

働きやすい職場環境づくり
取組状況調査
報告書

令和6年10月

千葉県

目次

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査対象	1
4. 調査票の配付	2
5. 集計にあたって	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種	3
2. 従業員数	3
3章 調査結果	4
1. 長時間労働の削減	4
(1) 長時間労働の削減に向けた取組状況	4
(2) 長時間労働の削減に取り組む上での課題等	7
2. 年次有給休暇の取得促進	10
(1) 年次有給休暇の平均取得率	10
(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況	14
(3) 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等	18
3. 仕事と育児・介護の両立支援	22
(1) 育児休業制度の規定状況	22
(2) 育児休業の取得状況	25
(3) 育児休業中の業務対応	27
(4) 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	28
(5) 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組	29
(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況	32
(7) 介護を理由とした離職の有無	34
(8) 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等	36
(9) 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組	38
(10) 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態	41
4. 治療と仕事の両立支援	42
(1) 治療と仕事の両立支援に向けた取組	42
(2) 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題等	45
5. 女性の活躍推進	48
(1) 女性管理職の割合	48
(2) 管理職に占める女性の割合	49
(3) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組	52
(4) 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	55

6. シニアの活躍促進	58
(1) シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組	58
(2) 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	60
7. テレワークの実施	62
(1) テレワークの実施状況	62
(2) テレワーク実施の効果	65
(3) テレワークを実施する上での課題	67
8. 職場におけるハラスメントの防止	69
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況	69
(2) ハラスメント防止のための取組状況	72
(3) ハラスメント防止対策に取り組む上での課題	75
9. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）	77
(1) 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合	77
(2) 不合理な待遇差の解消に向けた取組	81
(3) 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題	85
10. 働きやすい職場環境づくりに向けた取組	88
(1) 働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識	88
(2) 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	91
(3) 働きやすい職場環境づくりに向けて行政に望む支援・制度	96
(4) 働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法	97
4章 その他自由意見	100
5章 調査から見てきたこと	104
6章 調査票	109

1章 調査の概要

1. 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。

2. 調査項目

- ① 回答事業所の属性
- ② 長時間労働の削減について
- ③ 年次有給休暇の取得促進について
- ④ 仕事と育児・介護の両立支援について
- ⑤ 治療と仕事の両立支援について
- ⑥ 女性の活躍推進について
- ⑦ シニアの活躍促進について
- ⑧ テレワークの実施について
- ⑨ 職場におけるハラスメントの防止について
- ⑩ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）について
- ⑪ 働きやすい職場環境づくりに向けた取組について

3. 調査対象

従業者規模	抽出方法	抽出数（件）
30人以下の事業所	無作為抽出	540
31人以上50人以下の事業所	無作為抽出	540
51人以上100人以下の事業所	無作為抽出	720
101人以上200人以下の事業所	無作為抽出	1,033
201人以上300人以下の事業所	全抽出	407
300人以下の事業所合計		3,240
301人以上の事業所	無作為抽出	360
合 計		3,600

（抽出条件）

令和3年経済センサスの情報を基礎とした令和3年次フレーム（母集団情報）に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業者規模別に抽出した。

4. 調査票の配付

1) 調査方法

調査票の郵送配付・郵送又はオンライン回収

2) 調査期間

令和5年12月10日から令和6年1月10日まで

3) 回収状況

調査票発送数 3,600通 (前回 3,600通)

今回の返戻数 104通 (宛先不明等で返戻されたもの) (前回 114通)

有効配付数: 3,496件 (前回 3,486件)

有効回収数: 996件 (前回 1,174件)

回収率: 28.5% (前回 33.7%)

5. 集計にあたって

1) 数値について

- ・ 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。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 経年変化の比較については、原則として3か年以上継続的に調査した設問又は経年変化の傾向を把握する必要性が高い設問について掲載している。

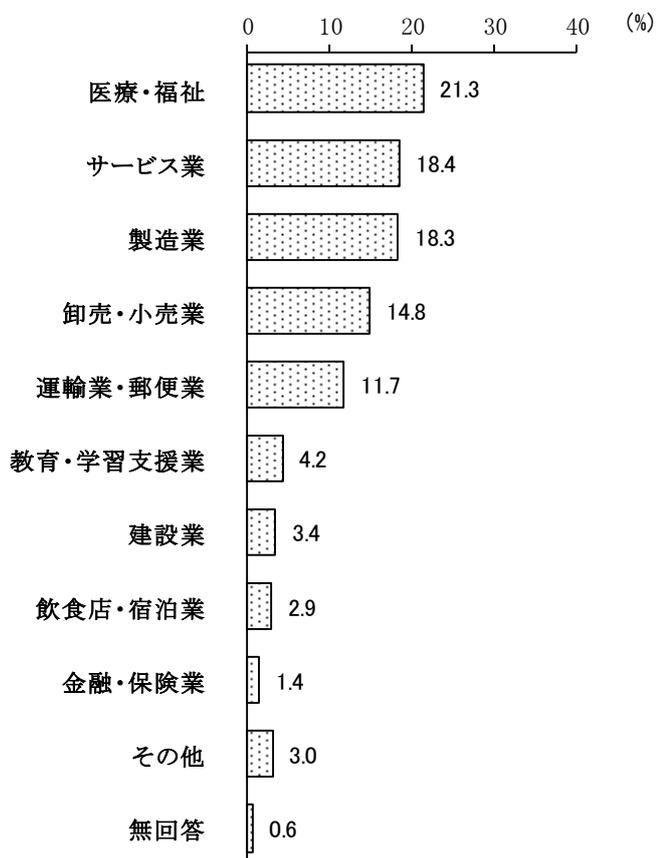
2) 自由意見について

- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

2章 回答事業所の属性

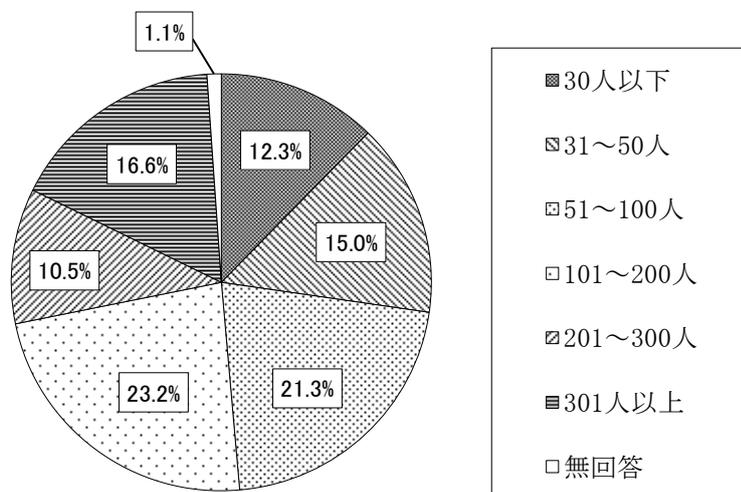
1. 業種

図表-1 業種 (n=996)



2. 従業員数

図表-2 従業員数 (n=996)



3章 調査結果

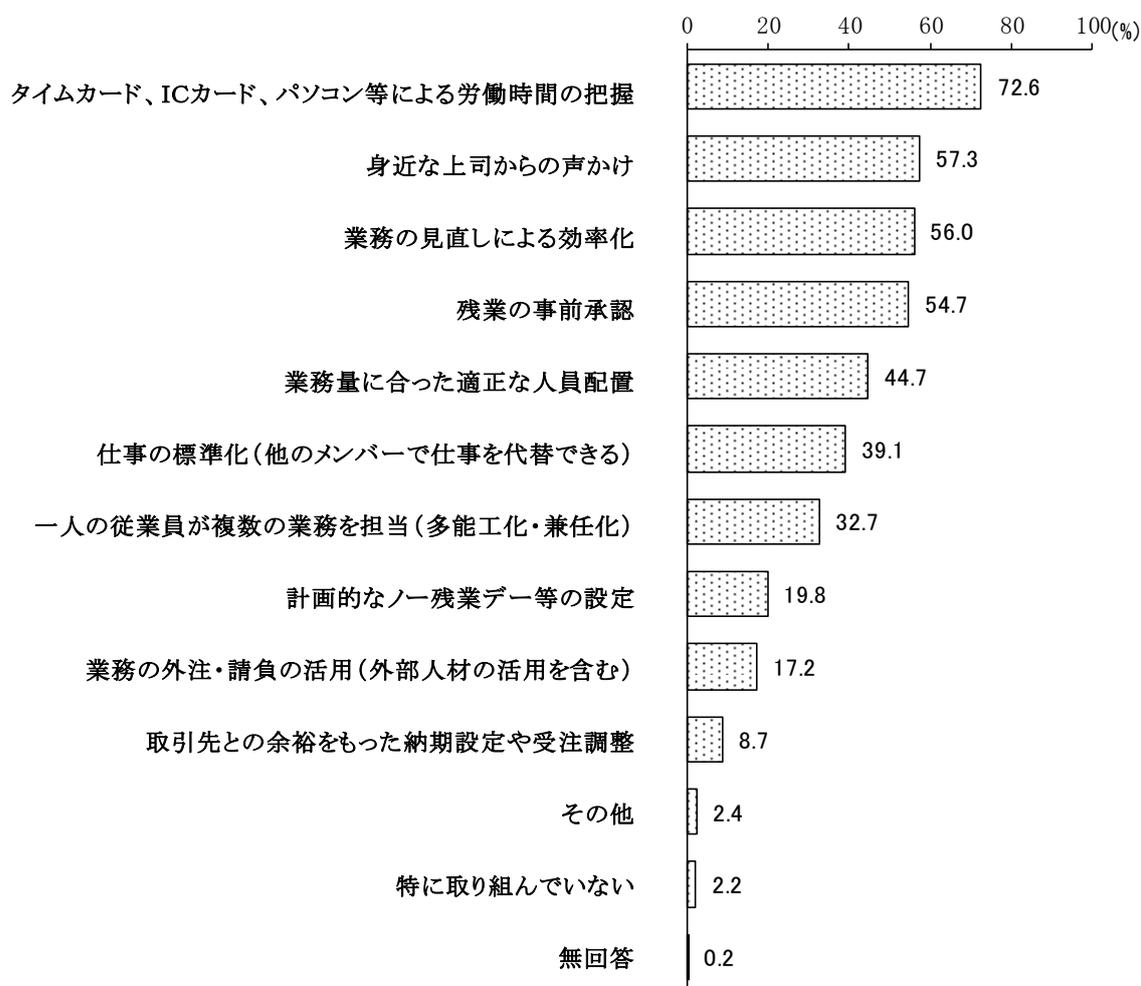
1. 長時間労働の削減

(1) 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。

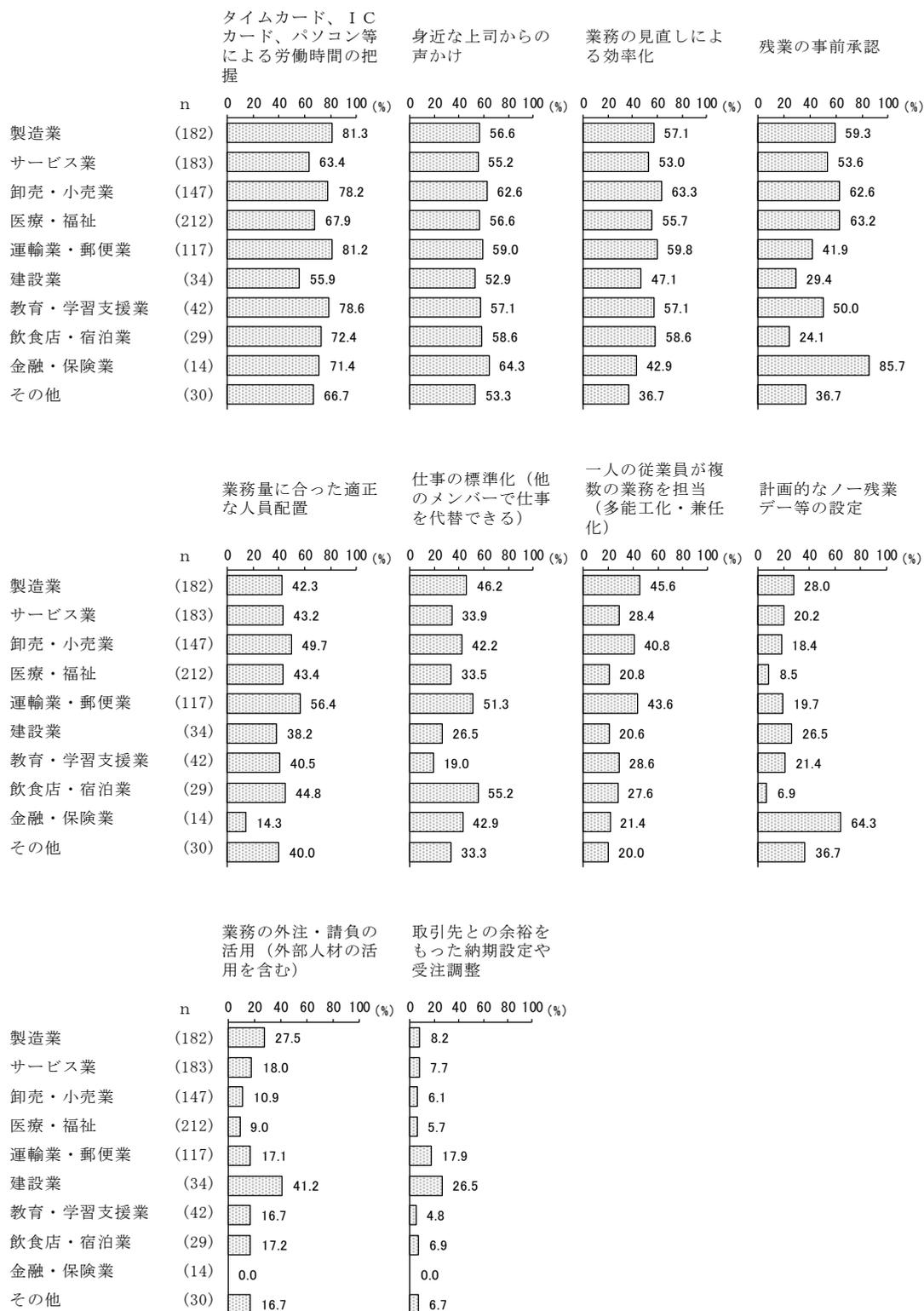
長時間労働の削減に向けた取組状況としては、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が72.6%と最も高く、次いで「身近な上司からの声かけ」(57.3%)、「業務の見直しによる効率化」(56.0%)となっている。

図表-3 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)



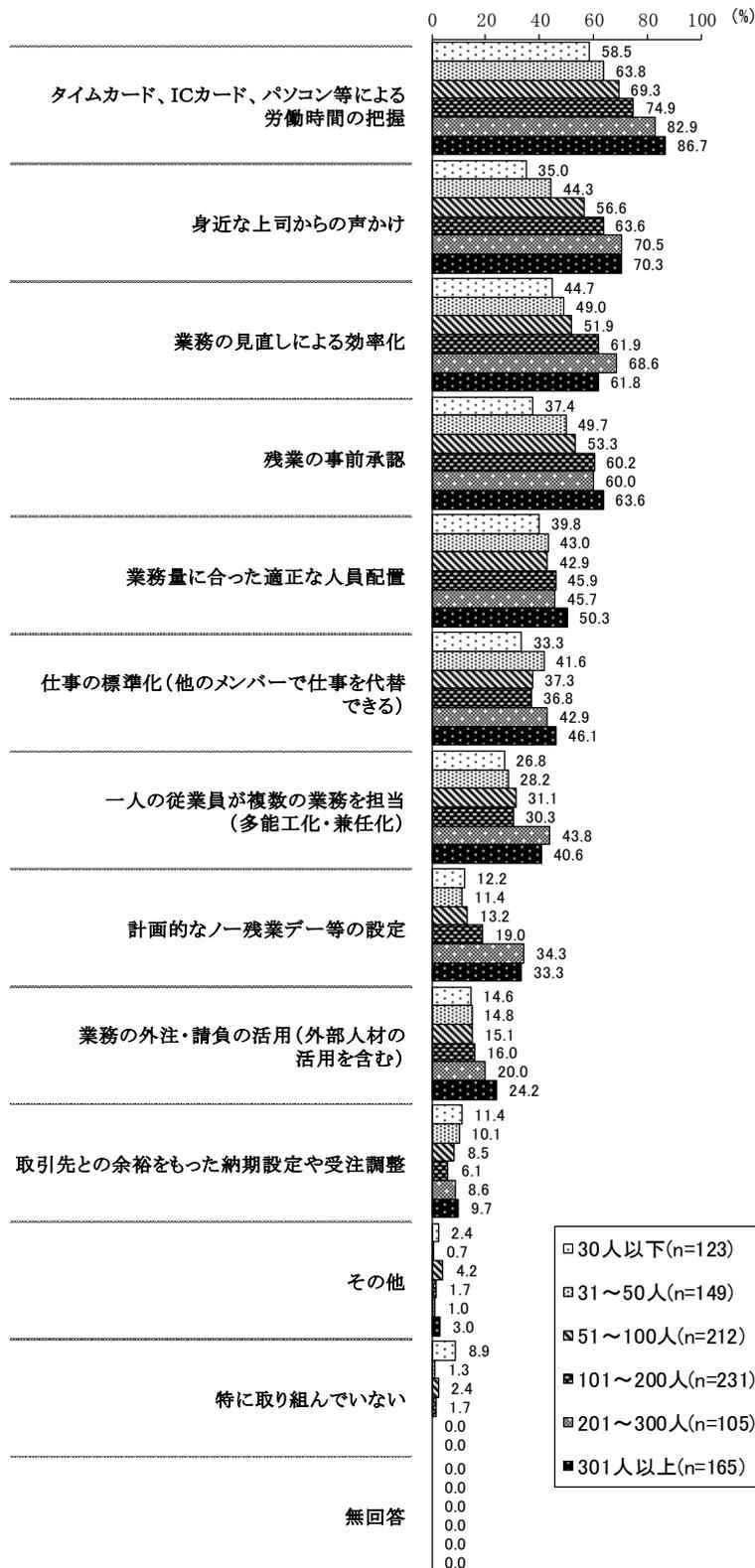
業種別に見ると、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」は、『製造業』(81.3%)、『運輸業・郵便業』(81.2%)等で高くなっており、「身近な上司からの声かけ」は、『金融・保険業』(64.3%)、『卸売・小売業』(62.6%)等で高くなっている。また、「残業の事前承認」(85.7%)、「計画的なノー残業デー等の設定」(64.3%)は、『金融・保険業』で他の業種に比べそれぞれ高くなっている。

図表-4 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〕
(業種別) ※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表－5 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〕
(従業員規模別)

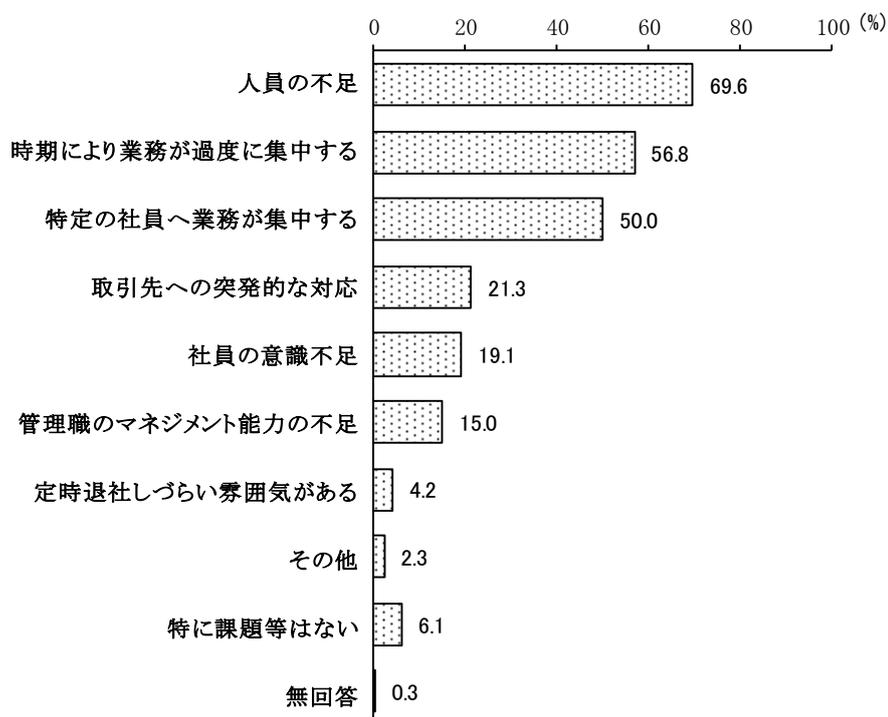


(2) 長時間労働の削減に取り組む上での課題等

◆「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。

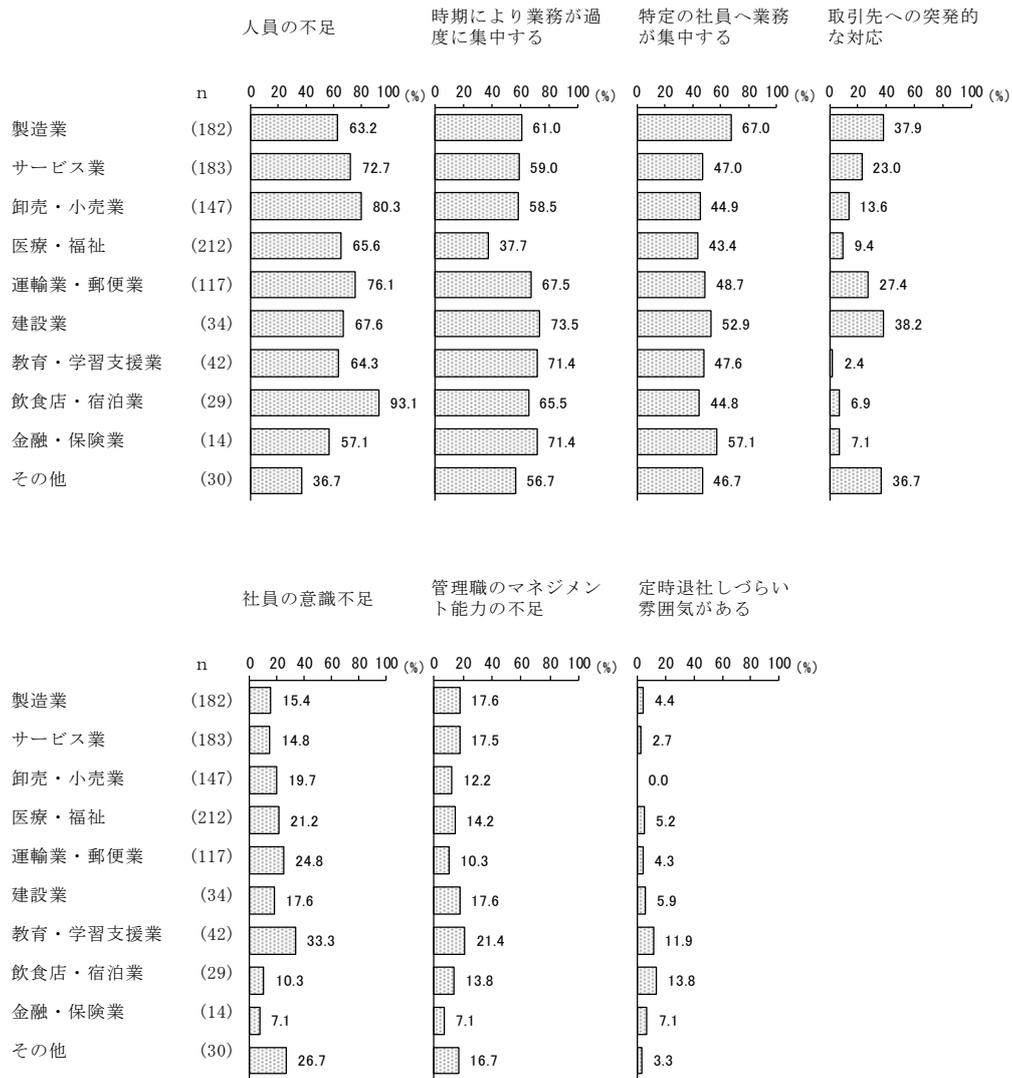
図表-6 長時間労働の削減に取り組む上での課題等
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「人員の不足」は、『飲食店・宿泊業』で93.1%と最も高くなっている。

また、「特定の社員へ業務が集中する」は『製造業』(67.0%)で、「取引先への突発的な対応」は『建設業』(38.2%)、『製造業』(37.9%)で他の業種に比べ高くなっている。

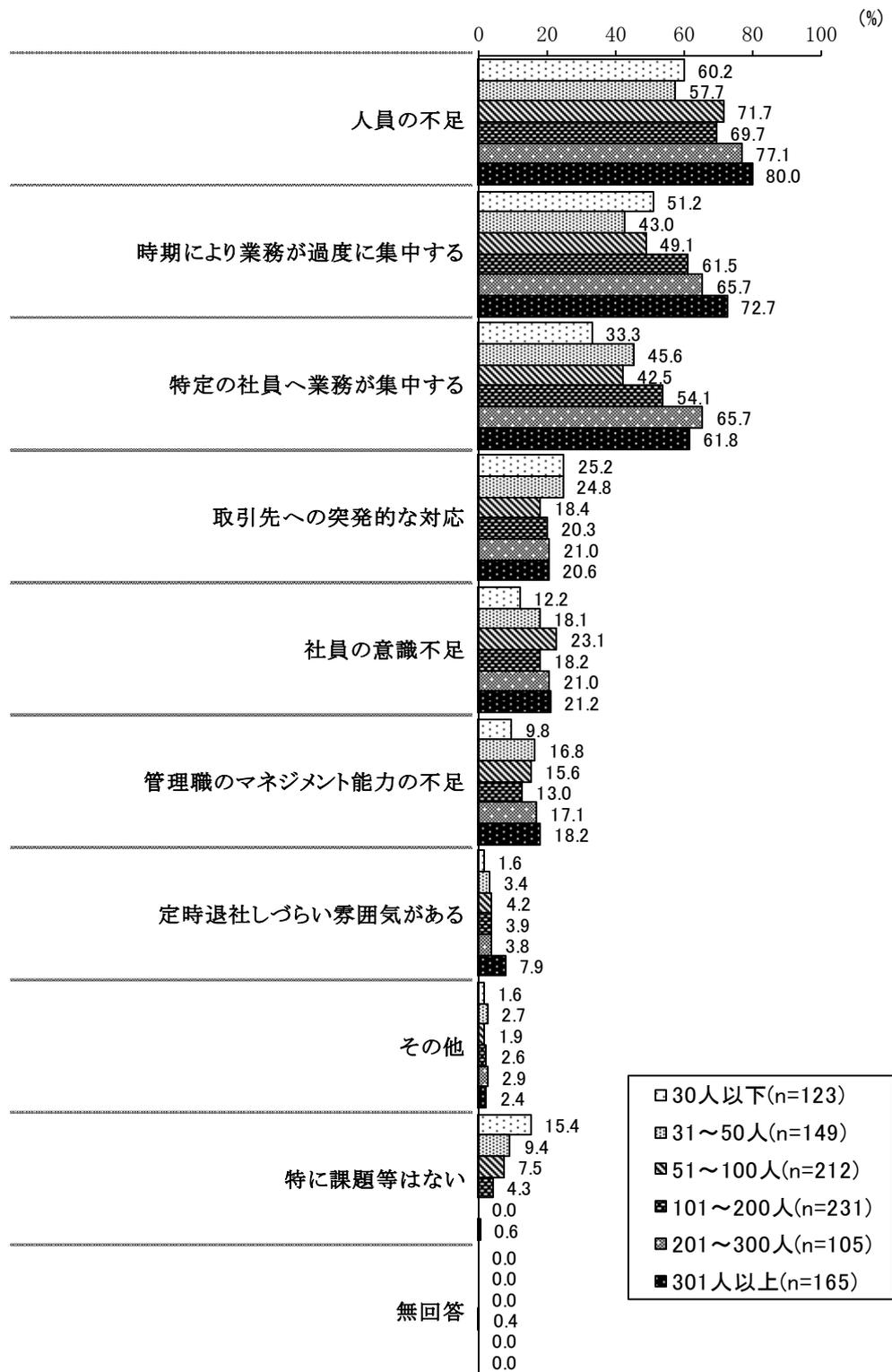
図表一七 長時間労働の削減に取り組む上での課題等〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(業種別) ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、「人員の不足」は、「301人以上」で80.0%と最も高く、次いで「201～300人」(77.1%)、「51～100人」(71.7%)となっている。

また、「時期により業務が過度に集中する」、「特定の社員へ業務が集中する」は、「201人以上」の事業所で高くなっており、「取引先への突発的な対応」は「50人以下の事業所で高くなっている。

図表一8 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〕
(従業員規模別)



2. 年次有給休暇の取得促進

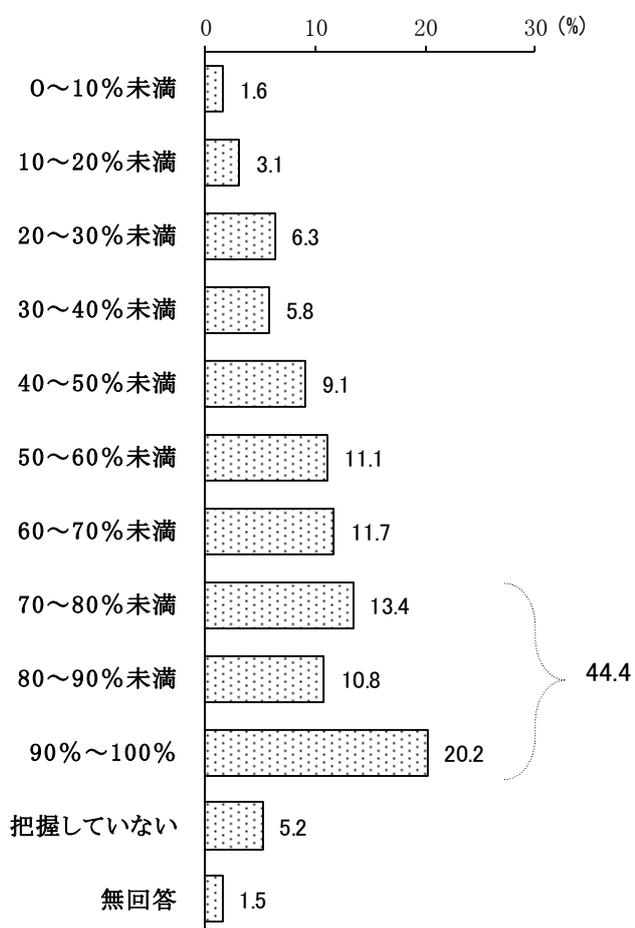
(1) 年次有給休暇の平均取得率

◆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。

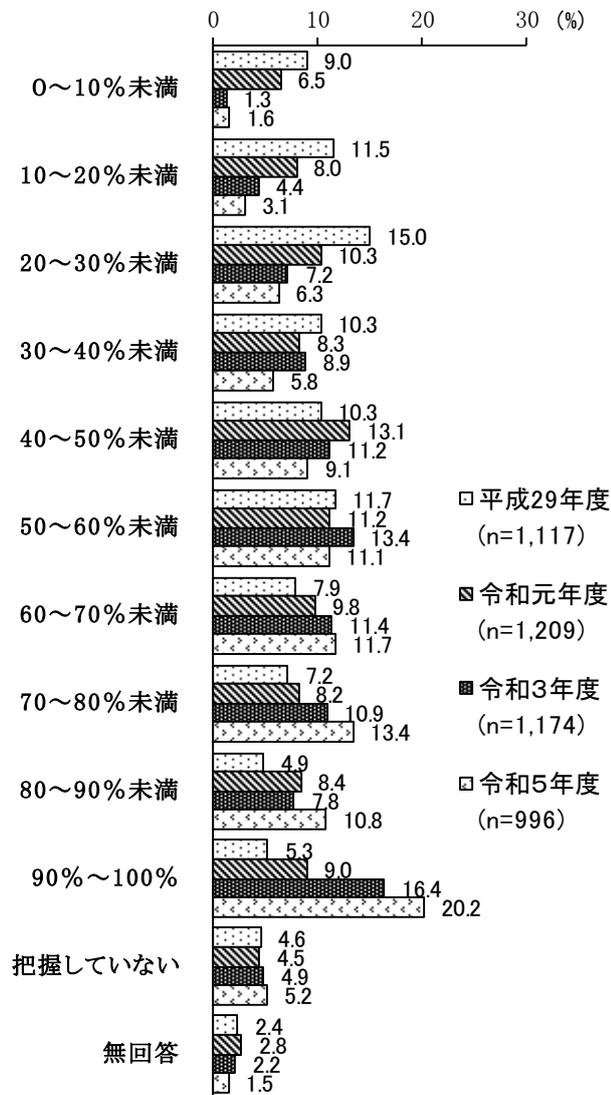
国が2025年までの目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の44.4%で達成している。

図表-9 年次有給休暇の平均取得率 (n=996)



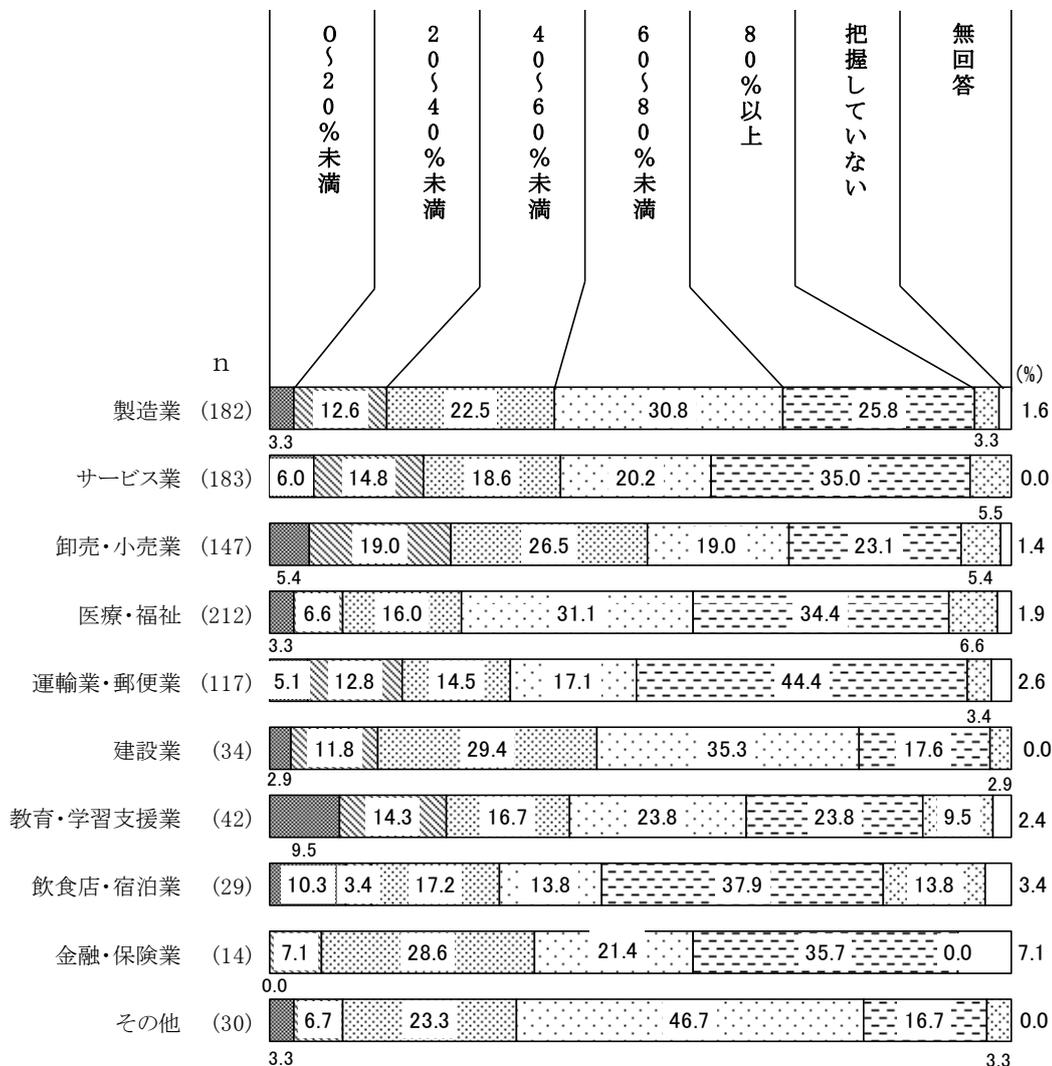
平成29年度から令和3年度までの調査との比較でみると、取得率‘70%以上’の割合（44.4%）が、前回（35.1%）から9.3ポイント増加している。

図表-10 年次有給休暇の平均取得率（結果の推移）



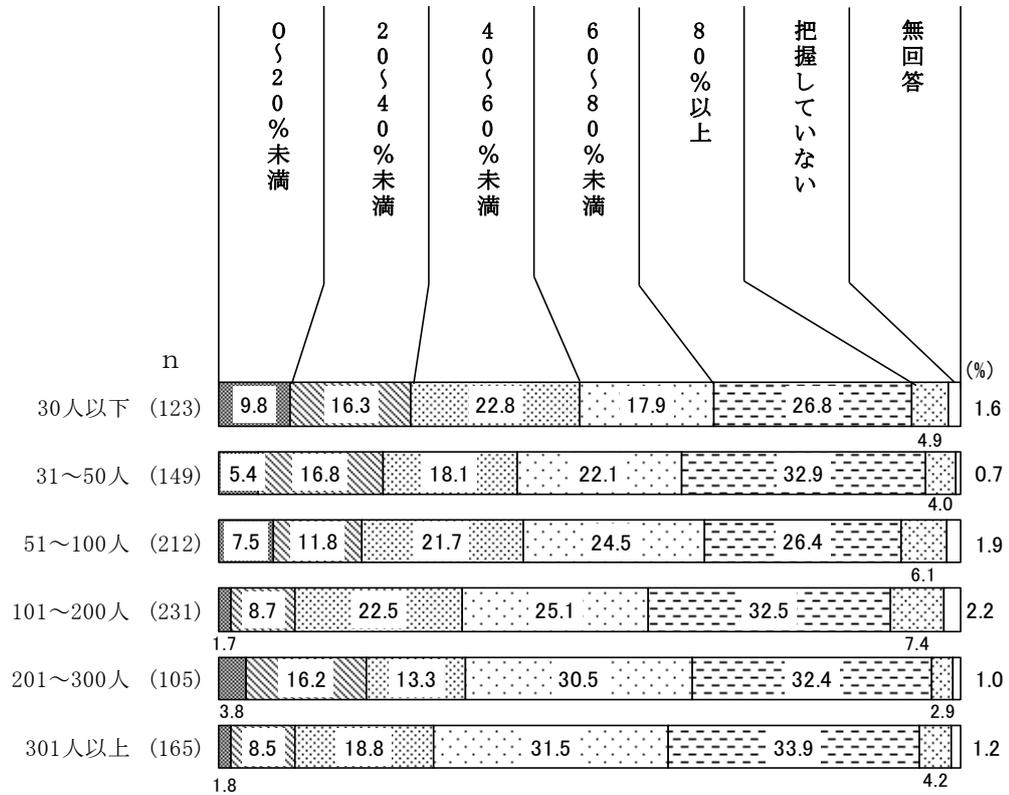
業種別に取得率‘60%以上’の割合で見ると、『医療・福祉』で65.5%と高く、『卸売・小売業』で42.1%と低い。

図表-11 年次有給休暇の平均取得率（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取得率がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-12 年次有給休暇の平均取得率（従業員規模別）



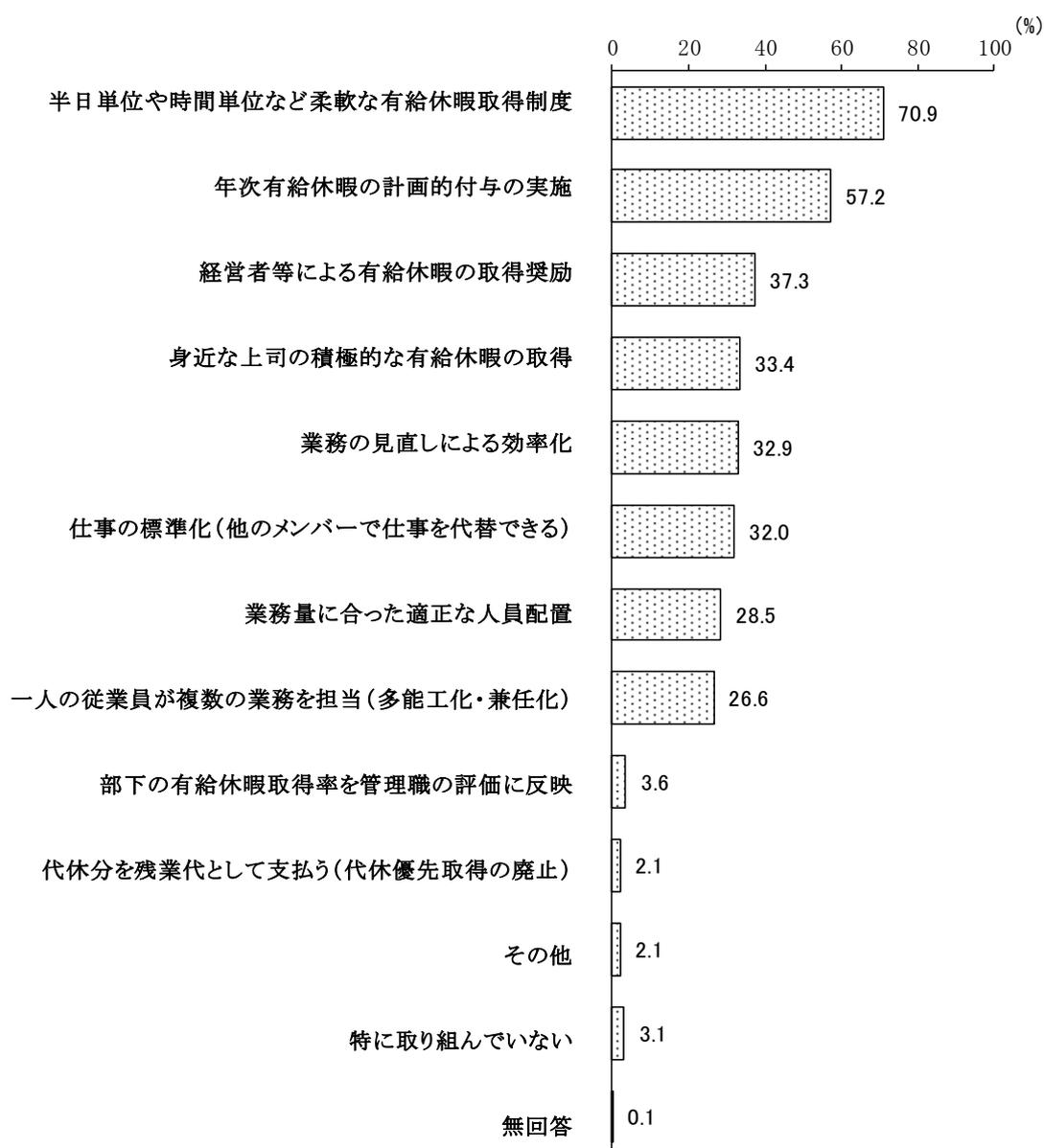
(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況

◆「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-13 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況

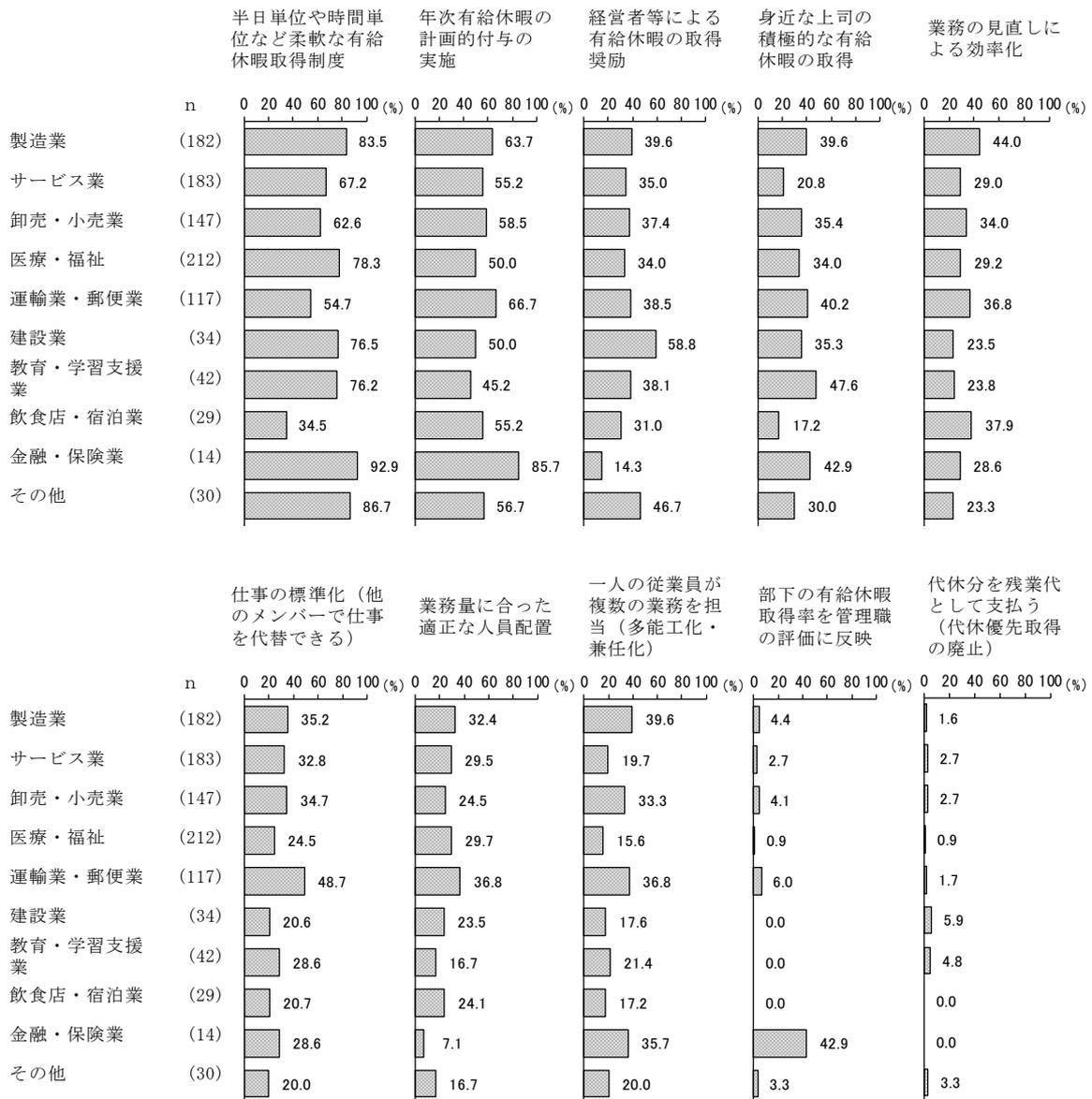
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」は、『金融・保険業』（92.9%）、『製造業』（83.5%）で他の業種に比べ高くなっている。

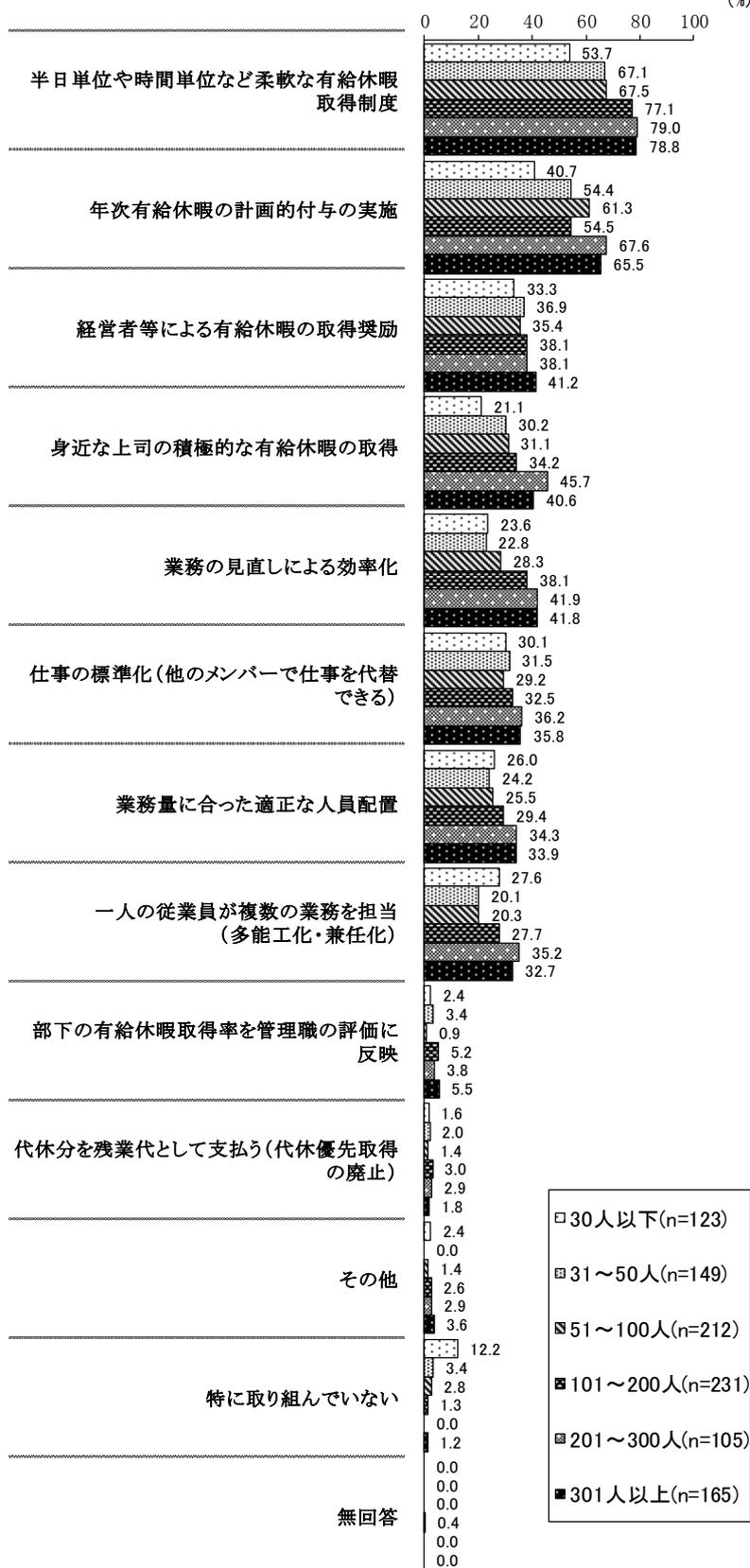
また、「年次有給休暇の計画的付与の実施」は『金融・保険業』（85.7%）で、「経営者等による有給休暇の取得奨励」は『建設業』（58.8%）で他の業種に比べ高くなっている。

図表-14 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〕
（業種別） ※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



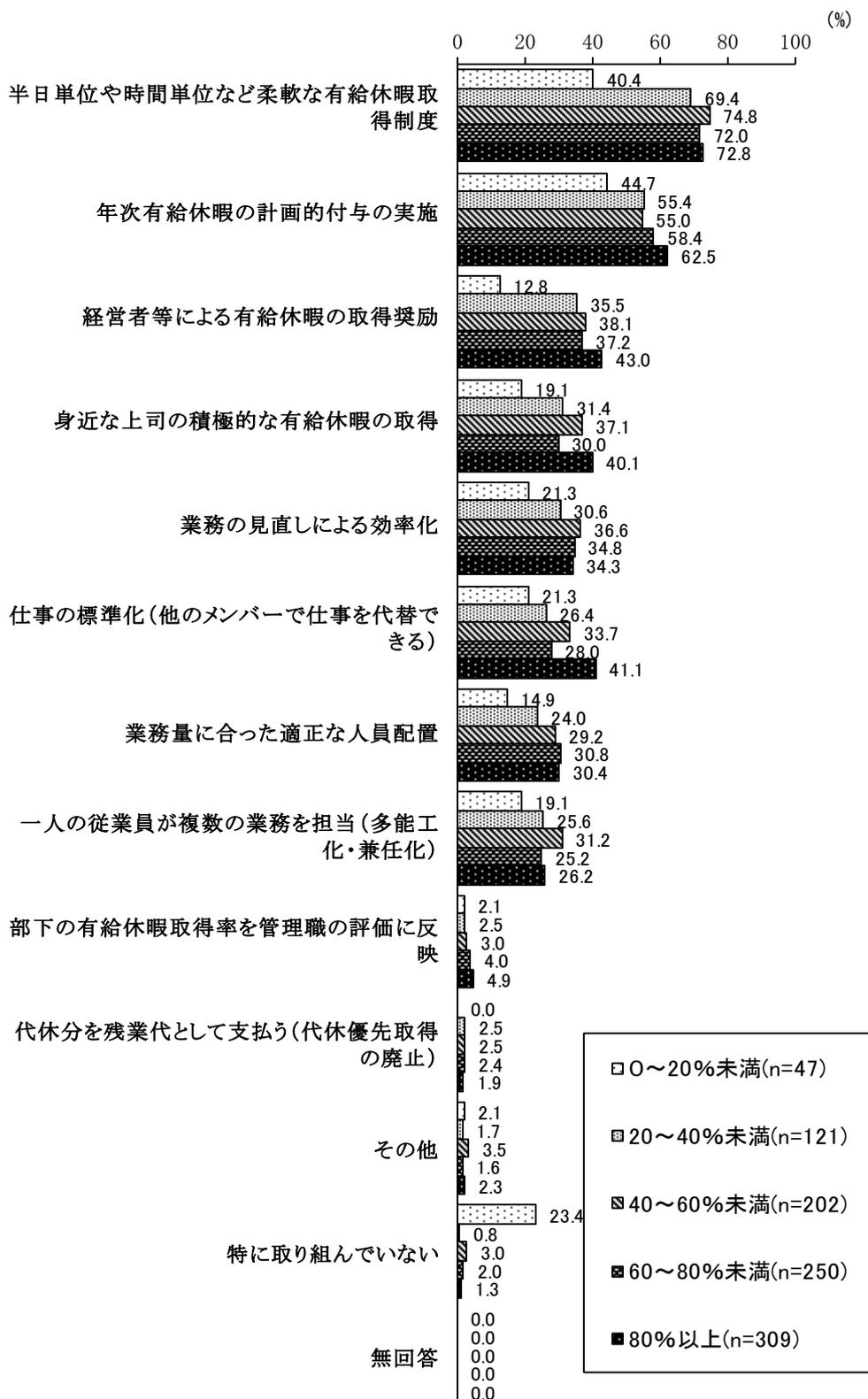
従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-15 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〕（従業員規模別） (%)



平均取得率別に見ると、平均取得率が「0～20%未満」の事業所では、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」と「経営者等による有給休暇の取得奨励」が、平均取得率が「20%以上」の事業所に比べ2割以上低くなっている。

図表-16 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〕（平均取得率別）

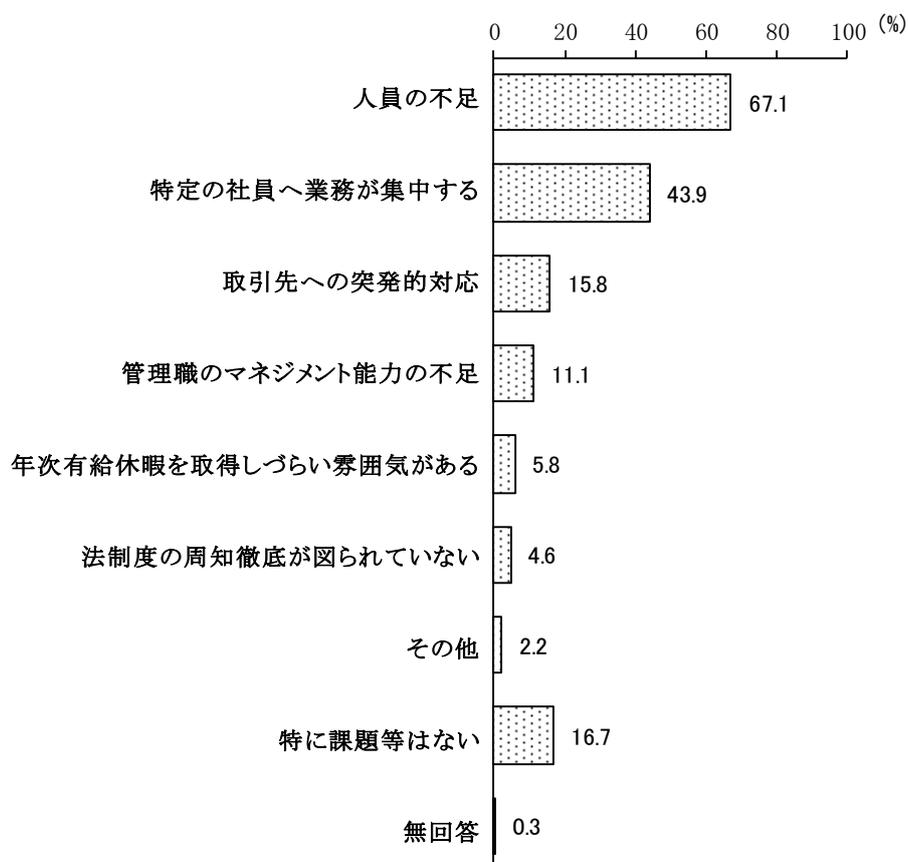


(3) 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等

◆「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。

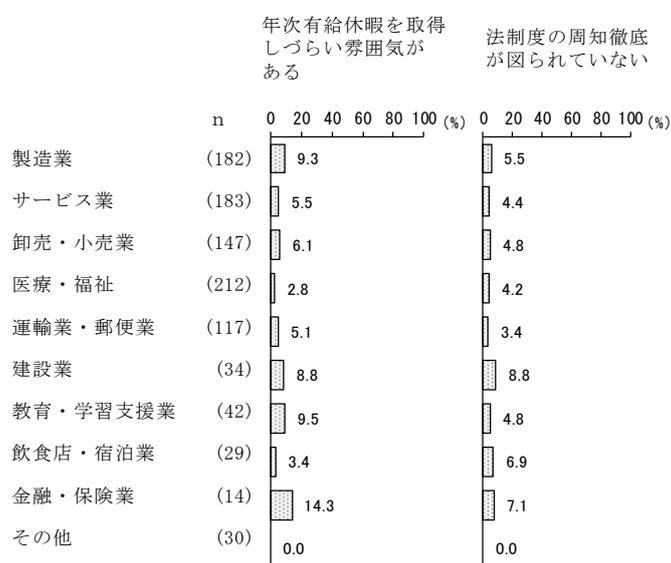
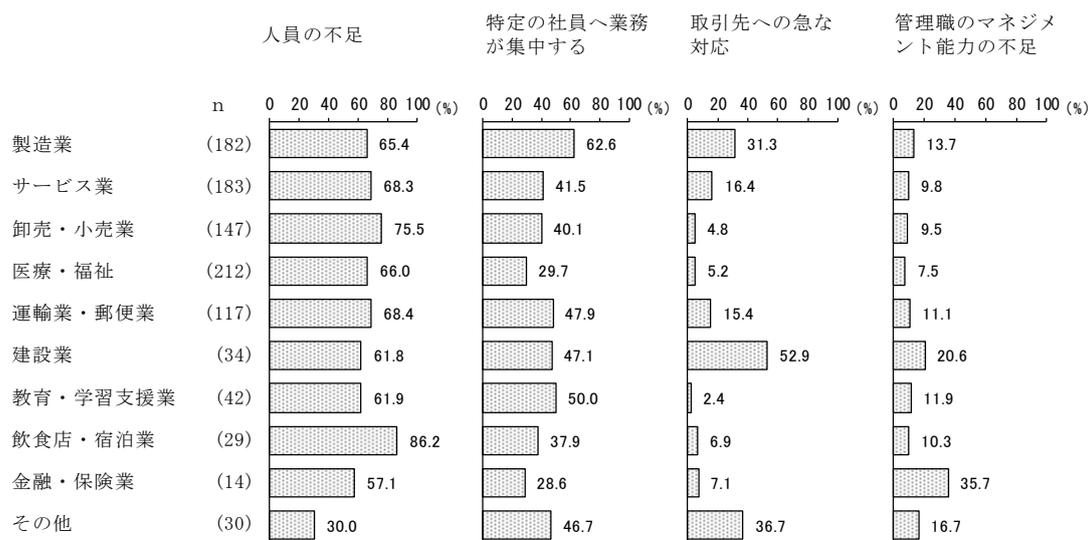
図表-17 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「人員の不足」は、『飲食店・宿泊業』（86.2%）で他の業種に比べ高くなっている。

また、「特定の社員へ業務が集中する」は『製造業』で62.6%と最も高く、「取引先への急な対応」は『建設業』（52.9%）で他の業種に比べ高くなっている。

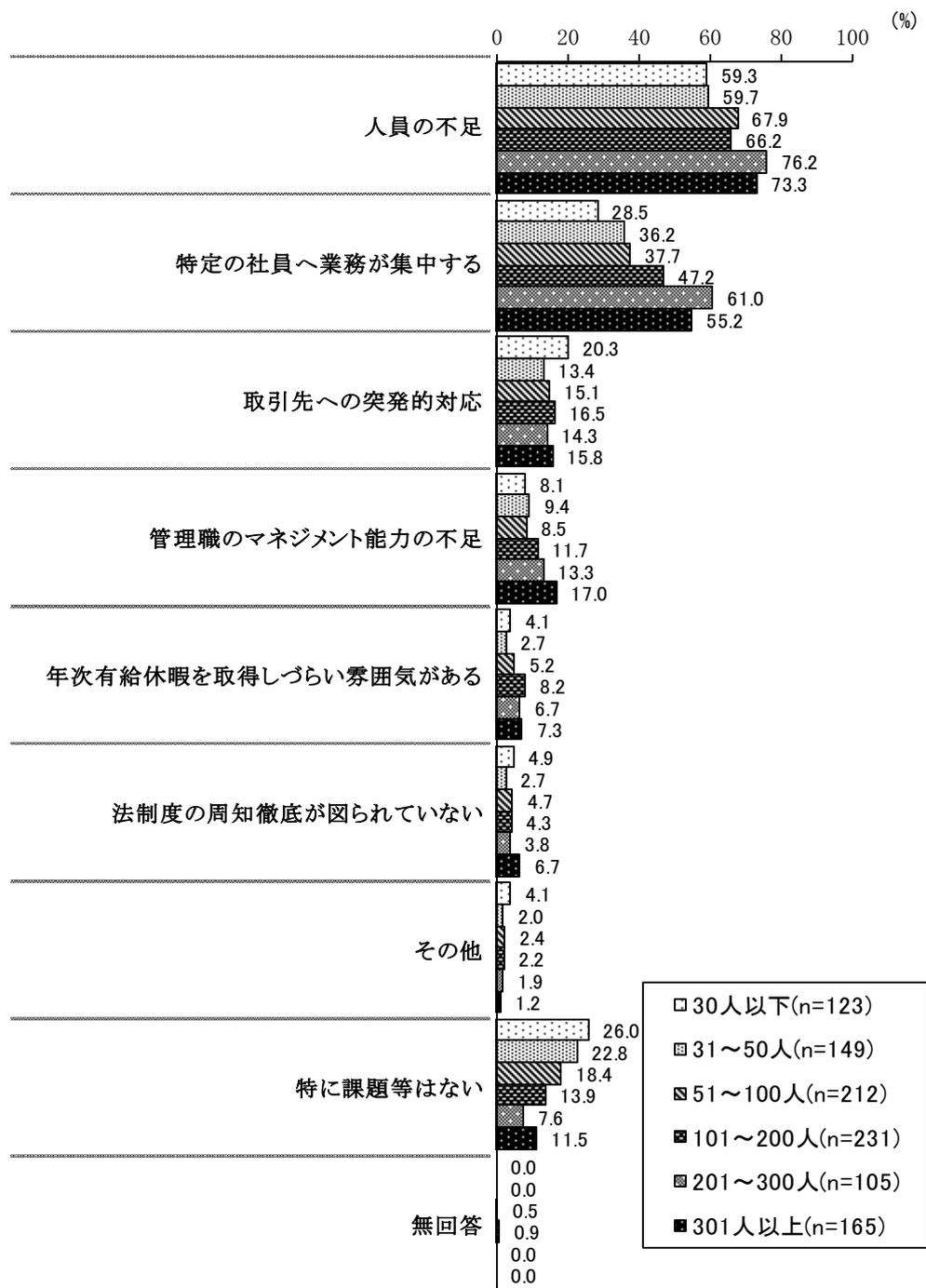
図表－18 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題等〔複数回答：当てはまるものすべて〕
（業種別） ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、「人員の不足」は、「201人以上」の事業所で7割台、「51人～200人」の事業所で7割弱となっており、「50人以下」の事業所では6割弱となっている。

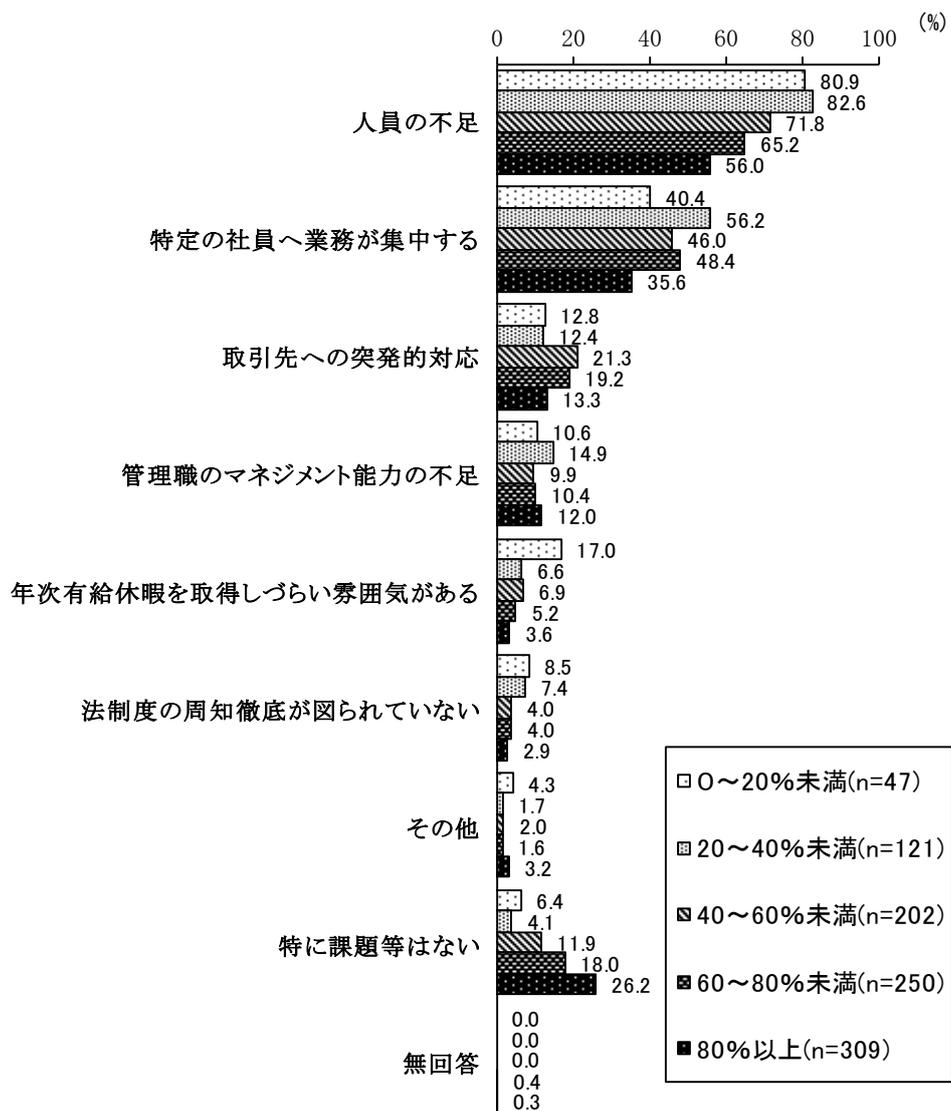
また、「特定の社員へ業務が集中する」は、「101人以上」の事業所で5割弱から6割強となっている。

図表－19 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〕（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、「人員の不足」は、取得率が低くなるほど、課題とする割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-20 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〕（平均取得率別）



3. 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児休業制度の規定状況

◆94.9%の事業所で育児休業制度が「規定されている」。

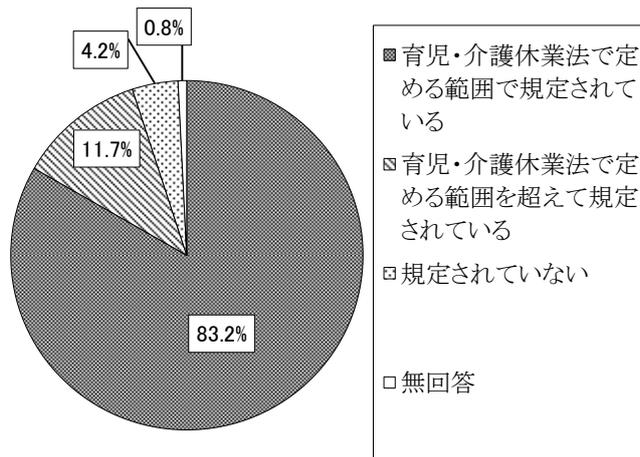
育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が83.2%、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が11.7%となっており、両者を合わせた「規定されている」は94.9%となっている。

一方、「規定されていない」は4.2%となっている。

※育児・介護休業法で定める範囲内：

満1歳まで、特別の事情があれば2歳まで

図表－21 育児休業制度の規定状況 (n=996)

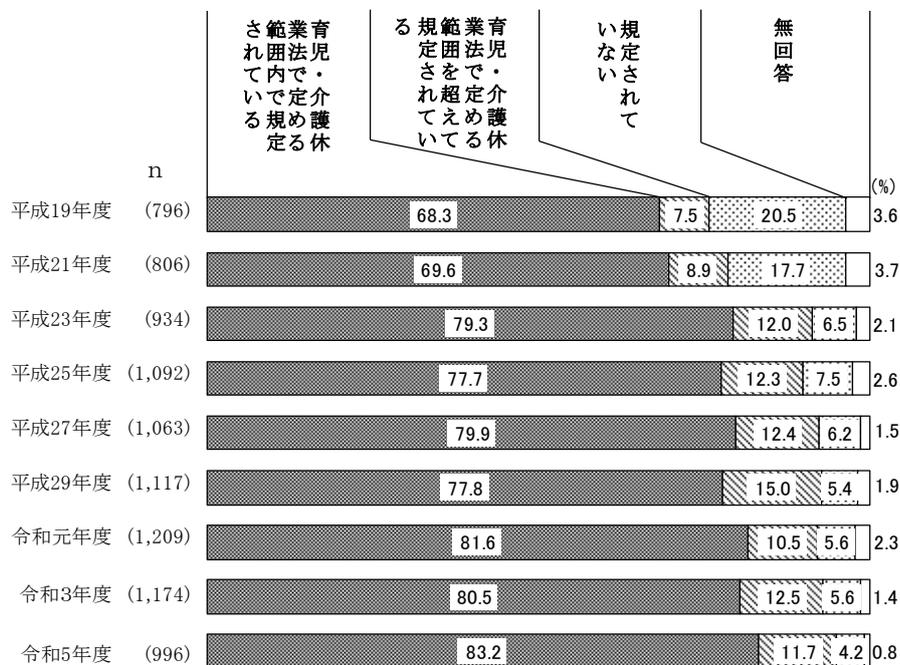


【育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

育児休業	3歳まで	65件
	小学校6年終了まで	11件
	小学校入学前まで	10件
	2歳まで	9件
	小学校3年まで	5件
	1歳6ヵ月まで	4件
	4歳まで	1件
	小学校1年修了まで	1件

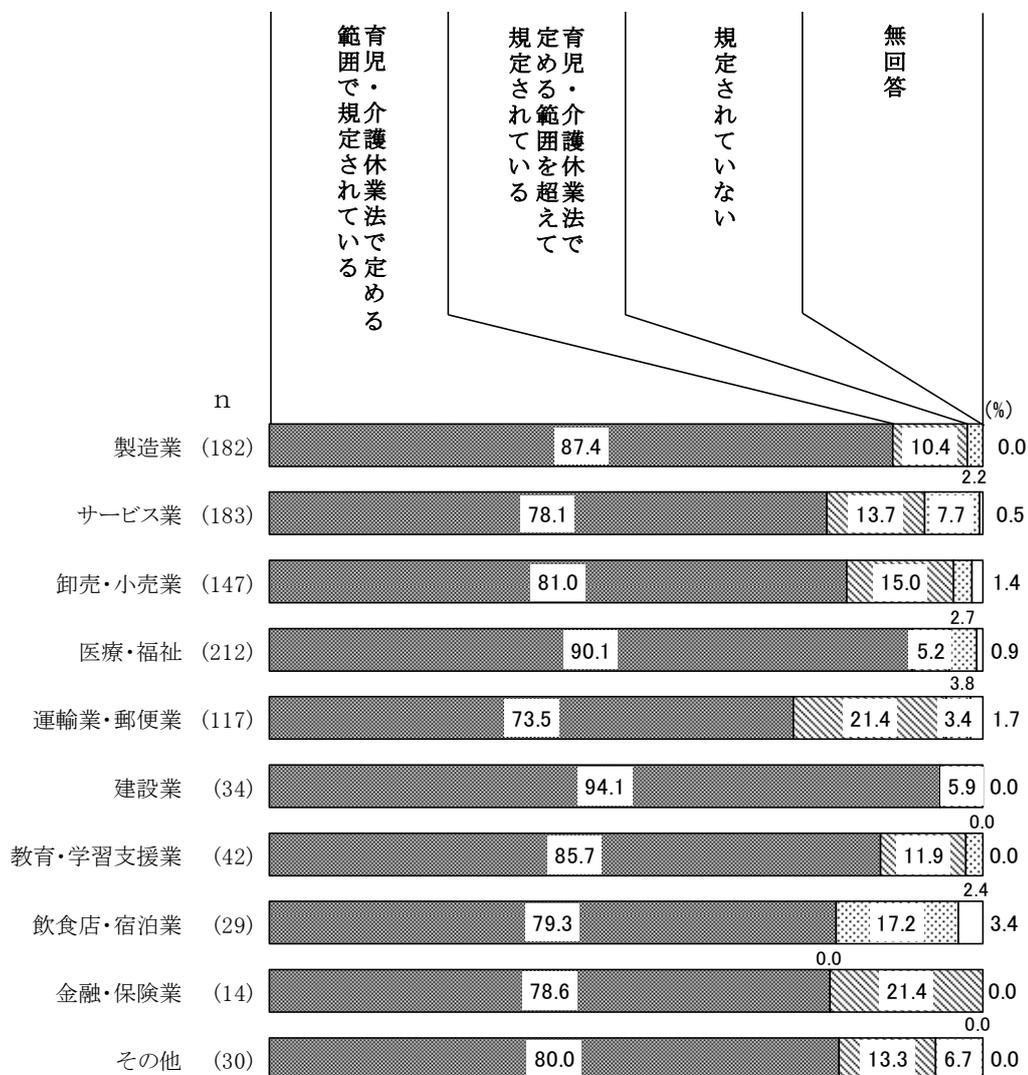
平成19年度から令和3年度までの調査と比較すると、‘規定されている’は平成23年度以降、90%台で推移している。

図表一22 育児休業制度の規定状況（結果の推移）



業種別にみると、「規定されている」は『建設業』、『金融・保険業』で100.0%と最も高く、次いで『製造業』(97.8%)、『教育・学習支援業』(97.6%)と続いている。一方、「規定されていない」は『飲食店・宿泊業』で17.2%となっている。

図表-23 育児休業制度の規定状況（業種別）



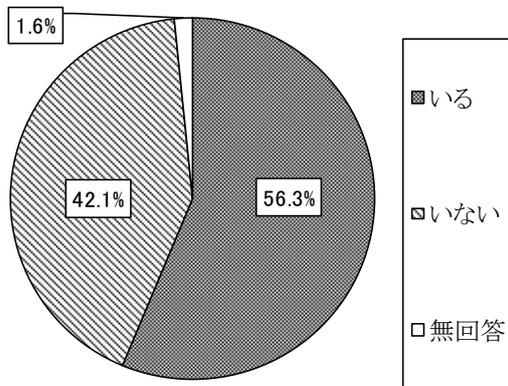
(2) 育児休業の取得状況

◆男性の取得率は44.5%と過去最高。

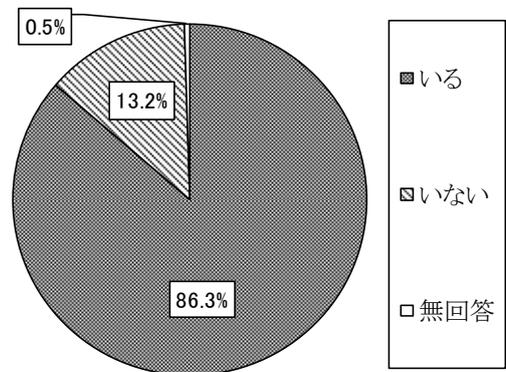
令和4年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の56.3%となっている。また、そのうちの育児休業の取得状況をみると、取得者が「いる」は86.3%、「いない」は13.2%となっている。

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-24 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=996)



図表-25 育児休業取得者の有無 (n=561)



図表-26 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%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性は「201～300人」（52.9%）、女性も「201～300人」（96.4%）で最も高い取得率となっている。

一方、最も取得率が低いのは、男性は「301人以上」（41.9%）、女性は「30人以下」（88.9%）となっている。

図表－27 育児休業取得率（従業員規模別）

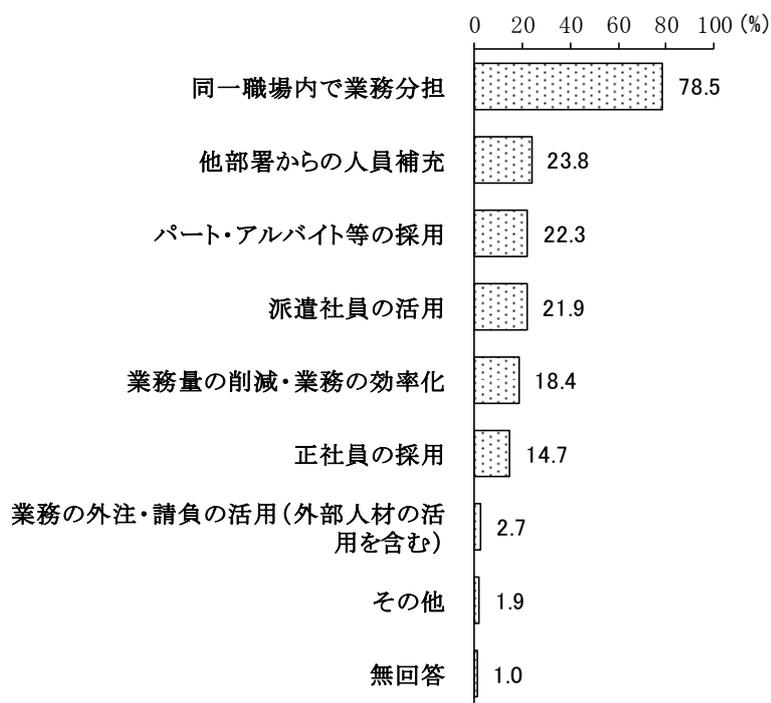
令和5年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	1,199人	534人	44.5%
	30人以下	20人	9人	45.0%
	31～50人	28人	13人	46.4%
	51～100人	81人	38人	46.9%
	101～200人	212人	99人	46.7%
	201～300人	138人	73人	52.9%
	301人以上	718人	301人	41.9%
女性	(全体)	1,195人	1,131人	94.6%
	30人以下	27人	24人	88.9%
	31～50人	28人	26人	92.9%
	51～100人	108人	100人	92.6%
	101～200人	203人	190人	93.6%
	201～300人	166人	160人	96.4%
	301人以上	653人	621人	95.1%

(3) 育児休業中の業務対応

◆「同一職場内で業務分担」が8割弱と最も高い。

「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の業務対応をみると、「同一職場内で業務分担」が78.5%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」(23.8%)、「パート・アルバイト等の採用」(22.3%)、「派遣社員の活用」(21.9%)となっている。

図表-28 育児休業中の業務対応
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=484)

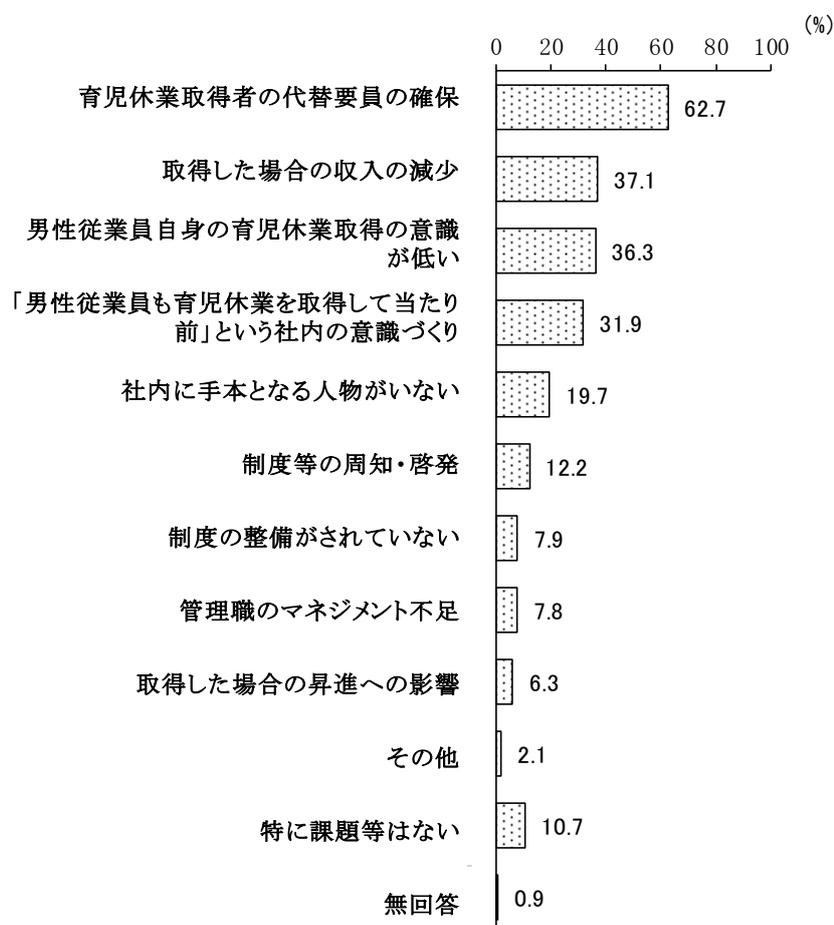


(4) 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題等

◆「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-29 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
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



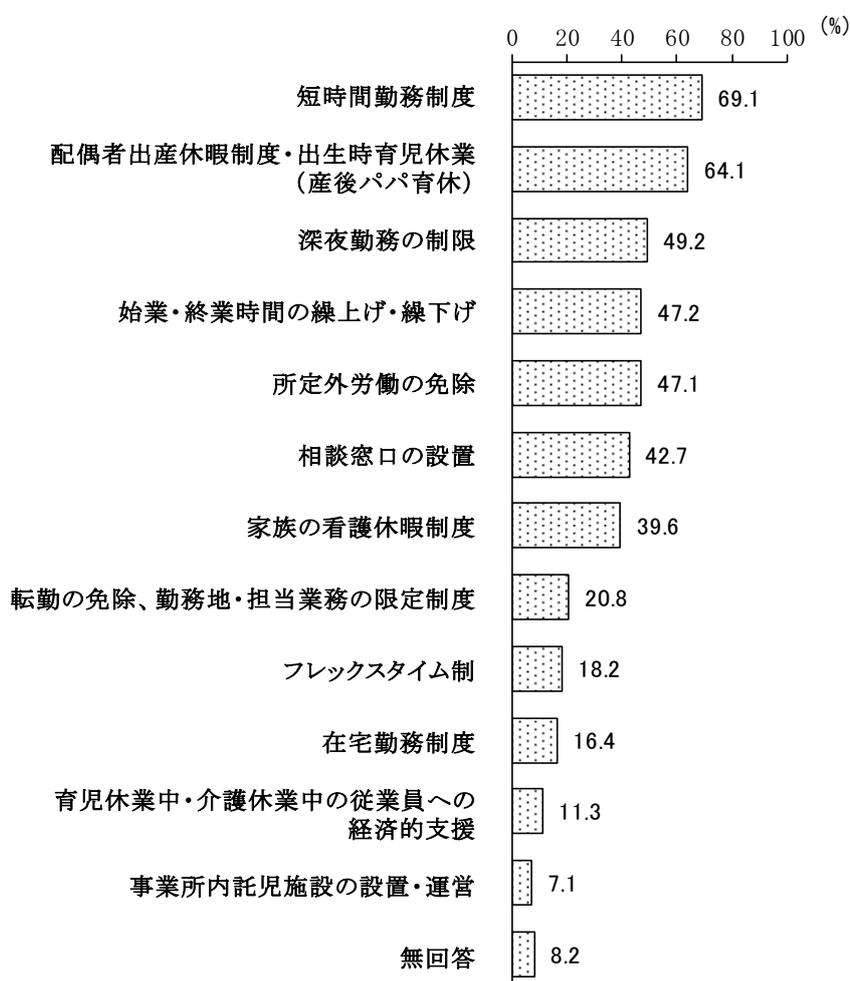
(5) 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組

◆「短時間勤務制度」が7割弱と最も高い。

育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が69.1%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）」（64.1%）、「深夜勤務の制限」（49.2%）、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」（47.2%）、「所定外労働の免除」（47.1%）となっている。

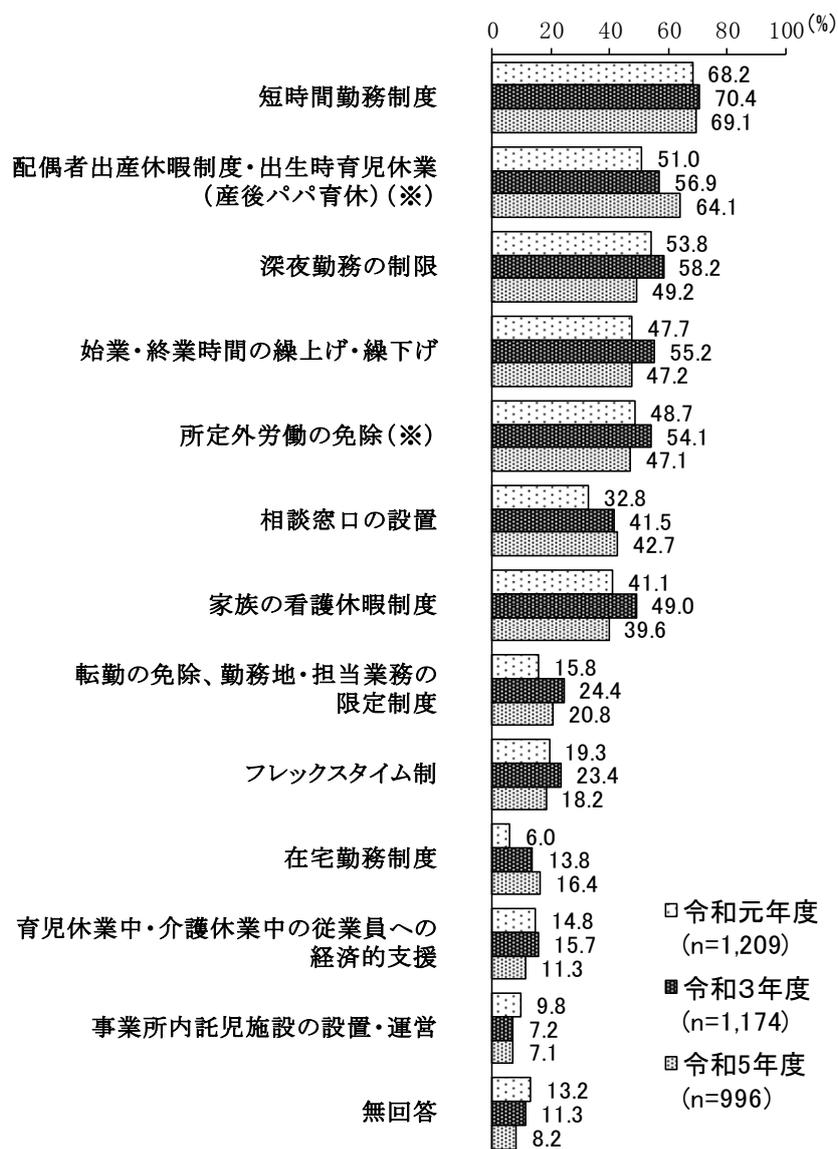
図表-30 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕（n=996）



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）」、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している。

図表-31 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）

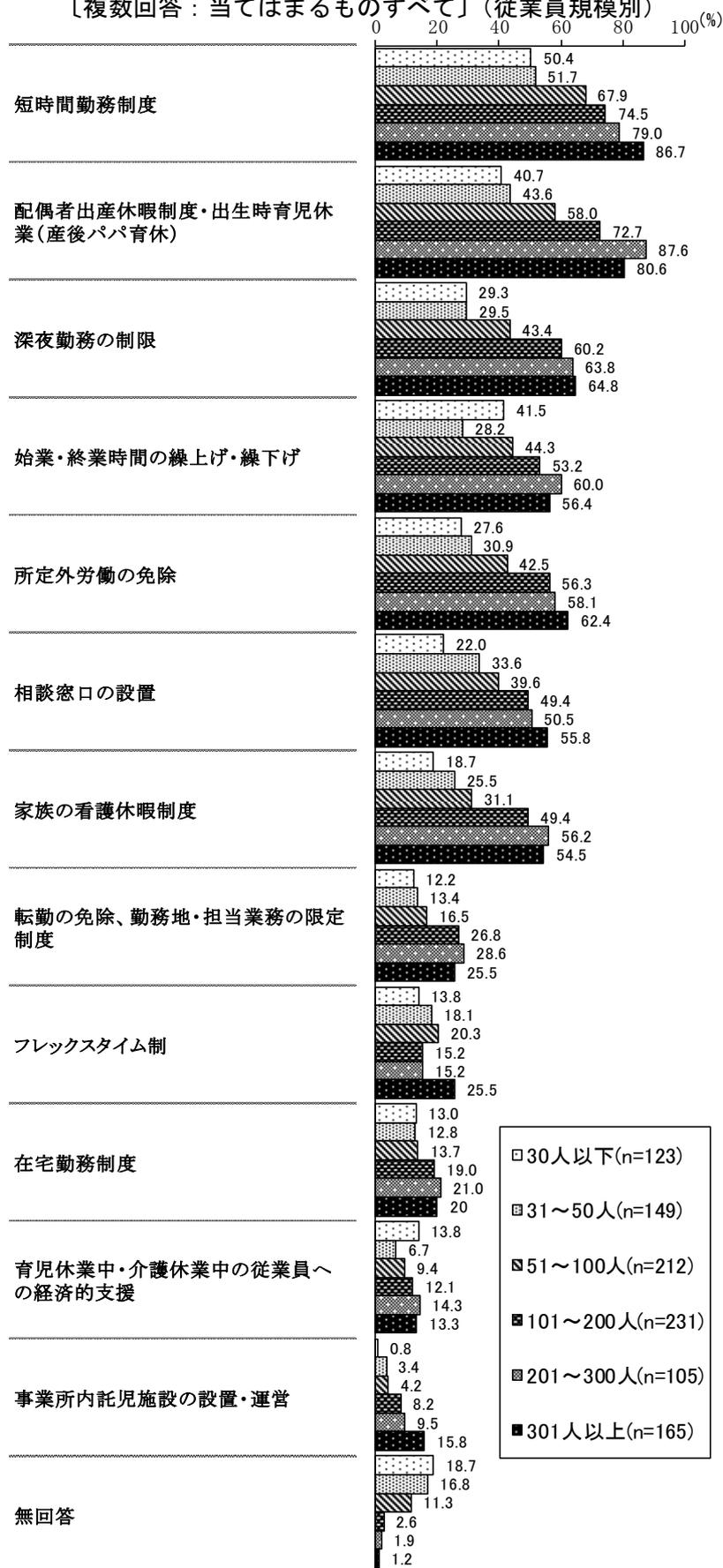


(※) 令和元年度、令和3年度調査は、「配偶者出産休暇制度」「所定外労働をさせない制度」で実施

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-32 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



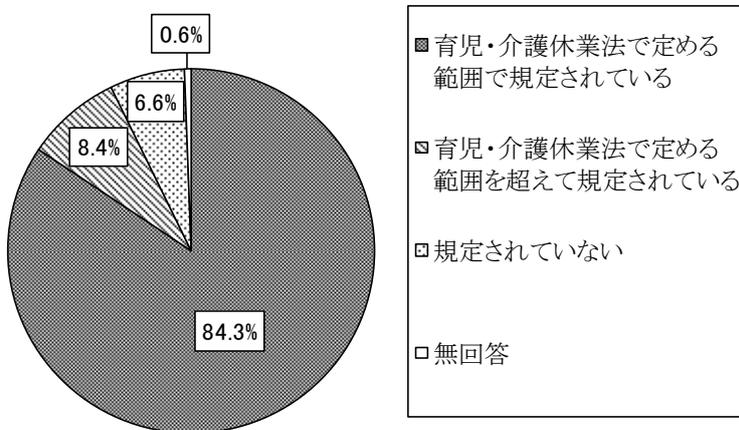
(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況

◆介護休業制度・介護休暇制度が‘規定されている’事業所は9割強。

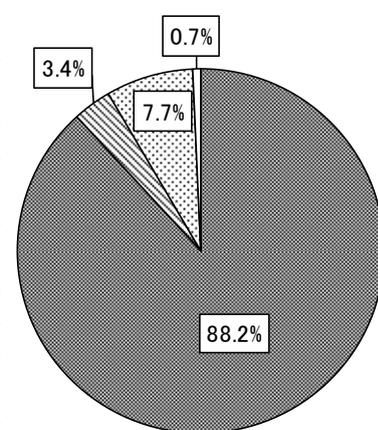
介護休業制度が‘規定されている’事業所は全体の92.7%となっており、「規定されていない」は6.6%となっている。

また、介護休暇制度について‘規定されている’事業所は全体の91.6%となっており、「規定されていない」は7.7%となっている。

図表-33 介護休業制度の規定状況
(n=996)



図表-34 介護休暇制度の規定状況
(n=996)



※育児・介護休業法に基づく

- 介護休業制度は、要介護家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割で取得可能な休業制度
- 介護休暇制度は、要介護家族1人につき5日、要介護家族が2名以上の場合は年10日を上限とした休暇制度

【介護休業制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休業	通算365～366日まで	42件
	通算180～186日まで	18件
	通算2年以内	8件
	通算3年以内	2件
	通算1年6か月以内	1件
	通算2年6か月以内	1件

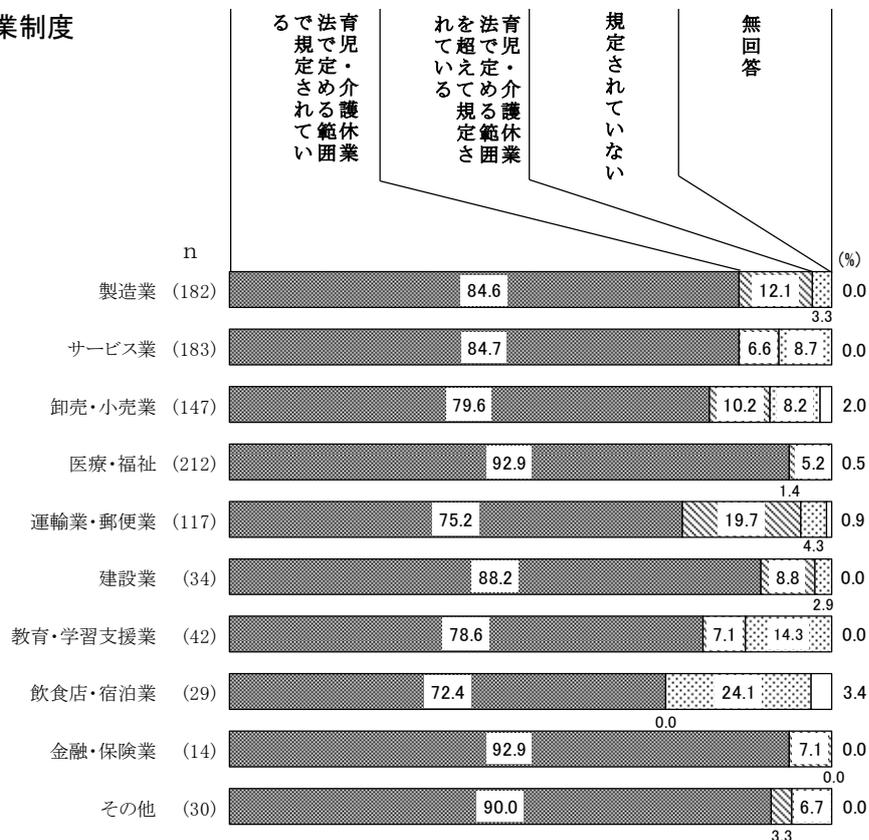
【介護休暇制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休暇	上限なし	6件
	年10日まで	6件
	有給	5件
	年20日まで	5件
	年15日まで	3件

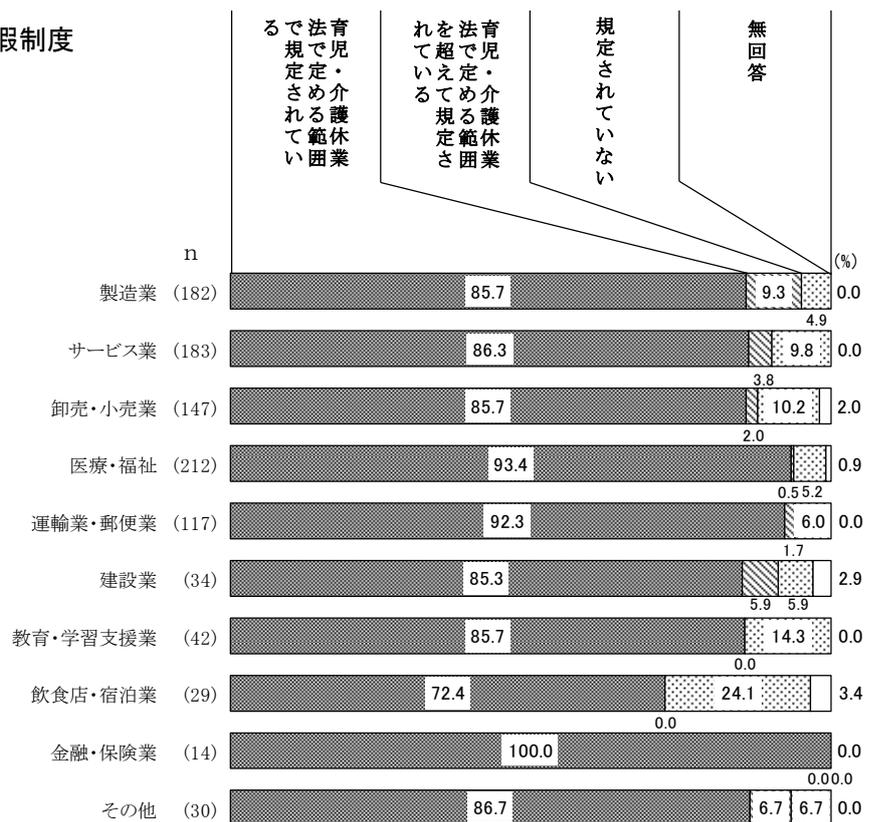
業種別にみると、『製造業』、『サービス業』、『医療・福祉』、『運輸業・郵便業』、『建設業』、『金融・保険業』では、介護休業制度、介護休暇制度ともに‘規定されている’が9割以上となっている。一方、『飲食店・宿泊業』は、介護休業制度、介護休暇制度ともに「規定されていない」が2割強見られ、他業種に比べ高い。

図表-35 規定状況（業種別）

介護休業制度



介護休暇制度



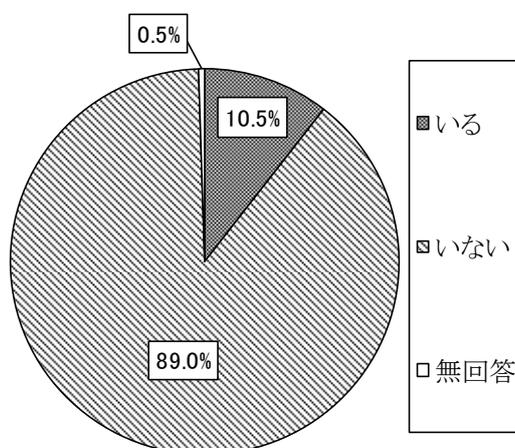
(7) 介護を理由とした離職の有無

◆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-36 介護を理由とした離職の有無 (n=996)

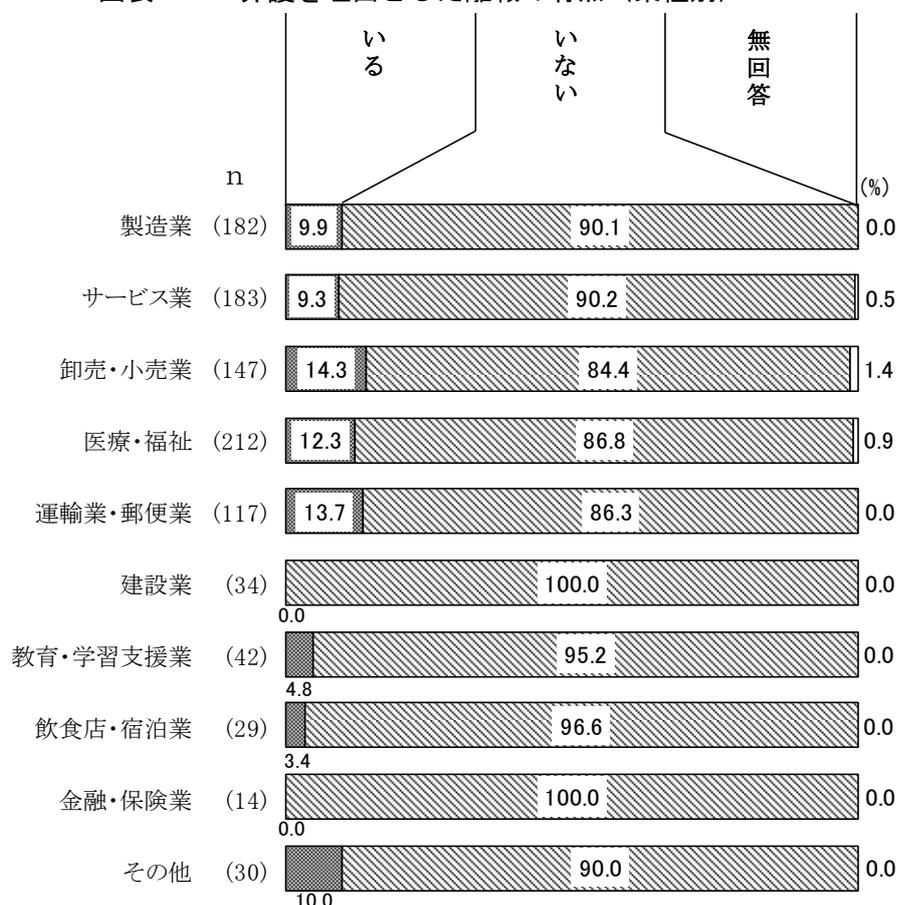


図表-37 介護を理由とした離職者の人数 (従業員規模別)

令和5年度調査 従業員規模	R4.1.1～12.31 の間に介護を理由 とした離職者 がいる 事業所 ③	介護を理由とし た離職者 男性 ①	介護を理由とし た離職者 女性 ②	合計 ①+②	平均人数 (①+②)÷③
(全体)	105	56人	124人	180人	1.71人
30人以下	5	4人	3人	7人	1.40人
31～50人	2	1人	2人	3人	1.50人
51～100人	9	2人	7人	9人	1.00人
101～200人	29	13人	21人	34人	1.17人
201～300人	16	5人	17人	22人	1.38人
301人以上	43	31人	73人	104人	2.42人

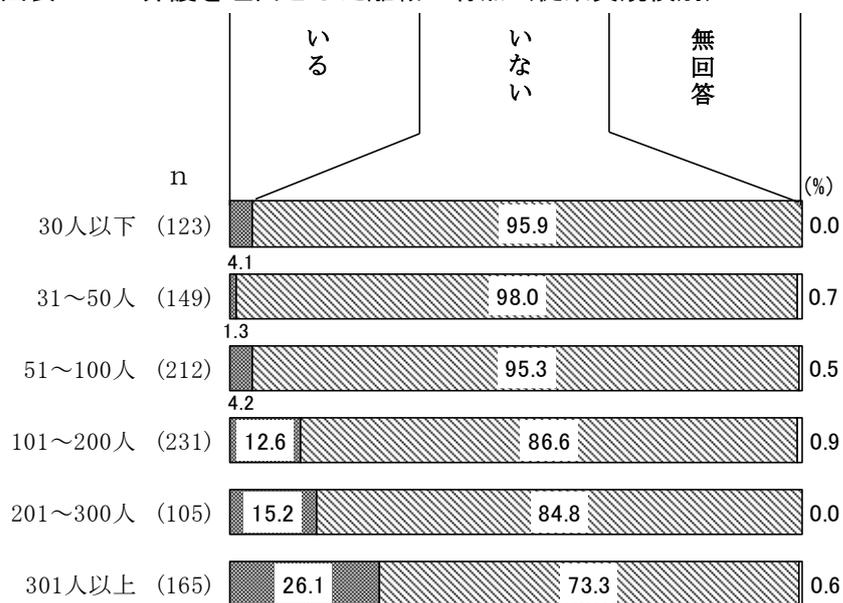
業種別にみると、『卸売・小売業』、『医療・福祉』、『運輸業・郵便業』で「いる」が1割台となっている。

図表-38 介護を理由とした離職の有無（業種別）



従業員規模別では、規模が大きくなるに従い、「いる」の回答割合がおおむね高くなる傾向が見られ、「301人以上」では26.1%となっている。

図表-39 介護を理由とした離職の有無（従業員規模別）

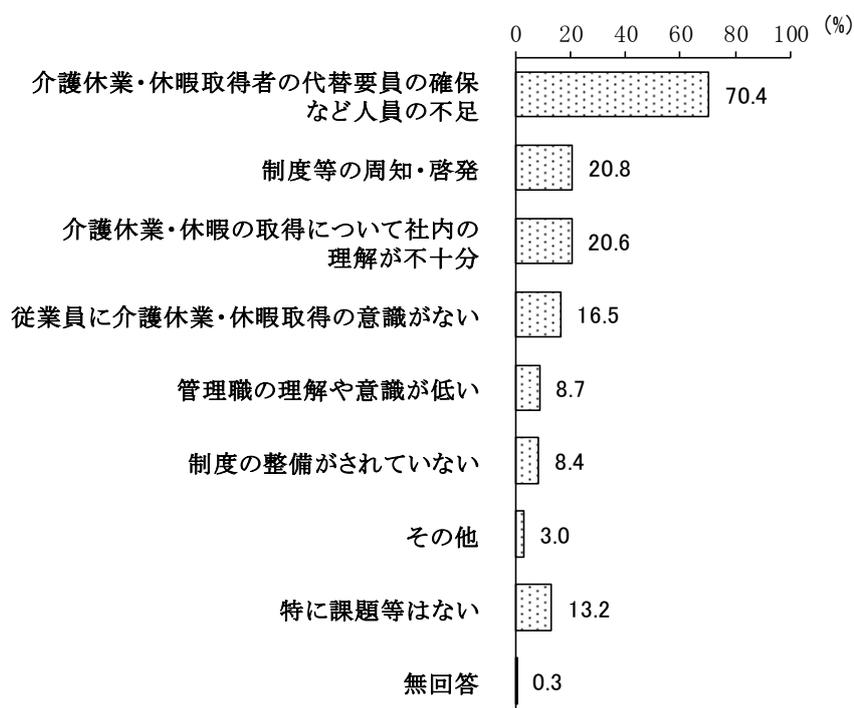


(8) 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等

◆「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。

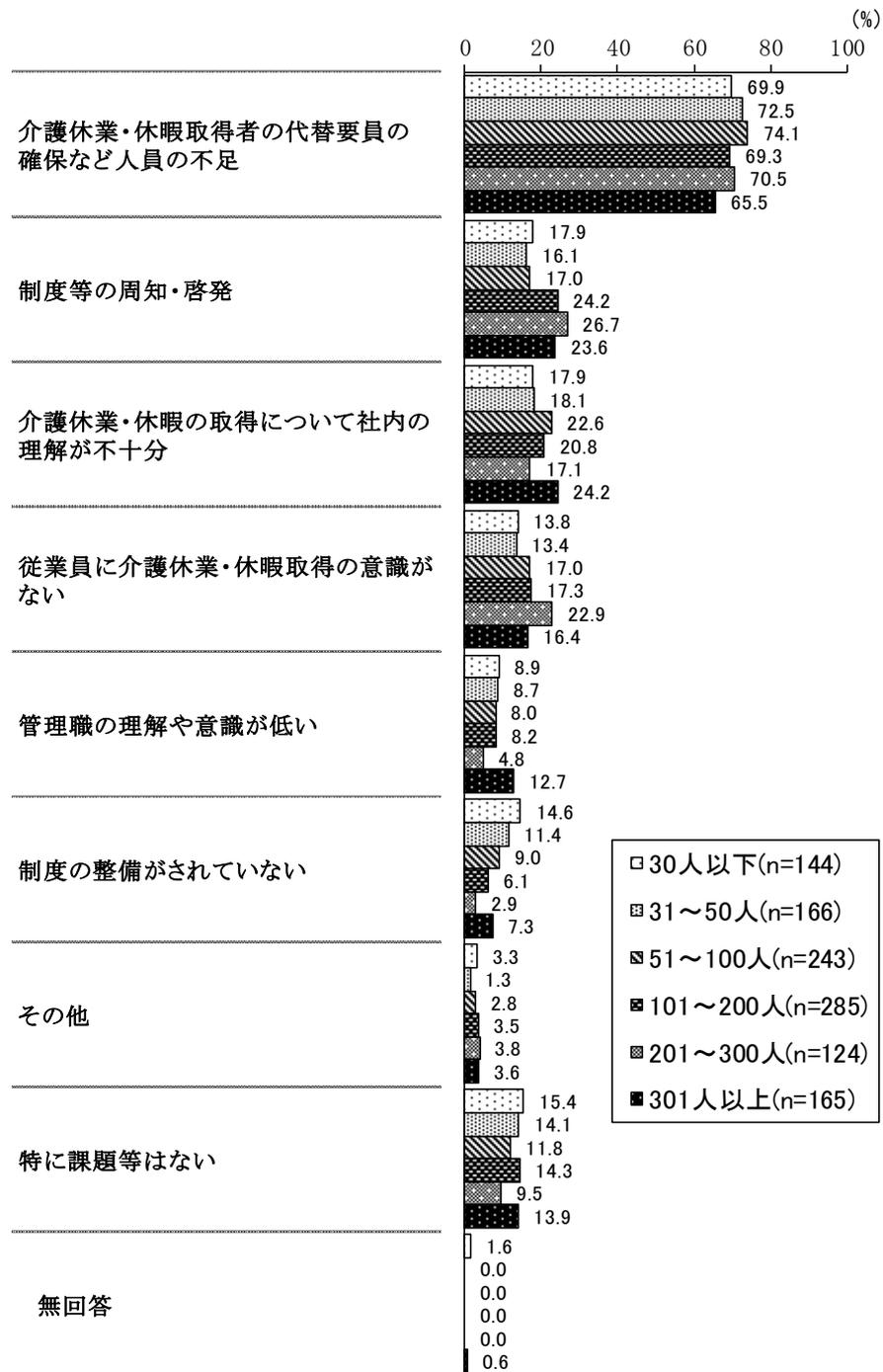
介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が70.4%と最も高く、次いで「制度等の周知・啓発」(20.8%)、「介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分」(20.6%)となっている。

図表-40 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)



従業員規模別に見ると、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」は、いずれの規模も6割以上となっている。

図表-41 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〕（従業員規模別）



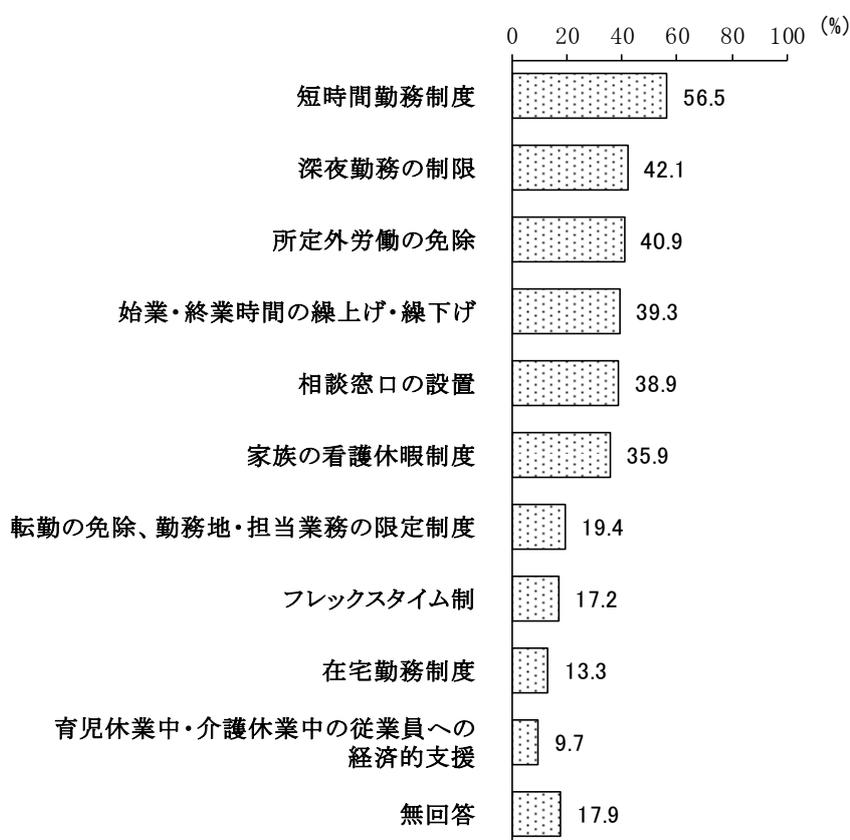
(9) 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組

◆「短時間勤務制度」が6割弱と最も高い。

介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が56.5%と最も高く、次いで「深夜勤務の制限」(42.1%)、「所定外労働の免除」(40.9%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(39.3%)、「相談窓口の設置」(38.9%)となっている。一方、「育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援」(9.7%)は1割弱であった。

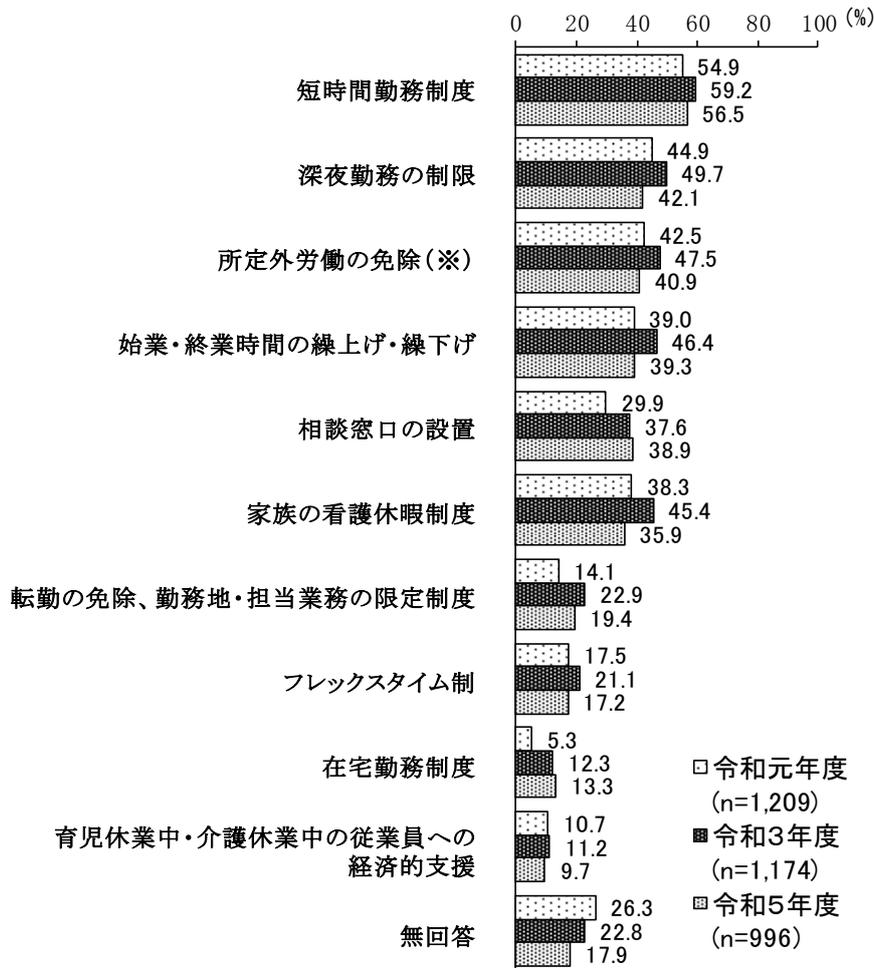
図表-42 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組

[複数回答：当てはまるものすべて] (n=996)



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している。

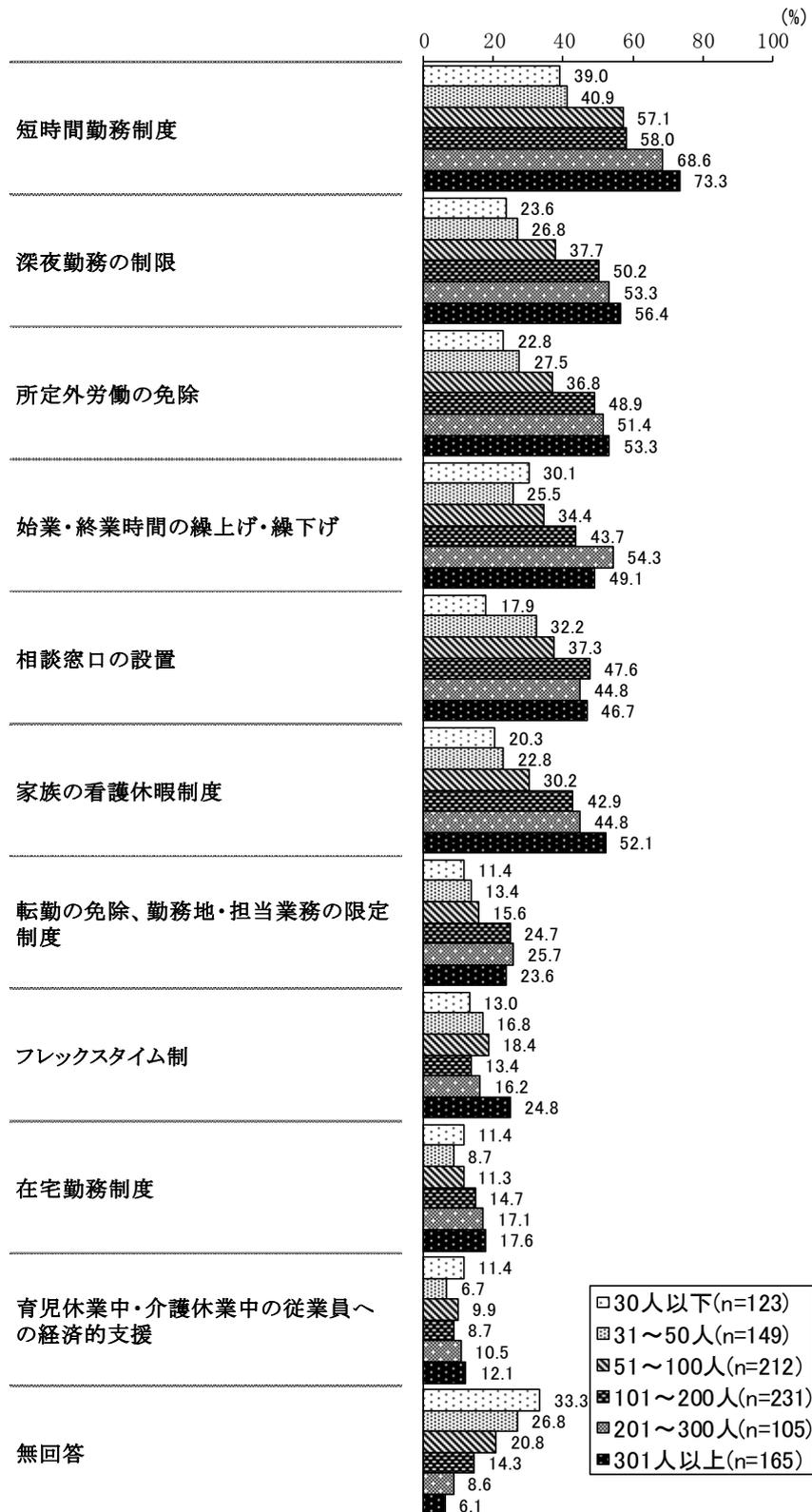
図表-43 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※) 令和元年度、令和3年度調査は、「所定外労働をさせない制度」で実施

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-44 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



(10) 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態

◆出産・育児を機に退職した社員を‘再雇用している’事業所は6割弱。介護を機に退職した社員を‘再雇用している事業所’は5割強。

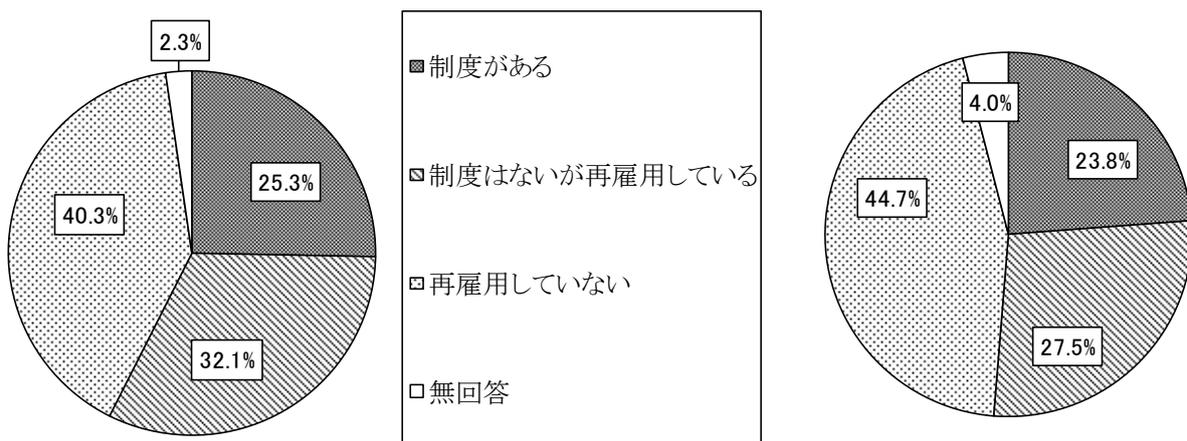
出産・育児を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は25.3%、「制度はないが再雇用している」を加えた‘再雇用している’は57.4%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が50.9%と最も高く、次いで「正社員として採用」(29.5%)となっている。

介護を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は23.8%、「制度はないが再雇用している」を加えた‘再雇用している’は51.3%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が48.3%と最も高く、次いで「正社員として採用」(25.0%)となっている。

図表-45 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無 (n=996)

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕
(n=996)

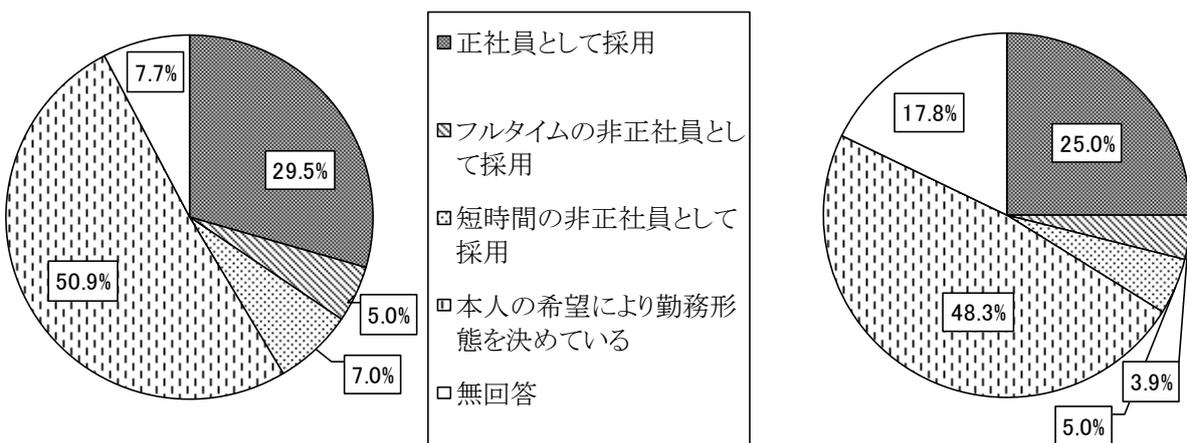
〔介護を機に退職した社員の再雇用〕
(n=996)



図表-46 再雇用した元社員の勤務形態

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕
(n=584)

〔介護を機に退職した社員の再雇用〕
(n=584)



4. 治療と仕事の両立支援

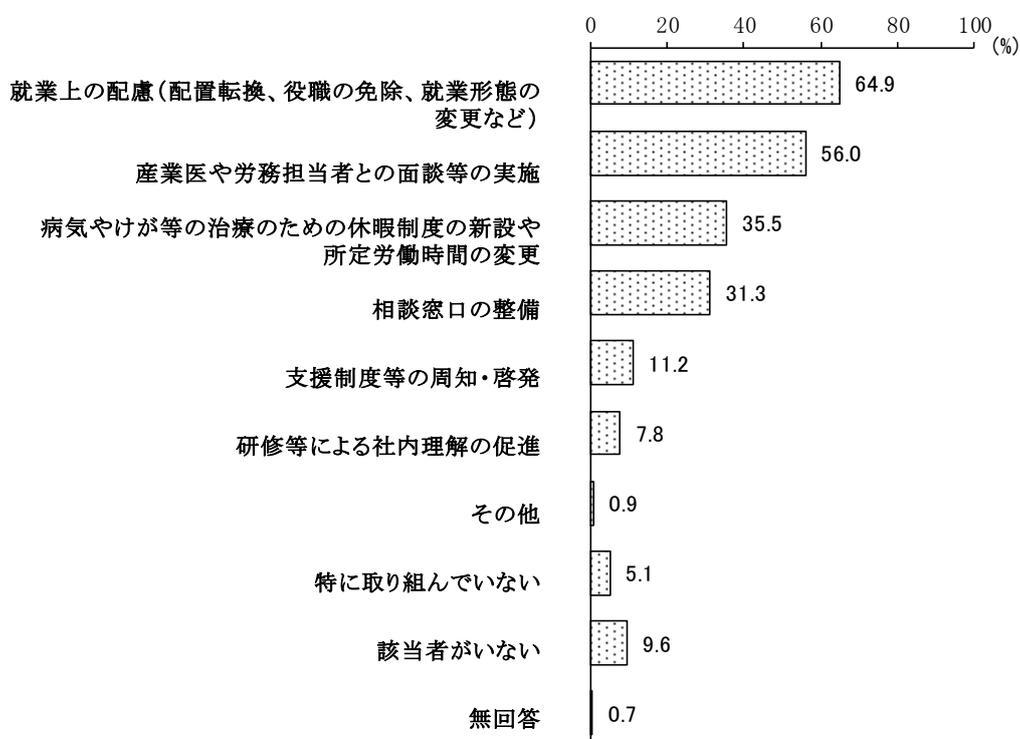
(1) 治療と仕事の両立支援に向けた取組

◆「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-47 治療と仕事の両立支援に向けた取組

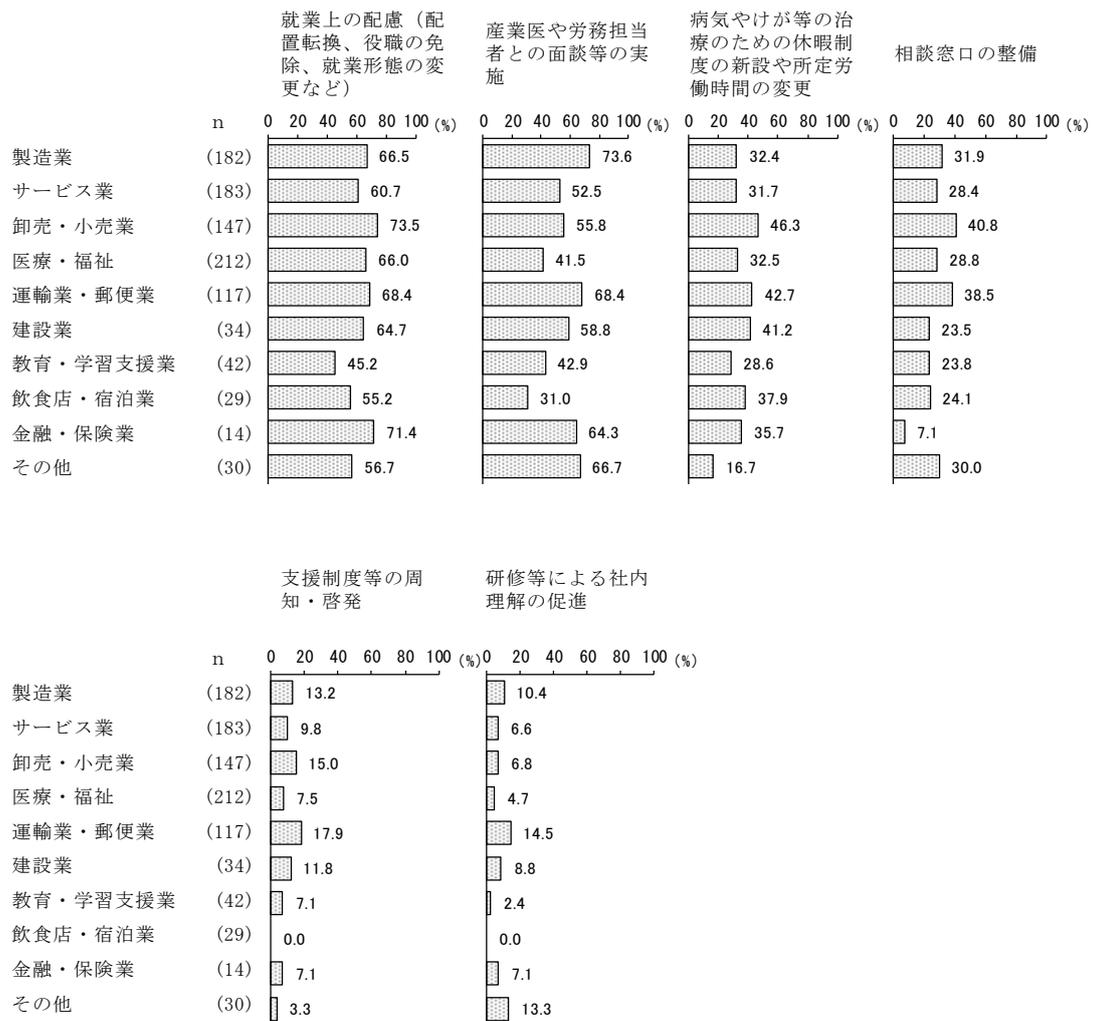
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」は、『卸売・小売業』（73.5%）、『金融・保険業』（71.4%）等で高くなっている。

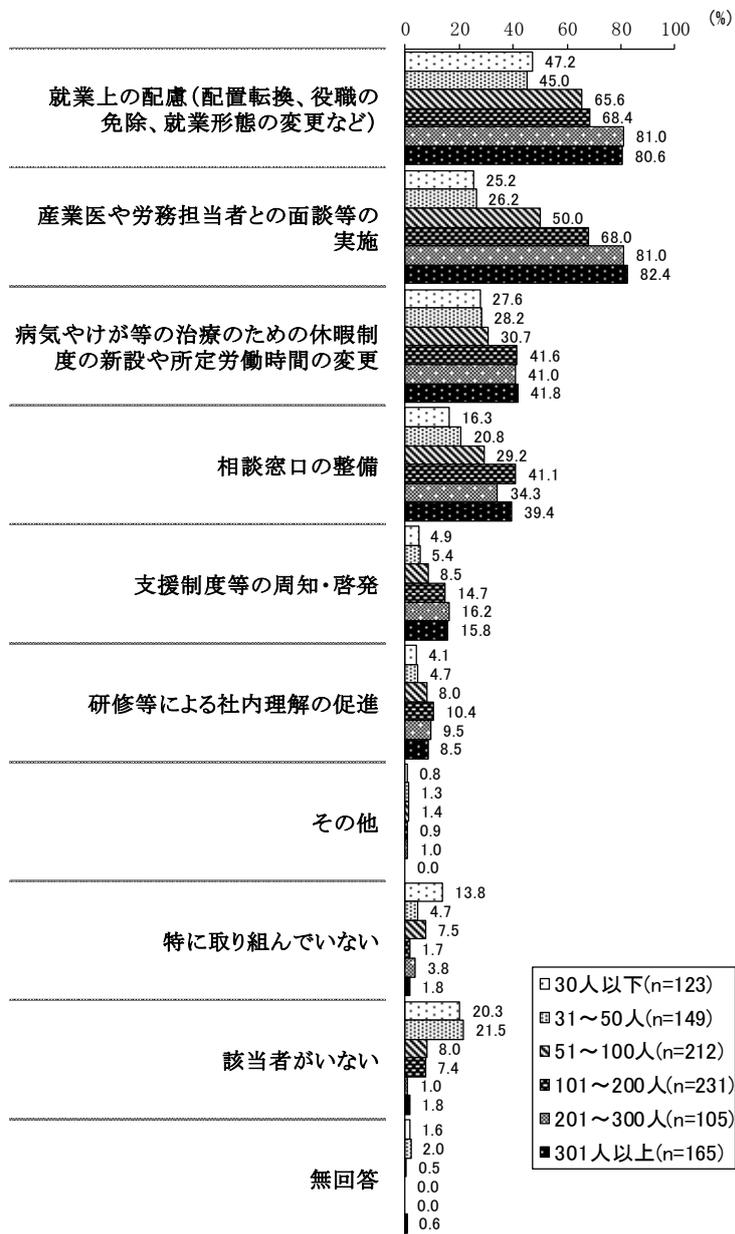
また、「産業医や労務担当者との面談等の実施」は、『製造業』（73.6%）、『運輸業・郵便業』（68.4%）等で他の業種に比べ高くなっている。

図表-48 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〕
 (業種別) ※「その他」「特に取り組んでいない」「該当者がいない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-49 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〕（従業員規模別）

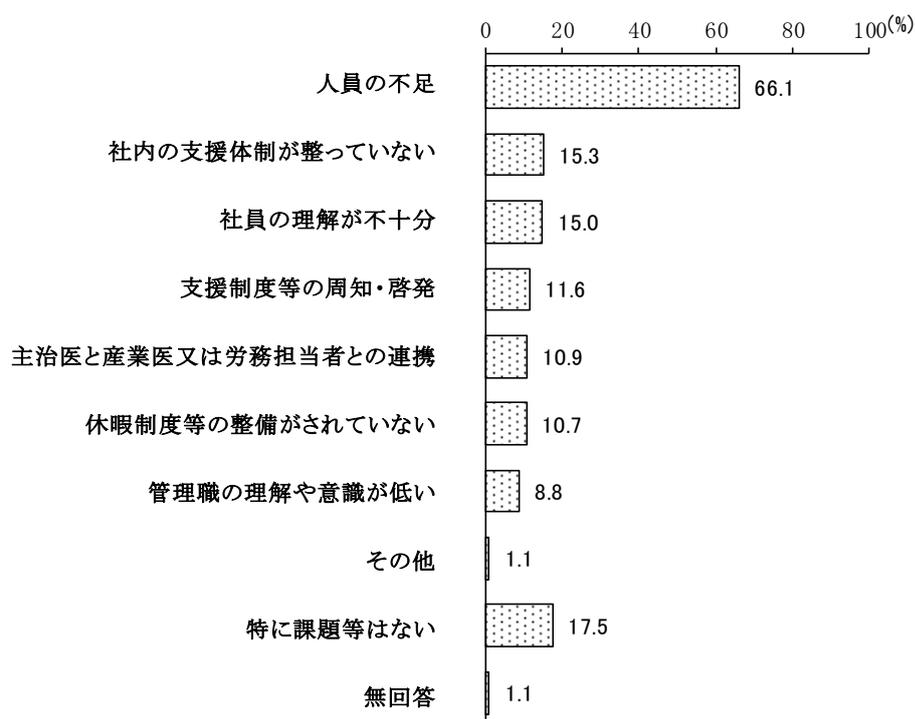


(2) 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題等

◆「人員の不足」が7割弱と最も高い。

治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題等としては、「人員の不足」が66.1%と最も高く、次いで「社内の支援体制が整っていない」(15.3%)、「社員の理解が不十分」(15.0%)となっている。

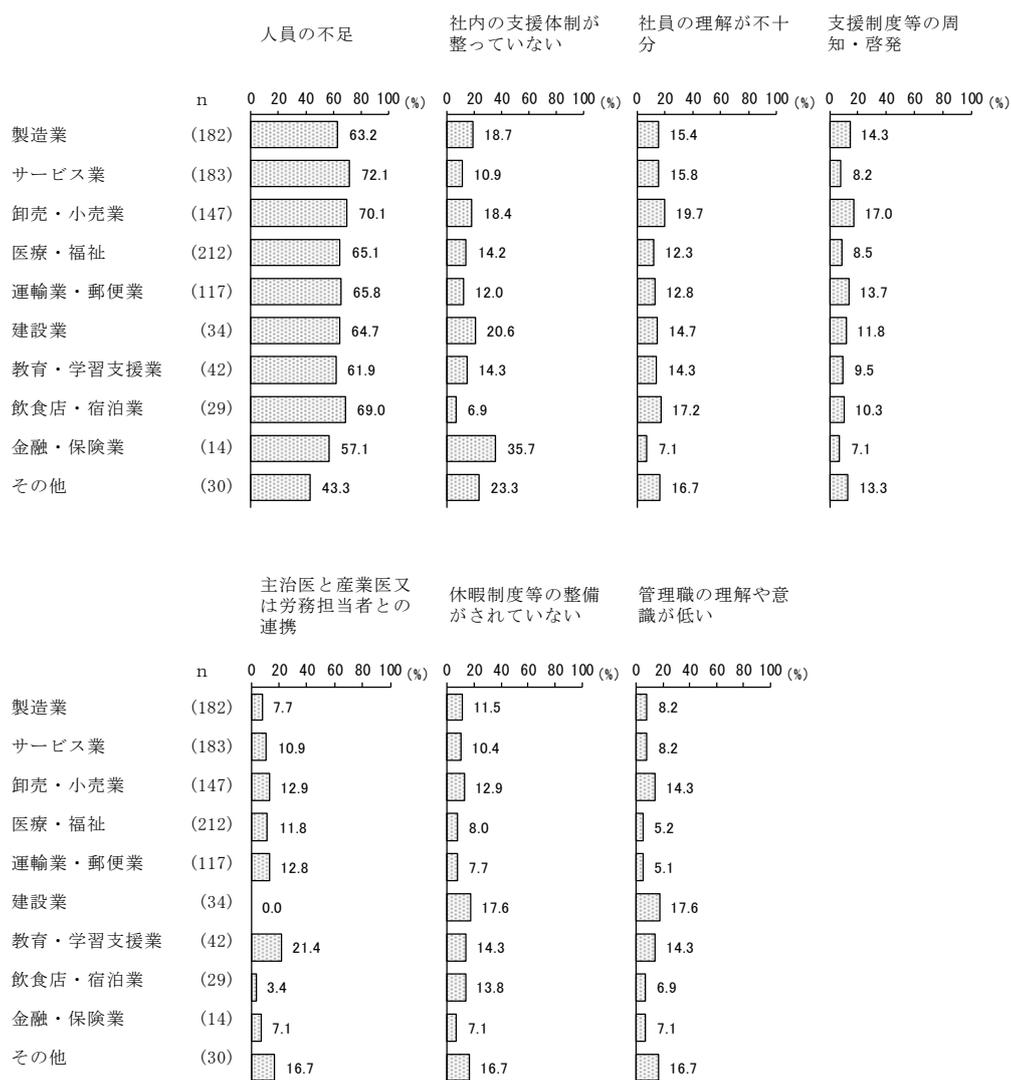
図表-50 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題等
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「人員の不足」は、『サービス業』（72.1%）、『卸売・小売業』（70.1%）、『飲食店・宿泊業』（69.0%）など、ほとんどの業種で高くなっている。

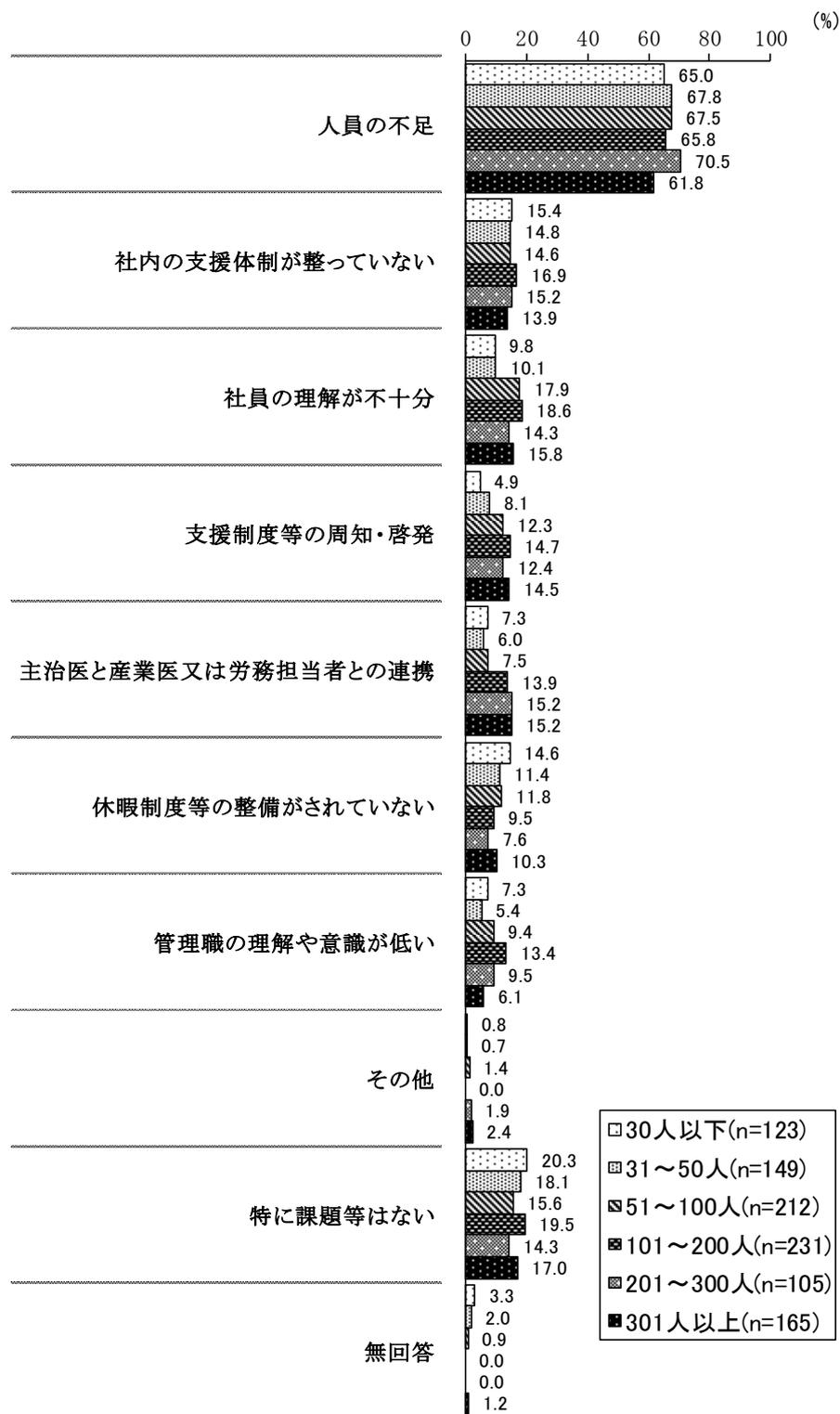
また、「社内の支援体制が整っていない」は、『金融・保険業』（35.7%）で他の業種に比べ高くなっている。

図表－51 治療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〕
 （業種別） ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、「人員の不足」は、すべての従業員規模で6割を超えており、「201～300人」で70.5%と最も高くなっている。

図表-52 治療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〕
(従業員規模別)



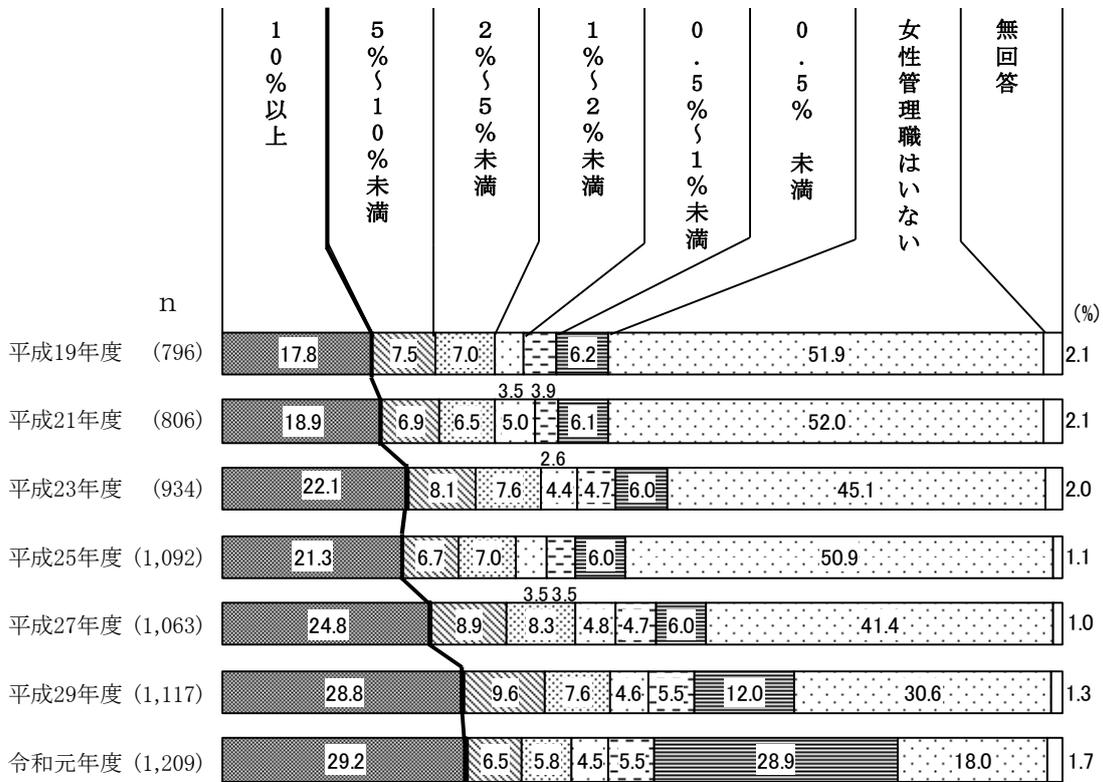
5. 女性の活躍推進

(1) 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。

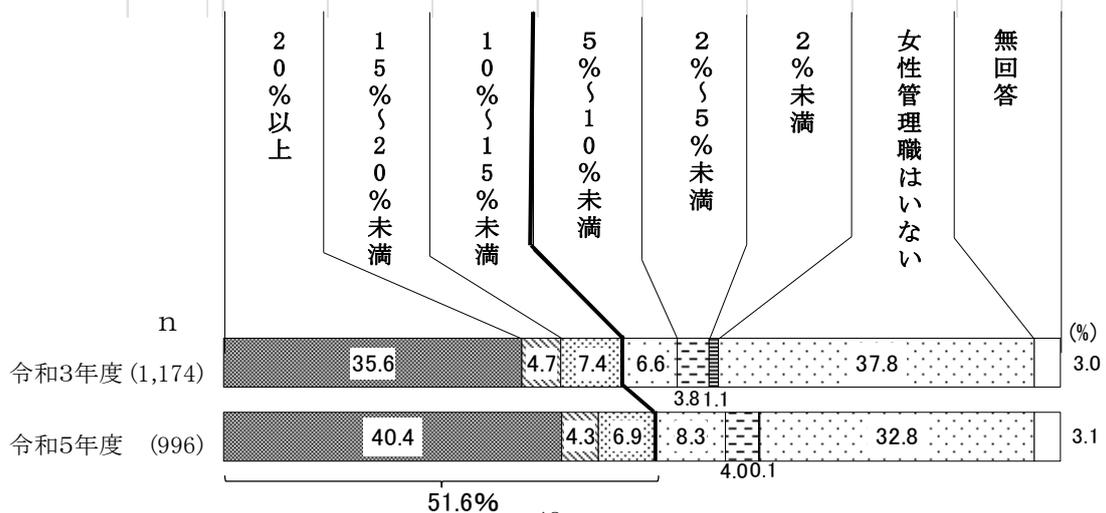
平成19年度から令和3年度までの調査との比較で見ると、今回、管理職に占める女性の割合「10%以上」は51.6%と回答事業所の5割強となり、そのうち「20%以上」の割合は40.4%となっている。一方、「女性管理職はいない」が32.8%と前回（令和3年度）調査から減少している。

図表-53 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。



(2) 管理職に占める女性の割合

◆管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は15.0%。

女性の“課長相当職以上”に占める割合では15.0%、“係長相当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合では23.7%となっている。

政府目標である「女性管理職（課長相当職以上）30%以上」には達していない。

また、管理職全体に占める女性の割合は19.1%となっている。

図表－54 管理職に占める女性の割合（n=996）

職 位	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
	(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	12,069人	1,815人	15.0%
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	10,857人	2,575人	23.7%
①+②管理職合計	22,926人	4,390人	19.1%

業種別に見ると、“課長相当職以上”に占める割合では、『医療・福祉』で43.8%と最も高くなっており、“係長相当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合でも、『医療・福祉』が57.9%と最も高くなっている。

図表－55 管理職に占める女性の割合（業種別）

職位	業種	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
		(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	製造業	3,155人	122人	3.9%
	サービス業	2,035人	258人	12.7%
	卸売・小売業	1,646人	242人	14.7%
	医療・福祉	1,711人	750人	43.8%
	運輸業・郵便業	985人	115人	11.7%
	建設業	596人	23人	3.9%
	教育・学習支援業	383人	86人	22.5%
	飲食店・宿泊業	252人	84人	33.3%
	金融・保険業	562人	60人	10.7%
	その他	637人	67人	10.5%
②係長相当職で部下 を1人以上持つ者	製造業	2,442人	246人	10.1%
	サービス業	1,270人	329人	25.9%
	卸売・小売業	2,678人	586人	21.9%
	医療・福祉	1,437人	832人	57.9%
	運輸業・郵便業	968人	91人	9.4%
	建設業	719人	32人	4.5%
	教育・学習支援業	228人	86人	37.7%
	飲食店・宿泊業	175人	52人	29.7%
	金融・保険業	525人	226人	43.0%
	その他	361人	82人	22.7%
①+②管理職合計	製造業	5,597人	368人	6.6%
	サービス業	3,305人	587人	17.8%
	卸売・小売業	4,324人	828人	19.1%
	医療・福祉	3,148人	1,582人	50.3%
	運輸業・郵便業	1,953人	206人	10.5%
	建設業	1,315人	55人	4.2%
	教育・学習支援業	611人	172人	28.2%
	飲食店・宿泊業	427人	136人	31.9%
	金融・保険業	1,087人	286人	26.3%
	その他	998人	149人	14.9%

従業員規模別に見ると、“課長相当職以上”に占める割合では、「31～50人」で24.0%と最も高くなっており、“係長相当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合でも、「31～50人」で30.5%と最も高くなっている。

図表－56 管理職に占める女性の割合（従業員規模別）

職位	従業員規模	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
		(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	30人以下	492人	99人	20.1%
	31～50人	733人	176人	24.0%
	51～100人	1,324人	217人	16.4%
	101～200人	2,513人	375人	14.9%
	201～300人	1,930人	239人	12.4%
	301人以上	4,912人	691人	14.1%
②係長相当職で部下 を1人以上持つ者	30人以下	303人	82人	27.1%
	31～50人	452人	138人	30.5%
	51～100人	907人	269人	29.7%
	101～200人	2,114人	490人	23.2%
	201～300人	1,321人	331人	25.1%
	301人以上	5,603人	1,234人	22.0%
①+②管理職合計	30人以下	795人	181人	22.8%
	31～50人	1,185人	314人	26.5%
	51～100人	2,231人	486人	21.8%
	101～200人	4,627人	865人	18.7%
	201～300人	3,251人	570人	17.5%
	301人以上	10,515人	1,925人	18.3%

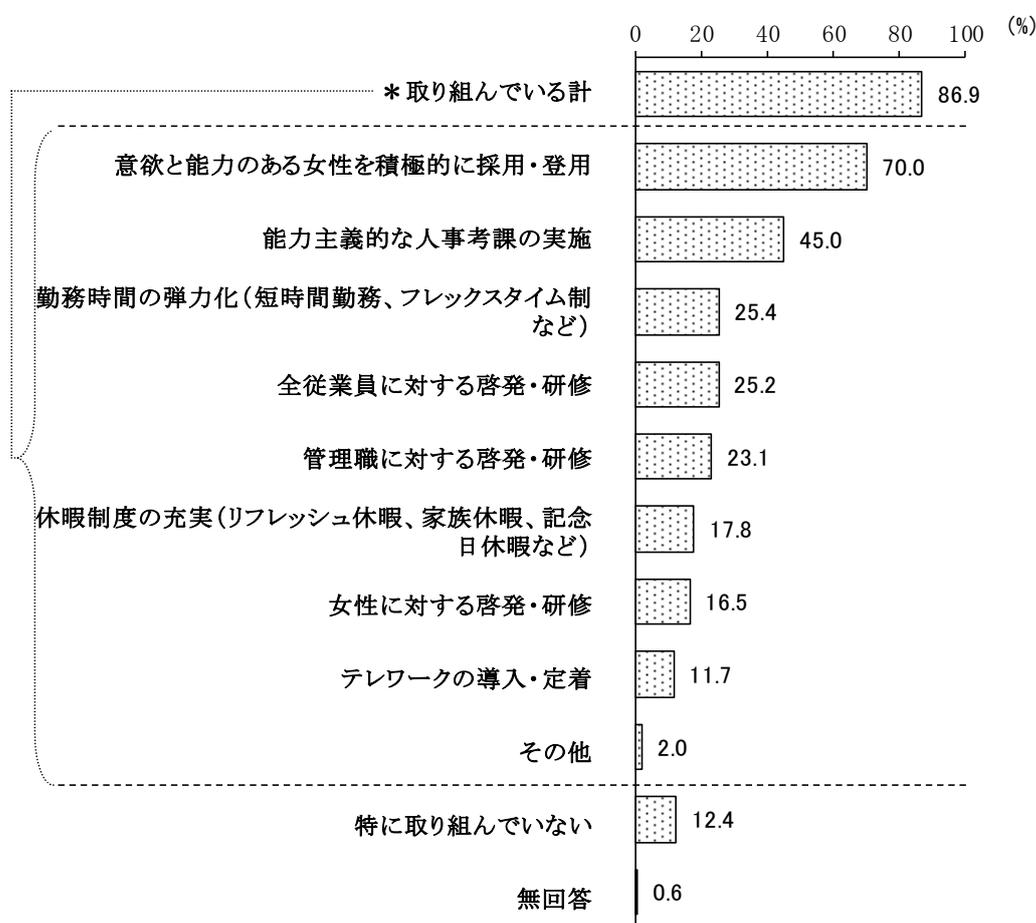
(3) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組

◆取組を行っている事業所は9割弱。

女性が活躍できる職場づくりに向けた取組としては、86.9%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が70.0%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」(45.0%)、「勤務時間の弾力化(短時間勤務、フレックスタイム制など)」(25.4%)となっている。

図表-57 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組 (n=996)

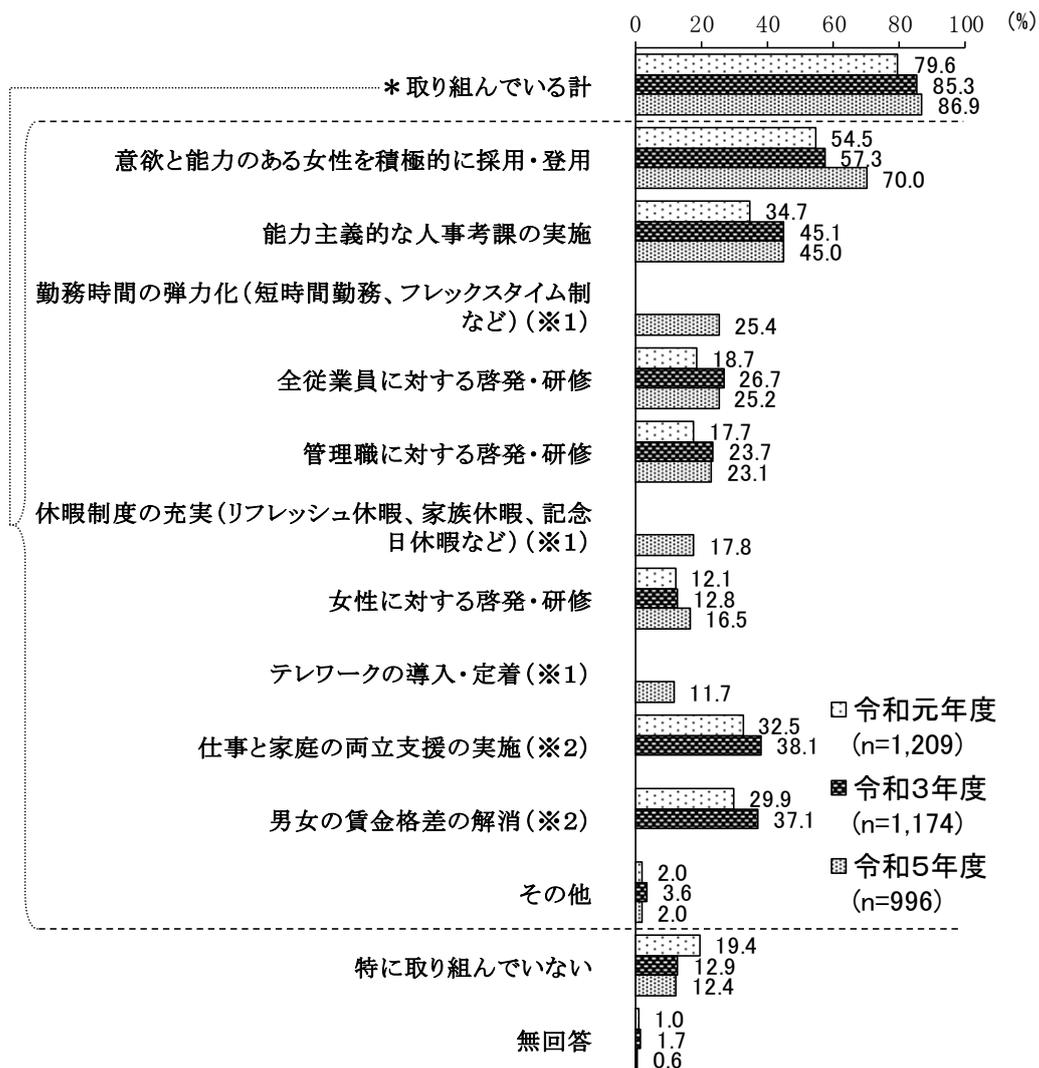
[複数回答：当てはまるものすべて]



令和元年度から令和3年度までの調査との比較で見ると、何らかの取組を行っている事業所の割合（86.9%）が、前回（85.3%）から1.6ポイント増加している。

その中で、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」の割合（70.0%）が、前回（57.3%）から最も増加している（12.7ポイントの増加）。

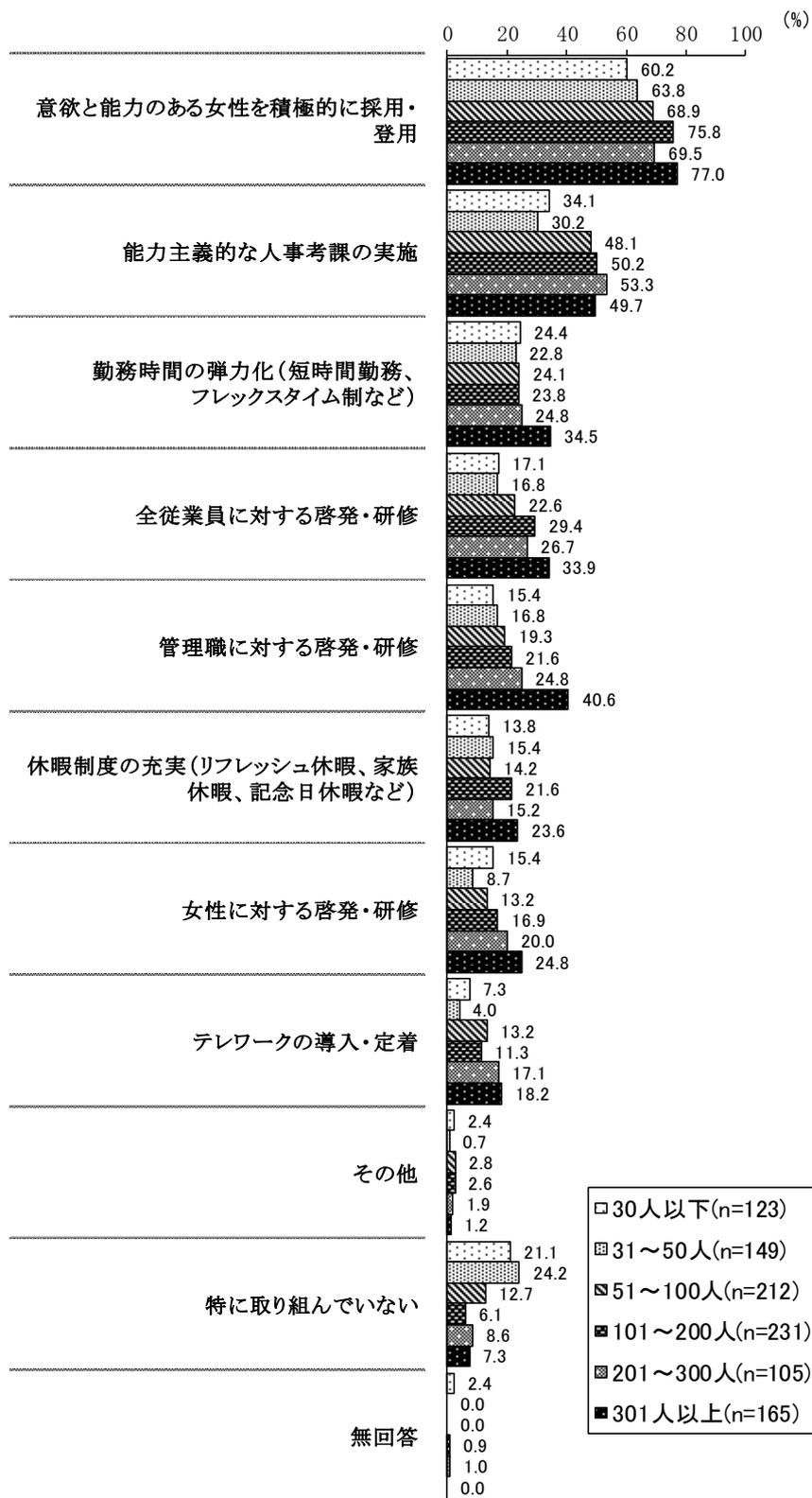
図表-58 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※1) 令和5年度調査にて新設
(※2) 令和5年度調査は未実施

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-59 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

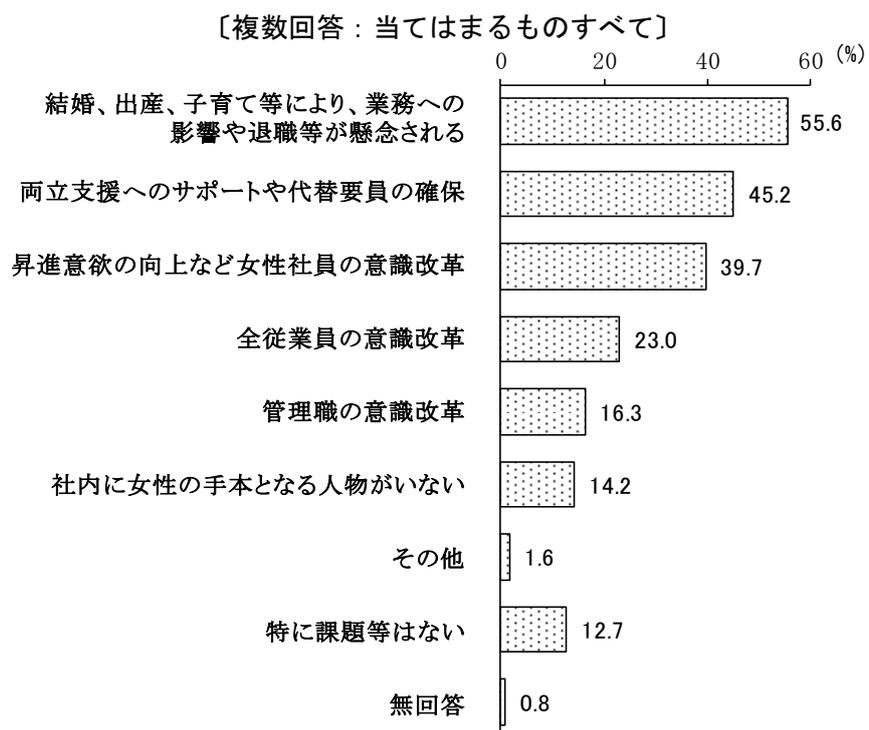


(4) 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題等

◆「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。

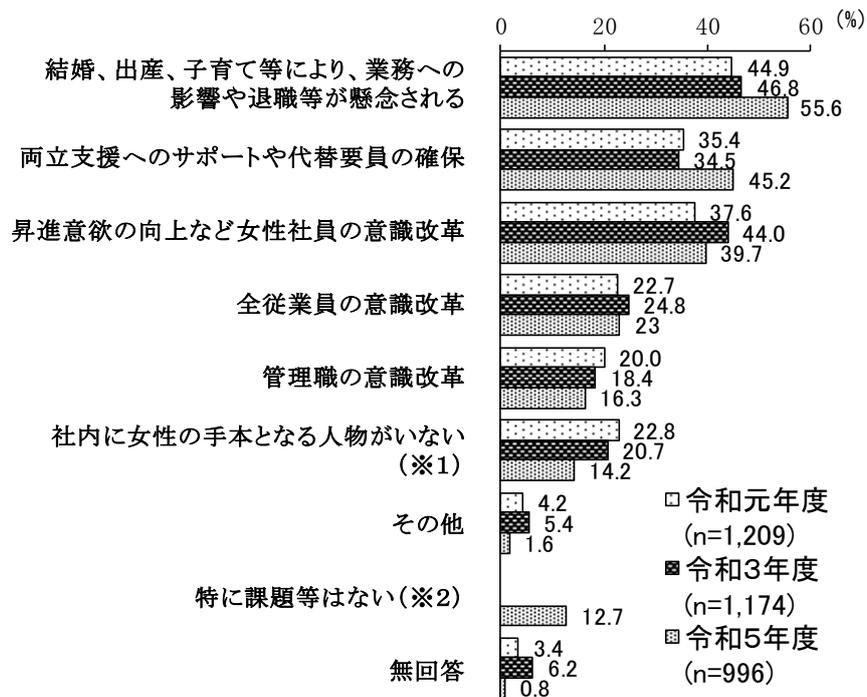
女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題等としては、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が55.6%と最も高く、次いで「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(45.2%)、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(39.7%)となっている。

図表-60 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 (n=996)



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」の割合（45.2%）が、前回（34.5%）から10.7ポイント増加している。

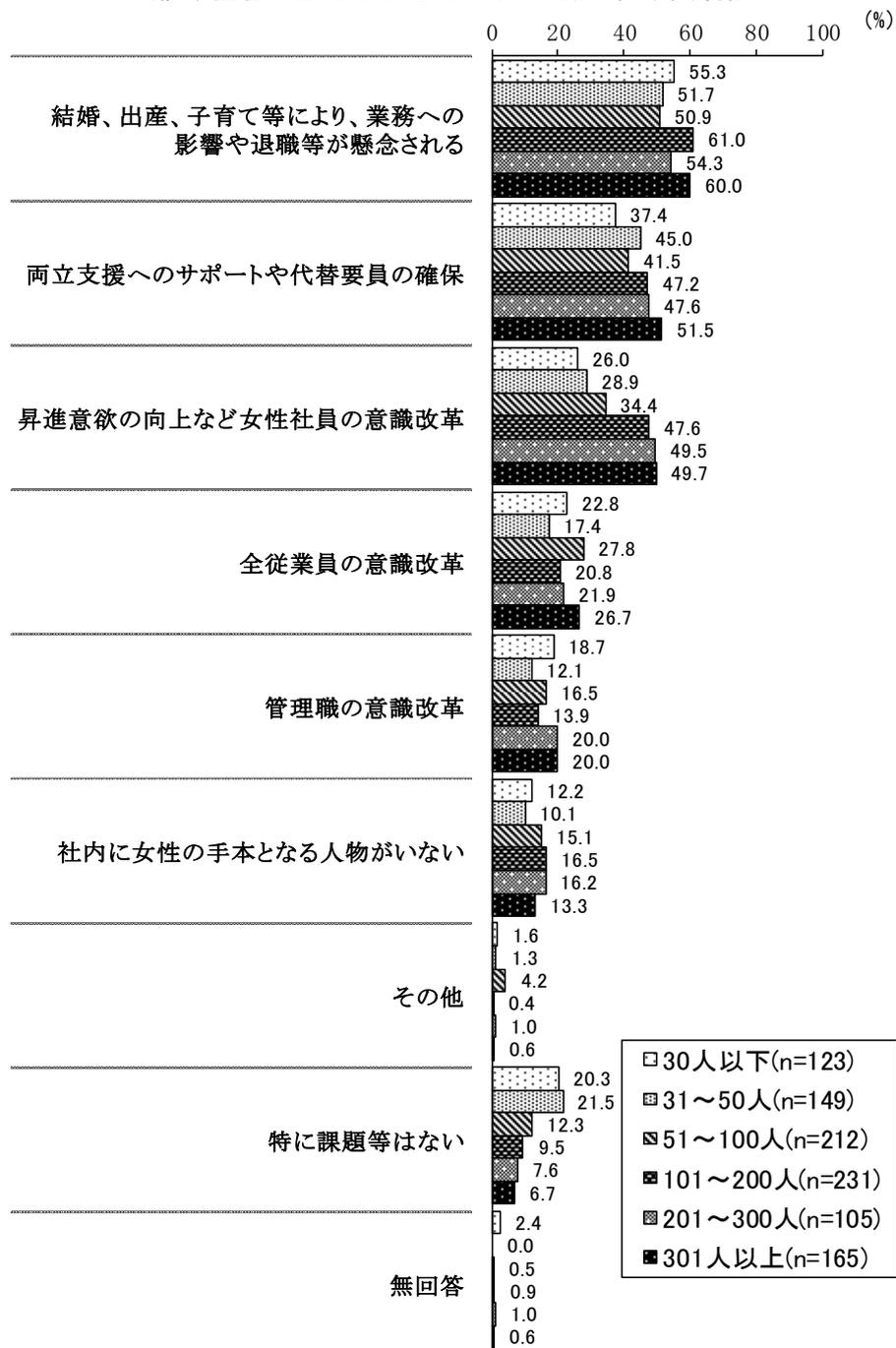
図表-61 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題等
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※1) 令和元年度、令和3年度調査は、「社内に女性のロールモデルがない」で実施
(※2) 令和5年度調査にて新設

従業員規模別に見ると、「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」は、いずれの規模も5割以上となっている。また、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」は、規模が大きくなるに従い、課題とする割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-62 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
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



6. シニアの活躍促進

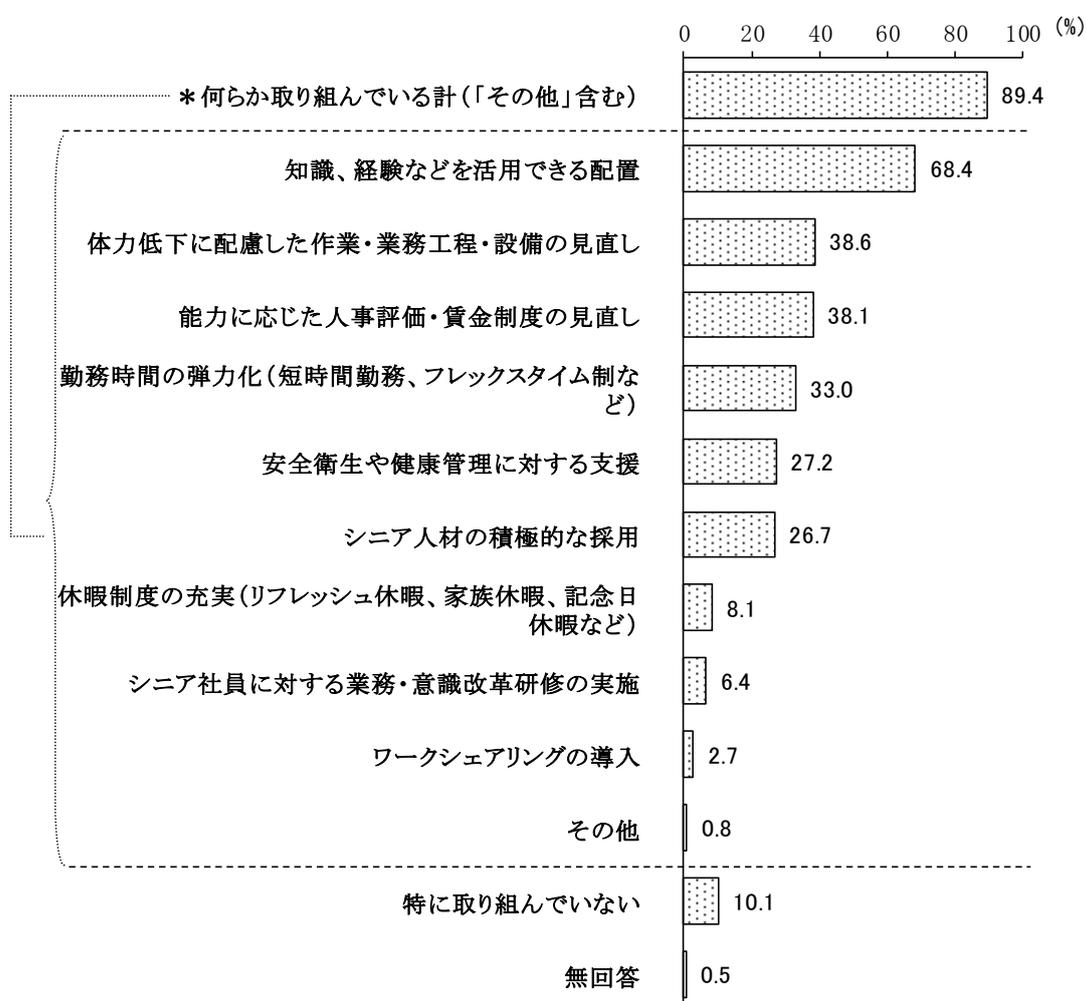
(1) シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組

◆取組を行っている事業所は9割弱。

シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組としては、89.4%が何らかの取組を行っており、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が68.4%と最も高く、次いで「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(38.6%)、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」(38.1%)、「勤務時間の弾力化(短時間勤務、フレックスタイム制など)」(33.0%)となっている。

図表-63 シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組 (n=996)

[複数回答：当てはまるものすべて]

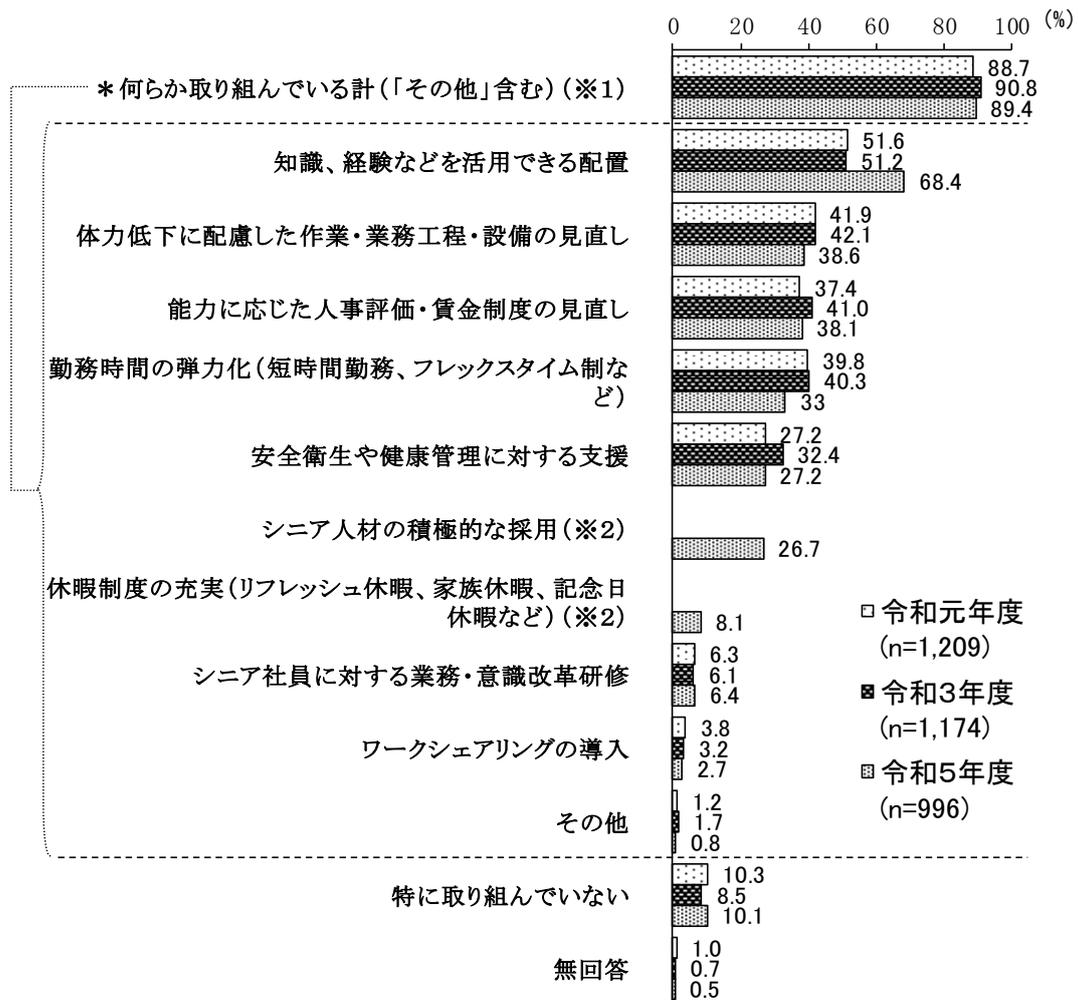


※シニア社員とは、60歳以上の常用雇用者(非正規雇用を含む)を指す。

令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、何らかの取組を行っている事業所の割合（89.4%）が、前回（90.8%）から1.4ポイント減少している。

また、「知識、経験などを活用できる配置」の割合（68.4%）が、前回（51.2%）から17.2ポイント増加している。

図表-64 シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組
 [複数回答：当てはまるものすべて]（結果の推移）

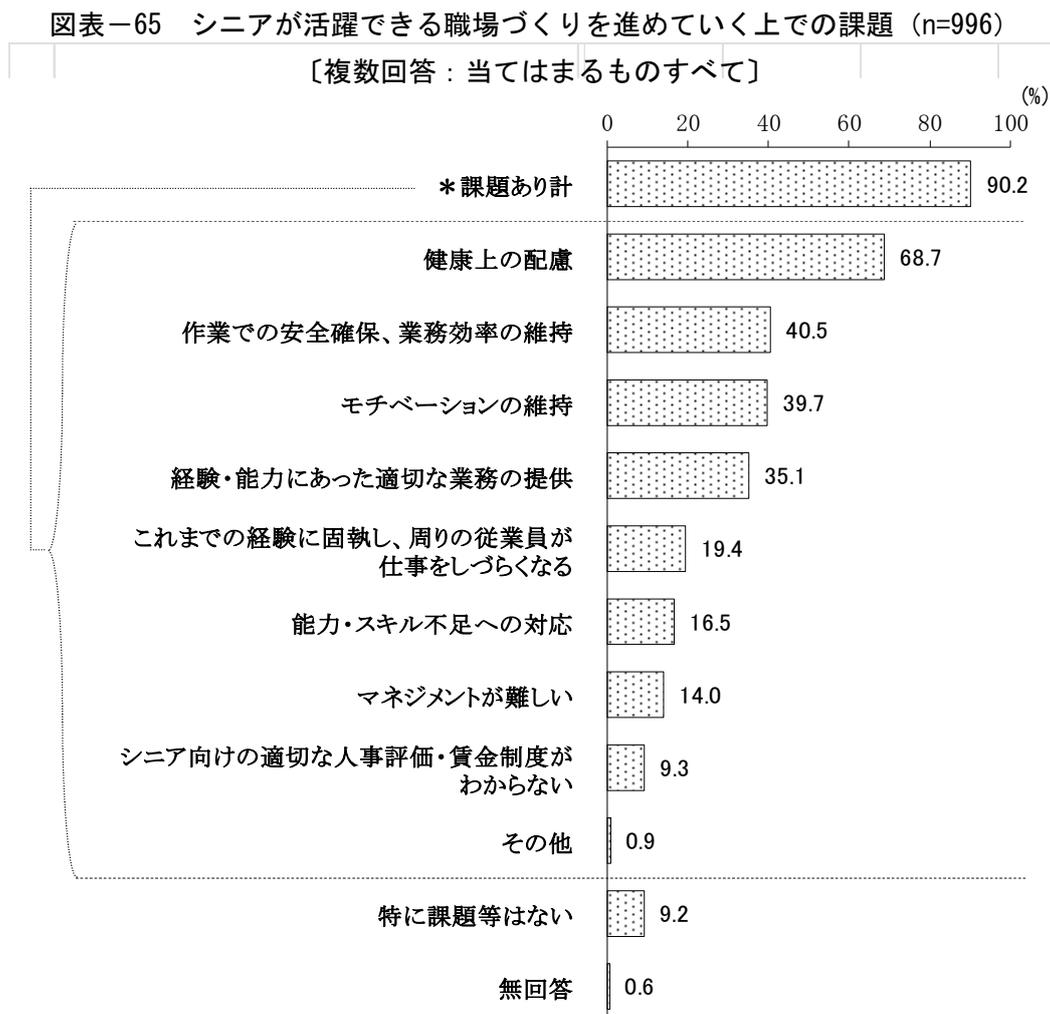


(※1) 令和3年度調査は、「*取り組んでいる計」で実施
 (※2) 令和5年度調査にて新設

(2) 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。

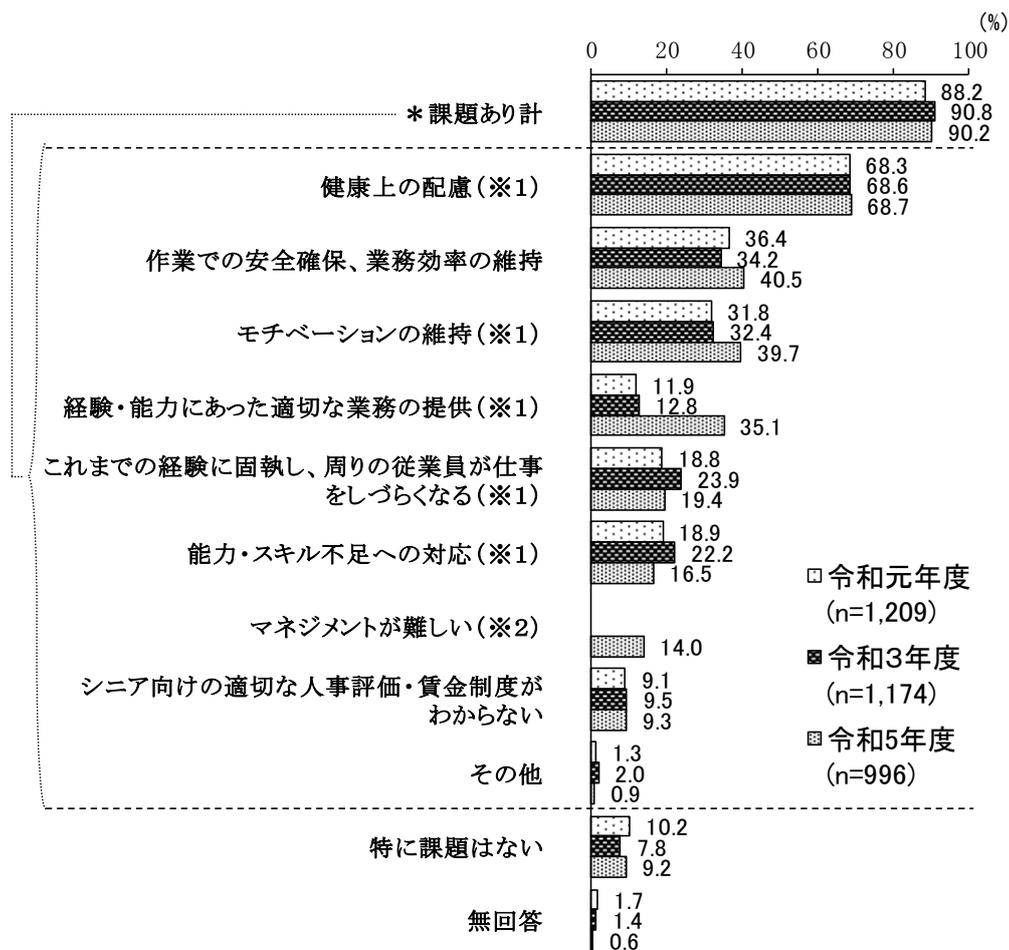
シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上で何らかの課題がある事業所は90.2%。その中では「健康上の配慮」が68.7%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(40.5%)、「モチベーションの維持」(39.7%)となっている。



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、何らかの課題がある事業所の割合(90.2%)が、前回(90.8%)から0.6ポイント減少している。

また、「経験・能力にあった適切な業務の提供」の割合(35.1%)が、前回(12.8%)から22.3ポイント増加している。

図表-66 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
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(結果の推移)



(※1)令和元年度、令和3年度調査は、「健康上の不安」「モチベーションの低下」「経験・能力にあった適切な業務を提供できない」「これまでの経験に固執し、周囲の従業員の仕事がやりにくい」「時代の変化が要求するスキルに対応できていない」で実施

(※2)令和5年度調査にて新設

7. テレワークの実施

(1) 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。

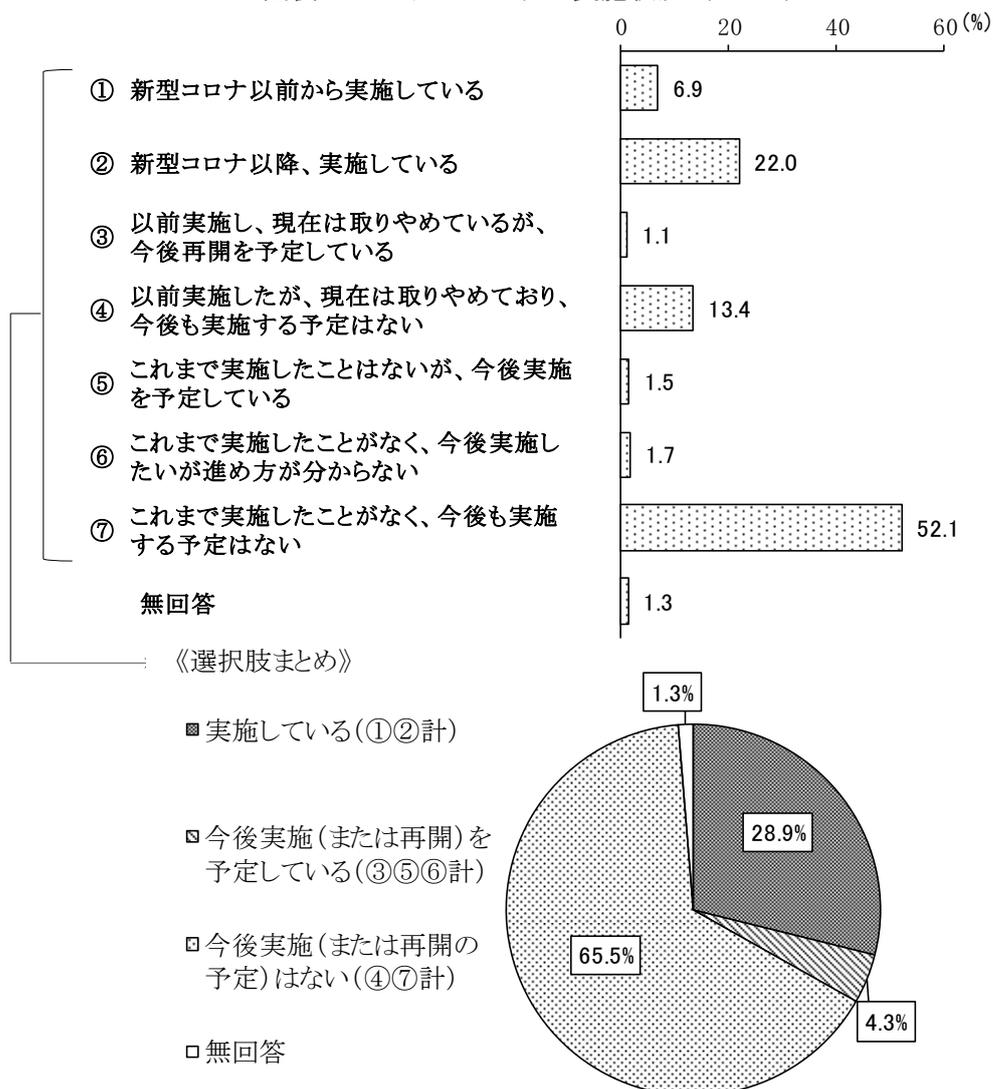
テレワークの実施状況を見ると、「実施している」（「①新型コロナ以前から実施している」と「②新型コロナ以降、実施している」の合計）は28.9%となっている。

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-67 テレワークの実施状況 (n=996)



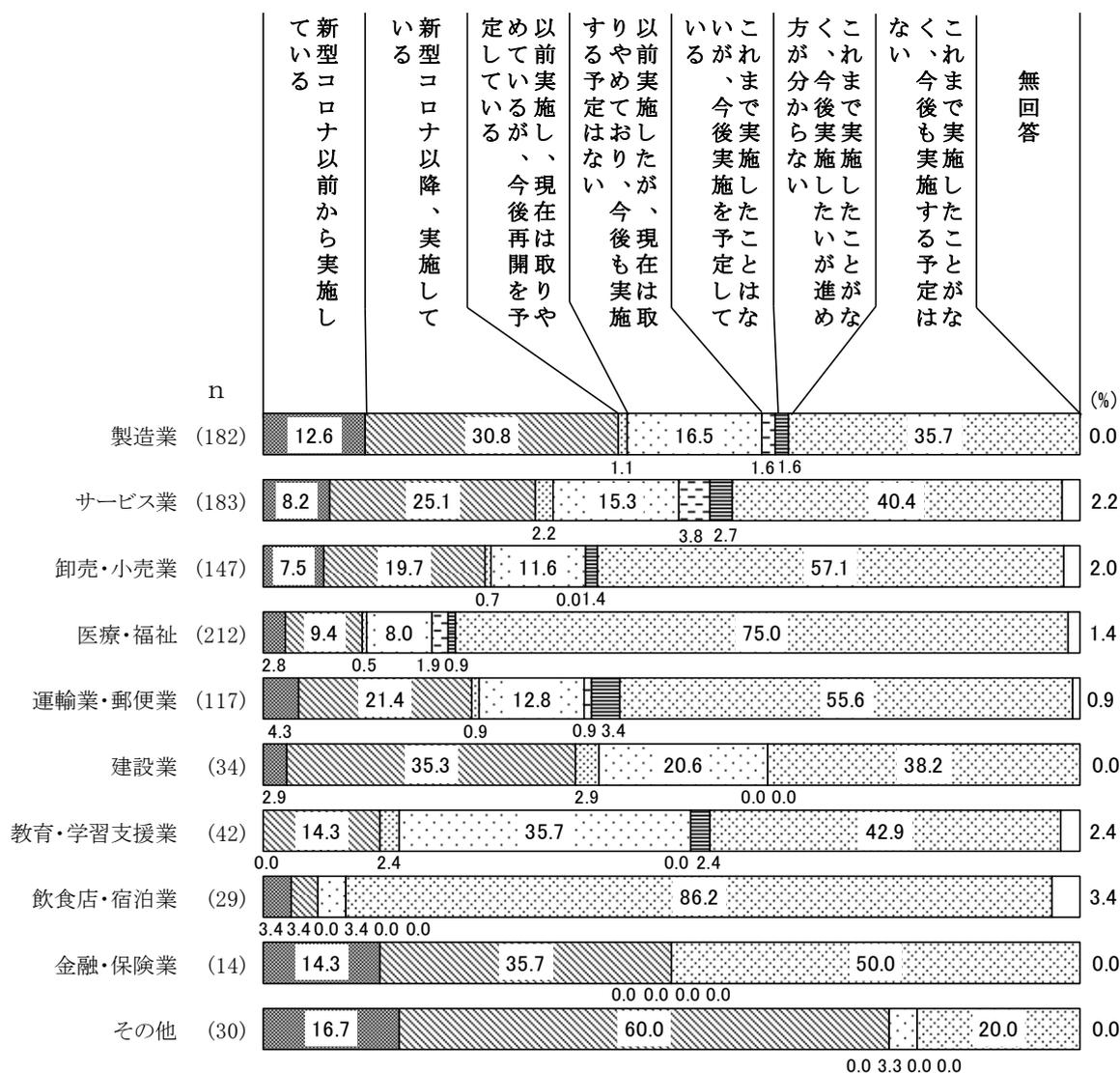
業種別にみると、「新型コロナ以降、実施している」は、『金融・保険業』が35.7%と最も高く、次いで『建設業』(35.3%)、『製造業』(30.8%)となっている。

「新型コロナ以前から実施している」は、『金融・保険業』が14.3%と高くなっている。

また、「以前実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない」は、『教育・学習支援業』が35.7%と最も高く、次いで『建設業』が20.6%となっている。

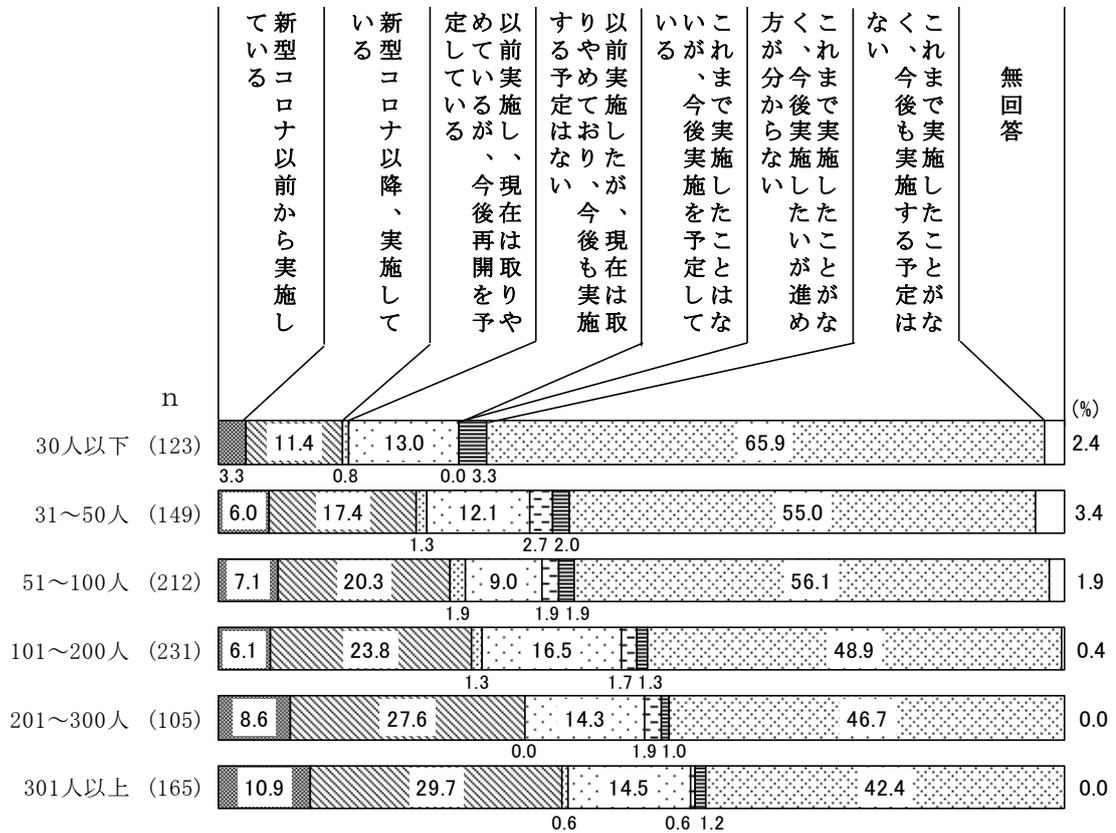
一方、「これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」は、『飲食店・宿泊業』が86.2%と最も高く、次いで『医療・福祉』(75.0%)、『卸売・小売業』(57.1%)となっている。

図表-68 テレワークの実施状況（業種別）



従業員規模別にみると、「新型コロナ以降、実施している」は、規模が大きくなるに従い、実施割合が高くなる傾向が見られ、「301人以上」で29.7%と最も高くなっている。

図表-69 テレワークの実施状況（従業員規模別）

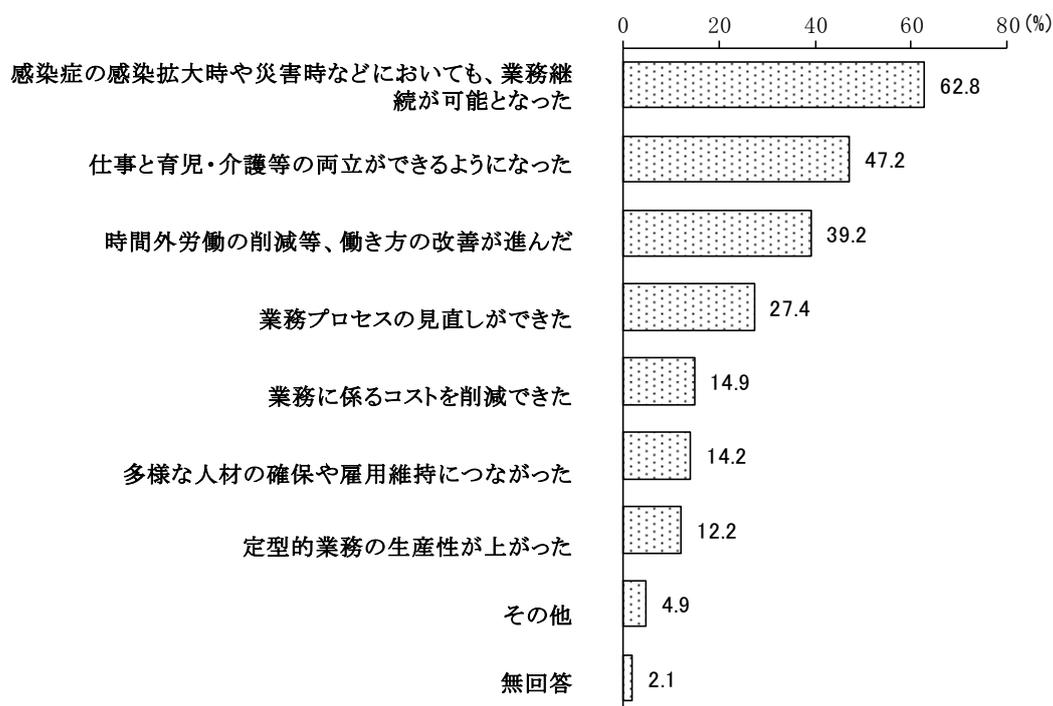


(2) テレワーク実施の効果

- ◆「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が6割強と最も高い。

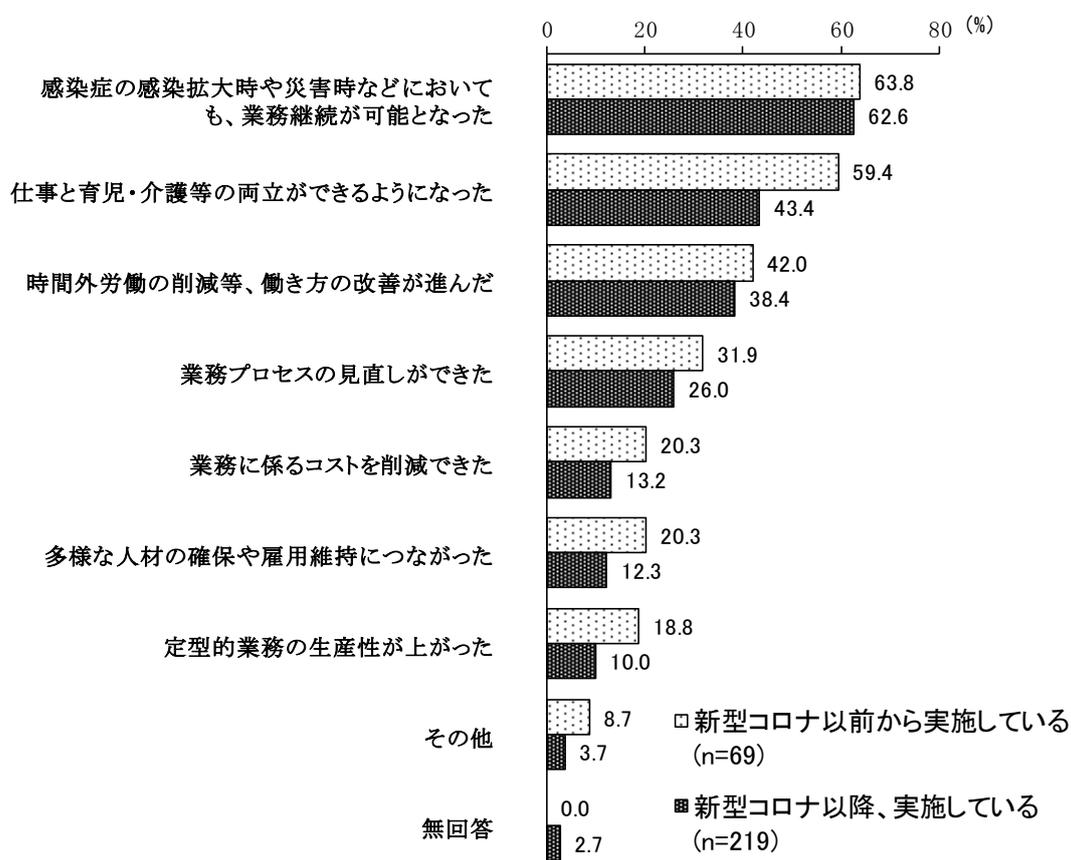
テレワーク実施の効果としては、「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が62.8%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」(47.2%)、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」(39.2%)となっている。

図表-70 テレワーク実施の効果〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=288)



実施状況別に見ると、いずれの効果についても「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて高くなっており、「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」では、16.0ポイント高くなっており、差が見られる。

図表-71 テレワーク実施の効果〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(実施状況別)

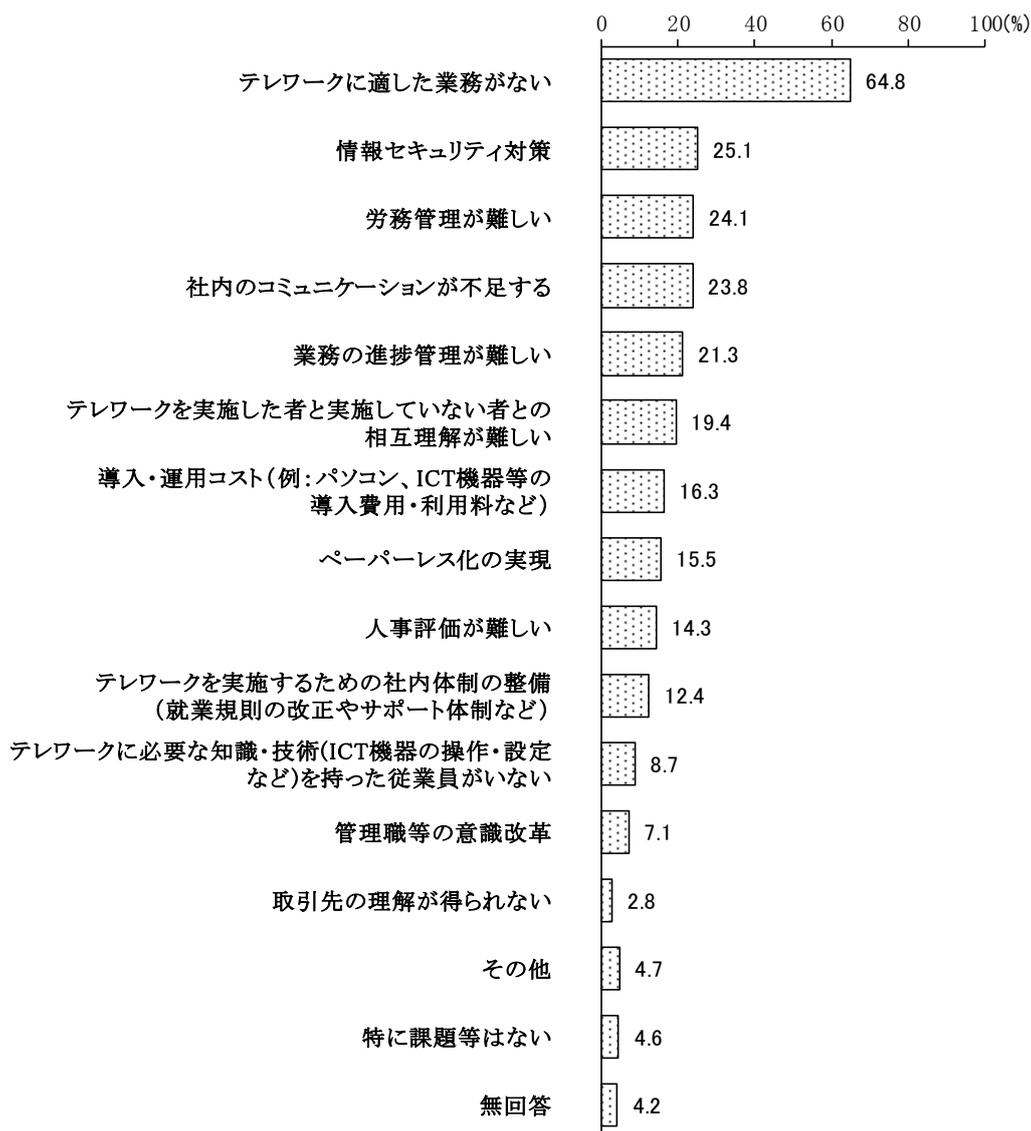


(3) テレワークを実施する上での課題

◆「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。

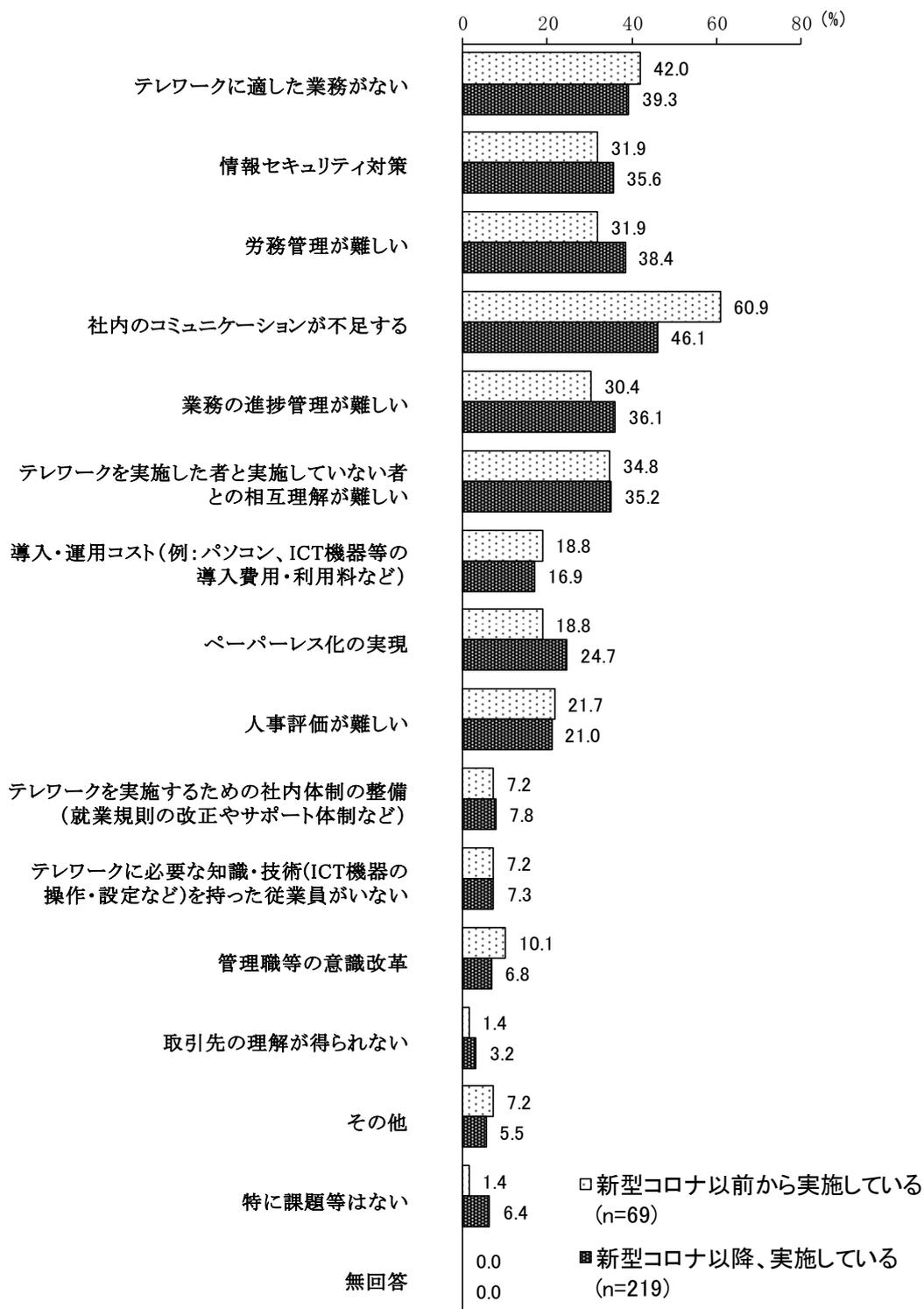
テレワークを実施する上での課題としては、「テレワークに適した業務がない」が64.8%と最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」(25.1%)、「労務管理が難しい」(24.1%)となっている。

図表-72 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)



実施状況別に見ると、「新型コロナ以前から実施している」事業所、「新型コロナ以降、実施している」事業所ともに、「社内のコミュニケーションが不足する」が最も高くなっており、「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて、14.8ポイント高く、差が見られる。

図表-73 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〕（実施状況別）



8. 職場におけるハラスメントの防止

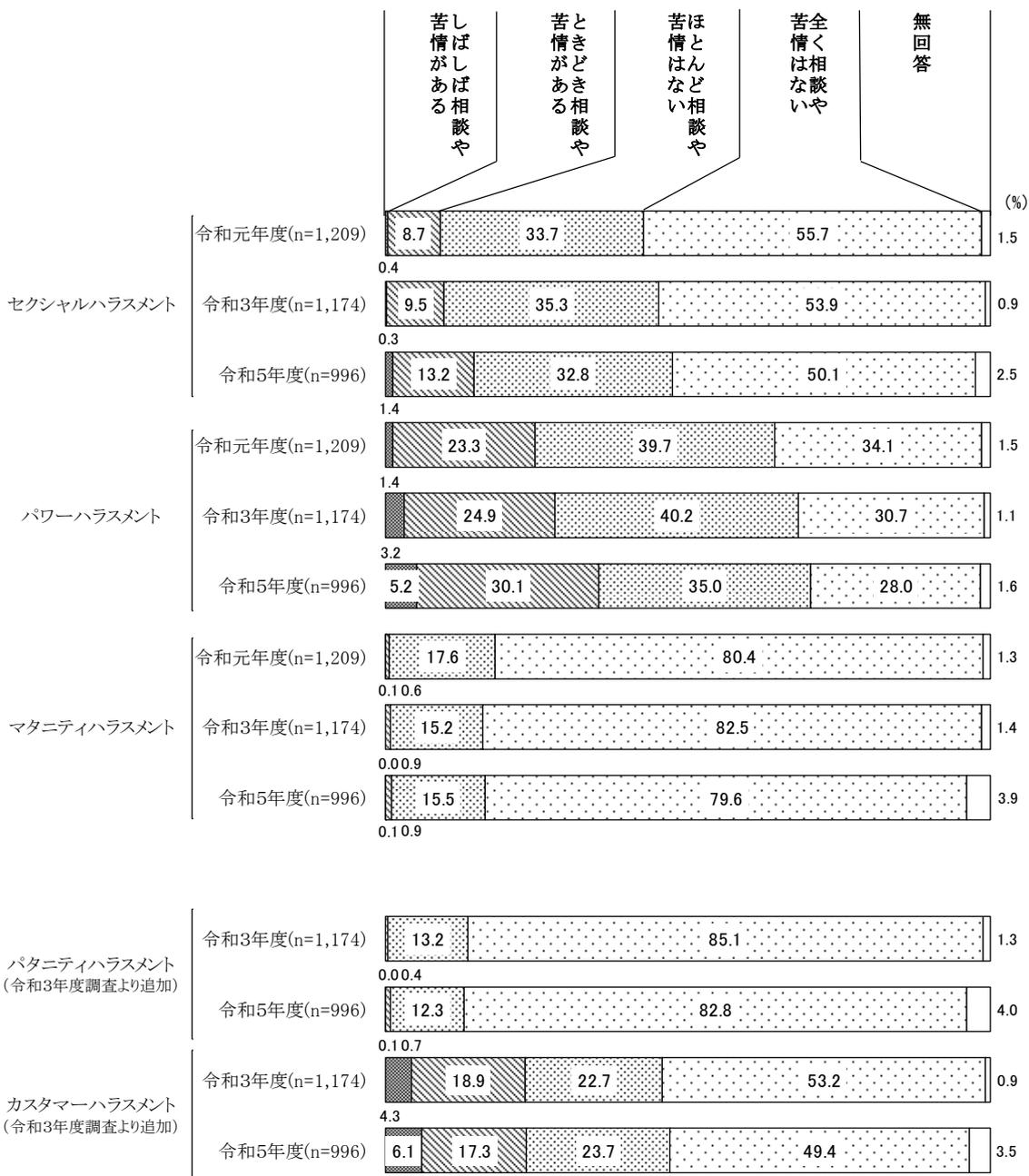
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況

◆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-74 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。

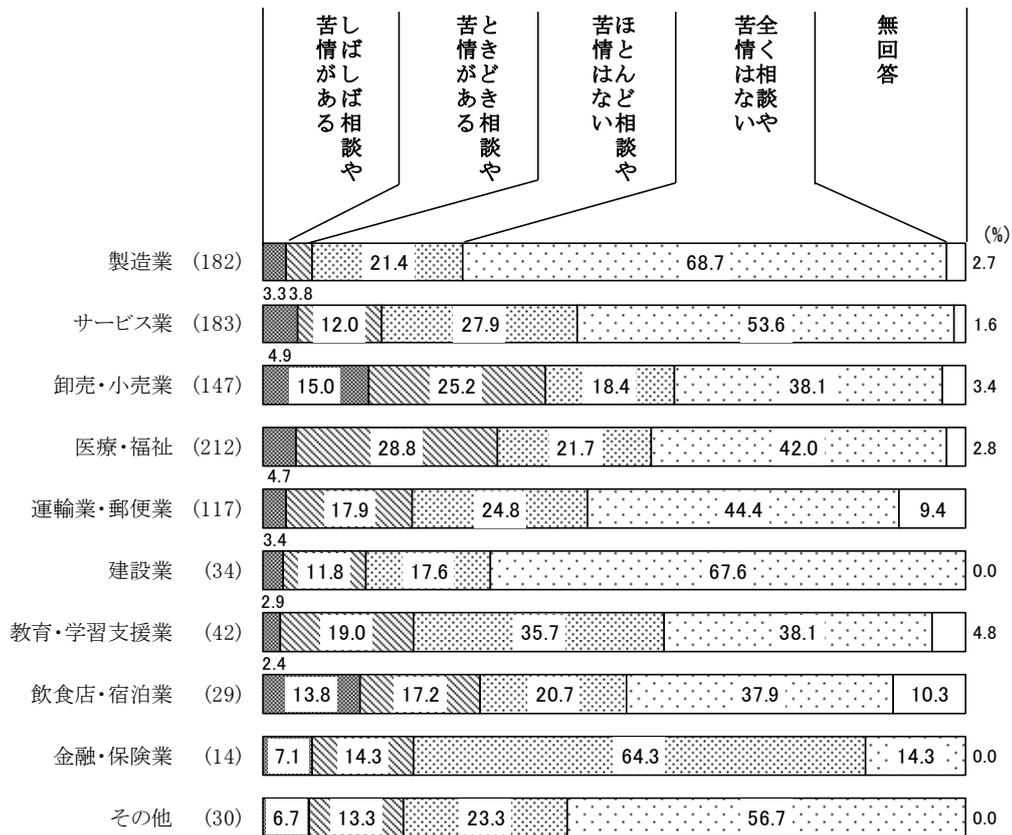
※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※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。

「カスタマーハラスメント」について業種別に見ると、‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）では、『卸売・小売業』が40.2%と最も高く、次いで『医療・福祉』（33.5%）、『飲食店・宿泊業』（31.0%）となっている。

図表-75 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（カスタマーハラスメント・業種別）



(2) ハラスメント防止のための取組状況

- ◆「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」は、「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」では6割以上、「マタニティハラスメント」、「パタニティハラスメント」では5割以上の実施となっている。

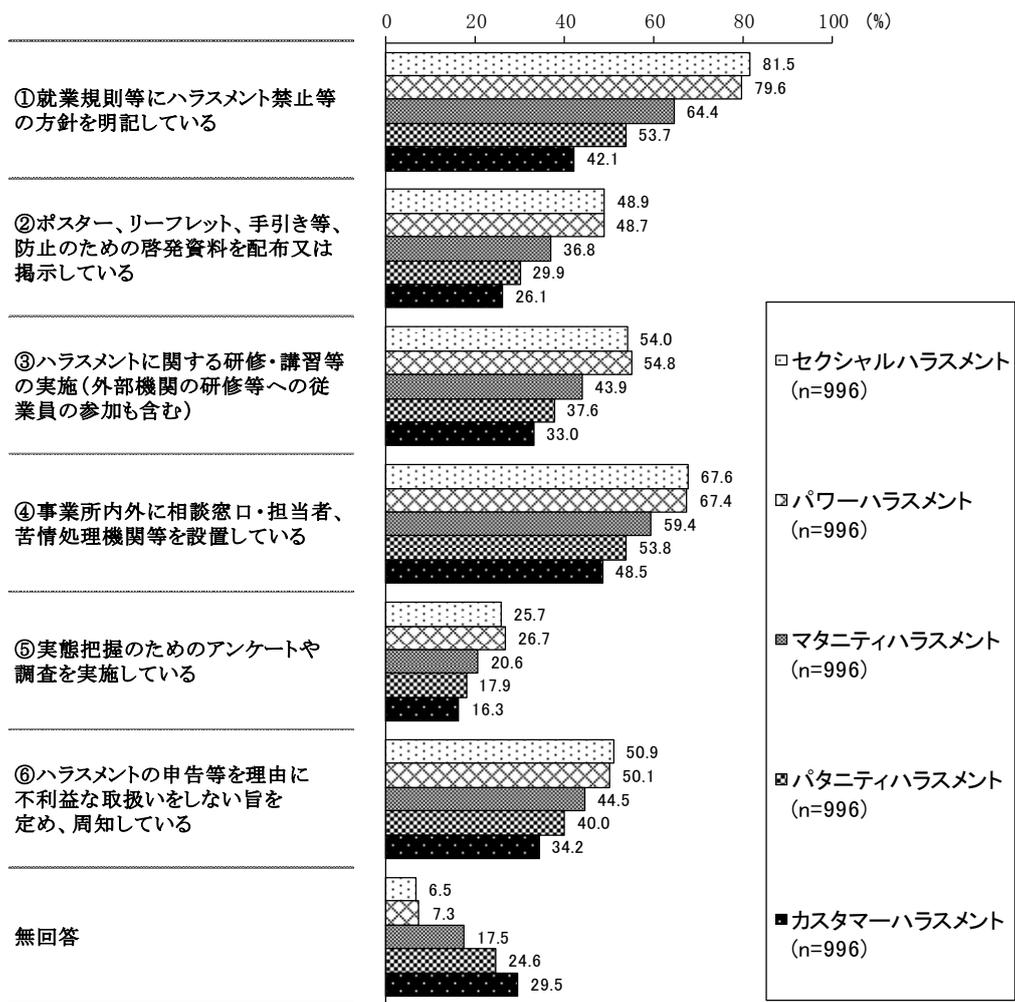
また、「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が4割台の実施となっており、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」は、前回から約20ポイント増加している。

ハラスメント防止のための取組状況としては、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で7割弱から8割強となっている。

「マタニティハラスメント」と「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で5割強から6割強となっている。

事業主による対応が義務化されていない（R5.12.1現在）「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が4割台となっている。

図表-76 ハラスメント防止のための取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、「セクシャルハラスメント」では、大きな違いは見られない。

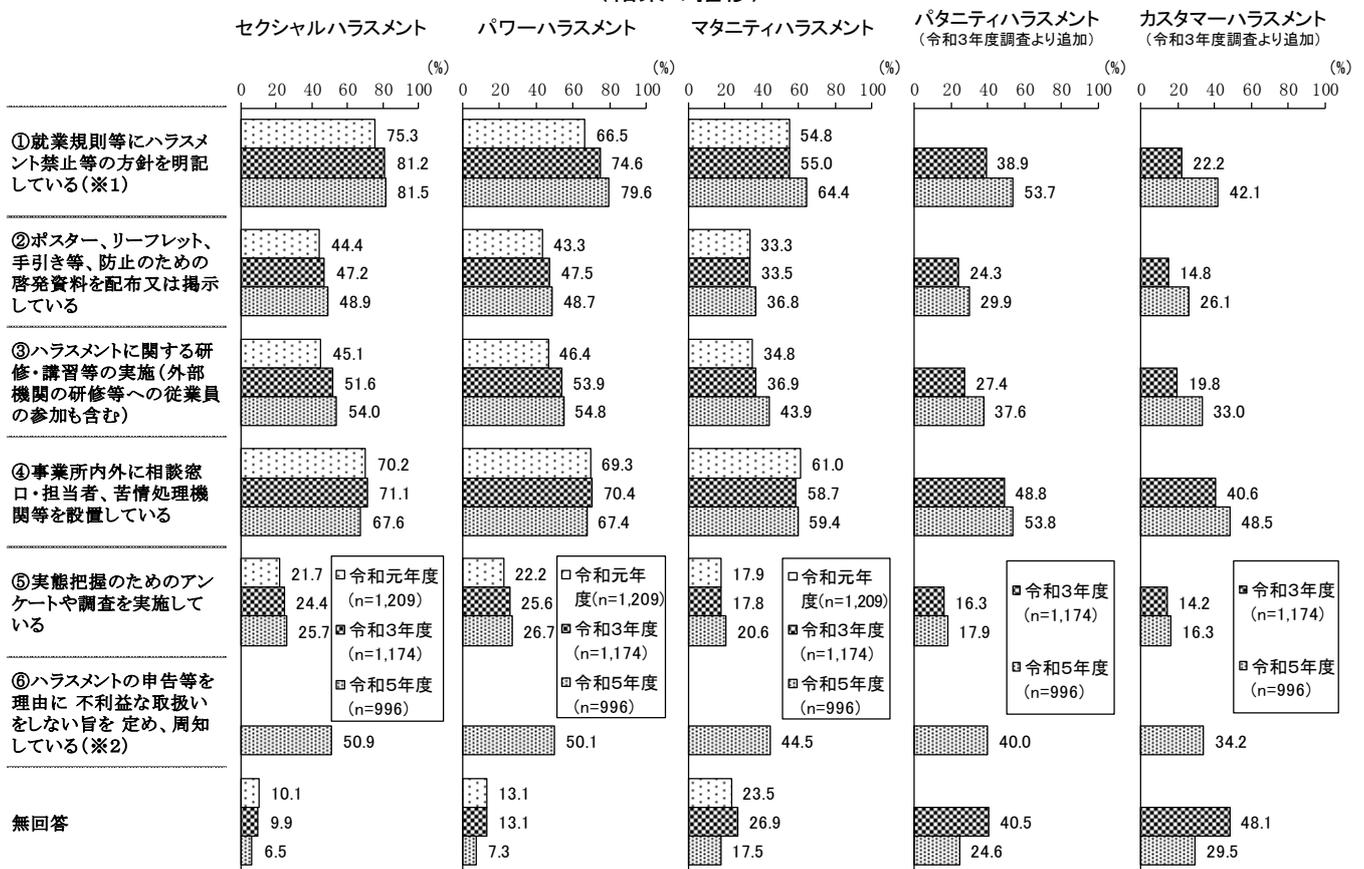
「パワーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合（79.6%）が、前回（74.6%）から5.0ポイント増加している。

「マタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合（64.4%）が、前回（55.0%）から9.4ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合（43.9%）が、前回（36.9%）から7.0ポイント、それぞれ増加している。

「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合（53.7%）が、前回（38.9%）から14.8ポイント、「ポスター、リーフレット、手引き等、防止のための啓発資料を配布又は掲示している」の割合（29.9%）が、前回（24.3%）から5.6ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合（37.6%）が、前回（27.4%）から10.2ポイント、それぞれ増加している。

「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合（42.1%）が、前回（22.2%）から19.9ポイント、「ポスター、リーフレット、手引き等、防止のための啓発資料を配布又は掲示している」の割合（26.1%）が、前回（14.8%）から11.3ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合（33.0%）が、前回（19.8%）から13.2ポイント、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」の割合（48.5%）が、前回（40.6%）から7.9ポイント、それぞれ増加している。

図表-77 ハラスメント防止のための取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(結果の推移)

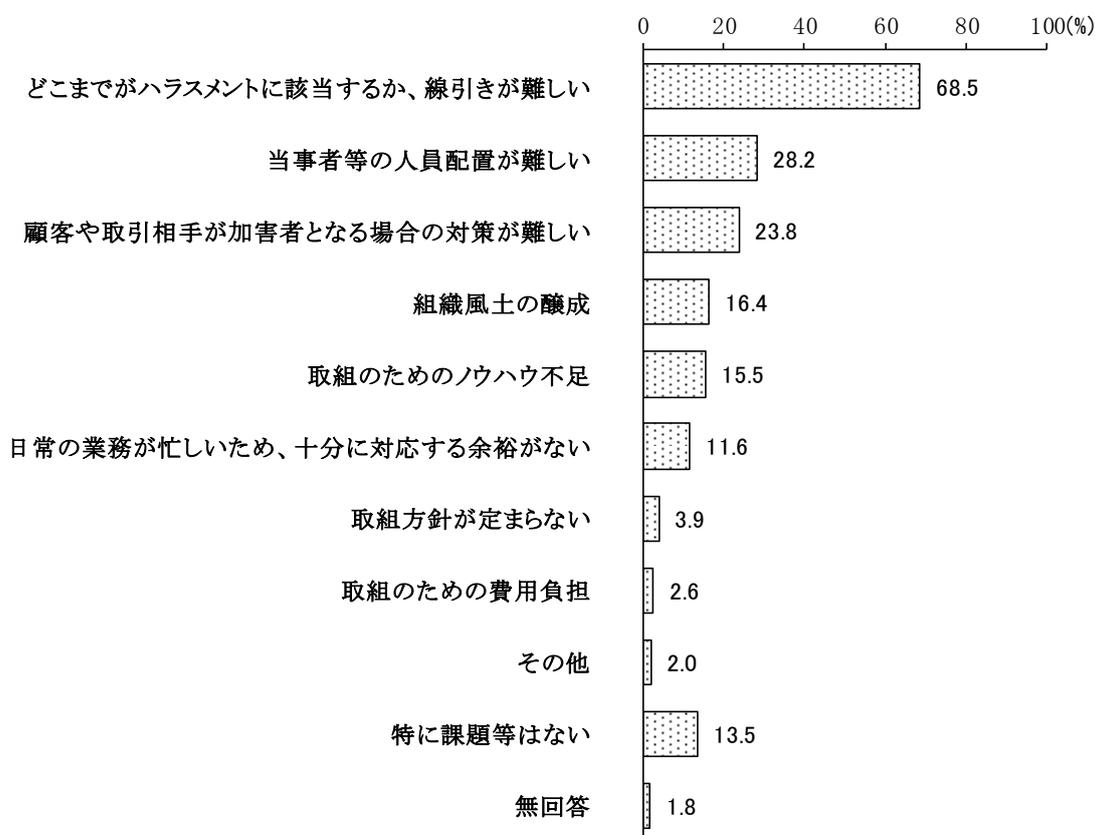


(3) ハラスメント防止対策に取り組む上での課題

◆「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が7割弱と最も高い。

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題としては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が68.5%と最も高く、次いで「当事者等の人員配置が難しい」(28.2%)、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」(23.8%)となっている。

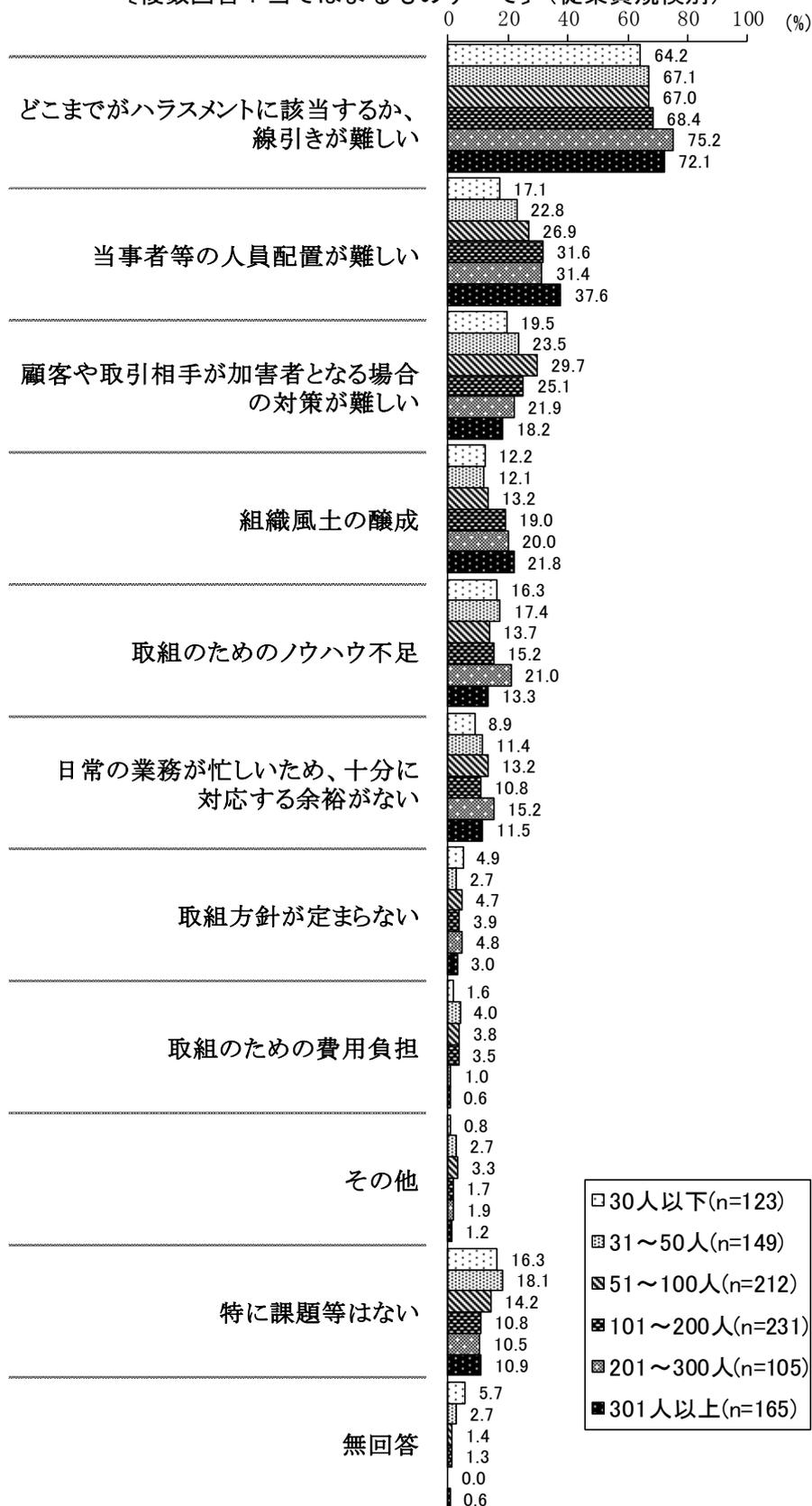
図表-78 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



従業員規模別に見ると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」は、いずれの規模も6割以上となっている。また、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」は、「51～100人」で29.7%と最も高くなっている。

図表-79 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題

〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



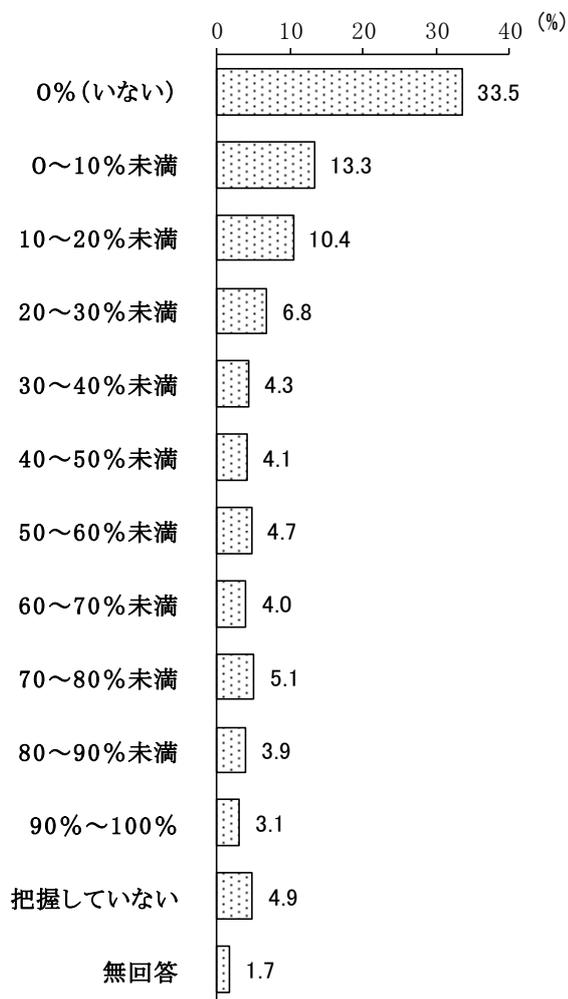
9. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

（1）「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合

◆「0%（いない）」が33.5%と最も高く、「0～10%未満」が13.3%で続く。

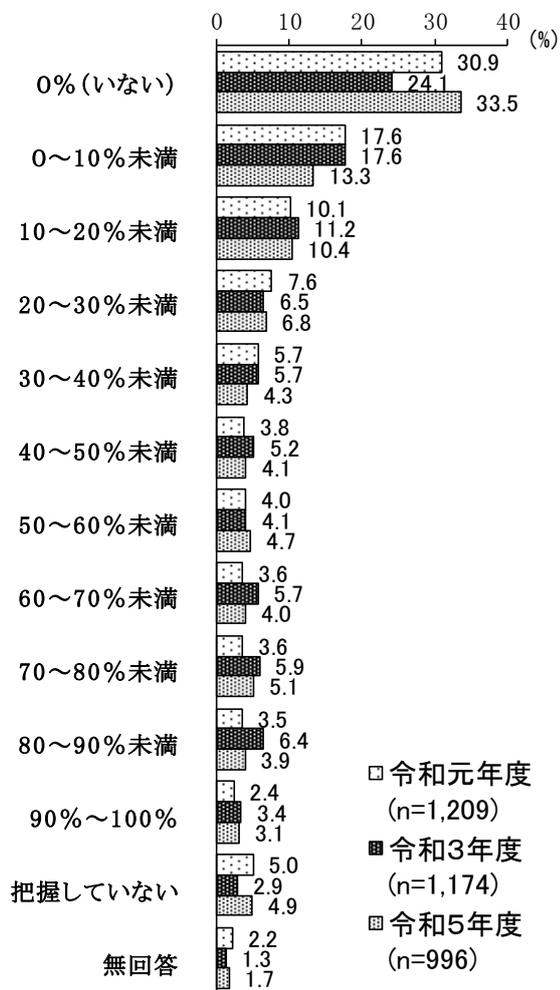
「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合をみると、「0%（いない）」が33.5%と最も高く、次いで、「0～10%未満」（13.3%）、「10～20%未満」（10.4%）となっている。

図表－80 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（n=996）



令和元年度から令和3年度までの調査との比較で見ると、「0%（いない）」の割合（33.5%）が、前回（24.1%）から9.4ポイント増加している。

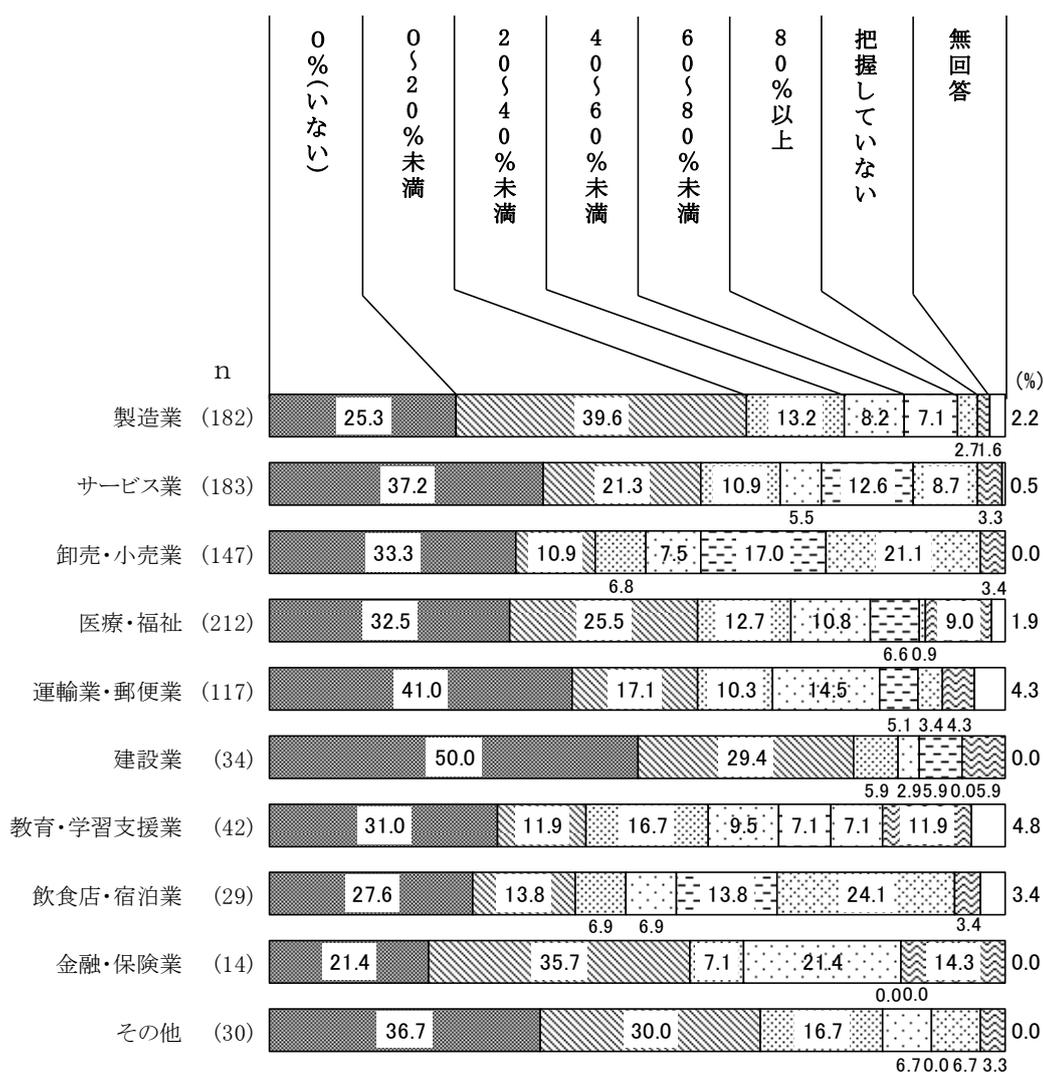
図表-81 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（結果の推移）



業種別に見ると、「0% (いない)」は、『建設業』で50.0%と高く、『金融・保険業』で21.4%と低い。

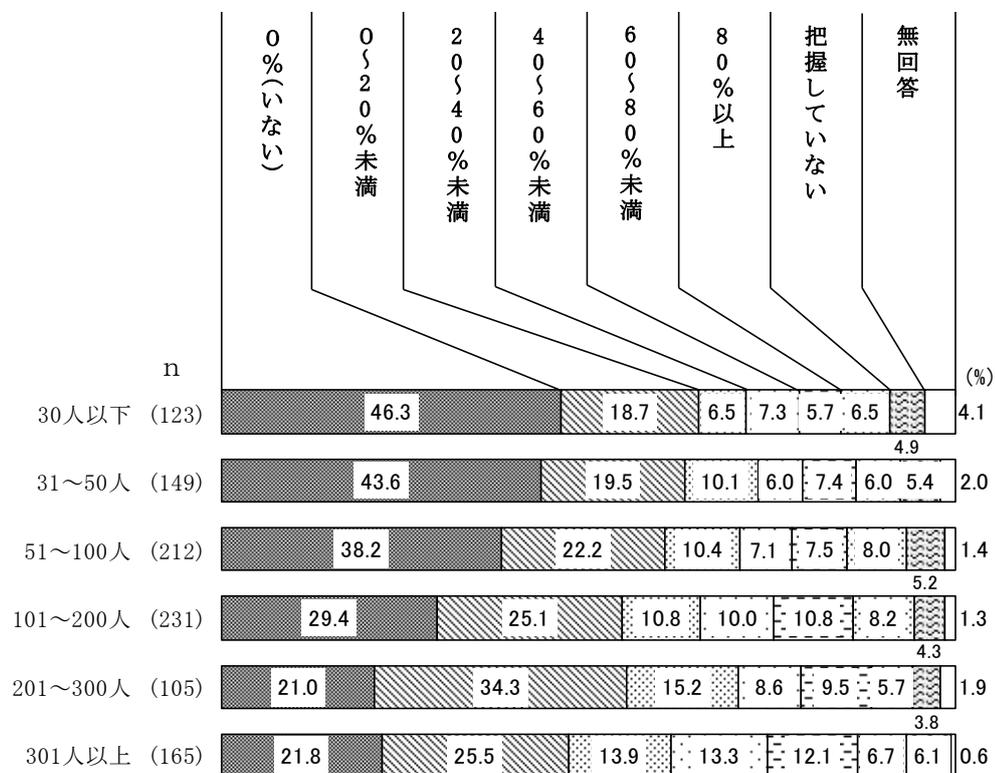
また、対象となる非正規社員の割合が‘60%以上’は、『卸売・小売業』が38.1%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』(37.9%)、『サービス業』(21.3%)となっている。

図表-82 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、対象となる非正規社員の割合がおおむね高くなる傾向にある。

図表-83 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（従業員規模別）



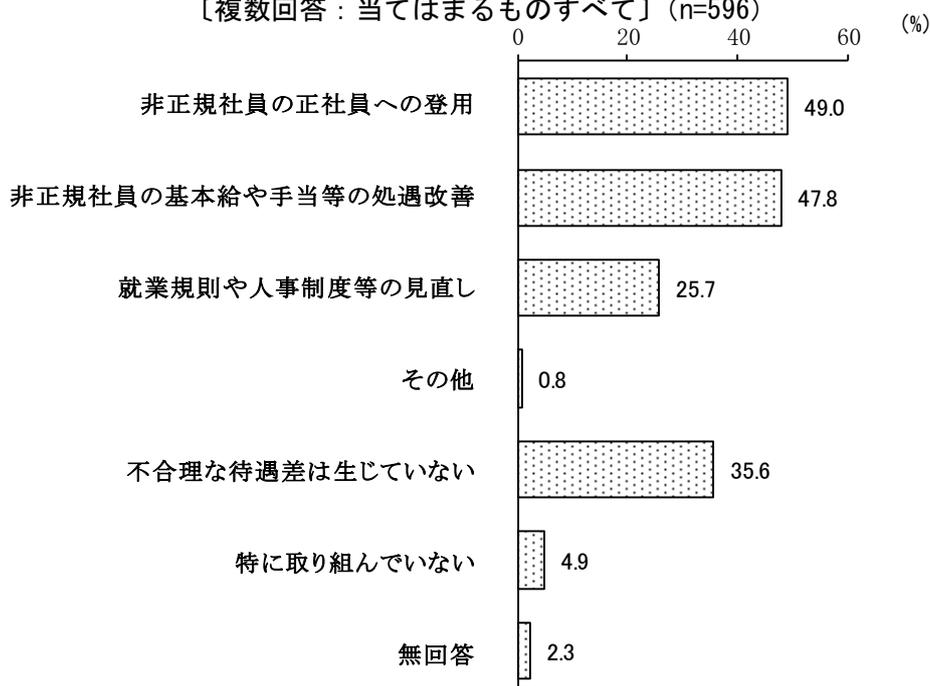
(2) 不合理な待遇差の解消に向けた取組

◆「非正規社員の正社員への登用」が5割弱と最も高い。

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。

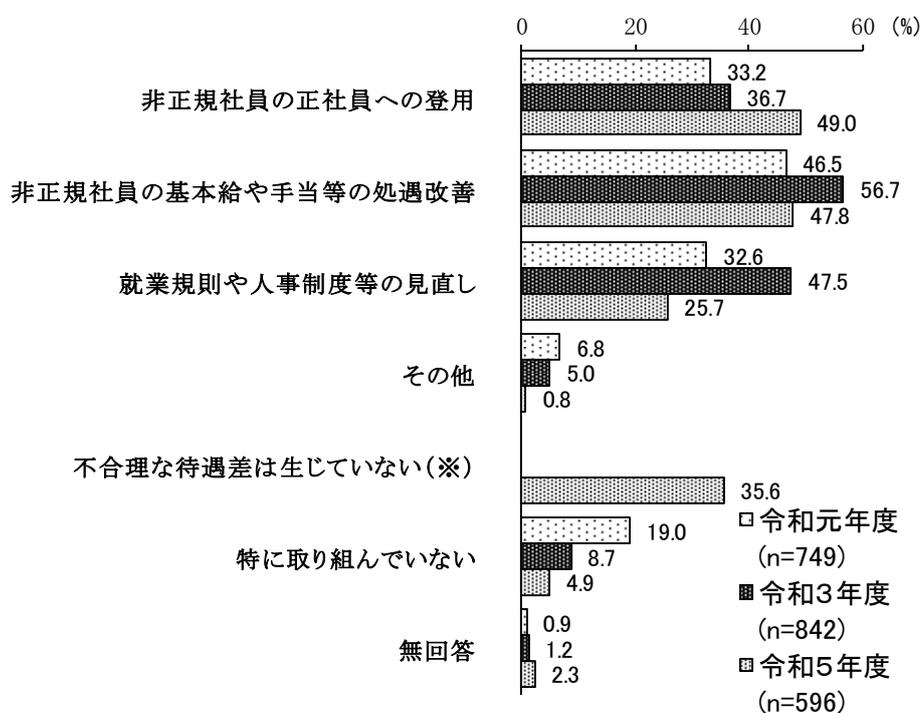
図表-84 不合理な待遇差の解消に向けた取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=596)



令和元年度から令和3年度までの調査との比較でみると、「非正規社員の正社員への登用」の割合（49.0%）が、前回（36.7%）から12.3ポイント増加している。

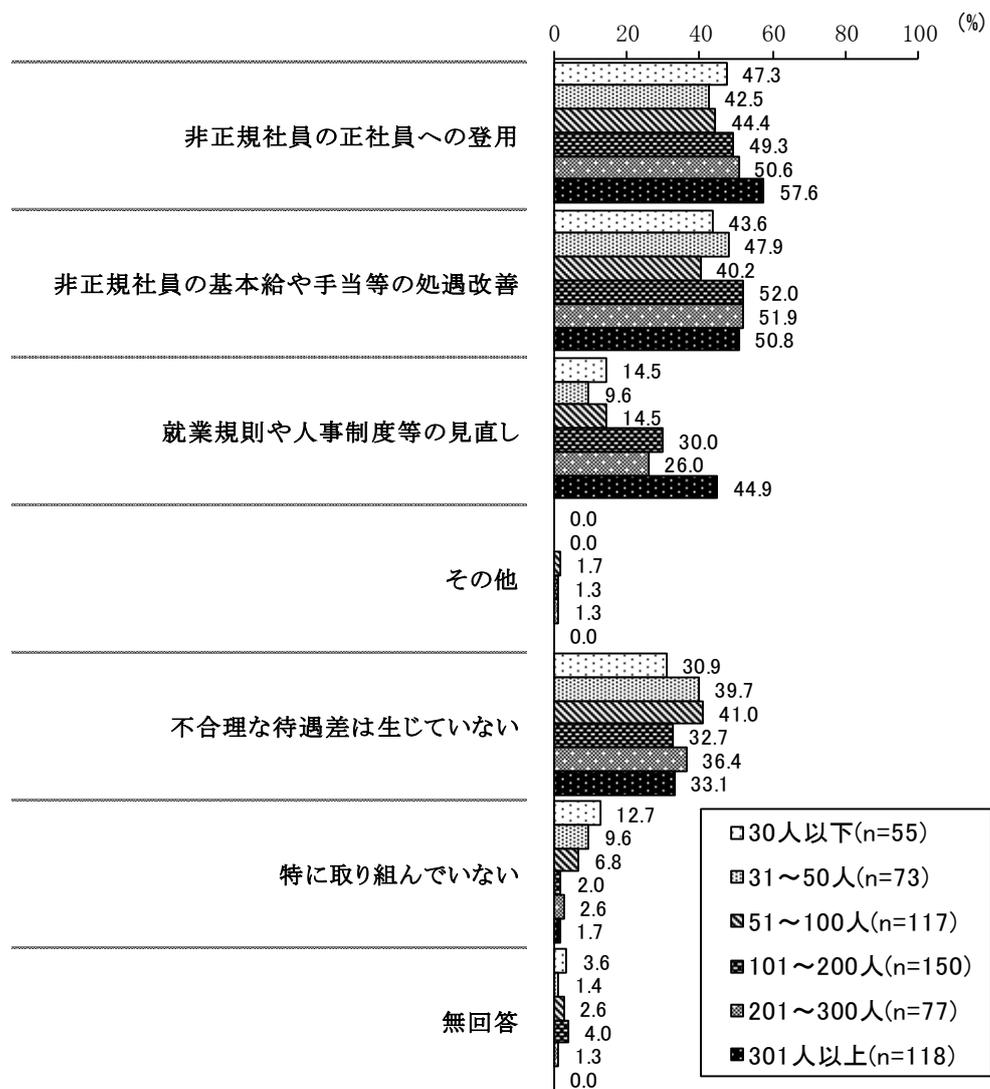
図表-85 不合理な待遇差の解消に向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※) 令和5年度調査にて新設

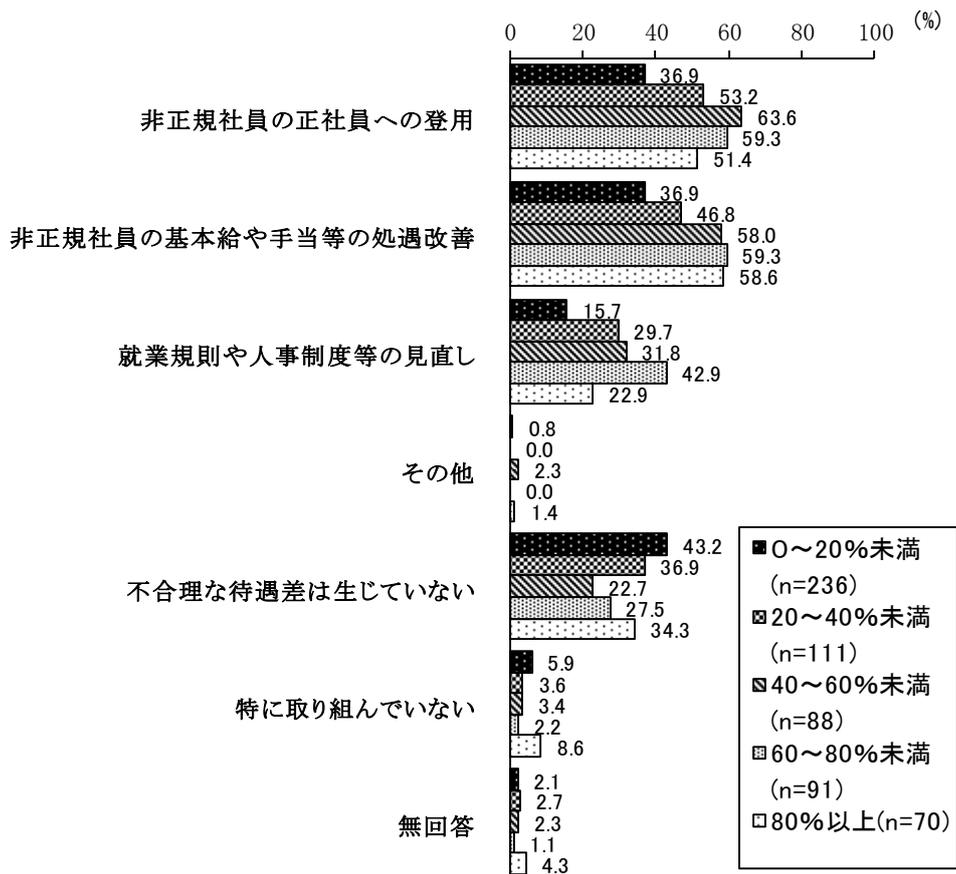
従業員規模別に見ると、「非正規社員の正社員への登用」、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」は、いずれの規模も4割以上となっている。

図表-86 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〕（従業員規模別）



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「非正規社員の正社員への登用」、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」は、対象となる非正規社員が「20%以上」では5割弱～6割強となっているのに対し、「0～20%未満」では4割弱となっている。

図表一87 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〕
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



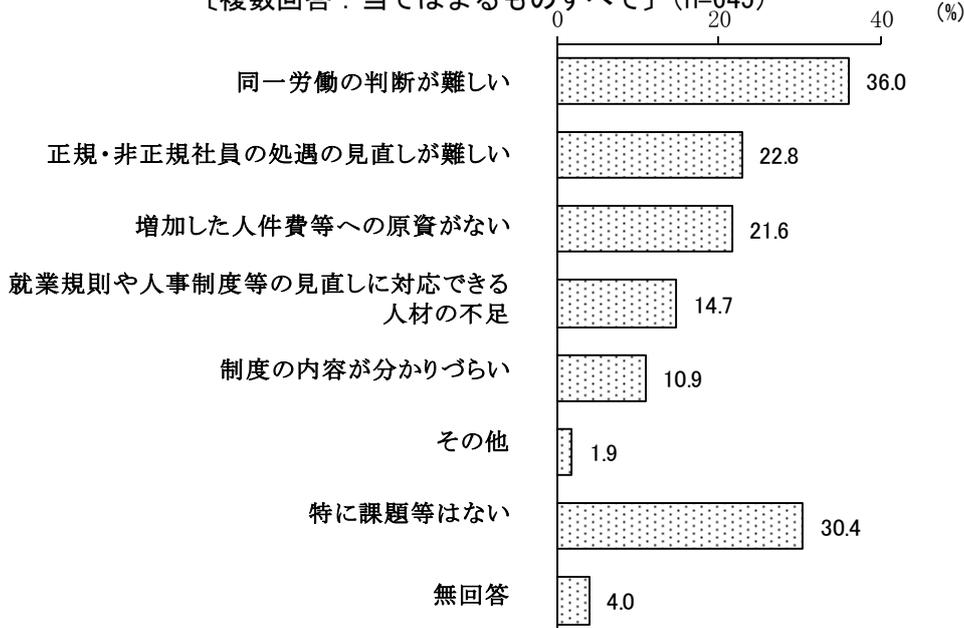
(3) 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

◆「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-88 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

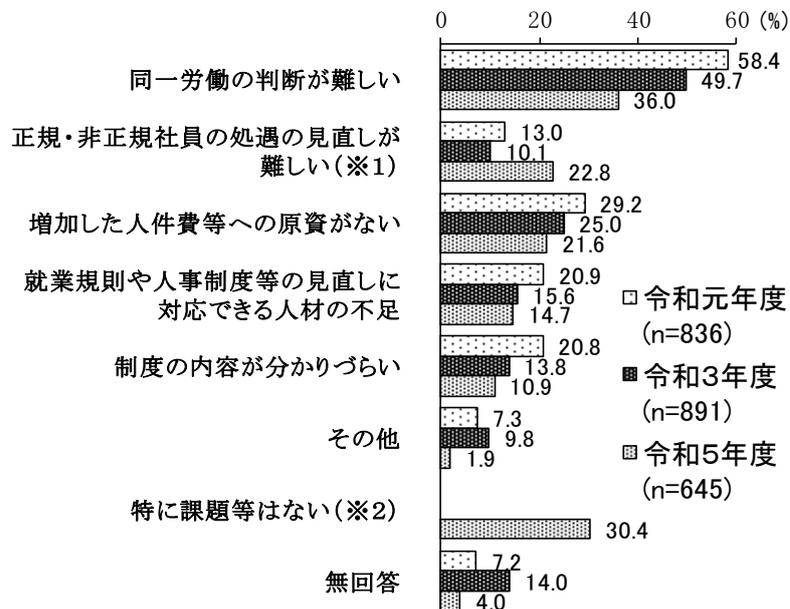
[複数回答：当てはまるものすべて] (n=645)



令和元年度から令和3年度までの調査との比較で見ると、「同一労働の判断が難しい」の割合(36.0%)が、前回(49.7%)から13.7ポイント減少している。

図表-89 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] (結果の推移)

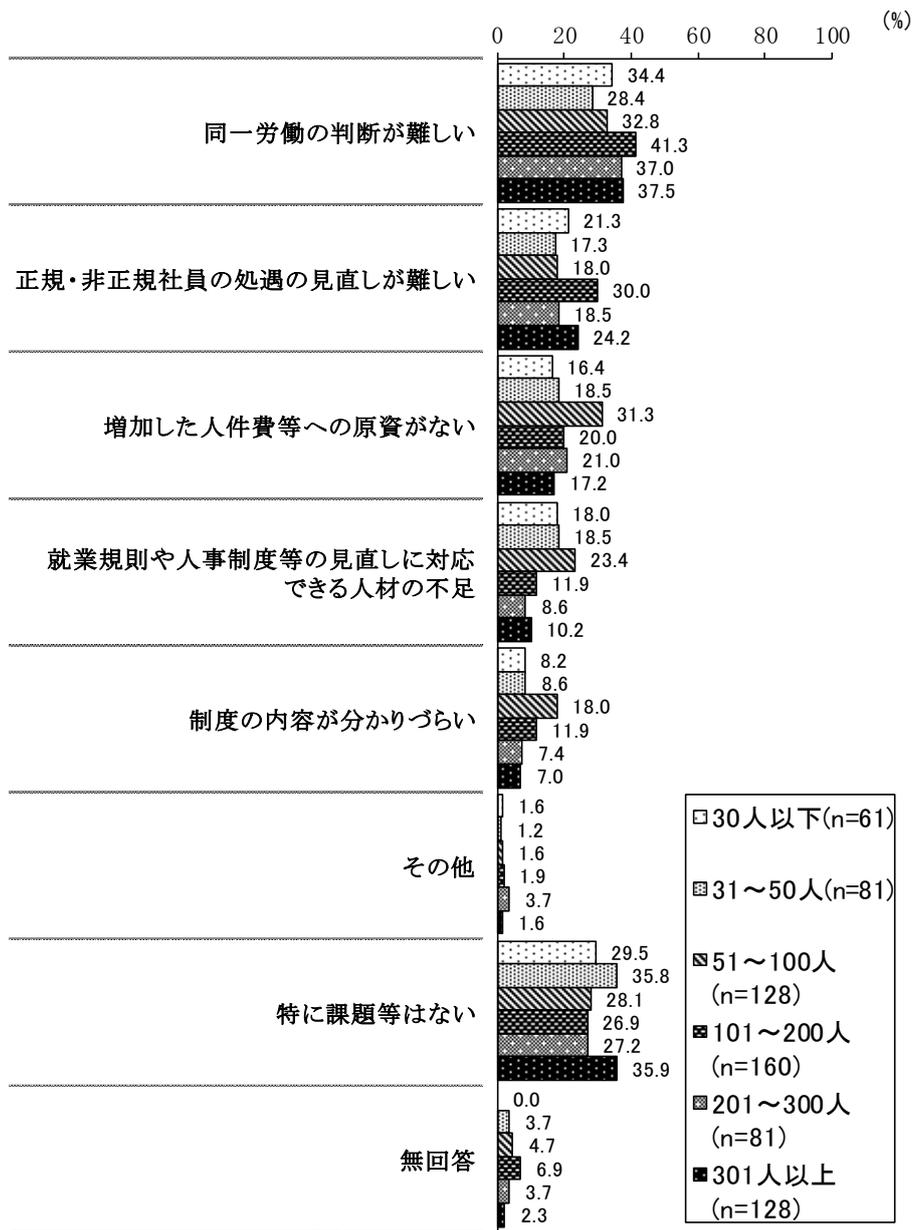


(※1) 令和元年度、令和3年度調査は、「正規・非正規社員の処遇差が大きい」で実施

(※2) 令和5年度調査にて新設

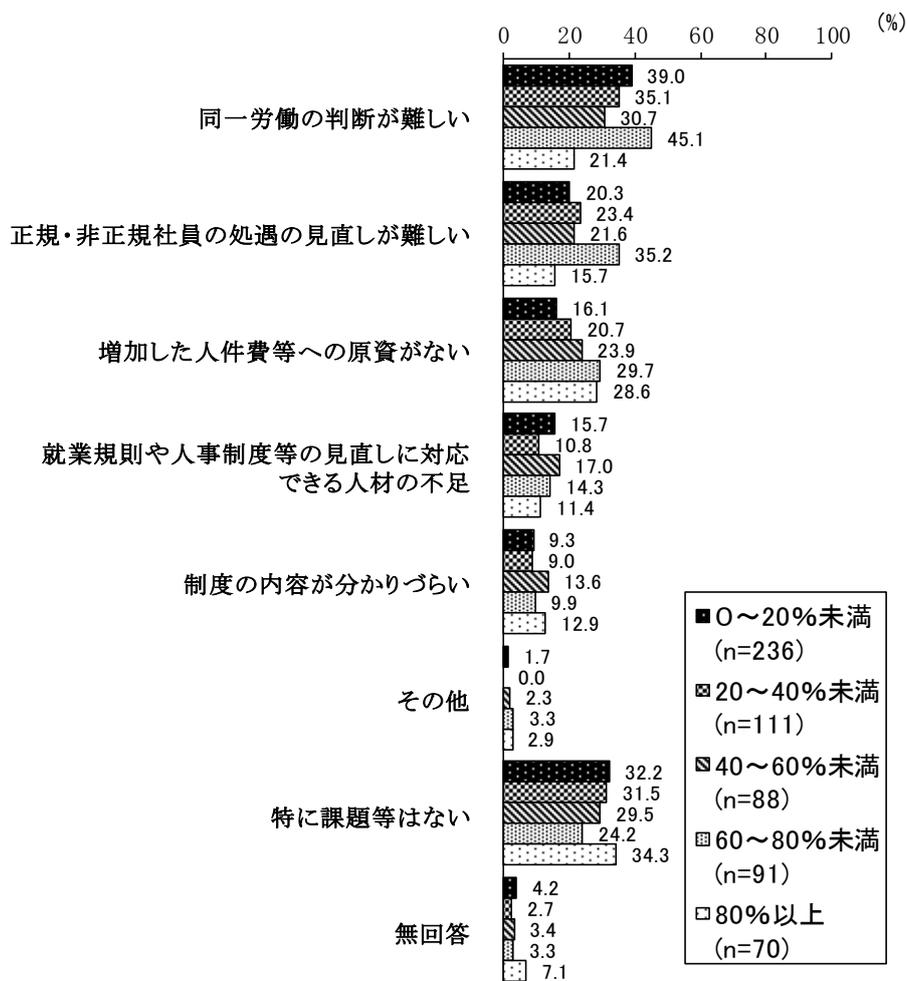
従業員規模別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、いずれの規模も課題の中で最も高くなっている。

図表-90 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] (従業員規模別)



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、対象となる非正規社員の割合が「60～80%未満」で45.1%と最も高く、次いで「0～20%未満」(39.0%)となっている。

図表-91 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〕
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



10. 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

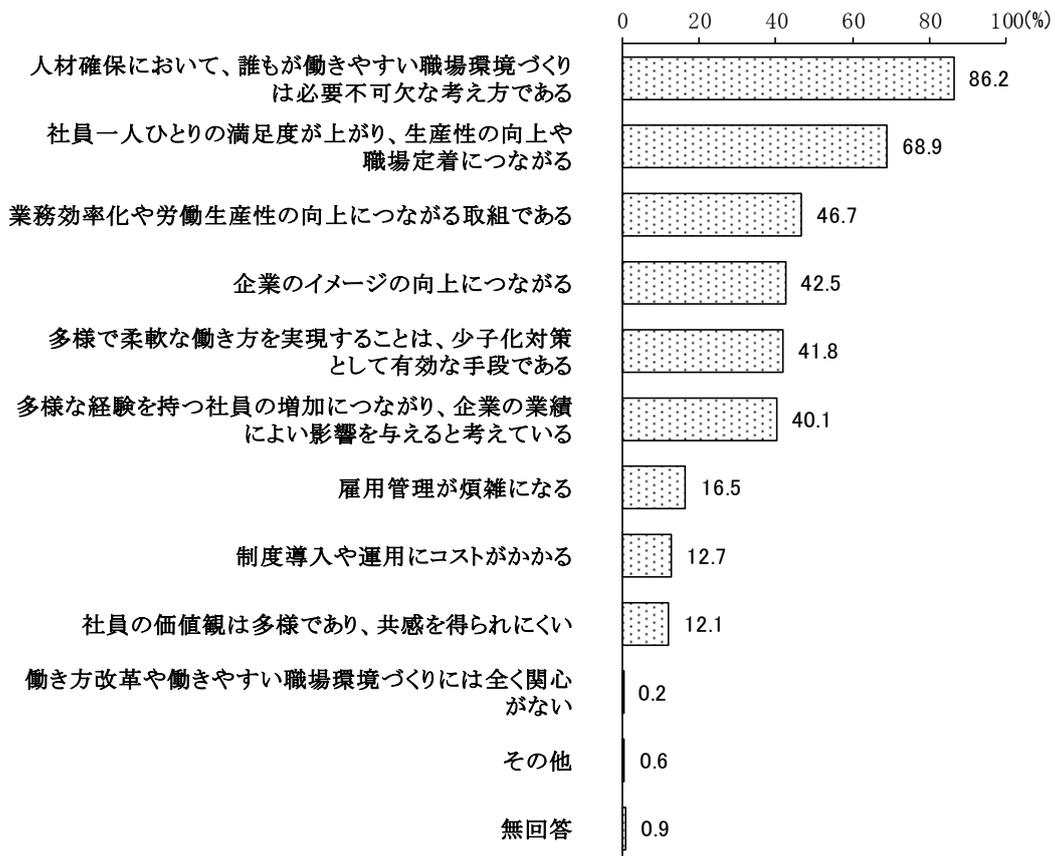
(1) 働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識

- ◆「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-92 働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識

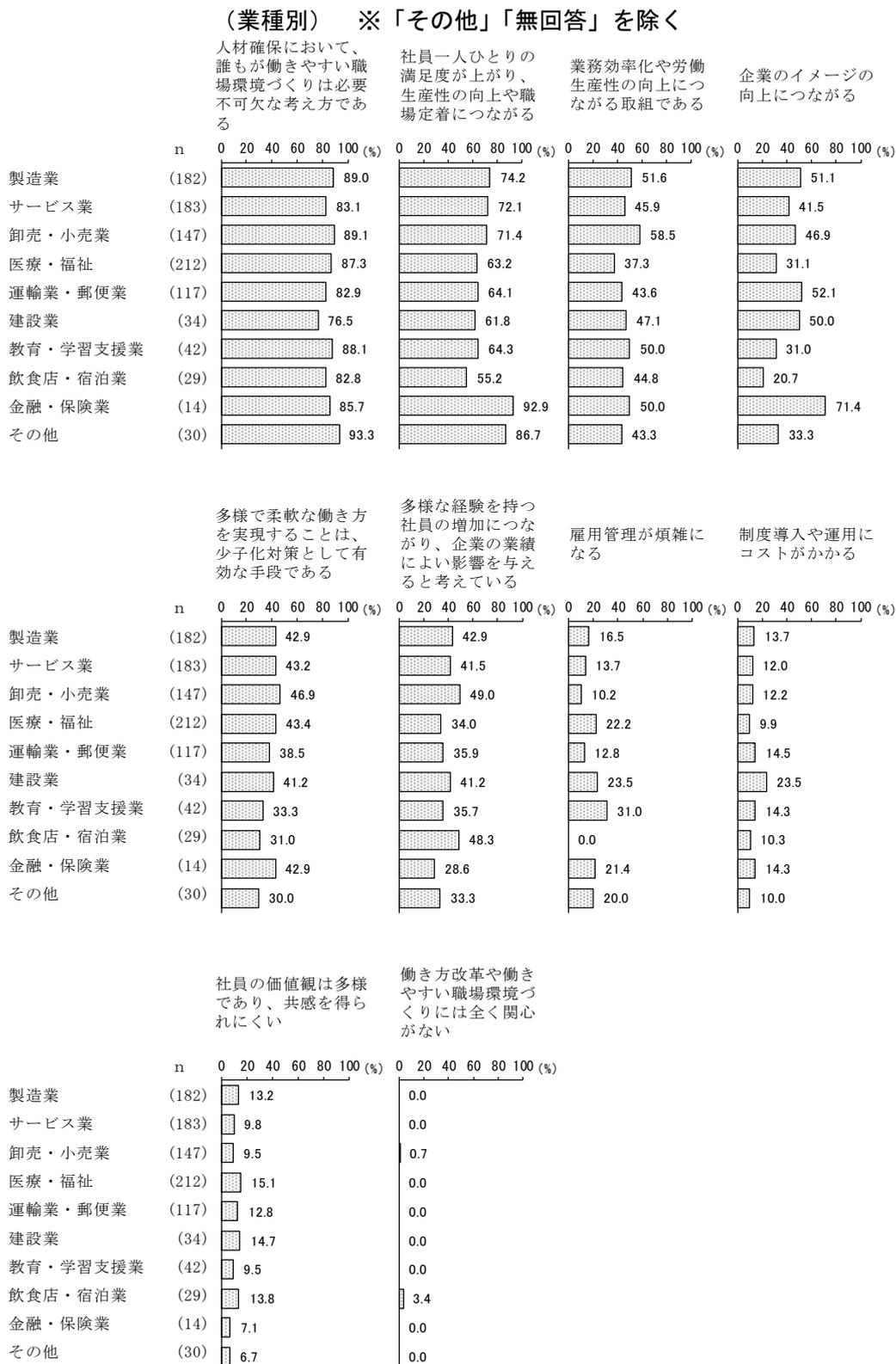
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「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」は、いずれの業種も7割以上となっている。

また、「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」(92.9%)、「企業のイメージの向上につながる」(71.4%)は『金融・保険業』で、「業務効率化や労働生産性の向上につながる取組である」(58.5%)等は『卸売・小売業』で、それぞれ最も高くなっている。

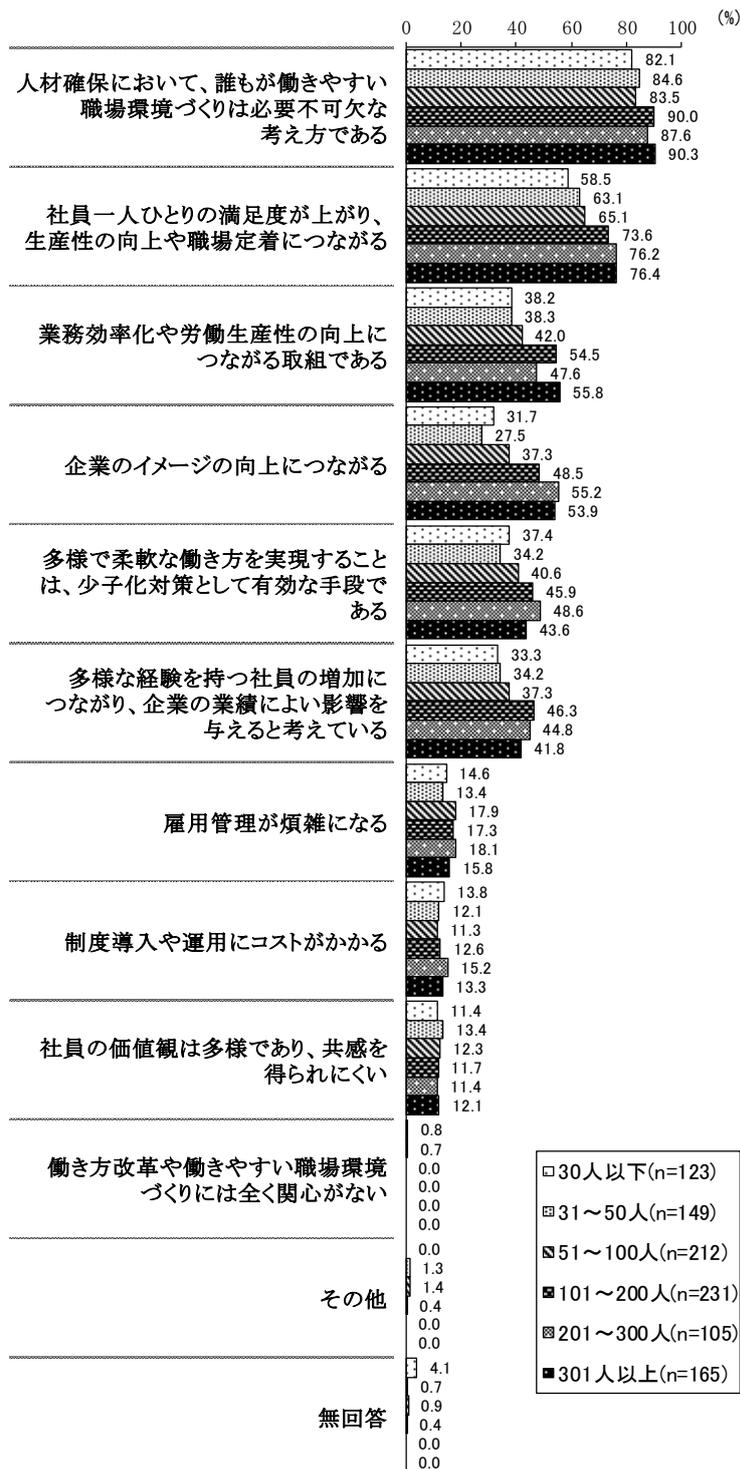
図表-93 働き方改革や働きやすい職場環境づくりへの意識〔複数回答：当てはまるものすべて〕



従業員規模別に見ると、「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」は、いずれの規模も8割強から9割前後となっている。

一方、「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」、「企業のイメージの向上につながる」等は、規模が大きくなるに従い意識の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-94 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〕
(従業員規模別)

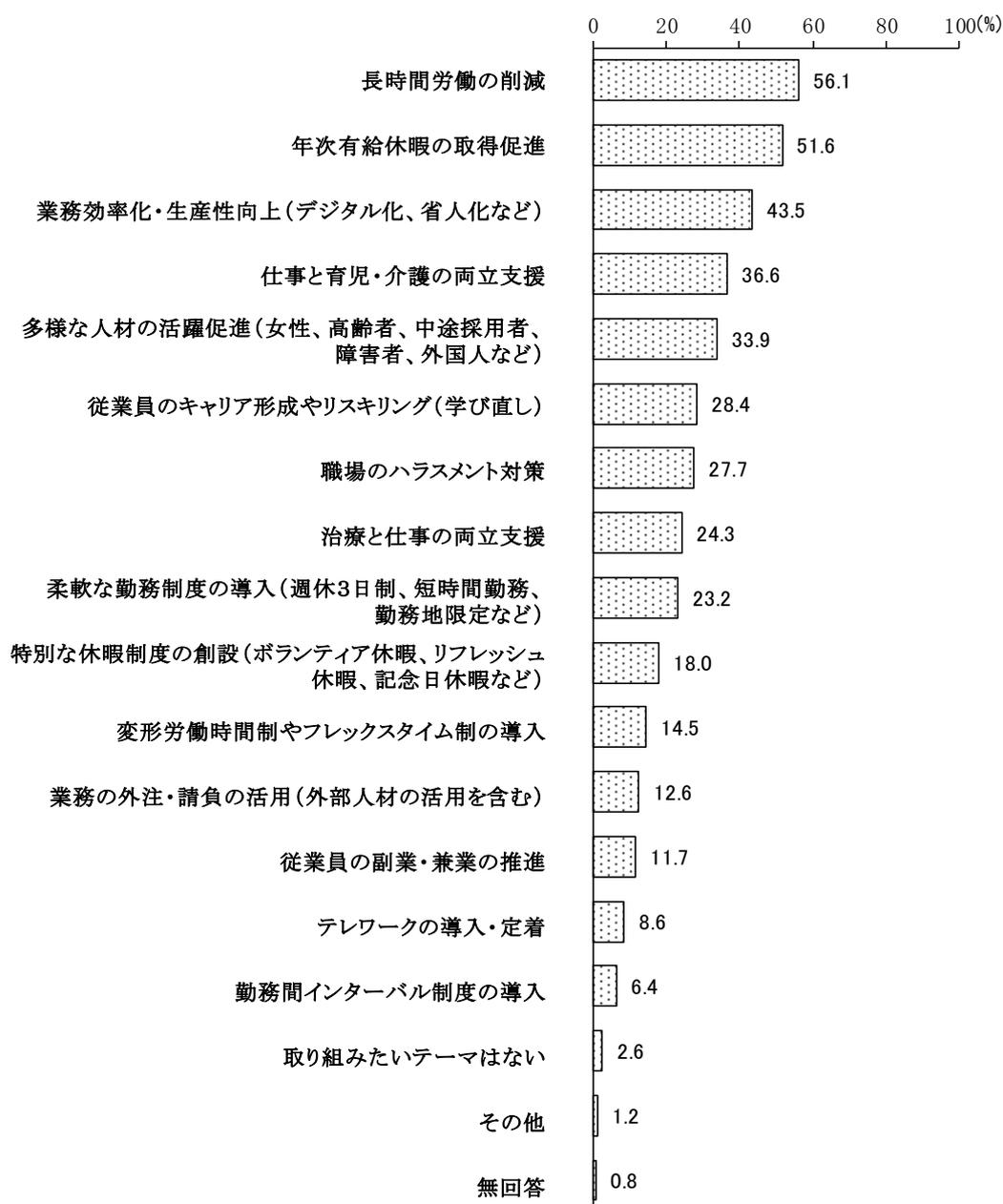


(2) 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ

◆「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。

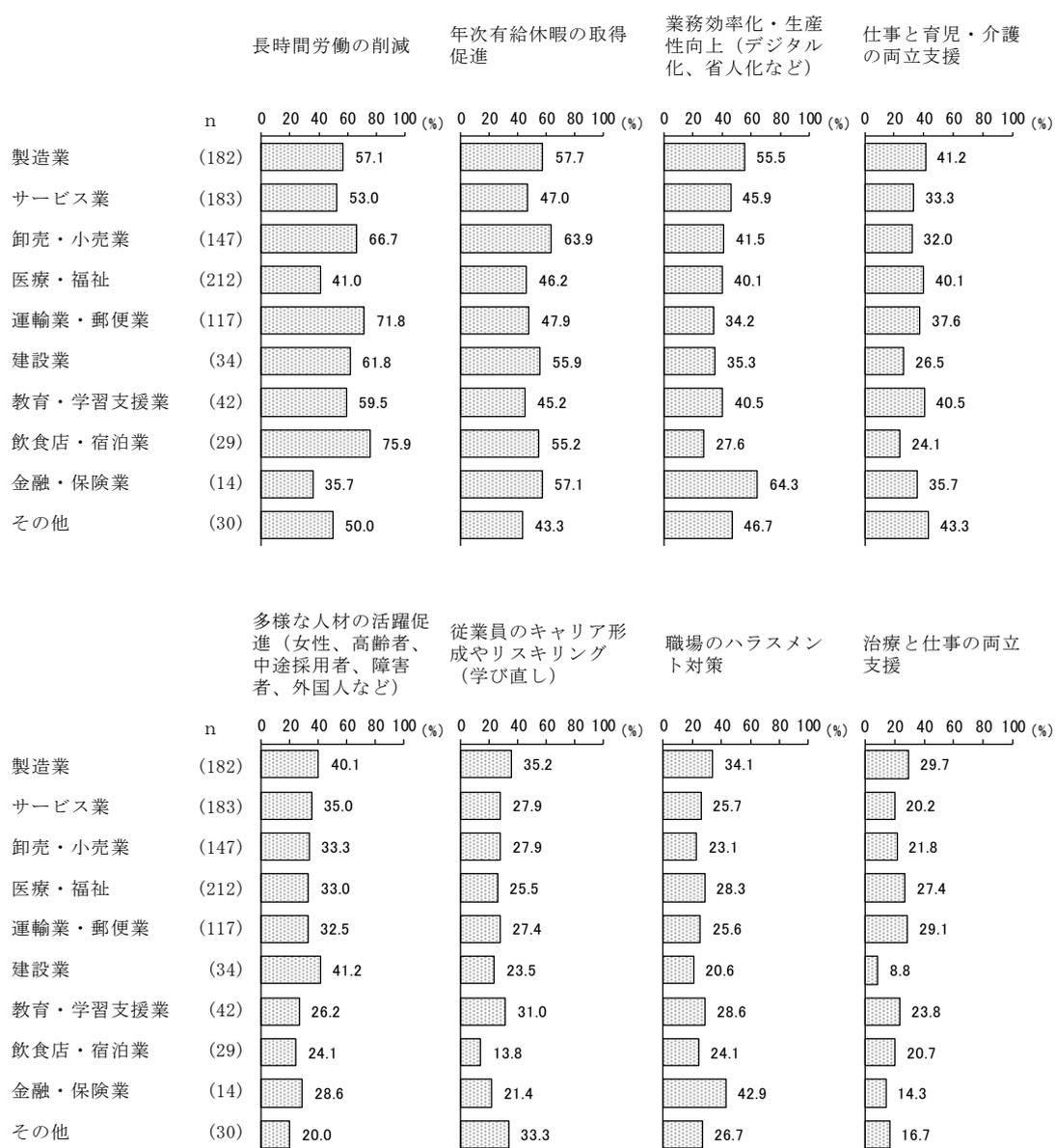
図表-95 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)

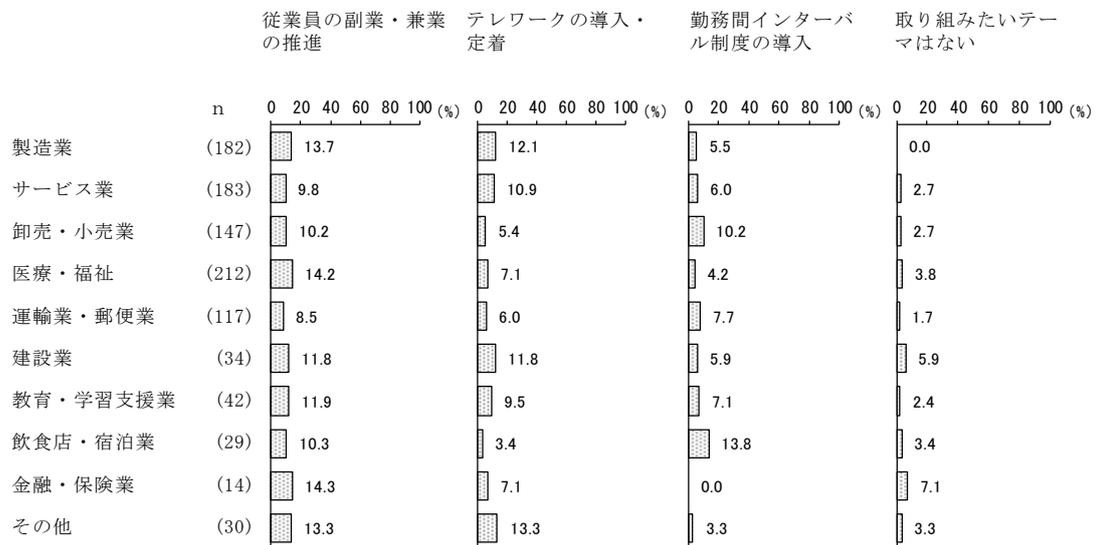
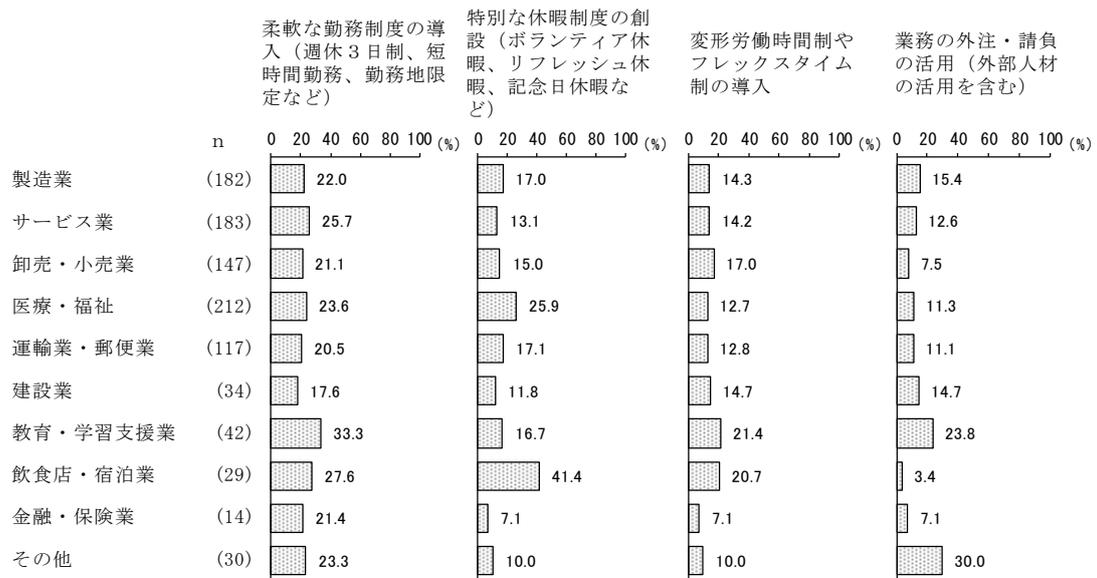


業種別に見ると、「長時間労働の削減」は『飲食店・宿泊業』で75.9%、『運輸業・郵便業』で71.8%と高く、「業務効率化・生産性向上（デジタル化、省人化など）」は『金融・保険業』で64.3%と高い。

また、「特別な休暇制度の創設（ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、記念日休暇など）」は『飲食店・宿泊業』（41.4%）で他の業種に比べ高くなっている。

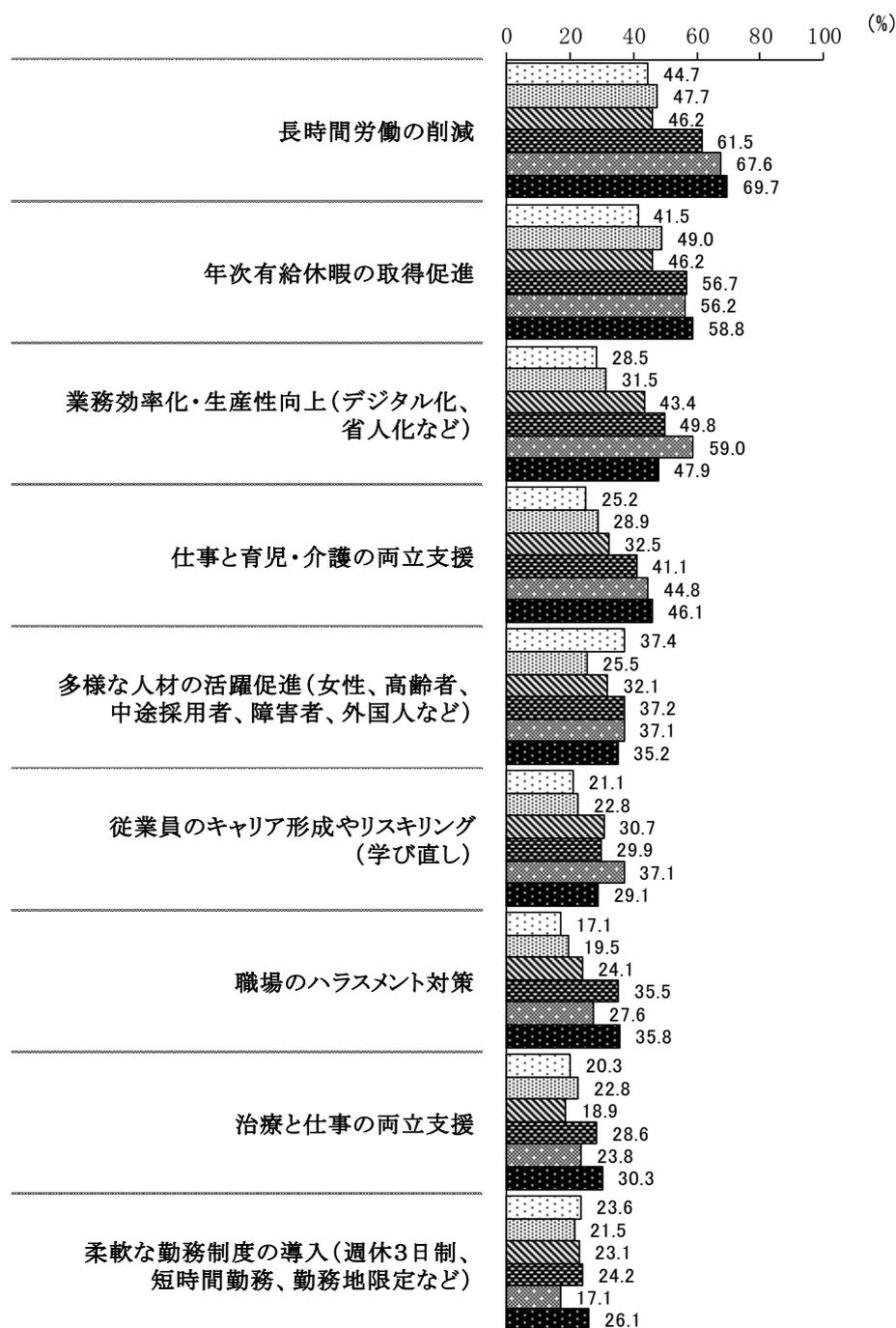
図表-96 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（業種別） ※「その他」「無回答」を除く



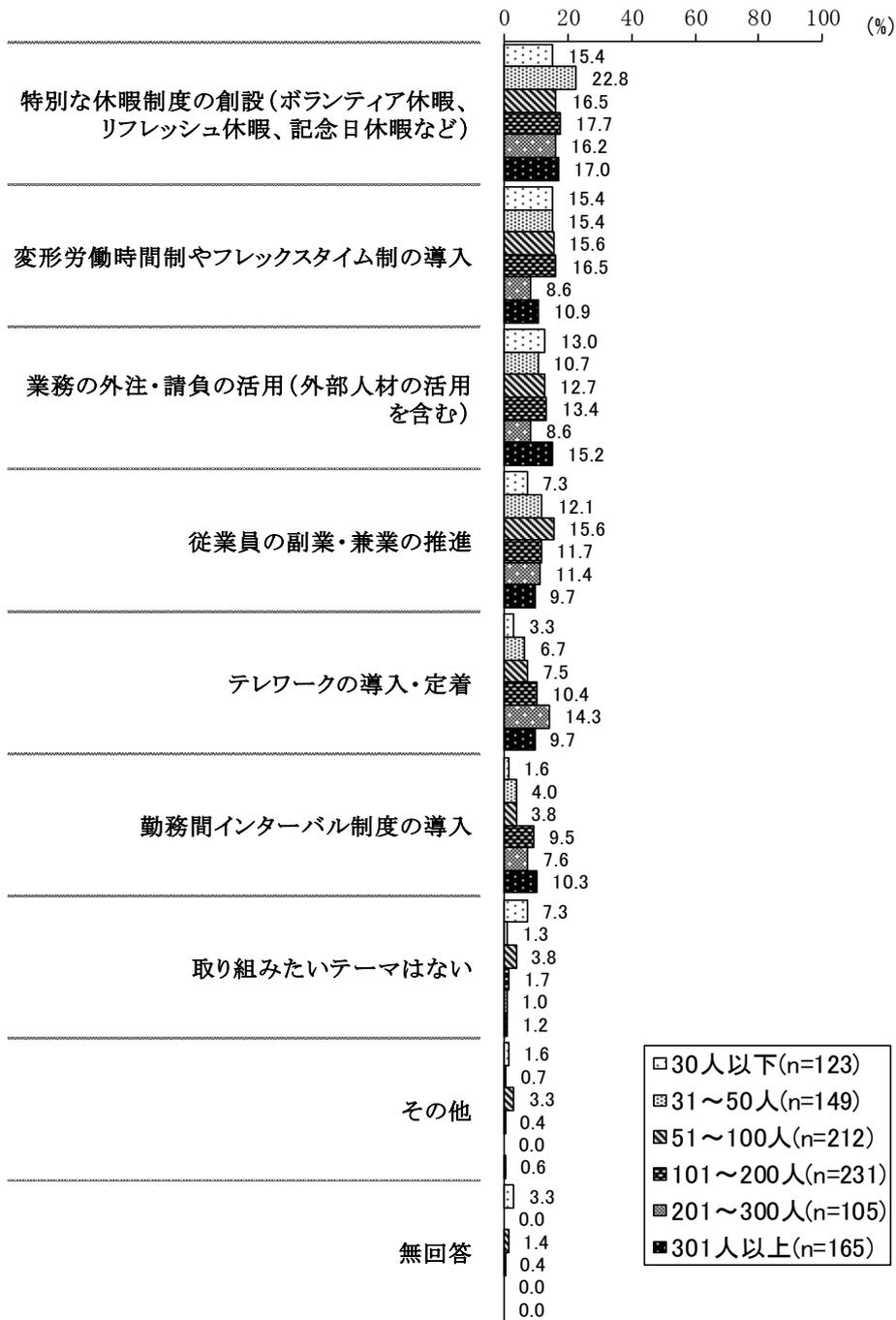


従業員規模別に見ると、「長時間労働の削減」は、「201人以上」の事業所で7割弱、「101人～200人」の事業所で6割強となっており、「100人以下」の事業所では4割台となっている。また、「多様な人材の活躍促進（女性、高齢者、中途採用者、障害者、外国人など）」は、「30人以下」の事業所で37.4%と最も高くなっている。

図表-97 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〕（従業員規模別）



※次ページへ続く

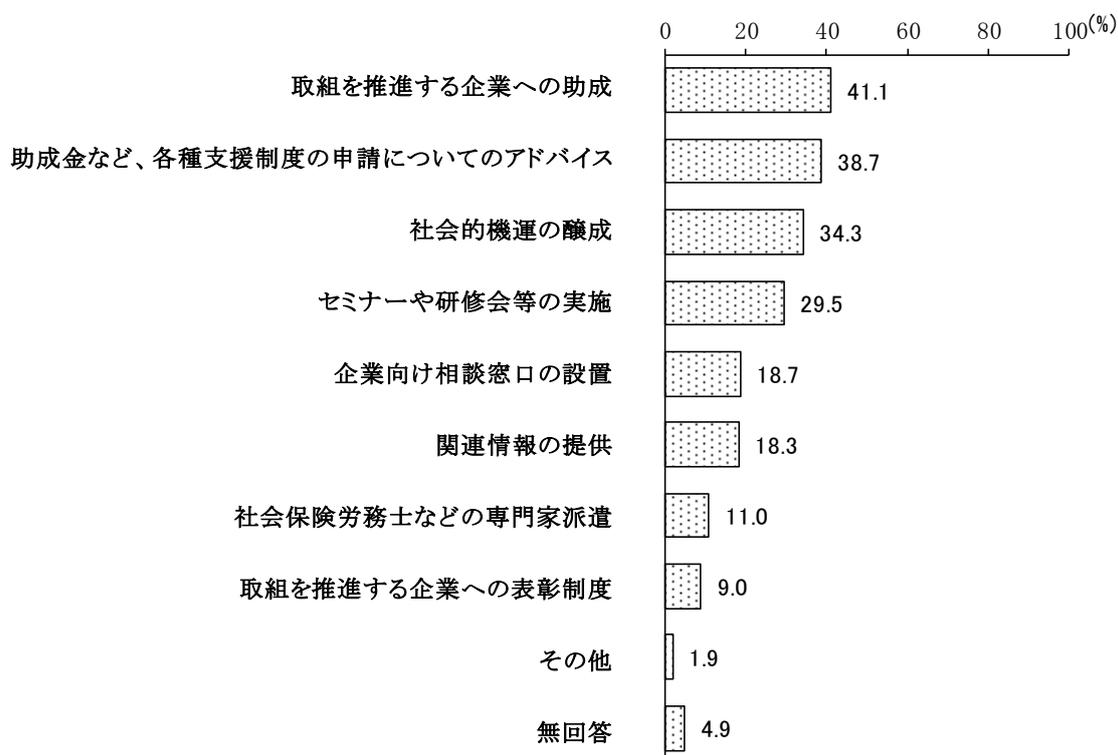


(3) 働きやすい職場環境づくりに向けて行政に望む支援・制度

◆「取組を推進する企業への助成」が4割強と最も高い。

働きやすい職場環境づくりに向けて行政に望む支援・制度としては、「取組を推進する企業への助成」が41.1%と最も高く、次いで「助成金など、各種支援制度の申請についてのアドバイス」(38.7%)、「社会的機運の醸成」(34.3%)となっている。

図表-98 働きやすい職場環境づくりに向けて行政に望む支援・制度
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)

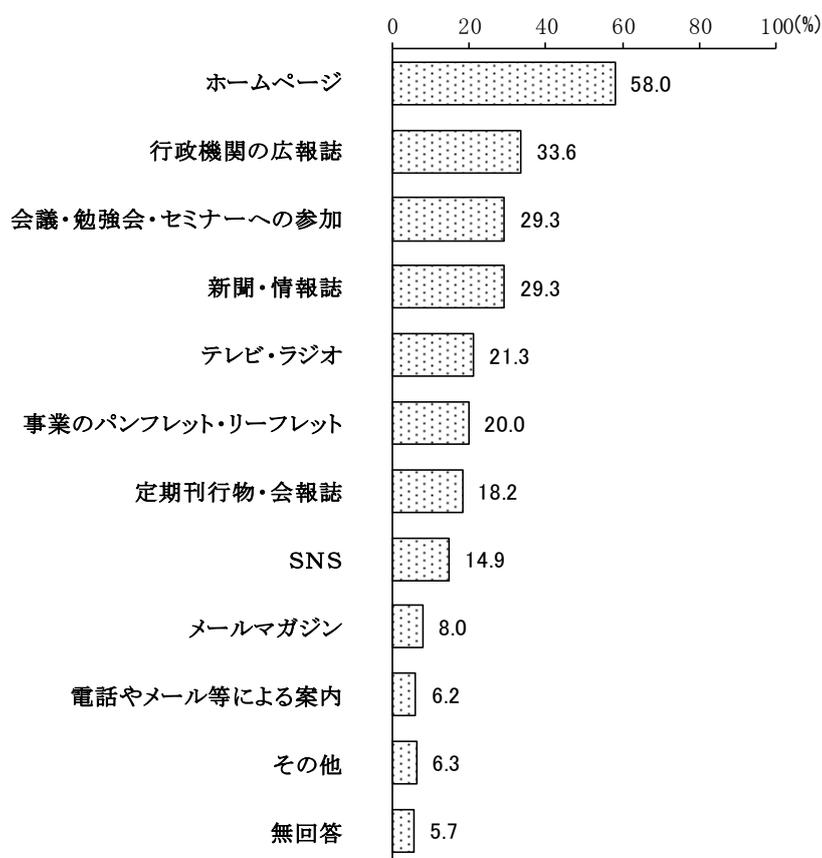


(4) 働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法

◆「ホームページ」が6割弱と最も高い。

働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法としては、「ホームページ」が58.0%と最も高く、次いで「行政機関の広報誌」(33.6%)、「会議・勉強会・セミナーへの参加」「新聞・情報誌」(29.3%)となっている。

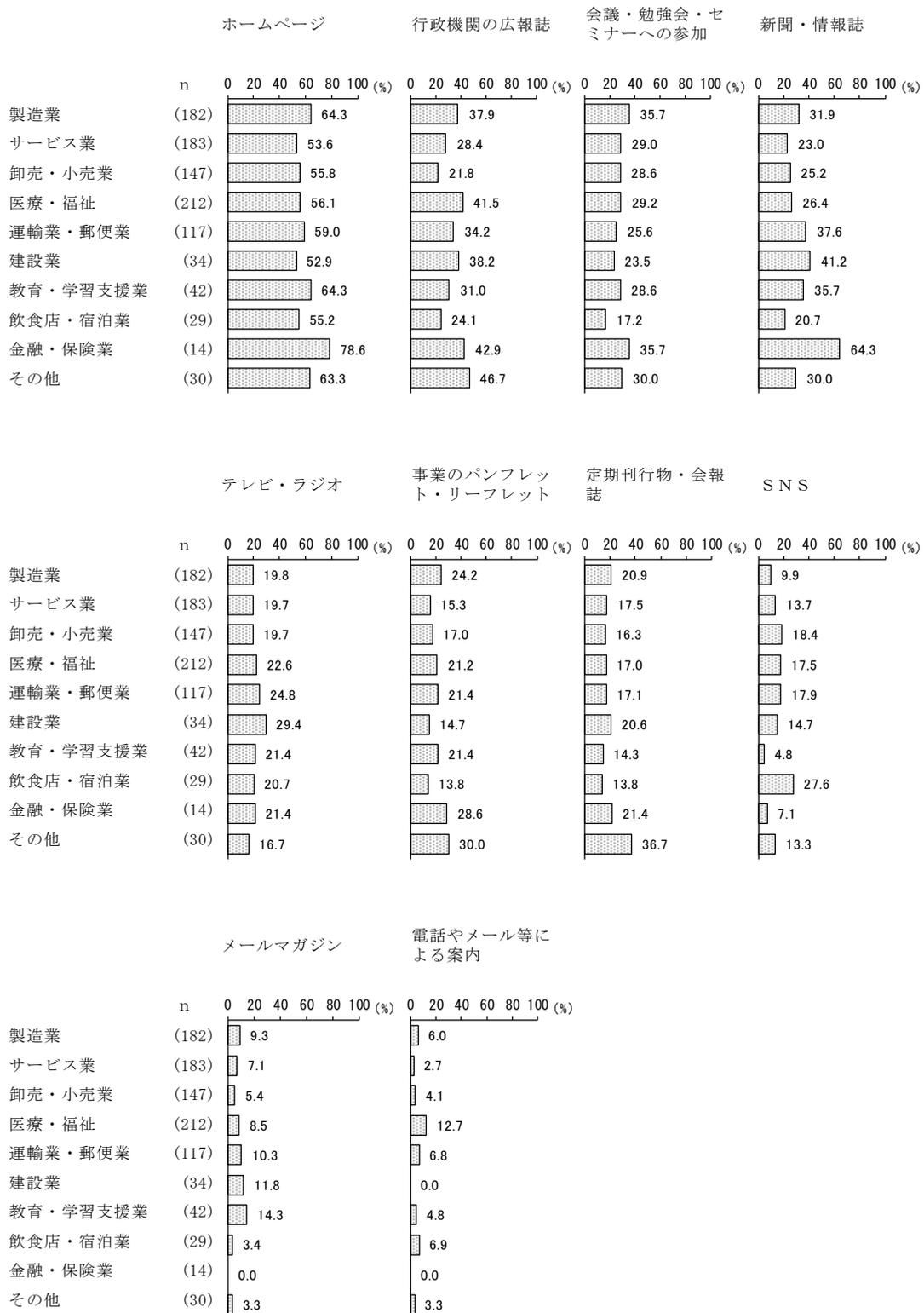
図表-99 働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(n=996)



業種別に見ると、「ホームページ」は、すべての業種で5割を超えている。

また、「ホームページ」(78.6%)、「行政機関の広報誌」(42.9%)、「新聞・情報誌」(64.3%)等は『金融・保険業』で、「SNS」(27.6%)は『飲食店・宿泊業』でそれぞれ最も高くなっている。

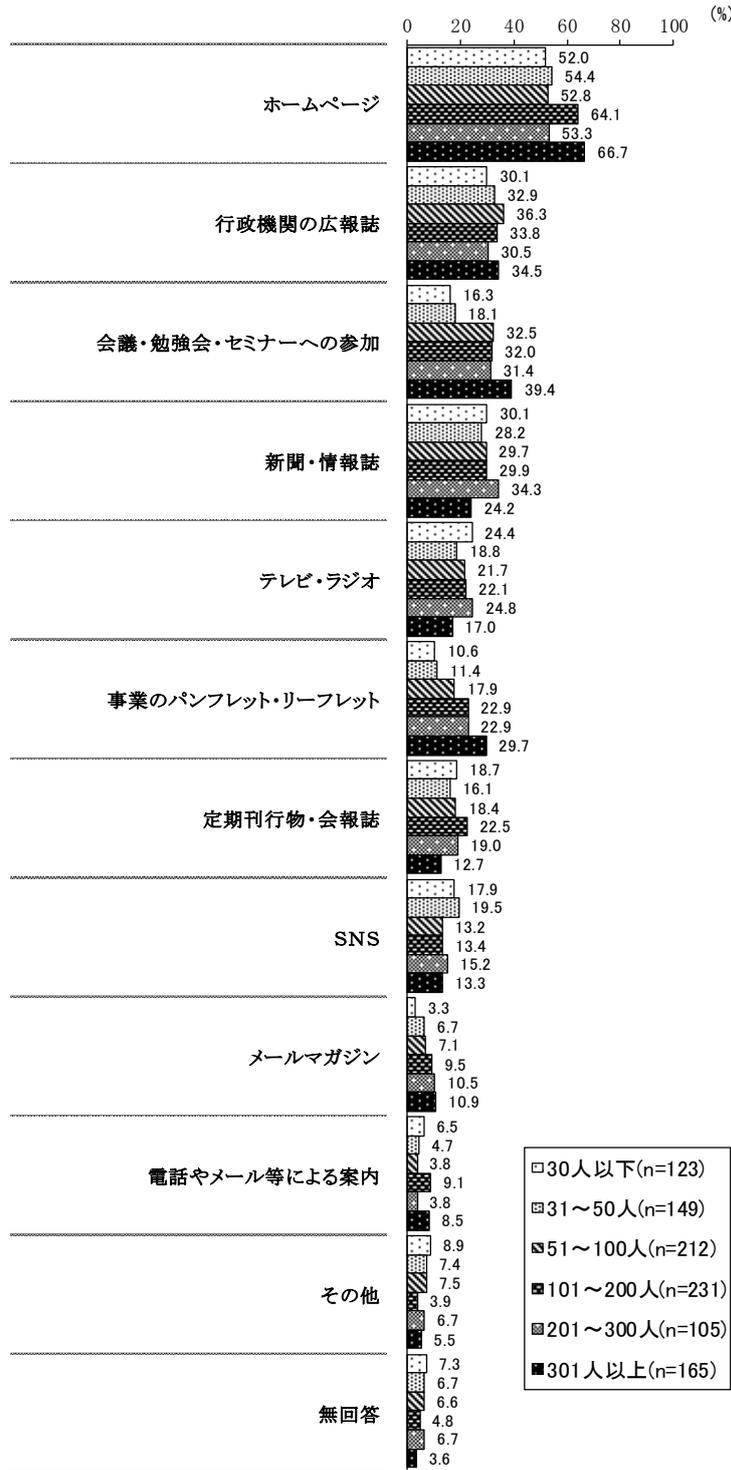
図表-100 働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法
〔複数回答：当てはまるものすべて〕(業種別) ※「その他」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、「ホームページ」は、すべての業種で5割を超えている。

また、「会議・勉強会・セミナーへの参加」は、「51人以上」の事業所で3割台となっているのに対し、「50人以下」の事業所で2割未満となっており、差が見られる。

図表-101 働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下の通り。

働きやすい職場環境づくりを進める上での課題

- 働き方、働きやすい職場作りをするためには、環境・・・特に人的環境を整え、職員が豊かな生活が出来るためには経済的豊かさが大切だと考える。工夫しながらということは現在も行っているが成果が出ていない。豊かな（心身共に）生活にするためを目標に活動していきたい。（医療・福祉／51～100人）
- 働き方改革や育児介護休業など、従業員にはプラス方向の制度が増えてまいりましたが、ボリュームとその複雑さから、会社の担当窓口（主に総務）は、こういった制度が増えれば増えるほど業務が増えます。大手企業であれば担当の者が設置されるのかも知れませんが、中小企業では、新しい制度が増えたからといって、その為にそれを理由に増員する（人件費を増やす）事は出来ません、今居る者達で取り組むのが通常運転です。よって従業員にはプラスの制度でも、担当窓口は比例して多忙になります。大企業と中小企業とでは、全く体制が違うという事をご理解頂ければありがたいものです。（製造業／51～100人）
- 介護職員の不足がとても心配です。若年者の応募はほぼ数年0名です。給与等を改善しても応募者はほとんど有りません。（医療・福祉／30人以下）
- 人手不足の中でなかなか職場環境づくりや育児休暇、介護に向き合う時間も無く毎日をこなしていく事でいっぱいになっている。（建設業／51～100人）
- 世の中が変わり、かつては弱者であった子育て・介護事情を抱える人たちが働きやすい環境となってきましたがそれはまず正規雇用で雇われていることが大前提です。正規雇用であるか否かが働き続けられるかどうかの分かれ道になっています。県庁でも1年契約で働いている人が多数いらっしゃると思いますがその方たちは昨今の働き方改革の恩恵にはまずあずかされていないのでしょうか。（卸売・小売業／31～50人）
- 医療・介護の業界は他の業界に比べて、働きやすさを全面に押し出して運営することが難しいと感じています。（例えば、人材不足が顕著である点や、夜勤があるため労働時間が長くなり、休暇が取れていても勤続疲労が蓄積しやすいため）特に介護業界に著しくそういった点が見受けられるため、賃金面では改善している印象はありますが、働き方改革においても独自の施策があっても良いのではと感じております。（医療・福祉／101～200人）
- これから毎年最低賃金の上昇、30円-40円でこれが毎年続くと400円になります。10年後時給が1500円になります！！働きやすい環境もとても大切だと思いますがこれからどのくらいの中小企業が生き残れるのか心配です。（卸売・小売業／31～50人）
- とても短期間で最低賃金が上がっていきます。改善は必要ですが、経営は困難になります。介護

報酬が上がらないまま賃金が引き上げされても原資がありません。働きやすさはお給料に直結します。結婚前の若者や子育て世代は、介護職の給料の低さで辞めてしまいます。人手不足が加速するだけです。社会保険料も圧迫されます。会社の負担が大きすぎます。厳しい現状です。(医療・福祉／30人以下)

- 入居者さんが365日24時間いらっしゃる現場ではテレワークが難しい。そこに存在してこそその介護、看護なので、強いて必要とするならばリモート研修の時位かと思います。(医療・福祉／101～200人)
- 食事業においては、アルバイト採用が進まず、人員の欠如が常態化しています。最低賃金のアップ、時給のアップ、これは、すでに雇用しているアルバイトのうち、俗に言う「年収の壁」にあたる額により、年の労働時間数の減に繋がっており、人欠はますます進んでいます。色々な環境を整備する為には、まず人の確保が重要です。その点に関して、もっと制度の改革を進めてもらわなければ、何もできません。(飲食店・宿泊業／30人以下)
- 何もかもが会社への依存度が高すぎる。企業も社員と同様、日々の生活がある。働く人たちも自覚し、会社に依存するべきではない。何もかも守られるのはおかしい。会社は赤十字ではありません。(卸売・小売業／31～50人)

国・県等への要望（求めること）

- 女性とシニアが、もっと活躍できる職場づくりを推進して欲しいと思います。（製造業／30人以下）
- 出産後、復職を希望しているが子の保育園が決まらず復職できない社員が多いため待機児童の解消、子育て支援制度の拡充を望みます。また、保育園に入園できるか結果が分かるのが直前であり、人員配置等の事業計画策定が困難であるため、半年前などもっと早い時期に分かると社員自身の生活設計、事業者の計画策定が立てやすくなると考えます。（運輸業・郵便業／51～100人）
- 運送業界が24年問題の対応に追われている昨今、高速道路のパーキングエリア有料化はドライバーの休憩時間確保に大きな影響を与えかねないものになります。休憩時間の確保に影響が出ない範囲で法整備をしていただけますと幸いです。何卒よろしく願いいたします。（運輸業・郵便業／31～50人）
- 介護現場はいつでも人数が不足しています。かつて看護師が不足していたのと同様です。先日はご来苑された方に「介護は底辺の仕事だ」等と言われた事もあります。そのようなイメージが出ないようにして頂きたい。病院同様、施設は命を預かっている場所です。役所で働かれている方も大変かとは思いますが、ぜひ、全員が介護の現場を必ず経験してほしいと思います。（医療・福祉／101～200人）
- 現在介護職員（直接処遇）への支援（処遇改善金）はありますが、他職種、特に管理職への処遇はありません。責任は誰より重いのに結果介護職員より収入が少なくなることもあります。その辺をご理解いただいていないように感じます。同じ施設で働く他職種、特に管理職は収入と責任の重さがかみ合っていないと感じています。収入が少ないため、成り手がおらず・・・が現状だと思います。施設を守るのも職員を守るのも管理職の仕事ですのでもう少し処遇を考えていただけるとストレスも軽減されるのではないのでしょうか？ 会社の方針に任せる部分もあるでしょうが、介護職員のように特定の職種に渡す処遇改善があればもっと仕事にやりがいも見いだせるのではないのでしょうか。（医療・福祉／51～100人）
- どの業種も平等になるようにしてほしい。もっとわかりやすい改革をスピードをもってお願いしたい。（サービス業／30人以下）
- 色々な業種、業態がある中で、行政の中で実際にその職の経験者が乏しい、又はいない為、現場のイメージに開きがある。（製造業／301人以上）
- 取り組みに対する助成金を手厚くして頂きたいです。（医療・福祉／101～200人）
- 業務上、内勤者以外は仕事を定められないのでなかなか難しいことがある。外で働くエッセンシャルワーカーなどに対する助成や補助があまりにも少ないと思う。熱中症対策や寒さ対策に対する費用の助成を増やして、不慮の事態が起きない環境づくりを全県を上げて、もっとサポートして欲しいと思います。あまりにも我々が行っている警備業に対して、サポートがないです…

…。エッセンシャルワーカーの処遇改善を求めます。(サービス業／51～100人)

- 従業員の賃金を上げたいので、県が率先して施策を打ち出してもらいたい。県発注の業務に関しても、ダンピングとにならないような入札方式や適正な予定価格の設定を期待したい。(サービス業／301人以上)
- 国や県の支援や助成など様々あると思うが、利用のしやすさを考えて欲しい。web上での手続きは煩雑で難しいものがある。助成金の利用はもっと期間を長くにとって欲しい。案内書や説明書の量・頁が多過ぎる。(製造業／201～300人)
- 社会福祉法人ですが、助成金などの申請がわかりづらく市の方に問い合わせてもスムーズな回答がなく、もう少しわかりやすく、どんな支援制度があるのか知りたいです。(医療・福祉／31～50人)
- 社会構造の変化に伴い、労働環境を取り巻く問題も多様化し、制度も短期間で大きく変わっているものと感じています。人員に限られる小規模事業所では、法律の改正等に伴う対応や都度の関連業務にも少なからずの労力を割くこととなります。このようなことから法律の改正等の有無に関わらず、事業所で押さえておくべきポイントや、その解説等を分かりやすくまとめた情報を提供いただくとともに、講習会等の開催なども企画していただきたく希望いたします。(卸売・小売業／31～50人)
- 副業、兼業の理想パターンを示して欲しい。中小企業において、少人数で複数の業務をこなしているので、助成金の申請など行政への提出資料の簡素化などを図っていただきたい。職場の働きやすい環境づくりなど、従業員のためにいろいろしてあげたいが、その分増える事務作業を減らして欲しい。また経営陣も人ですので、責任感を持って進めるが、配慮もして欲しい。(サービス業／51～100人)
- 企業への周知をもっと多くしてほしい。情報が届いていない。(その他／101～200人)
- 確認はしていませんが、県のHPに働き方改革関連の動画があれば、従業員研修や安全衛生委員会で活用できると思います。(製造業／201～300人)

5章 調査から見えてきたこと

働きやすい職場環境づくりに向けた取組は、前回（令和3年度）調査との比較等から、全体としては進んできていることがうかがえる。一方で、それぞれの取組状況は、事業所や従業員規模、業種によって差が見られる。

このため、より多くの事業所で様々な取組が実施され、従業員が多様で柔軟な働き方ができるよう、働きやすい職場環境づくりを一層推進していくことが必要である。

また、長時間労働の削減をはじめ、取り組む上での課題として「人員の不足」や「代替要員の確保」が多くなっており、人材確保や生産性向上などに向けた取組と併せて働きやすい職場環境づくりを進めていくことが必要である。

働きやすい職場環境づくりに関する企業の現状や抱える課題について、今回の調査結果や経年変化等を踏まえて、以下のように整理した。

（1）長時間労働の削減に向けた取組は、「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7割強、「身近な上司からの声かけ」が6割弱の事業所で実施されている。

長時間労働の削減に向けた取組としては、「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-3）。

課題は、「人員の不足」が7割弱、「時期により業務が過度に集中」が6割弱。

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-6）。

（2）年次有給休暇の平均取得率‘70%以上’の割合は、44.4%と前回（令和3年度）調査から9.3ポイント増加している。また、取得促進に向けた取組は、「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、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が6割弱の事業所で実施されている。

①令和5年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率を、前回（令和3年度）調査との比較でみると、国の目標である取得率‘70%以上’の割合（44.4%）が、前回（35.1%）から9.3ポイント増加している（図表-10）。

②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-13）。

課題は、「人員の不足」が7割弱、「特定の社員へ業務が集中」が4割強。

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-17）。

(3) 育児・介護の休業制度は、9割以上の事業所で制度の規定化がされており、男性の育児休業の取得率は44.5%と過去最高となっている。一方、介護を理由とした離職の発生率は10.5%となっている。社員に対する支援・配慮の取組は、「短時間勤務制度」が、育児で7割弱、介護で6割弱の事業所で実施されている。

- ①「育児休業制度」は94.9%の事業所で規定化され、平成23年度以降90%台で推移している(図表-22)。
- ②男性の育児休業の取得率は、44.5%と過去最高となった(図表-26)。
- ③育児休業中の業務対応としては、「同一職場内で業務分担」が78.5% (図表-28)。
- ④育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が69.1%と最も高く、次いで、「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業(産後パパ育休)」(64.1%)、「深夜勤務の制限」(49.2%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(47.2%)、「所定外労働の免除」(47.1%)となっている(図表-30)。また、前回(令和3年度)調査との比較でみると、「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業(産後パパ育休)」、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している(図表-31)。

男性従業員の育児休業取得に向けた課題は、「育児休業取得者の代替要員の確保」が6割強。

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-29)。

- ⑤「介護休業制度」は、92.7%の事業所で、「介護休暇制度」は、91.6%の事業所で規定化されている(図表-33)(図表-34)。
- ⑥介護を理由とした離職の発生率は10.5%となっており、離職があった事業所において、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-36)(図表-37)。
- ⑦介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が56.5%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(42.1%)、「所定外労働の免除」(40.9%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(39.3%)、「相談窓口の設置」(38.9%)となっている(図表-42)。また、前回(令和3年度)調査との比較でみると、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している(図表-43)。

介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題等は、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が約7割。

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-40)。

- ⑧出産・育児を機に退職した社員を「再雇用している」事業所は57.4%。介護を機に退職した社員を「再雇用している事業所」は51.3%となっている(図表-45)。

(4) 治療と仕事の両立支援に向けた取組は、「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6割台半ば、「産業医や労務担当者との面談等の実施」が5割台半ばの事業所で実施されている。

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-47）。

課題は、「人員の不足」が7割弱。

治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題等としては、「人員の不足」が66.1%と最も高く、次いで「社内の支援体制が整っていない」（15.3%）、「社員の理解が不十分」（15.0%）となっている（図表-50）。

(5) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組は9割弱の事業所で実施されている。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」の事業所が5割強となり、前回から3.9ポイント増加している。一方、“課長相当職以上”に占める女性の割合では15.0%となっている。

①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-53）。

②“課長相当職以上”に占める割合では15.0%、“係長相当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合では23.7%となっている（図表-54）。

③女性が活躍できる職場づくりに向けた取組としては、86.9%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が70.0%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」（45.0%）、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」（25.4%）となっている（図表-57）。

課題は、「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5割台半ば、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」が4割台半ば。

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-60）。

(6) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けた取組は、9割弱の事業所で実施している。

シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組としては、89.4%が何らかの取組を行っており、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が68.4%と最も高く、次いで「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」（38.6%）、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」（38.1%）、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」（33.0%）となっている（図表-63）。

課題は、「健康上の配慮」が7割弱。

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-65)。

(7) 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。また、その効果として「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」と捉えている。

- ①テレワークの実施状況を見ると、「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(図表-67)。
- ②テレワーク実施の効果としては、「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が62.8%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」(47.2%)、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」(39.2%)となっている(図表-70)。

テレワークを実施する上での課題は、「テレワークに適した業務がない」が6割台半ば。

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-72)。

(8) 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。

- ①各ハラスメントに関する相談や苦情の状況を見ると、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(図表-74)。
- ②ハラスメント防止のための取組状況としては、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」は、「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」では6割以上、「マタニティハラスメント」と「パタニティハラスメント」では5割以上の実施となっている。

また、「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が4割台の実施となっており、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」は、前回から約20ポイント増加している。(図表-77)。

課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が7割弱。

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題としては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が68.5%と最も高く、次いで「当事者等の人員配置が難しい」(28.2%)、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」(23.8%)となっている(図表-78)。

(9) 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）に向けた取組は、「非正規社員の正社員への登用」、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が5割弱で実施されている。また、前回（令和3年度）調査に比べ、「非正規社員の正社員への登用」の割合は10ポイント以上増加している。

- ①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（図表-84）。
- ②前回（令和3年度）調査との比較でみると、「非正規社員の正社員への登用」の割合（49.0%）が、前回（36.7%）から12.3ポイント増加している（図表-85）。

課題は、「同一労働の判断が難しい」が4割弱。

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-88）。

(10) 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は、「長時間労働の削減」と「年次有給休暇の取得促進」が、また、行政に望む支援・制度は、「取組を推進する企業への助成」と「助成金など、各種支援制度の申請についてのアドバイス」が多くなっている。

- ①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-92）。
- ②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-95）。
- ③働きやすい職場環境づくりに向けて行政に望む支援・制度としては、「取組を推進する企業への助成」が41.1%と最も高く、次いで「助成金など、各種支援制度の申請についてのアドバイス」（38.7%）、「社会的機運の醸成」（34.3%）となっている（図表-98）。
- ④働き方改革やテレワークの導入を推進する上で必要な情報の収集方法としては、「ホームページ」が58.0%と最も高く、次いで「行政機関の広報誌」（33.6%）、「会議・勉強会・セミナーへの参加」「新聞・情報誌」（29.3%）となっている（図表-99）。

6章 調査票

令和5年度働きやすい職場環境づくり取組状況調査

(旧：ワーク・ライフ・バランス取組状況調査)

貴事業所（貴社）におかれましては、時下ますます御清祥のことと存じます。

千葉県では、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てまいりました。

この調査の結果を踏まえ、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ところですが、これまでの効果を確認し、施策をより良いものとしていくため、令和5年度においても、「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」として実施することといたしました。

つきましては、業務御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果はホームページへの掲載等を予定しています。また、御回答いただきました内容は統計作成の目的のみに使用いたします。

令和5年12月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 小高 宏志

<回答方法>

次のいずれかにより、**令和6年1月10日(水)**までに御回答ください。

①紙での回答（郵送）の場合

・調査票に御記入の上、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、令和6年1月10日(水)までに到着するよう投函してください。

②インターネットでの回答の場合

・右のQRコード又は下記のURLから、ちば電子申請サービス【千葉県】の本調査専用フォームにより御回答ください。（ちば電子申請サービスの利用者登録は任意です。）

https://apply.e-tumo.jp/pref-chiba-u/offer/offerList_detail?tempSeq=25467



<記入にあたっての注意点>

1. この調査票の送付先である**貴事業所のみ**の状況について御回答ください。
2. 設問に従い、選択肢の番号を選んでください。（紙での回答の場合は、○で囲んでください。）
3. 「その他（ ）」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的内容を御記入ください。
4. 設問の中で指定がない限り、**令和5年12月1日現在**で御回答ください。
5. インターネットで御回答いただいた場合は、調査票の郵送は不要です。
6. 調査結果は千葉県ホームページで公表します。なお、御回答いただいた方で、御希望された方には調査結果（概要版）を送付いたします。

【問い合わせ先】千葉県商工労働部 雇用労働課 多様な働き方推進班

電話：043-223-2743

FAX：043-221-1180

E-mail：koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

属性についてお伺いします。

問1 業種をお選びください。

※ 複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も大きいものをお選びください。

(○は1つ)

1	農業・林業	2	漁業
3	鉱業・採石業・砂利採取業	4	建設業
5	製造業	6	電気・ガス・熱供給・水道業
7	情報通信業	8	運輸業・郵便業
9	卸売業・小売業	10	金融業・保険業
11	不動産業・物品賃貸業	12	学術研究・専門・技術サービス業
13	宿泊業・飲食サービス業	14	生活関連サービス業・娯楽業
15	教育・学習支援業	16	医療・福祉
17	複合サービス業	18	サービス業（他に分類されないもの）

問2 貴事業所（貴社）の規模をお選びください。

(○は1つ)

1	30人以下
2	31～50人
3	51～100人
4	101～200人
5	201～300人
6	301人以上

長時間労働の削減についてお伺いします。

問3 長時間労働の削減に当たり、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | 計画的なノー残業デー等の設定 |
| 2 | 身近な上司からの声かけ |
| 3 | 残業の事前承認 |
| 4 | 業務量に合った適正な人員配置 |
| 5 | 業務の見直しによる効率化 |
| 6 | 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる） |
| 7 | 一人の従業員が複数の業務を担当（多能工化・兼任化） |
| 8 | 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 |
| 9 | 取引先との余裕をもった納期設定や受注調整 |
| 10 | 業務の外注・請負の活用（外部人材の活用を含む） |
| 11 | その他（ ） |
| 12 | 特に取り組んでいない |

問4 長時間労働の削減に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---|
| 1 | 人員の不足 |
| 2 | 定時退社しづらい雰囲気がある |
| 3 | 時期により業務が過度に集中する |
| 4 | 管理職のマネジメント能力の不足 |
| 5 | 社員の意識不足 |
| 6 | 特定の社員へ業務が集中する |
| 7 | 取引先への突発的な対応 |
| 8 | その他（ ） |
| 9 | 特に課題等はない |

年次有給休暇の取得促進についてお伺いします。

問5 令和4年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をお選びください。

(〇は1つ)

1	0～10%未満	2	10～20%未満	3	20～30%未満
4	30～40%未満	5	40～50%未満	6	50～60%未満
7	60～70%未満	8	70～80%未満	9	80～90%未満
10	90%～100%	11	把握していない		

問6 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。

(当てはまるものすべてに〇)

1	半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度
2	年次有給休暇の計画的付与の実施
3	業務量に合った適正な人員配置
4	業務の見直しによる効率化
5	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）
6	一人の従業員が複数の業務を担当（多能工化・兼任化）
7	経営者等による有給休暇の取得奨励
8	身近な上司の積極的な有給休暇の取得
9	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映
10	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）
11	その他（
12	特に取り組んでいない

問7 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに〇)

1	人員の不足
2	年次有給休暇を取得しづらい雰囲気がある
3	管理職のマネジメント能力の不足
4	法制度の周知徹底が図られていない
5	特定の社員へ業務が集中する
6	取引先への突発的対応
7	その他（
8	特に課題等はない

仕事と育児・介護の両立支援についてお伺いします。

問8 育児休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(満1歳まで、特別の事情があれば2歳まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている
※具体的な内容を記載してください。 |
| 3 | 規定されていない |

問9 令和4年1月1日～12月31日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員はいますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ 問12にお進みください。 |

問9で「1」を選んだ方にお伺いします。

問10 出産した従業員のうち、育児休業を取得した従業員はいますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ 問12にお進みください。 |

問10で「1」を選んだ方にお伺いします。

問11 育児休業中の社員の業務について、どのように対応していますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 他部署からの人員補充 |
| 2 | パート・アルバイト等の採用 |
| 3 | 派遣社員の活用 |
| 4 | 正社員の採用 |
| 5 | 同一職場内で業務分担 |
| 6 | 業務量の削減・業務の効率化 |
| 7 | 業務の外注・請負の活用(外部人材の活用を含む) |
| 8 | その他 () |

問 12 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題や問題点をお答えください。
(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|----------------------------------|
| 1 | 育児休業取得者の代替要員の確保 |
| 2 | 制度の整備がされていない |
| 3 | 男性従業員自身の育児休業取得の意識が低い |
| 4 | 管理職のマネジメント不足 |
| 5 | 社内に手本となる人物がいない |
| 6 | 「男性従業員も育児休業を取得して当たり前」という社内の意識づくり |
| 7 | 取得した場合の収入の減少 |
| 8 | 取得した場合の昇進への影響 |
| 9 | 制度等の周知・啓発 |
| 10 | その他 () |
| 11 | 特に課題等はない |

問 13 介護休業制度が就業規則等で規定されていますか。 (○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(要介護家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割で取得可能) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている
※具体的な内容を記載してください。 |
| 3 | 規定されていない |

問 14 介護休暇制度が就業規則等で規定されていますか。 (○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(要介護家族1人につき5日、要介護家族が2名以上の場合は年10日まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている
※具体的な内容を記載してください。 |
| 3 | 規定されていない |

問 15 令和4年1月1日～12月31日の間に介護を理由とした離職者はいますか。
(○は1つ)

- | | |
|---|------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない |

問 16 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足
2	制度の整備がされていない
3	従業員に介護休業・休暇取得の意識がない
4	介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分
5	管理職の理解や意識が低い
6	制度等の周知・啓発
7	その他 ()
8	特に課題等はない

問 17 出産・育児又は介護を機に退職した社員を再雇用する制度の有無や再雇用の状況について、該当する番号をお選びください。

(それぞれ○は1つ)

	出産・育児	介護
制度がある	1	1
制度はないが再雇用している	2	2
再雇用していない ⇒ 問 19 へお進みください。	3	3

問 17 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 18 再雇用した元社員の勤務形態で最も多いものをお選びください。

(それぞれ○は1つ)

	出産・育児	介護
正社員として採用	1	1
フルタイムの非正社員として採用	2	2
短時間の非正社員として採用	3	3
本人の希望により勤務形態を決めている	4	4

問 19 育児・介護中の社員に対する支援制度や配慮など、取り組んでいることについて、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	育児	介護
①配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）	1	
②育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援	2	2
③相談窓口の設置	3	3
④家族の看護休暇制度	4	4
⑤転勤の免除、勤務地・担当業務の限定制度	5	5
⑥短時間勤務制度	6	6
⑦フレックスタイム制	7	7
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	8	8
⑨所定外労働の免除	9	9
⑩深夜勤務の制限	10	10
⑪在宅勤務制度	11	11
⑫事業所内託児施設の設置・運営	12	

治療と仕事の両立支援についてお伺いします。

問 20 治療と仕事の両立に向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---|
| 1 | 病气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 |
| 2 | 就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など） |
| 3 | 産業医や労務担当者との面談等の実施 |
| 4 | 相談窓口の整備 |
| 5 | 研修等による社内理解の促進 |
| 6 | 支援制度等の周知・啓発 |
| 7 | その他（ ） |
| 8 | 特に取り組んでいない |
| 9 | 該当者がいない |

問 21 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---|
| 1 | 人員の不足 |
| 2 | 休暇制度等の整備がされていない |
| 3 | 主治医と産業医又は労務担当者との連携 |
| 4 | 社内の支援体制が整っていない |
| 5 | 社員の理解が不十分 |
| 6 | 管理職の理解や意識が低い |
| 7 | 支援制度等の周知・啓発 |
| 8 | その他（ ） |
| 9 | 特に課題等はない |

女性の活躍推進についてお伺いします。

問 22 女性の管理職等（※）の人数をお答えください。

	男女計	左のうち女性
①課長相当職以上	人	人
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	人	人

※ ここでの管理職等とは、企業の組織系統の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。課長・係長等の役職を採用していない場合は、貴事業所の実態により適宜判断してください。

問 23 女性が活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか。

（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|----|--------------------------------|---|
| 1 | 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用 | |
| 2 | 能力主義的な人事考課の実施 | |
| 3 | 勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など） | |
| 4 | 休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、家族休暇、記念日休暇など） | |
| 5 | テレワークの導入・定着 | |
| 6 | 管理職に対する啓発・研修 | |
| 7 | 女性に対する啓発・研修 | |
| 8 | 全従業員に対する啓発・研修 | |
| 9 | その他（ | ） |
| 10 | 特に取り組んでいない | |

問 24 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題や問題点をお答えください。

（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | 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 | |
| 2 | 両立支援へのサポートや代替要員の確保 | |
| 3 | 昇進意欲の向上など女性社員の意識改革 | |
| 4 | 管理職の意識改革 | |
| 5 | 全従業員の意識改革 | |
| 6 | 社内に女性の手本となる人物がいない | |
| 7 | その他（ | ） |
| 8 | 特に課題等はない | |

シニアの活躍促進についてお伺いします。

問 25 シニアが活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|--------------------------------|
| 1 | 知識、経験などを活用できる配置 |
| 2 | 能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し |
| 3 | 体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し |
| 4 | 安全衛生や健康管理に対する支援 |
| 5 | 勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など） |
| 6 | ワークシェアリングの導入 |
| 7 | シニア社員に対する業務・意識改革研修の実施 |
| 8 | 休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、家族休暇、記念日休暇など） |
| 9 | シニア人材の積極的な採用 |
| 10 | その他（) |
| 11 | 特に取り組んでいない |

問 26 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や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|------------------------------|
| 1 | モチベーションの維持 |
| 2 | 健康上の配慮 |
| 3 | 作業での安全確保、業務効率の維持 |
| 4 | 経験・能力にあった適切な業務の提供 |
| 5 | シニア向けの適切な人事評価・賃金制度がわからない |
| 6 | これまでの経験に固執し、周りの従業員が仕事をしづらくなる |
| 7 | 能力・スキル不足への対応 |
| 8 | マネジメントが難しい |
| 9 | その他（) |
| 10 | 特に課題等はない |

テレワークの実施についてお伺いします。

本調査におけるテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務をいい、

①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つを指します。

- ①「在宅勤務」……………従業員の自宅で業務を行う形態
- ②「サテライトオフィス勤務」…メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態
(例)普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス等
- ③「モバイル勤務」……………上記以外で、ノートパソコンやスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

問 27 現在、テレワークを実施していますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 新型コロナ以前から実施している |
| 2 | 新型コロナ以降、実施している |
| 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 |
| 4 | 以前実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない |
| 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 |
| 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 |

問 27 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 28 テレワーク実施の効果についてお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | 時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ |
| 2 | 業務プロセスの見直しができた |
| 3 | 業務に係るコストを削減できた |
| 4 | 定型的業務の生産性が上がった |
| 5 | 仕事と育児・介護等の両立ができるようになった |
| 6 | 多様な人材の確保や雇用維持につながった |
| 7 | 感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった |
| 8 | その他 () |

問 29 テレワークを実施する上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | テレワークに適した業務がない |
| 2 | 導入・運用コスト (例：パソコン、ICT 機器等の導入費用・利用料など) |
| 3 | 情報セキュリティ対策 |
| 4 | テレワークに必要な知識・技術 (ICT 機器の操作・設定など) を持った従業員がいない |
| 5 | ペーパーレス化の実現 |
| 6 | 社内のコミュニケーションが不足する |
| 7 | 業務の進捗管理が難しい |
| 8 | 労務管理が難しい |
| 9 | 人事評価が難しい |
| 10 | テレワークを実施するための社内体制の整備 (就業規則の改正やサポート体制など) |
| 11 | 管理職等の意識改革 |
| 12 | テレワークを実施した者と実施していない者との相互理解が難しい |
| 13 | 取引先の理解が得られない |
| 14 | その他 () |
| 15 | 特に課題等はない |

職場におけるハラスメントの防止についてお伺いします。

問 30 セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・カスタマーハラスメントに関する相談や苦情の状況について、該当する番号をお選びください。 **(それぞれ〇は1つ)**

- ※ 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。

	セクシャル ハラス メント	パワー ハラス メント	マタニティ ハラス メント	パタニティ ハラス メント	カスタマー ハラス メント
①しばしば相談や苦情がある	1	1	1	1	1
②ときどき相談や苦情がある	2	2	2	2	2
③ほとんど相談や苦情はない	3	3	3	3	3
④全く相談や苦情はない	4	4	4	4	4

問 31 ハラスメント防止のための取組状況について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	セクシャル ハラス メント	パワー ハラス メント	マタニティ ハラス メント	パタニティ ハラス メント	カスタマー ハラス メント
①就業規則等にハラスメント禁止等 の方針を明記している	1	1	1	1	1
②ポスター、リーフレット、手引き 等、防止のための啓発資料を配布 又は掲示している	2	2	2	2	2
③ハラスメントに関する研修・講習 等の実施（外部機関の研修等への 従業員の参加も含む）	3	3	3	3	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、 苦情処理機関等を設置している	4	4	4	4	4
⑤実態把握のためのアンケートや 調査を実施している	5	5	5	5	5
⑥ハラスメントの申告等を理由に 不利益な取扱いをしない旨を 定め、周知している	6	6	6	6	6

問 32 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	
2	当事者等の人員配置が難しい	
3	顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい	
4	組織風土の醸成	
5	日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	
6	取組のためのノウハウ不足	
7	取組方針が定まらない	
8	取組のための費用負担	
9	その他 ()	
10	特に課題等はない	

不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）についてお伺いします。

問 33 「同一労働同一賃金」(※)の対象になる非正規社員が、貴事業所(貴社)の全体の何割を占めるかお選びください。(○は1つ)

※ 同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間における基本給や賞与等の不合理な待遇差が禁止されています。

1	0%(いない) ⇒問 36 へ	2	0～10%未満	3	10～20%未満
4	20～30%未満	5	30～40%未満	6	40～50%未満
7	50～60%未満	8	60～70%未満	9	70～80%未満
10	80～90%未満	11	90%～100%	12	把握していない ⇒ 問 35 へ

問 33 で「2～11」をお選びになった方にお伺いします。

問 34 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)に向けて、どのように取り組んでいますか。(当てはまるものすべてに○)

1	非正規社員の基本給や手当等の処遇改善
2	非正規社員の正社員への登用
3	就業規則や人事制度等の見直し
4	その他 ()
5	不合理な待遇差は生じていない
6	特に取り組んでいない

問 35 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足
2	増加した人件費等への原資がない
3	正規・非正規社員の処遇の見直しが難しい
4	同一労働の判断が難しい
5	制度の内容が分かりづらい
6	その他 ()
7	特に課題等はない

働きやすい職場環境づくりに向けた取組についてお伺いします。

問 36 働き方改革や働きやすい職場環境づくりについて、どのようにお考えですか。
(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | 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 |
| 2 | 多様で柔軟な働き方を実現することは、少子化対策として有効な手段である |
| 3 | 多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績によい影響を与えていると考えている |
| 4 | 業務効率化や労働生産性の向上につながる取組である |
| 5 | 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 |
| 6 | 企業のイメージの向上につながる |
| 7 | 制度導入や運用にコストがかかる |
| 8 | 雇用管理が煩雑になる |
| 9 | 社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい |
| 10 | 働き方改革や働きやすい職場環境づくりには全く関心がない |
| 11 | その他 () |

問 37 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を選んでください。
(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---------------------------------------|
| 1 | 長時間労働の削減 |
| 2 | 年次有給休暇の取得促進 |
| 3 | 特別な休暇制度の創設（ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、記念日休暇など） |
| 4 | 変形労働時間制やフレックスタイム制の導入 |
| 5 | 勤務間インターバル制度の導入 |
| 6 | 柔軟な勤務制度の導入（週休3日制、短時間勤務、勤務地限定など） |
| 7 | 多様な人材の活躍促進（女性、高齢者、中途採用者、障害者、外国人など） |
| 8 | テレワークの導入・定着 |
| 9 | 仕事と育児・介護の両立支援 |
| 10 | 治療と仕事の両立支援 |
| 11 | 職場のハラスメント対策 |
| 12 | 業務効率化・生産性向上（デジタル化、省人化など） |
| 13 | 従業員のキャリア形成やリスクリング（学び直し） |
| 14 | 業務の外注・請負の活用（外部人材の活用を含む） |
| 15 | 従業員の副業・兼業の推進 |
| 16 | 取り組みたいテーマはない |
| 17 | その他 () |

問 38 働きやすい職場環境づくりに向けて、行政に望む支援や制度をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| 1 | 社会的機運の醸成 | |
| 2 | セミナーや研修会等の実施 | |
| 3 | 取組を推進する企業への表彰制度 | |
| 4 | 社会保険労務士などの専門家派遣 | |
| 5 | 企業向け相談窓口の設置 | |
| 6 | 取組を推進する企業への助成 | |
| 7 | 助成金など、各種支援制度の申請についてのアドバイス | |
| 8 | 関連情報の提供 | |
| 9 | その他 () | |

問 39 働き方改革やテレワーク導入などを推進するために必要な情報や支援制度について、どのような方法で収集していますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|----|------------------|--|
| 1 | ホームページ | |
| 2 | S N S | |
| 3 | メールマガジン | |
| 4 | 行政機関の広報誌 | |
| 5 | 定期刊行物・会報誌 | |
| 6 | 事業のパンフレット・リーフレット | |
| 7 | 会議・勉強会・セミナーへの参加 | |
| 8 | 新聞・情報誌 | |
| 9 | テレビ・ラジオ | |
| 10 | 電話やメール等による案内 | |
| 11 | その他 () | |

問 40 県への御意見・御要望などがありましたら、御自由に記載してください。

御協力ありがとうございました。

働きやすい職場環境づくり取組状況調査報告書

令和6年10月

- 発行 千葉県商工労働部雇用労働課
〒260-8667
千葉市中央区市場町1番1号
電話 043-223-2743
- 分析・編集 株式会社東京商工リサーチ