

令和4年度
埼玉県就労実態調査報告書

令和5年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 令和4年度埼玉県就労実態調査の概要	1
1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所.....	2
4 調査項目	2
5 調査方法	3
6 調査票の回答状況.....	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳.....	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5
第2章 調査の集計結果	7
I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合.....	14
1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績.....	15
1.6 新規学卒就職者の離職率.....	16
1.7 正社員の離職率.....	17
1.8 中途採用した正規労働者の人数.....	18
1.9 休日（週休制）の状況.....	19
1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況.....	20
1.11 正社員の所定労働時間.....	21
1.12 正社員の年間所定労働時間.....	22
1.13 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況.....	23
II 外国人材の受入れ・活用について.....	24
2.1 外国人労働者の雇用状況.....	24
2.2 外国人を雇用している（雇用を検討した）理由.....	25
2.3 外国人を雇用する上での課題.....	26
2.4 外国人の受入れ・活用にあたり、行政に期待すること.....	27
2.5 外国人の雇用を検討したことがない理由.....	28
III 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について.....	29
3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて.....	29
3.2 ハラスメント対策の実施状況について.....	30
3.3 ハラスメント対策の取組内容について.....	31
3.4 メンタルヘルス不調への対処について.....	32

3.5	メンタルヘルス不調への対処方法	33
3.6	メンタルヘルス不調への効果的な対策	34
IV	仕事と生活の両立支援について	35
4.1	育児休業の取得状況	35
4.2	育児休業の平均取得日数	36
4.3	育児のための短時間勤務制度の利用状況	37
4.4	介護休業の取得状況	38
4.5	介護のための短時間勤務制度の利用状況	39
4.6	介護を抱える労働者の実態把握方法	40
4.7	育児を理由に退職した労働者の有無	41
4.8	介護を理由に退職した労働者の有無	42
4.9	病気を理由に退職した労働者の有無	43
4.10	仕事と育児の両立支援制度	44
4.11	仕事と介護の両立支援制度	45
4.12	仕事と病気治療の両立支援制度	46
4.13	仕事と不妊治療の両立支援制度	47
4.14	仕事と育児の両立を支援する上での課題	48
4.15	仕事と介護の両立を支援する上での課題	49
4.16	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	50
4.17	仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題	51
4.18	両立支援を行う上で行政等に望むこと	52
V	「働き方」の見直しや改善（働き方改革）の取組について	55
5.1	働き方の見直しや改善への取組について	55
5.2	実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組	56
5.3	働き方の見直しや改善により期待する効果	57
5.4	働き方の見直しや改善にあたっての課題	58
5.5	労働者の職業能力の再開発・再教育（リスキリング）の実施状況	59

第3章	調査票	61
-----	-----	----

第 1 章 令和 4 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 令和4年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

令和4年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,800事業所及び、中小企業と比較するための大企業200事業所とした。(個人経営等を除く。)

対象事業所は、総務省から提供された「令和2年次フレーム」の母集団情報(株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社及び会社以外の法人かつ企業産業大分類D、E、G～Rの民営事業所)から、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区分(企業別大分類)	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業(D) 製造業(E) 運輸業、郵便業(H) 金融業・保険業(J) 不動産業(K)	300人以下	301人以上
情報通信業(G) 卸売業(I) 物品賃貸業(K) 学術研究、専門・技術サービス業(L) 宿泊業(M) 教育、学習支援業(O) 医療、福祉(P) サービス業(N, Q, R)	100人以下	101人以上
小売業(I) 飲食サービス業(M)	50人以下	51人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(平成25年10月改定)による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- (1) 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- (2) 労働者の就業形態等
- (3) 外国人材の受入れ・活用
- (4) 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策
- (5) 仕事と生活の両立支援
- (6) 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組

5 調査方法

郵送によるアンケート調査

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数
2,000	544

※有効回答数544の内訳は、中小企業471事業所、大企業73事業所である。

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
中 小 企 業 計	471	139	191	58	61	22	-	-
建 設 業	51	19	21	2	4	5	-	-
製 造 業	55	8	20	8	9	10	-	-
情 報 通 信 業	1	-	1	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	20	1	7	4	5	3	-	-
卸 売 業・小 売 業	75	20	31	18	6	-	-	-
金 融 業・保 険 業	13	5	3	-	1	4	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	7	9	-	8	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	2	8	-	2	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	20	15	3	-	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	19	4	10	4	1	-	-	-
医 療、福 祉	88	33	28	11	16	-	-	-
サ ー ビ ス 業	75	20	38	8	9	-	-	-

(2) 大企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
大 企 業 計	73	-	-	-	11	21	26	15
建 設 業	5	-	-	-	-	-	1	4
製 造 業	8	-	-	-	-	-	6	2
情 報 通 信 業	3	-	-	-	-	2	-	1
運 輸 業・郵 便 業	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	21	-	-	-	11	6	4	-
金 融 業・保 険 業	1	-	-	-	-	-	1	-
不 動 産 業・物 品 賃 貸 業	-	-	-	-	-	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	-	-	-	-	1	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	-	-	-	-	-	1	1
教 育、学 習 支 援 業	4	-	-	-	-	1	2	1
医 療・福 祉	16	-	-	-	-	8	7	1
サ ー ビ ス 業	12	-	-	-	-	3	4	5

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ・ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外の者。いわゆる正社員。

(3) 非正規労働者

①フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次の全てに該当する者

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

②パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

③契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内の者

⑥その他

上記①～⑤以外の者

(4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者。

(5) 中途採用

採用された者のうち、新規学卒者（学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者）以外の者。

(6) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

(7) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

(8) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。

(9) 外国人労働者

次の在留資格で就労している外国人をいう。

専門的・技術的分野の在留資格	就労目的で在留が認められる者で、経営者、技術者、研修者、外国料理の調理師、特定技能など
身分に基づく在留資格	身分又は地位に基づく者で、定住者、永住者、日本人の配偶者など
技能実習	技能移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした在留資格 85種類156作業
特定活動	経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー利用者、外国人建設就労者、外国人造船就労者など
資格外活動	本来の在留資格である活動以外に就労活動を行う者で、留学生のアルバイトなど

(10) リスキリング

新しい職業に就くために、または今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する（させる）ことをいう。

9 利用上の注意

- (1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。
- (2) 数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。そのため、合計と内訳の計が一致しない場合がある。
- (3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。
- (4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

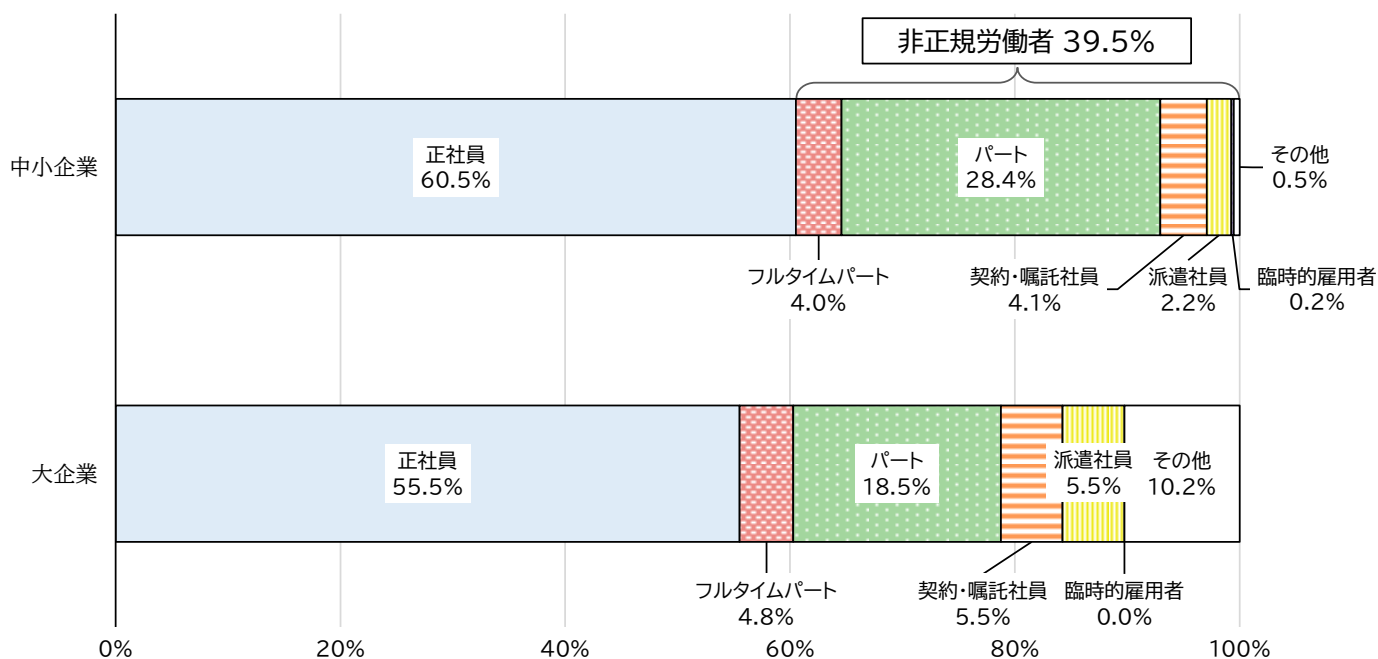
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況(男女計)

「正社員」の割合 60.5% 「非正規労働者」の割合 39.5%

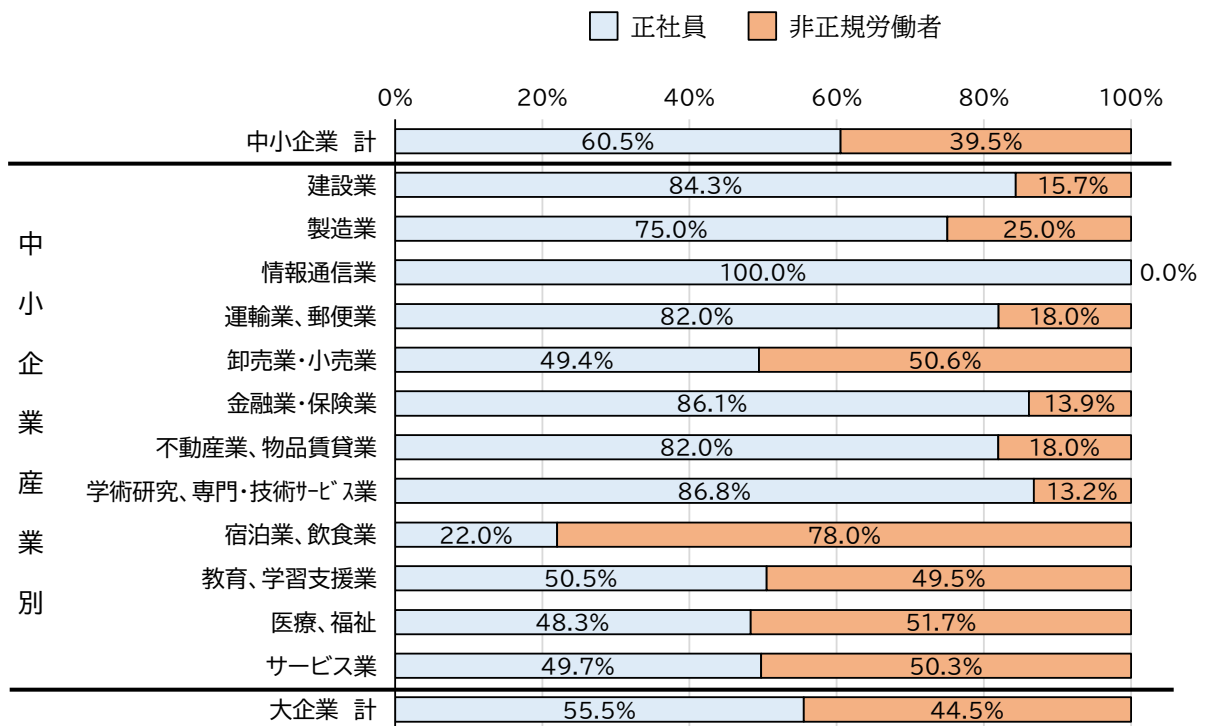
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が60.5%、「非正規労働者」が39.5%で、正社員の割合が前年度(62.7%)よりも2.2ポイント低下した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が5.0ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く28.4%、次いで「契約・嘱託社員」が4.1%、「フルタイムパート」が4.0%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男女計)



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が86.8%、「金融業・保険業」が86.1%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く78.0%、次いで「医療、福祉」が51.7%、「卸売業・小売業」が50.6%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男女計)



【産業・就業形態別雇用状況】(男女計)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			役職者	非役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	456	8,904	60.5%	20.8%	39.5%	4.0%	28.4%	4.1%	2.2%	0.2%	0.5%
建設業	48	855	84.3%	21.2%	15.7%	3.6%	3.6%	6.4%	0.7%	0.4%	0.9%
製造業	53	1,917	75.0%	19.0%	25.0%	4.1%	9.8%	5.3%	5.8%	0.0%	0.1%
情報通信業	1	11	100.0%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	19	389	82.0%	7.5%	18.0%	2.1%	10.5%	3.3%	2.1%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	73	1,266	49.4%	23.6%	50.6%	5.5%	42.8%	1.8%	0.4%	0.0%	0.0%
金融業・保険業	13	137	86.1%	23.7%	13.9%	2.2%	5.8%	3.6%	1.5%	0.0%	0.7%
不動産業、物品賃貸業	24	316	82.0%	35.9%	18.0%	2.2%	7.6%	6.0%	2.2%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12	189	86.8%	17.1%	13.2%	2.1%	10.6%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	38	540	22.0%	26.9%	78.0%	1.9%	73.9%	0.0%	0.0%	1.7%	0.6%
教育、学習支援業	19	505	50.5%	21.2%	49.5%	2.8%	35.4%	7.5%	0.8%	0.2%	2.8%
医療、福祉	85	1,550	48.3%	20.3%	51.7%	3.6%	45.0%	1.2%	0.6%	0.3%	1.0%
サービス業	71	1,229	49.7%	21.8%	50.3%	6.4%	32.3%	7.6%	3.4%	0.2%	0.3%
大企業計	71	4,687	55.5%	19.6%	44.5%	4.8%	18.5%	5.5%	5.5%	0.0%	10.2%

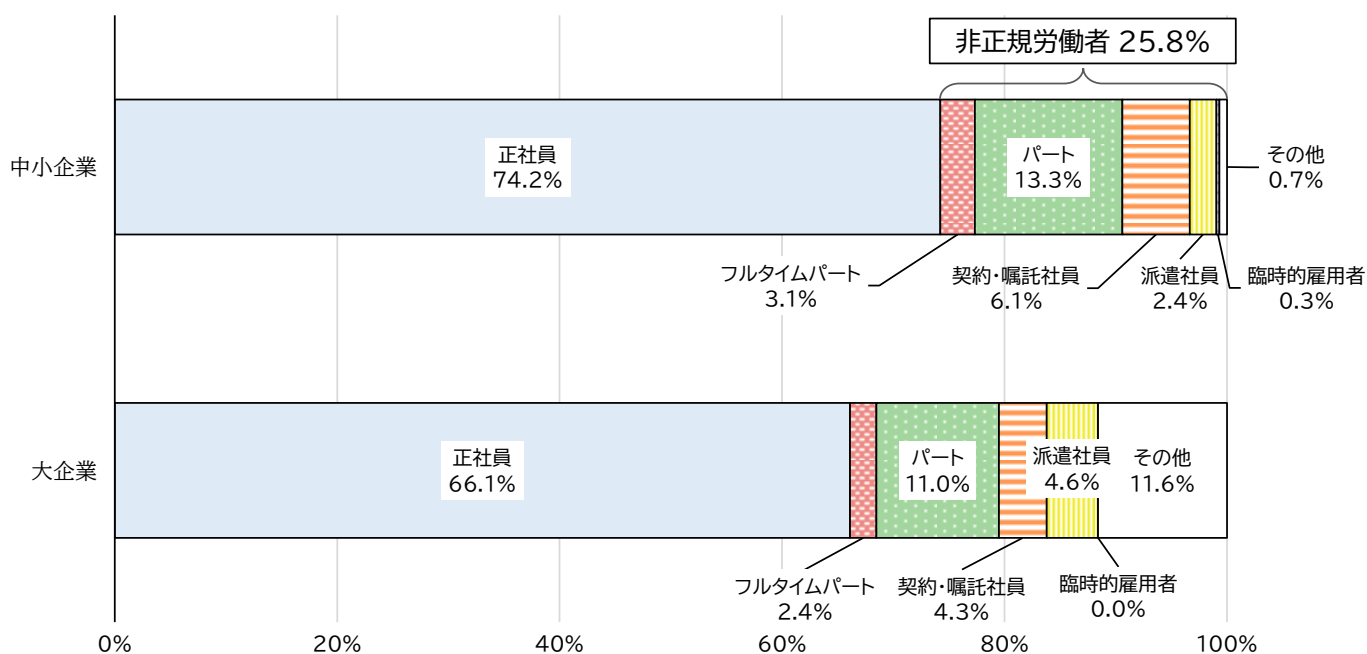
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 就業形態別雇用状況(男性)

男性の「正社員」の割合 74.2% 「非正規労働者」の割合 25.8%

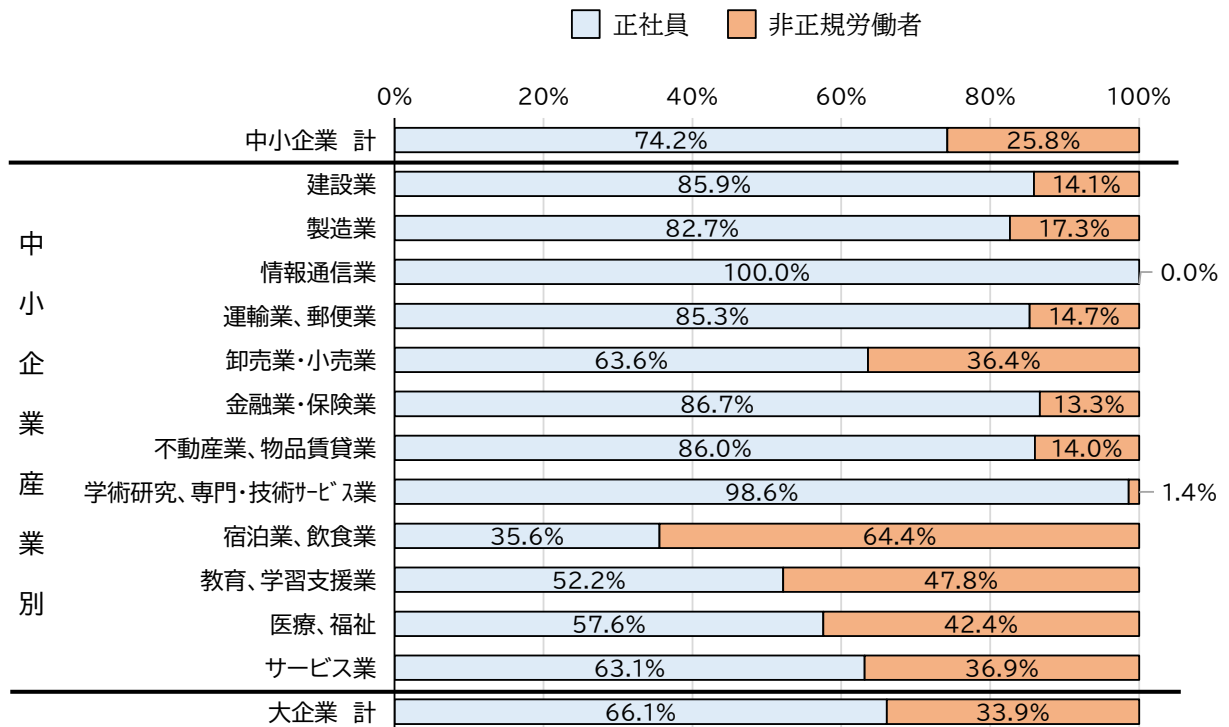
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が74.2%、「非正規労働者」が25.8%で、前年度(78.2%)より正社員の割合が4.0ポイント低下した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が8.1ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く13.3%、次いで「契約・嘱託社員」が6.1%、「フルタイムパート」が3.1%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男性)



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が98.6%、「金融業・保険業」が86.7%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く64.4%、次いで「教育、学習支援業」が47.8%、「医療、福祉」が42.4%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男性)



【産業・就業形態別雇用状況】(男性)

区 分	集計 事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			正社員	役職者	フルタイム パート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	419	4,715	74.2%	24.4%	25.8%	3.1%	13.3%	6.1%	2.4%	0.3%	0.7%
建 設 業	48	729	85.9%	20.9%	14.1%	3.2%	2.3%	7.3%	0.3%	0.4%	0.7%
製 造 業	51	1,385	82.7%	22.3%	17.3%	3.8%	2.9%	6.1%	4.5%	0.0%	0.0%
情 報 通 信 業	1	7	100.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	19	354	85.3%	7.3%	14.7%	2.0%	7.3%	3.4%	2.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	68	604	63.6%	31.8%	36.4%	3.0%	30.3%	3.0%	0.2%	0.0%	0.0%
金 融 業・ 保 険 業	13	75	86.7%	35.4%	13.3%	0.0%	2.7%	6.7%	2.7%	0.0%	1.3%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	23	200	86.0%	42.4%	14.0%	1.5%	4.0%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サービス業	11	72	98.6%	23.9%	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サービス業	36	191	35.6%	32.4%	64.4%	0.5%	60.7%	0.0%	0.0%	2.1%	1.0%
教 育、 学 習 支 援 業	17	136	52.2%	35.2%	47.8%	0.7%	16.2%	16.9%	2.9%	0.7%	10.3%
医 療、 福 祉	70	330	57.6%	36.8%	42.4%	1.8%	35.2%	1.8%	0.0%	1.2%	2.4%
サ ー ビ ス 業	62	632	63.1%	22.8%	36.9%	5.4%	15.0%	10.6%	5.4%	0.2%	0.3%
大 企 業 計	65	2,776	66.1%	22.1%	33.9%	2.4%	11.0%	4.3%	4.6%	0.0%	11.6%

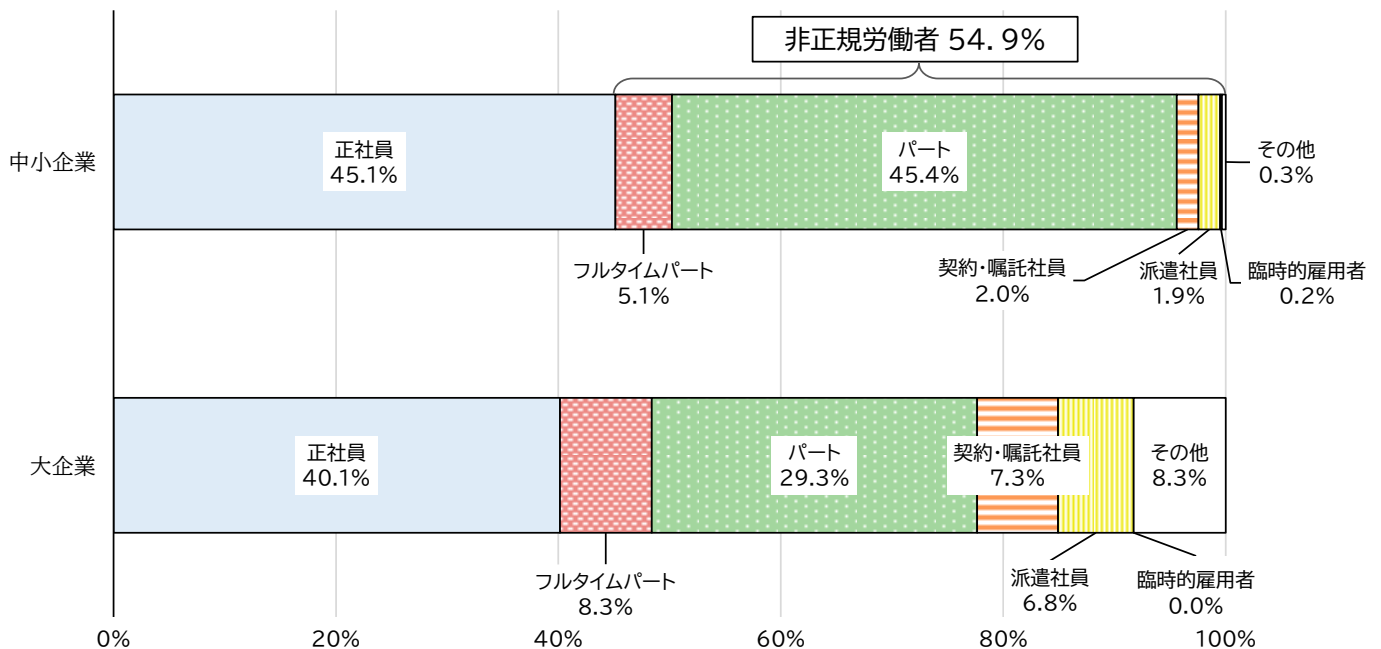
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.3 就業形態別雇用状況(女性)

女性の「正社員」の割合 45.1% 「非正規労働者」の割合 54.9%

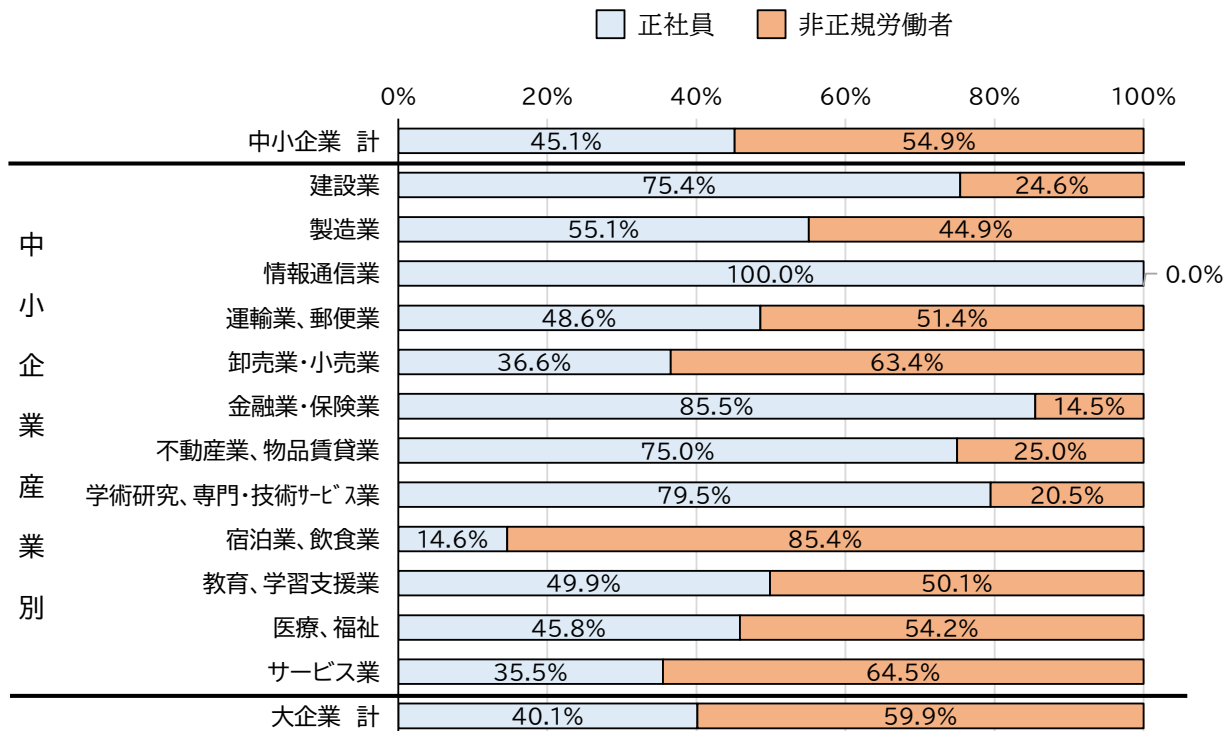
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が45.1%で、前年度(44.9%)より正社員の割合が0.2ポイント上昇した。女性の非正規労働者の割合(54.9%)は、男性の同割合(25.8%)に比べて29.1ポイント高い。
- 中小企業における女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く45.4%、次いで「フルタイムパート」が5.1%、「契約・嘱託社員」が2.0%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】(女性)



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「金融業・保険業」が85.5%、「学術研究、専門・技術サービス業」が79.5%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く85.4%、次いで「サービス業」が64.5%、「卸売業・小売業」が63.4%の順になっている。

【産業別雇用状況】(女性)



【産業・就業形態別雇用状況】(女性)

区 分	集計 事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			役員者		フルタイム パート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	423	4,189	45.1%	14.2%	54.9%	5.1%	45.4%	2.0%	1.9%	0.2%	0.3%
建 設 業	43	126	75.4%	23.2%	24.6%	6.3%	11.1%	1.6%	3.2%	0.0%	2.4%
製 造 業	49	532	55.1%	6.1%	44.9%	4.7%	27.6%	3.4%	9.0%	0.0%	0.2%
情 報 通 信 業	1	4	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	15	35	48.6%	11.8%	51.4%	2.9%	42.9%	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	66	662	36.6%	10.7%	63.4%	7.9%	54.2%	0.8%	0.6%	0.0%	0.0%
金 融 業 ・ 保 険 業	13	62	85.5%	9.4%	14.5%	4.8%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	22	116	75.0%	23.0%	25.0%	3.4%	13.8%	1.7%	6.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	117	79.5%	11.8%	20.5%	3.4%	17.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	34	349	14.6%	19.6%	85.4%	2.6%	81.1%	0.0%	0.0%	1.4%	0.3%
教 育、 学 習 支 援 業	18	369	49.9%	15.8%	50.1%	3.5%	42.5%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、 福 祉	84	1,220	45.8%	14.7%	54.2%	4.1%	47.7%	1.1%	0.7%	0.0%	0.6%
サ ー ビ ス 業	66	597	35.5%	19.8%	64.5%	7.5%	50.6%	4.4%	1.3%	0.3%	0.3%
大 企 業 計	70	1,911	40.1%	13.8%	59.9%	8.3%	29.3%	7.3%	6.8%	0.0%	8.3%

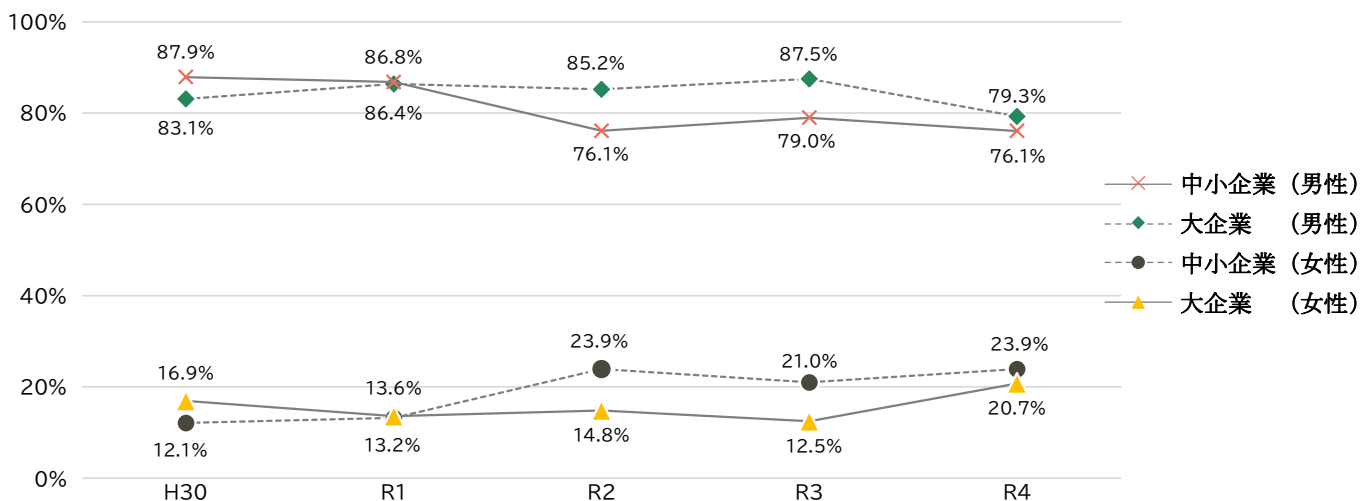
※役員者における数値は、正社員に占める役員者の割合である。

1.4 役職者に占める女性の割合

役職者に占める女性の割合 23.9%

- 中小企業において、役職者のうち女性の占める割合は23.9%で、前年度(21.0%)より2.9ポイント上昇し、男性の同割合(76.1%)と比べると大きく差が開いている。また、大企業の同割合(女性20.7%)と比較すると、3.2ポイント高い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「医療、福祉」が最も高く53.9%、次いで「教育、学習支援業」が53.7%、「学術研究、専門・技術サービス業」が39.3%の順になっている。

【役職者に占める男性・女性の割合の推移(過去5年分)】



【正社員に対する役職者の割合】

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員			
				役職者		
				男性	女性	
中 小 企 業 計	456	8,904	60.5%	20.8%	76.1%	23.9%
建 設 業	48	855	84.3%	21.2%	85.6%	14.4%
製 造 業	53	1,917	75.0%	19.0%	93.4%	6.6%
情 報 通 信 業	1	11	100.0%	27.3%	66.7%	33.3%
運 輸 業、郵 便 業	19	389	82.0%	7.5%	91.7%	8.3%
卸 売 業・小 売 業	73	1,266	49.4%	23.6%	82.4%	17.6%
金 融 業・保 険 業	13	137	86.1%	23.7%	82.1%	17.9%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	316	82.0%	35.9%	78.5%	21.5%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	189	86.8%	17.1%	60.7%	39.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	540	22.0%	26.9%	68.8%	31.3%
教 育、学 習 支 援 業	19	505	50.5%	21.2%	46.3%	53.7%
医 療、福 祉	85	1,550	48.3%	20.3%	46.1%	53.9%
サ ー ビ ス 業	71	1,229	49.7%	21.8%	68.4%	31.6%
大 企 業 計	71	4,687	55.5%	19.6%	79.3%	20.7%

1.5 非正規労働者の正社員への登用(転換)実績

令和3年度の正社員登用(転換)平均人数	中小企業 0.12人
	大企業 0.27人

- 過去1年間(令和3年4月1日～令和4年3月31日)に非正規労働者から正社員に登用(転換)した1事業所あたりの平均人数は中小企業で0.12人、大企業では0.27人であった。

【非正規労働者の正社員への登用(転換)実績】

区 分	集計 事業所数	正社員への 登用(転換) 平均人数
中 小 企 業 計	439	0.12
建 設 業	47	0.09
製 造 業	49	0.12
情 報 通 信 業	1	0.00
運 輸 業、郵 便 業	18	0.00
卸 売 業・小 売 業	68	0.22
金 融 業・保 険 業	12	0.08
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	0.00
学 術 研 究、専 門・技 術 サ - ビ ス 業	11	0.27
宿 泊 業、飲 食 サ - ビ ス 業	37	0.00
教 育、学 習 支 援 業	19	0.05
医 療、福 祉	82	0.13
サ - ビ ス 業	71	0.15
大 企 業 計	71	0.27

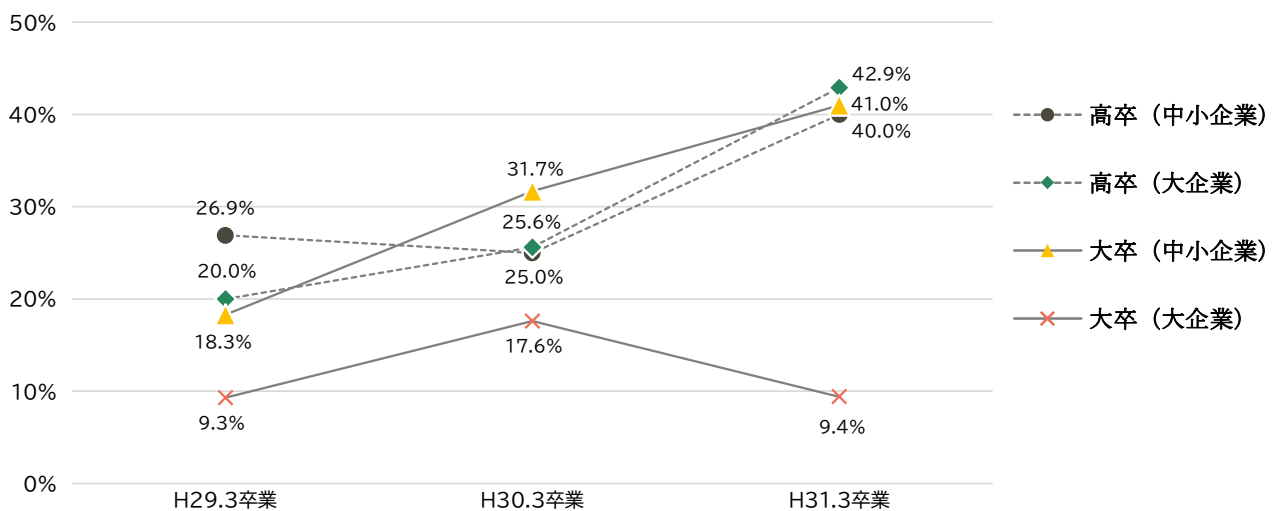
1.6 新規学卒就職者の離職率

新規学卒就職者の就職後3年以内離職率 高卒 40.0% 大卒 41.0%

- 平成31年3月に卒業した新規学卒就職者※のうち就職後3年以内(調査時点(令和4年3月31日)まで)に離職した人の割合について、中小企業では「高卒」が40.0%で、大企業(42.9%)と比べて2.9ポイント低い。また、中小企業の「大卒」が41.0%で、大企業(9.4%)と比べて31.6ポイント高い。

※平成31年3月1日から令和元年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とする。

【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率の推移(過去3年分)】



【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率】

区 分	高卒		大卒	
	就職者数	離職率	就職者数	離職率
中 小 企 業 計	40	40.0%	39	41.0%
建 設 業	6	66.7%	4	50.0%
製 造 業	13	23.1%	6	16.7%
情 報 通 信 業	0	-	0	-
運 輸 業、郵 便 業	2	0.0%	0	-
卸 売 業・小 売 業	8	50.0%	1	0.0%
金 融 業・保 険 業	2	50.0%	3	66.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	100.0%	0	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	100.0%	0	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	0	-	1	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	0	-	8	50.0%
医 療、福 祉	3	33.3%	8	37.5%
サ ー ビ ス 業	3	0.0%	8	50.0%
大 企 業 計	42	42.9%	64	9.4%

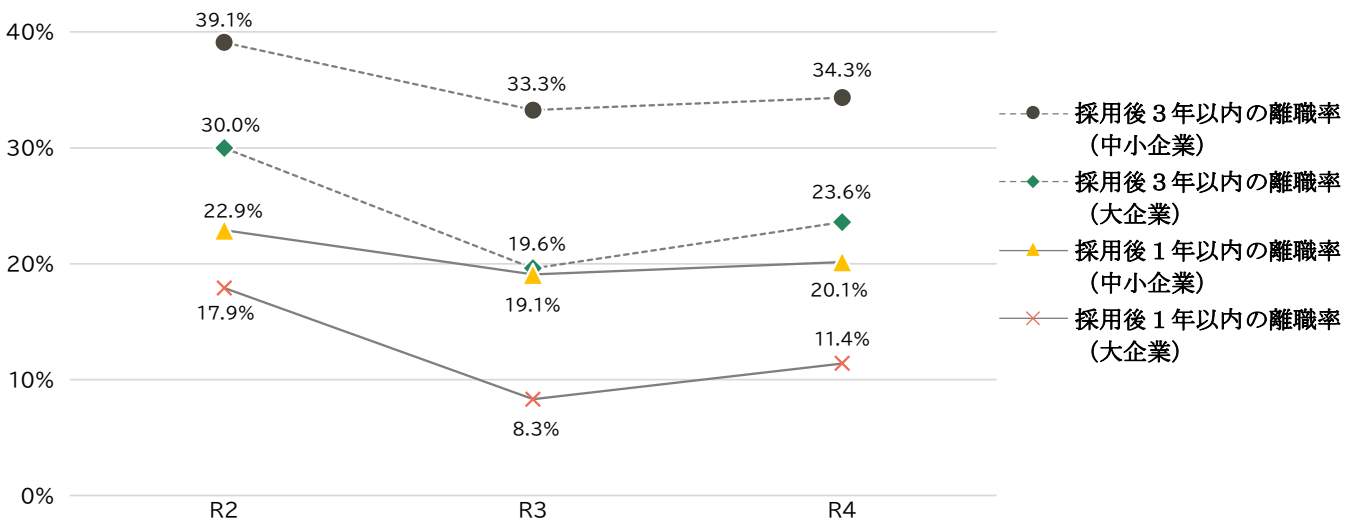
※集計対象事業所数は中小企業 418、大企業 71。

1.7 正社員の離職率

過去3年間に採用された正社員の離職率 34.3%

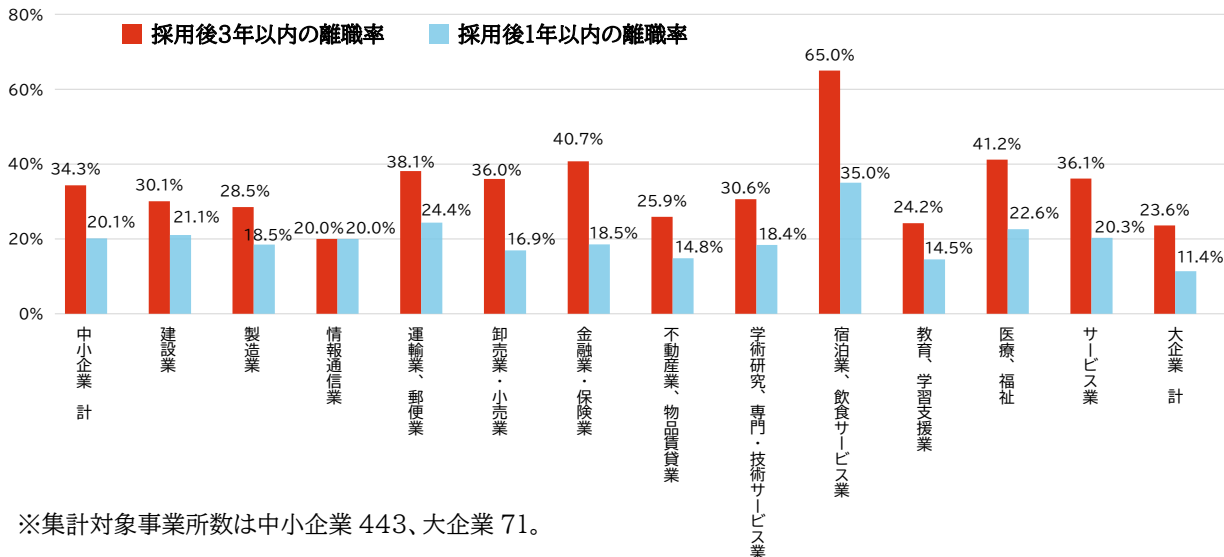
- 過去3年間(平成31年4月1日～令和4年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和4年7月31日)までに離職した人の割合は中小企業では34.3%であった。大企業(23.6%)と比べて10.7ポイント高い。
- 過去3年間に採用された正社員のうち、採用後1年以内に離職した人の割合は20.1%で、大企業(11.4%)と比べて8.7ポイント高い。

【過去3年間に採用された正社員の離職率の推移(過去3年分)】



- 過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」が最も高く65.0%、次いで「医療、福祉」が41.2%、「金融業・保険業」が40.7%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率】



※集計対象事業所数は中小企業 443、大企業 71。

1.8 中途採用した正規労働者の人数

令和3年度の正規労働者平均中途採用人数	中小企業 0.8人 大企業 1.4人
---------------------	-----------------------

- 過去1年間(令和3年4月1日～令和4年3月31日)に中途採用した正規労働者の1事業所あたりの平均人数は、中小企業で0.8人、大企業では1.4人であった。

【中途採用した正規労働者の人数】

区 分	集計 事業所数	中途採用人数	平均中途採用 人数
中 小 企 業 計	439	359	0.8
建 設 業	46	33	0.7
製 造 業	50	65	1.3
情 報 通 信 業	1	0	0.0
運 輸 業、郵 便 業	18	39	2.2
卸 売 業・小 売 業	69	42	0.6
金 融 業・保 険 業	12	3	0.3
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	10	0.4
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	10	0.8
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	10	0.3
教 育、学 習 支 援 業	18	7	0.4
医 療、福 祉	82	68	0.8
サ ー ビ ス 業	71	72	1.0
大 企 業 計	72	103	1.4

1.9 休日(週休制)の状況(複数回答)

週休2日制を採用している事業所 74.5%

- 週休2日制を採用している事業所は74.5%で、完全週休2日制を採用している事業所は40.3%であった。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度(月1回以上週休3日制など)を採用している事業所は10.6%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は40.3%、年末年始を休日としている事業所は55.6%であった。

【休日の状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 又は 週休1日 半制	週休2日制		完全週休 2日制より 休日日数 が多い 制度	国民の 祝日を休日 としている	年末年始を 休日として いる	年末年始 平均休日 日数	
			一部出勤 となる日 がある	完全週休 2日制					
中 小 企 業 計	444	15.5%	74.5%	34.2%	40.3%	10.6%	40.3%	55.6%	6.5
建 設 業	48	31.3%	58.4%	43.8%	14.6%	4.2%	45.8%	62.5%	7.4
製 造 業	53	0.0%	92.4%	56.6%	35.8%	9.4%	52.8%	73.6%	6.8
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	-
運 輸 業、郵 便 業	18	33.3%	66.7%	61.1%	5.6%	11.1%	50.0%	72.2%	6.7
卸 売 業・小 売 業	70	22.9%	71.5%	32.9%	38.6%	7.1%	38.6%	42.9%	6.9
金 融 業・保 険 業	13	0.0%	92.3%	15.4%	76.9%	7.7%	38.5%	61.5%	6.3
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	21	9.5%	71.4%	52.4%	19.0%	14.3%	38.1%	61.9%	6.6
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	91.7%	25.0%	66.7%	8.3%	50.0%	58.3%	6.7
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	35	42.9%	57.1%	17.1%	40.0%	5.7%	2.9%	31.4%	4.3
教 育、学 習 支 援 業	19	0.0%	79.0%	31.6%	47.4%	15.8%	68.4%	57.9%	6.4
医 療、福 祉	83	6.0%	77.1%	18.1%	59.0%	18.1%	50.6%	63.9%	5.9
サ ー ビ ス 業	71	14.1%	77.5%	33.8%	43.7%	11.3%	23.9%	45.1%	6.4
大 企 業 計	70	2.9%	88.6%	40.0%	48.6%	8.6%	45.7%	47.1%	6.2

※事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得率 66.2%

- 令和3年(又は令和2年会計年度)中の1年間に各事業所が労働者に付与した年次有給休暇の日数を見ると、労働者1人平均は14.8日、このうち労働者が取得した日数は9.8日で、取得率は66.2%であった。
- 取得率を産業別にみると、「医療、福祉」が最も高く75.3%、「サービス業」が最も低く52.3%であった。

【労働者の年次有給休暇の取得状況】

区 分	集計 事業所数	取得資格のあつ た労働者数 (人)	付与日数の合計 (日)	取得日数の合計 (日)	有給休暇取得率	平均付与日数 (1人当たり)	平均取得日数 (1人当たり)
中 小 企 業 計	385	5,824	86,396	57,159	66.2%	14.8	9.8
建 設 業	43	807	12,450	8,384	67.3%	15.4	10.4
製 造 業	42	1,388	24,240	16,874	69.6%	17.5	12.2
情 報 通 信 業	1	7	104	57	54.8%	14.9	8.1
運 輸 業、郵 便 業	16	393	6,203	4,377	70.6%	15.8	11.1
卸 売 業・小 売 業	61	684	9,570	5,516	57.6%	14.0	8.1
金 融 業・保 険 業	12	113	1,640	901	54.9%	14.5	8.0
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	18	215	3,627	2,390	65.9%	16.9	11.1
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	159	1,895	1,126	59.4%	11.9	7.1
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	31	89	772	456	59.0%	8.7	5.1
教 育、学 習 支 援 業	13	281	3,337	2,299	68.9%	11.9	8.2
医 療、福 祉	76	1,020	12,980	9,775	75.3%	12.7	9.6
サ ー ビ ス 業	61	668	9,578	5,006	52.3%	14.3	7.5
大 企 業 計	66	4,431	73,803	46,642	63.2%	16.7	10.5

1.11 正社員の所定労働時間

1日平均所定労働時間 7時間43分 週平均所定労働時間 39時間36分

- 中小企業の1日平均所定労働時間は7時間43分、週平均所定労働時間は39時間36分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も短く38時間15分、「宿泊業・飲食サービス業」が最も長く41時間30分であった。
- 大企業の1日平均所定労働時間は7時間48分、週平均所定労働時間は39時間14分であった。

【1日当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～6:29	6:30～ 6:59	7:00	7:01～ 7:29	7:30～ 7:59	8:00	8:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	436	3.4%	2.5%	7.8%	1.8%	19.7%	62.2%	2.5%	07:43
建 設 業	48	2.1%	6.3%	6.3%	0.0%	18.8%	64.6%	2.1%	07:44
製 造 業	54	3.7%	0.0%	1.9%	1.9%	38.9%	51.9%	1.9%	07:44
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	08:00
運 輸 業、郵 便 業	18	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	27.8%	61.1%	0.0%	07:46
卸 売 業・小 売 業	66	4.5%	4.5%	12.1%	1.5%	13.6%	60.6%	3.0%	07:38
金 融 業・保 険 業	12	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	07:55
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	23	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	47.8%	39.1%	8.7%	07:47
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	18.2%	45.5%	0.0%	07:30
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	34	5.9%	2.9%	8.8%	0.0%	8.8%	67.6%	5.9%	07:43
教 育、学 習 支 援 業	18	0.0%	0.0%	11.1%	5.6%	0.0%	77.8%	5.6%	07:56
医 療、福 祉	82	1.2%	1.2%	6.1%	1.2%	11.0%	76.8%	2.4%	07:51
サ ー ビ ス 業	69	7.2%	2.9%	14.5%	1.4%	20.3%	53.6%	0.0%	07:29
大 企 業 計	71	0.0%	0.0%	2.8%	5.6%	32.4%	59.2%	0.0%	07:48

【1週当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～34:59	35:00～ 35:59	36:00～ 36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	419	2.9%	3.8%	2.9%	7.2%	6.2%	2.6%	64.4%	10.0%	39:36
建 設 業	45	2.2%	2.2%	0.0%	4.4%	0.0%	8.9%	60.0%	22.2%	40:43
製 造 業	50	4.0%	0.0%	0.0%	16.0%	12.0%	4.0%	60.0%	4.0%	38:53
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	40:00
運 輸 業、郵 便 業	18	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	77.8%	11.1%	40:35
卸 売 業・小 売 業	65	3.1%	7.7%	4.6%	6.2%	3.1%	0.0%	64.6%	10.8%	39:19
金 融 業・保 険 業	12	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	75.0%	0.0%	39:35
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	22	4.5%	0.0%	4.5%	22.7%	13.6%	0.0%	40.9%	13.6%	39:29
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	38:15
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	31	0.0%	3.2%	3.2%	3.2%	6.5%	0.0%	54.8%	29.0%	41:30
教 育、学 習 支 援 業	18	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	77.8%	11.1%	40:02
医 療、福 祉	81	3.7%	2.5%	3.7%	4.9%	4.9%	1.2%	76.5%	2.5%	39:14
サ ー ビ ス 業	66	4.5%	7.6%	1.5%	4.5%	10.6%	3.0%	60.6%	7.6%	39:03
大 企 業 計	68	0.0%	2.9%	2.9%	16.2%	11.8%	1.5%	63.2%	1.5%	39:14

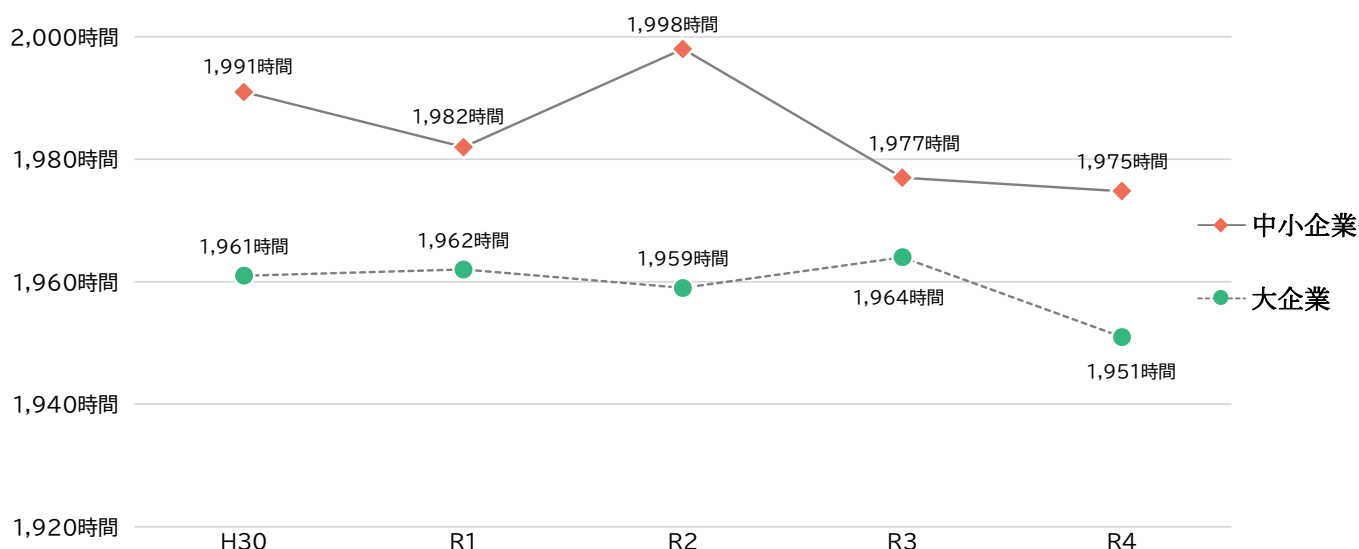
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.12 正社員の年間所定労働時間

正社員の年間平均所定労働時間 **1,975時間**

- 正社員の令和3年度における年間平均所定労働時間は中小企業では1,975時間で、前年(1,977時間)より2時間短い。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,951時間で、中小企業より24時間短い。
- 産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く1,863時間、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が1,876時間、「医療、福祉」が1,899時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食サービス業」で2,176時間、次いで「運輸業、郵便業」が2,072時間、「建設業」が2,017時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定労働時間の状況(割合)】

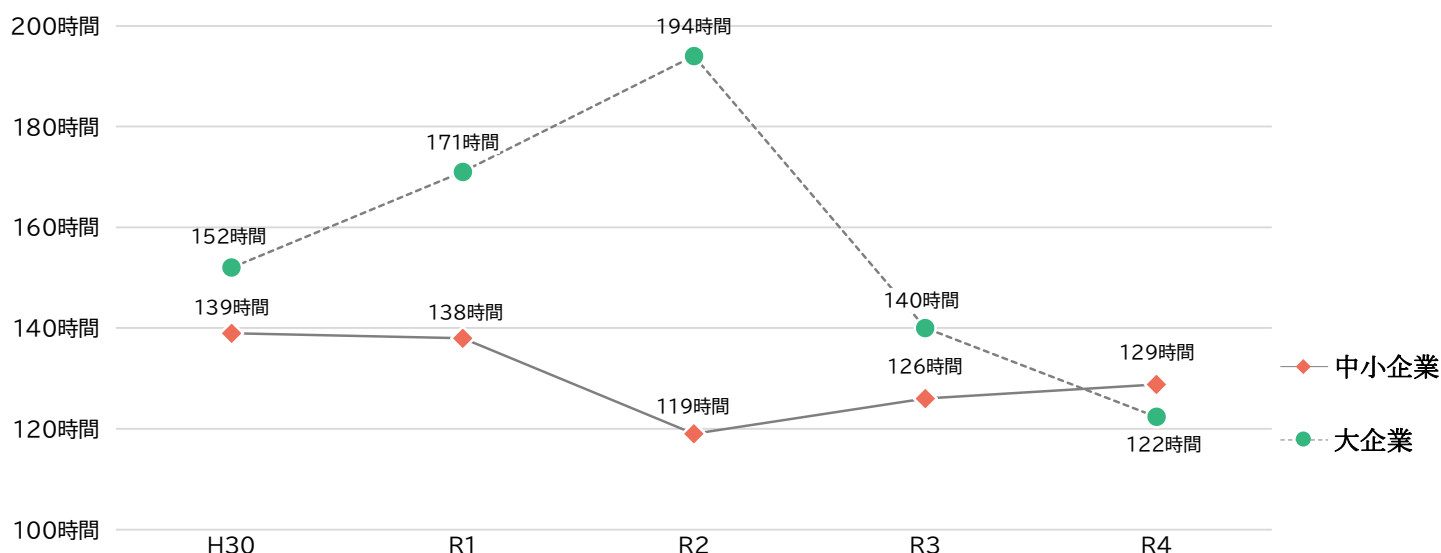
区分	集計事業所数	~1,799	1,800~1,849	1,850~1,899	1,900~1,949	1,950~1,999	2,000~2,099	2,100~2,199	2,200~	年間平均所定労働時間
中小企業計	389	9.8%	4.1%	9.3%	16.5%	13.9%	33.9%	3.6%	9.0%	1,975
建設業	43	7.0%	0.0%	7.0%	18.6%	7.0%	39.5%	4.7%	16.3%	2,017
製造業	47	4.3%	6.4%	12.8%	17.0%	19.1%	40.4%	0.0%	0.0%	1,957
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1,944
運輸業、郵便業	19	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	10.5%	73.7%	0.0%	10.5%	2,072
卸売業・小売業	60	11.7%	6.7%	5.0%	20.0%	13.3%	28.3%	1.7%	13.3%	1,973
金融業・保険業	12	0.0%	8.3%	25.0%	16.7%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	1,934
不動産業、物品賃貸業	20	5.0%	0.0%	30.0%	5.0%	15.0%	30.0%	5.0%	10.0%	1,986
学術研究、専門・技術サービス業	9	22.2%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	1,876
宿泊業、飲食サービス業	27	3.7%	0.0%	7.4%	11.1%	3.7%	29.6%	7.4%	37.0%	2,176
教育、学習支援業	16	25.0%	0.0%	12.5%	18.8%	12.5%	31.3%	0.0%	0.0%	1,863
医療、福祉	74	13.5%	5.4%	5.4%	25.7%	18.9%	23.0%	4.1%	4.1%	1,899
サービス業	61	13.1%	3.3%	8.2%	9.8%	9.8%	42.6%	8.2%	4.9%	1,982
大企業計	67	7.5%	9.0%	14.9%	16.4%	13.4%	37.3%	0.0%	1.5%	1,951

1.13 正社員の年間所定外労働時間(時間外労働、休日労働等)の状況

正社員の年間平均所定外労働時間 129 時間(月平均 10.8 時間)

- 正社員の令和3年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は129時間で、前年(126時間)より3時間長くなっており、大企業(122時間)と比べると7時間長くなっている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く18時間(月平均1.5時間)、次いで「製造業」が74時間(月平均6.2時間)、「医療、福祉」が81時間(月平均6.8時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で344時間(月平均28.7時間)、次いで「不動産業、物品賃貸業」が202時間(月平均16.8時間)、「宿泊業・飲食サービス業」が187時間(月平均15.6時間)の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定外労働時間の状況(割合)】

区分	集計事業所数	~99	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~	年平均	月平均
中小企業計	383	63.2%	12.8%	7.8%	7.0%	4.2%	1.0%	3.9%	129	10.8
建設業	43	55.8%	11.6%	14.0%	9.3%	9.3%	0.0%	0.0%	137	11.4
製造業	45	71.1%	20.0%	0.0%	8.9%	0.0%	0.0%	0.0%	74	6.2
情報通信業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	142	11.8
運輸業、郵便業	18	38.9%	0.0%	5.6%	22.2%	5.6%	5.6%	22.2%	344	28.7
卸売業・小売業	55	67.3%	16.4%	5.5%	3.6%	1.8%	0.0%	5.5%	115	9.6
金融業・保険業	11	72.7%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	82	6.8
不動産業、物品賃貸業	20	55.0%	0.0%	15.0%	5.0%	15.0%	0.0%	10.0%	202	16.8
学術研究、専門・技術サービス業	11	45.5%	9.1%	18.2%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	177	14.8
宿泊業、飲食サービス業	29	65.5%	3.4%	0.0%	6.9%	10.3%	0.0%	13.8%	187	15.6
教育、学習支援業	16	93.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18	1.5
医療、福祉	73	69.9%	17.8%	4.1%	5.5%	1.4%	1.4%	0.0%	81	6.8
サービス業	61	54.1%	13.1%	18.0%	6.6%	1.6%	3.3%	3.3%	147	12.3
大企業計	62	58.1%	21.0%	9.7%	6.5%	0.0%	3.2%	1.6%	122	10.2

II 外国人材の受入れ・活用について

2.1 外国人労働者の雇用状況

外国人労働者を雇用している事業所の割合 12.1%

- 令和4年7月31日時点で外国人労働者を雇用している事業所の割合は12.1%であった。
- 外国人労働者について「雇用している」と回答した事業所の割合を産業別にみると、「製造業」が最も高く27.8%、次いで「建設業」が16.3%、「教育、学習支援業」が15.8%の順になっている。

【外国人労働者の雇用状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	雇用して いる	雇用していない (雇用を検討し たことがある)	雇用していない (雇用を検討し たことはない)
中 小 企 業 計	455	12.1%	13.4%	74.5%
建 設 業	49	16.3%	12.2%	71.4%
製 造 業	54	27.8%	14.8%	57.4%
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	19	10.5%	21.1%	68.4%
卸 売 業・小 売 業	71	15.5%	16.9%	67.6%
金 融 業・保 険 業	12	8.3%	0.0%	91.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	4.2%	8.3%	87.5%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	8.3%	91.7%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	10.5%	31.6%	57.9%
教 育、学 習 支 援 業	19	15.8%	15.8%	68.4%
医 療、福 祉	85	2.4%	7.1%	90.6%
サ ー ビ ス 業	71	11.3%	9.9%	78.9%
大 企 業 計	73	19.2%	16.4%	64.4%

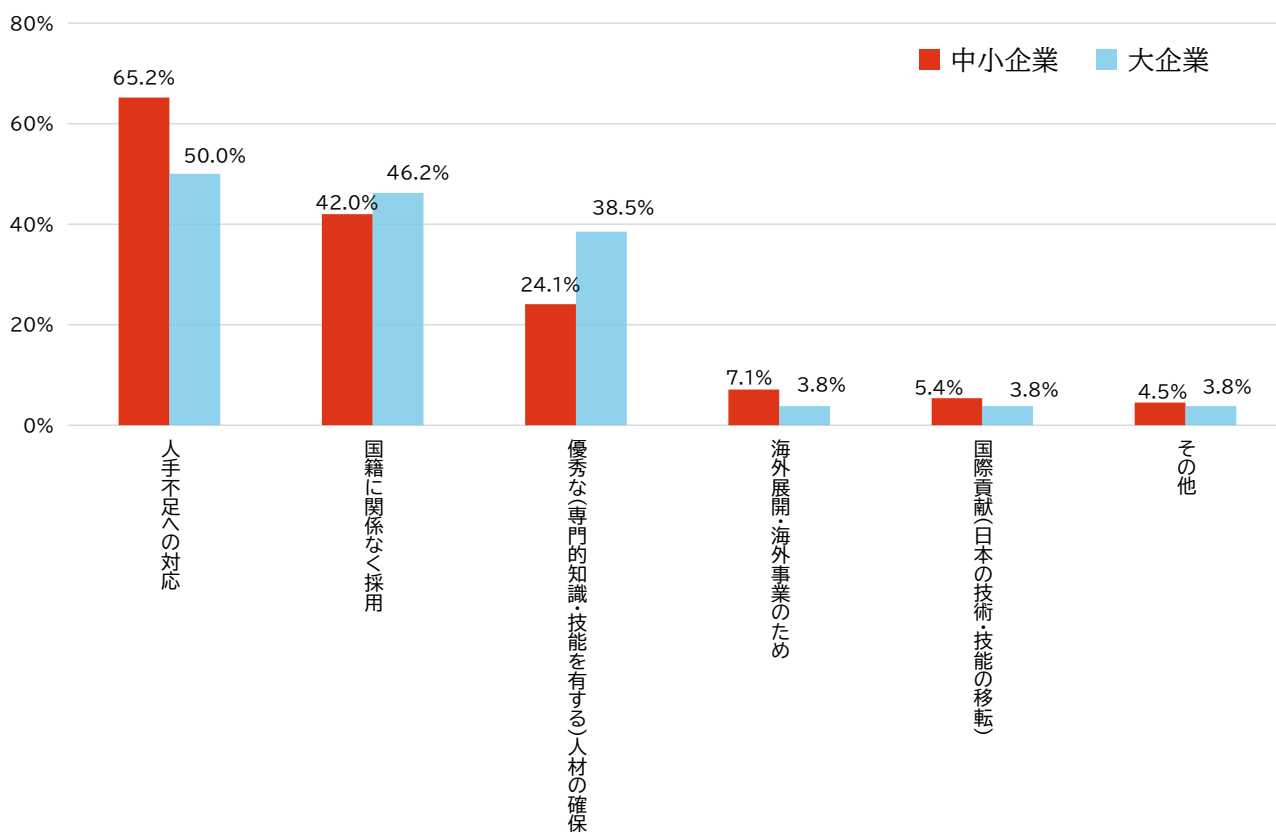
2.2 外国人を雇用している(雇用を検討した)理由(複数回答)

「人手不足への対応」 65.2%

「国籍に関係なく採用」 42.0%

○ 「2.1 外国人労働者の雇用状況」において、「雇用している」と「雇用していない(雇用を検討したことがある)」と回答した事業所に、雇用している(雇用を検討した)理由について伺ったところ、中小企業では「人手不足への対応」が最も多く65.2%、次いで「国籍に関係なく採用」が42.0%であった。

【外国人を雇用している(雇用を検討した)理由(割合)】



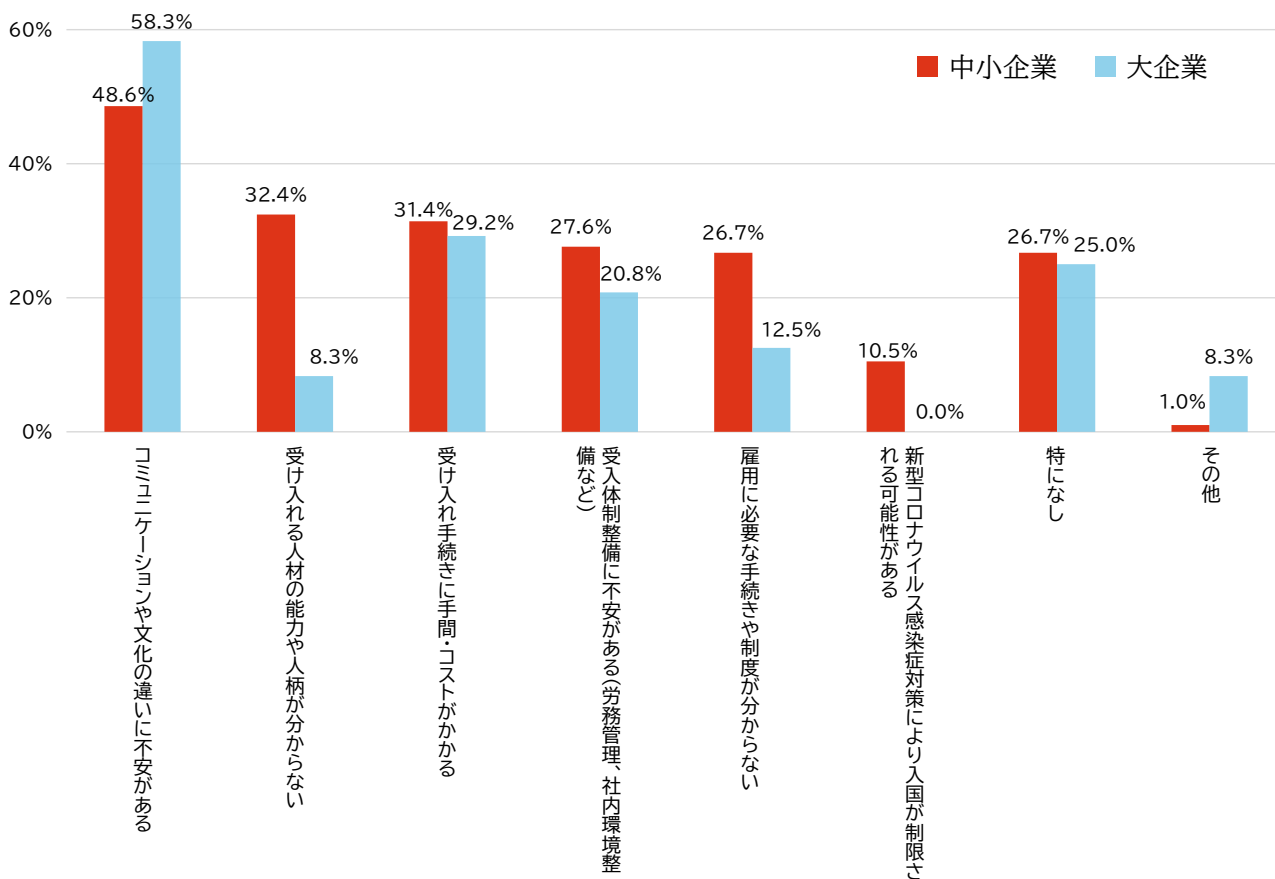
※集計対象事業所数は中小企業 112、大企業 26。

2.3 外国人を雇用する上での課題(複数回答)

「コミュニケーションや文化の違いに不安がある」 48.6%
 「受け入れる人材の能力や人柄が分からない」 32.4%

- 「2.1外国人労働者の雇用状況」において、「雇用している」と「雇用していない(雇用を検討したことがある)」と回答した事業所に対して、外国人を雇用する上での課題について伺ったところ、中小企業では「コミュニケーションや文化の違いに不安がある」が最も多く48.6%、次いで「受け入れる人材の能力や人柄が分からない」が32.4%であった。

【外国人を雇用する上での課題(割合)】



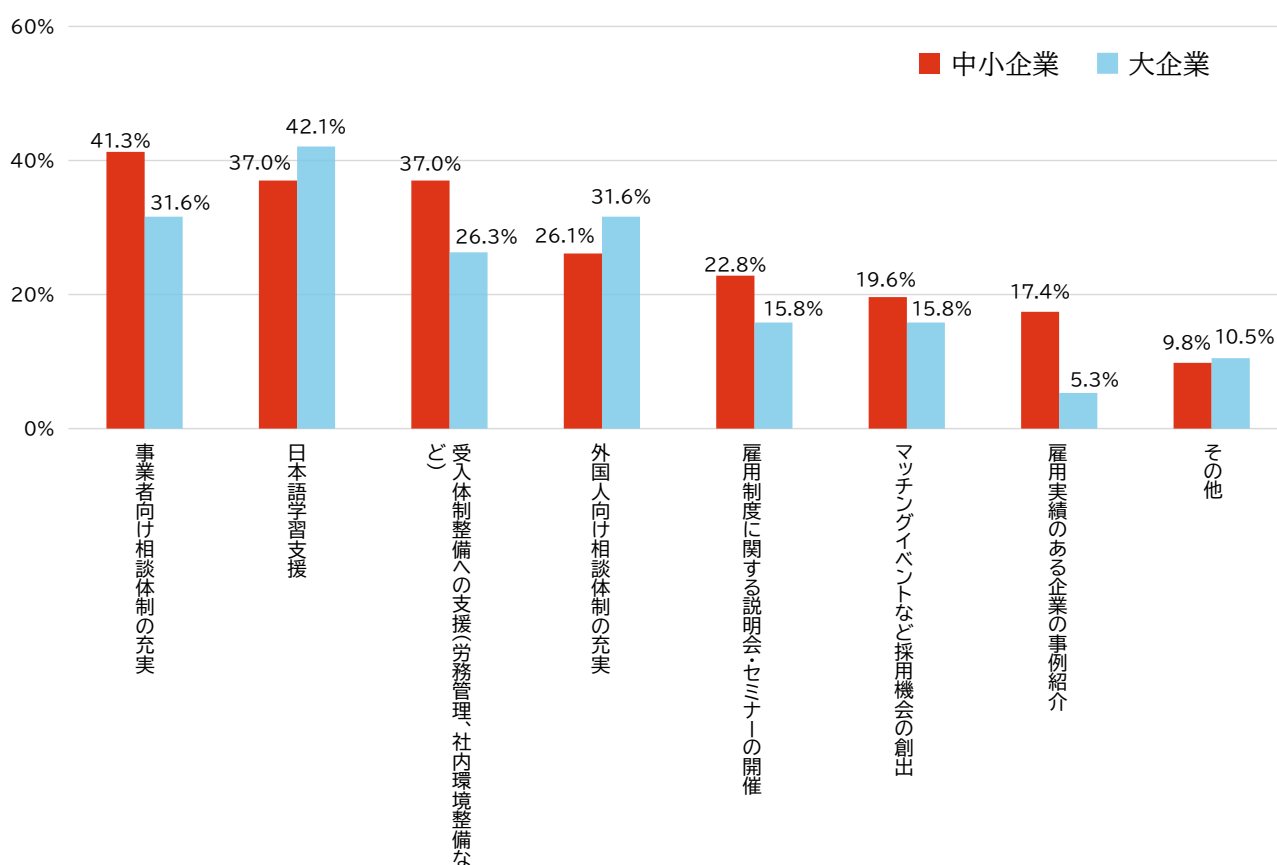
※集計対象事業所数は中小企業 105、大企業 24。

2.4 外国人の受入れ・活用にあたり、行政に期待すること(複数回答)

「事業者向け相談体制の充実」 41.3%
 「日本語学習支援」「受入体制整備への支援」 37.0%

- 「2.1外国人労働者の雇用状況」において、「雇用している」と「雇用していない(雇用を検討したことがある)」と回答した事業所に対して、行政に期待することについて伺ったところ、中小企業では「事業者向け相談体制の充実」が最も多く41.3%、次いで「日本語学習支援」、「受入体制整備への支援」が37.0%の順となった。

【外国人の受入れ・活用にあたり、行政に期待すること(割合)】



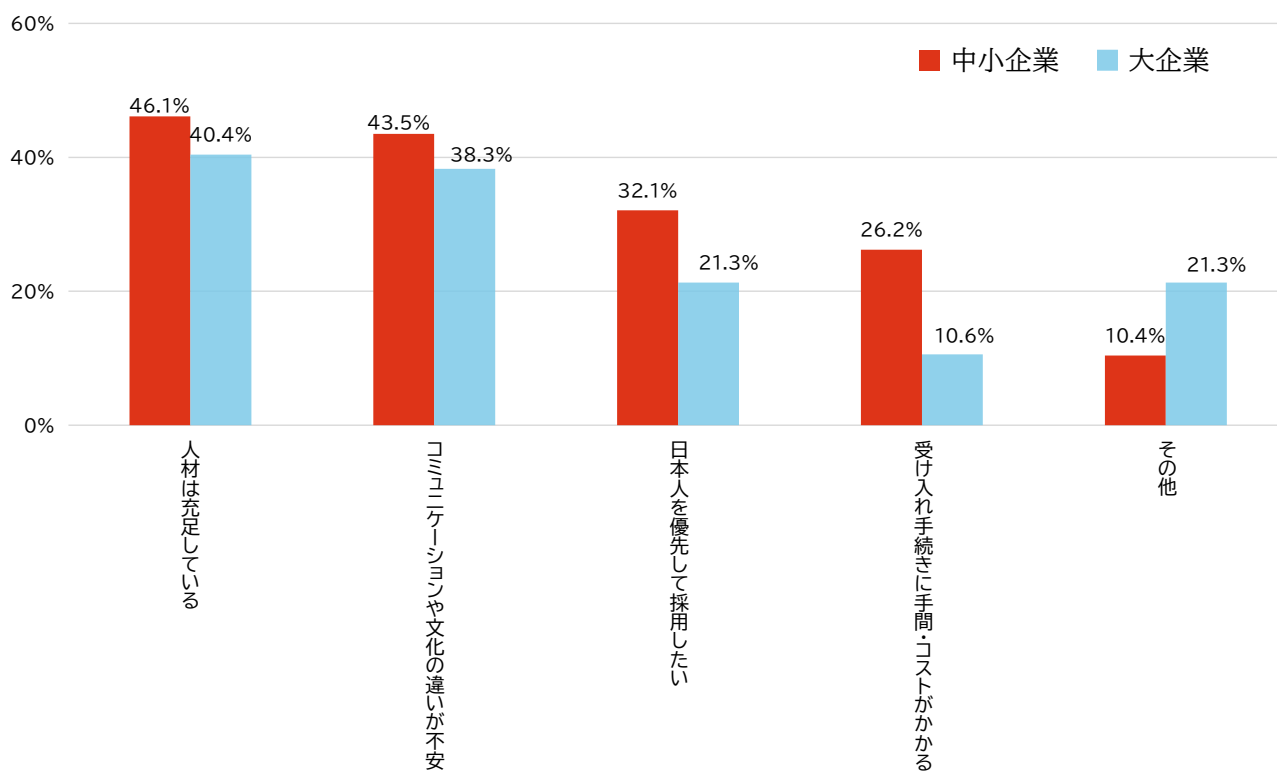
※集計事業所数は、中小企業 92、大企業 19。

2.5 外国人の雇用を検討したことがない理由(複数回答)

「人材は充足している」 46.1%
「コミュニケーションや文化の違いが不安」 43.5%

- 「2.1外国人労働者の雇用状況」において「雇用していない(雇用を検討したことはない)」と回答した事業所に対し理由を伺ったところ、「人材は充足している」が最も多く46.1%、次いで「コミュニケーションや文化の違いが不安」が43.5%の順となった。

【外国人の雇用を検討したことがない理由(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 336、大企業47。

Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について

3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて

過去1年間にハラスメントの相談や訴えのあった事業所の割合

中小企業 7.0% 大企業 13.7%

- 令和3年8月1日から令和4年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えがあった事業所の割合は、中小企業で7.0%、大企業で13.7%であった。
- 訴えや相談があったハラスメントの種類は、中小企業では「上司からのパワーハラスメント」が最も多く37.2%、次いで「同僚・部下からのパワーハラスメント」が34.9%の順であった。

【過去1年間でのハラスメントに関する相談や訴えの有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	あり	なし
中 小 企 業 計	455	7.0%	93.0%
建 設 業	49	8.2%	91.8%
製 造 業	52	7.7%	92.3%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	0.0%	100.0%
卸 売 業・小 売 業	73	5.5%	94.5%
金 融 業・保 険 業	12	0.0%	100.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	8.3%	91.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	0.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	19	10.5%	89.5%
医 療、福 祉	86	12.8%	87.2%
サ ー ビ ス 業	69	7.2%	92.8%
大 企 業 計	73	13.7%	86.3%

【相談・訴えがあったハラスメントの種類】

区 分	集計 事業所数	ハラス メント 件数	上 司 か ら の パ ワ ハ ラ		同 僚・部 下 か ら の パ ワ ハ ラ		セクハラ		マタハラ		パタハラ		カスハラ		その他	
			割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数
中 小 企 業 計	30	43	37.2%	16	34.9%	15	11.6%	5	2.3%	1	0.0%	0	14.0%	6	0.0%	0
建 設 業	4	8	50.0%	4	25.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	25.0%	2	0.0%	0
製 造 業	4	4	0.0%	0	75.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	25.0%	1	0.0%	0
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	4	8	37.5%	3	12.5%	1	12.5%	1	0.0%	0	0.0%	0	37.5%	3	0.0%	0
金 融 業・保 険 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	1	100.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	2	2	50.0%	1	50.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
医 療、福 祉	11	11	36.4%	4	45.5%	5	18.2%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
サ ー ビ ス 業	4	9	33.3%	3	33.3%	3	22.2%	2	11.1%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
大 企 業 計	9	14	50.0%	7	14.3%	2	21.4%	3	0.0%	0	0.0%	0	7.1%	1	7.1%	1

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

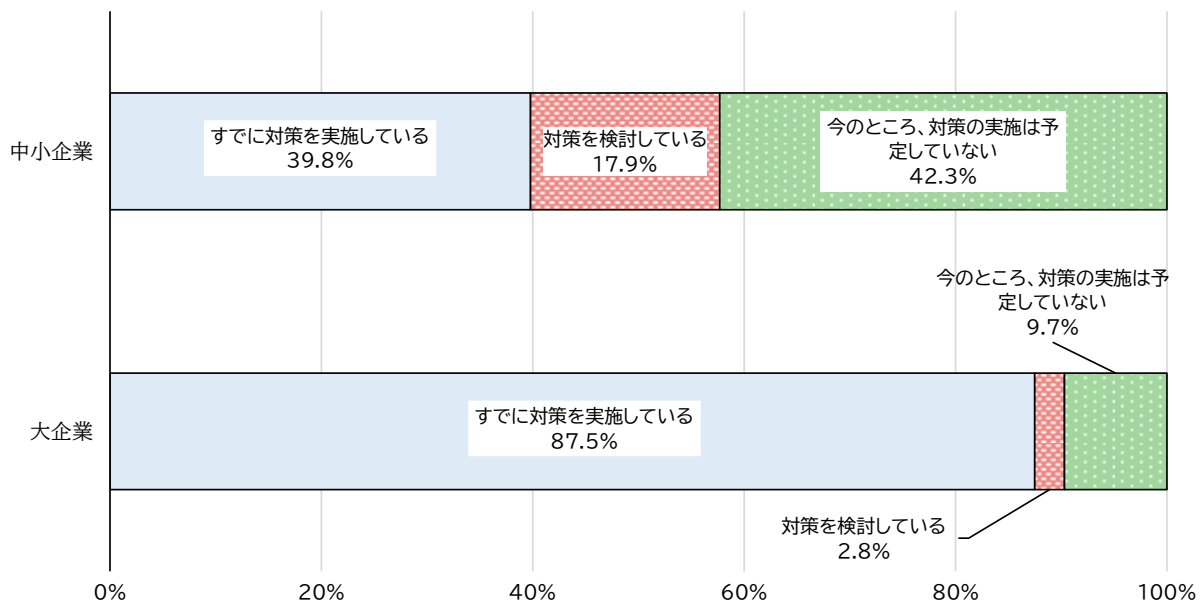
3.2 ハラスメント対策の実施状況について

「対策を実施している」

中小企業 39.8% 大企業 87.5%

- ハラスメント対策の実施状況について、中小企業では「対策を実施している」は39.8%で、前年度(27.6%)より12.2ポイント上昇した。
- 大企業においては、「対策を実施している」は87.5%で、前年度(77.9%)よりも9.6ポイント上昇した。

【ハラスメント対策の実施状況について(割合)】



【ハラスメント対策の実施状況について(産業別割合)】

区 分	集計事業所数	すでに対策を実施している	対策を検討している	対策の予定なし
中 小 企 業 計	447	39.8%	17.9%	42.3%
建 設 業	47	31.9%	10.6%	57.4%
製 造 業	53	39.6%	22.6%	37.7%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	50.0%	20.0%	30.0%
卸 売 業・小 売 業	72	26.4%	29.2%	44.4%
金 融 業・保 険 業	12	66.7%	25.0%	8.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	22	54.5%	9.1%	36.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	36.4%	9.1%	54.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	16.7%	16.7%	66.7%
教 育、学 習 支 援 業	19	68.4%	21.1%	10.5%
医 療、福 祉	86	48.8%	18.6%	32.6%
サ ー ビ ス 業	68	41.2%	7.4%	51.5%
大 企 業 計	72	87.5%	2.8%	9.7%

3.3 ハラスメント対策の取組内容について(複数回答)

中小企業「社内に相談窓口を設置」58.9%

大企業「就業規則への罰則規定などの追加」81.3%

- 「3.2 ハラスメント対策の実施状況について」において、「すでに対策を実施している」、「対策を検討している」と回答した事業所に対して、実施又は検討しているハラスメント対策を尋ねたところ、中小企業では、「社内に相談窓口を設置」が最も多く58.9%、次いで「就業規則への罰則規定などの追加」が55.7%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が39.9%の順となった。
- 一方、大企業では、「就業規則への罰則規定などの追加」が最も多く81.3%、次いで「社内に相談窓口を設置」が78.1%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が59.4%の順となった。

【ハラスメント対策の取組内容について(割合)】

区 分	集計 事業所数	就業規則への 罰則規定など の追加	社内方針等の 設置・掲示	社内に相談 窓口を設置	社外に相談 窓口を設置	ハラスメント への対応部署 を設置	管理職向けの セミナー、 研修の実施	労働者向けの セミナー、 研修の実施	社内の実態 把握のための アンケートを 実施	その他
中 小 企 業 計	253	55.7%	39.9%	58.9%	13.0%	12.6%	27.7%	17.8%	12.3%	3.6%
建 設 業	20	50.0%	35.0%	70.0%	30.0%	10.0%	35.0%	30.0%	25.0%	0.0%
製 造 業	32	59.4%	50.0%	68.8%	18.8%	12.5%	34.4%	18.8%	12.5%	0.0%
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	14	64.3%	64.3%	50.0%	7.1%	35.7%	21.4%	7.1%	7.1%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	40	67.5%	37.5%	42.5%	10.0%	7.5%	32.5%	12.5%	10.0%	5.0%
金 融 業・保 険 業	11	72.7%	54.5%	45.5%	9.1%	18.2%	36.4%	27.3%	9.1%	9.1%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	14	57.1%	35.7%	64.3%	21.4%	14.3%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	5	60.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	11	45.5%	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%	18.2%	9.1%	36.4%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	17	35.3%	29.4%	82.4%	5.9%	11.8%	5.9%	11.8%	5.9%	11.8%
医 療、福 祉	57	45.6%	49.1%	64.9%	7.0%	14.0%	28.1%	24.6%	12.3%	5.3%
サ ー ビ ス 業	31	64.5%	16.1%	48.4%	16.1%	12.9%	35.5%	19.4%	9.7%	0.0%
大 企 業 計	64	81.3%	59.4%	78.1%	31.3%	45.3%	53.1%	39.1%	23.4%	0.0%

3.4 メンタルヘルス不調への対処について

労働者のメンタルヘルス不調に対処している事業所

中小企業 50.6% 大企業 84.9%

- 労働者のメンタルヘルス不調に対処しているかについて尋ねたところ、中小企業では「対処している」が50.6%、「対処していない」が49.4%であった。また、大企業では「対処している」が84.9%、「対処していない」が15.1%であった。

【メンタルヘルス不調への対処について(割合)】

区 分	集計 事業所数	対処している	対処していない
中 小 企 業 計	447	50.6%	49.4%
建 設 業	47	51.1%	48.9%
製 造 業	53	60.4%	39.6%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	35.0%	65.0%
卸 売 業・小 売 業	71	33.8%	66.2%
金 融 業・保 険 業	12	75.0%	25.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	45.8%	54.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	11	36.4%	63.6%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	42.1%	57.9%
教 育、学 習 支 援 業	19	73.7%	26.3%
医 療、福 祉	84	58.3%	41.7%
サ ー ビ ス 業	67	52.2%	47.8%
大 企 業 計	73	84.9%	15.1%

3.5 メンタルヘルス不調への対処方法(複数回答)

「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」
 中小企業 80.8% 大企業 83.9%

「ストレスチェック制度により把握している」

中小企業 26.3% 大企業 71.0%

○ 「3.4 メンタルヘルス不調への対処について」において、「対処している」と回答した事業所に対して、対処の方法について尋ねたところ、中小企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が80.8%、「ストレスチェック制度により把握している」が26.3%であった。

一方、大企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が83.9%、「ストレスチェック制度により把握している」が71.0%であった。

【メンタルヘルス不調への対処方法(割合)】

区 分	集計 事業所数	相談窓口の設置、 もしくは定期的に実施する面談 (産業医、人事、上司等)で 状況を確認している	ストレスチェック制度 により把握している	その他
中 小 企 業 計	224	80.8%	26.3%	11.2%
建 設 業	24	75.0%	41.7%	8.3%
製 造 業	32	81.3%	50.0%	9.4%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	7	100.0%	57.1%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	24	79.2%	16.7%	12.5%
金 融 業・保 険 業	9	88.9%	44.4%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	11	72.7%	27.3%	18.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	4	50.0%	25.0%	25.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	16	56.3%	12.5%	31.3%
教 育、学 習 支 援 業	14	92.9%	14.3%	7.1%
医 療、福 祉	48	87.5%	14.6%	6.3%
サ ー ビ ス 業	34	82.4%	17.6%	14.7%
大 企 業 計	62	83.9%	71.0%	3.2%

3.6 メンタルヘルス不調への効果的な対策(複数回答)

中小企業、大企業ともに「ストレスチェックの実施」が最多

- 労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的か尋ねたところ、中小企業では「ストレスチェックの実施」が最も多く53.0%、次いで「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が43.0%、「健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施」が39.9%の順となった。
- 大企業においては、「ストレスチェックの実施」が最も多く71.0%、次いで「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が63.8%、「産業医や衛生委員会の活用」が50.7%の順となった。

【メンタルヘルス不調への効果的な対策(割合)】

区 分	集計 事業所数	ストレス チェックの実 施	健康診断後の 保健指導による メンタルヘルス 対策の実施	社内の 相談窓口の整備、 社外の専門 相談窓口の活用	管理監督者や 労働者を対象とした 教育研修・セミナー への参加	産業医や 衛生委員会の 活用	その他
中 小 企 業 計	421	53.0%	39.9%	43.0%	22.3%	15.0%	7.1%
建 設 業	41	65.9%	39.0%	39.0%	17.1%	9.8%	4.9%
製 造 業	51	52.9%	45.1%	51.0%	25.5%	23.5%	3.9%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	18	55.6%	44.4%	38.9%	5.6%	22.2%	5.6%
卸 売 業・ 小 売 業	67	50.7%	34.3%	41.8%	16.4%	16.4%	9.0%
金 融 業・ 保 険 業	11	72.7%	54.5%	27.3%	45.5%	9.1%	9.1%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	23	60.9%	52.2%	65.2%	17.4%	13.0%	4.3%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	58.3%	58.3%	33.3%	41.7%	16.7%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	36	52.8%	19.4%	19.4%	11.1%	0.0%	30.6%
教 育、 学 習 支 援 業	15	26.7%	40.0%	46.7%	20.0%	6.7%	6.7%
医 療、 福 祉	83	48.2%	37.3%	48.2%	28.9%	19.3%	2.4%
サ ー ビ ス 業	63	50.8%	46.0%	42.9%	27.0%	14.3%	4.8%
大 企 業 計	69	71.0%	49.3%	63.8%	42.0%	50.7%	0.0%

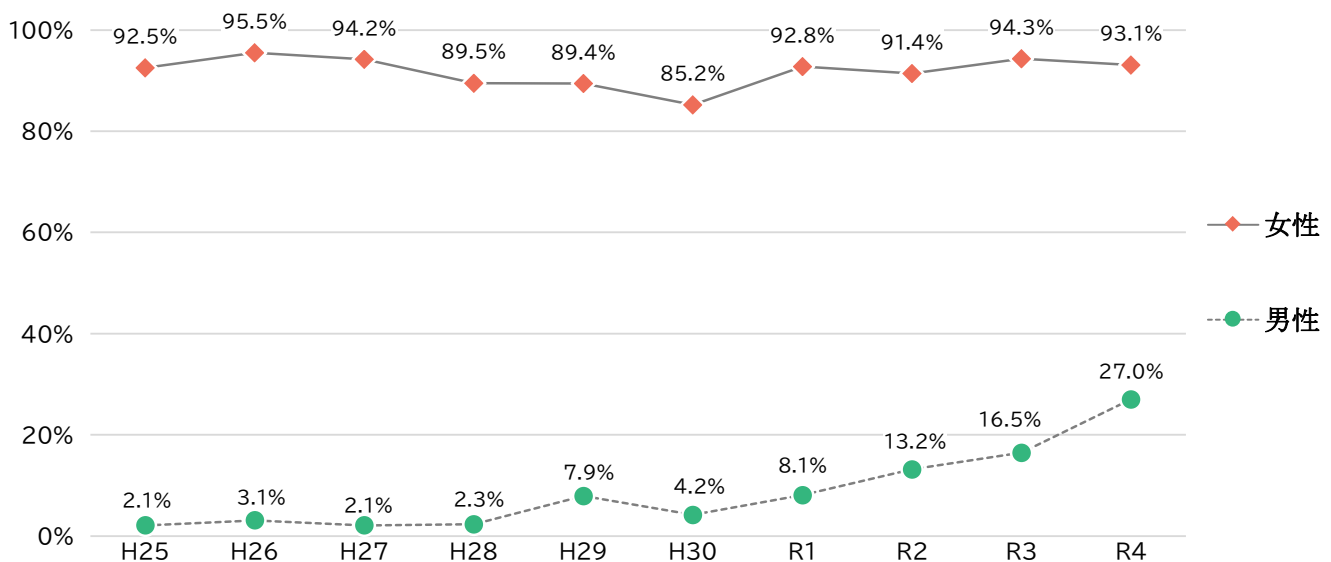
IV 仕事と生活の両立支援について

4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率 女性 93.1% 男性 27.0%

- 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、女性は93.1%、男性は27.0%であった。
- 前年度(女性94.3%、男性16.5%)と比較すると、女性は1.2ポイント低下し、男性は10.5ポイント上昇した。

【育児休業取得率の推移(過去10年分)】(中小企業)



【育児休業の取得状況(人数)】

区 分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	121	58	63	71	54	17	58.7%	93.1%	27.0%
建 設 業	13	2	11	2	2	0	15.4%	100.0%	0.0%
製 造 業	31	8	23	14	7	7	45.2%	87.5%	30.4%
情 報 通 信 業	1	1	0	1	1	-	100.0%	100.0%	-
運 輸 業、 郵 便 業	2	0	2	0	-	0	0.0%	-	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	13	7	6	9	7	2	69.2%	100.0%	33.3%
金 融 業・ 保 険 業	0	0	0	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	6	3	3	3	3	0	50.0%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	2	0	2	1	-	1	50.0%	-	50.0%
教 育、 学 習 支 援 業	7	6	1	6	6	0	85.7%	100.0%	0.0%
医 療、 福 祉	27	23	4	24	22	2	88.9%	95.7%	50.0%
サ ー ビ ス 業	16	6	10	9	4	5	56.3%	66.7%	50.0%
大 企 業 計	79	24	55	33	24	9	41.8%	100.0%	16.4%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.2 育児休業の平均取得日数

育児休業平均取得日数 女性 244日 男性 23日

- 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち、令和4年7月31日までに育児休業を取得し終えた者の取得日数については、女性は平均244日間、男性は平均23日間であった。

【育児休業の取得日数】

区 分	育児休業取得者数 (令和4年7月31日までに取得し 終えた者)			延べ取得日数			平均取得日数		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	37	20	17	5,267	4,884	383	142	244	23
建 設 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製 造 業	10	3	7	883	611	272	88	204	39
情 報 通 信 業	1	1	-	327	327	-	327	327	-
運 輸 業、郵 便 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	7	5	2	1,016	1,001	15	145	200	8
金 融 業・保 険 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	1	-	154	154	-	154	154	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	1	-	308	308	-	308	308	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	-	1	15	-	15	15	-	15
教 育、学 習 支 援 業	2	2	-	530	530	-	265	265	-
医 療、福 祉	8	6	2	1,939	1,883	56	242	314	28
サ ー ビ ス 業	6	1	5	95	70	25	16	70	5
大 企 業 計	21	13	9	4,072	3,893	179	194	299	20

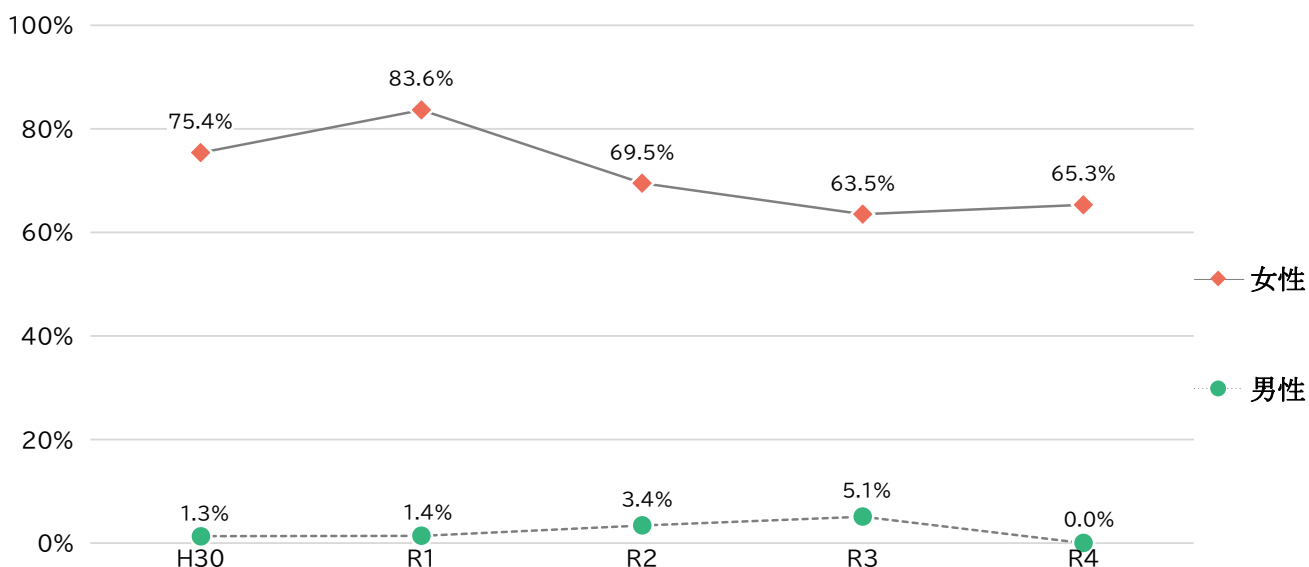
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.3 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 65.3% 男性 0%

- 令和4年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者(育児のための短時間勤務制度の対象者)について、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は65.3%、男性は0%であった。

【育児のための短時間勤務制度利用率の推移(過去5年分)】(中小企業)



【育児のための短時間勤務制度の利用状況(人数)】

区 分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度取得者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	183	95	88	62	62	0	33.9%	65.3%	0.0%
建 設 業	14	3	11	2	2	0	14.3%	66.7%	0.0%
製 造 業	64	24	40	16	16	0	25.0%	66.7%	0.0%
情 報 通 信 業	0	0	0	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	2	0	2	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	18	11	7	8	8	0	44.4%	72.7%	0.0%
金 融 業・保 険 業	5	2	3	2	2	0	40.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	7	6	1	6	6	0	85.7%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	4	4	0	4	4	0	100.0%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	0	1	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	11	10	1	4	4	0	36.4%	40.0%	0.0%
医 療、福 祉	35	26	9	13	13	0	37.1%	50.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	22	9	13	7	7	0	31.8%	77.8%	0.0%
大 企 業 計	184	40	144	18	17	1	9.8%	42.5%	0.7%

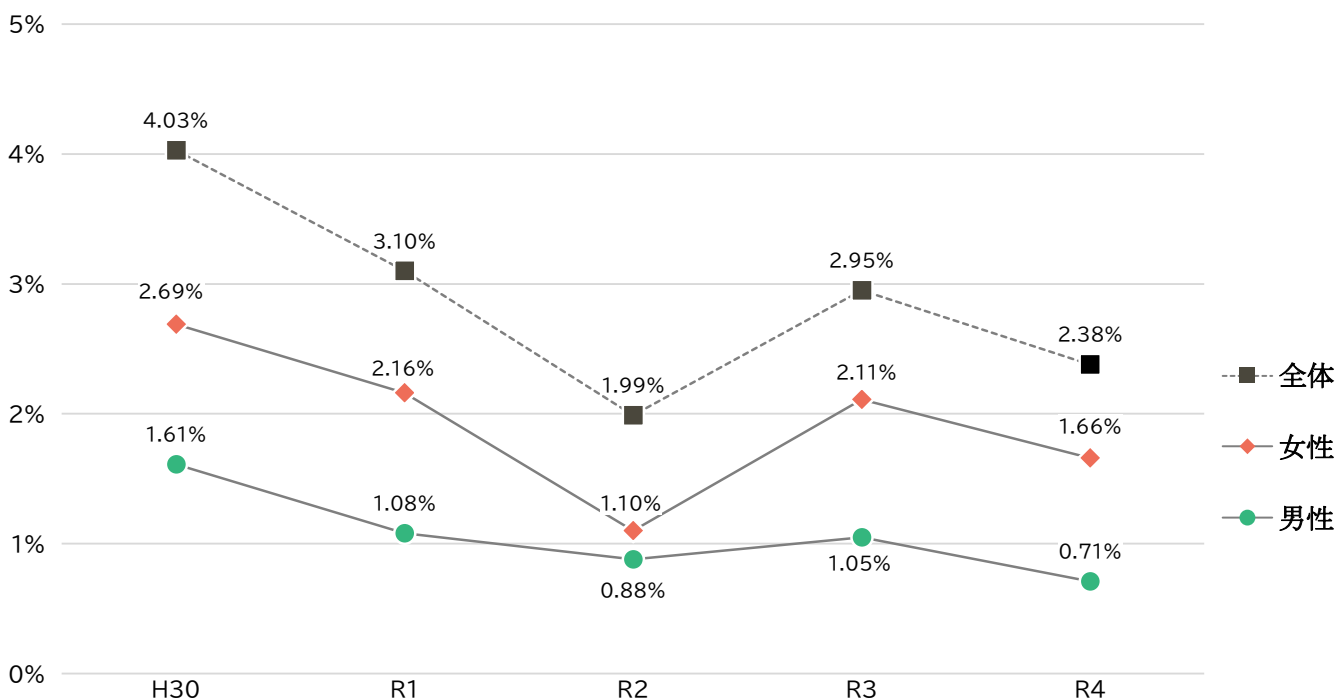
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.4 介護休業の取得状況

介護休業取得者がいた事業所の割合 2.38%

○ 令和3年8月1日から令和4年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいた事業所の割合は2.38%であった。男女別にみると、女性は1.66%、男性は0.71%であった。

【介護休業取得者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護休業の対象者及び取得者がいた事業所の割合(事業所数)】

区 分	集計事業所数	介護休業制度の対象者がいた事業所数			介護休業制度の対象者がいた事業所の割合			介護休業制度の取得者がいた事業所数			介護休業制度の取得者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	421	31	24	12	7.36%	5.70%	2.85%	10	7	3	2.38%	1.66%	0.71%
建 設 業	45	1	0	1	2.22%	0.00%	2.22%	1	0	1	2.22%	0.00%	2.22%
製 造 業	51	6	3	4	11.76%	5.88%	7.84%	2	1	1	3.92%	1.96%	1.96%
情 報 通 信 業	1	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	18	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	68	3	2	1	4.41%	2.94%	1.47%	0	0	0	-	-	-
金 融 業・保 険 業	12	1	0	1	8.33%	0.00%	8.33%	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	22	1	1	0	4.55%	4.55%	0.00%	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	35	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	17	2	2	0	11.76%	11.76%	0.00%	1	1	0	5.88%	5.88%	0.00%
医 療、福 祉	78	12	11	1	15.38%	14.10%	1.28%	6	5	1	7.69%	6.41%	1.28%
サ ー ビ ス 業	64	5	5	4	7.81%	7.81%	6.25%	0	0	0	-	-	-
大 企 業 計	68	6	3	4	8.82%	4.41%	5.88%	5	3	2	7.35%	4.41%	2.94%

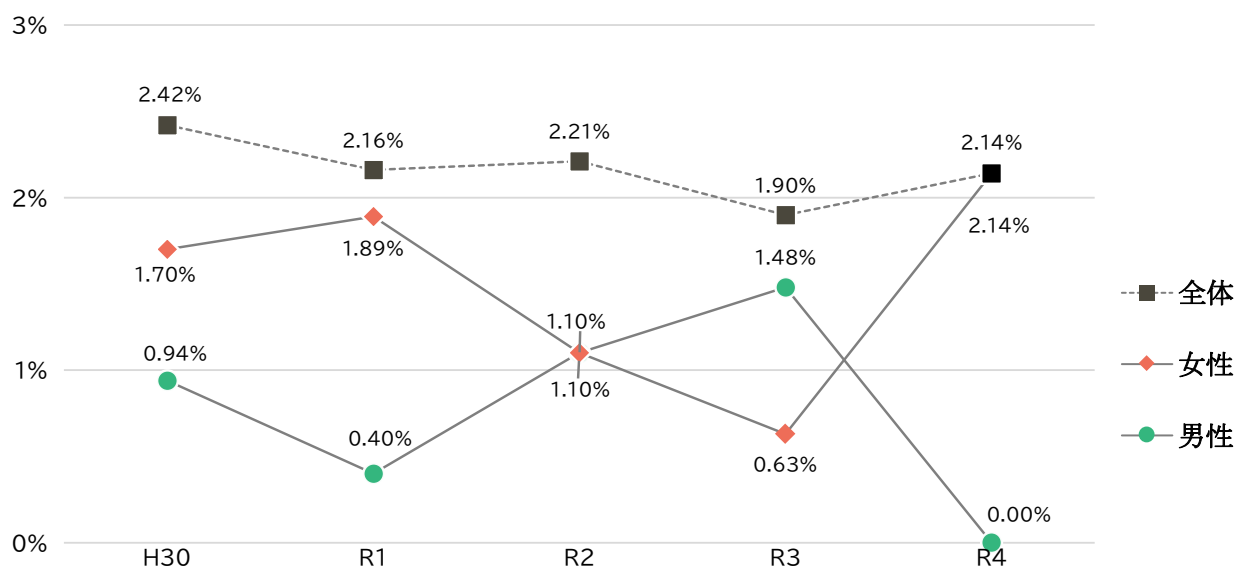
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

4.5 介護のための短時間勤務制度の利用状況

介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合 2.14%

- 令和3年8月1日から令和4年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいた事業所の割合は2.14%であった。男女別にみると、女性は2.14%、男性は0%であった。

【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合】

区 分	集計 事業所数	介護のための短時間勤務 制度の利用者がいた事業所数			介護のための短時間勤務 制度の利用者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	421	9	9	0	2.14%	2.14%	0.00%
建 設 業	45	0	0	0	-	-	-
製 造 業	51	3	3	0	5.88%	5.88%	0.00%
情 報 通 信 業	1	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	18	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	68	0	0	0	-	-	-
金 融 業・保 険 業	12	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	22	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	10	0	0	0	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	35	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	17	2	2	0	11.76%	11.76%	0.00%
医 療、福 祉	78	3	3	0	3.85%	3.85%	0.00%
サ ー ビ ス 業	64	1	1	0	1.56%	1.56%	0.00%
大 企 業 計	68	1	1	0	1.47%	1.47%	0.00%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

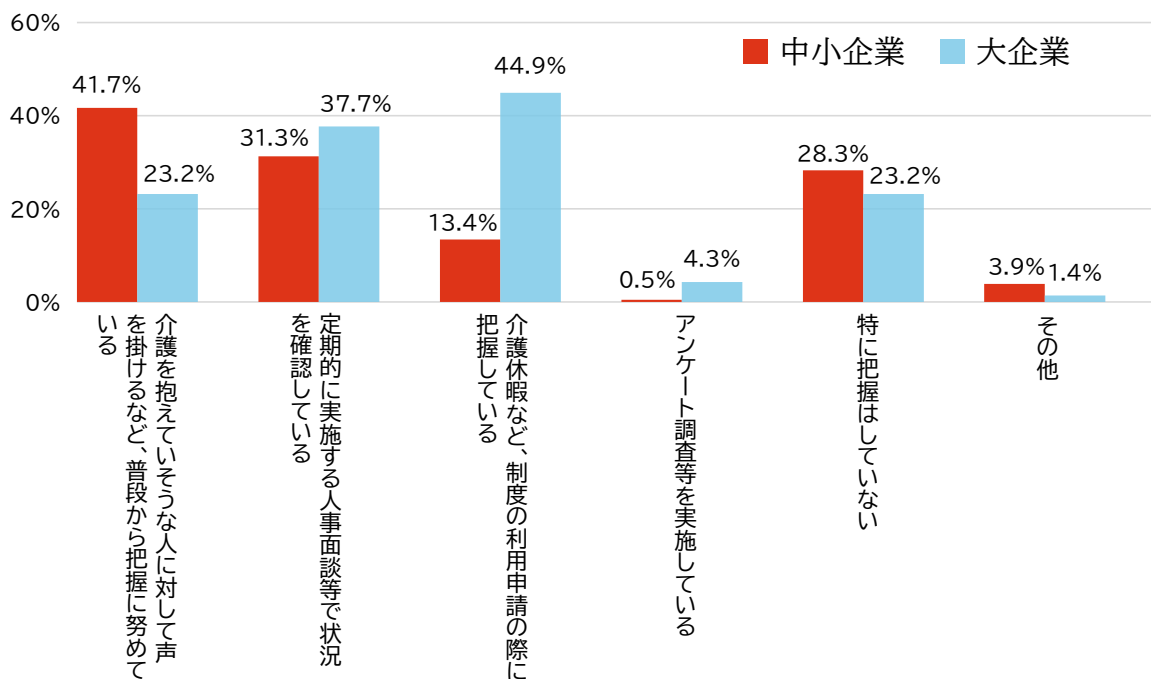
4.6 介護を抱える労働者の実態把握方法(複数回答)

中小企業「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、
普段から把握に努めている」41.7%

大企業「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」44.9%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法についてみると、中小企業では「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が最も多く41.7%、次いで「定期的
に実施する人事面談等で状況を確認している」が31.3%の順であった。
- 大企業では「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」が最も多く44.9%、次いで「定
期的に実施する人事面談等で状況を確認している」が37.7%の順であった。

【介護を抱える労働者の実態把握方法(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 434、大企業 69。

4.7 育児を理由に退職した労働者の有無

育児理由の退職者がいる事業所の割合 3.1%

- 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)の育児を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は3.1%であった。

【育児を理由に退職した労働者の有無(割合)】

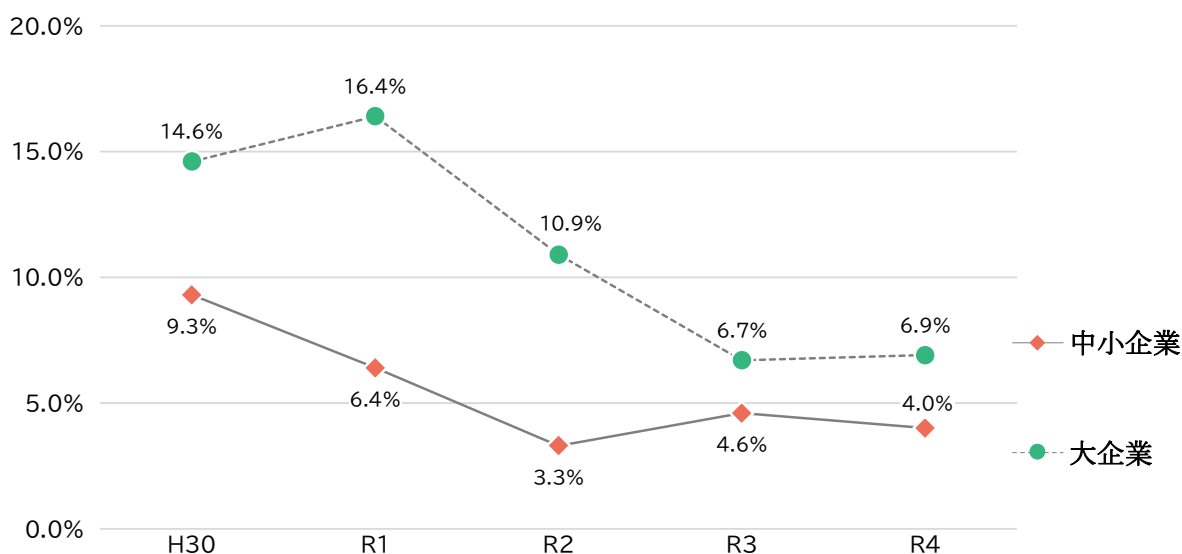
区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	452	3.1%	95.1%	1.8%
建 設 業	49	2.0%	95.9%	2.0%
製 造 業	53	1.9%	94.3%	3.8%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	0.0%	90.0%	10.0%
卸 売 業・小 売 業	73	1.4%	97.3%	1.4%
金 融 業・保 険 業	12	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	0.0%	100.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	2.8%	94.4%	2.8%
教 育、学 習 支 援 業	18	11.1%	88.9%	0.0%
医 療、福 祉	85	8.2%	90.6%	1.2%
サ ー ビ ス 業	69	1.4%	98.6%	0.0%
大 企 業 計	72	2.8%	94.4%	2.8%

4.8 介護を理由に退職した労働者の有無

介護理由の退職者がいる事業所の割合 4.0%

- 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)の介護を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は4.0%と、前年度(4.6%)と比べて0.6ポイント低下した。

【介護を理由に退職した労働者がいる事業所の割合の推移(過去5年分)】



【介護を理由に退職した労働者の有無(割合)】

区 分	集計事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	453	4.0%	92.5%	3.5%
建 設 業	49	2.0%	95.9%	2.0%
製 造 業	53	0.0%	90.6%	9.4%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	5.0%	80.0%	15.0%
卸 売 業・小 売 業	73	1.4%	93.2%	5.5%
金 融 業・保 険 業	12	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	4.2%	95.8%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	5.6%	91.7%	2.8%
教 育、学 習 支 援 業	19	5.3%	94.7%	0.0%
医 療、福 祉	85	9.4%	89.4%	1.2%
サ ー ビ ス 業	69	4.3%	94.2%	1.4%
大 企 業 計	72	6.9%	87.5%	5.6%

4.9 病気を理由に退職した労働者の有無

病気理由の退職者がいる事業所の割合 12.1%

- 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)の病気を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は12.1%であった。

【病気を理由に退職した労働者の有無(割合)】

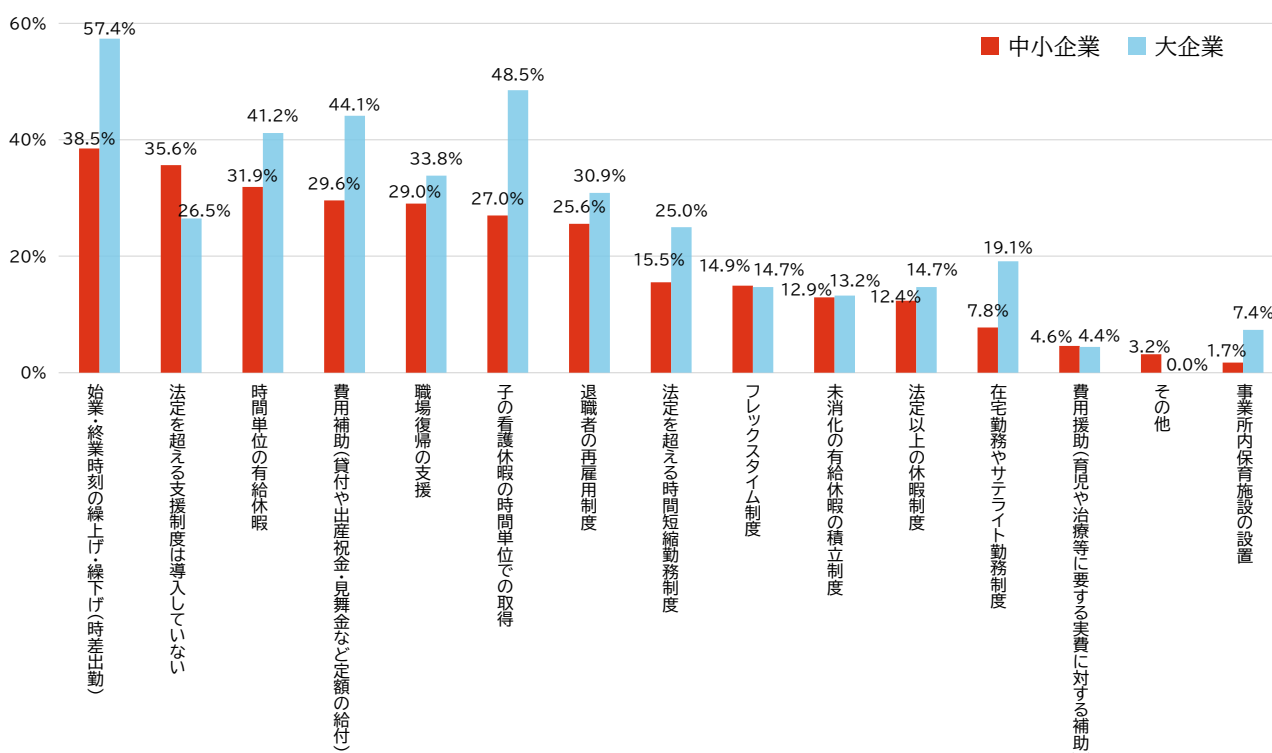
区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	453	12.1%	85.4%	2.4%
建 設 業	49	6.1%	91.8%	2.0%
製 造 業	53	11.3%	84.9%	3.8%
情 報 通 信 業	1	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	20.0%	75.0%	5.0%
卸 売 業・小 売 業	73	6.8%	90.4%	2.7%
金 融 業・保 険 業	12	8.3%	91.7%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	24	12.5%	87.5%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	16.7%	75.0%	8.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	2.8%	88.9%	8.3%
教 育、学 習 支 援 業	19	15.8%	84.2%	0.0%
医 療、福 祉	85	17.6%	81.2%	1.2%
サ ー ビ ス 業	69	17.4%	82.6%	0.0%
大 企 業 計	72	13.9%	83.3%	2.8%

4.10 仕事と育児の両立支援制度(複数回答)

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は35.6%であった。一方、大企業の同割合は26.5%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く38.5%、次いで「時間単位の有給休暇」が31.9%、「費用補助」が29.6%の順になっている。
- また、大企業では、「時差出勤」が最も多く57.4%、次いで「子の看護休暇の時間単位での取得」が48.5%、「費用補助」が44.1%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況(割合)】



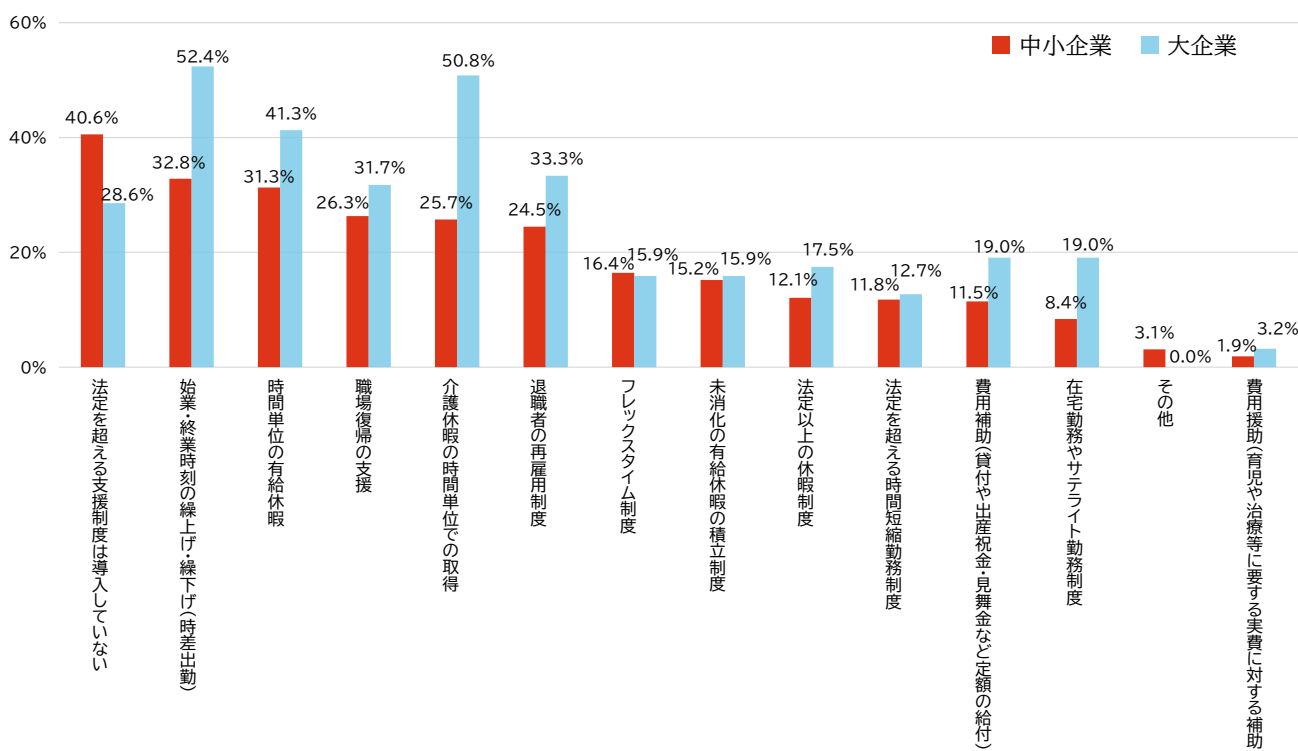
※集計事業所数は、中小企業 348、大企業68。

4.11 仕事と介護の両立支援制度(複数回答)

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は40.6%であった。一方、大企業の同割合は28.6%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く32.8%、次いで「時間単位の有給休暇」が31.3%、「職場復帰の支援」が26.3%の順になっている。
- 一方、大企業は「時差出勤」が最も多く52.4%、次いで「介護休暇の時間単位での取得」が50.8%、「時間単位の有給休暇」が41.3%となっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況(割合)】



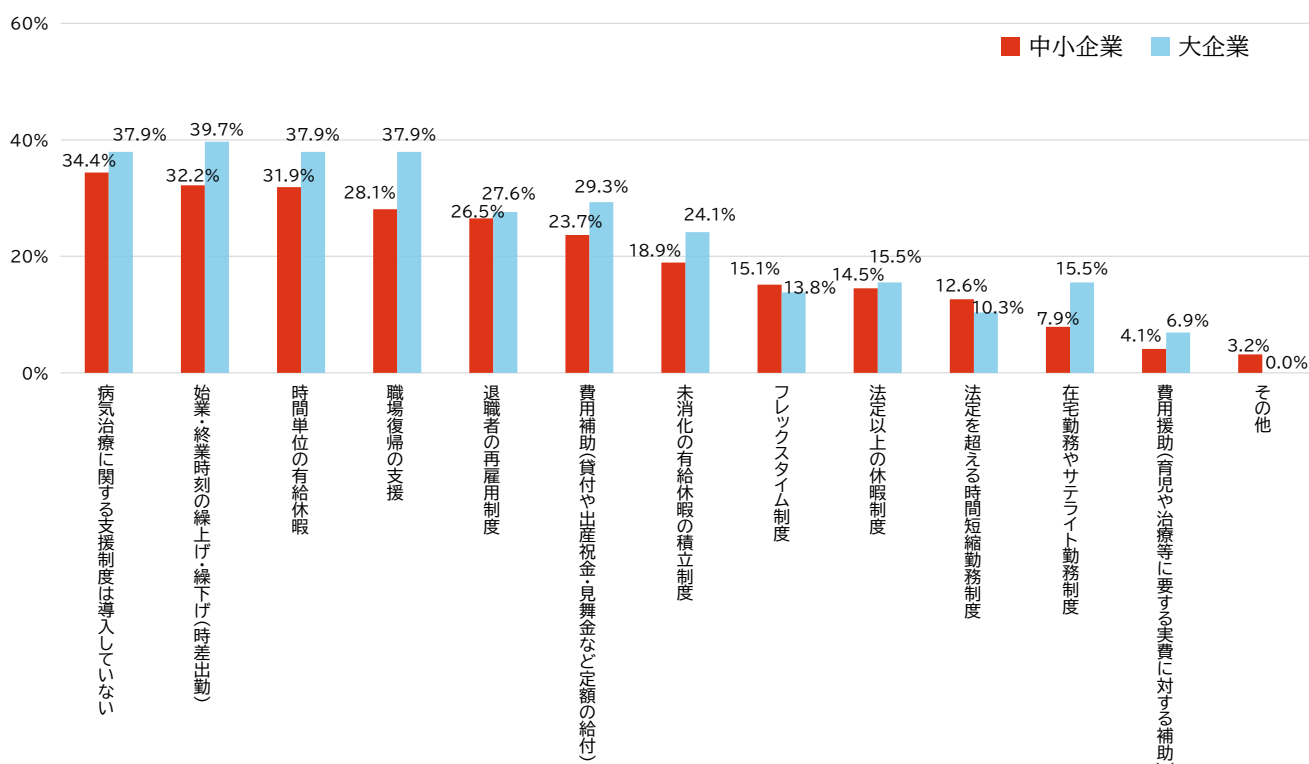
※集計事業所数は、中小企業323、大企業63。

4.12 仕事と病気治療の両立支援制度(複数回答)

中小企業、大企業ともに「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」が最多

- 仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「病気治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は34.4%であった。一方、大企業の同割合は37.9%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く32.2%、次いで「時間単位の有給休暇」が31.9%、「職場復帰の支援」が28.1%の順になっている。
- 大企業も同様に「時差出勤」が最も多く39.7%、次いで「時間単位の有給休暇」、「職場復帰の支援」がそれぞれ37.9%となっている。

【仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況(割合)】



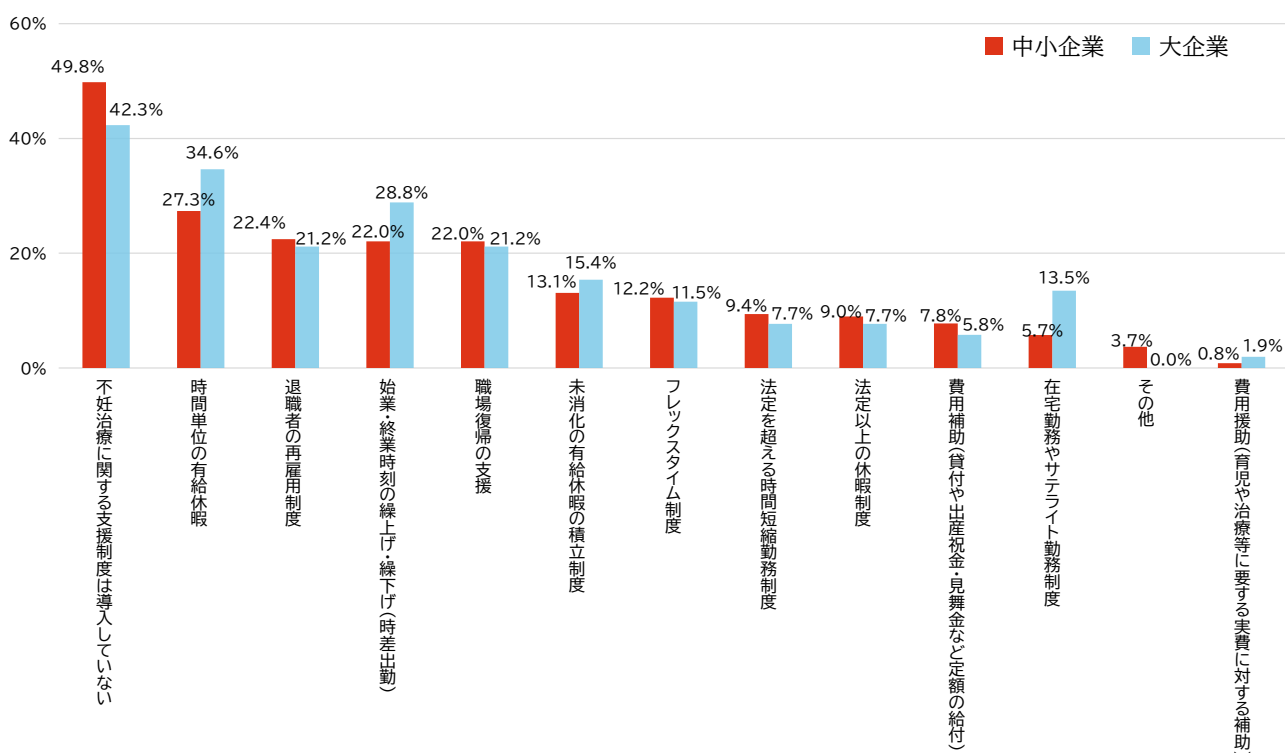
※集計事業所数は、中小企業 317、大企業 58。

4.13 仕事と不妊治療の両立支援制度(複数回答)

中小企業、大企業ともに「時間単位の有給休暇」が最多

- 仕事と不妊治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「不妊治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は49.8%であった。一方、大企業の同割合は42.3%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時間単位の有給休暇」が最も多く27.3%、次いで「退職者の再雇用制度」が22.4%、「時差出勤」「職場復帰の支援」がそれぞれ22.0%の順になっている。
- 一方、大企業は「時間単位の有給休暇」が最も多く34.6%、次いで「時差出勤」が28.8%、「退職者の再雇用制度」「職場復帰の支援」がそれぞれ21.2%の順になっている。

【仕事と不妊治療の両立支援制度の整備状況(割合)】



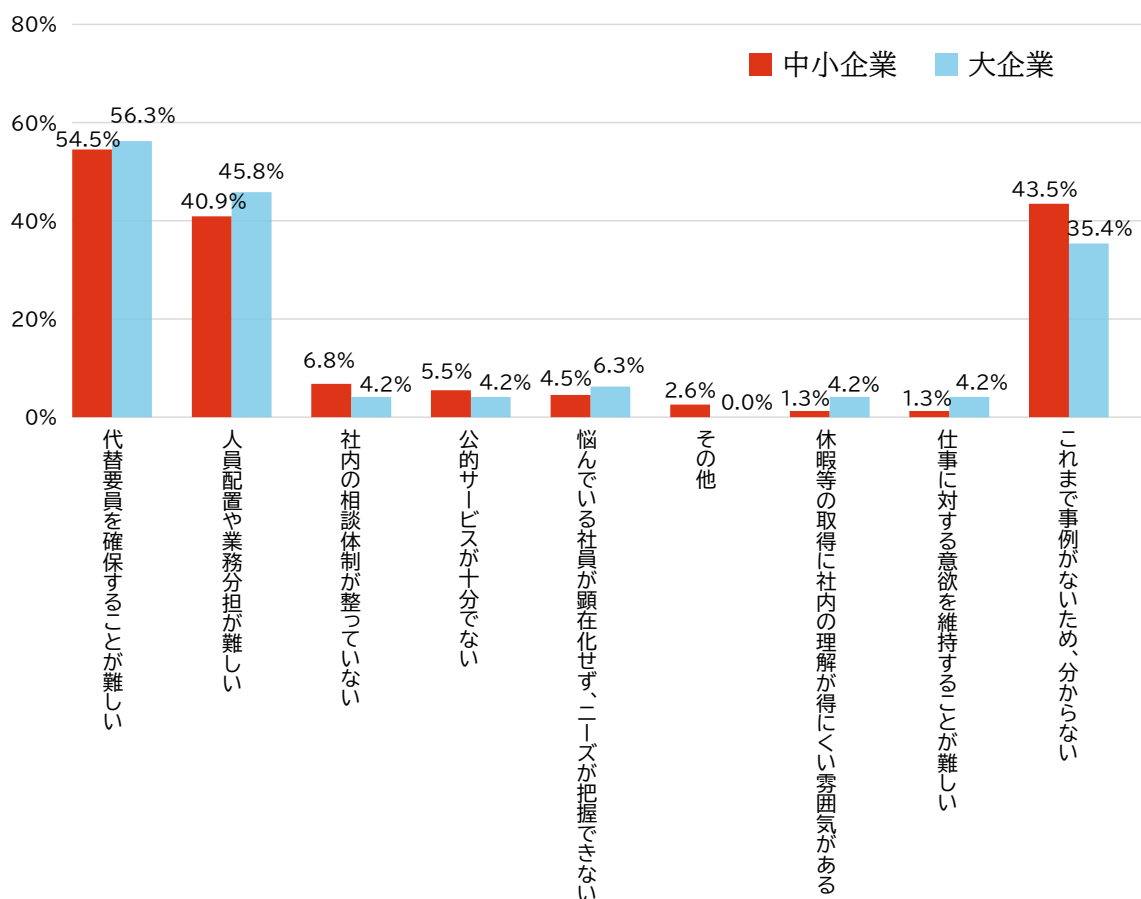
※集計事業所数は、中小企業245、大企業52。

4.14 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答）

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く54.5%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が40.9%、「社内の相談体制が整っていない」が6.8%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く56.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が45.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が6.3%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は43.5%（大企業35.4%）であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】



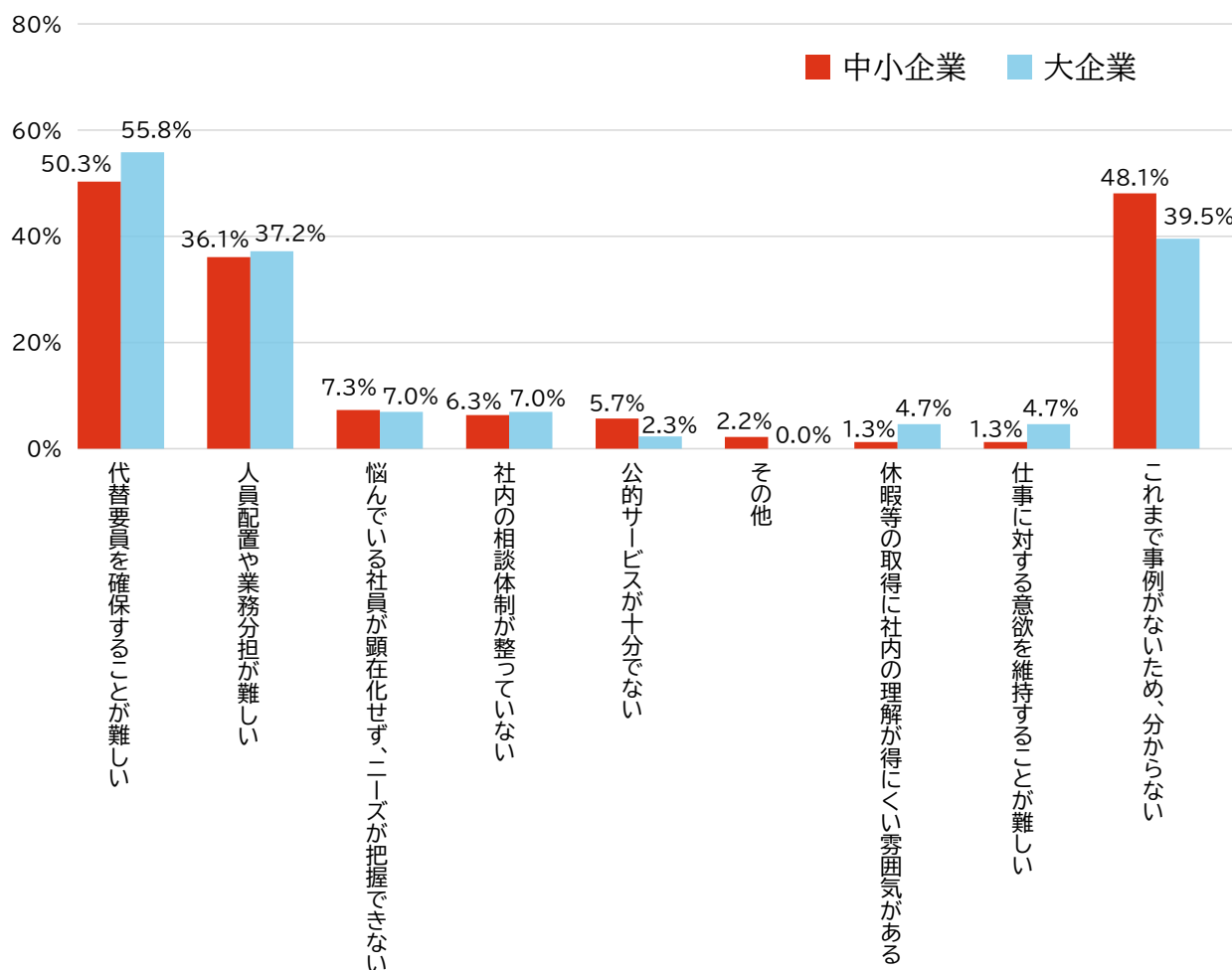
※集計事業所数は、中小企業308、大企業48。

4.15 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答)

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く50.3%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が36.1%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が7.3%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く55.8%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が37.2%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」「社内の相談体制が整っていない」がそれぞれ7.0%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は48.1%(大企業39.5%)であった。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題(割合)】



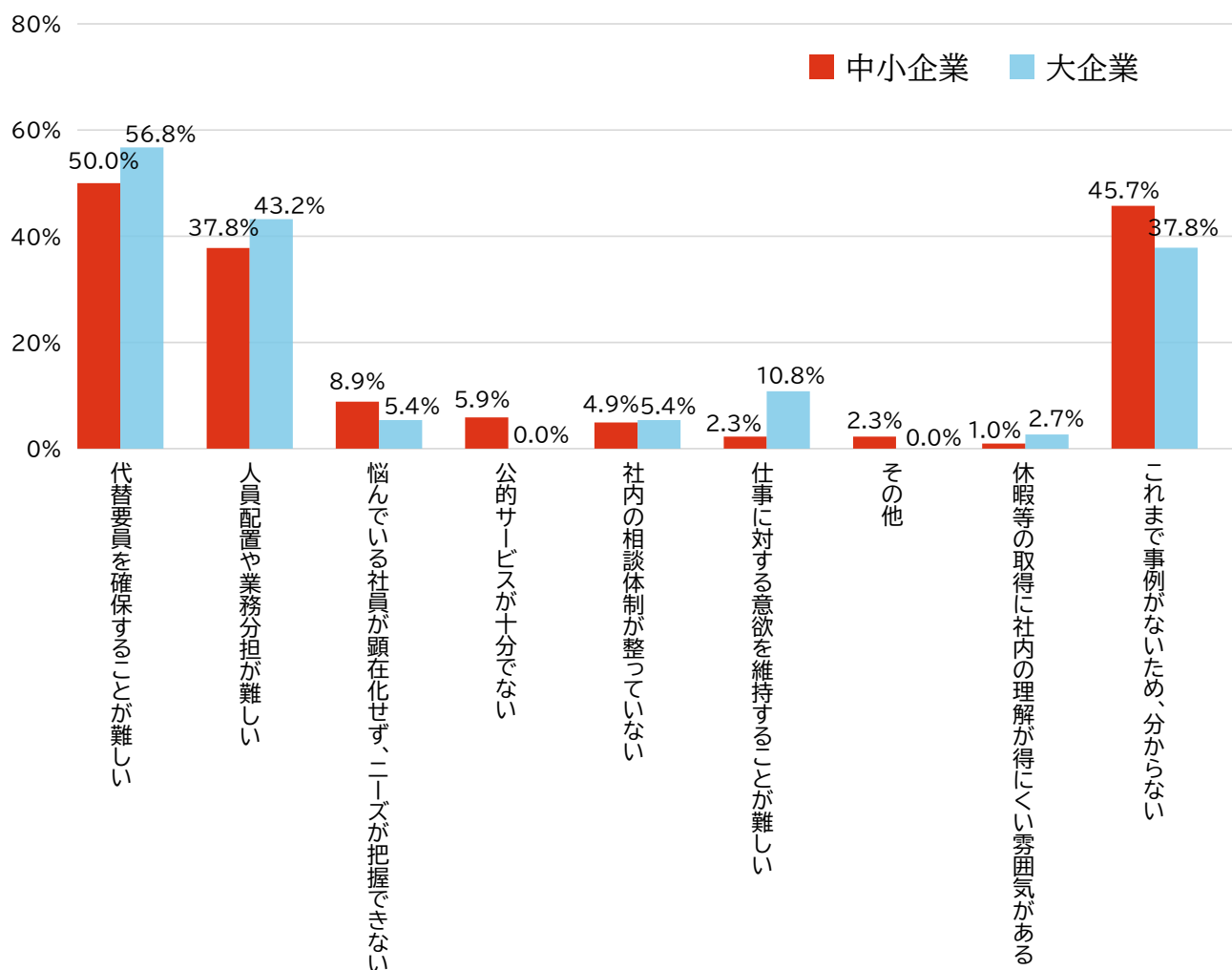
※集計事業所数は、中小企業 316、大企業 43。

4.16 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(複数回答)

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く50.0%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が37.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が8.9%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く56.8%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が43.2%、「仕事に対する意欲を維持することが難しい」が10.8%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は45.7%(大企業37.8%)であった。

【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(割合)】



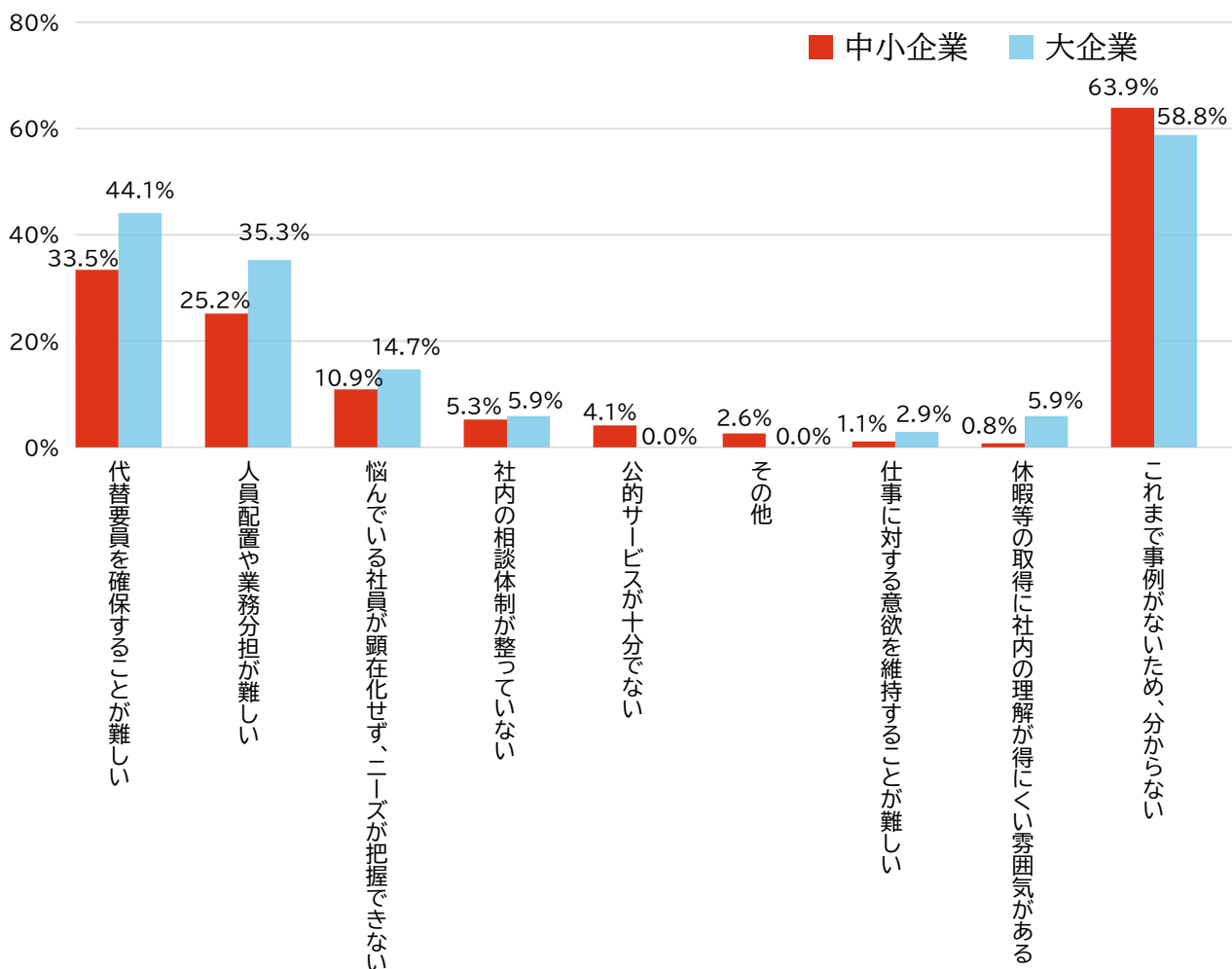
※集計事業所数は、中小企業 304、大企業 37。

4.17 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(複数回答)

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く33.5%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が25.2%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が10.9%の順となっている。
- 大企業でも同じく、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く44.1%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が35.3%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が14.7%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は63.9%(大企業58.8%)であった。

【仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(割合)】



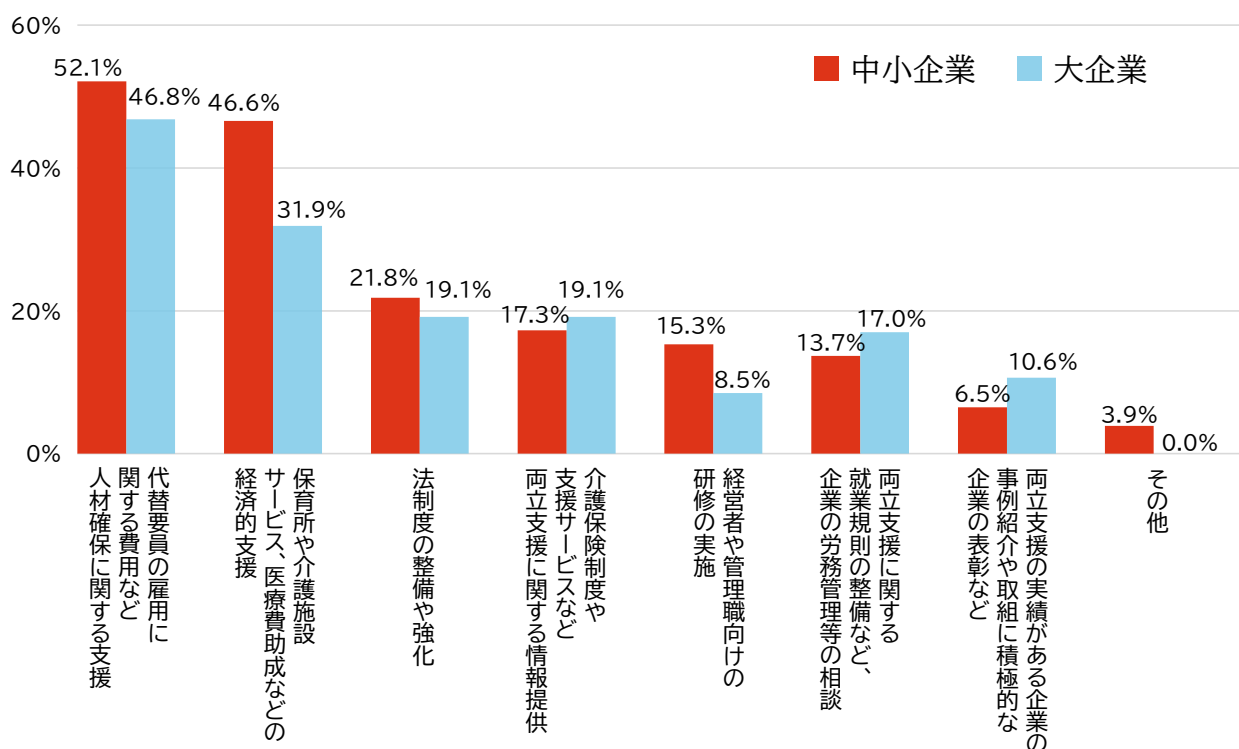
※集計事業所数は、中小企業 266、大企業 34。

4.18 両立支援を行う上で行政等に望むこと(複数回答)

育児・介護・病気治療・不妊治療の全てで「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が最多

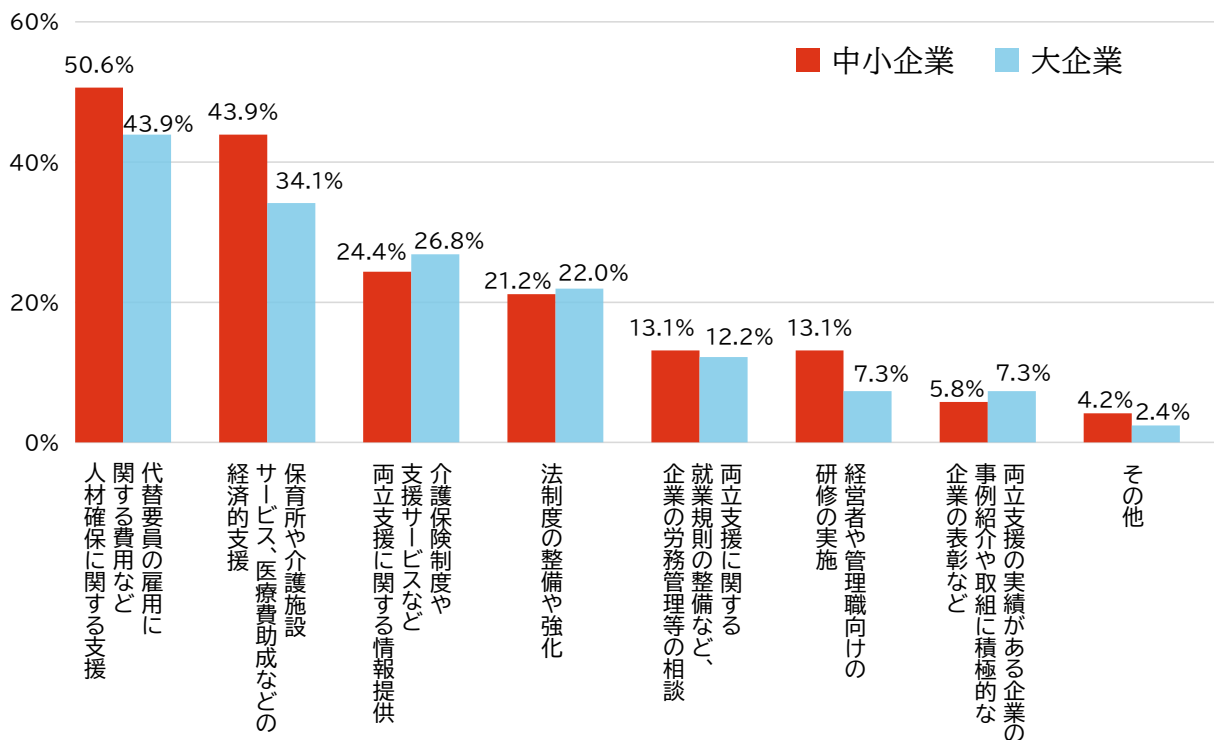
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が52.1%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が46.6%、「法制度の整備や強化」が21.8%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が50.6%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が43.9%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が24.4%の順になっている。
- 仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が52.3%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が41.4%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が20.4%の順になっている。
- 仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が46.6%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.8%、「法制度の整備や強化」が25.6%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



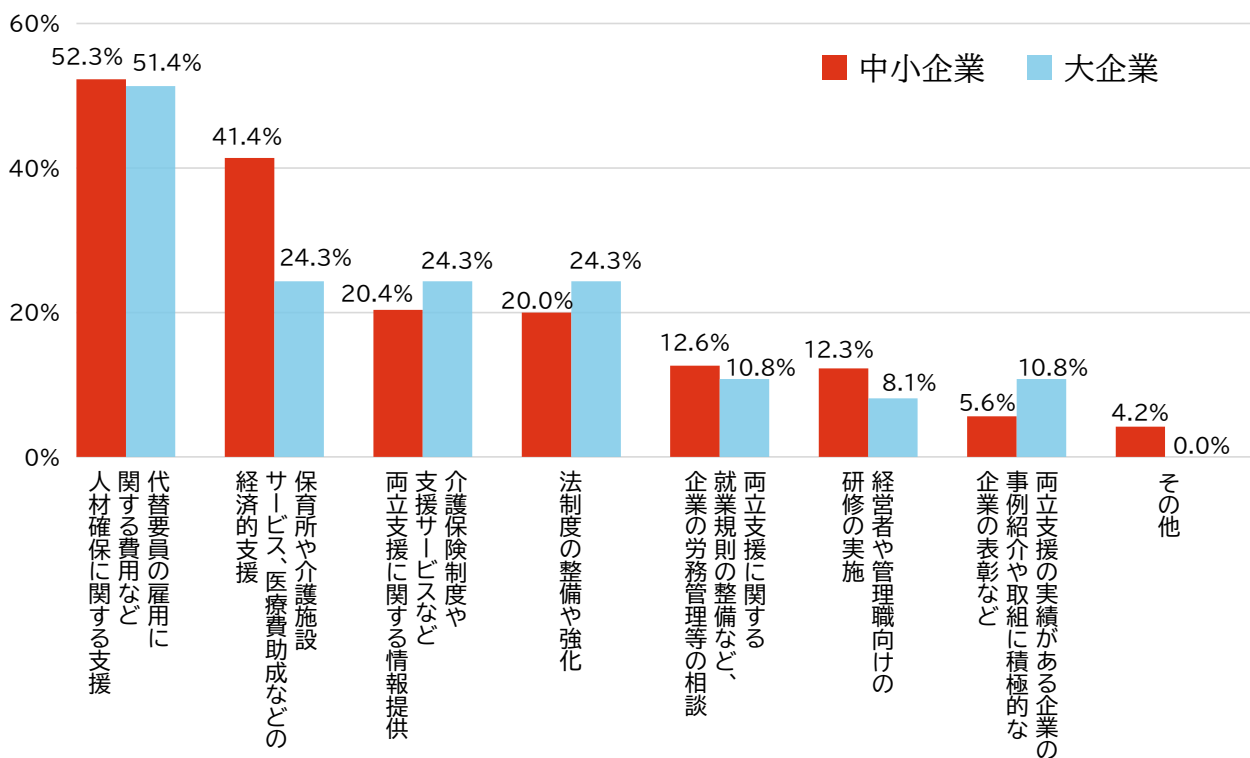
※集計事業所数は、中小企業 307、大企業 47。

【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



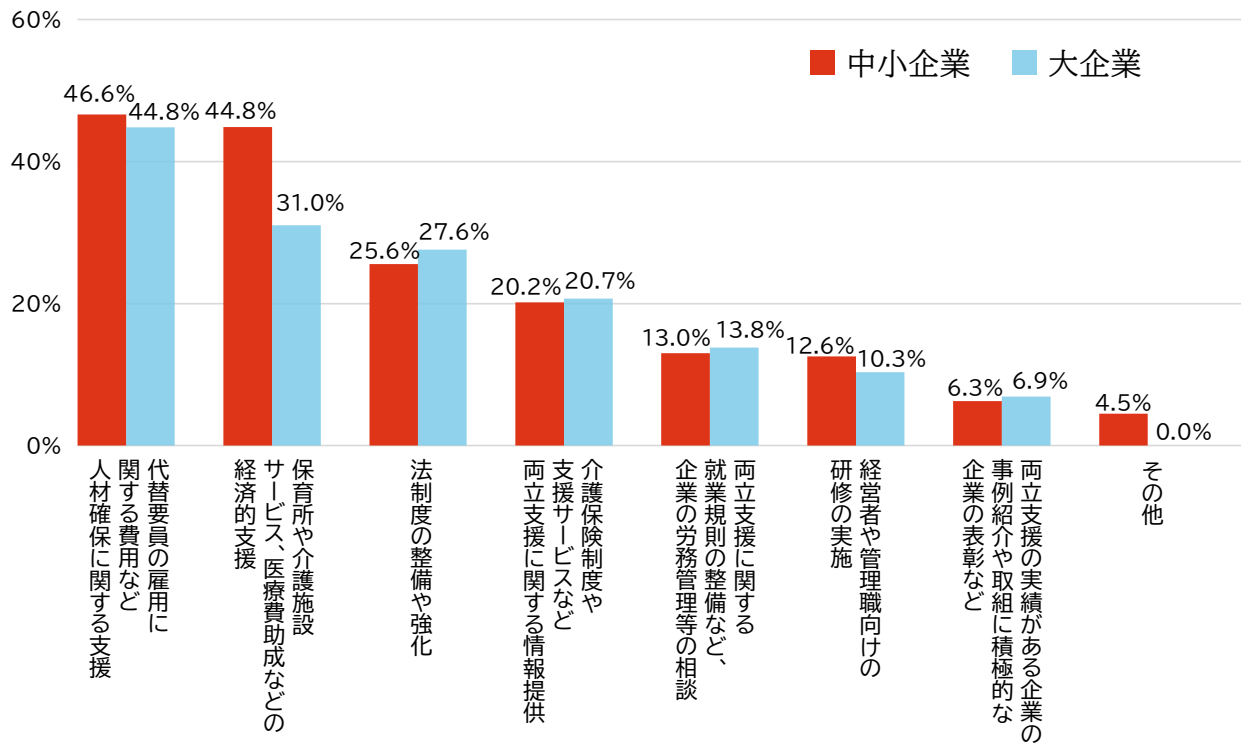
※集計事業所数は、中小企業 312、大企業 41。

【仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 285、大企業 37。

【仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業223、大企業 29。

V 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組について

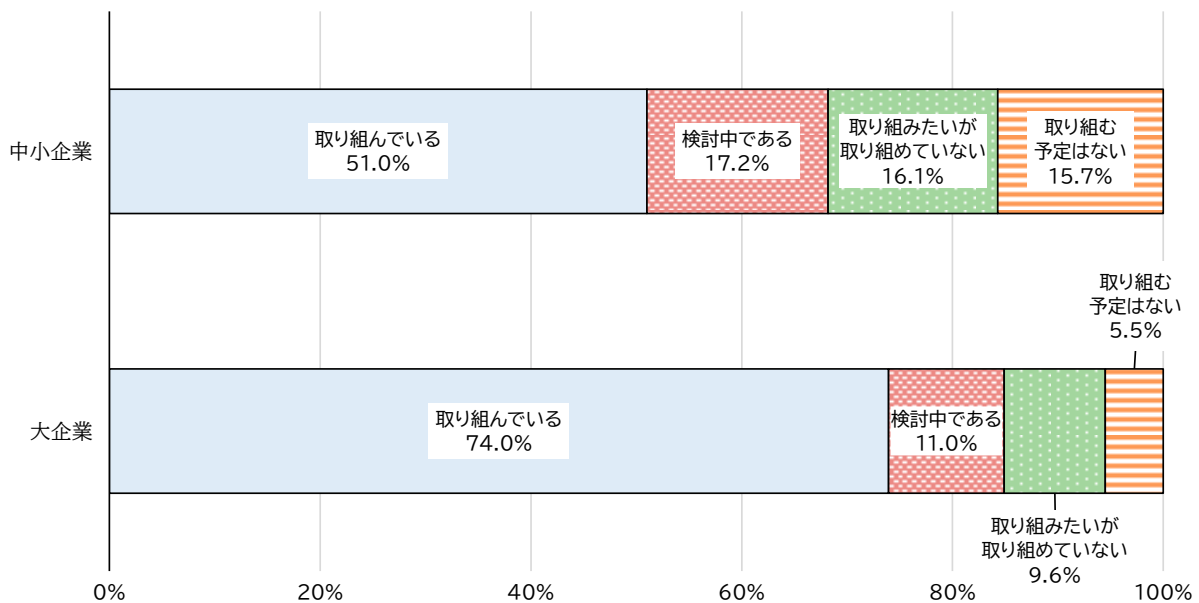
5.1 働き方の見直しや改善への取組について

働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所

中小企業 51.0% 大企業 74.0%

- 働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所について、中小企業では51.0%、大企業では74.0%であった。

【働き方の見直しや改善への取組について(割合)】



【働き方の見直しや改善への取組について(産業別割合)】

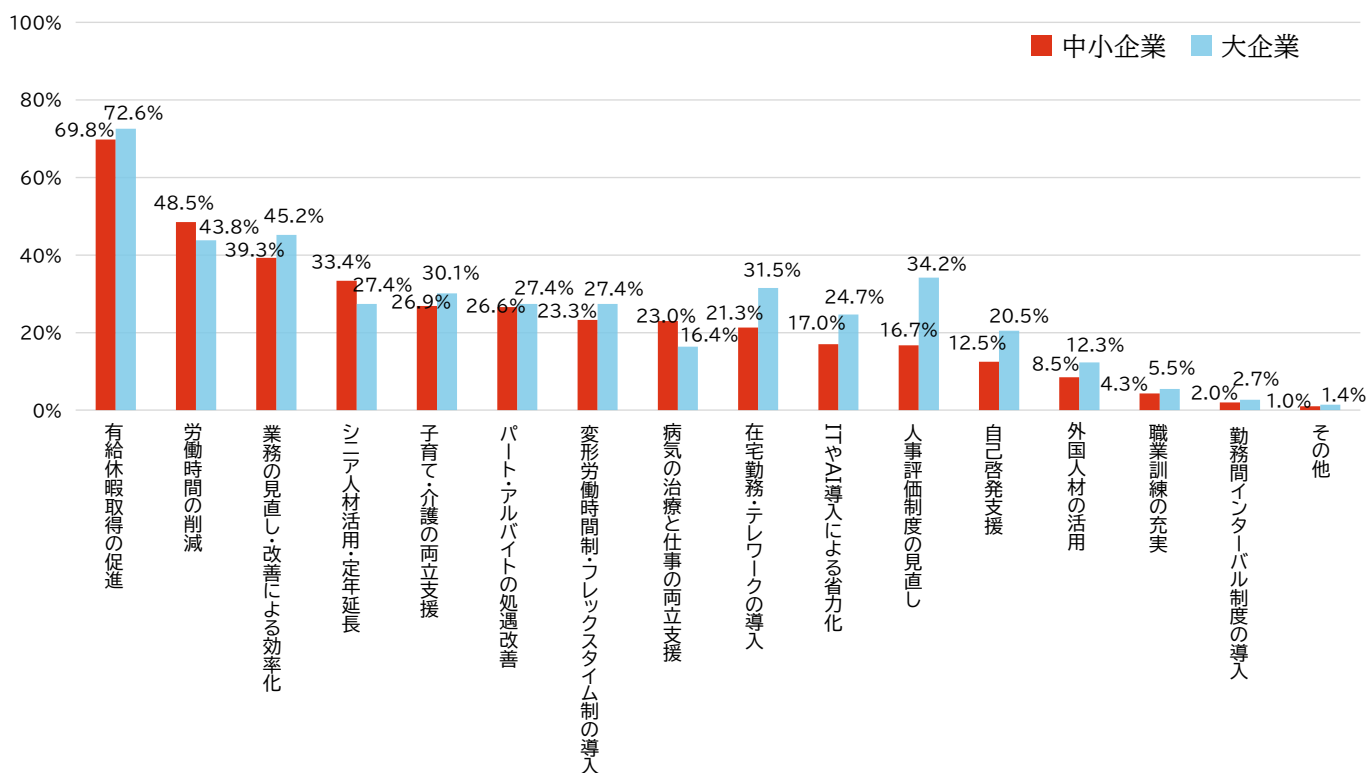
区 分	集計事業所数	取り組んでいる	検討中である	取り組みたいが取り組めていない	取り組む予定はない
中 小 企 業 計	453	51.0%	17.2%	16.1%	15.7%
建 設 業	49	51.0%	12.2%	22.4%	14.3%
製 造 業	54	61.1%	14.8%	9.3%	14.8%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	40.0%	25.0%	25.0%	10.0%
卸 売 業・小 売 業	70	45.7%	27.1%	11.4%	15.7%
金 融 業・保 険 業	11	63.6%	9.1%	18.2%	9.1%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	23	65.2%	21.7%	8.7%	4.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	66.7%	16.7%	8.3%	8.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	38	31.6%	10.5%	13.2%	44.7%
教 育、学 習 支 援 業	19	68.4%	5.3%	10.5%	15.8%
医 療、福 祉	85	49.4%	17.6%	22.4%	10.6%
サ ー ビ ス 業	71	49.3%	16.9%	18.3%	15.5%
大 企 業 計	73	74.0%	11.0%	9.6%	5.5%

5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(複数回答)

中小企業、大企業ともに「有給休暇取得の促進」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において、「取り組んでいる」、「検討中である」と回答した事業所に、実施している働き方の見直しや改善の取組について尋ねたところ、中小企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く69.8%、次いで「労働時間の削減」が48.5%、「業務の見直し・改善による効率化」が39.3%の順になっている。
- 大企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く72.6%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が45.2%、「労働時間の削減」が43.8%の順になっている。

【実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(割合)】



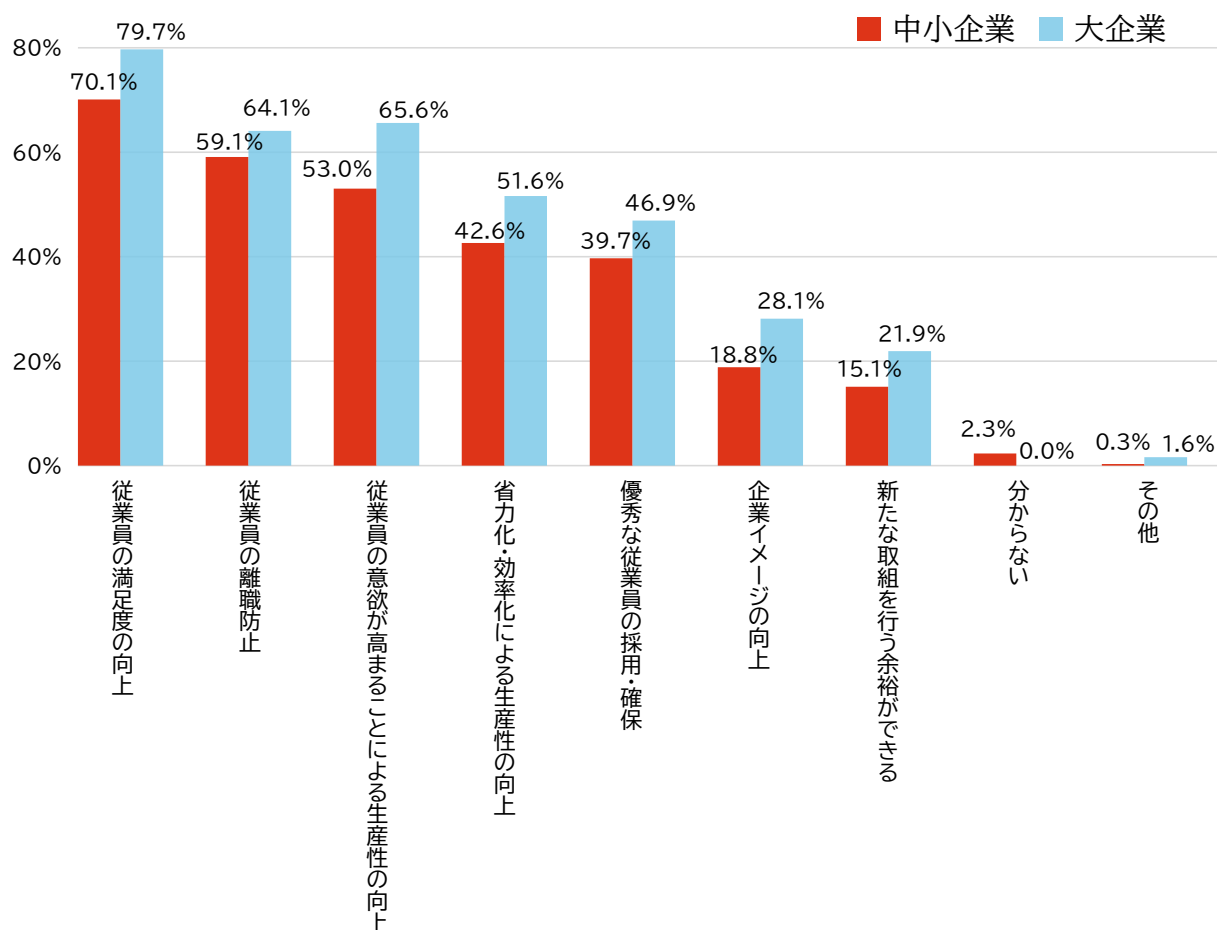
※集計事業所数は、中小企業 305、大企業 73。

5.3 働き方の見直しや改善により期待する効果(複数回答)

中小企業、大企業ともに「従業員の満足度の向上」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において「取り組んでいる」、「検討中である」、「取り組みたいが取り組めていない」と回答した事業所に、働き方の見直しや改善により期待する効果について尋ねたところ、中小企業では、「従業員の満足度の向上」が最も多く70.1%、次いで「従業員の離職防止」が59.1%、「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が53.0%の順になっている。
- 大企業においては、「従業員の満足度の向上」が最も多く79.7%、次いで「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が65.6%、「従業員の離職防止」が64.1%の順になっている。

【働き方の見直しや改善により期待する効果(割合)】



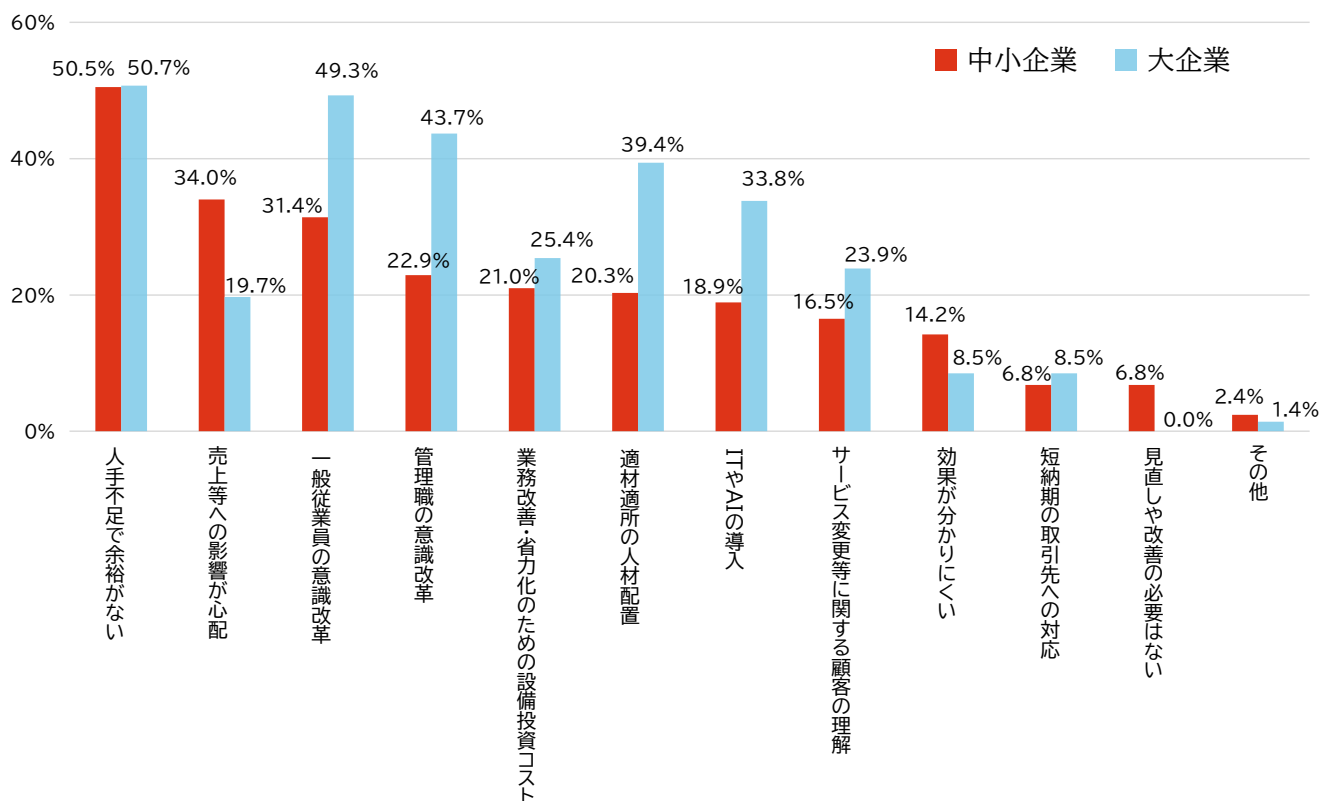
※集計事業所数は、中小企業 345、大企業 64。

5.4 働き方の見直しや改善にあたっての課題(複数回答)

中小企業、大企業ともに「人手不足で余裕がない」が最多

- 働き方の見直しや改善にあたっての課題について尋ねたところ、中小企業では、「人手不足で余裕がない」が最も多く50.5%、次いで「売上等への影響が心配」が34.0%、「一般従業員の意識改革」が31.4%の順になっている。
- 大企業においては、「人手不足で余裕がない」が最も多く50.7%、次いで「一般従業員の意識改革」が49.3%、「管理職の意識改革」が43.7%の順になっている。

【働き方の見直しや改善にあたっての課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業424、大企業71。

5.5 労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施状況

労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)を実施している事業所
 中小企業 24.5% 大企業 23.3%

- 労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)に取り組んでいる事業所の割合は、中小企業では24.5%、大企業では23.3%であった。

【労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	実施している	実施して いない
中 小 企 業 計	445	24.5%	75.5%
建 設 業	48	37.5%	62.5%
製 造 業	52	23.1%	76.9%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	20	10.0%	90.0%
卸 売 業・小 売 業	69	18.8%	81.2%
金 融 業・保 険 業	11	54.5%	45.5%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	23	21.7%	78.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	33.3%	66.7%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	37	8.1%	91.9%
教 育、学 習 支 援 業	19	47.4%	52.6%
医 療、福 祉	83	32.5%	67.5%
サ ー ビ ス 業	70	12.9%	87.1%
大 企 業 計	73	23.3%	76.7%

第3章 調査票

お答えいただいた内容は、行政上の基礎資料として活用することを目的としておりますので、他の目的に利用することはありません。

令和4年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するため実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

【御記入に当たってのお願い】

- この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について御記入ください。
- 設問に期間の指定がない場合、原則として、**令和4年7月31日現在**の状況について回答してください。
- 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を参照してください。
- 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を御記入ください。
- 回答の際は調査票のマーク欄（）にチェックしてください。例：

※本調査は機械を使用して読み取り・集計を行うため、お手数ですが御協力をよろしくお願いいたします。
また、手書きでの記入部分についても、読み取り率向上のため、枠線に重ならないようお願いいたします。

【貴事業所の概要について御記入ください】

事業所所在地	〒 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
事業所名		
主要事業 (いずれか1つにマークしてください)	<input type="checkbox"/> 建設業	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業
	<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 宿泊業
	<input type="checkbox"/> 情報通信業	<input type="checkbox"/> 飲食サービス業
	<input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業	<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業
	<input type="checkbox"/> 卸売業	<input type="checkbox"/> 教育、学習支援業
	<input type="checkbox"/> 小売業	<input type="checkbox"/> 医療、福祉
	<input type="checkbox"/> 金融業・保険業	<input type="checkbox"/> 複合サービス事業(協同組合など)
	<input type="checkbox"/> 不動産業	<input type="checkbox"/> サービス業(他に分類されないもの)
	<input type="checkbox"/> 物品賃貸業	

本社・支店などを含めた 企業全体 の常用労働者数 (「常用労働者」の定義は「記入上の注意」を御覧ください。) <input type="checkbox"/> 10人以下 <input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 11~30人 <input type="checkbox"/> 301~1000人 <input type="checkbox"/> 31~50人 <input type="checkbox"/> 1001人以上 <input type="checkbox"/> 51~100人	
---	--

御担当者の御連絡先	(部署)	
	(氏名)	(電話番号) ※左詰めで御記入ください <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

※ 御記入後、同封の返信用封筒(切手不要)で、**8月19日(金)**までに投函くださるよう、お願いいたします。

※ メールでの回答を御希望の場合は、調査票のExcelデータをお送りしますので、下記メールアドレス宛に御連絡ください。

【問合せ先】

埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課 石川・小澤・浅野

電話: 048-830-4518

メール: a3960-09@pref.saitama.lg.jp

I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

問1 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を御記入ください。

※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。

前頁の表紙に御記入いただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、**貴事業所のみ**の労働者数を御記入ください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者					
	うち役職者		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人

問2 過去1年間(令和3年4月1日～令和4年3月31日)に非正規労働者から正社員に転換した方の人数を御記入ください。

令和3年4月1日～令和4年3月31日に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	人
--	---

問3-1 平成30年3月に卒業した新規学卒(高卒・大卒)就職者※の人数と、そのうち就職後3年以内(令和3年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。

※平成30年3月1日から平成30年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とします。

① 高卒就職者数	人	② ①のうち、離職者数	人
③ 大卒就職者数	人	④ ③のうち、離職者数	人

問3-2 平成31年3月に卒業した新規学卒(高卒・大卒)就職者※の人数と、そのうち就職後3年以内(令和4年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。

※平成31年3月1日から令和元年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とします。

① 高卒就職者数	人	② ①のうち、離職者数	人
③ 大卒就職者数	人	④ ③のうち、離職者数	人

問4 過去3年間(平成31年4月1日～令和4年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を御記入ください。

また、離職者のうち、採用後1年以内に離職した従業員の人数を御記入ください。

① 採用者数	人	② ①のうち、離職者数	人	③ ②のうち、1年以内の離職者数	人
--------	---	-------------	---	------------------	---

問5 過去1年間(令和3年4月1日～令和4年3月31日)に中途採用※した正規労働者の人数を御記入ください。

※採用された者のうち、新規学卒者(学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者)以外の者として(在学中を除く)。

令和3年4月1日～令和4年3月31日に中途採用した正規労働者の人数	人
-----------------------------------	---

問6 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について当てはまるもの全てにチェックしてください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

※シフト制などで休日が不規則な場合は、労働者の月の休日数を週で平均して回答してください。

<input type="checkbox"/> 週休一日制又は週休一日半制	<input type="checkbox"/> 完全週休二日制より休日日数が多い制度 ※2
<input type="checkbox"/> 週休二日制だが、一部出勤となる日がある ※1	<input type="checkbox"/> 国民の祝日を休日としている
<input type="checkbox"/> 完全週休二日制	<input type="checkbox"/> 年末年始を休日としている ※3 【12月 日～1月 日】

※1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など。

※2 月1回以上週休三日制など。

※3 年度によって異なる場合は令和3年度の実績を御記入ください。

問7 労働者(正規、非正規は問わない)の年次有給休暇について御記入ください。

令和3年(又は令和2会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のあった労働者数(①)	人
令和3年(又は令和2会計年度)中に、上記①に対して付与した年次有給休暇日数の合計(繰越日数を除く。)	日
令和3年(又は令和2会計年度)中に、上記①が年間取得(消化)した年次有給休暇日数の合計※	日

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

問8 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間を御記入ください。
 ※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1日当たり所定労働時間	時間	分
1週当たり所定労働時間	時間	分

問8-2 正規労働者の年間所定労働時間(令和3年4月～令和4年3月)を御記入ください。
 ※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

(365日 -) × : = 千 百 十 時間

※令和3年度の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

問9 正規労働者の令和3年4月～令和4年3月の一人当たり年間所定外労働時間(残業等)を御記入ください。
 ※年度途中に採用され、又は退職した者を除く全ての正規労働者の年間所定外労働時間を合計し、同労働者の人数で除してください。

百	十	時間
---	---	----

II 外国人材の受入れ・活用についてお伺いします。

問10 貴事業所における調査日現時点での外国人労働者の雇用状況について、当てはまるものにチェックしてください。

1 雇用している	<input type="checkbox"/>	→ 問11へ
2 雇用していない(雇用を検討したことがある)	<input type="checkbox"/>	→ 問11へ
3 雇用していない(雇用を検討したことはない)	<input type="checkbox"/>	→ 問14へ

問11 問10で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 外国人を雇用している(雇用を検討した)理由について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 人手不足への対応	<input type="checkbox"/>
2 優秀な(専門的知識・技能を有する)人材の確保	<input type="checkbox"/>
3 海外展開・海外事業のため	<input type="checkbox"/>
4 国際貢献(日本の技術・技能の移転)	<input type="checkbox"/>
5 国籍に関係なく採用	<input type="checkbox"/>
6 その他【 <input type="text"/> 】	<input type="checkbox"/>

問12 問10で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 外国人を雇用する上での課題について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 雇用に必要な手続きや制度が分からない	<input type="checkbox"/>
2 受け入れる人材の能力や人柄が分からない	<input type="checkbox"/>
3 受け入れ手続きに手間・コストがかかる	<input type="checkbox"/>
4 受入体制整備に不安がある(労務管理、社内環境整備など)	<input type="checkbox"/>
5 コミュニケーションや文化の違いに不安がある	<input type="checkbox"/>
6 新型コロナウイルス感染症対策により入国が制限される可能性がある	<input type="checkbox"/>
7 特になし	<input type="checkbox"/>
8 その他【 <input type="text"/> 】	<input type="checkbox"/>

問13 問10で1、2と回答した事業所にお伺いします。
 外国人の受入れ・活用に当たり、行政に期待することについて、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 雇用制度に関する説明会・セミナーの開催	<input type="checkbox"/>
2 雇用実績のある企業の事例紹介	<input type="checkbox"/>
3 事業者向け相談体制の充実	<input type="checkbox"/>
4 外国人向け相談体制の充実	<input type="checkbox"/>
5 日本語学習支援	<input type="checkbox"/>
6 マッチングイベントなど採用機会の創出	<input type="checkbox"/>
7 受入体制整備への支援(労務管理、社内環境整備など)	<input type="checkbox"/>
8 その他【 <input type="text"/> 】	<input type="checkbox"/>

問14 問10で3と回答した事業所にお伺いします。
 外国人の雇用を検討したことがない理由について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 人材は充足している	<input type="checkbox"/>
2 日本人を優先して採用したい	<input type="checkbox"/>
3 コミュニケーションや文化の違いが不安	<input type="checkbox"/>
4 受け入れ手続きに手間・コストがかかる	<input type="checkbox"/>
5 その他【 <input type="text"/> 】	<input type="checkbox"/>

Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策についてお伺いします。

問15 貴事業所において、令和3年8月1日から令和4年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えを受けたことがありますか。該当するものにチェックしてください。

1 相談や訴えがあった	<input type="checkbox"/>	→ 問16へ
2 相談や訴えはなかった	<input type="checkbox"/>	→ 問17へ

問16 問15で1と回答した事業所にお伺いします。
同期間で相談や訴えがあったハラスメントの種類で当てはまるもの全てにチェックしてください。
また、可能であれば件数を御記入ください。

1 上司からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
2 同僚・部下からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
3 セクシャルハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
4 マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児に関する女性への嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
5 パタニティハラスメント(男性の育児休業取得等に対する嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
6 カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)	<input type="checkbox"/>		件
7 その他【	<input type="checkbox"/>		件

問17 全ての事業所にお伺いします。
貴事業所でのハラスメント対策について、該当するものにチェックしてください。

1 すでに対策を実施している	<input type="checkbox"/>	→ 問18へ
2 対策を検討している	<input type="checkbox"/>	→ 問18へ
3 今のところ、対策の実施は予定していない	<input type="checkbox"/>	→ 問19へ

問18 問17で1、2と回答した事業所にお伺いします。
実施または検討しているハラスメント対策として当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 就業規則への罰則規定などの追加	<input type="checkbox"/>
2 社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示	<input type="checkbox"/>
3 社内に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
4 社外に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
5 ハラスメントへの対応部署を設置	<input type="checkbox"/>
6 管理職向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
7 労働者向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
8 社内の実態把握のためのアンケートを実施	<input type="checkbox"/>
9 その他【	<input type="checkbox"/>

問19 全ての事業所にお伺いします。
貴事業所において、労働者のメンタルヘルス不調に対処していますか。
該当するものにチェックしてください。

1 対処している	<input type="checkbox"/>	→ 問20へ
2 対処していない	<input type="checkbox"/>	→ 問21へ

問20 問19で1と回答した事業所にお伺いします。
労働者のメンタルヘルス不調への対処はどのように行っていますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 ストレスチェック制度により把握している	<input type="checkbox"/>
3 その他【	<input type="checkbox"/>

問21 全ての事業所にお伺いします。
労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的と考えますか。
当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 ストレスチェックの実施	<input type="checkbox"/>
2 健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用	<input type="checkbox"/>
4 管理監督者や労働者を対象とした教育研修・セミナーへの参加	<input type="checkbox"/>
5 産業医や衛生委員会の活用	<input type="checkbox"/>
6 その他【	<input type="checkbox"/>

Ⅳ 仕事と生活の両立支援についてお伺いします。

問22 貴事業所における育児休業の取得状況について御記入ください。

	男性		女性	
	人	うち利用中	人	うち利用中
育児休業制度の対象者数 (令和3年4月1日～令和4年3月31日に本人または配偶者が 出産した方的人数)				
上記のうち、令和4年7月31日までに育児休業を取得した方 の人数(利用中の方を含む)				
上記のうち、令和4年7月31日までに育児休業を取得し終えた方 の延べ取得日数※		日		日

※利用中の方の取得日数は含めないでください。

問23 育児のための短時間勤務制度の利用状況について御記入ください。

	男性		女性	
	人	うち利用中	人	うち利用中
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (令和4年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児 休業を取得していない方的人数)				
上記のうち、令和4年7月31日までに育児のための短時間勤務 制度を利用した方的人数(利用中の方を含む)				

問24 貴事業所における介護休業の取得状況について御記入ください。

	男性		女性	
	人	うち利用中	人	うち利用中
介護休業制度の対象者数 (令和3年8月1日～令和4年7月31日に家族を介護する必要 があった方的人数)				
上記のうち、令和4年7月31日までに介護休業を取得した方 の人数(利用中の方を含む)				
上記のうち、令和4年7月31日までに介護のための短時間勤務 制度を利用した方的人数(利用中の方を含む)				

問25 家族等の介護をしている労働者の実態把握等はどのように行っていますか。当てはまるもの全てに
チェックしてください。

1 定期的を実施する人事面談等で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている	<input type="checkbox"/>
3 アンケート調査等を実施している	<input type="checkbox"/>
4 介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している	<input type="checkbox"/>
5 特に把握はしていない	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

問26 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)で育児を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に育児を理由に退職した方的人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方的人数【 】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問27 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に介護を理由に退職した方的人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方的人数【 】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問28 過去3年間(令和元年8月1日～令和4年7月31日)で病気を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に病気を理由に退職した方的人数【 】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方的人数【 】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>		

問29 仕事と生活(育児・介護・病気治療・不妊治療)の両立を支援するために、どのような支援を導入していますか。それぞれについて、当てはまるもの全てにチェックしてください。(利用実績がない場合も含まれます。)

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 未消化の有給休暇の積立制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 法定を超える時間短縮勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 法定以上の休暇制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 費用援助(育児や治療等に要する実費に対する補助)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 費用補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 事業所内保育施設の設置	<input type="checkbox"/>			
9 時間単位の有給休暇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11 退職者の再雇用制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 在宅勤務やサテライト勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 職場復帰の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 法定を超える支援制度は導入していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15 病気治療及び不妊治療に関する支援制度は導入していない			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問30 仕事と生活の両立を支援する上での課題はありますか。それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 代替要員を確保することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 人員配置や業務分担が難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談体制が整っていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 仕事に対する意欲を維持することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 公的サービスが十分でない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 これまで事例がないため、分からない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問31 仕事と生活の両立支援を行う上で、行政などに望むことは何ですか。それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 両立支援の実績がある企業の事例紹介や取組に積極的な企業の表彰など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 両立支援に関する就業規則の整備など、企業の労務管理等の相談	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 経営者や管理職向けの研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 法制度の整備や強化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 介護保険制度や支援サービスなど両立支援に関する情報提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組についてお伺いします。

問32 「働き方」について何らかの見直しや改善に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる	<input type="checkbox"/>	→問33へ	2 検討中である	<input type="checkbox"/>	→問33へ
3 取り組みたいが取り組めていない	<input type="checkbox"/>	→問34へ	4 取り組む予定はない	<input type="checkbox"/>	→問35へ

問33 問32で1、2と回答した事業所にお伺いします。

実施または検討している「働き方」の見直しや改善の取組として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 労働時間の削減	<input type="checkbox"/>	2 有給休暇取得の促進	<input type="checkbox"/>	3 変形労働時間制・フレックスタイム制の導入	<input type="checkbox"/>
4 在宅勤務・テレワークの導入	<input type="checkbox"/>	5 病気の治療と仕事の両立支援	<input type="checkbox"/>	6 シニア人材活用・定年延長	<input type="checkbox"/>
7 子育て・介護の両立支援	<input type="checkbox"/>	8 外国人材の活用	<input type="checkbox"/>	9 パート・アルバイトの処遇改善	<input type="checkbox"/>
10 ITやAI導入による省力化	<input type="checkbox"/>	11 業務の見直し・改善による効率化	<input type="checkbox"/>	12 人事評価制度の見直し	<input type="checkbox"/>
13 自己啓発支援	<input type="checkbox"/>	14 職業訓練の充実	<input type="checkbox"/>	15 勤務間インターバル制度の導入	<input type="checkbox"/>
16 その他【		】	<input type="checkbox"/>		

問34 問32で1、2、3と回答した事業所にお伺いします。

「働き方」の見直しや改善により期待する効果として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 省力化・効率化による生産性の向上	<input type="checkbox"/>	2 従業員の意欲が高まることによる生産性の向上	<input type="checkbox"/>
3 新たな取組を行う余裕ができる	<input type="checkbox"/>	4 従業員の満足度の向上	<input type="checkbox"/>
5 従業員の離職防止	<input type="checkbox"/>	6 優秀な従業員の採用・確保	<input type="checkbox"/>
7 企業イメージの向上	<input type="checkbox"/>	8 分からない	<input type="checkbox"/>
9 その他【		】	<input type="checkbox"/>

問35 全ての事業所にお伺いします。

「働き方」の見直しや改善にあたっての課題について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 人手不足で余裕がない	<input type="checkbox"/>	2 売上等への影響が心配	<input type="checkbox"/>
3 ITやAIの導入	<input type="checkbox"/>	4 業務改善・省力化のための設備投資コスト	<input type="checkbox"/>
5 サービス変更等に関する顧客の理解	<input type="checkbox"/>	6 短納期の取引先への対応	<input type="checkbox"/>
7 管理職の意識改革	<input type="checkbox"/>	8 一般従業員の意識改革	<input type="checkbox"/>
9 適材適所の人材配置	<input type="checkbox"/>	10 見直しや改善の必要はない	<input type="checkbox"/>
11 効果が分かりにくい	<input type="checkbox"/>	12 その他【	】

問36 全ての事業所にお伺いします。

貴事業所において、労働者の職業能力の再開発・再教育(リスキリング)の実施をしていますか。

※リスキリングとは、新しい職業に就くために、または今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する(させる)ことをいいます。(近年では、特にデジタル人材の育成を目的とするものが多いです。)

1 実施している	<input type="checkbox"/>
2 実施していない	<input type="checkbox"/>

☆ お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました ☆

※裏面のアンケートにつきましても、是非御協力をお願いいたします。

以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。

仕事と生活の両立支援事業に関するアンケート

埼玉県では、仕事と生活の両立を支援するため、以下のような取組を実施しています。該当する欄にチェックを入れてください。

◎「多様な働き方実践企業」の認定

男女が共にいきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進するため、テレワークや短時間勤務などライフステージに合わせた働き方ができる企業を「多様な働き方実践企業」として認定しています。

Q1 「多様な働き方実践企業」の認定を取得していますか。

1 取得している	→ 終了	<input type="checkbox"/>	2 取得していない	→ Q2へ	<input type="checkbox"/>
----------	------	--------------------------	-----------	-------	--------------------------

Q2 Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。

「多様な働き方実践企業」認定制度を知っていましたか。

1 知らなかった	<input type="checkbox"/>	→	当てはまるもの全てにチェックしてください。	
2 知っていた	<input type="checkbox"/>		1 チラシを受け取ったことがある	<input type="checkbox"/>
			2 合同企業説明会等で、認定企業を見かけた	<input type="checkbox"/>
			3 県のホームページ	<input type="checkbox"/>
			4 関連企業から聞いた	<input type="checkbox"/>
			5 その他【 】	<input type="checkbox"/>

Q3 Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。

「多様な働き方実践企業」認定と聞いて、どのようなイメージを持ちますか。

当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 働きやすい職場環境を整えている	<input type="checkbox"/>	2 求人募集の際に有利	<input type="checkbox"/>
3 優秀な人材が定着している	<input type="checkbox"/>	4 認定手続きのハードルが高い	<input type="checkbox"/>
5 特になし	<input type="checkbox"/>	6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

「多様な働き方実践企業」の認定について、説明を行っています。

関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------------------

◎子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー派遣

専門の相談員が企業・事業所に出向き、子育て・介護・病気治療と仕事の両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じるほか、両立支援制度の説明を行っています。

関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------------------

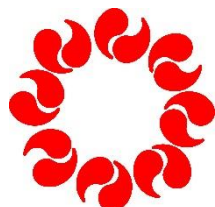
◎働き方見直し支援事業

男性の育児休業取得促進、長時間労働の是正を進める企業にアドバイザーを派遣し、働き方見直しの取組を支援します。一定の成果を挙げた企業には奨励金を支給します。このほか、テレワーク制度の導入・対象拡大、働き方改革に取り組む企業に対し、アドバイザーを無料で派遣します。

関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------------------

※「仕事と生活の両立支援事業に関するアンケート」については、回答いただいた内容によっては、埼玉県から御連絡を差し上げる場合がございます。あらかじめ御了承ください。

埼玉県



彩の国



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—令和4年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 多様な働き方推進課
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4515 (直通)

令和5年3月発行
