

# I. 調査概要

## 1 調査の目的

この調査は、道内の民間事業所における勤労者の就業環境の実態と動向を把握し、今後の就業環境改善施策を推進するための基礎資料を得ることを目的として実施したものである。

## 2 調査時点

令和2年（2020年）7月1日

## 3 調査対象

日本標準産業分類による、建設業(D)、製造業(E)、情報通信業(G)、運輸業、郵便業(H)、卸売業、小売業(I)、金融業、保険業(J)、不動産業、物品賃貸業(K)、学術研究、専門・技術サービス業(L)、宿泊業、飲食サービス業(M)、生活関連サービス業、娯楽業(N)、教育、学習支援業(O)、医療、福祉(P)、サービス業（他に分類されないもの）(R)の13業種に属する道内の民間事業所（単独若しくは本所・本社・本店）のうち、従業員規模が5人以上の事業所を対象とした。

## 4 調査項目

- |                |                |
|----------------|----------------|
| (1) 事業所の概要     | (7) 非正規雇用労働者   |
| (2) 労働時間制度     | (8) ハラスメント防止対策 |
| (3) 労働時間短縮     | (9) 人手不足等の状況   |
| (4) 休日・休暇制度    | (10) 働き方について   |
| (5) 仕事と家庭の両立支援 |                |
| (6) 女性の活躍促進    |                |

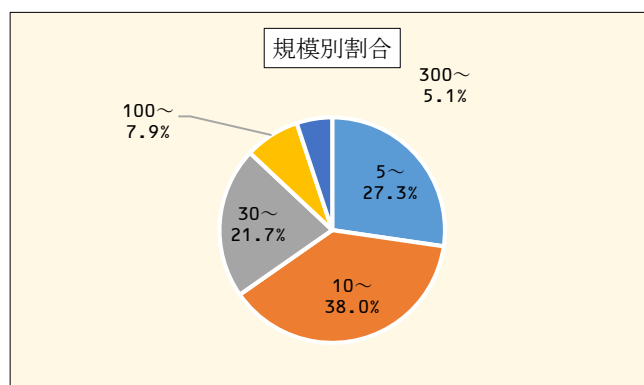
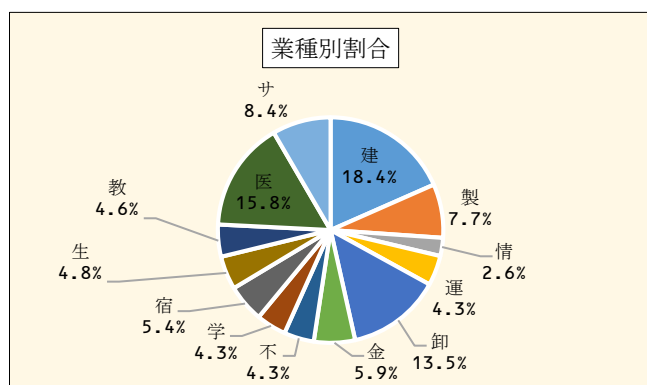
## 5 調査方法

調査票を事業所に郵送して実施した。なお、回収した調査票で記載内容が不明なものについては、電話で聞き取りして、補正・修正している。

## 6 調査票の回収状況

調査対象52, 258事業所から1, 400事業所を抽出（調査年度毎に事業所を抽出）し調査票を送付。そのうち、回答のあった事業所は392事業所で、回答率は28.0%であった。

### 集計有効事業所数内訳



## 7 調査実施機関

北海道経済部労働政策局雇用労政課

## 8 調査結果利用上の注意

- (1) 統計表における「集計有効調査票数」は、集計の対象とした設問ごとの有効回答数であるため、「集計有効事業所数」とは必ずしも一致しない。
- (2) 構成割合を示す百分率の算出に当たっては、選択肢ごとに端数処理をし、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位の表示とした（合計が100.0%とならない場合もある。）。
- (3) 調査結果における全道計は、調査結果の単純な集計値であり、業種や規模の構成比率等による補正は行っていないため、過去の結果と比較する場合は、この点に留意が必要。

### 〈参考〉

#### ア 業種別割合

区 分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		R元調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
建設業	9,258	17.7%	214	15.3%	72	18.4%	93	20.8%
製造業	4,701	9.0%	120	8.6%	30	7.7%	43	9.6%
情報通信業	715	1.4%	50	3.6%	10	2.6%	12	2.7%
運輸業、郵便業	2,321	4.4%	73	5.2%	17	4.3%	20	4.5%
卸売業、小売業	10,956	21.0%	283	20.2%	53	13.5%	66	14.8%
金融業、保険業	470	0.9%	50	3.6%	23	5.9%	19	4.3%
不動産業、物品賃貸業	1,492	2.9%	60	4.3%	17	4.3%	8	1.8%
学術研究、専門技術サービス業	2,062	4.0%	50	3.6%	17	4.3%	17	3.8%
宿泊業、飲食サービス業	6,331	12.1%	164	11.7%	21	5.4%	19	4.3%
生活関連サービス業、娯楽業	2,189	4.2%	73	5.2%	19	4.8%	10	2.2%
教育、学習支援業	1,006	1.9%	50	3.6%	18	4.6%	23	5.1%
医療、福祉	7,072	13.5%	136	9.7%	62	15.8%	63	14.1%
サービス業	3,685	7.1%	77	5.5%	33	8.4%	54	12.1%
計	52,258	100.1%	1,400	100.0%	392	100.0%	447	100.0%

#### イ 規模別割合

区分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		R元調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
5～9人	27,075	51.8%	449	32.1%	107	27.3%	117	26.2%
10～29人	19,024	36.4%	664	47.5%	149	38.0%	174	38.9%
30～99人	5,169	9.9%	211	15.0%	85	21.7%	92	20.6%
100～299人	845	1.6%	56	3.9%	31	7.9%	49	11.0%
300人以上	145	0.3%	20	1.4%	20	5.1%	15	3.4%
計	52,258	100.0%	1,400	99.9%	392	100.0%	447	100.0%

- 注) 1 調査対象事業所は政府統計共同利用システムにおける事業所母集団データベースシステム「平成30年次フレーム」のうち、道内に単独若しくは本所・本社・本店を有する調査対象13業種の従業員規模5人以上の事業所。
- 2 調査対象事業所と調査抽出事業所の従業員数規模は経済センサスの人数、調査回答事業所は、調査票に記載された人数で区分していることから、調査抽出事業所と調査回答事業所数は一致しない場合がある。

**【調査結果の概要におけるグラフの略記について】**

調査結果の概要において、グラフの項目は次のとおり略記している。

〈業種〉

項目	略記
建設業	建
製造業	製
情報通信業	情
運輸業、郵便業	運
卸売業、小売業	卸
金融業、保険業	金
不動産業、物品賃貸業	不

〈規模〉

項目	略記
学術研究、専門・技術サービス業	学
宿泊業、飲食サービス業	宿
生活関連サービス業、娯楽業	生
教育、学習支援業	教
医療、福祉	医
サービス業	サ

項目	略記
5～9 人	5～
10～29 人	10～
30～99 人	30～
100～299 人	100～
300 人以上	300～

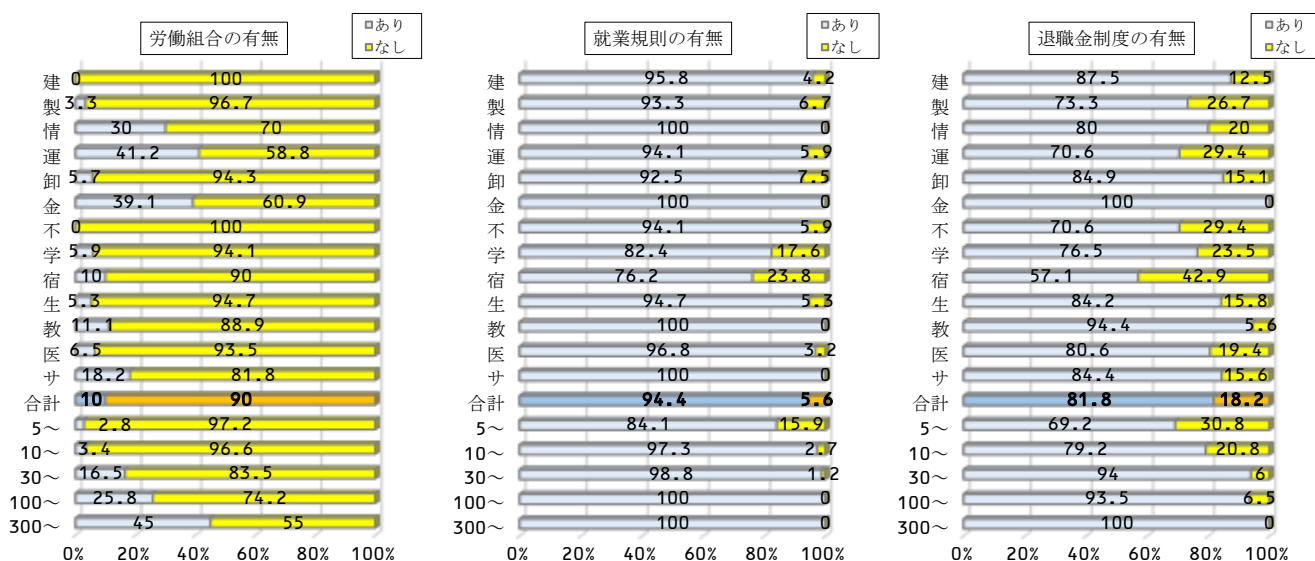
## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 労働組合・就業規則・退職金制度の有無と労働者の内訳

【統計表1-1、1-2 (P41~44)】

労働組合のある事業所は 10.0% (R元調査 9.8%、+0.2ポイント)  
 就業規則を定めている事業所は 94.4% (R元調査 93.5%、+0.9ポイント)  
 退職金制度のある事業所は 81.8% (R元調査 80.5%、+1.3ポイント)  
 全労働者のうち、正規雇用労働者は 66.8% (R元調査 68.6%、▲1.8ポイント)、  
 非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)は 33.2% (R元調査 31.4%、+1.8ポイント)

- ◆ 労働組合がある回答事業所の割合は10.0%で、前回調査(R元 9.8%)から0.2ポイント高くなっている。  
業種別では「運輸業、郵便業」の41.2%が最も高くなっている。規模別では、規模が大きくなるほど労働組合がある事業所の割合が高くなっており、「300人以上」の45.0%が最も高くなっている。
- ◆ 就業規則がある回答事業所の割合は94.4%で、前回調査(R元 93.5%)から0.9ポイント高くなっている。
- ◆ 退職金制度がある回答事業所の割合は81.8%で、前回調査(R元 80.5%)から1.3ポイント高くなっている。  
業種別では「金融業、保険業」の100.0%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の94.4%、「建設業」の87.5%、「卸売業、小売業」の84.9%となっている。  
一方、「宿泊業、飲食サービス業」の57.1%が最も低く、続いて「運輸業、郵便業」及び「不動産業、物品賃貸業」の70.6%、「製造業」の73.3%となっている。  
規模別では、「300人以上」の100.0%が最も高くなっている。
- ◆ 全労働者のうち、正規雇用労働者は66.8%、非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)は33.2%となっている。  
業種別で非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)の割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」の55.3%が最も高く、以下「製造業」の54.0%、「宿泊業、飲食サービス業」の51.1%となっている。  
一方、非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)の割合が低いのは、「運輸業、郵便業」の17.0%が最も低く、続いて「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の21.0%、「建設業」の21.9%となっている。

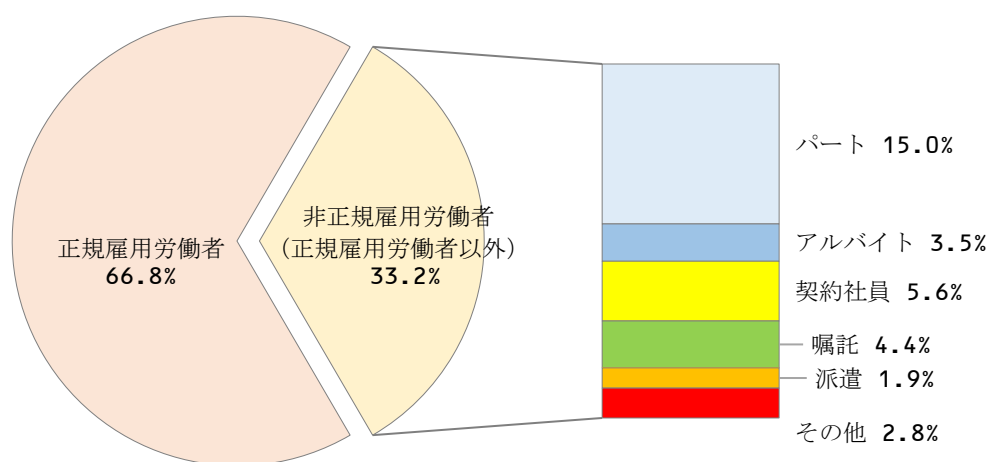


【全労働者の内訳】

(単位：%)

区 分	正規労働者	非正規雇用労働者						
		パート	アルバイト	契約社員	嘱託職員	その他	派遣労働者	
合計	66.8	33.2	15.0	3.5	5.6	4.4	2.8	1.9
建設	78.1	21.9	2.8	3.7	4.8	5.0	5.1	0.5
製造	46.0	54.0	14.4	1.4	5.5	4.3	24.3	4.2
情報通信	79.0	21.0	5.5	2.6	9.2	1.7	0.4	1.6
運輸郵便	83.0	17.0	2.1	0.1	0.2	13.4	1.1	0.0
卸売小売	49.4	50.6	30.0	8.7	7.5	2.7	0.0	1.7
金融保険	77.2	22.8	7.6	0.1	7.3	6.9	0.5	0.5
不動産	55.2	44.8	10.3	2.4	5.3	10.3	13.4	3.1
学術研究	79.0	21.0	14.1	0.1	3.9	0.7	0.0	2.2
宿泊飲食	48.9	51.1	28.0	14.4	5.8	1.4	0.9	0.6
生活関連	44.7	55.3	40.2	7.5	1.4	4.9	0.9	0.2
教育学習	65.9	34.1	22.6	0.1	8.5	1.8	0.0	1.0
医療福祉	68.1	31.9	19.4	0.9	3.9	4.7	1.5	1.5
サービス	68.4	31.6	5.8	5.6	7.1	3.3	1.7	8.2
5～9人	73.2	26.8	20.0	3.3	0.8	2.0	0.5	0.1
10～29人	66.5	33.5	16.4	5.9	5.9	2.8	1.9	0.6
30～99人	62.6	37.4	17.2	2.2	6.4	5.3	4.6	1.8
100～299人	70.6	29.4	13.0	5.9	2.6	5.1	1.2	1.6
300人～	66.5	33.5	14.3	2.4	6.9	4.3	3.1	2.4

全労働者の内訳 (合計)



## 2-(1). 労働時間制度 ～1週間当たりの所定労働時間～

【統計表2-1 (P45)】

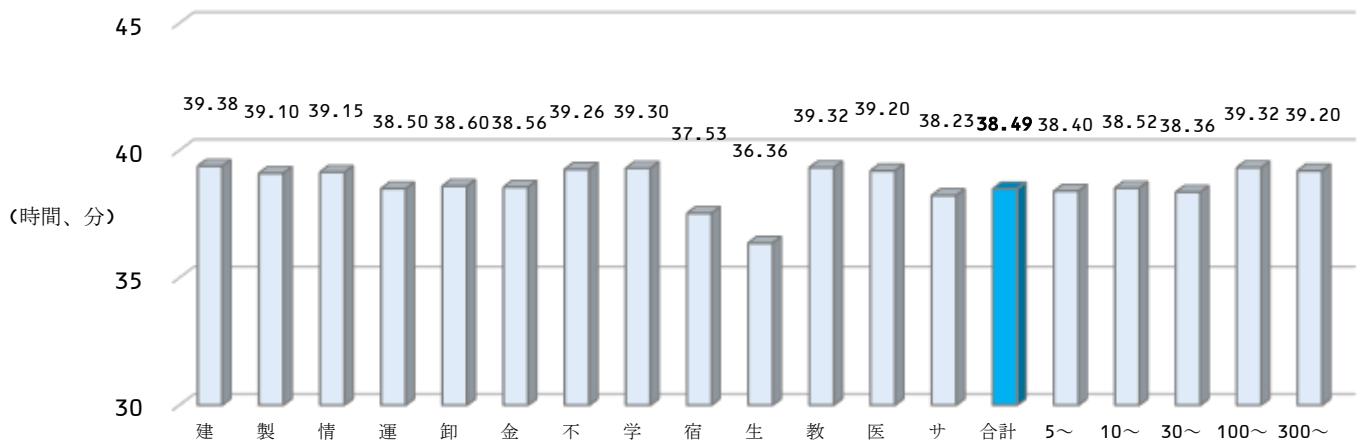
1週間当たりの平均所定労働時間は 38時間49分 (R元 調査 39時間29分、▲40分)

1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」達成事業所は 94.7%

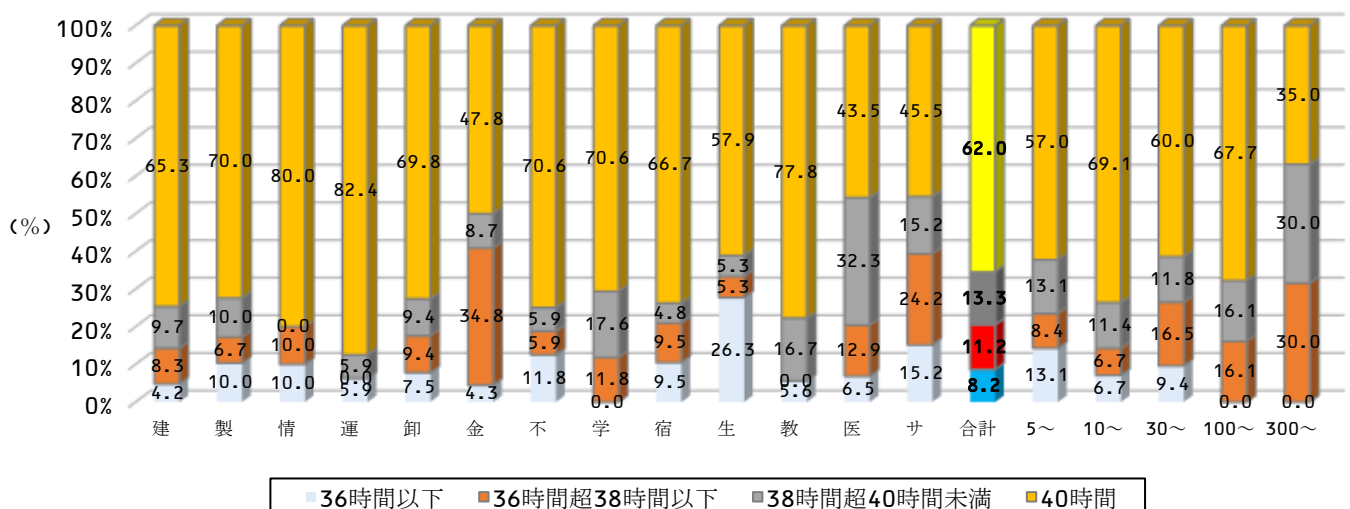
(R元調査 89.0%、+5.7ポイント)

- ◆ 1週間当たりの平均所定労働時間は38時間49分で、前回調査(R元 39時間29分)より40分減少している。1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」を達成している事業所の割合は94.7%で、前回調査(R元 89.0%)より5.7ポイント高くなっている。
- ◆ 業種別では、1週間当たりの平均所定労働時間は「生活関連サービス業、娯楽業」の36時間36分が最も短くなっており、一方「建設業」の39時間38分が最も長く、以下「教育、学習支援業」の39時間32分、「学術研究、専門・技術サービス業」の39時間30分となっている。
- ◆ 規模別では、「30～99人」の39時間32分が最も短く、「100～299人」の39時間32分が最も長くなっている。

1週間当たりの所定労働時間



週40時間以内労働達成事業所



## 2-(2). 労働時間制度 ～1年間 (R1.4.1～R2.3.31) の1人当たりの所定外労働時間～

【統計表2-2 (P46)】

所定外労働がある事業所は 62.1% (R元調査 71.2%、▲9.1ポイント)

所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は 137時間37分

(R元調査 127時間40分、+9時間57分)

事業所全体の年間平均所定外労働時間は 85時間28分

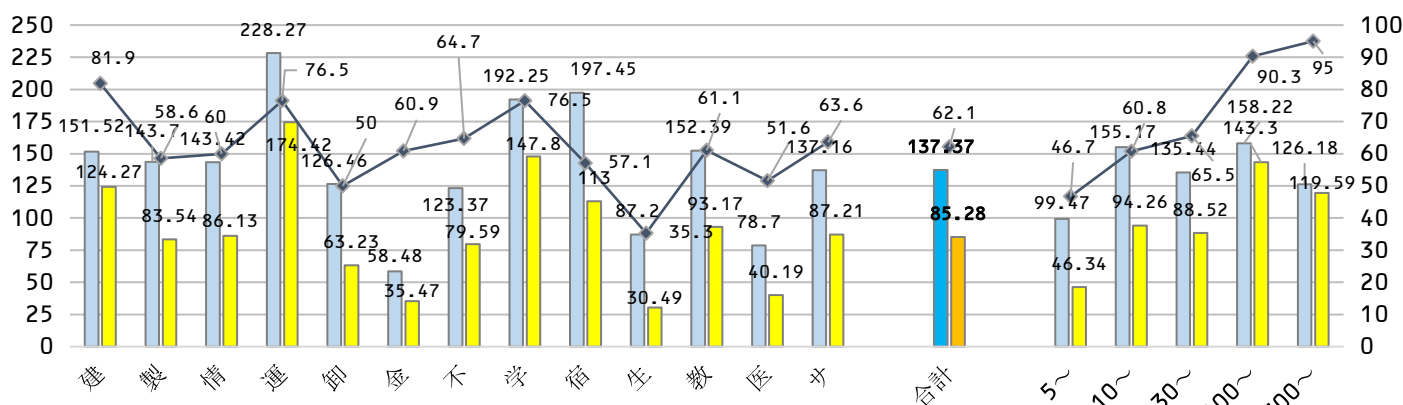
(R元調査 90時間52分、▲5時間24分)

- ◆ 所定外労働がある事業所の割合は62.1%で、前回調査 (R元 71.2%) より9.1ポイント低くなっている。  
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は137時間37分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では85時間28分となっている。
- ◆ 所定外労働時間の構成比は、「60時間未満」の32.3%が最も高く、「360時間以上」の7.3%が最も低くなっている。
- ◆ 業種別では、所定外労働がある事業所の割合は「建設業」の81.9%が最も高く、以下「運輸業、郵便業」及び「学術研究専門、技術サービス業」の76.5%、「不動産業、物品賃貸業」の64.7%となっており、一方「生活関連サービス業、娯楽業」の35.3%が最も低く、続いて「卸売業、小売業」の50.0%となっている。
- ◆ 業種別の事業所の年間平均所定外労働時間は、「運輸業、郵便業」の228時間27分が最も長く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」の197時間45分となっており、「金融業、保険業」の58時間48分が最も短くなっている。

(時間、分)

所定外労働の状況

(%)

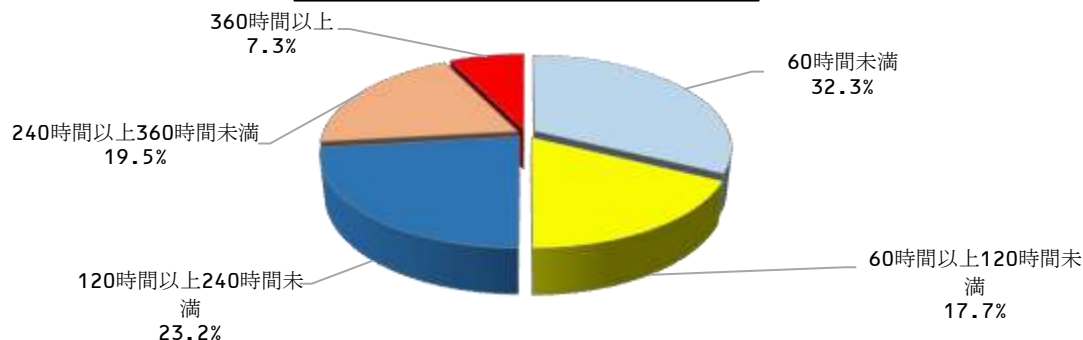


■ 年間平均所定外労働時間 (所定外ありの事業所)

■ 年間平均所定外労働時間 (全体)

◆ 所定外労働ありの事業所 (%)

年間所定外労働時間構成比



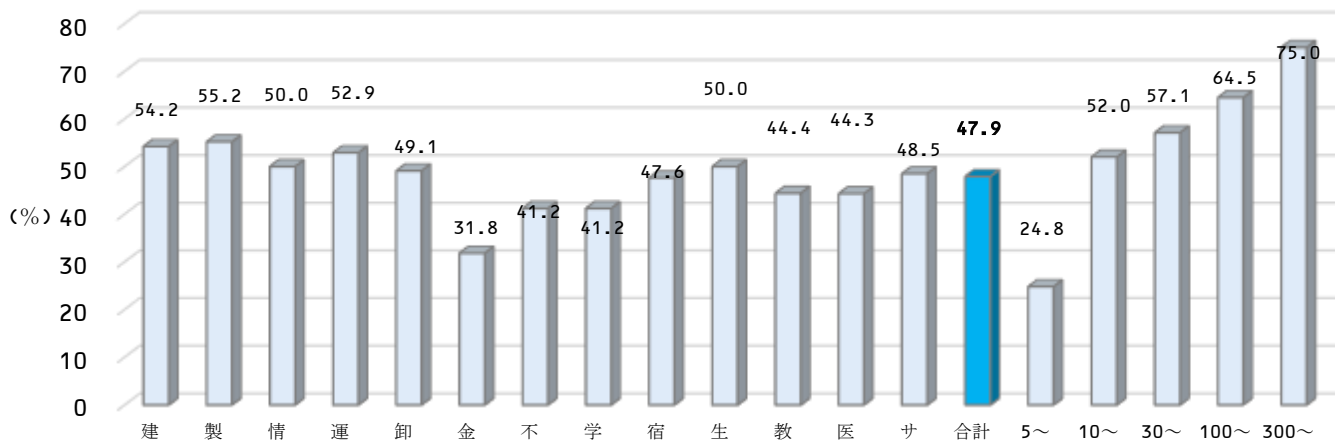
## 2-(3). 労働時間制度 ～変形労働時間制の導入状況～

【統計表2-3、2-4 (P47~P48)】

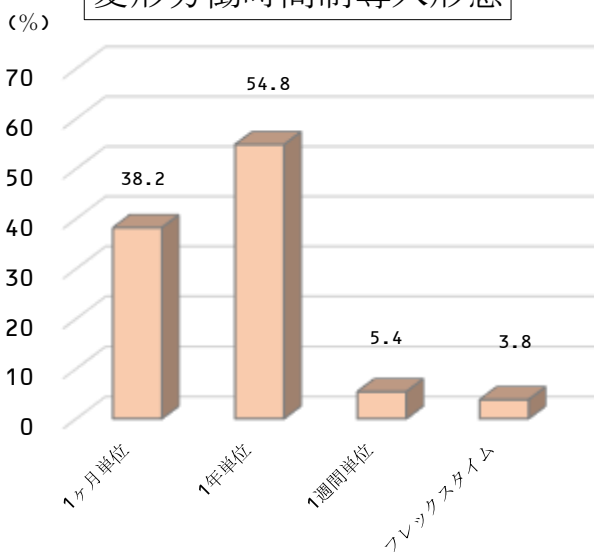
変形労働時間制を導入している事業所は 47.9% (R元調査 48.9%、▲1.0ポイント)  
 導入形態は「1年単位」が最多で 54.8% (R元調査 56.0%、▲1.2ポイント)

- ◆ 変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は47.9%で、前回調査 (R元 48.9%) より1ポイント低くなっている。導入を「検討中」の事業所の割合は2.8%で、前回調査 (R元 4.9%) より2.1ポイント低くなっている。
- ◆ 業種別では、「製造業」の55.2%が最も高く、以下「建設業」の54.2%、「運輸業、郵便業」の52.9%、「情報通信業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の50.0%となっている。
- ◆ 規模別では、「300人以上」の75.0%が最も高くなっている。
- ◆ 導入している事業所での変形労働時間制の導入形態は、「1年単位」の54.8%が最も高くなっている。
- ◆ 「勤務間インターバル制度」を導入又は導入を検討している事業所の割合は全体の11.4%で、前回調査 (R元 12.0%) より0.6ポイント低くなっており、勤務間インターバル時間は「9時間未満」及び「11時間以上」の27.3%が最も高くなっている。

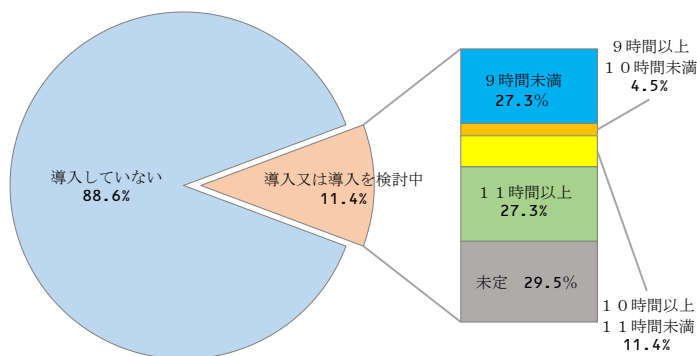
変形労働時間制導入状況



変形労働時間制導入形態



勤務間インターバルの導入状況



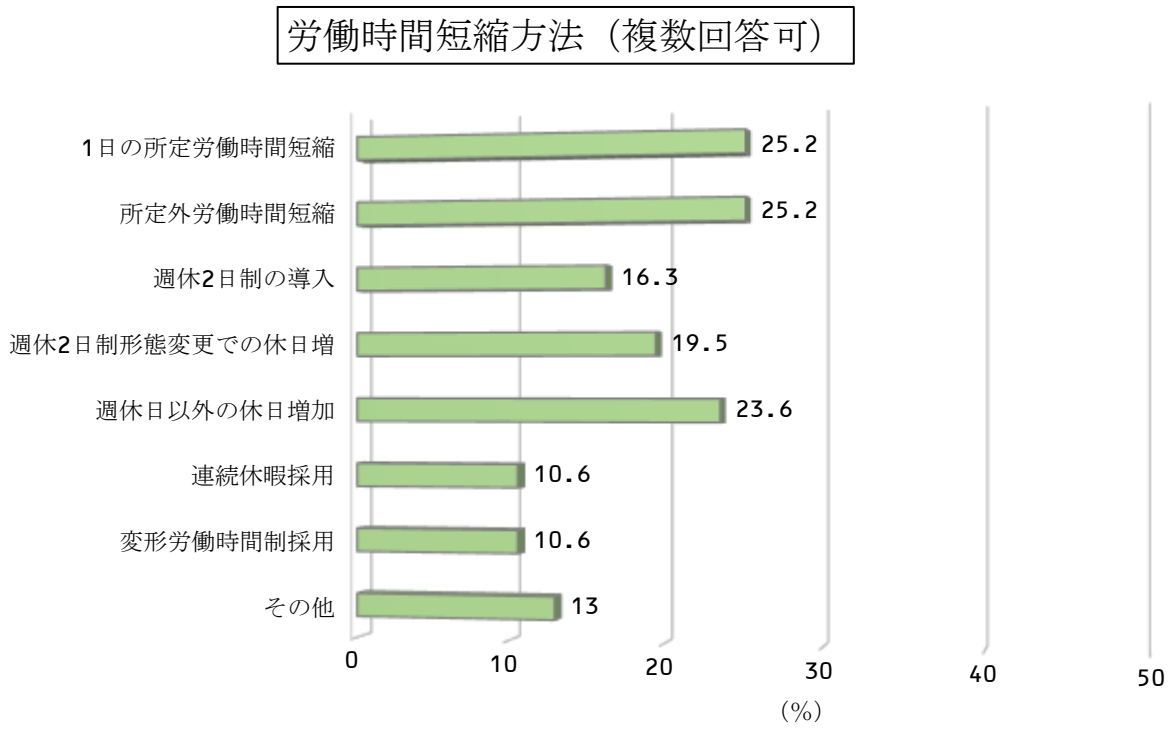
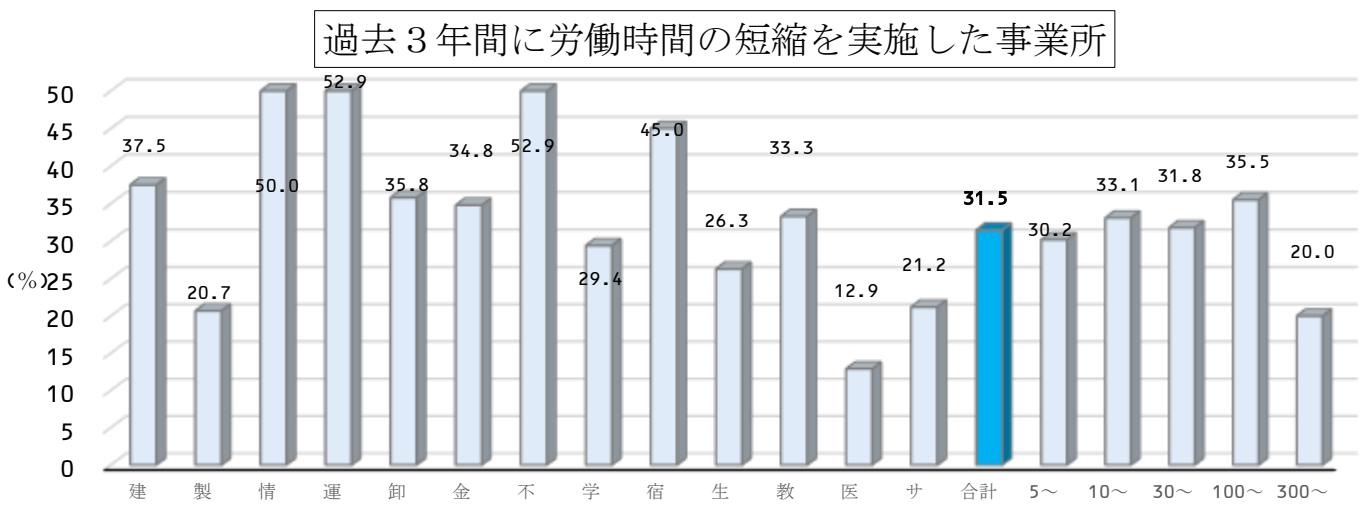


### 3-(1). 労働時間短縮 ～過去3年間における労働時間短縮実施の有無、短縮方法～

【統計表3-1 (P49)】

過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所は 31.5% (R元調査30.9%、+0.6ポイント)  
 労働時間の短縮方法は「1日の所定労働時間短縮」及び「所定外労働時間短縮」が最多で 37.7%

- ◆ 過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所の割合は31.5%で、前回調査（R元30.9%）より0.6ポイント高くなっている。  
 労働時間の短縮方法では、「1日の所定労働時間短縮」及び「所定外労働時間短縮」の25.2%が最も高く、次いで「週休日以外の休日増加」が23.6%となっている。
- ◆ 業種別では「運輸業、郵便業」及び「不動産業、物品賃貸業」の52.9%が最も高く、次いで「情報通信業」の50.0%となっており、「医療、福祉」の12.9%が最も低く、続いて「製造業」の20.7%となっている。
- ◆ 規模別では、「100～299人」で35.5%と最も高く、「300人以上」で20.0%と最も低くなっている。



### 3-(2). 労働時間短縮 ～労働時間短縮効果、労働時間の短縮をしなかった理由～

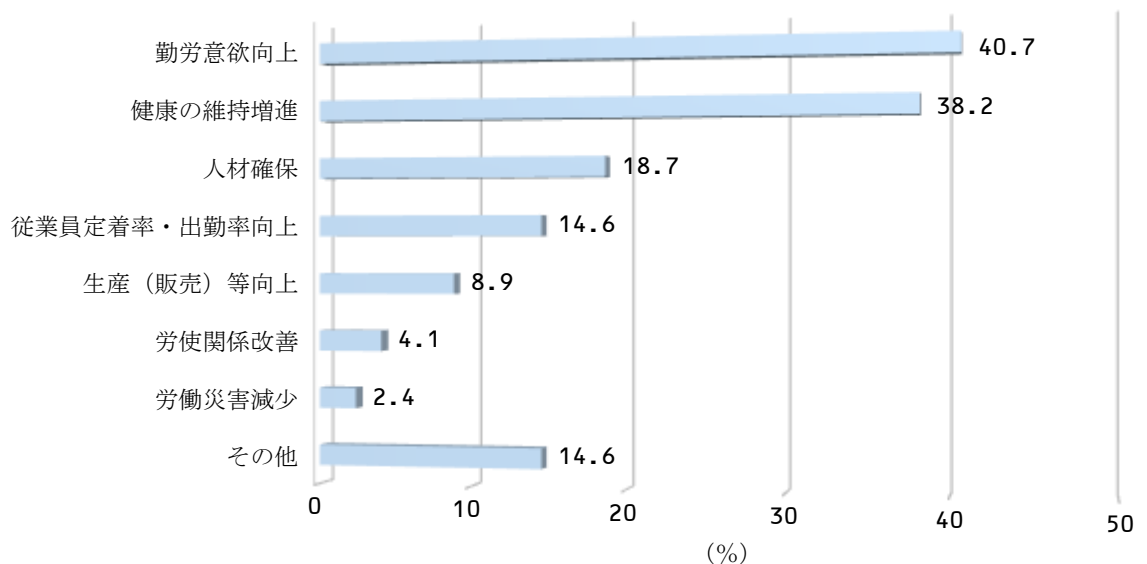
【統計表3-2、3-3 (P50~51)】

過去3年間の労働時間の短縮効果は「勤労意欲向上」が最多で 40.7%

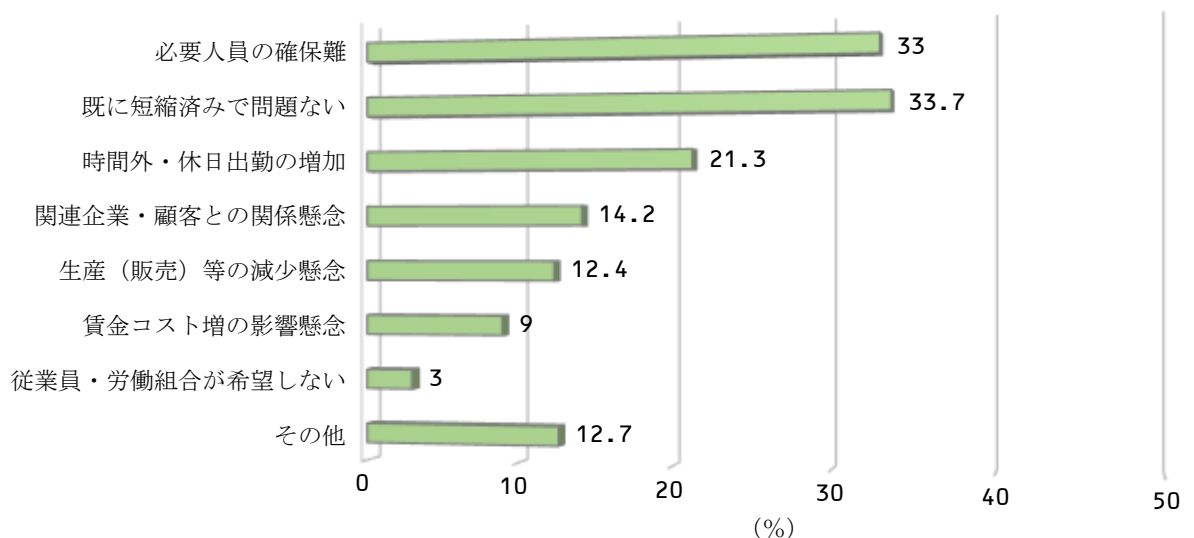
労働時間短縮を実施しなかった理由は「既に短縮済みで問題ない」が最多で 33.7%

- ◆ 過去3年間に労働時間を短縮した事業所の効果では、「勤労意欲向上」の40.7%が最も高く、次いで「健康の維持増進に役立った」の38.2%となっており、一方「労働災害減少」の2.4%が最も低く、続いて「労使関係改善」の4.1%となっている。
- ◆ 労働時間の短縮を実施しなかった事業所の理由では、「既に短縮済みで問題ない」の33.7%が最も高く、次いで「必要人員の確保難」の33.0%となっている。
- ◆ 労働時間の短縮を実施しなかった事業所のうち、今後「短縮する計画がある」又は「検討中」の事業所の割合は27.9%となっている。

労働時間短縮効果（複数回答可）



労働時間の短縮を実施しなかった理由（複数回答可）



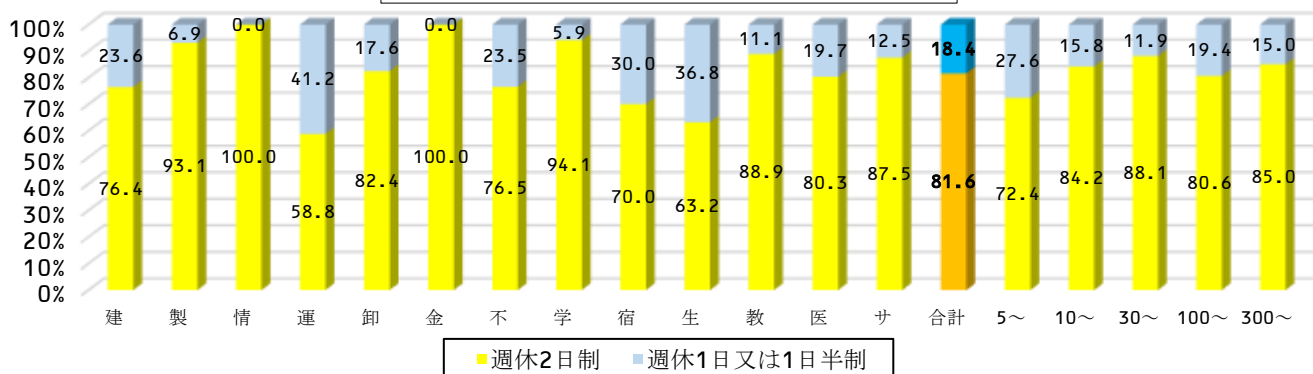
#### 4-(1). 休日・休暇制度 ～週休2日制の現状～

【統計表4-1～3 (P52～54)】

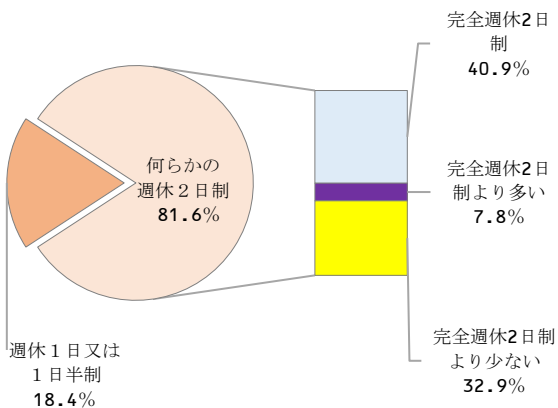
週休制の形態で、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は	81.6%
	(R元調査80.1%、+1.5ポイント)
完全週休2日制の事業所は	40.9%
	(R元調査38.1%、+2.8ポイント)
週休2日制を実施していない理由は「業務・業態の都合」が最多で	80.3%
	(R元調査72.7%、+7.6ポイント)

- ◆ 週休制の形態のうち、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は81.6%で、前回調査(R元80.1%)より1.5ポイント高くなっている。
- ◆ 週休2日制実施率について、業種別では、「情報通信業」、「金融業、保険業」の100.0%が最も高く、以下「学術研究、専門・技術サービス業」の94.1%、「製造業」の93.1%、「教育、学習支援業」の88.9%となっており、「運輸業、郵便業」の58.8%が最も低くなっている。  
規模別では、「30～99人」の88.1%が最も高く、次いで「300人以上」の85.0%となっている。
- ◆ 週休2日制の形態については、4週間で8日以上の日がある「完全週休2日制」が50.2%、「完全週休2日制より多い」が9.5%となっているほか、勤務不要日に加え、月3回、隔週、月2回、月1回の休日がある「その他の週休2日制」が40.3%となっている。
- ◆ 週休2日制を実施していない理由は、「業務・業態の都合」の80.3%が最も高くなっている。
- ◆ 週休1日又は1日半制の事業所のうち、週休2日制を実施する予定の事業所は40.8%となっている。

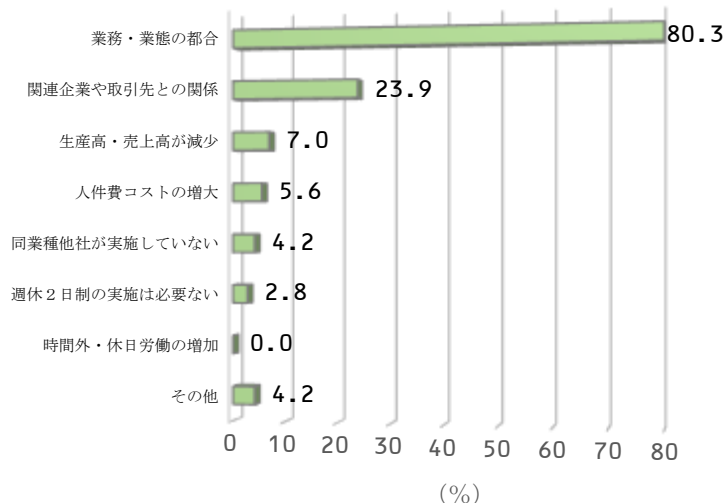
週休制の形態（業種別・規模別）



週休制の形態



週休2日制を実施していない理由（複数回答可）



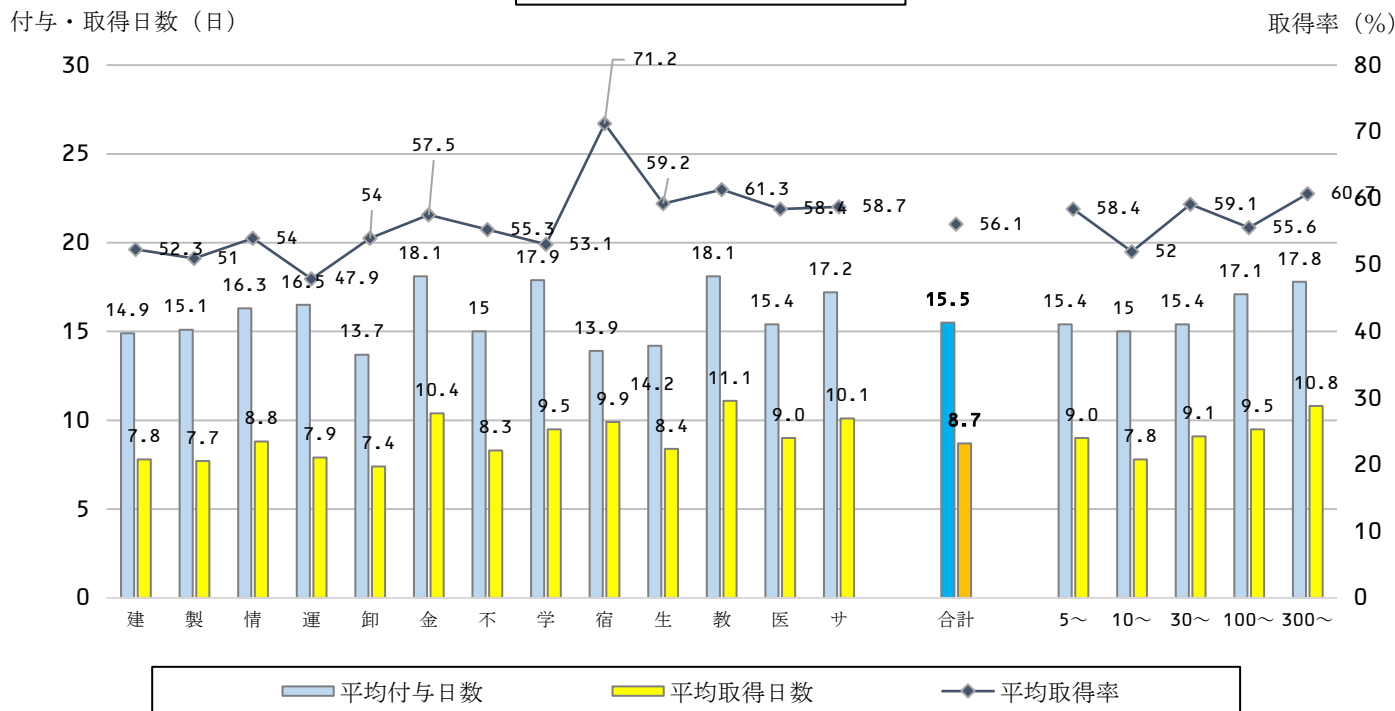
#### 4-(2). 休日・休暇制度 ～年次有給休暇の取得状況～

【統計表4-4 (P55)】

年次有給休暇の平均付与日数は 15.5日 (R元調査 15.1日、+0.4日)  
 平均取得日数は 8.7日 (R元調査 7.4日、+1.3日)  
 平均取得率は 56.1% (R元調査 49.0%、+7.1ポイント)

- ◆ 年次有給休暇の平均付与日数は15.5日、平均取得日数は8.7日、平均取得率は56.1%となっている。
- ◆ 平均付与日数について、業種別では、「金融業、保険業」及び「教育、学習支援業」の18.1日が最も多く、以下「学術研究、専門・技術サービス業」の17.9日、「サービス業」の17.2日となっており、「卸売業、小売業」の13.7日が最も少なくなっている。  
 規模別では、「300人以上」の17.8日が最も多く、以下「100～299人」の17.1日、「30～99人」及び「5～9人」の15.4日となっている。
- ◆ 平均取得日数について、業種別では「教育、学習支援業」の11.1日が最も多く、以下「金融業、保険業」の10.4日、「サービス業」の10.1日となっており、一方「卸売業、小売業」の7.4日が最も少なく、続いて「製造業」の7.7日となっている。  
 規模別では、「300人以上」で10.8日が最も多くなっている。
- ◆ 平均取得率について、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の71.2%が最も高くなっており、一方「運輸業、郵便業」の47.9%が最も低く、続いて「製造業」の51.0%となっている。  
 規模別では、「300人以上」で60.7%と最も高くなってしている。

年次有給休暇取得状況



#### 4- (3). 休日・休暇制度 ～年次有給休暇取得促進の措置状況～

【統計表4-5、4-6 (P56～57)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は 66.7% (R元調査 48.2%、+18.5ポイント)

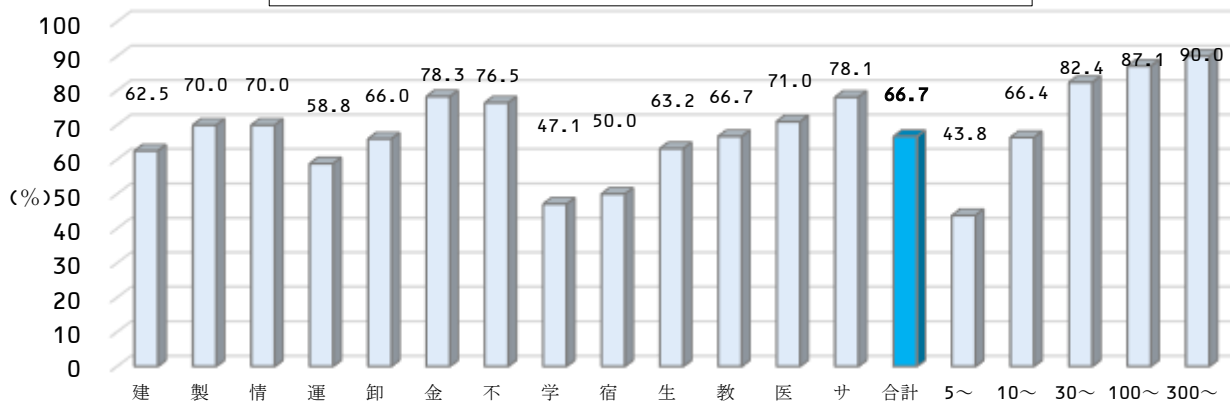
実施方法は「残余日数の本人提示等の普及啓発」が最多で 63.1%

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所の取組前後における有給休暇の取得率は、

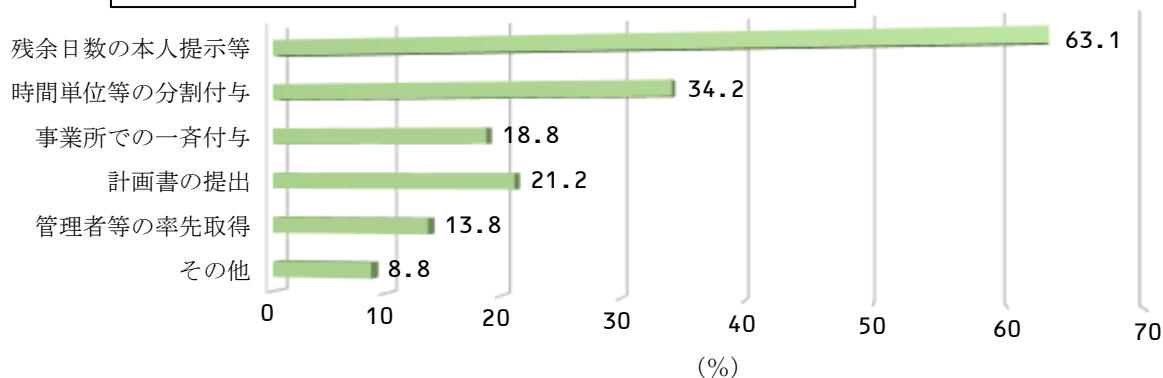
「上がった」が最多で 89.6%

- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は66.7%となっており、前回調査 (R元 48.2%) より18.5ポイント高くなっている。また今後実施する予定と回答した事業所は10.5%で、前回調査 (R元 24.3%) より13.8ポイント低くなっている。
- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は、業種別では、「金融業、保険業」の78.3%が最も高くなっており、一方「学術研究、専門・技術サービス業」の47.1%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の50.0%、「運輸業、郵便業」の58.8%となっている。  
規模別では、規模が大きくなるほど取得促進措置を実施した事業所の割合は高い傾向にあり、「300人以上」で90.0%、「100～299人」で87.1%となっている。
- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施方法は、「残余日数の本人提示等の普及啓発」の63.1%が最も高くなっている。
- ◆ 取組前後における年次有給休暇の取得率が、「上がった」と回答した事業所の割合は、89.6%となっている。
- ◆ 年次有給休暇の取得促進を図る上での課題については、「代替要員の確保」の21.4%が最も高くなっており、以下「計画的な取得の呼び掛け」の19.8%、「取得できる職場の雰囲気づくり」の19.2%となっている。

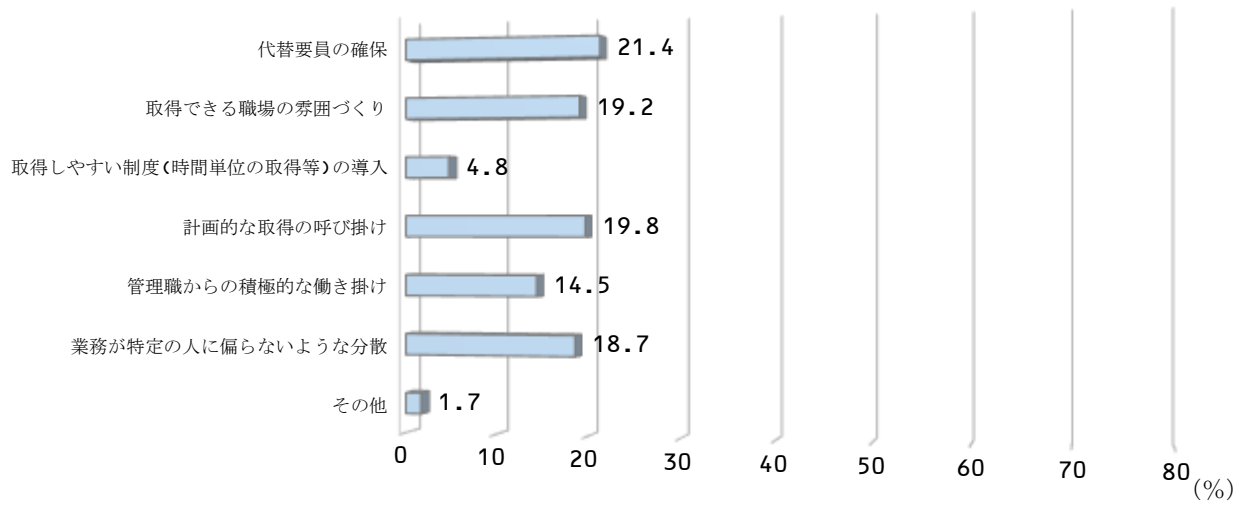
年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所



年次有給休暇取得促進措置実施方法 (複数回答可)



年次有給休暇取得促進を図る上での課題（複数回答可）



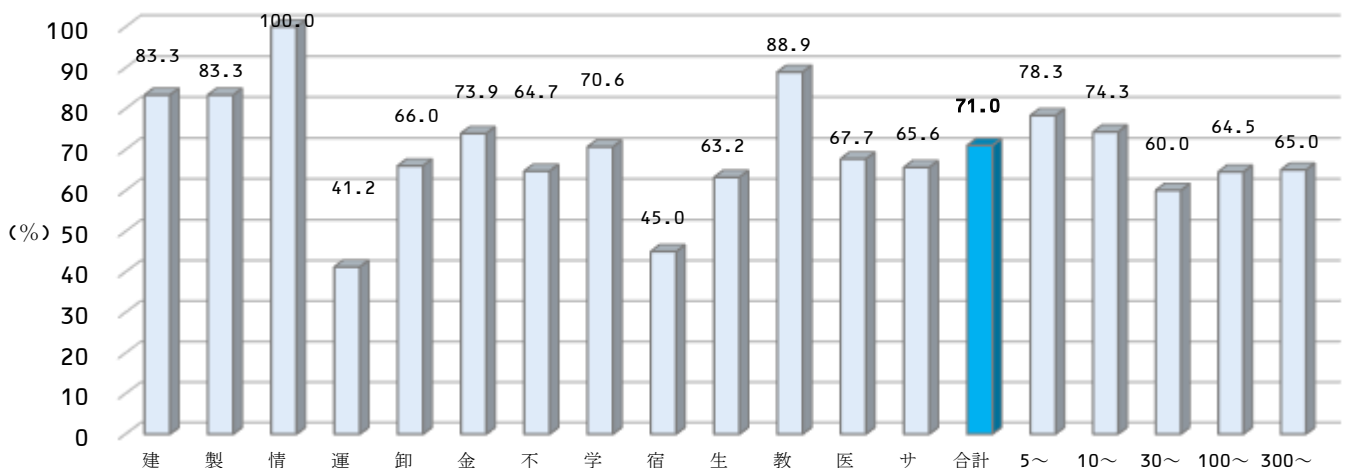
#### 4-(4). 休日・休暇制度 ～3日以上連続休暇の実施状況～

【統計表4-7～11 (P58～62)】

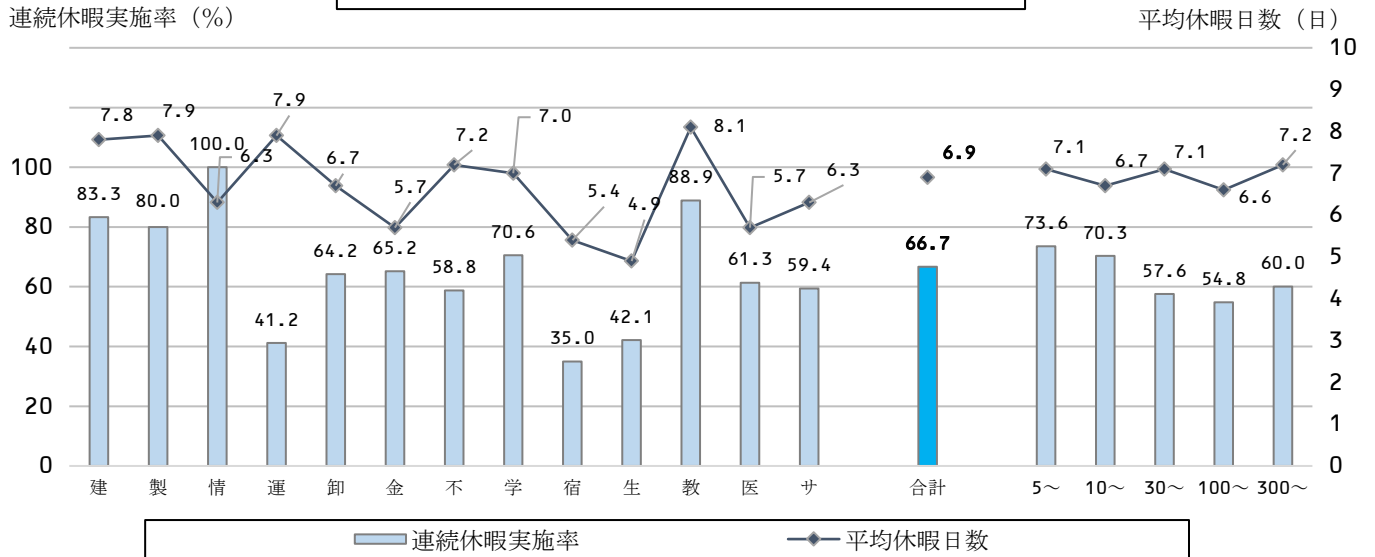
3日以上連続休暇の実施率は	71.0% (R元調査 74.8%、▲3.8ポイント)
年末年始休暇の実施率は	66.7% (R元調査 70.0%、▲3.3ポイント)
年末年始休暇の平均日数は	6.9日 (R元調査 7.1日、▲0.2日)
ゴールデンウィーク休暇の実施率は	45.1% (R元調査 50.9%、▲5.8ポイント)
ゴールデンウィーク休暇の平均日数は	5.6日 (R元調査 6.8日、▲1.2日)
夏季休暇の実施率は	51.5% (R元調査 52.9%、▲1.4ポイント)
夏期休暇の平均日数は	4.7日 (R元調査 5.2日、▲0.5日)
その他の休暇の実施率は	9.5% (R元調査 7.4% +2.1%)
その他の休暇の平均日数は	5.1日 (R元調査 6.0日、▲0.9日)

- ◆ 3日以上連続休暇の実施率は71.0%となっており、前回調査（R元 74.8%）より3.8ポイント低くなっている。業種別にみると「情報通信業」の100.0%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の88.9%となっており、一方「運輸業、郵便業」の41.2%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の45.0%となっている。
- ◆ 年末・年始休暇の実施率は66.7%で前回調査（R元 70.0%）より3.3ポイント低くなっているほか、実施した事業所における平均日数は6.9日で前回調査（R元 7.1日）より0.2日短くなっている。
- ◆ ゴールデンウィーク休暇の実施率は45.1%で前回調査（R元 50.9%）より5.8ポイント低くなっているほか、実施した事業所における平均日数は5.6日で前回調査（R元 6.8日）より1.2日短くなっている。
- ◆ 夏季休暇の実施率は51.5%で前回調査（R元 52.9%）より1.4ポイント低くなっているほか、平均日数は4.7日で前回調査（R元 5.2日）より0.5日短くなっている。
- ◆ 上記以外の理由による3日以上連続休暇の実施率は、9.5%で前回調査（R元 7.4%）より2.1ポイント高くなっているほか、実施した事業所における平均日数は5.1日で前回調査（R元 6.0日）より0.9日短くなっている。

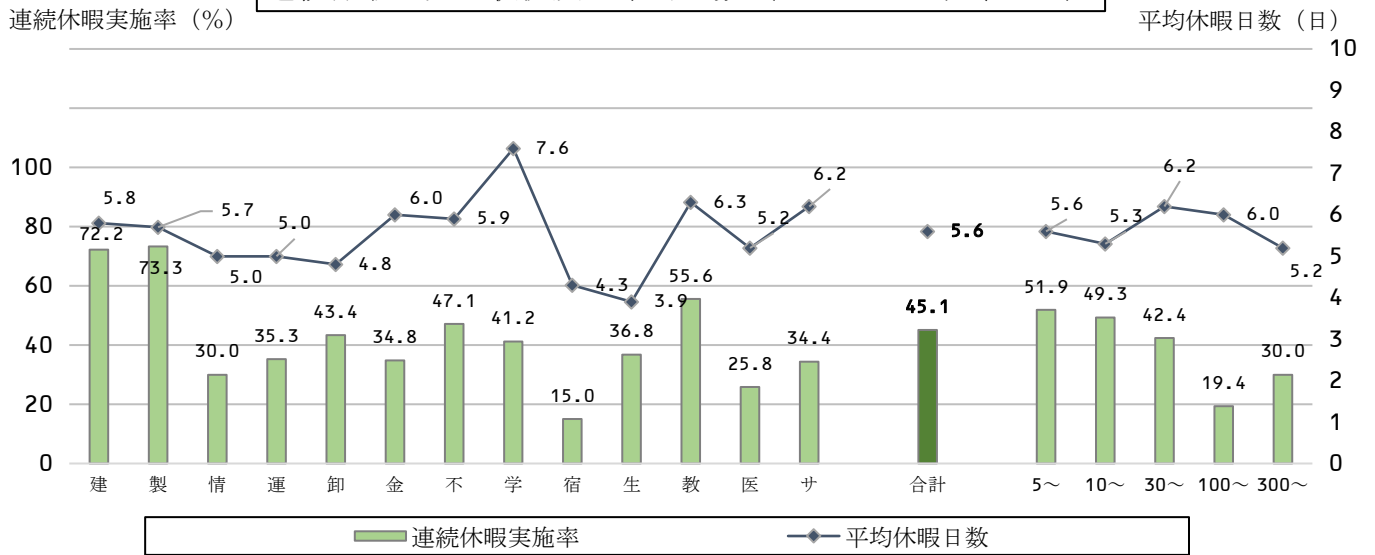
3日以上連続休暇を実施した事業所



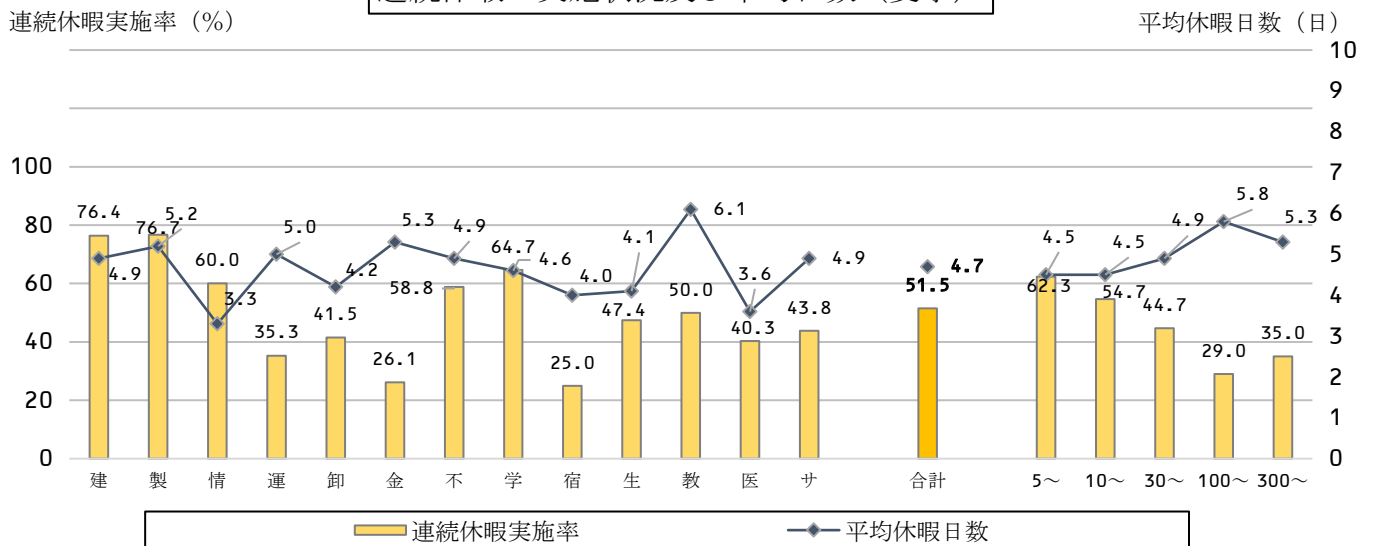
### 連続休暇の実施状況及び平均日数（年末年始）



### 連続休暇の実施状況及び平均日数（ゴールデンウィーク）



### 連続休暇の実施状況及び平均日数（夏季）





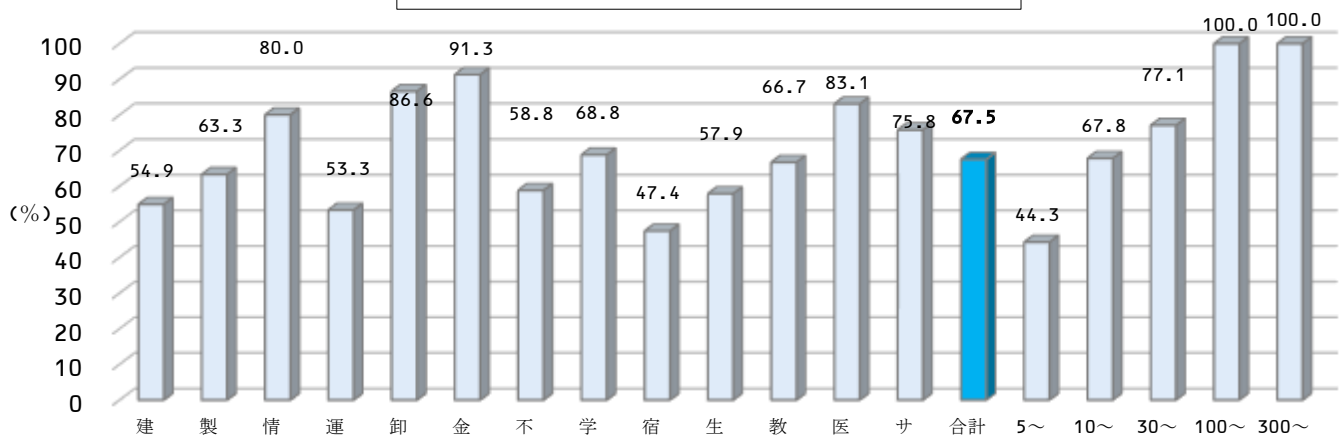
## 5-(1). 仕事と家庭の両立支援 ～育児休業制度～

【統計表5-1~3 (P63~65)】

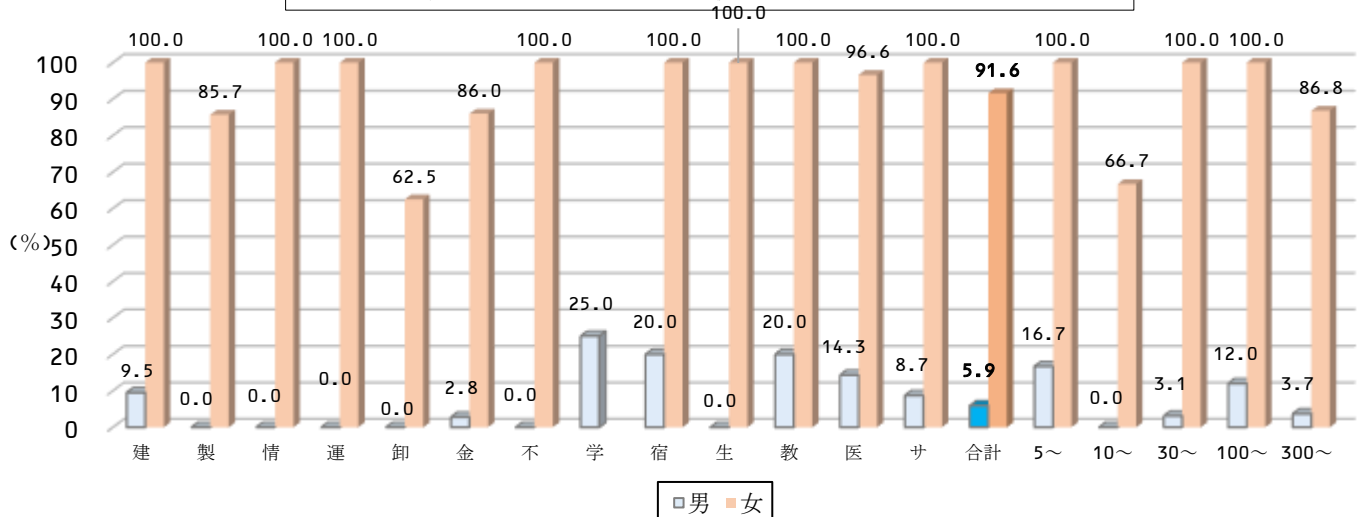
育児休業制度を規定している事業所は 67.5% (R元調査68.8%、▲1.3ポイント)  
 直近の1年間での育児休業制度の利用率は 41.5% (R元調査49.8%、▲8.3ポイント)  
 男女別では男性 5.9%、女性 91.6% (R元調査 男性4.5%、+1.4ポイント、女性92.1%、▲0.5ポイント)  
 利用者の男女構成比は 男性 8.4%、女性 91.6%

- ◆ 育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の比率は67.5%で、前回調査 (R元 68.8%) より1.3ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は41.5%で、前回調査 (R元 49.8%) より8.3ポイント低くなっている。男女別では、男性が5.9%、女性が91.6%であり、前回調査 (R元男性4.5%、女性92.1%) より男性で1.4ポイント高くなっており、女性では0.5ポイント低くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が8.4%、女性が91.6%となっている。
- ◆ 業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「金融業、保険業」の91.3%が最も高く、以下「医療、福祉」の83.1%、「情報通信業」の80.0%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の47.4%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300人以上」及び「100~299人」の事業所で100.0%となっている。

1歳まで育児休業制度の規定がある事業所



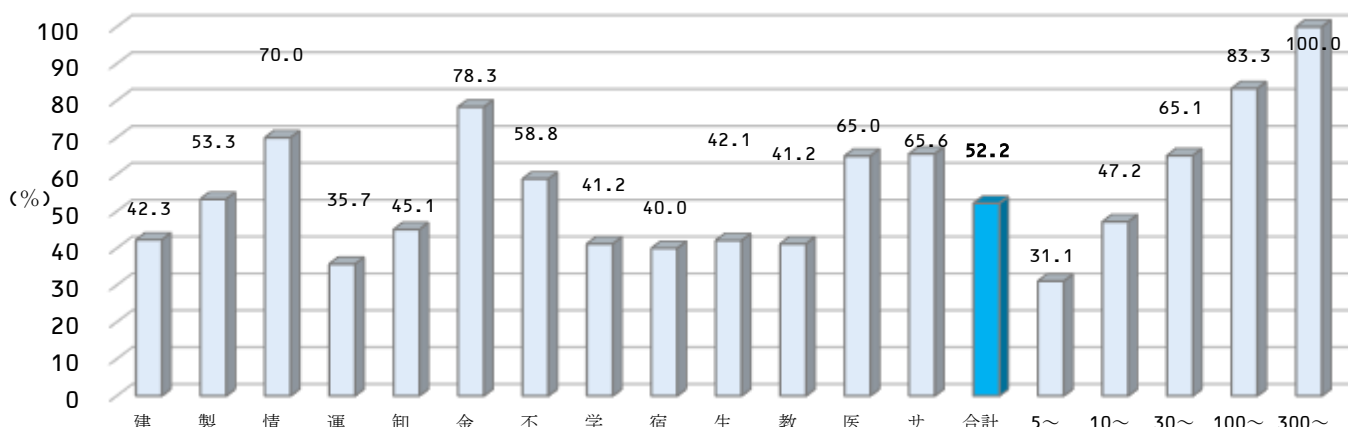
1歳まで育児休業制度の利用状況 (直近1年間・男女別)



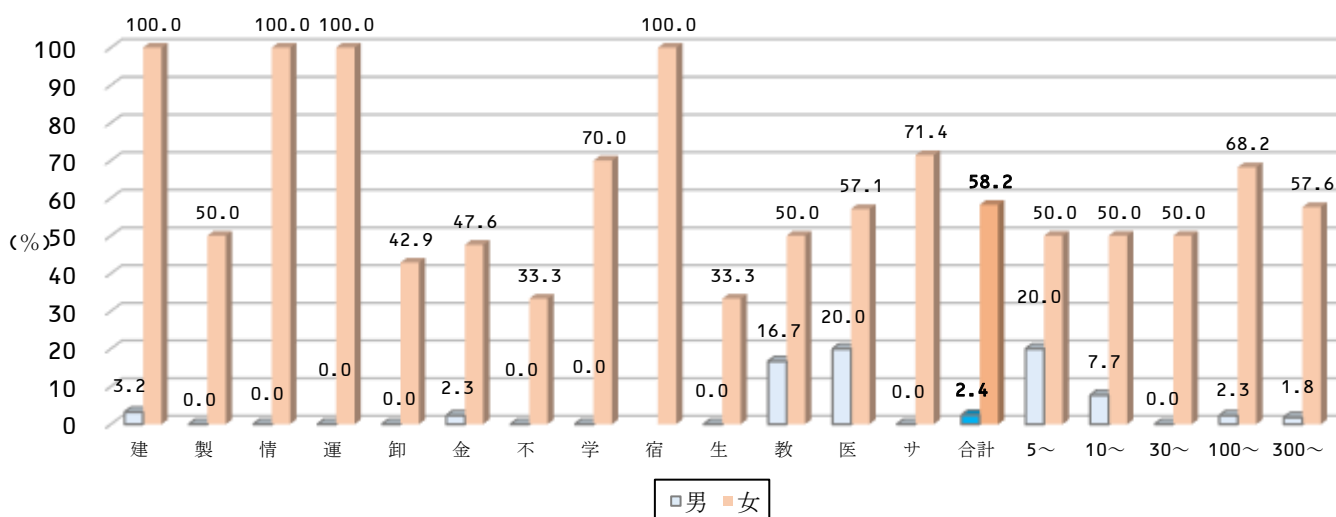
1歳を超える育児休業制度を規定している事業所は 52.2% (R元調査 52.8%、▲0.6ポイント)  
 直近の1年間での1歳を超える育児休業制度の利用率は 19.4% (R元調査 20.3%、▲0.9ポイント)  
 男女別では男性 2.4%、女性 58.2% (R元調査 男性 1.7%、+0.7ポイント、女性 54.2%、+4.0ポイント)  
 利用者の男女構成比は 男性 8.6%、女性 91.4%

- ◆ 1歳を超える育児休業制度を就業規則に規定している事業所の比率は52.2%で、前回調査（R元 52.8%）より0.6ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は19.4%で、前回調査（R元 20.3%）より0.9ポイント低くなっている。男女別では、男性が2.4%、女性が58.2%であり、前回調査（R元男性 1.7%、女性 54.2%）より男性で0.7ポイント高くなっており、女性で4.0ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が8.6%、女性が91.4%となっている。
- ◆ 業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「金融業、保険業」の78.3%が最も高く、以下「情報通信業」の70.0%、「サービス業」の65.6%となっており、「運輸業、郵便業」の35.7%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、「300人以上」で100.0%となっており、最も高くなっている。
- ◆ 男性の育児休業取得促進を図る上での課題について、「代替要員の確保」の30.3%が最も高くなっており、以下「取得できる職場の雰囲気づくり」の22.0%、「休業中の賃金補償」17.0%となっている。

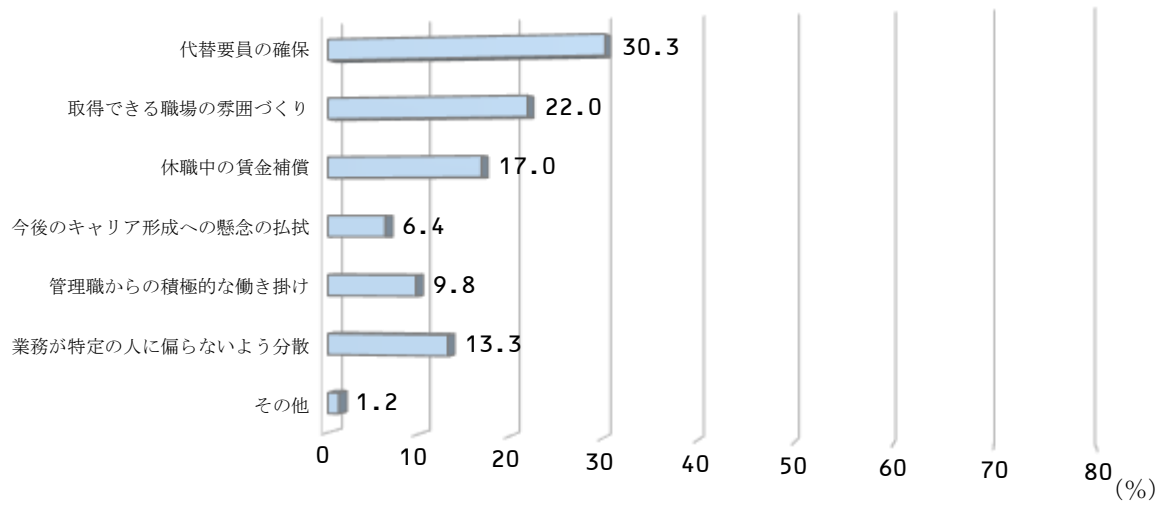
1歳を超える育児休業制度の規定がある事業所



1歳を超える育児休業制度の利用状況（直近1年間・男女別）



男性の育児休業取得促進を図る上での課題（複数回答可）



## 5-(2). 仕事と家庭の両立支援 ～子の看護・育児のための措置～

【統計表5-4、5-5 (P66~67)】

子の看護休暇制度を規定している事業所は 55.2% (R元調査 55.2%)

直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 20.8% (R元調査 13.9%、+6.9ポイント)

男女別では男性 5.7%、女性 53.2%

(R元調査 男性 5.4%、+0.3ポイント、女性 34.0%、+13.2ポイント)

利用者の男女構成比は男性 18.8%、女性 81.2%

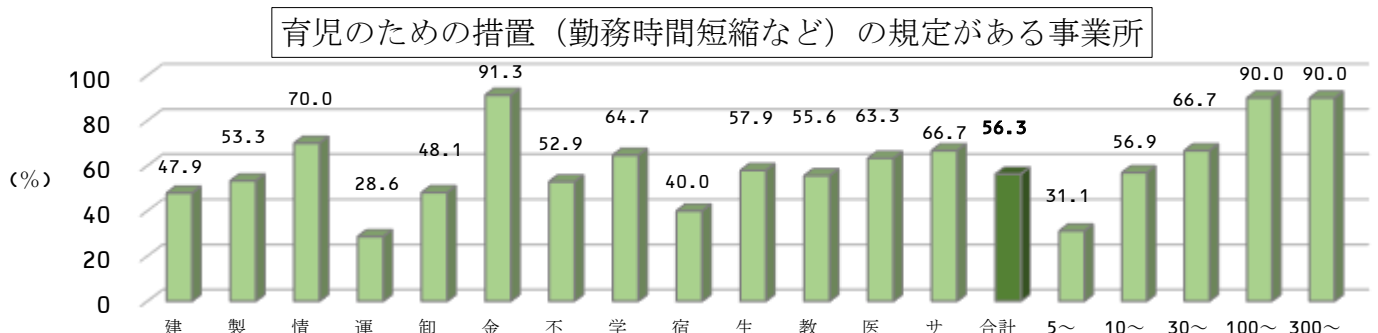
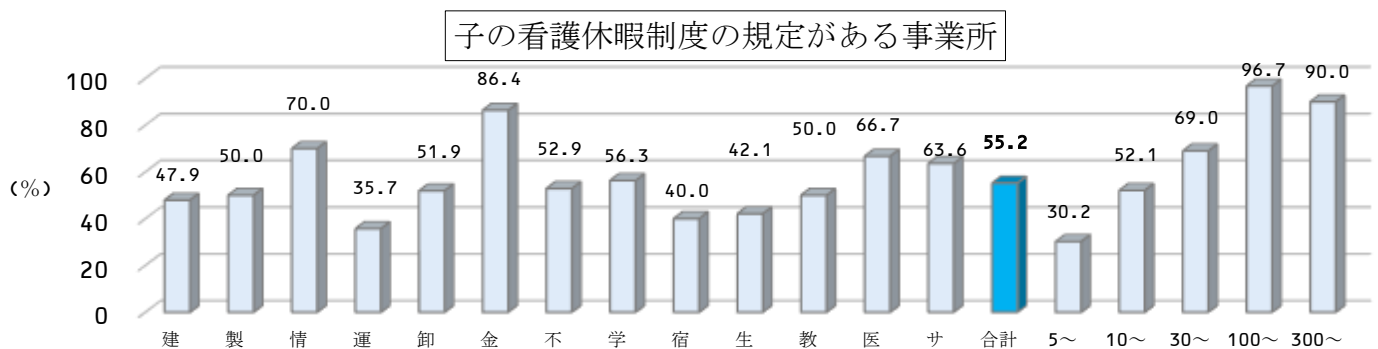
育児のための措置を規定している事業所は 56.3% (R元調査 59.7%、▲3.4ポイント)

直近の1年間での育児のための措置の利用率は 13.8% (R元調査 17.9%、▲4.1ポイント)

男女別では男性 0.8%、女性 42.0% (R元調査 男性 1.6%、▲0.8ポイント、女性 45.2%、▲3.2ポイント)

利用者の男女構成比は男性 3.8%、女性 96.2%

- ◆ 子の看護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は55.2%で、前回調査(R2 55.2%)と同値となっている。
- ◆ 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は20.8%となっている。男女別では、男性が5.7%、女性が53.2%で、利用者の男女の構成比は、男性18.8%、女性81.2%となっている。
- ◆ 規模別で子の看護休暇制度に係る規定の整備率は、「100~299人以上」の96.7%が最も高く、「5~9人」の30.2%が最も低くなっている。
- ◆ 育児のための勤務時間短縮等の措置を就業規則等の規定に整備している事業所は56.3%で、前回調査(R元 59.7%)より3.4ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児のための措置の利用率は13.8%で、前回調査(R元 17.9%)より4.1ポイント低くなっている。男女別では、男性が0.8%、女性が42.0%で、利用者の男女の構成比は、男性3.8%、女性96.2%となっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300人以上」及び「100~299人」で90.0%となっている。



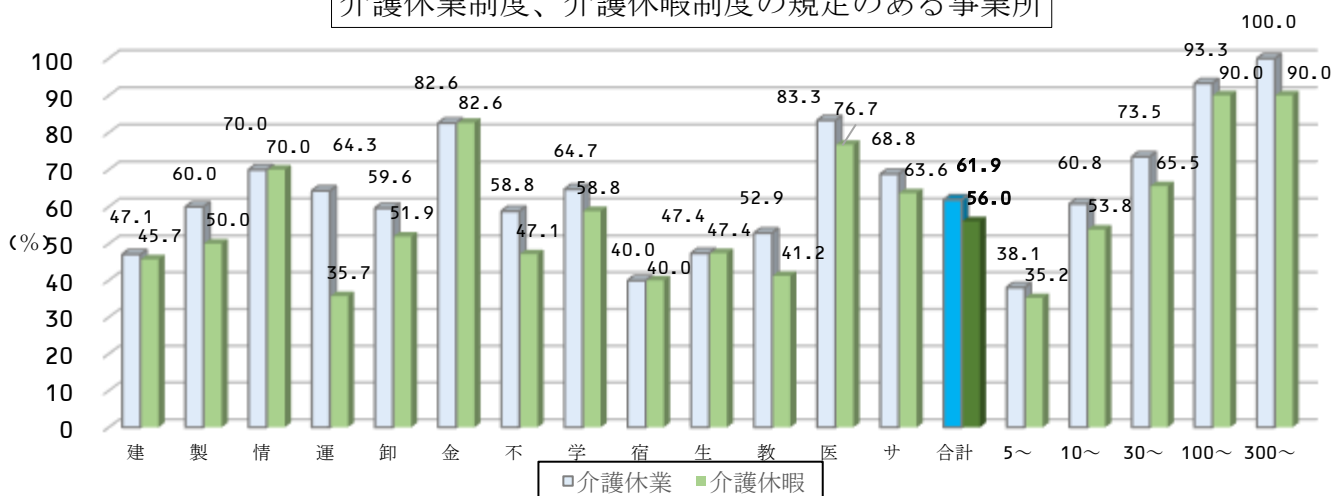
### 5-(3). 仕事と家庭の両立支援～ 介護休業制度、育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度～

【統計表5-6～9 (P68～71)】

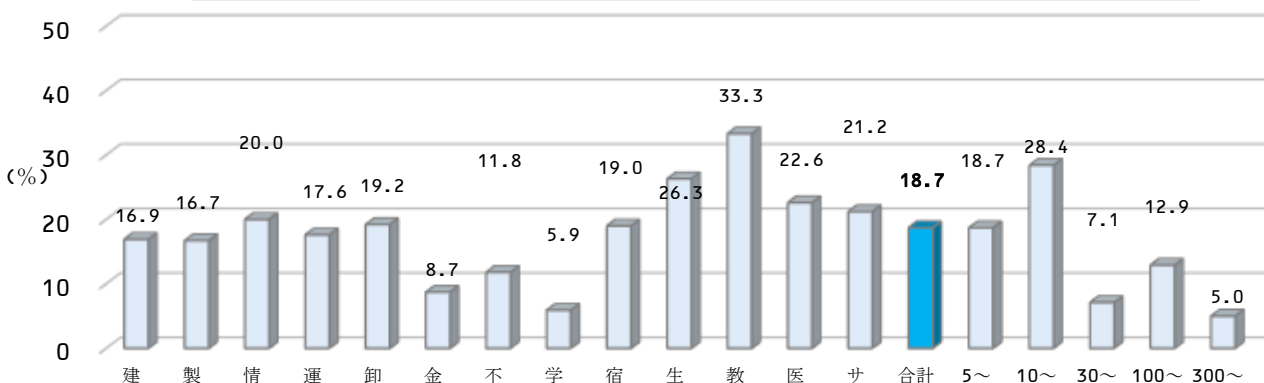
介護休業制度を規定している事業所は	61.9%	(R元調査 61.7%、+0.2ポイント)
介護休暇制度を規定している事業所は	56.0%	(R元調査 56.5%、▲0.5ポイント)
育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を規定している事業所は	18.7%	(R元調査 21.4%、▲2.7ポイント)

- ◆ 介護休業制度を就業規則等の規定に整備している事業所は61.9%で、前回調査（R元 61.7%）より、0.2ポイント高くなっている。直近1年間に介護休業制度を利用した男女別の構成比は、男性38.5%、女性61.5%となっている。
- ◆ 介護休業制度に係る規定の整備率について、業種別では、「医療、福祉」の83.3%が最も高く、以下「金融業、郵便業」の82.6%、「情報通信業」の70.0%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の40.0%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300人以上」で100.0%となっている。
- ◆ 介護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は56.0%で、前回調査（R元 56.5%）より、0.5ポイント低くなっている。直近1年間に介護休暇制度を利用した男女別の構成比は、男性72.7%、女性27.3%となっている。
- ◆ 介護休暇制度に係る規定の整備率について、業種別では、「金融業、保険業」の82.6%が最も高く、以下「医療、福祉」の76.7%、「情報通信業」の70.0%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の40.0%が最も低くなっている。
- ◆ 育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を就業規則等に規定している事業所は18.7%で、前回調査（R元 21.4%）より、2.7ポイント低くなっている。

介護休業制度、介護休暇制度の規定のある事業所



育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度の規定のある事業所



## 5 - (4). 仕事と家庭の両立支援 ～育児・介護制度以外の両立支援の取組

【統計表 5-10、5-11 (P72~73)】

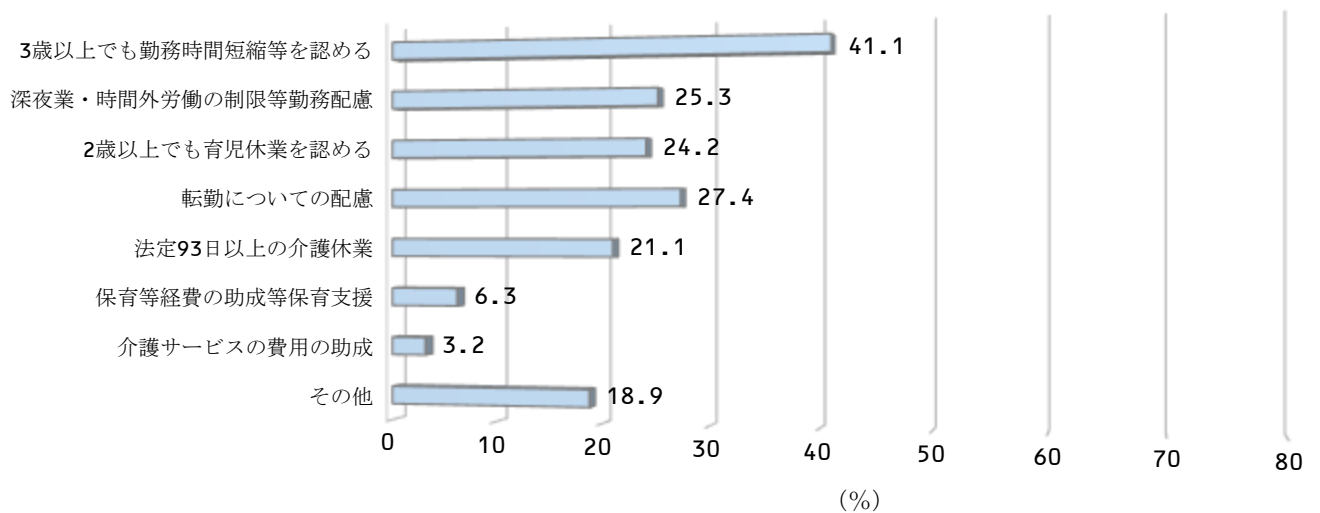
育児・介護制度以外の両立支援の取組を実施している事業所は 24.6% (R元調査 25.8%、▲1.2ポイント)

取組内容では「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が最多で 41.1%

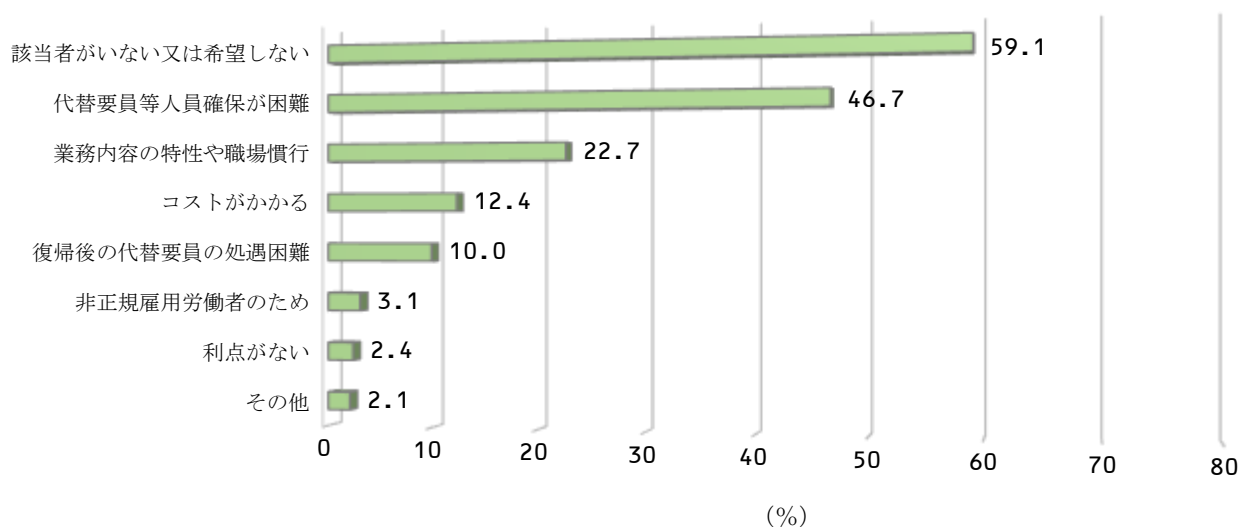
両立支援を行っていない理由では「該当者がいない、又は希望しない」が最多で 59.1%

- ◆ 育児のための勤務時間短縮などの措置や、育児を理由に退職した労働者の再雇用制度のほかに、育児・介護制度以外の両立支援の取組の実施率は 24.6% となっており、前回調査 (R元調査 25.8%) より 1.2 ポイント低くなっている。
- ◆ 規模別で両立支援の取組を実施している事業所の割合は、「300人以上」で 75.0% が最も多くなっている。
- ◆ 取組内容では、「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が 41.1% と最も高く、次いで「転勤についての配慮」の 27.4% となっている。
- ◆ 両立支援を行っていない理由では、「該当者がいない、又は希望しない」が 59.1% と最も高くなっている。

育児・介護制度以外の両立支援の取組内容 (複数回答可)



両立支援を行っていない理由 (複数回答可)



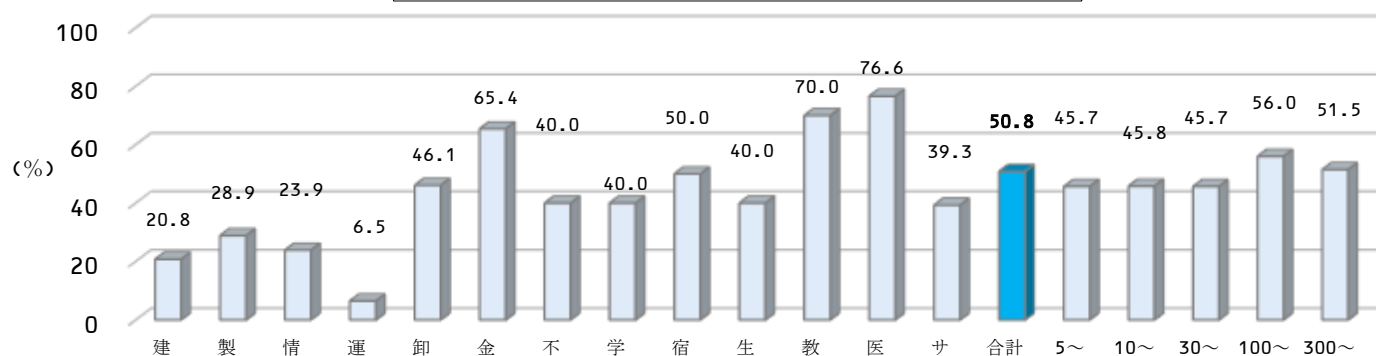
## 6. 女性の活躍促進

【統計表6-1~5 (P75~80)】

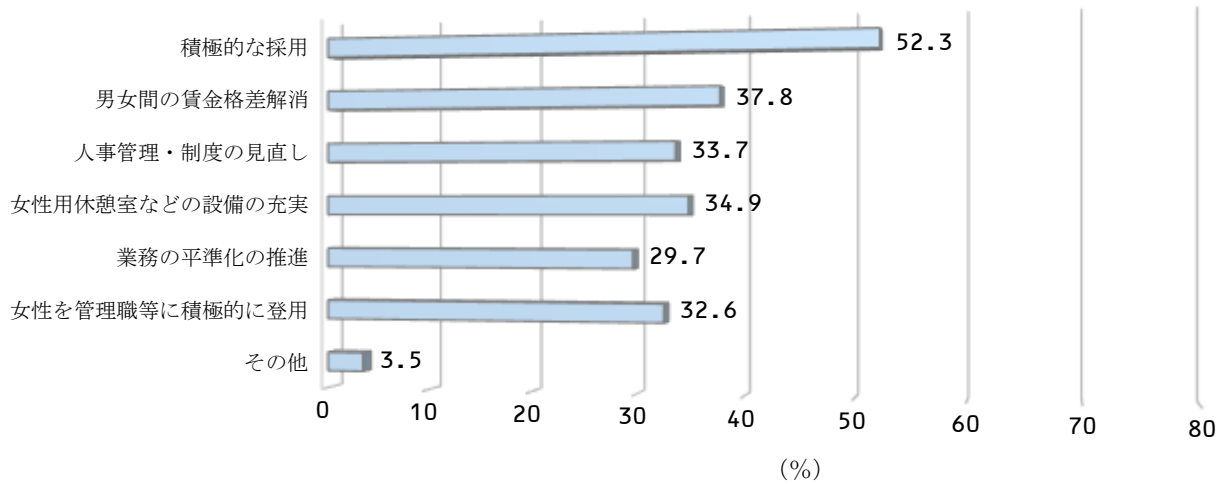
事業所の新規採用正規雇用労働者のうち女性社員の割合は 50.8% (R元調査 52.0%、▲1.2ポイント)  
 女性の活躍促進の取組内容は「女性の積極的な採用」の52.3%が最も高く、  
 次いで「男女間の賃金格差解消」の37.8%となっている。  
 事業所の管理職(役員を除く)のうち女性の割合は 12.8% (R元調査 10.5%、+2.3ポイント)  
 事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は 28.4% (R元調査 31.2% ▲2.8ポイント)  
 女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の64.0%が最も高く、  
 次いで「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の43.0%となっている。

- ◆ 事業所の直近1年間に新規採用した正規雇用労働者のうち女性の割合は50.8%で、前回調査(R元 52.0%)より1.2ポイント低くなっている。  
 業種別では、「医療・福祉」の76.6%が最も高く、一方「運輸業、郵便業」の6.5%が最も低く、続いて「建設業」の20.8%、「情報通信業」の23.9%となっている。  
 規模別では、「100~299人」の56.0%が最も高く、次いで「300人以上」の51.5%となっている。
- ◆ 女性の活躍促進のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的な採用」の52.3%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の37.8%となっている。
- ◆ 女性の活躍促進のための取組を特にしていない事業所の理由は、「いまのところ必要性を感じない」の46.8%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の29.2%となっている。
- ◆ 管理職のうち女性の割合は12.8%で、前回調査(R元 10.5%)より2.3ポイント高くなっている。  
 業種別では、「教育、学習支援業」の54.5%が最も高く、次いで「医療・福祉」の45.3%となっており、一方「金融業、保険業」の5.5%が最も低く、続いて「製造業」の6.5%、「建設業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の6.6%となっている。  
 規模別では、「10~29人」で24.8%と最も高くなっている。
- ◆ 非管理職役職者のうち女性の割合は28.4%で、業種別では、「教育、学習支援業」の76.3%が最も高くなっており、一方「運輸業、郵便業」の8.9%が最も低く、続いて「情報通信業」の12.0%となっている。  
 規模別では、「100~299人」で39.6%と最も高くなっている。
- ◆ 女性管理職登用のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的な採用」の64.0%が最も高く、以下「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の43.0%、「多様な勤務形態の導入など女性の雇用継続への支援」の33.7%となっている。
- ◆ 女性管理職登用のための取組を特にしていない事業所の理由は、「適任者がいない」の35.6%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の24.7%となっている。

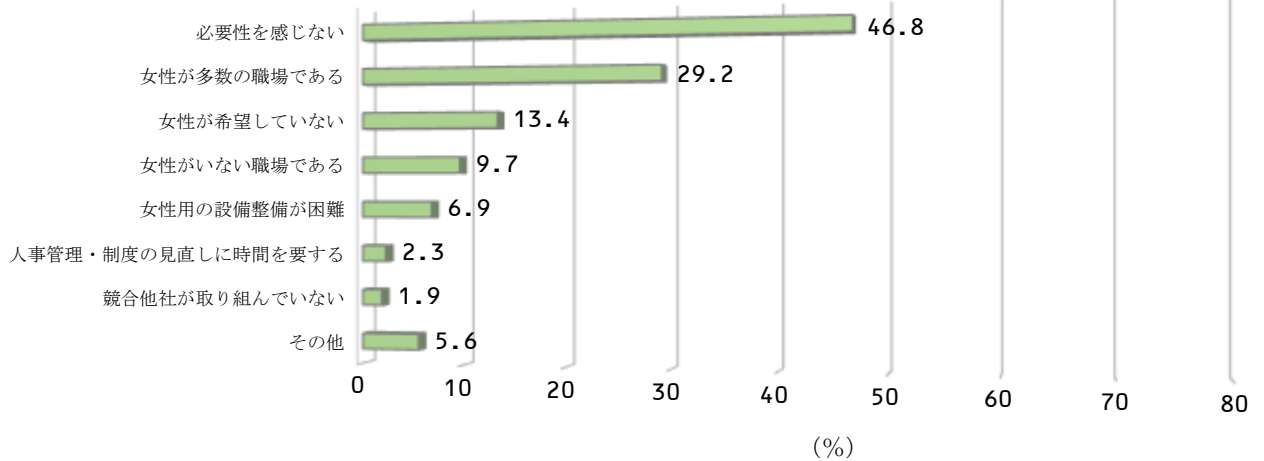
採用社員のうち女性社員の割合(直近1年間)



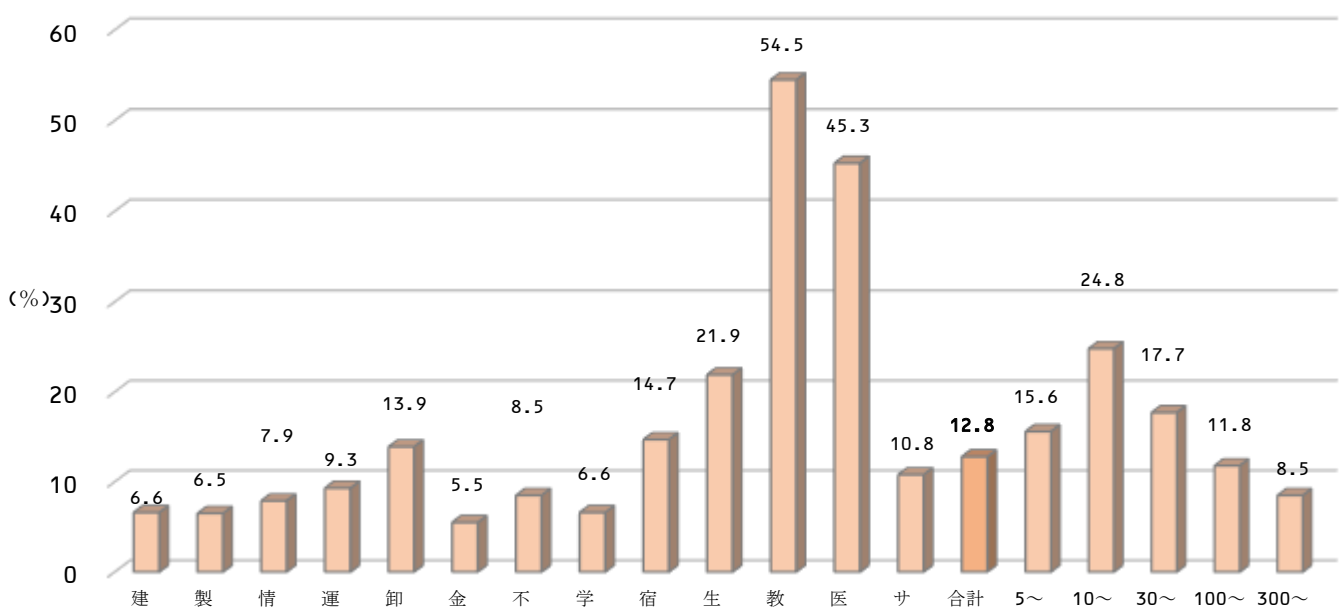
### 女性活躍推進の取組内容（複数回答可）



### 女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答可）

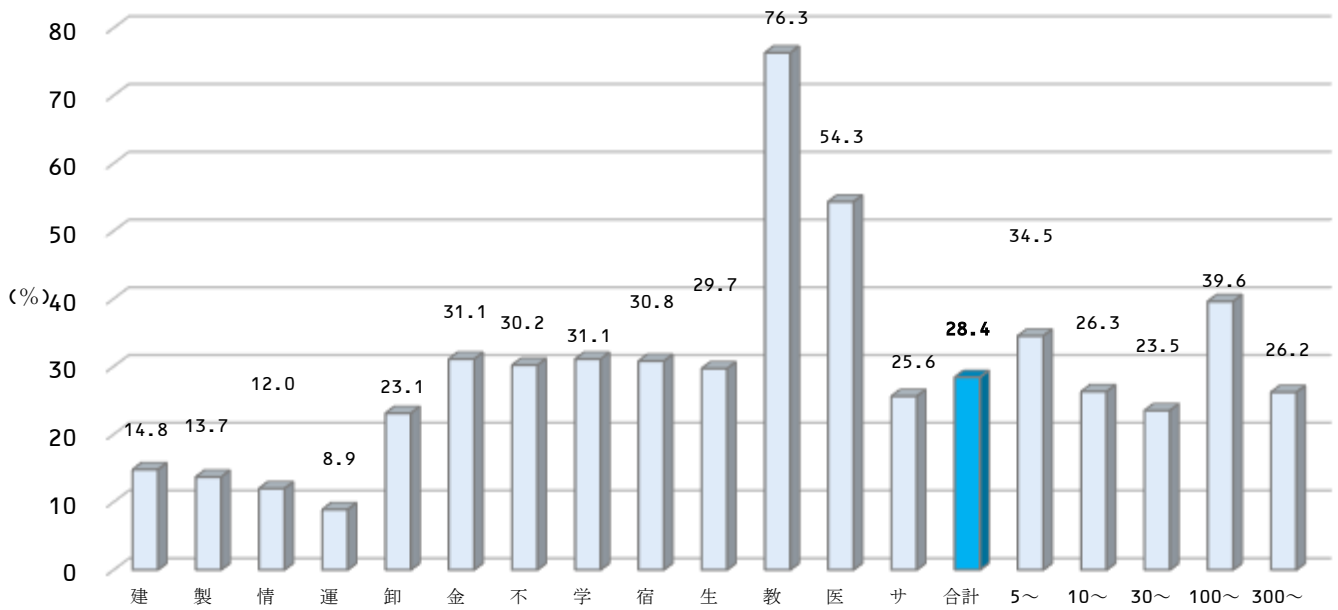


### 女性管理職（役員を除く）の割合

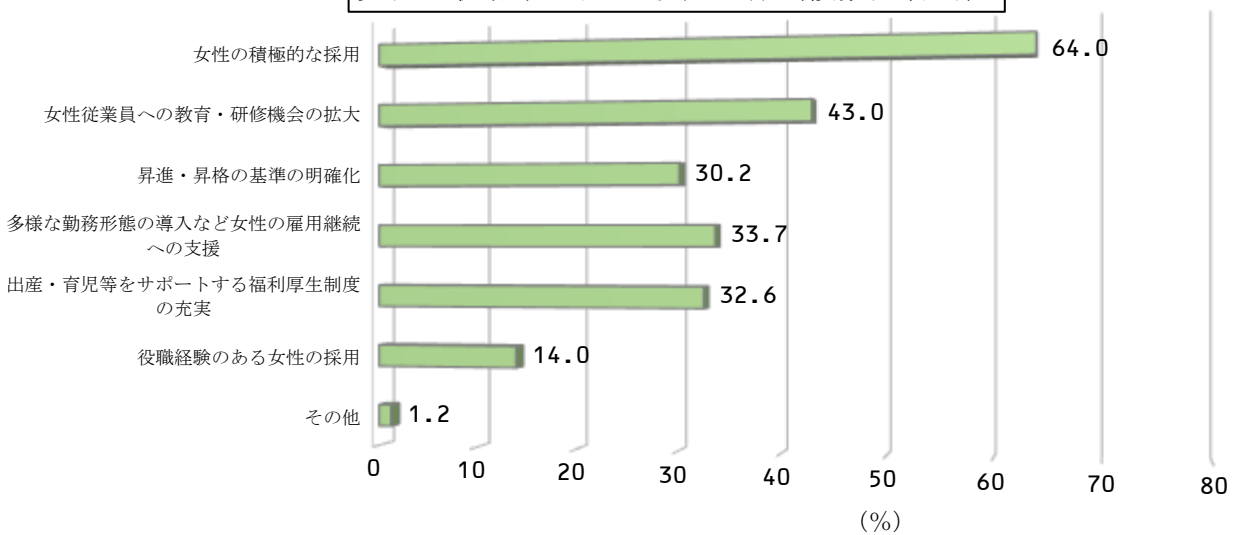




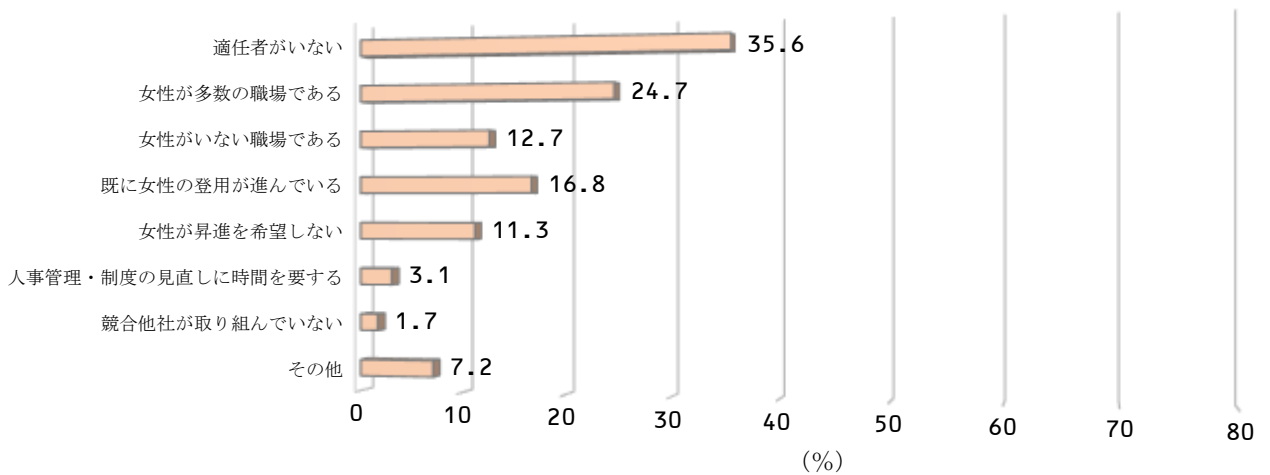
女性役職者（役員及び管理職を除く）の割合



女性の役職者登用の取組内容（複数回答可）



女性の役職者登用に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



## 7-(1). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の状況（雇用）～

【統計表7-1 (P81～82)】

非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は

82.9%（R元調査81.2%、+1.7ポイント）

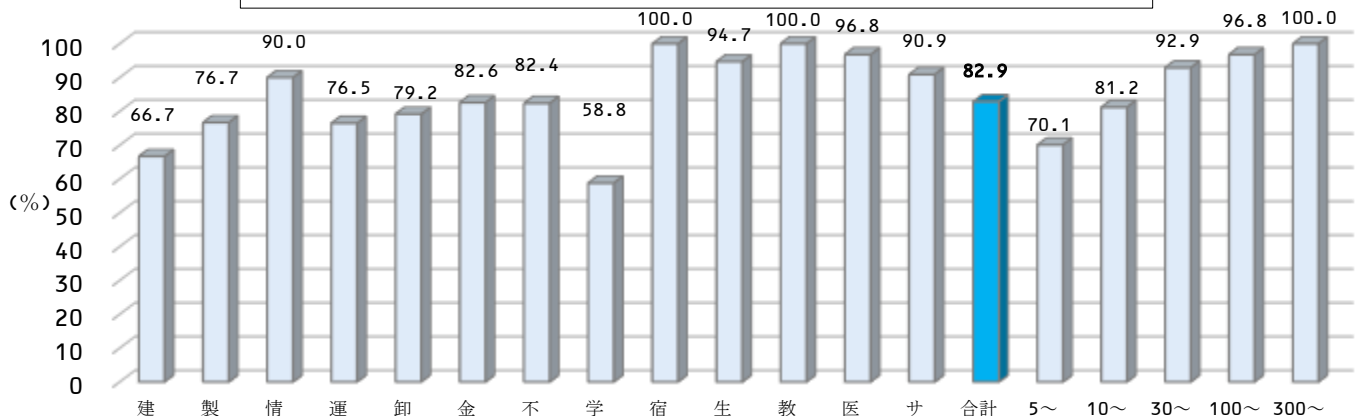
非正規雇用労働者を雇用する理由は「高齢者、女性の活用」が最多で33.2%

非正規雇用労働者の仕事内容は「正規雇用労働者より軽易な仕事」が最多で61.5%

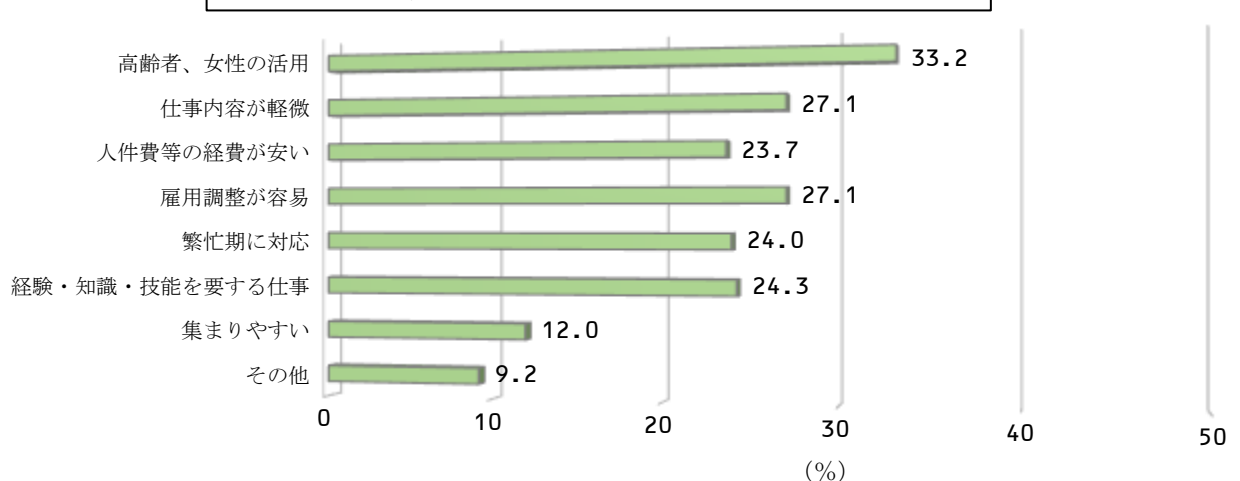
今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が61.2%

- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は82.9%で、前回調査（R元81.2%）より1.7ポイント高くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している理由は、「高齢者、女性の活用」の33.2%が最も高く、以下「雇用調整が容易」及び「仕事内容が軽微」の27.1%、「経験・知識・技能を要する仕事」の24.3%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容は、「正規雇用労働者より軽易な仕事」の61.5%が最も高くなっており、規模別では規模が大きいほど正規雇用労働者より軽易な仕事を行っているとした事業所の割合は高くなる傾向にあり、「300人以上」で80%となっている。
- ◆ 今後の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の雇用予定は、「変わらない」の61.2%が最も高くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の正規雇用労働者への転換制度については、「制度あり・実績あり」の32.0%が最も高く、前回調査（R元27.1%）より4.9ポイント高くなっており、次いで、「制度なし・実績なし」が30.0%で、前回調査（R元40.4%）より10.4ポイント低くなっている。

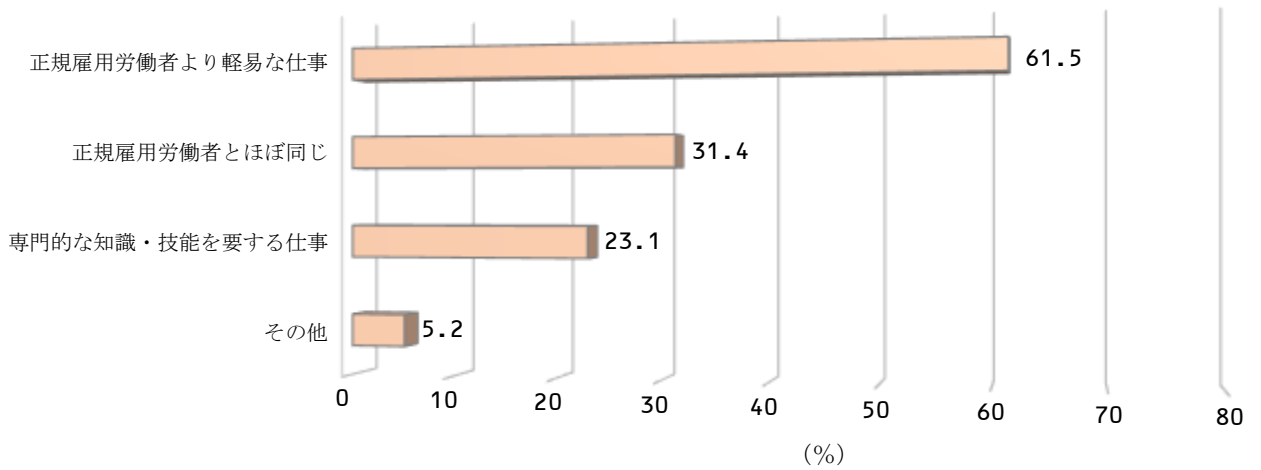
非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所



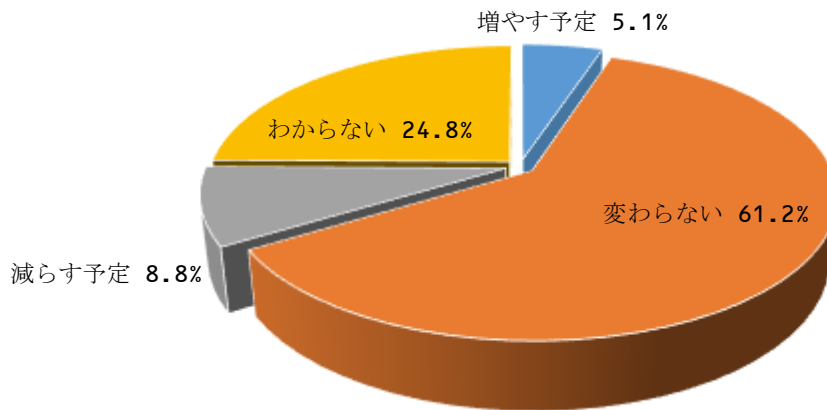
非正規雇用労働者を雇用している理由（複数回答可）



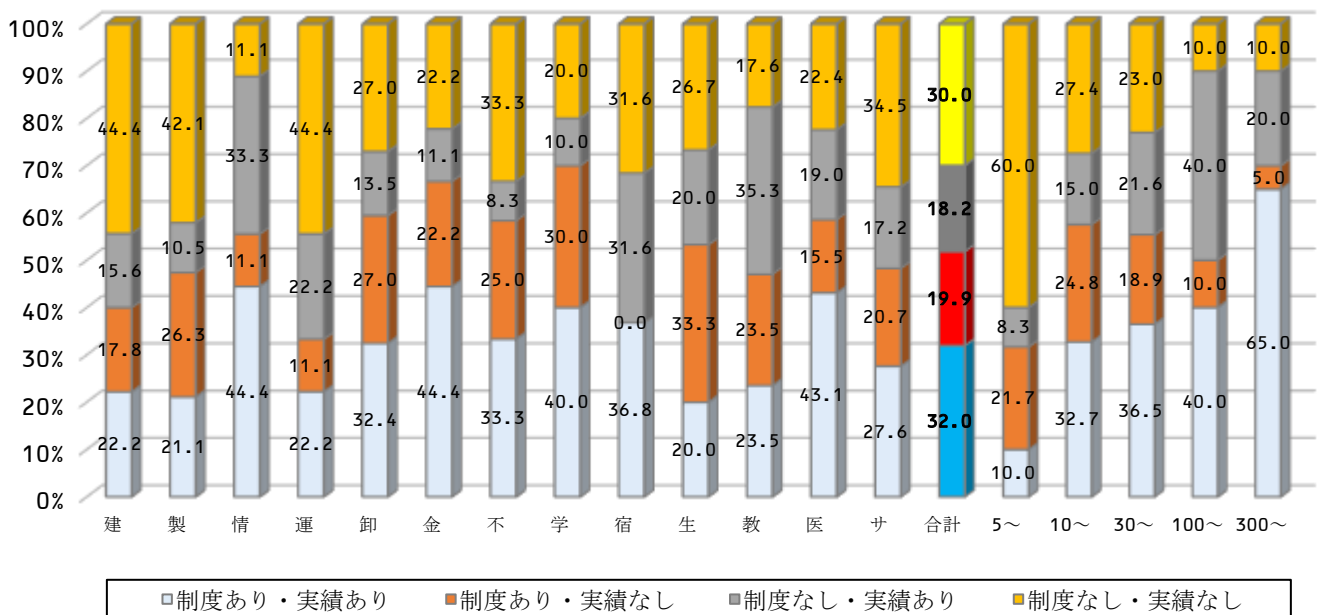
### 非正規雇用労働者の仕事（複数回答可）



### 今後の非正規雇用労働者の雇用予定



### 正規雇用労働者への転換制度の有無、実績



## 7-(2). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）の状況（各種制度）～

【統計表7-2、7-3 (P83~85)】

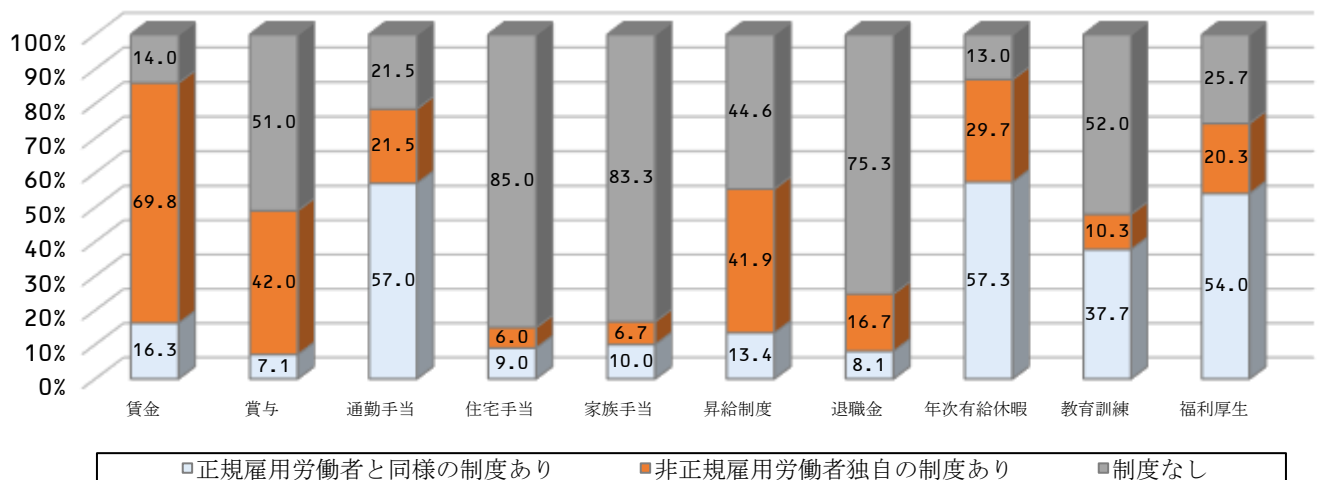
正規雇用労働者と同様の制度となっているのは「年次有給休暇」が最多で 57.3%

非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは「賃金」が最多で 69.8%

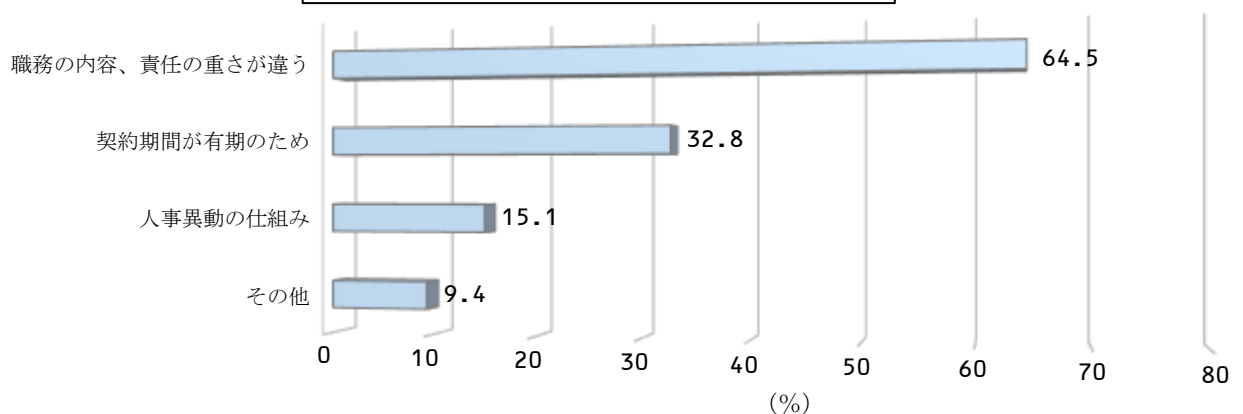
非正規雇用労働者を対象とした制度がないのは「住宅手当」が最多で 85.0%

- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした各種制度について、正規雇用労働者と同様の制度となっているのは、「年次有給休暇」の57.3%が最も高く、以下「通勤手当」の57.0%、「福利厚生」の54.0%となっており、一方「賞与」の7.1%が最も低く、続いて「退職金」の8.1%、「住宅手当」の9.0%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは、「賃金」の69.8%が最も高く、以下「賞与」の42.0%、「昇給制度」の41.9%となっており、一方「住宅手当」の6.0%が最も低く、続いて「家族手当」の6.7%、「教育訓練」の10.3%となっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした制度がないのは、「住宅手当」の85.0%が最も高く、以下「家族手当」の83.3%、「退職金」の75.3%となっている。
- ◆ 各種制度について「非正規雇用労働者独自の制度があり」又は「非正規雇用労働者を対象とした制度はなし」とした事業所における理由は、「職務内容、責任の重さが違う」の64.5%が最も高く、次いで「有期契約のため」の32.8%となっている。

非正規雇用労働者（派遣労働者除く）の各種制度



各種制度に差がある理由（複数回答可）



## 7-(3). 非正規雇用労働者 ～同一労働同一賃金～

【統計表7-4 (P86)】

同一労働同一賃金について、大企業は「対応済みである」の回答が最多で 72.7%

同一労働同一賃金について中小企業で「知っている」の回答は 85.1%

その内「準備している」の回答が31.8%

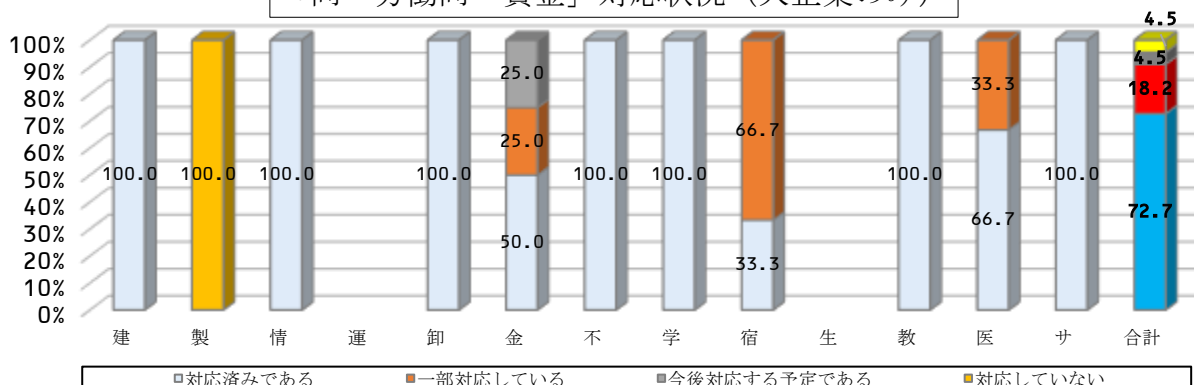
- ◆ 同一労働同一賃金について、令和2年4月1日から適用となっている大企業の対応状況は、「対応済みである」が72.7%、「一部対応している」が18.2%、「今後対応する予定である」と「対応していない」がそれぞれ4.5%となっている。

一方、令和3年4月1日から適用となる中小企業については、「知っている」が85.1%で、その内「準備している」が31.8%、「準備していない」が53.3%となっている。

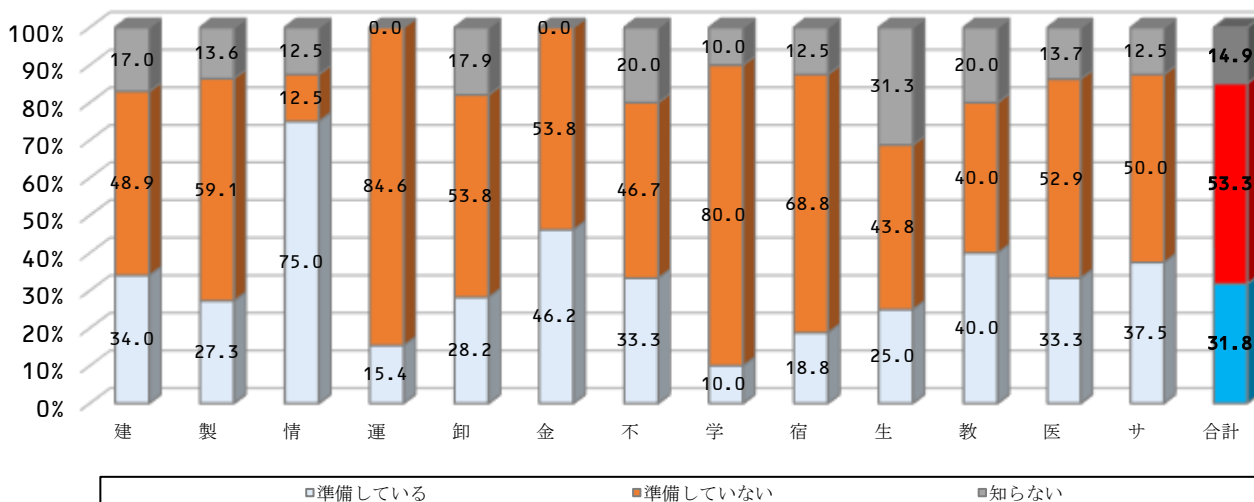
【参考】大企業と中小企業の定義は、次のとおり。(中小企業基本法による)

業種	大企業	中小企業
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種 (②～④を除く)	常時雇用する従業員の数が301人以上	常時雇用する従業員の数が300人以下
② 卸売業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
③ サービス業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
④ 小売業	常時雇用する従業員の数が51人以上	常時雇用する従業員の数が50人以下

「同一労働同一賃金」対応状況 (大企業のみ)



「同一労働同一賃金」対応状況 (中小企業のみ)



## 7-(4). 非正規雇用労働者 ～派遣労働者の状況～

【統計表7-5 (P87)】

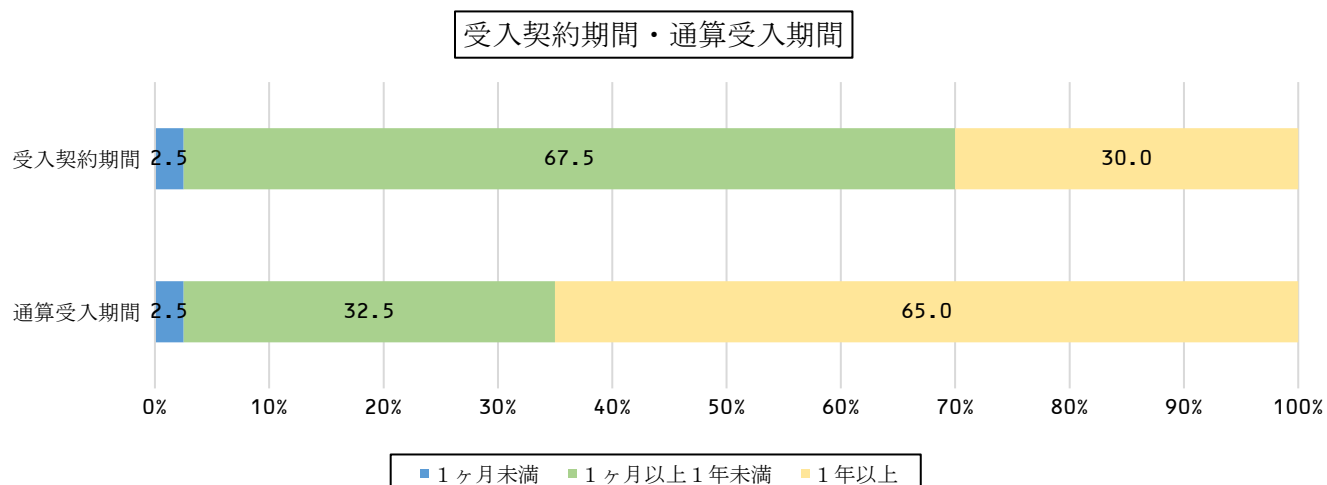
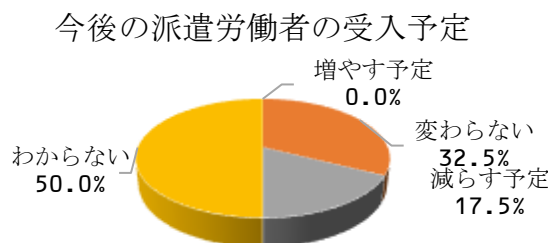
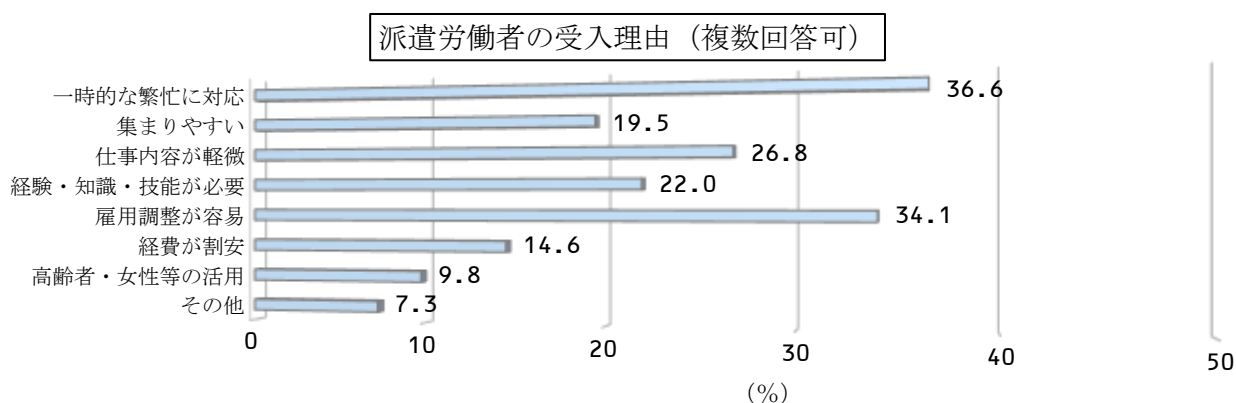
派遣労働者の受入理由は、「一時的な繁忙に対応するため」が最多で 36.6%

派遣労働者の今後の受入予定は、「分からない」が最多で 50.0%

受入契約期間は「1ヵ月以上1年未満」が最多で 67.5%

通常受入期間が「1年以上」が最多で 65.0%

- ◆ 派遣労働者の受入理由は「一時的な繁忙に対応するため」の36.6%が最も高く、以下「経営状態に応じた雇用調整が容易なため」が34.1%、「仕事内容が軽微なため」が26.8%となっている。
- ◆ 派遣労働者の今後の受入予定は「分からない」の50.0%が最も高く、次いで「変わらない」の32.5%となっている。
- ◆ 受入契約期間は、「1ヵ月以上1年未満」67.5%が最も高くなっている。
- ◆ 通算受入期間は、「1年以上」の65.0%が最も高くなっている。



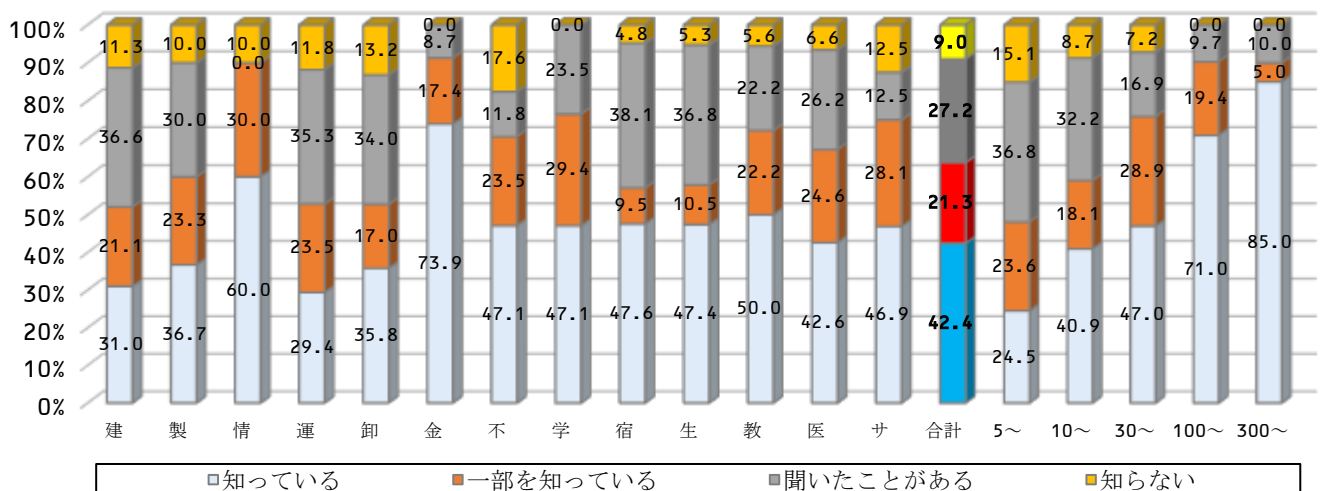
## 8. ハラスメント防止対策

【統計表8-1~7 (P88~92)】

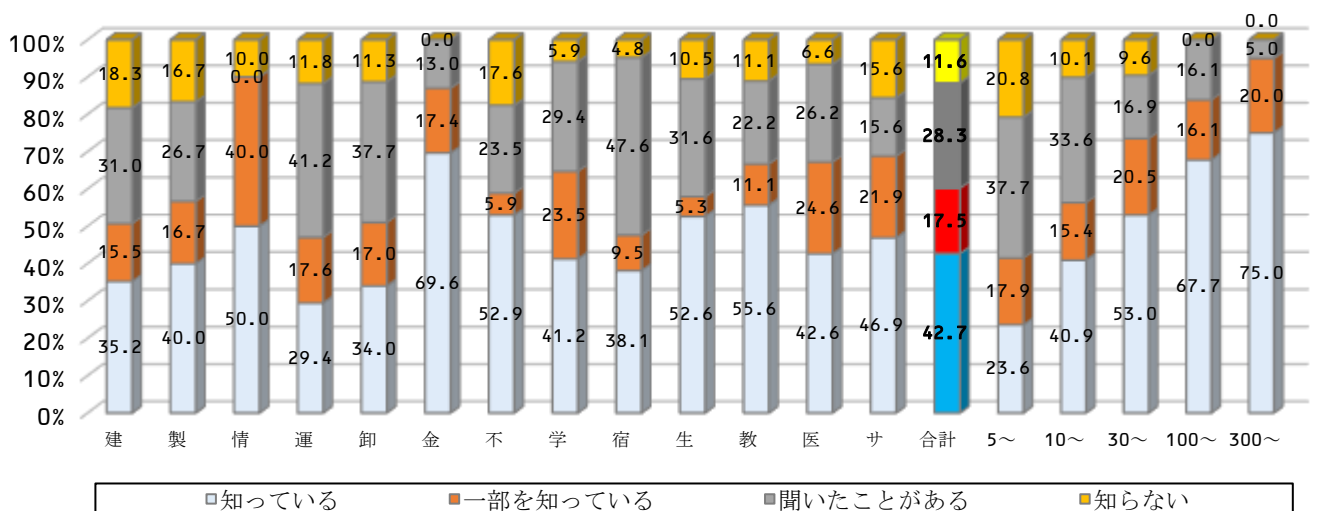
令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について知っている事業所は 42.4%  
 防止対策の強化について知っている事業所は 42.7%

- ◆ 令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について、「知っている」とした事業所は42.4%で、「一部を知っている」とした事業所は21.3%で、「聞いたことがある」とした事業所は27.2%となっており、一方「知らない」とした事業所は9.0%となっている。
- ◆ 労働者のハラスメント相談に対する不利益な取扱いが禁止されるなど、防止対策が強化されたことについて、「知っている」とした事業所は42.7%、「一部を知っている」とした事業所は17.5%、「聞いたことがある」とした事業所は28.3%となっており、一方「知らない」とした事業所は11.6%となっている。

事業主に対する雇用管理上必要な措置



ハラスメント防止対策の強化



セクハラ防止対策を実施した事業所は 40.3% (R元調査 44.6%、▲4.3ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 65.8%

マタハラ防止対策を実施した事業所は 32.6% (R元調査 34.6%、▲2.0ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 66.4%

パワハラ防止対策を実施した事業所は 37.9% (R元調査 43.7%、▲5.8ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 65.1%

ハラスメント防止対策を進める上での課題は、「特に課題はない」が最多で 39.9%

◆ セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、40.3%で、前回調査(R元 44.6%)より4.3ポイント低くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の78.3%が最も高くなっており、一方「生活関連サービス業、娯楽業」の26.3%が最も低くなっている。

実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が65.8%と最も高くなっており、以下「内部相談窓口の設置」の29.7%、「管理監督者向け研修」の24.5%となっている。

◆ マタハラ防止対策を実施した事業所の割合は、32.6%で、前回調査(R元 34.6%)より2.0ポイント低くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の78.3%が最も高くなっており、一方「卸売業、小売業」の21.6%が最も低くなっている。

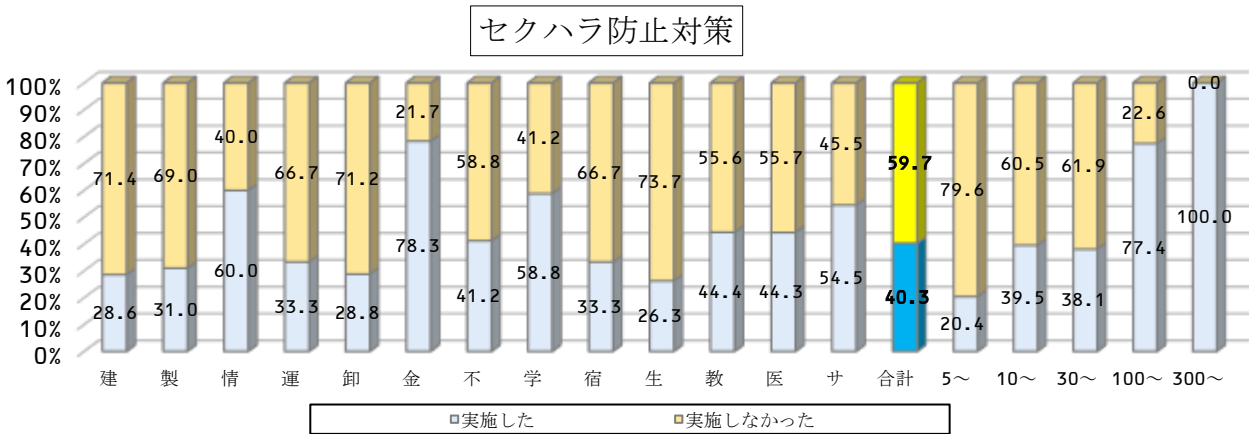
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が66.4%と最も高くなっており、以下「内部相談窓口」の27.2%となっている。

◆ パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、37.9%で、前回調査(R元 43.7%)より5.8ポイント低くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の73.9%が最も高くなっており、一方「生活関連サービス業、娯楽業」の26.3%が最も低くなっている。

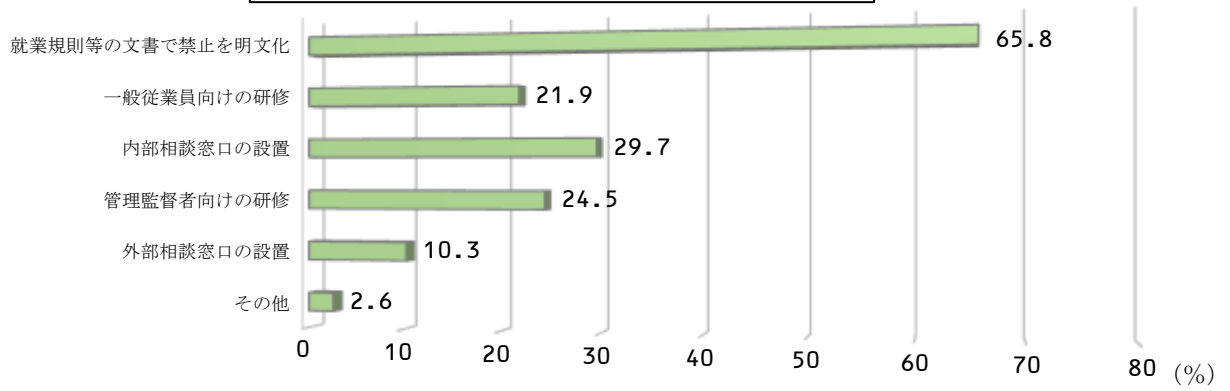
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が65.1%と最も高くなっており、以下「管理監督者向け研修」及び「内部相談窓口の設置」の28.1%となっている。

◆ ハラスメント防止対策を進める上での課題については、「特に課題はない」の39.9%が最も高くなっており、以下「必要な指導なハラスメントの線引きが難しい」の36.7%、「何をしたらよいかわからない」の11.8%となっている。

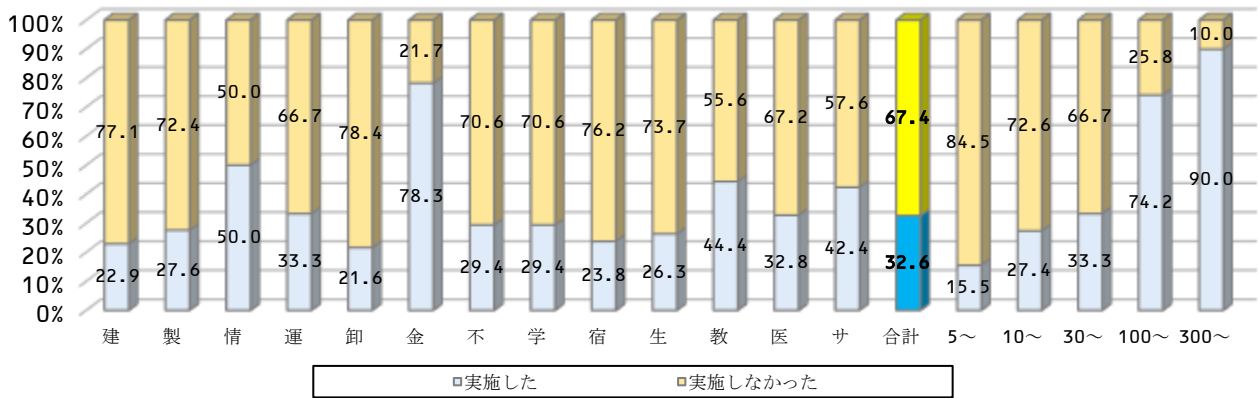




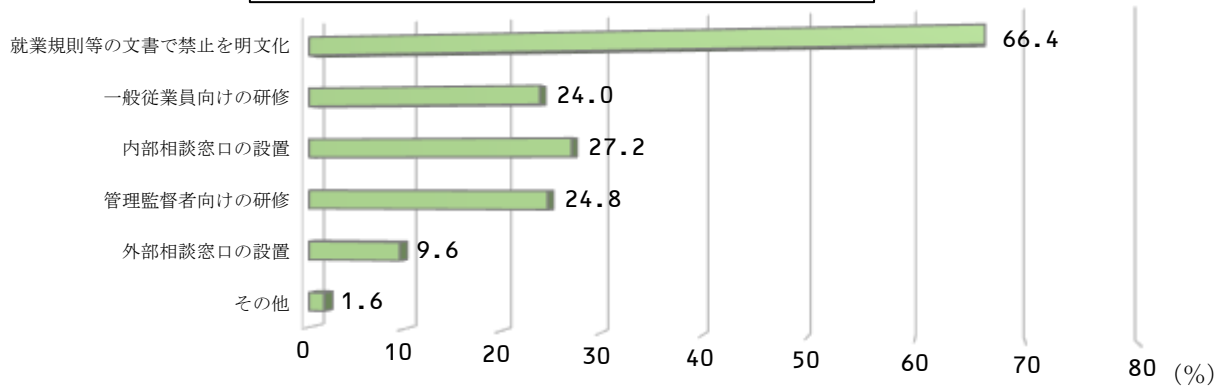
### セクハラ防止対策実施内容（複数回答可）



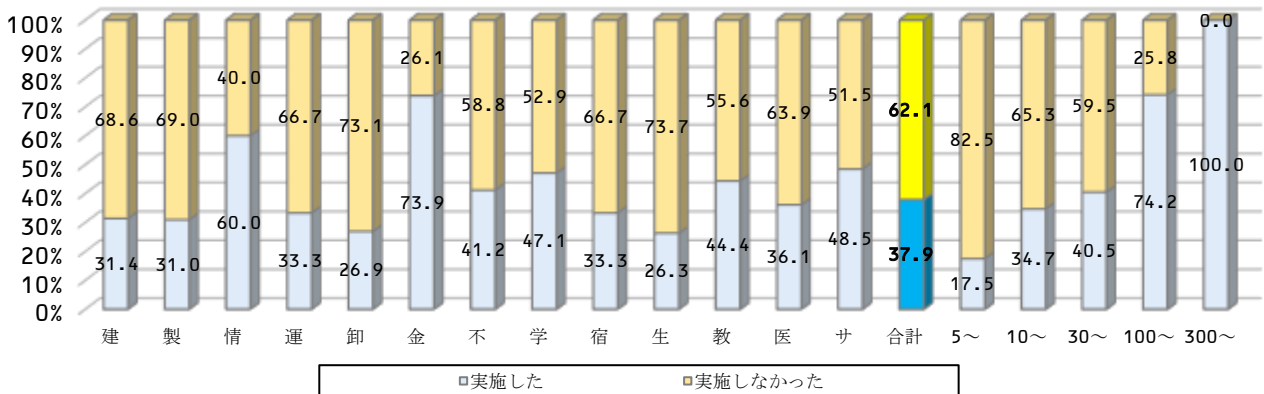
### マタハラ防止対策



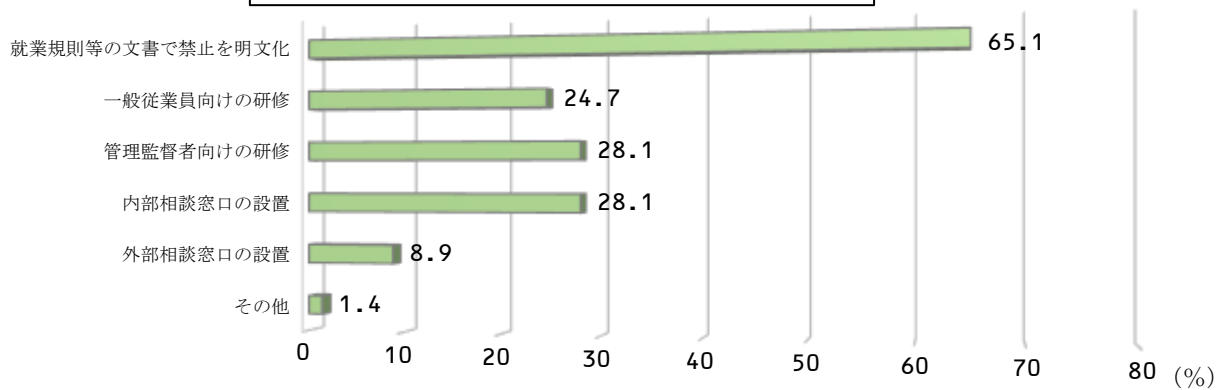
### マタハラ防止対策実施内容（複数回答可）



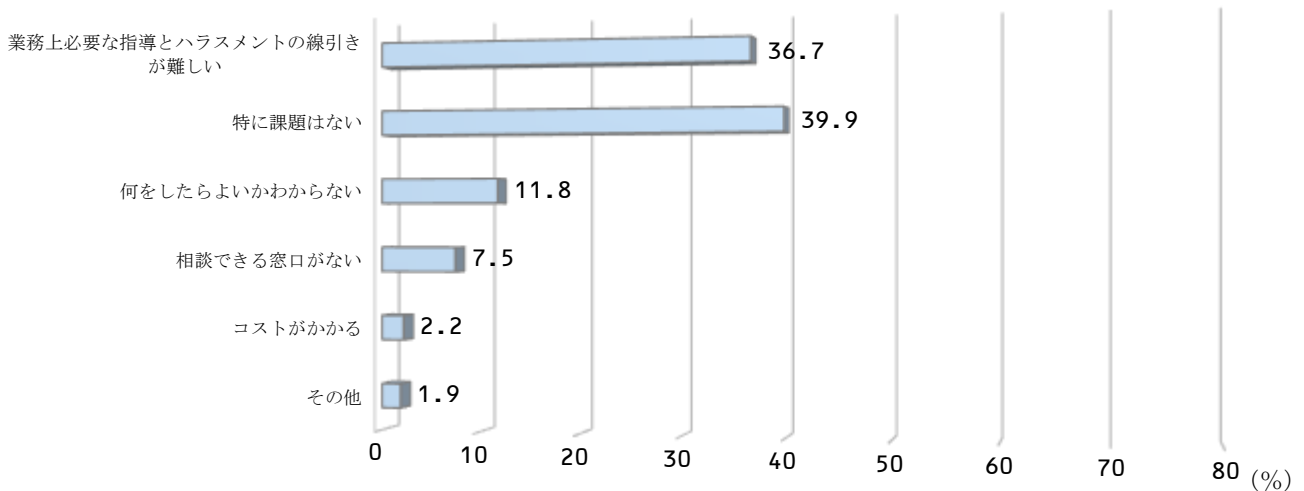
### パワハラ防止対策



パワハラ防止対策実施内容（複数回答可）



ハラスメント防止対策を進める上での課題（複数回答可）



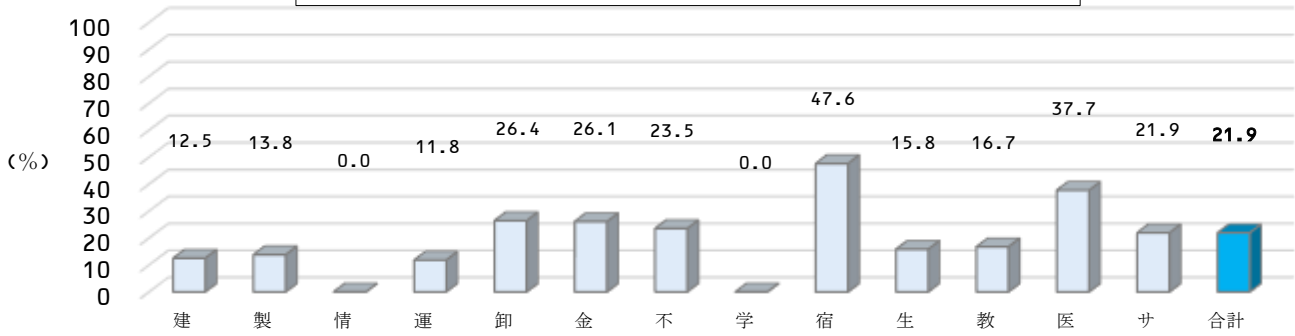
【新規調査】

カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という。）に関して、従業員から報告を受けたと答えた事業所は 21.9%

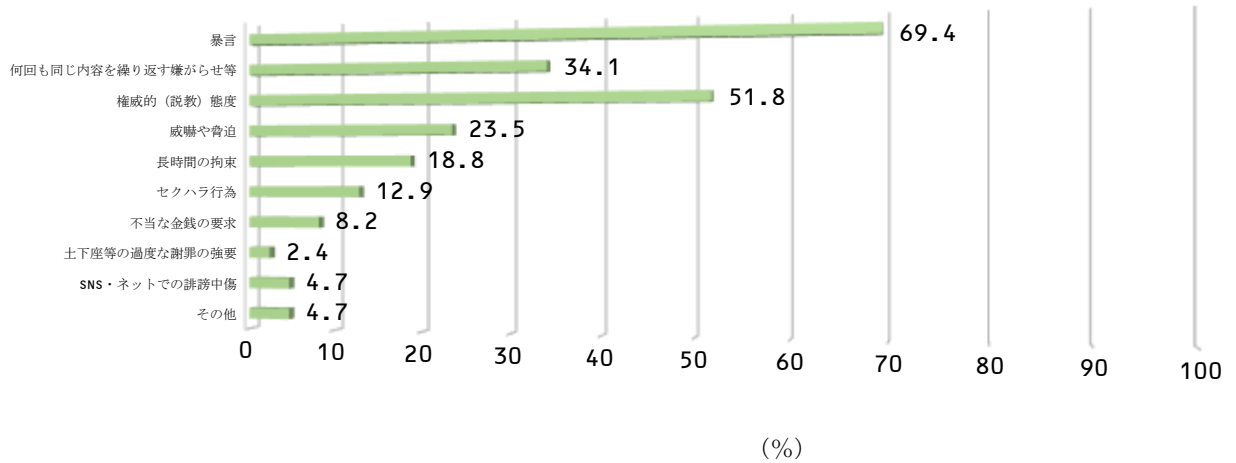
カスハラの対策を実施した事業所は、27.5%

- ◆ 従業員からカスハラの報告を受けたと回答した事業所の割合は21.9%となっている。  
業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の47.6%が最も高くなっており、以下「医療・福祉」の37.7%、「卸売業、小売業」の26.4%となっており、一方「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の0%が最も低くなっている。  
カスハラの内容としては、「暴言」の69.4%が最も高くなっており、以下「権威的（説教）態度」の51.8%、「何回も同じ内容を繰り返す嫌がらせやクレーム」の34.1%となっている。
- ◆ カスハラ対策を実施した事業所の割合は27.5%となっている。  
業種別では、「金融業、保険業」の43.5%が最も高くなっており、以下「生活関連サービス業、娯楽業」の42.1%、「宿泊業、飲食サービス業」の38.1%となっており、一方「学術研究、専門・技術サービス業」の5.9%が最も低くなっている。  
実施対策は、「報告体制の整備」が88.7%と最も高くなっており、次いで「相談窓口の設置」の20.8%、「職場内研修の実施」の16.0%となっている。

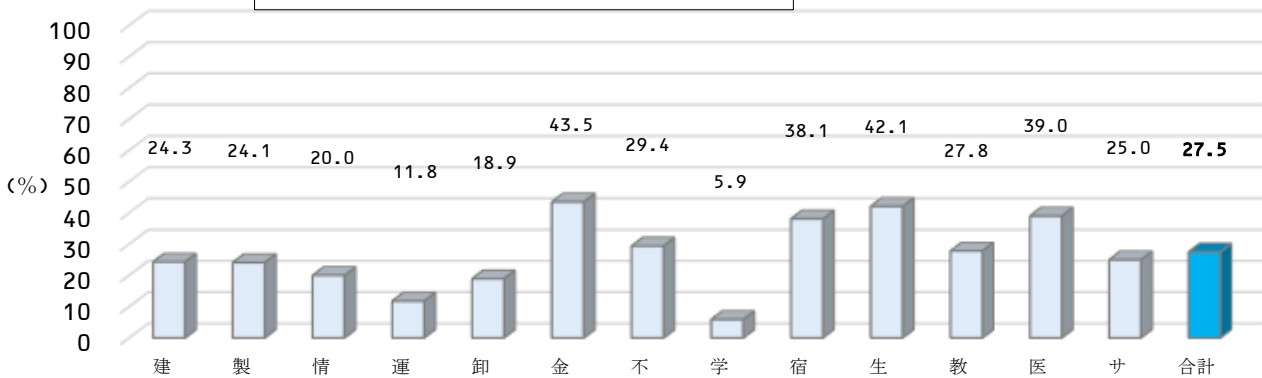
### 従業員からカスハラを受けたことのある事業所



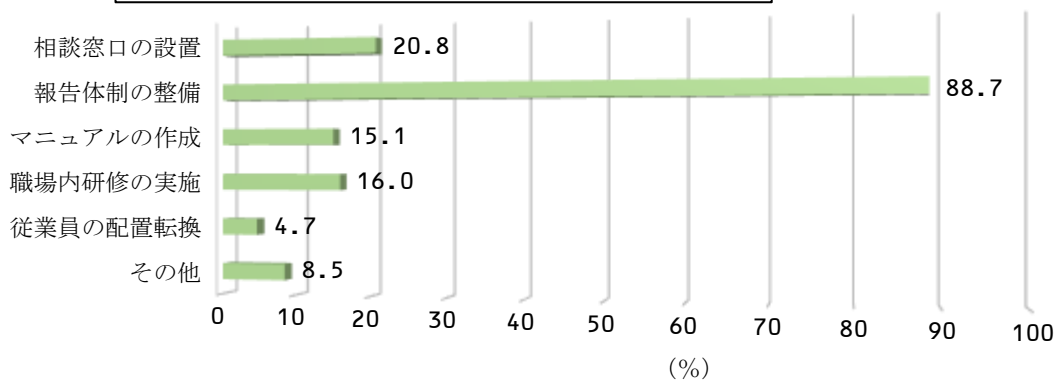
### カスハラの報告内容 (複数回答可)



### カスハラ対策を実施した事業所



### 実施したカスハラ対策の内容 (複数回答可)



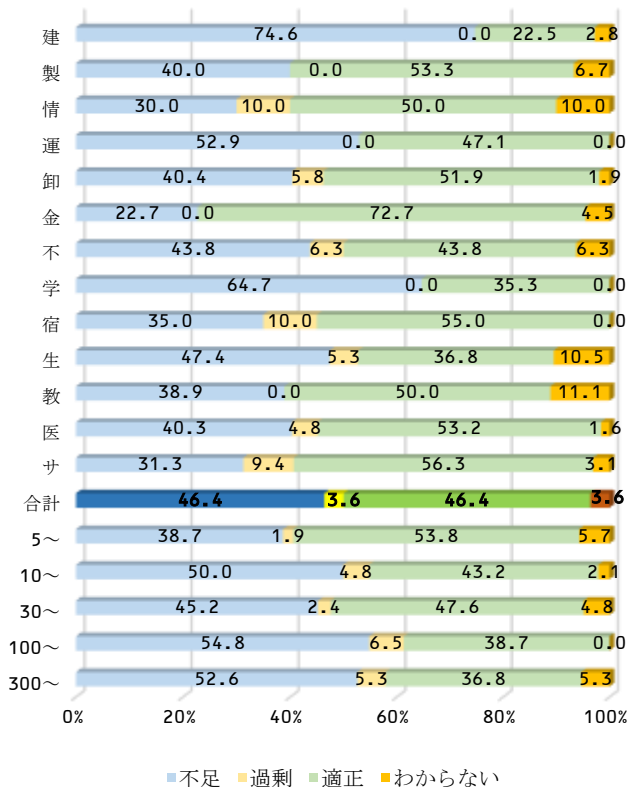
## 9. 人手不足等の状況

【統計表9-1~2 (P95~96)】

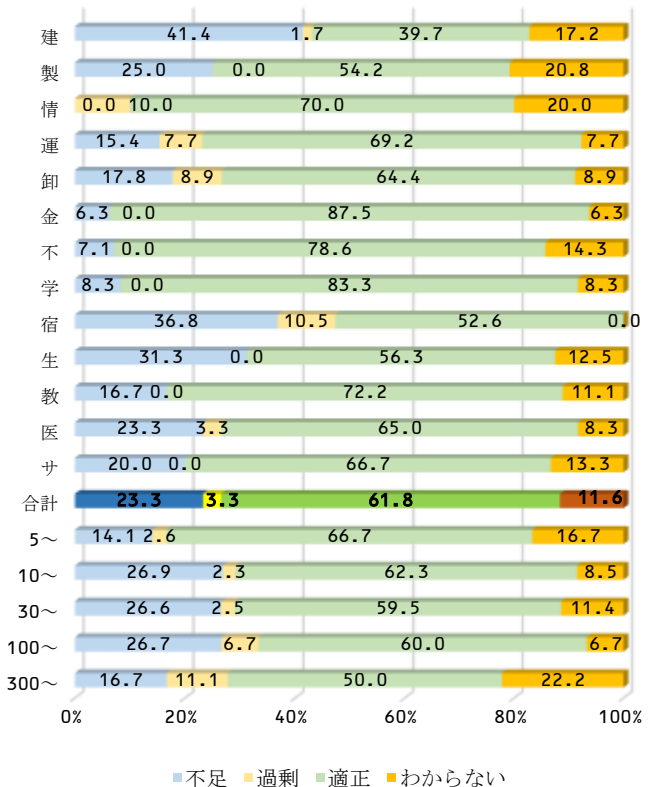
常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は 46.4% (R元調査 58.2%、▲11.8ポイント)  
 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は 23.3% (R元調査 37.3%、▲14.0ポイント)  
 人手不足対策のための具体的取組は  
 「定年の延長、定年退職者の継続雇用」が最多で 54.3%

- ◆ 常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は、46.4%となっている。  
業種別では、「建設業」の74.6%が最も高く、以下、「学術研究、専門・技術サービス業」の64.7%、「運輸業、郵便業」の52.9%となっており、一方、「金融業、保険業」の22.7%が最も低く、続いて「情報通信業」の30.0%、「サービス業」の31.3%となっている。
- ◆ 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は、23.3%となっている。  
業種別では、「建設業」の41.4%が最も高く、以下「宿泊業、飲食サービス業」36.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」の31.3%となっており、一方「情報通信業」の0.0%が最も低く、続いて「金融業、郵便業」の6.3%、「不動産業、物品賃貸業」の7.1%となっている。
- ◆ 人手不足による事業への影響は、「影響は出ているが対処可能」の46.2%が最も高く、次いで「今後影響が出てくる」の33.7%となっている。
- ◆ 人手不足による具体的な影響は、「個人の負担増加」の32.7%が最も高く、次いで「社員の高齢化」の30.4%となっている。
- ◆ 人手不足解消のための取組は、「定年の延長、定年退職者の継続雇用」の54.3%が最も高く、以下、「未経験者・未就業者の積極的採用」の46.2%、「高齢者の積極的採用」の34.7%となっている。

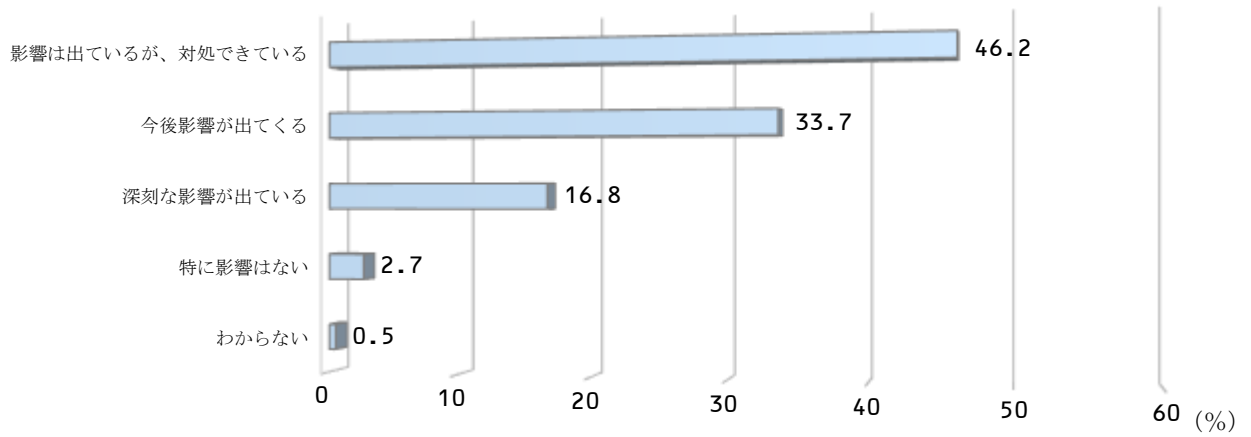
常用の正規雇用労働者の過不足の状況



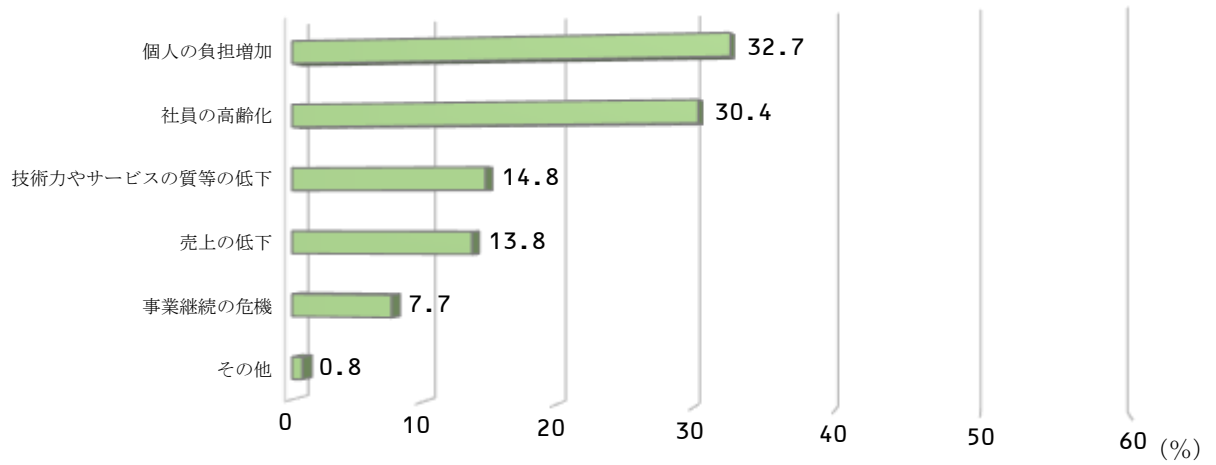
常用の非正規雇用労働者の過不足の状況



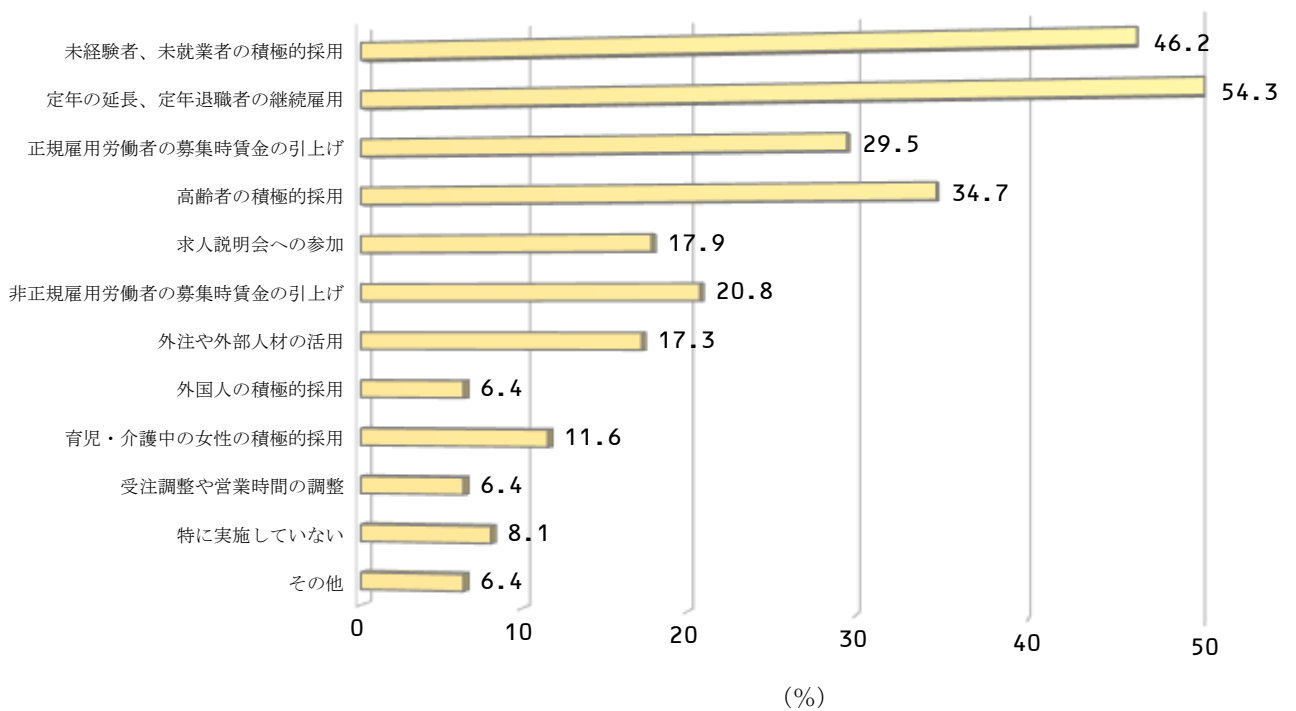
### 人手不足の事業への影響



### 人手不足の具体的影響（複数回答可）



### 人手不足対策の取組内容（複数回答可）



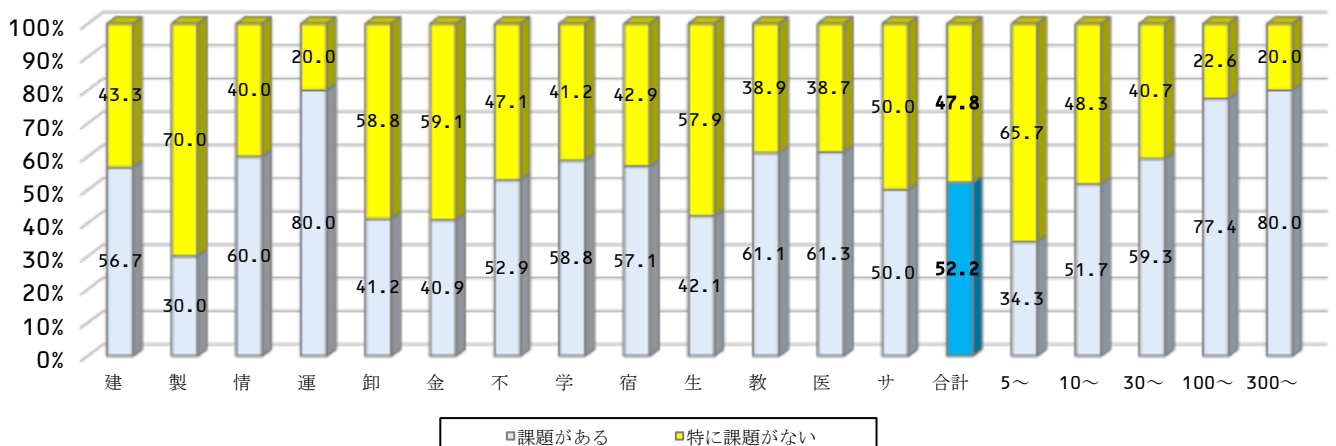
## 10. 働き方について

【統計表10-1~5 (P97~101)】

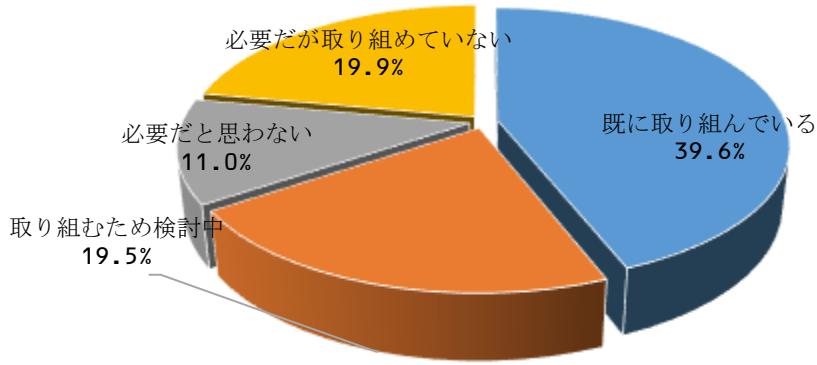
従業員の働き方に課題があるとしている事業所は	52.2% (R元調査 62.6%、▲10.4 ㊦)
働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取組を検討中」としている事業所は	59.1% (R元調査 62.4%、▲3.3 ㊦)
働き方改革の経営への影響で「プラスの影響があった」としている事業所は	46.3% (R元調査 44.4%、+1.9 ㊦)

- ◆ 従業員の働き方に課題があるとしている事業所は、52.2%となっており、業種別では、「運輸業、郵便業」の80.0%が最も高く、次いで「医療、福祉」の61.3%となっている。  
規模別では、規模が大きくなるほど課題があるとする傾向にあり、「300人以上」では80.0%となっている。
- ◆ 働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取り組むため検討中である」とした事業所は、59.1%となっており、その取組内容としては、「業務体制の見直し」の46.6%が最も高く、次いで「半日単位・時間単位の年次有給休暇の付与」の44.3%となっている。
- ◆ 働き方改革の経営への影響は、「特に変わらない」の46.9%が最も高く、次いで「プラスの影響があった」の46.3%となっている。
- ◆ プラスの影響は、「労働環境の改善」の76.5%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の41.2%となっている。
- ◆ 長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進といった働き方改革に取り組む上での課題は、「従業員の意識改革」の52.5%が最も高く、次いで「管理職の意識改革」の36.2%となっている。  
また、「従業員の意識改革」及び「管理職の意識改革」を課題としている事業所の割合は、規模が大きくなるほど高い傾向にあり、「従業員の意識改革」については、「300人以上」で80.0%、「100~299人」で80.6%となっているほか、「管理職の意識改革」についても、「300人以上」で65.0%、「100~299人」で64.5%となっている。  
「特に課題はない」としている事業所の割合は、「5~9人」の30.6%が最も高くなっている一方、「300人以上」では0.0%となっている。
- ◆ 働き方改革を進めるために行政に求める支援は、「優遇制度・助成制度の導入」の60.4%が最も高く、以下「特にない」の51.2%、「制度等の情報提供」の38.8%、「セミナー・研修会等の実施」の26.8%となっている。

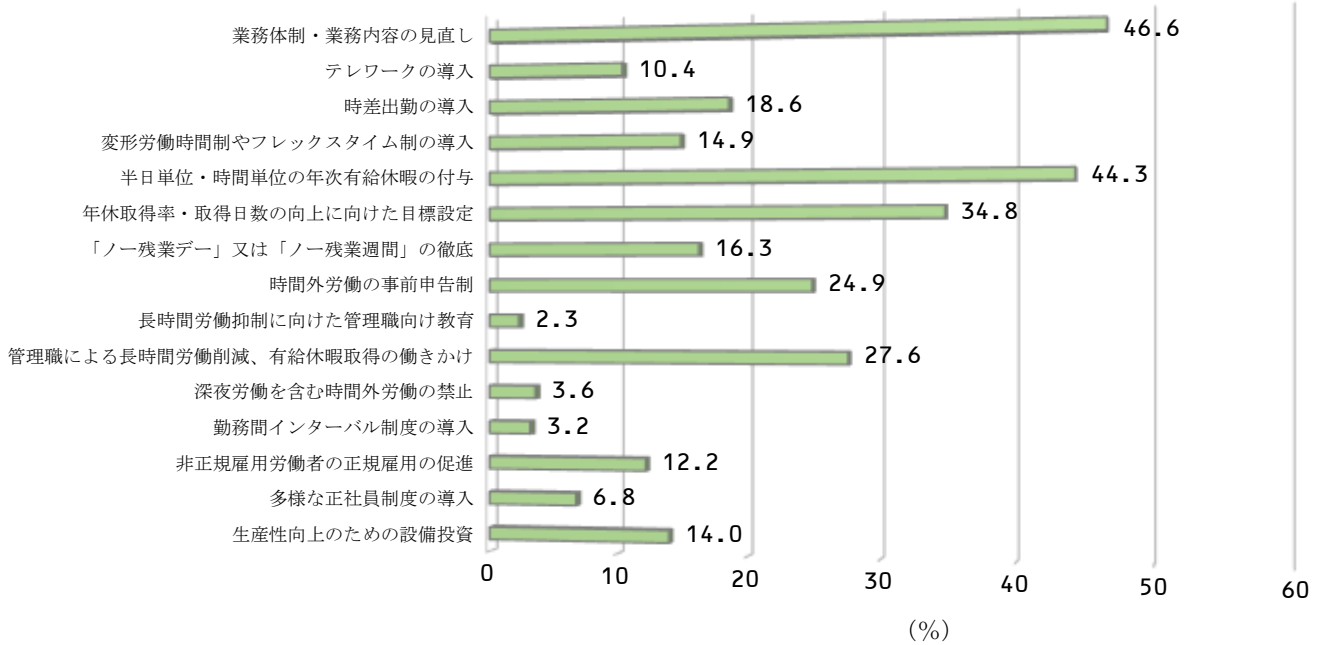
働き方についての課題



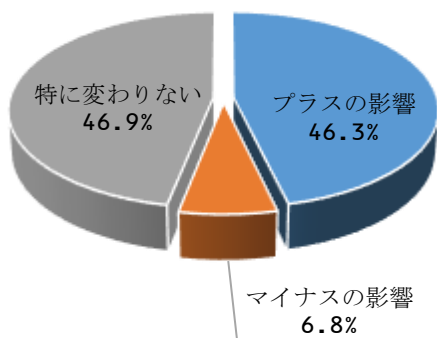
### 働き方改革の取組状況



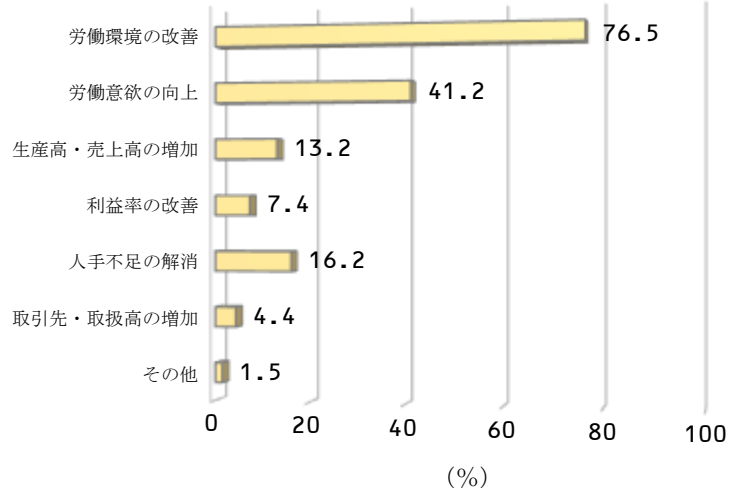
### 働き方改革の取組内容（複数回答可）



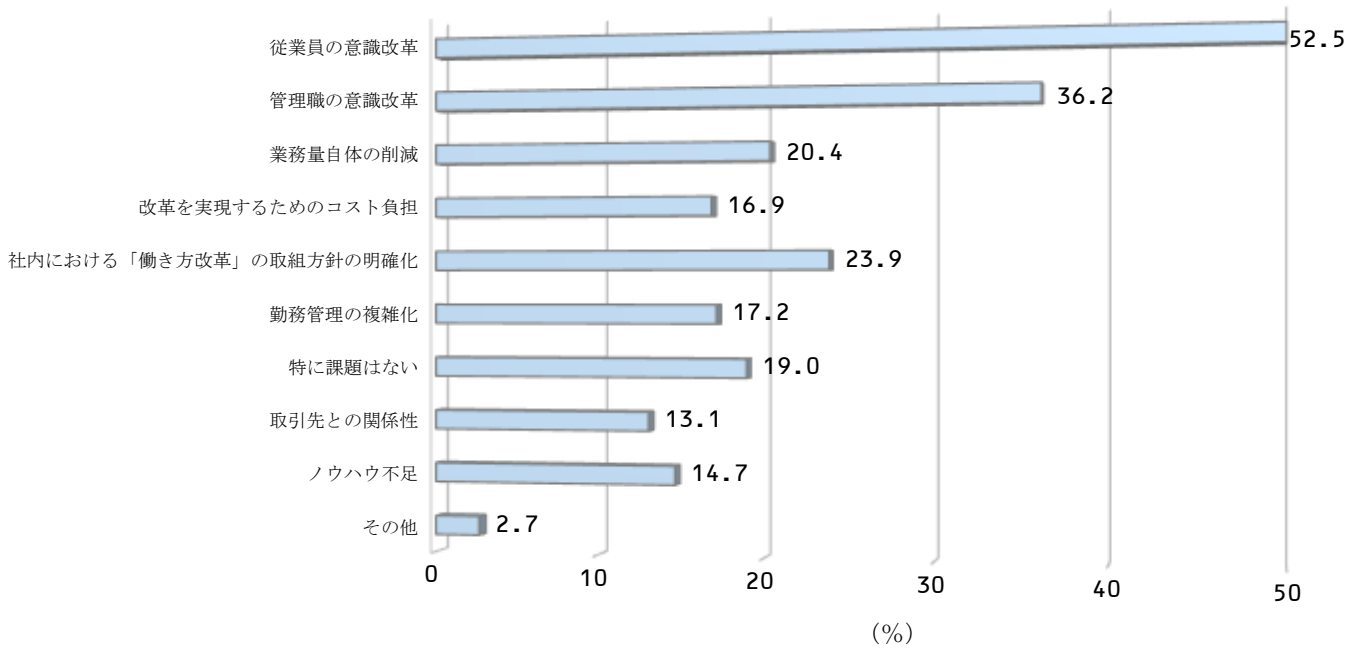
### 働き方改革の経営への影響



### プラスの影響の具体的影響（複数回答可）



働き方改革に取り組む上での課題（複数回答可）



働き方改革に取り組むために行政に求める支援（複数回答可）

