



企業による多様な働き方実現に関するレポート（2023年）

2023年9月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

■転載・引用につきまして

レポートの著作権は、株式会社マイナビが保有します。レポートの内容を転載・引用する場合には、出所として

- ・弊社名（株式会社マイナビ）※株式会社は省略可
- ・調査名称
- ・調査時期

を明記してご利用ください。

ex)

株式会社マイナビ「ベースアップに関する実態調査（2021年5月調査）」によると・・・

【転載・引用に関する注意事項】

以下の行為は禁止いたします。

- ・レポートの一部または全部を改変すること
- ・本レポートの一部または全部を販売・出版すること
- ・出所を明記せずに転載・引用を行うこと
- ・公序良俗に反する利用や違法行為につながる可能性がある利用を行うこと

※転載・引用されたことにより、利用者または第三者に損害その他トラブルが発生した場合、当社は一切その責任を負いません。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部
E-mail:myrm@mynavi.jp

調査概要&対象者プロフィール 4
TOPICS 5
多様な働き方に関する施策について 8
多様な働き方のための実施雇用施策/今はしていないが、実施したい施策 9
多様な働き方のための従業員向け導入施策/今はしていないが、導入したい施策 11
男性育休について 13
直近1年間/今後1年間の男性育休取得割合 14
男性育休取得推進への課題 15
副業・兼業/従業員シェアリングについて 16
副業・兼業/従業員シェアリング導入状況 17
副業・兼業/従業員シェアリング人材受け入れ状況 18
副業・兼業の印象 19
副業・兼業導入による社員の変化 20
副業・兼業の導入理由 21
副業・兼業許可制度導入への課題 22
週休3日制度について 23
週休3日制度導入状況 24
週休3日制度導入への課題 25

人的資本の情報開示について	…… 26
人的資本の情報開示状況	…… 27
人的資本関連で改善したいこと	…… 28
女性役員割合について	…… 29
女性役員割合	…… 30
女性役員増加による変化内容	…… 31
Appendix	…… 32

- 調査目的 全国の民間企業等を対象に、中途採用状況とその傾向を明らかにすること
- 調査名 中途採用実態調査（2023年）
- 調査地域 全国
- 調査方法 インターネット調査
- 対象者 2023年1～6月に中途採用業務を担当し、募集活動をしており、採用費用の管理・運用に携わっている人事担当者
1600s
- 実施期間 2023年7月12日（水）～7月18日（火）

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

※ n=30以下は参考値としております。

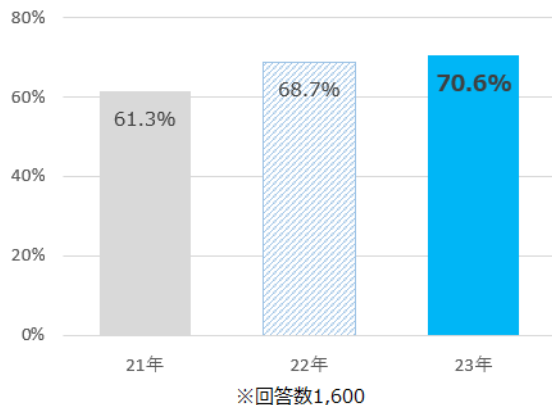
■ 副業・兼業は71%、従業員シェアリングは62%で制度がある。22年比でどちらも高くなっており、導入がさらに進みつつある。

副業・兼業の導入理由は人材確保のための項目よりも対社員の項目が上位となり、社内向け施策としての意味合いが強い。

- 従業員が副業・兼業できる制度がある割合は70.6%。前年からさらに導入が進みつつある。また、副業・兼業社員を受け入れている企業は65.2%で前年から+18.8ptとなり、大幅に増加している。副業社員の需要は拡大していると考えられる。【図1】
- 副業・兼業の導入理由は「従業員エンゲージメントを高めるため」がトップとなった。前年までトップだった「社員の収入を補填するため」は減少し順位を下げた。【図2】

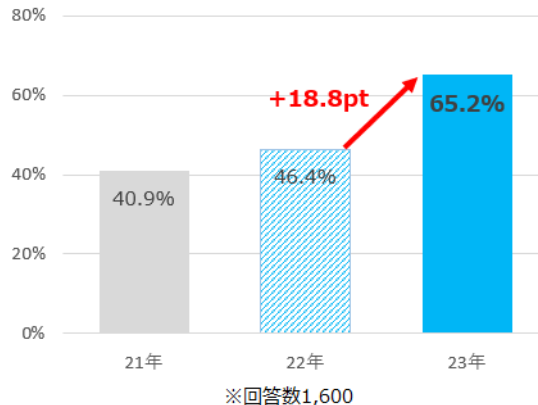
【図1】副業・兼業の導入割合 ※回答数1600

従業員が副業・兼業できる制度がある割合



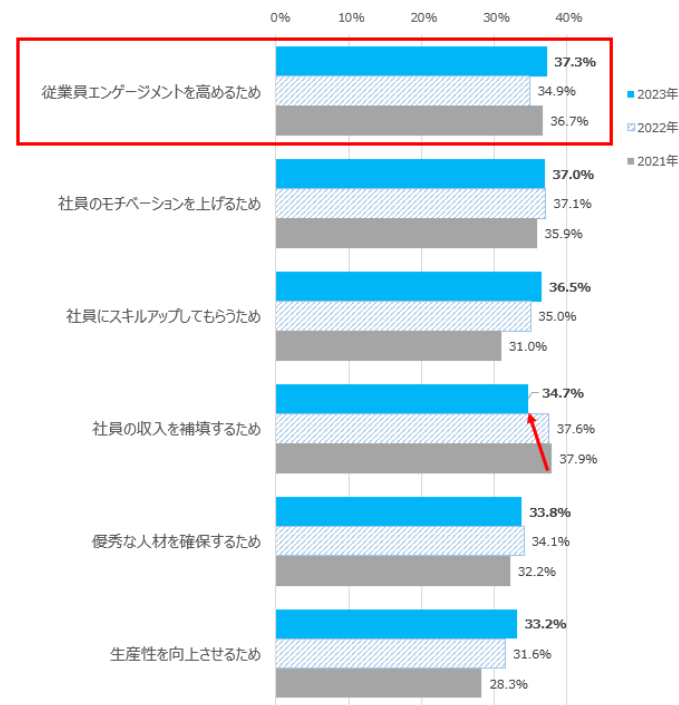
「制度がある計」：
 「制度があり、将来的にも拡充する予定」+「制度があり、現状維持の予定」
 +「制度があるが、将来的には廃止する予定」
 +「現在一部の従業員が利用できる制度があり将来的には拡充する予定」
 +「現在一部の従業員が利用できる制度があるが将来的には廃止する予定」

副業・兼業社員を受け入れている割合



「受け入れている計」：
 「現在受け入れており、将来的にも拡充する予定」
 +「現在受け入れており、現状維持の予定」
 +「現在受け入れているが、将来的には廃止する予定」

【図2】副業・兼業の導入理由
 (複数回答/上位抜粋)

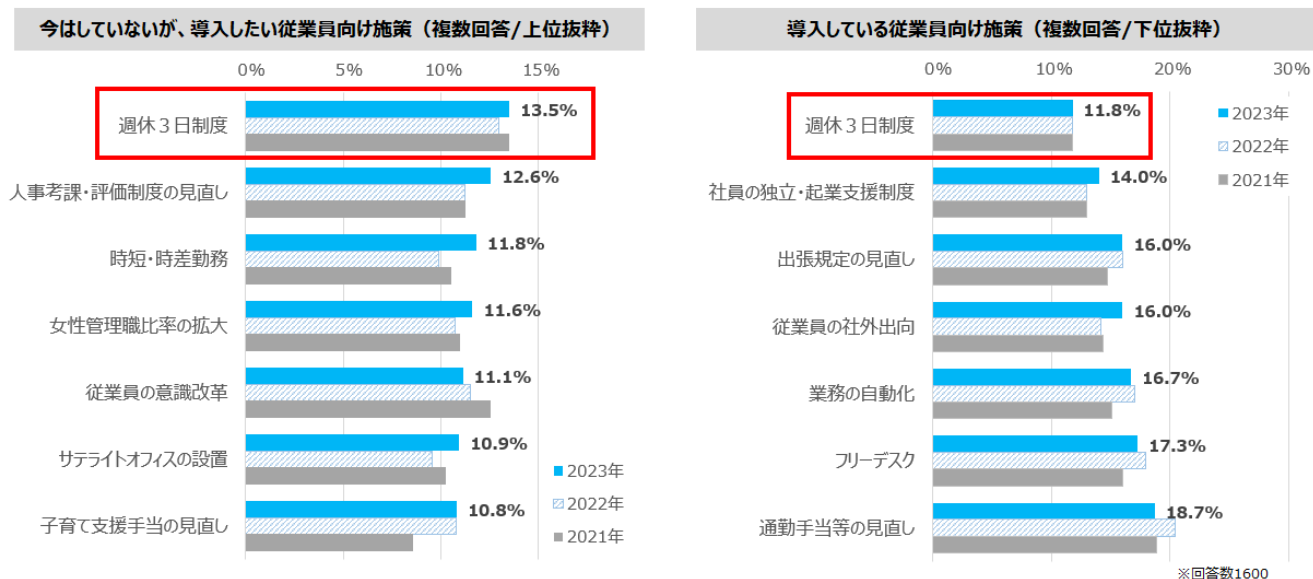


■ 週休3日制度の導入状況は「導入済」11.8%で、21年・22年と同様の結果に。

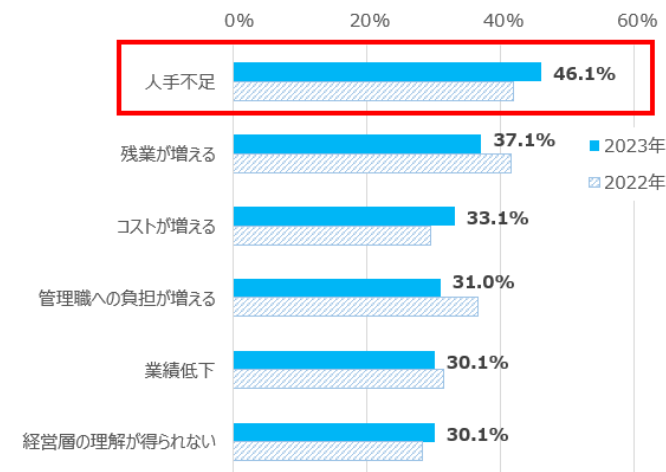
週休3日制度導入の課題トップは「人手不足」。人材不足解決の糸口となるのは「副業・兼業」制度か。

- 2021年から連続で「今はしていないが導入したい施策1位」かつ「現在導入している施策ワースト1位」の「週休3日制度」。導入したい制度3年連続トップと注目されているものの、導入割合は11.8%で前年と変わらず低く、今年も例年と同様の順位になっている。【図4】
- 週休3日制度導入の課題トップは「人手不足」となっており、この傾向は前年よりも強まっている。【図5】
- 週休3日制度と副業・兼業制度の親和性は高いと考えられ、副業制度導入・副業社員受け入れは人材不足解決の糸口となると考えられる。副業人材の増加により企業の人手不足が緩和され、個人の収入源も複数化されることで、週休3日制度を実施できるようになる企業も増えるのではないだろうか。

【図3】従業員向け施策について（複数回答/上位・下位抜粋） ※回答数1600



【図4】週休3日制度導入への課題（複数回答/上位抜粋）

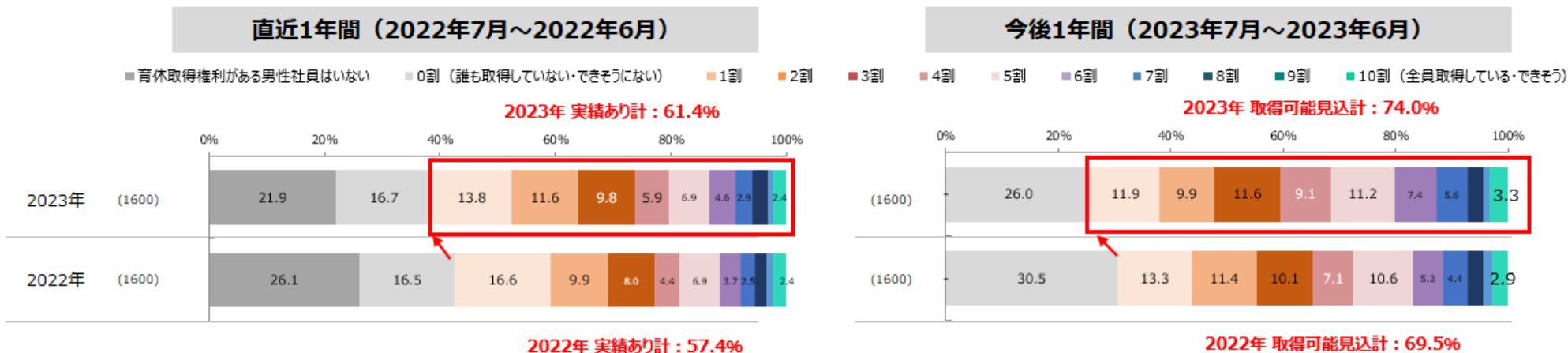


■ 直近1年間の男性育休取得割合としては、取得実績ありが6割強。

今後1年間の男性育休取得割合見込みは7割強と、今後1年で男性育休の取得が進むことが見込まれている。

- 直近1年間に男性育休取得の実績がある割合は61.4%で、前年から増加した。今後1年間で男性育休が取得可能と答えたのは74.0%。今後取得はさらに進むと見込まれている。
- 前年から引き続き、直近1年間の男性育休取得実績のうち、もっとも高かったのは「1割（男性育休取得権利がある男性のうち1割は取得できた）」となっており、現状の男性育休制度は「一部の人が使えるもの」という認識になってしまっている可能性がある。【図5】
- 男性育休は女性の産育休と比較して期間が短い傾向にあり、代替要員の確保が難しいという課題点がある。代替要員確保のための解決策のひとつとして、短期間で働くことができる副業人材の受け入れが有効であると考えられる。現在、人口構造の変化にともない、女性や高齢者など幅広い人材の労働参加が求められている。従来の形にとらわれずに柔軟に雇用を行うことで、従業員がボーダーレスに活躍できる職場が増加していこう。

【図5】直近1年間/今後1年間の育休取得権利がある男性のうち、育休を取得できた/できそうな割合



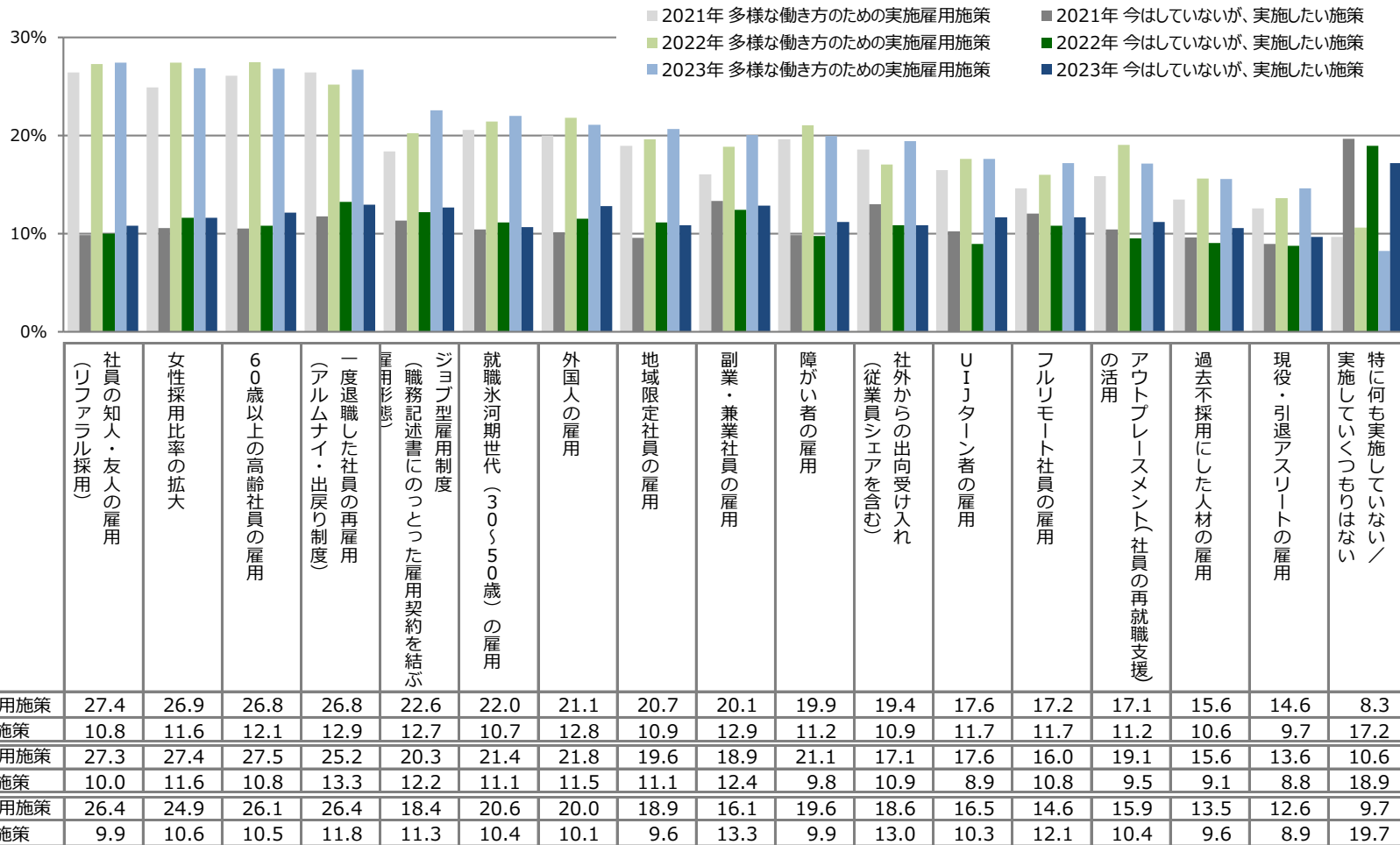
多様な働き方に関する施策について

多様な働き方のための実施雇用施策/今はしていないが、実施したい施策 (Q34)

- 多様な働き方のための実施雇用施策は「社員の知人・友人の雇用（リファラル採用）」「女性採用比率の拡大」「60歳以上の高齢社員の雇用」「一度退職した社員の再雇用（アルムナイ・出戻り制度）」が上位に挙げられた。
- 今はしていないが、実施したい施策としては、「一度退職した社員の再雇用（アルムナイ・出戻り制度）」「副業・兼業社員の雇用」「外国人の雇用」が上位に挙げられた。

Q. あなたのお勤め先の多様な働き方に関して、実施している雇用施策をお選びください。また、現在実施していない施策の中で、今後実施していきたい施策をお選びください。

(n=1600)



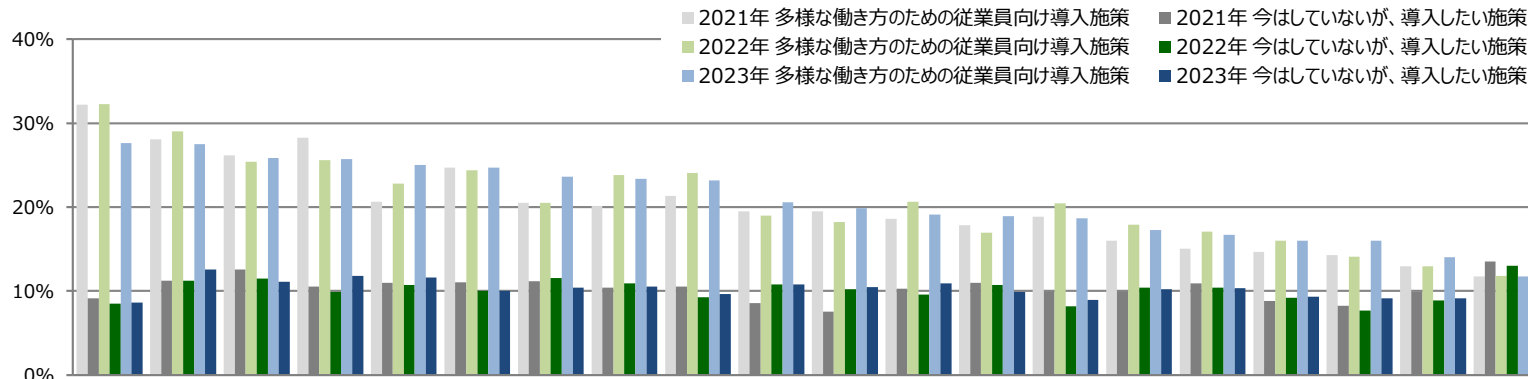
(%)

多様な働き方のための従業員向け導入施策/今はしていないが、導入したい施策 (Q35)

- 多様な働き方のための従業員向け導入施策は「在宅・リモートワーク」「人事考課・評価制度の見直し」「従業員の意識改革」が上位に挙げられた。
- 今はしていないが、導入したい施策としては、「週休3日制度」「人事考課・評価制度の見直し」「時短・時差勤務」が上位に挙げられた。

Q. あなたのお勤め先の多様な働き方に関して、導入している従業員向け施策をお選びください。また、現在導入していない制度の中で、今後導入していきたい施策をお選びください。

(n=1600)



	在宅勤務・リモートワーク	人事考課・評価制度の見直し	従業員の意識改革	時短・時差勤務	女性管理職比率の拡大	研修内容の見直し	賃金テーブルの見直し	男性の育休取得推進	データのクラウド化(ペーパーレス)	子育て支援手当の見直し	ジョブローテーション	サテライトオフィス(企業の本拠地から離れた場所にある小規模のオフィス)の設置	副業・兼業を自社社員に認可する	通勤手当等の見直し	フリーデスク	業務の自動化(AIやロボットを使用)	出張規定の見直し	従業員の社外出向(従業員シエアを含む)	社員の独立・起業支援制度	週休3日制度	特に何も実施していない/実施していくつもりはない
2023年 多様な働き方のための従業員向け導入施策	27.6	27.5	25.9	25.8	25.0	24.7	23.6	23.4	23.2	20.6	19.9	19.1	18.9	18.7	17.3	16.7	16.0	16.0	14.0	11.8	7.1
2023年 今はしていないが、導入したい施策	8.6	12.6	11.1	11.8	11.6	10.0	10.4	10.6	9.6	10.8	10.5	10.9	9.9	8.9	10.2	10.3	9.3	9.1	9.1	13.5	14.1
2022年 多様な働き方のための従業員向け導入施策	32.3	29.0	25.4	25.6	22.8	24.4	20.5	23.8	24.1	19.0	18.3	20.6	16.9	20.4	17.9	17.1	16.0	14.1	12.9	11.8	8.1
2022年 今はしていないが、導入したい施策	8.5	11.3	11.5	9.9	10.8	10.0	11.6	10.9	9.3	10.8	10.2	9.6	10.8	8.2	10.4	10.4	9.2	7.7	8.9	13.0	15.4
2021年 多様な働き方のための従業員向け導入施策	32.2	28.1	26.2	28.3	20.6	24.7	20.5	20.1	21.3	19.5	19.5	18.6	17.8	18.9	16.0	15.1	14.7	14.3	12.9	11.8	7.9
2021年 今はしていないが、導入したい施策	9.1	11.3	12.6	10.6	11.0	11.1	11.2	10.4	10.6	8.6	7.6	10.3	11.0	9.9	9.9	10.9	8.8	8.3	9.9	13.5	15.1

(%)

男性育休について

直近1年間/今後1年間の男性育休取得割合 (Q36)

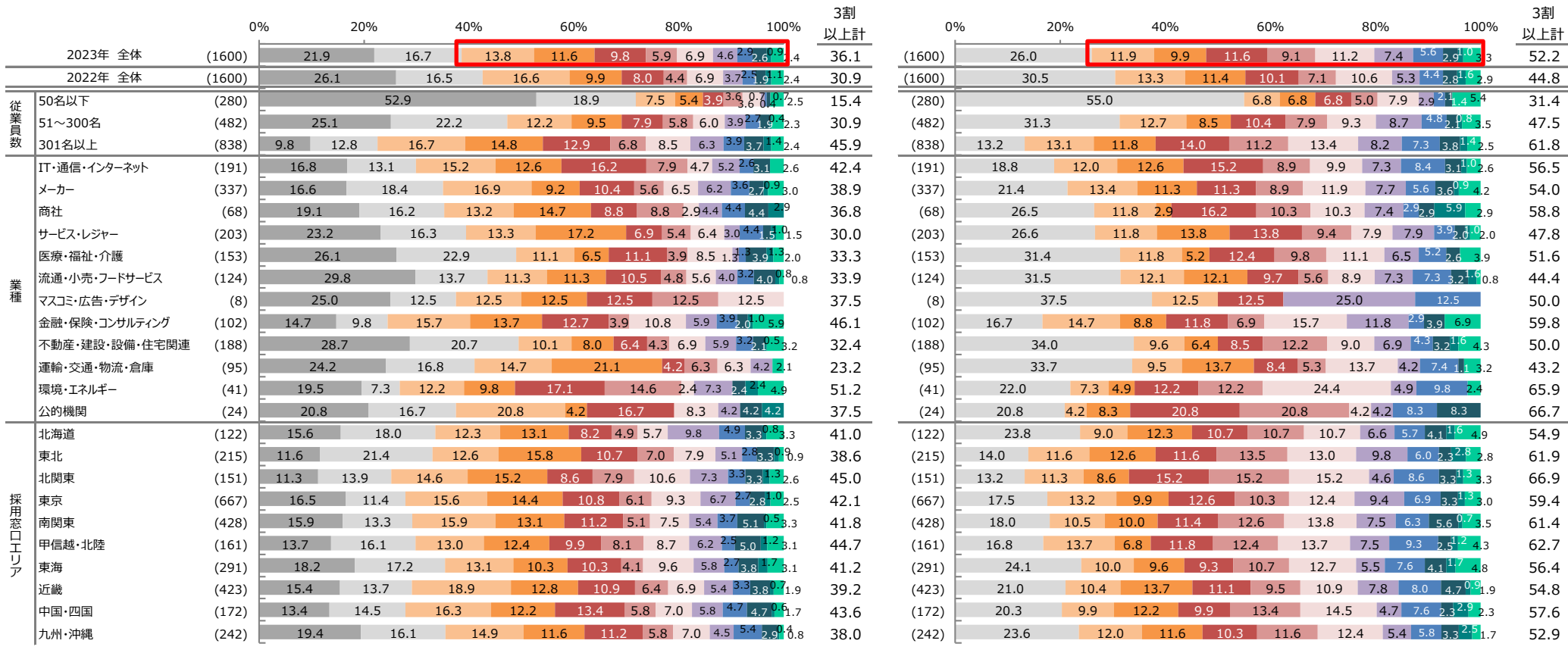
- 直近1年間の男性育休取得割合としては、取得実績ありが6割強。3割以上の取得が36%となっている。
- 一方今後1年間の男性育休取得割合見込みは7割強。3割以上の取得が52%と直近1年よりも取得が進むことが見込まれている。

Q. 男性の育休取得の法改正がありました。直近1年間（2022年7月～2023年6月）で、あなたのお勤め先で男性の育休を取得した人は何割程度ですか。
また、今後1年間（2023年7月～2024年6月）で育休取得権利がある男性がいた場合、何割程度取得できそうですか。

直近1年間（2022年7月～2023年6月）

今後1年間（2023年7月～2024年6月）

■ 育休取得権利がある男性社員はいない ■ 0割（誰も取得していない・できそうにない） ■ 1割 ■ 2割 ■ 3割 ■ 4割 ■ 5割 ■ 6割 ■ 7割 ■ 8割 ■ 9割 ■ 10割（全員取得している・できそう）

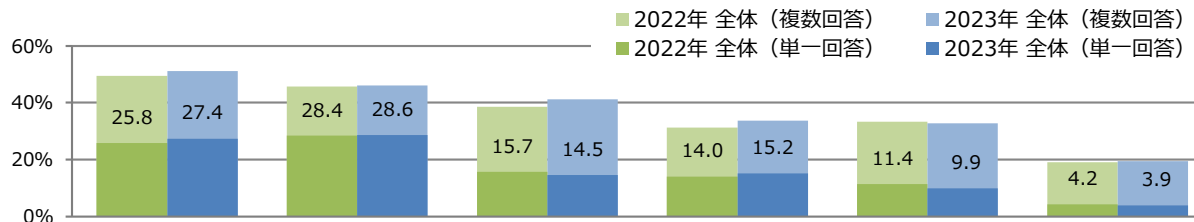


※サンプル数が30s未満は参考値

男性育休取得推進への課題 (Q37)

● 男性育休取得推進への課題としては「取得希望者が少ない」「代替要員の確保」が上位に挙げられた。22年と同様の傾向となっており、課題感に変化はない。

Q. 男性育休の取得を進める上での課題として、あてはまるものをお選びください。



※数表は複数回答のスコア

従業員数	業種	採用窓口エリア	課題	2023年 全体 (1600)		2022年 全体 (1600)	
				スコア	サンプル数	スコア	サンプル数
			取得希望者が少ない	51.2	(1600)	49.4	(1600)
			代替要員の確保	46.0	(1600)	45.7	(1600)
			復帰時の業務調整	41.1	(1600)	38.5	(1600)
			経営層の理解が得られない (男性育休取得に消極的)	33.7	(1600)	31.3	(1600)
			育休取得に前向きな職場の雰囲気醸成	32.7	(1600)	33.3	(1600)
			評価制度の整備	19.4	(1600)	19.0	(1600)
従業員数	50名以下		取得希望者が少ない	39.6	(280)	39.6	(280)
	51~300名		取得希望者が少ない	53.5	(482)	53.5	(482)
	301名以上		取得希望者が少ない	53.7	(838)	53.7	(838)
			代替要員の確保	48.2	(838)	48.2	(838)
業種	IT・通信・インターネット		取得希望者が少ない	44.5	(191)	47.1	(191)
	メーカー		取得希望者が少ない	54.6	(337)	46.0	(337)
	商社		取得希望者が少ない	58.8	(68)	47.1	(68)
	サービス・レジャー		取得希望者が少ない	51.7	(203)	43.3	(203)
	医療・福祉・介護		取得希望者が少ない	52.3	(153)	47.7	(153)
	流通・小売・フードサービス		取得希望者が少ない	47.6	(124)	41.9	(124)
	マスコミ・広告・デザイン		取得希望者が少ない	25.0	(8)	37.5	(8)
	金融・保険・コンサルティング		取得希望者が少ない	52.0	(102)	48.0	(102)
	不動産・建設・設備・住宅関連		取得希望者が少ない	45.2	(188)	41.0	(188)
	運輸・交通・物流・倉庫		取得希望者が少ない	51.6	(95)	56.8	(95)
	環境・エネルギー		取得希望者が少ない	70.7	(41)	34.1	(41)
	公的機関		取得希望者が少ない	66.7	(24)	45.8	(24)
	採用窓口エリア	北海道		取得希望者が少ない	54.1	(122)	63.1
東北			取得希望者が少ない	58.6	(215)	36.7	(215)
北関東			取得希望者が少ない	64.2	(151)	57.0	(151)
東京			取得希望者が少ない	53.7	(667)	49.9	(667)
南関東			取得希望者が少ない	53.5	(428)	51.9	(428)
甲信越・北陸			取得希望者が少ない	56.5	(161)	48.4	(161)
東海			取得希望者が少ない	49.5	(291)	54.0	(291)
近畿			取得希望者が少ない	53.9	(423)	53.2	(423)
中国・四国			取得希望者が少ない	57.6	(172)	55.2	(172)
九州・沖縄		取得希望者が少ない	57.0	(242)	58.7	(242)	

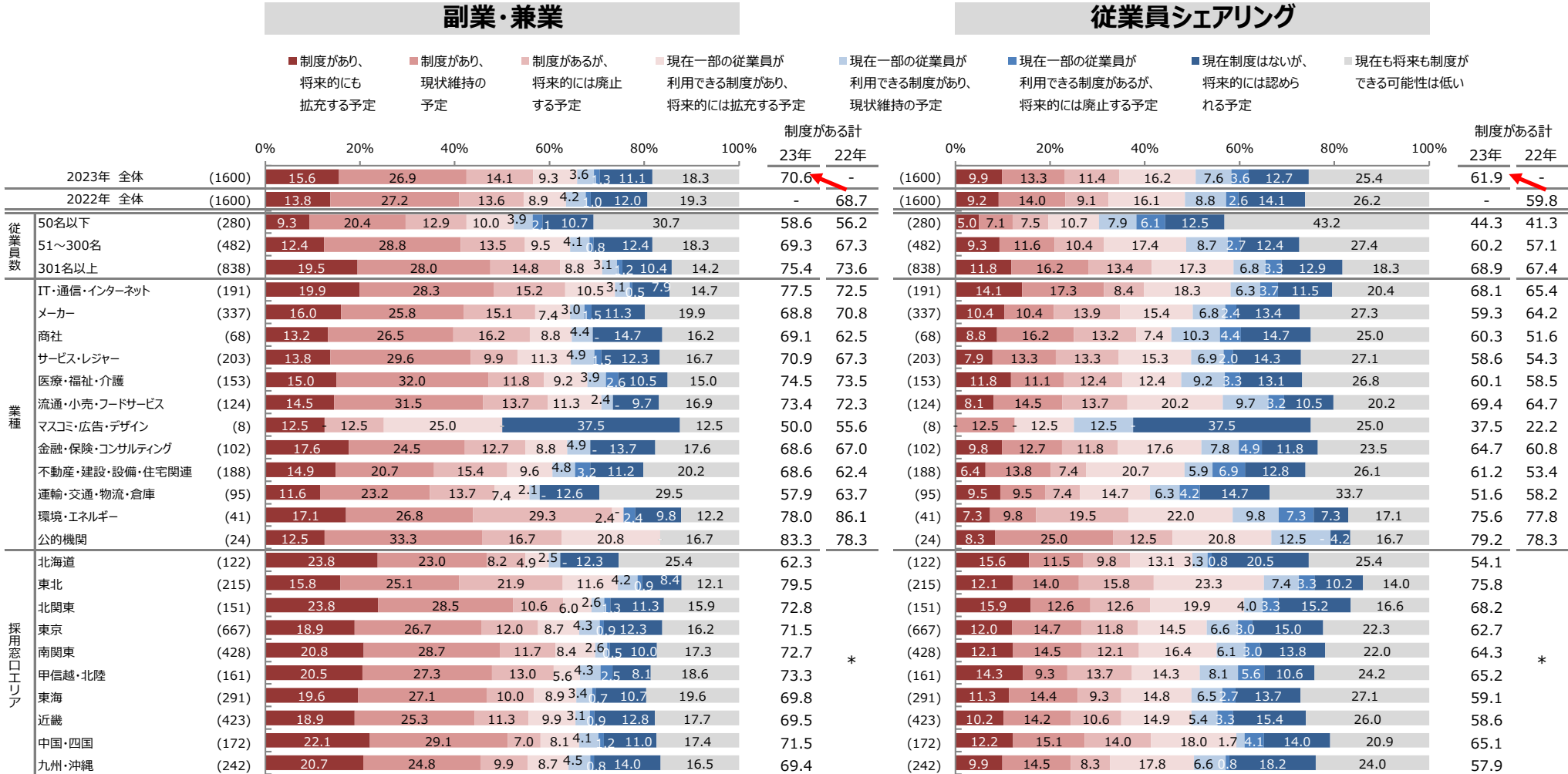
(%)
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

副業・兼業/従業員シェアリングについて

副業・兼業/従業員シェアリング導入状況 (Q38)

- 副業・兼業は71%、従業員シェアリングは62%で制度がある。22年比でどちらも高くなっており、導入がさらに進みつつある。
- 従業員数別にみると、従業員規模が大きいほど副業・兼業、従業員シェアリングともに導入が進んでいる傾向にある。

Q. あなたのお勤め先に、従業員向けの「副業・兼業」「従業員シェアリング」ができる制度はありますか。現状に最も近いものをお選びください。
 ※従業員シェアとは「一時的に雇用維持が困難な状況下で、従業員の継続雇用を前提として業界・職種の垣根を超えた雇用維持施策」のこと

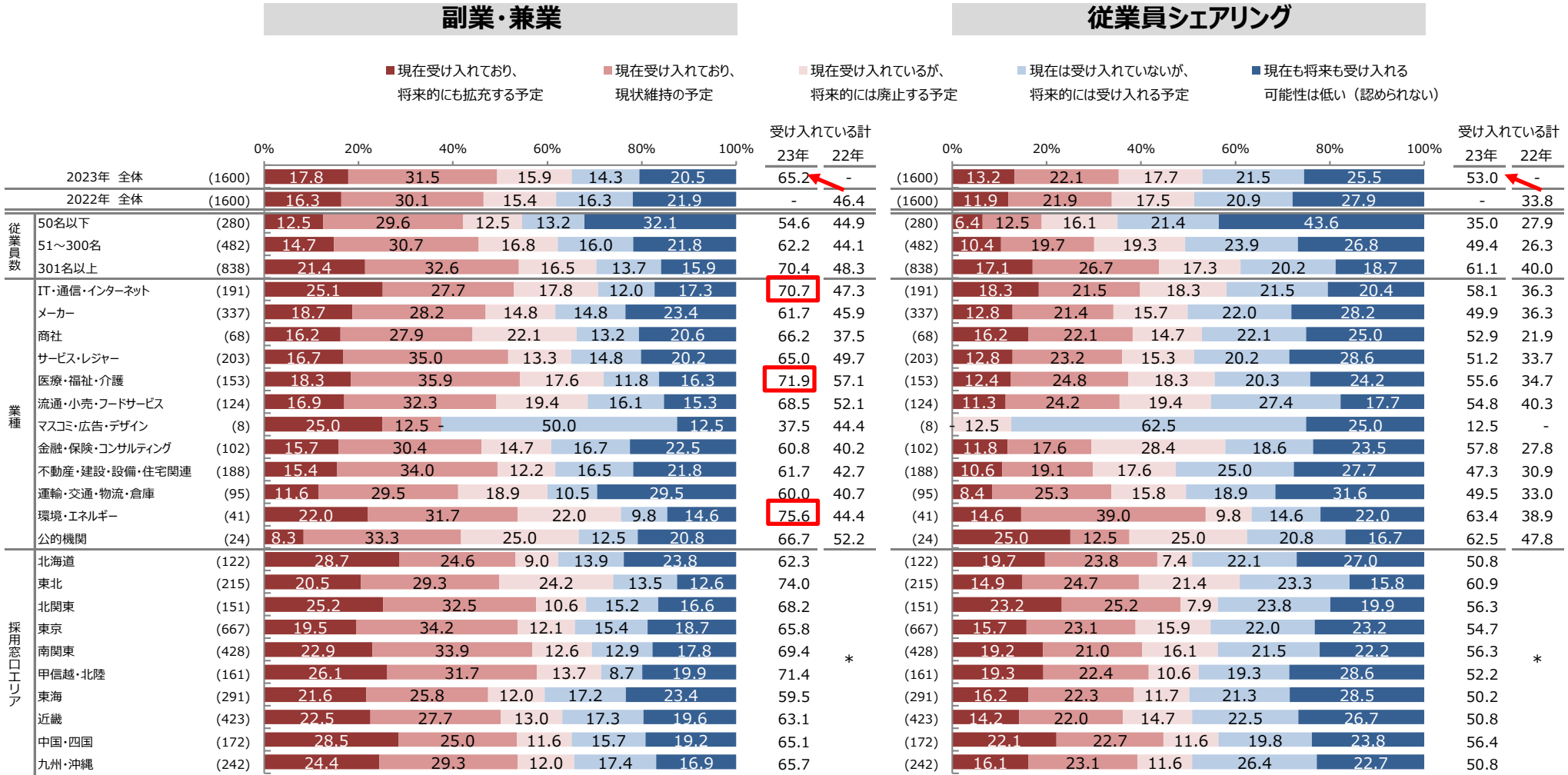


※サンプル数が30s未満は参考値

副業・兼業/従業員シェアリング人材受け入れ状況 (Q39)

- 副業・兼業の受け入れは65%、従業員シェアリングの受け入れは53%となり、22年比でどちらも大幅な増加。
- 業種別にみると、『IT・通信・インターネット』『医療・福祉・介護』『環境・エネルギー』では副業・兼業の受け入れが7割を超えている。

Q. あなたのお勤め先は、社外から「副業・兼業」「従業員シェアリング」で人材を受け入れていますか。現状に最も近いものをお選びください。

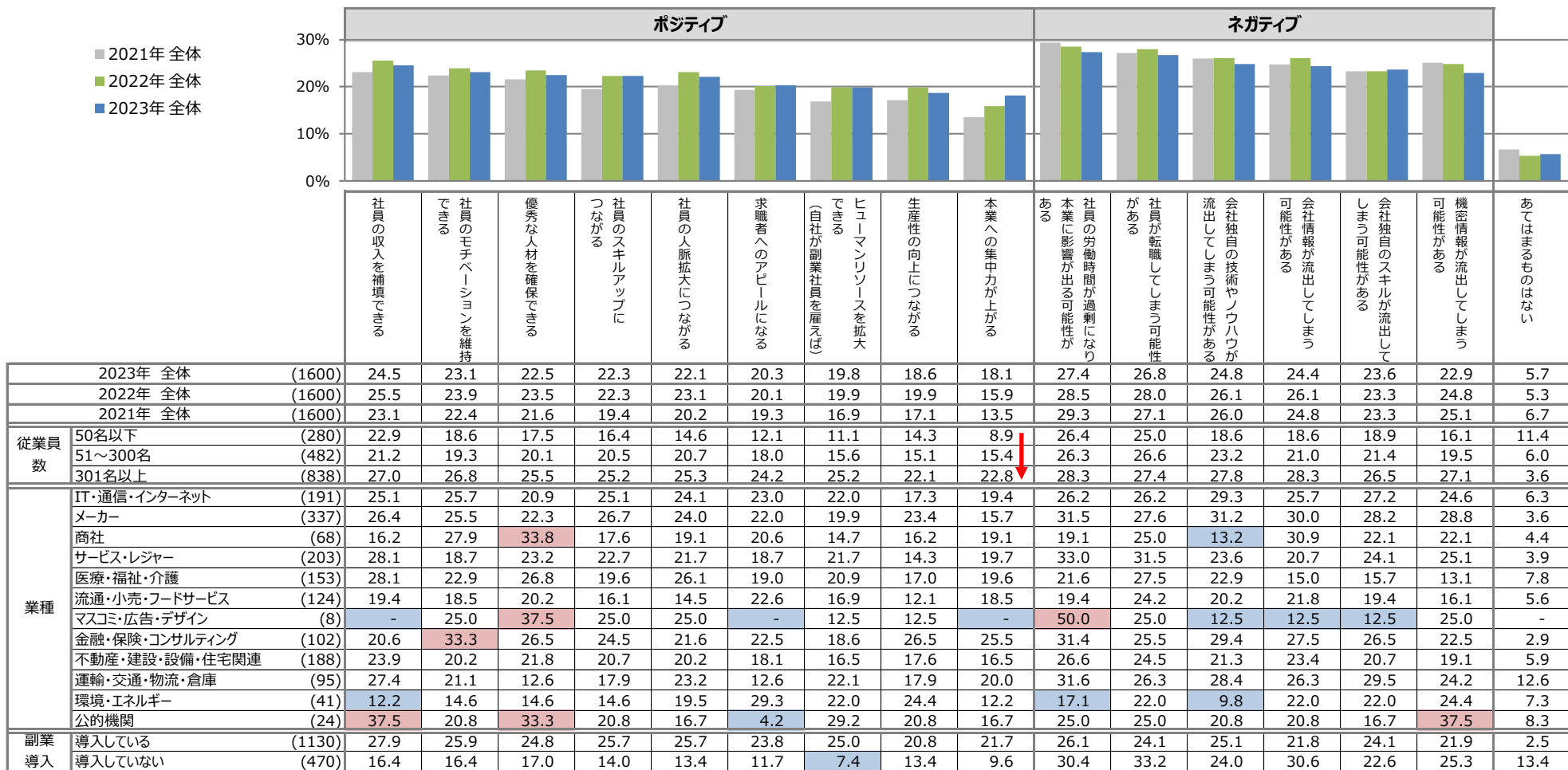


※サンプル数が30s未満は参考値

副業・兼業の印象 (Q40)

- 中途採用業務に関わる立場からの副業・兼業の印象としてはネガティブなものやや強く、「社員の労働時間が過剰になり本業に影響が出る可能性がある」「社員が転職してしまう可能性がある」「会社独自の技術やノウハウが流出してしまう可能性がある」が上位に挙げられた。22年と同様の傾向になった。
- 従業員数別にみると、従業員規模が大きいほどポジティブな印象も高まる傾向にある。

Q. 中途採用業務に関わっている立場として、副業・兼業に対してどのような印象を持っていますか。あてはまるものをすべてお選びください。



■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

※サンプル数が30s未満は参考値

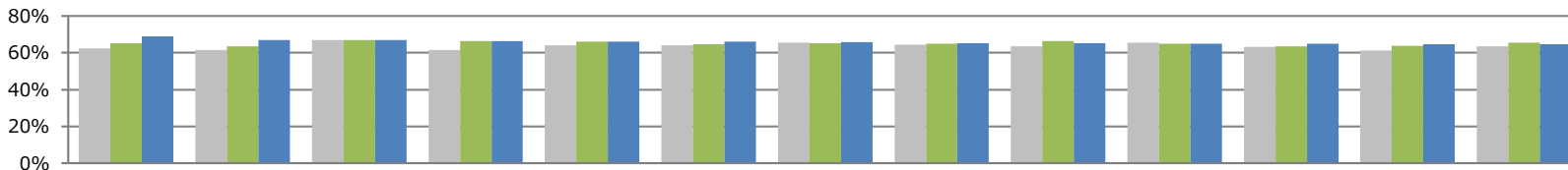
副業・兼業導入による社員の变化 (Q42)

- 副業・兼業導入による社員の变化は、22年と同様に項目間でほとんど差はない
- 变化は従業員数が多い企業ほど感じている。

Q. お勤め先で副業や兼業を導入している方におうかがいします。副業・兼業を導入することで、以下の項目で社員の变化を感じることはありましたか。

变化した計

- 2021年 全体
- 2022年 全体
- 2023年 全体



		現状を整理・分析し、課題を明らかにするようになった	自らの目的を設定し、確実に業務を進めるようになった	自分の能力や立ち位置を理解し、良好な関係を築けるようになった	異なる意見や態度を示す者に対し、柔軟な対応が出来るようになった	周囲の部署やメンバーに働きかけながら業務を進めるようになった	社外の人と接する事で、社内のルールを順守する姿勢が強まった	自ら学ぶ姿勢に目覚め、学習するようになった	社外の人と接する事で、自分をコントロールできるようになった	既存のやり方に拘らず、新たなアプローチ方法を取るようになった	課題の解決に向けたプロセスを検討し、解決にむけて準備するようになった	相手の意見を上手に聞き取れるよう、質問できるようなった	業務に対し、進んで取り組むようになった	自分の意見を整理し、わかりやすく説明するようになった
	2023年 全体 (1130)	69.0	66.9	66.9	66.5	66.1	66.1	65.9	65.3	65.1	65.0	65.0	64.7	64.6
	2022年 全体 (1099)	65.3	63.6	66.9	66.3	66.1	64.7	65.2	65.1	66.3	64.9	63.6	64.0	65.4
	2021年 全体 (981)	62.5	61.5	66.9	61.6	64.0	64.2	65.5	64.4	63.6	65.6	63.3	61.3	63.6
従業員数	50名以下 (164)	54.9	52.4	56.7	54.9	54.3	54.3	50.0	56.7	55.5	54.9	54.3	51.8	54.9
	51~300名 (334)	70.7	64.4	62.6	59.3	60.2	62.9	59.3	57.5	59.9	62.6	62.3	60.2	57.5
	301名以上 (632)	71.8	72.0	71.8	73.4	72.3	70.9	73.6	71.7	70.4	69.0	69.3	70.4	70.9
業種	IT・通信・インターネット (148)	74.3	70.3	75.0	72.3	68.9	74.3	71.6	64.9	73.0	69.6	69.6	67.6	68.2
	メーカー (232)	71.1	74.1	71.6	73.7	71.1	70.7	75.0	75.0	65.9	68.1	70.7	70.7	68.1
	商社 (47)	72.3	72.3	63.8	59.6	76.6	57.4	70.2	66.0	74.5	78.7	66.0	63.8	57.4
	サービス・レジャー (144)	70.1	56.9	63.9	64.6	67.4	62.5	61.1	59.7	62.5	59.0	63.2	62.5	70.8
	医療・福祉・介護 (114)	59.6	57.0	58.8	59.6	56.1	55.3	57.0	59.6	63.2	58.8	59.6	57.9	57.9
	流通・小売・フードサービス (91)	64.8	64.8	65.9	61.5	64.8	59.3	61.5	60.4	60.4	54.9	60.4	67.0	53.8
	マスコミ・広告・デザイン (4)	75.0	50.0	100.0	75.0	50.0	100.0	25.0	75.0	100.0	25.0	75.0	25.0	75.0
	金融・保険・コンサルティング (70)	75.7	74.3	78.6	72.9	68.6	78.6	65.7	75.7	68.6	67.1	71.4	78.6	78.6
	不動産・建設・設備・住宅関連 (129)	69.8	69.8	59.7	59.7	64.3	62.0	64.3	60.5	59.7	65.9	62.8	58.1	59.7
	運輸・交通・物流・倉庫 (55)	70.9	65.5	67.3	63.6	58.2	60.0	65.5	69.1	60.0	69.1	63.6	61.8	60.0
環境・エネルギー (32)	65.6	81.3	65.6	65.6	68.8	71.9	53.1	65.6	75.0	75.0	59.4	59.4	71.9	
公的機関 (20)	70.0	60.0	60.0	70.0	55.0	80.0	75.0	40.0	60.0	60.0	65.0	55.0	75.0	
採用窓口エリア	北海道 (76)	78.9	72.4	75.0	73.7	75.0	75.0	80.3	76.3	73.7	73.7	76.3	72.4	71.1
	東北 (171)	73.1	67.8	70.8	74.3	70.2	71.3	71.9	66.1	69.0	68.4	66.7	73.1	69.6
	北関東 (110)	79.1	76.4	75.5	78.2	76.4	77.3	72.7	73.6	77.3	78.2	70.9	80.0	75.5
	東京 (477)	69.4	69.6	69.2	71.1	70.0	70.2	68.1	71.1	67.9	67.5	68.3	66.0	68.3
	南関東 (311)	72.7	71.1	73.0	73.0	72.7	71.4	70.1	70.7	70.1	68.8	70.1	70.1	70.1
	甲信越・北陸 (118)	75.4	73.7	73.7	69.5	71.2	69.5	72.9	74.6	74.6	66.1	66.1	73.7	66.1
	東海 (203)	72.9	70.9	68.0	71.4	70.0	67.5	69.0	65.5	65.0	66.0	68.0	67.5	61.1
	近畿 (294)	69.7	71.8	70.7	69.4	71.4	70.1	74.1	72.4	72.1	72.4	68.4	71.8	65.6
	中国・四国 (123)	75.6	72.4	69.9	70.7	69.9	73.2	70.7	71.5	77.2	69.9	69.9	69.9	70.7
	九州・沖縄 (168)	73.8	70.8	73.8	76.2	70.8	72.0	73.2	70.8	68.5	69.6	75.0	70.2	67.3

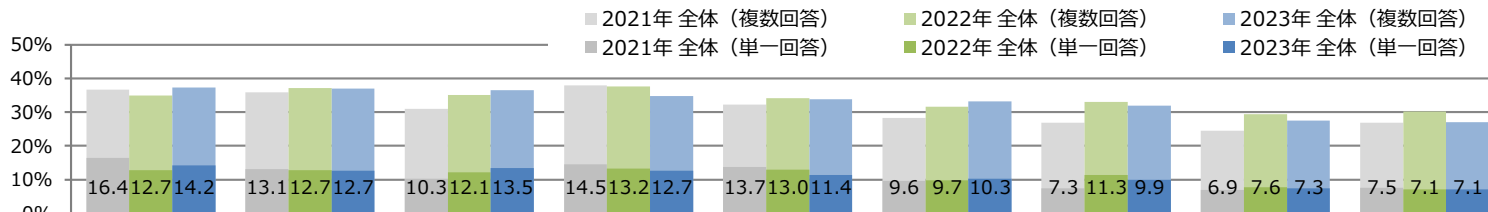
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

※サンプル数が30s未満は参考値

副業・兼業の導入理由 (Q43)

- 副業・兼業の導入理由としては「従業員エンゲージメント（従業員の企業に対する信頼度）を高めるため」「社員のモチベーションを上げるため」が上位となった。人材確保のための項目よりも、対社員の項目が上位になっている。

Q. お勤め先で副業や兼業を導入している方におうかがいします。副業・兼業の導入理由をお答えください。



※数表は複数回答のスコア

		従業員エンゲージメントを高めるため	社員のモチベーションを上げるため	社員の収入を補填するため	優秀な人材を確保するため	生産性を向上させるため	新たな知見や人脈を獲得するため	新事業の発案につなげるため	ヒューマンリソースを拡大するため
2023年 全体 (1130)		37.3	37.0	34.7	33.8	33.2	31.9	27.4	27.1
2022年 全体 (1099)		34.9	37.1	35.0	34.1	31.6	33.0	29.4	30.1
2021年 全体 (981)		36.7	35.9	31.0	32.2	28.3	26.9	24.5	26.9
従業員数	50名以下 (164)	25.6	23.8	35.4	36.0	28.0	25.6	20.1	18.9
	51~300名 (334)	30.2	35.3	34.7	33.5	27.5	28.1	25.4	24.0
	301名以上 (632)	44.0	41.3	37.8	35.0	38.6	37.8	35.9	30.9
業種	IT・通信・インターネット (148)	39.2	41.2	44.6	33.1	37.2	37.8	32.4	27.0
	メーカー (232)	40.1	40.5	40.1	39.2	34.5	33.2	38.4	32.3
	商社 (47)	48.9	36.2	42.6	29.8	38.3	34.0	29.8	31.9
	サービス・レジャー (144)	36.8	36.1	43.1	36.1	34.7	31.9	32.6	22.9
	医療・福祉・介護 (114)	30.7	37.7	26.3	29.8	30.7	28.9	27.2	26.3
	流通・小売・フードサービス (91)	29.7	29.7	29.7	30.8	30.8	39.6	22.0	25.3
	マスコミ・広告・デザイン (4)	50.0	25.0	25.0	75.0	75.0	25.0	50.0	-
	金融・保険・コンサルティング (70)	44.3	31.4	35.7	34.3	34.3	38.6	35.7	32.9
	不動産・建設・設備・住宅関連 (129)	36.4	36.4	34.1	34.9	25.6	31.8	28.7	31.0
	運輸・交通・物流・倉庫 (55)	30.9	32.7	25.5	45.5	29.1	27.3	29.1	25.5
採用窓口エリア	環境・エネルギー (32)	37.5	43.8	34.4	21.9	43.8	31.3	34.4	12.5
	公的機関 (20)	50.0	35.0	45.0	25.0	40.0	30.0	35.0	15.0
	北海道 (76)	44.7	42.1	34.2	42.1	48.7	40.8	35.5	42.1
	東北 (171)	45.0	28.1	31.6	34.5	36.8	32.7	29.2	32.2
	北関東 (110)	46.4	54.5	43.6	40.0	52.7	46.4	44.5	39.1
	東京 (477)	40.7	44.4	40.0	36.3	39.2	37.7	37.7	31.2
	南関東 (311)	41.5	46.9	44.4	39.5	45.7	41.2	42.8	37.3
	甲信越・北陸 (118)	47.5	43.2	37.3	31.4	46.6	43.2	39.0	31.4
	東海 (203)	43.8	45.8	37.9	37.4	37.9	37.9	41.9	28.6
	近畿 (294)	50.0	45.2	41.2	43.2	40.8	38.8	39.5	33.0
中国・四国 (123)	52.0	41.5	39.0	42.3	43.1	43.1	43.1	31.7	
九州・沖縄 (168)	45.8	40.5	42.9	45.8	39.3	45.2	39.9	36.9	

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

※サンプル数が30未満は参考値

副業・兼業許可制度導入への課題 (Q44)

- 副業・兼業許可制度導入への課題としては「本業がおろそかになる」「労働時間の管理が難しい」「長時間労働につながる恐れがある」が上位に挙げられた。22年と同様の傾向。
- 従業員数別では、従業員規模が大きい企業ほど、様々な項目を課題だと感じている傾向にある。

Q. 従業員に副業・兼業を許可する制度の導入について、課題となったことをお選びください。お勤め先が副業・兼業を許可していない場合は、導入を検討するにあたり、課題となっていることをお選びください。



※数表は複数回答のスコア

		本業がおろそかになる	労働時間の管理が難しい	長時間労働につながる恐れがある	情報漏えいのリスクがある	人材流出のリスクがある	会社に対する帰属意識が低下する	副業先との労災基準があいまいである	競業、相互違反のリスクがある
2023年 全体 (1600)		41.3	38.0	37.7	36.1	32.9	30.0	29.1	27.6
2022年 全体 (1600)		41.9	38.9	39.2	35.6	34.3	31.6	30.4	27.3
従業員数	50名以下 (280)	40.4	31.8	35.7	29.6	22.5	27.9	22.5	21.1
	51~300名 (482)	41.5	34.9	34.2	31.7	31.3	28.8	25.7	22.2
	301名以上 (838)	41.5	41.9	40.3	40.7	37.2	31.4	33.3	32.8
業種	IT・通信・インターネット (191)	38.7	34.0	33.0	37.2	34.0	28.8	29.8	28.8
	メーカー (337)	44.2	40.7	41.8	40.4	38.6	31.2	31.8	30.3
	商社 (68)	36.8	45.6	36.8	32.4	29.4	30.9	26.5	29.4
	サービス・レジャー (203)	46.8	35.0	39.9	38.9	33.5	33.0	25.1	27.1
	医療・福祉・介護 (153)	40.5	36.6	36.6	30.1	30.7	26.8	23.5	24.2
	流通・小売・フードサービス (124)	36.3	31.5	36.3	29.0	26.6	31.5	23.4	26.6
	マスコミ・広告・デザイン (8)	50.0	37.5	62.5	12.5	25.0	25.0	37.5	12.5
	金融・保険・コンサルティング (102)	38.2	44.1	38.2	46.1	37.3	30.4	35.3	34.3
	不動産・建設・設備・住宅関連 (188)	37.8	35.1	31.9	33.0	30.3	29.3	33.5	26.1
	運輸・交通・物流・倉庫 (95)	43.2	51.6	47.4	31.6	28.4	33.7	30.5	21.1
	環境・エネルギー (41)	24.4	36.6	24.4	29.3	29.3	26.8	24.4	26.8
公的機関 (24)	50.0	41.7	50.0	50.0	45.8	29.2	29.2	41.7	
採用エリア	北海道 (122)	46.7	37.7	51.6	39.3	41.8	39.3	31.1	27.0
	東北 (215)	40.5	40.9	40.5	32.1	34.0	32.6	27.0	26.0
	北関東 (151)	48.3	47.0	50.3	43.7	46.4	39.1	41.1	32.5
	東京 (667)	43.5	40.3	40.3	41.7	37.9	32.4	31.9	31.2
	南関東 (428)	43.9	42.5	43.0	42.3	37.9	35.3	34.3	32.2
	甲信越・北陸 (161)	37.9	41.6	45.3	36.0	37.9	38.5	32.3	35.4
	東海 (291)	44.3	42.6	47.1	36.4	45.0	35.1	33.3	31.6
	近畿 (423)	46.3	44.2	46.3	42.1	35.9	30.7	35.0	32.6
	中国・四国 (172)	41.9	41.3	48.3	41.3	44.2	39.0	33.7	34.3
	九州・沖縄 (242)	46.7	43.4	47.1	39.7	39.7	39.7	37.2	32.6

(%)
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

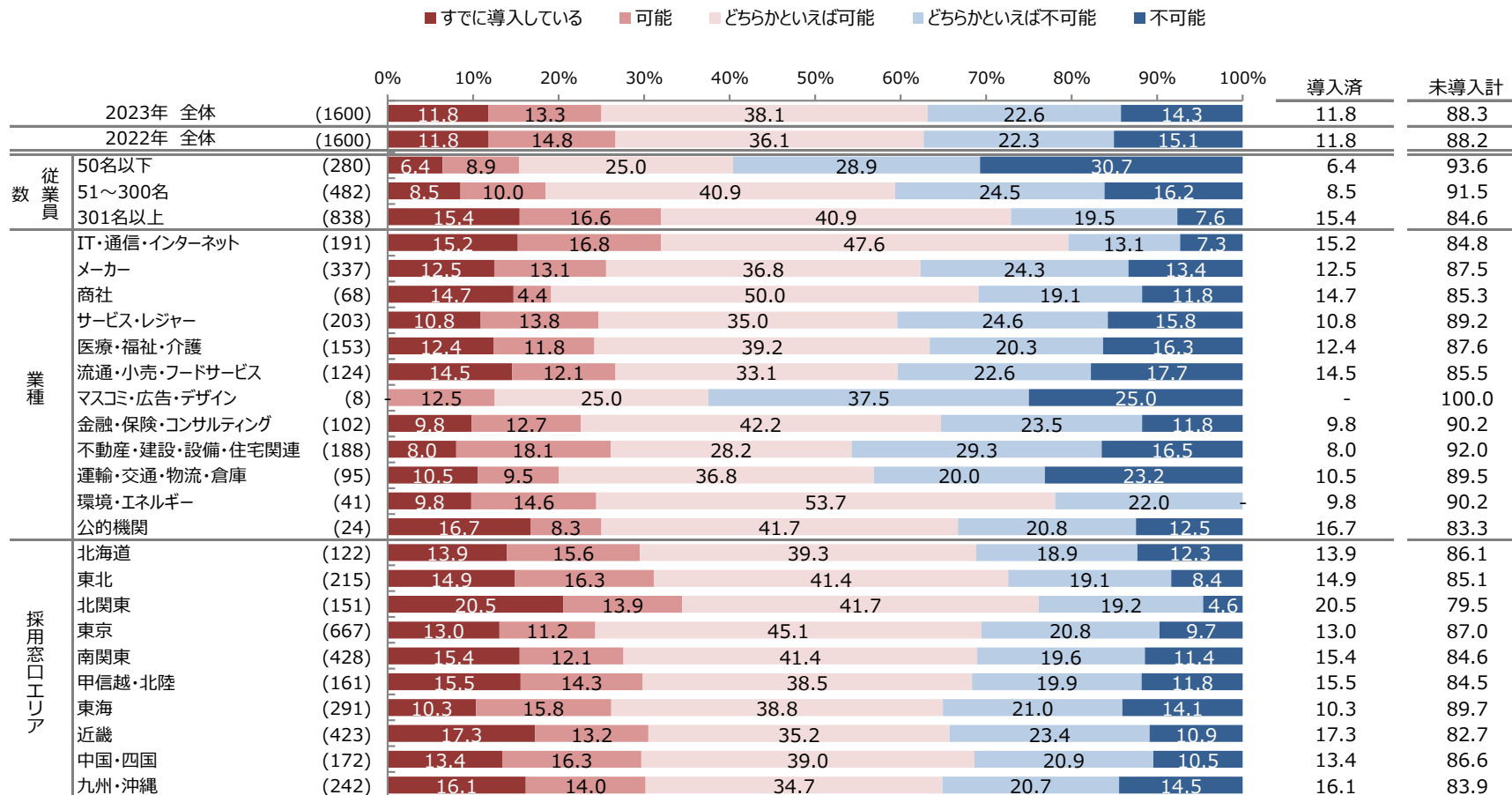
※サンプル数が30s未満は参考値

週休3日制度について

週休3日制度導入状況 (Q45)

● 週休3日制度の導入状況としては「導入済」12%、「未導入」88%。22年と導入状況に変わりはない。

Q. あなたの会社で今後（もしくは近い将来）週休3日制度の導入は可能だと思いますか。

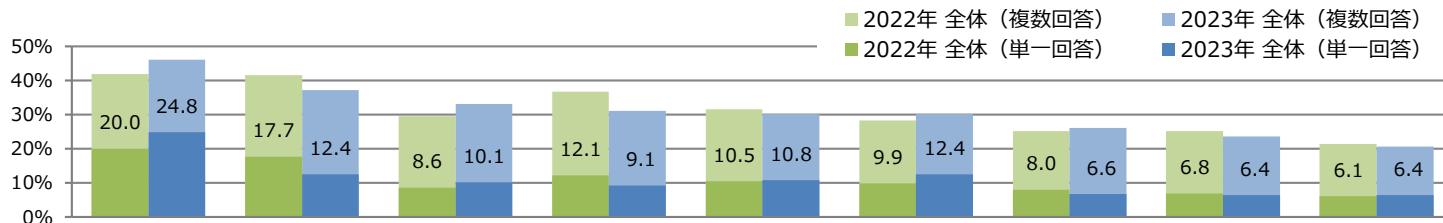


※サンプル数が30s未満は参考値

週休3日制度導入への課題 (Q46)

- 週休3日制度導入への課題としては「人手不足」「残業が増える」「コストが増える」が上位に挙げられた。
- 従業員数別では、従業員数に比例して課題感が増すということはなく、従業員数に関係なく課題は様々となっている。

Q. 週休3日制度を検討する上での懸念点としてあてはまるものをお選びください。すでに導入済みの方は、導入の際に課題となったことをお選びください。



※数表は複数回答のスコア

		人手不足	残業が増える	コストが増える	管理職への負担が増える	業績低下	経営層の理解が得られない(週休3日制度に消極的)	従業員の就業意欲の低下	職場の人間関係が希薄になる	機会の損失	イノベーション創出
2023年 全体 (1600)		46.1	37.1	33.1	31.0	30.1	30.1	26.1	23.6	20.6	
2022年 全体 (1600)		41.9	41.5	29.5	36.6	31.6	28.3	25.2	25.1	21.3	
従業員数	50名以下 (280)	50.7	33.9	25.7	23.9	29.3	20.7	17.5	14.3	12.1	
	51~300名 (482)	50.6	35.7	28.6	25.9	27.4	26.1	22.6	20.3	18.3	
	301名以上 (838)	42.0	39.0	38.2	36.3	32.0	35.6	30.9	28.5	24.7	
業種	IT・通信・インターネット (191)	36.1	38.2	27.7	32.5	27.7	27.2	29.3	25.1	24.6	
	メーカー (337)	43.9	48.1	37.1	34.4	33.8	34.1	25.5	25.5	26.4	
	商社 (68)	33.8	30.9	29.4	41.2	32.4	27.9	33.8	29.4	11.8	
	サービス・レジャー (203)	53.2	34.0	36.9	25.6	28.1	29.6	22.7	20.2	18.2	
	医療・福祉・介護 (153)	60.8	26.8	29.4	31.4	23.5	28.8	22.9	24.8	18.3	
	流通・小売・フードサービス (124)	44.4	25.8	33.9	34.7	29.8	30.6	29.0	21.8	15.3	
	マスコミ・広告・デザイン (8)	50.0	50.0	25.0	37.5	12.5	12.5	50.0	25.0	-	
	金融・保険・コンサルティング (102)	38.2	31.4	31.4	32.4	36.3	47.1	29.4	28.4	21.6	
	不動産・建設・設備・住宅関連 (188)	49.5	35.1	29.8	24.5	29.3	25.0	23.4	22.3	19.7	
	運輸・交通・物流・倉庫 (95)	57.9	44.2	36.8	27.4	30.5	25.3	30.5	17.9	18.9	
採用窓口エリア	環境・エネルギー (41)	24.4	31.7	24.4	26.8	29.3	29.3	17.1	12.2	14.6	
	公的機関 (24)	29.2	41.7	45.8	41.7	37.5	25.0	29.2	41.7	29.2	
	北海道 (122)	54.9	42.6	34.4	45.1	38.5	32.0	32.0	27.0	25.4	
	東北 (215)	45.6	34.0	28.4	32.1	27.9	36.3	32.1	31.6	26.5	
	北関東 (151)	55.0	49.7	43.0	40.4	41.1	38.4	43.0	35.1	34.4	
	東京 (667)	45.4	40.5	35.4	35.8	31.9	31.9	28.8	27.0	24.3	
	南関東 (428)	52.8	42.1	38.8	36.9	35.5	34.6	31.5	28.5	25.2	
	甲信越・北陸 (161)	50.3	47.2	32.3	39.1	37.3	39.1	32.3	32.9	27.3	
	東海 (291)	50.9	43.6	37.8	38.5	32.0	33.3	28.5	25.8	23.4	
近畿 (423)	51.5	43.3	39.2	37.4	33.1	34.5	31.4	27.2	21.7		
中国・四国 (172)	50.0	41.3	48.3	38.4	34.3	40.1	28.5	27.9	27.9		
九州・沖縄 (242)	54.5	45.0	38.4	38.8	38.4	35.1	33.1	26.4	28.1		

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

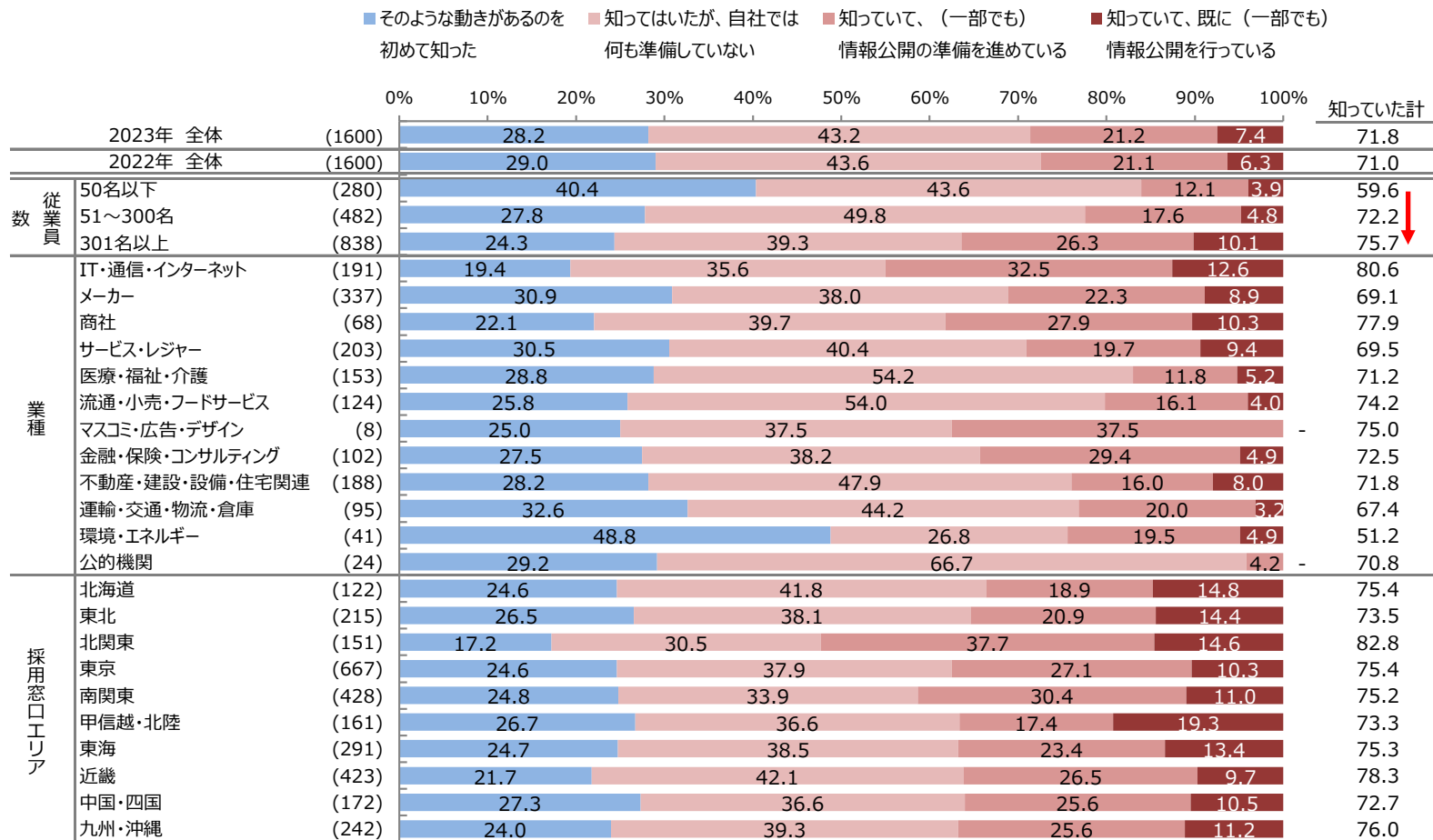
※サンプル数が30未満は参考値

人的資本の情報開示について

人的資本の情報開示状況 (Q49)

- 人的資本の情報開示については「知っていた計」が72%、「情報公開の準備を進めている・既に行っている計」が29%になった。22年から認知状況・実施状況ともにほぼ変わりはない。
- 従業員数別にみると、従業員規模の大きい企業ほど認知や実施が進んでいる傾向にある。

Q. 最近、人的資本の情報公開を求める動きが上場企業を中心に報道されるようになってきています。あなたが働く職場では、人的資本の情報開示について、何らかのアクションを行っていますか。
 ※人的資本（Human Capital）の情報開示とは、経営者や従業員の技能・能力の向上が、利益や価値を生み出す源泉になるとする考え方。人的資本の情報を公開する事で、投資対象企業としての将来性を占う指標とする事。（公開情報の例：採用・研修実績、女性役員の数、ダイバーシティの推進度等）

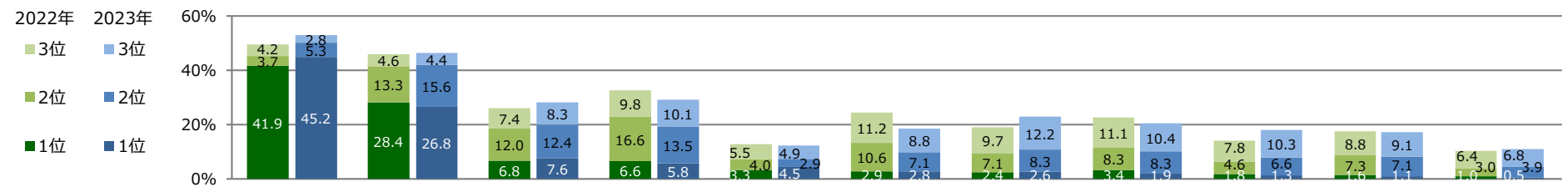


※サンプル数が30s未満は参考値

人的資本関連で改善したいこと (Q50)

● 人的資本関連で改善したいことは、「コンプライアンスと倫理」「コスト」が上位に挙げられた。1位だけでみても「コンプライアンスと倫理」は45%に上り、多くの企業で改善の優先度が高いと認識されている。

Q. 人的資本に関する項目において、今後の経営の為に積極的に改善していきたい項目はどれになりますか。優先度の高いと思うものから3つお選びください。※よりお気持ちに近いものをお選びください。



※数表は「1位」のスコア

	2023年 全体 (1600)	2022年 全体 (1600)	コンプライアンスと倫理 (外部との係争数、従業員の倫理関連研修受講比率、違法行為数等)	コスト (総人件費、外部人件費、平均給与と報酬の比率、採用費・離職費等)	ダイバーシティ (従業員や経営層の年齢・性別・障害の有無等)	リーダーシップ (リーダーシップ開発、管理する従業員数、経営層への信頼等)	労働力確保 (従業員数、派遣社員数、外部労働力、休職者数等)	組織文化 (エンゲージメント、従業員満足度、コミットメント、リテンション比率等)	スキルと能力 (人材開発費、学習・開発の平均時間等)	生産性 (EBIT、収益、売上高、1人当たり利益、人的資本ROI等)	採用・異動・離職 (ポジションごとの候補者数、内部流動率、離職率や離職理由、自主退職率等)	組織の健康・安全・福祉 (業務上アクシデント数・死亡者数、従業員の健康・安全関連研修受講比率等)	後継者育成 (後継者の有効率、カバー率等)
従業員数													
50名以下 (280)	30.7	29.3	5.4	7.1	13.6	4.6	4.3	2.5	1.1	0.7	0.7		
51~300名 (482)	44.0	29.0	7.1	6.0	4.6	2.1	1.9	2.1	2.3	0.6	0.4		
301名以上 (838)	50.7	24.6	8.7	5.1	1.4	2.5	2.5	1.7	0.8	1.4	0.5		
業種													
IT・通信・インターネット (191)	42.4	26.2	7.3	5.2	4.2	4.2	6.3	1.6	0.5	1.6	0.5		
メーカー (337)	51.3	23.1	7.7	5.6	2.4	2.1	1.2	3.6	1.2	1.8	-		
商社 (68)	36.8	26.5	14.7	5.9	4.4	2.9	4.4	2.9	1.5	-	-		
サービス・レジャー (203)	39.9	28.6	6.4	6.9	3.9	3.0	4.4	2.5	2.0	2.0	0.5		
医療・福祉・介護 (153)	41.8	26.8	9.2	3.3	7.2	2.0	3.9	1.3	2.6	-	2.0		
流通・小売・フードサービス (124)	52.4	28.2	7.3	6.5	2.4	0.8	0.8	0.8	-	0.8	-		
マスコミ・広告・デザイン (8)	25.0	25.0	37.5	-	-	12.5	-	-	-	-	-		
金融・保険・コンサルティング (102)	52.0	21.6	9.8	2.0	2.0	4.9	2.9	1.0	2.9	-	1.0		
不動産・建設・設備・住宅関連 (188)	39.4	30.3	6.9	9.0	6.4	3.2	0.5	1.1	1.6	0.5	1.1		
運輸・交通・物流・倉庫 (95)	38.9	34.7	5.3	7.4	6.3	1.1	3.2	1.1	1.1	1.1	-		
環境・エネルギー (41)	68.3	24.4	4.9	-	-	2.4	-	-	-	-	-		
公的機関 (24)	58.3	29.2	-	-	8.3	4.2	-	-	-	-	-		
採用窓口エリア													
北海道 (122)	42.6	28.7	7.4	8.2	4.9	0.8	3.3	2.5	-	-	0.8	0.8	
東北 (215)	46.0	26.5	10.2	6.5	3.7	2.8	1.4	1.9	-	0.5	0.5		
北関東 (151)	51.7	19.2	8.6	6.6	4.6	3.3	0.7	3.3	-	2.0	-		
東京 (667)	46.5	24.7	9.7	6.0	2.4	2.7	3.0	2.5	1.0	0.9	0.4		
南関東 (428)	47.0	24.5	9.8	4.9	3.5	2.1	3.5	2.3	0.7	1.2	0.5		
甲信越・北陸 (161)	49.1	24.2	9.9	5.6	5.0	1.2	1.9	1.2	0.6	1.2	-		
東海 (291)	46.4	25.1	7.2	8.2	2.1	3.1	2.4	3.1	1.0	1.0	0.3		
近畿 (423)	46.8	24.3	8.5	5.0	2.1	4.5	2.4	1.9	2.4	1.9	0.2		
中国・四国 (172)	50.0	21.5	7.6	6.4	4.7	2.9	2.3	1.7	-	2.3	0.6		
九州・沖縄 (242)	48.8	21.9	6.2	6.2	5.8	2.9	3.3	2.5	0.8	1.2	0.4		

■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

※サンプル数が30s未満は参考値

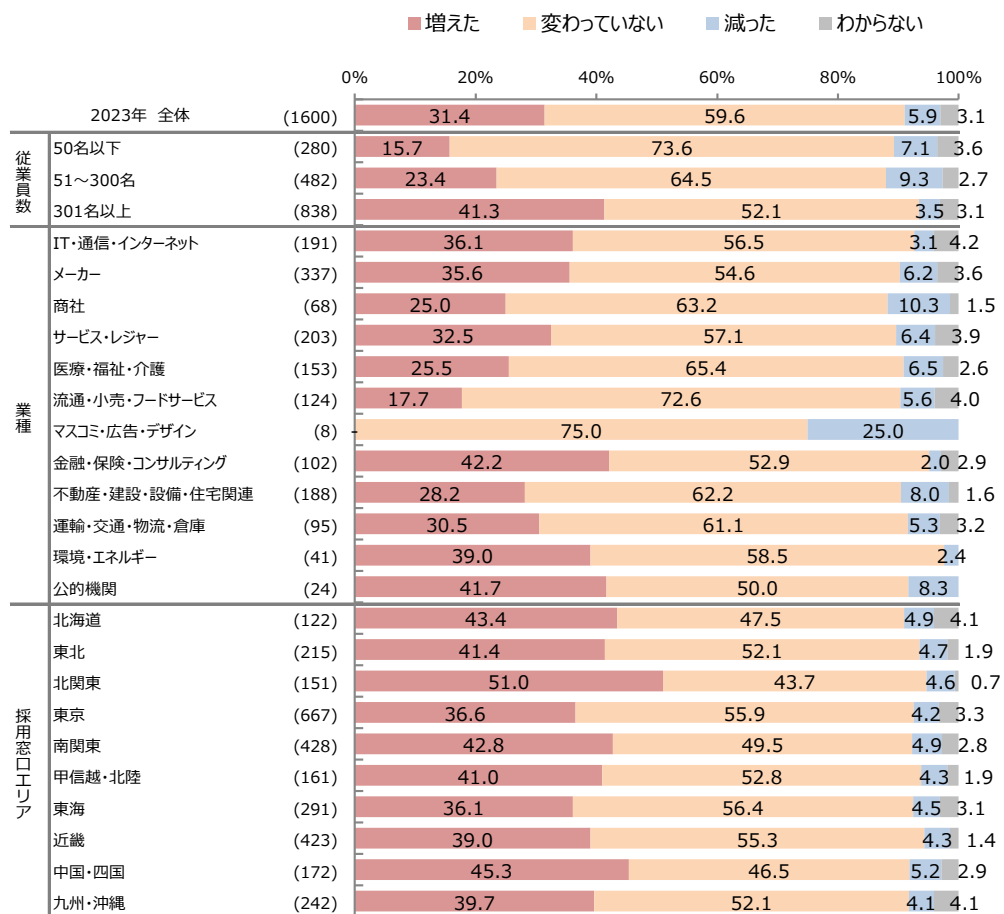
女性役員割合について

女性役員割合 (Q51,Q52)

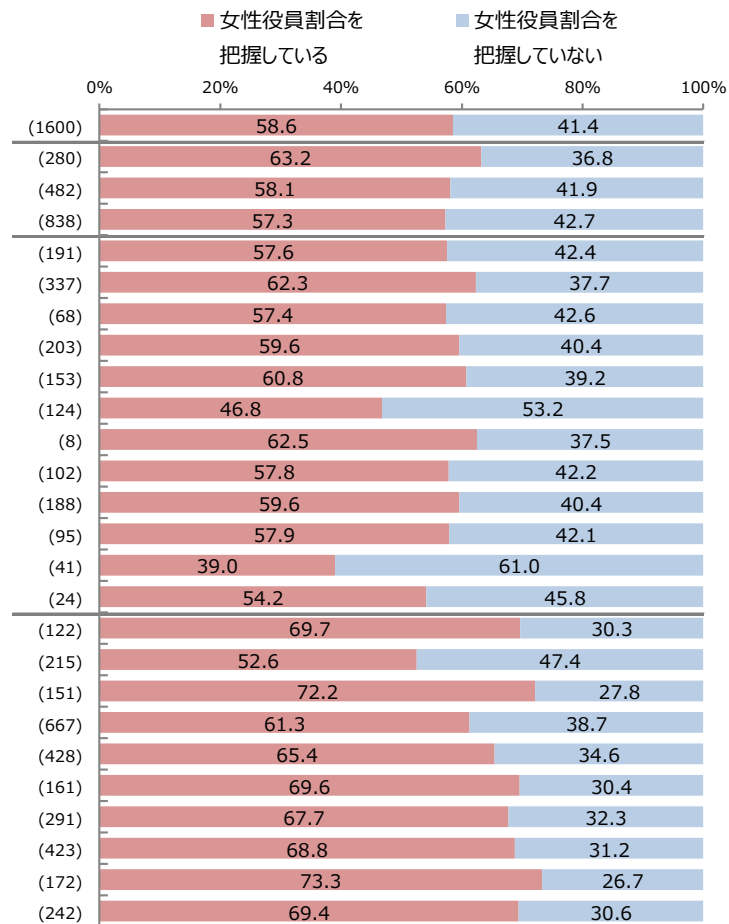
- 直近20年間の女性役員割合の変化については、「増えた」が31%と「減った」の6%を大きく上回る。
- 従業員数の多い企業ほど、女性役員割合が増加している傾向にある。

Q. あなたのお勤め先では、直近20年間で女性役員比率は増えましたか。
 Q. あなたのお勤め先の女性役員割合を教えてください。※「役員」とは、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役を指します。

直近20年間の女性役員割合の変化



女性役員割合



※サンプル数が30s未満は参考値

女性役員増加による変化内容 (Q53)

- 女性役員増加による自社の変化としては、「女性の従業員比率が上がった」が55%。次いで「女性の勤続年数が増えた」「産育休の復帰率が上がった」などいずれもポジティブな変化が上位に挙がった。
- 従業員数の多い企業ほど、女性役員増加による自社の変化をより実感している傾向にある。

Q. あなたのお勤め先では、女性役員比率が「増えた」とのことでしたが、女性役員比率が増えることによって、自社に感じた変化をお答えください。



※数表は「感じている変化」のスコア

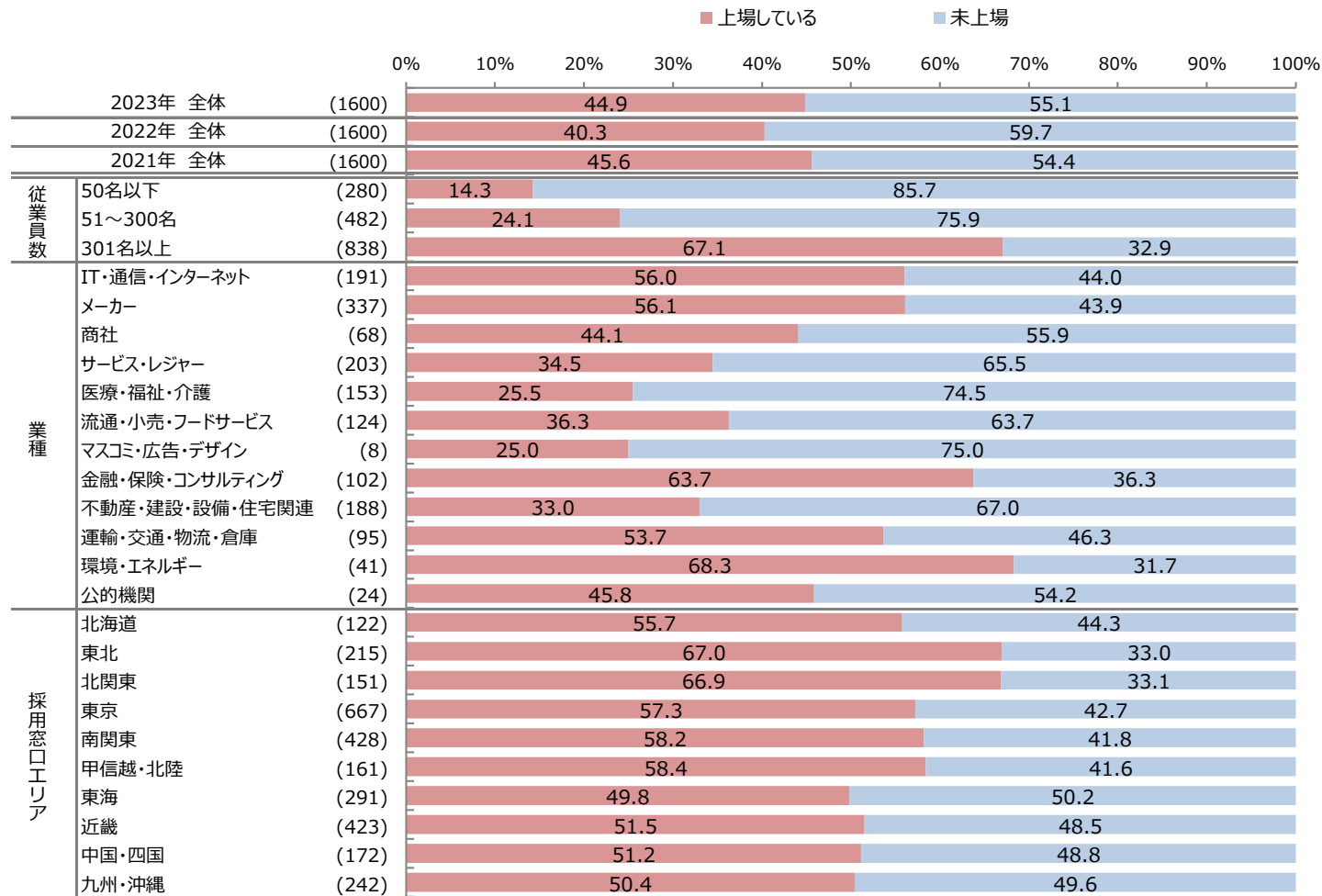
2023年 全体 (503)		55.3	49.5	42.3	39.6	38.2	37.6	25.2	23.7	14.3	12.9
従業員数	50名以下 (44)	47.7	29.5	20.5	22.7	25.0	29.5	25.0	13.6	4.5	18.2
	51~300名 (113)	51.3	41.6	34.5	24.8	31.9	27.4	16.8	15.9	7.1	7.1
	301名以上 (346)	57.5	54.6	47.7	46.5	41.9	41.9	28.0	27.5	17.9	14.2
	業種	IT・通信・インターネット (69)	55.1	55.1	53.6	52.2	42.0	42.0	29.0	21.7	21.7
	メーカー (120)	55.8	50.0	48.3	38.3	44.2	48.3	25.8	30.0	19.2	18.3
	商社 (17)	64.7	47.1	29.4	35.3	29.4	47.1	23.5	17.6	17.6	-
	サービス・レジャー (66)	56.1	43.9	39.4	36.4	31.8	33.3	27.3	22.7	9.1	10.6
	医療・福祉・介護 (39)	56.4	41.0	35.9	33.3	30.8	20.5	17.9	17.9	7.7	10.3
	流通・小売・フードサービス (22)	63.6	50.0	36.4	45.5	36.4	27.3	36.4	27.3	18.2	9.1
	マスコミ・広告・デザイン (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険・コンサルティング (43)	62.8	58.1	44.2	48.8	39.5	41.9	30.2	25.6	18.6	14.0
	不動産・建設・設備・住宅関連 (53)	52.8	43.4	32.1	37.7	37.7	43.4	30.2	32.1	11.3	15.1
	運輸・交通・物流・倉庫 (29)	48.3	58.6	48.3	31.0	41.4	24.1	10.3	13.8	10.3	10.3
	環境・エネルギー (16)	56.3	37.5	25.0	25.0	37.5	18.8	12.5	12.5	-	12.5
	公的機関 (10)	20.0	60.0	60.0	40.0	20.0	40.0	10.0	-	10.0	-
採用窓口エリア	北海道 (53)	54.7	58.5	58.5	45.3	41.5	52.8	35.8	34.0	26.4	26.4
	東北 (89)	56.2	46.1	48.3	39.3	42.7	41.6	31.5	27.0	18.0	14.6
	北関東 (77)	63.6	70.1	57.1	48.1	40.3	53.2	35.1	36.4	24.7	22.1
	東京 (244)	56.1	55.3	45.5	43.0	39.3	43.0	32.0	29.1	18.0	12.7
	南関東 (183)	56.3	55.7	49.7	44.3	41.5	48.6	33.3	31.7	19.1	16.4
	甲信越・北陸 (66)	56.1	57.6	57.6	43.9	37.9	56.1	39.4	30.3	24.2	24.2
	東海 (105)	56.2	57.1	50.5	48.6	39.0	52.4	34.3	24.8	25.7	18.1
	近畿 (165)	60.0	55.8	47.9	47.3	38.2	43.6	32.1	32.7	20.6	18.2
	中国・四国 (78)	59.0	61.5	52.6	52.6	43.6	53.8	35.9	33.3	25.6	26.9
	九州・沖縄 (96)	58.3	61.5	56.3	55.2	39.6	52.1	38.5	33.3	28.1	25.0

(%)
■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

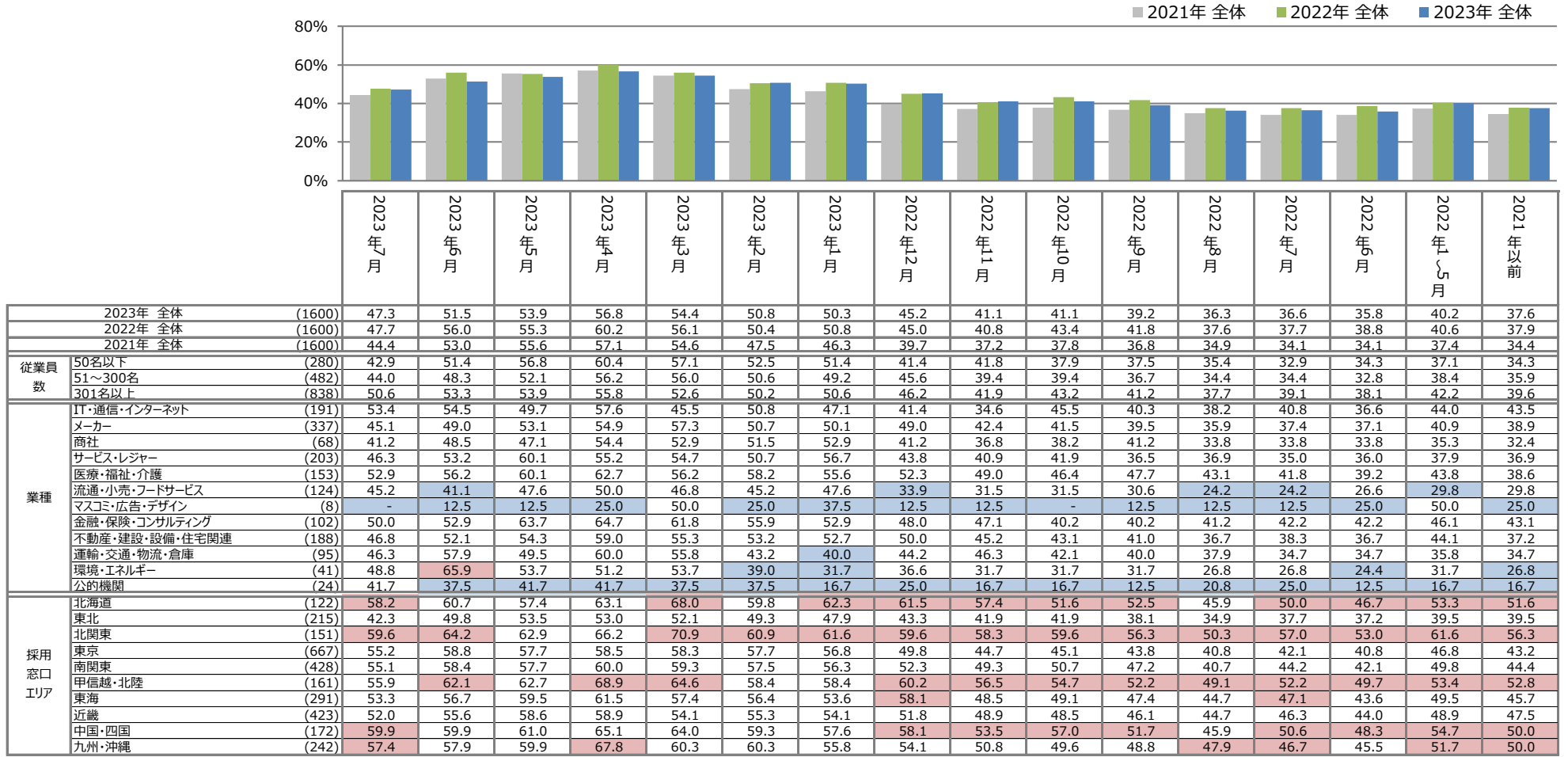
※サンプル数が30未満は参考値

Appendix

Q. 現在の勤務先の株式公開状況についてお選びください。



Q. あなたが現在お勤め先で、中途採用の募集をしていた (している) 時期としてあてはまるものをすべてお選びください。



■ : 全体より+10pt以上 ■ : 全体より-10pt以下

※サンプル数が30s未満は参考値

