

令和5年度働きやすい職場環境づくり取組状況調査報告書〔概要版〕

1 調査概要

- ・ **調査の目的** 県では、企業のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や職場環境の整備に関する現状を把握するため、平成17年度から隔年ごとに企業の意識や取組状況について調査を実施し、調査結果を参考に、企業における職場環境の改善に向けた取組を支援するための施策等を推進してきた。

今回の調査は、前回調査（令和3年度調査）をフォローするとともに、今後、労働力の高年齢化の進展が見込まれること等から「治療と仕事の両立支援」に係る設問を新設したほか、状況の変化等を踏まえて一部設問を更新した上で、「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」として、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。

- ・ **調査対象** 県内3,600事業所
(令和3年経済センサスの情報を基礎としたデータベースから従業者規模別に抽出)
- ・ **調査方法** 郵送配付・郵送又はオンライン回収
- ・ **調査期間** 令和5年12月10日から令和6年1月10日まで
- ・ **調査票回収率** 28.5%（有効配付数3,496件、有効回収数996件）
- ・ **調査項目**
 - ① 長時間労働の削減
 - ② 年次有給休暇の取得促進
 - ③ 仕事と育児・介護の両立支援
 - ④ 治療と仕事の両立支援
 - ⑤ 女性の活躍推進
 - ⑥ シニアの活躍促進
 - ⑦ テレワークの実施
 - ⑧ 職場におけるハラスメントの防止
 - ⑨ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）
 - ⑩ 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数（%）〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答の合計が100%を上回ることもある。

2 調査結果概要

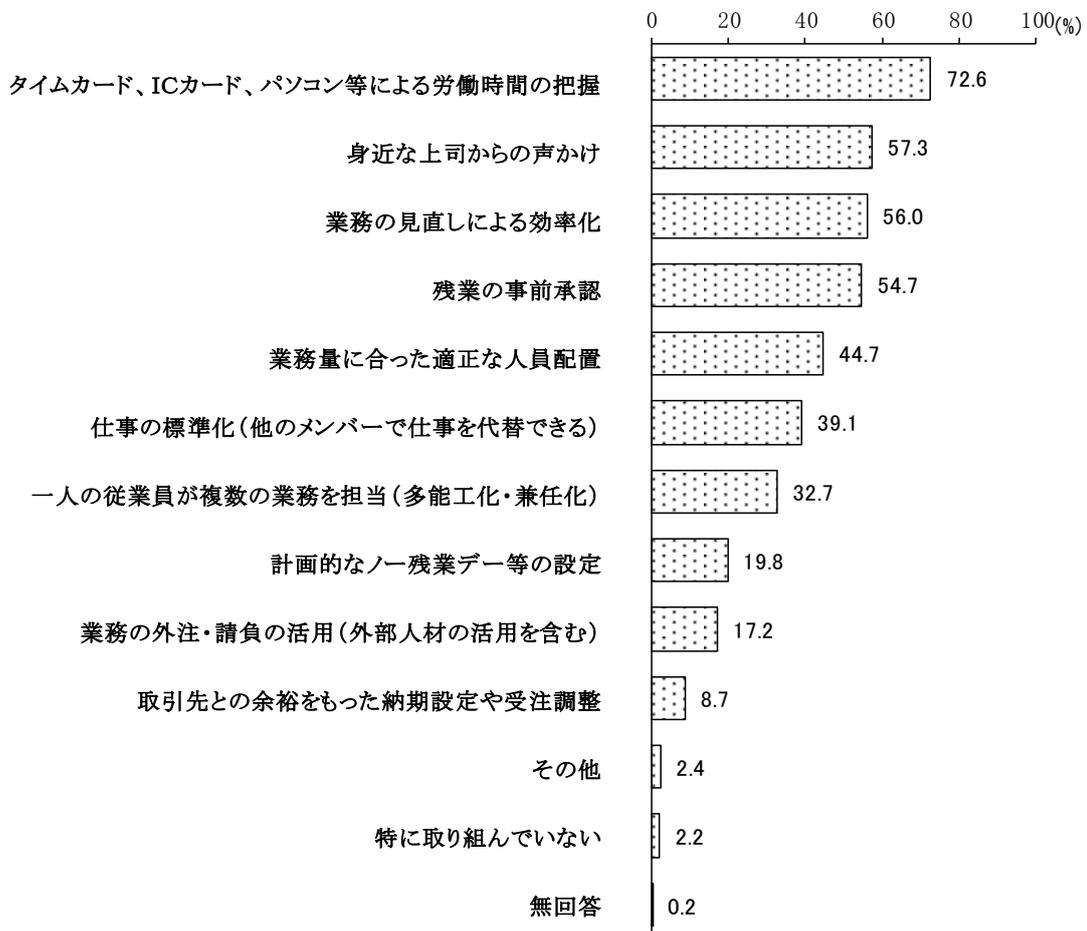
(1) 長時間労働の削減

〔長時間労働の削減に向けた取組状況〕

◆「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が7割強と最も高い。

長時間労働の削減に向けた取組状況としては、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が72.6%と最も高く、次いで「身近な上司からの声かけ」(57.3%)、「業務の見直しによる効率化」(56.0%)となっている。

図表－1 長時間労働の削減に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)

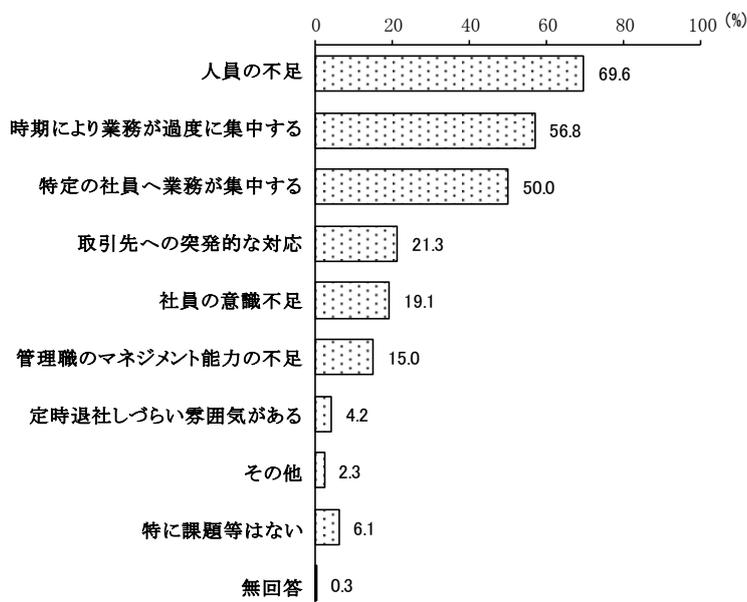


〔長時間労働の削減に取り組む上での課題等〕

◆「人員の不足」が7割弱と最も高い。

長時間労働の削減に取り組む上での課題等としては、「人員の不足」が69.6%と最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」(56.8%)、「特定の社員へ業務が集中する」(50.0%)となっている。

図表-2 長時間労働の削減に取り組む上での課題等
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



(2) 年次有給休暇の取得促進

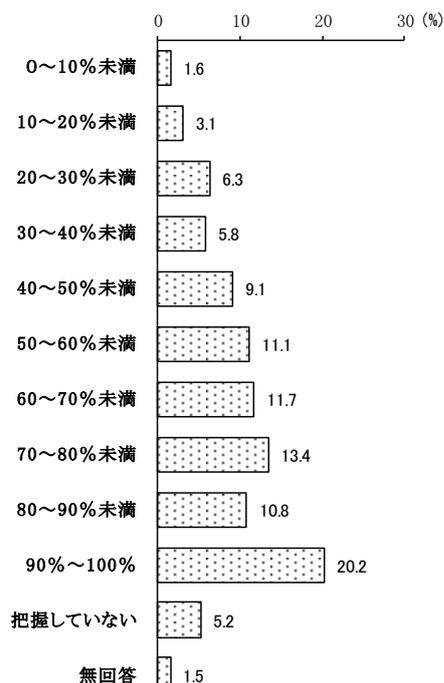
〔年次有給休暇の平均取得率〕

◆平均取得率「70%以上」は44.4%。

年次有給休暇の平均取得率をみると、「90~100%」が20.2%と最も高く、次いで、「70~80%未満」(13.4%)、「60~70%未満」(11.7%)となっている。

国が2025年までの目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の44.4%で達成している。

図表-3 年次有給休暇の平均取得率 (n=996)

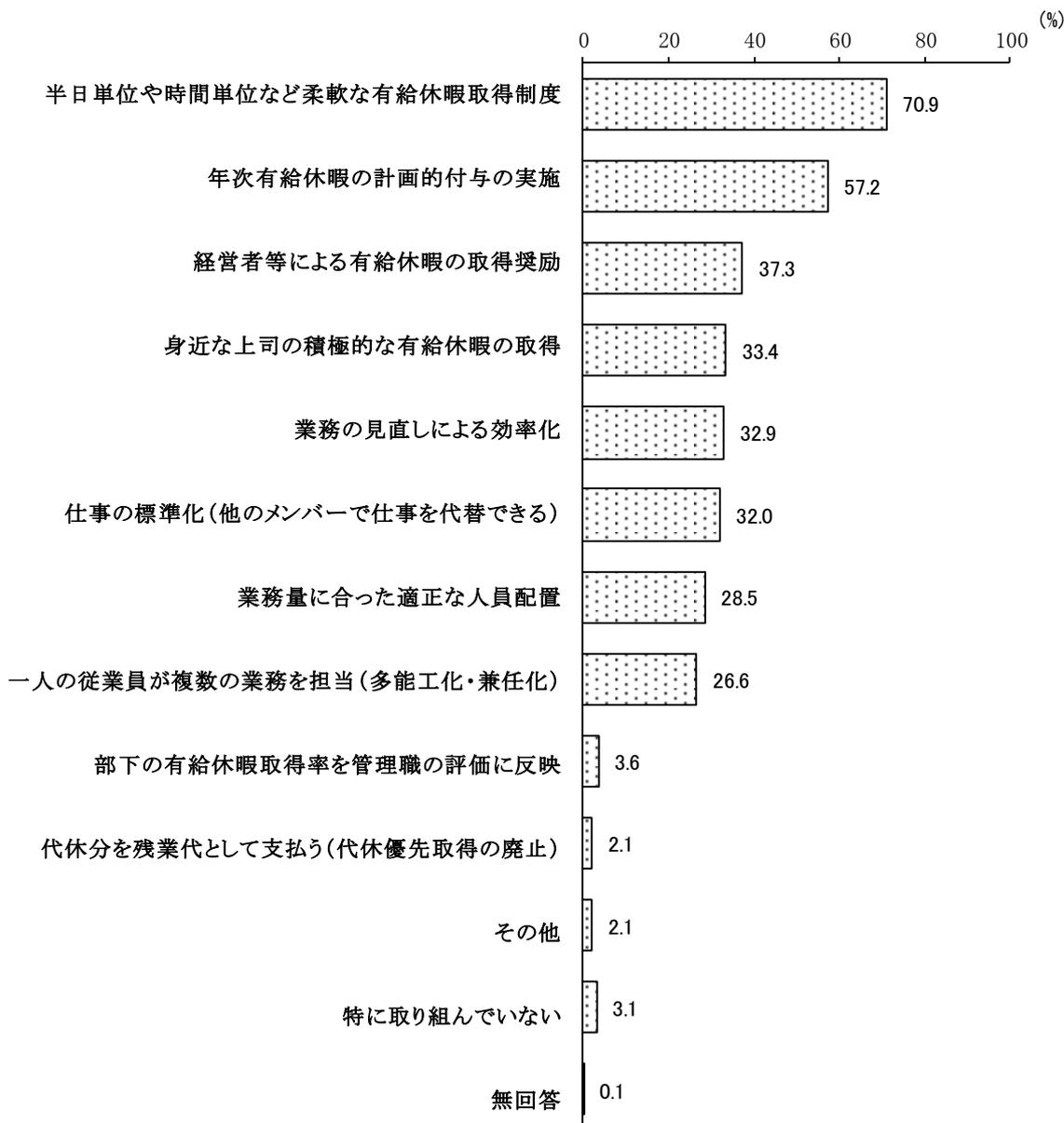


〔年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況〕

◆「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が約7割と最も高い。

年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況としては、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が70.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」(57.2%)、「経営者等による有給休暇の取得奨励」(37.3%)、「身近な上司の積極的な有給休暇の取得」(33.4%)となっている。

図表-4 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



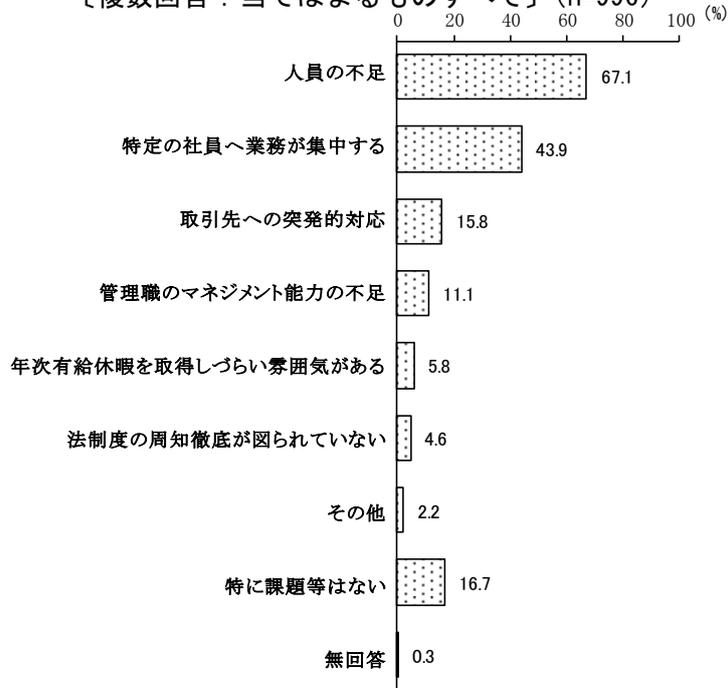
〔年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等〕

◆「人員の不足」が7割弱と最も高い。

年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等としては、「人員の不足」が67.1%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」（43.9%）、「取引先への突発的対応」（15.8%）となっている。

図表－5 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=996)



(3) 仕事と育児・介護の両立支援

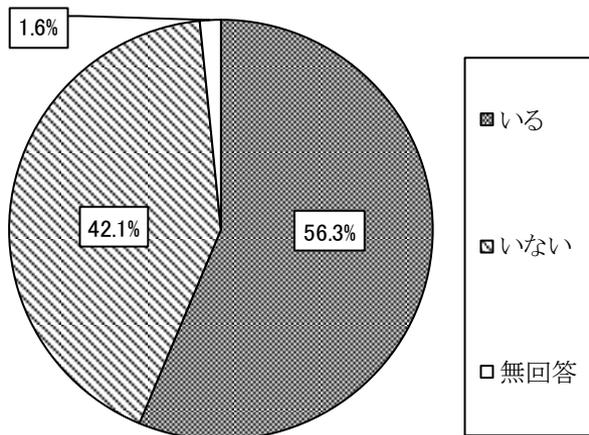
〔育児休業の取得状況〕

◆男性の取得率は44.5%と過去最高。

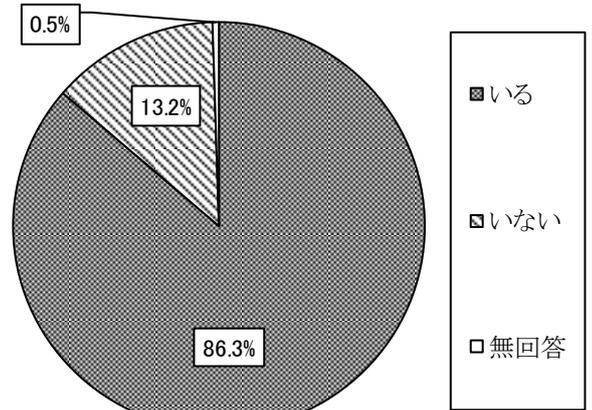
令和4年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の56.3%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は86.3%、「いない」は13.2%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は44.5%で過去最高となり、女性も94.6%で前回調査（令和3年度調査）から1.3ポイント増加し、9割台と高い水準を維持している。

図表－6 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=996)



図表－7 育児休業取得者の有無 (n=561)



図表－8 育児休業取得率（結果の推移）

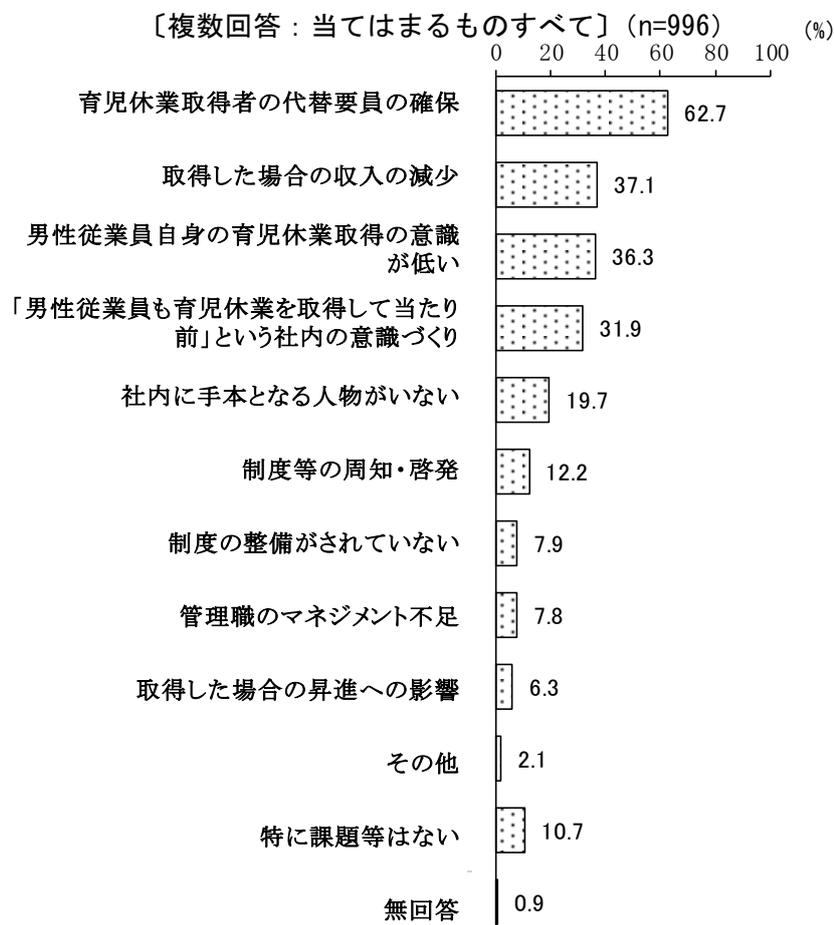
		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
平成19年度調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%
令和3年度調査	男性	1,582人	351人	22.2%
	女性	1,428人	1,333人	93.3%
令和5年度調査	男性	1,199人	534人	44.5%
	女性	1,195人	1,131人	94.6%

〔男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題等〕

◆「育児休業取得者の代替要員の確保」が6割強と最も高い。

男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題等としては、「育児休業取得者の代替要員の確保」が62.7%と最も高く、次いで、「取得した場合の収入の減少」（37.1%）、「男性従業員自身の育児休業取得の意識が低い」（36.3%）となっている。

図表－9 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題等



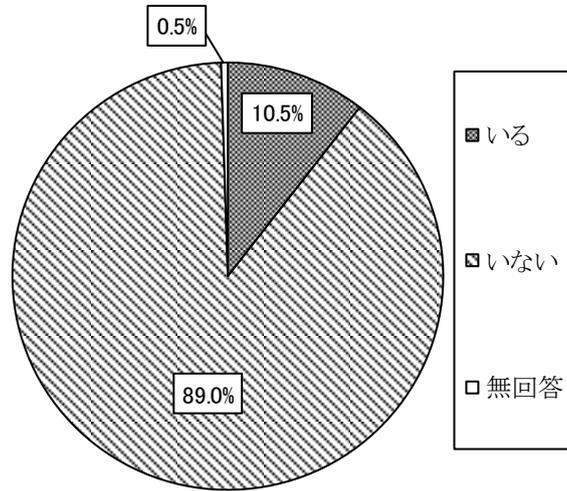
〔介護を理由とした離職の有無〕

◆介護を理由とした離職の発生率は10.5%。

令和4年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」は89.0%、「いる」は10.5%となっている。

また、「介護を理由とした離職者がいる」と回答した事業所において、介護を理由とした離職者の人数は、1事業所あたり1年間に平均で1.71人となっている。

図表－10 介護を理由とした離職の有無 (n=996)



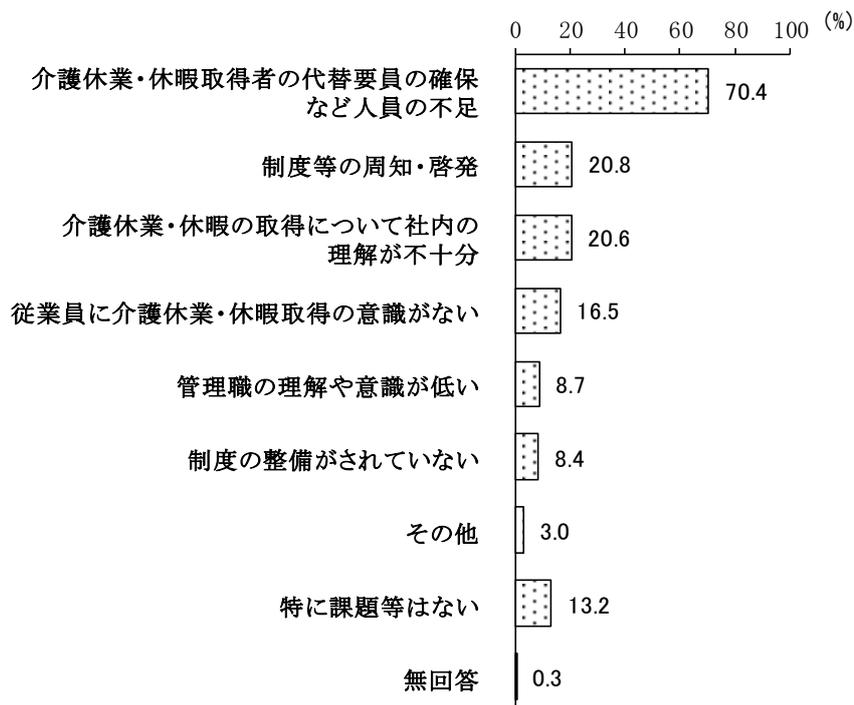
〔介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等〕

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が約7割と最も高い。

介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が70.4%と最も高く、次いで、「制度等の周知・啓発」(20.8%)、「介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分」(20.6%)となっている。

図表－11 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=996)



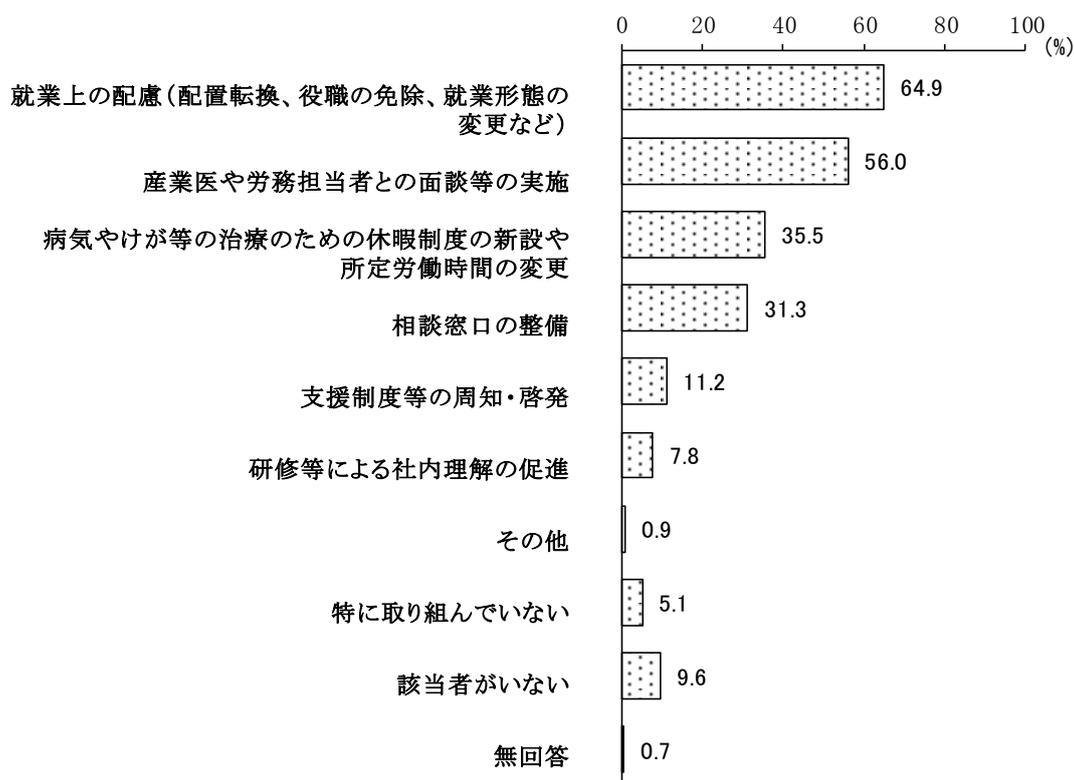
(4) 治療と仕事の両立支援【新規】

〔治療と仕事の両立支援に向けた取組〕

◆「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」が6割台半ばと最も高い。

治療と仕事の両立支援に向けた取組としては、「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」が64.9%と最も高く、次いで「産業医や労務担当者との面談等の実施」（56.0%）、「病気やけが等の治療のための休暇制度の新設や所定労働時間の変更」（35.5%）となっている。

図表-12 治療と仕事の両立支援に向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



(5) 女性の活躍推進

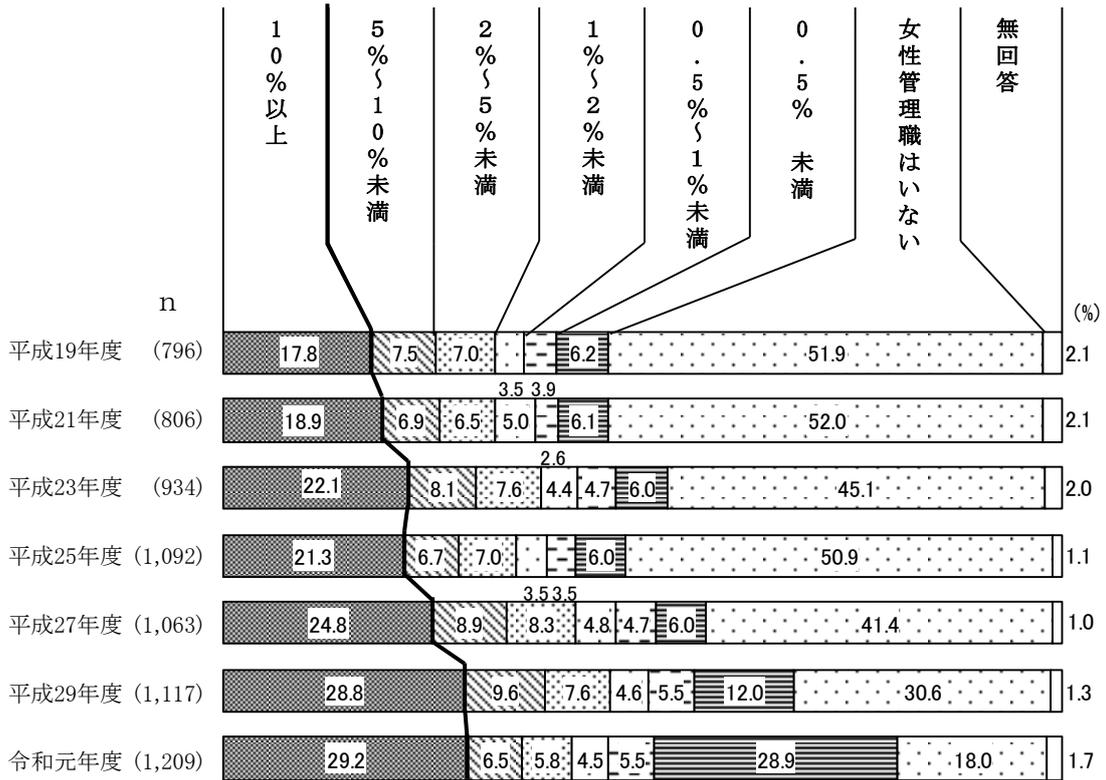
[女性管理職の割合]

◆管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合「10%以上」が3.9ポイント増加している。

平成19年度から令和3年度までの調査との比較でみると、今回、管理職に占める女性の割合「10%以上」は51.6%と回答事業所の5割強となり、そのうち「20%以上」の割合は40.4%となっている。

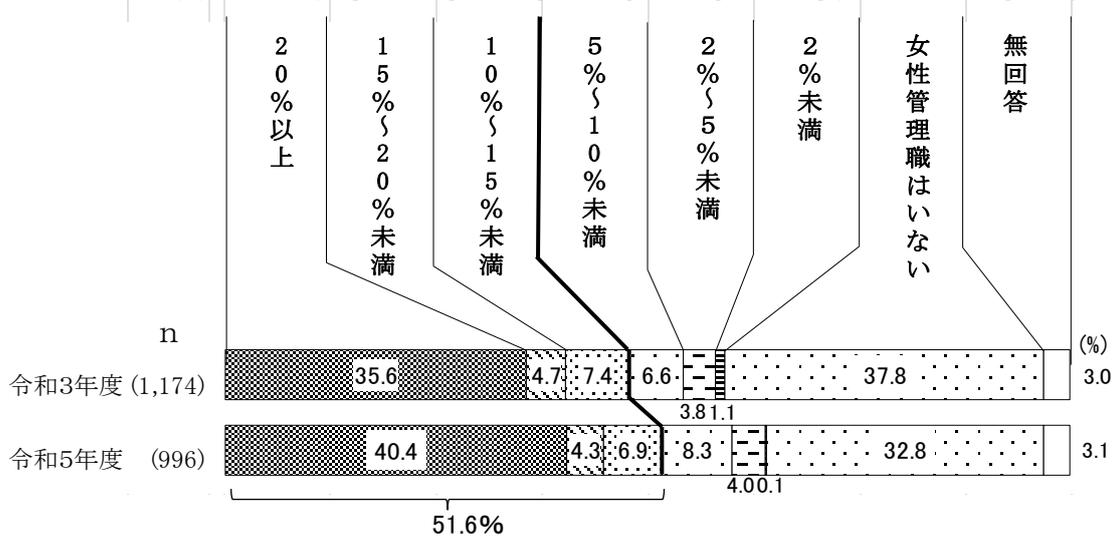
一方、「女性管理職はいない」が32.8%と前回（令和3年度）調査から減少している。

図表-13 女性管理職の割合（結果の推移）



※令和元年度は、「10%~15%未満」「15%~20%未満」「20%以上」を合算して「10%以上」としている。

※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。

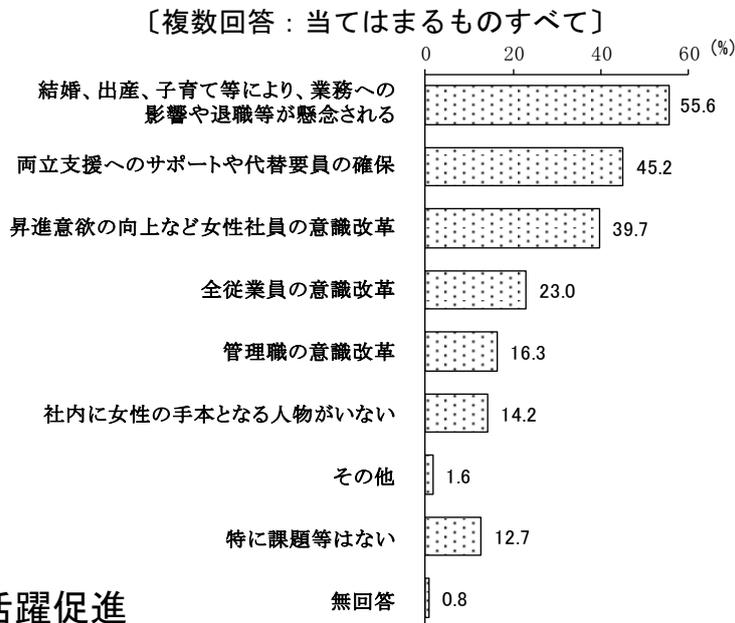


〔女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題等〕

◆「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が5割台半ばと最も高い。

女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題等としては、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が55.6%と最も高く、次いで、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(45.2%)、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(39.7%)となっている。

図表-14 女性が活躍できる職場づくりを進める上での課題等 (n=996)



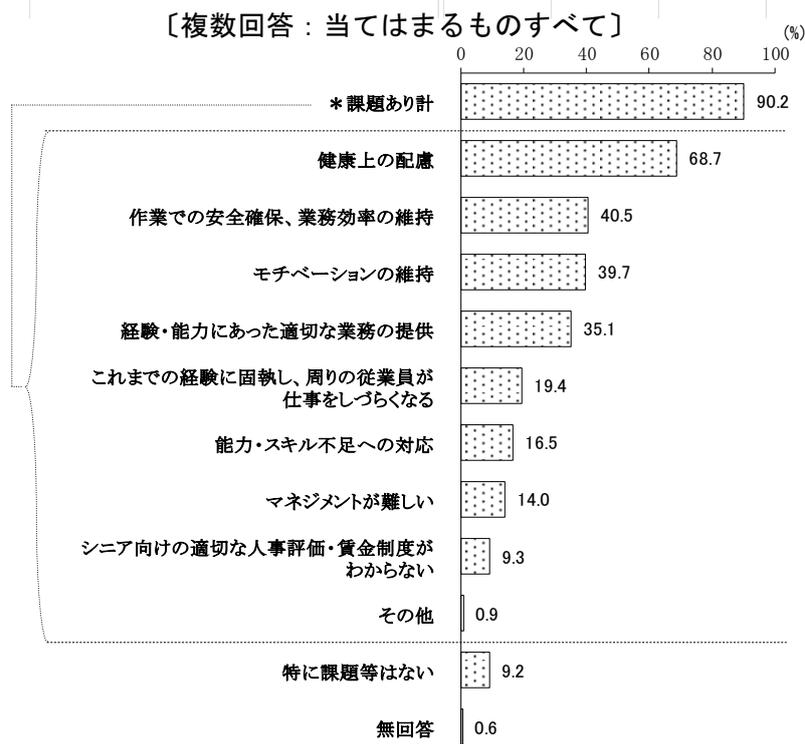
(6) シニアの活躍促進

〔シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題〕

◆9割の事業所で課題があると感じている。

シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上で何らかの課題がある事業所は90.2%。その中では「健康上の配慮」が68.7%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(40.5%)、「モチベーションの維持」(39.7%)となっている。

図表-15 シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題 (n=996)



(7) テレワークの実施

[テレワークの実施状況]

◆テレワークを実施している事業所は3割弱であり、新型コロナ前より大きく増加している。

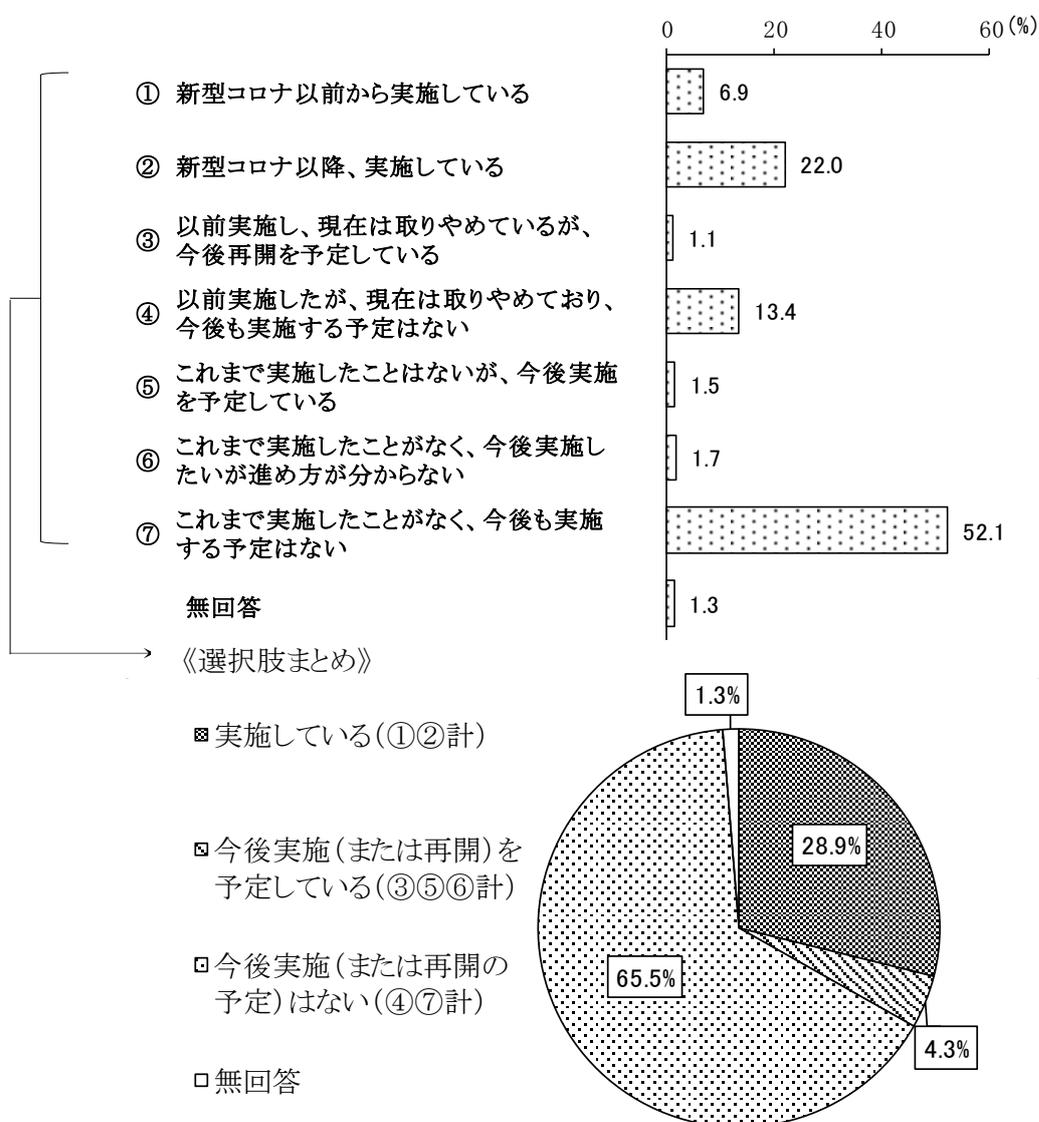
テレワークの実施状況をみると、‘実施している’（「①新型コロナ以前から実施している」と「②新型コロナ以降、実施している」の合計）は28.9%となっている。

また、「②新型コロナ以降、実施している」は22.0%となっており、「①新型コロナ以前から実施している」（6.9%）を大きく上回っている。

‘今後実施を予定している’（「③以前実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している」、「⑤これまで実施したことはないが、今後実施を予定している」、「⑥これまで実施したことがなく、今後実施したいが進め方が分からない」の合計）は4.3%となっており、‘実施している’（28.9%）と合わせると、実施に積極的な事業所の割合は、33.2%となっている。

一方、「⑦これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」は52.1%となっている。

図表-16 テレワークの実施状況 (n=996)

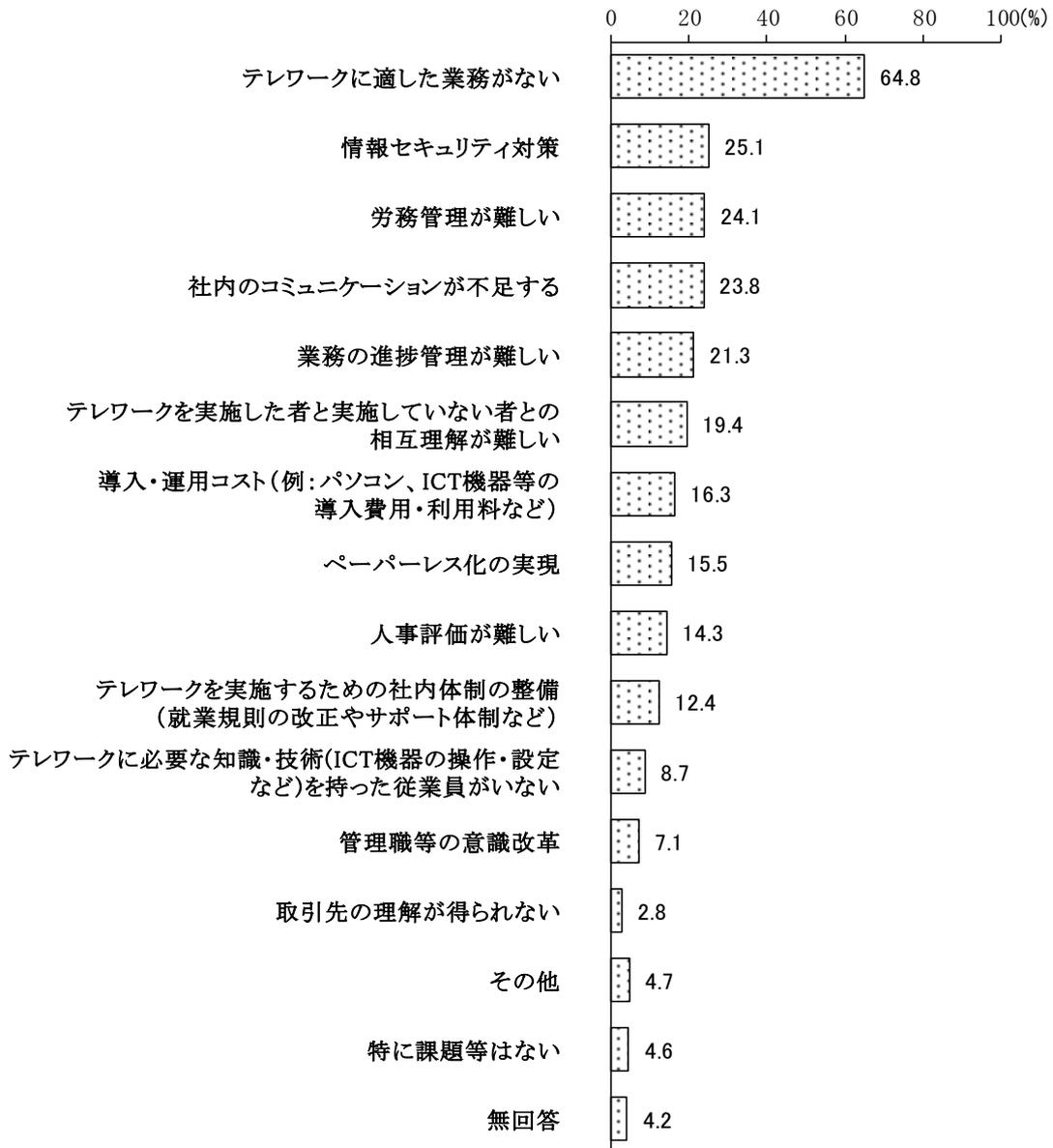


〔テレワークを実施する上での課題〕

◆「テレワークに適した業務がない」が6割台半ばと最も高い。

テレワークを実施する上での課題としては、「テレワークに適した業務がない」が64.8%と最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」(25.1%)、「労務管理が難しい」(24.1%)となっている。

図表-17 テレワークを実施する上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



(8) 職場におけるハラスメントの防止

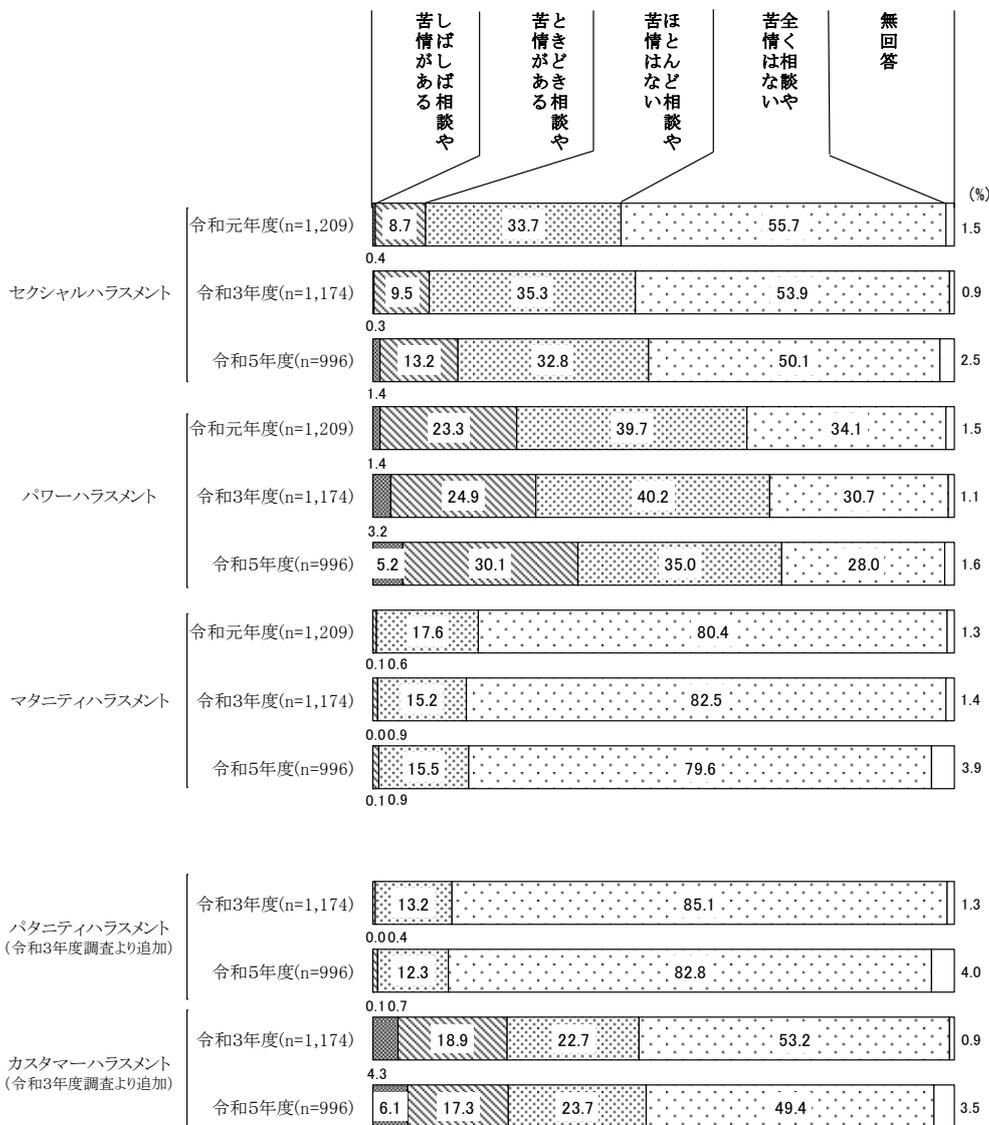
[各ハラスメントに関する相談や苦情の状況]

◆ハラスメントに関する相談や苦情がある事業所は、パワーハラスメントが3割台半ば、カスタマーハラスメントが2割強となっている。

各ハラスメントに関する相談や苦情の状況をみると、パワーハラスメントについて‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は35.3%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメント（23.4%）、セクシャルハラスメント（14.6%）、マタニティハラスメント（1.0%）、パタニティハラスメント（0.8%）となっている。

‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は、前回調査（令和3年度調査）と比較すると、パワーハラスメントは7.2ポイント、セクシャルハラスメントは4.8ポイント、パタニティハラスメントは0.4ポイント、カスタマーハラスメントは0.2ポイント、マタニティハラスメントは0.1ポイント増加となっている。

図表-18 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。令和元年6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」により、令和2年6月1日から企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が事業主に義務化され、中小企業は令和4年3月31日までは努力義務、同年4月1日からは義務化の対象となりました。

※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。

※カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

(9) 不合理な待遇差の解消（同一労働・同一賃金）

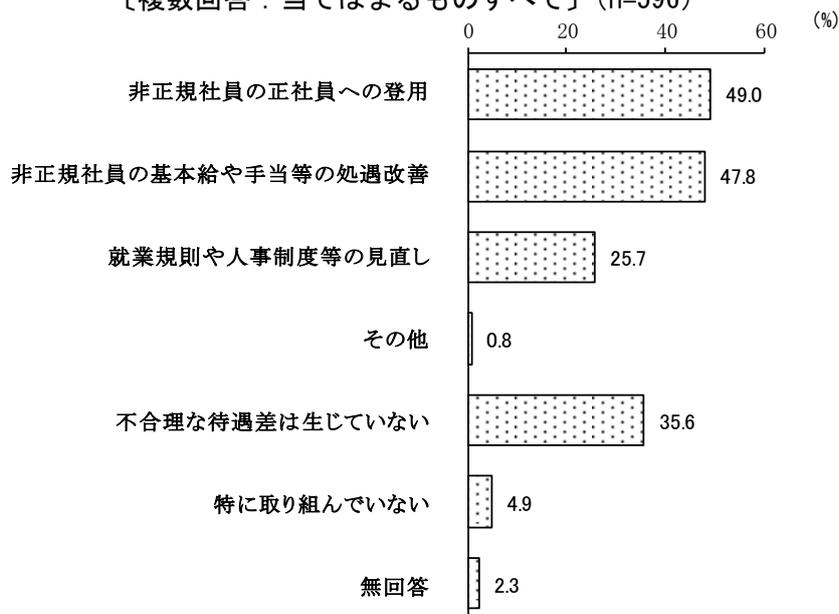
〔不合理な待遇差の解消に向けた取組〕

◆「非正規社員の正社員への登用」が49.0%と最も高い。

不合理な待遇差の解消に向けた取組としては、「非正規社員の正社員への登用」が49.0%と最も高く、次いで「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」（47.8%）、「就業規則や人事制度等の見直し」（25.7%）となっている。一方で「不合理な待遇差は生じていない」は35.6%、「特に取り組んでいない」は4.9%となっている。

図表－19 不合理な待遇差の解消に向けた取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=596)



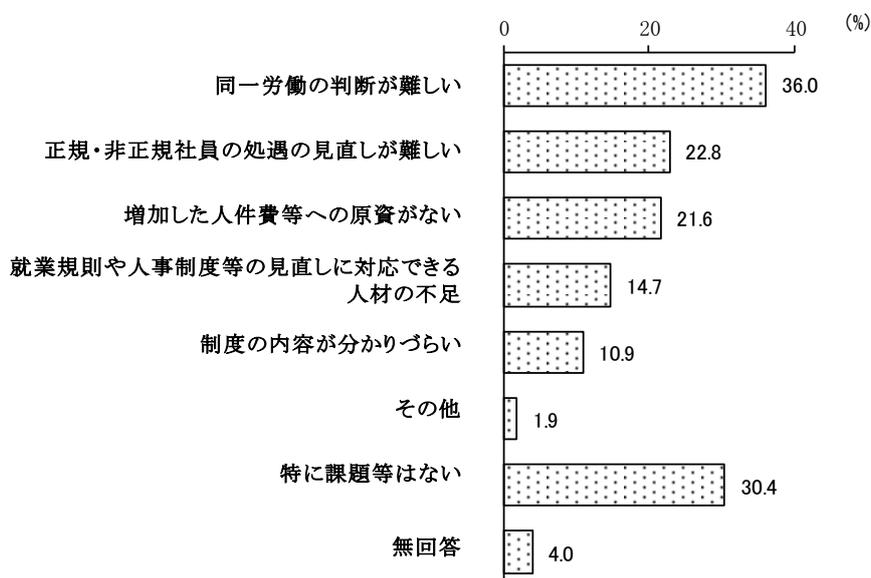
〔不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題〕

◆「同一労働の判断が難しい」が4割弱と最も高い。

不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題としては、「同一労働の判断が難しい」が36.0%と最も高く、次いで「正規・非正規社員の処遇の見直しが難しい」（22.8%）、「増加した人件費等への原資がない」（21.6%）となっている。

図表－20 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=645)



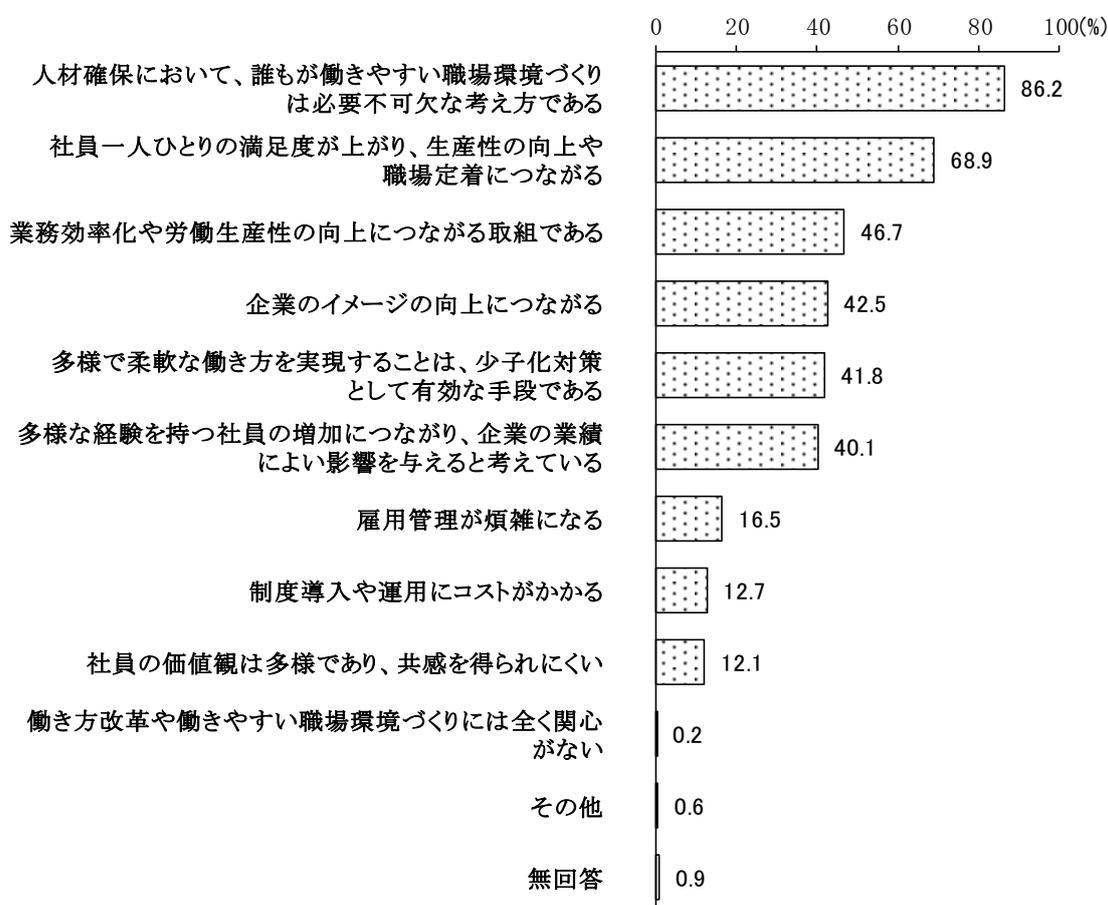
(10) 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

〔働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識〕

◆「人材確保において、誰もが働きやすい職場環境づくりは必要不可欠な考え方である」が9割弱と最も高い。

働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識としては、「人材確保において、誰もが働きやすい職場環境づくりは必要不可欠な考え方である」が86.2%と最も高く、次いで「社員一人ひとりの満足度が上がり、生産性の向上や職場定着につながる」(68.9%)、「業務効率化や労働生産性の向上につながる取組である」(46.7%)となっている。

図表-21 働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



〔働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ〕

◆「長時間労働の削減」が6割弱と最も高い。

働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマとしては、「長時間労働の削減」が56.1%と最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」(51.6%)、「業務効率化・生産性向上(デジタル化、省人化など)」(43.5%)となっている。

図表-22 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)

