

令和5年版

滋賀県の労働条件

(令和5年 労働条件実態調査結果報告書)

滋賀県商工観光労働部
労働雇用政策課

目 次

I. 令和5年 労働条件実態調査の説明	
1 調査目的	1
2 調査時点および実施期間	1
3 調査対象	1
4 調査方法	2
5 調査項目	2
6 調査結果の利用上の注意	2
7 用語の説明	2
II. 調査結果	
労働者、管理職者の男女の割合	
（1）正規社員の男女の割合	7
（2）非正規社員および派遣労働者の男女の割合	8
（3）管理職者の男女の割合	9
労働組合	
（4）労働組合の有無	10
（5）労働組合への非正規社員の加入状況	10
休日・休暇制度	
（6）週休制の形態	11
（7）年間休日総数	12
（8）年次有給休暇の付与および取得の状況	13
（9）年次有給休暇の取得単位	15
（10）年次有給休暇以外の有給休暇制度	16
労働時間	
（11）労働時間短縮のための取組み	17
（12）年次有給休暇の取得促進のための取組み	18
（13）変形労働時間制の内容	18
（14）労使間の話し合いの機会の有無	19
育児・介護休業制度	
（15）過去1年間の出産における育児休業取得状況	20
（16）育児休業制度の有無	23
（17）育児のために就業規則等で定めている制度	24
（18）育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間	26
（19）子の看護休暇制度の有無	27
（20）介護休業制度の有無	29
（21）過去1年間における介護休業制度の利用実績	30
（22）介護のために就業規則等で定めている制度	31
（23）妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する 再雇用制度	32

女性が活躍するための取組み	
(24) 女性の管理職登用の状況	33
(25) 女性の管理職登用が進まない理由	34
(26) 女性特有の健康課題に対する取組みの実施	35
(27) 女性特有の健康課題に対する取組み	36
多様な働き方	
(28) 雇用形態の転換制度	37
(29) 副業・兼業制度	38
(30) 「多様な正規社員」制度	40
(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由	41
(32) テレワークの導入	42
(33) テレワークの導入理由	43
(34) テレワークの未導入理由	44
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営	
(35) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組み	45
(36) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果	47
(37) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みのメリット	47
メンタルヘルスケア（心の健康対策）	
(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無	48
(39) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法	49
ハラスメント防止措置	
(40) カスタマーハラスメントに対する取組み	50
(41) パワーハラスメントに対する取組み	50
(42) セクシャルハラスメントに対する取組み	51
(43) マタニティハラスメントに対する取組み	51

Ⅲ. 参考表・図

参考表 1	産業別民営事業所数及び従業上の地位別従業者数、 他からの派遣従業者数	52
参考表 2	事業所規模、産業、就業形態別常用労働者一人あたり平均月間出勤 日数、総実労働時間数、所定内労働時間数及び所定外労働時間数	53
参考図 1	年間総実労働時間の推移	54
参考表 3	新規学卒者の学歴別賃金（月額）	55
参考表 4	短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額及び年間賞与 その他特別給与額	55
参考表 5	年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞 与その他特別給与額	56
参考図 2	高年齢者雇用確保措置の実施状況	64
参考図 3	66歳以上まで働ける制度のある企業の状況	64
参考表 6-1	県内の労働組合数・組合員数	65
参考表 6-2	上部組織への加盟状況	65
参考表 6-3	産業別労働組合数・組合員数の状況	66
参考図 4	春季賃上げ率の推移	66
参考図 5	夏季一時金妥結額の推移	67
参考図 6	年末一時金妥結額の推移	67

IV. 資料（調査票）

（質問用紙）

（回答用紙）

I. 令和5年労働条件実態調査の説明

1 調査目的

この調査は、県内の民営事業所に雇用されている労働者の労働条件の実態を明らかにし、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働関係諸機関の参考資料とすることを目的として、統計法（平成19年法律第53号）に基づく届出統計として実施した。

2 調査時点および実施期間

調査時点は令和5年（2023年）6月30日現在とし、調査実施期間は7月1日から7月31日とした。

3 調査対象

- 地域：県内全域
- 産業：①建設業②製造業③運輸・情報通信業④卸売・小売業⑤金融・保険業
⑥飲食サービス・宿泊業⑦医療・福祉⑧教育・学習支援業⑨サービス業の9産業
- 規模：常用労働者10人以上の民営事業所
（「令和3年次フレーム（速報）」（総務省）の事業所名簿による）
- 標本抽出法・標本数：上記名簿から無作為抽出により1,000事業所を抽出

有効回答事業所の状況：有効回答事業所数 531 回答率53.1%

企業規模別

計	30人以上	10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
531	356	14	161	64	65	89	71	67

事業所別

計	30人以上	10人未満 (注)	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
531	199	39	293	82	64	41	12

産業別

計	建設業	製造業	運輸業・ 通信業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食サービス・ 宿泊業	医療・ 福祉	教育・ 学習支援業	サービス業
531	37	124	47	84	17	25	112	20	65

労働組合の有無別

計	労働組合 あり	労働組合 なし	無回答 (注)
531	117	409	5

(注) 回答時点で10人未満となった事業所については、合計、産業別および労働組合の有無別集計では含めて集計しているが規模別集計表には含めていない。また、労働組合の有無について無回答であった事業所については、合計、規模別および産業別に含めて集計した。

(参考) 滋賀県の産業および常用雇用者事業所規模別（10人以上）の民営事業所数

令和5年 労働条件実態調査 調査対象	産業分類 (経済センサス-活動調査)	常用労働者規模					合計
		10人～29人	30～49人	50～99人	100人～299人	300人以上	
建設業	建設業	638	81	31	7	0	757
製造業	製造業	1,153	370	327	273	75	2,198
運輸業・通信業	情報通信業	552	159	98	34	4	847
	運輸業, 郵便業(郵便業除く)						
卸売業・小売業	卸売業, 小売業	2,301	311	168	95	9	2,884
金融・保険業	金融業, 保険業	268	71	27	1	2	369
飲食店・宿泊業	宿泊業, 飲食サービス業	1,051	194	84	23	3	1,355
教育・学習支援業	教育, 学習支援業	311	79	34	8	7	439
医療・福祉	医療, 福祉	1,515	260	153	69	21	2,018
サービス業	学術研究, 専門・技術サービス業	1,164	233	155	100	21	1,673
	生活関連サービス業, 娯楽業						
	複合サービス事業						
	サービス業(他に分類されないもの)						
合計		8953	1758	1077	610	142	12540

令和3年「経済センサス-活動調査（総務省）」（確報集計値）より抽出

4 調査方法

調査対象事業所に調査票を郵送し、郵送または電子申請システムにより返送してもらう。記入は自計申告方式。

5 調査項目

- 労働者、管理職者の男女の割合
- 労働組合
- 休日・休暇制度
- 労働時間
- 育児・介護休業制度
- 女性が活躍するための取組み
- 多様な働き方
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営
- メンタルヘルスケア（心の健康対策）
- ハラスメント防止措置

6 調査結果の利用上の注意

- (1)本調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。
- (2)各表の計は100.0%としているが各表・各図における本調査結果集計の構成比(%)は小数点以下第2位を四捨五入して算出してあるため、内訳の合計が必ずしも100.0%とならない場合がある。
- (3)一部図内のNは、有効回答事業所数を表す。
- (4)各設問について無回答であった事業所は、有効回答数に含まれない。
- (5)サンプルが少ないものについては誤差が大きいので利用にあたっては注意を要する。
- (6)設問24、設問39、設問40は、県が実施する事業についての参考設問であるため調査結果からは省いている。

7 用語の説明

(1)非正規社員

「非正規社員」とは、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」などの正規社員以外の労働者をいう。

(2)派遣労働者

「派遣労働者」とは、労働者派遣法に基づく派遣事業者から派遣され、派遣先事業所の指揮命令下で従事する労働者をいう。請負により行われる事業であって、労働者と事業所との間に指揮命令関係がないものは含まない。

(3)事務職

「事務職」とは、課長相当職以上の職務にある人の監督を受けて行う、庶務・文書・人事・調査・企画・会計等の仕事や、他の業務に付随する事務の仕事をいう。

(4) 週休制

- ・「**完全週休2日制**」とは、毎週週休2日制を行っているものをいう。
- ・「**その他の週休2日制**」とは、週休2日制を月3回、隔週、月2回、月1回のいずれかで行っているものをいう。
- ・「**その他**」とは、月1回以上週休3日制や3勤3休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。

(5) 休暇制度

- ・「**リフレッシュ休暇**」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する場合に付与する有給の連続休暇をいう。
- ・「**ボランティア休暇**」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**メモリアル休暇**」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**夏季休暇**」とは、一般的に7～9月の夏季に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**教育訓練休暇**」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける場合に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**学校等行事休暇**」とは、学校等が実施する行事（入学式など）に出席する場合に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**配偶者出産休暇**」とは、妻が出産した場合の夫に対して付与する有給の休暇をいう。
- ・「**不妊治療休暇**」とは、妊娠のため医学的措置が必要である労働者に付与する有給の休暇をいう。
- ・「**私傷病休暇（病気休暇）**」とは、労働者自身の業務外でのけがや病気の治療のために付与する有給の休暇をいう。
- ・「**慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）**」とは、結婚、忌引きなどの理由により付与する有給の休暇をいう。
- ・「**犯罪被害者のための休暇**」とは、犯罪行為により被害を受けた被害者およびその家族等に対して、被害回復のために付与される有給の休暇をいう。

(6) 年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第6項）

「**年次有給休暇の計画的付与制度**」とは、毎年 of 年次有給休暇のうち5日を超える部分を労使協定により、年次有給休暇を与える時期を計画的に定めて付与する制度をいう。

(7) 年5日の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法第39条第7項）

年10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

(8) 変形労働時間制

- ・「**1週間単位の非定型的変形労働時間制**」とは日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、その業務の繁閑が非定型的である、あらかじめ就業規則等で各日の労働時間を特定することが困難な、労働者が30人未満の特定事業所（小売業、旅館、料理店、飲食店）では、労使協定により1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で1日の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の5）。
- ・「**1か月単位の変形労働時間制**」とは、就業規則や労使協定により、1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の2）。
- ・「**1年単位の変形労働時間制**」とは、労使協定により1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の4）。
- ・「**フレックスタイム制**」とは、就業規則および労使協定で、清算期間（1か月以内）を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、労働者にその範囲内で始業および終業の時刻を自由に選択させ、1日および1週の所定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう（労働基準法第32条の3）。

(9) 育児のための短時間勤務等の措置（育児・介護休業法第23条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく**短時間勤務の措置を講じなければならない**。

(10) 所定外労働の免除（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、**所定労働時間を超えて労働させてはならない**。

(11) 子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）

「**子の看護休暇**」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、負傷や疾病にかかった子どもの看護をするために与えられる休暇をいう。

(12) 介護のための短時間勤務制度等（育児・介護休業法第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度等の措置として以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

- ・介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度、その他これに準ずる制度

(13) 介護のための休暇制度（育児・介護休業法第16条の5、第16条の6）

「**介護のための休暇制度**」とは、要介護状態にある対象家族の介護を行うため、労働者からの申出により与えられる休暇をいう。

(14) 妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度（育児・介護休業法第27条）

「**再雇用制度**」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集または採用にあたって特別の配慮をする制度をいう。

(15) 女性特有の健康課題

- ・「**女性特有の健康課題**」とは、月経における課題（PMS等）、妊娠・出産における課題、更年期障害における課題等をいう。
- ・「**女性特有の健康課題に対して法令で義務付けられている措置**」とは、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（男女雇用機会均等法第12条）、産前・産後休業（労働基準法第65条第1項及び第2項）、妊婦の軽易業務転換（労働基準法第65条第3項）、生理休暇（有給とするか無休とするかは、会社が独自で定めることができる）（労働基準法第68条）の他、事業主に義務付けられている措置のことをいう。（参考：働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省））

(16) 多様な正規社員制度

- ・「**勤務地限定の正規社員**」とは、転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正規社員をいう。
- ・「**職務限定の正規社員**」とは、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正規社員のことをいう。
- ・「**勤務時間限定の正規社員**」とは、所定労働時間が従来の正規社員と比べて短い、あるいは残業が免除されている正規社員のことをいう（ただし、育児・介護休業法で定められている範囲内の制度はこれに該当しない）。

(17) テレワークの導入

- ・「**在宅勤務**」とは、所属するオフィスに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方のことをいう。
- ・「**モバイルワーク**」とは、移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方のことをいう。
- ・「**サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）**」とは、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことをいう。

(18) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法第12条)

「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいて、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策およびその時期を定めたものをいう。

(19) 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度

「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度とは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組まれている企業を「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、ホームページ等で広く紹介する県の制度。ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の情報を発信することにより、多くの企業に取り組んでいただくことで働く人の職場環境が良くなることを目的としている。対象は県内に所在する企業等で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出をしていることを登録要件にしている。

(20) ハラスメント防止措置

事業主は、パワーハラスメント防止措置を講じなければならない。（労働施策総合推進法第30条の2）セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられている。（男女雇用機会均等法第11条、第11条の2、育児・介護休業法第25条）

- ・「カスタマーハラスメント」とは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや、顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることをいう。
- ・「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいう。
- ・「セクシャルハラスメント」とは、職場において、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいう。
- ・「マタニティハラスメント」とは、職場において、妊娠や出産、育児休業の取得を理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを受けることをいう。

II. 調 查 結 果

【労働者、管理職者の男女の割合】

(1) 正規社員の男女の割合 【設問02】

正規社員における男女の割合は、男性が 69.3%、女性が 30.7%となっている。正規社員のうち、事務職における男女の割合は、男性が 52.6%、女性が 47.4%となっており、事務職以外における男女の割合は、男性が 73.1%、女性が 26.9%となっている。

表1 正規社員における男女の割合

	正規社員における 男女の割合			事務職			事務職以外		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	69.3% (14,796)	30.7% (6,543)	100.0% (21,339)	52.6% (2,069)	47.4% (1,867)	100.0% (3,936)	73.1% (12,727)	26.9% (4,676)	100.0% (17,403)
30人以上*	69.9% (13,656)	30.1% (5,892)	100.0% (19,548)	54.3% (1,887)	45.7% (1,591)	100.0% (3,478)	73.2% (11,769)	26.8% (4,301)	100.0% (16,070)
10～29人	63.6% (1,094)	36.4% (625)	100.0% (1,719)	40.3% (180)	59.7% (267)	100.0% (447)	71.9% (914)	28.1% (358)	100.0% (1,272)
30～49人	63.5% (798)	36.5% (458)	100.0% (1,256)	35.5% (92)	64.5% (167)	100.0% (259)	70.8% (706)	29.2% (291)	100.0% (997)
50～99人	66.0% (1,159)	34.0% (597)	100.0% (1,756)	45.2% (197)	54.8% (239)	100.0% (436)	72.9% (962)	27.1% (358)	100.0% (1,320)
100～299人	62.8% (2,191)	37.2% (1,298)	100.0% (3,489)	51.5% (380)	48.5% (358)	100.0% (738)	65.8% (1,811)	34.2% (940)	100.0% (2,751)
300～999人	64.7% (1,812)	35.3% (987)	100.0% (2,799)	49.5% (300)	50.5% (306)	100.0% (606)	68.9% (1,512)	31.1% (681)	100.0% (2,193)
1,000人以上	75.1% (7,696)	24.9% (2,552)	100.0% (10,248)	63.8% (918)	36.2% (521)	100.0% (1,439)	76.9% (6,778)	23.1% (2,031)	100.0% (8,809)
建設業	75.2% (872)	24.8% (287)	100.0% (1,159)	33.9% (80)	66.1% (156)	100.0% (236)	85.8% (792)	14.2% (131)	100.0% (923)
製造業	80.4% (8,587)	19.6% (2,096)	100.0% (10,683)	58.8% (771)	41.2% (540)	100.0% (1,311)	83.4% (7,816)	16.6% (1,556)	100.0% (9,372)
運輸・ 情報通信業	85.5% (1,032)	14.5% (175)	100.0% (1,207)	66.0% (126)	34.0% (65)	100.0% (191)	89.2% (906)	10.8% (110)	100.0% (1,016)
卸売・ 小売業	73.8% (1,363)	26.2% (485)	100.0% (1,848)	61.8% (541)	38.2% (335)	100.0% (876)	84.6% (822)	15.4% (150)	100.0% (972)
金融・ 保険業	53.4% (174)	46.6% (152)	100.0% (326)	42.7% (61)	57.3% (82)	100.0% (143)	61.7% (113)	38.3% (70)	100.0% (183)
飲食サービス・ 宿泊業	73.2% (164)	26.8% (60)	100.0% (224)	62.3% (33)	37.7% (20)	100.0% (53)	76.6% (131)	23.4% (40)	100.0% (171)
医療・ 福祉	30.2% (1,129)	69.8% (2,608)	100.0% (3,737)	29.6% (188)	70.4% (448)	100.0% (636)	30.3% (941)	69.7% (2,160)	100.0% (3,101)
教育・ 学習支援業	63.8% (248)	36.2% (141)	100.0% (389)	53.9% (48)	46.1% (41)	100.0% (89)	66.7% (200)	33.3% (100)	100.0% (300)
サービス業	69.5% (1,227)	30.5% (539)	100.0% (1,766)	55.1% (221)	44.9% (180)	100.0% (401)	73.7% (1,006)	26.3% (359)	100.0% (1,365)

※ () 内は人数

* 企業規模 30 人以上

(2) 非正規社員および派遣労働者の男女の割合 【設問02】

非正規社員では、男性が35.8%、女性が64.2%となっている。また、派遣労働者においては、男性が50.8%、女性が49.2%となっている。

表2 非正規社員と派遣労働者における男女の割合

	非正規社員における 男女の割合			派遣労働者における 男女の割合		
	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	35.8% (3,513)	64.2% (6,312)	100.0% (9,825)	50.8% (891)	49.2% (863)	100.0% (1,754)
30人以上*	36.5% (3,187)	63.5% (5,539)	100.0% (8,726)	50.7% (871)	49.3% (846)	100.0% (1,717)
10～29人	29.5% (312)	70.5% (747)	100.0% (1,059)	54.1% (20)	45.9% (17)	100.0% (37)
30～49人	28.9% (197)	71.1% (485)	100.0% (682)	44.1% (15)	55.9% (19)	100.0% (34)
50～99人	33.9% (345)	66.1% (674)	100.0% (1,019)	50.9% (86)	49.1% (83)	100.0% (169)
100～299人	30.0% (617)	70.0% (1,440)	100.0% (2,057)	59.4% (171)	40.6% (117)	100.0% (288)
300～999人	39.8% (1,289)	60.2% (1,948)	100.0% (3,237)	46.9% (160)	53.1% (181)	100.0% (341)
1,000人以上	42.7% (739)	57.3% (992)	100.0% (1,731)	49.6% (439)	50.4% (446)	100.0% (885)
建設業	39.8% (33)	60.2% (50)	100.0% (83)	42.9% (9)	57.1% (12)	100.0% (21)
製造業	46.0% (839)	54.0% (986)	100.0% (1,825)	55.7% (661)	44.3% (525)	100.0% (1,186)
運輸・ 通信業	31.4% (259)	68.6% (566)	100.0% (825)	53.4% (79)	46.6% (69)	100.0% (148)
卸売・ 小売業	35.8% (516)	64.2% (924)	100.0% (1,440)	16.1% (5)	83.9% (26)	100.0% (31)
金融・ 保険業	41.4% (29)	58.6% (41)	100.0% (70)	0.0% (0)	100.0% (7)	100.0% (7)
飲食サービス・ 宿泊業	27.4% (275)	72.6% (728)	100.0% (1,003)	50.0% (1)	50.0% (1)	100.0% (2)
医療・ 福祉	19.2% (451)	80.8% (1,896)	100.0% (2,347)	13.0% (17)	87.0% (114)	100.0% (131)
教育・ 学習支援業	46.6% (293)	53.4% (336)	100.0% (629)	100.0% (4)	0.0% (0)	100.0% (4)
サービス業	51.0% (818)	49.0% (785)	100.0% (1,603)	51.3% (115)	48.7% (109)	100.0% (224)

※ () 内は人数

*企業規模30人以上

(3) 管理職者の男女の割合 【設問03】

管理職者の男女の割合は、男性が84.6%、女性が15.4%となっている。企業規模30人以上の事業所においては、男性が87.4%、女性が12.6%となっている。

表3 管理職者の男女の割合

	管理職全体における男女の割合		役員における男女の割合		部長相当職における男女の割合		課長相当職における男女の割合		係長相当職における男女の割合	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	84.6% (2,887)	15.4% (526)	74.6% (608)	25.4% (207)	88.9% (756)	11.1% (94)	87.1% (1,523)	12.9% (225)	76.1% (1,611)	23.9% (505)
30人以上*	87.4% (2,443)	12.6% (351)	79.7% (369)	20.3% (94)	90.2% (673)	9.8% (73)	88.4% (1,401)	13.9% (184)	76.5% (1,542)	23.5% (475)
10～29人	71.1% (424)	28.9% (172)	67.0% (223)	33.0% (110)	79.2% (80)	20.8% (21)	74.7% (121)	25.3% (41)	69.1% (67)	30.9% (30)
30～49人	77.2% (237)	22.8% (70)	73.6% (92)	26.4% (33)	80.0% (72)	20.0% (18)	79.3% (73)	20.7% (19)	56.0% (51)	44.0% (40)
50～99人	84.3% (344)	15.7% (64)	79.1% (106)	20.9% (28)	85.3% (81)	14.7% (14)	87.7% (157)	12.3% (22)	74.4% (131)	25.6% (45)
100～299人	88.9% (550)	11.1% (69)	81.0% (94)	19.0% (22)	92.7% (165)	7.3% (13)	89.5% (291)	10.5% (34)	67.3% (249)	32.7% (121)
300～999人	84.3% (328)	15.7% (61)	84.5% (49)	15.5% (9)	86.5% (83)	13.5% (13)	83.4% (196)	16.6% (39)	72.9% (237)	27.1% (88)
1,000人以上	91.9% (984)	8.1% (87)	93.3% (28)	6.7% (2)	94.8% (272)	5.2% (15)	90.7% (684)	9.3% (70)	82.8% (874)	17.2% (181)
建設業	87.4% (312)	12.6% (45)	74.4% (87)	25.6% (30)	92.0% (81)	8.0% (7)	94.7% (144)	5.3% (8)	85.4% (88)	14.6% (15)
製造業	93.4% (1,354)	6.6% (95)	79.7% (181)	20.3% (46)	97.4% (333)	2.6% (9)	95.5% (840)	4.5% (40)	89.4% (987)	10.6% (117)
運輸・通信業	92.4% (122)	7.6% (10)	84.2% (32)	15.8% (6)	96.7% (29)	3.3% (1)	95.3% (61)	4.7% (3)	80.3% (61)	19.7% (15)
卸売・小売業	89.7% (314)	10.3% (36)	75.8% (72)	24.2% (23)	93.5% (86)	6.5% (6)	95.7% (156)	4.3% (7)	85.5% (124)	14.5% (21)
金融・保険業	80.2% (69)	19.8% (17)	91.7% (11)	8.3% (1)	85.0% (17)	15.0% (3)	75.9% (41)	24.1% (13)	67.3% (33)	32.7% (16)
飲食サービス・宿泊業	85.0% (68)	15.0% (12)	71.4% (20)	28.6% (8)	91.7% (22)	8.3% (2)	92.9% (26)	7.1% (2)	70.0% (28)	30.0% (12)
医療・福祉	55.2% (312)	44.8% (253)	62.5% (110)	37.5% (66)	63.7% (100)	36.3% (57)	44.0% (102)	56.0% (130)	33.8% (126)	66.2% (247)
教育・学習支援業	76.2% (48)	23.8% (15)	68.4% (13)	31.6% (6)	100.0% (14)	0.0% (0)	70.0% (21)	30.0% (9)	76.1% (35)	23.9% (11)
サービス業	87.8% (288)	12.2% (40)	79.6% (82)	20.4% (21)	92.5% (74)	7.5% (6)	91.0% (132)	9.0% (13)	71.7% (129)	28.3% (51)

※ここでは、管理職は課長相当職以上のことをいう

※（）内は人数

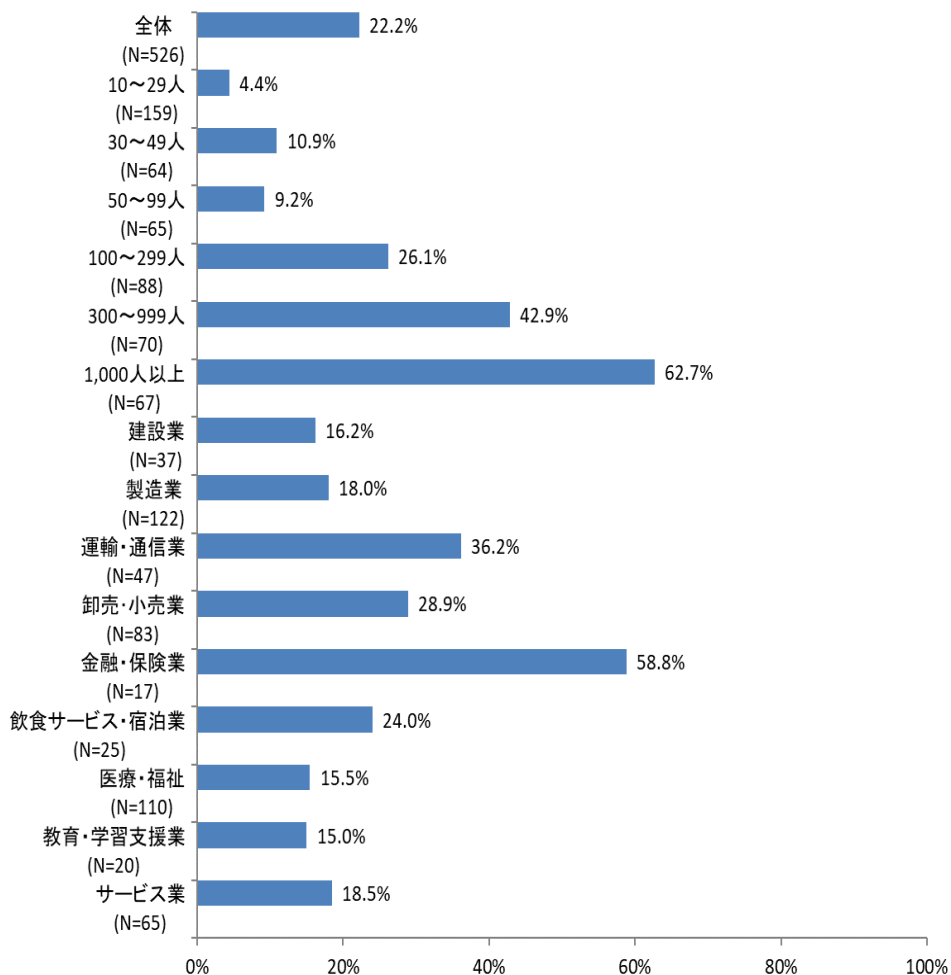
*企業規模30人以上

【労働組合】

(4) 労働組合の有無 【設問04】

労働組合がある事業所の割合は 22.2%で、前年の 23.3%に対し、1.1 ポイント下回っている。

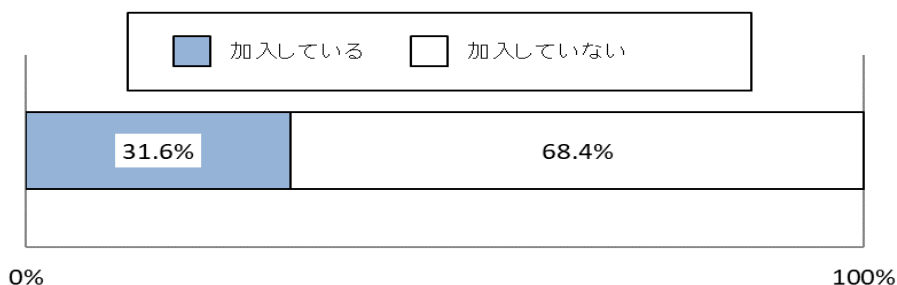
図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



(5) 労働組合への非正規社員の加入状況 【設問05】

(4) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は 31.6%であり、前年の 35.0%に対し、3.4 ポイント下回っている。

図2 労働組合への非正規社員の加入状況（全体 N=114）



【休日・休暇制度】

(6) 週休制の形態 【設問06】

週休制の形態については、「完全週休2日制」を採用している事業所が48.9%と最も高く、次いで「その他の週休2日制(週休2日制を月3回、隔週、月2回、月1回のいずれかで行っているもの)」が38.5%となっている。

図3 週休制の形態 (全体 N=509)

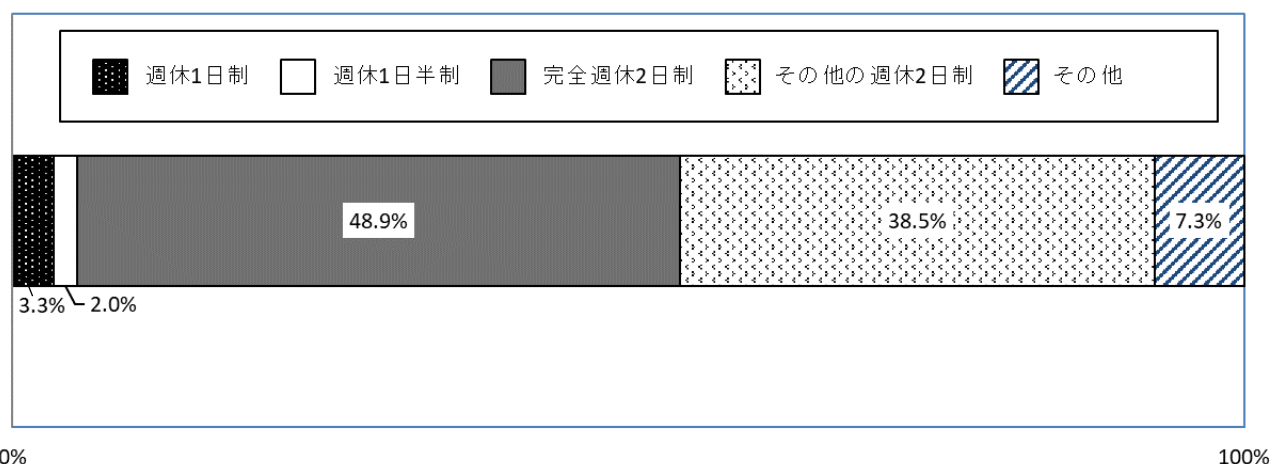


表4 週休制の形態

	有効回答 事業所数	週休 1日制	週休 1日半制	完全週休 2日制	その他の 週休2日制	その他*	計
全体	509	3.3%	2.0%	48.9%	38.5%	7.3%	100.0%
10～29人	152	7.2%	1.3%	49.3%	36.8%	5.3%	100.0%
30～49人	63	3.2%	1.6%	55.6%	34.9%	4.8%	100.0%
50～99人	65	0.0%	6.2%	30.8%	58.5%	4.6%	100.0%
100～299人	84	3.6%	1.2%	50.0%	36.9%	8.3%	100.0%
300～999人	68	0.0%	0.0%	52.9%	33.8%	13.2%	100.0%
1,000人以上	64	0.0%	0.0%	57.8%	32.8%	9.4%	100.0%
建設業	37	10.8%	0.0%	54.1%	32.4%	2.7%	100.0%
製造業	121	0.8%	0.0%	57.0%	40.5%	1.7%	100.0%
運輸・情報通信業	46	4.3%	4.3%	28.3%	58.7%	4.3%	100.0%
卸売・小売業	71	4.2%	2.8%	32.4%	49.3%	11.3%	100.0%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	94.1%	0.0%	5.9%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	23	4.3%	8.7%	13.0%	60.9%	13.0%	100.0%
医療・福祉	111	0.9%	1.8%	49.5%	35.1%	12.6%	100.0%
教育・学習支援業	19	0.0%	5.3%	78.9%	15.8%	0.0%	100.0%
サービス業	64	7.8%	1.6%	54.7%	26.6%	9.4%	100.0%
労働組合がある	115	1.7%	0.0%	53.9%	33.0%	11.3%	100.0%
労働組合がない	390	3.8%	2.6%	47.7%	40.0%	5.9%	100.0%

*月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの

(7) 年間休日総数 【設問07】

年間休日総数についてみると、「120日～129日」が33.5%と最も高く、次いで「110日～119日」が28.0%、「100日～109日」が23.7%となっている。

図4 年間休日総数（全体 N=507）

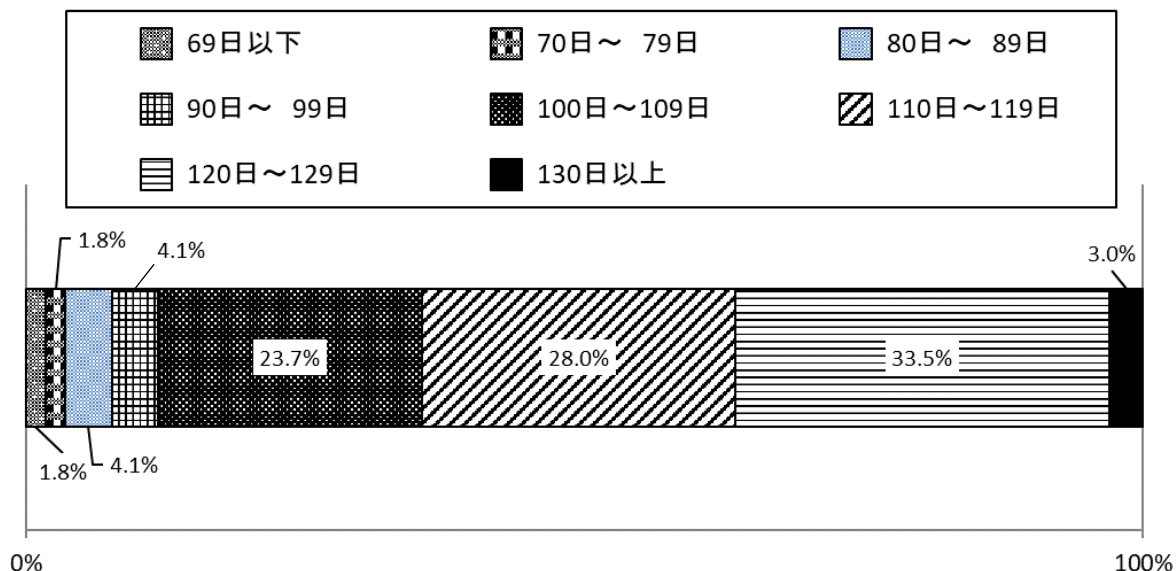


表5 年間休日総数

	有効回答 事業所数	69日 以下	70日 ～ 79日	80日 ～ 89日	90日 ～ 99日	100日 ～ 109日	110日 ～ 119日	120日 ～ 129日	130日 以上	計
全体	507	1.8%	1.8%	4.1%	4.1%	23.7%	28.0%	33.5%	3.0%	100.0%
10～29人	151	4.0%	3.3%	7.3%	4.0%	23.8%	22.5%	31.1%	4.0%	100.0%
30～49人	63	1.6%	3.2%	3.2%	3.2%	30.2%	19.0%	38.1%	1.6%	100.0%
50～99人	65	0.0%	0.0%	4.6%	3.1%	35.4%	36.9%	18.5%	1.5%	100.0%
100～299人	84	0.0%	1.2%	2.4%	10.7%	20.2%	27.4%	34.5%	3.6%	100.0%
300～999人	68	1.5%	0.0%	1.5%	2.9%	22.1%	30.9%	36.8%	4.4%	100.0%
1,000人以上	64	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%	40.6%	48.4%	0.0%	100.0%
建設業	36	2.8%	5.6%	13.9%	0.0%	22.2%	30.6%	22.2%	2.8%	100.0%
製造業	120	0.0%	0.8%	1.7%	1.7%	19.2%	34.2%	41.7%	0.8%	100.0%
運輸・通信業	46	0.0%	4.3%	2.2%	4.3%	32.6%	21.7%	30.4%	4.3%	100.0%
卸売・小売業	71	2.8%	0.0%	5.6%	9.9%	32.4%	32.4%	15.5%	1.4%	100.0%
金融・保険業	17	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	76.5%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	23	0.0%	4.3%	26.1%	13.0%	21.7%	17.4%	13.0%	4.3%	100.0%
医療・福祉	111	1.8%	1.8%	0.0%	1.8%	28.8%	27.9%	33.3%	4.5%	100.0%
教育・学習支援業	19	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	15.8%	36.8%	31.6%	5.3%	100.0%
サービス業	64	3.1%	1.6%	4.7%	6.3%	17.2%	18.8%	43.8%	4.7%	100.0%
労働組合がある	115	0.0%	0.9%	0.0%	2.6%	12.2%	35.7%	47.0%	1.7%	100.0%
労働組合がない	388	2.3%	2.1%	5.4%	4.6%	26.8%	26.0%	29.6%	3.1%	100.0%

(8) 年次有給休暇の付与および取得の状況 【設問08】

年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」は前年を0.6ポイント上回っており、「平均取得日数」および「平均取得率」においても、共に前年を上回っている（R4 全体：平均付与日数16.6日、平均取得日数9.9日、平均取得率59.8%）。

表6 労働者1人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

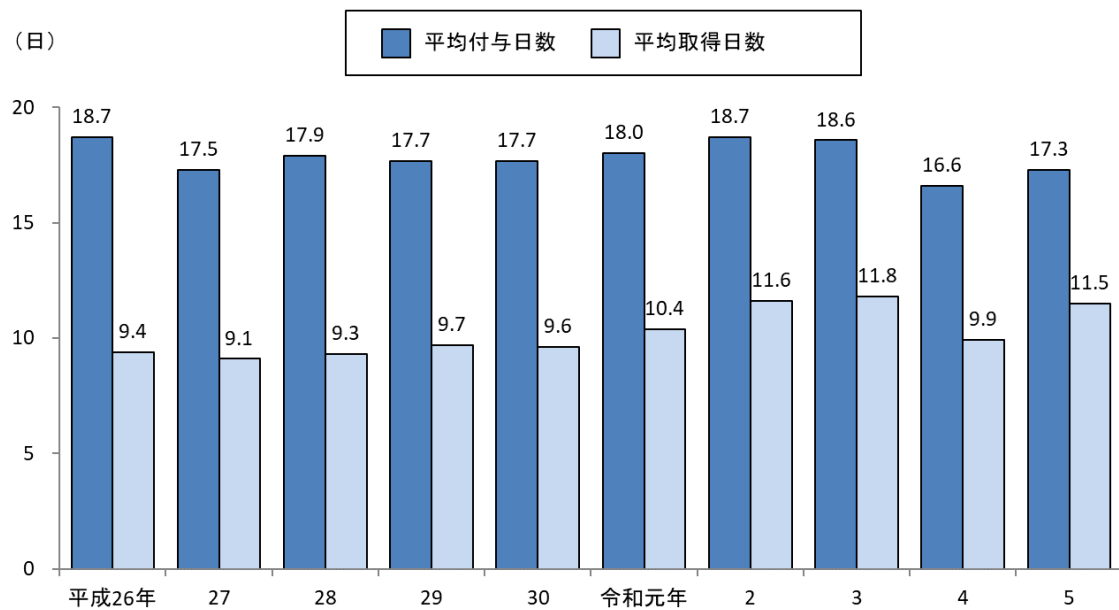
	有効回答 事業所数	労働者1人あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	労働者1人あたりの 平均取得日数	労働者1人あたりの 平均取得率
全体	498	17.2	11.4	66.2%
30人以上*	323	17.3	11.5	66.4%
10～29人	149	16.1	10.2	63.5%
30～49人	61	15.5	10.2	65.9%
50～99人	62	16.0	11.0	68.6%
100～299人	84	17.0	11.3	66.4%
300～999人	67	16.3	10.7	65.7%
1,000人以上	62	18.0	11.9	66.4%
建設業	37	16.5	10.4	62.7%
製造業	118	19.8	14.6	73.4%
運輸業・通信業	46	16.5	9.2	56.0%
卸売・小売業	69	17.5	9.1	52.2%
金融・保険業	17	21.0	10.8	51.4%
飲食サービス・宿泊業	23	11.4	6.3	55.2%
医療・福祉	107	10.1	7.3	71.8%
教育・学習支援業	18	17.6	9.5	54.0%
サービス業	63	16.7	10.7	64.3%
労働組合がある	113	19.8	13.1	66.1%
労働組合がない	382	14.0	9.3	66.4%

※平均付与日数と平均取得日数は労働者数で加重平均している

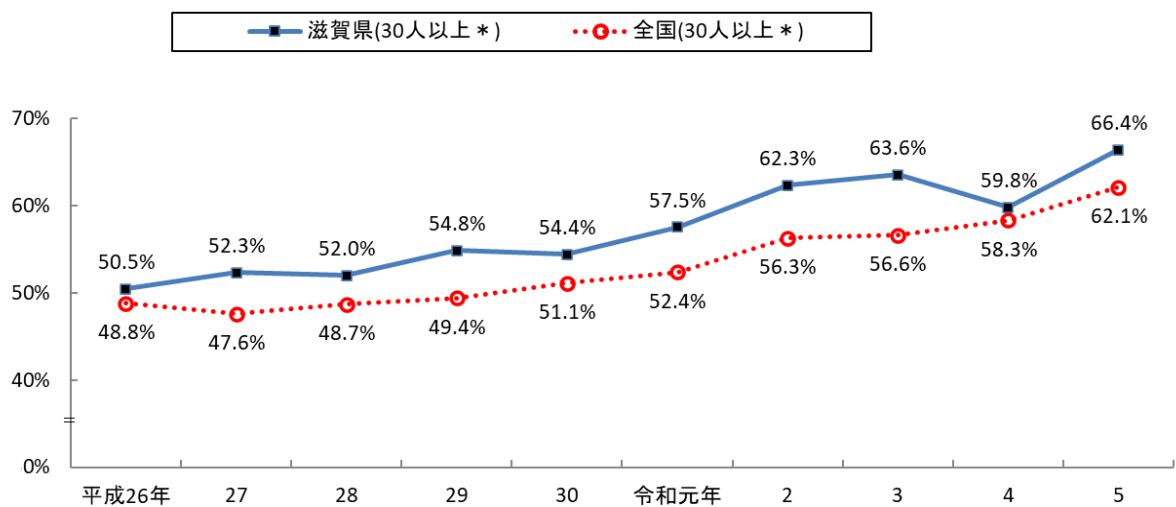
※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである

*企業規模30人以上

図5 年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数の推移（滋賀県・企業規模30人以上）



(参考) 年次有給休暇取得率の推移



※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」平成27年調査から「複合サービス事業」を調査対象に含む

*企業規模30人以上

(9) 年次有給休暇の取得単位 【設問09】

年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が55.5%と最も高くなっている。

図6 年次有給休暇の取得単位（全体 N=508）

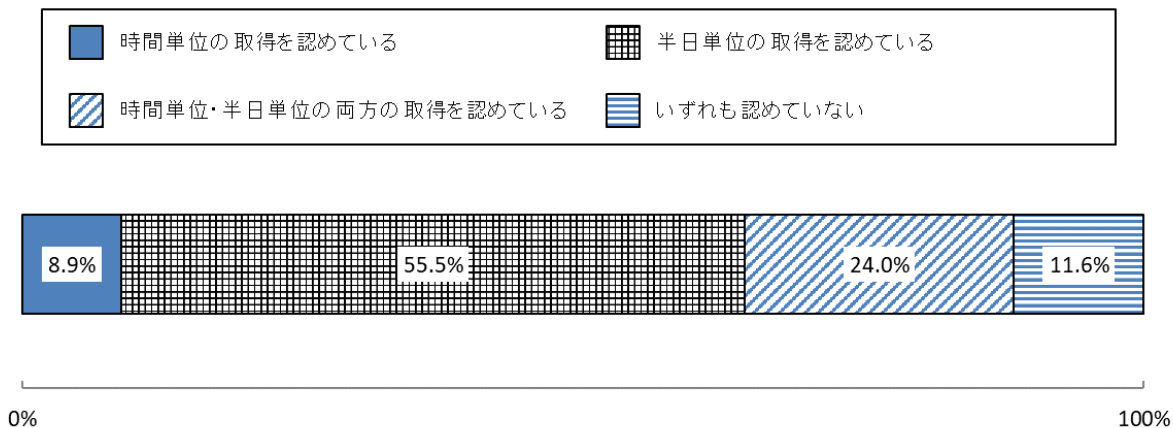


表7 年次有給休暇の取得単位

	有効回答事業所数	時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない	計
全体	508	8.9%	55.5%	24.0%	11.6%	100.0%
10～29人	151	7.3%	59.6%	22.5%	10.6%	100.0%
30～49人	63	6.3%	55.6%	23.8%	14.3%	100.0%
50～99人	65	12.3%	56.9%	16.9%	13.8%	100.0%
100～299人	83	10.8%	50.6%	27.7%	10.8%	100.0%
300～999人	69	7.2%	59.4%	23.2%	10.1%	100.0%
1,000人以上	64	12.5%	48.4%	31.3%	7.8%	100.0%
建設業	37	16.2%	64.9%	13.5%	5.4%	100.0%
製造業	121	9.1%	66.9%	16.5%	7.4%	100.0%
運輸・通信業	47	4.3%	61.7%	6.4%	27.7%	100.0%
卸売・小売業	71	9.9%	54.9%	16.9%	18.3%	100.0%
金融・保険業	17	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	22	0.0%	45.5%	13.6%	40.9%	100.0%
医療・福祉	110	11.8%	43.6%	39.1%	5.5%	100.0%
教育・学習支援業	19	5.3%	26.3%	57.9%	10.5%	100.0%
サービス業	64	3.1%	60.9%	28.1%	7.8%	100.0%
労働組合がある	116	9.5%	54.3%	29.3%	6.9%	100.0%
労働組合がない	389	8.7%	55.8%	22.6%	12.9%	100.0%

(10) 年次有給休暇以外の有給休暇制度 【設問10】

年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が82.0%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が38.9%、「夏季休暇」が37.6%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答・全体 N=511）

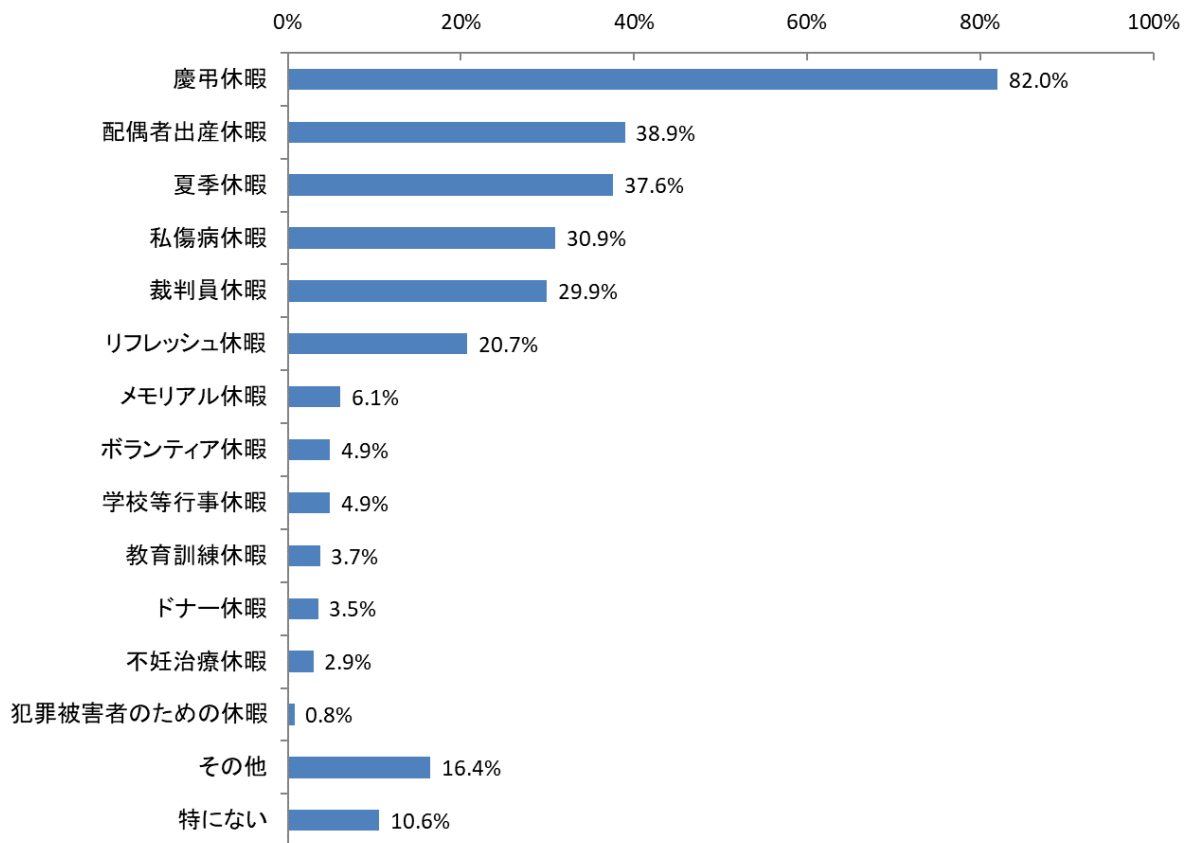


表8 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	リフレッシュ 休暇	ボランティア 休暇	メモリアル 休暇	夏季休暇	教育訓練 休暇	学校等 行事休暇	配偶者出産 休暇	不妊治療 休暇	私傷病休暇	慶弔休暇	裁判員 休暇	ドナー 休暇	犯罪被害 者のための 休暇	その他	特にない
全体	511	20.7%	4.9%	6.1%	37.6%	3.7%	4.9%	38.9%	2.9%	30.9%	82.0%	29.9%	3.5%	0.8%	16.4%	10.6%
10～29人	152	9.2%	2.6%	2.0%	45.4%	5.3%	5.9%	25.7%	2.0%	26.3%	76.3%	22.4%	2.0%	1.3%	13.8%	15.8%
30～49人	63	15.9%	3.2%	1.6%	38.1%	7.9%	7.9%	30.2%	1.6%	25.4%	77.8%	14.3%	3.2%	0.0%	17.5%	14.3%
50～99人	65	10.8%	3.1%	4.6%	33.8%	0.0%	1.5%	44.6%	1.5%	24.6%	89.2%	20.0%	1.5%	0.0%	15.4%	6.2%
100～299人	85	23.5%	3.5%	8.2%	36.5%	4.7%	2.4%	49.4%	2.4%	25.9%	82.4%	32.9%	2.4%	0.0%	22.4%	7.1%
300～999人	69	30.4%	5.8%	7.2%	42.0%	1.4%	4.3%	43.5%	2.9%	40.6%	91.3%	46.4%	5.8%	0.0%	11.6%	2.9%
1,000人以上	64	50.0%	14.1%	17.2%	20.3%	0.0%	6.3%	57.8%	6.3%	50.0%	89.1%	53.1%	7.8%	1.6%	23.4%	7.8%
建設業	37	2.7%	2.7%	2.7%	51.4%	2.7%	5.4%	40.5%	2.7%	18.9%	70.3%	24.3%	0.0%	0.0%	24.3%	18.9%
製造業	121	24.0%	5.0%	2.5%	36.4%	5.0%	3.3%	50.4%	1.7%	23.1%	85.1%	28.1%	3.3%	0.8%	20.7%	9.1%
運輸・通信業	47	10.6%	4.3%	4.3%	34.0%	2.1%	4.3%	34.0%	0.0%	25.5%	80.9%	27.7%	0.0%	0.0%	12.8%	10.6%
卸売・小売業	71	22.5%	4.2%	5.6%	29.6%	5.6%	5.6%	36.6%	4.2%	42.3%	80.3%	43.7%	1.4%	1.4%	9.9%	7.0%
金融・保険業	17	52.9%	17.6%	41.2%	47.1%	0.0%	17.6%	64.7%	11.8%	64.7%	88.2%	47.1%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	24	33.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	4.2%	16.7%	0.0%	16.7%	70.8%	20.8%	0.0%	0.0%	4.2%	25.0%
医療・福祉	111	17.1%	3.6%	5.4%	37.8%	3.6%	2.7%	31.5%	1.8%	29.7%	84.7%	22.5%	4.5%	0.0%	18.9%	9.0%
教育・学習支援業	19	26.3%	10.5%	15.8%	47.4%	5.3%	10.5%	42.1%	15.8%	36.8%	68.4%	26.3%	15.8%	5.3%	21.1%	21.1%
サービス業	64	21.9%	6.3%	7.8%	48.4%	3.1%	6.3%	35.9%	3.1%	40.6%	87.5%	35.9%	7.8%	1.6%	12.5%	9.4%
労働組合がある	116	38.8%	11.2%	11.2%	37.9%	0.9%	7.8%	54.3%	6.9%	45.7%	90.5%	54.3%	8.6%	0.9%	17.2%	2.6%
労働組合がない	391	15.3%	3.1%	4.6%	37.1%	4.3%	4.1%	34.8%	1.8%	26.6%	79.8%	23.0%	2.0%	0.8%	16.4%	13.0%

【労働時間】

(11) 労働時間短縮のための取組み 【設問11】

労働時間短縮のための取組みについては、「年次有給休暇の取得促進」に取り組んでいると回答した事業所の割合が74.9%と最も高くなっている。次いで「半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入」が58.0%、「変形労働時間制の導入・活用」が33.1%となっている。

図8 労働時間短縮のための取組（複数回答・全体 N=529）

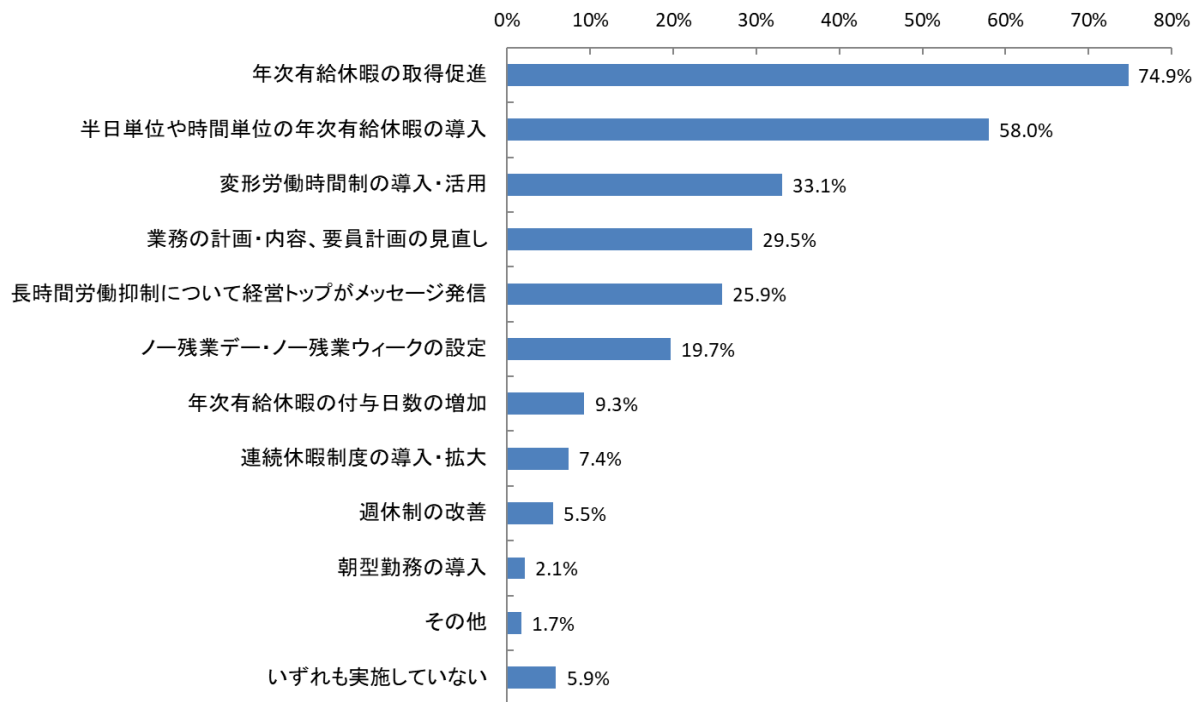


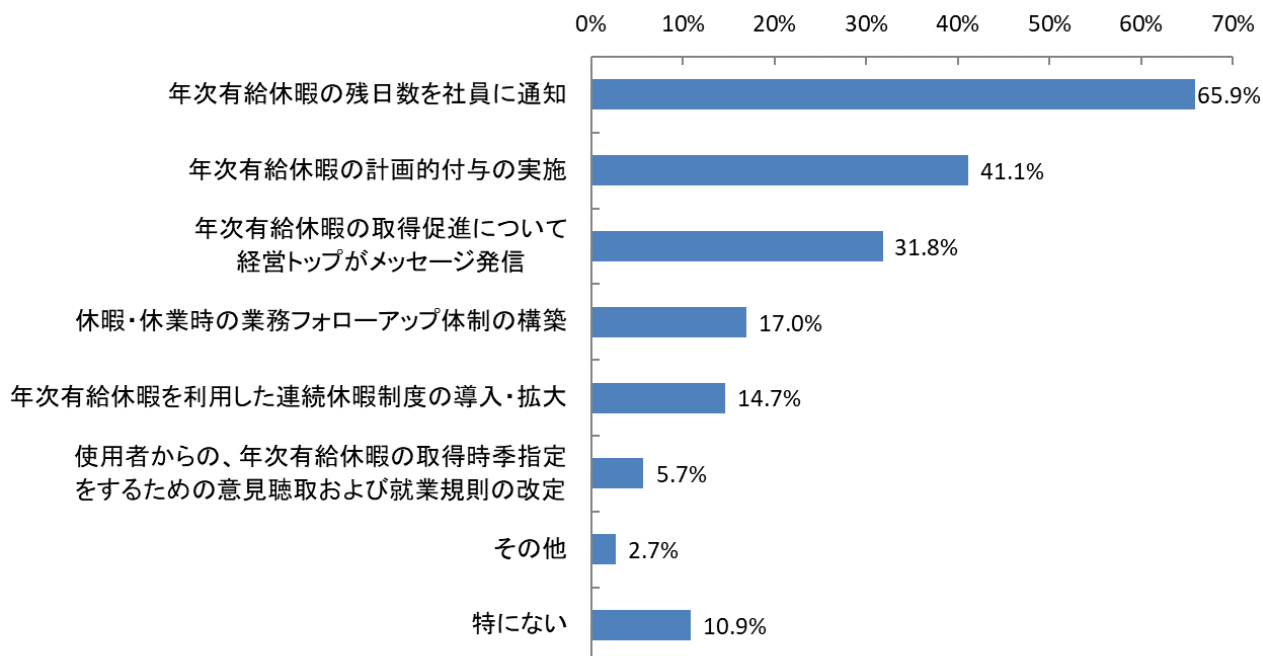
表9 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効回答事業所数	年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の付与日数の増加	半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入	連続休暇制度の導入・拡大	変形労働時間制の導入・活用	週休制の改善	朝型勤務の導入	長時間労働抑制について経営トップがメッセージ発信	ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定	業務の計画・内容、要員計画の見直し	その他	いずれも実施していない
全体	529	74.9%	9.3%	58.0%	7.4%	33.1%	5.5%	2.1%	25.9%	19.7%	29.5%	1.7%	5.9%
10～29人	161	62.7%	9.9%	52.2%	4.3%	19.3%	8.7%	2.5%	19.9%	14.3%	24.8%	2.5%	10.6%
30～49人	64	67.2%	7.8%	54.7%	6.3%	31.3%	7.8%	1.6%	23.4%	14.1%	31.3%	3.1%	6.3%
50～99人	64	81.3%	3.1%	60.9%	3.1%	42.2%	1.6%	4.7%	26.6%	7.8%	26.6%	0.0%	3.1%
100～299人	88	85.2%	6.8%	62.5%	11.4%	35.2%	3.4%	2.3%	31.8%	23.9%	29.5%	1.1%	2.3%
300～999人	71	81.7%	9.9%	59.2%	8.5%	40.8%	2.8%	0.0%	28.2%	28.2%	28.2%	1.4%	2.8%
1,000人以上	67	91.0%	19.4%	71.6%	13.4%	53.7%	3.0%	1.5%	37.3%	37.3%	44.8%	0.0%	0.0%
建設業	37	81.1%	10.8%	70.3%	5.4%	16.2%	0.0%	2.7%	35.1%	21.6%	29.7%	5.4%	2.7%
製造業	123	75.6%	4.1%	65.0%	5.7%	35.8%	11.4%	3.3%	21.1%	30.1%	30.1%	1.6%	5.7%
運輸・通信業	47	76.6%	14.9%	46.8%	2.1%	46.8%	4.3%	0.0%	25.5%	6.4%	25.5%	0.0%	8.5%
卸売・小売業	83	66.3%	8.4%	43.4%	8.4%	27.7%	7.2%	2.4%	31.3%	13.3%	37.3%	0.0%	7.2%
金融・保険業	17	94.1%	5.9%	58.8%	17.6%	41.2%	0.0%	0.0%	17.6%	58.8%	23.5%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	56.0%	16.0%	24.0%	20.0%	40.0%	4.0%	8.0%	20.0%	16.0%	36.0%	8.0%	8.0%
医療・福祉	112	78.6%	11.6%	68.8%	4.5%	32.1%	3.6%	0.9%	26.8%	8.0%	25.0%	1.8%	2.7%
教育・学習支援業	20	75.0%	10.0%	65.0%	10.0%	30.0%	5.0%	0.0%	20.0%	25.0%	40.0%	5.0%	0.0%
サービス業	65	75.4%	9.2%	56.9%	10.8%	32.3%	1.5%	1.5%	27.7%	26.2%	24.6%	0.0%	12.3%
労働組合がある	117	86.3%	11.1%	59.8%	6.8%	43.6%	2.6%	0.0%	31.6%	31.6%	35.0%	1.7%	2.6%
労働組合がない	408	72.3%	8.6%	57.8%	7.4%	30.4%	6.4%	2.7%	24.5%	16.4%	27.9%	1.7%	6.6%

(12) 年次有給休暇の取得促進のための取組み 【設問12】

年次有給休暇の取得促進のための取組みについては、「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が65.9%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が41.1%となっている。

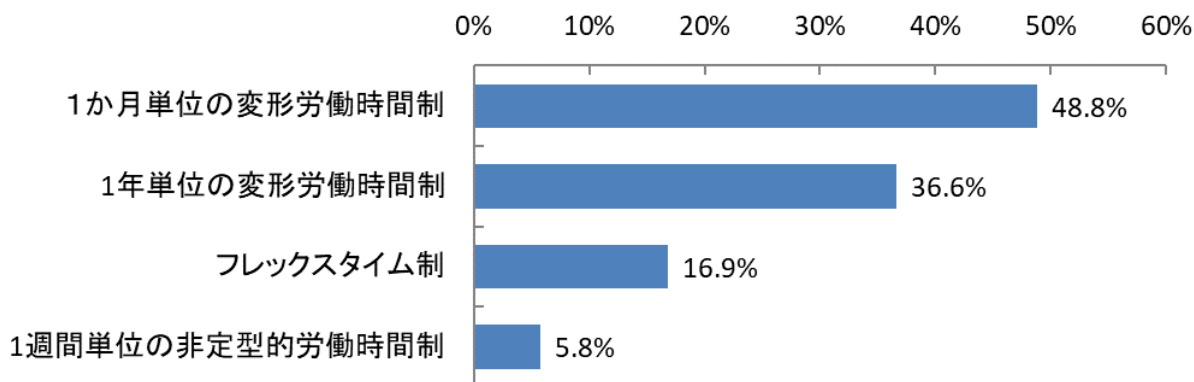
図9 年次有給休暇の取得促進のための取組み（複数回答・全体 N=525）



(13) 変形労働時間制の内容 【設問13】

(11)で「変形労働時間制の導入・活用」を選んだ事業所で導入している変形労働時間制では「1か月単位の変形労働時間制」が48.8%で最も高くなっている。

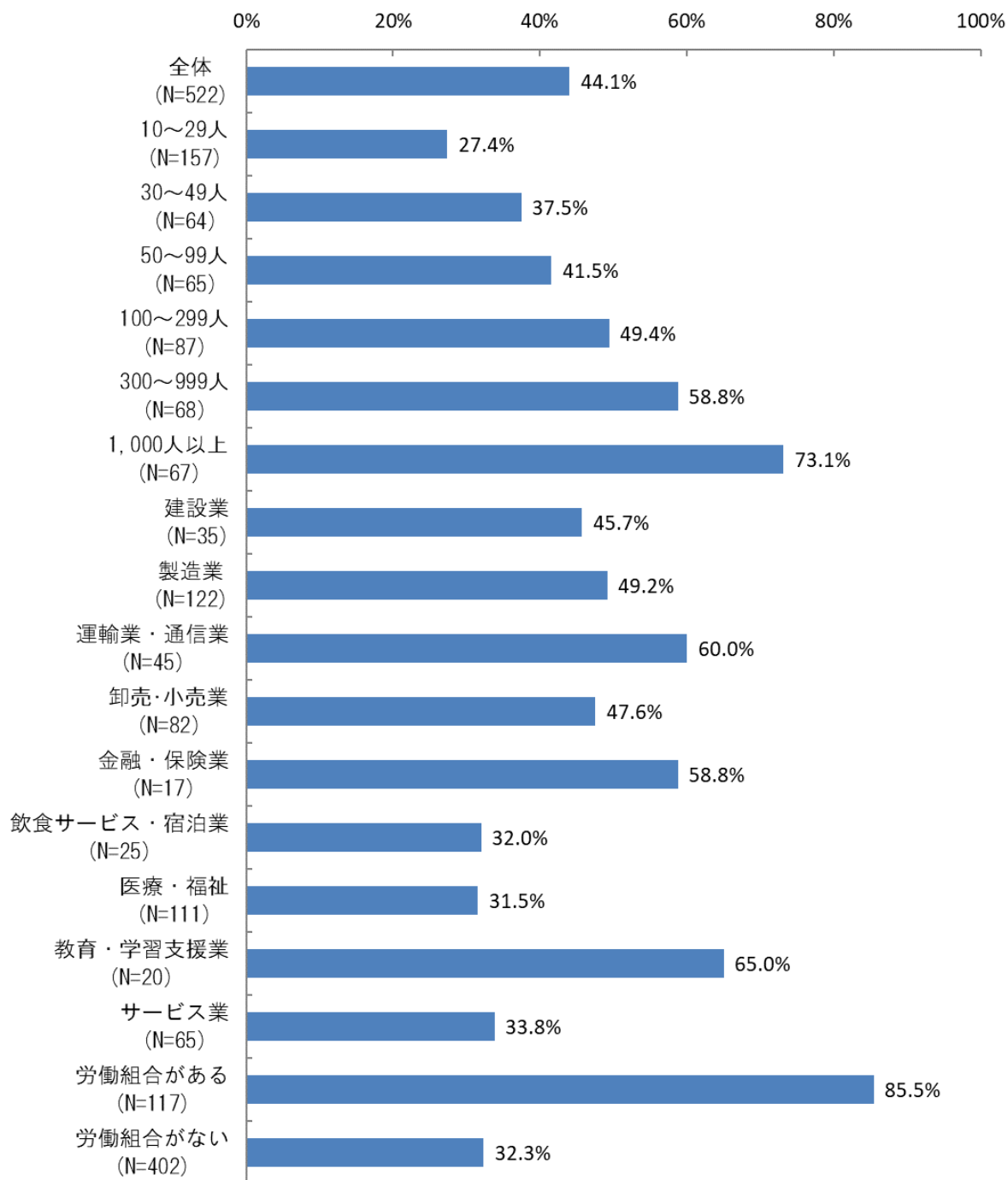
図10 変形労働時間制の内容（複数回答・全体 N=172）



(14) 労使間の話し合いの機会の有無 【設問14】

労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は44.1%となり、前年の41.2%に対し、2.9ポイント上回っている。

図11 労使間の話し合いの機会を設けている事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



【育児・介護休業制度】

(15) 過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）の出産における育児休業取得状況

【設問15】

調査対象事業所における、過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）の出産において令和5年6月30日までに育児休業を開始した常用労働者の育児休業取得率は、女性においては97.6%となり、前年の97.9%に対し、0.3ポイント下回っている。男性においては34.8%となり、前年の21.8%に対し、13.0ポイント上回っている。

また、そのうち男性が取得した育児休業日数は、「1ヵ月～3ヵ月未満」の割合が26.5%と最も高く、次いで「2週間～1ヵ月未満」が21.3%となっている。

表10 育児休業取得率

	女性		男性	
	出産した 女性労働者数	育休取得者の 割合	配偶者が 出産した 男性労働者数	育休取得者 の割合
全体	332	97.6%	446	34.8%
30人以上*	256	98.8%	375	36.3%
10～29人	29	86.2%	25	28.0%
30～49人	25	96.0%	23	34.8%
50～99人	24	100.0%	30	33.3%
100～299人	78	98.7%	62	24.2%
300～999人	88	97.7%	59	44.1%
1,000人以上	86	100.0%	243	35.4%
建設業	13	92.3%	26	34.6%
製造業	92	97.8%	279	32.6%
運輸・通信業	8	100.0%	19	15.8%
卸売・小売業	18	100.0%	23	26.1%
金融・保険業	9	100.0%	19	10.5%
飲食サービス・宿泊業	4	100.0%	2	0.0%
医療・福祉	154	97.4%	47	59.6%
教育・学習支援業	7	100.0%	3	0.0%
サービス業	27	96.3%	28	57.1%
労働組合がある	107	100.0%	284	34.5%
労働組合がない	225	96.4%	161	35.4%

*事業所規模 30人以上

図 12-1 育児休業取得率の推移（女性）

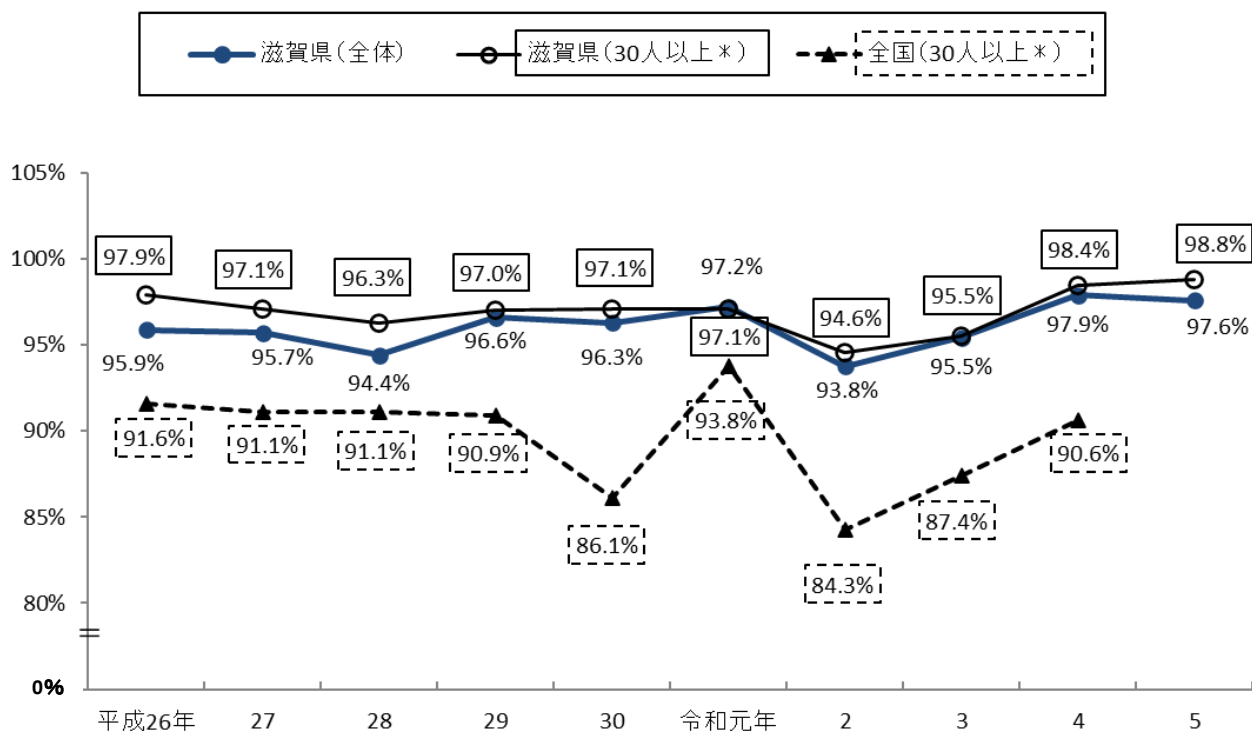
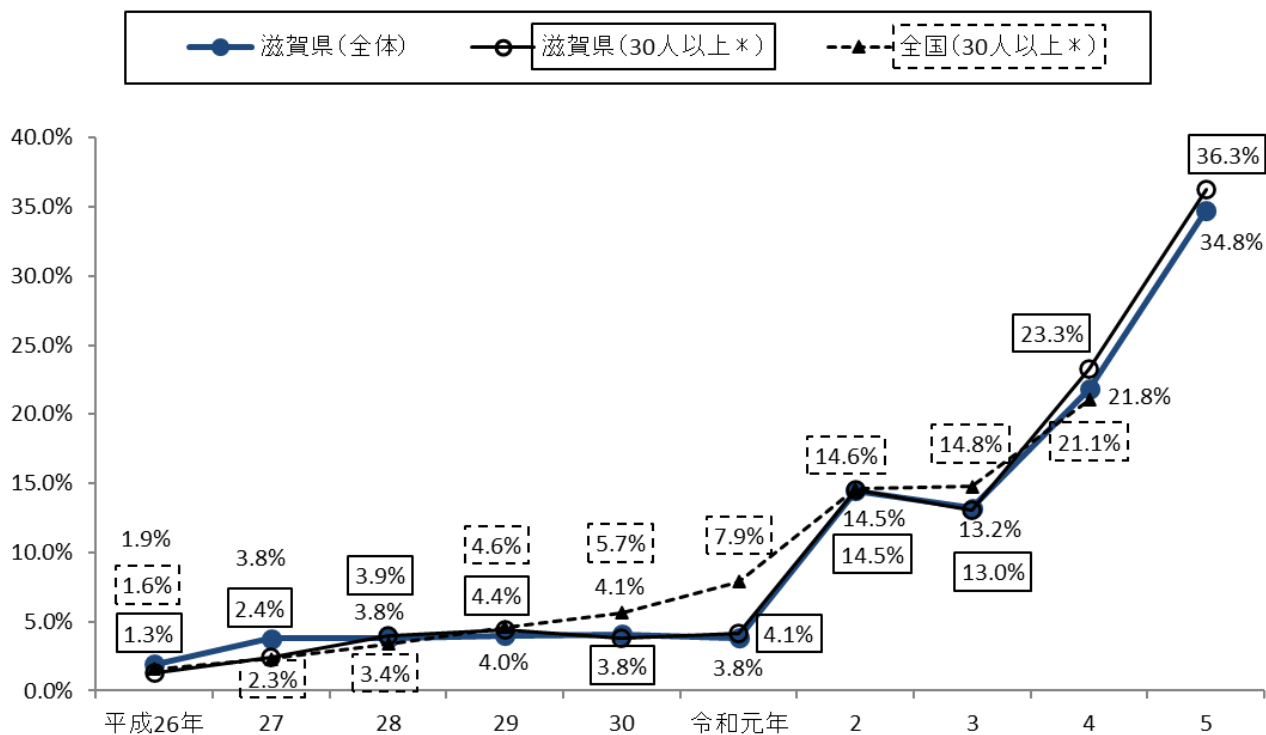


図 12-2 育児休業取得率の推移（男性）



※男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30人以上

図 13 男性が取得した育児休業日数の内訳（全体 N=155）

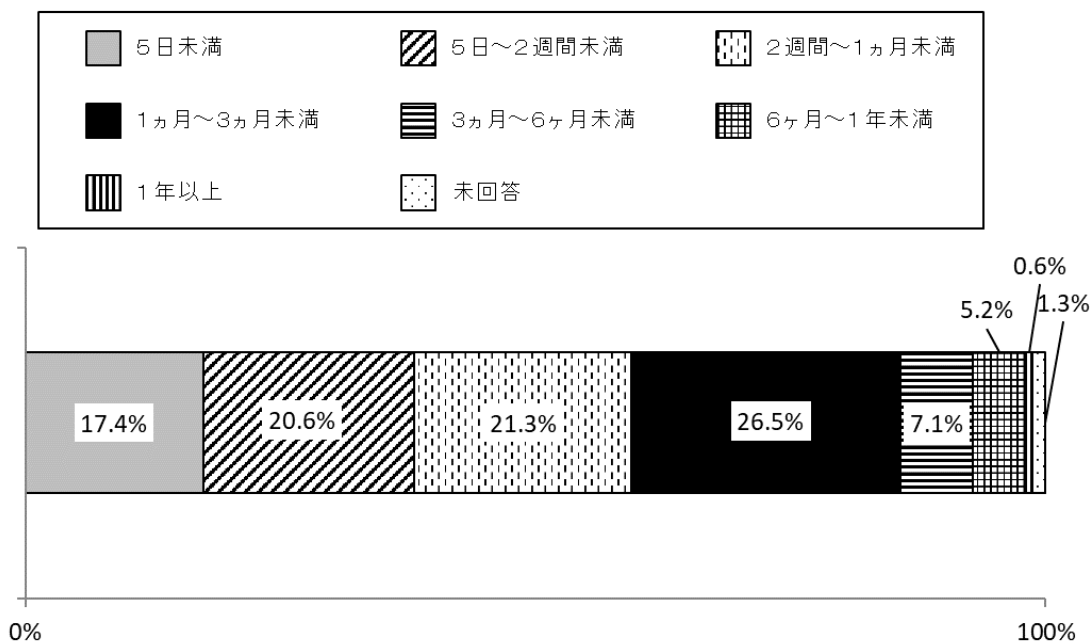


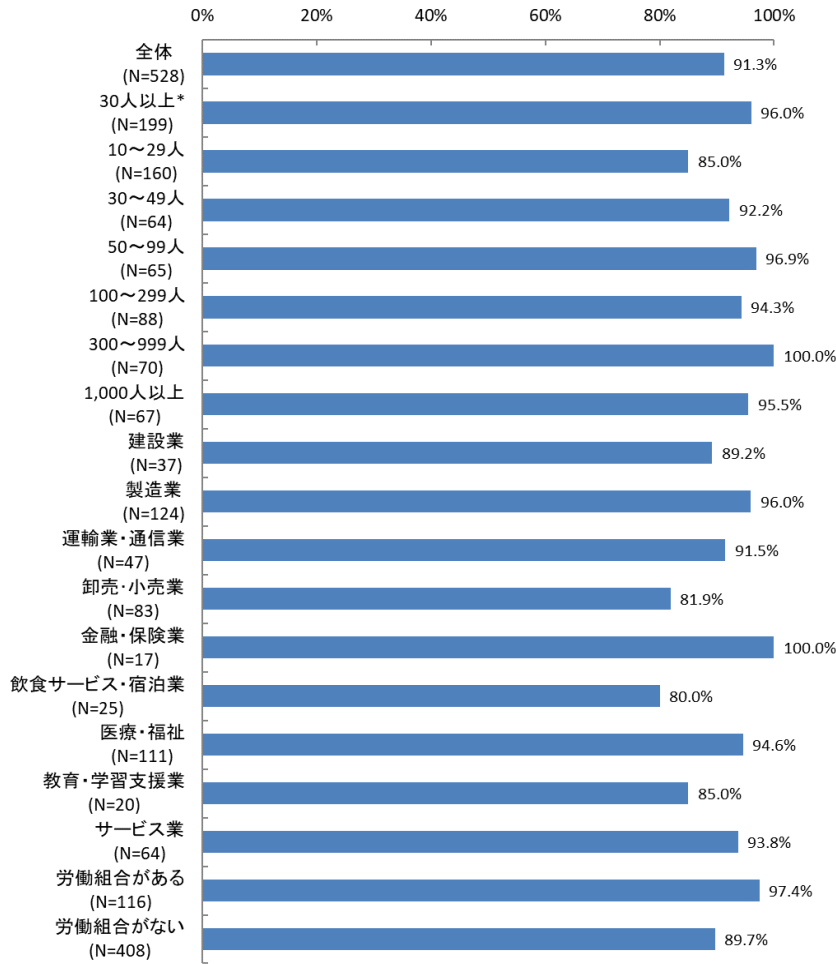
表 11 男性が取得した育児休業日数の内訳

	男性の 取得者数	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年以上	未回答	計
全体	155	17.4%	20.6%	21.3%	26.5%	7.1%	5.2%	0.6%	1.3%	100.0%
10～29人	7	42.9%	14.3%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30～49人	8	25.0%	12.5%	25.0%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
50～99人	10	20.0%	30.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	100.0%
100～299人	15	0.0%	33.3%	13.3%	26.7%	13.3%	6.7%	0.0%	6.7%	100.0%
300～999人	26	19.2%	11.5%	23.1%	23.1%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	100.0%
1,000人以上	86	16.3%	22.1%	20.9%	29.1%	7.0%	3.5%	0.0%	1.2%	100.0%
建設業	9	11.1%	44.4%	22.2%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
製造業	91	22.0%	19.8%	20.9%	25.3%	8.8%	3.3%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸・通信業	3	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
卸売・小売業	6	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療・福祉	28	7.1%	21.4%	17.9%	35.7%	7.1%	7.1%	0.0%	3.6%	100.0%
教育・学習支援業	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス業	16	12.5%	25.0%	18.8%	18.8%	6.3%	12.5%	6.3%	0.0%	100.0%
労働組合がある	98	18.4%	24.5%	19.4%	26.5%	7.1%	4.1%	0.0%	0.0%	100.0%
労働組合がない	57	15.8%	14.0%	24.6%	26.3%	7.0%	7.0%	1.8%	3.5%	100.0%

(16) 育児休業制度の有無 【設問16】

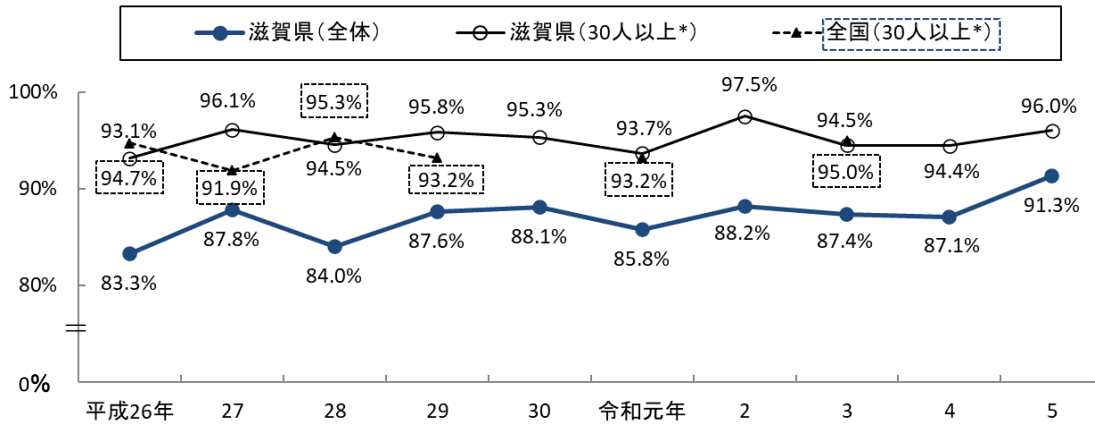
就業規則等に育児休業制度の定めが「ある」事業所の割合は全体で91.3%となり、前年の87.1%に対し、4.2ポイント上回っている。

図14-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模30人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



*事業所規模30人以上

図14-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

*事業所規模30人以上

(17) 育児のために就業規則等で定めている制度 【設問17】

育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が74.8%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が61.4%となっている。現在就業規則等に定めがなく、今後取組みたい制度については、「休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が30.1%と最も高く、次いで「育児のためのフレックスタイム制」が24.3%となっている。

図 15 育児のために就業規則等で定めている、または今後取組みたい制度（全体）

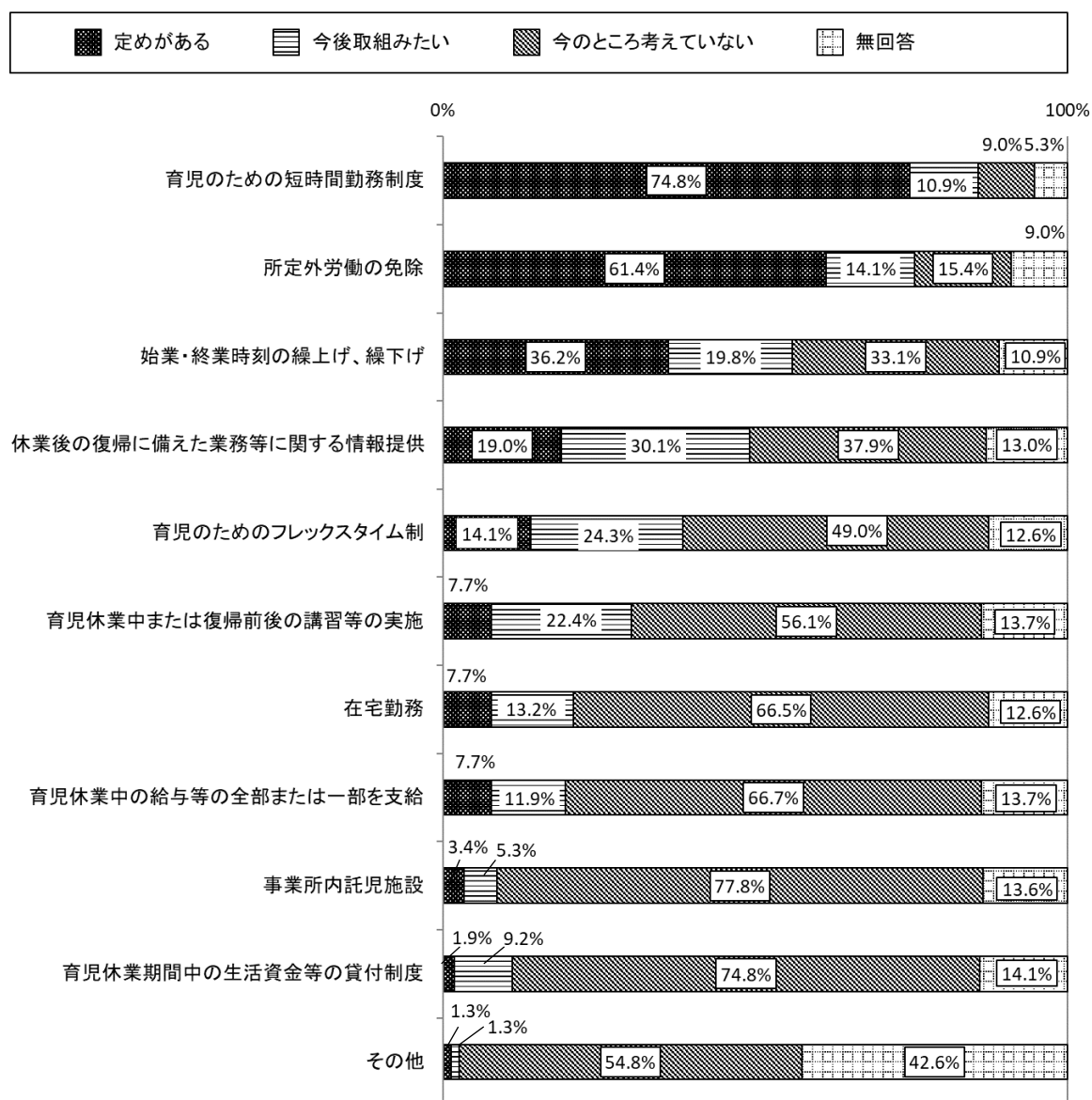


表 12-1 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	全事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	在宅勤務	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部または一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他
全体	531	74.8%	61.4%	14.1%	36.2%	7.7%	3.4%	19.0%	7.7%	7.7%	1.9%	1.3%
10～29人	161	60.2%	45.3%	16.8%	30.4%	2.5%	2.5%	12.4%	4.3%	4.3%	1.2%	1.2%
30～49人	64	68.8%	59.4%	14.1%	28.1%	9.4%	4.7%	14.1%	7.8%	7.8%	3.1%	1.6%
50～99人	65	75.4%	64.6%	6.2%	29.2%	4.6%	4.6%	16.9%	4.6%	7.7%	0.0%	3.1%
100～299人	89	86.5%	69.7%	11.2%	40.4%	6.7%	2.2%	23.6%	7.9%	6.7%	0.0%	1.1%
300～999人	71	88.7%	74.6%	19.7%	47.9%	14.1%	4.2%	26.8%	11.3%	14.1%	5.6%	1.4%
1,000人以上	67	94.0%	80.6%	14.9%	50.7%	14.9%	3.0%	29.9%	16.4%	11.9%	3.0%	0.0%
建設業	37	62.2%	51.4%	10.8%	32.4%	13.5%	2.7%	16.2%	5.4%	10.8%	2.7%	0.0%
製造業	124	78.2%	62.1%	16.1%	35.5%	9.7%	1.6%	16.1%	4.0%	5.6%	0.8%	2.4%
運輸・通信業	47	76.6%	72.3%	17.0%	44.7%	10.6%	4.3%	23.4%	14.9%	10.6%	4.3%	2.1%
卸売・小売業	84	69.0%	54.8%	19.0%	33.3%	9.5%	3.6%	19.0%	7.1%	8.3%	2.4%	0.0%
金融・保険業	17	100.0%	70.6%	17.6%	52.9%	5.9%	0.0%	47.1%	47.1%	11.8%	11.8%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	64.0%	44.0%	4.0%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	112	80.4%	65.2%	15.2%	36.6%	0.9%	8.0%	20.5%	8.0%	8.0%	0.9%	0.9%
教育・学習支援業	20	70.0%	60.0%	5.0%	35.0%	10.0%	5.0%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%	5.0%
サービス業	65	70.8%	64.6%	7.7%	36.9%	10.8%	0.0%	16.9%	3.1%	9.2%	1.5%	1.5%
労働組合がある	117	89.7%	75.2%	16.2%	47.0%	15.4%	6.0%	26.5%	14.5%	17.9%	6.8%	0.0%
労働組合がない	409	71.1%	57.9%	13.4%	33.0%	5.6%	2.7%	17.1%	5.9%	4.6%	0.5%	1.7%

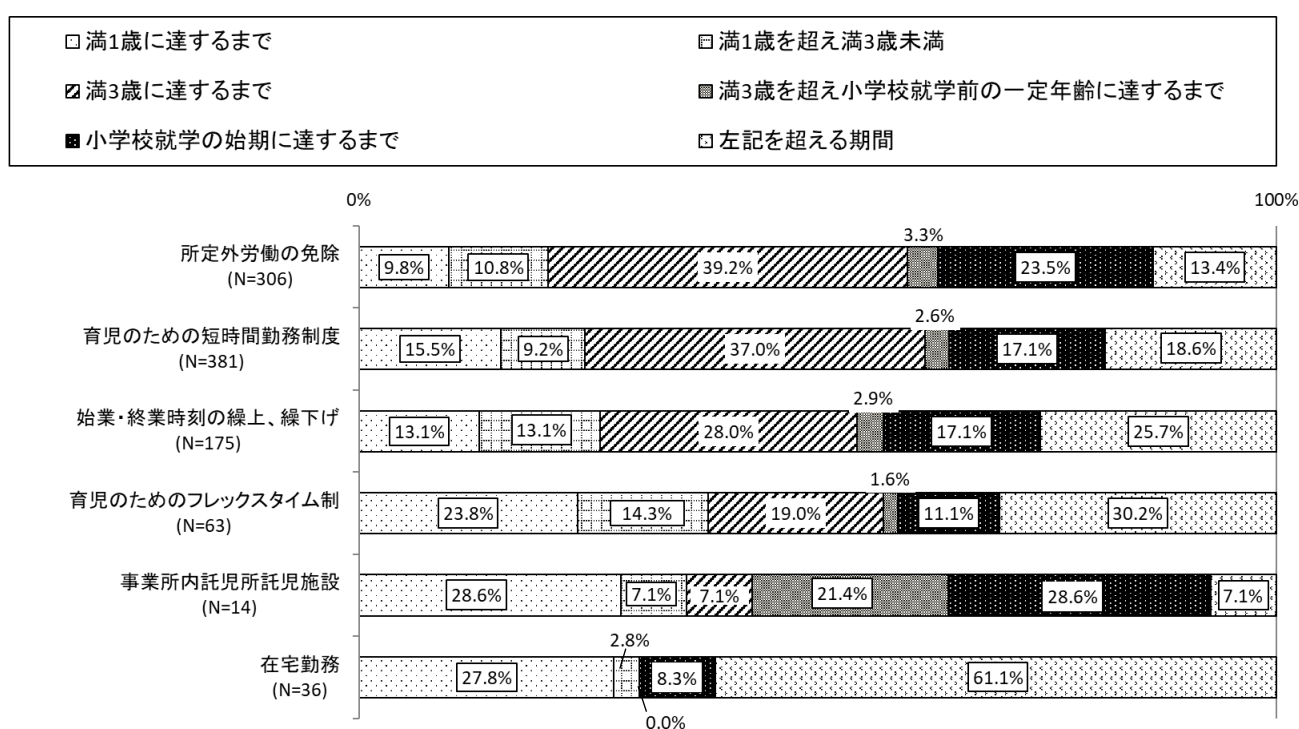
表 12-2 育児のために今後取組みたい制度（複数回答）

	全事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	在宅勤務	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部または一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他
全体	531	10.9%	14.1%	24.3%	19.8%	13.2%	5.3%	30.1%	22.4%	11.9%	9.2%	1.3%
10～29人	161	16.1%	19.9%	29.8%	25.5%	14.9%	5.6%	29.2%	19.9%	13.0%	11.2%	1.2%
30～49人	64	17.2%	18.8%	31.3%	32.8%	14.1%	4.7%	29.7%	21.9%	10.9%	6.3%	1.6%
50～99人	65	7.7%	9.2%	27.7%	16.9%	9.2%	6.2%	36.9%	26.2%	12.3%	9.2%	0.0%
100～299人	89	9.0%	15.7%	20.2%	18.0%	14.6%	3.4%	31.5%	24.7%	10.1%	10.1%	1.1%
300～999人	71	2.8%	2.8%	15.5%	7.0%	7.0%	5.6%	29.6%	22.5%	5.6%	5.6%	0.0%
1,000人以上	67	3.0%	7.5%	14.9%	10.4%	16.4%	4.5%	25.4%	20.9%	13.4%	7.5%	4.5%
建設業	37	24.3%	18.9%	27.0%	27.0%	16.2%	2.7%	37.8%	27.0%	16.2%	13.5%	2.7%
製造業	124	12.1%	17.7%	31.5%	21.8%	20.2%	3.2%	31.5%	18.5%	10.5%	6.5%	1.6%
運輸・通信業	47	8.5%	14.9%	23.4%	14.9%	14.9%	4.3%	23.4%	17.0%	19.1%	10.6%	4.3%
卸売・小売業	84	10.7%	10.7%	14.3%	17.9%	6.0%	6.0%	29.8%	27.4%	10.7%	9.5%	1.2%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	12.0%	20.0%	36.0%	32.0%	16.0%	12.0%	36.0%	20.0%	16.0%	20.0%	0.0%
医療・福祉	112	6.3%	12.5%	18.8%	19.6%	7.1%	8.0%	32.1%	24.1%	7.1%	6.3%	0.0%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	35.0%	15.0%	30.0%	10.0%	30.0%	35.0%	35.0%	15.0%	0.0%
サービス業	65	12.3%	12.3%	29.2%	20.0%	12.3%	3.1%	27.7%	21.5%	10.8%	12.3%	1.5%
労働組合がある	117	4.3%	8.5%	17.1%	11.1%	14.5%	4.3%	29.9%	24.8%	9.4%	9.4%	1.7%
労働組合がない	409	13.0%	15.9%	26.7%	22.5%	13.0%	5.6%	30.6%	22.0%	12.7%	9.3%	1.2%

(18) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間 【設問18】

(17)で育児のために就業規則等で定めている制度(下記の6つ)が「ある」とした事業所において、それぞれの最長取得期間は「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」については、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高くなっている。また、「育児のためのフレックスタイム制」および「在宅勤務」は「左記を超える期間」と回答した事業所の割合が最も高く、「事業所内託児施設」については「満1歳に達するまで」および「小学校就学の始期に達するまで」と回答した事業所の割合が高くなっている。

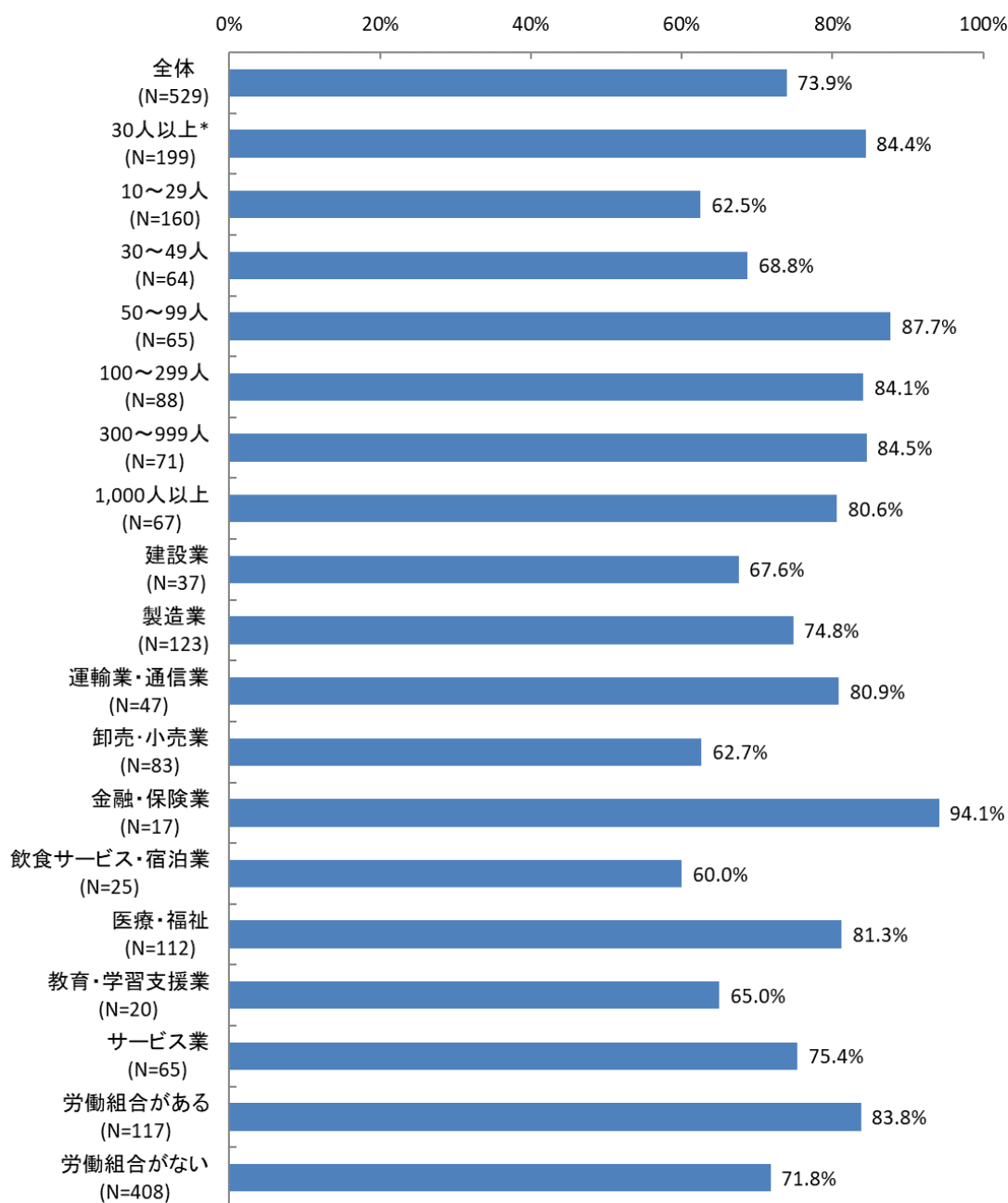
図16 育児のための短時間勤務制度等(勤務時間短縮等の措置)の最長取得期間(全体)



(19) 子の看護休暇制度の有無 【設問19】

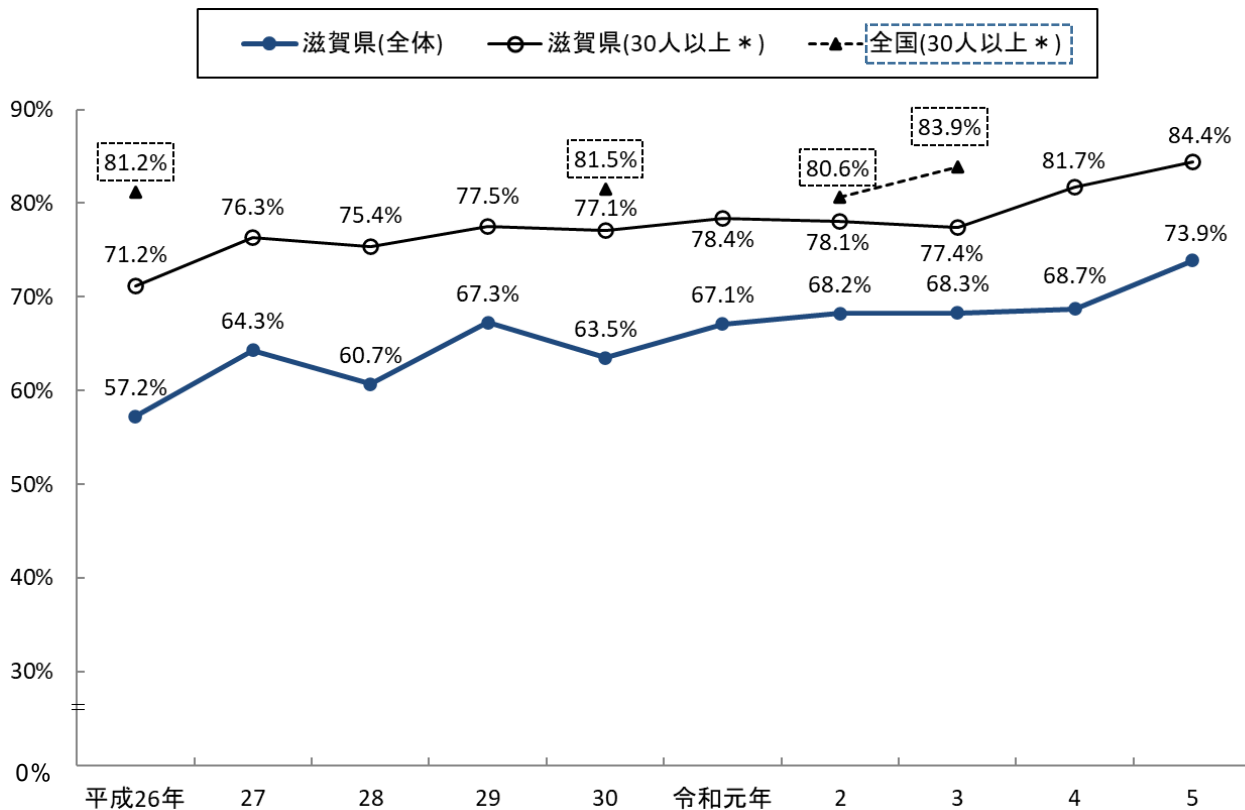
就業規則等に子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は全体で73.9%となり、前年の68.7%に対し、5.2ポイント上回っている。事業所規模30人以上の事業所においては84.4%で、前年の81.7%を2.7ポイント上回っている。

図17-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模30人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模30人以上

図 17-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移



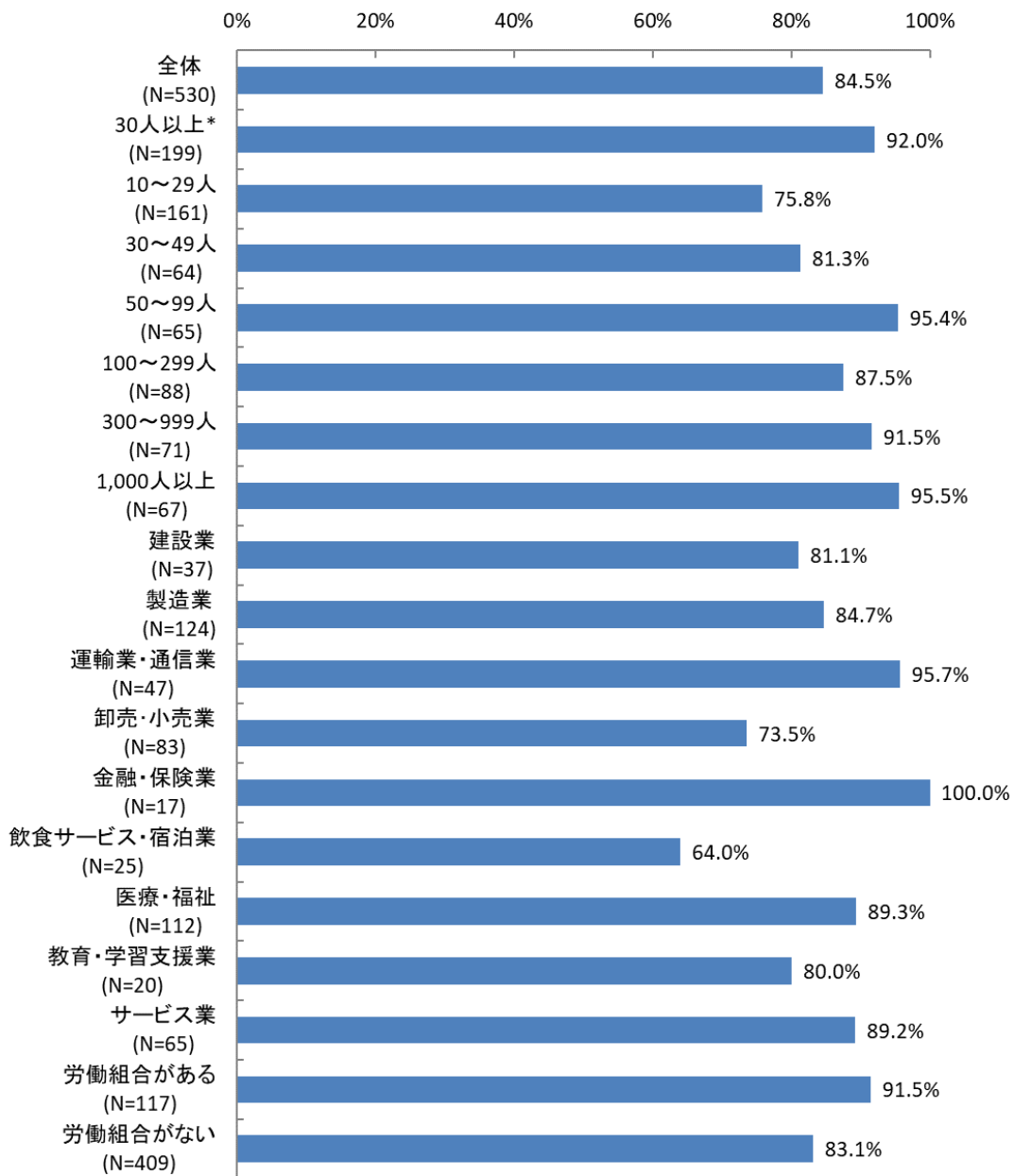
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

* 事業所規模 30人以上

(20) 介護休業制度の有無 【設問20】

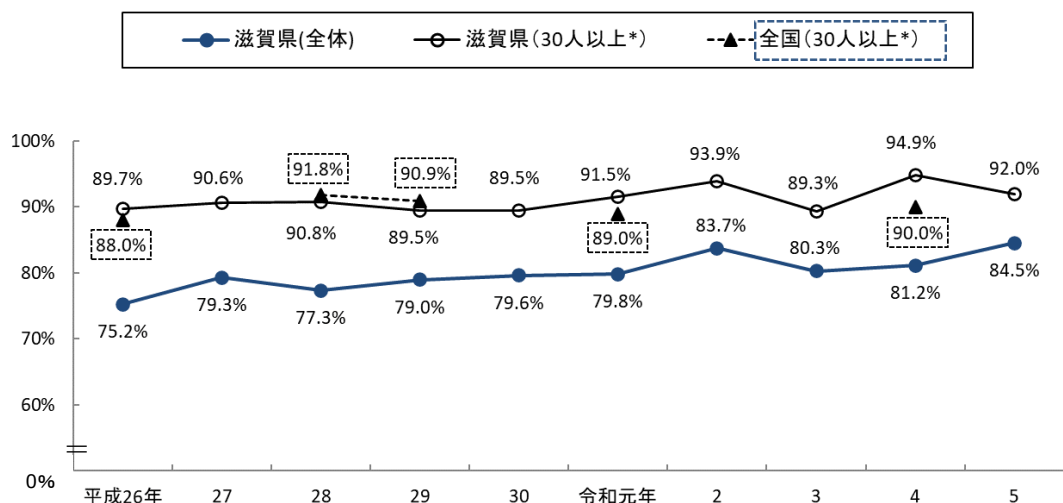
就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は全体で 84.5%となり、前年の 81.2% に対し、3.3 ポイント上回っている。事業所規模 30 人以上の事業所においては 92.0%で、前年の 94.9%に対し、2.9 ポイント下回っている。

図 18-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・事業所規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



* 事業所規模 30 人以上

図 18-2 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移



※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

*事業所規模 30人以上

(21) 過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）における介護休業制度の利用実績

【設問 2 1】

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績無し」と回答した事業所の割合が 89.0%となっている。利用実績があるとした事業所の中では、「男女とも利用実績あり」が 2.5%となっている。

表 13 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答 事業所数	利用実績 無し	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり	計
全体	528	89.0%	6.6%	1.9%	2.5%	100.0%
10～29人	160	93.1%	6.3%	0.6%	0.0%	100.0%
30～49人	64	93.8%	3.1%	1.6%	1.6%	100.0%
50～99人	65	90.8%	3.1%	3.1%	3.1%	100.0%
100～299人	88	85.2%	11.4%	2.3%	1.1%	100.0%
300～999人	71	87.3%	8.5%	1.4%	2.8%	100.0%
1,000人以上	66	78.8%	7.6%	4.5%	9.1%	100.0%
建設業	37	86.5%	8.1%	2.7%	2.7%	100.0%
製造業	123	89.4%	5.7%	2.4%	2.4%	100.0%
運輸・通信業	47	91.5%	4.3%	2.1%	2.1%	100.0%
卸売・小売業	83	92.8%	4.8%	0.0%	2.4%	100.0%
金融・保険業	17	76.5%	0.0%	11.8%	11.8%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	96.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療・福祉	112	83.0%	13.4%	0.9%	2.7%	100.0%
教育・学習支援業	20	95.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
サービス業	64	92.2%	4.7%	3.1%	0.0%	100.0%
労働組合がある	117	84.6%	6.8%	4.3%	4.3%	100.0%
労働組合がない	407	90.2%	6.6%	1.2%	2.0%	100.0%

(22) 介護のために就業規則等で定めている制度 【設問 2 2】

介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が72.7%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が62.3%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が25.0%となっている。

図 19 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答・全体 N=520）

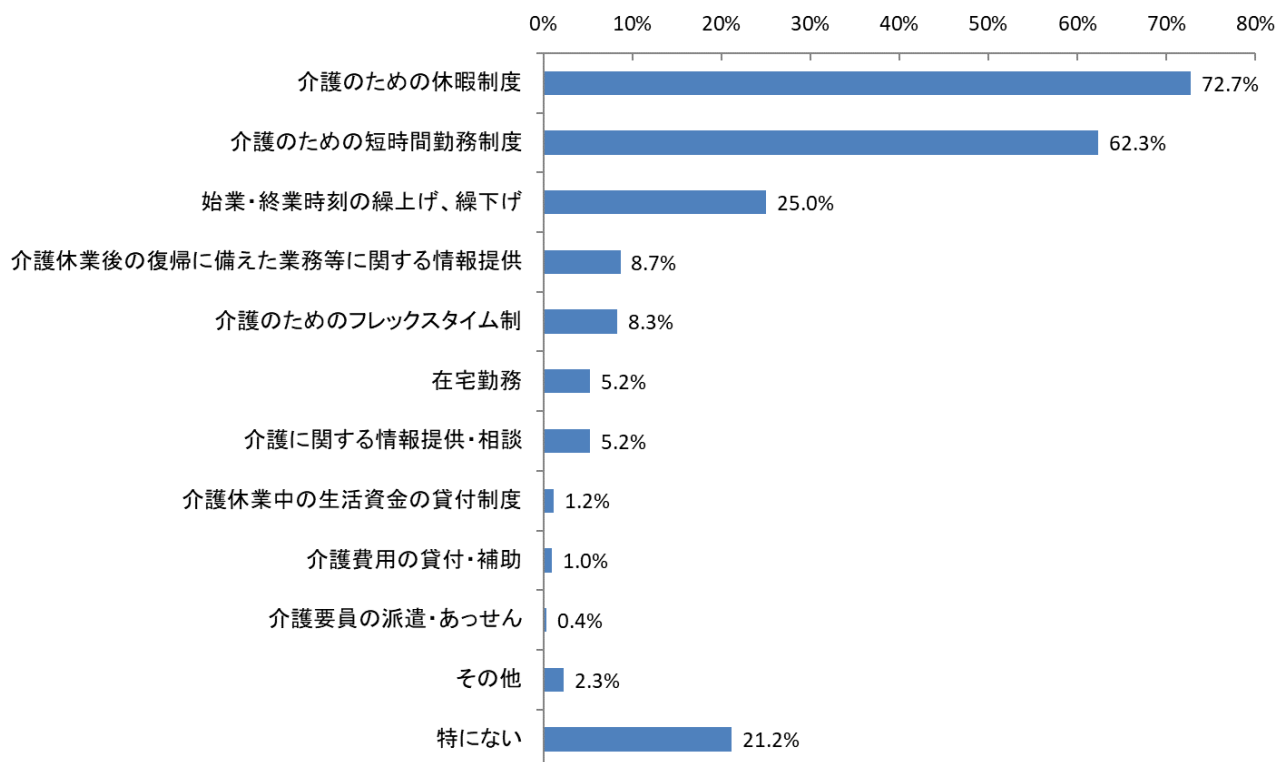


表 14 介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	介護のための 休暇制度	介護のための 短時間勤務制度	介護のための フレックスタイム制	始業・終業 時刻の繰上 げ、繰下げ	在宅勤務	介護要員の 派遣・あっせん	介護休業後の 復帰に備えた業 務等に関する 情報提供	介護に関する 情報提供・ 相談	介護費用の 貸付・補助	介護休業中の 生活資金等の 貸付制度	その他	特になし
全体	520	72.7%	62.3%	8.3%	25.0%	5.2%	0.4%	8.7%	5.2%	1.0%	1.2%	2.3%	21.2%
10～29人	154	64.3%	48.1%	7.8%	15.6%	1.3%	0.6%	6.5%	3.9%	1.3%	1.9%	1.9%	31.8%
30～49人	64	68.8%	57.8%	14.1%	25.0%	7.8%	1.6%	7.8%	6.3%	1.6%	3.1%	4.7%	28.1%
50～99人	63	69.8%	66.7%	0.0%	19.0%	1.6%	0.0%	7.9%	6.3%	0.0%	0.0%	3.2%	20.6%
100～299人	88	80.7%	64.8%	6.8%	25.0%	4.5%	0.0%	8.0%	4.5%	0.0%	0.0%	1.1%	14.8%
300～999人	70	78.6%	74.3%	7.1%	35.7%	7.1%	0.0%	10.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
1,000人以上	67	89.6%	86.6%	13.4%	43.3%	14.9%	0.0%	14.9%	9.0%	3.0%	1.5%	4.5%	4.5%
建設業	36	63.9%	44.4%	8.3%	27.8%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%	2.8%	33.3%
製造業	122	70.5%	66.4%	10.7%	28.7%	7.4%	0.0%	8.2%	5.7%	0.8%	1.6%	3.3%	22.1%
運輸・通信業	46	87.0%	73.9%	15.2%	34.8%	8.7%	2.2%	10.9%	10.9%	2.2%	2.2%	0.0%	10.9%
卸売・小売業	83	56.6%	50.6%	6.0%	19.3%	2.4%	0.0%	3.6%	4.8%	0.0%	1.2%	0.0%	32.5%
金融・保険業	17	88.2%	88.2%	5.9%	29.4%	5.9%	0.0%	23.5%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	52.0%	44.0%	0.0%	20.0%	4.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36.0%
医療・福祉	109	80.7%	67.0%	7.3%	18.3%	0.0%	0.9%	10.1%	5.5%	0.0%	0.0%	2.8%	16.5%
教育・学習支援業	20	80.0%	75.0%	10.0%	50.0%	5.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	15.0%
サービス業	62	80.6%	59.7%	6.5%	21.0%	12.9%	0.0%	8.1%	6.5%	3.2%	1.6%	3.2%	14.5%
労働組合がある	115	83.5%	78.3%	11.3%	37.4%	10.4%	0.9%	13.0%	7.8%	2.6%	2.6%	0.9%	7.8%
労働組合がない	402	69.7%	58.0%	7.5%	21.6%	3.7%	0.2%	7.5%	4.2%	0.5%	0.7%	2.7%	24.9%

(23) 妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度 【設問23】

妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が67.1%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員として退職したものを正規社員として再雇用」の割合が25.1%と最も高くなっている。

図 20 再雇用制度の有無（複数回答・全体 N=517）

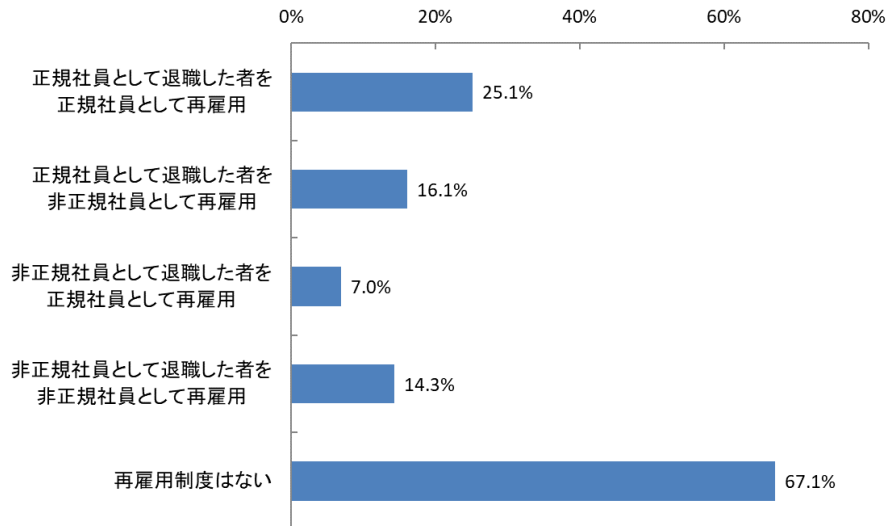


表 15 再雇用制度の有無（複数回答）

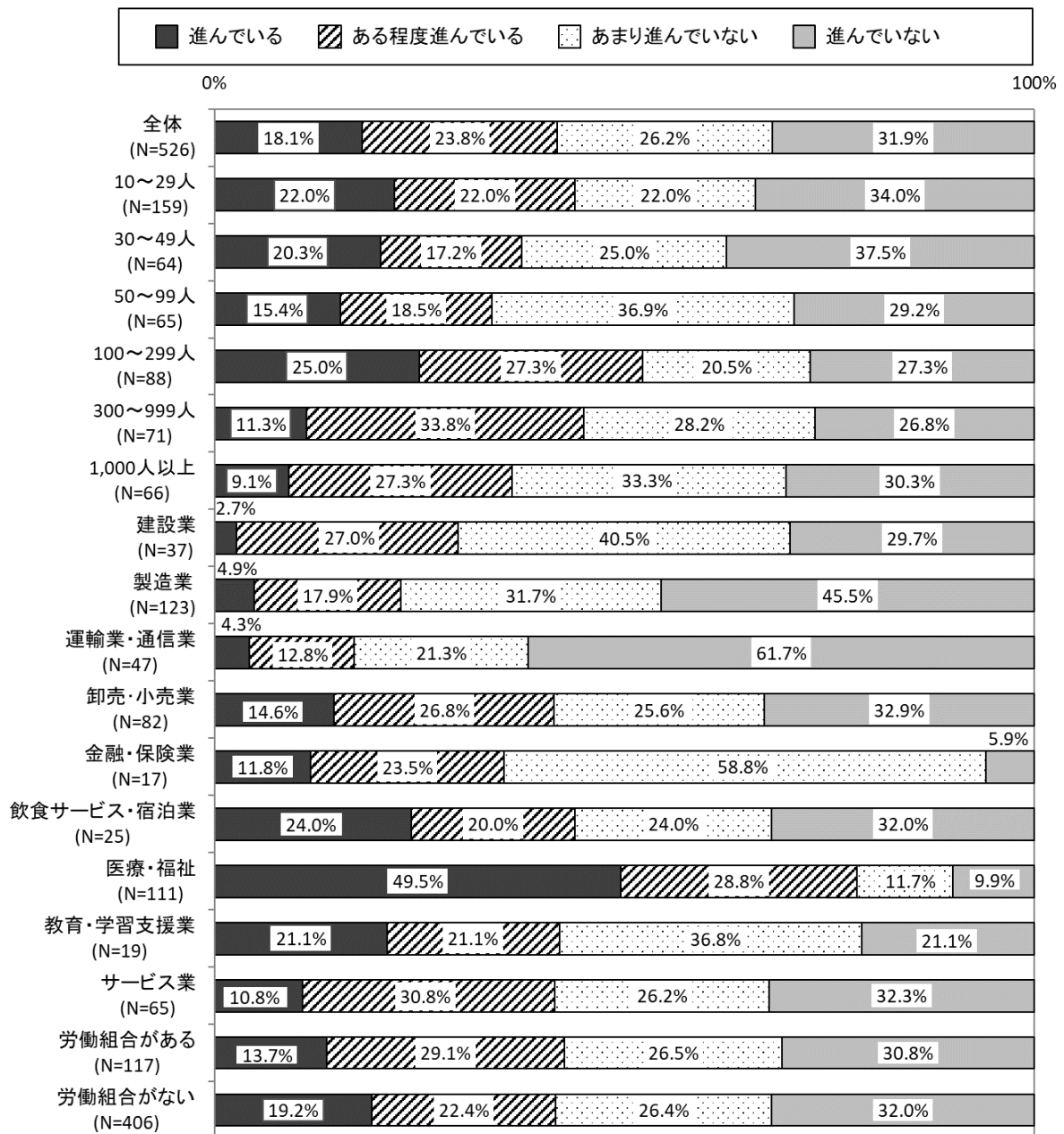
	有効回答 事業所数	正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 正規社員として 再雇用	非正規社員として 退職した者を 非正規社員として 再雇用	再雇用制度 はない
全体	517	25.1%	16.1%	7.0%	14.3%	67.1%
10～29人	154	24.7%	16.2%	8.4%	18.2%	63.6%
30～49人	63	14.3%	9.5%	1.6%	11.1%	77.8%
50～99人	62	11.3%	12.9%	9.7%	11.3%	85.5%
100～299人	88	23.9%	11.4%	6.8%	12.5%	71.6%
300～999人	69	24.6%	18.8%	2.9%	10.1%	68.1%
1,000人以上	67	50.7%	25.4%	10.4%	16.4%	44.8%
建設業	37	18.9%	13.5%	5.4%	13.5%	73.0%
製造業	120	16.7%	10.8%	4.2%	6.7%	78.3%
運輸・通信業	45	31.1%	17.8%	4.4%	4.4%	62.2%
卸売・小売業	83	21.7%	15.7%	3.6%	16.9%	62.7%
金融・保険業	17	47.1%	23.5%	5.9%	11.8%	47.1%
飲食サービス・宿泊業	25	48.0%	16.0%	8.0%	28.0%	48.0%
医療・福祉	109	28.4%	22.0%	15.6%	25.7%	64.2%
教育・学習支援業	18	38.9%	11.1%	5.6%	11.1%	61.1%
サービス業	63	20.6%	15.9%	4.8%	9.5%	71.4%
労働組合がある	116	29.3%	19.8%	5.2%	10.3%	64.7%
労働組合がない	398	23.6%	15.1%	7.5%	15.6%	68.1%

【女性が活躍するための取組み】

(24) 女性の管理職登用の状況 【設問25】

女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所が 41.9%となっている一方、「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所が 58.1%となっている。

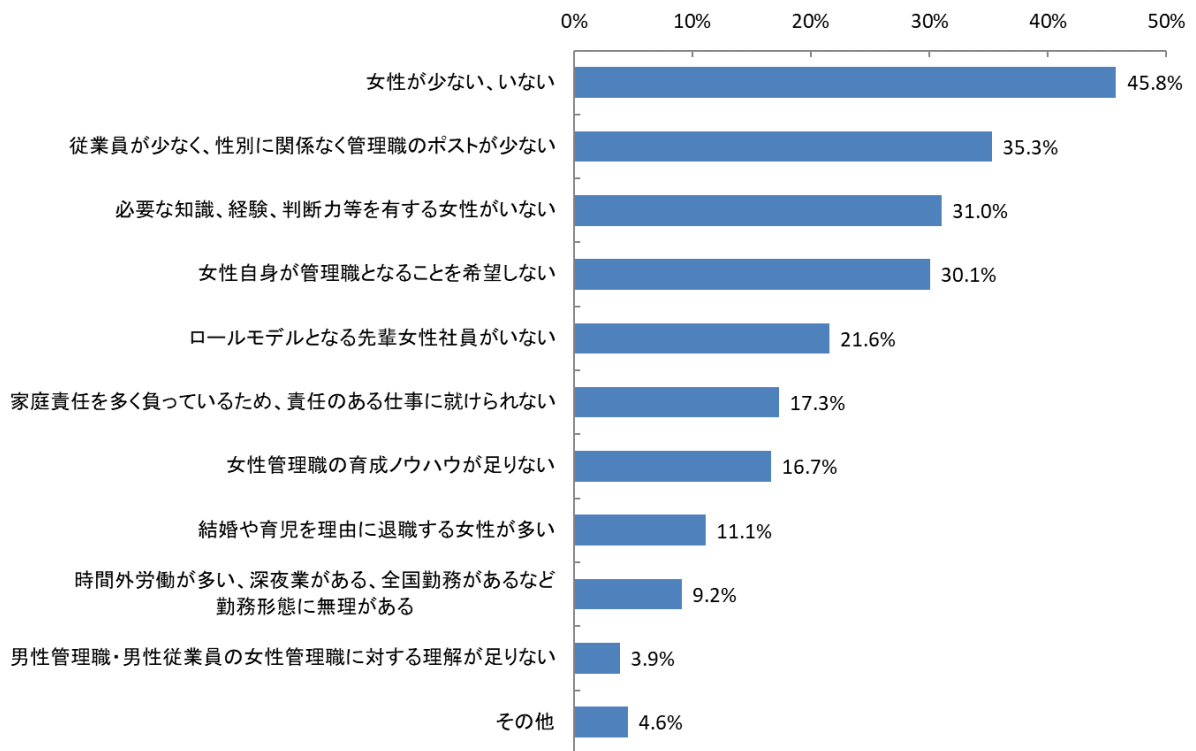
図 21 女性の管理職登用の状況（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



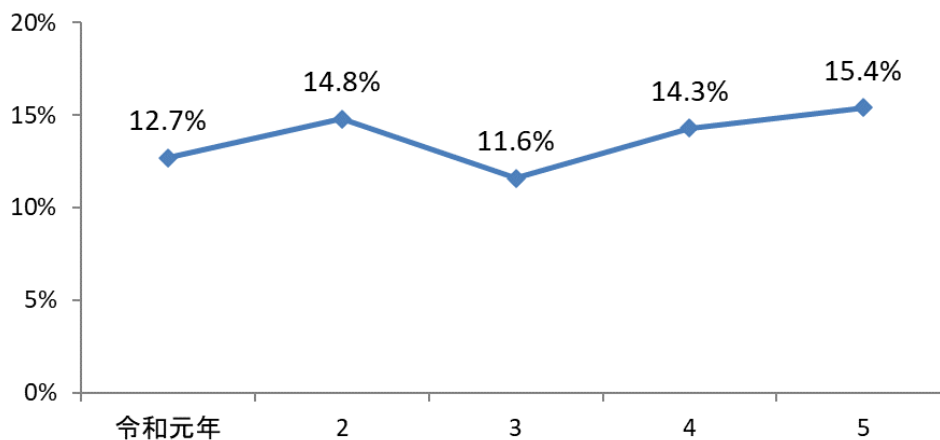
(25) 女性の管理職登用が進まない理由 【設問26】

(24) で「進んでいない」または「あまり進んでいない」と回答した事業所での、女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が 45.8%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が 35.3%、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない」が 31.0%となっている。

図 22 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答・全体 N= 306）



(参考) 当調査における過去5年間の管理職者に占める女性の割合の推移



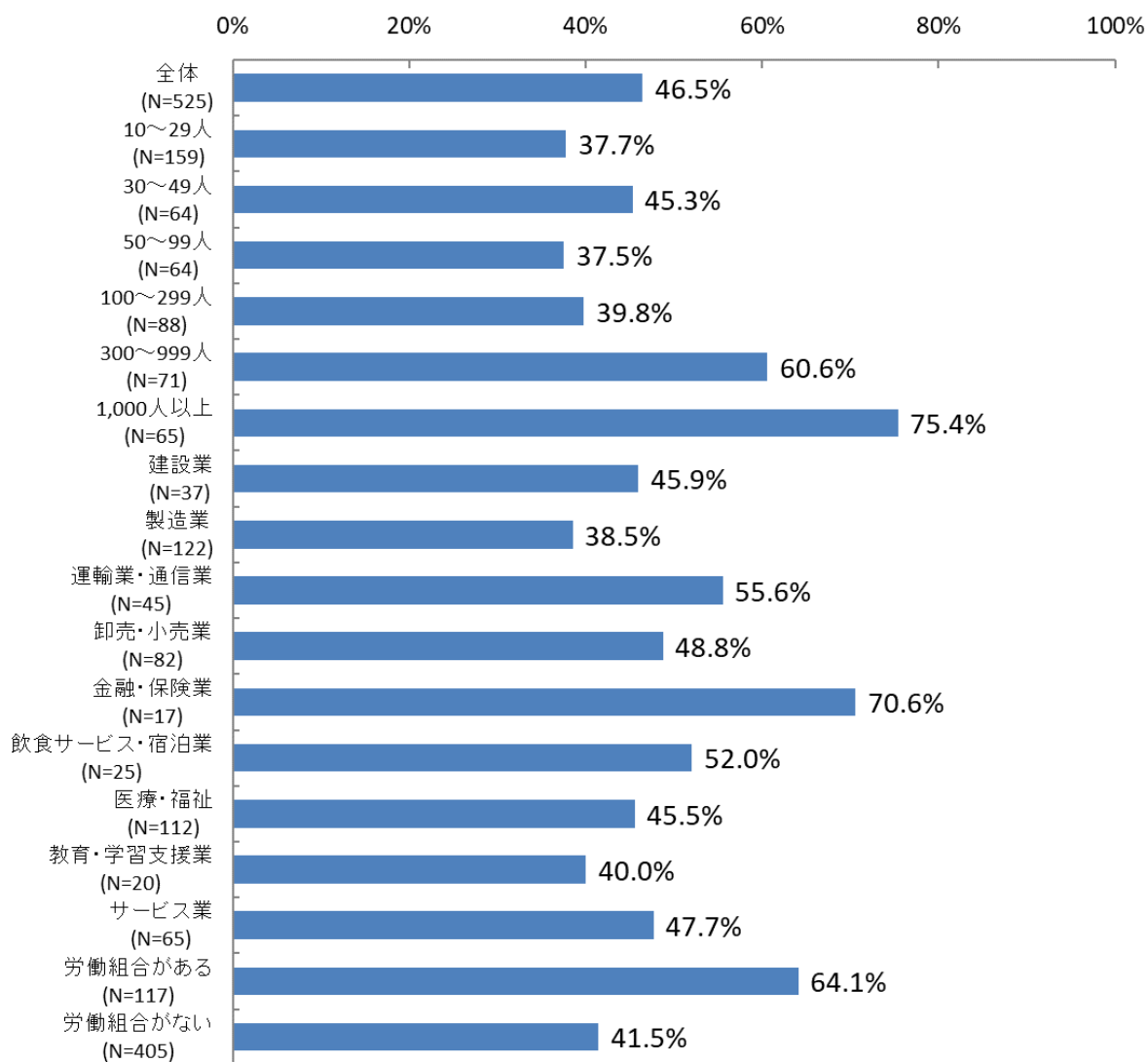
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

(26) 女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）

【設問27】

女性特有の健康課題に対する取組み（法令で義務付けられている措置を除く）を実施している事業所の割合は全体では46.5%となっている。

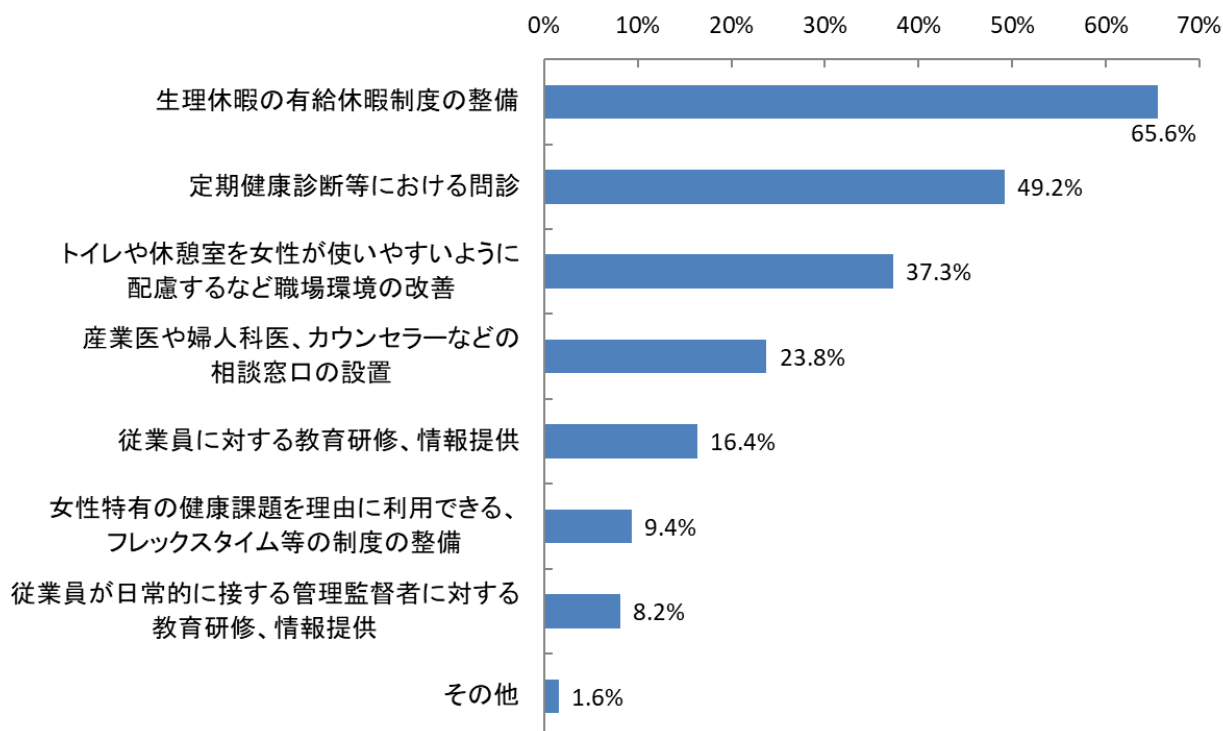
図 23 女性特有の健康課題に対する取組みを実施している事業所の割合



(27) 女性特有の健康課題に対する取組み 【設問 28】

(26) で女性特有の健康課題に対する取組みを「実施している」と回答した事業所での、女性特有の健康課題に対する取組みとしては、「生理休暇の有給休暇制度の整備」と回答した事業所の割合が 65.6%と最も高く、次いで「定期健康診断等における問診」が 49.2%となっている。

図 24 女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答・全体 N=244）



【多様な働き方】

(28) 雇用形態の転換制度 【設問29】

非正規社員から正規社員への転換制度については、制度がある事業所の割合は52.3%、実際例がある事業所の割合は70.9%となっている。正規社員から非正規社員への転換制度については、制度がある事業所の割合は38.7%、実際例がある事業所の割合は54.7%となっている。

図 25 雇用形態の転換制度と実際例の有無（全体）

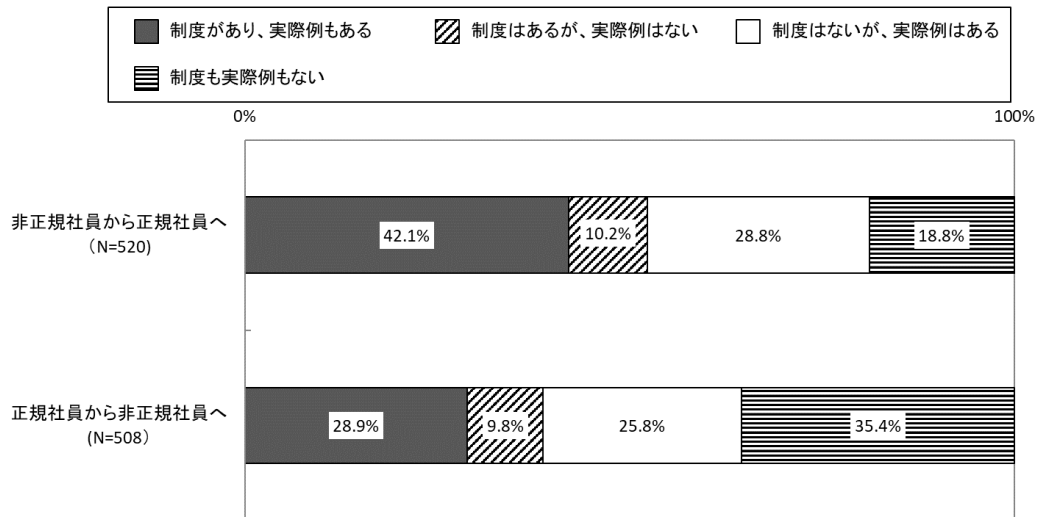


表 16-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員から正規社員へ）

非正規から正規へ	有効回答事業所数	制度があり、実際例もある	制度はあるが、実際例はない	制度はないが、実際例はある	制度も実際例もない	計
全体	520	42.1%	10.2%	28.8%	18.8%	100.0%
10～29人	157	28.0%	11.5%	29.9%	30.6%	100.0%
30～49人	63	30.2%	14.3%	38.1%	17.5%	100.0%
50～99人	62	45.2%	6.5%	35.5%	12.9%	100.0%
100～299人	88	55.7%	5.7%	28.4%	10.2%	100.0%
300～999人	71	56.3%	9.9%	23.9%	9.9%	100.0%
1,000人以上	65	55.4%	13.8%	15.4%	15.4%	100.0%
建設業	37	24.3%	5.4%	29.7%	40.5%	100.0%
製造業	122	36.1%	6.6%	35.2%	22.1%	100.0%
運輸・通信業	46	37.0%	13.0%	26.1%	23.9%	100.0%
卸売・小売業	81	42.0%	17.3%	22.2%	18.5%	100.0%
金融・保険業	17	70.6%	11.8%	5.9%	11.8%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	52.0%	24.0%	16.0%	8.0%	100.0%
医療・福祉	111	55.9%	9.0%	29.7%	5.4%	100.0%
教育・学習支援業	20	20.0%	5.0%	45.0%	30.0%	100.0%
サービス業	61	39.3%	6.6%	31.1%	23.0%	100.0%
労働組合がある	114	55.3%	11.4%	20.2%	13.2%	100.0%
労働組合がない	403	38.5%	9.9%	31.5%	20.1%	100.0%

表 16-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員から非正規社員へ）

正規から非正規へ	有効回答事業所数	制度があり、実際例もある	制度はあるが、実際例はない	制度はないが、実際例はある	制度も実際例もない	計
全体	508	28.9%	9.8%	25.8%	35.4%	100.0%
10～29人	153	21.6%	11.1%	23.5%	43.8%	100.0%
30～49人	62	17.7%	9.7%	25.8%	46.8%	100.0%
50～99人	64	35.9%	7.8%	34.4%	21.9%	100.0%
100～299人	85	30.6%	5.9%	34.1%	29.4%	100.0%
300～999人	67	34.3%	9.0%	25.4%	31.3%	100.0%
1,000人以上	63	44.4%	14.3%	12.7%	28.6%	100.0%
建設業	35	20.0%	14.3%	11.4%	54.3%	100.0%
製造業	121	19.8%	9.9%	22.3%	47.9%	100.0%
運輸・通信業	43	30.2%	9.3%	11.6%	48.8%	100.0%
卸売・小売業	78	28.2%	11.5%	23.1%	37.2%	100.0%
金融・保険業	16	31.3%	0.0%	18.8%	50.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	24	37.5%	25.0%	20.8%	16.7%	100.0%
医療・福祉	107	41.1%	7.5%	41.1%	10.3%	100.0%
教育・学習支援業	20	25.0%	10.0%	30.0%	35.0%	100.0%
サービス業	64	28.1%	6.3%	29.7%	35.9%	100.0%
労働組合がある	113	35.4%	11.5%	20.4%	32.7%	100.0%
労働組合がない	393	27.2%	9.4%	27.5%	35.9%	100.0%

(29) 副業・兼業制度 【設問30】

副業について、認める制度がある事業所の割合は 17.5%、制度がない事業所の割合は 82.5%となっている。兼業については、認める制度がある事業所の割合は 14.3%、制度がない事業所の割合は 85.7%となっている。

図 26 副業・兼業を認める制度の有無（全体）

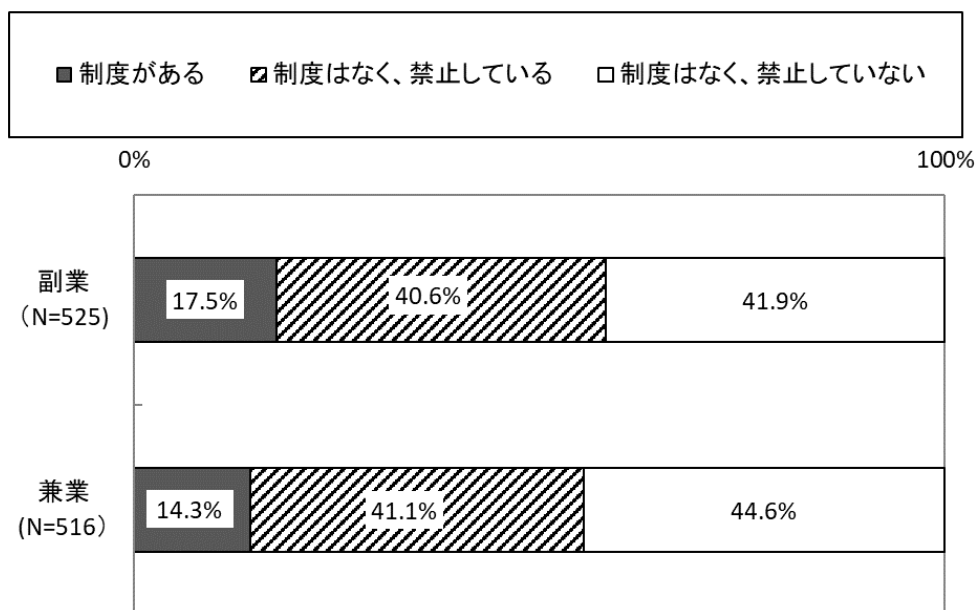


表 17-1 副業制度の有無

副業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁止 している	制度はなく、禁止 していない	計
全体	525	17.5%	40.6%	41.9%	100.0%
10～29人	158	12.7%	31.0%	56.3%	100.0%
30～49人	63	7.9%	41.3%	50.8%	100.0%
50～99人	65	9.2%	40.0%	50.8%	100.0%
100～299人	88	29.5%	36.4%	34.1%	100.0%
300～999人	70	18.6%	58.6%	22.9%	100.0%
1,000人以上	67	28.4%	55.2%	16.4%	100.0%
建設業	37	5.4%	43.2%	51.4%	100.0%
製造業	123	13.8%	39.0%	47.2%	100.0%
運輸・通信業	47	14.9%	57.4%	27.7%	100.0%
卸売・小売業	82	24.4%	40.2%	35.4%	100.0%
金融・保険業	17	35.3%	47.1%	17.6%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	25	20.0%	44.0%	36.0%	100.0%
医療・福祉	109	20.2%	27.5%	52.3%	100.0%
教育・学習支援業	20	20.0%	45.0%	35.0%	100.0%
サービス業	65	13.8%	47.7%	38.5%	100.0%
労働組合がある	116	20.7%	54.3%	25.0%	100.0%
労働組合がない	405	16.8%	36.5%	46.7%	100.0%

表 17-2 兼業制度の有無

兼業	有効回答 事業所数	制度がある	制度はなく、禁止 している	制度はなく、禁止 していない	計
全体	516	14.3%	41.1%	44.6%	100.0%
10～29人	154	11.7%	31.2%	57.1%	100.0%
30～49人	63	7.9%	42.9%	49.2%	100.0%
50～99人	65	12.3%	36.9%	50.8%	100.0%
100～299人	87	23.0%	40.2%	36.8%	100.0%
300～999人	67	16.4%	49.3%	34.3%	100.0%
1,000人以上	66	13.6%	65.2%	21.2%	100.0%
建設業	37	5.4%	54.1%	40.5%	100.0%
製造業	121	6.6%	42.1%	51.2%	100.0%
運輸・通信業	45	8.9%	60.0%	31.1%	100.0%
卸売・小売業	82	19.5%	43.9%	36.6%	100.0%
金融・保険業	16	37.5%	37.5%	25.0%	100.0%
飲食サービス・宿泊業	24	12.5%	41.7%	45.8%	100.0%
医療・福祉	107	17.8%	25.2%	57.0%	100.0%
教育・学習支援業	20	40.0%	30.0%	30.0%	100.0%
サービス業	64	12.5%	45.3%	42.2%	100.0%
労働組合がある	114	16.7%	52.6%	30.7%	100.0%
労働組合がない	400	13.8%	38.0%	48.3%	100.0%

(30)「多様な正規社員」制度 【設問31】

従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度について、「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合が77.7%と最も高い。「多様な正規社員」制度を設けている事業所の中では、「勤務地限定の正規社員」制度がある事業所の割合が14.7%で最も高い。

図 27 「多様な正規社員」制度について（複数回答・全体 N=525）

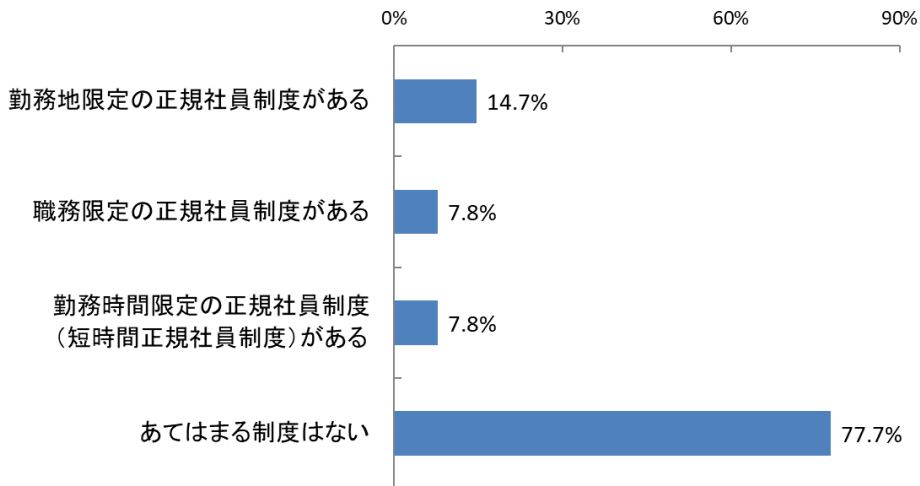


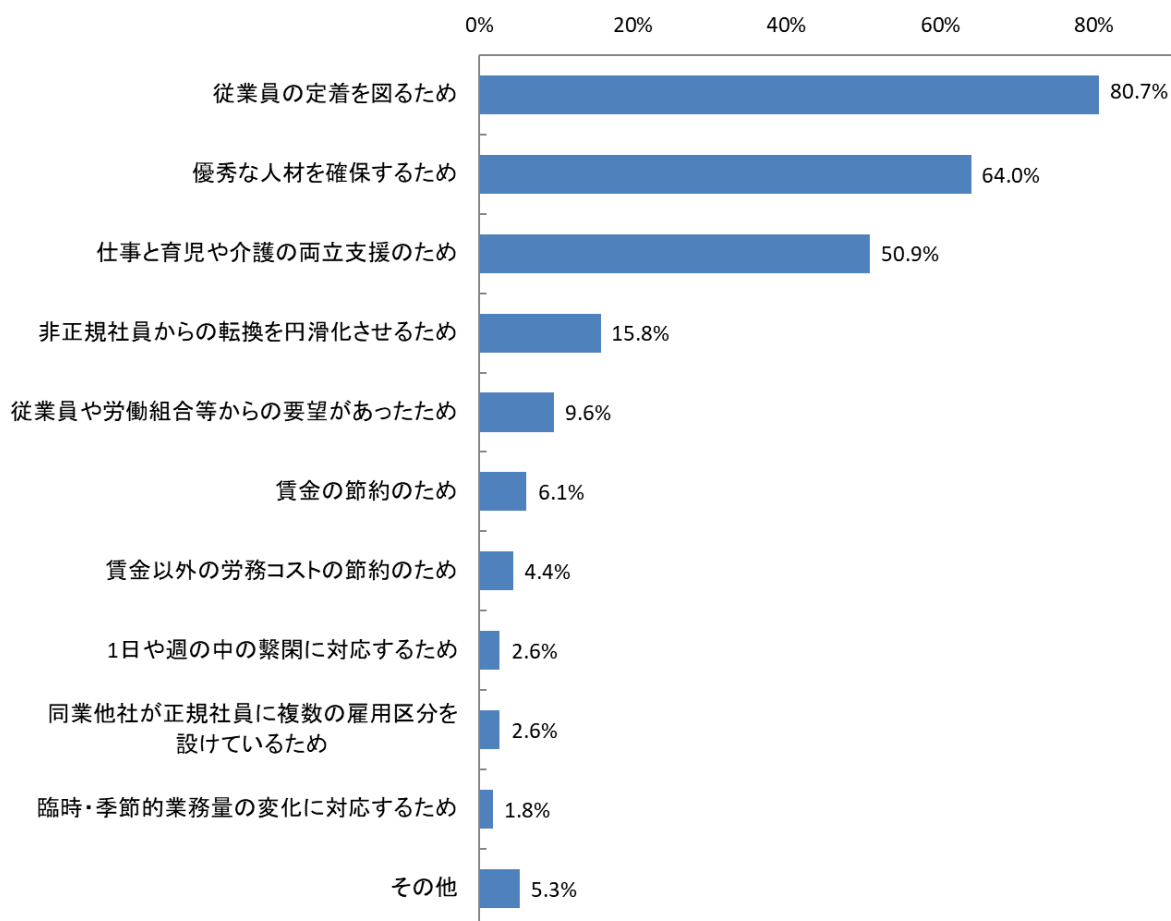
表 18 「多様な正規社員」制度について（複数回答）

	有効回答 事業所数	勤務地限定の正規 社員制度がある	職務限定の正規社 員制度がある	勤務時間限定の正 規社員制度(短時 間正規社員制度) がある	あてはまる 制度はない
全体	525	14.7%	7.8%	7.8%	77.7%
10～29人	161	4.3%	7.5%	5.0%	85.7%
30～49人	64	7.8%	7.8%	9.4%	82.8%
50～99人	65	4.6%	1.5%	7.7%	87.7%
100～299人	88	11.4%	6.8%	8.0%	80.7%
300～999人	71	26.8%	5.6%	5.6%	69.0%
1,000人以上	65	47.7%	20.0%	15.4%	44.6%
建設業	37	13.5%	8.1%	10.8%	78.4%
製造業	123	12.2%	4.1%	3.3%	86.2%
運輸・通信業	46	19.6%	10.9%	6.5%	73.9%
卸売・小売業	82	24.4%	13.4%	4.9%	68.3%
金融・保険業	17	17.6%	17.6%	0.0%	76.5%
飲食サービス・宿泊業	24	33.3%	0.0%	25.0%	50.0%
医療・福祉	112	7.1%	7.1%	11.6%	79.5%
教育・学習支援業	19	5.3%	10.5%	5.3%	89.5%
サービス業	65	12.3%	6.2%	9.2%	80.0%
労働組合がある	116	36.2%	12.9%	8.6%	56.9%
労働組合がない	406	8.6%	6.4%	7.6%	83.5%

(31) 「多様な正規社員」制度の導入理由 【設問32】

(30)で「多様な正規社員」制度を導入していると回答した事業所での、導入理由については、「従業員の定着を図るため」が80.7%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が64.0%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」が50.9%となっている。

図 28 「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答・全体 N=114）



(32) テレワークの導入 【設問33】

在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入している事業所の割合は全体の 21.4%で、前年の 23.3%を 1.9 ポイント下回っている。一方で「あてはまる制度はない」と回答した事業所の割合は 78.6%となっている。テレワークを導入している事業所の中では、「在宅勤務を導入している」と回答した事業所の割合が 20.1%で最も高い。

図 29 テレワークの導入について（複数回答・全体 N=523）

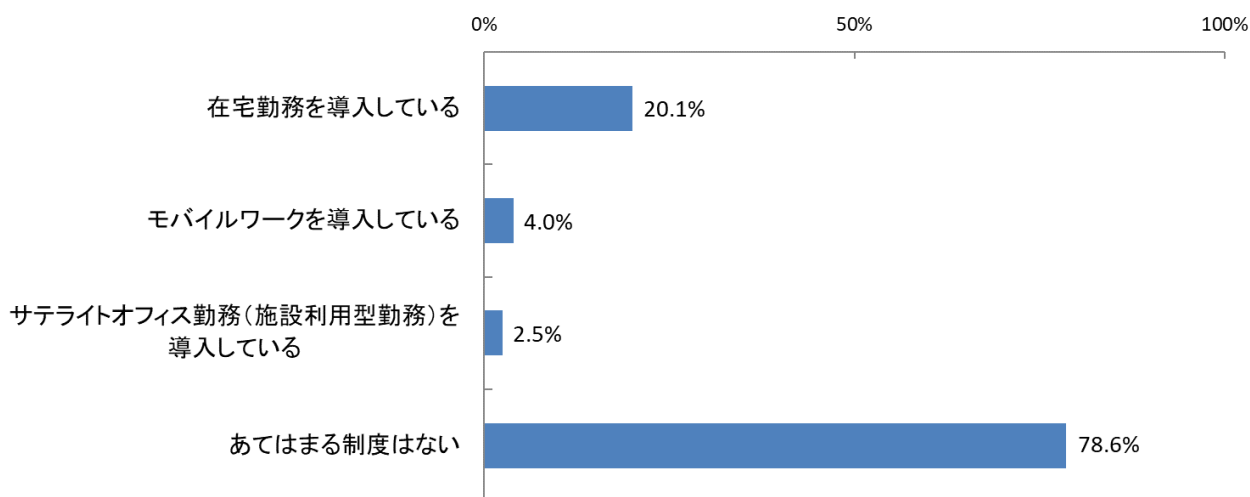
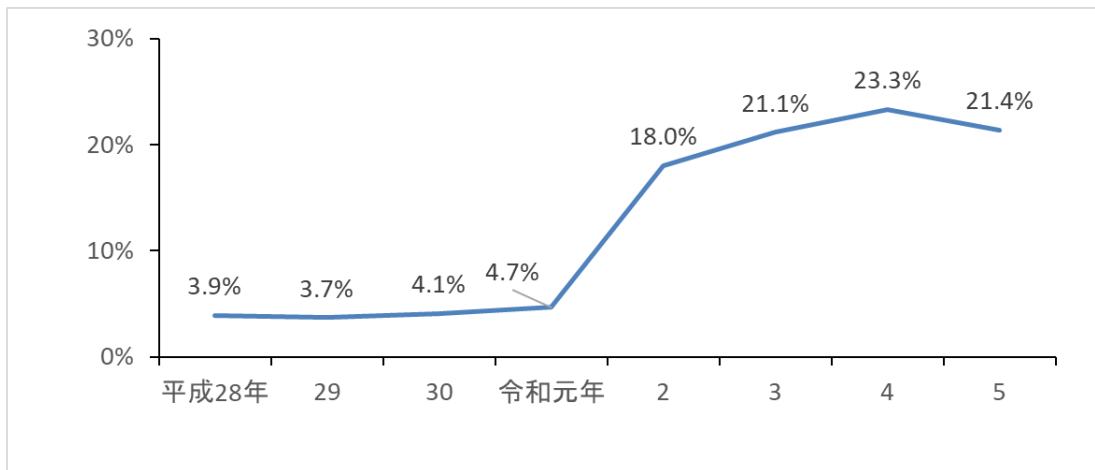


表 19 テレワークの導入について（複数回答）

	有効回答 事業所数	在宅勤務を導入 している	モバイルワークを導 入している	サテライトオフィス勤 務(施設利用型勤 務)を導入している	あてはまる 制度はない	(参考) 左記いずれかのテレ ワークを導入している
全体	523	20.1%	4.0%	2.5%	78.6%	21.4%
10～29人	158	11.4%	1.3%	0.0%	88.6%	11.4%
30～49人	63	14.3%	3.2%	1.6%	84.1%	15.9%
50～99人	65	16.9%	3.1%	1.5%	83.1%	16.9%
100～299人	87	20.7%	4.6%	3.4%	77.0%	23.0%
300～999人	70	31.4%	2.9%	2.9%	67.1%	32.9%
1,000人以上	67	37.3%	11.9%	7.5%	58.2%	41.8%
建設業	37	27.0%	10.8%	0.0%	70.3%	29.7%
製造業	121	26.4%	5.8%	4.1%	72.7%	27.3%
運輸・通信業	45	15.6%	4.4%	4.4%	84.4%	15.6%
卸売・小売業	83	18.1%	1.2%	1.2%	81.9%	18.1%
金融・保険業	17	35.3%	0.0%	5.9%	58.8%	41.2%
飲食サービス・宿泊業	25	4.0%	12.0%	0.0%	84.0%	16.0%
医療・福祉	110	7.3%	0.0%	0.9%	91.8%	8.2%
教育・学習支援業	20	30.0%	5.0%	5.0%	70.0%	30.8%
サービス業	65	30.8%	4.6%	3.1%	69.2%	33.6%
労働組合がある	116	29.3%	8.6%	3.4%	66.4%	33.6%
労働組合がない	405	17.5%	2.7%	2.2%	82.0%	18.0%

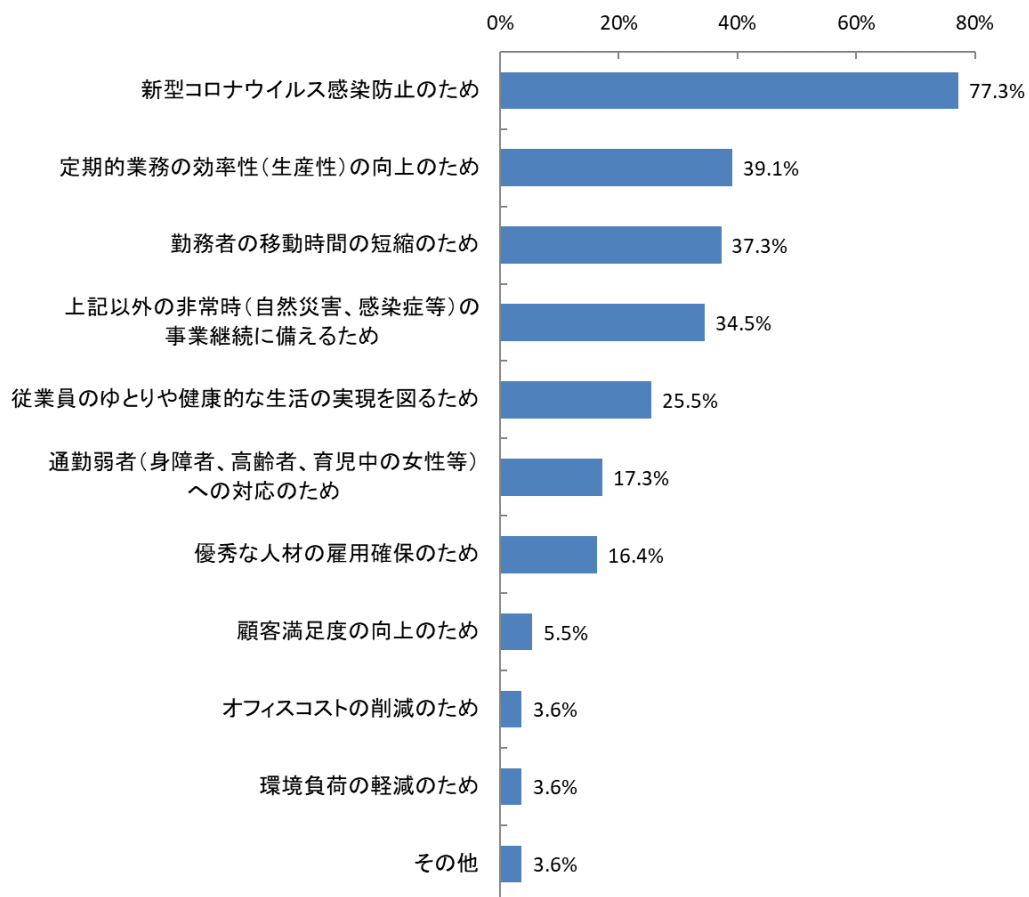
(参考) 当調査における在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク導入率の推移(全体)



(33) テレワークの導入理由 【設問34】

(32)でテレワークを導入していると回答した事業所での、導入理由については、「新型コロナウイルス感染防止のため」が77.3%で最も高く、次いで「定期的業務の効率性(生産性)の向上のため」が39.1%、「勤務者の移動時間の短縮のため」が37.3%となっている。

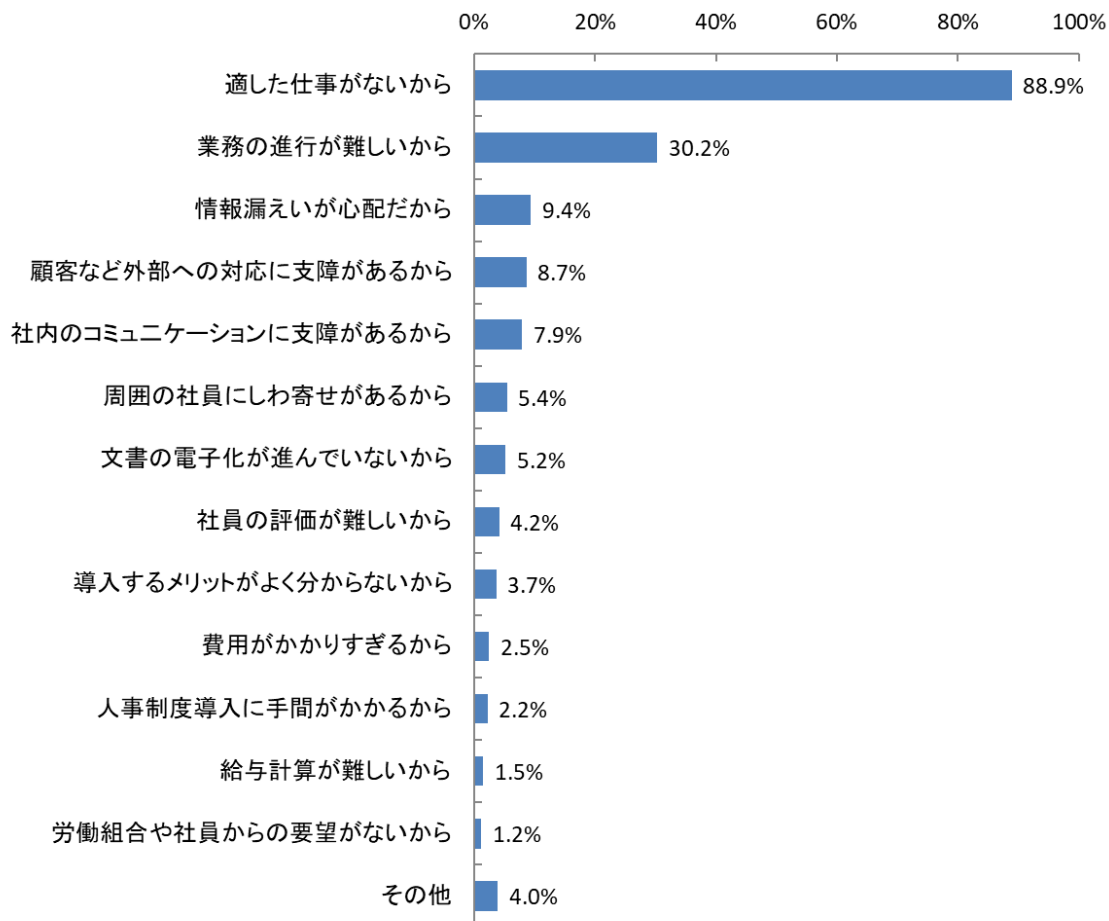
図30 テレワークの導入理由(複数回答・全体 N=110)



(34) テレワークの未導入理由 【設問35】

(32)で「あてはまる制度はない」と回答した事業所での、テレワークを導入していない理由については、「適した仕事がない」が88.9%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が30.2%、「情報漏えいが心配だから」が9.4%となっている。

図 31 テレワークの未導入理由（複数回答・全体 N=404）



【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

(35) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組み 【設問36】

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みについては、「年次有給休暇取得促進」が75.0%と最も高く、次いで「労働時間削減の取組み」が58.6%となっている。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「介護支援」が32.6%と最も高く、次いで「従業員の自己啓発支援」が26.6%となっている。

図 32 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みや今後実施したい取組み（全体）

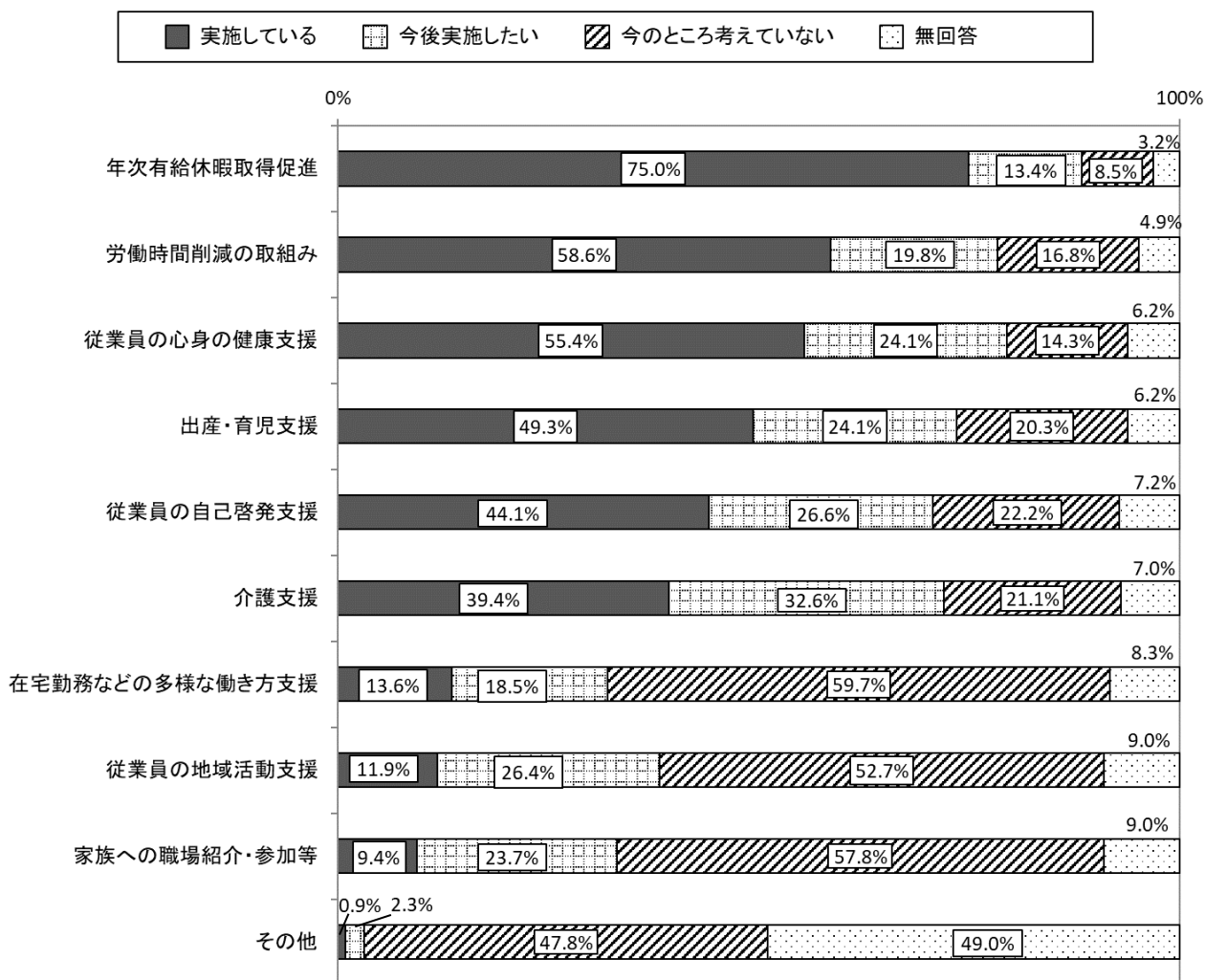


表 20-1 ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組み（複数回答）

実施している	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	531	58.6%	75.0%	55.4%	44.1%	49.3%	39.4%	13.6%	11.9%	9.4%	0.9%
10～29人	161	50.3%	65.2%	45.3%	34.8%	34.2%	26.7%	9.3%	13.7%	9.9%	1.9%
30～49人	64	43.8%	68.8%	43.8%	34.4%	48.4%	31.3%	10.9%	10.9%	10.9%	0.0%
50～99人	65	53.8%	72.3%	49.2%	41.5%	44.6%	32.3%	7.7%	9.2%	6.2%	0.0%
100～299人	89	66.3%	79.8%	59.6%	51.7%	61.8%	52.8%	11.2%	10.1%	4.5%	2.2%
300～999人	71	69.0%	90.1%	69.0%	52.1%	53.5%	42.3%	19.7%	11.3%	4.2%	0.0%
1,000人以上	67	82.1%	94.0%	79.1%	61.2%	74.6%	71.6%	31.3%	16.4%	22.4%	0.0%
建設業	37	59.5%	83.8%	54.1%	59.5%	43.2%	29.7%	18.9%	13.5%	5.4%	2.7%
製造業	124	62.1%	68.5%	51.6%	40.3%	44.4%	37.9%	21.0%	8.9%	9.7%	0.8%
運輸・通信業	47	70.2%	78.7%	57.4%	34.0%	42.6%	42.6%	8.5%	12.8%	12.8%	0.0%
卸売・小売業	84	60.7%	73.8%	51.2%	39.3%	42.9%	26.2%	8.3%	11.9%	9.5%	0.0%
金融・保険業	17	94.1%	100.0%	76.5%	70.6%	70.6%	70.6%	23.5%	35.3%	23.5%	5.9%
飲食サービス・宿泊業	25	44.0%	48.0%	44.0%	16.0%	28.0%	16.0%	4.0%	4.0%	4.0%	0.0%
医療・福祉	112	47.3%	80.4%	58.0%	56.3%	65.2%	50.9%	6.3%	12.5%	6.3%	1.8%
教育・学習支援業	20	55.0%	65.0%	70.0%	30.0%	35.0%	30.0%	15.0%	10.0%	15.0%	0.0%
サービス業	65	56.9%	78.5%	56.9%	43.1%	55.4%	46.2%	20.0%	12.3%	10.8%	0.0%
労働組合がある	117	73.5%	86.3%	70.9%	59.0%	67.5%	61.5%	20.5%	14.5%	10.3%	0.0%
労働組合がない	409	54.5%	72.1%	51.3%	40.1%	44.3%	33.0%	11.5%	11.0%	9.0%	1.0%

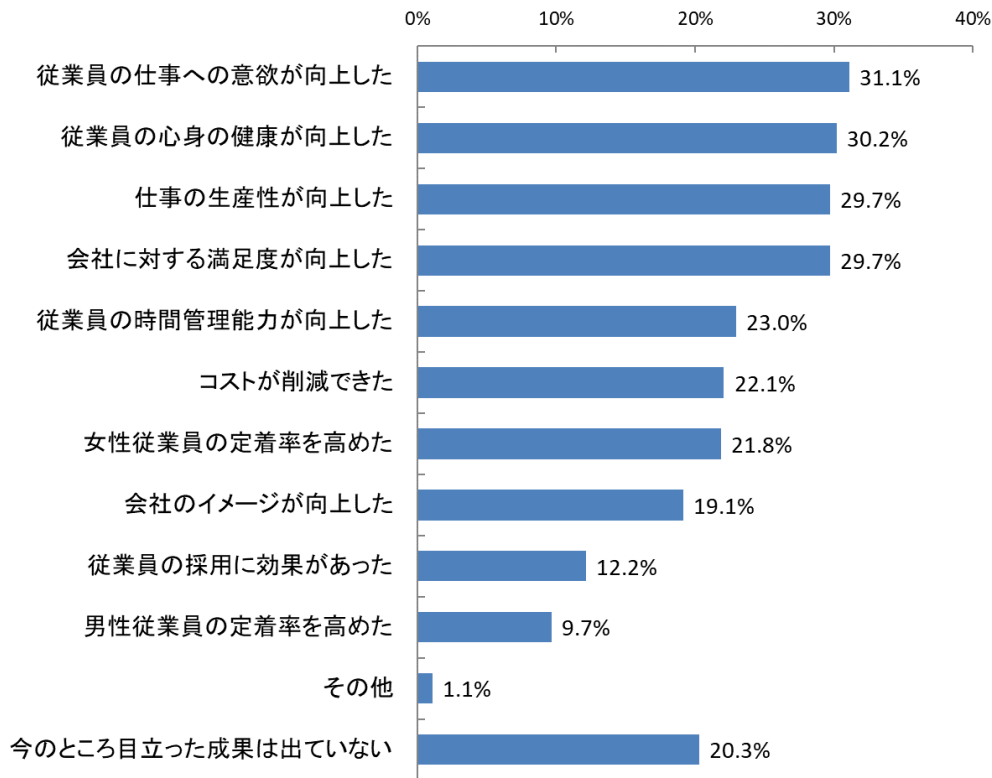
表 20-2 ワーク・ライフ・バランスに関して今後実施したい取組み（複数回答）

今後実施したい	全事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得推進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他
全体	531	19.8%	13.4%	24.1%	26.6%	24.1%	32.6%	18.5%	26.4%	23.7%	2.3%
10～29人	161	21.1%	17.4%	27.3%	31.7%	25.5%	38.5%	16.1%	26.7%	23.0%	2.5%
30～49人	64	26.6%	15.6%	34.4%	35.9%	29.7%	39.1%	23.4%	32.8%	32.8%	4.7%
50～99人	65	23.1%	15.4%	29.2%	26.2%	24.6%	35.4%	18.5%	35.4%	29.2%	3.1%
100～299人	89	18.0%	13.5%	23.6%	19.1%	21.3%	23.6%	19.1%	21.3%	25.8%	1.1%
300～999人	71	19.7%	7.0%	16.9%	28.2%	29.6%	38.0%	18.3%	28.2%	19.7%	1.4%
1,000人以上	67	9.0%	4.5%	10.4%	13.4%	10.4%	10.4%	14.9%	14.9%	13.4%	1.5%
建設業	37	10.8%	0.0%	21.6%	21.6%	21.6%	40.5%	27.0%	24.3%	18.9%	0.0%
製造業	124	24.2%	16.9%	31.5%	32.3%	29.0%	36.3%	22.6%	29.8%	30.6%	3.2%
運輸・通信業	47	14.9%	12.8%	25.5%	36.2%	27.7%	27.7%	21.3%	21.3%	14.9%	2.1%
卸売・小売業	84	17.9%	13.1%	23.8%	25.0%	25.0%	39.3%	15.5%	20.2%	17.9%	1.2%
金融・保険業	17	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	11.8%	11.8%	11.8%	0.0%
飲食サービス・宿泊業	25	40.0%	44.0%	40.0%	36.0%	48.0%	52.0%	28.0%	36.0%	36.0%	12.0%
医療・福祉	112	23.2%	12.5%	22.3%	22.3%	18.8%	28.6%	13.4%	32.1%	29.5%	1.8%
教育・学習支援業	20	15.0%	15.0%	20.0%	25.0%	40.0%	50.0%	25.0%	30.0%	25.0%	5.0%
サービス業	65	15.4%	7.7%	15.4%	23.1%	13.8%	18.5%	12.3%	21.5%	15.4%	0.0%
労働組合がある	117	16.2%	9.4%	16.2%	17.1%	20.5%	23.9%	24.8%	29.9%	23.1%	2.6%
労働組合がない	409	21.0%	14.7%	26.4%	29.3%	25.4%	35.5%	16.9%	25.4%	24.2%	2.2%

(36) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果 【設問37】

(35) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けて何らかの取組みを実施していると回答した事業所での取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が 31.1%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康が向上した」が 30.2%となっている。

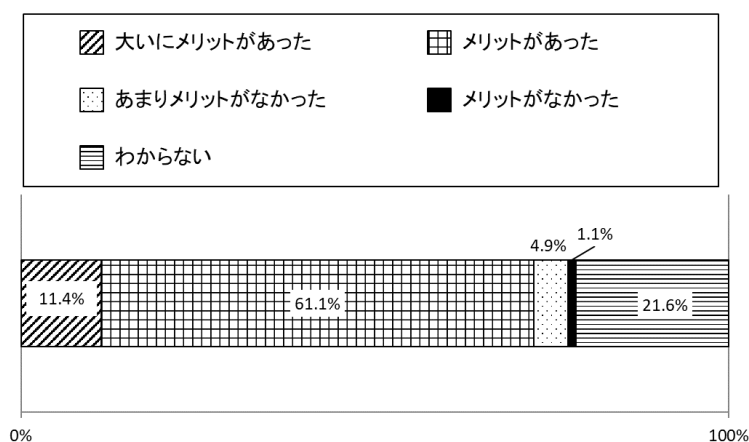
図 33 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答・全体 N=444）



(37) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みのメリット 【設問38】

(35) でワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みを5項目以上実施していると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスの取組みが事業所の経営に関してメリットがあったかについては、「大いにメリットがあった」または「メリットがあった」と回答した事業所の割合が 72.5%となっている。

図 34 ワーク・ライフ・バランスに関する取組のメリット（全体 N=185）

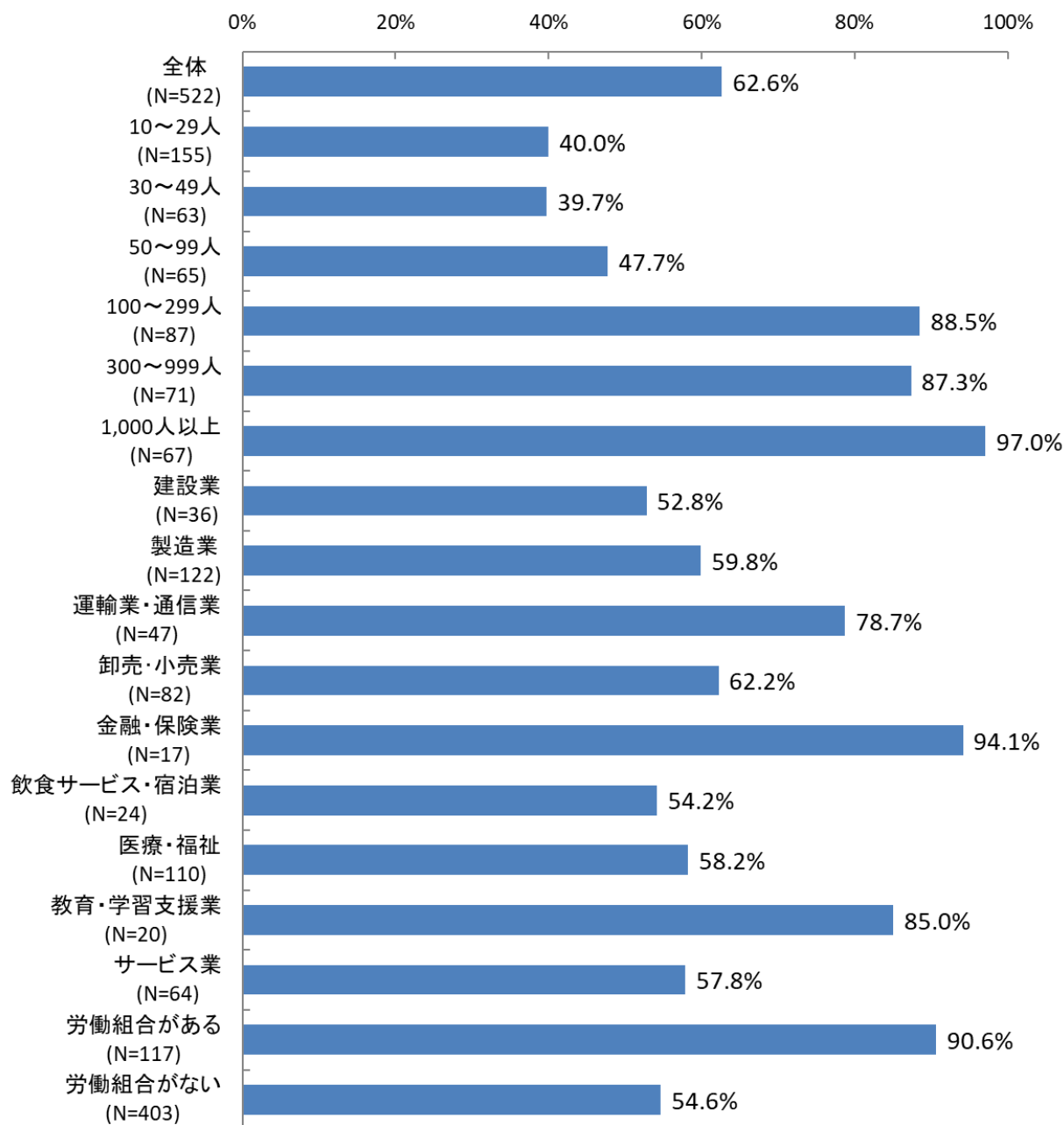


【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

(38) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無 【設問41】

メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は全体では 62.6%となり、前年の 55.8%に対し、6.8ポイント上回っている。

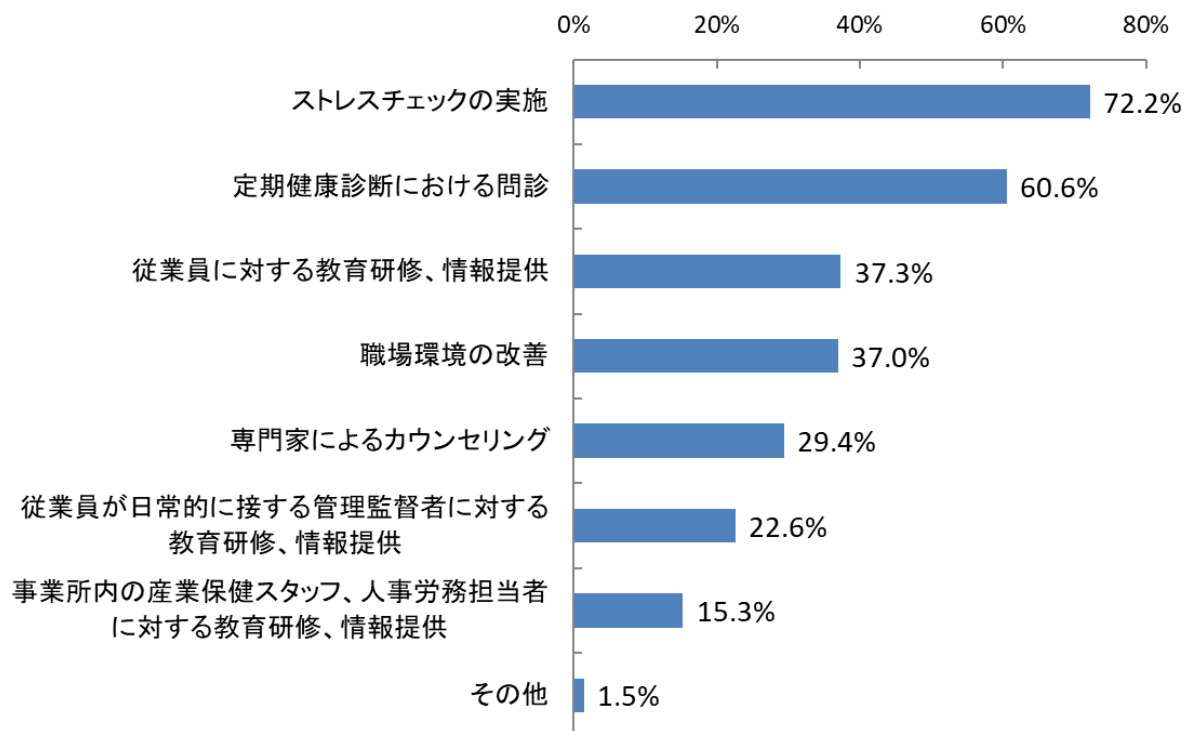
図 35 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体、企業規模別、産業別、労働組合の有無別）



(39) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法 【設問42】

(38) でメンタルヘルスケアを「実施している」と回答した事業所での、メンタルヘルスケアの実施方法としては、「ストレスチェックの実施」と回答した事業所の割合が72.2%と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が60.6%となっている。

図 36 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答・全体 N=327）

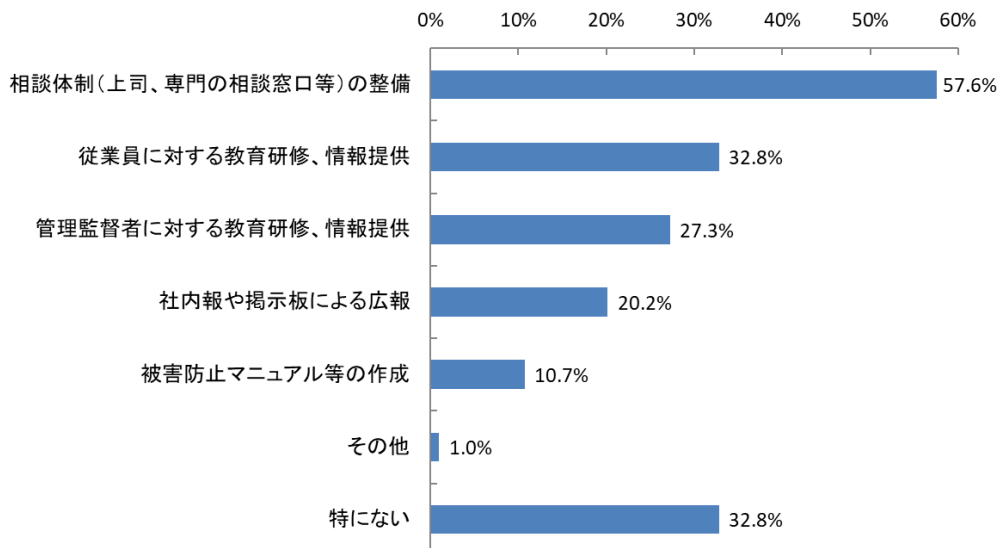


【ハラスメント防止措置】

(40) カスタマーハラスメントに対する取組み 【設問4 3-①】

カスタマーハラスメントに対する取組みとしては、「相談体制（上司、専門の相談窓口等）の整備」と回答した事業所の割合が57.6%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が32.8%、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」が27.3%となっている。

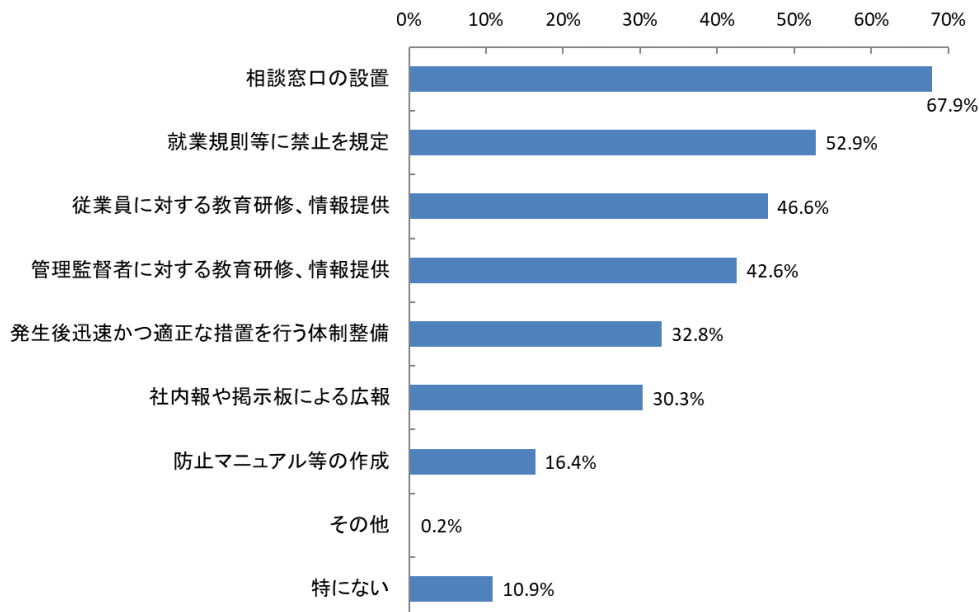
図 37 カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=521）



(41) パワーハラスメントに対する取組み 【設問4 3-②】

パワーハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が67.9%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が52.9%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が46.6%となっている。

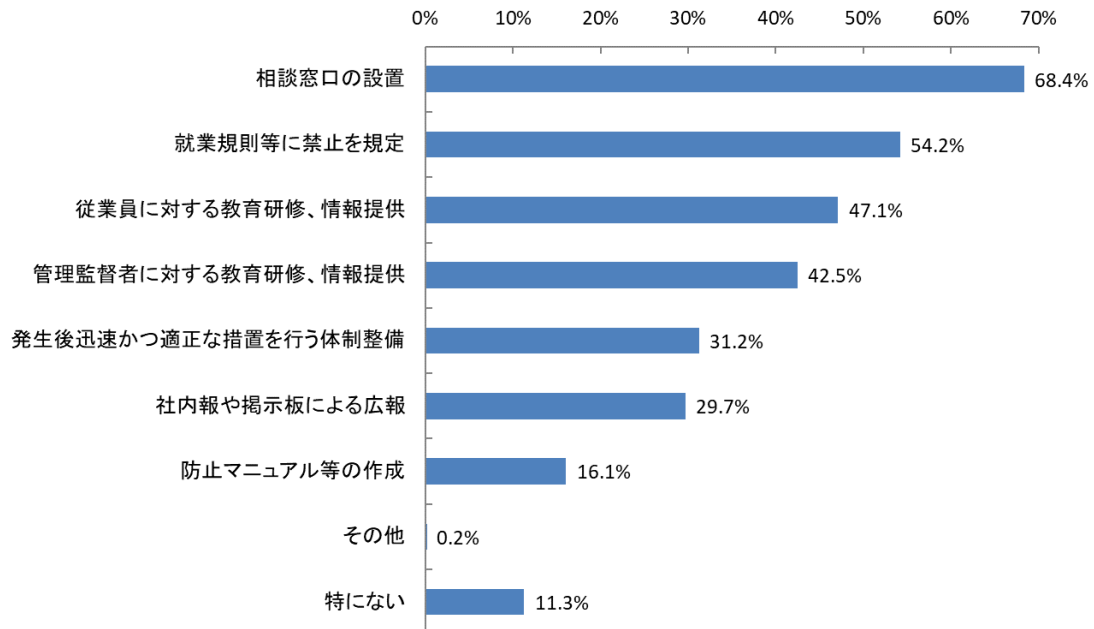
図 38 パワーハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=524）



(42) セクシャルハラスメントに対する取組み 【設問4 3-③】

セクシャルハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が68.4%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が54.2%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が47.1%となっている。

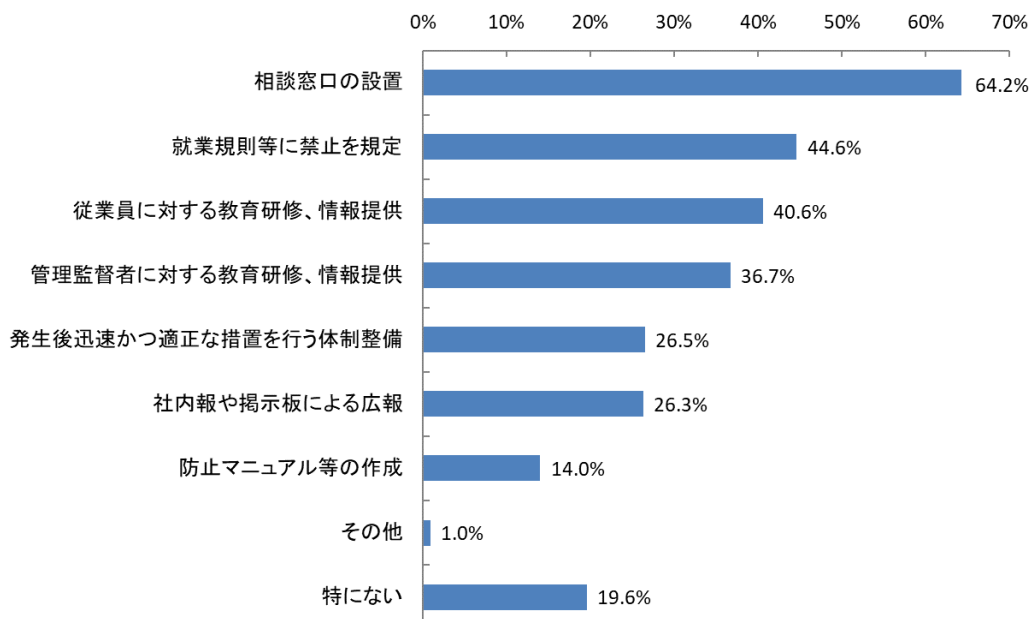
図 39 セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=522）



(43) マタニティハラスメントに対する取組み 【設問4 3-④】

マタニティハラスメントに対する取組みとしては、「相談窓口の設置」と回答した事業所の割合が64.2%と最も高く、次いで「就業規則等に禁止を規定」が44.6%、「従業員に対する教育研修、情報提供」が40.6%となっている。

図 40 マタニティハラスメントに対する取組み（複数回答・全体 N=520）



Ⅲ. 参 考 表 · 图

参考表1 産業別民営事業所数及び従業上の地位別従業者数、他からの派遣従業者数（滋賀県）

	事業所数	従業者数（民営事業所）								他からの派遣従業者数		
		総数	個人業主	無給の家族 従業者	有給役員	常用雇用者			臨時 雇用者	計	男	女
						総数	正社員・ 正職員	正社員・ 正職員以外				
全産業（公務を除く）	53,748	617,826	17,795	4,426	37,167	538,266	377,269	160,997	20,172	26,784	15,898	10,880
農林漁業	746	9,496	-	-	2,416	4,927	3,856	1,071	2,153	40	22	18
鉱業，採石業，砂利採取業	18	137	1	-	22	113	110	3	1	-	-	-
建設業	5,472	30,556	2,031	459	5,696	21,416	19,227	2,189	954	241	130	111
製造業	5,143	165,973	1,279	404	5,807	157,235	131,689	25,546	1,248	19,473	12,522	6,951
電気・ガス・熱供給・水道業	81	1,138	2	-	71	1,057	967	90	8	38	33	5
情報通信業	384	3,748	21	2	352	3,356	2,950	406	17	175	121	54
運輸業，郵便業	1,381	29,308	71	21	1,025	27,887	21,190	6,697	304	751	436	315
卸売業，小売業	12,061	110,072	3,900	1,427	6,589	93,356	57,598	35,758	4,800	1,828	775	1,047
金融業，保険業	787	12,248	32	6	463	11,725	9,631	2,094	22	217	44	173
不動産業，物品賃貸業	3,157	11,222	961	266	3,133	6,693	4,851	1,842	169	92	54	38
学術研究，専門・技術サービス業	2,266	13,977	970	114	1,501	11,106	9,469	1,637	286	282	82	200
宿泊業，飲食サービス業	5,291	48,564	2,873	908	1,155	40,847	17,280	23,567	2,781	177	56	121
生活関連サービス業，娯楽業	4,357	21,722	2,713	396	1,006	17,033	10,256	6,777	574	275	146	129
教育，学習支援業	1,935	23,322	990	111	397	18,688	9,233	9,455	3,136	395	95	300
医療，福祉	4,733	80,398	1,575	227	2,788	73,558	49,364	24,194	2,250	617	93	524
複合サービス事業	374	5,146	25	7	44	5,028	4,123	905	42	16	-	16
サービス業（他に分類されないも	5,562	50,799	351	78	4,702	44,241	25,475	18,766	1,427	2,167	1,289	878

資料：総務省「令和3年経済センサス - 活動調査」（確報集計値）

用語説明

- ① 「常用雇用者」とは事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている人もしくは1か月を越える期間を定めて雇用されている人または調査日前2か月間でそれぞれ18日以上雇用されている人をいいます。
- ② 「正社員・正職員」とは「常用雇用者」のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいいます。
- ③ 「正社員・正職員以外」とは「常用雇用者」のうち一般に正社員、正職員などと呼ばれている人以外で、契約社員、嘱託、パートタイマー、アルバイトまたはそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。
- ④ 「臨時雇用者」とは1か月以内の期間を定めて雇用されている人または日々雇用されている人をいいます。
- ⑤ 「他からの派遣従業者」とは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律にいう派遣労働者をいいます。

参考表2 事業所規模、産業、就業形態別常用労働者一人あたり平均月間出勤日数、総実労働時間数、所定内労働時間数及び所定外労働時間数（令和4年平均）

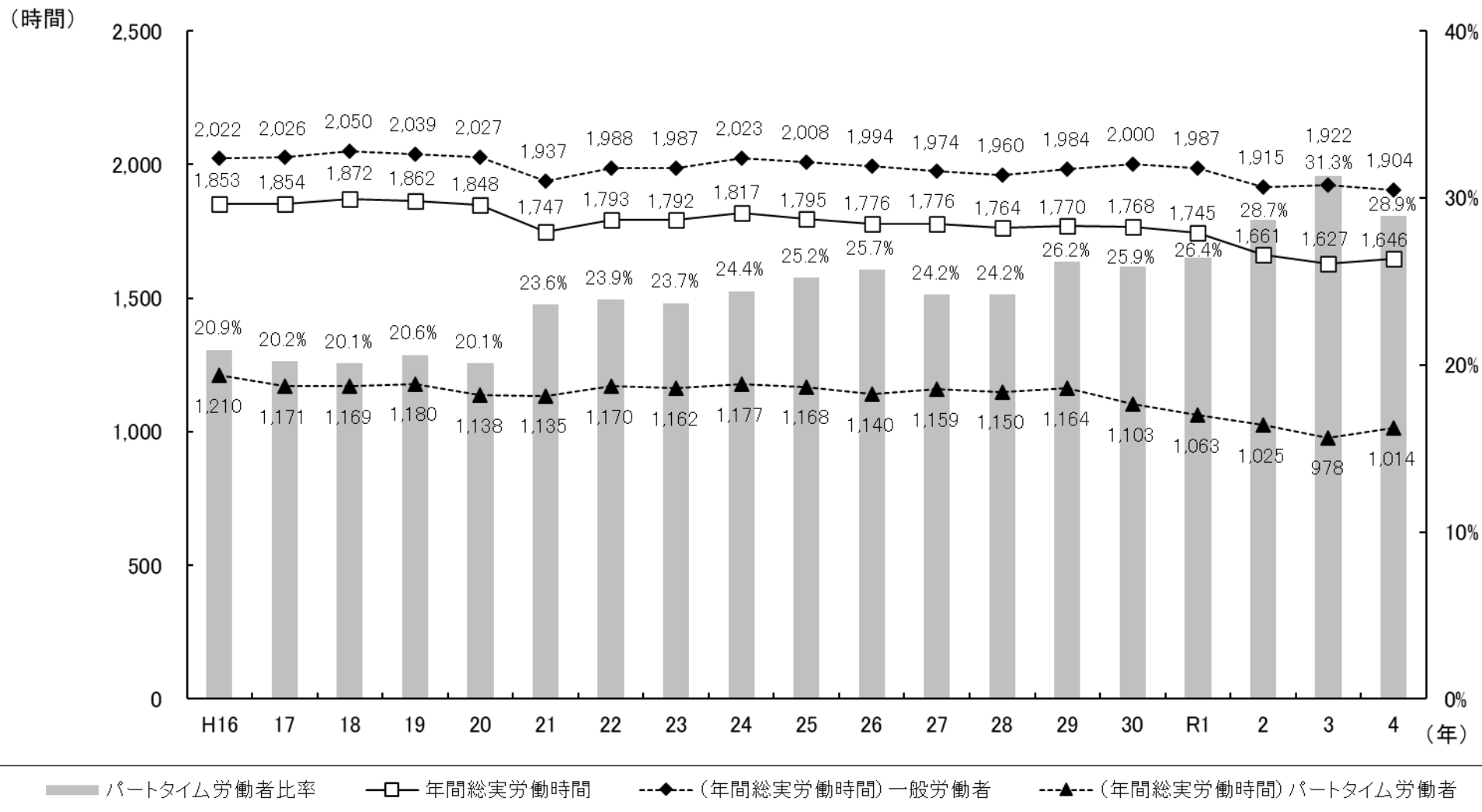
「所定内労働時間」とは労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数のことをいい、「所定外労働時間」とは早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数のことをいいます。「総実労働時間」とは「所定内労働時間」と「所定外労働時間」の合計です。なお、以下の表の産業分類は県の労働条件実態調査とは必ずしも一致しませんので取扱いには注意してください。

産業	一般労働者				パートタイム労働者			
	出勤日数	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
調査産業計	18.8	158.7	143.1	15.6	14.7	84.5	82.5	2.0
建設業	20.8	167.2	150.1	17.1	11.2	72.9	72.1	0.8
製造業	18.6	160.0	143.3	16.7	16.7	112.3	107.4	4.9
電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	145.7	133.1	12.6	17.5	113.3	113.2	0.1
情報通信業	18.9	156.8	148.7	8.1	16.4	86.3	85.7	0.6
運輸業、郵便業	19.5	165.3	145.8	19.5	13.1	82.0	79.9	2.1
卸売業、小売業	19.5	170.1	155.2	14.9	16.0	87.4	86.4	1.0
金融業、保険業	18.5	133.7	128.6	5.1	19.3	133.6	133.6	0.0
不動産業、物品賃貸業	X	X	X	X	X	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス業	18.5	157.0	143.0	14.0	15.4	109.7	108.3	1.4
宿泊業、飲食サービス業	19.8	169.3	153.1	16.2	12.4	66.9	65.0	1.9
生活関連サービス業、娯楽業	21.9	179.8	167.2	12.6	12.6	75.3	73.4	1.9
教育、学習支援業	17.5	152.1	127.1	25.0	10.1	48.0	47.3	0.7
医療、福祉	18.7	149.8	143.8	6.0	15.3	87.7	85.5	2.2
複合サービス事業	19.0	168.8	144.2	24.6	17.4	91.0	82.9	8.1
サービス業（他に分類されないもの）	18.8	162.8	143.7	19.1	13.1	75.6	74.1	1.5

産業	一般労働者				パートタイム労働者			
	出勤日数	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
調査産業計	19.1	162.3	146.7	15.6	13.6	75.0	73.2	1.8
建設業	20.6	173.6	151.7	21.9	13.1	76.8	75.4	1.4
製造業	18.8	160.7	144.8	15.9	16.1	104.0	100.2	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	145.7	133.1	12.6	17.5	113.3	113.2	0.1
情報通信業	19.3	165.2	152.3	12.9	17.0	100.5	100.1	0.4
運輸業、郵便業	20.3	185.1	155.5	29.6	14.7	82.1	79.0	3.1
卸売業、小売業	19.9	168.5	155.3	13.2	15.3	80.0	79.2	0.8
金融業、保険業	18.6	140.9	134.2	6.7	18.4	121.5	121.5	0.0
不動産業、物品賃貸業	18.8	160.1	147.3	12.8	15.4	100.1	99.1	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	18.7	157.3	144.7	12.6	14.5	93.3	92.2	1.1
宿泊業、飲食サービス業	21.4	181.9	163.2	18.7	11.0	56.0	53.9	2.1
生活関連サービス業、娯楽業	20.8	172.5	161.0	11.5	13.4	82.3	80.9	1.4
教育、学習支援業	18.1	157.2	134.7	22.5	9.1	42.6	41.6	1.0
医療、福祉	18.6	148.8	142.6	6.2	14.1	79.2	77.2	2.0
複合サービス事業	18.6	160.1	143.8	16.3	15.6	100.8	95.5	5.3
サービス業（他に分類されないもの）	19.1	163.5	146.8	16.7	13.5	72.4	71.1	1.3

資料：県統計課「毎月勤労統計調査」

参考図1 年間総実労働時間の推移（調査産業計、規模30人以上）



資料：県統計課「毎月勤労統計調査」

※年間総実労働時間は年平均総実労働時間を12倍して、小数点第一位を四捨五入したものである。

参考表 3～5 は厚生労働省が実施した「令和4年賃金構造基本統計調査」結果の滋賀県分の一部を抜粋し掲載したものであり、ここには掲載していない産業もあります。この調査の産業分類は県の労働条件実態調査とは必ずしも一致しませんので取扱いには注意してください。

参考表 3 新規学卒者の学歴別賃金（月額）（滋賀県）

新規学卒者の学歴別賃金とは、令和4年6月30日現在において新規学卒者に該当する者の、所定内給与額（所得税、社会保険料等控除前の「きまって支給する現金給与額」から超過労働給与額を差し引いた額で、通勤手当を含む額）のことをいう。

令和4年（2022年）6月30日現在

企業規模：10人以上	男性						女性					
	学歴計	高校卒	専門学校	高専・短大卒	大学卒	大学院修士課程修了	学歴計	高校卒	専門学校	高専・短大卒	大学卒	大学院修士課程修了
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
産業計	218.0	183.4	207.0	204.1	229.7	271.9	215.9	177.6	216.6	201.8	227.2	256.9
製造業	202.7	181.7	193.2	199.8	218.9	263.0	193.9	178.6	178.5	189.3	214.5	256.6
卸売業、小売業	222.8	191.1	202.5	205.3	230.9	303.6	222.4	180.5	196.3	192.9	237.8	258.0
学術研究、専門・技術サービス業	247.1	191.5	195.1	226.6	248.1	276.4	230.9	177.9	207.7	177.6	239.0	255.3
宿泊業、飲食サービス業	193.7	187.5	190.9	184.4	211.0	227.0	197.1	178.1	200.5	190.5	205.8	209.3
生活関連サービス業、娯楽業	201.8	175.5	198.1	175.8	222.9	-	198.3	179.4	199.6	188.7	211.3	-
医療、福祉	238.0	193.5	223.2	208.8	244.7	428.4	222.0	175.1	226.8	205.8	232.0	259.2
複合サービス業	202.7	183.4	177.3	189.6	213.8	-	186.6	170.9	162.7	170.7	202.2	192.0
サービス業(他に分類されないもの)	206.8	181.5	204.2	192.7	220.8	207.1	205.2	172.5	191.9	193.4	212.0	213.1

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表 4 短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県）

「1日当たりの所定内実労働時間数」とは各労働者ごとに所定内実労働時間数（総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いたもの）を実労働日数で除したものをいいます。また、「1時間当たり所定内給与額」とは各労働者ごとに所定内給与額（所得税、社会保険料等控除前の「きまって支給する現金給与額」から超過労働給与額を差し引いた額）を所定内実労働時間数で除したものをいいます。

令和4年（2022年）6月30日現在

企業規模：10人以上	男性						女性					
	年齢	勤続年数	実労働日数	1日当たり所定内実労働時間数	1時間当たり所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	年齢	勤続年数	実労働日数	1日当たり所定内実労働時間数	1時間当たり所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
	歳	年	日	時間	円	千円	歳	年	日	時間	円	千円
産業計	39.1	5.0	12.0	5.1	1435	33.1	46.0	7.6	15.0	5.3	1151	46.0
製造業	60.2	10.3	17.8	6.3	1209	49.7	48.7	8.6	17.6	5.9	1080	81.4
卸売業、小売業	32.0	4.6	12.3	5.0	1026	16.6	44.6	8.3	15.4	5.3	1062	26.8
学術研究、専門・技術サービス業	56.1	2.0	14.7	6.4	1569	5.0	47.0	9.6	17.1	5.9	1359	165.5
宿泊業、飲食サービス業	25.9	2.4	10.9	4.5	1019	1.5	40.2	6.1	13.0	4.7	1024	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	44.6	4.4	12.4	5.2	1135	7.6	49.1	7.9	15.5	5.4	1158	9.2
医療、福祉	57.3	6.2	12.3	5.9	2972	82.1	51.7	7.6	15.0	5.8	1354	99.7
複合サービス業	41.5	14.5	20.3	7.4	1841	901.9	49.0	10.2	18.1	5.8	1173	95.2
サービス業(他に分類されないもの)	65.0	7.8	14.3	6.5	1229	41.3	52.5	6.8	16.0	5.5	1068	41.5

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

産業計	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人						
	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円		千円
男性	年齢計	14.6	165	16	372.7	331.8	1061.2	17.1	164	18	411.1	359.1	1396.6	13.8	163	15	360.1	322.7	986.3	12.1	172	14	337.3	306.9	692.0
	～19歳	0.9	169	9	205.4	186.3	167.0	0.9	163	12	213.7	188.0	179.0	0.9	172	5	197.1	182.9	164.6	0.8	179	7	200.2	190.1	133.5
	20～24歳	2.7	164	17	245.1	212.1	506.6	2.8	164	19	261.6	223.4	536.8	2.7	161	18	238.6	206.5	554.7	2.3	173	14	232.8	206.8	320.2
	25～29歳	5.1	164	23	299.3	252.1	764.1	5.1	164	25	318.8	266.9	871.1	5.4	161	21	293.2	247.3	785.7	4.0	171	23	277.3	235.6	509.1
	30～34歳	7.6	162	20	327.9	279.0	902.9	8.5	160	23	366.9	303.3	1093.5	7.5	160	19	308.4	266.6	901.4	6.4	170	20	315.6	271.7	636.5
	35～39歳	11	166	19	364.6	313.9	1075.1	11.8	162	22	416.5	351.0	1411.5	11.6	165	19	348.1	297.1	1021.7	8.6	172	14	321.0	291.7	701.1
	40～44歳	14.1	165	18	407.0	354.0	1226.8	15.7	163	20	449.4	379.5	1547.2	13.8	163	16	381.3	337.9	1151.6	11.9	173	17	382.2	340.1	821.6
	45～49歳	18	167	15	425.7	382.3	1347.0	21.3	165	19	472.0	415.0	1754.4	17.3	165	14	411.0	370.8	1239.0	13.8	174	13	378.4	351.0	891.1
	50～54歳	22.6	168	15	434.3	393.4	1424.9	25.9	167	16	489.4	437.9	1876.7	23.5	165	13	411.8	378.7	1321.6	15.7	173	14	371.4	337.4	791.0
	55～59歳	24.3	167	11	464.5	432.8	1417.2	29.5	165	14	499.8	456.9	2016.8	24.0	166	9	485.2	459.7	1196.5	18.3	172	11	390.1	363.6	969.8
	60～64歳	21.7	165	9	324.9	305.9	758.8	25.7	162	8	346.9	326.1	1053.8	22.6	164	10	306.8	288.1	697.0	16.3	168	7	316.1	299.0	475.8
	65～69歳	17.1	163	5	359.0	348.7	312.9	23.0	157	2	227.0	221.9	317.6	13.7	159	6	508.8	498.5	203.0	16.8	170	5	287.9	274.2	424.8
	70歳～	19.3	166	4	247.3	241.0	165.9	13.9	163	9	226.3	210.6	24.5	21.6	167	4	238.6	233.6	154.3	19.7	166	2	258.0	253.8	213.7
女性	年齢計	10.3	163	9	269.2	249.6	616.5	12.7	158	10	298.2	269.5	819.7	9.3	163	8	266.7	249.7	572.9	9.5	167	9	246.2	230.6	499.1
	～19歳	1	169	8	191.4	180.7	129.9	1.1	162	9	207.0	194.7	141.2	1.2	170	10	190.6	176.5	169.8	0.6	171	0	182.3	181.9	12.8
	20～24歳	2.1	165	10	229.2	212.1	372.2	2.1	160	15	247.2	221.5	490.5	2.0	166	7	227.2	214.1	360.5	2.5	171	12	210.9	194.3	248.1
	25～29歳	4.4	163	11	263.9	237.9	606.6	4.3	161	16	313.0	268.3	837.0	4.4	161	8	249.5	229.8	524.5	4.4	168	11	242.2	223.0	532.5
	30～34歳	6.4	162	7	261.7	242.7	622.7	8.2	159	6	285.2	262.0	822.9	6.2	161	8	270.7	249.5	647.9	5.7	165	8	233.0	219.9	453.5
	35～39歳	9	163	10	301.7	278.0	612.5	11.0	156	12	326.7	288.6	960.1	9.1	162	11	337.7	316.8	549.2	7.6	169	9	243.4	225.7	459.2
	40～44歳	10.7	163	11	285.7	264.2	709.4	14.0	159	10	320.8	294.9	952.9	9.6	164	9	278.0	260.0	663.2	9.8	167	15	268.4	244.4	576.8
	45～49歳	11.2	163	7	278.5	261.3	695.4	15.2	161	10	342.7	308.5	1074.0	9.8	161	6	252.8	242.1	592.5	10.3	167	8	271.7	257.0	573.4
	50～54歳	15.4	162	8	289.6	268.1	797.3	18.3	156	9	313.1	285.5	986.8	14.6	163	7	300.3	279.1	789.5	12.9	166	7	238.0	224.2	552.1
	55～59歳	18.7	163	9	281.5	261.8	699.1	21.4	158	8	306.2	280.9	837.7	18.3	164	10	278.8	258.5	698.4	16.5	166	6	259.0	246.6	547.9
	60～64歳	16.3	158	7	224.2	213.9	393.1	18.0	153	5	211.8	202.9	353.4	14.7	160	8	229.0	218.5	374.2	16.9	161	6	231.1	219.5	473.4
	65～69歳	12	160	4	222.2	216.2	307.4	12.8	146	7	200.3	190.0	154.9	11.1	165	4	243.9	238.3	219.8	12.1	166	2	221.1	217.2	449.2
	70歳～	15.7	156	4	227.8	222.6	233.1	13.3	154	7	182.5	172.5	138.0	13.6	149	4	243.8	237.4	35.6	19.5	165	0	239.9	239.4	512.9

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

建設業	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人						
	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円		千円
男性	年齢計	14.3	176	11	371.7	343.0	909.3	18.7	162	34	467.0	388.5	2488.1	10.5	170	31	369.7	312.5	692.9	14.4	178	7	366.5	343.5	841.4
	～19歳	1.0	182	2	202.0	199.5	84.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0	182	2	202.0	199.5	84.2
	20～24歳	2.0	176	6	247.5	229.0	396.7	-	-	-	-	-	-	1.9	162	15	231.5	206.8	444.7	2.0	177	6	248.5	230.4	393.7
	25～29歳	4.5	176	22	282.1	242.6	503.4	6.0	184	61	440.7	296.3	1789.9	4.5	170	49	298.5	226.8	391.8	4.4	178	12	272.3	246.9	510.4
	30～34歳	7.5	182	14	351.0	311.4	684.8	11.0	184	68	501.7	304.9	1809.1	7.7	173	43	362.2	271.4	377.5	7.4	184	5	343.2	322.2	730.9
	35～39歳	10.5	174	11	368.2	334.4	820.5	13.6	164	40	398.6	305.5	2255.7	13.5	168	30	424.4	357.5	203.5	9.9	176	7	359.0	332.5	840.6
	40～44歳	15.7	178	10	437.0	395.9	1156.8	13.7	154	41	443.5	355.4	2270.8	21.2	167	0	473.5	470.7	2075.6	15.6	180	7	435.0	396.3	1028.4
	45～49歳	15.9	175	11	422.3	393.9	1148.9	20.4	166	31	535.7	449.3	2976.5	14.0	167	35	408.8	328.4	842.2	15.9	176	8	418.6	396.2	1095.4
	50～54歳	17.4	181	12	421.2	389.5	1359.8	17.1	162	35	514.6	425.6	2686.5	24.6	184	11	441.4	422.1	1693.6	17.3	183	10	412.1	385.7	1229.9
	55～59歳	20.4	175	8	422.6	395.8	1352.8	23.4	158	23	460.4	412.0	2667.3	16.8	171	0	526.1	524.1	1874.1	20.3	179	7	405.8	380.3	1074.9
	60～64歳	23.3	180	7	405.8	387.3	925.6	28.1	160	29	371.0	341.7	1875.4	8.2	166	11	361.9	343.2	1473.1	23.9	182	5	411.2	393.4	823.4
	65～69歳	24.1	172	3	334.5	326.9	541.4	-	-	-	-	-	-	27.0	167	0	313.8	313.8	287.0	24.0	172	3	335.4	327.4	551.5
	70歳～	21.0	164	3	256.9	250.9	100.0	-	-	-	-	-	-	25.3	168	0	315.0	315.0	477.4	20.9	164	3	254.5	248.1	83.9
女性	年齢計	10.1	167	6	257.8	246.6	555.1	7.5	146	20	244.7	220.1	723.9	8.1	164	19	267.2	235.3	162.1	10.6	169	3	257.3	250.3	605.3
	～19歳	0.9	174	0	182.9	182.9	93.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	174	0	182.9	182.9	93.2
	20～24歳	1.2	169	16	239.9	217.5	169.5	1.2	142	27	254.3	216.7	332.8	1.5	176	60	280.7	194.0	0.0	1.1	177	1	224.8	223.3	147.1
	25～29歳	3.8	171	10	256.8	242.5	472.5	4.5	152	57	278.0	222.0	1392.0	3.7	169	27	239.4	196.6	84.0	3.8	173	0	262.3	262.0	569.7
	30～34歳	5.5	157	2	224.7	213.3	358.7	4.5	123	0	152.9	152.9	219.6	0.5	163	0	178.3	178.3	70.0	6.2	161	3	240.5	226.1	412.5
	35～39歳	9.5	162	3	246.7	239.6	651.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.5	162	3	246.7	239.6	651.1
	40～44歳	9.1	176	5	300.6	291.6	464.1	-	-	-	-	-	-	17.0	163	0	393.9	393.3	549.2	6.8	180	6	272.8	261.3	438.8
	45～49歳	10.9	168	5	276.5	265.6	761.5	-	-	-	-	-	-	9.1	155	7	196.9	187.9	129.1	11.1	169	5	284.0	272.9	821.1
	50～54歳	15.6	162	6	273.4	256.1	762.0	12.7	151	8	245.5	233.3	932.5	11.6	162	16	262.9	225.7	64.2	17.2	164	3	281.8	268.3	900.3
	55～59歳	15.2	171	3	266.0	259.8	1056.3	30.5	176	0	304.3	304.3	1656.0	-	-	-	-	-	-	14.4	171	3	264.1	257.7	1027.3
	60～64歳	30.5	164	1	237.6	236.3	514.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.5	164	1	237.6	236.3	514.1
	65～69歳	6.1	186	0	216.7	216.7	32.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.1	186	0	216.7	216.7	32.1
	70歳～	21.7	141	0	209.9	209.9	435.8	-	-	-	-	-	-	11.5	108	0	113.2	113.2	0.0	22.5	144	0	217.9	217.9	472.0

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

製造業	企業規模計(10人以上)						1,000人以上					100~999人					10~99人								
	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円		千円
男性	年齢計	16.1	164	18	371.8	323.7	1210.8	18.9	165	18	429.8	369.3	1666.6	15.2	161	18	346.2	303.8	1083.0	12.0	170	18	314.6	278.3	564.6
	~19歳	0.9	168	8	205.8	184.2	198.0	1.0	162	12	221.5	188.0	229.7	0.8	172	6	195.5	180.2	175.1	0.8	176	3	197.9	191.2	194.3
	20~24歳	3.1	162	20	244.6	203.8	604.0	3.3	164	16	256.0	214.6	732.3	3.0	159	23	243.0	200.8	602.5	3.1	173	21	220.5	188.9	259.3
	25~29歳	5.3	162	23	291.9	242.2	820.3	5.2	165	21	318.3	265.0	1030.7	5.8	158	25	281.4	231.6	795.0	3.9	167	24	264.4	224.1	387.1
	30~34歳	8.4	160	23	327.8	270.3	1041.7	10.4	161	22	379.2	304.2	1385.2	7.7	156	23	308.6	259.2	1002.3	6.8	168	26	295.3	245.0	598.1
	35~39歳	11.8	164	21	368.0	308.1	1181.7	12.5	162	22	431.9	353.1	1633.1	12.8	163	22	350.0	293.5	1096.6	8.6	170	19	290.2	257.4	541.9
	40~44歳	15.4	163	20	413.3	349.5	1413.3	17.2	162	21	470.8	388.9	1817.3	14.7	160	19	382.1	330.8	1329.9	12.3	170	23	350.6	299.5	607.3
	45~49歳	19.7	165	17	423.1	371.4	1478.2	23.4	165	19	487.8	422.7	1982.1	18.6	163	16	394.1	347.3	1294.9	13.8	171	17	352.1	318.5	793.1
	50~54歳	26.2	167	15	447.6	403.0	1578.1	29.7	170	17	512.7	452.2	2115.8	25.6	164	12	419.6	386.1	1406.8	17.8	169	16	349.3	315.9	586.9
	55~59歳	29.2	167	10	461.0	429.3	1732.6	33.6	166	10	521.5	484.0	2301.5	29.2	166	8	433.3	409.1	1507.1	18.8	169	15	379.6	345.9	896.6
	60~64歳	26.9	166	9	313.9	295.2	826.5	31.4	166	8	343.5	322.4	1384.4	27.0	162	7	294.9	281.7	662.1	20.2	171	12	301.0	276.9	267.0
	65~69歳	22.0	161	4	267.7	258.9	331.4	18.5	158	0	181.6	181.5	228.3	28.3	161	6	338.7	326.4	473.8	15.3	163	4	227.2	217.3	199.1
	70歳~	23.4	165	2	225.3	222.1	168.3	-	-	-	-	-	-	30.3	165	3	205.2	201.3	142.9	15.4	166	2	248.3	245.9	197.3
女性	年齢計	12.3	164	12	247.6	227.4	592.1	16.3	163	10	302.0	277.1	1027.4	11.2	162	13	239.6	219.4	580.0	10.5	168	11	214.4	197.8	261.6
	~19歳	0.9	169	7	188.5	179.1	124.1	1.0	152	5	194.1	187.3	143.6	1.1	169	9	189.5	176.7	167.9	0.5	173	1	184.5	183.9	0.0
	20~24歳	3.1	168	14	207.7	189.3	402.1	3.4	162	9	223.5	205.8	612.8	2.9	167	16	211.7	190.7	454.9	3.3	172	11	190.1	176.5	168.3
	25~29歳	5.0	160	16	242.8	216.8	539.2	4.9	164	19	299.7	257.8	910.3	4.9	152	16	231.4	208.7	568.7	5.2	168	12	216.5	197.7	222.2
	30~34歳	7.1	166	12	234.9	215.3	524.4	9.5	164	3	273.0	262.5	1042.1	6.8	164	15	235.0	212.3	497.8	6.0	169	14	210.7	189.1	229.2
	35~39歳	9.1	165	10	247.5	228.8	593.9	11.2	158	7	328.2	304.9	1245.2	12.4	159	7	263.2	250.0	730.2	6.2	172	14	196.3	177.0	175.8
	40~44歳	12.8	164	17	262.2	237.2	681.7	14.9	162	8	330.7	310.6	1179.4	14.3	163	18	258.2	229.1	766.8	10.2	167	20	224.8	200.9	297.7
	45~49歳	14.8	166	10	276.7	257.0	752.3	17.4	168	11	317.9	292.6	1187.6	14.5	162	10	266.2	250.9	653.9	12.2	168	10	245.2	226.1	404.9
	50~54歳	18.2	163	11	270.3	249.1	767.4	23.9	163	15	328.2	294.8	1138.2	16.1	162	9	256.1	240.7	747.7	14.5	165	9	220.4	205.1	334.6
	55~59歳	22.7	165	10	267.2	247.5	681.9	30.1	164	10	345.3	316.7	1264.6	20.1	165	13	249.7	226.7	589.7	19.7	166	5	225.6	216.8	328.3
	60~64歳	18.9	160	10	204.3	190.5	318.7	18.1	158	4	215.6	208.4	435.8	20.4	165	19	204.7	180.2	303.3	18.4	159	8	190.1	178.8	189.8
	65~69歳	18.2	154	4	166.6	162.0	46.3	8.8	147	0	159.7	158.5	2.7	22.0	151	7	177.0	167.7	42.0	21.2	161	3	163.3	160.0	76.7
	70歳~	27.0	174	9	216.5	204.9	0.0	-	-	-	-	-	-	19.5	164	25	211.5	177.9	0.0	31.0	180	0	219.2	219.2	0.0

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

卸売業、小売業	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人						
	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円		千円
男性	年齢計	16.3	164	9	335.8	317.8	1033.5	20.4	158	8	343.9	326.4	1086.9	15.0	164	11	333.2	312.3	1083.3	11.9	173	8	327.0	312.1	881.6
	~19歳	0.9	182	12	204.7	188.2	266.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9	182	12	204.7	188.2	266.3
	20~24歳	1.9	163	10	228.8	213.7	450.2	1.0	165	4	227.4	220.2	302.2	2.3	161	12	230.3	212.5	546.6	1.6	168	11	226.3	209.2	350.1
	25~29歳	5.0	166	21	298.6	262.4	876.9	4.8	163	16	310.8	278.6	930.2	5.4	165	21	293.8	257.6	910.4	4.4	173	27	289.6	247.7	748.1
	30~34歳	7.6	163	13	299.1	273.6	872.4	7.3	161	11	292.3	269.2	700.1	8.7	161	16	307.2	275.7	1069.3	5.6	171	8	291.1	276.2	683.4
	35~39歳	11.6	167	8	330.3	313.2	1167.2	13.6	163	10	346.9	328.5	1234.6	12.2	162	12	348.9	320.5	1272.1	8.7	176	3	294.3	288.8	995.8
	40~44歳	14.6	167	11	373.6	349.9	1059.1	15.8	159	10	341.2	318.0	1184.5	17.3	171	14	390.3	359.1	1057.8	10.6	174	9	398.7	381.2	905.6
	45~49歳	19.8	167	6	407.6	394.5	1461.5	23.4	161	5	453.3	439.2	1692.0	21.3	167	6	397.5	385.3	1481.5	12.6	177	8	359.7	346.8	1118.6
	50~54歳	23.3	163	7	399.4	380.8	1372.3	25.9	155	10	442.4	415.5	1655.1	24.9	165	6	363.7	353.1	1247.6	14.4	178	5	350.5	339.7	879.9
	55~59歳	26.5	161	6	414.4	398.5	1314.6	27.4	151	6	396.5	377.6	1407.8	29.4	163	6	420.8	405.5	1161.7	22.9	171	6	428.1	415.0	1346.9
	60~64歳	33.0	153	2	274.4	270.9	777.2	36.3	148	2	259.9	256.5	577.6	33.6	161	2	320.6	315.4	1381.5	22.0	162	1	271.1	269.2	765.9
	65~69歳	26.0	159	3	224.4	218.3	196.4	36.0	152	0	188.1	187.7	101.8	9.4	163	3	238.3	233.1	43.5	15.7	172	11	312.1	289.0	629.2
	70歳~	20.7	158	6	192.4	182.0	32.5	14.5	152	9	176.7	158.6	40.0	-	-	-	-	-	-	24.4	162	4	201.8	196.0	28.0
女性	年齢計	10.6	158	6	230.8	219.9	524.9	11.0	152	7	226.3	212.9	475.5	10.0	161	7	234.9	223.5	632.6	10.4	170	2	235.8	232.0	476.9
	~19歳	1.5	174	18	202.9	180.3	281.9	1.5	168	13	203.2	184.5	457.7	1.5	176	19	202.8	178.9	223.2	-	-	-	-	-	-
	20~24歳	2.5	160	6	204.3	195.7	470.8	3.3	154	2	195.9	191.3	503.3	2.0	165	11	216.9	201.4	558.2	1.1	165	2	197.1	194.6	117.9
	25~29歳	4.3	165	10	251.8	233.1	706.0	5.0	164	11	280.5	256.5	730.7	3.9	165	10	223.6	208.5	718.4	2.5	169	6	216.7	208.3	586.3
	30~34歳	6.5	167	7	250.5	239.0	761.0	6.2	165	2	247.9	243.6	642.3	6.7	167	11	256.3	236.9	976.1	6.3	169	1	239.7	238.3	393.7
	35~39歳	11.2	161	8	263.6	248.9	751.6	12.9	163	20	296.8	259.4	781.5	11.2	153	3	258.2	252.8	869.1	9.5	171	5	243.4	233.0	521.9
	40~44歳	12.3	160	3	252.3	246.1	651.9	12.5	151	4	247.6	239.4	601.3	11.4	167	2	246.1	240.6	645.8	13.0	174	2	270.4	268.0	776.2
	45~49歳	11.5	161	4	220.2	212.2	429.4	11.1	146	7	196.9	184.6	262.6	15.0	160	5	239.2	229.3	635.1	8.8	176	1	226.8	224.9	413.0
	50~54歳	18.0	154	6	264.0	248.3	724.9	17.0	147	6	262.4	246.8	694.8	24.3	163	9	300.7	278.8	974.0	12.3	168	3	213.0	206.6	464.1
	55~59歳	13.3	156	4	218.2	212.5	306.7	11.9	150	7	194.2	183.5	199.5	12.6	156	1	206.2	204.7	219.4	16.8	167	0	279.0	278.3	614.3
	60~64歳	12.2	150	4	182.8	175.9	148.9	14.2	153	8	186.5	174.1	172.7	6.6	145	0	160.4	160.4	86.5	18.5	155	0	228.7	228.2	211.7
	65~69歳	10.1	136	2	149.0	142.9	37.1	10.2	136	2	148.5	142.3	29.2	-	-	-	-	-	-	5.5	150	0	165.0	165.0	300.0
	70歳~	11.1	158	6	151.1	143.4	81.8	9.8	153	7	146.7	137.3	100.5	-	-	-	-	-	-	16.9	184	0	170.4	170.4	0.0

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

医療、福祉	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人						
	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円		千円
男性	年齢計	10.3	164	11	430.9	391.2	929.9	11.7	160	19	627.3	497.6	1643.9	10.1	165	9	429.1	399.6	829.4	10.1	163	11	324.2	297.3	907.9
	～19歳	0.5	176	2	224.5	221.1	0.0	-	-	-	-	-	-	0.5	176	2	224.5	221.1	0.0	-	-	-	-	-	-
	20～24歳	1.5	160	6	252.1	231.4	715.5	2.3	151	21	344.1	262.2	912.8	1.3	161	0	230.9	228.9	638.0	2.5	160	32	308.9	214.9	1085.8
	25～29歳	4.5	165	16	344.4	286.7	818.7	2.6	156	59	668.5	435.0	932.6	5.1	165	9	333.4	292.2	881.5	2.6	163	38	305.9	225.0	525.4
	30～34歳	7.2	163	10	339.9	301.8	857.0	7.6	155	8	473.3	379.7	1098.0	7.1	165	11	314.2	285.8	793.7	7.4	158	8	347.7	311.7	969.5
	35～39歳	8.8	166	16	362.6	306.2	866.0	7.2	165	28	689.4	532.4	890.0	9.2	166	16	346.5	293.0	886.9	4.5	163	0	284.9	284.9	499.4
	40～44歳	9.1	166	16	417.3	355.5	1056.6	7.5	160	27	699.7	529.0	1738.3	10.7	166	10	350.9	323.9	992.2	6.6	169	20	342.9	287.7	647.7
	45～49歳	13.5	164	10	483.0	443.9	1231.5	17.1	165	11	600.1	477.3	1884.9	13.2	164	11	484.0	455.8	1151.9	11.0	166	4	307.9	303.8	912.8
	50～54歳	20.6	166	14	460.4	410.8	1544.8	22.6	161	15	675.6	573.9	2069.4	22.9	186	42	504.4	403.6	1030.6	18.8	161	4	335.8	331.0	1466.5
	55～59歳	18.3	168	4	590.4	570.1	982.3	26.2	162	8	836.2	727.7	2814.9	19.3	168	6	649.0	627.1	821.3	14.2	169	0	381.7	379.5	1168.6
	60～64歳	10.2	164	6	388.5	359.4	1054.6	17.3	171	14	872.3	750.4	2761.8	12.5	174	10	387.9	361.2	649.7	6.8	156	2	241.6	239.5	752.2
	65～69歳	6.9	152	0	796.3	796.3	20.6	-	-	-	-	-	-	6.9	152	0	796.3	796.3	20.6	-	-	-	-	-	-
	70歳～	49.5	160	0	200.0	200.0	600.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49.5	160	0	200.0	200.0	600.0
女性	年齢計	8.8	163	6	312.0	289.0	757.2	12.1	159	9	422.3	355.6	1235.7	8.5	164	5	298.6	283.6	668.2	7.4	163	9	282.1	261.8	731.3
	～19歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20～24歳	1.5	163	4	252.4	237.8	364.5	1.7	158	7	304.9	265.8	653.8	1.5	164	1	239.1	232.1	291.2	1.3	156	21	265.9	225.3	432.2
	25～29歳	4.1	163	7	295.1	264.3	684.4	3.9	160	13	423.7	342.8	881.0	4.1	164	4	269.5	251.6	569.6	4.2	165	15	268.3	238.0	895.6
	30～34歳	6.2	160	4	283.2	265.4	711.4	10.1	152	3	350.2	304.8	1059.8	5.9	161	4	288.8	272.4	759.4	4.9	161	5	237.3	229.6	428.4
	35～39歳	8.0	164	7	398.1	366.8	636.4	10.8	158	16	545.4	426.2	1234.2	7.8	165	8	438.1	414.9	487.7	7.6	164	3	287.0	266.8	724.6
	40～44歳	9.4	164	8	320.1	298.4	842.4	18.0	165	9	424.0	371.1	1538.5	8.1	165	6	303.5	289.6	741.1	9.5	159	17	322.8	289.0	822.7
	45～49歳	9.3	164	6	298.4	279.3	796.3	19.6	163	13	515.2	424.8	1635.0	7.8	165	3	258.0	251.3	660.8	8.2	163	9	296.0	280.2	728.7
	50～54歳	13.8	164	4	363.0	330.3	1104.1	16.5	158	6	429.3	371.9	1495.0	14.3	165	4	366.7	338.1	1045.9	6.1	169	0	227.8	216.1	738.1
	55～59歳	21.4	165	10	355.8	324.8	1110.9	23.5	154	7	466.3	392.3	1702.4	22.4	167	10	336.0	312.3	1071.4	13.4	167	10	368.3	334.5	800.8
	60～64歳	13.2	162	3	256.8	249.6	619.2	12.5	147	0	271.0	257.2	1096.8	13.6	164	2	243.1	240.0	546.6	12.1	160	7	292.9	274.9	758.3
	65～69歳	8.4	164	2	236.3	232.1	573.5	-	-	-	-	-	-	8.0	167	3	246.5	241.1	318.7	8.7	162	2	229.3	226.0	748.1
	70歳～	7.4	162	0	373.8	371.0	626.9	-	-	-	-	-	-	8.0	158	1	436.8	431.6	98.9	6.7	166	0	304.2	304.2	1209.4

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人					
	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
学術研究、専門・技術サービス業	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円
男女計	15.4	160	10	383.8	357.7	1419.2	18.8	161	14	436.8	393.6	2048.8	15.2	159	8	377.4	356.4	1307.9	13.7	162	10	359.8	338.9	1162.9
年齢計																								
～19歳	1.5	147	8	207.4	193.7	521.1	-	-	-	-	-	-	1.5	147	8	207.4	193.7	521.1	-	-	-	-	-	-
20～24歳	2.4	159	11	242.2	220.1	495.8	4.5	157	28	277.9	221.0	962.8	2.1	159	6	237.9	223.0	334.1	1.5	162	6	224.0	214.4	448.9
25～29歳	3.7	160	14	276.1	247.5	865.4	4.0	154	21	287.1	240.7	923.3	4.1	163	11	261.8	239.7	821.2	3.0	161	11	283.4	262.4	867.9
30～34歳	6.5	155	13	317.1	286.5	1130.8	7.1	148	18	339.3	289.6	1639.2	8.0	156	13	339.5	307.6	1010.6	4.8	158	10	283.2	263.3	1008.8
35～39歳	10.2	157	13	390.6	356.5	1374.0	11.3	155	11	443.8	404.7	1817.8	9.3	157	12	376.0	344.3	1106.3	10.0	158	15	365.2	332.9	1259.7
40～44歳	14.0	161	12	402.1	371.7	1561.3	17.3	163	8	439.0	410.0	2199.0	11.3	155	13	402.4	363.5	1019.2	13.3	162	13	377.4	350.9	1443.2
45～49歳	17.8	164	8	428.6	404.2	1883.1	21.1	166	12	493.4	448.2	2559.1	18.7	162	6	413.1	398.5	1901.9	14.4	163	8	386.5	371.7	1296.9
50～54歳	22.0	161	10	430.7	402.3	1880.6	29.3	166	15	524.3	473.6	2511.9	22.0	159	6	423.4	405.6	2012.8	16.7	160	10	372.1	348.9	1305.5
55～59歳	24.1	160	8	462.1	440.8	1693.6	37.7	157	15	572.2	527.7	2772.1	26.9	156	5	502.9	486.5	1636.1	18.1	164	8	398.0	378.3	1473.9
60～64歳	20.0	162	11	357.0	334.4	1008.9	24.6	161	18	342.3	307.7	1549.0	13.6	160	9	309.3	295.4	1011.3	22.8	164	10	395.1	371.0	810.0
65～69歳	20.9	164	7	346.6	334.2	610.3	47.5	171	5	226.6	218.4	947.6	25.8	165	5	342.1	334.4	648.0	15.6	163	9	357.5	341.4	561.3
70歳～	20.3	166	2	359.7	357.5	940.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.3	166	2	359.7	357.5	940.1
宿泊業、飲食サービス業	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円
男女計	10.2	166	12	265.8	239.9	239.9	12.6	166	17	286.9	248.5	275.7	7.9	160	10	256.9	234.7	236.6	12.9	181	9	257.4	241.3	190.2
年齢計																								
～19歳	0.9	182	13	197.5	180.9	27.8	0.5	179	13	191.6	178.3	0.0	1.5	171	2	177.9	173.0	86.3	0.8	194	24	220.6	190.3	0.0
20～24歳	3.4	172	18	216.7	188.0	164.0	2.4	171	21	219.2	188.9	152.3	4.7	169	18	214.9	183.3	168.1	1.9	180	15	217.1	198.6	172.4
25～29歳	4.8	169	14	261.4	224.4	154.7	5.2	169	25	284.6	231.4	255.0	4.8	167	10	254.0	222.1	117.3	1.2	194	28	277.1	229.8	320.6
30～34歳	6.0	165	16	306.5	248.6	414.5	8.9	172	33	336.0	265.7	318.1	4.7	155	2	296.2	250.0	410.4	6.0	189	41	296.7	216.8	580.7
35～39歳	9.0	168	18	258.8	232.9	271.4	9.8	159	10	258.0	234.3	219.4	8.8	171	26	256.7	225.9	313.9	5.3	206	0	280.9	280.9	239.7
40～44歳	9.3	169	13	287.6	259.0	288.4	14.4	166	25	314.4	263.6	318.7	6.5	166	10	284.1	260.5	283.8	13.9	185	9	263.9	245.0	264.7
45～49歳	10.5	161	11	287.4	258.6	307.2	17.4	165	23	339.8	272.5	416.5	6.5	153	6	259.4	244.6	257.6	14.6	189	8	306.2	289.9	311.4
50～54歳	13.9	168	8	243.5	227.7	164.8	14.7	169	11	287.7	260.6	313.3	13.2	155	7	203.0	193.6	44.9	13.6	182	5	229.9	222.5	98.3
55～59歳	15.3	167	6	303.3	291.1	367.0	14.4	168	8	311.8	297.9	186.6	14.3	170	4	333.5	323.0	773.5	20.2	154	6	211.8	201.4	61.5
60～64歳	17.5	152	7	267.0	256.2	154.9	19.9	155	14	231.2	209.7	331.0	18.8	133	3	302.8	299.0	23.1	13.4	167	3	271.2	265.1	90.7
65～69歳	13.1	174	1	252.2	250.8	59.1	6.5	154	0	149.5	149.5	12.1	0.5	143	26	220.0	181.0	0.0	15.1	180	0	275.0	275.0	71.5
70歳～	17.6	153	5	166.3	160.0	4.8	13.5	169	13	192.8	177.7	10.2	15.3	143	4	153.1	147.8	0.0	28.4	172	2	186.8	184.5	15.8

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人						
	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	
	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	
生活関連サービス業、娯楽業																									
男女計 年齢計	11.2	170	10	335.8	307.8	456.1	14.2	164	16	404.1	361.1	398.2	9.0	171	11	285.6	256.6	264.7	10.6	175	4	322.7	307.8	667.9	
~19歳	0.7	168	5	184.8	178.8	0.3	0.5	172	1	199.2	197.9	0.0	1.5	171	0	179.2	179.2	1.1	0.5	165	8	181.1	170.8	0.0	
20~24歳	2.3	172	10	232.4	215.0	114.8	2.0	164	18	258.5	224.5	182.2	2.5	171	6	216.1	199.8	147.7	2.2	177	7	228.6	219.1	60.4	
25~29歳	4.5	168	12	278.8	243.3	330.4	5.1	157	29	353.3	286.5	362.2	4.8	169	5	238.1	213.5	271.0	3.3	180	2	241.6	229.2	365.9	
30~34歳	7.1	169	14	325.3	281.8	367.4	8.0	161	28	392.1	308.6	238.5	7.3	172	10	281.9	242.0	338.3	5.8	173	5	318.5	309.7	534.9	
35~39歳	10.4	172	12	367.2	323.1	395.9	10.7	163	20	427.2	362.1	268.6	10.8	176	11	321.1	276.2	414.4	9.0	181	0	333.5	330.2	605.4	
40~44歳	14.0	174	8	416.8	388.0	700.1	16.4	171	15	461.8	420.7	528.3	14.0	165	9	353.6	329.4	382.9	11.7	184	2	427.2	405.9	1121.1	
45~49歳	14.6	171	6	386.6	367.2	635.5	19.9	167	2	457.0	449.6	608.1	5.7	171	16	271.6	240.8	150.1	15.4	176	3	392.4	368.4	989.2	
50~54歳	14.9	166	13	371.5	343.7	509.1	24.7	160	17	516.7	472.8	545.8	8.0	171	17	307.9	280.7	216.5	13.8	166	6	315.2	300.5	786.5	
55~59歳	19.2	172	5	339.0	323.4	620.5	23.2	158	7	333.9	319.1	424.6	13.0	176	6	261.1	249.0	186.3	18.8	182	3	378.2	360.3	972.0	
60~64歳	14.1	165	10	280.1	262.4	398.0	24.4	164	0	245.6	245.2	186.6	14.8	168	16	284.8	259.5	147.4	12.4	164	8	281.0	266.2	580.6	
65~69歳	11.2	169	7	199.3	188.7	152.9	10.5	160	4	173.9	169.3	0.0	25.5	184	0	248.5	248.5	0.0	10.5	170	8	200.4	188.2	188.2	
70歳~	10.3	166	14	202.6	183.3	13.0	7.5	184	16	255.0	225.7	0.0	7.7	172	20	197.8	171.4	0.0	16.6	146	1	183.0	181.8	43.0	
教育、学習支援業																									
男女計 年齢計	10.8	167	5	413.4	399.0	1302.3	10.8	163	4	514.4	496.7	1828.4	11.6	167	6	406.9	396.6	1178.0	10.1	170	6	309.0	294.7	835.1	
~19歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20~24歳	1.9	173	4	217.9	211.6	426.7	1.3	161	4	233.9	223.0	368.0	1.7	175	3	208.6	204.7	381.3	2.1	177	4	214.0	208.9	453.7	
25~29歳	4.2	169	5	270.8	262.2	586.4	2.6	167	1	291.0	287.6	302.9	4.5	170	7	275.1	266.1	832.1	4.9	171	6	257.8	246.2	661.1	
30~34歳	5.2	165	5	307.8	294.0	612.4	4.4	164	6	368.0	344.1	695.7	5.6	162	3	263.9	259.0	414.1	5.8	167	4	274.3	265.2	636.6	
35~39歳	8.9	165	7	375.9	355.8	1191.5	7.0	161	5	437.4	419.3	1434.3	8.0	162	8	367.9	352.1	1206.2	10.8	169	9	335.8	311.4	1002.8	
40~44歳	9.5	168	8	426.1	404.8	1233.8	6.7	165	4	505.7	488.2	1440.1	10.8	170	11	419.9	399.6	1187.5	10.6	170	9	362.4	336.6	1101.9	
45~49歳	13.2	164	6	463.4	444.3	1549.8	10.6	163	6	541.7	517.3	2015.3	15.6	163	7	459.7	443.3	1338.4	14.5	167	5	330.6	317.2	1010.4	
50~54歳	15.6	168	4	480.9	468.1	1741.4	14.0	162	3	559.5	545.0	2280.8	17.5	172	3	461.3	455.8	1539.2	16.1	172	7	375.8	357.6	1097.1	
55~59歳	19.4	165	4	541.9	525.9	2144.3	20.6	162	4	687.4	663.3	3152.5	15.5	167	4	441.5	434.7	1537.7	22.0	169	6	400.5	387.5	1050.0	
60~64歳	15.5	166	2	529.1	521.3	2085.3	14.8	164	2	653.1	641.2	2778.6	15.9	169	1	441.6	439.9	1604.7	16.7	168	6	273.6	264.6	632.7	
65~69歳	12.1	165	4	457.4	448.1	1384.2	17.8	164	3	581.8	568.1	2458.6	7.5	168	6	451.2	441.9	749.7	10.3	164	3	291.0	287.5	712.2	
70歳~	10.3	168	0	525.8	525.8	415.7	21.5	171	0	860.0	860.0	0.0	4.1	166	0	488.2	488.2	353.4	24.1	174	0	411.2	411.2	947.0	

資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

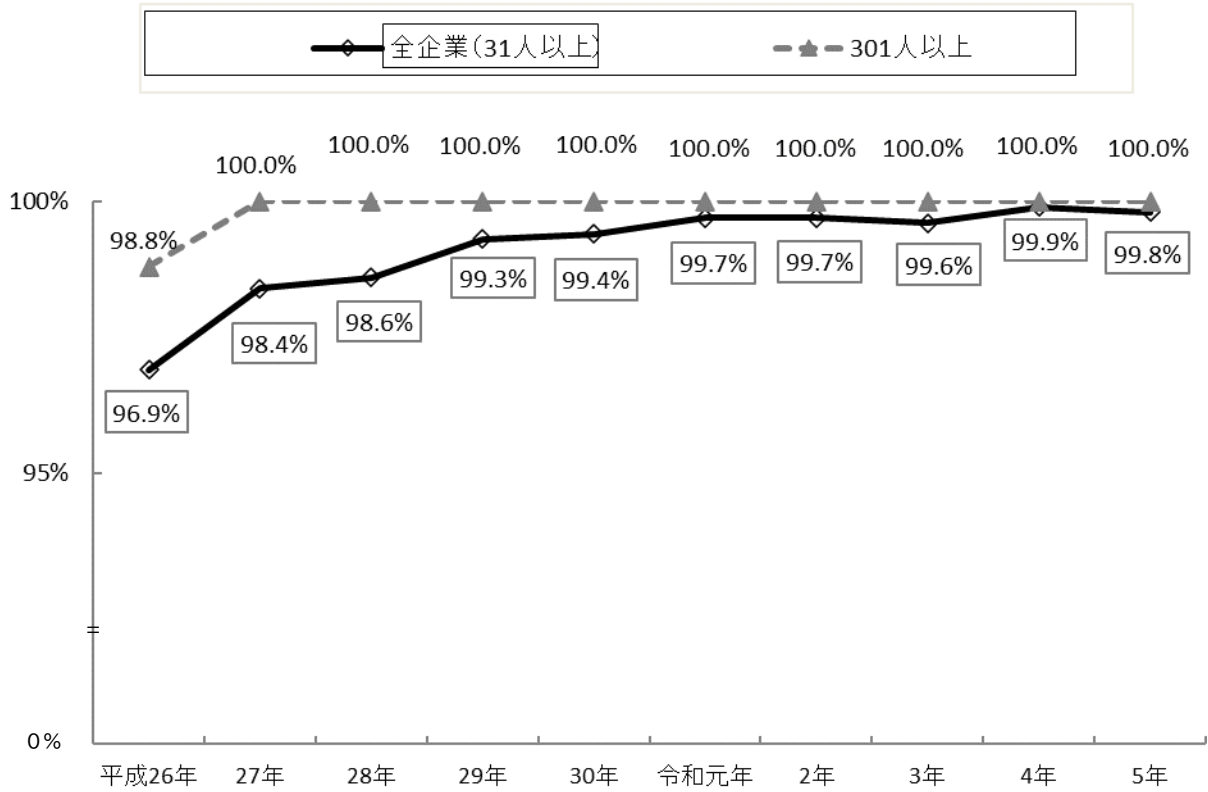
参考表5 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（滋賀県 令和4年（2022年）6月30日現在）

「所定内実労働時間」とは総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいいます。「きまって支給する給与額」とは手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額であり、「所定内給与額」とはここから超過労働給与額を差し引いたものをいいます。

	企業規模計(10人以上)						1,000人以上						100~999人						10~99人					
	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額	勤続年数	所定内 実労働 時間数	超過 実労働 時間数	きまって 支給する 現金給与額		年間賞与 その他特 別給与額
				千円	千円					千円	千円					千円	千円					千円	千円	
複合サービス業	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円	年	時間	時間	千円	千円	千円
男女計 年齢計	17.2	161	12	332.7	307.9	1008.5	17.4	159	19	368.1	329.0	1068.7	17.2	163	7	306.8	293.5	946.4	17.0	163	10	282.7	269.3	1108.9
～19歳	0.9	164	23	215.9	187.0	224.4	1.1	163	35	246.9	204.6	336.9	0.6	167	4	167.4	159.6	48.4	-	-	-	-	-	-
20～24歳	2.2	162	13	213.7	193.4	445.4	3.9	151	25	232.9	201.8	550.4	1.6	165	11	210.0	191.3	386.2	3.1	162	4	196.5	191.5	813.7
25～29歳	5.5	164	13	248.9	228.5	748.6	5.0	166	22	278.4	244.0	599.9	5.7	163	9	238.1	223.1	822.7	5.0	160	8	222.8	211.8	709.1
30～34歳	8.2	161	14	284.4	260.3	821.3	6.0	158	21	278.3	247.2	566.0	9.1	163	11	289.2	268.0	911.2	10.9	159	10	271.5	254.9	1168.3
35～39歳	13.2	161	13	302.3	278.9	997.8	9.4	158	18	294.0	262.9	903.5	14.7	162	9	307.7	287.8	1000.9	13.3	169	23	281.5	253.0	1358.9
40～44歳	17.6	160	12	371.0	346.1	1193.4	15.8	158	19	399.8	359.6	1201.1	19.3	161	4	348.0	337.4	1182.9	17.3	166	14	315.2	292.9	1236.5
45～49歳	21.6	161	14	387.8	355.5	1266.0	19.9	158	23	409.5	355.4	1259.4	23.6	164	5	367.4	357.4	1252.2	22.2	163	6	347.8	339.5	1450.9
50～54歳	24.1	160	12	397.1	370.3	1231.7	23.3	158	17	415.9	377.1	1252.2	25.3	165	4	363.2	357.0	1181.5	28.8	168	0	375.9	375.9	1395.1
55～59歳	25.4	162	11	386.5	362.3	1127.1	23.3	162	15	413.4	376.8	1262.9	27.5	163	4	359.0	350.6	956.6	36.5	165	19	241.5	215.3	1073.9
60～64歳	26.2	163	10	230.4	216.3	476.2	20.8	161	14	256.0	235.9	622.8	32.5	165	7	201.3	191.4	308.9	26.4	159	1	224.8	223.8	444.3
65～69歳	17.2	169	1	181.8	181.0	103.3	-	-	-	-	-	-	17.2	169	1	181.8	181.0	103.3	-	-	-	-	-	-
70歳～	8.5	171	0	175.6	175.6	40.0	-	-	-	-	-	-	8.5	171	0	175.6	175.6	40.0	-	-	-	-	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)																								
男女計 年齢計	9.2	165	14	287.8	260.2	475.1	9.5	162	17	291.3	259.7	497.8	9.4	164	10	274.7	255.0	441.4	8.6	169	17	302.0	268.5	491.9
～19歳	1.0	152	8	219.6	206.9	0.0	1.0	152	8	219.6	206.9	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20～24歳	2.4	171	22	225.2	195.9	151.4	1.5	164	13	204.0	183.6	129.1	1.3	170	6	228.0	219.0	336.6	2.7	173	26	230.4	196.2	134.3
25～29歳	3.5	165	17	259.3	228.5	484.1	4.0	163	18	267.9	231.7	766.4	2.8	160	10	242.9	223.3	315.7	3.8	172	22	268.2	230.9	361.4
30～34歳	4.1	162	22	282.3	241.3	454.3	3.9	162	26	288.0	245.2	558.7	5.8	159	3	232.8	222.3	389.4	3.0	166	33	319.5	252.7	343.9
35～39歳	7.9	168	18	289.3	256.9	569.0	7.9	164	27	287.9	241.8	653.7	8.3	170	11	281.6	261.2	648.0	7.1	168	21	303.9	264.6	349.3
40～44歳	9.6	167	15	295.0	266.0	485.6	8.9	164	17	281.4	250.1	432.4	10.3	169	11	300.5	279.1	492.1	9.9	171	22	323.6	282.4	635.7
45～49歳	10.6	166	16	321.9	285.5	638.3	10.3	164	22	323.8	280.4	661.0	11.0	163	10	304.9	271.9	523.1	10.4	173	15	347.3	317.8	792.5
50～54歳	11.1	163	13	325.9	300.9	673.7	12.5	157	13	356.7	330.5	781.2	9.5	165	14	295.0	270.6	497.1	10.8	172	14	317.1	293.4	761.8
55～59歳	10.9	162	12	276.5	253.7	364.3	12.7	158	14	252.3	223.0	287.9	9.9	161	9	267.1	252.5	324.2	11.1	167	14	318.9	286.9	518.4
60～64歳	10.7	162	8	268.7	251.7	322.1	10.2	160	9	263.5	249.3	130.9	10.8	160	5	249.0	239.6	405.8	11.3	166	9	301.4	270.8	468.5
65～69歳	10.9	168	10	234.3	220.4	176.6	13.6	172	15	232.2	211.8	57.1	10.2	166	12	234.9	215.7	152.7	9.4	166	2	235.6	231.9	297.0
70歳～	14.5	169	7	221.2	210.0	111.9	14.0	167	10	212.5	195.3	28.1	14.8	173	3	208.2	204.6	121.9	14.9	164	8	256.7	244.5	244.9

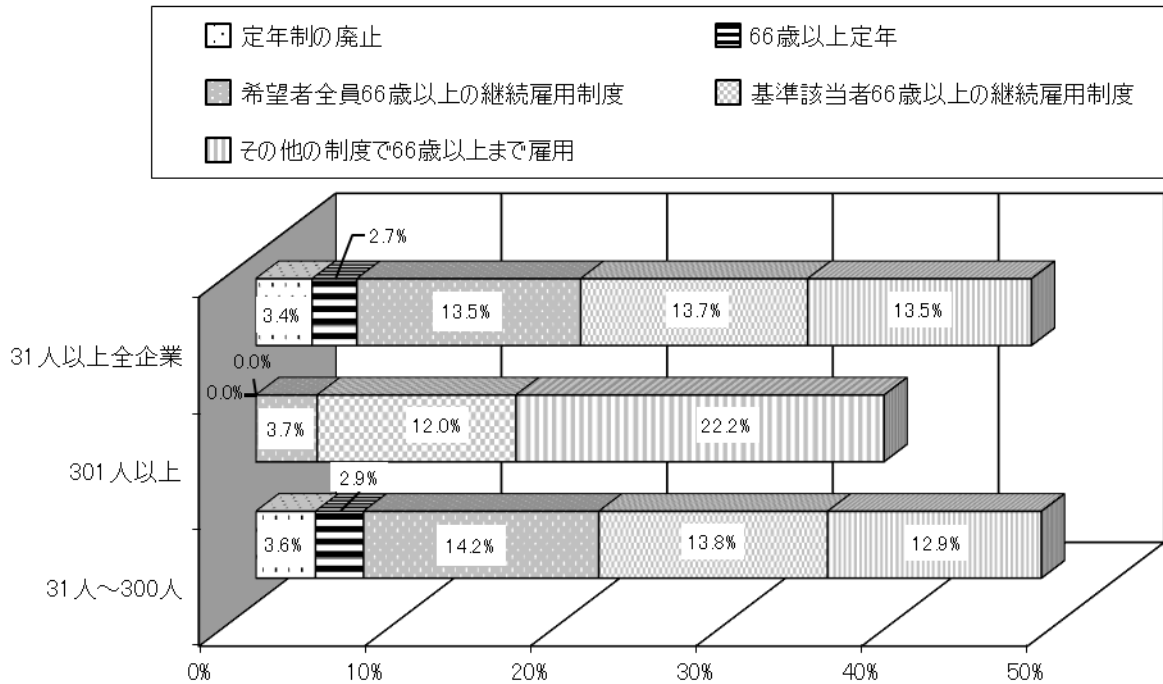
資料：厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

参考図2 高年齢者雇用確保措置の実施状況（滋賀県内、企業規模別）



資料：滋賀労働局「令和5年『高年齢者雇用状況報告』」

参考図3 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（滋賀県内、企業規模別）



資料：滋賀労働局「令和5年『高年齢者雇用状況報告』」

参考表 6 は、県労働雇用政策課が実施した「労働組合基礎調査」の結果であり、組合数・組合員数は単位労働組合・単一労働組合の組合数・組合員数の合計です。

(注) 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいい、単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいいます。

参考表 6-1 県内の労働組合数・組合員数

(各年6月末日現在)

年次	組合数 (組合)	組合員数 (人)	対前年増減数		対前年増減率	
			組合数 (組合)	組合員数 (人)	組合数 (%)	組合員数 (%)
平成13年(2001年)	766	114,097	△ 1	△ 2,190	△ 0.1	△ 1.9
平成14年(2002年)	756	109,134	△ 10	△ 4,963	△ 1.3	△ 4.3
平成15年(2003年)	779	106,259	23	△ 2,875	3.0	△ 2.6
平成16年(2004年)	763	102,745	△ 16	△ 3,514	△ 2.1	△ 3.3
平成17年(2005年)	734	100,067	△ 29	△ 2,678	△ 3.8	△ 2.6
平成18年(2006年)	718	100,176	△ 16	109	△ 2.2	0.1
平成19年(2007年)	711	99,873	△ 7	△ 303	△ 1.0	△ 0.3
平成20年(2008年)	715	100,061	4	188	0.6	0.2
平成21年(2009年)	743	102,088	28	2,027	3.9	2.0
平成22年(2010年)	736	102,131	△ 7	43	△ 0.9	0.0
平成23年(2011年)	734	101,010	△ 2	△ 1,121	△ 0.3	△ 1.1
平成24年(2012年)	744	101,360	10	350	1.4	0.3
平成25年(2013年)	738	100,478	△ 6	△ 882	△ 0.8	△ 0.9
平成26年(2014年)	736	99,249	△ 2	△ 1,229	△ 0.3	△ 1.2
平成27年(2015年)	724	97,852	△ 12	△ 1,397	△ 1.6	△ 1.4
平成28年(2016年)	714	98,416	△ 10	564	△ 1.4	0.6
平成29年(2017年)	705	100,025	△ 9	1,609	△ 1.3	1.6
平成30年(2018年)	709	101,659	4	1,634	0.6	1.6
令和元年(2019年)	708	101,898	△ 1	239	△ 0.1	0.2
令和2年(2020年)	703	103,817	△ 5	1,919	△ 0.7	1.9
令和3年(2021年)	697	104,742	△ 6	925	△ 0.9	0.9
令和4年(2022年)	691	104,098	△ 6	△ 644	△ 0.9	△ 0.6
令和5年(2023年)	675	100,090	△ 16	△ 4,008	△ 2.3	△ 3.9

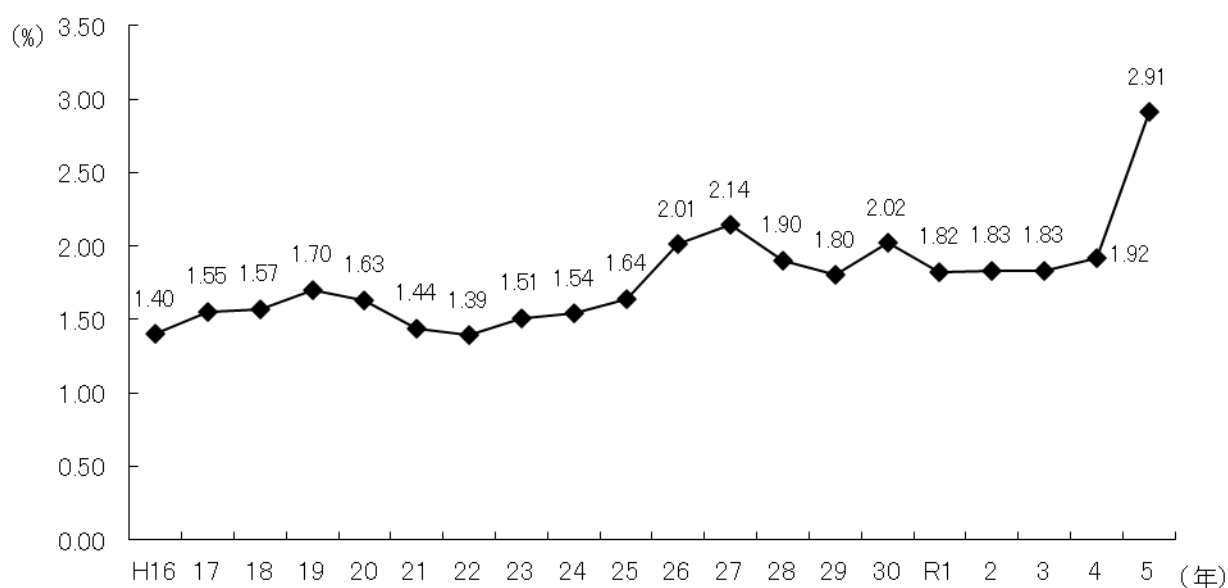
参考表 6-2 上部組織への加盟状況

上部団体への加盟状況	組合数		組合員数		対前年増減数		対前年増減率	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)	組合数 (組合)	組合員数 (人)	組合数 (%)	組合員数 (%)
連合滋賀	400	59.3	63,719	63.7	△ 11	△ 1,634	△ 2.7	△ 2.5
滋賀県労連	77	11.4	5,161	5.2	△ 2	△ 346	△ 2.5	△ 6.3
上記に属さない組合	198	29.3	31,210	31.2	△ 3	△ 2,028	△ 1.5	△ 6.1
合計	675	100.0	100,090	100.0	△ 16	△ 4,008	△ 2.3	△ 3.9

参考表 6-3 産業別労働組合数・組合員数の状況

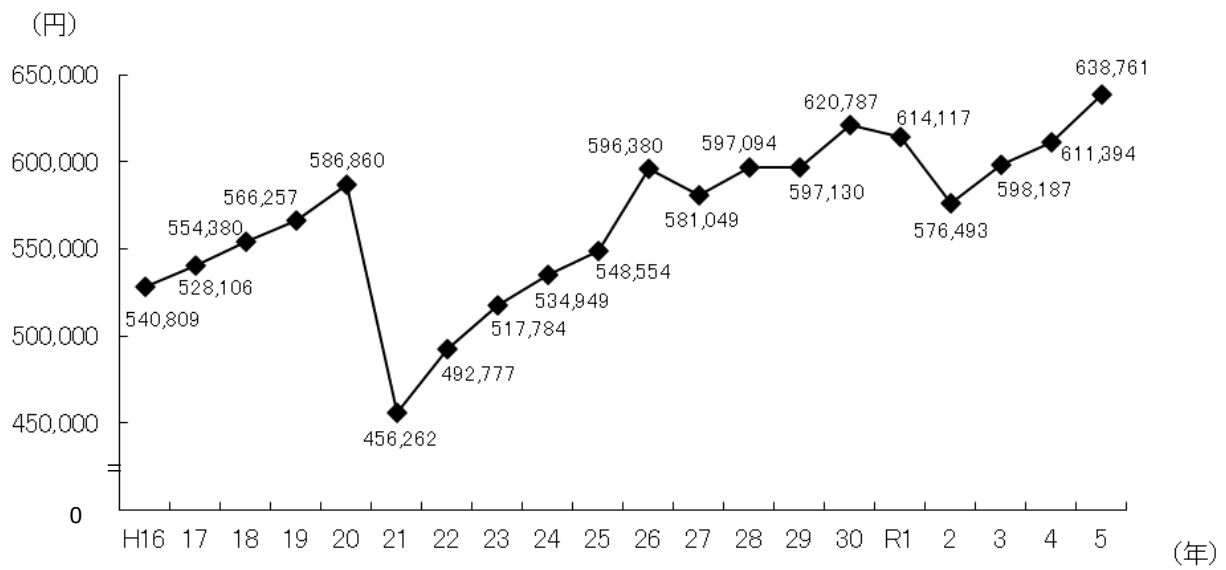
業 種	組合数		組合員数		対前年増減数		対前年増減率	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)	組合数 (組合)	組合員数 (人)	組合数 (%)	組合員数 (%)
農 業 ， 林 業	2	0.3	16	0.0	0	0	0.0	0.0
建 設 業	24	3.6	4,402	4.4	2	1,698	9.1	62.8
製 造 業	257	38.1	58,260	58.2	1	△ 2,955	0.4	△ 4.8
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	8	1.2	796	0.8	0	△ 46	0.0	△ 5.5
情 報 通 信 業	6	0.9	1,042	1.0	0	△ 28	0.0	△ 2.6
運 輸 業 ， 郵 便 業	64	9.5	3,233	3.2	△ 2	△ 107	△ 3.0	△ 3.2
卸 売 業 ， 小 売 業	96	14.2	5,223	5.2	△ 8	△ 1,336	△ 7.7	△ 20.4
金 融 業 ， 保 険 業	16	2.4	4,160	4.2	△ 1	△ 33	△ 5.9	△ 0.8
不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業 業	0	0.0	0	0.0	△ 1	△ 41	-	-
学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	6	0.9	792	0.8	△ 1	△ 234	△ 14.3	△ 22.8
宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	4	0.6	1,103	1.1	0	0	0.0	0.0
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	6	0.9	1,376	1.4	△ 2	△ 247	△ 25.0	△ 15.2
教 育 ， 学 習 支 援 業	42	6.2	3,258	3.3	△ 1	△ 273	△ 2.3	△ 7.7
医 療 ， 福 祉	58	8.6	4,226	4.2	△ 1	△ 73	△ 1.7	△ 1.7
複 合 サ ー ビ ス 事 業	14	2.1	3,184	3.2	0	△ 71	0.0	△ 2.2
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	5	0.7	800	0.8	△ 1	6	△ 16.7	0.8
公 務	66	9.8	8,209	8.2	△ 1	△ 268	△ 1.5	△ 3.2
分 類 不 能 の 産 業	1	0.1	10	0.0	0	0	0.0	0.0

参考図 4 春季賃上げ率の推移



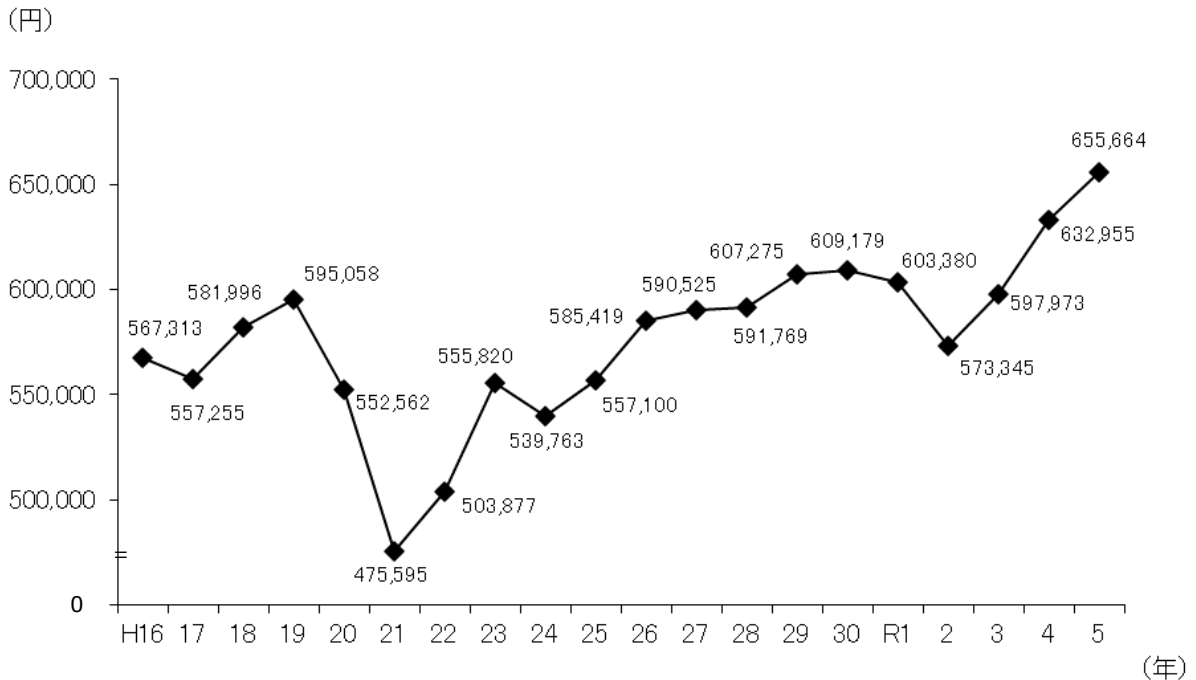
資料：県労働雇用政策課「春季賃上げ妥結状況調査結果」

参考図5 夏季一時金妥結額の推移



資料：県労働雇用政策課「夏季一時金妥結状況調査結果」

参考図6 年末一時金妥結額の推移



資料：県労働雇用政策課「年末一時金妥結状況調査結果」

IV. 資料 (調査票)

令和5年（2023年）労働条件実態調査への御協力をお願いします

令和5年7月
滋賀県

平素は本県の労働行政の推進につきまして、御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、滋賀県では、民営事業所で雇用されている労働者の方々の労働条件を明らかにすることにより、雇用管理等の改善と労使関係の安定を図るための基礎資料を作成することを目的に統計法（平成19年法律第53号）に基づく届出統計として「労働条件実態調査」を実施しております。

本調査の対象事業所として、従業者10人以上の事業所から産業別、規模別に無作為で1,000社を選びましたところ、本年は貴事業所に調査への御協力をお願いすることとなりました。回答された内容については、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、御多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

1. 企業全体ではなく、この調査票の送付先である貴事業所のみの状況についてご記入ください。（調査対象が本店となっている場合は、本店のみについてご記入ください。）
なお、貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等にご確認のうえ回答してください。
2. 調査時点は特に断りのない限り令和5年（2023年）6月30日現在です。
3. この調査でいう「制度」とは、労働協約、就業規則等に明示されているものだけでなく、多年にわたる実績があり、現在、慣行として行われているものも含まれます。現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合には、現在の慣行の方についてご記入ください。
4. 回答につきましては、7月31日（月）までに下記のいずれかの方法により回答してください。
 - （1）別添の回答用紙による回答方法
別添の回答用紙にご記入いただき、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて投函してください。
 - （2）Webによる回答方法
詳しくは下記県ホームページ内に回答方法を掲載しております。
<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/17042.html>
5. 事業所を閉鎖されたり、休業中の場合は、お手数ですがご連絡願います。

お問合せ先

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課
労政福祉係：笠原
〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号
TEL：077-528-3751
E-mail：fe0001@pref.shiga.lg.jp

※調査結果は令和6年3月に県ホームページに掲載して公表する予定です。

【基本事項】

設問01. 貴事業所の事業内容は何ですか。

※企業全体ではなくこの調査票をお送りしている事業所の事業内容を記入してください。

※複数該当する場合は、主たる業務を1つだけ選んでください。

《事業内容》

1. 建設業
2. 製造業
3. 運輸業（倉庫業など、運輸に付帯するサービス業を含む）・情報通信業
4. 卸売・小売業
5. 金融・保険業
6. 飲食サービス業、宿泊業
7. 医療、福祉
8. 教育、学習支援業
9. サービス業（駐車場業、娯楽業、自動車整備業、廃棄物処理業、宗教を含む）

設問02. 貴事業所の正規社員、非正規社員および派遣労働者はそれぞれ何人ですか。回答用紙の所定欄にご記入ください。該当する方がいない場合は0を記入してください。
また、正規社員については事務職、事務職以外の内訳人数も記入してください。

※企業全体ではなく、この調査票をお送りしている事業所について回答してください。

※非正規社員とは、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」など呼び方は異なっても、正規社員としてあてはまらない場合に該当します。なお、「派遣労働者」は除いてください。

※事務職とは、課長相当職以上の職務にある人の監督を受けて行う、庶務・文書・人事・調査・企画・会計等の仕事や、他の業務（例 生産や営業販売等）に付随する事務の仕事とします。

《労働者数》

	正規社員数	内 訳		非正規社員数	派遣労働者数
		事務職	事務職以外		
男性	人	(人)	(人)	人	人
女性	人	(人)	(人)	人	人
合計	人	(人)	(人)	人	人

設問03. 貴事業所において係長以上の管理職はそれぞれ何人ですか。回答用紙の所定欄にご記入ください。該当する方がいない場合は0を記入してください。

※管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

《管理職者数》

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

【労働組合】

設問04. 貴事業所には、労働組合がありますか。

《労働組合》

1. ある →設問05へ

2. ない →設問06へ

※ 設問04で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問05. 労働組合には、正規社員以外の従業員も加入していますか。

《正規社員以外の従業員》

1. 加入している

2. 加入していない

【休日・休暇制度】

※休日・休暇制度については、正規社員を対象とします。正規社員がおられない事業所についてはこの項目は記入不要です。→設問11へ

設問06. 貴事業所の就業規則等による週休制は、どのような形態ですか。

《週休制の形態》

1. 週休1日制

2. 週休1日半制

3. 完全週休2日制

4. その他の週休2日制（月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制）

5. その他（月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの）

設問07. 貴事業所の年間休日総数は何日ですか。

※就業規則等で年間休日総数を定めていない場合には、最も多くの正規社員に適用されている休日数を選んでください。

《年間休日総数》

1	2	3	4	5	6	7	8
69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上

設問08. 貴事業所の最近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、正規社員1人当たりの平均日数を回答用紙の所定欄に記入してください。

※「最近1年間」とは、年休を付与する区切りとしている期間（年休年度）で、令和5年6月30日までに終了したものとします。

※「平均付与日数」は当該年度内に新たに付与された年次有給休暇の日数の平均です（繰越日数は除く）。

※「平均取得日数」は実際に取得した年次有給休暇の日数の平均です。

※年度の途中で入・退社された方は除いてください。

※小数点以下第1位を四捨五入してください。

《1年間の年次有給休暇》

平均付与日数 日
(繰越分を除く)

平均取得日数 日

設問09. 貴事業所では、年次有給休暇を時間単位もしくは半日単位で取得する制度がありますか。

《年次有給休暇の取得単位》

1. 時間単位の取得を認めている
2. 半日単位の取得を認めている
3. 時間単位・半日単位の両方の取得を認めている
4. いずれも認めていない

設問10. 貴事業所では、年次有給休暇以外の有給休暇制度がありますか。該当する番号をすべて選んでください。

《その他の休暇制度（複数回答）》

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. リフレッシュ休暇 | 9. 私傷病休暇（病気休暇） |
| 2. ボランティア休暇 | 10. 慶弔休暇（冠婚葬祭休暇） |
| 3. メモリアル休暇 | 11. 裁判員休暇 |
| 4. 夏季休暇 | 12. ドナー休暇 |
| 5. 教育訓練休暇 | 13. 犯罪被害者のための休暇 |
| 6. 学校等行事休暇 | 14. その他（ ） |
| 7. 配偶者出産休暇 | 15. 特になし |
| 8. 不妊治療休暇 | |

※「リフレッシュ休暇」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する労働者に付与する有給の連続休暇をいいます。

※「ボランティア休暇」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「メモリアル休暇」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいいます。

※「夏季休暇」とは、一般的に7～9月の夏季の期間に付与する有給の休暇をいいます。

※「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「学校等行事休暇」とは、労働者の子の在籍する学校等が実施する行事（入学式など）であって、その子に係るものに出席する労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「配偶者出産休暇」とは、妻が出産した場合の夫に対して付与する有給の休暇をいいます。

※「不妊治療休暇」とは、妊娠のため医学的措置が必要である労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「私傷病休暇（病気休暇）」とは、労働者自身の業務外でのけがや病気の治療のために付与する有給の休暇をいいます。
※「慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）」とは、結婚、新婚旅行、忌引きなどの理由により労働者に付与する有給の休暇をいいます。
※「犯罪被害者のための休暇」とは、犯罪行為により被害を受けた被害者およびその家族等に対して、被害回復のために付与される有給の休暇をいいます。

【労働時間】

設問 1 1. 貴事業所では労働時間短縮のための取組みを実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《労働時間短縮のための取組み（複数回答）》

1. 年次有給休暇の取得促進
2. 年次有給休暇の付与日数の増加
3. 半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入
4. 連続休暇制度の導入・拡大（年次有給休暇を活用する場合は「1」）
5. 変形労働時間制の導入・活用（フレックスタイム制を含みます）
6. 週休制の改善
7. 朝型勤務の導入
8. 長時間労働抑制について経営トップがメッセージを発信
9. ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定
10. 業務の計画・内容、要員計画の見直し
11. その他（ ）
12. いずれも実施していない

※「朝型勤務」とは、明るい時間が長い夏の時期に就業時間を早めに繰り上げて設定する制度です。

設問 1 2. 年次有給休暇の取得促進のために実施されている取組みがあれば、すべて選んでください。

《年次有給休暇の取得促進のための取組み（複数回答）》

1. 年次有給休暇の取得促進について経営トップがメッセージを発信
2. 年次有給休暇を利用した連続休暇制度の導入・拡大
3. 年次有給休暇の計画的付与の実施
4. 休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築
5. 年次有給休暇の残日数を社員に通知
6. 使用者からの、年次有給休暇の取得時季指定をするための意見聴取および就業規則の改定
7. その他（ ）
8. 特になし

設問 1 1 「5」に該当する場合 → [設問 1 3 へ](#)
設問 1 1 「5」に該当しない場合 → [設問 1 4 へ](#)

※ 設問11で「5. 変形労働時間制の導入・活用」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問13. 貴事業所で導入している変形労働時間制について、該当する番号をすべて選んでください。

《変形労働時間制の内容（複数回答）》

1. 1週間単位の非定型的労働時間制
2. 1か月単位の変形労働時間制
3. 1年単位の変形労働時間制
4. フレックスタイム制

※1週間単位の非定型的労働時間制は、労働者数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業が対象です。

設問14. 貴事業所では、労働時間、休日および年次有給休暇等の課題について、労使の話し合いの機会を設けていますか。話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会の設置、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇話会の開催等も含めるものとします。

《労使の話し合いの機会》

1. 設けている
2. 設けていない

※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働安全衛生法の衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなしている事業所については、「1. 設けている」に該当します。

【育児・介護休業制度】

設問15. 貴事業所において、過去1年間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）に従業員（正規社員および非正規社員）またはその配偶者で出産された人がいましたか。過去1年間に出産した女性、または配偶者が出産した男性の数を回答用紙に記入してください。また、そのうち令和5年6月30日までに育児休業を開始した人の数を男女別に回答用紙に記入してください。なお、該当する方がいない場合は、0を記入してください。また、令和5年6月30日までに育児休業を開始した男性について、取得日数の内訳を回答用紙に記入してください。

《出産者数（または配偶者が出産した人の数）》

出産した女性

--	--	--	--

人

配偶者が出産した男性

--	--	--	--

人

《うち育児休業を開始した人の数》

女性

--	--	--	--

人

男性

--	--	--	--

人

設問22. その他介護のために就業規則等により定めている制度がありますか。該当する番号をすべて選んでください。

《その他介護のための制度（複数回答）》

1. 介護のための休暇制度
2. 介護のための短時間勤務制度
3. 介護のためのフレックスタイム制
4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
5. 在宅勤務
6. 介護要員の派遣・あっせん
7. 介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供
8. 介護に関する情報提供・相談
9. 介護費用の貸付・補助
10. 介護休業中の生活資金等の貸付制度
11. その他（ ）
12. 特にない

設問23. 貴事業所では、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度はありますか。制度がある場合は、該当する番号をすべて選んでください。

《再雇用制度（複数回答）》

1. 正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
2. 正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
3. 非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
4. 非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
5. 再雇用制度はない

【女性が活躍するための取組み】

設問24. 滋賀県では、女性の活躍推進に取り組む企業等を「滋賀県女性活躍推進企業」として認証する事業を行っています。滋賀県女性活躍推進企業認証制度についてどの程度ご存じですか。

《滋賀県女性活躍推進企業認証の認知》

1. 知っている
2. 聞いたことはあるが内容はよく知らない
3. 知らない

※滋賀県女性活躍推進企業認証制度の詳細については、滋賀県ホームページに掲載しています（滋賀県ホームページ <https://www.pref.shiga.lg.jp> から「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」で検索）。

設問25. 貴事業所の女性の管理職登用はどのような状況ですか。

《女性の管理職登用の状況》

- 1. 進んでいる
 - 2. ある程度進んでいる
 - 3. あまり進んでいない
 - 4. 進んでいない
- } → 設問27へ
- } → 設問26へ

※ 設問25で「3」または「4」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問26. 女性の管理職登用が進まない理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

《女性の管理職登用が進まない理由》

- 1. 必要な知識、経験、判断力等を有する女性がない
- 2. 女性管理職の育成ノウハウが足りない
- 3. 結婚や育児を理由に退職する女性が多い
- 4. ロールモデルとなる先輩女性社員がない
- 5. 時間外労働が多い、深夜業がある、全国転勤があるなど勤務形態に無理がある
- 6. 家庭責任を多く負っているため、管理職との両立が難しい
- 7. 男性管理職・男性従業員の女性管理職に対する理解が足りない
- 8. 女性自身が管理職となることを希望しない
- 9. 女性が少ない、いない
- 10. 従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない
- 11. その他 ()

設問27. 貴事業所では、女性特有の健康課題に対して法令で義務付けられている措置の他に取組みを実施していますか。

※「女性特有の健康課題」には、月経における課題（PMS等）、妊娠・出産における課題、更年期障害における課題等があります。その中で、女性労働者の妊娠・出産時における職場での健康管理については、労働基準法（母性保護規定）、男女雇用機会均等法（母性健康管理の措置）にて、産前・産後休業、妊婦の軽易業務転換の他、事業主に義務付けられている措置があります。（参考：働く女性の健康応援サイト（厚生労働省））

《女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）》

- 1. 実施している → 設問28へ
- 2. 実施していない → 設問29へ

※ 設問27で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問28. どのような方法で女性特有の健康課題に対する取組みを実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答）》

1. 生理休暇の有給休暇制度の整備
2. 女性特有の健康課題を理由に利用できる、フレックスタイム等の制度の整備
3. 産業医や婦人科医、カウンセラーなどの相談窓口の設置
4. 定期健康診断等における問診
5. トイレや休憩室を女性が使いやすいように配慮するなど職場環境の改善
6. 従業員に対する教育研修、情報提供
7. 従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供
8. その他（ ）

【多様な働き方】

設問29. 貴事業所では雇用形態を転換する制度がありますか。非正規社員から正規社員への転換および正規社員から非正規社員への転換それぞれについて、該当する番号を選んでください。

《雇用形態の転換制度》

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例 もない
非正規社員から正規社員へ	1	2	3	4
正規社員から非正規社員へ	1	2	3	4

設問30. 貴事業所では副業・兼業を認める制度がありますか。該当する番号を選んでください。

《副業・兼業の制度》

	制度がある	制度はない	
		禁止している	禁止していない
副業	1	2	3
兼業	1	2	3

設問31. 貴事業所では従来の正規社員と比べて、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正規社員の制度はありますか。該当する番号をすべて選んでください。

《「多様な正規社員」制度について（複数回答）》

1. 勤務地限定の正規社員制度がある（※）
2. 職務限定の正規社員制度がある（※）
3. 勤務時間限定の正規社員制度（短時間正規社員制度）がある（※）
4. 上記にあてはまる制度はない

「1」～「3」のいずれかに該当する場合は設問32へ

「4」を選んだ場合は設問33へ

※「勤務地限定の正規社員」とは、転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正規社員のことです。

※「職務限定の正規社員」とは、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正規社員のことです。

※「勤務時間限定の正規社員」とは、所定労働時間が従来の正規社員と比べて短い、あるいは残業が免除されている正規社員のことです。（ただし、育児・介護休業法で定められている範囲内の制度はこれに該当しません）

※ 設問31で「1」～「3」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問32. 設問31の「1」～「3」の制度を導入した理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答）》

1. 優秀な人材を確保するため
2. 従業員の定着を図るため
3. 仕事と育児や介護の両立支援のため
4. 非正規社員からの転換を円滑化させるため
5. 臨時・季節的業務量の変化に対応するため
6. 1日や週の中の繁閑に対応するため
7. 賃金の節約のため
8. 賃金以外の労務コストの節約のため
9. 同業他社が正規社員に複数の雇用区分を設けているため
10. 従業員や労働組合等からの要望があったため
11. その他（ ）

設問33. 貴事業所において、在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの導入（複数回答）》

1. 在宅勤務を導入している（※）
2. モバイルワークを導入している（※）
3. サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）を導入している（※）
4. 上記にあてはまる制度はない

「1」～「3」のいずれかに該当する場合は設問34へ

「4」を選んだ場合は設問35へ

※「在宅勤務」とは、所属するオフィスに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方のことです。

※「モバイルワーク」とは、移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方のことです。

※「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」とは、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことです。

※ 設問33で「1」～「3」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問34. 設問33の「1」～「3」の制度を導入した理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの導入理由（複数回答）》

1. 定期的業務の効率性（生産性）の向上のため
2. 勤務者の移動時間の短縮のため
3. 新型コロナウイルス感染防止のため
4. 上記3以外の非常時（自然災害、感染症等）の事業継続に備えるため
5. 顧客満足度の向上のため
6. 従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため
7. 通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応のため
8. オフィスコストの削減のため
9. 優秀な人材の雇用確保のため
10. 環境負荷の軽減のため
11. その他（ ）

※ 設問33で「4」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問35. テレワークを導入していない理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの未導入理由（複数回答）》

1. テレワークに適した仕事がないから
2. 業務の進行が難しいから
3. 導入するメリットがよく分からないから
4. 社員の評価が難しいから
5. 社内のコミュニケーションに支障があるから
6. 周囲の社員にしわ寄せがあるから
7. 労働組合や社員からの要望がないから
8. 情報漏えいが心配だから
9. 顧客など外部への対応に支障があるから
10. 費用がかかりすぎるから
11. 人事制度導入に手間がかかるから
12. 給与計算が難しいから
13. 文書の電子化が進んでいないから
14. その他（ ）

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

※「ワーク・ライフ・バランス」とは「仕事と生活の調和」のことです。「仕事と生活の調和」が実現した社会では、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるとされています。

設問36. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために実施している取組みはありますか。または、現在は実施していないが、今後、実施したい取組みはありますか。①～⑩のすべてについて、該当する番号を選んでください。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組み》

	実施している	実施していない	
		今後実施したい	今のところ考えていない
① 労働時間削減の取組み	1	2	3
② 年次有給休暇取得推進	1	2	3
③ 従業員の心身の健康支援	1	2	3
④ 従業員の自己啓発支援	1	2	3
⑤ 出産・育児支援	1	2	3
⑥ 介護支援	1	2	3
⑦ 在宅勤務などの多様な働き方支援	1	2	3
⑧ 従業員の地域活動支援	1	2	3
⑨ 家族への職場紹介・参加等	1	2	3
⑩ その他（ ）	1	2	3

①～⑩のいずれかが「1」（実施している）に該当する場合は設問37へ

①～⑩がすべて「2」または「3」（実施していない）に該当する場合は設問39へ

※ 設問36で①～⑩のいずれかが「1」(実施している)に該当する事業所のみ回答してください。

設問37. ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果について、以下から、あてはまると思うものをすべて選んでください。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）》

1. 仕事の生産性が向上した
2. コストが削減できた
3. 会社のイメージが向上した
4. 従業員の仕事への意欲が向上した
5. 会社に対する満足度が向上した
6. 従業員の心身の健康が向上した
7. 従業員の時間管理能力が向上した
8. 女性従業員の定着率を高めた
9. 男性従業員の定着率を高めた
10. 従業員の採用に効果があった
11. その他（ ）
12. 今のところ目立った成果は出ていない

設問36 ①～⑩が「1」(実施している)に

5項目以上該当する場合 → 設問38へ

5項目未満の場合 → 設問39へ

※ 設問36で①～⑩の5項目以上が「1」(実施している)に該当する事業所のみ回答してください。

設問38. ワーク・ライフ・バランスに関する取組みは、貴事業所の経営に関してメリットがありましたか。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組みのメリット》

1. 大いにメリットがあった
2. メリットがあった
3. あまりメリットがなかった
4. メリットがなかった
5. わからない

設問39. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、貴事業所に該当する番号を選んでください。

※一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づいて、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策、およびその時期を定めるものです。

《一般事業主行動計画の策定状況》

1. 策定できている
2. 策定に向けて準備・検討中
3. 未定

設問40. 滋賀県では、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出を行った県内の企業等を「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録する事業を行っています。滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録についてどの程度ご存知ですか。

《滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の認知》

1. 知っている 2. 聞いたことはあるが内容はよく知らない 3. 知らない

※滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の詳細については、滋賀県ホームページに掲載しています（滋賀県ホームページ <https://www.pref.shiga.lg.jp> から「しがのワーク・ライフ・バランス」で検索）。

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

設問41. 貴事業所では従業員に対してメンタルヘルスケア（心の健康対策）を実施していますか。

《メンタルヘルスケア（心の健康対策）》

1. 実施している → [設問42へ](#)
2. 実施していない → [設問43へ](#)

※ 設問41で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問42. どのような方法でメンタルヘルスケアを実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）》

1. ストレスチェックの実施
2. 専門家によるカウンセリング
3. 定期健康診断における問診
4. 職場環境の改善
5. 従業員に対する教育研修、情報提供
6. 従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供
7. 事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供
8. その他（ ）

※ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査のことです。

【ハラスメント防止措置】

設問43. 貴事業所でカスタマーハラスメント、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに対して実施している取組みはありますか。それぞれについて該当する番号をすべて選んでください。

※労働施策総合推進法の改正により職場におけるハラスメント防止対策が強化され、2022年4月からはパワーハラスメント防止措置が全ての事業主の義務となりました。その中でカスタマーハラスメントについても雇用管理上の配慮を行うことが望ましいとされました。セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。

① 《カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※カスタマーハラスメントとは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることをいいます。

1. 相談体制（上司、専門の相談窓口等）の整備
2. 従業員に対する教育研修、情報提供
3. 管理監督者に対する教育研修、情報提供
4. 被害防止マニュアル等の作成
5. 社内報や掲示板による広報
6. その他（ ）
7. 特にない

② 《パワーハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。

1. 相談窓口の設置
2. 従業員に対する教育研修、情報提供
3. 管理監督者に対する教育研修、情報提供
4. 就業規則等に禁止を規定
5. 防止マニュアル等の作成
6. 社内報や掲示板による広報
7. 発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
8. その他（ ）
9. 特にない

※「発生後迅速かつ適正な措置」とは、事実関係の迅速な確認、被害者に対する配慮のための措置、行為者に対する措置、再発防止に向けた措置等のことをいいます。

③ 《セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※セクシャルハラスメントとは、職場において、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

1. 相談窓口の設置
2. 従業員に対する教育研修、情報提供
3. 管理監督者に対する教育研修、情報提供
4. 就業規則等に禁止を規定
5. 防止マニュアル等の作成
6. 社内報や掲示板による広報
7. 発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
8. その他（ ）
9. 特になし

④ 《マタニティハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※マタニティハラスメントとは、職場において、妊娠や出産、育児休業の取得を理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを受けることをいいます。

1. 相談窓口の設置
2. 従業員に対する教育研修、情報提供
3. 管理監督者に対する教育研修、情報提供
4. 就業規則等に禁止を規定
5. 防止マニュアル等の作成
6. 社内報や掲示板による広報
7. 発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
8. その他（ ）
9. 特になし

設問は以上です。お忙しい中、ご協力をいただきありがとうございました。



令和5年(2023年)労働条件実態調査(回答用紙)

No.

事業所名(送付先の事業所)	
〒 所在地	企業全体の従業員数合計 (本社・支社など含む) 人
担当者 所属・氏名	
電話番号	E-mail

設問01 事業内容

設問02	正規社員数	内 訳		非正規社員数	派遣労働者数
		事務職	事務職以外		
男性	人	人	人	男性	人
女性	人	人	人	女性	人
合計	A 人	B 人	C 人	合計	人

A欄の人数は、B欄とC欄の合計人数と同じになります。

設問03	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	
男性	人	男性	人	男性	人
女性	人	女性	人	女性	人
合計	人	合計	人	合計	人

設問04 労働組合

設問05 正規社員以外の従業員

※設問04で「1」と回答した場合のみ回答

設問06 週休制の形態

設問07 年間休日総数

設問08 1年間の年次有給休暇

平均付与日数(繰越分を除く) 日

平均取得日数 日

設問09 年次有給休暇の取得単位

設問10 その他の休暇制度(複数回答)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問11 労働時間短縮のための取組み(複数回答)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問1.2 年次有給休暇の取得促進の取組み (複数回答)

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問1.3 変形労働時間制の内容 (複数回答)

※設問1.1で「5」を選んだ場合のみ回答

設問1.4 労使の話し合いの機会

設問1.5 出産者数 (または配偶者が出産した人の数) 人 人

出産した女性

配偶者が出産した男性

うち育児休業を開始した人の数 人

女性

男性

うち男性が取得した育児休業日数の内訳

取得日数	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年以上
男性の取得者	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人	<input type="checkbox"/> 人

設問1.6 育児休業制度の定め

設問1.7 その他育児のための制度
※①～⑪のすべてについて、「1」～「3」を選択してください。

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ⑧
- ⑨
- ⑩
- ⑪

※①～⑥のいずれかが「1」の場合は設問1.8へ

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問1.8 制度の最長取得期間

① 短時間勤務制度

② 所定外労働の免除

③ フレックスタイム制

④ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

⑤ 在宅勤務

⑥ 事業所内託児施設

設問1.9 子の看護休暇制度の定め

設問2.0 介護休業制度の定め

設問2.1 介護休業制度の利用実績

設問2.2 その他介護のための制度（複数回答）

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問2.3 再雇用制度（複数回答）

設問2.4 滋賀県女性活躍推進企業認証の認知

設問2.5 女性の管理職登用の状況

設問2.6 女性の管理職登用が進まない理由（複数回答）

※設問2.5で「3」または「4」を選んだ場合のみ回答
その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問2.7 女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）

設問2.8 女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答）

※設問2.7で「1」を選んだ場合のみ回答
その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問2.9 雇用形態の転換制度 非正規から正規 正規から非正規

設問3.0 副業・兼業の制度 副業 兼業

設問3.1 多様な正規社員制度について（複数回答）

設問3.2 多様な正規社員制度の導入理由（複数回答）

※設問3.1で「1」～「3」を選んだ場合のみ回答
その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問3.3 テレワークの導入（複数回答）

設問3.4 テレワークの導入理由（複数回答）

※設問3.3で「1」～「3」を選んだ場合のみ回答
その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問3.5 テレワークの未導入理由（複数回答）

※設問3.3で「4」を選んだ場合のみ回答
その他を選んだ方は具体的に記載してください。
()

設問36

ワーク・ライフ・バランスに関する取組み

※①～⑩のすべてについて、「1」～「3」を選択してください。

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦
- ⑧
- ⑨
- ⑩

※①～⑩のいずれかが「1」の場合は設問37へ

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

設問37

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

設問38

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みのメリット

※設問36で①～⑩の5項目以上が「1」に該当する場合のみ回答

設問39

一般事業主行動計画の策定状況

設問40

滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の認知

設問41

メンタルヘルスケア

設問42

メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

※設問41で「1」を選んだ場合のみ回答

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

設問43

ハラスメント防止措置 ①<カスタマーハラスメント>（複数回答）

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

②<パワーハラスメント>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

③<セクシャルハラスメント>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

④<マタニティハラスメント>

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

その他を選んだ方は具体的に記載してください。

()

※お忙しい中、ご協力をいただきありがとうございました

令和5年版 滋賀県の労働条件

(令和5年労働条件実態調査結果報告書)

令和6年3月

発行 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

〒520-8577 大津市京町四丁目1-1

TEL 077-528-3751

e-mail fe00@pref.shiga.lg.jp