

令和6年度（2024年度）

熊本県労働条件等実態調査報告書

令和7年（2025年）3月

熊 本 県 商 工 労 働 部
商工雇用創生局 労働雇用創生課

ま え が き

本調査は、熊本県内の事業所に雇用されている労働者の賃金・労働時間やその他の労働条件を把握し、労働行政はもとより労働関係機関等に提供することにより、健全な労使関係の発展に寄与することを目的にして昭和 60 年から毎年実施しているものです。

令和 6 年度におきましては、熊本県内の 2 万数千事業所の中から、層化無作為の方法により 1,500 事業所を抽出して調査票等を送付し、紙提出若しくはオンライン方式による調査を行いました。

この度、調査結果を取りまとめ、本県ホームページにて公開いたしますので、県民の皆様に広くご活用いただければ幸いです。

終わりに、本調査の実施にあたり、日常業務等で大変お忙しい中にご協力をいただきました事業所の皆様方に厚くお礼申し上げます。

令和 7 年（2025 年） 3 月

熊本県商工労働部 商工雇用創生局 労働雇用創生課

目 次

第 1 調査の概要	4
第 2 調査結果	
1 労働者全般の状況	
(1) 就業形態	6
(2) 正社員・正職員の管理職登用状況	8
(3) 正社員・正職員の採用状況	9
(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由	11
2 賃金制度	
① 正社員・正職員の賃上げ	
(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況	12
② 正社員・正職員の一時金	
(1) 正社員・正職員への令和 5 年冬季一時金の支給状況	14
(2) 正社員・正職員への令和 6 年夏季一時金の支給状況	15
3 労働時間	
① 正社員・正職員の所定労働時間	
(1) 1 日の所定労働時間	16
(2) 1 週の所定労働時間	17
② 正社員・正職員の年次有給休暇	
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況	18
③ 正社員・正職員の育児休業	
(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況	19
④ 介護休業・介護休暇	
(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況	19
(2) 正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況	21
⑤ 育児休業者及び介護休業者の代替	
(1) 育児休業者及び介護休業者の代替	24

4 誰もが働きやすい職場環境づくり

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

- （１）「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの取組状況25
- （２）「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの実施内容26

② 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

- （１）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況.....29
- （２）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由.....30

③ 外国人の雇用状況について

- （１）外国人の雇用状況31
- （２）外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由33
- （３）外国人を雇用するうえでの課題34
- （４）どのような層（在留資格・業務）で外国人を受け入れたいか35

5 回答事業所の内訳

- （１）規模別・産業別内訳36

2024 年度 産業・規模・地域区分表38

第1 調査の概要

(1) 調査の目的

熊本県内の事業所に雇用されている労働者の賃金・労働時間その他の労働条件を把握し、労働行政の基礎資料とするとともに、労働関係者・労働関係機関に提供することにより健全な労使関係の発展に役立てることを目的とする。

(2) 調査対象

- ① 地 域……熊本県全域
- ② 産 業……政府関係金融機関、ゆうちょ銀行、酒場、ビヤホール、バー、キャバレー、ナイトクラブ、郵便局、政治・経済・文化団体、宗教、公務、及び分類不能の産業を除いた全産業
- ③ 事業所……正社員・正職員を5人以上雇用する民営事業所から、規模別・産業別に層化無作為の方法により抽出した1,500事業所に調査票を送付し、令和6年6月30日時点で正社員・正職員が5人以上いる事業所に回答を求めた。
なお、抽出の際は、事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）を使用した。

(3) 調査事項

- ① 労働者全般の状況（就業形態、正社員・正職員の管理職登用状況、正社員・正職員の採用状況、正社員・正職員以外の労働者の雇用理由）
- ② 賃金制度（正社員・正職員の賃上げ実施状況、正社員・正職員の一時金の支給状況）
- ③ 労働時間（正社員・正職員の所定労働時間、年次有給休暇・育児休業取得状況、介護休業・介護休暇取得状況、正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況、育児休業者の代替）
- ④ ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和（職場環境づくり状況、実施している内容、実施したい内容）
- ⑤ 女性の活躍推進：ポジティブ・アクション（取組状況、取り組んでいない理由）
- ⑥ 外国人の雇用状況（雇用状況、雇用理由・雇用検討の必要理由）

(4) 調査の対象期日

この調査は、令和6年（2024年）6月30日現在について行った。ただし、一部事項については、対象期日前1年以内または1年度以内の状況について調査を行った。

(5) 調査方式

調査票を調査対象事業所に郵送し、労務管理者が記入のうえ、労働雇用創生課に返送する方式とした。併せて、本年度よりオンライン回答による方式も新たに導入した。

(6) 調査対象事業所の抽出

事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）による事業所を母集団として、6つの事業所規模（正社員5人以上10人未満、10人以上30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上）、大分類17の産業（さらに、製造業を8つの中分類に区分。詳しくは38頁参照）別に、層化無作為の方法により1,500事業所を抽出した。

(7) 調査実施事業所数及び回収結果

① 県内で正社員・正職員を 5 人以上雇用する民営事業所数	24,890
② 調査対象事業所数	1,500
③ 正社員 5 人未満、事業所の廃止等により調査対象外となった事業所数	446
④ 回答事業所数	732
⑤ 回収率	69.4%

○ 調査対象事業所の内訳

産 業 別	事業所数
農業、林業、漁業	16
鉱業、採石業、砂利採取業	2
建設業	142
製造業	162
電気・ガス・熱供給・水道業	4
情報通信業	15
運輸業、郵便業	95
卸売業、小売業	356
金融業、保険業	65
不動産業、物品賃貸業	33
学術研究、専門・技術サービス業	43
宿泊業、飲食サービス業	51
生活関連サービス業、娯楽業	61
教育、学習支援業	38
医療、福祉	331
複合サービス業	16
サービス業（他に分類されないもの）	70
総 数	1,500

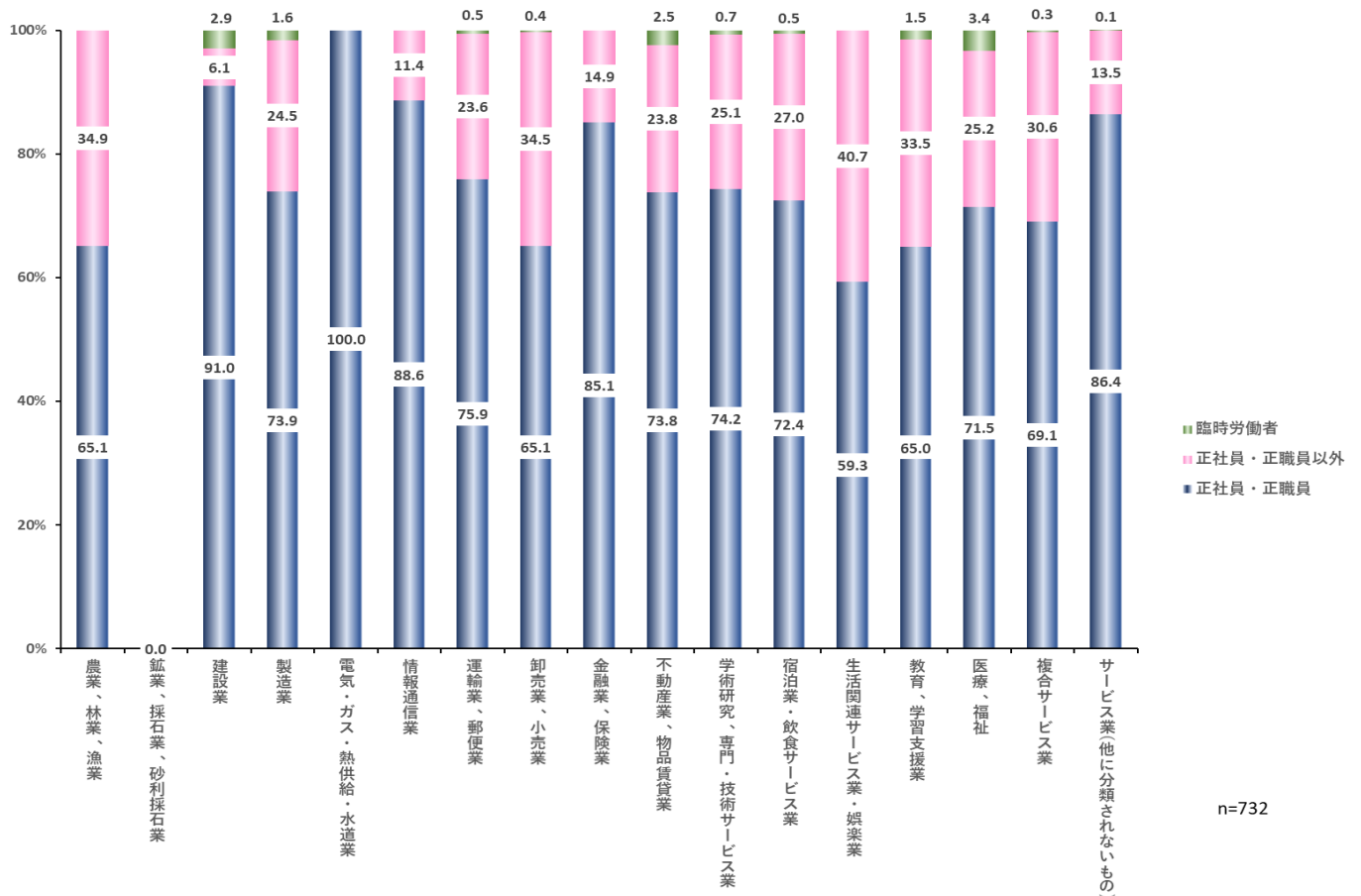
(8) 調査結果利用上の注意事項

- ① この調査は無作為抽出であるため、回答事業所が毎年一定していない。したがって、集計事業所の同一性が確保されていないので、前年調査結果との比較には注意を要する。
- ② この調査を他の調査結果と比較する場合には、調査対象が異なる場合があるため十分注意を要する。
- ③ 集計は、原則として回答者数（無回答を含まない）を 100 とした場合の相対度数（％）で表示している。
- ④ 統計表のパーセント表示は、項目毎に小数点第 2 位を四捨五入しており、合計が 100.0%にならない場合がある。
- ⑤ この報告書では、グラフ及び付表上の「*n*」の数値は有効回答事業所数を表す。
- ⑥ この調査は、統計法（平成 19 年法律第 53 号）第 24 条に基づき総務大臣に届出を行い、届出統計調査として実施した。

1 労働者全般の状況

産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」100%（3事業所34名の回答状況）、「建設業」91.0%、「情報通信業」88.6%、などであり、逆に低いのは、「生活関連サービス業・娯楽業」59.3%、「教育・学習支援業」65.0%となっている。（図2-2）

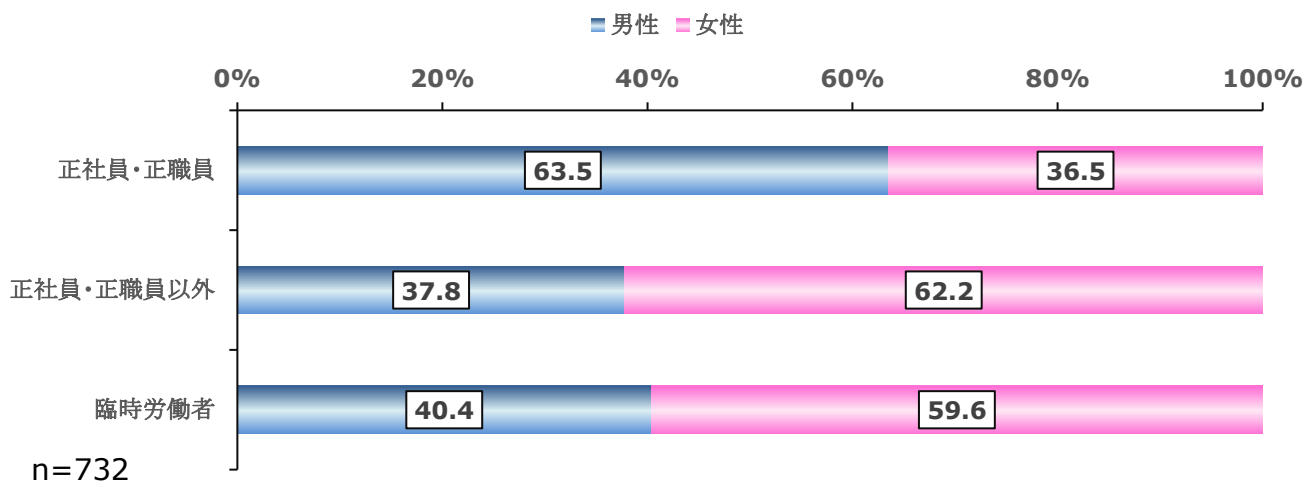
図2-2：就業形態(産業別)



就業形態別に男女の割合をみると、『正社員・正職員』における割合は、「男性」63.5%、「女性」36.5%と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」37.8%、「女性」62.2%と逆に女性が上回っている。

また、『臨時労働者』についても、「男性」40.4%、「女性」59.6%と女性が上回っている。（図3）

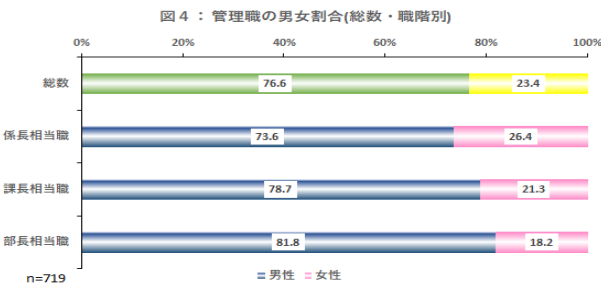
図3:就業形態別労働者の男女割合(総数)



(2) 正社員・正職員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「係長相当職」では26.4%であるが、「部長相当職」では2割に満たない。職階が上がるに伴い、「課長相当職」21.3%、「部長相当職」18.2%と『女性』の割合が低くなっている。

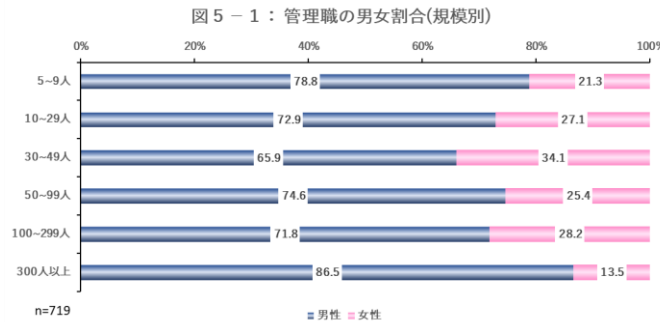
『男性』の場合は「総数」で76.6%であり、「部長相当職」においては8割を超えている。（図4）



<属性別>

規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「30人～49人」で34.1%、次いで、「100～299人」(28.2%)、「10～29人」(27.1%)などとなっている。

(図5-1)



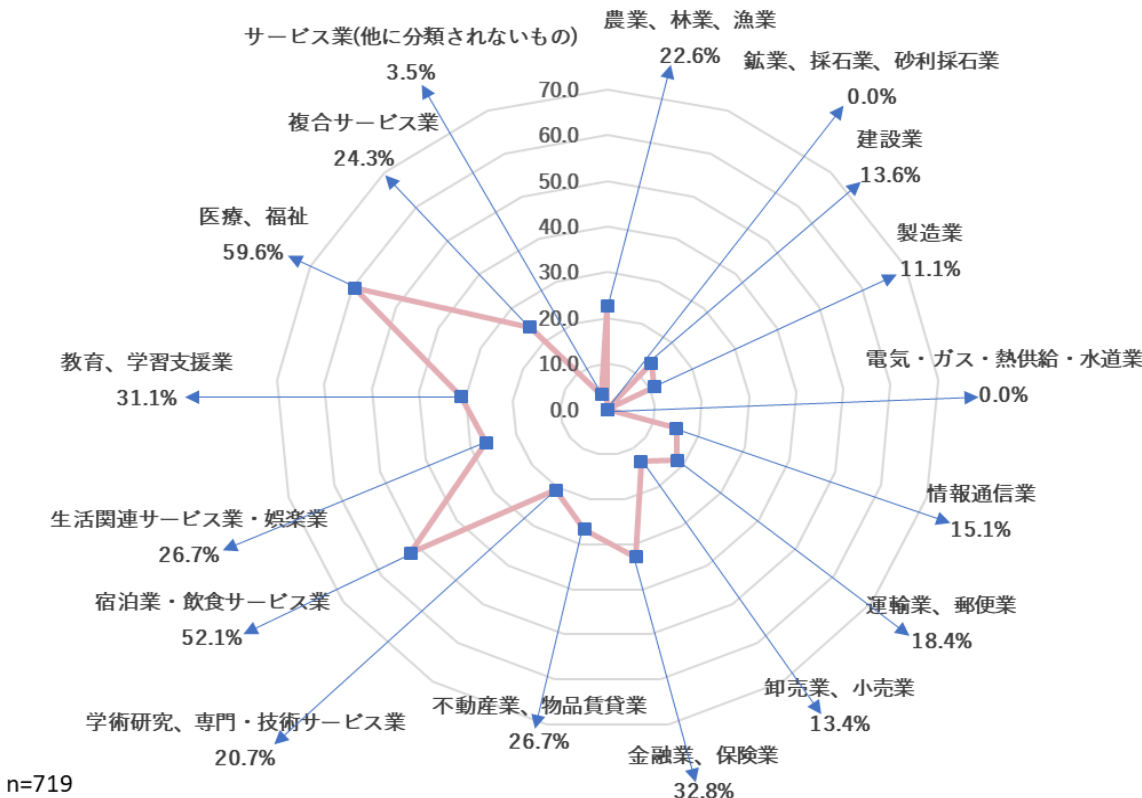
※係長相当職以上に占める女性の割合は23.4%、課長相当職以上に占める女性の割合は20.2%と低くなっている。（図5-2）

図5-2 男女別管理職登用状況

性別	総数	係長相当職	課長相当職	部長相当職
男性	3,719	1,822	1,188	709
女性	1,135	655	322	158
合計	4,854	2,477	1,510	867

産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」(59.6%)、「宿泊業・飲食サービス業」(52.1%)で過半数を超え、次いで「金融業・保険業」(32.8%)、「教育、学習支援業」(31.1%)、などとなっている。（図5-3）

図5-3：女性管理職の割合(産業別)



(3) 正社員・正職員の採用状況

正社員・正職員の採用を男女別にみると、『新規学卒者』では「男性」62.9%、「女性」37.1%、『中途採用者』では、「男性」55.1%、「女性」44.9%となっている。(図 6-1)

なお、採用の内訳は、『新規学卒者』24.6%、『中途採用者』75.4%となっている。(図 6-2)

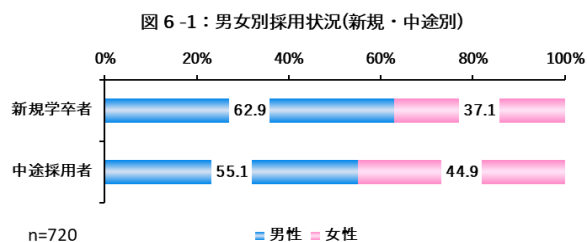


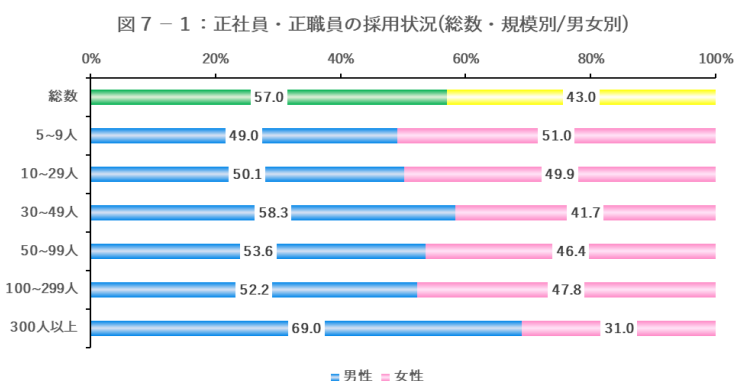
図6-2 男女別採用内訳状況

性別	新規学卒者	中途採用者	合 計
男性	295	790	1,085
女性	174	644	818
合 計	469	1,434	1,903
率	24.6%	75.4%	100.0%

<属性別>

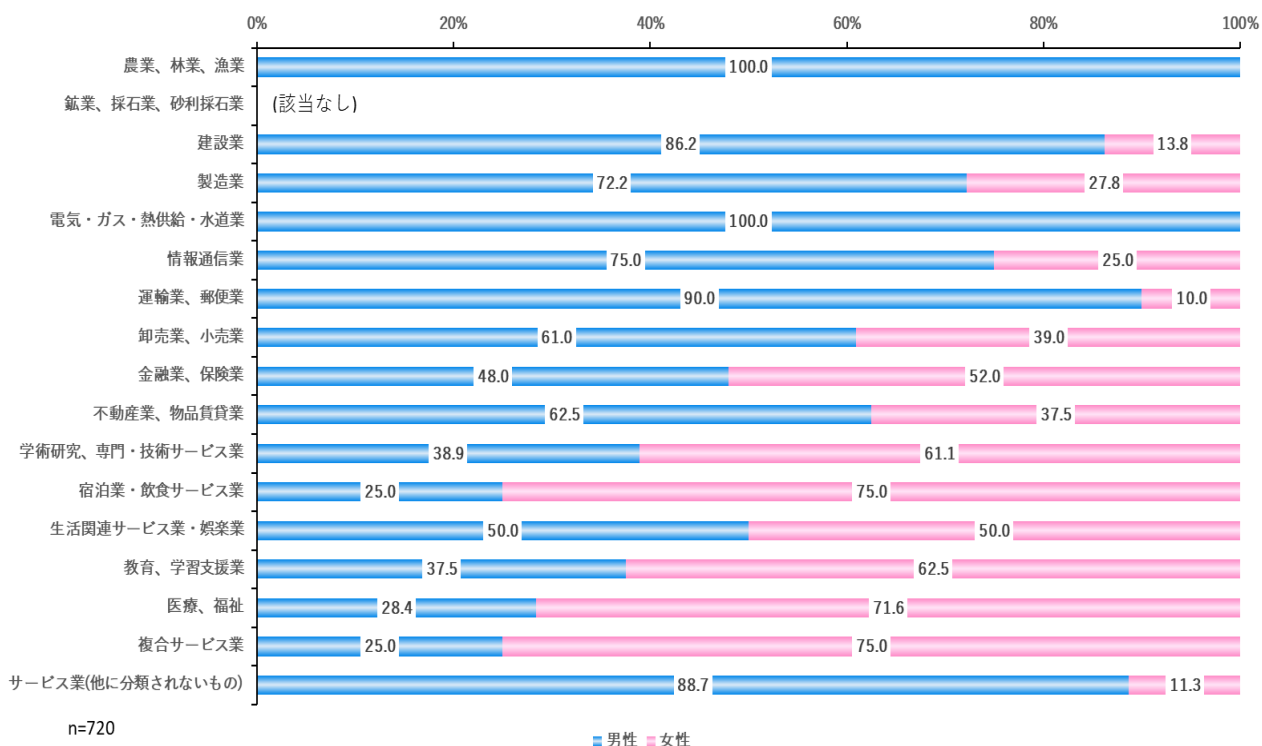
男女の割合を規模別にみると、「女性」の採用の割合が高い順に、「5～9人」(51.0%)、「10～29人」(49.9%)となっており、「総数」では「男性」の割合が57.0%と高くなっている。

(図 7-1)

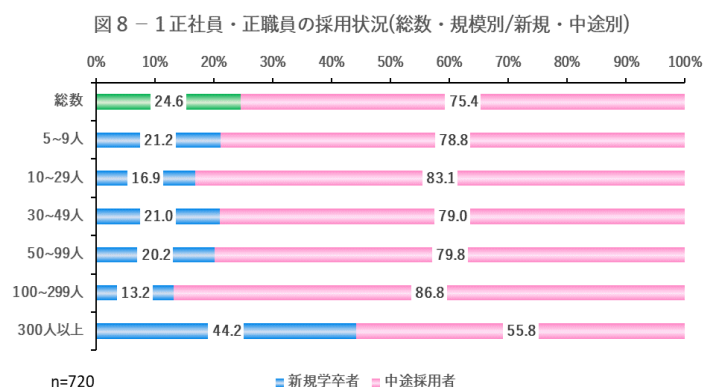


男女の割合を産業別にみると、「男性」では、「農業、林業、漁業」(100.0%、8事業所6名採用状況)、「電気、ガス、熱供給、水道業」(100.0%、3事業所2名採用状況)、「運輸業、郵便業」(90.0%)、「建設業」(86.2%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(88.7%)の割合が高く、「女性」では、「宿泊業、飲食サービス業」(75.0%)、「複合サービス業」(75.0%)、「医療、福祉」(71.6%)の割合が高くなっている。(図 7-2)

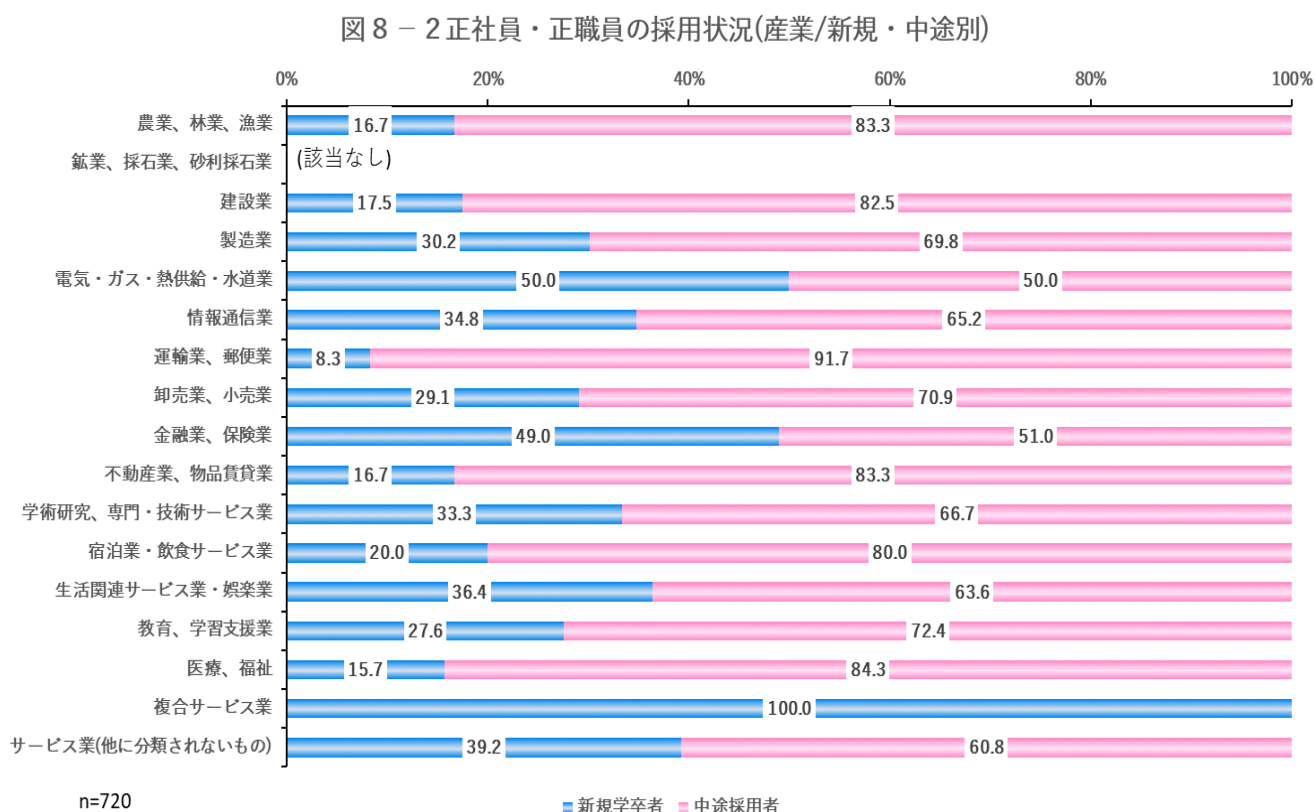
図 7-2：正社員・正職員の採用状況(産業/新規・男女別)



新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」で44.2%となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「100～299人」で86.8%となっている。（図8-1）



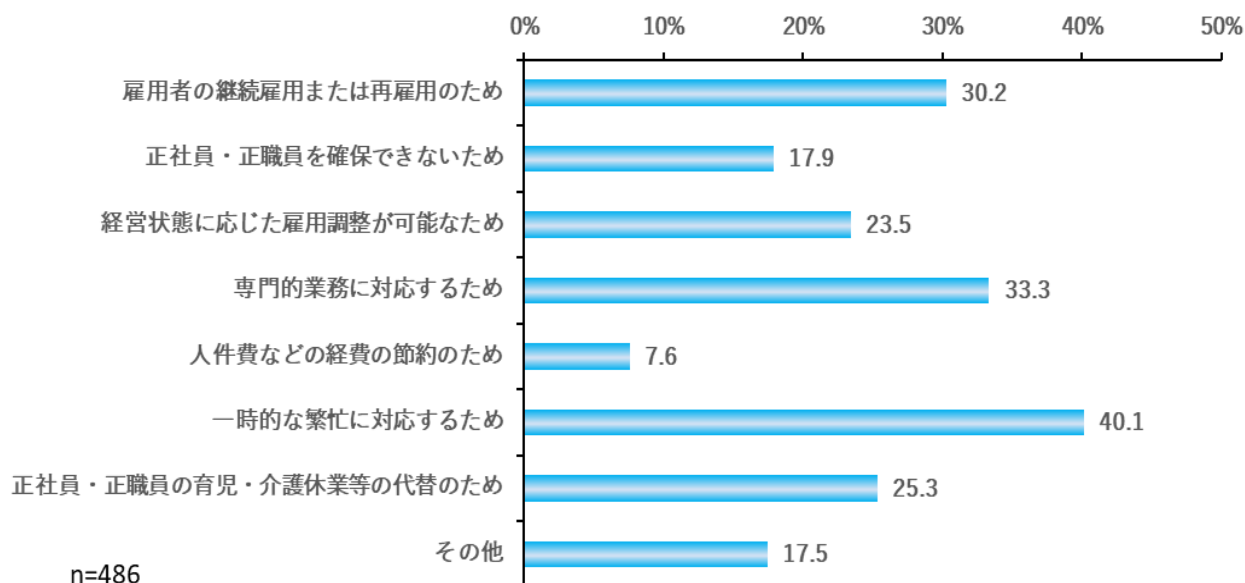
新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高い産業は、「複合サービス事業（農業協同組合）」（100.0%、12事業所1名採用状況）を筆頭に、「電気、ガス、熱供給、水道業」（50.0%）、「金融業、保険業」（49.0%）、などとなっており、逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」（91.7%）「医療、福祉」84.3%、「不動産業、物品賃貸業」（83.3%）、「農業、林業、漁業」（83.3%）となっている。（図8-2）



(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「一時的な繁忙に対応するため」(40.1%)、「専門的業務に対応するため」(33.3%)、「雇用者の継続雇用または再雇用のため」(30.2%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)。(図9)

図9：正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由(複数回答)



その他の回答

- 本人の希望
- 正社員が育児や介護の為パートタイム労働者となった
- 本人の希望する勤務形態と事務所の求める条件が合致するため
- 基本計画等により定員確保されているため
- 従業員が扶養内での勤務時間希望のため
- 収入とのバランス
- 従業員の希望する労働時間に対応するため
- 複数の勤務シフトに対応するため
- 家族等送迎時間の融通が利くため
- 求職者の働き方の希望を優先するため
- 資格取得後社員登用を実施しているため
- 労働者が扶養の範囲内でしか働けないため
- 短時間勤務(障がい者)採用をしているため
- 職員の多様な働き方のニーズに対応するため
- 準社員で採用して、2年間無事故で社員登用という、社内規則
- 能力に応じて社員登用するため
- 病気やケガで社員に長期休養者がいる際に雇用している

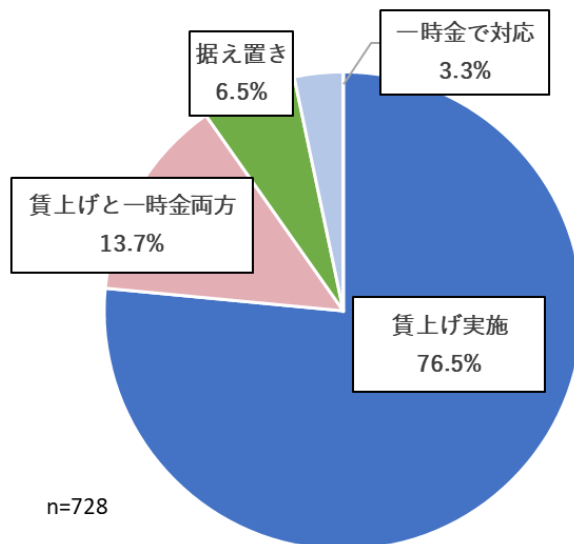
2 賃金制度

1 正社員・正職員の賃上げ

(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況

『正社員・正職員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」76.5%、「賃上げと一時金両方に対応した」13.7%、「賃上げをせずに据え置いた」6.5%、「一時金」で対応した」3.3%の順になっている。（図10）

図10：正社員・正職員の賃上げの実施状況(総数)

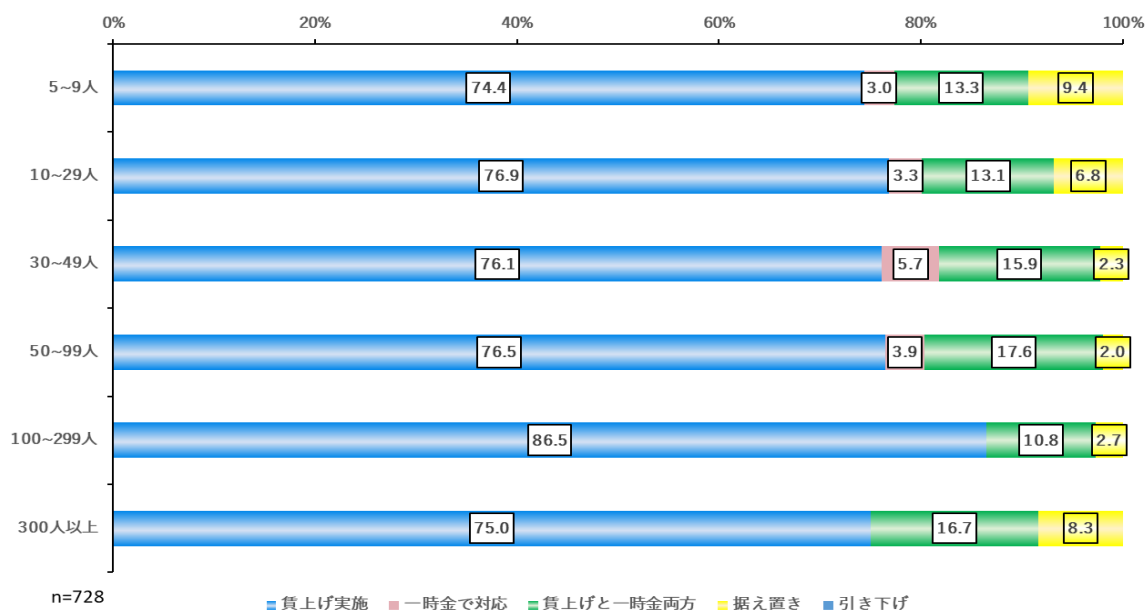


<属性別>

規模別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が最も高いのは「100～299人」（97.3%=86.5%+10.8%）である。

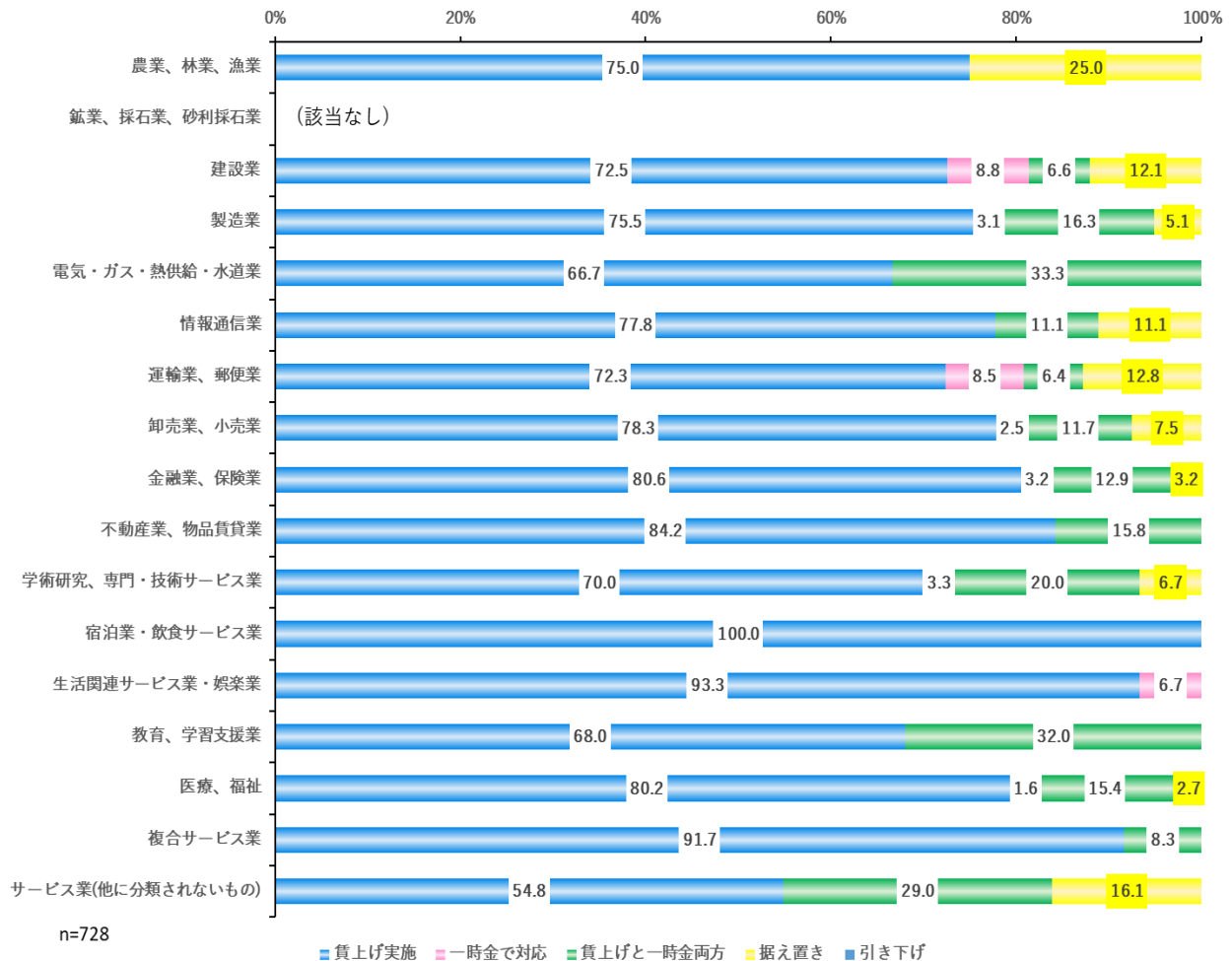
また『据え置き』は、「5～9人」（9.4%）で高くなっている。（図11-1）

図11-1：社員・正職員の賃上げの実施状況(規模別)



産業別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方対応」の合計）』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」（いずれも100%）である。また、『一時金で対応』は「建設業」（8.8%）、「運輸業」（8.5%）、「生活関連サービス、娯楽業」（6.7%）が高く、『据え置き』は「農業、林業、漁業」（25.0%）、「運輸業、郵便業」（12.8%）などが高くなっている。（図11-2）

図11-2：正社員・正職員の賃上げの実施状況(産業別)



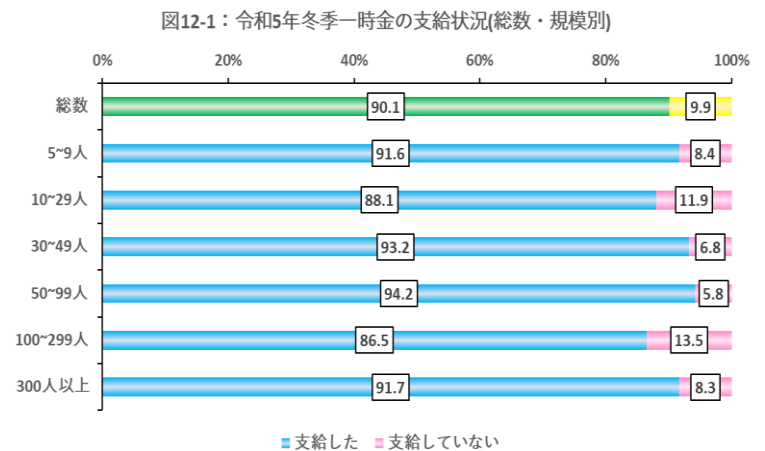
② 正社員・正職員の一時金

(1) 正社員・正職員への令和5年冬季一時金の支給状況

『正社員・正職員』の令和5 冬季一時金の支給状況をみると、「支給した」が90.1%で「支給していない」が9.9%となっている。（図12-1の項目「総数」）

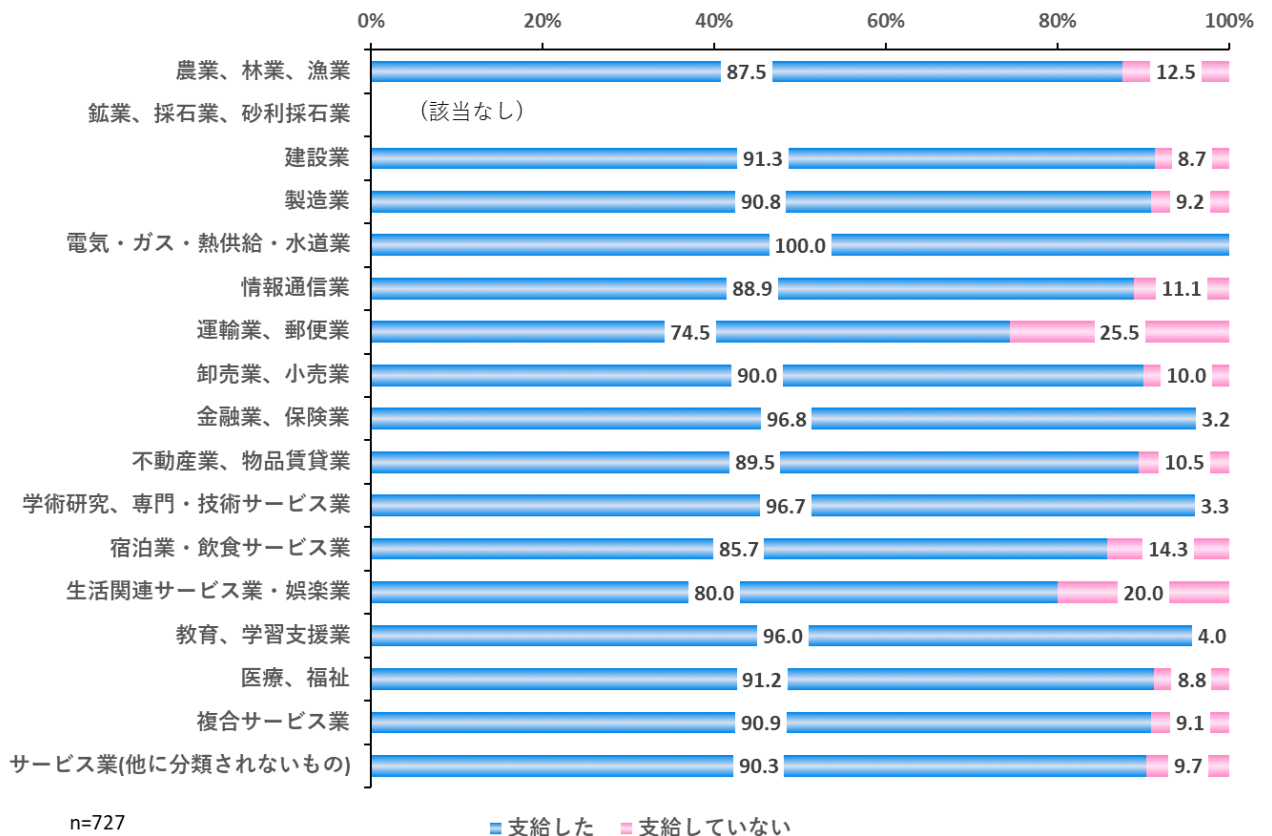
<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「50～99人」（94.2%）が最も高く、以下「30～49人」（93.2%）、「300人以上」（91.7%）などとなっている。（図12-1）



産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100%、「金融業、保険業」96.8%、「学術研究、専門・技術サービス業」（96.7%）、「教育、学習支援業」（96.0%）などとなっている。（図12-2）

図12-2：令和5年冬季一時金の支給状況(産業別割合)

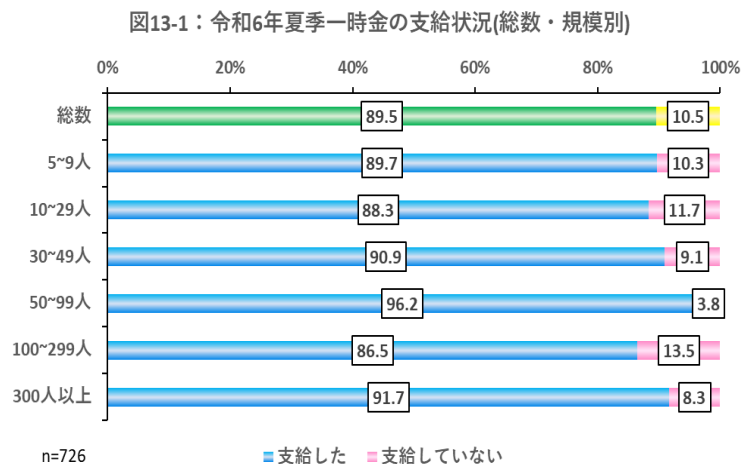


(2) 正社員・正職員への令和6年夏季一時金の支給状況

『正社員・正職員』への令和6年夏季一時金の支給状況をみると、「支給した」が89.5%で「支給していない」が10.5%となっている。

(図13-1の項目「総数」)

令和5年冬季一時金の支給状況と比較すると、「総数」での「支給した」割合が、89.5%に微減している。

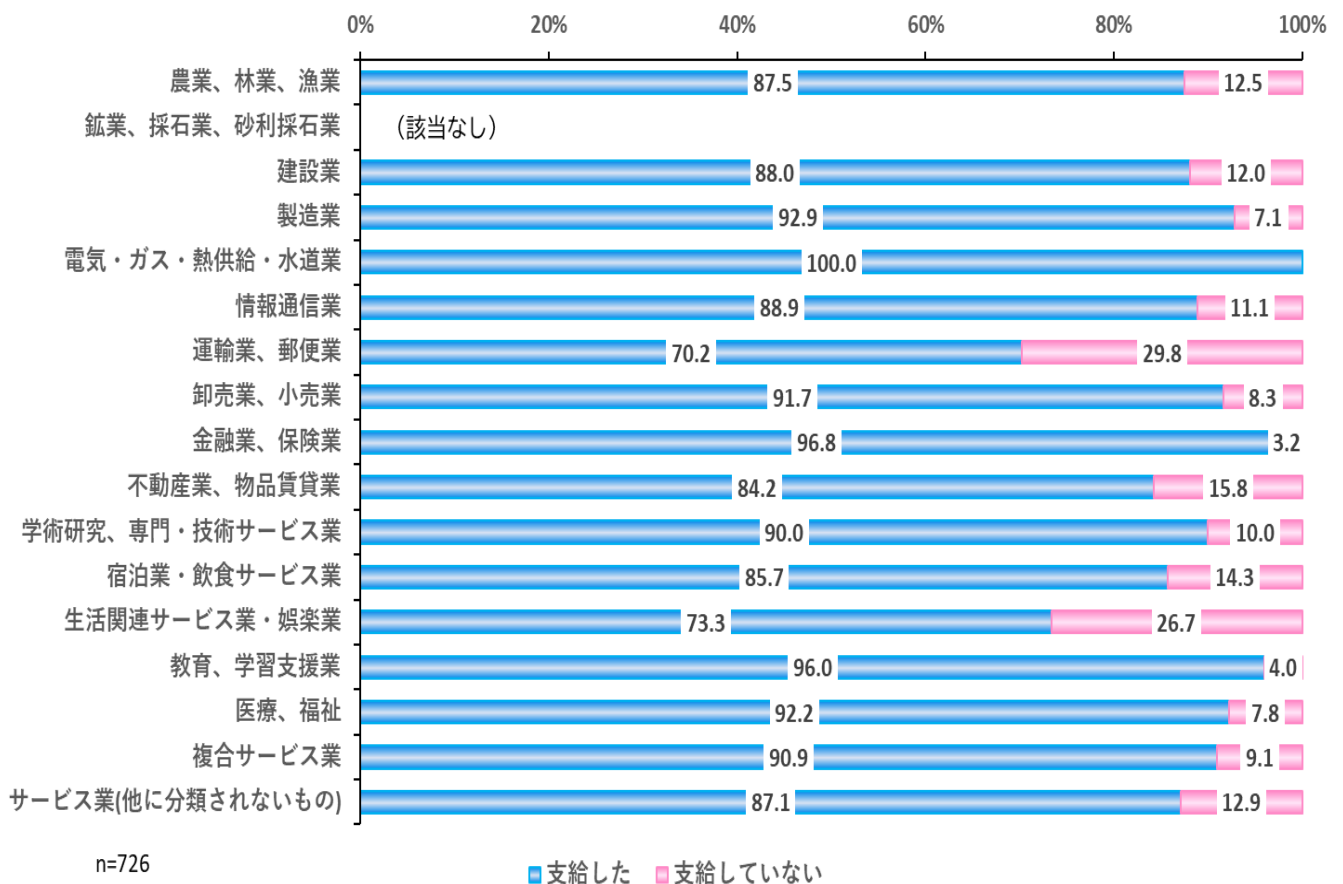


<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「50~99人」が最も高くいずれも96.2%となっている。次いで、「300人以上」(91.7%)、「30~49人」(90.9%)などとなっている。(図13-1)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「金融業、保険業」(96.8%)で「支給した」割合が高く、次いで「教育、学習支援業」(96.0%)、「製造業」(92.9%)などとなっている。(図13-2)

図13-2：令和6年夏季一時金の支給状況(産業別割合)



3 労働時間

1 正社員・正職員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

『正社員・正職員』の1日の所定労働時間は、7時間48分となっている。

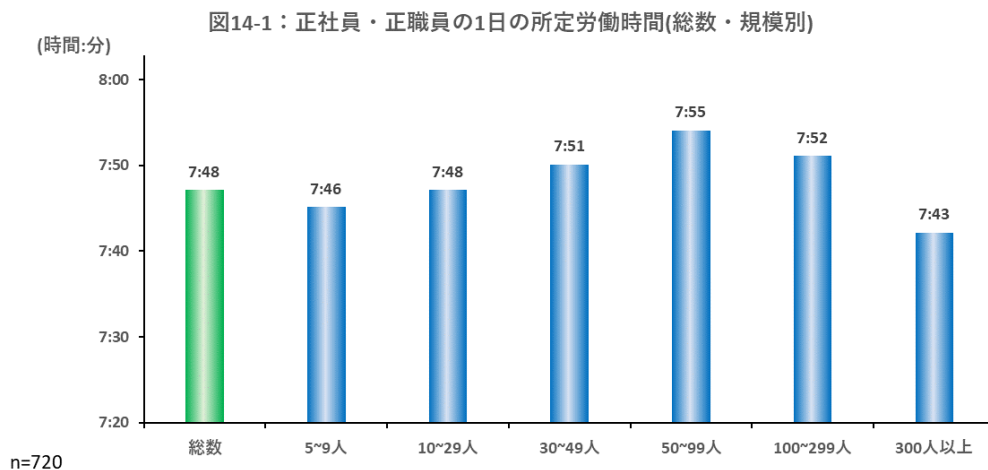
(図14-1の項目「総数」)

【所定労働時間】

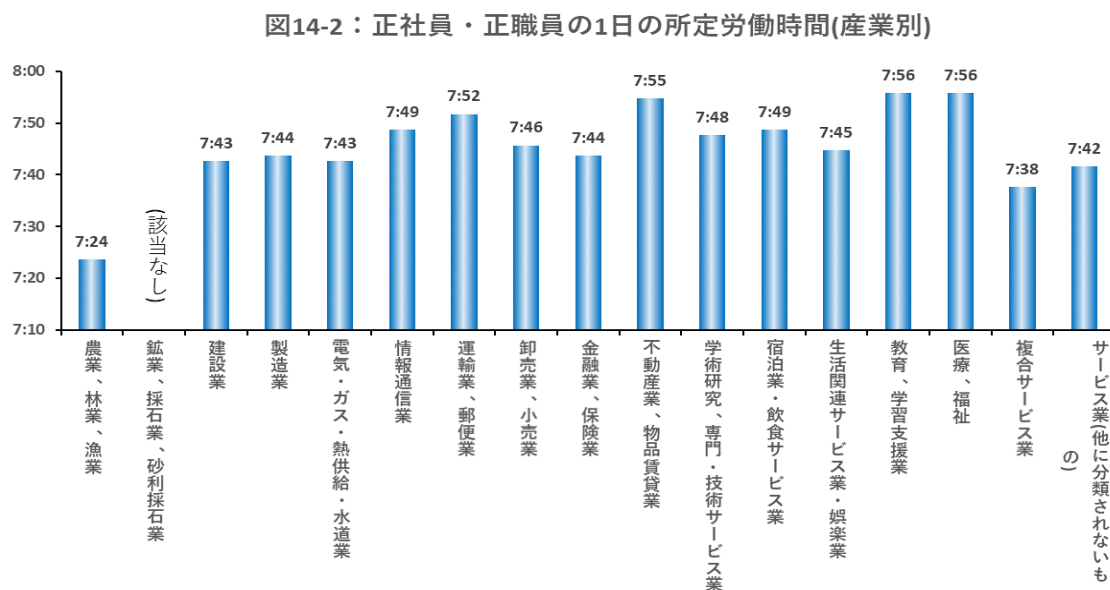
就業規則等で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「300人以上」（7時間43分）で、逆に最も長いのは「50～99人」（7時間55分）となっている。（図14-1）



産業別にみると、最も短いのは「農業、林業、漁業」（7時間24分）であり、最も長いのは「教育、学習支援業」・「医療、福祉」（いずれも7時間56分）となっている。（図14-2）



(2) 1 週の所定労働時間

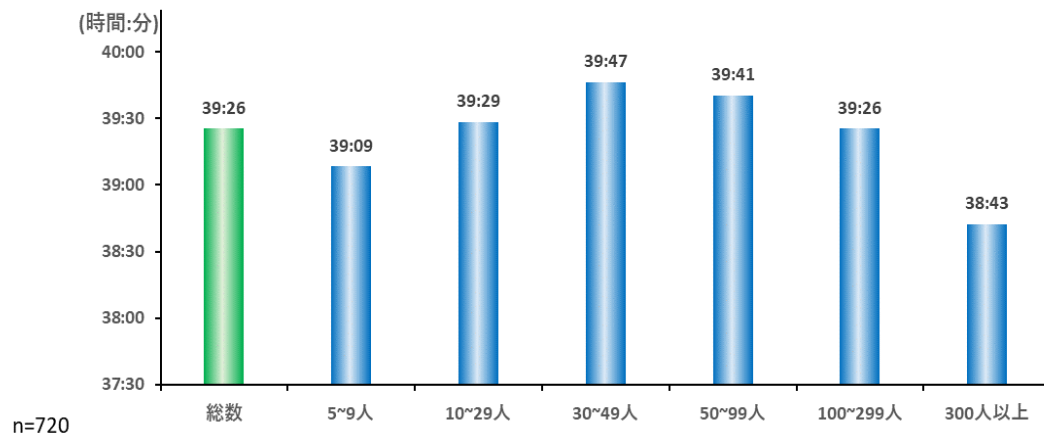
『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、39 時間 26 分となっている。

(図 15-1 の項目「総数」)

<属性別>

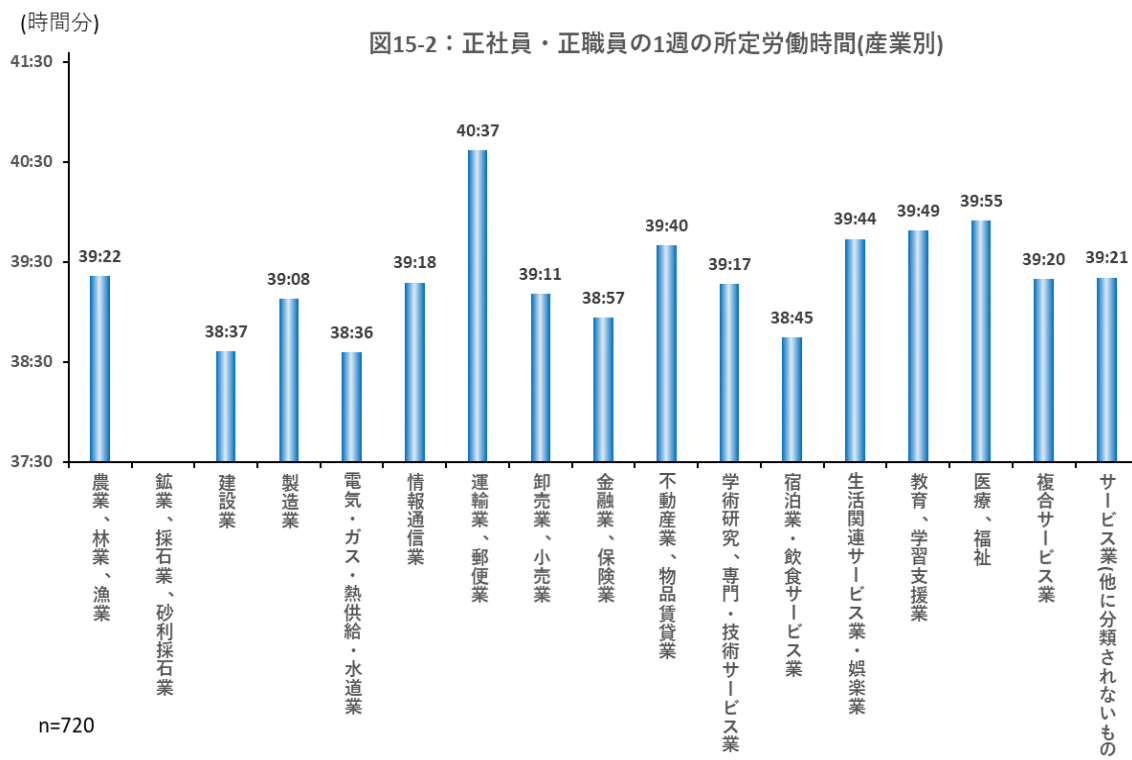
規模別にみると、最も短いのは「300 人以上」(38 時間 43 分)で、逆に最も長いのは「30～49 人」(39 時間 47 分)となっている。(図 15-1)

図15-1：正社員・正職員の1週間の所定労働時間(総数・規模別)



産業別にみると、1 週の所定労働時間が短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(38 時間 36 分)、「建設業」(38 時間 37 分)、「宿泊業、飲食サービス業」(38 時間 45 分)、「金融業、保険業」(38 時間 57 分)、などで、逆に長いのは、「運輸業、郵便業」(40 時間 37 分)、「医療、福祉」(39 時間 55 分)「教育、学習支援業」(39 時間 49 分)などとなっている。

(図 15-2)



2 正社員・正職員の年次有給休暇

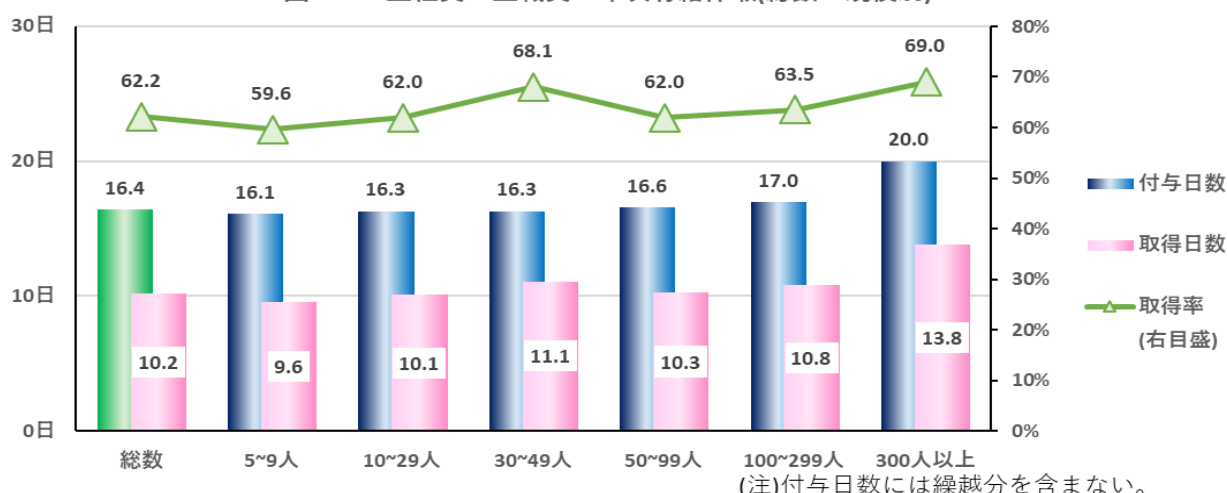
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は 16.4 日、取得日数は 10.2 日、取得率は 62.2% となっている。（図 16-1 の項目「総数」）

<属性別>

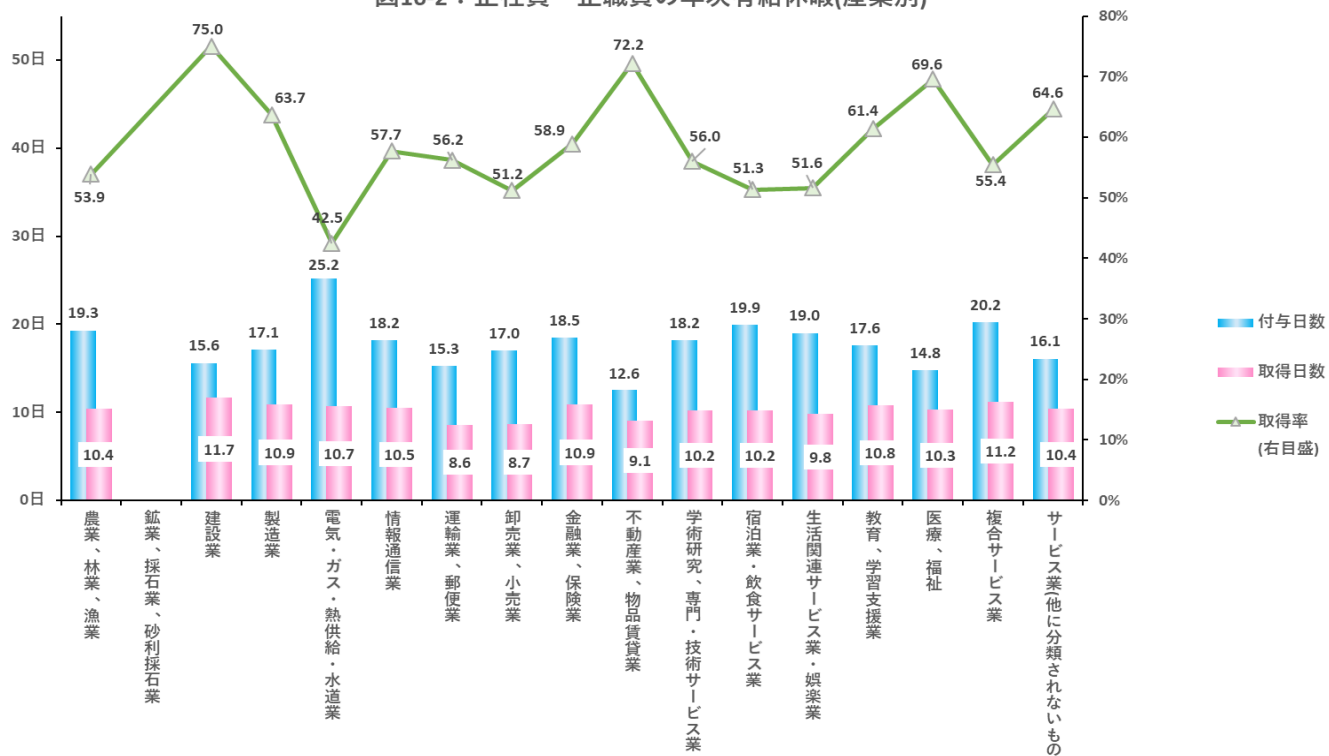
規模別にみると、『付与日数』で「300 人以上」（20.0 日）が最も多い。『取得日数』でも「300 人以上」（13.8 日）が最も多く、『取得率』も「300 人以上」（69.0%）が最も高くなっている。（図 16-1）

図16-1：正社員・正職員の年次有給休暇(総数・規模別)



産業別にみると、『付与日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（25.2 日）が最も多い。『取得日数』では「建設業」11.7 日、「複合サービス業」11.2 日が多く、『取得率』では「建設業」（75.0%）が最も高くなっている。（図 16-2）

図16-2：正社員・正職員の年次有給休暇(産業別)

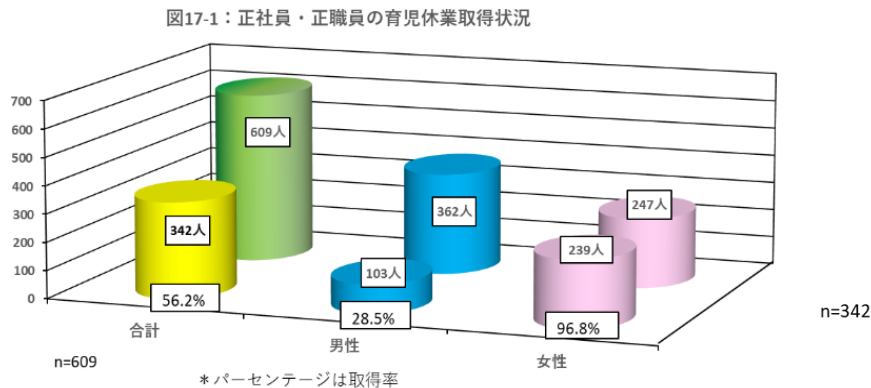


③ 正社員・正職員の育児休業

(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況

『正社員・正職員』の育児休業取得状況をみると、「令和5年7月から令和6年6月までの間に出産した『正社員・正職員（女性）』のうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は、96.8%となっている。それに対し、配偶者が出産した『正社員・正職員（男性）』のうち「育児休業を取得した正社員・正職員（男性）」は28.5%と女性の取得率より低くなっている。（図17-1）また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性69.9%、男性30.1%となっている。（図17-2）

図17-2：正社員・正職員の育児休業取得割合(男女別)



n=342

④ 介護休業・介護休暇

(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業

- ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇

- ・1年度で5日間取得可能
- ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能

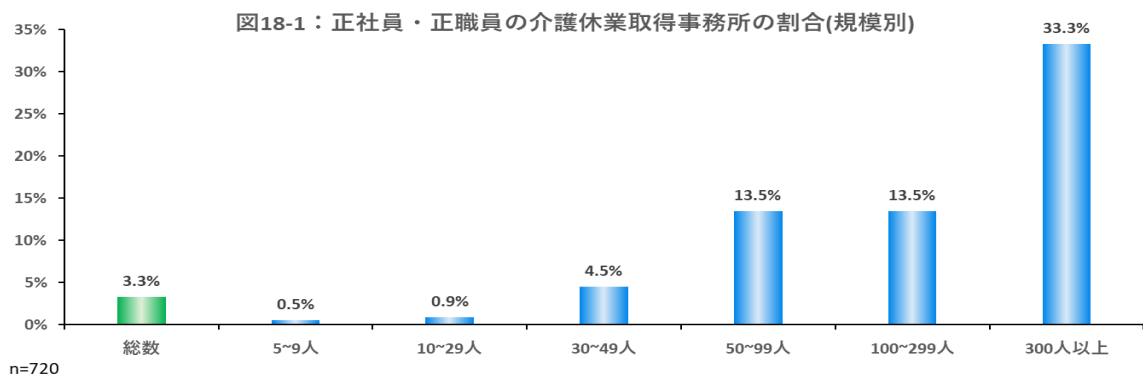
(令和6年(2024年)6月30日現在)

<介護休業>

『正社員・正職員』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は3.3%となっている。（図18-1の項目「総数」）

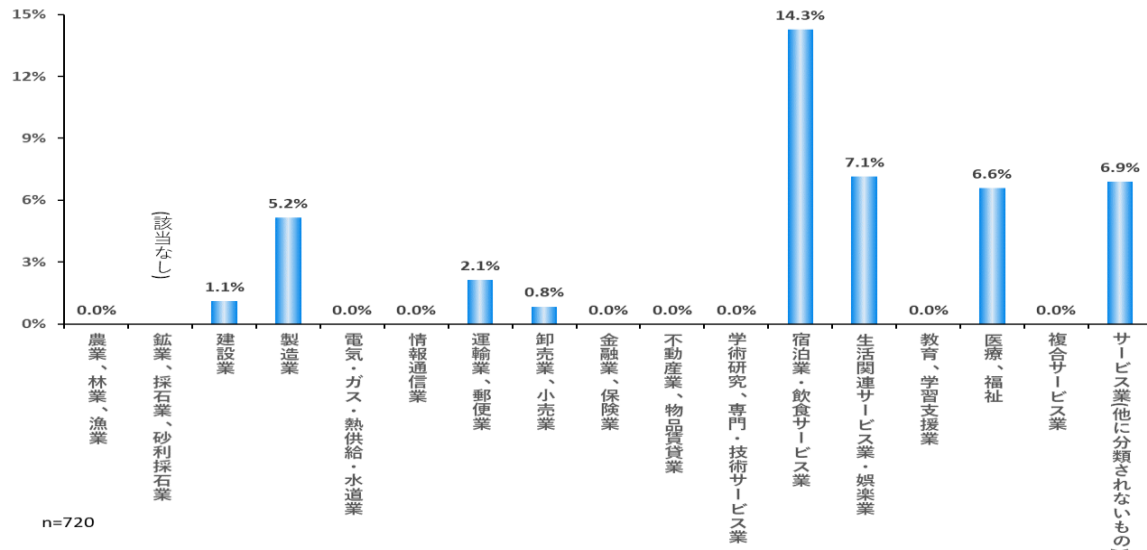
<介護休業 属性別>

規模別でみると、「300人以上」（33.3%）で最も高く、次いで「50～99人」（13.5%）、「100～299人」（13.5%）となっている。（図18-1）



産業別でみると、「宿泊業、飲食サービス業」(14.3%)で最も高く、次いで「生活関連サービス」(7.1%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(6.9%)、「医療、福祉」(6.6%)などとなっている。（図18-2）

図18-2：正社員・正職員の介護休業取得事業所の割合(産業別)



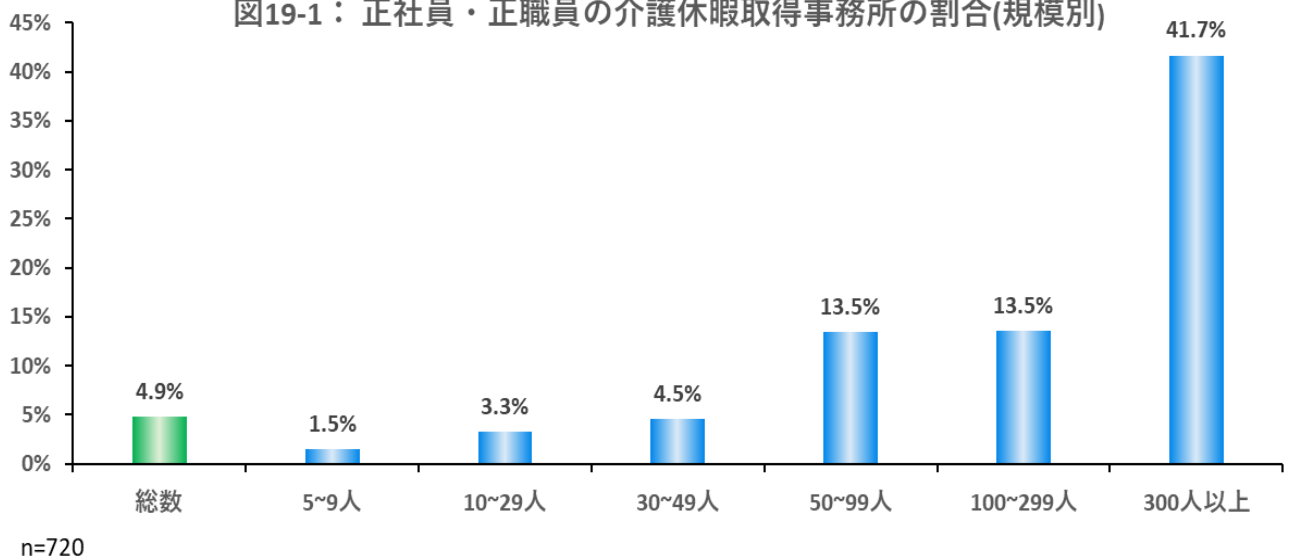
<介護休暇>

『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は4.9%となっている。（図19-1の項目「総数」）

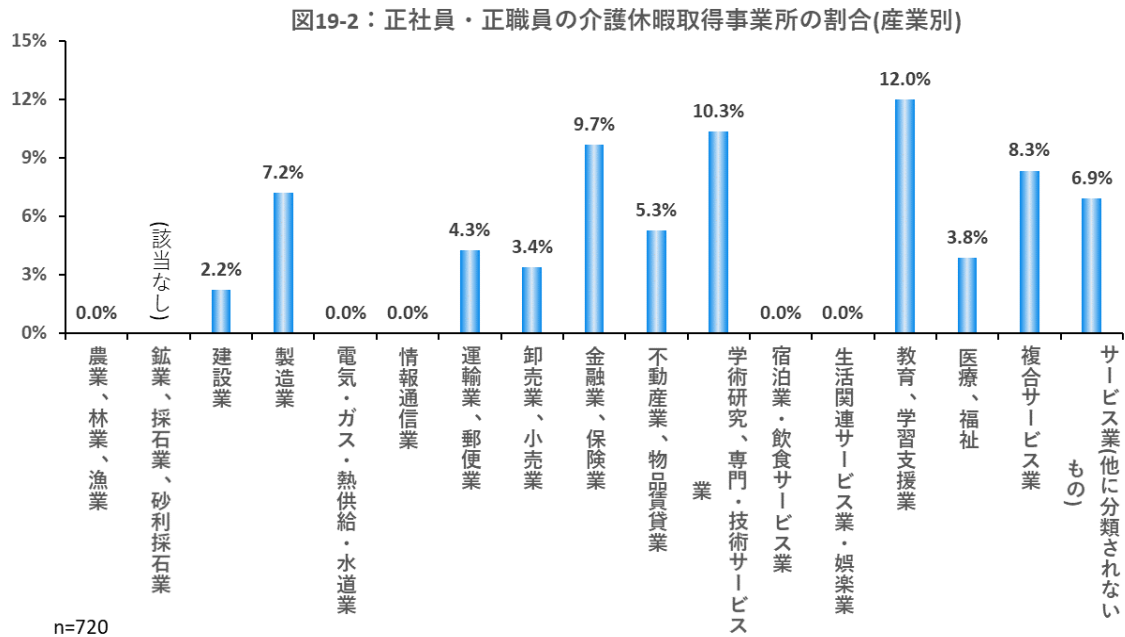
<介護休暇 属性別>

規模別でみると、「300人以上」(41.7%)が最も高く、次いで、「100～299人」、「50～99」（いずれも13.5%）などとなっている。（図19-1）

図19-1：正社員・正職員の介護休暇取得事務所の割合(規模別)



産業別でみると、「教育、学習支援業」（12.0％）が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（10.3％）、「金融業、保険業」（9.7％）などとなっている。（図19-2）



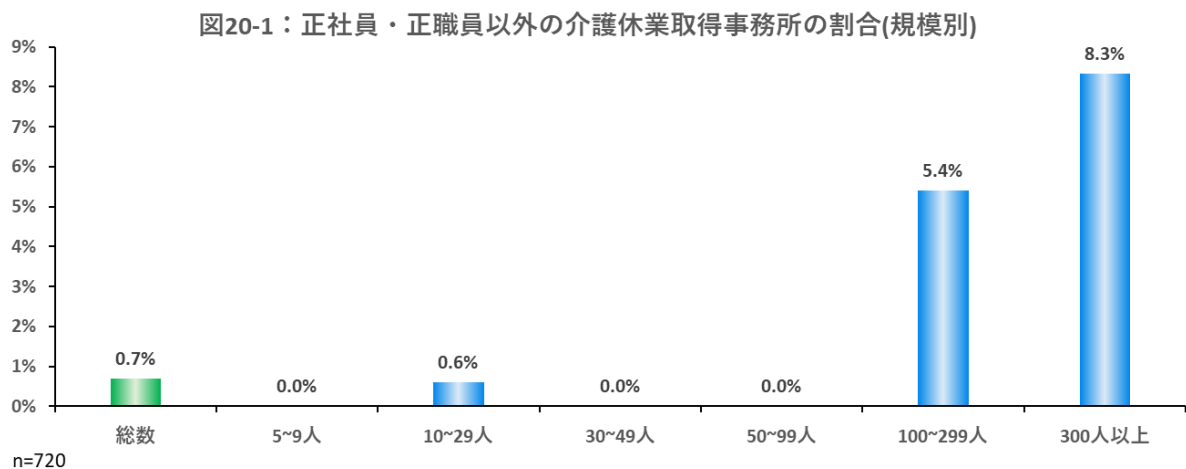
（２）正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

<介護休業>

『正社員・正職員以外』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は0.7％となっている。（図20-1の項目「総数」）

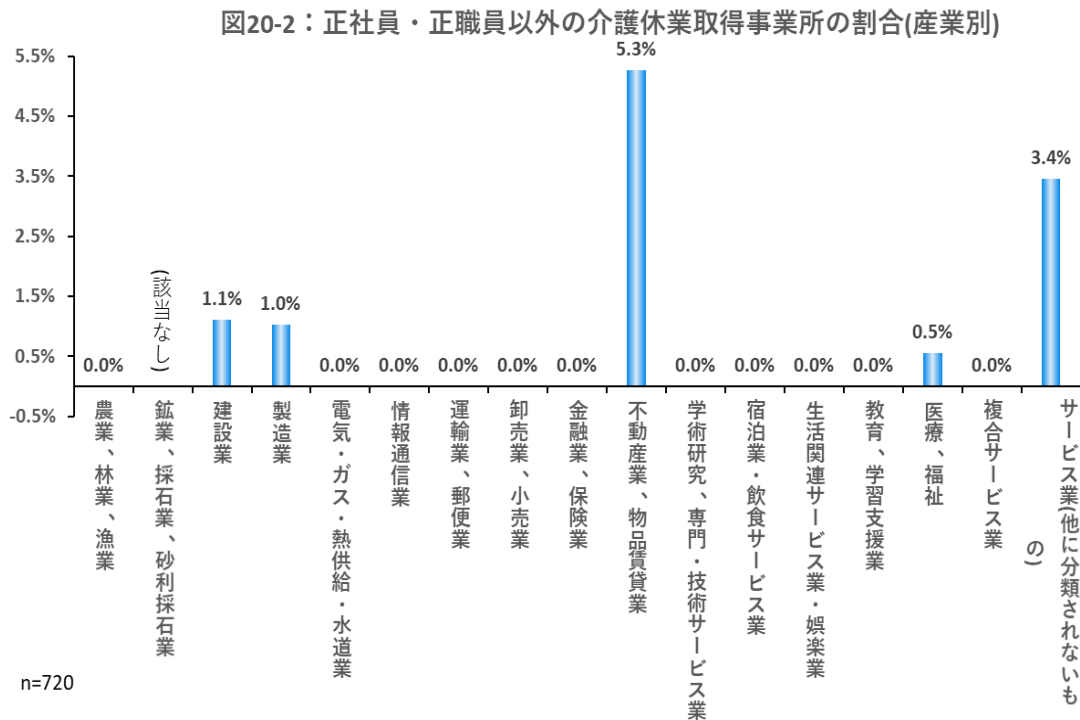
<介護休業 属性別>

規模別でみると、「300人以上」（8.3％）が最も高くなっていて、次いで、「100～299人」（5.4％）となっている。（図20-1）



産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」（5.3%）で最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」（3.4%）、「建設業」（1.1%）となっている。

（図20-2）

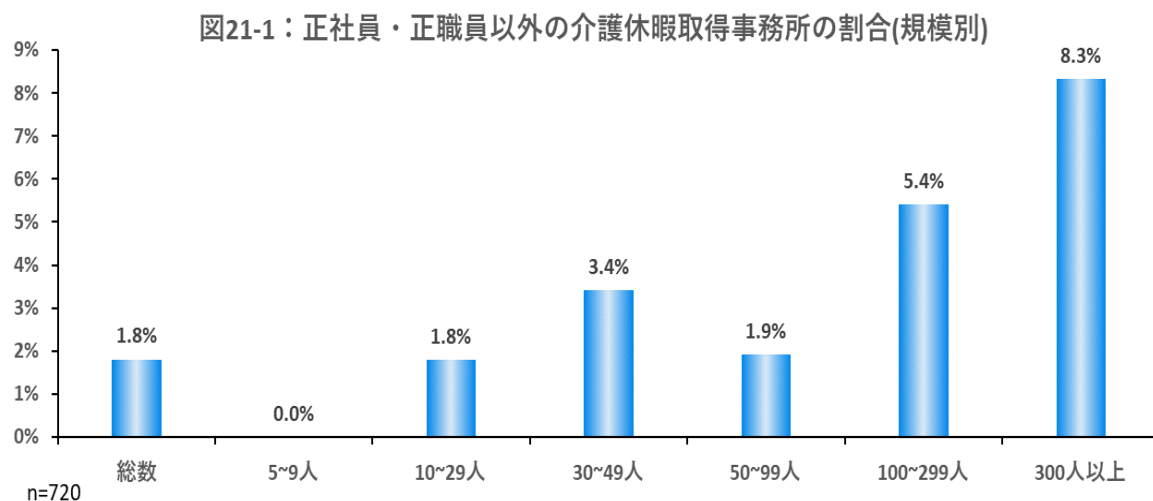


<介護休暇>

『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は1.8%となっている。（図21-1の項目「総数」）

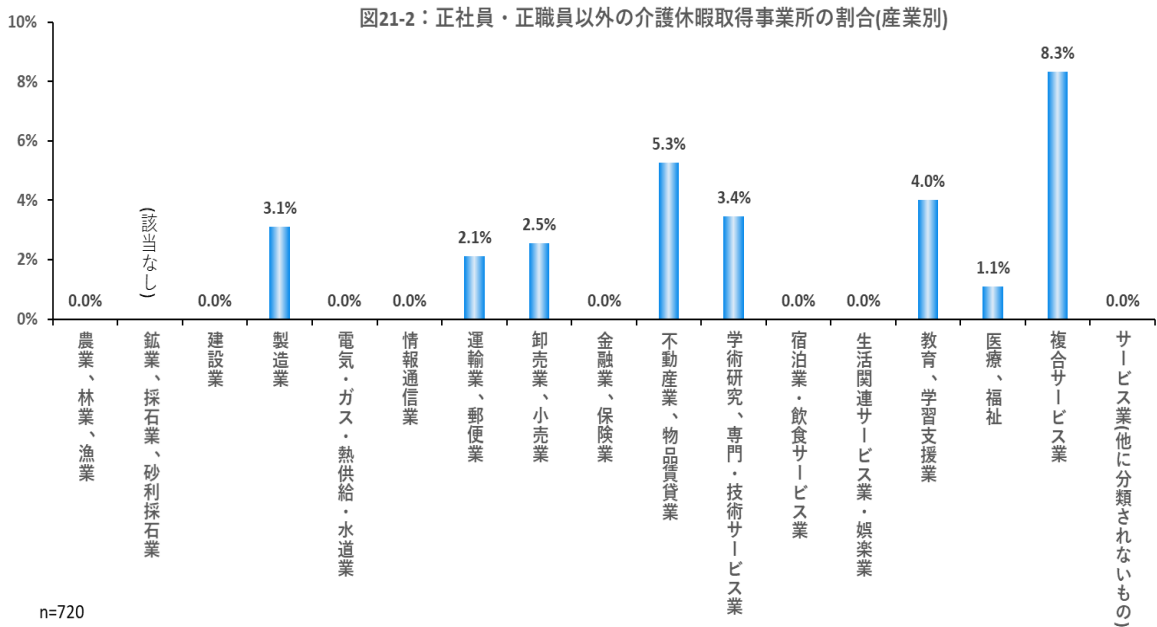
<介護休暇 属性別>

規模別でみると、「300人以上」（8.3%）が最も高く、次いで「100～229人」（5.4%）、「30～49人」（3.4%）などとなっている。（図21-1）



産業別でみると、「複合サービス業」(8.3%)が最も高く、次いで、「不動産業、物品賃貸業」(5.3%)、「教育、学習支援」(4.0%)、「学術研究、専門、技術サービス業」(3.4%)となっている。

(図 21-2)



<男女別 属性別>

男女別の介護休業・介護休暇の取得割合

『正社員・正職員』『正社員・正職員以外』の介護休業の取得割合は、「女性」82.4%、「男性」17.6%となっている。(図 22)

介護休暇については、「女性」53.6%、「男性」46.4%となっている。(図 23)

図22：介護休業取得状況(男女別)

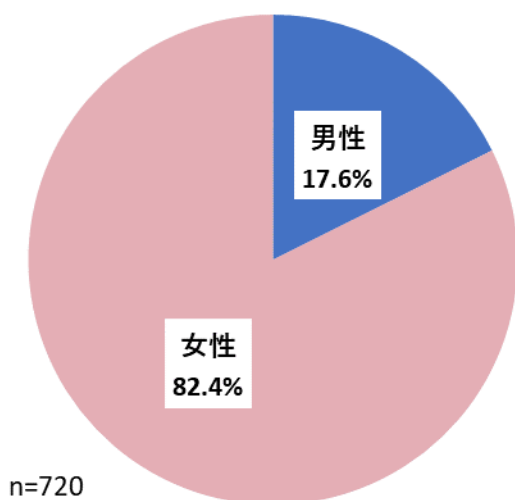
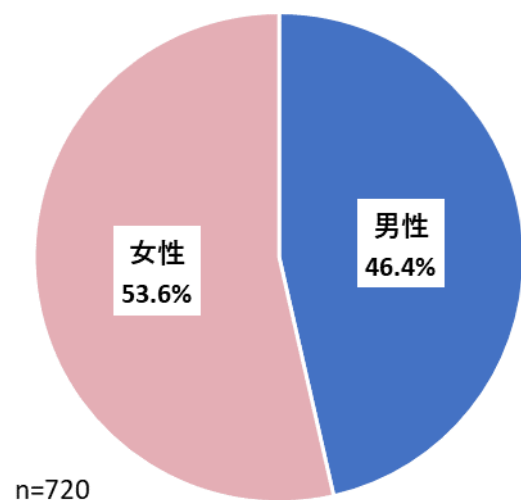


図23：介護休暇取得状況(男女別)



<正社員・正職員と正社員・正職員以外 属性別>

「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の介護休業・介護休暇の取得割合

介護休業の取得割合は、「正社員・正職員」82.4%、「正社員・正職員以外」17.6%となっている。（図24）

介護休暇の取得割合は、「正社員・正職員」75.9%、「正社員・正職員以外」24.1%となっている。（図25）

図24：正社員と正職員以外の介護休業取得割合

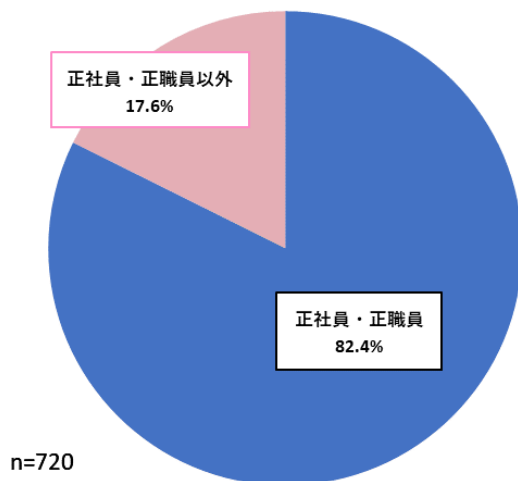
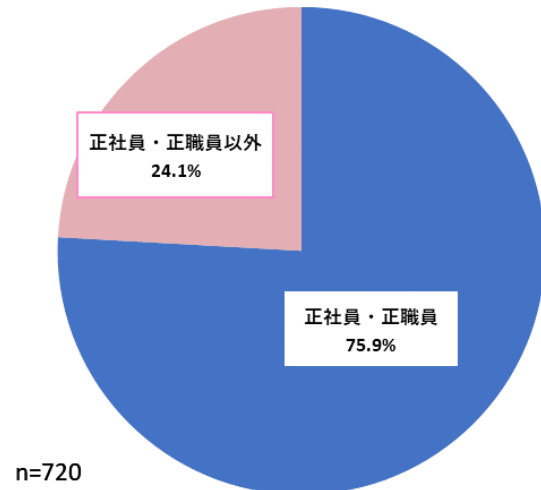


図25：正社員と正職員以外の介護休暇取得割合

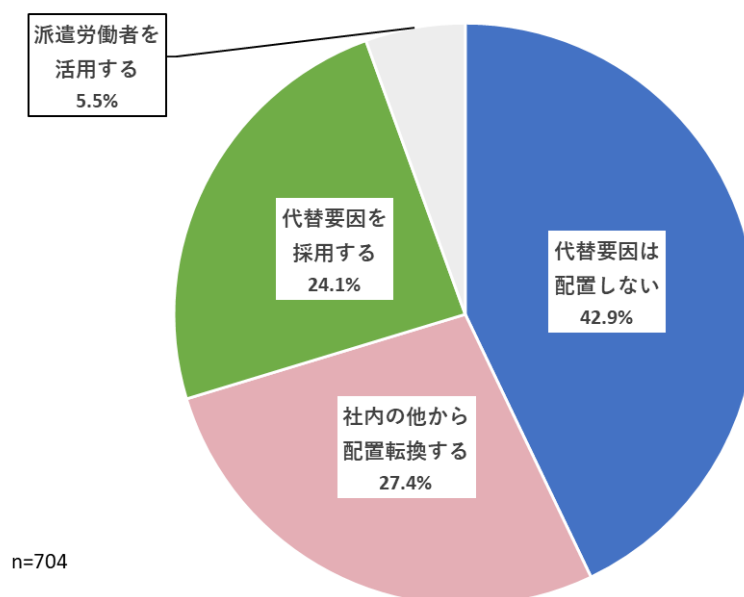


5 育児休業者及び介護休業者の代替

（1）育児休業者及び介護休業者の代替

育児休業者及び介護休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」（42.9%）が最も多く、「社内の他から配置転換する」（27.4%）と続き、「派遣労働者を活用する」（5.5%）が最も少なくなっている。（図26）

図26：育児休業中・介護休業中の代替要員の採用・配置



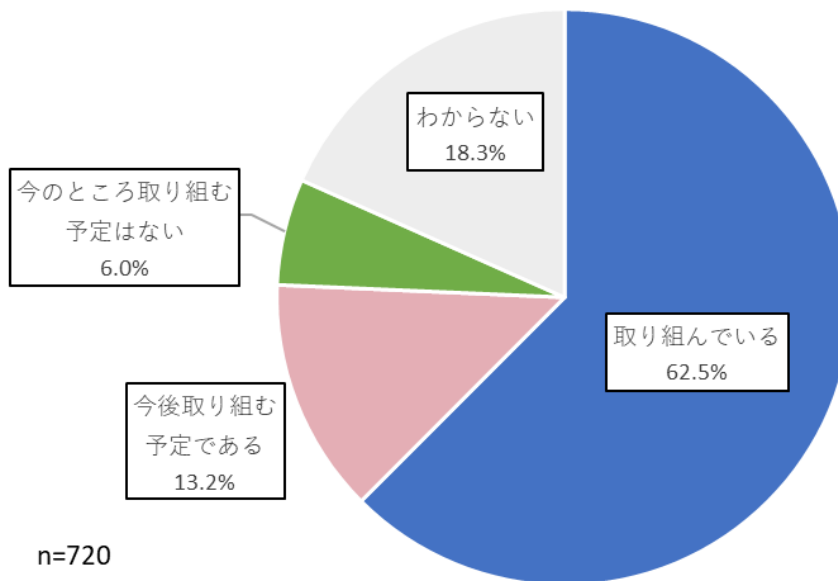
／／ 4 誰もが働きやすい職場環境づくり ／／／／／／／／／／／／／／／／／／

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

（１）「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの取組状況

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくり取組状況については、「取り組んでいる」が62.5%と最も多く、以下「今後取り組む予定である」13.2%、「今のところ取り組む予定はない」6.0%、「わからない」18.3%となっている。（図27）

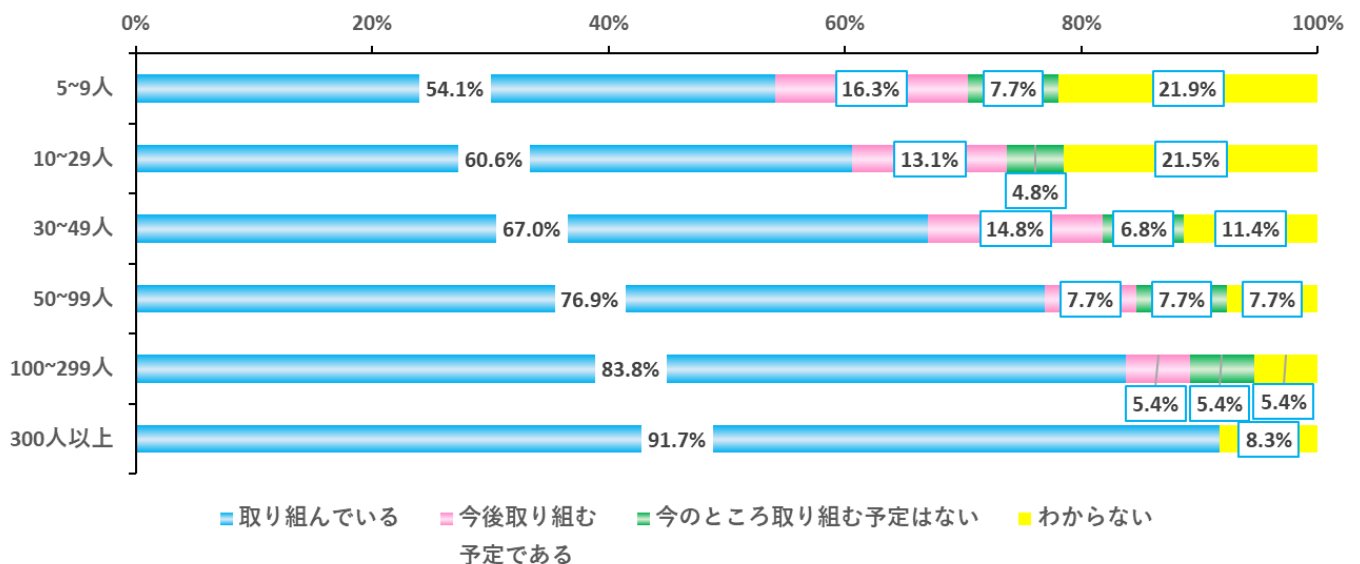
図27：ワーク・ライフ・バランスの取組状況(総数)



<属性別>

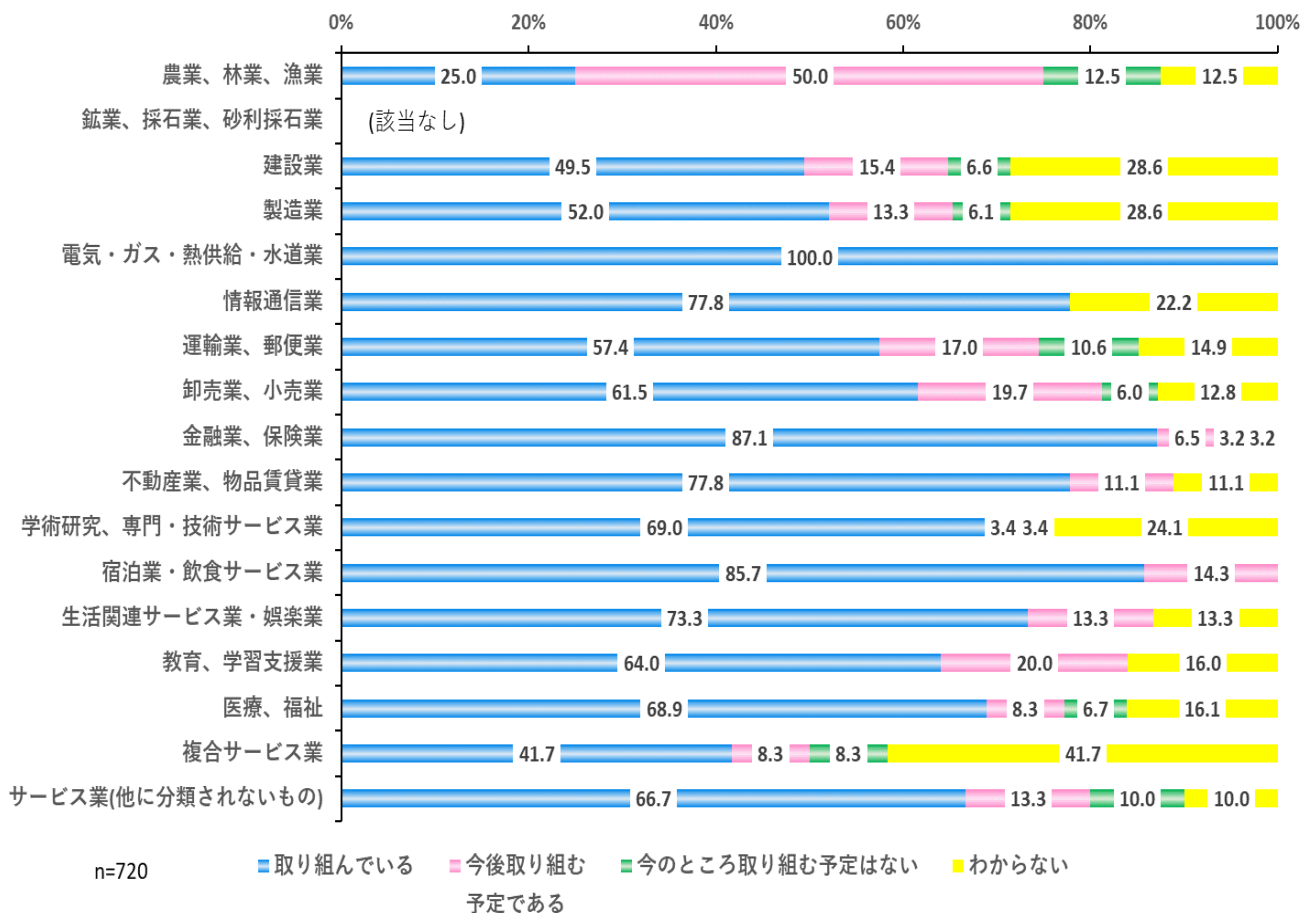
事業所の規模別でみると、『取り組んでいる』は「300人以上」の事業所では91.7%で最も高く、次いで「100～299人」（83.8%）、「50～99人」（76.9%）となっている。規模が大きくなるほど、取組割合が高くなる傾向にある。（図28-1）

図28-1：ワーク・ライフ・バランスの取組状況(規模別)



産業別でみると、『取り組んでいる』は「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（87.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（85.7%）、「情報通信業」（77.8%）、「不動産、物品賃貸業」（77.8%）などとなっている。
逆に『今のところ取り組む予定はない』が「農業、林業、漁業」（12.5%）で最も高く、次いで「運輸業、郵便業」（10.6%）「サービス業（他に分類されないもの）」（10.0%）、「複合サービス業」（8.3%）などとなっている。（図 28-2）

図28-2：ワーク・ライフ・バランスの取組状況(産業別)



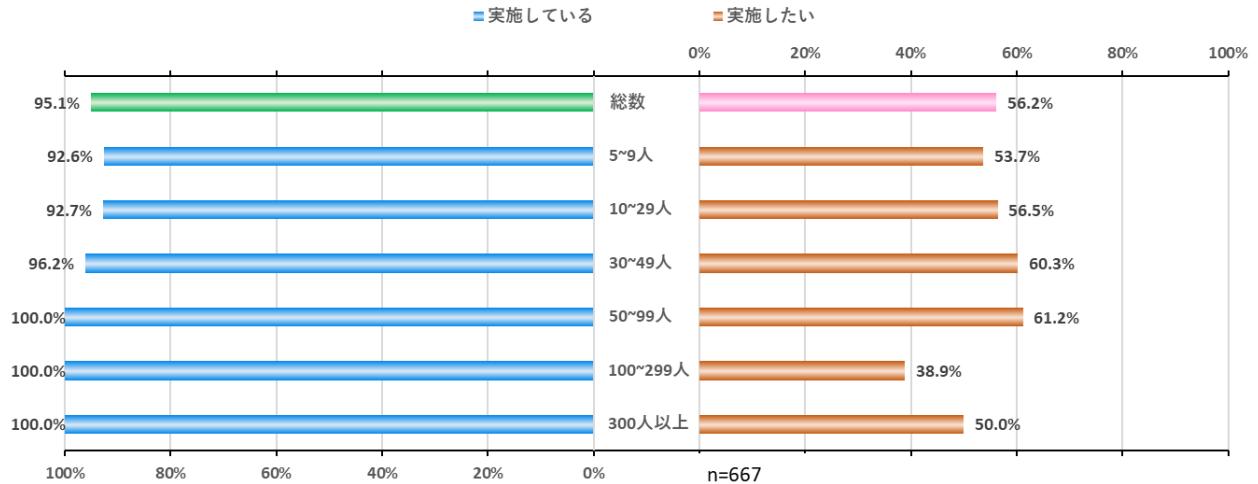
(2) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの実施内容

『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は総数で有効回答事業所（667事業所）の 95.1%、『実施したいものがある事業所』は 56.2%となっている（以上すべて複数回答）。
（図 29-1 の項目「総数」）

<属性別>

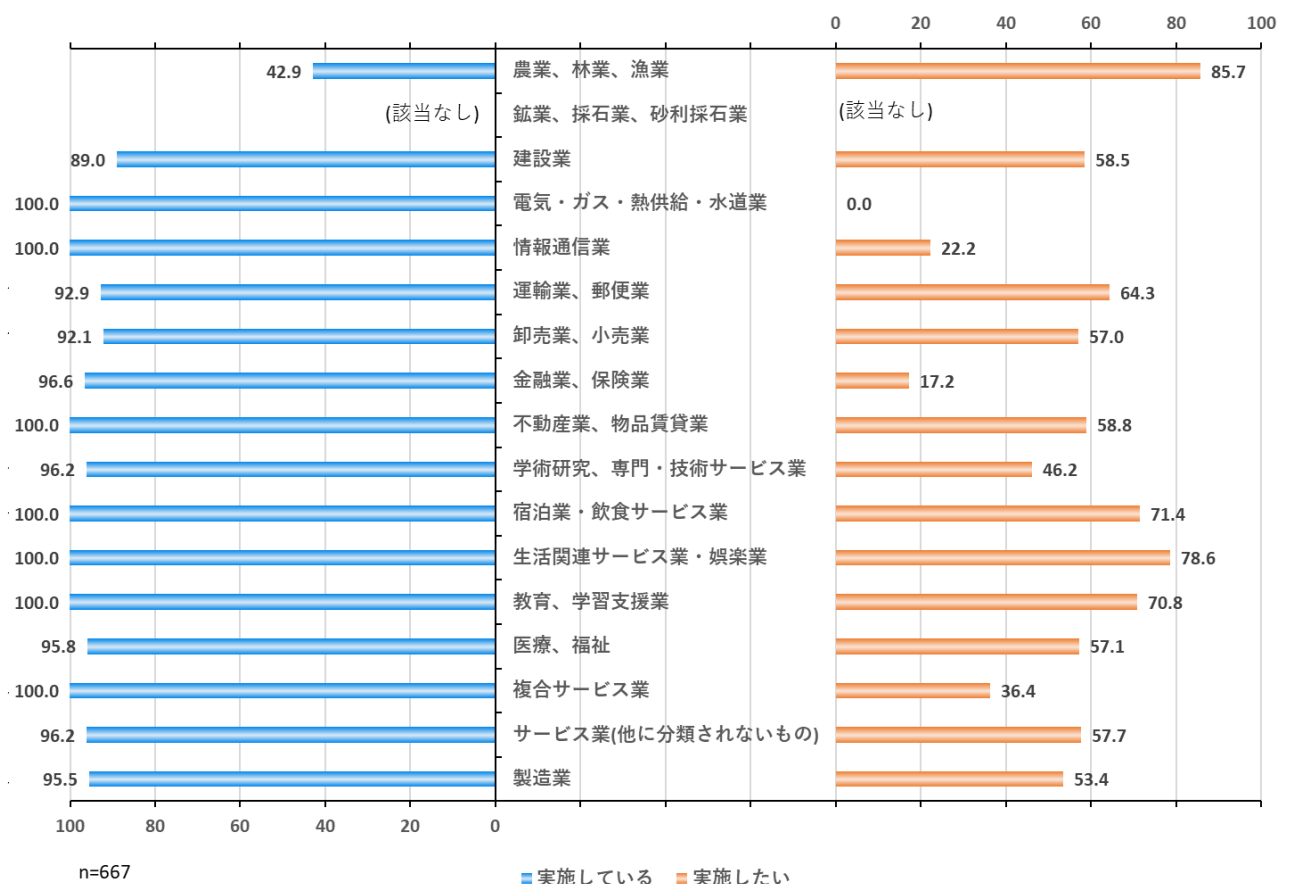
規模別でみると、『実施しているものがある事業所』では「50～99 人」・「100～299 人」・「300 人以上」（いずれも 100.0%）が最も高く、次に「30～49 人」（96.2%）、「10～29 人」（92.7%）などとなっている。『実施したいものがある事業所』では、「50～99 人」（61.2%）で最も高くなっている（以上すべて複数回答）。（図 29-1）

図29-1：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望がある事業所(複数回答)



産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「不動産業、物品賃貸業」・「宿泊業、飲食サービス業」・「生活関連サービス業、娯楽業」・「教育、学習支援業」・「複合サービス事業」（いずれも 100.0%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（96.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（96.2%）「サービス業（他に分類されないもの）」（96.2%）などとなっている。また『ワーク・ライフ・バランスに関し実施したいものがある事業所』は、「農業、林業、漁業」（85.7%）が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（78.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（71.4%）、などとなっている。（図 29-2）

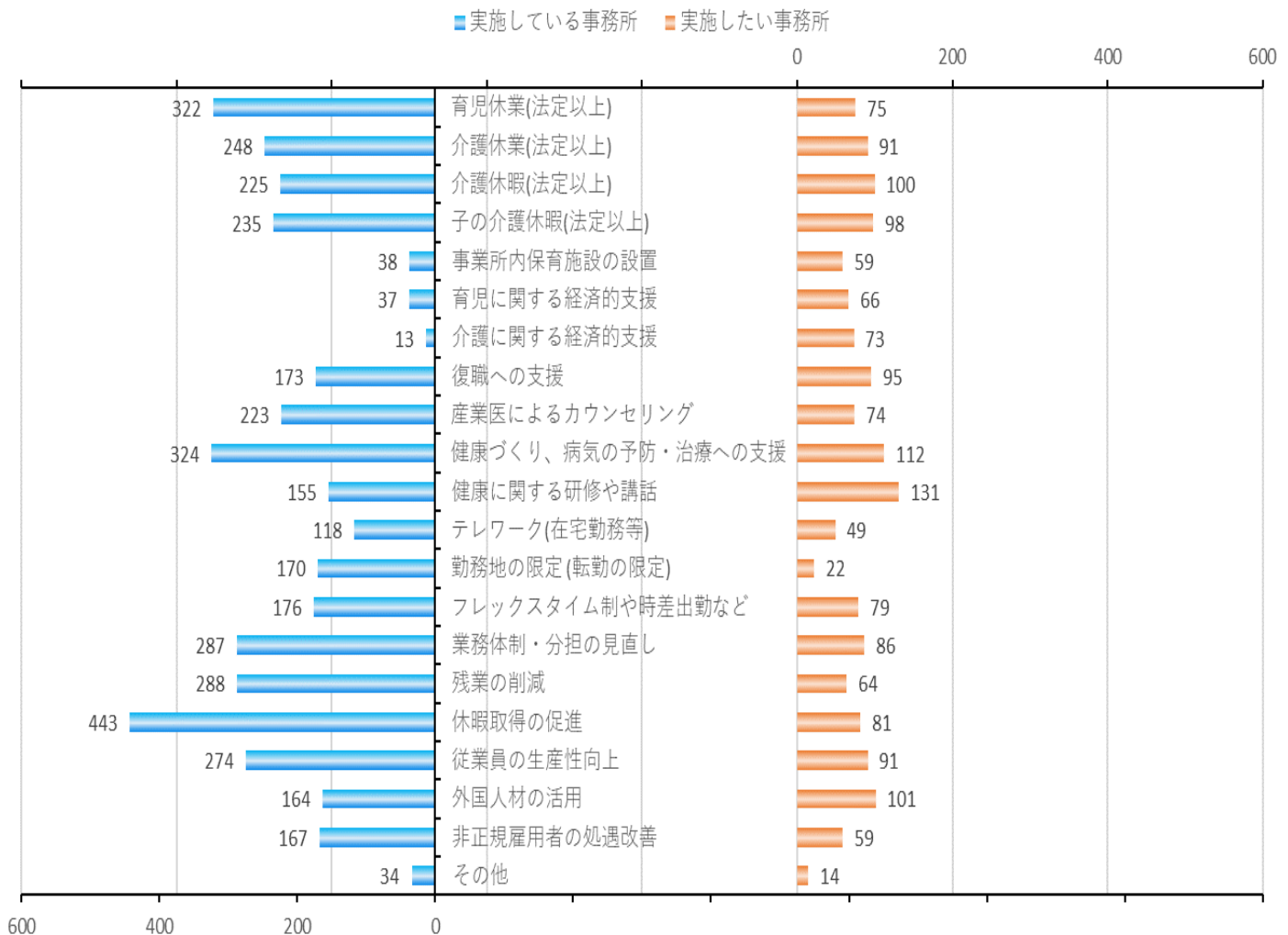
図29-2：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望がある事業所(産業別)(複数回答)



ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」(443 事業所) が最も多く、次いで「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(324 事業所)、「育児休業(法定以上)」(322 事業所)、「残業の削減」(288 事業所)などとなっている。

また『今後実施したい』内容については、「健康に関する研修や講話」(131 事業所)、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(112 事業所) が最も多く、次いで「外国人材の活用」(101 事業所) などとなっている(以上すべて複数回答)。(図 30)

図30：ワーク・ライフ・バランスの取組内容(複数回答)

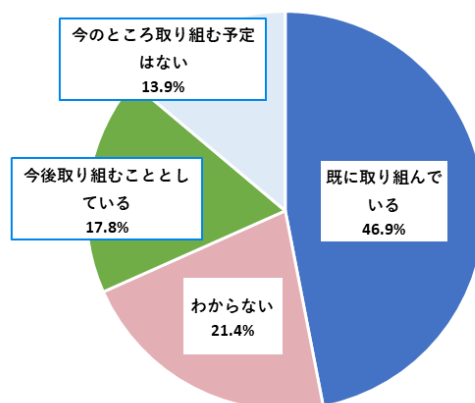


2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

（1）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況については、「すでに取り組んでいる」（46.9%）が最も高く、「わからない」（21.4%）、「今後取り組むこととしている」（17.8%）、「今のところ取り組む予定はない」（13.9%）となっている。（図 31-1）

図31-1： ポジティブアクションの取組状況(総数)

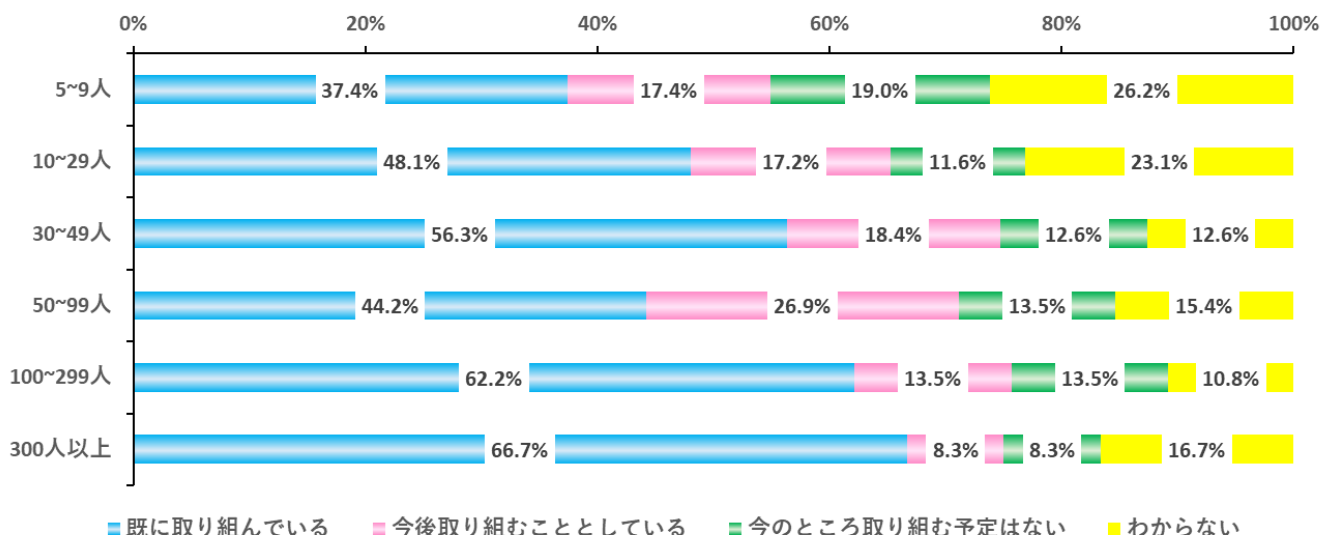


【女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）】
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、
企業が自主的、積極的に行う取組。

<属性別>

事業所の規模別でみると、『すでに取り組んでいる』では「300人以上」（66.7%）、「100～299人」（62.2%）が高くなっている。「今後取り組むこととしている」を含めると全事業所で50%を超えている。「30人以上」の事業所では70%を超える事業所が「すでに取り組んでいる」「今後取り組むこととしている」となっている。（図 31-2）

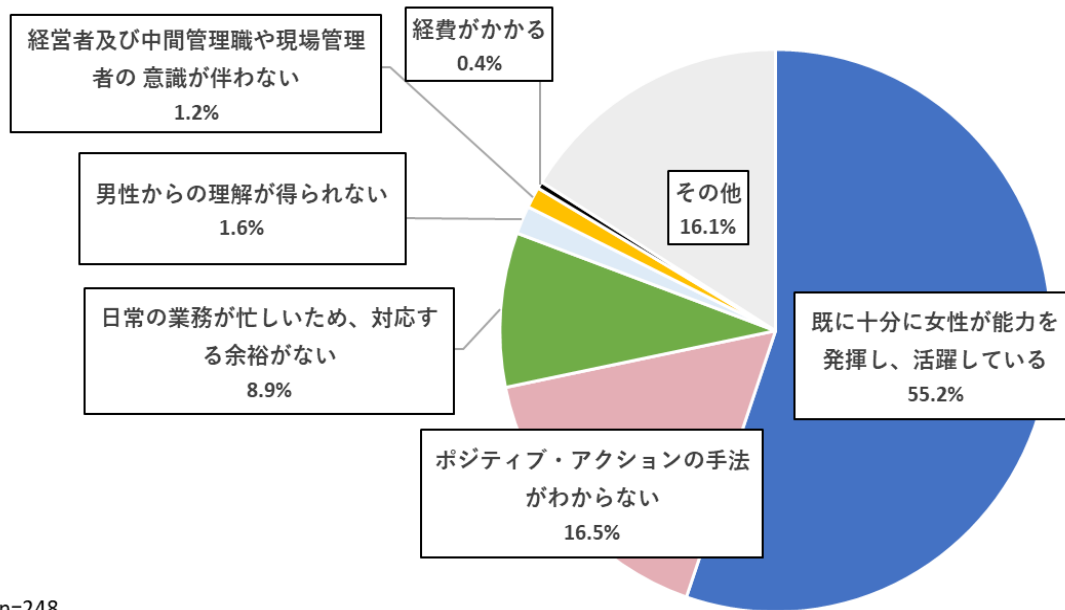
図31-2： ポジティブアクションの取組状況(規模別)



(2) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」（55.2%）が最も高く、続いて「ポジティブ・アクションの手法がわからない」（16.5%）、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（8.9%）などとなっている。（図32）

図32：ポジティブアクションに取り組んでいない理由



その他の回答 ○建設専門工事のため 肉体労働および重作業のため、そもそも女性の就職が無い。有れば受け入れる

○女性がいらない職場のため

○フルタイムの女性社員がいらないため

○機械にて部面加工の為、今までも女性の応募がまずなかった。

○求人を出しても女性は応募してこない為

○業務上の特質

○機械にて部面加工の為、今までも女性の応募がまずなかった。

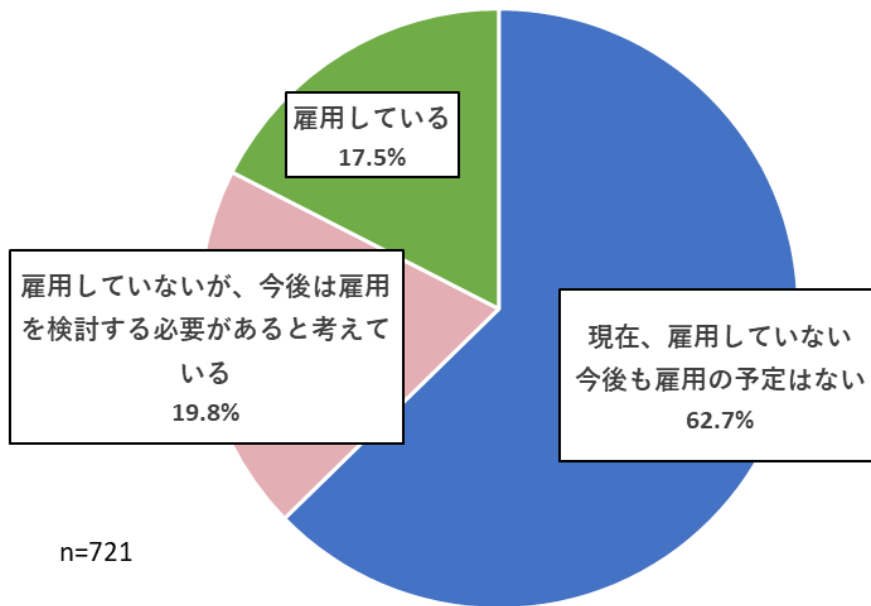
○職種が女性に向くか、活躍できるかわからない

③ 外国人の雇用状況について

(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況をみると、「現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない」が62.7%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」(19.8%)、「雇用している」(17.5%)となっている。(図33-1)

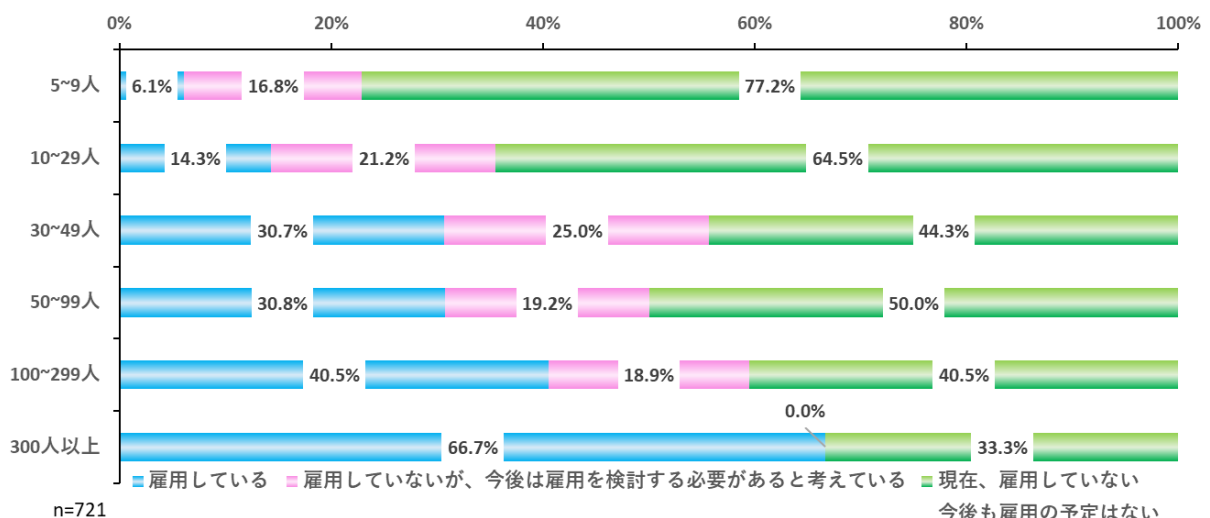
図33-1：外国人の雇用状況



<属性別>

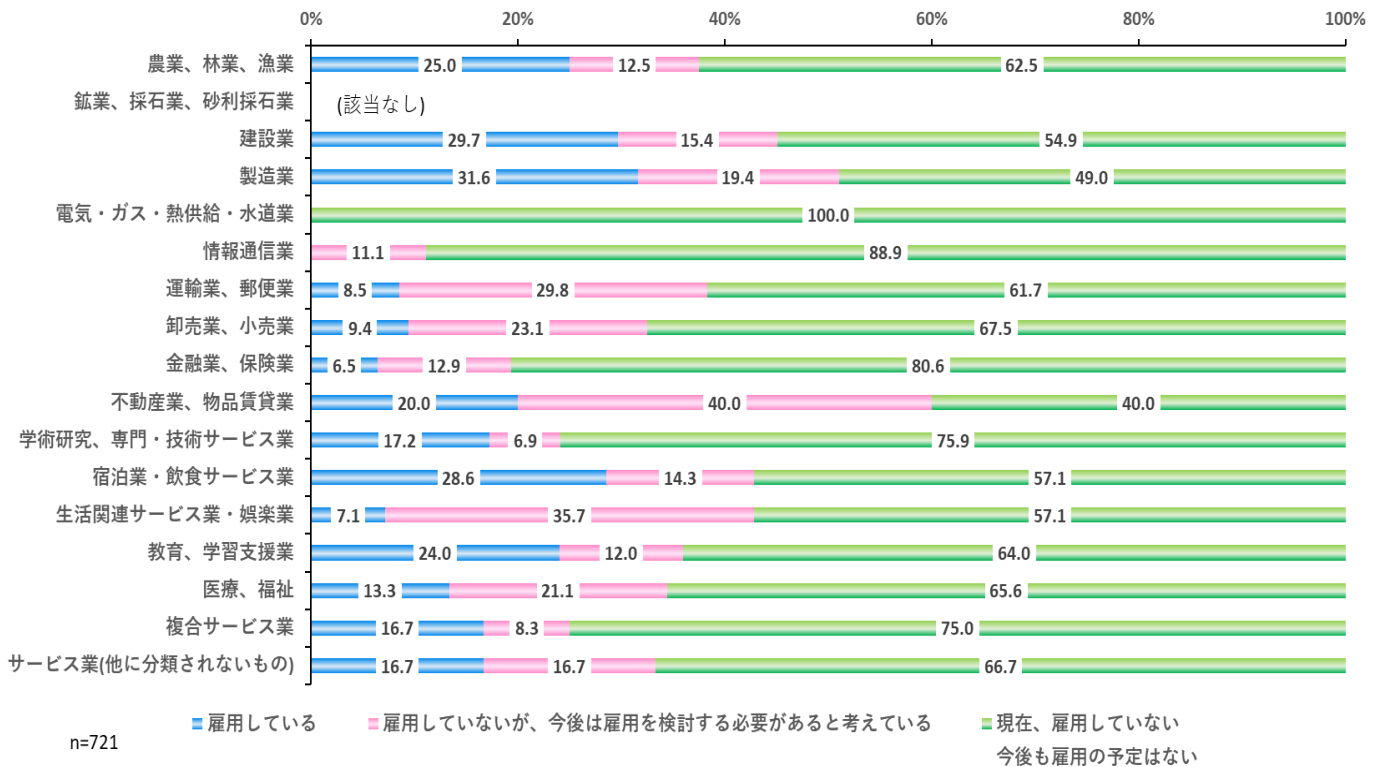
事業所の規模別でみると、『雇用している』は「300人以上」の事業所では66.7%で最も高く、次いで「100～299人」(40.5%)、「50～99人」(30.8%)などとなっている。(図33-2)

図33-2：外国人の雇用状況(規模別)



産業別でみると、『雇用している』は「製造業」(31.6%)で最も高く、次いで、「建設業」(29.7%)、「宿泊・飲食サービス業」(28.6%)「農業、林業、漁業」(25.0%)などとなっている。逆に『現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない』は「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「情報通信業」(88.9%)、「金融業、保険業」(80.6%)などとなっている。(図33-3)

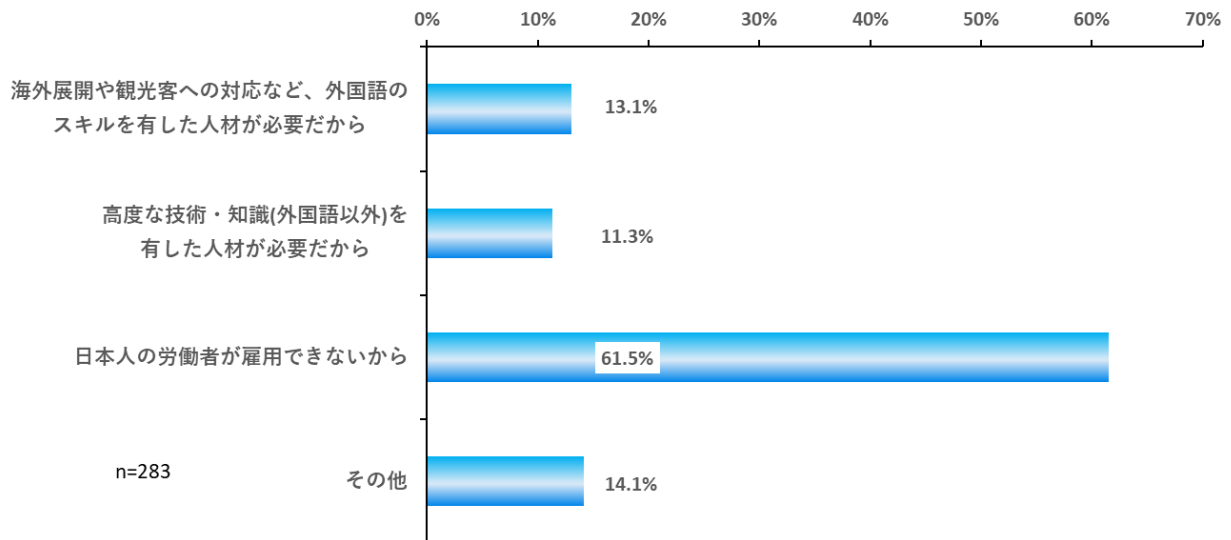
図33-3：外国人の雇用状況(産業別)



(2) 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由

「外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由」をみると、「日本人の労働者が雇用できないから」(61.5%)が最も高く、次に「海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから」(13.1%)、「高度な技術・知識(外国語以外)を有した人材が必要だから」(11.3%)、「高度な技術・知識(外国語以外)を有した人材が必要だから」(11.3%)などとなっている(以上すべて複数回答)。(図34)

図34：外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由(複数回答)



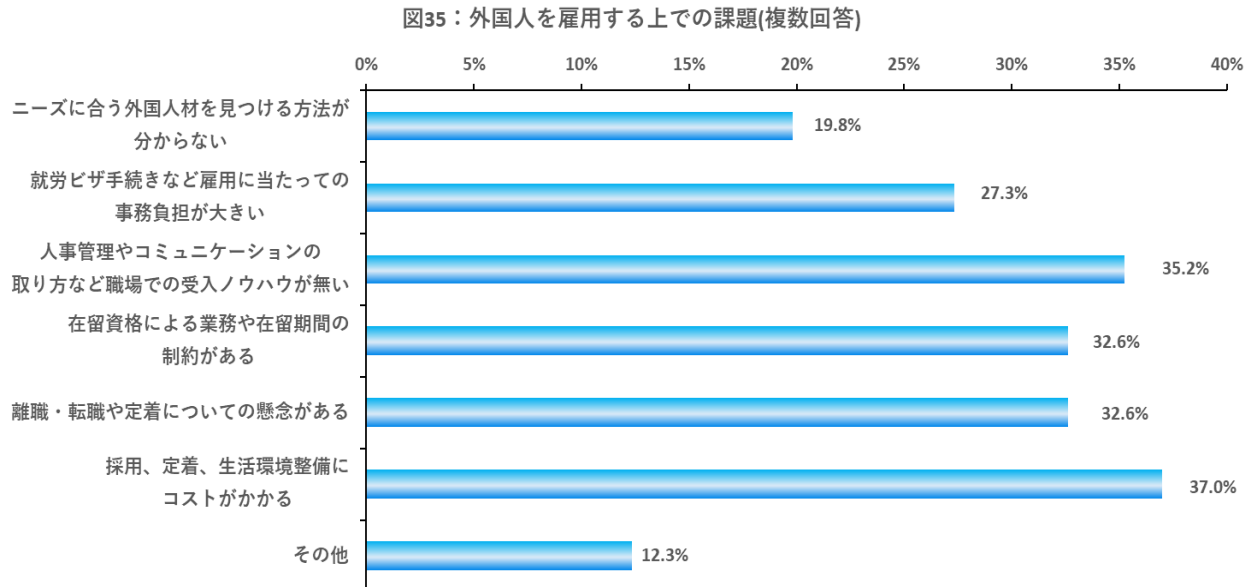
その他の回答

- 日本人の介護職が少なくなっているから
- 英語教育充実のため
- 技能実習生の受け入れのため
- 従業員高齢化のため・若い人材育成のため
- 国籍に関わらず優秀な方を雇用したいから
- 今後は、外国人の力は必要で、日本人以上に優秀な部分も多くあり、良い方向に感化されるなど利点が多数。
- 国際交流、国際理解の催促
- 医療に関するスキルを持っていれば日本人・外国人関係なく採用するため
- 特に建設業は若年層を基準としてなかなか見つからない
- 採用現場において特に外国人ということを意識していない

(3) 外国人を雇用する上での課題

「外国人を雇用する上での課題」をみると、「採用、定着、生活環境整備にかかるコストがかかる」(37.0%)が最も高く、次に「人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入ノウハウが無い」(35.2%)、「在留資格による業務や在留期間の制約がある」・「離職・転職や定着についての懸念がある」(いずれも 32.6%)などがあげられる。(以上すべて複数回答)

(図 35)



その他の回答

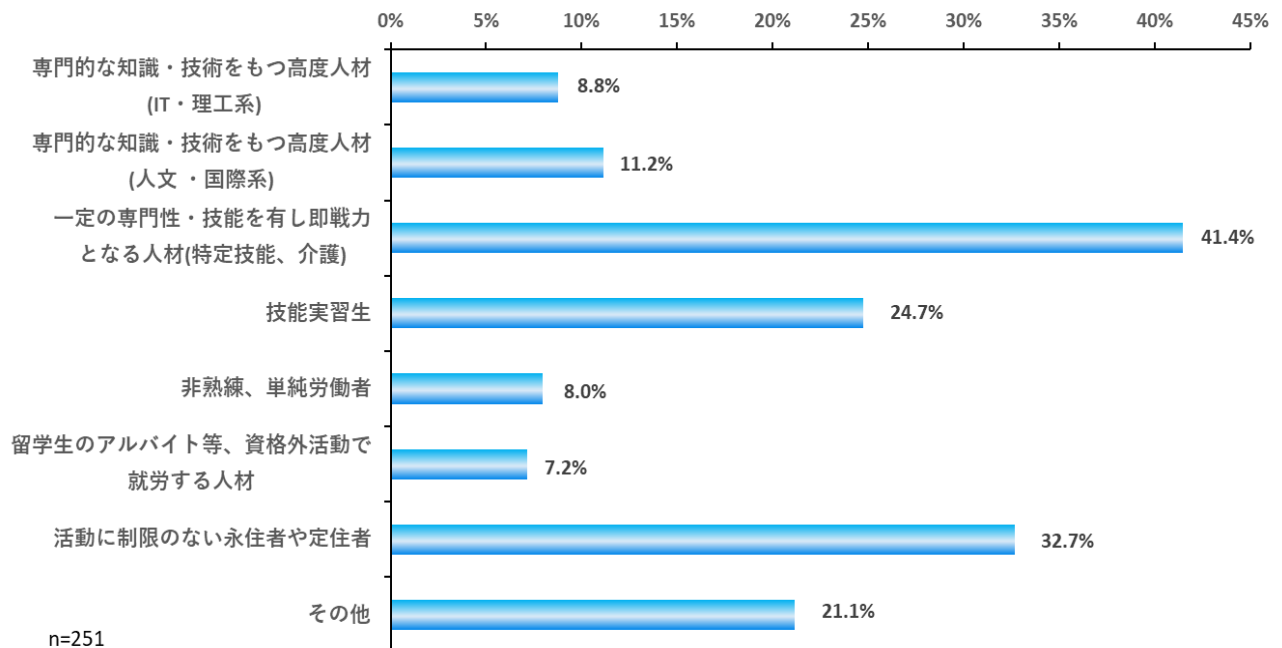
- 現場での仕事が忙しすぎて、コミュニケーション能力UP研修等ができない。
- 言葉のかべ。細かな所までは伝わりきれない部分がある。
- 留学生を雇用しているが、まだ人数が少ない
- 賃貸物件(アパート等)を契約する際の保証人になる人がいない
- 特定技能の対象事務所ではないため、採用が出来ないため同法人の別事業では雇用している

(4) どのような層（在留資格・業務）で外国人を受け入れたいか

「どのような層で外国人を受け入れたいか」をみると、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材（特定技能、介護）」(41.4%)が最も高く、次に「活動に制限のない永住者や定住者」(32.7%)、「技能実習生」(24.7%)などがあげられる。（以上すべて複数回答）

(図 36)

図36： 今後、どのような層(在留資格・業務)で外国人を受け入れたいか(複数回答)



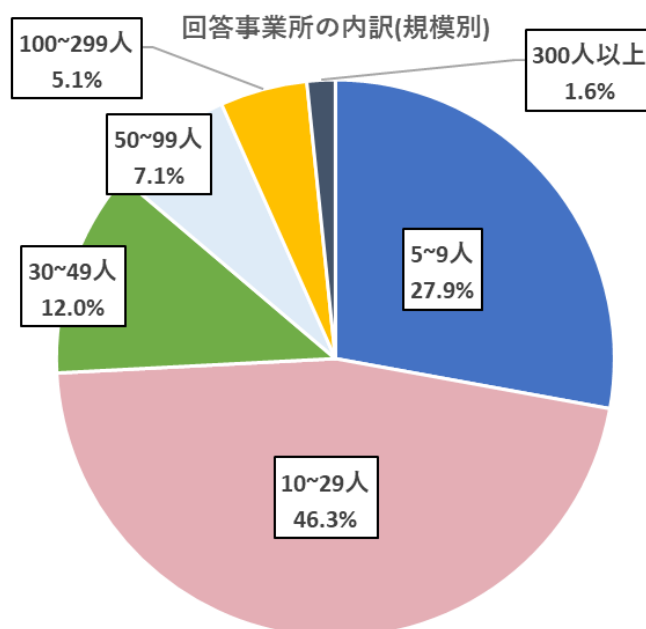
その他の回答

- 積極的に技術習得を考えている人。（スキルアップ）
- 技能実習生でも、日本語検定やある程度学力、知識がないと来ても仕事ができないのでレベルを考えてもらいたい
- ある程度日本語がわかる人
- 専門的な知識・技術をもつ高度人材（土木）
- 思いやりのある人材
- 引き続き ALT として
- 英語講師
- ALT の採用

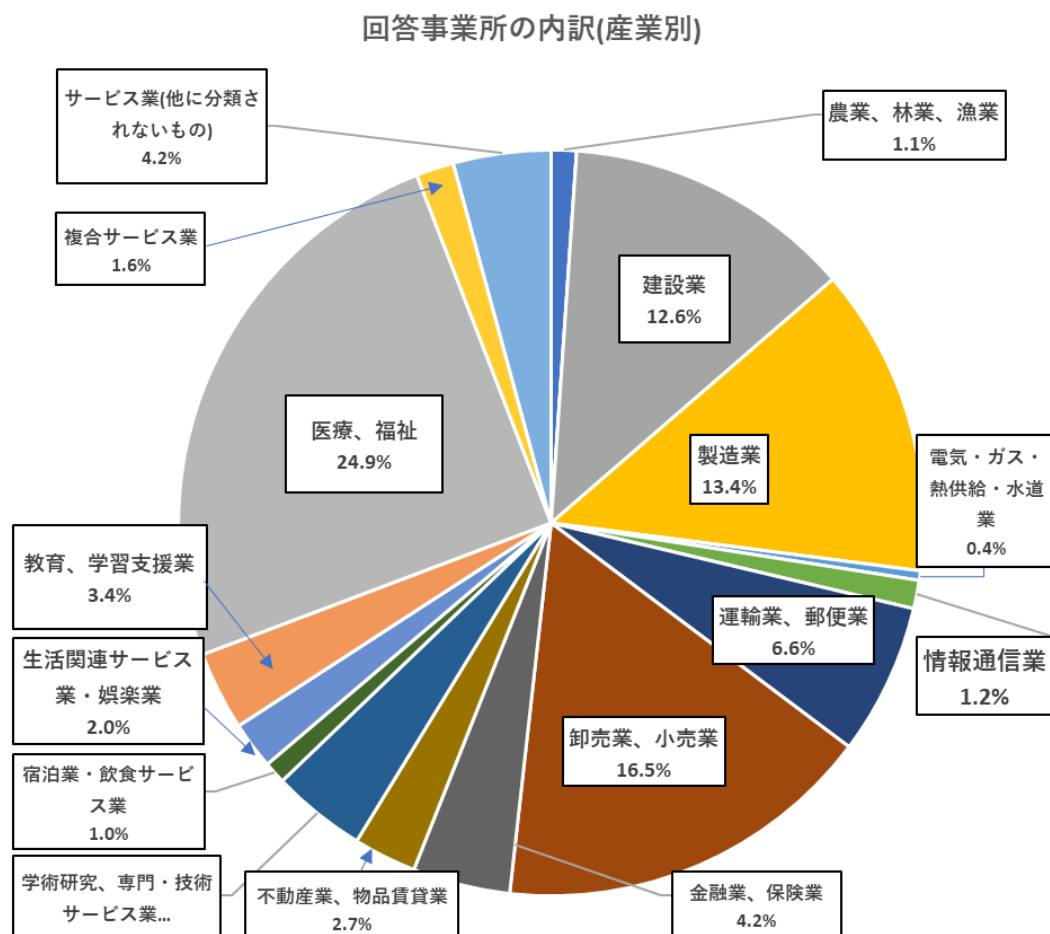
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



回答事業所数の内訳

規 模 別 (正社員数)	事業所数
5～9人	204
10～29人	339
30～49人	88
50～99人	52
100～299人	37
300人以上	12
総 数	732

産 業 別	事業所数	産 業 別	事業所数
農業、林業、漁業	8	不動産業、物品賃貸業	20
鉱業、採石業、砂利採取業	-	学術研究、専門・技術サービス業	30
建設業	92	宿泊業、飲食サービス業	7
製造業	98	生活関連サービス業、娯楽業	15
電気・ガス・熱供給・水道業	3	教育、学習支援業	25
情報通信業	9	医療、福祉	182
運輸業、郵便業	48	複合サービス業(農業協同組合)	12
卸売業、小売業	121	サービス業(他に分類されないもの)	31
金融業、保険業	31		
総 数			732

2024 年度 産業・規模・地域区分表

産業区分（バー、キャバレー・酒場、宗教、公務を除く）

産業区分	日本標準産業分類	項目表
1	農業、林業、漁業	A、B
2	鉱業、採石業、砂利採取業	C
3	建設業	D
	製造業	E
4	食料品・たばこ	E1 (09,10)
5	繊維工業	E2 (11)
6	木材・木製品、家具	E3 (12,13)
7	印刷	E4 (15)
8	窯業・土石製品	E5 (21)
9	鉄鋼、非鉄金属、金属製品	E6 (22~24)
10	はん用・生産用・業務用・電気・情報通信・輸送業	E7 (25~31)
11	その他	E8 (14,16~20,32)
12	電気・ガス・熱供給・水道業	F
13	情報通信業	G
14	運輸業、郵便業	H
15	卸売業、小売業	I
16	金融業、保険業	J
17	不動産業、物品賃貸業	K
18	学術研究、専門・技術サービス業	L
19	宿泊業、飲食サービス業	M
20	生活関連サービス業、娯楽業	N
21	教育、学習支援業	O
22	医療、福祉	P
23	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	Q
24	サービス業（他に分類されないもの）	R

規模区分

規模区分	正社員・正職員数
2	5～9人
3	10～29人
4	30～49人
5	50～99人
6	100～299人
7	300人以上

地域区分

地域区分		地 域
1	県央	熊本市（政令指定都市）
2	県北	荒尾市、玉名市、山鹿市、菊池市 阿蘇市、合志市、玉名郡、菊池郡 阿蘇郡
3	県南	八代市、人吉市、水俣市、宇土市 上天草市、宇城市、天草市、 下益城郡、上益城郡、八代郡 葦北郡、球磨郡、天草郡