

令和6年度

労働実態調査結果報告書

令和7年3月

宮城県経済商工観光部雇用対策課

目 次

I 利用にあたって

1. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 回答(集計)状況及び回答事業所の現況・・・・・・・・2
3. 利用上の留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
4. 産業分類表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

II 調査結果の概要

1. 労働者の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
2. 賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
3. 特別手当(賞与)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
4. 常用労働者(正社員)の給与の支給形態・・・・・・・・10
5. 基本給の決定要素・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
6. 初任給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
7. 退職金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
8. 嘱託、契約社員の賃金・・・・・・・・・・・・・・・・14
9. パートタイム労働者の賃金・・・・・・・・・・・・15
10. 労働時間
 (1)1日の所定労働時間・・・・・・・・・・・・・・17
 (2)1週の所定労働時間・・・・・・・・・・・・・・17
 (3)所定外労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・・18
11. 変形労働時間制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
12. 週休制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
13. 年次有給休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
14. 多様な休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
15. 中途採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
16. 高年齢者雇用安定法への取組み・・・・・・・・・・・・24
17. 外国人労働者及び外国人技能実習生・・・・・・・・26
18. 障害者の雇用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
19. 産前産後休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
20. 育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
21. 妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ・・30
22. 介護休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
23. 介護休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
24. 子の看護休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・33
25. 家族を介護する労働者に対する支援制度・・・・・・・・34
26. 子どもを持つ労働者に対する支援制度・・・・・・・・35
27. 次世代育成支援対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
28. 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について・・37
29. パートタイム労働者の諸制度・・・・・・・・・・・・38
30. 女性の活躍推進について・・・・・・・・・・・・・・・・39
31. ハラスメント防止対策・・・・・・・・・・・・・・・・41
32. 経営改善措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
33. 副業・兼業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43

III 参考

- 令和6年度労働実態調査入力要領
令和6年労働実態調査回答フォーム

1 調査の概要

(1) 調査の目的

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

(2) 調査対象

イ) 調査地区

宮城県域

ロ) 調査対象事業所

事業所規模10人以上の民間事業所で、次の14産業

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

ハ) 基礎資料

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

※ 産業分類については「日本標準産業分類」に基づき、別表のとおりとする。

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

(3) 調査事業所

上記調査対象事業所から規模別・産業別に抽出した2,000事業所

(4) 調査事項

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

(5) 調査期日

令和6年7月31日現在。ただし、初任給は令和6年4月採用時で、賞与は基本的に令和5年年末手当（冬）及び令和6年夏季手当として支払われたもの。

(6) 調査の方法

みやぎ電子申請サービスによる電子調査

2 回答（集計）状況及び回答事業所の状況

(1) 回答（集計）状況

調査事業所2,000のうち577事業所から回答があり、回収率は28.9%であった。

有効回答は409事業所で、有効回答率は20.5%であった。

※ 以下において、便宜上集計事業所を「回答事業所」と表現する。

(2) 回答事業所の状況

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

表1 調査事業所分類及び回答事業所の現況

(単位：所、%)

分 類		区 分	回答事業所	
			事業所数	構 成 比
全 体			409	100.0
産 業 分 類	建 設 業		56	13.7
	製 造 業		45	11.0
	情 報 通 信 業		7	1.7
	運 輸 業、郵 便 業		29	7.1
	卸 売 業、小 売 業		93	22.7
	金 融 業、保 険 業		10	2.4
	不 動 産 業、物 品 賃 貸 業		8	2.0
	学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業		16	3.9
	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業		15	3.7
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業		2	0.5
	教 育、学 習 支 援 業		22	5.4
	医 療、福 祉		76	18.6
	サ ー ビ ス 業		29	7.1
そ の 他		1	0.2	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人		133	32.5
	3 0 ~ 9 9 人		99	24.2
	1 0 0 ~ 2 9 9 人		63	15.4
	3 0 0 人 以 上		114	27.9
本 社 所 在 地	宮 城 県 内		298	72.9
	宮 城 県 外		111	27.1
労 働 組 合	有		105	25.7
	無		304	74.3

3 利用上の留意点

- (1) この調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。したがって、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいので、注意が必要である。
- (3) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。なお、質問の細部については未回答の場合もあることから、必ずしもその合計が100.0にならない場合がある。
- (4) この調査の回答は事業所単位で行われているが、集計上の「規模分類」とは本社や支店等を含めた企業全体の常用労働者（正社員）の規模により分類される。
- (5) 集計については、電子計算機処理により、平均賃金、初任給、賞与及びその他の賃金については、従業員数による加重平均とし、その他については、事業所数による単純平均とした。
- (6) この報告書の図表中に表示する“N”とは集計対象数（事業所数又は労働者数）である。
- (7) この調査結果報告書に用いた次の「主な用語」の説明については、下記のとおりとする。

イ) 従業員

① 常用労働者（正社員）

期間を定めずに雇用されている一般の正規労働者。役員でも常時一定の職務に従事し、一般の従業員と同じ賃金規則、あるいは同じ基準で賃金の支払いを受けている者は「常用労働者（正社員）」に含む。

② 嘱託・契約社員

期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者。「準社員」、「非常勤」等事業所により呼称は様々である。

③ パートタイム労働者

「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い者。

④ 臨時・アルバイト

数日～数ヶ月単位の短期雇用を前提とした労働者。

⑤ 派遣労働者

派遣会社と雇用関係にありながら別の会社へ派遣され、派遣先の会社の指揮命令を受けて働く労働者。

ロ) 所定労働時間

労働協約・就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、所定の休憩時間を差し引いた実労働時間をいう。

ハ) 所定内賃金

① 基本給

職能給、職務給等

② 諸手当

通勤手当、住宅手当、家族手当、管理職手当、特殊勤務手当、能率手当(歩合給)、精勤手当、皆勤手当、物価手当、役付手当等

ニ) 所定外賃金

時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、深夜勤務手当等

ホ) その他の用語等については、巻末の「調査票」及び「記入要領」を参照のこと。

4 産業分類表

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

1 労働者の構成

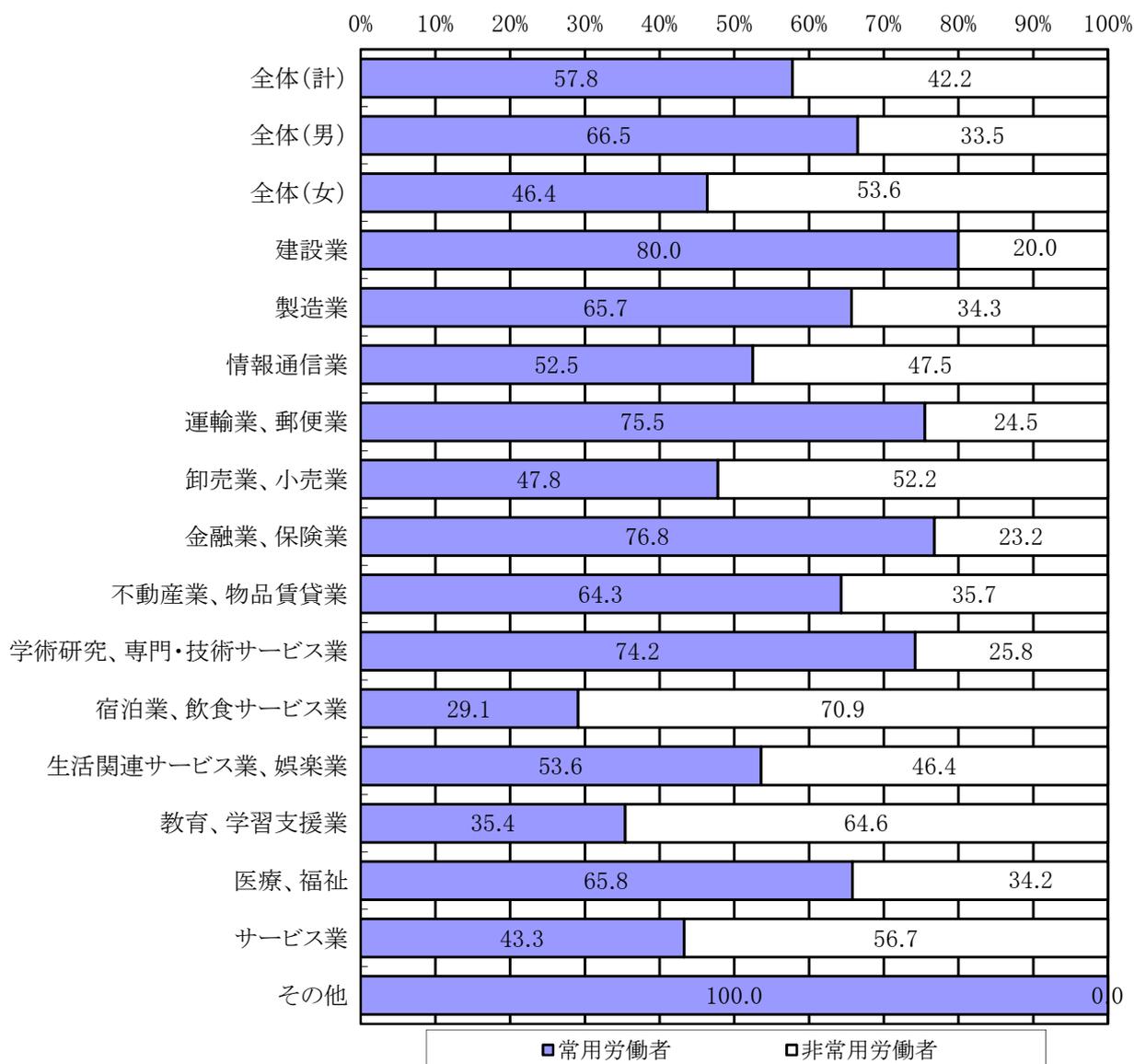
常用労働者は 57.8%、非常用労働者は 42.2%

調査事業所における労働者を雇用形態別に分類すると、その構成は常用労働者（正社員）の割合が 57.8%（前年 60.3%）、非常用労働者（常用労働者以外の者）は 42.2%（同 39.7%）となっている。

産業分類別では、「建設業」、「金融業、保険業」、「運輸業、郵便業」の常用労働者の割合が、それぞれ 80.0%、76.8%、75.5%と高く、一方「宿泊業、飲食サービス業」では 29.1%と低くなっている。また、全体の男女別では、男性の常用労働者の割合は 66.5%で、女性は 46.4%と男女間にも差がみられる。

非常用労働者の内訳は、「嘱託・契約社員」8.7%、「パートタイム労働者」14.3%、「臨時・アルバイト」3.8%、「派遣労働者」4.4%、「その他」11.0%となっている。（図1）

図1 労働者の構成（N=25,894・労働者割合）



2 賃金

平均賃金は 356,087 円 (42.4 歳)

令和 6 年 7 月における平均賃金は、平均年齢 42.4 歳（前年 42.5 歳）で、356,087 円（同 331,663 円）であり、前年比 107.3%であった。

このうち「所定内賃金」は 327,121 円（同 296,574 円）で、その内訳は「基本給」が 270,874 円（同 250,642 円）、「諸手当」が 56,247 円（同 45,932 円）となっている。また、「所定外賃金」は 28,966 円（同 35,089 円）となっている。

男女別にみると、男性の平均賃金は、平均年齢 43.4 歳（同 43.8 歳）で、395,169 円（同 364,331 円）となっており、女性は平均年齢 40.6 歳（同 40.5 歳）で、284,633 円（同 274,652 円）となっている。（表 2、図 2）

表 2 平均賃金（N=11,122 人）

（単位：円）

	平均年齢 (歳)	所 定 内 賃 金			所定外賃金	平均賃金
		基 本 給	諸 手 当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
計	42.4	270,874	56,247	327,121	28,966	356,087
男	43.4	295,409	63,507	358,916	36,253	395,169
女	40.6	226,075	42,945	269,020	15,613	284,633



平均賃金を産業別にみると、「金融業、保険業」が418,148円と最も高く、次いで「建設業」が411,929円、「情報通信業」が405,155円となっている。

賃金の内訳を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療、福祉業」で「諸手当」の額がそれぞれ、109,293円、88,516円と高くなっている。

また、「所定外賃金」は「金融業、保険業」が91,459円と最も高くなっている。(表3)

表3 産業別平均賃金 (N=11,122人)

(単位：円)

産業分類	平均年齢 (歳)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
		基本給	諸手当	所定内賃金計	時間外・休日手当等	
建設業	45.0	330,650	46,966	377,615	34,314	411,929
製造業	40.7	230,261	26,846	257,107	32,515	289,622
情報通信業	41.5	291,332	77,606	368,938	36,217	405,155
運輸業、郵便業	45.9	242,662	85,072	327,735	64,033	391,768
卸売業、小売業	42.7	299,233	46,257	345,490	18,246	363,737
金融業、保険業	35.7	303,728	22,961	326,689	91,459	418,148
不動産業、物品賃貸業	35.5	227,346	49,913	277,259	5,329	282,587
学術研究、専門・技術サービス業	43.3	242,866	82,838	325,704	40,256	365,960
宿泊業、飲食サービス業	38.3	233,785	54,151	287,936	12,736	300,672
生活関連サービス業、娯楽業	34.0	166,182	109,293	275,475	1,909	277,384
教育、学習支援業	42.0	322,872	43,492	366,364	7,232	373,595
医療、福祉	41.5	232,426	88,516	320,942	26,262	347,204
サービス業	42.0	265,800	45,089	310,889	20,035	330,924
その他	52.0	53,733	0	53,733	0	53,733

平均賃金を企業規模別にみると、「300人以上」で407,286円と最も高くなっている。(表4)

表4 企業規模別平均賃金 (N=11,122人)

(単位：円)

常用労働者の 規模分類	平均年齢 (歳)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
		基本給	諸手当	所定内賃金計	時間外・休日手当等	
10～29人	44.7	220,983	47,985	268,968	29,102	298,070
30～99人	43.0	229,385	59,905	289,290	24,002	313,292
100～299人	42.2	235,736	50,686	286,422	24,678	311,100
300人以上	41.5	315,781	58,478	374,258	33,027	407,286

3 特別手当（賞与）

令和5年年末賞与の平均は622,849円

令和5年の年末賞与の支給状況をみると、全産業平均で622,849円（前年508,210円）となっており、これを産業別でみると、「建設業」が最も高く1,228,499円（同618,142円）、次いで「情報通信業」が903,037円（同616,009円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では598,347円（3.11倍）の差となっている。（表5、図3）

令和6年夏季賞与の平均は534,713円

令和6年の夏季賞与の支給状況をみると、全産業平均で534,713円（前年473,468円）となっており、これを産業別でみると、「情報通信業」が最も高く953,040円（同678,166円）、次いで「建設業」が725,456円（同610,445円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では415,825円（2.57倍）の差となっている。（表5、図4）

表5 年末及び夏季賞与（年末N=9,843人、夏季N=9,576人）

（単位：円）

		令和5年年末賞与	令和6年夏季賞与
全 体		622,849	534,713
産 業 分 類	建 設 業	1,228,499	725,456
	製 造 業	364,687	404,300
	情 報 通 信 業	903,037	953,040
	運輸業、郵便業	560,652	535,280
	卸売業、小売業	387,032	421,557
	金融業、保険業	720,636	662,501
	不動産業、物品賃貸業	483,146	497,093
	学術研究、専門・技術サービス業	532,731	588,199
	宿泊業、飲食サービス業	324,825	313,697
	生活関連サービス業、娯楽業	162,796	184,358
	教育、学習支援業	689,154	680,736
	医 療、福 祉	445,426	424,970
	サ ー ビ ス 業	423,556	378,832
	その他	0	50,000
規 模 分 類	10～29人	283,590	264,320
	30～99人	381,458	389,520
	100～299人	445,029	465,730
	300人以上	881,937	680,145

図3 年末賞与の推移(全体)



図4 夏季賞与の推移(全体)



4 常用労働者（正社員）の給与の支給形態

月給制 95.7%、日給制 5.7%

常用労働者（正社員）の給与の支給形態について調査した結果、「月給制」という回答が95.7%（前年93.9%）で最も多かった。次いで、「年俸制」が6.3%（同5.9%）となっている。

産業別の支給形態の特徴としては、「日給制」を採用している割合が「建設業」で18.9%（同17.1%）、「年俸制」を採用している割合が「教育、学習支援業」で25.0%（同3.8%）と他の業種よりも高くなっている。（表6）

表6 常用労働者（正社員）の給与の支給形態（N=348・複数回答）

（単位：%）

		時間給制	日給制	月給制	年俸制	出来高払制
全 体		5.5	5.7	95.7	6.3	2.3
産 業 分 類	建設業	3.8	18.9	94.3	9.4	1.9
	製造業	12.2	2.4	100.0	0.0	0.0
	情報通信業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4.0	8.0	84.0	4.0	20.0
	卸売業、小売業	1.4	4.3	94.3	4.3	2.9
	金融業、保険業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	14.3	14.3	100.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	91.7	16.7	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	5.0	0.0	100.0	25.0	0.0
	医療、福祉	8.7	1.4	97.1	7.2	0.0
	サービス業	9.1	9.1	100.0	4.5	0.0
規 模 分 類	10～29人	4.5	9.8	94.6	1.8	2.7
	30～99人	7.3	8.5	95.1	3.7	3.7
	100～299人	7.0	1.8	98.2	7.0	1.8
	300人以上	4.1	1.0	95.9	13.4	1.0

※ 月給制には、日給月給制を含む。

5 基本給の決定要素

職務・職種など仕事の内容 82.2%、職務遂行能力 69.5%

常用労働者（正社員）の基本給を決定する要素としては、「職務・職種など仕事の内容」の82.2%（前年72.3%）が最も高く、次いで「職務遂行能力」が69.5%（同71.9%）となっており、従来の日本型賃金において重視された「年齢、勤続年数」は54.7%（同55.7%）となっている。

なお、「業績、成果」については、37.9%（同42.1%）となっている。（表7）

表7 常用労働者（正社員）の基本給の決定要素（N=338・複数回答）

（単位：%）

		職務・職種など 仕事の内容	職務遂行能力	業績、成果	学 歴	年 齢、 勤続年数
全 体		82.2	69.5	37.9	31.1	54.7
産 業 分 類	建 設 業	79.2	77.4	41.5	13.2	52.8
	製 造 業	82.1	69.2	35.9	15.4	46.2
	情 報 通 信 業	83.3	66.7	66.7	66.7	83.3
	運輸業、郵便業	84.0	44.0	32.0	12.0	40.0
	卸売業、小売業	78.1	67.2	40.6	18.8	46.9
	金融業、保険業	88.9	66.7	0.0	0.0	22.2
	不動産業、物品賃貸業	71.4	85.7	28.6	14.3	57.1
	学術研究、専門・技術サービス業	83.3	66.7	33.3	33.3	41.7
	宿泊業、飲食サービス業	81.8	72.7	63.6	36.4	63.6
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	教育、学習支援業	85.0	60.0	45.0	75.0	80.0
	医療、福祉	88.2	76.5	30.9	51.5	64.7
サービス業	81.0	76.2	52.4	61.9	71.4	
規 模 分 類	10～29人	83.0	63.4	39.3	17.9	54.5
	30～99人	88.9	67.9	42.0	27.2	58.0
	100～299人	79.6	75.9	35.2	42.6	61.1
	300人以上	76.9	74.7	34.1	44.0	48.4

6 初任給

「大学卒」「大学院卒」で初任給が前年を上回る

令和6年3月新規学卒者の初任給は、全産業平均で「高校卒」が174,590円（前年190,039円）、「短大、専修、高専卒」が190,975円（同209,561円）、「大学卒」が226,608円（同216,213円）、「大学院卒」が246,690円（同227,267円）となっている。

前年との比較では、「大学卒」「大学院卒」で増加している。

男女別に初任給を見ると、「高校卒」で12,297円、「短大、専修、高専卒」で493円、男性が高くなっている。「大学卒」で2,201円、「大学院卒」で10,036円、女性が高くなっている。（表8、図5）

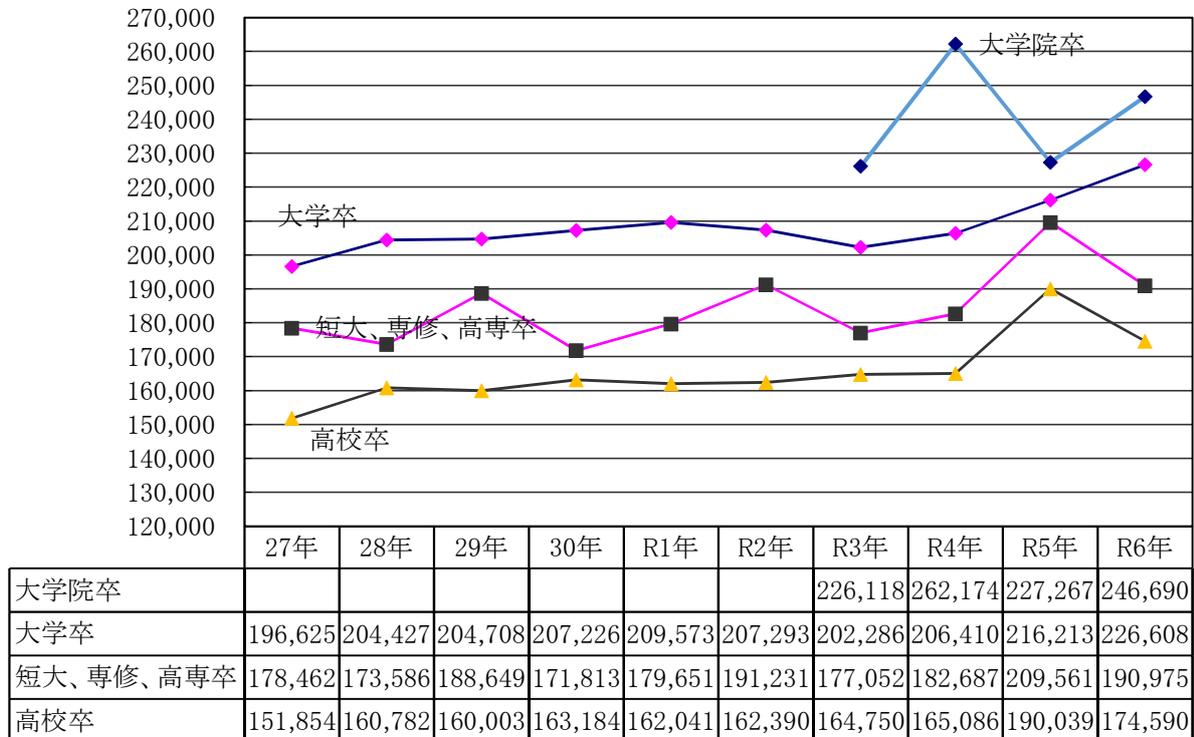
表8 令和6年度新規学卒者の初任給（N=113）

（単位：人、円）

	高校卒		短大、専修、高専卒		大学卒		大学院卒	
	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給
計	82	174,590	61	190,975	168	226,608	20	246,690
男	61	177,739	15	191,347	97	225,677	11	242,174
女	21	165,442	46	190,854	71	227,878	9	252,210

（円）

図5 初任給の推移（全体）



7 退職金

退職金制度がある事業所の割合は84.9%

退職金制度の有無について調査した結果、「退職金制度あり」と回答した事業所の割合は84.9%（前年85.3%）であった。

産業別では、「生活関連サービス業、娯楽業」と「教育、学習支援業」が100%となっている。

「退職金制度あり」と回答した事業所の支払準備形態では、「社内準備」が37.0%（同42.2%）、「中小企業退職金共済制度（中退共）」が28.5%（同26.3%）、「確定拠出年金」が19.4%（同19.6%）、「確定給付企業年金」が14.2%（同17.5%）となっている。（表9）

表9 退職金の支払準備形態（N=351・複数回答）

（単位：%）

		制度なし	制度あり							
			社内準備	中退共	厚生年金 基 金	特定退職 金制度	確定拠出 年 金	確定給付 企業年金	その他	
全 体		15.1	84.9	37.0	28.5	2.8	5.7	19.4	14.2	11.1
産 業 分 類	建 設 業	7.5	92.5	34.0	56.6	1.9	13.2	15.1	11.3	11.3
	製 造 業	14.6	85.4	31.7	43.9	0.0	4.9	17.1	22.0	7.3
	情 報 通 信 業	14.3	85.7	42.9	28.6	0.0	0.0	57.1	42.9	0.0
	運輸業、郵便業	23.1	76.9	46.2	26.9	0.0	0.0	15.4	0.0	0.0
	卸売業、小売業	10.0	90.0	44.3	12.9	8.6	4.3	34.3	22.9	1.4
	金融業、保険業	11.1	88.9	11.1	0.0	11.1	0.0	66.7	66.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	14.3	85.7	42.9	42.9	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33.3	66.7	33.3	41.7	0.0	8.3	0.0	16.7	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	72.7	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	0.0	100.0	45.0	5.0	0.0	0.0	5.0	5.0	55.0
医 療、 福 祉	14.3	85.7	28.6	30.0	0.0	4.3	11.4	1.4	21.4	
サ ー ビ ス 業	18.2	81.8	59.1	9.1	9.1	18.2	18.2	18.2	9.1	
規 模 分 類	10～29 人	26.7	73.3	28.4	41.4	1.7	6.0	5.2	2.6	7.8
	30～99 人	8.5	91.5	39.0	42.7	1.2	9.8	18.3	4.9	9.8
	100～299 人	12.3	87.7	36.8	24.6	0.0	5.3	15.8	14.0	21.1
	300 人以上	8.3	91.7	45.8	3.1	7.3	2.1	39.6	36.5	10.4

8 嘱託、契約社員の賃金

1時間あたりの平均賃金は1,668円

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

嘱託、契約社員の1時間あたりの平均賃金は、全体が1,668円（前年1,444円）で、男女別では、男性が1,856円（同1,603円）、女性が1,390円（同1,214円）となっており、その差は466円となっている。

産業別に見ると、平均賃金が高い業種は「教育、学習支援業」の2,304円（同1,892円）で、次いで「建設業」が2,077円（同2,196円）となっている。一方、低い業種は「運輸業、郵便業」の1,135円（同1,094円）となっている。（表10、図6）

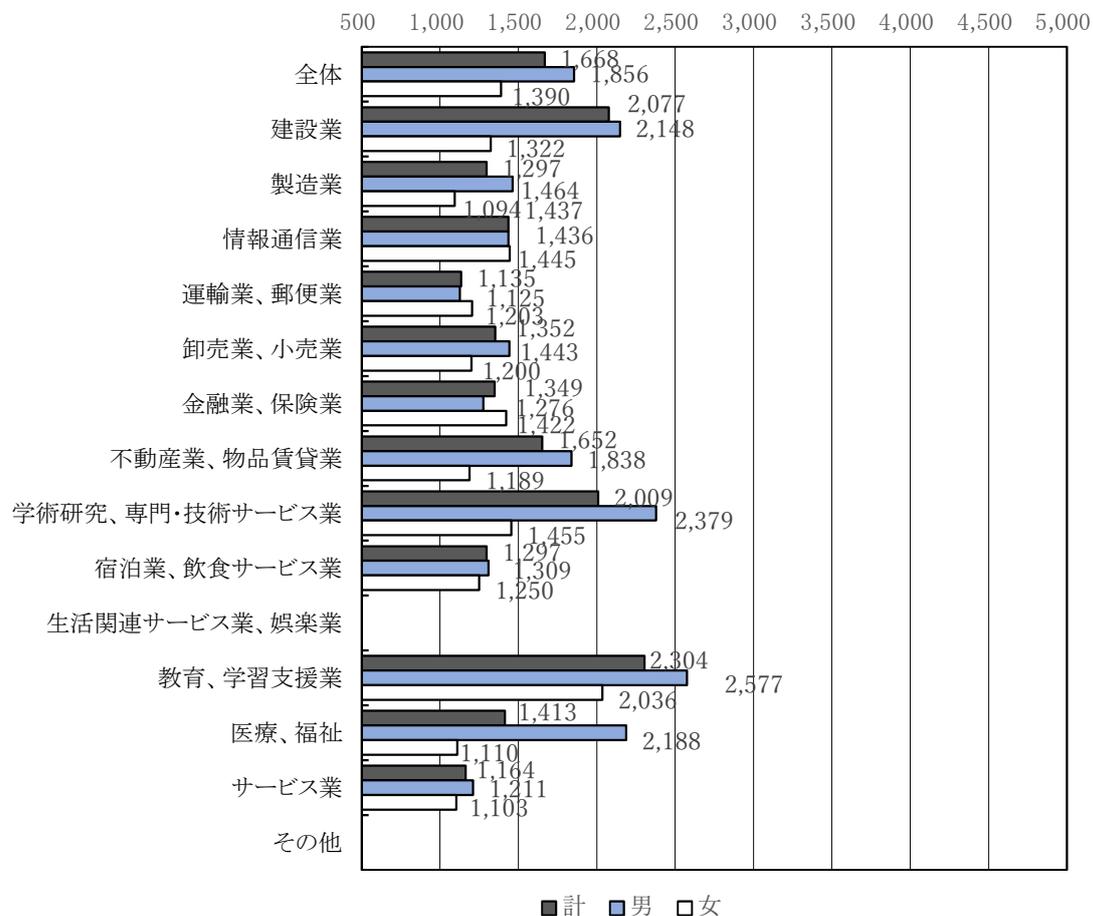
表10 嘱託、契約社員の平均時間給（合計N=188・事業所割合）

（単位：％、円）

	800円未満	800～999円	1,000～1,199円	1,200～1,399円	1,400円以上	平均時間給
計	0.5	13.8	26.1	25.5	34.0	1,668
男	0.0	11.5	19.2	22.1	47.1	1,856
女	1.2	16.7	34.5	29.8	17.9	1,390

図6 産業別嘱託、契約社員の平均賃金(N=188)

（円）



9 パートタイム労働者の賃金

1時間あたりの平均賃金は1,179円

「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指す。今回の調査では全労働者の14.3%（前年18.2%）を占めた。

パートタイム労働者の1時間あたりの平均賃金は、全体で1,179円（同1,371円）となっている。男女別では、男性が1,269円（同1,755円）、女性が1,140円（同1,216円）となり、男女差は129円（同539円）となった。（図7、図8）

図7 パートタイム労働者の平均賃金(N=251)

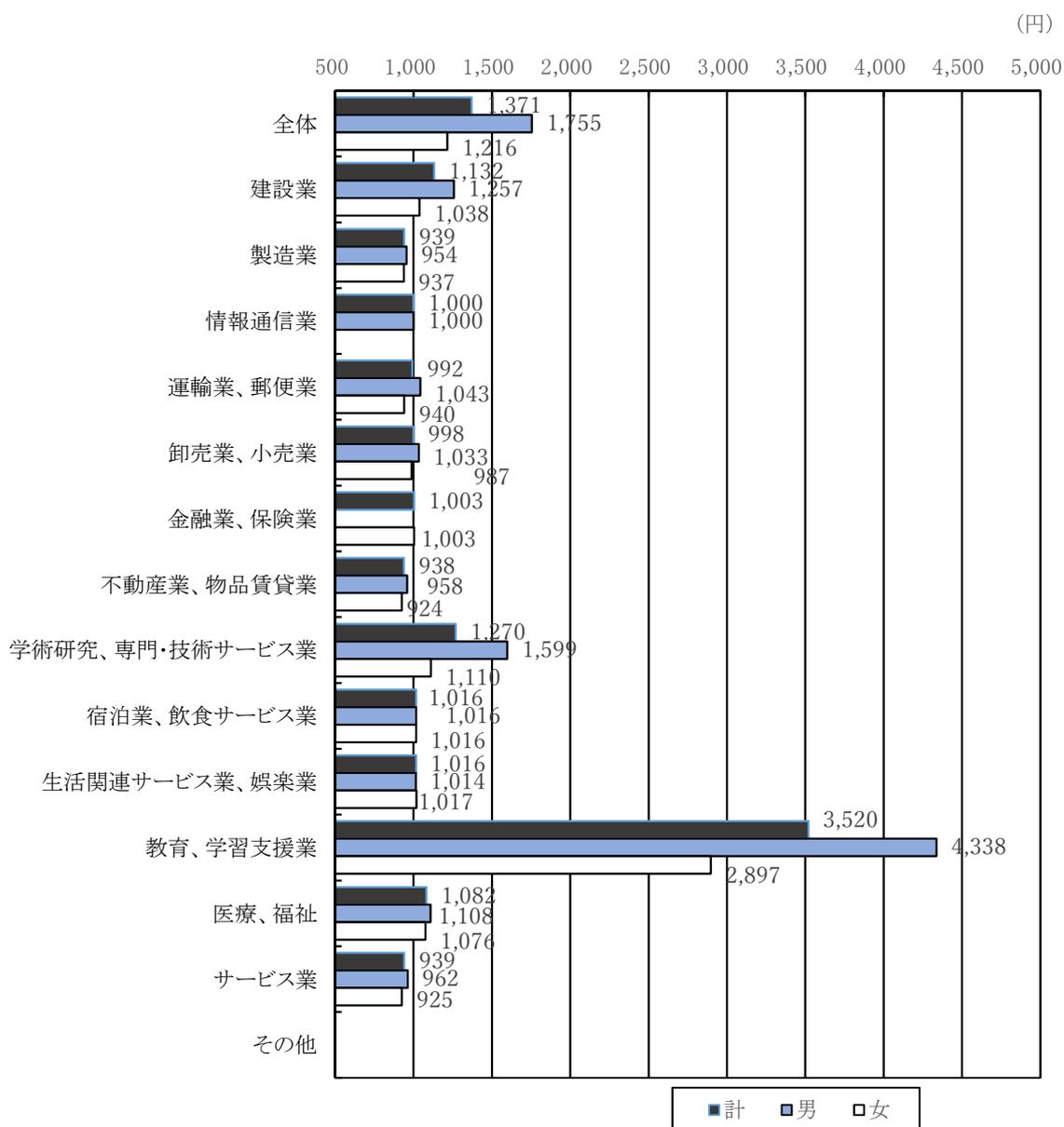
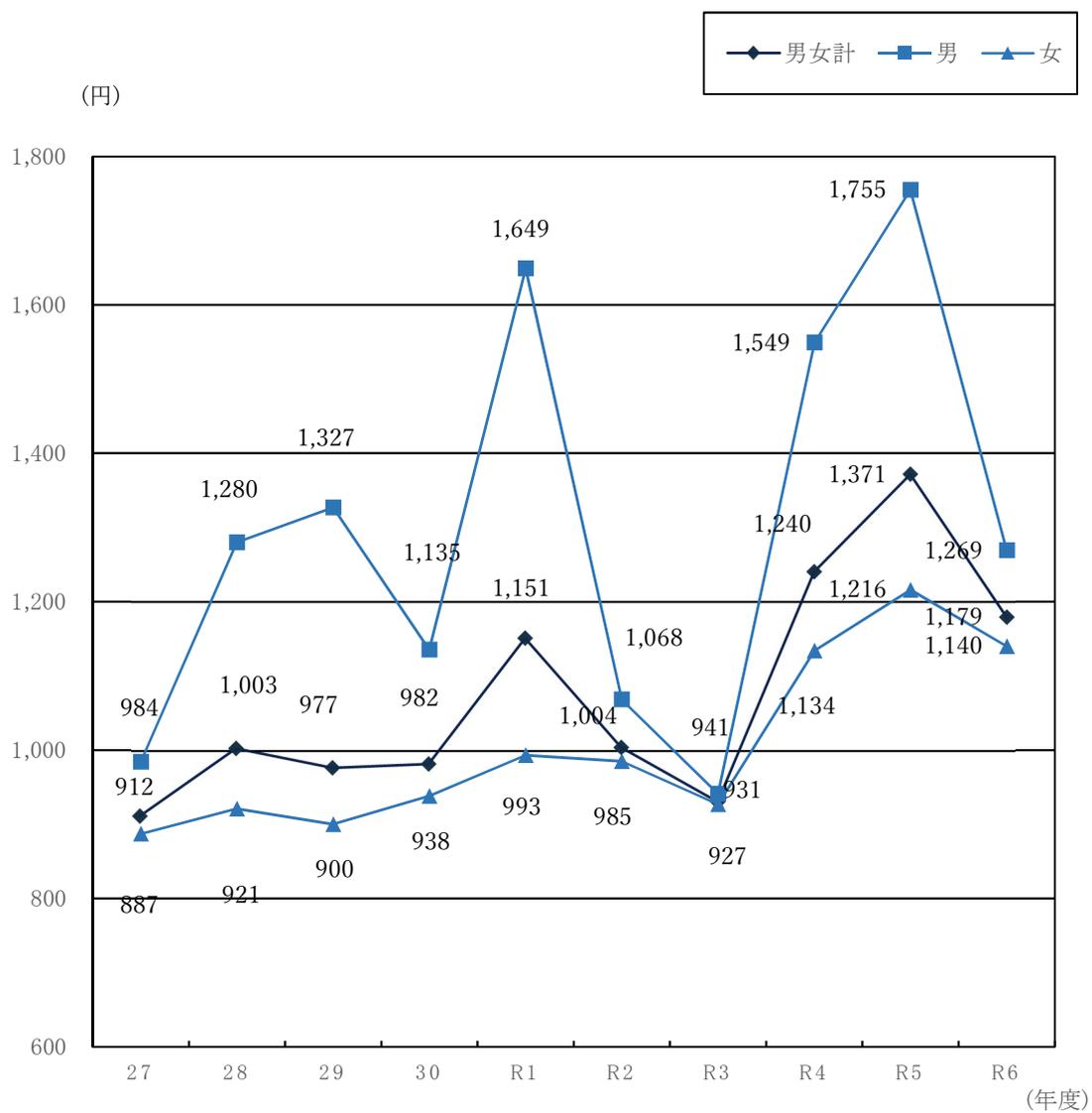


図8 パートタイム労働者の賃金の推移



10 労働時間

(1) 1日の所定労働時間

常用労働者（正社員）7時間49分、パートタイム労働者5時間38分

常用労働者（正社員）の1日の所定労働時間は、平均7時間49分（前年7時間43分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の51.9%である。（図9）

パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、平均5時間38分（同5時間50分）となっている。（図10）

図9 1日の所定労働時間
常用労働者（正社員）
(N=308・事業所割合)

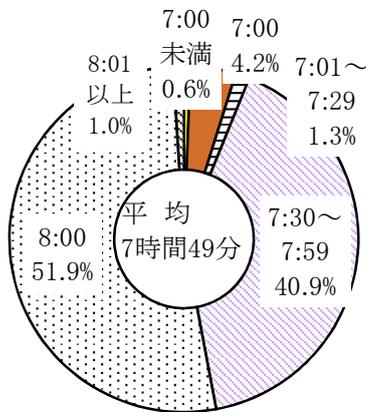
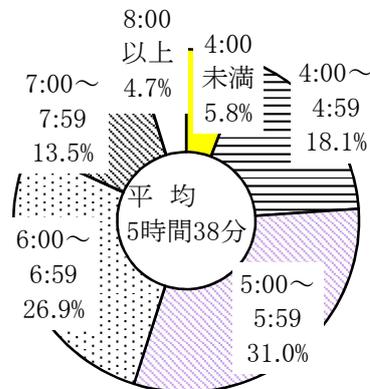


図10 1日の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=171・事業所割合)



(2) 1週の所定労働時間

常用労働者（正社員）39時間19分、パートタイム労働者24時間46分

常用労働者（正社員）の1週の所定労働時間は、平均39時間19分（前年38時間59分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の55.2%である。（図11）

また、パートタイム労働者の1週の所定労働時間は、平均24時間46分（同26時間51分）となっている。（図12）

図11 1週の所定労働時間
常用労働者(正社員)
(N=290・事業所割合)

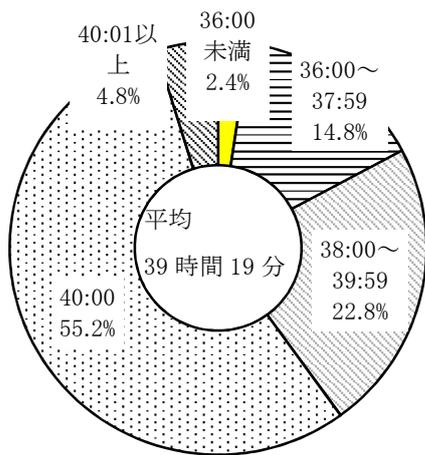
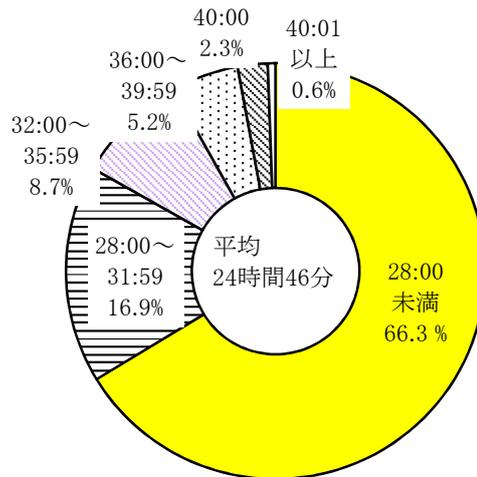


図12 1週の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=172・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

常用労働者（正社員） 13時間13分、パートタイム労働者6時間03分

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

パートタイム労働者の1か月の所定外労働時間は、平均6時間03分（同9時間07分）となっている。（図14）

図13 1か月の所定外労働時間
常用労働者（正社員）
(N=233・事業所割合)

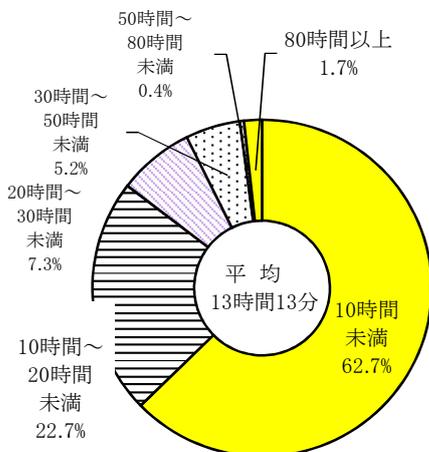
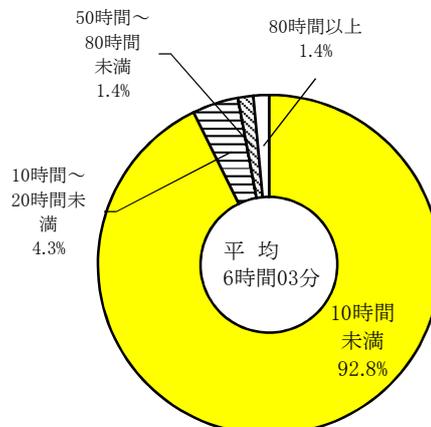


図14 1か月の所定外労働時間
(パートタイム労働者)
(N=69・事業所割合)



1.1 変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制 41.5%、1週間単位の変形労働時間制 3.1%

変形労働時間制等について調査したところ、「1年単位の変形労働時間制」を実施している事業所は全体の41.5%（前年46.4%）、「1か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は41.0%（同42.1%）、「フレックスタイム制」を実施している事業所は16.2%（同11.2%）、「1週間単位の変形労働時間制」を実施している事業所は3.1%（同1.6%）であった。

「金融業、保険業」「建設業」では、「1年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」では、「1か月単位の変形労働時間制」を、「情報通信業」では「フレックスタイム制」を採用する事業所の割合が高い。（表1.1）

表 1.1 変形労働時間制の実施状況（N=343・複数回答）

（単位：%）

		1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	裁量労働制	事業場外労働のみなし労働時間制
全 体		41.5	41.0	3.1	16.2	3.1	5.2
産 業 分 類	建設業	74.3	11.4	5.7	11.4	0.0	2.9
	製造業	70.0	6.7	0.0	20.0	0.0	3.3
	情報通信業	0.0	33.3	0.0	66.7	16.7	0.0
	運輸業、郵便業	47.1	47.1	0.0	11.8	0.0	0.0
	卸売業、小売業	31.7	46.3	7.3	26.8	0.0	7.3
	金融業、保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	14.3	14.3	0.0	14.3	28.6	57.1
	宿泊業、飲食サービス業	11.1	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	42.9	21.4	0.0	35.7	28.6	21.4
医療、福祉	20.0	74.0	2.0	4.0	0.0	0.0	
サービス業	41.7	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	62.9	25.7	5.7	7.1	0.0	0.0
	30～99人	50.0	42.3	0.0	3.8	0.0	3.8
	100～299人	41.9	46.5	2.3	9.3	4.7	9.3
	300人以上	10.9	53.1	3.1	40.6	7.8	9.4

1 2 週休制度

完全週休2日制 58.3%、完全週休2日制より多い5.2%

週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合は58.3%（前年54.4%）となっており、「完全週休2日制より多い」が5.2%（同6.4%）となっている。

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

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

表12 週休制の実施形態（N=340・事業所割合）

（単位%）

		採用なし							採用あり	週休1日制	週休1日半制	週休2日制		完全週休2日制より多い	その他
			完全	月1～3回	採用あり	週休1日制	週休1日半制	完全				月1～3回			
													完全		
全	体	13.8	86.2	3.8	1.7	58.3	21.0	5.2	10.0						
産 業 分 類	建設業	1.5	13.8	6.4	0.0	34.0	40.4	6.4	12.8						
	製造業	2.1	9.4	3.1	0.0	56.3	28.1	6.3	6.3						
	情報通信業	0.0	2.1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0						
	運輸業、郵便業	1.2	5.9	15.8	10.5	42.1	31.6	0.0	0.0						
	卸売業、小売業	2.4	16.5	1.8	0.0	76.4	10.9	5.5	5.5						
	金融業、保険業	0.0	2.6	0.0	0.0	88.9	0.0	11.1	0.0						
	不動産業、物品賃貸業	0.0	2.1	0.0	0.0	42.9	14.3	0.0	42.9						
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	3.5	0.0	0.0	83.3	8.3	0.0	8.3						
	宿泊業、飲食サービス業	0.3	2.9	0.0	0.0	30.0	60.0	0.0	10.0						
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.6	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0						
	教育、学習支援業	0.3	5.6	0.0	5.3	89.5	5.3	0.0	0.0						
	医療、福祉	4.7	15.9	5.7	3.8	52.8	15.1	7.5	15.1						
	サービス業	1.5	5.0	0.0	0.0	47.1	17.6	11.8	23.5						
規 模 分 類	10～29人	4.4	28.2	7.4	3.2	49.5	27.4	2.1	10.5						
	30～99人	5.0	18.2	4.8	1.6	56.5	27.4	4.8	4.8						
	100～299人	2.4	14.1	2.1	2.1	55.3	21.3	6.4	12.8						
	300人以上	2.1	25.6	0.0	0.0	70.9	9.3	8.1	11.6						

1 3 年次有給休暇制度

年次有給休暇の平均取得日数（率）は11.2日（42.5%）

令和5年度（1年間）の常用労働者（正社員）の年次有給休暇の平均取得日数は、11.2日（前年11.3日）で、平均取得率は、42.5%（同39.4%）となっている。

取得率では、「情報通信業」が55.3%（同38.8%）と最も高く、次いで「製造業」が54.6%（同47.2%）となっている。

パートタイム労働者の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は18.3日（前年18.9日）、9.7日（同9.8日）、53.0%（同52.1%）となっている。（表13）

表13 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=269、パートタイム労働者N=150）

（単位：日、%）

		常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
		平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全 体		26.2	11.2	42.5	18.3	9.7	53.0
産 業 分 類	建設業	24.7	11.0	44.6	24.9	8.7	34.9
	製造業	23.4	12.8	54.6	18.8	11.6	61.5
	情報通信業	21.8	12.1	55.3	15.0	12.0	80.0
	運輸業、郵便業	23.5	11.8	50.4	17.0	8.6	50.6
	卸売業、小売業	28.9	10.6	36.6	18.2	10.4	57.2
	金融業、保険業	29.2	12.6	43.1	20.0	7.9	39.3
	不動産業、物品賃貸業	30.4	7.2	23.8	14.2	7.7	54.5
	学術研究、専門・技術サービス業	26.5	11.5	43.3	21.8	11.4	52.3
	宿泊業、飲食サービス業	20.5	6.5	32.0	13.9	5.6	40.4
	生活関連サービス業、娯楽業	35.0	5.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	27.4	13.1	47.7	15.7	9.3	59.0
	医療、福祉	27.3	10.7	39.2	18.7	9.3	49.6
サービス業	26.7	11.2	41.9	18.3	13.9	75.7	
規 模 分 類	10～29人	22.1	10.9	49.4	15.5	10.3	66.3
	30～99人	26.8	11.1	41.6	19.9	8.9	44.8
	100～299人	29.8	10.7	35.8	19.0	9.4	49.4
	300人以上	28.7	11.8	41.1	19.0	10.1	53.3

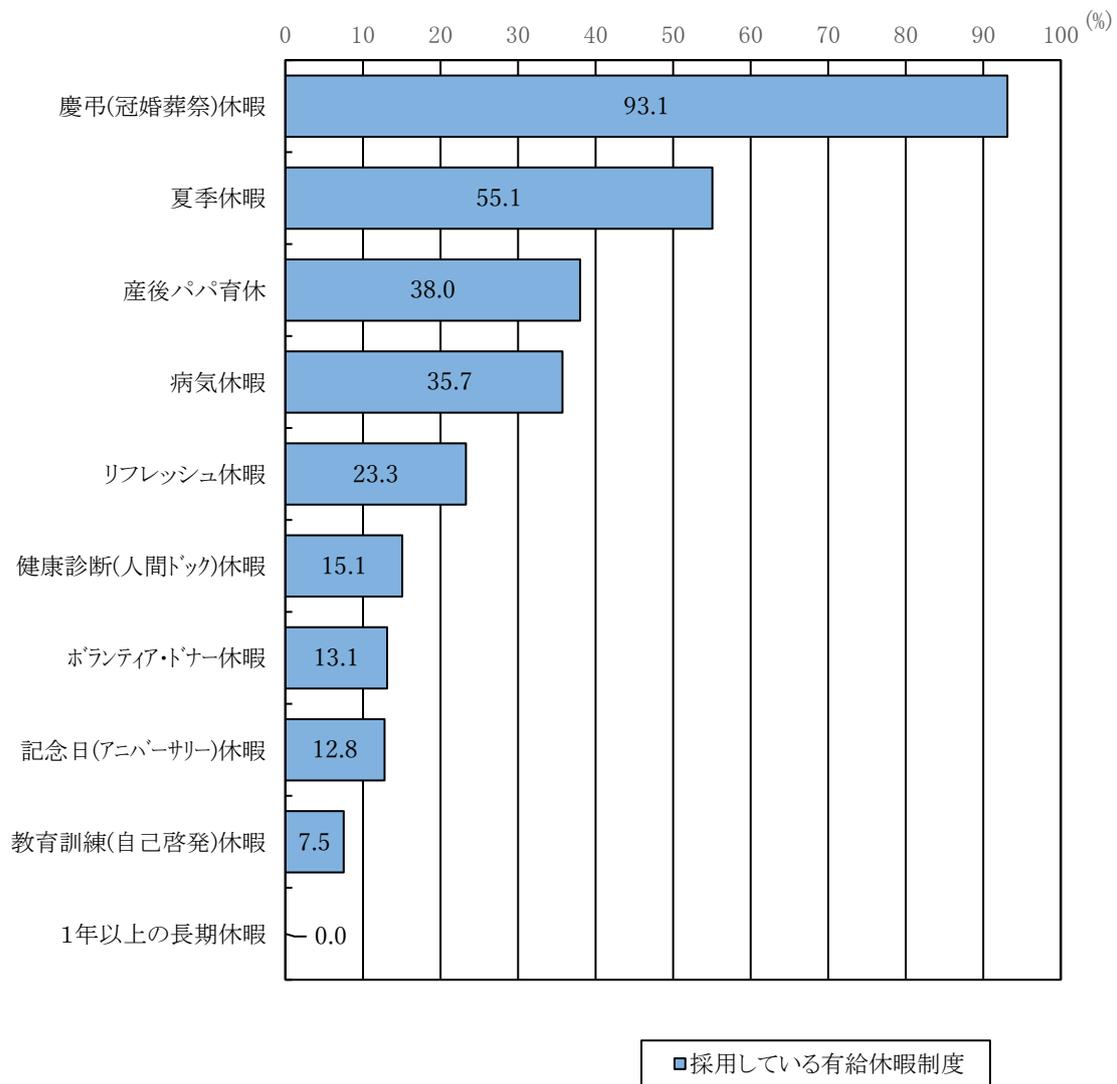
1.4 多様な休暇制度

有給休暇で産後パパ育休制度を導入しているのは38.0%

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給休暇制度の状況を調査した。

有給休暇で「夏季休暇」は、55.1%(前年53.6%)で導入しており、「病気休暇」は、35.7%(同33.8%)で導入している。また、今年度から新たに「産後パパ育休」を導入している事業所を尋ねたところ、38.0%であった。(図15)

図15 多様な休暇制度



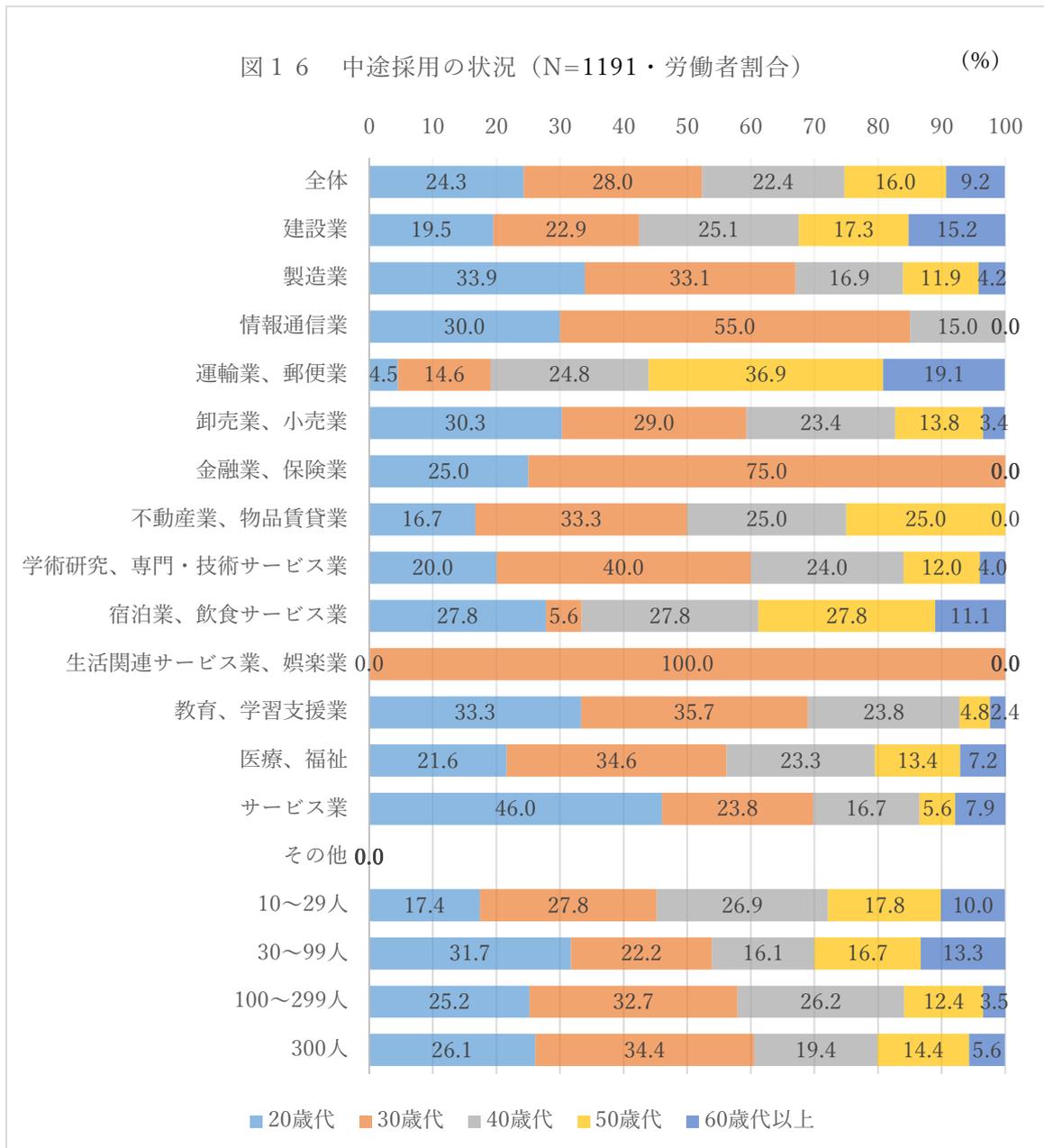
1 5 中途採用

20歳代の中途採用者は24.3%

令和5年度（1年間）に正社員として中途採用した従業員を年代別にみると、20歳代が24.3%（前年28.9%）、30歳代が28.0%（前年25.3%）、40歳代が22.4%（前年21.0%）、50歳代が16.0%（前年16.9%）、60歳以上が9.2%（前年7.9%）となっている。

なお、中途採用を実施した事業所の割合は45.2%（前年50.9%）となっている。

年代別の採用割合を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」では、30歳代が100%となっている。（図16）



16 高齢者雇用安定法への取組み

定年制度がある事業所は 93.6%

定年制度があるとした事業所は 93.6% (前年 93.3%) であった。定年年齢では、60 歳が 58.3%、61～64 歳が 3.7%、65 歳以上が 34.3% となっている。(表 14)

また、65 歳までの雇用確保措置(義務)及び 70 歳までの就業確保措置(努力義務)については、継続雇用制度(再雇用や勤務延長)を講じている割合が高い。(図 17、図 18)

表 14 定年制度と定年年齢 (N=346)

(単位：%)

		あり						なし
			60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上	
全 体		93.6	58.3	3.7	30.6	0.9	2.8	6.4
産 業 分 類	建設業	88.7	61.7	2.1	31.9	0.0	2.1	11.3
	製造業	97.4	65.8	0.0	31.6	0.0	2.6	2.6
	情報通信業	100.0	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	92.3	41.7	8.3	37.5	4.2	8.3	7.7
	卸売業、小売業	92.8	73.4	6.3	14.1	0.0	3.1	7.2
	金融業、保険業	100.0	77.8	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	90.9	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	教育、学習支援業	100.0	47.4	5.3	36.8	5.3	0.0	0.0
	医療、福祉	95.7	42.4	3.0	40.9	1.5	4.5	4.3
	サービス業	90.9	60.0	10.0	20.0	0.0	0.0	9.1
規 模 分 類	10～29人	85.3	53.5	4.0	29.3	2.0	5.1	14.7
	30～99人	95.0	59.2	1.3	32.9	1.3	3.9	5.0
	100～299人	100.0	63.2	3.5	29.8	0.0	1.8	0.0
	300人以上	98.9	59.8	5.4	30.4	0.0	0.0	1.1

図17 雇用確保措置（65歳まで）
(N=346)

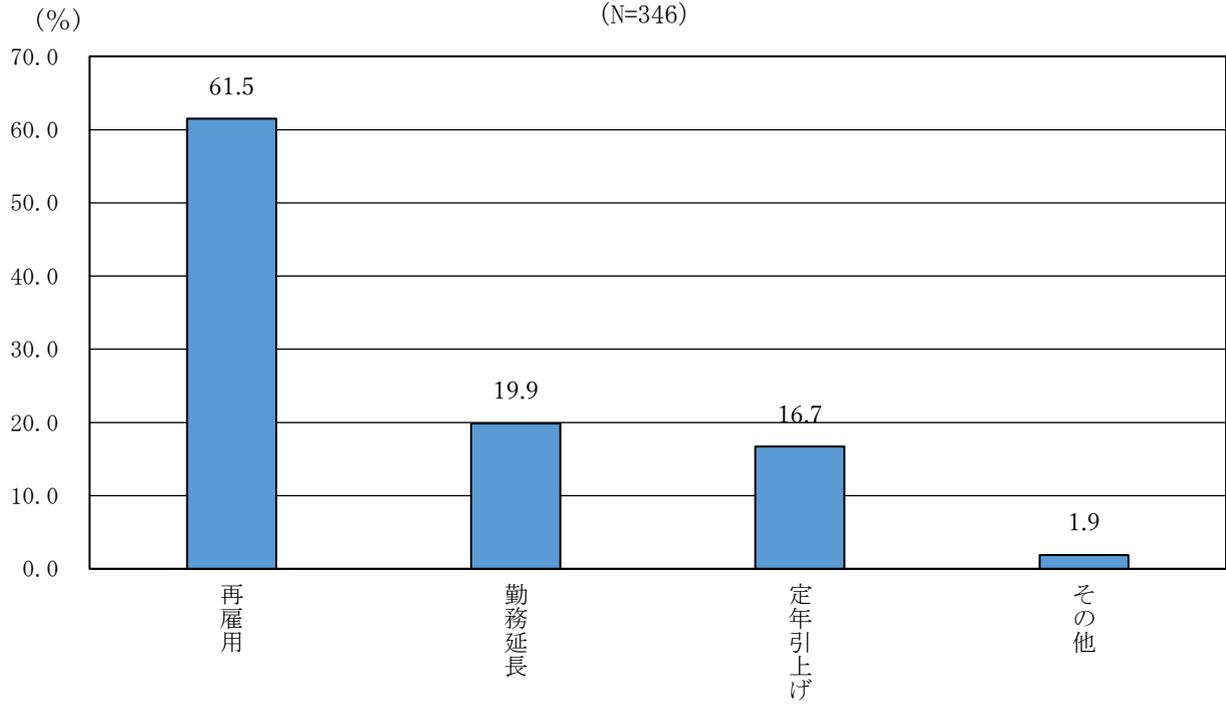
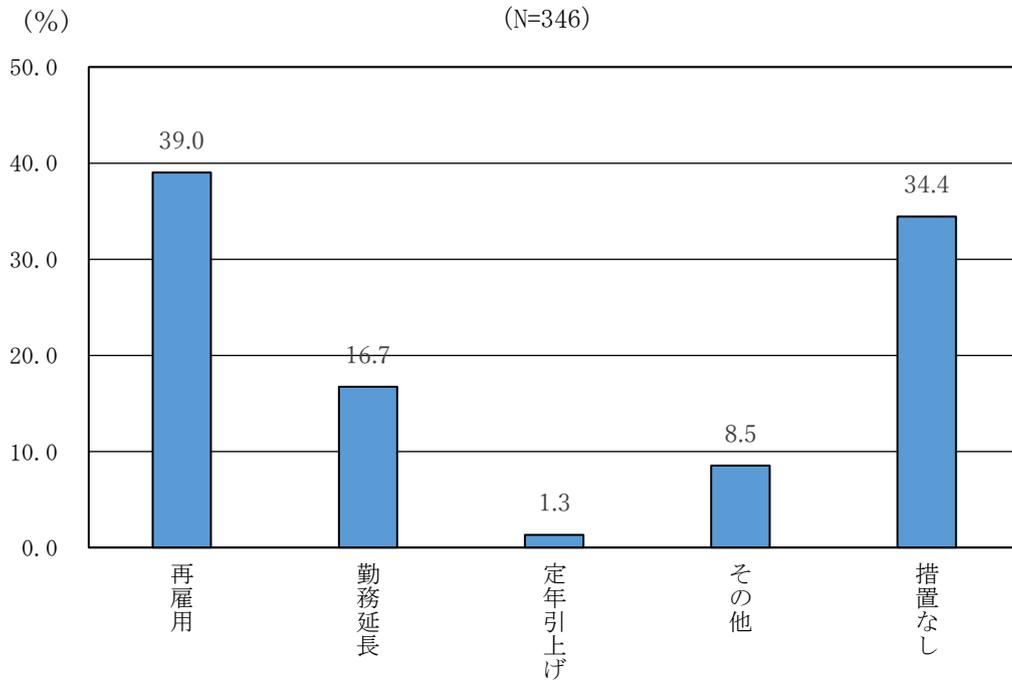


図18 就業確保措置（70歳まで）
(N=346)



1.7 外国人労働者及び外国人技能実習生

外国人を受け入れている事業所は 9.2%

外国人労働者等を受け入れている事業所は 9.2%（前年 13.1%）となっている。
産業別に見ると、「製造業」が 25.0%（同 29.1%）と割合が高い。（表 1.5）

表 1.5 外国人労働者及び外国人技能実習生（N=346・事業所割合）

		外国人労働者及び外国人技能実習生の有無										
		いない (%)	いる (%)	技能実習生			特定技能			その他外国人		
				事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)
全 体		90.8	9.2	13	88	6.8	7	23	3.3	17	101	5.9
産 業 分 類	建 設 業	88.5	11.5	4	20	5.0	2	4	2.0	4	5	1.3
	製 造 業	75.0	25.0	8	66	8.3	4	17	4.3	2	6	3.0
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	運 輸 業、 郵 便 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	卸 売 業、 小 売 業	92.8	7.2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	8	8.0
	金 融 業、 保 険 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	学 術 研 究、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	91.7	8.3	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	2.0
	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	90.9	9.1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	2.0
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	教 育、 学 習 支 援 業	80.0	20.0	0	0	0.0	0	0	0.0	4	73	18.3
医 療、 福 祉 サ ー ビ ス 業	95.7	4.3	1	2	2.0	1	2	2.0	2	3	1.5	
規 模 分 類	10～29 人	93.2	6.8	5	25	5.0	3	17	5.7	2	3	1.5
	30～99 人	92.5	7.5	2	19	9.5	2	3	1.5	4	5	1.3
	100～299 人	80.7	19.3	3	26	8.7	1	1	1.0	8	21	2.6
	300 人以上	92.4	7.6	3	18	6.0	1	2	2.0	3	72	24.0

18 障害者の雇用

障害者を雇用している事業所は28.7%

障害者を雇用している事業所は全体の28.7%（前年36.2%）となっている。

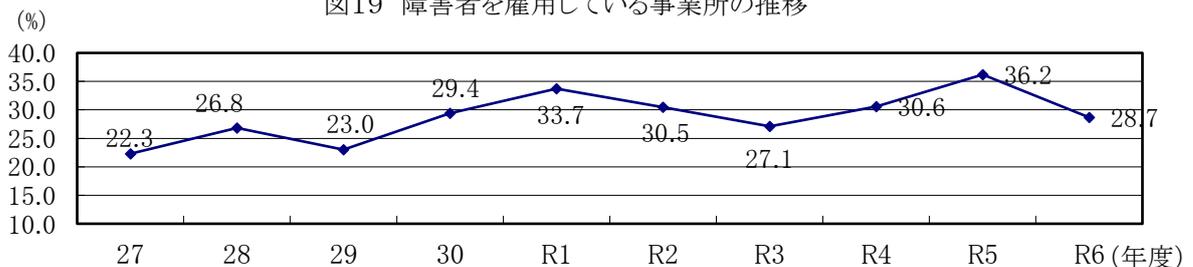
産業別では、「生活関連サービス業、娯楽業」が50.0%（同25.0%）と最も割合が高く、次いで、「製造業」、「教育、学習支援業」が45.0%（同32.7%、30.8%）が高くなっている。

規模別では、「56～99人」の事業所が53.8%（同52.4%）と最も高い。（表16、図19）

表16 障害者の雇用状況（N=345）

		障害者の雇用状況(事業所、%)			
		雇用していない		雇用している	
		事業所数	構成比	事業所数	構成比
全 体		246	71.3	99	28.7
産 業 分 類	建設業	39	78.0	11	22.0
	製造業	22	55.0	18	45.0
	情報通信業	4	57.1	3	42.9
	運輸業、郵便業	19	73.1	7	26.9
	卸売業、小売業	53	77.9	15	22.1
	金融業、保険業	8	88.9	1	11.1
	不動産業、物品賃貸業	6	85.7	1	14.3
	学術研究、専門・技術サービス業	9	75.0	3	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	10	90.9	1	9.1
	生活関連サービス業、娯楽業	1	50.0	1	50.0
	教育、学習支援業	11	55.0	9	45.0
	医療、福祉	50	71.4	20	28.6
	サービス業	13	59.1	9	40.9
規 模 分 類	10～29人	107	91.5	10	8.5
	30～55人	29	70.7	12	29.3
	56～99人	18	46.2	21	53.8
	100～299人	35	61.4	22	38.6
	300人以上	57	62.6	34	37.4

図19 障害者を雇用している事業所の推移



19 産前産後休業

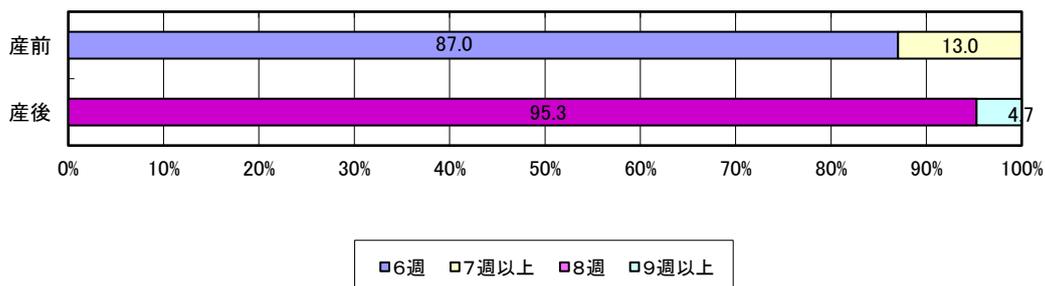
産前産後休業の規定のある事業所 93.7%

産前産後休業の規定のある事業所は 93.7%（前年 94.9%）である。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が 12.4%（同 15.2%）、「一部支給」が 13.4%（同 10.8%）となっている。（表 17、図 20）

表 17 産前産後の休業制度（規定の有無N=347、休業中の賃金N=325・事業所割合）
（単位：%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		93.7	6.3	12.4	13.4
産 業 分 類	建設業	82.7	17.3	7.5	20.0
	製造業	95.0	5.0	2.9	11.8
	情報通信業	100.0	0.0	14.3	0.0
	運輸業、郵便業	88.5	11.5	9.5	19.0
	卸売業、小売業	95.7	4.3	8.2	16.4
	金融業、保険業	100.0	0.0	66.7	11.1
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	14.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	16.7	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	72.7	27.3	0.0	12.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	50.0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	45.0	20.0
	医療、福祉	97.1	2.9	7.7	6.2
サービス業	100.0	0.0	15.8	10.5	
規 模 分 類	10～29人	83.9	16.1	5.6	25.6
	30～99人	96.3	3.8	5.5	5.5
	100～299人	100.0	0.0	5.6	7.4
	300人以上	100.0	0.0	29.2	11.2

図20 産前産後の休業期間（産前N=316、産後N=316）



20 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 39.9%、女性 94.7%

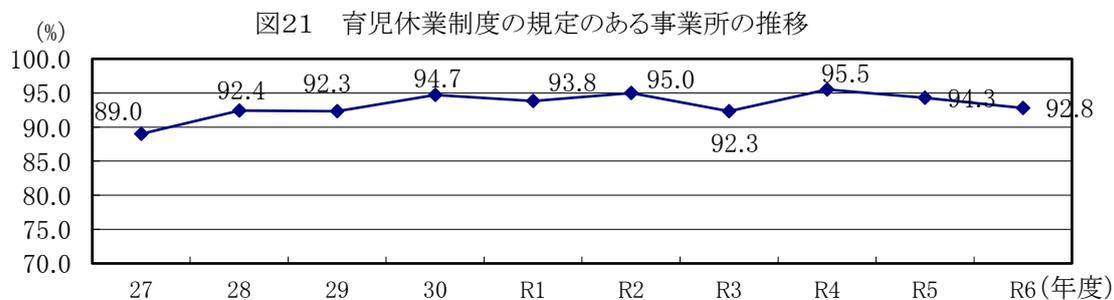
育児休業制度の規定のある事業所は 92.8%（前年 94.3%）となっている。

産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」などが 100%となっている。育児休業取得率は、「男性」39.9%（同 40.7%）、「女性」94.7%（同 94.5%）となっている。（表 18、図 21）

表 18 育児休業制度（制度の有無N=334・事業所割合、取得率N=290・労働者割合）

（単位：%）

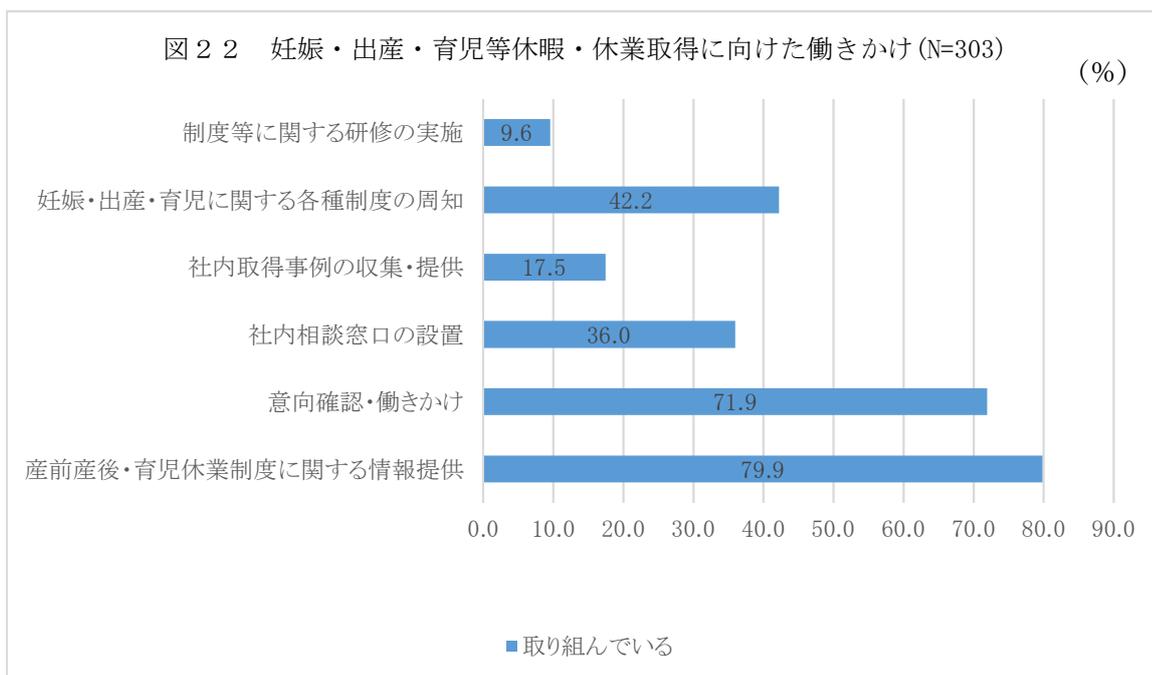
		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		92.8	7.2	68.6	39.9	94.7
産 業 分 類	建設業	87.5	12.5	45.8	38.1	100.0
	製造業	94.6	5.4	55.3	36.4	100.0
	情報通信業	100.0	0.0	63.2	30.0	100.0
	運輸業、郵便業	87.5	12.5	57.1	30.8	100.0
	卸売業、小売業	92.8	7.2	70.6	52.4	100.0
	金融業、保険業	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	40.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	70.0	25.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	72.7	27.3	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	95.0	5.0	73.5	10.0	100.0
	医療、福祉	98.5	1.5	84.7	72.7	86.9
	サービス業	84.2	15.8	70.6	37.5	100.0
規 模 分 類	10～29人	83.5	16.5	57.1	27.3	76.5
	30～99人	92.2	7.8	73.9	38.9	96.4
	100～299人	100.0	0.0	79.0	43.5	100.0
	300人以上	100.0	0.0	64.9	40.7	95.6



2 1 妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ

情報提供に取り組んでいると回答した事業所は全体で 79.9%

産前産後・育児休業制度に関する情報提供に取り組んでいると回答した事業所は 79.9% (前年 78.5%) となっている。また、意向確認・働きかけに取り組んでいる事業所は 71.9% (前年 73.6%)、社内相談窓口の設置に取り組んでいる事業所は 36.0% (54.9%) となっている。(図 2 2)



2.2 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は 93.4%

介護休業制度の規定のある事業所は 93.4%（前年 91.6%）となっている。産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で 100%となっている。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299 人」が 98.2%、「300 人以上」で 100%となっている。

介護休業利用状況は、制度のある 309 事業所中「男性」7 人、「女性」12 人となっている。

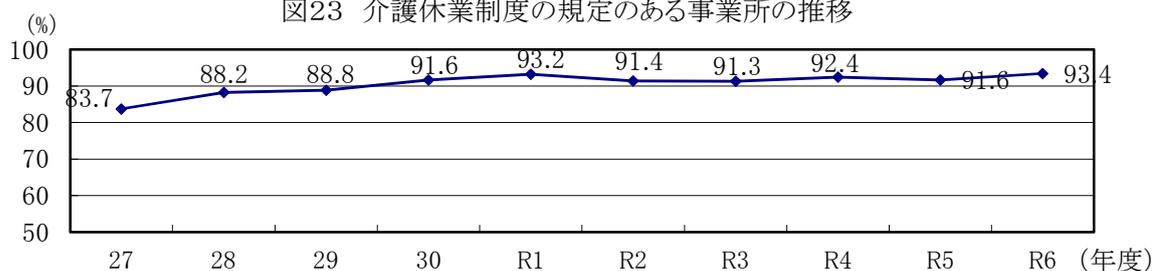
（表 19、図 23）

表 19 介護休業制度（制度の有無 N=331、利用状況 N=19）

（単位:%、人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況(実人数)		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全体		93.4	6.6	19	7	12
産業 分類	建設業	89.8	10.2	0	0	0
	製造業	95.0	5.0	1	0	1
	情報通信業	100.0	0.0	4	4	0
	運輸業、郵便業	84.0	16.0	0	0	0
	卸売業、小売業	93.4	6.6	1	0	1
	金融業、保険業	100.0	0.0	2	0	2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	1	0	1
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	81.8	18.2	0	0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0
	教育、学習支援業	95.0	5.0	2	0	2
	医療、福祉	97.1	2.9	8	3	5
	サービス業	90.0	10.0	0	0	0
規模 分類	10～29 人	85.6	14.4	4	2	2
	30～99 人	93.5	6.5	2	1	1
	100～299 人	98.2	1.8	5	3	2
	300 人以上	100.0	0.0	8	1	7

図 23 介護休業制度の規定のある事業所の推移



2 3 介護休暇の取得状況

介護休暇の平均取得時間は男性 29.4 時間、女性 36.1 時間

「介護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 3.7% (前年 8.0%) で、取得者の平均取得時間は 34.1 時間となっている。

産業別では、「教育、学習支援業」「情報通信業」が取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「100～299 人」の事業所で取得者の割合が高い。(表 2 0)

表 2 0 介護休暇制度

		事業所数 (N=409)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		96.3	3.7	2.0	29.4	2.2	36.1
産 業 分 類	建 設 業	96.4	3.6	3.6	16.3	0.0	0.0
	製 造 業	95.6	4.4	2.2	30.0	4.4	21.7
	情 報 通 信 業	85.7	14.3	14.3	32.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	77.3	22.7	13.6	44.7	13.6	40.5
	医療、福祉	94.7	5.3	1.3	12.0	3.9	35.4
	サービス業	96.6	3.4	0.0	0.0	3.4	40.0
規 模 分 類	10～29 人	97.7	2.3	0.8	12.0	1.5	52.0
	30～99 人	98.0	2.0	1.0	75.0	1.0	36.0
	100～299 人	92.1	7.9	3.2	30.9	6.3	26.5
	300 人以上	95.6	4.4	3.5	21.6	1.8	40.5

2.4 子の看護休暇の取得状況

子の看護休暇の平均取得時間は男性 14.6 時間、女性 19.2 時間

「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 13.0%（前年 14.7%）で、取得者の平均取得時間は 18.1 時間となっている。

産業別では、「教育、学習支援業」、「情報通信業」の順に、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は、「100～299 人以上」の事業所で取得者の割合が高い。（表 2.1）

表 2.1 子の看護休暇

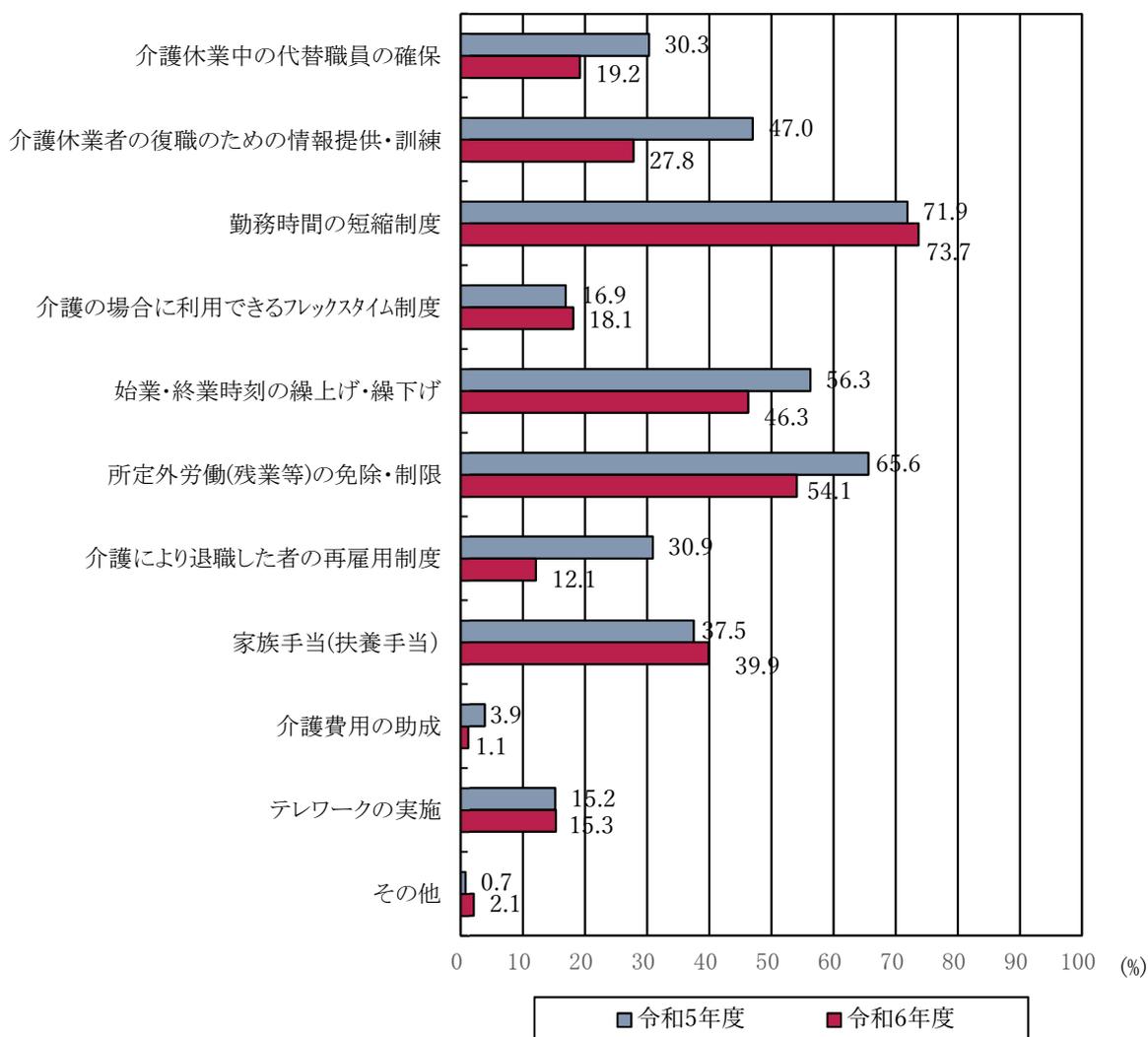
		事業所数 (N=409)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		87.0	13.0	7.1	14.6	11.2	19.2
産 業 分 類	建設業	92.9	7.1	5.4	5.6	3.6	0.3
	製造業	91.1	8.9	8.9	32.4	8.9	42.4
	情報通信業	57.1	42.9	42.9	6.1	42.9	20.3
	運輸業、郵便業	93.1	6.9	3.4	8.0	6.9	35.7
	卸売業、小売業	92.5	7.5	3.2	1.6	6.5	16.0
	金融業、保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	75.0	25.0	0.0	0.0	25.0	68.0
	学術研究、専門・技術サービス業	75.0	25.0	6.3	8.0	18.8	23.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	50.0	50.0	31.8	25.6	45.5	31.2
	医療、福祉	84.2	15.8	6.6	16.3	15.8	27.8
	サービス業	86.2	13.8	6.9	5.0	6.9	22.5
規 模 分 類	10～29 人	93.2	6.8	3.0	6.8	4.5	3.0
	30～99 人	88.9	11.1	6.1	16.9	9.1	17.9
	100～299 人	81.0	19.0	11.1	25.7	17.5	41.3
	300 人以上	81.6	18.4	10.5	11.4	17.5	28.6

2 5 家族を介護する労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 73.7%、所定外労働（残業等）の免除・制限 54.1%

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の73.7%（前年71.9%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も54.1%（前年65.6%）と他の項目より高い割合を示している。（図24）

図24 家族を介護する労働に対する支援制度(R5N=538、R6N=281・複数回答)

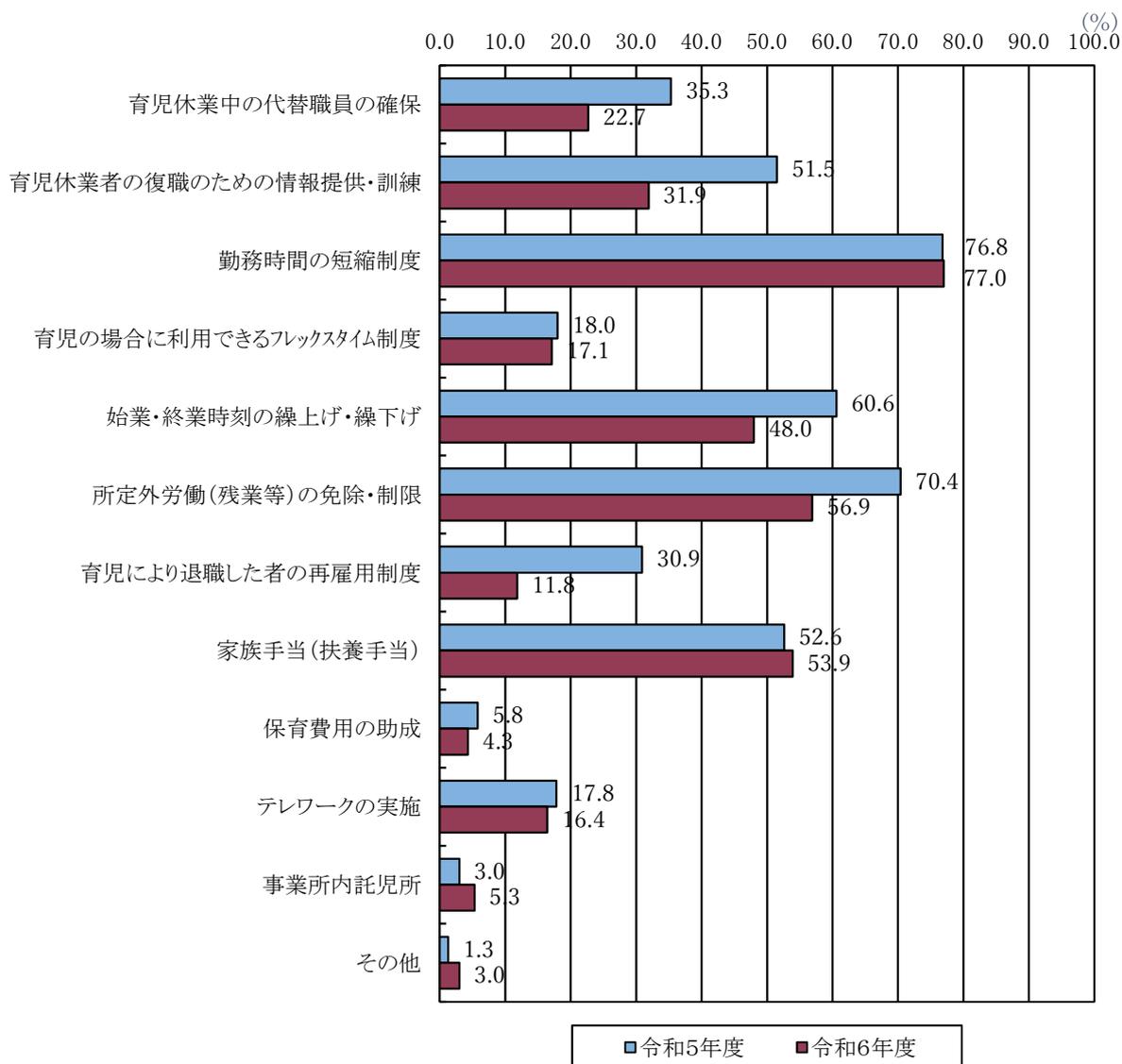


26 子どもを持つ労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 77.0%、所定外労働（残業等）の免除・制限 56.9%

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の77.0%（前年76.8%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も56.9%（同70.4%）であった。（図25）

図25 子どもを持つ労働者に対する支援制度(R5N=538、R6N=304・複数回答)

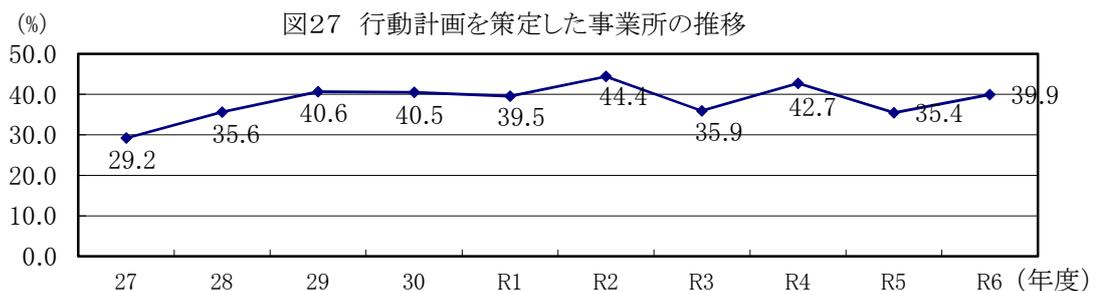
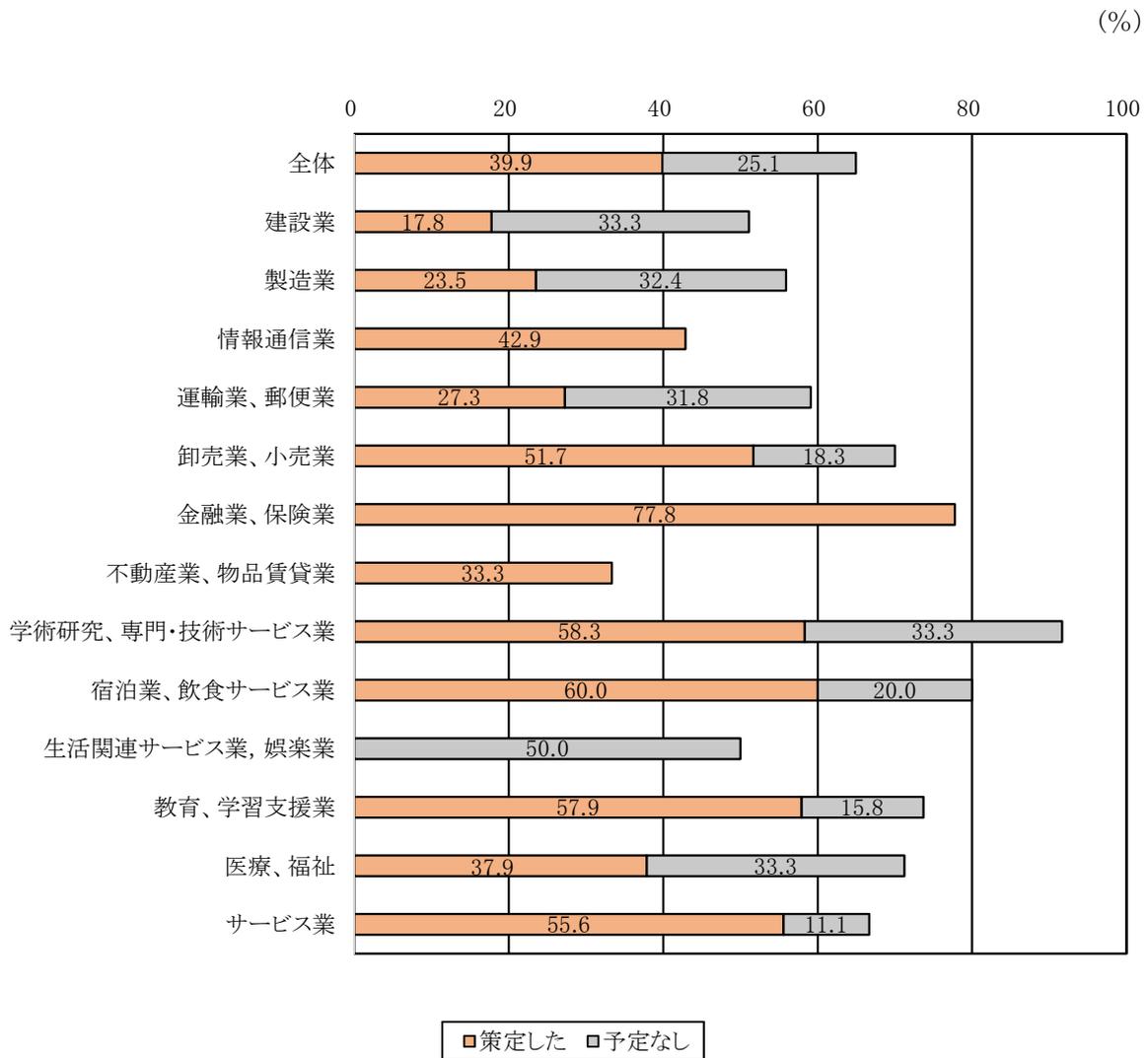


2.7 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は 39.9%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は39.9%（前年 35.4%）であった。一方「予定なし」は25.1%（同 22.6%）となっている。（図26、図27）

図26 次世代育成支援対策への取組み「策定した」(N=311・事業所割合)



28 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について

不妊治療に特化した制度が「ある」事業所は8.3%、「ない」事業所は91.7%

不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について、不妊治療に特化した制度が「ある」と回答した事業所は8.3%(前年6.0%)、「ない」と回答した事業所は91.7%(同94.0%)となった。

「ない」と回答した事業所のうち、「制度を導入・拡充する予定はない」が82.2%、「既存制度の拡充を予定・検討」が4.4%となっている。(表22)

表22 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組 (N=315)

(単位:%)

ある	ない				
		既存制度を運用	制度の導入を 予定・検討	既存制度の拡充 を予定・検討	制度を導入・拡充 する予定はない
8.3	91.7	7.4	5.9	4.4	82.2

29 パートタイム労働者の諸制度

パートタイム労働者の諸制度で雇用保険に加入している事業所は63.7%

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は36.8%（前年51.8%）、「退職金」がある事業所は6.4%（同12.5%）、「健康診断」を行っている事業所は62.4%（同79.6%）、「通勤手当」の支給は67.9%（同89.6%）などとなっている。（図28）

また、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は37.2%、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は28.2%、「パートタイム労働者の通常の労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は23.5%となっている。（図29）

図28 パートタイム労働者の諸制度（N=234・複数回答）

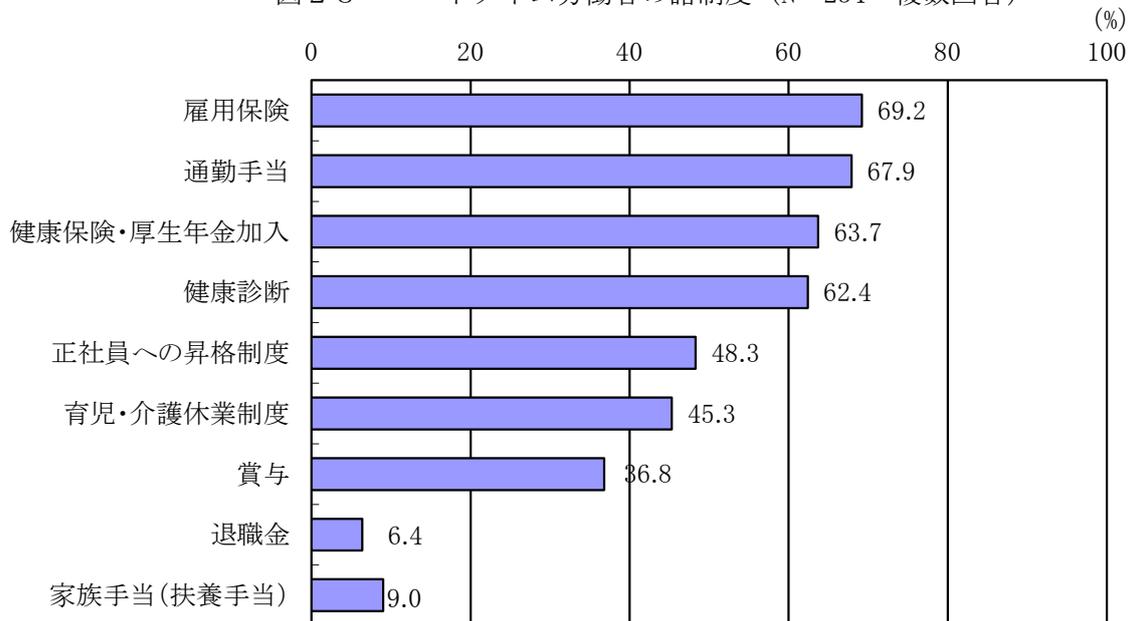
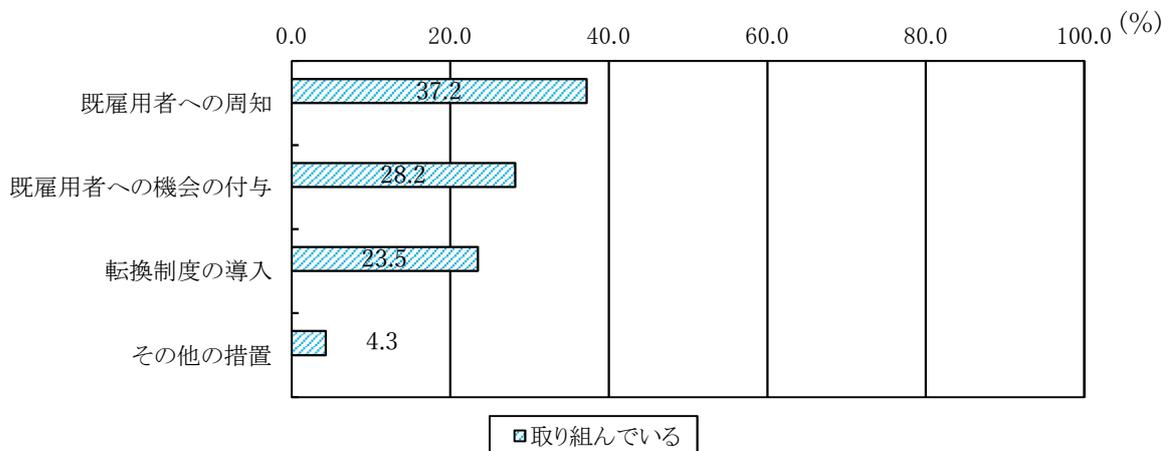


図29 パートタイム労働法への取組（N=324・複数回答）



30 女性の活躍推進について

行動計画策定済みの支所事業所は 82.4%

女性活躍推進支援制度に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は 42.4%で、支所事業所では 82.4%、本所事業所では 10.7%、単独事業所では 6.9%であった。（図 30、図 31）

また、女性活躍推進の取組状況について調査したところ、「女性の積極的な採用」が 70.5%、「女性の管理職への積極的な登用」が 59.0%、「男女の賃金格差解消」が 46.4%となっている。（図 32）

図 30 女性活躍推進支援対策への取組み(N=309・事業所割合)

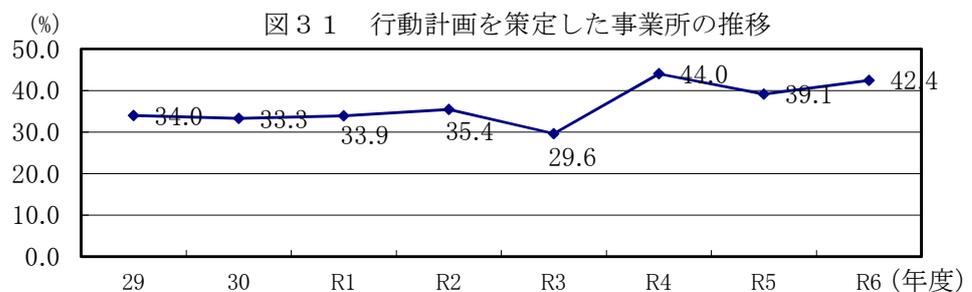
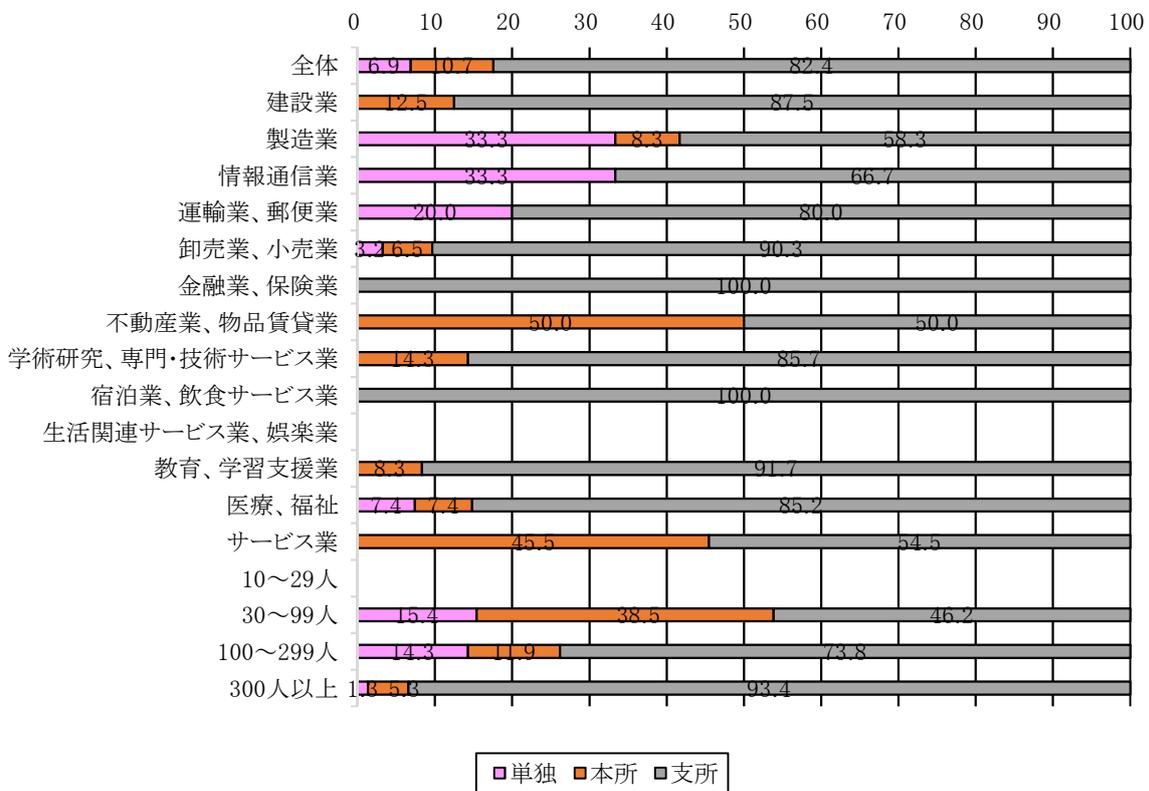
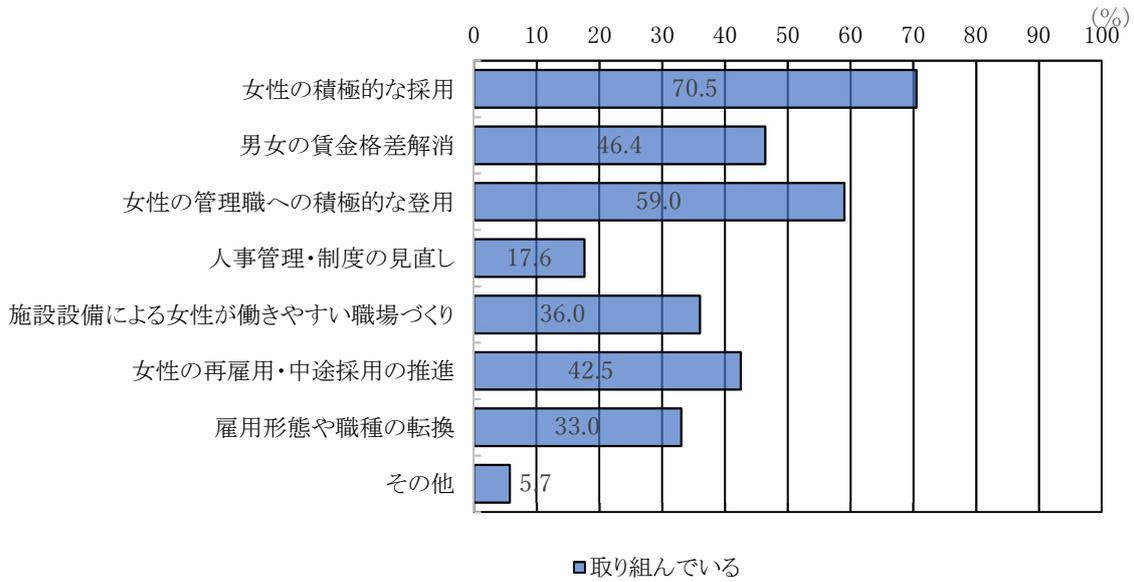
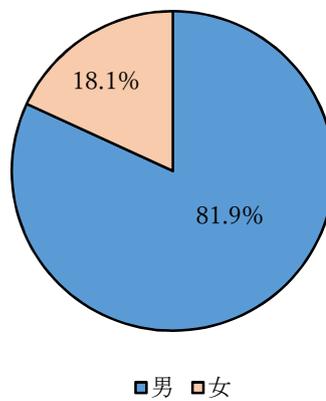


図 3 2 女性活躍推進取組状況 (N=261・複数回答)



管理職の男女比について、男性が 81.9%、女性が 18.1%となっている。(図 3 3)

図 3 3 管理職の男女比 (N=1,552・人数割合)

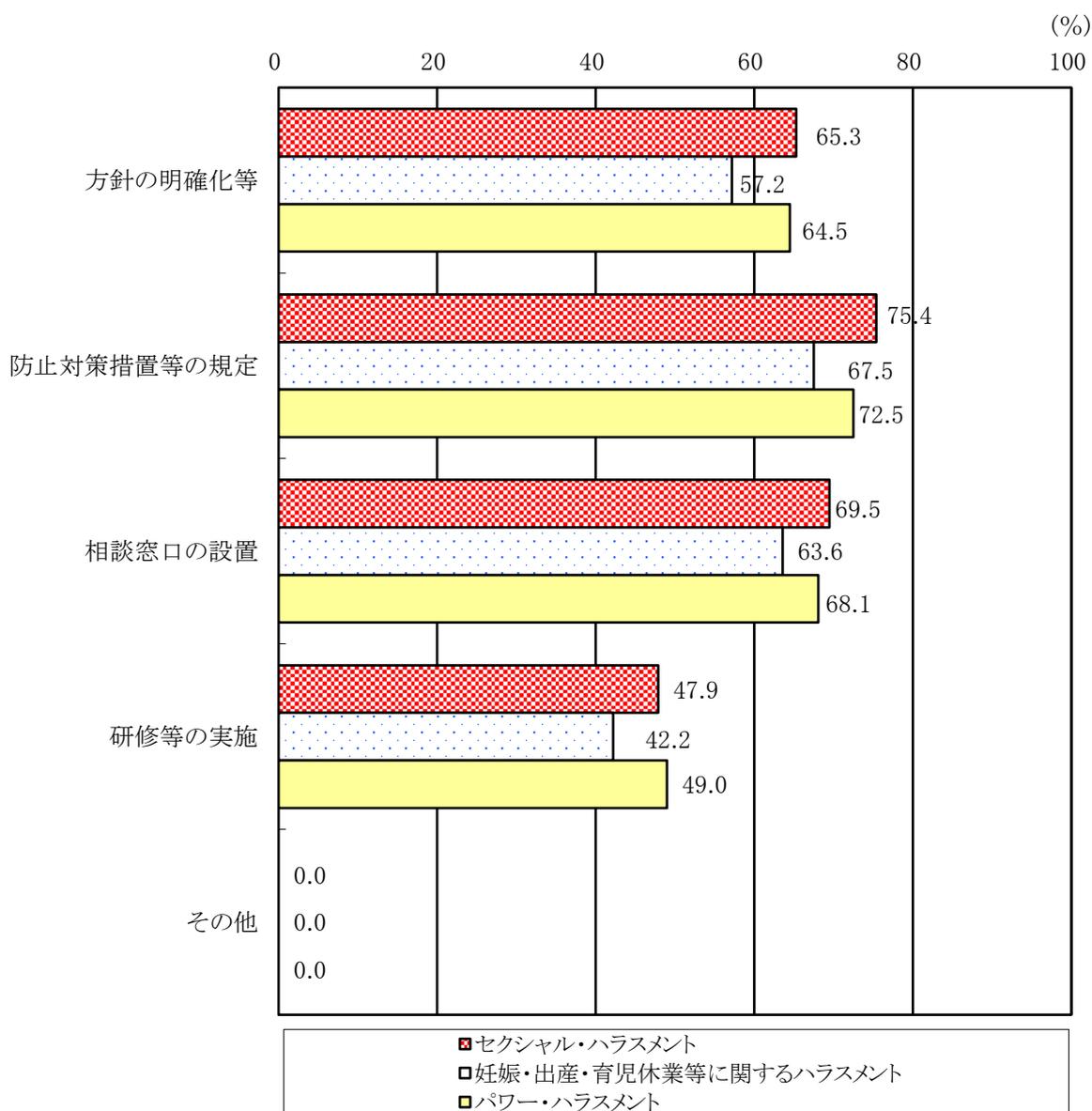


3 1 ハラスメント防止対策

セクシャル・ハラスメントにおける事業主の方針の明確化と周知・啓発に取り組んでいる割合は 65.3%

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、「就業規則等での防止対策措置等の規定」の取組については、「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」すべての項目において、取り組んでいる事業所が 60% を超えた。（図 3 4）

図 3 4 ハラスメント防止対策 (N=337・複数回答)

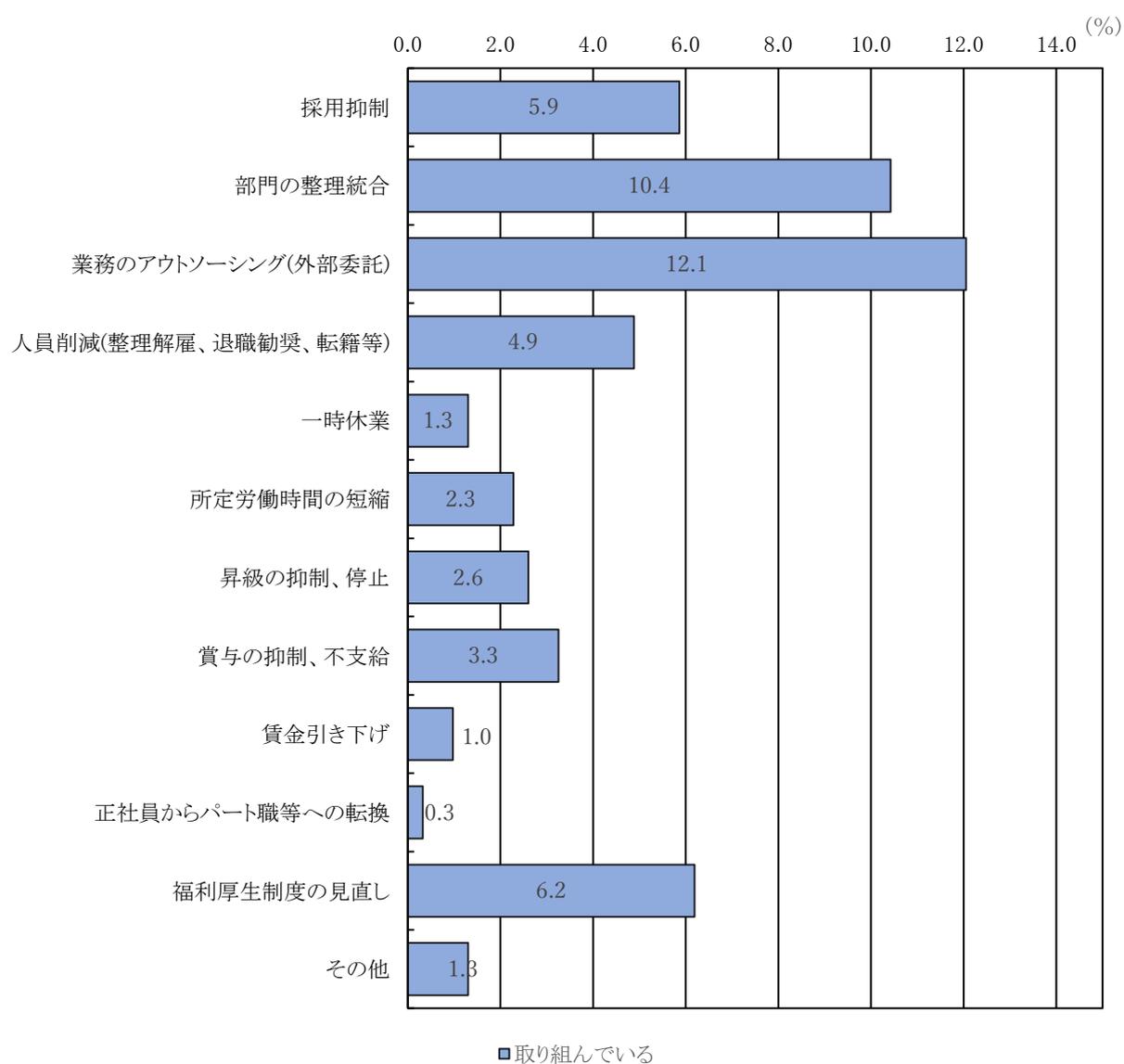


3 2 経営改善措置

業務のアウトソーシングが 12.1%、部門の整理統合が 10.4%、福利厚生制度の見直しが 6.2%

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」が最も多く12.1%、次いで「部門の整理統合」10.4%、「福利厚生制度の見直し」6.2%の措置を行っている事業所が多い。(図35)

図35 最近3年間の経営改善措置(N=307・事業所割合)



3 3 副業・兼業

副業・兼業に関する規定について、「規定がない」が35.3%

副業・兼業に関する就業規則については「規定がない」が最も多く35.3%(前年34.1%)であった。

「就業規則での規定がある」と回答した事業所のうち、「就業規則で禁止している」が25.1%で、禁止する理由は多い順で、「長時間労働・過重労働を助長」が21.5%、「労働時間の管理・把握が困難」が18.7%、「情報漏えいのリスク」が10.0%となっている。(表2 3、図3 6)

表2 3 副業・兼業に関する規定の有無 (N=331)

(単位:%)

ある			ない
規則で禁止している	届出制・許可制	手続きを定めていない	
25.1	33.8	4.5	35.3

図3 6 副業・兼業を禁止している理由 (N=331・事業所割合)

