

令和 5 年度

職 場 環 境 調 査
報 告 書

奈 良 県

はじめに

近年の人口減少、少子高齢化、過疎化、情報化の急激な進展などにより、雇用をとりまく情勢は大きな変化に直面しており、労働力の地域偏在にも拍車がかかっています。

本報告書は、県内の事業所における「テレワークの実施状況」「働き方改革の実施状況」「仕事と家庭の両立支援の取組」「定年制等」「労働時間・休日・休暇」「非正規労働者の労働実態」「副業・兼業」「仕事と治療の両立支援の取組」について把握することを目的に調査を行い、その結果を取りまとめたものです。

ご多忙中にもかかわらず本調査にご協力いただきました関係事業所各位に厚くお礼申し上げますとともに、今後ともより一層のご協力を賜りますようお願いいたします。

産業・観光・雇用振興部
雇用政策課

令和6年3月

目 次

I 調査の概要

II 調査結果の概要

1 テレワークの実施状況

- (1) テレワークの実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- (2) テレワークの実施状況について令和2年度から令和5年度調査の経年比較・・・・6
- (3) テレワークを実施していない理由・・・・・・・・・・6

2 働き方改革の実施状況

- (1) 働き方改革の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- (2) 働き方改革実施状況について令和元年度から令和5年度調査の経年比較・・・・9
- (3) 多様な正社員制度の規定状況・・・・・・・・・・9
- (4) 多様な正社員制度の内容別規定状況・・・・・・・・10
- (5) 多様な働き方についての取組内容・・・・・・・・10
- (6) 働き方改革の取組内容のうち高齢者を雇用する際に求める能力について・・・・11
- (7) 働き方改革に取り組む目的・・・・・・・・・・11
- (8) 働き方改革実現のために重要なこと・・・・・・・・12
- (9) 働き方改革に取り組む目的について令和元年度から令和5年度調査の経年比較・・13
- (10) 働き方改革の結果について・・・・・・・・・・14
- (11) 働き方改革の結果について令和4年度・令和5年度調査の経年比較・・・・14

3 仕事と家庭の両立支援の取組

- (1) 育児休業制度の規定・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - ① 育児休業制度の規定状況
 - ② 育児休業の期間
- (2) 育児休業制度の利用状況・・・・・・・・・・・・・・・・17
 - ① 育児休業者の有無別事業所割合（全体）
 - ② 育児休業者の有無別事業所割合（有期契約労働者）
 - ③ 育児休業の取得状況
- (3) 育児休業制度に関する令和元年度から令和5年度調査の経年比較・・・・・・20
- (4) 復職・退職した育児休業者・・・・・・・・・・21
 - ① 復職した育児休業者がいた事業所割合
 - ② 退職した育児休業者がいた事業所割合

(5) 育児を支援するための措置	23
① 育児のための所得労働時間の短縮制度の導入状況	
② 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間	
(6) 介護休業制度の規定	25
① 介護休業制度の規定状況	
② 介護休業制度の期間	
(7) 子の看護休暇の規定	27
① 子の看護休暇の規定状況	
② 子の看護休暇の期間	
③ 子の看護休暇取得者の有無別事業所割合	

4 定年制等

(1) 定年制の規定状況	30
(2) 一律定年における定年年齢	31
(3) 定年年齢の変更予定	31
(4) 定年年齢に達した者の雇用確保措置	32
(5) 再雇用制度及び勤務延長制度における最高雇用年齢	33
(6) 70歳就業確保への対応	34

5 労働時間・休日・休暇

(1) 1日及び週の所定労働時間	35
① 1日の所定労働時間	
② 週の所定労働時間	
(2) 週休制	36
① 主な週休制の形態別事業所割合	
② 週休制の形態別適用労働者割合	
(3) 労働者1人あたりの平均年次有給休暇の取得状況	38
(4) 年次有給休暇に関する令和元年度から令和5年度調査の経年比較	38
(5) 1カ月の平均残業時間	39

6 非正規雇用労働者の労働実態

(1) 非正規雇用労働者の労働実態	40
(2) 非正規雇用労働者を雇用している理由	41
(3) 非正規雇用労働者の平均的な残業時間	42
(4) 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換	43
① 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無	
② 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際の基準	

- ③ 過去3年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績
- ④ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること
- ⑤ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に不足している能力

7 副業・兼業

- (1) 副業・兼業の導入状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
- (2) 副業・兼業を認めていない理由・・・・・・・・・・・・・・・・46
- (3) 副業・兼業人材の受入状況・・・・・・・・・・・・・・・・47
 - ① 副業・兼業人材の受入状況
 - ② 副業・兼業人材の受け入れない理由

8 仕事と治療の両立支援の取組

- (1) 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の有無・・・・・・・・48
- (2) 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の割合・・・・・・・・48
- (3) 治療と仕事を両立させるための支援・・・・・・・・49

I 調査の概要

1 調査の目的

県内における「建設業」、「製造業」、「農業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の15産業について、職場環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。

2 調査期間及び基準日

令和5年8月1日現在

ただし、育児休業及び介護休業の取得に関する項目については令和4年8月1日から令和5年8月1日とした。

3 調査対象

事業所母集団データベースの母集団情報における常用雇用者5人以上の事業所から、従業員規模別・産業分類別に1,500件を無作為抽出した。

4 調査事項（調査票参照）

- (1) テレワークの実施状況
- (2) 働き方改革の実施状況
- (3) 仕事と家庭の両立支援の取組
- (4) 定年制等
- (5) 労働時間・休日・休暇
- (6) 非正規労働者の労働実態
- (7) 副業・兼業
- (8) 仕事と治療の両立支援の取組

5 調査方法

郵送による自計申告方式のアンケート調査である。

6 回答状況（別表参照）

調査対象事業所から回答があったうち、有効回答数は468事業所（有効回答率31.2%）である。

7 調査結果の集計

奈良県産業・観光・雇用振興部雇用政策課において集計を行った。

8 調査結果利用上の注意

- (1) 数値は小数第 2 位を四捨五入で端数処理しているため、総数と内訳が一致しない場合がある。
- (2) 集計数が少ないものについては、数値の誤差が大きくなることもあるため、利用上注意を要する。
- (3) 前回の調査と比較する場合は、調査対象の同一性や回収率その他の条件が異なるため注意を要する。
- (4) 図表中において、「無回答・不明」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものである。
- (5) 農業、情報通信業、不動産、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、複合サービス事業はデータ数が 10 以下であり、調査結果の誤差が大きい可能性が高いため、報告書から割愛する。
- (6) 企業規模 300 人～999 人及び 1,000 人以上はデータ数が 10 以下であり、調査結果の誤差が大きい可能性がある。

9 用語の説明

- (1) テレワーク
情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
テレワークは働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務がある。
- (2) 多様な正社員
所定労働時間や勤務地、職務を限定して勤務できる正規雇用労働者制度のことをいう。
- (3) 育児休業制度
1歳未満（一定の場合には2歳に達するまで）の子を養育する労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度のことをいう。
ただし、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等は除く。

(4) 介護休業制度

要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために連続して休業できる制度のことをいう。ただし、「介護休暇制度（要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度をいう。

(5) 子の看護休暇制度

負傷し又は疾病にかかった子の世話または疾病の予防を図るために必要な世話をを行うために、1年度において5日(子が2人以上場合は10日)を限度として取得できる制度のことをいう。

(6) 定年年齢に達した者の雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入(再雇用制度・勤務延長制度) および③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要があり、令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっている。

(7) 再雇用制度

定年年齢に達した者をいったん退職させた後、あらためて雇用する制度のことをいう。

(8) 勤務延長制度

定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度のことをいう。

別表 集計事業所数

単位：件(%)

産業別	規模別							
	全規模	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	無回答
調査産業計	468 100.0%	158 33.8%	187 40.0%	93 19.9%	25 5.3%	3 0.6%	2 0.4%	0 0.0%
建設業	28 100.0%	11 39.3%	13 46.4%	4 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
製造業	60 100.0%	19 31.7%	16 26.7%	15 25.0%	9 15.0%	1 1.7%	0 0.0%	0 0.0%
農業	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	4 100.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸業，郵便業	18 100.0%	8 44.4%	6 33.3%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業，小売業	80 100.0%	25 31.3%	38 47.5%	14 17.5%	3 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
金融業，保険業	17 100.0%	5 29.4%	9 52.9%	2 11.8%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
不動産業，物品賃貸業	8 100.0%	3 37.5%	3 37.5%	2 25.0%	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	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業，飲食サービス業	27 100.0%	12 44.4%	11 40.7%	3 11.1%	1 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
生活関連サービス業，娯楽業	9 100.0%	3 33.3%	5 55.6%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
教育，学習支援業	23 100.0%	3 13.0%	10 43.5%	7 30.4%	2 8.7%	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%
医療，福祉	133 100.0%	40 30.1%	50 37.6%	35 26.3%	5 3.8%	2 1.5%	1 0.8%	0 0.0%
複合サービス事業	6 100.0%	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	48 100.0%	22 45.8%	19 39.6%	5 10.4%	2 4.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

1 テレワークの実施状況

(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のうち、規模別にみると、100人～299人が44.0%となっており、産業別にみると、金融業、保険業が41.2%となっている。未実施の業種がまだまだ多いことが見受けられる。(図1・図2)

図1 テレワークの実施状況（規模別）

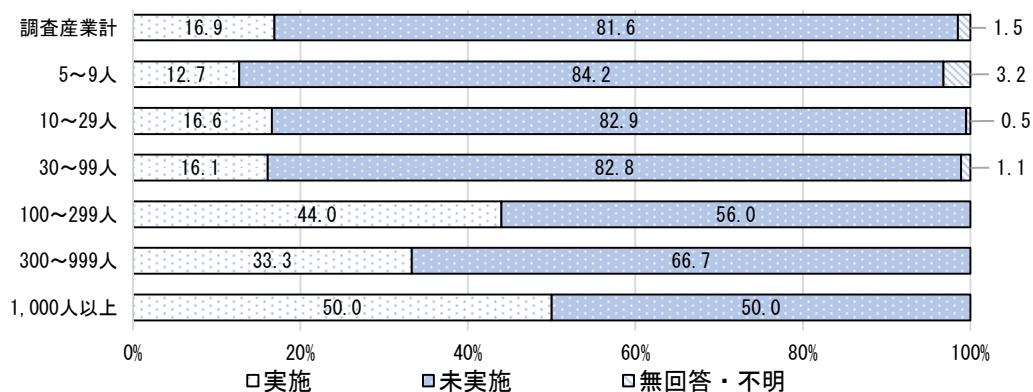
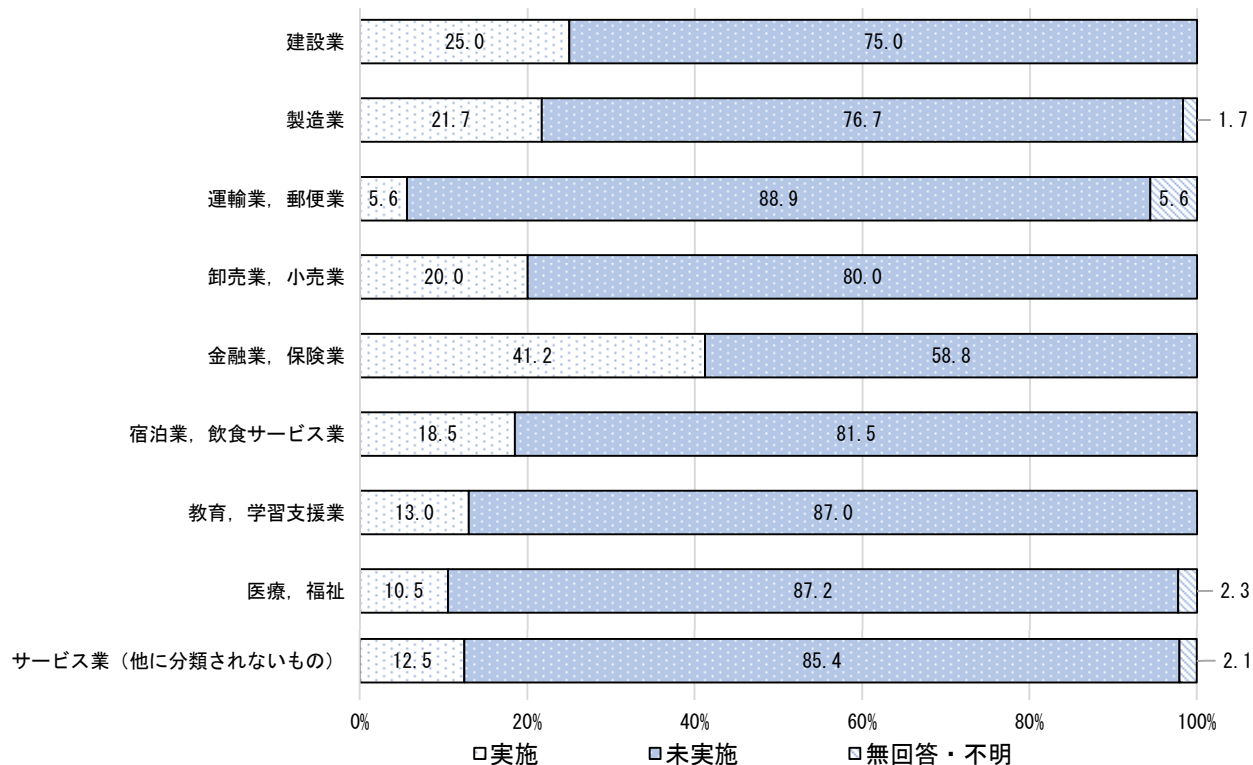


図2 テレワークの実施状況（産業別）



※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

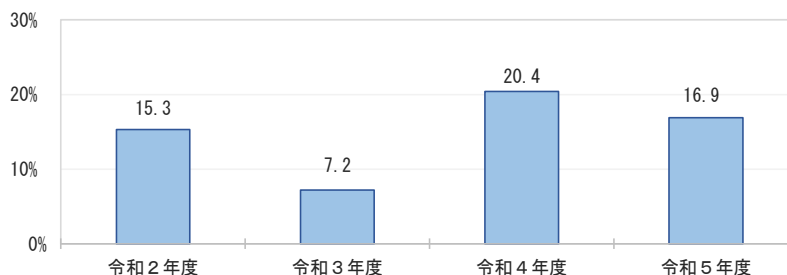
※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(2) テレワークの実施状況について令和2年度から令和5年度調査の経年比較

令和4年度調査と令和5年度調査のテレワークの実施状況を比較すると、実施率が減少している。

(図3)

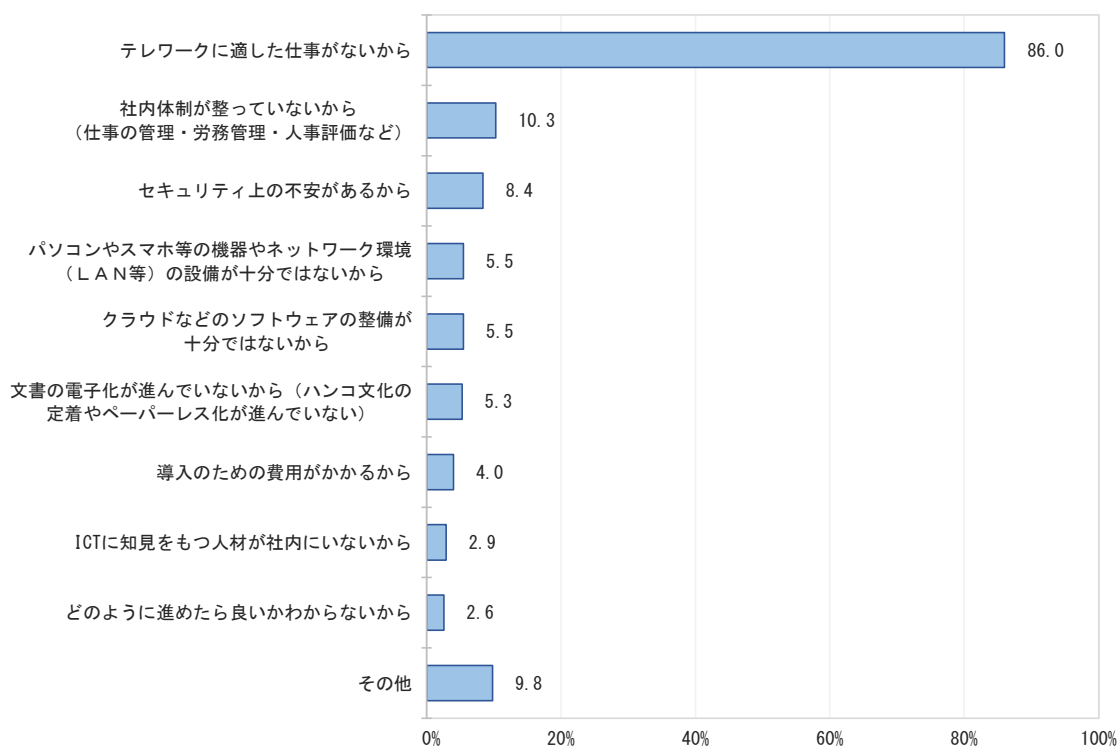
図3 テレワークの実施状況について令和2年度から令和5年度調査の経年比較



(3) テレワークを実施していない理由

テレワーク未実施の事業所におけるテレワークを導入していない理由をみると、「テレワークに適した仕事がないから」が86.0%と最も高く、次いで、「社内体制が整っていないから」が10.3%、「セキュリティ上の不安があるから」が8.4%となっている。(図4)

図4 テレワークの実施してない理由



2 働き方改革の実施状況

(1) 働き方改革の実施状況

全事業所のうち、働き方改革に「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいるが、なかなか進まない」をあわせた、働き方改革を実施している事業所は78.2%となっている。(図5)

上記の働き方改革を実施している事業所を産業別にみると、運輸業、郵便業が94.5%と最も高くなっている。(図6)

図5 働き方改革の実施状況（規模別）

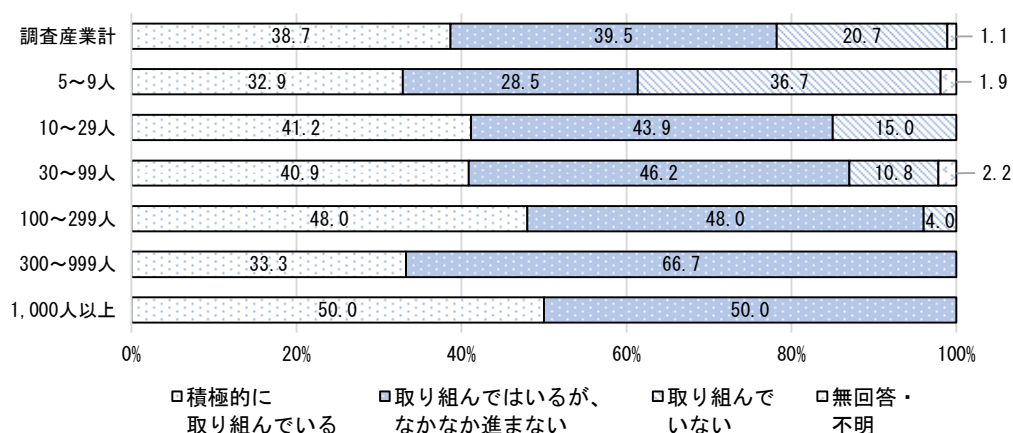
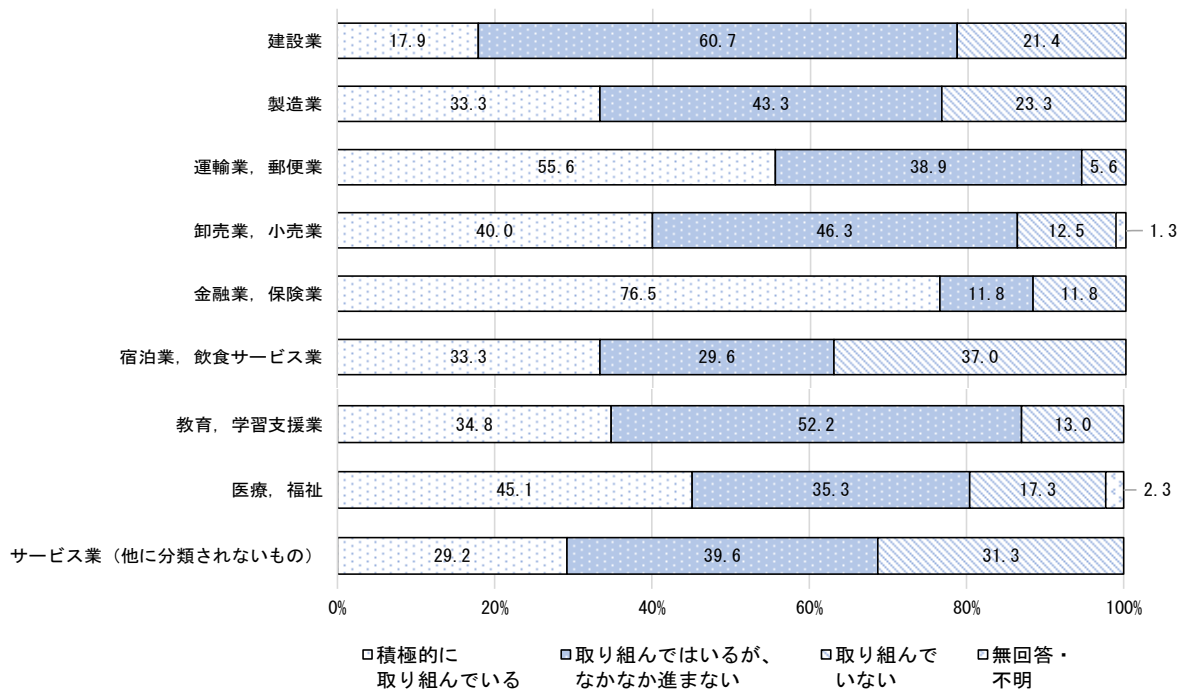


図6 働き方改革の実施状況（産業別）

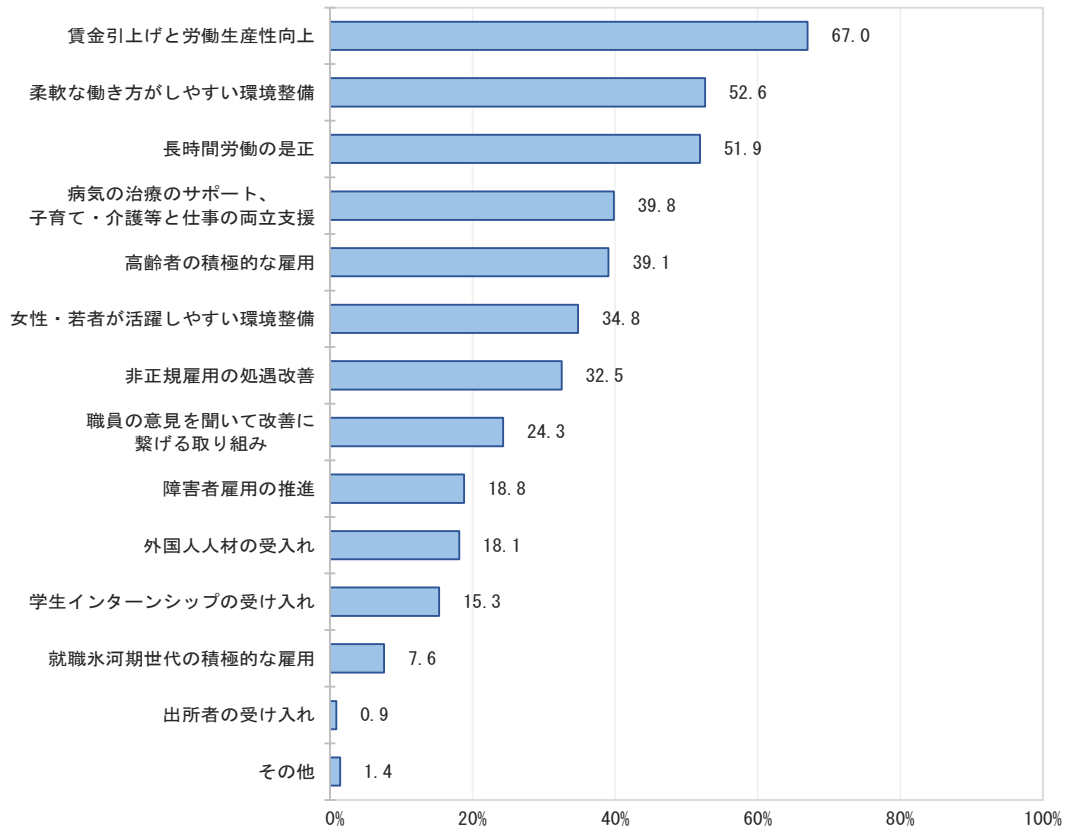


※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

働き方改革を実施している事業所のうち働き方改革の取組内容（複数回答）については、「賃金引上げと労働生産性向上」が67.0%と最も高く、次いで「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が52.6%、「長時間労働の是正」が51.9%となっている。（図7）

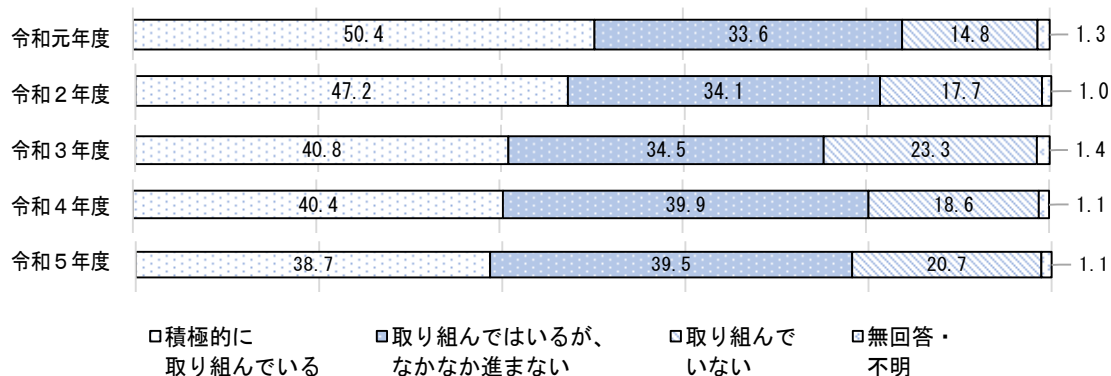
図7 働き方改革の取組内容（複数回答）



(2) 働き方改革実施状況の令和元年度から令和5年度調査の経年比較

令和元年度から5年度調査の状況を比較すると、「積極的に取り組んでいる」の割合が年々減少し、「取り組んでいるがなかなか進まない」の割合は増加傾向にある。(図8)

図8 働き方改革を積極的に取り組んでいる事業所の経年比較

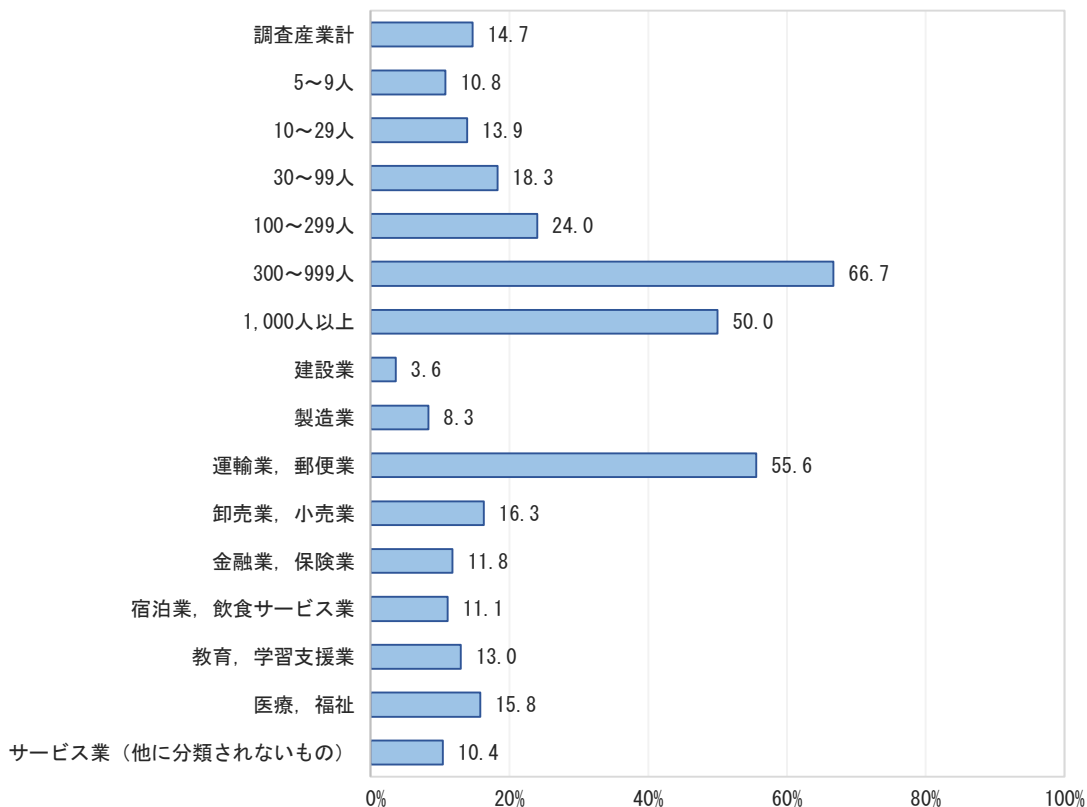


(3) 多様な正社員制度の規定状況

多様な正社員制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」事業所は全体で14.7%となっており、企業規模が大きくなるほどその割合は高くなっている。

また、産業別にみると、運輸業、郵便業が55.6%と最も高い。(図9)

図9 多様な正社員制度の規定状況

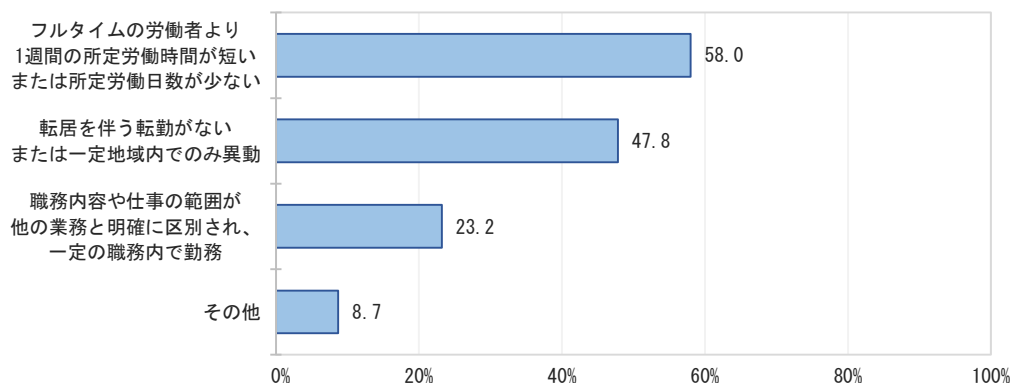


※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要
 ※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(4) 多様な正社員制度の内容別規定状況

多様な正社員制度の内容別規定状況をみると、「フルタイムの労働者より1週間の所定労働時間が短いまたは所定労働日数が少ない」が58.0%と最も高く、次いで「転居を伴う転勤がないまたは一定地域内でのみ異動」が47.8%となっている。(図10)

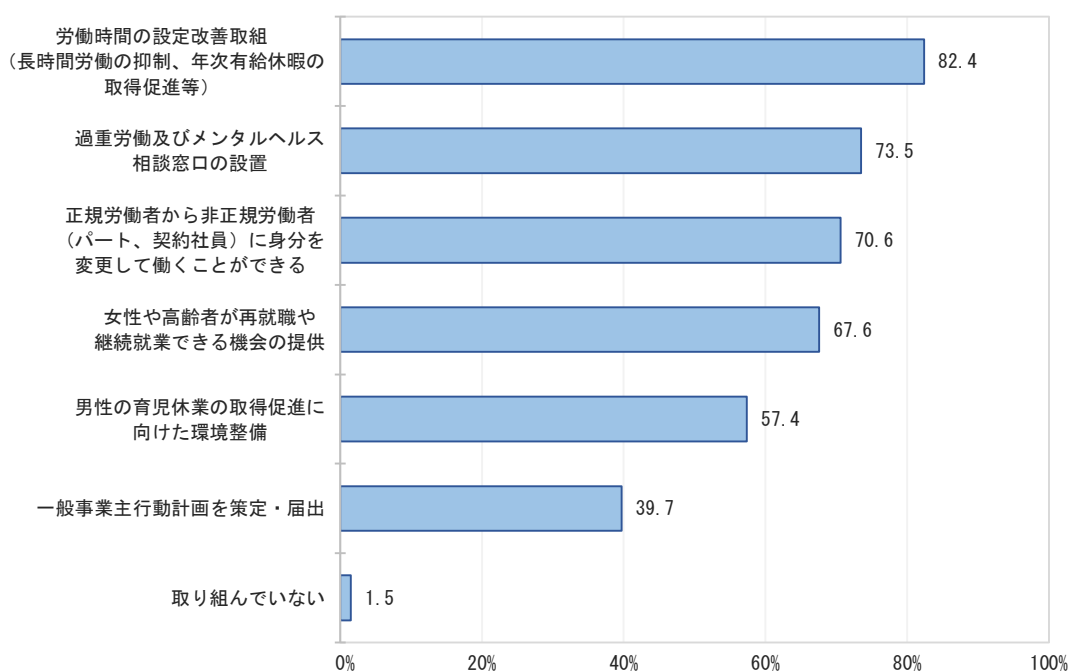
図10 多様な正社員制度の内容別規定状況



(5) 多様な働き方についての取組内容

多様な働き方についての取組内容をみると、「労働時間の設定改善取組（長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等）」が82.4%と最も高く、次いで「過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置」が73.5%となっている。(図11)

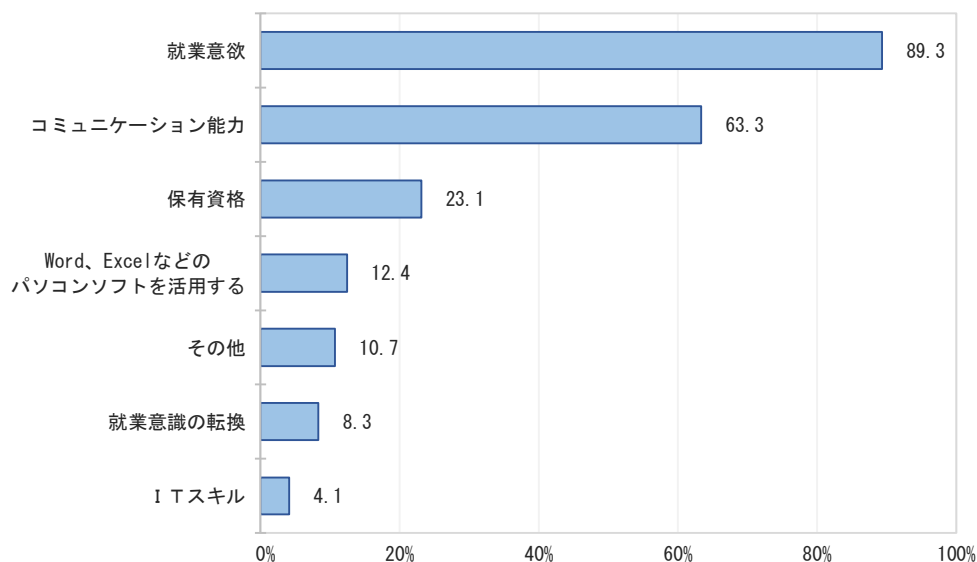
図11 多様な働き方についての取組内容



(6) 働き方改革の取組内容のうち高齢者を雇用する際に求める能力について

高齢者を雇用する際に求める能力についてみると、「就業意欲」が89.3%と最も高く、次いで「コミュニケーション能力」が63.3%、「保有資格」が23.1%となっている。(図12)

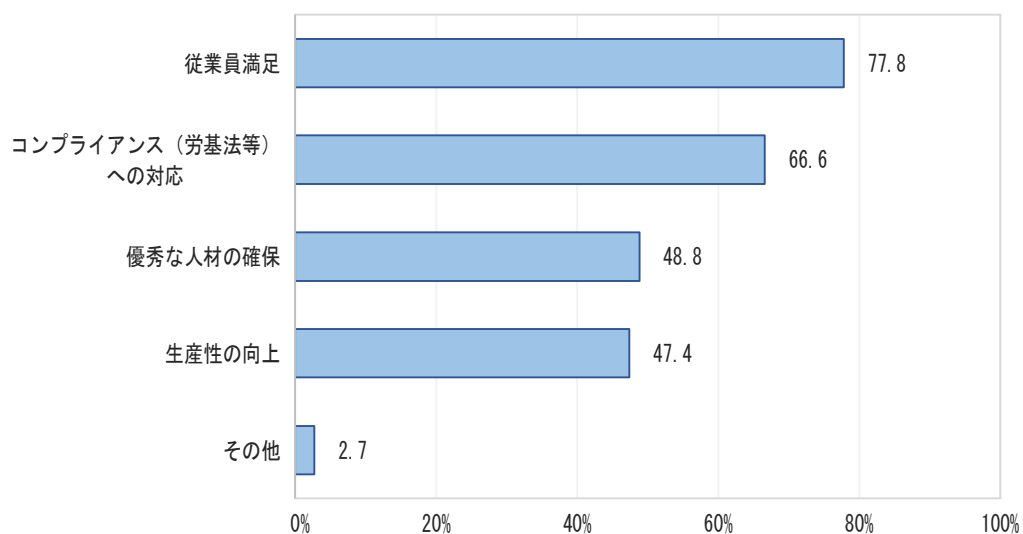
図12 高齢者を雇用する際に求める能力（複数回答）



(7) 働き方改革に取り組む目的

取り組む目的（複数回答）をみると、「従業員満足」が77.8%と最も高く、次いで「コンプライアンスへの対応」が66.6%、「優秀な人材の確保」が48.8%の順となっている。(図13)

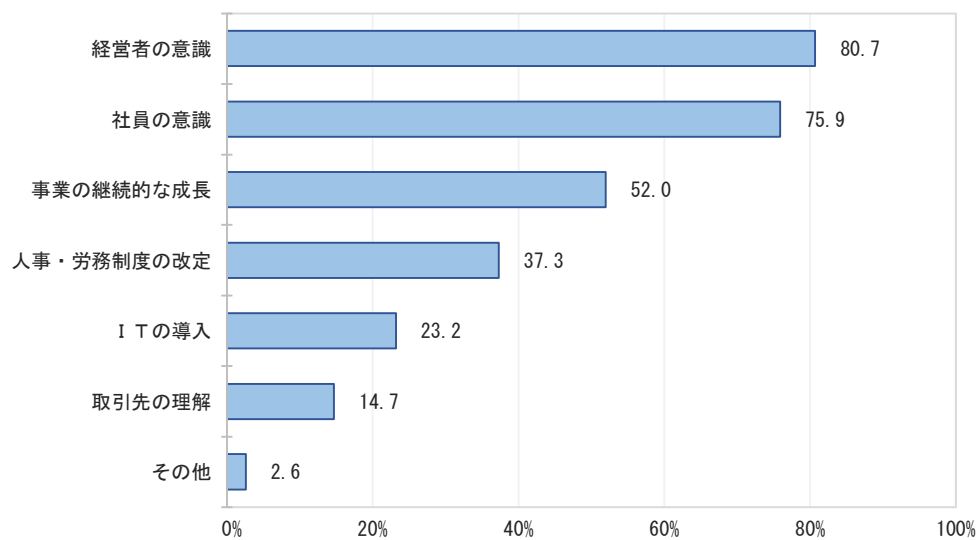
図13 働き方改革に取り組む目的（複数回答）



(8) 働き方改革実現のために重要なこと

働き方改革実現のために重要なことについてみると、「経営者の意識」が80.7%と最も高く、次いで「社員の意識」が75.9%、「事業の継続的な成長」が52.0%の順となっている。(図14)

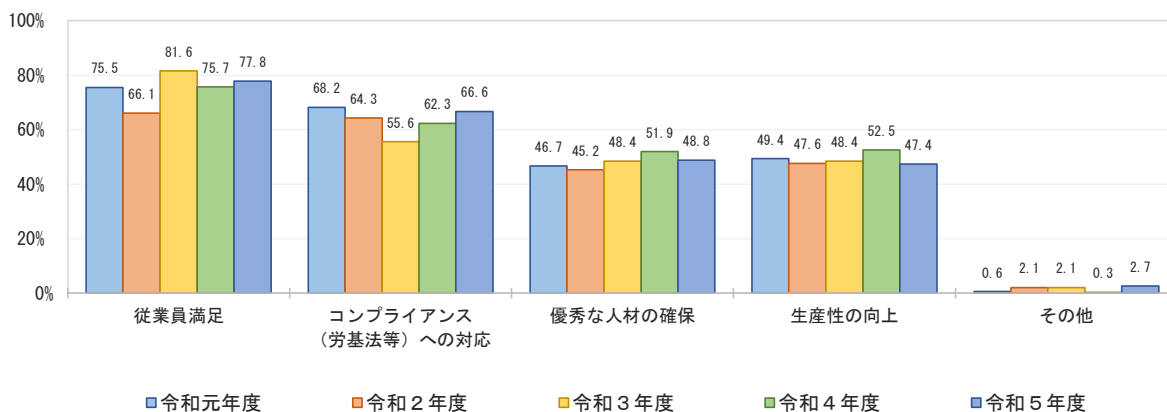
図14 働き方改革のために重要なこと（複数回答）



(9) 働き方改革を取り組む目的について令和元年度から令和5年度調査の経年比較

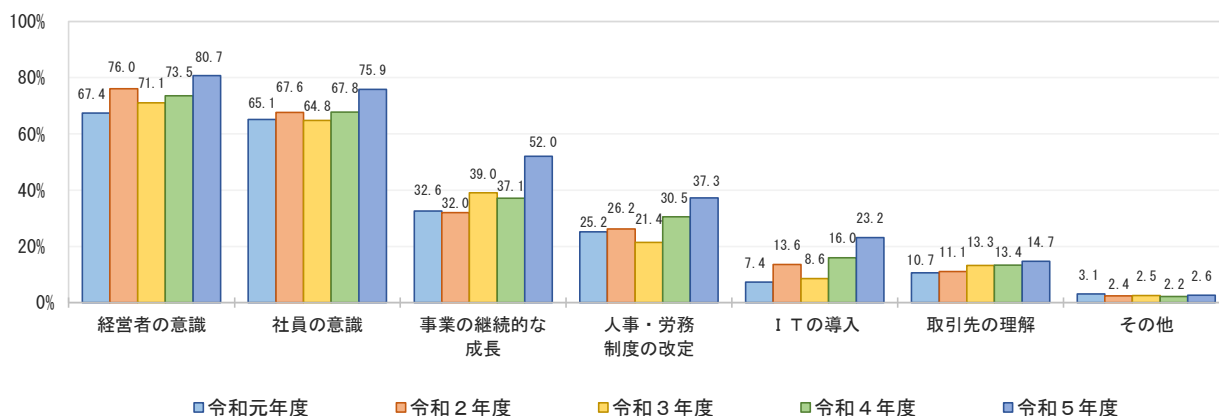
働き方改革に取り組む目的は、令和元年度から令和5年度のいずれも「従業員満足」が最も高い。(図15)

図15 働き方改革に取り組む目的について令和元年度から令和5年度調査の経年比較



働き方改革のために重要なことは、令和元年度から令和5年度調査のいずれも「経営者の意識」が最も高い。(図16)

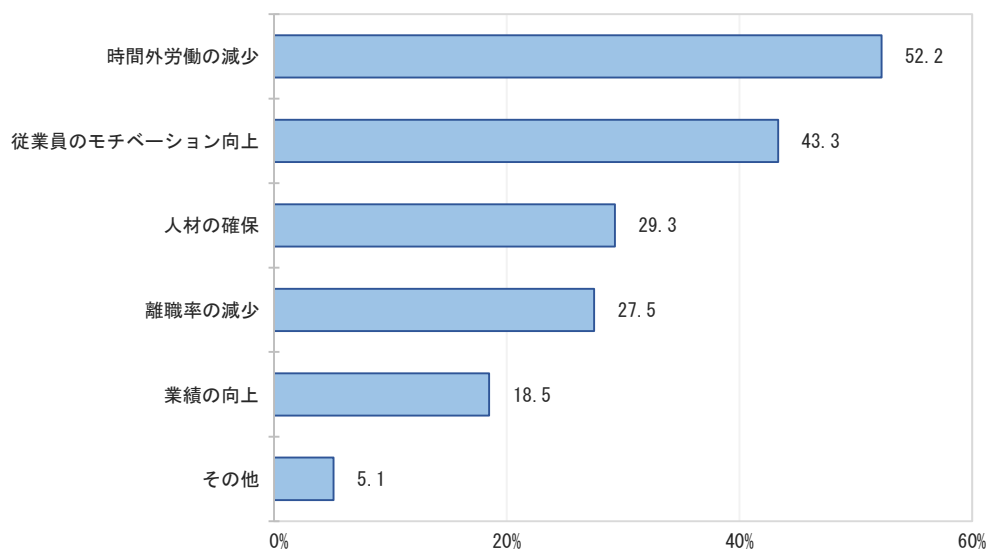
図16 働き方改革のために重要なことについて令和元年度から令和5年度調査の経年比較



(10) 働き方改革の結果について

働き方改革の結果についてみると、「時間外労働の減少」が52.2%と最も高く、次いで「従業員のモチベーション向上」が43.3%、「人材の確保」が29.3%の順となっている。(図17)

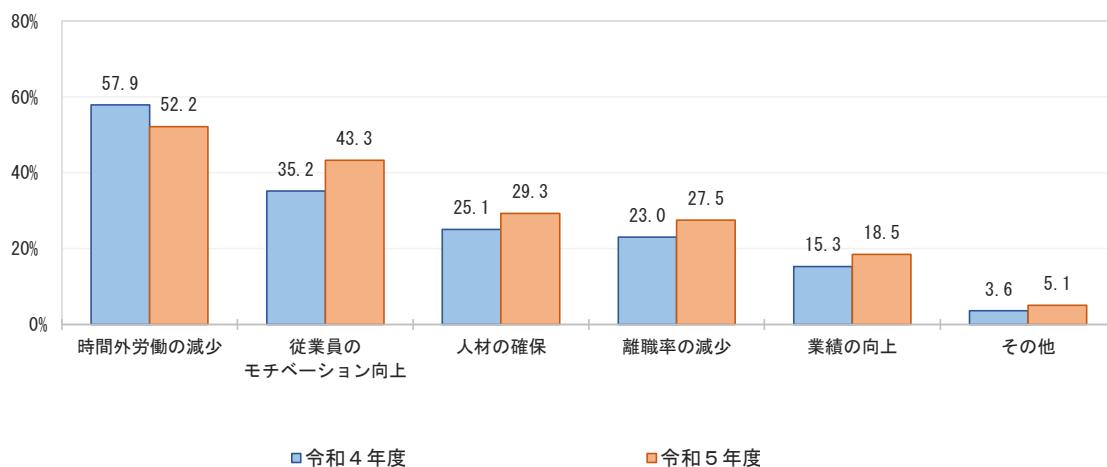
図17 働き方改革の結果について



(11) 働き方改革の結果について令和4年度・令和5年度調査の経年比較

働き方改革の結果について令和4年度・5年度調査のいずれも「時間外労働の減少」が最も高い。(図18)

図18 働き方改革の結果について令和4年度・令和5年度調査の経年比較



3 仕事と家庭の両立支援の取組

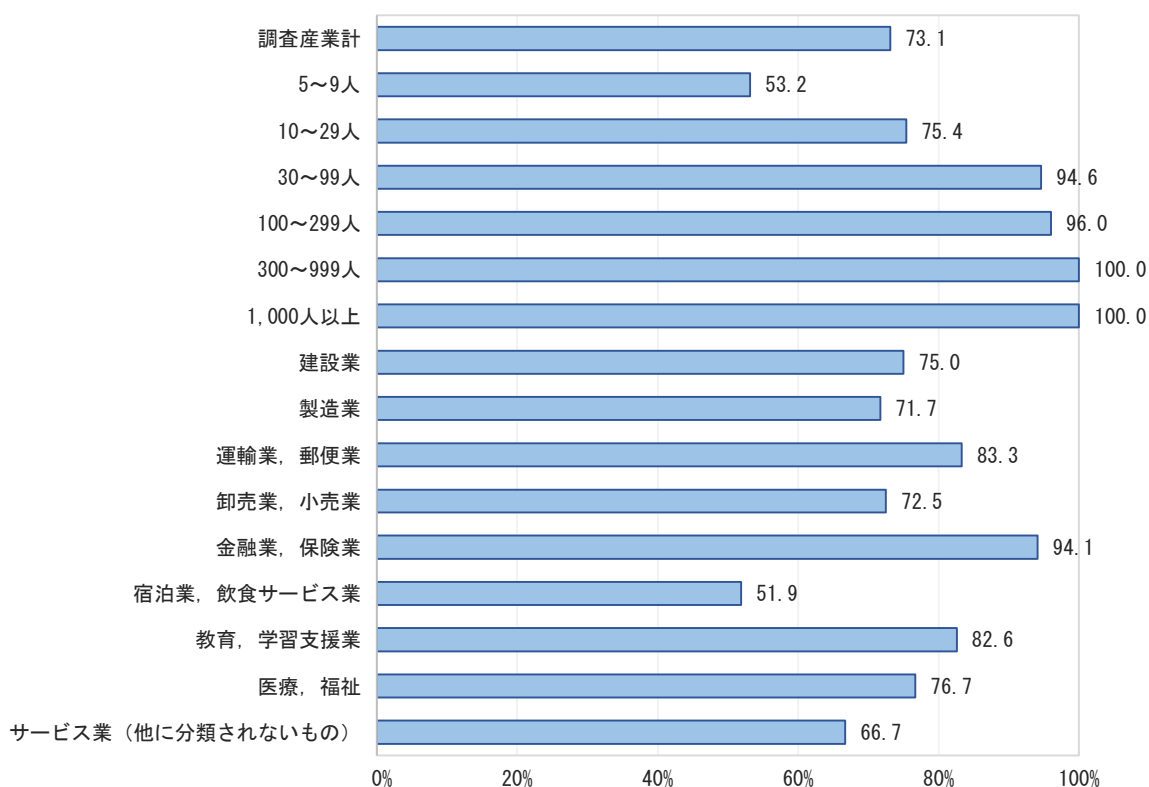
(1) 育児休業制度の規定

① 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」事業所は全体で73.1%となっており、規模が大きい事業所ほど「規定している」割合が高くなっている。

また、産業別にみると金融業、保険業の94.1%が最も高くなっている。一方で、宿泊業、飲食サービス業は51.9%となっており、全体の73.1%と比較すると最も差が大きくなっている。(図19)

図19 育児休業制度の規定状況



※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②育児休業の期間

育児休業の期間は、「1歳以上2歳未満」が36.8%で最も高く、次いで、「1歳未満」が24.6%、「2歳以上3歳未満」が9.8%となっている。一方で、「育児休業の規定なし」の事業所が26.7%となっている。(表1)

表1 育児休業の期間

区分	計	1歳未満	1歳以上 2歳未満	2歳以上 3歳未満	3歳以上	育児休業の 規定なし	無回答・不明
調査産業計	100.0 (468)	24.6 (115)	36.8 (172)	9.8 (46)	1.9 (9)	26.7 (125)	0.2 (1)
5～9人	100.0 (158)	22.8 (36)	17.7 (28)	10.8 (17)	1.9 (3)	46.8 (74)	0.0 (0)
10～29人	100.0 (187)	22.5 (42)	42.8 (80)	8.6 (16)	1.6 (3)	24.6 (46)	0.0 (0)
30～99人	100.0 (93)	32.3 (30)	51.6 (48)	7.5 (7)	3.2 (3)	5.4 (5)	0.0 (0)
100～299人	100.0 (25)	24.0 (6)	48.0 (12)	24.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.0 (1)
300～999人	100.0 (3)	0.0 (0)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	46.4 (13)	28.6 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	25.0 (7)	0.0 (0)
製造業	100.0 (60)	26.7 (16)	36.7 (22)	8.3 (5)	0.0 (0)	28.3 (17)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	0.0 (0)	33.3 (6)	50.0 (9)	0.0 (0)	16.7 (3)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (80)	22.5 (18)	35.0 (28)	10.0 (8)	5.0 (4)	27.5 (22)	0.0 (0)
金融業、保険業	100.0 (17)	17.6 (3)	47.1 (8)	29.4 (5)	0.0 (0)	5.9 (1)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	18.5 (5)	25.9 (7)	7.4 (2)	0.0 (0)	48.1 (13)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (23)	17.4 (4)	34.8 (8)	17.4 (4)	13.0 (3)	17.4 (4)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (133)	31.6 (42)	40.6 (54)	3.0 (4)	1.5 (2)	22.6 (30)	0.8 (1)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0 (48)	16.7 (8)	43.8 (21)	6.3 (3)	0.0 (0)	33.3 (16)	0.0 (0)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(2) 育児休業制度の利用状況

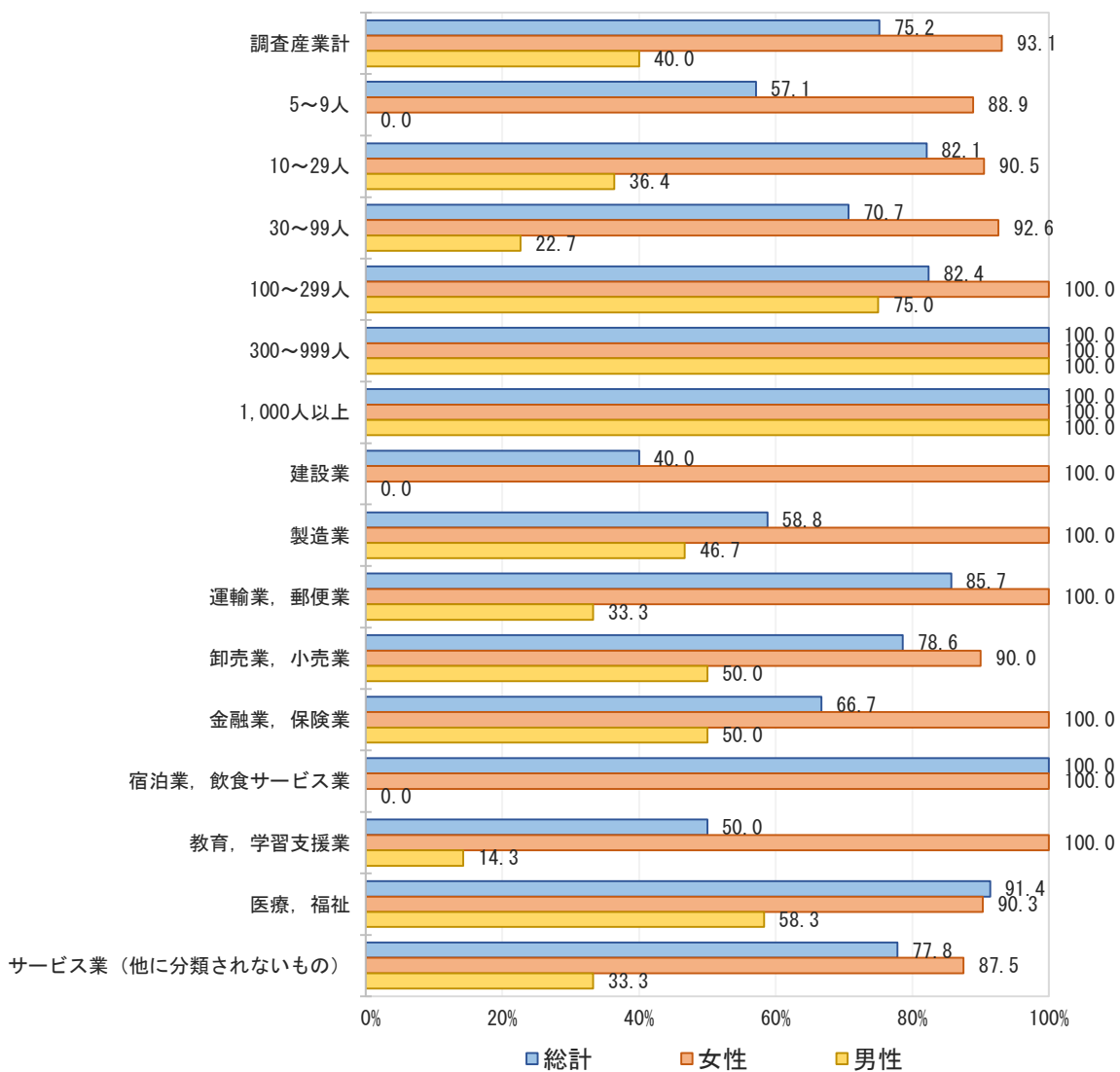
①育児休業者の有無別事業所割合（全体）

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間に、在職中に出産した者（配偶者含む）が育児休業を取得した事業所の割合は75.2%（女性93.1%、男性40.0%）となっている。

規模別にみると、300人以上においては男女とも100%取得しており、次いで100~299人が82.4%（女性100%、男性75.0%）となっている。

産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業が100%（女性100%、男性0%）となっており、次いで医療、福祉が91.4%（女性90.3%、男性58.3%）となっている（図20）

図20 育児休業者の有無別事業所割合（全体）



※企業規模300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②育児休業者の有無別事業所割合（有期契約労働者）

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間に出産者がいた事業所のうち、制度の対象となる有期契約労働者（配偶者含む）がいた事業所は21.9%（女性26.4%、男性14.5%）であった。また、そのうち育児休業を取得した者がいた事業所の割合は78.3%（女性84.2%、男性50.0%）となっている。（表2）

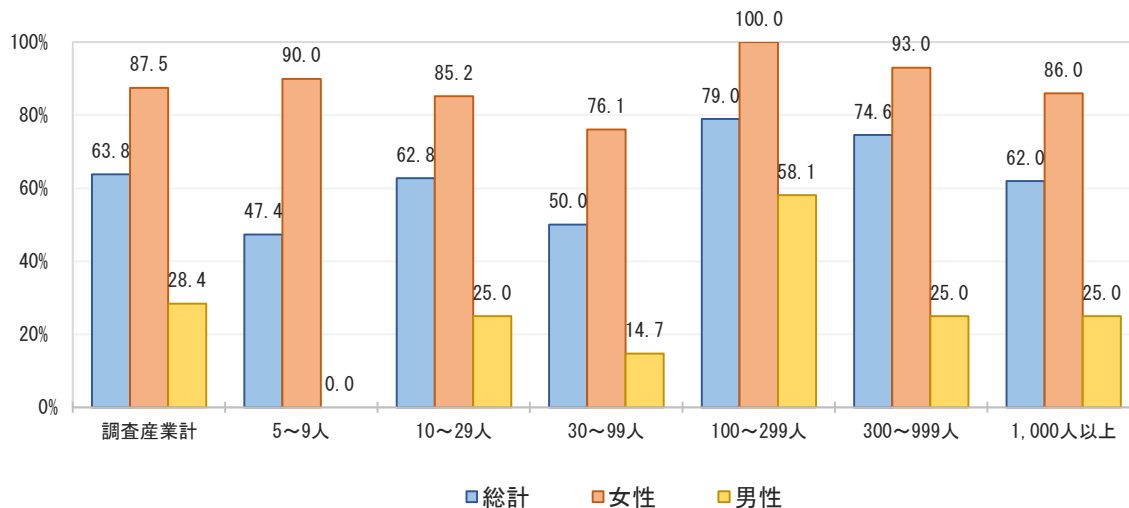
表2 育児休業者の有無別事業所割合（有期契約労働者）

区分	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所計	%（件数）	
			育児休業者あり	育児休業者なし
総計	100.0（105）	21.9（23）	17.1（18）	4.8（5）
女性	100.0（72）	26.4（19）	22.2（16）	4.2（3）
男性	100.0（55）	14.6（8）	7.3（4）	7.3（4）

③育児休業の取得状況

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間において、在職中に出産した者（配偶者含む）の育児休業の取得状況（全体）は63.8%（女性87.5%、男性28.4%）となっている。（図21）

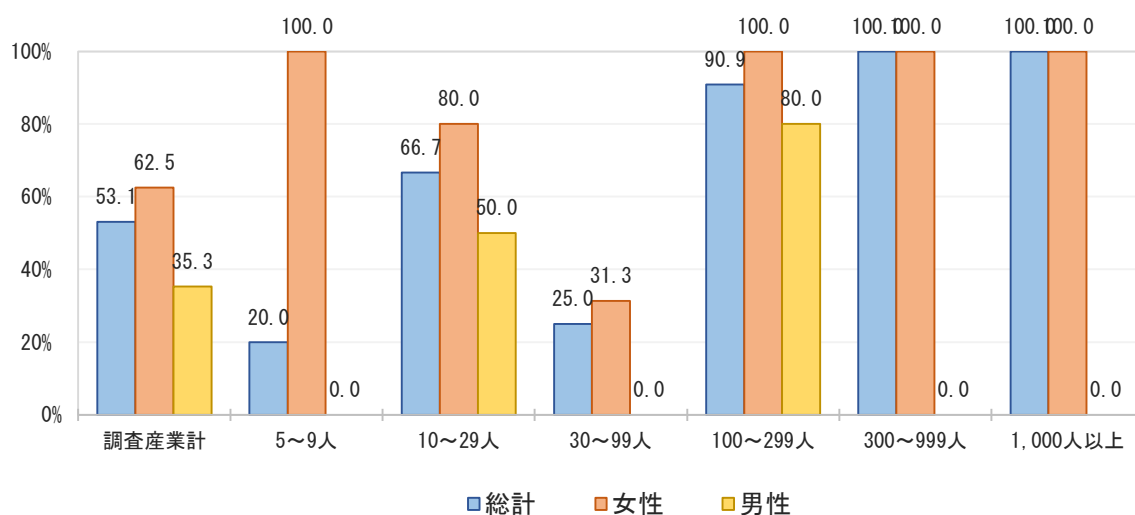
図21 育児休業の取得状況（全体）



※企業規模300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

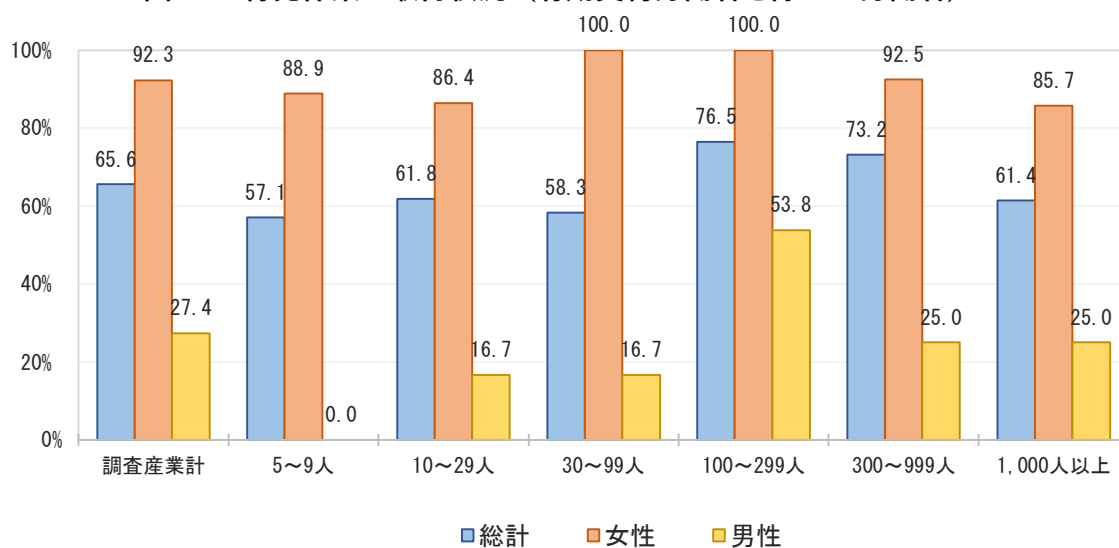
育児休業の取得状況（有期契約労働者）は53.1%（女性62.5%、男性35.3%）となっており、育児休業の取得状況（有期契約労働者を除いた労働者）は65.6%（女性92.3%、男性27.4%）となっている。（図22・23）

図22 育児休業の取得状況（有期契約労働者）



※企業規模300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

図23 育児休業の取得状況（有期契約労働者を除いた労働者）



※企業規模300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

(3) 育児休業制度に関する令和元年度から令和5年度調査の経年比較

育児休業制度に関する各調査を令和元年度から令和5年度を経年比較すると、概ね全項目について割合が増加している。特に男性の取得割合が増加している。(図24・25)

図24 育児休業者の有無別事業所割合(全体)
令和元年度から令和5年度調査経年比較

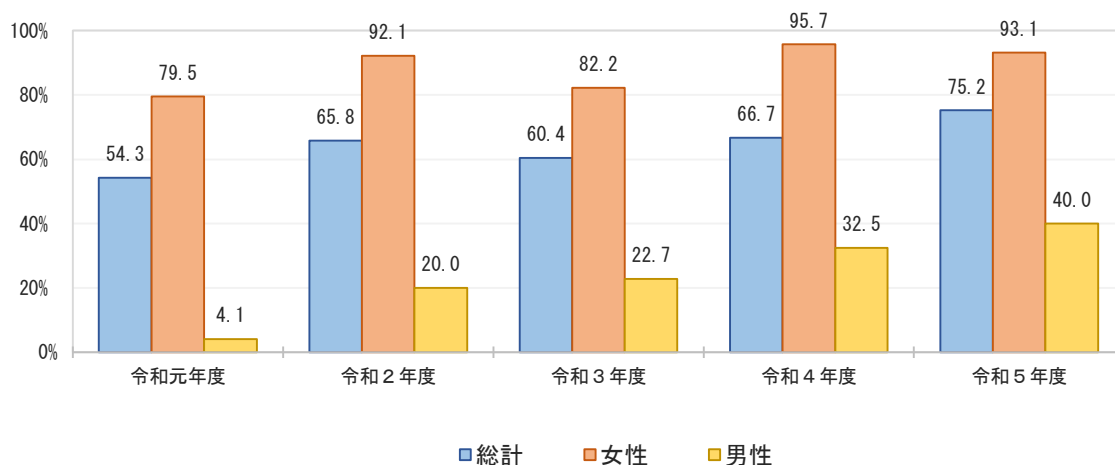
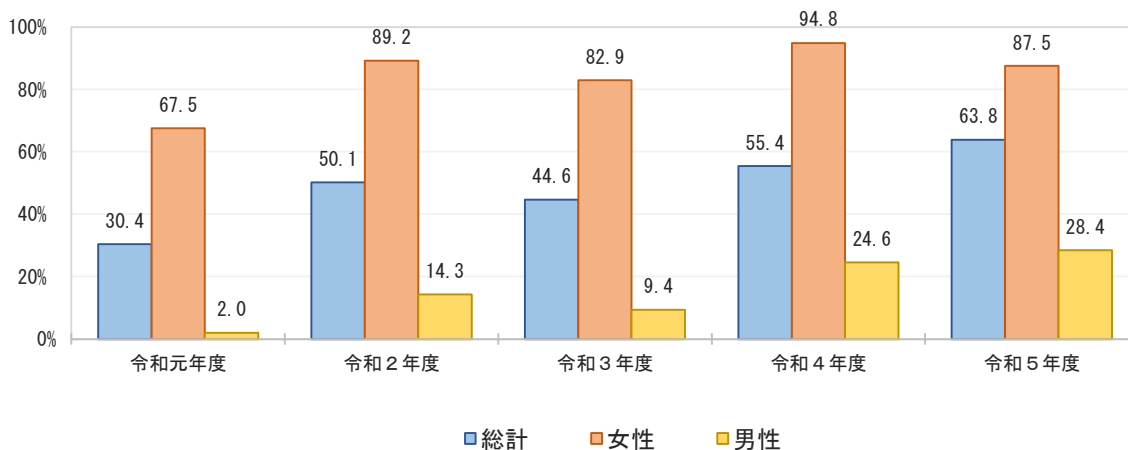


図25 育児休業の取得状況(全体)
令和元年度から令和5年度調査経年比較

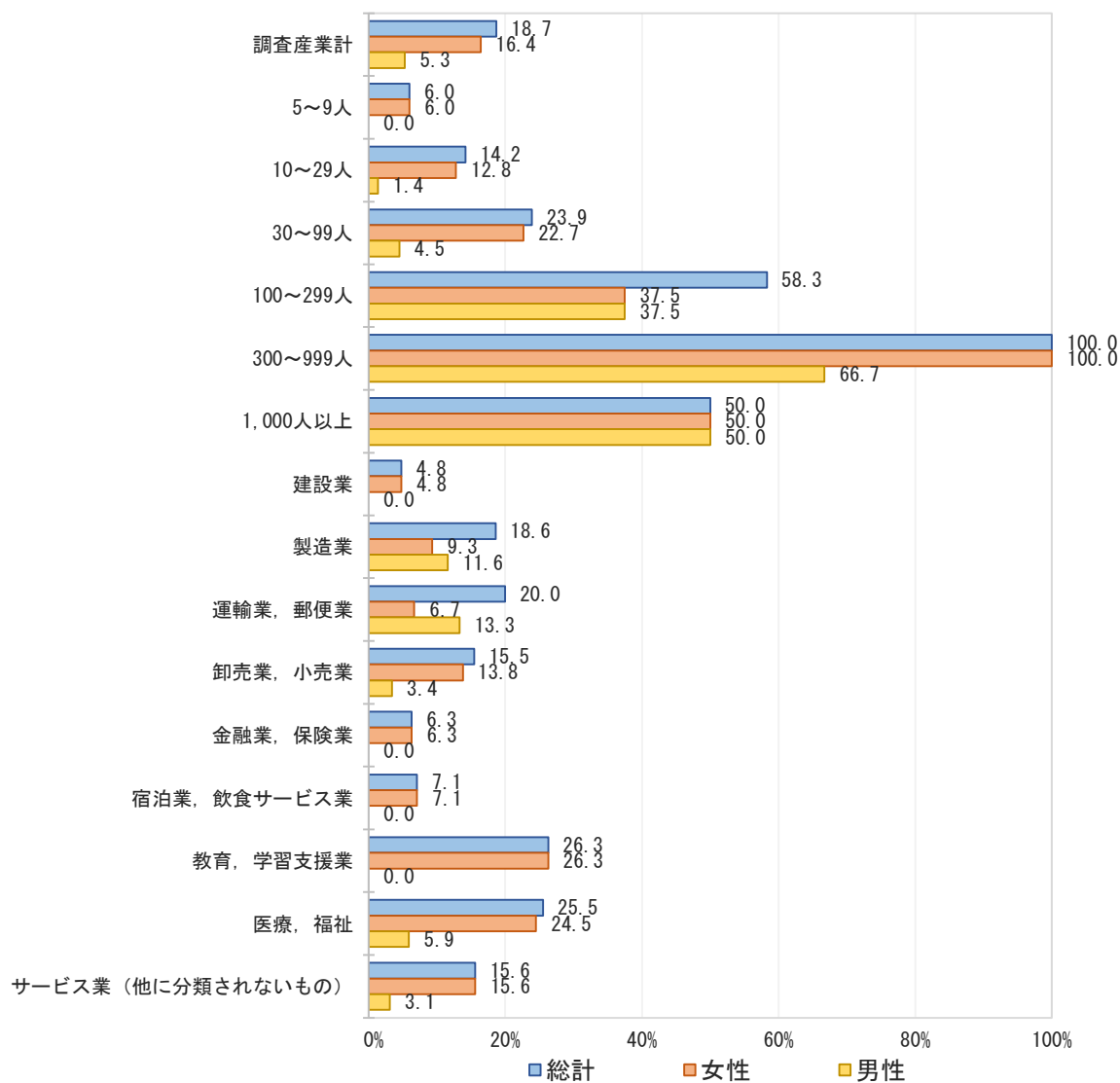


(4) 復職・退職した育児休業者

①復職した育児休業者がいた事業所割合

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間に、復職した育児休業者がいた事業所の割合は18.7%（女性16.4%、男性5.3%）となっている。（図26）

図26 復職した育児休業者がいた事業所割合



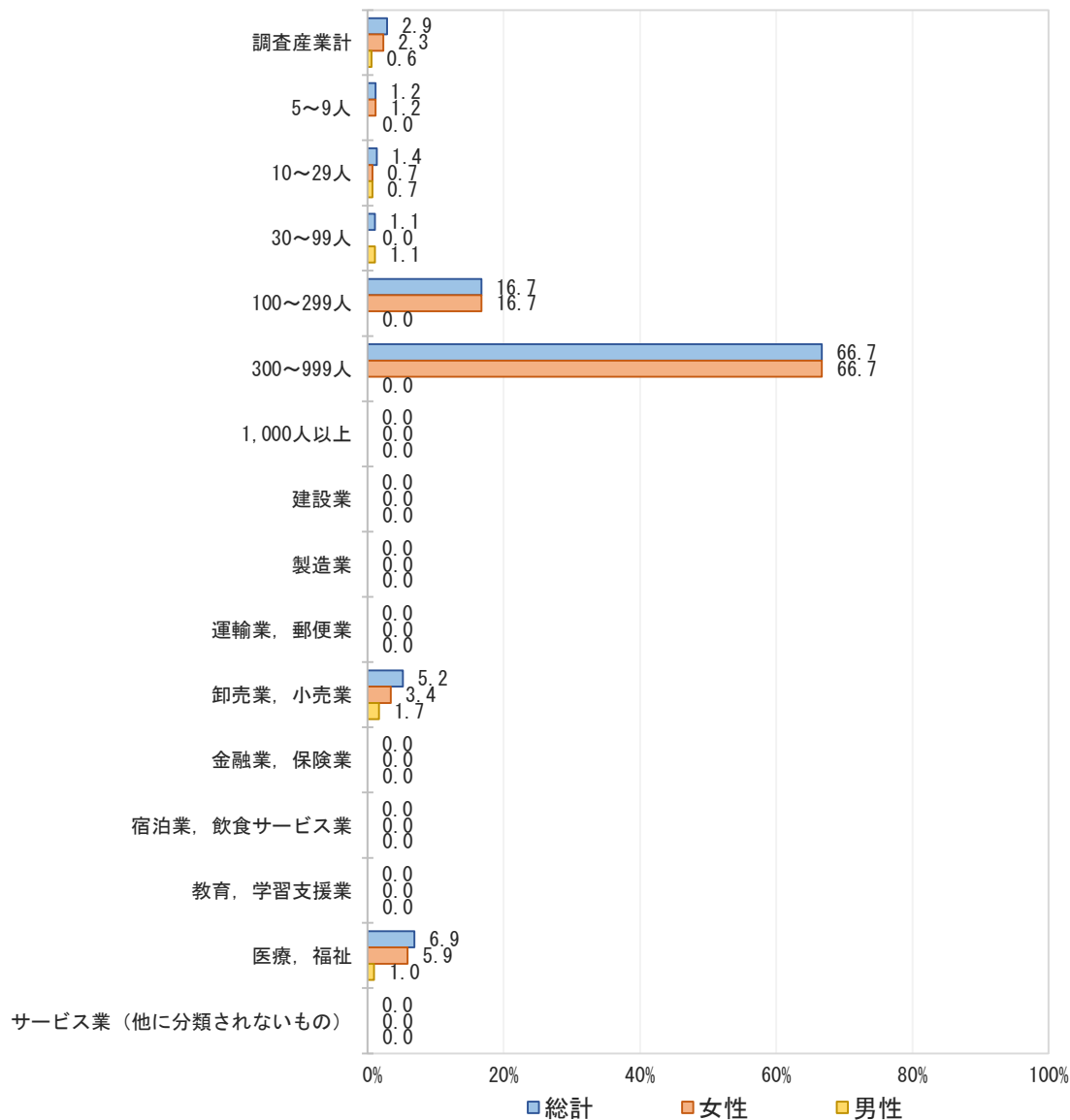
※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②退職した育児休業者がいた事業所割合

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間に、退職した育児休業者がいた事業所の割合は2.9%となっている。女性は2.3%、男性は0.6%となっている。(図27)

図27 退職した育児休業者がいた事業所割合



※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

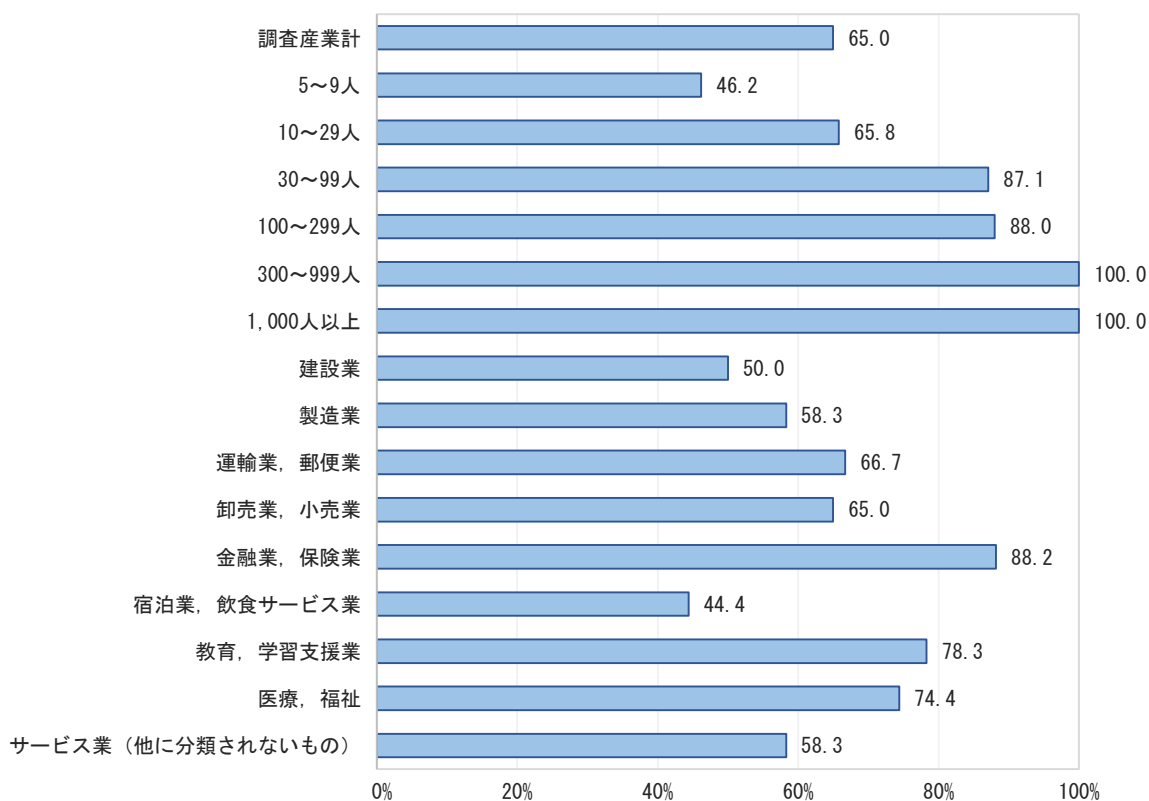
(5) 育児を支援するための措置

①育児のための所定労働時間の短縮制度の導入状況

育児を支援するための所定労働時間の短縮措置等の制度を導入している事業所の割合は 65.0% となっている。

規模別にみると 300 人以上は 100% と最も高く、次いで 100 人～299 人が 88.0% となっている。また、産業別にみると、金融業、保険業が 88.2% と最も高くなっている。(図 28)

図 28 育児のための所定労働時間の短縮制度の導入状況



※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②育児のための勤務時間短縮等の措置の期間

育児を支援するための制度がある事業所において、制度を利用できる期間については、「3歳未満」が24.4%で最も高く、次いで、「小学校就学の始期に達するまで」が14.1%、「小学校卒業以降も利用可能」が10.7%となっている。(表3)

表3 育児のための勤務時間短縮等の措置の期間

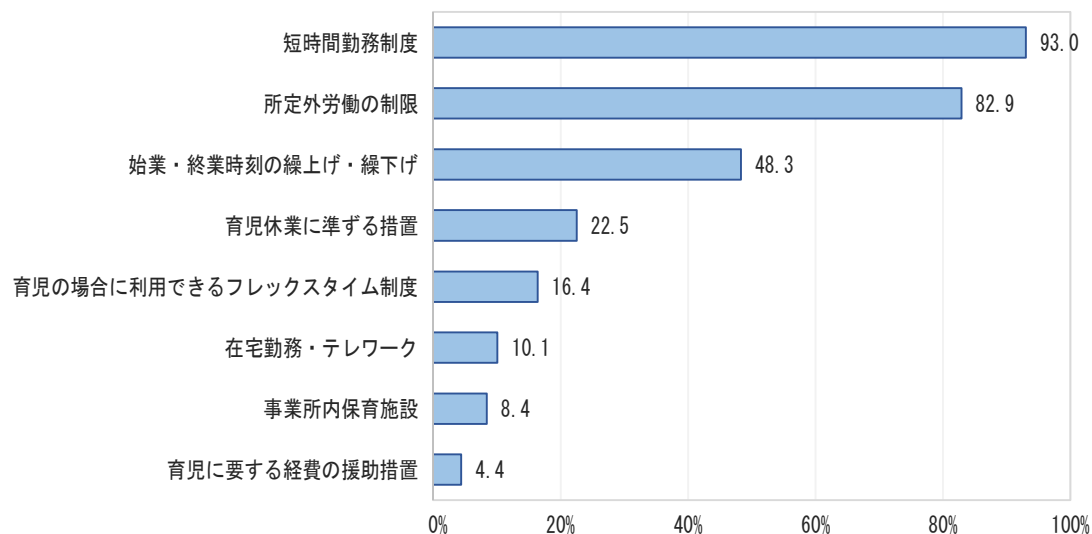
	計	制度あり	最長利用期間						制度なし	無回答・不明
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生	小学校4年生～小学校卒業	小学校卒業以降も利用可能		
			調査産業計	100.0 (468)	65.0 (304)	24.4 (114)	6.2 (29)	14.1 (66)		
5～9人	100.0 (158)	46.2 (73)	15.2 (24)	3.8 (6)	5.7 (9)	5.1 (8)	3.2 (5)	10.8 (17)	35.4 (56)	18.4 (29)
10～29人	100.0 (187)	65.8 (123)	27.3 (51)	7.5 (14)	12.3 (23)	3.7 (7)	4.3 (8)	10.2 (19)	23.0 (43)	11.2 (21)
30～99人	100.0 (93)	87.1 (81)	37.6 (35)	8.6 (8)	21.5 (20)	4.3 (4)	2.2 (2)	11.8 (11)	10.8 (10)	2.2 (2)
100～299人	100.0 (25)	88.0 (22)	12.0 (3)	0.0 (0)	48.0 (12)	8.0 (2)	8.0 (2)	12.0 (3)	8.0 (2)	4.0 (1)
300～999人	100.0 (3)	100.0 (3)	33.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	50.0 (14)	25.0 (7)	10.7 (3)	7.1 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.1 (2)	35.7 (10)	14.3 (4)
製造業	100.0 (60)	58.3 (35)	23.3 (14)	5.0 (3)	13.3 (8)	1.7 (1)	3.3 (2)	11.7 (7)	31.7 (19)	10.0 (6)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	66.7 (12)	33.3 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (2)	11.1 (2)	5.6 (1)	16.7 (3)	16.7 (3)
卸売業、小売業	100.0 (80)	65.0 (52)	15.0 (12)	5.0 (4)	13.8 (11)	5.0 (4)	10.0 (8)	16.3 (13)	20.0 (16)	15.0 (12)
金融業、保険業	100.0 (17)	88.2 (15)	23.5 (4)	5.9 (1)	11.8 (2)	17.6 (3)	11.8 (2)	17.6 (3)	5.9 (1)	5.9 (1)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	44.4 (12)	18.5 (5)	3.7 (1)	11.1 (3)	7.4 (2)	0.0 (0)	3.7 (1)	33.3 (9)	22.2 (6)
教育、学習支援業	100.0 (23)	78.3 (18)	17.4 (4)	8.7 (2)	34.8 (8)	8.7 (2)	0.0 (0)	8.7 (2)	8.7 (2)	13.0 (3)
医療、福祉	100.0 (133)	74.4 (99)	34.6 (46)	8.3 (11)	15.8 (21)	1.5 (2)	1.5 (2)	11.3 (15)	18.0 (24)	7.5 (10)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	58.3 (28)	25.0 (12)	4.2 (2)	16.7 (8)	0.0 (0)	2.1 (1)	6.3 (3)	35.4 (17)	6.3 (3)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

また、育児のための各種制度の導入内容をみると、「短時間勤務制度」が93.0%と最も高く、次いで、「所定外労働の制限」が82.9%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が48.3%の順となっている。(図29)

図29 育児を支援するための内容別措置（複数回答）



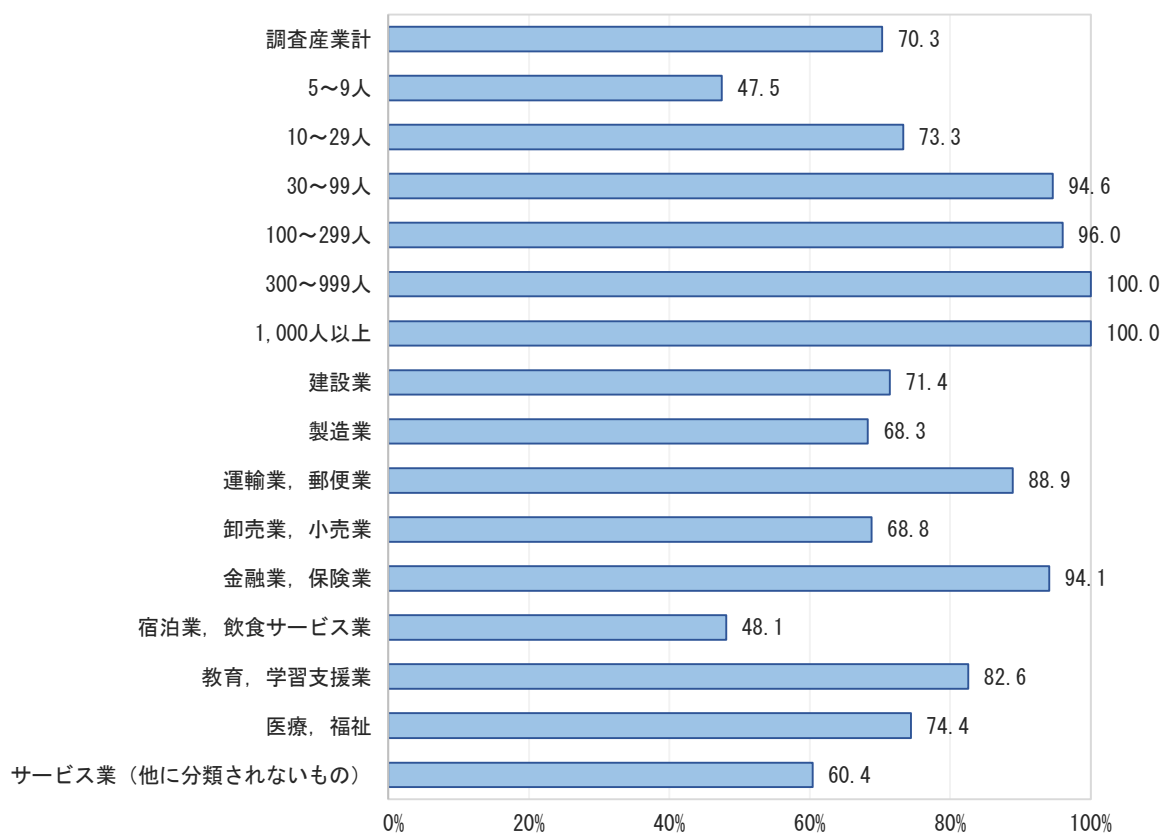
(6) 介護休業制度の規定

①介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況を見ると、就業規則に「規定している」事業所は、70.3%となっている。規模別にみると、300人以上では100%、30人以上では90%以上と高い割合となっている。一方、5人～9人が47.5%となっており、全体の70.3%と比較すると最も差が大きくなっている。

また、産業別にみると、金融業、保険業が94.1%と最も高く、次いで運輸業、郵便業が88.9%となっている。(図30)

図30 介護休業制度の規定状況



※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②介護休業制度の期間

介護休業の規定がある事業所において、介護休業の期間は「通算して 93 日（法定どおり）」が 53.6%で最も高い。一方で「介護休業制度の規定なし」の事業所が 29.1%となっている。（表 4）

表 4 介護休業制度の期間

区分	計	介護休業制度の規定あり							介護休業制度の規定なし	無回答・不明
		期間の最長制限を定めている						期間の制限はなく、必要日数取得できる		
		通算して93日 (法定どおり)	93日を超え 6か月未満	6か月	6か月を超え 1年未満	1年	1年を超える 期間			
調査産業計	100.0 (468)	53.6 (251)	5.6 (26)	3.0 (14)	0.6 (3)	3.2 (15)	0.9 (4)	3.4 (16)	29.1 (136)	0.6 (3)
5～9人	100.0 (158)	35.4 (56)	3.8 (6)	1.9 (3)	0.0 (0)	3.8 (6)	0.0 (0)	2.5 (4)	51.3 (81)	1.3 (2)
10～29人	100.0 (187)	57.8 (108)	4.3 (8)	2.1 (4)	0.0 (0)	2.1 (4)	1.6 (3)	5.3 (10)	26.2 (49)	0.5 (1)
30～99人	100.0 (93)	67.7 (63)	10.8 (10)	6.5 (6)	2.2 (2)	4.3 (4)	1.1 (1)	2.2 (2)	5.4 (5)	0.0 (0)
100～299人	100.0 (25)	76.0 (19)	8.0 (2)	4.0 (1)	4.0 (1)	4.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.0 (1)	0.0 (0)
300～999人	100.0 (3)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	50.0 (14)	7.1 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.6 (1)	0.0 (0)	10.7 (3)	28.6 (8)	0.0 (0)
製造業	100.0 (60)	55.0 (33)	3.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.7 (1)	1.7 (1)	6.7 (4)	30.0 (18)	1.7 (1)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	33.3 (6)	16.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (6)	0.0 (0)	5.6 (1)	11.1 (2)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (80)	56.3 (45)	3.8 (3)	0.0 (0)	1.3 (1)	3.8 (3)	2.5 (2)	1.3 (1)	30.0 (24)	1.3 (1)
金融業、保険業	100.0 (17)	64.7 (11)	11.8 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.8 (2)	5.9 (1)	0.0 (0)	5.9 (1)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	44.4 (12)	3.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	51.9 (14)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (23)	47.8 (11)	0.0 (0)	21.7 (5)	8.7 (2)	4.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	17.4 (4)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (133)	59.4 (79)	8.3 (11)	1.5 (2)	0.0 (0)	0.8 (1)	0.0 (0)	4.5 (6)	25.6 (34)	0.0 (0)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	58.3 (28)	0.0 (0)	2.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	39.6 (19)	0.0 (0)

※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

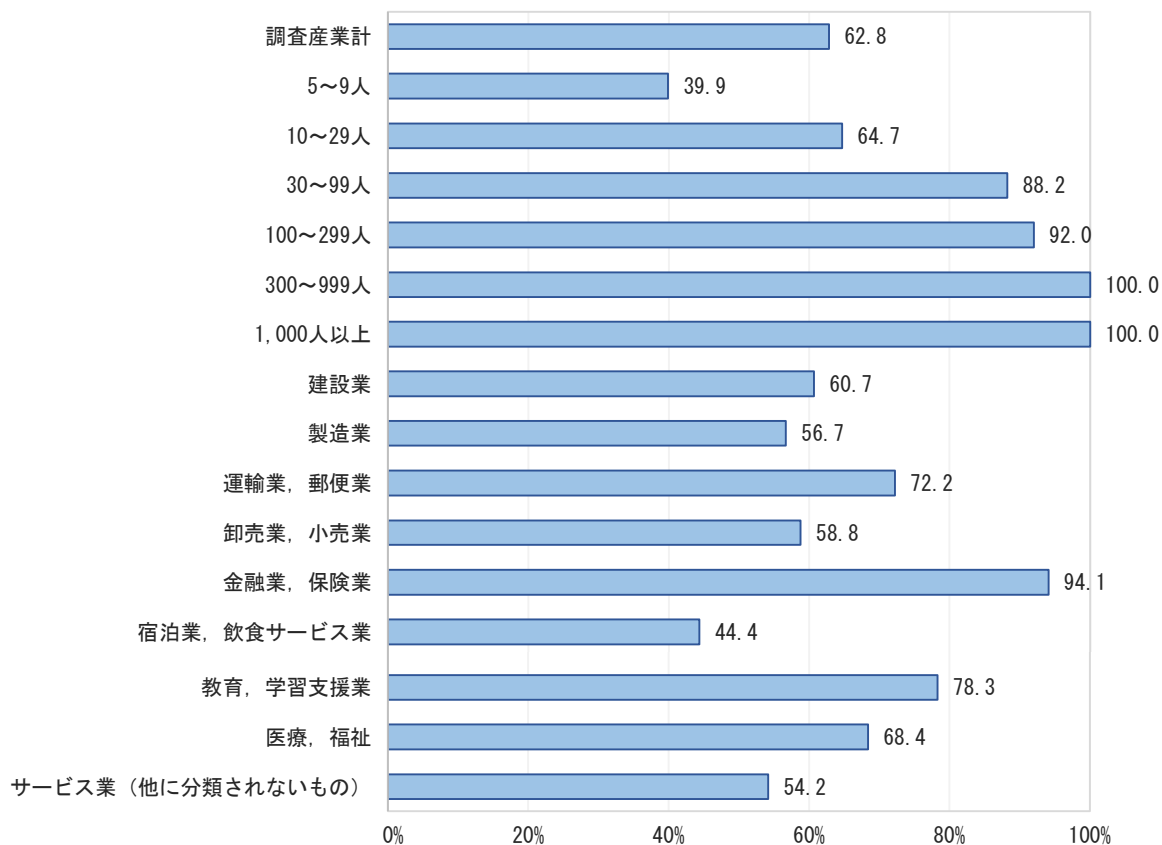
(7) 子の看護休暇の規定

①子の看護休暇の規定状況

子の看護休暇の規定状況を見ると、就業規則に「規定している」事業所は、62.8%となっている。規模別にみると、300人以上は100%、次いで100~299人が92.0%となっている。一方、5人~9人が39.9%となっており、全体の62.8%と比較すると最も差が大きくなっている。

また、産業別にみると、金融業、保険業が94.1%と最も高くなっている。(図31)

図31 子の看護休暇の規定状況



※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②子の看護休暇の期間

子の看護休暇の規定がある事業所において、看護休暇の期間は「小学校就学の始期に達するまで」が53.2%で最も高い。一方で「子の看護休暇の規定なし」の事業所が35.5%となっている。(表5)

表5 子の看護休暇の期間

区分	計	子の看護の規定あり	子の看護休暇の規定あり				子の看護休暇の規定なし	無回答・不明
			小学校就学の始期に達するまで	小学校入学から小学校3年生まで	小学校4年生から小学校卒業まで	小学校卒業以降も対象		
調査産業計	100.0 (468)	62.8 (294)	53.2 (249)	2.1 (10)	6.0 (28)	1.5 (7)	35.5 (166)	1.7 (8)
5~9人	100.0 (158)	39.9 (63)	31.6 (50)	3.2 (5)	3.2 (5)	1.9 (3)	58.2 (92)	1.9 (3)
10~29人	100.0 (187)	64.7 (121)	58.3 (109)	0.5 (1)	4.8 (9)	1.1 (2)	32.6 (61)	2.7 (5)
30~99人	100.0 (93)	88.2 (82)	77.4 (72)	2.2 (2)	6.5 (6)	2.2 (2)	11.8 (11)	0.0 (0)
100~299人	100.0 (25)	92.0 (23)	56.0 (14)	8.0 (2)	28.0 (7)	0.0 (0)	8.0 (2)	0.0 (0)
300~999人	100.0 (3)	100.0 (3)	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	60.7 (17)	53.6 (15)	3.6 (1)	0.0 (0)	3.6 (1)	39.3 (11)	0.0 (0)
製造業	100.0 (60)	56.7 (34)	48.3 (29)	3.3 (2)	5.0 (3)	0.0 (0)	41.7 (25)	1.7 (1)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	72.2 (13)	55.6 (10)	0.0 (0)	16.7 (3)	0.0 (0)	27.8 (5)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (80)	58.8 (47)	53.8 (43)	1.3 (1)	2.5 (2)	1.3 (1)	38.8 (31)	2.5 (2)
金融業、保険業	100.0 (17)	94.1 (16)	58.8 (10)	5.9 (1)	23.5 (4)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	44.4 (12)	40.7 (11)	3.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	51.9 (14)	3.7 (1)
教育、学習支援業	100.0 (23)	78.3 (18)	52.2 (12)	0.0 (0)	21.7 (5)	4.3 (1)	21.7 (5)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (133)	68.4 (91)	61.7 (82)	2.3 (3)	2.3 (3)	2.3 (3)	30.8 (41)	0.8 (1)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	54.2 (26)	50.0 (24)	0.0 (0)	4.2 (2)	0.0 (0)	43.8 (21)	2.1 (1)

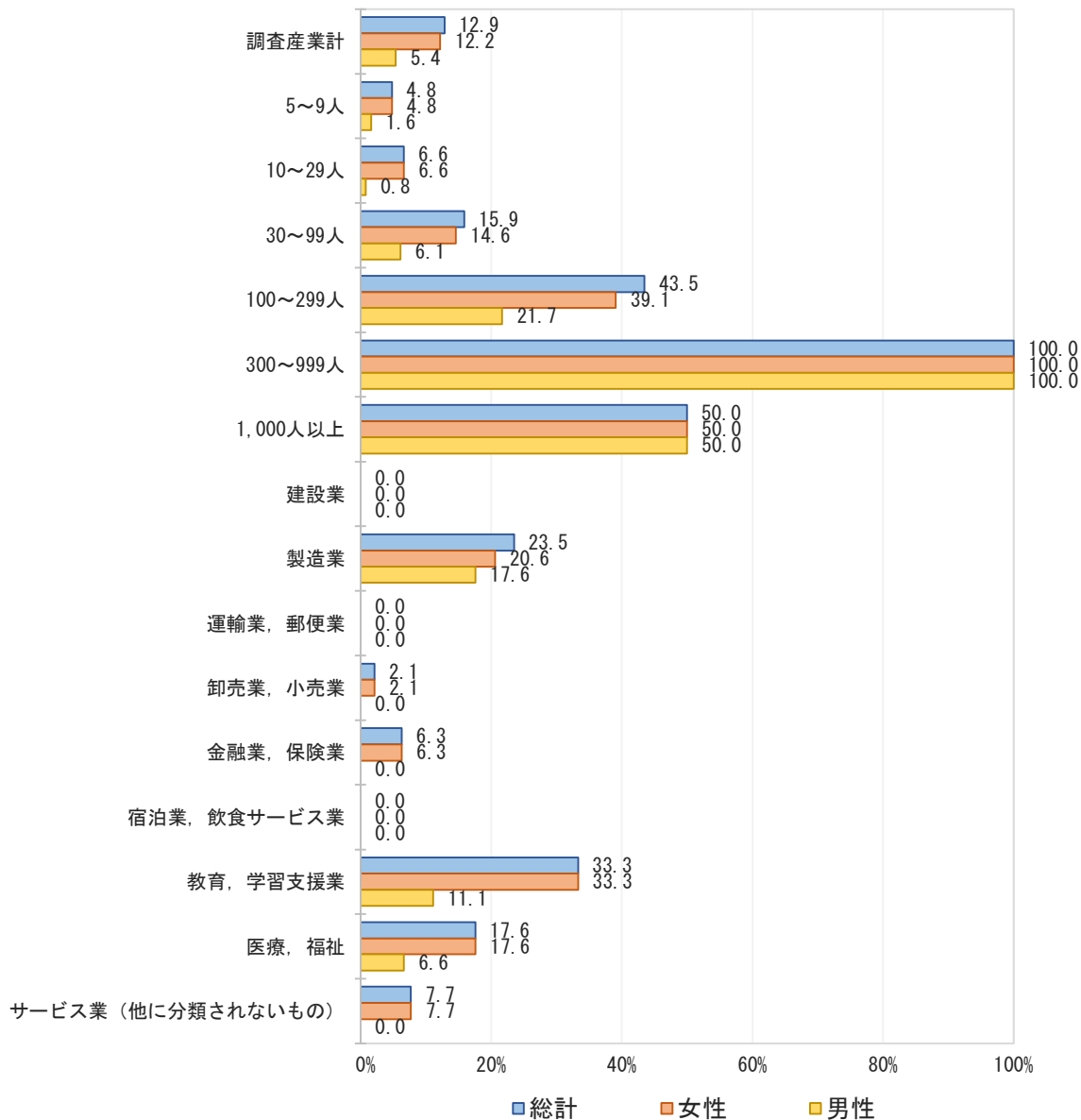
※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

③子の看護休暇取得者の有無別事業所割合

令和4年8月1日から令和5年8月1日までの1年間に、子の看護休暇取得者がいた事業所の割合は12.9%（女性12.2%、男性5.4%）となっている。（図32）

図32 子の看護休暇取得者の有無別事業所割合



※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

4 定年制等

(1) 定年制の規定状況

定年制の規定状況をみると、「一律に定めている」が73.9%と最も高く、次いで「定めていない」が21.2%、「職種別に定めている」が4.3%となっている。

「一律に定めている」企業を規模別にみると、300人以上では100%となっており、次いで100～299人で92.0%、30～99人で90.3%となっている。

産業別にみると、金融業、保険業が94.1%と最も高くなっている。（表6）

表6 定年制の規定状況

%（件数）

区分	計	一律に定めている	職種別に定めている	定めていない	無回答・不明
調査産業計	100.0 (468)	73.9 (346)	4.3 (20)	21.2 (99)	0.6 (3)
5～9人	100.0 (158)	58.2 (92)	3.2 (5)	38.6 (61)	0.0 (0)
10～29人	100.0 (187)	75.9 (142)	5.3 (10)	17.6 (33)	1.1 (2)
30～99人	100.0 (93)	90.3 (84)	3.2 (3)	5.4 (5)	1.1 (1)
100～299人	100.0 (25)	92.0 (23)	8.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
300～999人	100.0 (3)	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	75.0 (21)	0.0 (0)	25.0 (7)	0.0 (0)
製造業	100.0 (60)	88.3 (53)	3.3 (2)	8.3 (5)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	83.3 (15)	11.1 (2)	5.6 (1)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (80)	76.3 (61)	1.3 (1)	22.5 (18)	0.0 (0)
金融業、保険業	100.0 (17)	94.1 (16)	5.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	51.9 (14)	0.0 (0)	48.1 (13)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (23)	69.6 (16)	13.0 (3)	17.4 (4)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (133)	67.7 (90)	5.3 (7)	25.6 (34)	1.5 (2)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0 (48)	70.8 (34)	4.2 (2)	25.0 (12)	0.0 (0)

※企業規模300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(2) 一律定年制における定年年齢

一律定年制における定年年齢をみると、「60歳」が62.4%と最も高く、次いで、「65歳」が28.3%、「70歳」が5.2%となっている。(表7)

表7 一律定年制における定年年齢

区分	計	60歳	61歳~64歳	65歳	66歳~69歳	70歳	71歳以上	無回答・不明
調査産業計	100.0 (346)	62.4 (216)	2.6 (9)	28.3 (98)	1.4 (5)	5.2 (18)	0.0 (0)	0.0 (0)
5~9人	100.0 (92)	53.3 (49)	3.3 (3)	37.0 (34)	1.1 (1)	5.4 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)
10~29人	100.0 (142)	67.6 (96)	0.0 (0)	24.6 (35)	2.1 (3)	5.6 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)
30~99人	100.0 (84)	63.1 (53)	4.8 (4)	27.4 (23)	1.2 (1)	3.6 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)
100~299人	100.0 (23)	60.9 (14)	4.3 (1)	26.1 (6)	0.0 (0)	8.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
300~999人	100.0 (3)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (21)	52.4 (11)	0.0 (0)	38.1 (8)	0.0 (0)	9.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	100.0 (53)	69.8 (37)	0.0 (0)	22.6 (12)	1.9 (1)	5.7 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (15)	53.3 (8)	0.0 (0)	46.7 (7)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (61)	65.6 (40)	1.6 (1)	27.9 (17)	1.6 (1)	3.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
金融業、保険業	100.0 (16)	68.8 (11)	0.0 (0)	25.0 (4)	0.0 (0)	6.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (14)	64.3 (9)	7.1 (1)	21.4 (3)	0.0 (0)	7.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (16)	87.5 (14)	0.0 (0)	12.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (90)	50.0 (45)	5.6 (5)	34.4 (31)	1.1 (1)	8.9 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (34)	73.5 (25)	2.9 (1)	17.6 (6)	5.9 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)

※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいのと思われるので割愛

(3) 定年年齢の変更予定

定年年齢の変更予定をみると、制度の規定がある事業所のうち、「変更する予定はなく、検討もしていない」が53.5%と最も高く、次いで「年齢を上げること検討している」が35.8%となっている。(表8)

表8 定年年齢の変更予定

区分	計	年齢を上げる 予定がある	年齢を上げる ことを検討し ている	年齢を下げる 予定がある	年齢を下げる ことを検討し ている	変更する予定は なく、検討もし ていない	無回答・不明
調査産業計	100.0 (346)	3.8 (13)	35.8 (124)	0.0 (0)	0.0 (0)	53.5 (185)	6.9 (24)
5~9人	100.0 (92)	1.1 (1)	38.0 (35)	0.0 (0)	0.0 (0)	53.3 (49)	7.6 (7)
10~29人	100.0 (142)	4.2 (6)	35.9 (51)	0.0 (0)	0.0 (0)	52.8 (75)	7.0 (10)
30~99人	100.0 (84)	6.0 (5)	34.5 (29)	0.0 (0)	0.0 (0)	53.6 (45)	6.0 (5)
100~299人	100.0 (23)	0.0 (0)	34.8 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	56.5 (13)	8.7 (2)
300~999人	100.0 (3)	33.3 (1)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)
建設業	100.0 (21)	0.0 (0)	38.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	57.1 (12)	4.8 (1)
製造業	100.0 (53)	0.0 (0)	34.0 (18)	0.0 (0)	0.0 (0)	64.2 (34)	1.9 (1)
運輸業、郵便業	100.0 (15)	6.7 (1)	40.0 (6)	0.0 (0)	0.0 (0)	20.0 (3)	33.3 (5)
卸売業、小売業	100.0 (61)	3.3 (2)	39.3 (24)	0.0 (0)	0.0 (0)	49.2 (30)	8.2 (5)
金融業、保険業	100.0 (16)	0.0 (0)	18.8 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	75.0 (12)	6.3 (1)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (14)	0.0 (0)	57.1 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	28.6 (4)	14.3 (2)
教育、学習支援業	100.0 (16)	12.5 (2)	31.3 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)	56.3 (9)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (90)	8.9 (8)	35.6 (32)	0.0 (0)	0.0 (0)	47.8 (43)	7.8 (7)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (34)	0.0 (0)	29.4 (10)	0.0 (0)	0.0 (0)	67.6 (23)	2.9 (1)

※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいのと思われるので割愛

(4) 定年年齢に達した者の雇用確保措置

定年年齢に達した者の雇用確保措置状況をみると、「雇用確保措置がある」が 89.6%となっており、企業規模が大きいくほど高くなっている。産業別にみると、医療、福祉が 94.8%と最も高くなっている。

措置内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」が 73.2%、「勤務延長制度」が 22.4%となっている。（表 9）

表 9 定年年齢に達した者の雇用確保措置

区分	計	措置がある	継続雇用制度 (再雇用制度)	継続雇用制度 (勤務延長制度)	その他	措置がない	無回答・不明
調査産業計	100.0 (366)	89.6 (328)	73.2 (268)	22.4 (82)	3.3 (12)	9.3 (34)	1.1 (4)
5~9人	100.0 (97)	77.3 (75)	61.9 (60)	16.5 (16)	4.1 (4)	20.6 (20)	2.1 (2)
10~29人	100.0 (152)	90.8 (138)	76.3 (116)	21.1 (32)	3.9 (6)	7.9 (12)	1.3 (2)
30~99人	100.0 (87)	97.7 (85)	79.3 (69)	28.7 (25)	2.3 (2)	2.3 (2)	0.0 (0)
100~299人	100.0 (25)	100.0 (25)	72.0 (18)	32.0 (8)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
300~999人	100.0 (3)	100.0 (3)	100.0 (3)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (21)	85.7 (18)	61.9 (13)	14.3 (3)	19.0 (4)	14.3 (3)	0.0 (0)
製造業	100.0 (55)	92.7 (51)	72.7 (40)	23.6 (13)	3.6 (2)	7.3 (4)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (17)	94.1 (16)	76.5 (13)	17.6 (3)	5.9 (1)	5.9 (1)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (62)	93.5 (58)	82.3 (51)	22.6 (14)	1.6 (1)	4.8 (3)	1.6 (1)
金融業、保険業	100.0 (17)	76.5 (13)	64.7 (11)	23.5 (4)	0.0 (0)	17.6 (3)	5.9 (1)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (14)	78.6 (11)	57.1 (8)	21.4 (3)	0.0 (0)	21.4 (3)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (19)	94.7 (18)	89.5 (17)	10.5 (2)	0.0 (0)	5.3 (1)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (97)	94.8 (92)	76.3 (74)	25.8 (25)	4.1 (4)	4.1 (4)	1.0 (1)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0 (36)	88.9 (32)	69.4 (25)	30.6 (11)	0.0 (0)	11.1 (4)	0.0 (0)

※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(5) 再雇用制度及び勤務延長制度における最高雇用年齢

「再雇用制度」において最高雇用年齢を「定めている」事業所は73.1%、「勤務延長制度」では53.7%となっている。

最高雇用年齢は、「再雇用制度」において「65歳」までが69.9%と最も高く、「勤務延長制度」では「66歳以上」が56.8%で最も高くなっている。(表10・11)

表10 再雇用制度における最高雇用年齢

区分	計	定めている			定めていない	無回答・不明	
		60～64歳	65歳	66歳以上			
調査産業計	100.0 (268)	73.1 (196)	1.5 (3)	69.9 (137)	28.6 (56)	23.9 (64)	3.0 (8)
5～9人	100.0 (60)	46.7 (28)	0.0 (0)	67.9 (19)	32.1 (9)	53.3 (32)	0.0 (0)
10～29人	100.0 (116)	77.6 (90)	2.2 (2)	67.8 (61)	30.0 (27)	18.1 (21)	4.3 (5)
30～99人	100.0 (69)	84.1 (58)	1.7 (1)	74.1 (43)	24.1 (14)	13.0 (9)	2.9 (2)
100～299人	100.0 (18)	83.3 (15)	0.0 (0)	66.7 (10)	33.3 (5)	11.1 (2)	5.6 (1)
300～999人	100.0 (3)	100.0 (3)	0.0 (0)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (13)	84.6 (11)	0.0 (0)	63.6 (7)	36.4 (4)	15.4 (2)	0.0 (0)
製造業	100.0 (40)	75.0 (30)	0.0 (0)	80.0 (24)	20.0 (6)	25.0 (10)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (13)	61.5 (8)	0.0 (0)	50.0 (4)	50.0 (4)	30.8 (4)	7.7 (1)
卸売業、小売業	100.0 (51)	78.4 (40)	2.5 (1)	70.0 (28)	27.5 (11)	15.7 (8)	5.9 (3)
金融業、保険業	100.0 (11)	63.6 (7)	0.0 (0)	85.7 (6)	14.3 (1)	18.2 (2)	18.2 (2)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (8)	75.0 (6)	0.0 (0)	83.3 (5)	16.7 (1)	25.0 (2)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (17)	94.1 (16)	6.3 (1)	68.8 (11)	25.0 (4)	5.9 (1)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (74)	68.9 (51)	2.0 (1)	62.7 (32)	35.3 (18)	29.7 (22)	1.4 (1)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (25)	60.0 (15)	0.0 (0)	73.3 (11)	26.7 (4)	40.0 (10)	0.0 (0)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

表11 勤務延長制度における最高雇用年齢

区分	計	定めている			定めていない	無回答・不明	
		60～64歳	65歳	66歳以上			
調査産業計	100.0 (82)	53.7 (44)	2.3 (1)	40.9 (18)	56.8 (25)	41.5 (34)	4.9 (4)
5～9人	100.0 (16)	31.3 (5)	0.0 (0)	40.0 (2)	60.0 (3)	62.5 (10)	6.3 (1)
10～29人	100.0 (32)	59.4 (19)	5.3 (1)	42.1 (8)	52.6 (10)	34.4 (11)	6.3 (2)
30～99人	100.0 (25)	72.0 (18)	0.0 (0)	38.9 (7)	61.1 (11)	28.0 (7)	0.0 (0)
100～299人	100.0 (8)	12.5 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	75.0 (6)	12.5 (1)
300～999人	100.0 (1)	100.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (3)	66.7 (2)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	33.3 (1)	0.0 (0)
製造業	100.0 (13)	38.5 (5)	0.0 (0)	60.0 (3)	40.0 (2)	53.8 (7)	7.7 (1)
運輸業、郵便業	100.0 (3)	66.7 (2)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (14)	57.1 (8)	12.5 (1)	12.5 (1)	75.0 (6)	42.9 (6)	0.0 (0)
金融業、保険業	100.0 (4)	75.0 (3)	0.0 (0)	66.7 (2)	33.3 (1)	25.0 (1)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (3)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (1)	66.7 (2)	0.0 (0)
教育、学習支援業	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (25)	64.0 (16)	0.0 (0)	43.8 (7)	56.3 (9)	36.0 (9)	0.0 (0)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (11)	36.4 (4)	0.0 (0)	50.0 (2)	50.0 (2)	45.5 (5)	18.2 (2)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(6) 70歳就業確保への対応

70歳就業確保への対応として、「特に対応はしていない」が43.6%、「70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している」が20.8%となっている。(表12)

表12 70歳就業確保への対応

区分	計	定年年齢を70歳まで引き上げた	今後、定年年齢を70歳まで引き上げることを検討している	70歳までの継続雇用制度を導入した	70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している	特に対応はしていない	その他	無回答・不明
調査産業計	100.0 (346)	5.2 (18)	6.6 (23)	12.1 (42)	20.8 (72)	43.6 (151)	9.2 (32)	2.3 (8)
5~9人	100.0 (92)	5.4 (5)	5.4 (5)	9.8 (9)	21.7 (20)	50.0 (46)	4.3 (4)	3.3 (3)
10~29人	100.0 (142)	5.6 (8)	7.0 (10)	14.1 (20)	23.2 (33)	40.8 (58)	7.0 (10)	2.1 (3)
30~99人	100.0 (84)	3.6 (3)	9.5 (8)	10.7 (9)	17.9 (15)	39.3 (33)	16.7 (14)	2.4 (2)
100~299人	100.0 (23)	8.7 (2)	0.0 (0)	13.0 (3)	17.4 (4)	47.8 (11)	13.0 (3)	0.0 (0)
300~999人	100.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)
建設業	100.0 (21)	9.5 (2)	9.5 (2)	9.5 (2)	33.3 (7)	28.6 (6)	4.8 (1)	4.8 (1)
製造業	100.0 (53)	5.7 (3)	3.8 (2)	5.7 (3)	20.8 (11)	49.1 (26)	15.1 (8)	0.0 (0)
運輸業、郵便業	100.0 (15)	0.0 (0)	13.3 (2)	33.3 (5)	20.0 (3)	33.3 (5)	0.0 (0)	0.0 (0)
卸売業、小売業	100.0 (61)	3.3 (2)	6.6 (4)	18.0 (11)	18.0 (11)	45.9 (28)	6.6 (4)	1.6 (1)
金融業、保険業	100.0 (16)	6.3 (1)	0.0 (0)	6.3 (1)	18.8 (3)	43.8 (7)	18.8 (3)	6.3 (1)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (14)	7.1 (1)	7.1 (1)	7.1 (1)	42.9 (6)	28.6 (4)	0.0 (0)	7.1 (1)
教育、学習支援業	100.0 (16)	0.0 (0)	6.3 (1)	12.5 (2)	12.5 (2)	68.8 (11)	0.0 (0)	0.0 (0)
医療、福祉	100.0 (90)	8.9 (8)	7.8 (7)	13.3 (12)	20.0 (18)	35.6 (32)	11.1 (10)	3.3 (3)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (60)	1.7 (1)	6.7 (4)	8.3 (5)	18.3 (11)	53.3 (32)	10.0 (6)	1.7 (1)

※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

5 労働時間・休日・休暇

(1) 1日及び週の所定労働時間

①1日の所定労働時間

1日の所定労働時間をみると、事業所平均は7時間45分となっている。

規模別にみると、100人～299人が7時間55分と最も長く、5～9人が7時間38分と最も短くなっている。

産業別にみると、運輸業、郵便業が7時間58分と最も長く、金融業、保険業が7時間32分と最も短くなっている。(表13)

②週の所定労働時間

週所定労働時間をみると、事業所平均は38時間51分となっている。

規模別にみると、30人～99人が39時間38分と最も長く、5人～9人が38時間3分と最も短くなっている。

産業別にみると、建設業が40時間28分と最も長く、宿泊業、飲食サービス業が36時間16分と最も短くなっている。(表13)

表13 1日及び週の所定労働時間

単位：時間、分

区分	1日の 所定労働時間	週 所定労働時間
調査産業計	7:45	38:51
5～9人	7:38	38:03
10～29人	7:46	38:58
30～99人	7:51	39:38
100～299人	7:55	39:29
300～999人	7:48	38:45
1,000人以上	7:45	38:45
建設業	7:44	40:28
製造業	7:51	39:54
運輸業、郵便業	7:58	39:53
卸売業、小売業	7:54	39:33
金融業、保険業	7:32	37:37
宿泊業、飲食サービス業	7:36	36:16
教育、学習支援業	7:38	39:31
医療、福祉	7:42	38:07
サービス業(他に分類されないもの)	7:42	39:03

※企業規模300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(2) 週休制

①主な週休制の形態別事業所割合

週休制の形態についてみると、「何らかの週休2日制」を採用している事業所は76.1%となっている。また、「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」を採用している事業所は26.3%となっている。(表14)

表14 週休制の形態別適用事業所割合

区分	計	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制 より休日日数が 実質的に多い制 度(注2)	無回答・不明
				完全週休2日制 より休日日数が 実質的に少ない 制度(注1)	完全週休2日制		
調査産業計	100.0 (468)	13.7 (64)	76.1 (356)	32.1 (150)	52.8 (247)	26.3 (123)	7.9 (37)
5~9人	100.0 (158)	11.4 (18)	65.2 (103)	21.5 (34)	50.0 (79)	28.5 (45)	13.9 (22)
10~29人	100.0 (187)	15.5 (29)	80.2 (150)	38.5 (72)	54.0 (101)	23.0 (43)	5.3 (10)
30~99人	100.0 (93)	16.1 (15)	84.9 (79)	38.7 (36)	54.8 (51)	23.7 (22)	3.2 (3)
100~299人	100.0 (25)	8.0 (2)	76.0 (19)	24.0 (6)	52.0 (13)	48.0 (12)	8.0 (2)
300~999人	100.0 (3)	0.0 (0)	100.0 (3)	33.3 (1)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	0.0 (0)	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	21.4 (6)	85.7 (24)	67.9 (19)	35.7 (10)	14.3 (4)	0.0 (0)
製造業	100.0 (60)	11.7 (7)	80.0 (48)	36.7 (22)	51.7 (31)	21.7 (13)	3.3 (2)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	16.7 (3)	83.3 (15)	33.3 (6)	66.7 (12)	27.8 (5)	11.1 (2)
卸売業、小売業	100.0 (80)	12.5 (10)	77.5 (62)	45.0 (36)	45.0 (36)	28.7 (23)	6.3 (5)
金融業、保険業	100.0 (17)	11.8 (2)	94.1 (16)	0.0 (0)	94.1 (16)	17.6 (3)	0.0 (0)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	18.5 (5)	55.6 (15)	22.2 (6)	37.0 (10)	14.8 (4)	33.3 (9)
教育、学習支援業	100.0 (23)	30.4 (7)	73.9 (17)	52.2 (12)	26.1 (6)	30.4 (7)	8.7 (2)
医療、福祉	100.0 (133)	8.3 (11)	72.9 (97)	21.1 (28)	57.9 (77)	36.8 (49)	8.3 (11)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	16.7 (8)	75.0 (36)	35.4 (17)	56.3 (27)	20.8 (10)	8.3 (4)

(注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

(注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

②週休制の形態別適用労働者割合

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」を適用している労働者は80.0%となっている。また、「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」を適用している労働者は13.7%となっている。（表15）

表15 週休制の形態別適用労働者割合

区分	計	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	% (人数)		
				完全週休2日制 より休日日数が 実質的に少ない 制度 (注1)	完全週休2日制	完全週休2日制 より休日日数が 実質的に多い制 度 (注2)
調査産業計	100.0 (12471)	6.4 (792)	80.0 (9979)	24.6 (3069)	55.4 (6910)	13.7 (1703)
5~9人	100.0 (715)	9.4 (67)	67.1 (480)	18.9 (135)	48.3 (345)	24.1 (172)
10~29人	100.0 (2209)	13.2 (292)	71.8 (1585)	32.2 (711)	39.6 (874)	15.0 (332)
30~99人	100.0 (3617)	10.5 (381)	76.4 (2764)	27.5 (996)	48.9 (1768)	13.0 (471)
100~299人	100.0 (2314)	2.2 (52)	66.6 (1540)	20.9 (483)	45.7 (1057)	31.2 (722)
300~999人	100.0 (1654)	0.0 (0)	99.6 (1648)	31.7 (524)	68.0 (1124)	0.4 (6)
1,000人以上	100.0 (1962)	0.0 (0)	100.0 (1962)	11.2 (220)	88.8 (1742)	0.0 (0)
建設業	100.0 (468)	12.0 (56)	86.1 (403)	47.0 (220)	39.1 (183)	1.9 (9)
製造業	100.0 (2600)	5.8 (151)	85.5 (2223)	23.9 (622)	61.6 (1601)	8.7 (226)
運輸業, 郵便業	100.0 (424)	18.6 (79)	46.5 (197)	14.6 (62)	31.8 (135)	34.9 (148)
卸売業, 小売業	100.0 (1189)	7.4 (88)	71.7 (852)	48.3 (574)	23.4 (278)	20.9 (249)
金融業, 保険業	100.0 (198)	15.7 (31)	80.8 (160)	0.0 (0)	80.8 (160)	3.5 (7)
宿泊業, 飲食サービス業	100.0 (209)	11.5 (24)	32.5 (68)	15.3 (32)	17.2 (36)	55.5 (116)
教育, 学習支援業	100.0 (681)	27.9 (190)	64.5 (439)	53.2 (362)	11.3 (77)	7.6 (52)
医療, 福祉	100.0 (5303)	1.4 (74)	84.9 (4502)	17.9 (950)	67.0 (3552)	13.8 (731)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (792)	7.1 (56)	75.0 (594)	26.4 (209)	48.6 (385)	17.9 (142)

(注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

(注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

※企業規模 300人~999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(3) 労働者1人あたりの平均年次有給休暇の取得状況

令和4年（または令和4年度）1年間で事業所が付与した年次有給休暇日数（繰越を除く。）は労働者1人平均15.8日で、そのうち労働者が取得した日数は9.6日、取得率は61.1%となっている。

労働者1人平均取得率について規模別にみると、300～999人が70.0%と最も高くなっている。産業別にみると、運輸業、郵便業が67.2%と最も高くなっている。（表16）

表16 労働者1人あたりの平均年次有給休暇の取得状況

区分	労働者1人平均付与日数 (総日数)	労働者1人平均取得日数 (総日数)	労働者1人平均取得率 (%)
調査産業計	15.8 (185107)	9.6 (113150)	61.1
5～9人	14.0 (7368)	9.0 (4732)	64.2
10～29人	14.4 (25709)	8.4 (14902)	58.0
30～99人	15.9 (56853)	9.3 (33072)	58.2
100～299人	17.0 (35539)	11.3 (23759)	66.9
300～999人	16.3 (28639)	11.4 (20061)	70.0
1,000人以上	15.6 (30999)	8.4 (16624)	53.6
建設業	16.2 (6710)	8.8 (3643)	54.3
製造業	17.4 (40584)	11.3 (26483)	65.3
運輸業, 郵便業	16.6 (5546)	11.2 (3727)	67.2
卸売業, 小売業	14.3 (16758)	7.6 (8927)	53.3
金融業, 保険業	16.0 (2213)	10.1 (1390)	62.8
宿泊業, 飲食サービス業	9.1 (1030)	3.5 (391)	38.0
教育, 学習支援業	15.6 (10627)	5.8 (3946)	37.1
医療, 福祉	15.2 (81443)	9.7 (51965)	63.8
サービス業(他に分類されないもの)	17.1 (10782)	10.1 (6355)	58.9

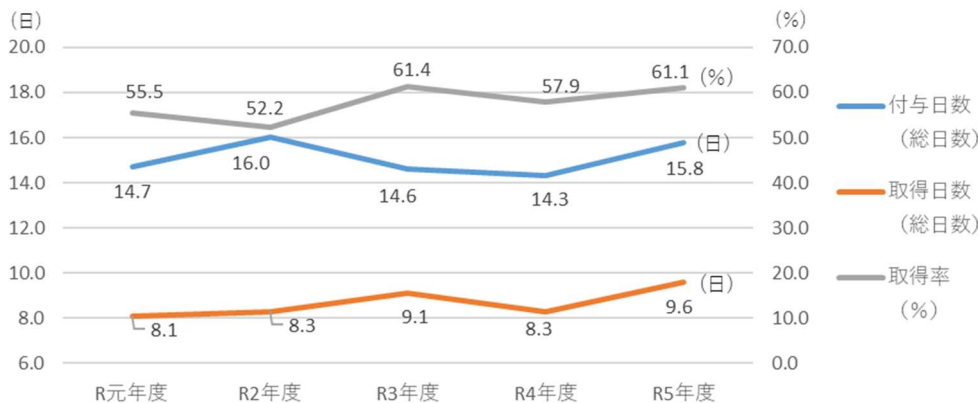
※企業規模300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(4) 年次有給休暇に関する令和元年度から令和5年度調査の経年比較

年次有給休暇に関して令和元年度から令和5年度調査を比較すると、労働者1人あたりの平均取得日数は、義務化されている年間5日を上回る8日～9日で推移している。（図33）

図33 年次有給休暇に関する令和元年度調査から令和5年度調査の経年比較



(5) 1カ月の平均残業時間

1カ月の平均的な残業時間についてみると、1～9時間が37.6%と最も多くなっている。一方で、80時間以上残業している事業所も0.4%ある。(表17)

表17 1カ月の平均残業時間

% (件数)

区分	0時間	1～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間
調査産業計	18.4 (86)	37.6 (176)	16.9 (79)	13.0 (61)	5.1 (24)	2.6 (12)
5～9人	31.0 (49)	34.2 (54)	10.8 (17)	9.5 (15)	4.4 (7)	1.3 (2)
10～29人	15.0 (28)	38.5 (72)	17.6 (33)	15.0 (28)	5.9 (11)	2.1 (4)
30～99人	9.7 (9)	44.1 (41)	20.4 (19)	11.8 (11)	4.3 (4)	5.4 (5)
100～299人	0.0 (0)	28.0 (7)	36.0 (9)	20.0 (5)	8.0 (2)	4.0 (1)
300～999人	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	0.0 (0)	0.0 (0)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	10.7 (3)	32.1 (9)	21.4 (6)	21.4 (6)	7.1 (2)	3.6 (1)
製造業	16.7 (10)	25.0 (15)	23.3 (14)	21.7 (13)	3.3 (2)	6.7 (4)
運輸業, 郵便業	5.6 (1)	50.0 (9)	0.0 (0)	0.0 (0)	16.7 (3)	0.0 (0)
卸売業, 小売業	13.8 (11)	41.3 (33)	11.3 (9)	21.3 (17)	3.8 (3)	2.5 (2)
金融業, 保険業	0.0 (0)	52.9 (9)	29.4 (5)	5.9 (1)	11.8 (2)	0.0 (0)
宿泊業, 飲食サービス業	29.6 (8)	7.4 (2)	18.5 (5)	22.2 (6)	7.4 (2)	3.7 (1)
教育, 学習支援業	21.7 (5)	30.4 (7)	30.4 (7)	4.3 (1)	4.3 (1)	0.0 (0)
医療, 福祉	21.1 (28)	51.9 (69)	12.8 (17)	6.0 (8)	1.5 (2)	0.8 (1)
サービス業(他に分類されないもの)	25.0 (12)	20.8 (10)	22.9 (11)	10.4 (5)	12.5 (6)	6.3 (3)
区分	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80時間以上	無回答・不明	計
調査産業計	0.6 (3)	0.0 (0)	0.4 (2)	0.4 (2)	4.9 (23)	100.0 (468)
5～9人	1.3 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	7.6 (12)	100.0 (158)
10～29人	0.5 (1)	0.0 (0)	1.1 (2)	0.5 (1)	3.7 (7)	100.0 (187)
30～99人	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.1 (1)	3.2 (3)	100.0 (93)
100～299人	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.0 (1)	100.0 (25)
300～999人	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
1,000人以上	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設業	3.6 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (28)
製造業	1.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.7 (1)	100.0 (60)
運輸業, 郵便業	5.6 (1)	0.0 (0)	5.6 (1)	5.6 (1)	11.1 (2)	100.0 (18)
卸売業, 小売業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	6.3 (5)	100.0 (80)
金融業, 保険業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (17)
宿泊業, 飲食サービス業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (3)	100.0 (27)
教育, 学習支援業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	8.7 (2)	100.0 (23)
医療, 福祉	0.0 (0)	0.0 (0)	0.8 (1)	0.8 (1)	4.5 (6)	100.0 (133)
サービス業(他に分類されないもの)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.1 (1)	100.0 (48)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

6 非正規雇用労働者の労働実態

(1) 非正規雇用労働者の労働実態

労働者の雇用形態をみると「正規雇用労働者」を雇用している事業所は 87.2%、「非正規雇用労働者」を雇用している事業所は 73.1%となっている。

正規雇用労働者の雇用形態のうち、「短時間正規雇用労働者」は 18.4%となっている。(表 18)

表 18 非正規雇用労働者の労働実態

区分	計	%		非正規雇用労働者	無回答・不明
		正規雇用労働者	うち短時間正規雇用労働者		
調査産業計	100.0 (468)	87.2 (408)	18.4 (86)	73.1 (342)	4.9 (23)
5～9人	100.0 (158)	77.2 (122)	12.7 (20)	60.1 (95)	8.9 (14)
10～29人	100.0 (187)	89.8 (168)	16.6 (31)	77.0 (144)	3.2 (6)
30～99人	100.0 (93)	95.7 (89)	26.9 (25)	83.9 (78)	2.2 (2)
100～299人	100.0 (25)	96.0 (24)	28.0 (7)	80.0 (20)	4.0 (1)
300～999人	100.0 (3)	100.0 (3)	33.3 (1)	100.0 (3)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	89.3 (25)	14.3 (4)	35.7 (10)	10.7 (3)
製造業	100.0 (60)	95.0 (57)	25.0 (15)	68.3 (41)	5.0 (3)
運輸業, 郵便業	100.0 (18)	88.9 (16)	16.7 (3)	77.8 (14)	5.6 (1)
卸売業, 小売業	100.0 (80)	88.8 (71)	12.5 (10)	77.5 (62)	3.8 (3)
金融業, 保険業	100.0 (17)	100.0 (17)	11.8 (2)	52.9 (9)	0.0 (0)
宿泊業, 飲食サービス業	100.0 (27)	66.7 (18)	3.7 (1)	77.8 (21)	3.7 (1)
教育, 学習支援業	100.0 (23)	87.0 (20)	13.0 (3)	87.0 (20)	4.3 (1)
医療, 福祉	100.0 (133)	88.0 (117)	24.8 (33)	79.7 (106)	4.5 (6)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	87.5 (42)	20.8 (10)	66.7 (32)	2.1 (1)

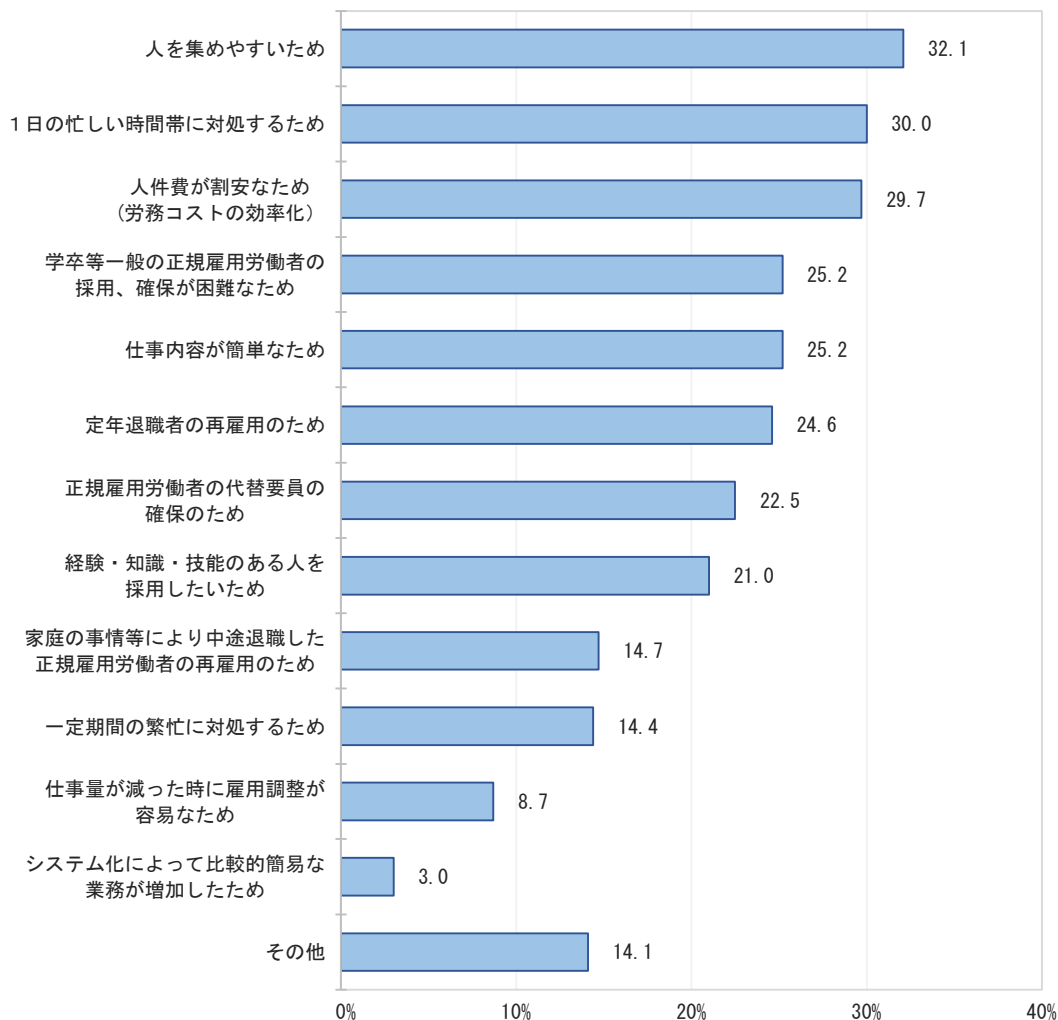
※企業規模 300 人～999 人、1,000 人以上はサンプル数が 10 以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が 10 以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(2) 非正規雇用労働者を雇用している理由

非正規雇用労働者を雇用している理由については、「人を集めやすいため」が 32.1%と最も高く、次いで「1日の忙しい時間帯に対処するため」が 30.0%となっている。(図 34)

図 34 非正規雇用労働者を雇用している理由



(3) 非正規雇用労働者の平均的な残業時間

非正規雇用労働者の平均的な残業時間についてみると、1～9時間が36.3%と最も多くなっている。一方で、80時間以上残業している事業所も0.6%ある。(表19)

表19 非正規雇用労働者の平均的な残業時間

区分	0時間	1～9時間	10～19時間	20～29時間	30～39時間	40～49時間
調査産業計	49.4 (169)	36.3 (124)	5.3 (18)	1.8 (6)	0.6 (2)	1.2 (4)
5～9人	69.5 (66)	23.2 (22)	3.2 (3)	1.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
10～29人	49.3 (71)	34.0 (49)	4.2 (6)	1.4 (2)	1.4 (2)	2.1 (3)
30～99人	38.5 (30)	44.9 (35)	7.7 (6)	2.6 (2)	0.0 (0)	1.3 (1)
100～299人	10.0 (2)	70.0 (14)	15.0 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
300～999人	0.0 (0)	66.7 (2)	0.0 (0)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	0.0 (0)	100.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	60.0 (6)	40.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
製造業	46.3 (19)	29.3 (12)	12.2 (5)	4.9 (2)	0.0 (0)	2.4 (1)
運輸業, 郵便業	78.6 (11)	21.4 (3)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
卸売業, 小売業	50.0 (31)	33.9 (21)	1.6 (1)	3.2 (2)	0.0 (0)	1.6 (1)
金融業, 保険業	44.4 (4)	11.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.1 (1)	0.0 (0)
宿泊業, 飲食サービス業	71.4 (15)	19.0 (4)	9.5 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)
教育, 学習支援業	40.0 (8)	35.0 (7)	5.0 (1)	0.0 (0)	5.0 (1)	0.0 (0)
医療, 福祉	41.5 (44)	49.1 (52)	5.7 (6)	0.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
サービス業(他に分類されないもの)	59.4 (19)	28.1 (9)	3.1 (1)	3.1 (1)	0.0 (0)	3.1 (1)

区分	50～59時間	60～69時間	70～79時間	80時間以上	無回答・不明	計
調査産業計	0.0 (0)	1.5 (5)	0.3 (1)	0.6 (2)	3.2 (11)	100.0 (342)
5～9人	0.0 (0)	0.0 (0)	1.1 (1)	1.1 (1)	1.1 (1)	100.0 (95)
10～29人	0.0 (0)	2.1 (3)	0.0 (0)	0.7 (1)	4.9 (7)	100.0 (144)
30～99人	0.0 (0)	2.6 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	2.6 (2)	100.0 (78)
100～299人	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.0 (1)	100.0 (20)
300～999人	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (3)
1,000人以上	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (2)
建設業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (10)
製造業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	4.9 (2)	100.0 (41)
運輸業, 郵便業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (14)
卸売業, 小売業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.6 (1)	8.1 (5)	100.0 (62)
金融業, 保険業	0.0 (0)	11.1 (1)	11.1 (1)	0.0 (0)	11.1 (1)	100.0 (9)
宿泊業, 飲食サービス業	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (21)
教育, 学習支援業	0.0 (0)	10.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)	5.0 (1)	100.0 (20)
医療, 福祉	0.0 (0)	0.9 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	1.9 (2)	100.0 (106)
サービス業(他に分類されないもの)	0.0 (0)	3.1 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (32)

※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

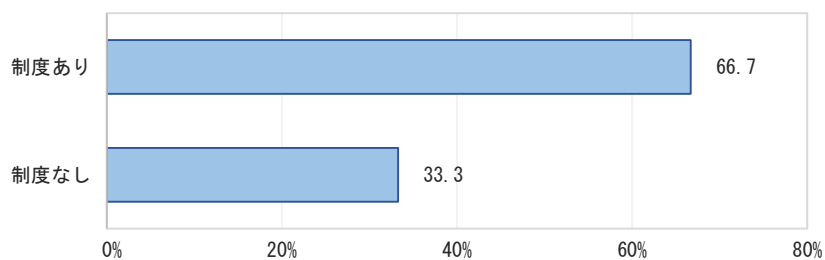
※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(4) 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

①非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無

非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換する制度については「制度あり」が66.7%となっている。(図 35)

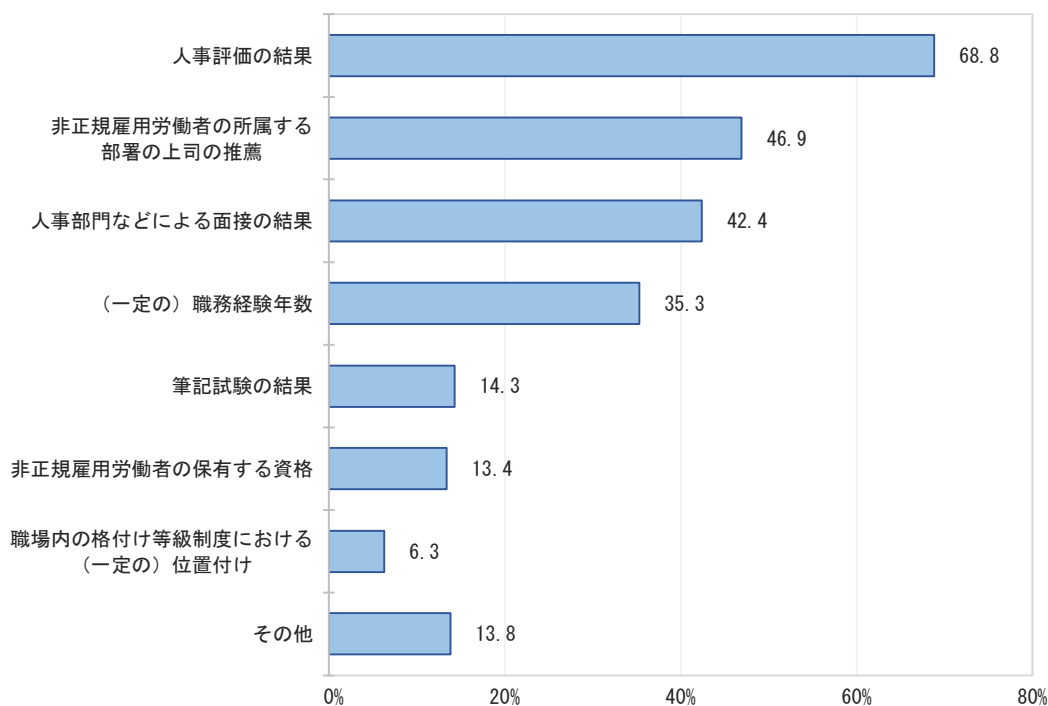
図 35 非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換する制度の有無



②非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際の基準

非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する基準についてみると「人事評価の結果」が68.8%と最も高く、次いで「非正規雇用労働者の所属する部署の上司の推薦」が46.9%となっている。(図 36)

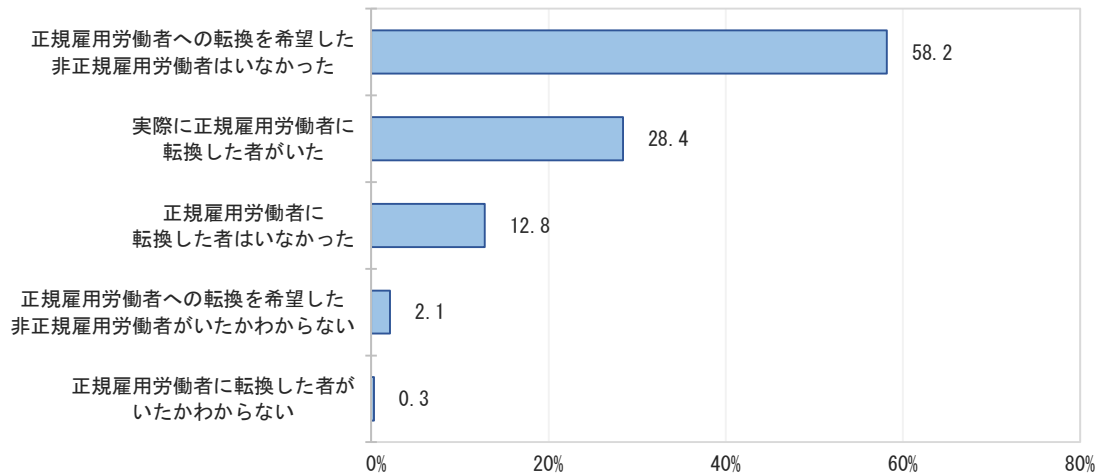
図 36 非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換する際の基準 (複数回答)



③過去3年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績

非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換した実績については「正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者はいなかった」58.2%となっている。次いで、「実際に正規雇用労働者に転換した者がいた」が28.4%となっている。(図37)

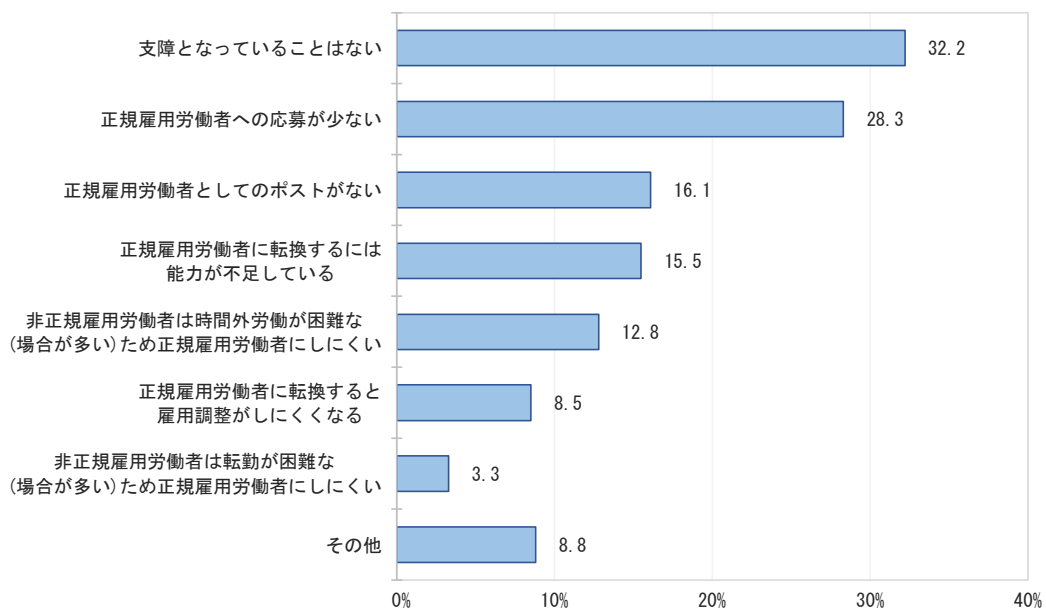
図37 過去3年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績（複数回答）



④非正規労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること

非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていることについてみると、「支障となっていることはない」が32.2%と最も多く、次いで「正規雇用労働者への応募が少ない」が28.3%となっている。(図38)

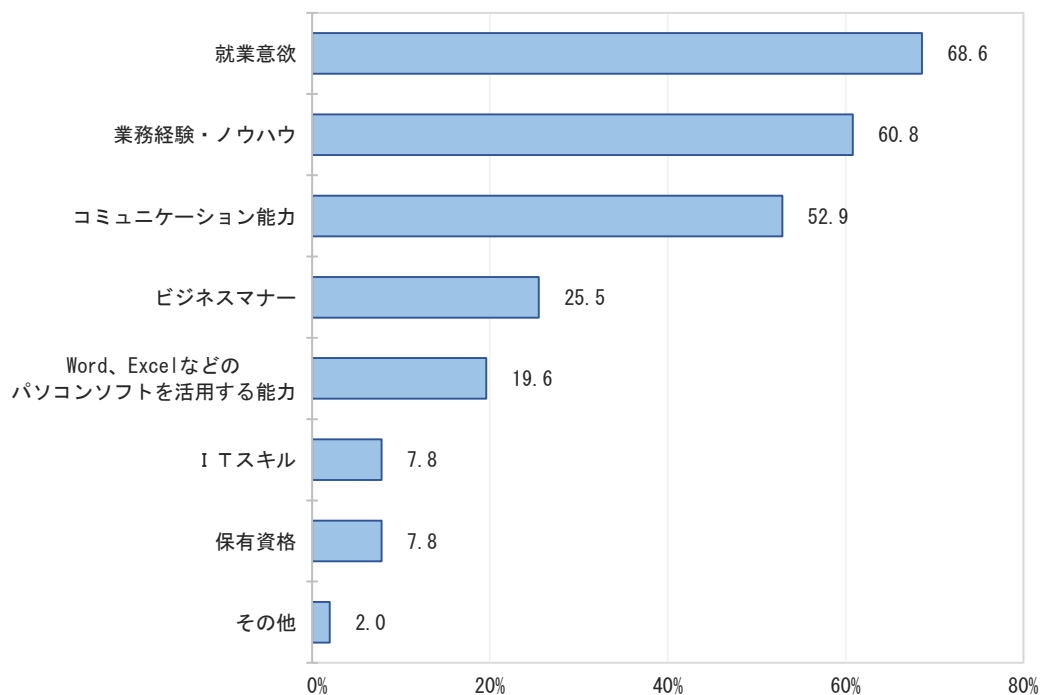
図38 非正規労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること



⑤非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に不足している能力

非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていることは、「就業意欲」が68.6%と最も多く、次いで「業務経験・ノウハウ」が60.8%となっている。(図39)

図39 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に不足している能力

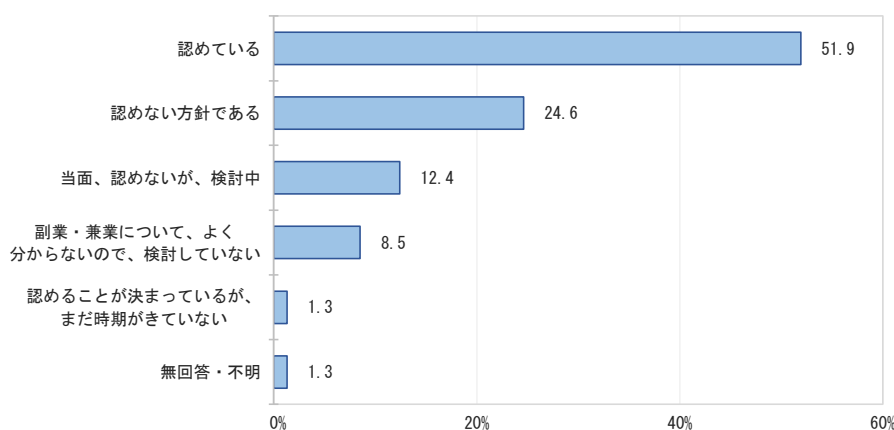


7 副業・兼業

(1) 副業・兼業の導入状況

全事業所のうち副業・兼業を「認めている」事業所は51.9%となっている。次いで「認めない方針である」が24.6%となっている。(図40)

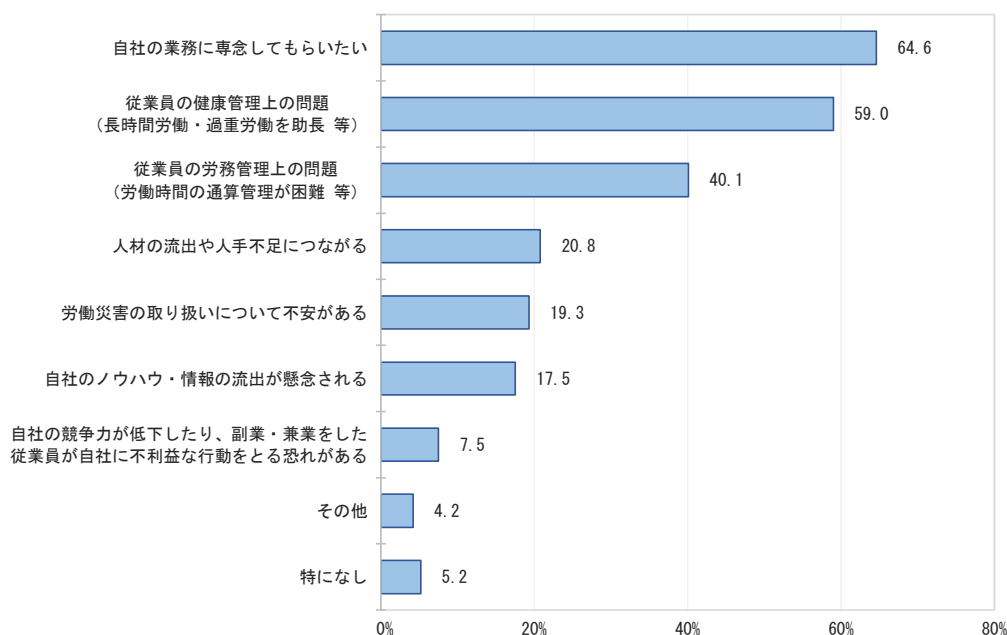
図40 副業・兼業の導入状況



(2) 副業・兼業を認めていない理由

副業・兼業を「認めない方針である」、「当面、認めないが、検討中」、「副業・兼業について、よく分からないので、検討していない」と回答した事業所で認めていない理由をみると、「自社の業務に専念してもらいたい」が64.6%で最も高く、次いで「従業員の健康管理上の問題（長時間労働・過重労働を助長等）」が59.0%となっている。(図41)

図41 副業・兼業を認めていない理由

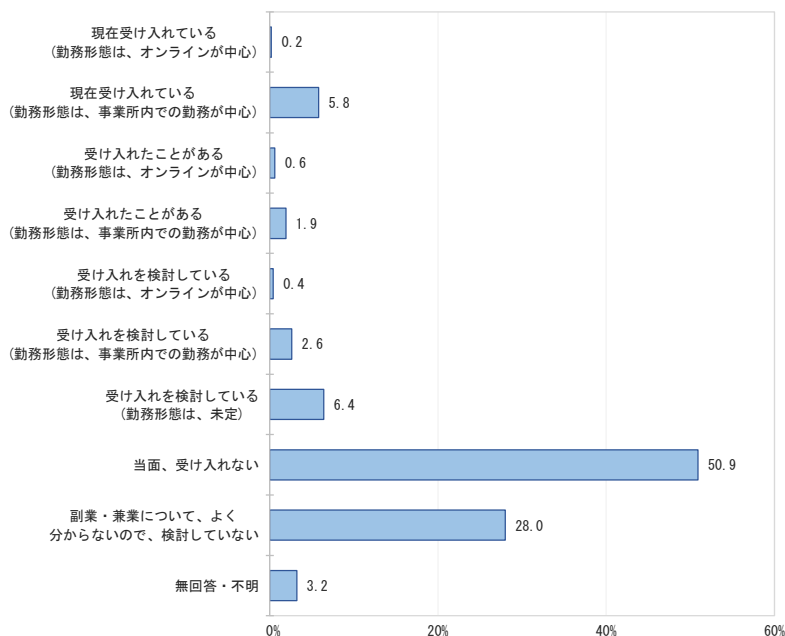


(3) 副業・兼業人材の受入状況

①副業・兼業人材の受入状況

副業・兼業人材を「現在受け入れている（オンライン勤務及び事業所内勤務）」事業所は6.0%となっている。「当面、受け入れない」が50.9%で最も高かった。（図42）

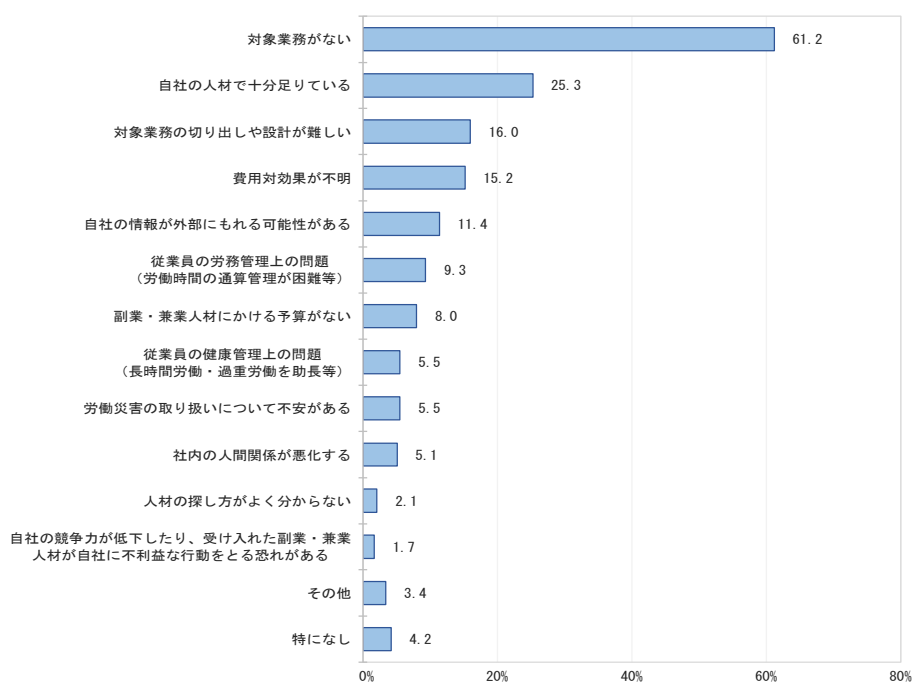
図42 副業・兼業人材の受入状況



②副業・兼業人材を受け入れない理由

副業・兼業人材を受け入れない事業所のうち、「対象業務がない」が61.2%と最も高く、次いで「自社の人材で十分足りている」が25.3%となっている。（図43）

図43 副業・兼業人材を受け入れない理由

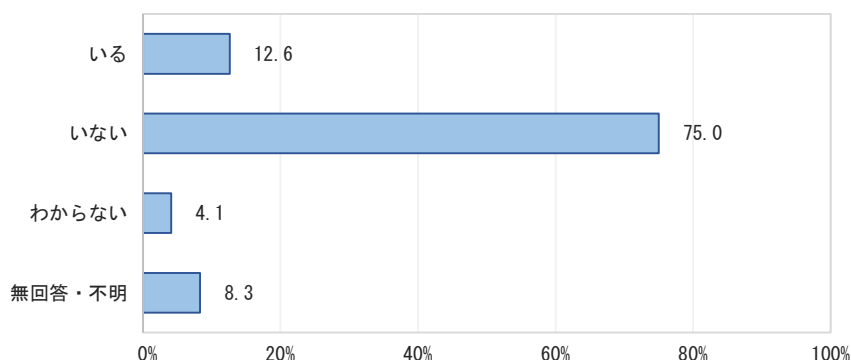


8 仕事と治療の両立支援の取組

(1) 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の有無

全事業所のうち長期の治療を要する疾病のために療養した従業員がいる事業所は12.6%、いない事業所は75%となっている。また、わからない事業所は4.1%となっている。(図44)

図44 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の有無



(2) 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の割合

長期の治療を要する疾病のために療養した従業員がいる事業所において、規模別にみると、300人～999人が66.7%と最も高く、次いで1,000人以上で50%となっている。また、産業別にみると、金融業が23.5%と最も高く、次いで製造業、教育、学習支援業が21.7%となっている。(表20)

表20 長期の治療を要する疾病のために療養した従業員の割合

区分	計	いる	いない	わからない	無回答・不明
調査産業計	100.0 (468)	12.6 (59)	75.0 (351)	4.1 (19)	8.3 (39)
5～9人	100.0 (158)	8.9 (14)	77.8 (123)	2.5 (4)	10.8 (17)
10～29人	100.0 (187)	7.0 (13)	81.3 (152)	3.2 (6)	8.6 (16)
30～99人	100.0 (93)	20.4 (19)	68.8 (64)	6.5 (6)	4.3 (4)
100～299人	100.0 (25)	40.0 (10)	40.0 (10)	12.0 (3)	8.0 (2)
300～999人	100.0 (3)	66.7 (2)	33.3 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
1,000人以上	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
建設業	100.0 (28)	14.3 (4)	67.9 (19)	0.0 (0)	17.9 (5)
製造業	100.0 (60)	21.7 (13)	63.3 (38)	5.0 (3)	10.0 (6)
運輸業、郵便業	100.0 (18)	11.1 (2)	77.8 (14)	0.0 (0)	11.1 (2)
卸売業、小売業	100.0 (80)	5.0 (4)	76.3 (61)	7.5 (6)	11.3 (9)
金融業、保険業	100.0 (17)	23.5 (4)	64.7 (11)	0.0 (0)	11.8 (2)
宿泊業、飲食サービス業	100.0 (27)	0.0 (0)	92.6 (25)	0.0 (0)	7.4 (2)
教育、学習支援業	100.0 (23)	21.7 (5)	69.6 (16)	4.3 (1)	4.3 (1)
医療、福祉	100.0 (133)	11.3 (15)	81.2 (108)	2.3 (3)	5.3 (7)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0 (48)	18.8 (9)	75.0 (36)	4.2 (2)	2.1 (1)

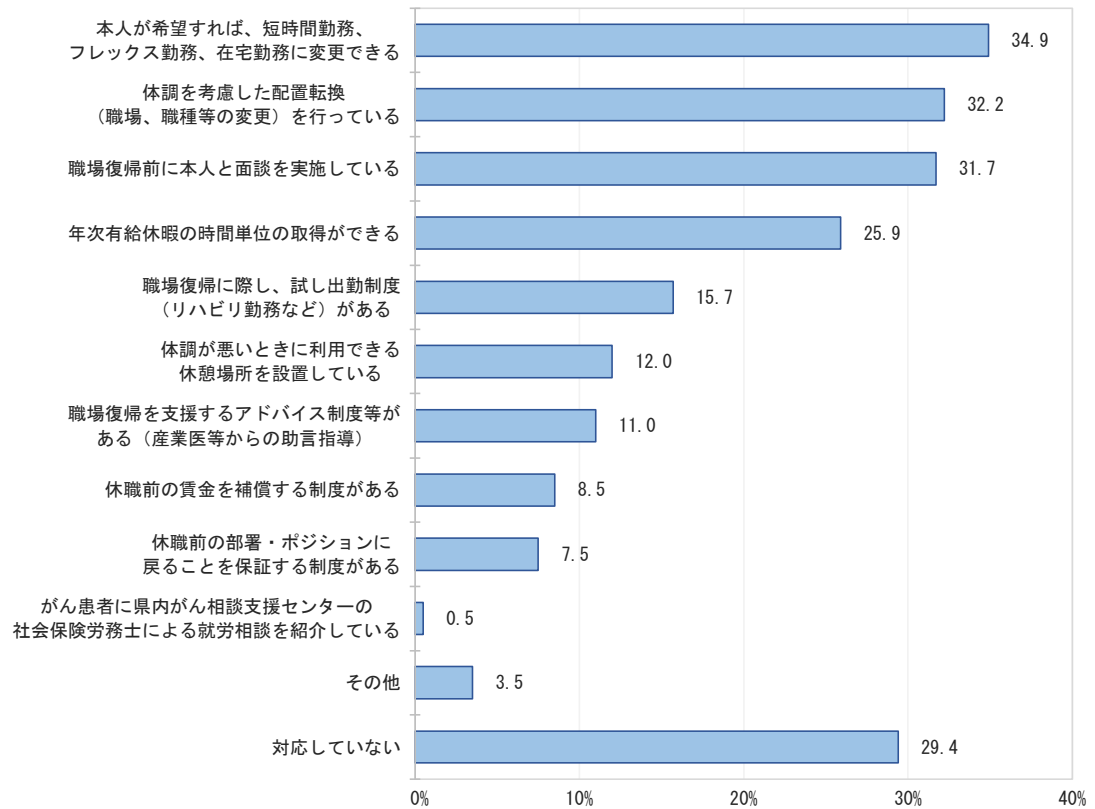
※企業規模 300人～999人、1,000人以上はサンプル数が10以下のため誤差が大きいことに留意が必要

※サンプル数が10以下の業種については、誤差が大きいと思われるので割愛

(3) 治療と仕事を両立させるための支援

治療と仕事を両立させるための支援についてみると、「本人が希望すれば、短時間勤務、フレックス勤務、在宅勤務に変更できる」が34.9%と最も多く、次いで「体調を考慮した配置転換（職場、職種等の変更）を行っている」が32.2%となっている。（図45）

図45 治療と仕事を両立させるための支援（複数回答）



令和5年度 職場環境調査報告書

令和6年（2024年） 3月発行

奈良県産業・観光・雇用振興部雇用政策課
〒630-8501
奈良市登大路町30番地
電話 0742-22-1101（代）
