

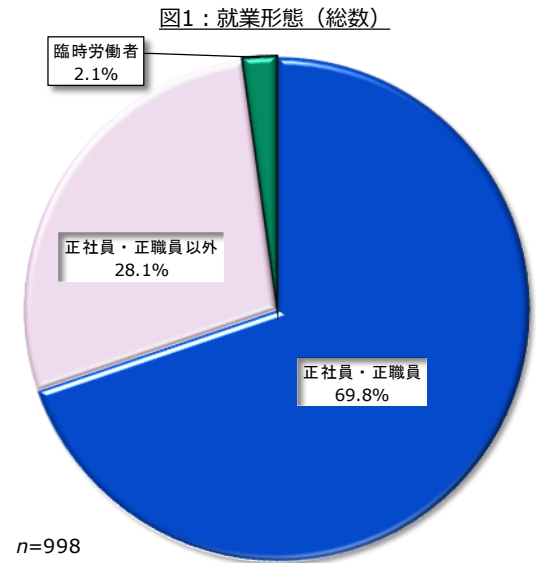
第2 調査結果

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」(69.8%)、「正社員・正職員以外」(28.1%)、「臨時労働者」(2.1%)となっている(図1)。

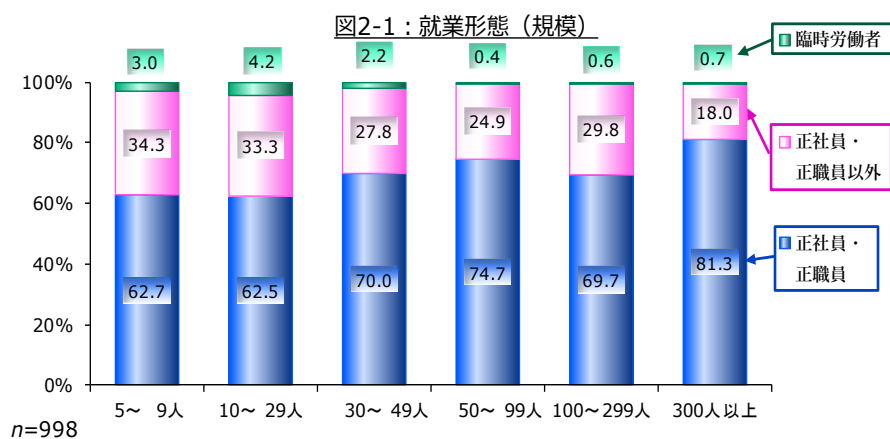
※付表1



<属性別>

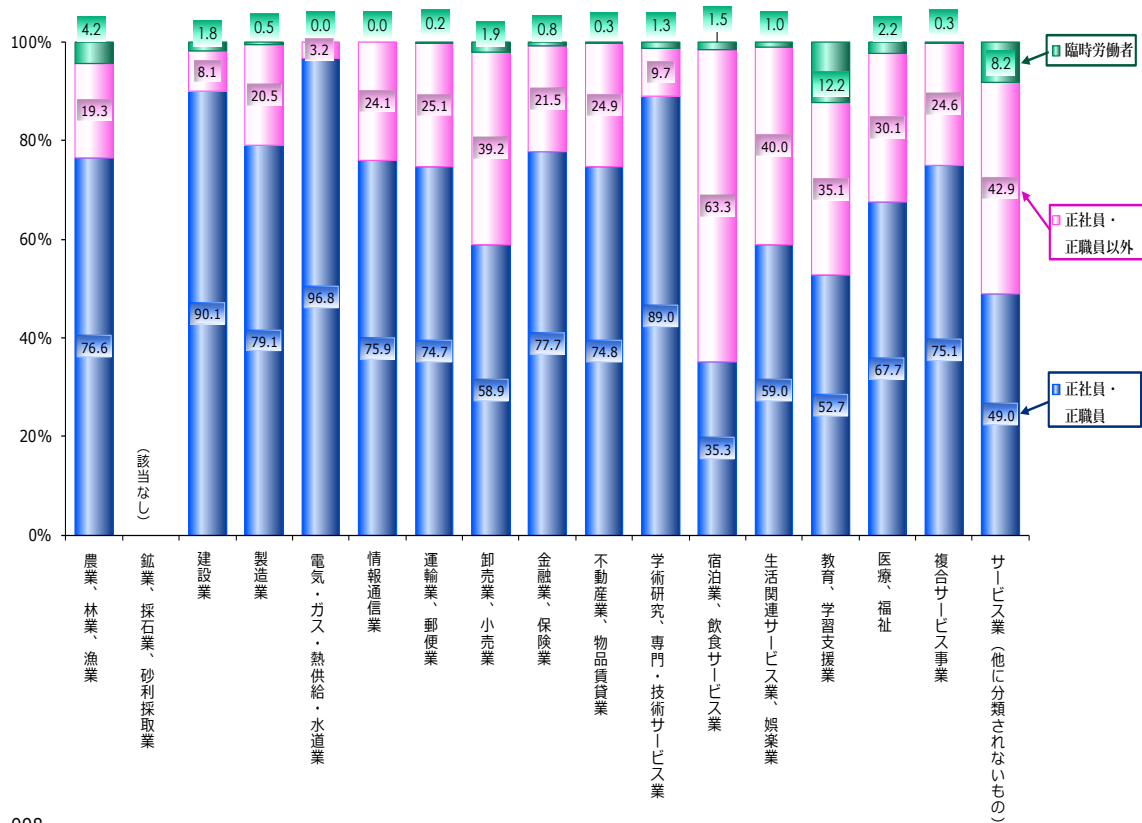
規模別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「300人以上」(81.3%)、「50～99人」(74.7%)「30～49人」(70.0%)などであり、逆に低いのは、「10～29人」(62.5%)、「5～9人」(62.7%)などとなっている(図2-1)。

※付表1



産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業（96.8%）」、「建設業」（90.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（89.0%）、「製造業」（79.1%）、「金融業、保険業」（77.7%）などであり、逆に低いのは「宿泊業、飲食サービス業」（35.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（49.0%）などとなっている（**図2-2**）。 ※付表1

図2-2：就業形態（産業別）

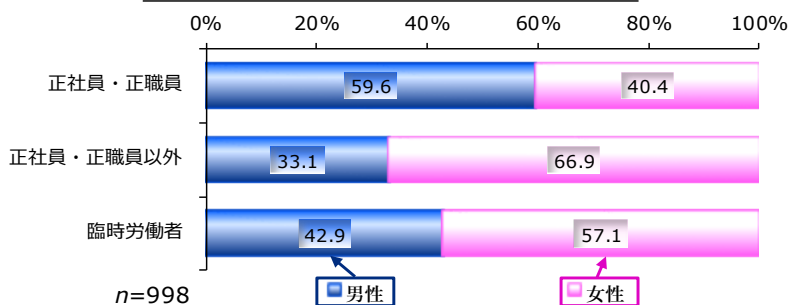


n=998

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」（59.6%）、「女性」（40.4%）と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」（33.1%）、「女性」（66.9%）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」（42.9%）、「女性」（57.1%）と女性が上回っている（**図3**）。 ※付表1

図3：就業形態別労働者の男女割合（総数）



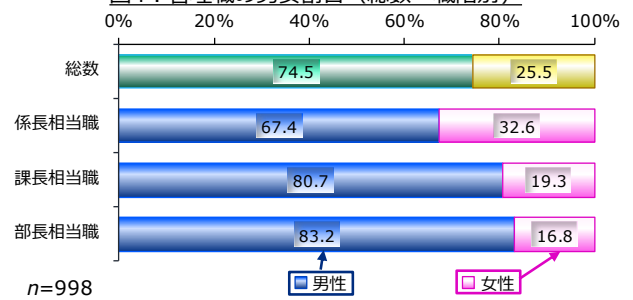
n=998

(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」とでは20～30%台であるが、「課長相当職」・「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」32.6%、「課長相当職」19.3%、「部長相当職」16.8%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」では60～70%台であるが、「課長相当職」・「部長相当職」では8割を超えている(図4)。

※付表 2-2

図4：管理職の男女割合（総数・職階別）

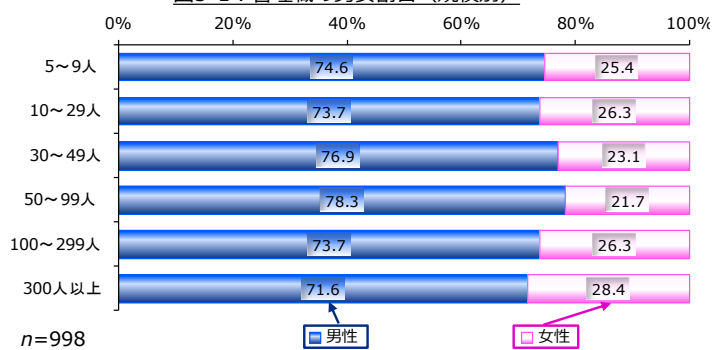


<属性別>

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」(28.4%)で、次いで、「10～29人」・「100～299人」(同じく26.3%)、「5～9人」(25.4%)などとなっている(図5-1)。

※付表 2-2

図5-1：管理職の男女割合（規模別）

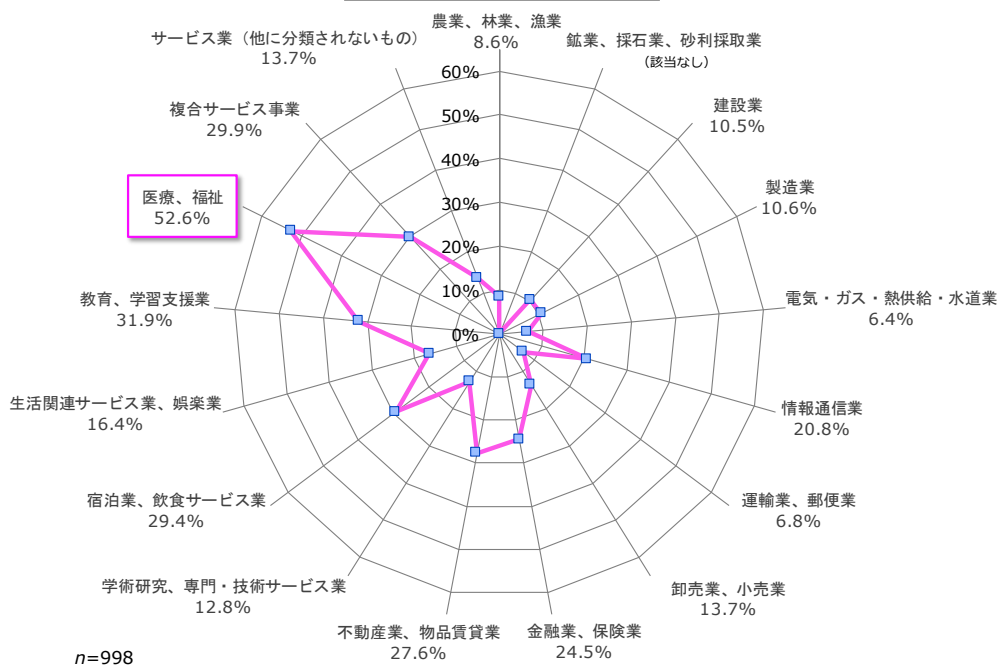


※管理職(係長相当職)に占める女性の割合は1,656人で25.5%、管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は596人で18.4%となっている。

※付表 2-1

産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」(52.6%)で過半数を超え、次いで「教育、学習支援業」(31.9%)、「複合サービス業」(29.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(29.4%)、「不動産業、物品賃貸業」(27.6%)、「金融業、保険業」(24.5%)、「情報通信業」(20.8%)などとなっている(図5-2)。

図5-2：女性管理職の割合（産業別）



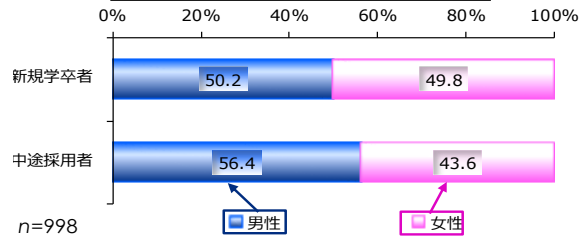
n=998

(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」(50.2%)、「女性」(49.8%)、『中途採用者』でも、「男性」(56.4%)、「女性」(43.6%)となっている(図8)。

なお、採用の内訳は、『新規学卒者』(33.2%)、『中途採用者』(66.8%)となっている(図8-1の項目「総数」)。 ※付表3

図6：男女別採用状況(新規・中途別)

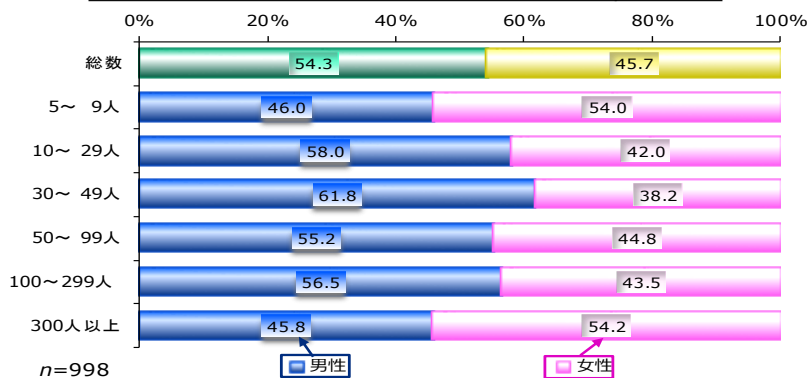


<属性別>

男女の割合を規模別にみると、「女性」の採用の割合が高い順に、「300人以上」(54.2%)、「5~9人」(54.0%)となっており、「総数」では54.3%と「男性」の割合が高くなっている(図7-1)。

※付表3

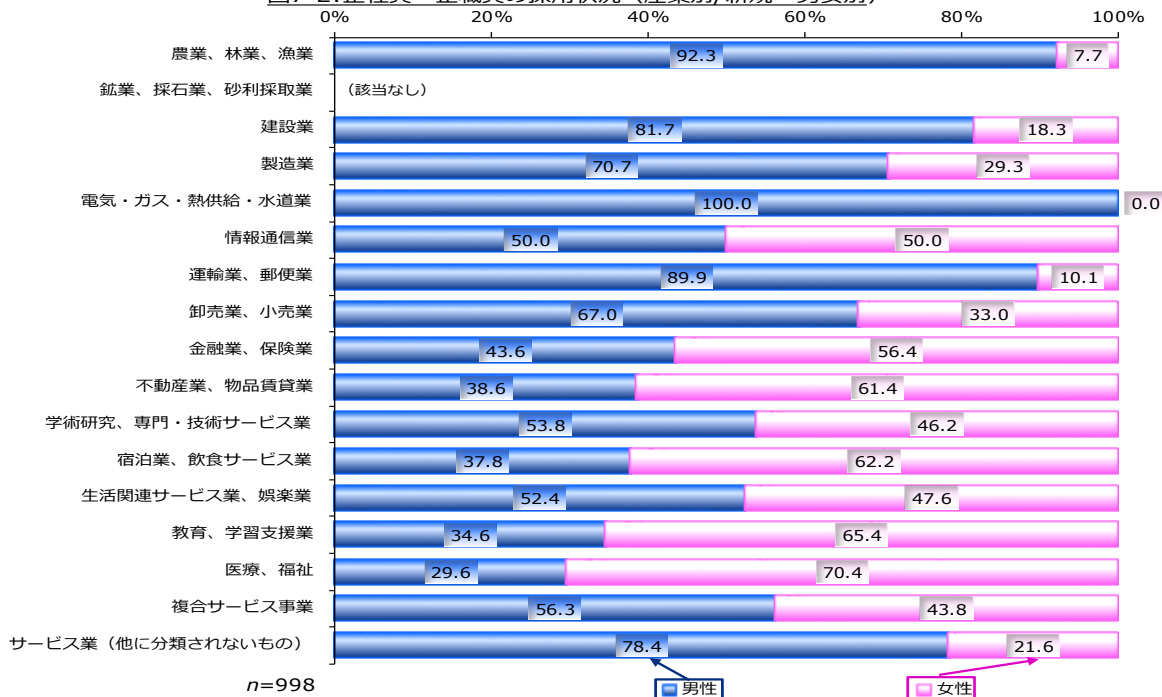
図7-1：正社員・正職員の採用状況(総数・規模別/男女別)



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%)、「農業、林業、漁業」(92.3%)、「運輸業、郵便業」(89.9%)、「建設業」(81.7%)、「製造業」(70.7%)の割合が高く、「女性」では、「医療、福祉」(70.4%)、「教育、学習支援業」(65.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(62.2%)、「不動産業・物品賃貸業」(61.4%)、「金融業、保険業」(56.4%)の割合が高くなっている(図7-2)。

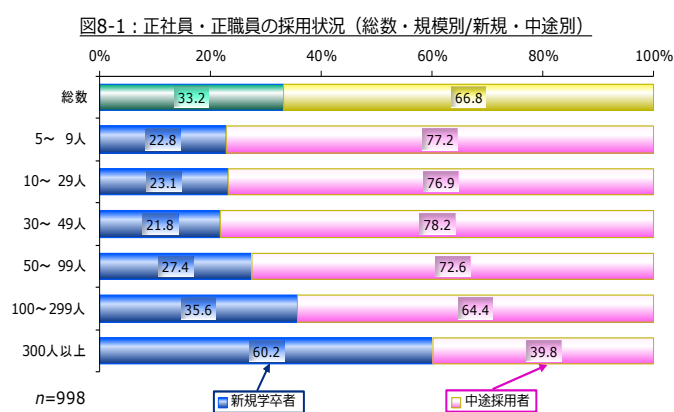
※付表3

図7-2：正社員・正職員の採用状況(産業別/新規・男女別)



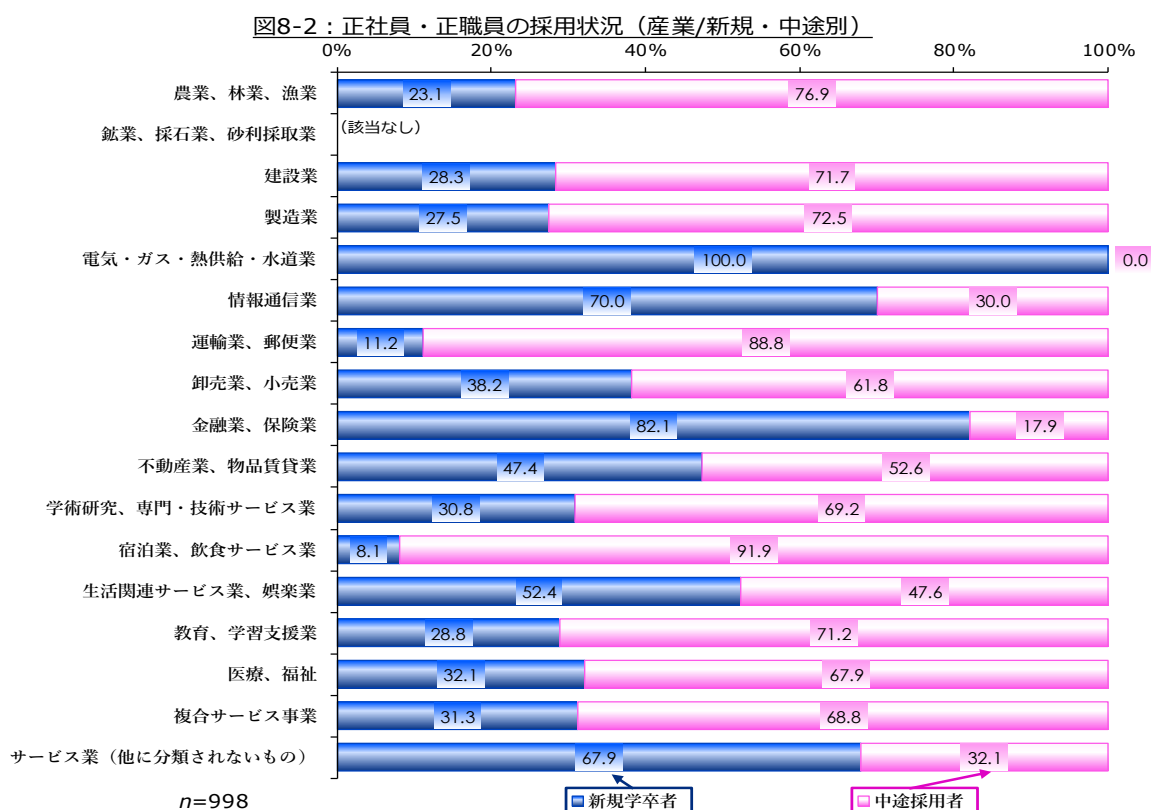
新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」（60.2%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「30～49人」（78.2%）となっている（図8-1）。

※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』の割合が高い産業は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）を筆頭に、「金融業、保険業」（82.1%）、「情報通信業」（70.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（67.9%）などとなっており、逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（91.9%）を筆頭に、「運輸業、郵便業」（88.8%）、農業、林業、漁業」（76.9%）、「製造業」（72.5%）、「建設業」（71.7%）、「教育、学習支援業」（71.2%）などとなっている（図8-2）。

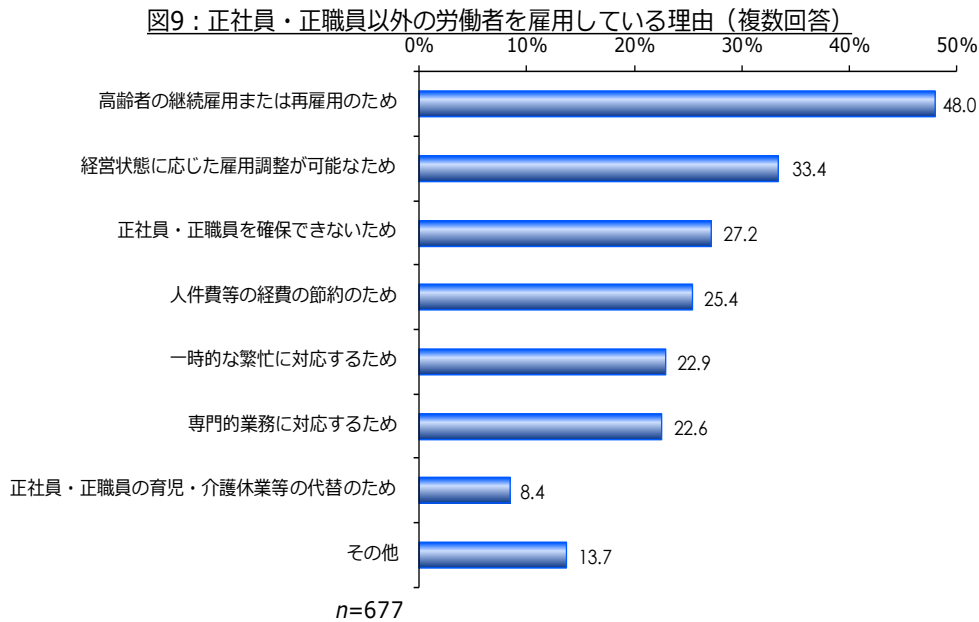
※付表3



(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」(48.0%)、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(33.4%)、「正社員・正職員を確保できないため」(27.2%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図9)。

※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
(ワーク・ライフ・バランス(家庭と仕事の両立)・短時間勤務・希望時間帯勤務・多様な働き方・本人のライフスタイル優先・正社員での登用を望まない・扶養内勤務・当直不可・早出不可・転勤不可・高齢のため・育児・Wワーク)
- 正社員採用前提の雇用期間のため
- 正社員が結婚・出産でパートに変更になったため
- 定年のため
- 就労支援A型事業での雇用のため
- 正社員の業務軽減のため
- 単純作業に従事してもらうため
- 高齢者雇用のため
- 業務上必要な資格取得後の正職員としての採用のため
- 正社員と仕事の難易度が違うため
- 事務量が少ないため
- 外国人技能実習生の受け入れのため
- 派遣社員から直接雇用(契約社員)→正社員登用予定
- 正社員の応募がないため
- 派遣業のため

2 賃金制度

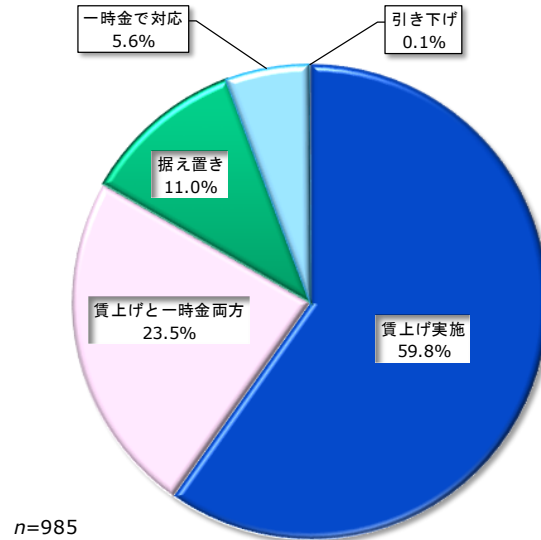
1 正社員・正職員の賃上げ

(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」（59.8%）、「賃上げと一時金両方に対応した」（23.5%）、「賃上げをせずに据え置いた」（11.0%）、「一時金で対応した」（5.6%）、「賃金を引き下げた」（0.1%）の順になっている（図10）。

※付表5

図10：正社員・正職員の賃上げの実施状況（総数）



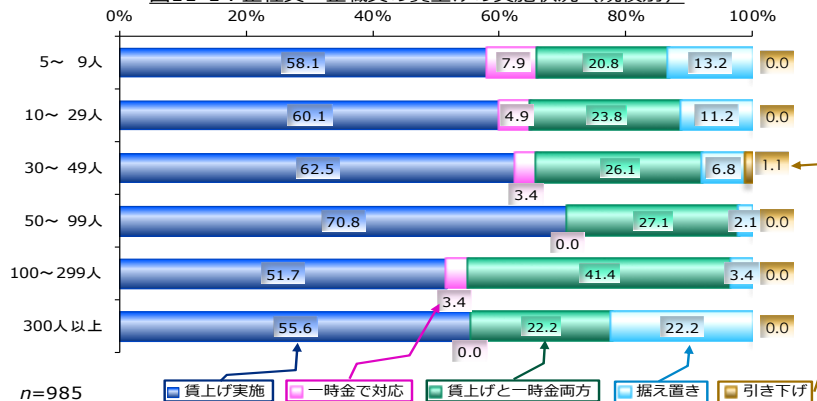
<属性別>

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「50～99人」（97.9%=70.8%+27.1%）である。

また『据え置き』は、「300人以上」（22.2%）で高くなっている（図11-1）。

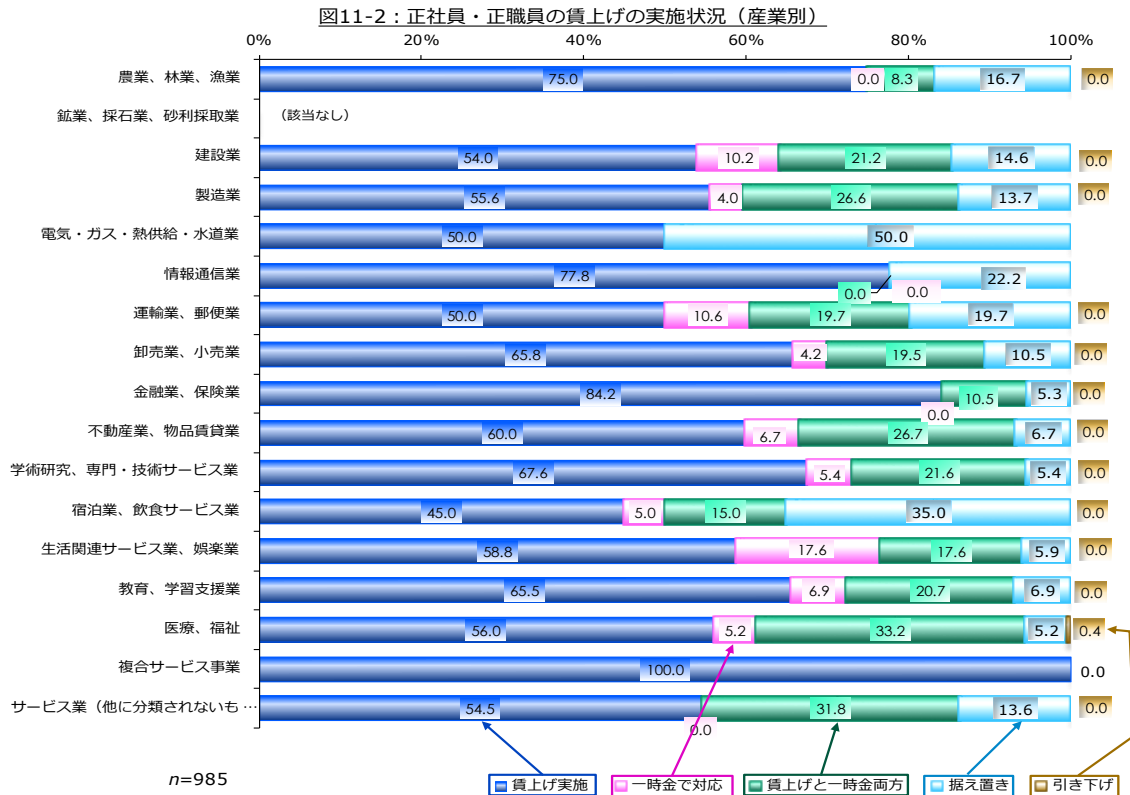
※付表5

図11-1：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、複合サービス事業（100%）、「金融業、保険」（94.7%=84.2+10.5）、「学術研究、専門・技術サービス業」（89.2%=67.6+21.6）、同じく、「医療、福祉」（89.2%=56.0+33.2）、「サービス業（他に分類されないもの）」（86.3%=54.5+31.8）などである。また、『一時金で対応』は「生活関連サービス業、娯楽業」（17.6%）、「運輸業、郵便業」（10.6%）、「建設業」（10.2%）が高く、『据え置き』は「電気・ガス・熱供給・水道業」（50.0%）、宿泊業、飲食サービス業（35.0%）などが高くなっている（図11-2）。

※付表5



2 正社員・正職員の一時金

(1) 正社員・正職員への令和3年冬季一時金の支給状況

(a) 支給状況

『正社員・正職員』の令和3年冬季一時金の支給状況をみると、「支給した」が93.1%で「支給していない」が6.9%となっている（図12-1の項目「総数」）。

※付表6

<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、「300人以上」（100.0%）、「100～299人」（96.6%）、「50～99人」（95.8%）などとなっている（図12-1）。

※付表6

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「学術研究、専門・技術サービス業」・「教育、学習支援業」・「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「金融業、保険業」（97.4%）、「医療、福祉」（96.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（95.5%）などとなっている（図12-2）。 ※付表6

図12-1：令和2年冬季一時金の支給状況（規模別）

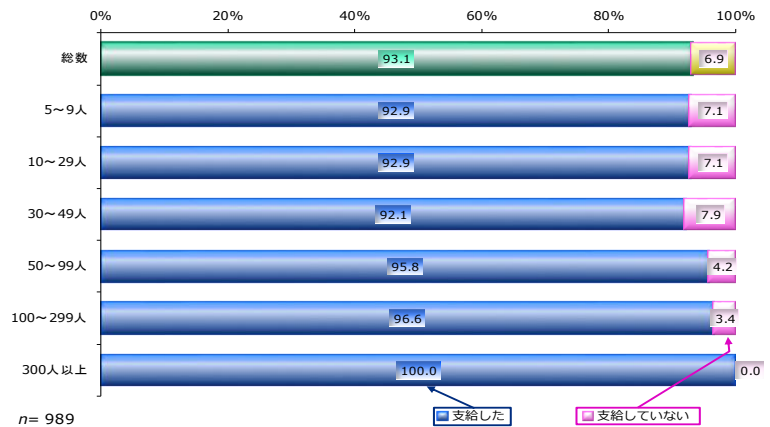
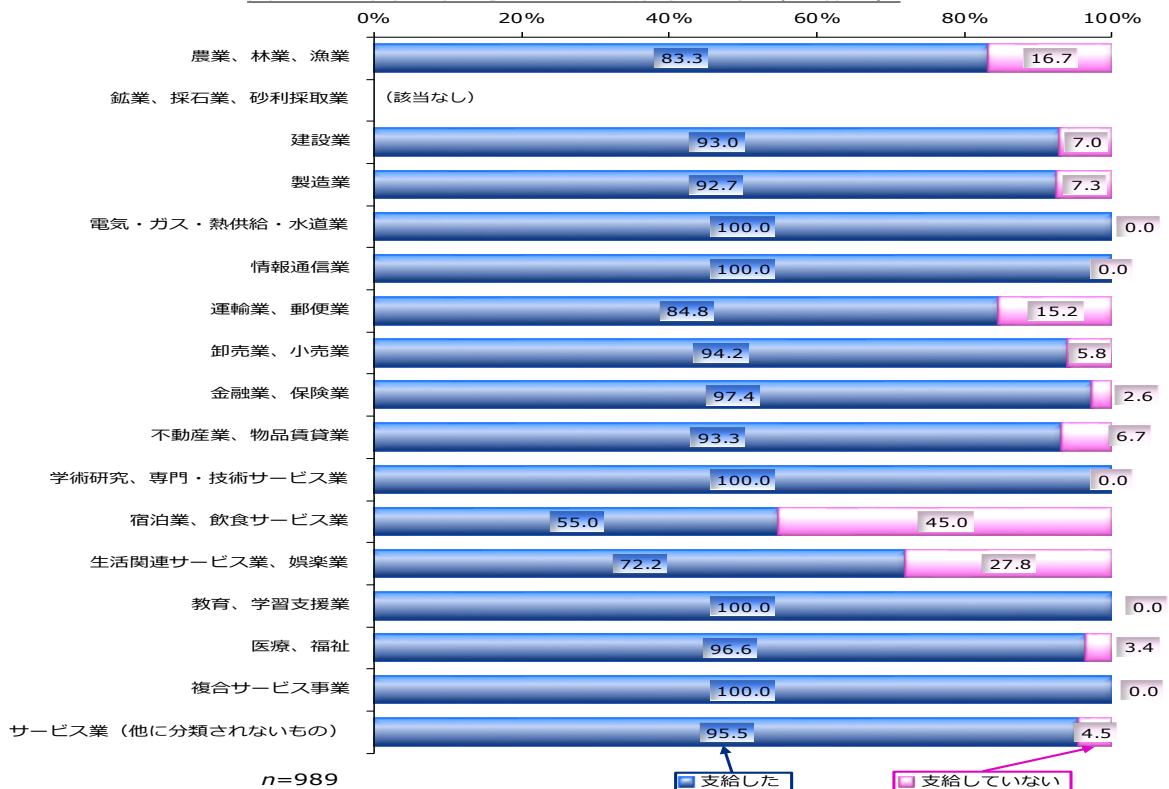


図12-2：令和3年冬季一時金の支給状況（産業別割合）



(2) 正社員・正職員への令和4年夏季一時金の支給状況

(a) 支給状況

『正社員・正職員』への令和4年夏季一時金の支給状況をみると、「支給した」が93.1%で「支給していない」が6.9%となっている（図13-1の項目「総数」）。 ※付表7

令和3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、93.1%で両方とも同率になっている。

<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」・「100～299人」が最も高くいずれも100.0%となっている。次いで、「50～99人」（95.7%）、「30～49人」（95.5%）などとなっている（図13-1）。 ※付表7

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「不動産業・物品賃貸業」・「学術研究、専門・技術サービス業」・「教育、学習支援業」・「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」（97.8%）、「金融業、保険業」（97.4%）などとなっている（図13-2）。 ※付表7

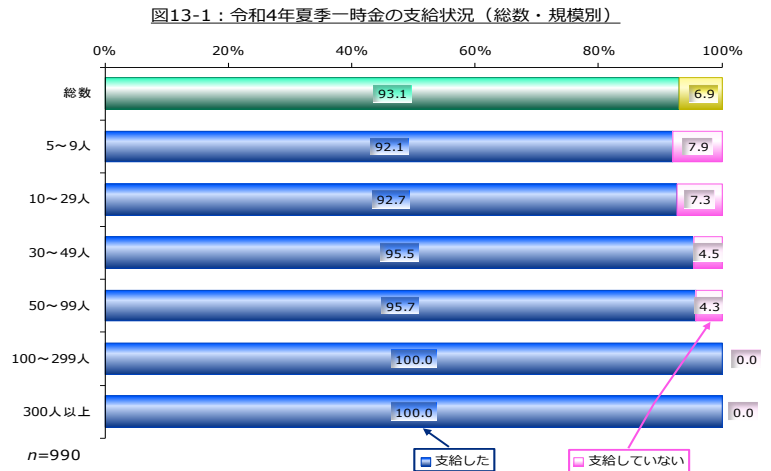
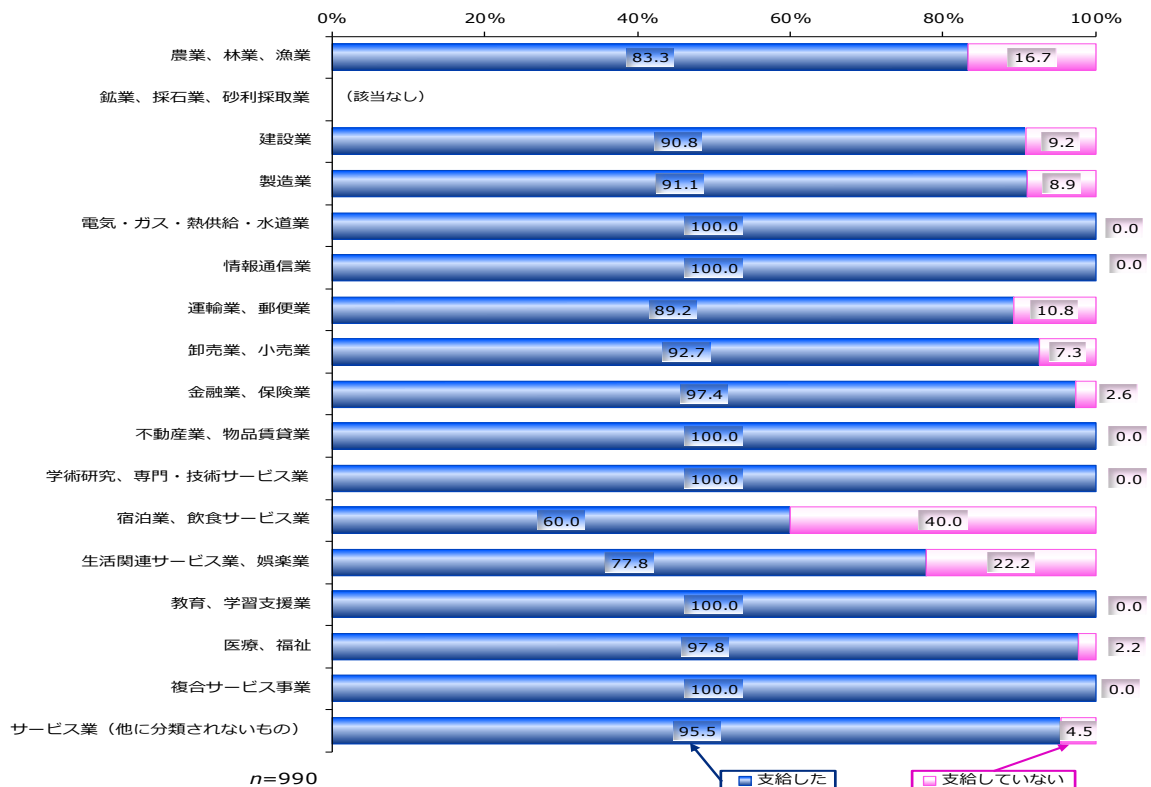


図13-2：令和4年夏季一時金の支給状況（産業別）



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47分となっている(図14-1の項目「総数」)。
※付表8

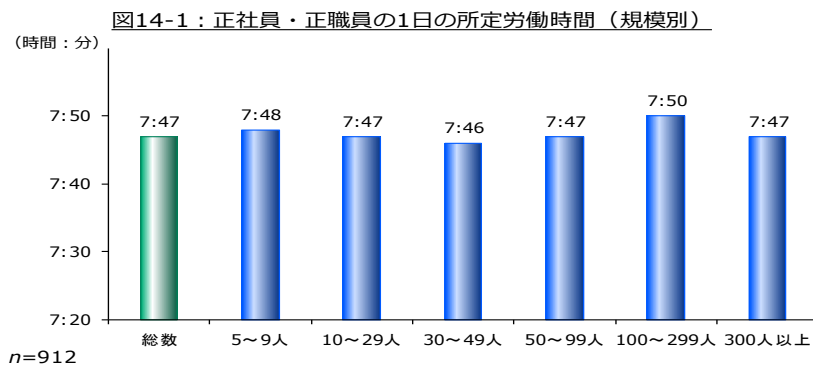
【所定労働時間】

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

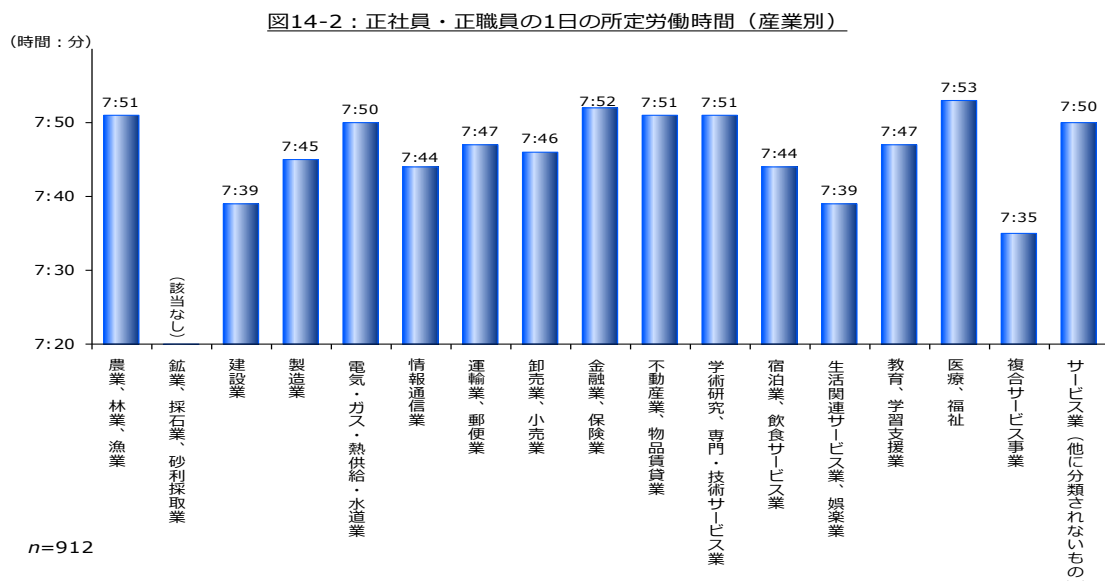
<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「30～49人」(7時間46分)で、逆に最も長いのは「100～299人」(7時間50分)となっている(図14-1)。

※付表8



産業別にみると、最も短いのは「複合サービス業」(7時間35分)であり、最も長いのは「医療、福祉」(7時間53分)となっている(図14-2)。 ※付表8



(2) 1週の所定労働時間

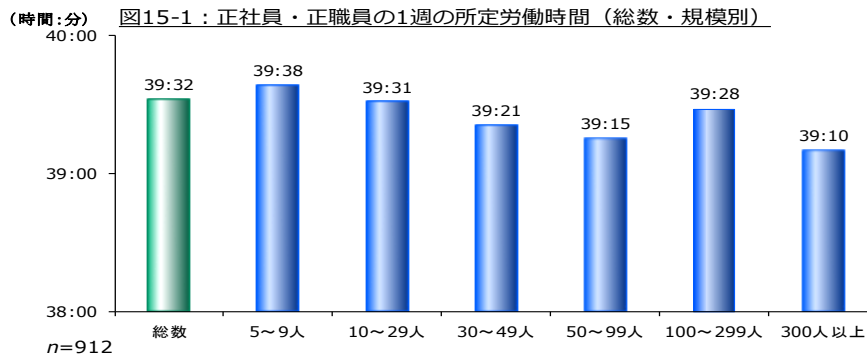
『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、39時間32分となっている(図15-1の項目「総数」)。

※付表8

<属性別>

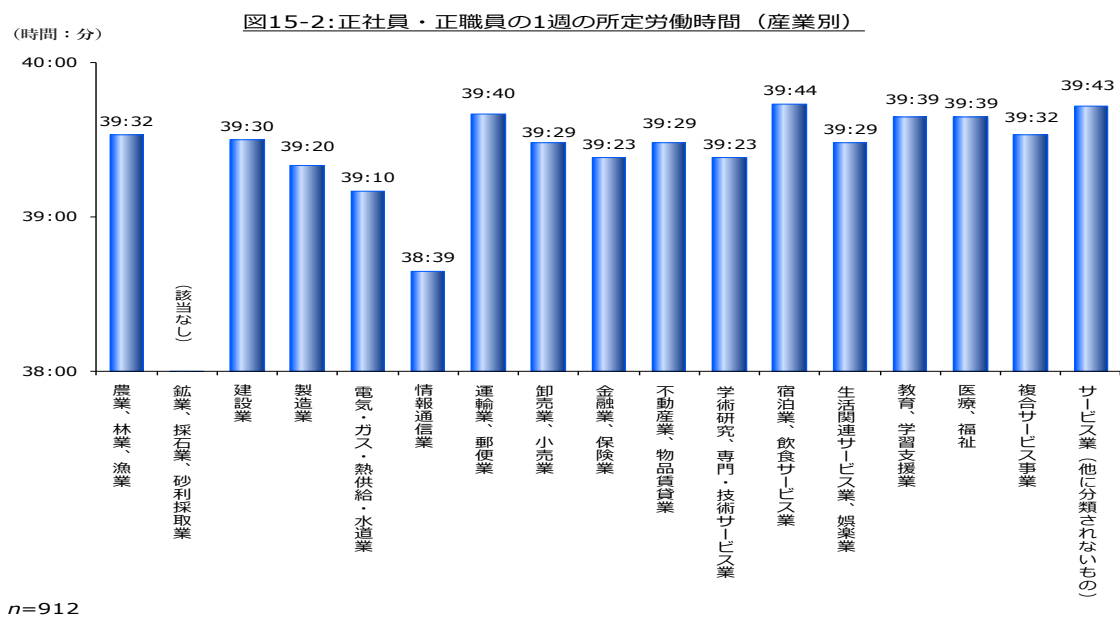
規模別にみると、最も短いのは「300人以上」(39時間10分)で、逆に最も長いのは「5~9人」(39時間38分)となっている(図15-1)。

※付表8



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(39時間10分)、「製造業」(39時間20分)、「金融業、保険業」(39時間23分)、「学術研究、専門・技術サービス業」(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44分)、「サービス業(他に分類されないもの)」(39時間43分)、「運輸業、郵便業」(39時間40分)などとなっている(図15-2)。

※付表8



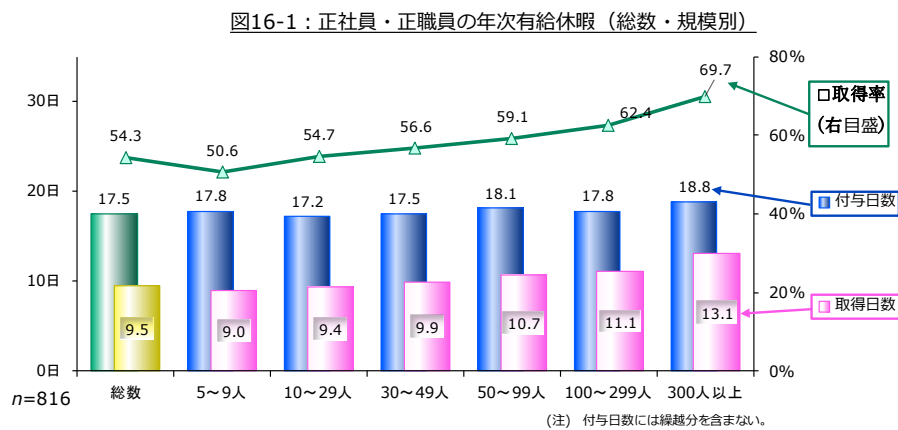
2 正社員・正職員の年次有給休暇

(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

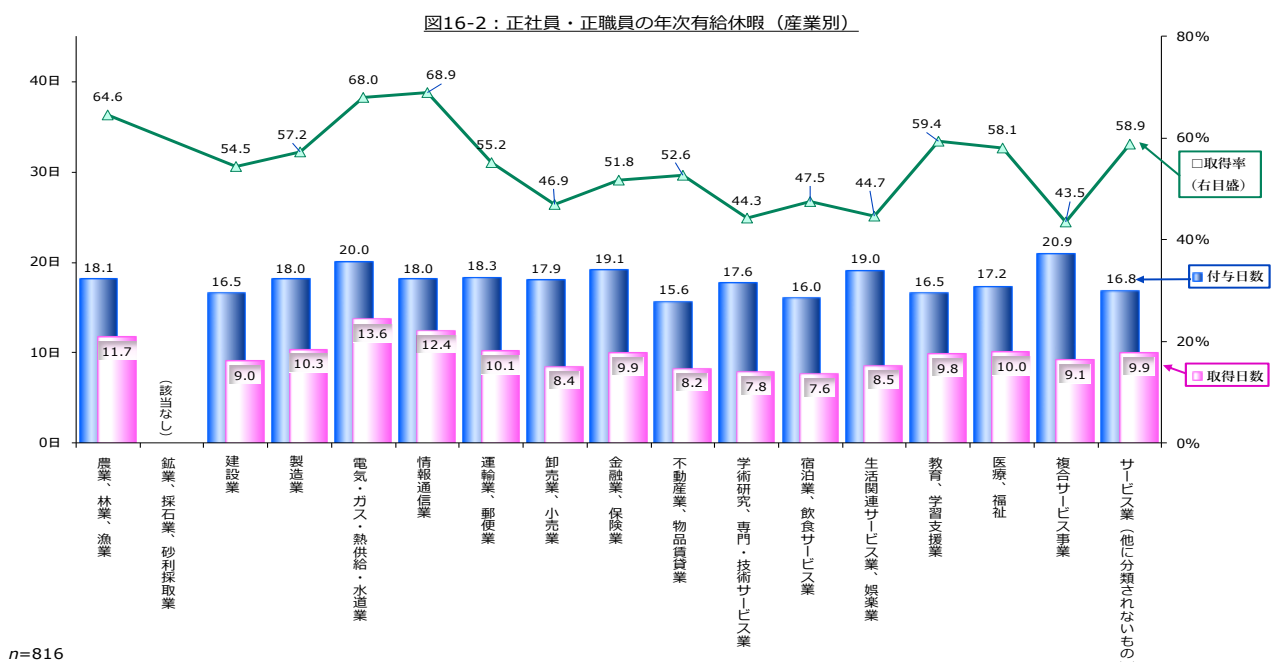
『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は17.5日、取得日数は9.5日、取得率は54.3%となっている（図16-1の項目「総数」）。 ※付表9

<属性別>

規模別にみると、『付与日数』では「300人以上」（18.8日）が最も多い。『取得日数』でも、「300人以上」（13.1日）が最も多く、『取得率』でも「300人以上」（69.7%）が最も高くなっている（図16-1）。 ※付表9



産業別にみると、『付与日数』では「複合サービス事業」（20.9日）が最も多い。『取得日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（13.6日）が最も多く、『取得率』では「電気・ガス・熱供給・水道業」（68.9%）が最も高くなっている（図16-2）。 ※付表9



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3年7月から令和4年6月までの間に出産した『正社員・正職員（女性）』は、458人でそのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は448人で、取得率 97.8%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392人で、そのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（男性）」は88人で、取得率は22.4%となっている（図17-1）。また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性83.6%、男性16.4%となっている（図17-2）。 ※付表10

図17-1:正社員・正職員の育児休業取得状況

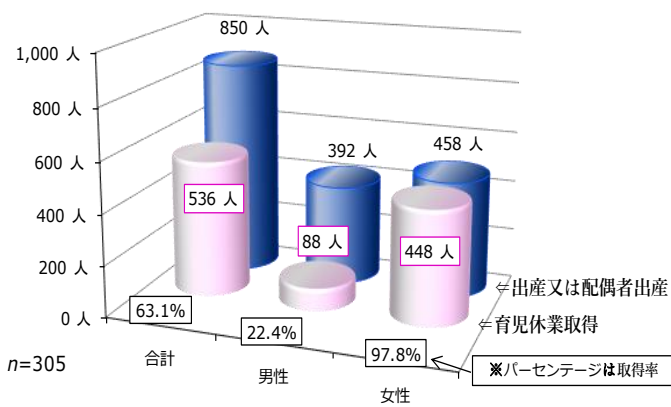
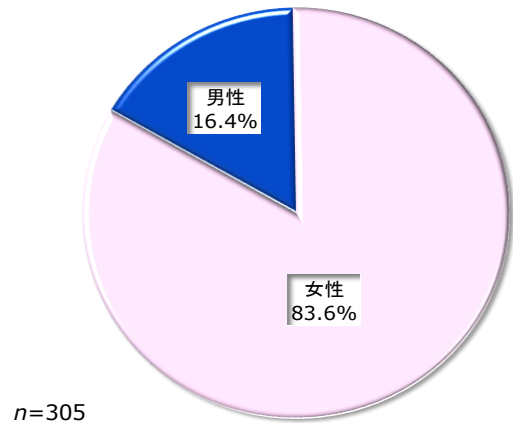


図17-2:正社員・正職員の育児休業取得割合（男女別）



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4年(2022年)6月30日現在)

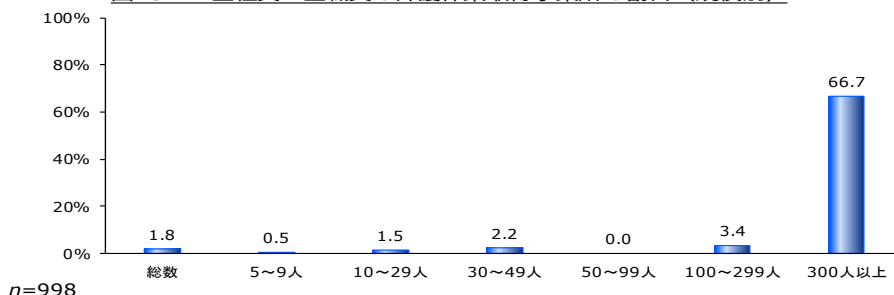
<介護休業>

『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1.8%となっている。（図18-1の項目「総数」）。 ※付表11

<介護休業 属性別>

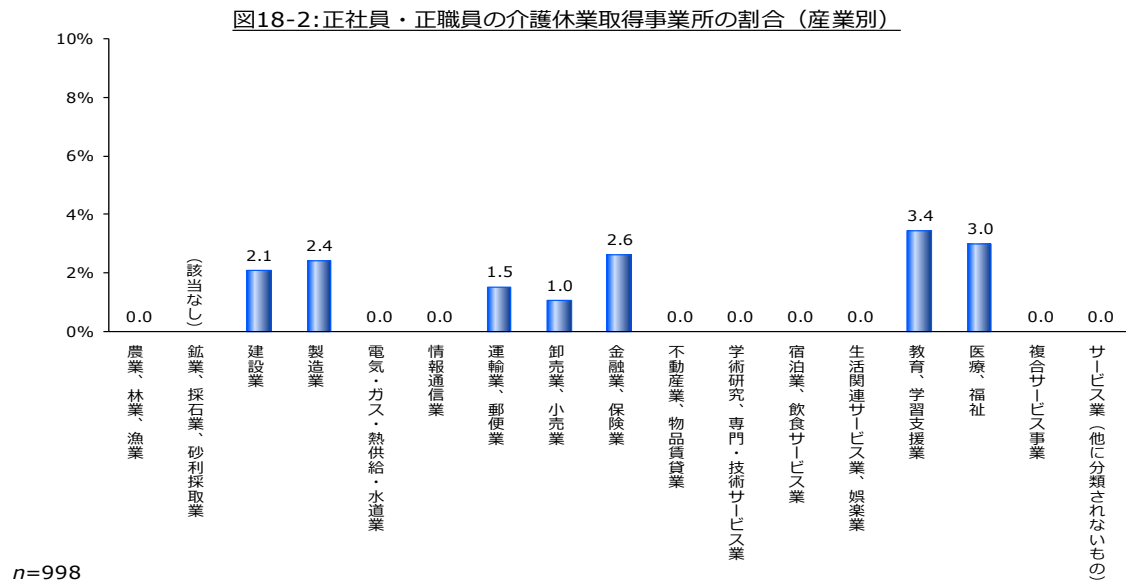
規模別でみると、「300人以上」（66.7%）で最も高く、次いで「100～299人」（3.4%）、「30～49人」（2.2%）となっている（図18-1）。 ※付表11

図18-1: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、「教育、学習支援業」(3.4%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(3.0%)、「金融業、保険業」(2.6%)、「製造業」(2.4%)などとなっている(図18-2)。

※付表11



<介護休暇>

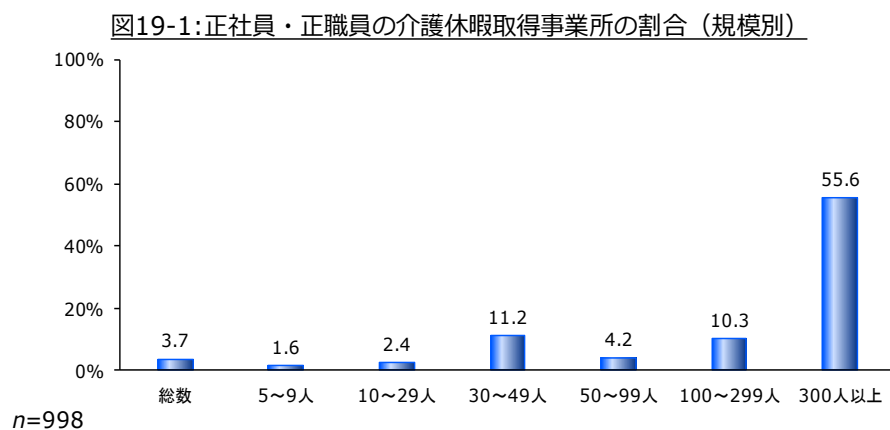
『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は3.7%となっている(図19-1の項目「総数」)。

※付表11

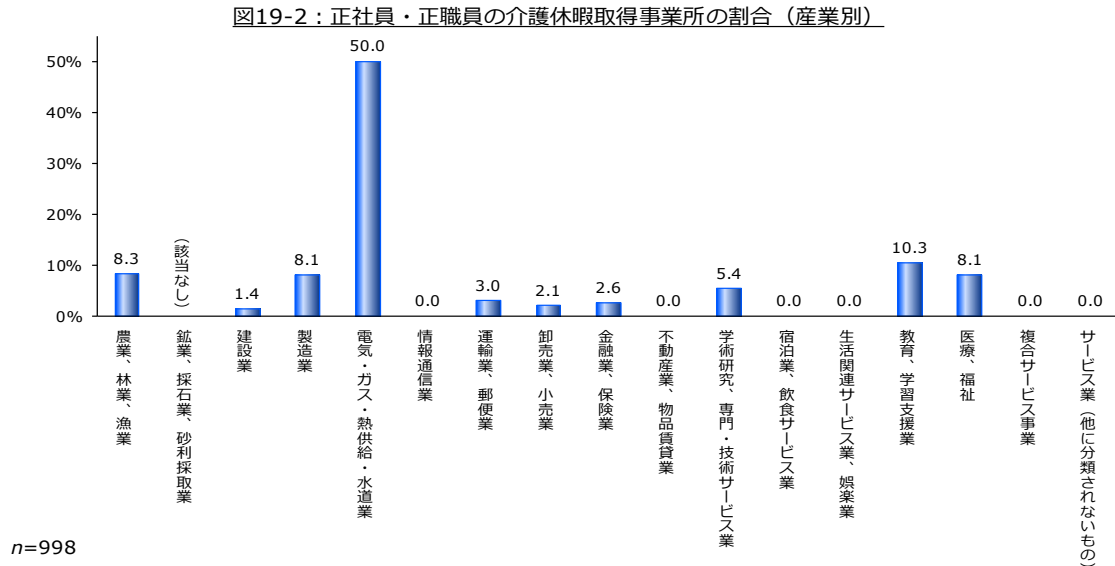
<介護休暇 属性別>

規模別でみると、「300人以上」(55.6%)が最も高く、次いで、「30~49人」(11.2%)、「100~299人」(10.3%)などとなっている(図19-1)。

※付表11



産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(50.0%)が最も高く、次いで「教育、学習支援業」(10.3%)、「農業、林業、漁業」(8.3%)、「医療、福祉」(いずれも8.1%)、「製造業」・「医療、福祉」(いずれも8.1%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(5.4%)などとなっている(図19-2)。
 ※付表11



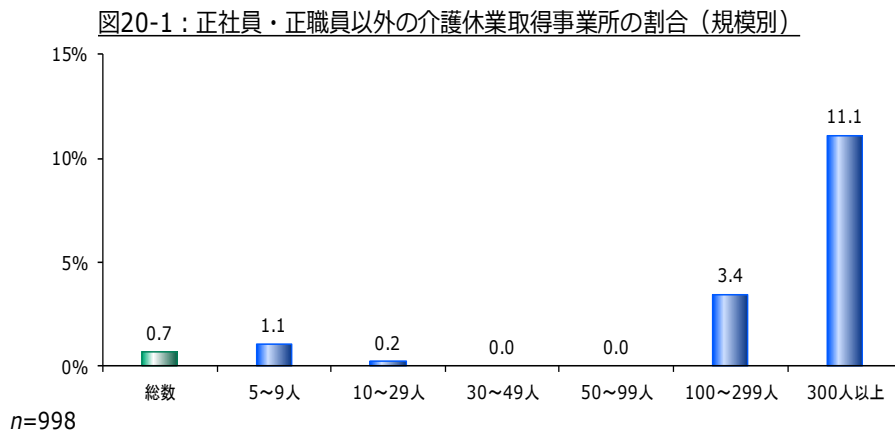
(2) 正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

<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0.7%となっている(図20-1の項目「総数」)。 ※付表12

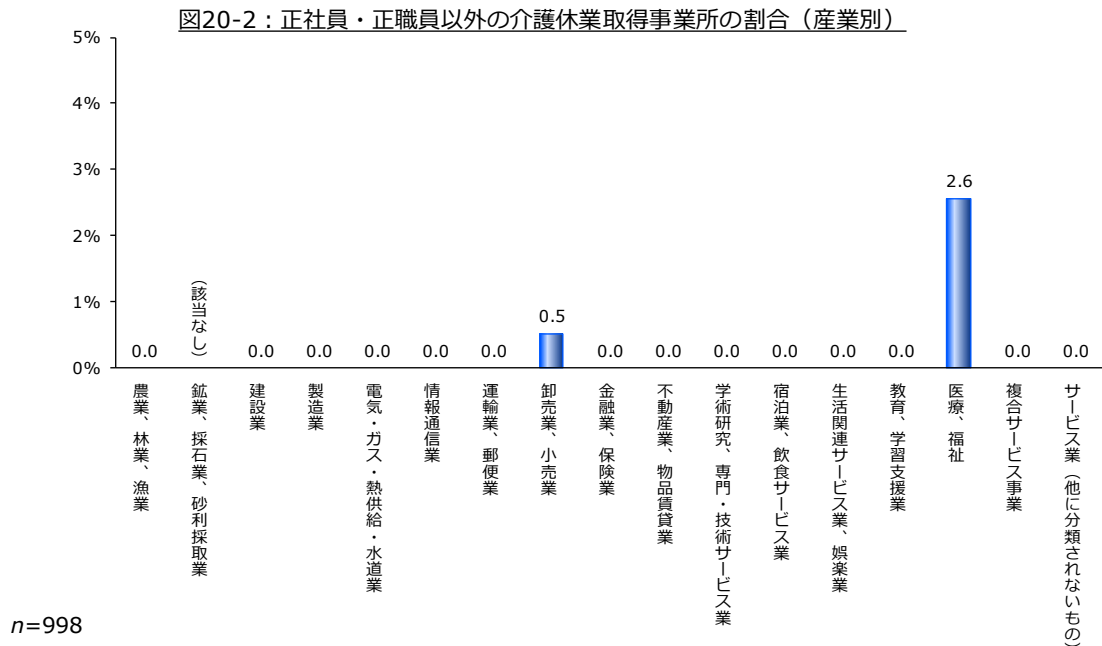
<介護休業 属性別>

規模別でみると、「300人以上」(11.1%)が最も高くなっていて、次いで、「100~299人」(3.4%)となっている(図20-1)。 ※付表12



産業別にみると、「医療、福祉」（2.6％）で最も高く、次いで「卸売業、小売業」（0.5％）となっていて、他の事業所は0.0％となっている（図20-2）。

※付表12



<介護休暇>

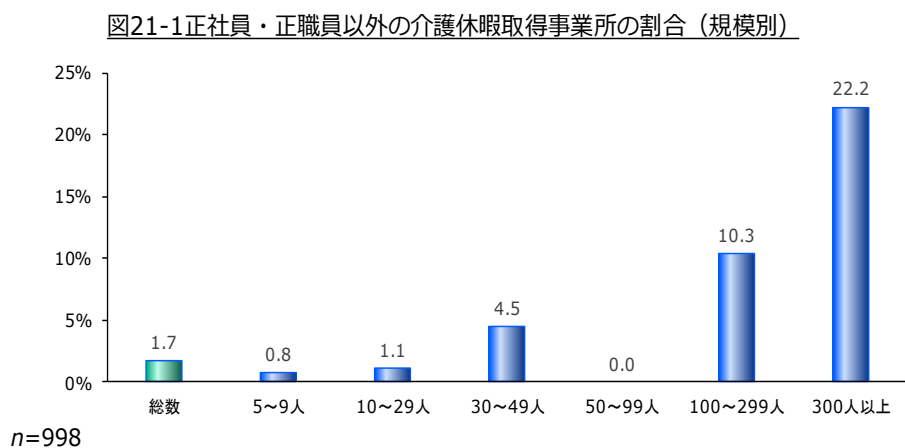
『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は0.9％となっている（図21-1の項目「総数」）。

※付表12

<介護休暇 属性別>

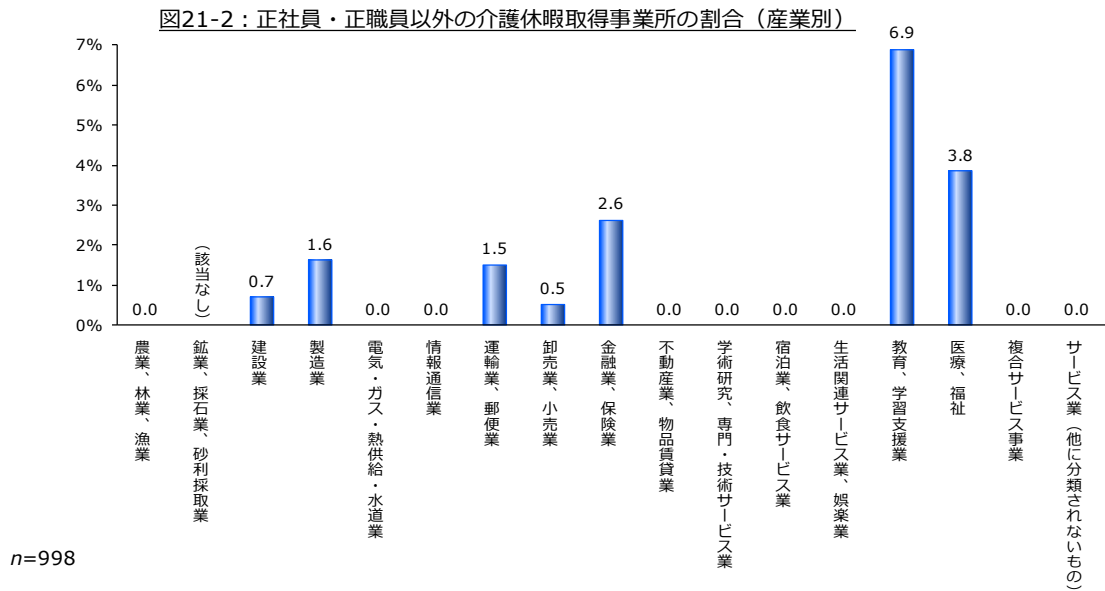
規模別でみると、「300人以上」（22.2％）が最も高く、次いで「100～299人」（10.3％）、「30～49人」（4.5％）などとなっている（図21-1）。

※付表12



産業別でみると、「教育、学習支援業」(6.9%)が最も高く、次いで、「医療、福祉」(3.8%)、「金融業、保険業」(2.6%)、「製造業」(1.6%)、「運輸業、郵便業」(1.5%)、「卸売業、小売業」(0.5%)などとなっていて、他の事業所は0.0%となっている(図21-2)。

※付表1



<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」80.0%、「男性」20.0%となっている(図22)。

介護休暇については、「女性」60.4%、「男性」36.6%となっている(図23)。

※付表11、12

図22：介護休業取得状況(男女別)

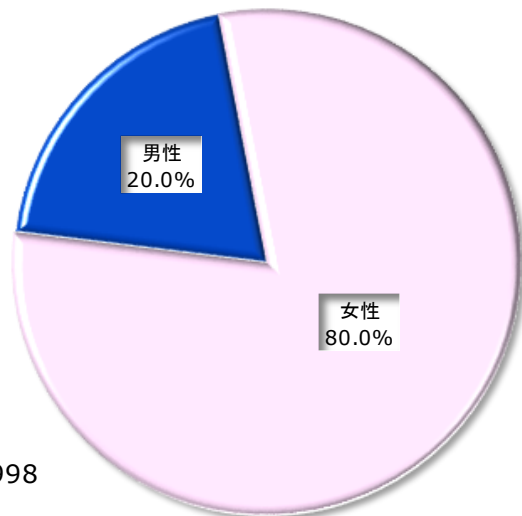
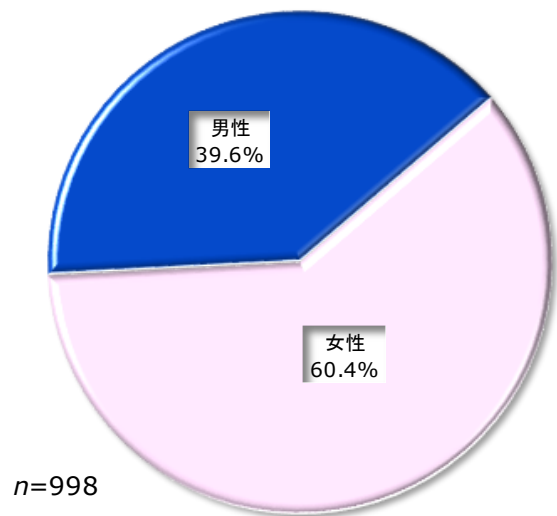


図23：介護休暇取得状況(男女別)



<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24)。

介護休暇の取得割合は、「正社員・正職員」70.1%、「正社員・正職員以外」29.9%となっている
 (図25)。 ※付表 11、12

図24：正社員と正職員以外の介護休業取得割合

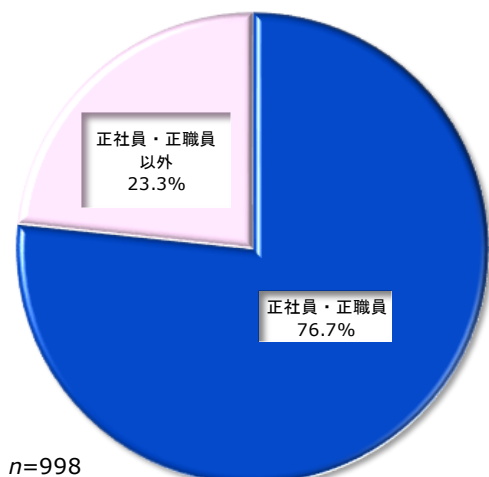
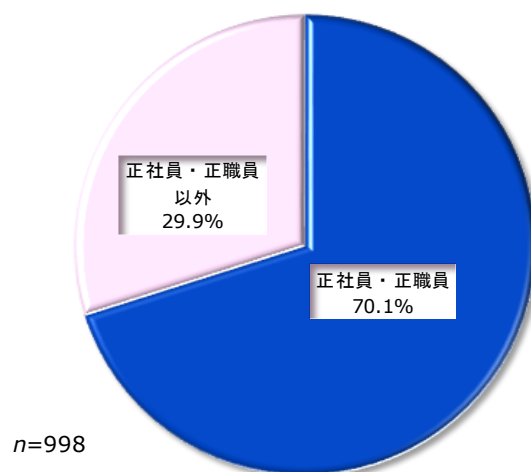


図25正社員と正職員以外の介護休暇取得割合

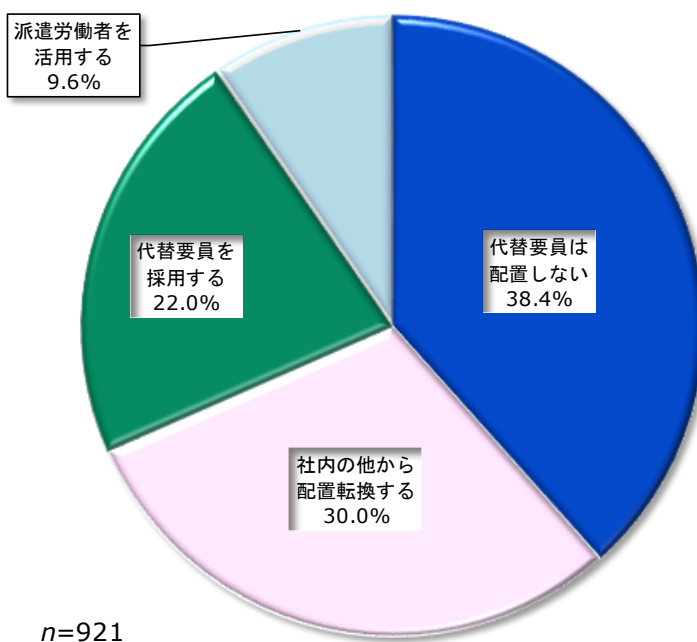


5 育児休業者及び介護休業者の代替

(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」(38.4%)が最も多く、次いで「社内の他から配置転換する」(30.0%)と続き、「派遣労働者を活用する」(9.6%)が最も少なくなっている(図26)。 ※付表 13

図26：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

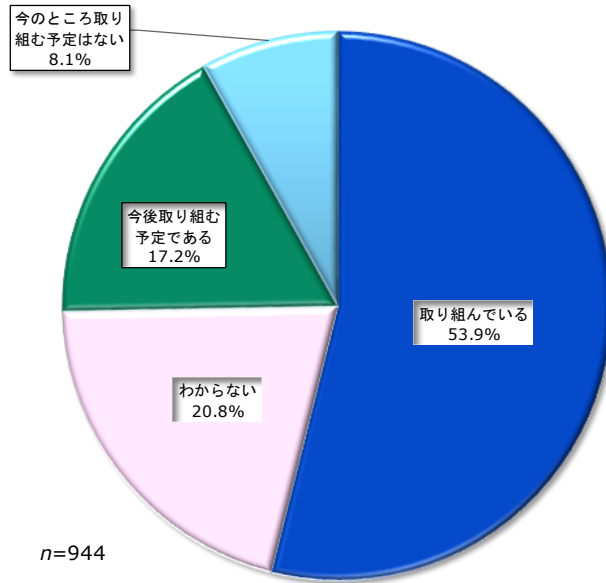
① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(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」53.9%、「今後取り組む予定である」17.2%、「わからない」20.8%、「今のところ取り組む予定はない」8.1%となっている（図27）。

※付表 14-1

図27：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（総数）

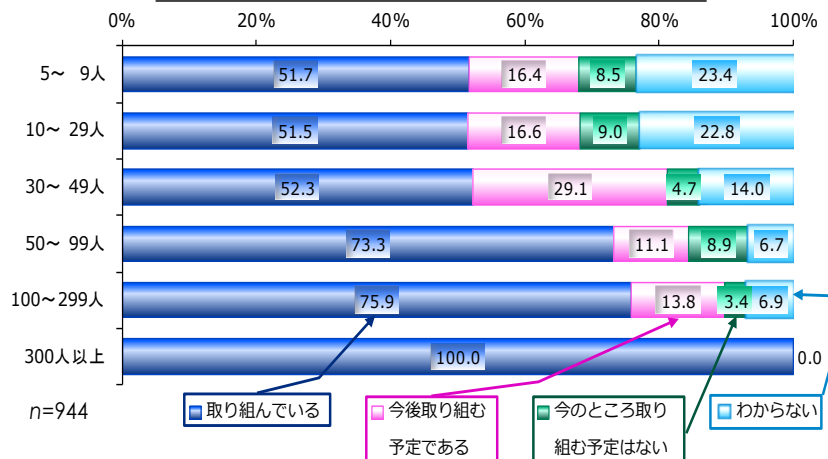


<属性別>

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」（75.9%）、「50～99人」（73.3%）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28-1）。

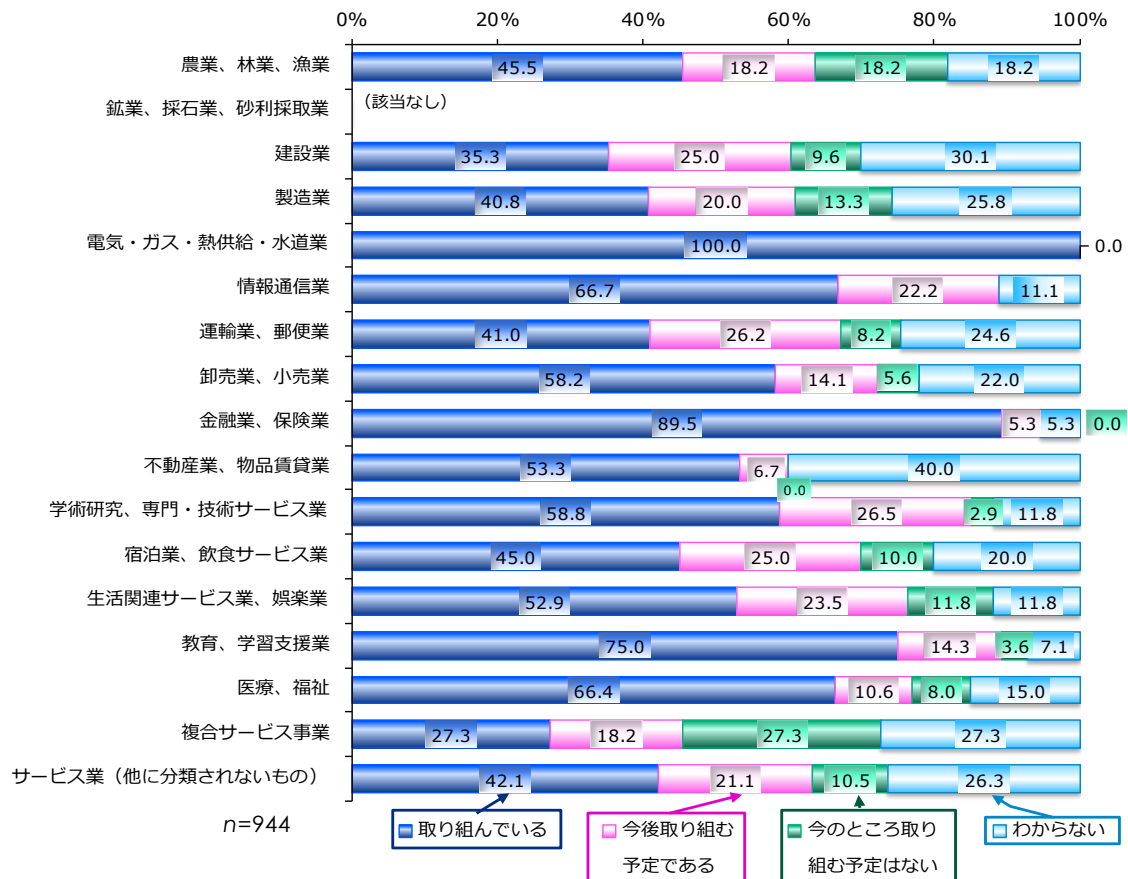
※付表 14-1

図:28-1ワーク・ライフ・バランスの取組状況（規模別）



産業別でみると、『取り組んでいる』は「電気・ガス・熱供給・水道業」（100.0%）で最も高く、次いで「金融業・保険業」（89.5%）、「教育、学習支援業」（75.0%）、「情報通信業」（66.7%）、「医療、福祉」（66.4%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（58.8%）、「卸売業、小売業」（58.2%）、「不動産業・物品賃貸業」（53.3%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（52.9%）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「複合サービス事業」（27.3%）で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（11.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（10.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」（10.0%）などとなっている（図 28-2）。 ※付表 14-1

図28-2：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（産業別）



(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（926 事業所）の 91.9%、『実施したいものがある事業所』は 58.5%となっている（以上すべて複数回答）（図 29-1 の項目「総数」）。

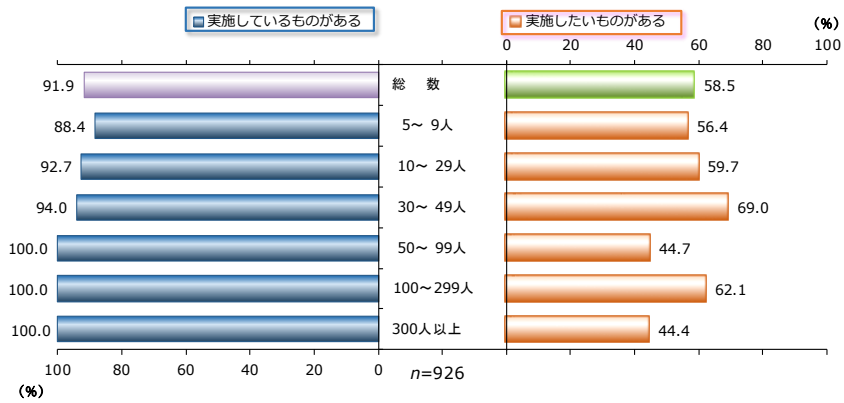
※付表 15-1

<属性別>

規模別でみると、『実施しているものがある事業所』では「50～99人」・「100～299人」・「300人以上」（いずれも 100.0%）が最も高く、次に「30～49人」（94.0%）、「10～29人」（92.7%）などとなっている。『実施したいものがある事業所』では、「30～49人」（69.0%）で最も高くなっている（以上すべて複数回答）（図 29-1）。

※付表 15-1

図29-1：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）

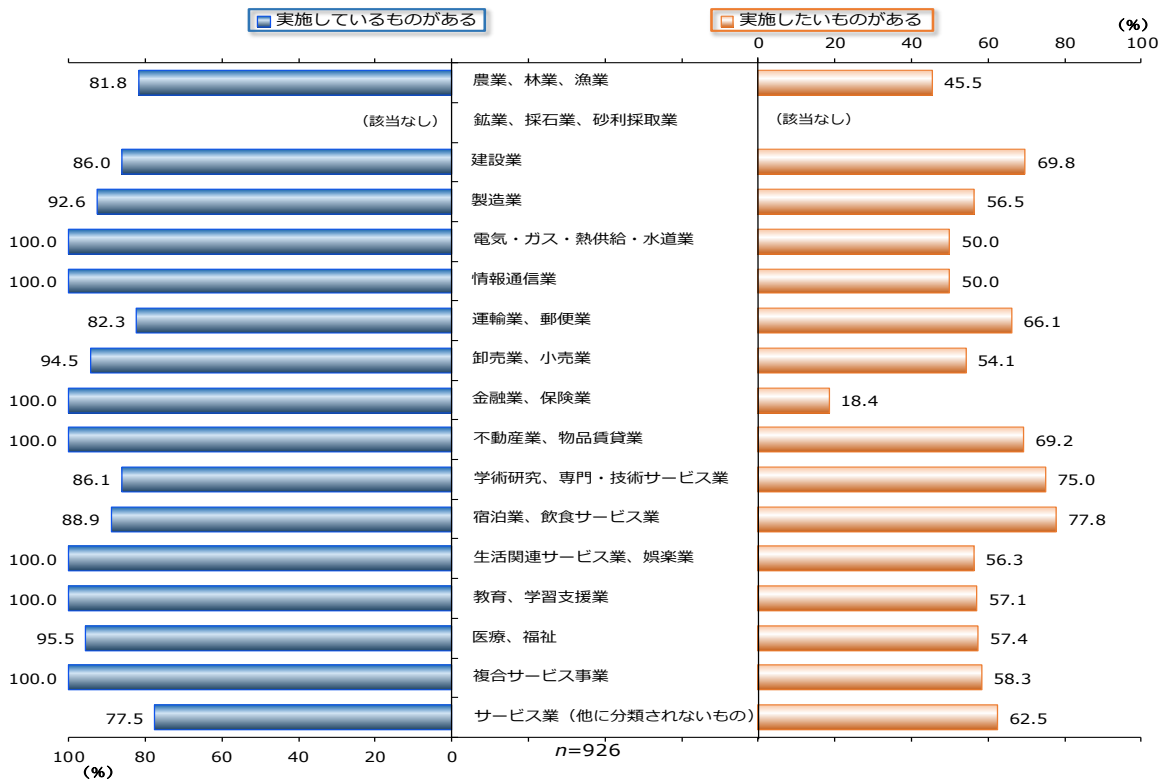


産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「金融業、保険業」・「不動産業・物品賃貸業」・「生活関連サービス業、娯楽業」・「教育、学習支援業」・複合サービス事業（いずれも 100.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（95.5%）、「卸売業、小売業」（94.5%）、「製造業」（92.6%）などとなっている。

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、「宿泊業、飲食サービス業」（77.8%）が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（75.0%）、「建設業」（69.8%）、「不動産業・物品賃貸業」（69.2%）などとなっている（図 29-2）。

※付表 15-1

図29-2：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）

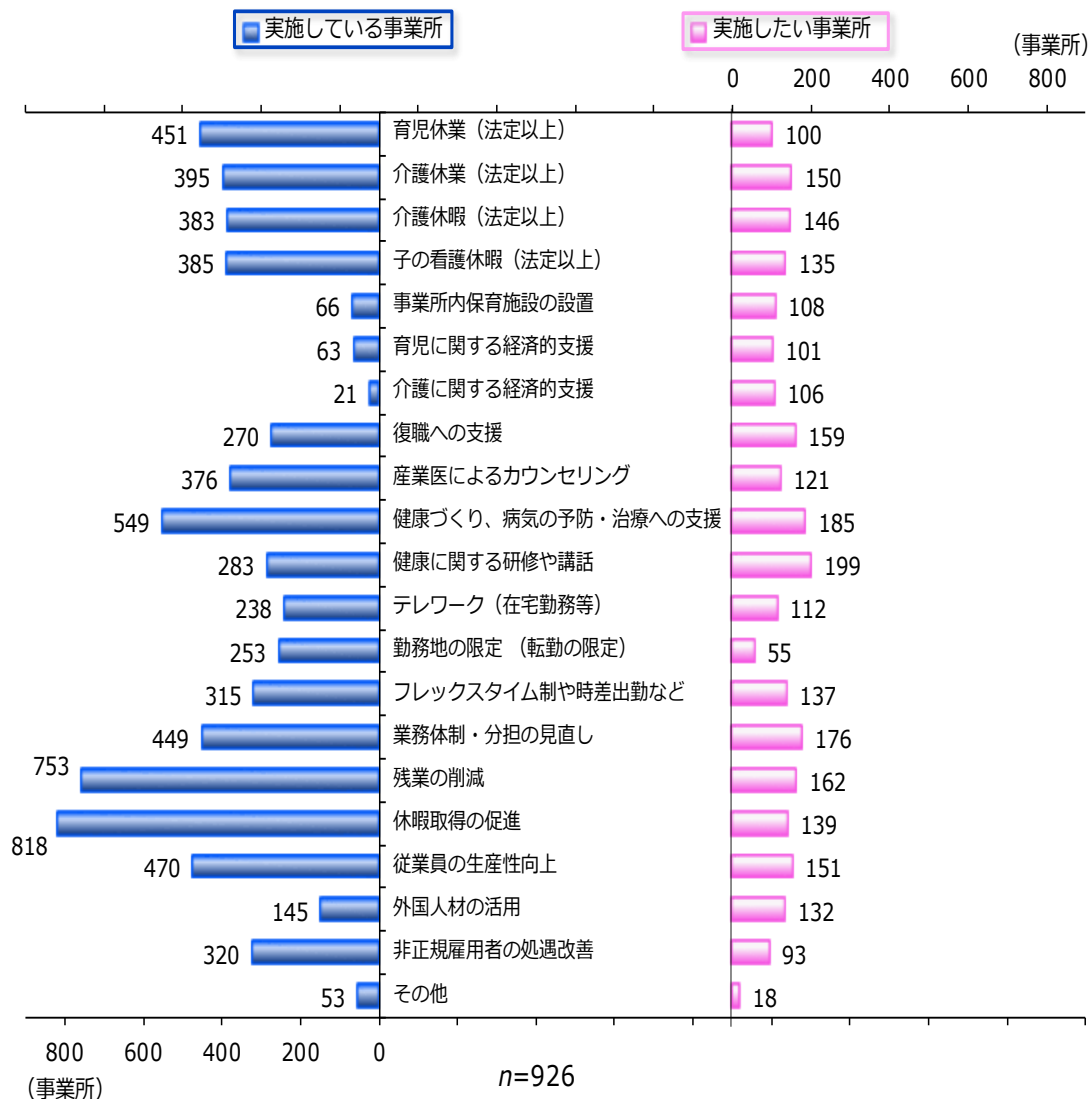


ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」(818 事業所) が最も多く、次いで「残業の削減」(753 事業所)、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(549 事業所)、「従業員の生産性向上」(470 事業所)などとなっている。

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」(199 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」(185 事業所)、「業務体制・分担の見直し」(176 事業所) などとなっている(以上すべて複数回答)(図 30-1)。

※付表 15-2、15-3

図30-1：ワーク・ライフ・バランスの取組内容(複数回答)



ワーク・ライフ・バランスから見たリモート・ワークの実施状況について『実施済み』では、「300人以上」（66.7%）が最も高く、次いで「50～99人」（34.0%）、「100～299人」（27.6%）、「30～49人」（23.8%）などとなっている。

また『実施希望』では、「100～299人」（17.2%）が最も高く、次いで「30～49人」（11.9%）「300人以上」（11.1%）、「10～29人」（9.2%）などとなっている（図30-2）。

※付表 15-2、15-3

図30-2：ワーク・ライフ・バランスから見たテレワーク（在宅勤務等）実施状況

規模別	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	総数
テレワーク実施済み	50	86	20	16	8	6	186
(回答事業所数比)	14.9%	20.4%	23.8%	34.0%	27.6%	66.7%	20.1%
テレワーク実施希望	18	39	10	4	5	1	77
(回答事業所数比)	5.4%	9.2%	11.9%	8.5%	17.2%	11.1%	8.3%
回答事業所数	335	422	84	47	29	9	926

n=926

その他の回答 <実施していること>

- 週2回のノー残業デーを実施している
- リモート会議の実施をしている
- リモート・セミナーを実施している
- 会議の削減を実施している
- 資格取得推進を実施している
- 勤務年数に応じたセミナーを実施している
- 管理職の働き方セミナーを実施をしている
- 年間休日日数を116日から124日に増やした
- 残業20時間以内の推進を実施している（経営者がチェック）

<実施したいこと>

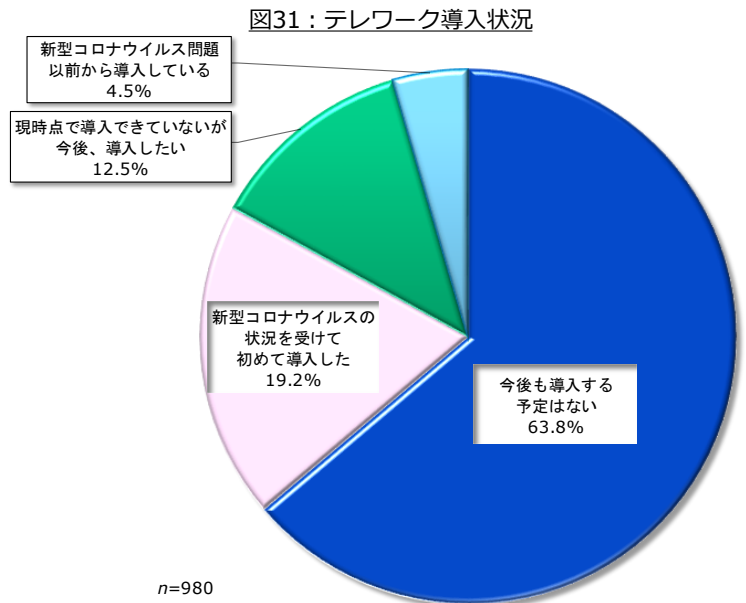
- 「ワーク・ライフ・バランス」の個人ビジョンの発表会の実施
- 経営者が残業削減目標を公表し、全社で共有

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

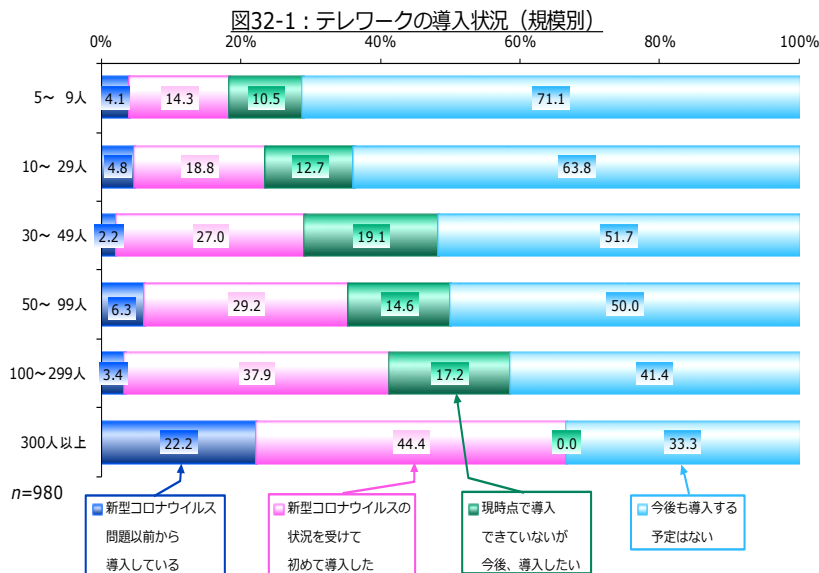
テレワークの導入状況については、「今後も導入する予定はない」(63.8%)が最も高く、次いで「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」(19.2%)、「現時点で導入できていないが今後、導入したい」(12.5%)、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」(4.5%)となっている。「今回導入」と「以前から導入」を合わせると、23.7%(=19.2+4.5)になる(図31)。

※付表 16-1



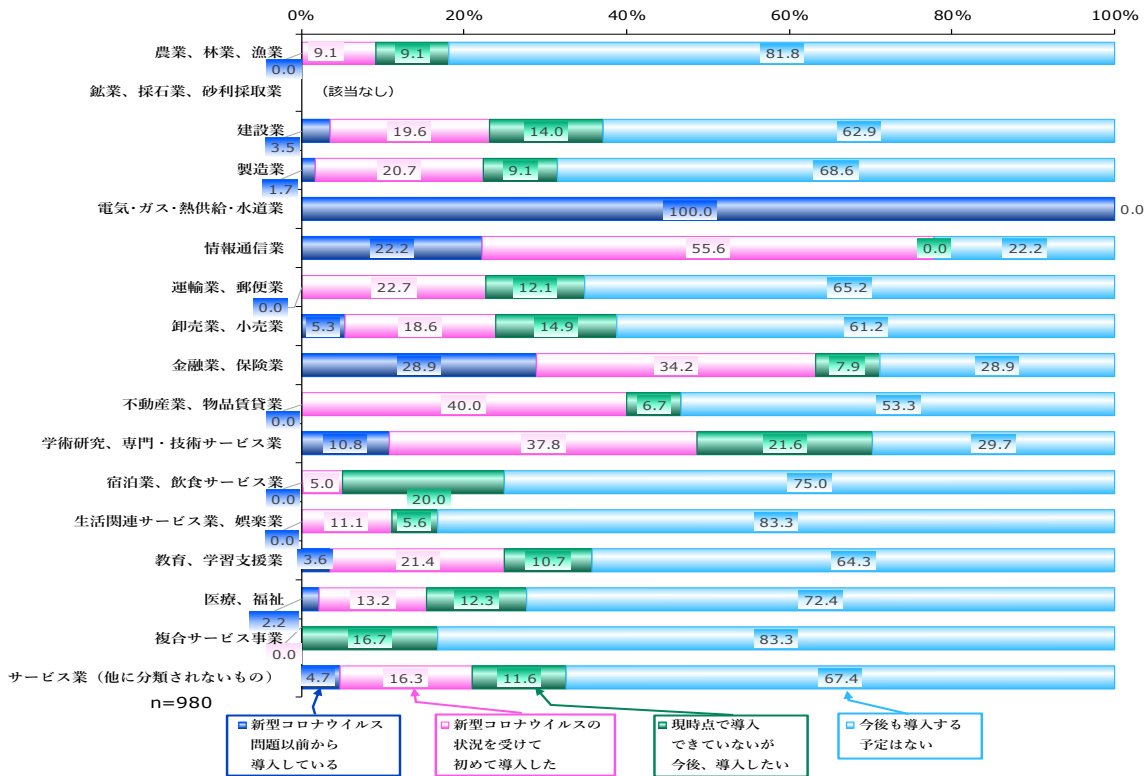
<属性別>

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」(66.6%=22.2+44.4)で最も高く、次いで「100~299人」(41.3%=3.4+37.9)、「50~99人」(35.5%=6.3+29.2)、「30~49人」(29.2%=2.2+27.0)などとなっている。(図32-1)。 ※付表 16-1



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、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)で最も高く、次いで「情報通信業」(77.8%=22.2+55.6)、「金融業、保険業」(63.1%=28.9+34.2)、「学術研究、専門・技術サービス業」(48.6%=10.8+37.8)、「不動産業・物品賃貸業」(40.0%=00.0+40.0)となっている。逆に、低い産業は「複合サービス事業」(0.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(5.0%=0.0+5.0)、「農業、林業、漁業」(9.1%=0.0+9.1)などとなっている(図32-2)。 ※付表 16-1

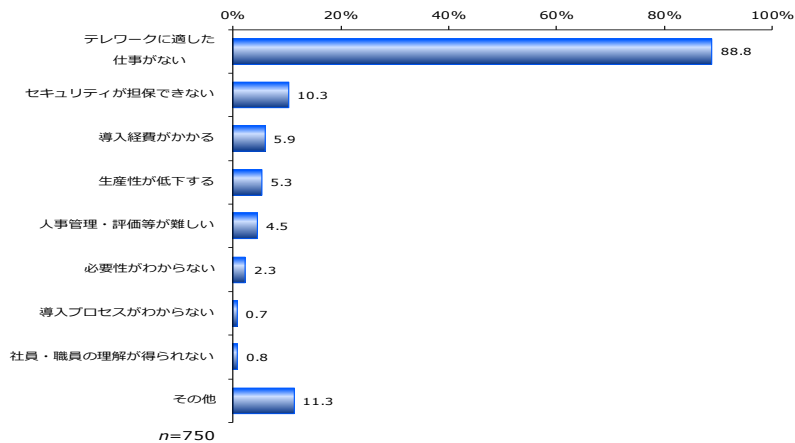
図32-2：テレワークの導入状況（産業別）



(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88.8%で最も高く、次いで「セキュリティが担保できない」(10.3%)、「導入経費がかかる」(5.9%)、「生産性が低下する」(5.3%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図33)。 ※付表17-1

図33：テレワーク導入していない理由（複数回答）



その他の回答

- テレワークができない業種のため
(教育、学習支援業・医療、福祉・製造業・生活関連サービス業、娯楽業・建設業・複合サービス事業・卸売業、小売業・運輸業、郵便業・金融業、保険業・サービス業（他に分類されないもの）)
- 税理士法が整備されていないので、テレワークを行うと税理士法違反となる可能性があるため。
- 部署ごとの仕事量・役割機能等の違いがあるため
- 就業規則等、規程の整備ができていないため
- 経営者の理解が得られないため
- 家に仕事を持ち込みたくないとの意見が多いため

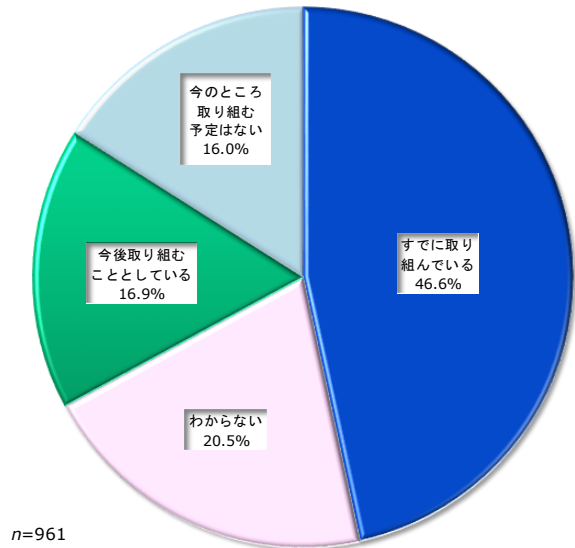
③ 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

（1）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況

女性の活躍推進（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」（46.6%）が最も高く、「わからない」（20.5%）、「今後取り組むこととしている」（16.9%）「今のところ取り組む予定はない」（16.0%）となっている（図34）。

※付表 18-1

図34：ポジティブアクションの取組状況（総数）

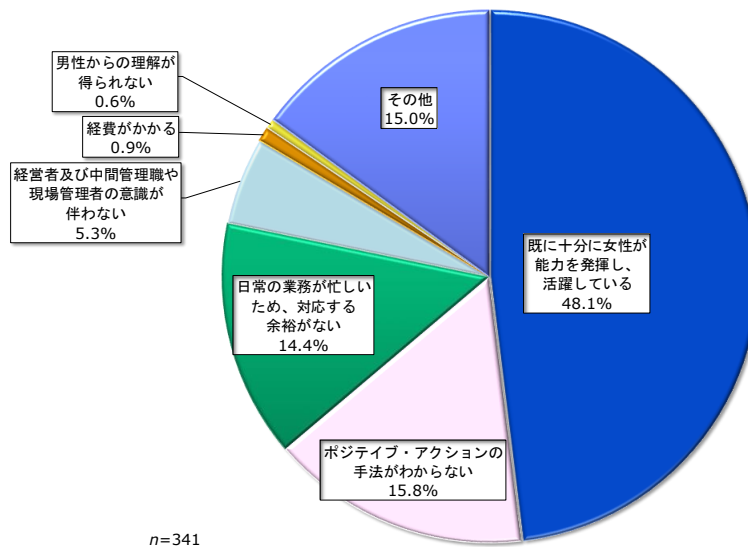


【女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）】
 職場で男女の間に生じている格差を解消するために、
 企業が自主的、積極的に行う取組。

（2）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由

女性の活躍推進（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」（48.1%）が最も高く、続いて「ポジティブ・アクションの手法がわからない」（15.8%）、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（14.4%）などとなっている（図35）。 ※付表 19

図35：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



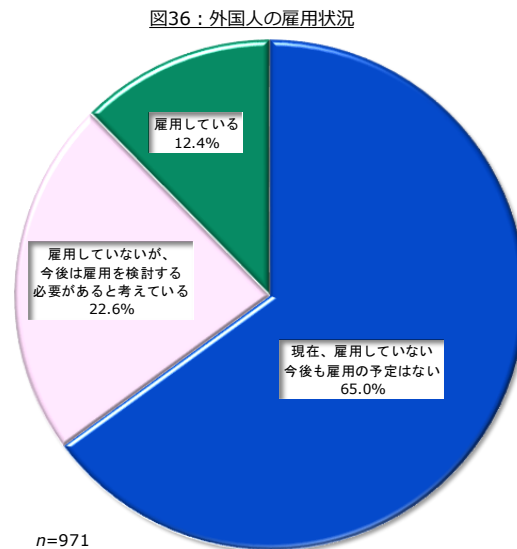
- その他の回答
- 女性社員がいないため（業種により応募がない：建設業・運輸業、郵便業・製造業・学術研究、専門・技術サービス業・サービス業（他に分類されないもの））
 - 女性の担い手がいないため（農業、林業、漁業）
 - 女性社員が少ないため
 - 女性社員は家族のため
 - 女性活躍推進法は101人以上の努力義務のため、対象外のため
 - 女性職員が7割を占めており、役職者も3/4が女性のため
 - 本社の方針に従い、営業所単位では取り組んでいないため
 - 特に男女で差をつけるつもりはないが、結果、きつい・汚れる業務には女性はいないため
 - 体力の差があるため
 - 有害業務が多く、そもそも女性の就労が法的に認められていないため
 - 環境が整っていないため

4 外国人の雇用状況について

(1) 外国人の雇用状況

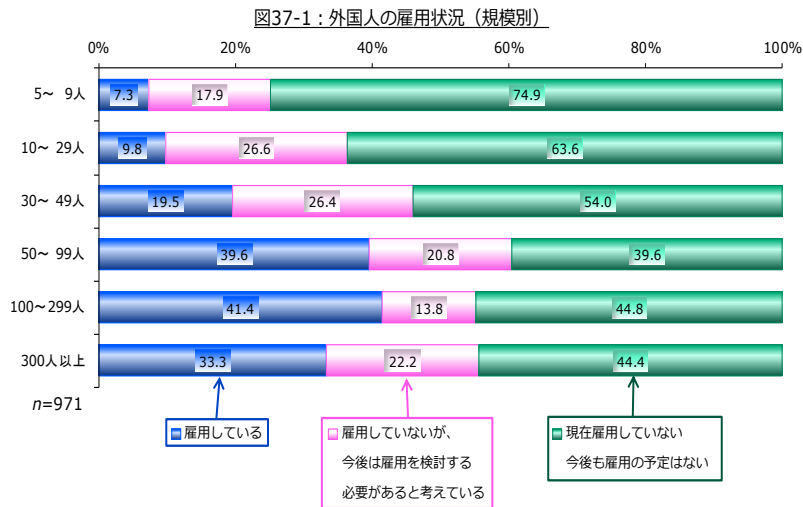
外国人の雇用状況を見ると、「現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない」が65.0%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」（22.6%）、「雇用している」（12.4%）となっている（図36）。

※付表 20-1



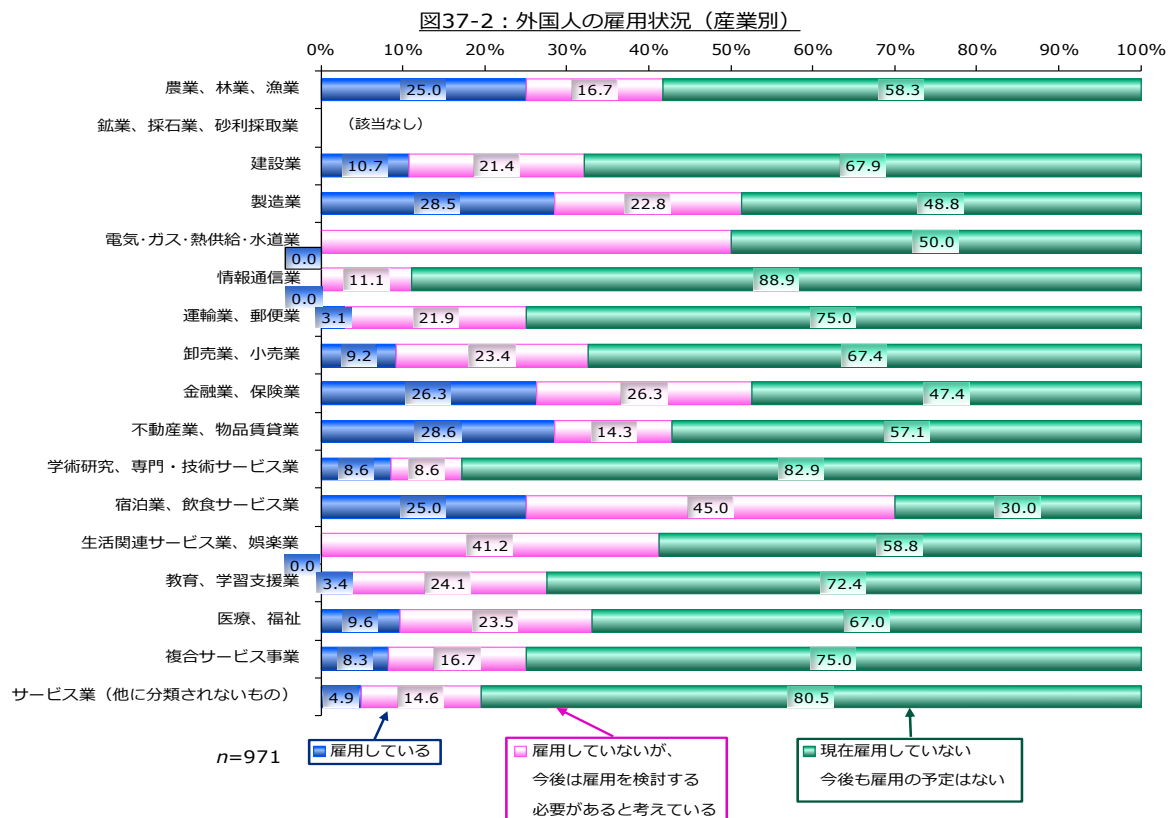
<属性別>

事業所の規模別で見ると、『雇用している』は「100～299人」の事業所では41.4%で最も高く、次いで「50～99人」（39.6%）、「300人以上」（33.3%）などとなっている。（図37-1）。 ※付表20-1



産業別で見ると、『雇用している』は「不動産業・物品賃貸業」（28.6%）で最も高く、次いで、「製造業」（28.5%）、「金融業、保険業」（26.3%）、「農業、林業、漁業」・「宿泊業、飲食サービス業」（いずれも25.0%）などとなっている。

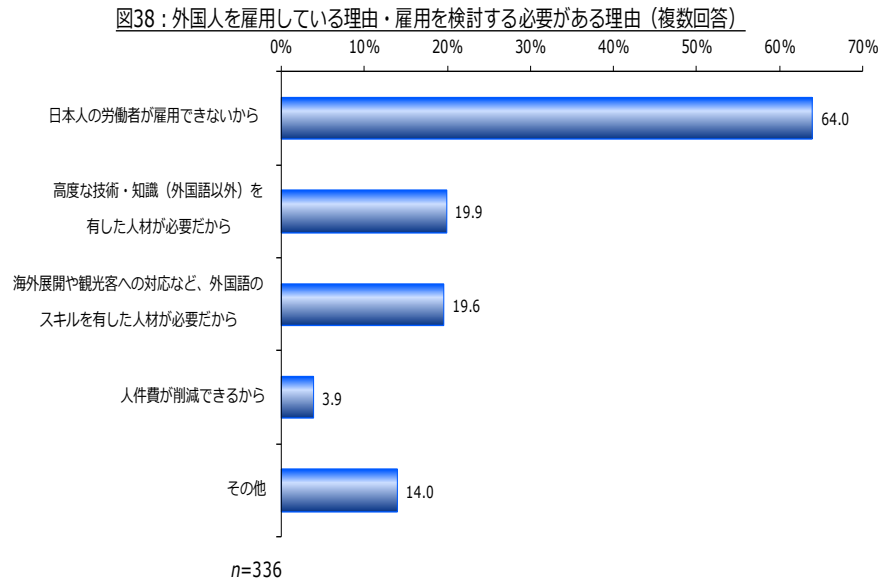
逆に『現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない』は「情報通信業」（88.9%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（82.9%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（80.5%）、「運輸業、郵便業」・「複合サービス事業」（いずれも75.0%）などとなっている（図37-2）。 ※付表20-1



(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」(64.0%)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」(19.9%)、「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」(19.6%)、「人件費が削減できるから」(3.9%)などとなっている(以上すべて複数回答)

(図38)。 ※付表 21-1

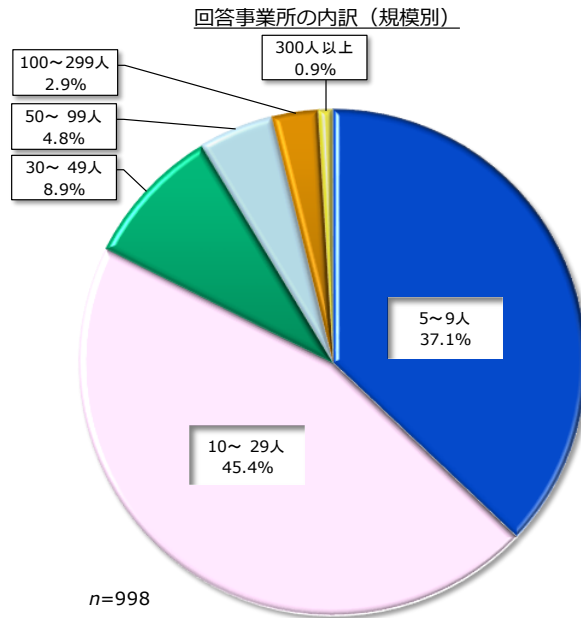


- その他の回答
- 外国人の労働意欲が高いため
 - 応募があり、面談したら真面目に働いてくれそうだったから
 - 日本で結婚し、就労意欲があるため
 - 求人の際、日本人と同等以上であれば国籍は問わない考えのため
 - 今後の介護職員確保のため
 - 人材不足に対応するため
 - 海外グループ会社との人材交流のため
 - 海外での事業を視野に入れているため
 - 国際化が進む中、国籍によらず広く優秀な人材を確保したいため
 - 外国語教育のため
 - 医療の普遍性から、国籍を超えた活動ができると思うため
 - 技能実習生として受け入れたため

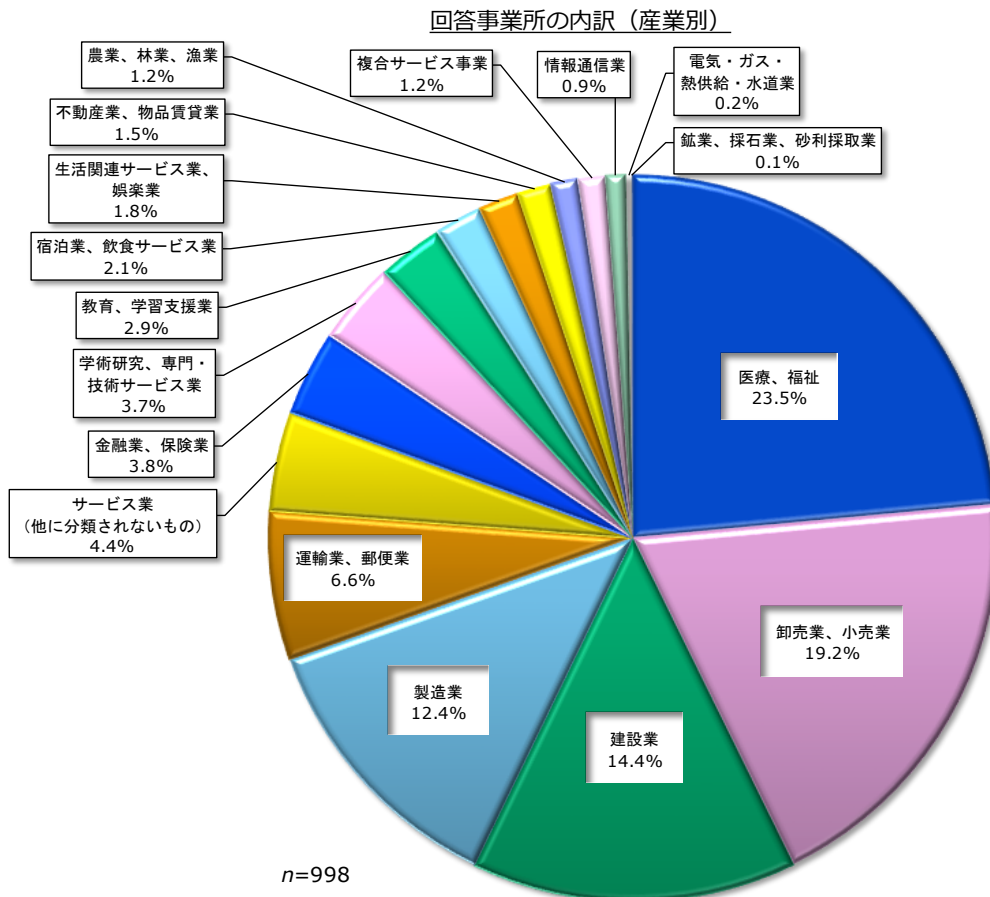
5 回答事業所の内訳

(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	370
10～29人	453
30～49人	89
50～99人	48
100～299人	29
300人以上	9
総数	998

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	12	不動産業、物品賃貸業	15
鉱業、採石業、砂利採取業	1	学術研究、専門・技術サービス業	37
建設業	144	宿泊業、飲食サービス業	21
製造業	124	生活関連サービス業、娯楽業	18
電気・ガス・熱供給・水道業	2	教育、学習支援業	29
情報通信業	9	医療、福祉	234
運輸業、郵便業	66	複合サービス業	12
卸売業、小売業	192	サービス業（他に分類されないもの）	44
金融業、保険業	38		
総数			998

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）		