

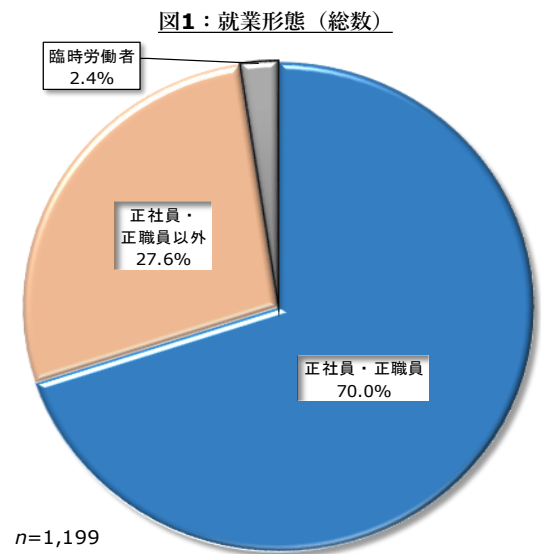
第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員・正職員」(70.0%)、「正社員・正職員以外」(27.6%)、「臨時労働者」(2.4%)となっている(図1)。

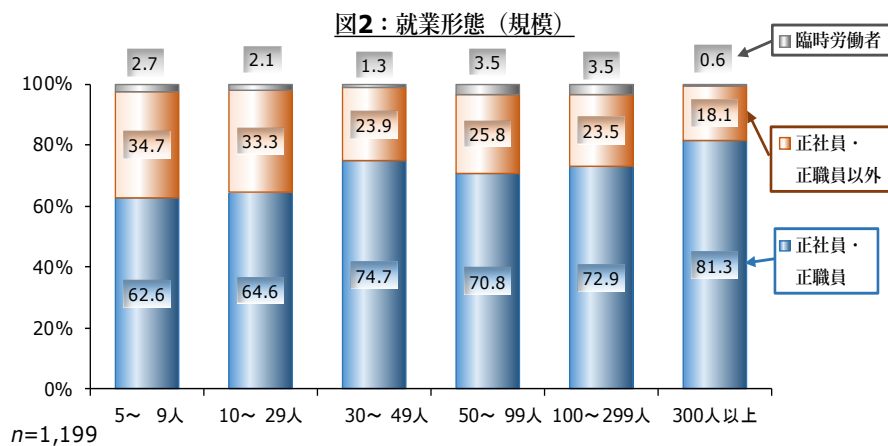
※付表1



<属性別>

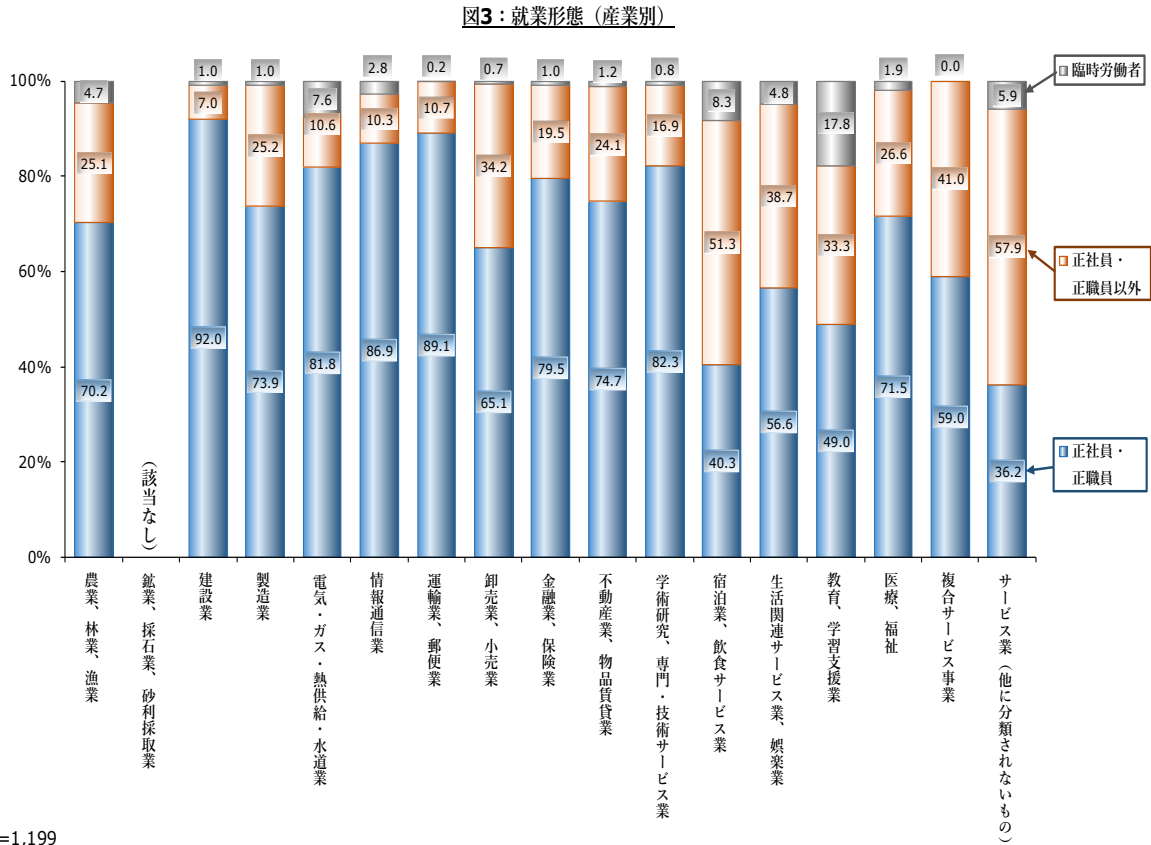
規模別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「300人以上」(81.3%)、「30～49人」(74.7%)、「100～299人」(72.9%)などであり、逆に低いのは、「5～9人」(62.6%)、「10～29人」(64.6%)などとなっている(図2)。

※付表1



産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「建設業」（92.0%）、「運輸業、郵便業」（89.1%）、「情報通信業」（86.9%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（82.3%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（81.8%）などであり、逆に低いのは「サービス業（他に分類されないもの）」（36.2%）、「宿泊業、飲食サービス業」（40.3%）、「教育、学習支援業」（49.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（56.6%）、「複合サービス業」（59.0%）などとなっている（図3）。

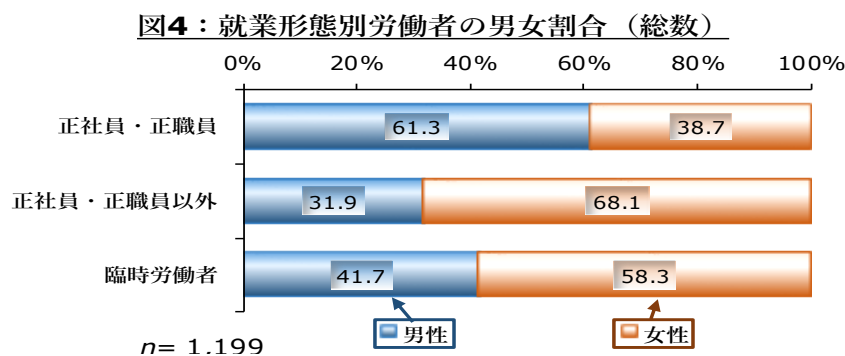
※付表1



就業形態別に男女の割合をみると、『正社員・正職員』における割合は、「男性」（61.3%）、「女性」（38.7%）と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」（31.9%）、「女性」（68.1%）と逆に女性が上回っている。

また『臨時労働者』についても、「男性」（41.7%）、「女性」（58.3%）と女性が上回っている（図4）。

※付表1



(2) 正社員・正職員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「総数」と「係長相当職」・「課長相当職」とでは20～30%台であるが、「部長相当職」では2割に満たない。職階が上がるに伴い、「係長相当職」31.9%、「課長相当職」22.0%、「部長相当職」19.0%と『女性』の割合が低くなっている。逆に『男性』の場合は「総数」と「係長相当職」・「課長相当職」では60～70%台であるが、「部長相当職」では8割を超えている(図5)。

※付表2

<属性別>

規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「300人以上」(29.2%)で、次いで、「5～9人」(28.2%)、「10～29人」(26.6%)、「100～299人」(25.1%)、「50～99人」(23.0%)などとなっている(図6)。

※付表2

図5：管理職の男女割合（総数・職階別）

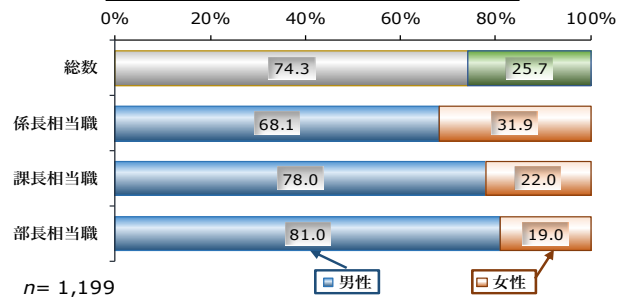
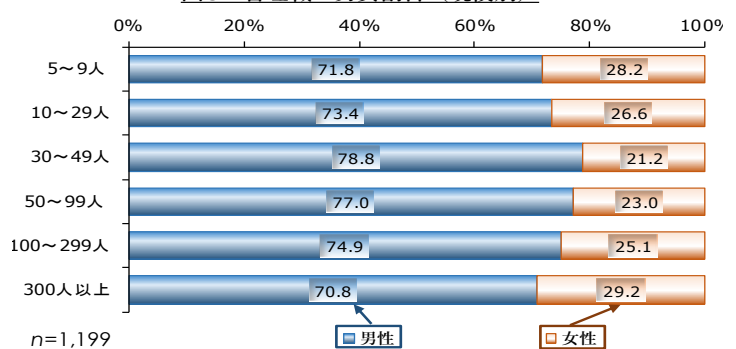
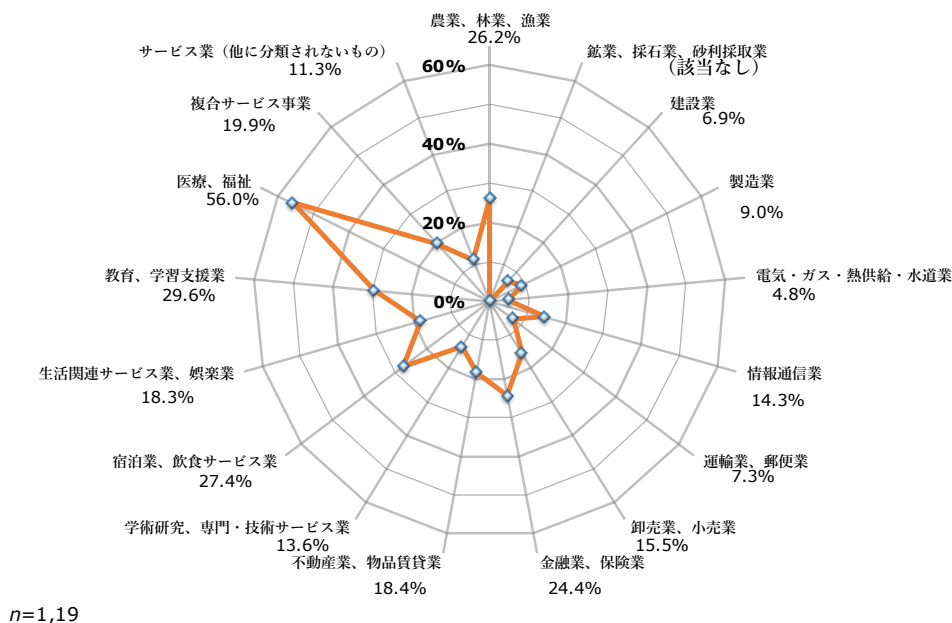


図6：管理職の男女割合（規模別）



産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」(56.0%)で過半数を超え、次いで「教育、学習支援業」(29.6%)、「宿泊業、飲食サービス業」(27.4%)、「農業、林業、漁業」(26.2%)、「金融業、保険業」(24.4%)などとなっている(図7)。 ※付表2

図7：女性管理職の割合（産業別）

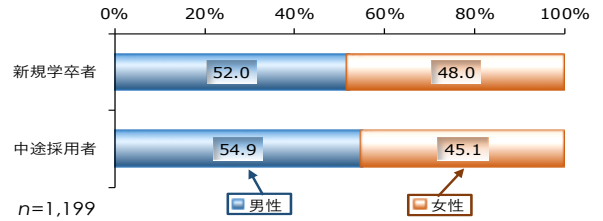


(3) 正社員・正職員の採用状況

正社員・正職員の採用を男女別にみると、『新規学卒者』、『中途採用者』ともに「男性」の採用割合が高くなっており、『新規学卒者』では「男性」(52.0%)、「女性」(48.0%)、『中途採用者』でも、「男性」(54.9%)、「女性」(45.1%)となっている(図8)。

なお、採用の内訳は、『新規学卒者』(22.7%)、『中途採用者』(77.3%)となっている(図10-1の項目「総数」)。 ※付表3

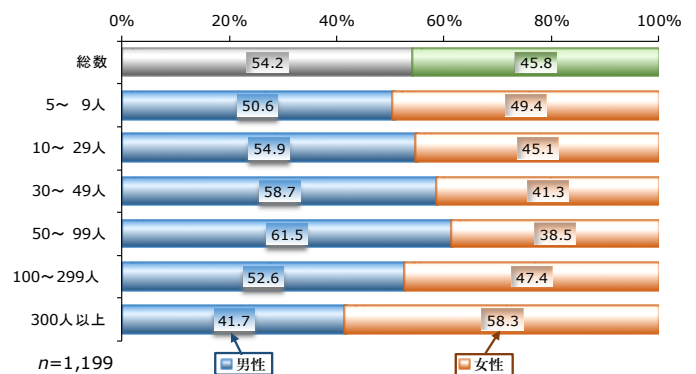
図8：男女別採用状況(新規・中途別)



<属性別>

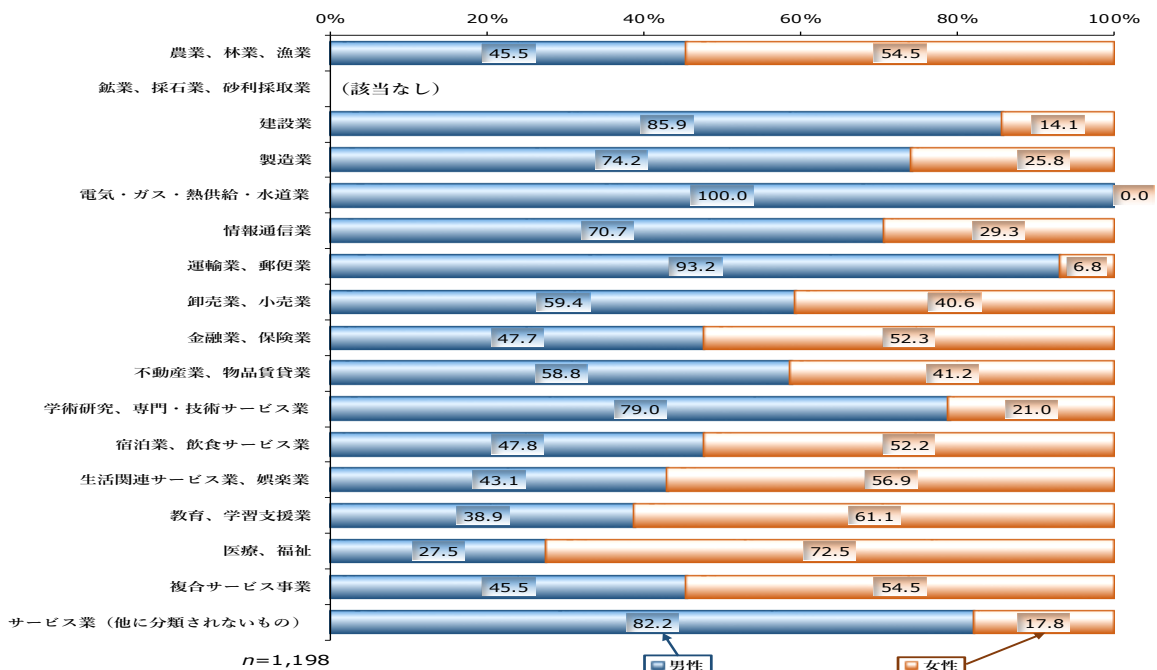
男女の割合を規模別にみると、「男性」の採用の割合が高い順に、「50~99人」(61.5%)、「30~49人」(58.7%)、「10~29人」(54.9%)、「100~299人」(52.6%)となっており、「総数」でも54.2%と「男性」の割合が高くなっており、「300人以上」では女性の割合が58.3%と半数を超えている(図9-1)。 ※付表3

図9-1：正社員・正職員の採用状況(総数・規模別/男女別)



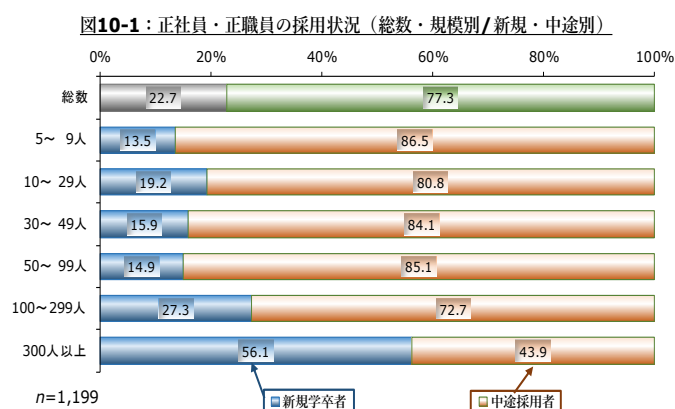
男女の割合を産業別にみると、「男性」では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「運輸業、郵便業」(93.2%)、「建設業」(85.9%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(82.2%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(79.0%)の割合が高く、「女性」では、「医療、福祉」(72.5%)、「教育、学習支援業」(61.1%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(56.9%)、「複合サービス事業」・「農業、林業、漁業」(いずれも54.5%)の割合が高くなっている(図9-2)。 ※付表3

図9-2：正社員・正職員の採用状況(産業別/新規・男女別)



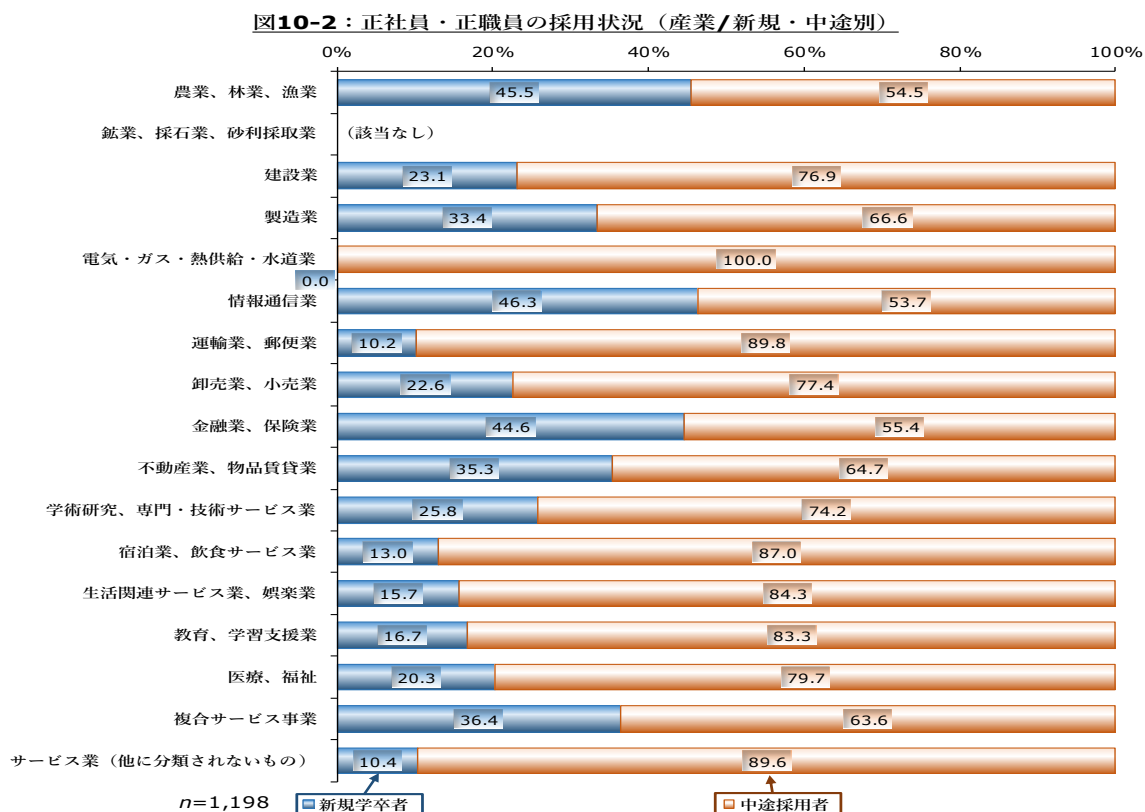
新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」（56.1%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「5～9人」（86.5%）となっている（図10-1）。

※付表3



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が比較的高い産業は、「情報通信業」（46.3%）、「農業、林業、漁業」（45.5%）、「金融業、保険業」（44.6%）となっており、逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）を筆頭に、「運輸業、郵便業」（89.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（89.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（87.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（84.3%）、「教育、学習支援業」（83.3%）となっている（図10-2）。

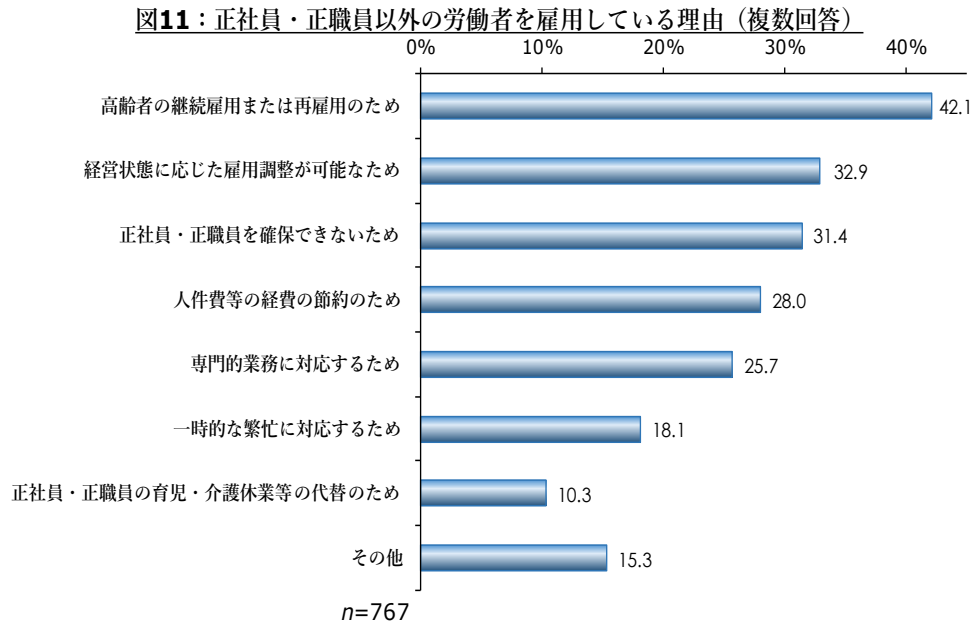
※付表3



(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(42.1%)、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(32.9%)、「正社員・正職員を確保できないため」(31.4%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図11)。

※付表 4

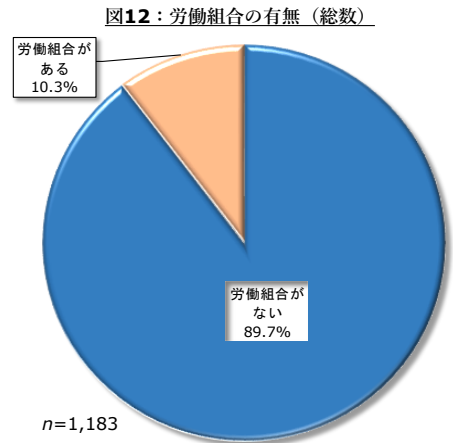


- その他の回答
- 本人が正社員・正職員以外を希望しているため
(短時間勤務・扶養内勤務・子育て・介護・正社員を望まない・キャリアアップ構築・自由な勤務時間・本人のライフスタイル優先・身体的理由・定年退職後の勤務・結婚・働き方など)
 - 保育園の延長保育に対応するため
 - 特定の時間帯に人員が必要なため
 - 当事業所でやっていけるかを見極めるため
 - 正社員・正職員の補佐的業務を行うため
 - 試用期間中のため
 - 有資格者は正職員で採用するが、無資格者は正職員以外で採用するため
 - シフト対応のため
 - 障がい者雇用のため
 - 業務内容が異なるため
 - 法律・社内制度に基づき派遣から嘱託に移行したため
 - 正社員規程を設定しているので、それに向かって頑張れる人のみ正社員としたいため
 - 所定労働時間を必要としない仕事のため
 - 適材適所に人員配置するため
 - 外国人技能実習生及び特定活動者の受入のため
 - 夜勤専門職員のため

(5) 労働組合の有無

労働組合の有無割合をみると、「労働組合がある」10.3%、「労働組合がない」89.7%となっている（図12）。

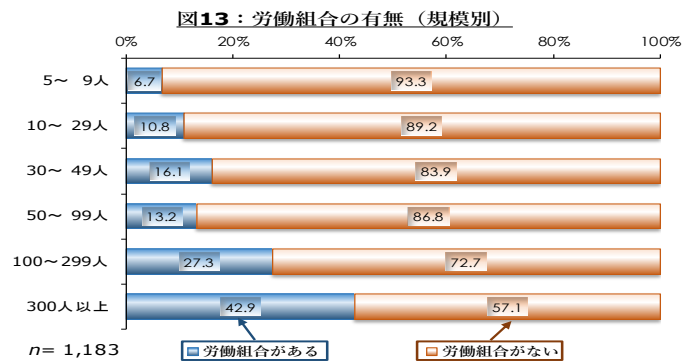
※付表5



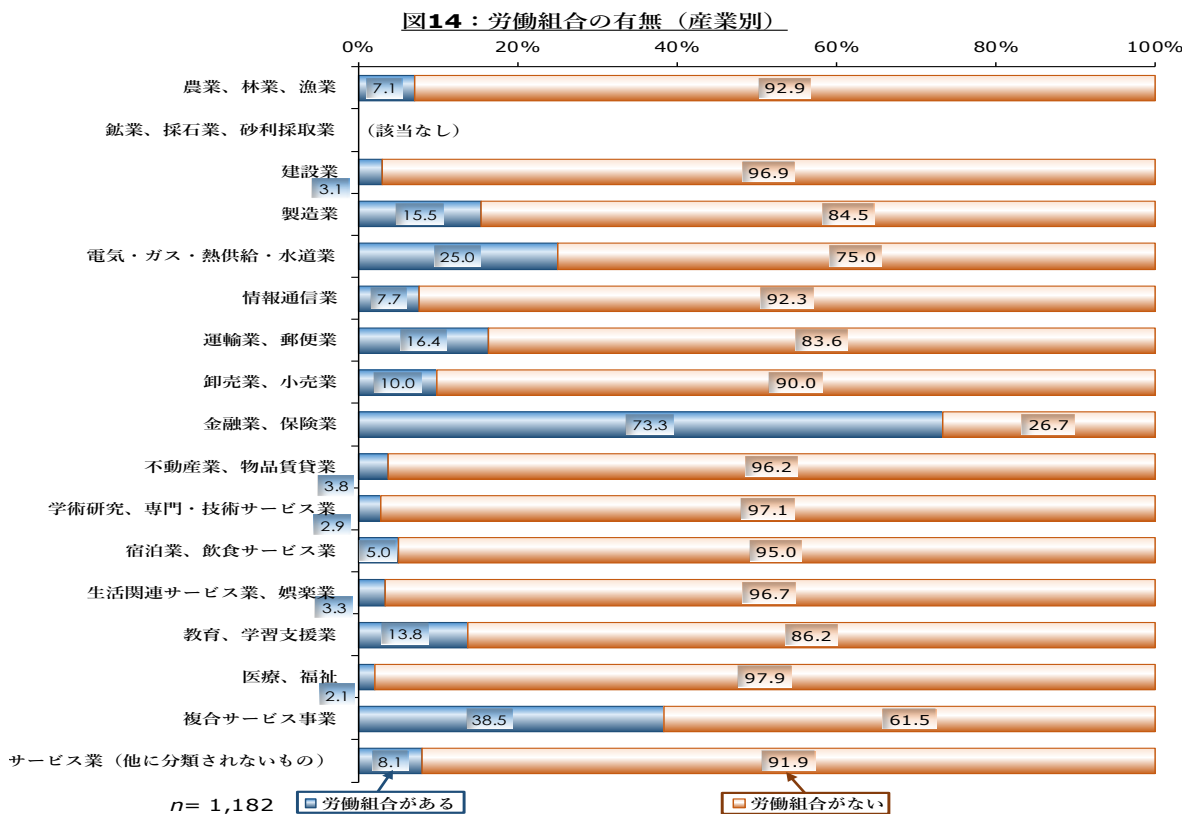
<属性別>

規模別にみると、『労働組合がある』割合が最も高いのは「300人以上」（42.9%）であり、次に「100～299人」（27.3%）、「30～49人」（16.1%）、「50～99人」（13.2%）などとなっている（図13）。

※付表5



産業別にみると、組織率が最も高いのは「金融業、保険業」（73.3%）で、次いで「複合サービス事業」（38.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（25.0%）などとなっている（図14）。 ※付表5



2 賃金制度

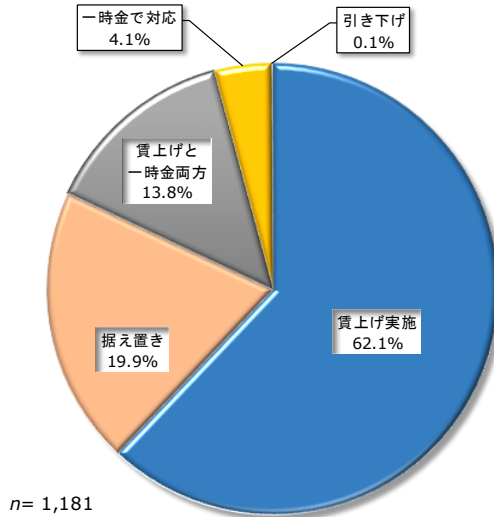
1 正社員・正職員の賃上げ

(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況

『正社員・正職員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」（62.1%）、「賃上げをせずに据え置いた」（19.9%）、「賃上げと一時金両方に対応した」（13.8%）、「一時金で対応した」（4.1%）、「賃金を引き下げた」（0.1%）の順になっている（図15）。

※付表 6

図15：正社員・正職員の賃上げの実施状況（総数）

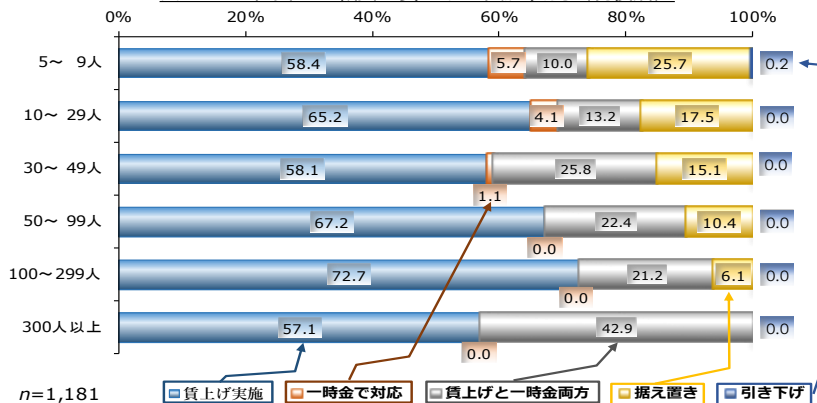


<属性別>

規模別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が最も高いのは「300人以上」（100.0% = 57.1% + 42.9%）である。また『据え置き』は、「5～9人」（25.7%）で高くなっている（図16）。

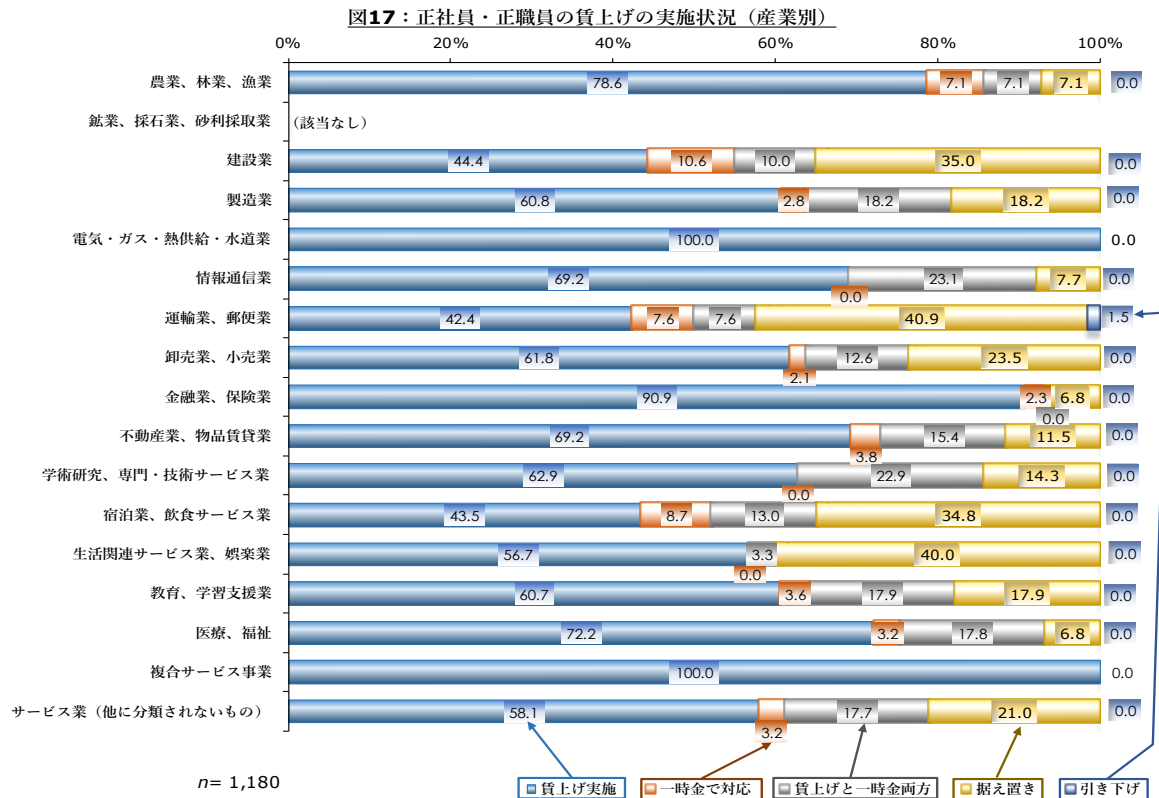
※付表 6

図16：正社員・正職員の賃上げの実施状況（規模別）



産業別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方に対応」の合計）』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「複合サービス事業」（いずれも賃上げ実施 100.0%）、「情報通信業」（92.3%=69.2+23.1）、「金融業、保険業」（賃上げ実施 90.9%）、「医療、福祉」（90.0%=72.2+17.8）、「学術研究、専門・技術サービス業」（85.8%=62.9+22.9）、「農業、林業、漁業」（85.7%=78.6+7.1）、「不動産業、物品賃貸業」（84.6%=69.2+15.4）などである。また、『一時金で対応』は「建設業」（10.6%）が高く、『据え置き』は「運輸業、郵便業」（40.9%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（40.0%）などが高くなっている（図 17）。

※付表 6



② 正社員・正職員の一時金

(1) 正社員・正職員への令和元年冬季一時金の支給状況と支給方法

(a) 支給状況

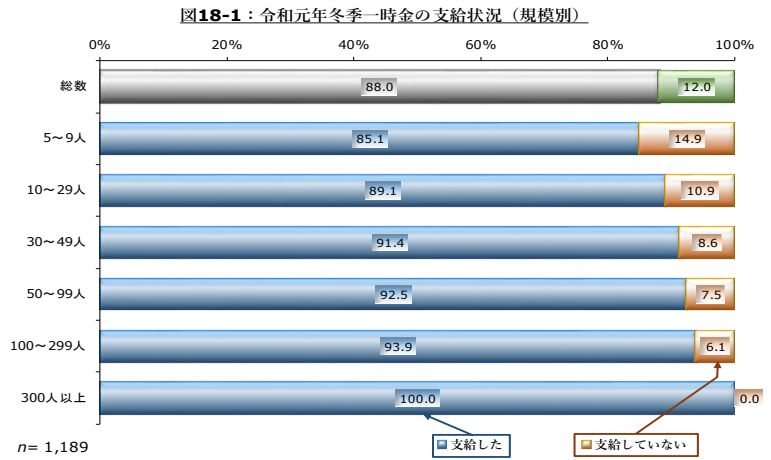
『正社員・正職員』の令和元年冬季一時金の支給状況をみると、「支給した」が88.0%で「支給していない」が12.0%となっている(図18-1の項目「総数」)。

※付表7

<属性別>

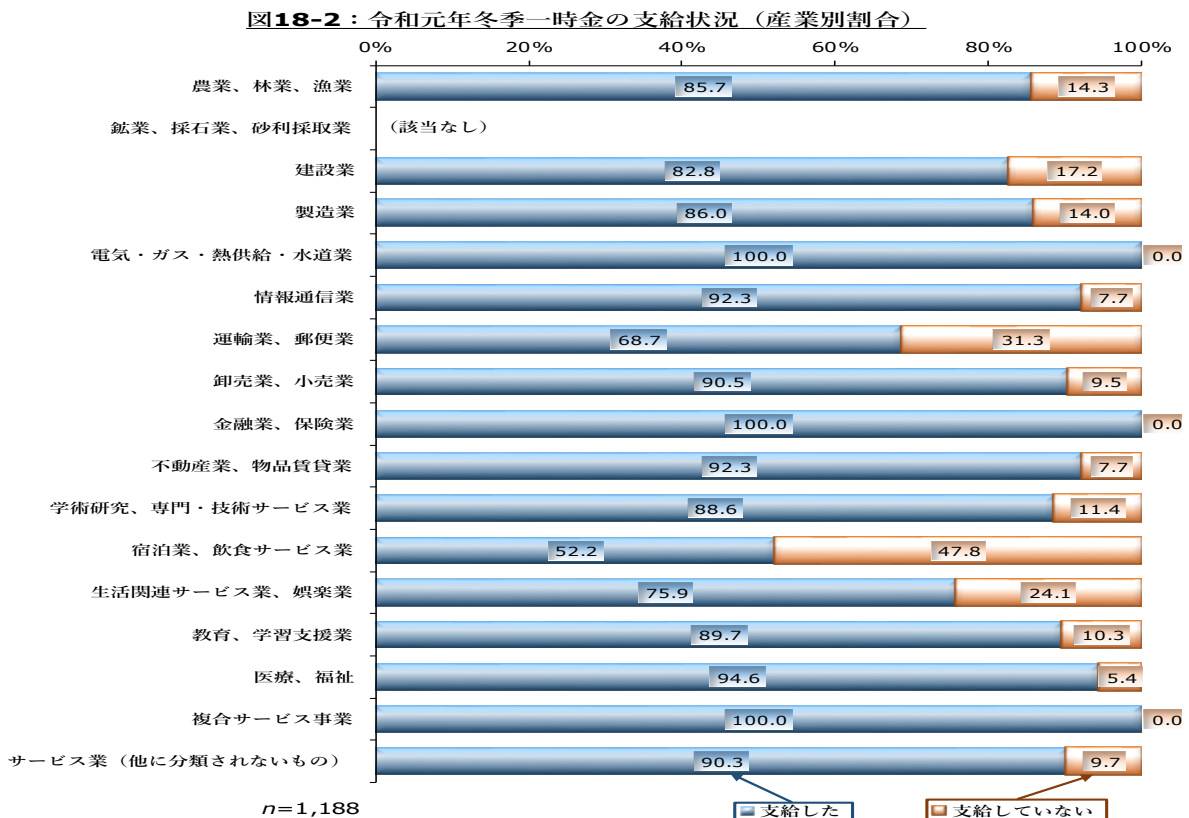
規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」(100.0%)が最も高く、「100~299人」(93.9%)、「50~99人」(92.5%)、「30~49人」(91.4%)などとなっている(図18-1)。

※付表7



産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」（いずれも100.0%）で「支給した」割合が高く、次いで「医療、福祉」（94.6%）、「情報通信業」・「不動産業、物品賃貸業」（いずれも92.3%）、「卸売業、小売業」（90.5%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（90.3%）などとなっている(図18-2)。

※付表7



(b)支給方法

『正社員・正職員』の令和元年冬季一時金の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が65.8%で、「定額支給」の34.2%より多くなっている（図19-1の項目「総数」）。

※付表8

<属性別>

規模別にみると、『月数支給』の割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで「50～99人」（83.9%）、「100～299人」（77.4%）、「30～49人」（67.1%）などとなっている（図19-1）。

※付表8

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「複合サービス業」（いずれも100.0%）が最も高く、次に「金融業、保険業」（88.6%）、「医療、福祉」（81.3%）、「教育、学習支援業」（76.9%）などとなっている。又、『定額支給』の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」（72.7%）が最も高く、次に「運輸業、郵便業」（68.2%）、「建設業」（61.0%）となっている（図19-2）。

※付表8

図19-1：令和元年冬季一時金の支給方法（規模別割合）

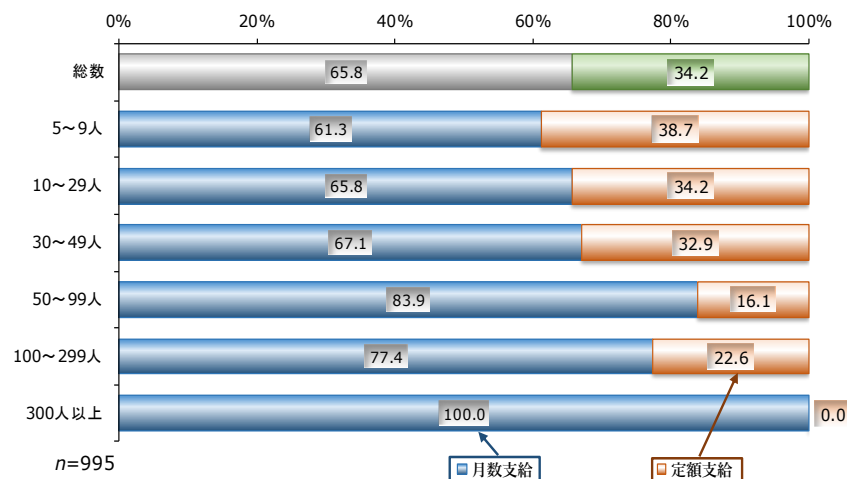
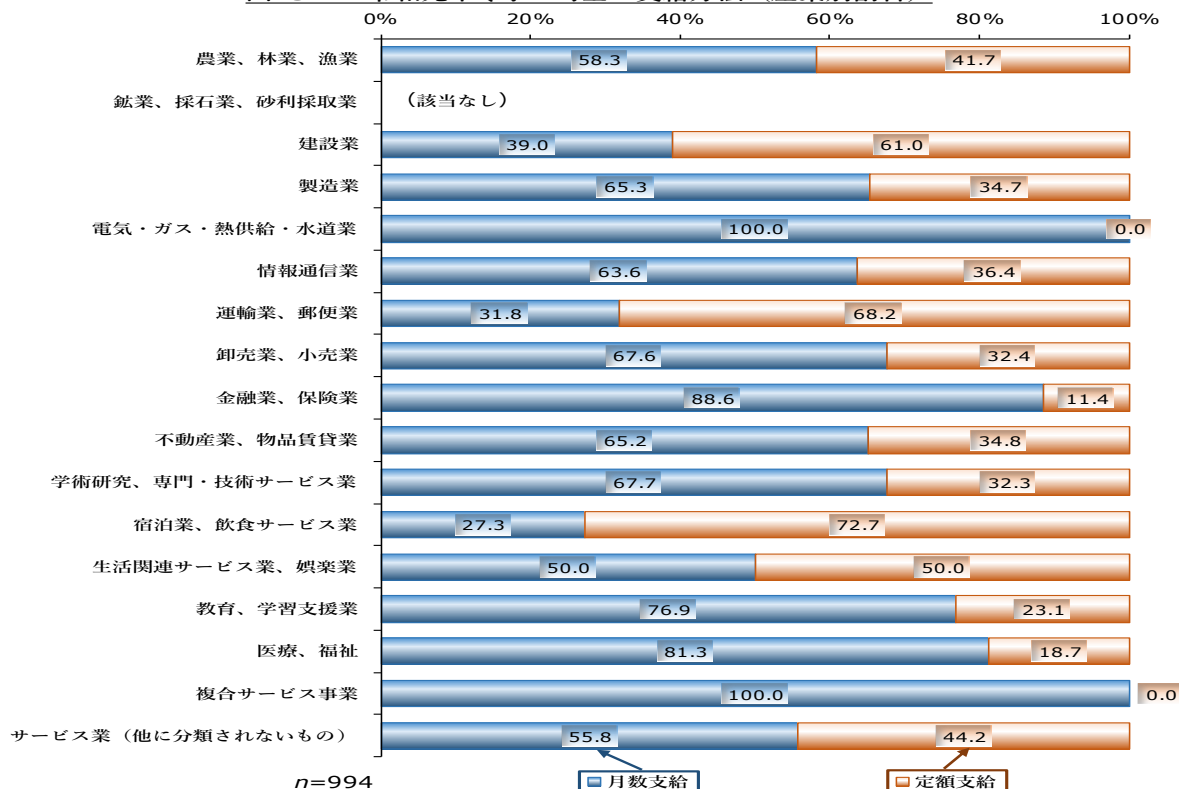


図19-2：令和元年冬季一時金の支給方法（産業別割合）



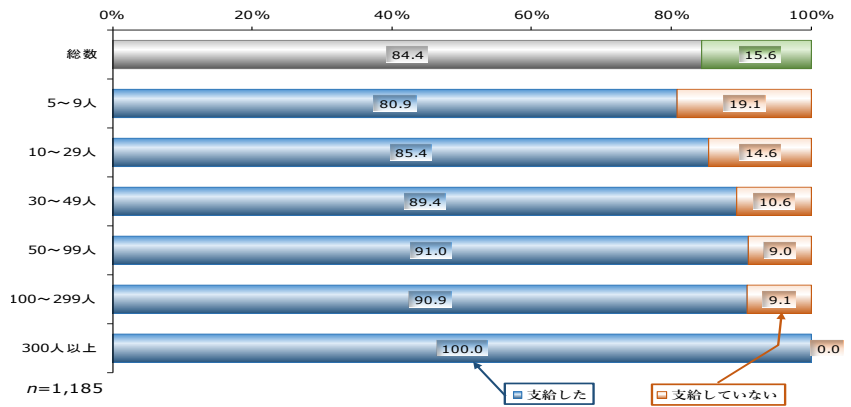
(2) 正社員・正職員への令和2年夏季一時金の支給状況と支給方法

(a) 支給状況

『正社員・正職員』への令和2年夏季一時金の支給状況をみると、「支給した」が84.4%で「支給していない」が15.6%となっている(図20-1の項目「総数」)。 ※付表9

令和元年冬季一時金の支給状況と比較すると、「総数」での「支給した」割合が、88.0%から84.4%に下がっている。

図20-1：令和2年夏季一時金の支給状況（総数・規模別）



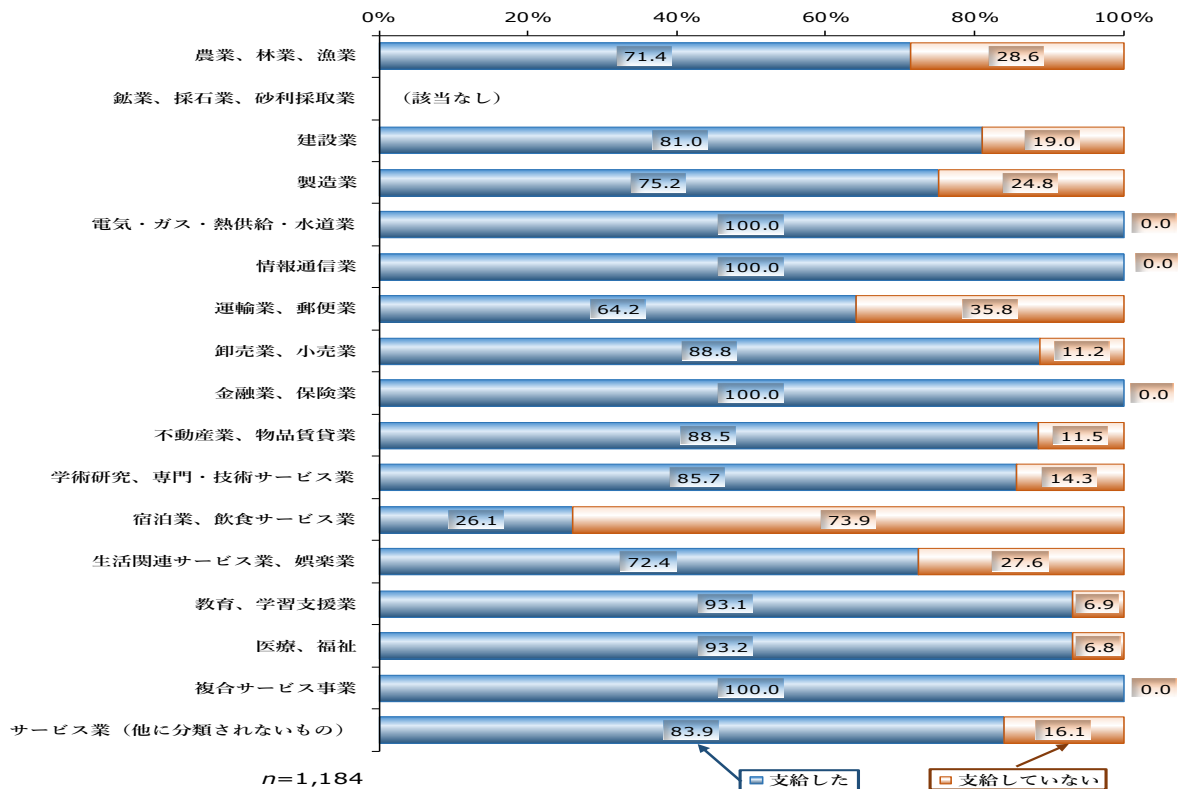
<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで「50~99人」(91.0%)、「100から299人」(90.9%)などとなっている(図20-1)。 ※付表9

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」(いずれも100.0%)で「支給した」割合が高く、次いで「医療、福祉」(93.2%)、「教育、学習支援業」(93.1%)などとなっている(図20-2)。 ※付表9

令和元年冬季一時金の支給状況と比較した時に、「支給した」割合が特に少なくなっているのは、「宿泊業、飲食サービス業」(52.2%⇒26.1%)、「農業、林業、漁業」(85.7%⇒71.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(75.9%⇒72.4%)である。

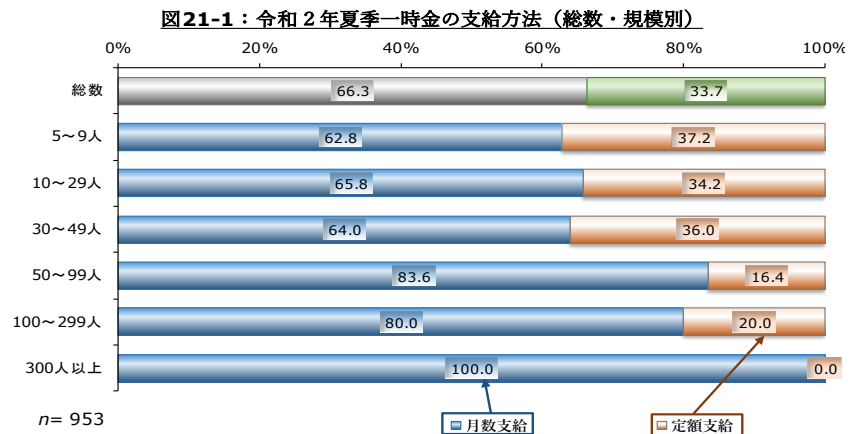
図20-2：令和2年夏季一時金の支給状況（産業別）



(b)支給方法（月数支給と定額支給の割合）

『正社員・正職員』への平成2年夏季一時金の支給方法を比較してみると、「総数」では「月数支給」が66.3%で、「定額支給」が33.7%となっている（図21-1の項目「総数」）。

※付表10



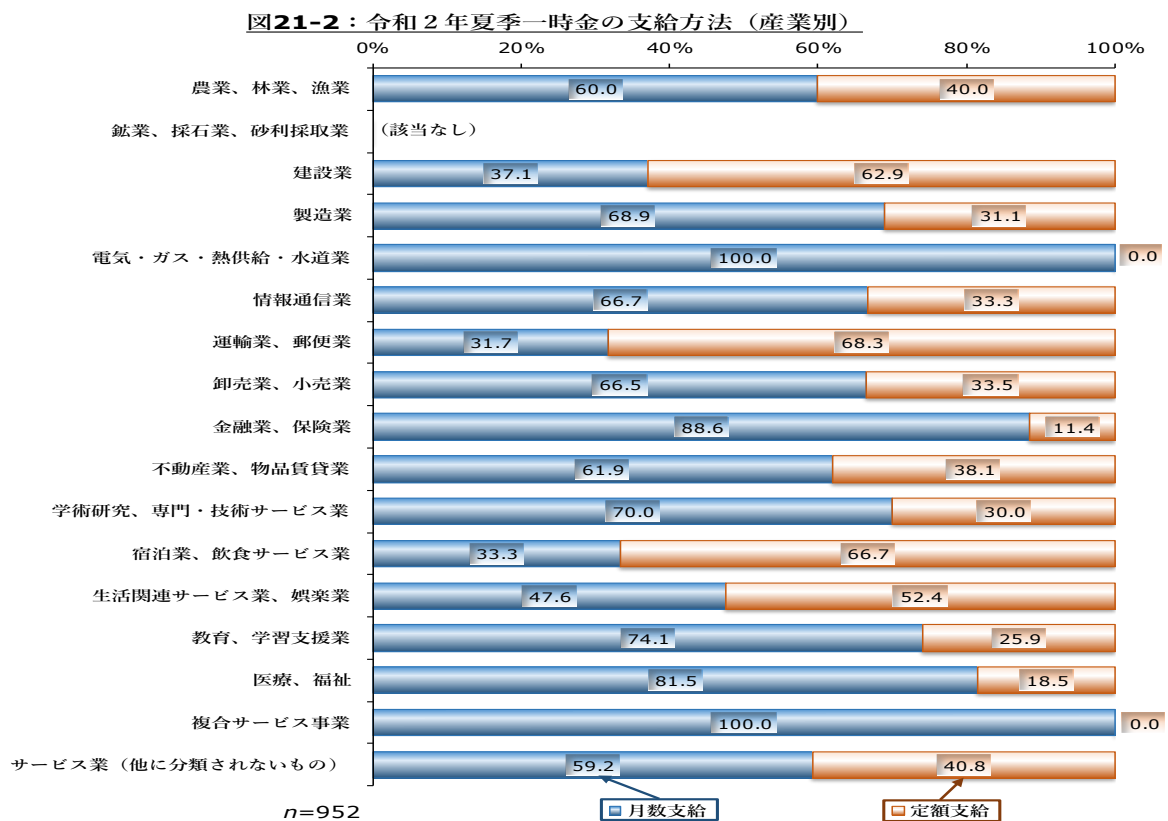
<属性別>

規模別にみると、『月数支給』の割合は、「300人以上」が最も高く100.0%となっている。次いで、「50～99人」（83.6%）、「100～299人」（80.0%）などとなっている（図21-1）。 ※付表10

産業別にみると、『月数支給』の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「複合サービス業」（いずれも100.0%）が最も高く、次に「金融業、保険業」（88.6%）、「医療、福祉」（81.5%）、「教育、学習支援業」（74.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（70.0%）などとなっている。

また、『定額支給』の割合は、「運輸業、郵便業」（68.3%）が最も高く、次に「宿泊業、飲食サービス業」（66.7%）、「建設業」（62.9%）となっている（図21-2）。

※付表10



(3) 正社員・正職員への令和元年冬季一時金の支給月数

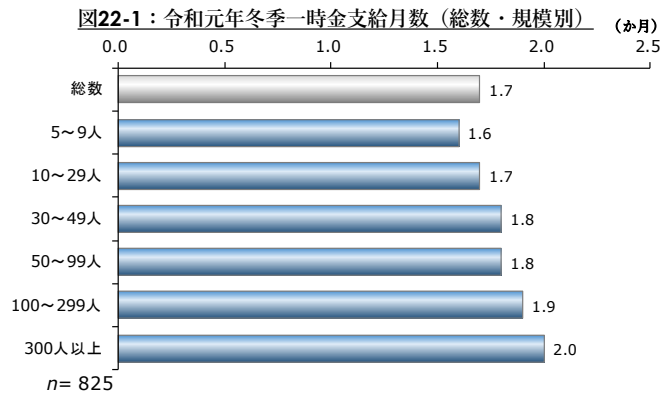
(a) 支給月数

令和元年冬季一時金の全体の平均支給月数は、1.7 か月となっている（図22-1の項目「総数」）。

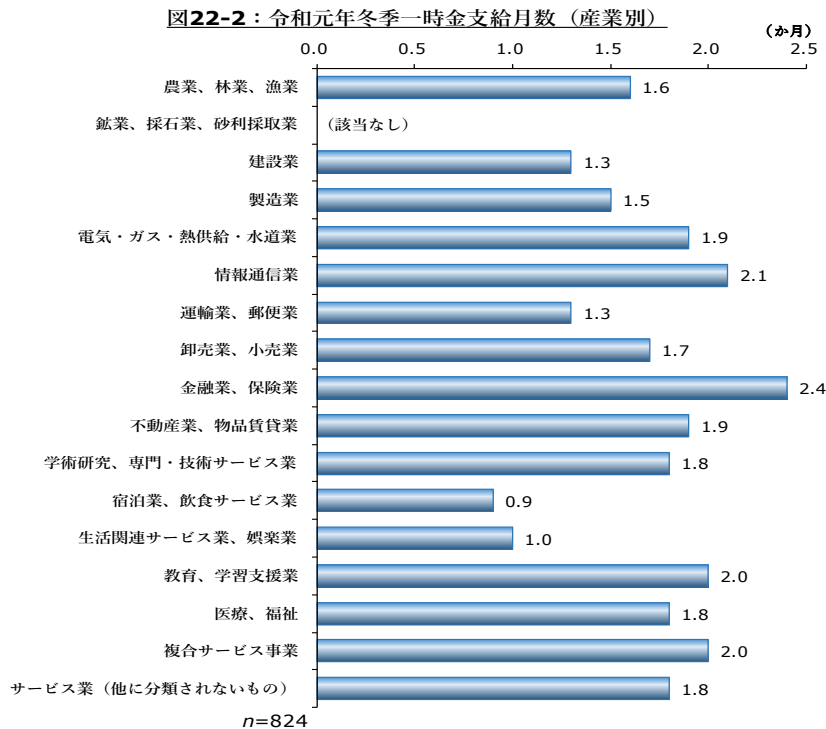
※付表11

<属性別>

規模別にみると、「300人以上」で最も高く2.0 か月となっている。次いで「100～299人」（1.9 か月）、「30～49人」・「50～99人」（いずれも1.8 か月）などとなっている（図22-1）。 ※付表11



産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く2.4 か月となっている。次に「情報通信業」（2.1 か月）、「教育、学習支援業」・「複合サービス事業」（いずれも2.0 か月）、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「不動産業、物品賃貸業」（いずれも1.9 か月）などとなっている（図22-2）。 ※付表11



(4) 正社員・正職員への令和2年夏季一時金の支給月数

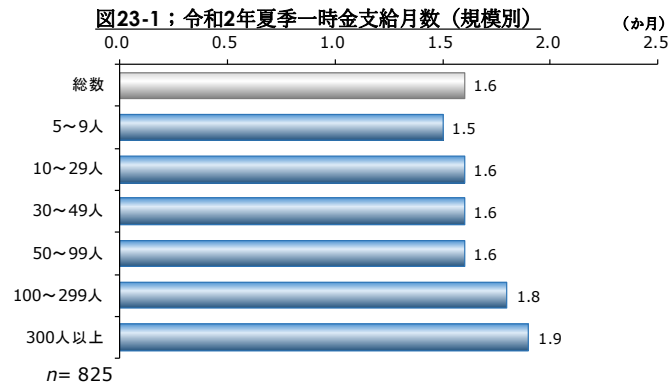
(a) 支給月数

令和2年夏季一時金の全体の平均支給月数は、1.6 か月となっている（図23-1の項目「総数」）。

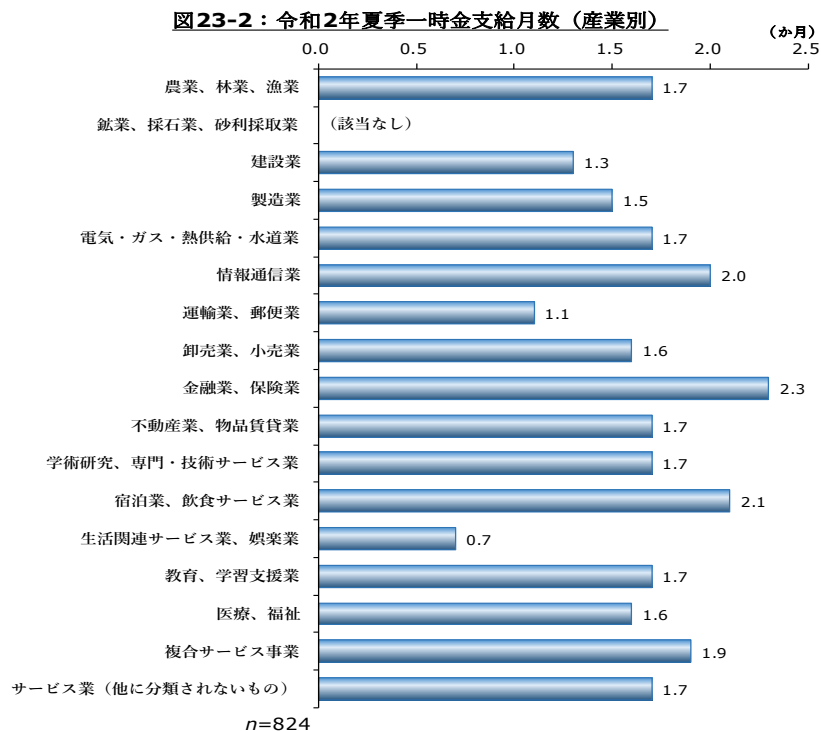
※付表11

<属性別>

規模別にみると、「300人以上」が最も高く1.9 か月となっている。次いで「100～299人」（1.8 か月）、「10～29人」・「30～49人」・「50～99人」（いずれも1.6 か月）などとなっている（図23-1）。 ※付表11



産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く2.3 か月となっている。次に「宿泊業、飲食サービス業」（2.1 か月）、「情報通信業」（2.0 か月）、「複合サービス事業」（1.9 か月）などとなっている（図23-2）。 ※付表11



// 3 労働時間 //

① 正社員・正職員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

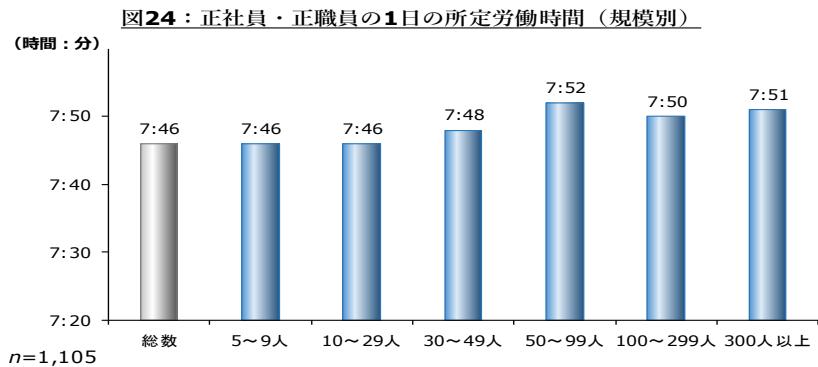
『正社員・正職員』の1日の所定労働時間は、7時間46分となっている(図24の項目「総数」)。
※付表12

【所定労働時間】
就業規則等で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

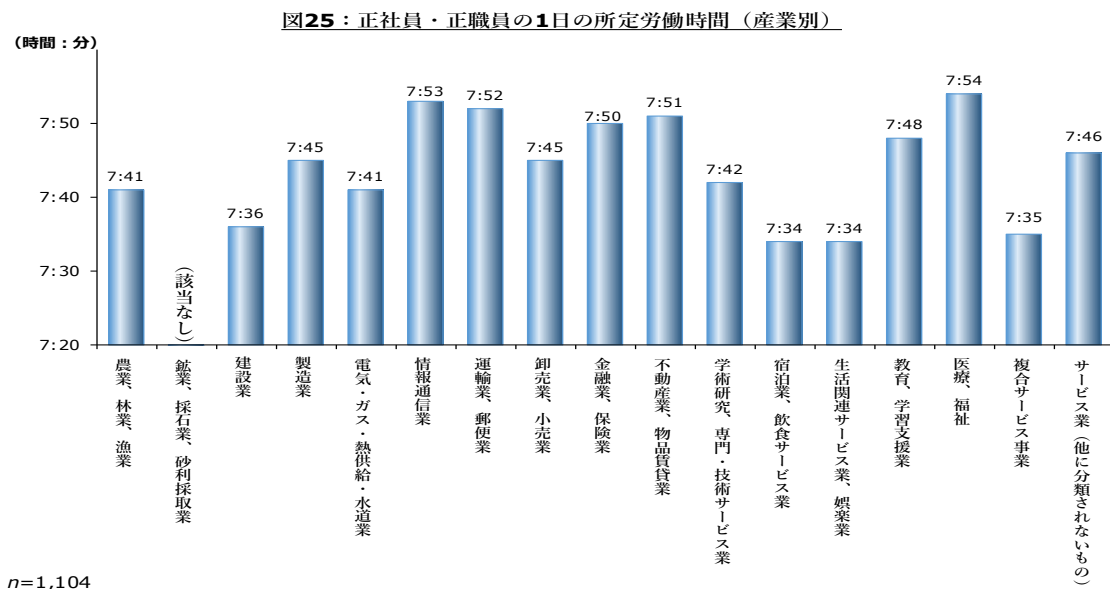
規模別にみると、最も短いのは「5～9人」・「10～29人」(いずれも7時間46分)で、逆に最も長いのは「50～99人」(7時間52分)となっている(図24)。

※付表12



産業別にみると、最も短いのは「宿泊業、飲食サービス業」・「生活関連サービス業、娯楽業」(いずれも7時間34分)であり、最も長いのは「医療、福祉」(7時間54分)となっている(図25)。

※付表12



(2) 1週の所定労働時間

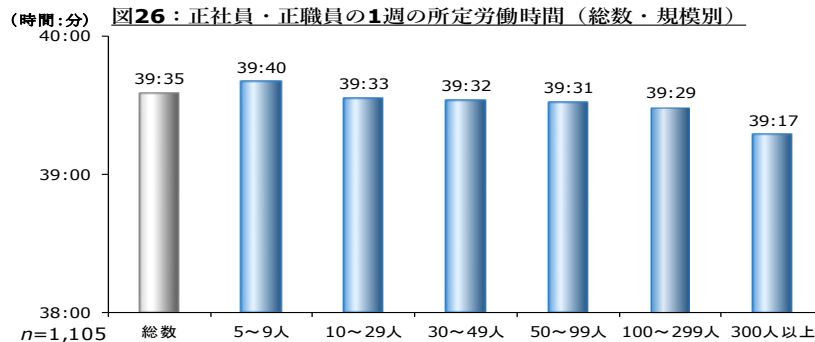
『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、39時間35分となっている（図26の項目「総数」）。

※付表12

<属性別>

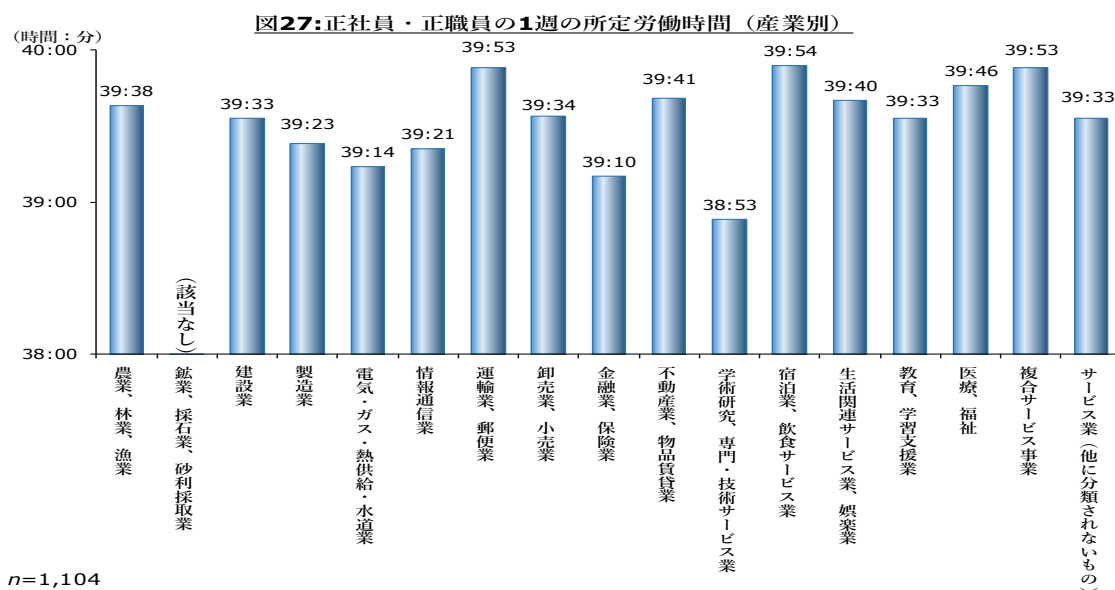
規模別にみると、最も短いのは「300人以上」（39時間17分）で、逆に最も長いのは「5～9人」（39時間40分）となっている（図26）。

※付表12



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「学術研究、専門・技術サービス業」（38時間53分）、「金融業、保険業」（39時間10分）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（39時間14分）、「情報通信業」（39時間21分）、「製造業」（39時間23分）などで、逆に長いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（39時間54分）、「運輸業、郵便業」（39時間53分）、「医療、福祉」（39時間46分）、「不動産業、物品賃貸業」（39時間41分）、「生活関連サービス業、娯楽業」（39時間40分）などとなっている（図27）。

※付表12



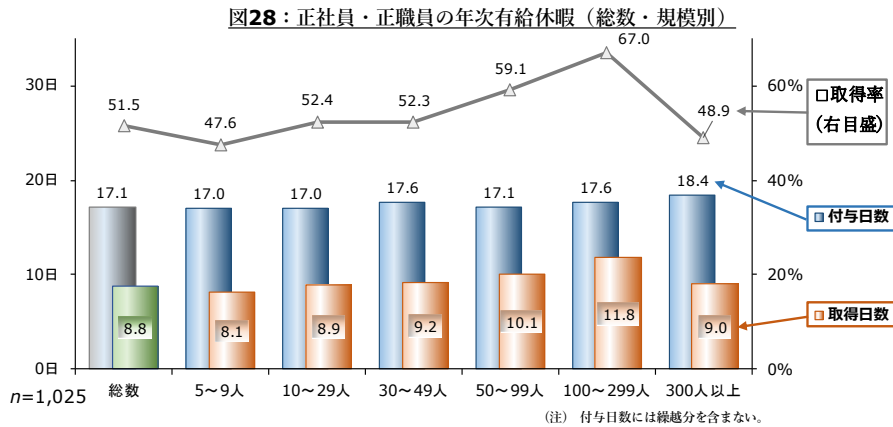
2 正社員・正職員の年次有給休暇

(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

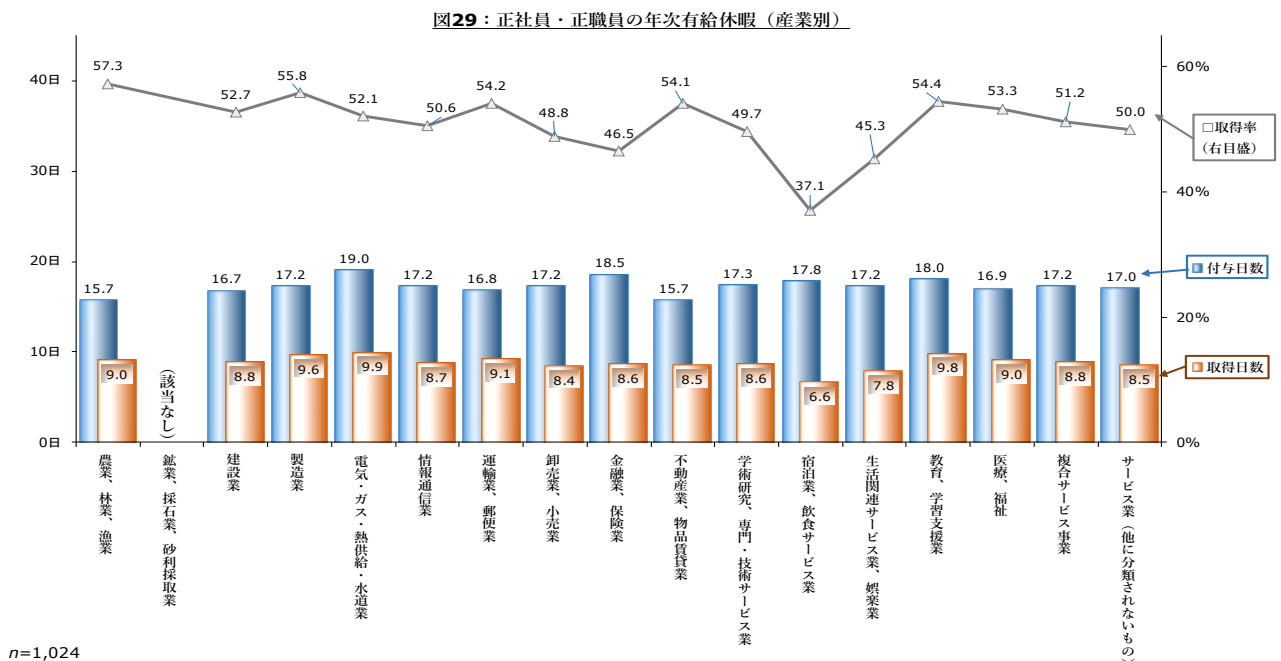
『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は17.1日、取得日数は8.8日、取得率は51.5%となっている（図28の項目「総数」）。 ※付表13

<属性別>

規模別にみると、『付与日数』では「300人以上」（18.4日）が最も多い。『取得日数』では、「100～299人」（11.8日）が最も多く、『取得率』でも「100～299人」（67.0%）が最も高くなっている（図28）。 ※付表13



産業別にみると、『付与日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（19.0日）が最も多い。『取得日数』でも「電気・ガス・熱供給・水道業」（9.9日）が最も多く、『取得率』では「農業、林業、漁業」（57.3%）が最も高くなっている（図29）。 ※付表13



3 正社員・正職員の育児休業

(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況

『正社員・正職員』の育児休業取得状況をみると、「令和元年7月から令和2年6月までの間に出産した『正社員・正職員（女性）』は、435人でそのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は419人で、取得率 96.3%となっている。それに対し、配偶者が出産した『正社員・正職員（男性）』は529人で、そのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（男性）」は37人で、取得率は7.0%となっている（図30-1）。また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性91.9%、男性8.1%となっている（図30-2）。 ※付表 14

図30-1: 正社員・正職員の育児休業取得状況

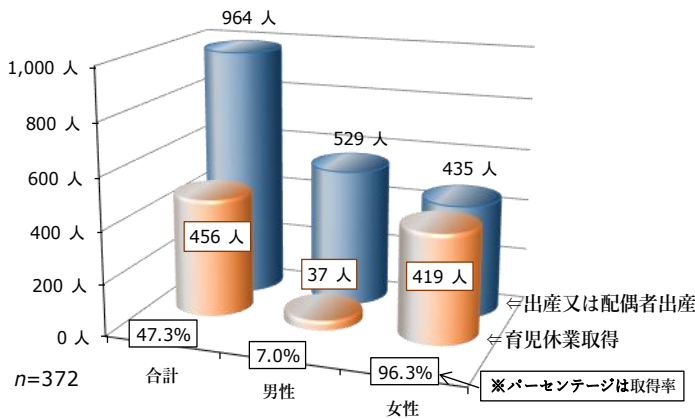
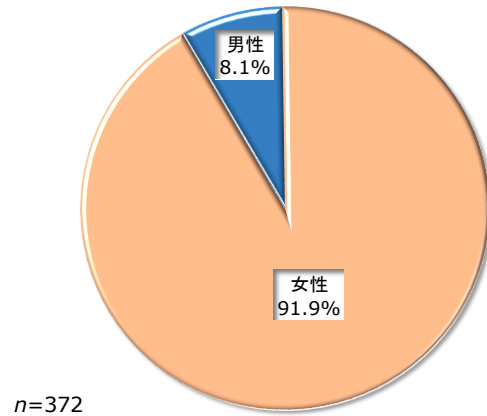


図30-2: 正社員・正職員の育児休業取得割合（男女別）



4 介護休業・介護休暇

(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業

- ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇

- ・1年度で5日間取得可能
- ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能

(令和2年(2020年)6月30日現在)

<介護休業>

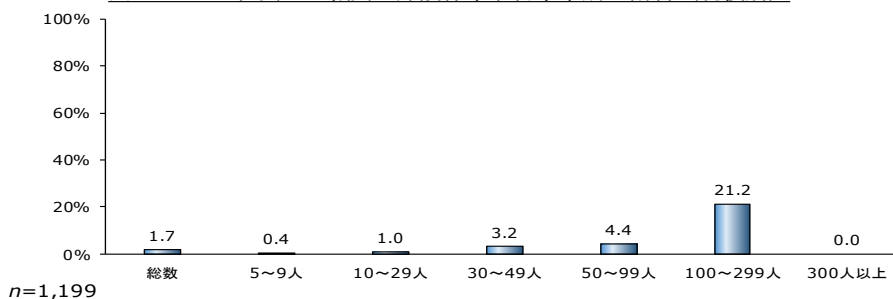
『正社員・正職員』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は1.7%となっている。

(図31-1の項目「総数」)。 ※付表 15

<介護休業 属性別>

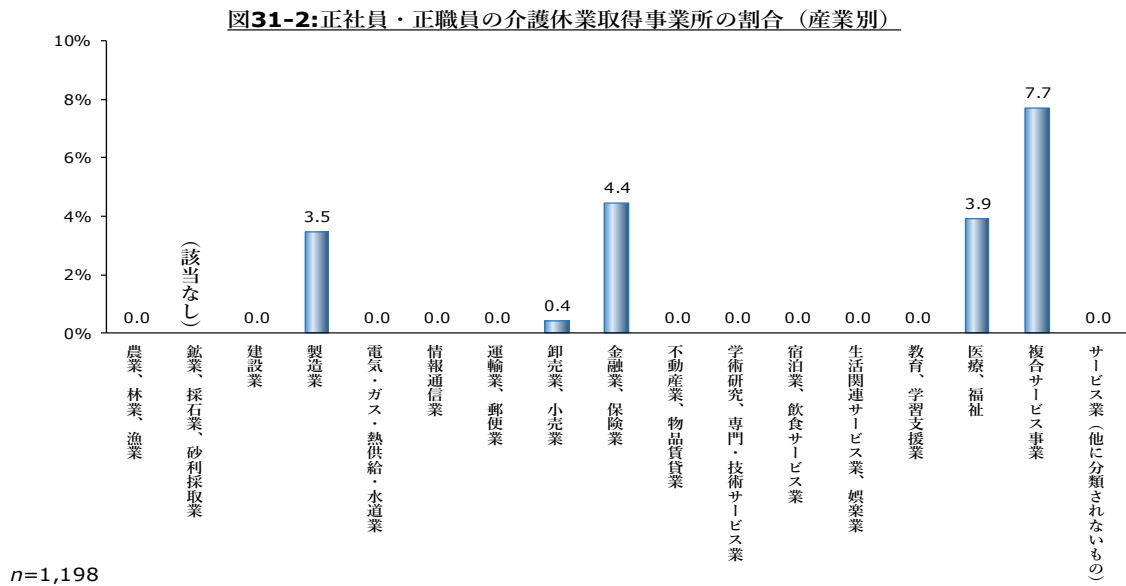
規模別でみると、「100~299人」(21.2%)で最も高く、次いで「50~99人」(4.4%)となっている(図31-1)。 ※付表 15

図31-1: 正社員・正職員の介護休業取得事業所の割合（規模別）



産業別でみると、「複合サービス事業」(7.7%)で最も高く、次いで「金融業、保険業」(4.4%)、「医療、福祉」(3.9%)、「製造業」(3.5%)などとなっている(図31-2)。

※付表 15



<介護休暇>

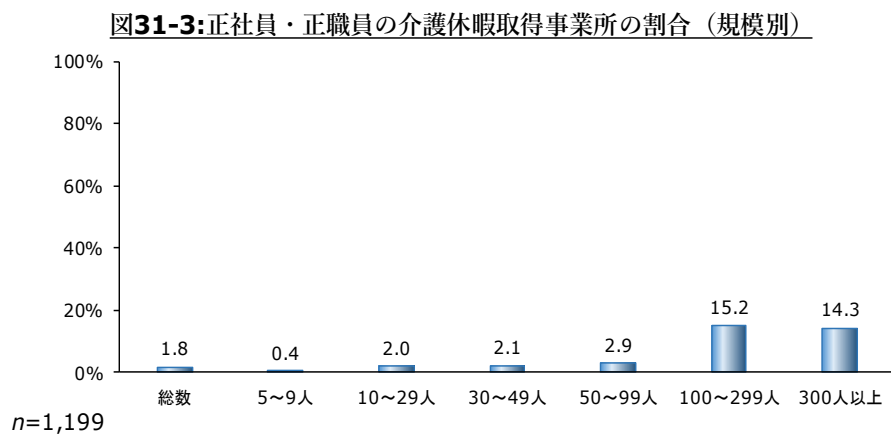
『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は1.8%となっている(図31-3の項目「総数」)。

※付表 15

<介護休暇 属性別>

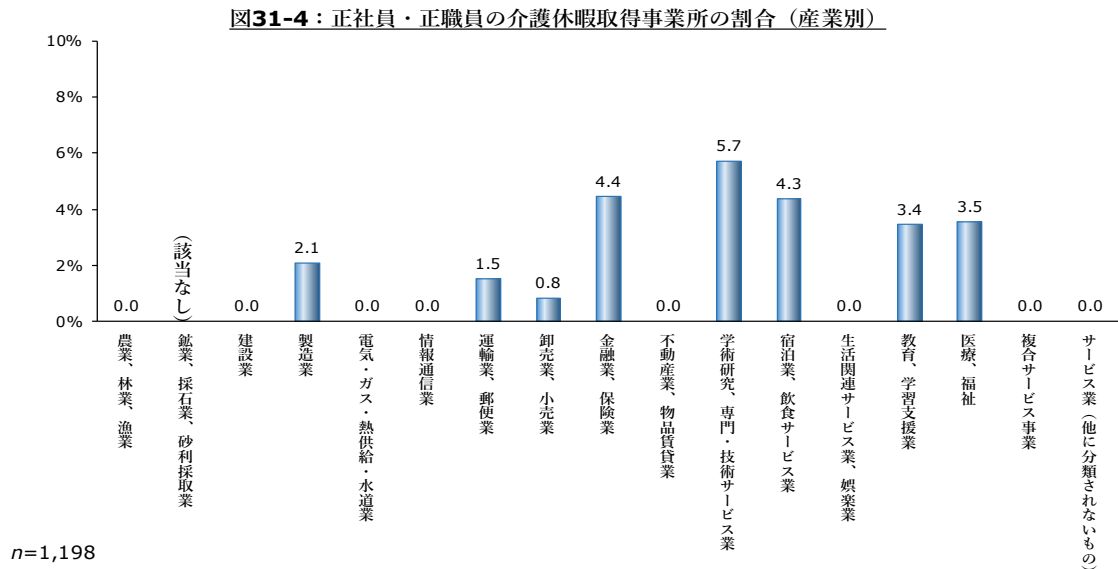
規模別でみると、「100~299人」(15.2%)が最も高く、次いで、「300人以上」(14.3%)、「50~99人」(2.9%)などとなっている(図31-3)。

※付表 15



産業別でみると、「学術研究、専門・技術サービス業」（5.7%）が最も高く、次いで「金融業、保険業」（4.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（4.3%）、「医療、福祉」（3.5%）などとなっている（図31-4）。

※付表 15



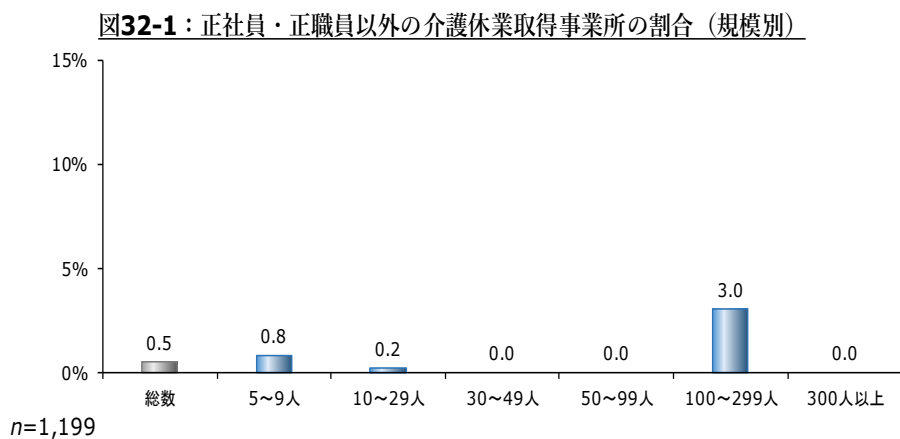
（2）正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

<介護休業>

『正社員・正職員以外』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は0.5%となっている（図32-1の項目「総数」）。 ※付表 16

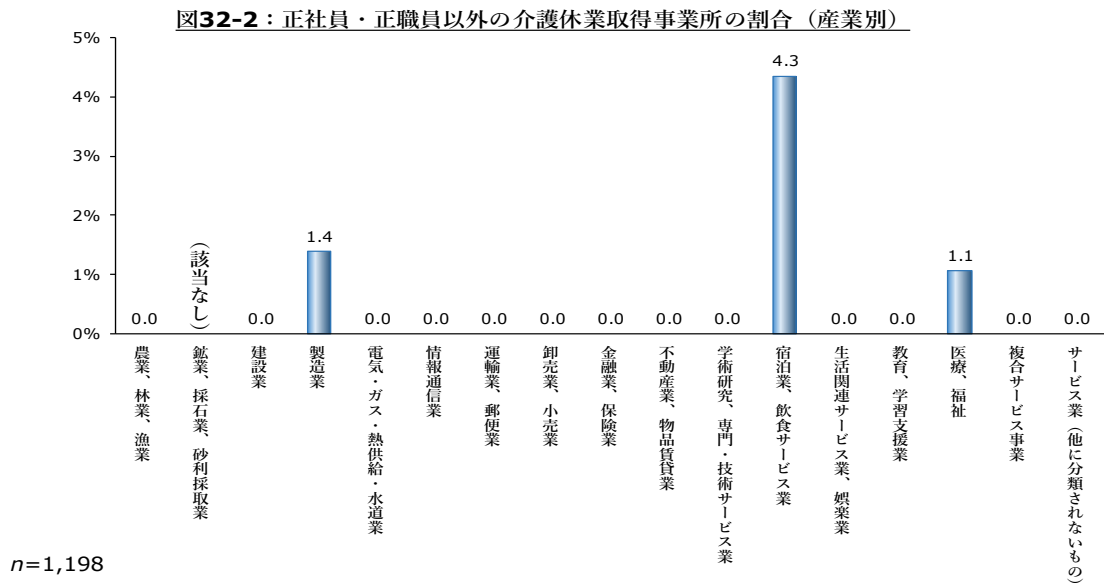
<介護休業 属性別>

規模別でみると、「100～299人」（3.0%）が最も高くなっていて、次いで、「5～9人」（0.8%）となっている（図32-1）。 ※付表 16



産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（4.3%）で最も高く、次いで「製造業」（1.4%）、「医療、福祉」（1.1%）などとなっている（図32-2）。

※付表16



<介護休暇>

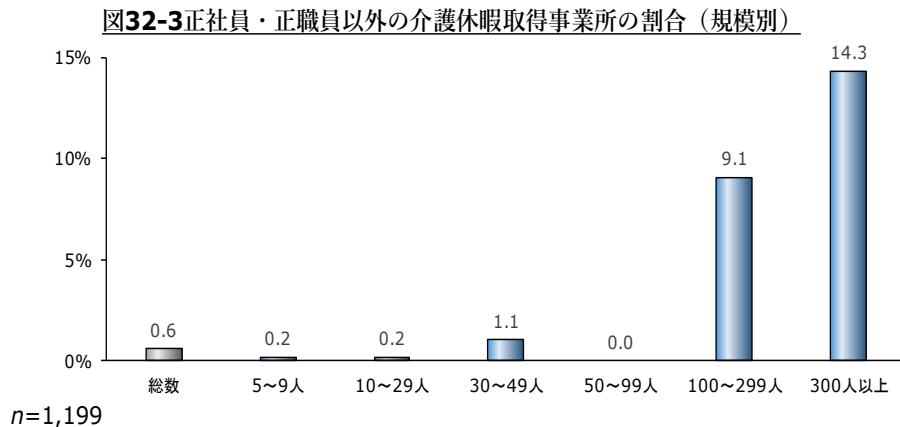
『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は0.6%となっている（図32-3の項目「総数」）。

※付表 16

<介護休暇 属性別>

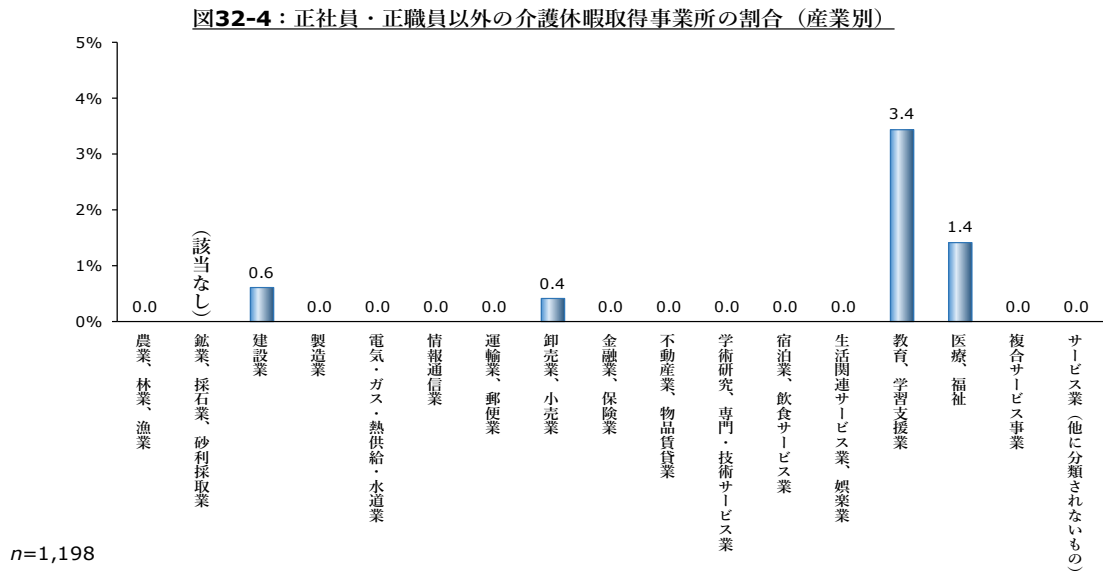
規模別でみると、「300人以上」（14.3%）が最も高く、次いで「100~299人」（9.1%）、「30~49人」（1.1%）などとなっている（図32-3）。

※付表 16



産業別でみると、「教育、学習支援業」(3.4%)が最も高く、次いで「医療、福祉」(1.4%)、「建設業」(0.6%)、「卸売業、小売業」(0.4%)などとなっていて、他の事業所は0.0%となっている(図32-4)。

※付表 16



<男女別 属性別>

男女別の介護休業・介護休暇の取得割合

『正社員・正職員』『正社員・正職員以外』の介護休業の取得割合は、「女性」76.7%、「男性」23.3%となっている(図33-1)。

介護休暇については、「女性」74.0%、「男性」26.0%となっている(図33-2)。

※付表 15、16

図33-1：介護休業取得状況（男女別）

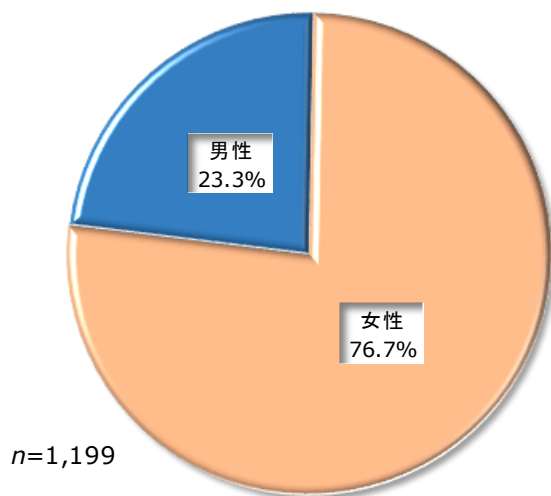
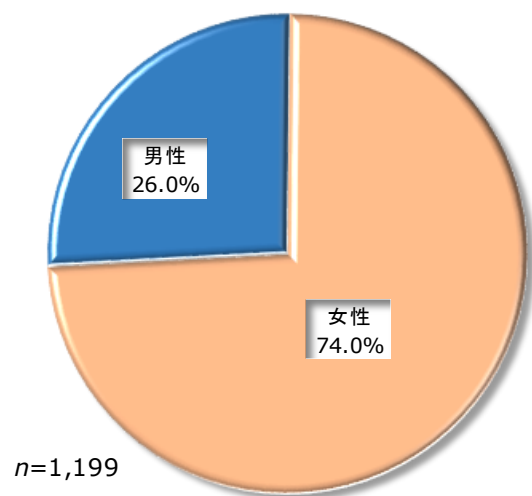


図33-2：介護休暇取得状況（男女別）



<正社員・正職員と正社員・正職員以外 属性別>

正社員・正職員と正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇の取得割合

介護休業の取得割合は、「正社員・正職員」76.7%、「正社員・正職員以外」23.3%となっている（図34-1）。

介護休暇の取得割合は、「正社員・正職員」74.0%、「正社員・正職員以外」26.0%となっている（図34-2）。 ※付表 15、16

図34-1：正社員と正社員以外の介護休業取得割合

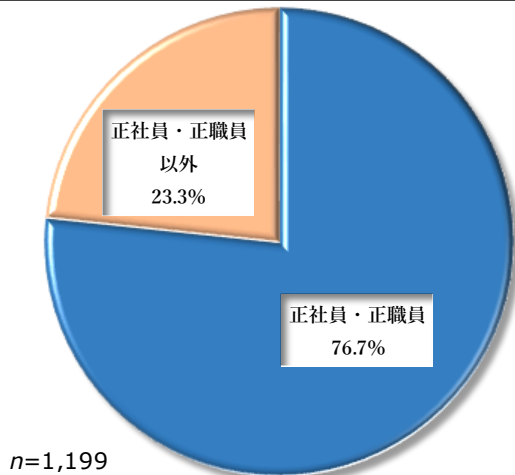
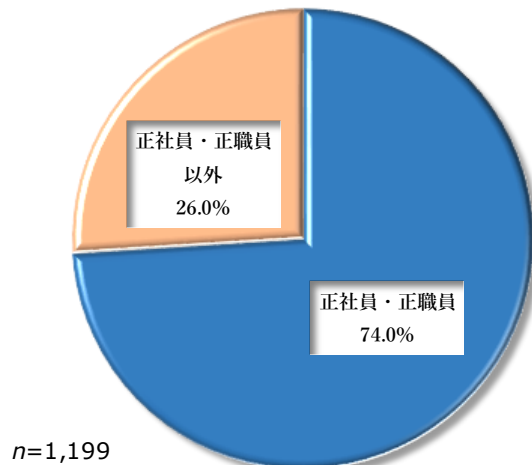


図34-2正社員と正社員以外の介護休暇取得割合

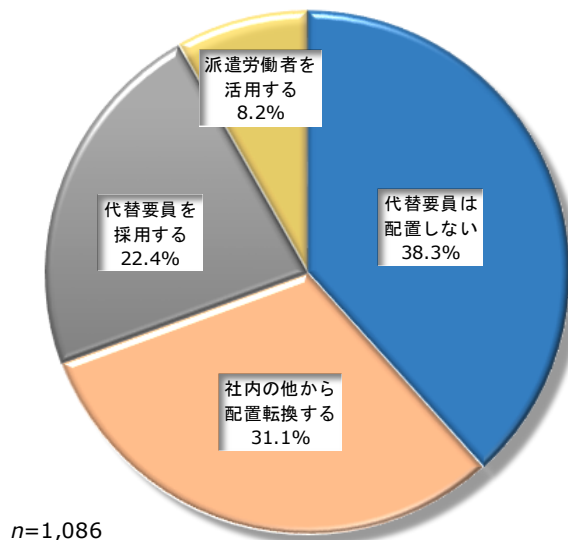


5 育児休業者及び介護休業者の代替

(1) 育児休業者及び介護休業者の代替

育児休業者及び介護休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」（38.3%）が最も多く、次いで「社内の他から配置転換する」（31.1%）と続き、「派遣労働者を活用する」（8.2%）が最も少なくなっている（図35）。 ※付表 17

図35：育児休業中・介護休業中の代替要員の採用・配置



4 誰もが働きやすい職場環境づくり

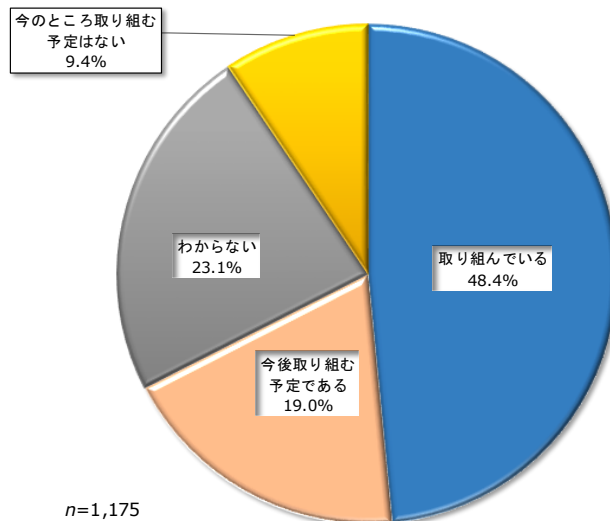
① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの取組状況

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくり取組状況については、「取り組んでいる」48.4%、「わからない」23.1%、「今後取り組む予定である」19.0%、「今のところ取り組む予定はない」9.4%となっている（図36）。

※付表 18-1

図36：ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりの取組状況

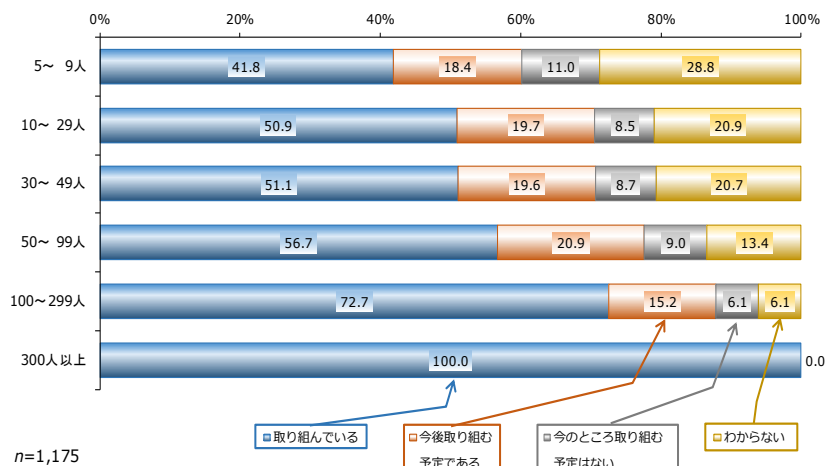


<属性別>

事業所の規模別で見ると、『取り組んでいる』は「300人以上」の事業所では100.0%で最も高く、次いで「100～299人」（72.7%）、「50～99人」（56.7%）となっている。規模が大きくなるほど、取組割合が高くなる傾向にある（図37）。

※付表 18-1

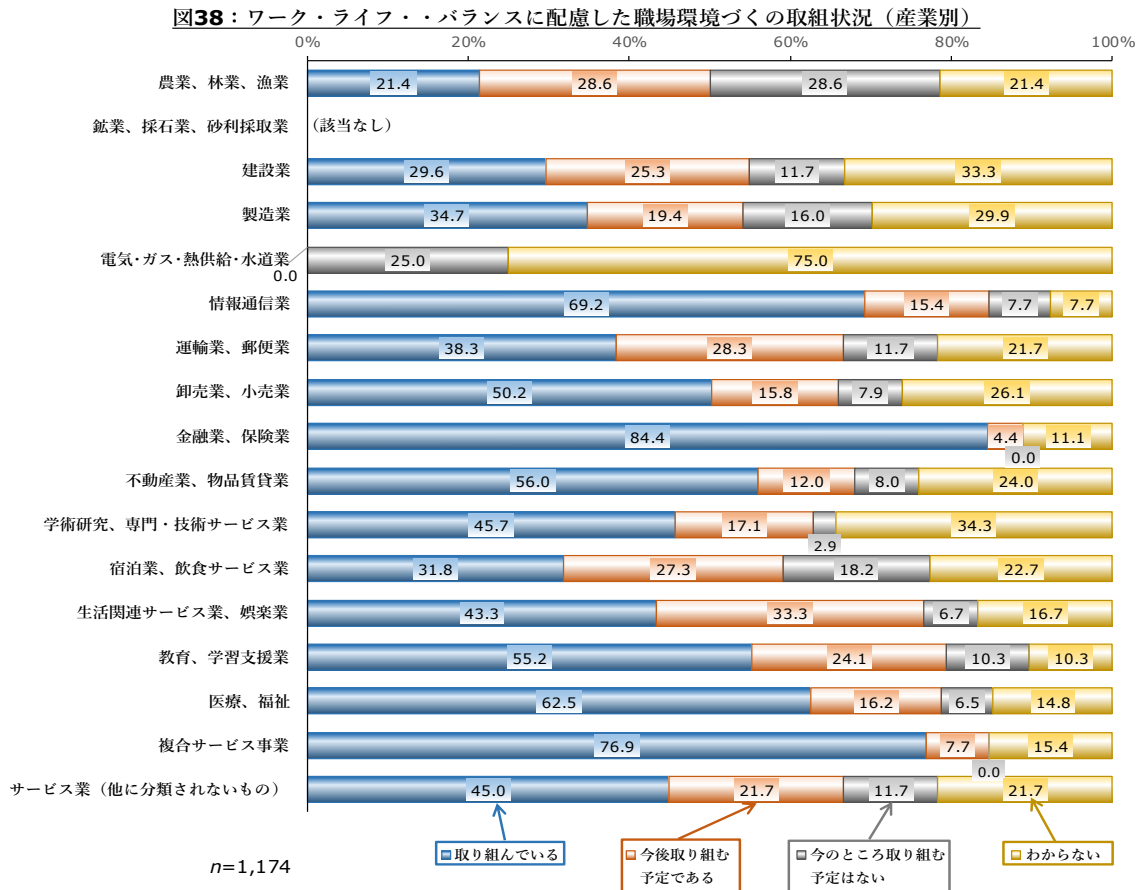
図37：ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりの取組状況（規模別）



産業別でみると、『取り組んでいる』は「金融業・保険業」（84.4%）で最も高く、次いで「複合サービス事業」（76.9%）、「情報通信業」（69.2%）、「医療、福祉」（62.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（56.0%）、「教育、学習支援業」（55.2%）、「卸売業、小売業」（50.2%）などとなっている。

逆に『今のところ取り組む予定はない』が「農業、林業、漁業」（28.6%）で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」（25.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（18.2%）、「製造業」（16.0%）、「建設業」・「運輸業、郵便業」・「サービス業（他に分類されないもの）」（いずれも11.7%）などとなっている（図38）。

※付表 18-1



(2) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの実施内容

『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は総数で有効回答事業所(1,125事業所)の90.3%、『実施したいものがある事業所』は60.9%となっている(以上すべて複数回答)(図39の項目「総数」)。

※付表 19-1

<属性別>

規模別で見ると、『実施しているものがある事業所』では「100~299人」・「300人以上」(いずれも100.0%)が最も高く、次に「50~99人」(98.5%)、「10~29人」(92.4%)などとなっている。『実施したいものがある事業所』では、「5~9人」(63.2%)で最も高くなっている(以上すべて複数回答)(図39)。

※付表 19-1

図39: ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望がある事業所(複数回答)

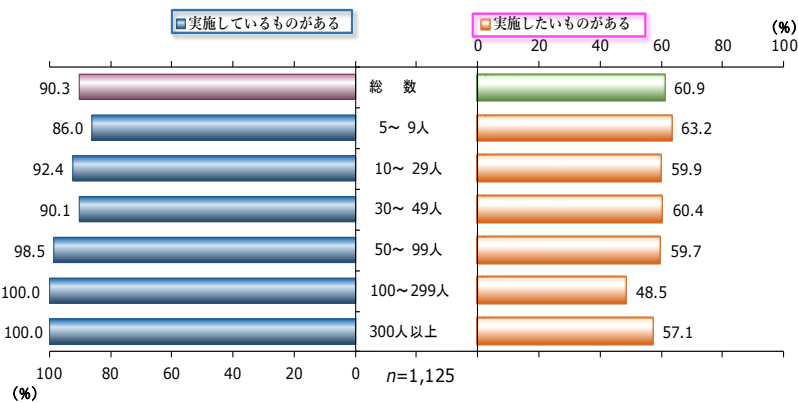
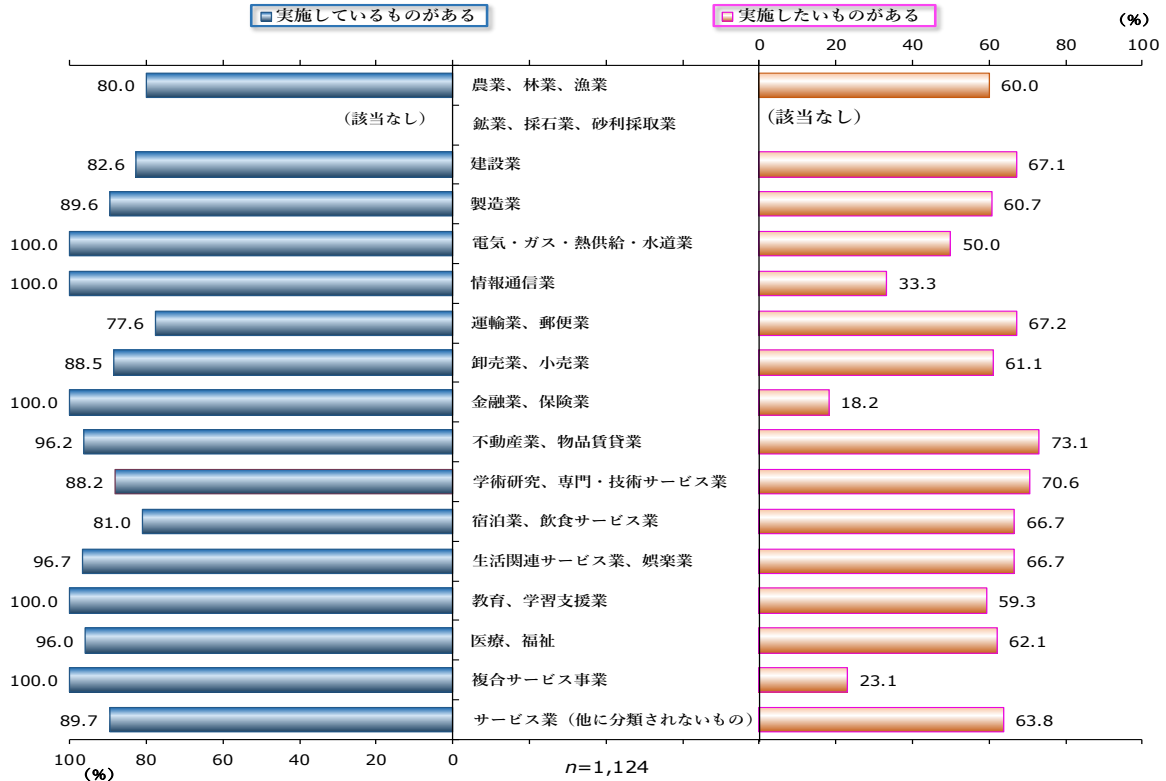


図40: ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望事業所(産業別)(複数回答)



産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「金融業、保険業」・「教育、学習支援業」・「複合サービス事業（いずれも 100.0%）」で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（96.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（96.2%）、「医療、福祉」（96.0%）などとなっている。

また『ワーク・ライフ・バランスに関し実施したいものがある事業所』は、「不動産業、物品賃貸業」（73.1%）最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（70.6%）、「運輸業、郵便業」（67.2%）、「建設業」（67.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」・「生活関連サービス業、娯楽業」（いずれも 66.7%）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 40）。

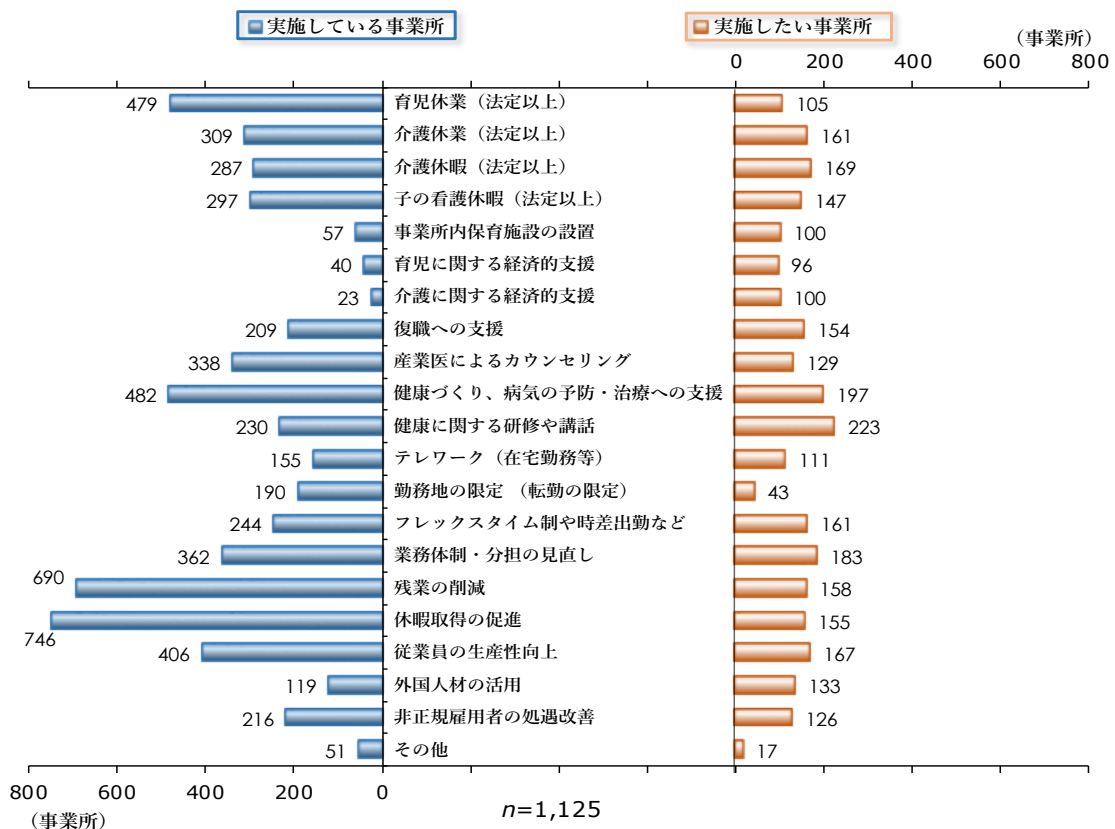
※付表 19-1

ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」（746 事業所）が最も多く、次いで「残業の削減」（690 事業所）、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」（482 事業所）、「育児休業（法定以上）」（479 事業所）などとなっている。

また『今後実施したい』内容については、「健康に関する研修や講話」（223 事業所）が最も多く、次いで「健康づくり、病気の予防・治療への支援」（197 事業所）、「業務体制・分担の見直し」（183 事業所）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 41）。

※付表 19-2、19-3

図41：ワーク・ライフ・バランスの取組内容（複数回答）



その他の回答 <実施していること>

- 人事教育の諸施策の中で残業削減目標を公表し全事業所で共有している
- 社会保険労務士による管理職向けの「労務研修会」を実施している
- 定例の部課長会議の議題として「働き方改革」をテーマに議論した
- 休日出勤の社員に対して、できる限り振替休日をとらせるよう、総務で指導している
- 全員の1か月の残業時間ワースト5を公表している

- 禁煙手当を支給している
- 毎月1回以上、各対象を決め、セミナーを実施している
- 通信教育を期間内に終了すれば、費用を会社が全額負担し自己啓発を促進している
- 家庭事情・健康状態に配慮した勤務時間を決定している
- 会議はリモートが主で、出張が減少している
- Web 会議により時間短縮をしている
- 育児休業期間の延長（1歳半まで）している
- 勤続年数に応じたリフレッシュ休暇の付与・旅行券の支給をしている
- 定時退社日設定（週1回）をしている
- 災害時の各家庭分の飲料水等の備蓄をしている
- 仕事の取組を理解してもらうため、年に1度家族会を開催しコミュニケーションを図っている
- ICT化による業務の効率化を図っている
- 終礼・時間外勉強を廃止した
- 時短営業・閉店時間の厳守をしている

<今後実施したいこと>

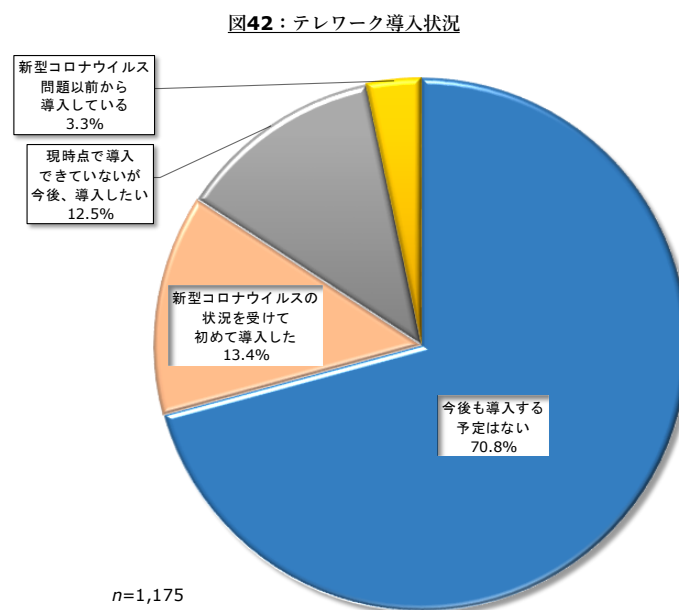
- ITを利用して業務内容を単純化していきたい
- オンライン会議やオンライン研修会などICTを活用した活動がしたい
- 「働き方改革」セミナー等を開催したい

② テレワーク（ICTを活用し時間や場所に捉われない、柔軟な働き方）

（1）「テレワーク」の導入状況

テレワークの導入状況については、「今後も導入する予定はない」（70.8%）が最も高く、次いで「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」（13.4%）、「現時点で導入できていないが今後、導入したい」（12.5%）、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」（3.3%）となっている。「今回導入」と「以前から導入」を合わせると、16.7%になる（図42）。

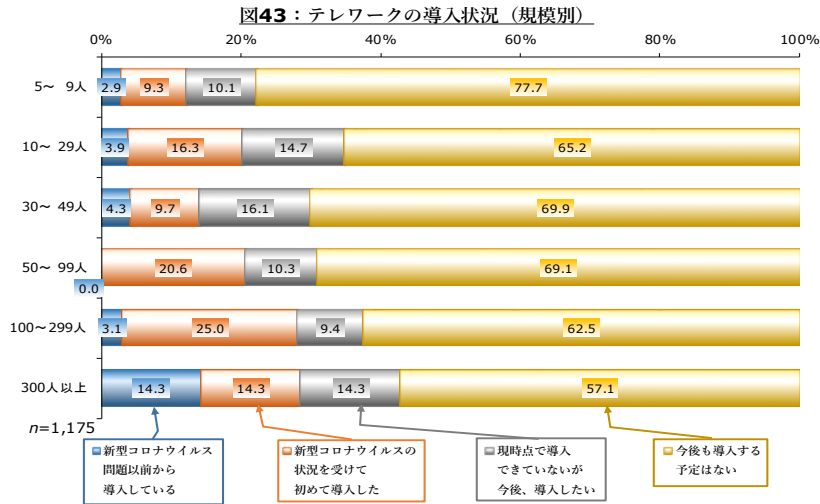
※付表 20-1



<属性別>

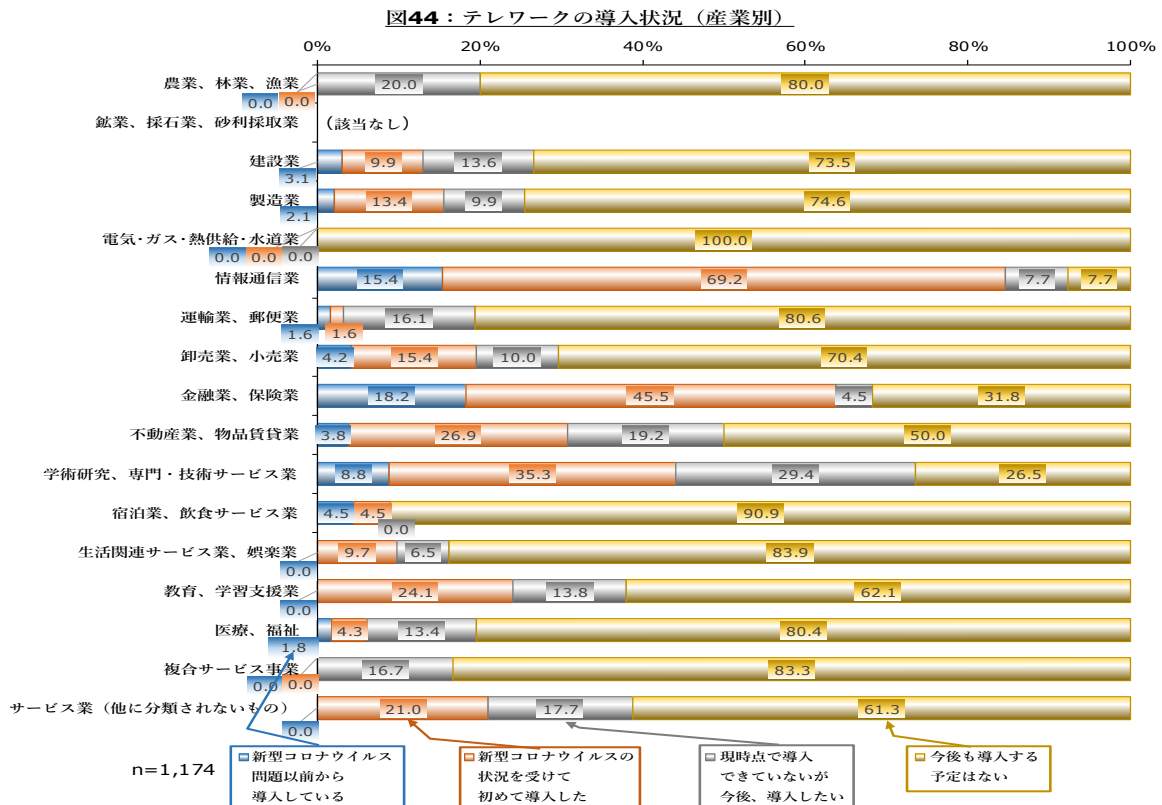
事業所の規模別で見ると、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」と「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」事業所は「300人以上」（28.6%）で最も高く、次い「100～299人」（28.1%）、「50～99人」（20.6%）などとなっている。（図43）。

※付表 20-1



産業別で見ると、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」と「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」産業は、「情報通信業」（84.6%）で最も高く、次いで「金融業、保険業」（63.7%）となっている。逆に、低い産業は「農業、林業、漁業」・「電気・ガス・熱供給・水道業」・「複合サービス事業」（いずれも 0.0%）などとなっている（図44）。

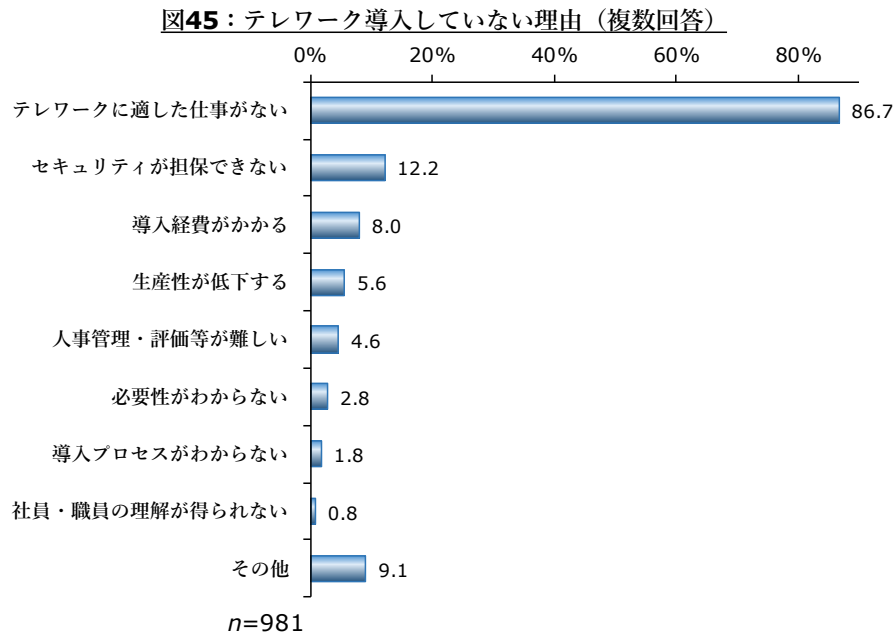
※付表 20-1



(2) 「テレワーク」を導入していない理由

テレワークを導入していない理由は、「テレワークに適した仕事がない」が86.7%で最も高く、次いで「セキュリティが担保できない」(12.2%)、「導入経費がかかる」(8.0%)、「生産性が低下する」(5.6%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図45)。

※付表 21-1



- その他の回答
- テレワークができない業種のため
(サービス業・建設業・小売業店舗・調剤薬局業務・福祉サービス・介護支援・ホームヘルパー)・
(税理士・給食調理業務・理美容業・製造業・物流・保育・障害者施設・現場作業員・フィットネス事業リアル店舗・工事関係・農業・医療等)
 - 通信回線が使えない地域のため
 - 今までの業務上必要性を感じていなかったため
 - 自宅で仕事をするには書類が不足するため
 - ネット環境が整っていないため

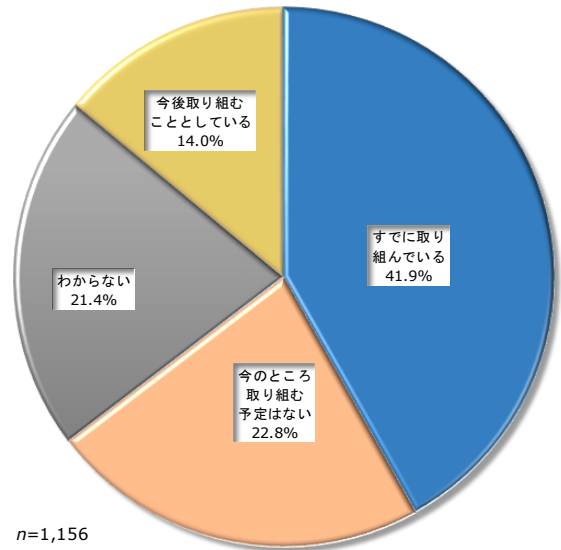
③ 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

(1) 「ポジティブ・アクション」の取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況については、「すでに取り組んでいる」(41.9%)が最も高く、「今のところ取り組む予定はない」(22.8%)、「わからない」(21.4%)、「今後取り組むこととしている」(14.0%)となっている(図46)。

※付表 22-1

図46：ポジティブアクションの取組状況（総数）



【ポジティブ・アクション】

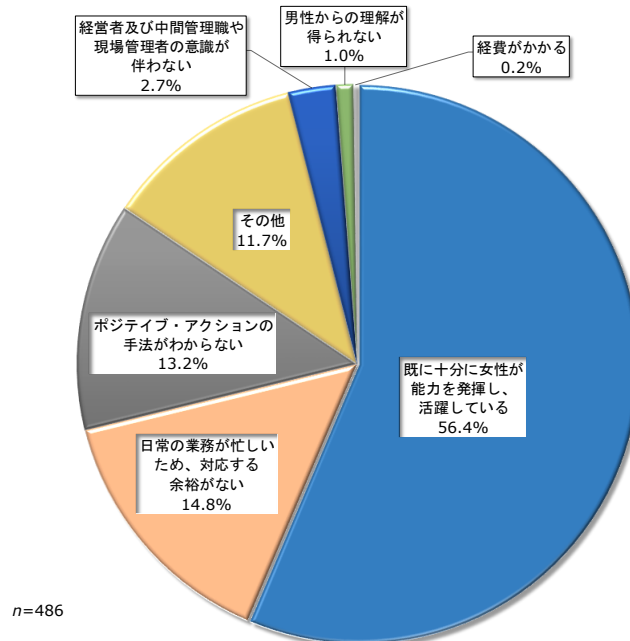
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

(2) 「ポジティブ・アクション」に取り組んでいない理由

ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」(56.4%)が最も高く、続いて「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」(14.8%)、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」(13.2%)などとなっている(図47)。

※付表 23

図47：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



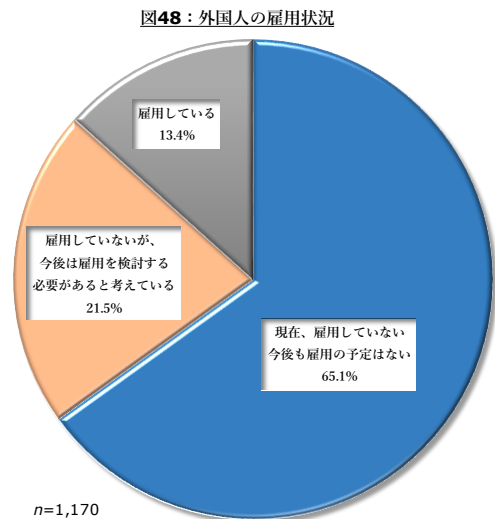
- その他の回答
- 女性社員がいないため（業界にいない・採用がない・応募がない・雇用予定ない・仕事の内容が向いていない・定着しない）
 - 女性社員が少ないため
 - 資格者が少なく、配属がないため
 - 女性だけの職場で、すでに女性が活躍しているため
 - 男女で区別をしていないため
 - 逆に女性だから特に意識はなく、平等の経営をしているため
 - 女性が家族なので、出来る範囲でやっているため
 - 同等に扱っているのに差があるとは考えていないため
 - 本社の指示のため
 - 女性は役員だけのため

4 外国人の雇用状況について

(1) 外国人の雇用状況

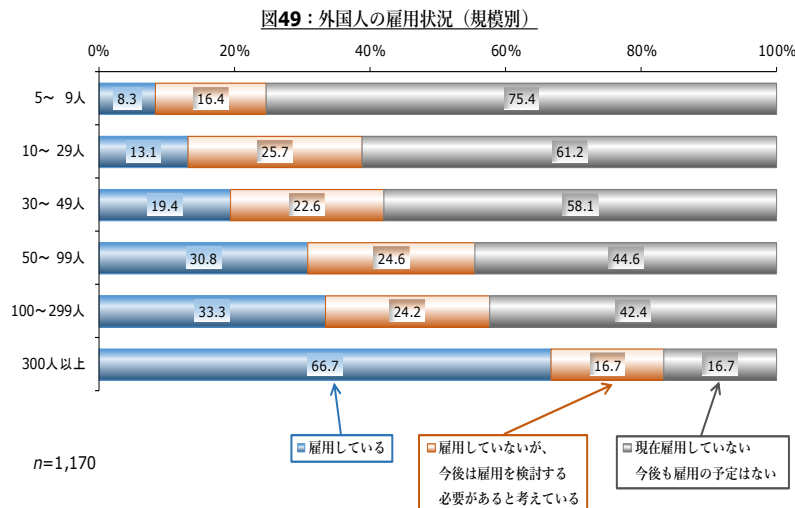
外国人の雇用状況を見ると、「現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない」が65.1%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」（21.5%）、「雇用している」（13.4%）となっている（図48）。

※付表 24-1



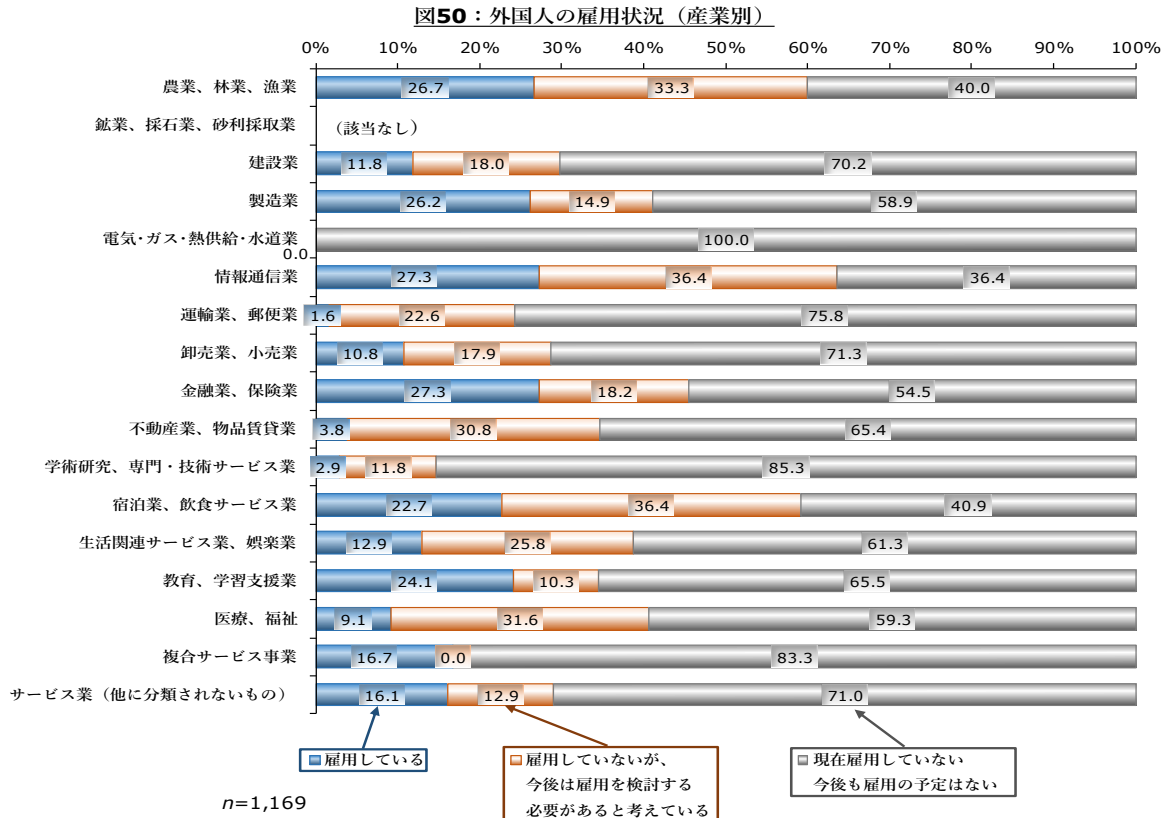
<属性別>

事業所の規模別で見ると、『雇用している』は「300人以上」の事業所では66.7%で最も高く、次いで「100～299人」（33.3%）、「50～99人」（30.8%）となっている。規模が大きくなるほど、雇用している割合が高くなる傾向にある（図49）。 ※付表 24-1



産業別でみると、『雇用している』は「情報通信業」・「金融業、保険業」（いずれも 27.3%）で最も高く、次いで「農業、林業、漁業」（26.7%）、「製造業」（26.2%）、「教育、学習支援業」（24.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（22.7%）などとなっている。
逆に『現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない』は「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（85.3%）、「複合サービス事業」（83.3%）、「運輸業、郵便業」（75.8%）、「卸売業、小売業」（71.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（71.0%）などとなっている（図 50）。

※付表 24-1

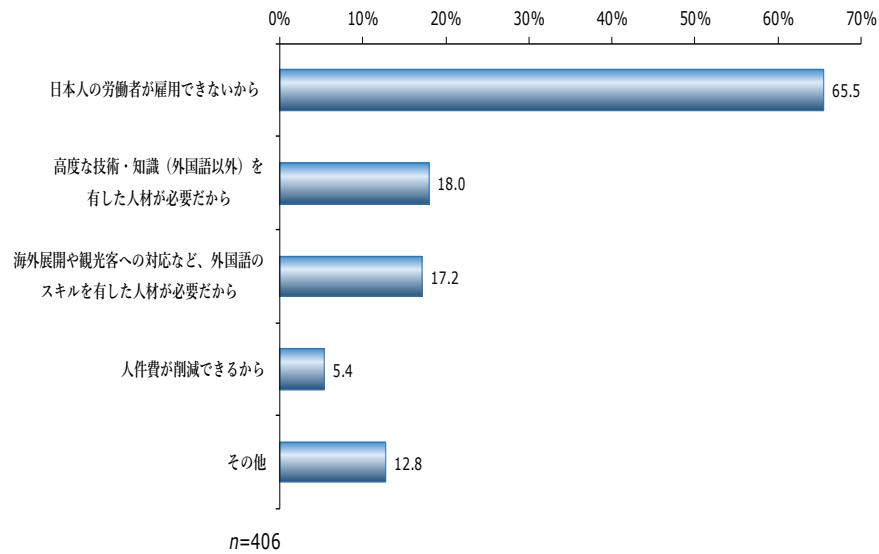


(2) 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由

「外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由」をみると、「日本人の労働者が雇用できないから」（65.5%）が最も高く、次に「高度な技術・知識（外国語以外）を有した人材が必要だから」（18.0%）「海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから」（17.2%）、「人件費が削減できるから」（5.4%）などとなっている（以上すべて複数回答）（図 51）。

※付表 25-1

図51：外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由（複数回答）



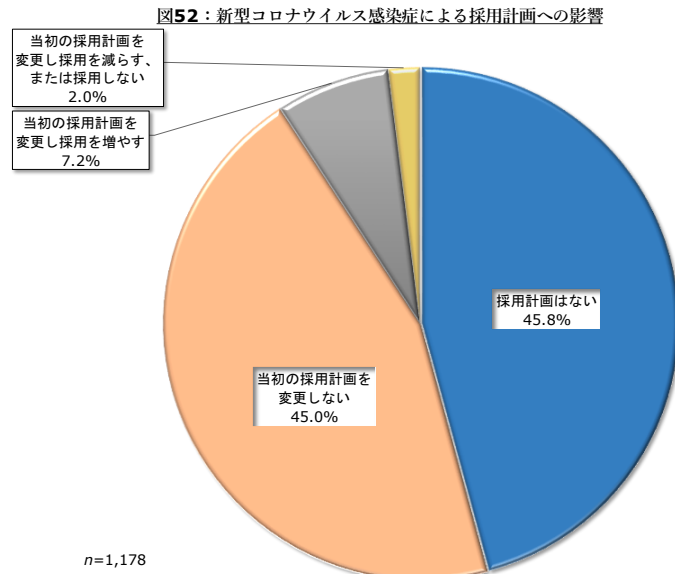
その他の回答

- 労働力が不足するため
- 自国の技術力向上のため
- 取引のグローバル化のため
- コンサルタントの紹介のため
- ダイバーシティ（多様性）を取り入れるため
- グループ会社間の技術習得のため
- 求職者がたまたま外国籍であったため
- 日本人と同等以上の職務能力を有しているため
- 英語教育分野においてネイティブ人材が必要なため
- 担当教員の補助のため
- 一般的な日本語が出来れば十分に能力を発揮できる環境が整っているため
- 客先に外国人労働者が多くいるため技能実習生として受け入れているため
- 優秀な人材であれば国籍は関係ないと思うため
- 将来的には必要性を考えるため
- 若い就労者がいないので、検討する必要性が出て来ると思われるため
- 今後の海外展開のため
- 子供たちに、様々な人がいて、いろいろな考え方・言葉があることを伝えたいため
- 外国語のスキルでグローバルな教育・保育を展開したいため
- 国籍に関係ない仕事なので、条件があれば雇用したいため
- 世の中の時流に乗って、採用・受け入れる事で、職員のスキルアップ・意識向上等に繋がりたいため
- 今後、人材の確保が難しい状況となり、外国人労働者を起用し、雇用面・利用者の処遇の質の向上まで幅広く期待できるため

5 新型コロナウイルス感染症の影響について

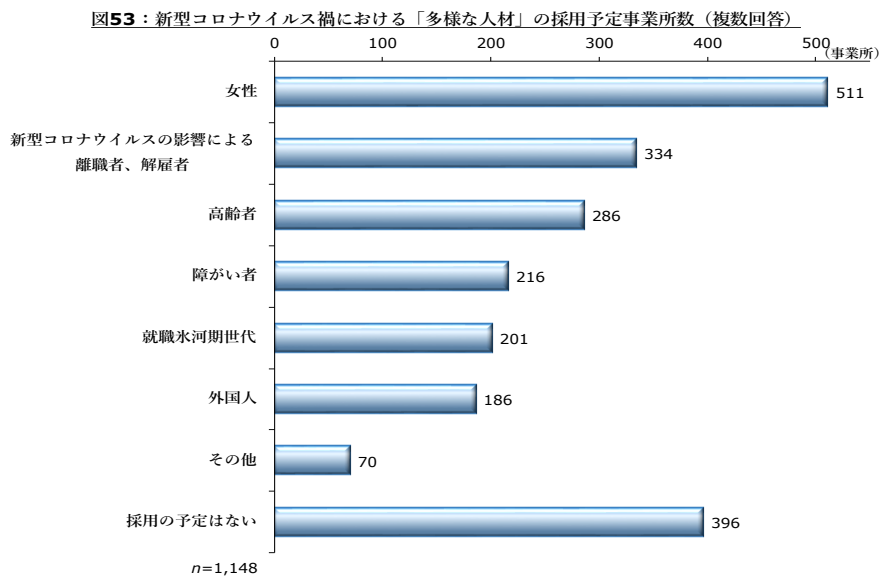
(1) 来春新卒者の当初の採用計画についての変更

来春新卒者の当初の採用計画についての変更をみると、「採用計画はない」が45.8%（539事業所）で最も高く、次に「当初の採用計画を変更しない」（45.0%：530事業所）、「当初の採用計画を変更し採用を増やす」（7.2%：85事業所）、「当初の採用計画を変更し採用を減らす、または採用しない」（2.0%：24事業所）となっている（図52）。 ※付表 26-1



(2) 「多様な人材」の採用予定

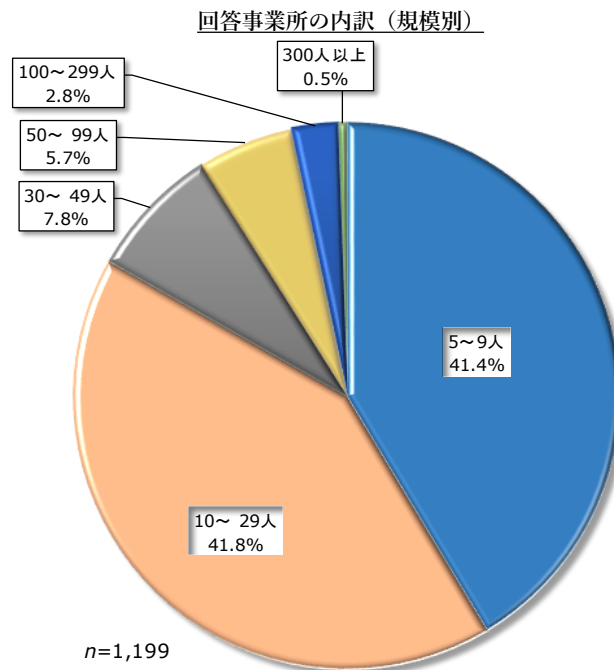
「多様な人材」の採用予定をみると、「女性」が44.5%（511事業所）で最も高く、次に、「新型コロナウイルスの影響による離職者、解雇者」（29.1%：334事業所）、「高齢者」（24.9%：286事業所）などとなっており、「採用の予定はない」は（34.5%：396事業所）となっている（以上すべて複数回答）（図53）。 ※付表 27-1, 27-2



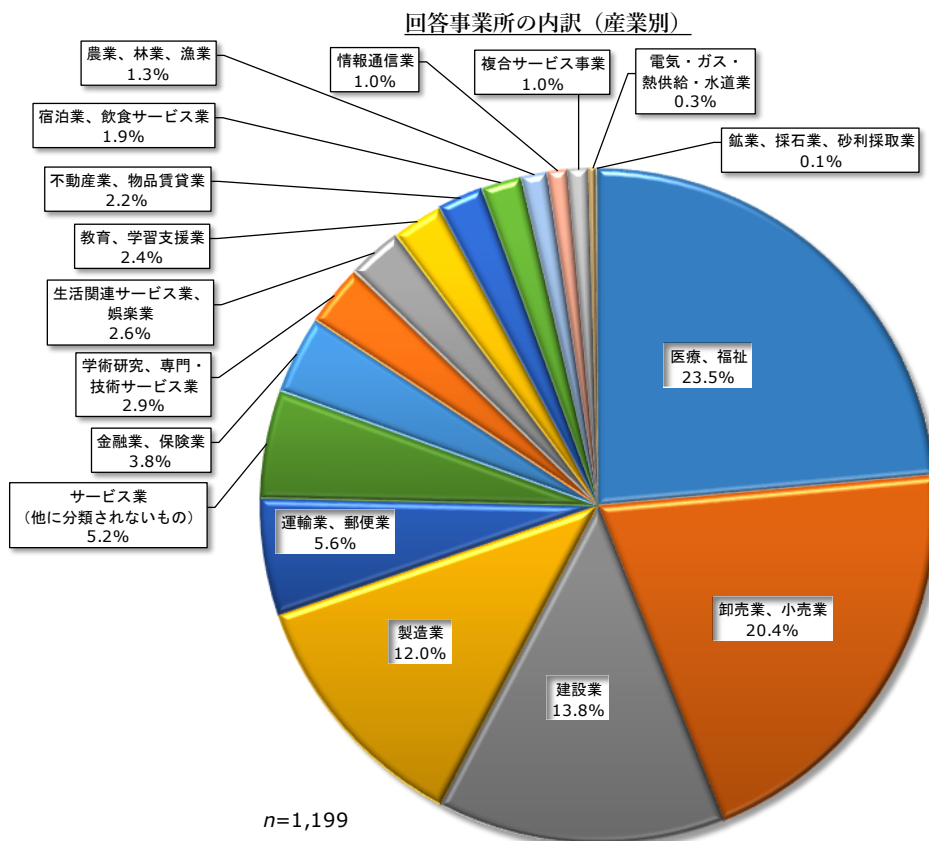
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



回答事業所数の内訳

規模別 (正社員数)	事業所数
5～9人	496
10～29人	501
30～49人	94
50～99人	68
100～299人	33
300人以上	7
総数	1,199

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	15	不動産業、物品賃貸業	26
鉱業、採石業、砂利採取業	1	学術研究、専門・技術サービス業	35
建設業	165	宿泊業、飲食サービス業	23
製造業	144	生活関連サービス業、娯楽業	31
電気・ガス・熱供給・水道業	4	教育、学習支援業	29
情報通信業	13	医療、福祉	282
運輸業、郵便業	67	複合サービス業	13
卸売業、小売業	244	サービス業（他に分類されないもの）	62
金融業、保険業	45		
総数			1,199

第3 統計表

この統計表は、事業所規模が7区分、産業分類の大区分が17区分（さらに、製造業を8つの中分類にそれぞれ区分）で構成されている。

日本標準産業分類（平成25年10月改定）

本書における 分類記号	分類項目	日本標準産業 分類番号	分類項目詳細
A,B	農業、林業、漁業		
C	鉱業、採石業、砂利採取業		
D	建設業		
E	製造業		
E1	食料品・たばこ	09	食料品製造業
		10	飲料・たばこ・飼料製造業
E2	繊維工業	11	繊維工業
E3	木材・木製品、家具	12	木材・木製品製造業
		13	家具・装備品製造業
E4	印刷	15	印刷・同関連業
E5	窯業・土石製品	21	窯業・土石製品製造業
E6	鉄鋼、非鉄金属、金属製品	22	鉄鋼業
		23	非鉄金属製造業
		24	金属製品製造業
E7	はん用機械、生産用機械、 業務用機械、電気機械、 情報通信機械、輸送用機械	25	はん用機械器具製造業
		26	生産用機械器具製造業
		27	業務用機械器具製造業
		28	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業
		29	電気機械器具製造業
		30	情報通信機械器具製造業
31	輸送用機械器具製造業		
E8	その他の製造業	14,16~20,32	パルプ・紙・紙加工品、化学工業、 石油製品・石炭製品、プラスチック 製品、ゴム製品、なめし革・同製品・ 毛皮製造業、その他
F	電気・ガス・熱供給・水道業		
G	情報通信業		
H	運輸業、郵便業		
I	卸売業、小売業		
J	金融業、保険業		
K	不動産業、物品賃貸業		
L	学術研究、専門・技術サービス業		
M	宿泊業、飲食サービス業		
N	生活関連サービス業、娯楽業		
O	教育、学習支援業		
P	医療、福祉		
Q	複合サービス事業		
R	サービス業（他に分類されないもの）		