

# 山梨県内企業の働き方改革等実態調査 【概要版報告書】

2024年3月

山梨県産業労働部労政人材育成課

<調査委託先> 株式会社 帝国データバンク

# 目次

I	調査概要	1
1	調査概要	1
2	備考	1
II	アンケート調査結果	2
1	企業向け調査	2
1-1	働き方改革の推進に向けた取組	2
1-2	仕事と生活の両立に向けた取組	5
1-3	子育て支援の推進に向けた取組	7
1-4	共生社会への取組	16
1-5	高齢者・障がいのある方・外国人の雇用	17
1-6	非正規従業員	18
2	従業員向け調査	20
2-1	仕事と子育ての両立に向けた取組	20
2-2	仕事と介護の両立に向けた取組	25
2-3	キャリアアップに向けた取組	26
2-4	共生社会への取組	29
2-5	非正規従業員	30

# I 調査概要

## 1 調査概要

### 【企業向け調査】

調査期間：2023年12月19日（火）～2024年1月24日（水）

調査方法：郵送による調査票の配布・回収、WEB調査、フォローコール

対象エリア：山梨県

調査対象数：6,000件（※<sup>1</sup>）

回収数：1,422件（回収率23.7%）

※<sup>1</sup> 株式会社帝国データバンクの保有する企業概要データベース（COSMOS2）から以下の条件で抽出した6,000件を対象とした

#### <抽出条件>

本社所在地：山梨県

業種：全業種、ただし日本産業分類中分類の「地方公務」を除く

※ただし、従業員数51人以上の企業は必須対象とし、企業の割り付けは、経済センサスと同じ割合にて実行

### 【従業員向け調査】

調査期間：2023年12月19日（火）～2024年1月24日（水）

調査方法：郵送による調査依頼の送付、WEB調査、フォローコール

対象エリア：山梨県

調査対象：企業向け調査を配布した企業に従事する従業員（1社5件まで）

回収数：2,381件

#### <抽出条件>

本社所在地：山梨県

業種：全業種、ただし日本産業分類中分類の「地方公務」を除く

※ただし、従業員数51人以上の企業は必須対象とし、企業の割り付けは、経済センサスと同じ割合にて実行

## 2 備考

- ・構成比に関しては、小数点第2位を四捨五入して計算しているため、合計が100%にならない場合がある
- ・複数回答の場合、回答した企業数（n数）に対する割合を示しているため、構成比の合計が100%を超えることがある
- ・企業調査 n=3 以下は参考値（属性クロス）
- ・従業員調査 n=5 以下は参考値（属性クロス）

## II アンケート調査結果

### 1 企業向け調査

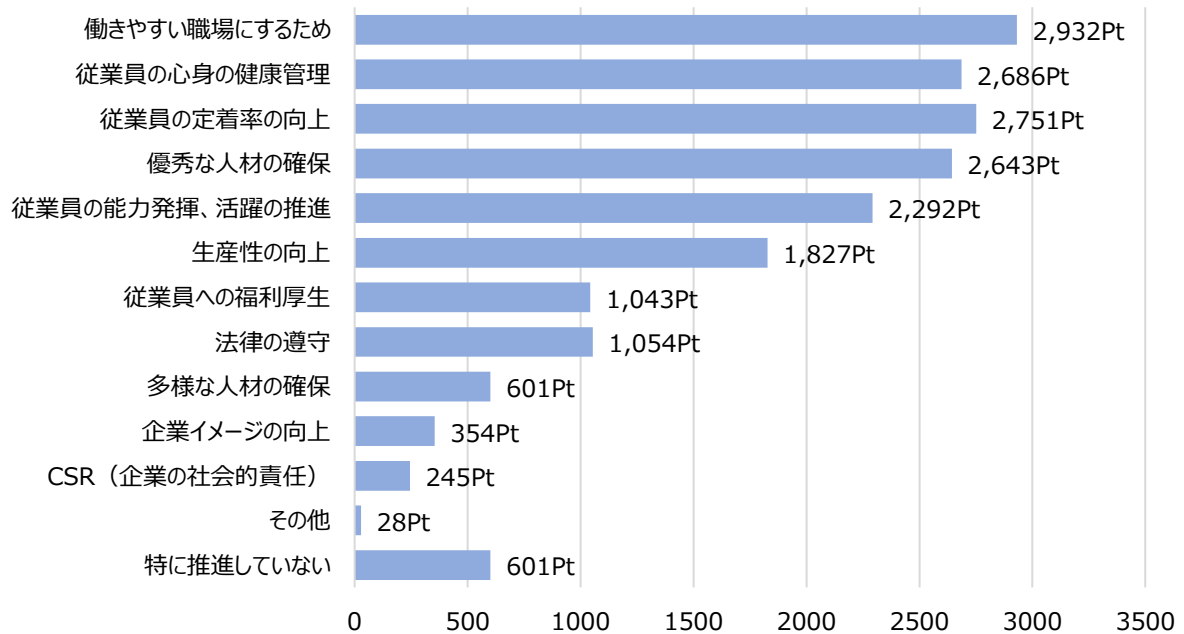
#### 1-1 働き方改革の推進に向けた取組

(1) 働き方改革を推進する目的について (1~5位まで複数回答可) 【1~5位の合計】

働き方改革を推進する目的について、1~5位の合計ポイントでは、「働きやすい職場にするため」が2,932Ptと最も高く、次いで「従業員の定着率の向上」が2,751Ptとなった。

項目	1位		2位		3位		4位		5位		ポイント
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	
1. 働きやすい職場にするため	236件	17.3%	198件	15.7%	159件	13.0%	146件	12.3%	191件	16.7%	2,932Pt
2. 従業員の心身の健康管理	164件	12.0%	207件	16.5%	193件	15.8%	179件	15.1%	101件	8.8%	2,686Pt
3. 従業員の定着率の向上	172件	12.6%	250件	19.9%	178件	14.5%	140件	11.8%	77件	6.7%	2,751Pt
4. 優秀な人材の確保	297件	21.7%	126件	10.0%	120件	9.8%	94件	7.9%	106件	9.2%	2,643Pt
5. 従業員の能力発揮、活躍の推進	126件	9.2%	170件	13.5%	190件	15.5%	155件	13.1%	102件	8.9%	2,292Pt
6. 生産性の向上	119件	8.7%	128件	10.2%	130件	10.6%	114件	9.6%	102件	8.9%	1,827Pt
7. 従業員への福利厚生	19件	1.4%	72件	5.7%	105件	8.6%	124件	10.5%	97件	8.5%	1,043Pt
8. 法律の遵守	92件	6.7%	37件	2.9%	54件	4.4%	79件	6.7%	126件	11.0%	1,054Pt
9. 多様な人材の確保	16件	1.2%	39件	3.1%	57件	4.7%	63件	5.3%	68件	5.9%	601Pt
10. 企業イメージの向上	7件	0.5%	17件	1.4%	23件	1.9%	52件	4.4%	78件	6.8%	354Pt
11. CSR (企業の社会的責任)	6件	0.4%	12件	1.0%	13件	1.1%	37件	3.1%	54件	4.7%	245Pt
12. その他	5件	0.4%	0件	0.0%	0件	0.0%	1件	0.1%	1件	0.1%	28Pt
13. 特に推進していない	108件	7.9%	2件	0.2%	2件	0.2%	2件	0.2%	43件	3.8%	601Pt
合計	1,367件	100.0%	1,258件	100.0%	1,224件	100.0%	1,186件	100.0%	1,146件	100.0%	19,057Pt
回答母数	1,367件	100.0%	1,258件	100.0%	1,224件	100.0%	1,186件	100.0%	1,146件	100.0%	19,057Pt
無回答	98件		207件		241件		279件		319件		1,144Pt

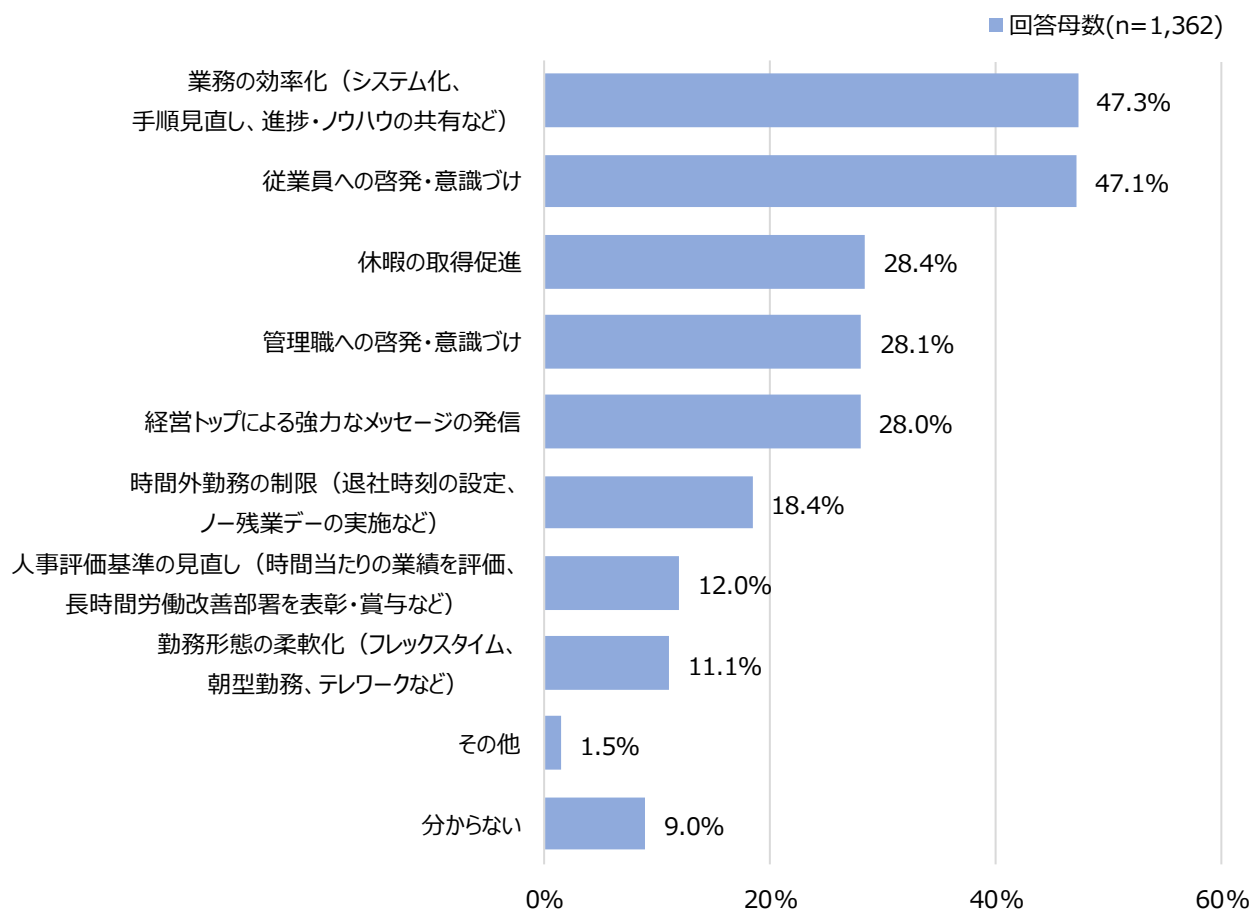
n=(19,057Pt)



\* ポイントは、1位=5Pt、2位=4Pt、3位=3Pt、4位=2Pt、5位=1Ptとして積算している

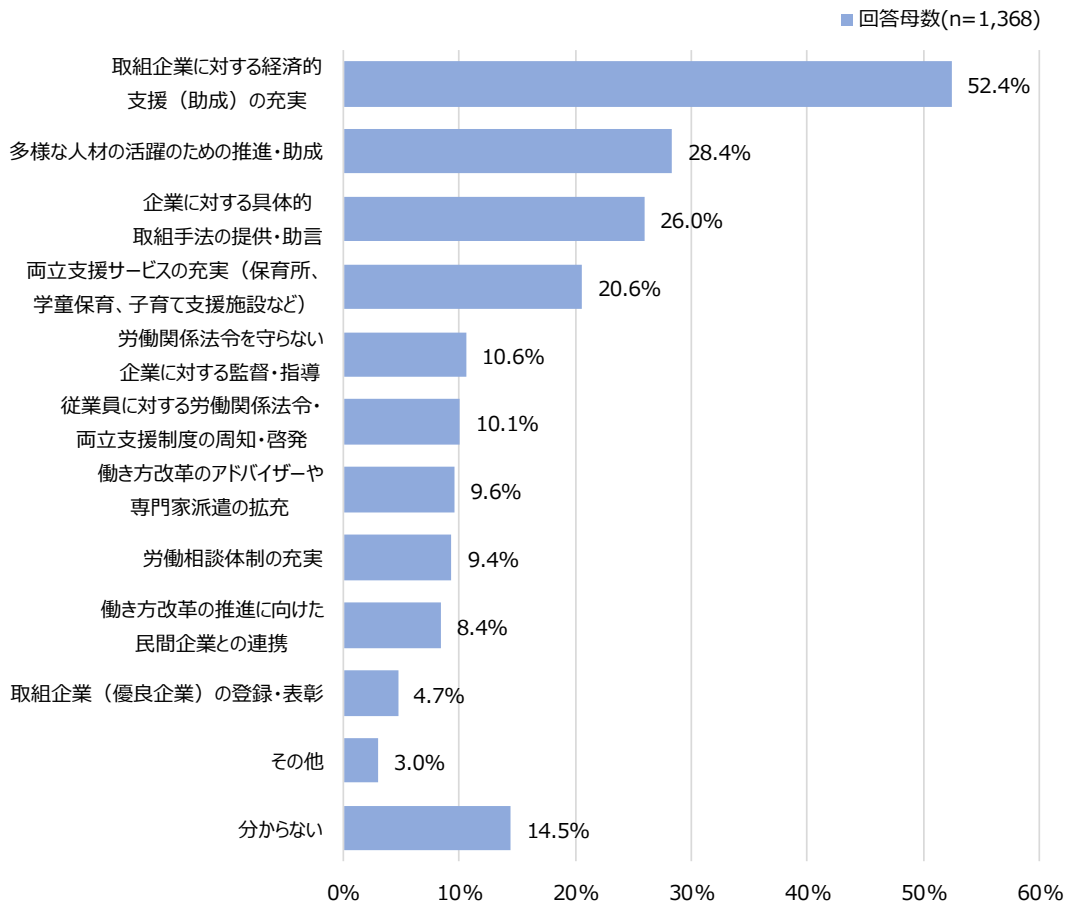
(2) 働き方改革を推進するために重要視する取組について (3つまで複数回答可)

働き方改革を推進するために重要視する取組について、「業務の効率化（システム化、手順見直し、進捗・ノウハウの共有など）」が47.3%と最も高く、次いで「従業員への啓発・意識づけ」が47.1%となった。



(3) 働き方改革を推進するために行政に望むことについて (3つまで複数回答可)

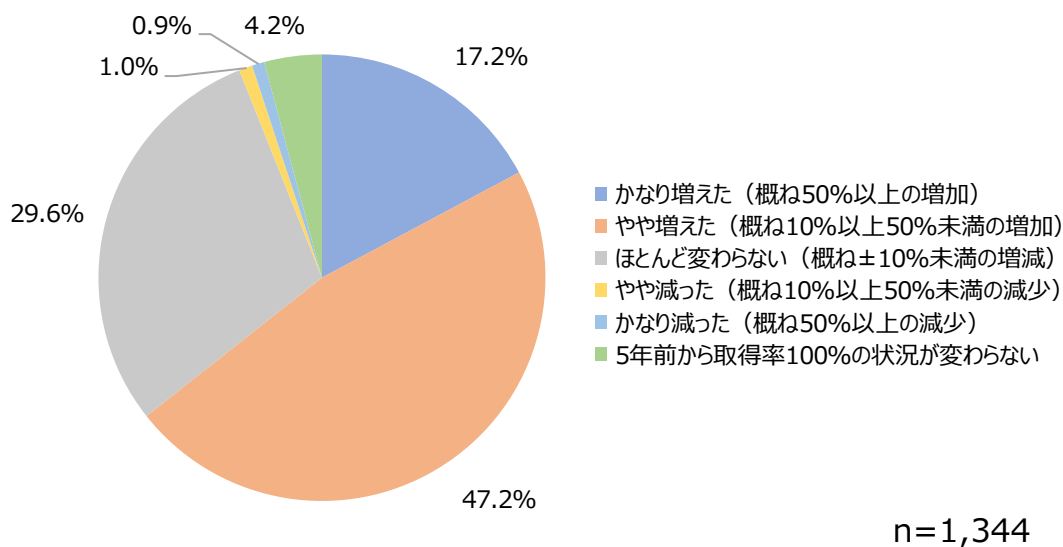
働き方改革を推進するために行政に望むことについて、「取組企業に対する経済的支援(助成)の充実」が52.4%と最も高く、次いで「多様な人材の活躍のための推進・助成」が28.4%となった。



## 1-2 仕事と生活の両立に向けた取組

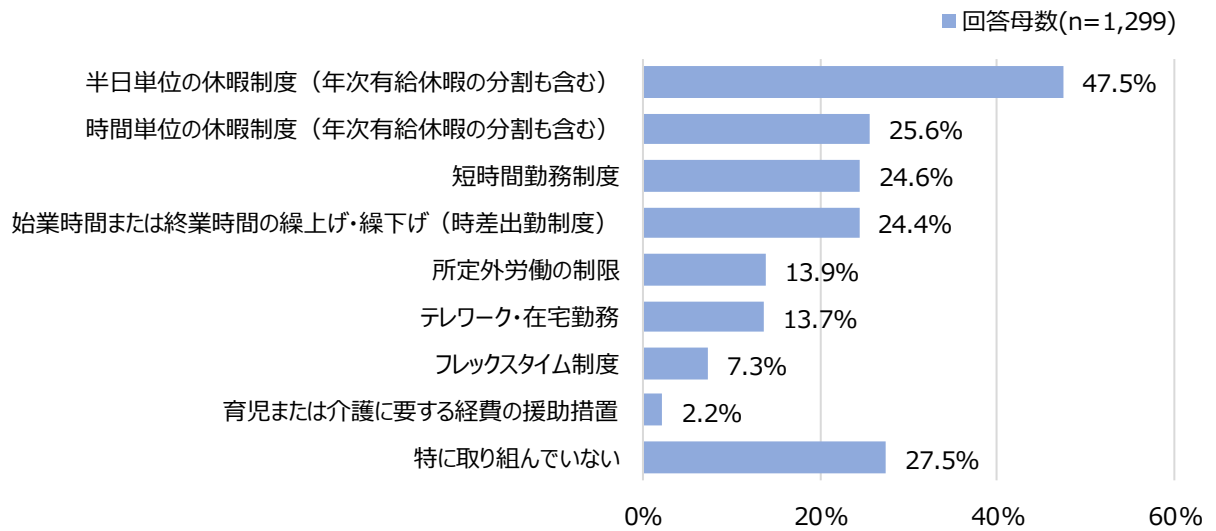
### (1) 5年前と比較した際の平均年次有給休暇取得率について（単一回答）

5年前と比較した際の平均年次有給休暇取得率について、「やや増えた（概ね10%以上50%未満の増加）」が47.2%と最も高く、次いで「ほとんど変わらない（概ね±10%未満の増減）」が29.6%となった。



(2) 柔軟な働き方に関する制度の導入について（複数回答可）

導入している制度について、「特に取り組んでいない」を除くと、「半日単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）」が 47.5%と最も高く、次いで「時間単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）」が 25.6%となった。





### 1-3 子育て支援の推進に向けた取組

#### (1) 育児休業取得率について（各数値回答）

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性または配偶者が出産した男性のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した者の割合

$$* \text{育休取得率} = \frac{\text{育児休業（産後パパ育休を含む）者の数}}{\text{出産者（女性）または配偶者出産者（男性）の数}}$$

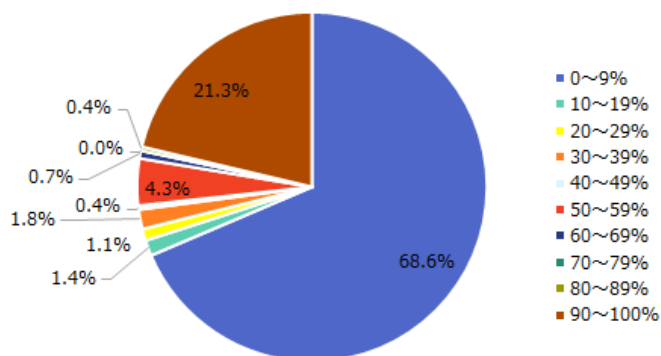
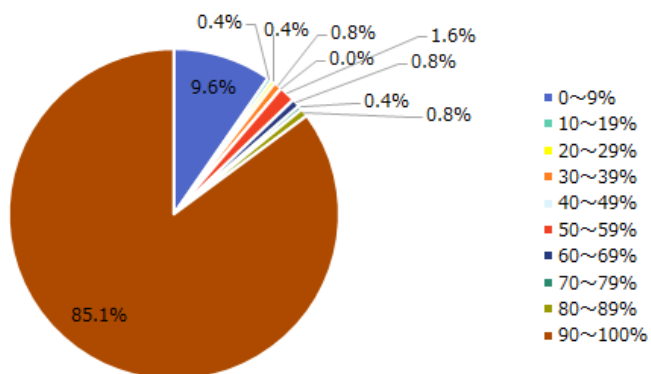
全数で算出した育休取得率は女性が88.6%、男性が22.3%となった。

育休取得率を、企業単位かつ性別にみると、女性が「90～100%」取得している企業が85.1%と最も高く、次いで男性が「0～9%」が取得している企業が68.6%となった。

項目	女性		男性	
	件数	構成比	件数	構成比
1. 0～9%	24件	9.6%	190件	68.6%
2. 10～19%	1件	0.4%	4件	1.4%
3. 20～29%	1件	0.4%	3件	1.1%
4. 30～39%	2件	0.8%	5件	1.8%
5. 40～49%	0件	0.0%	1件	0.4%
6. 50～59%	4件	1.6%	12件	4.3%
7. 60～69%	2件	0.8%	2件	0.7%
8. 70～79%	1件	0.4%	0件	0.0%
9. 80～89%	2件	0.8%	1件	0.4%
10. 90～100%	212件	85.1%	59件	21.3%
合計	249件	100.0%	277件	100.0%
無回答	0件		0件	
平均		87.8%		25.5%
取得率		88.6%		22.3%

企業ごとの育休取得率＜女性＞

企業ごとの育休取得率＜男性＞



n=249

n=277

<女性>

女性全体の育休取得率は88.6%となった。

これを業種別で見ると、「農業、林業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」で同率の100.0%と高い値となった。一方で、「学術研究、専門・技術サービス業」は45.5%と低い値となった。

従業員規模別では、「30人～99人」で94.9%と高い値となった。一方で、「0人～9人」は48.9%と低い値となった。

次に、企業単位の育休取得率のうち女性は、全体で「90～100%」取得している企業が85.1%と最も高くなった。

この「90～100%」取得している企業の詳細を見てみると、業種別では、育休取得率「90～100%」の企業のうち、「農業、林業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」で同率の100.0%と高い値となった。

従業員規模別では、育休取得率「90～100%」の企業のうち、従業員規模「30人～99人」で93.8%と高い値となった。また、30人以上では、いずれの従業員規模区分でも88%を超える高い取得率であるが、一方で「10人～29人」では78.8%、「0人～9人」では62.5%の取得率となっており、従業員規模が小さいほど育休取得率が低いことが読み取れる。

【女性】

	回数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	平均	取得率
		％	％	％	％	％	％	％	％	％	％	(%)	
合計	249	9.6	0.4	0.4	0.8	0.0	1.6	0.8	0.4	0.8	85.1	87.8	88.6
【日本標準産業分類】													
農業、林業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
漁業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	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	14	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.7	85.7	86.7
製造業	49	14.3	0.0	0.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	2.0	77.6	82.5	80.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
運輸業、郵便業	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
卸売業、小売業	52	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	88.5	90.4	90.0
金融業、保険業	12	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	84.3	86.2
不動産業、物品賃貸業	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	66.7	66.7
学術研究、専門・技術サービス業	6	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	70.0	45.5
宿泊業、飲食サービス業	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
生活関連サービス業、娯楽業	9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	77.8	83.3	84.6
教育、学習支援業	22	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	86.4	89.4	92.9
医療、福祉	41	4.9	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	2.4	0.0	2.4	87.8	92.3	95.6
複合サービス事業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	14	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.7	85.7	82.8
【従業員規模】													
0人～9人	32	34.4	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	62.5	64.1	48.9
10人～29人	66	15.2	0.0	1.5	0.0	0.0	3.0	1.5	0.0	0.0	78.8	81.6	77.5
30人～99人	81	2.5	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	1.2	0.0	1.2	93.8	96.1	94.9
100人～299人	51	2.0	0.0	0.0	2.0	0.0	2.0	0.0	2.0	0.0	92.2	95.3	96.1
300人以上	18	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	88.9	94.0	93.9

<男性>

男性全体の育休取得率は22.3%となった。

これを業種別に見てみると、「生活関連サービス業、娯楽業」で71.4%と高い値となった。一方で、「不動産業、物品賃貸業」は0.0%と低い値となった。

従業員規模別では、「30人～99人」で26.1%と高い値となった。一方で、「0人～9人」は18.5%と低い値となった。取得率は、16.7～26.1%の範囲であり、女性の従業員規模別育休取得率と比較して、従業員規模での差が少ないことが読み取れる。

次に、企業単位の育休取得率のうち男性では、全体で「0～9%」取得している企業が68.6%と最も高くなった。

業種別では、「90～100%」取得している企業のうち、「生活関連サービス業、娯楽業」で80.0%と高い値となった。

【男性】

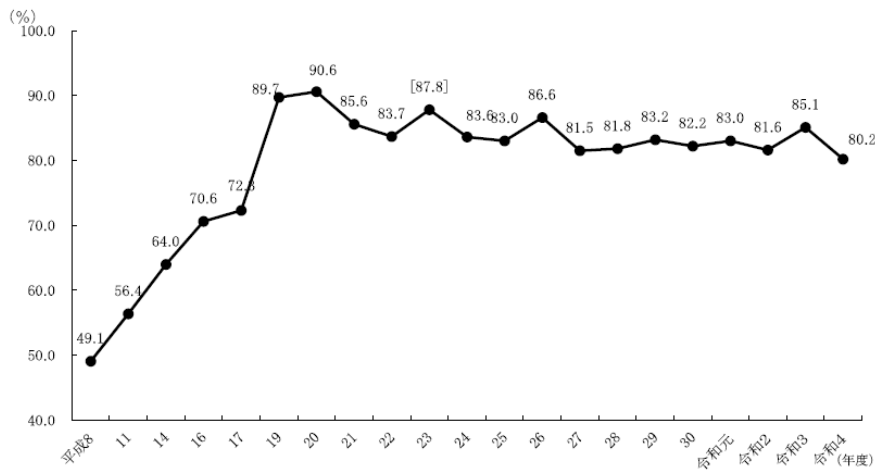
	回 答 数	0 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	平 均 （ % ）	取 得 率
合計	277	68.6	1.4	1.1	1.8	0.4	4.3	0.7	0.0	0.4	21.3	25.5	22.3
【日本標準産業分類】													
農業、林業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	50.0
漁業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	44	79.5	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	18.5	16.9
製造業	51	64.7	2.0	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	21.6	26.8	29.4
電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	15	46.7	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	33.3	43.3	32.1
運輸業、郵便業	8	37.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	44.2	29.4
卸売業、小売業	53	75.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	1.9	0.0	0.0	18.9	22.0	16.2
金融業、保険業	8	50.0	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	18.5	12.2
不動産業、物品賃貸業	9	100.0	0.0	0.0	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	18	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	11.1
宿泊業、飲食サービス業	6	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	22.2
生活関連サービス業、娯楽業	5	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	80.0	71.4
教育、学習支援業	8	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	18.8	18.2
医療、福祉	31	48.4	0.0	3.2	3.2	3.2	9.7	3.2	0.0	3.2	25.8	38.7	40.6
複合サービス事業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	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）	13	84.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	15.4	14.3
【従業員規模】													
0人～9人	43	79.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.9	20.9	18.5
10人～29人	77	79.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.8	20.8	16.7
30人～99人	87	65.5	0.0	2.3	3.4	0.0	5.7	0.0	0.0	0.0	23.0	27.5	26.1
100人～299人	49	63.3	2.0	0.0	0.0	0.0	8.2	4.1	0.0	0.0	22.4	29.7	21.3
300人以上	19	36.8	15.8	5.3	5.3	5.3	15.8	0.0	0.0	0.0	15.8	31.1	23.0

## (2) 『令和4年度雇用均等基本調査(事業所調査)』との比較について

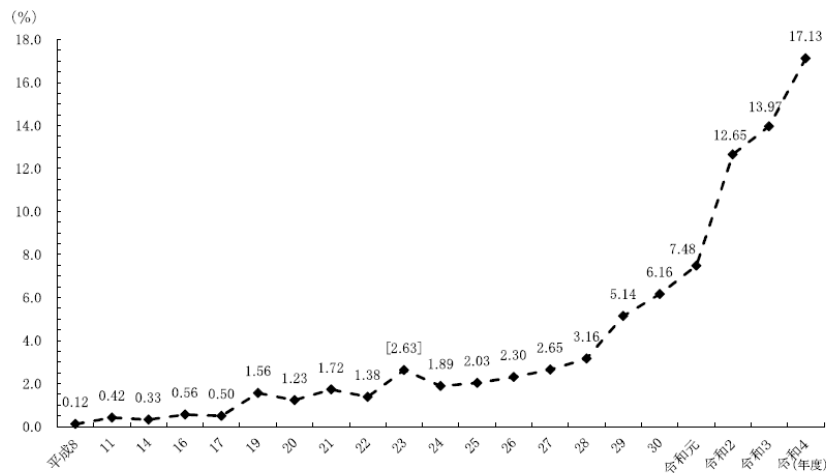
令和4年度雇用均等基本調査の結果では、育児休業取得率が算出可能な事業所全件における育児取得率について、女性は80.2%、男性は17.13%となった。調査対象時点が1年ずれているものの、本県調査の育児休業取得率と比較すると、本県における育児取得率が女性は8.4Pt上回り、男性は5.17Pt上回る結果となった。

### ◆育児休業取得率の推移『令和4年度雇用均等基本調査(事業所調査)』

(女性)



(男性)



注:平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※令和4年度雇用均等基本調査における育児休業取得率は、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性または配偶者が出産した男性のうち、令和4年5月1日までに育児休業を開始した者の割合

※参考調査：厚生労働省『令和4年度雇用均等基本調査(事業所調査)』

(3) 復職率について（各数値回答）

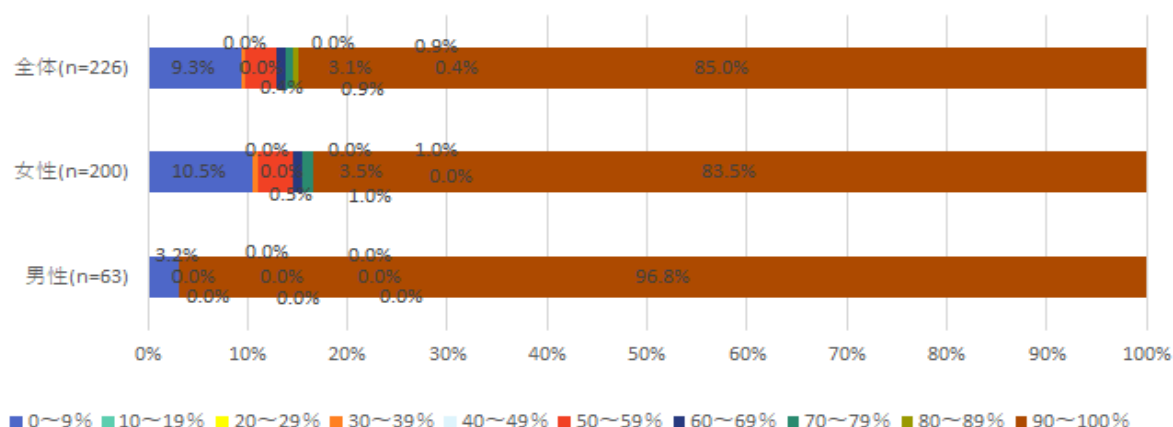
令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む）から復職予定であった者のうち復職した者の割合

$$* \text{復職率} = \frac{\text{復職した者の数}}{\text{育児休業（産後パパ育休を含む）から復職予定であった者の数}}$$

育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した方の復職率について、全数で算出した復職率は女性が89.7%、男性が98.0%、全体では91.3%となった。

復職率を、企業単位で見ると、全体では復職率「90～100%」の企業が85.0%と最も高く、次いで「0～9%」が9.3%となった。性別にみると、男性の復職率が「90～100%」の企業が96.8%と最も高く、次いで女性の復職率「90～100%」の企業が83.5%となった。

項目	全体		女性		男性	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
1. 0～9%	21件	9.3%	21件	10.5%	2件	3.2%
2. 10～19%	0件	0.0%	0件	0.0%	0件	0.0%
3. 20～29%	0件	0.0%	0件	0.0%	0件	0.0%
4. 30～39%	1件	0.4%	1件	0.5%	0件	0.0%
5. 40～49%	0件	0.0%	0件	0.0%	0件	0.0%
6. 50～59%	7件	3.1%	7件	3.5%	0件	0.0%
7. 60～69%	2件	0.9%	2件	1.0%	0件	0.0%
8. 70～79%	2件	0.9%	2件	1.0%	0件	0.0%
9. 80～89%	1件	0.4%	0件	0.0%	0件	0.0%
10. 90～100%	192件	85.0%	167件	83.5%	61件	96.8%
合計	226件	100.0%	200件	100.0%	63件	100.0%
無回答	0件		0件		0件	
平均		88.2%		86.8%		96.8%
取得率		91.3%		89.7%		98.0%



#### (4) 男性正規従業員の育児参加促進を目的とした取組について（複数回答可）

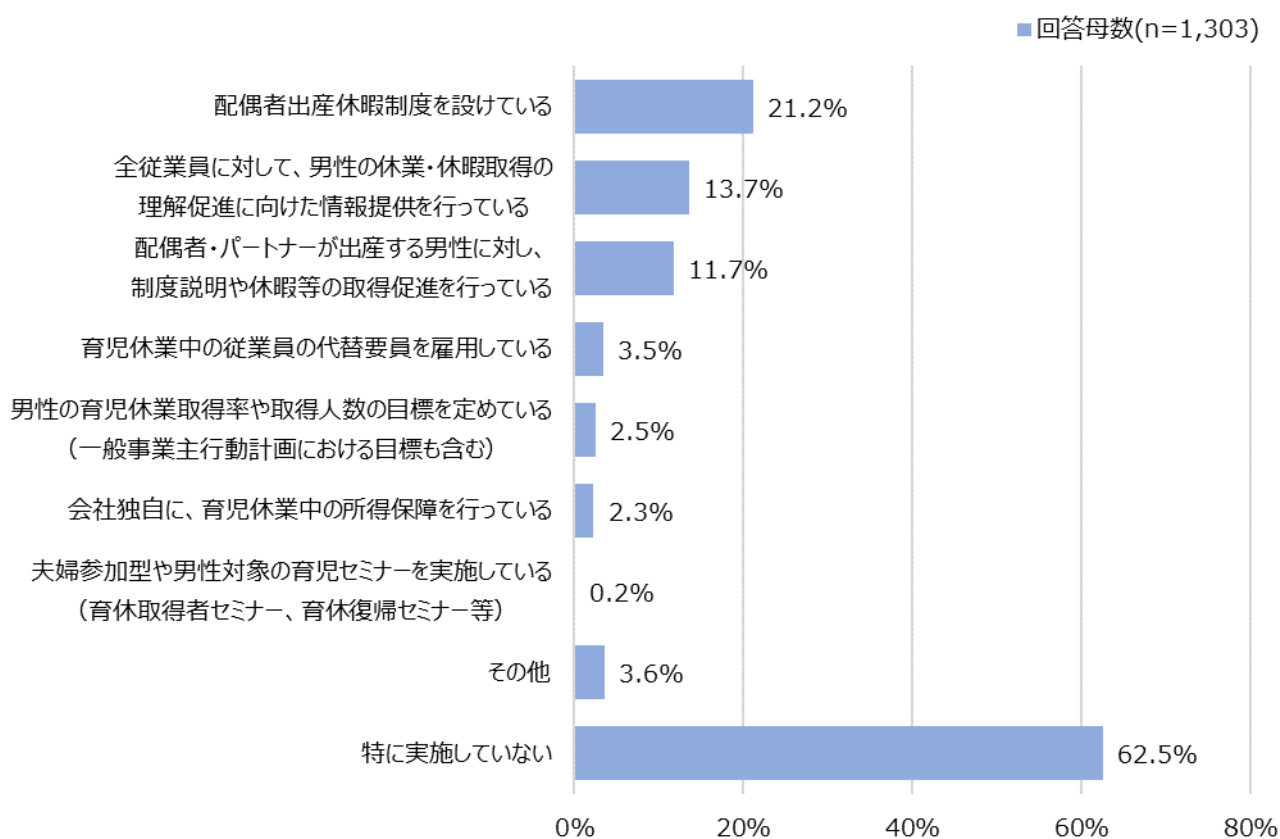
男性正規従業員の育児参加促進を目的とした取組について、「特に実施していない」を除くと、「配偶者出産休暇制度を設けている」が21.2%と最も高くなった。

また、「特に実施していない」に限定してみると、全体では62.5%となった。

業種別では、「不動産業、物品賃貸業」で82.8%と高い値となった。一方で、「医療、福祉」で19.4%と低い値となった。

従業員規模別では、「0人～9人」で79.4%と高い値となった。従業員規模が大きくなるほど、「特に実施していない」の割合が減少していく傾向が見られた。

「特に実施していない」業種の割合と男性の育児休業取得率の相関関係については、育児参加促進を目的とした取組をしていない企業の男性の育休取得率は41.8%が「0～9%」と高くなっており、育児休業を取得できていないことが読み取れた。



	回答数	配偶者出産休暇制度を設けている	育児休業中の従業員の代替要員を雇	計画における目標も含む)	男性の育児休業取得率や取得人数の	を行って理解促進に向けた情報提供	全従業員に對して、男性の休業・	会社独自の育児休業中の所得保障	進捗を度々説明や取等取得促進	配偶者・パートナリが出産する男性	ミナリ、育休復帰セミナリ等)	夫婦参加型や男性対象の育児セ	その他	特に実施していない
合計	1303	21.2	3.5	2.5	13.7	2.3	11.7	0.2	3.6	62.5				
【日本標準産業分類】														
農業、林業	18	27.8	5.6	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	61.1				
漁業	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0				
建設業	200	19.0	2.0	1.5	13.0	3.0	7.5	0.0	2.0	68.0				
製造業	214	19.6	4.2	2.8	17.8	1.9	11.2	0.5	5.6	60.7				
電気・ガス・熱供給・水道業	8	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	37.5	0.0	0.0	62.5				
情報通信業	31	38.7	3.2	19.4	35.5	0.0	32.3	3.2	3.2	29.0				
運輸業、郵便業	42	28.6	0.0	2.4	16.7	4.8	16.7	0.0	0.0	50.0				
卸売業、小売業	332	16.6	1.5	1.2	7.5	2.1	7.8	0.0	3.0	71.4				
金融業、保険業	36	27.8	2.8	11.1	27.8	2.8	22.2	0.0	0.0	50.0				
不動産業、物品賃貸業	64	6.3	0.0	0.0	4.7	0.0	4.7	0.0	6.3	82.8				
学術研究、専門・技術サービス業	63	23.8	1.6	6.3	17.5	4.8	9.5	0.0	0.0	65.1				
宿泊業、飲食サービス業	54	7.4	1.9	0.0	5.6	7.4	5.6	0.0	9.3	75.9				
生活関連サービス業、娯楽業	42	11.9	7.1	2.4	2.4	0.0	7.1	0.0	2.4	78.6				
教育、学習支援業	43	23.3	9.3	0.0	4.7	0.0	2.3	0.0	11.6	60.5				
医療、福祉	72	45.8	11.1	4.2	38.9	0.0	37.5	0.0	1.4	19.4				
複合サービス事業	3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3				
サービス業（他に分類されないもの）	78	33.3	9.0	1.3	12.8	3.8	17.9	0.0	5.1	47.4				
【従業員規模】														
0人～9人	540	9.6	1.7	0.7	5.7	2.2	4.1	0.0	4.4	79.4				
10人～29人	436	22.5	3.2	2.1	12.4	3.0	9.4	0.0	3.9	62.4				
30人～99人	222	33.8	5.9	2.7	26.6	0.9	23.0	0.9	1.4	41.9				
100人～299人	74	45.9	9.5	10.8	27.0	0.0	37.8	0.0	4.1	18.9				
300人以上	21	66.7	9.5	23.8	61.9	14.3	52.4	0.0	0.0	0.0				

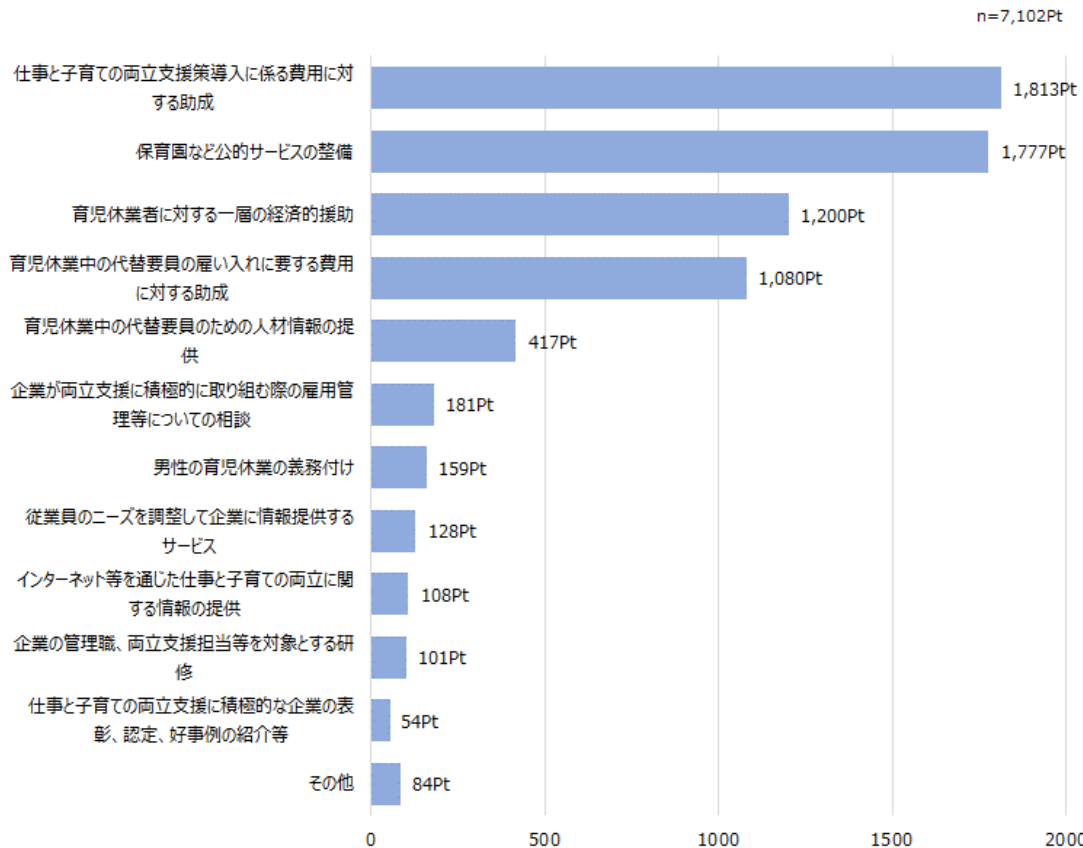
	回答数	配偶者出産休暇制度を設けている	育児休業中の従業員の代替要員を雇	計画における目標も含む)	男性の育児休業取得率や取得人数の	を行って理解促進に向けた情報提供	全従業員に對して、男性の休業・	会社独自の育児休業中の所得保障	進捗を度々説明や取等取得促進	配偶者・パートナリが出産する男性	ミナリ、育休復帰セミナリ等)	夫婦参加型や男性対象の育児セ	その他	特に実施していない
合計	1303	21.2	3.5	2.5	13.7	2.3	11.7	0.2	3.6	62.5				
【Q14. 育休取得率/男性】														
0～9%	182	35.2	6.6	4.4	23.1	2.7	20.9	0.0	2.2	41.8				
10～19%	4	50.0	50.0	50.0	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0				
20～29%	3	66.7	33.3	0.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0				
30～39%	5	100.0	0.0	20.0	80.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0				
40～49%	1	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0				
50～59%	12	75.0	8.3	16.7	41.7	0.0	41.7	0.0	0.0	8.3				
60～69%	2	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0				
70～79%	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
80～89%	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				
90～100%	58	46.6	8.6	13.8	36.2	1.7	34.5	0.0	0.0	19.0				

(5) 仕事と育児の両立を促進する方法として行政に望むことについて (1~3位まで複数回答可)

【1~3位の合計】

仕事と育児の両立を促進する方法として行政に望むことについて、1~3位の合計ポイントでは、「仕事と子育ての両立支援策導入に係る費用に対する助成」が1,813Ptと最も高く、次いで「保育園など公的サービスの整備」が1,777Ptとなった。

項目	1位		2位		3位		ポイント
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	
1. 仕事と子育ての両立支援策導入に係る費用に対する助成	316件	25.7%	354件	30.6%	157件	14.3%	1,813Pt
2. 保育園など公的サービスの整備	461件	37.4%	131件	11.3%	132件	12.0%	1,777Pt
3. 育児休業者に対する一層の経済的援助	160件	13.0%	256件	22.1%	208件	19.0%	1,200Pt
4. 育児休業中の代替要員の雇い入れに要する費用に対する助成	146件	11.9%	214件	18.5%	214件	19.5%	1,080Pt
5. 育児休業中の代替要員のための人材情報の提供	54件	4.4%	77件	6.7%	101件	9.2%	417Pt
6. 企業が両立支援に積極的に取り組む際の雇用管理等についての相談	17件	1.4%	37件	3.2%	56件	5.1%	181Pt
7. 男性の育児休業の義務付け	13件	1.1%	27件	2.3%	66件	6.0%	159Pt
8. 従業員のニーズを調整して企業に情報提供するサービス	15件	1.2%	19件	1.6%	45件	4.1%	128Pt
9. インターネット等を通じた仕事と子育ての両立に関する情報の提供	9件	0.7%	14件	1.2%	53件	4.8%	108Pt
10. 企業の管理職、両立支援担当等を対象とする研修	11件	0.9%	19件	1.6%	30件	2.7%	101Pt
11. 仕事と子育ての両立支援に積極的な企業の表彰、認定、好事例の紹介等	5件	0.4%	5件	0.4%	29件	2.6%	54Pt
12. その他	24件	1.9%	3件	0.3%	6件	0.5%	84Pt
合計	1,231件	100.0%	1,156件	100.0%	1,097件	100.0%	7,102Pt
回答母数	1,231件	100.0%	1,156件	100.0%	1,097件	100.0%	7,102Pt
無回答	234件		309件		368件		911Pt



\* ポイントは、1位=3Pt、2位=2Pt、3位=1Ptとして積算している



(6) 「柔軟な働き方に関する制度のうち導入している制度」と「仕事と子育ての両立を促進する方法として行政（国・県・市町村）に対して期待するもの」のクロス集計

「仕事と子育ての両立を促進する方法として行政に対して期待するもの」について、柔軟な働き方に関して導入している制度別にみると、次のようになった。

全体の傾向としては、「仕事と子育ての両立支援策導入に係る費用に対する助成」が制度の導入種類を問わず、最も高くなった。

「男性の育児休業の義務付け」では、「育児または介護に要する経費の援助措置」を導入している企業が27.6%と最も高くなった。

「従業員のニーズを調整して企業に情報提供するサービス」では、「フレックスタイム制度」を導入している企業が12.5%と最も高くなった。

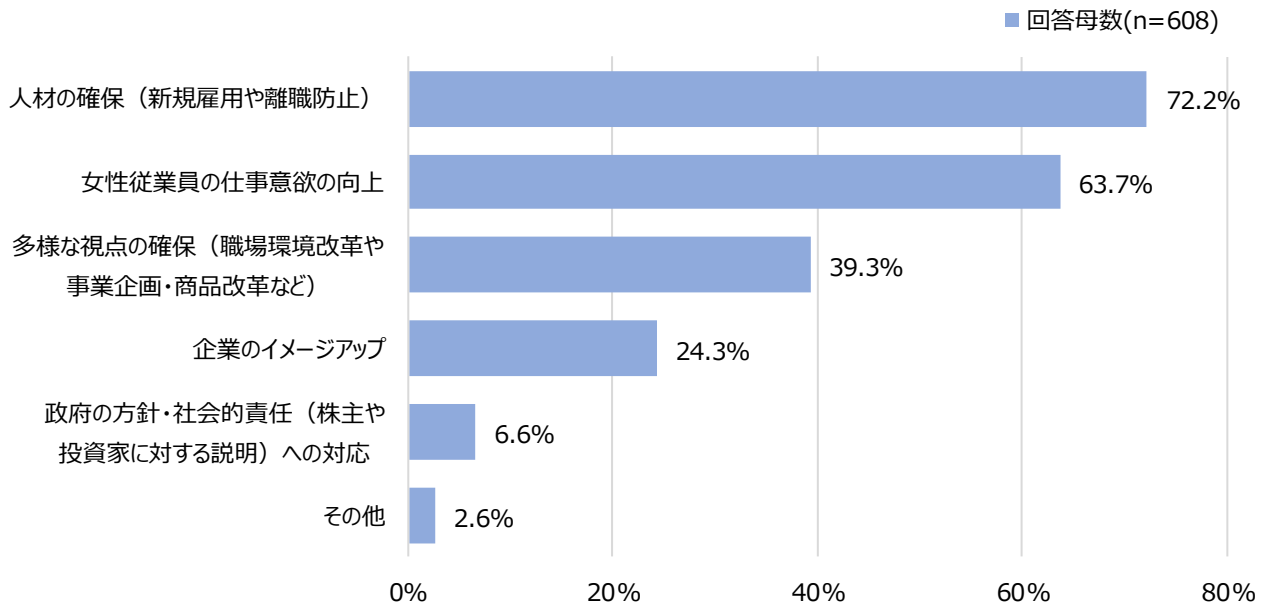
	回答数	保育園など公的サービスの整備	仕事と子育ての両立支援策導入に係る費用	育児休業中の代替要員の雇入れに要する費用	育児休業者に対する一層の経済的援助	企業が両立支援に積極的に取り組む際の雇用管理等についての相談	育児休業中の代替要員のための人材情報の提供	企業の管理職、両立支援担当等を対象とする研修	男性の育児休業の義務付け	従業員のニーズを調整して企業に情報提供	インターネット等を通じて仕事と子育ての表彰、認定、好事例の紹介等	仕事と子育ての両立支援に積極的な企業	その他
合計	1231	58.8	67.2	46.6	50.7	8.9	18.8	4.9	8.6	6.4	6.2	3.2	2.7
【Q11①. 制度を導入しているものに「○」をつけてください。（「a～i」の項目ごとに○はいくつでも）】													
始業時間または終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）	296	63.2	69.6	46.6	56.1	8.1	16.6	3.7	7.1	6.1	4.4	3.0	2.7
フレックスタイム制度	88	45.5	73.9	48.9	54.5	10.2	14.8	4.5	14.8	12.5	6.8	3.4	2.3
短時間勤務制度	303	58.1	62.4	48.2	52.5	9.9	19.8	6.3	9.2	7.6	6.9	2.6	3.3
所定外労働の制限	170	60.6	64.7	46.5	54.7	11.8	21.8	7.6	8.8	4.7	7.1	2.4	2.9
半日単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）	589	60.1	69.4	48.0	53.3	8.3	20.0	6.3	8.8	4.8	5.9	2.2	2.0
時間単位の休暇制度（年次有給休暇の分割も含む）	313	53.0	65.5	48.2	55.0	8.6	21.4	6.4	10.5	5.1	6.1	2.6	2.6
テレワーク・在宅勤務	174	63.8	69.5	37.4	59.8	10.3	12.1	6.3	8.0	7.5	9.2	3.4	1.7
育児または介護に要する経費の援助措置	29	62.1	69.0	41.4	51.7	0.0	10.3	0.0	27.6	6.9	0.0	0.0	6.9
特に取り組んでいない	298	54.4	63.1	42.6	44.3	12.1	18.5	3.4	10.4	8.4	8.7	5.7	4.7

## 1-4 共生社会への取組

### (1) 女性活躍推進に取り組む目的について（複数回答可）

<回答対象：女性活躍推進に取り組んでいると回答した企業のみ>

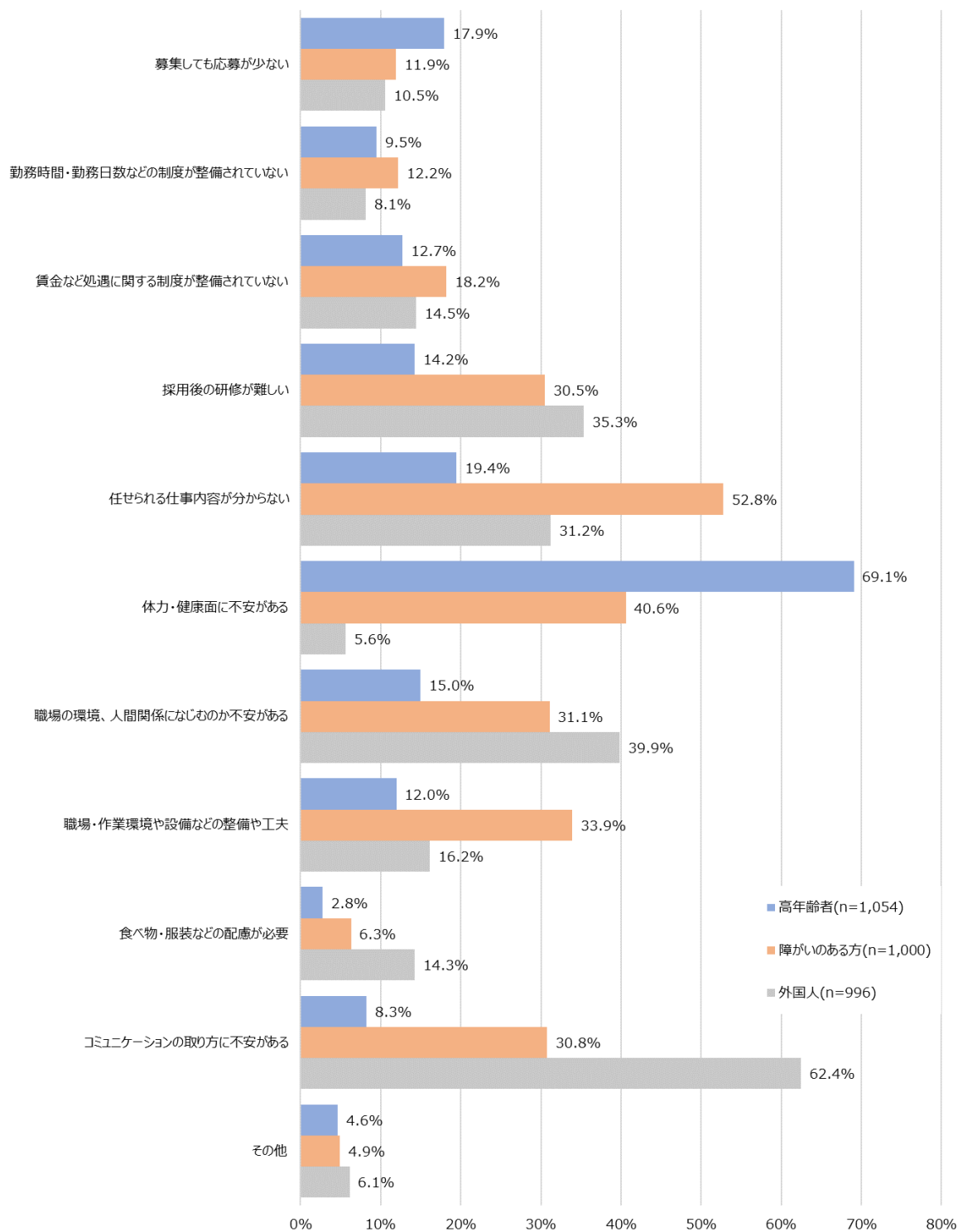
女性活躍推進に取り組む目的について、「人材の確保（新規雇用や離職防止）」が72.2%と最も高く、次いで「女性従業員の仕事意欲の向上」が63.7%となった。



## 1-5 高齢者・障がいのある方・外国人の雇用

### (1) 高齢者・障害のある方・外国人の雇用に関する課題について（各複数回答可）

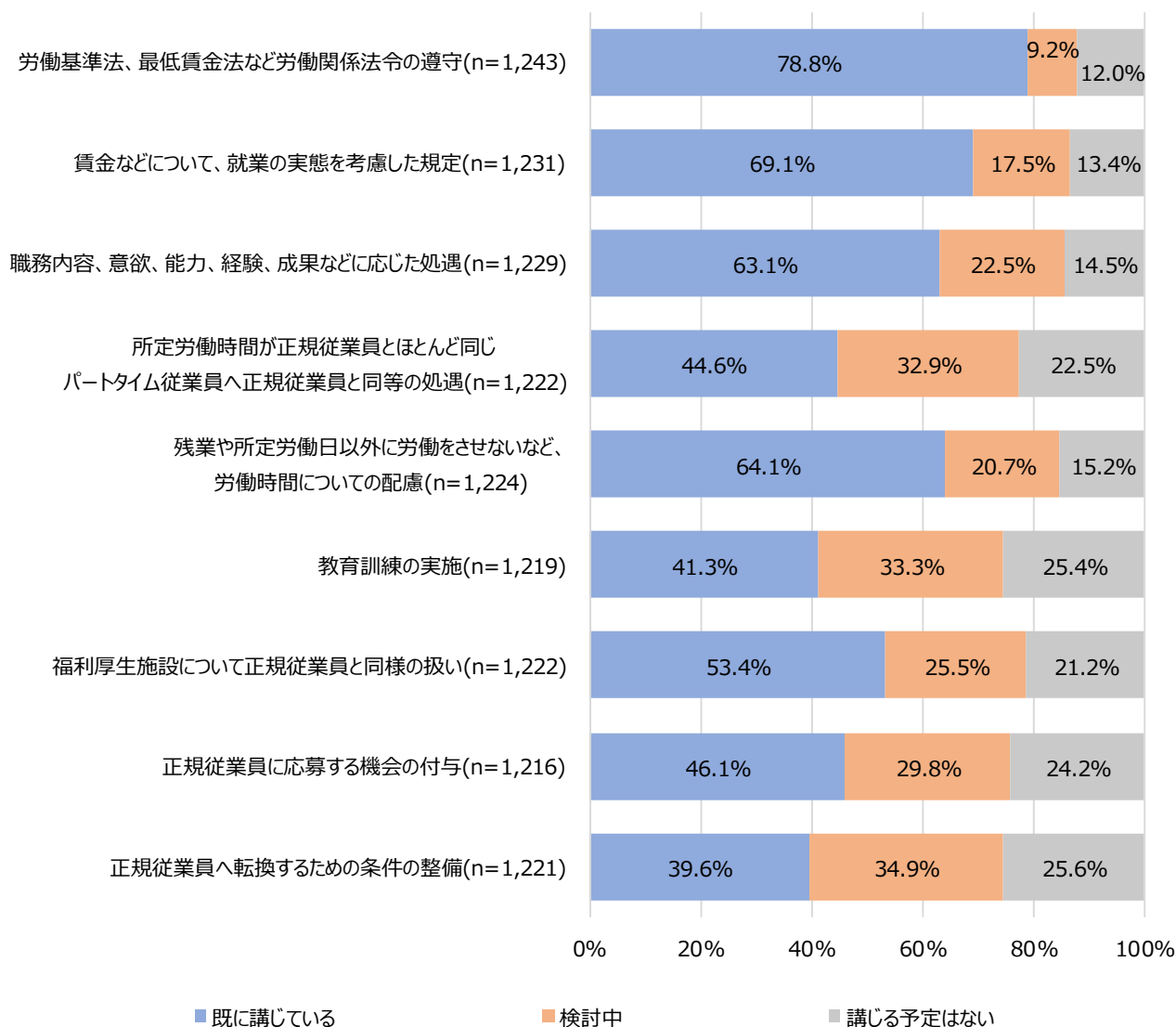
高齢者・障害のある方・外国人の雇用に関する課題について、高齢者の「体力・健康面に不安がある」が69.1%と最も高く、次いで外国人の「コミュニケーションの取り方に不安がある」が62.4%、次いで障害のある方の「任せられる仕事内容が分からない」が52.8%となった。



## 1-6 非正規従業員

### (1) 非正規従業員に対する措置について（各単一回答）

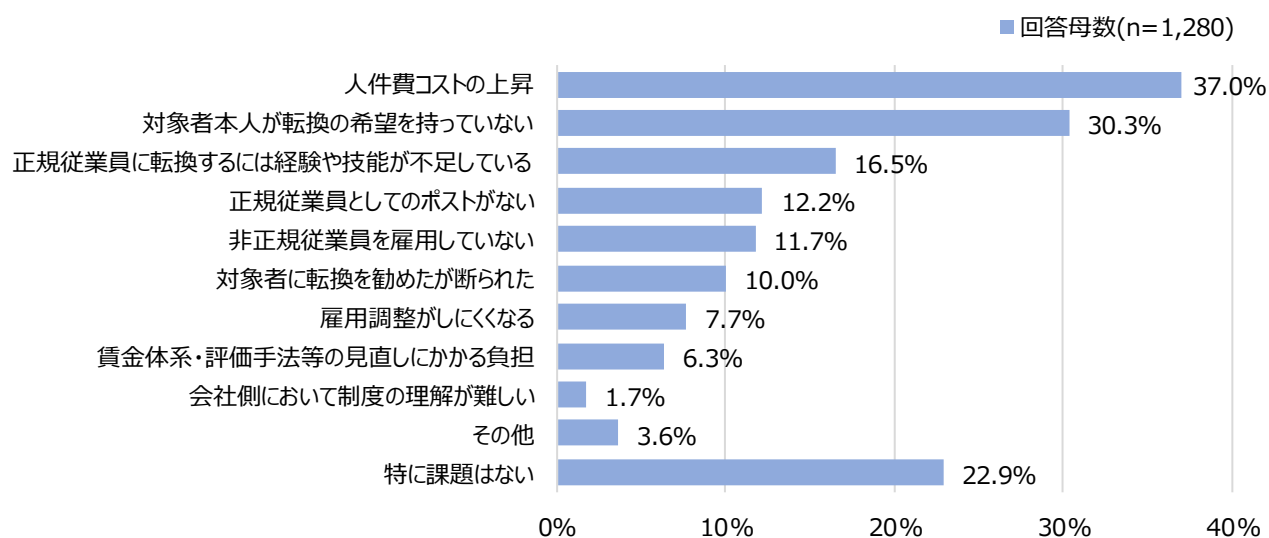
非正規従業員に対する措置について、労働基準法、最低賃金法など労働関係法令の遵守の「既に講じている」が78.8%と最も高く、次いで賃金などについて、就業の実態を考慮した規定の「既に講じている」が69.1%となった。



※「講じる予定はない」を回答した企業には非正規従業員を雇用していない企業が一定数含まれている

## (2) 正規従業員に転換する際の課題について（複数回答可）

非正規従業員を正規従業員に転換する際の課題について、「人件費コストの上昇」が37.0%と最も高く、次いで「対象者本人が転換の希望を持っていない」が30.3%となった。



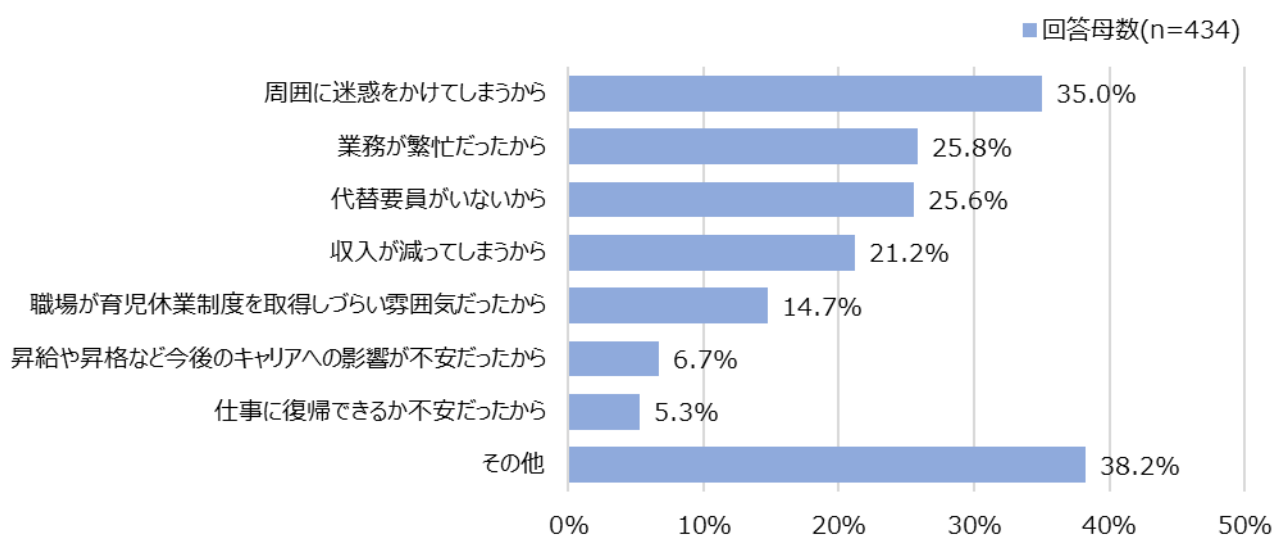
## 2 従業員向け調査

### 2-1 仕事と子育ての両立に向けた取組

(1) 育児休業制度を利用しなかった理由について（複数回答可）

＜回答対象：現在の勤務先に育児休業制度がある方、かつ、ご自身またはパートナーが出産をしたことがある方、かつ、育児休業制度を利用しなかった方＞

育児休業制度を利用しなかった理由について、「その他」を除くと、「周囲に迷惑をかけてしまうから」が35.0%と最も高く、次いで「業務が繁忙だったから」が25.8%となった。



※本設問は現在の勤務先に育児休業制度があると回答した方のみを対象とした設問

【その他の内訳】（一部抜粋）

- ・ 当時育児制度がなかったため
- ・ 20数年前で、社会風潮が現代風でなかったため
- ・ 30年前は結婚したら退職が一般的だったため
- ・ その時、今の企業にはいなかったため
- ・ その当時、制度を意識していなかったため
- ・ 育児休業に該当する期間、就業していなかったため
- ・ 家族の協力があつたので、取得する必要がなかったため
- ・ 既に子供が大きくなっていたため
- ・ 契約が更新できなかったため
- ・ 妻が育休を利用したため
- ・ 子どもとゆっくり過ごしたかったため
- ・ 子供が生まれたら女性は会社を辞める時代で、男性が育休を取るなど考えられなかったため
- ・ 自身の裁量による仕事ができ、必要な時に休みを取得しやすい環境も整っているため、制度を活用しなくてもよかったため
- ・ 上司から遠回しに取得しないようにプレッシャーを与えられたため
- ・ 正社員で戻れないことから退職したため
- ・ 専業主婦だったため
- ・ 男性が育休を利用する時代ではなかったため
- ・ 転職前の会社で出産したが、妊娠を機に辞めたかったため
- ・ 当時は役員だったから対象外だったため
- ・ 当時制度をよく知らなかったため
- ・ 面倒を見てくれる家族がいたため
- ・ 臨時職員の為制度が使えないと言われ退職せざるを得なかったため

※『その他』の回答数166のうち『当時育児制度がなかったため』は40。回答母数434に対する割合は9.21%

全体では、「周囲に迷惑をかけてしまうから」が35.0%と最も高かった。

性別では、「仕事に復帰できるか不安だったから」を除いた全てで、男性の方が割合が高くなっている。特に、男性の「周囲に迷惑をかけてしまうから」では、46.2%と最も高く、女性と比べて30.9%高い結果となった。

	サンプル数	から入が減ってしまう	気取ったから	職場が育児休業制度	し周囲に迷惑をかけて	不安だったから	仕事に復帰できるか	が不安だったから	のキャリアアップへの影響	昇給や昇格など今後	ら業務が繁忙だったか	ら代替員がいなか	その他
合計	434	21.2	14.7	35.0	5.3	6.7	25.8	25.6	38.2				
【性別】									0.0				
男性	277	27.8	20.2	46.2	5.1	10.5	37.5	35.0	23.5				
女性	157	9.6	5.1	15.3	5.7	0.0	5.1	8.9	64.3				
【雇用形態】									0.0				
正規従業員	371	21.6	15.1	37.7	4.6	7.3	28.3	28.0	35.6				
非正規従業員	63	19.0	12.7	19.0	9.5	3.2	11.1	11.1	53.9				

《回答いただいた方が勤務する企業の従業員規模別結果》

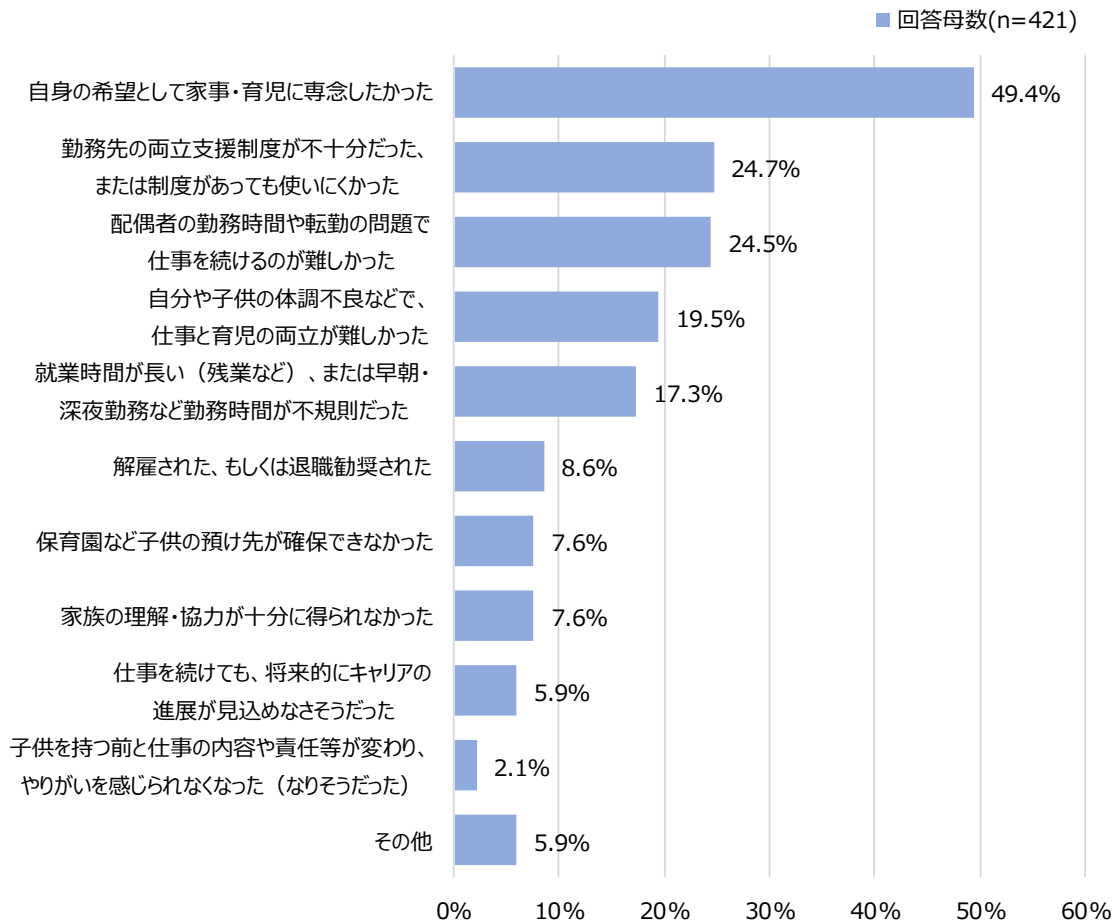
	回答数	から入が減ってしまう	気取ったから	職場が育児休業制度	し周囲に迷惑をかけて	不安だったから	仕事に復帰できるか	が不安だったから	のキャリアアップへの影響	昇給や昇格など今後	ら業務が繁忙だったか	ら代替員がいなか	その他
合計	434	21.2	14.7	35.0	5.3	6.7	25.8	25.6	38.2				
【Q1. 貴社の従業員数/合計】													
0人～9人	52	15.4	9.6	32.7	5.8	7.7	26.9	19.2	44.3				
10人～29人	126	11.9	8.7	29.4	1.6	4.8	26.2	28.6	40.5				
30人～99人	139	25.2	21.6	38.1	7.9	7.9	24.5	24.5	35.3				
100人～299人	69	33.3	18.8	37.7	5.8	5.8	23.2	27.5	33.3				
300人以上	19	26.3	5.3	31.6	10.5	10.5	47.4	21.1	36.9				
未詳	29	20.7	13.8	44.8	3.4	6.9	20.7	27.6	44.8				



(2) 出産、育児のために仕事を辞めた理由について (複数回答可)

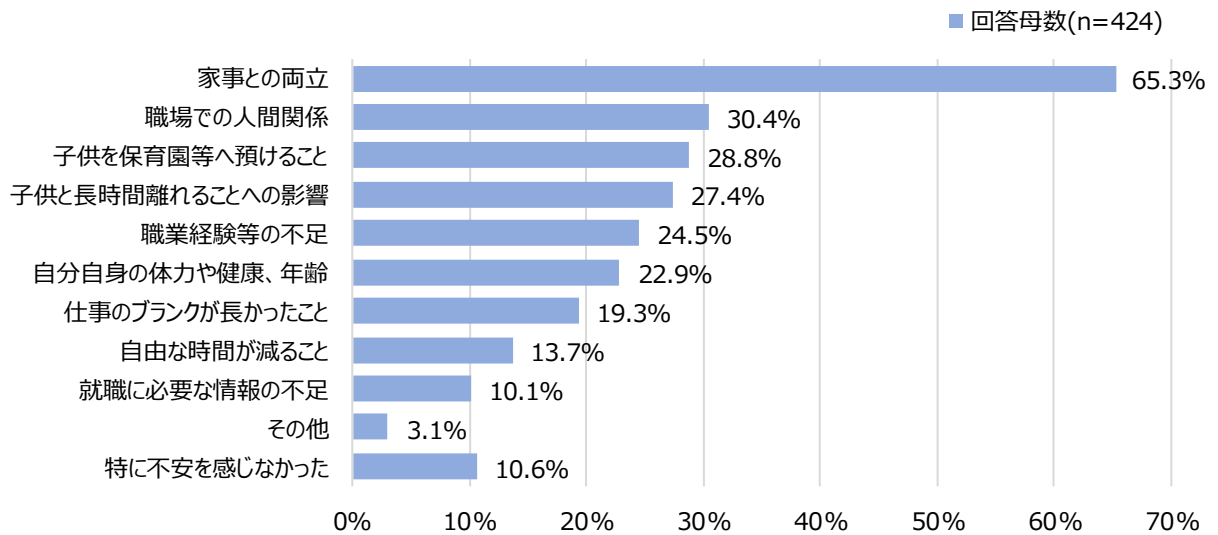
<回答対象：出産、育児のために仕事を辞め、再就職をした経験がある方>

出産、育児のために仕事を辞めた理由について、「自身の希望として家事・育児に専念したかった」が49.4%と最も高く、次いで「勤務先の両立支援制度が不十分だった、または制度があっても使いにくかった」が24.7%となった。



(3) 出産、育児のため仕事を辞めた後、再就職にあたり、不安に感じたことについて（複数回答可）  
＜回答対象：出産、育児のために仕事を辞め、再就職をした経験がある方＞

出産、育児のために仕事を辞めた後、再就職にあたり、不安に感じたことについて、「家事との両立」が65.3%と最も高く、次いで「職場での人間関係」が30.4%となった。



## 2-2 仕事と介護の両立に向けた取組

### (1) 介護休業制度を利用しなかった理由について（複数回答可）

＜回答対象：介護経験がある方で介護休業を利用しなかった方＞

全体では、「介護休業制度が整備されていないから」が36.8%と最も高かった。

性別では、「代替要員がないから」が「男性」で39.0%と高い値となった。

年齢別では、「周囲に迷惑をかけてしまうから」が「30～39歳」で50.0%と高い値となった。

ご自身の職種別では、「代替要員がないから」が「販売職」で61.5%と高い値となった。

年収別では、「周囲に迷惑をかけてしまうから」と「代替要員がないから」が、「600万円～700万円未満」で同率の50.0%と高い値となった。また、「介護休業制度が整備されていないから」と「代替要員がないから」が、「700万円～800万円未満」で同率の50.0%と高い値となった。

	回答数	介護休業制度が整備されていないから	収入が減ってしまうから	取得が難しいから	職場が介護休業制度を周知していないから	不安だ、復たか	仕事に復帰できないから	不安だ、つたから	昇給昇格など影響後	業務が繁忙だったから	代替要員がないから	その他
合計	253	36.8	22.1	12.3	36.0	4.3	2.8	28.5	32.0	19.4		
【性別】												
男性	123	38.2	17.9	11.4	33.3	5.7	4.1	31.7	39.0	17.9		
女性	130	35.4	26.2	13.1	38.5	3.1	1.5	25.4	25.4	20.8		
【年齢】												
24歳以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
25～29歳	3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3		
30～39歳	12	16.7	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0		
40～49歳	43	34.9	34.9	16.3	30.2	9.3	4.7	16.3	41.9	16.3		
50～59歳	99	37.4	26.3	7.1	37.4	3.0	0.0	35.4	29.3	19.2		
60～64歳	54	42.6	14.8	13.0	40.7	0.0	3.7	25.9	31.5	13.0		
65歳～69歳	29	41.4	10.3	17.2	31.0	6.9	6.9	34.5	31.0	17.2		
70歳以上	13	23.1	7.7	15.4	30.8	0.0	7.7	23.1	38.5	30.8		
【ご自身の職種】												
管理職	48	29.2	12.5	4.2	41.7	4.2	0.0	43.8	45.8	18.8		
事務職	99	39.4	25.3	14.1	36.4	4.0	3.0	24.2	20.2	22.2		
専門職・技術職	35	28.6	22.9	22.9	37.1	5.7	2.9	22.9	40.0	20.0		
販売職	13	23.1	15.4	15.4	38.5	0.0	7.7	38.5	61.5	7.7		
サービス職	14	50.0	42.9	7.1	42.9	7.1	0.0	28.6	21.4	21.4		
保安職	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
生産工程職	12	50.0	8.3	0.0	16.7	8.3	8.3	0.0	8.3	25.0		
輸送・機械運転職	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0		
建設・採掘職	12	41.7	33.3	16.7	41.7	8.3	0.0	58.3	41.7	0.0		
運搬・清掃・包装等職	6	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	16.7	33.3	33.3		
その他	13	53.8	15.4	7.7	15.4	0.0	0.0	15.4	38.5	15.4		
【令和4年の年収】												
100万円未満	15	40.0	40.0	0.0	33.3	0.0	0.0	13.3	26.7	0.0		
100万円～200万円未満	24	33.3	29.2	12.5	41.7	4.2	4.2	20.8	37.5	8.3		
200万円～300万円未満	53	47.2	26.4	13.2	35.8	3.8	3.8	26.4	20.8	17.0		
300万円～400万円未満	57	36.8	22.8	12.3	24.6	1.8	1.8	21.1	26.3	22.8		
400万円～500万円未満	48	45.8	20.8	27.1	45.8	8.3	6.3	39.6	43.8	20.8		
500万円～600万円未満	31	22.6	12.9	0.0	32.3	6.5	0.0	32.3	32.3	25.8		
600万円～700万円未満	14	7.1	7.1	7.1	50.0	7.1	0.0	42.9	50.0	28.6		
700万円～800万円未満	6	50.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7		
800万円～900万円未満	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0		
900万円～1,000万円未満	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0		
1,000万円以上	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0		

## 2-3 キャリアアップに向けた取組

### (1) 管理職を目指したいと思うかについて（単一回答）

＜回答対象：正規従業員の方＞

全体では、「いいえ」が55.7%と最も高かった。

「はい」に限定してみると、次のようになった。

性別では、「男性」が30.1%に対して、「女性」は15.7%となった。

ご自身の職種別では、「販売職」が37.0%と高い値となった。勤続年数別では、1年未満が37.2%と高い値となった。

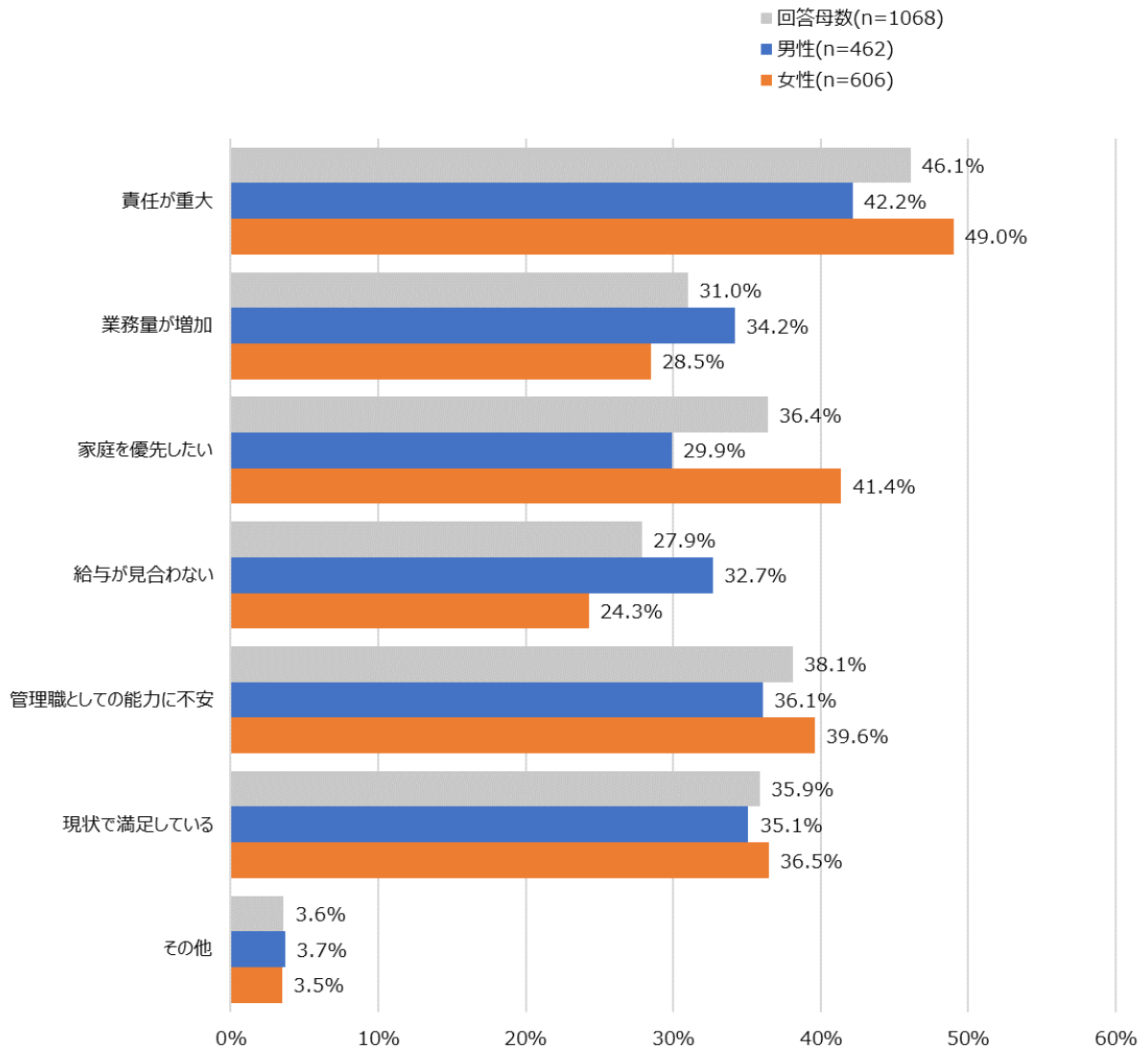
	回 答 数	は い	い え	既 て に い る 管 理 職 に 就
合計	1941	24.0	55.7	20.3
【性別】				
男性	1113	30.1	42.0	27.9
女性	828	15.7	74.3	10.0
【結婚の有無】				
未婚	511	23.1	66.1	10.8
既婚	1251	24.3	50.8	24.9
その他（離婚・死別）	160	25.6	60.0	14.4
【子供の有無】				
有	1217	24.1	51.4	24.6
無	701	23.5	63.2	13.3
【ご自身の職種】				
管理職	324	4.9	2.5	92.6
事務職	717	23.4	73.1	3.5
専門職・技術職	267	30.7	59.9	9.4
販売職	108	37.0	54.6	8.3
サービス職	114	33.3	59.6	7.0
保安職	4	25.0	75.0	0.0
生産工程職	111	27.9	67.6	4.5
輸送・機械運転職	20	25.0	65.0	10.0
建設・採掘職	156	31.4	59.6	9.0
運搬・清掃・包装等職	30	30.0	70.0	0.0
その他	90	28.9	64.4	6.7
【勤続年数】				
1年未満	129	37.2	58.9	3.9
1年以上～3年未満	260	34.6	55.0	10.4
3年以上～5年未満	217	26.3	60.8	12.9
5年以上～10年未満	389	26.5	59.1	14.4
10年以上～20年未満	550	20.7	54.7	24.5
20年以上	396	13.4	50.5	36.1

(2) 管理職を目指したくない理由について (複数回答可)

<回答対象：正規従業員、かつ、管理職を目指したいと思わない方>

全体では、「責任が重大」が46.1%と最も高くなった。

性別では、「責任が重大」が「男性」で42.2%、「女性」で49.0%と最も高い値となった。次いで、「男性」が「管理職としての能力に不安」36.1%、「女性」は「家庭を優先したい」41.4%となった。

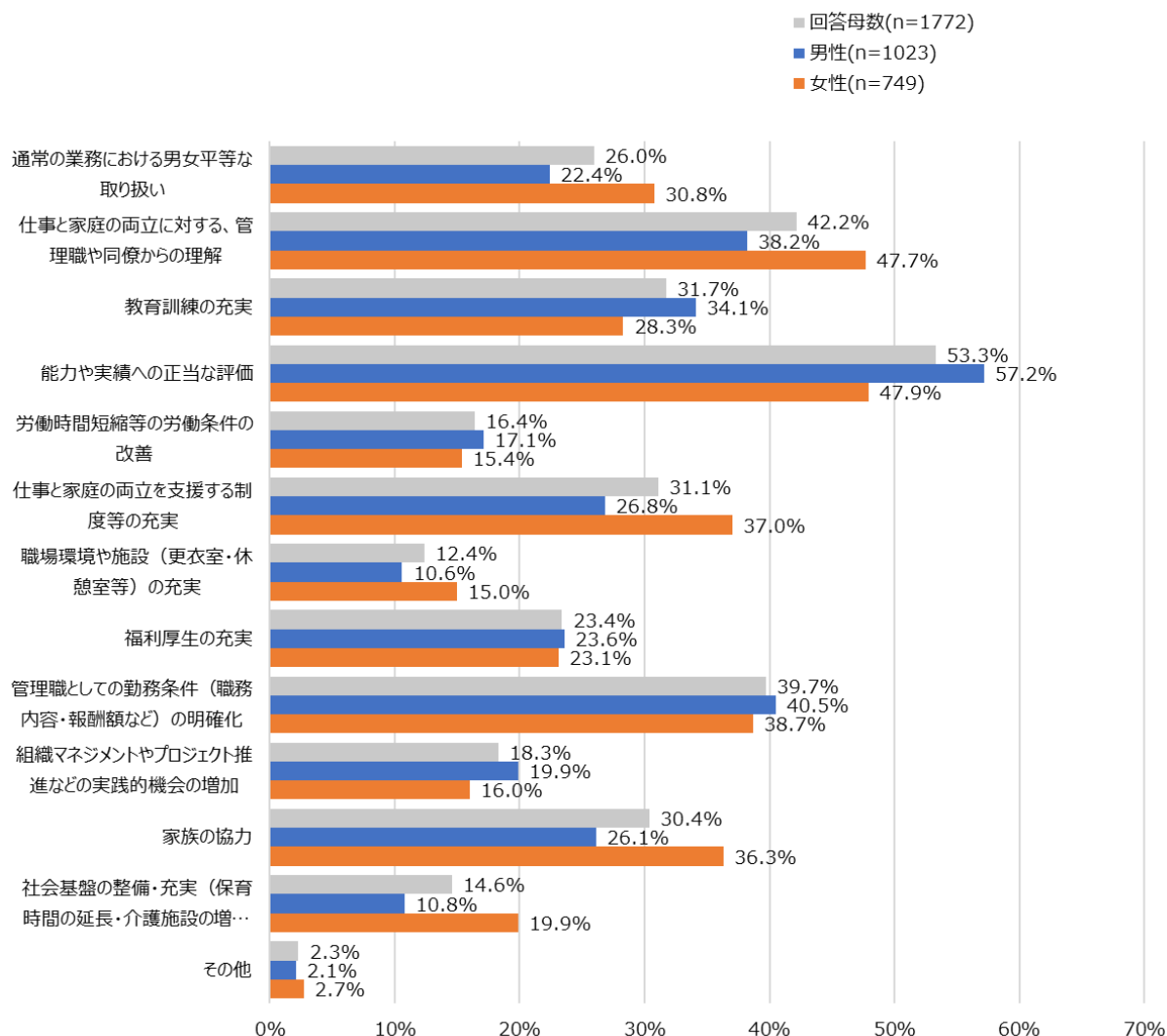


（3）現在の勤務先で管理職になるために必要だ（必要だった）と思う取組について（複数回答可）】

＜回答対象：正規従業員の方＞

全体では、「能力や実績への正当な評価」が53.3%と最も高くなった。

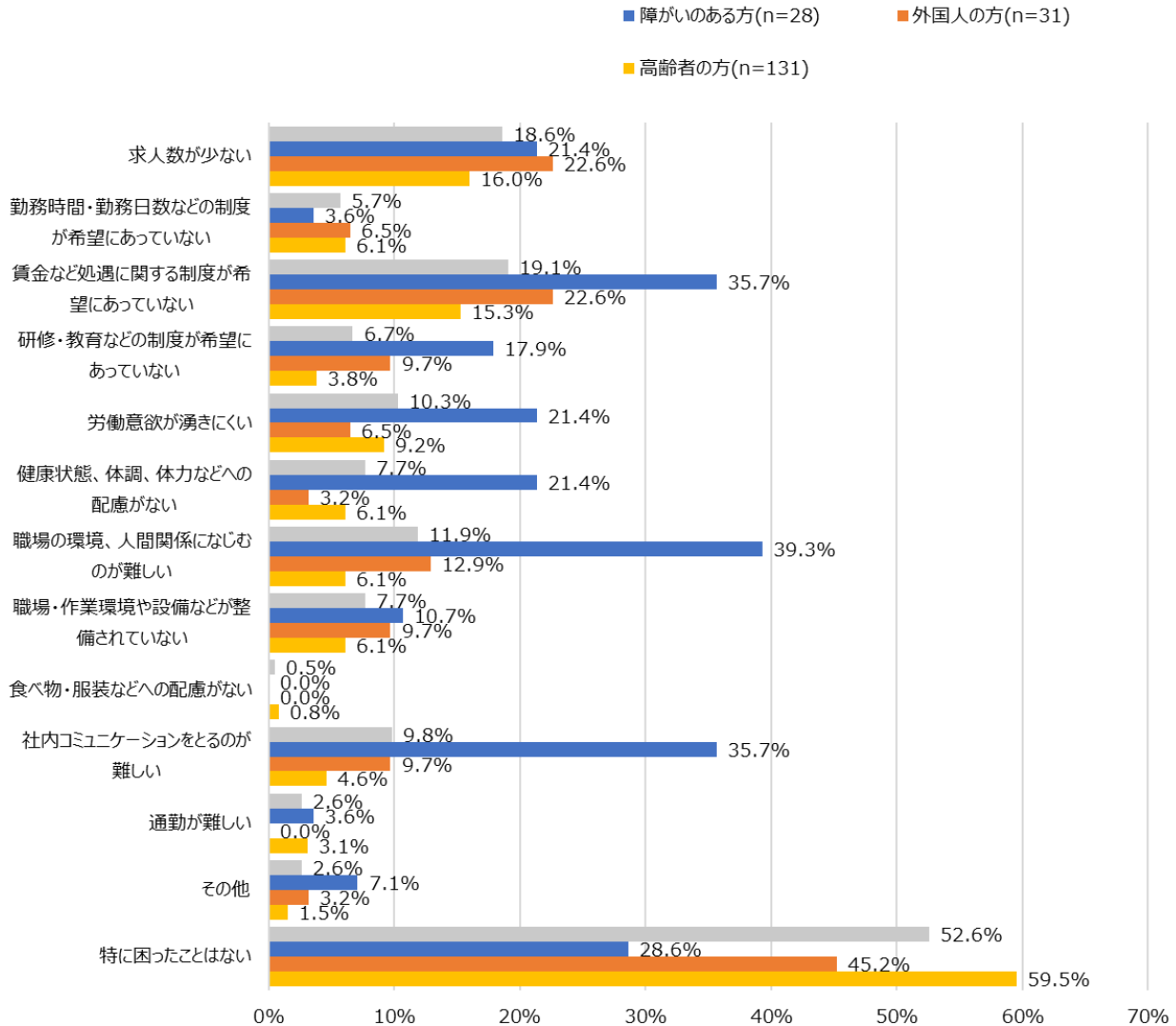
性別では、「能力や実績への正当な評価」が「男性」で57.2%、「女性」で47.9%と最も高い値となった。次いで、「男性」が「管理職としての勤務条件（職務内容・報酬額など）の明確化」40.5%、「女性」は「仕事と家庭の両立に対する、管理職や同僚からの理解」47.7%となった。



## 2-4 共生社会への取組

(1) 現在の勤務先に対して課題に感じたことや、就職活動中に困ったことについて（複数回答可）  
 <回答対象：65歳以上の方、又は、障がいのある方、又は、外国人の方>

ご自身の状況別では、「障がいのある方」が「職場の環境、人間関係になじむのが難しい」39.3%、「外国人の方」が「求人数が少ない」「賃金など処遇に関する制度が希望にあっていない」で同率の22.6%、「高齢者の方」が「求人数が少ない」16.0%と最も高い値となった。

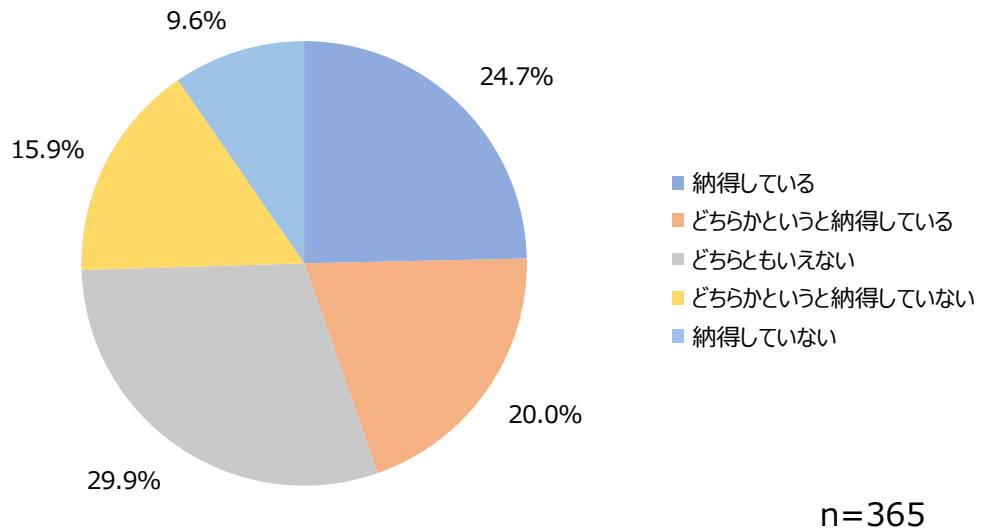


## 2-5 非正規従業員

### (1) 正規従業員と比較した賃金水準及び納得感について（単一回答）

<回答対象：非正規従業員の方>

正規従業員と比較した賃金水準及び納得感について、「どちらともいえない」が29.9%と最も高く、次いで「納得している」が24.7%となった。

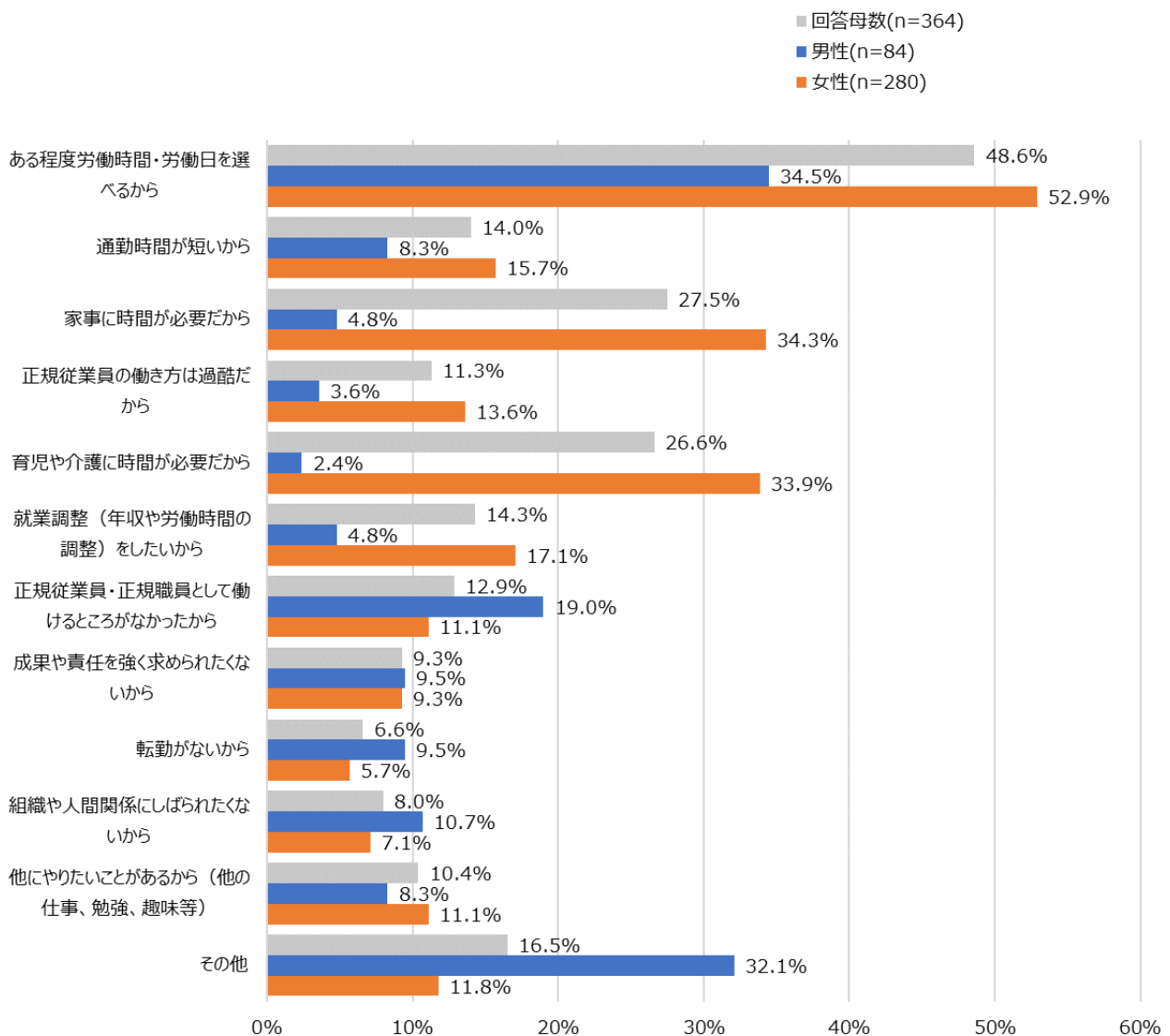




(2) 非正規従業員として働く理由について（複数回答可）

<回答対象：非正規従業員の方>

全体では、「その他」を除くと、「ある程度労働時間・労働日を選べるから」が48.6%と最も高かった。性別では、「ある程度労働時間・労働日を選べるから」が「男性」で34.5%、「女性」で52.9%と最も高い値となった。次いで、「男性」が「正規従業員・正規職員として働けるところがなかったから」19.0%、「女性」が「家事に時間が必要だから」34.3%となった。



【その他の内訳】（一部抜粋）

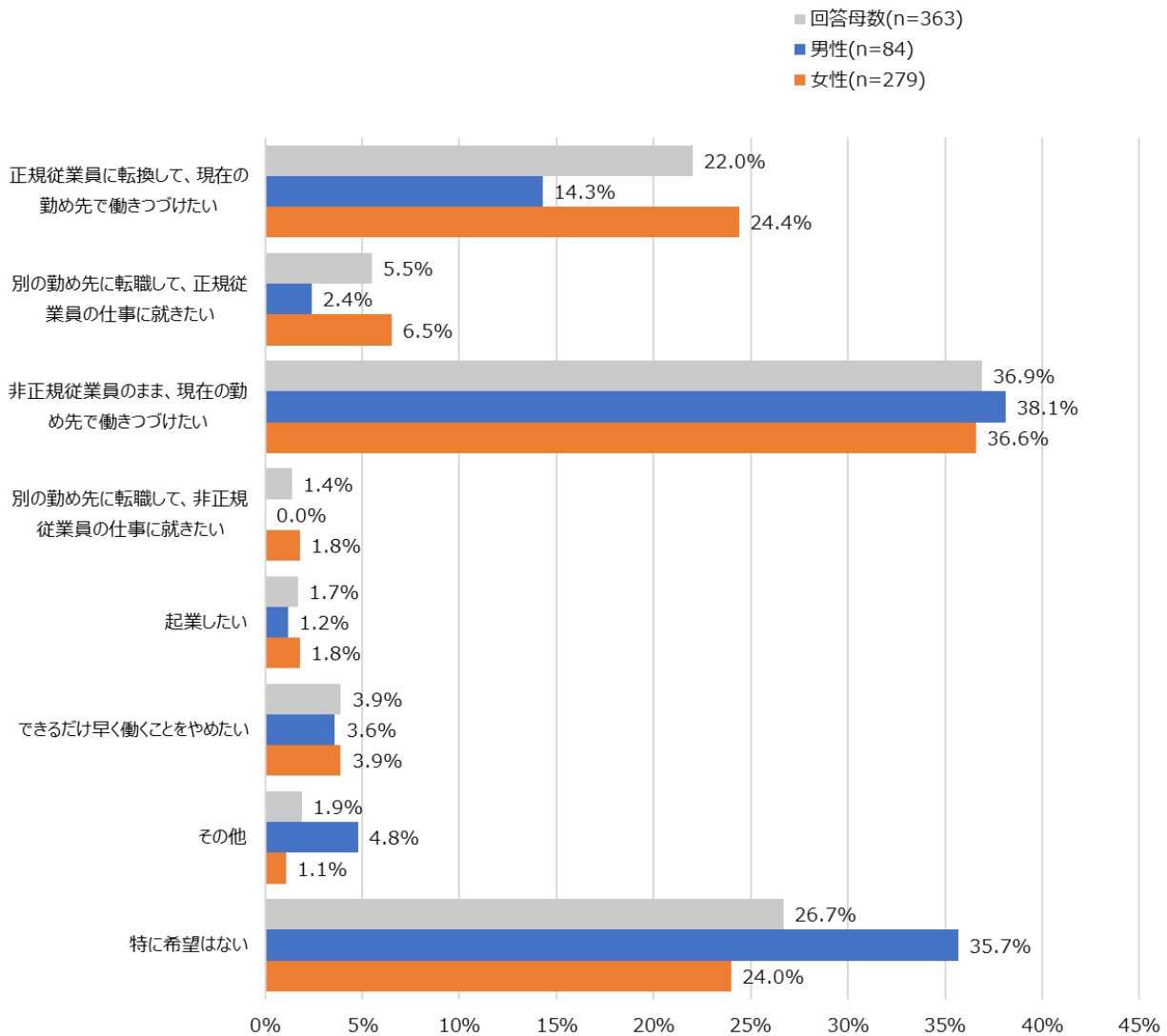
- ・ 定年退職後の再雇用のため
- ・ 年齢制限のため
- ・ 体力面を考慮したため
- ・ 今は自分のペースで仕事したいため
- ・ 通勤距離が長く通勤時間がかかるため
- ・ 会社からパートにして欲しいと言われたため
- ・ 子育て中の就職だった為チャンスがなかったため
- ・ 子供の病気などで休みが多くなってしまい迷惑をかけるため
- ・ 親の病院など連れていく事が多くなり正社員だと休みも取りづらいため
- ・ 持病があるため
- ・ 障がい者雇用のため
- ・ 出向社員のため
- ・ 嘱託社員として入社したため
- ・ 副業しているため
- ・ 技能実習生であるため
- ・ 契約社員から正社員に転換すると会社に補助金が出るためそれまでの契約社員であるため

(3) 正規従業員への転換希望について（単一回答）

<回答対象：非正規従業員の方>

全体では、「非正規従業員のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」が36.9%と最も高くなった。

性別では、「非正規従業員のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」が「男性」で38.1%、「女性」で36.6%と最も高い値となった。次いで、「男性」が「特に希望はない」35.7%、「女性」が「正規従業員に転換して、現在の勤め先で働きつづけたい」24.4%となった。



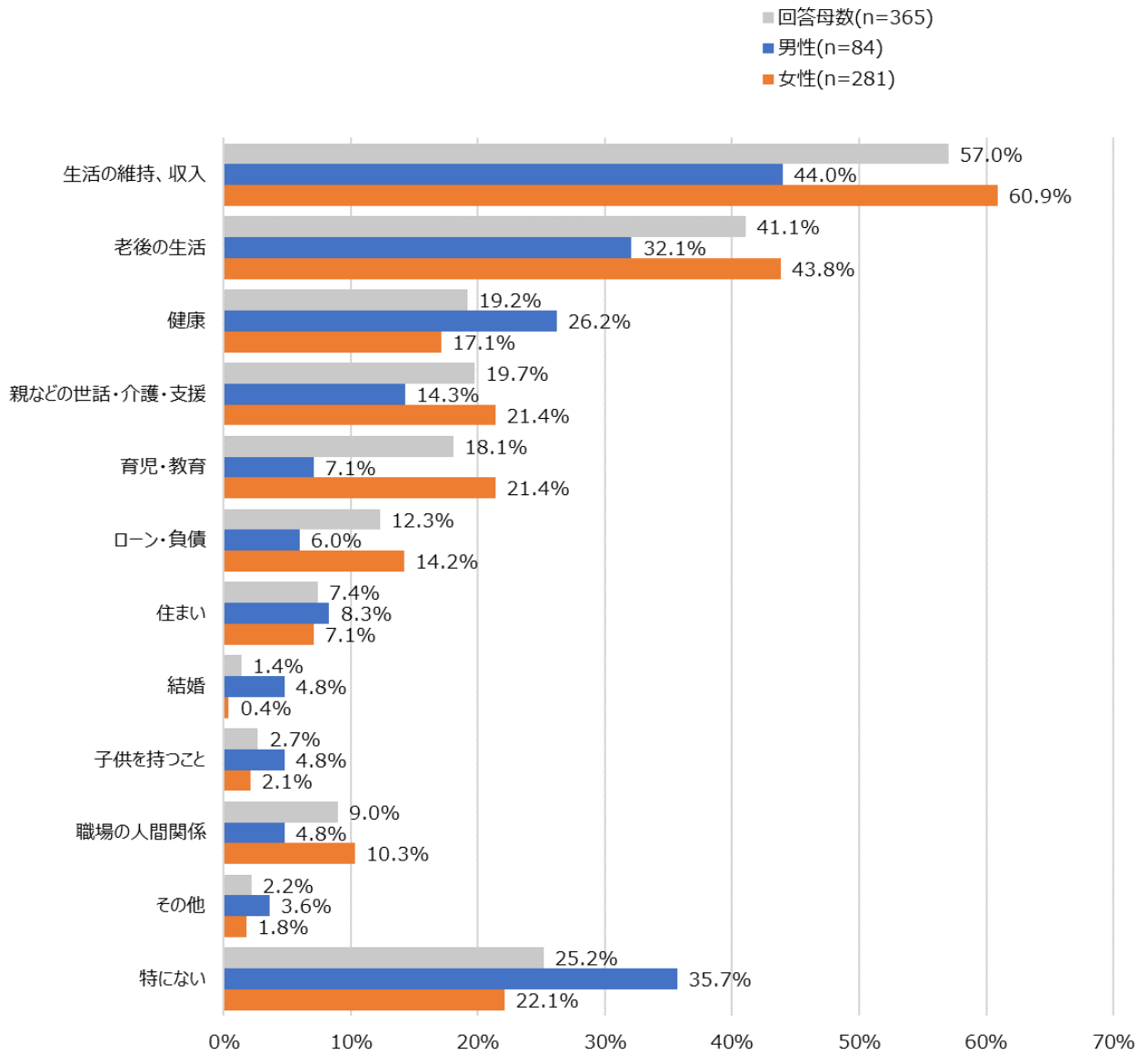
	回答数	働いて正規従業員に就きたい	正規従業員に就きたい	別の勤め先を転職したい	働きづめのままの勤め先を転職したい	非正規従業員に就きたい	仕事に就きたい	別の勤め先に転職したい	起業したい	できるだけ早く働くことができるだけ早く働きたい	その他	特に希望はない
合計	363	22.0	5.5	36.9	1.4	1.7	3.9	1.9	26.7			
【性別】												
男性	84	14.3	2.4	38.1	0.0	1.2	3.6	4.8	35.7			
女性	279	24.4	6.5	36.6	1.8	1.8	3.9	1.1	24.0			
【年齢】												
24歳以下	8	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	62.5			
25～29歳	9	11.1	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2			
30～39歳	72	41.7	9.7	23.6	1.4	1.4	0.0	2.8	19.4			
40～49歳	76	28.9	7.9	30.3	1.3	0.0	5.3	1.3	25.0			
50～59歳	89	22.5	4.5	42.7	2.2	3.4	4.5	0.0	20.2			
60～64歳	53	9.4	3.8	47.2	0.0	0.0	7.5	1.9	30.2			
65歳～69歳	42	2.4	0.0	40.5	0.0	4.8	4.8	4.8	42.9			
70歳以上	14	7.1	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	7.1	35.7			
【結婚の有無】												
未婚	39	20.5	5.1	30.8	2.6	2.6	0.0	5.1	33.3			
既婚	280	22.1	5.7	38.6	1.4	1.8	3.6	1.8	25.0			
その他（離婚・死別）	40	25.0	0.0	32.5	0.0	0.0	10.0	0.0	32.5			
【子供の有無】												
有	290	22.4	6.2	35.9	1.0	1.7	4.8	1.7	26.2			
無	68	22.1	1.5	39.7	2.9	1.5	0.0	2.9	29.4			
【ご自身の職種】												
管理職	9	22.2	0.0	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0	33.3			
事務職	194	23.7	6.7	31.4	1.5	0.5	4.1	2.1	29.9			
専門職・技術職	33	24.2	6.1	45.5	0.0	3.0	6.1	3.0	12.1			
販売職	16	18.8	0.0	37.5	0.0	6.3	6.3	0.0	31.3			
サービス職	33	9.1	6.1	48.5	3.0	3.0	0.0	0.0	30.3			
保安職	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
生産工程職	27	14.8	3.7	48.1	0.0	0.0	3.7	0.0	29.6			
輸送・機械運転職	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
建設・採掘職	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0			
運搬・清掃・包装等職	13	15.4	0.0	61.5	0.0	0.0	0.0	0.0	23.1			
その他	30	30.0	6.7	33.3	3.3	6.7	3.3	6.7	10.0			
【令和4年の年収】												
100万円未満	68	13.2	1.5	55.9	1.5	0.0	1.5	1.5	25.0			
100万円～200万円未満	151	27.2	7.9	28.5	2.6	2.6	2.6	0.7	27.8			
200万円～300万円未満	88	25.0	5.7	40.9	0.0	2.3	3.4	1.1	21.6			
300万円～400万円未満	42	11.9	4.8	28.6	0.0	0.0	9.5	7.1	38.1			
400万円～500万円未満	8	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5			
500万円～600万円未満	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0			
600万円～700万円未満	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0			
700万円～800万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
800万円～900万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
900万円～1,000万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
1,000万円以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

(4) 非正規従業員として働いていて不安に感じることにについて (複数回答可)

<回答対象：非正規従業員の方>

全体では、「生活の維持、収入」が57.0%と最も高くなった。

性別では、「生活の維持、収入」が「男性」で44.0%、「女性」で60.9%と最も高い値となった。次いで、「男性」が「特にない」35.7%、「女性」が「老後の生活」43.8%となった。



年齢別では、「生活の維持、収入」が「30～39歳」で71.2%と高い値となった。一方で、「健康」が「70歳以上」で42.9%と高い値となった。

	回答数	生活の維持、収入	老後の生活	健康	親などの世話を介	育児・教育	ローン・負債	住まい	結婚	子供を持つこと	職場の人間関係	その他	特にな
合計	365	57.0	41.1	19.2	19.7	18.1	12.3	7.4	1.4	2.7	9.0	2.2	25.2
【性別】													
男性	84	44.0	32.1	26.2	14.3	7.1	6.0	8.3	4.8	4.8	4.8	3.6	35.7
女性	281	60.9	43.8	17.1	21.4	21.4	14.2	7.1	0.4	2.1	10.3	1.8	22.1
【年齢】													
24歳以下	8	37.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	62.5
25～29歳	9	55.6	33.3	11.1	0.0	33.3	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	33.3
30～39歳	73	71.2	38.4	11.0	15.1	32.9	23.3	15.1	1.4	8.2	12.3	2.7	19.2
40～49歳	76	57.9	50.0	21.1	27.6	36.8	15.8	6.6	2.6	1.3	10.5	2.6	15.8
50～59歳	90	62.2	52.2	23.3	25.6	11.1	11.1	6.7	1.1	1.1	12.2	1.1	18.9
60～64歳	53	50.9	34.0	15.1	20.8	1.9	7.5	3.8	0.0	0.0	3.8	1.9	30.2
65歳～69歳	42	38.1	28.6	23.8	11.9	0.0	2.4	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	50.0
70歳以上	14	35.7	21.4	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	28.6
【結婚の有無】													
未婚	40	67.5	50.0	22.5	25.0	0.0	10.0	15.0	10.0	10.0	12.5	7.5	22.5
既婚	280	53.9	38.2	16.1	18.6	20.0	12.1	4.6	0.0	1.8	8.9	1.8	26.1
その他（離婚・死別）	41	65.9	53.7	39.0	24.4	22.0	17.1	19.5	2.4	2.4	7.3	0.0	22.0
【子供の有無】													
有	291	56.0	41.2	19.2	19.6	21.6	13.1	6.5	0.3	0.7	8.6	1.4	25.4
無	69	60.9	40.6	20.3	21.7	4.3	10.1	11.6	5.8	11.6	11.6	5.8	24.6
【ご自身の職種】													
管理職	9	33.3	22.2	22.2	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6
事務職	195	56.9	45.1	16.4	22.6	19.5	9.7	6.2	0.5	2.1	6.2	3.1	23.6
専門職・技術職	34	61.8	44.1	14.7	17.6	14.7	17.6	11.8	2.9	0.0	23.5	2.9	14.7
販売職	16	50.0	43.8	43.8	25.0	12.5	18.8	12.5	6.3	6.3	6.3	0.0	25.0
サービス職	32	53.1	31.3	15.6	15.6	15.6	12.5	3.1	3.1	3.1	6.3	3.1	31.3
保安職	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産工程職	28	57.1	35.7	17.9	21.4	10.7	7.1	3.6	0.0	0.0	10.7	0.0	25.0
輸送・機械運転職	4	50.0	50.0	100.0	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
建設・採掘職	4	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
運搬・清掃・包装等職	13	38.5	15.4	7.7	15.4	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	61.5
その他	30	73.3	43.3	26.7	16.7	23.3	23.3	16.7	0.0	6.7	16.7	0.0	20.0
【令和4年の年収】													
100万円未満	68	54.4	35.3	14.7	20.6	20.6	11.8	7.4	0.0	2.9	8.8	0.0	35.3
100万円～200万円未満	154	61.0	43.5	20.1	21.4	24.7	12.3	7.8	1.3	2.6	7.8	2.6	20.8
200万円～300万円未満	87	64.4	46.0	19.5	17.2	6.9	13.8	6.9	1.1	3.4	10.3	1.1	21.8
300万円～400万円未満	42	42.9	38.1	21.4	19.0	19.0	11.9	7.1	4.8	2.4	11.9	2.4	28.6
400万円～500万円未満	8	37.5	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	37.5
500万円～600万円未満	4	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0
600万円～700万円未満	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
700万円～800万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
800万円～900万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
900万円～1,000万円未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1,000万円以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0