

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5年（2023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 | (11) テレワークについて |
| (6) 女性の活躍促進 | (12) 副業・兼業について |

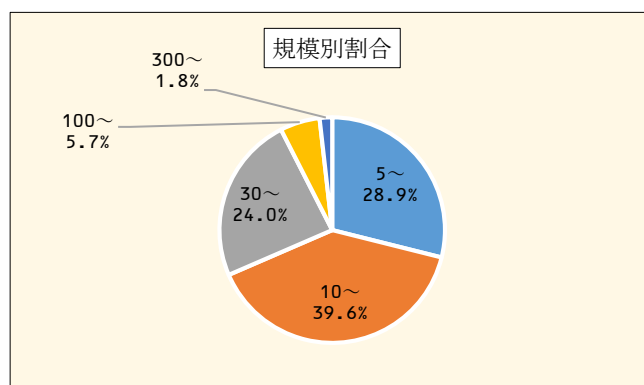
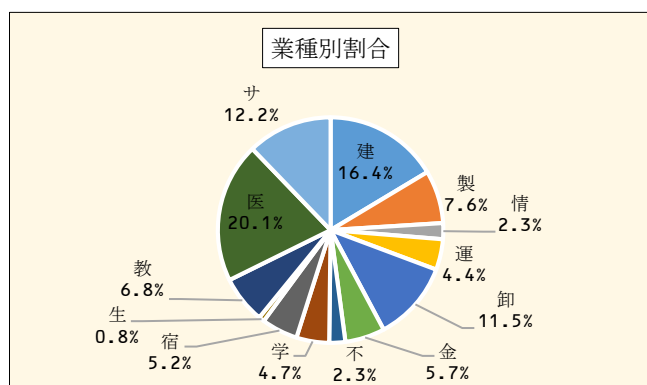
5 調査方法

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 48,894 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 384 事業所で、回答率は 27.4%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		R4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	9,151	18.7%	243	17.4%	63	16.4%	61	17.5%
製造業	4,359	8.9%	121	8.6%	29	7.6%	31	8.9%
情報通信業	743	1.5%	50	3.6%	9	2.3%	8	2.3%
運輸業、郵便業	2,344	4.8%	62	4.4%	17	4.4%	21	6.0%
卸売業、小売業	9,738	19.9%	279	19.9%	44	11.5%	35	10.1%
金融業、保険業	450	0.9%	50	3.6%	22	5.7%	11	3.2%
不動産業、物品賃貸業	1,581	3.2%	50	3.6%	9	2.3%	13	3.7%
学術研究、専門技術サービス業	2,128	4.4%	55	3.9%	18	4.7%	16	4.6%
宿泊業、飲食サービス業	4,889	10.0%	140	10.0%	20	5.2%	20	5.7%
生活関連サービス業、娯楽業	1,879	3.8%	54	3.9%	3	0.8%	14	4.0%
教育、学習支援業	950	1.9%	50	3.6%	26	6.8%	15	4.3%
医療、福祉	7,011	14.3%	169	12.1%	77	20.1%	65	18.7%
サービス業	3,671	7.5%	77	5.5%	47	12.2%	38	10.9%
計	48,894	99.8%	1400	100.1%	384	100.0%	348	99.9%

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		R4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	24,185	49.5%	694	49.6%	111	28.9%	166	47.7%
10～29人	18,340	37.5%	522	37.3%	152	39.6%	117	33.6%
30～99人	5,333	10.9%	150	10.7%	92	24.0%	52	14.9%
100～299人	866	1.8%	22	1.6%	22	5.7%	12	3.4%
300人以上	170	0.3%	12	0.9%	7	1.8%	1	0.3%
計	48,894	100.0%	1,400	100.1%	384	100.0%	348	99.9%

- 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「令和3年次フレーム(速報)」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～

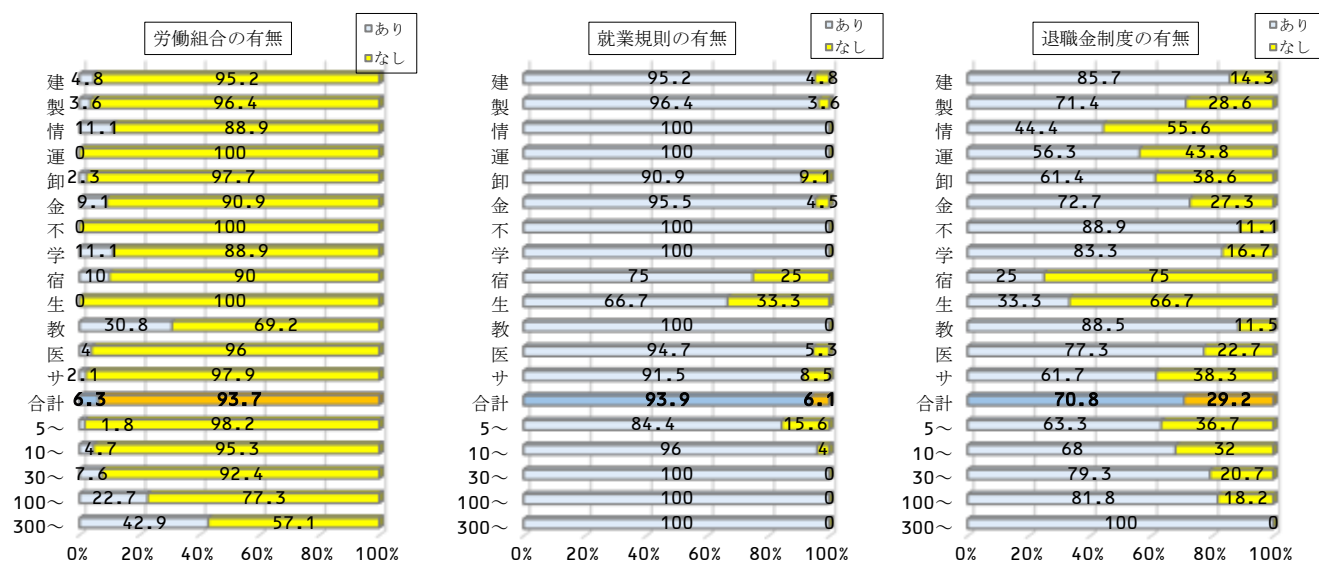
Ⅱ. 調査結果の概要

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 (P44~45)】

労働組合のある事業所は 6.3% (R4 調査 6.9%、▲0.6 ㊦)
 就業規則を定めている事業所は 93.9% (R4 調査 84.8% +9.1 ㊦)
 退職金制度のある事業所は 70.8% (R4 調査 59.5%、+11.3 ㊦)
 全労働者のうち、正規雇用労働者は 65.1% (R4 調査 63.8%、+1.3 ㊦)、
 非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) は 34.9% (R4 調査 36.2%、▲1.3 ㊦)

- ◆ 労働組合がある回答事業所の割合は6.3%で、前回調査 (R4 6.9%) から0.6ポイント低くなっている。
業種別では「教育、学習支援業」の30.8%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いる。
- ◆ 就業規則がある回答事業所の割合は93.9%で、前回調査 (R4 84.8%) から9.1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70.8%で、前回調査 (R4 59.5%) から11.3ポイント高くなっている。
業種別では「不動産、物品賃貸業」の88.9%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の88.5%、「建設業」の85.7%となっている。
一方、「宿泊業、飲食サービス業」の25.0%が最も低く、続いて「生活関連サービス業、娯楽業」の33.3%、「情報通信業」の44.4%となっている。
規模別では、規模が大きくなるほど退職金制度がある事業所の割合が高くなっており、「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65.1%、非正規雇用労働者 (正規雇用労働者以外) は34.9%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、「宿泊業、飲食サービス業」の69.2%が最も高く、以下「サービス業」の59.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」の56.1%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、「情報通信業」の6.9%が最も低く、続いて「運輸業、郵便業」の16.5%、「建設業」の20.9%となっている。

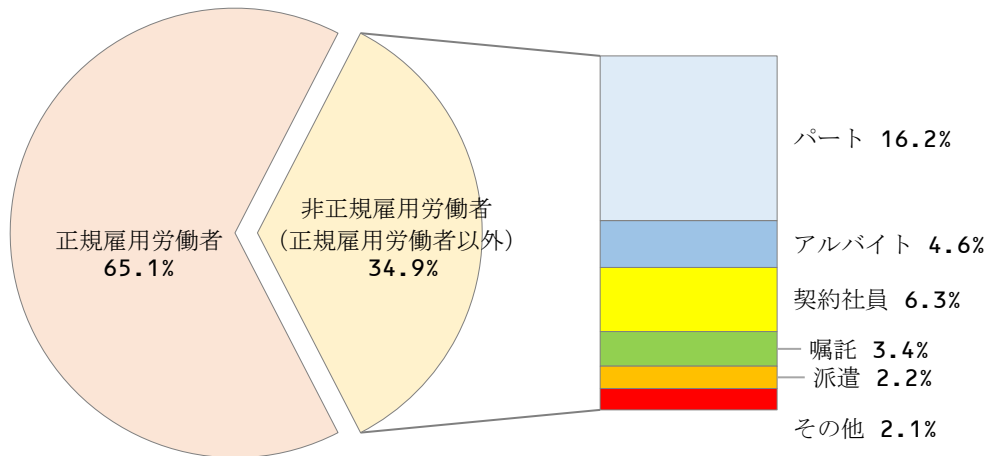


【全労働者の内訳】

(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	65.1	34.9	16.2	4.6	6.3	3.4	2.1	2.2
建設	79.1	20.9	5.0	1.9	1.4	6.3	5.2	1.1
製造	69.9	30.1	9.9	1.7	7.3	0.4	5.5	5.4
情報通信	93.1	6.9	0.4	0.1	5.1	0.6	0.1	0.4
運輸郵便	83.5	16.5	2.2	3.7	3.0	7.4	0.1	0.0
卸売小売	59.4	40.6	18.0	15.5	3.0	2.0	2.1	0.0
金融保険	65.3	34.7	16.4	0.4	3.0	6.1	8.1	0.7
不動産	76.7	23.3	8.2	0.0	0.6	14.5	0.0	0.0
学術研究	71.7	28.3	7.8	5.9	4.3	5.5	3.0	1.9
宿泊飲食	30.8	69.2	37.5	17.8	10.0	1.1	1.0	1.7
生活関連	43.9	56.1	49.1	0.0	0.0	7.0	0.0	0.0
教育学習	66.8	33.2	14.2	6.1	9.4	1.9	0.9	0.6
医療福祉	64.2	35.8	24.7	0.7	6.4	3.6	0.3	0.2
サービス	40.6	59.4	27.7	5.3	11.4	3.6	0.8	10.5
5～9人	71.2	35.8	28.8	18.0	5.6	2.1	1.4	1.5
10～29人	66.2	42.7	33.8	21.4	5.0	1.2	2.4	3.0
30～99人	60.6	42.8	39.4	20.0	5.9	7.7	2.7	2.6
100～299人	61.8	30.9	38.2	17.0	7.1	6.3	4.3	2.5
300人～	71.9	10.8	28.1	5.9	0.0	9.5	5.0	0.5

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 (P48)】

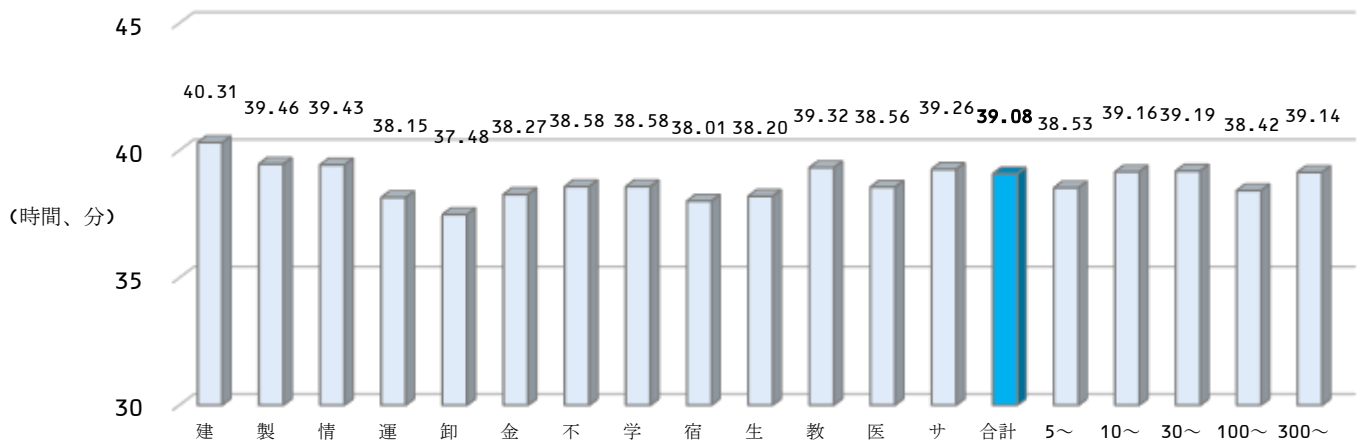
1週間当たりの平均所定労働時間は 39時間8分 (R4 調査 38時間57分、+11分)

1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」達成事業所は 93.6%

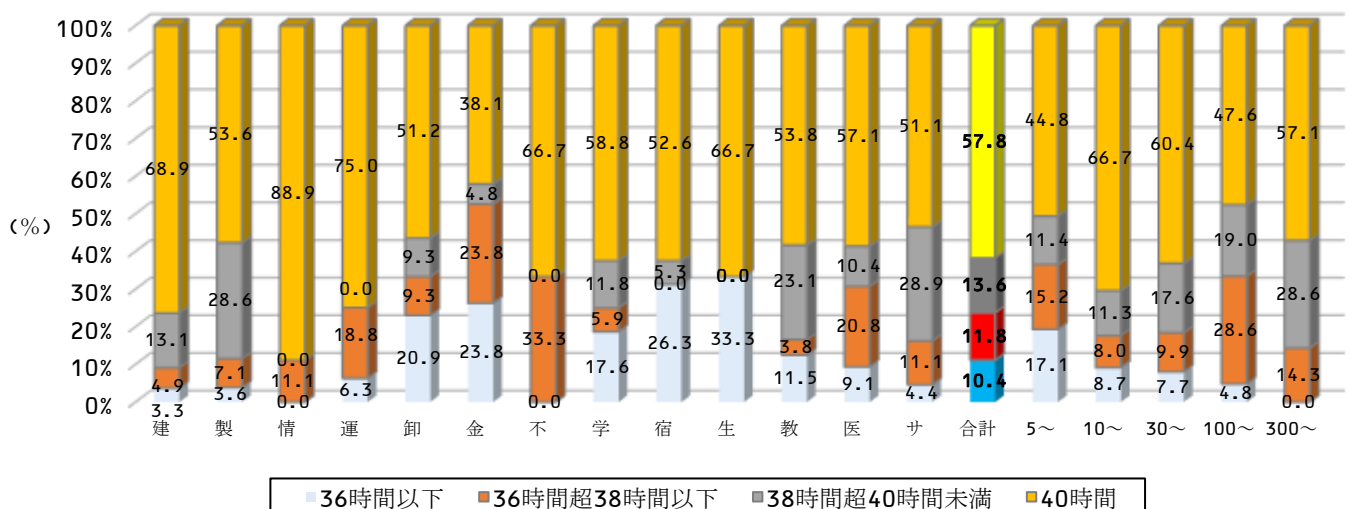
(R4 調査 85.7%、+7.9ポイント)

- ◆ 1週間当たりの平均所定労働時間は39時間8分で、前回調査 (R4 38時間57分) よりも11分増加した。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93.6%で、前回調査 (R4 85.7%) より7.9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「卸売業、小売業」の37時間48分が最も短くなっており、一方「建設業」の40時間31分が最も長く、以下「製造業」の39時間46分、「情報通信業」の39時間43分となっている。
- ◆ 規模別では、「100～299人」の38時間42分が最も短く、「30～99人」の39時間19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 (R4. 4. 1～R5. 3. 31) の1人当たりの所定外労働時間～

【統計表 2 - 2 (P49)】

所定外労働がある事業所は 57.2% (R4 調査 51.6%、+5.6 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 152 時間 47 分

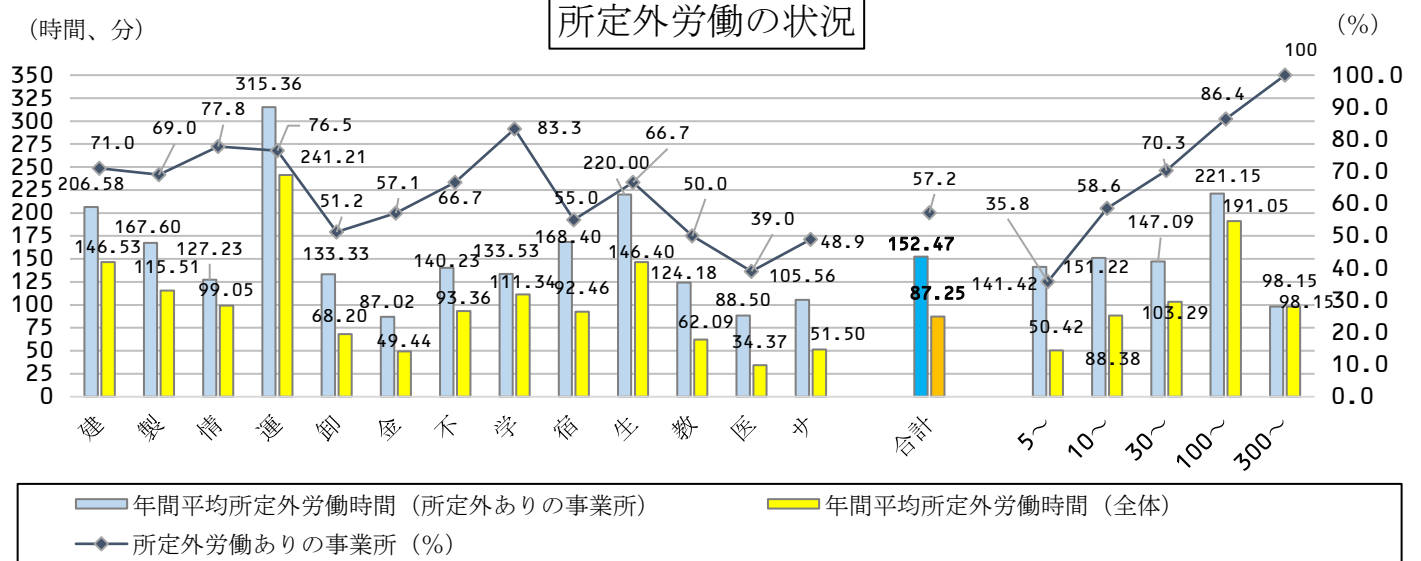
(R4 調査 146 時間 41 分、+6 時間 6 分)

事業所全体の年間平均所定外労働時間は 87 時間 25 分

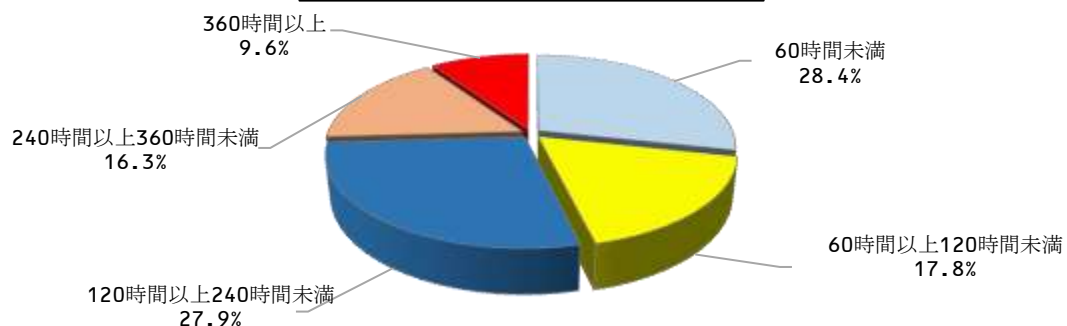
(R4 調査 75 時間 40 分、+11 時間 45 分)

- ◆ 所定外労働がある事業所の割合は 57.2% で、前回調査 (R4 51.6%) より 5.6 ポイント高くなっている。
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は 152 時間 47 分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では 87 時間 25 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 28.4% が最も高く、「360 時間以上」の 9.6% 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「学術研究、専門・技術サービス業」の 83.3% が最も高く、以下「情報通信業」の 77.8%、「運輸業、郵便業」の 76.5% となっており、一方「医療・福祉」の 39.0% が最も低く、続いて「サービス業」の 48.9% 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 315 時間 36 分が最も長く、次いで「卸売業、小売業」の 220 時間 0 分となっており、「金融業、保険業」の 87 時間 2 分が最も短くなっている。

所定外労働の状況



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～

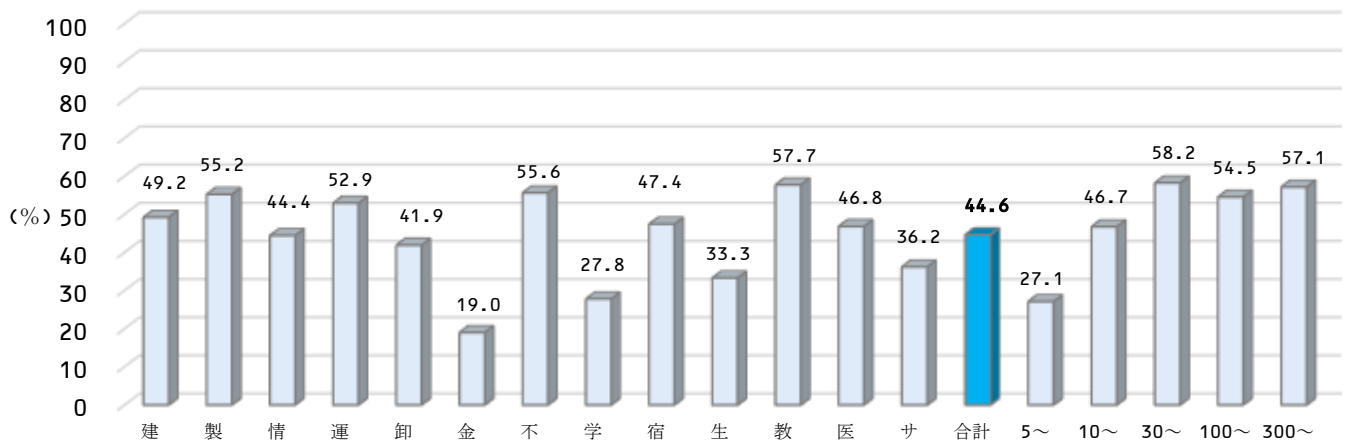
【統計表 2-3、2-4 (P50~P51)】

変形労働時間制を導入している事業所は 44.6% (R4 調査 37.5%、+7.1 ポイント)

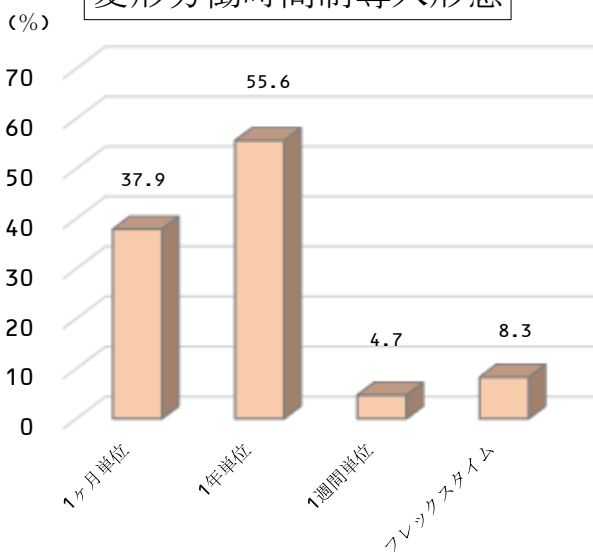
導入形態は「1年単位」が最多で 55.6% (R4 調査 51.9%、+3.7 ポイント)

- ◆ 変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は44.6%で、前回調査 (R4 37.5%) より7.1ポイント高くなっている。導入を「検討中」の事業所の割合は5.0%で、前回調査 (R4 6.1%) より1.1ポイント低くなっている。
- ◆ 業種別では、「教育、学習支援業」の57.7%が最も高く、以下「不動産業、物品賃貸業」の55.6%、「製造業」の55.2%となっている。
- ◆ 規模別では、「30~99人」の58.2%が最も高く、次いで「300人以上」が57.1%となっている。
- ◆ 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55.6%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13.5%で、前回調査 (R4 15.8%) より2.3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26.0%が最も高くなっている。

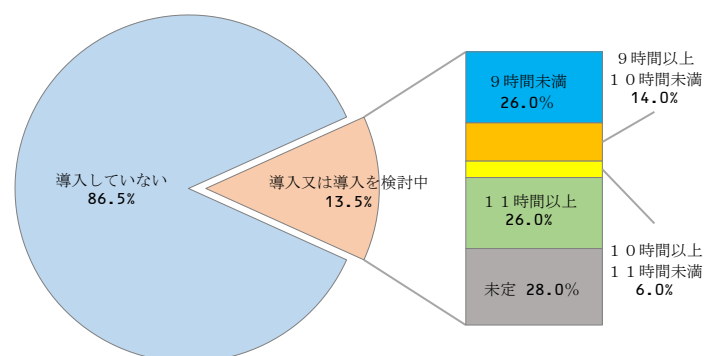
変形労働時間制導入状況



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



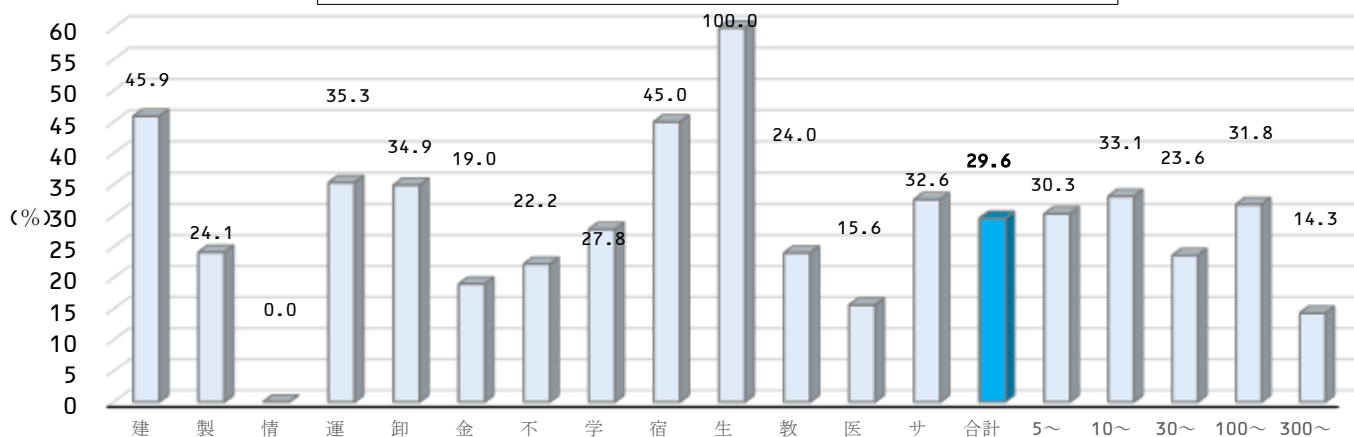
3. 労働時間短縮 ～過去3年間における労働時間短縮実施の有無、短縮方法～

【統計表3 (P52)】

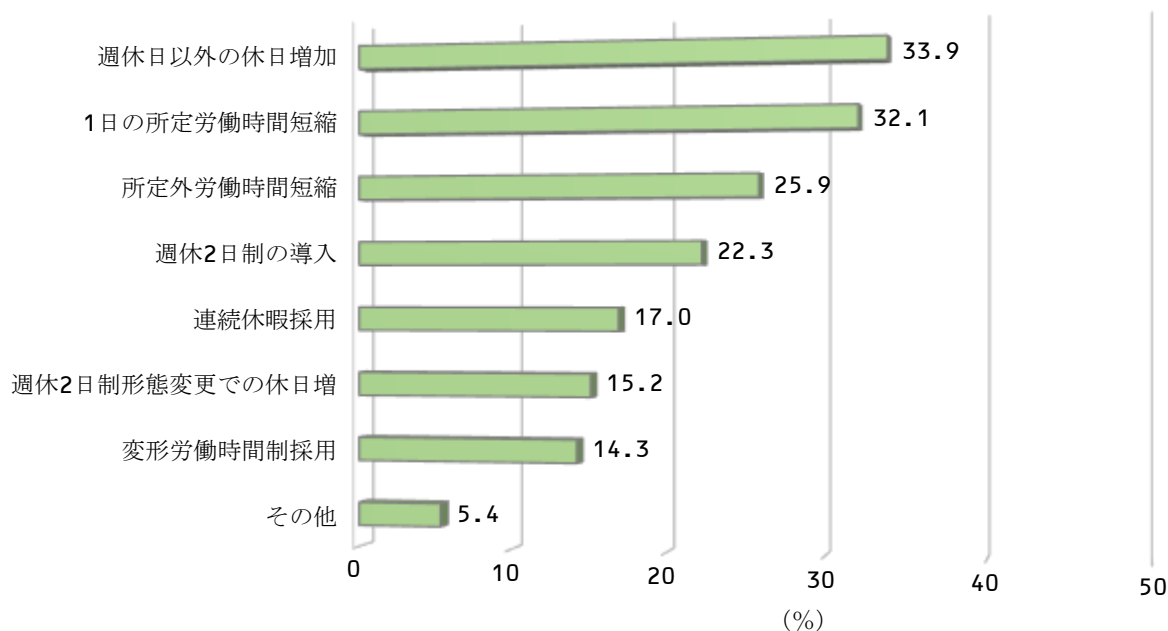
過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所は 29.6% (R4調査 27.5%、+2.1ポイント)
 労働時間の短縮方法は「週休日以外の休日の増加」が最多で 33.9%

- ◆ 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29.6%で、前回調査 (R4 27.5%) より2.1ポイント高くなっている。
 労働時間の短縮方法では、「週休日以外の休日増加」の33.9%が最も高く、次いで「1日の所定労働時間短縮」が32.1%となっている。
- ◆ 業種別では「生活関連サービス業」の100.0%が最も高く、次いで「建設業」の45.9%となっており、「情報通信業」の0%が最も低く、続いて「医療・福祉」の15.6%となっている。
- ◆ 規模別では、「10～29人」で33.1%と最も高く、「300人以上」で14.3%と最も低くなっている。

過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所



労働時間短縮方法 (複数回答可)



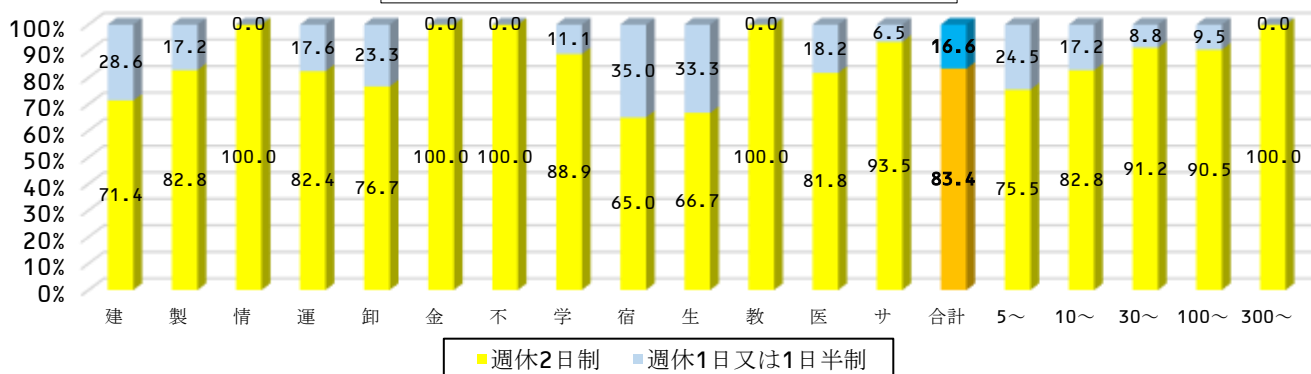
4 - (1). 休日・休暇制度 ～週休2日制の現状～

【統計表4-1～2 (P53～54)】

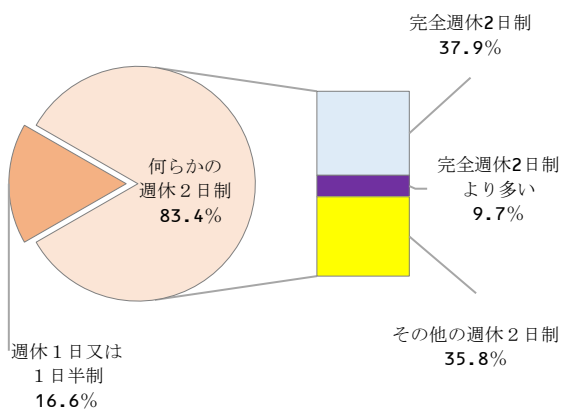
週休制の形態で、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は 83.4% (R4 調査 76.9%、+6.5ポイント)
 完全週休2日制の事業所は 37.9% (R4 調査 40.2%、▲2.3ポイント)

- ◆ 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83.4%で、前回調査 (R4 82.0%) より6.5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」、「不動産、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」の100.0%が最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」の65.0%が最も低くなっている。規模別では、「300人以上」の100.0%が最も高く、次いで「30～99人」の91.2%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37.9%、「完全週休2日制より多い」が9.7%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35.8%となっている。
- ◆ 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46.0%となっている。

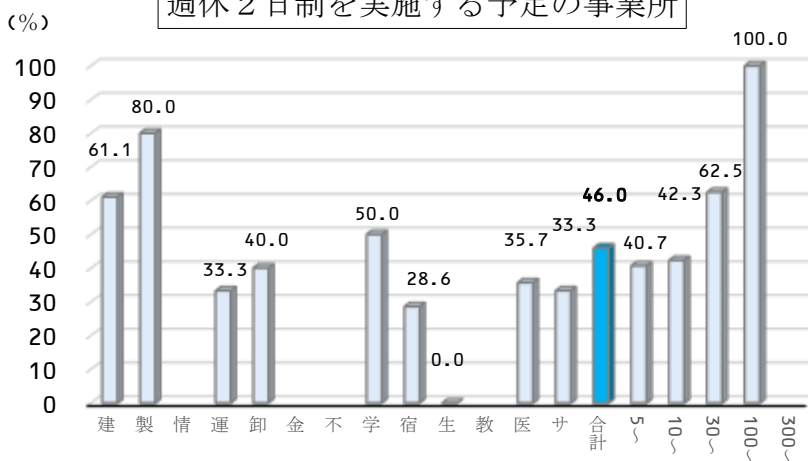
週休制の形態 (業種別・規模別)



週休制の形態



週休2日制を実施する予定の事業所



4 - (2). 休日・休暇制度 ～年次有給休暇の取得状況～

【統計表4-3 (P55)】

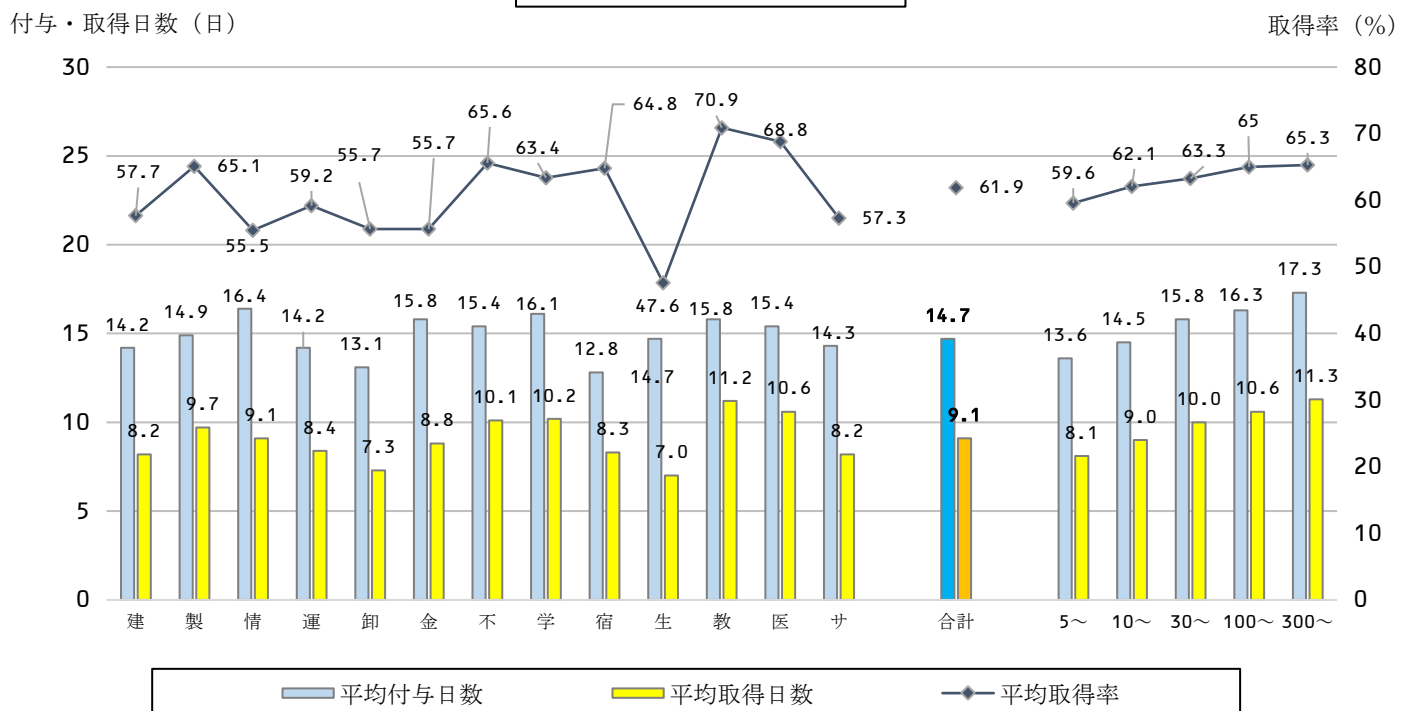
年次有給休暇の平均付与日数は 14.7日 (R4調査 13.6日、+1.1日)

平均取得日数は 9.1日 (R4調査 8.1日、+1.0日)

平均取得率は 61.9% (R4調査 59.6%、+2.3%)

- ◆ 年次有給休暇の平均付与日数は14.7日、平均取得日数は9.1日、平均取得率は61.9%となっている。
- ◆ 平均付与日数について、業種別では、「情報通信業」の16.4日が最も多く、以下「学術研究、専門・技術サービス業」の16.1日、「金融業、保険業」及び「教育、学習支援業」の15.8日となっており、「宿泊業、飲食サービス業」の12.8日が最も少なくなっている。
規模別では、「300人以上」の17.3日が最も多く、以下「100～299人」の16.3日、「30～99人」15.8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11.2日が最も多く、以下「医療、福祉」の10.6日、「学術研究、専門・技術サービス業」の10.2日となっており、一方「建設業」及び「サービス業」の8.2日が最も少ない。
規模別では、「300人以上」で11.3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、「教育、学習支援業」の70.9%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47.6%が最も低く、続いて「情報通信業」の55.5%となっている。
規模別では、「300人以上」で65.3%と最も高くなっている。

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4-4、4-5 (P56～57)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は 61.2% (R4 調査 46.1%、+15.1 点)

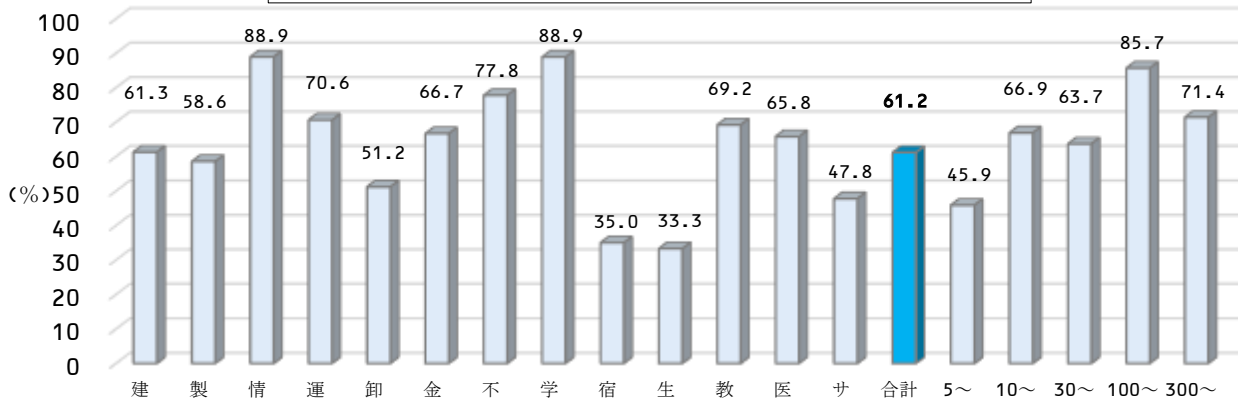
実施方法は「残余日数の本人提示等の普及啓発」が最多で 68.1%

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、

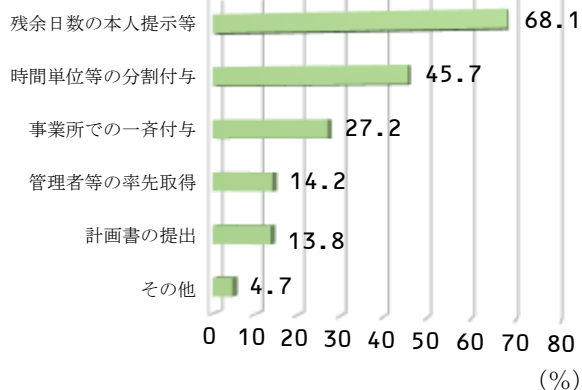
「上がった」が最多で 88.4%

- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は61.2%となっており、前回調査（R4 46.1%）より15.1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12.1%で、前回調査（R4 19.2%）より7.1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、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の88.9%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33.3%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の35.0%となっている。
規模別では、「100～299人」の85.7%が最も高くなっており、次いで「300人以上」が71.4%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68.1%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、88.4%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26.3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17.7%、「計画的な取得の呼び掛け」の17.5%となっている。

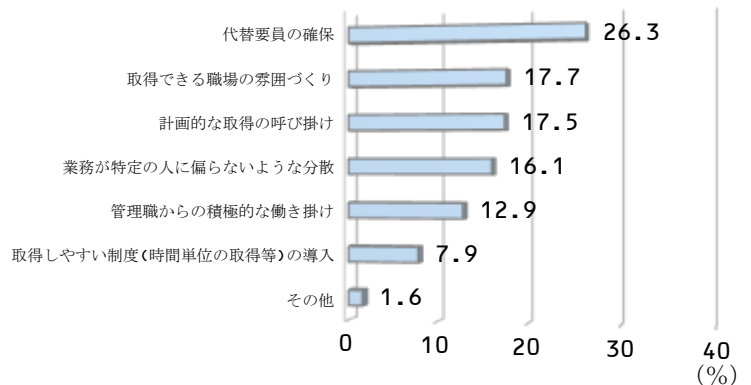
年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所



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)



5 - (1). 仕事と家庭の両立支援 ～育児休業制度～

【統計表5-1~3 (P58~60)】

育児休業制度を規定している事業所は 61.0% (R4 調査 53.2%、+7.8 ㊦)

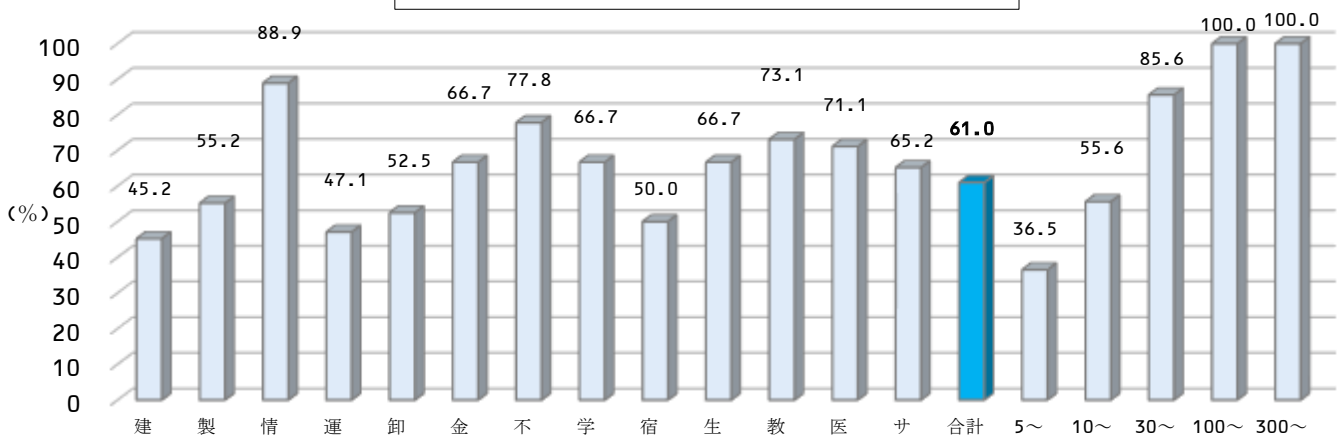
直近の1年間での育児休業制度の利用率は 51.9% (R4 調査 51.4%、+0.5 ㊦)

男女別では男性 29.4%、女性 83.5% (R4 調査 男性 19.2%、+10.2 ㊦、女性 83.0%、+0.5 ㊦)

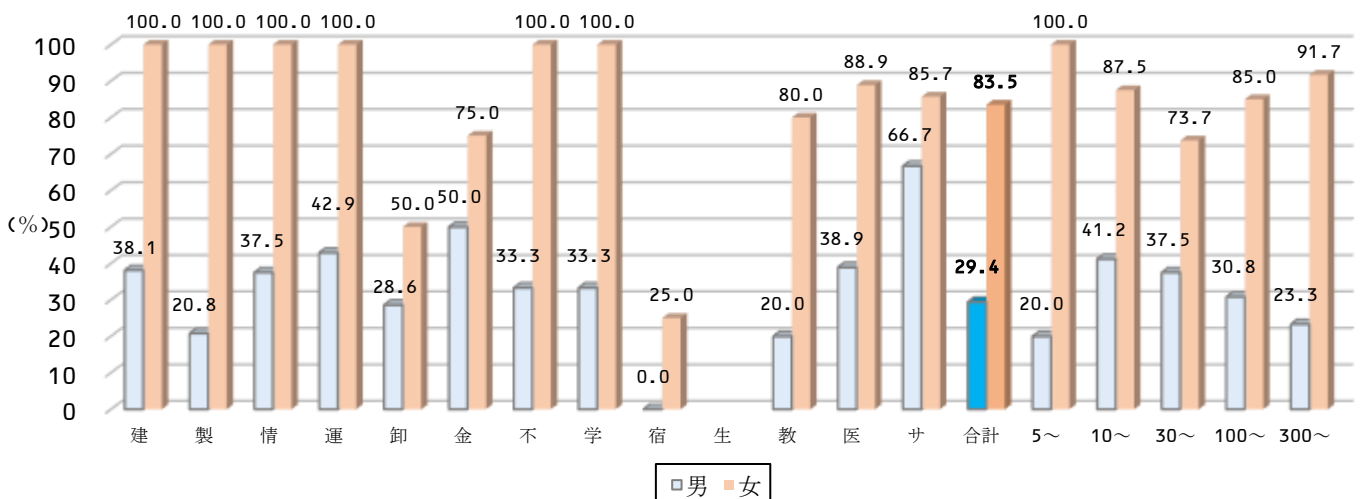
利用者の男女構成比は 男性 33.1%、女性 66.9%

- ◆ 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61.0%で、前回調査 (R4 53.2%) より7.8ポイント高くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は51.9%で、前回調査 (R4 51.4%) より0.5ポイント高くなっている。男女別では、男性が29.4%、女性が83.5%であり、前回調査 (R4 男性 19.2%、女性 83.0%) より男性で10.2ポイント高くなっており、女性では0.5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33.1%、女性が66.9%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、「情報通信業」の88.9%が最も高く、以下「不動産業、物品賃貸業」の77.8%、「教育、学習支援業」73.1%となっており、一方「建設業」の45.2%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」が100.0%で、「30~99人」が85.6%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



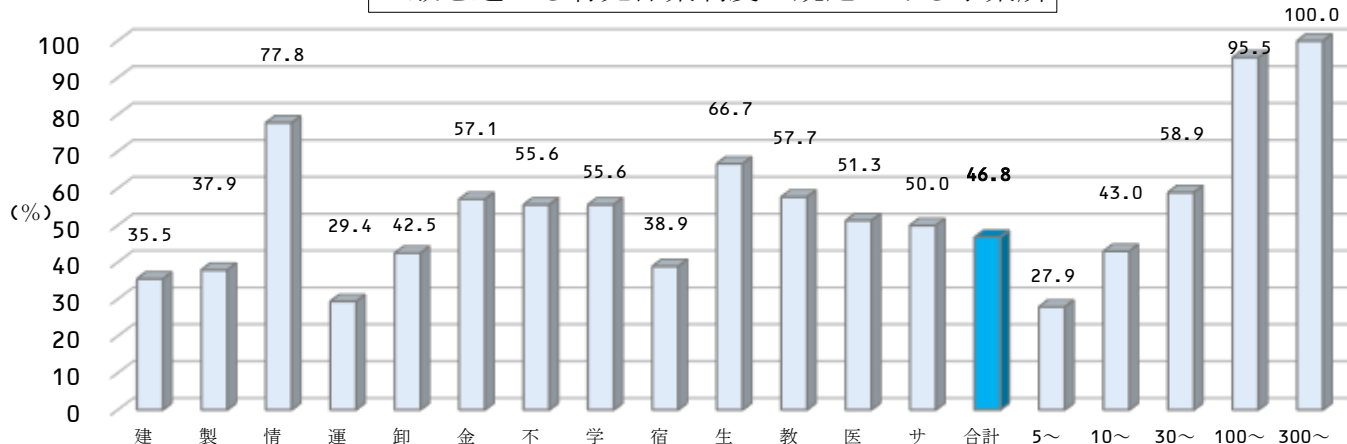
1歳まで育児休業制度の利用状況 (直近1年間・男女別)



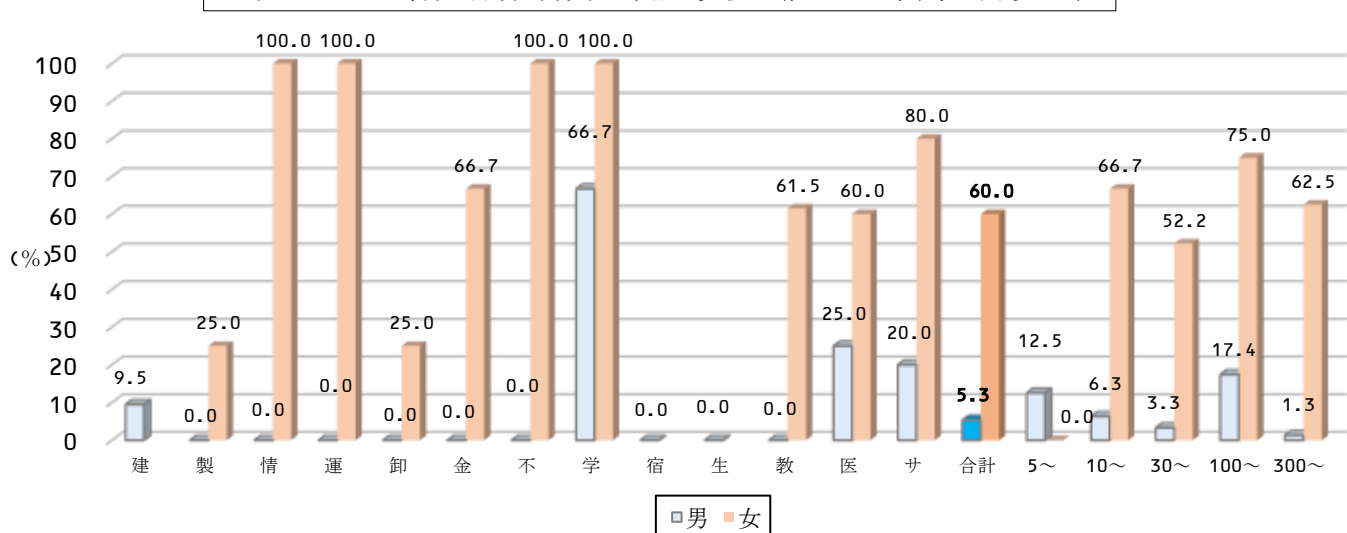
1歳を超える育児休業制度を規定している事業所は 46.8% (R4 調査 38.2%、+8.6ポイント)
 直近の1年間での1歳を超える育児休業制度の利用率は 20.8% (R4 調査 27.1%、▲6.3ポイント)
 男女別では男性 5.3%、女性 60.0% (R4 調査 男性5.0%、+0.3ポイント、女性55.3%、+4.7ポイント)
 利用者の男女構成比は 男性 18.2%、女性 81.8%

- ◆ 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46.8%で、前回調査（R4 38.2%）より8.6ポイント高くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児休業制度の利用率は20.8%で、前回調査（R4 27.1%）より6.3ポイント低くなっている。男女別では、男性が5.3%、女性が60.0%であり、前回調査（R4 男性5.0%、女性55.3%）より男性で0.3ポイント高くなっており、女性で4.7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18.2%、女性が81.8%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、「情報通信業」の77.8%が最も高く、以下「生活関連サービス業」の66.7%、「教育、学習支援業」の57.7%となっており、「運輸業、郵便業」の29.4%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、「300人」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29.7%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22.7%、「休業中の賃金補償」17.6%となっている。

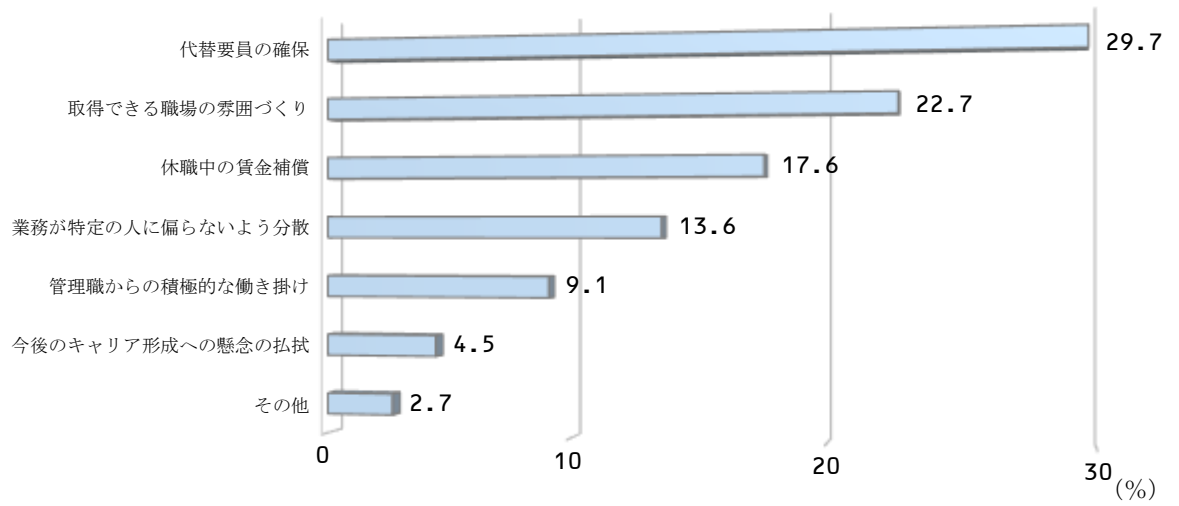
1歳を超える育児休業制度の規定がある事業所



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）



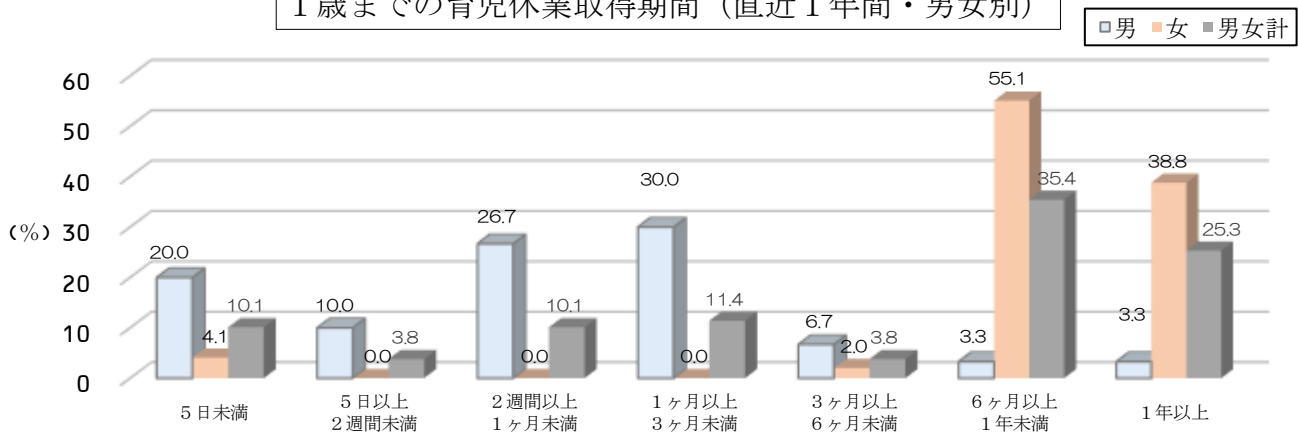
5 - (2). 仕事と家庭の両立支援 ～育休取得者(R4. 4. 1～R5. 3. 31の復帰者)の取得期間～

【統計表5-4～6 (P61～63)】

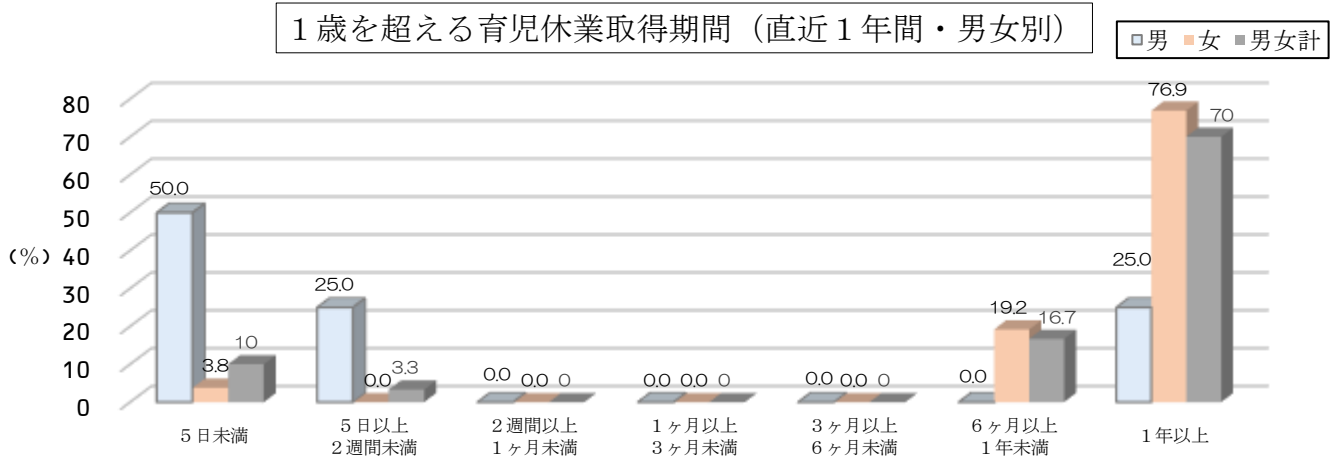
1歳までの育児休業を取得した者のうち、「6ヶ月以上～1年未満」が最多で 35.4%
 男女別では、男性は「1ヶ月以上～3ヶ月未満」が最多で 30.0%、
 女性は「6ヶ月以上～1年未満」が最多で 55.1%
 1歳を超える育児休業を取得した者のうち、「1年以上」が最多で 70.0%
 男女別では、男性は「5日未満」が最多で 50.0%、女性は「1年以上」が最多で 76.9%
 取得期間が1ヶ月未満であった理由について、「代替要員など人員の確保が困難」が最多で 37.5%

- ◆ 1歳までの育児休業を取得した者のうち、最も多かったのは「6ヶ月以上～1年未満」で35.4%であり、次いで「1年以上」で25.3%であった。男女別では、男性で最も多かったのは「1ヶ月以上～3ヶ月未満」で30.0%であり、女性で最も多かったのは「6ヶ月以上～1年未満」で55.1%であった。
- ◆ 1歳を超える育児休業を取得した者のうち、最も多かったのは「1年以上」で70.0%であり、次いで「6ヶ月以上～1年未満」で16.7%であった。男女別では、男性で最も多かったのは「5日未満」で50.0%であり、女性で最も多かったのは「1年以上」で76.9%であった。
- ◆ 取得期間が1ヶ月未満であった理由について、最も多かったのは「代替要員など人員の確保が困難」で、37.5%であり、次いで「仕事内容などによる特性や職場慣行」及び「減収補填・賃金面での補償制度がない」で18.8%であった。

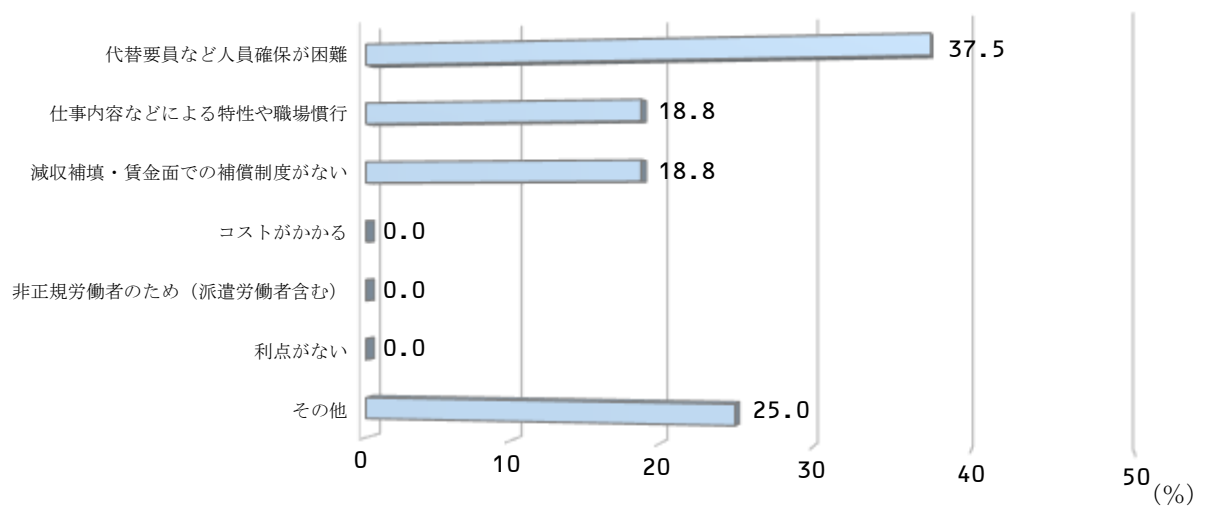
1歳までの育児休業取得期間（直近1年間・男女別）



1歳を超える育児休業取得期間（直近1年間・男女別）



育児休業の取得が短期間（1ヶ月未満）となった理由（複数回答可）



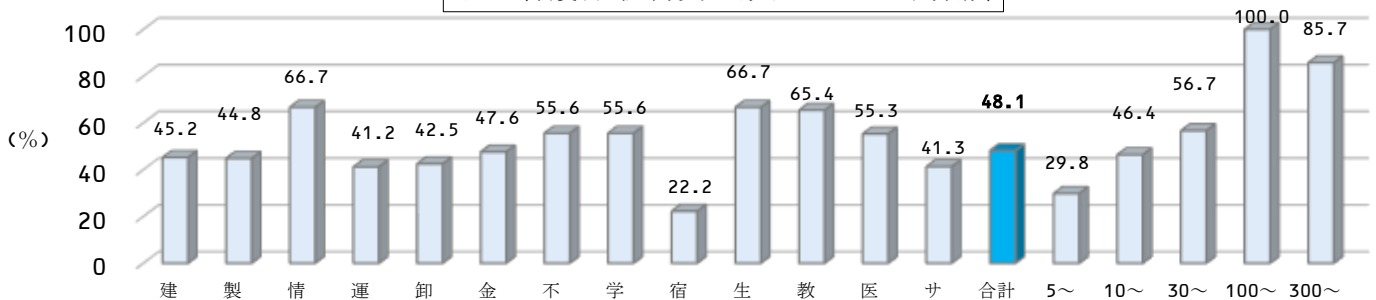
5 - (3). 仕事と家庭の両立支援 ～子の看護・育児のための措置～

【統計表5-7、5-8 (P64~65)】

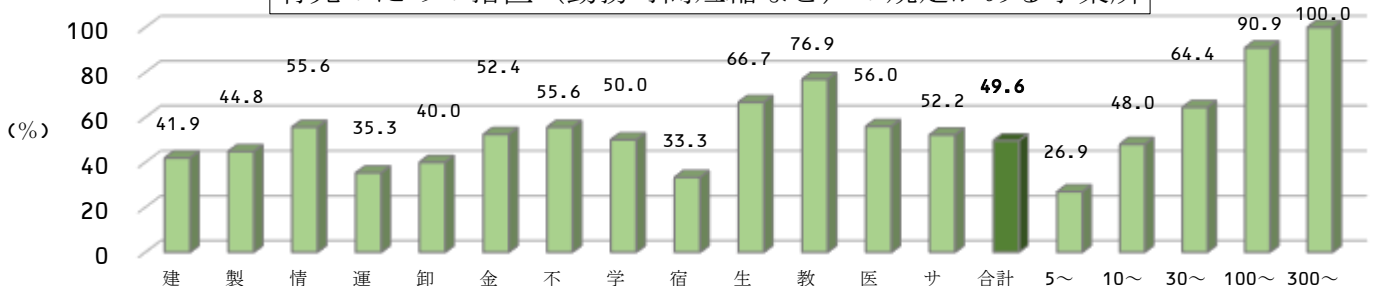
子の看護休暇制度を規定している事業所は 48.1% (R4 調査 37.6%、+10.5 ㊦)
 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 18.8% (R4 調査 17.9%、+0.9 ㊦)
 男女別では男性 8.7%、女性 45.2% (R4 調査 男性 9.1%、▲0.4 ㊦、女性 31.3%、+13.9 ㊦)
 利用者の男女構成比は男性 33.7%、女性 66.3%
 育児のための措置を規定している事業所は 49.6% (R4 調査 42.5%、+7.1 ㊦)
 直近の1年間での育児のための措置の利用率は 13.5% (R4 調査 14.5%、▲1.0 ㊦)
 男女別では男性 2.2%、女性 34.2% (R4 調査 男性 4.6%、▲2.4 ㊦、女性 26.4%、+7.8 ㊦)
 利用者の男女構成比は男性 10.5%、女性 89.5%

- ◆ 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 48.1%で、前回調査 (R4 37.6%) より 10.5 ポイント高くなっている。
- ◆ 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 18.8%となっている。男女別では、男性が 8.7%、女性が 45.2%で、利用者の男女の構成比は、男性 33.7%、女性 66.3%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」が 100.0%で最も高く、「5~9人」の 29.8%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 49.6%で、前回調査 (R4 42.5%) より 7.1 ポイント高くなっている。
- ◆ 直近の1年間での育児のための措置の利用率は 13.5%で、前回調査 (R4 14.5%) より 1.0 ポイント低くなっている。男女別では、男性が 2.2%、女性が 34.2%で、利用者の男女の構成比は、男性 10.5%、女性 89.5%となっている。
- ◆ 規模別で育児のための措置の規定の整備率は、「300人以上」で 100.0%と最も高く、次いで「100~299人」で 90.9%となっている。

子の看護休暇制度の規定がある事業所



育児のための措置（勤務時間短縮など）の規定がある事業所



5 - (4). 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5-9～12 (P66～69)】

介護休業制度を規定している事業所は 55.3% (R4 調査 44.6%、+10.7ポイント)

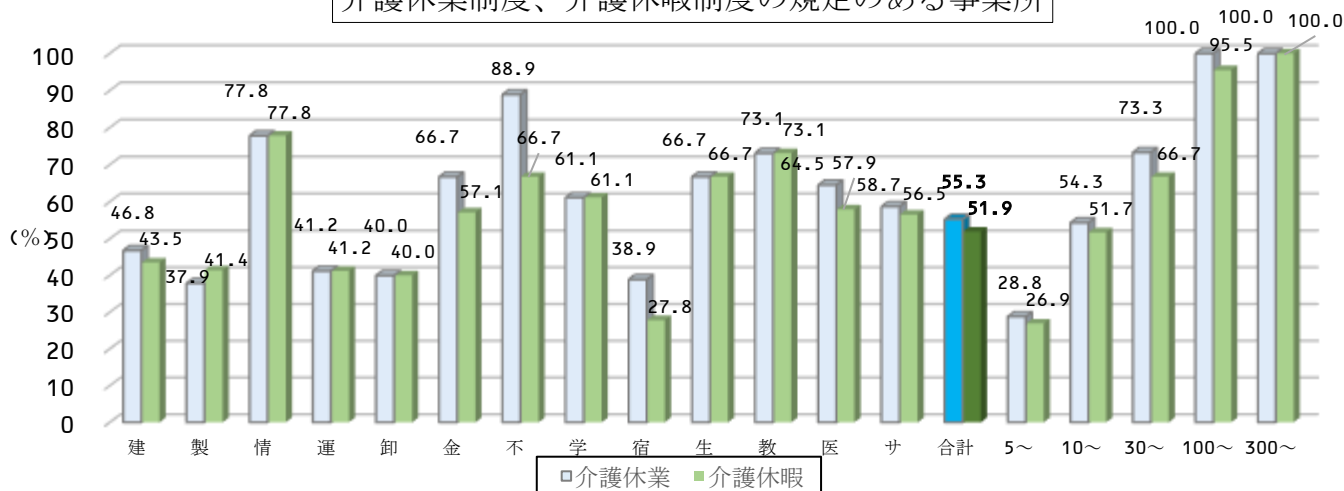
介護休暇制度を規定している事業所は 51.9% (R4 調査 40.4%、+11.5ポイント)

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 16.4%

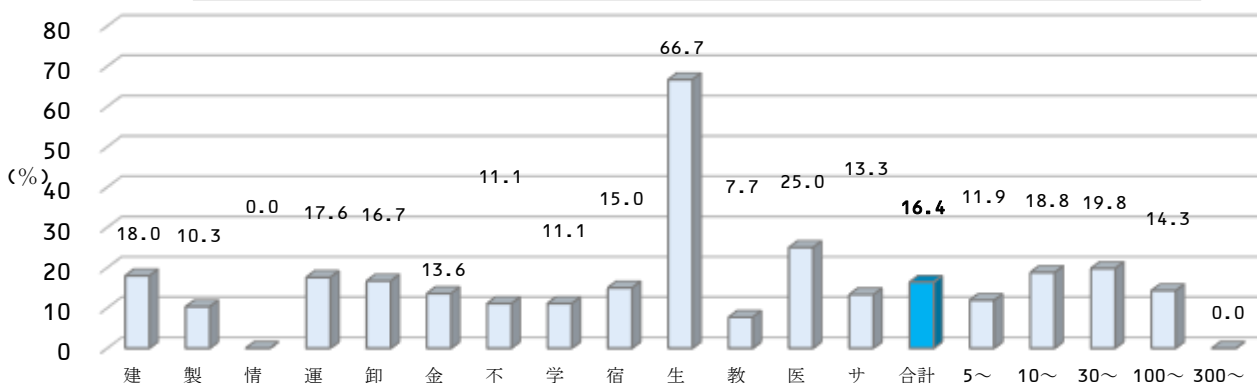
(R4 調査 19.7%、▲3.3ポイント)

- ◆ 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55.3%で、前回調査 (R4 44.6%) より、10.7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18.2%、女性81.8%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、「不動産業、物品賃貸業」の88.9%が最も高く、以下「情報通信業」の77.8%、「教育、学習支援業」の73.1%となっており、一方「製造業」の37.9%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」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51.9%で、前回調査 (R4 40.4%) より、11.5ポイント高くなっている。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40.6%、女性59.4%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、「情報通信業」の77.8%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の73.1%、「不動産業、物品賃貸業」の66.7%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の27.8%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16.4%で、前回調査 (R4 19.7%) より、3.3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 - (5). 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 5-13、5-14 (P70~71)】

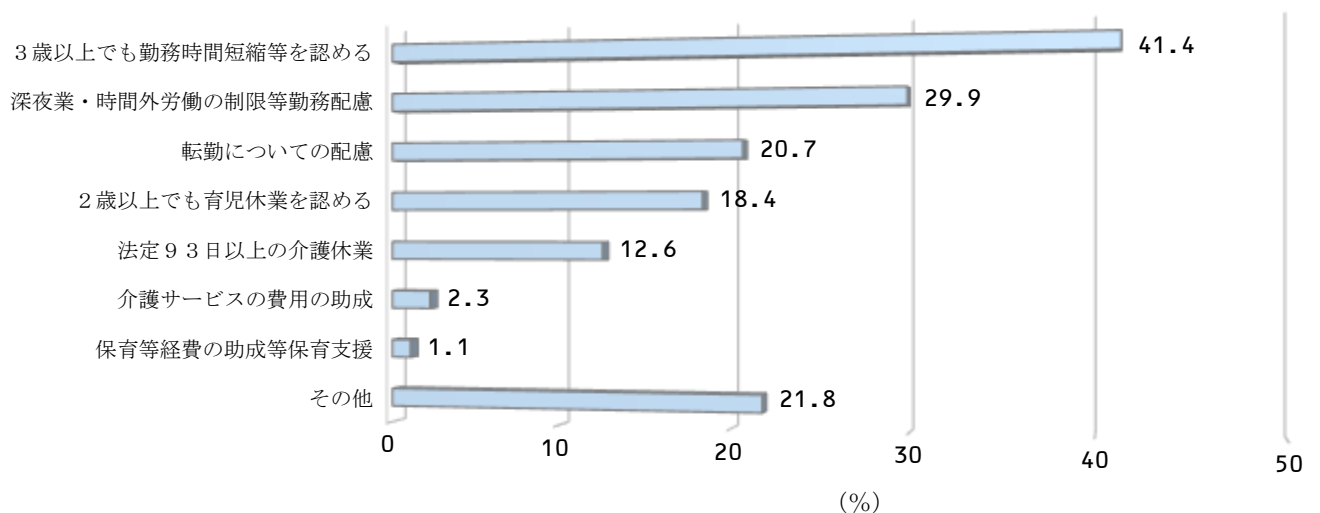
育児・介護制度以外の両立支援の取組を実施している事業所は 23.3% (R4 調査 19.9%、+3.4 ポイント)

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 41.4%

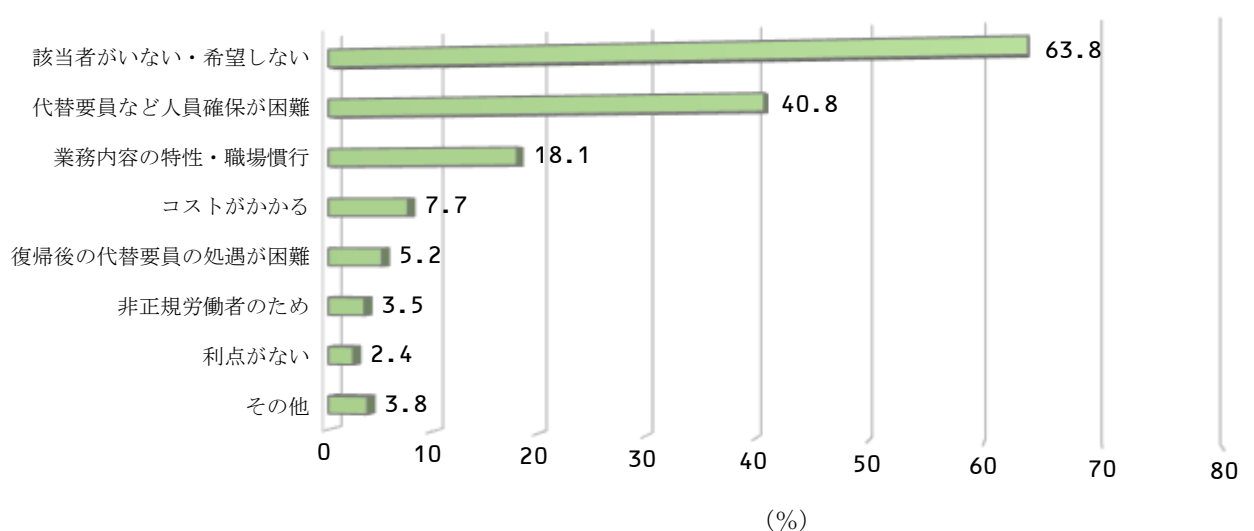
両立支援を行っていない理由では「該当者がいない、又は希望しない」が最多で 63.8%

- ◆ 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 23.3% となっており、前回調査 (R4 調査 19.9%) より 3.4 ポイント高くなっている。
- ◆ 両立支援の取組を実施している事業所の割合について、業種別では「医療・福祉」の 34.7% が最も高い。
- ◆ 規模別では、規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、「300人以上」で 57.1% が最も高い。
- ◆ 取組内容では、「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が 41.4% と最も高く、次いで「深夜業・時間外労働の制限等勤務配慮」の 29.9% 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 63.8% 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 (P73~77)】

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 50.1% (R4 調査 51.1%、▲1.0 ㊦)

女性の活躍促進の取組内容は「女性の積極的な採用」の 67.2%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の 51.0%となっている。

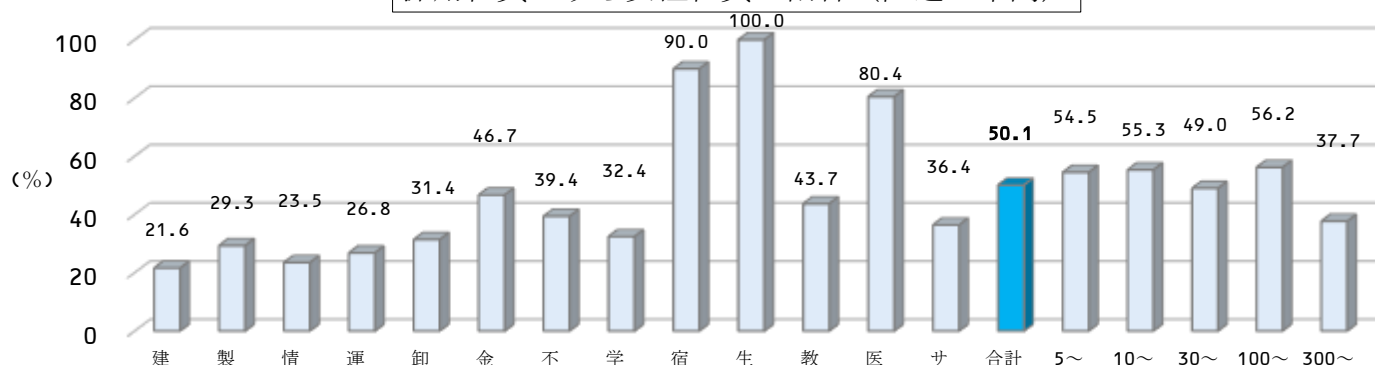
事業所の管理職（役員を除く）のうち女性の割合は 18.7% (R4 調査 22.5%、▲4.4 ㊦)

事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は 30.7% (R4 調査 32.9% ▲6.6 ㊦)

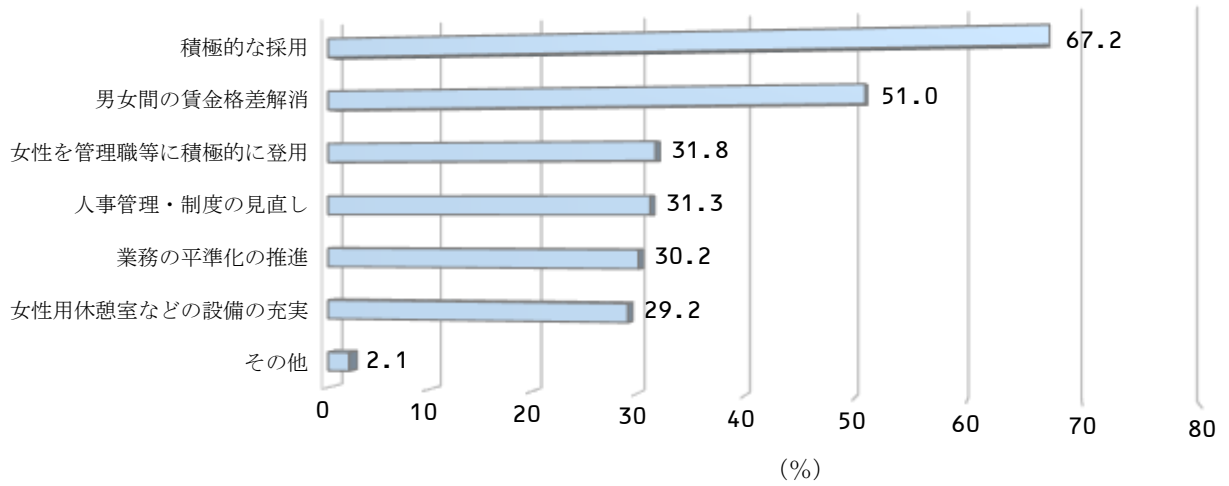
女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の 72.6%が最も高く、次いで「女性職員への教育・研修機会の拡大」の 38.9%となっている。

- ◆ 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50.1%で、前回調査（R4 51.1%）より1.0ポイント低くなっている。
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の100%が最も高く、一方「建設業」の21.6%が最も低くなっている。
規模別では、「100~299人」の56.2%が最も高く、次いで「10~29人」の55.3%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67.2%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の51.0%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、「女性が多数の職場である」の32.3%が最も高く、次いで「女性が希望していない」の25.8%となっている。
- ◆ 管理職のうち女性の割合は18.7%で、前回調査（R4 22.5%）より4.4ポイント低くなっている。
業種別では、「医療、福祉」の54.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」の42.9%となっており、一方「情報通信業」の4.5%が最も低く、続いて「建設業」の5.8%、「学術研究、専門・技術サービス業」の6.9%となっている。
規模別では、「5~9人」で47.2%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30.7%で、業種別では、「医療、福祉」の65.4%が最も高くなっており、一方「製造業」の9.9%が最も低く、続いて「建設業」の13.3%となっている。
規模別では、「100~299人」で39.9%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72.6%が最も高く、以下「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の38.9%、「昇進・昇格の基準の明確化」の30.5%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33.3%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の26.5%となっている。

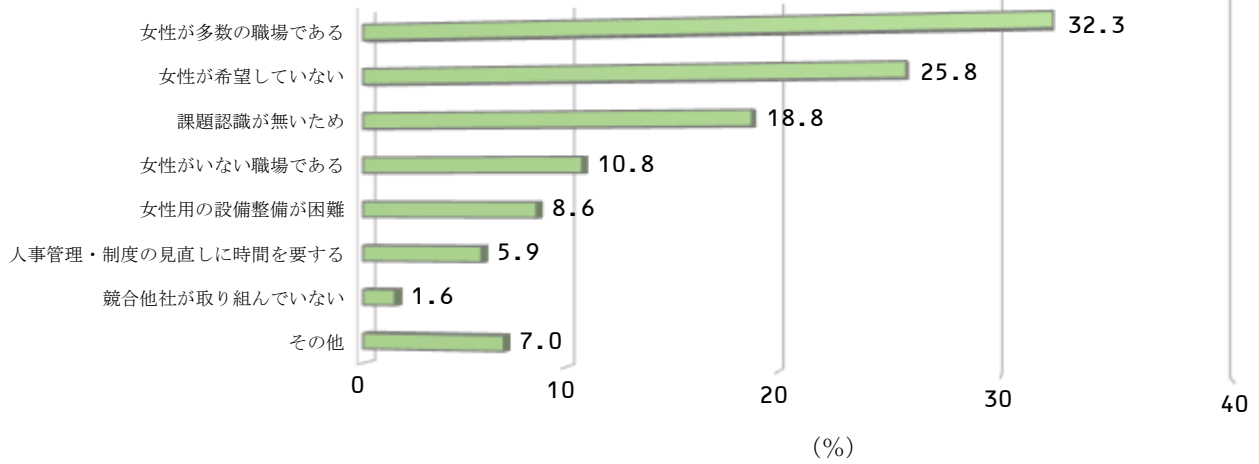
採用社員のうち女性社員の割合（直近1年間）



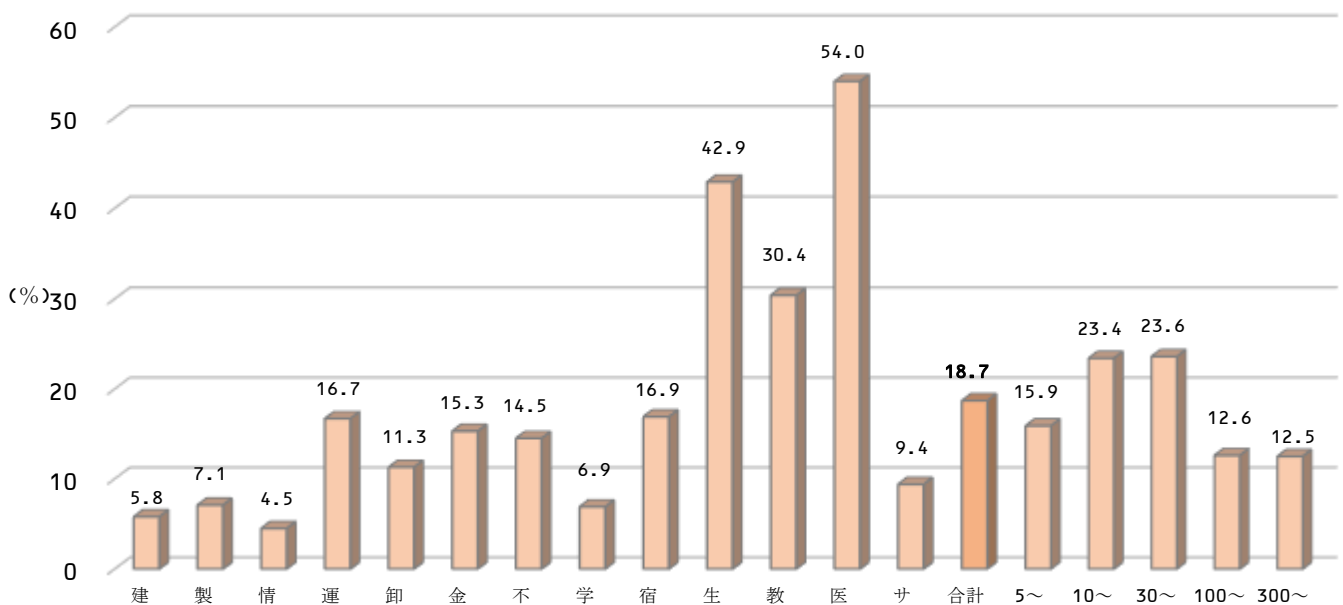
女性活躍推進の取組内容（複数回答可）



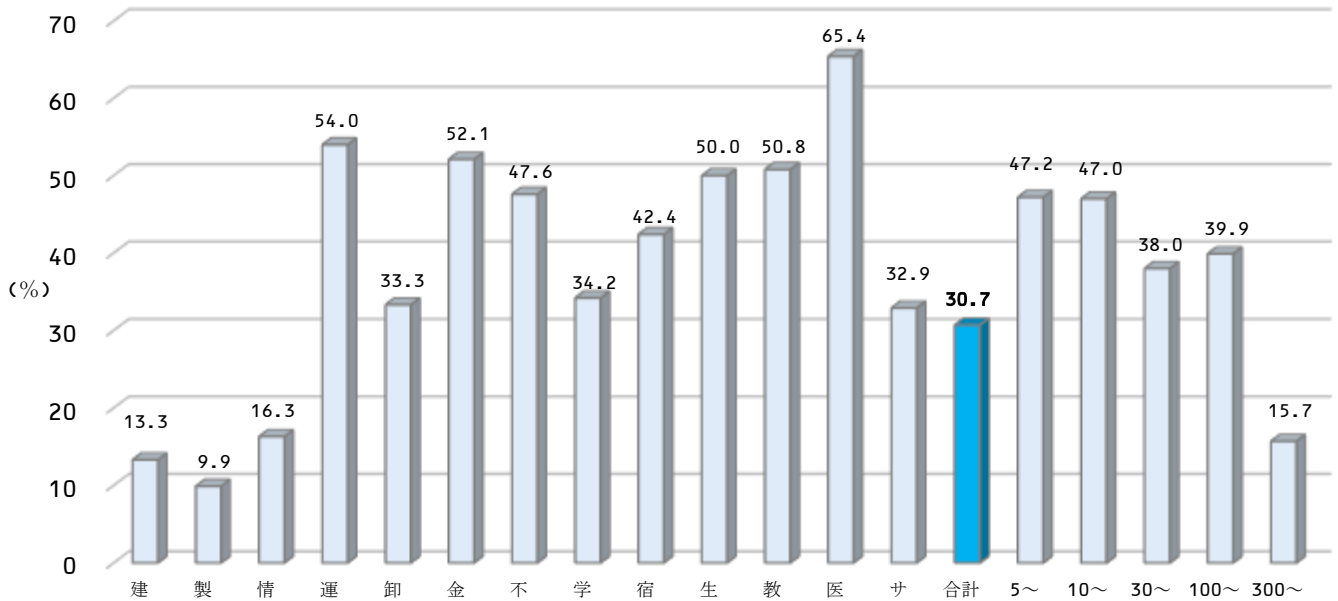
女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



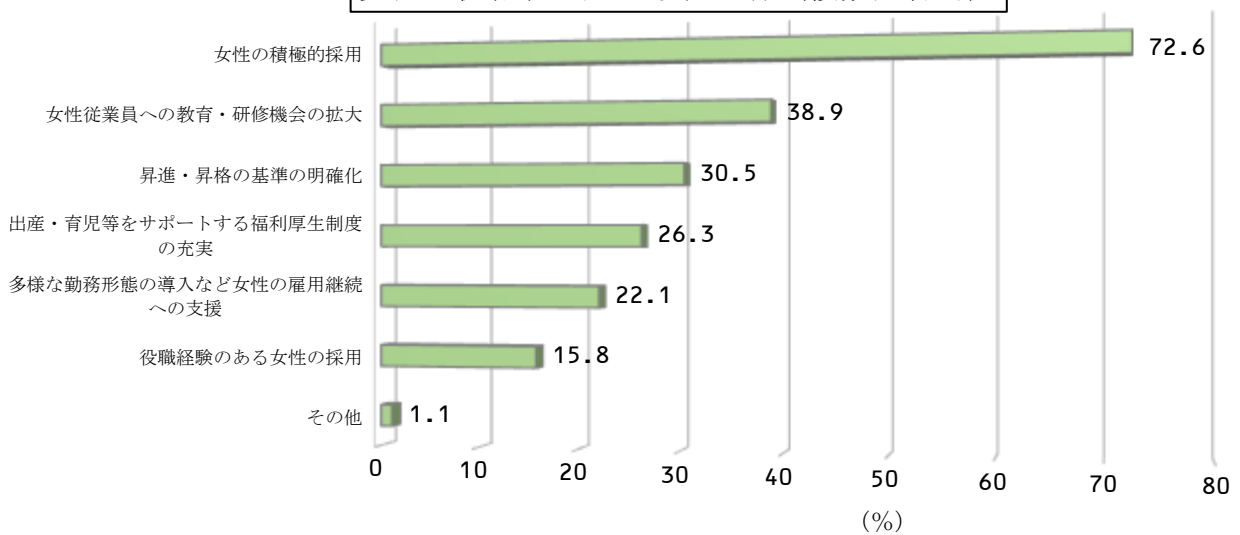
女性管理職（役員を除く）の割合



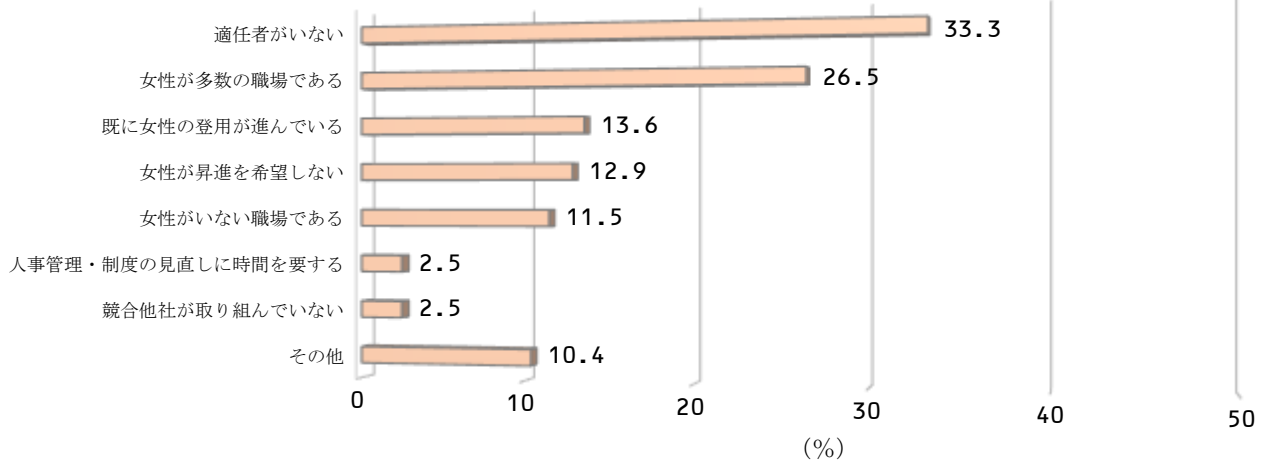
女性役職者（役員及び管理職を除く）の割合



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）

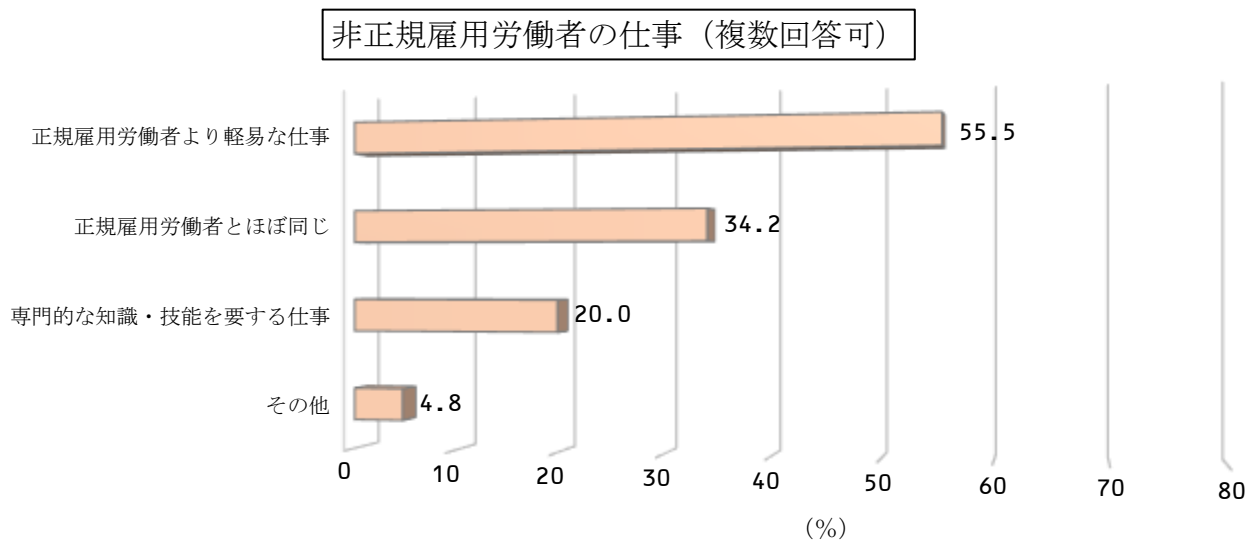
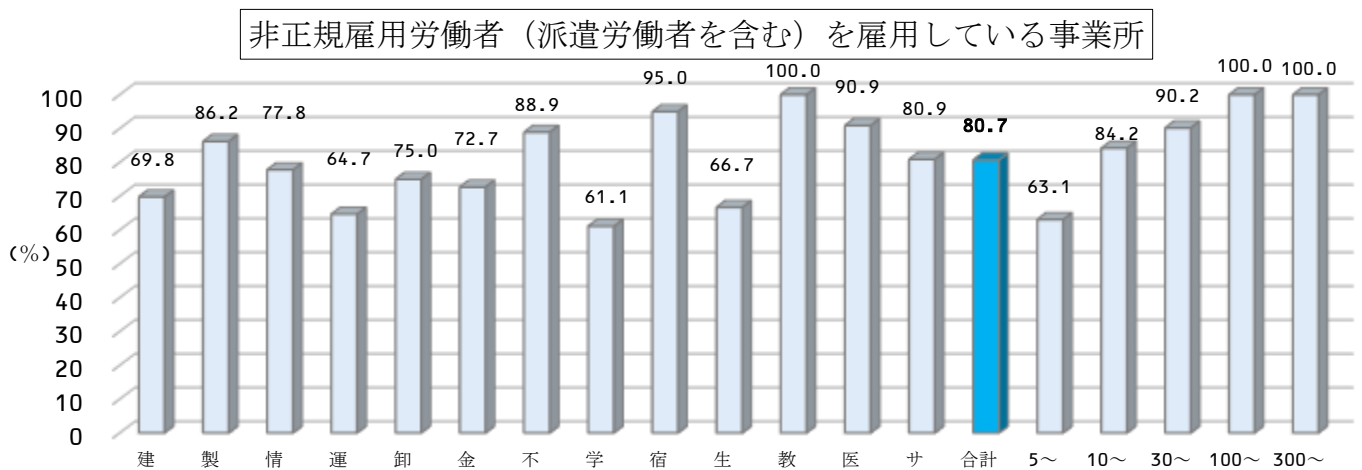


7- (1). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の状況（雇用）～

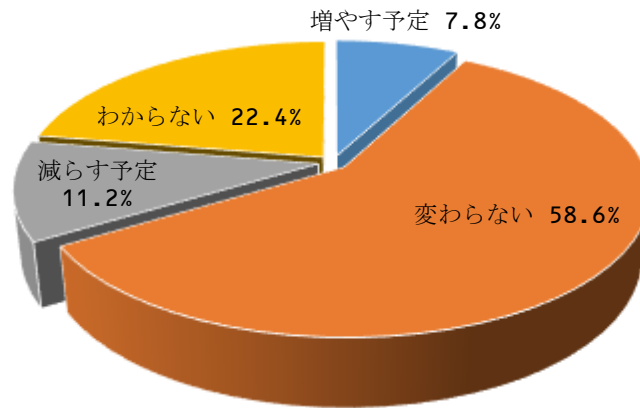
【統計表7-1 (P78)】

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 80.7%（R4 調査 77.9%、+2.8ポイント）
 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 55.5%
 今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が 58.6%

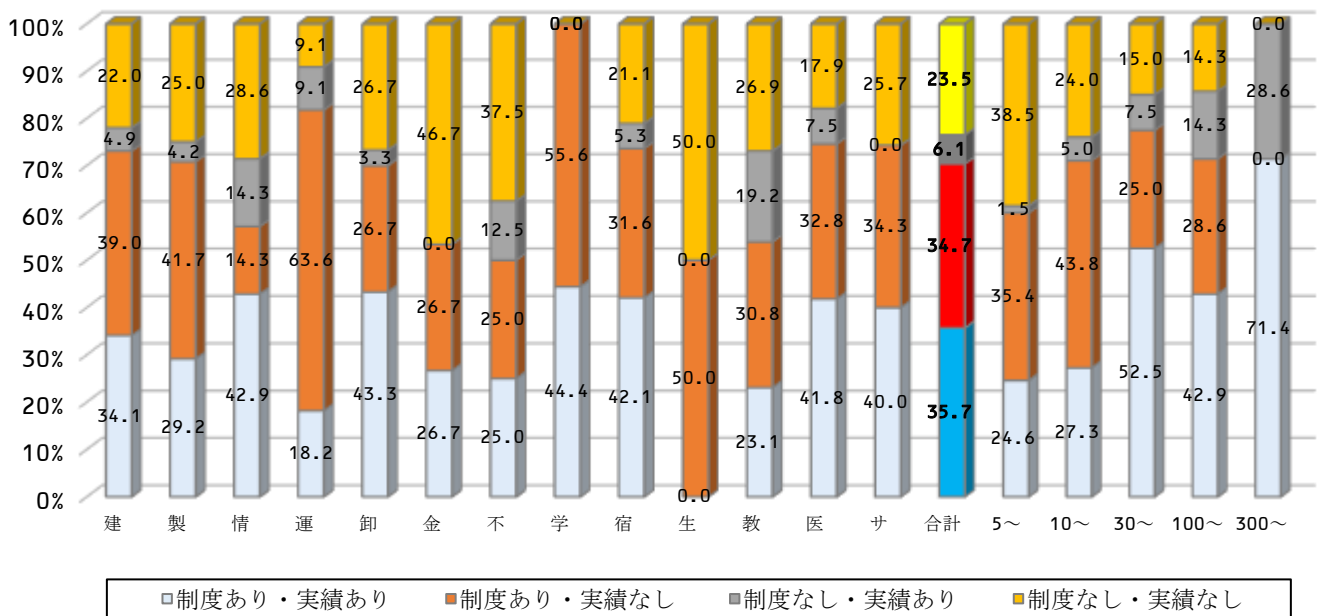
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は 80.7%で、前回調査（R4 77.9%）より 2.8ポイント高くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容は、「正規雇用労働者より軽易な仕事」の 55.5%が最も高くなっており、規模別では、規模が大きいほど正規雇用労働者より軽易な仕事を行っているとした事業所の割合は高くなる傾向にあり、「300人以上」で 85.7%となっている。
- ◆ 今後の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の雇用予定は、「変わらない」の 58.6%が最も高くなっている。
- ◆ 非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の正規雇用労働者への転換制度については、「制度あり・実績あり」の 35.7%が最も高く、次いで、「制度あり・実績なし」が 34.7%となっている。



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



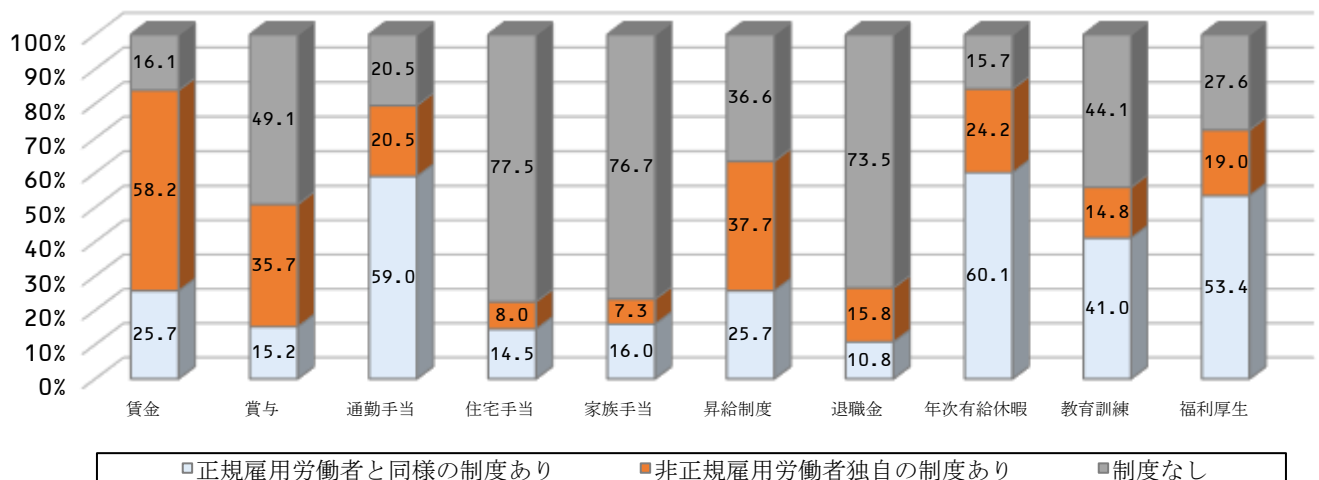
7 - (2). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）の状況（各種制度）～

【統計表 7-2、7-3 (P79~81)】

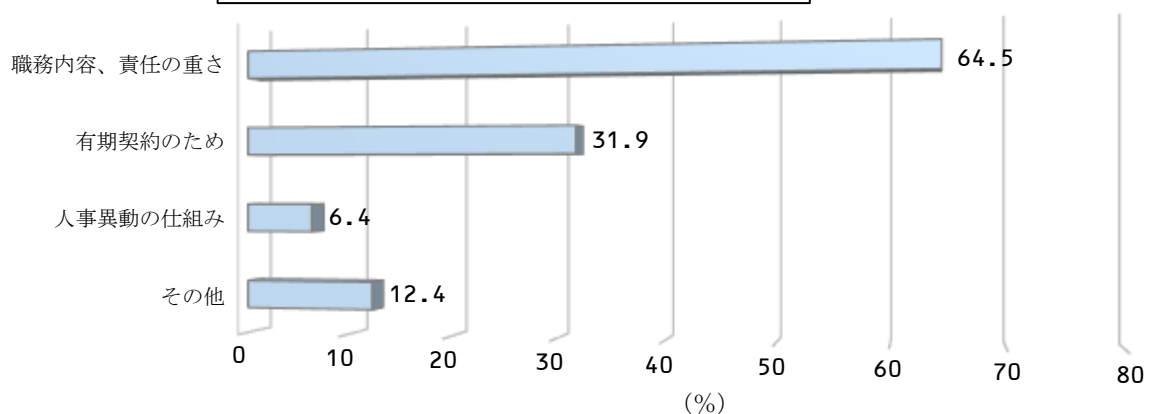
正規雇用労働者と同様の制度となっているのは「年次有給休暇」が最多で 60.1%
 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは「賃金」が最多で 58.2%
 非正規雇用労働者を対象とした制度がないのは「住宅手当」が最多で 77.5%

- ◆ 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60.1%が最も高く、以下「通勤手当」の59.0%、「福利厚生」の53.4%となっており、一方「退職金」の10.8%が最も低く、続いて「住宅手当」の14.5%、「賞与」の15.2%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58.2%が最も高く、以下「昇給制度」の37.7%、「賞与」の35.7%となっており、一方「家族手当」の7.3%が最も低く、続いて「住宅手当」の8.0%、「教育訓練」の14.8%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77.5%が最も高く、以下「家族手当」の76.7%、「退職金」の73.5%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」31.9%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）

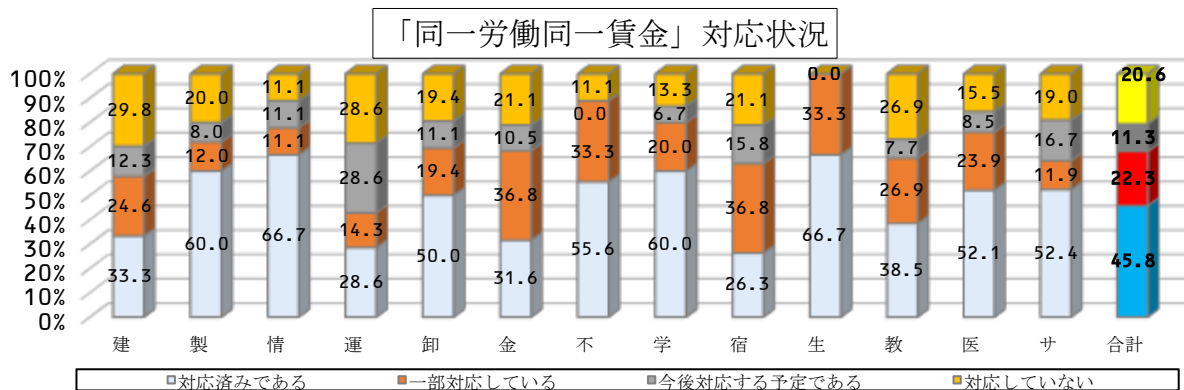


7 - (3). 非正規雇用労働者 ～同一労働同一賃金～

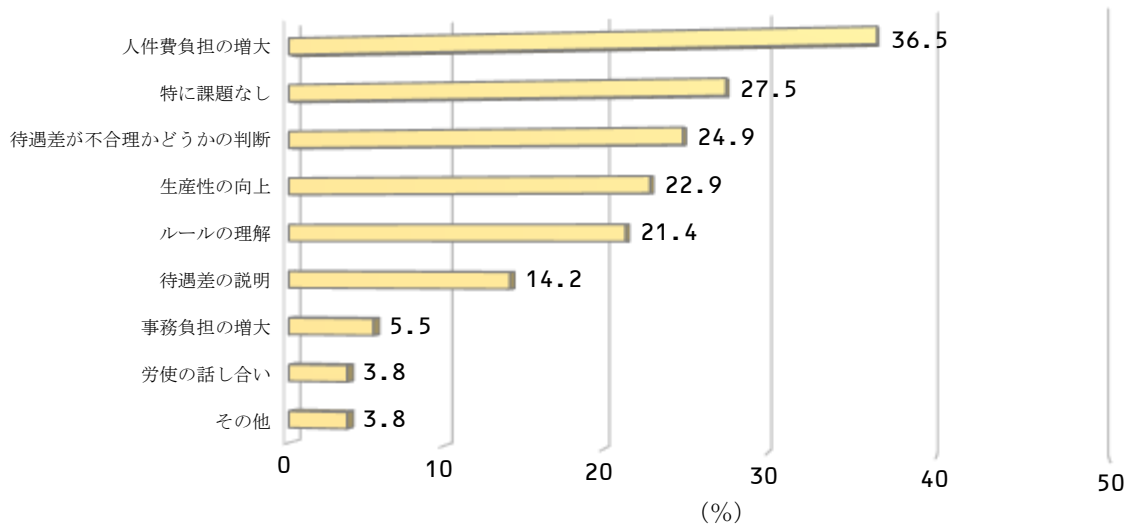
【統計表7-4 (P82)】

同一労働同一賃金について、対応状況は「対応済みである」の回答が最多で 45.8%
 同一労働同一賃金に対応する上での課題について、「人件費負担の増加」が最多で 36.5%

- ◆ 同一労働同一賃金について、対応状況は「対応済みである」が45.8%、「一部対応している」が22.3%、「今後対応する予定である」が11.3%、「対応していない」が20.6%となっている。
- ◆ 同一労働同一賃金に対応する上での課題については、「人件費負担の増加」の36.5%が最も高く、次いで「特に課題なし」の27.5%となっている。



同一労働同一賃金に対応する上での課題（複数回答可）



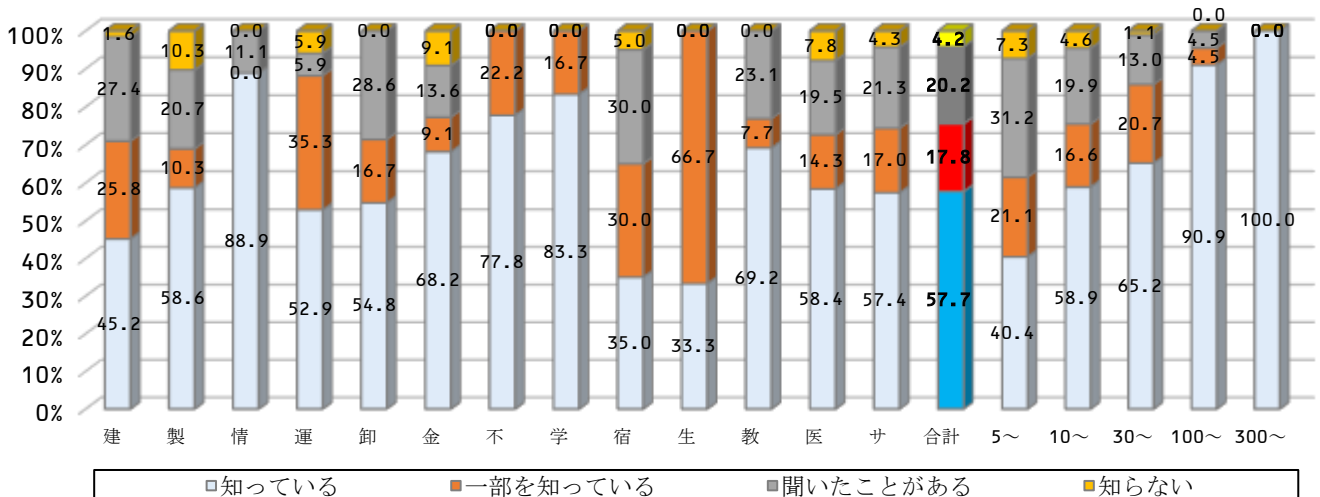
8. ハラスメント防止対策

【統計表8-1~7 (P83~89)】

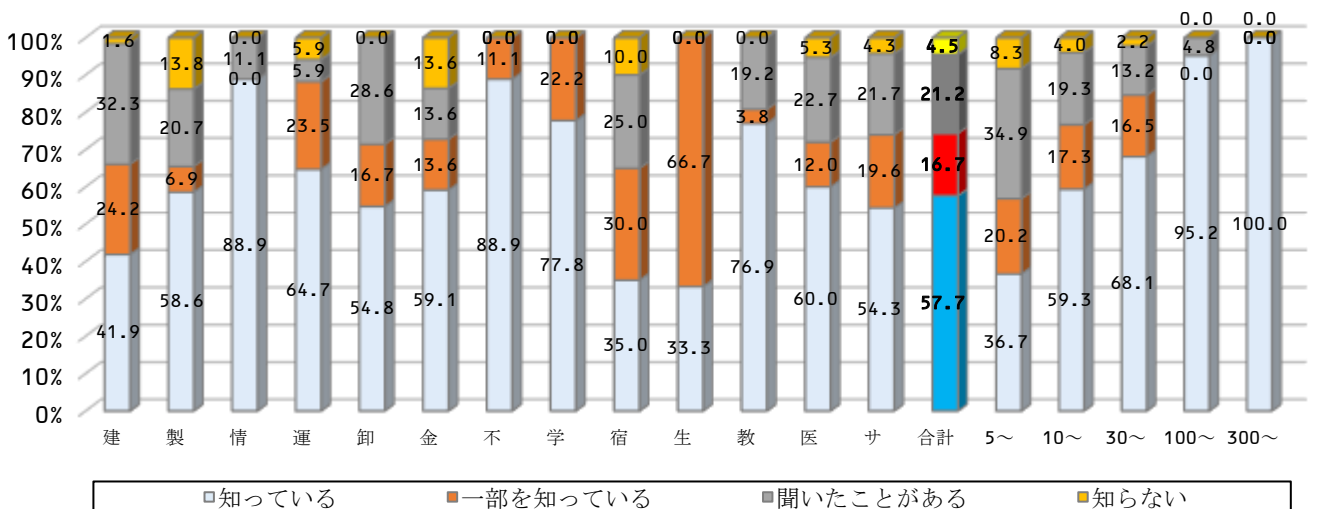
令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について知っている事業所は 57.7%
防止対策の強化について知っている事業所は 57.7%

- ◆ 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57.7%で、「一部を知っている」とした事業所は17.8%で、「聞いたことがある」とした事業所は20.2%となっており、一方「知らない」とした事業所は4.2%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57.7%、「一部を知っている」とした事業所は16.7%、「聞いたことがある」とした事業所は21.2%となっており、一方「知らない」とした事業所は4.5%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 44.8% (R4 調査 35.3%、+9.5 ㊦)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で 71.0%

マタハラ防止対策を実施した事業所は 34.1% (R4 調査 22.2%、+11.9 ㊦)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で 69.3%

パワハラ防止対策を実施した事業所は 42.4% (R4 調査 34.2%、+8.2 ㊦)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で 69.8%

ハラスメント防止対策を進める上での課題は、

「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」及び「特に課題はない」が最多で 38.7%

- ◆ セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、44.8%で、前回調査(R4 35.3%)より9.5ポイント高くなっている。

業種別では、「不動産業、物品賃貸業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の66.7%が最も高くなっており、一方「卸売業、小売業」の31.0%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71.0%と最も高くなっており、以下「内部相談窓口の設置」の33.1%、「一般従業員向け研修」の32.0%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、34.1%で、前回調査(R4 22.2%)より11.9ポイント高くなっている。

業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の66.7%が最も高くなっており、一方「卸売業、小売業」の22.0%が最も低くなっている。

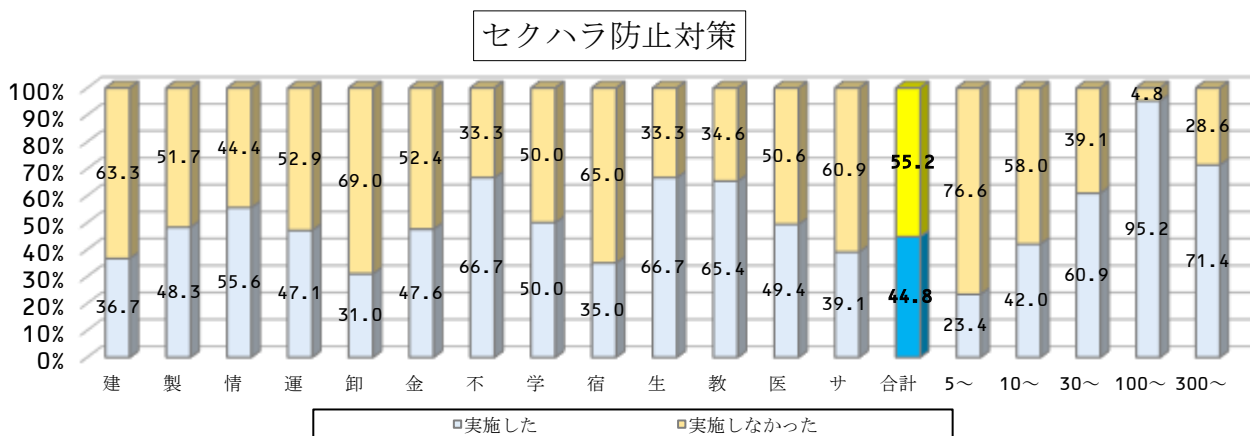
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が69.3%と最も高くなっており、次いで「内部相談窓口の設置」の34.6%となっている。

- ◆ パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、42.4%で、前回調査(R4 34.2%)より8.2ポイント高くなっている。

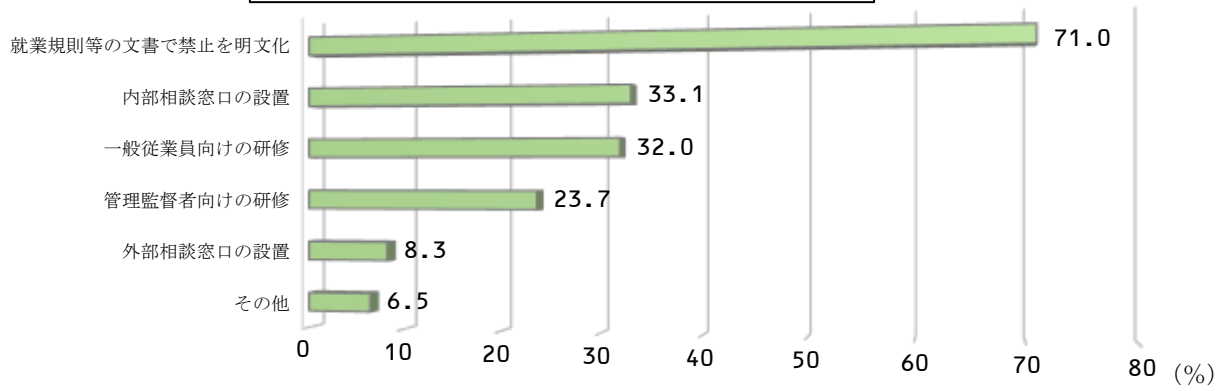
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の66.7%が最も高くなっており、一方「卸売業、小売業」の15.0%が最も低くなっている。

実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が69.8%と最も高くなっており、次いで「内部相談窓口の設置」の28.6%となっている。

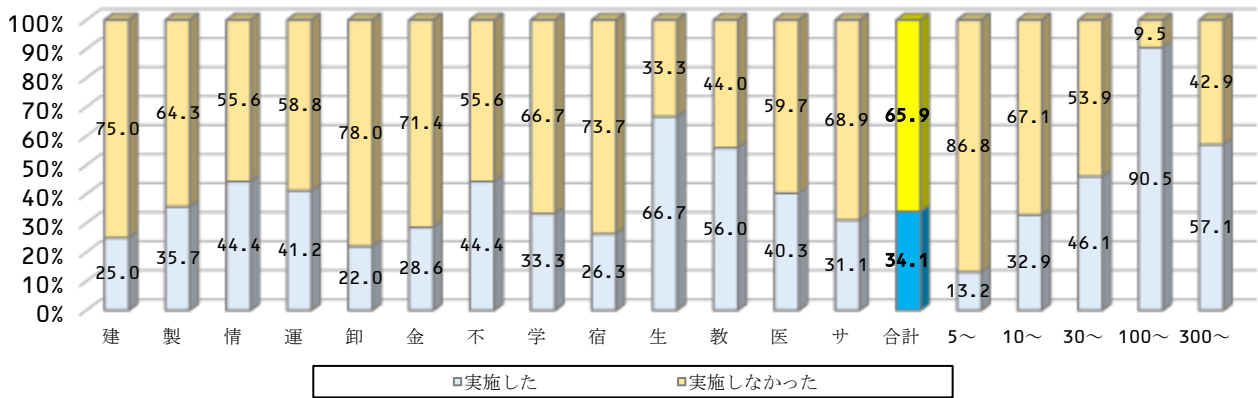
- ◆ ハラスメント防止対策を進める上での課題については、「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」及び「特に課題はない」の38.7%が最も高くなっており、以下「何をしたら良いかわからない」の10.7%、「対策を講じるにあたり相談できる窓口がない」の7.5%となっている。



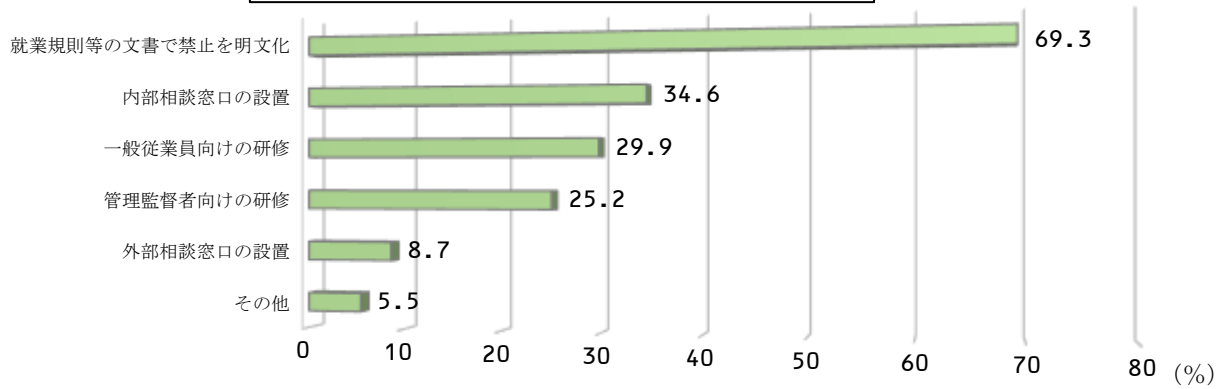
セクハラ防止対策実施内容（複数回答可）



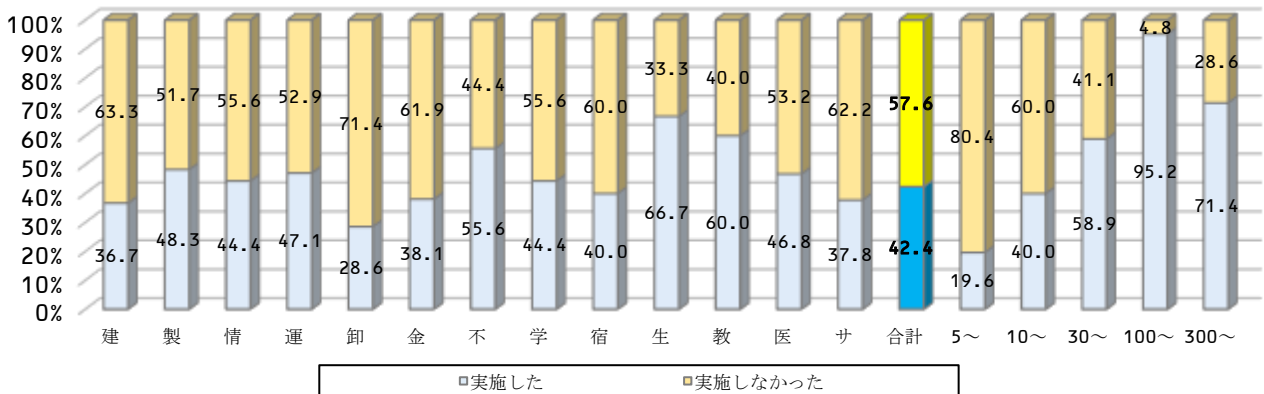
マタハラ防止対策



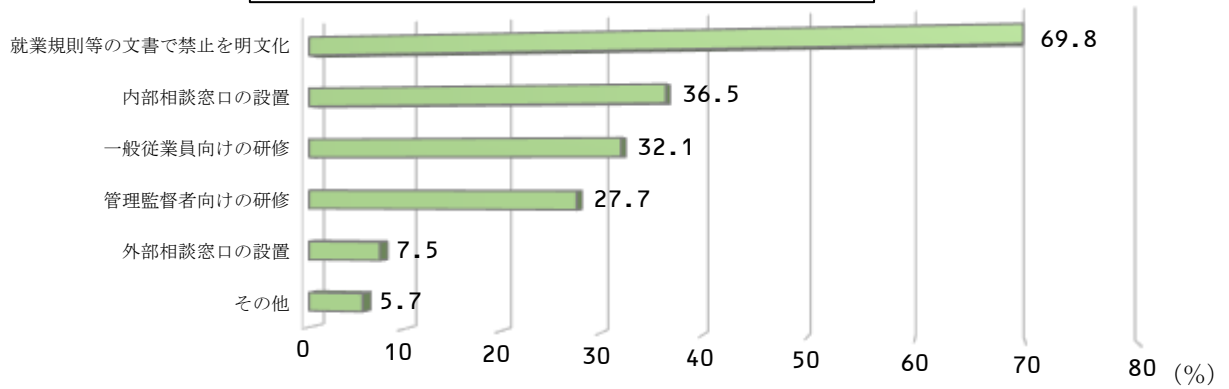
マタハラ防止対策実施内容（複数回答可）



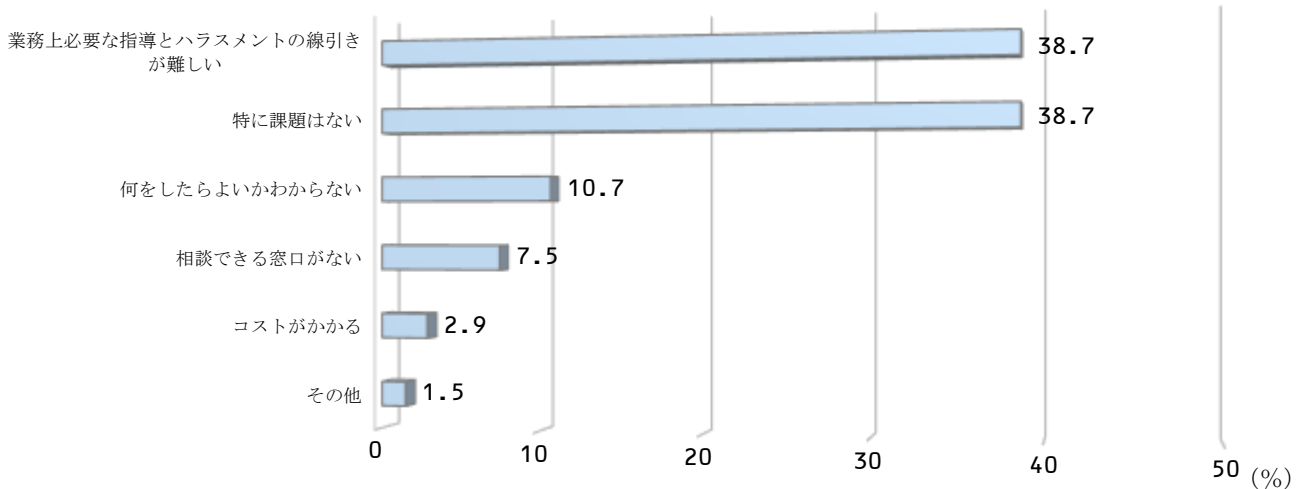
パワハラ防止対策



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）



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 19.5%（R4 調査 19.2%、+0.3 ポイント）

カスハラの対策を実施した事業所は、27.9%（R4 調査 24.7%、+3.2 ポイント）

- ◆ 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 19.5%で、前回調査（R4 19.2%）より 0.3 ポイント高くなっている。

業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の 33.3%が最も高くなっており、以下「医療・福祉」の 32.5%、「卸売業、小売業」の 28.6%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 5.0%が最も低くなっている。

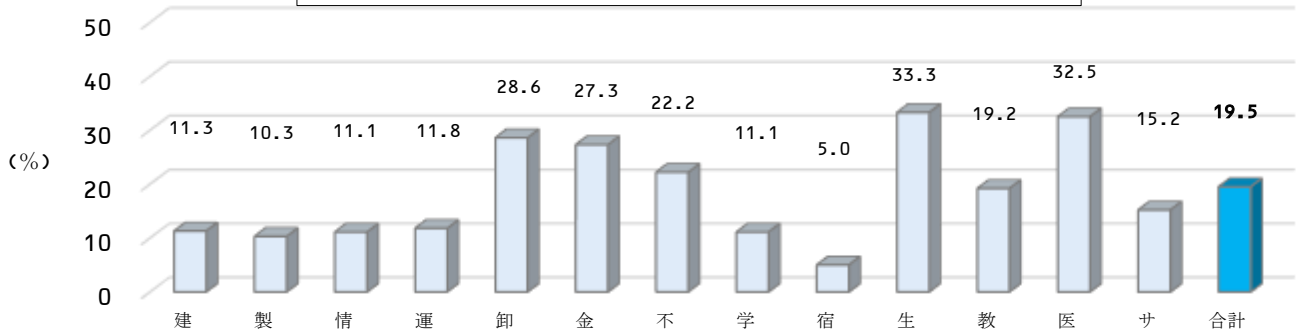
カスハラの内容としては、「暴言」の 70.3%が最も高くなっており、以下「権威的（説教）態度」の 52.7%、「何回も同じ内容を繰り返す嫌がらせやクレーム」の 43.2%となっている。

- ◆ カスハラ対策を実施した事業所の割合は 27.9%で、前回調査（R4 24.7%）より 3.2 ポイント高くなっている。

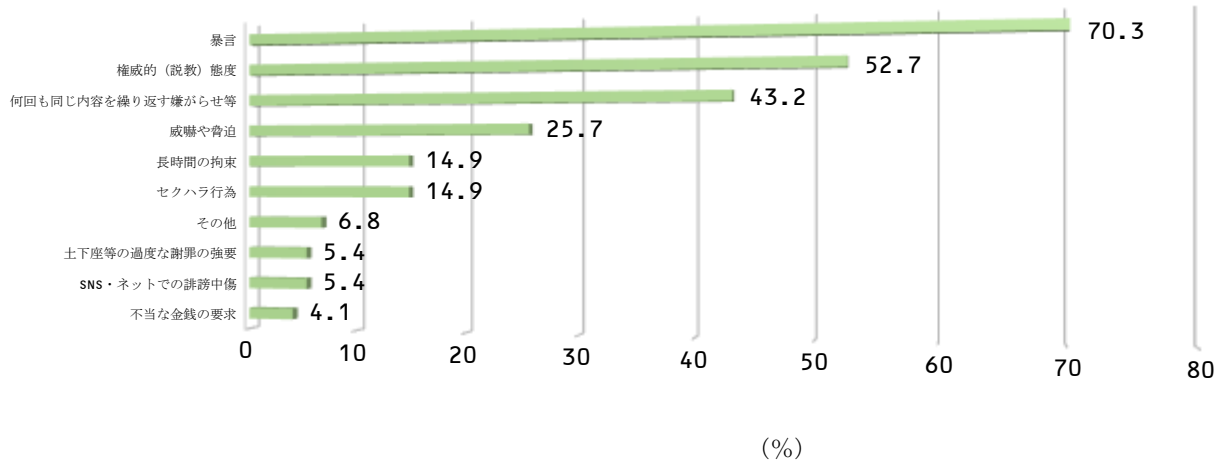
業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の 66.7%が最も高くなっており、以下「不動産業、物品賃貸業」の 44.4%、「教育、学習支援業」の 42.3%となっており、一方「製造業」の 10.7%が最も低くなっている。

実施対策は、「報告体制の整備」が 83.8%と最も高くなっており、次いで「相談窓口の設置」の 17.1%、「職場内研修の実施」の 13.3%となっている。

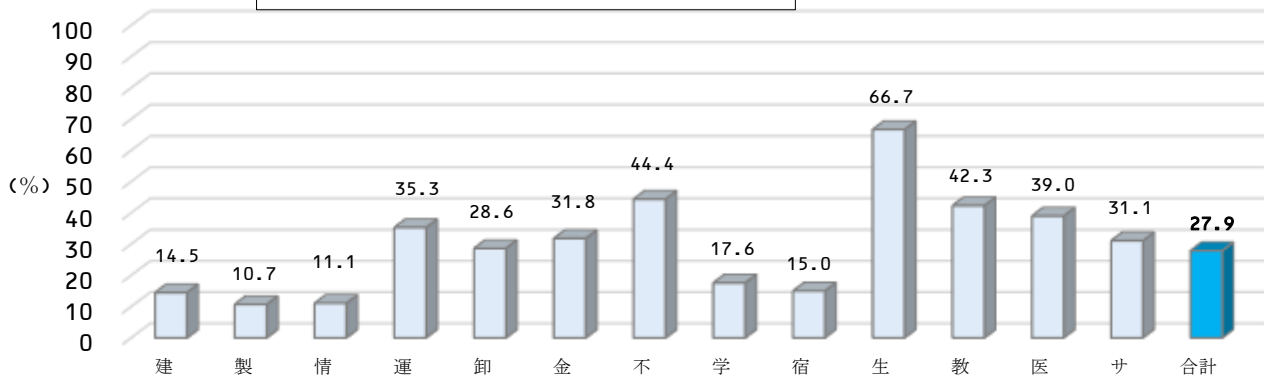
従業員からカスハラを受けたことのある事業所



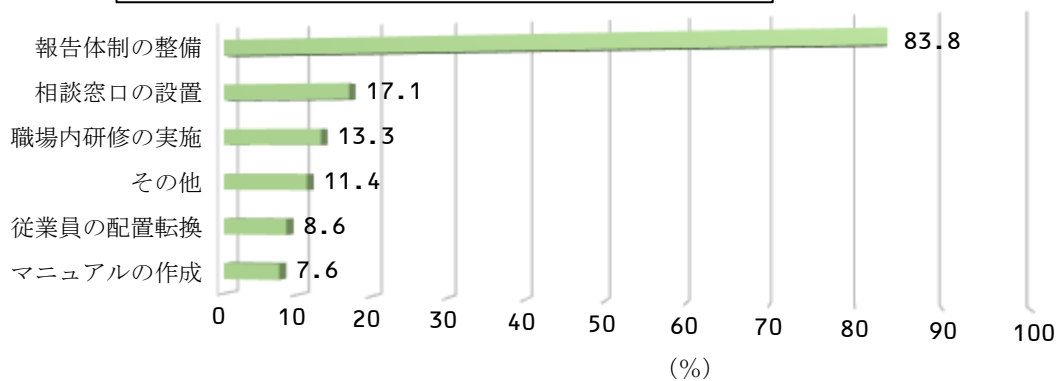
カスハラの報告内容 (複数回答可)



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 (P90~91)】

常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は 57.9% (R4 調査 56.1%、+1.8 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 38.0% (R4 調査 40.4%、▲2.4 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 46.6%

- ◆ 常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は、57.9%で、前回調査(R4 56.1%)より1.8ポイント高くなっている。

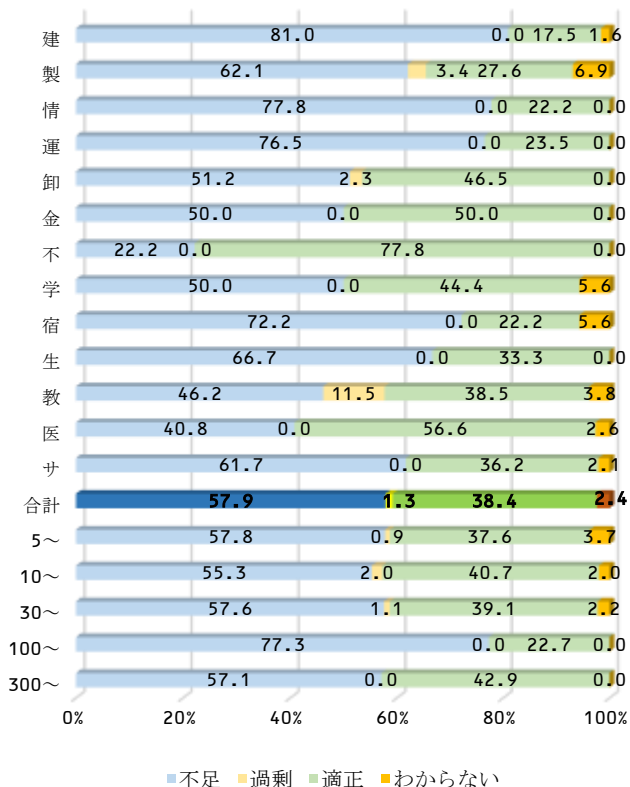
業種別では、「建設業」の81.0%が最も高く、以下、「情報通信業」の77.8%、「運輸業、郵便業」の76.5%となっており、一方、「不動産業、物品賃貸業」の22.2%が最も低く、続いて「医療、福祉」の40.8%、「教育、学習支援業」の46.2%となっている。

- ◆ 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は、38.0%となっている。

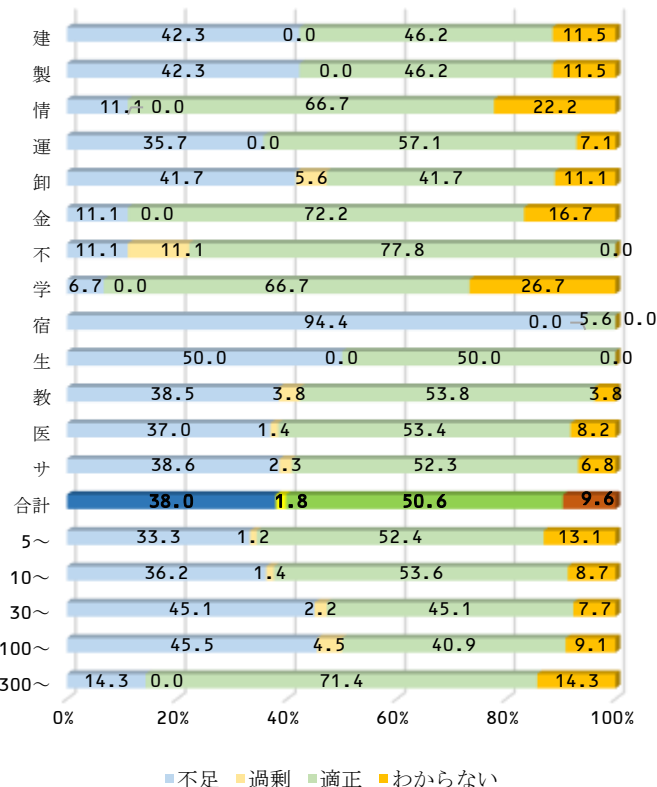
業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の94.4%が最も高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」の50.0%、「建設業」及び「製造業」の42.3%となっており、一方「学術研究、専門・技術サービス業」の6.7%が最も低く、続いて「情報通信業」、「金融業、保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」の11.1%となっている。

- ◆ 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46.6%が最も高く、以下、「未経験者・未就業者の積極的採用」の45.3%、「正規雇用労働者の募集時賃金の引上げ」の38.4%となっている。

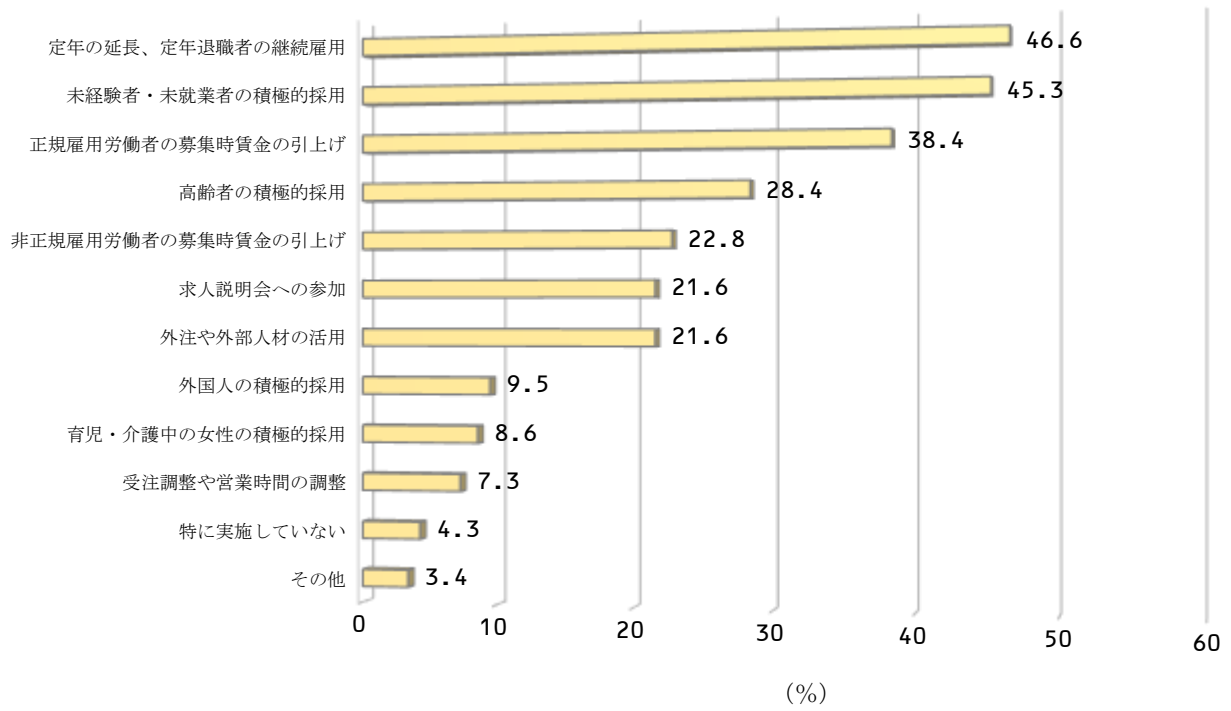
常用の正規雇用労働者の過不足の状況



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）



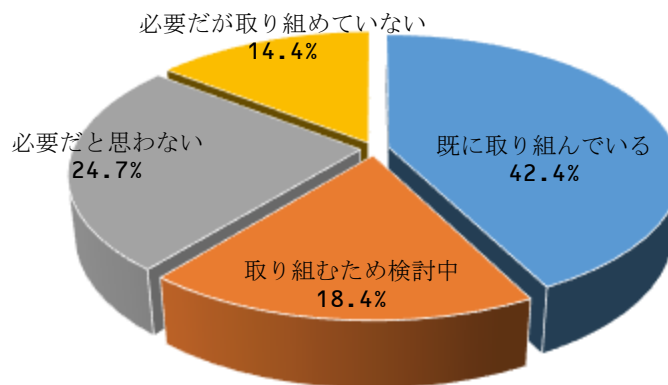
10. 働き方について

【統計表10-1~5 (P92~96)】

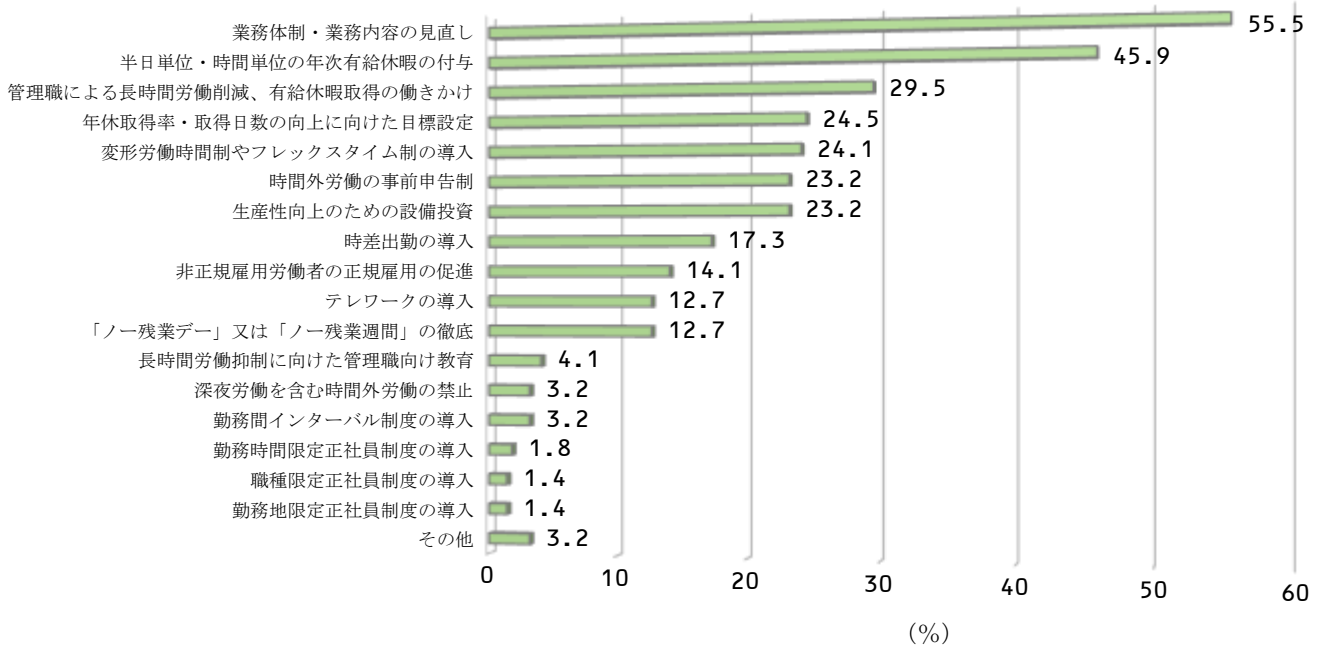
従業員の働き方に課題があるとしている事業所は	54.5% (R4 調査 44.5%、+10.0 ポイント)
働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取組を検討中」としている事業所は	60.9% (R4 調査 49.9%、+11.0 ポイント)
働き方改革の経営への影響で「プラスの影響があった」としている事業所は	54.7% (R4 調査 43.3%、+11.4 ポイント)

- ◆ 従業員の働き方に課題があるとしている事業所は、54.5%となっており、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の84.2%が最も高く、次いで「情報通信業」の77.8%となっている。
規模別では、「300人以上」が100%で最も高く、次いで「100~299人」の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、60.9%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55.5%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45.9%となっている。
- ◆ 働き方改革の経営への影響は、「プラスの影響があった」の54.7%が最も高く、次いで「特に変わらない」の37.3%となっている。
- ◆ プラスの影響は、「労働環境の改善」の76.8%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の46.3%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46.0%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。
- ◆ 働き方改革を進めるために行政に求める支援は、「優遇措置・助成制度の導入」の61.0%が最も高く、以下「特でない」の53.4%、「制度等の情報提供」の42.8%となっている。

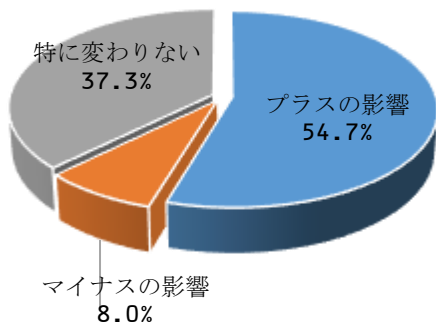
働き方改革の取組状況



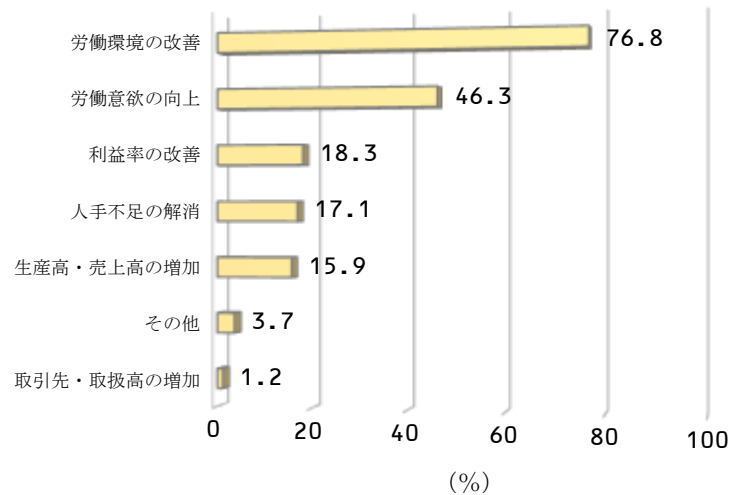
働き方改革の取組内容（複数回答可）



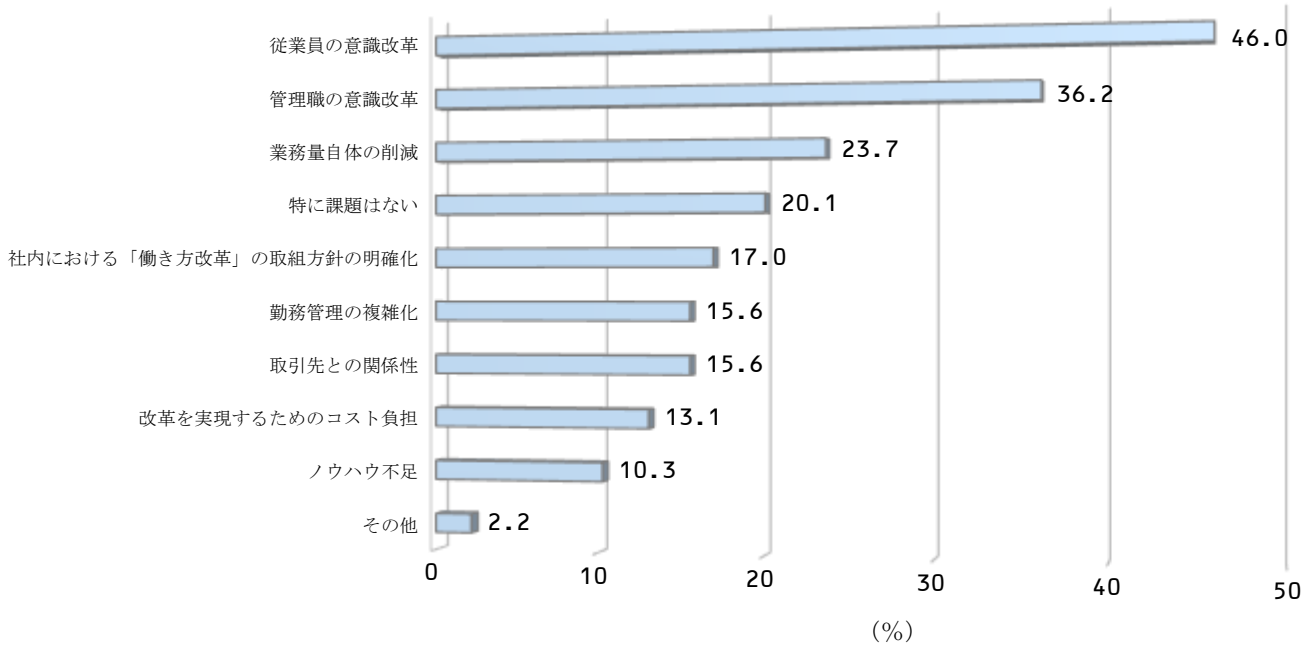
働き方改革の経営への影響



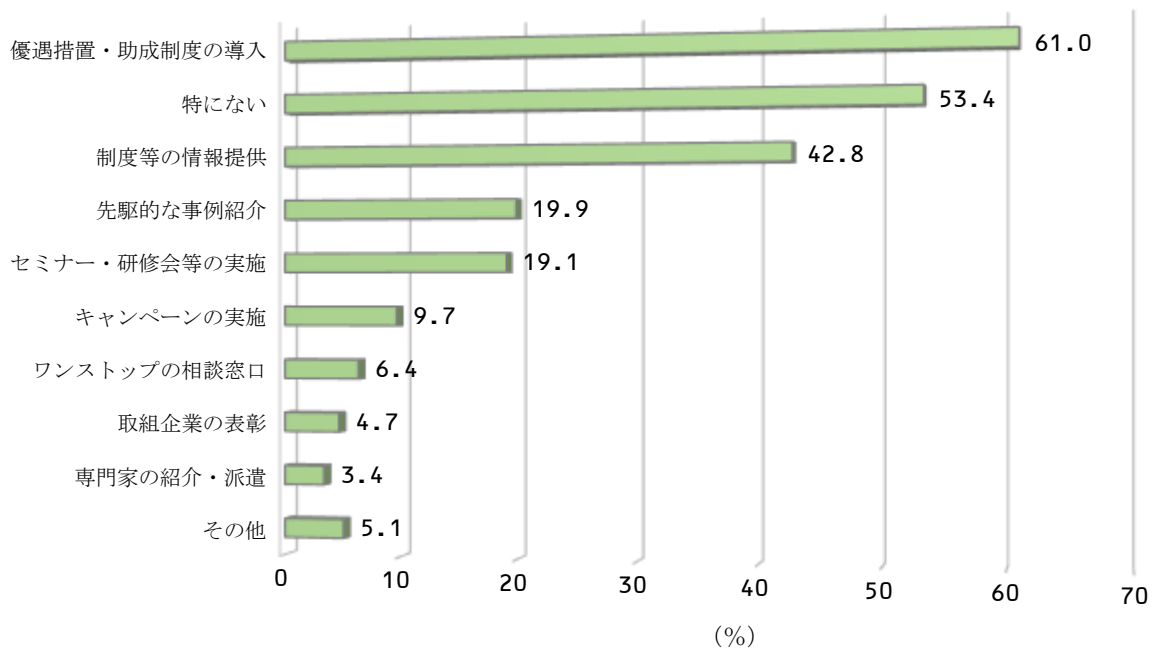
プラスの影響の具体的影響（複数回答可）



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）



1.1. テレワークについて

【統計表 1.1-1 (P97)】

テレワークを導入している事業所は 17.1% (R4 調査 15.0%、+2.1 ポイント)
 テレワークの導入予定なし及び検討中と回答した事業所は 82.9% (R4 調査 85.0%、▲0.5 ポイント)
 テレワークを導入する上での課題は「テレワークに適した業務がない」が最多で 75.2%

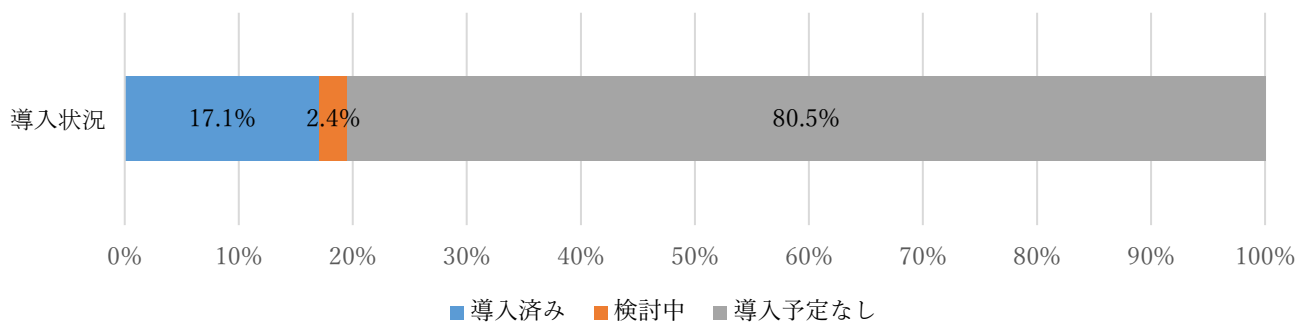
◆テレワークを導入している事業所は 17.1%となっており、業種別では、「情報通信業」の 77.8%が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」の 44.4%となっている。

規模別では、「300人以上」が 57.1%で最も高く、次いで「100～299人」の 22.7%となっている。

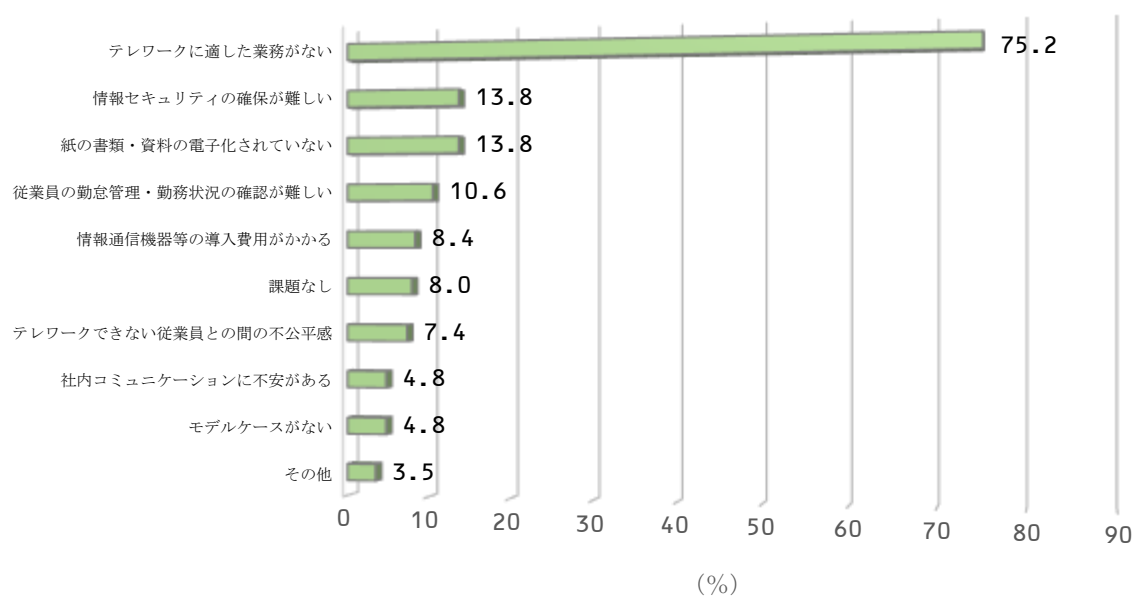
◆「導入の予定はない」又は「導入を検討中」とした事業所は、82.9%となっており、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の 100.0%で最も高く、次いで「教育、学習支援業」の 96.2%となっている。

◆テレワークを導入する上での課題は「テレワークに適した業務がない」の 75.2%が最も高く、次いで「情報セキュリティの確保が難しい」及び「紙の書類・資料が電子化されていない」が 13.8%となっている。

テレワークの導入状況



テレワークを導入する上での課題 (複数回答可)



12- (1). 副業・兼業について ～社外への送出手について～

【統計表 12-1～2 (P98～99)】

社外への送出手を「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は 41.0%
 社外への送出手をする日数の制限について「制限はない」が最多で 79.2%
 社外への送出手により認められた効果について「特に効果は見られない」が最多で 54.5%
 社外への送出手を認めていない理由については、
 「従業員には本業に集中してもらいたいため」が最多で 62.2%

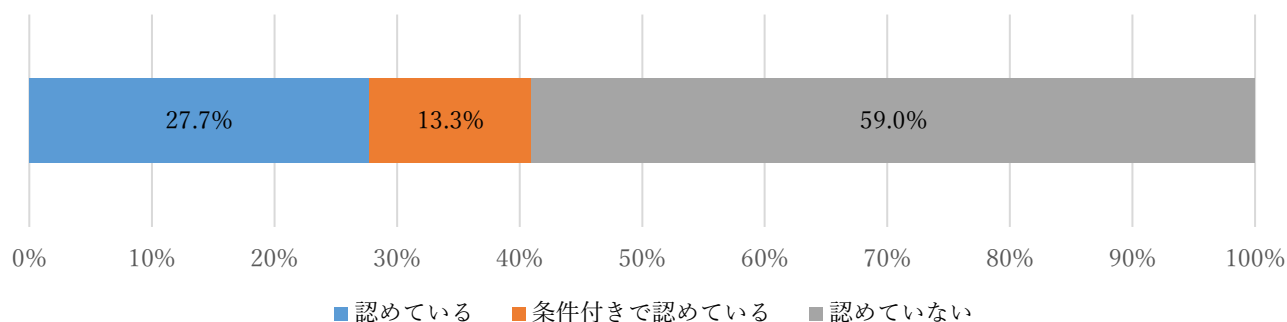
◆ 副業・兼業について、社外への送出手を「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は41.0%となっており、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の70.0%が最も高く、次いで「医療、福祉」の54.7%となっている。

規模別では、「300人以上」が57.1%で最も高く、次いで「30～99人」の43.5%となっている。

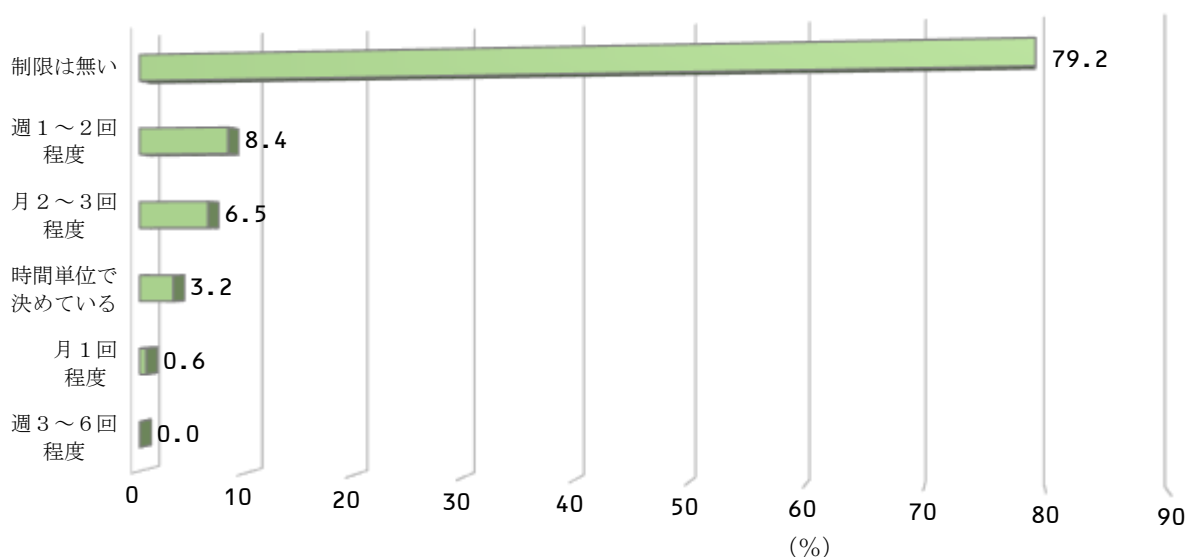
◆ 社外への送出手により見られた効果は、「特に効果は見られない」の54.5%が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上が見られる」の13.0%となっている。

◆ 社外への送出手を認めていない理由は、「従業員には本業に集中してもらいたため」の62.2%が最も多く、次いで「従業員の長時間労働を助長するため」の32.9%となっている。

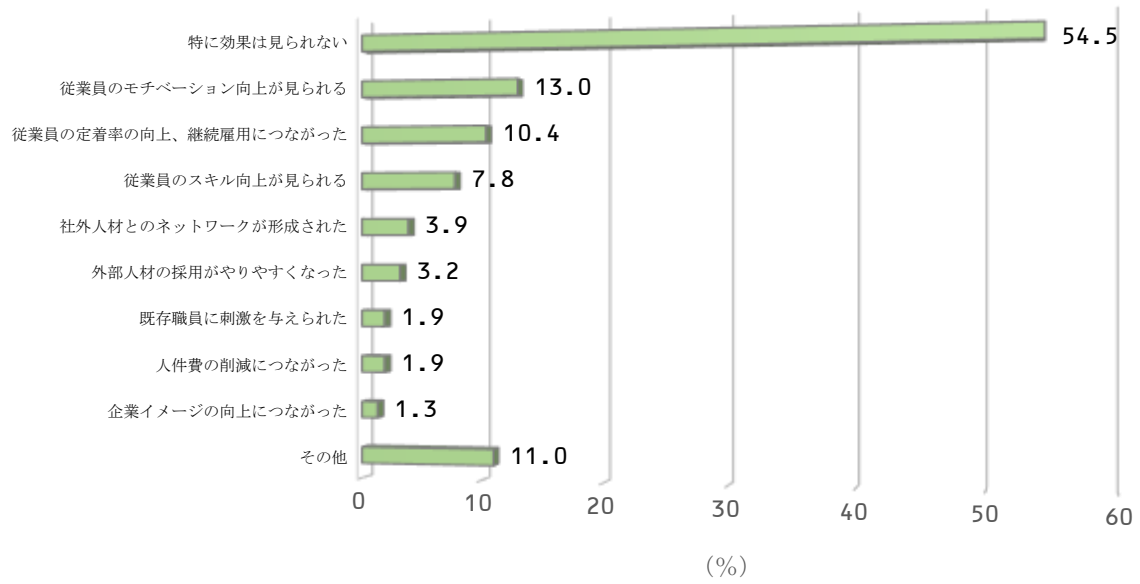
社外への送出手を認めているか



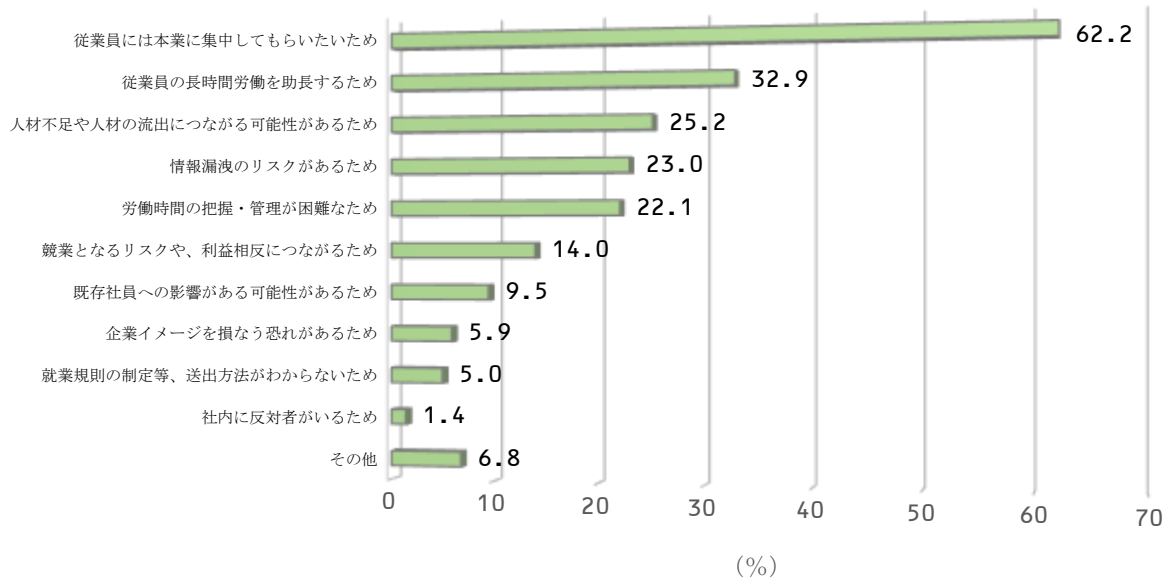
認めている日数の条件



社外への送出席で見られた効果（複数回答可）



社外への送出席を認めていない理由（複数回答可）

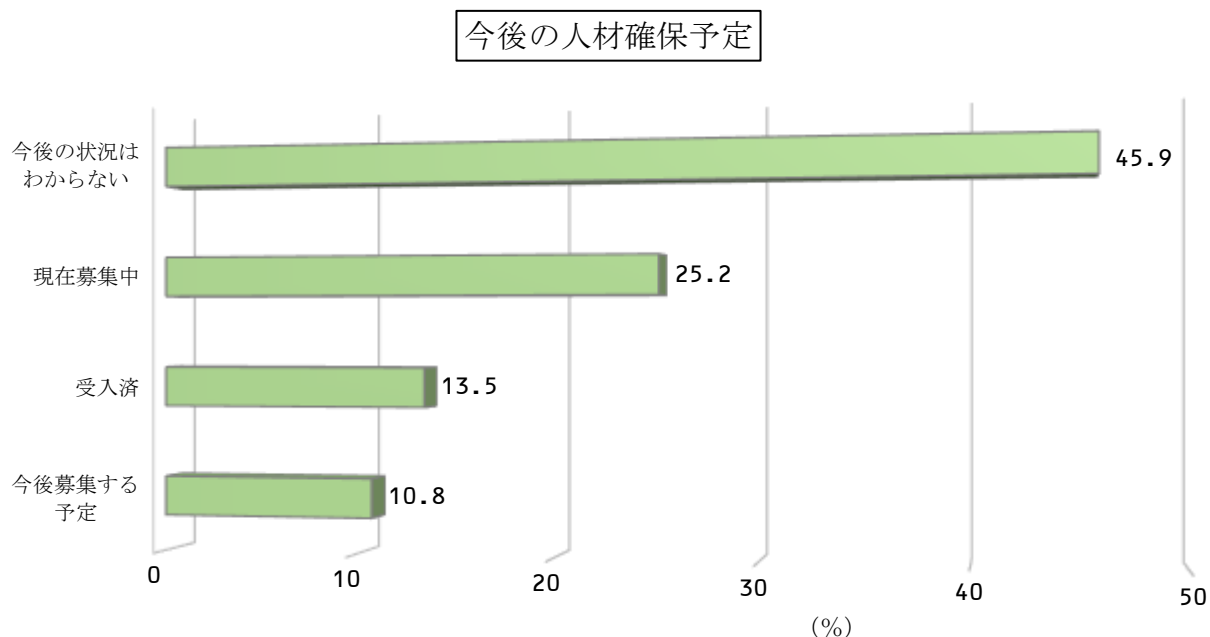
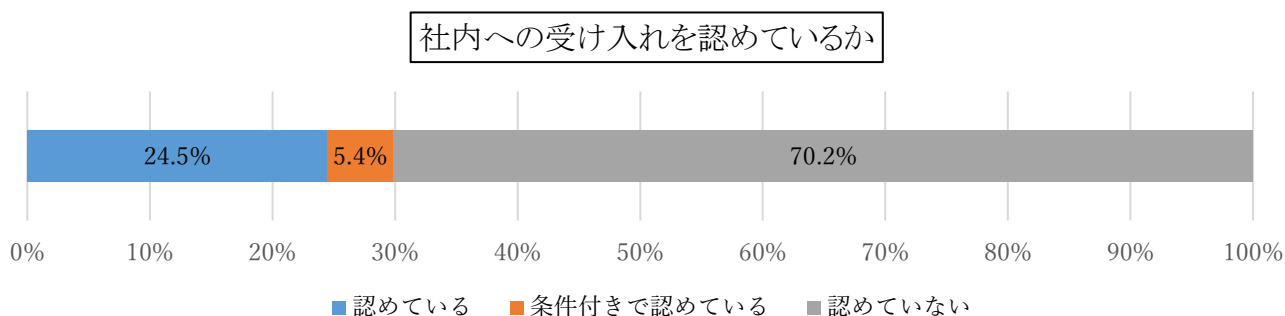


12 - (1). 副業・兼業について ～社内への受け入れについて～

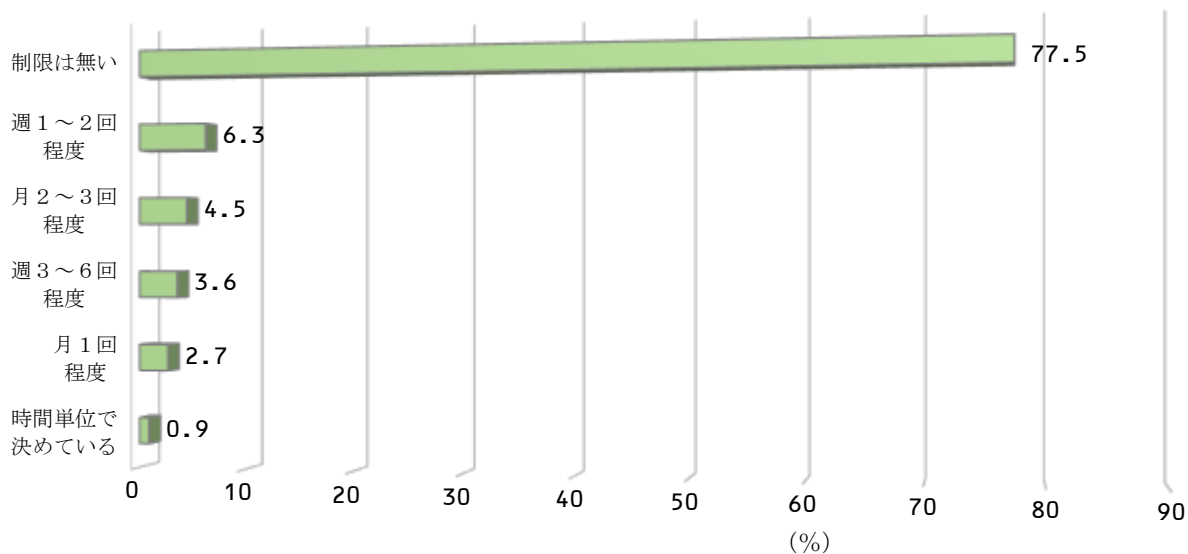
【統計表 12 - 3 ~ 4 (P100~101)】

社内への受け入れを「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は 29.8%
 人材確保予定について、「今後の状況はわからない」が最多で 45.9%
 社外へ送出する日数の制限について「制限はない」が最多で 77.5%
 社内への受け入れにより認められた効果について「特に効果は見られない」が最多で 51.4%
 社内への受け入れを認めていない理由については、
 「責任を持って仕事をしてもらえない可能性があるため」が最多で 37.9%

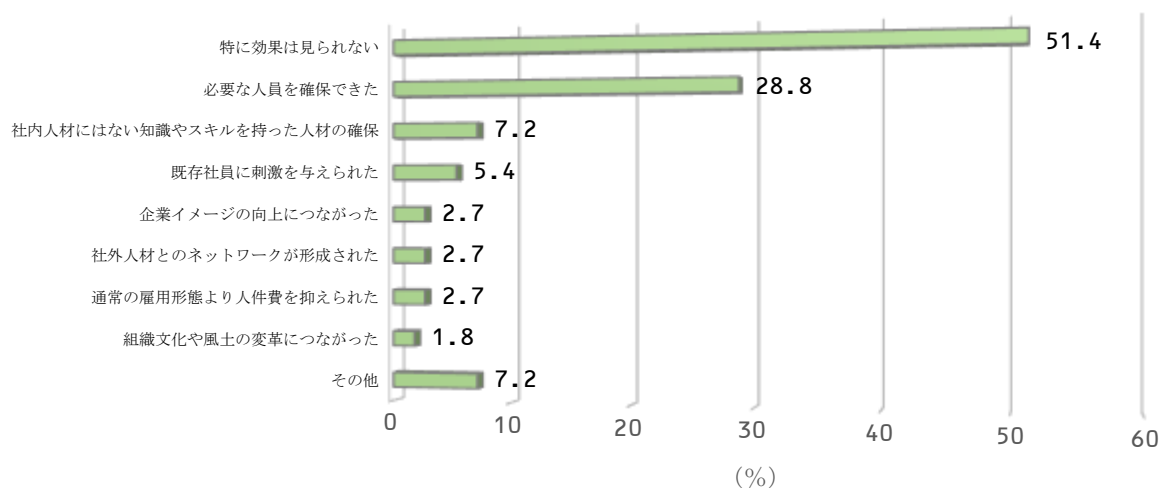
- ◆ 副業・兼業について、社内への受け入れを「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は 29.8% となっており、業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の 75.0% が最も高く、次いで「医療、福祉」の 37.3% となっている。
- 規模別では、「100~299 人以上」が 33.3% で最も高く、次いで「10~29 人」の 30.4% となっている。
- ◆ 今後の人材確保の予定については「今後の状況はわからない」の 45.9% が最も高く、次いで「現在募集中」の 25.2% となっている。
- ◆ 社内への受け入れにより見られた効果は、「特に効果は見られない」の 51.4% が最も多く、次いで「必要な人員を確保できた」の 28.8% となっている。
- ◆ 社内への受け入れを認めていない理由は、「責任を持って仕事をしてもらえない可能性があるため」の 37.9% が最も多く、次いで「情報漏洩のリスクがあるため」の 36.0% となっている。



認めている日数の条件



社内への受け入れで見られた効果 (複数回答可)



社内への受け入れを認めていない理由 (複数回答可)

