

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3年（2021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 | |

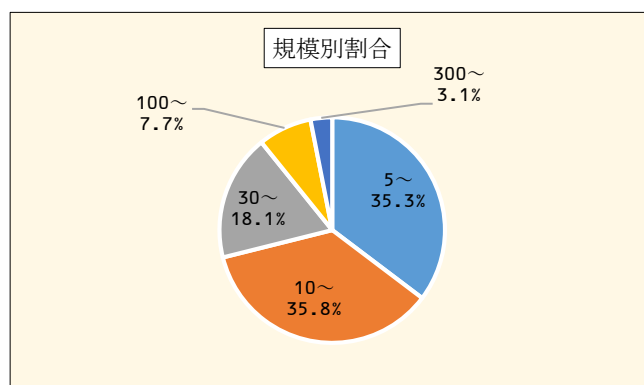
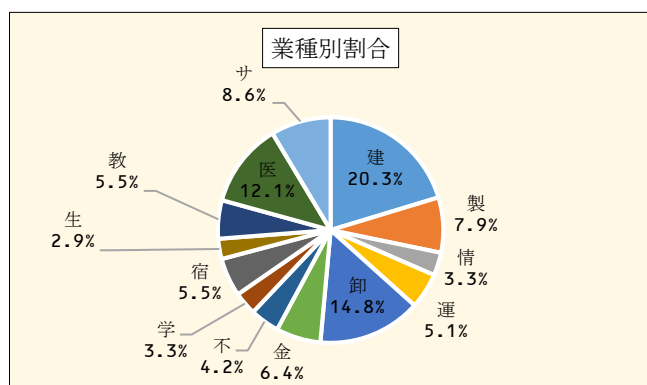
5 調査方法

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53, 546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453事業所で、回答率は32.4%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		R2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	9,905	18.5%	227	16.2%	92	20.3%	72	18.4%
製造業	4,690	8.8%	123	8.8%	36	7.9%	30	7.7%
情報通信業	776	1.4%	50	3.6%	15	3.3%	10	2.6%
運輸業、郵便業	2,459	4.6%	71	5.1%	23	5.1%	17	4.3%
卸売業、小売業	10,805	20.2%	273	19.5%	67	14.8%	53	13.5%
金融業、保険業	485	0.9%	50	3.6%	29	6.4%	23	5.9%
不動産業、物品賃貸業	1,665	3.1%	50	3.6%	19	4.2%	17	4.3%
学術研究、専門技術サービス業	2,206	4.1%	53	3.8%	15	3.3%	17	4.3%
宿泊業、飲食サービス業	5,951	11.1%	163	11.6%	25	5.5%	21	5.4%
生活関連サービス業、娯楽業	2,163	4.0%	70	5.0%	13	2.9%	19	4.8%
教育、学習支援業	1,022	1.9%	50	3.6%	25	5.5%	18	4.6%
医療、福祉	7,366	13.8%	138	9.9%	55	12.1%	62	15.8%
サービス業	4,053	7.6%	82	5.5%	39	8.6%	33	8.4%
計	53,546	100.0%	1,400	99.8%	453	99.9%	392	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		R2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	27,392	51.1%	448	32.0%	160	35.3%	107	27.3%
10～29人	19,646	36.7%	669	47.8%	162	35.8%	149	38.0%
30～99人	5,457	10.2%	205	14.6%	82	18.1%	85	21.7%
100～299人	892	1.7%	55	3.9%	35	7.7%	31	7.9%
300人以上	159	0.3%	23	1.6%	14	3.1%	20	5.1%
計	53,546	100.0%	1,400	99.9%	453	100.0%	392	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～

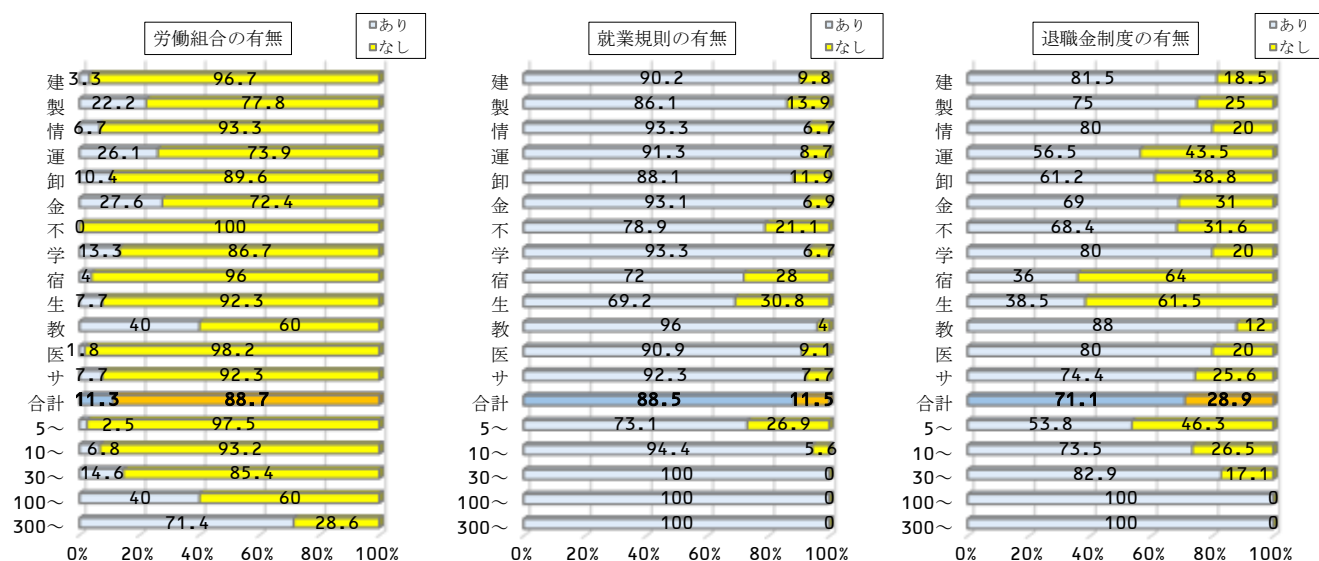
Ⅱ. 調査結果の概要

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 (P44~47)】

労働組合のある事業所は 11.3% (R2調査 10.0%、+1.3ポイント)
 就業規則を定めている事業所は 88.5% (R2調査 94.4% ▲5.9ポイント)
 退職金制度のある事業所は 71.1% (R2調査 81.8%、▲10.7ポイント)
 全労働者のうち、正規雇用労働者は 67.6% (R2調査 66.8%、+0.8ポイント)、
 非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)は 32.4% (R2調査 33.2%、▲0.8ポイント)

- ◆ 労働組合がある回答事業所の割合は11.3%で、前回調査(R2 10.0%)から1.3ポイント高くなっている。業種別では「教育、学習支援業」の40.0%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71.4%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88.5%で、前回調査(R2 94.4%)から5.9ポイント低くなっている。
- ◆ 退職金制度がある回答事業所の割合は71.1%で、前回調査(R2 81.8%)から10.7ポイント低くなっている。業種別では「教育、学習支援業」の88.0%が最も高く、以下「建設業」の81.5%、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」の80.0%となっている。一方、「宿泊業、飲食サービス業」の36.0%が最も低く、続いて「生活関連サービス業・娯楽業」の38.5%、「運輸業、郵便業」の56.5%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、「100~299人」及び「300人以上」の100%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67.6%、非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外)は32.4%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62.6%が最も高く、以下「卸売・小売業」の55.1%、「サービス業」の53.6%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、「金融・保険業」の18.0%が最も低く、続いて「情報通信業」の19.0%、「建設業」の19.5%となっている。

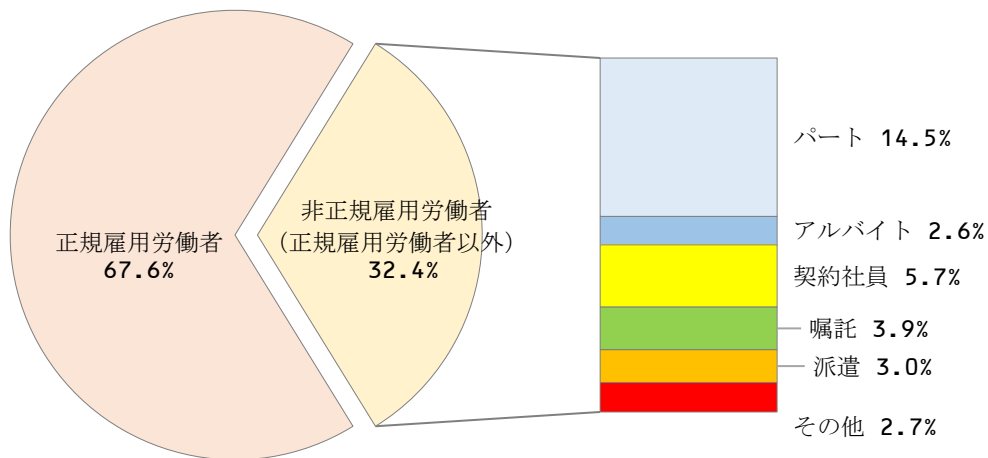


【全労働者の内訳】

(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	67.6	32.4	14.5	2.6	5.7	3.9	3.0	2.7
建設	80.5	19.5	2.6	0.8	6.2	2.2	7.4	0.4
製造	77.3	22.7	3.0	0.3	5.0	2.6	1.2	10.6
情報通信	81.0	19.0	8.6	7.2	0.0	2.3	0.2	0.6
運輸郵便	79.5	20.5	6.3	0.6	11.4	1.7	0.5	0.0
卸売小売	44.9	55.1	35.4	11.7	5.8	1.1	0.5	0.7
金融保険	82.0	18.0	7.7	1.2	1.4	5.9	0.5	1.3
不動産	62.0	38.0	21.3	1.0	0.0	12.7	3.0	0.0
学術研究	70.6	29.4	9.8	0.0	10.3	7.2	1.7	0.5
宿泊飲食	50.9	49.1	31.7	8.5	7.6	0.7	0.5	0.2
生活関連	37.4	62.6	22.3	1.4	25.2	9.3	4.3	0.0
教育学習	56.1	43.9	17.5	4.0	6.8	2.9	12.1	0.5
医療福祉	63.9	36.1	29.6	0.9	2.3	2.0	1.0	0.4
サービス	46.4	53.6	26.9	2.4	6.4	15.6	0.7	1.5
5～9人	66.8	33.2	21.3	5.3	3.4	1.1	1.8	0.3
10～29人	64.2	35.8	19.5	5.1	3.0	2.7	4.8	0.7
30～99人	69.5	30.5	15.4	2.5	5.6	3.1	2.8	1.1
100～299人	64.7	35.3	15.5	0.8	8.3	4.9	5.1	0.7
300人～	69.5	30.5	11.4	2.6	5.3	4.4	1.6	5.3

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)】

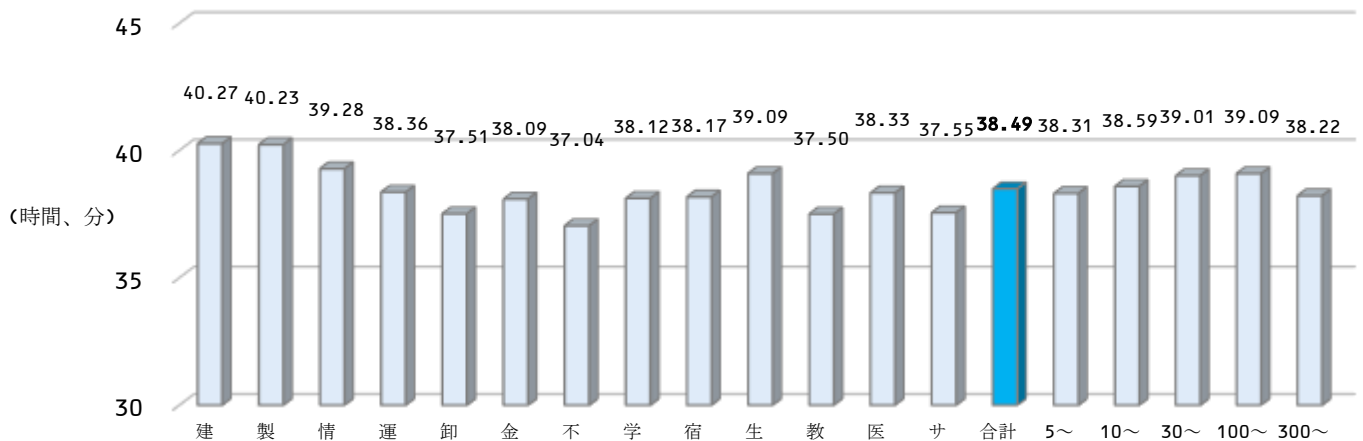
1週間当たりの平均所定労働時間は 38時間49分 (R2 調査 38時間49分)

1週間当たりの所定労働時間「40時間以内」達成事業所は 87.9%

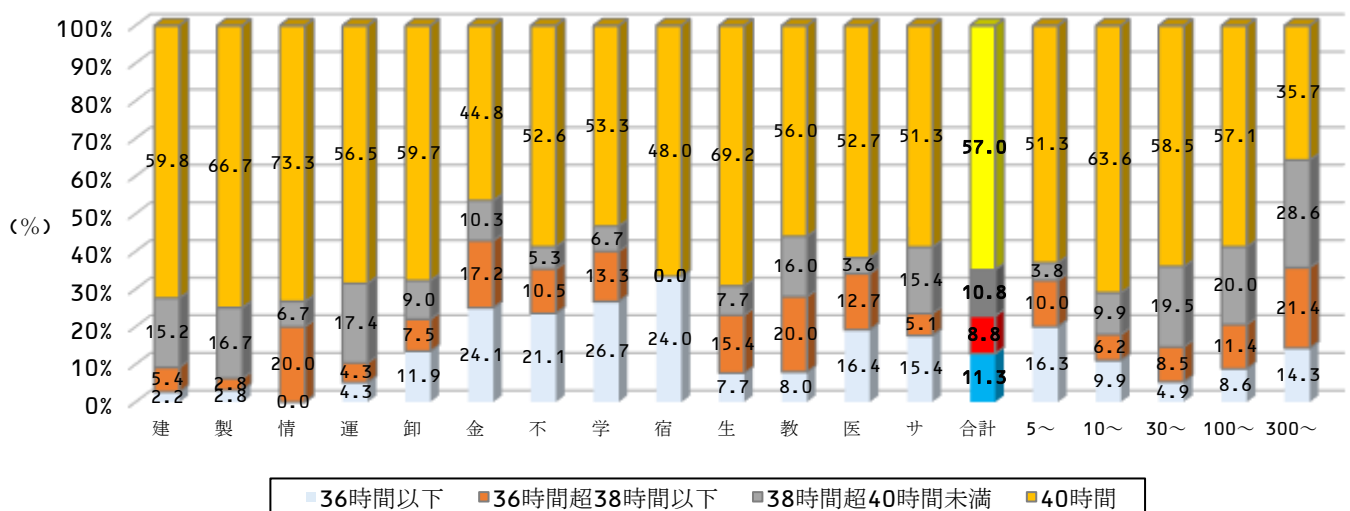
(R2 調査 94.7%、▲6.8ポイント)

- ◆ 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 (R2 38時間49分) と同値となっている。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87.9%で、前回調査 (R2 94.7%) より6.8ポイント低くなっている。
- ◆ 業種別では、1週間当たりの平均所定労働時間は「不動産業、物品賃貸業」の37時間4分が最も短くなっており、一方「建設業」の40時間27分が最も長く、以下「製造業」の40時間23分、「情報通信業」の39時間28分となっている。
- ◆ 規模別では、「300人以上」の38時間22分が最も短く、「100～299人」の39時間9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 (P49)】

所定外労働がある事業所は 57.7% (R2調査 62.1%、▲4.4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 62時間0分

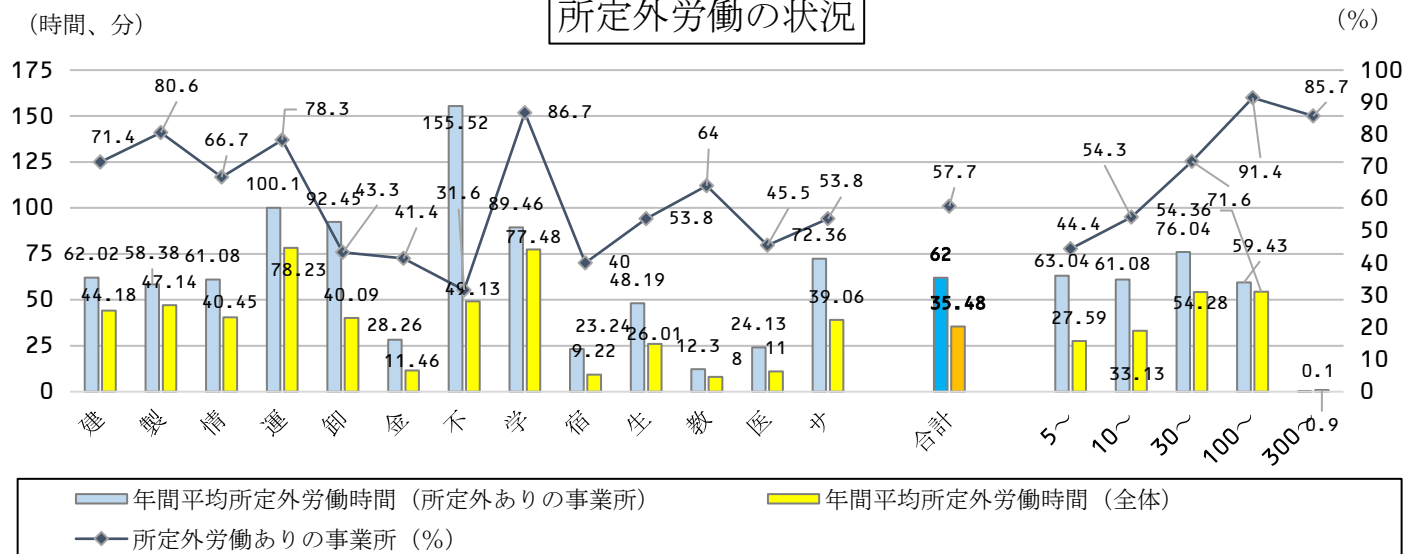
(R2調査 137時間37分、▲75時間37分)

事業所全体の年間平均所定外労働時間は 35時間48分

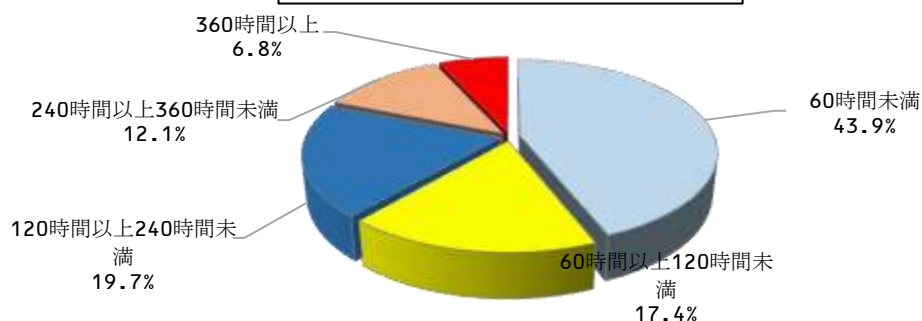
(R2調査 85時間28分、▲30時間20分)

- ◆ 所定外労働がある事業所の割合は57.7%で、前回調査 (R2 62.1%) より4.4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62時間0分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では35時間48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43.9%が最も高く、「360時間以上」の6.8%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「学術研究専門業、技術サービス業」の86.7%が最も高く、以下「製造業」の80.6%、「運輸業、郵便業」の78.3%となっており、一方「不動産業、物品賃貸業」の31.6%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の40.0%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、「不動産業、物品賃貸業」の155時間52分が最も長く、次いで「運輸業、郵便業」の100時間10分となっており、「教育、学習支援業」の12時間30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～

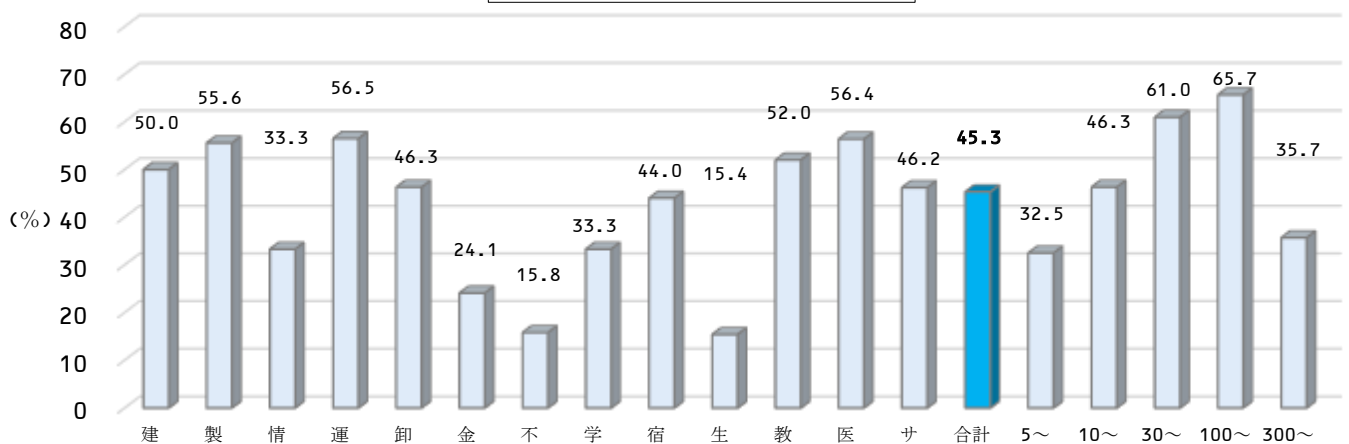
【統計表 2-3、2-4 (P50~P51)】

変形労働時間制を導入している事業所は 45.3% (R2 調査 47.9%、▲2.6 ポイント)

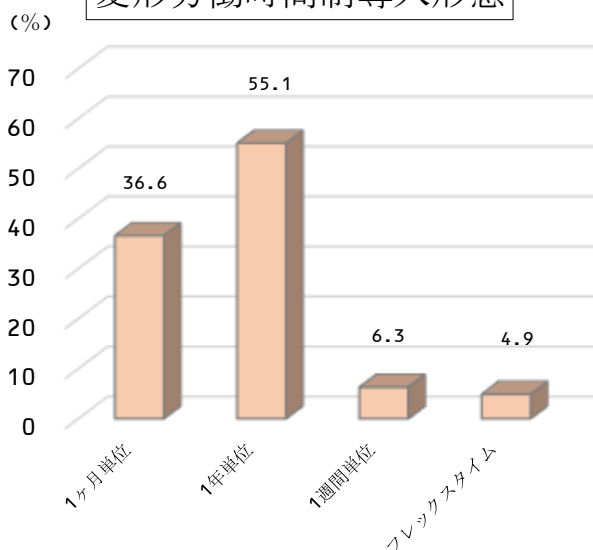
導入形態は「1年単位」が最多で 55.1% (R2 調査 54.8%、+0.3 ポイント)

- ◆ 変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は45.3%で、前回調査 (R2 47.9%) より2.6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2.6%で、前回調査 (R2 2.8%) より0.2ポイント低くなっている。
- ◆ 業種別では、「製造業」の56.5%が最も高く、以下「医療、福祉」の56.4%、「製造業」の55.6%、「教育、学習支援業」の50.0%となっている。
- ◆ 規模別では、「100人~299人」の65.7%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55.1%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8.4%で、前回調査 (R2 11.4%) より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」の34.2%が最も高くなっている。

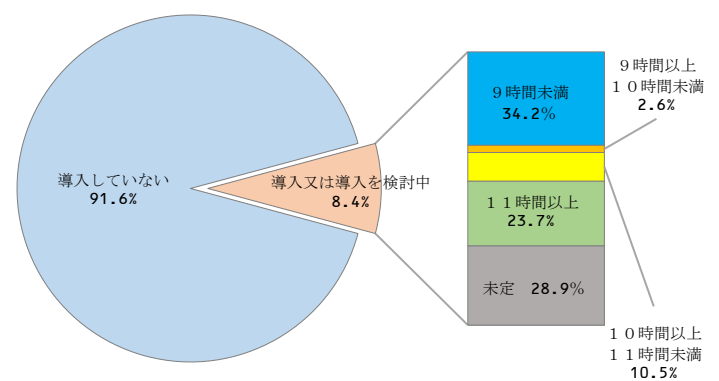
変形労働時間制導入状況



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



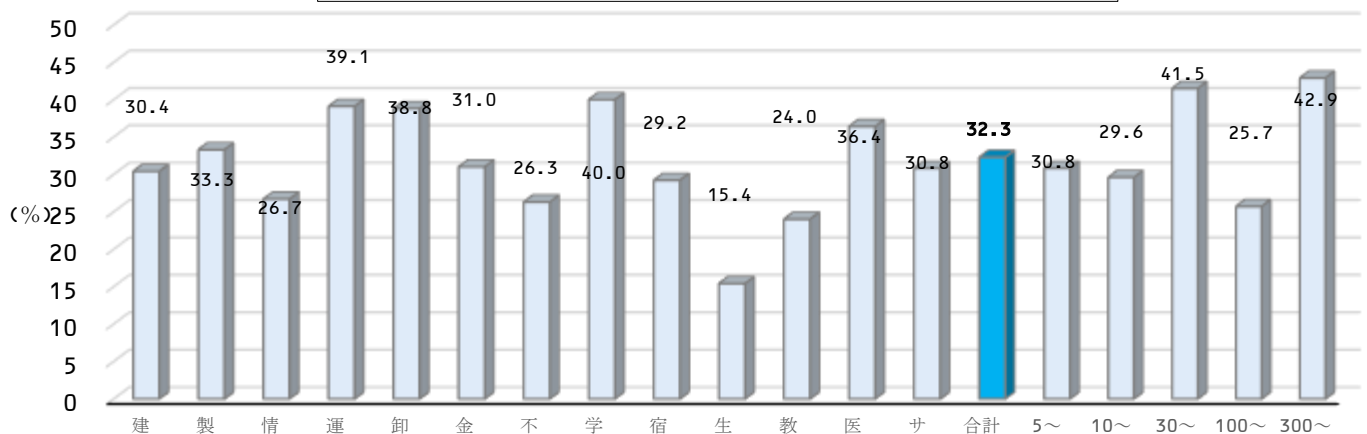
3 - (1). 労働時間短縮 ～過去3年間における労働時間短縮実施の有無、短縮方法～

【統計表3-1 (P52)】

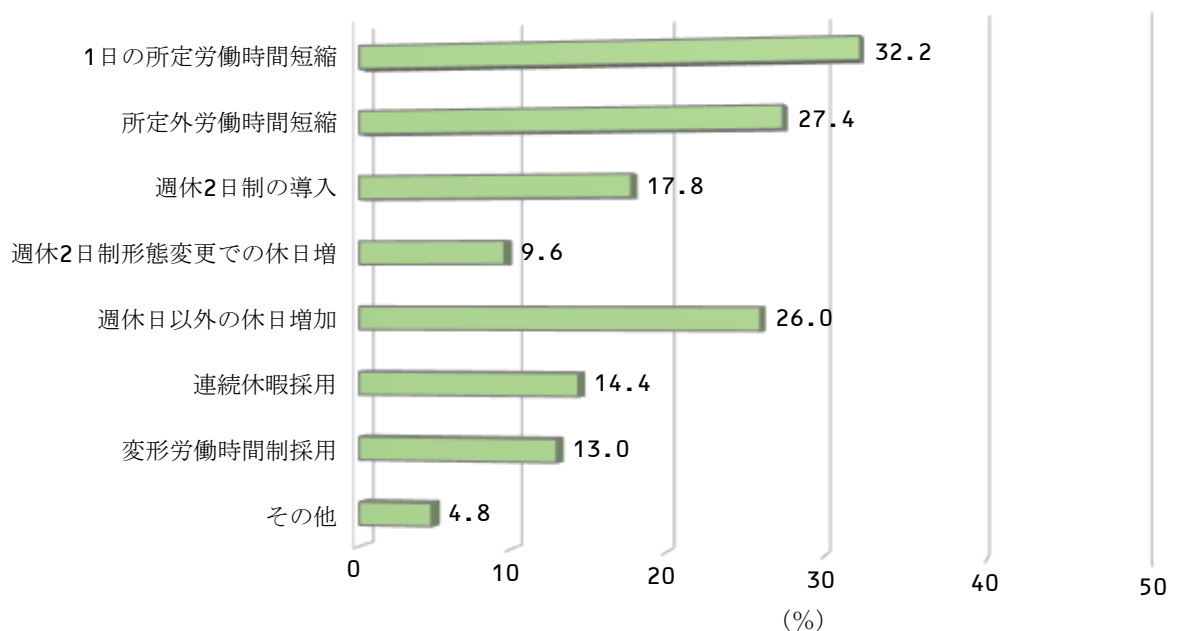
過去3年間に労働時間の短縮を実施した事業所は 32.3% (R2調査31.5%、+0.8ポイント)
 労働時間の短縮方法は「1日の所定労働時間短縮」が最多で 32.2%

- ◆ 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32.3%で、前回調査 (R2 31.5%) より0.8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」の32.2%が最も高く、次いで「所定外労働時間短縮」が27.4%となっている。
- ◆ 業種別では「学術研究、専門・技術サービス業」の40.0%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」の39.1%となっており、「生活関連サービス業・娯楽業」の15.4%が最も低く、続いて「教育、学習支援業」の24.0%となっている。
- ◆ 規模別では、「300人以上」で42.9%と最も高く、「100～299人」で25.7%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)



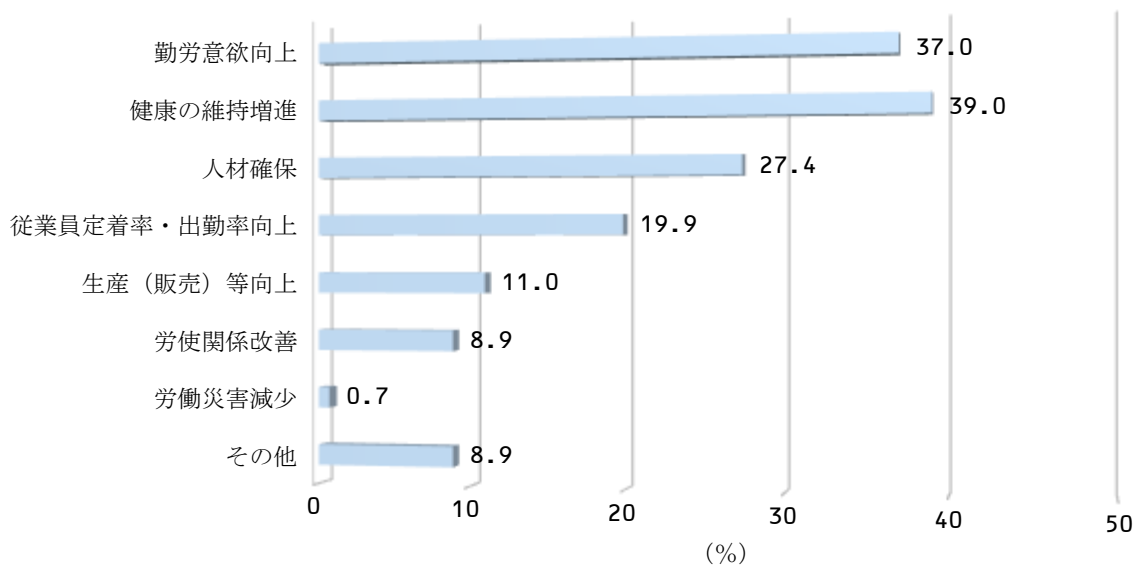
3 - (2). 労働時間短縮 ～労働時間短縮効果、労働時間の短縮をしなかった理由～

【統計表 3-2、3-3 (P53~54)】

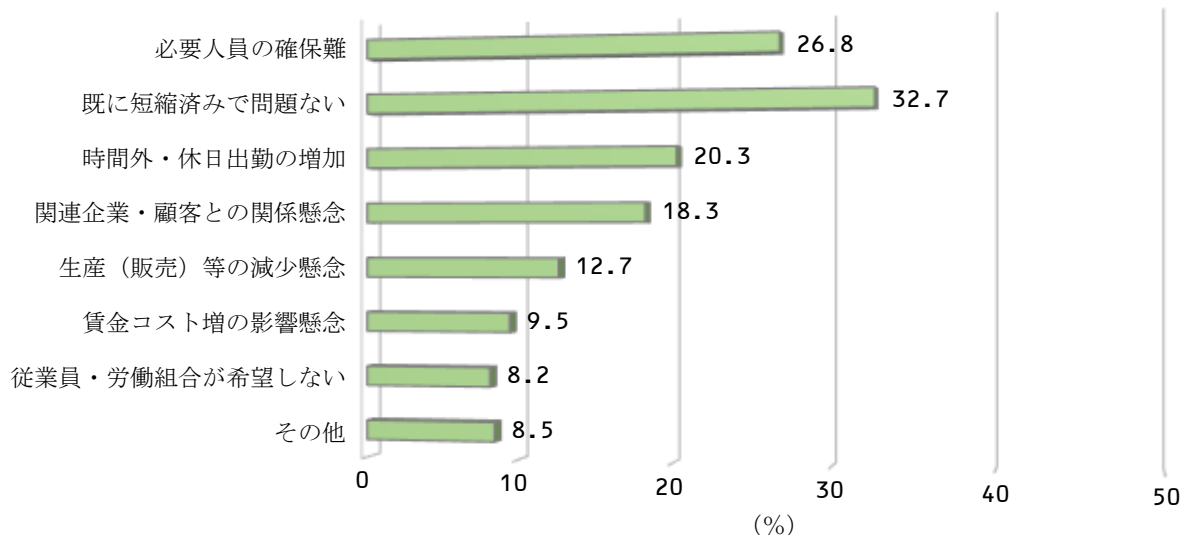
過去3年間の労働時間の短縮効果は「健康維持増進に役立った」が最多で 39.0%
 労働時間短縮を実施しなかった理由は「既に短縮済みで問題ない」が最多で 32.7%

- ◆ 過去3年間に労働時間を短縮した事業所の効果では、「健康の維持増進に役立った」の39.0%が最も高く、次いで「勤労意欲向上」の37.0%となっており、一方「労働災害減少」の0.7%が最も低く、続いて「労使関係改善」及び「その他」の8.9%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32.7%が最も高く、次いで「必要人員の確保難」の26.8%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17.6%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）



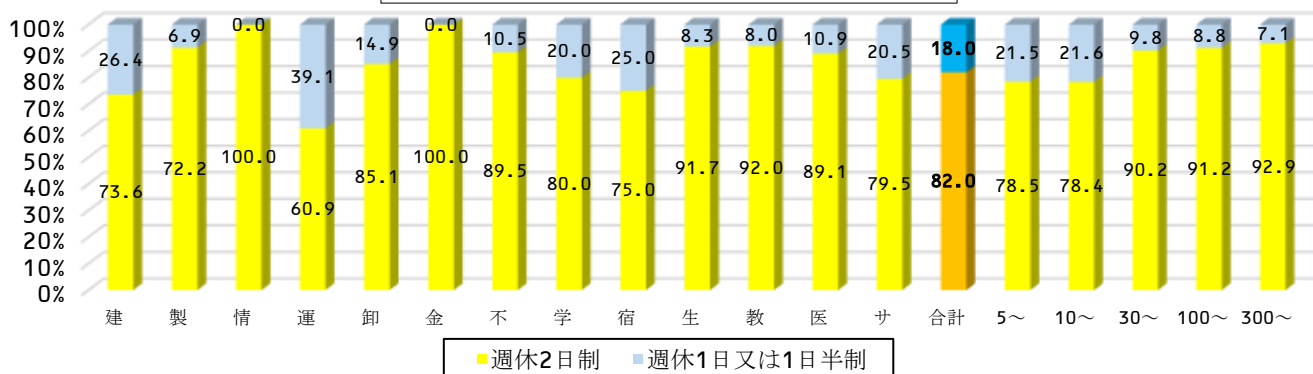
4 - (1). 休日・休暇制度 ～週休2日制の現状～

【統計表4-1～3 (P55～57)】

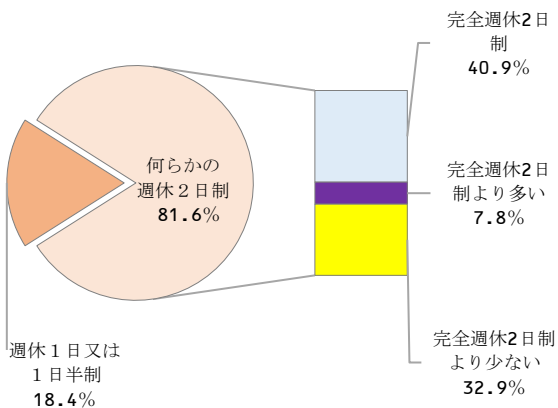
週休制の形態で、何らかの週休2日制を導入している事業所の割合は	82.0%
	(R2調査 81.6%、+0.4ポイント)
完全週休2日制の事業所は	40.7% (R2調査 40.9%、▲0.2ポイント)
週休2日制を実施していない理由は「業務・業態の都合」が最多で	67.9%
	(R2調査 80.3%、▲12.4ポイント)

- ◆ 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82.0%で、前回調査(R2 81.6%)より0.4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「教育、学習支援業」の92.0%、「生活関連サービス業・娯楽業」の91.7%、「不動産、物品賃貸業」の89.5%となっており、「運輸業・郵便業」の60.9%が最も低くなっている。
規模別では、「300人以上」の92.9%が最も高く、次いで「100～299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49.6%、「完全週休2日制より多い」が11.9%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38.5%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67.9%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40.7%となっている。

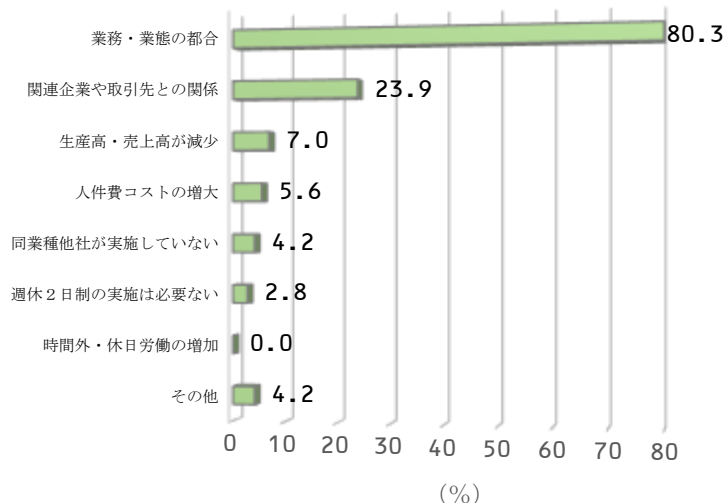
週休制の形態（業種別・規模別）



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 (P58)】

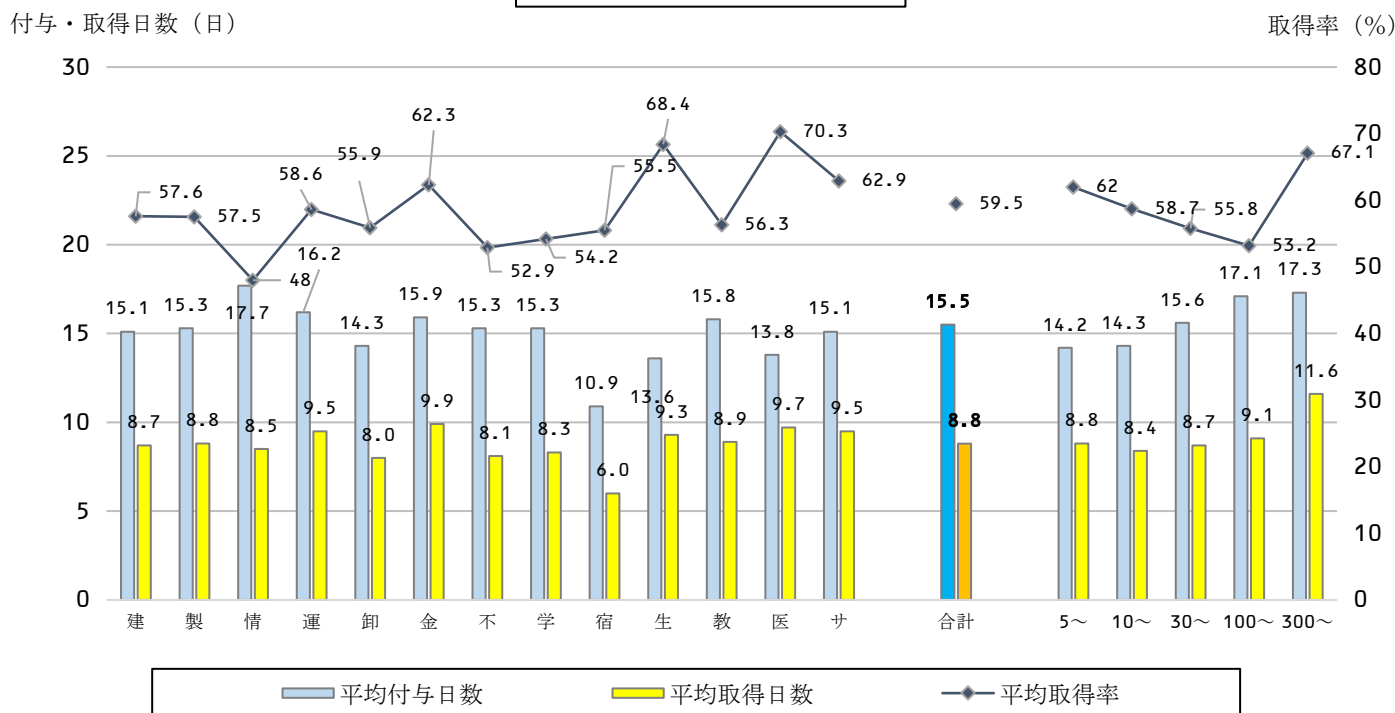
年次有給休暇の平均付与日数は 14.8日 (R2調査 15.5日、▲0.7日)

平均取得日数は 8.8日 (R2調査 8.7日、▲0.1日)

平均取得率は 59.5% (R2調査 56.1%、+3.4%)

- ◆ 年次有給休暇の平均付与日数は14.8日、平均取得日数は8.8日、平均取得率は59.5%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17.7日が最も多く、以下「運輸業・郵便業」の16.2日、「金融業、保険業」の15.9日となっており、「宿泊業、飲食サービス業」の10.9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17.1日、「30～99人」15.6日となっている。
- ◆ 平均取得日数について、業種別では「金融業、保険業」の9.9日が最も多く、以下「医療、福祉」の9.7日、「運輸業・郵便業」及び「サービス業」の9.5日となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の6.0日が最も少なく、続いて「不動産業、物品賃貸業」の8.1日となっている。
規模別では、「300人以上」で11.6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、「医療、福祉」の70.3%が最も高くなっており、一方「情報通信業」の48.0%が最も低く、続いて「不動産業、物品賃貸業」の52.9%となっている。
規模別では、「300人以上」で67.1%と最も高くなっており、

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 (P59~60)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は 63.6% (R2 調査 66.7%、▲3.1ポイント)

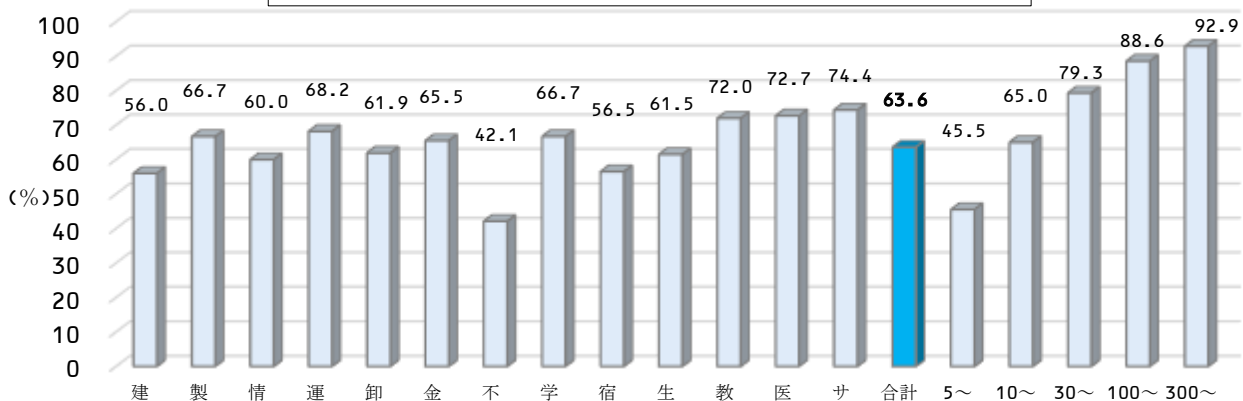
実施方法は「残余日数の本人提示等の普及啓発」が最多で 68.2%

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、

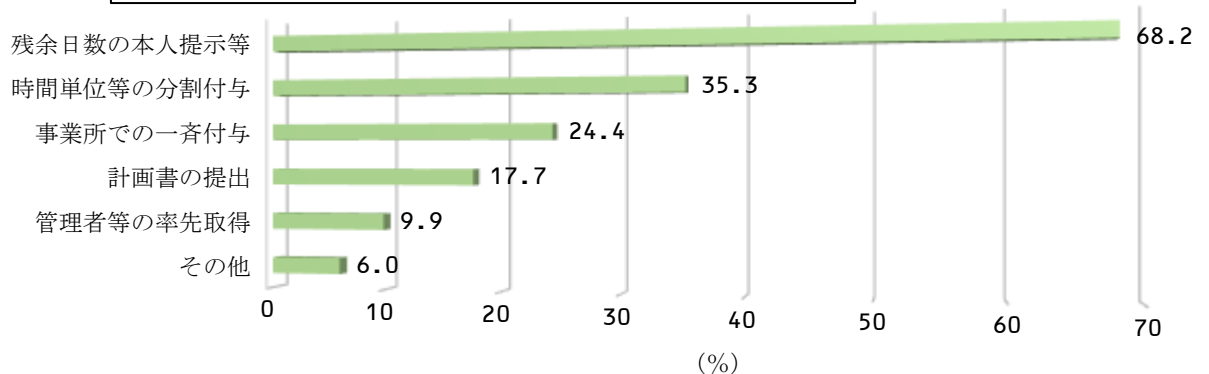
「上がった」が最多で 93.3%

- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は63.6%となっており、前回調査（R2 66.7%）より3.1ポイント低くなっている。また今後実施する予定と回答した事業所は13.7%で、前回調査（R2 10.5%）より3.2ポイント高くなっている。
- ◆ 年次有給休暇取得促進措置の実施率は、業種別では、「サービス業」の74.4%が最も高くなっており、一方「不動産業、物品賃貸業」の42.1%が最も低く、続いて「建設業」の56.0%、「宿泊業、飲食サービス業」の56.5%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92.9%、「100～299人」で88.6%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68.2%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、93.3%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22.6%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19.9%、「計画的な取得の呼び掛け」の19.1%となっている。

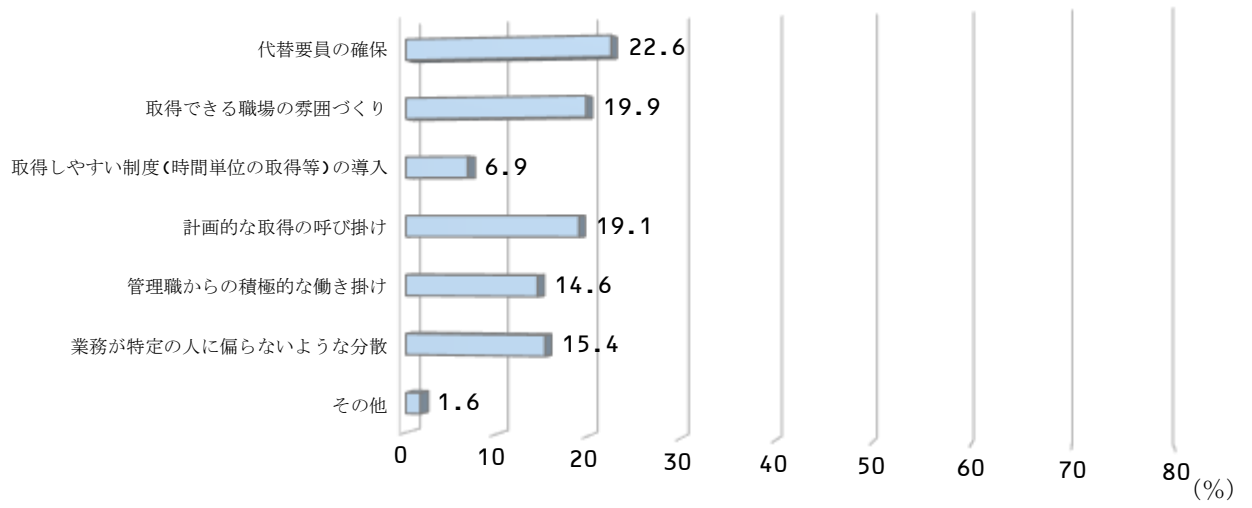
年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所



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）



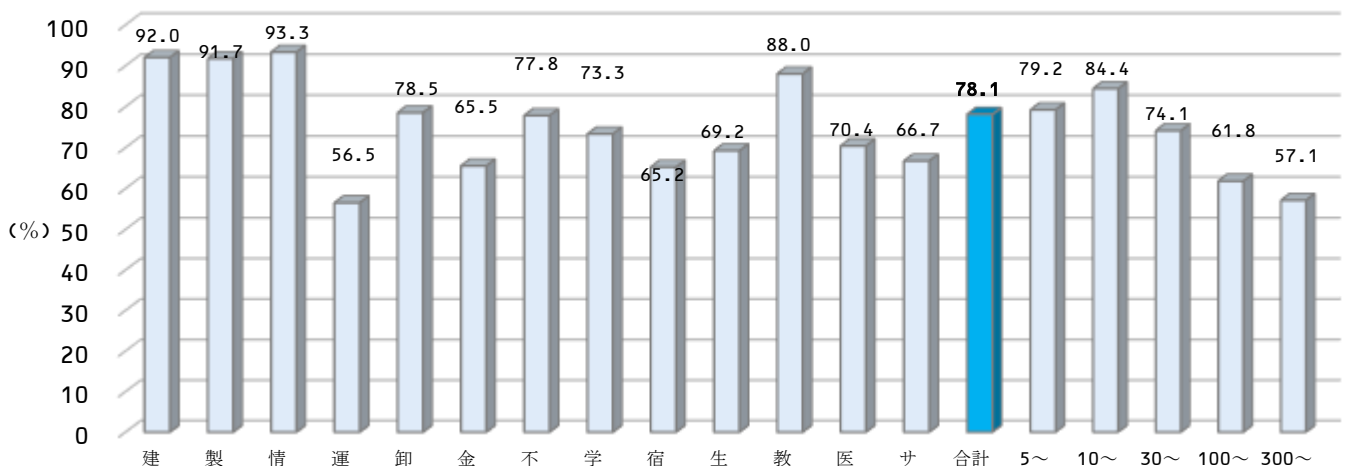
4 - (4). 休日・休暇制度 ～3日以上連続休暇の実施状況～

【統計表4-7～11 (P61～65)】

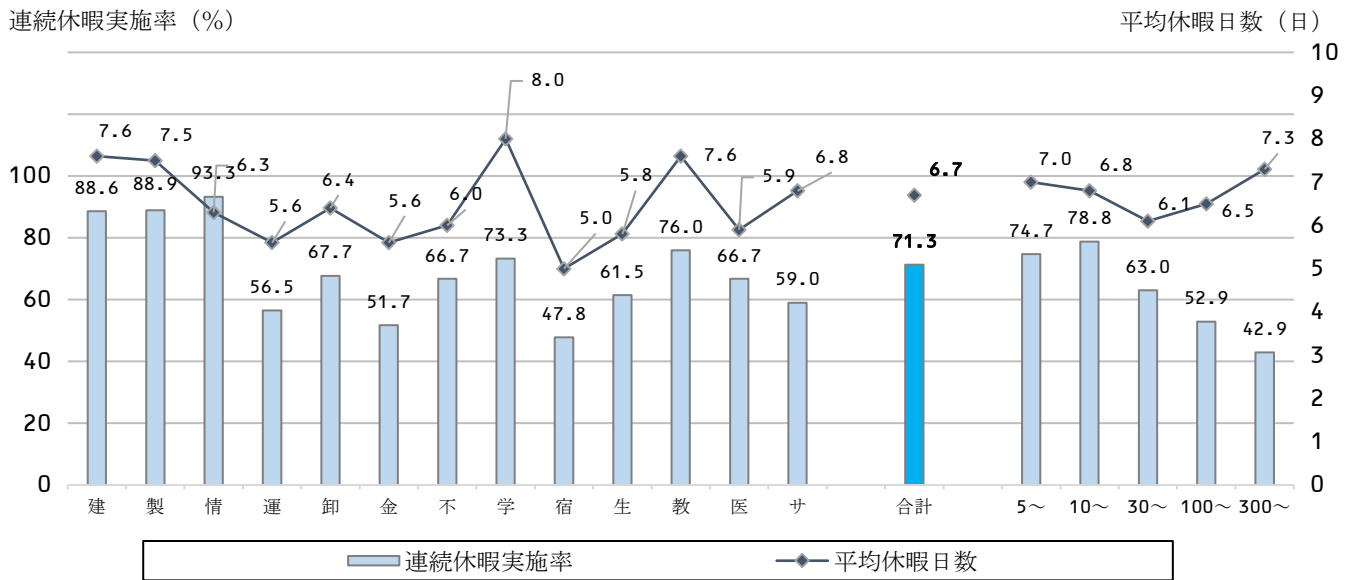
3日以上連続休暇の実施率は	78.1% (R2調査71.0%、+7.1ポイント)
年末年始休暇の実施率は	71.3% (R2調査66.7%、+4.6ポイント)
年末年始休暇の平均日数は	6.7日 (R2調査6.9日、▲0.2日)
ゴールデンウィーク休暇の実施率は	47.4% (R2調査45.1%、+2.3ポイント)
ゴールデンウィーク休暇の平均日数は	5.3日 (R2調査5.6日、▲0.3日)
夏季休暇の実施率は	59.8% (R2調査51.5%、+8.3ポイント)
夏期休暇の平均日数は	4.5日 (R2調査4.7日、▲0.2日)
その他の休暇の実施率は	10.4% (R2調査9.5%、▲0.9ポイント)
その他の休暇の平均日数は	4.3日 (R2調査5.1日、▲0.8日)

- ◆ 3日以上連続休暇の実施率は78.1%となっており、前回調査 (R2 71.0%) より7.1ポイント高くなっている。業種別にみると「情報通信業」の93.3%が最も高く、次いで「建設業」の92.0%となっており、一方「運輸業・郵便業」の56.5%が最も低く、続いて「金融業、保険業」の65.5%となっている。
- ◆ 年末・年始休暇の実施率は71.3%で前回調査 (R2 66.7%) より4.6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6.7日で前回調査 (R2 6.9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47.4%で前回調査 (R2 45.1%) より2.3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5.3日で前回調査 (R2 5.6日) より0.3日短くなっている。
- ◆ 夏季休暇の実施率は59.8%で前回調査 (R2 51.5%) より8.3ポイント高くなっているほか、平均日数は4.5日で前回調査 (R2 4.7日) より0.2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、10.4%で前回調査 (R2 9.5%) より0.9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4.3日で前回調査 (R2 5.1日) より0.8日短くなっている。

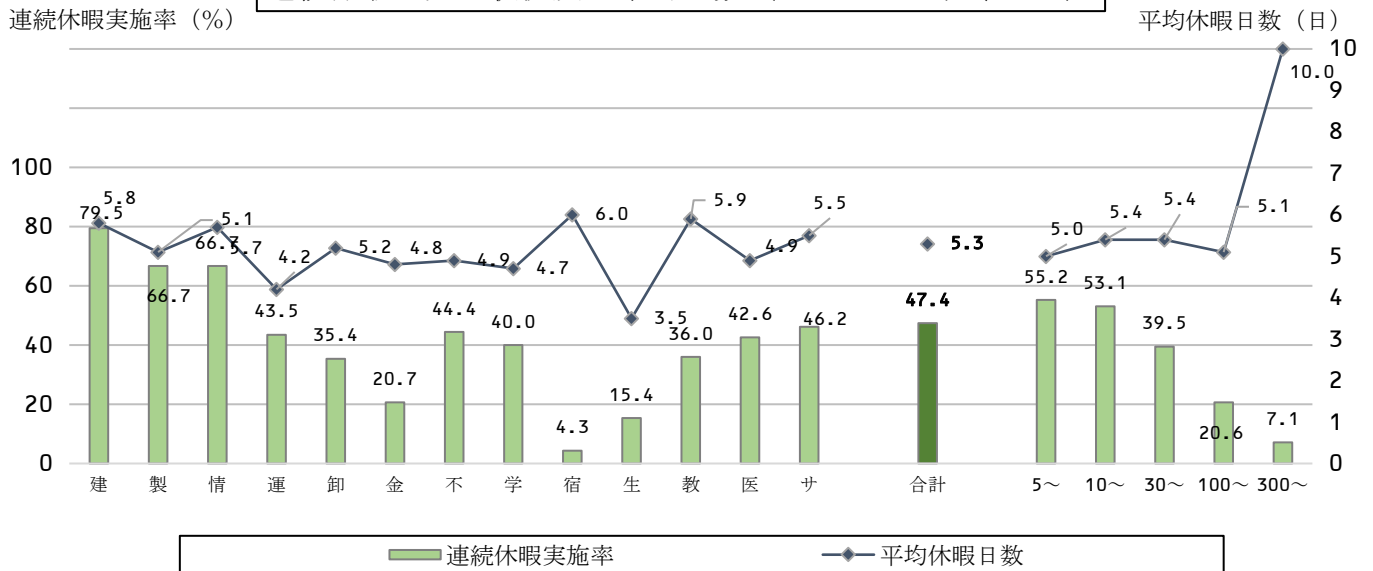
3日以上連続休暇を実施した事業所



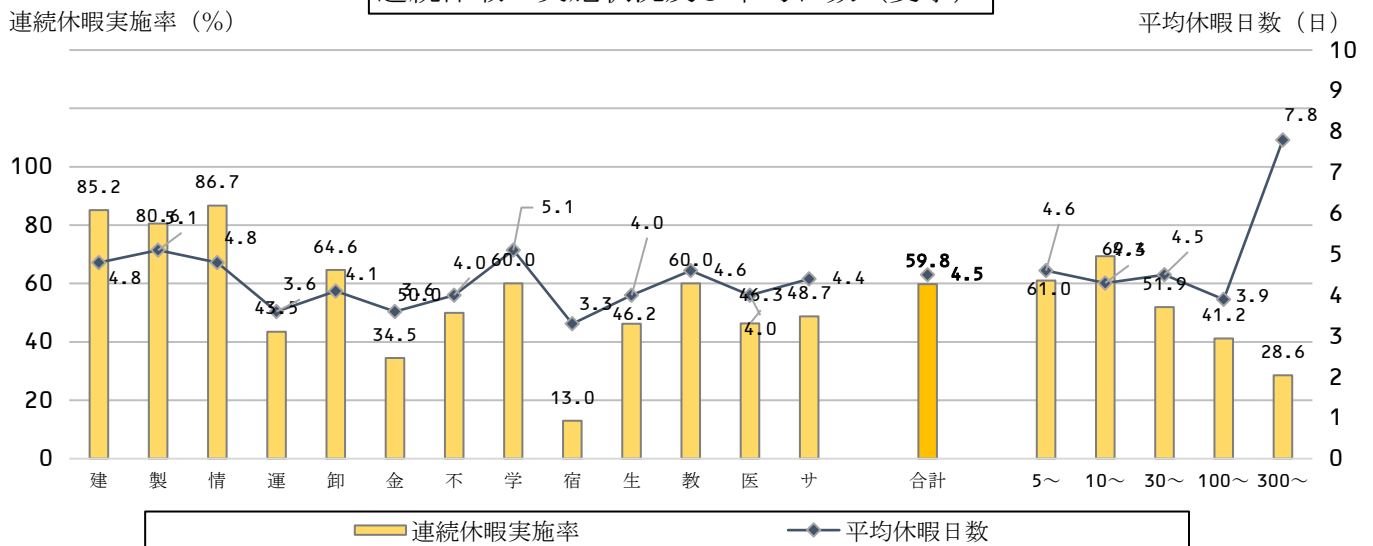
連続休暇の実施状況及び平均日数（年末年始）



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）



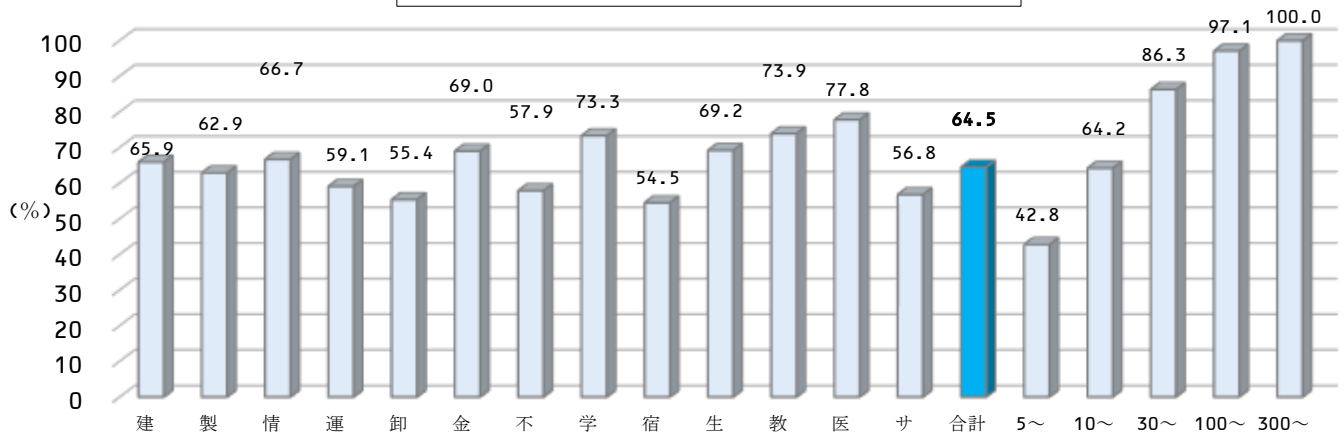
5 - (1). 仕事と家庭の両立支援 ～育児休業制度～

【統計表5-1~3 (P66~68)】

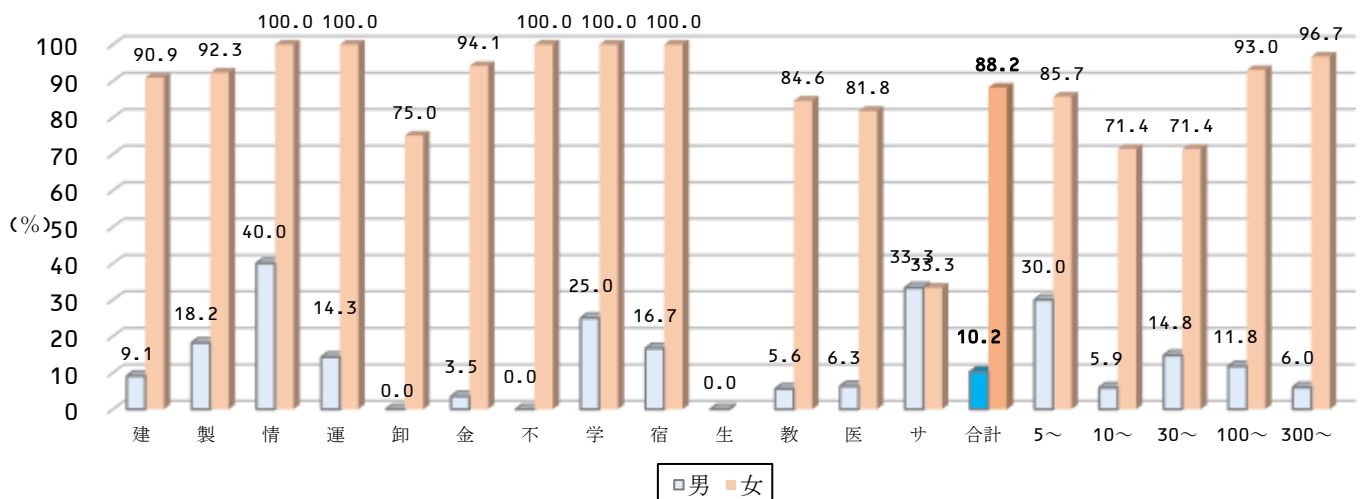
育児休業制度を規定している事業所は 64.5% (R2調査67.5%、▲3.0ポイント)
 直近の1年間での育児休業制度の利用率は 43.4% (R2調査41.5%、+1.9ポイント)
 男女別では男性 10.2%、女性 88.2% (R2調査 男性5.9%、+4.3ポイント、女性91.6%、▲3.4ポイント)
 利用者の男女構成比は 男性 13.5%、女性 86.5%

- ◆ 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64.5%で、前回調査 (R2 67.5%) より3.0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43.4%で、前回調査 (R2 41.5%) より1.9ポイント高くなっている。男女別では、男性が10.2%、女性が88.2%であり、前回調査 (R2 男性5.9%、女性91.6%) より男性で5.9ポイント高くなっており、女性では3.4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13.5%、女性が86.5%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、「医療業、福祉業」の77.8%が最も高く、以下「教育、学習支援業」の73.9%、「学術研究、専門・技術サービス業」の73.3%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の54.5%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」が100.0%で、「100~299人」が97.1%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



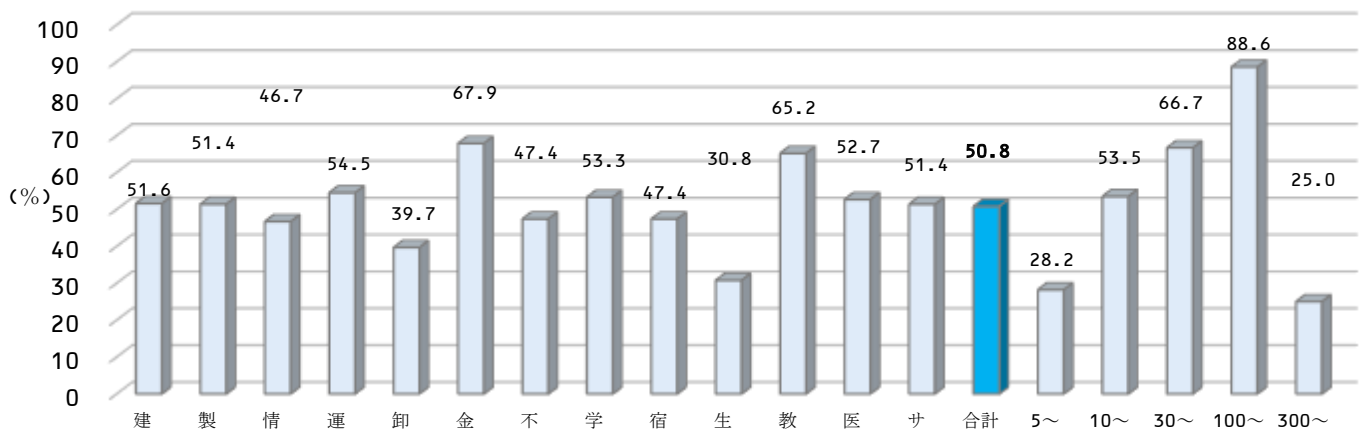
1歳まで育児休業制度の利用状況 (直近1年間・男女別)



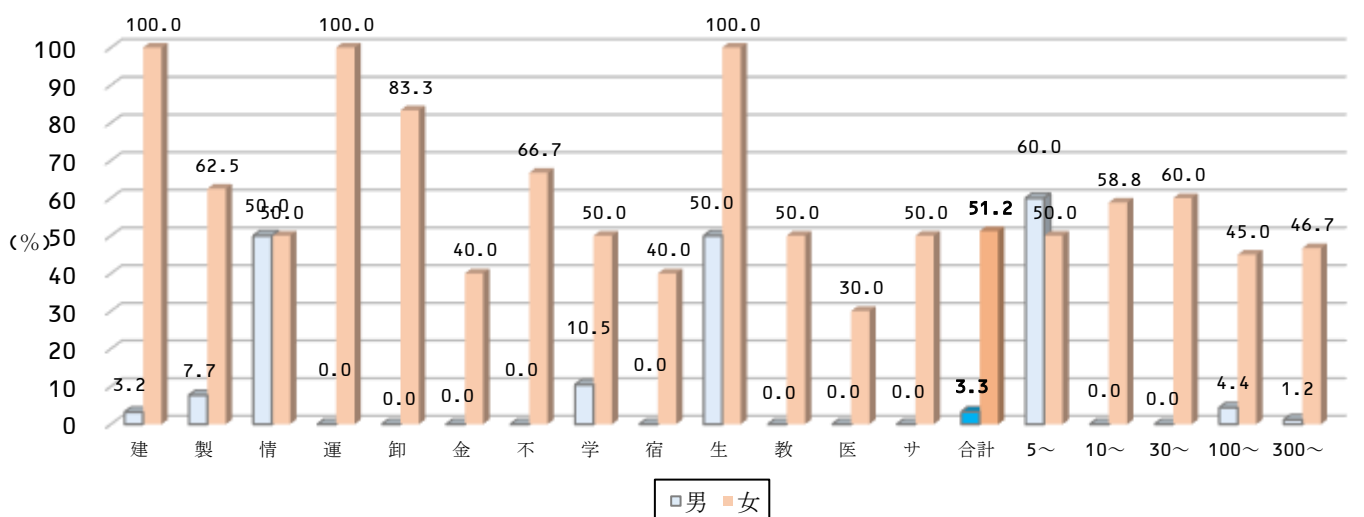
1歳を超える育児休業制度を規定している事業所は 50.8% (R2調査 52.2%、▲1.4ポイント)
 直近の1年間での1歳を超える育児休業制度の利用率は 18.6% (R2調査 19.4%、▲0.8ポイント)
 男女別では男性 3.3%、女性 51.2% (R2調査 男性 2.4%、+0.9ポイント、女性 58.2%、▲7.0ポイント)
 利用者の男女構成比は 男性 12.2%、女性 87.8%

- ◆ 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50.8%で、前回調査 (R2 52.2%) より1.4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18.6%で、前回調査 (R2 19.4%) より0.8ポイント低くなっている。男女別では、男性が3.3%、女性が51.2%であり、前回調査 (R2 男性 2.4%、女性 58.2%) より男性で0.9ポイント高くなっており、女性で7.0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12.2%、女性が87.8%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、「金融業、保険業」の67.9%が最も高く、以下「情報通信業」の70.0%、「教育、学習支援業」の65.2%となっており、「生活関連サービス業、娯楽業」の30.8%が最も低くなっている。
- ◆ 規模別では、「100~299人」で88.6%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30.5%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23.4%、「休業中の賃金補償」14.9%となっている。

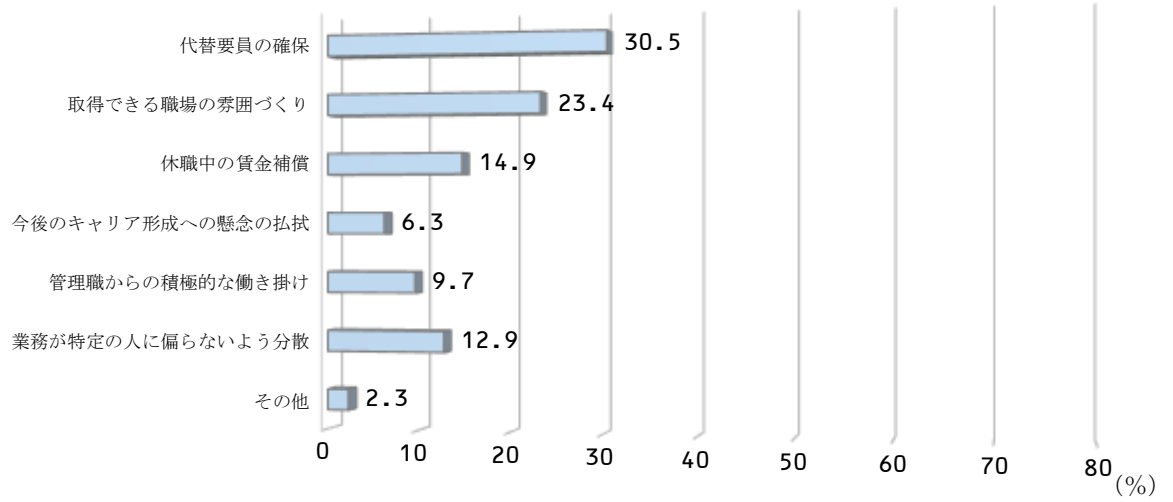
1歳を超える育児休業制度の規定がある事業所



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）

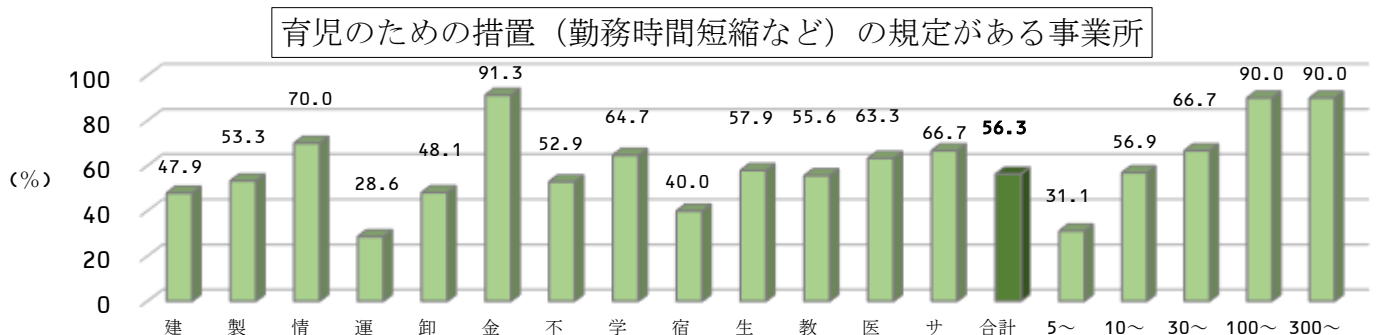
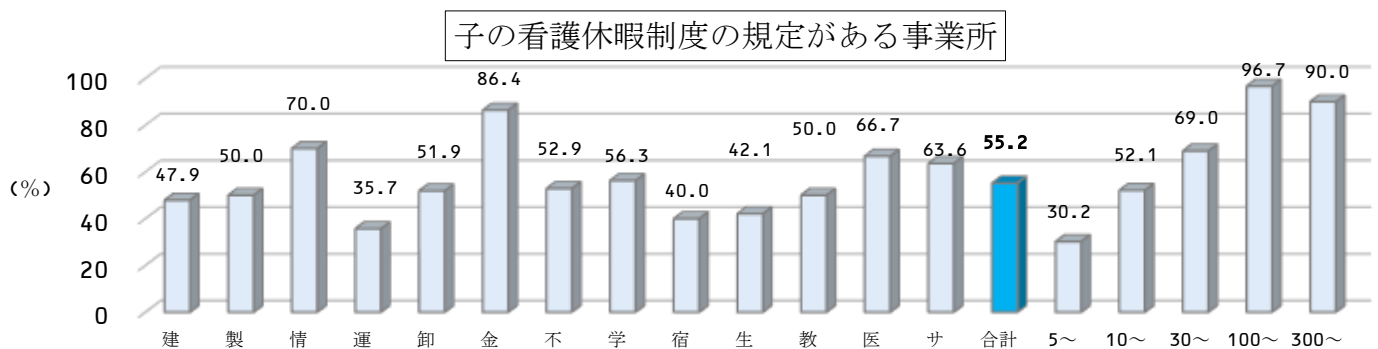


5 - (2). 仕事と家庭の両立支援 ～子の看護・育児のための措置～

【統計表5-4、5-5 (P69~70)】

子の看護休暇制度を規定している事業所は 54.4% (R2調査 55.2%、▲0.8%)
 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は 20.3% (R2調査 20.8%、▲0.5ポイント)
 男女別では男性 8.2%、女性 46.5%
 (R2調査 男性5.7%、+2.5ポイント、女性53.2%、▲6.7ポイント)
 利用者の男女構成比は男性 27.8%、女性 72.2%
 育児のための措置を規定している事業所は 55.2% (R2調査 56.3%、▲1.1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 9.1% (R2調査 13.8%、▲4.7ポイント)
 男女別では男性 0.8%、女性 26.8% (R2調査 男性0.8%、女性42.0%、▲15.2ポイント)
 利用者の男女構成比は男性 6.2%、女性 93.8%

- ◆ 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54.4%で、前回調査(R2 55.2%)より0.8ポイント低くなっている。
- ◆ 直近の1年間での子の看護休暇制度の利用率は20.3%となっている。男女別では、男性が8.2%、女性が46.5%で、利用者の男女の構成比は、男性27.8%、女性72.2%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、「300人以上」が100.0%で最も高く、「5~9人」の32.0%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55.2%で、前回調査(R2 56.3%)より1.1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9.1%で、前回調査(R2 13.8%)より4.7ポイント低くなっている。男女別では、男性が0.8%、女性が26.8%で、利用者の男女の構成比は、男性6.2%、女性93.8%となっている。
- ◆ 規模別では、「100~299人」で97.1%と最も高く、次いで「300人以上」で92.9%となっている。



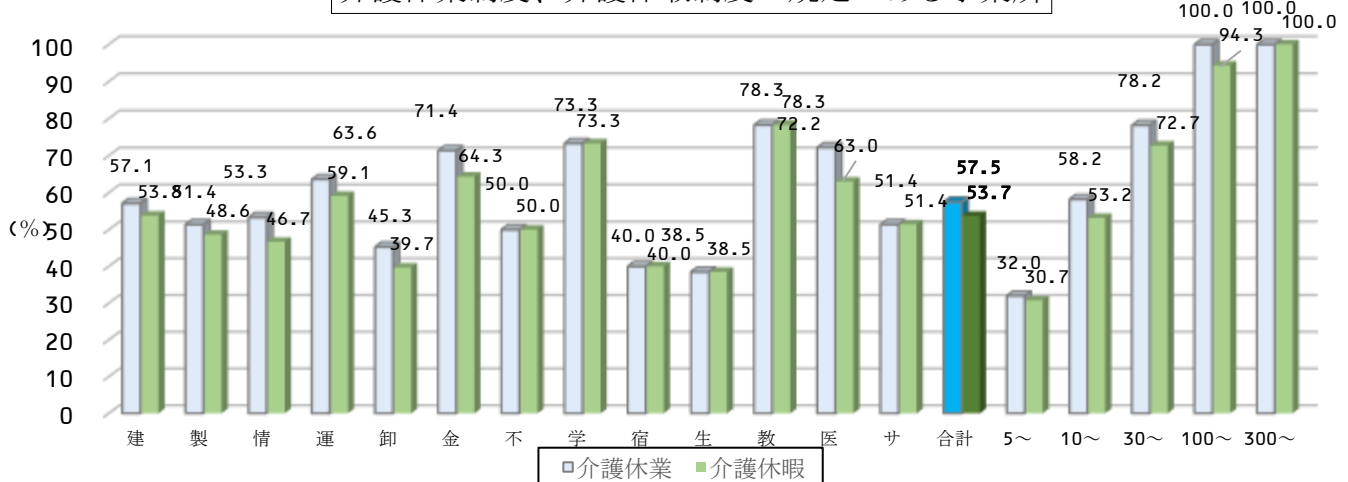
5-(3). 仕事と家庭の両立支援～ 介護休業制度、育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度 ～

【統計表5-6～9 (P71～74)】

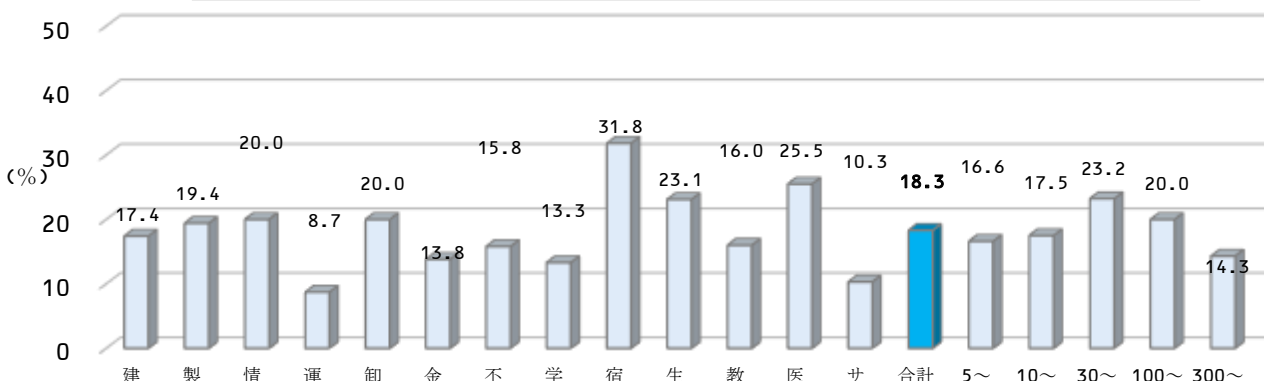
介護休業制度を規定している事業所は	57.5%	(R2調査61.9%、▲4.4ポイント)
介護休暇制度を規定している事業所は	53.7%	(R2調査56.0%、▲2.3ポイント)
育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を規定している事業所は	18.3%	(R2調査18.7%、▲0.4ポイント)

- ◆ 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57.5%で、前回調査(R2 61.9%)より、4.4ポイント低くなっている。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50.0%、女性50.0%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、「教育、学習支援業」の78.3%が最も高く、以下「学習研究、技術・専門サービス業」の73.3%、「金融業、保健業」の71.4%となっており、一方「生活関連サービス業・娯楽業」の38.5%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53.7%で、前回調査(R2 56.0%)より、2.3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66.0%、女性34.0%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、教育、学習支援業」の78.3%が最も高く、以下「学習研究、技術・専門サービス業」の73.3%、「金融業、保健業」の64.3%となっており、一方「生活関連サービス業・娯楽業」の38.5%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18.3%で、前回調査(R2 18.7%)より、0.4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



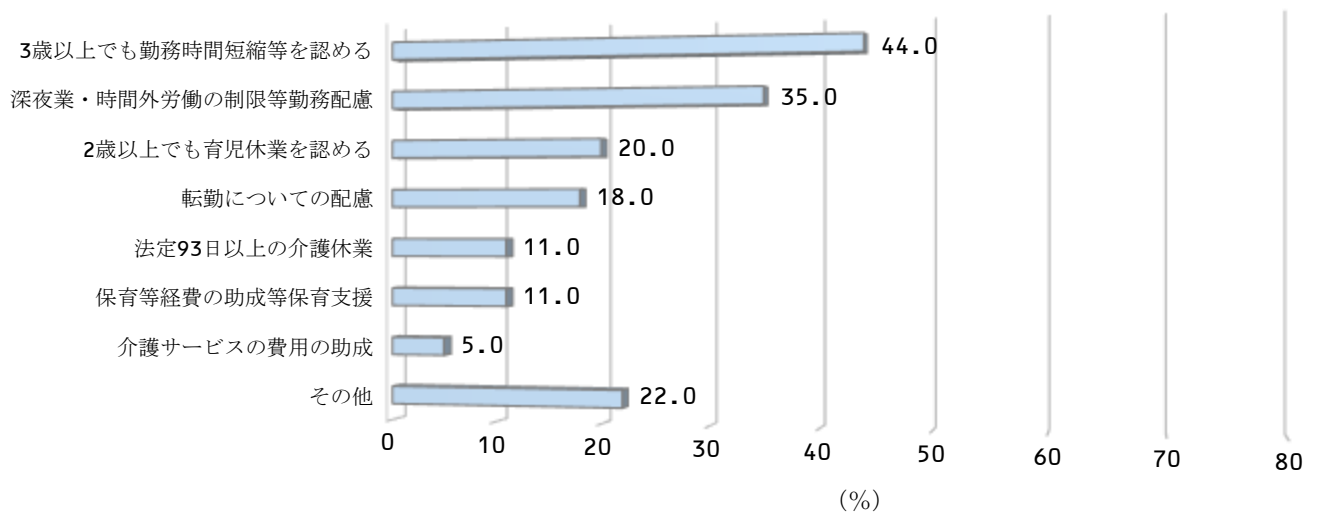
5 - (4). 仕事と家庭の両立支援 ～育児・介護制度以外の両立支援の取組

【統計表 5-10、5-11 (P75~76)】

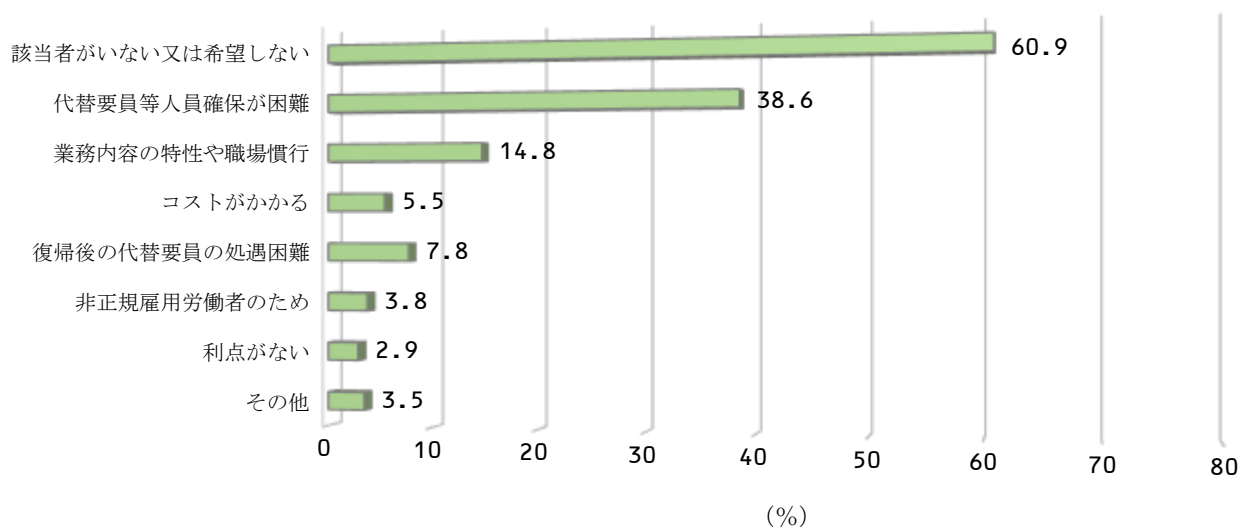
育児・介護制度以外の両立支援の取組を実施している事業所は 22.5% (R2調査 24.6%、▲2.1ポイント)
 取組内容では「3歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が最多で 41.1%
 両立支援を行っていない理由では「該当者がいない、又は希望しない」が最多で 60.9%

- ◆ 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22.5%となっており、前回調査(R2調査 24.6%)より2.1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78.6%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44.0%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35.0%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60.9%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 (P78~83)】

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 44.6% (R2調査 50.8%、▲6.2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63.9%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の39.5%となっている。

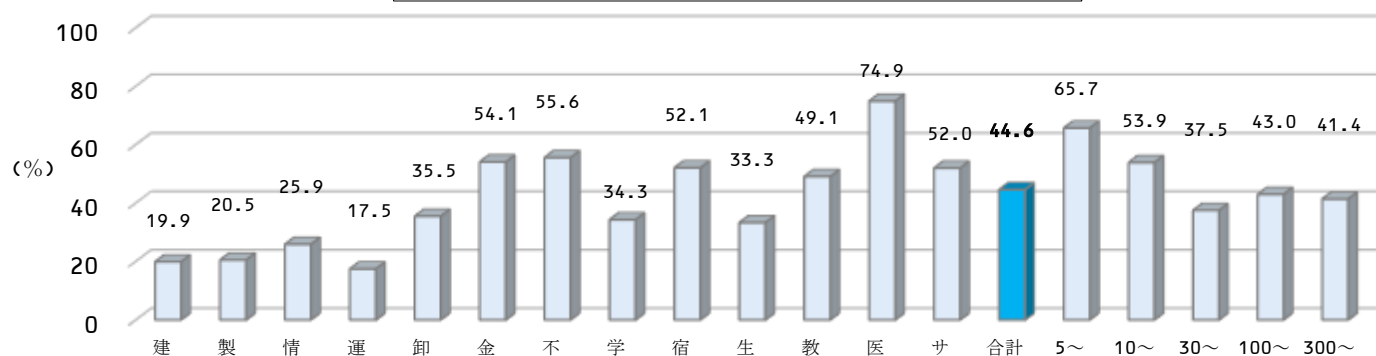
事業所の管理職(役員を除く)のうち女性の割合は 11.4% (R2調査 12.8%、▲1.4ポイント)

事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は 22.5% (R2調査 28.4% ▲5.9ポイント)

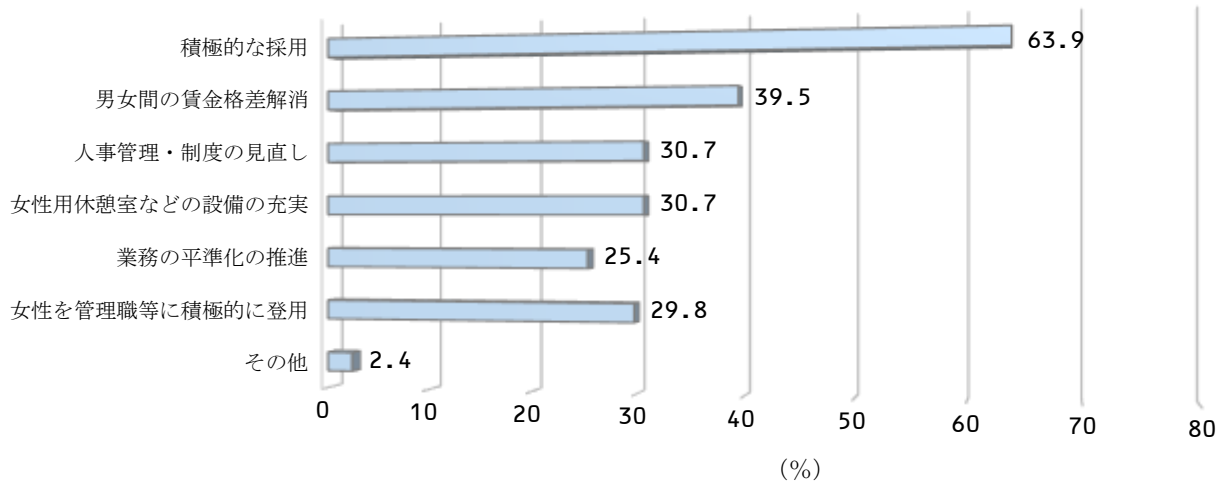
女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の62.7%が最も高く、次いで「昇進・昇格の基準の明確化」の40.2%となっている。

- ◆ 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44.6%で、前回調査(R2 50.8%)より6.2ポイント低くなっている。
業種別では、「医療、福祉」の74.9%が最も高く、一方「運輸業、郵便業」の17.5%が最も低く、続いて「建設業」の19.9%、「製造業」の20.5%となっている。
規模別では、「5~9人」の65.7%が最も高く、次いで「30~99人」の37.5%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63.9%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の39.5%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55.0%が最も高く、次いで「女性がいない職場である」の18.8%となっている。
- ◆ 管理職のうち女性の割合は11.4%で、前回調査(R2 12.8%)より1.4ポイント低くなっている。
業種別では、「医療、福祉」の60.7%が最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」の19.1%となっており、一方「建設業」の3.6%が最も低く、続いて「学術研究、専門・技術サービス業」の4.3%、「製造業」の5.1%となっている。
規模別では、「5~9人」で24.5%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22.5%で、業種別では、「医療、福祉」の83.0%が最も高くなっており、一方「製造業」の7.3%が最も低く、続いて「運輸業、郵便業」の9.3%となっている。
規模別では、「5~9人」で39.1%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62.7%が最も高く、以下「昇進・昇格の基準の明確化」の40.2%、「出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実」の39.2%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35.8%が最も高く、次いで「女性がいない職場である」の22.5%となっている。

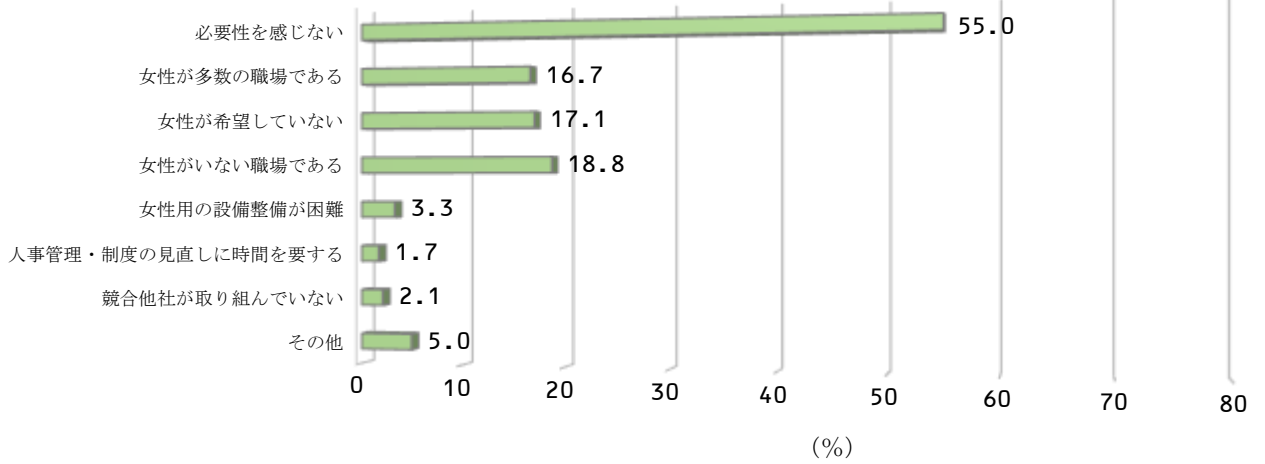
採用社員のうち女性社員の割合(直近1年間)



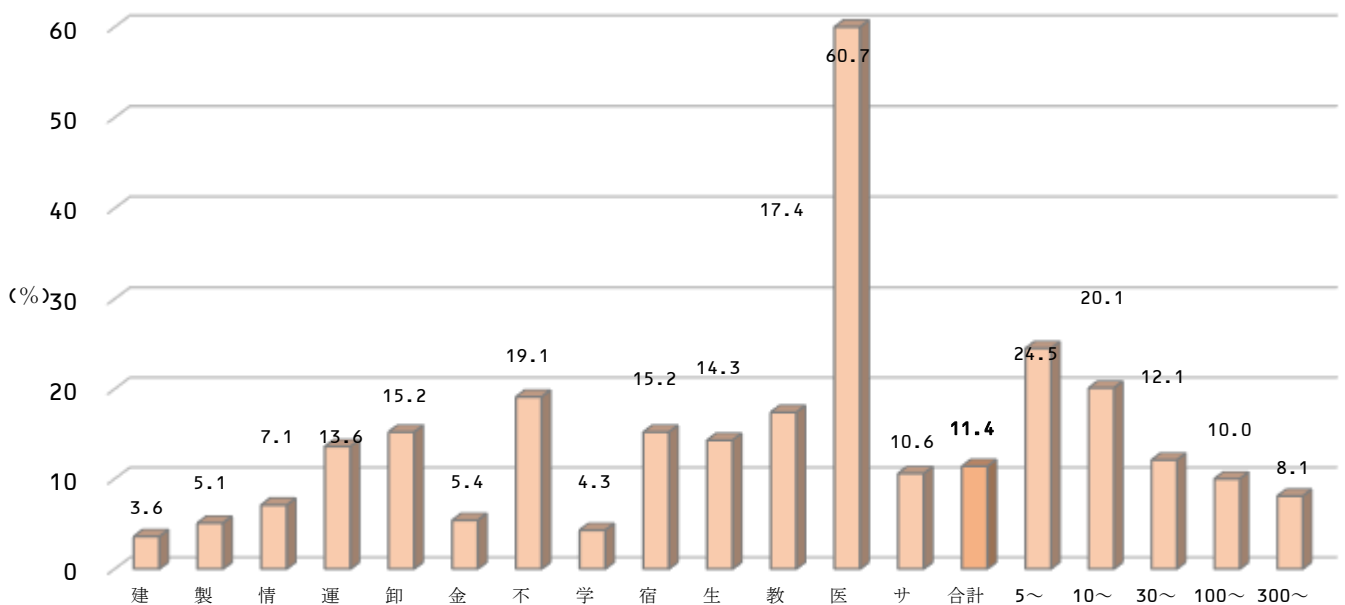
女性活躍推進の取組内容（複数回答可）



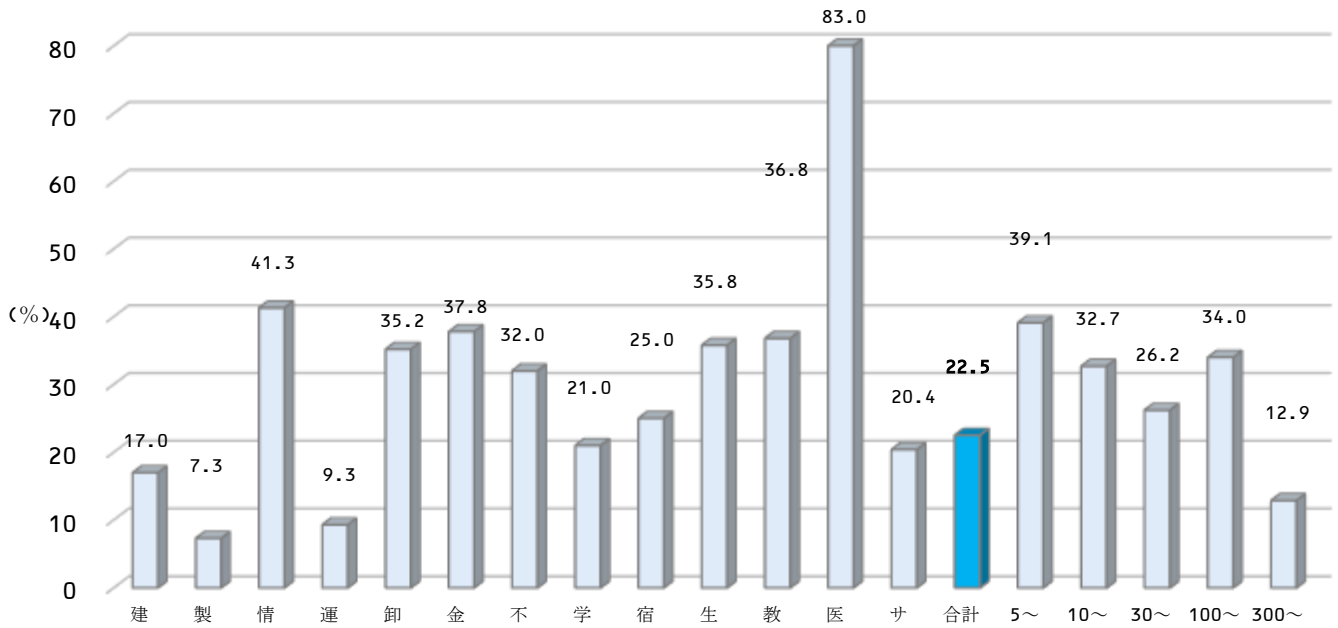
女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



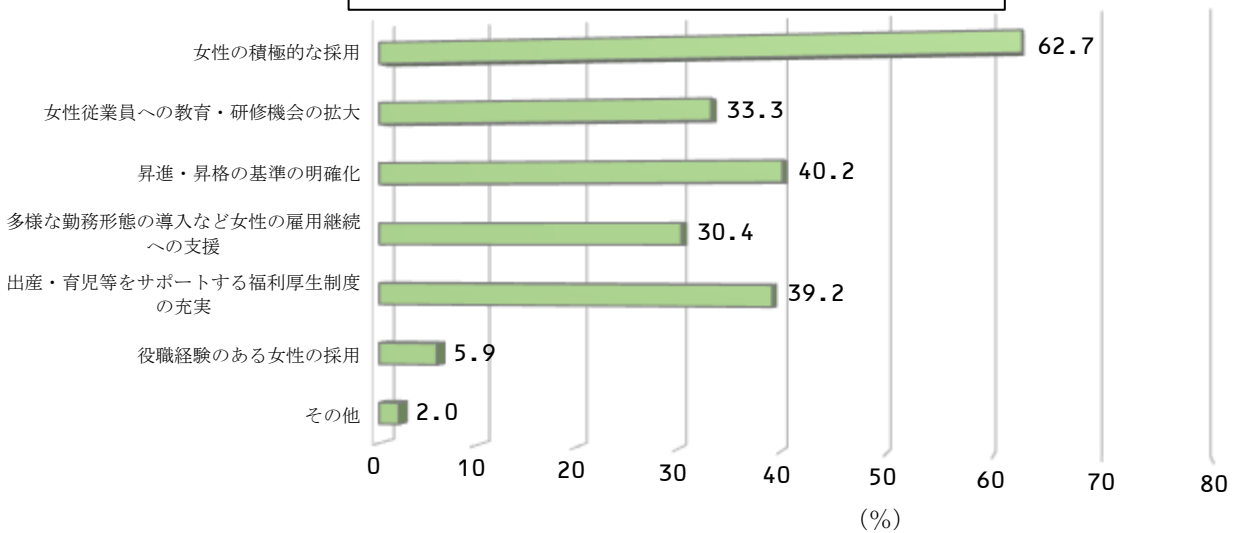
女性管理職（役員を除く）の割合



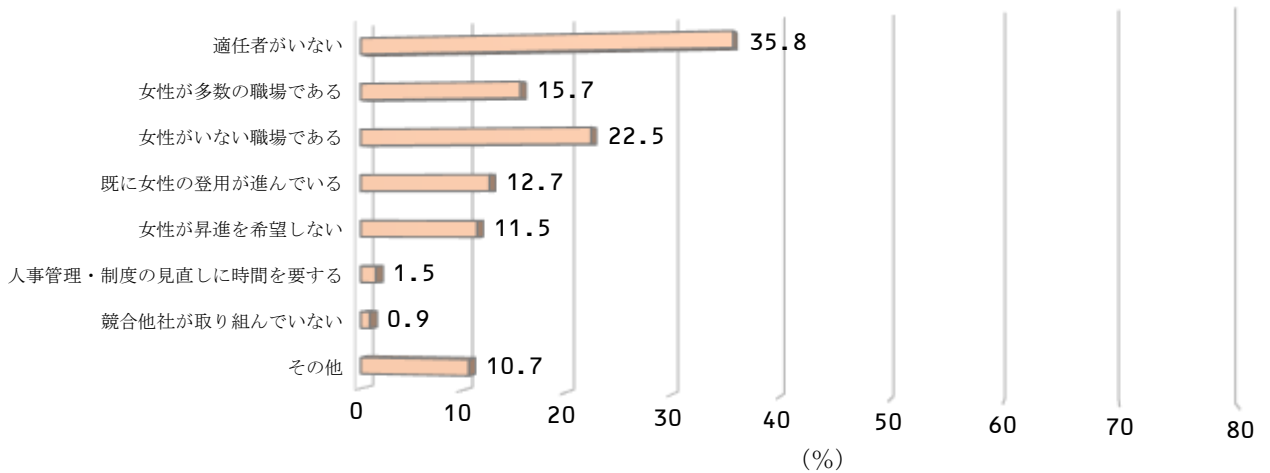
女性役職者（役員及び管理職を除く）の割合



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 (P84~85)】

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

79.5% (R2調査82.9%、▲3.4ポイント)

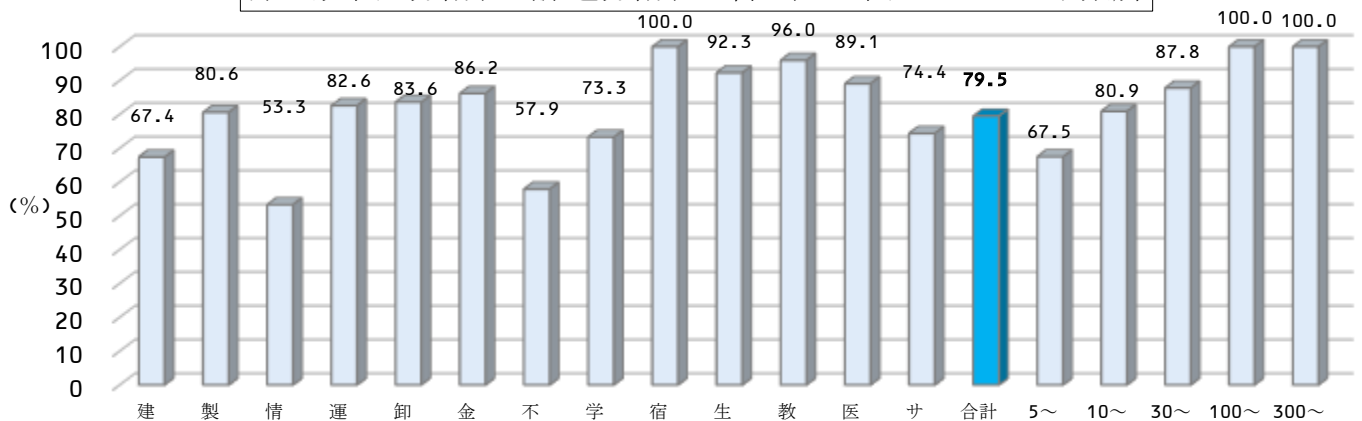
非正規雇用労働者を雇用する理由は「高齢者、女性の活用」が最多で30.3%

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58.1%

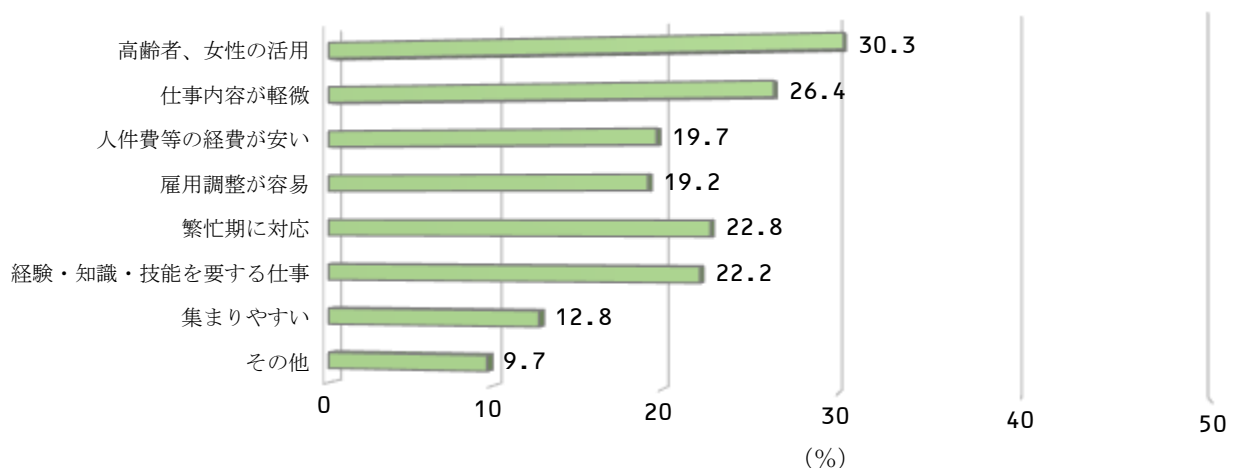
今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が60.8%

- ◆ 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79.5%で、前回調査（R2 82.9%）より3.4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）を雇用している理由は、「高齢者、女性の活用」の30.3%が最も高く、以下「仕事内容が軽微」の26.4%、「繁忙期に対応」の22.8%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58.1%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78.6%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60.8%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、「制度なし・実績なし」の37.6%が最も高く、前回調査（R2 30.0%）より7.6ポイント高くなっており、次いで、「制度あり・実績あり」が30.9%で、前回調査（R元 32.0%）より1.1ポイント低くなっている。

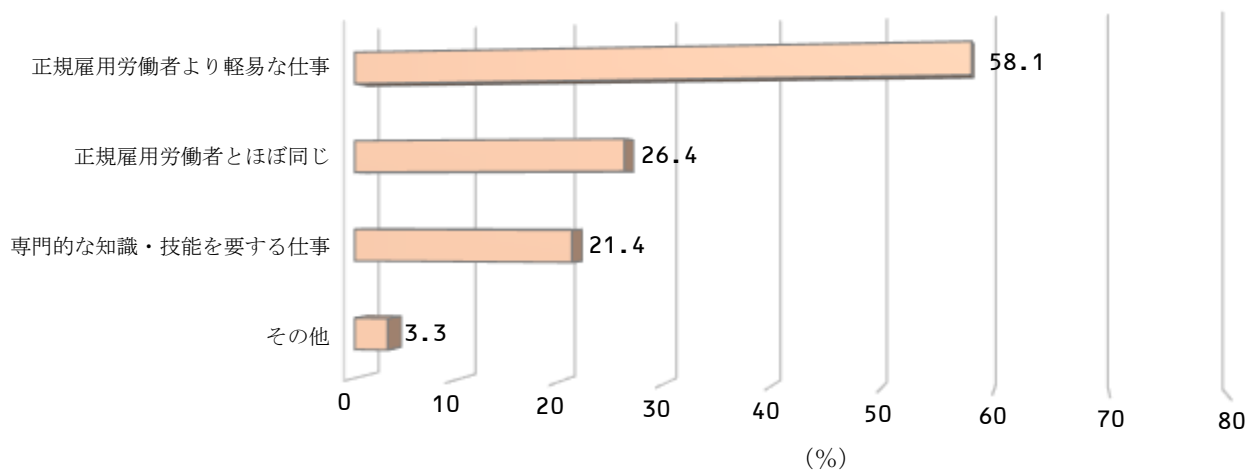
非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所



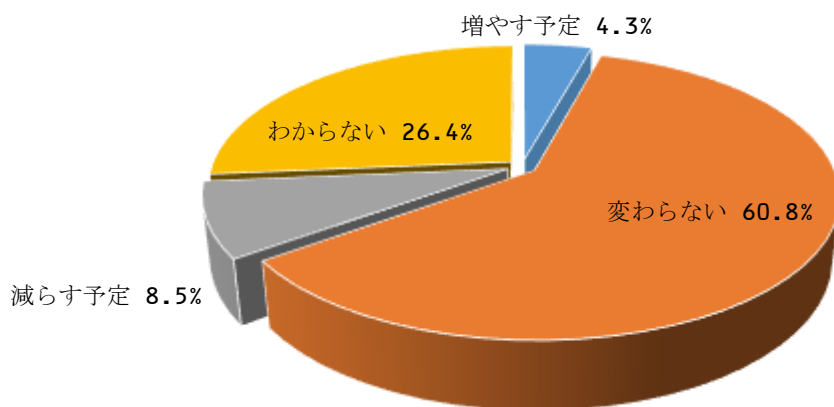
非正規雇用労働者を雇用している理由（複数回答可）



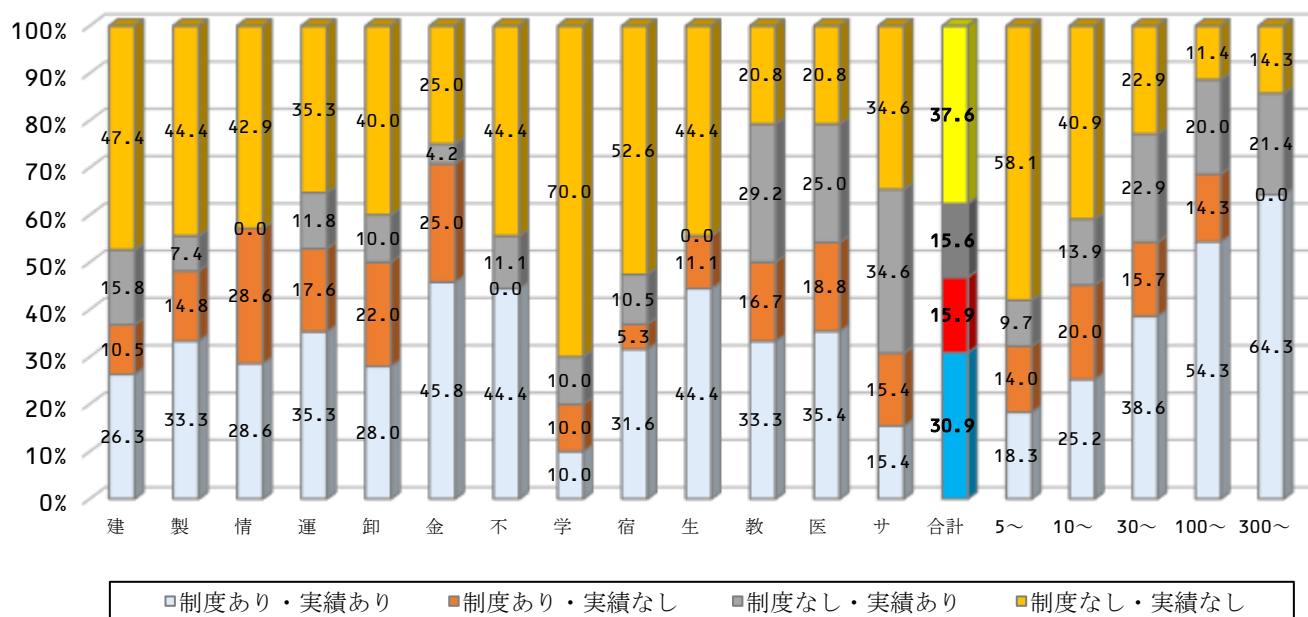
非正規雇用労働者の仕事（複数回答可）



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



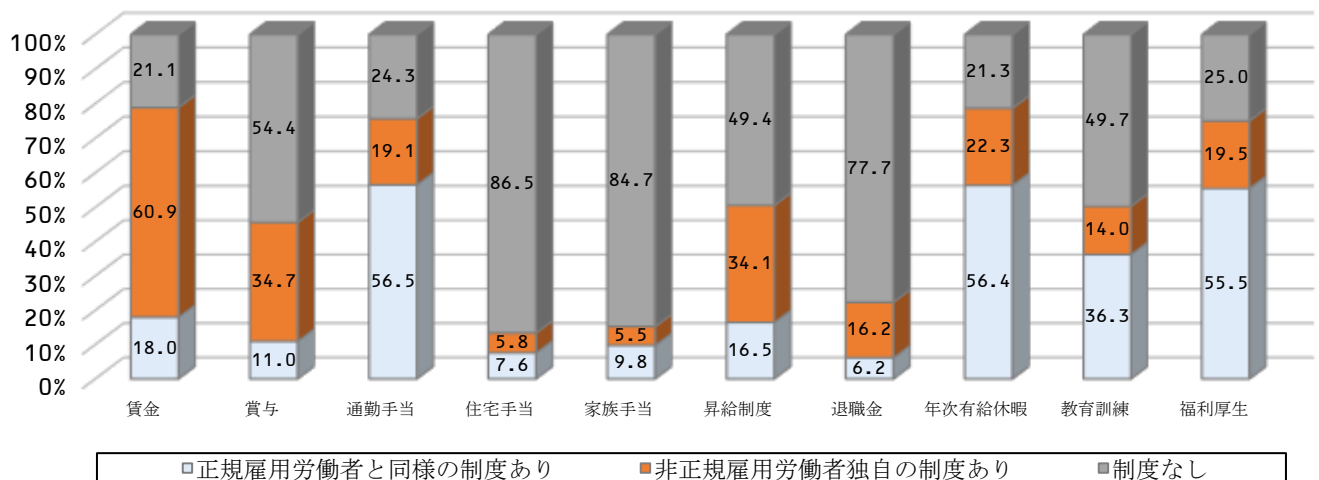
7 - (2). 非正規雇用労働者 ～非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）の状況（各種制度）～

【統計表7-2、7-3 (P86~88)】

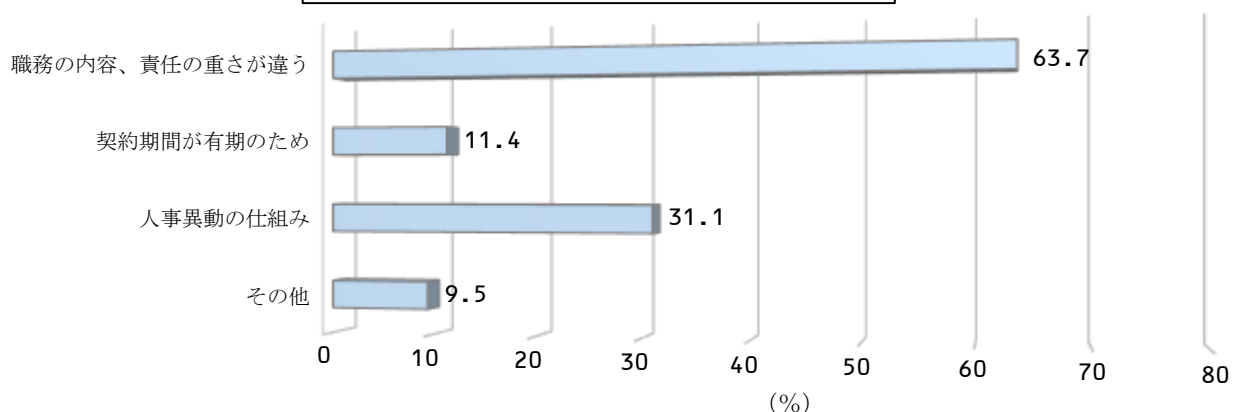
正規雇用労働者と同様の制度となっているのは「通勤手当」が最多で 56.5%
 非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは「賃金」が最多で 60.9%
 非正規雇用労働者を対象とした制度がないのは「住宅手当」が最多で 86.5%

- ◆ 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、「通勤手当」の56.5%が最も高く、以下「年次有給休暇」の56.4%、「福利厚生」の55.5%となっており、一方「退職金」の6.2%が最も低く、続いて「住宅手当」の7.6%、「家族手当」の9.8%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60.9%が最も高く、以下「賞与」の34.7%、「昇給制度」の34.1%となっており、一方「家族手当」の5.5%が最も低く、続いて「住宅手当」の5.8%、「教育訓練」の14.0%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86.5%が最も高く、以下「家族手当」の84.7%、「退職金」の77.7%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63.5%が最も高く、次いで「有期契約のため」の31.1%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 (P89～91)】

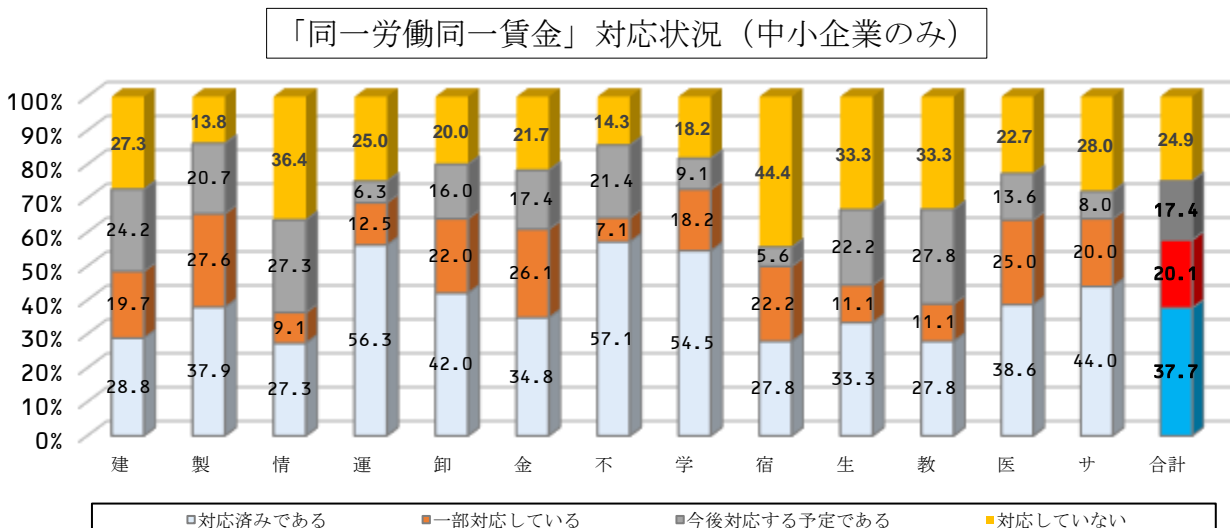
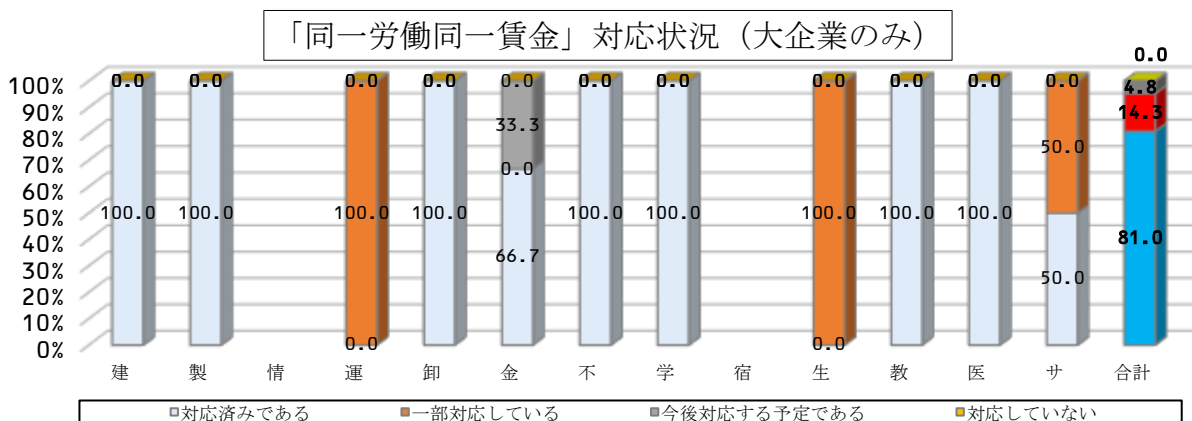
同一労働同一賃金について、大企業の対応状況は「対応済みである」の回答が最多で 81.0%
 同一労働同一賃金について、中小企業の対応状況は「対応済みである」の回答が最多で 37.7%
 同一労働同一賃金に対応する上での大企業の課題について、「不合理かどうかの判断」が最多で57.9%
 同一労働同一賃金に対応する上での中小企業の課題について、「不合理かどうかの判断」が最多で34.2%

◆ 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81.0%、「一部対応している」が14.3%、「今後対応する予定である」が4.8%、「対応していない」が0.0%となっている。

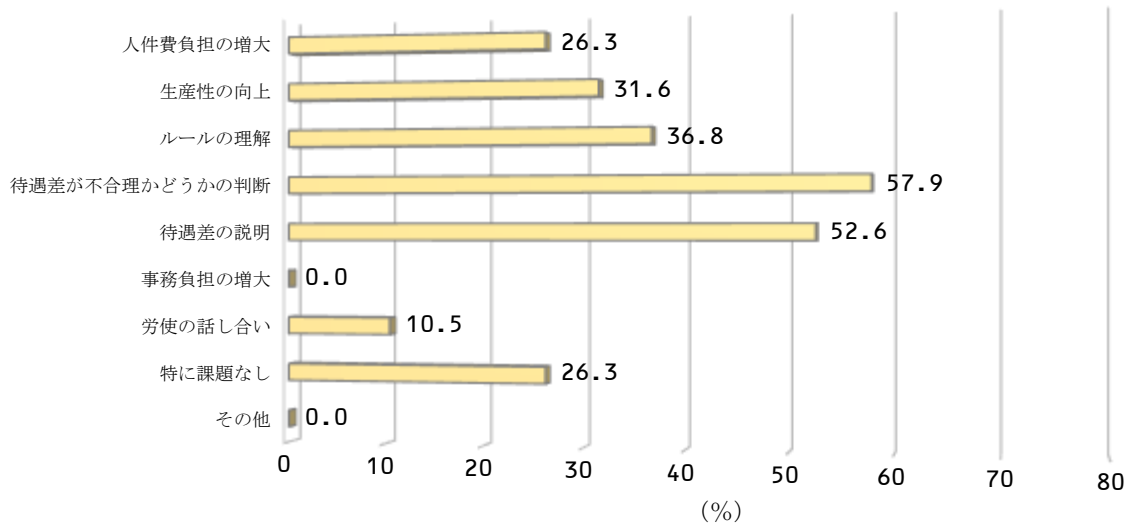
一方、令和3年4月1日から適用となった中小企業については、「対応済みである」が37.7%で、「一部対応している」が20.1%、「今後対応する予定である」が17.4%、「対応していない」が24.9%となっている。

【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)

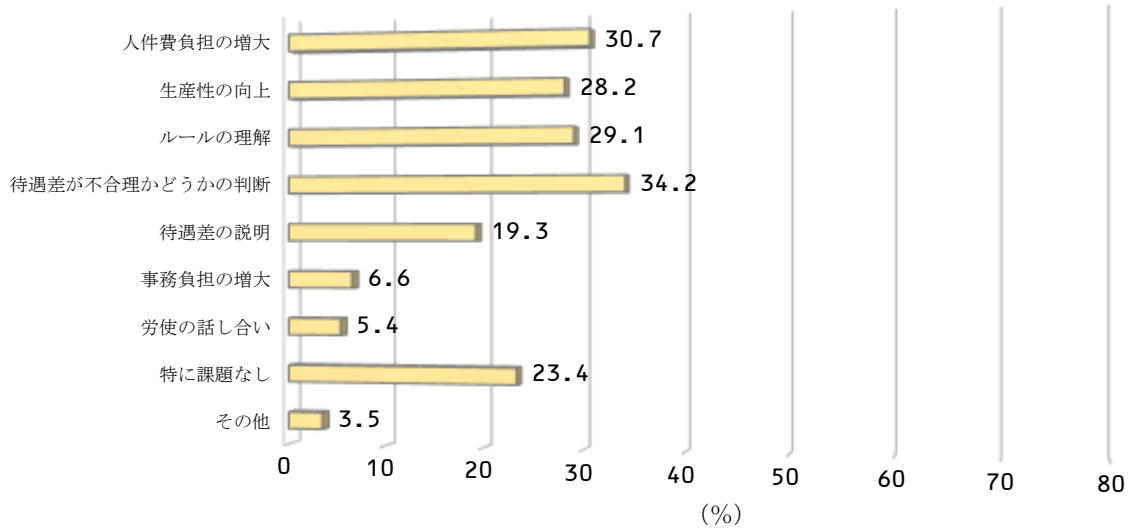
業種	大企業	中小企業
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種 (②～④を除く)	常時雇用する従業員の数が301人以上	常時雇用する従業員の数が300人以下
② 卸売業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
③ サービス業	常時雇用する従業員の数が101人以上	常時雇用する従業員の数が100人以下
④ 小売業	常時雇用する従業員の数が51人以上	常時雇用する従業員の数が50人以下



同一労働同一賃金に対応する上での課題【大企業】（複数回答可）



同一労働同一賃金に対応する上での課題【中小企業】（複数回答可）



7 - (4). 非正規雇用労働者 ～派遣労働者の状況～

【統計表7-5 (P92)】

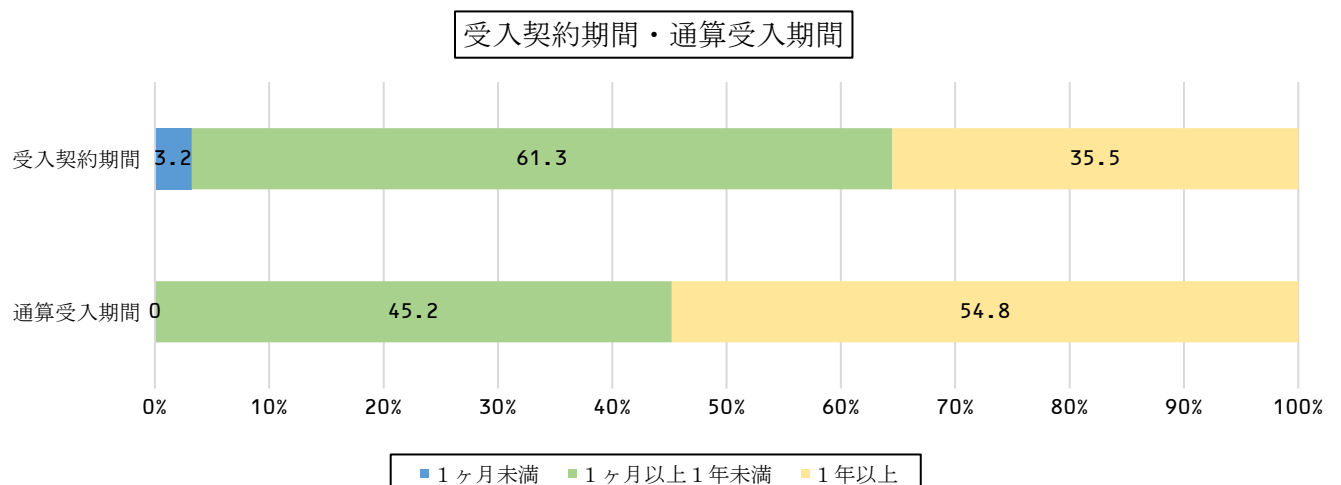
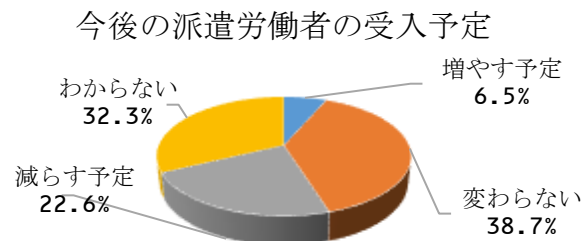
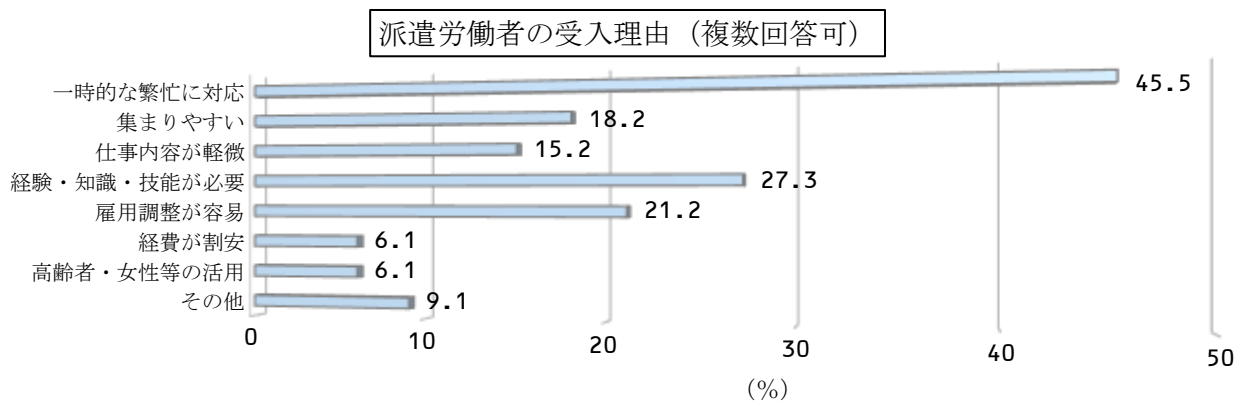
派遣労働者の受入理由は、「一時的な繁忙に対応するため」が最多で 45.5%

派遣労働者の今後の受入予定は、「変わらない」が最多で 38.7%

受入契約期間は「1ヵ月以上1年未満」が最多で 61.3%

通算受入期間が「1年以上」が最多で 54.8%

- ◆ 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45.5%が最も高く、以下「経験・知識・技能が必要なため」が27.3%、「雇用調整が容易なため」が21.2%となっている。
- ◆ 派遣労働者の今後の受入予定は「変わらない」の38.7%が最も高く、次いで「分からない」の32.3%となっている。
- ◆ 受入契約期間は、「1ヵ月以上1年未満」61.3%が最も高くなっている。
- ◆ 通算受入期間は、「1年以上」の54.8%が最も高くなっている。



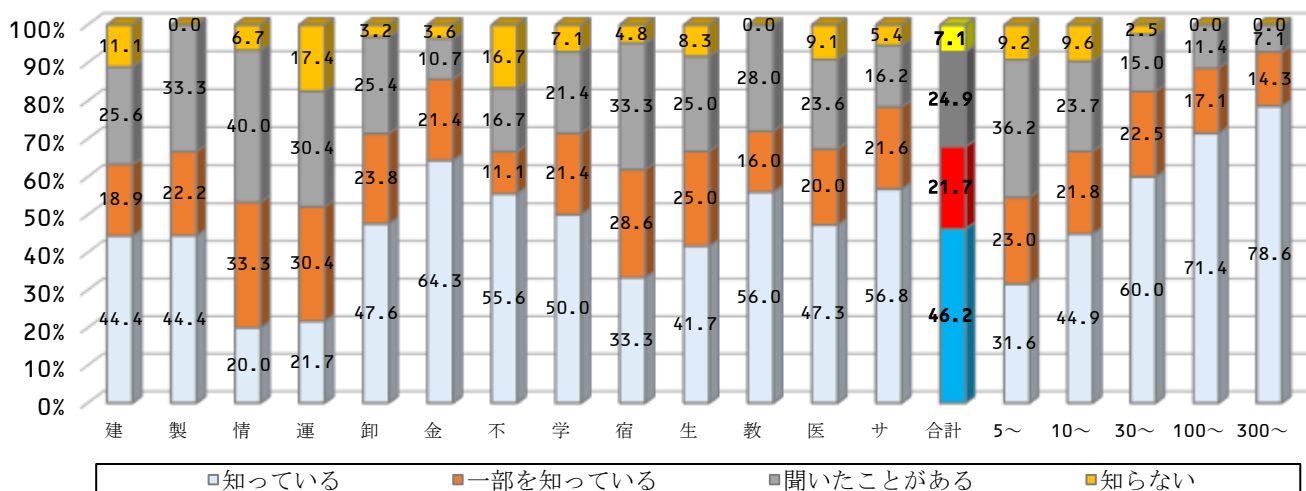
8. ハラスメント防止対策

【統計表8-1~7 (P93~99)】

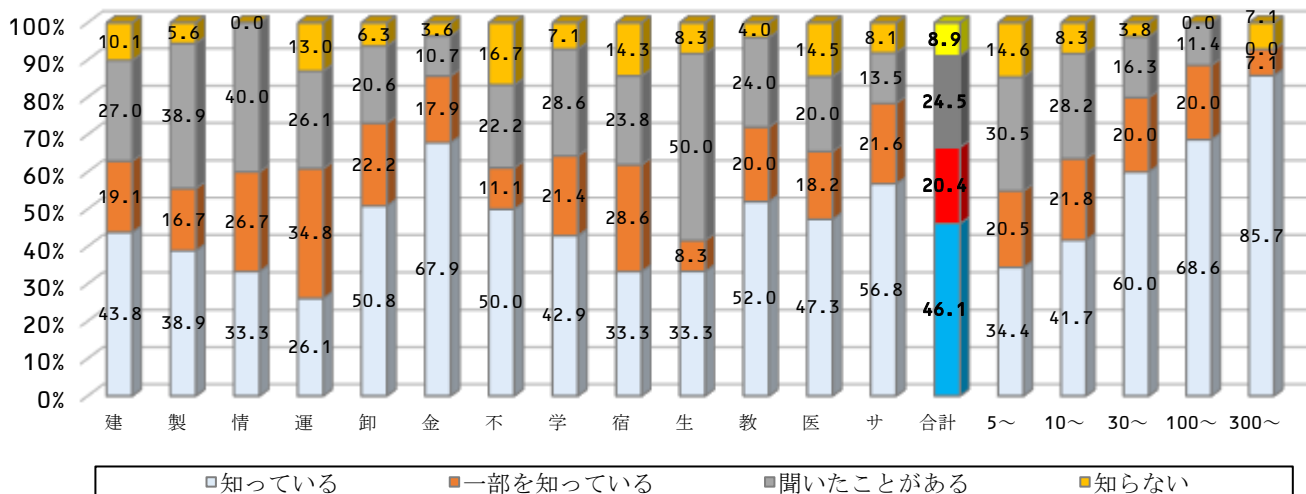
令和元年(2019年)6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について知っている事業所は 46.2%
 防止対策の強化について知っている事業所は 46.1%

- ◆ 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46.2%で、「一部を知っている」とした事業所は21.7%で、「聞いたことがある」とした事業所は24.9%となっており、一方「知らない」とした事業所は7.1%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46.1%、「一部を知っている」とした事業所は20.4%、「聞いたことがある」とした事業所は24.5%となっており、一方「知らない」とした事業所は8.9%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 39.0% (R2調査 40.3%、▲1.3ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 67.1%

マタハラ防止対策を実施した事業所は 30.9% (R2調査 32.6%、▲1.7ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 64.4%

パワハラ防止対策を実施した事業所は 39.5% (R2調査 37.9%、+1.6ポイント)

実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が 62.4%

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 41.7%

◆ セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、39.0%で、前回調査(R2 40.3%)より1.3ポイント低くなっている。

業種別では、「教育、学習支援業」の52.0%が最も高くなっており、一方「情報通信業」の13.3%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67.1%と最も高くなっており、以下「内部相談窓口の設置」の34.7%、「管理監督者向け研修」の22.4%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、30.9%で、前回調査(R2 32.6%)より1.7ポイント低くなっている。

業種別では、「教育、学習支援業」の56.0%が最も高くなっており、一方「情報通信業」の13.3%が最も低くなっている。

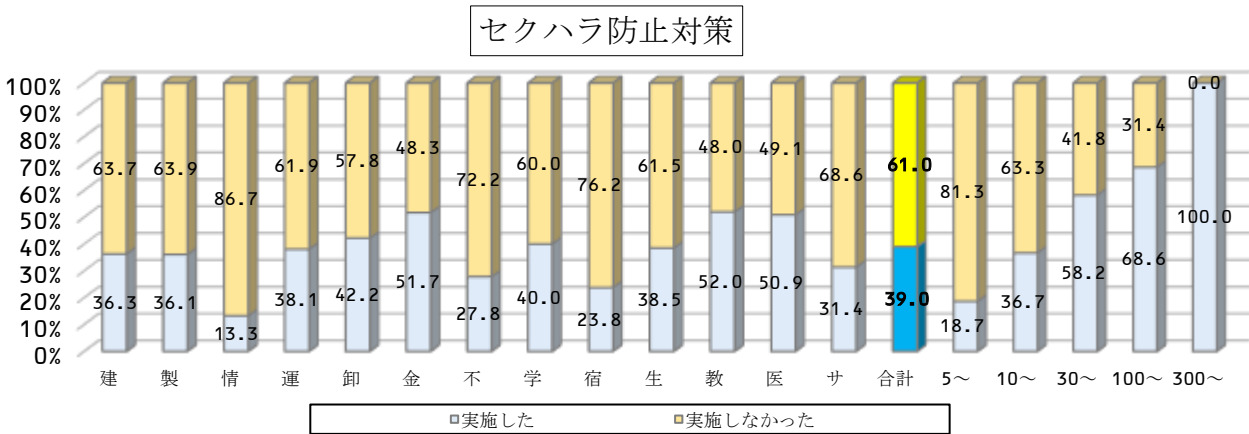
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が64.4%と最も高くなっており、次いで「内部相談窓口」の34.8%となっている。

◆ パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、39.5%で、前回調査(R2 37.9%)より1.6ポイント高くなっている。

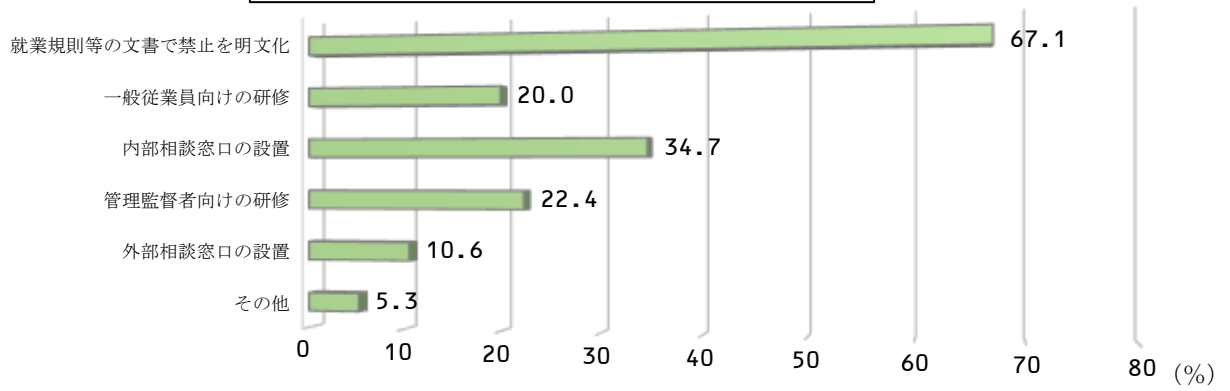
業種別では、「教育、学習支援業」の52.0%が最も高くなっており、一方「情報通信業」の13.3%が最も低くなっている。

実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が62.4%と最も高くなっており、次いで「内部相談窓口の設置」の32.4%となっている。

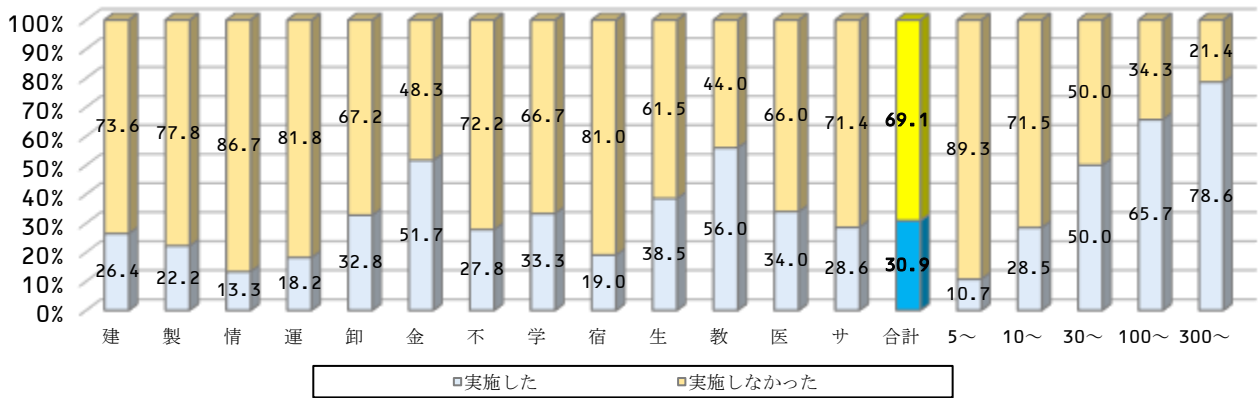
◆ ハラスメント防止対策を進める上での課題については、「特に課題はない」の41.7%が最も高くなっており、以下「必要な指導なハラスメントの線引きが難しい」の40.4%、「何をしたらよいかわからない」の8.3%となっている。



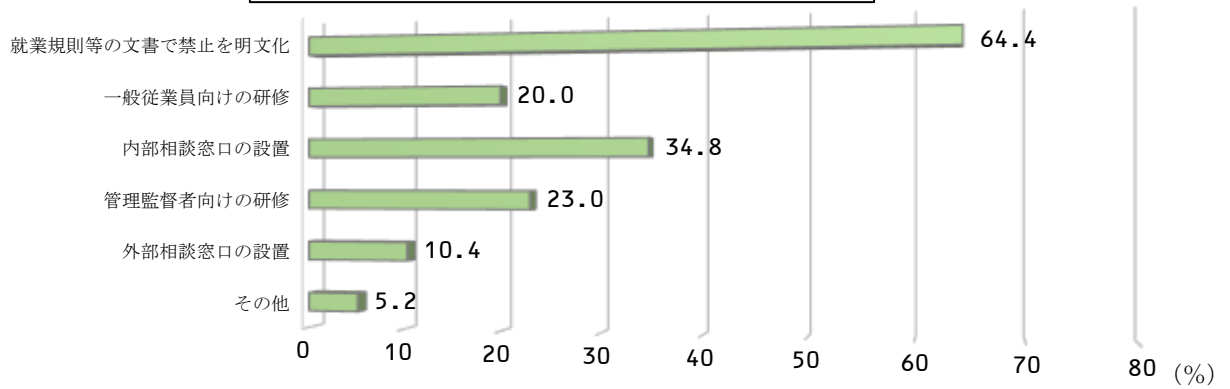
セクハラ防止対策実施内容（複数回答可）



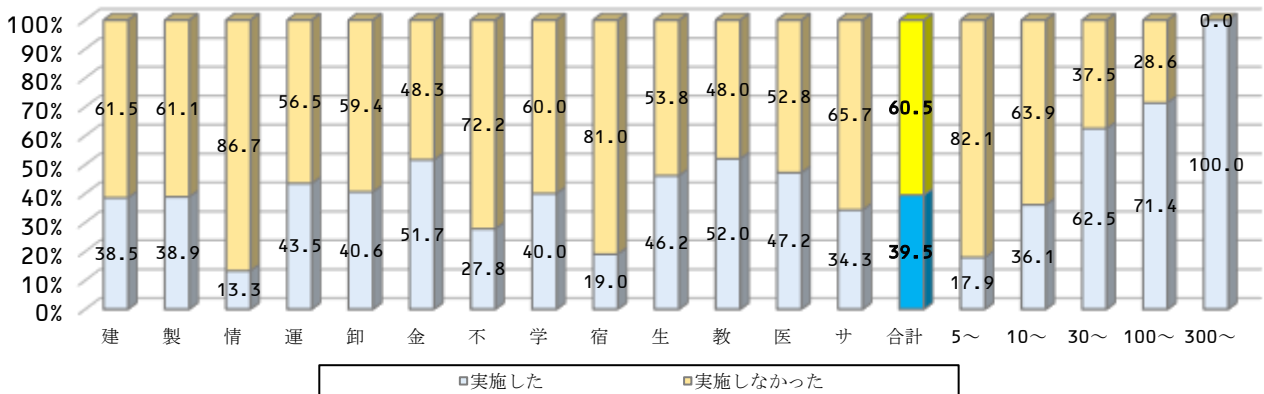
マタハラ防止対策



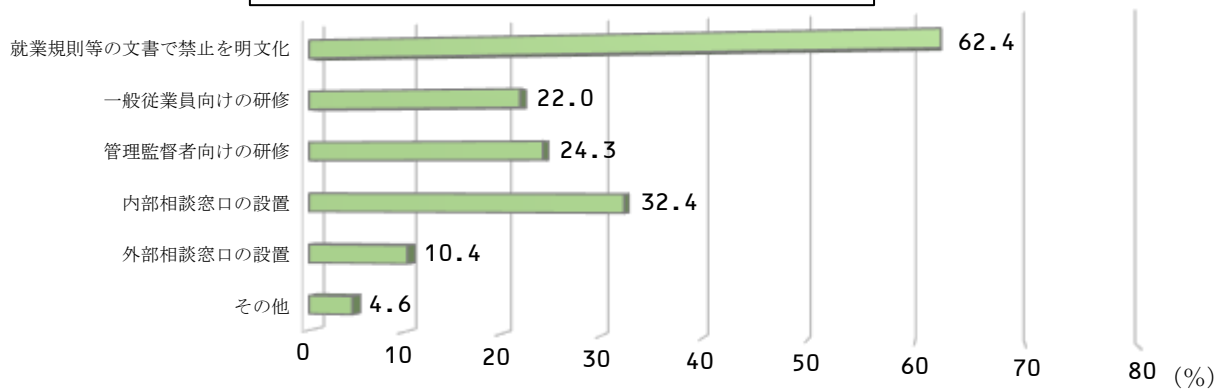
マタハラ防止対策実施内容（複数回答可）



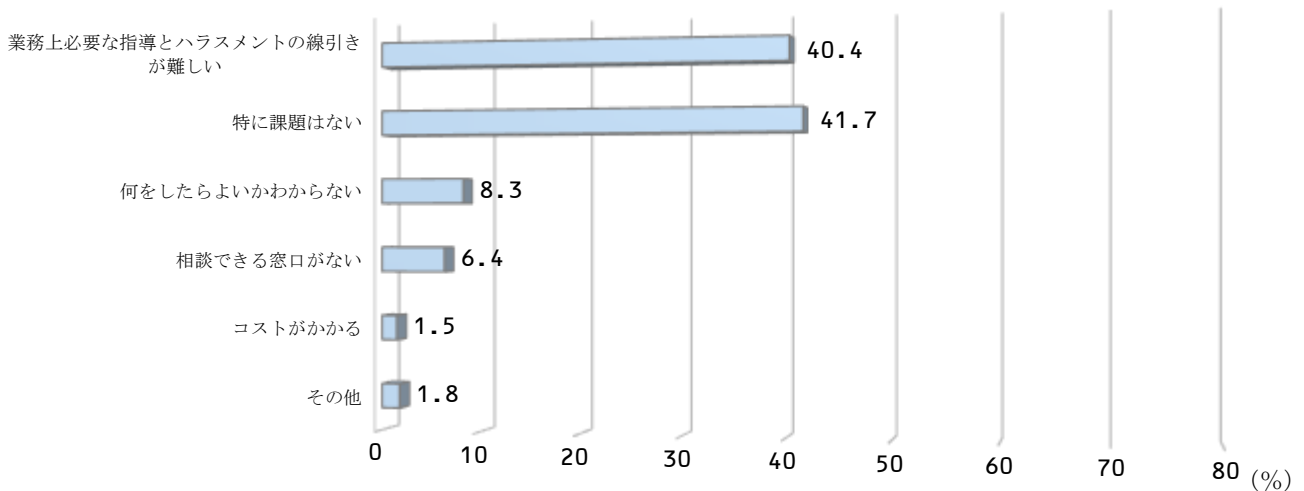
パワハラ防止対策



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 17.6%（R2 調査 21.9%、▲4.3 ㊦）
カスハラの対策を実施した事業所は、25.1%（R2 調査 27.5%、▲2.4 ㊦）

- ◆ 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17.6%で、前回調査（R2 21.9%）より4.3ポイント低くなっている。

業種別では、「医療、福祉」の34.5%が最も高くなっており、以下「不動産業、物品賃貸業」の27.8%、「宿泊業・飲食サービス業」の27.3%となっており、一方「情報通信業」及び「教育、学習支援業」の4.0%が最も低くなっている。

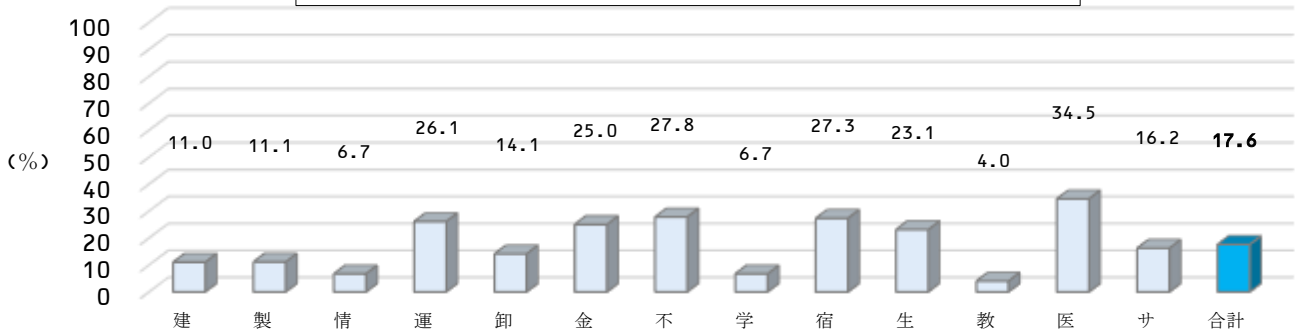
カスハラの内容としては、「暴言」の82.1%が最も高くなっており、以下「権威的（説教）態度」の52.6%、「何回も同じ内容を繰り返す嫌がらせやクレーム」の35.9%となっている。

- ◆ カスハラ対策を実施した事業所の割合は25.1%で、前回調査（R2 27.5%）より2.4ポイント低くなっている。

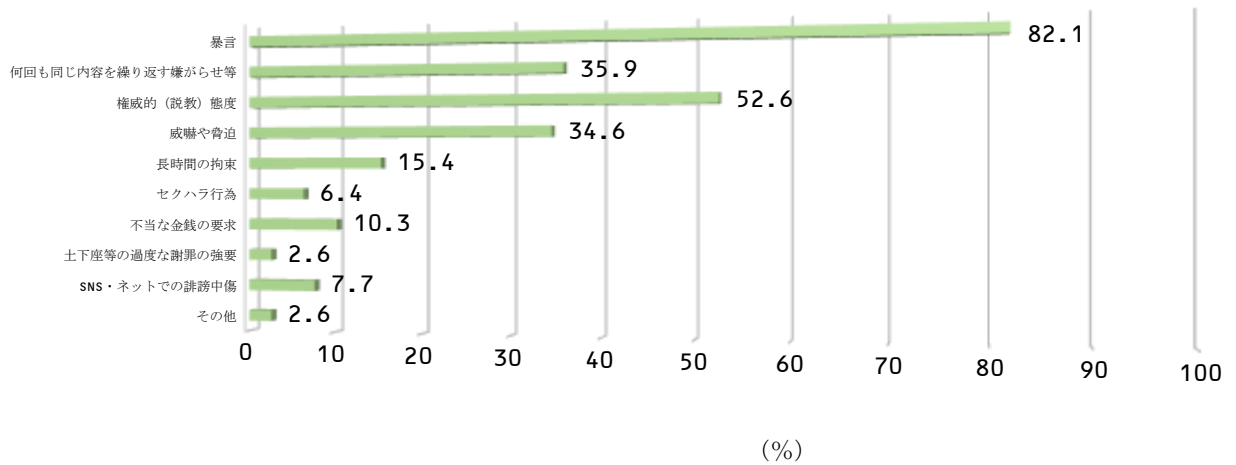
業種別では、「医療、福祉」の47.3%が最も高くなっており、以下「運輸業、郵便業」の39.1%、「金融業、保健業」の32.1%となっており、一方「情報通信業」の0.0%が最も低くなっている。

実施対策は、「報告体制の整備」が90.9%と最も高くなっており、次いで「相談窓口の設置」の16.4%、「マニュアルの作成」の12.7%となっている。

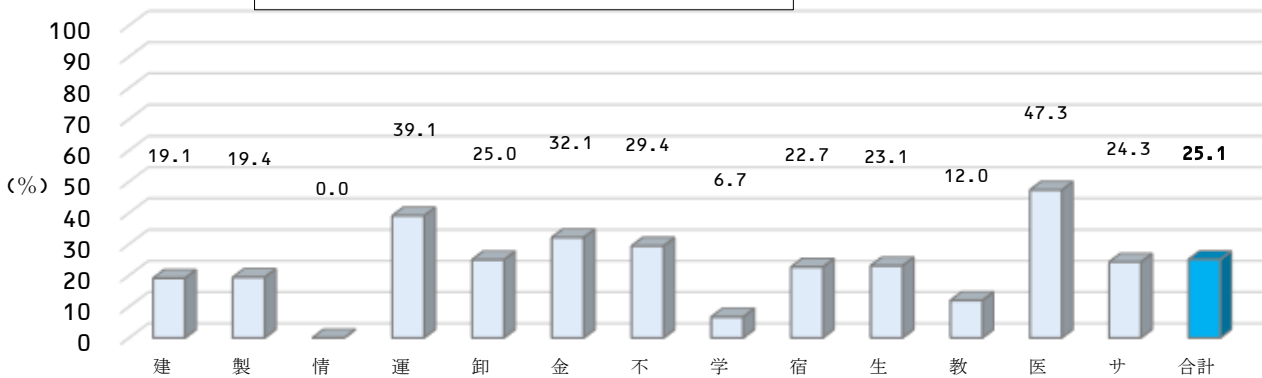
従業員からカスハラを受けたことのある事業所



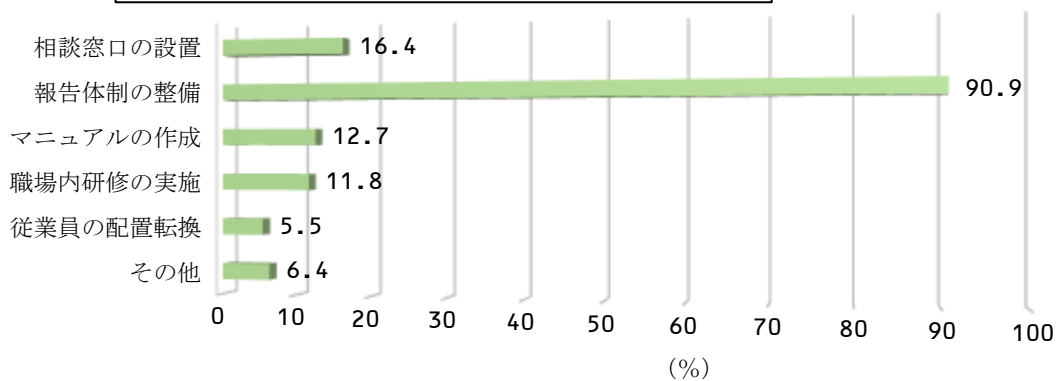
カスハラの報告内容 (複数回答可)



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)



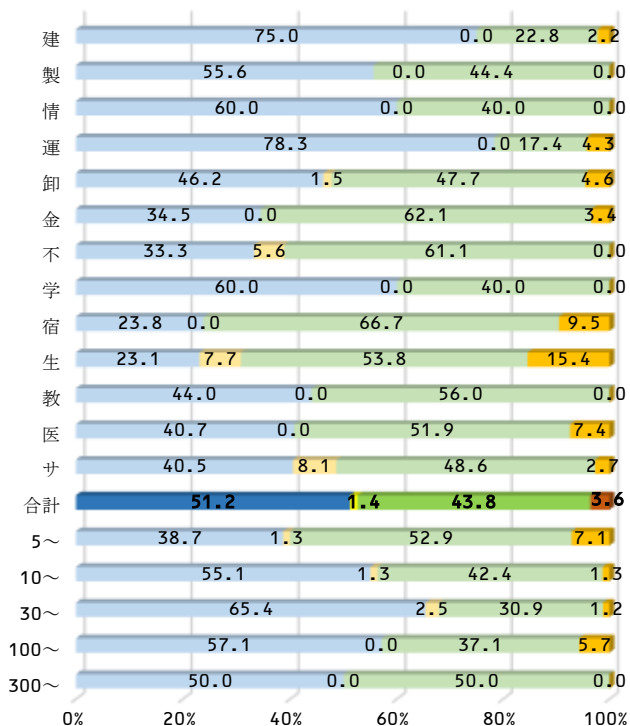
9. 人手不足等の状況

【統計表9-1~2 (P100~101)】

常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は 51.2% (R2調査 46.4%、+4.8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 27.2% (R2調査 23.3%、+3.9ポイント)
 人手不足対策のための具体的取組は「未経験者・未就業者の積極的」及び「定年の延長、定年退職者の継続雇用」が最多で 42.7%

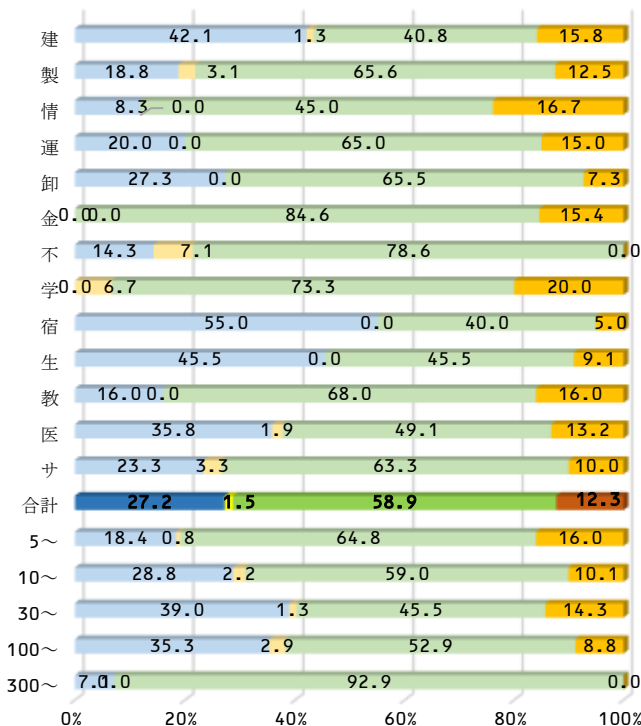
- ◆ 常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は、51.2%となっている。
業種別では、「運輸業、郵便業」の78.3%が最も高く、以下、「建設業」の75.0%、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の60.0%となっており、一方、「生活関連サービス業・娯楽業」の23.1%が最も低く、続いて「宿泊業、飲食サービス業」の23.8%、「不動産業、物品賃貸業」の33.3%となっている。
- ◆ 常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は、27.2%となっている。
業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」の55.0%が最も高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」45.5%、「建設業」の42.1%となっており、一方「金融業、保健業」及び「学術研究、専門・技術サービス」の0.0%が最も低く、続いて「情報通信業」の8.3%、「不動産業、物品賃貸業」の14.3%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44.3%が最も高く、次いで「今後影響が出てくる」の38.5%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32.2%が最も高く、次いで「社員の高齢化」の29.4%となっている。
- ◆ 人手不足解消のための取組は、「経験者・未就業者の積極的採用」及び「定年の延長、定年退職者の継続雇用」の42.7%が最も高く、以下、「正規雇用労働者の募集時賃金の引上げ」の31.8%、「高齢者の積極的採用」の23.2%となっている。

常用の正規雇用労働者の過不足の状況



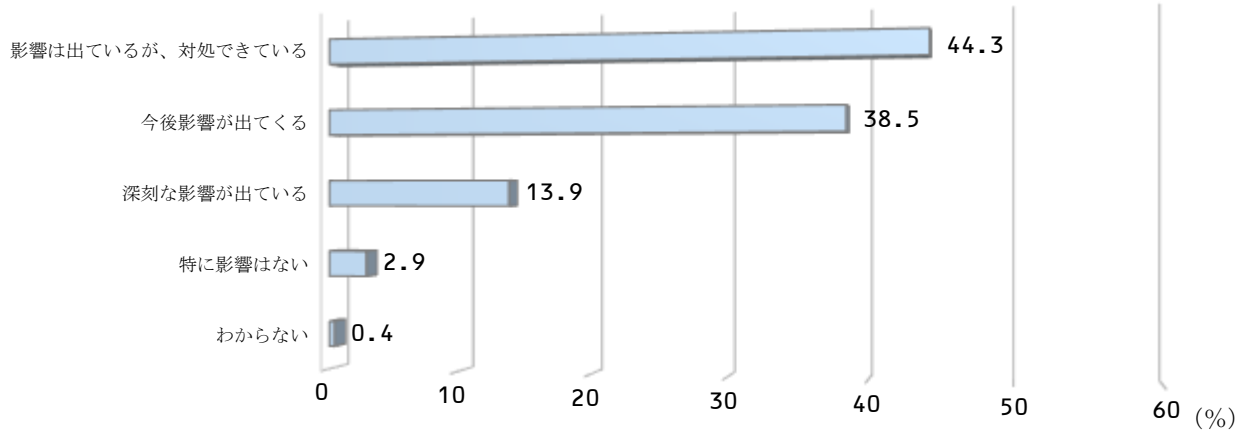
■不足 ■過剰 ■適正 ■わからない

常用の非正規雇用労働者の過不足の状況

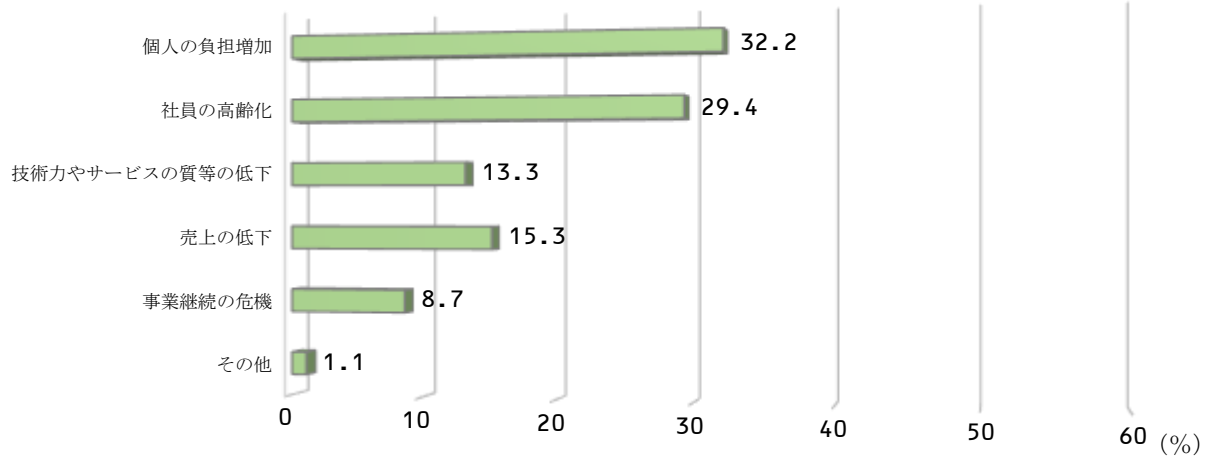


■不足 ■過剰 ■適正 ■わからない

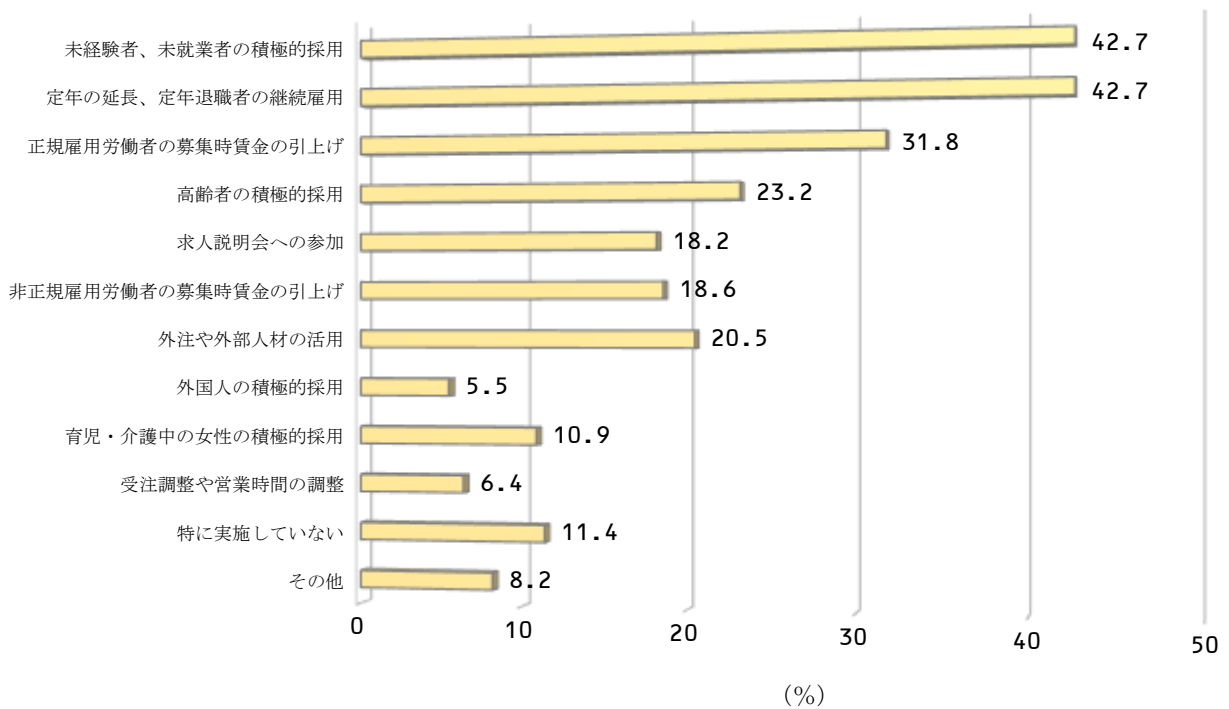
人手不足の事業への影響



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）



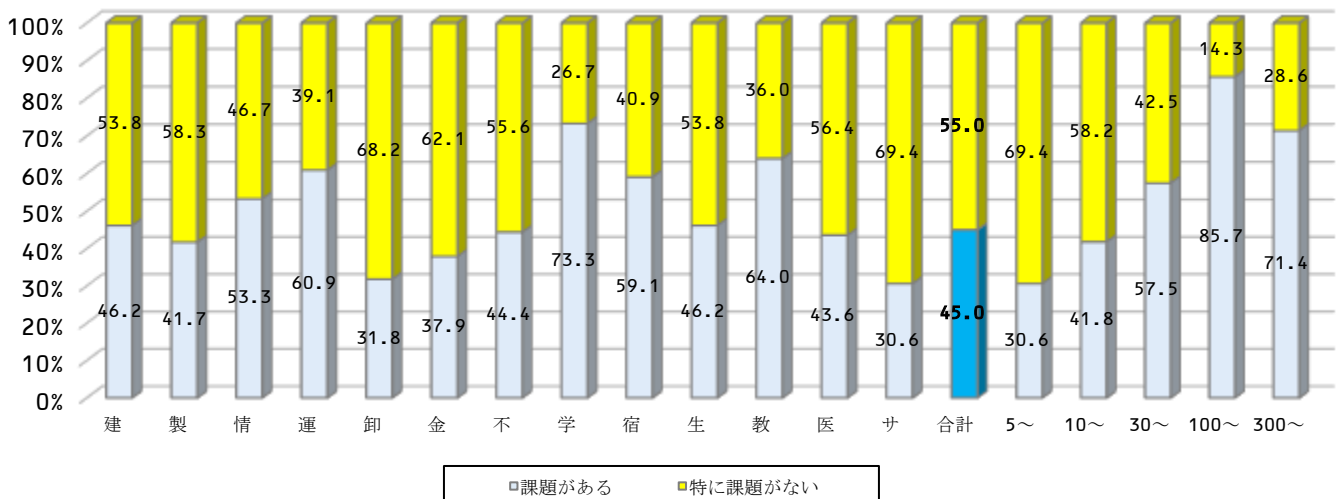
10. 働き方について

【統計表10-1~5 (P102~106)】

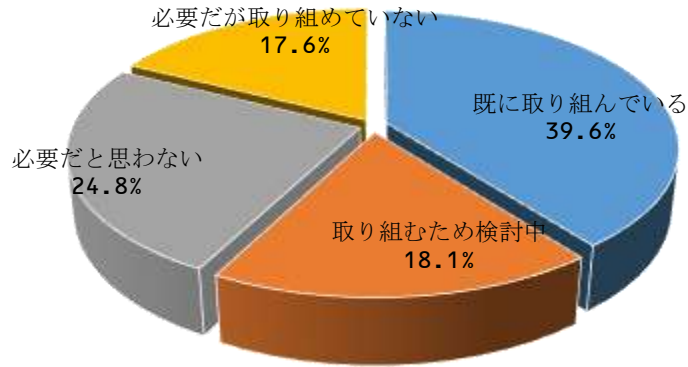
従業員の働き方に課題があるとしている事業所は	45.0% (R2調査52.2%、▲7.2ポイント)
働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取組を検討中」としている事業所は	57.6% (R2調査59.1%、▲1.5ポイント)
働き方改革の経営への影響で「プラスの影響があった」としている事業所は	44.1% (R2調査46.3%、▲2.2ポイント)

- ◆ 従業員の働き方に課題があるとしている事業所は、45.0%となっており、業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業」の73.3%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の64.0%となっている。
規模別では、「100~299人」が85.7%で最も高く、次いで「300人以上」の71.4%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、57.6%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44.6%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48.2%が最も高く、次いで「プラスの影響があった」の44.1%となっている。
- ◆ プラスの影響は、「労働環境の改善の78.7%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の44.0%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41.7%が最も高く、次いで「管理職の意識改革」の33.9%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、「特にない」の73.7%が最も高く、以下「優遇措置・助成制度の導入」の59.8%、「制度等の情報提供」の43.0%、「セミナー・研修会等の実施」の27.1%となっている。

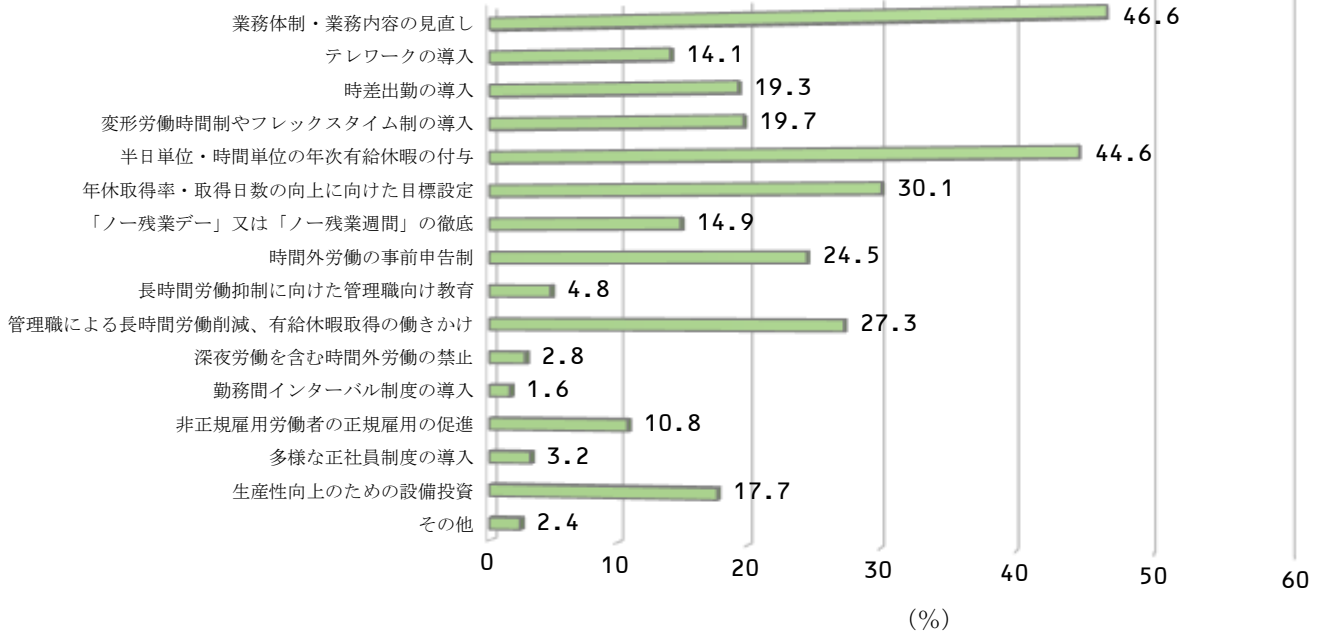
働き方についての課題



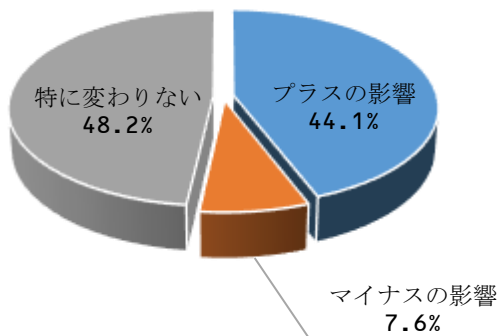
働き方改革の取組状況



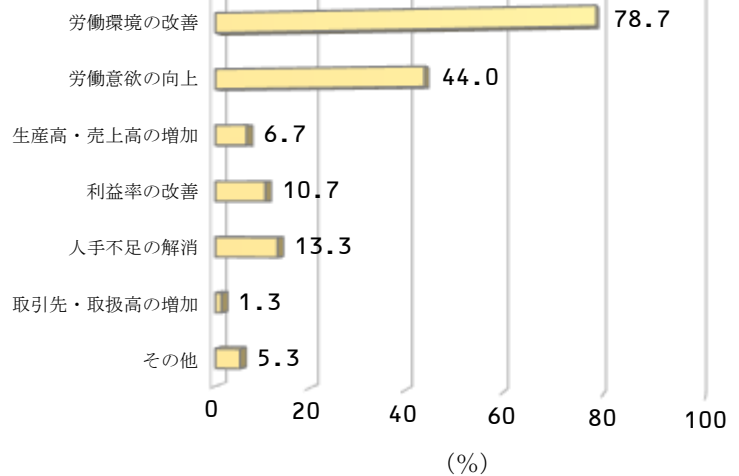
働き方改革の取組内容（複数回答可）



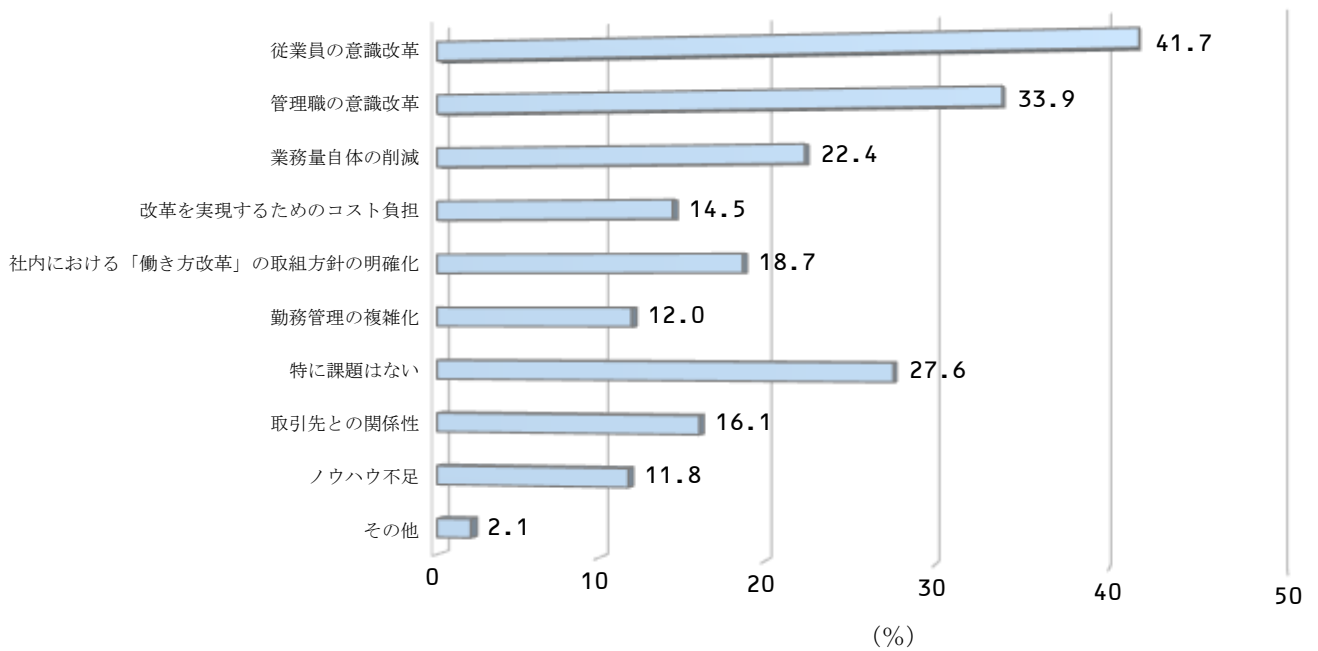
働き方改革の経営への影響



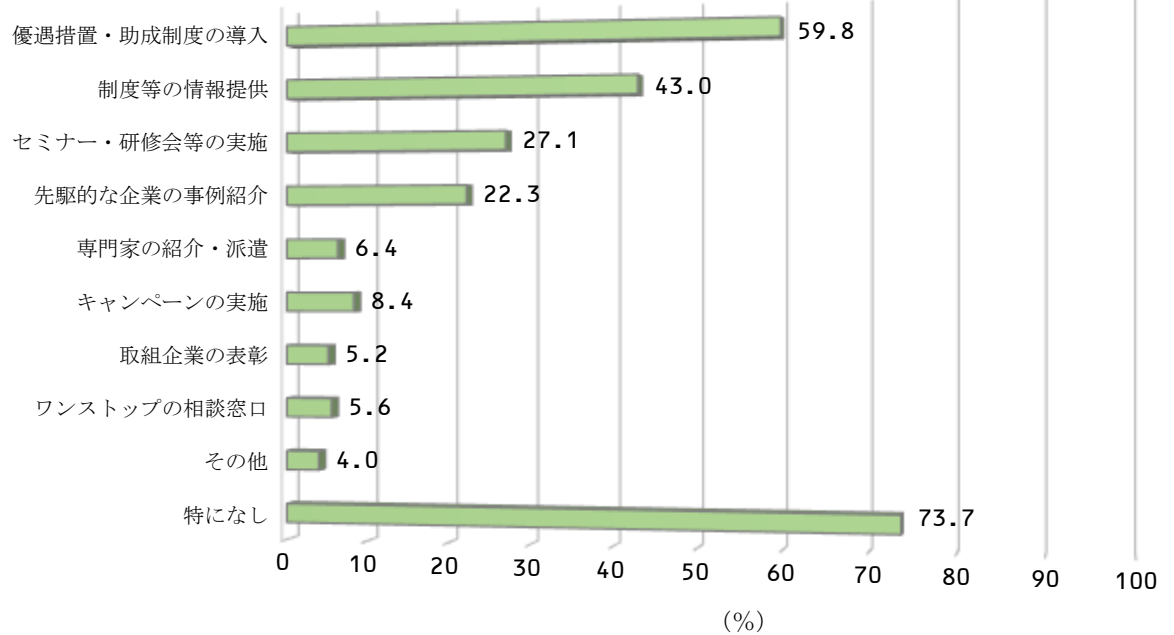
プラスの影響の具体的影響（複数回答可）



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）



1 1. テレワークについて（新規調査）

【統計表 1 1 - 1 (P107)】

テレワークを導入している事業所は	14.5%
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	85.5%
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	83.1%

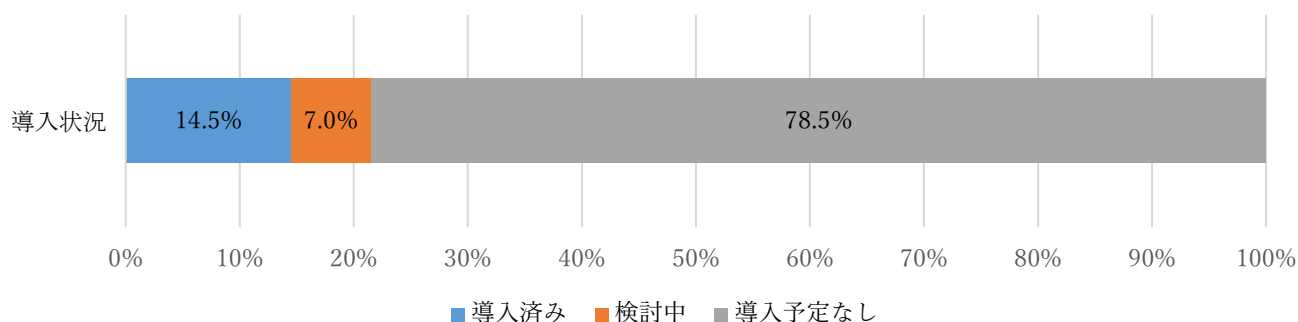
◆テレワークを導入している企業は14.5%となっており、業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業」の60.0%が最も高く、次いで「情報通信業」の40.0%となっている。

規模別では、「300人以上」が50.0%で最も高く、次いで「100～299人以上」の28.6%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、85.5%となっており、業種別では、「生活関連サービス業・娯楽業」及び「医療、福祉」の100.0%で最も高く、次いで「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」の95.5%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83.1%が最も高く、次いで「情報セキュリティの確保が難しい」が14.0%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）

