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４年（2022 年）12 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
（２）労働時間制度
（３）労働時間短縮
（４）休日・休暇制度
（５）仕事と家庭の両立支援
（６）女性の活躍促進
（７）非正規雇用労働者
（８）ハラスメント防止対策
（９）人手不足等の状況
(10) 働き方について
(11) テレワークについて

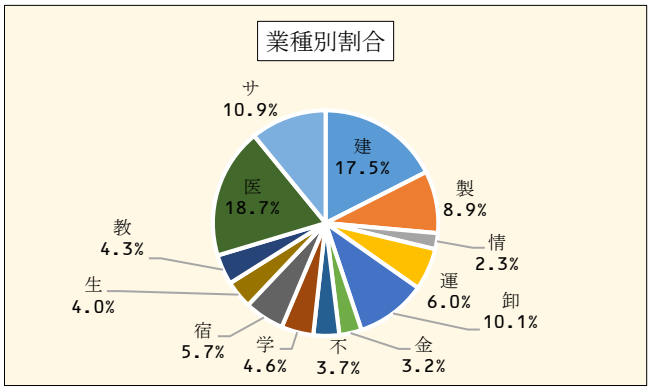
５　調査方法

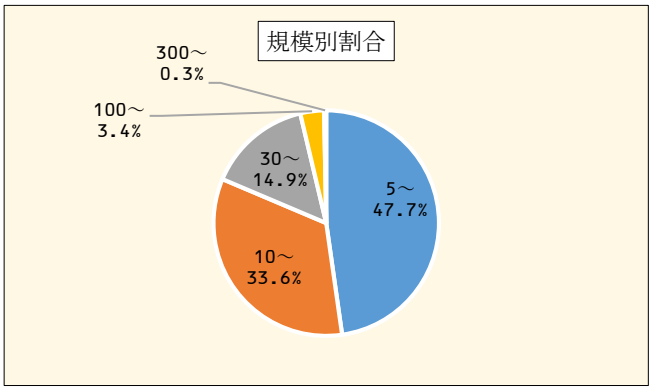
調査票を事業所に郵送して実施した。なお、回収した調査票で記載内容が不明なものについては、電話で聞き取りして、補正･修正している。

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 348 事業所で、回答率は 24.9%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		Ｒ３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%	235	16.8%	61	17.5%	92	20.3%
製造業	4,359	8.9%	122	8.7%	31	8.9%	36	7.9%
情報通信業	743	1.5%	50	3.6%	8	2.3%	15	3.3%
運輸業、郵便業	2,344	4.8%	67	4.8%	21	6.0%	23	5.1%
卸売業、小売業	9,738	19.9%	279	19.9%	35	10.1%	67	14.8%
金融業、保険業	450	0.9%	50	3.6%	11	3.2%	29	6.4%
不動産業、物品賃貸業	1,581	3.2%	50	3.6%	13	3.7%	19	4.2%
学術研究、専門技術サービス業	2,128	4.4%	57	4.1%	16	4.6%	15	3.3%
宿泊業、飲食サービス業	4,889	10.0%	140	10.0%	20	5.7%	25	5.5%
生活関連サービス業、娯楽業	1,879	3.8%	54	3.9%	14	4.0%	13	2.9%
教育、学習支援業	950	1.9%	50	3.6%	15	4.3%	25	5.5%
医療、福祉	7,011	14.3%	170	12.1%	65	18.7%	55	12.1%
サービス業	3,671	7.5%	76	5.4%	38	10.9%	39	8.6%
計	48,894	99.8%	1400	100.1%	348	99.9%	453	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		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	24,185	49.5%	716	51.1%	166	47.7%	160	35.3%
１０～２９人	18,340	37.5%	518	37.0%	117	33.6%	162	35.8%
３０～９９人	5,333	10.9%	145	10.4%	52	14.9%	82	18.1%
１００～２９９人	866	1.8%	16	1.1%	12	3.4%	35	7.7%
３００人以上	170	0.3%	5	0.4%	1	0.3%	14	3.1%
計	48,894	100.0%	1,400	100.0%	348	99.9%	453	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「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

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

〈規模〉

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（P39～42)】

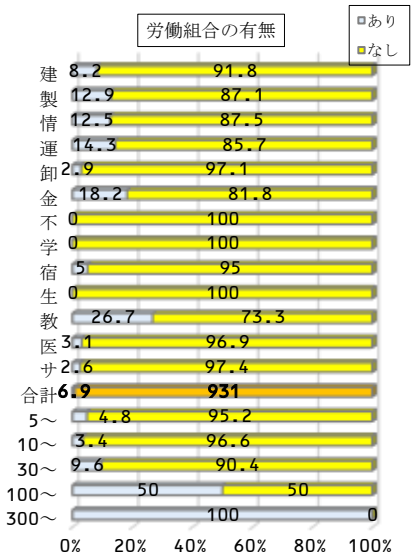
労働組合のある事業所は　6.9%（R3 調査 11.3%、▲4.4 ﾎﾟｲﾝﾄ）
就業規則を定めている事業所は　84.8%（R3 調査 88.5%　▲3.7 ﾎﾟｲﾝﾄ）
退職金制度のある事業所は　59.5%（R3 調査 71.7%、▲12.2 ﾎﾟｲﾝﾄ）
全労働者のうち、正規雇用労働者は　63.8%（R3 調査 67.6%、▲3.8 ﾎﾟｲﾝﾄ）、
非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）は　36.2%（R3 調査 32.4%、＋3.8 ﾎﾟｲﾝﾄ）

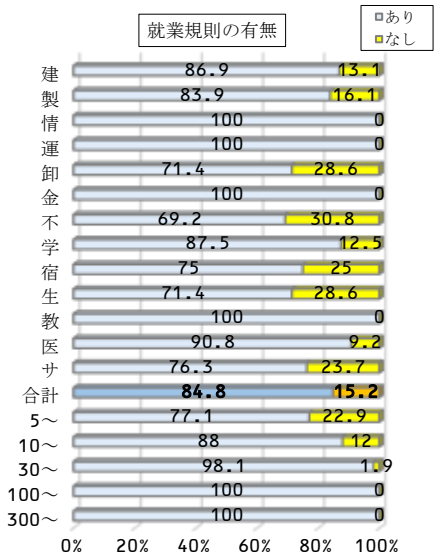
◆　労働組合がある回答事業所の割合は 6.9%で、前回調査（R3 11.3%）から 4.4 ポイント低くなっている。
　業種別では「教育、学習支援業」の 26.7%が最も高くなっている。規模別では、概ね規模が大きくなるほど労働組合がある事業所の割合が高くなっている。

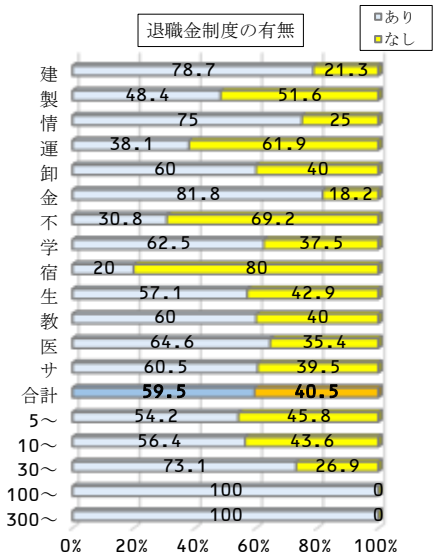
◆　就業規則がある回答事業所の割合は 84.8%で、前回調査（R3 88.5%）から 3.7 ポイント低くなっている。

◆　退職金制度がある回答事業所の割合は 59.5%で、前回調査（R3 71.7%）から 12.2 ポイント低くなっている。
　業種別では「金融業、保険業」の 81.8%が最も高く、以下「建設業」の 78.7%、「情報通信業」の 75.0%となっている。
　一方、「宿泊業、飲食サービス業」の 20.0%が最も低く、続いて「不動産業・物品賃貸業」の 30.8%、「運輸業、郵便業 38.1%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 100.0%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 63.8%、非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）は 36.2%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、「宿泊業、飲食サービス業」の 75.8%が最も高く、以下「製造業」の 54.8%、「サービス業」の 54.7%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 13.6%が最も低く、続いて「学術研究、専門・技術サービス業」の 15.0%、「建設業」の 22.6%となっている。





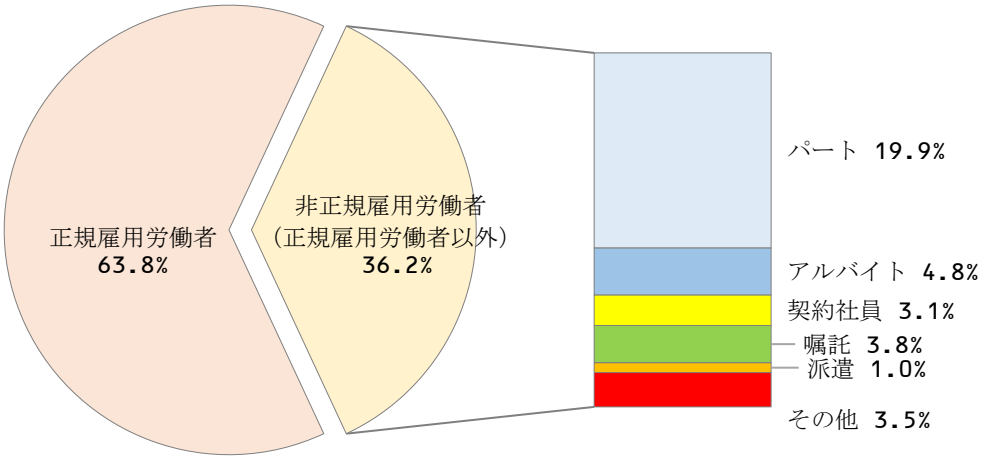


【全労働者の内訳】

（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	63.8	36.2	19.9	4.8	3.1	3.8	3.5	1.0
建設	77.4	22.6	4.3	3.6	2.3	0.0	12.3	0.0
製造	45.2	54.8	33.7	1.6	8.3	0.3	6.2	4.7
情報通信	86.4	13.6	0.6	1.0	5.2	6.3	0.2	0.4
運輸郵便	69.1	30.9	7.7	1.1	2.9	0.6	18.6	0.0
卸売小売	70.2	29.8	17.4	9.8	0.5	0.8	0.5	0.8
金融保険	72.5	27.5	9.1	0.0	2.9	7.9	3.2	4.5
不動産	75.2	24.8	13.9	2.4	0.0	0.6	4.2	3.6
学術研究	85.0	15.0	12.4	0.4	0.0	2.3	0.0	0.0
宿泊飲食	24.2	75.8	45.0	30.1	0.0	0.0	0.7	0.0
生活関連	52.8	47.2	36.5	5.6	3.0	0.5	0.5	1.0
教育学習	60.3	39.7	26.2	3.8	1.7	6.9	0.6	0.5
医療福祉	64.1	35.9	28.9	0.8	2.1	3.1	0.8	0.3
サービス	45.3	54.7	15.8	17.6	8.2	11.3	2.0	0.0
5～9人	64.2	35.8	23.8	5.7	1.8	1.0	3.0	0.5
10～29人	57.3	42.7	27.8	7.0	3.8	0.5	2.8	0.9
30～99人	57.2	42.8	22.8	3.4	5.1	2.1	8.2	1.3
100～299人	69.1	30.9	11.1	5.5	2.1	10.2	0.4	1.5
300人～	89.2	10.8	6.3	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0

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　(P43)】

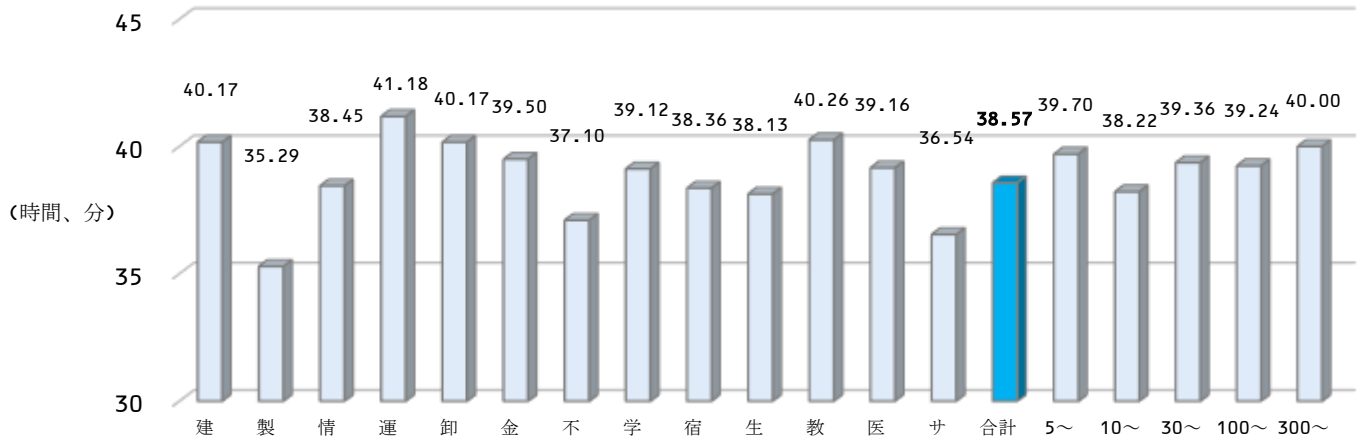
１週間当たりの平均所定労働時間は　38 時間 57 分（R3 調査 38 時間 49 分、＋８分）
１週間当たりの所定労働時間「40 時間以内」達成事業所は　85.7%
（R3 調査 87.9%、▲2.2 ポイント）

◆　１週間当たりの平均所定労働時間は 38 時間 57 分で、前回調査（R3　38 時間 49 分）よりも８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 85.7%で、前回調査（R3 87.9%）より 2.2 ポイント低くなっている。

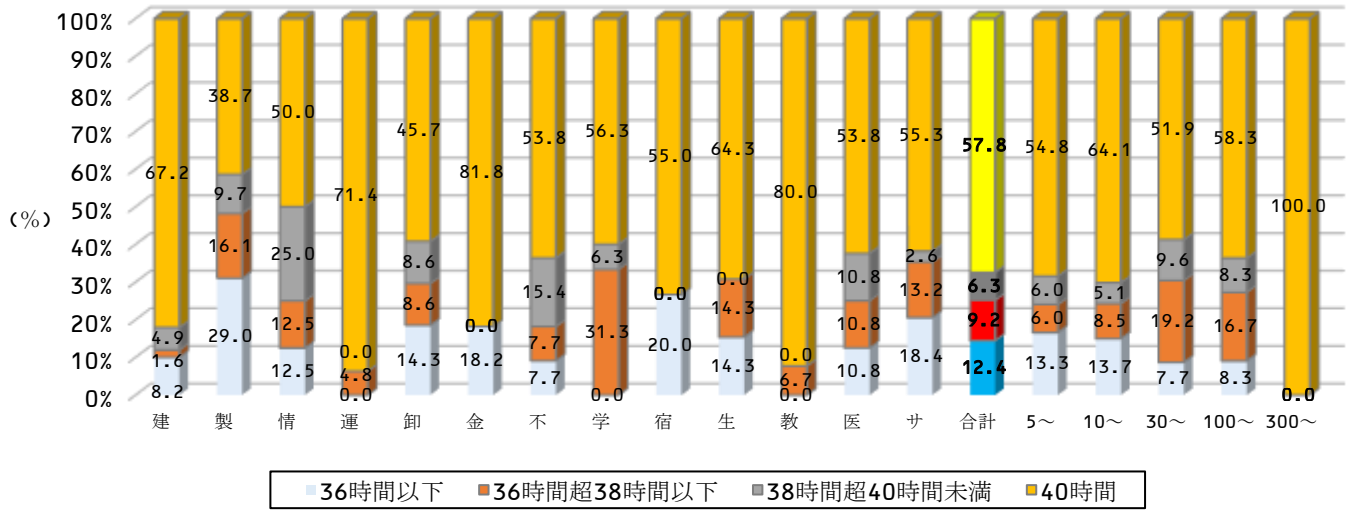
◆　業種別では、１週間当たりの平均所定労働時間は「製造業」の 35 時間 29 分が最も短くなっており、一方「運輸業・郵便業」の 41 時間 18 分が最も長く、以下「教育、学習支援業」の 40 時間 26 分、「建設業」及び「卸売業、小売業」の 40 時間 17 分となっている。

◆　規模別では、「10～29 人」の 38 時間 22 分が最も短く、「300 人以上」の 40 時間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（R3.4.1～R4.3.31）の１人当たりの所定外労働時間～

【統計表２－２　(P44)】

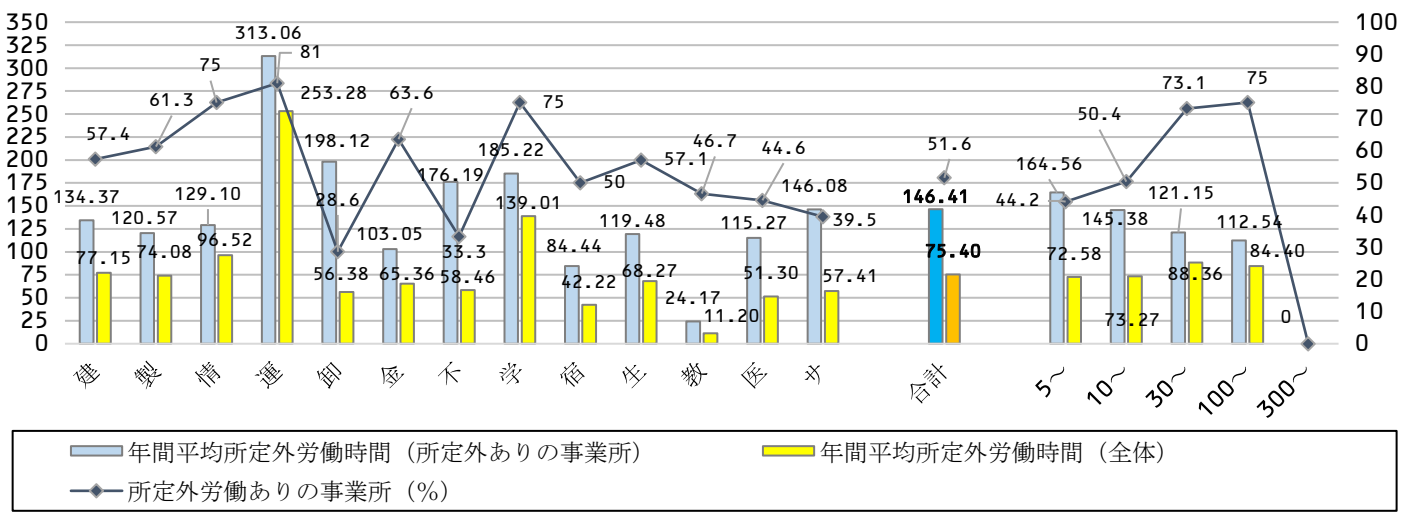
所定外労働がある事業所は　51.6%（R3 調査 57.7%、▲6.1 ポイント）
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は　146 時間 41 分
（R3 調査 62 時間、＋84 時間 41 分）
事業所全体の年間平均所定外労働時間は　75 時間 40 分
（R3 調査 35 時間 48 分、＋39 時間 52 分）

◆　所定外労働がある事業所の割合は 51.6%で、前回調査（R3 57.7%）より 6.1 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 146 時間 41 分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では 75 時間 40 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 32.7%が最も高く、「360 時間以上」の 12.3%が最も低くなっている。

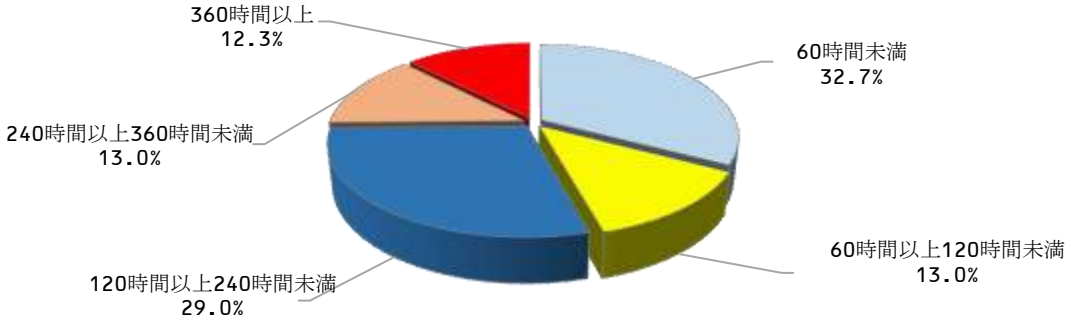
◆　業種別では、所定外労働がある事業所の割合は「運輸業、郵便業」の 81.0%が最も高く、以下「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」の 75.0%、「金融業、保険業」の 63.6%となっており、一方「卸売業、小売業」の 28.6%が最も低く、続いて「不動産業、物品賃貸業」の 33.3%となっている。

◆　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 313 時間 6 分が最も長く、次いで「卸売業、小売業」の 198 時間 12 分となっており、「教育、学習支援業」の 24 時間 17 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　(P45～P46)】

変形労働時間制を導入している事業所は　37.5%（R3 調査 45.3%、▲7.8 ポイント）
導入形態は「１年単位」が最多で　51.9%（R3 調査 55.1%、▲3.2 ポイント）

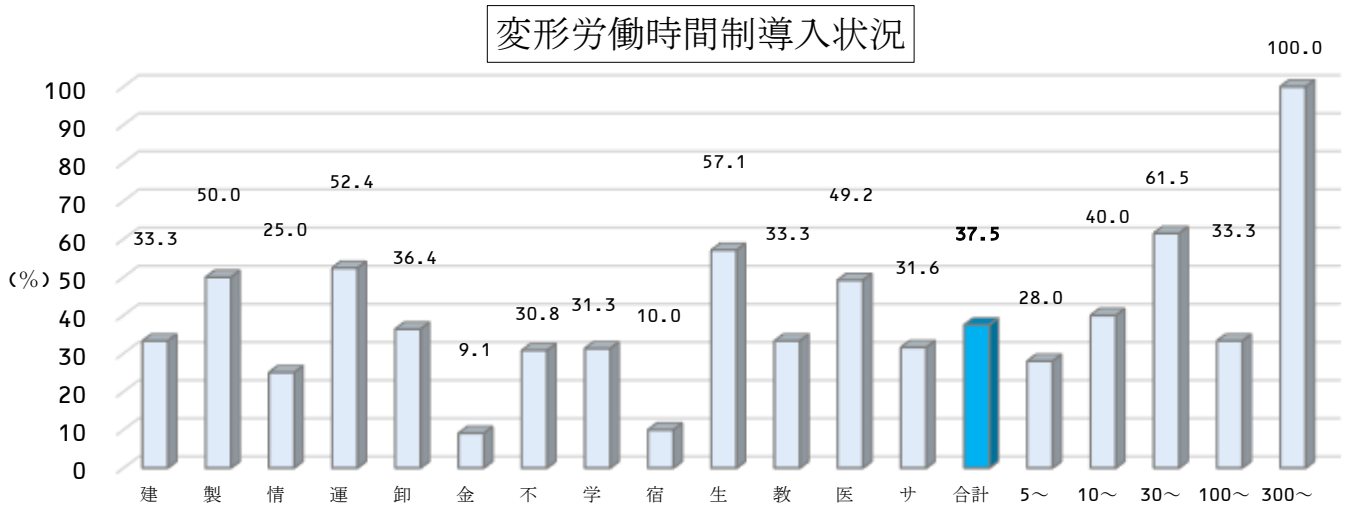
◆　変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は 37.5%で、前回調査（R3 45.3%）より 7.8 ポイント低くなっている。導入を「検討中」の事業所の割合は 6.1%で、前回調査（R3 2.6%）より 3.5 ポイント高くなっている。

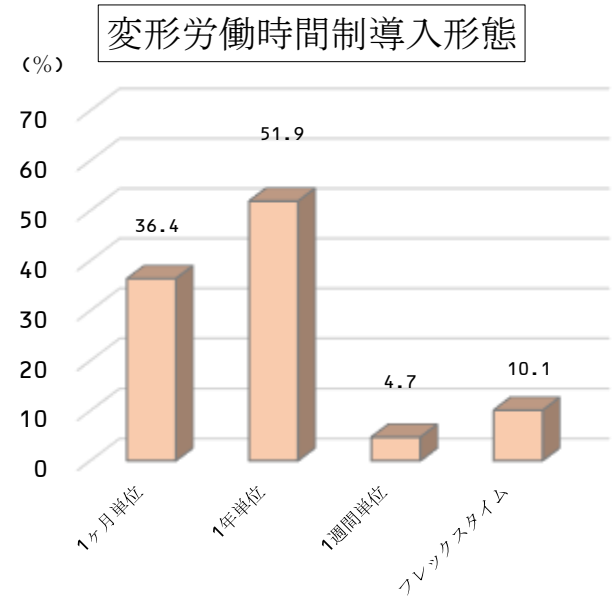
◆　業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」の 57.1%が最も高く、以下「運輸業、郵便業」の 52.4%、「製造業」の 50.0%、「医療、福祉」の 49.2%となっている。

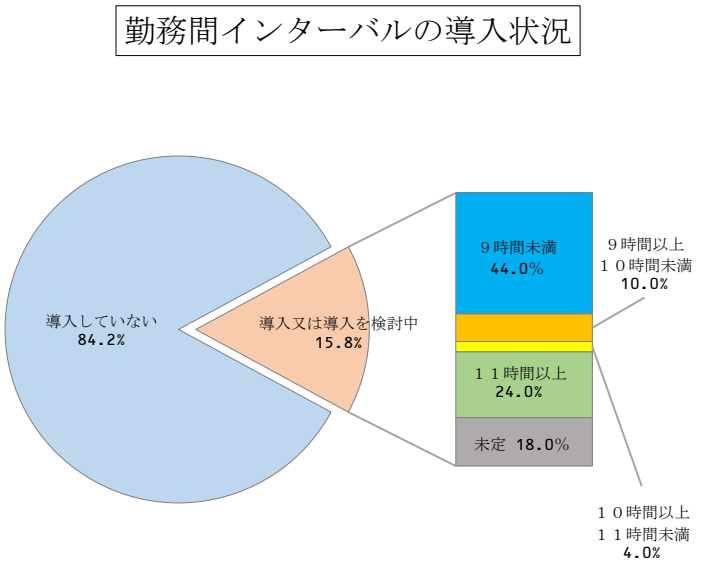
◆　規模別では、「300 人以上」の 100.0%が最も高く、次いで「30 人～99 人」が 61.5%となっている。

◆　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 51.9%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 15.8%で、前回調査（R3 8.4%）より 7.4 ポイント高くなっており、勤務間インターバル時間は「９時間未満」の 44.0%が最も高くなっている。







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　(P47)】

過去３年間に労働時間の短縮を実施した事業所は　27.5%（R3 調査 32.3%、▲4.8 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」及び「週休日以外の休日の増加」が最多で　33.7%

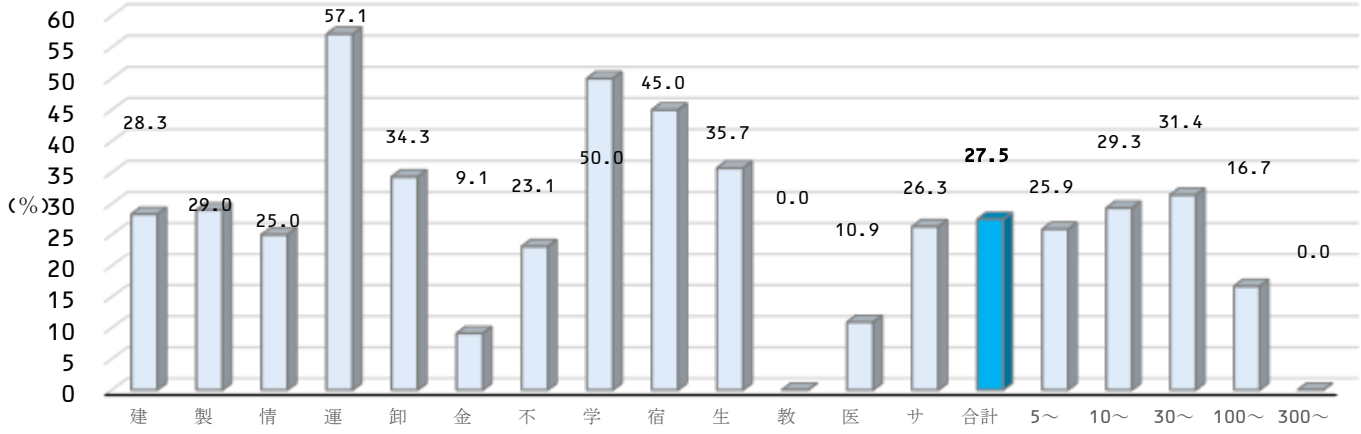
◆　過去３年間に労働時間の短縮を実施した事業所の割合は 27.5%で、前回調査（R3 32.3%）より 4.8 ポイント低くなっている。

労働時間の短縮方法では、「１日の所定労働時間短縮」及び「週休日以外の休日増加」の 33.7%が最も高く、次いで「所定外労働時間短縮」が 20.0%となっている。

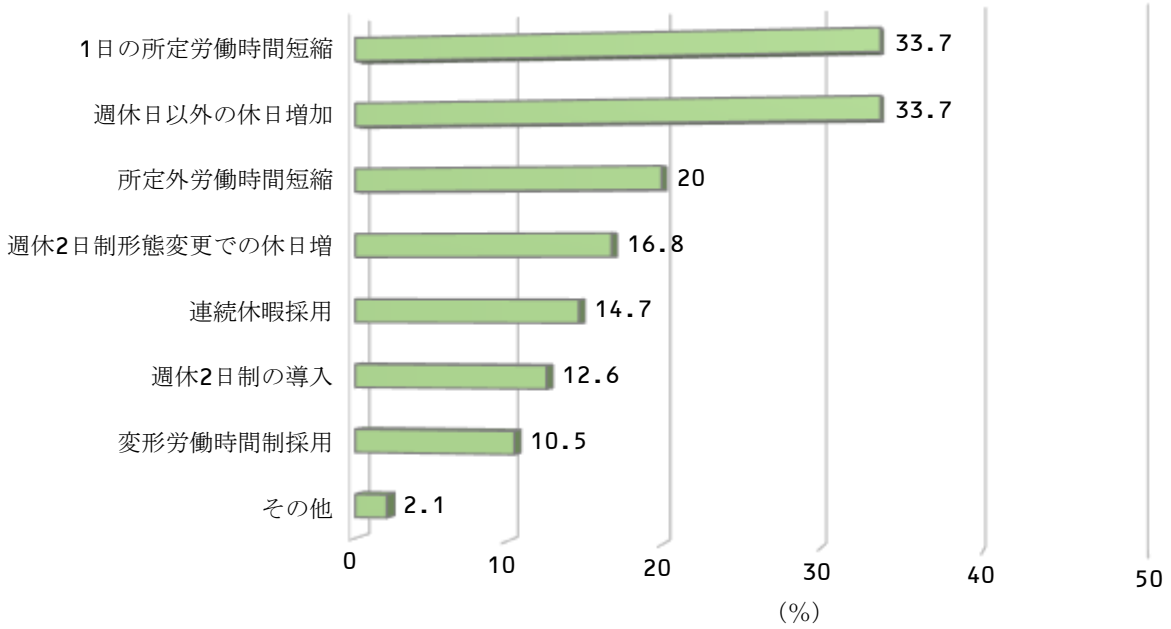
◆　業種別では「運輸業、郵便業」の 57.1%が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」の 50.0%となっており、「教育、学習支援業」の 0%が最も低く、続いて「金融業、保険業」の 9.1%となっている。

◆　規模別では、「30～99 人」で 31.4%と最も高く、「300 人以上」で 0.0%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　(P48～49)】

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　76.9%
(R3 調査 82.0%、▲5.1 ポイント)
完全週休２日制の事業所は　40.2%（R3 調査 40.7%、▲0.5 ポイント）

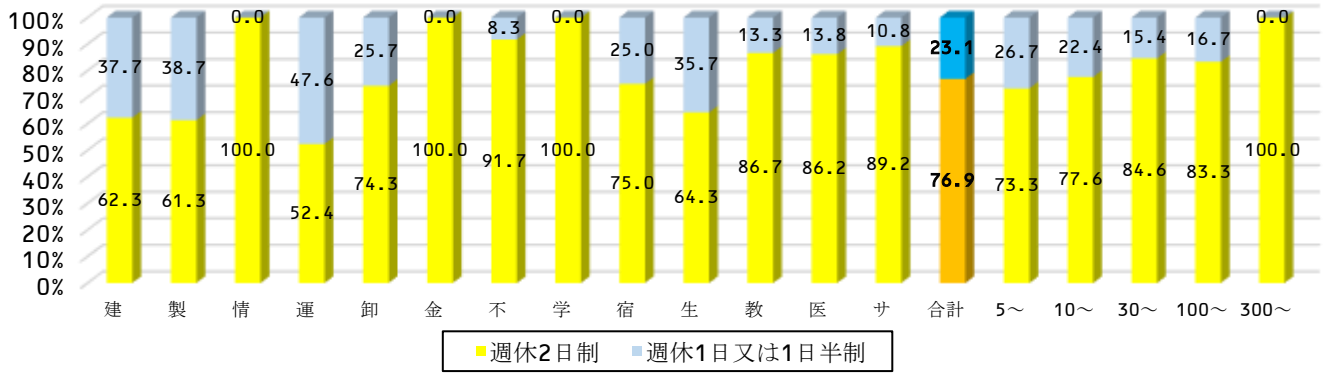
◆　週休制の形態のうち、何らかの週休２日制を導入している事業所の割合は 76.9%で、前回調査（R3　82.0%）より 5.1 ポイント低くなっている。

◆　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「不動産、物品賃貸業」の 91.7%、「サービス業」の 89.2%、「教育、学習支援業」の 86.7%となっており、「運輸業・郵便業」の 52.4%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 84.6%となっている。

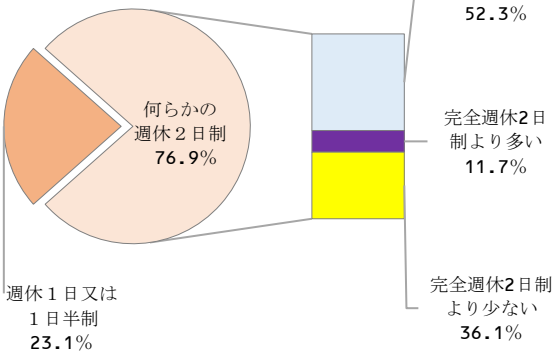
◆　週休２日制の形態については、４週間で８日以上の休日がある「完全週休２日制」が 52.3%、「完全週休２日制より多い」が 11.7%となっているほか、勤務不要日に加え、月３回、隔週、月２回、月１回の休日がある「その他の週休２日制」が 36.1%となっている。

◆　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 48.8%となっている。

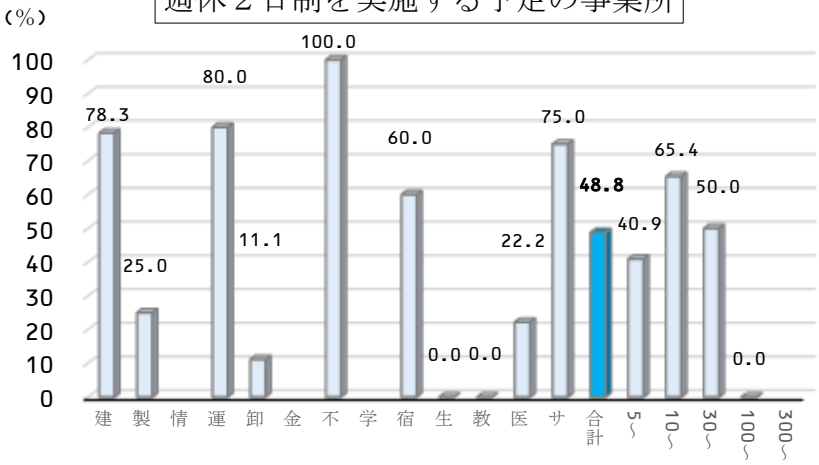
週休制の形態（業種別・規模別）



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　(P50)】

年次有給休暇の平均付与日数は　13.6 日（R3 調査 14.8 日、▲1.2 日）
平均取得日数は　8.1 日（R3 調査 8.8 日、▲0.7 日）
平均取得率は　59.6%（R3 調査 59.5%、＋0.1 ポイント）

◆　年次有給休暇の平均付与日数は 13.6 日、平均取得日数は 8.1 日、平均取得率は 59.6%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」の 18.0 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、「教育、学習支援業」の 15.6 日となっており、「宿泊業、飲食サービス業」の 8.1 日が最も少なくなっている。

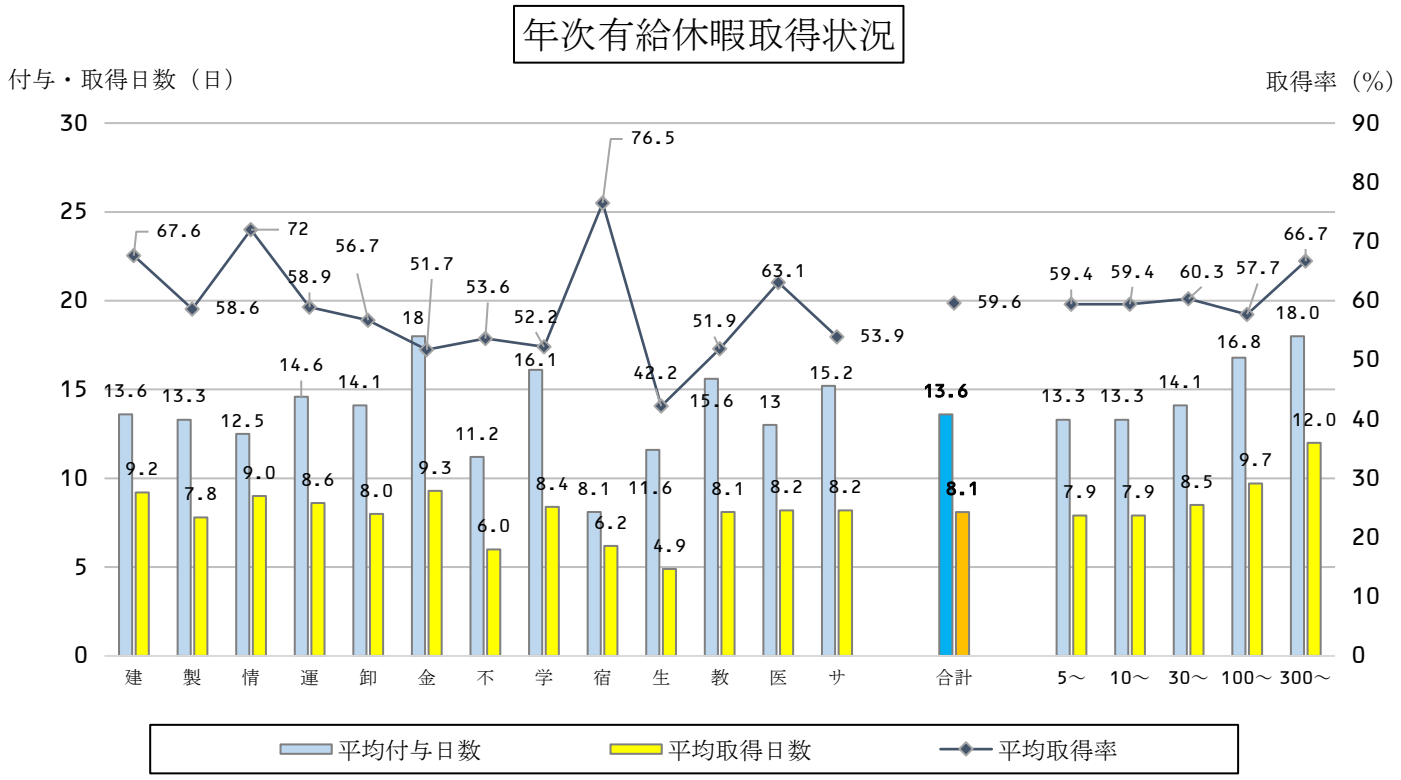
規模別では、「300 人以上」の 18.0 日が最も多く、以下「100～299 人」の 16.8 日、「30～99 人」14.1 日となっている。

◆　平均取得日数について、業種別では「金融業、保険業」の 9.3 日が最も多く、以下「建設業」の 9.2 日、「情報通信業」の 9.0 日となっており、一方「生活関連サービス業、娯楽業」の 4.9 日が最も少なく、続いて「不動産業、物品賃貸業」の 6.0 日となっている。

規模別では、「300 人以上」で 12.0 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 76.5%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 42.2%が最も低く、続いて「教育、学習支援業」の 51.9%となっている。

規模別では、「300 人以上」で 66.7%と最も高くなっている。



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　(P51～52)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は　46.1%（R3 調査 63.6%、▲17.5 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　63.0%
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 46.1%となっており、前回調査（R3　63.6%）より 17.5 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 19.2%で、前回調査（R3 13.7%）より 5.5 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、「金融業、保険業」の 81.8%が最も高くなっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 25.0%が最も低く、続いて「不動産業、物品賃貸業」の 30.8%、「建設業」の 35.1%となっている。

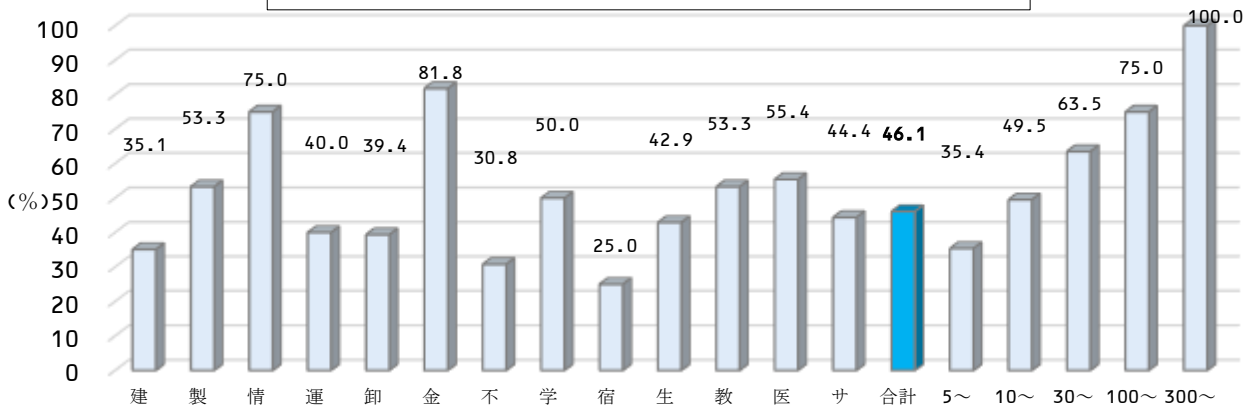
規模別では、規模が大きくなるほど取得促進措置を実施した事業所の割合は高い傾向にあり、「300 人以上」で 100.0%、「100～299 人」で 75.0%となっている。

◆　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 63.0%が最も高くなっている。

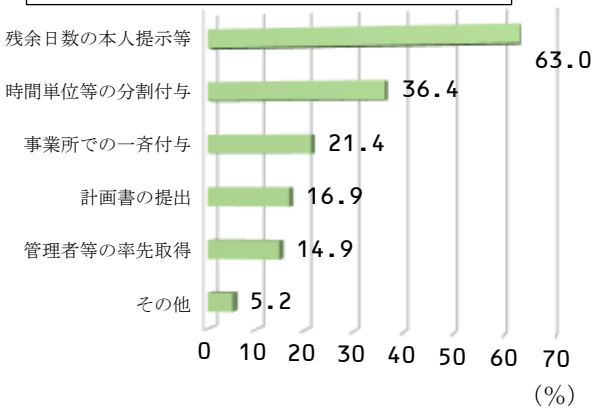
◆　取組前後における年次有給休暇の取得率が、「上がった」と回答した事業所の割合は、89.6%となっている。

◆　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 26.3 が最も高くなっており、以下「計画的な取得の呼び掛け」の 18.4%、「取得できる職場の雰囲気づくり」の 16.8%となっている。

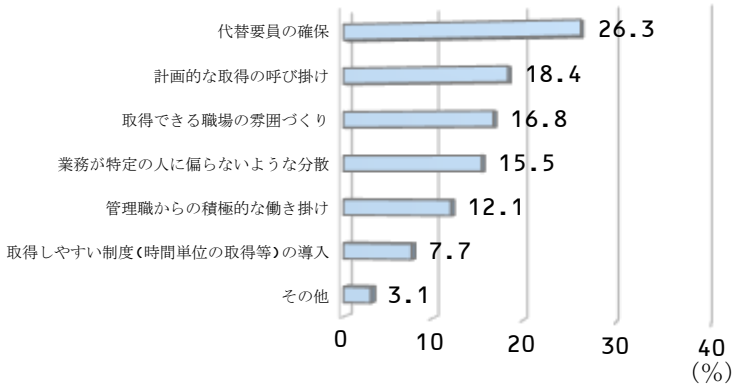
年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所



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　(P53～55)】

育児休業制度を規定している事業所は　53.2%（R3 調査 64.5%、▲11.3 ポイント）
直近の１年間での育児休業制度の利用率は　51.4%（R3 調査 43.4%、＋8.0 ポイント）
男女別では男性　19.2%、女性　83.0%（R3 調査 男性 10.2%、＋9.0 ポイント、女性 88.2%、▲5.2 ポイント）
利用者の男女構成比は　男性　18.5%、女性　81.5%

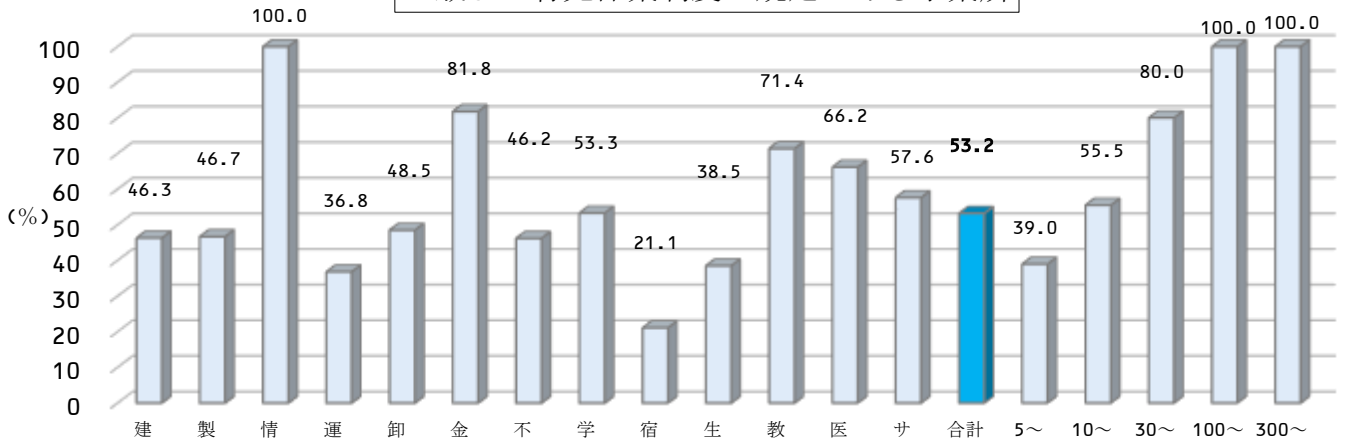
◆　育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の比率は 53.2%で、前回調査（R3　64.5%）より 11.3 ポイント低くなっている。

◆　直近の１年間での育児休業制度の利用率は 51.4%で、前回調査（R3 43.4%）より 8.0 ポイント高くなっている。男女別では、男性が 19.2%、女性が 83.0%であり、前回調査（R3　男性 10.2%、女性 88.2%）より男性で 9.0 ポイント高くなっており、女性では 5.2 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 18.5%、女性が 81.5%となっている。

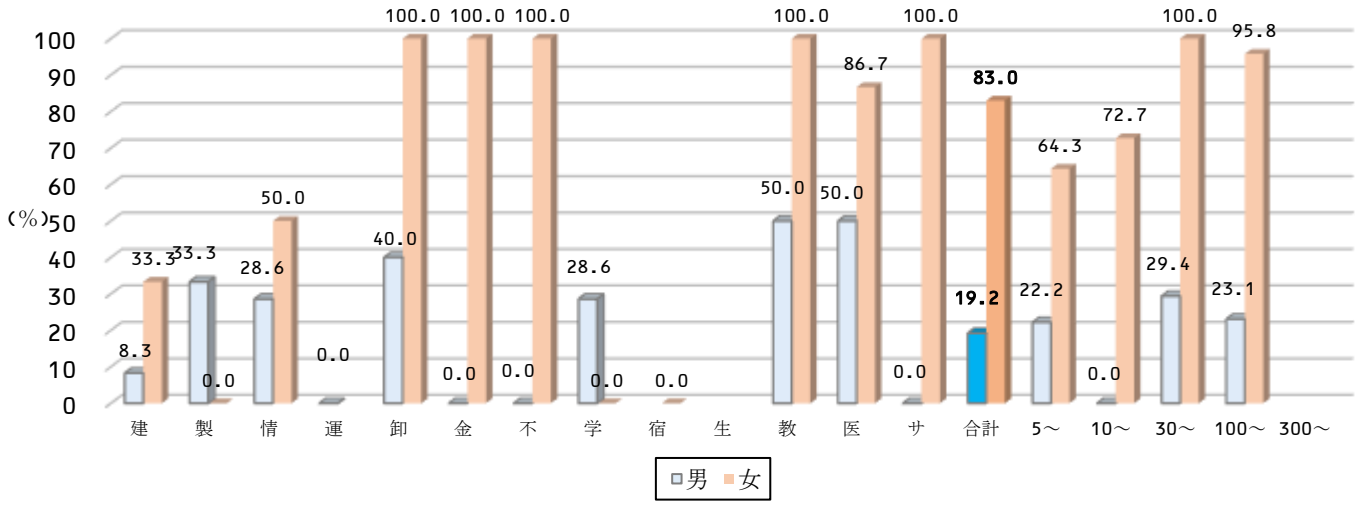
◆　業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「情報通信業」の 100.0%が最も高く、以下「金融業、保険業」の 81.8%、「教育、学習支援業」の 71.4%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 21.1%が最も低くなっている。

◆　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 80.0%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　38.2%（R3 調査 50.8%、▲12.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）
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　27.1%（R3 調査 18.6%、＋8.5 ﾎﾟｲﾝﾄ）
男女別では男性　5.0%、女性　55.3%　（R3 調査 男性 3.3%、＋1.7 ﾎﾟｲﾝﾄ、女性 51.2%、＋4.1 ﾎﾟｲﾝﾄ）
利用者の男女構成比は　男性　10.3%、女性　89.7%

◆　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 38.2%で、前回調査（R3 50.8%）より 12.6 ポイント低くなっている。

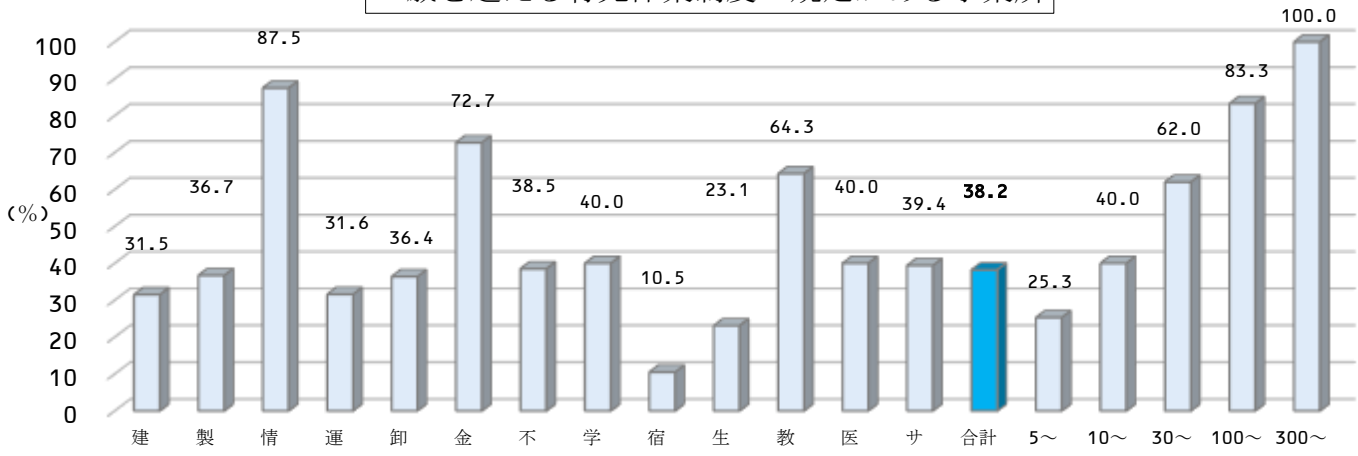
◆　直近の１年間での育児休業制度の利用率は 27.1%で、前回調査（R3 18.6%）より 8.5 ポイント高くなっている。男女別では、男性が 5.0%、女性が 55.3%であり、前回調査（R3 男性 3.3%、女性 51.2%）より男性で 1.7 ポイント高くなっており、女性で 4.1 ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が 10.3%、女性が 89.7%となっている。

◆　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 87.5%が最も高く、以下「金融業、保険業」の 72.7%、「教育、学習支援業」の 64.3%となっており、「宿泊業、飲食サービス業」の 10.5%が最も低くなっている。

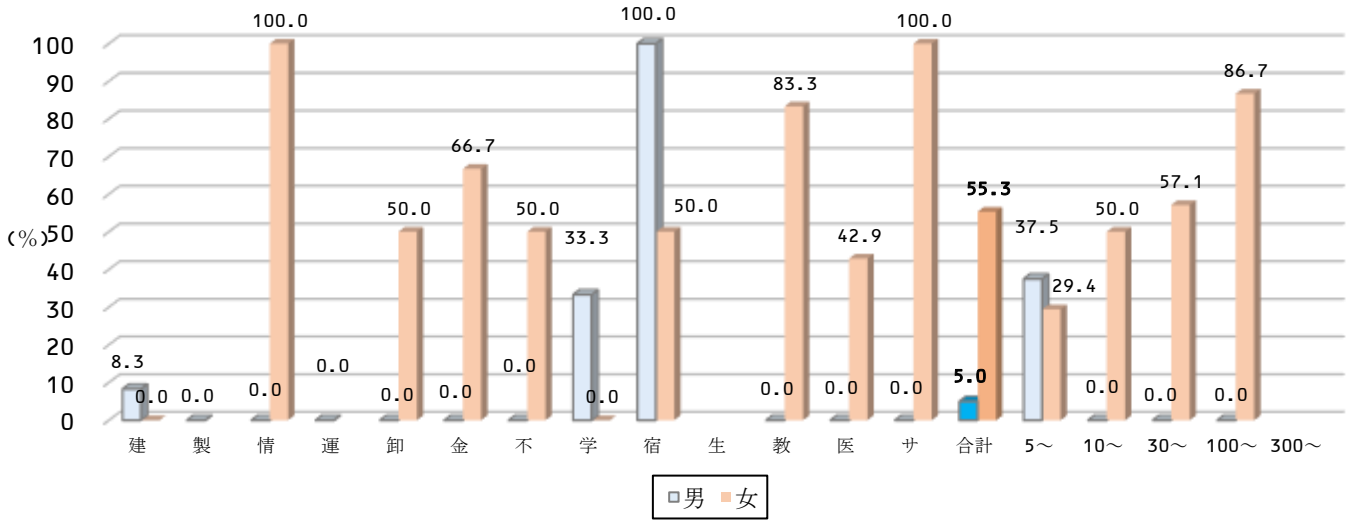
◆　規模別では、「300 人」で 100.0%となっており、最も高くなっている。

◆　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 19.1%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 16.0%、「休業中の賃金補償」14.8%となっている。

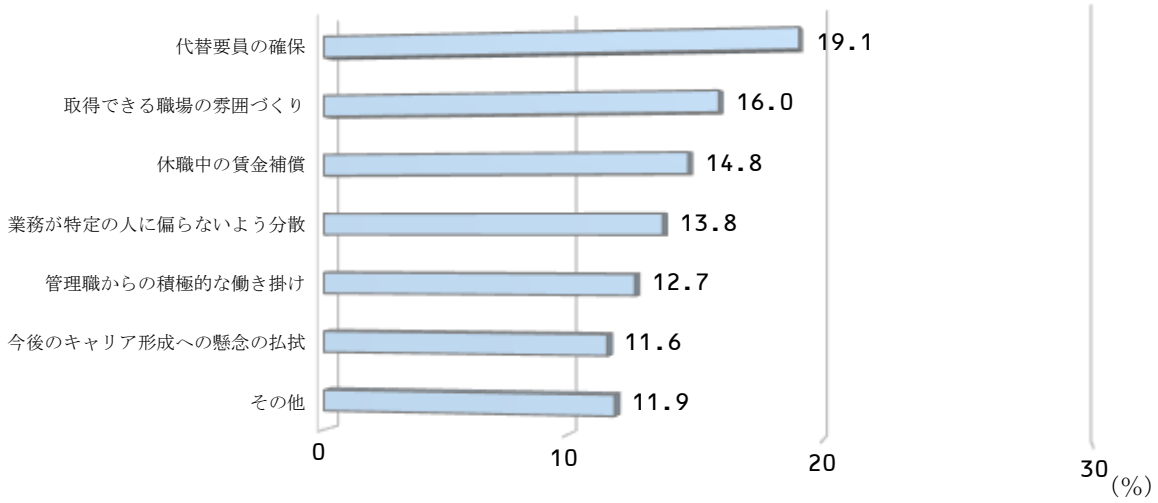
１歳を超える育児休業制度の規定がある事業所



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　(P56～57)】

子の看護休暇制度を規定している事業所は　37.6%（R3 調査 54.4%、▲16.8 ポイント）
直近の１年間での子の看護休暇制度の利用率は　17.9%（R3 調査 20.3%、▲2.4 ポイント）
男女別では男性　9.1%、　女性 31.3%
（R3 調査　男性 8.2%、＋0.9 ポイント、女性 46.5%、▲15.2 ポイント）
利用者の男女構成比は男性　30.8%、女性　69.2%
育児のための措置を規定している事業所は　42.5%（R3 調査 55.2%、▲12.7 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　14.5%（R3 調査 9.1%、＋5.4 ポイント）
男女別では男性 4.6%、女性　26.4%（R3 調査　男性 0.8%、＋3.8 ポイント、女性 26.8%、▲0.4 ポイント）
利用者の男女構成比は男性　17.4%、女性　82.6%

◆　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 37.6%で、前回調査(R3 54.4%）より 16.8 ポイント低くなっている。

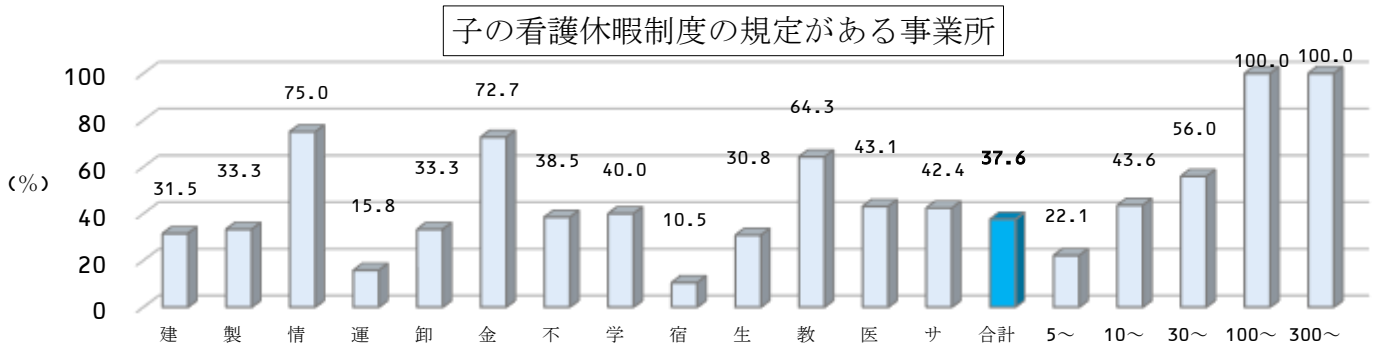
◆　直近の 1 年間での子の看護休暇制度の利用率は 17.9%となっている。男女別では、男性が 9.1%、女性が 31.3%で、利用者の男女の構成比は、男性 30.8%、女性 69.2%となっている。

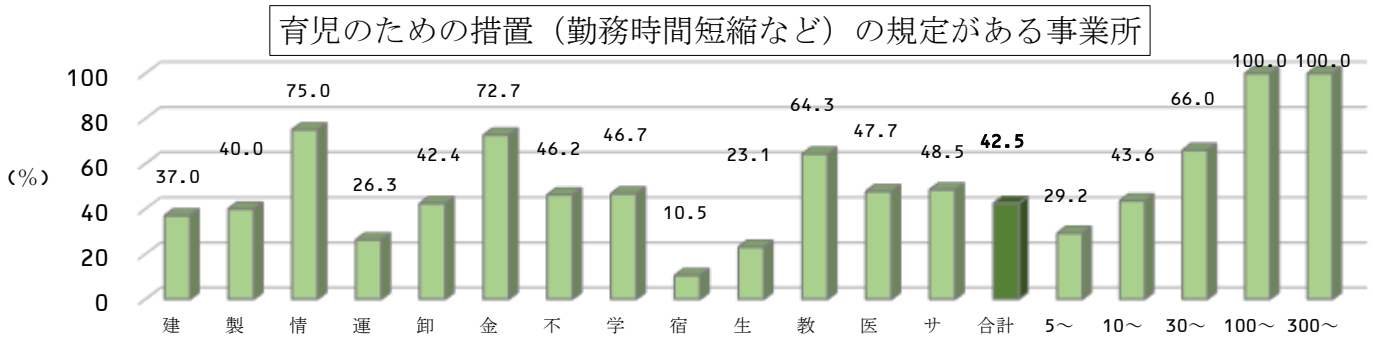
◆　規模別で子の看護休暇制度に係る規定の整備率は、「300 人以上」及び「100～299 人」が 100.0%で最も高く、「５～９人」の 22.1%が最も低くなっている。

◆　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 42.5%で、前回調査（R3 55.2%）より 12.7 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 14.5%で、前回調査（R3　9.1%）より 5.4 ポイント低くなっている。男女別では、男性が 4.6%、女性が 26.4%で、利用者の男女の構成比は、男性 17.4%、女性 82.6%となっている。

◆　規模別では、「300 人以上」及び「100～299 人」で 100.0%と最も高く、次いで「30～99 人以上」で 66.0%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　(P58～61)】

介護休業制度を規定している事業所は　44.6%（R3 調査 57.5%、▲12.9 ポイント）
介護休暇制度を規定している事業所は　40.4%（R3 調査 53.7%、▲13.3 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　19.7%
（R3 調査 18.3%、＋1.4 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 44.6%で、前回調査（R3 57.5%）より、12.9 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 0.0%、女性 100.0%となっている。

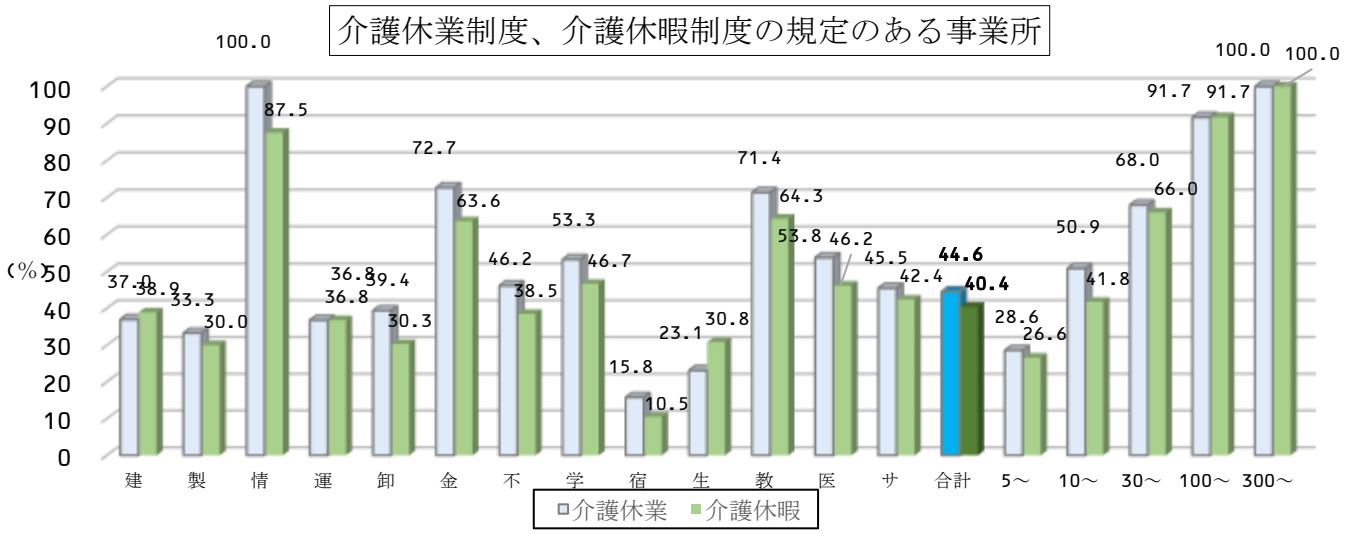
◆　介護休業制度に係る規定の整備率について、業種別では、「情報通信業」の 100.0%が最も高く、以下「金融業、保険業」の 72.7%、「教育、学習支援業」の 71.4%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 15.8%が最も低くなっている。

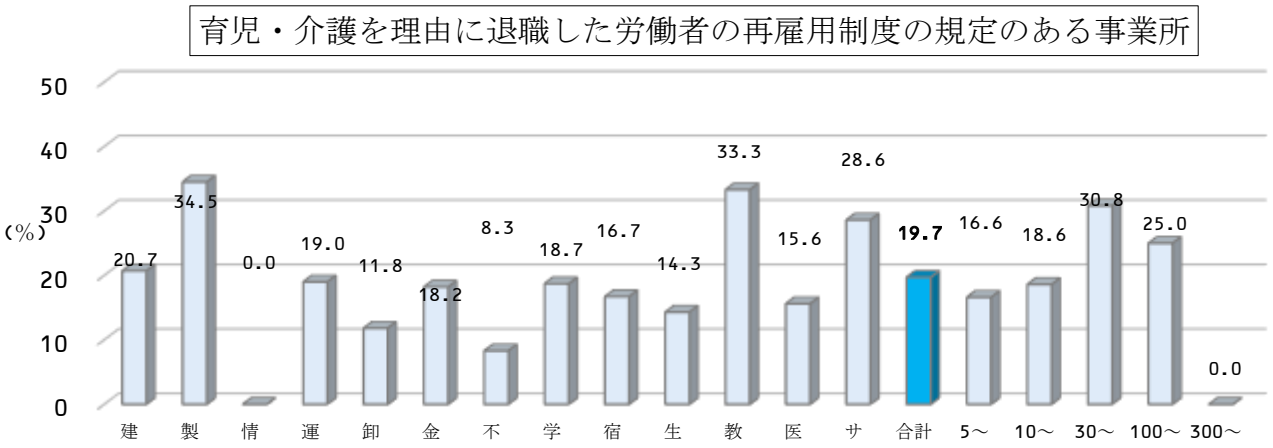
◆　規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300 人以上」で 100.0%となっている。

◆　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 40.4%で、前回調査（R3 53.7%）より、13.3 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 60.0%、女性 40.0%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、「情報通信業」の 87.5%が最も高く、以下「学習研究、技術・専門サービス業」の 64.3%、「金融業、保健業」の 63.6%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 10.5%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 19.7%で、前回調査（R3 18.3%）より、1.4 ポイント高くなっている。





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　(P62～63)】

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　19.9%（R3 調査 22.5%、▲2.6 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　46.3%
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　61.0%

◆　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 19.9%となっており、前回調査（R3 調査 22.5%）より 2.6 ポイント低くなっている。

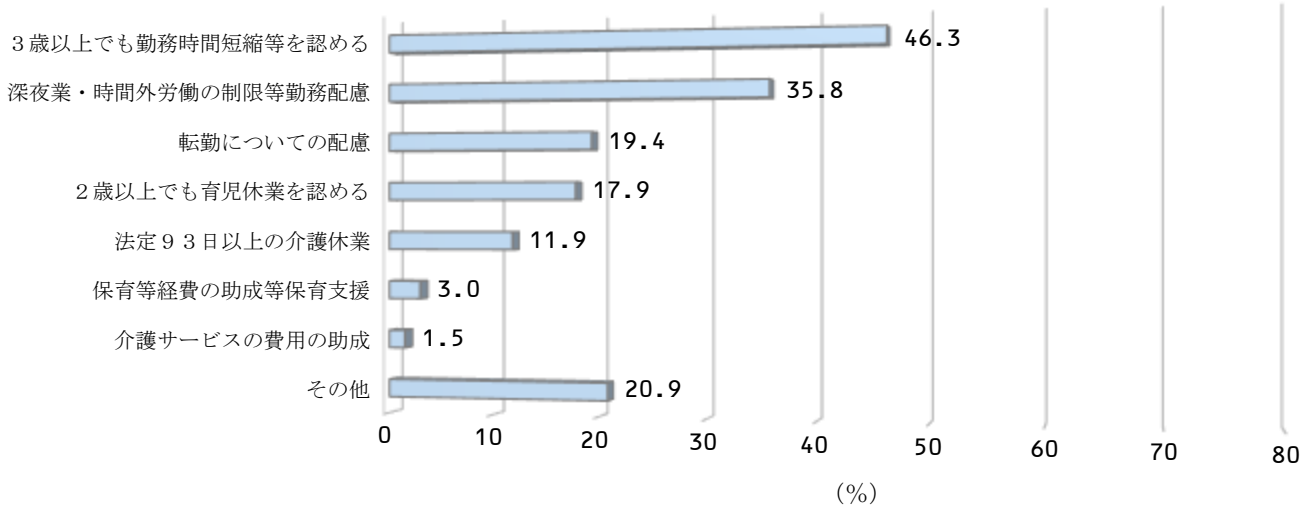
◆　両立支援の取組を実施している事業所の割合について、業種別では「教育、学習支援業」の 40.0%が最も高い。

◆　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 100.0%が最も高い。

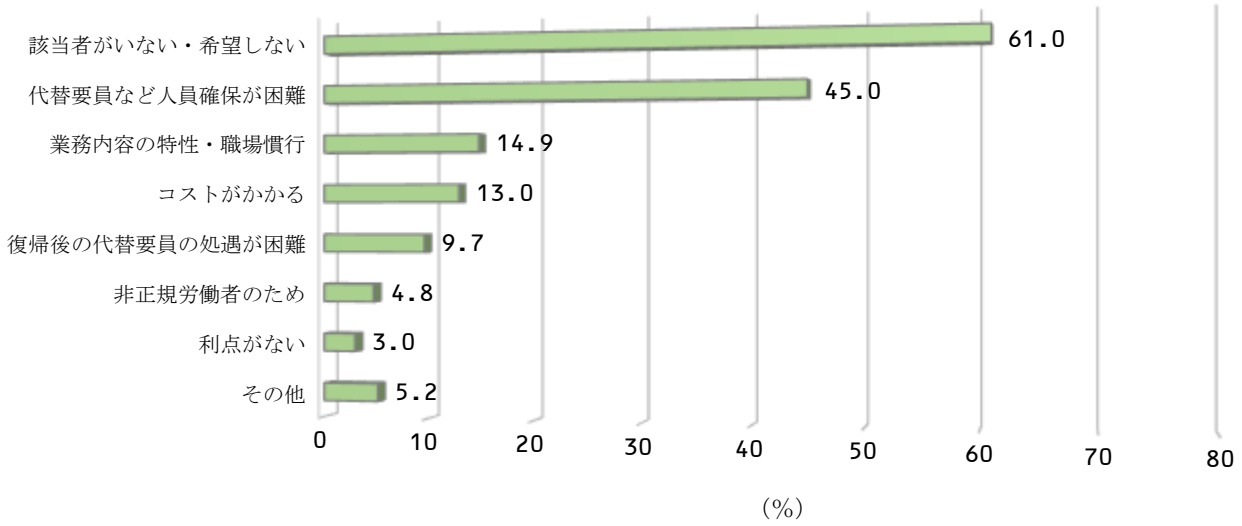
◆　取組内容では、「３歳以上でも勤務時間短縮等を認める」が 46.3%と最も高く、次いで「深夜業・時間外労働の制限等勤務配慮」の 35.8%となっている。

◆　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 61.0%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（P65～70)】

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　51.1%（R3 調査 44.6%、＋6.5 ﾎﾟｲﾝﾄ）
女性の活躍促進の取組内容は「女性の積極的な採用」の 60.7%が最も高く、
次いで「男女間の賃金格差解消」の 47.6%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　22.5%（R3 調査 11.4%、＋11.1 ﾎﾟｲﾝﾄ）
事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は　32.9%（R3 調査 22.5%　▲10.4 ﾎﾟｲﾝﾄ）
女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の 59.0%が最も高く、
次いで「女性職員への教育・研修機会の拡大」の 39.3%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 51.1%で、前回調査（R3 44.6%）より 6.5 ポイント高くなっている。

業種別では、「医療、福祉」の 76.7%が最も高く、一方「生活関連サービス業・娯楽業」の 11.1%が最も低く、続いて「運輸業、郵便業」の 12.5%、「卸売業、小売業」の 20.5%となっている。

規模別では、「300 人」の 78.9%が最も高く、次いで「５～９人」の 57.4%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 60.7%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の 47.6%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 45.3%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の 27.6%となっている。

◆　管理職のうち女性の割合は 22.5%で、前回調査（R3 12.8%）より 11.1 ポイント低くなっている。

業種別では、「医療、福祉」の 60.0%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の 40.2%となっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 8.3%が最も低く、続いて「情報通信業」の 9.6%、「建設業」の 10.5%となっている。

規模別では、「300 人以上」で 36.7%と最も高くなっている。

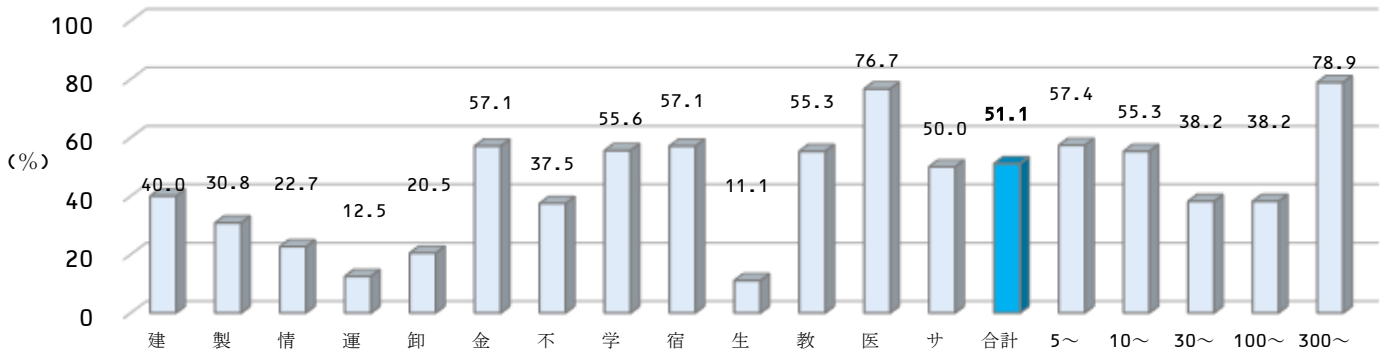
◆　非管理職役職者のうち女性の割合は 32.9%で、業種別では、「医療、福祉」の 60.5%が最も高くなっており、一方「宿泊業、飲食サービス業」の 0.0%が最も低く、続いて「建設業」の 5.8%となっている。

規模別では、「300 人」で 36.7%と最も高くなっている。

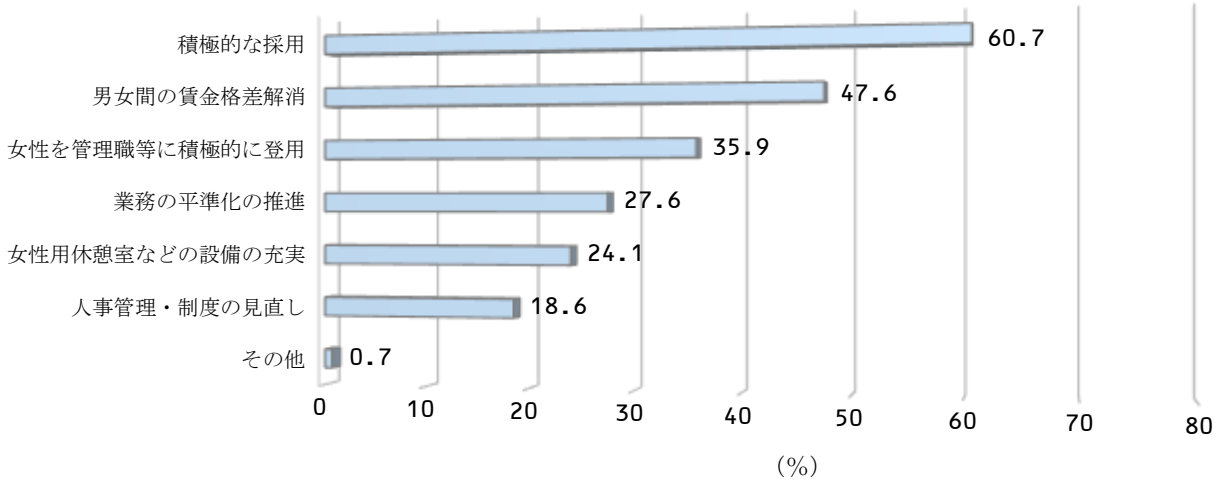
◆　女性管理職登用のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的採用」の 59.0%が最も高く、以下「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の 39.3%、「出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実」の 34.4%となっている。

◆　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 30.6%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の 22.3%となっている。

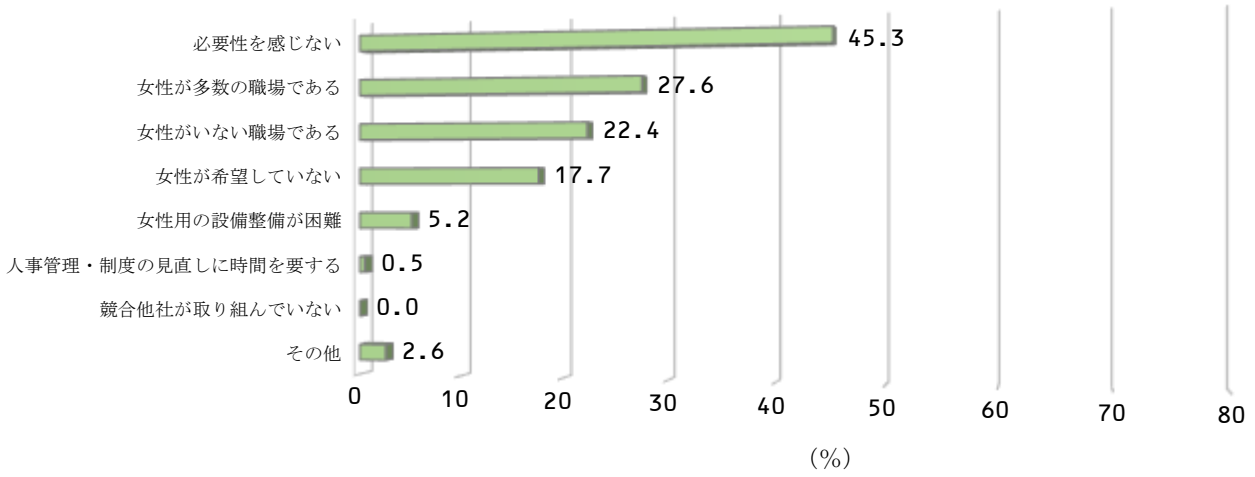
採用社員のうち女性社員の割合（直近１年間）



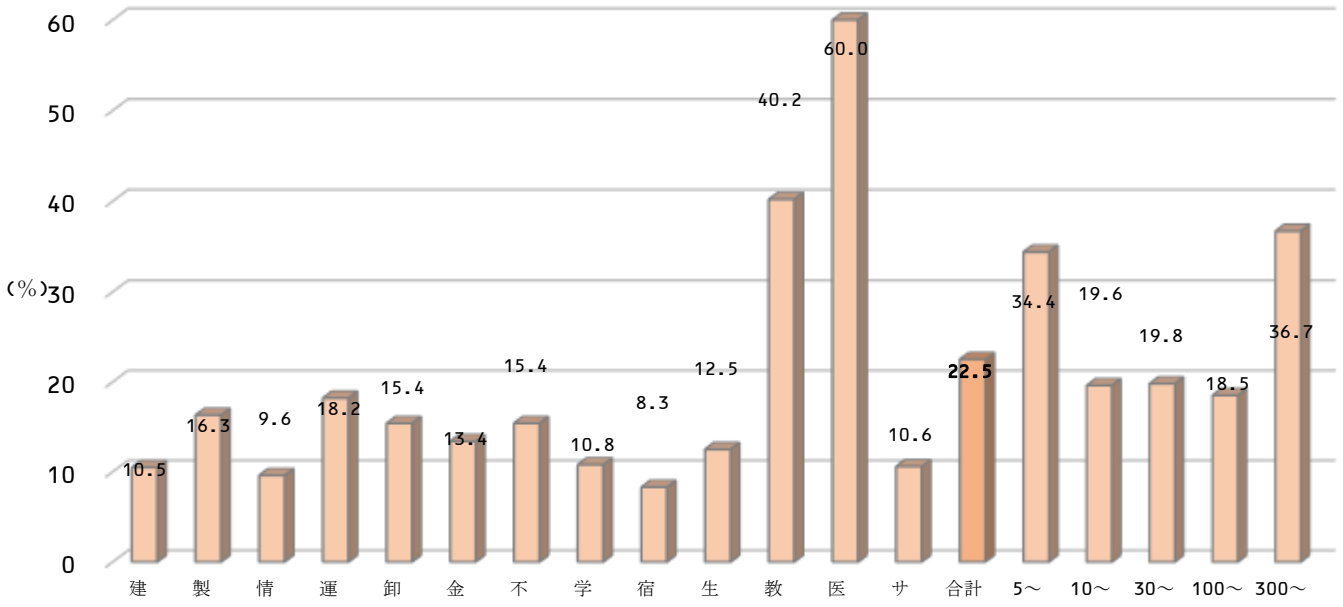
女性活躍推進の取組内容（複数回答可）



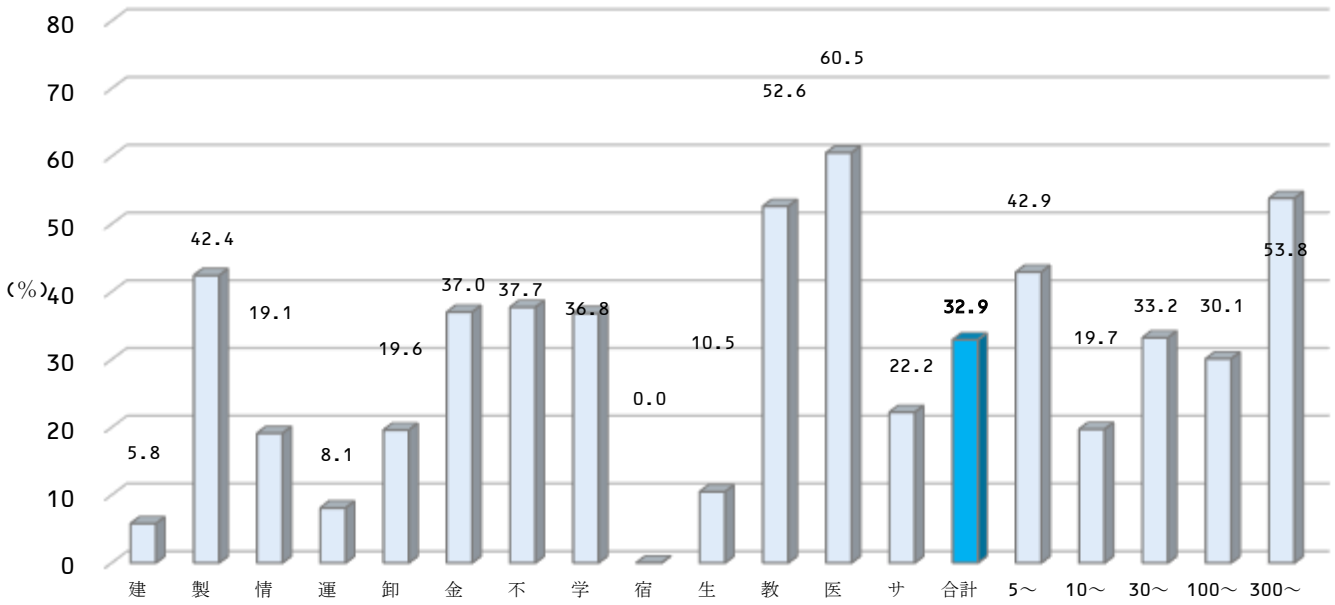
女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答可）



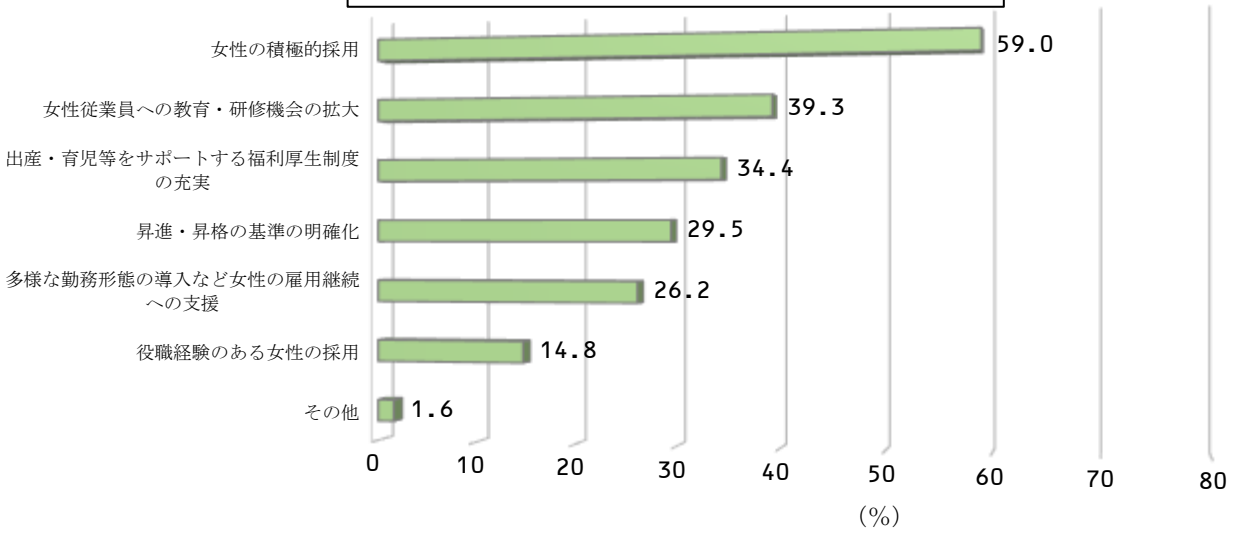
女性管理職（役員を除く）の割合



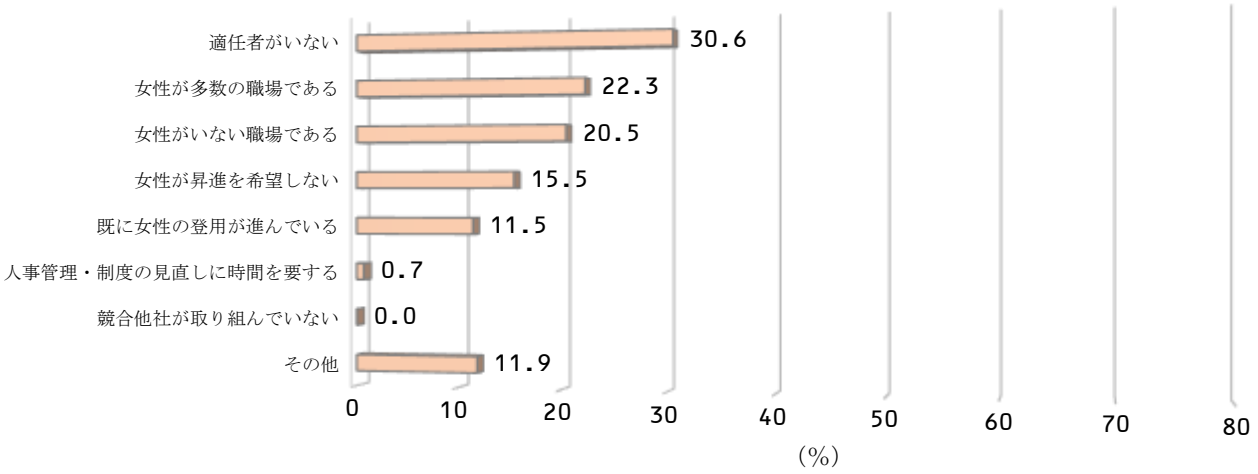
女性役職者（役員及び管理職を除く）の割合



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　(P71)】

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
78.1%（R3 調査 79.5%、▲1.4 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　49.1%
今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が　62.7%

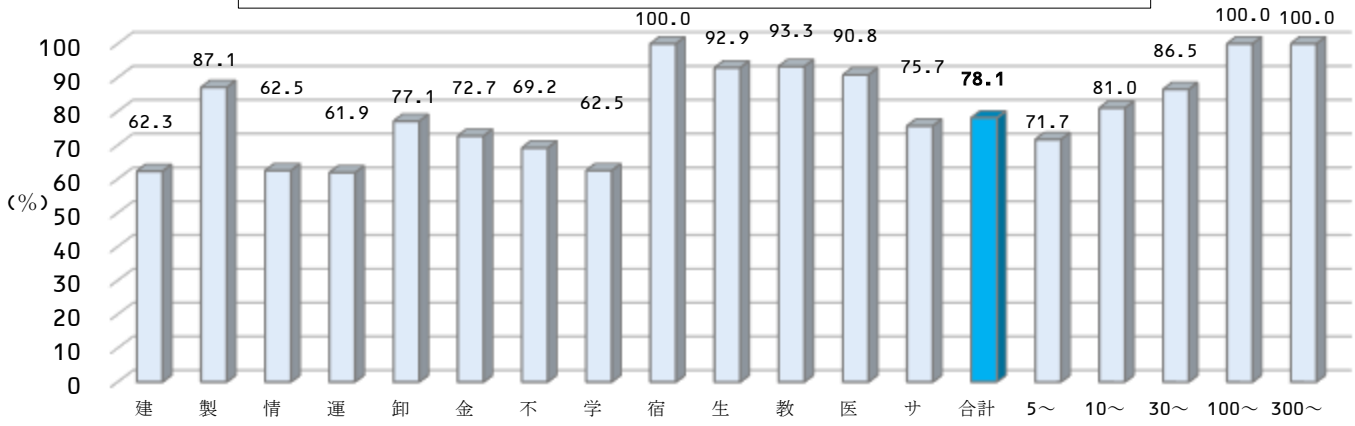
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は 78.1%で、前回調査（R3 79.5%）より 1.4 ポイント低くなっている。

◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容は、「正規雇用労働者より軽易な仕事」の 49.1%が最も高くなっており、規模別では、「300 人以上」を除き、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、「100～299 人」で 58.3%となっている。

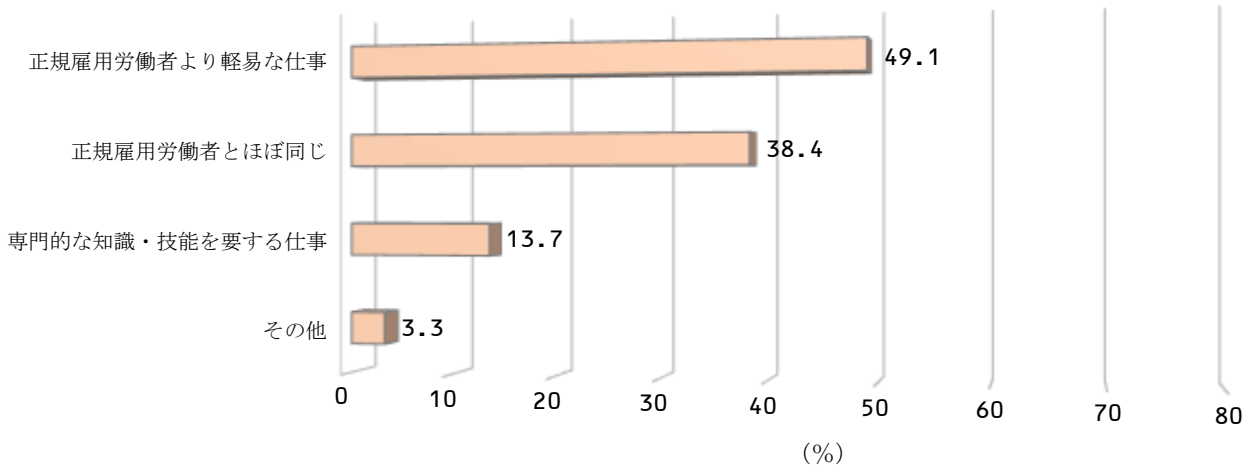
◆　今後の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の雇用予定は、「変わらない」の 62.7%が最も高くなっている。

◆　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・実績なし」の 35.6%が最も高く、前回調査(R3 15.9%）より 19.7 ポイント高くなっており、次いで、「制度あり・実績あり」が 30.4%で、前回調査(R3 30.9%）より 0.5 ポイント低くなっている。

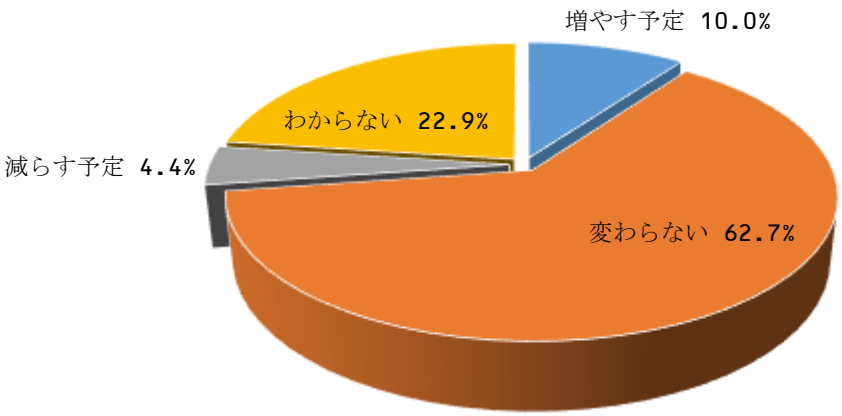
非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所



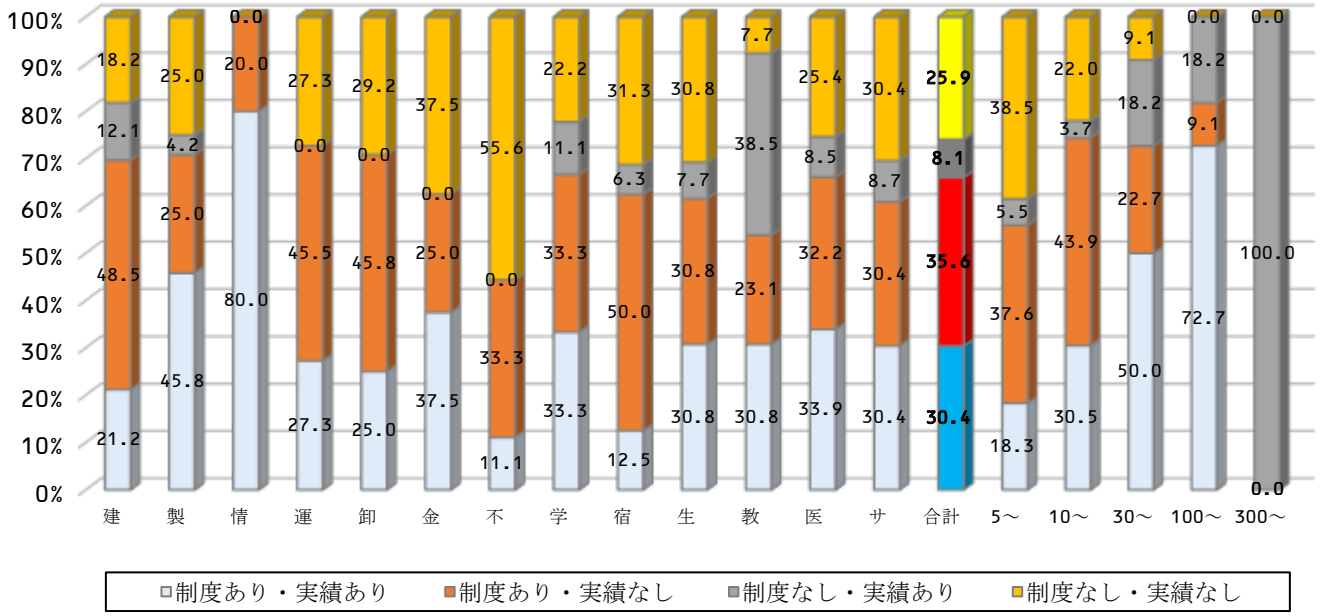
非正規雇用労働者の仕事（複数回答可）



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　(P72～74)】

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　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　49.0%
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　84.5%

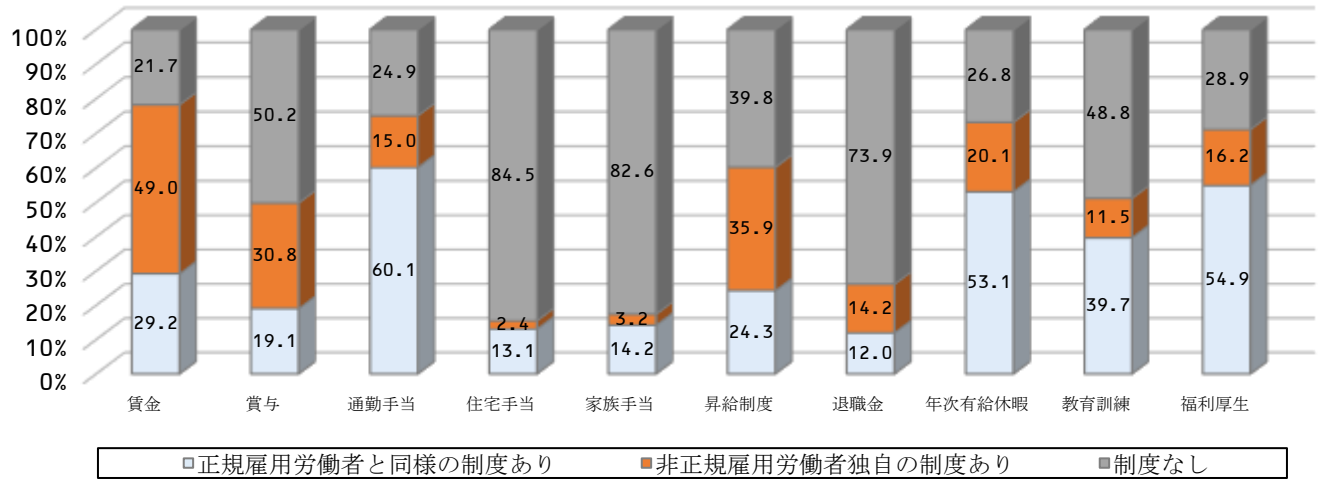
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした各種制度について、正規雇用労働者と同様の制度となっているのは、「通勤手当」の 60.1%が最も高く、以下「福利厚生」の 54.9%、「年次有給休暇」の 53.1%となっており、一方「退職金」の 12.0%が最も低く、続いて「住宅手当」の 13.1%、「家族手当」の 14.2%となっている。

◆　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 49.0%が最も高く、以下「昇級制度」の 35.9%、「賞与」の 30.8%となっており、一方「住宅手当」の 2.4%が最も低く、続いて「家族手当」の 3.2%、「教育訓練」の 11.5%となっている。

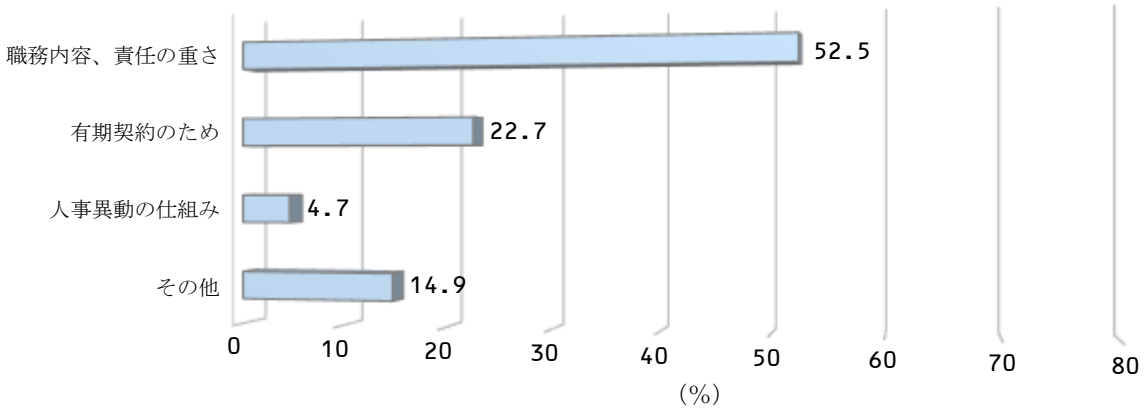
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした制度がないのは、「住宅手当」の 84.5%が最も高く、以下「家族手当」の 82.6%、「退職金」の 73.9%となっている。

◆　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 52.5%が最も高く、次いで「有期契約のため」の 22.7%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　(P75～77)】

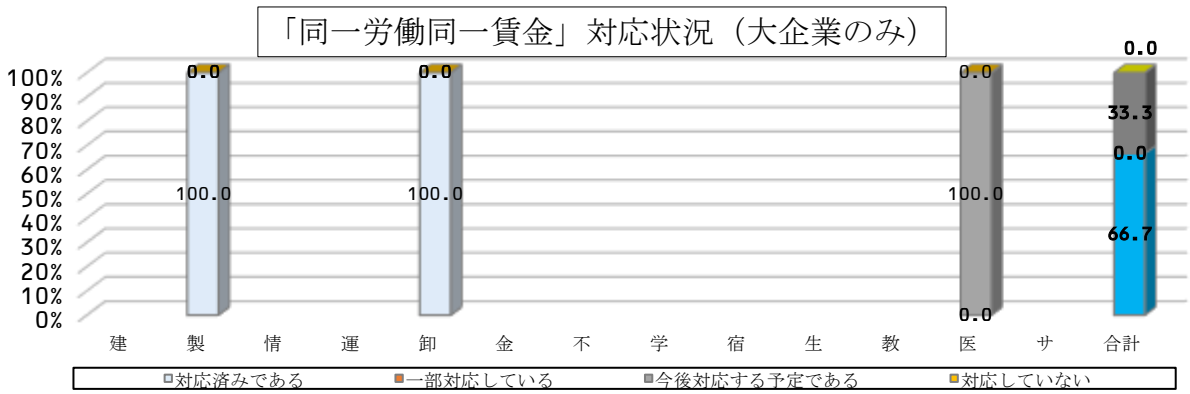
同一労働同一賃金について、大企業の対応状況は「対応済みである」の回答が最多で　66.7%
同一労働同一賃金について、中小企業の対応状況は「対応済みである」の回答が最多で　37.3%
同一労働同一賃金に対応する上での大企業の課題について、
「人件費負担の増加」及び「(人件費に見合う）生産性の向上」が最多で 100%
同一労働同一賃金に対応する上での中小企業の課題について、「人件費負担の増加」が最多で 38.3%

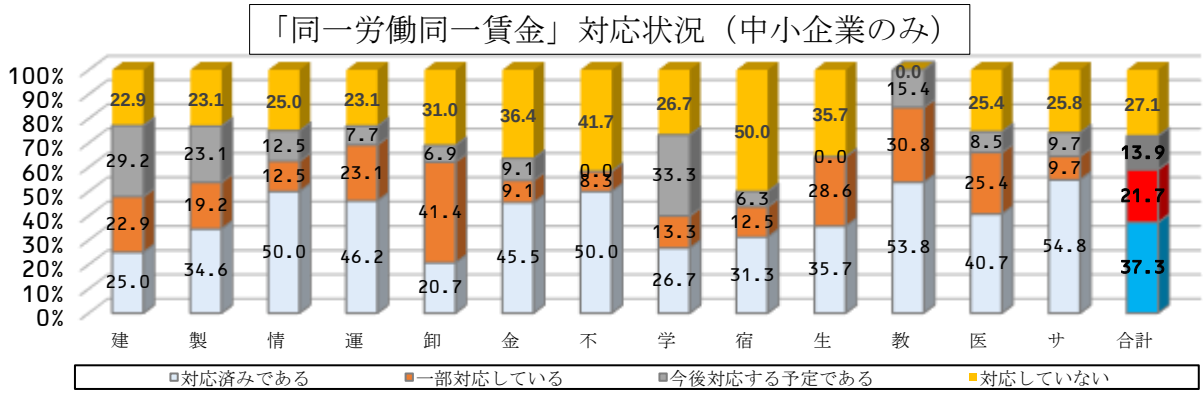
◆　同一労働同一賃金について、令和２年４月１日から適用となっている大企業の対応状況は、「対応済みである」が 66.7%、「一部対応している」が 0.0%、「今後対応する予定である」が 33.3%、「対応していない」が 0.0%となっている。

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 37.3%で、「一部対応している」が 21.7%、「今後対応する予定である」が 13.9%、「対応していない」が 27.1%となっている。

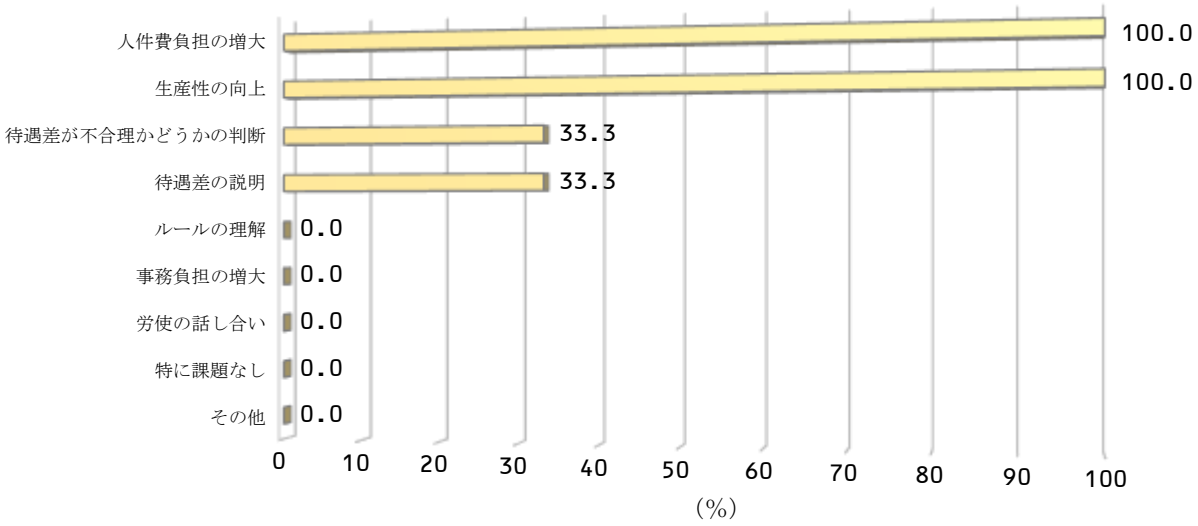
【参考】大企業と中小企業の定義は、次のとおり。(中小企業基本法による)

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

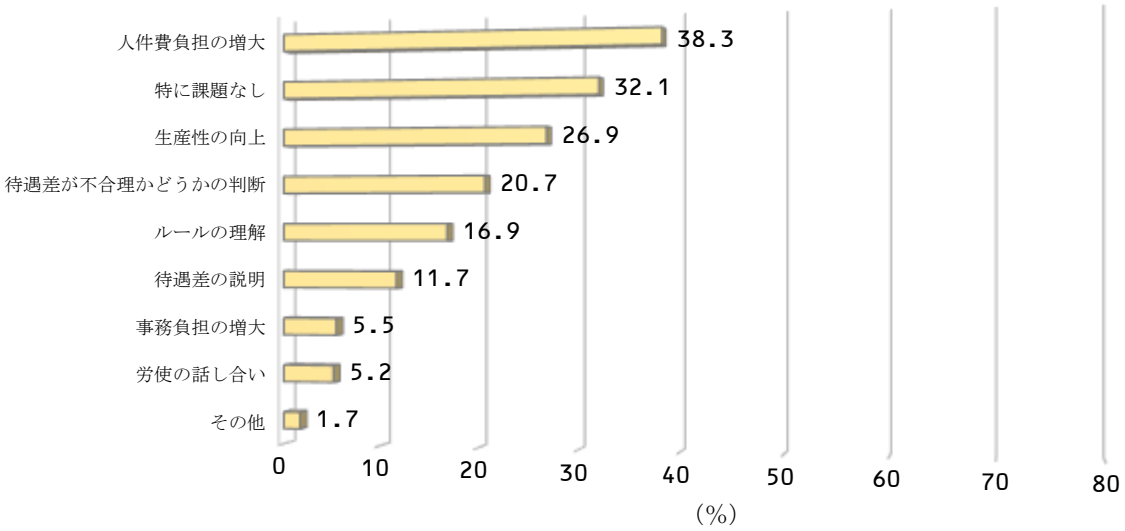




同一労働同一賃金に対応する上での課題【大企業】（複数回答可）



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）



８．ハラスメント防止対策

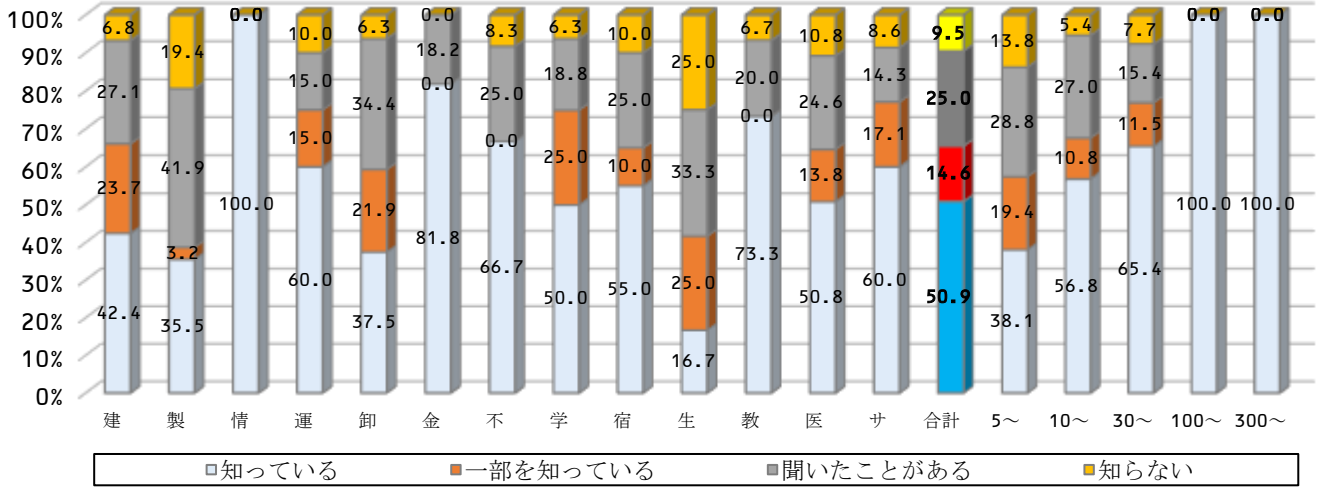
【統計表８－１～７　(P78～84)】

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　50.9%
防止対策の強化について知っている事業所は　51.5%

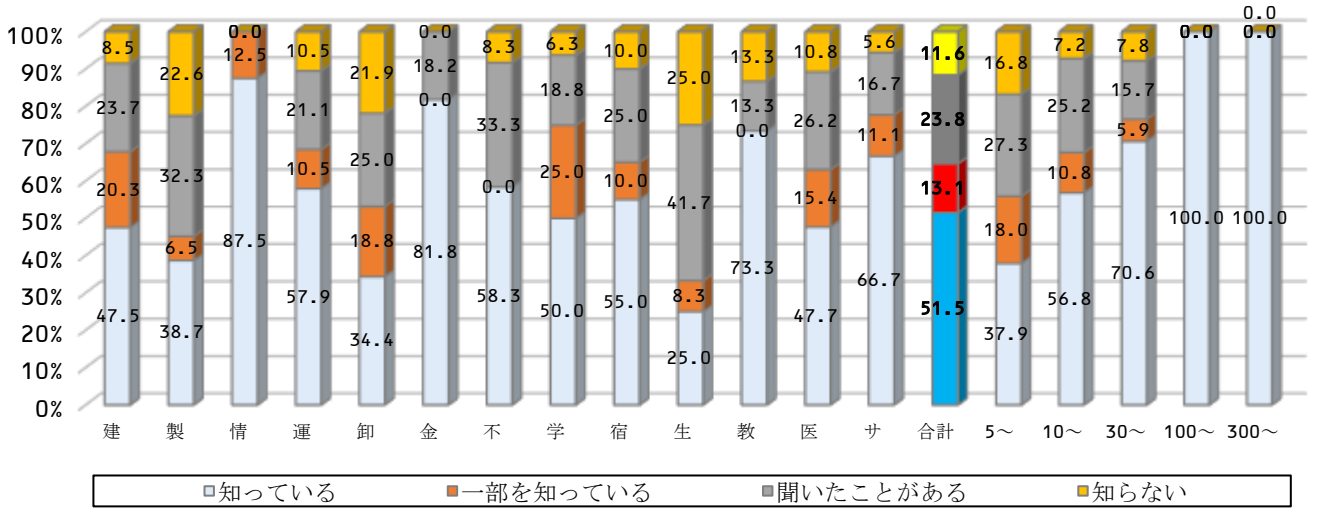
◆　令和元年(2019 年)６月５日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について、「知っている」とした事業所は 50.9%で、「一部を知っている」とした事業所は 14.6%で、「聞いたことがある」とした事業所は 25.0%となっており、一方「知らない」とした事業所は 9.5%となっている。

◆　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 51.5%、「一部を知っている」とした事業所は 13.1%、「聞いたことがある」とした事業所は 23.8%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　35.3%（R3 調査 39.0%、▲3.7 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　64.3%
マタハラ防止対策を実施した事業所は　22.2%（R3 調査 30.9%、▲8.7 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　68.1%
パワハラ防止対策を実施した事業所は　34.2%（R3 調査 39.5%、▲5.3 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　61.3%
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　39.6%

◆　セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、35.3%で、前回調査(R3 39.0%）より 3.7 ポイント低くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の 72.7%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 15.4%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 64.3%と最も高くなっており、以下「一般従業員向け研修」及び「内部相談窓口の設置」の 28.7%、「管理監督者向け研修」の 27.0%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、22.2%で、前回調査(R3 30.9%）より 8.7 ポイント低くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の 54.5%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 8.3%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 68.1%と最も高くなっており、次いで「内部相談窓口の設置」及び「管理職向け研修」の 30.6%となっている。

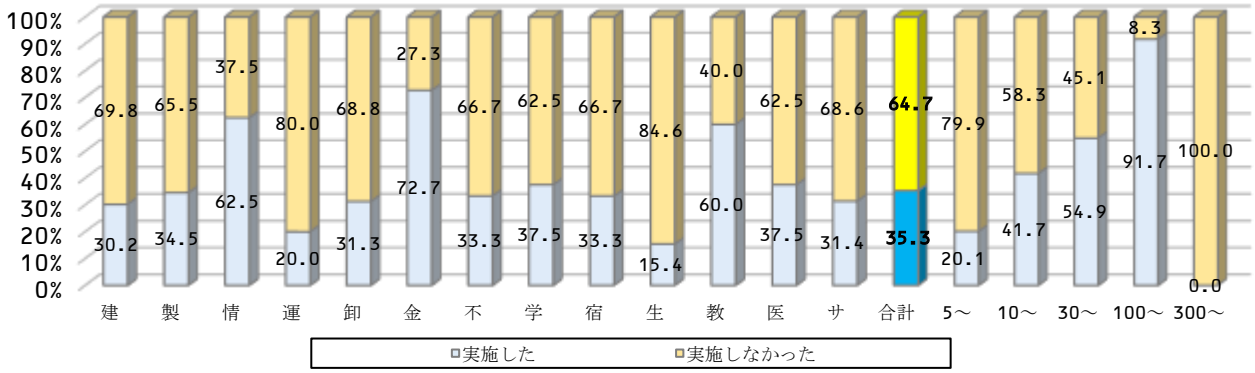
◆　パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、34.2%で、前回調査(R3 39.5%）より 5.3 ポイント低くなっている。

業種別では、「教育、学習支援業」の 66.7%が最も高くなっており、一方「運輸業、郵便業」の 15.0%が最も低くなっている。

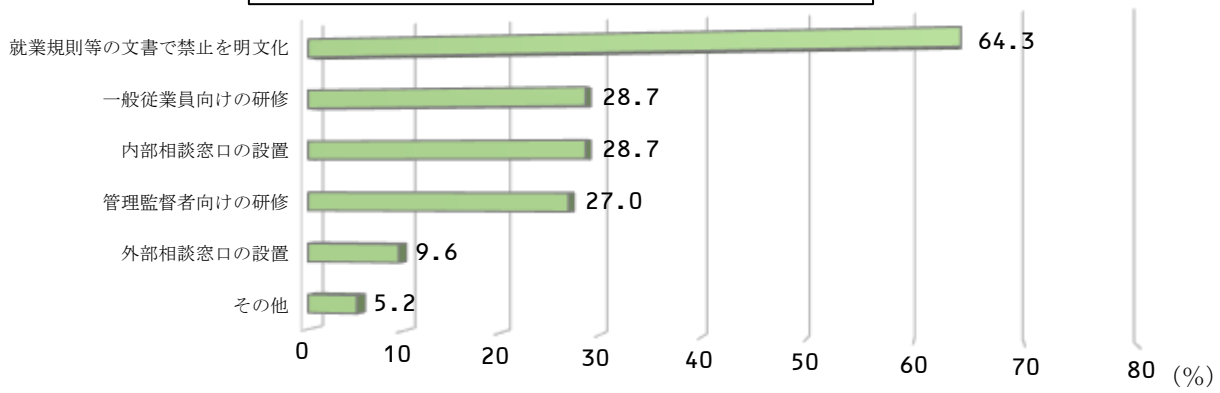
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が 61.3%と最も高くなっており、次いで「一般従業員向け研修」の 31.5%となっている。

◆　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 39.6%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 37.1%、「何をしたらよいかわからない」の 10.4%となっている。

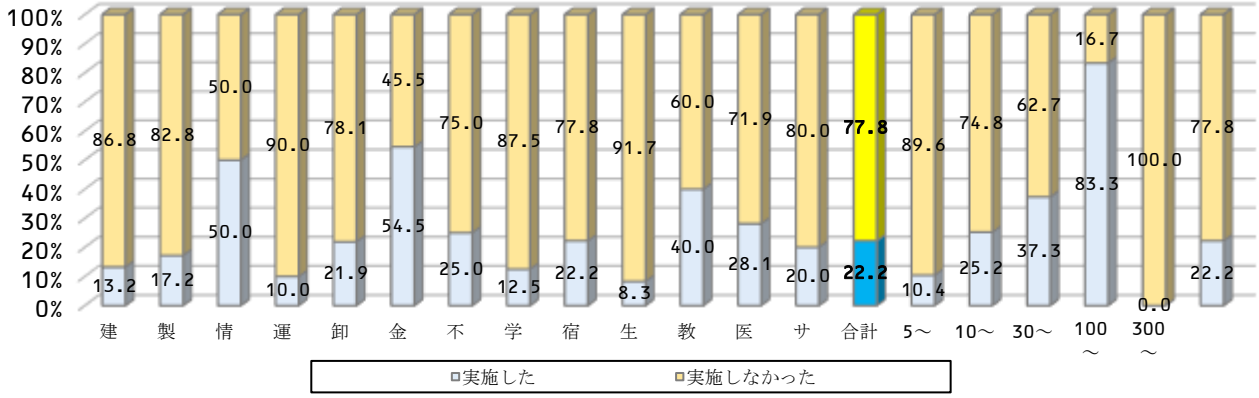
セクハラ防止対策



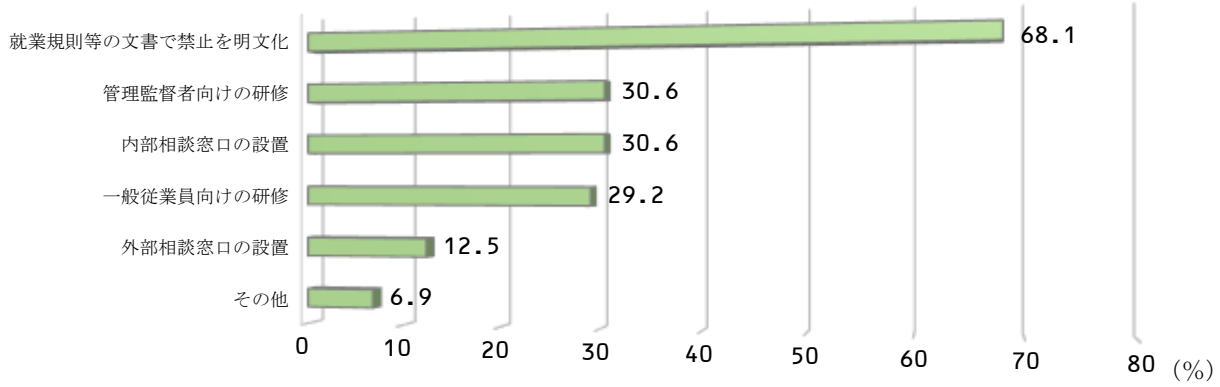
セクハラ防止対策実施内容（複数回答可）



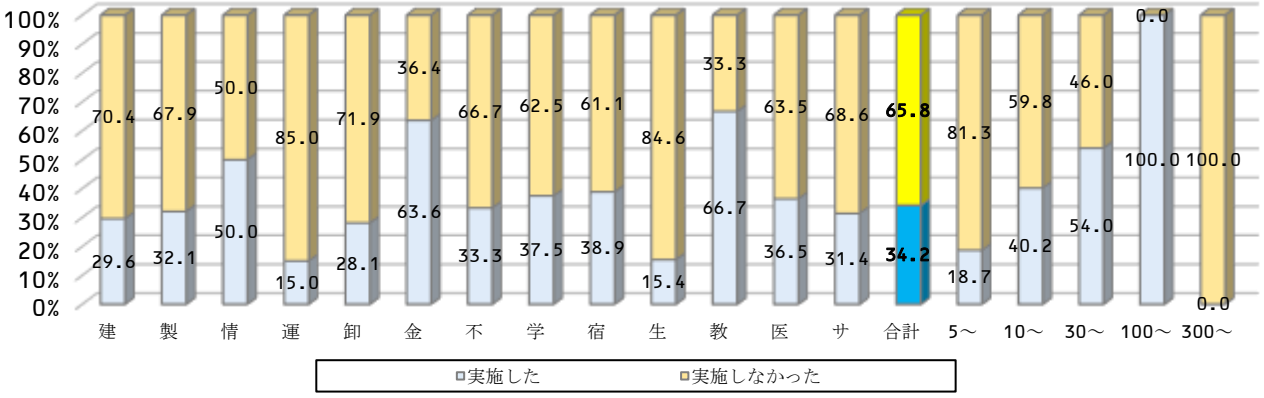
マタハラ防止対策



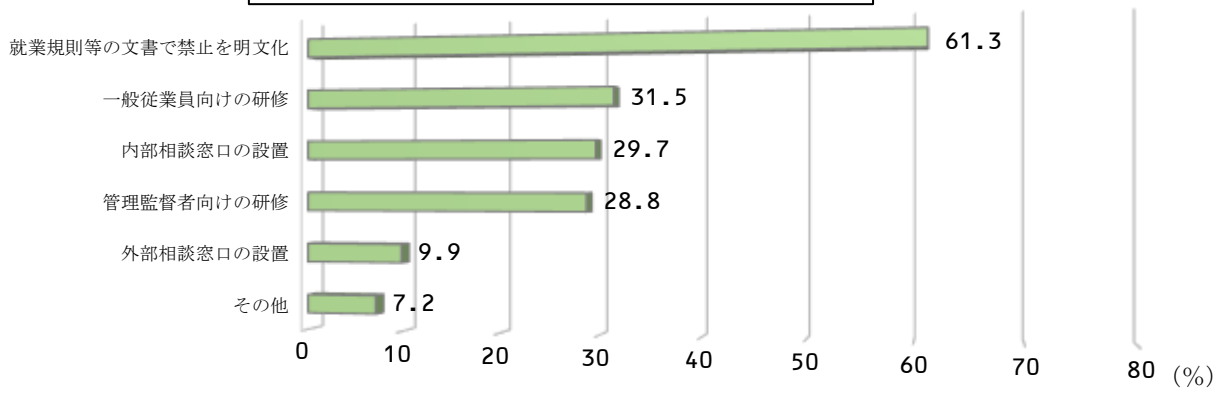
マタハラ防止対策実施内容（複数回答可）



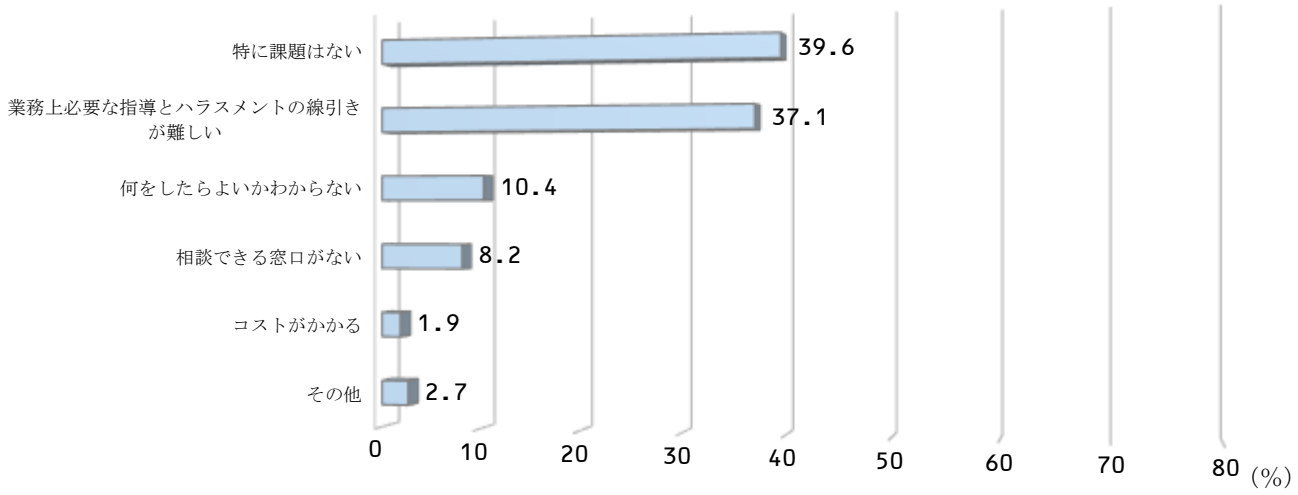
パワハラ防止対策



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　19.2%（R3 調査 17.6%、＋1.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）
カスハラの対策を実施した事業所は、24.7%（R3 調査 25.1%、▲0.4 ﾎﾟｲﾝﾄ）

◆　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 19.2%で、前回調査(R3　17.6%）より 1.6 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 38.5%が最も高くなっており、以下「卸売業、小売業」の 36.4%、「教育、学習支援業」の 28.6%となっており、一方「情報通信業」の 0%が最も低くなっている。

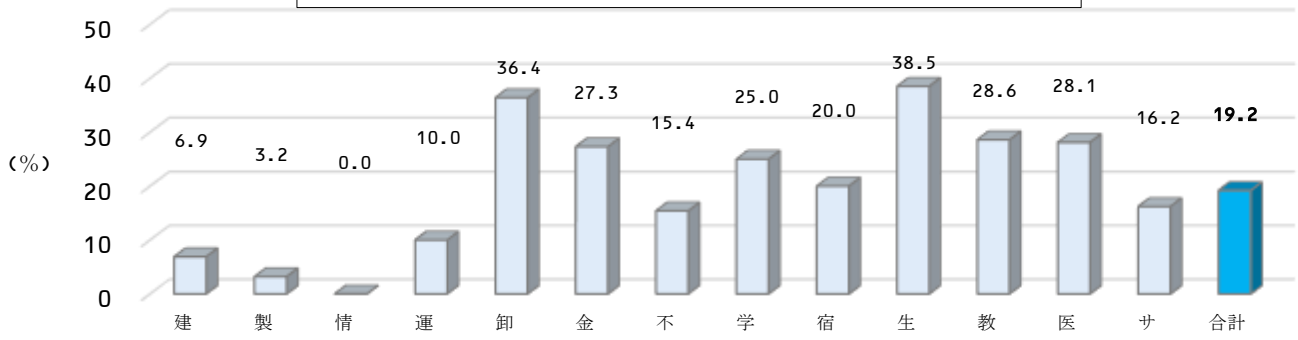
カスハラの内容としては、「暴言」の 64.6%が最も高くなっており、以下「権威的（説教）態度」の 35.4%、「何回も同じ内容を繰り返す嫌がらせやクレーム」の 26.2%となっている。

◆　カスハラ対策を実施した事業所の割合は 24.7%で、前回調査(R3 25.1%）より 0.4 ポイント低くなっている。

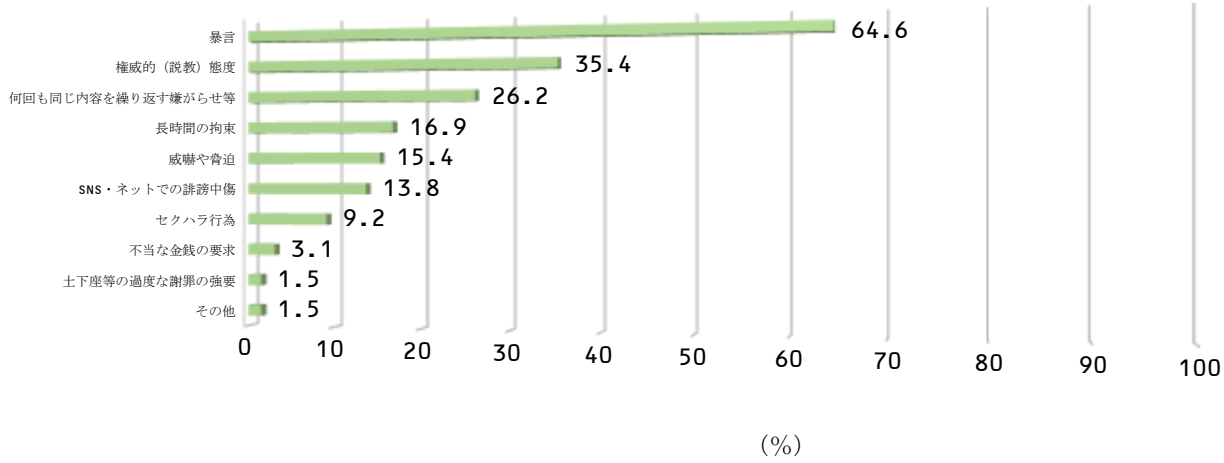
業種別では、「金融業、保険業」の 63.6%が最も高くなっており、以下「宿泊業、飲食サービス業」の 38.9%、「医療、福祉」の 38.5%となっており、一方「建設業」の 5.4%が最も低くなっている。

実施対策は、「報告体制の整備」が 88.0%と最も高くなっており、次いで「相談窓口の設置」の 13.3%、「マニュアルの作成」及び「従業員の配置転換」の 9.6%となっている。

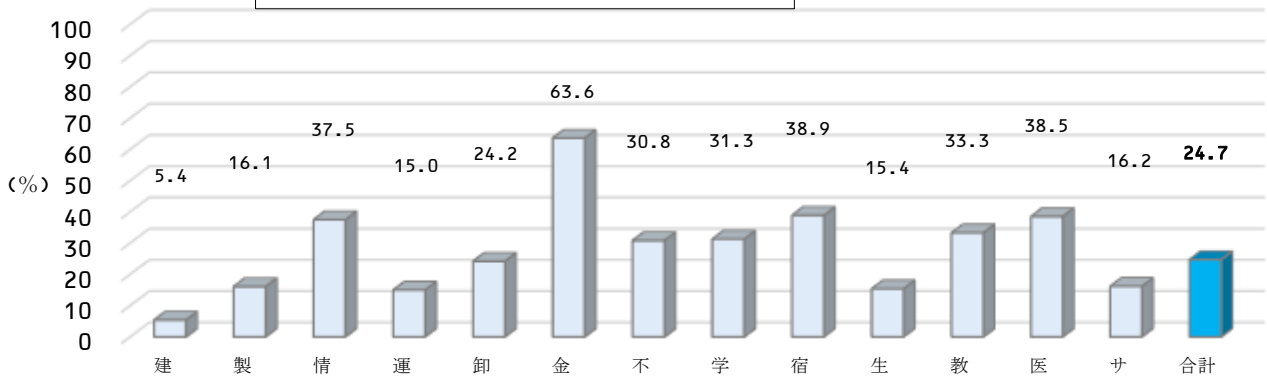
従業員からカスハラの報告を受けたことのある事業所



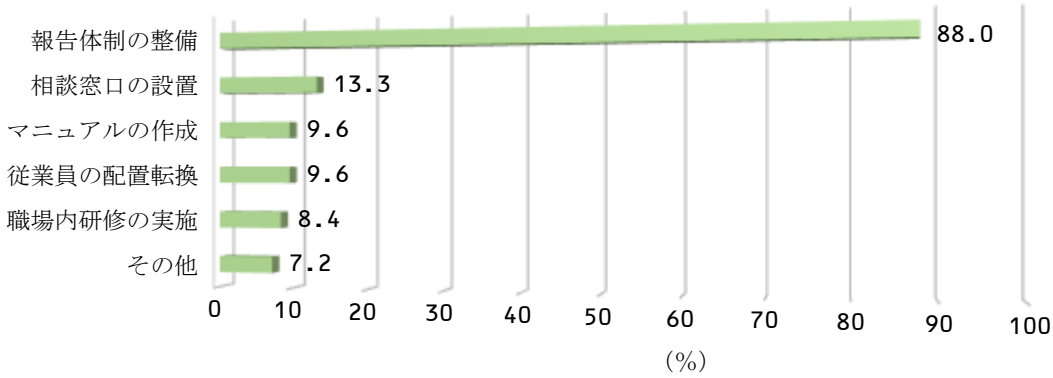
カスハラの報告内容（複数回答可）



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（P85～86）】

常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は　56.1%（R3 調査 51.2%、＋4.9 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　40.4%（R3 調査 27.2%、＋13.2 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」が最多で　50.3%

◆　常用の正規雇用労働者が不足としている事業所は、56.1%となっている。

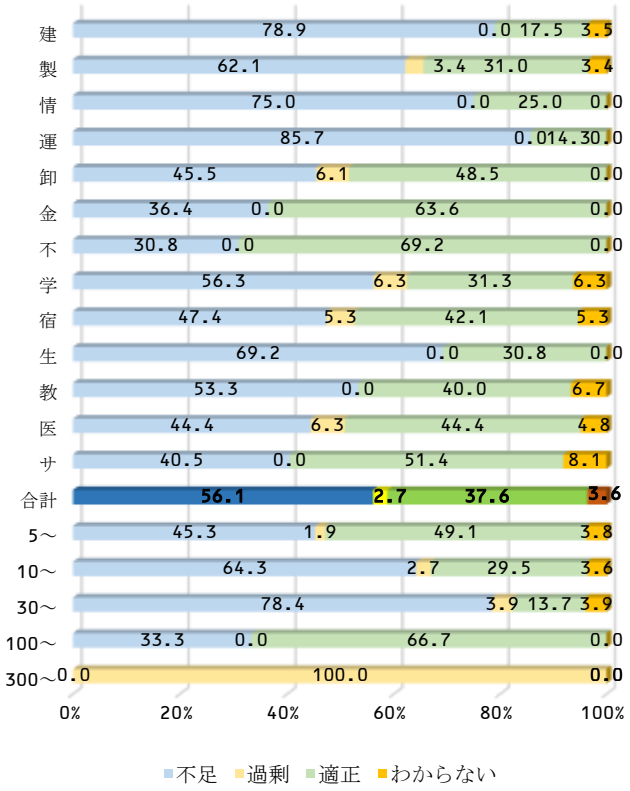
業種別では、「運輸業、郵便業」の 85.7%が最も高く、以下、「建設業」の 78.9%、「情報通信業」の 75.0%となっており、一方、「不動産業、物品賃貸業」の 30.8%が最も低く、続いて「金融業、保険業」の 36.4%、「サービス業」の 40.5%となっている。

◆　常用の非正規雇用労働者が不足としている事業所は、40.4%となっている。

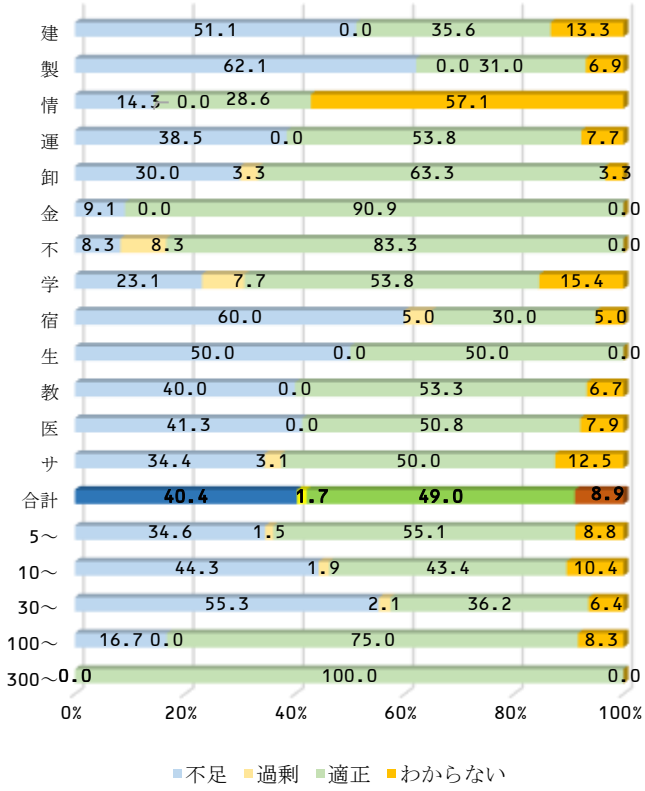
業種別では、「製造業」の 62.1%が最も高く、以下「宿泊業、飲食サービス業」の 60.0%、「建設業」の 51.1%となっており、一方「不動産業、物品賃貸業」の 8.3%が最も低く、続いて「金融業、保険業」の 9.1%、「情報通信業」の 14.3%となっている。

◆　人手不足解消のための取組は、「未経験者・未就業者の積極的採用」の 50.3%が最も高く、以下、「定年の延長、定年退職者の継続雇用」の 37.4%、「高齢者の積極的採用」の 35.3%となっている。

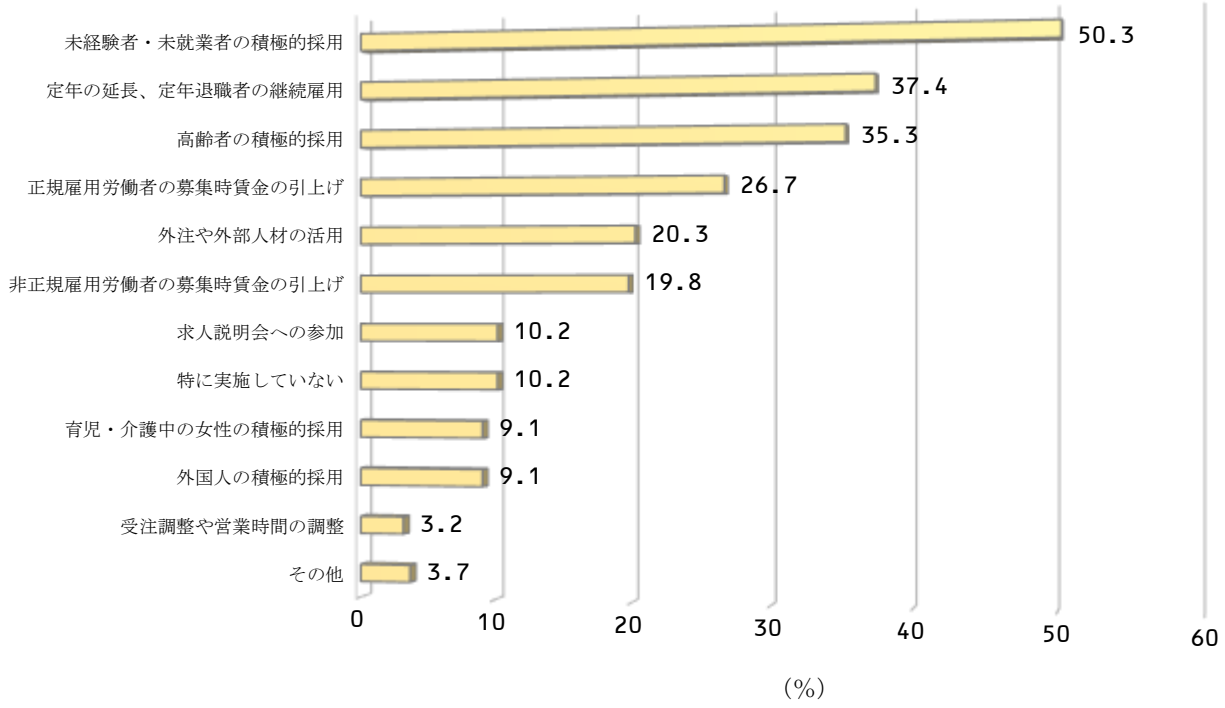
常用の正規雇用労働者の過不足の状況



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（P87～91）】

従業員の働き方に課題があるとしている事業所は　44.5%（R3 調査 45.0%、▲0.5 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
49.9%（R3 調査 57.6%、▲7.7 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
43.3%（R3 調査 44.1%、▲0.8 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、44.5%となっており、業種別では、「教育、学習支援業」の 66.7%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」の 57.1%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 83.3%となっている。
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、49.9%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 49.4%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 31.0%となっている。

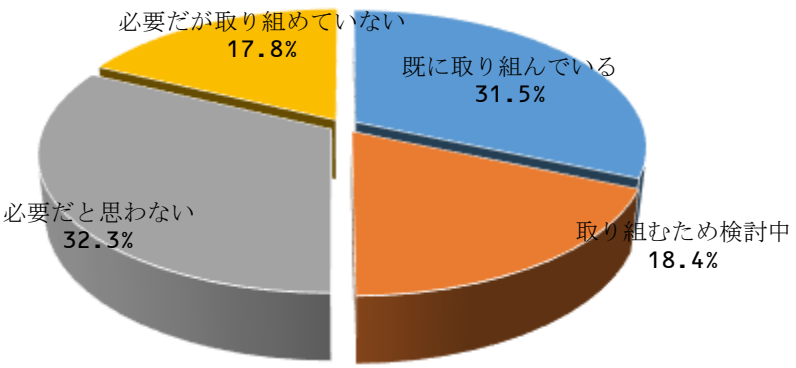
◆　働き方改革の経営への影響は、「特に変わらない」の 49.0%が最も高く、次いで「プラスの影響があった」の 43.3%となっている。

◆　プラスの影響は、「労働環境の改善」の 68.9%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の 37.8%となっている。

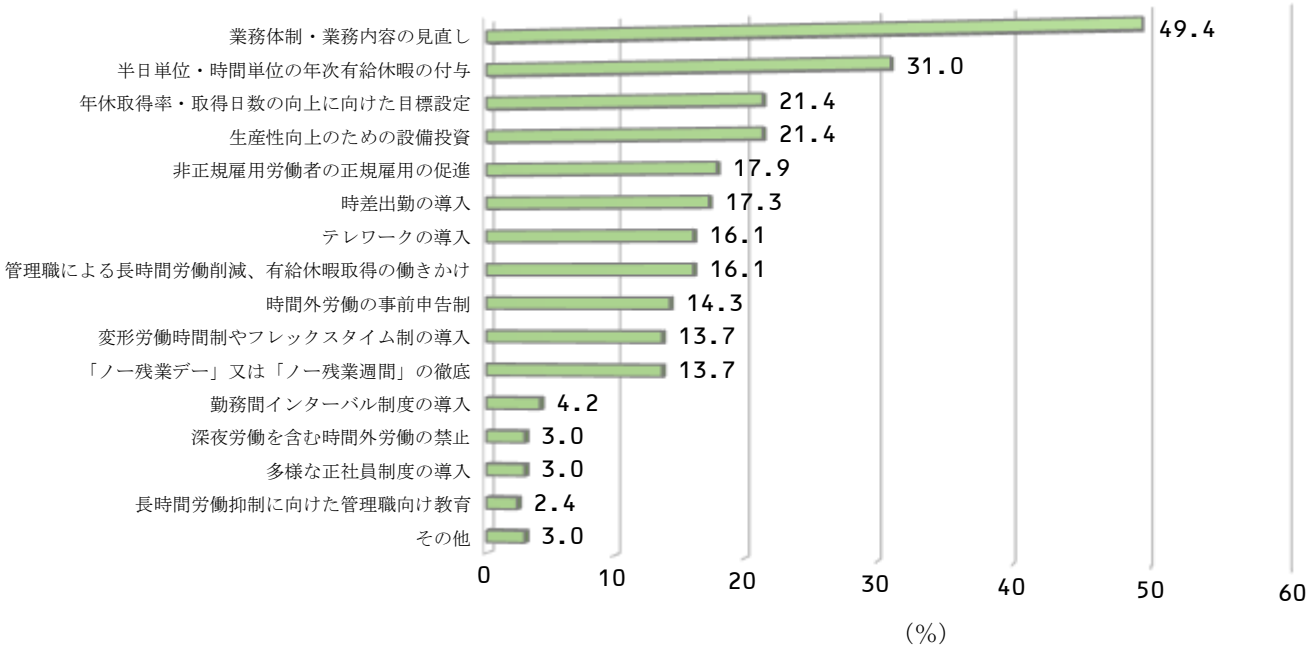
◆　長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進といった働き方改革に取り組む上での課題は、「従業員の意識改革」の 39.0%が最も高く、次いで「管理職の意識改革」の 28.5%となっている。

◆　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 62.8%が最も高く、以下「優遇措置・助成制度の導入」の 56.1%、「制度等の情報提供」の 42.3%、「セミナー・研修会等の実施」の 25.0%となっている。

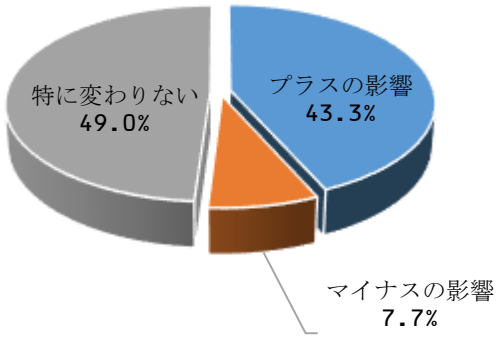
働き方改革の取組状況



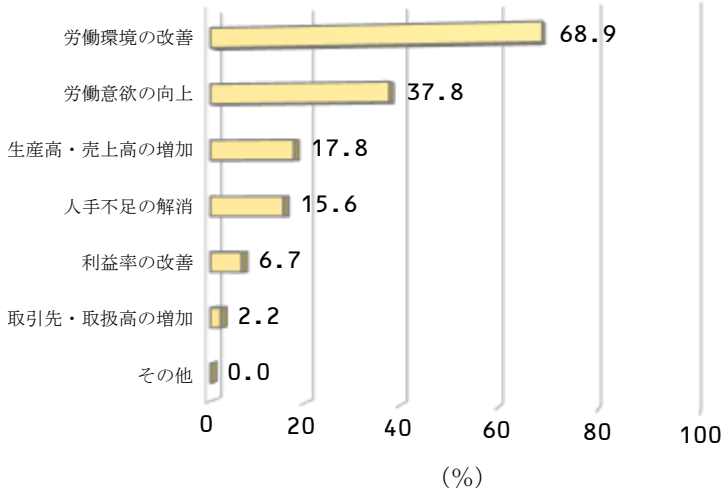
働き方改革の取組内容（複数回答可）



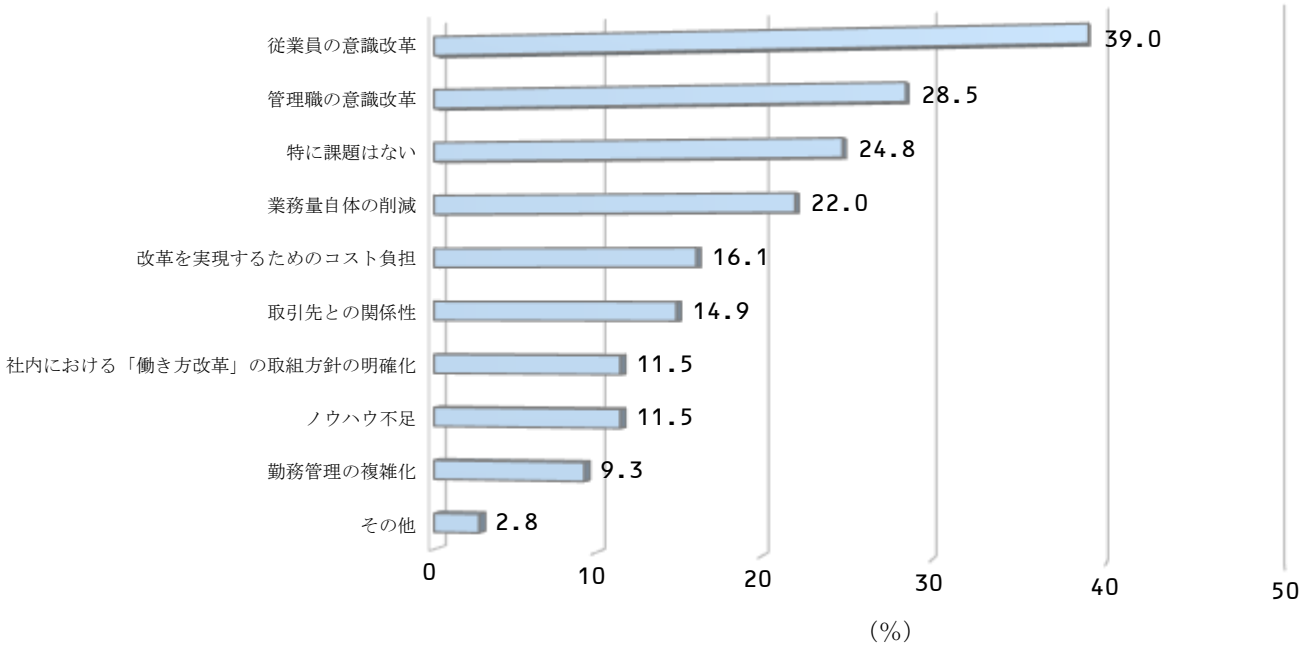
働き方改革の経営への影響



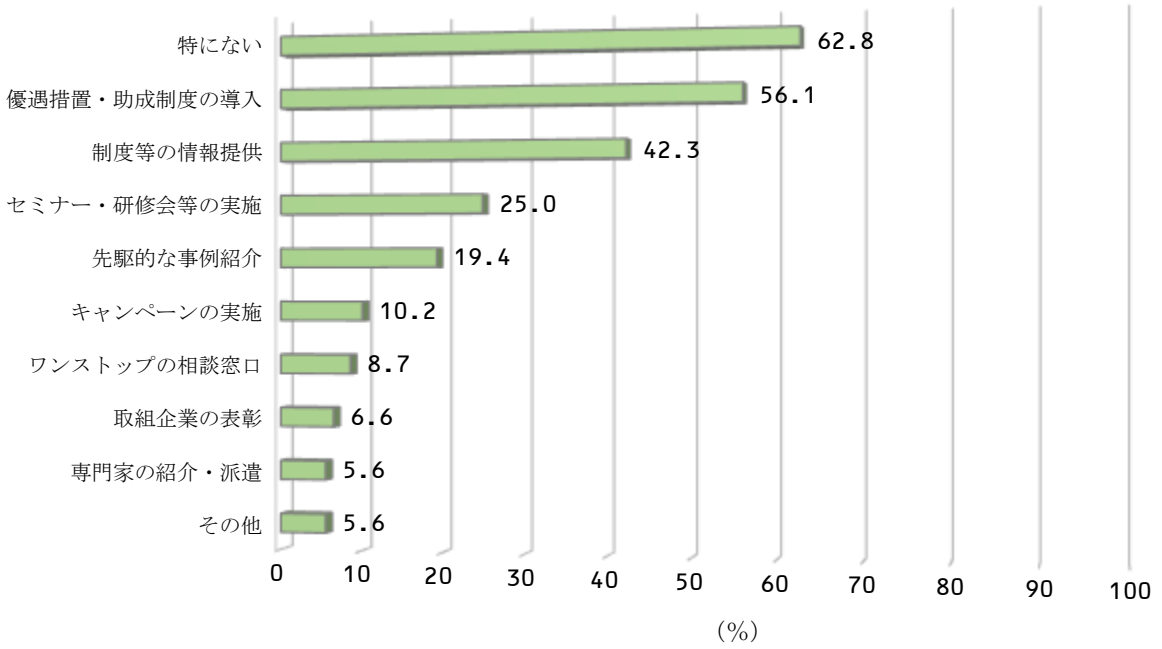
プラスの影響の具体的影響（複数回答可）



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）



１１．テレワークについて

【統計表１１－１(P92)】

テレワークを導入している事業所は　15.0%　(R3 調査 14.5%、+0.5 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　85.0%　(R3 調査 85.5%、▲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　77.9%

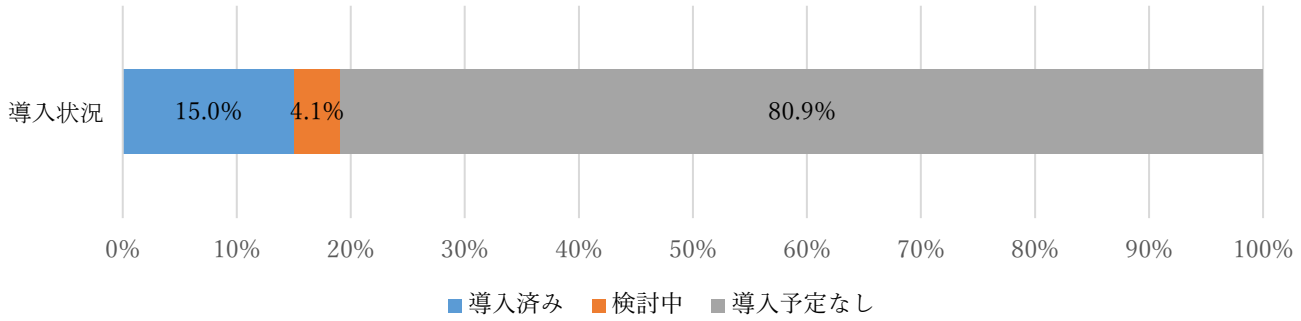
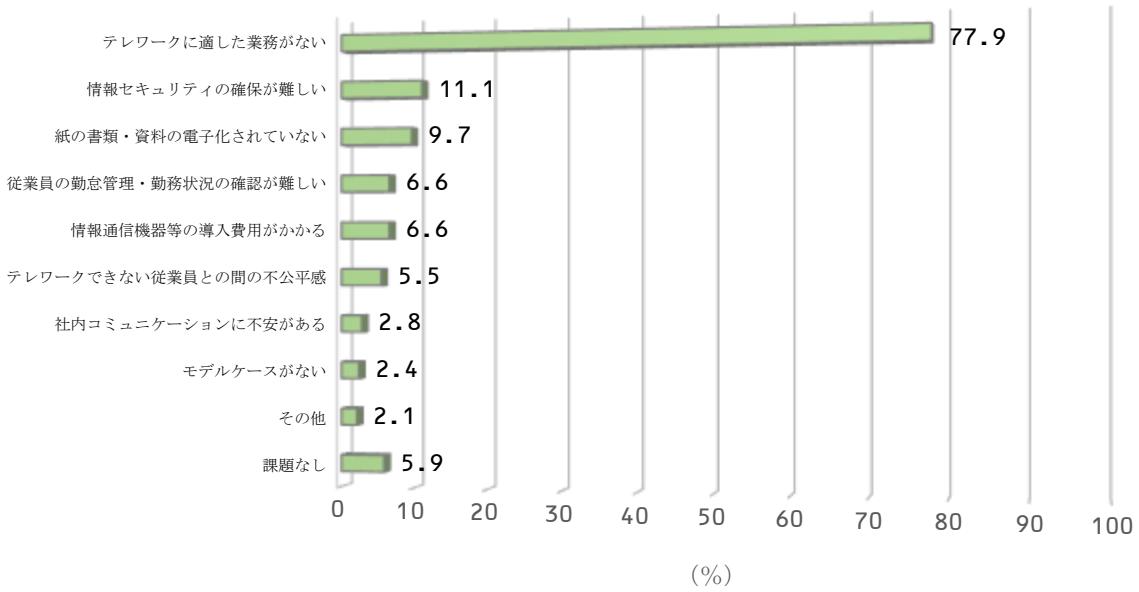
◆テレワークを導入している企業は 15.0%となっており、業種別では、「情報通信業」の 87.5%が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」の 75.0%となっている。

規模別では、「30～99 人」が 21.6%で最も高く、次いで「５～９人」の 14.2%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、85.0%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「製造業」の 96.8%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 77.9%が最も高く、次いで「情報セキュリティの確保が難しい」が 11.0%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）