

JILPT 調査シリーズ

No. 249

2025年2月

人への投資と企業戦略に関するパネル調査 (JILPT 企業パネル調査) (第2回)

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



JILPT 調査シリーズ No.249

2025年2月

人への投資と企業戦略に関する
パネル調査（JILPT 企業パネル調査）
（第2回）

ま え が き

人口減少が進む中で持続的な経済成長を実現するためには労働生産性の向上と労働参加率の向上が不可欠である。そのためには、企業による「人への投資」の拡充や、「働き方改革」をはじめとする人材マネジメントの改革、また、デジタルトランスフォーメーション（DX）の深化等の取組が重要であり、政府には、そうした企業の取組を促進する労働政策が求められている。

当機構では、こうした労働政策の検討に資するため、企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場にどのような影響を及ぼしていくのかを継続的に把握することを目的として、同一の調査対象企業に対して連続して調査を行う「パネル調査」の形式により、企業アンケート調査を年1回実施することとした。本調査シリーズはそのうち、2023年度に実施した第2回目の調査の集計結果をとりまとめたものである。今後、本調査によるパネルデータの蓄積を待ち、更なる分析を進めることとしている。

本調査に回答いただいた企業の方々には、この場を借りて改めて感謝申し上げたい。また、本調査のために立ち上げた「社会・経済の構造変化に対応した企業の人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼす影響に関する研究会」の有識者委員の皆様にも感謝申し上げたい。

本調査が、「人への投資」をはじめとする労働政策をめぐる今後の議論に資することができれば幸いである。

2025年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者

氏名	所属	担当
たかまつ としみつ 高松 利光	労働政策研究・研修機構 統括研究員	文章執筆
やまぐち てつじ 山口 哲司	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	図表作成

※調査の実施に当たっては、^{おくだえいじ}奥田栄二調査部長に調査会社との調整をはじめとするご尽力をいただいた。また、^{たがみこうた}田上皓大研究員には、調査の実施・集計、調査シリーズ作成等の全体にわたりご助言をいただいた。

社会・経済の構造変化に対応した企業の人材戦略の変化が 経営や労働市場に及ぼす影響に関する研究会 委員 (2025年2月時点)

外部有識者（五十音順）

井上 考二	日本政策金融公庫総合研究所 主席研究員
梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部 教授
大湾 秀雄	早稲田大学政治経済学術院 教授
神林 龍	武蔵大学経済学部 教授
児玉 直美	明治学院大学経済学部 教授
小林 徹	高崎経済大学経済学部 教授
前田 一步	聖心女子大学現代教養学部 専任講師
三輪 哲	立教大学社会学部 教授
山本 勲	慶應義塾大学商学部 教授【座長】
JILPT	
樋口 美雄	労働政策研究・研修機構 研究総監
高松 利光	労働政策研究・研修機構 統括研究員
奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 調査部長
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 研究員
山口 哲司	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー

目 次

【本調査で明らかになったこと(本調査結果の要旨)】	1
第1章 調査の概要	3
1. 調査の概要	3
(1) 調査の趣旨	3
(2) 調査の名称	3
(3) 調査方法と調査対象	3
(4) 調査期間	4
(5) 有効回収数	5
(6) 集計の方法	6
2. 回答企業、労働者等の属性	9
(1) 継続回答企業の属性と復元前・後における相違	9
(2) 回答企業と脱落企業の属性の相違	10
(3) 従業員の属性等	12
第2章 調査結果の概要	15
1. 人材の過不足の状況	15
(1) 従業員の過不足の状況	15
(2) 職種・人材別の過不足の状況	17
2. 人材マネジメント	20
(1) 人材マネジメントに関する取組	20
(2) 働き方や人材育成に関する制度の実施状況	26
3. 人材育成・教育訓練	29
(1) 人材育成のための研修の受講者の割合	29
(2) 人材育成のための研修の受講者一人当たり年間受講時間	32
(3) 能力開発費の状況	35
4. デジタル技術（AI 等）の活用	37
(1) 活用しているデジタル技術	37
(2) AI を活用したデジタル技術の導入状況	40
5. 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組	42
(1) 従業員の満足度・ワークエンゲージメントの把握	42
(2) 従業員の健康状況の把握	44
(3) 従業員の健康状態	46

6. 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策（人権デューデリジェンス）	55
7. 新型コロナウイルス感染症の影響	59
8. 在宅勤務（テレワーク）	62
(1) 在宅勤務制度の導入状況	62
(2) 在宅勤務制度の活用状況	66
(3) 在宅勤務制度の活用の頻度	71
9. 副業・兼業	79
10. 賃上げの取組	81
11. 労使コミュニケーション	83
付属資料	85
資料1 調査票	86
資料1-1 中小企業調査（継続企業調査）ウェブ調査画面	87
資料1-2 中小企業調査（追加企業調査）ウェブ調査画面	103
資料1-3 中小企業調査（継続企業・追加企業調査）プルダウン選択肢一覧	125
資料1-4 大企業調査（継続企業調査）郵送調査票	130
資料1-5 大企業調査（追加企業調査）郵送調査票	139
資料2 付属統計表	152
資料2-1 【中小企業調査】付属統計表① 復元前の集計結果（本文の記載に対応）	153
資料2-2 【大企業調査】付属統計表① 復元前の集計結果（本文の記載に対応）	188
資料2-3 【中小企業調査】付属統計表② 復元後の集計結果	223
資料2-4 【大企業調査】付属統計表② 復元後の集計結果	283

【本調査で明らかになったこと(本調査結果の要旨)】

1. 人材育成・教育訓練

- 人材育成のための研修の受講者の割合については、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、この1年間において中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね拡充傾向。
- 研修の受講者一人当たり受講時間に関しても、引き続き大企業の方が充実しており、企業規模による取組格差はみられるものの、この1年間において、中小企業、大企業ともに、全体として受講時間は概ね拡充傾向。
- 能力開発費の状況について、現金給与総額（全従業員分の総計）に対する能力開発費の比率は、中小企業調査では、「0.1超～0.5%」が4割近くと最多。「0超～0.1%」と合わせると6割程度を占める。「0.5超～1%」まで合わせると8割程度、「1超～2%」まで加えると9割程度を占める。大企業調査でも、「0.1超～0.5%」が4割程度と最多。「0超～0.1%」と合わせると7割程度を占める。「0.5超～1%」まで合わせると8割程度、「1超～2%」まで加えると9割程度を占める。能力開発費を支出している企業に限れば、中小企業調査と大企業調査とで概ね同様の傾向。

2. 企業の人材マネジメントについて

(1)人材マネジメント・人員の過不足状況

- 人員の過不足状況については、中小企業では正社員を中心に人手不足感が強い状況が続いており、大企業では、正社員、非正社員ともに人手不足感が強まっている。職種・人材別には、中小企業、大企業を通じて、デジタル化を担う人材や現場の技能職・サービス職・販売職などで引き続き人手不足感が強い状況。
- 人材マネジメントの取組については、「従業員間の不合理な格差の解消」などの雇用管理に関する項目などでは、ここ1年間においても、中小企業、大企業ともに、多くの項目で着実な進展がみられた。他方で、人材育成に関する項目については、大企業において非正社員を中心に取組の進展が顕著であったが、それに比べると中小企業での取組の進展は小幅なものにとどまった。
- 働き方や人材育成に関する具体的な制度については、柔軟な働き方や育児中の社員への支援に関する制度では、大企業の方が元々の実施割合が高いが、中小企業においても、この1年間に着実な進展がみられた。他方で、健康経営や従業員のインセンティブを高めるための制度に関しては、大企業での取組の進展が目立った。

(2)従業員の満足度・ワークエンゲージメント、健康経営

- 従業員の満足度やワークエンゲージメントの調査については、前回調査でも、総じて大企業の方が取組に積極的であったが、この1年間を経て、大企業と中小企業における取組の格差が拡大していることがうかがえる。
- 従業員の健康に関するデータの把握状況については、中小企業、大企業ともに、この1年

間に健康状況の把握の取組に関して着実な進展がみられたが、特に大企業の方で積極的であり、取組格差は拡大していることがうかがえる。

3. デジタル技術(AI 等)の活用、在宅勤務(テレワーク)について

(1) デジタル技術(AI 等)の活用

○デジタル技術に関しては、前回調査においても総じて大企業の方で活用割合が高かったが、この1年間のデジタル技術の活用状況の進展をみても、大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、大企業と中小企業との取組格差が拡大していることがうかがえる。

○AI（人工知能）を活用したデジタル技術の導入に関しては、大企業と中小企業とで、導入状況だけでなく、将来的な認識にも格差が拡大していることがうかがえる。

(2) 在宅勤務(テレワーク)制度

○制度の導入状況については、調査対象の中小企業では変化が小さかった一方、調査対象の大企業ではコロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。

○在宅勤務（テレワーク）を実際に活用した従業員の割合をみると、調査対象の中小企業では制度活用の着実な進展がみられた一方、大企業では、より限定的な利用となっている傾向がうかがえる。

○最適と考える活用頻度については、調査対象企業では中小企業、大企業ともに低下傾向がみられ、特に大企業で顕著であった。また、実際の活用頻度は、制度導入企業に限定すれば、中小企業では拡大と縮小の双方の動きがみられたのに対し、大企業では縮小傾向がみられた。

4. 新型コロナウイルス感染症の影響について

○調査時点は、新型コロナウイルス感染症の5類移行（2023年5月）後の2023年8月時点であったものの、調査対象の中小企業、大企業ともに4割程度の企業で、何らかの影響が残っていた。

5. 2023年度の賃上げの状況について

○中小企業調査では、9割方の企業で何らかの賃上げの取組がなされた。特に「ベースアップ」は調査対象企業の5割程度で、「新卒者の初任給の増額」も2割程度で実施され、実施割合が比較的大きく上昇。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も2割程度の企業で実施。大企業調査では、大半の企業で何らかの賃上げの取組がなされた。特に「ベースアップ」は調査対象企業の6割程度で、「新卒者の初任給の増額」も5割程度で実施され、実施割合が25%ポイントほど上昇。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も5割程度の企業で実施。

第1章 調査の概要

1. 調査の概要

(1)調査の趣旨

本調査は、企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼしていく影響について継続的に把握することを目的とした、企業を対象としたアンケート調査であり、同一の調査対象に対して（調査対象企業を固定して）連続して調査を行う「パネル調査」の形式により毎年度1回実施している。本調査は、当機構の中期計画期間（第5期）に当たる2022年度～2026年度における研究として計画し、今後、パネルデータの蓄積を待って詳細な分析を進める予定であるが、今般、第2回調査の集計結果の概要について調査シリーズとして公表するものである。

(2)調査の名称

名称：「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」

通称：JILPT 企業パネル調査

略称：JILLS-e

(Japan Institute for Labour Policy and Training Longitudinal Survey of enterprises)

※ 略称には「-e」を付すことにより、「仕事と生活、健康に関する調査」（JILPT 個人パネル調査）（略称：JILLS-i）と区別している。

(3)調査方法と調査対象

本調査は、①中小企業を対象とした調査（以下「中小企業調査」という。）及び②大企業を対象とした調査（以下「大企業調査」という。）の異なる方法の二つの調査により構成している。

①中小企業調査

中小企業調査の対象は、(株)帝国データバンクのウェブモニター調査の対象として登録のある企業のうち、従業員300人以下規模の企業（以下「モニター企業」という。）であり、第2回調査では、2023年8月末時点のモニター企業12,064社を対象とした。第1回調査では、2022年8月末時点のモニター企業11,690社に調査依頼を配信し、このうち31.2%に当たる3,644社から回答が得られており、第2回調査の調査対象をこれら第1回調査回答企業に限定することも考えられた。しかしながら、今後の調査において回答数を一定程度、維持・確保するためには、パネル企業数を少しでも拡大しておくことが望ましいことから、②の大企業調査と同じく、第1回調査の回答企業に限定せず、全てのモニター企業（従業員300人以下規模）に調査依頼を配信した。

調査方法は、ウェブ調査（ウェブ画面上での記入回答方式）とした。また、第1回調査では、（株）帝国データバンクの1回のウェブモニター調査で行える設問数の制約から、設問を9月と10月の2回の調査に振り分けて実施したが、第2回調査では、10月の調査を「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」に充てたため、本調査では設問を厳選し、9月の調査1回のみで対応した。

②大企業調査

大企業調査の対象は、（株）帝国データバンクの企業財務データベースに登録のある企業のうち、従業員301人以上規模の企業（以下「DB登録企業」という。）であり、第2回調査では、第1回調査から引き続き5,000社を対象とした。対象の選定は、第1回調査の対象企業を基礎とし、廃業等により減少した分¹は、DB登録企業から無作為抽出により選定した。第1回調査では、DB登録企業から無作為抽出により選定した5,000社に調査票を送付し、このうち8.8%に当たる442社から回答が得られたが、第2回調査の対象をこれら第1回調査回答企業に限定した場合には、今後の調査における回答数の確保に懸念があったことから、第1回調査・第2回調査を通じてパネル企業を確保する方針とし、これらの企業に限定せず、第1回調査と同様5,000企業を調査対象とした。

調査方法は、郵送法による配付・回収とし、ウェブ上での回答も可能とした。

（両調査の共通事項）

調査項目については、①中小企業調査と②大企業調査とで概ね共通とした。また、企業における制度や技術の導入年など過去の履歴について尋ねる設問については、第1回調査回答企業からは既に回答を得ていることから、第1回調査回答企業と、第2回調査で新たに回答する企業とで、異なる調査票（調査項目）を用いることとし、前者を「継続企業」、後者を「追加企業」としてそれぞれの調査票（調査項目）を配信・配布した。

なお、上記のとおり、①中小企業調査と②大企業調査とでは、調査対象、調査方法等が異なるため、第1回調査に引き続き、両調査を合わせた集計は行っていない。調査結果の解釈においても、この点について留意が必要である。

（4）調査期間

①中小企業調査

2023年9月1日～13日（調査時点：2023年8月末現在）

②大企業調査

2023年9月29日～10月20日（調査時点：2023年8月末現在）

¹ 第2回調査の調査対象5,000社のうち、第2回調査で補充した企業は153社。

(5)有効回収数

中小企業調査及び大企業調査における配信・配布数及び有効回収数等は、次のとおりである。なお、第1回調査の調査対象企業との関係は、図表1-1-1及び図表1-1-2のとおりである。

①中小企業調査

配信数 12,064 社 有効回収数 2,518 社（有効回収率 20.9%）

（内訳）

継続企業：配信数 3,561 社 有効回収数 1,841 社（有効回収率 51.7%）

追加企業：配信数 8,503 社 有効回収数 677 社（有効回収率 8.0%）

②大企業調査

配布数 5,000 社 有効回収数 806 社（有効回収率 16.1%）

（内訳）

継続企業：配布数 441 社 有効回収数 221 社（有効回収率 50.1%）

追加企業：配布数 4,559 社 有効回収数 585 社（有効回収率 12.8%）

図表 1-1-1 第1回調査の調査対象企業からの変動(中小企業調査)

第1回調査		第2回調査対象		A調査 (継続企業票)		A調査 (追加企業票)		N
配信対象	回収	脱退	新規	配信対象	回収	配信対象	回収	
1	0	0	0	0	0	1	0	6969
1	0	0	0	0	0	1	1	466
0	0	0	1	0	0	1	0	857
0	0	0	1	0	0	1	1	211
1	0	1	0	0	0	0	0	611
1	1	0	0	1	0	0	0	1720
1	1	0	0	1	1	0	0	1841
1	1	1	0	0	0	0	0	83

※表内の値は1が該当、0が非該当を表している。「脱退」は第1回調査から第2回調査の間にモニター企業から脱退したケース、「新規」は同期間に新たにモニター企業となったケース。

図表 1-1-2 第 1 回調査の調査対象企業からの変動(大企業調査)

第 1 回調査		第 2 回調査対象		A 調査 (継続企業票)		A 調査 (追加企業票)		N
配布対象	回収	脱退	新規	配布対象	回収	配布対象	回収	
1	0	0	0	0	0	1	0	3847
1	0	0	0	0	0	1	1	559
0	0	0	1	0	0	1	0	127
0	0	0	1	0	0	1	1	26
1	0	1	0	0	0	0	0	152
1	1	0	0	1	0	0	0	220
1	1	0	0	1	1	0	0	221
1	1	1	0	0	0	0	0	1

※表内の値は 1 が該当、0 が非該当を表している。「脱退」は第 1 回調査から第 2 回調査の間に DB 登録企業から脱退したケース、「新規」は同期間に新たに DB 登録企業となったケース。

(6)集計の方法

第 2 章の調査結果の概要では、継続回答企業（第 1 回調査及び第 2 回調査の両方に回答した企業をいう。以下同じ。）について単純集計した結果を用い、2 時点間での比較をしている。また、付属統計表には、本文に掲載した継続回答企業の単純集計とともに、第 1 回調査と同様、追加回答企業（第 2 回調査のみに回答した企業をいう。以下同じ。）を含めた全回答企業の回答を復元集計した結果も掲載している。

復元集計は、総務省「令和 3 年経済センサス活動調査」による企業数に基づき、企業規模（従業員 1～99 人以下、100～299 人以下、300 人以上の 3 区分）、産業（建設、製造、運輸、情報通信、卸売・小売、サービス、その他一の 7 区分）、地域（北海道・東北、関東・甲信、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州・沖縄の 5 区分）ごとに復元倍率（ウェイト値（図表 1-1-3））を算出し、これを用いて行った。このうち、企業規模については、調査前の時点²でデータベースにより把握していた従業員数と、調査時点で調査により回答として得られた従業員数とが、その間の増減等により異なる場合があるが、復元倍率は、調査前の時点の従業員数に基づく企業規模により算出した。これにより、企業規模に関しては中小企業調査では 2 区分（1～99 人以下、200～299 人以下）により復元する一方、大企業調査では 1 区分（300 人以上）のみが該当するため企業規模に関しては復元していない。参考までに、復元倍率の算出に用いた「令和 3 年経済センサス活動調査」による企業数を図表 1-1-4 として示しているので参照されたい。

² 中小企業調査では、2023 年 8 月時点、大企業調査では、2023 年 9 月時点の（株）帝国データバンク保有のデータベースの情報に基づく。

なお、調査内容、集計結果の詳細については、巻末の付属資料（調査票、付属統計表）を参照されたい。

図表 1-1-3 復元倍率(ウェイト値)

企業規模 (3区分)			地域 (5区分)				
			北海道・東北	関東・甲信	北陸・東海	近畿	中国・四国・九州・沖縄
1～99人	産業7分類	建設	0.703	1.229	1.185	1.066	1.409
		製造	0.545	0.667	0.785	0.740	0.633
		運輸	0.812	0.798	0.712	1.211	1.271
		情報通信	2.032	0.503	0.439	0.445	0.327
		卸売・小売	0.817	0.760	1.069	0.715	0.911
		サービス	1.729	2.020	2.459	2.094	1.989
		その他	2.335	3.221	3.049	3.637	2.723
100～299人	産業7分類	建設	0.151	0.081	0.098	0.059	0.064
		製造	0.120	0.124	0.136	0.093	0.103
		運輸	0.169	0.267	0.284	0.156	0.416
		情報通信	0.144	0.117	1.000	0.144	0.076
		卸売・小売	0.207	0.154	0.132	0.146	0.182
		サービス	0.329	0.391	0.346	0.276	0.362
		その他	1.000	0.238	0.112	0.050	0.091
300人以上	産業7分類	建設	0.156	0.315	0.456	0.552	0.222
		製造	1.043	1.166	0.710	0.884	0.710
		運輸	0.514	0.872	0.593	1.137	0.664
		情報通信	0.415	2.250	0.527	0.945	0.969
		卸売・小売	0.840	1.074	1.216	1.587	0.672
		サービス	1.016	1.902	1.194	1.225	0.869
		その他	-	2.081	0.473	0.900	2.597

図表 1-1-4 (参考)令和 3 年経済センサス活動調査の企業規模別・産業別・地域別企業数

		全体		中小企業 (1～299人)		大企業 (300人以上)	
		n	%	n	%	n	%
	合計	1,777,291	100.0	1,761,771	100.0	15,520	100.0
企業規模 (3区分)	1～99人	1,726,714	97.2	-	-	-	-
	100～299人	35,057	2.0	-	-	-	-
	300人以上	15,520	0.9	-	-	-	-
産業 (7区分)	建設	313,981	17.7	313,402	17.8	579	3.7
	製造	239,057	13.5	235,274	13.4	3,783	24.4
	運輸	56,146	3.2	54,940	3.1	1,206	7.8
	情報通信	53,150	3.0	52,250	3.0	900	5.8
	卸売・小売	410,172	23.1	406,879	23.1	3,293	21.2
	サービス	428,277	24.1	423,370	24.0	4,907	31.6
	その他	276,508	15.6	275,656	15.6	852	5.5
地域 (5区分)	北海道・東北	187,574	10.6	186,533	10.6	1,041	6.7
	関東・甲信	684,872	38.5	677,101	38.4	7,771	50.1
	北陸・東海	287,165	16.2	284,898	16.2	2,267	14.6
	近畿	280,080	15.8	277,641	15.8	2,439	15.7
	中国・四国・九州・沖縄	337,600	19.0	335,598	19.0	2,002	12.9

2. 回答企業、労働者等の属性

ここでは、回答企業等の属性について、図表 1-2-1（中小企業調査）及び図表 1-2-2（大企業調査）によりみていく。(1)では、第 2 章で調査結果をみていく継続回答企業について属性を概観した上で、第 1 回調査の調査シリーズと同様に、復元前及び復元後の属性（企業規模、主な産業、地域の各区分）の変動について確認する。これは、復元により、どういった属性の企業の調査結果に相対的にウェイトが置かれているかを確認するものである。なお、第 2 章では、継続回答企業の回答結果の単純集計により 2 時点間の比較をしており、復元集計は用いていない。

続いて、(2)にて、脱落企業（第 1 回調査に回答したものの、第 2 回調査には回答しなかった企業をいう。以下同じ。）について、回答企業と属性（企業規模、産業、地域の各区分）に違いがあるかを確認する。これは、一般に、パネル調査により得られるデータについては、回答主体の脱落により偏りが生じる可能性があることから、概観しておくものである。

その上で、(3)にて、回答企業の労働者の属性について、企業概要に関する設問の結果に基づく図表 1-2-4 により概観し、公的統計のデータと比較しておく。これにより、本調査の回答企業において一般の企業と比べて労働者の属性に偏りがあるかをみておく。

(1)継続回答企業の属性と復元前・後における相違

まず、第 2 章で調査結果をみていく継続回答企業の属性についてみておく。以下では、中小企業調査については図表 1-2-1 の「継続調査」の欄を、大企業調査については図表 1-2-2 の「継続調査」の欄を参照されたい。

ア 企業規模区分

継続回答企業の企業規模区分について、中小企業調査では、復元倍率の算出に用いた調査前時点のデータによりみると、1～99 人規模が 87.9%（復元後 98.0%）、100～299 人規模が 12.1%（復元後 2.0%）となっている。復元前後の相違についていえば、復元集計を「令和 3 年経済センサス活動調査」の従業員 1 人以上の企業数に基づいて行っており、小規模企業の割合が高いため、復元倍率において 1～99 人規模の小規模企業のウェイトが相対的に高くなっているものであり、第 1 回調査に引き続き、留意が必要である。

大企業調査では、規模について復元は行っておらず、300 人以上規模が 100%であるが、参考までに、復元には用いていない、より細かい区分で見ると、300～499 人規模が 56.6%、500～999 人規模が 28.5%、1,000 人以上規模が 14.9%となっている。

以上は、継続回答企業についてみたが、追加企業を含めた全体では両図表のとおりであり、概ね同様の傾向にある。

イ 主な産業区分

継続回答企業の主な産業区分について、中小企業調査では、卸売・小売業が 29.0%（復元後 22.8%）、製造業が 24.5%（復元後 14.4%）、建設業が 17.8%（復元後 18.8%）、サービス業が 12.3%（復元後 22.9%）などとなっている。大企業調査では、製造業が 26.2%（復元後 24.7%）、サービス業が 19.9%（復元後 28.5%）、卸売・小売業が 19.9%（復元後 21.0%）、建設業が 14.9%（復元後 4.9%）などとなっている。復元前後の相違については主な産業区分により様々である。以上は、継続回答企業についてみたが、追加企業を含めた全体では両図表のとおりであり、復元前後の相違については、上記と同様、主な産業区分により様々である。

ウ 地域区分

継続回答企業の地域区分について、中小企業調査では、関東・甲信が 38.1%（復元後 37.5%）、中国・四国・九州・沖縄が 17.9%（復元後 19.3%）、近畿が 16.4%（復元後 15.5%）、北陸・東海が 15.3%（復元後 16.7%）、北海道・東北が 12.3%（復元後 11.1%）となっている。大企業調査では、関東・甲信が 34.8%（復元後 44.2%）、北陸・東海が 22.6%（復元後 19.3%）、中国・四国・九州・沖縄が 15.4%（復元後 11.5%）、北海道・東北が 14.0%（復元後 11.0%）、近畿が 13.1%（復元後 14.0%）となっている。復元前後の相違については地域区分により様々である。以上は、継続回答企業についてみたが、追加企業を含めた全体では両図表のとおりであり、復元前後の相違については、上記と同様、地域区分により様々である。

(2)回答企業と脱落企業の属性の相違

つづいて、回答企業（ここでは「全体」の欄をみる。）と脱落企業との間で属性が異なるかどうかみておく。

ア 企業規模区分

回答企業と脱落企業の企業規模区分について、中小企業調査では、復元倍率の算出に用いた調査前時点のデータによりみると、1～99 人規模が回答企業で 87.8%、脱落企業で 89.8%、100～299 人規模が回答企業で 12.2%、脱落企業で 10.2%であった。大企業調査では、復元に用いた規模区分では全ての企業が 300 人以上規模であるが、参考までに、復元には用いていない、より細かい区分で見ると、300～499 人規模が回答企業で 48.1%、脱落企業で 46.8%、500～999 人規模が回答企業で 29.8%、脱落企業で 34.6%、1,000 人以上規模が回答企業で 22.1%、脱落企業で 18.6%となっている。

イ 主な産業区分

回答企業と脱落企業の主な産業区分について、中小企業調査では、卸売・小売業が回答企業で30.0%、脱落企業で29.2%、製造業が回答企業で23.2%、脱落企業で24.9%、建設業が回答企業で17.0%、脱落企業で16.1%、サービス業が回答企業で13.2%、脱落企業で11.4%などとなっている。大企業調査では、製造業が回答企業で26.7%、脱落企業で25.9%、サービス業が回答企業で22.7%、脱落企業で23.2%、卸売・小売業が、回答企業で20.6%、脱落企業で24.1%、建設業が回答企業で11.9%、脱落企業で7.3%などとなっている。

ウ 地域区分

回答企業と脱落企業の地域区分について、中小企業調査では、関東・甲信が回答企業で38.6%、脱落企業で37.8%、中国・四国・九州・沖縄が回答企業で17.9%、脱落企業で17.9%、近畿が回答企業で16.8%、脱落企業で17.0%、北陸・東海が回答企業で15.0%、脱落企業で15.6%、北海道・東北が回答企業で11.8%、脱落企業で11.6%であった。大企業調査では、関東・甲信が回答企業で40.8%、脱落企業で41.8%、中国・四国・九州・沖縄が回答企業で18.0%、脱落企業で17.3%、北陸・東海が回答企業で17.9%、脱落企業で15.0%、近畿が回答企業で14.5%、脱落企業で15.9%、北海道・東北が回答企業で8.8%、脱落企業で10.0%であった。

図表 1-2-1 回答企業の属性(中小企業調査)

		中小企業調査													
		継続調査				追加調査				全体				脱落企業	
		復元前		復元後		復元前		復元後		復元前		復元後		復元前	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	合計	1,841	100.0	1,802	100.0	677	100.0	716	100.0	2,518	100.0	2,518	100.0	1,720	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	1,618	87.9	1,766	98.0	592	87.4	702	98.0	2,210	87.8	2,468	98.0	1,544	89.8
	100~299人	223	12.1	36	2.0	85	12.6	14	2.0	308	12.2	50	2.0	176	10.2
	300人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産業 (7区分)	建設	328	17.8	339	18.8	99	14.6	109	15.3	427	17.0	448	17.8	277	16.1
	製造	451	24.5	260	14.4	134	19.8	77	10.7	585	23.2	336	13.4	429	24.9
	運輸	74	4.0	58	3.2	27	4.0	21	2.9	101	4.0	79	3.1	80	4.7
	情報通信	129	7.0	54	3.0	44	6.5	20	2.9	173	6.9	74	3.0	102	5.9
	卸売・小売	534	29.0	411	22.8	222	32.8	170	23.8	756	30.0	582	23.1	502	29.2
	サービス	227	12.3	412	22.9	105	15.5	193	27.0	332	13.2	605	24.0	196	11.4
	その他	98	5.3	269	14.9	46	6.8	125	17.5	144	5.7	394	15.6	134	7.8
地域 (5区分)	北海道・東北	227	12.3	199	11.1	70	10.3	67	9.4	297	11.8	266	10.6	200	11.6
	関東・甲信	701	38.1	675	37.5	270	39.9	293	40.9	971	38.6	968	38.4	650	37.8
	北陸・東海	282	15.3	302	16.7	96	14.2	105	14.7	378	15.0	407	16.2	269	15.6
	近畿	302	16.4	279	15.5	120	17.7	118	16.5	422	16.8	397	15.8	293	17.0
	中国・四国・九州・沖縄	329	17.9	347	19.3	121	17.9	133	18.5	450	17.9	480	19.1	308	17.9

図表 1-2-2 回答企業の属性(大企業調査)

		大企業調査													
		継続調査				追加調査				全体				脱落企業	
		復元前		復元後		復元前		復元後		復元前		復元後		復元前	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	合計	221	100.0	211	100.0	585	100.0	593	100.0	806	100.0	804	100.0	220	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100~299人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	300人以上	221	100.0	211	100.0	585	100.0	593	100.0	806	100.0	804	100.0	220	100.0
	300~499人 (参考)	125	56.6	114	54.1	263	45.0	264	44.5	388	48.1	378	47.0	103	46.8
	500~999人 (参考)	63	28.5	66	31.2	177	30.3	177	29.9	240	29.8	243	30.3	76	34.6
	1000人以上 (参考)	33	14.9	31	14.7	145	24.8	152	25.6	178	22.1	183	22.7	41	18.6
産業 (7区分)	建設	33	14.9	10	4.9	63	10.8	20	3.3	96	11.9	30	3.7	16	7.3
	製造	58	26.2	52	24.7	157	26.8	144	24.4	215	26.7	196	24.4	57	25.9
	運輸	19	8.6	14	6.8	63	10.8	48	8.1	82	10.2	63	7.8	14	6.4
	情報通信	13	5.9	16	7.8	21	3.6	30	5.1	34	4.2	47	5.8	16	7.3
	卸売・小売	44	19.9	44	21.0	122	20.9	127	21.4	166	20.6	171	21.3	53	24.1
	サービス	44	19.9	60	28.5	139	23.8	195	32.9	183	22.7	255	31.7	51	23.2
	その他	10	4.5	13	6.3	20	3.4	29	4.8	30	3.7	42	5.2	13	5.9
地域 (5区分)	北海道・東北	31	14.0	23	11.0	40	6.8	29	4.8	71	8.8	52	6.4	22	10.0
	関東・甲信	77	34.8	93	44.2	252	43.1	310	52.3	329	40.8	404	50.2	92	41.8
	北陸・東海	50	22.6	41	19.3	94	16.1	77	13.0	144	17.9	118	14.6	33	15.0
	近畿	29	13.1	29	14.0	88	15.0	97	16.4	117	14.5	127	15.8	35	15.9
	中国・四国・九州・沖縄	34	15.4	24	11.5	111	19.0	80	13.4	145	18.0	104	12.9	38	17.3

(3)従業員の属性等

第2章において第1回調査結果からの変化をみていく継続回答企業について、企業概要に関する設問の回答に基づき従業員の属性や労働条件等について概観する(図表 1-2-3)。ここでは、第1回調査及び第2回調査の両方に回答した企業の各調査時点における回答をそれぞれ単純平均しており、復元等は行っていない。また、参考として各項目に概ね対応する公的統計のデータと比較することで一般的な企業と大きな相違がないかみておく(図表 1-2-4)。

ア 正社員に占める女性の割合

まず、正社員に占める女性の割合については、継続回答企業で単純平均すると、中小企業調査では26.0%(前回時点26.1%)、大企業調査では24.3%(前回時点23.8%)であった。ただし、中小企業調査では、いずれも女性の割合を1割刻みの区分(下限は「0」、上限は「10割程度」)で尋ねており、その回答結果を平均している。なお、大企業調査では、「正社員数」及び「うち女性の人数」から算出している。公的統計と比較すると、雇用均等基本調査では令和5年度で27.3%、令和4年度で26.9%であり、概ね同様の割合であった。

イ 正社員の平均年齢

正社員の平均年齢については、継続回答企業で単純平均すると、中小企業調査では44.6歳(前回時点44.2歳)、大企業調査では41.7歳(前回時点41.4歳)であった。ただし、中小企業調査では、平均年齢を5歳刻みの区分(下限は「19歳未満」、上限は「65歳以上」)

で尋ねているため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。なお、大企業調査では、数値記載により尋ねている。公的統計と比較すると、令和5年度賃金構造基本統計調査では42.7歳などとなっており、概ね同様の水準であった。

ウ 正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数については、継続回答企業で単純平均すると、中小企業調査では14.0年（前回時点14.0年）、大企業調査では14.0年（前回時点14.1年）であった。ただし、中小企業調査では、平均勤続年数を主に2年刻みの区分（下限は「3年未満」、上限は「30年以上」）で尋ねているため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。なお、大企業調査では、数値記載により尋ねている。公的統計と比較すると、令和5年度賃金構造基本統計調査では12.9年などとなっており、概ね同様の水準であった。

エ 正社員の平均年間給与

正社員の平均年間給与については、継続回答企業で単純平均すると、中小企業調査では437.7万円（前回時点427.2万円）、大企業調査では519.2万円（前回時点532.7万円）であった。ただし、第1回調査の大企業調査では、数値記載により尋ねたものの、第1回調査の中小企業調査及び第2回調査（中小企業調査、大企業調査の両方）では、概ね100万円刻みの区分にて尋ねたため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。公的統計については、図表1-2-4のとおりであり、統計調査により異なるものの、いずれの規模においてもさほど大きな乖離はみられない。

オ 正社員の年間総労働時間

正社員の年間総労働時間については、継続回答企業で単純平均すると、中小企業調査では1,945.3時間（前回時点1,915.3時間）、大企業調査では2,046.5時間（前回時点1,964.2時間）であった。ただし、第1回調査においては、中小企業調査、大企業調査ともに、数値での記載を求めていたが、第2回調査においては、両調査ともに概ね50～100時間刻みの区分にて尋ねたため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。

図表 1-2-3 従業員の属性等(平均値)

	中小企業調査			大企業調査		
	第1回	第2回	n	第1回	第2回	n
正社員に占める女性の割合 (%)	26.1	26.0	1,779	23.8	24.3	203
正社員の平均年齢 (歳)	44.2	44.6	1,767	41.4	41.7	200
正社員の平均勤続年数 (年)	14.0	14.0	1,719	14.1	14.0	194
正社員の平均年間給与 (万円)	427.2	437.7	1,483	532.7	519.2	150
正社員の年間総労働時間 (時間)	1915.3	1945.3	1,444	1,964.2	2,046.5	172

図表 1-2-4 (参考)従業員の属性等(平均値)に係る公的統計のデータ

	参考値		出典	調査対象
	①令和4年度	②令和5年度		
正社員に占める女性の割合 (%)	26.9	27.3	①令和4年度雇用均等基本調査 ②令和5年度雇用均等基本調査	常用労働者10人以上の民営企業
正社員の平均年間給与 (万円) ※1				
全体	531	545		
うち大企業 (常用労働者1,000人以上)	645	641		
うち中企業 (100~999人)	515	530	①令和4年度賃金構造基本統計調査 ②令和5年度賃金構造基本統計調査	常用労働者5人以上の民営事業所・ 常用労働者10人以上の公営事業所
うち小企業 (10~99人)	440	455		
正社員の平均年齢 (歳)	42.6	42.7		
正社員の平均勤続年数 (年)	12.8	12.9		
平均年間給与 (万円)				
全体 (正社員のみ)	523	-		
全体 (正社員以外含む)	458	-		
うち従業員数30以上の事業所	478	-	令和4年分民間給与実態統計調査	給与所得者1人以上を含む民営事業所
うち従業員数10~29人の事業所	425	-		
うち従業員数10人未満の事業所	371	-		
平均年齢 (歳) ※2	47	-		
平均勤続年数 (年) ※2	12.7	-		
正社員の年間総労働時間 (時間) ※3	1,948	1,956	①令和4年毎月勤労統計調査 ②令和5年毎月勤労統計調査	常用労働者5人以上の事業所

※1：参考値は、「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与其他特別給与額」を加えたものである。

※2：参考値は、正社員以外を含めた数値である。

※3：参考値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

第2章 調査結果の概要

1. 人材の過不足の状況

(1) 従業員の過不足の状況

人材の過不足の状況について、前回調査と比較してみている（図表 2-1-1（中小企業）、図表 2-1-2（大企業））。

従業員全体の過不足の状況については、中小企業調査によると、「不足」と「やや不足」の合計（以下「不足計」という。）は、前回の 57.4%から 56.9%と、「過剰」と「やや過剰」の合計（以下「過剰計」という。）は、前回の 8.1%から 8.3%と、いずれもほぼ横ばいであった。「過剰計」から「不足計」を差し引いた「過不足」は、▲49.3 ポイントから▲48.6 ポイントとほぼ変わらず、引き続き、人手不足感の強い状況にある。

大企業調査によると、「不足計」は、前回 71.1%から 77.3%とやや増加し、「過剰計」は、前回 4.3%から 3.8%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲66.8 ポイントから▲73.5 ポイントと 7 ポイント程度低下しており、大企業では人手不足感が強まっている。

正社員の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は前回と同じ 56.5%であり、「過剰計」は前回の 7.6%から 7.9%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲48.9 ポイントから▲48.6 ポイントとほぼ変わらず、引き続き、正社員の不足感が強い状況にある。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 69.5%から 73.8%とやや増加し、「過剰計」は前回の 2.8%から 2.3%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲66.7 ポイントから▲71.5 ポイントと 5 ポイント程度低下しており、大企業では正社員の不足感が強まっている。

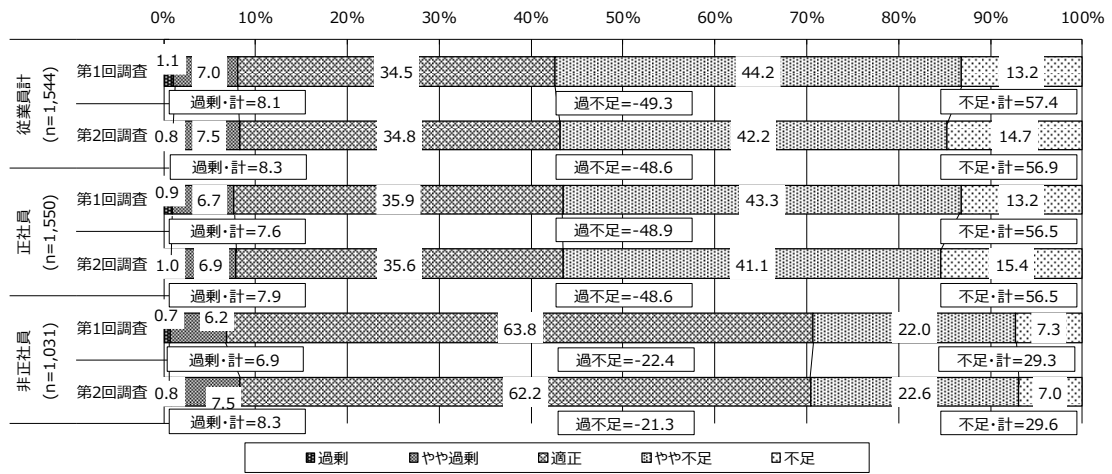
非正社員の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は前回の 29.3%から 29.6%とほぼ横ばい、「過剰計」は前回の 6.9%から 8.3%と微増していた。「過不足」は、▲22.4 ポイントから▲21.3 ポイントとマイナス幅が若干縮小したものの、引き続き、非正社員の不足感がある。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 31.8%から 38.8%に上昇した一方、「過剰計」は前回の 10.3%から 5.9%とやや低下した。「過不足」は、▲21.5 ポイントから▲32.9 ポイントと 10 ポイント程度低下しており、大企業では非正社員の不足感が強まっている。

総じてみると、中小企業では正社員を中心に人手不足感が強い状況が続いており、大企業では、正社員、非正社員ともに人手不足感が強まっているといえる。

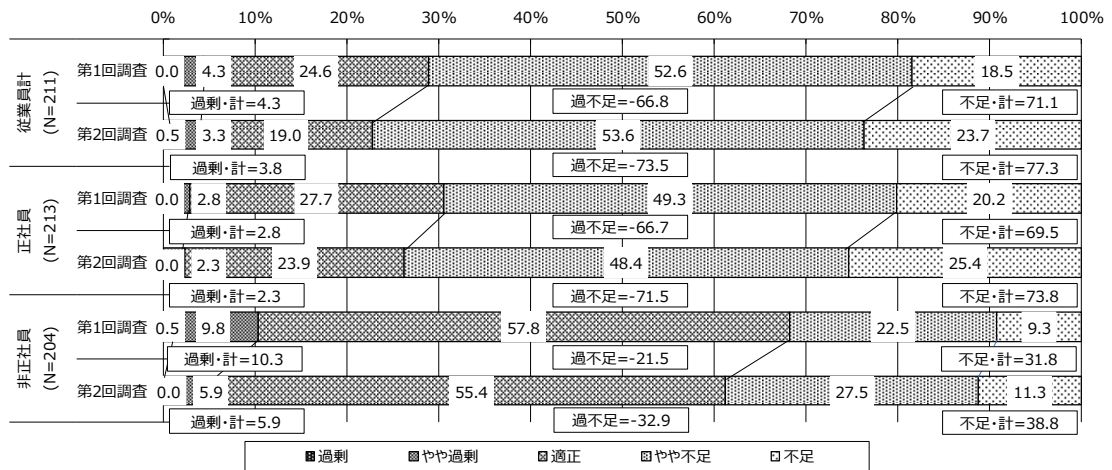
図表 2-1-1 従業員の過不足状況(中小企業)

中小企業



図表 2-1-2 従業員の過不足状況(大企業)

大企業



(2)職種・人材別の過不足の状況

職種・人材別の過不足の状況をみていく（図表 2-1-3（中小企業）、図表 2-1-4（大企業））。

経営人材の過不足の状況については、中小企業調査によると、「不足計」は、前回の 40.3%から 40.7%、「過剰計」は、前回の 2.6%から 2.3%と、いずれもほぼ横ばいであった。「過剰計」から「不足計」を差し引いた「過不足」は、▲37.7ポイントから▲38.4ポイントとほぼ変わらず、中小企業の経営人材の不足感は引き続き強い状況にある。

大企業調査によると、「不足計」は、前回 40.8%から 37.9%とやや低下し、「過剰計」は、前回 1.5%から 1.0%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲39.3ポイントから▲36.9ポイントと、2ポイント程度マイナス幅が縮小したものの、大企業でも経営人材の不足感が引き続き強い状況にある。

中間管理職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は前回の 45.3%から 44.2%にやや低下し、「過剰計」は前回の 5.3%から 5.9%にやや上昇した。「過不足」は、▲40.0ポイントから▲38.3ポイントとマイナス幅が1ポイント程度縮小しており、中小企業の中間管理職の不足感は引き続き強い状況にある。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 47.5%から 49.0%とやや上昇した一方、「過剰計」は前回の 11.3%から 7.8%とやや低下した。「過不足」は、▲36.2ポイントから▲41.2ポイントと、マイナス幅が5ポイント程度拡大しており、大企業では中間管理職の不足感が強まっている。

デジタル化を担う人材の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は前回と同じ 73.4%であり、「過剰計」は前回の 0.3%から 0.2%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲73.1ポイントから▲73.2ポイントとほぼ変わらず、中小企業のデジタル化を担う人材の不足感は引き続き強い状況にある。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 79.4%から 77.4%とやや低下し、「過剰計」は前回の 0.0%から 0.5%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲79.4ポイントから▲76.9ポイントとマイナス幅は2ポイント程度縮小したものの、大企業でもデジタル化を担う人材の不足感は引き続き強い状況にある。

事務職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は前回の 21.3%から 23.2%にやや上昇し、「過剰計」は前回の 9.9%から 9.6%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲11.4ポイントから▲13.6ポイントとマイナス幅が2ポイント程度拡大しており、中小企業の事務職の不足感は強まっている。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 28.5%から 32.7%とやや上昇し、「過剰計」は前回の 8.6%から 9.0%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲19.9ポイントから▲23.7ポイントと、マイナス幅が4ポイント程度拡大しており、大企業でも事務職の不足感が強まっている。

現場の技能職・サービス職・販売職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不

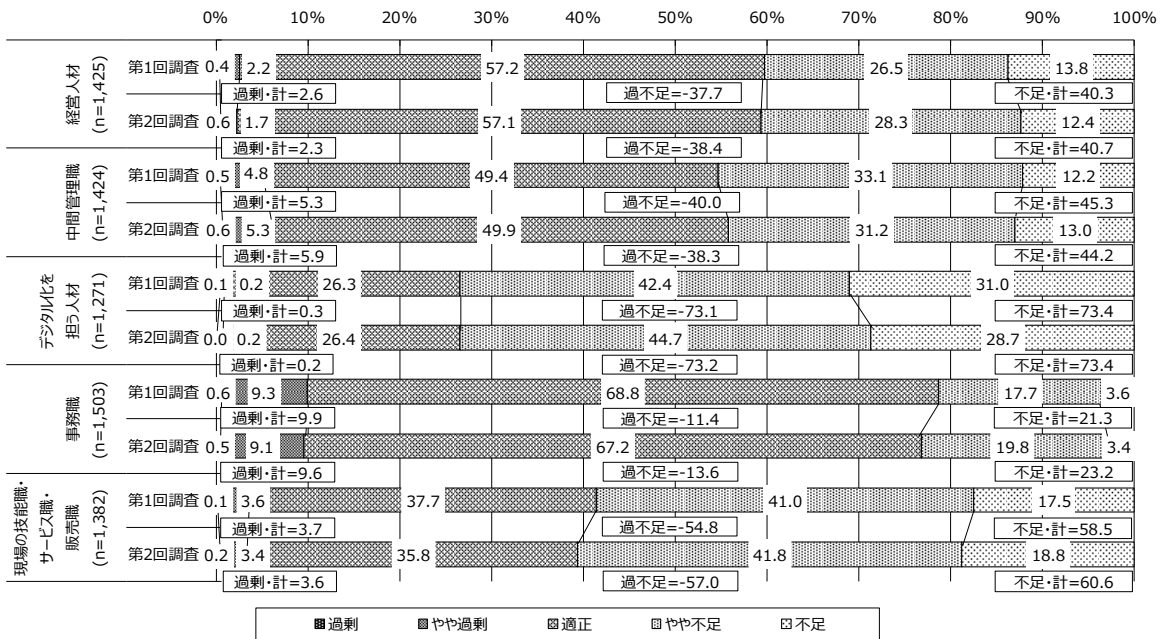
足計」は前回の 58.5%から 60.6%にやや上昇し、「過剰計」は前回の 3.7%から 3.6%とほぼ横ばいであった。「過不足」は、▲54.8 ポイントから▲57.0 ポイントとマイナス幅が 2 ポイント程度拡大しており、中小企業の現場の職種の不足感は強まっている。

大企業調査によると、「不足計」は前回の 76.4%から 78.5%とやや上昇し、「過剰計」は前回の 2.1%から 1.0%とやや低下した。「過不足」は、▲74.3 ポイントから▲77.5 ポイントと、マイナス幅が 3 ポイント程度拡大しており、大企業でも現場の職種の不足感が強まっている。

中小企業調査、大企業調査を総じてみると、デジタル化を担う人材や、現場の技能職・サービス職・販売職をはじめとして、引き続き、人手不足感が強い状況にある。

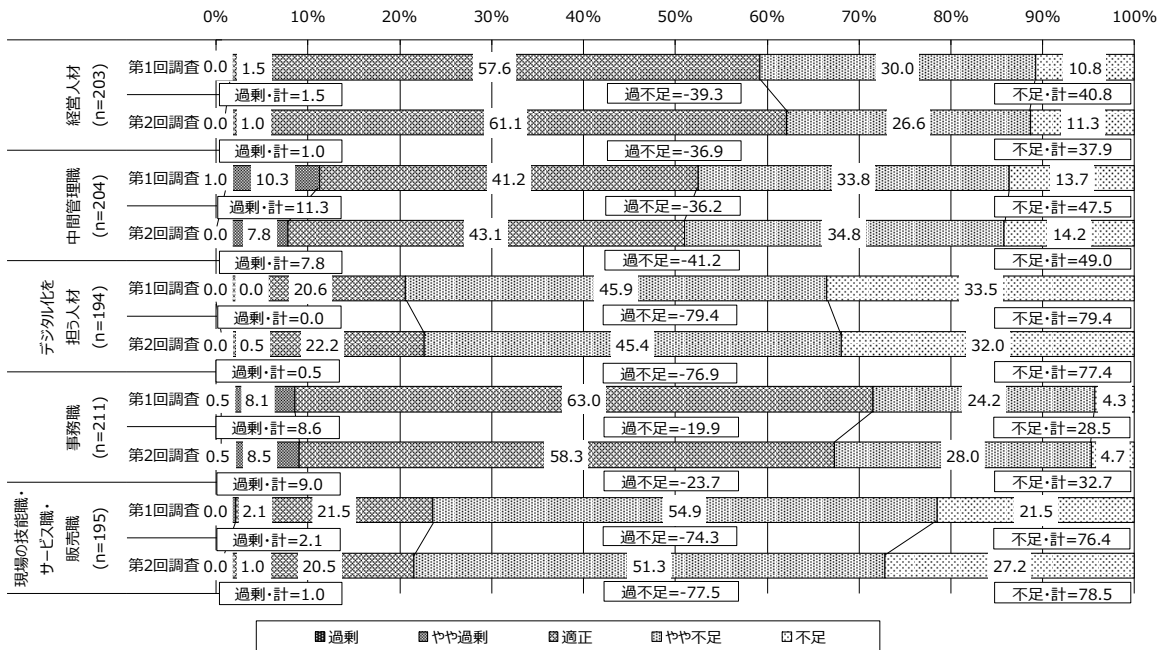
図表 2-1-3 職種・人材別の過不足状況(中小企業)

中小企業



図表 2-1-4 職種・人材別の過不足状況(大企業)

大企業



2. 人材マネジメント

(1) 人材マネジメントに関する取組

人材マネジメントに関する取組の実施状況について「雇用管理」「人材マネジメント」「人材育成」の3ブロックごとにみていく（図表 2-2-1（中小企業・正社員）、図表 2-2-2（中小企業・非正社員）、図表 2-2-3（大企業・正社員）、図表 2-2-4（大企業・非正社員））。

ア 「雇用管理」の6項目

まず、「雇用管理」として分類した6項目の取組について、第1回調査からの改善幅が相対的に大きかったものとして、+5%ポイント以上の改善幅のものを中心にみていく。

中小企業調査によると、正社員では、「従業員間の不合理な格差の解消」（前回比（以下同じ）+11.2%ポイント）、「様々なハラスメントに対する防止対策」（+7.0%ポイント）、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」（+5.7%ポイント）、「従業員のメンタルヘルスの向上」（+5.4%ポイント）の4項目において相対的に取組が進展していた。

中小企業調査の非正社員では、「従業員間の不合理な格差の解消」（+12.5%ポイント）、「職場における安全衛生対策の強化」（+8.6%ポイント）、「従業員のメンタルヘルスの向上」（+7.6%ポイント）、「様々なハラスメントに対する防止対策」（+7.5%ポイント）、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」（+7.5%ポイント）の5項目において5%ポイント以上の幅で取組の進展がみられたほか、「長時間労働の防止策」（+4.6%ポイント）でも進展がみられた。

大企業調査によると、正社員では、「従業員のメンタルヘルスの向上」（+8.7%ポイント）、「従業員間の不合理な格差の解消」（+7.3%ポイント）、「様々なハラスメントに対する防止対策」（+5.5%ポイント）の3項目において、非正社員では、「従業員間の不合理な格差の解消」（+7.1%ポイント）、「長時間労働の防止策」（+7.0%ポイント）、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」（+6.6%ポイント）、「従業員のメンタルヘルスの向上」（+6.2%ポイント）の4項目において、+5%ポイント以上の幅で取組の進展がみられた。大企業では、元々の取組割合が7~8割以上と中小企業に比べて高いが、多くの項目で着実な進展がみられた。

前回調査からの間隔は1年に過ぎないものの、中小企業では項目によって+10%ポイントを上回るものもあるなど、「雇用管理」の6項目では、ここ1年間においても、中小企業、大企業それぞれ、多くの項目で着実な進展がみられたといえよう。

イ 「人材マネジメント」の8項目

次に、「人材マネジメント」として分類した8項目の取組について同様にみていく。

中小企業調査によれば、正社員では、「業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大」（+6.7%ポイント）、「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」（+5.5%ポ

イント)の2項目において、非正社員では、「定期的な面談とフィードバックの実施」(+5.7%ポイント)の1項目において、5%ポイント以上の幅で取組の進展がみられた。

大企業調査によると、正社員では、「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」(+6.3%ポイント)、「職種別賃金の導入」(+5.4%ポイント)の2項目において、非正社員では、「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」(+8.0%ポイント)、「職種別賃金の導入」(+5.7%ポイント)、「優秀な人材の積極的な登用・抜擢」(+5.2%ポイント)の3項目において、5%ポイント以上の幅で取組の進展がみられた。

なお、「職務記述書の導入」についてみると、中小企業調査の正社員で12.9%(+1.5%ポイント)、非正社員で5.2%(+1.2%ポイント)、大企業調査の正社員で14.1%(▲1.4%ポイント)、非正社員で8.0%(+0.9%ポイント)とあまり進展はみられなかった。

ウ「人材育成」の6項目

つづいて、「人材育成」として分類した6項目の取組について同様にみていく。

中小企業調査の正社員では、+5%ポイント以上の幅で進展がみられた取組は「企業内外で行う Off-JT」(+5.1%ポイント)のみであったが、「指導役や教育係の配置」(+4.6%ポイント)が+4%ポイント以上の幅で進展していた。中小企業調査の非正社員では+5%ポイント以上の幅で進展がみられた取組はなく、「企業内外で行う Off-JT」(+3.4%ポイント)が+3%ポイント以上の幅で進展していた。

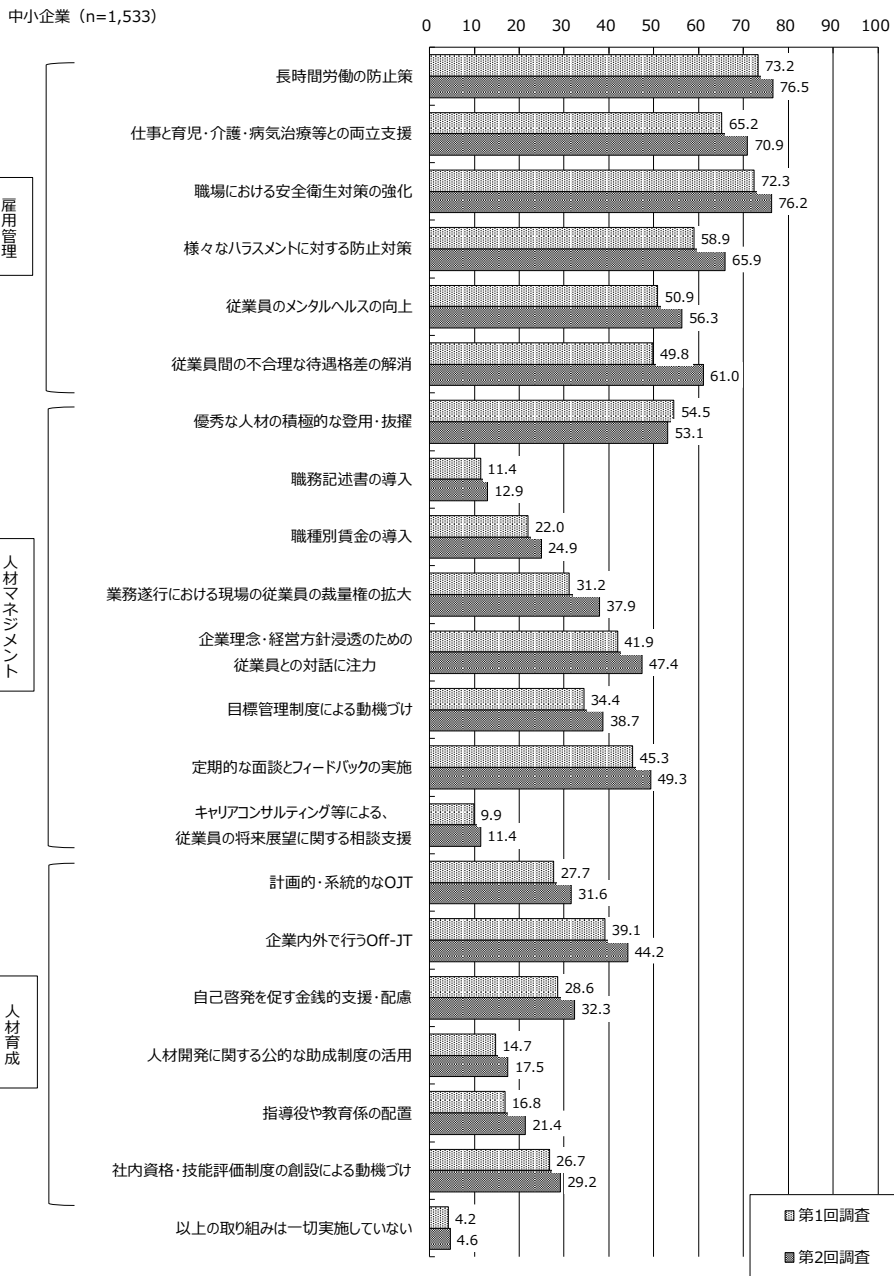
大企業調査の正社員では、「指導役や教育係の配置」(+10.0%ポイント)、「企業内外で行う Off-JT」(+9.1%ポイント)の2項目において、非正社員では、「自己啓発を促す金銭的支援・配慮」(+9.0%ポイント)、「指導役や教育係の配置」(+8.0%ポイント)、「計画的・系統的な OJT」(+5.2%ポイント)、「社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ」(+5.2%ポイント)、「企業内外で行う Off-JT」(+5.1%ポイント)の6項目において、+5%ポイント以上の幅で進展がみられた。

このようにここ1年間では、大企業において非正社員を中心に人材育成の取組の進展が顕著であったが、それに比べると中小企業での人材育成の取組の進展は小幅なものにとどまった。

ここで特に、人材育成において重要な取組である OJT と Off-JT について確認しておく。

「計画的・系統的な OJT」の取組割合は、中小企業調査の正社員で31.6%(+3.9%ポイント)、非正社員で14.5%(+3.0%ポイント)、大企業調査の正社員で74.5%(+3.6%ポイント)、非正社員で42.9%(+5.2%ポイント)となっている。また、「企業内外で行う Off-JT」の取組割合は、中小企業調査の正社員で44.2%(+5.1%ポイント)、非正社員で13.7%(+3.4%ポイント)、大企業調査の正社員で85.0%(+9.1%ポイント)、非正社員で35.8%(+5.1%ポイント)となっている。OJT、Off-JT ともに、大企業、中小企業のいずれでも進展がみられるが、概ね大企業の方が進展の幅が相対的に大きく、取組格差が拡大しているといえる。

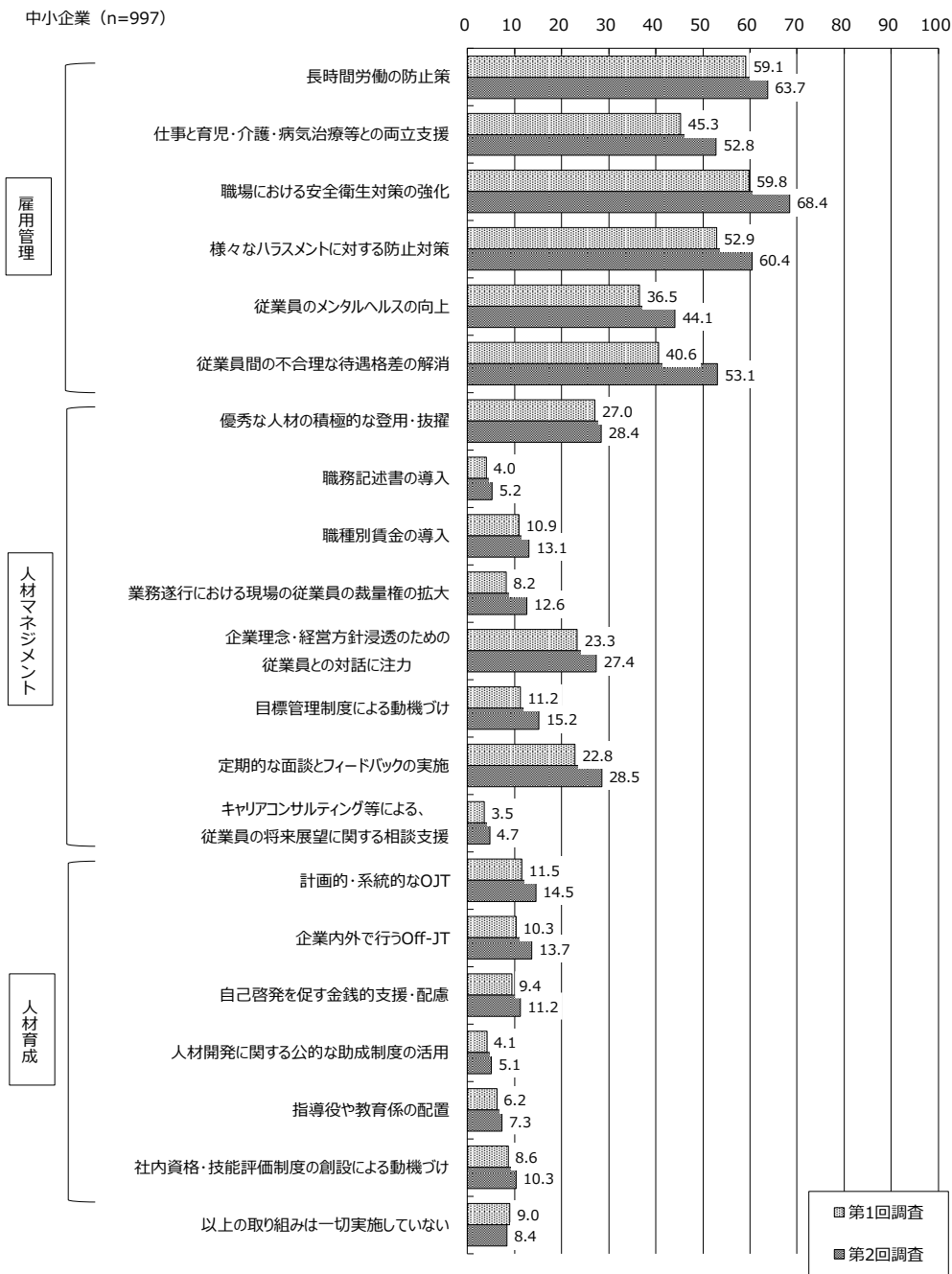
図表 2-2-1 人材マネジメントに関する取組の実施状況(中小企業・正社員)



※「該当者がいない(そもそも正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計。

長時間労働の防止策	等との両立支援	仕事と育児・介護・病気治療	強化	職場における安全衛生対策の	防止策	様々なハラスメントに対する	上	従業員間の合理的な待遇差の	従業員間の合理的な待遇差の	従業員間の合理的な待遇差の	優秀な人材の積極的な登用・	職務記述書の導入	職種別賃金の導入	業務遂行における現場の従業	め	企業理念・経営方針浸透のた	目標管理制度による動機づけ	ク	定期的な面談とフィードバック	に関する相談支援	キャリアコンサルティング等	計画的・系統的なOJT	企業内外で行うOff-JT	配慮	自己啓発を促す金銭的支援・	制度の活用	人材開発に関する公的な助成	指導役や教育係の配置	社内資格・技能評価制度の創	設	社	て	以上の取り組みは一切実施し
変化%	3.3	5.7	3.9	7.0	5.4	11.2	-1.4	1.5	2.9	6.7	5.5	4.3	4.0	1.5	3.9	5.1	3.7	2.8	4.6	2.5	0.4												

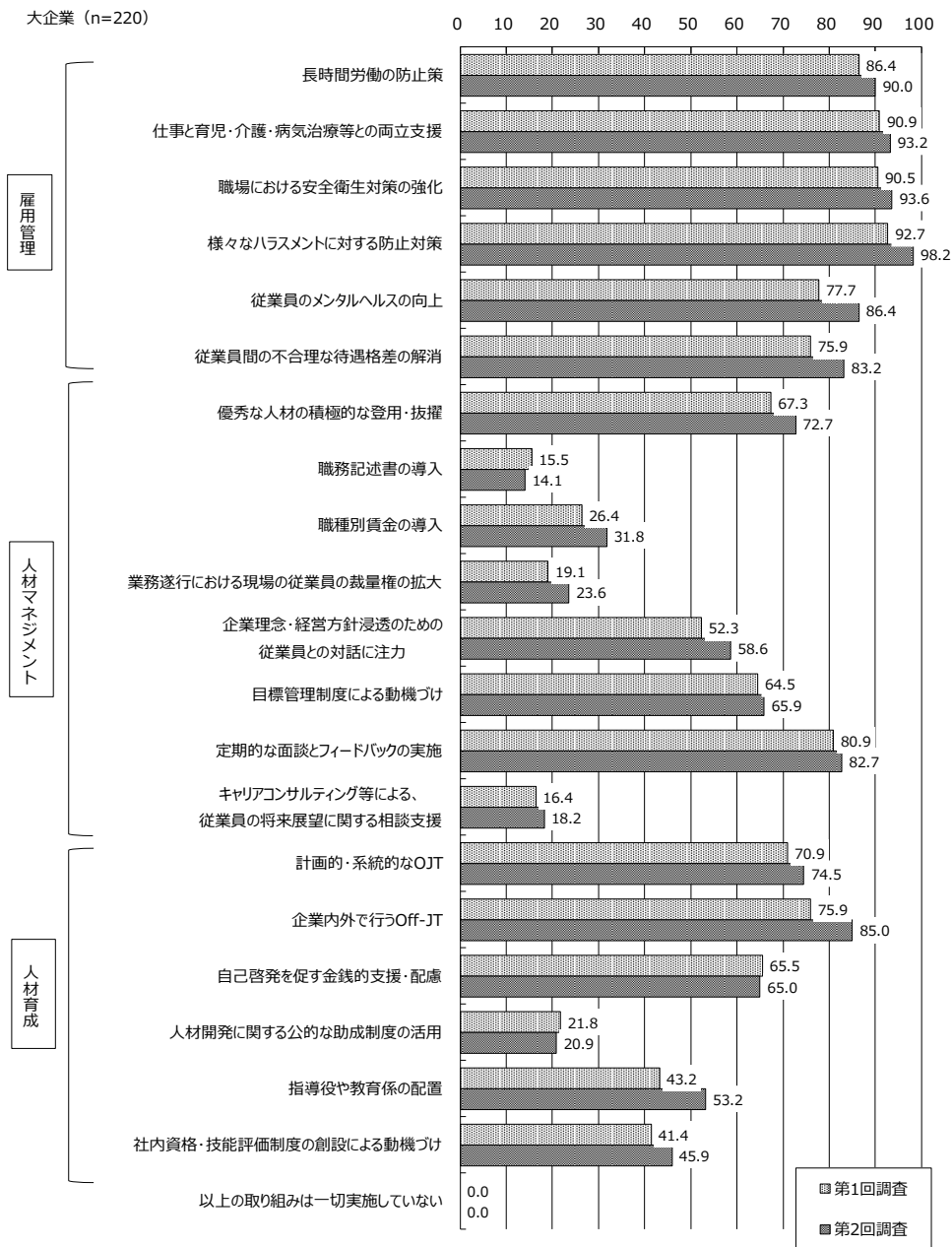
図表 2-2-2 人材マネジメントに関する取組の実施状況(中小企業・非正社員)



※「該当者がいない(そもそも非正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計。

取組	第1回調査 (%)	第2回調査 (%)	変化%
長時間労働の防止策	59.1	63.7	4.6
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	45.3	52.8	7.5
職場における安全衛生対策の強化	59.8	68.4	8.6
様々なハラスメントに対する防止対策	52.9	60.4	7.5
従業員のメンタルヘルスの向上	36.5	44.1	7.6
従業員間の不合理な待遇格差の解消	40.6	53.1	12.5
優秀な人材の積極的な登用・抜擢	27.0	28.4	1.4
職務記述書の導入	4.0	5.2	1.2
職種別賃金の導入	10.9	13.1	2.2
業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	8.2	12.6	4.4
企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	23.3	27.4	4.1
目標管理制度による動機づけ	11.2	15.2	4.0
定期的な面談とフィードバックの実施	22.8	28.5	5.7
キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	3.5	4.7	1.2
計画的・系統的なOJT	11.5	14.5	3.0
企業内外で行うOff-JT	10.3	13.7	3.4
自己啓発を促す金銭的支援・配慮	9.4	11.2	1.8
人材開発に関する公的な助成制度の活用	4.1	5.1	1.0
指導役や教育係の配置	6.2	7.3	1.1
社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	8.6	10.3	1.7
以上の取り組みは一切実施していない	9.0	8.4	-0.6

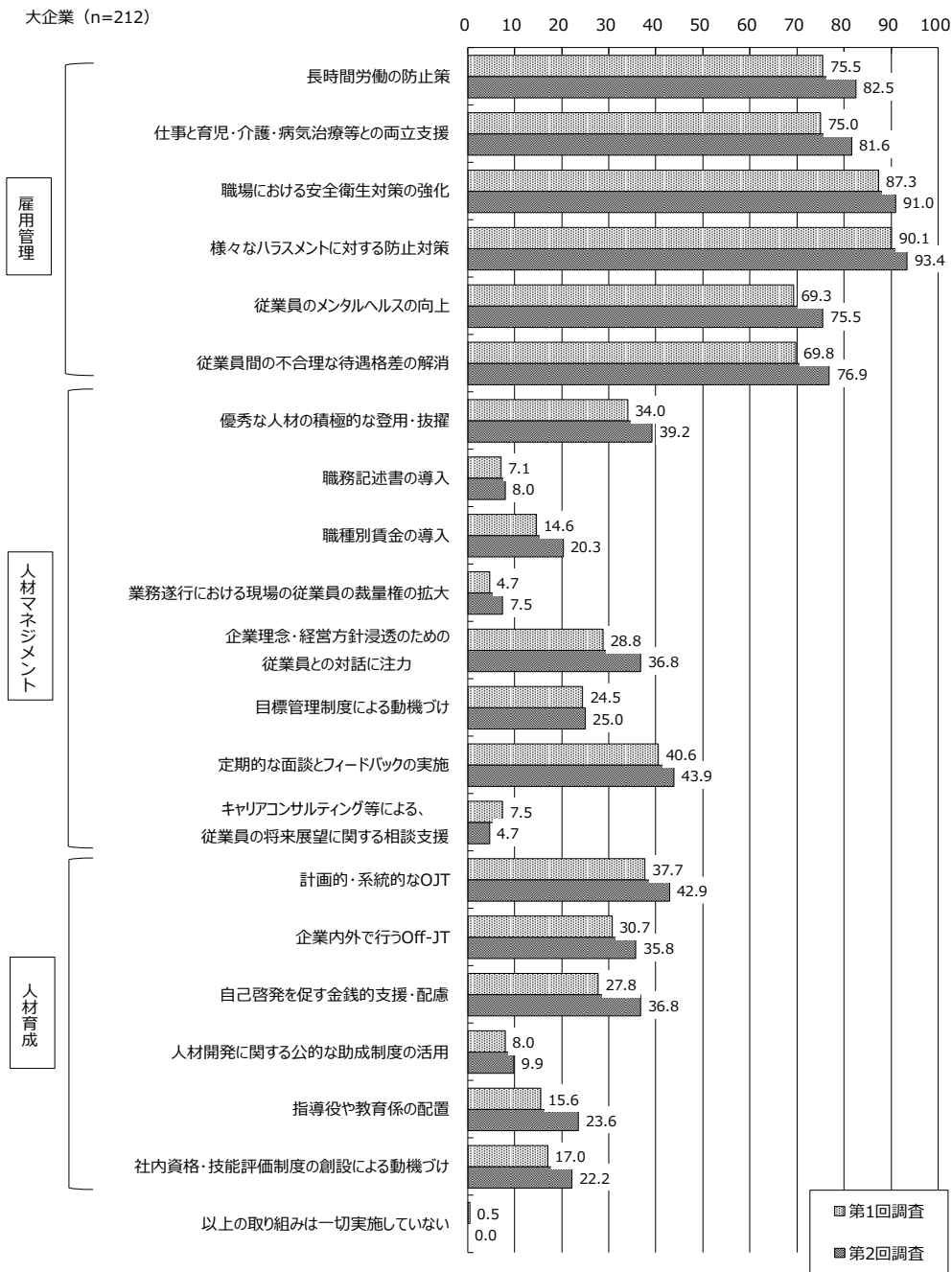
図表 2-2-3 人材マネジメントに関する取組の実施状況(大企業・正社員)



※「該当者がいない（そもそも正社員がいない）」と回答した企業を除いたうえで集計。

取組	第1回調査 (%)	第2回調査 (%)	変化%
長時間労働の防止策	86.4	90.0	3.6
仕事と育児・介護・病氣治療等との両立支援	90.9	93.2	2.3
職場における安全衛生対策の強化	90.5	93.6	3.1
様々なハラスメントに対する防止対策	92.7	98.2	5.5
従業員のメンタルヘルスの向上	77.7	86.4	8.7
従業員間の不合理な待遇格差の解消	75.9	83.2	7.3
優秀な人材の積極的な登用・抜擢	67.3	72.7	5.4
職務記述書の導入	15.5	14.1	-1.4
職種別賃金の導入	26.4	31.8	5.4
業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	19.1	23.6	4.5
企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	52.3	58.6	6.3
目標管理制度による動機づけ	64.5	65.9	1.4
定期的な面談とフィードバックの実施	80.9	82.7	1.8
キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	16.4	18.2	1.8
計画的・系統的なOJT	70.9	74.5	3.6
企業内外で行うOff-JT	75.9	85.0	9.1
自己啓発を促す金銭的支援・配慮	65.5	65.0	-0.5
人材開発に関する公的な助成制度の活用	21.8	20.9	-0.9
指導役や教育係の配置	43.2	53.2	10.0
社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	41.4	45.9	4.5
以上の取り組みは一切実施していない	0.0	0.0	0.0

図表 2-2-4 人材マネジメントに関する取組の実施状況(大企業・非正社員)



※「該当者がいない（そもそも非正社員がいない）」と回答した企業を除いたうえで集計。

取組	第1回調査 (%)	第2回調査 (%)	変化%
長時間労働の防止策	75.5	82.5	7.0
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	75.0	81.6	6.6
職場における安全衛生対策の強化	87.3	91.0	3.7
様々なハラスメントに対する防止対策	90.1	93.4	3.3
従業員のメンタルヘルスの向上	69.3	75.5	6.2
従業員間の不合理な待遇格差の解消	69.8	76.9	7.1
優秀な人材の積極的な登用・抜擢	34.0	39.2	5.2
職務記述書の導入	7.1	8.0	0.9
職種別賃金の導入	14.6	20.3	5.7
業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	4.7	7.5	2.8
企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	28.8	36.8	8.0
目標管理制度による動機づけ	24.5	25.0	0.5
定期的な面談とフィードバックの実施	40.6	43.9	3.3
キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	7.5	4.7	-2.8
計画的・系統的なOJT	37.7	42.9	5.2
企業内外で行うOff-JT	30.7	35.8	5.1
自己啓発を促す金銭的支援・配慮	27.8	36.8	9.0
人材開発に関する公的な助成制度の活用	8.0	9.9	1.9
指導役や教育係の配置	15.6	23.6	8.0
社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	17.0	22.2	5.2
以上の取り組みは一切実施していない	0.5	0.0	-0.5

(2)働き方や人材育成に関する制度の実施状況

働き方や人材育成に関する制度の実施状況についてみていく（図表 2-2-5（中小企業）、図表 2-2-6（大企業））。

「柔軟な働き方の推進」として分類した 5 項目の制度について、前回調査からの改善幅が相対的に大きかった取組として、+4%ポイント以上の改善幅のものを中心にみると、中小企業調査では「半日単位・時間単位の有給休暇制度」（前回比（以下同じ）+4.9%ポイント）において、大企業調査でも「半日単位・時間単位の有給休暇制度」（+4.1%ポイント）において、+4%ポイント以上の進展がみられた。柔軟な働き方に関しては、大企業の方が元々の実施割合が高いものの、中小企業においても、前回調査からの 1 年間に着実な進展がみられた。

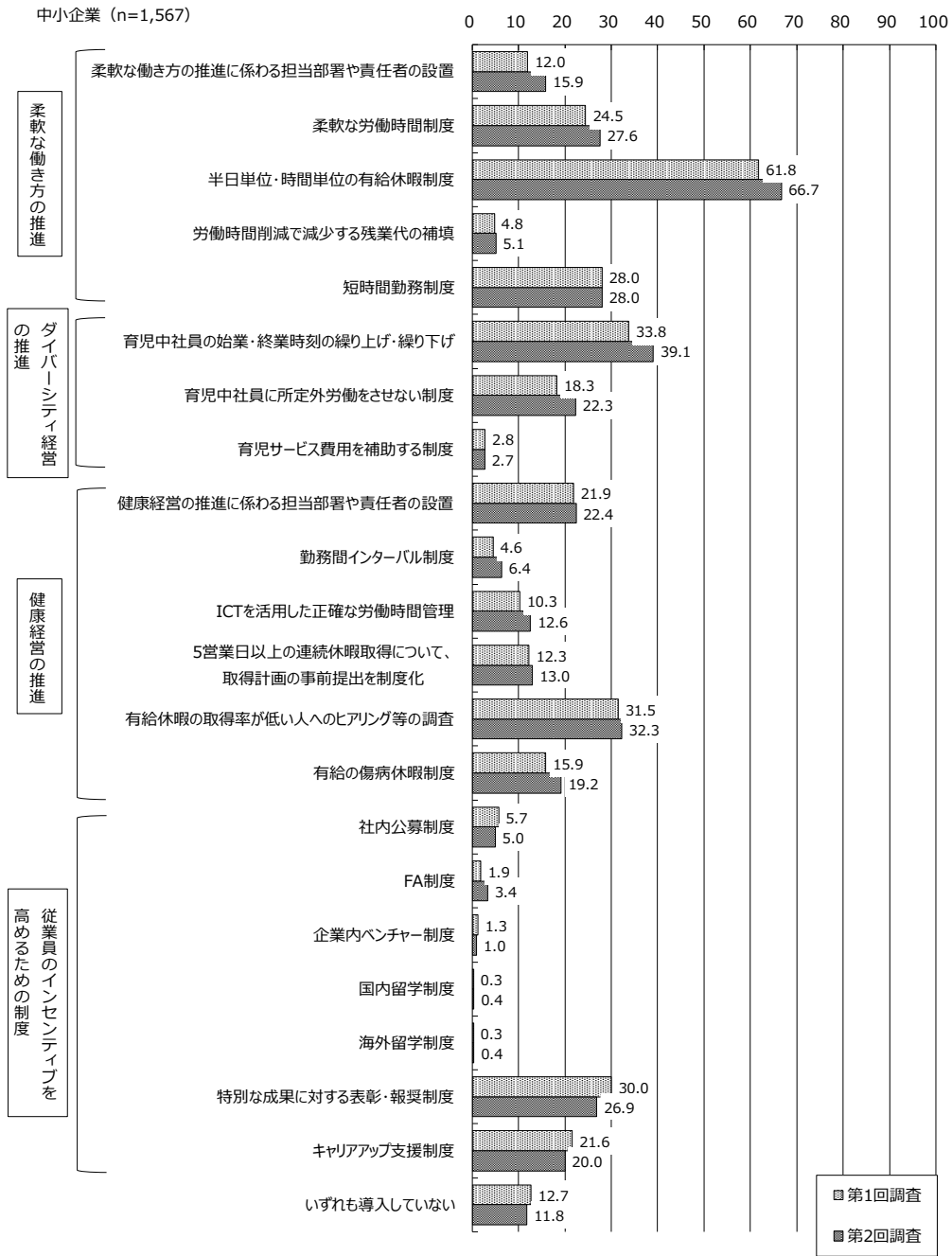
「ダイバーシティ経営の推進」として分類した、育児中の社員への支援のための 3 項目の制度について同様にみると、中小企業調査では、「育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（+5.3%ポイント）、「育児中社員に所定外労働をさせない制度」（+4.0%ポイント）において、大企業調査では、「育児中社員に所定外労働をさせない制度」（+7.8%ポイント）において、+4%ポイント以上の進展がみられた。育児中の社員への支援に関しても、大企業の方が元々の実施割合が高いものの、中小企業においても、前回調査からの 1 年間に着実な進展がみられた。

「健康経営の推進」として分類した 6 項目の制度について同様にみると、中小企業調査では+4%ポイント以上の改善幅の項目はなかったが、大企業調査では「健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置」（+5.0%ポイント）、「有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査」（+4.6%ポイント）、「ICT を活用した正確な労働時間管理」（+4.5%ポイント）の 3 項目において、+4%ポイント以上の進展がみられた。健康経営に関しては、大企業での取組の進展が目立った。

ここで特に、「勤務間インターバル制度」の実施状況についてみると、中小企業調査で 6.4%（+1.8%ポイント）、大企業調査で 16.8%（+3.2%ポイント）となっていた。

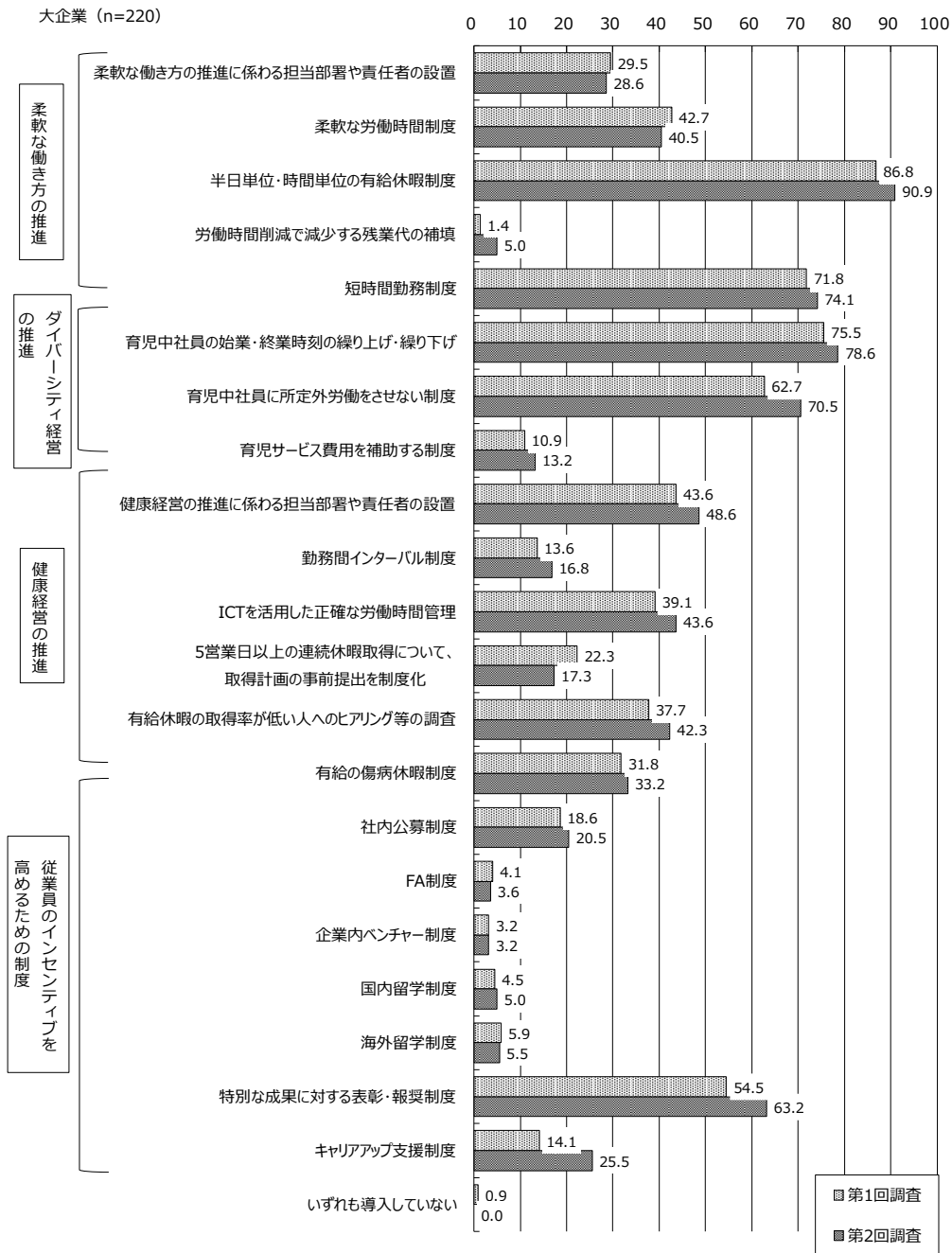
「従業員のインセンティブを高めるための制度」として分類した 7 項目の制度について同様にみると、中小企業調査では、+4%ポイント以上の進展があったものはなく、他方で「特別な成果に対する表彰・報奨制度」（-3.1%ポイント）などにおいて制度の縮小がみられた。大企業調査では、「キャリアアップ支援制度」（+11.4%ポイント）、「特別な成果に対する表彰・報奨制度」（+8.7%ポイント）において大幅な進展がみられ、従業員のインセンティブに関する項目でも、大企業での取組の進展が目立った。

図表 2-2-5 働き方や人材育成に関する制度の実施状況(中小企業)



制度	変化%
柔軟な働き方の推進に係わる担当部署や責任者の設置	3.9
柔軟な労働時間制度	3.1
半日単位・時間単位の有給休暇制度	4.9
労働時間削減で減少する残業代の補填	0.3
短時間勤務制度	0.0
育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	5.3
育児中社員に所定外労働をさせない制度	4.0
育児サービス費用を補助する制度	-0.1
健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置	0.5
勤務間インターバル制度	1.8
ICTを活用した正確な労働時間管理	2.3
5営業日以上連続休暇取得について、取得計画の事前提出を制度化	0.7
有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査	0.8
有給の傷病休暇制度	3.3
社内公募制度	-0.7
FA制度	1.5
企業内ベンチャー制度	-0.3
国内留学制度	0.1
海外留学制度	0.1
特別な成果に対する表彰・報奨制度	-3.1
キャリアアップ支援制度	-1.6
いずれも導入していない	-0.9

図表 2-2-6 働き方や人材育成に関する制度の実施状況(大企業)



項目	第1回調査	第2回調査	変化%
柔軟な働き方の推進に係わる担当部署や責任者の設置	29.5	28.6	-0.9
柔軟な労働時間制度	42.7	40.5	-2.2
半日単位・時間単位の有給休暇制度	86.8	90.9	4.1
労働時間削減で減少する残業代の補填	1.4	5.0	3.6
短時間勤務制度	71.8	74.1	2.3
育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	75.5	78.6	3.1
育児中社員に所定外労働をさせない制度	62.7	70.5	7.8
育児サービス費用を補助する制度	10.9	13.2	2.3
健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置	43.6	48.6	5.0
勤務間インターバル制度	13.6	16.8	3.2
ICTを活用した正確な労働時間管理	39.1	43.6	4.5
5営業日以上連続休暇取得について、取得計画の事前提出を制度化	22.3	17.3	-5.0
有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査	37.7	42.3	4.6
有給の傷病休暇制度	31.8	33.2	1.4
社内公募制度	18.6	20.5	1.9
FA制度	4.1	3.6	-0.5
企業内ベンチャー制度	3.2	3.2	0.0
国内留学制度	4.5	5.0	0.5
海外留学制度	5.9	5.5	-0.4
特別な成果に対する表彰・報奨制度	54.5	63.2	8.7
キャリアアップ支援制度	14.1	25.5	11.4
いずれも導入していない	0.9	0.0	-0.9

3. 人材育成・教育訓練

人材育成のための研修（Off-JT）³の実施状況や、各企業が支出した能力開発費の状況についてみていく。

(1) 人材育成のための研修の受講者の割合

従業員全体に占める研修受講者の割合をみていく（図表 2-3-1・2-3-2（中小企業）、図表 2-3-3・2-3-4（大企業））。

中小企業調査では、前回よりも「研修は実施していない」（前回比▲5.3%ポイント）、「20%未満」（▲3.9%ポイント）の割合が低下し、「20～40%未満」（+4.8%ポイント）、「40～60%未満」（+2.0%ポイント）、「60～80%未満」（+1.4%ポイント）、「80%以上」（+0.9%ポイント）の割合が上昇している。遷移表⁴をみると、個々の企業の動きは様々であるものの、全体としては、受講者割合の分布には上昇方向へのシフトがみられ、概ね拡充傾向にあることがうかがえる。

大企業調査では、前回よりも「研修は実施していない」（▲4.6%ポイント）、「20%未満」（▲5.2%ポイント）のほか、「60～80%未満」（▲2.0%ポイント）の割合が低下し、「20～40%未満」（+0.7%ポイント）、「40～60%未満」（+8.5%ポイント）、「80%以上」（+2.7%ポイント）の割合が上昇している。遷移表をみると、個々の企業の動きは様々ではあるものの、全体としては、受講者割合の分布には上昇方向へのシフトがみられ、概ね拡充傾向にあることがうかがえる。

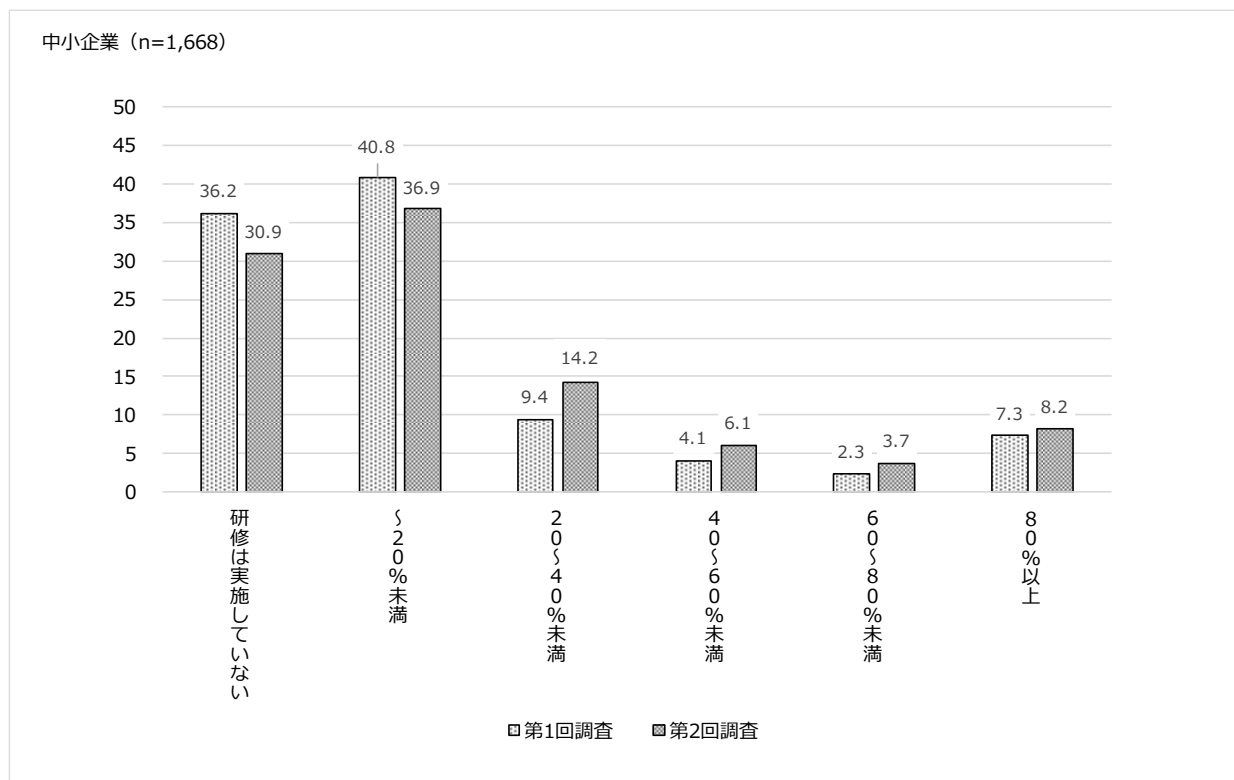
受講者割合自体は、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、この1年間において中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね拡充傾向にあったことが分かる。

³ 人材育成のための研修に関しては、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「人材育成に関する研修」とは、貴社の人材育成に資する目的で、貴社の従業員を対象として、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます。」

⁴ 以下では、第1回調査の各回答者が第2回調査においていずれの回答をしたか、回答の移り変わりを示した表を「遷移表」と称している。

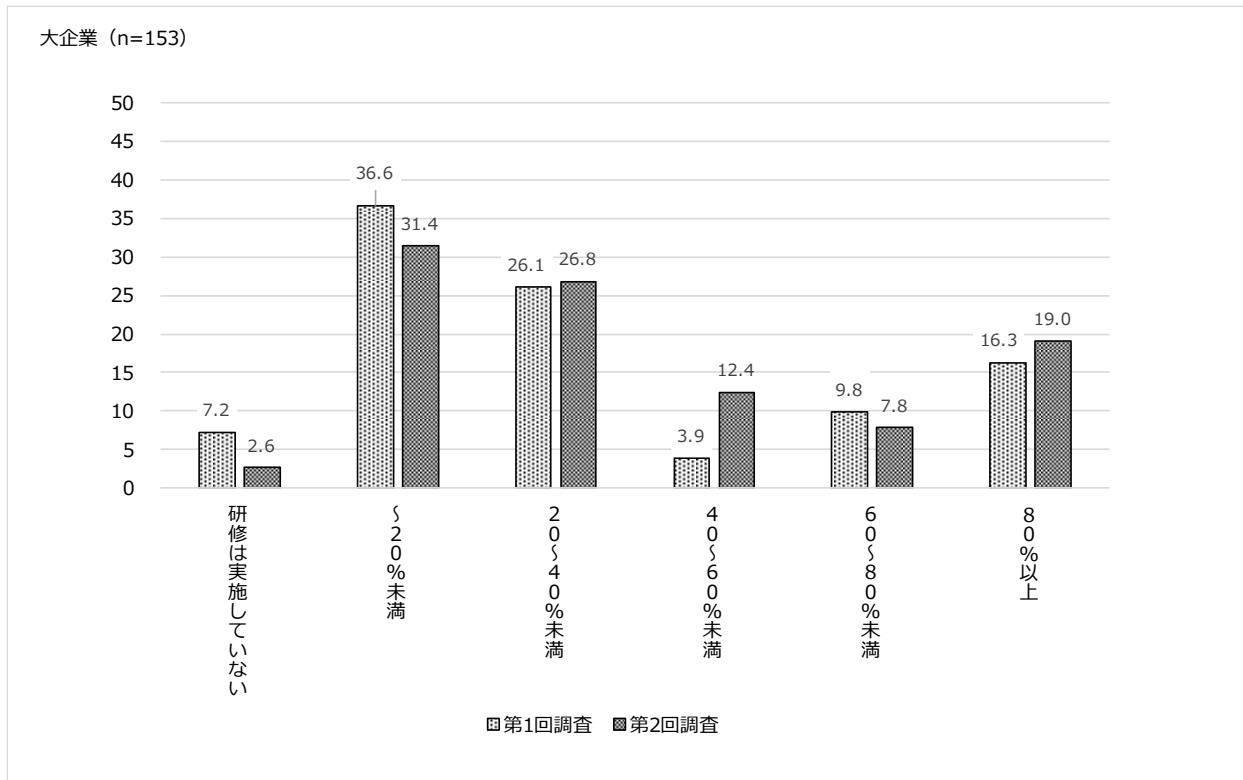
図表 2-3-1 人材育成のための研修の受講者の割合(中小企業)



図表 2-3-2 人材育成のための研修の受講者の割合(中小企業)遷移表

		第2回調査					合計(n)	
		研修は実施していない	~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満		80%以上
第1回調査	研修は実施していない	64.6%	23.2%	4.8%	2.6%	1.3%	3.5%	604
	~20%未満	14.9%	55.0%	16.5%	5.7%	2.1%	5.9%	680
	20~40%未満	7.1%	35.3%	35.9%	11.5%	5.1%	5.1%	156
	40~60%未満	4.3%	18.8%	26.1%	27.5%	13.0%	10.1%	69
	60~80%未満	10.5%	10.5%	28.9%	2.6%	21.1%	26.3%	38
	80%以上	5.8%	24.8%	9.1%	6.6%	12.4%	41.3%	121

図表 2-3-3 人材育成のための研修の受講者の割合(大企業)



図表 2-3-4 人材育成のための研修の受講者の割合(大企業)遷移表

		第2回調査					合計(n)	
		研修は実施していない	~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満		80%以上
第1回調査	研修は実施していない	9.1%	72.7%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11
	~20%未満	1.8%	48.2%	32.1%	7.1%	0.0%	10.7%	56
	20~40%未満	0.0%	20.0%	30.0%	17.5%	7.5%	25.0%	40
	40~60%未満	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	6
	60~80%未満	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%	40.0%	20.0%	15
	80%以上	4.0%	16.0%	16.0%	16.0%	12.0%	36.0%	25

(2)人材育成のための研修の受講者一人当たり年間受講時間

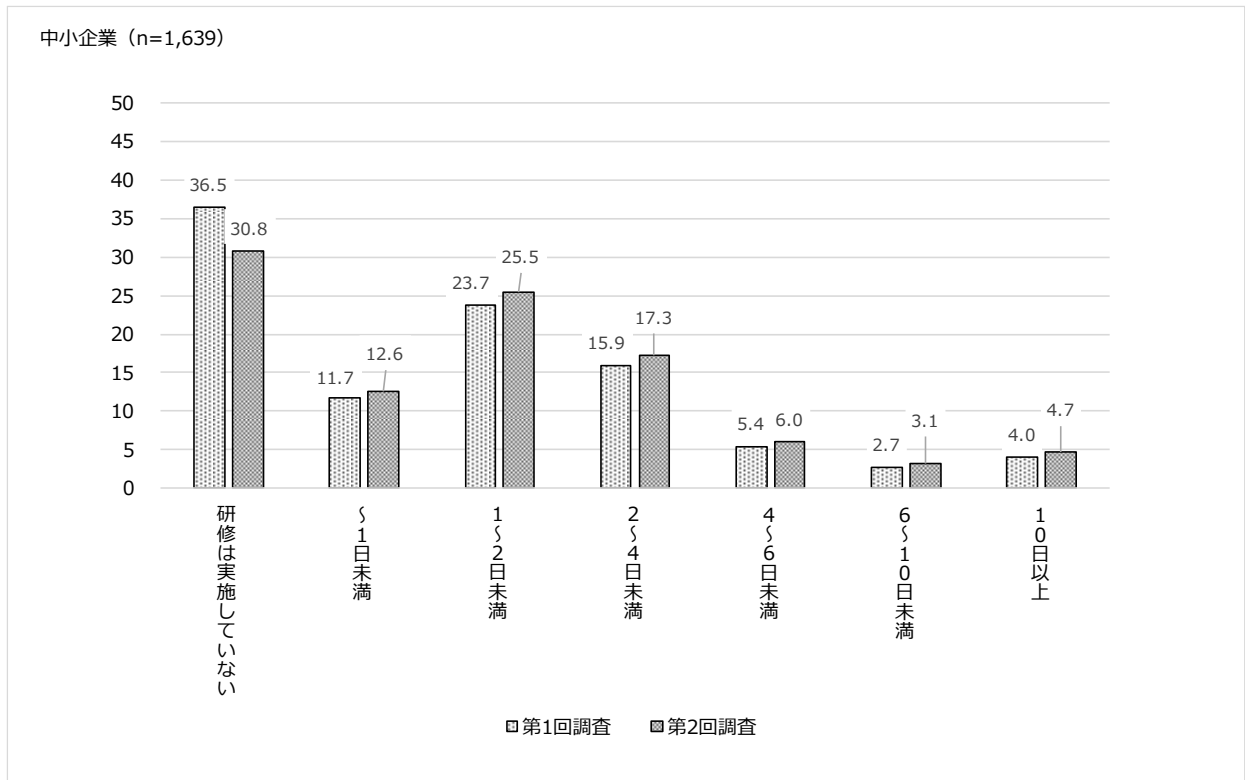
受講者一人当たり年間受講時間をみていく（図表 2-3-5・2-3-6（中小企業）、図表 2-3-7・2-3-8（大企業））。

中小企業調査では、「研修は実施していない」（前回比▲5.7%ポイント）の割合が低下し、「1 日未満」（+0.9%ポイント）、「1～2 日未満」（+1.8%ポイント）、「2～4 日未満」（+1.4%ポイント）などで割合が微増している。遷移表をみると個々の企業の動きは様々であるが、全体としては受講時間が増加する方向への分布のシフトがみられ、概ね拡充傾向にあることがうかがえる。

大企業調査では、「研修は実施していない」（▲5.2%ポイント）、「1～2 日未満」（▲1.5%ポイント）の割合が低下し、「1 日未満」（±0%ポイント）は変わらず、「2～4 日未満」（+5.9%ポイント）、「6～10 日未満」（+3.7%ポイント）などで割合が上昇している。ただし、「10 日以上」（▲3.0%ポイント）も低下している。遷移表をみると、個々の企業の動きは様々であるものの、研修を実施していなかった企業が比較的短期間の研修を行う動きや、1 日未満や 2 日未満など比較的短期間の研修を行っていた企業が受講日数を増加させる動きなどが確認でき、全体としては概ね拡充傾向にあることがうかがえる。

受講時間に関しても、研修の実施割合の相違も含め、引き続き大企業の方が充実しており、企業規模による取組格差はみられるものの、この 1 年間において、中小企業、大企業ともに、全体として受講時間は概ね拡充傾向にあったことが分かる。

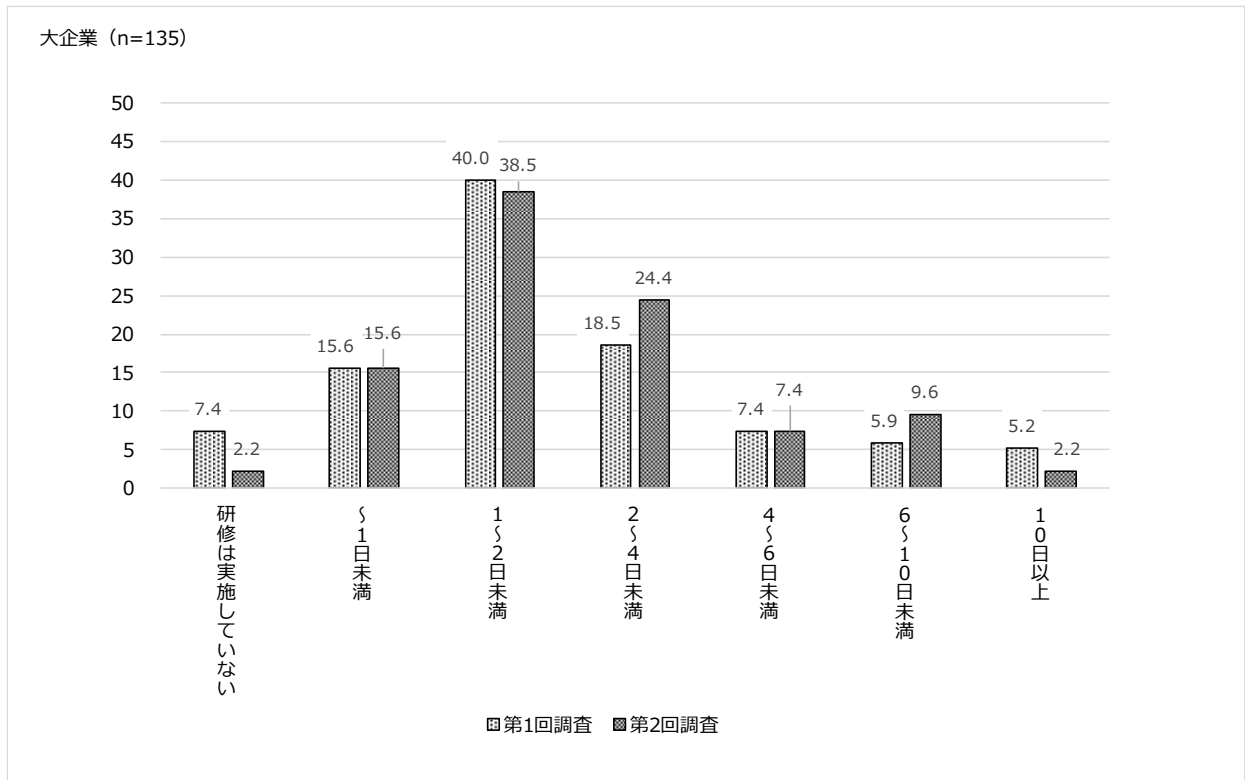
図表 2-3-5 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(中小企業)



図表 2-3-6 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(中小企業)遷移表

		第2回調査							
		研修は実施していない	~1日未満	1~2日未満	2~4日未満	4~6日未満	6~10日未満	10日以上	合計(n)
第1回調査	研修は実施していない	63.9%	8.2%	13.9%	7.8%	2.0%	0.8%	3.3%	599
	~1日未満	21.9%	25.5%	37.0%	10.4%	2.6%	0.5%	2.1%	192
	1~2日未満	10.6%	17.3%	37.1%	22.9%	5.7%	4.1%	2.3%	388
	2~4日未満	10.0%	10.0%	33.0%	31.0%	8.4%	4.2%	3.4%	261
	4~6日未満	3.4%	5.6%	22.5%	31.5%	24.7%	5.6%	6.7%	89
	6~10日未満	6.8%	9.1%	11.4%	34.1%	20.5%	6.8%	11.4%	44
	10日以上	10.6%	10.6%	13.6%	6.1%	9.1%	13.6%	36.4%	66

図表 2-3-7 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(大企業)



図表 2-3-8 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(大企業)遷移表

	第2回調査							合計(n)
	研修は実施していない	～1日未満	1～2日未満	2～4日未満	4～6日未満	6～10日未満	10日以上	
研修は実施していない	10.0%	30.0%	30.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10
～1日未満	0.0%	28.6%	52.4%	14.3%	0.0%	4.8%	0.0%	21
1～2日未満	1.9%	14.8%	50.0%	27.8%	3.7%	1.9%	0.0%	54
第1回調査 2～4日未満	4.0%	16.0%	20.0%	40.0%	12.0%	8.0%	0.0%	25
4～6日未満	0.0%	0.0%	30.0%	20.0%	10.0%	30.0%	10.0%	10
6～10日未満	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	12.5%	50.0%	0.0%	8
10日以上	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	7

(3)能力開発費の状況

2022年度に各企業が支出した能力開発費⁵の状況をみていく（図表 2-3-9）。第1回調査では、能力開発費と現金給与総額との比率を尋ねる設問としていたところ、第2回調査では、回答の妥当性を確認できるよう、能力開発費の総額と、現金給与総額⁶（全従業員分の総計）とをそれぞれ金額で尋ねることとし、現金給与総額に対する能力開発費の比率を算出している⁷。ここでは、2022年度の能力開発費の支出があったと回答し、能力開発費の総額と現金給与総額の双方に回答があった企業についてそれらの比率を算出している。

その結果、現金給与総額に対する能力開発費の比率は、中小企業調査では、「0.1超～0.5%」（36.6%）が4割近くと最も多く、それに次ぐ「0超～0.1%」（22.3%）と合わせ、6割程度を占めた。さらに「0.5超～1%」（16.7%）を合わせると8割程度、「1超～2%」（11.3%）まで加えると9割程度を占める。

大企業調査でも概ね同様の傾向であり、「0.1超～0.5%」（42.4%）が4割程度と最も多く、それに次ぐ「0超～0.1%」（24.1%）と合わせ、7割程度を占めた。さらに「0.5超～1%」（16.5%）を合わせると8割程度、「1超～2%」（8.5%）まで加えると9割程度を占める。

以上のように、能力開発費を支出している企業に限れば、中小企業調査と大企業調査とで概ね同様の傾向がみてとれる。

⁵ 「能力開発費」については、調査票において次のように説明している。

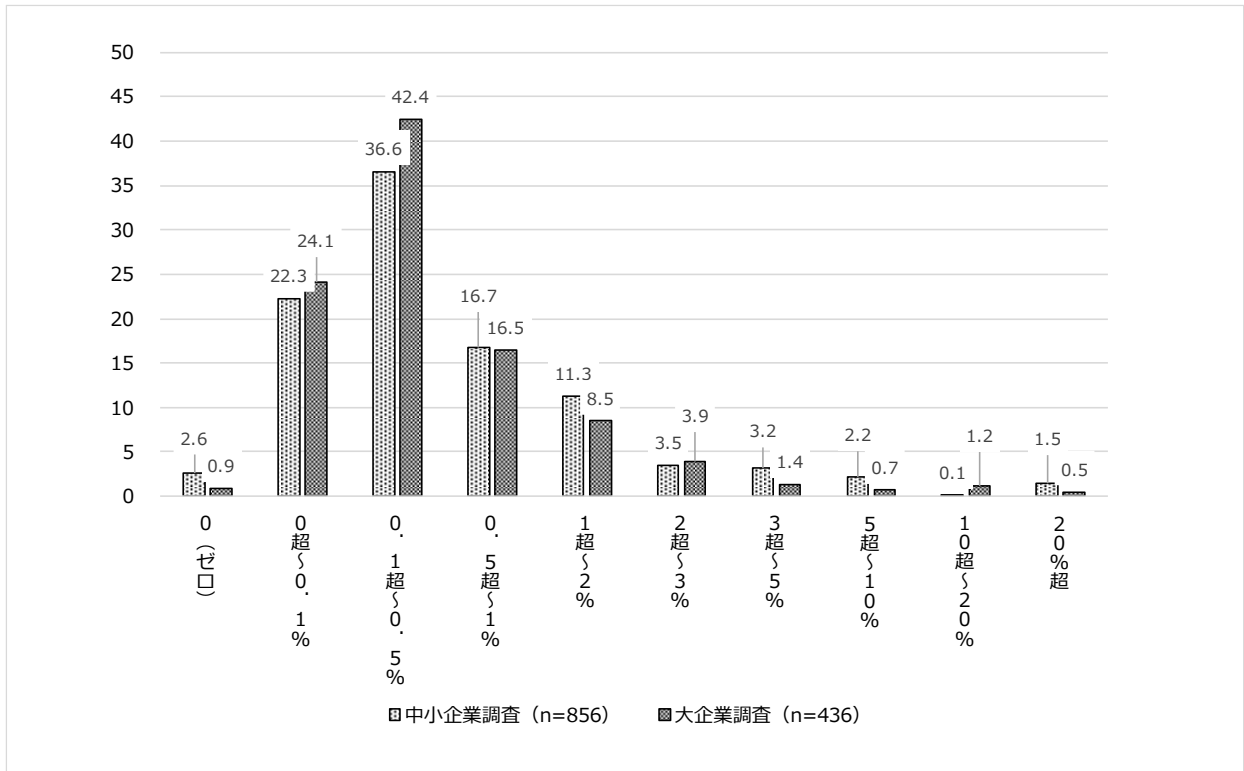
「※ここでの「能力開発費」とは、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））や自己啓発支援のために支出した費用のことです。」

⁶ 「現金給与総額」については、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与其他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うものの総額（全従業員分の総計）のことです。」

⁷ 第1回調査と比率の算出方法が異なるため、本項では、第1回調査との比較をしていない。

図表 2-3-9 能力開発費と現金給与総額との比率



4. デジタル技術(AI 等)の活用

(1)活用しているデジタル技術

デジタル技術の活用状況についてみていく（図表 2-4-1（中小企業）、図表 2-4-2（大企業））。

中小企業調査によると、前回調査から活用割合が上昇した項目は、「統合基幹業務システム」（前回比+4.7%ポイント）、「クラウドを活用した社内の情報共有」（+3.2%ポイント）、「社内 SNS」（+1.0%ポイント）などであった。他方で、「プロジェクト・タスク管理ツール」（▲1.8%ポイント）、「Web ミーティングツール」（▲1.2%ポイント）などでは活用割合の若干の低下がみられたほか、「上記以外のデジタル技術」（▲6.4%ポイント）⁸でも比較的大きな低下がみられた。コロナ禍の期間に活用されていたものがその後使われなくなった可能性も考えられる。また、「いずれのデジタル技術も利用していない」（+0.1%ポイント）はほぼ変わらず、調査対象の中小企業では、従来からデジタル技術を活用してこなかった企業でのデジタル技術の導入はこの1年間ではあまり進まなかったと考えられる。

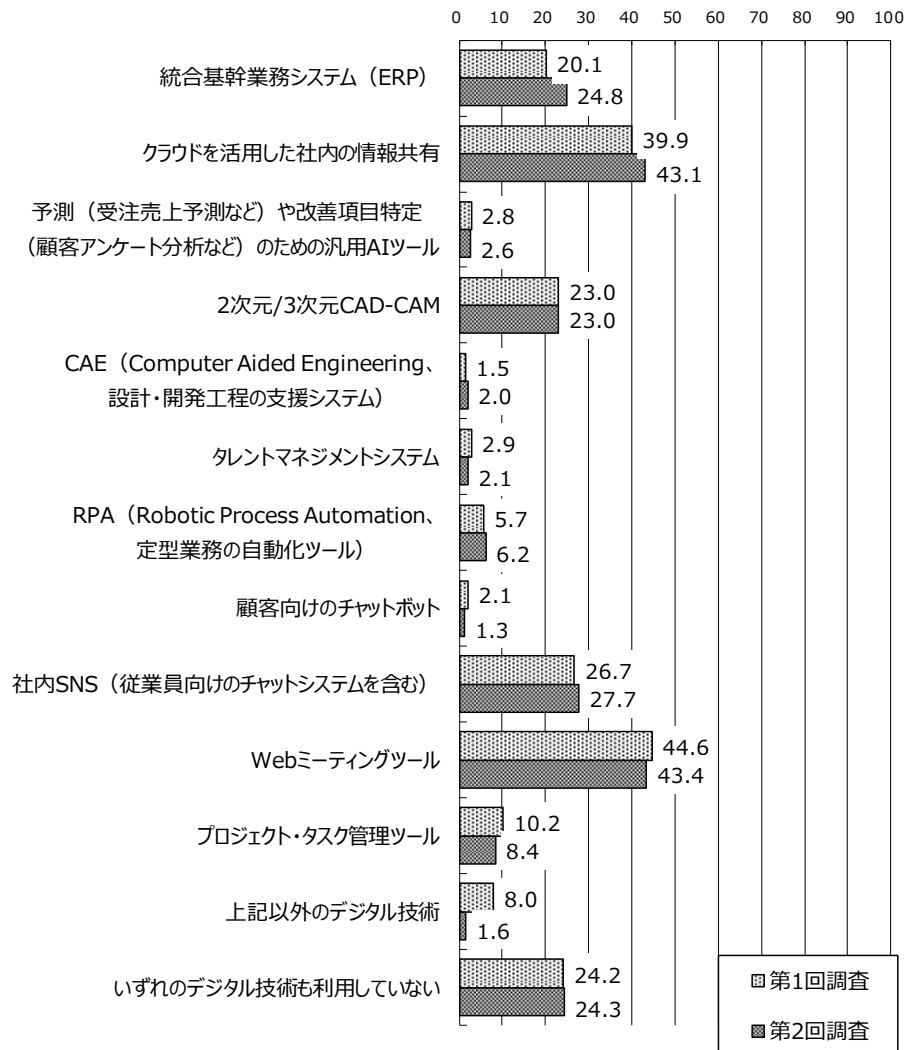
大企業調査では、前回調査から活用割合が上昇した項目をみると、「クラウドを活用した社内の情報共有」（+8.0%ポイント）、「プロジェクト・タスク管理ツール」（+5.6%ポイント）、「タレントマネジメントシステム」（+4.7%ポイント）、「予測や改善項目特定のための汎用 AI ツール」（+3.8%ポイント）、「2次元／3次元 CAD-CAM」（+3.8%ポイント）、「社内 SNS」（+3.3%ポイント）、「Web ミーティングツール」（+3.3%ポイント）において3%ポイント以上の活用割合の上昇がみられた。他方で「上記以外のデジタル技術」（▲8.4%ポイント）では比較的大きな低下がみられた。コロナ禍の期間に活用されていたものがその後使われなくなった可能性も考えられる。また、「いずれのデジタル技術も利用していない」（+0.9%ポイント）はほぼ変わらなかった。

デジタル技術に関しては、前回調査においても総じて大企業の方で活用割合が高かったが、この1年間のデジタル技術の活用状況の進展をみても、大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、大企業と中小企業との取組格差が拡大していることがうかがえる。

⁸ 「上記以外のデジタル技術」について、第1回調査においては、中小企業調査、大企業調査ともに、自由記載欄を設けていなかったため、実際にどのような技術かは確認できない。

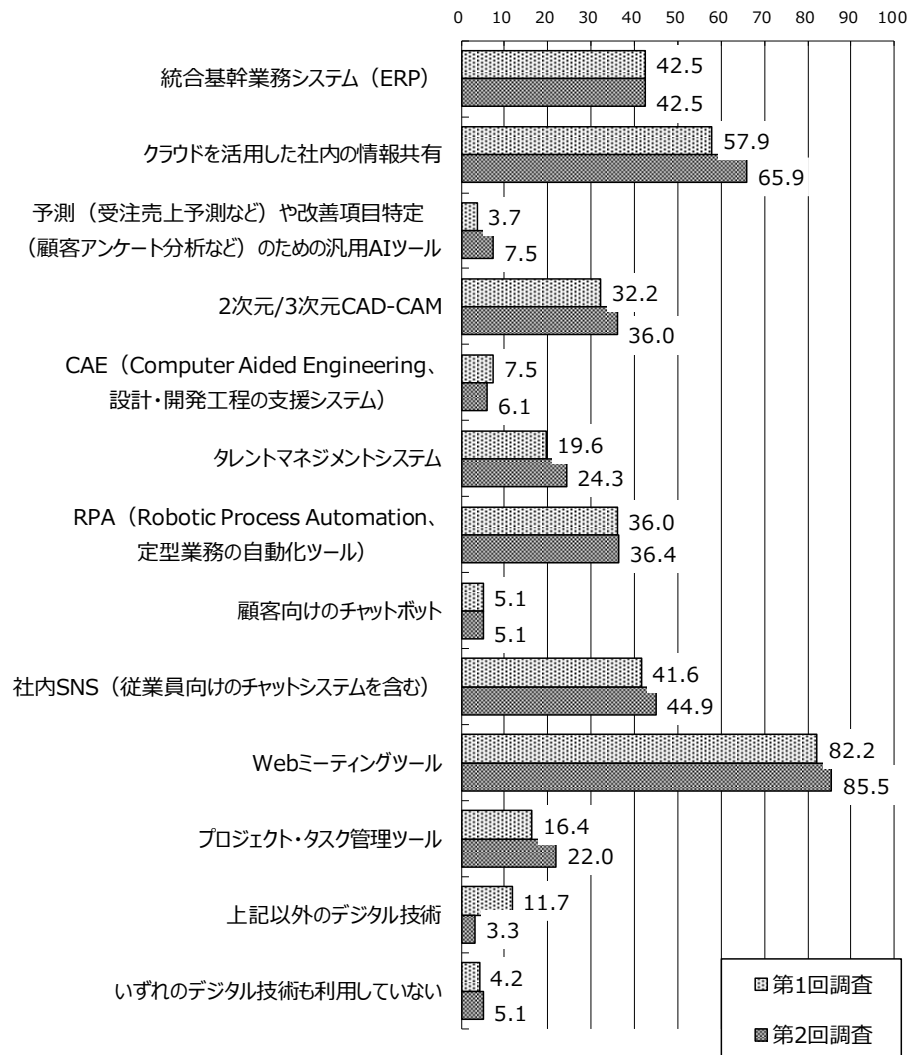
図表 2-4-1 デジタル技術の活用状況(中小企業)

中小企業 (n=1,638)



図表 2-4-2 デジタル技術の活用状況(大企業)

大企業 (n=214)



(2) AI を活用したデジタル技術の導入状況

AI を活用したデジタル技術の導入や検討の状況についてみていく（図表 2-4-3（中小企業）、図表 2-4-4（大企業））。

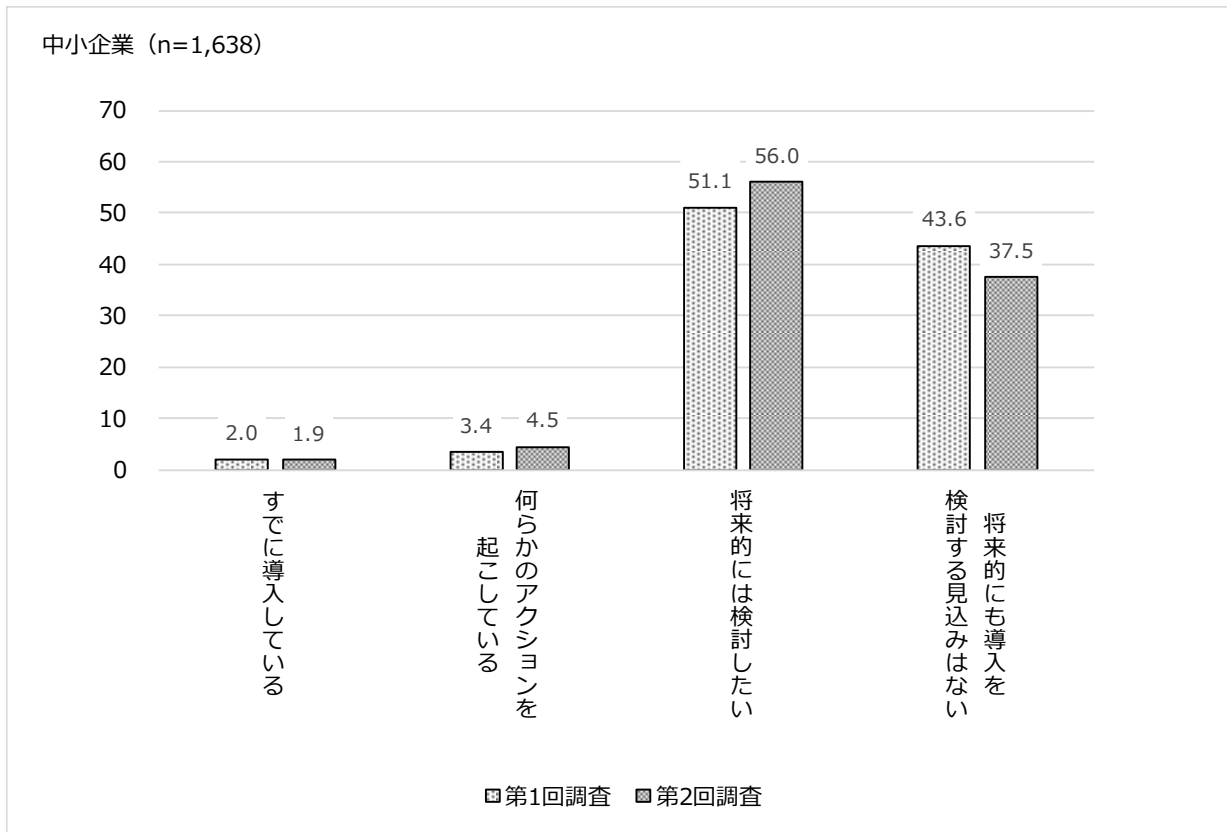
中小企業調査では、「すでに導入している」（1.9%、前回比▲0.1%ポイント）⁹はほぼ変わらず、「何らかのアクションを起こしている」（4.5%、+1.1%ポイント）は微増にとどまり、二つの選択肢の合計「導入計」は、6.4%（+1.0%ポイント）であった。「将来的には検討したい」（56.0%、+4.9%ポイント）は増加し、「将来的にも導入を検討する見込みはない」（37.5%、▲6.1%ポイント）は減少しており、将来的な導入には前向きな企業も増えたものの、調査対象の中小企業では、4割弱で依然として消極的な姿勢がみられる。

大企業調査では、「すでに導入している」（10.6%、+1.8%ポイント）がやや増加し、「何らかのアクションを起こしている」（13.4%、+4.6%ポイント）も増加し、二つの選択肢の合計「導入計」は、24.0%（+6.4%ポイント）と活用が進んでいる。また、「将来的には検討したい」（60.8%、+10.1%ポイント）は増加し、「将来的にも導入を検討する見込みはない」（15.2%、▲16.6%ポイント）は比較的大きく減少しており、将来的な導入に前向きな企業が増えた一方、検討する見込みのない企業は1年間でほぼ半減している。

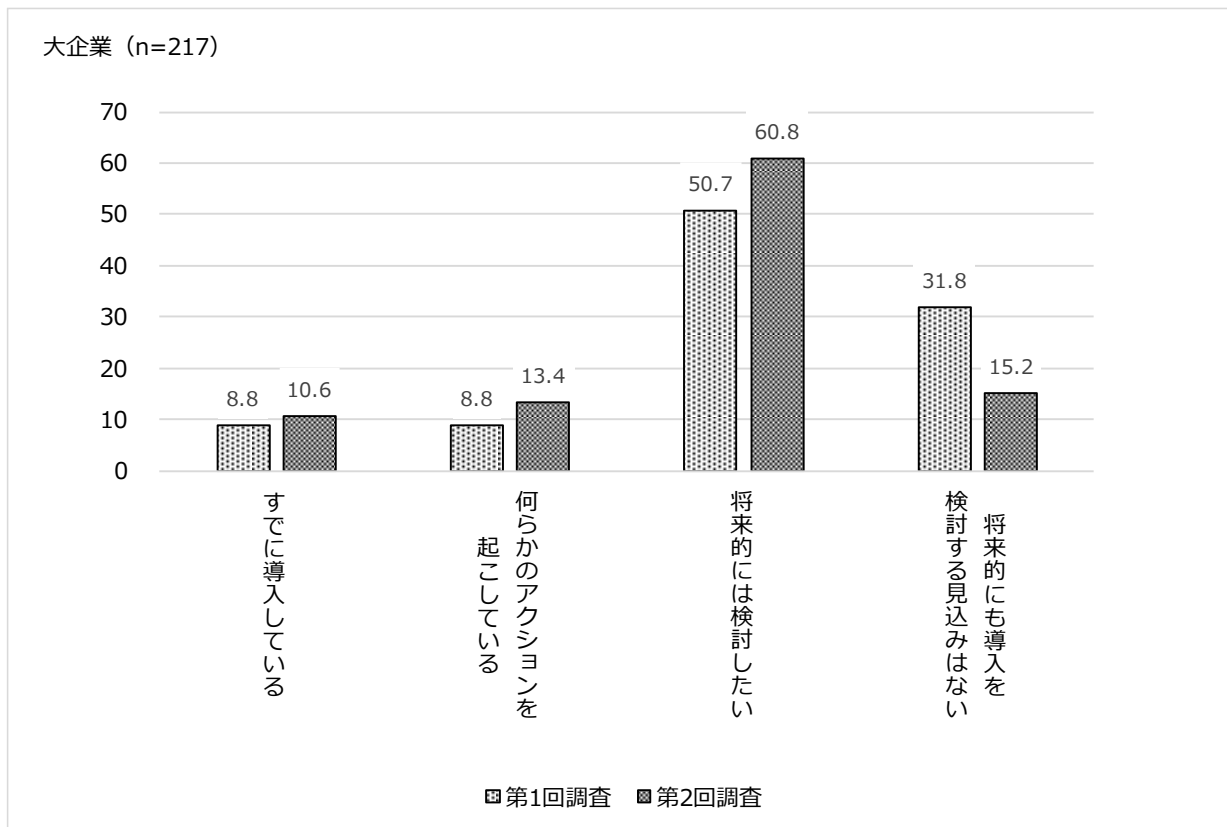
このように、AI を活用したデジタル技術の導入に関しては、大企業と中小企業とで、導入状況だけでなく、将来的な認識にも格差が拡大していることがうかがえる。

⁹ 本項以降においては、第1回調査からの変動のみならず第2回調査での水準自体にも言及するため、（ ）内に第2回調査での割合（%）及び第1回調査からの変動（%ポイント）を列挙している箇所があることに留意されたい。

図表 2-4-3 AI を活用したデジタル技術の導入状況(中小企業)



図表 2-4-4 AI を活用したデジタル技術の導入状況(大企業)



5. 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組

従業員の満足度やワークエンゲージメントに関する調査の実施状況や、健康状況の把握の取組についてみていく。

(1) 従業員の満足度・ワークエンゲージメントの把握

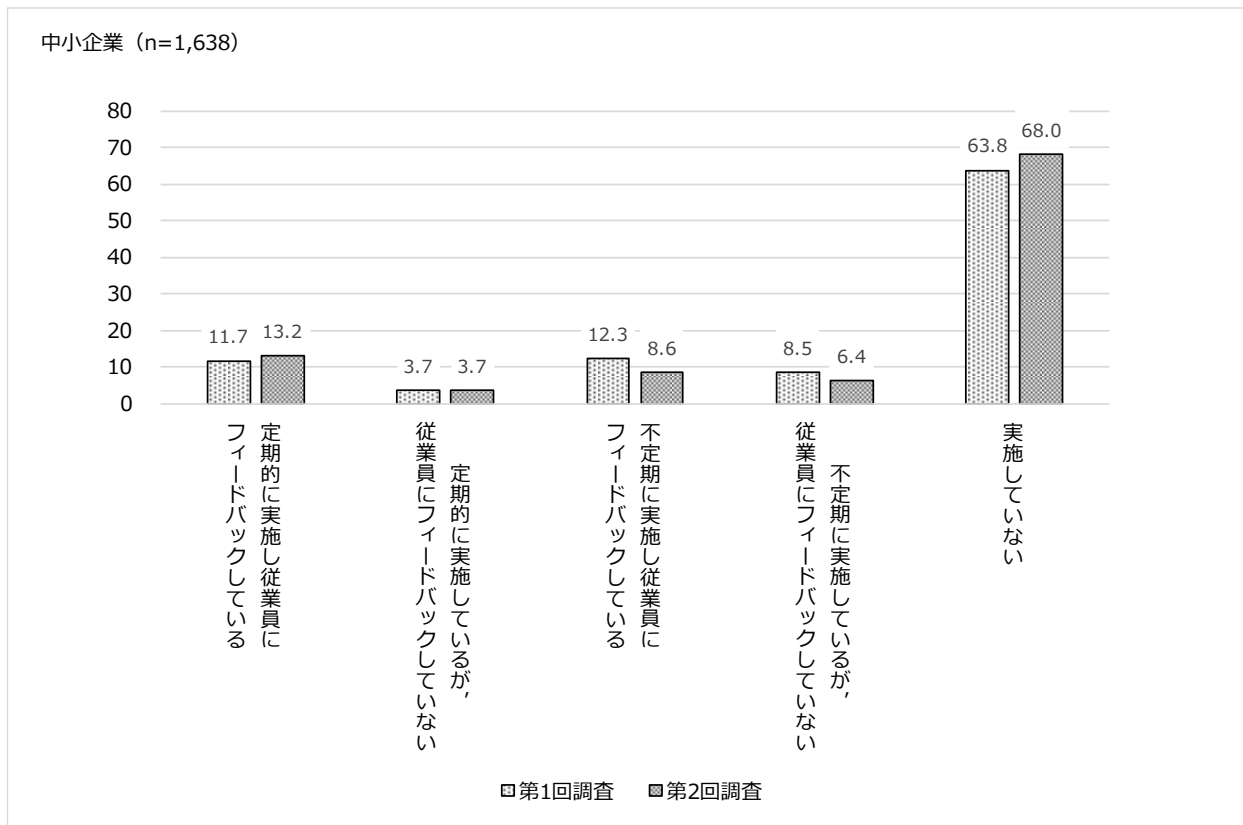
従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況についてみていく（図表 2-5-1（中小企業）、図表 2-5-2（大企業））。

中小企業調査では、「実施していない」（68.0%、前回比+4.2%ポイント）の割合が上昇し、実施企業の割合は 3 割程度であった。頻度や従業員へのフィードバックについては、「定期的の実施し、従業員にフィードバックしている」（13.2%、+1.5%ポイント）が微増し、「不定期に実施し従業員にフィードバックしている」（8.6%、▲3.7%ポイント）、「不定期に実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（6.4%、▲2.1%ポイント）が低下していた。調査対象の中小企業での取組は停滞気味であった。

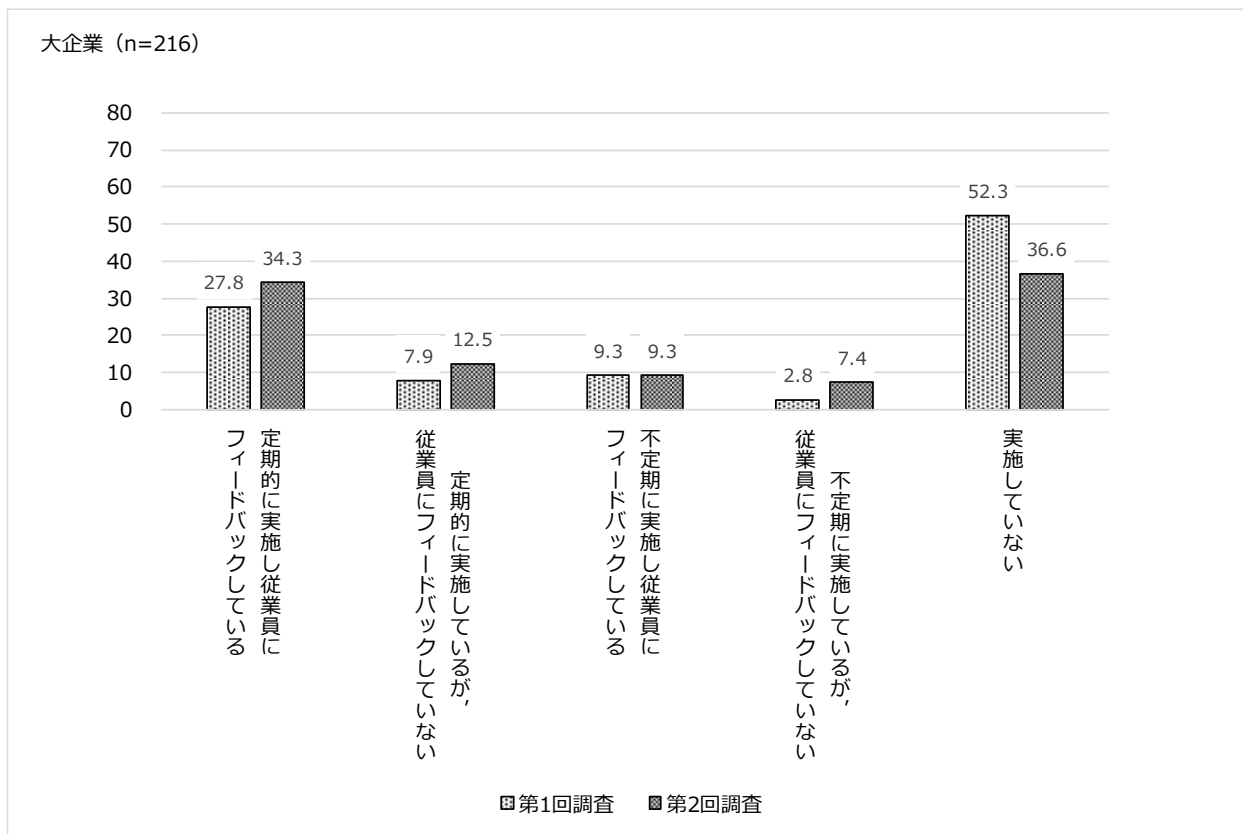
大企業調査では、「実施していない」（36.6%、▲15.7%ポイント）の割合が低下し、実施企業の割合は 6 割程度であった。頻度や従業員へのフィードバックについては、「定期的の実施し、従業員にフィードバックしている」（34.3%、+6.5%ポイント）、「定期的の実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（12.5%、+4.6%ポイント）、「不定期に実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（7.4%、+4.6%ポイント）で上昇していた。調査対象の大企業では取組の進展がみられた。

前回調査でも、総じて大企業の方が取組に積極的であったが、この 1 年間を経て、大企業と中小企業における取組の格差が拡大していることがうかがえる。

図表 2-5-1 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況(中小企業)



図表 2-5-2 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況(大企業)



(2)従業員の健康状況の把握

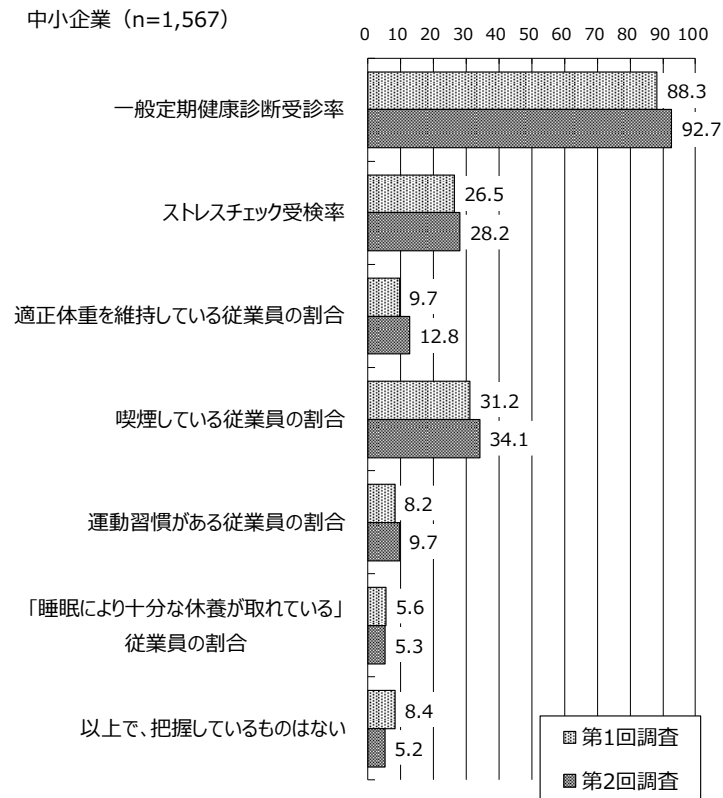
従業員の健康に関するデータの把握状況についてみていく（図表 2-5-3（中小企業）、図表 2-5-4（大企業））。

中小企業調査では、「以上で、把握しているものはない」（5.2%、前回比▲3.2%ポイント）の割合は低下した一方、「一般定期健康診断受診率」（92.7%、+4.4%ポイント）の割合が上昇したほか、「適正体重を維持している従業員の割合」（12.8%、+3.1%ポイント）、「喫煙している従業員の割合」（34.1%、+2.9%ポイント）、「ストレスチェック受検率」（28.2%、+1.7%ポイント）、「運動習慣がある従業員の割合」（9.7%、+1.5%ポイント）などの割合が上昇していた。

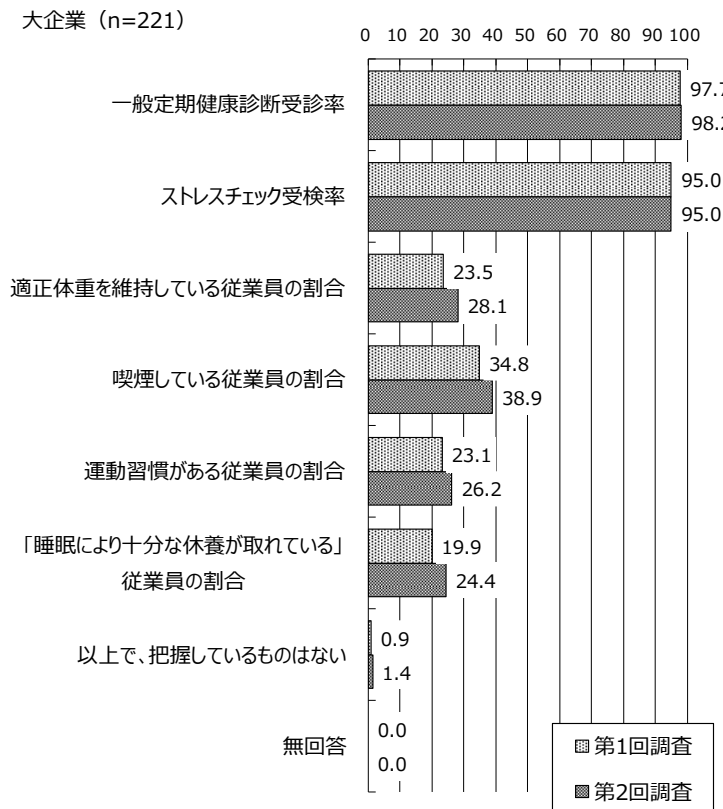
大企業調査では、前回に引き続き「以上で、把握しているものはない」（1.4%、+0.5%ポイント）の割合は低く、「一般定期健康診断受診率」（98.2%、+0.5%ポイント）、「ストレスチェック受検率」（95.0%、±0.0%ポイント）の割合は100%に近い。そのほかの項目では、「適正体重を維持している従業員の割合」（28.1%、+4.6%ポイント）、「睡眠により十分な休養が取れている」従業員の割合（24.4%、+4.5%ポイント）、「喫煙している従業員の割合」（38.9%、+4.1%ポイント）、「運動習慣がある従業員の割合」（26.2%、+3.1%ポイント）のいずれも割合が上昇していた。

調査対象の企業では、中小企業、大企業ともに、この1年間に健康状況の把握の取組に関して着実な進展がみられたが、特に大企業の方で積極的であり、取組格差は拡大していることがうかがえる。

図表 2-5-3 従業員の健康状況の把握(中小企業)



図表 2-5-4 従業員の健康状況の把握(大企業)



(3) 従業員の健康状態

企業が把握している従業員の健康に関するデータについて実際にどの程度の水準であったかについてみていく（図表 2-5-5（中小企業：前回と今回の比較）、図 2-5-6（大企業：前回と今回の比較）、図表 2-5-7（中小企業：今回）、図表 2-5-8（(参考) 中小企業：前回）、図表 2-5-9～2-5-14（中小企業：項目ごとの遷移表）、図表 2-5-15（大企業：今回）、図表 2-5-16（(参考) 大企業：前回）、図表 2-5-17～2-5-22（大企業：項目ごとの遷移表））。ただし、一般健康診断受診率、ストレスチェック受検率、中小企業調査の喫煙している従業員の割合を除いて、n 数が二桁と小さいことに留意が必要である。

ア 一般健康診断受診率

「一般健康診断受診率」については、中小企業調査では、「10 割」（80.0%、前回比+1.2%ポイント）をピークとする傾向は変わらない。大企業調査でも、同様に「10 割」（75.6%、±0.0%ポイント）をピークとする傾向は変わらなかった。

イ ストレスチェック受検率

「ストレスチェック受検率」については、中小企業調査では、「10 割」（64.8%、+4.8%ポイント）が引き続きピークであるが、その割合は高まる一方、「9 割」（20.5%、▲1.1%ポイント）、「8 割」（4.3%、▲3.4%ポイント）の割合が低下しており、受検率が高まっていることがうかがえる。大企業調査では、「10 割」（44.6%、+2.0%ポイント）、「9 割」（29.2%、▲6.2%ポイント）、「8 割」（13.8%、+3.5%ポイント）と分布が厚く、その中での変動がみられる。

ウ 適正体重を維持している従業員の割合

「適正体重を維持している従業員の割合」については、中小企業調査では、「10 割」（25.9%、+8.7%ポイント）、「6 割」（13.8%、+5.2%ポイント）などが上昇していた。

大企業調査では、前回割合が相対的に高かった「10 割」（14.3%、▲3.6%ポイント）などで割合が低下した一方、「5 割」（14.3%、+10.7%ポイント）、「6 割」（32.1%、+7.1%ポイント）などで割合が上昇していた。全体としては、分布が左方向に若干シフトし、適正体重を維持している従業員の割合について全体としては低下（後退）傾向がみられた。

エ 喫煙している従業員の割合

「喫煙している従業員の割合」については、中小企業調査では、前回、分布の厚かった「2 割」（20.8%、▲3.6%ポイント）、「3 割」（16.6%、▲1.3%ポイント）はいずれも若干低下した一方、「10 割」（15.6%、+5.2%ポイント）は上昇しており、調査対象の中小企業では、全体的に上昇（後退）傾向がみられた。

大企業調査では、前回分布の厚かった「3割」(38.0%、+14.0%ポイント)、「1割」(18.0%、+2.0%ポイント)の割合が上昇した。他方で、「10割」(12.0%、▲6.0%ポイント)をはじめ、8割から9割の選択肢ではいずれも割合が低下している。調査対象の大企業では、全体的に低下(改善)傾向がみられた。

オ 運動習慣がある従業員の割合

「運動習慣がある従業員の割合」については、中小企業調査では、前回分布の厚かった1割から5割までの変化をみると、「1割」(3.6%、▲5.5%ポイント)、「2割」(16.4%、+1.9%ポイント)、「3割」(20.0%、+7.3%ポイント)、「4割」(5.5%、▲5.4%ポイント)、「5割」(20.0%、▲3.6%ポイント)と分布の変化の方向は一様ではないが、「10割」(21.8%、+1.8%ポイント)の割合は増加していた。

大企業調査では、前回、分布が比較的厚かった「3割」(38.7%、+12.9%ポイント)、「2割」(29.0%、+9.6%ポイント)をはじめ、これ以下の低い区分の割合が上昇している一方で、8割~10割の高い区分の割合は低下している。調査対象の大企業では、全体的には低下(後退)傾向がみられた。

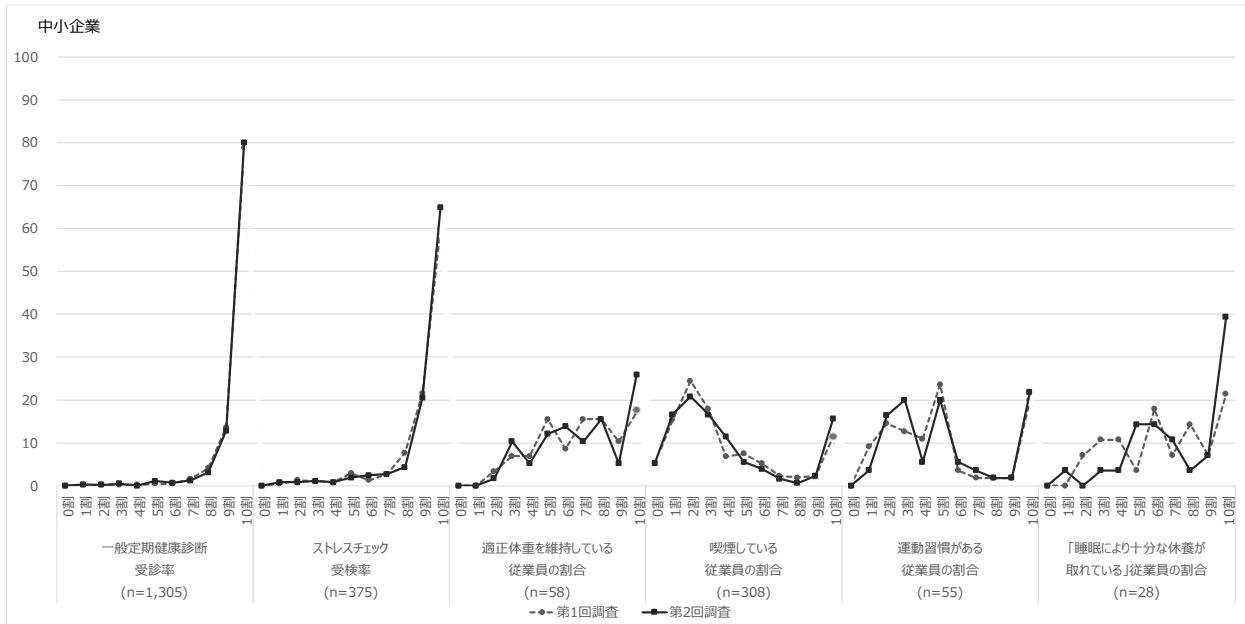
カ 睡眠により十分な休養が取れている従業員の割合

「睡眠により十分な休養が取れている従業員の割合」については、中小企業調査では、前回ピークだった「10割」(39.3%、+17.9%ポイント)の割合が上昇し、「8割」(3.6%、▲10.7%ポイント)などでは低下がみられた。

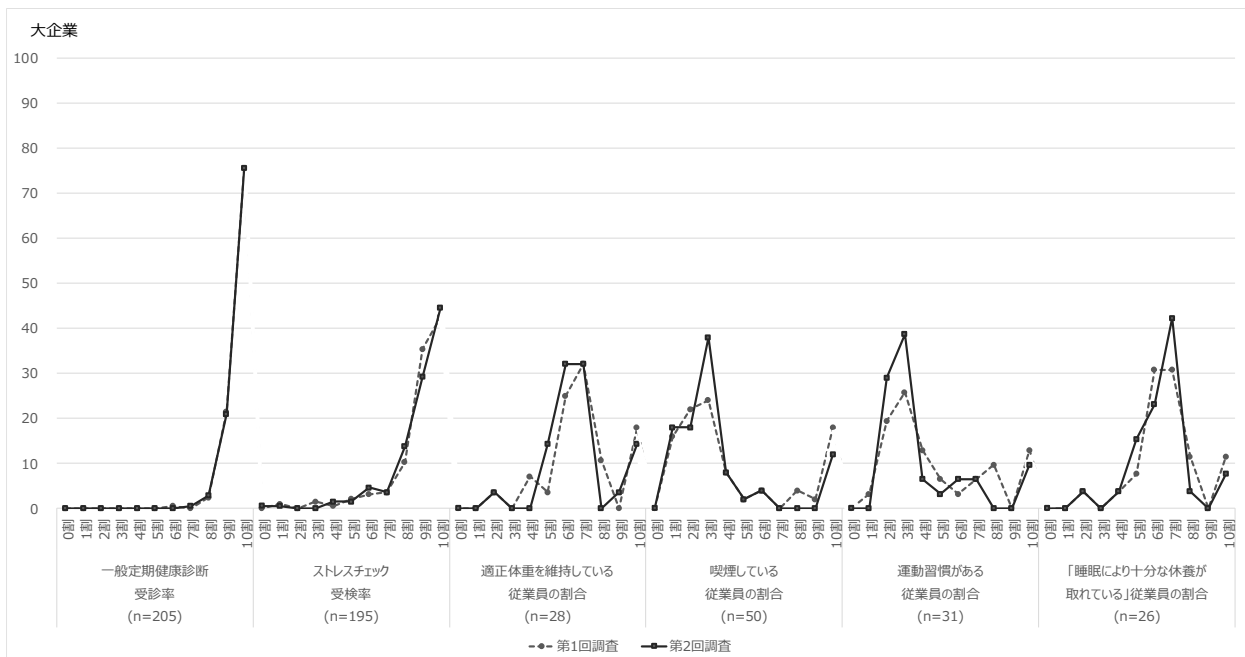
大企業調査では、前回ピークだった「7割」(42.3%、+11.5%ポイント)が上昇した一方、「10割」(7.7%、▲3.8%ポイント)、「8割」(3.8%、▲7.7%ポイント)など高い区分で低下がみられた。

調査対象の中小企業では概ね上昇(改善)傾向がみられた一方、大企業では、全体的には低下(後退)傾向がみられた。

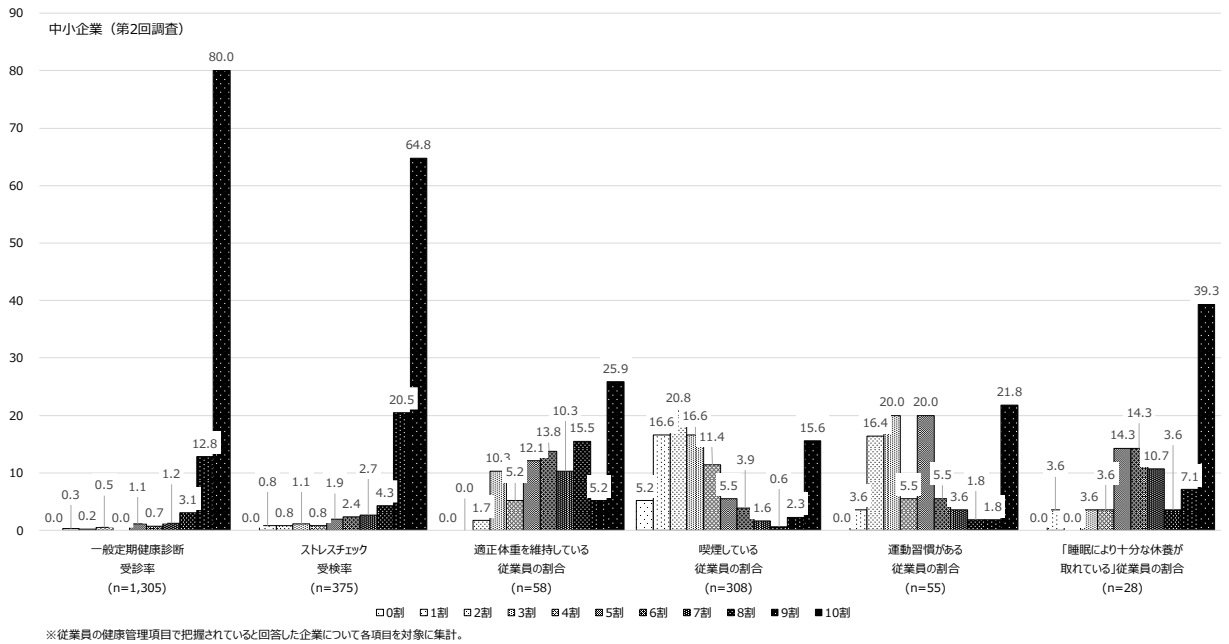
図表 2-5-5 従業員の健康状態(中小企業) 前回と今回の比較



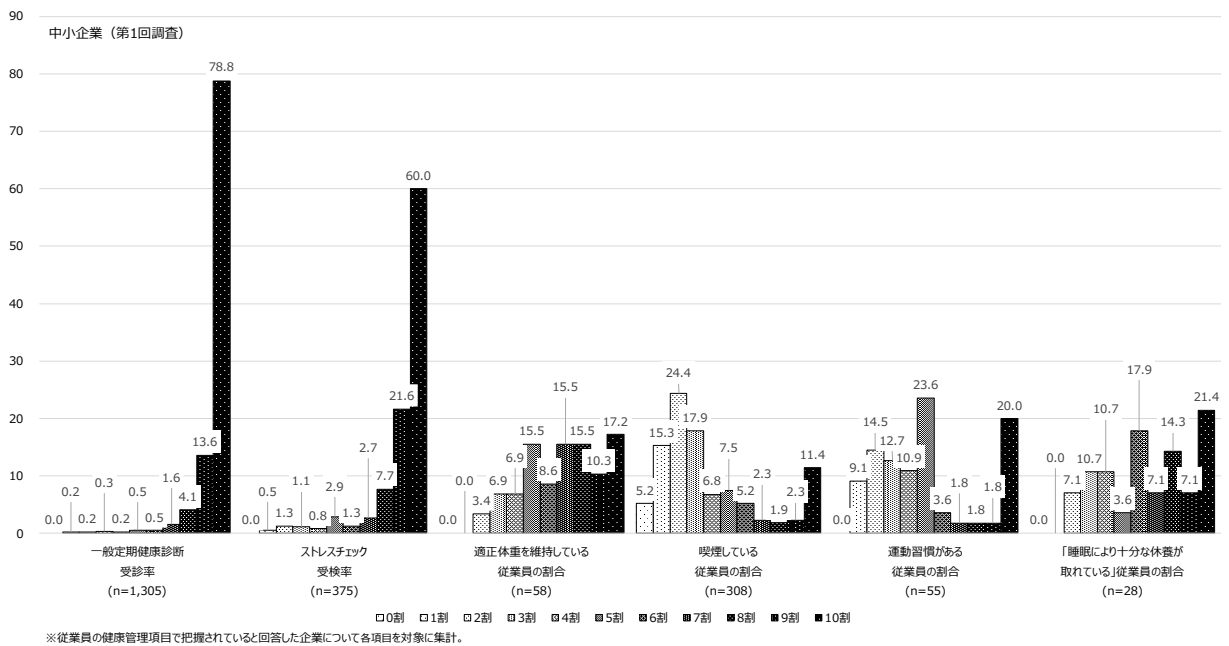
図表 2-5-6 従業員の健康状態(大企業) 前回と今回の比較



図表 2-5-7 従業員の健康状態(中小企業)



図表 2-5-8 (参考) 従業員の健康状態(中小企業(前回))



図表 2-5-9 一般定期健康診断受診率(中小企業) 遷移表

		第2回調査									
		1割	2割	3割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
	2割	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	3
	3割	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	4
	4割	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	3
	5割	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	7
	6割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	6
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	23.8%	33.3%	14.3%	19.0%	21
	8割	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%	18.5%	27.8%	48.1%	54
	9割	0.6%	0.0%	1.1%	2.3%	0.6%	2.3%	5.1%	42.9%	45.2%	177
	10割	0.2%	0.2%	0.4%	0.6%	0.1%	0.5%	1.2%	7.0%	89.9%	1028

図表 2-5-10 ストレスチェック受検率(中小企業) 遷移表

		第2回調査										
		1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	2
	2割	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5
	3割	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	4
	4割	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	3
	5割	0.0%	9.1%	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%	36.4%	11
	6割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	10.0%	20.0%	30.0%	10
	8割	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	10.3%	0.0%	17.2%	34.5%	34.5%	29
	9割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	4.9%	8.6%	37.0%	46.9%	81
	10割	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	14.2%	81.8%	225

図表 2-5-11 適正体重を維持している従業員の割合(中小企業) 遷移表

		第2回調査									
		2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	2割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
	3割	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
	4割	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	4
	5割	0.0%	33.3%	0.0%	22.2%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	9
	6割	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5
	7割	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	33.3%	0.0%	22.2%	9
	8割	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	11.1%	33.3%	0.0%	22.2%	9
	9割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	33.3%	6
	10割	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	70.0%	10

図表 2-5-12 喫煙している従業員の割合(中小企業) 遷移表

		第2回調査											
		0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	0割	62.5%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	16
	1割	4.3%	46.8%	23.4%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	14.9%	47
	2割	0.0%	26.7%	36.0%	22.7%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	12.0%	75
	3割	0.0%	1.8%	29.1%	40.0%	12.7%	7.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	5.5%	55
	4割	0.0%	4.8%	4.8%	9.5%	47.6%	14.3%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	21
	5割	0.0%	0.0%	0.0%	8.7%	39.1%	17.4%	8.7%	8.7%	0.0%	0.0%	17.4%	23
	6割	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	25.0%	18.8%	37.5%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	16
	7割	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	7
	8割	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	6
	9割	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	7
	10割	11.4%	8.6%	17.1%	8.6%	5.7%	5.7%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	37.1%	35

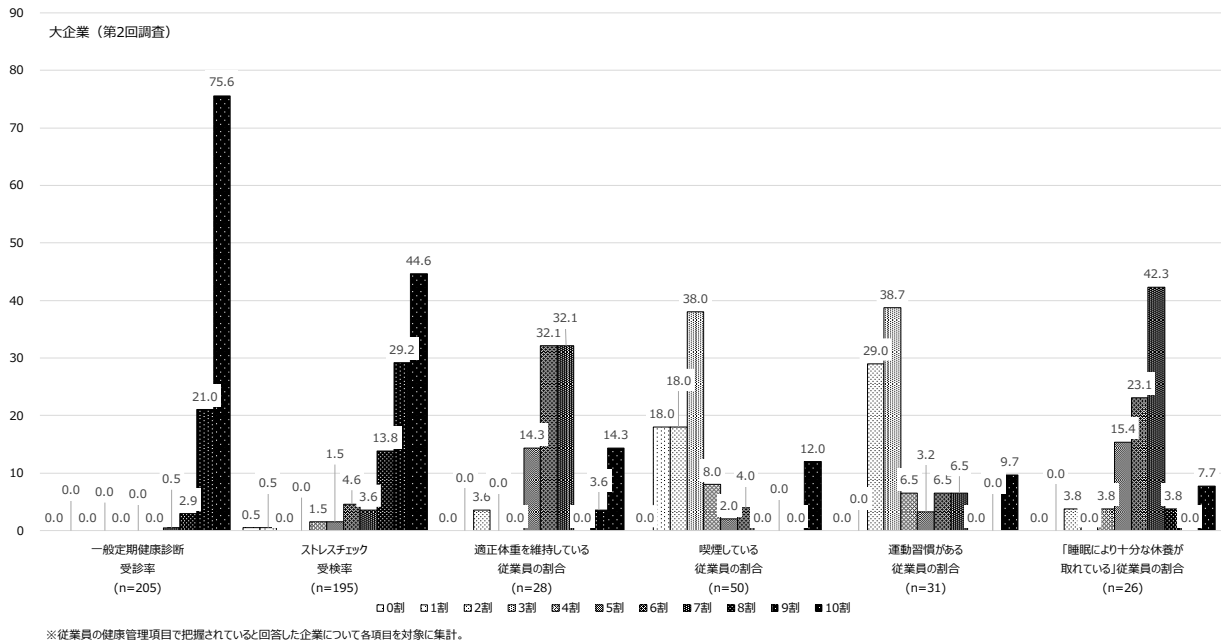
図表 2-5-13 運動習慣がある従業員の割合(中小企業) 遷移表

		第2回調査										
		1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5
	2割	12.5%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	8
	3割	14.3%	14.3%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	7
	4割	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	6
	5割	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	46.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	13
	6割	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	8割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	9割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
	10割	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	36.4%	11

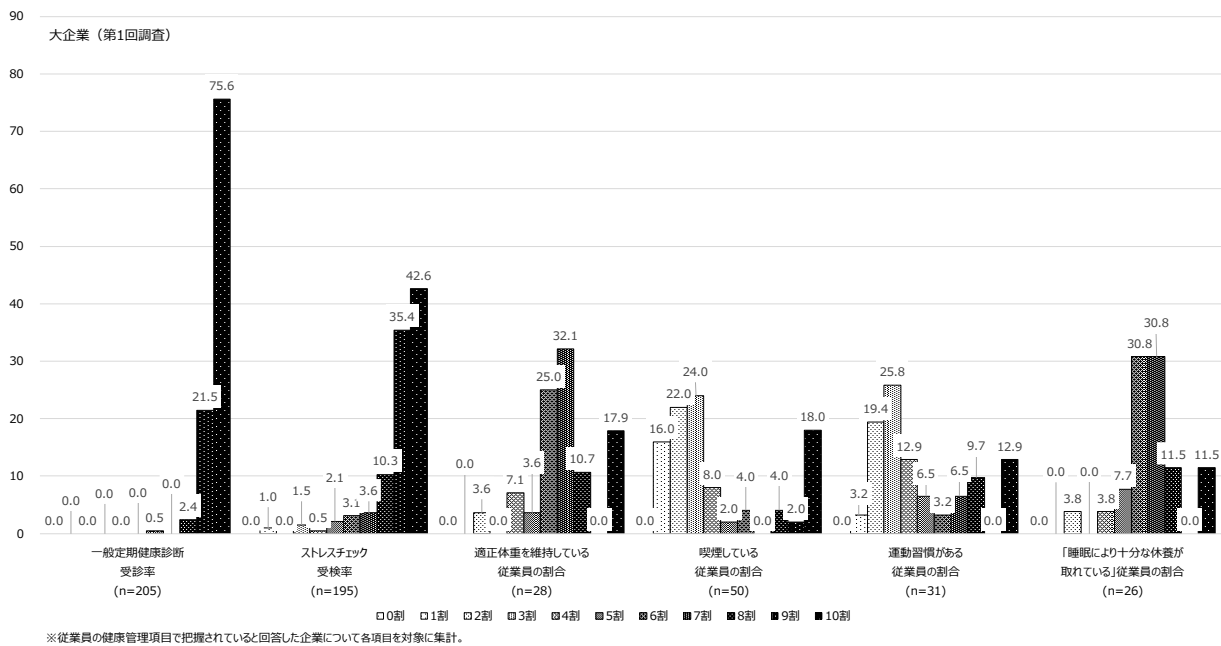
図表 2-5-14 「睡眠により十分な休養が取れている」従業員の割合(中小企業) 遷移表

		第2回調査									
		1割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	2割	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	3割	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	3
	4割	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3
	5割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
	6割	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	5
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
	8割	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	4
	9割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
	10割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%	6

図表 2-5-15 従業員の健康状態(大企業)



図表 2-5-16 (参考)従業員の健康状態(大企業(前回))



図表 2-5-17 一般定期健康診断受診率(大企業)

		第2回調査				
		7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	6割	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
	8割	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	5
	9割	0.0%	4.5%	50.0%	45.5%	44
	10割	0.6%	1.3%	11.6%	86.5%	155

図表 2-5-18 ストレスチェック受検率(大企業)

		第2回調査									
		0割	1割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
	3割	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
	4割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
	5割	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	4
	6割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	6
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	14.3%	7
	8割	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	60.0%	25.0%	5.0%	20
	9割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	1.4%	13.0%	44.9%	36.2%	69
	10割	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%	1.2%	3.6%	24.1%	68.7%	83

図表 2-5-19 適正体重を維持している従業員の割合(大企業)

		第2回調査						
		2割	5割	6割	7割	9割	10割	合計(n)
第1回調査	2割	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	4割	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	5割	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	6割	0.0%	14.3%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	7
	7割	11.1%	11.1%	11.1%	66.7%	0.0%	0.0%	9
	8割	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	3
	10割	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	5

図表 2-5-20 喫煙している従業員の割合(大企業)

		第2回調査							
		1割	2割	3割	4割	5割	6割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8
	2割	18.2%	45.5%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11
	3割	0.0%	8.3%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	12
	4割	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
	5割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
	6割	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
	8割	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	9割	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	10割	0.0%	0.0%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%	44.4%	9

図表 2-5-21 運動習慣がある従業員の割合(大企業)

		第2回調査							
		2割	3割	4割	5割	6割	7割	10割	合計(n)
第1回調査	1割	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	2割	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	6
	3割	12.5%	62.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	8
	4割	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
	5割	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2
	6割	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	7割	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	8割	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	3
	10割	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	4

図表 2-5-22 「睡眠により十分な休養が取れている」従業員の割合(大企業)

		第2回調査							
		2割	4割	5割	6割	7割	8割	10割	合計(n)
第1回調査	2割	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	4割	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1
	5割	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
	6割	0.0%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	8
	7割	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	87.5%	0.0%	0.0%	8
	8割	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	3
	10割	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	3

6. 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)

人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)として、具体的な対策を講じているかを尋ねた結果をみていく(図表 2-6-1(中小企業)、図表 2-6-2(大企業))。

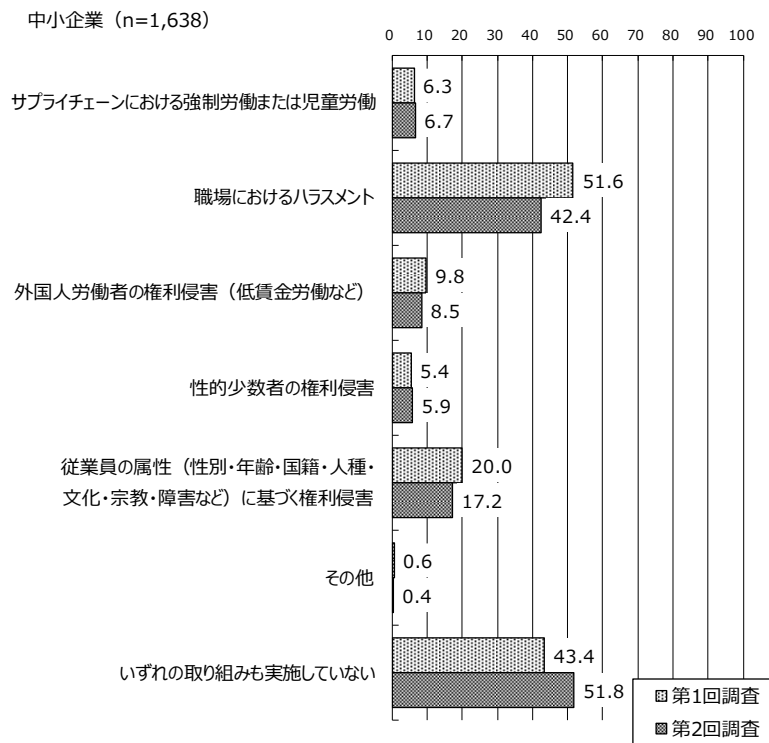
中小企業調査では、「いずれの取り組みも実施していない」(51.8%、前回比+8.4%ポイント)の割合が上昇し、他方で「職場におけるハラスメント」(42.4%、▲9.2%ポイント)、「従業員の属性に基づく権利侵害」(17.2%、▲2.8%ポイント)の実施割合などが低下している。

大企業調査では、「いずれの取り組みも実施していない」(16.7%、▲0.4%ポイント)はほぼ横ばいであり、取り組まれた対策としては、「職場におけるハラスメント」(82.4%、+1.4%ポイント)の割合が最も高く、前回より若干上昇した。また、「従業員の属性に基づく権利侵害」(34.7%、+10.2%ポイント)、「性的少数者の権利侵害」(21.3%、+6.9%ポイント)、「サプライチェーンにおける強制労働または児童労働」(17.6%、+4.2%ポイント)、「外国人労働者の権利侵害」(24.5%、+2.7%ポイント)のいずれの対策においても進展がみられた。

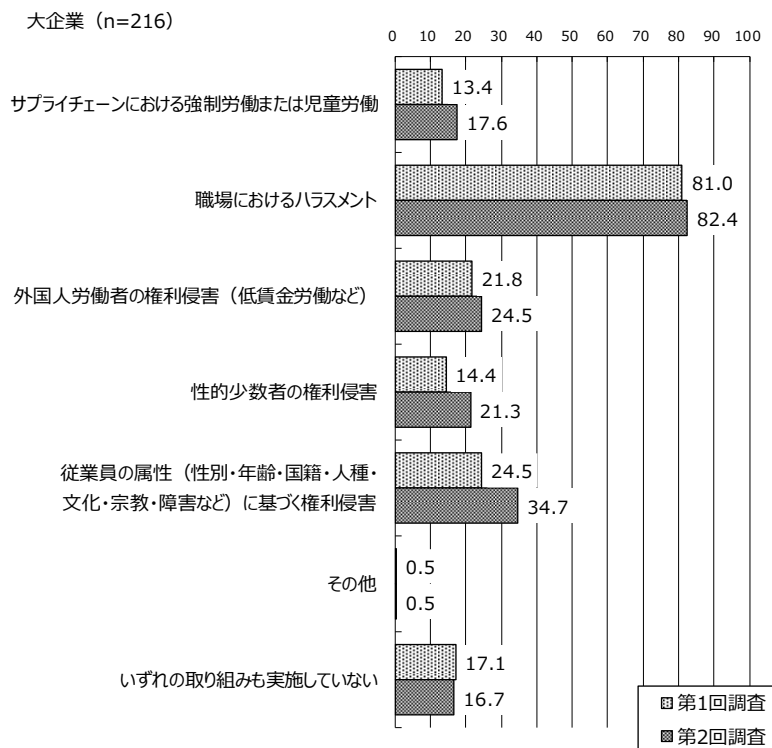
なお、中小企業調査で「職場におけるハラスメント」などの実施割合が低下していることの背景について、もう少し詳細にみる。まず、図表 2-6-3 では、第 1 回調査の回答と第 2 回調査の回答をクロス集計して示している。これによると、取組割合の低下は、第 1 回調査から第 2 回調査にかけて「当てはまる」から「当てはまらない」に変化した企業(303社)のみによる一方向の変化ではなく、「当てはまらない」から「当てはまる」に変化した企業(151社)も存在し、これら双方向の変化の結果、前者の企業が相対的に多いことにより生じていることがわかる。次に、図表 2-6-4 及び図表 2-6-5 は、第 2 回調査及び第 1 回調査において、「2(1)人材マネジメントに関する取組」でみた「様々なハラスメントに対する防止対策」の回答(正社員又は非正社員についての取組)と、本問の「職場におけるハラスメント」の回答とをクロス集計したものである。これにより、前者の設問(2(1))ではハラスメント対策の取組が進んでいたこととの関係をみる。図表 2-6-4 によると、第 2 回調査では、前者の設問で「当てはまる」と回答をした企業のうち、本問では「当てはまらない」と回答をした企業が 4 割程度に上がることがわかる。ここからは、これらの企業では、何らかの「様々なハラスメントに対する防止対策」には取り組んでいるものの、「人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策」(人権デューディリジェンス)として「職場におけるハラスメント」に関する具体的な対策を講じているとまでは考えていないということになる。さらに、図表 2-6-5 により、第 1 回調査における同様の割合をみると 3 割程度であり、10%ポイント程度、同割合が上昇していることがわかる。ここから、近年、企業にハラスメント対策が求められ、実際に取組が年々進む中で、企業の回答担当者の認識として、本問の人権

デューデリジェンスに該当するような取組としてはより進んだ取組が必要と考えるように変化が生じてきた可能性もある。

図表 2-6-1 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)(中小企業)



図表 2-6-2 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)(大企業)



図表 2-6-3 「職場におけるハラスメント対策」の第 1 回調査から第 2 回調査への変化

人権デューデリジエンス： 職場におけるハラスメント対策		第2回調査		合計	
		当てはまる	当てはまらない		
第1回調査	当てはまる	n	543	303	846
		%	64.2%	35.8%	100.0%
	当てはまらない	n	151	641	792
		%	19.1%	80.9%	100.0%
合計			694	944	1638
			42.4%	57.6%	100.0%

図表 2-6-4 ハラスメント対策に関する 2(1)の回答との比較(第 2 回調査)

第2回調査		人権デューデリジエンス： 職場におけるハラスメント対策		合計	
		当てはまる	当てはまらない		
様々なハラスメントに 対する防止対策	正社員または非正社員 について当てはまる	n	695	504	1199
		%	58.0%	42.0%	100.0%
	いずれも当てはまらない	n	74	568	642
		%	11.5%	88.5%	100.0%
合計			769	1072	1841
			41.8%	58.2%	100.0%

図表 2-6-5 ハラスメント対策に関する 2(1)の回答との比較(第 1 回調査)

第1回調査		人権デューデリジエンス： 職場におけるハラスメント対策		合計	
		当てはまる	当てはまらない		
様々なハラスメントに 対する防止対策	正社員または非正社員 について当てはまる	n	552	246	798
		%	69.2%	30.8%	100.0%
	いずれも当てはまらない	n	143	423	566
		%	25.3%	74.7%	100.0%
合計			695	669	1364
			51.0%	49.0%	100.0%

7. 新型コロナウイルス感染症の影響

調査時点における新型コロナウイルス感染症の影響についてみていく（図表 2-7-1（中小企業）、図表 2-7-2（大企業））。

中小企業調査では、「とくに影響はない」（57.0%、前回比+27.9%ポイント）が6割近くとなった一方、4割程度の企業では何らかの影響が残っていたと回答しており、具体的には「社会活動の自粛による消費等の需要減退が生じている」（21.8%、▲15.6%ポイント）、「感染や濃厚接触により勤務できない社員が増加して、事業運営に支障が生じている」（12.8%、▲10.6%ポイント）、「サプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じている」（12.0%、▲17.7%ポイント）などの影響が残っていたと回答している。

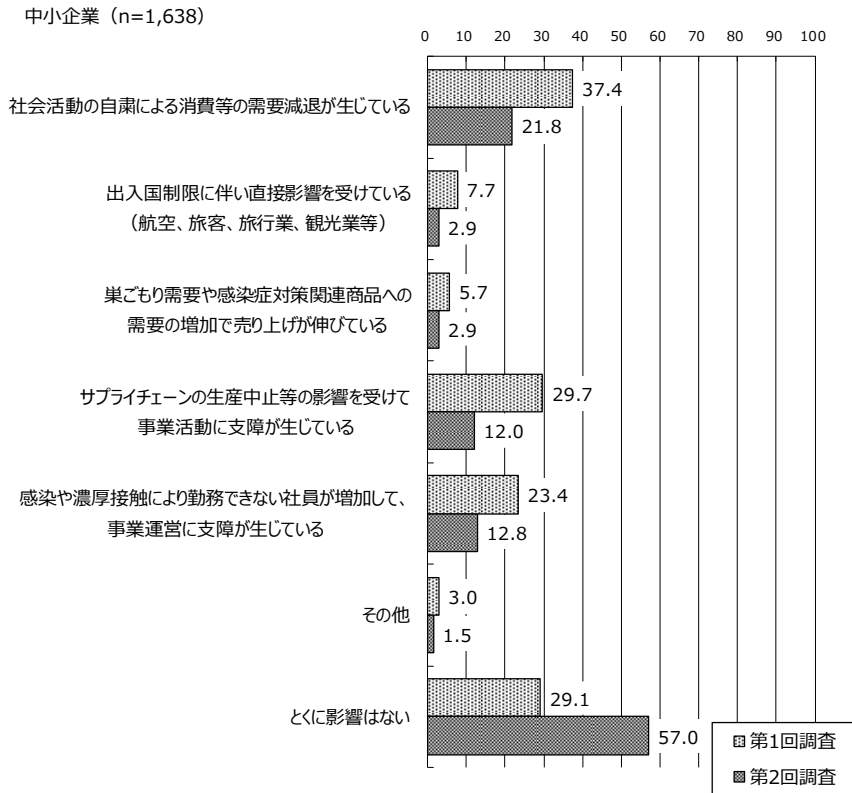
大企業調査でも、「とくに影響はない」（55.0%、+26.4%ポイント）が6割近くとなった一方、4割程度の企業では何らかの影響が残っていたと回答しており、具体的には「社会活動の自粛による消費等の需要減退が生じている」（18.6%、▲9.6%ポイント）、「感染や濃厚接触により勤務できない社員が増加して、事業運営に支障が生じている」（13.6%、▲22.3%ポイント）、「サプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じている」（10.0%、▲16.4%ポイント）などの影響が残っていたと回答している。

調査時点は、新型コロナウイルス感染症の5類移行（2023年5月）後の2023年8月時点であったものの、調査対象の中小企業、大企業ともに4割程度の企業で、何らかの影響が残っていたことが分かる。

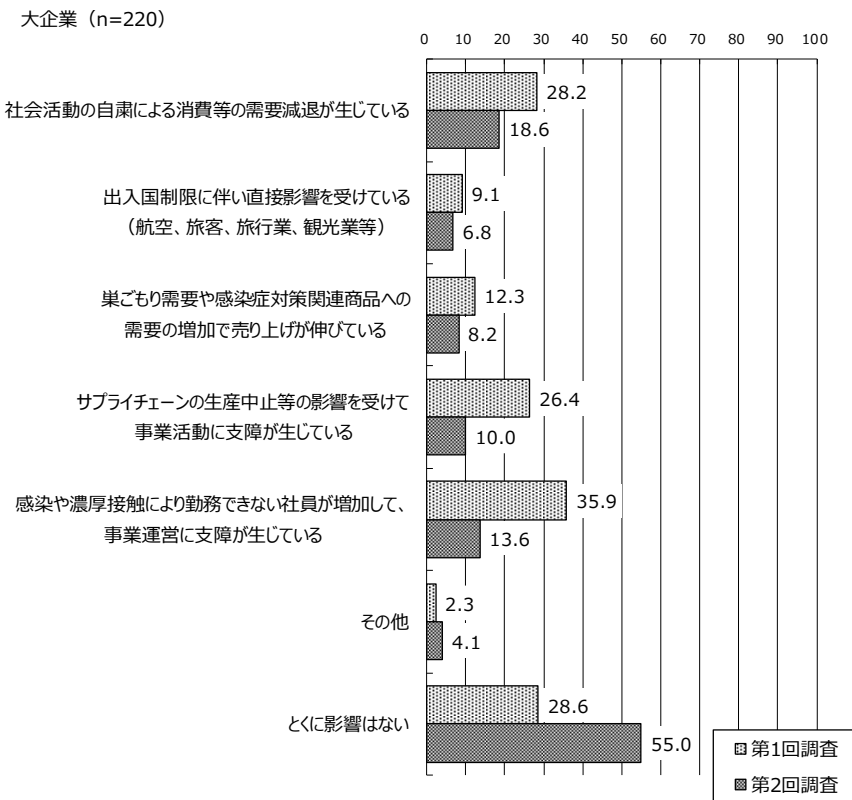
（主な産業別、地域別の分析）

ここで特に、主な産業別にみてる（図表 2-7-3（中小企業）、図表 2-7-4（大企業））。「とくに影響はない」の割合が50%を下回ったのは、中小企業、大企業ともに「運輸業」（中小企業 41.3%、大企業 31.6%）と、中小企業での「サービス業」（48.0%）、大企業での「卸売・小売業」（45.5%）のみであり、相対的に多くの調査対象企業で影響が残っていたことがうかがえる。運輸業での具体的な影響としては、「社会活動の自粛による消費等の需要減退が生じている」（中小企業 30.2%、大企業 36.8%）が最も多く選択されている。なお、地域別では、特筆すべき特徴はみられない。

図表 2-7-1 新型コロナウイルス感染症の影響(中小企業)



図表 2-7-2 新型コロナウイルス感染症の影響(大企業)



図表 2-7-3 新型コロナウイルス感染症の影響 企業規模・産業分類・地域別集計(中小企業)

	サンプル数	社会活動の必要減退による消費	出入国制限に伴う直接影響	売場上げが必要等での増加	生産中止等の影響が生じける	感染等に支障が生じている	その他	とくに影響はない
合計	1638	357 21.8%	47 2.9%	47 2.9%	197 12.0%	210 12.8%	24 1.5%	934 57.0%
【産業分類】								
建設業	291	37 12.7%	1 0.3%	5 1.7%	33 11.3%	45 15.5%	1 0.3%	188 64.6%
製造業	420	88 21.0%	10 2.4%	16 3.8%	65 15.5%	45 10.7%	6 1.4%	234 55.7%
運輸業	63	19 30.2%	3 4.8%	1 1.6%	10 15.9%	13 20.6%	1 1.6%	26 41.3%
情報通信業	119	19 16.0%	6 5.0%	1 0.8%	8 6.7%	8 6.7%	2 1.7%	85 71.4%
卸売業/小売業	462	111 24.0%	17 3.7%	18 3.9%	64 13.9%	59 12.8%	6 1.3%	250 54.1%
サービス業	202	65 32.2%	10 5.0%	6 3.0%	12 5.9%	36 17.8%	5 2.5%	97 48.0%
その他	81	18 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	5 6.2%	4 4.9%	3 3.7%	54 66.7%
【地域】								
北海道・東北	198	47 23.7%	3 1.5%	3 1.5%	20 10.1%	32 16.2%	2 1.0%	113 57.1%
関東・甲信	631	130 20.6%	22 3.5%	15 2.4%	86 13.6%	70 11.1%	13 2.1%	362 57.4%
東海・北陸	252	58 23.0%	5 2.0%	7 2.8%	24 9.5%	44 17.5%	4 1.6%	137 54.4%
近畿	268	65 24.3%	6 2.2%	9 3.4%	34 12.7%	25 9.3%	2 0.7%	158 59.0%
中国・四国・九州・沖縄	289	57 19.7%	11 3.8%	13 4.5%	33 11.4%	39 13.5%	3 1.0%	164 56.7%

図表 2-7-4 新型コロナウイルス感染症の影響 企業規模・産業分類・地域別集計(大企業)

	サンプル数	社会活動の必要減退による消費	出入国制限に伴う直接影響	売場上げが必要等での増加	生産中止等の影響が生じける	感染等に支障が生じている	その他	とくに影響はない
合計	220	41 18.6%	15 6.8%	18 8.2%	22 10.0%	30 13.6%	9 4.1%	121 55.0%
【産業分類】								
建設業	33	6 18.2%	1 3.0%	0 0.0%	4 12.1%	0 0.0%	0 0.0%	23 69.7%
製造業	58	12 20.7%	4 6.9%	8 13.8%	6 10.3%	8 13.8%	0 0.0%	34 58.6%
運輸業	19	7 36.8%	3 15.8%	1 5.3%	3 15.8%	2 10.5%	2 10.5%	6 31.6%
情報通信業	13	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	11 84.6%
卸売業/小売業	44	6 13.6%	2 4.5%	5 11.4%	7 15.9%	6 13.6%	5 11.4%	20 45.5%
サービス業	43	5 11.6%	2 4.7%	3 7.0%	1 2.3%	13 30.2%	1 2.3%	22 51.2%
その他	10	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	5 50.0%
【地域】								
北海道・東北	31	8 25.8%	4 12.9%	3 9.7%	2 6.5%	4 12.9%	0 0.0%	18 58.1%
関東・甲信	77	8 10.4%	4 5.2%	6 7.8%	9 11.7%	7 9.1%	4 5.2%	47 61.0%
東海・北陸	50	12 24.0%	4 8.0%	5 10.0%	8 16.0%	7 14.0%	1 2.0%	23 46.0%
近畿	29	6 20.7%	1 3.4%	2 6.9%	2 6.9%	6 20.7%	1 3.4%	15 51.7%
中国・四国・九州・沖縄	33	7 21.2%	2 6.1%	2 6.1%	1 3.0%	6 18.2%	3 9.1%	18 54.5%

8. 在宅勤務(テレワーク)

在宅勤務(テレワーク)の実施状況に関し、制度の導入の状況、適用対象となる従業員のうち実際に活用している従業員の割合、実際にテレワークを活用している従業員がテレワークを活用している頻度についてみていく。

(1)在宅勤務制度の導入状況

在宅勤務(テレワーク)の制度の導入状況についてみていく(図表 2-8-1(中小企業)、図表 2-8-2(大企業))。

中小企業調査では、「導入していない」(63.5%、前回比▲0.2%ポイント)はほぼ横ばい、「全社員に対して導入している」(10.3%、+1.7%ポイント)が微増、「職種別など一部の従業員に対して導入している」(26.2%、▲1.5%ポイント)が微減であり、大きな変動はみられない。

大企業調査では、「全社員に対して導入している」(19.1%、+0.5%ポイント)の割合が微増したものの、「導入していない」(44.7%、+7.0%ポイント)の割合が目立って上昇しており、一方で「職種別など一部の従業員に対して導入している」(36.3%、▲7.4%ポイント)が低下している。

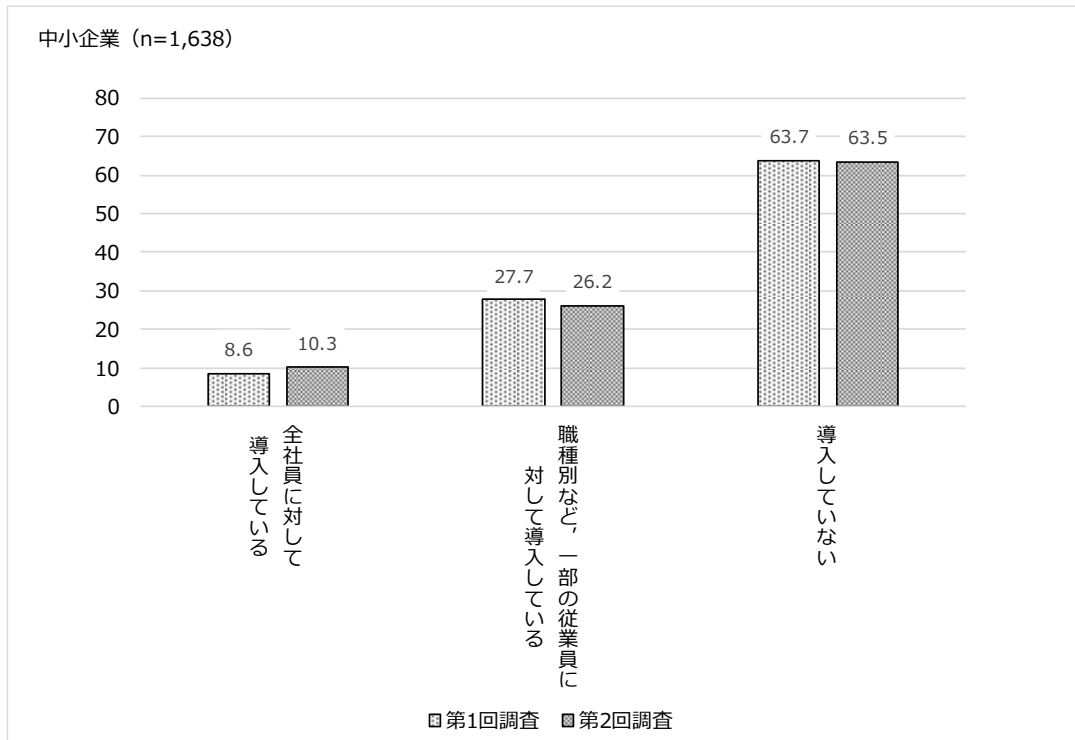
調査対象の中小企業では、変化は小さかった一方、調査対象の大企業では、コロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。

(主な産業別、地域別の分析)

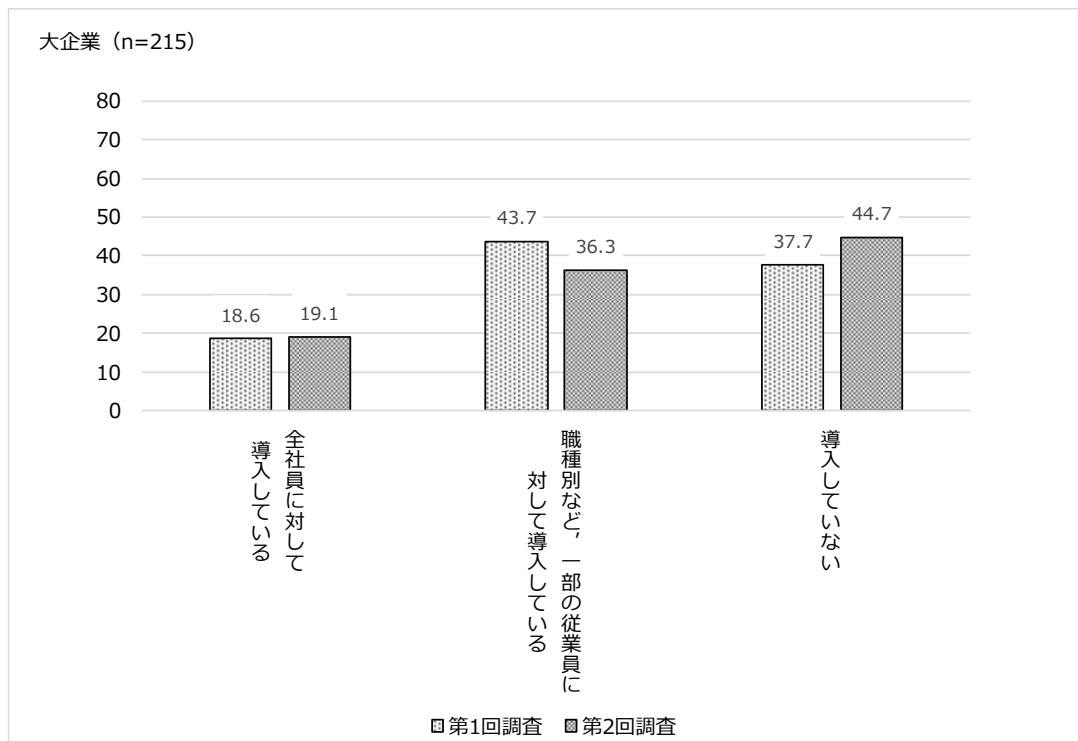
ここで特に¹⁰、主な産業のうち代表的な4産業について、「導入していない」の割合の前回調査からの変化をみると(図表 2-8-3)、中小企業調査ではいずれの産業でもあまり変化はみられないが、大企業調査では全体と同様に各産業で割合が上昇しており、「サービス業」(+9.8%ポイント)での上昇幅が最も大きかった。また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると(図表 2-8-4)、中小企業調査ではいずれもあまり変化はみられないが、大企業調査では「関東・甲信」(+4.0%ポイント)でやや上昇しており、導入割合が相対的に高かった都市圏での後退がうかがえる。

¹⁰ 以下、在宅勤務(テレワーク)制度の各項目においては、主な産業別については、n数の相対的に多い「製造業」「情報通信業」「卸売・小売業」「サービス業」の4産業について、また、地域別については、首都圏を含む「関東・甲信」を都市圏の代表例として、「中国・四国・九州・沖縄」を地方圏の代表例として、前回調査からの変化についてみていく。

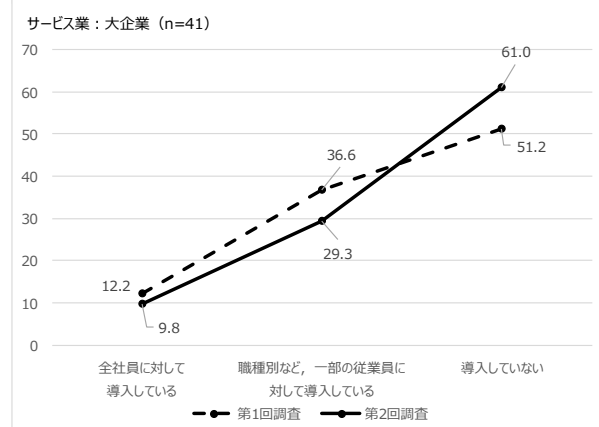
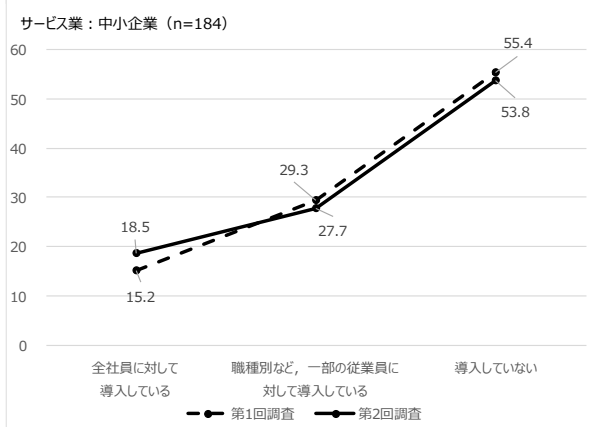
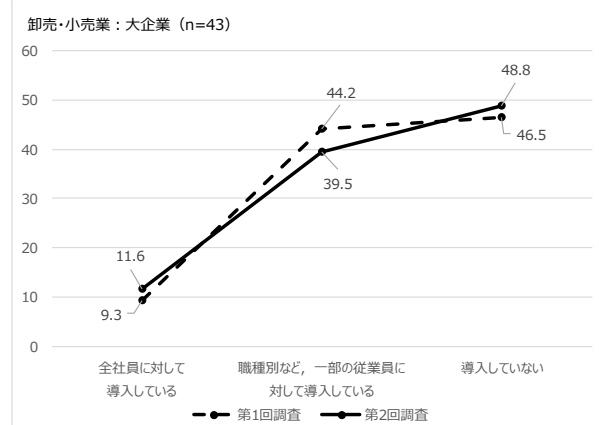
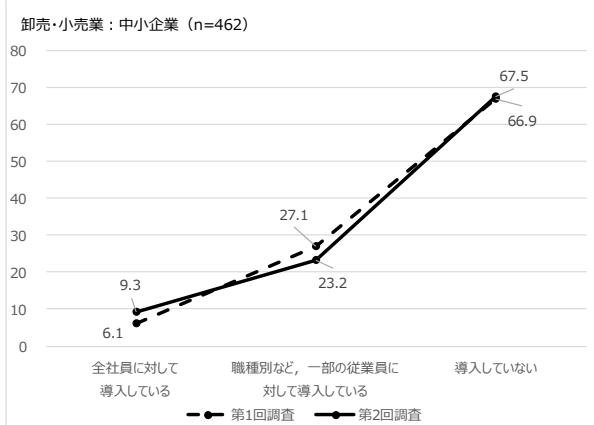
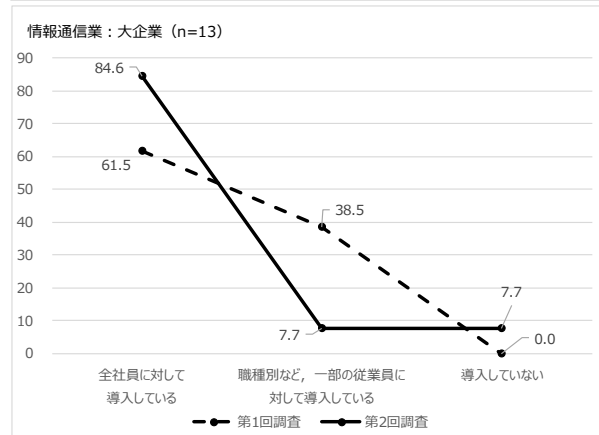
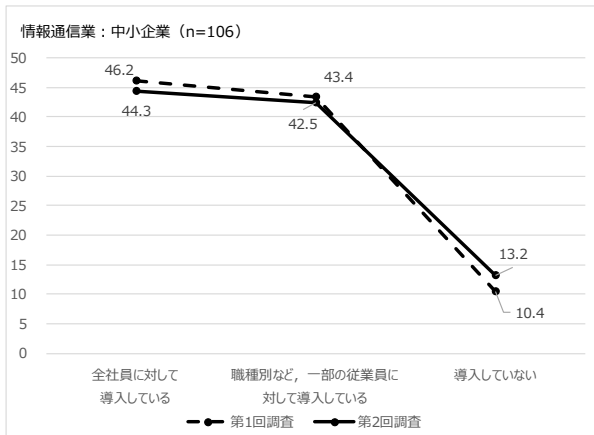
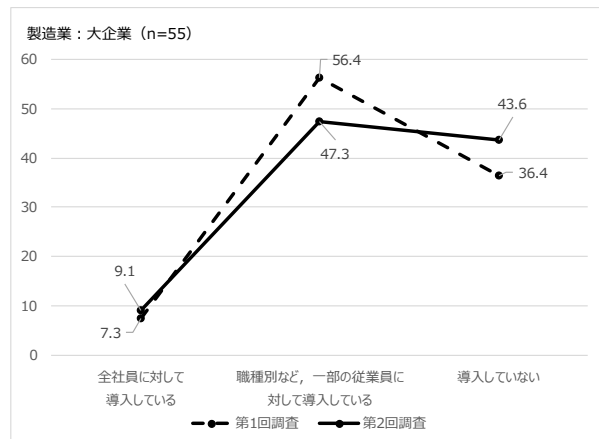
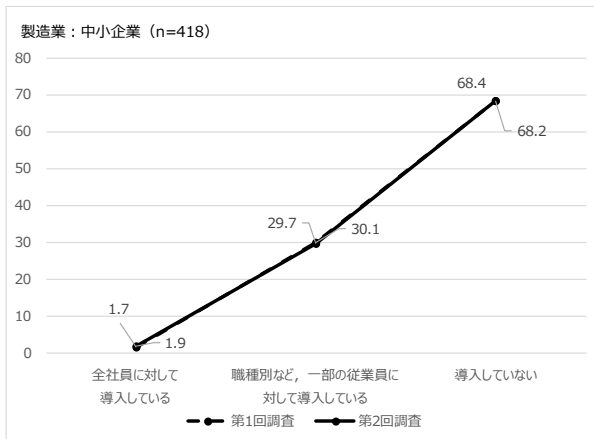
図表 2-8-1 在宅勤務制度の導入状況(中小企業)



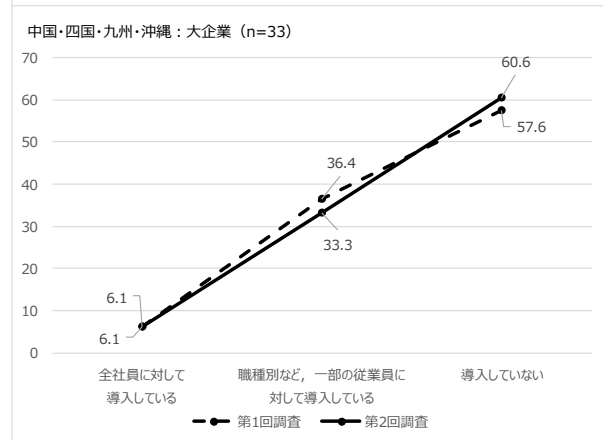
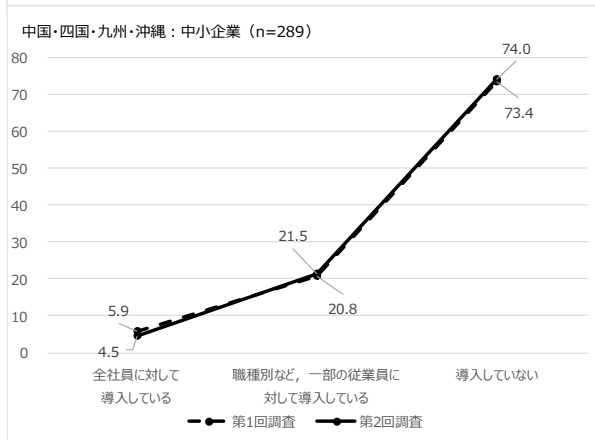
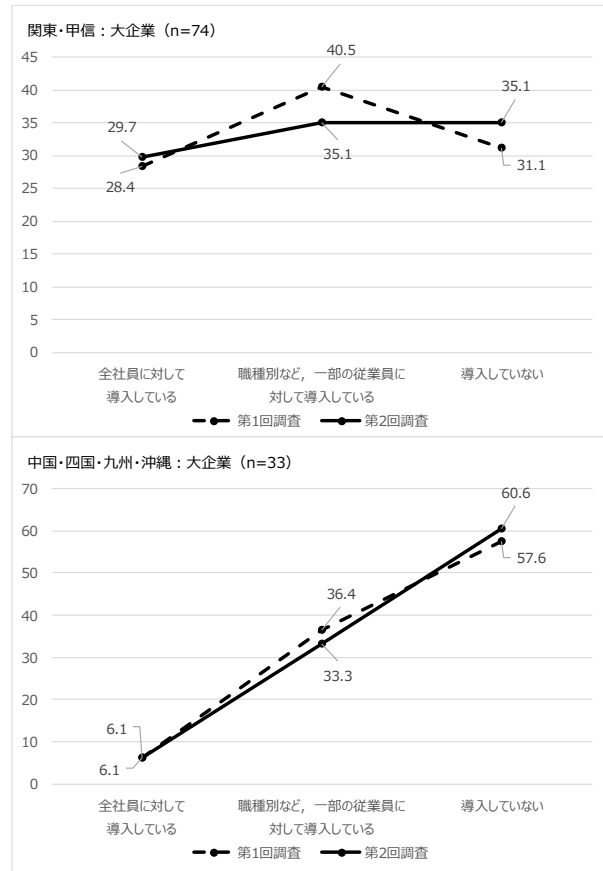
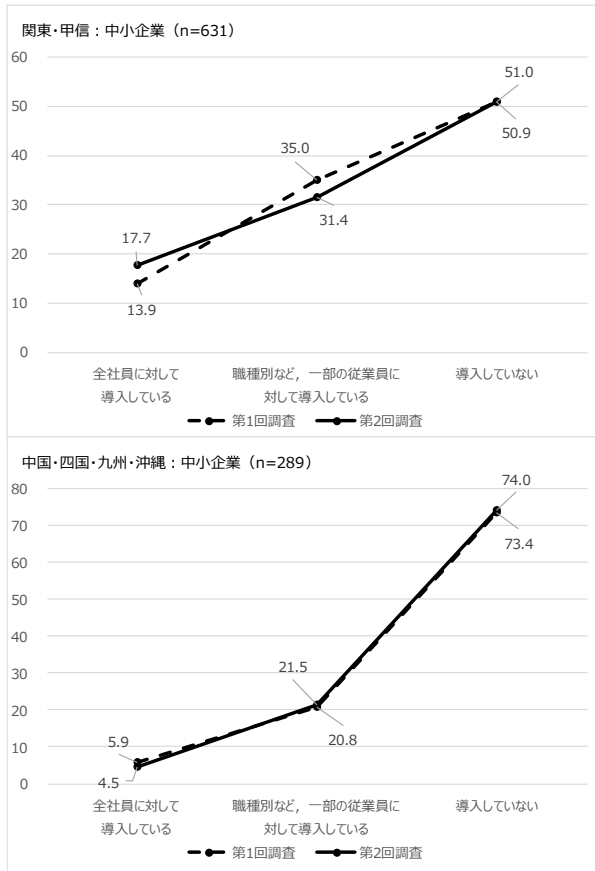
図表 2-8-2 在宅勤務制度の導入状況(大企業)



図表 2-8-3 在宅勤務制度の導入状況の変化(主な産業別(一部))



図表 2-8-4 在宅勤務制度の導入状況の変化(地域別(一部))



(2)在宅勤務制度の活用状況

在宅勤務（テレワーク）制度に関し、適用対象となる従業員のうち、実際に制度を活用した従業員の割合についてみていく（図表 2-8-5・2-8-6（中小企業）、図表 2-8-7・2-8-8（大企業））。

中小企業調査では、「活用していない」（5.4%、前回比▲4.9%ポイント）の割合は低下した一方、「1割未満」（34.3%、+5.0%ポイント）が上昇したほか、「約 5～6割」（9.3%、前回比+1.4%ポイント）、「約 7～8割」（7.2%、▲1.1%ポイント）のほかの区分では 1%未満の変動であり、在宅勤務（テレワーク）制度を導入している企業では、少しずつであるが、活用が進んだことがうかがえる。

大企業調査では、「活用していない」（0.9%、+0.9%ポイント）は微増であり、制度を導入している企業では、ほぼ活用はされていた。活用している労働者の割合では、前回調査でも最も割合の高かった「1割未満」（52.3%、+8.4%ポイント）の割合が上昇し、5割を超えた一方で、「約 3～4割」（9.3%、▲7.5%ポイント）、「約 5～6割」（6.5%、▲4.7%ポイント）、「約 7～8割」（5.6%、▲0.9%ポイント）では割合が低下しており、実際に活用している労働者の割合は低下したことがうかがえる。他方で、「9割以上」（5.6%、+1.9%ポイント）にも若干の上昇はみられた。

以上のように、在宅勤務制度の実際の利用状況をみると、調査対象の中小企業では制度の活用の着実な進展がみられた一方、調査対象の大企業では、より限定的な利用となっている傾向がうかがえる。

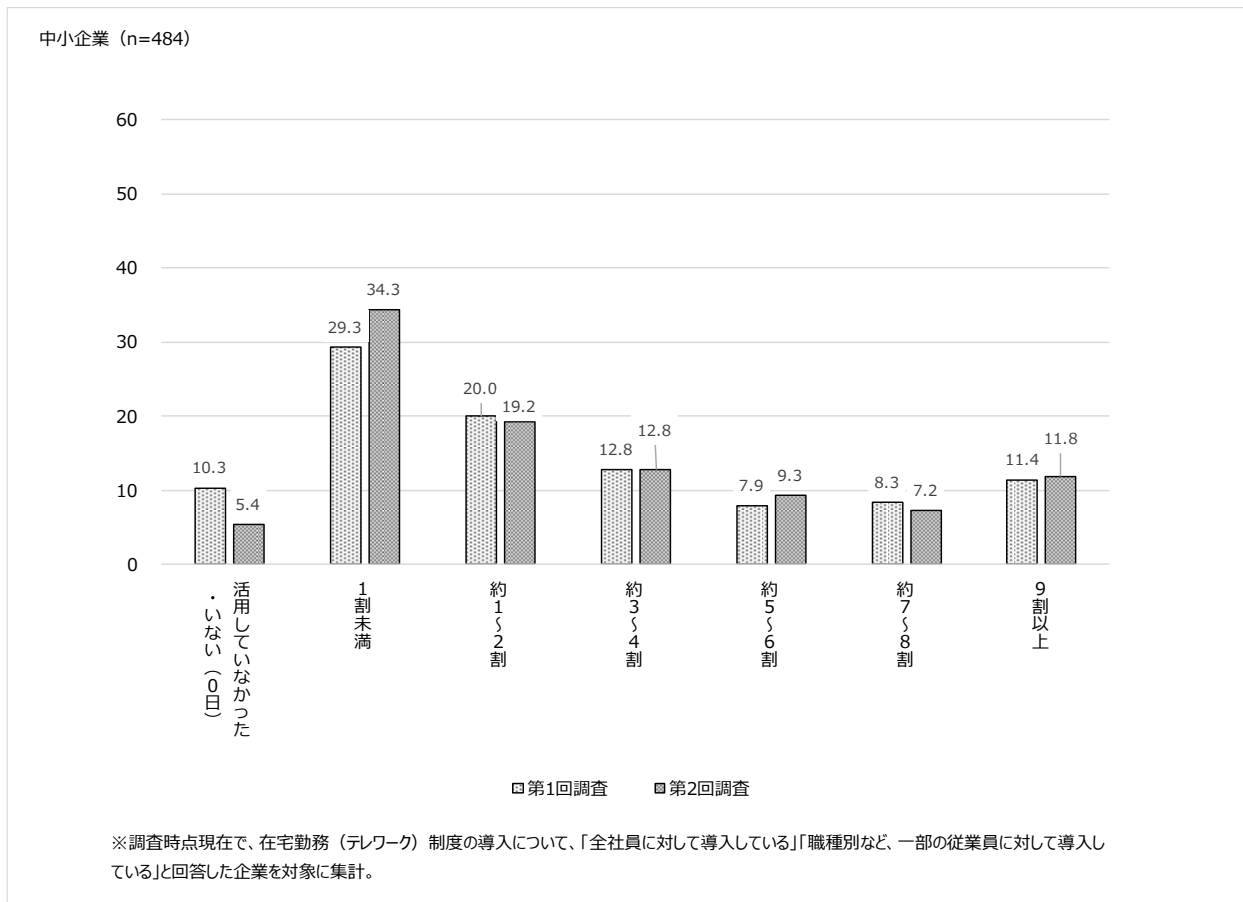
（主な産業別、地域別の分析）

ここで特に、主な産業のうち代表的な 4 産業について、前回調査からの変化をみると（図表 2-8-9）、中小企業調査では、「サービス業」「卸売・小売業」で「活用なし」が低下し、「1割未満」等の割合が上昇する動きが顕著にみられた。ただし、「卸売・小売業」では「約 3～4割」にも低下がみられた。「情報通信業」では、「約 7～8割」が低下し「約 3～4割」等が上昇する動きがみられた。「製造業」では、他の区分の変化が小さい中で、「約 1～2割」が低下し「9割以上」が上昇する動きがみられた。産業により様々であるが、活用が進展する動きと、コロナ禍からの反動の動きの双方がうかがえる。

大企業調査では、n 数が小さいことに留意を要するが、各産業とも「活用なし」は引き続き、0%か低い割合である一方、1割以上の選択肢の各割合が概ね低下し、「1割未満」等が上昇する動きが目立ち、コロナ禍からの反動の動きがうかがえる。

また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると（図表 2-8-10）、中小企業調査では、いずれにおいても「活用なし」は低下し、「1割未満」が上昇しており、活用の進展がうかがえる。大企業調査では、n が小さいことに留意を要するが、概ね活用割合が低下する傾向がみられる。

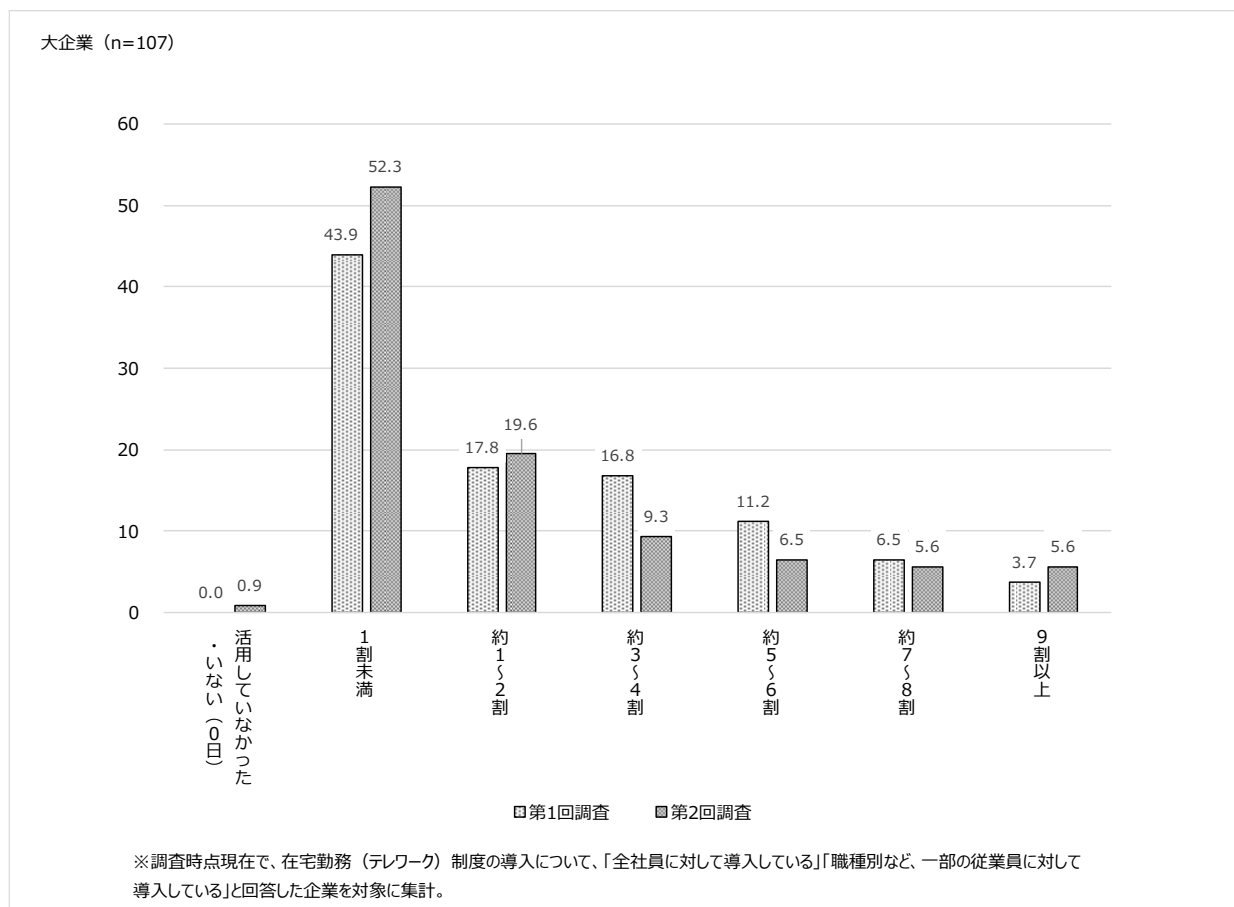
図表 2-8-5 在宅勤務制度の活用状況(中小企業)



図表 2-8-6 在宅勤務制度の活用状況(中小企業)遷移表

		第2回調査							
		活用なし	1割未満	約1〜2割	約3〜4割	約5〜6割	約7〜8割	9割以上	合計(n)
第1回調査	活用なし	28.0%	52.0%	14.0%	2.0%	0.0%	0.0%	4.0%	50
	1割未満	5.6%	69.7%	16.2%	4.2%	1.4%	0.7%	2.1%	142
	約1〜2割	3.1%	24.7%	42.3%	14.4%	6.2%	5.2%	4.1%	97
	約3〜4割	1.6%	14.5%	14.5%	33.9%	19.4%	4.8%	11.3%	62
	約5〜6割	0.0%	10.5%	10.5%	23.7%	36.8%	10.5%	7.9%	38
	約7〜8割	0.0%	7.5%	5.0%	10.0%	12.5%	37.5%	27.5%	40
	9割以上	0.0%	1.8%	12.7%	12.7%	10.9%	12.7%	49.1%	55

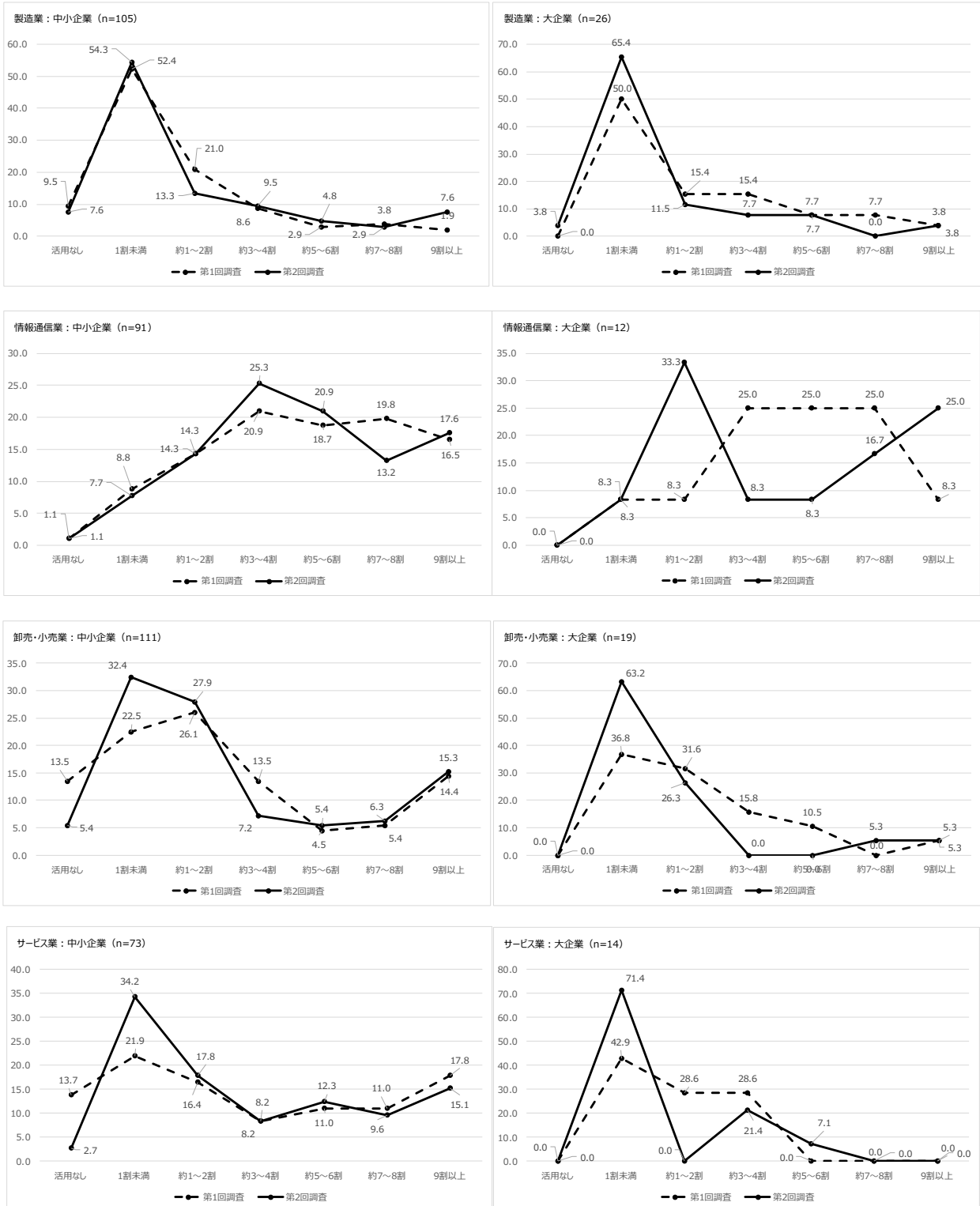
図表 2-8-7 在宅勤務制度の活用状況(大企業)



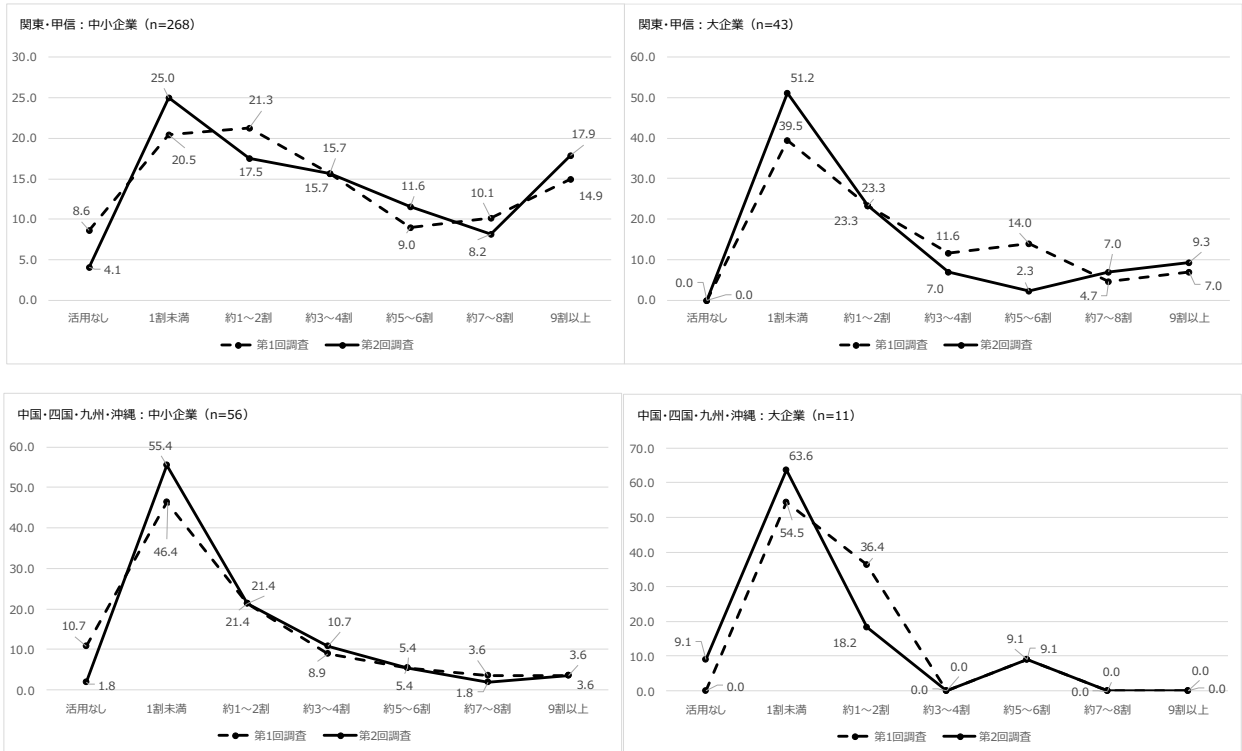
図表 2-8-8 在宅勤務制度の活用状況(大企業)遷移表

		第2回調査							
		活用なし	1割未満	約1〜2割	約3〜4割	約5〜6割	約7〜8割	9割以上	合計(n)
第1回調査	1割未満	2.1%	78.7%	14.9%	2.1%	0.0%	2.1%	0.0%	47
	約1〜2割	0.0%	73.7%	15.8%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	19
	約3〜4割	0.0%	16.7%	44.4%	33.3%	0.0%	5.6%	0.0%	18
	約5〜6割	0.0%	8.3%	16.7%	8.3%	33.3%	8.3%	25.0%	12
	約7〜8割	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%	7
	9割以上	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	4

図表 2-8-9 在宅勤務制度の活用状況の変化(主な産業別(一部))



図表 2-8-10 在宅勤務制度の活用状況の変化(地域別(一部))



(3)在宅勤務制度の活用の頻度

ア 最適な活用頻度

在宅勤務（テレワーク）の活用の頻度に関して、調査対象企業が、生産性やウェルビーイング（満足度やメンタルヘルスなど）の観点から、どの程度の頻度が最適であると考えているか（最適活用頻度）についてみていく（図表 2-8-11、2-8-12（中小企業）、図表 2-8-14、2-8-15（大企業））。

中小企業調査では、前回、割合が最も高かった「週 2 日」（28.5%、前回比▲1.9%ポイント）や、「週 3 日」（16.5%、▲4.8%ポイント）、「週 4 日」（7.0%、▲3.5%ポイント）の割合が低下した一方、「0 日」（14.9%、+6.0%ポイント）、「週 1 日」（24.2%、+2.9%ポイント）の割合が上昇した。最適活用頻度は、最頻値は依然として週 2 日ではあるものの、低下する傾向がみられた。ただし、「週 5 日以上」（8.9%、+1.3%ポイント）も微増していた。

大企業調査では、前回、割合が最も高かった「週 2 日」（38.8%、▲18.5%ポイント）や「週 3 日」（7.8%、▲7.7%ポイント）の割合が低下した一方、「0 日」（16.5%、+9.7%ポイント）、「週 1 日」（34.0%、+15.6%ポイント）の割合が上昇した。最適活用頻度は、依然として週 2 日が最頻値ではあるものの、低下する傾向がみられた。ただし、「週 4 日」（1.9%、+0.9%ポイント）も微増していた。

以上のように、在宅勤務制度を導入している企業において最適と考える活用頻度については、調査対象企業では、中小企業、大企業ともに低下傾向がみられ、特に大企業で顕著であった。

（主な産業別、地域別の分析）

ここで特に、主な 4 産業について、前回調査からの変化をみると（図表 2-8-17）、中小企業調査では、「情報通信業」以外では「0 日」が上昇したほか、各産業で「週 1 日」が上昇し、「週 2 日」以上の選択肢の各割合に低下がみられるなど、各産業でも最適活用頻度には低下傾向がうかがえる。ただし、一部の産業では、「週 5 日以上」の上昇もみられる。大企業調査では、n 数が小さいことに留意を要するが、各産業とも最適活用頻度の低下傾向がみられる。

また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると（図表 2-8-18）、中小企業調査では、「中国・四国・九州・沖縄」で「0 日」の上昇が目立つほか、いずれにおいても「週 2 日」以上の選択肢の各割合に低下がみられ、最適活用頻度が低下する傾向がみられた。ただし、「週 5 日以上」の上昇もみられた。大企業調査では、n が小さいことに留意を要するが、いずれにおいても、「0 日」「週 1 日」が上昇し、最適活用頻度には概ね低下傾向がみられた。

イ 実際の活用頻度

在宅勤務（テレワーク）制度を実際に活用している従業員が平均的にみて週に何日程度、在宅勤務（テレワーク）を活用しているか（実際の活用頻度）についてみていく（図表 2-8-11、2-8-13（中小企業）、図表 2-8-14、2-8-16（大企業））。

中小企業調査では、「0 日」（16.3%、前回比+6.2%ポイント）の割合が上昇したほか、「週 1 日」（26.7%、+0.7%ポイント）、「週 5 日以上」（16.3%、+2.0%ポイント）が微増していた。他方で、「週 2 日」（20.7%、▲1.6%ポイント）、「週 3 日」（11.4%、▲5.5%ポイント）、「週 4 日」（8.7%、▲1.6%ポイント）で低下しており、全体としてみると活用頻度の低下傾向があるようにみえる。しかしながら、遷移表をみると、個々の企業の動きは様々であるなかで、前回調査で「週 5 日以上」とした企業の多くが「0 日」や「週 1 日」となる動きがある一方で、前回調査で 0 日～週 4 日とした企業の多くで日数が増加した動きも確認でき、単に多くの企業で活用頻度が低下している訳ではないことが分かる。

大企業調査では、「週 1 日」（42.6%、+1.1%ポイント）が最頻値であり、前回よりも割合が上昇した一方で、「週 2 日」（31.9%、▲3.2%ポイント）、「週 3 日」（9.6%、▲4.2%ポイント）、「週 4 日」（2.1%、▲1.1%ポイント）、「週 5 日以上」（3.2%、▲3.2%ポイント）の割合は低下した。また、「0 日」（10.6%、前回は選択肢なし）も 1 割程度を占めた¹¹。遷移表をみると、日数が減る動きはみられるものの、日数が増える動きは顕著ではなく、全体として活用頻度の低下傾向がみられた。

以上のように、在宅勤務（テレワーク）制度を導入している企業に限定すれば、中小企業では拡大と縮小の双方の動きがみられたのに対し、大企業では縮小傾向がみられた。

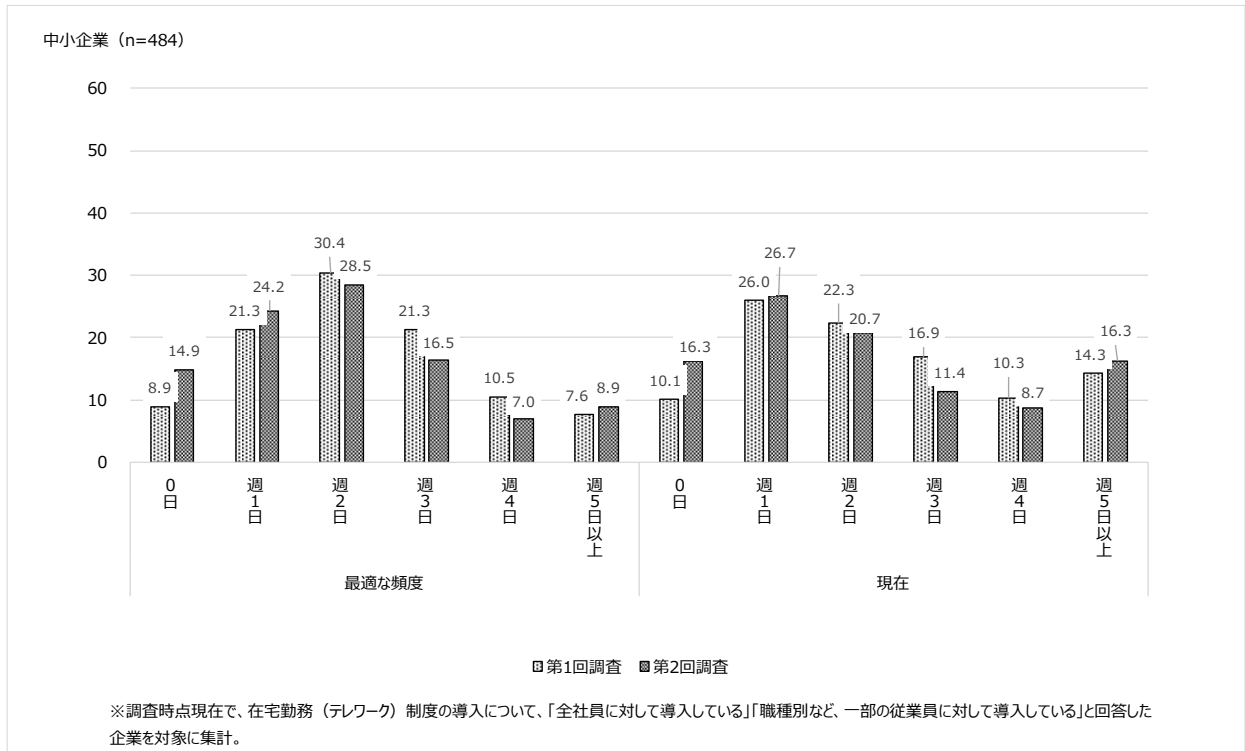
（主な産業別、地域別の分析）

ここで特に、主な 4 産業について、前回調査からの分布の変化をみると（図表 2-8-19）、中小企業調査では、「製造業」では「0 日」が大きく上昇し、「週 1 日」「週 2 日」等が低下した。一方、「サービス業」では「0 日」はあまり変わらない中で、「週 1 日」が上昇し、「週 2 日」「週 3 日」に低下がみられた。他方で、産業により「週 5 日以上」の上昇もみられた。大企業調査では、n 数が小さいことに留意を要するが、「製造業」で「0 日」が上昇する動きなどは中小企業と共通していた。

また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると（図表 2-8-20）、中小企業調査では、「中国・四国・九州・沖縄」で「0 日」の上昇が目立ったが、「週 5 日以上」の上昇もみられた。大企業調査では、n が小さいことに留意を要するが、「中国・四国・九州・沖縄」で「0 日」の上昇が目立った。

¹¹ 今回調査から選択肢として追加した「0 日」（10.6%）は、前回、「無回答」が相対的に多かったことに対応して追加したものであり、実際にほぼ相当する選択肢となったものと考えられる。

図表 2-8-11 在宅勤務制度の活用の頻度(中小企業)



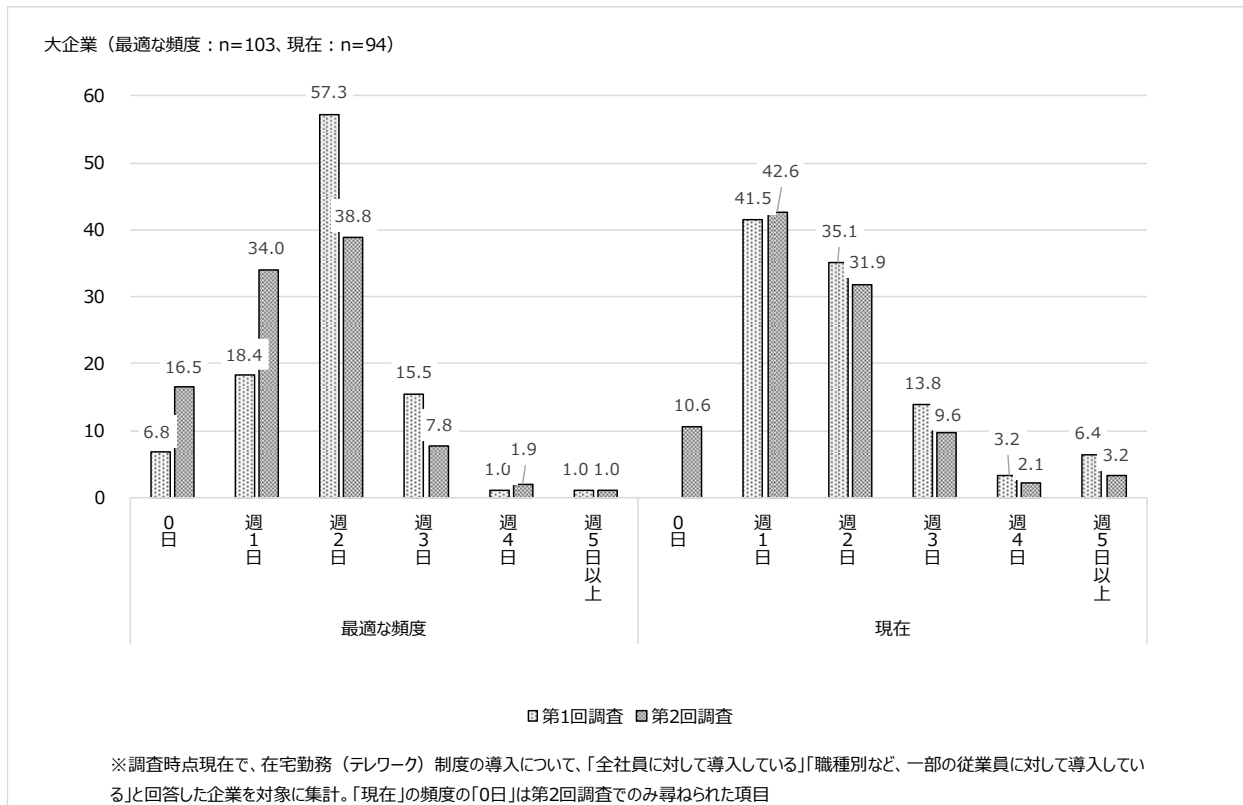
図表 2-8-12 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(中小企業)遷移表

		第2回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	17.5%	54.4%	19.4%	6.8%	1.9%	0.0%	103
	週1日	11.6%	21.8%	48.3%	14.3%	1.4%	2.7%	147
	週2日	7.8%	13.6%	35.0%	31.1%	5.8%	6.8%	103
	週3日	2.0%	7.8%	7.8%	21.6%	37.3%	23.5%	51
	週4日	10.8%	2.7%	8.1%	18.9%	13.5%	45.9%	37
	週5日以上	55.8%	23.3%	9.3%	4.7%	0.0%	7.0%	43

図表 2-8-13 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(中小企業)遷移表

		第2回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	16.7%	54.0%	19.8%	2.4%	1.6%	5.6%	126
	週1日	13.9%	28.7%	39.8%	8.3%	3.7%	5.6%	108
	週2日	7.3%	11.0%	29.3%	28.0%	12.2%	12.2%	82
	週3日	4.0%	6.0%	4.0%	22.0%	34.0%	30.0%	50
	週4日	7.2%	4.3%	7.2%	11.6%	13.0%	56.5%	69
	週5日以上	61.2%	30.6%	2.0%	2.0%	0.0%	4.1%	49

図表 2-8-14 在宅勤務制度の活用の頻度の頻度(大企業)



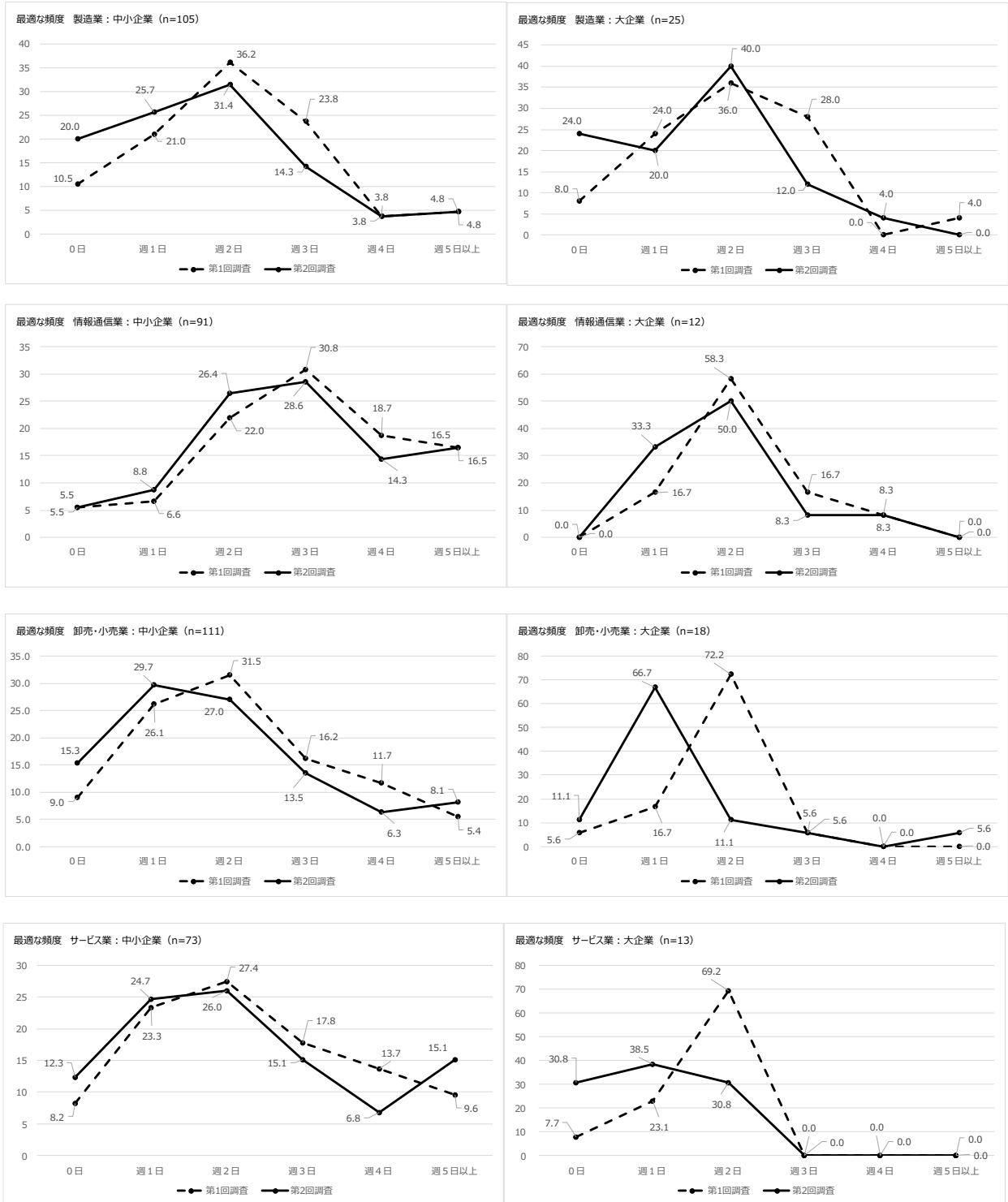
図表 2-8-15 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(大企業)遷移表

		第2回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	21.1%	63.2%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	19
	週1日	11.9%	32.2%	44.1%	8.5%	1.7%	1.7%	59
	週2日	6.3%	12.5%	62.5%	18.8%	0.0%	0.0%	16
	週3日	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
	週4日	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	週5日以上	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7

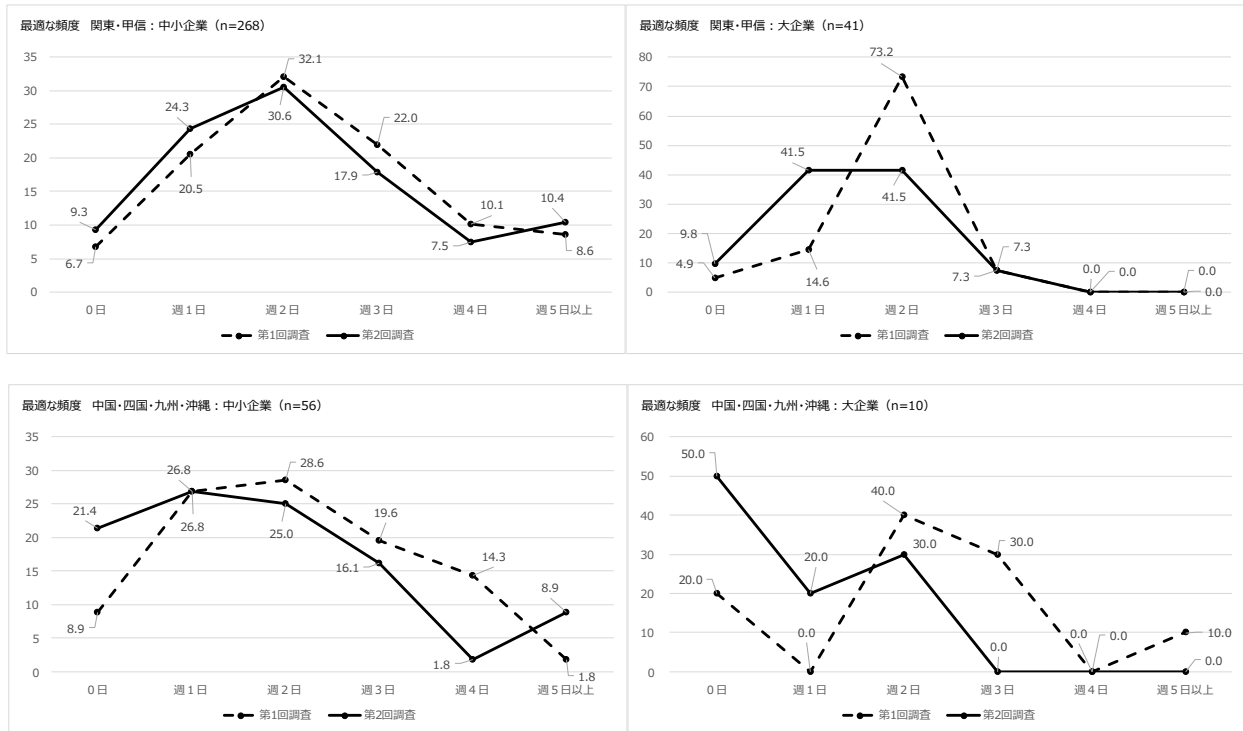
図表 2-8-16 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(大企業)遷移表

		第2回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	週1日	15.4%	56.4%	17.9%	7.7%	0.0%	2.6%	39
	週2日	6.1%	39.4%	45.5%	9.1%	0.0%	0.0%	33
	週3日	0.0%	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%	0.0%	13
	週4日	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	3
	週5日以上	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	6

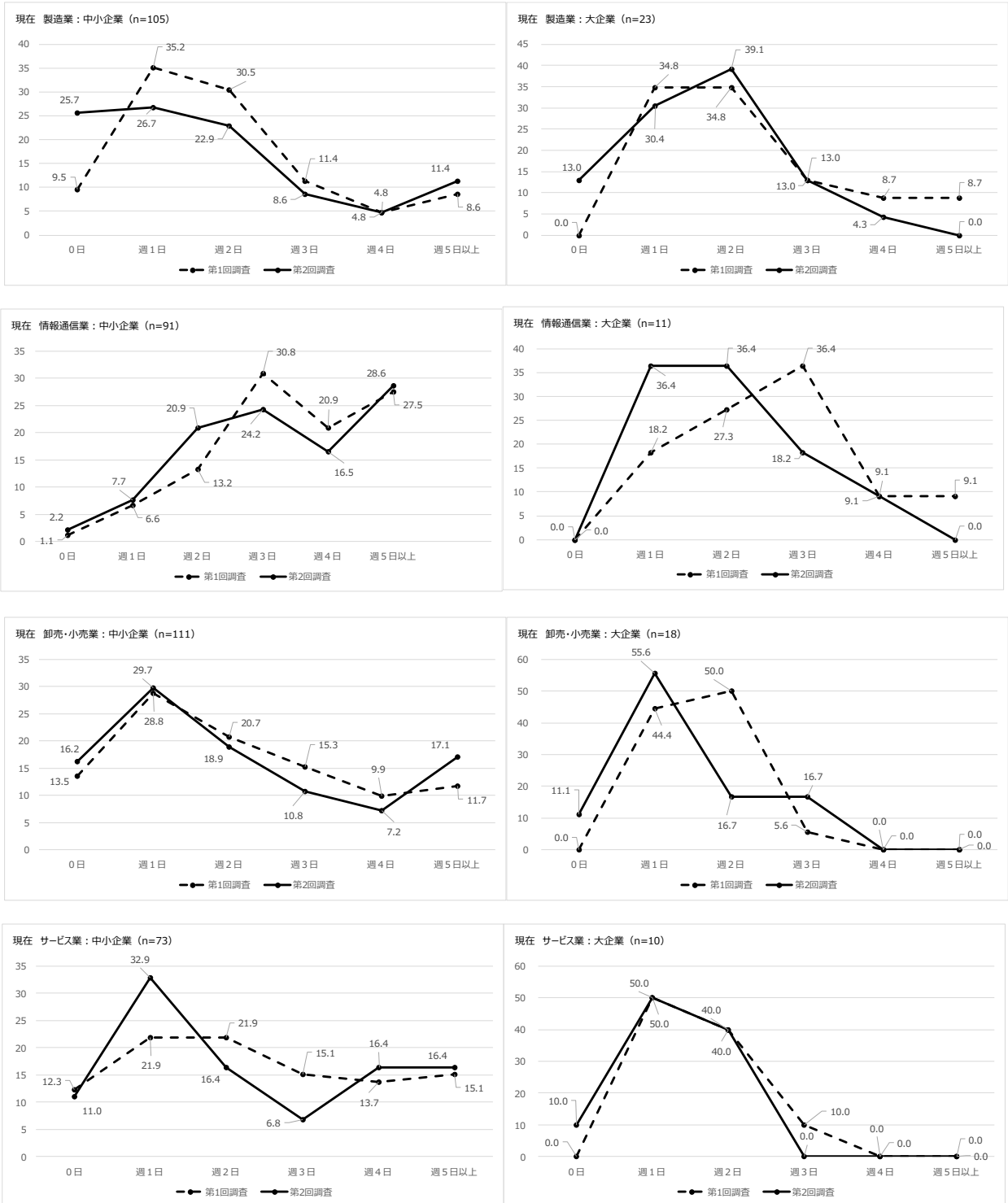
図表 2-8-17 在宅勤務制度の活用の頻度(最適な頻度・主な産業別(一部))



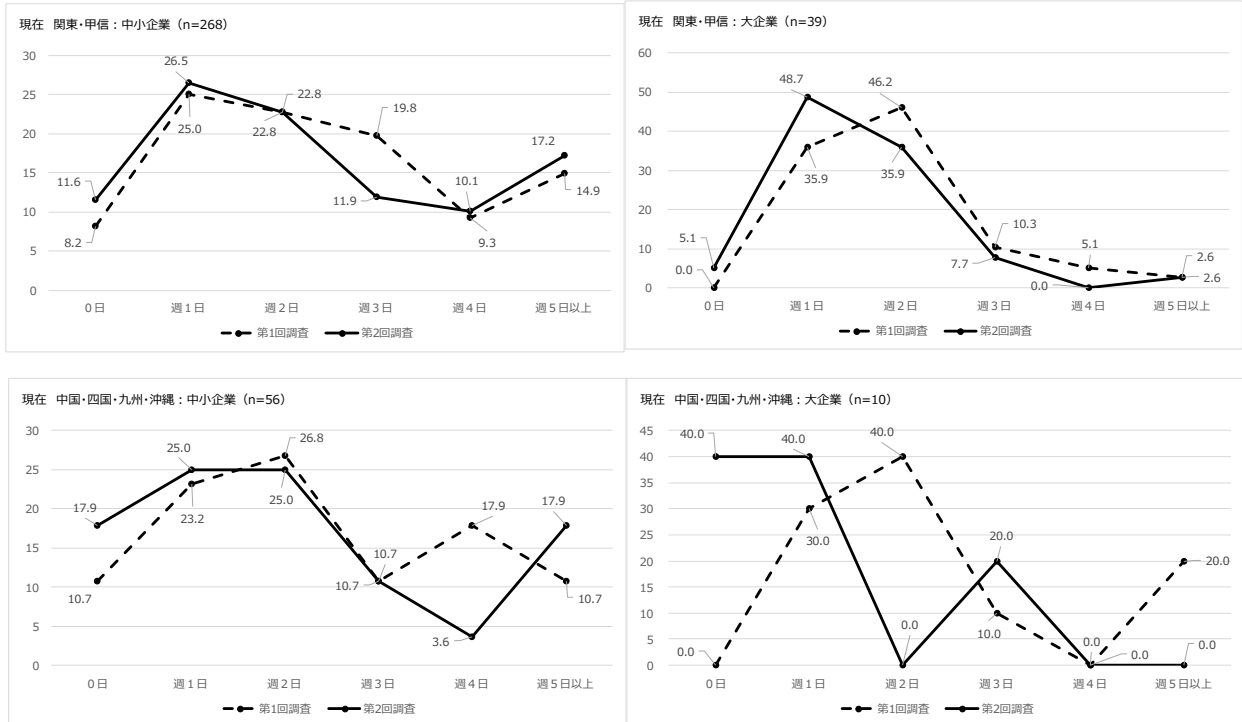
図表 2-8-18 在宅勤務制度の活用の頻度(最適な頻度・地域別(一部))



図表 2-8-19 在宅勤務制度の活用の頻度(現在・主な産業別(一部))



図表 2-8-20 在宅勤務制度の活用の頻度(現在・地域別(一部))



9. 副業・兼業

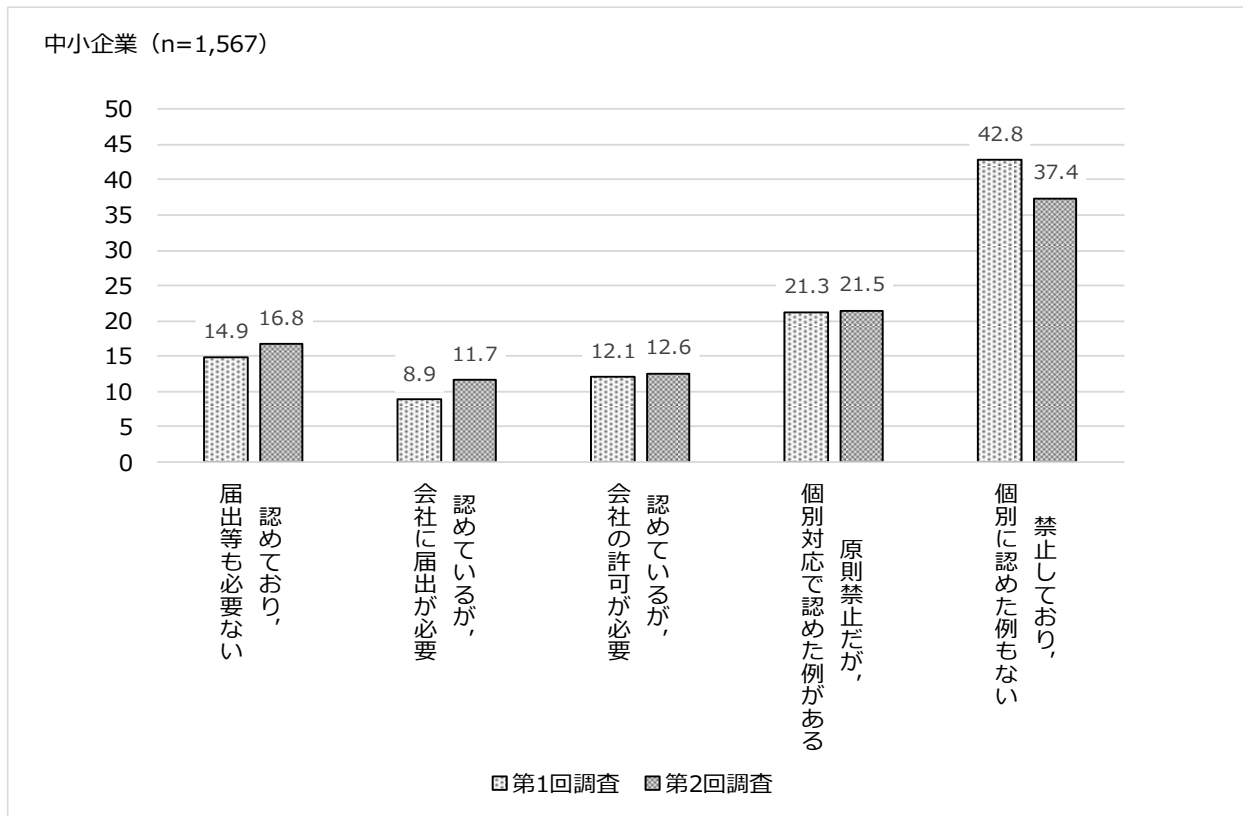
副業・兼業に関する就業規則等における取扱いについてみていく（図表 2-9-1（中小企業）、図表 2-9-2（大企業））。

中小企業調査では、「禁止しており、個別に認めた例もない」（37.4%、前回比▲5.4%ポイント）が最も多いものの、割合は低下した一方で、「認めており、届出等も必要ない」（16.8%、+1.9%ポイント）、「認めているが、会社に届出が必要」（11.7%、+2.8%ポイント）の割合がやや上昇しており、副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。

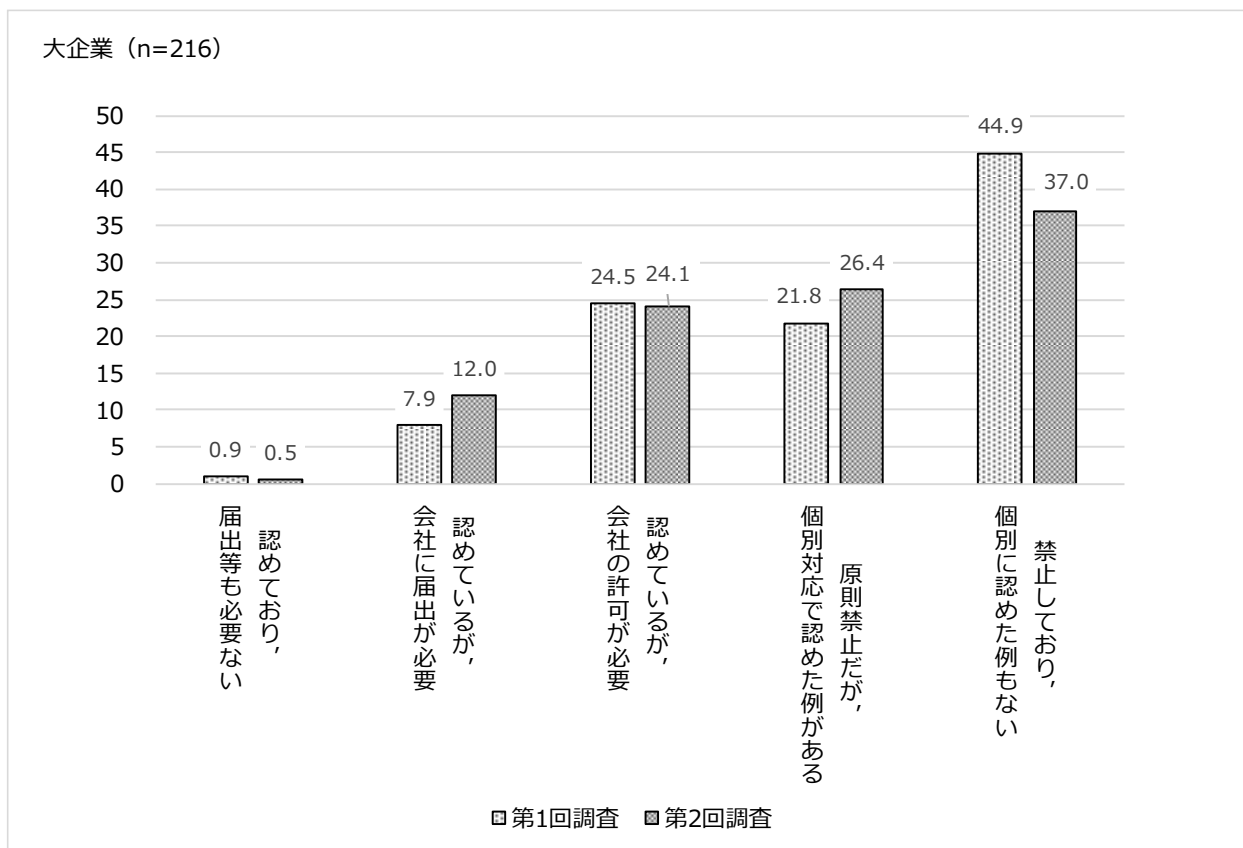
大企業調査では、「禁止しており、個別に認めた例もない」（37.0%、▲7.9%ポイント）が引き続き最多ではあるが、割合は低下した一方、「原則禁止だが、個別対応で認めた例がある」（26.4%、+4.6%ポイント）や「認めているが、会社に届出が必要」（12.0%、+4.1%ポイント）で上昇がみられた。

調査対象の中小企業及び大企業では、いずれも副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。

図表 2-9-1 就業規則等における副業・兼業の取扱い(中小企業)



図表 2-9-2 就業規則等における副業・兼業の取扱い(大企業)



10. 賃上げの取組

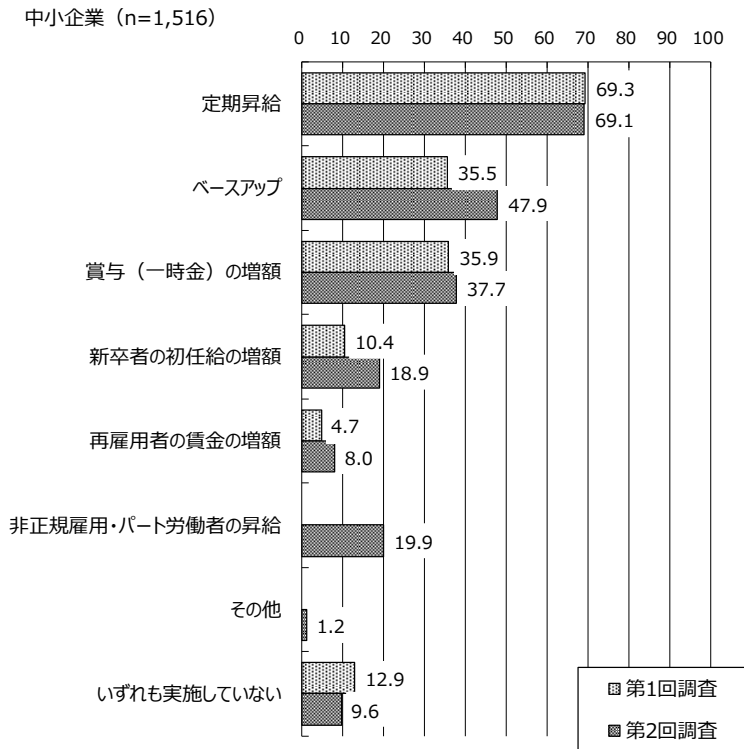
2023年度における賃上げの取組の状況についてみていく（図表2-10-1（中小企業）、図表2-10-2（大企業））。

中小企業調査では、「いずれも実施していない」（9.6%、前回比▲3.3%ポイント）は低下し、9割方の企業で2023年度には何らかの賃上げの取組がなされた。実施割合が高いものから挙げると、「定期昇給」（69.1%、▲0.2%ポイント）、「ベースアップ」（47.9%、+12.4%ポイント）、「賞与（一時金）の増額」（37.7%、+1.8%ポイント）、「非正規雇用・パート労働者の昇給」（19.9%、今回追加した選択肢）、「新卒者の初任給の増額」（18.9%、+8.5%ポイント）、「再雇用者の賃金の増額」（8.0%、+3.3%ポイント）であった。特に、「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が比較的大きく上昇し、「ベースアップ」では調査対象企業の5割程度、「新卒者の初任給の増額」も2割程度で実施された。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も2割程度の企業で実施された。

大企業調査では、「いずれも実施していない」（1.4%、▲1.5%ポイント）は低下し、大半の企業で2023年度には何らかの賃上げの取組がなされた。実施割合が高いものから挙げると、「定期昇給」（85.2%、▲3.8%ポイント）、「ベースアップ」（63.2%、+24.4%ポイント）、「新卒者の初任給の増額」（54.5%、+25.3%）、「非正規雇用・パート労働者の昇給」（48.3%、今回追加した選択肢）、「賞与（一時金）の増額」（38.3%、+6.7%ポイント）、「再雇用者の賃金の増額」（27.3%、+17.3%ポイント）であった。特に、「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が25%ポイントほど上昇し、「ベースアップ」では調査対象企業の6割程度、「新卒者の初任給の増額」も5割程度で実施された。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給」も5割程度の企業で実施された。

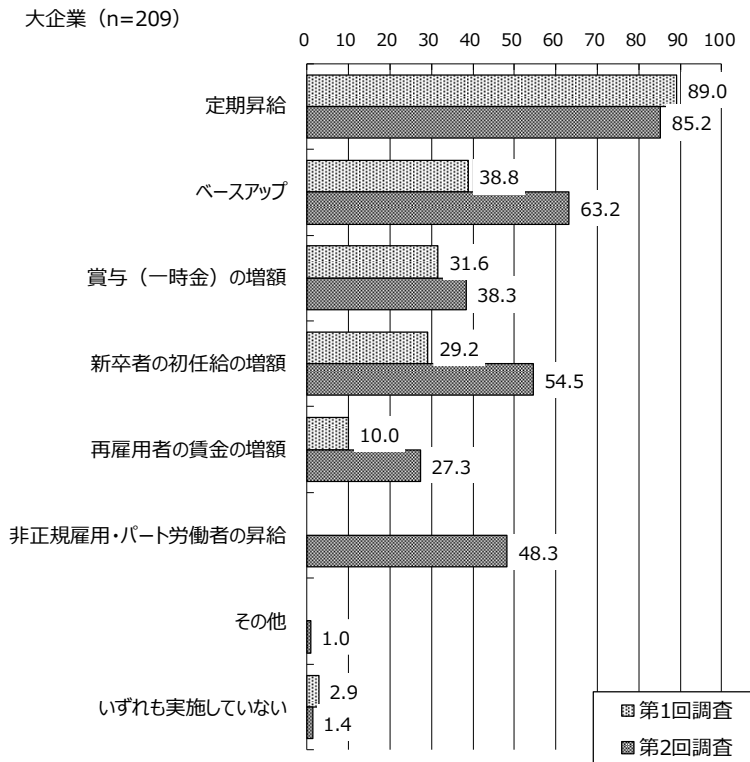
調査対象の中小企業、大企業においては、賃上げの取組が拡大したことがうかがえる。

図表 2-10-1 賃上げの取組の実施状況(中小企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2回調査でのみ尋ねられた項目。

図表 2-10-2 賃上げの取組の実施状況(大企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2回調査でのみ尋ねられた項目。

11. 労使コミュニケーション

最後に、労使コミュニケーションの状況についてみていく（図表 2-11-1（中小企業）、図表 2-11-2（大企業））。

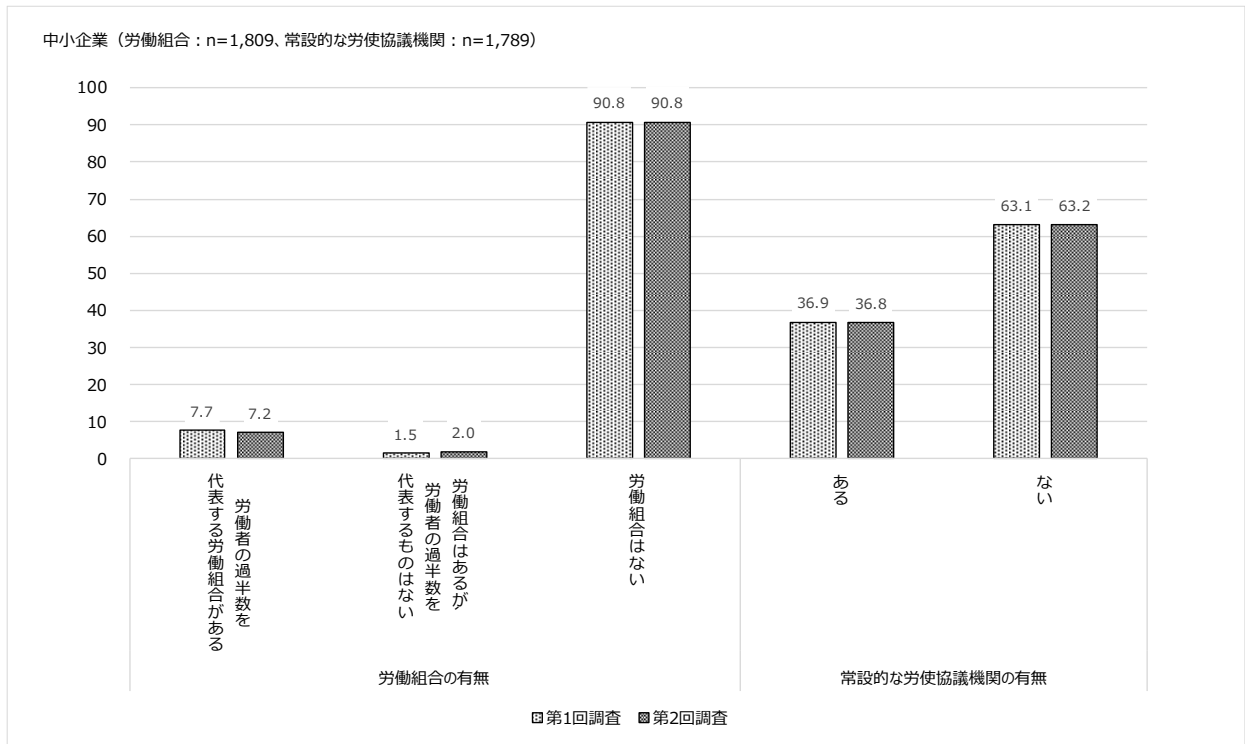
中小企業調査では、労働組合の有無について、「労働組合はない」（90.8%、前回比±0.0%ポイント）は変わらず、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」（7.2%、▲0.5%ポイント）が微減、「労働組合はあるが、労働者の過半数を代表するものはない」（2.0%、+0.5%ポイント）が微増したが、概ね変動はなかった。

常設的な労使協議機関の有無については、「ある」（36.8%、▲0.1%ポイント）が微減し、「ない」（63.2%、+0.1%ポイント）が微増したが、概ね変動はなかった。

大企業調査では、労働組合の有無について、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」（41.0%、+0.4%ポイント）が微増し、「労働組合はあるが、労働者の過半数を代表するものはない」（3.3%、±0.0%ポイント）は変化がなく、「労働組合はない」（55.7%、▲0.4%ポイント）が微減したが、概ね変動はなかった。

常設的な労使協議機関の有無については、「ある」（66.3%、+0.4%ポイント）が微増し、「ない」（33.7%、▲0.4%ポイント）微減したが、概ね変動はなかった。

図表 2-11-1 労働組合・労使協議機関の有無(中小企業)



図表 2-11-2 労働組合・労使協議機関の有無(大企業)

