したことがある制度の具体的な内容】

- ◇医療・看護分野の奨学金（病院による奨学金、一定期間県内で働く条件つきの奨学金）
- ◇日本学生支援機構の返還免除制度（教員となったため返還免除）
- ◇自治体の返還支援制度

【性別・年代別／正規・非正規の別（奨学金返還支援制度の認知度）】



## (2) 制度の居住地・就職先への影響

(2) 奨学金返還支援制度の存在は、居住地や就職先の選択に影響しますか。【○は1つ】

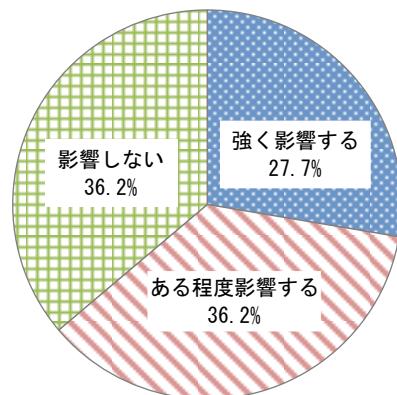
### ①居住地

制度の居住地の選択への影響については、「ある程度影響する」と「影響しない」が 36.2%と最も高く、次いで「強く影響する」が 27.7%の順となっている。

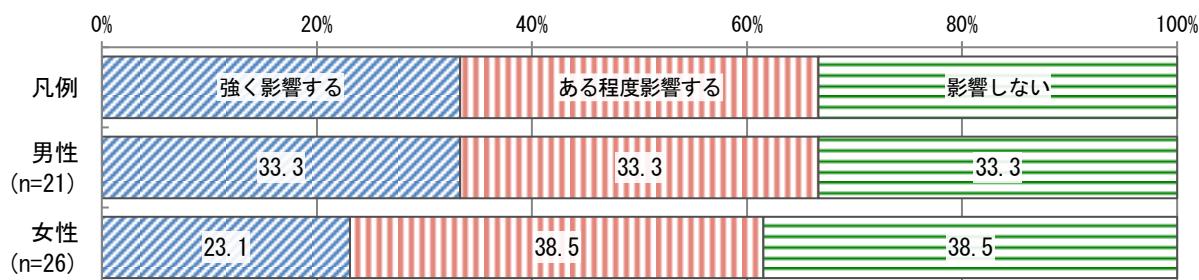
性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「強く影響する」が 10.2 ポイント高くなっている。

また、〈女性〉は〈男性〉より「ある程度影響する」が 5.2 ポイント、「影響しない」が 5.2 ポイント、それぞれ高くなっている。

### ■制度の居住地への影響 [回答数=47]



### 【性別（制度の居住地・就職先への影響）】



\*奨学金返還支援制度の居住地の選択への影響については、現在奨学金を借りている学生のみ回答。

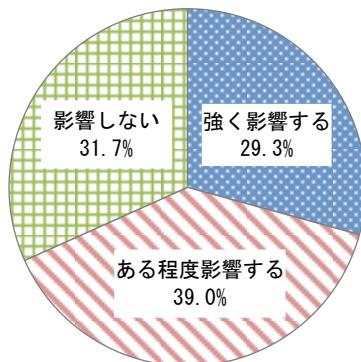
## ②就職先【○は1つ】

制度の就職先への影響については、「ある程度影響する」が39.0%と最も高く、次いで「影響しない」が31.7%、「強く影響する」が29.3%の順となっている。

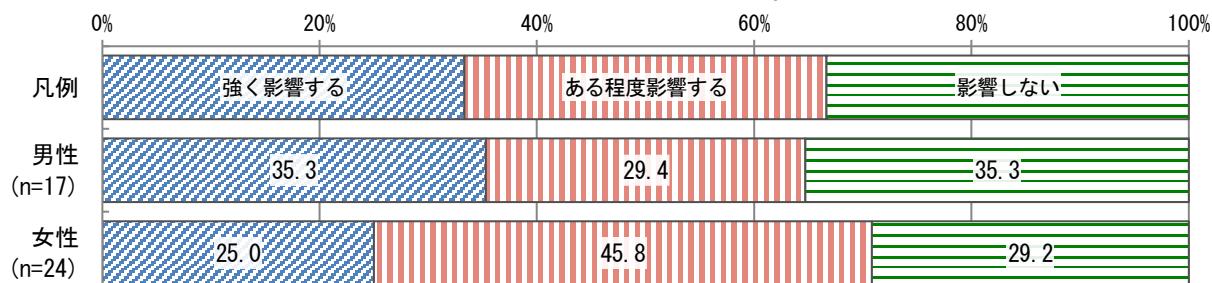
性別でみると、〈男性〉は〈女性〉より「強く影響する」が10.3ポイント、「影響しない」が6.1ポイント、それぞれ高くなっている。

また、〈女性〉は〈男性〉より「ある程度影響する」が16.4ポイント高くなっている。

### ■制度の就職先への影響〔回答数=41〕



### 【性別・年代別／正規・非正規の別（制度の就職先への影響）】



※奨学金返還支援制度の就職先の選択への影響については、現在奨学金を借りている学生のみ回答。

## 10. 未就労者の意識について〈未就労者・学生のみ回答〉

### A 未就労者・学生のみ回答

#### (1) 未就労の理由

(1) あなたが現在働いていない一番の理由は何ですか。【○は1つ】

未就労の理由については、「学生であるため」が 26.5%と最も高く、次いで「年齢的に就業が難しい」が 13.7%、「働く自信がない」が 10.0%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

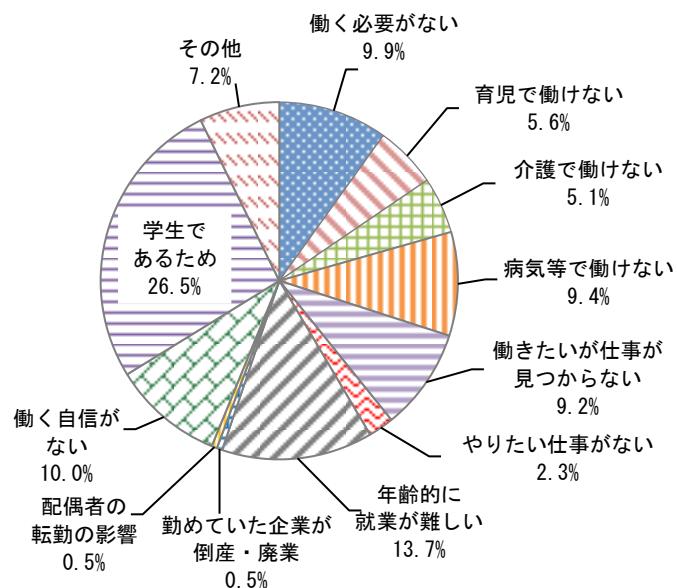
性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「学生であるため」が最も高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の 15~29 歳の層、〈女性〉の 15~24 歳の層では「学生であるため」が最も高くなっている。

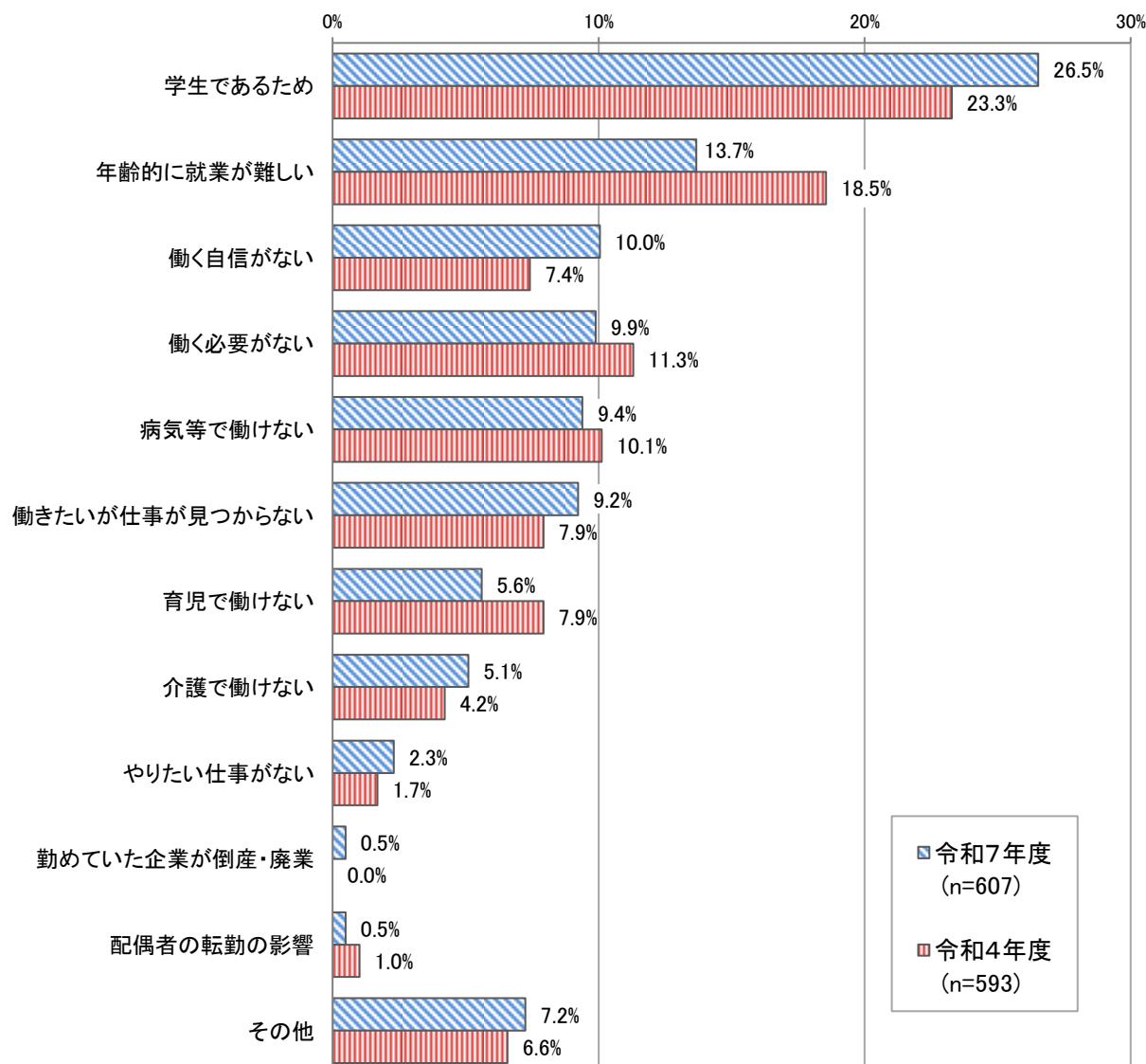
また、〈女性〉の 25~44 歳の層では「育児で働けない」が最も高くなっている。

学生・未就労の別でみると、〈学生〉では9割以上が「学生であるため」となっており、〈未就労〉では「年齢的に就業が難しい」が最も高く、次いで「働く自信がない」の順となっている。

#### ■未就労の理由〔回答数=607〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（未就労の理由）】

※ **■**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	働く必要がない	育児で働けない	介護で働けない	病気等で働けない	つ働ききらないが仕事が見	やりたい仕事がない	い年齢的に就業が難し	産勤・め廢棄いた企業が倒	配偶者の転勤の影響	働く自信がない	学生であるため	その他	
性別・年代別	男性	小計	218	<b>32</b>	1	3	19	21	8	27	0	0	13	80	14
		100%	<b>14.7%</b>	0.5%	1.4%	8.7%	9.6%	3.7%	12.4%	0.0%	0.0%	6.0%	36.7%	6.4%	
		15～19歳	73	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	68	1
		100%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	93.2%	1.4%	
		20～24歳	16	0	0	0	0	<b>2</b>	0	0	0	0	2	11	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>12.5%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	68.8%	6.3%	
		25～29歳	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	
		30～34歳	4	0	<b>1</b>	0	<b>1</b>	0	0	0	0	0	1	0	1
		100%	0.0%	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	
		35～39歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		40～44歳	6	1	0	0	1	<b>2</b>	0	0	0	0	2	0	0
		100%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	
	女性	45～49歳	4	0	0	0	<b>2</b>	0	0	0	0	0	1	0	1
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	
		50～54歳	3	0	0	0	<b>2</b>	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>66.7%</b>	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		55～59歳	5	0	0	1	0	<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>
		100%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	<b>40.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		60～64歳	19	<b>6</b>	0	2	3	2	0	<b>4</b>	0	0	2	0	0
		100%	<b>31.6%</b>	0.0%	10.5%	15.8%	10.5%	0.0%	<b>21.1%</b>	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	
		65～69歳	41	<b>9</b>	0	0	6	<b>9</b>	6	7	0	0	1	0	3
		100%	<b>22.0%</b>	0.0%	0.0%	14.6%	<b>22.0%</b>	14.6%	17.1%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	7.3%	
		70歳以上	45	<b>15</b>	0	0	4	2	2	<b>16</b>	0	0	2	0	4
		100%	<b>33.3%</b>	0.0%	0.0%	8.9%	4.4%	4.4%	<b>35.6%</b>	0.0%	0.0%	4.4%	0.0%	8.9%	
	就学労生の別未	小計	383	28	33	28	38	32	6	<b>56</b>	3	3	48	80	28
		100%	7.3%	8.6%	7.3%	9.9%	8.4%	1.6%	<b>14.6%</b>	0.8%	0.8%	12.5%	20.9%	7.3%	
		15～19歳	68	<b>2</b>	0	0	1	1	<b>2</b>	0	0	0	1	61	0
		100%	<b>2.9%</b>	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	<b>2.9%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	<b>89.7%</b>	0.0%	
		20～24歳	25	0	<b>3</b>	0	1	0	1	0	0	0	2	17	1
		100%	0.0%	<b>12.0%</b>	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	<b>68.0%</b>	4.0%	
		25～29歳	8	0	<b>3</b>	0	1	<b>1</b>	<b>1</b>	0	0	0	1	1	<b>1</b>
		100%	0.0%	<b>37.5%</b>	0.0%	<b>12.5%</b>	<b>12.5%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>12.5%</b>	<b>12.5%</b>	<b>12.5%</b>	
		30～34歳	13	0	<b>8</b>	0	0	<b>3</b>	0	0	0	0	2	0	0
		100%	0.0%	<b>61.5%</b>	0.0%	0.0%	<b>23.1%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	
		35～39歳	16	0	11	0	0	2	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
		100%	0.0%	<b>68.8%</b>	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		40～44歳	19	0	<b>6</b>	0	<b>3</b>	<b>3</b>	1	0	1	0	<b>3</b>	0	2
		100%	0.0%	<b>31.6%</b>	0.0%	<b>15.8%</b>	<b>15.8%</b>	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	<b>15.8%</b>	0.0%	10.5%	
		45～49歳	16	1	0	0	<b>3</b>	<b>3</b>	0	1	0	1	<b>3</b>	0	<b>4</b>
		100%	6.3%	0.0%	0.0%	<b>18.8%</b>	<b>18.8%</b>	0.0%	6.3%	0.0%	6.3%	<b>18.8%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	
		50～54歳	19	1	1	<b>5</b>	<b>5</b>	2	0	0	0	1	3	0	1
		100%	5.3%	5.3%	<b>26.3%</b>	<b>26.3%</b>	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	<b>15.8%</b>	0.0%	5.3%	
		55～59歳	33	3	0	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	0	1	0	0	5	1	3
		100%	9.1%	0.0%	<b>18.2%</b>	<b>18.2%</b>	<b>24.2%</b>	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	15.2%	3.0%	9.1%	
		60～64歳	42	7	0	<b>9</b>	4	4	0	4	1	1	<b>8</b>	0	4
		100%	16.7%	0.0%	<b>21.4%</b>	9.5%	9.5%	0.0%	9.5%	2.4%	2.4%	<b>19.0%</b>	0.0%	9.5%	
		65～69歳	58	5	1	6	7	3	0	<b>20</b>	1	0	11	0	4
		100%	8.6%	1.7%	10.3%	12.1%	5.2%	0.0%	<b>34.5%</b>	1.7%	0.0%	<b>19.0%</b>	0.0%	6.9%	
		70歳以上	66	<b>9</b>	0	2	7	2	2	<b>30</b>	0	0	<b>9</b>	0	5
		100%	<b>13.6%</b>	0.0%	3.0%	10.6%	3.0%	3.0%	<b>45.5%</b>	0.0%	0.0%	<b>13.6%</b>	0.0%	7.6%	
就学労生の別未	学生	164	<b>3</b>	0	0	0	<b>3</b>	1	0	0	0	3	<b>153</b>	1	
	未就労	443	57	34	31	<b>57</b>	53	13	<b>83</b>	3	3	<b>58</b>	8	43	
		100%	12.9%	7.7%	7.0%	12.9%	12.0%	2.9%	<b>18.7%</b>	0.7%	0.7%	<b>13.1%</b>	1.8%	9.7%	

## (2) 今後の就労意向

### (2) 今後、何らかの形で働きたいですか。【○は1つ】

今後の就労意向については、「働きたい」が 39.9%と最も高く、次いで「できれば働きたい」が 30.5%、「働きたくない」が 15.2%の順となっている。

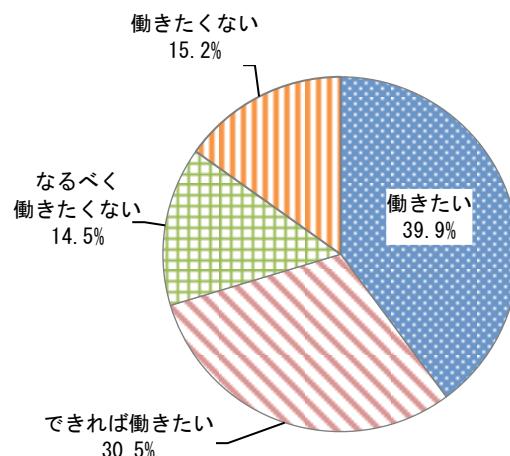
前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈女性〉は〈男性〉より「できれば働きたい」が 3.5 ポイント高くなっている。

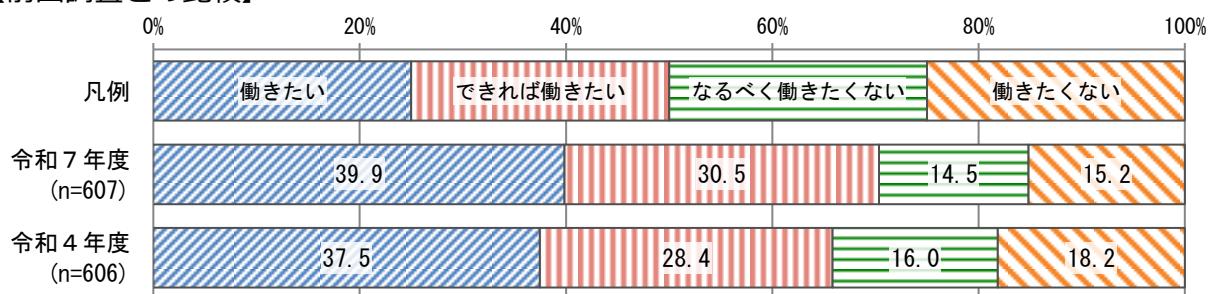
性別・年代別でみると、「働きたい」と「できれば働きたい」の合計について〈男性〉〈女性〉ともに 15~69 歳の層で 5 割以上となっている。

学生・未就労の別でみると、「働きたい」と「できれば働きたい」の合計について、〈学生〉では 92.1%、〈未就労〉では 62.3% となっている。

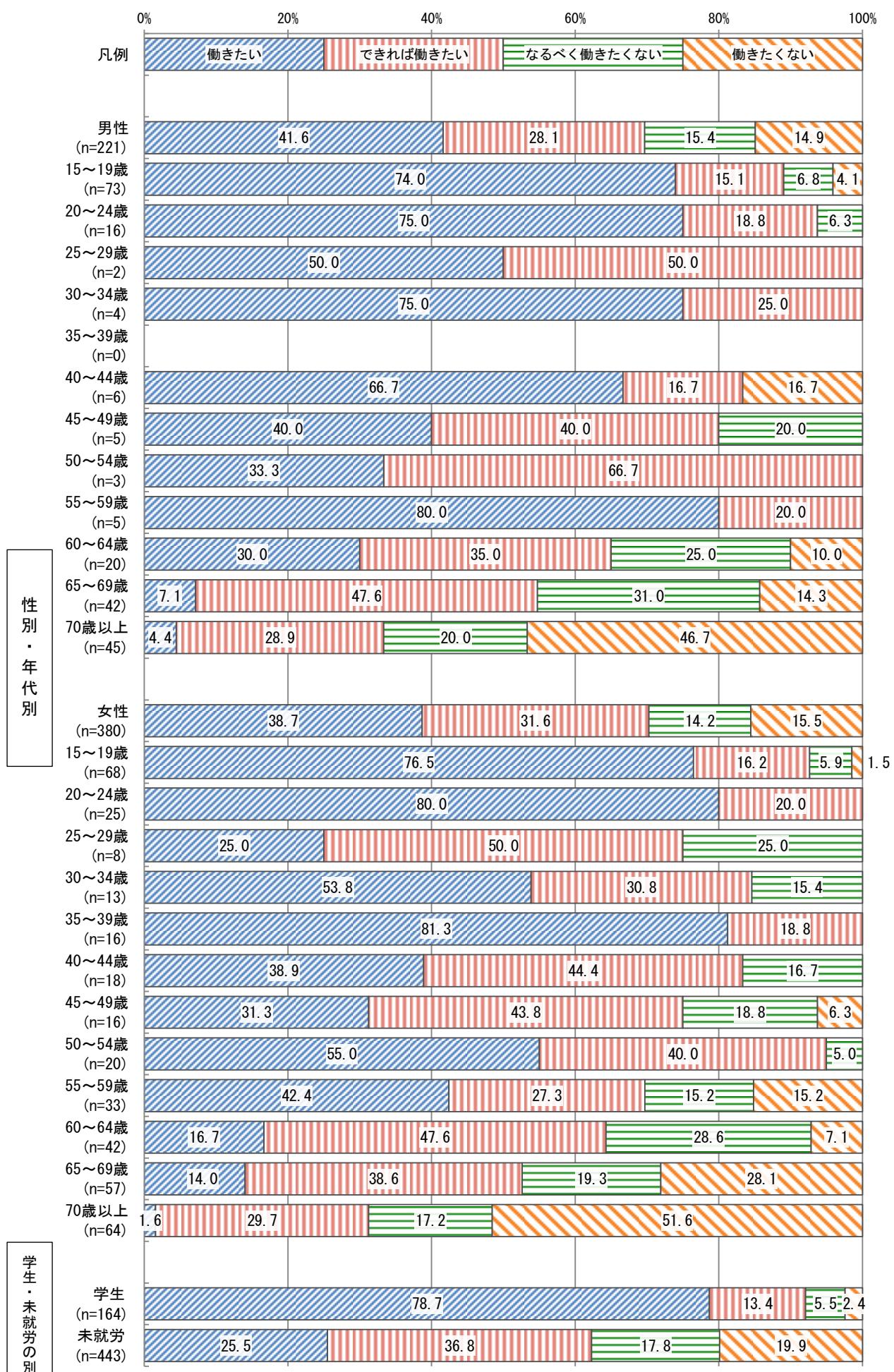
#### ■今後の就労意向〔回答数=607〕



#### 【前回調査との比較】



## 【性別・年代別／学生・未就労の別（今後の就労意向）】



### (3) 働こうと思う状況

(3) どのような状況があれば働くと思いますか。【○はいくつでも】

働くと思う状況については、「今のライフスタイルを維持できる職場環境」が 36.3%と最も高く、次いで「雇ってくれる会社が見つかったとき」が 26.1%、「やりがいが見つかったとき」が 25.4%の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉では「学校を卒業したとき」が、〈女性〉では「今のライフスタイルを維持できる職場環境」が、それぞれ最も高くなっている。

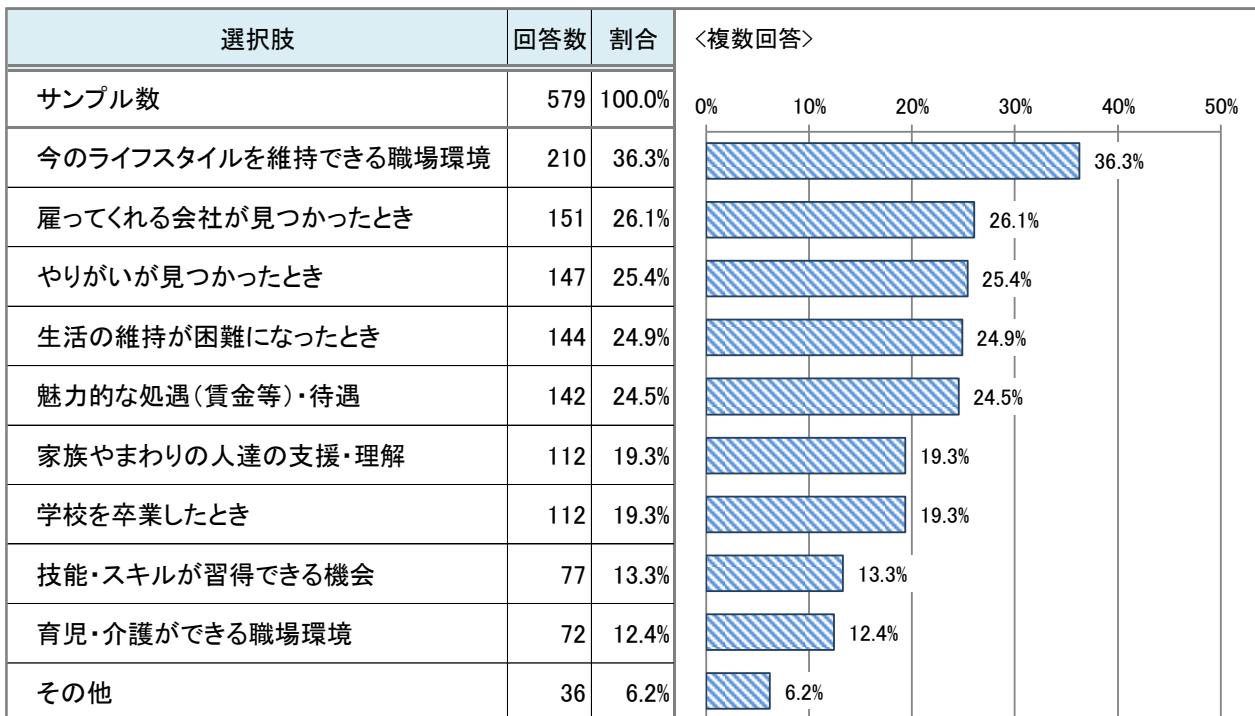
特に、〈女性〉は〈男性〉より「今のライフスタイルを維持できる職場環境」について 17.4 ポイント高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉の 15~29 歳、〈女性〉の 15~24 歳の層では「学校を卒業したとき」が 5~6 割台で最も高くなっている。

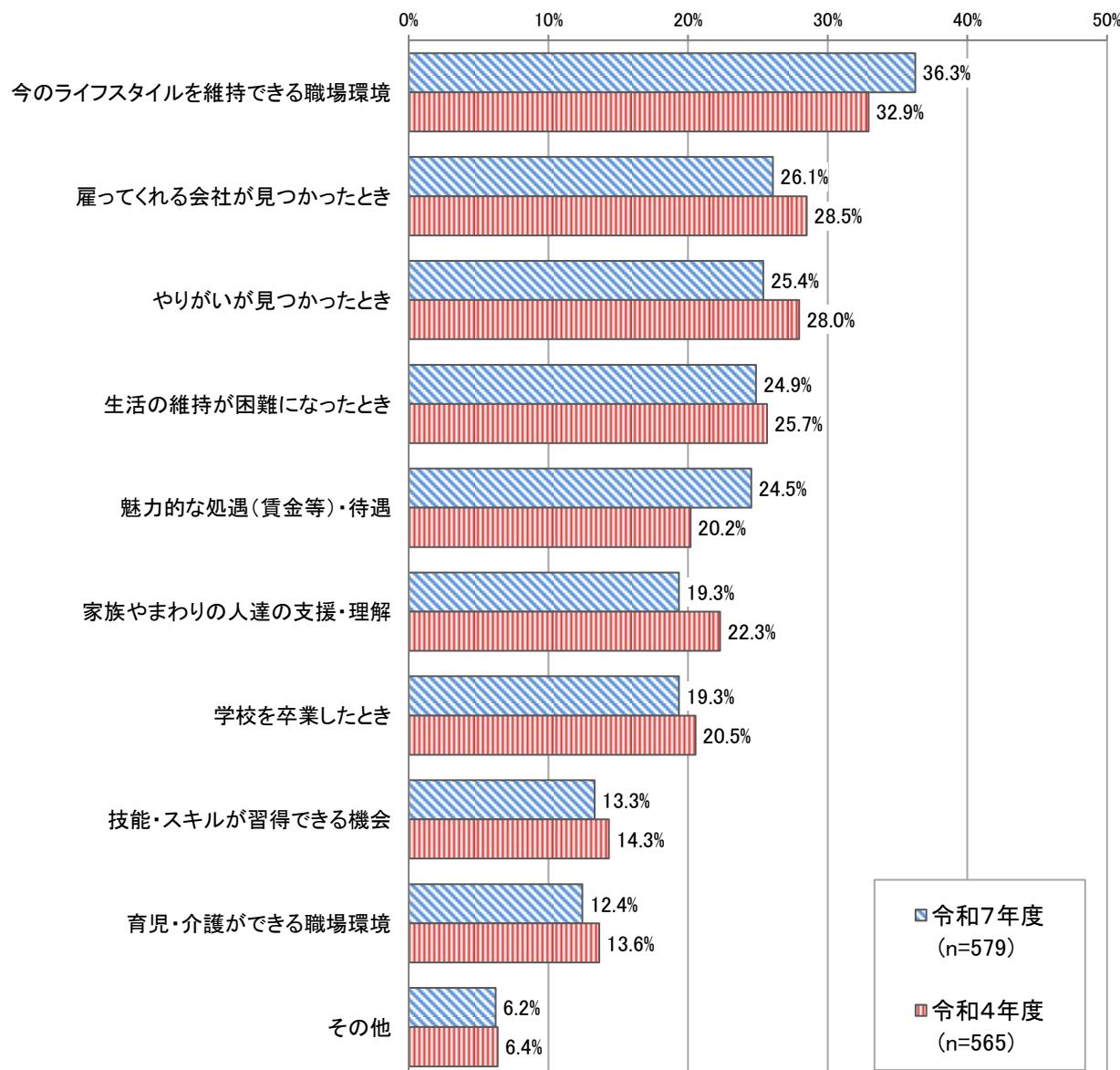
また、〈男性〉の 60 歳以上、〈女性〉の 65 歳以上の層では「生活の維持が困難になったとき」が最も高くなっている。

学生・未就労の別でみると、〈学生〉では「学校を卒業したとき」が、〈未就労〉では「今のライフスタイルを維持できる職場環境」が、それぞれ最も高くなっている。

■働くと思う状況 [回答数=579]



【前回調査との比較】



【性別・年代別／正規・非正規の別（働くと思う状況）】

※ ■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	解人 達族 のや 支ま 援わ ・り 理の	るイ今 職ルの 場をラ 環維イ 境持フ でス きタ	習技 得能 で・ きス るキ 機会が	遇へ 魅 賃力 金的 等な ー処 ・遇 待	き育 る児 職・ 場介 環護 境が で	難生 に活 なの つ維 た持 とが き困	かや つり たが とい きが 見つ	と学 き校 を卒 業し た	と社 雇 きが つ見 て つく かれ つる た会	そ の 他	
		211	26	53	26	45	6	49	51	54	45	19	
		100%	12.3%	25.1%	12.3%	21.3%	2.8%	23.2%	24.2%	25.6%	21.3%	9.0%	
15～19歳		73	13	15	17	24	1	6	23	45	10	0	
20～24歳		16	3	5	4	6	1	3	4	8	5	0	
25～29歳		2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	
30～34歳		4	2	3	1	2	2	0	1	0	1	1	
35～39歳		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
40～44歳		6	2	1	1	2	0	2	1	0	2	1	
45～49歳		4	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	
50～54歳		3	0	0	0	2	0	1	0	0	1	2	
55～59歳		5	1	1	0	2	1	1	1	0	3	2	
60～64歳		20	0	8	0	4	1	8	5	0	5	1	
65～69歳		41	2	11	1	0	0	17	8	0	7	5	
70歳以上		37	1	8	1	3	0	11	8	0	9	6	
		100%	2.7%	21.6%	2.7%	8.1%	0.0%	29.7%	21.6%	0.0%	24.3%	16.2%	
性別 ・ 年 代 別	小計		362	86	154	51	96	66	94	96	57	104	16
	100%		23.8%	42.5%	14.1%	26.5%	18.2%	26.0%	26.5%	15.7%	28.7%	4.4%	
	15～19歳		68	14	18	19	24	5	7	16	40	17	1
	20～24歳		25	6	4	5	13	6	3	10	15	6	1
	25～29歳		8	3	4	1	4	6	1	2	1	1	0
	30～34歳		13	5	8	3	5	9	2	1	0	4	0
	35～39歳		16	8	9	4	9	10	2	4	0	6	1
	40～44歳		19	5	17	3	8	7	6	6	0	5	1
	45～49歳		17	6	10	1	6	8	4	4	0	3	1
	50～54歳		20	3	9	2	7	3	3	4	0	10	2
	55～59歳		31	6	16	6	10	3	10	10	1	12	1
	60～64歳		41	9	24	2	5	3	13	15	0	9	2
	65～69歳		54	11	20	1	4	5	21	12	0	17	1
	70歳以上		50	10	15	4	1	1	22	12	0	14	5
			100%	20.0%	30.0%	8.0%	2.0%	2.0%	44.0%	24.0%	0.0%	28.0%	10.0%
就学 労生 の・ 別未		学生	164	30	31	40	59	10	14	44	105	27	2
		100%	18.3%	18.9%	24.4%	36.0%	6.1%	8.5%	26.8%	64.0%	16.5%	1.2%	
		未就労	415	82	179	37	83	62	130	103	7	124	34
		100%	19.8%	43.1%	8.9%	20.0%	14.9%	31.3%	24.8%	1.7%	29.9%	8.2%	

#### (4) 希望する雇用形態

(4) これから働くとすれば、どのような雇用形態で働きたいですか。【○は1つ】

希望する雇用形態については、「パート・アルバイト」が40.7%と最も高く、次いで「正社員・正規職員」が35.7%、「どのような就業形態でも良い」が12.4%の順となっている。

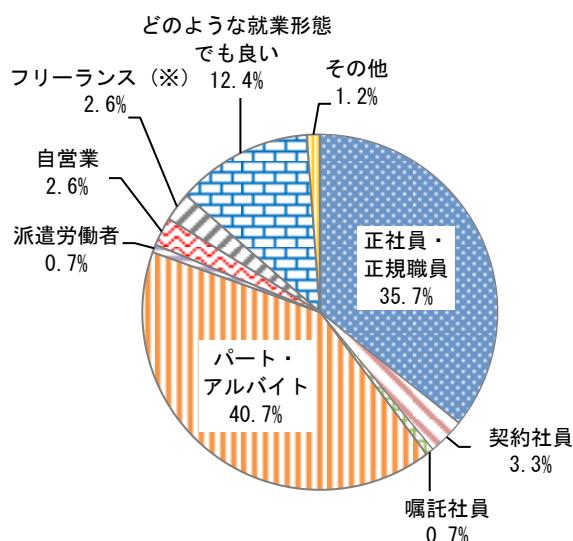
前回調査との比較では、「どのような就業形態でも良い」が7.0ポイント増加、「正社員・正規職員」が4.9ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉では「正社員・正規職員」が、〈女性〉では「パート・アルバイト」が、それぞれ最も高くなっている。

性別・年代別でみると、〈女性〉ではすべての層で「パート・アルバイト」が上位2位以内となっている。

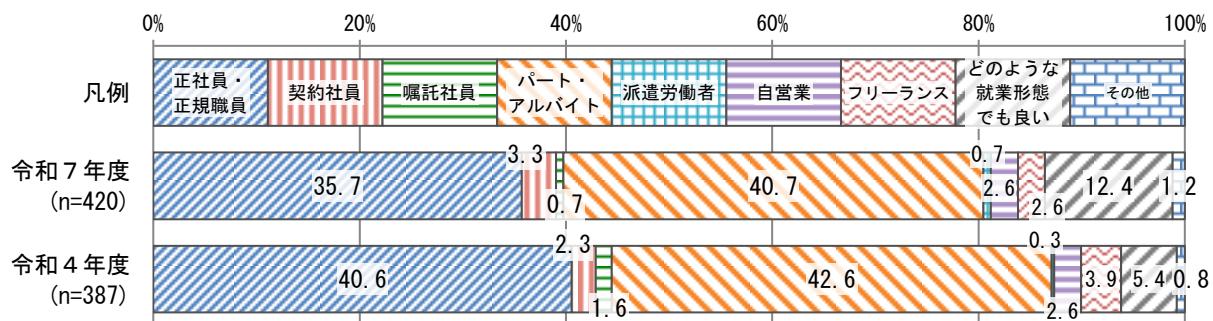
学生・未就労の別でみると、〈学生〉では「正社員・正規職員」が、〈未就労〉では「パート・アルバイト」が、それぞれ最も高くなっている。

#### ■希望する雇用形態 [回答数=420]



※フリーランス：特定の企業や団体、組織に属さず個人として仕事を請け負う方

#### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／学生・未就労の別（希望する雇用形態）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

		合計	員正社員・正規職	契約社員	嘱託社員	イパート・アルバ	派遣労働者	自営業	フリーランス	形どきのでよう良い就業	その他		
上段：回答数 下段：回答割合（%）													
男性	性別・年代別	小計	150	66	6	2	35	1	4	6	27	3	
		100%	44.0%	4.0%	1.3%	23.3%	0.7%	2.7%	4.0%	18.0%	2.0%		
		15～19歳	63	44	1	0	6	0	1	1	10	0	
		100%	69.8%	1.6%	0.0%	9.5%	0.0%	1.6%	1.6%	15.9%	0.0%		
		20～24歳	15	12	1	0	1	0	0	0	0	1	
		100%	80.0%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%		
		25～29歳	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%		
		30～34歳	4	2	0	0	0	0	1	0	1	0	
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%		
		35～39歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		−	−	−	−	−	−	−	−	−	−		
		40～44歳	5	2	0	0	1	0	0	0	2	0	
		100%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%		
		45～49歳	4	2	0	0	0	0	0	0	2	0	
女性	性別・年代別	100%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%		
		50～54歳	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%		
		55～59歳	5	0	0	0	2	0	1	1	0	1	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%		
		60～64歳	13	1	1	0	7	0	0	1	3	0	
		100%	7.7%	7.7%	0.0%	53.8%	0.0%	0.0%	7.7%	23.1%	0.0%		
		65～69歳	21	1	0	2	9	0	1	3	5	0	
		100%	4.8%	0.0%	9.5%	42.9%	0.0%	4.8%	14.3%	23.8%	0.0%		
		70歳以上	15	1	3	0	9	1	0	0	0	1	
		100%	6.7%	20.0%	0.0%	60.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%		
就学 労生 の・ 別未	性別・年代別	小計	264	83	8	1	132	2	7	5	24	2	
		100%	31.4%	3.0%	0.4%	50.0%	0.8%	2.7%	1.9%	9.1%	0.8%		
		15～19歳	63	42	0	0	12	0	0	0	9	0	
		100%	66.7%	0.0%	0.0%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%		
		20～24歳	25	18	2	0	3	0	0	1	1	0	
		100%	72.0%	8.0%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%		
		25～29歳	6	3	0	0	2	0	1	0	0	0	
		100%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%		
		30～34歳	11	2	1	0	6	1	0	1	0	0	
		100%	18.2%	9.1%	0.0%	54.5%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%		
		35～39歳	15	5	0	0	6	0	1	1	1	1	
		100%	33.3%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%		
		40～44歳	15	3	0	0	9	0	2	0	1	0	
		100%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	13.3%	0.0%	6.7%	0.0%		
		45～49歳	12	2	0	0	7	0	0	1	2	0	
		100%	16.7%	0.0%	0.0%	58.3%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%		
		50～54歳	19	1	1	0	15	0	1	0	1	0	
		100%	5.3%	5.3%	0.0%	78.9%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%		
		55～59歳	23	6	2	0	11	0	1	0	2	1	
		100%	26.1%	8.7%	0.0%	47.8%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%	4.3%		
		60～64歳	27	1	2	1	19	0	1	1	2	0	
		100%	3.7%	7.4%	3.7%	70.4%	0.0%	3.7%	3.7%	7.4%	0.0%		
		65～69歳	30	0	0	0	26	1	0	0	3	0	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	86.7%	3.3%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%		
		70歳以上	18	0	0	0	16	0	0	0	2	0	
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	88.9%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%		
就学 労生 の・ 別未		学生	149	109	3	0	18	0	1	2	16	0	
		100%	73.2%	2.0%	0.0%	12.1%	0.0%	0.7%	1.3%	10.7%	0.0%		
		未就労	271	41	11	3	153	3	10	9	36	5	
		100%	15.1%	4.1%	1.1%	56.5%	1.1%	3.7%	3.3%	13.3%	1.8%		

## (5) 就職先を探す上で重視する項目

(5) 就職先を探すにあたって重視することは何ですか。【○はいくつでも】

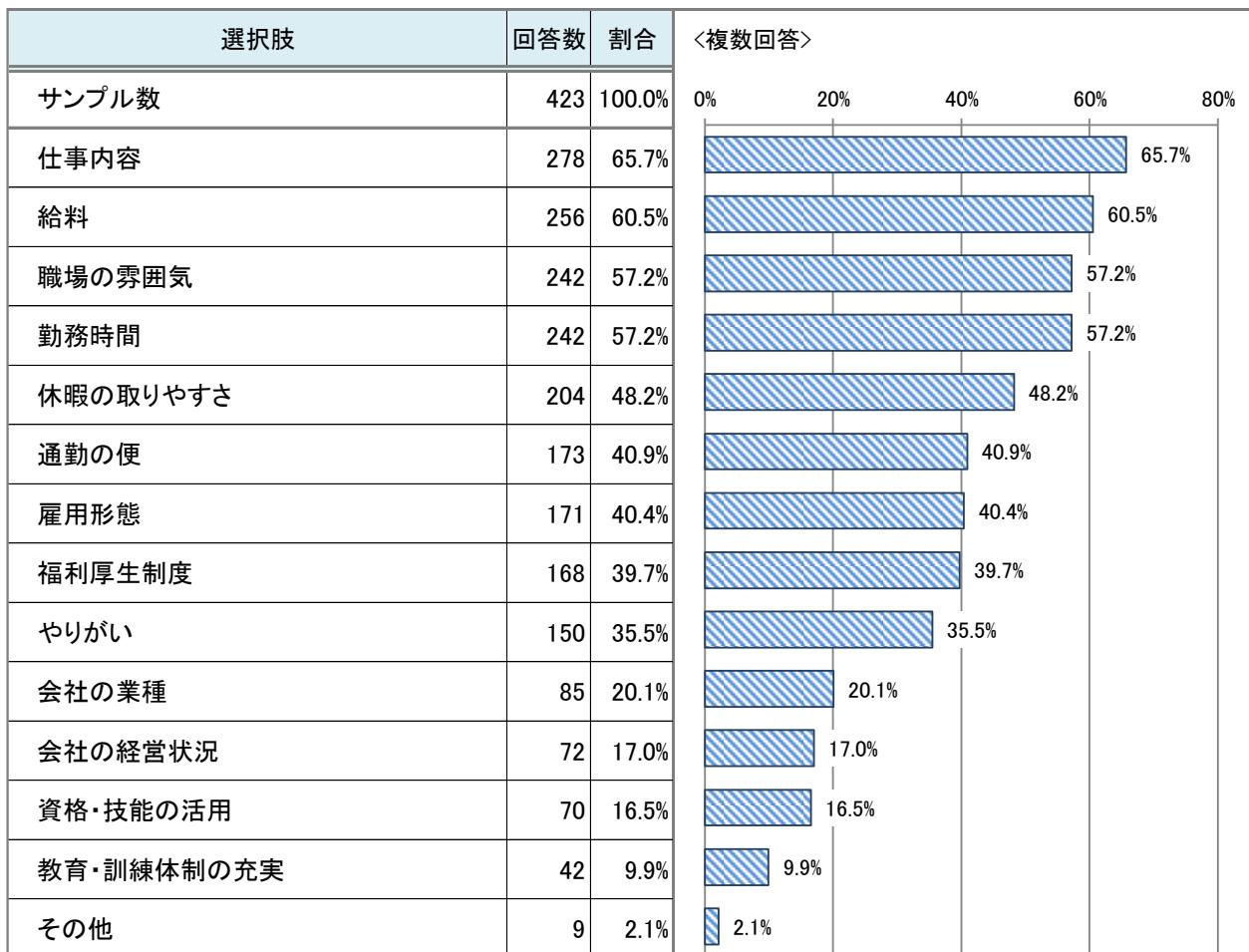
就職先を探す上で重視する項目については、「仕事内容」が 65.7%と最も高く、次いで「給料」が 60.5%、「職場の雰囲気」と「勤務時間」が 57.2%の順となっている。

前回調査との比較では、「雇用形態」が 8.0 ポイント増加している。

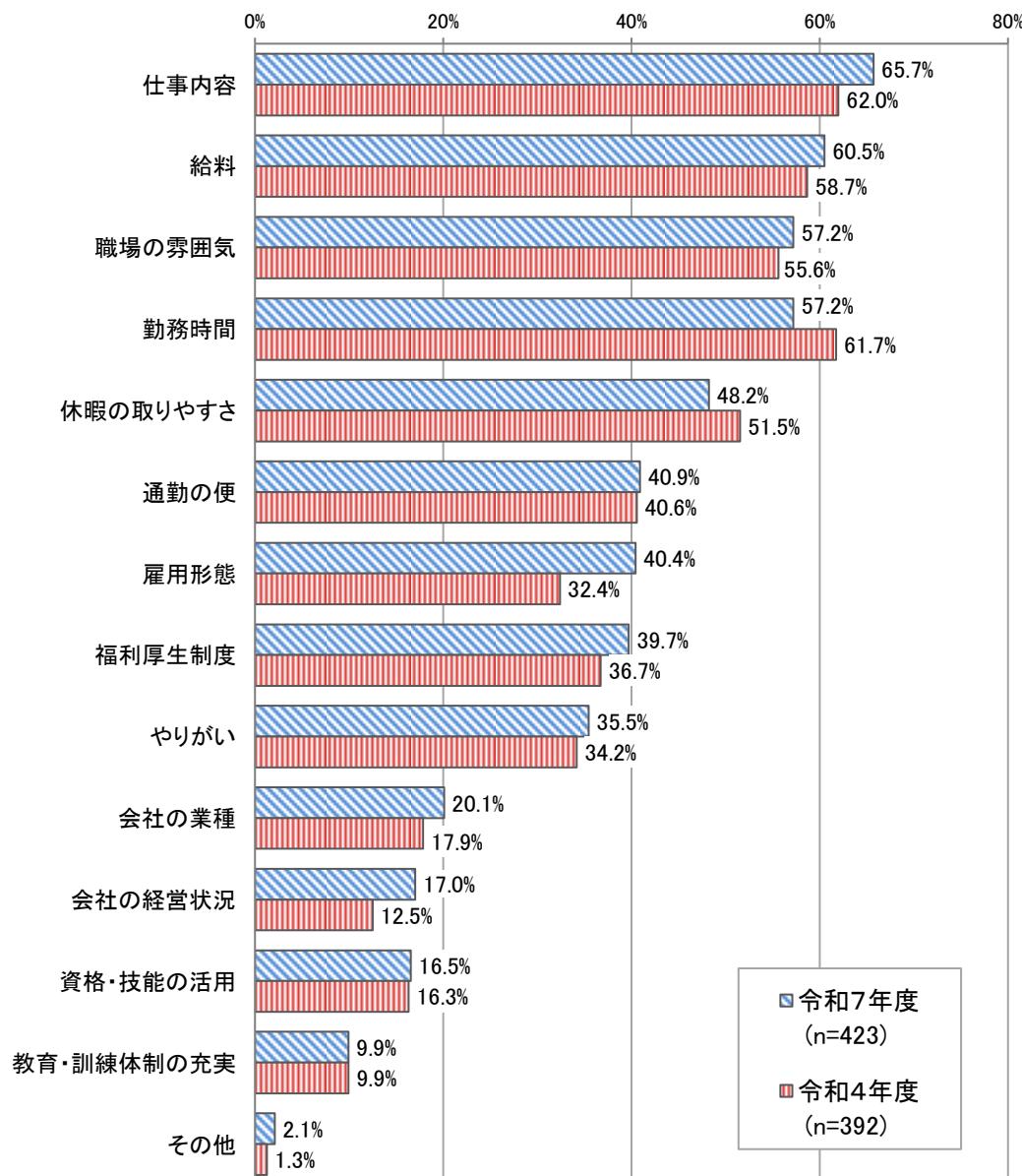
性別でみると、〈男性〉、〈女性〉ともに「仕事内容」が最も高く、「給料」、「職場の雰囲気」が上位 3 位以内となっている。

学生・未就労の別でみると、〈学生〉では「給料」が 87.3%と最も高く、〈未就労〉より 41.5 ポイント高くなっている。

### ■就職先を探す上で重視する項目〔回答数=423〕



【前回調査との比較】



【性別・年代別／学生・未就労の別（就職先を探す上で重視する項目）】

※ ■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	雇用形態	給料	福利厚生制度	会社の経営状況	職場の雰囲気	仕事内容	勤務時間	休暇の取りやすさ	会社の業種	通勤の便	資格・技能の活用	やりがい	実教育・訓練体制の充	その他	
男性	性別・年代別	小計	151	56	85	52	32	72	98	62	51	36	47	31	63	14	5
		100%	37.1%	56.3%	34.4%	21.2%	47.7%	64.9%	41.1%	33.8%	23.8%	31.1%	20.5%	41.7%	9.3%	3.3%	
		15～19歳	64	32	56	28	23	43	46	28	37	14	21	21	38	9	0
		100%	50.0%	87.5%	43.8%	35.9%	67.2%	71.9%	43.8%	57.8%	21.9%	32.8%	32.8%	59.4%	14.1%	0.0%	
		20～24歳	15	7	11	11	7	7	9	8	7	7	6	5	10	4	0
		100%	46.7%	73.3%	73.3%	46.7%	46.7%	60.0%	53.3%	46.7%	46.7%	40.0%	33.3%	66.7%	26.7%	0.0%	
		25～29歳	2	0	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		100%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		30～34歳	4	2	2	1	0	3	1	2	1	2	2	0	1	0	0
		100%	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	75.0%	25.0%	50.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		35～39歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		40～44歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		45～49歳	5	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	0	0	0	1
		100%	60.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	60.0%	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
女性	性別・年代別	50～54歳	3	1	2	1	0	1	3	2	0	2	1	0	1	0	0
		100%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%	66.7%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	
		55～59歳	5	2	1	2	0	1	1	1	0	2	1	0	1	0	2
		100%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	
		60～64歳	13	1	2	1	1	5	10	4	0	2	6	1	4	0	2
		100%	7.7%	15.4%	7.7%	7.7%	38.5%	76.9%	30.8%	0.0%	15.4%	46.2%	7.7%	30.8%	0.0%	15.4%	
		65～69歳	21	3	4	3	0	5	14	5	2	3	5	1	5	1	0
		100%	14.3%	19.0%	14.3%	0.0%	23.8%	66.7%	23.8%	9.5%	14.3%	23.8%	4.8%	23.8%	4.8%	0.0%	
		70歳以上	15	2	2	3	0	2	9	8	3	2	4	3	3	0	0
		100%	13.3%	13.3%	20.0%	0.0%	13.3%	60.0%	53.3%	20.0%	13.3%	26.7%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
		小計	266	112	167	116	40	167	176	175	150	48	125	38	87	28	4
		100%	42.1%	62.8%	43.6%	15.0%	62.8%	66.2%	65.8%	56.4%	18.0%	47.0%	14.3%	32.7%	10.5%	1.5%	
		15～19歳	63	23	53	39	16	42	41	35	38	14	18	22	28	9	0
		100%	36.5%	84.1%	61.9%	25.4%	66.7%	65.1%	55.6%	60.3%	22.2%	28.6%	34.9%	44.4%	14.3%	0.0%	
就学労生の別未	性別・年代別	20～24歳	25	14	21	18	5	17	16	17	13	7	8	3	12	6	1
		100%	56.0%	84.0%	72.0%	20.0%	68.0%	64.0%	68.0%	52.0%	28.0%	32.0%	12.0%	48.0%	24.0%	4.0%	
		25～29歳	6	2	5	3	0	4	4	5	6	3	2	1	1	0	0
		100%	33.3%	83.3%	50.0%	0.0%	66.7%	66.7%	83.3%	100.0%	50.0%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	
		30～34歳	11	5	8	3	1	6	5	6	6	2	7	1	2	1	1
		100%	45.5%	72.7%	27.3%	9.1%	54.5%	45.5%	54.5%	54.5%	18.2%	63.6%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	
		35～39歳	16	11	10	6	1	10	9	10	10	2	10	2	3	1	1
		100%	68.8%	62.5%	37.5%	6.3%	62.5%	56.3%	62.5%	62.5%	12.5%	62.5%	12.5%	18.8%	6.3%	6.3%	
		40～44歳	15	8	13	9	4	10	11	10	11	4	9	1	7	3	0
		100%	53.3%	86.7%	60.0%	26.7%	66.7%	73.3%	66.7%	73.3%	26.7%	60.0%	6.7%	46.7%	20.0%	0.0%	
		45～49歳	12	5	8	5	0	10	10	10	9	2	9	1	3	3	1
		100%	41.7%	66.7%	41.7%	0.0%	83.3%	83.3%	83.3%	75.0%	16.7%	75.0%	8.3%	25.0%	25.0%	8.3%	
		50～54歳	19	7	10	3	0	13	14	17	11	0	12	0	2	0	0
		100%	36.8%	52.6%	15.8%	0.0%	68.4%	73.7%	89.5%	57.9%	0.0%	63.2%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	
		55～59歳	23	11	15	13	6	14	17	15	12	5	16	3	6	4	0
		100%	47.8%	65.2%	56.5%	26.1%	60.9%	73.9%	65.2%	52.2%	21.7%	69.6%	13.0%	26.1%	17.4%	0.0%	
		60～64歳	27	13	11	8	4	19	16	17	15	4	15	1	10	1	0
		100%	48.1%	40.7%	29.6%	14.8%	70.4%	59.3%	63.0%	55.6%	14.8%	55.6%	3.7%	37.0%	3.7%	0.0%	
		65～69歳	30	6	7	2	2	14	21	20	15	1	10	2	6	0	0
		100%	20.0%	23.3%	6.7%	6.7%	46.7%	70.0%	66.7%	50.0%	3.3%	33.3%	6.7%	20.0%	0.0%	0.0%	
		70歳以上	19	7	6	7	1	8	12	13	4	4	9	1	7	0	0
		100%	36.8%	31.6%	36.8%	5.3%	42.1%	63.2%	68.4%	21.1%	21.1%	47.4%	5.3%	36.8%	0.0%	0.0%	
就学労生の別未	性別・年代別	学生	150	68	131	86	45	94	99	79	82	40	44	46	80	24	1
		100%	45.3%	87.3%	57.3%	30.0%	62.7%	66.0%	52.7%	54.7%	26.7%	29.3%	30.7%	53.3%	16.0%	0.7%	
		未就労	273	103	125	82	27	148	179	163	122	45	129	24	70	18	8
		100%	37.7%	45.8%	30.0%	9.9%	54.2%	65.6%	59.7%	44.7%	16.5%	47.3%	8.8%	25.6%	6.6%	2.9%	

## (6) 希望する業務内容

(6) これから働くとすれば、どのような仕事がしたいですか。【○は1つ】

希望する業務内容については、「事務」が 19.7% と最も高く、次いで「医療・介護・福祉」が 18.2%、「サービス・飲食」が 13.5% の順となっている。

前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

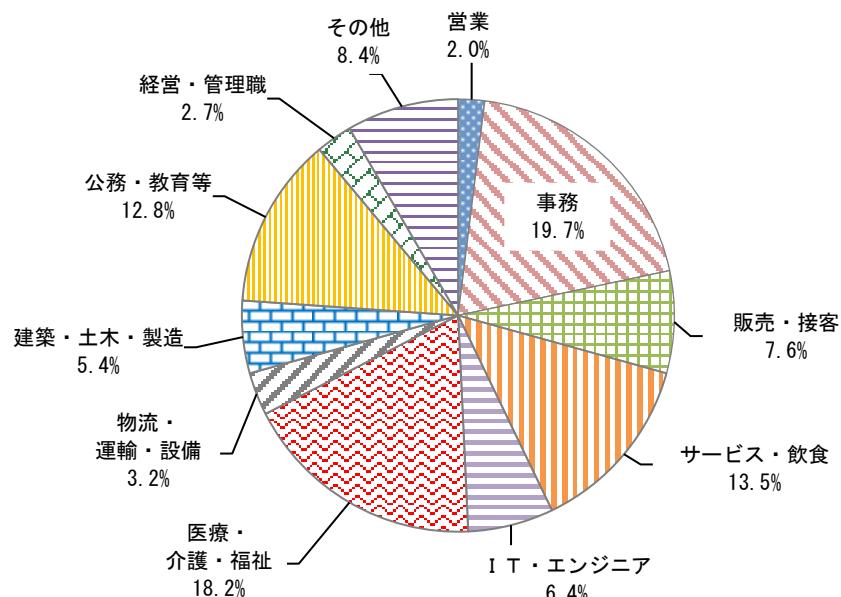
性別でみると、〈男性〉は「公務・教育等」が最も高く、次いで「I T ・エンジニア」と「医療・介護・福祉」の順、〈女性〉は「事務」が最も高く、次いで「医療・介護・福祉」、「サービス・飲食」の順となっている。

また、〈女性〉は〈男性〉より「事務」について 17.9 ポイント高くなっている。

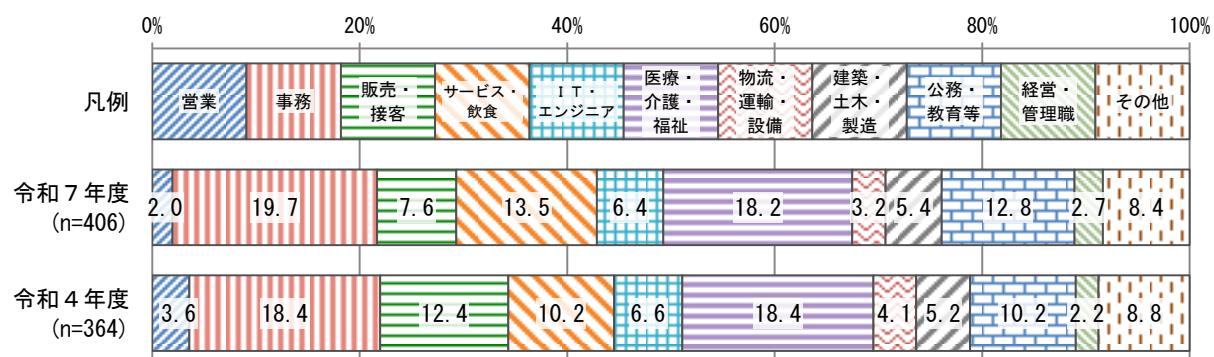
性別・年代別でみると、〈女性〉では〈70 歳以上〉を除くすべての層で「事務」が上位 3 位以内となっている。

学生・未就労の別でみると、〈学生〉では「医療・介護・福祉」が、〈未就労〉では「事務」が、それぞれ最も高くなっている。

### ■希望する業務内容 [回答数=406]



### 【前回調査との比較】



【性別・年代別／学生・未就労の別（希望する業務内容）】

※ ■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	営業	事務	販売・接客	サービス・飲食	IT・エンジニア	医療・介護・福祉	物流・運輸・設備	建築・土木・製造	公務・教育等	経営・管理職	その他	
性別・年代別	男性	小計	142	5	12	4	18	19	19	10	15	22	5	13
		100%	3.5%	8.5%	2.8%	12.7%	13.4%	13.4%	7.0%	10.6%	15.5%	3.5%	9.2%	
		15~19歳	63	2	4	1	7	11	11	2	4	14	3	4
		100%	3.2%	6.3%	1.6%	11.1%	17.5%	17.5%	3.2%	6.3%	22.2%	4.8%	6.3%	
		20~24歳	13	0	1	0	2	2	2	0	1	4	0	1
		100%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	15.4%	15.4%	0.0%	7.7%	30.8%	0.0%	7.7%	
		25~29歳	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		30~34歳	4	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0
		100%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		35~39歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		40~44歳	5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
		100%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
		45~49歳	4	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0
		100%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		50~54歳	3	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
		100%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	
		55~59歳	4	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
		100%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
		60~64歳	12	0	2	0	2	1	3	0	1	0	2	1
		100%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	
		65~69歳	20	0	3	2	1	0	0	3	3	2	0	6
		100%	0.0%	15.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%	15.0%	15.0%	10.0%	0.0%	30.0%	
		70歳以上	12	1	0	0	3	1	2	2	2	1	0	0
		100%	8.3%	0.0%	0.0%	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	
	女性	小計	258	3	68	26	35	7	55	3	6	30	6	19
		100%	1.2%	26.4%	10.1%	13.6%	2.7%	21.3%	1.2%	2.3%	11.6%	2.3%	7.4%	
		15~19歳	63	0	9	6	6	2	17	0	3	12	4	4
		100%	0.0%	14.3%	9.5%	9.5%	3.2%	27.0%	0.0%	4.8%	19.0%	6.3%	6.3%	
		20~24歳	24	1	10	1	0	3	4	0	0	3	2	0
		100%	4.2%	41.7%	4.2%	0.0%	12.5%	16.7%	0.0%	0.0%	12.5%	8.3%	0.0%	
		25~29歳	6	0	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0
		100%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	
		30~34歳	11	1	3	1	0	0	4	0	0	1	0	1
		100%	9.1%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	36.4%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	
		35~39歳	16	0	7	3	3	0	3	0	0	0	0	0
		100%	0.0%	43.8%	18.8%	18.8%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		40~44歳	15	0	3	1	4	0	1	1	0	3	0	2
		100%	0.0%	20.0%	6.7%	26.7%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	20.0%	0.0%	13.3%	
		45~49歳	10	0	3	0	2	0	3	0	0	2	0	0
		100%	0.0%	30.0%	0.0%	20.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
		50~54歳	19	0	6	4	2	0	2	0	1	0	0	4
		100%	0.0%	31.6%	21.1%	10.5%	0.0%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	21.1%	
		55~59歳	23	0	7	2	0	0	8	1	1	1	0	3
		100%	0.0%	30.4%	8.7%	0.0%	0.0%	34.8%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	13.0%	
		60~64歳	25	0	11	2	3	1	4	0	1	2	0	1
		100%	0.0%	44.0%	8.0%	12.0%	4.0%	16.0%	0.0%	4.0%	8.0%	0.0%	4.0%	
		65~69歳	29	1	6	4	8	0	4	1	0	4	0	1
		100%	3.4%	20.7%	13.8%	27.6%	0.0%	13.8%	3.4%	0.0%	13.8%	0.0%	3.4%	
		70歳以上	17	0	2	1	7	0	3	0	0	1	0	3
		100%	0.0%	11.8%	5.9%	41.2%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	17.6%	
就学生の別	学生	147	3	14	9	15	15	37	1	8	30	8	7	
	未就労	259	5	66	22	40	11	37	12	14	22	3	27	
	100%	1.9%	25.5%	8.5%	15.4%	4.2%	14.3%	4.6%	5.4%	8.5%	1.2%	10.4%		

## (7) 求職情報の収集方法

### (7) どのような方法で仕事を探しますか。【○はいくつでも】

求職情報の収集方法については、「インターネット」が45.3%と最も高く、次いで「ハローワーク（公共職業安定所）」が43.1%、「求人情報誌」が30.4%の順となっている。

前回調査との比較では、「家族や友人・知人の紹介」が6.2ポイント減少している。

性別でみると、〈男性〉では「インターネット」が、〈女性〉では「ハローワーク（公共職業安定所）」が、それぞれ最も高くなっている。

性別・年代別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに25歳以上の層で「ハローワーク（公共職業安定所）」が上位2位以内となっている。

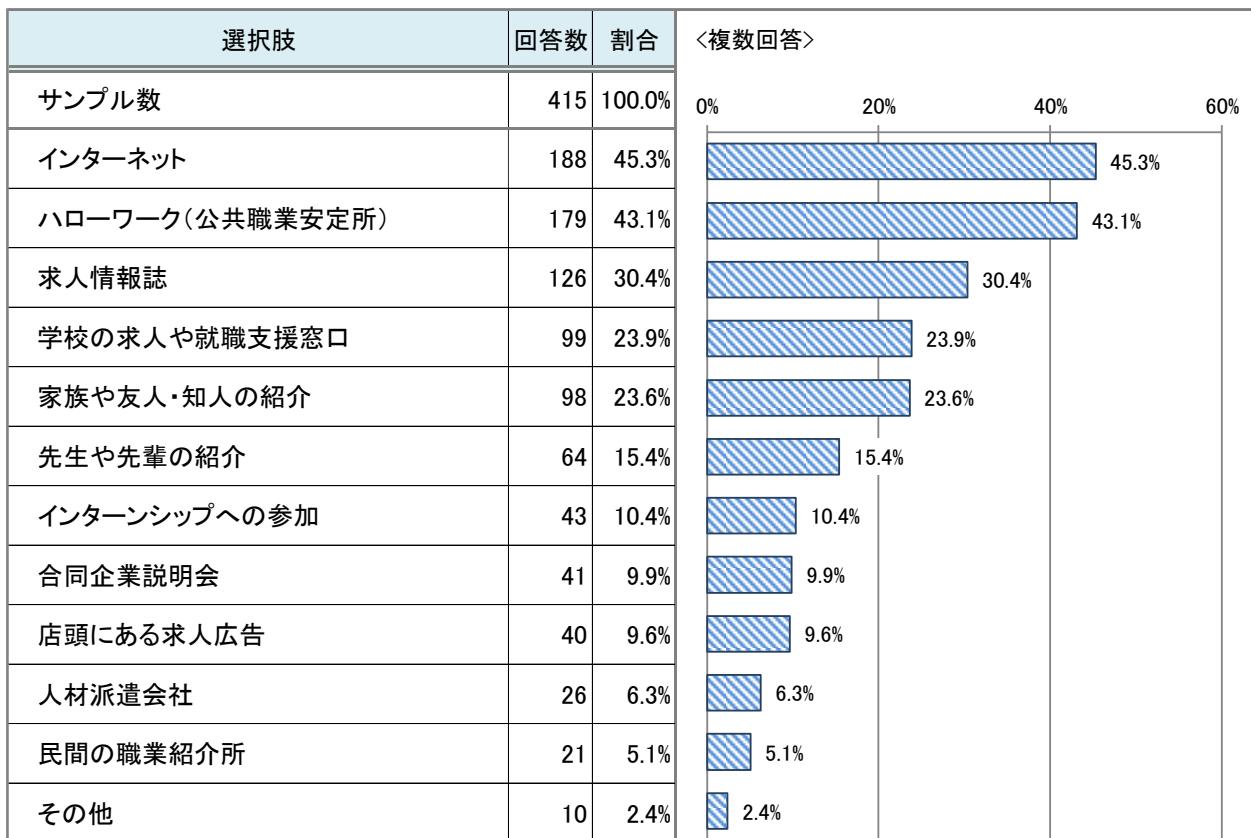
また、〈男性〉〈女性〉ともに〈70歳以上〉を除くすべての層で「インターネット」が上位3位以内となっている。

また、〈男性〉〈女性〉ともに15～24歳の層で「学校の求人や就職支援窓口」が5割台となっている。

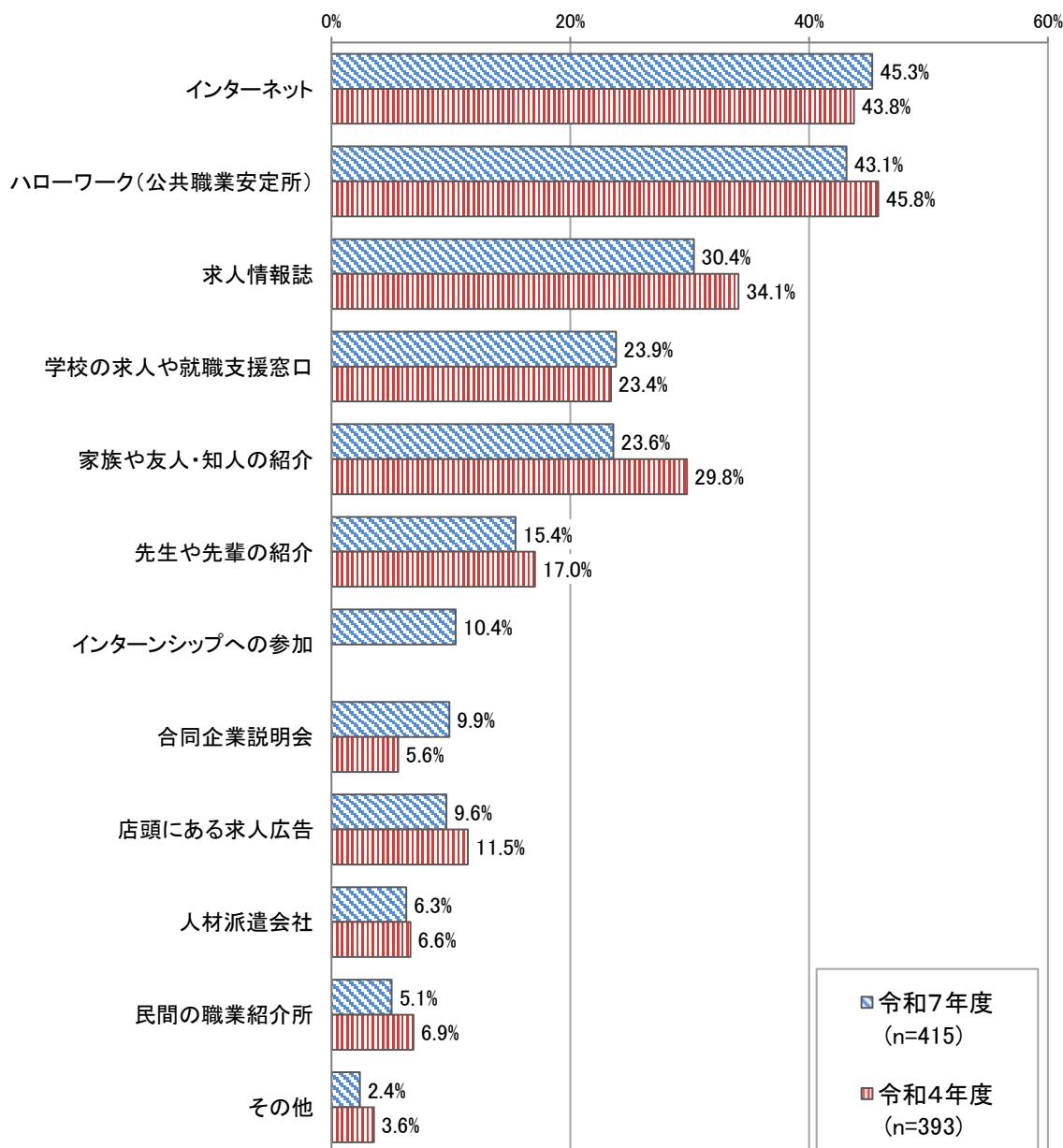
学生・未就労の別でみると、〈学生〉では「学校の求人や就職支援窓口」が最も高く、次いで「インターネット」、「先生や先輩の紹介」の順となっている。

〈未就労〉では、「ハローワーク（公共職業安定所）」が最も高く、次いで「インターネット」、「求人情報誌」となっている。

#### ■求職情報の収集方法〔回答数=415〕



【前回調査との比較】



※令和7年度調査は「インターンシップへの参加」を選択肢に追加。

【性別・年代別／学生・未就労の別（求職情報の収集方法）】

※ **■**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	(ハ ロ 共 職 業 安 定 所 )	民間 の 職 業 紹 介 所	人 材 派 遣 会 社	求 人 情 報 誌	イ ン タ ー ネ ッ ト	合 同 企 業 説 明 会	店 頭 に あ る 求 人 広 告	紹 家 族 や 友 人 ・ 知 人 の	先 生 や 先 輩 の 紹 介	援 学 校 窓 口 の 求 人 や 就 職 支	の イ ン タ ー ン シ ッ プ ヘ	そ の 他	
		147	<b>55</b>	9	9	41	<b>64</b>	22	5	43	33	<b>48</b>	22	2	
		100%	<b>37.4%</b>	6.1%	6.1%	27.9%	<b>43.5%</b>	15.0%	3.4%	29.3%	22.4%	32.7%	15.0%	1.4%	
		64	9	3	4	14	<b>27</b>	14	1	20	26	<b>38</b>	12	0	
		100%	14.1%	4.7%	6.3%	21.9%	<b>42.2%</b>	21.9%	1.6%	31.3%	40.6%	<b>59.4%</b>	18.8%	0.0%	
		15	3	0	1	5	<b>9</b>	7	1	2	6	8	9	0	
		100%	20.0%	0.0%	6.7%	33.3%	<b>60.0%</b>	46.7%	6.7%	13.3%	40.0%	53.3%	60.0%	0.0%	
		2	1	0	0	0	<b>1</b>	0	0	1	1	0	1	0	
		100%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	
		4	<b>3</b>	0	1	1	<b>3</b>	0	0	1	0	0	0	0	
		100%	<b>75.0%</b>	0.0%	25.0%	25.0%	<b>75.0%</b>	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		5	<b>2</b>	0	0	1	<b>3</b>	0	0	0	0	<b>1</b>	0	0	
		100%	<b>40.0%</b>	0.0%	0.0%	20.0%	<b>60.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	
		4	<b>2</b>	0	0	<b>2</b>	<b>3</b>	0	0	0	0	0	0	1	
		100%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	<b>75.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
		3	<b>3</b>	0	<b>2</b>	1	<b>2</b>	0	1	1	0	0	0	0	
		100%	<b>100.0%</b>	0.0%	<b>66.7%</b>	33.3%	<b>66.7%</b>	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		4	<b>2</b>	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	<b>1</b>	
		100%	<b>50.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	<b>25.0%</b>	<b>25.0%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	<b>25.0%</b>	
		12	<b>9</b>	2	0	1	<b>3</b>	0	1	2	0	0	0	0	
		100%	<b>75.0%</b>	16.7%	0.0%	8.3%	<b>25.0%</b>	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		20	<b>13</b>	3	1	10	<b>11</b>	0	0	6	0	1	0	0	
		100%	<b>65.0%</b>	15.0%	5.0%	50.0%	<b>55.0%</b>	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	
		14	<b>8</b>	0	0	5	1	1	0	<b>9</b>	0	0	0	0	
		100%	<b>57.1%</b>	0.0%	0.0%	35.7%	7.1%	7.1%	0.0%	<b>64.3%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
性 別 ・ 年 代 別	小計		262	<b>123</b>	12	17	<b>81</b>	<b>122</b>	19	34	54	29	50	21	8
			100%	<b>46.9%</b>	4.6%	6.5%	30.9%	<b>46.6%</b>	7.3%	13.0%	20.6%	11.1%	19.1%	8.0%	3.1%
			63	12	2	0	12	<b>24</b>	11	3	11	20	<b>33</b>	16	0
			100%	19.0%	3.2%	0.0%	19.0%	<b>38.1%</b>	17.5%	4.8%	17.5%	31.7%	<b>52.4%</b>	25.4%	0.0%
			25	6	2	2	5	<b>14</b>	6	3	1	4	<b>14</b>	5	1
			100%	24.0%	8.0%	8.0%	20.0%	<b>56.0%</b>	24.0%	12.0%	4.0%	16.0%	<b>56.0%</b>	20.0%	4.0%
			6	<b>4</b>	1	0	1	<b>4</b>	0	1	0	0	0	0	1
			100%	<b>66.7%</b>	16.7%	0.0%	16.7%	<b>66.7%</b>	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
			11	<b>8</b>	2	2	2	<b>8</b>	0	1	2	2	0	0	0
			100%	<b>72.7%</b>	18.2%	18.2%	18.2%	<b>72.7%</b>	0.0%	9.1%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%
			16	<b>8</b>	2	2	4	<b>10</b>	0	2	5	1	0	0	0
			100%	<b>50.0%</b>	12.5%	12.5%	25.0%	<b>62.5%</b>	0.0%	12.5%	31.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
			15	<b>7</b>	1	0	5	<b>11</b>	0	2	2	0	0	0	1
			100%	<b>46.7%</b>	6.7%	0.0%	33.3%	<b>73.3%</b>	0.0%	13.3%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
			12	<b>8</b>	0	2	4	<b>8</b>	0	3	3	0	0	0	0
			100%	<b>66.7%</b>	0.0%	16.7%	33.3%	<b>66.7%</b>	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	小計		19	<b>10</b>	1	2	<b>10</b>	<b>12</b>	0	3	4	0	1	0	1
			100%	<b>52.6%</b>	5.3%	10.5%	<b>52.6%</b>	<b>63.2%</b>	0.0%	15.8%	21.1%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%
			23	<b>16</b>	1	3	11	8	1	4	4	0	1	0	1
			100%	<b>69.6%</b>	4.3%	13.0%	<b>47.8%</b>	34.8%	4.3%	17.4%	17.4%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%
			27	<b>16</b>	0	3	9	<b>13</b>	1	3	9	1	0	0	1
			100%	<b>59.3%</b>	0.0%	11.1%	33.3%	<b>48.1%</b>	3.7%	11.1%	33.3%	3.7%	0.0%	0.0%	3.7%
			29	<b>20</b>	0	1	<b>13</b>	8	0	4	7	1	1	0	1
			100%	<b>69.0%</b>	0.0%	3.4%	<b>44.8%</b>	27.6%	0.0%	13.8%	24.1%	3.4%	3.4%	0.0%	3.4%
			16	<b>8</b>	0	0	5	2	0	5	<b>6</b>	0	0	0	1
			100%	<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	31.3%	12.5%	0.0%	31.3%	<b>37.5%</b>	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
就学 生 の 別 未		学生	150	23	6	6	30	<b>62</b>	34	6	30	53	<b>87</b>	40	2
		未就労	265	<b>156</b>	15	20	96	<b>126</b>	7	34	68	11	12	3	8
		100%	<b>58.9%</b>	5.7%	7.5%	36.2%	<b>47.5%</b>	2.6%	12.8%	25.7%	4.2%	4.5%	1.1%	3.0%	

## B 学生の方のみ

### (1) 希望する就労地域

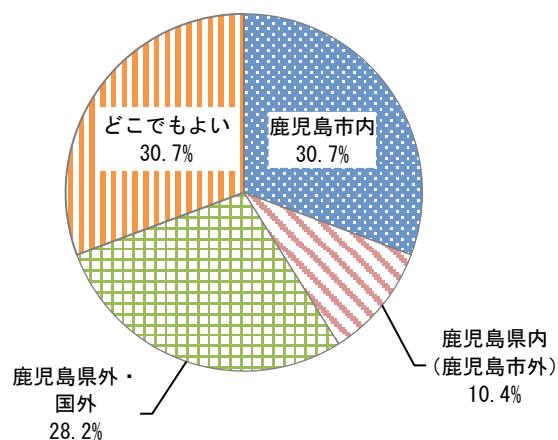
(1) 希望する就労地域はどこですか。【○は1つ】

希望する就労地域については、「鹿児島市内」と「どこでもよい」が30.7%と最も高く、次いで「鹿児島県外・国外」が28.2%、「鹿児島県内（鹿児島市外）」が10.4%の順となっている。

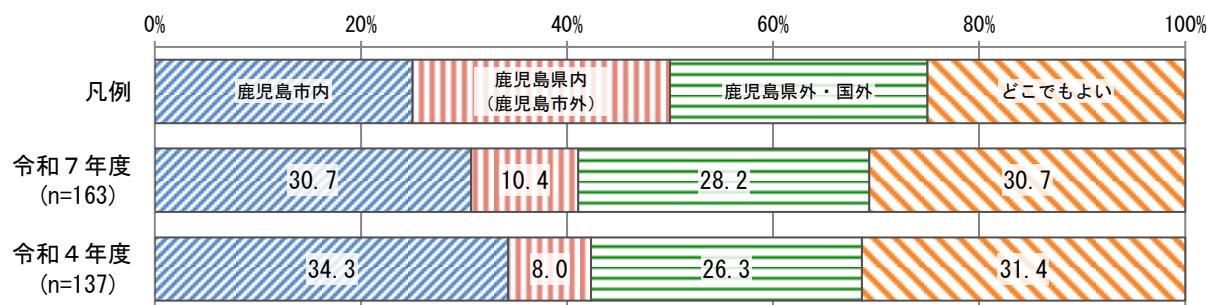
前回調査との比較では、大きな変化は見られない。

性別でみると、〈男性〉では「どこでもよい」が、〈女性〉では「鹿児島市内」が、それぞれ最も高くなっている。

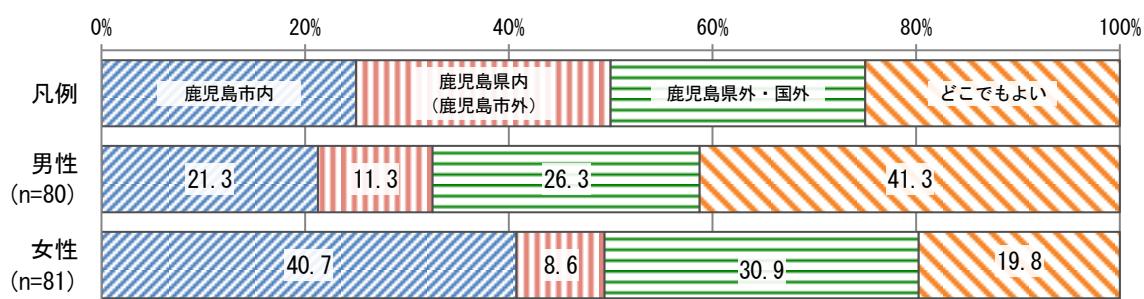
#### ■希望する就労地域〔回答数=163〕



#### 【前回調査との比較】



#### 【性別／就業希望地別（希望する就労地域）】



## (2) 希望する就労地域で働きたい理由

### (2) 希望する就労地域で働きたい理由は何ですか。【○はいくつでも】

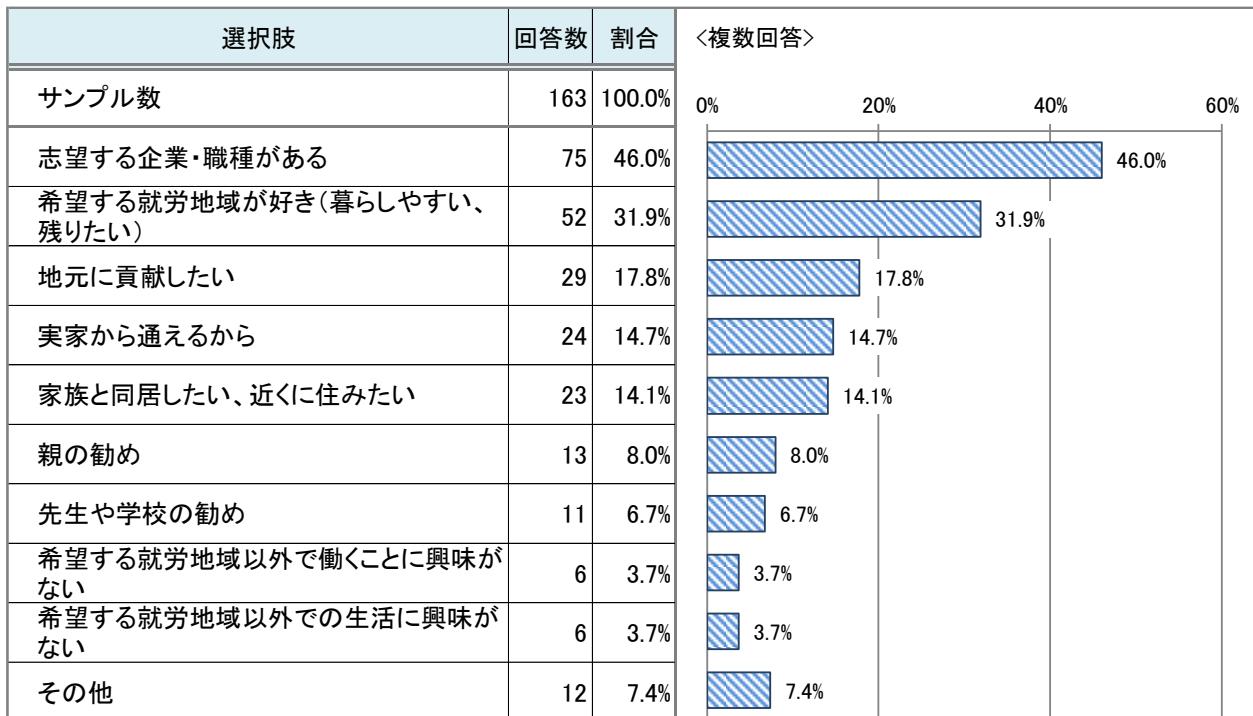
希望する就労地域で働きたい理由については、「志望する企業・職種がある」が 46.0%と最も高く、次いで「希望する就労地域が好き（暮らしやすい、残りたい）」が 31.9%、「地元に貢献したい」が 17.8%の順となっている。

前回調査との比較では、「志望する企業・職種がある」が 5.5 ポイント減少している。

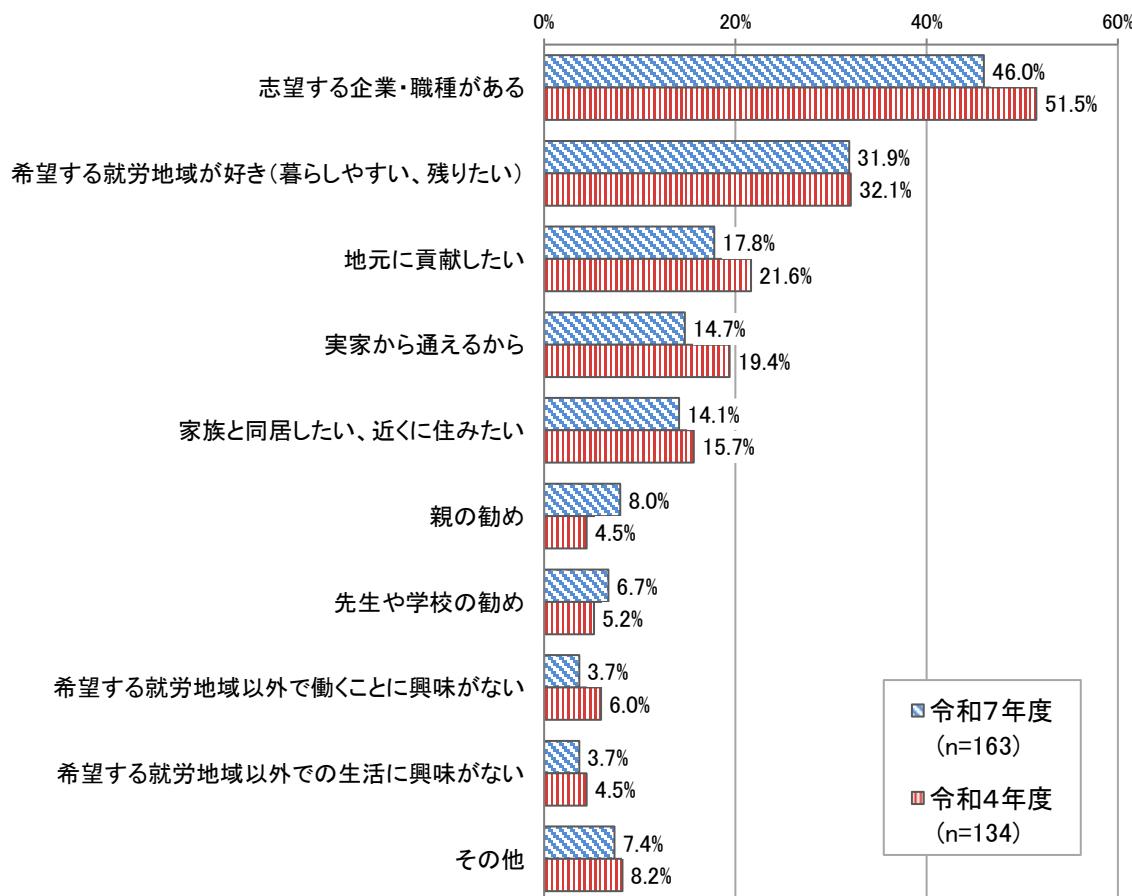
性別でみると、〈男性〉では「志望する企業・職種がある」が 54.4%と〈女性〉より 16.6 ポイント高く、〈女性〉では「希望する就労地域が好き（暮らしやすい、残りたい）」が 41.5%と〈男性〉より 18.7 ポイント高くなっている。

就業希望地別でみると、〈鹿児島市内〉を希望する層では「希望する就労地域が好き（暮らしやすい、残りたい）」が、〈鹿児島県内（鹿児島市外）〉では「希望する就労地域が好き（暮らしやすい、残りたい）」と「家族と同居したい、近くに住みたい」が、〈鹿児島県外・国外〉と〈どこでもよい〉では「志望する企業・職種がある」が、それぞれ最も高くなっている。

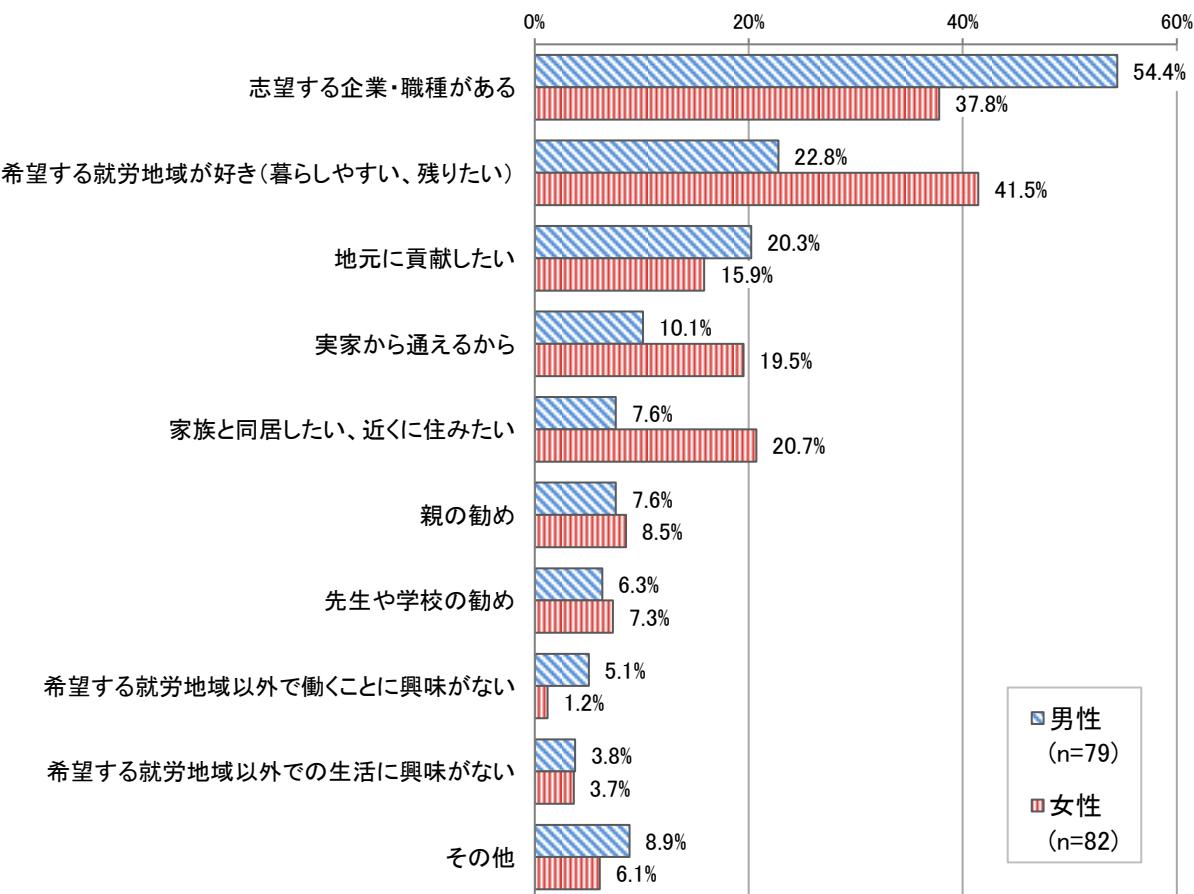
#### ■ 希望する就労地域で働きたい理由 [回答数=163]



### 【前回調査との比較】



### 【性別（希望する就労地域で働きたい理由）】



【就業希望地別（希望する就労地域で働きたい理由）】

上段：回答数 下段：回答割合(%)		合計	が志あるする企業・職種	地元に貢献したい	い好き希望残へすり暮るたら就いしや地す域が	が外希望ない働くこと地興味以	な外希望のする生活動に就労興味が以	実家から通えるから	近家く族にと住み同居したい、	親の勧め	先生や学校の勧め	その他
全体		163	75	29	52	6	6	24	23	13	11	12
		100%	46.0%	17.8%	31.9%	3.7%	3.7%	14.7%	14.1%	8.0%	6.7%	7.4%
就業希望地別	鹿児島市内	50	10	16	19	1	2	14	13	6	4	0
		100%	20.0%	32.0%	38.0%	2.0%	4.0%	28.0%	26.0%	12.0%	8.0%	0.0%
	鹿児島県内(鹿児島市外)	17	5	5	7	2	2	5	7	1	0	0
		100%	29.4%	29.4%	41.2%	11.8%	11.8%	29.4%	41.2%	5.9%	0.0%	0.0%
鹿児島県外・国外	鹿児島県外・国外	46	26	0	18	1	1	0	0	2	3	5
		100%	56.5%	0.0%	39.1%	2.2%	2.2%	0.0%	0.0%	4.3%	6.5%	10.9%
どこでもよい	どこでもよい	48	33	8	7	2	1	4	3	4	4	7
		100%	68.8%	16.7%	14.6%	4.2%	2.1%	8.3%	6.3%	8.3%	8.3%	14.6%

### (3) テレワーク等が志望動機へ及ぼす影響

(3) 就労場所が自由な勤務（テレワークなど）ができることは志望動機となりますか。【○は1つ】

テレワーク等が志望動機へ及ぼす影響については、「やや志望動機となる」が39.2%と最も高く、次いで「どちらでもない」が22.2%、「志望動機にはあまりならない」が16.5%の順となっている。

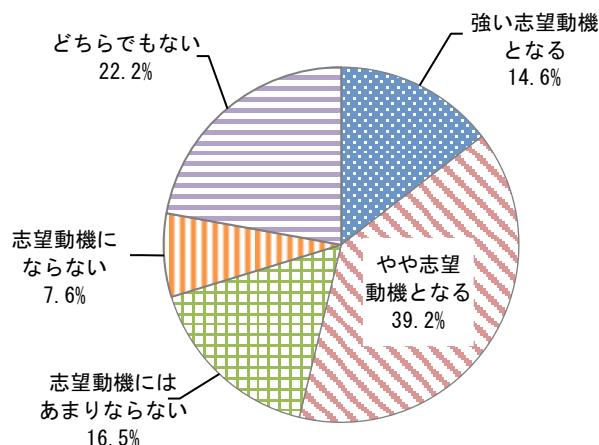
前回調査との比較では、「どちらでもない」が14.1ポイント増加し、「強い志望動機となる」が10.4ポイント、「志望動機にはあまりならない」が5.6ポイント、それぞれ減少している。

性別でみると、〈男性〉〈女性〉ともに「やや志望動機となる」が最も高く、「強い志望動機となる」と「やや志望動機となる」の合計が5割を超えていている。

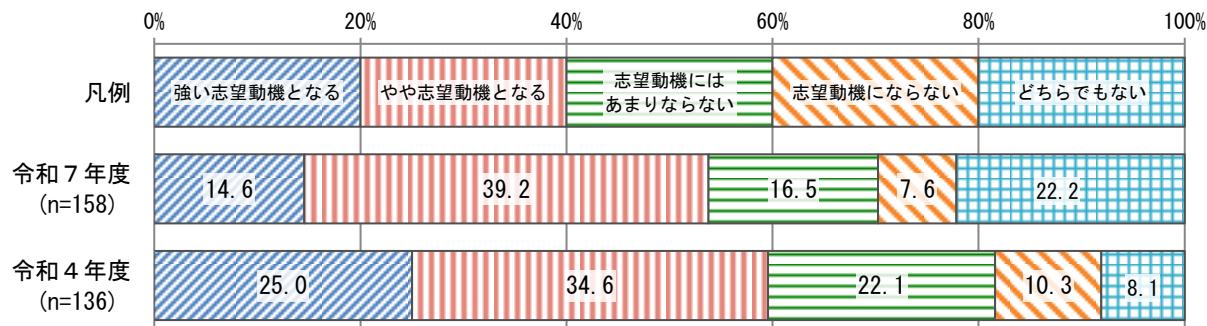
就労希望地別でみると、すべての層で「やや志望動機となる」が最も高くなっている。

また、〈鹿児島市内〉では「強い志望動機となる」について27.1%と他の層より14ポイント以上、〈鹿児島県外・国外〉では「志望動機にはあまりならない」について他の層より13ポイント以上、それぞれ高くなっている。

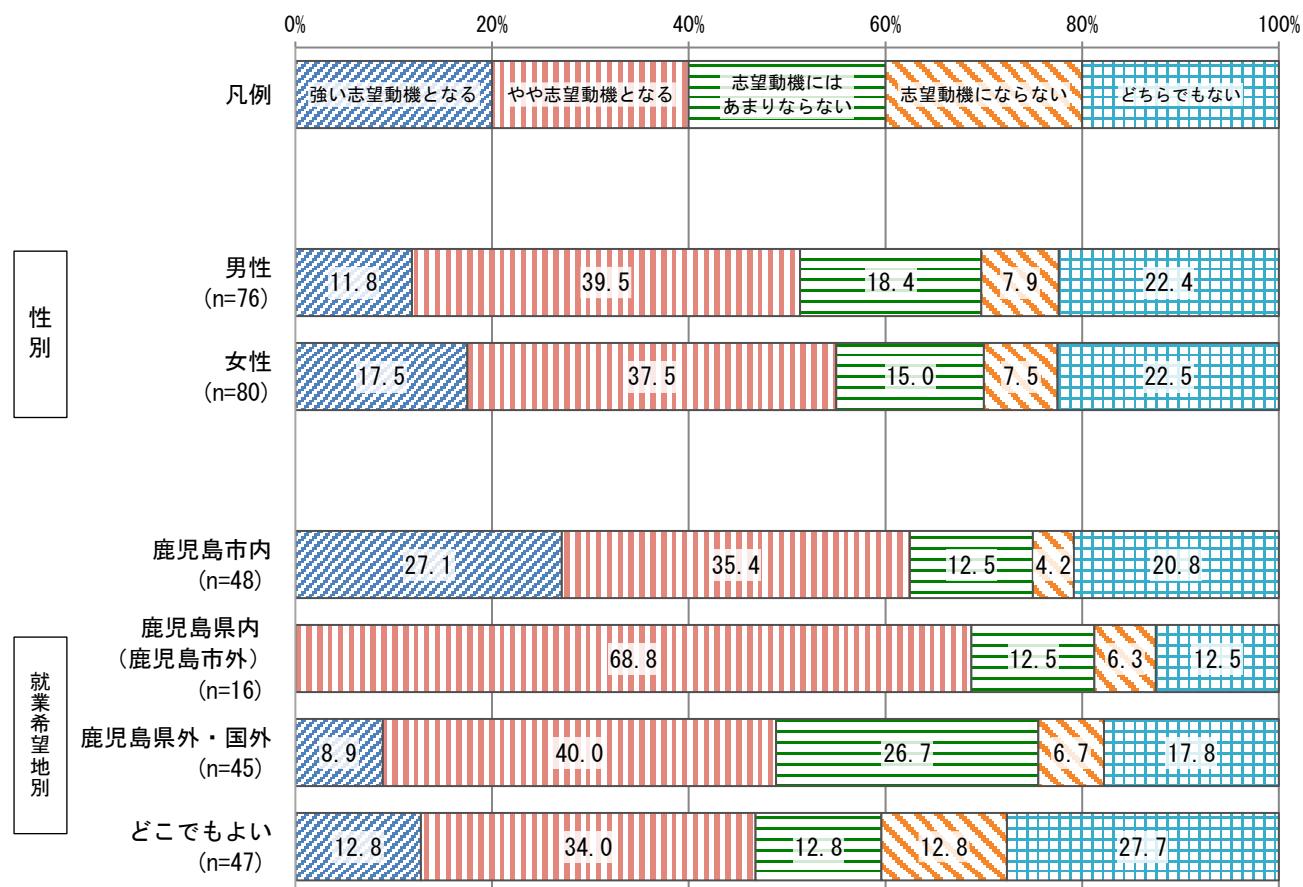
#### ■テレワーク等が志望動機へ及ぼす影響〔回答数=158〕



#### 【前回調査との比較】



【性別／就業希望地別（テレワーク等が志望動機へ及ぼす影響）】



## 11. その他(学生を含むすべての方)

### (1) 時間外労働の上限規制の業務への影響の有無

(1) 建設業、ドライバー、医師のみお答えください。令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されましたが、業務への影響はありましたか。【○はいくつでも】

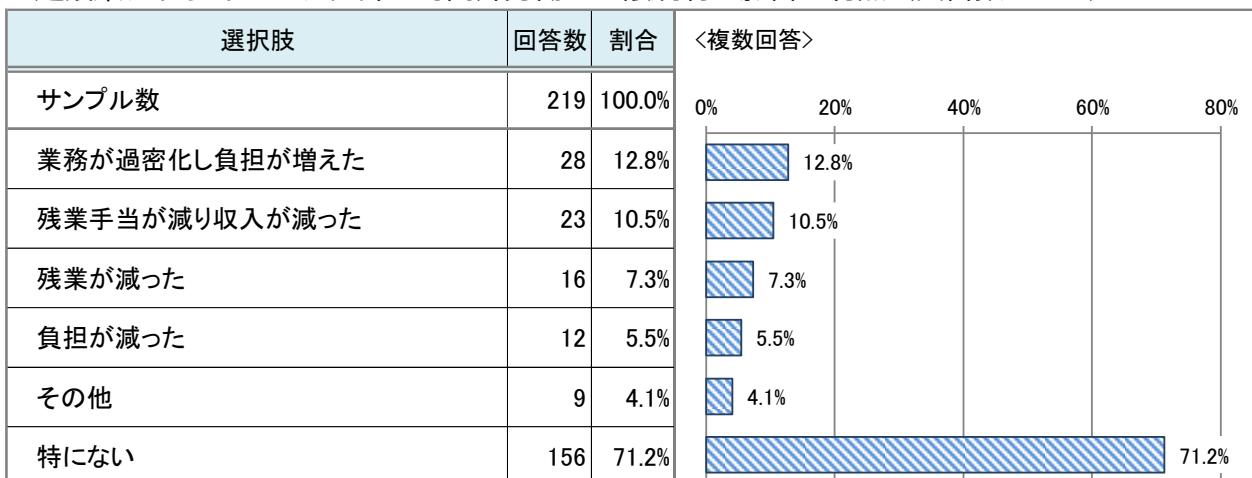
建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響の有無については、「特にない」が 71.2% と最も高く、次いで「業務が過密化し負担が増えた」が 12.8%、「残業手当が減り収入が減った」が 10.5% の順となっている。

性別でみると、〈男性〉、〈女性〉ともに「特にない」が最も高く、次いで〈男性〉では「業務が過密化し負担が増えた」、「残業手当が減り収入が減った」の順、〈女性〉では「残業が減った」、「その他」の順となっている。

正規・非正規の別でみると、すべての層で「特にない」が最も高くなっている。

また、〈非正規〉では「業務が過密化し負担が増えた」が 22.2% と他の層より 9 ポイント以上高くなっている。

■建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響の有無 [回答数 = 219]



【性別・年代別／正規・非正規の別（建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響の有無）】

※ **■**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	特にない	負担が減った	負業務が増過密化し	残業が減った	収入業が手当が減り	その他	
性別・年代別	男性	小計	162	110	7	27	10	22	7
			100%	67.9%	4.3%	16.7%	6.2%	13.6%	4.3%
		15～19歳	6	6	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		20～24歳	3	3	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		25～29歳	6	5	0	1	1	1	0
			100%	83.3%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
		30～34歳	14	8	0	2	1	2	1
			100%	57.1%	0.0%	14.3%	7.1%	14.3%	7.1%
		35～39歳	4	2	0	1	0	1	0
			100%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
		40～44歳	12	8	0	3	1	2	1
			100%	66.7%	0.0%	25.0%	8.3%	16.7%	8.3%
		45～49歳	23	10	2	4	3	6	3
			100%	43.5%	8.7%	17.4%	13.0%	26.1%	13.0%
	女性	50～54歳	16	11	1	2	2	3	0
			100%	68.8%	6.3%	12.5%	12.5%	18.8%	0.0%
		55～59歳	22	17	0	4	1	3	0
			100%	77.3%	0.0%	18.2%	4.5%	13.6%	0.0%
		60～64歳	22	17	0	4	0	1	0
			100%	77.3%	0.0%	18.2%	0.0%	4.5%	0.0%
		65～69歳	22	15	3	3	1	2	2
			100%	68.2%	13.6%	13.6%	4.5%	9.1%	9.1%
		70歳以上	12	8	1	3	0	1	0
			100%	66.7%	8.3%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%
		小計	56	45	1	1	6	1	2
			100%	80.4%	1.8%	1.8%	10.7%	1.8%	3.6%
		15～19歳	5	4	1	0	0	0	0
			100%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		20～24歳	3	3	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		25～29歳	3	3	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		30～34歳	2	2	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		35～39歳	4	3	0	1	0	1	0
			100%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
		40～44歳	8	7	0	0	1	0	0
			100%	87.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%
		45～49歳	6	2	0	0	3	0	1
			100%	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	16.7%
		50～54歳	6	5	0	0	0	0	0
			100%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		55～59歳	3	2	0	0	0	0	1
			100%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
		60～64歳	6	4	0	0	2	0	0
			100%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
		65～69歳	5	5	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		70歳以上	5	5	0	0	0	0	0
			100%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
非正規の別	正規		127	86	5	16	14	16	7
	正規		100%	67.7%	3.9%	12.6%	11.0%	12.6%	5.5%
	非正規		36	23	1	8	0	4	2
	非正規		100%	63.9%	2.8%	22.2%	0.0%	11.1%	5.6%
	自営業他		29	22	1	3	2	3	0
	自営業他		100%	75.9%	3.4%	10.3%	6.9%	10.3%	0.0%

## (2) SNS・マッチングサイトを活用したパート・アルバイトの実施状況

(2) あなたは、この1年間でSNSを介したパート・アルバイト（時間単位で働く1回限りのアルバイト）をやったことがありますか。【それぞれに○は1つ】

### ①SNS【○は1つ】

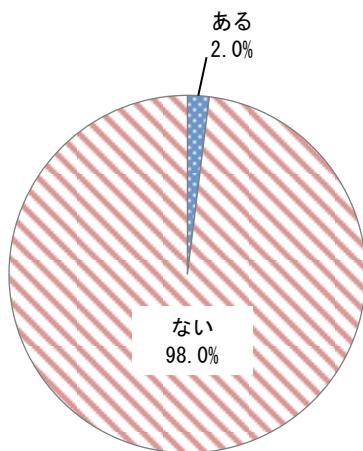
SNS・マッチングサイトを活用したパート・アルバイトの実施状況については、「ない」が98.0%と最も高く、次いで「ある」が2.0%の順となっている。

性別でみると、大きな違いはみられない。

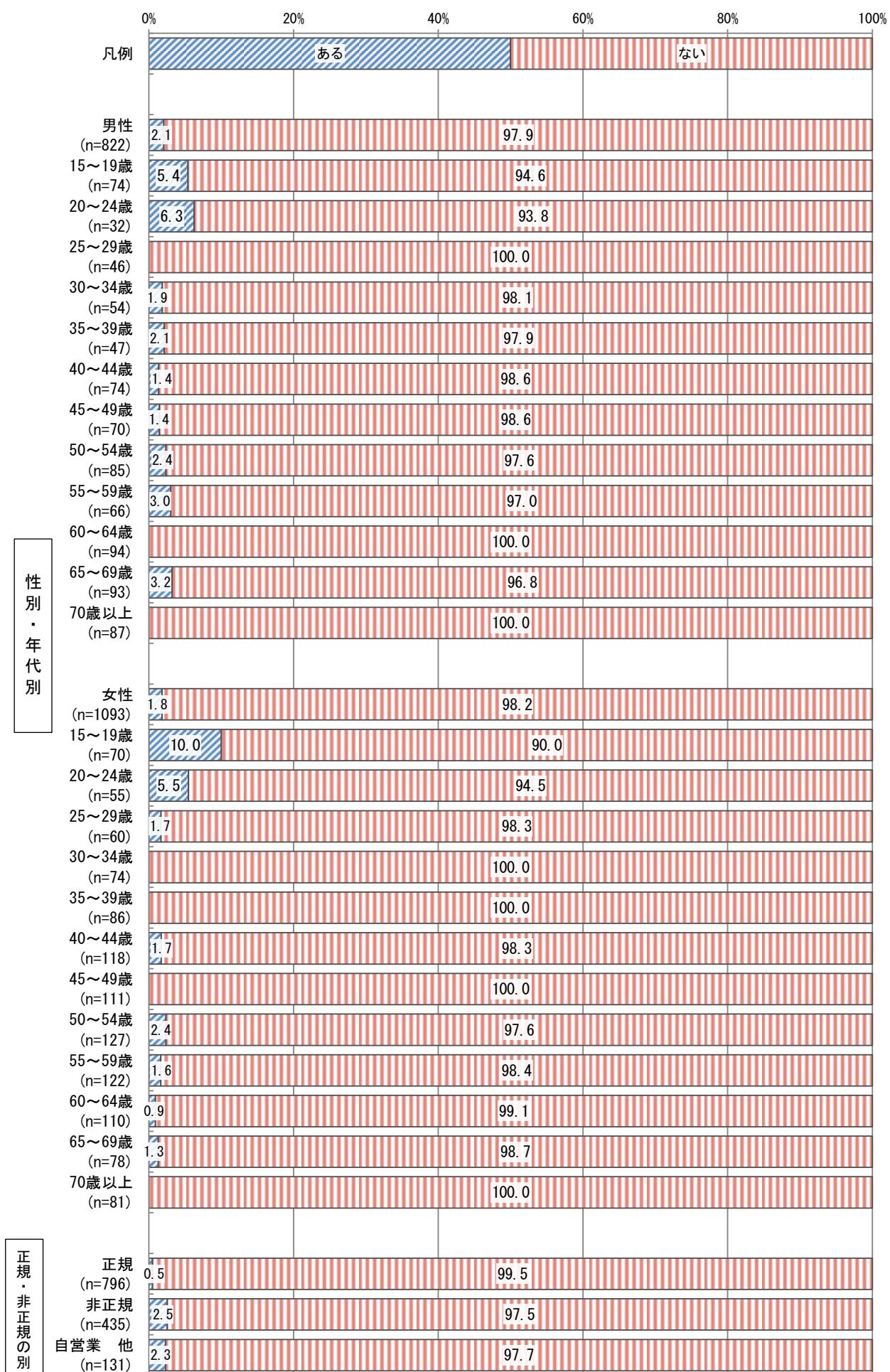
性別・年代別でみると、「ある」について〈女性〉の〈15～19歳〉で10.0%と他の層より高くなっている。

正規・非正規の別でみると、大きな違いはみられない。

### ■ SNS・マッチングサイトを活用したパート・アルバイトの実施状況〔回答数=1,935〕



【性別・年齢別（SNS・マッチングサイトを活用したパート・アルバイトの実施状況）】



## ②スポットワーク【○は1つ】

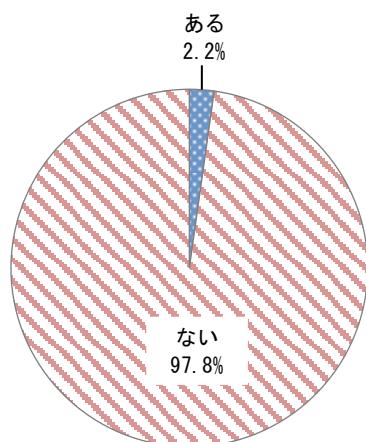
スポットワークについては、「ない」が97.8%と最も高く、次いで「ある」が2.2%の順となってい  
る。

性別でみると、大きな違いはみられない。

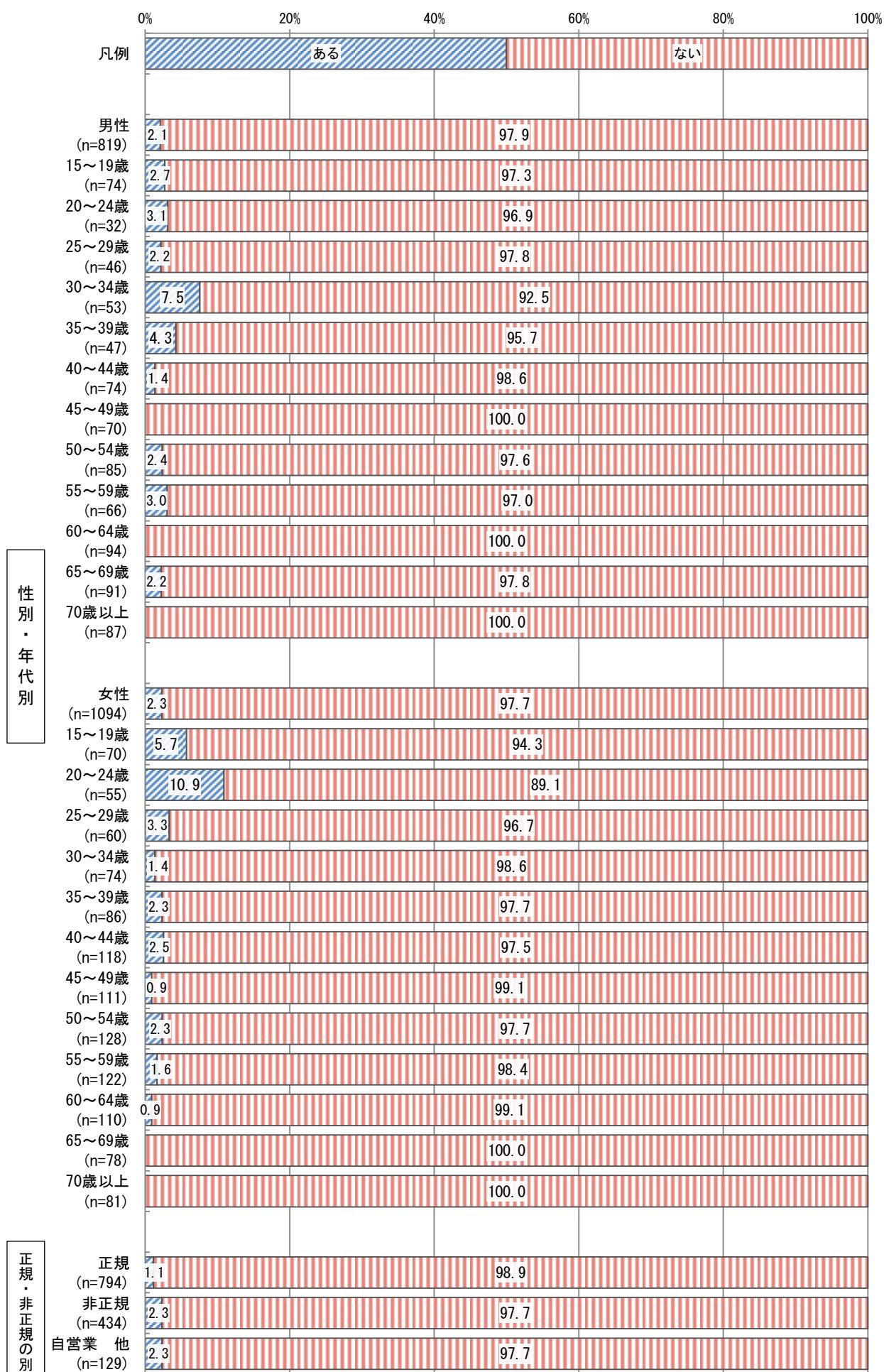
性別・年代別でみると、「ある」について〈女性〉の〈20～24歳〉で10.9%と他の層より高く、次い  
で〈男性〉の〈30～34歳〉で7.5%、〈女性〉の〈15～19歳〉で5.7%、その他の層は5%未満となっ  
ている。

正規・非正規の別でみると、大きな違いはみられない。

### ■スポットワーク〔回答数=1,931〕



## 【性別・年齢別（スポットワーク）】



## 12. 主な意見・要望【自由記述】

---

### (1) 就労者

- ◇子育ては社会全体で行うようになると、男女共に働きやすくなると思う。男性がもっと育休を取りやすくなるためには、男性の働き方（その人が休んでも周囲がサポートできる環境づくり）から改善が必要ではないか。人手不足で難しいとは思うが、女性が出産後仕事を続けられるかは、周囲のサポート力が大きく、近くに親がいないために辞めるといった不公平が起きないように、ベビーシッターや保育園、学童保育、男性の育休など社会的制度を充実させていただきたい。
- ◇鹿児島の民間企業は、都会と比べてフレックス制度や、短時間勤務、男性の育休取得などを導入する会社がまだ少ないと感じる。女性が働きやすい環境作りは、パートナーが勤務する会社の制度も大きく影響する。そのため、男性も柔軟に働くことができる制度を企業が積極的に導入するよう市が促進していくことが、少子化対策にも繋がると強く思う。
- ◇可能な限り長く働けることが個人の健康や社会性の維持にも必要だと思われる。家庭状況、健康状況、年齢、皆それぞれ背景が違うため、年齢を問わず、幅広く多様な人々が同じ職場の仲間として、個性や経験を活かして働き、社会に貢献できるようなシステムが整うことを期待する。
- ◇経験者や氷河期世代向けの採用試験を受けたこともあるが、勉強からだいぶ遠ざかっており、働きながら再度学習しなおすのはなかなか難しい。パソコンのスキル、適性検査や面接などでスキルを見極めていただける体制があるとありがたい。
- ◇出産後に限らず、出産前の体調不良時なども休みやすい会社の環境づくりが重要だと思う。男性の育休も職場によって取りやすさが異なるため、誰もがどこの職場でも平等に対応できる社会になっていくとよいと思う。
- ◇インターネット上のスポットバイトは、中身が不明で、怖い噂も聞くので、登録するのが怖い。主婦が空いた時間、気軽に働く就労情報をハローワークが掲載していただけすると安心して応募しようかと思える。
- ◇最近家族が帰鹿する予定があり、奨学金返還支援制度の存在を知った。申請が前後しても間に合うなど柔軟に対応したり、市民のひろばなどで広めてみたらよいのではないか。
- ◇児童クラブ、学童の時間が8~18時までのため、子どもの送り迎えが出来ずに仕事を辞めなければならないのがとても困る。延長出来るように整備してほしい。
- ◇より暮らしやすい社会になるよう、鹿児島市の中小企業全体の賃上げを進めてほしい。現在の状況では奨学金を返しながらの1人暮らしも困難である。
- ◇職場では人間関係が一番重要だと思う。これから働く子供たちのためにもハラスメントの無い、働きやすい職場をどうやって作っていけばよいか考えてほしい。
- ◇警備で働いているが、警備業はクライアントが警備に支払う「単金」を上げてくれないと、世の中で言われている賃上げや手取りを増やすことが難しいと感じる。
- ◇近年の働き方改革で休みを取りやすくなつたが、同じ会社でも課や係によって業務量に違いがあるのでバランスの取れた人員配置が求められる。
- ◇鹿児島県内の給料や時給が上がれば、県外に出る人も少なくなるだろうし、今後働く学生にとっても就職の幅が広がるから、ぜひ取り組んでほしい。

- ◇子が小中学校になると辞めてしまう女性職員も少なくない。18歳未満の子を養育する労働者に、希望によって、勤務時間が短縮できる制度があるといい。
- ◇子育てしながら仕事をするのは負担が大きい。アンケートのようにテレワーク導入で通勤時間が30分でも削れると本当に助かる。
- ◇働きたい人は働けて、キャリアアップを目指さない人もその意見を尊重してもらえるような社会になってほしい。
- ◇運送業は、所得も減り人手も不足している。デスクワークでも無く、規制だけが増え現場は困っている状況である。
- ◇慢性的に人手不足が続いている、仕事量は増え、負担が大きい。
- ◇働き方の量よりも質の変化が求められていると感じる。

## (2) 未就労者

- ◇育児をしながら正社員として就労することは非常に困難だと感じるが、福利厚生等は正社員が優遇される。子育てのことを考えると、女性は正社員で働きたくても容易に選べない。また、子育てのために長く仕事から離れていると、働きたいと思える企業が少なく、もし入社しても周りに迷惑をかけるのではないかという危惧もある。もっと女性に対して、育児をしている人達に対する理解を持つてもらいたい。
- ◇ハローワークでも、単発アルバイトや短期アルバイトを積極的に掲載をしてほしい。もっと手軽に働く機会が増えることは社会参加につながる。短期・単発アルバイトを通して、インターンのような制度をつくり、雇用する人が増えれば自立した生活を送れる人が増えるのではないか。ハードルの低い就労機会が増えてほしい。
- ◇健康で働きたいという気持ちがあっても、65歳以上はハローワークとシルバー人材センターのどちらが妥当なのか難しいと感じている。高齢者が増える中、高齢者にわかりやすい就労への導線づくりを社会全体で検討してほしい。
- ◇就労したいと考えてはいるが、介護のために実際のところ就労は難しい。周囲には似た立場の人も多い。介護のために就業が困難な人のために、市の関係各課が連携して対応策を検討していくだけがあるがたい。
- ◇空き時間で働きたいと思い調べても鹿児島市ではスポットバイトはあまり無く、あったとしても日雇派遣であったり、年齢や学生のみ、年収等の条件があり、なかなか応募できるものがない。
- ◇高齢者は働きたくても職の採用が少なすぎるのが残念である。年金は少ないので、生活が不安でならない。
- ◇就職氷河期世代へのアプローチをもっとお願いしたい。
- ◇鹿児島でテレワークできる仕事を増やしてほしい。

## **IV. 両調査の比較分析**

---

(IV タイトル裏面)

# 1. 働き方改革に関する比較

## (1) 働き方改革の取組について

勤労者労働基本調査：

3-A (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○】

勤労者等意識調査：

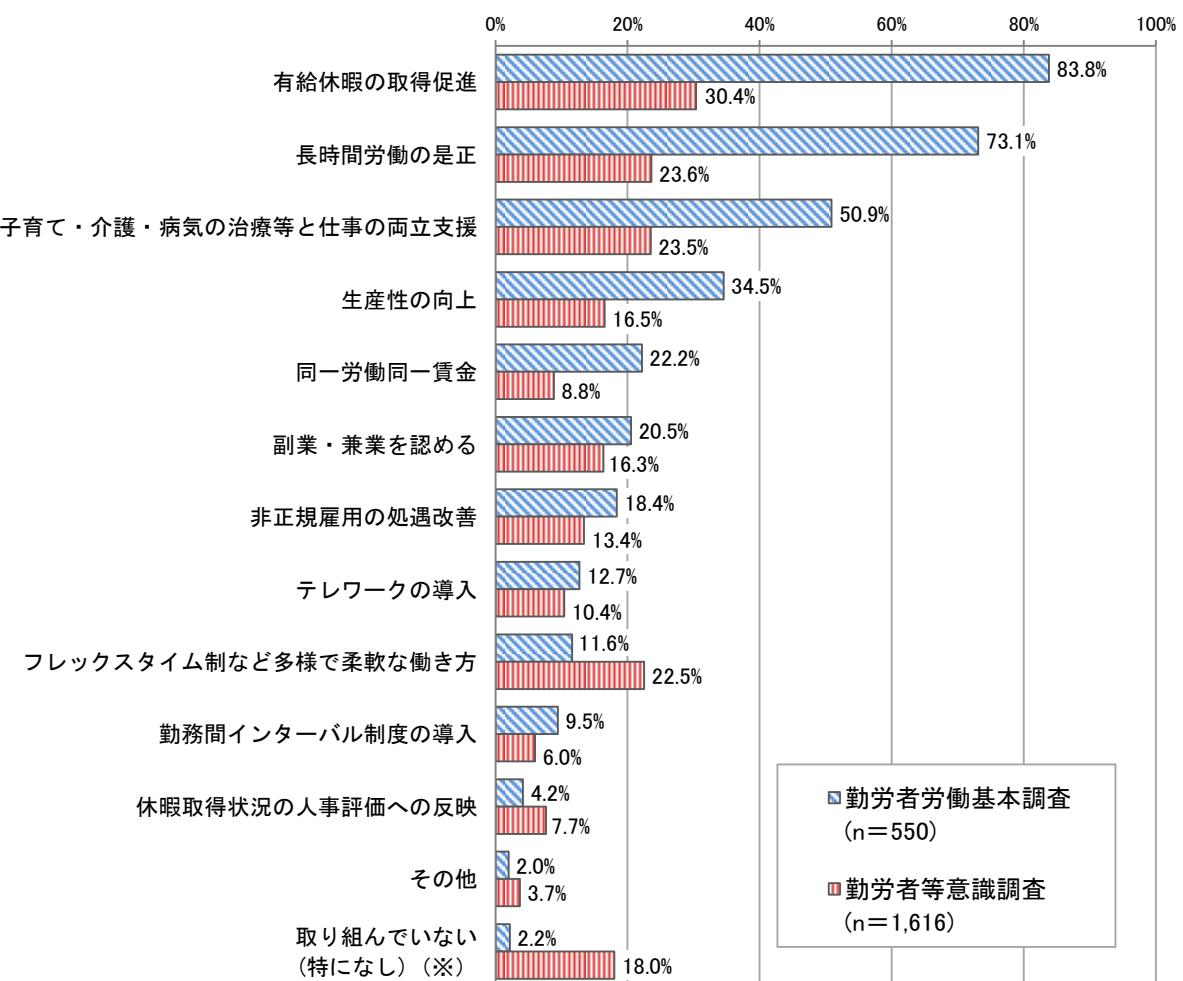
5 (1) あなたが働いている会社で、働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容を回答してください。【○はいくつでも】

働き方改革の取組について比較すると、企業側、就労者側ともに「有給休暇の取得促進」が最も高くなっている。

また、「有給休暇の取得促進」、「長時間労働のは是正」、「子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援」について、企業側の回答割合が就労者側より 27 ポイント以上高くなっている。

一方、「特になし」（企業側「取り組んでいない」）、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」について、就労者側の回答割合が企業側より 10 ポイント以上高くなっている。

### ■働き方改革の取組について



※ 項目内の（ ）内は、労働者等意識調査での調査項目を表す。（以下同）

## (2) 働き方改革を進める上で重要なことについて

勤労者労働基本調査：

3-A (5) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思いますか。

【あてはまるもの全てに○】

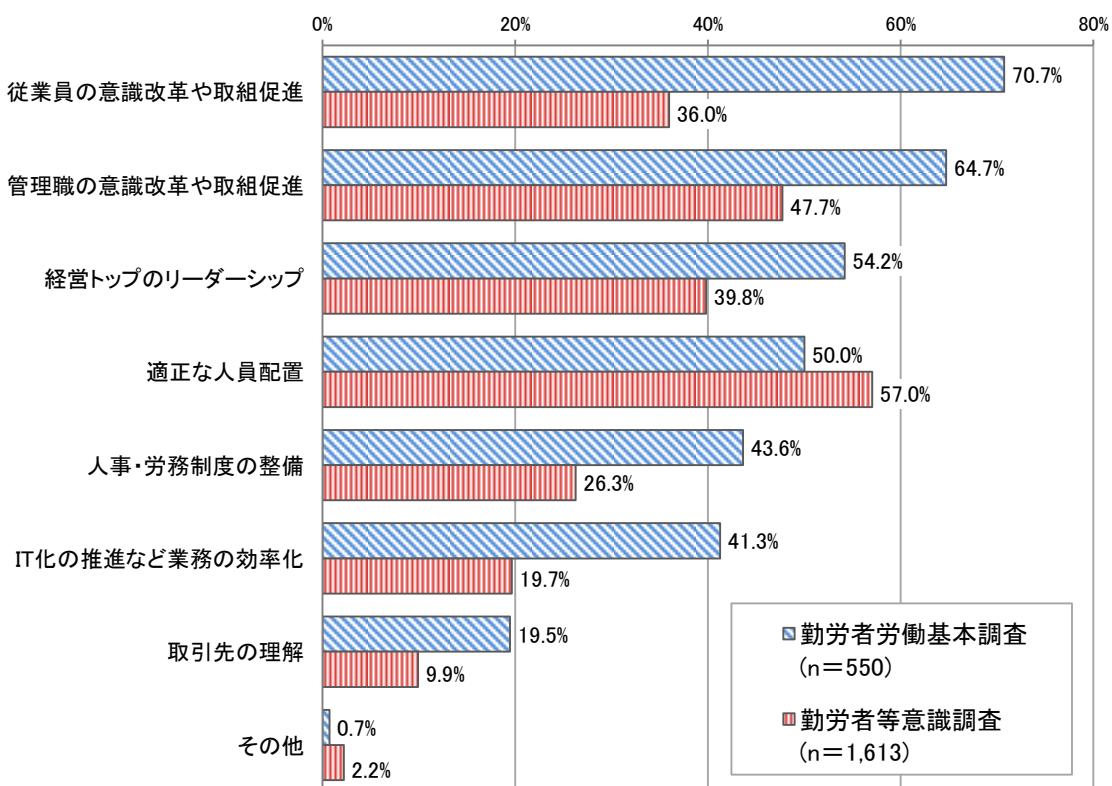
勤労者等意識調査：

5 (2) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思いますか。【○はいくつでも】

働き方改革を進める上で重要なことについて比較すると、企業側では「従業員の意識改革や取組促進」が、就労者側では「適正な人員配置」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「適正な人員配置」、「その他」を除く項目について企業側の回答割合が就労者側より高くなっています。特に、「従業員の意識改革や取組促進」、「IT化の推進など業務の効率化」について、21ポイント以上高くなっています。

### ■働き方改革を進める上で重要なことについて



## 2. 時間外労働及び有給休暇に関する比較

### (1) 時間外労働削減の取組について

勤労者労働基本調査：

3-B (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○】

勤労者等意識調査：

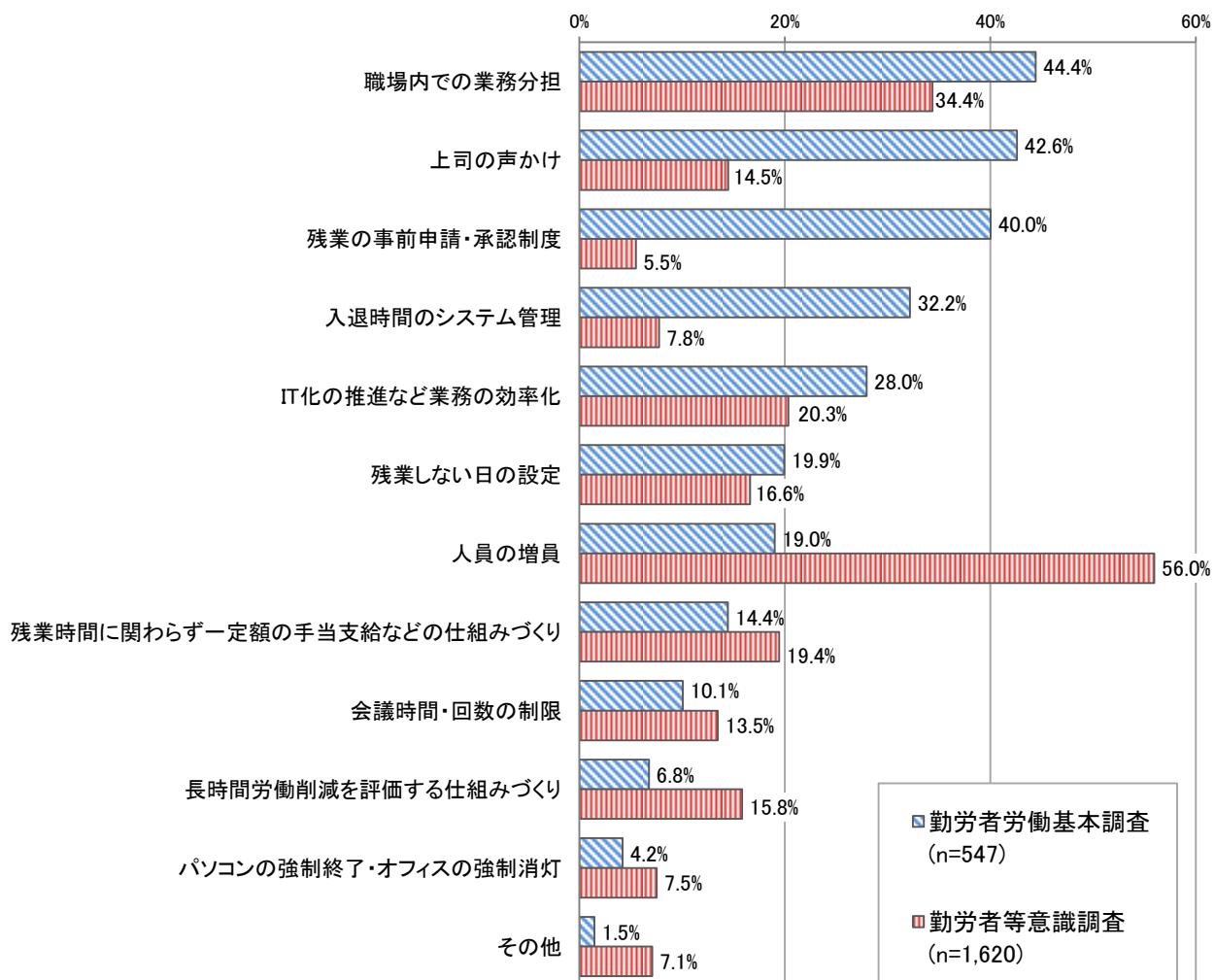
4-B (4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【○はいくつでも】

時間外労働削減の取組について比較すると、企業側では「職場内での業務分担」が、就労者側では「人員の増員」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「上司の声かけ」、「残業の事前申請・承認制度」、「入退時間のシステム管理」について、企業側の回答割合が就労者側より 24 ポイント以上高くなっている。

一方、「人員の増員」について、就労者側の回答割合が企業側より 37 ポイント高くなっている。

#### ■ 時間外労働削減の取組について



※労働者等意識調査は、時間外労働があると回答した人のみを対象とする。

## (2) 有給休暇の取得促進について

勤労者労働基本調査：

3-B (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○】

勤労者等意識調査：

4-C (2) 有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思いますか。  
【○はいくつでも】

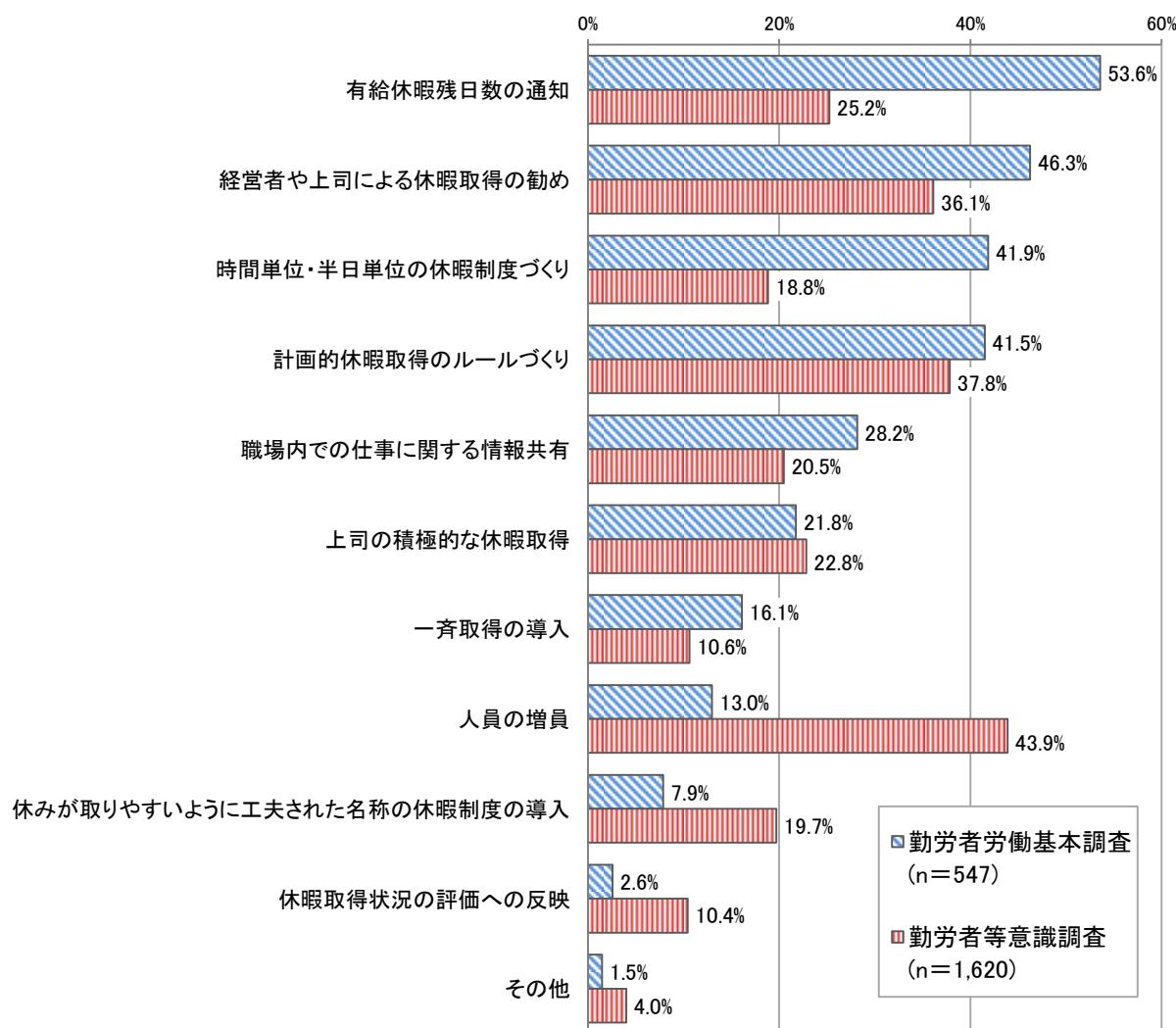
有給休暇の取得促進について比較すると、企業側では「有給休暇残日数の通知」が、就労者側では「人員の増員」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「有給休暇残日数の通知」、「時間単位・半日単位の休暇制度づくり」について、企業側の回答割合が就労者側より 23 ポイント以上高くなっている。

一方、「人員の増員」について就労者側の回答割合が企業側より 30.9 ポイント高くなっている。

また、「休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入」についても、就労者側の回答割合が企業側の回答より 11.8 ポイント高くなっている。

### ■有給休暇の取得促進について



### 3. 非正規従業員の処遇改善に関する比較

#### (1) 非正規従業員の処遇改善に関する取組について

勤労者労働基本調査：

9-B (1) 現在取り組んでいる非正規従業員の処遇改善についてお答えください。  
【あてはまるもの全てに○】

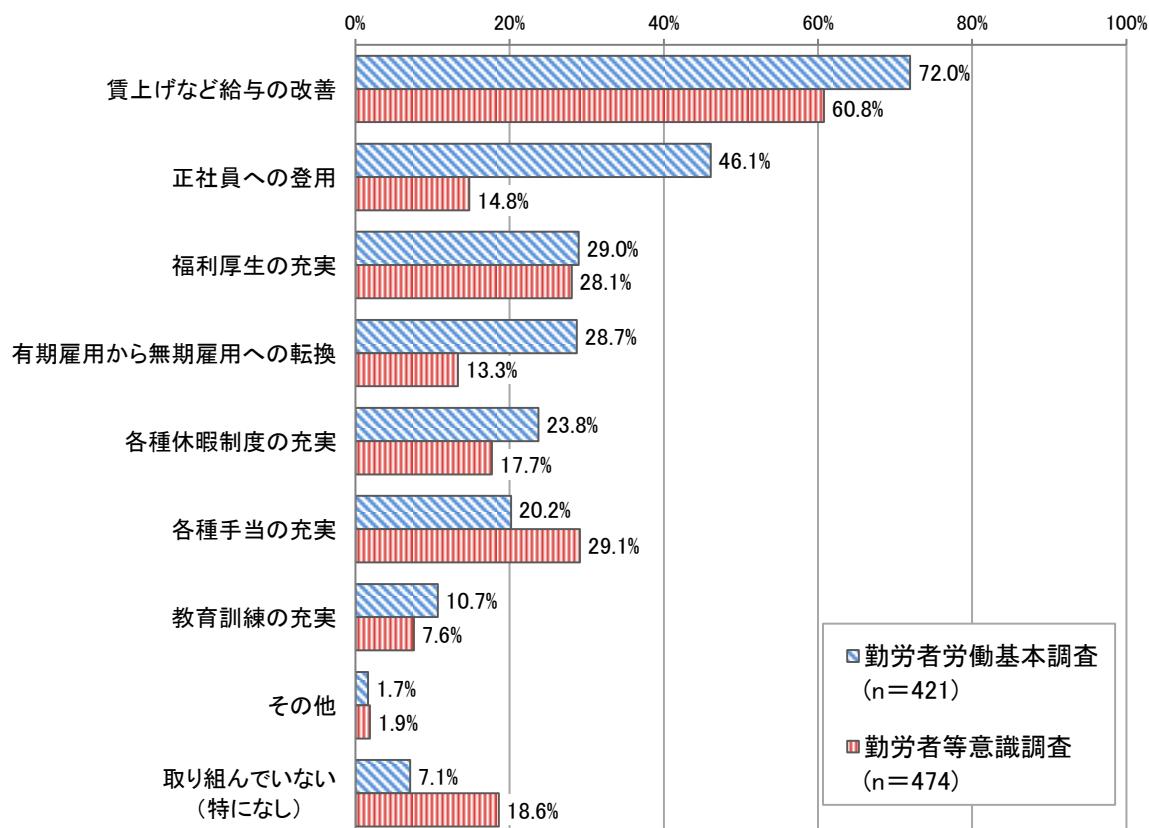
勤労者等意識調査：

8 (2) 今後、あなたの望む処遇改善は何ですか。【○はいくつでも】※非正規従業員を対象

非正規従業員の処遇改善に関する取組について比較すると、企業側、就労者側ともに「賃上げなど給与の改善」が最も高くなっている。

また「各種手当の充実」、「その他」、「取り組んでいない」（就労者側「特になし」）を除く項目について企業側の回答割合が就労者側より高く、特に、「正社員への登用」について、企業側が31.3ポイント高くなっている。

#### ■非正規従業員の処遇改善に関する取組について



## 4. 人材確保に関する比較

### (1) 求人・求職の需要がある雇用形態について

勤労者労働基本調査：

10 (6) 貴社では、現在どのような人材を求めていきますか。  
雇用形態【あてはまるもの全てに○】

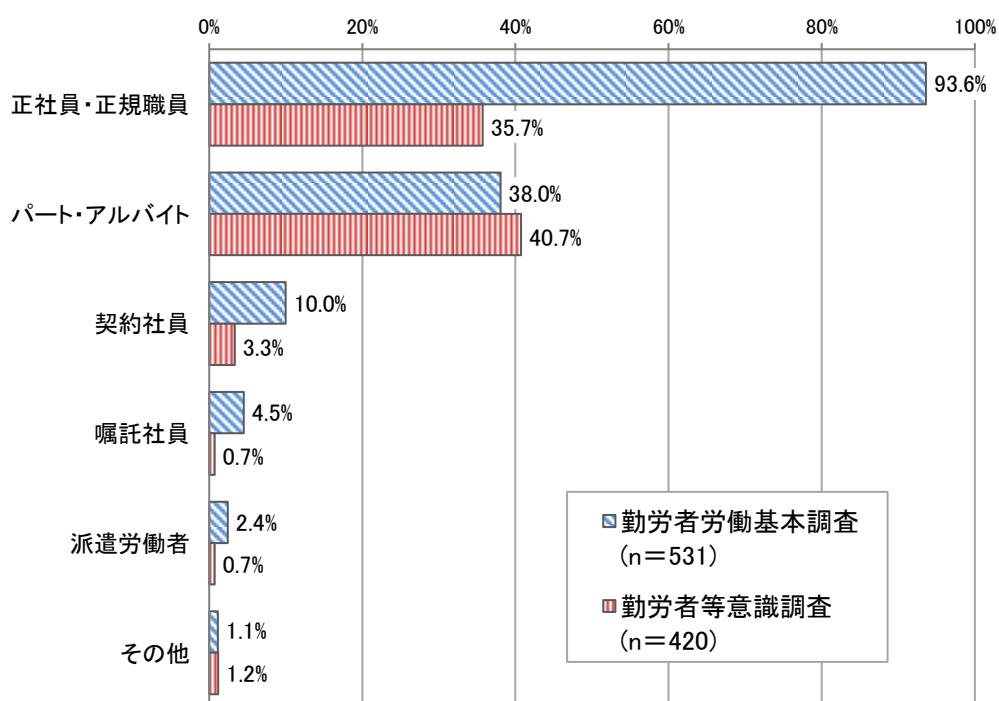
勤労者等意識調査：

10-A (4) これから働くとすれば、どのような雇用形態で働きたいですか。【○は1つ】  
※未就労者を対象

※複数回答（勤労者等労働基本調査）と単一回答（勤労者等意識調査）の設問を比較している。

求人・求職の需要がある雇用形態について比較すると、企業側では「正社員・正規職員」が最も高く、次いで「パート・アルバイト」、「契約社員」の順であるのに対し、未就労者側では「パート・アルバイト」が最も高く、次いで「正社員・正規職員」、「契約社員」の順となっている。

#### ■求人・求職の需要がある雇用形態について



※就労者側（勤労者等意識調査）の調査項目のうち「自営業」、「フリーランス」、「どのような就業形態でも良い」については省略している。

## (2) 定着率向上に関する取組について

勤労者労働基本調査：

10 (5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

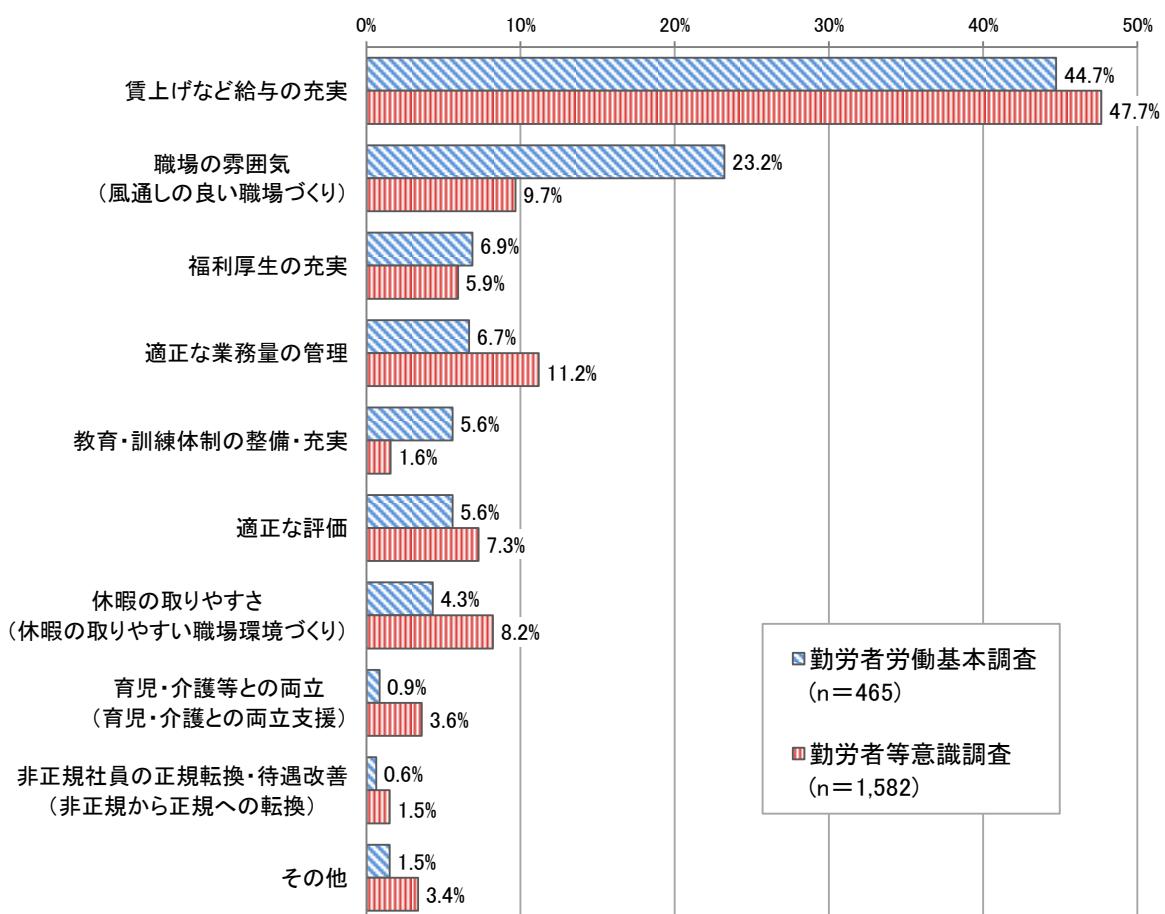
勤労者等意識調査：

3-A (5) あなたが今の職場で長く働くために、最も有効だと思う会社の取組は何ですか。  
【○は1つ】

定着率向上に関する取組について比較すると、企業側、就労者側ともに「賃上げなど給与の充実」が4割台と最も高くなっている。

また、「職場の雰囲気」(就労者側「風通しの良い職場づくり」)について、企業側の回答割合が就労者側より13.5ポイント高くなっている。

### ■定着率向上に関する取組について



### (3) 人材育成の取組について

勤労者労働基本調査：

10 (7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。

【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

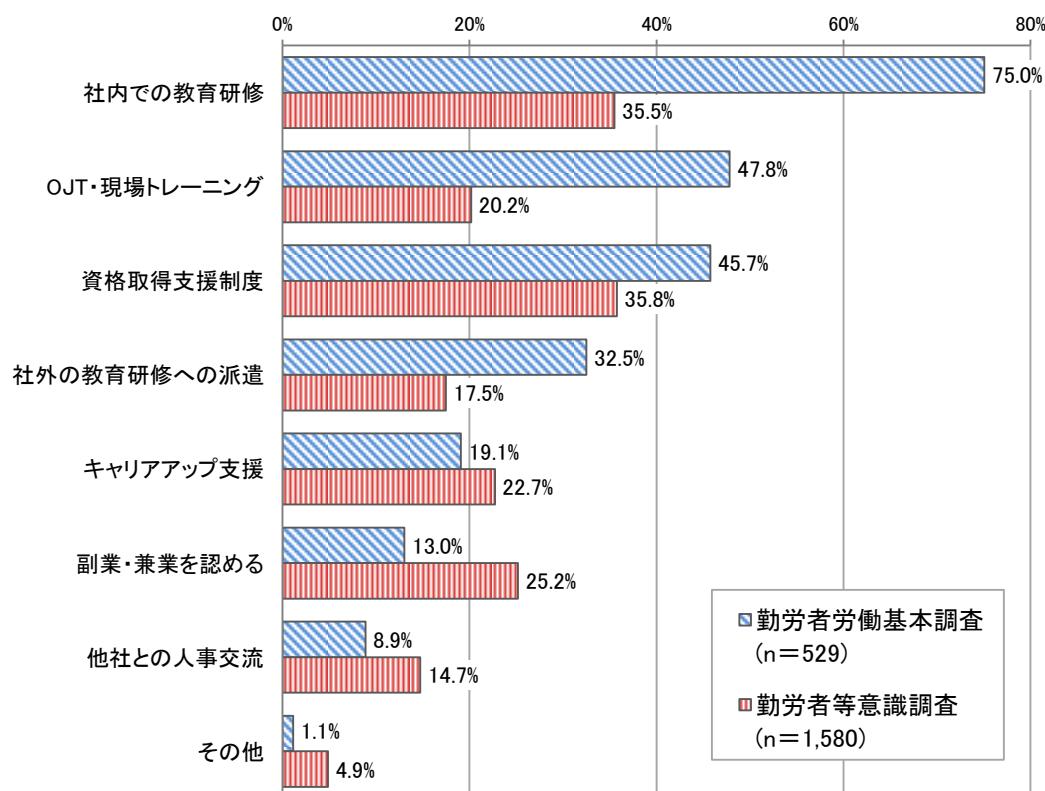
3-B (1) 働く上で自分自身の成長のために有効だと思う取組は何ですか。【○はいくつでも】

人材育成の取組について比較すると、企業側の取組は「社内での教育研修」が、就労者側が有効だと思う取組は「資格取得支援制度」が、それぞれ最も高くなっている。

また、「社内での教育研修」、「OJT・現場トレーニング」について、企業側の回答割合が就労者側より 27 ポイント以上高くなっている。

一方、「副業・兼業を認める」について、就労者側の回答割合が企業側より 12.2 ポイント高くなっている。

#### ■人材育成の取組について



# 鹿児島市勤労者労働基本調査

## ～ 調査ご協力のお願い ～

この調査は、市内の事業所を対象に、労働者の実態や雇用の状況などを把握するため  
に実施するものです。

調査対象事業所は、鹿児島市内の事業所の中から、1,000件を無作為抽出しました。  
ご回答いただいた内容は、調査以外の目的に使用することは絶対にありません。  
ご多用中とは存じますが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようよろ  
しくお願ひいたします。

令和7年 8月

鹿児島市 雇用推進課

### ご記入にあたってのお願い

- **令和7年7月1日時点**を基準としてご回答ください。
- 調査票が本社（本店）以外の事業所に届いた場合は、設問で特にお願いしていない  
限り、調査票が届いた事業所の現状でお答えください。
- 本調査は、① この調査票に記入し郵送にてご返送いただくか、  
② WEBページでのご回答をお願いいたします。
- 郵送の場合は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、  
**9月26日（金）までに**投函してください。
- WEBでの回答の場合は下記URLを入力するか、  
二次元コードからアクセスし、  
回答者ナンバーを入力して回答を開始してください。



【URL】 <https://questant.jp/q/k-kihon2025> （9月26日（金）まで）

回答者ナンバー

10001

本調査は数年毎に実施しており、過去の調査結果は市ホームページにて公開されています。  
( <https://www.city.kagoshima.lg.jp/sangyo/koyo/kinrosha/index.html> )

<調査主体>

鹿児島市 産業局産業振興部 雇用推進課  
TEL：099-216-1325 FAX：099-216-1303  
※調査目的等に関する問い合わせ

<調査機関>

協同組合 鹿児島みらい研究所  
TEL：099-812-1691 FAX：099-812-1713  
※調査全般、WEB回答に関する問い合わせ

事業所名		
ご連絡先	(住所)	
	(電話番号)	(メールアドレス)
記入担当者	(所属・職)	

## 1. 貴社の状況について

(1) 貴社の業種は何ですか。【1つに○】

- |                |                  |            |
|----------------|------------------|------------|
| 1. 農林水産業       | 2. 鉱業            | 3. 建設業     |
| 4. 製造業         | 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6. 情報通信業   |
| 7. 運輸業、郵便業     | 8. 卸売業、小売業       | 9. 金融業、保険業 |
| 10. 不動産業、物品賃貸業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業  | 12. 医療、福祉  |
| 13. 教育、学習支援業   | 14. サービス業        |            |

(2) 本社の所在地はどこですか。【1つに○】

- |          |                  |             |
|----------|------------------|-------------|
| 1. 鹿児島市内 | 2. 鹿児島県内（鹿児島市以外） | 3. 鹿児島県外・外国 |
|----------|------------------|-------------|

(3) 貴社の従業員は何人ですか。鹿児島市内の事業所規模についてお答えください。【1つに○】

- |           |             |           |
|-----------|-------------|-----------|
| 1. 9人以下   | 2. 10~29人   | 3. 30~49人 |
| 4. 50~99人 | 5. 100~299人 | 6. 300人以上 |

※ここにいう従業員は、正規従業員、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等、全ての従業員を指します。

— 以下の設問は、特にことわりがない場合は貴事業所についてお答えください。 —

## 2. 従業者の人数等について

(1) 正規従業員数を、性別・年齢別でご記入ください。（令和7年7月1日現在）【数字を記入】

年齢	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～65歳未満	65歳以上	計
男	人	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人	人

(2) 新規学卒者の初任給（※）を記入してください。【数字を記入】

	中卒	高卒	短大・高専卒	大卒	大学院卒
男	千円	千円	千円	千円	千円
女	千円	千円	千円	千円	千円

※ここにいう初任給とは、基本給のことであり、各種手当は含みません。

※職種により賃金が異なる場合は、主な職種で記入してください。（千円未満は四捨五入）

### 3. 職場環境について

#### A 働き方改革

(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○】

- |                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| 1. 長時間労働の是正         | 2. 勤務間インターバル（※1）制度の導入       |
| 3. 有給休暇の取得促進        | 4. フレックスタイム制（※2）など多様で柔軟な働き方 |
| 5. テレワーク（※3）の導入     | 6. 生産性の向上                   |
| 7. 非正規雇用の処遇改善       | 8. 同一労働同一賃金                 |
| 9. 副業・兼業を認める        | 10. 子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援   |
| 11. 休暇取得状況の人事評価への反映 | 12. その他（ ）                  |
| 13. 取り組んでいない        |                             |

※1 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

※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 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) 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○】

- |                     |                           |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 長時間労働の是正         | 2. 勤務間インターバル制度の導入         |
| 3. 有給休暇の取得促進        | 4. フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方   |
| 5. テレワークの導入         | 6. 生産性の向上                 |
| 7. 非正規雇用の処遇改善       | 8. 同一労働同一賃金               |
| 9. 副業・兼業を認める        | 10. 子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援 |
| 11. 休暇取得状況の人事評価への反映 | 12. その他（ ）                |
| 13. 取り組む予定はない       |                           |

(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○】

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1. 優秀な人材の確保、維持のため   | 2. 従業員満足のため    |
| 3. 企業の社会的責任を果たすため   | 4. 生産性向上のため    |
| 5. 法令順守のため          | 6. 経費削減につながるため |
| 7. 自社のイメージ向上につながるため | 8. その他（ ）      |

(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○】

- |                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| 1. すでに働き方改革は達成できているから   | 2. 経営陣の理解を得られていないから    |
| 3. 従業員の理解を得られていないから     | 4. 取引先等、外的要因を考えると難しいから |
| 5. どこから手を付けて良いかわからないから  | 6. 働き方改革に取り組む余力がないから   |
| 7. 特に働き方改革が必要とは考えていないから | 8. その他（ ）              |

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

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 経営トップのリーダーシップ  | 2. 管理職の意識改革や取組促進 |
| 3. 従業員の意識改革や取組促進  | 4. 適正な人員配置       |
| 5. 取引先の理解         | 6. 人事・労務制度の整備    |
| 7. IT化の推進など業務の効率化 | 8. その他 ( )       |

## B 労働時間及び有給休暇等

※「正規従業員」についてお答えください。

(1) 昨年度(令和6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○】

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1. 10時間以下       | 2. 10時間超～20時間以下 |
| 3. 20時間超～30時間以下 | 4. 30時間超～45時間以下 |
| 5. 45時間超～60時間以下 | 6. 60時間超～80時間以下 |
| 7. 80時間超        | 8. 残業なし         |

(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○】

- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. 残業しない日の設定           | 2. 入退時間のシステム管理                |
| 3. IT化の推進など業務の効率化      | 4. 残業時間に関わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり |
| 5. 長時間労働削減を評価する仕組みづくり  | 6. 上司の声かけ                     |
| 7. 会議時間・回数の制限          | 8. 残業の事前申請・承認制度               |
| 9. パソコンの強制終了・オフィスの強制消灯 | 10. 人員の増員                     |
| 11. 職場内での業務分担          | 12. その他 ( )                   |
| 13. 取り組んでいない           |                               |

(3) 令和6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】

付与日数(一人あたり平均)	取得日数(一人あたり平均)
日	日

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けてどのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                                  |                      |
|----------------------------------|----------------------|
| 1. 計画的休暇取得のルールづくり                | 2. 経営者や上司による休暇取得の勧め  |
| 3. 上司の積極的な休暇取得                   | 4. 休暇取得状況の評価への反映     |
| 5. 職場内での仕事に関する情報共有               | 6. 有給休暇残日数の通知        |
| 7. 人員の増員                         | 8. 時間単位・半日単位の休暇制度づくり |
| 9. 休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入(※) | 10. 一斉取得の導入          |
| 11. その他( )                       | 12. 取り組んでいない         |

※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

(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○】

- |                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. 週休 1 日制                  | 2. 週休 1 日半制             |
| 3. 週休 2 日制 (月 1 回など一部の週で実施) | 4. 完全週休 2 日制 (毎週週休 2 日) |
| 5. その他 ( )                  |                         |

## C 育児・介護への支援

(1) 育児休業制度、介護休業制度の導入状況を教えてください。【それぞれ1つに○】

①育児休業制度	1. 就業規則等に規定している
	2. 就業規則等に規定していないが、実施したことがある
	3. 就業規則等に規定はなく、実施したこともない
②介護休業制度	1. 就業規則等に規定している
	2. 就業規則等に規定していないが、実施したことがある
	3. 就業規則等に規定はなく、実施したこともない

(2) 育児休業、介護休業の ①対象者数 (※)、②取得者数、③平均取得日数はどの程度ですか。

令和 6 年度の状況についてお答えください。【数字を記入】

	①対象者数		②取得者数		③平均取得日数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
育児休業	人	人	人	人	日	日
介護休業	人	人	人	人	日	日

※育児休業の対象となる労働者とは、原則として 1 歳に満たない子を養育する男女労働者です。

(3) 育児休業・介護休業取得を促進するために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 育休・介休をとってもいいという雰囲気づくり | 2. 休業前の業務の引継ぎに関する支援      |
| 3. 復職前のフォローアップ体制         | 4. 人員のバックアップ体制の構築        |
| 5. 短時間勤務等柔軟な勤務時間         | 6. 育休・介休取得が不利にならない人事評価制度 |
| 7. 男性の育休取得に関する積極的な周知     | 8. 育休・介休取得を義務に近い形で推奨     |
| 9. その他 ( )               |                          |
| 10. 特に必要ない               |                          |

(4) 特に男性の育児休業取得促進のために何が必要だと思いますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. 企業内での休業取得への雰囲気づくり          | 2. 取得促進に取り組む企業への行政からの支援 |
| 3. 休業した職員の業務をかわりに行う者に対する企業の手当 |                         |
| 4. 経営者の男性の育児休業取得促進への理解        |                         |
| 5. その他 ( )                    | )                       |

#### 4. I C Tの導入状況について

(1) 貴事業所では、以下の I C Tシステム・サービス等を導入していますか。①～⑨の各項目についてご回答ください。【それぞれ1つに○】

	1. コロナ禍(※) 以前に導入	2. コロナ禍 以降に導入	3. 導入して いない	4. 事業所に 必要ない
①テレワーク	1	2	3	4
②WEB会議システム	1	2	3	4
③オンライン営業	1	2	3	4
④財務会計のデジタル化	1	2	3	4
⑤受発注システム	1	2	3	4
⑥原価管理、在庫管理のデジタル化	1	2	3	4
⑦生産～出荷工程の自動化	1	2	3	4
⑧省人化可能なPOSレジ、セルフレジ	1	2	3	4
⑨その他 ( )	1	2	3	4

※コロナ禍期間は、第1回の緊急事態宣言が出された令和2年4月から、緊急事態宣言が解除された令和5年5月までとします。

(2) 貴事業所で I C Tを導入・活用するにあたり、どのような点が課題となっていますか。

(導入の有無にかかわらず、すべての事業所がご回答下さい。) 【あてはまるもの全てに○】

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. 初期費用や運用コストの負担が大きい  | 2. 初期費用や運用コストが不透明    |
| 3. コスト対効果が見合わない       | 4. 導入・運用のための人員の不足    |
| 5. ICT利活用のための知識・技術の不足 | 6. 操作やセキュリティなど技術的な不安 |
| 7. 導入や活用を支援する業者の確保    | 8. 業務・業種がICT活用に向かない  |
| 9. その他 ( )            | 10. 特にない             |

## 5. 女性の就労について

(1) 貴社では女性の採用に関して、どのように取り組んでいますか。

(企業全体の方針についてご回答ください。)【1つに○】

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1. 積極的に採用している       | 2. 採用枠を設けて採用している |
| 3. あまり採用に関して積極的ではない | 4. 採用していない       |

(2) 貴事業所で、令和4年度～令和6年度に採用した労働者的人数（中途採用含む）と、そのうちの女性の人数をご回答ください。

(この調査票が届いた鹿児島市内の事業所の採用人数をご回答ください。)【数字を記入】

総採用人数	女性採用人数
人	人

(3) 貴社では女性の管理職への登用を積極的に行ってていますか。【1つに○】

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1. 行っている  | 2. ある程度行っている |
| 3. 行っていない | 4. 検討中       |

(4) は、鹿児島市内に本社がある事業所のみお答えください。

(4) 貴社の課長級以上の管理職の人数と、そのうちの女性の人数をお答えください。

(企業全体の人数をご回答ください。)【数字を記入】

管理職人数	女性管理職人数
人	人

(5) 女性活躍推進法により、一般事業主行動計画（※）の策定、公表などが、常時雇用する労働者の人数により義務ないし努力義務とされています。

『① 企業全体で常時雇用している労働者数』、『② 一般事業主行動計画の策定状況』のそれぞれについて、貴社の状況をご回答ください。【それぞれ1つに○】

※ 企業等が、女性の職業生活における活躍推進に取り組むに当たっての数値目標、取組内容等を定めた計画

①企業全体で常時雇用している労働者数

- |           |                                |
|-----------|--------------------------------|
| 1. 101人以上 | （計画の策定・届出、公表・周知が <u>義務</u> ）   |
| 2. 100人以下 | （計画の策定・届出、公表・周知は <u>努力義務</u> ） |

②一般事業主行動計画の策定状況

(ア) 計画の策定	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(イ) 計画の労働局への届け出	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(ウ) 計画の公表	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない
(エ) 計画の労働者への周知	1. 実施している	2. 実施していない	3. わからない

— 以下の設問は、特にことわりがない場合は貴事業所についてお答えください。 —

## 6. 高年齢者の就労について

(1) 60歳以上の方を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- |           |                 |             |
|-----------|-----------------|-------------|
| 1. 雇用している | 2. 過去に雇用したことがある | 3. 雇用したことない |
|-----------|-----------------|-------------|

(2) 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されたことに対し、貴事業所では以下のいずれかの高年齢者就業確保措置等を実施していますか。【1つに○】

- |                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 70歳までの定年引上げ         | 2. 定年制の廃止                 |
| 3. 70歳までの継続雇用制度の導入     | 4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度 |
| 5. 70歳まで継続的に事業に従事できる制度 | 6. 実施していない                |
| 7. その他 ( )             | 8. わからない                  |

(3)、(4)は、(1)で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(3) 60歳以上の従業員の雇用人数を雇用形態別にご記入ください。【数字を記入】

	正社員	契約社員	嘱託社員	パート	派遣労働者	その他	計
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人

(4) 高年齢者を雇用する理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- |                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| 1. 技能・経験の継承                   | 2. 職場のまとめ役、調整役 |
| 3. 人手不足の解消                    | 4. 簡易な業務の処理    |
| 5. 高度な業務の処理                   |                |
| 6. 高年齢者雇用安定法で雇用確保措置が定められているから |                |
| 7. その他 ( )                    |                |

## 7. 障がい者の就労について

(1) これまでに障がい者を雇用したことがありますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- |           |                 |             |
|-----------|-----------------|-------------|
| 1. 雇用している | 2. 過去に雇用したことがある | 3. 雇用したことない |
|-----------|-----------------|-------------|

(2) は、(1)で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 障がい者の雇用人数を障がい種別ごとにご記入ください。【数字を記入】

	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者	計
男	人	人	人	人
女	人	人	人	人

(3) は、(1) で「2. 過去に雇用したことがある」「3. 雇用したことはない」と回答した場合のみお答えください。

(3) 障がい者を雇用していない理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- |                              |                        |
|------------------------------|------------------------|
| 1. 雇用に適した職場がない（あるいは新設できない）から | 2. 接し方がわからないから         |
| 3. 職場設備の改善（バリアフリー化等）が必要であるから | 4. 安全が確保できないから         |
| 5. 作業効率が落ちたり、品質管理面で不安だから     | 6. 支援体制が整備されていないから     |
| 7. 求人条件にあう障がい者がいないから         | 8. 以前トラブルがあり、消極的になったから |
| 9. その他（<br>）                 |                        |

## 8. 外国人の就労について

(1) これまでに外国人を雇用したことありますか。（非正規従業員を含む）【1つに○】

- |              |                           |
|--------------|---------------------------|
| 1. 現在雇用している  | 2. 現在雇用していないが過去に雇用したことがある |
| 3. 雇用したことはない |                           |

(2) 今後、外国人を雇用したいと考えていますか。（非正規従業員を含む）【1つに○】

※現在雇用している事業所もご回答ください。

- |          |               |
|----------|---------------|
| 1. 雇用したい | 2. 雇用したいと思わない |
|----------|---------------|

(3) 外国人を雇用するにあたっての課題はどのようなものがあると考えますか。

【あてはまるもの全てに○】

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 在留資格など制度の複雑さ     | 2. コミュニケーションが取りづらい |
| 3. 文化・価値観・生活習慣等の違い  | 4. 定着しない（勤務年数が短い）  |
| 5. 生活面のサポートが必要      | 6. 求人方法がわからない      |
| 7. 外国人を雇うノウハウが分からない | 8. その他（<br>）       |

(4) は、(1) で「1. 現在雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(4) 外国人の雇用人数を在留資格別にご記入ください。【数字を記入】

	専門的・技術的 分野の在留資格	永住者、定住者 日本人の配偶者等	技能実習	特定技能	資格外活動 (留学等)	その他 ( )	計
男	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人

(5) は、(1) で「1. 現在雇用している」と回答した場合か

(2) で「1. 雇用したい」と回答した場合のみお答えください。

(5) 外国人を雇用している（または雇用したい）理由についてお答えください。

【あてはまるもの全てに○】

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. 人材不足を補うため         | 2. 優秀な人材が見つかる（見つかった）から |
| 3. 海外進出など新しい市場の開拓のため | 4. その他（ ）              |

## 9. 非正規従業員について

※以下の質問の「非正規従業員」とは、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者を指します。

- |            |                                 |
|------------|---------------------------------|
| ■パートタイム労働者 | 正社員より1日の労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者 |
| ■契約社員      | 専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者     |
| ■派遣労働者     | 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者      |

### A 雇用状況

(1) 現在（7月1日）、非正規従業員を雇用していますか。【1つに○】

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 雇用している | 2. 雇用していない |
|-----------|------------|

(2)～(4) は、(1) で「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 非正規従業員の雇用人数および年齢構成についてご記入ください。（7月1日現在）【数字を記入】

年齢	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～65歳未満	65歳以上	計
男	人	人	人	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人	人	人	人

(3) 非正規従業員が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

- |         |         |           |       |
|---------|---------|-----------|-------|
| 1. 事務   | 2. 販売   | 3. 接客     | 4. 営業 |
| 5. 現場作業 | 6. 専門技術 | 7. その他（ ） |       |

(4) 非正規従業員の1時間当たりの平均賃金はいくらですか。【数字を記入】

パートタイム労働者	円
契約社員	円
派遣労働者	円

## B 処遇改善

Bは、A（1）で非正規従業員について「1. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(1) 現在取り組んでいる非正規従業員の処遇改善についてお答えください。【あてはまるもの全てに○】

- |               |                   |
|---------------|-------------------|
| 1. 正社員への登用    | 2. 有期雇用から無期雇用への転換 |
| 3. 賃上げなど給与の改善 | 4. 各種手当の充実        |
| 5. 各種休暇制度の充実  | 6. 福利厚生の充実        |
| 7. 教育訓練の充実    | 8. その他 ( )        |
| 9. 取り組んでいない   |                   |

(2) 今後、新たに取り組みたい非正規従業員の処遇改善についてお答えください。

【あてはまるもの全てに○】

- |                |                   |
|----------------|-------------------|
| 1. 正社員への登用     | 2. 有期雇用から無期雇用への転換 |
| 3. 賃上げなど給与の改善  | 4. 各種手当の充実        |
| 5. 各種休暇制度の充実   | 6. 福利厚生の充実        |
| 7. 教育訓練の充実     | 8. その他 ( )        |
| 9. 特に取り組む予定はない |                   |

## 10. 人材確保、職場定着、人材育成について

(1) 貴社の人員体制は十分ですか。【1つに○】

- |          |                 |              |
|----------|-----------------|--------------|
| 1. 足りている | 2. 足りていない（人手不足） | 3. どちらともいえない |
|----------|-----------------|--------------|

(2) 今後の採用意向（新規学卒者採用・中途採用）についてお答えください。【それぞれ1つに○】

新規学卒者 採用	1. 増やす予定	2. 現状維持	3. 減らす予定
	4. 採用しない	5. わからない	
中途採用	1. 増やす予定	2. 現状維持	3. 減らす予定
	4. 採用しない	5. わからない	

(3) 現在、人材確保に関して、どのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                  |                                |
|------------------|--------------------------------|
| 1. 採用予算の拡大       | 2. 正規雇用の拡大                     |
| 3. 新規学卒者採用の推進    | 4. 中途採用の推進                     |
| 5. 企業の魅力の情報発信    | 6. 給与アップ・福利厚生の充実               |
| 7. 企業説明会への積極的な参加 | 8. 学生のインターンシップの受入              |
| 9. オンライン面接の活用    | 10. ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備 |
| 11. その他 ( )      |                                |

(4) 今後、人材確保に関して、新たに取り組みたいものをお答えください。【あてはまるもの全てに○】

- |                                |                   |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. 採用予算の拡大                     | 2. 正規雇用の拡大        |
| 3. 新規学卒者採用の推進                  | 4. 中途採用の推進        |
| 5. 企業の魅力の情報発信                  | 6. 給与アップ・福利厚生の充実  |
| 7. 企業説明会への積極的な参加               | 8. 学生のインターンシップの受入 |
| 9. オンライン面接の活用                  |                   |
| 10. ワーク・ライフ・バランスなど働きやすい職場環境の整備 |                   |
| 11. その他 ( )                    |                   |

(5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

- |                  |             |                    |
|------------------|-------------|--------------------|
| 1. 賃上げなど給与の充実    | 2. 福利厚生の充実  | 3. 非正規社員の正規転換・待遇改善 |
| 4. 教育・訓練体制の整備・充実 | 5. 適正な評価    | 6. 適正な業務量の管理       |
| 7. 職場の雰囲気        | 8. 休暇の取りやすさ | 9. 育児・介護等との両立      |
| 10. その他 ( )      |             |                    |

(6) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。

【性別、国籍については1つに○、年齢、雇用形態についてはあてはまるもの全てに○】

国籍で「2. 外国」を選択した場合は、希望する国もご回答ください。】

性別	1. 男	2. 女	3. こだわらない
国籍	1. 日本	2. 外国 ( )	3. こだわらない
年齢	1. 20代	2. 30代	3. 40代
雇用形態	4. 50代	5. 60代	6. こだわらない
	1. 正社員・正規職員	2. 契約社員	3. 嘱託社員
	4. パート・アルバイト	5. 派遣労働者	6. その他

(7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| 1. 社内での教育研修      | 2. 社外の教育研修への派遣      |
| 3. キャリアアップ支援（※1） | 4. OJT（※2）・現場トレーニング |
| 5. 他社との人事交流      | 6. 資格取得支援制度         |
| 7. 副業・兼業を認める     | 8. その他 ( )          |

※1 本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 OJT：「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

## 11. リスキリング

※この調査において「リスキリング」とは「事業所主導により、従業員が新たな業務や手法に対応するためにスキルを学ぶこと」を指します。

(1) 貴事業所ではリスクリギングに関する取組を行っていますか。【1つに○】

- |                   |           |          |
|-------------------|-----------|----------|
| 1. 行っている（以前行っていた） | 2. 行っていない | 3. わからない |
|-------------------|-----------|----------|

(2) 貴事業所では現在、リスクリギングが必要だと思いますか。【1つに○】

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1. 必要だと思う          | 2. ある程度必要だと思う  |
| 3. わからない・どちらともいえない | 4. あまり必要だと思わない |
| 5. 必要だとは思わない       |                |

(3) 貴事業所がリスクリギングに取り組むにあたっての課題は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1. 何から始めるべきかわからない | 2. 習得させるべきスキルがかわからぬ |
| 3. 予算の確保が難しい      | 4. 具体的な効果や成果が見えない   |
| 5. 従業員に時間がない      |                     |

(4) ①～③は、(1)でリスクリギングに関する取組を「1. 行っている（以前行っていた）」と回答した場合にのみご回答ください。

(4) ①どういった分野のリスクリギングを行っていますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. 業務効率化のためのDX関連     | 2. 管理職のマネジメントスキル  |
| 3. コミュニケーション等のソフトスキル | 4. 配置転換に伴う必要技能の習得 |
| 5. 業態転換・新事業展開        | 6. その他（ ）         |

(4) ②どういった形態で行っていますか。【あてはまるもの全てに○】

- |                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| 1. 社内講師により社内で実施 | 2. 社外講師を招聘し社内で実施    |
| 3. 教育訓練機関へ派遣    | 4. e-ラーニング、オンライン学習等 |
| 5. その他（ ）       |                     |

(4) ③よろしければ取組事例やその効果について具体的にお書きください。（取組内容、対象者、効果、課題等）

--

## 12. 奨学金返還支援制度

※奨学金返還支援制度とは、自治体や企業が奨学金を返済中の人（自治体の場合は自治体住民、企業の場合は従業員）に対して補助を行ったり、代理返還を行う制度です。

- (1) 現在、貴事業所では奨学金返還支援制度を行っていますか。また、行っている場合はその手法や効果などについて具体的にご回答ください。【1つに○】

1. 行っている

2. 行っていない

【行っている場合の具体的な内容（手法、対象となるケース・人、効果 等）】

- (2) 鹿児島市では、中小企業による奨学金返還支援制度実施のための支援として「鹿児島市奨学金代理返還支援制度導入補助金」を実施しています。この制度についてご存じでしたか。【1つに○】

1. 知っている

2. 知らない

- (3) は、(1)で奨学金返還支援制度を「1. 行っている」と回答した場合にのみご回答ください。

- (3) 事業実施にあたり、何らかの補助制度を利用しましたか。利用した場合はその名称もご回答ください。【1つに○】

※補助制度には、鹿児島市以外の地方公共団体や各種団体が実施しているものも含まれます。

1. 利用した（補助制度名： ）

2. 利用していない

3. わからない

- (4) ①～②は、(1)で奨学金返還支援制度を「2. 行っていない」と回答した場合にのみご回答ください。

- (4) ① 貴社では、奨学金返還支援制度の実施が必要だと思いますか。【1つに○】

1. 必要性を感じる

2. 必要性を感じない

- (4) ② 貴社では、奨学金返還支援制度を実施したいと思いますか。【1つに○】

1. 実現可能であり実施したい

2. 実現は難しいが実施したい

3. 実施する意向はない

4. 回答者が検討・回答する立場にない

(5) 企業が奨学金返還支援制度の導入を促進するためにどのような支援があるとよいと思いますか。

【あてはまるもの全てに○】

1. 企業が奨学金返還支援制度を導入する際の情報提供やスタートアップに向けた補助金
2. 企業が奨学金返還支援制度を実施する際の税制上の更なる優遇策
3. 企業が奨学金返還支援制度を実施する際の返還補助金
4. 中小企業に向けた支援制度導入支援施策
5. その他（ ）
6. 特にない

### 13. その他について

(1) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に関する措置を実施していますか。【それぞれ1つに○】

① 社内広報・啓発資料等に記載	1. 実施している	2. 実施していない
② 就業規則に記載	1. 実施している	2. 実施していない
③ 研修・講習等で従業員に説明	1. 実施している	2. 実施していない
④ 相談窓口の設置	1. 実施している	2. 実施していない

(2) は、建設業、運送業、医療・福祉分野の事業所のみご回答ください。

(2) 令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されましたが、事業への影響はありましたか。【あてはまるもの全てに○】

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 特にない          | 2. 収益が悪化した      |
| 3. 対応可能な業務量が低下した | 4. 従業員の負担が減った   |
| 5. 業務が過密化し負担が増えた | 6. 業務の効率化に取り組んだ |
| 7. 運賃・料金を値上げした   | 8. 離職が増えた       |
| 9. 離職が減った        | 10. その他（ ）      |

(3) この1年間で、従業員を雇用するために利用した求人サービスは何ですか。(派遣社員を除く正規従業員、契約社員、パート・アルバイト等すべての従業員についてご回答ください。)【あてはまるもの全てに○】

- |                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| 1. 当該事業所は従業員雇用を行う立場はない（本社で管理している等） |                    |
| 2. この1年間で従業員を新たに雇用していない            |                    |
| 3. ハローワーク                          | 4. 民間の求人サイト        |
| 5. 求人情報誌                           | 6. 人材紹介会社・転職エージェント |
| 7. 大学・専門学校へのアプローチ                  | 8. 高等学校へのアプローチ     |
| 9. 自社サイトでの募集                       | 10. SNSでの募集        |
| 11. スポットワーク                        | 12. インターンシップ       |
| 13. その他（<br>）                      |                    |

(4) 今後の雇用対策等についてご意見・ご要望などをご自由にお書きください。

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

**9月26日（金）までに同封の返信用封筒に入れ、**  
**ご返送ください。**

## 鹿児島市勤労者等意識調査

### ～ 調査ご協力のお願い ～

この調査は、就労されている方の就業状況や、就労されていない方の今後の就労意向などを把握することを目的として実施するものです。

調査対象者は、鹿児島市内にお住まいの15歳以上の方の中から、5,000名を無作為抽出しました。回答内容を調査以外の目的に使用することは絶対にありません。

鹿児島市の今後を考える上で重要な調査となります。ご多用中とは存じますが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようよろしくお願ひいたします。

令和7年 9月  
鹿児島市 雇用推進課

### この調査について

- 令和7年7月1日時点を基準としてご回答ください。
- 退職された方や学生の方など現在働いていない方もご回答ください。  
**病気・障がい等でご回答が困難な場合は無理にご回答いただかなくても結構です。**
- 本調査は、① この調査票に記入し郵送にてご返送いただくか、  
② WEBページでのご回答をお願いいたします。
- 郵送の場合は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、  
**10月8日（水）までに**投函してください。
- WEBでの回答の場合は下記URLを入力するか、  
二次元コードからアクセスし、回答を開始してください。



【URL】 <https://questant.jp/q/isiki2025> **(10月8日（水）まで)**

#### <調査主体>

鹿児島市 産業局産業振興部 雇用推進課  
TEL : 099-216-1325 FAX : 099-216-1303  
※調査目的等に関する問い合わせ

#### <調査機関>

協同組合 鹿児島みらい研究所  
TEL : 099-812-1691 FAX : 099-812-1713  
※調査全般、WEB回答に関する問い合わせ

### ～お礼プレゼントについて～

アンケートにご協力いただいた方の中から、抽選で150名の方に『Amazonギフトカード Eメールタイプ』をプレゼントいたします。詳しくは次のページをご覧ください。

## ■この調査は

この調査は、鹿児島市が数年毎に実施している鹿児島市の公式の調査です。

勤労者を取り巻く雇用環境、事業所と市民の雇用・労働に関するニーズなど把握することを目的としております。

今回の調査実施にあたっては、アンケート調査票の郵送・WEB回答ページの管理などの作業面を協同組合鹿児島みらい研究所に委託しております。

過去の調査結果は、鹿児島市公式ホームページで公開されています。

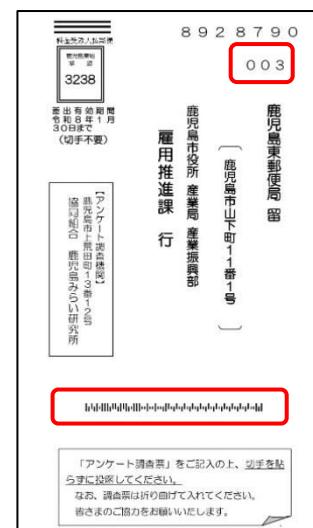
<https://www.city.kagoshima.lg.jp/sangyo/koyo/kinrosha/index.html>

## ■個人情報の取り扱いについて

回収されたアンケート調査票やWEBでの回答結果は、個人が特定できない形となっており、この調査に回答することで、個人が特定されることはありません。

## ■返信用封筒について

返信用封筒には、あて先・郵便番号、料金受取人印以外にも3桁の番号、バーコードが記載されておりますが、これは料金受取人印を郵便局で処理するためのものであり、ご回答された方を特定するものではありません。（本調査で使用する封筒には全て同じ番号・バーコードが記載されています。）



### ～お礼プレゼントについて～

アンケートにご協力いただいた方の中から、抽選で150名の方に『Amazonギフトカード Eメールタイプ 500円分』をプレゼントいたします。

ご希望の方は、下の記入欄にEメールアドレスをご記入ください。

- 当選者の発表は、プレゼントの送付をもって代えさせていただきます。
- ご記入頂いたメールアドレスはプレゼントの発送にのみ使用いたします。
- プレゼントは鹿児島みらい研究所（調査機関）からEメールで送付されます。

プレゼントを	1. 希望する	送付先Eメールアドレス
	2. 希望しない	_____ @ _____

## 1. あなた自身の状況についてお伺いします

(1) 性別はどちらですか。【○は1つ】

- |       |       |            |
|-------|-------|------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. 答えたたくない |
|-------|-------|------------|

(2) 年齢はいくつですか。【○は1つ】

- |           |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|
| 1. 15~19歳 | 2. 20~24歳  | 3. 25~29歳  | 4. 30~34歳  |
| 5. 35~39歳 | 6. 40~44歳  | 7. 45~49歳  | 8. 50~54歳  |
| 9. 55~59歳 | 10. 60~64歳 | 11. 65~69歳 | 12. 70~74歳 |
| 13. 75歳以上 |            |            |            |

(3) あなたは誰かと同居していますか。該当する続柄をすべて選んでください。【○はいくつでも】

- |        |       |           |         |
|--------|-------|-----------|---------|
| 1. 配偶者 | 2. 親  | 3. 子ども    | 4. 兄弟姉妹 |
| 5. 友人  | 6. 単身 | 7. その他( ) |         |

(4) あなたの家庭で、主たる生計を維持しているのはどなたですか。【○は1つ】

- |           |               |           |
|-----------|---------------|-----------|
| 1. 本人（自分） | 2. 配偶者（夫または妻） | 3. 子ども    |
| 4. 親      | 5. 兄弟姉妹       | 6. その他（ ） |

(5) 昨年のあなた自身の年収はいくらですか。【○は1つ】

- |                   |                   |                     |
|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1. なし             | 2. 200万円未満        | 3. 200万円以上400万円未満   |
| 4. 400万円以上600万円未満 | 5. 600万円以上800万円未満 | 6. 800万円以上1,000万円未満 |
| 7. 1,000万円以上      |                   |                     |

(6) 就業において希望する年収を教えて下さい。【○は1つ】

- |                   |                     |                   |
|-------------------|---------------------|-------------------|
| 1. 200万円未満        | 2. 200万円以上400万円未満   | 3. 400万円以上600万円未満 |
| 4. 600万円以上800万円未満 | 5. 800万円以上1,000万円未満 | 6. 1,000万円以上      |

## 2. 就労の状況についてお伺いします

### A 就労状況について

(1) 現在働いていますか。【○は1つ】

※学生でアルバイトをしている場合は「4. 学生である」を選択してください。

- |                      |                           |
|----------------------|---------------------------|
| 1. 働いている（2年以上継続して就労） | 2. 働いている（直近2年以内に離職し再就職）   |
| 3. 働いていない（直近2年以内に離職） | 4. 働いていない（直近2年以内に離職した方以外） |
| 5. 学生である             |                           |

- ・A(1)で「1. 働いている（2年以上継続して就労）」「2. 働いている（直近2年内に離職し再就職）」「3. 働いていない（直近2年内に離職）」と回答した方は、次の（2）へ
- ・A(1)で「4. 働いていない（直近2年内に離職した方以外）」「5. 学生である」と回答した方は、  
**P11『9. 奨学金返還支援制度についてお伺いします』へ**

(2) は、直近2年内に離職したことがある方のみお答えください。

(2) 前職を辞めた一番の理由は何ですか。【○は1つ】

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 1. 仕事の内容に興味を持てなかつた  | 2. 能力・個性・資格を活かせなかつた     |
| 3. 職場の人間関係が好ましくなかつた | 4. 会社の将来が不安だつた          |
| 5. 給料等収入が少なかつた      | 6. 労働時間、休日等の労働条件が悪かつた   |
| 7. 結婚               | 8. 出産・育児                |
| 9. 家族の介護・看護         | 10. 体調不良                |
| 11. 定年・契約期間の満了      | 12. 新型コロナウイルス感染症関連の会社都合 |
| 13. その他会社都合         | 14. 家族の転勤               |
| 15. その他（<br>）       |                         |

- ・A(1)で「1. 働いている（2年以上継続して就労）」「2. 働いている（直近2年内に離職し再就職）」と回答した方は、次の『B 就労形態などについて』へ  
**「3. 働いていない（直近2年内に離職）」と回答した方は、  
P11『7. 奨学金返還支援制度についてお伺いします』へ**

## B 就労形態などについて

(1) 現在働いている就業形態はどれにあたりますか。【○は1つ】

- |              |              |        |
|--------------|--------------|--------|
| 1. 正社員・正規職員  | 2. 契約社員      | 3.嘱託社員 |
| 4. パート・アルバイト | 5. 派遣労働者     | 6. 自営業 |
| 7. フリーランス（※） | 8. その他（<br>） |        |

※フリーランス：特定の企業や団体、組織に属さず個人として仕事を請け負う働き方

(2) 現在の仕事の業種はどれにあたりますか。【○は1つ】

- |                |                  |            |
|----------------|------------------|------------|
| 1. 農林水産業       | 2. 鉱業            | 3. 建設業     |
| 4. 製造業         | 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6. 情報通信業   |
| 7. 運輸業、郵便業     | 8. 卸売業、小売業       | 9. 金融業、保険業 |
| 10. 不動産業、物品賃貸業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業  | 12. 医療、福祉  |
| 13. 教育、学習支援業   | 14. サービス業        | 15. 公務     |
| 16. その他（<br>）  |                  |            |

(3) あなたの担当している主な業務分野は何ですか。【○は1つ】

- |             |               |             |
|-------------|---------------|-------------|
| 1. 営業       | 2. 事務         | 3. 販売・接客    |
| 4. サービス・飲食  | 5. I T ・エンジニア | 6. 医療・介護・福祉 |
| 7. 物流・運輸・設備 | 8. 建築・土木・製造   | 9. 公務・教育等   |
| 10. 経営・管理職  | 11. その他 ( )   |             |

(4) 現在の仕事の在職期間をお答えください。【○は1つ】

- |             |              |             |
|-------------|--------------|-------------|
| 1. 3か月未満    | 2. 3か月～6か月未満 | 3. 6か月～1年未満 |
| 4. 1年～2年未満  | 5. 2年～3年未満   | 6. 3年～5年未満  |
| 7. 5年～10年未満 | 8. 10年以上     |             |

### 3. 就業に対する意識についてお伺いします

#### A 現在の仕事への考え方について

(1) 現在、働いている一番の理由は何ですか。【○は1つ】

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. 家計を支える中心であるため     | 2. 家計を補う（助ける）ため |
| 3. 自分の才能や能力を発揮するため   | 4. 生きがいのため      |
| 5. 社会の一員としての務めを果たすため | 6. 余暇活動の経費を稼ぐため |
| 7. その他 ( )           |                 |

(2) 現在の仕事に満足していますか。【○は1つ】

- |           |              |            |
|-----------|--------------|------------|
| 1. 満足している | 2. どちらとも言えない | 3. 満足していない |
|-----------|--------------|------------|

(3) は、(2)で「1. 満足している」と回答した方のみお答えください。

(3) 現在の仕事に対して満足している理由は何ですか。【○はいくつでも】

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| 1. 賃金・手当等が十分である   | 2. 有給休暇が取りやすい   |
| 3. 労働時間がちょうどいい    | 4. 人間関係が良い      |
| 5. 福利厚生が充実している    | 6. やりがいがある      |
| 7. 能力開発の機会がある     | 8. 自分の能力が活かせる   |
| 9. 育児・介護と両立ができる   | 10. 評価されていると感じる |
| 11. 会社の考え方と共に感できる | 12. 雇用が安定している   |
| 13. やりたかった仕事である   | 14. その他 ( )     |

(4) は、(2) で「3. 満足していない」と回答した方のみお答えください。

(4) 現在の仕事に満足していない理由は何ですか。【○はいくつでも】

- |                  |                   |                  |
|------------------|-------------------|------------------|
| 1. 賃金・手当等が不十分である | 2. 有給休暇が取りにくい     | 3. 労働時間が長い       |
| 4. 人間関係が悪い       | 5. 福利厚生が充実していない   | 6. やりがいがない       |
| 7. 能力開発の機会がない    | 8. 自分の能力が活かせない    | 9. 育児・介護と両立ができない |
| 10. 評価されていないと感じる | 11. 会社の考え方と共感できない | 12. 雇用が安定していない   |
| 13. やりたい業務と違う    | 14. その他 ( )       |                  |

(5) あなたが今の職場で長く働くために、最も有効だと思う会社の取組は何ですか。【○は1つ】

- |                  |                    |                |
|------------------|--------------------|----------------|
| 1. 賃上げなど給与の充実    | 2. 福利厚生の充実         | 3. 非正規から正規への転換 |
| 4. 教育・訓練体制の整備・充実 | 5. 適正な評価           | 6. 適正な業務量の管理   |
| 7. 風通しの良い職場づくり   | 8. 休暇の取りやすい職場環境づくり | 9. 育児・介護との両立支援 |
| 10. その他 ( )      |                    |                |

(6) 今後、あなたは何歳まで働きたいとお考えですか。【○は1つ】

- |            |                |             |
|------------|----------------|-------------|
| 1. 60歳     | 2. 61歳～65歳     | 3. 66歳～70歳  |
| 4. 71歳～75歳 | 5. 働けるうちはいつまでも | 6. もう働きたくない |

## B キャリア形成や働き方について

(1) 働く上で自分自身の成長のために有効だと思う取組は何ですか。【○はいくつでも】

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| 1. 社内での教育研修      | 2. 社外の教育研修への派遣      |
| 3. キャリアアップ支援（※1） | 4. OJT（※2）・現場トレーニング |
| 5. 他社との人事交流      | 6. 資格取得支援制度         |
| 7. 副業・兼業を認める     | 8. その他 ( )          |

※1 キャリアアップ支援：本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 OJT：「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

(2) あなたは、以下の言葉を聞いたことがありますか。【それぞれに○は1つ】

①リスキリング <small>（事業所主導により、従業員が新たな業務や手法に対応するためにスキルを学ぶこと）</small>	1. 言葉も意味も知っている 2. 言葉は聞いたことがあるが意味は知らない 3. 聞いたことがない
②リカレント <small>（社会に出た人が、必要に応じて教育機関などで学びなおすこと）</small>	1. 言葉も意味も知っている 2. 言葉は聞いたことがあるが意味は知らない 3. 知らない

(3) あなたは、リスクリキングの経験がありますか。「1. ある」と回答された方はその分野や学習形式、業務への効果など具体的な内容もお答えください。【○は1つ】

1. ある（具体的に： \_\_\_\_\_）

2. ない

## C 副業・兼業について

(1) お勤めの事業所の、副業・兼業に関する方針について当てはまるものは何ですか。【○は1つ】

1. 推奨している 2. 容認している

3. 申請・許可制になっている 4. 禁止している

5. 特に取り決めはない 6. わからない

7. その他（ \_\_\_\_\_ ）

(2) 副業や兼業について、ご自分の状況や考えに当てはまるものは何ですか。【○はいくつでも】

1. 現在副業や兼業を行っている 2. 副業・兼業で所得を得たい

3. 副業・兼業でスキルを活用したい 4. 副業・兼業を行いたいが会社に制度がない

5. 副業・兼業には関心がない 6. その他（ \_\_\_\_\_ ）

## 4. 仕事と生活のバランスについてお伺いします

### A 仕事と生活のスタイルについて

(1) 現在の生活スタイルと理想とする生活スタイルは何ですか。【それぞれ○は1つ】

①現在の生活スタイル	1. 仕事を優先	2. 家庭・個人生活を優先
	3. 仕事、家庭・個人生活を両立	4. わからない
②理想の生活スタイル	1. 仕事を優先	2. 家庭・個人生活を優先
	3. 仕事、家庭・個人生活を両立	4. わからない

(2) あなたの職場は仕事と生活の両立を勧めていると思いますか【○は1つ】

1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまり思わない

4. 全く思わない 5. どちらともいえない

(3) 仕事と生活のバランスを図る上で、有効だと思う会社の取組は何だと思いますか。

【○はいくつでも】

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| 1. 短時間勤務制度          | 2. フレックスタイム制（※）など多様で柔軟な働き方 |
| 3. 計画的休暇取得のルールづくり   | 4. 時間単位・半日単位の休暇制度          |
| 5. テレワーク制度          | 6. 休暇取得状況の人事評価への反映         |
| 7. 育児・介護休暇（休業）取得の奨励 | 8. 朝型勤務と早期退社の奨励            |
| 9. 休みが取りやすい職場環境づくり  | 10. その他（ ）                 |
| 11. わからない           |                            |

※ 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

## B 労働時間について

(1) 1日の所定勤務時間はおおむね何時間ですか（※休憩時間を除く）。【○は1つ】

- |          |        |        |          |
|----------|--------|--------|----------|
| 1. 1時間以下 | 2. 2時間 | 3. 3時間 | 4. 4時間   |
| 5. 5時間   | 6. 6時間 | 7. 7時間 | 8. 8時間以上 |

(2) 時間外労働（残業）をすることがありますか。【○は1つ】

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 1. ある（1か月あたり平均_____時間） | 2. ない |
|------------------------|-------|

(3)～(4)は、(2)で「1. ある」と回答した方のみお答えください。

(3) 時間外労働が発生する一番の原因は何だと思いますか。【○は1つ】

- |            |                      |
|------------|----------------------|
| 1. 仕事量が多い  | 2. 取引先への対応           |
| 3. 上司からの指示 | 4. 非効率な体制のため         |
| 5. 人手不足    | 6. 残業しなければいけない雰囲気がある |
| 7. その他（ ）  |                      |

(4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【○はいくつでも】

- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. 残業しない日の設定           | 2. 入退時間のシステム管理                |
| 3. IT化の推進など業務の効率化      | 4. 残業時間に問わらず一定額の手当支給などの仕組みづくり |
| 5. 長時間労働削減を評価する仕組みづくり  | 6. 上司の声かけ                     |
| 7. 会議時間・回数の制限          | 8. 残業の事前申請・承認制度               |
| 9. パソコンの強制終了・オフィスの強制消灯 | 10. 人員の増員                     |
| 11. 職場内での業務分担          | 12. その他（ ）                    |

## C 有給休暇について

(1) 有給休暇の取得状況についてどのように感じますか。【○は1つ】

- |               |                |
|---------------|----------------|
| 1. 十分に取得できている | 2. 取得できているが不十分 |
| 3. 取得できていない   | 4. その他 ( )     |

(2) 有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【○はいくつでも】

- |                                  |                      |
|----------------------------------|----------------------|
| 1. 計画的休暇取得のルールづくり                | 2. 経営者や上司による休暇取得の勧め  |
| 3. 上司の積極的な休暇取得                   | 4. 休暇取得状況の評価への反映     |
| 5. 職場内での仕事に関する情報共有               | 6. 有給休暇残日数の通知        |
| 7. 人員の増員                         | 8. 時間単位・半日単位の休暇制度づくり |
| 9. 休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入（※） |                      |
| 10. 一斉取得の導入                      |                      |
| 11. その他 ( )                      |                      |

※ 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

## D 育児休業・介護休業について

(1) あなたの職場に育児休業制度・介護休業制度があることを知っていますか。【○は1つ】

(a) 育児休業制度	1. 知っている	2. 知らない	3. わからない
(b) 介護休業制度	1. 知っている	2. 知らない	3. わからない

(2) は、(1) の (a) または (b) で「1. 知っている」と回答した方のみお答えください。

(2) あなたの職場は育児休業・介護休業が取りやすい職場だと思いますか。【○は1つ】

(a) 育児休業制度	1. 取りやすい	2. 取りにくい	3. どちらとも言えない
(b) 介護休業制度	1. 取りやすい	2. 取りにくい	3. どちらとも言えない

(3) は、(2) の (a) または (b) で「2. 取りにくい」と回答した方のみお答えください。

(3) そのように思われる一番の要因は何ですか。【○は1つ】

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 人員体制が十分でないから           | 2. 上司・職場の理解が得られないから |
| 3. 職場に取得した前例がないから         | 4. 仕事の評価が下がるから      |
| 5. 育児・介護は女性が担うものと思われているから |                     |
| 6. その他 ( )                |                     |

## 5. 働き方改革（働き方の見直し）についてお伺いします

(1) あなたが働いている会社で、働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容を回答してください。【○はいくつでも】

- |                     |                           |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 長時間労働のは是正        | 2. 勤務間インターバル(※)制度の導入      |
| 3. 有給休暇の取得促進        | 4. フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方   |
| 5. テレワークの導入         | 6. 生産性の向上                 |
| 7. 非正規雇用の処遇改善       | 8. 同一労働同一賃金               |
| 9. 副業・兼業を認める        | 10. 子育て・介護・病気の治療等と仕事の両立支援 |
| 11. 休暇取得状況の人事評価への反映 | 12. その他 ( )               |
| 13. 特になし            |                           |

※ 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

(2) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思いますか。【○はいくつでも】

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 経営トップのリーダーシップ  | 2. 管理職の意識改革や取組促進 |
| 3. 従業員の意識改革や取組促進  | 4. 適正な人員配置       |
| 5. 取引先の理解         | 6. 人事・労務制度の整備    |
| 7. IT化の推進など業務の効率化 | 8. その他 ( )       |

## 6. お勤めの事業所のICTの導入状況についてお伺いします

(1) お勤めの事業所で、以下のICTシステム・サービス等は導入されていますか。【○はいくつでも】

- |                        |                 |                  |
|------------------------|-----------------|------------------|
| 1. テレワーク               | 2. WEB会議システム    | 3. オンライン営業       |
| 4. 財務会計のデジタル化          | 5. 受発注システム      | 6. 原価・在庫管理のデジタル化 |
| 7. 生産～出荷工程の自動化         | 8. 省人化可能なPOSレジ等 |                  |
| 9. その他省人化につながるICT（内容：） |                 | 10. 特にない         |

(2) お勤めの事業所でのICTの導入について、どう考えますか。【○はいくつでも】

- |                       |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 業務が効率化した／期待できる     | 2. 人手不足が解消した／期待できる      |
| 3. 業務の質が向上した／期待できる    | 4. 業務の効率や質に変化はない／期待できない |
| 5. ICTの導入や内容に関心がある    | 6. ICTの導入にあまり関心がない      |
| 7. 業種・職種の性質上導入はプラスになる | 8. 業種・職種の性質上導入は難しい      |
| 9. 事業所内のICTに対する関心が高い  | 10. 事業所内のICTに対する関心が薄い   |
| 11. 自身のIT知識に不安がある     | 12. その他 ( )             |
| 13. わからない             | 14. 特にない                |

(3) テレワークの活用に関する考え方として当てはまるものは何ですか。【○は1つ】

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 現在行っており今後も継続したい     | 2. 現在行っており今後は回数を増やしたい      |
| 3. 現在行っており今後は回数を減らしたい  | 4. 現在行っており今後はやめたい          |
| 5. 現在行っていないが今後実施したい    | 6. 現在テレワークを行っておらず今後も行いたくない |
| 7. テレワークをやりたいが会社に制度がない | 8. テレワークに不適な業種・職種である       |
| 9. その他 ( )             |                            |

## 7. 女性の働き方についてお伺いします

### A すべての方にお伺いします

(1) お勤めの事業所では、性別に関わりなく能力に応じて活躍できる環境が整備されていると思いますか。【○は1つ】

- |         |           |              |           |
|---------|-----------|--------------|-----------|
| 1. そう思う | 2. ややそう思う | 3. あまりそう思わない | 4. そう思わない |
|---------|-----------|--------------|-----------|

(2) 女性が、結婚や出産の後も仕事を続けられ、男女が性別に関わりなく職場で活躍するために必要なことは何だと思いますか。【○はいくつでも】

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1. 職場内で意識を高めること      | 2. 家族の協力や理解が得られること  |
| 3. 働き方の見直し（働き方改革）の推進 | 4. 男性優位の組織運営の改善     |
| 5. 保育サービス等の充実        | 6. 介護サービス等の充実       |
| 7. 管理職等の意識啓発や理解促進    | 8. 女性自身の職業や就労への意識向上 |
| 9. その他 ( )           |                     |
| 10. 特にない             |                     |

(3) 働くうえで、女性であることは男性よりも不利だと思いますか。【○は1つ】

※男性の方もお答えください。

- |           |              |              |
|-----------|--------------|--------------|
| 1. そう思う   | 2. ややそう思う    | 3. あまりそう思わない |
| 4. そう思わない | 5. どちらともいえない |              |

(4) は、(3)で「1. そう思う」「2. ややそう思う」と回答した方のみお答えください。

(4) 不利だと思う一番の理由は何ですか。【○は1つ】

- |                 |                 |                |
|-----------------|-----------------|----------------|
| 1. 結婚後に仕事を続けにくい | 2. 出産後に仕事を続けにくい | 3. 給与・待遇に差を感じる |
| 4. 昇進が難しい       | 5. 業務が限られる      | 6. 職場の期待度が低い   |
| 7. その他 ( )      |                 |                |

## B 男性の方のみにお伺いします

(1) あなたは、育児休業を取得したいと思いますか。(年齢や婚姻状況にかかわらず、すべての男性がご回答ください。)【○は1つ】

1. はい

2. いいえ

3. わからない

(2) は、(1)で「2. いいえ」と回答した方のみお答えください。

(2) その理由は何ですか【○はいくつでも】

1. 収入が減る

2. 業務や立場上難しい

3. 勤務先に迷惑がかかる

4. 社内の評価や昇進への影響が不安である

5. 職場に育児休業を取得しやすい雰囲気がない

6. 仕事にブランクを作りたくない

7. 妻が育児をするので必要がない

8. 自身に育児休業を取得するという発想がない

9. 家事・育児が苦手で迷惑がかかる

10. 0歳児から保育サービス等を利用したい

11. 両親や義父母など自分以外の家族からサポートを得られる

12. その他 ( )

## C 女性の方のみにお伺いします

(1) 結婚・出産後も仕事を続けたいと思いますか。(年齢や婚姻状況にかかわらず、すべての女性がご回答ください。)【○は1つ】

1. 現在の仕事を続けたい／続いている

2. 子育ての時期に一時的にやめて、その後はフルタイムで仕事を続けたい／続いている

3. 子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続けたい／続いている

4. 子どもができたら仕事はやめたい

5. 結婚したら仕事はやめたい

6. わからない

(2) は、(1)で「2.」～「5.」を選択した方のみお答えください。

(2) 仕事を続けられない（続けない）理由は何ですか。【○は1つ】

1. 家事・育児に専念したい

2. 夫や家族の理解や協力が得られない

3. 職場の両立支援制度が十分でない

4. 職場の慣習や雰囲気で仕事を続けにくい

5. 子どもの保育環境が十分でない

6. 仕事と家事・育児の両立は大変

7. その他 ( )

## 8. 非正規雇用の方にお伺いします

「非正規雇用の方」のみお答えください。

(1) あなたが非正規雇用の仕事をしている理由は何ですか。【○はいくつでも】

- |                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 勤務時間の融通がきくから        | 2. 正規雇用求職中のつなぎとして       |
| 3. 家庭の事情のため(家事・育児・介護等) | 4. 仕事以外の活動との両立のため       |
| 5. 責任が軽いから             | 6. 就業調整(年収の調整等)が容易であるから |
| 7. 仕事内容が簡単だから          | 8. 正規雇用の求人がないため         |
| 9. その他 ( )             |                         |

(2) 今後、あなたの望む処遇改善は何ですか。【○はいくつでも】

- |            |                   |               |
|------------|-------------------|---------------|
| 1. 正社員への登用 | 2. 有期雇用から無期雇用への転換 | 3. 賃上げなど給与の改善 |
| 4. 各種手当の充実 | 5. 各種休暇制度の充実      | 6. 福利厚生の充実    |
| 7. 教育訓練の充実 | 8. その他 ( )        |               |
| 9. 特になし    |                   |               |

## 9. 奨学金返還支援制度についてお伺いします（学生を含むすべての方）

※奨学金返還支援制度とは、自治体や企業が奨学金を返済中の人（自治体の場合は自治体住民、企業の場合は従業員）に対して補助を行ったり、代理返還を行う制度です。

(1) は、現在就労されていない方、学生の方を含め、すべての方がお答えください。

(1) あなたは、奨学金返還支援制度を知っていますか。

また、「1. 知っていて利用したことがある」と回答した人は具体的な制度や実施主体（自治体か勤めている企業か）等についてもご回答ください。【○は1つ】

- |                                  |         |
|----------------------------------|---------|
| 1. 知っていて利用したことがある (具体的に : _____) |         |
| 2. 知っている                         | 3. 知らない |

(2) は、現在奨学金を借りている学生の方のみお答えください。

(2) 奨学金返還支援制度の存在は、居住地や就職先の選択に影響しますか。【○は1つ】

①居住地	1. 強く影響する	2. ある程度影響する	3. 影響しない
②就職先	1. 強く影響する	2. ある程度影響する	3. 影響しない

・2. A (1) で「1. 働いている（2年以上継続して就労）」「2. 働いている（直近2年内に離職し再就職）」と回答した方は、P14「11.その他」へ

「3. 働いていない（直近2年内に離職）」「4. 働いていない（直近2年内に離職した方以外）」「5. 学生である」と回答した方は、次の『10. 現在働いていない方、学生の方にお伺いします』へ

## 10. 現在働いていない方、学生の方にお伺いします

### A 現在働いていない方、学生の方にお伺いします

(1) あなたが現在働いていない一番の理由は何ですか。【○は1つ】

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 働く必要がない        | 2. 育児で働けない       |
| 3. 介護で働けない        | 4. 病気等で働けない      |
| 5. 働きたいが仕事が見つからない | 6. やりたい仕事がない     |
| 7. 年齢的に就業が難しい     | 8. 勤めていた企業が倒産・廃業 |
| 9. 配偶者の転勤の影響      | 10. 働く自信がない      |
| 11. 学生であるため       | 12. その他 ( )      |

(2) 今後、何らかの形で働きたいですか。【○は1つ】

- |               |             |
|---------------|-------------|
| 1. 働きたい       | 2. できれば働きたい |
| 3. なるべく働きたくない | 4. 働きたくない   |

(3) どのような状況があれば働くうと思しますか。【○はいくつでも】

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1. 家族やまわりの人達の支援・理解  | 2. 今のライフスタイルを維持できる職場環境 |
| 3. 技能・スキルが習得できる機会   | 4. 魅力的な待遇(賃金等)・待遇      |
| 5. 育児・介護ができる職場環境    | 6. 生活の維持が困難になったとき      |
| 7. やりがいが見つかったとき     | 8. 学校を卒業したとき           |
| 9. 雇ってくれる会社が見つかったとき | 10. その他 ( )            |

(4) ~ (7) は、(2) で「1. 働きたい」「2. できれば働きたい」と回答した方のみお答えください。

(4) これから働くとすれば、どのような雇用形態で働きたいですか。【○は1つ】

- |              |                  |
|--------------|------------------|
| 1. 正社員・正規職員  | 2. 契約社員          |
| 3. 嘱託社員      | 4. パート・アルバイト     |
| 5. 派遣労働者     | 6. 自営業           |
| 7. フリーランス(※) | 8. どのような就業形態でも良い |
| 9. その他 ( )   |                  |

※フリーランス：特定の企業や団体、組織に属さず個人として仕事を請け負う方

(5) 就職先を探すにあたって重視することは何ですか。【○はいくつでも】

- |                |          |              |             |
|----------------|----------|--------------|-------------|
| 1. 雇用形態        | 2. 給料    | 3. 福利厚生制度    | 4. 会社の経営状況  |
| 5. 職場の雰囲気      | 6. 仕事内容  | 7. 勤務時間      | 8. 休暇の取りやすさ |
| 9. 会社の業種       | 10. 通勤の便 | 11. 資格・技能の活用 | 12. やりがい    |
| 13. 教育・訓練体制の充実 |          | 14. その他 ( )  |             |

(6) これから働くとすれば、どのような仕事がしたいですか。【○は1つ】

- |               |             |
|---------------|-------------|
| 1. 営業         | 2. 事務       |
| 3. 販売・接客      | 4. サービス・飲食  |
| 5. I T ・エンジニア | 6. 医療・介護・福祉 |
| 7. 物流・運輸・設備   | 8. 建築・土木・製造 |
| 9. 公務・教育等     | 10. 経営・管理職  |
| 11. その他 ( )   |             |

(7) どのような方法で仕事を探しますか。【○はいくつでも】

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 1. ハローワーク（公共職業安定所） | 2. 民間の職業紹介所      |
| 3. 人材派遣会社          | 4. 求人情報誌         |
| 5. インターネット         | 6. 合同企業説明会       |
| 7. 店頭にある求人広告       | 8. 家族や友人・知人の紹介   |
| 9. 先生や先輩の紹介        | 10. 学校の求人や就職支援窓口 |
| 11. インターンシップへの参加   |                  |
| 12. その他 ( )        |                  |

## B 学生の方のみにお伺いします

(1) 希望する就労地域はどこですか。【○は1つ】

- |             |                 |
|-------------|-----------------|
| 1. 鹿児島市内    | 2. 鹿児島県内（鹿児島市外） |
| 3. 鹿児島県外・国外 | 4. どこでもよい       |

(2) 希望する就労地域で働きたい理由は何ですか。【○はいくつでも】

- |                             |
|-----------------------------|
| 1. 志望する企業・職種がある             |
| 2. 地元に貢献したい                 |
| 3. 希望する就労地域が好き（暮らしやすい、残りたい） |
| 4. 希望する就労地域以外で働くことに興味がない    |
| 5. 希望する就労地域以外での生活に興味がない     |
| 6. 実家から通えるから                |
| 7. 家族と同居したい、近くに住みたい         |
| 8. 親の勧め                     |
| 9. 先生や学校の勧め                 |
| 10. その他 ( )                 |

(3) 就労場所が自由な勤務（テレワークなど）ができることは志望動機となりますか。【○は1つ】

- |                  |              |
|------------------|--------------|
| 1. 強い志望動機となる     | 2. やや志望動機となる |
| 3. 志望動機にはあまりならない | 4. 志望動機にならない |
| 5. どちらでもない       |              |

## 11. その他（学生を含むすべての方）

(1) は、建築業、ドライバー、医師の方のみお答えください。

(1) 令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されましたが、業務への影響はありましたか。【○はいくつでも】

- |                  |           |
|------------------|-----------|
| 1. 特にない          | 2. 負担が減った |
| 3. 業務が過密化し負担が増えた | 4. 残業が減った |
| 5. 残業手当が減り収入が減った | 6. その他（ ） |

(2) あなたは、この1年間でSNSやスポットワーク（時間単位で働く1回限りのアルバイト）のマッチングサイトを介したパート・アルバイトをやったことがありますか。【それぞれに○は1つ】

① SNS	1. ある	2. ない
② スポットワーク	1. ある	2. ない

(3) ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

**10月8日（水）までに、**

同封の返信用封筒に入れてご返送ください。（切手は不要です。）

鹿児島市勤労者労働基本調査

令和7年度

報告書

鹿児島市勤労者等意識調査

〈編集・発行〉 鹿児島市産業局産業振興部雇用推進課

〒892-8677 鹿児島市山下町 11 番 1 号

TEL (099)216-1325