

山梨県働き方改革等意識調査結果

概要版

令和6年10月

山梨県

目次

I 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査概要	1
3 回収結果	1
II 総括	2
1 結果の要約	2
2 政策提言	5
III 回答結果（単純集計）抜粋	8
1 企業向け調査.....	8
2 従業員向け調査.....	
IV クロス集計	31
V 追加分析：企業の「意識改革」と「行動変容」による影響	36

I 調査の概要

1 調査の目的

人口減少傾向が続く中、本県産業の持続的な成長に向けて安定的に産業人材を確保することが重要課題となっている。深刻化している県内企業の人手不足を解消するためには、若年者の県外流出の抑制のほか、育児や介護など様々な事情を抱える方や女性、高齢者、障害者も含め、多様な人材の活躍を促進する必要があり、そのための職場環境の改善や働き方改革をこれまで以上に推進していかなければならない。

本調査は県内企業における働き方改革の推進を効率的かつ効果的に実施するため、県内企業及び労働者の働き方改革に関する実態やニーズを分析し、本県の実情を踏まえた施策・事業につなげていくための基礎資料とするものである。

2 調査概要

【企業向け調査】

調査対象者	県内に本社又は事業所がある正規従業員 50 名以上の法人
対象数	500 社
調査方法	経営層を直接訪問し、調査目的等の説明及び依頼、WEB での回答
調査期間	2024 年 3 月 29 日（金）～5 月 31 日（金）

【従業員向け調査】

調査対象者	県内に本社又は事業所がある正規従業員 50 名以上の法人に勤務する子育て世代の従業員（従業員数に応じて割り当て）
対象数	3,000 名
調査方法	経営層を直接訪問し、調査目的等の説明及び依頼、WEB での回答
調査期間	2024 年 3 月 29 日（金）～5 月 31 日（金）

3 回収結果

【企業向け調査】 回答数 435 社 / 500 社（回答率 87.0%）

【従業員向け調査】 回答数 1,902 名 / 3,000 名（回答率 63.4%）

【備考】

- ・集計結果は小数点以下第 2 位を四捨五入し、百分率（%）で示している。
- ・複数回答では合計数値が 100%を超えることがある。また、単一回答でも四捨五入の結果、合計数値が 100%にならない場合がある。
- ・本文中の n は回答者総数を示している。
- ・グラフ項目の並び順は、原則として数値や単一回答の場合は設問での項目順、複数回答の場合は回答数の多い順に並べている。

II 総括

1 結果の要約

本調査では県内企業における働き方改革の推進を効率的かつ効果的に実施するため、県内企業及び労働者の働き方改革に関する実態やニーズを分析し、本県の実情を踏まえた施策・事業につなげていくためのものである。

企業向け調査の結果から、企業の人口減少に対する危機感の高さや人手不足や従業員の定着・確保等を経営課題として捉えていることが確認された。また、企業ごとに従業員の働き方改革等に向けた取り組みや子育て支援制度の実施をしているものの、柔軟な働き方に資する制度（フレックス制やテレワーク制度）は企業や業種により導入にばらつきがあり、取り組みが進んでいない。

また、従業員向け調査の結果から、世帯収入や柔軟な働き方が選べる支援制度の導入等が出生率増加に寄与していることが確認できた。

(1)【企業調査】企業経営に対する人口減少の影響について

- 経営課題において人口減少の影響を「感じている」と回答した企業が 86.2%となった【企業調査問 8】。また、人口減少の影響を感じている理由として、「人手不足」が 48.9%、「従業員の年齢構成の歪み」が 32.8%となった【企業調査問 8-1】。
- 人口減少が今後更に進行した場合に生じる問題では「人手不足の深刻化」が 32.2%、「従業員の年齢構成の歪みによる企業活動への支障」が 25.0%となった【企業調査問 9】。

企業経営に対する人口減少の影響について 9 割近くの企業が人口減少の影響を感じており、今後も人口減少が進行していくことで人手不足の深刻化や従業員の年齢構成の歪み等の影響が更に生じることが見込まれる。

(2)【企業調査】企業の働き方改革に対する意識について

- 経営課題として、柔軟な働き方を重視しているかという問いに対して、「とても重視している」「重視している」「どちらかと言えば重視している」を合わせると 91.1%となり、約 9 割の企業が働き方改革として、従業員の「柔軟な働き方」を重視している結果となった【企業調査問 19】。
- これに対して、柔軟な働き方が実現できる取り組みが実践できているかという問いについては「これから取り組みたい」11.5%と「現状十分ではない」27.9%を合わせると 39.4%であり、未だ 4 割の企業が「柔軟な働き方」に対する取り組みが不十分という結果だった【企業調査問 20】。

企業の働き方改革に対する意識は高いものの、実際の取り組み状況は不十分であると認識している企業が多く（意識と行動が乖離）、企業が働き方改革を実践できるための支援を講じていくことが望ましい。

(3) 【企業調査】柔軟な働き方（フレックスタイム制・テレワーク制度）への取り組みについて

- フレックスタイム制について「認めていない」と回答した企業が 75.6%であり、「認めている（正規・非正規共にまたは正規のみ）」と回答した企業は 13.5%となった【企業調査問 13】。
- テレワーク制度について「認めていない」と回答した企業が 68.2%であり、「認めている（正規・非正規共にまたは正規のみ）」と回答した企業は 17.7%となった【企業調査問 14】。

フレックスタイム制、テレワーク制度の導入率はいずれも 1 割台となっており、柔軟な働き方に対する取り組みがあまり進んでいないことが窺われた。業種によっては対応が難しい場合もあるが、職務や職種（製造部門、営業部門など）に応じてフレックスタイム制やテレワーク制度を認めていく企業側の意識改革や行動変容が望まれる。

(4) 【企業調査】育児休業を取得しやすい環境づくりについて

- 従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりのための手立てについて、「正規・非正規ともに講じている」が 56.8%、「講じていない」が 23.9%となった【企業調査問 10】。
- また、男性従業員の育児休業の取得を促すための手立てについて、「特に講じていない」が 46.0%と最も多くなった【企業調査問 11】。

7 割弱の企業が育児休業を取得しやすい環境づくりの手立てを講じているものの、男性従業員の取得に対する手立ての実施は半数程度にとどまっており、特に男性従業員に対する育児休業の取得を促すための環境づくりを講じていくことが望ましい。

(5) 【企業調査】妊娠・出産前後の就業継続・職場復帰支援について

- 正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続について、「就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している」が 61.0%と最も多く、次が「就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない」の 30.4%となった【企業調査問 15】。
- 非正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続について、「就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している」が 42.2%と最も多く、次が「就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない」の 36.5%となった【企業調査問 16】。

正規女性従業員の就業継続を支援したいと考えている企業は 9 割以上となっているが、3 割の企業が復帰支援を実施できていない。また、非正規女性従業員の就業継続についても 3 割以上の企業が支援を実施できておらず、企業は出産前後の就業継続・職場復帰支援に向けた対策を講じていくことが望ましい。

(6) 【従業員調査】 子育て支援制度の利用率と満足度について

- 利用率の高い制度は、「母親の育児休業」が 59.3%、「短時間勤務制度」が 55.8%となった。また、制度利用者のうち満足度（「満足」「やや満足」と回答）の高かった項目も「母親の育児休業」が 76.8%、「短時間勤務制度」が 72.6%となった【従業員調査問 11】。
- 利用率と満足度が乖離した項目として、「フレックスタイム制度」は利用率は 42.3%（全体 10 位/13 位）と低いが、満足度は 64.0%（全体 4 位）と高くなった。一方で、「育児休業中の経済的支援」は利用率が 51.3%（全体 4 位）に対して、満足度は 52.7%（全体 9 位）となり、従業員が制度内容に満足していない結果となった【従業員調査問 11】。

子育て支援制度のうち「育児休業」や「短時間勤務制度」は利用率が高く満足度も高いことから、多くの企業で導入を促進することが望ましい。また、制度によって満足度に差があるため、満足度の高い制度は普及や利用促進を図るとともに、満足度の低い制度は質の改善を図ることが望ましい。

(7) 【従業員調査】 子育て支援につながる要因の分析について

- 業種ごとでは制度の平均導入数と平均子ども数に正の相関関係がみられ、制度が充実している業種の平均子ども数は増加傾向にあった【企業問 1×企業問 26×従業員 F7】。
- 出生率が上向いた支援制度としては、「育児休業制度」、「子の看護休暇制度」、「短時間勤務制度」、「子育て支援等に関する研修や広報の実施」など時間に融通が利くものが上位に上がった【企業問 26×従業員 F7】。
- 企業施策と従業員が感じる安心・満足度について、「子育て支援等に関する研修や広報の実施」の導入がある企業の満足度の合計値が最も大きくなった【企業問 26×従業員問 7①・②】。

柔軟な働き方が選べる支援制度の導入が出生率増加に寄与していると考えられる。また支援制度の導入だけでなく、「子育て支援等に関する研修や広報の実施」を併せて実施していくことが望ましい。

(8) 【追加分析】 企業の「意識改革」と「行動変容」による影響について

- アンケート結果を「意識」「行動」「出生」「経営」の 4 つの観点でスコア化し分析を行ったところ、業種ごとの「意識」や「行動」と「出生」のグラフは右肩上がりの形状となっており、「意識」や「行動」が「出生」に良い効果を与えていると考えられる【追加分析】。
- 一方で、業種ごとの「意識」や「行動」と「経営」のグラフからは明らかな傾向は読み取れなかった【追加分析】。

企業の働き方改革等に対する「意識改革」や「行動変容」は従業員の出生増加に良い影響を与えている可能性を推測できる結果となったため、人口減少対策として企業の「意識改革」や「行動変容」を促すことが望ましい。一方で、企業の「意識改革」や「行動変容」が「経営課題」（売上

増加・従業員の充足や定着)には直接の良い影響が確認できなかったため、企業が「意識改革」や「行動変容」を取り組む経営面でのメリットを創出していくことが望ましい。

2 政策提言

本調査の結果に基づく政策として、企業及び従業員向けに以下の3分野について6つの提言を行う。

(1) 方向性①：企業の働き方・子育て支援等に関する制度の充実について

【提言 1】

企業の働き方改革等に係る企業制度の数を充実させる

本調査の結果では、企業が実施している制度・取り組み（企業の支援制度数）と従業員の子ども数（出生率）は正の相関がみられた。そのため、妊娠・出産を望む従業員への支援の一環として企業が働き方改革等に係る制度の数を充実させることが重要である。また、男性の育児休業制度やフレックスタイム制など、企業側の意識改革や行変容を促し、企業の働き方改革等に係る制度および施策が充実されることが望まれる。

具体的には、本調査の結果等を参考に県内企業の優良事例を企業に広く周知していくことなどが考えられる。また、企業が制度を円滑に導入・運営できるよう専門家の派遣や、企業が制度の企画や運用を行う人材育成等を支援することが考えられる。

【提言 2】

従業員にとって勤務時間に融通が利く企業制度を充実させる

本調査の結果では、出生率が上向いた支援制度として、「育児休業制度」、「子の看護休暇制度」、「短時間勤務制度」など時間に融通が利くものが上位になっており、かつ、従業員にとっても利用率や満足度が高い制度となっていた。そのため、働き方・子育て等に関する企業制度の中でも、特に勤務時間を柔軟に対応できる制度の導入を企業に促していくことが望ましい。

具体的には、本調査の結果等を参考に従業員にとって勤務時間を柔軟に対応できる制度導入の満足度が高いことを企業に周知していくことなどが考えられる。また、各企業が従業員の制度に対するニーズを把握し、ニーズの高い制度の導入を検討するよう促していくことが考えられる。

【提言 3】

企業内で制度に関する広報・周知活動を実施するなど、従業員が制度を利用しやすいようにする

本調査の結果では、企業施策と従業員が感じる安心・満足度について、「子育て支援等に関する研修や広報の実施」の導入がある企業の満足度の合計値が最も大きくなった。そのため、出生数

増加にむけては、制度を導入するだけでなく、従業員がその制度が利用しやすくなるよう、社内外に向けて利用促進に向けた周知および発信（広報活動）等を行うことが望ましい。

具体的には、本調査の結果等を参考に企業が利用促進に向けた周知および発信（広報活動）等を促していくことが考えられる。また、制度の利用促進策や広報活動について県内企業の優良事例を企業に広く周知していくことなどが考えられる。

（２）方向性②：多様な人材の活躍と子育て世代の世帯収入向上に資する支援について

【提言 4】

子育て世代や女性の活躍に向けた取り組みを実施する企業を支援する

本調査の結果では、世帯収入（年収）の高い夫婦は子どもの数が多い傾向がみられた。そのため、若者における世帯収入の向上を図るべく、企業の女性活躍の推進やスキル向上などを実施していくことが望ましい。

具体的には、女性活躍の推進では女性の産前産後の職場復帰支援、男性の育児休暇取得、女性のキャリア形成支援、正規職員への登用などを促進することが考えられる。また、スキル向上では、従業員のリスキリングなどを促進することが考えられる。

【提言 5】

柔軟な働き方ができる企業を支援する

本調査の結果では、フレックスタイム制、テレワーク制度の導入率はいずれも低く、柔軟な働き方に対する取り組みがあまり進んでいない。そのため、企業が従業員に対して柔軟な働き方ができるようにする取り組みを支援することが重要である。

具体的には、企業に対するリモートワークなどの導入支援や DX による業務効率化などの支援を行うことが考えられる。また、デジタル人材教育やリスキリングによる時間や場所に捉われない働き方の実現を企業と従業員の双方に促していくことが考えられる。

（３）方向性③：働き方改革等を通じた企業の成長と分配の好循環創出について

【提言 6】

企業が従業員の働き方・子育て等の支援に取り組む経営面でのメリットを創出する

本調査の結果では、企業の働き方・子育て支援等の取り組みが必ずしも企業の経営面に関するパフォーマンス（売上増加、従業員の定着や確保）に対して明確な効果はみられなかった。そのため、企業が従業員の働き方・子育て支援等に経営的なリソースを投入できるよう、企業側の経営的なメリットを創出することが重要である。

働き方改革や子育て支援制度の充実に取り組む企業を県の施策としてバックアップすることで、企業にとって経営面でのメリットを創出できることが期待される。また、企業が働き方改革等に取り組

むことが経営面での安定化や成長につなげることができれば、従業員への投資（給与・待遇など）につながり、結果として若者世代の世帯収入向上が図れる好循環を創出することが期待される。

具体的には、県で実施している「スリーアップ宣言」を行った企業等に対する公的な支援を厚くすることが考えられる。

Ⅲ 回答結果（単純集計）抜粋

1 企業向け調査

問 1 業種

貴社の業種をお答えください。

業種ついて、「製造業」が29.2%と最も多く、次いで「医療、福祉」が17.9%、「卸売業、小売業」が14.9%となっている。 n=435

項目	件数	構成比
製造業	127	29.2%
医療、福祉	78	17.9%
卸売業、小売業	65	14.9%
宿泊業、飲食サービス業	31	7.1%
運輸業、郵便業	24	5.5%
その他	23	5.3%
建設業	19	4.4%
生活関連サービス業、娯楽業	17	3.9%
情報通信業	14	3.2%
教育、学習支援業	10	2.3%
複合サービス事業	10	2.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.4%
金融業、保険業	6	1.4%
不動産業、物品賃貸業	3	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	2	0.5%
総計	435	100.0%

問 8 人口増減の影響

貴社では、経営課題の背景に人口減少の影響を実感していますか。

人口減少の影響を「感じている」企業が86.2%と9割近くの企業が人口減少を実感していることが明らかになった。 n=435

項目	件数	構成比
感じている	375	86.2%
感じていない	58	13.3%
その他	2	0.5%
総計	435	100.0%
無回答	0	

問 8-1 人口増減の影響を感じている理由

問 8 で「1 感じている」と回答した企業にお聞きます。その理由に当てはまるものを選択してください。

企業が人口減少の影響を感じているのは、「企業収益の減少」や「商圈または市場の維持が困難」といった

経済的な理由ではなく、「人手不足」48.9%や「従業員の年齢構成の歪み」32.8%といった企業自体の体制的な理由が 8 割超を占めた。また、「その他」6.4%の中にも「新卒採用の応募数の低下」を挙げる企業も多数あった。 n=375

項目	件数	構成比
人手不足	320	48.9%
従業員の年齢構成の歪み	215	32.8%
企業収益の減少	61	9.3%
商圈または市場の維持が困難	42	6.4%
その他	20	3.1%
総計	655	100.0%

問 9 人口減少が進行した場合の問題

貴社では、人口減少が今後更に進行した場合、どのような問題が生じると思いますか。(いくつでも)

人口減少が更に進行した場合、企業が最も危惧していることは「人手不足の深刻化」32.2%であり、次が「従業員の年齢構成の歪みによる企業活動への支障」25.0%であった。また、「その他」の意見としては「業務の効率化、自動化、電子化などへの対応」や「外国人労働者の増加」などを挙げる企業もあった。 n=435

項目	件数	構成比
人手不足の深刻化	381	32.2%
従業員の年齢構成の歪みによる企業活動への支障	295	25.0%
消費者の減少によるマーケットの縮小	180	15.2%
子どもや若者世代の減少による地域経済の活力の低下	167	14.1%
高齢者福祉の担い手減少に伴う企業負担増	151	12.8%
特に問題は生じない	1	0.1%
その他	7	0.6%
総計	1,182	100.0%

問 10 育児休業が取得しやすい環境づくり

貴社では、従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりのため、何らかの手立てを講じていますか。

各企業とも従業員が育児休業を取得しやすい環境をつくる手立ては、「正規・非正規ともに講じている」56.8%、「正規のみ講じている」15.6%を合わせて 72.4%となり、正規従業員に対しては、7 割超の企業において手立てが講じられている一方で、「講じていない」企業が 23.9%もある。「その他」の意見としては、「制度はないが希望者には柔軟に対応出来る環境にある」といった意見も多数あった。

n=435

項目	件数	構成比
正規・非正規ともに講じている	247	56.8%
正規のみ講じている	68	15.6%
講じていない	104	23.9%
その他	16	3.6%
総計	435	100.0%

問 11 男性従業員の育児休業

貴社では、特に男性従業員の育児休業の取得を促すため、どのような手立てを講じていますか。

特に男性従業員の育児休業を取得を促すため、どのような手立てを講じているのかに対して、「経営陣や管理職への意識啓発」14.1%や「経営トップ自らのメッセージ発信」13.6%といった対応を取っている企業が約3割ある一方で「特に何も講じていない」が46.0%と全体の約半数を占めており、未だ男性従業員の休業取得に対して、消極的な姿勢の企業が多い。

n=435

項目	回答数	構成比
特に講じていない	226	46.0%
経営陣や管理職への意識啓発	69	14.1%
経営トップ自らメッセージを発信	67	13.6%
育児休業の取得を組織目標として具体化	61	12.4%
育休取得従業員の業務を担う他の従業員の処遇を改善	23	4.7%
その他	45	9.2%
総計	491	100.0%

問 13 フレックスタイム制

貴社では、就業時間の多様化を認める柔軟な労務管理として、フレックスタイム制を行っていますか。

フレックスタイム制は、「認めていない」が75.6%と最も多かった。逆に「正規・非正規共に認めている」7.0%と「正規のみ認めている」の6.5%を合わせても13.5%にしかならず、正規に対しても1割程度の企業しか認められていなかった。また、2番目に多かった「その他」の中には、「シフト制を採用している」や「部門により認めている」といった回答も数多くあった。

n=435

項目	件数	構成比
正規・非正規共に認めている	30	7.0%
正規のみ認めている	28	6.5%
認めていない	326	75.6%
その他	47	10.9%
総計	431	100.0%
無回答	4	

問 14 テレワーク制度

貴社では、テレワークを制度として認めていますか。

テレワーク制度は、「認めていない」企業が68.2%と最も多かった。正規に対しても、「正規・非正規共に認めている」、「正規のみ認めている」の合計17.7%しかなく、2割弱の企業にしか認められていない結果となった。また、2番目に多かった「その他」の中には、「非常時のみ認めている」といった意見も多い反面、「業種的に困難」といった意見も多く見受けられた。

n=435

項目	件数	構成比
正規・非正規共に認めている	42	9.9%
正規のみ認めている	33	7.8%
認めていない	290	68.2%
その他	60	14.1%
総計	425	100.0%
無回答	10	

問 15 妊娠・出産後の就業継続(正規女性従業員)

貴社では、正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続についてどのように考えていますか。

正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続について企業は、「就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している」が61.0%と最も多く、次が「就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない」の30.4%となった。復帰支援の有無はあるにしても、正規女性従業員の就業継続を支援したいと考えている企業は9割以上となっている。更に「その他」の意見の中には、「本人の希望があれば付記可能」といった意見も見受けられた。

n=435

項目	件数	構成比
就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している	257	61.0%
就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない	128	30.4%
就業継続を支援する考えは特に持っていない	16	3.8%
その他	20	4.8%
総計	421	100.0%
無回答	14	

問 16 出産後の就業継続(非正規女性従業員)

貴社では、非正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続についてどのように考えていますか。

非正規女性従業員の妊娠・出産後の就業継続について企業は、「就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している」が42.2%と最も多く、次が「就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない」の36.5%となった。正規同様に復帰支援の有無はあるにしても、非正規女性従業員の就業継続を支援したいと考えている企業は約8割にも及んでいる。「その他」の意見の中からは、「本人の希望があれば柔軟に職場復帰させる」や「一定条件を充たす非正規女性従業員の出産後の職場復帰については、正社員同様に支援している」といった意見も見受けられた。

n=435

項目	件数	構成比
就業継続を強く支援したいと考えており、出産後の職場復帰を積極的に支援している	178	42.2%
就業継続を支援したいと考えているが、出産後の職場復帰のための支援はしていない	154	36.5%
就業継続を支援する考えは特に持っていない	42	10.0%
その他	48	11.4%
総計	422	100.0%
無回答	13	

問 19 経営課題としての働き方改革

経営課題として、次の働き方改革に対して、どのようにお考えでしょうか。

【柔軟な働き方について】

最も多い回答は「どちらかと言えば重視している」で 36.3%となった。「とても重視している」「重視している」「どちらかと言えば重視している」を合わせると 91.1%となり、約 9 割の企業が働き方改革として、従業員の「柔軟な働き方」を重視している結果となった。

n=435

項目	件数	構成比
とても重視している	86	19.9%
重視している	151	34.9%
どちらかと言えば重視している	157	36.3%
どちらかと言えば重視していない	31	7.2%
重視していない	7	1.6%
まったく重視していない	1	0.2%
総計	433	100.0%
無回答	2	

【従業員の幸福について】

最も多い回答は「重視している」で 37.3%となった。「とても重視している」「重視している」「どちらかと言えば重視している」を合わせると 96.0%となり、9 割超の企業において、「従業員の幸福」について重視している結果となった。

n=435

項目	データの個数	構成比
とても重視している	123	28.3%
重視している	162	37.3%
どちらかと言えば重視している	132	30.4%
どちらかと言えば重視していない	14	3.2%
重視していない	2	0.5%
まったく重視していない	1	0.2%
総計	434	100.0%
無回答	1	

【生活の調和について】

最も多い回答は「重視している」で 45.6%となった。「とても重視している」「重視している」「どちらかと言えば重視している」を合わせると 97.3%となり、9割超の企業において、従業員の「生活の調和」について重視している結果となった。

n=435

項目	データの個数	構成比
とても重視している	107	24.8%
重視している	197	45.6%
どちらかと言えば重視している	116	26.9%
どちらかと言えば重視していない	10	2.3%
重視していない	1	0.2%
まったく重視していない	1	0.2%
総計	432	100.0%
無回答	3	

【雇用の安定化について】

最も多い回答は「重視している」で 45.7%となった。「とても重視している」「重視している」「どちらかと言えば重視している」を合わせると 95.4%となり、9割超の企業において、従業員の「雇用の安定化」について重視している結果となった。

n=435

項目	データの個数	構成比
とても重視している	97	22.4%
重視している	198	45.7%
どちらかと言えば重視している	118	27.3%
どちらかと言えば重視していない	17	3.9%
重視していない	3	0.7%
まったく重視していない	0	0.0%
総計	433	100.0%
無回答	2	

問 20 働き方改革の取り組み

上の働き方改革に対する貴社の取り組みに対して、どのようにお考えですか。

【柔軟な働き方について】

9割超の企業が、従業員の「柔軟な働き方」について重視しているというものの、最も多い回答は「おおよそ実施できている」46.7%であり、「十分実践できている」5.5%を合わせると52.2%と5割超。また、「これから取り組みたい」11.5%と「現状十分ではない」27.9%を合わせると39.4%と未だ4割の企業が「柔軟な働き方」に対する取り組みが不十分という結果だった。

n=435

項目	件数	構成比
おおよそ実践できている	202	46.7%
これから取り組みたい	50	11.5%
現状十分でない	121	27.9%
取り組みたいが困難なことが多い	33	7.6%
十分実践できている	24	5.5%
重視していない	3	0.7%
総計	433	100.0%
無回答	2	

【従業員幸福】

9割超の企業が、「従業員幸福」について重視しているという中で、最も多い回答は「おおよそ実践できている」で43.7%であり、「十分実践できている」2.1%を合わせても45.8%と5割を下回る状況となっている。また、「これから取り組みたい」10.3%と「現状十分ではない」38.6%を合わせると48.9%と約5割の企業において「従業員の幸福」に対し、積極的に取り組む必要があるという結果だった。

n=435

項目	データの個数	構成比
おおよそ実践できている	187	43.7%
これから取り組みたい	44	10.3%
現状十分でない	165	38.6%
取り組みたいが困難なことが多い	21	4.9%
十分実践できている	9	2.1%
重視していない	2	0.5%
総計	428	100.0%
無回答	7	

【生活の調和について】

9割超の企業が、従業員の「生活の調和」について重視しているというものの、最も多い回答は「おおよそ実践できている」で50.5%であり、「十分実践できている」3.2%を合わせると53.7%と5割超。また、「これから取り組みたい」7.6%と「現状十分ではない」34.7%を合わせると41.3%と未だ4割の企業において、「生活の調和」に対する更なる取り組みが必要という結果だった。

n=435

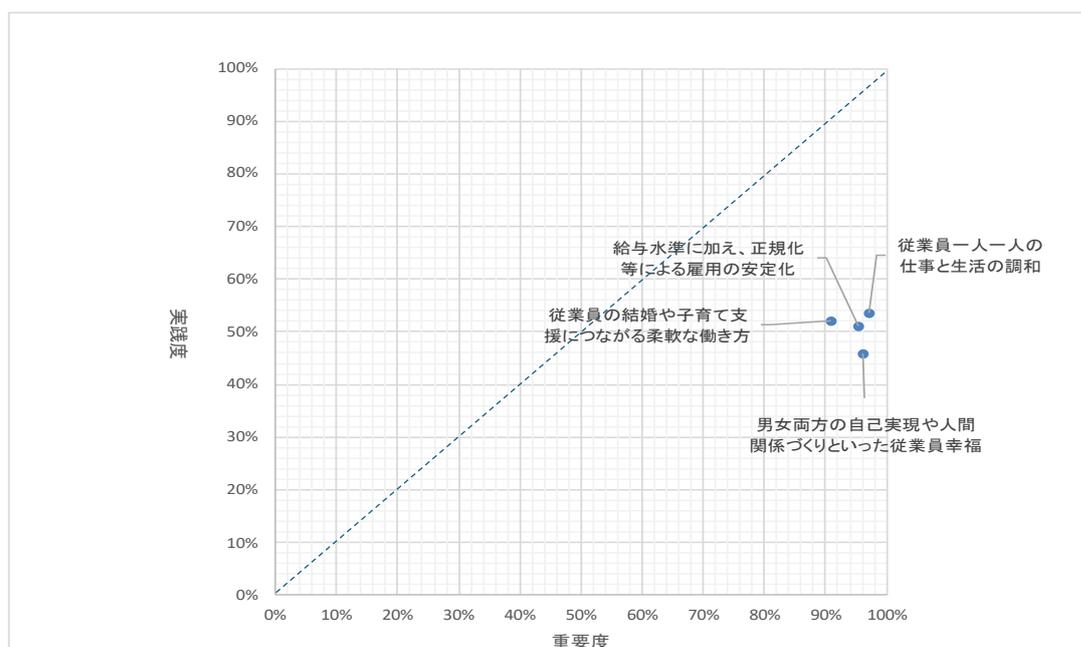
項目	データの個数	構成比
おおよそ実践できている	218	50.5%
これから取り組みたい	33	7.6%
現状十分でない	150	34.7%
取り組みたいが困難なことが多い	17	3.9%
十分実践できている	14	3.2%
重視していない	0	0.0%
総計	432	100.0%
無回答	3	

【雇用の安定化について】

9割超の企業が、従業員の「雇用の安定化」について重視しているというものの、最も多い回答は「おおよそ実践できている」の46.3%であった。これに「十分実践できている」4.9%を合わせると51.2%とほぼ5割の企業でしか、実践できていないのが現状。また、「これから取り組みたい」5.8%と「現状十分ではない」36.7%を合わせると42.5%と未だ4割の企業において、「雇用の安定化」に対して、真剣に取り組むことが必要という結果だった。

n=435

項目	データの個数	構成比
おおよそ実践できている	199	46.3%
これから取り組みたい	25	5.8%
現状十分でない	158	36.7%
取り組みたいが困難なことが多い	25	5.8%
十分実践できている	21	4.9%
重視していない	2	0.5%
総計	430	100.0%
無回答	5	



問 21 従業員採用の充足度

貴社における従業員採用の充足度について、どのようにお考えですか。

各企業の従業員採用の充足度について、最も多い回答は 41.6%の「やや不足している」であった。「充足できている」「ある程度充足できている」を合わせても 35.7%となり、3 割程度の企業しか従業員採用を充足できていない状況となっている。 n=435

項目	件数	構成比
充足できている	16	4.3%
ある程度充足できている	140	31.4%
やや不足している	179	41.6%
不足している	97	22.7%
総計	432	100.0%
無回答	3	

問 22 従業員の定着度

貴社における従業員の定着度について、どのようにお考えですか。

各企業の従業員の定着度について、最も多い回答は 45.6%の「やや課題である」であった。8.2%の「大いに課題である」を加えると 53.8%の企業で従業員の定着度に苦慮している状況。これに対し、「十分に高い」「ある程度満足できる程度に高い」を合わせても 46.1%しかなく、従業員の定着度がある程度高い企業も半数以下となっている。 n=435

項目	件数	構成比
十分に高い	34	7.4%
ある程度満足できる程度に高い	163	38.7%
やや課題である	197	45.6%
大いに課題である	40	8.2%
総計	434	100.0%
無回答	1	

問 23 売り上げの推移と比較

貴社の過去 5 年の売り上げの推移について、同業他社と比べてどのようにお考えですか。

過去 5 年間の売り上げの推移で最も多い回答は、「やや増加している」で 33.7%となった。「増加している」「やや増加している」を合わせると 55.3%となり、売り上げが増加している企業が半数超となっている。 n=435

項目	件数	構成比
増加している	88	21.6%
やや増加している	145	33.7%
ほとんど横ばいである	112	23.1%
やや減少している	64	16.0%
減少している	23	5.6%
総計	432	100.0%
無回答	3	

問 26 制度・取り組みの開始時期・制度変更時期

最後に、貴社で実施している制度・取り組みについて、開始時期・制度変更時期について以下の表にご記入ください。

制度の導入率について「育児休業制度」が93.3%と最も高く、「子の看護休暇制度・取組」や「短時間勤務制度・取組」の導入率も高くなっており、育児・介護休業法等で義務付けされているものについては制度として導入している企業が多くなっている。また、制度変更についても育児・介護休業法の改正に伴う対応等で利用対象者の拡大や利用期間の延長等を実施している。一方で、「テレワーク制度」や「フレックスタイム制度」は導入率が低くなっているが、導入した企業の多くはコロナ禍であった2020年頃に制度化をしている。

【育児休業制度の有無】

制度の導入状況については、93.3%の企業において「有」となっており、既に9割超の企業において導入されている。業種別の導入率は、「複合サービス事業」「宿泊業、飲食サービス業」が低くなっている。 n=435

項目	件数	構成比
有	405	93.3%
無	28	6.7%
総計	433	100.0%
無回答	2	

【子の看護休暇制度・取組の有無】

子の看護休暇制度・取組の有無については、78.5%の企業において「有」となっており、既に約8割の企業において導入されている。業種別の導入率は、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」が低くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	335	78.5%
無	92	21.5%
総計	427	100.0%
無回答	8	

【短時間勤務制度・取組の有無】

短時間勤務制度の導入については、72.3%の企業において「有」となっており、既に7割超の企業で導入されている。業種別の導入率は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」が低くなっている。 n=435

項目	件数	構成比
有	308	72.3%
無	118	27.7%
総計	426	100.0%
無回答	9	

【所定外労働の制限・取組の有無】

所定外労働の制限・取組の有無については、78.8%の企業において「有」となっており、既に約8割の企業において導入されている。業種別の導入率は、「複合サービス事業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が低くな

っている。

n=435

項目	件数	構成比
有	330	78.8%
無	93	21.2%
総計	423	100.0%
未回答	12	

【法定時間外労働制度・取組の有無】

法定時間外労働制度・取組の有無については、80.9%の企業において「有」となっており、既に8割超の企業において導入されている。業種別の導入率は、「複合サービス事業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が低くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	339	80.9%
無	83	19.1%
総計	422	100.0%
無回答	13	

【企業内・事業所内託児所制度・取組の有無】

企業内・事業所内託児所制度・取組の有無について、93.6%の企業が「無」と回答している中、約1割の企業においては設置されている。業種別の導入率では「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」が高くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	28	6.4%
無	400	93.6%
総計	428	100.0%
無回答	7	

【テレワーク制度・取組の有無】

テレワーク制度・取組の有無については、79.6%の約8割の企業において未だ導入されていない状況。業種別の導入率は、「建設業」「医療、福祉」が低くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	85	20.4%
無	340	79.6%
総計	425	100.0%
無回答	10	

【フレックスタイム制度・取組の有無】

フレックスタイム制度・取組の有無について、85.7%の8割超の企業において未だ導入されていない状況。

業種別の導入率は、「不動産業、物品賃貸業」「医療、福祉」が低くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	62	14.4%
無	363	85.7%
総計	425	100.00%
無回答	10	

【再雇用制度（復職支援）・取組の有無】

再雇用制度・取組の有無について、63.9%の企業において「有」となっており、既に6割超の企業において導入されている。業種別の導入率は、「不動産業、物品賃貸業」「情報通信業」が低くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	266	63.9%
無	159	36.1%
総計	425	100.0%
無回答	10	

【子育て支援等制度・取組の有無】

子育て支援等制度・取組については、75.2%の企業において「無」となった。約8割の企業において未だ導入されていない状況。しかしながら、業種別の導入率は、「不動産業、物品賃貸業」「運輸業、郵便業」が高くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	104	24.8%
無	315	75.2%
総計	419	100.0%
無回答	16	

【面談・相談体制制度・取組の有無】

面談・相談体制制度・取組の有無について、42.5%の企業において「有」となっており、既に4割超の企業において導入されている一方で、約6割（57.5%）の企業では未だ導入されていない状況。業種別の導入率は、「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」が高くなっている。

n=435

項目	件数	構成比
有	183	42.5%
無	245	57.5%
総計	428	100.0%
無回答	7	

【正社員登用制度・取組の有無】

正社員登用制度・取組については、76.7%の企業において「有」となっており、既に約8割の企業において

導入されている。業種別の導入率は、「不動産業、物品賃貸業」「情報通信業」が低くなっている。n=435

項目	件数	構成比
有	330	76.7%
無	100	23.3%
総計	430	100.0%
無回答	5	

2 従業員向け調査

F1 年齢

あなたの年齢をお答えください。（令和6年1月1日現在の満年齢でお答えください。）

年齢について、「45-49」が19.5%と最も多く、次いで「35-39」が18.4%、「40-44」が18.3%となった。

全体	無回答	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
1902	0	41.9	9.8	20	78	42

n=1,902

項目	件数	構成比
20歳-24歳	57	3.0%
25歳-29歳	145	7.6%
30歳-34歳	247	13.0%
35歳-39歳	350	18.4%
40歳-44歳	348	18.3%
45歳-49歳	371	19.5%
50歳-54歳	191	10.0%
55歳-59歳	110	5.8%
60歳-64歳	51	2.7%
65歳-69歳	23	1.2%
70歳-74歳	7	0.4%
75歳-79歳	2	0.1%
総計	1902	100.0%

F2 性別

あなたの性別をお答えください。（ご自身が認識する性でお答えください。）

性別について、「女性」が54.3%、「男性」が45.7%となった。

n=1,902

項目	件数	構成比
男性	859	45.7%
女性	1022	54.3%
総計	1881	100.0%
無回答	21	

F7-1 第1子の年齢

お子さんがいらっしゃる方にお聞きます。第1子の年齢をご記入願います。

第一子は、「5歳から9歳」が22.0%と最も多く、次いで「10歳-14歳」が17.9%となった。n=1,902

年齢	件数	構成比
0歳-4歳	242	16.8%
5歳-9歳	317	22.0%
10歳-14歳	259	17.9%
15歳-19歳	227	15.7%
20歳-24歳	194	13.4%
25歳-29歳	100	6.9%
30歳-34歳	67	4.6%
35歳-39歳	21	1.5%
40歳-44歳	13	0.9%
45歳-49歳	2	0.1%
50歳-54歳	2	0.1%
総計	1,444	100.0%
無回答	458	

F7-2 第2子の年齢

お子さんがいらっしゃる方にお聞きます。第2子の年齢をご記入願います。

第二子は、「5歳から9歳」が21.9%と最も多く、次いで「0歳-4歳」が19.9%となった。n=1,902

年齢	件数	構成比
0歳-4歳	210	19.9%
5歳-9歳	231	21.9%
10歳-14歳	206	19.5%
15歳-19歳	157	14.9%
20歳-24歳	120	11.4%
25歳-29歳	69	6.5%
30歳-34歳	41	3.9%
35歳-39歳	14	1.3%
40歳-44歳	6	0.6%
45歳-49歳	2	0.2%
50歳-54歳	0	0.0%
総計	1,056	100.0%
無回答	846	

F7-3 第3子の年齢

お子さんがいらっしゃる方にお聞きします。第3子の年齢をご記入願います。

第三子は、「5歳から9歳」が28.6%と最も多く、次いで「10歳-14歳」が20.1%となった。n=1,902

年齢	件数	構成比
0歳-4歳	48	17.0%
5歳-9歳	81	28.6%
10歳-14歳	57	20.1%
15歳-19歳	45	15.9%
20歳-24歳	24	8.5%
25歳-29歳	17	6.0%
30歳-34歳	9	3.2%
35歳-39歳	0	0.0%
40歳-44歳	1	0.4%
45歳-49歳	1	0.4%
50歳-54歳	0	0.0%
総計	283	100.0%
無回答	1,619	

F10 年収

あなたご自身の令和5年の年収（税金・保険料を引かれる前の、お勤め先から支払われる総支給額）はどのくらいですか。

年収は、「300万円～500万円未満」が41.4%と最も多く、次いで「100万円～300万円未満」が25.7%となった。n=1,902

項目	件数	構成比
100万円未満	67	3.5%
100万円～300万円未満	488	25.7%
300万円～500万円未満	788	41.4%
500万円～700万円未満	403	21.2%
700万円～1,000万円未満	122	6.4%
1,000万円以上	34	1.8%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

問4 配偶者の年収

配偶者の令和5年の年収（税金・保険料を引かれる前の、お勤め先から支払われる総支給額）についてお聞きします。

配偶者の年収は「300万円～500万円未満」が最も多く、36.6%だった。

n=1,902

項目	件数	構成比
100万円未満	149	11.7%
100万円～300万円未満	281	22.1%
300万円～500万円未満	465	36.6%
500万円～700万円未満	264	20.8%
700万円～1,000万円未満	90	7.1%
1,000万円以上	23	1.8%
総計	1,272	100.0%
無回答	630	

問7 勤務先での仕事内容・待遇への満足度

あなたは、現在の勤務先での仕事の内容や待遇などにどの程度満足していますか。

「④人事評価、昇進・昇格」、「⑥給与・賃金」への満足度が他回答と比較し、満足度が低い傾向にあった。また、「①業務内容」と「②仕事のやりがい」と「⑤職場の人間関係」、「⑦福利厚生」と「⑨仕事と私生活のバランス」は同じような回答の傾向がみられた。

① 業務内容

「満足」「やや満足」を合わせると59.6%となり、約6割の従業員が業務内容に満足している。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	409	21.5%
やや満足	725	38.1%
どちらともいえない	566	29.8%
やや不満	163	8.6%
不満	39	2.1%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

② 仕事のやりがい

「満足」「やや満足」を合わせると62.3%となり、約6割の従業員がやりがいに満足している。 n=1,902

項目	件数	構成比
満足	433	22.8%
やや満足	752	39.5%
どちらともいえない	547	28.8%
やや不満	124	6.5%
不満	46	2.4%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

③ 職務上の権限

「満足」「やや満足」を合わせると 50.4%となり、満足している従業員は約半分となっている。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	340	17.9%
やや満足	618	32.5%
どちらともいえない	751	39.5%
やや不満	156	8.2%
不満	37	1.9%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

④ 人事評価、昇進・昇格

「満足」「やや満足」を合わせると 41.0%となり、約 4 割の従業員しか人事評価、昇進・昇格に満足していない。「どちらともいえない」は 35.6%であり、約 4 割と同程度になっている。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	262	13.8%
やや満足	518	27.2%
どちらともいえない	677	35.6%
やや不満	322	16.9%
不満	123	6.5%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

⑤ 職場の人間関係

「満足」「やや満足」を合わせると 63.2%となり、約 6 割の従業員が人間関係に満足している。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	431	22.7%
やや満足	770	40.5%
どちらともいえない	514	27.0%
やや不満	150	7.9%
不満	37	1.9%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

⑥ 給与・賃金

「満足」「やや満足」を合わせると 38.1%となり、ま約 4 割の従業員しか給与・賃金に満足していない。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	200	10.5%
やや満足	525	27.6%
どちらともいえない	554	29.1%
やや不満	460	24.2%
不満	163	8.6%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

⑦ 福利厚生

「満足」や「やや満足」を合わせると 47.4%となり、福利厚生に満足している従業員は約半分となっている。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	299	15.7%
やや満足	602	31.7%
どちらともいえない	622	32.7%
やや不満	295	15.5%
不満	84	4.4%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

⑧ スキルアップの機会

「満足」「やや満足」を合わせると 40.0%となり、約 4 割の従業員しかスキルアップの機会に満足していない。「どちらともいえない」は 42.1%であり、約 4 割と同程度になっている。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	220	11.6%
やや満足	540	28.4%
どちらともいえない	800	42.1%
やや不満	256	13.5%
不満	86	4.5%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

⑨ 仕事と私生活のバランス

「満足」「やや満足」を合わせると 48.7%となり、約 5 割の従業員が満足している。

n=1,902

項目	件数	構成比
満足	282	14.8%
やや満足	645	33.9%
どちらともいえない	620	32.6%
やや不満	275	14.5%
不満	80	4.2%
総計	1,902	100.0%
無回答	0	

問 11 あなた自身が企業から受けたサポートや制度

あなたご自身が現在お勤めの企業から受けたサポートや活用した制度について、該当するものをお選びください。

自身が企業から受けたサポートや制度では、「短時間勤務制度」や「母親の育児休業利用」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が比較的満足度が高かったが、一方で、「事業所内託児施設」や「育児サービス利用等に対する援助」、「男性の育児休業制度」に対する満足度は低かった。

① 短時間勤務制度

「とても満足」「やや満足」を合わせると 40.4%となり、約 4 割の従業員が短時間勤務制度に満足している。制度を活用していない「該当なし」は 44.2%となっている。

n=1,131

項目	件数	構成比
とても満足	177	15.6%
やや満足	281	24.8%
やや不満	110	9.7%
不満	63	5.6%
該当なし	500	44.2%
総計	1,131	100.0%
無回答	771	

② フレックスタイム制度

「とても満足」「やや満足」を合わせると 27.1%となり、約 3 割の従業員が短時間勤務制度に満足している。制度を活用していない「該当なし」は 57.7%となっている。

n=1,090

項目	件数	構成比
とても満足	101	9.3%
やや満足	194	17.8%
やや不満	95	8.7%
不満	71	6.5%
該当なし	629	57.7%
総計	1,090	100.0%
無回答	812	

③ 在宅勤務制度

「とても満足」「やや満足」を合わせると 27.7%となり、約 3 割の従業員が在宅勤務制度に満足している。制度を活用していない「該当なし」は 53.4%となっている。 n=1,099

項目	件数	構成比
とても満足	108	9.8%
やや満足	197	17.9%
やや不満	107	9.7%
不満	100	9.1%
該当なし	587	53.4%
総計	1,099	100.0%
無回答	803	

④ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ

「とても満足」「やや満足」を合わせると 35.9%となり、約 4 割の従業員が始業・終業時間の繰上げ・繰下げに満足している。制度を活用していない「該当なし」は 47.7%となっている。 n=1,120

項目	件数	構成比
とても満足	127	11.3%
やや満足	275	24.6%
やや不満	108	9.6%
不満	76	6.8%
該当なし	534	47.7%
総計	1,120	100.0%
無回答	782	

⑤ 所定外労働（時間外勤務）の免除

「とても満足」「やや満足」を合わせると 29.9%となり、約 3 割の従業員が所定外労働（時間外勤務）の免除に満足している。制度を活用していない「該当なし」は 50.3%となっている。

n=1,071

項目	件数	構成比
とても満足	89	8.3%
やや満足	231	21.6%
やや不満	139	13.0%
不満	73	6.8%
該当なし	539	50.3%
総計	1,071	100.0%
無回答	831	

⑥ 事業所内託児施設

「とても満足」「やや満足」を合わせると 13.9%となり、「やや不満」「不満」を合わせた 18.2%より低くなっている（満足より不満が多くなっている）。制度活用していない「該当なし」は 67.8%となっている。

n=1,026

項目	件数	構成比
とても満足	43	4.2%
やや満足	100	9.7%
やや不満	85	8.3%
不満	102	9.9%
該当なし	696	67.8%
総計	1,026	100.0%
無回答	876	

⑦ 育児サービス利用等に対する援助

「とても満足」「やや満足」を合わせると17.7%となり、「やや不満」「不満」を合わせた19.9%より低くなっている（満足より不満が多くなっている）。制度活用していない「該当なし」は62.5%となっている。

n=1,032

項目	件数	構成比
とても満足	40	3.9%
やや満足	142	13.8%
やや不満	98	9.5%
不満	107	10.4%
該当なし	645	62.5%
総計	1,032	100.0%
無回答	870	

⑧ 子ども看護休暇制度

「とても満足」「やや満足」を合わせると28.2%となり、約3割の従業員が子ども看護休暇制度に満足している。制度を活用していない「該当なし」は50.7%となっている。

n=1,071

項目	件数	構成比
とても満足	92	8.6%
やや満足	210	19.6%
やや不満	127	11.9%
不満	99	9.2%
該当なし	543	50.7%
総計	1,071	100.0%
無回答	831	

⑨ 配偶者出産時特別休暇

「とても満足」「やや満足」を合わせると32.2%となり、約3割の従業員が配偶者出産時特別休暇に満足している。制度を活用していない「該当なし」は48.8%となっている。

n=1,064

項目	件数	構成比
とても満足	101	9.5%
やや満足	241	22.7%
やや不満	111	10.4%
不満	92	8.6%
該当なし	519	48.8%
総計	1,064	100.0%
無回答	838	

⑩ 男性の育児休業制度

「とても満足」「やや満足」を合わせると 23.7%となり、「やや不満」「不満」を合わせた 22.4%とほぼ同程度となっている。制度を活用していない「該当なし」は 53.9%となっている。

n=1,035

項目	件数	構成比
とても満足	60	5.8%
やや満足	185	17.9%
やや不満	115	11.1%
不満	117	11.3%
該当なし	558	53.9%
総計	1,035	100.0%
無回答	867	

⑪ 母親の育児休業利用

「とても満足」「やや満足」を合わせると 45.6%となり、約 5 割の従業員が母親の育児休業利用に満足している。制度を活用していない「該当なし」は 40.7%となっている。

n=1,126

項目	件数	構成比
とても満足	218	19.4%
やや満足	295	26.2%
やや不満	106	9.4%
不満	49	4.4%
該当なし	458	40.7%
総計	1,126	100.0%
無回答	776	

⑫ 育児休業中の経済的支援

「とても満足」「やや満足」を合わせると 27.0%となり、「やや不満」「不満」を合わせた 24.3%とほぼ同程度となっている。制度を活用していない「該当なし」は 48.7%となっている。

n=1,063

項目	件数	構成比
とても満足	86	8.1%
やや満足	201	18.9%
やや不満	149	14.0%
不満	109	10.3%
該当なし	518	48.7%
総計	1,063	100.0%
無回答	839	

⑬ その他

「とても満足」「やや満足」を合わせると 12.4%となっている。制度を活用していない「該当なし」は 75.6%となっている。

n=324

項目	件数	構成比
とても満足	9	2.8%
やや満足	31	9.6%
やや不満	25	7.7%
不満	14	4.3%
該当なし	245	75.6%
総計	324	100.0%
無回答	1,578	

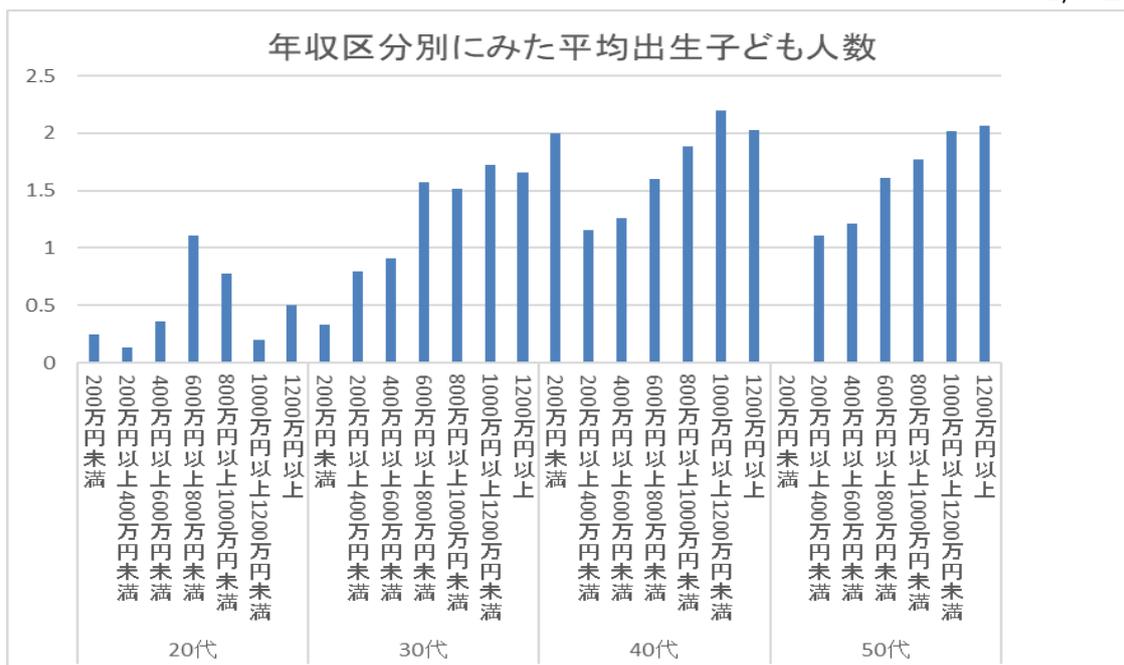
IV クロス集計

(1) 世帯年収と子どもの数（従業員 F7×従業員 F10・問 4）

30代～50代において、世帯年収の増加に伴い、子どもの数が増加する傾向が見られる。

- 本人・配偶者の年収は「300万円～500万円未満」のように範囲で回答されているため、各年収を範囲の中央値（例：「300万円～500万円未満」であれば400万円）とした。
- 世帯年収は、上記の方法で算出した本人と配偶者のを合計したものとした。

n=1,902

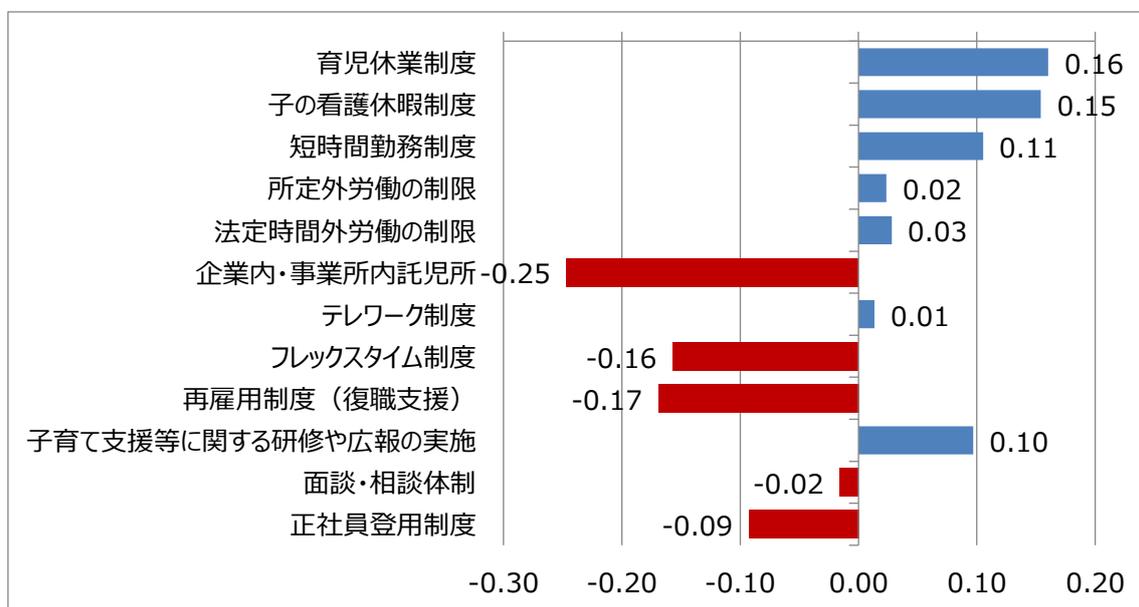


(2) 出生数を上向ける有効な企業施策（企業問26×従業員F7）

各制度の導入有無と平均子ども数の差において、「育児休業制度」が0.16人で最も有効性が高く、次いで「子の看護休暇制度」、「短時間勤務制度」、「子育て支援等に関する研修や広報の実施」と時間に融通が利く制度の有効性が上位となった。

平均子ども数（人） n=1,902

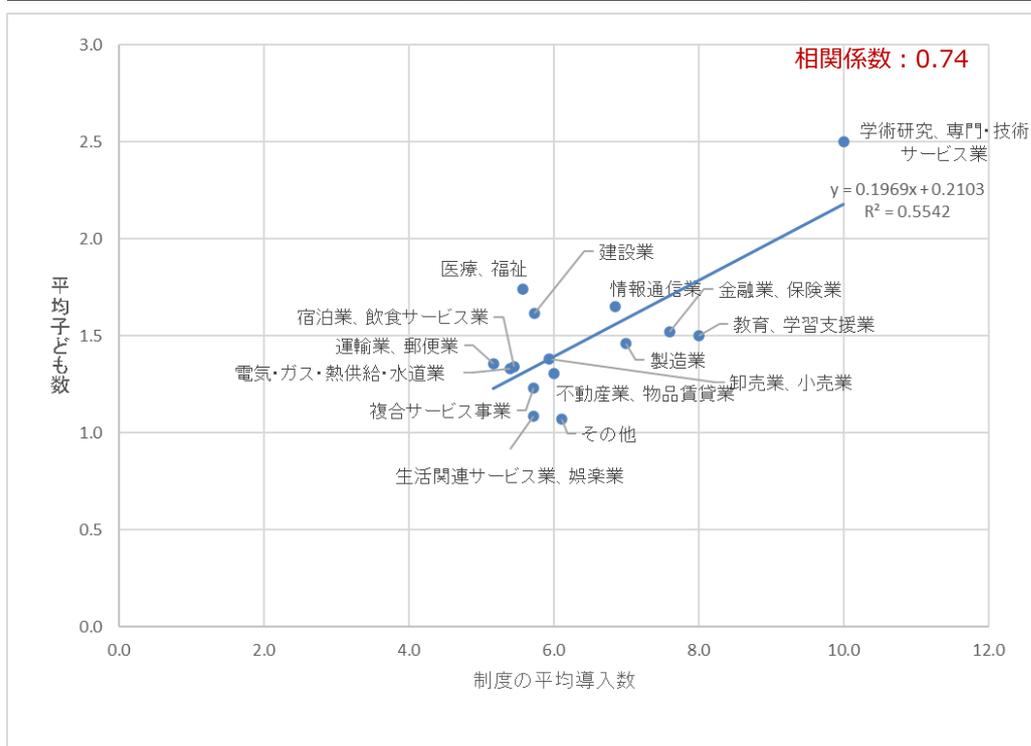
制度名	制度の導入		ありとなしの差分 (あり-なし)
	あり	なし	
育児休業制度	1.49	1.33	0.16
子の看護休暇制度	1.51	1.36	0.15
短時間勤務制度	1.51	1.40	0.11
所定外労働の制限	1.48	1.46	0.02
法定時間外労働の制限	1.48	1.46	0.03
企業内・事業所内託児所	1.25	1.50	-0.25
テレワーク制度	1.49	1.48	0.01
フレックスタイム制度	1.35	1.51	-0.16
再雇用制度（復職支援）	1.41	1.58	-0.17
子育て支援等に関する 研修や広報の実施	1.55	1.45	0.10
面談・相談体制	1.47	1.48	-0.02



(3) 業種ごとの子育て制度と子ども数（企業間 1×企業間 26×従業員 F7）

業種ごとでは制度の平均導入数と平均子ども数に正の相関関係がみられ、制度が充実している業種の平均子ども数は増加傾向にある。制度の平均導入数では「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」が高く、子ども数も比較的高くなっている。また、平均子ども数では「情報通信業」や「医療、福祉」も高くなっている。
n=1,902 単位（件・人）

業種	制度の平均導入数	平均子ども数
建設業	6.26	1.46
製造業	7.51	1.49
電気・ガス・熱供給・水道業	4.52	1.33
情報通信業	5.95	1.73
運輸業、郵便業	5.79	1.39
卸売業、小売業	6.27	1.51
金融業、保険業	9.07	1.52
不動産業、物品賃貸業	5.00	1.40
学術研究、専門・技術サービス業	9.21	1.77
宿泊業、飲食サービス業	4.94	1.29
生活関連サービス業、娯楽業	7.00	1.10
教育、学習支援業	8.26	1.24
医療、福祉	6.41	1.62
複合サービス事業	5.55	1.45
その他	6.25	1.12
平均	6.80	1.48



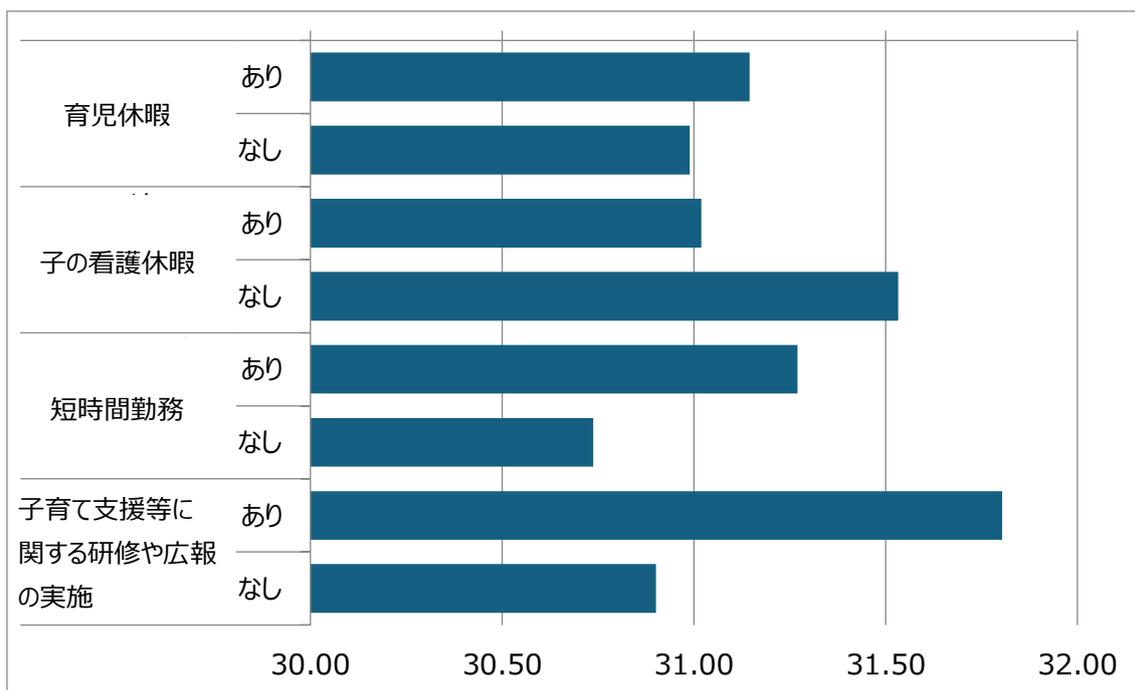
(4) 企業施策と従業員が感じる安心・満足度や心理的安全性（企業問 26×従業員問 7 ①）

「子育て支援等に関する研修や広報の実施」の導入がある企業の満足度の合計値が最も大きくなった。

- 満足度は「満足」を5、「やや満足」を4、「どちらともいえない」を3、「やや不満」を2、「不満」を1と数値化した。「満足度の合計値」は、各制度の数値化した満足度を合計したもの

単位（点・人）

項目名	導入状況	満足度の合計	回答数
育児休暇	あり	31.15	1,722
	なし	30.99	180
子の看護休暇	あり	31.02	1,491
	なし	31.53	411
短時間勤務	あり	31.27	1,403
	なし	30.74	499
子育て支援等に関する研修や広報の実施	あり	31.80	483
	なし	30.90	1,419



(5) 各従業員が感じる安心・満足度や心理的安全性（企業問 26×従業員問 7 ②）

「子育て支援等に関する研修や広報の実施」の制度導入がある企業の各満足度は、他の項目と比べ高い水準となっている。

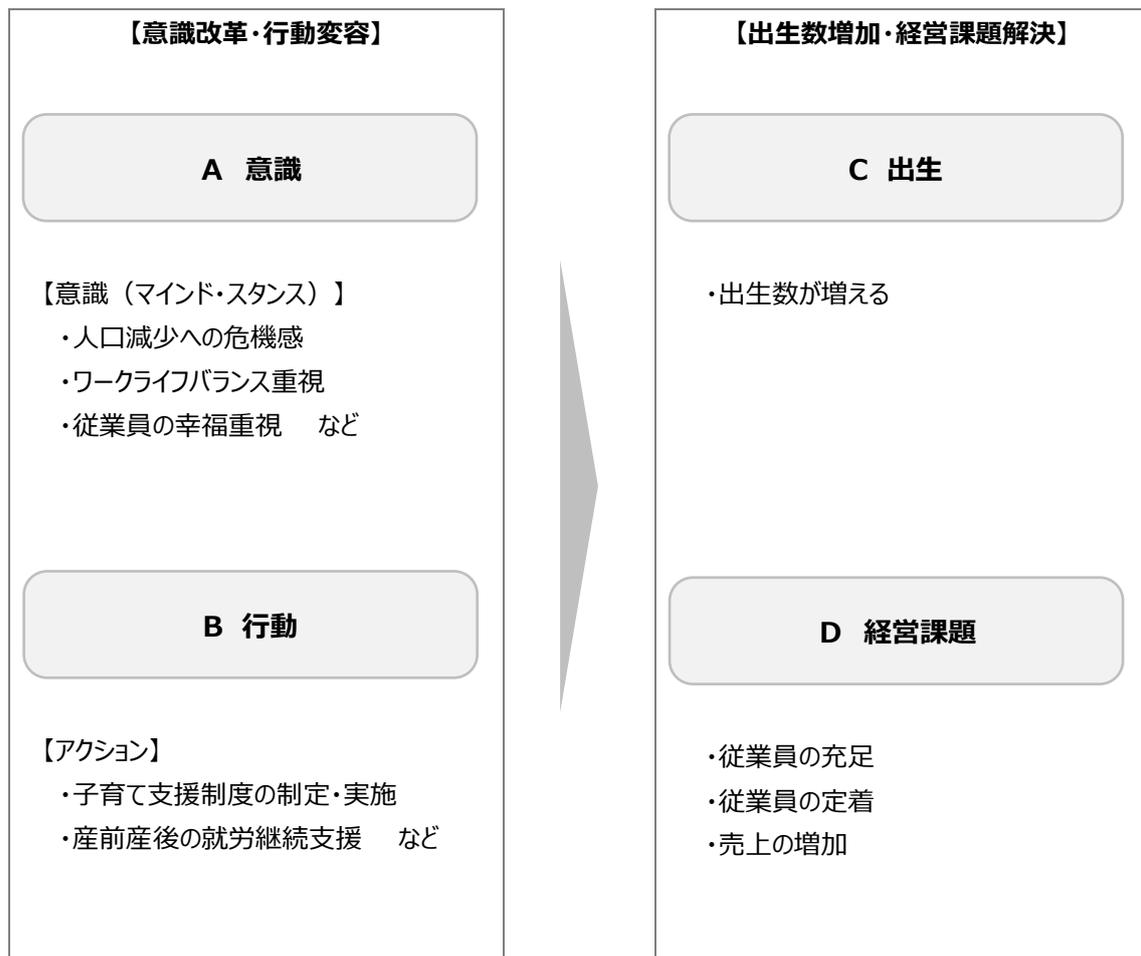
項目名	導入状況	業務内容	仕事のやりがい	職務上の権限	人事評価、昇進・昇格	職場の人間関係	給与・賃金	福利厚生	スキルアップの機会	仕事と私生活のバランス
育児休暇	あり	3.68	3.73	3.56	3.25	3.73	3.08	3.41	3.30	3.42
	なし	3.74	3.81	3.62	3.28	3.83	2.96	3.22	3.24	3.29
子の看護休暇	あり	3.66	3.70	3.54	3.23	3.72	3.07	3.41	3.29	3.40
	なし	3.79	3.88	3.64	3.32	3.80	3.09	3.30	3.28	3.44
短時間勤務	あり	3.69	3.73	3.55	3.25	3.74	3.11	3.44	3.33	3.44
	なし	3.67	3.75	3.59	3.24	3.75	2.98	3.24	3.19	3.32
子育て支援等に関する研修や広報の実施	あり	3.74	3.82	3.60	3.31	3.80	3.17	3.53	3.39	3.43
	なし	3.67	3.71	3.55	3.23	3.72	3.04	3.34	3.26	3.40

V 追加分析：企業の「意識改革」と「行動変容」による影響

本調査では、企業が人口減少への危機感や従業員の働き方に対する「意識」を改革したり、従業員が産前産後も働き続けられる制度を制定する等の「行動」を見直すことが、企業における従業員の出生率を高めるとともに、企業の従業員確保や売上増加等の経営課題に貢献するという好循環を生み出すことにつながることを仮説とし、追加の分析を行った。

<追加分析（仮説）>

企業の「意識改革や行動変容」が「出生数増加と経営課題解決」の好循環を生む



＜追加分析：アンケート結果から、企業ごとに以下4つの観点をスコア化し、分析を行った＞

- A) 意識：人口減少への危機感や従業員満足度への考え方
- B) 行動：制度や支援の導入状況
- C) 出生：平均子ども数
- D) 経営：売上推移と従業員の充足・定着状況

■スコアの算出方法

- 上記4つの観点到属すると考えた設問の回答を1～5の5段階で点数化し、観点到属ごとに合計したものをスコアとした。5段階評価は肯定的な回答であるほど点数が大きくなるようにしており、スコアも数字が大きいくほど各観点が望ましい状況であることを示している。
(スコアCのみは他回答でも利用している平均子ども数を採用している)
- 複数回答の設問は回答ごとに評価しているため、5点以上の点数が付く設問もある。
- 4つの観点到属すると考えた設問を以下に記載する。

■4つの観点到属すると考えた設問

A) 意識

- 【企業問 8】人口減少の影響
- 【企業問 19】働き方改革の考え

B) 行動

- 【企業問 6】年収
- 【企業問 10】育児休業取得手立て
- 【企業問 11】男性育児休業取得手立て
- 【企業問 12】短時間勤務制度
- 【企業問 13】フレックスタイム制
- 【企業問 14】テレワーク制度
- 【企業問 15】正規産前後の就業継続支援
- 【企業問 16】非正規産前後の就業継続支援
- 【企業問 17】産前後就業継続目標
- 【企業問 18】子育てプラン作成
- 【企業問 20】働き方改革の取り組み
- 【企業問 24】イノベーション活発度
- 【企業問 25】長期存続経営方針
- 【企業問 26】制度有無・開始時期

C) 出生

- 【従業員 F7】企業ごとの平均子ども数

D) 経営

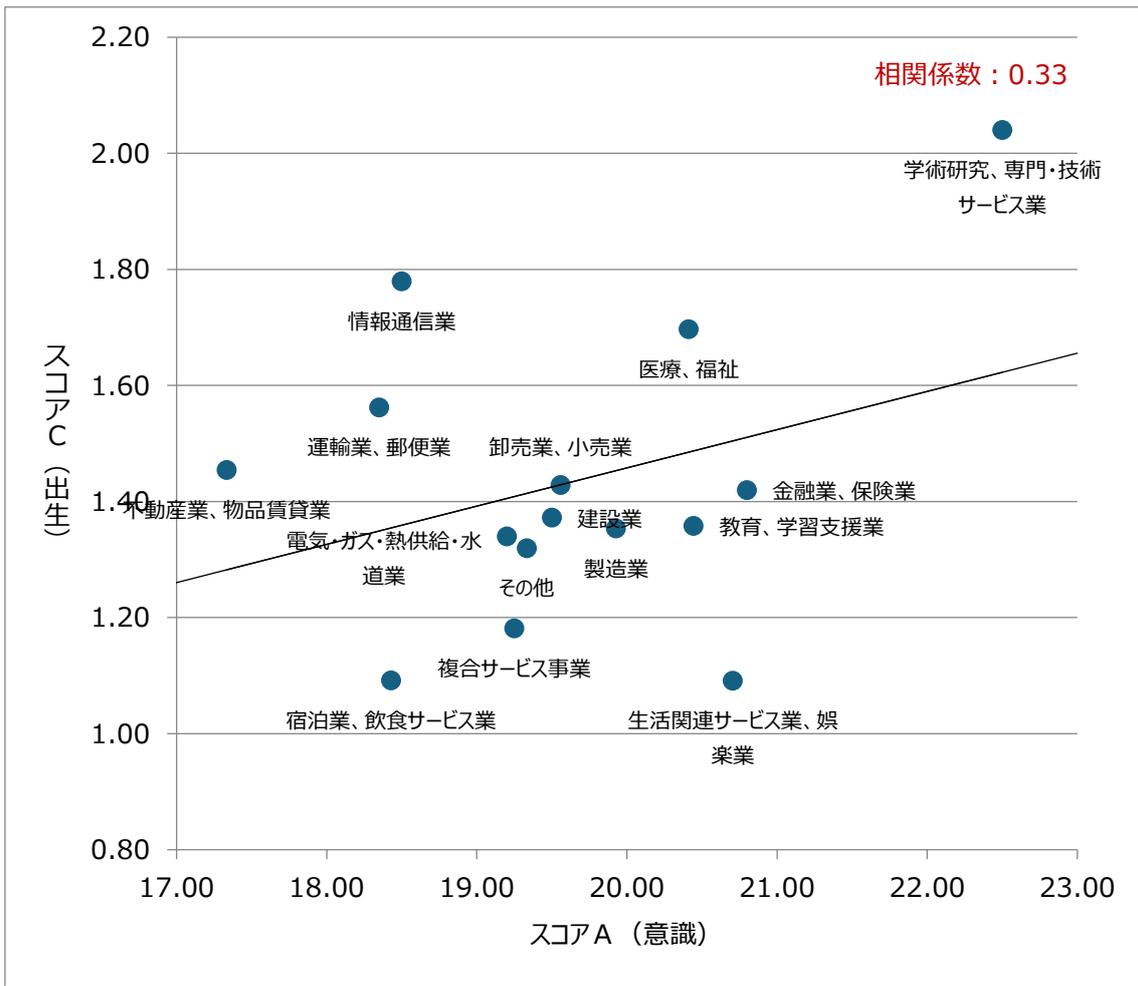
- 【企業問 21】従業員充足度
- 【企業問 22】従業員定着度
- 【企業問 23】売上推移

(1) 意識 (A) × 行動 (B) × 出生 (C) の業種ごとクロス分析

【業種ごと意識 (A) × 出生 (C)】

業種ごとの「意識」と「出生」のグラフは右肩上がりの形状となっており、「意識」が「出生」に良い効果を与えていると考えられる。

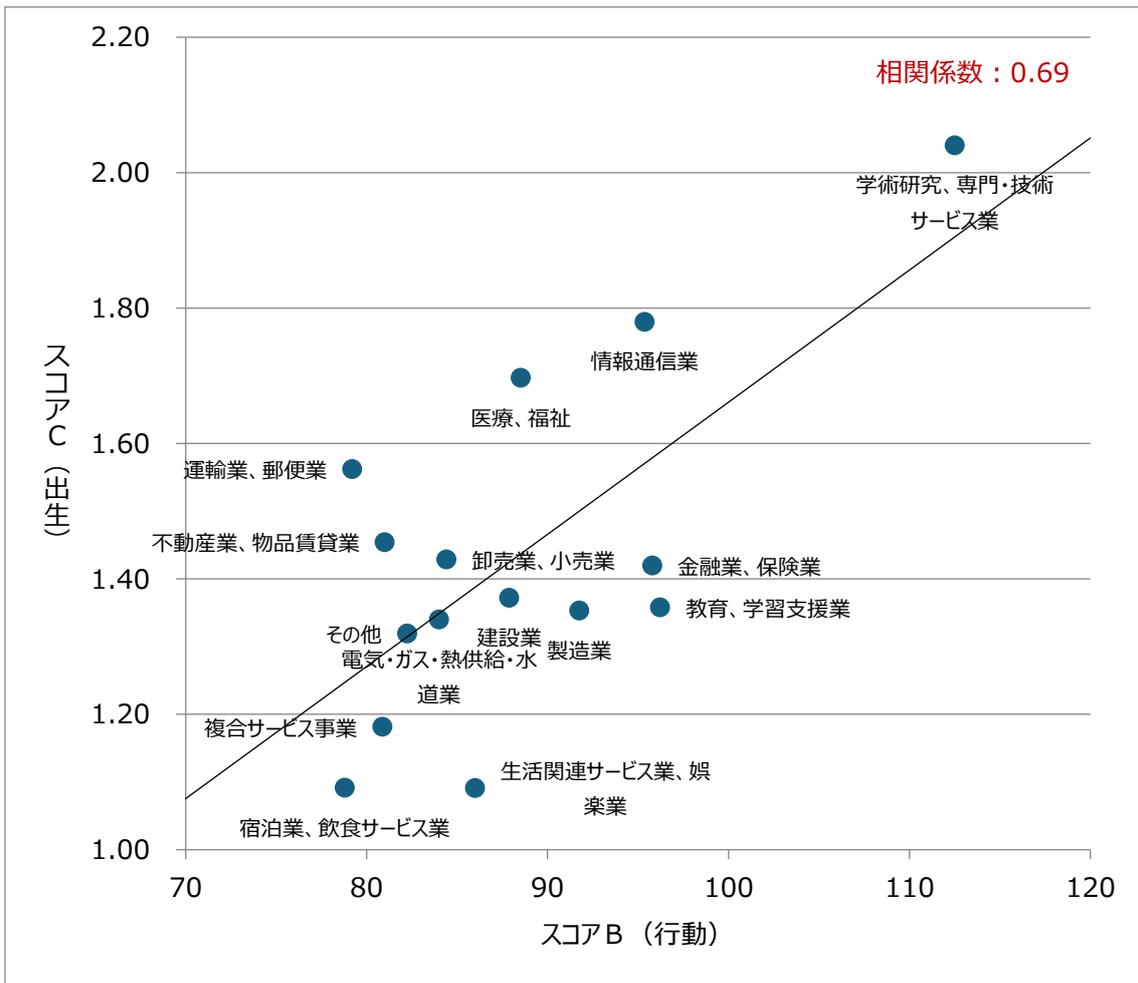
業種	スコア A (意識)	スコア C (出生)
建設業	19.50	1.37
製造業	19.93	1.35
電気・ガス・熱供給・水道業	19.20	1.34
情報通信業	18.50	1.78
運輸業、郵便業	18.35	1.56
卸売業、小売業	19.56	1.43
金融業、保険業	20.80	1.42
不動産業、物品賃貸業	17.33	1.45
学術研究、専門・技術サービス業	22.50	2.04
宿泊業、飲食サービス業	18.43	1.09
生活関連サービス業、娯楽業	20.71	1.09
教育、学習支援業	20.44	1.36
医療、福祉	20.41	1.70
複合サービス事業	19.25	1.18
その他	19.33	1.32



【業種ごと行動（B）×出生（C）】

業種ごとの「行動」と「出生」のグラフは右肩上がりの形状となっており、「行動」が「出生」に良い効果を与えていると考えられる。また「意識」と「出生」のグラフよりも直線に近い分布となっており、「意識」も重要であるが「行動」に移すことで、「出生」を上向かせることに繋がると考えられる。

業種	スコアB（行動）	スコアC（出生）
建設業	87.88	1.37
製造業	91.75	1.35
電気・ガス・熱供給・水道業	84.00	1.34
情報通信業	95.36	1.78
運輸業、郵便業	79.20	1.56
卸売業、小売業	84.41	1.43
金融業、保険業	95.80	1.42
不動産業、物品賃貸業	81.00	1.45
学術研究、専門・技術サービス業	112.50	2.04
宿泊業、飲食サービス業	78.79	1.09
生活関連サービス業、娯楽業	86.00	1.09
教育、学習支援業	96.22	1.36
医療、福祉	88.52	1.70
複合サービス事業	80.88	1.18
その他	82.24	1.32



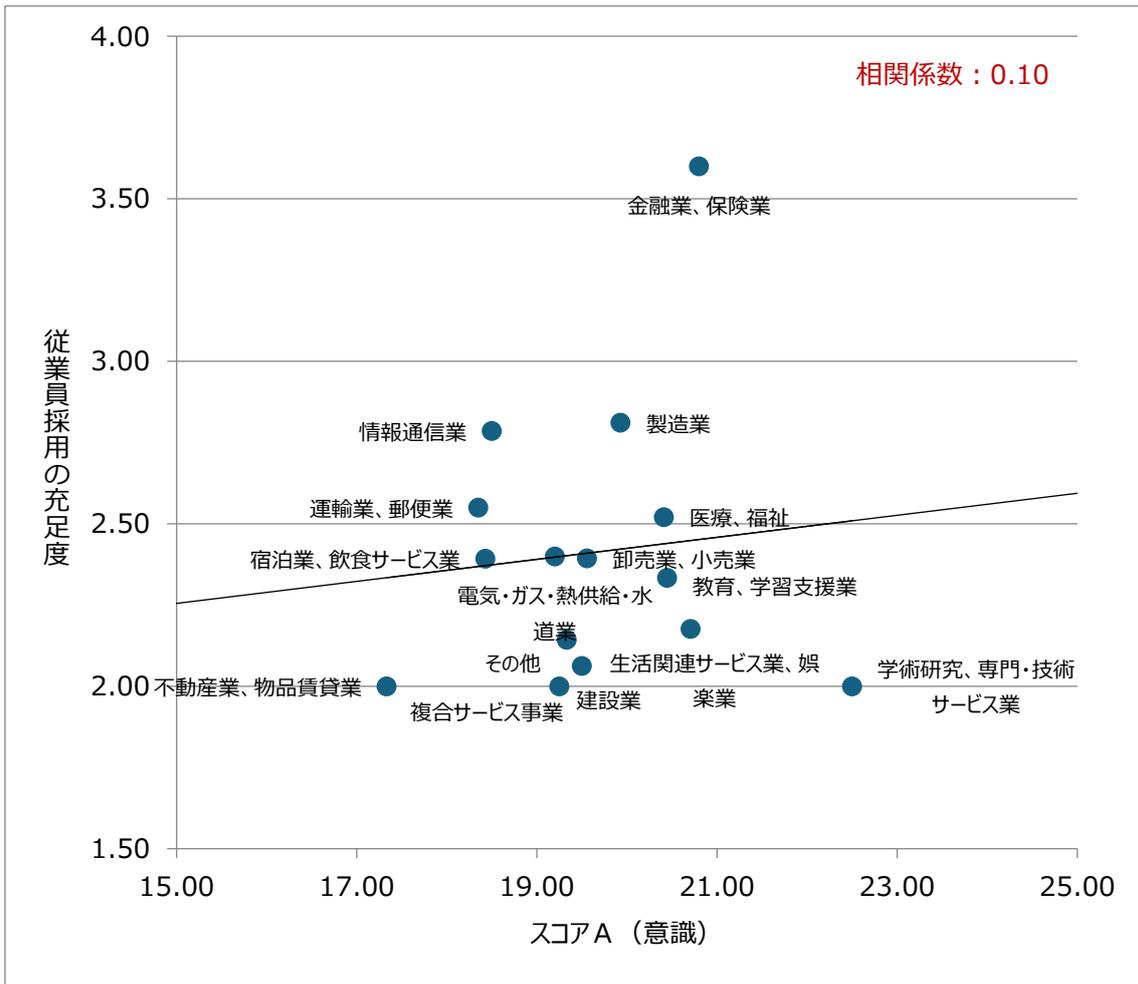
(2) 意識 (A) × 行動 (B) × 経営 (D) の業種ごとクロス分析

(D) 経営について、構成要素の「従業員充足度」、「従業員定着度」、「売上推移」の3つに分けて調査を行った。

【業種ごと意識 (A) × 従業員充足度】

業種ごとの「意識」と「従業員充足度」のグラフはほぼ水平の形状となっており、「意識」が「従業員充足度」に良い効果を与えていることは確認できなかった。

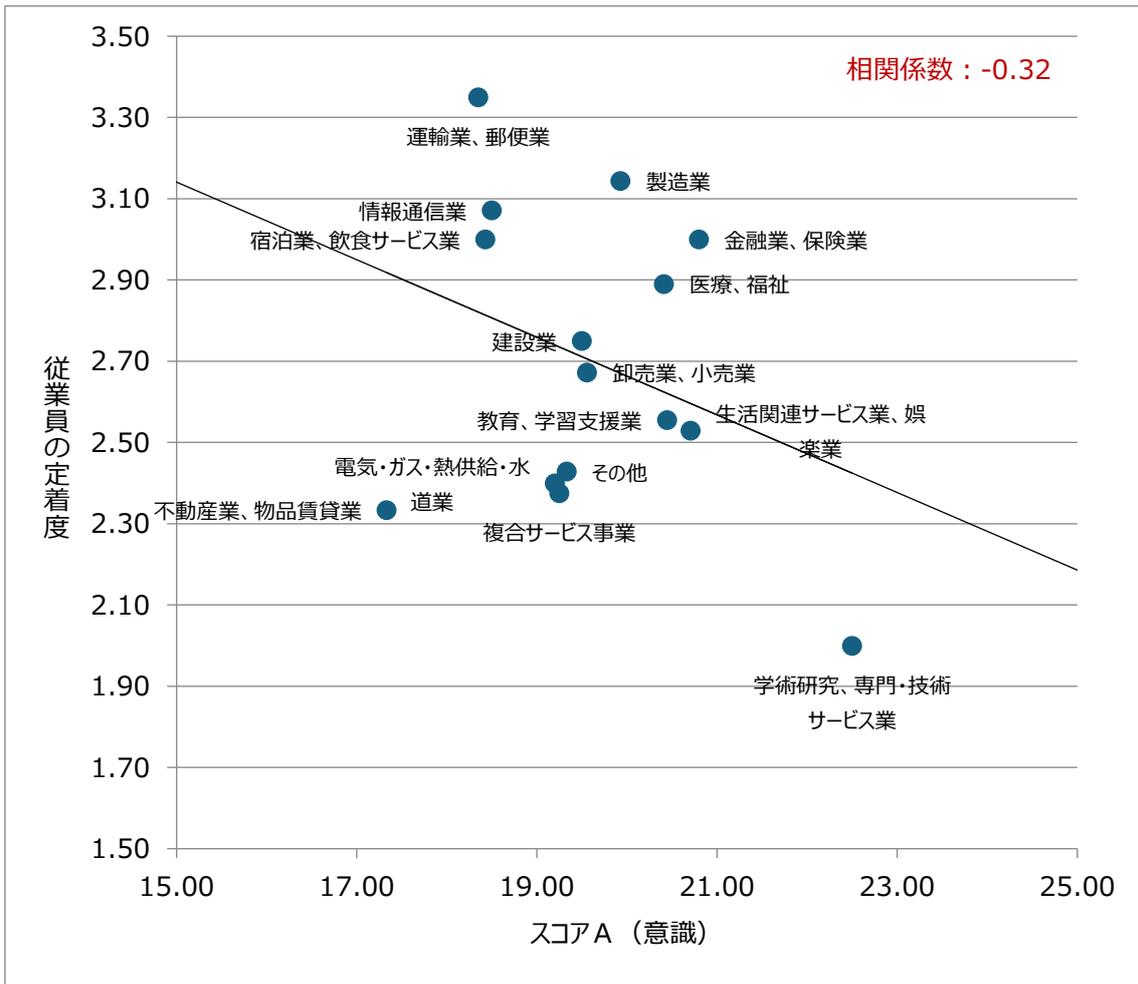
業種	スコア A (意識)	従業員充足度
建設業	19.50	2.06
製造業	19.93	2.81
電気・ガス・熱供給・水道業	19.20	2.40
情報通信業	18.50	2.79
運輸業、郵便業	18.35	2.55
卸売業、小売業	19.56	2.39
金融業、保険業	20.80	3.60
不動産業、物品賃貸業	17.33	2.00
学術研究、専門・技術サービス業	22.50	2.00
宿泊業、飲食サービス業	18.43	2.39
生活関連サービス業、娯楽業	20.71	2.18
教育、学習支援業	20.44	2.33
医療、福祉	20.41	2.52
複合サービス事業	19.25	2.00
その他	19.33	2.14



【業種ごと意識（A）×従業員定着度】

業種ごとの「意識」と「従業員定着度」のグラフは緩やかな右肩下がりの形状となっており、「意識」が「従業員定着度」に良い効果を与えていることは確認できなかった。

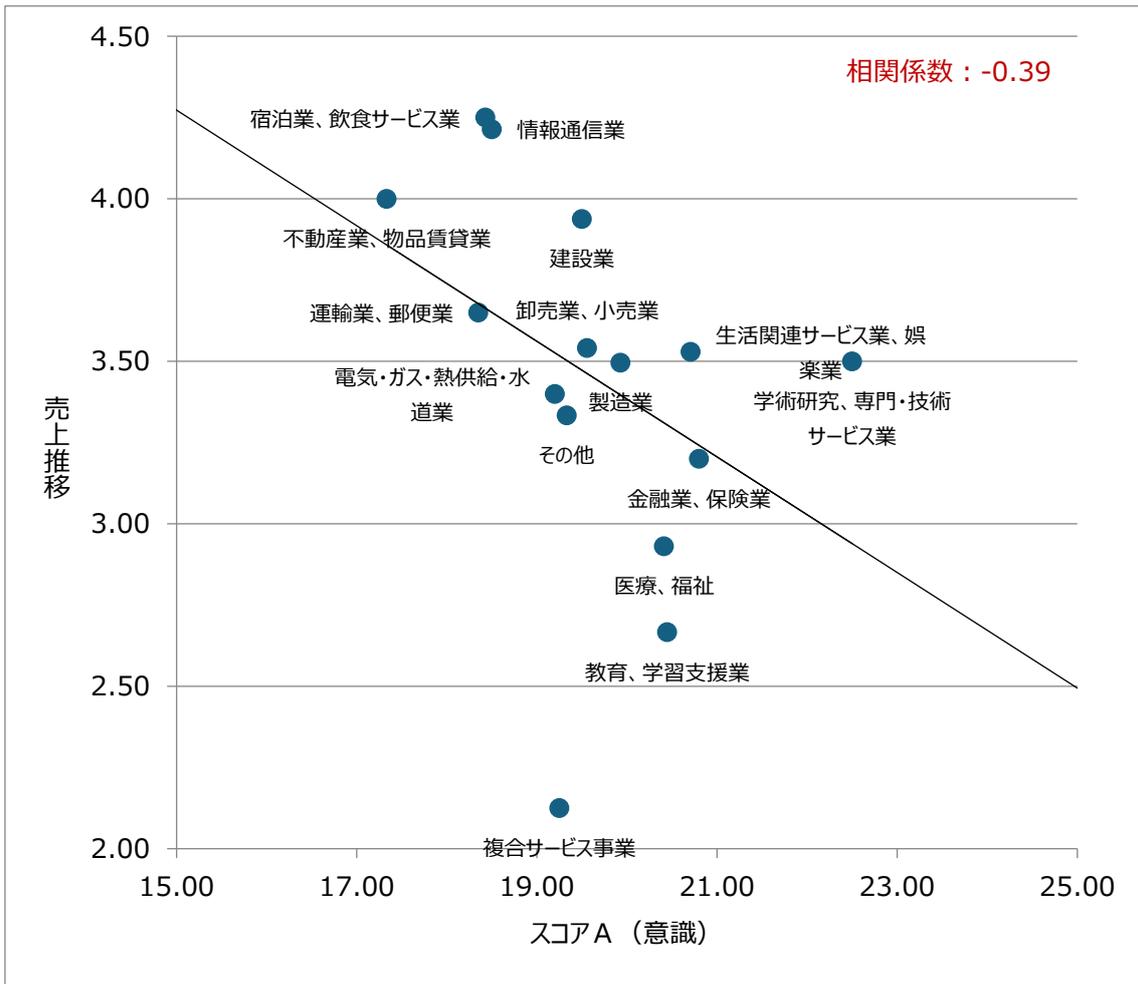
業種	スコアA（意識）	従業員定着度
建設業	19.50	2.75
製造業	19.93	3.14
電気・ガス・熱供給・水道業	19.20	2.40
情報通信業	18.50	3.07
運輸業、郵便業	18.35	3.35
卸売業、小売業	19.56	2.67
金融業、保険業	20.80	3.00
不動産業、物品賃貸業	17.33	2.33
学術研究、専門・技術サービス業	22.50	2.00
宿泊業、飲食サービス業	18.43	3.00
生活関連サービス業、娯楽業	20.71	2.53
教育、学習支援業	20.44	2.56
医療、福祉	20.41	2.89
複合サービス事業	19.25	2.38
その他	19.33	2.43



【業種ごと意識（A）×売上推移】

業種ごとの「意識」と「売上推移」のグラフは緩やかな右肩下がりの形状となっており、「意識」が「売上推移」に良い効果を与えていることは確認できなかった。

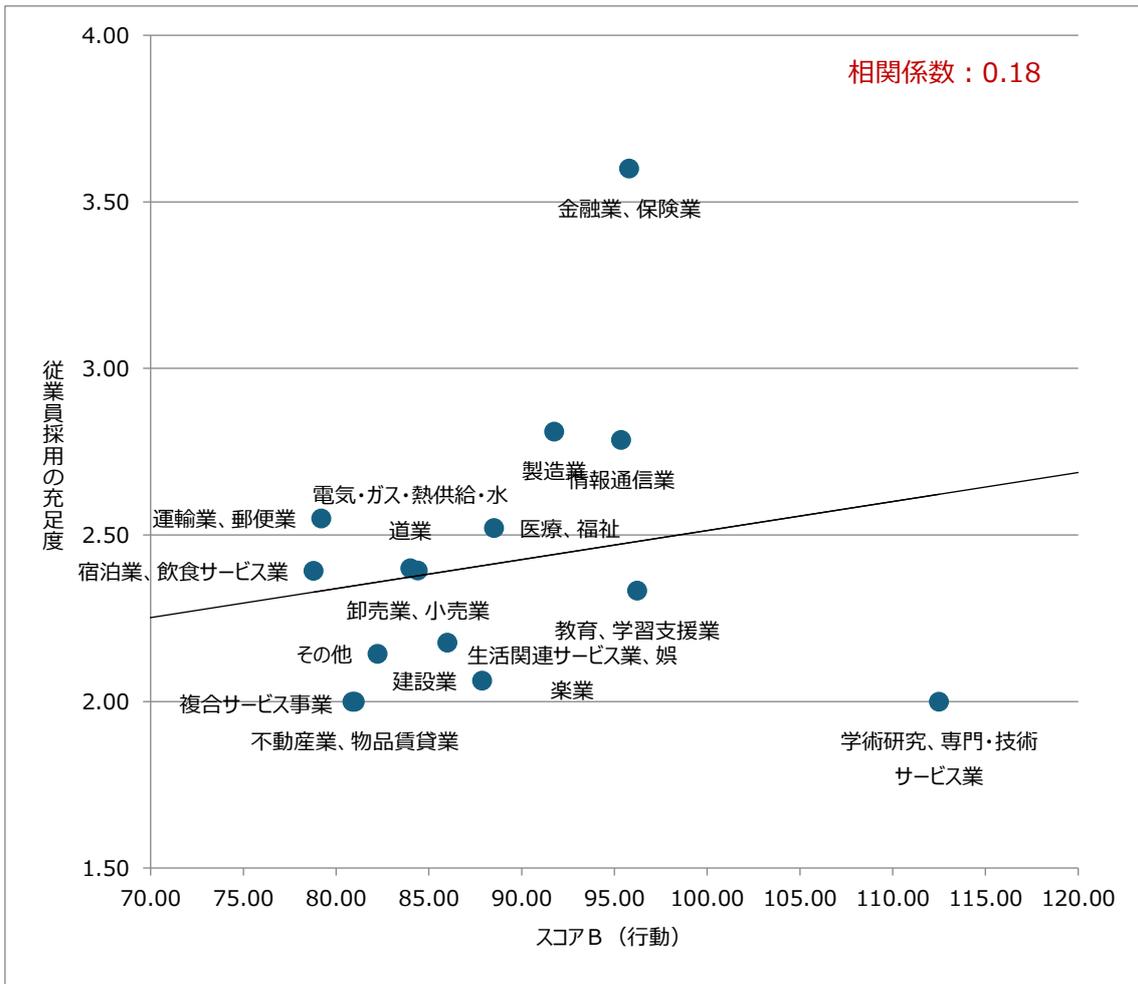
業種	スコアA（意識）	売上推移
建設業	19.50	3.94
製造業	19.93	3.50
電気・ガス・熱供給・水道業	19.20	3.40
情報通信業	18.50	4.21
運輸業、郵便業	18.35	3.65
卸売業、小売業	19.56	3.54
金融業、保険業	20.80	3.20
不動産業、物品賃貸業	17.33	4.00
学術研究、専門・技術サービス業	22.50	3.50
宿泊業、飲食サービス業	18.43	4.25
生活関連サービス業、娯楽業	20.71	3.53
教育、学習支援業	20.44	2.67
医療、福祉	20.41	2.93
複合サービス事業	19.25	2.13
その他	19.33	3.33



【業種ごとの行動（B）×従業員充足度】

業種ごとの「行動」と「従業員充足度」のグラフは右肩上がりの形状となっており、「意識」が「従業員充足度」に良い効果を与えていると考えられる。

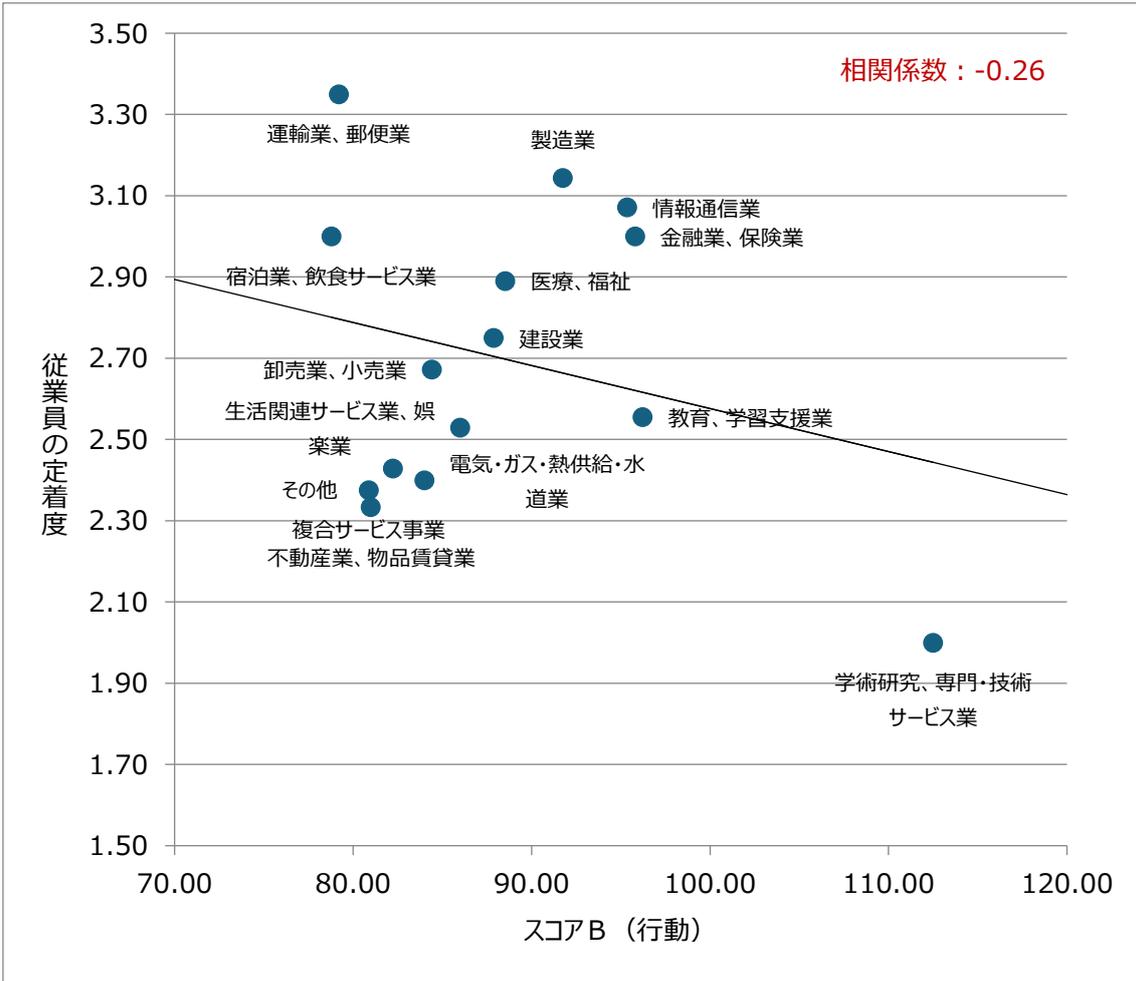
業種	スコアB（行動）	従業員充足度
建設業	87.88	2.06
製造業	91.75	2.81
電気・ガス・熱供給・水道業	84.00	2.40
情報通信業	95.36	2.79
運輸業、郵便業	79.20	2.55
卸売業、小売業	84.41	2.39
金融業、保険業	95.80	3.60
不動産業、物品賃貸業	81.00	2.00
学術研究、専門・技術サービス業	112.50	2.00
宿泊業、飲食サービス業	78.79	2.39
生活関連サービス業、娯楽業	86.00	2.18
教育、学習支援業	96.22	2.33
医療、福祉	88.52	2.52
複合サービス事業	80.88	2.00
その他	82.24	2.14



【業種ごとの行動（B）×従業員定着度】

業種ごとの「行動」と「従業員定着度」のグラフは右肩上がりの形状となっており、「行動」が「従業員定着度」に良い効果を与えていることは確認できなかった。

業種	スコアB（行動）	従業員定着度
建設業	87.88	2.75
製造業	91.75	3.14
電気・ガス・熱供給・水道業	84.00	2.40
情報通信業	95.36	3.07
運輸業、郵便業	79.20	3.35
卸売業、小売業	84.41	2.67
金融業、保険業	95.80	3.00
不動産業、物品賃貸業	81.00	2.33
学術研究、専門・技術サービス業	112.50	2.00
宿泊業、飲食サービス業	78.79	3.00
生活関連サービス業、娯楽業	86.00	2.53
教育、学習支援業	96.22	2.56
医療、福祉	88.52	2.89
複合サービス事業	80.88	2.38
その他	82.24	2.43



【業種ごとの行動（B）×売上推移】

業種ごとの「行動」と「売上推移」のグラフはほぼ水平の形状となっており、「行動」が「売上推移」に良い効果を与えていることは確認できなかった。

業種	スコアB（行動）	売上推移
建設業	19.50	3.94
製造業	19.93	3.50
電気・ガス・熱供給・水道業	19.20	3.40
情報通信業	18.50	4.21
運輸業、郵便業	18.35	3.65
卸売業、小売業	19.56	3.54
金融業、保険業	20.80	3.20
不動産業、物品賃貸業	17.33	4.00
学術研究、専門・技術サービス業	22.50	3.50
宿泊業、飲食サービス業	18.43	4.25
生活関連サービス業、娯楽業	20.71	3.53
教育、学習支援業	20.44	2.67
医療、福祉	20.41	2.93
複合サービス事業	19.25	2.13
その他	19.33	3.33

