

平成 29 年度

# 沖縄県労働環境実態調査

報告書

【概要版】

平成30年3月

沖 縄 県



## 《 目 次 》

I. 調査の目的 .....	1
1. 調査の目的.....	1
II. 調査の内容 .....	1
1. 事業所実態調査の概要 .....	1
(1) 調査の概要 .....	1
2. 経営者等聞き取り調査の概要 .....	1
(1) 調査の概要 .....	1
III. 県内の労働環境における課題と求められる対応の方向性 .....	2
1. 従業員の確保.....	2
(1) 従業員の不足 .....	2
(2) 離職者の抑制（従業員の定着促進） .....	3
2. 非正社員の正社員への転換.....	9
3. 労働条件の改善 .....	12
(1) 就業規則の作成.....	12
(2) 労働条件通知書の交付.....	14
(3) 年次有給休暇の取得.....	15
(4) 育児休業・介護休業.....	16
(5) 社会保険への加入 .....	18
(6) サービス残業 .....	20
4. 人材育成・女性管理職の登用 .....	20
(1) 人材育成.....	20
(2) 女性管理職の登用 .....	23
5. 職場満足度の向上.....	23
6. 業種別にみた特徴.....	26
(1) 建設業 .....	26
(2) 製造業 .....	28
(3) 情報通信業 .....	29
(4) 運輸業，郵便業.....	31
(5) 宿泊業，飲食サービス業 .....	34
(6) 生活関連サービス業，娯楽業.....	36
(7) 医療，福祉 .....	38

## ※本文クロス集計表の網掛けについて

### ■網掛け対象の条件

[業種別] (事業所・従業員共通)

サンプル数が 15 を超える業種。

※本文のコメントについても、原則として上記の業種を対象とする。

[従業員規模別] (事業所・従業員共通)

全ての従業員規模。

[上記以外の属性]

サンプル数が 50 以上のもの。

### ■網掛けの凡例

全体の割合より 10 ポイント以上高い値は**白抜字**

5 ポイント以上高い値は**灰色塗りつぶし**

5 ポイント以上低い値は**斜体字**

## I. 調査の目的

### 1. 調査の目的

本県の雇用情勢は着実に改善しているものの、依然として全国と比較して厳しい状況にある。また、労働者を取り巻く状況においては、低賃金、長時間労働、休暇制度の未整備等、労働環境の改善等が課題となっている。

こうしたことから、本調査は、質の高い雇用の確保に向けた現状分析及び課題の整理を行い、今後の労働環境の改善等に向けた施策の充実に資する基礎資料の作成を目的に実施した。

## II. 調査の内容

### 1. 事業所実態調査の概要

#### (1) 調査の概要

本調査では、事業所アンケートと従業員アンケートの2種類の調査を実施した。それぞれの実施概要は、以下のとおりである。

#### ① 事業所アンケート

平成28年経済センサスー活動調査の名簿情報より、県内に立地する約10,000事業所を抽出して調査対象とした。(県外本社の県内事業所を含む。)

従業員規模別の調査対象事業所数の内訳は、以下のとおりである。

- ・ 5人未満の事業所： 6,000事業所
- ・ 5人以上の事業所： 4,000事業所

#### ② 従業員アンケート

事業所アンケートの対象事業所に勤務する従業員（各事業所最大3人）を対象とした。

### 2. 経営者等聞き取り調査の概要

#### (1) 調査の概要

#### ① 経営者等調査

事業所実態調査における事業所アンケートへの回答事業所の中から、離職率が低い、正社員比率が高い、有給休暇の取得率が高いなどの特徴がみられる10事業所を業種、地域のバランスに配慮しながら選定し、事業所の経営者等に対して、労働環境に関するヒアリングを実施した。

#### ② 経営者団体・労働組合調査

経営者団体として沖縄県中小企業団体中央会、労働組合として日本労働組合総連合会沖縄県連合会のほか、医療・福祉、観光、運輸分野の労働組合に対して、労働環境の実態に関するヒアリングを実施した。

### III. 県内の労働環境における課題と求められる対応の方向性

#### 1. 従業員の確保

##### (1) 従業員の不足

従業員が不足しているとする事業所が約4割あり、前回調査（31.6%）よりも従業員不足の状況は悪化している。また、従業員の不足は、長時間労働の増加や有給休暇、育児・介護休暇の取得を妨げる要因にもなっている。

特に、建設業、運輸業、宿泊業などの業種では、事業所アンケートではそれほど傾向が顕著ではないものの、ヒアリングでは、「募集しても応募者がなかなか集まらない」という事業所も多く、深刻な人手不足の状況にあることが把握されている。

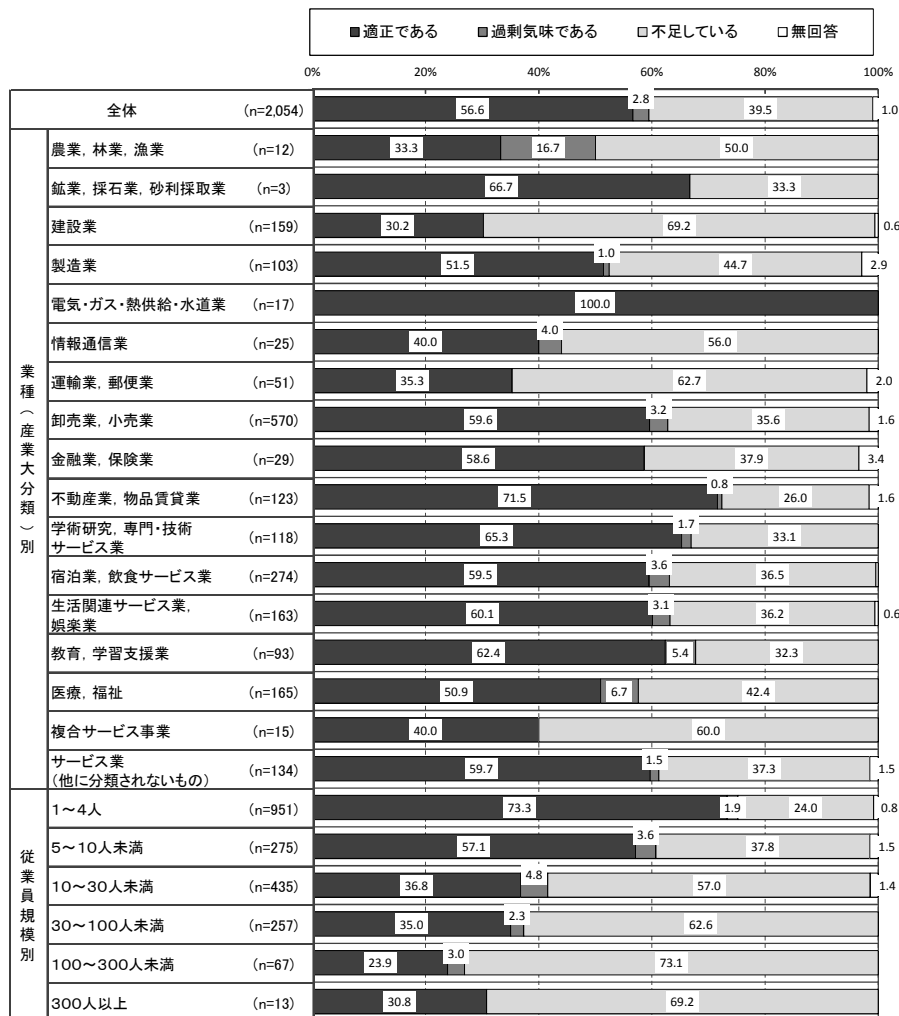
#### 【事業所アンケート調査】

##### （従業員の過不足感）

従業員の過不足感については、「適正である」（56.6%）の割合が最も高いが、「不足している」も約4割（39.5%）にのぼる。

業種別にみると、全体と比較して、「不足している」の割合が高いのは「建設業」（69.2%）であり、全体を約30ポイント上回っている。

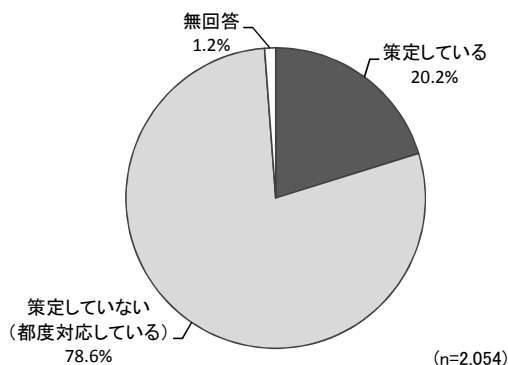
図表 III-1 従業員の過不足感（業種別・従業員規模別）



### (採用計画の策定状況)

採用計画の策定状況については、「策定していない」事業所が78.6%であり、回答事業所の約8割を占める。

図表 III-2 採用計画の策定状況



### 【労働団体ヒアリング調査】

全体としては、多くの事業所が人手不足の状態にあり、長時間労働の要因の一つとなっている。

公立病院では夜勤を担当する看護師、ホテルでは調理師や客室清掃従事者、バス事業では運転手など、特定業種で特に人手不足が顕著である。

公立病院やホテルではパートや人材派遣で不足する人材が補われており、バス事業者では運行の縮小が行われている。

### 【経営者等ヒアリング調査】

建設業、運輸業（旅客、貨物）、宿泊業の事業所では、特に人手不足が顕著で、募集しても応募がないという事業所もある。

### ●求められる対応の方向性

有効求人倍率が上昇し、幅広い業種で従業員の不足感が高まっているため、短期的に人手不足を解消することは困難であるが、採用計画を策定していない多くの事業所に計画的な採用活動の重要性を周知するとともに、こうした活動を支援する取組の必要性を検討する必要がある。

### (2) 離職者の抑制(従業員の定着促進)

過去1年間に離職した従業員のいる事業所は、前回調査が47.2%、今回調査が42.9%とやや低下した。離職の理由で最も多いのは「他に就きたい仕事があるから」で、家庭の事情による離職がこれに続く。前回調査と比べて、転職を理由にする離職の比率が高くなっている。

一定数の離職者が発生することは避けられないが、育成した人材の流出は企業にとって大きな損失であり、特に中小零細企業では事業の存続に関わる問題となるケースもあるため、離職者の抑制(従業員の定着促進)は事業所における大きな課題の一つとなっている。

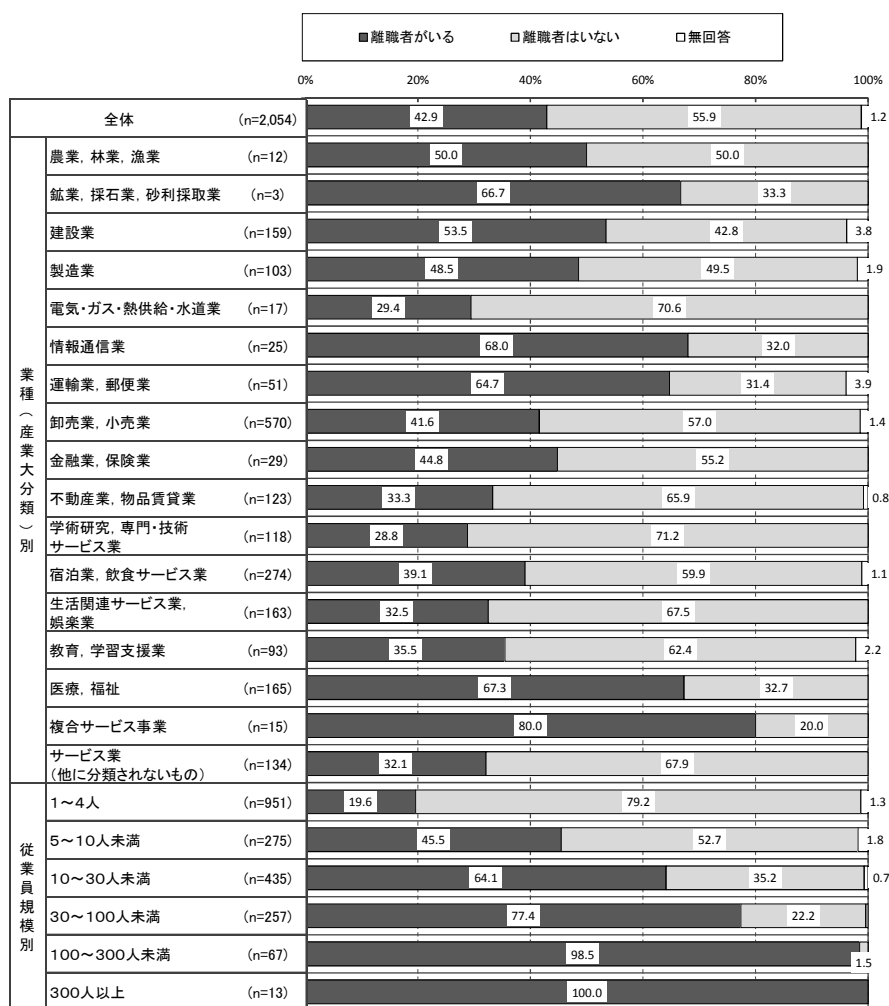
## 【事業所アンケート調査】

### (離職者の有無・離職率)

直接雇用の従業員の「離職者がいる」事業所は、約4割(42.9%)である。

全体の離職率は、正社員が9.4%、契約社員・嘱託社員が16.9%、パートタイム労働者が30.4%であり、一般的に、より不安定と考えられている雇用形態になるほど、離職率が高くなっている。

図表 III-3 直近1年間における従業員(直接雇用)の離職の有無(業種別・従業員規模別)



図表 III-4 離職者数・離職率

(単位:人)

サンプル数	正社員			契約社員・嘱託社員			パートタイム労働者			
	従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	従業員数計	離職者数	離職率	
全体	847	19,323	1,811	9.4%	5,734	971	16.9%	7,133	2,171	30.4%

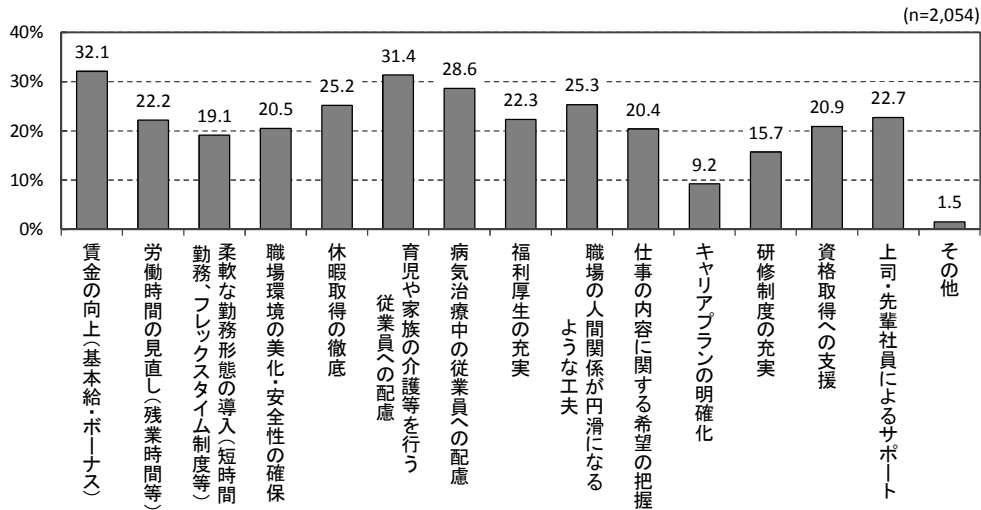
(注)「離職者がいる」と回答した事業所のうち、離職者数に回答があった事業所のみを集計対象としている。



**(離職防止・定着促進のための取り組み)**

離職防止・定着促進のための取組で、「取り組んでいて効果があった」の割合が最も高いのは、「賃金の向上（基本給・ボーナス）」（32.1%）であり、次に「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」（31.4%）、「病気治療中の従業員への配慮」（28.6%）が続く。

図表 III-5 離職防止・定着促進のための取組の実施状況（「取り組んでいて効果があった」の割合）



回答事業所を離職率の低いグループ（20%未満）と高いグループ（20%以上）に分けて、離職防止・定着促進のための取組の実施状況をみると、ほとんどの取組において、離職率低位の事業所の実施率が離職率高位の事業所の実施率を大きく上回っていることが確認された。

図表 III-6 離職防止・定着促進のための取組の実施状況（「取り組んでいる」の割合）

	サンプル数	(上段:実数 下段:構成比)														
		賃金の向上（基本給・ボーナス）	労働時間の見直し（残業時間の削減等）	柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務・フレックスタイム制度等）	職場環境の美化・安全性の確保	休暇取得の徹底	育児や家族の介護等を行う従業員への配慮	病気治療中の従業員への配慮	福利厚生 の充実	職場の人間関係が円滑になるような工夫	仕事の内容に関する希望の把握	キャリアプランの明確化	研修制度の充実	資格取得への支援	上司・先輩社員によるサポート	その他
全体(参考)	2,054	1,408	1,178	832	1,352	1,197	1,280	1,261	1,246	1,412	1,272	806	912	938	1,305	110
	100.0	68.5	57.4	40.5	65.8	58.3	62.3	61.4	60.7	68.7	61.9	39.2	44.4	45.7	63.5	5.4
離職率低位(20%未満)	452	392	347	197	368	327	362	363	372	375	346	240	320	341	389	25
	100.0	<b>86.7</b>	<b>76.8</b>	43.6	<b>81.4</b>	<b>72.3</b>	<b>80.1</b>	<b>80.3</b>	<b>82.3</b>	<b>83.0</b>	<b>76.5</b>	<b>53.1</b>	<b>70.8</b>	<b>75.4</b>	<b>86.1</b>	5.5
離職率高位(20%以上)	396	309	258	200	257	243	250	246	246	293	256	165	170	154	275	18
	100.0	<b>78.0</b>	<b>65.2</b>	<b>50.5</b>	64.9	61.4	63.1	62.1	62.1	<b>74.0</b>	64.6	41.7	42.9	<b>38.9</b>	<b>69.4</b>	4.5

また、離職率低位の事業所では、就業規則の作成や労働条件通知書の交付の実施比率が高い、人材育成に関する支援制度や非正社員向けの制度（非正社員の正社員への転換制度など）の整備が進んでいるなどの特徴がみられる。

図表 III-7 就業規則の作成状況（「作成あり」の割合）

	(上段:実数 下段:構成比)					
	正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
	サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
全体(参考)	1,587	1,157	790	560	1,098	652
	100.0	72.9	100.0	70.9	100.0	59.4
離職率低位(20%未満)	432	408	294	258	312	255
	100.0	<b>94.4</b>	100.0	<b>87.8</b>	100.0	<b>81.7</b>
離職率高位(20%以上)	305	243	156	118	268	173
	100.0	<b>79.7</b>	100.0	75.6	100.0	<b>64.6</b>

図表 III-8 労働条件通知書の交付状況（「交付あり」の割合）

	(上段:実数 下段:構成比)					
	正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
	サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
全体(参考)	1,476	932	767	521	1,067	623
	100.0	63.1	100.0	67.9	100.0	58.4
離職率低位(20%未満)	401	335	288	251	304	260
	100.0	<b>83.5</b>	100.0	<b>87.2</b>	100.0	<b>85.5</b>
離職率高位(20%以上)	296	213	150	103	260	161
	100.0	<b>72.0</b>	100.0	68.7	100.0	61.9

図表 III-9 人材育成に関する支援制度等の導入状況（「制度等がある」の割合）

	(上段:実数 下段:構成比)									
	サンプル数	中堅社員研修制度・管理職研修等	階層別教育研修制度(新入社員研修)	財務・マーケティング・研修・外国語	キャリアアップコースの選択制度	自己啓発のための講座受講料等	資格取得者への奨励金・資格手当	研修や自己啓発のための就業時間	有給訓練休暇の付与	その他
	全体(参考)	2,054	315	122	110	350	571	441	200	6
	100.0	15.3	5.9	5.4	17.0	27.8	21.5	9.7	0.3	
離職率低位(20%未満)	452	132	50	38	142	235	161	79	3	
	100.0	<b>29.2</b>	<b>11.1</b>	8.4	<b>31.4</b>	<b>52.0</b>	<b>35.6</b>	<b>17.5</b>	0.7	
離職率高位(20%以上)	396	63	16	23	62	105	86	43	0	
	100.0	15.9	4.0	5.8	15.7	26.5	21.7	10.9	0.0	

図表 III-10 非正社員向け制度等の有無

(上段:実数 下段:構成比)

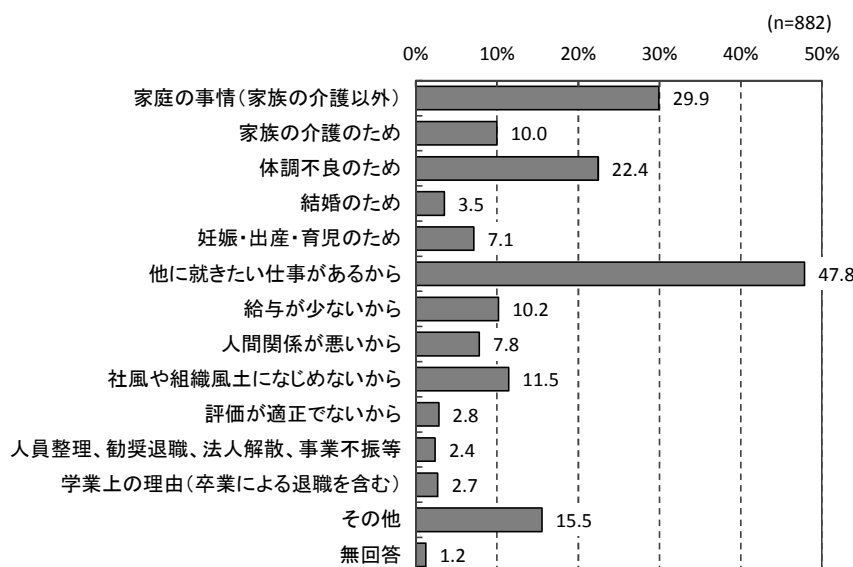
	サン プル 数	転 換 社 員 へ の 制 度	無 期 雇 用 へ の 制 度	人 材 修 育 等 の 制 度	昇 給 制 度	賞 与 の 支 給	支 退 職 手 当 の 給
全体(参考)	904	354	191	282	452	404	205
	100.0	39.2	21.1	31.2	50.0	44.7	22.7
離職率低位(20%未満)	302	174	95	140	198	194	108
	100.0	<b>57.6</b>	<b>31.5</b>	<b>46.4</b>	<b>65.6</b>	<b>64.2</b>	<b>35.8</b>
離職率高位(20%以上)	250	112	63	81	133	98	47
	100.0	<b>44.8</b>	25.2	32.4	53.2	<b>39.2</b>	18.8

(注)「全体(参考)」は、離職率グループ分類の対象としたサンプル数ではなく、全体集計のサンプル数。

### (離職理由)

事業所が把握している離職の理由は、「他に就きたい仕事があるから」(47.8%)が突出しており、次に「家庭の事情(家族の介護以外)」(29.9%)、「体調不良のため」(22.4%)が続く。

図表 III-11 離職の理由(複数回答)



### 【従業員アンケート調査】

#### (離職理由)

前職を退職した理由について、最も割合が高いのは「他に就きたい仕事があるから」(19.4%)であり、次に「給与が少ないから」(13.3%)、「家庭の事情(家族の介護以外)」(12.8%)が続く。

男女別にみると、男性では「他に就きたい仕事があるから」(26.4%)の割合が全体よりも高いのに対し、女性では「妊娠・出産・育児のため」(16.3%)の割合が全体よりもやや高い。雇用形態別では、パートタイム労働者で「妊娠・出産・育児のため」(23.2%)の割合が特に高くなっている。

さらに、雇用形態の変化別にみると、いずれも現在は正社員である「前職も現職も正社

員」と「前職非正社員→現職正社員」では、「他に就きたい仕事があるから」（それぞれ21.6%、25.6%）の割合が最も高いのに対し、「前職も現職も非正社員」では「定年・雇用契約の終了」（15.9%）と「妊娠・出産・育児のため」（15.4%）の割合が最も高い。

また、「前職正社員→現職非正社員」では「妊娠・出産・育児のため」（23.2%）の割合が最も高く、次に「家庭の事情（家族の介護以外）」（16.4%）と「結婚のため」（14.5%）が続く。

図表 III-12 前職を退職した理由（複数回答／年代別・男女別・雇用形態別・雇用形態の変化別）

		(上段:実数 下段:構成比)																
		サンプル数	（家庭の事情 介護以外）	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に馴染めないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人員整理、事業不振等	希望と合わないため	労働条件や処遇が	その他	無回答
全体		3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	71	
		100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0	2.2	
男女別	男性	1,291	161	20	89	40	7	341	223	122	148	99	125	141	47	126	33	
		100.0	12.5	1.5	6.9	3.1	0.5	26.4	17.3	9.5	11.5	7.7	9.7	10.9	3.6	9.8	2.6	
男女別	女性	1,940	251	50	134	179	316	287	206	176	150	83	209	159	78	166	37	
		100.0	12.9	2.6	6.9	9.2	16.3	14.8	10.6	9.1	7.7	4.3	10.8	8.2	4.0	8.6	1.9	
雇用形態別	正社員（管理職）	1,028	132	11	52	62	37	255	157	77	109	62	89	106	44	108	22	
		100.0	12.8	1.1	5.1	6.0	3.6	24.8	15.3	7.5	10.6	6.0	8.7	10.3	4.3	10.5	2.1	
	正社員（非管理職）	1,131	127	18	72	59	94	243	178	124	113	77	111	105	56	94	26	
		100.0	11.2	1.6	6.4	5.2	8.3	21.5	15.7	11.0	10.0	6.8	9.8	9.3	5.0	8.3	2.3	
	契約社員・嘱託社員	260	24	4	19	14	20	46	35	19	26	8	55	25	6	23	2	
		100.0	9.2	1.5	7.3	5.4	7.7	17.7	13.5	7.3	10.0	3.1	21.2	9.6	2.3	8.8	0.8	
	パートタイム労働者	708	118	30	73	78	164	68	50	68	44	31	68	55	15	53	18	
	100.0	16.7	4.2	10.3	11.0	23.2	9.6	7.1	9.6	6.2	4.4	9.6	7.8	2.1	7.5	2.5		
派遣労働者	14	3	1	0	0	1	0	3	1	3	2	3	0	0	2	0		
	100.0	21.4	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	21.4	7.1	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0	14.3	0.0		
その他	57	5	4	2	4	4	9	4	6	3	2	6	6	4	9	1		
	100.0	8.8	7.0	3.5	7.0	7.0	15.8	7.0	10.5	5.3	3.5	10.5	10.5	7.0	15.8	1.8		
雇用形態の変化別	前職も現職も正社員	1,330	172	26	83	80	89	287	185	141	161	99	31	176	56	135	34	
		100.0	12.9	2.0	6.2	6.0	6.7	21.6	13.9	10.6	12.1	7.4	2.3	13.2	4.2	10.2	2.6	
	前職も現職も非正社員	661	89	23	61	41	102	80	77	62	48	29	105	54	14	58	12	
		100.0	13.5	3.5	9.2	6.2	15.4	12.1	11.6	9.4	7.3	4.4	15.9	8.2	2.1	8.8	1.8	
	前職非正社員→現職正社員	802	83	3	40	40	40	205	143	58	60	36	168	33	44	67	10	
	100.0	10.3	0.4	5.0	5.0	5.0	25.6	17.8	7.2	7.5	4.5	20.9	4.1	5.5	8.4	1.2		
前職正社員→現職非正社員	366	60	15	32	53	85	43	15	30	27	14	27	31	11	28	6		
	100.0	16.4	4.1	8.7	14.5	23.2	11.7	4.1	8.2	7.4	3.8	7.4	8.5	3.0	7.7	1.6		

### 【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、従業員の離職防止・定着のために、給与、休暇、勤務時間などの処遇改善に努めているところが多い。

制度を整えるだけでなく、休暇を取得しやすい雰囲気づくり、良好な人間関係など、働きやすい環境づくりへの配慮がみられる。

### ●求められる対応の方向性

従業員の定着率を高めるためには、賃金の向上、賞与の支給など、給与面での処遇改善が必要であるが、育児や介護などの家庭の事情で離職する従業員も多いことから、各種休暇の取得率の向上や勤務時間の柔軟化などにより、働きやすい環境づくりを促進することが重要である。

## 2. 非正社員の正社員への転換

沖縄県は非正社員比率が高く、直近1年間に採用された従業員の数も、正社員の2,451人に対して、非正社員は4,678人と非常に多い。

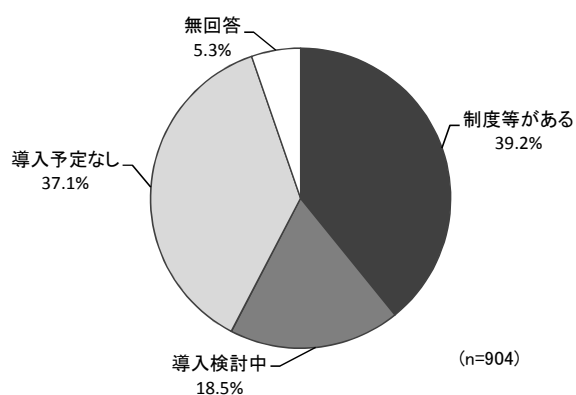
自ら非正社員を選択している場合も多いが、所得の増加や労働力の確保の面からも、正社員を増やすことが求められる。

### 【事業所アンケート調査】

#### (非正社員の正社員への転換制度の有無)

正社員への転換制度がある事業所は39.2%であり、従業員規模が大きいほど、制度がある事業所の割合が高い傾向にある。

図表 III-13 正社員への転換制度の有無



### 【従業員アンケート調査】

#### (非正社員である理由)

非正社員である理由については、「自分の都合のよい時間に働けるから」(33.3%)の割合が最も高く、次に「家事・育児・介護と両立しやすいから」(30.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(20.5%)が続く。

男女別では、男性で「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(27.7%)や「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だった」(14.5%)の割合が全体よりも高く、「本当は正社員として働きたいが、(仕方なく)非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。一方女性では、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(36.5%)の割合が全体よりも高くなっているほか、男性に比べて、自己のライフスタイルに関連する理由の割合が比較的高くなっている。

雇用形態別にみると、契約社員・嘱託社員では、「希望する仕事内容の求人が現在の雇用形態だったから」(36.2%)、「希望する勤務地の求人が現在の雇用形態だったから」(17.3%)、「正社員として働ける仕事が見つからなかったから」(13.3%)など、労働市場の状況に関連する理由の割合が、全体よりも高くなっており、「本当は正社員として働きたい」回答者が比較的多いことが推察される。

図表 III-14 非正社員である理由(複数回答/男女別・雇用形態別)

		(上段:実数 下段:構成比)														
		サンプル数	に自分の働ける都合のよい時間	短勤務時間や労働日数が	両立しやすい・育児・介護等	興味しや学習等の活動と	得た計の補助や学費等を	働きた扶養の範囲内で	簡単な仕事で責任も少	から見つかからなかつた仕	正社員として働ける仕	人が現在の雇用形態の求	たが現在の勤務形態の求	希望する勤務形態の求人	その他	無回答
全体		1,251	416	257	382	103	168	242	87	78	226	117	99	129		
		100.0	33.3	20.5	30.5	8.2	13.4	19.3	7.0	6.2	18.1	9.4	7.9	10.3		
男女別	男性	235	55	25	11	28	10	4	15	24	65	34	33	22		
		100.0	<b>23.4</b>	<b>10.6</b>	<b>4.7</b>	11.9	<b>4.3</b>	<b>1.7</b>	6.4	10.2	<b>27.7</b>	<b>14.5</b>	<b>14.0</b>	9.4		
女性		1,014	359	232	370	75	158	238	71	54	161	83	66	107		
		100.0	35.4	22.9	<b>36.5</b>	7.4	15.6	23.5	7.0	5.3	15.9	8.2	6.5	10.6		
雇用形態別	契約社員・嘱託社員	301	25	16	19	17	12	7	11	40	109	52	51	35		
		100.0	<b>8.3</b>	<b>5.3</b>	<b>6.3</b>	5.6	<b>4.0</b>	<b>2.3</b>	3.7	<b>13.3</b>	<b>36.2</b>	<b>17.3</b>	<b>16.9</b>	11.6		
	パートタイム労働者	857	365	225	355	81	153	226	70	31	109	57	32	73		
		100.0	<b>42.6</b>	<b>26.3</b>	<b>41.4</b>	9.5	17.9	<b>26.4</b>	8.2	3.6	<b>12.7</b>	6.7	3.7	8.5		
	派遣労働者	14	5	3	4	0	2	1	0	1	3	3	0	2		
	100.0	35.7	21.4	28.6	<b>0.0</b>	14.3	<b>7.1</b>	<b>0.0</b>	7.1	21.4	<b>21.4</b>	<b>0.0</b>	14.3			
その他	79	21	13	4	5	1	8	6	6	5	5	16	19			
	100.0	<b>26.6</b>	16.5	<b>5.1</b>	6.3	<b>1.3</b>	<b>10.1</b>	7.6	7.6	<b>6.3</b>	6.3	<b>20.3</b>	<b>24.1</b>			

(正社員として働く意向)

現在の雇用形態が非正社員の回答者に、正社員として働く意向を尋ねたところ、「正社員として働くことは望んでいない」(42.8%)の割合が最も高く、次に「条件が合えば正社員として働きたい」(22.7%)が続き、「ぜひ正社員として働きたい」の割合は7.8%にとどまっている。

年代別にみると、20歳代と30歳代では、「条件が合えば正社員として働きたい」(それぞれ28.9%、29.0%)の割合が全体よりもやや高い。

雇用形態別にみると、「契約社員・嘱託社員」では、「ぜひ正社員として働きたい」(22.6%)と「条件が合えば正社員として働きたい」(39.2%)の割合が高く、全体と比較しても高いのに対し、パートタイム労働者では、「正社員として働くことは望んでいない」(50.2%)の割合が最も高く、全体と比較してもやや高くなっていることから、同じ非正社員でも、パートタイム労働者では「選択的に非正社員として働いている」回答者が比較的多いことが推察される。

図表 III-15 正社員として働く意向(年代別・雇用形態別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		サンプル数	ぜひ正社員として働きたい	条件が合えば働きたい	望んでいない	わからない	無回答
全体		1,251	98	284	536	236	97
		100.0	7.8	22.7	42.8	18.9	7.8
年代別	10歳代	20	2	0	6	10	2
		100.0	10.0	0.0	30.0	50.0	10.0
	20歳代	159	20	46	57	32	4
		100.0	12.6	<b>28.9</b>	<b>35.8</b>	20.1	<b>2.5</b>
	30歳代	293	37	85	95	63	13
		100.0	12.6	<b>29.0</b>	<b>32.4</b>	21.5	4.4
	40歳代	337	24	90	140	61	22
	100.0	7.1	26.7	41.5	18.1	6.5	
50歳代	228	12	39	117	35	25	
	100.0	5.3	<b>17.1</b>	<b>51.3</b>	15.4	11.0	
60歳代	176	3	23	103	28	19	
	100.0	<b>1.7</b>	<b>13.1</b>	<b>58.5</b>	15.9	10.8	
70歳代以上	36	0	1	17	7	11	
	100.0	0.0	2.8	47.2	19.4	30.6	
雇用形態別	契約社員・嘱託社員	301	68	118	74	37	4
		100.0	<b>22.6</b>	<b>39.2</b>	<b>24.6</b>	<b>12.3</b>	<b>1.3</b>
	パートタイム労働者	857	21	157	430	165	84
		100.0	<b>2.5</b>	18.3	<b>50.2</b>	19.3	9.8
派遣労働者	14	3	3	6	2	0	
	100.0	21.4	21.4	42.9	14.3	0.0	
その他	79	6	6	26	32	9	
	100.0	7.6	<b>7.6</b>	<b>32.9</b>	<b>40.5</b>	11.4	

(注)現在の雇用形態が非正社員の回答者。

しかし、「条件があれば正社員として働きたい」という意向をもつ非正社員（半数強はパートタイム労働者）の前職の退職理由で最も多い回答は、「妊娠・出産・育児のため」と「定年・雇用契約の満了」（ともに 18.0%）であり、「正社員として働くことは望んでいない」とする非正社員（ほとんどがパートタイム労働者）の前職の退職理由でも、「妊娠・出産・育児のため」（22.1%）の割合が最も高い。

こうした結果を踏まえると、「妊娠・出産・育児のため」に前職を離職し、現在はパートタイム労働者として働いている非正社員の多くは、「正社員として働くことは望んでいない」と回答しているものの、その中には妊娠・出産・育児を経て正社員として働くことができる環境が十分に整っていないために、結果として正社員として働くことを望めない状況にある方が一定数いることも考えられる。

図表 III-16 前職を退職した理由(正社員として働く意向別)

		(上段:実数 下段:構成比)															
		サンプル数	（家庭の事情、介護以外）	家族の介護のため	体調不良のため	結婚のため	妊娠・出産・育児のため	他に就きたい仕事があるから	給与が少ないから	人間関係が悪いから	社風や組織風土に馴染めないから	評価が適正でないから	定年・雇用契約の満了	法人員整理、事業不振等	希望と条件や処遇が合わないため	その他	無回答
全体(参考)		3,236	413	70	223	220	324	628	429	298	299	183	334	300	125	292	71
		100.0	12.8	2.2	6.9	6.8	10.0	19.4	13.3	9.2	9.2	5.7	10.3	9.3	3.9	9.0	2.2
ぜひ正社員として働きたい		85	11	4	10	3	8	19	14	11	10	4	6	7	5	5	0
		100.0	12.9	4.7	11.8	3.5	9.4	22.4	16.5	12.9	11.8	4.7	7.1	8.2	5.9	5.9	0.0
条件が合えば正社員として働きたい		256	29	6	23	16	46	33	32	23	19	14	46	25	10	17	3
		100.0	11.3	2.3	9.0	6.3	<b>18.0</b>	<b>12.9</b>	12.5	9.0	7.4	5.5	<b>18.0</b>	9.8	3.9	6.6	1.2
正社員として働くことは望んでいない		435	64	23	36	50	96	45	27	32	31	13	48	37	5	42	12
		100.0	14.7	5.3	8.3	11.5	<b>22.1</b>	<b>10.3</b>	<b>6.2</b>	7.4	7.1	3.0	11.0	8.5	1.1	9.7	2.8
わからない		186	30	4	20	17	31	21	15	20	12	9	22	11	5	14	5
		100.0	16.1	2.2	10.8	9.1	<b>16.7</b>	<b>11.3</b>	<b>8.1</b>	10.8	6.5	4.8	11.8	5.9	2.7	7.5	2.7

(注)「全体(参考)」は、正社員として働く意向別のサンプル数を足し上げたものではなく、全体集計のサンプルである。

### 【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、正社員としての採用を原則としているところが多い。こうした事業所でも、採用される本人の希望により、敢えてパートタイマーなどの非正社員となる従業員もいる。

非正社員として採用した後、業務に不可欠な資格を取得したら正社員とする事業所もある。

### ●求められる対応の方向性

非正社員の多くが、勤務時間の柔軟性、家事・育児・介護などとの両立のしやすさなどを理由に、非正社員としての雇用を選択している。しかし、こうした選択の背景には、子育てや介護などと仕事を両立することができる勤務環境が整備されていないことがあるものと推察される。

従業員の不足感が高まる中で、従業員の確保、離職者の抑制の観点からも、非正社員の正規化への取組は重要であり、非正社員の正社員への転換やそれを実現するための各種育成制度の整備を促進する必要がある。

## 3. 労働条件の改善

### (1) 就業規則の作成

就業規則の作成義務がある従業員 10～30 人未満の事業所でも、1 割弱の事業所が就業規則を作成していない。5～10 人未満の事業所では、約 3 割の事業所が未作成である。

なお、全体で見ると、就業規則を作成していない事業所の比率は前回調査で 32.4%であったが、今回調査では 27.1%（正社員）とやや低下している。

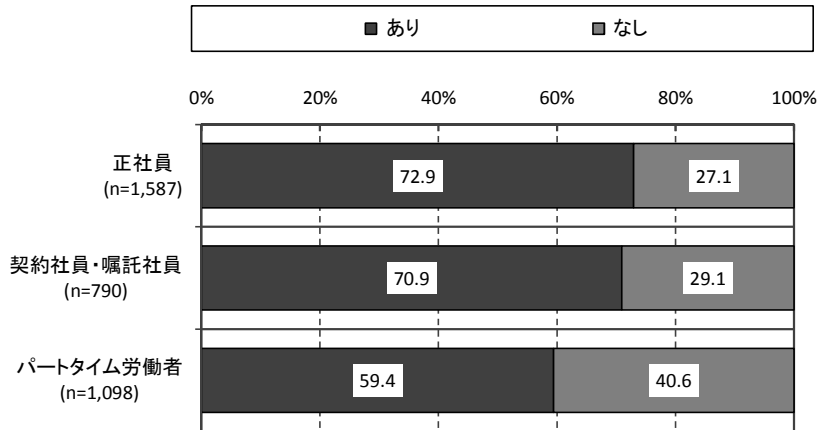
### 【事業所アンケート調査】

就業規則を作成していない事業所の割合は、正社員で 27.1%、契約社員・嘱託社員で 29.1%、パートタイム労働者で 40.6%である。従業員規模が 30 人以上の事業所に限ってみると、正社員についてはほとんどの事業所で就業規則が作成されているが、契約社員・嘱託社員、パートタイム労働者については、約 1 割の事業所で就業規則が作成されていない。

業種別に見ると、雇用形態を問わず作成していない割合が全体よりも高いのは、「不動産業、物品賃貸業」と「宿泊業、飲食サービス業」である。



図表 III-17 就業規則作成の有無



(注)「該当者なし」と「無回答」は除いた。

図表 III-18 雇用形態別に見た「就業規則作成あり」の割合 (業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
業種 (産業大分類) 別		サンプル数	あり	サンプル数	あり	サンプル数	あり
		全体		1,587	1,157	790	560
		100.0	72.9	100.0	70.9	100.0	59.4
業種 (産業大分類) 別	農業、林業、漁業	10	9	7	4	6	4
		100.0	90.0	100.0	57.1	100.0	66.7
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	100.0	100.0	100.0	0.0
	建設業	152	128	52	40	57	40
		100.0	<b>84.2</b>	100.0	<b>76.9</b>	100.0	<b>70.2</b>
	製造業	87	67	42	24	55	35
		100.0	77.0	100.0	<b>57.1</b>	100.0	63.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	17	16	16	15	15
		100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>100.0</b>
	情報通信業	24	22	17	16	10	8
		100.0	<b>91.7</b>	100.0	<b>94.1</b>	100.0	<b>80.0</b>
	運輸業、郵便業	47	46	20	13	18	10
		100.0	<b>97.9</b>	100.0	<b>65.0</b>	100.0	55.6
	卸売業、小売業	430	287	223	149	309	176
		100.0	<b>66.7</b>	100.0	66.8	100.0	57.0
	金融業、保険業	28	25	18	18	15	12
		100.0	<b>89.3</b>	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>80.0</b>
	不動産業、物品賃貸業	108	70	39	25	53	27
		100.0	<b>64.8</b>	100.0	<b>64.1</b>	100.0	<b>50.9</b>
学術研究、専門・技術サービス業	97	73	32	20	33	19	
	100.0	75.3	100.0	<b>62.5</b>	100.0	57.6	
宿泊業、飲食サービス業	135	64	78	35	178	61	
	100.0	<b>47.4</b>	100.0	<b>44.9</b>	100.0	<b>34.3</b>	
生活関連サービス業、娯楽業	121	74	44	29	86	47	
	100.0	<b>61.2</b>	100.0	65.9	100.0	54.7	
教育、学習支援業	54	47	40	28	65	34	
	100.0	<b>87.0</b>	100.0	70.0	100.0	<b>52.3</b>	
医療、福祉	146	127	93	84	130	116	
	100.0	<b>87.0</b>	100.0	<b>90.3</b>	100.0	<b>89.2</b>	
複合サービス事業	11	10	10	9	12	10	
	100.0	90.9	100.0	90.0	100.0	83.3	
サービス業(他に分類されないもの)	117	89	58	49	55	38	
	100.0	76.1	100.0	<b>84.5</b>	100.0	<b>69.1</b>	
従業員規模別	1~4人	607	291	190	76	393	126
		100.0	<b>47.9</b>	100.0	<b>40.0</b>	100.0	<b>32.1</b>
	5~10人未満	217	151	118	76	153	85
		100.0	69.6	100.0	<b>64.4</b>	100.0	55.6
	10~30人未満	411	376	218	167	279	206
		100.0	<b>91.5</b>	100.0	<b>76.6</b>	100.0	<b>73.8</b>
30~100人未満	255	252	182	171	195	172	
	100.0	<b>98.8</b>	100.0	<b>94.0</b>	100.0	<b>88.2</b>	
100~300人未満	65	65	59	56	51	48	
	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>94.9</b>	100.0	<b>94.1</b>	
300人以上	13	13	12	12	12	12	
	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>100.0</b>	

## 【労働団体ヒアリング調査】

就業規則が作成されていない中小零細企業も多い。

### ●求められる対応の方向性

労働時間の管理や給与の適切な支払いのためには就業規則の作成が非常に重要であり、各種休暇・休業制度の整備においても就業規則の作成が前提となるため、就業規則作成の重要性の周知など、作成促進への取組が必要である。

## (2) 労働条件通知書の交付

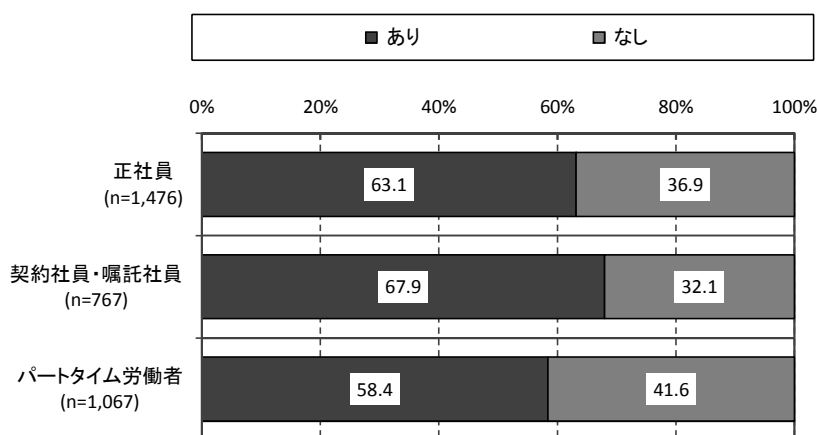
全体で見ると、労働条件通知書を交付していない事業所の比率は前回調査で 57.2%であったが、今回調査では 36.9%（正社員）と低下している。しかし、従業員数 10～30 人未満の事業所でも、2割強の事業所で労働条件通知書が交付されていない。

## 【事業所アンケート調査】

労働条件通知書を交付していない事業所の割合は、正社員で 36.9%、契約社員・嘱託社員で 32.1%、パートタイム労働者で 41.6%である。

業種別にみると、雇用形態を問わず交付していない割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」である。

図表 III-19 労働条件通知書交付の有無



(注)「該当者なし」と「無回答」は除いた。

図表 III-20 労働条件通知書を交付している事業所の割合(業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		正社員		契約社員・嘱託社員		パートタイム労働者	
		サン プル 数	あ り	サン プル 数	あ り	サン プル 数	あ り
全体		1,476	932	767	521	1,067	623
		100.0	63.1	100.0	67.9	100.0	58.4
業 種 ( 産 業 大 分 類 ) 別	農業, 林業, 漁業	10	8	7	6	6	6
		100.0	80.0	100.0	85.7	100.0	100.0
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	100.0	100.0	100.0	0.0
	建設業	142	101	50	37	51	33
		100.0	<b>71.1</b>	100.0	<b>74.0</b>	100.0	<b>64.7</b>
	製造業	81	56	42	24	55	35
		100.0	<b>69.1</b>	100.0	<b>57.1</b>	100.0	<b>63.6</b>
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	16	16	2	15	1
		100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>12.5</b>	100.0	<b>6.7</b>
	情報通信業	22	20	17	15	12	9
		100.0	<b>90.9</b>	100.0	<b>88.2</b>	100.0	<b>75.0</b>
	運輸業, 郵便業	42	32	20	18	19	15
		100.0	<b>76.2</b>	100.0	<b>90.0</b>	100.0	<b>78.9</b>
	卸売業, 小売業	403	215	216	137	300	160
		100.0	<b>53.3</b>	100.0	63.4	100.0	<b>53.3</b>
	金融業, 保険業	23	15	16	16	12	10
		100.0	65.2	100.0	<b>100.0</b>	100.0	<b>83.3</b>
	不動産業, 物品賃貸業	87	50	32	21	43	26
		100.0	<b>57.5</b>	100.0	65.6	100.0	60.5
学術研究, 専門・技術サービス業	89	63	32	22	32	20	
	100.0	<b>70.8</b>	100.0	68.8	100.0	62.5	
宿泊業, 飲食サービス業	141	65	80	28	188	64	
	100.0	<b>46.1</b>	100.0	<b>35.0</b>	100.0	<b>34.0</b>	
生活関連サービス業, 娯楽業	113	63	45	28	82	47	
	100.0	<b>55.8</b>	100.0	<b>62.2</b>	100.0	57.3	
教育, 学習支援業	49	40	39	30	63	40	
	100.0	<b>81.6</b>	100.0	<b>76.9</b>	100.0	<b>63.5</b>	
医療, 福祉	138	107	88	80	127	107	
	100.0	<b>77.5</b>	100.0	<b>90.9</b>	100.0	<b>84.3</b>	
複合サービス事業	11	8	10	9	11	10	
	100.0	72.7	100.0	90.0	100.0	90.9	
サービス業(他に分類されないもの)	106	71	56	47	50	40	
	100.0	67.0	100.0	<b>83.9</b>	100.0	<b>80.0</b>	
従 業 員 規 模 別	1~4人	568	239	186	73	387	130
		100.0	<b>42.1</b>	100.0	<b>39.2</b>	100.0	<b>33.6</b>
	5~10人未満	204	126	110	66	151	81
		100.0	61.8	100.0	<b>60.0</b>	100.0	53.6
	10~30人未満	373	291	213	160	264	189
		100.0	<b>78.0</b>	100.0	<b>75.1</b>	100.0	<b>71.6</b>
	30~100人未満	241	206	177	153	186	161
	100.0	<b>85.5</b>	100.0	<b>86.4</b>	100.0	<b>86.6</b>	
100~300人未満	59	54	58	56	52	49	
	100.0	<b>91.5</b>	100.0	<b>96.6</b>	100.0	<b>94.2</b>	
300人以上	13	10	12	11	12	11	
	100.0	<b>76.9</b>	100.0	<b>91.7</b>	100.0	<b>91.7</b>	

●求められる対応の方向性

労働条件通知書の交付が法的な義務であること、労使間トラブルの未然防止のために有効であることなどについて、事業者、従業員の双方に周知を図ることが必要である。

(3) 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得率は前回調査で 59.1%、今回調査で 57.5% (正社員) とほぼ変わらない。

有給休暇が付与されているものの取得できていない事業所では、人手不足がその要因の一つとなっていることが、ヒアリングで確認された。

### 【事業所アンケート調査】

正社員では、平均付与日数が 14.6 日、平均取得日数が 8.4 日であり、取得率は 57.5% である。

契約社員・嘱託社員では、平均付与日数が 13.5 日、平均取得日数が 8.0 日であり、取得率は 59.5% である。

パートタイム労働者では、平均付与日数が 10.5 日、平均取得日数が 6.5 日、取得率が 62.0% であり、3つの雇用形態の中で最も取得率が高い。

図表 III-21 年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率(1人当たり)

	正社員				契約社員・嘱託社員				パートタイム労働者			
	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率	サンプル数	平均付与日数	平均取得日数	年次有給休暇取得率
全体	1,107	14.6	8.4	57.5%	340	13.5	8.0	59.5%	397	10.5	6.5	62.0%

### 【労働団体ヒアリング調査】

有給休暇の制度が整備され休暇が付与されているものの、人手不足などを理由に有給休暇の取得が難しくなっている職種がある。

### 【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを行った事業所では、申請すれば有給休暇を取得できるようになっており、アンケート調査結果による取得率よりも高い比率で有休を取得している事業所も多い。

しかし、人手不足のために有休の取得率が5割程度にとどまっている事業所や中小零細企業のため有休取得を促すところまで出来ないとする事業所もみられた。

### ●求められる対応の方向性

有給休暇を適切に付与しその取得を促進することは、従業員の離職防止・定着のためにも非常に重要であり、就業規則の作成促進とともに適切な運用を促すための周知・啓発が必要である。

また、休暇の取得促進に当たっては、計画的な採用による人材不足の解消、業務の平準化や相互支援の仕組みづくりなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりにつながる取組を促進することが不可欠である。

### (4) 育児休業・介護休業

育児休業の取得率は前回調査で 92.4%、今回調査で 93.4% (女性正社員) とほぼ変わらないが、就業規則で育児休業を規定している事業所は約 45%にとどまっている。

一方、介護休業については、就業規則で規定している事業所は約 35%と育児休業よりも低く、介護休業の取得者も少ない。

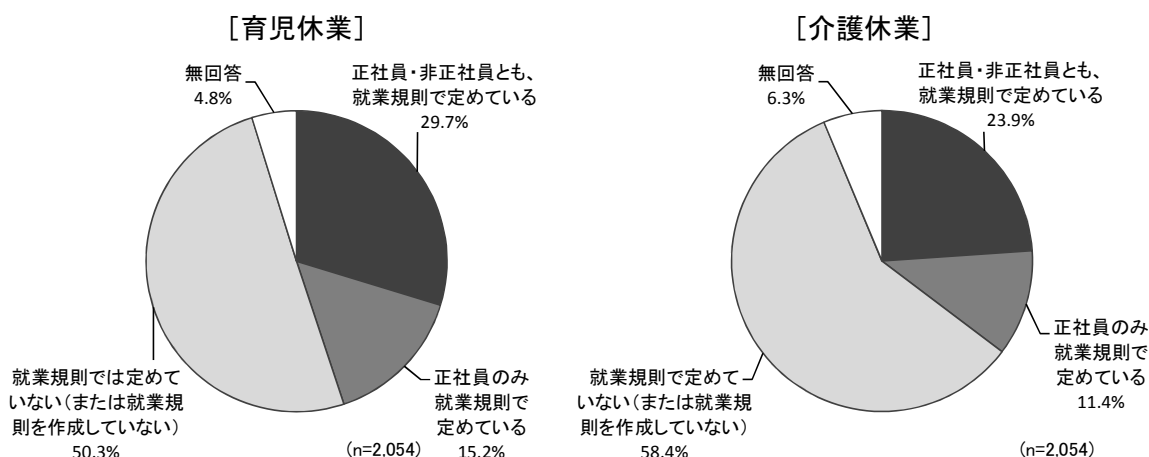
## 【事業所アンケート調査】

### （就業規則における規定の有無）

育児休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは、「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（50.3%）である。

介護休業の就業規則における規定の有無について、最も割合が高いのは「就業規則では定めていない（または就業規則を作成していない）」（58.4%）であり、育児休業と比較すると、就業規則で規定している割合がやや低い。

図表 III-22 育児・介護休業の就業規則における規定の有無



### （育児休業取得率）

直近1年間における育児休業の取得率を男女別・雇用形態別にみると、男性では正社員が13.7%、契約社員・嘱託社員が10.5%、パートタイム労働者が0.0%であった。一方、女性では、正社員が93.4%、契約社員・嘱託社員が91.1%、パートタイム労働者が91.2%で、いずれも9割を超えているが、契約社員・嘱託社員とパートタイム労働者では、正社員に比べてやや割合が低くなっている。

図表 III-23 直近1年間の育児休業取得状況(雇用形態別・男女別)

	サンプル数	(単位:人)					
		男性			女性		
		し配 た偶 人者 数が 出 産	取 う 得 ち 人 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業	出 産 し た 人 数	取 う 得 ち 人 育 児 休 業	取 育 得 率 休 業
正社員	380	490	67	13.7%	501	468	93.4%
契約社員・嘱託社員	83	57	6	10.5%	101	92	91.1%
パートタイム労働者	81	6	0	0.0%	102	93	91.2%

### （介護休業取得者数）

直近1年間における介護休業の取得者数は、全体で232人であった。

## 【労働団体ヒアリング調査】

規模の小さな企業では、就業規則そのものが作成されていない事業所も多く、育児・介護休業の制度整備も不十分である。

多くの労働団体が、育児休業については取得率が高く休業後の復帰率も高いが、介護休業の取得率は低いとしている。

### 【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを実施した多くの事業所で育児休業が取得され、その利用者の多くが復帰している。また、復帰の際には、業務上の配慮（短時間勤務、配置転換など）が行われている。

介護休業については、利用者のいる事業所は少ない。

### ●求められる対応の方向性

就業規則で育児休業、介護休業を規定していない事業所の比率にはやや差があり、介護休業は育児休業に比べて規定していない割合が高いが、従業員の離職防止・定着のためにも、育児休業・介護休業とも、就業規則への記載と休業を取得しやすい環境づくりを促進する必要がある。

育児休業については、女性の取得率は一定の比率まで高まっているため、休業取得前、取得中、取得後の復帰時の各種配慮や支援の実施が求められる。

介護休業については、現状で利用者のいる事業所は限られているが、今後は徐々に介護と仕事の両立が必要な従業員も増加するものと見込まれるため、制度の適切な運用と取得促進に向けた周知・啓発を進める必要がある。

## (5) 社会保険への加入

社会保険に全く加入していない事業所は前回調査で 18.2%、今回調査でも 19.4%とほぼ変わらず、改善は確認できない。社会保険については、個人事業主であっても常時労働者が5人以上事業所には加入が義務づけられている（一部適用除外業種あり）が、従業員5～10人未満の事業所では3割弱の事業所が加入していない。

加入費用の負担が大きいこと、従業員からの申し出がなかったことが、未加入の主な理由となっている。

### 【事業所アンケート調査】

社会保険への加入状況については、「社会保険（厚生年金・健康保険・介護保険）に加入している」が 66.4%、「雇用保険に加入している」が 57.7%、「労災保険に加入している」が 55.3%であり、「どれにも加入していない」も約2割（19.4%）にのぼる。

業種別にみると、「どれにも加入していない」の割合は、「宿泊業，飲食サービス業」（53.3%）、「教育，学習支援業」（37.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（31.9%）で全体よりも大幅に高くなっている。

図表 III-24 社会保険等への加入状況(複数回答/業種別・従業員規模別)

		(上段:実数 下段:構成比)					
		サンプル数	険・社会 健康保険 に加入し ていて 介護保 険・厚 生年金	雇 用 保 険 に 加 入 し て	い ろ い ろ の 災 害 保 険 に 加 入 し て	い ど れ い も に も 加 入 し て	無 回 答
全体		2,054	1,363	1,186	1,136	398	75
		100.0	66.4	57.7	55.3	19.4	3.7
業 種 ( 産 業 大 分 類 ) 別	農業、林業、漁業	12	11	6	6	0	1
		100.0	91.7	50.0	50.0	0.0	8.3
	鉱業、採石業、砂利採取業	3	2	1	1	1	0
		100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0
	建設業	159	154	117	119	0	3
		100.0	<b>96.9</b>	<b>73.6</b>	<b>74.8</b>	<b>0.0</b>	1.9
	製造業	103	76	68	68	14	7
		100.0	<b>73.8</b>	<b>66.0</b>	<b>66.0</b>	<b>13.6</b>	6.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	17	16	16	0	0
		100.0	<b>100.0</b>	<b>94.1</b>	<b>94.1</b>	<b>0.0</b>	0.0
	情報通信業	25	25	16	16	0	0
		100.0	<b>100.0</b>	<b>64.0</b>	<b>64.0</b>	<b>0.0</b>	0.0
	運輸業、郵便業	51	44	35	36	1	2
		100.0	<b>86.3</b>	<b>68.6</b>	<b>70.6</b>	<b>2.0</b>	3.9
	卸売業、小売業	570	382	325	298	105	23
		100.0	67.0	57.0	52.3	18.4	4.0
	金融業、保険業	29	25	17	17	3	1
		100.0	<b>86.2</b>	58.6	58.6	<b>10.3</b>	3.4
	不動産業、物品賃貸業	123	104	70	68	15	1
		100.0	<b>84.6</b>	56.9	55.3	<b>12.2</b>	0.8
学術研究、専門・技術サービス業	118	99	80	78	6	2	
	100.0	<b>83.9</b>	<b>67.8</b>	<b>66.1</b>	<b>5.1</b>	1.7	
宿泊業、飲食サービス業	274	65	82	87	146	14	
	100.0	<b>23.7</b>	<b>29.9</b>	<b>31.8</b>	<b>53.3</b>	5.1	
生活関連サービス業、娯楽業	163	65	76	69	52	10	
	100.0	<b>39.9</b>	<b>46.6</b>	<b>42.3</b>	<b>31.9</b>	6.1	
教育、学習支援業	93	49	42	41	35	2	
	100.0	<b>52.7</b>	<b>45.2</b>	<b>44.1</b>	<b>37.6</b>	2.2	
医療、福祉	165	132	129	116	6	7	
	100.0	<b>80.0</b>	<b>78.2</b>	<b>70.3</b>	<b>3.6</b>	4.2	
複合サービス事業	15	11	10	10	2	0	
	100.0	73.3	66.7	66.7	13.3	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	134	102	96	90	12	2	
	100.0	<b>76.1</b>	<b>71.6</b>	<b>67.2</b>	<b>9.0</b>	1.5	
従 業 員 規 模 別	1~4人	951	421	422	395	315	50
		100.0	<b>44.3</b>	<b>44.4</b>	<b>41.5</b>	<b>33.1</b>	5.3
	5~10人未満	275	193	172	159	39	11
		100.0	70.2	62.5	57.8	<b>14.2</b>	4.0
	10~30人未満	435	399	316	310	14	7
		100.0	<b>91.7</b>	<b>72.6</b>	<b>71.3</b>	<b>3.2</b>	1.6
	30~100人未満	257	252	205	201	0	5
	100.0	<b>98.1</b>	<b>79.3</b>	<b>78.2</b>	<b>0.0</b>	1.9	
100~300人未満	67	67	53	52	0	0	
	100.0	<b>100.0</b>	<b>79.1</b>	<b>77.6</b>	<b>0.0</b>	0.0	
300人以上	13	13	11	11	0	0	
	100.0	<b>100.0</b>	<b>84.6</b>	<b>84.6</b>	<b>0.0</b>	0.0	

### 【労働団体ヒアリング調査】

労組が組織されている企業では、法令で定められた社会保険に加入しているが、未組織の中小零細企業では、社会保険に未加入で失業保険がもらえないトラブルが発生している。

### ●求められる対応の方向性

加入が法的に義務づけられている保険制度について、事業者、従業員の双方に周知を図ることが必要である。また、社会保険に全く加入していない事業所の比率に改善がみられないため、周知方法等の工夫が求められる。

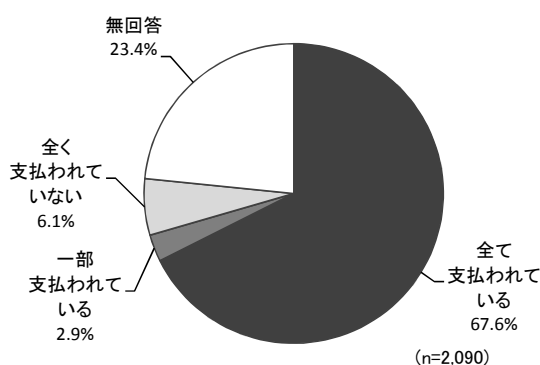
## (6) サービス残業

前回調査ではサービス残業があったと回答した従業員が約1割いたが、今回調査でも約1割の従業員が時間外+休日労働に対する賃金の一部または全てが支払われていないと回答している。

### 【従業員アンケート調査】

時間外+休日労働に対する賃金が「一部支払われている」(2.9%)と「全く支払われていない」(6.1%)を合わせると、約1割(9.0%)の従業員で未払いが発生している。

図表 III-25 時間外+休日労働時間に対する賃金支払いの状況



### ●求められる対応の方向性

サービス残業は違法であり、適切な賃金の支払いを促すための、周知・啓発必要である。

## 4. 人材育成・女性管理職の登用

### (1) 人材育成

最も多くの事業所が実施している人材育成の制度は、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」であるが、制度があるとする事業所は30%弱にとどまっている。

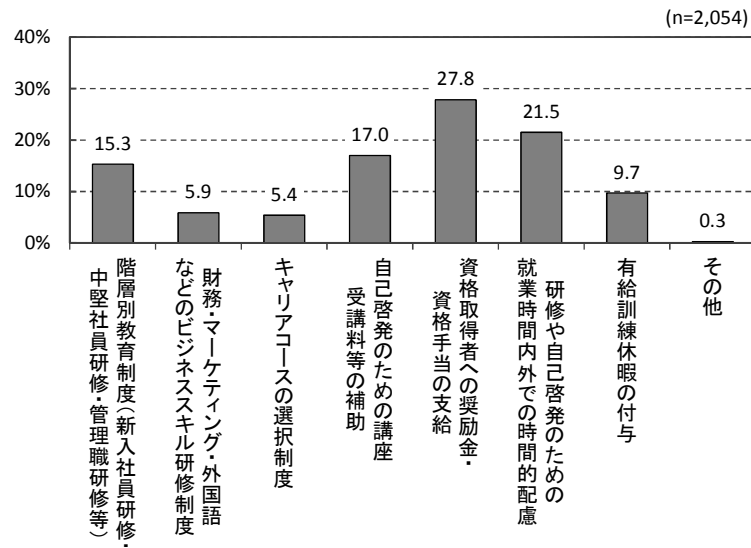
事業所と従業員のアンケートの結果を比較すると、事業所が導入する予定のない制度についても、従業員では活用したいというものが多くある。

### 【事業所アンケート調査】

「制度等がある」の割合が高いのは、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(27.8%)、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(21.5%)、「自己啓発のための講座受講料等の補助」(17.0%)である。

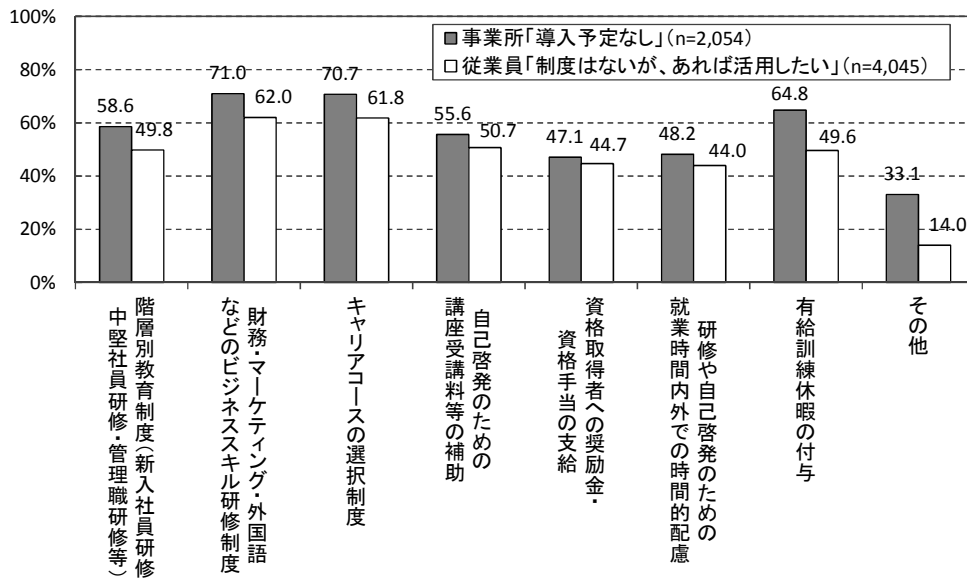


図表 III-26 人材育成に関する支援制度等の導入状況(「制度等がある」の割合)



事業所調査における「導入予定なし」と従業員調査における「制度はないが、あれば活用したい」(＝人材育成に関する支援制度等に対するニーズ)を比較すると、「財務・マーケティング・外国語などのビジネススキル研修制度」や「キャリアコースの選択制度」など、「導入予定なし」の割合が高い制度ほど、制度に対する従業員のニーズが大きい傾向がみられる。

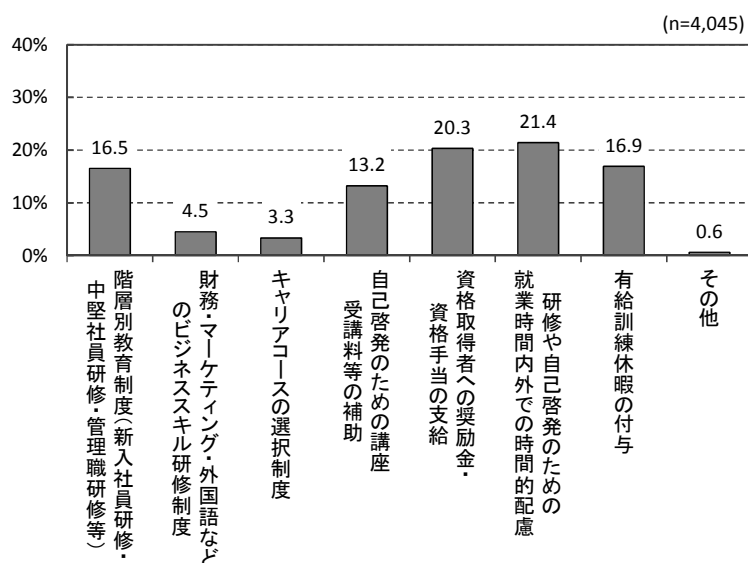
図表 III-27 人材育成に関する支援制度等の導入予定とニーズの比較



### 【従業員アンケート調査】

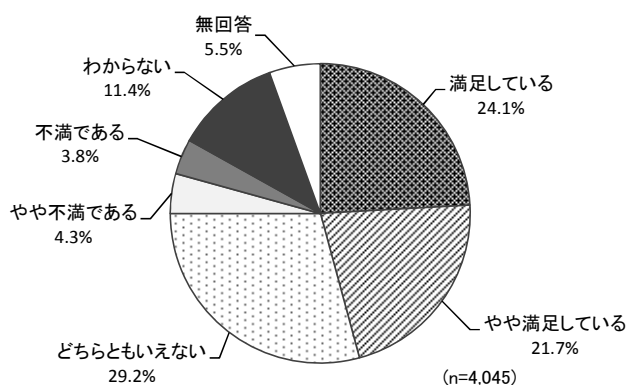
人材育成制度について、「制度があり活用している」の割合が最も高いのは、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」(21.4%)であり、次に「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」(20.3%)である。

図表 III-28 人材育成制度の有無と活用状況(「制度等があり活用している」の割合)



人材育成制度に対する満足度については、「どちらともいえない」(29.2%)の割合が最も高いが、「満足している」(24.1%)と「やや満足している」(21.7%)とを合わせると、45.8%の回答者が、勤務先の事業所における人材育成制度に満足している。

図表 III-29 人材育成制度に対する満足度



### 【経営者等ヒアリング調査】

ヒアリングを実施した多くの事業所で、人材育成のために資格取得支援、講座受講料の補助等が行われている。また、複数の事業所では、こうした人材育成の制度が、正社員だけでなく非正社員も対象として実施されている。

### ●求められる対応の方向性

従業員の不足感が高まる中で、従業員の能力向上を図るための人材育成の重要性が高まっている。また、従業員の定着率の高い事業所の多くが非正社員を含めた人材育成に積極的に取り組んでいることから、人材育成制度の充実は従業員の定着促進にもつながるものと考えられる。

人材育成の必要性を周知するとともに、行政等の支援施策に関する情報提供を行うことで、県内事業所の人材育成の取組を促進することが必要である。

## (2) 女性管理職の登用

前回調査における女性管理職の割合は24.8%であったが、今回調査では管理職に占める女性の割合は20.2%であり、やや低下している。

### 【事業所アンケート調査】

役職者合計に占める女性の割合は20.2%である。役職別の割合をみると、「係長級」が26.8%、「課長級」が15.5%、「部長級」が12.2%であり、役職が上位になるほど、女性の割合が低くなっている。

図表 III-30 女性管理職登用の状況

(単位:人、女性の割合:%)

	サンプル数	役職者計	うち女性		係長級計	女性係長級の割合に占める		課長級計	女性課長級の割合に占める		部長級計	女性部長級の割合に占める	
			女性	女性の割合		女性	女性の割合		女性	女性の割合		女性	女性の割合
全体	854	6,351	1,283	20.2	2,983	800	26.8	2,172	337	15.5	1,196	146	12.2

### ●求められる対応の方向性

既に多くの女性従業員が活躍しているが、家庭の事情で非正社員を選択せざるを得ない状況にある女性従業員を含め、働くことを希望する女性が十分に能力を発揮できるように、正社員への登用、仕事と育児の両立が図りやすい環境整備、計画的な育成や昇進につながる人材育成など、女性の管理職への登用につながる取組を促進する必要がある。

## 5. 職場満足度の向上

従業員調査の全体の満足度（「満足」と「やや満足」の合計）は前회가62.7%、今回が66.4%とほぼ変わらない。

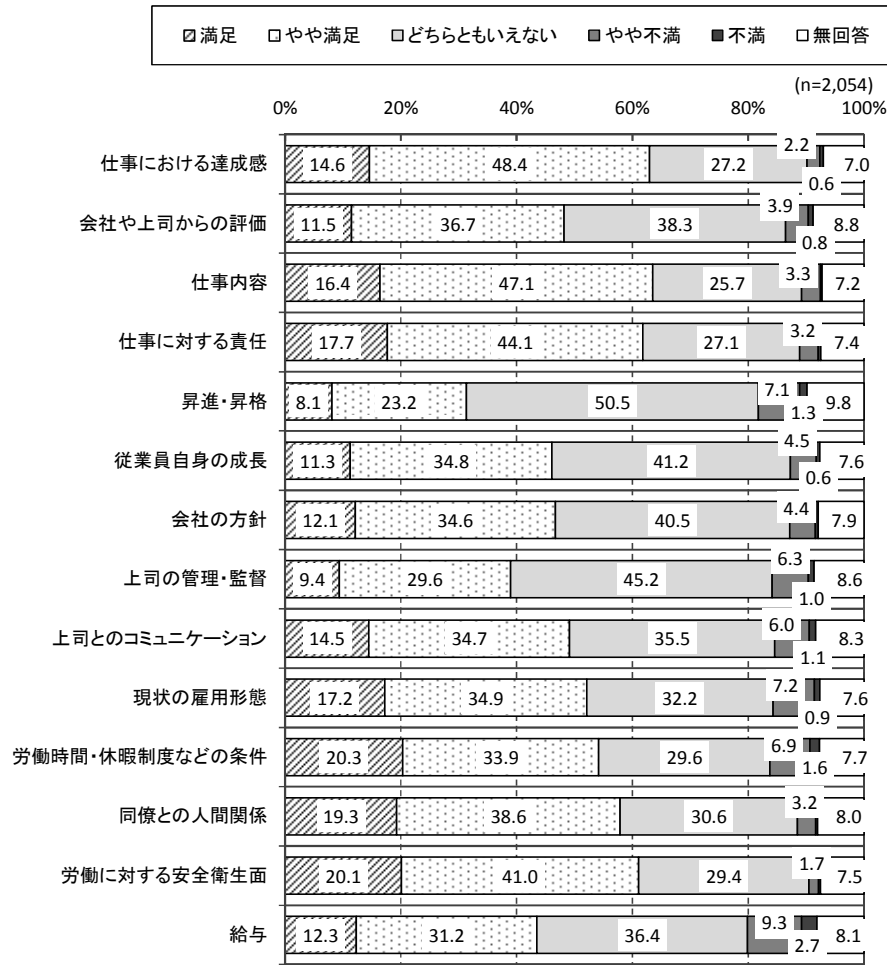
従業員が不満と感じている比率が比較的高いのは、「給与」「上司の管理・監督」「会社の方針」である。

### 【事業所アンケート調査】

「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「仕事内容」（63.5%）、「仕事における達成感」（63.0%）、「仕事に対する責任」（61.8%）、「労働に対する安全衛生面」（61.1%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（12.0%）、「労働時間・休暇制度などの条件」（8.5%）、「昇進・昇格」（8.4%）である。

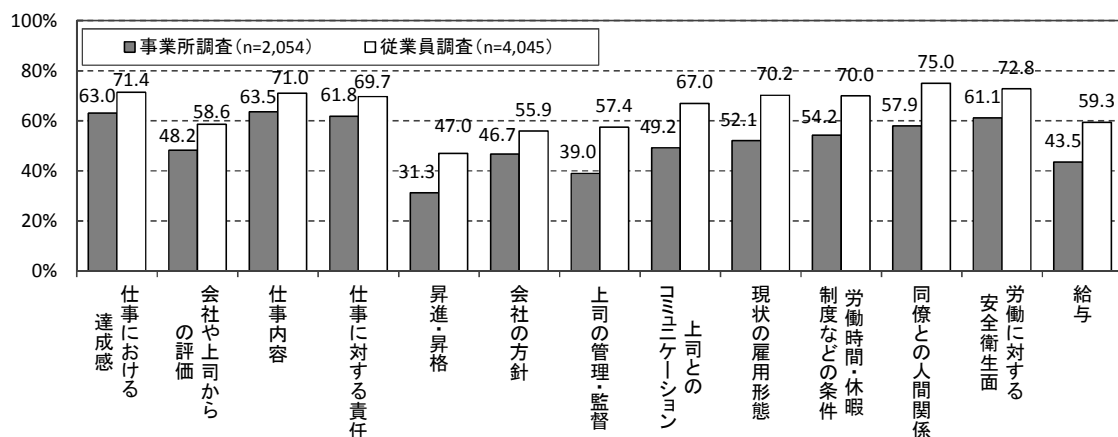
図表 III-31 事業所で働く従業員の満足度



事業所が考える従業員の満足度（事業所調査）と、従業員自身が回答した満足度（従業員調査）を比較すると、いずれの項目でも従業員調査の満足度が事業所調査の満足度を上回っている。

中でも、特に事業所調査と従業員調査の差が大きいのは、「上司の管理・監督」（18.4ポイント差）、「現状の雇用形態」（18.1ポイント差）、「上司とのコミュニケーション」（17.8ポイント差）、「同僚との人間関係」（17.1ポイント差）である。

図表 III-32 事業所が考える従業員の満足度と従業員自身の満足度の比較



(注) 事業所は「満足していると思う」と「やや満足していると思う」の合計、従業員は「満足」と「やや満足」の合計。

### 【従業員アンケート調査】

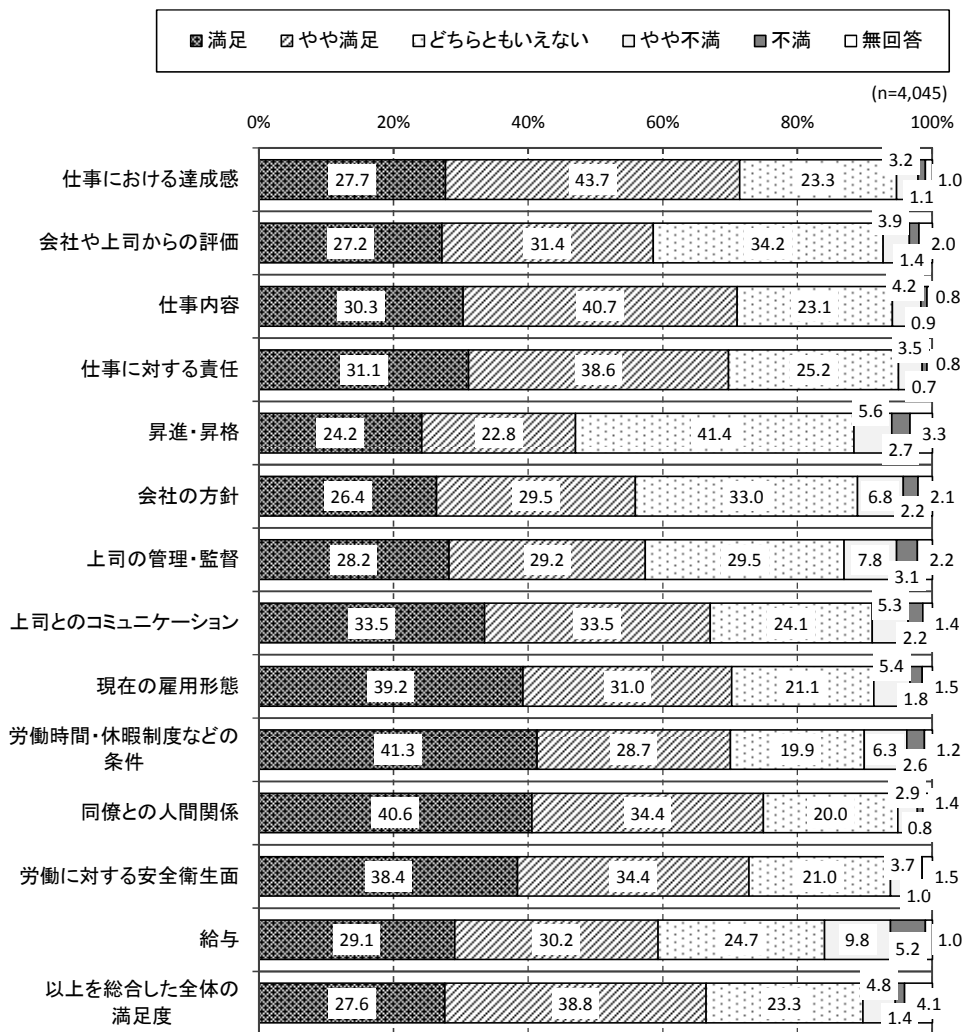
「満足」（「満足」と「やや満足」の合計）の割合が高いのは、「同僚との人間関係」（75.0%）、  
「労働に対する安全衛生面」（72.8%）、「仕事における達成感」（71.4%）である。

一方、「不満」（「やや不満」と「不満」の合計）の割合が高いのは、「給与」（15.0%）、  
「上司の管理・監督」（10.9%）、「会社の方針」（9.0%）である。

項目別の満足度を総合した「全体の満足度」は、「満足」が27.6%、「やや満足」が38.8%  
であり、合わせると66.4%が「満足」であると回答している。

また、満足度が低い従業員ほど、時間外+休日労働の時間が長いことが把握された。

図表 III-33 職場環境に関する満足度



図表 III-34 職場の満足度と「時間外＋休日労働時間」の関係(事業所・従業員接続集計)

(単位:時間)

	全体	満足	やや満足	いど え ち な い と も	やや不満	不満
仕事における達成感	10.3	10.2	9.9	10.1	14.3	15.2
会社や上司からの評価	10.3	9.5	9.8	10.8	12.0	16.5
仕事内容	10.3	9.2	10.8	10.1	11.1	17.0
仕事に対する責任	10.3	9.4	10.9	10.1	9.8	16.4
昇進・昇格	10.3	9.0	11.3	10.1	10.8	14.0
会社の方針	10.2	8.6	10.5	10.6	11.6	15.2
労働時間・休暇制度などの条件	10.3	9.3	10.4	10.3	13.7	16.1
同僚との人間関係	10.3	9.5	10.7	10.9	12.5	14.0
労働に対する安全衛生面	10.3	9.8	10.3	10.1	13.2	20.7
以上を総合した全体の満足度	10.3	9.0	10.9	10.2	10.7	16.1

(注1) 事業所アンケートと従業員アンケートの接続集計では、各従業員アンケートの回答サンプルごとに、同一事業所の回答を紐づけているため、同一事業所で複数の従業員アンケートを回収した場合は、同じ数だけ事業所アンケートの回答が紐づけられることになる。そのため、「全体」のサンプル数は、実際の事業所数よりも多くなっている。

(注2) 「全体」を2.5時間以上上回る場合をグレーの網掛け、5時間以上上回る場合を白抜きにした。

(注3) ここでは関係が強い項目のみを抜き出して記載したが、「以上を総合した全体の満足度」の「以上」には、ここに記載されていない項目も含まれている。

### ●求められる対応の方向性

従業員満足度は、就業継続意欲に密接に関係している。従業員の定着促進のためにも、不満とする回答が比較的多かった給与をはじめ、満足度が低い項目を中心に改善への取組を促すことが求められる。

また、事業所内においても、従業員との対話や定期的な調査などを通じて、従業員の満足度を把握し、不満点を解消するための仕組みづくりが必要と考えられる。

## 6. 業種別にみた特徴

### (1) 建設業

#### ① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が84.9%と8割を超え、圧倒的に男性が多い業種である。

従業員に占める正社員の割合(87.5%)が全体よりも高く、直近5年間で正社員数が増加した事業所の割合(39.0%)及び直近1年間に正社員を採用した事業所の割合(64.8%)が全体よりも高いが、従業員が「不足している」事業所の割合(69.2%)も、全体より高くなっている。

離職理由としては、「他に就きたい仕事があるから」(52.9%)と「給与が少ないから」を挙げる事業所の割合(15.3%)が全体よりもやや高い。

離職防止・定着促進のための取組の実施割合が全体よりも高い項目が全般的に多く(15項目中10項目)、中でも割合が高い取組は「賃金の向上(基本給・ボーナス)」(84.9%)、「資格取得への支援」(83.0%)、「職場環境の美化・安全性の確保」(81.1%)、「上司・先輩社員によるサポート」(80.5%)である。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

人材不足で、賃金を上げて求人広告を出しているが応募がなく、従業員はオーバーワーク気味。時間をかけて新規学卒者を育てる余裕はなく、即戦力の人材を採用。

現場代理人を引き抜かれる恐れがあり、全従業員の賃金を引き上げて対応した。しかし、福利厚生をかなり手厚くしても、退職者が出ている。また、定年を引き上げたが、人手不足の状況が続けば、定年制度はなくなるのではないかと。

## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が全体よりも高い。社会保険等の「どれにも加入していない」の割合がゼロであるほか、正社員の退職金制度がある事業所（69.8%）の割合も全体より高い。

労働組合や労使間協議の常設組織がある事業所の割合は低い、「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合（25.2%）は全体よりもやや高い。

### 2) 給与水準等

#### 【経営者等ヒアリング調査】

採用時点で正社員、非正社員の間に給与水準の差は無い。昇給や賞与で若干差をつけている。

### 3) 労働時間

1週間の所定労働時間は40時間を超えており（40.2時間）、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間（1か月間）も12.7時間で、全体より約3時間長い。

### 4) 休暇・休業制度

#### 【経営者等ヒアリング調査】

有休取得は基本的には希望どおりだが、中小零細企業では取得を促進することまでは難しい。また、育児休業も就業規則には定めているが、現実的には年休取得にとどまっている。また、各部署内で、担当者を複数の案件に関わらせて、何かあった場合でも別の担当者が対応できるようにしている。

## ③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する制度等では、「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（61.6%）、「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（35.8%）、「自己啓発のための講座受講料等の補助」（30.8%）、「有給訓練休暇の付与」（22.6%）がある割合が全体よりも高い。また、従業員アンケートでも、資格取得への支援や研修・自己啓発のための時間的配慮、有給訓練休暇等の制度を活用している回答者の割合が、全体よりも高い。

一方で、役職者全体に占める女性の割合（10.6%）は全体よりも約10ポイント低い。

## ④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は全体と変わらないものの、「同僚との人間関係」（81.1%）と「現在の雇用形態」（76.1%）等の満足度は全体よりもやや高い。

## (2) 製造業

### ① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が 64.7%であり、男性が多い業種である。

離職理由としては、「他に就きたい仕事があるから」(54.0%)と「給与が少ないから」を挙げる事業所の割合(16.0%)が全体よりもやや高い。

また、高齢者の雇用延長のための制度等では、「一旦定年退職した後の再雇用」の割合(61.5%)が全体よりもやや高い、

#### 【経営者等ヒアリング調査】

仕事内容も待遇も正社員と差がなかった契約社員のモチベーション向上を考慮し、全員を正社員に転換した。

離職率が業種平均よりも低い理由は、いわゆる「ホワイト企業」であり、従業員が働きやすいと感じる労働環境であること。

### ② 労働条件の改善

#### 1) 給与水準等

#### 【経営者等ヒアリング調査】

正社員には給与テーブルがあり、幅は小さいが、年1回の昇給に加えて、実績による昇給がある。賞与も業績連動ではあるが、年2回支給している。

非正社員の昇給・賞与は、雇用契約書上は「なし」にしているが、実態としては、定額の賞与を年2回支給している。昇給は上席者の判断。

#### 2) 労働時間

#### 【経営者等ヒアリング調査】

製造部門では残業がほぼない。事務系の職種は残業が多少あるが、上司の承認がない残業は認めていない。過去にはもっと残業があったが、生産性向上の必要性や自身の評価につながることを管理職に徹底した結果、徐々に改善された。

#### 3) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、パートタイム労働者(48.9%)で全体よりも低くなっている。

正社員の育児休業取得率は、女性は90.0%で全体とほぼ同水準だが、男性は8.0%で、全体よりもやや低い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

有給休暇は従業員の希望どおりに取得できている。

過去1年で、女性の正社員とパートが各1名ずつ育休を取得。配偶者が出産した男性正社員も1名いるが育休は取得していない。育休取得者とは、復職時の不安を低減するため、定期的に連絡を取り合っている。会社としても復職を希望している。介護休業の取得実績はない。



#### 4) その他労働環境改善のための取組

メンタルヘルス対策を実施している事業所の割合は 29.1%で、全体と同水準である。

ワーク・ライフ・バランスのための取組については、「労働時間削減のための取組（ノー残業デーの設定等）」（28.2%）と「時間外労働削減の目標設定」（29.1%）を実施している割合が、全体よりもやや高い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

メンタルヘルス対策として、産業支援センターから、1年間無償で産業カウンセラーの派遣を受けている。

#### ③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成制度については、「階層別教育制度」（8.7%）と「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（13.6%）の「制度等がある」事業所の割合が、全体よりもやや低い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

人事評価制度の導入を検討中。人材育成や、キャリアプランの明確化によるモチベーションの向上のためにも、必要である。

講座受講料の補助を行っている。講座に制限は設けていないが、経理や PC 系の講座が多い。資格手当は現状はないが、モチベーション向上のため、今後導入を検討したい。

管理職の育成が喫緊の課題。短期的には管理職ポストの中途採用も検討しているが、長期的には自社で管理職人材を育成したい。

#### ④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は全体と大きく変わらないものの、「会社や上司からの評価」（51.7%）、「給与」（50.2%）、「昇進・昇格」（41.4%）に対する満足度は、全体よりもやや低い。

### (3) 情報通信業

#### ① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が 54.1%、女性の割合が 45.9%で、男女比に大きな差がない業種である。

直近5年間で正社員数が増加した事業所の割合（40.0%）及び非正社員数が増加した事業所の割合（36.0%）、また直近1年間に正社員を採用した事業所の割合（60.0%）及び非正社員を採用した事業所の割合（56.0%）が全体よりも高いが、従業員が「不足している」割合（56.0%）も全体より高くなっている。

離職防止・定着促進のための取組に「取り組んでいる」割合が全般的に高く（15項目中14項目）、特に割合が高い取組は「上司・先輩社員によるサポート」（96.0%）、「職場の人間関係が円滑になるような工夫」（88.0%）である。

一方で「離職者がいる」の割合（68.0%）も高く、離職理由の中でも全体より割合が高いのは、「家庭の事情（家族の介護以外）」（58.8%）と「体調不良のため」（35.3%）である。

### 【経営者等ヒアリング調査】

定期採用はしておらず、受注業務のボリュームに応じて都度募集している。新規事業もあるため今後は若い人材を採用したいが、最近の若者は職に対する意識が低く、経験と気概がある中途人材に目が向く。

メイン事業の技術者が8割だが、この中での離職者はほとんどいない。グループ単位で課題解決に取り組む内部教育が定着率向上につながっている。

## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が高い。また、正社員に賞与を支給した事業所の割合（76.0%）や定年制を定めている事業所の割合（80.0%）が高い。

### 2) 給与水準等

#### 【経営者等ヒアリング調査】

人事考課は、業績のほか、グループ単位での内部教育への貢献等の定性的な評価を含めて、実施している。また、絶対評価である。給与の定期的な昇給は実施しておらず、年齢も関係しない。

### 3) 労働時間

所定労働時間は全体よりもやや短い（38.5時間）、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間（1か月間）は19.8時間で、全体よりも約10時間長い。従業員アンケートでも、1週間当たりの時間外+休日労働時間の平均が4.7時間と、最も長くなっている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

1か月の残業は10~20時間で、ほぼ定時。繁忙期でも月に30~40時間程度である。以前は残業が多かったが、業務フローを徹底的に見直し、約2年かけて労働時間を削減した。

### 4) 休暇・休業制度

育児休業については、正社員・非正社員とも就業規則で定めている事業所の割合（76.0%）が全体よりも高い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

業務が特定の従業員に偏らないような配慮や、1日の業務に対する人員の意識的な確保をしていることもあり、有給取得率は正社員で86%、非正社員で100%である。

育休は、過去に1人の女性が2回取得した実績がある。復帰に備えて、休業明け前に業務の現況説明と1週間のOJTを行った、休業明けには時短勤務にも柔軟に対応した。生活資金の貸付実績もある。

男性の育休取得はまだ実績がなく、推奨も特にはしていないが、子どもの送迎等に関し

ては、業務を調整して対応できるようにしている。

#### 5) その他労働環境改善のための取組

「労働組合がある」事業所の割合（16.0%）が高い。

また、メンタルヘルス対策を実施している割合（56.0%）が全体よりも高いほか、セクハラ、マタハラ、パワハラ対策を実施している割合も比較的高い。

さらに、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施している割合も全般的に高く（9項目中8項目）、中でも実施割合が高い取組は「半日単位、時間単位などの休暇制度」（72.0%）や「年次有給休暇の取得促進」（52.0%）である。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

メンタル面も、グループ単位の内部教育を通じてケアできている。

#### ③ 人材育成

人材育成に関する「制度等がある」の割合が高い項目が多く（8項目中5項目）、中でも割合が高いのは「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（52.0%）と「研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮」（44.0%）、「階層別教育制度」（40.0%）である。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

技術の習得に関しては、レベル別のカリキュラムを整備している。また、IT サービスマネジメント関連の認定資格等、IT系で、かつ専門的・実践的な研修や、資格取得を支援している。

従業員の独立起業を想定して、財務等に関する研修の導入も検討している。意志を持って退職する人は応援し、タイアップしたい。

#### (4) 運輸業, 郵便業

##### ① 従業員の確保

従業員に占める男性の割合が約9割（87.3%）を占め、圧倒的に男性が多い業種である。

3年前と比較して売上高が増加した事業所の割合（53.0%）が全体よりも高く、従業員に占める正社員の割合（71.8%）も高い。

一方で、直近5年間で正社員数が減少した事業所の割合（23.5%）及び非正社員が減少した事業所の割合（19.6%）が全体よりも高く、直近1年間に正社員を採用した事業所の割合（68.6%）は高いものの、従業員が「不足している」事業所の割合（62.7%）及び「離職者がいる」の割合（64.7%）も高い。また、不足している職種の「その他」の具体的な内容では、「運転手」の件数が多い。

## 【労働団体ヒアリング調査】

特に貸切バスは県外からの新規参入が多く、ドライバー獲得競争が激しい。

## 【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 募集しても応募がなく、人材確保が難しい。若い人を採用したいが、二種免許を持っていないため、採用できない。厳しい状況でも事業を継続する意思はあるが、2～3年後には乗務員の大量退職が見込まれるため、それまでに乗務員が確保できなければ、継続が難しくなると考えている。

（貨物） 離島の運輸業は、慢性的な人材不足で、人材を募集しても集まらないが、人間関係が良好で、待遇も同業他社より恵まれているため、離職はほとんどない。また、出勤時刻を早めて定時退社できるようにするなど、「労働時間の見直し（残業時間の削減等）」が離職防止に特に大きな効果があった。

## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、労働条件通知書を交付している事業所の割合が高く、正社員に賞与を支給した事業所の割合（76.5%）も高い。また、高齢者の雇用延長のための制度等が「ある」事業所の割合が全ての制度等で全体よりも高く、中でも高いのは「一旦定年退職した後の再雇用」（71.4%）である。

### 2) 給与水準等

## 【労働団体ヒアリング調査】

給与水準は他産業と比較して低い。運輸業の水準は全般的に低く、モノレールだけはまだ良いが、タクシーはバスよりも厳しい。

## 【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 給与の水準は、実績に連動するため、個人差がある。昇給の要求等はない。賞与や退職金の制度は、協会の制度を利用している。

（貨物） 昇給は年1回実施され、水準は経営と組合の交渉で決まる。給与水準は同業他社よりも良い。また、正社員と非正社員の賃金差が開き過ぎないように、3年前から非正社員の昇給を実施している。

### 3) 労働時間

所定労働時間は全体と同水準だが（39.8時間）、正社員1人当たりの時間外+休日労働時間（1か月間）は21.9時間で、全体よりも約12時間長い。

## 【労働団体ヒアリング調査】

人手不足を残業で補っているため、36協定違反になることが多い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 残業になることはあまりない。また、体調に応じて早めに勤務を切り上げるなど、柔軟な働き方を許容している。

（貨物） 正社員の8月の時間外+休日労働時間（1人当たり）は41.8時間。人手不足のため毎月一定量の時間外勤務が発生している（同業他社に比べると、残業等は少ない）。

#### 4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、いずれの雇用形態でも、全体よりも低い水準である。

#### 【労働団体ヒアリング調査】

貸切バスでは需要が平準化し、閑散期がなくなっているため、有休の取得が難しくなっている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 有給休暇はほぼ希望どおりに取得できている。人手不足ではあるが、今のところ業務は回っているため、従業員の自由度を尊重している。

（貨物） 正社員、非正社員ともに、有休取得率は5割強に留まっている。人手不足のため、有休をすべて取得することは難しい。台風前後など、船舶が入らない日は、なるべく休暇を取得させるようにしている。若者は「休み」を重視するようなので、待遇面で休暇等を意識するようにしている。

#### 5) その他労働環境改善のための取組

「労働組合がある」事業所の割合（21.6%）は、全体を大きく上回っている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（貨物） 組合が無いという運輸業者もあるが、そのような事業所は残業も多く、離職者も多い。

### ③ 人材育成

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（旅客） 従業員の3分の2は、自動的に二種免許をもらえた世代であり、自主的に二種免許を取得した従業員は3分の1である。二種免許の取得には30万円ほどかかる。会社が免許取得の費用を負担してもよいが、そもそも求人に対する応募がない。

（貨物） 「小型移動式クレーン」「大型トレーラー」の免許取得の研修は、会社負担により勤務時間での出張扱いで受講するケースもある（従業員の約1～2割が利用。非正社員も対象）。

### ④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、13項目中8項目で全体よりも5ポイント以上低く、特に低いのは「昇進・昇格」（34.3%）

である。

## (5) 宿泊業, 飲食サービス業

### ① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が 63.7%で、比較的女性が多く、特に女性のパートタイマー（従業員の 48.7%）が多い業種である。

従業員に占める非正社員の割合（76.9%）及び直近 1 年間に正社員を採用しなかった事業所の割合（82.1%）が高い。また、直近 5 年間で非正社員が減少した事業所の割合（23.0%）も高い。

非正社員を雇用する理由としては、「人員が必要な業務が短時間（短期間）であるため」（68.2%）や「人件費削減のため」（51.9%）、「正社員を採用したいが集まらないため」（35.1%）を挙げる事業所の割合が全体よりも高い。

また、正社員（15.5%）、パートタイム労働者（36.2%）とも、離職率が全体よりも高く、事業所が把握している離職理由では、「家庭の事情（家族の介護以外）」（37.4%）と「学業上の理由（卒業による退職を含む）」（12.1%）の割合が全体よりも高い。

離職防止・定着促進のための取組の実施割合は全般的に全体よりも低いが、「柔軟な勤務形態の導入（短時間勤務、フレックスタイム制度等）」（50.7%）の実施割合は全体よりも高い。

### 【労働団体ヒアリング調査】

忘新年会の時期、夏場のハイシーズンは人手不足で、パートや人材派遣で補っている。特に調理場は他の従業員が手助けできないため厳しい。

若い社員の離職率が高い。賃金が低く、土日に休みを取れないことが要因となっている。

### 【経営者等ヒアリング調査】

客室清掃の人材が不足しており、正社員で募集しても応募がない。

人材不足の中、よりよい労働環境を整備しないと、従業員が定着しないという意識がある。特に代表者は、従業員のアイデアや要望を常に聞く姿勢を持っており、また各部署ではそれぞれ課題を共有して解決のためのディスカッションをしているため、それが離職率の低さにつながっている。

## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所の割合及び雇用条件通知書を交付している事業所の割合が全体よりも低く、社会保険等の「どれにも加入していない」事業所の割合（53.3%）が半数を超える。

また、正社員に賞与を支給しなかった事業所の割合（51.1%）が全体よりも高く、正社員の退職金制度がない事業所の割合（69.0%）や定年制を定めていない事業所の割合（65.0%）も高い。

## 2) 給与水準等

### 【労働団体ヒアリング調査】

繁忙期はパートと正社員の時給の逆転もある。

### 【経営者等ヒアリング調査】

給与は年功と実績で決まる。従業員はそれぞれ目標を設定し、賞与査定前の代表者との面談で、達成状況を確認している。従業員が自らアピールし、働きが認められることで、意欲向上にもつながる。

昇給は、正社員もパートタイマーも、原則として年1回。賞与は、正社員には年2回支給。また、客室清掃員のパートタイマーにも、寸志として2万円支給している。

## 3) 労働時間

所定労働時間は40時間を超えており（40.3時間）、正社員の週休が「週休1日制」である事業所の割合（30.7%）も全体より高い。

### 【労働団体ヒアリング調査】

調理師は、拘束時間が短く、給与の高いレストランに転職する人も多い。

### 【経営者等ヒアリング調査】

レストランは宴会等で時間外が発生するが、フロントはシフト勤務で基本的には時間外はない。宴会やイベントが重なり、時間外が発生した場合は、部署を問わず、管理職がカバーに入る。

## 4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率が正社員（46.2%）及び契約社員・嘱託社員（48.3%）で全体よりも低くなっているほか、育児休業・介護休業ともに、就業規則で定めていない事業所の割合（それぞれ71.2%、72.3%）も高い。

### 【労働団体ヒアリング調査】

有休制度は整備されているが、人手不足の部署も多く、十分に消化されていない。

### 【経営者等ヒアリング調査】

週休は2日確保できている。有給休暇の取得率は低いが、年間96～106日ある公休が残るためであり、一般社員は有休の取得に至らないことが多く、未就学児を持つ母親の有休取得が多い。

育休取得者は過去に4人おり、全員復帰した（1人は復帰後退職）。働きやすい時間帯での勤務や配置転換で、継続できるよう配慮した。介護休業の取得者はいない。

## 5) その他労働環境改善のための取組

労使間協議の場については、「労使間で協議を行う場は特に設けていない」事業所の割合（75.2%）が約8割を占める

### ③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する「制度等がある」事業所の割合は、項目を問わず全般的に低い。一方で、役職者全体に占める女性の割合は27.7%で、全体よりもやや高くなっている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

施設管理のための電気関係の資格取得支援や、英語の講座受講に対する支援があるほか、毎年ビジネスマナー研修を実施。それ以外に、視野を広げてホテルのサービスに還元してもらうため、ビジネス文書等の通信講座受講も支援。

## (6) 生活関連サービス業、娯楽業

### ① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が57.1%で、比較的女性が多く、女性のパートタイマー（従業員の23.9%）がやや多い業種である。

3年前と比較して売上高が減少した事業所の割合（39.3%）が全体よりも高く、直近5年間で正社員数が減少した事業所の割合（25.2%）及び非正社員数が減少した事業所の割合（20.8%）が全体よりも高い。

従業員に占める正社員の割合（41.3%）は全体よりも低く、直近1年間で正社員を採用しなかった事業所の割合（73.0%）も全体より高くなっている。

また、非正社員を雇用する理由としては、「業務の繁忙に応じた人員調整のため」（58.7%）と「人件費削減のため」（50.8%）を挙げる事業所の割合が全体よりも高い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（医療福祉施設関連サービス（以下「施設サ」） 自治体に提出する書類作成事務に対応する人材、顧客（高齢者とその家族）の時間に合わせて休日や夕方などに業務が集中する介護サービスの人材が不足気味。従業員、知人等を通じた紹介により採用。

（施設サ） 社内の風通しが良く、人間関係がうまくいっているため、離職者はほとんどいない。また、短時間勤務、育児・介護への配慮、資格の取得、上司・先輩のサポート等が従業員の定着への効果が高いのではないかと。

（ダイビングショップ（以下「ダ」） 一般に、ダイビング事業者では期間限定の非正規雇用者が多いが、通年勤務の人材を採用するという方針で正社員採用している。トップシーズンには、現状の従業員数では足りないが、オフシーズンにはやや過剰気味となる。採用時にプロのライセンスがなくても、入社後に資格取得できるコースを設けている。資格取得までは非正規で、取得後に正社員に転換。非正規社員として入社した従業員がプロ資格を取得して正社員になる制度は、非正社員の勤務継続ややる気の向上に繋がっている。

（ダ） 離職理由は家族の介護や他の仕事への転職。従業員は全員県外出身で、本土に戻るといふ理由での離職もある。従業員が増えて業務量を分散したことにより、勤務時間が短くなり、従業員の定着に効果があった。ダイビング機材の維持費や資格の年会費、保険の費用も会社で負担し、従業員の定着を図っている。



## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

正社員に賞与を支給しなかった事業所の割合（49.1%）や、正社員の退職金制度がない事業所の割合（71.8%）、定年制を定めていない事業所の割合（66.3%）が高い。また、社会保険等の「どれにも加入していない」事業所の割合（31.9%）も、全体より高くなっている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（施設サ）原則として正社員として採用する方針で、非正社員（パート）としての採用は本人の希望によるものが多い。現在は、契約社員として採用し、3カ月間、支援制度を活用して、資格取得や研修に参加し、正社員に転換する制度になっている。

### 2) 給与水準等

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（施設サ）採用時点で正社員、非正社員の間に給与水準の差はない。昇給や賞与で若干差をつけている。

（ダ）賃金等の面での待遇は、同業他社より良い。他社では、冬は閉めている店も多く、そのため期間限定採用の非正社員が多い。1年目はほとんど研修のため、決められた初任給（ボーナスなし）を支給。2年目はボーナスが加わり、3年目以降は職能給に在籍年数が加味されて給与が決まる。5年目以降は能力によって給与が上がる。正社員は月給制で夏冬の賞与あり、非正社員は日給制で賞与なし。

### 3) 労働時間

所定労働時間は40時間を超えている（40.1時間）。また、育児休業を就業規則で定めていない事業所の割合（65.0%）が全体よりも高い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

（施設サ）8月の時間外・休日出勤は平均2時間程度。ほぼ定時に帰っている。クリーニング等は季節で繁閑差があり、時間外が多い月は、パートを増やして、時間外があまり増えないようにしている。単純な業務は複数業務をこなせるようにしており、医療福祉機関向けカーテンリース・メンテナンス事業で、大量のメンテナンスに対応する場合には、他事業の従業員が応援している。

（ダ）正社員の8月の時間外+休日労働時間（1人当たり）は12時間。同業他社と比較して労働時間は長くはない。効率良く段取りして、業務の無駄を無くすよう心がけているほか、従業員へ「退社時間」の意識付けを行っている。顧客がいない日はやるべき仕事を管理職が絞って指示し、できるだけ早く帰るようにしている。

### 4) 休暇・休業制度

年次有給休暇の取得率は、契約社員・嘱託社員（53.2%）で全体よりもやや低いが、パートタイム労働者（76.7%）では全体よりも10ポイント以上高くなっている。

## 【経営者等ヒアリング調査】

(施設サ) 第2、3、4土曜日が休業日で、祝日、旧盆、正月なども休みのため、年間では完全週休二日制の他社と比べても休暇日数に差が無い。繁忙期でもない限り、休暇取得の申請は拒まない方針。休暇・休業を取りやすい雰囲気づくりをしている。フレックスタイム制度は従業員の評価も高い。

(施設サ) 過去1年間に、男性正社員が7日間育児休暇を取得。休暇中も給与を全額支給したが、長期間となると難しい。過去1年間に、女性正社員1名が介護休業を取得。

(ダ) 正社員は完全週休2日制より休日日数が実質的に少なく、夏のシーズンは月5日、冬のシーズンは月7日前後。正社員の有給取得率は100%。冬の閑散期等に取得できるよう管理。

(ダ) 育児休業・介護休業は就業規則で定めていない。こうした休業の取得が必要となる従業員はおらず、今後も規則で定める予定はない。

## 5) その他労働環境改善のための取組

(施設サ) 組合は無いが、月1回、役員、従業員が参加して話ができる場を設けている。業績だけでなく休暇、職場環境の話もできる場となっている。

(ダ) WLB確保のため、労働時間削減や互いに業務をカバーできる体制づくりに取り組み、従業員から評価されている。

## ③ 人材育成・女性管理職登用

役職者全体に占める女性の割合(27.7%)は全体よりもやや高い。

## 【経営者等ヒアリング調査】

(ダ) 昨年「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」を実施。また、希望する従業員には社外研修への参加を許可している。

## ④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、「会社や上司からの評価」に対する満足度(64.0%)が全体よりやや高くなっている。

## (7) 医療、福祉

### ① 従業員の確保

従業員に占める女性の割合が69.7%で、女性が多い業種である。

直近5年間で非正社員数が増加した事業所の割合(30.9%)が全体よりも高く、直近1年間に正社員を採用した事業所の割合(60.0%)及び非正社員を採用した事業所の割合(61.2%)も全体より高い。

離職防止・定着促進のための取組に「取り組んでいる」事業所の割合が全般的に高く(15項目中14項目)、特に割合が高い取組は「賃金の向上(基本給・ボーナス)」(84.8%)と「育児や家族の介護等を行う従業員への配慮」(81.2%)である。

一方で、「離職者がいる」の割合(67.3%)も全体より高く、離職理由では、「体調不良のため」の割合(28.8%)と「妊娠・出産・育児のため」の割合(12.6%)が、全体より

も高くなっている。

### 【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 医療業では、国が定めた看護師の配置人数は満たされているが、現場の実態としてそれでは人手不足。夜勤ができる人に夜勤が集中し、夜勤を嫌って退職する看護師も多い(子どもができて夜勤ができなくなる看護師も多い)。

(医療) 医療は国の制度に基づいて運用されているため、公立病院だけでなく、民間病院でも社会保険等の制度は適切に運用されている。

### 【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 正社員採用を会社の方針としているため。採用時に本人が非正規(パート)を希望する場合には非正規で採用するが、無期雇用としている。人材の不足感はない。離職理由には、県外出身者の結婚、配偶者転勤での県外転居がある。頑張った従業員の賃金が上がる仕組みとし、定着に効果があった。

## ② 労働条件の改善

### 1) 雇用契約・諸制度

雇用形態を問わず、就業規則を作成している事業所及び労働条件通知書を交付している事業所の割合が高い。また、「正社員への転換制度」をはじめとする非正社員向けの制度が「ある」事業所の割合も、全ての制度で全体より高く、正社員に賞与を支給した事業所の割合(78.8%)も高い。

高齢者の雇用延長のための制度等では、「一旦定年退職した後の再雇用」(63.8%)と「定年年齢で退職せずに継続雇用」(36.2%)の割合が、それぞれ全体よりもやや高い。

### 2) 給与水準等

#### 【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 看護師の給与は同世代の一般の公務員に比べて低い(医労連に加盟していない民間病院は、さらに給与水準が低い)。夜勤手当も出るが、業務内容に対して不十分。また、年1回の定期昇給はあるが、厳しい環境のため、平均勤続年数は短い。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 介護士、看護師などの最低水準を基本に、経験を考慮して給与を決定。昇給は、年功序列ではなく、「実績(利用者の数等)」や「個人との人事考課面談」で決定。正社員もパートも同様の仕組み。

### 3) 労働時間

従業員アンケートでは、賃金未払いが発生している従業員の割合(11.4%)が、1割を超えている。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

(医療) 3交代、24時間勤務の職場。超過勤務が常態化(勤務開始時刻の1～2時間前出勤など)。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 月間の時間外・休日労働時間は平均3時間。定時退社はほぼ徹底。正社員(管理職・非管理職)と非正規社員で、時間外労働の状況に大差はない。何か緊急事態が発生した際(台風対策、利用者の救急搬送)は管理職が対応。労働時間短縮(定時退社)のために、従業員皆でミーティングを行い、改善事項や作業の簡素化などを話し合い、実践。

#### 4) 休暇・休業制度

##### 【労働団体ヒアリング調査】

(医療) 有休制度はあるが、取りたい時に取れない。また、育休利用者は多いが、復職時に夜勤の可否を尋ねられ、パートへの職種転換を勧められるケースもある。介護休暇取得率は低い(多忙で申請しづらい)。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 正社員、非正社員ともに、有給休暇の取得率は比較的高い(2年間の有休利用期間でほぼ100%取得)。有給休暇を当然の権利とする社風の下、休暇取得者の業務をフォローし合う体制づくり、休暇を取りやすい雰囲気づくりをしている。

(介護) 育児休業給付金が半年支給のため、半年復帰が多い(休業は1年間可能)。復帰の際は、負担が少ない業務から対応させるように配慮している。

#### 5) その他労働環境の改善に関する取組

労使間の協議の場については、「労働組合がある」事業所の割合(3.0%)は低いものの、「組織は常設していないが、労使間で協議を行う場を設けている」の割合(31.5%)が全体よりも高く、非正社員の参加割合(契約・嘱託社員41.4%、パートタイム労働者37.9%)も高い。

メンタルヘルス対策を実施している事業所の割合(45.5%)や、セクハラ、マタハラ、パワハラ対策を実施している事業所の割合が比較的高い。また、ワーク・ライフ・バランスのための取組を実施している事業所の割合も全般的に高く(9項目中5項目)、中でも割合が高いのは「半日単位、時間単位などの休暇制度」(66.7%)と「年次有給休暇の取得促進」(63.6%)である。

#### 【労働団体ヒアリング調査】

(医療) ほとんどの病院には労働組合がない。また、多忙過ぎて人間関係が希薄な環境の中で、成果主義が導入され、メンタルの不調で休む看護師も増加している。

#### 【経営者等ヒアリング調査】

(介護) 休暇取得の徹底、育児・介護休暇を取りやすい雰囲気づくり、社内イベント

の開催にも取り組んでいる。

### ③ 人材育成・女性管理職登用

人材育成に関する「制度等がある」の割合が高い項目が多く（8項目中5項目）、中でも「資格取得者への奨励金・資格手当の支給」（50.3%）と「研修や自己啓発のための就業時間内外での事案的配慮」（44.2%）を実施している割合が高い。従業員アンケートでも、資格取得への支援や研修・自己啓発のための時間的配慮、有給訓練休暇等に関する「制度があり活用している」の割合が全体よりも高くなっている。

また、役職者全体に占める女性の割合（51.2%）が約半分を占め、役職が上位になっても、全体より割合が高い。

### 【経営者等ヒアリング調査】

（介護） 資格取得者への奨励金・資格手当の支給、研修や自己啓発のための就業時間内外での時間的配慮、有給訓練休暇の付与を実施しており、正社員のみでなく非正社員も対象としている。

### ④ 職場満足度

従業員アンケートでの「全体の満足度」は、全体と変わらないものの、項目別では、「仕事における達成感」（65.8%）と「労働に対する安全衛生面」（67.5%）に対する満足度が、全体よりもやや低くなっている。

