

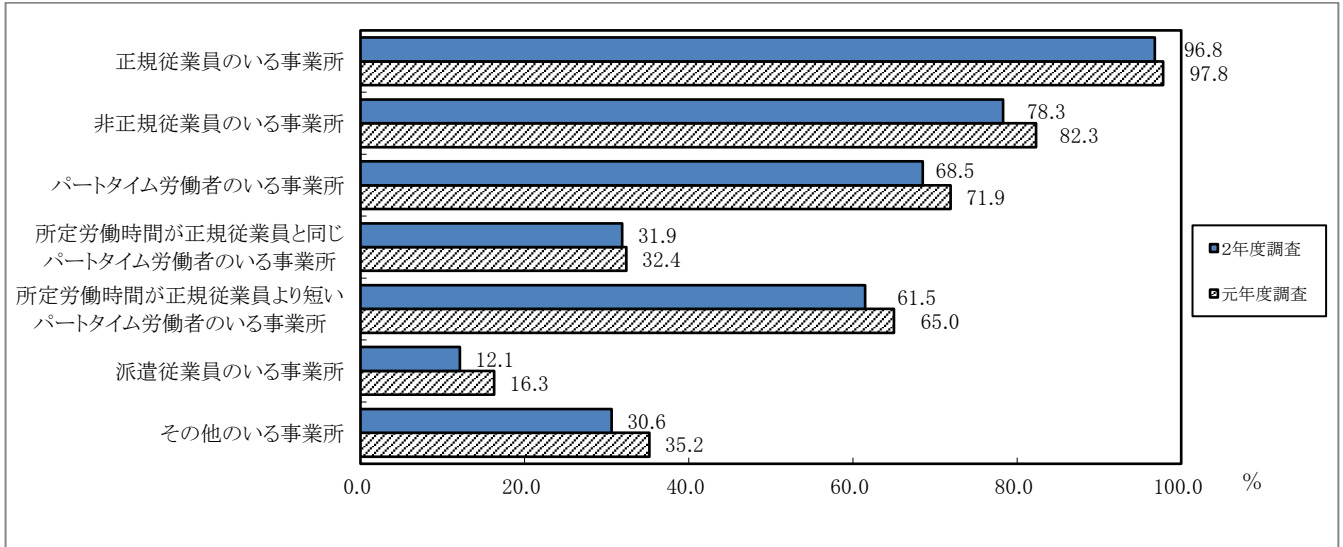
II 調査結果の概要

1 回答事業所の現況

(1) 事業所における各雇用形態の有無

回答事業所を雇用形態別にみると、正規従業員のいる事業所は96.8%（前年度97.8%）となっている。非正規従業員のいる事業所は78.3%（同82.3%）となっており、そのうち「パートタイム労働者」のいる事業所は68.5%（同71.9%）、派遣従業員のいる事業所は12.1%（同16.3%）となっている。（第1図、表1）

第1図 事業所における各雇用形態の有無



(2) 従業員の雇用形態別割合

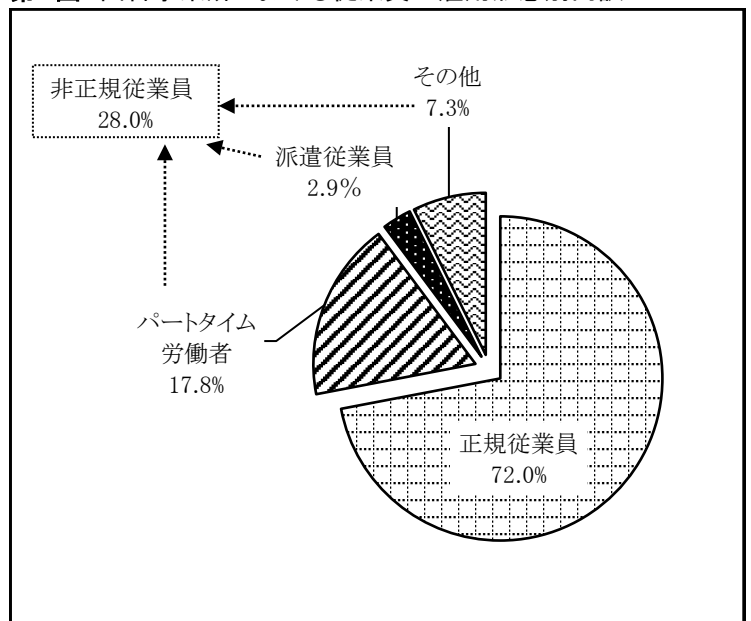
回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は72.0%（前年度71.8%）、非正規従業員は28.0%（同28.2%）となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が17.8%（同20.3%）、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が13.2%（同14.0%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において42.8%（同41.3%）と最も高くなっている。また、女性従業員に占める女性の非正規従業員の割合は38.4%（同39.5%）と男性の20.2%（同19.5%）と比較して高くなっている。（第1表、第2図、表2）

60歳以上の従業員では、全従業員のうち非正規従業員の割合が66.1%（同74.6%）と、正規従業員33.9%（同25.4%）と比較して高くなっている。（表3-1）

第1表 従業員の雇用形態別割合（単位：人、%）

雇用形態	総合計数	男性	女性
全事業所計	44,154 (100.0)	25,153 (100.0)	19,001 (100.0)
正規従業員	31,770 (72.0)	20,060 (79.8)	11,710 (61.6)
非正規従業員	12,384 (28.0)	5,093 (20.2)	7,291 (38.4)
パートタイム労働者	7,874 (17.8)	2,171 (8.6)	5,703 (30.0)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	2,058 (4.7)	803 (3.2)	1,255 (6.6)
所定労働時間が正規従業員より短いパートタイム労働者	5,816 (13.2)	1,368 (5.4)	4,448 (23.4)
派遣従業員	1,295 (2.9)	700 (2.8)	595 (3.1)
その他	3,215 (7.3)	2,222 (8.8)	993 (5.2)

第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳

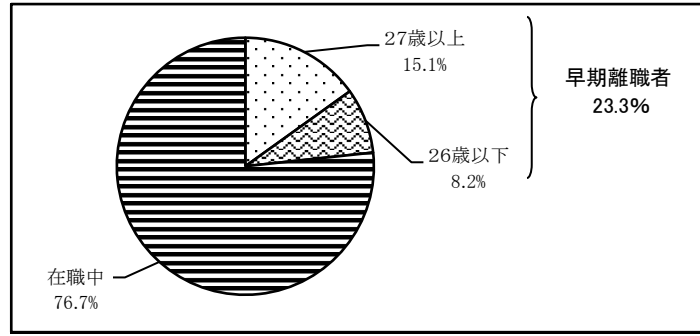


(3) 早期離職の状況

回答事業所における過去3年間に採用者があった事業所の割合は78.1%（前年度65.2%）となっており、採用者数の合計は6,524人（同6,559人）となっている。そのうち、現在までに離職した者の数は1,517人（同1,359人）、23.3%（同20.7%）となっている。

(第3図、表4)

第3図 早期離職者の割合

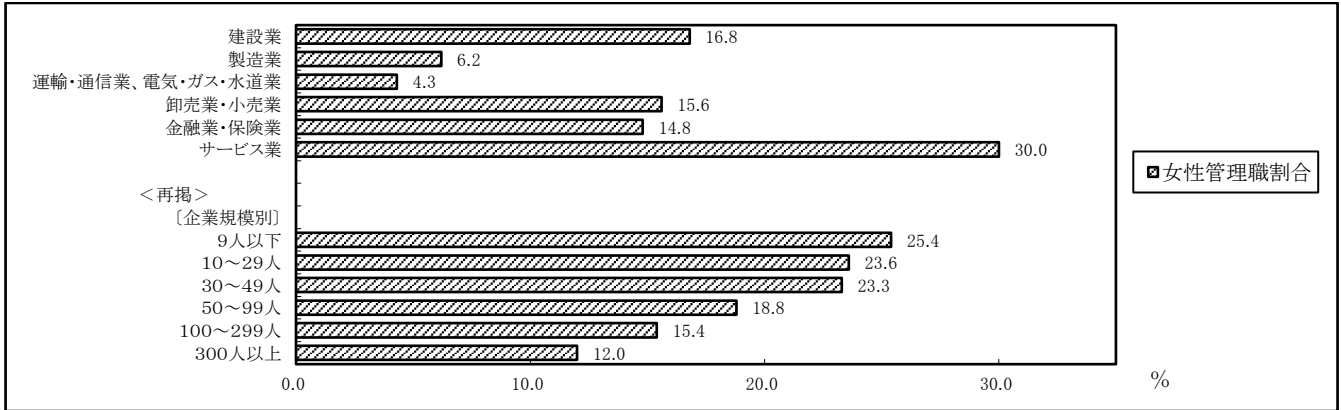


(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は17.0%（前年度15.3%）であった。産業別にみると、「サービス業」が30.0%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が4.3%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」25.4%が最も高く、「300人以上」12.0%が最も低い。

(第4図、表5-1)

第4図 女性管理職者の割合(産業・企業規模別)

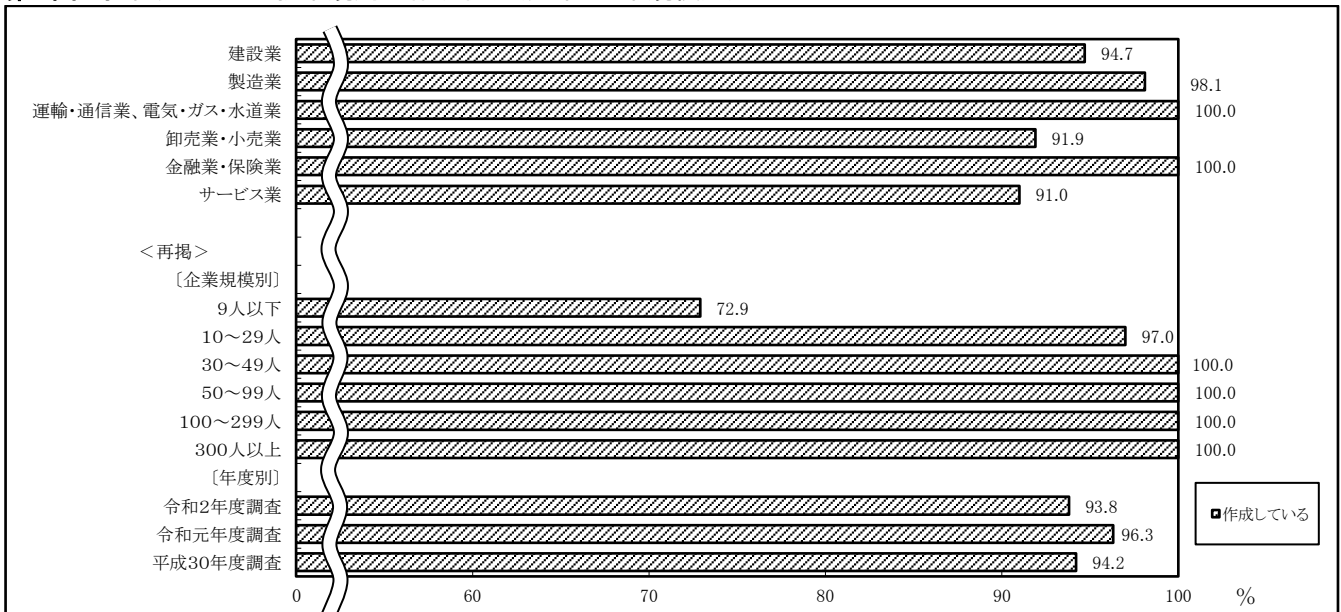


2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は93.8%（前年度96.3%）となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」「金融業・保険業」が100.0%で、次いで「製造業」が98.1%であった。一方、「サービス業」91.0%が最も低くなっている。企業規模別にみると、作成義務のある10人以上の規模では98.2%が就業規則を作成しているが、9人以下では72.9%であった。

(第5図、表6)

第5図 事業所における就業規則の作成状況(産業・企業規模別)



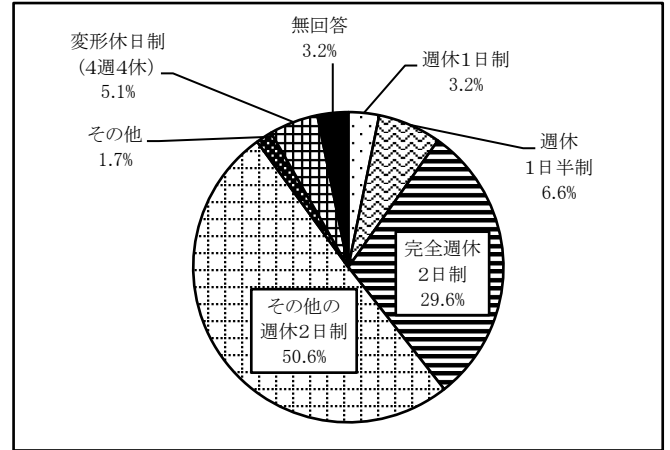
3 労働時間・休日・休暇

(1) 週休制

「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合は80.2%（前年度84.9%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」100.0%が最も高く、次いで「製造業」87.5%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」91.4%が最も高く、「9人以下」58.3%が最も低い。

「完全週休2日制」を採用している事業所の割合は29.6%（同29.5%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が92.9%で最も高く、次いで割合の高い「サービス業」は33.7%、最も低い「建設業」は21.1%となっており、産業によって差がある。企業規模別にみると、「300人以上」は54.3%と、他の規模に比べ割合が高い。（第6図、第2表、表7）

第6図 週休制の状況別 事業所数割合



第2表 週休制の状況別 事業所数割合(産業・企業規模別)

(単位: %)

産業・企業規模	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	何らかの週休2日制	完全週休2日制		その他	変形休日制(4週4休)	無回答	
					完全週休2日制	その他の週休2日制				
建設業	100.0	1.8	10.5	78.9	21.1	57.9	0.0	7.0	1.8	
製造業	100.0	2.9	2.9	87.5	23.1	64.4	1.0	4.8	1.0	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	100.0	3.1	3.1	78.1	31.3	46.9	6.3	9.4	0.0	
卸売業・小売業	100.0	3.2	4.8	77.4	25.0	52.4	2.4	6.5	5.6	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	92.9	7.1	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	4.0	9.5	77.4	33.7	43.7	1.5	3.5	4.0	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	6.3	13.5	58.3	26.0	32.3	4.2	5.2	12.5
	10~29人	100.0	3.9	5.6	83.6	28.0	55.6	1.3	4.3	1.3
	30~49人	100.0	1.3	10.1	82.3	24.1	58.2	0.0	5.1	1.3
	50~99人	100.0	0.0	0.0	90.3	32.3	58.1	0.0	8.1	1.6
	100~299人	100.0	0.0	3.8	84.6	34.6	50.0	3.8	7.7	0.0
	300人以上	100.0	2.9	0.0	91.4	54.3	37.1	2.9	2.9	0.0
年度別	令和2年度調査	100.0	3.2	6.6	80.2	29.6	50.6	1.7	5.1	3.2
	令和元年度調査	100.0	3.7	3.3	84.9	29.5	55.4	1.4	4.5	2.2
	平成30年度調査	100.0	5.3	4.5	84.7	28.9	55.8	0.8	3.2	1.5

(2) 所定外労働(残業)の状況

回答事業所における1人当たり所定外労働時間数(年計)は130.56時間であった。産業別にみると「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が174.64時間と最も多く、「建設業」が112.58時間と最も少なかった。企業規模別にみると「30~49人」が166.21時間と最も多く、「9人以下」が103.73時間と最も少なかった。（第3表、表8）

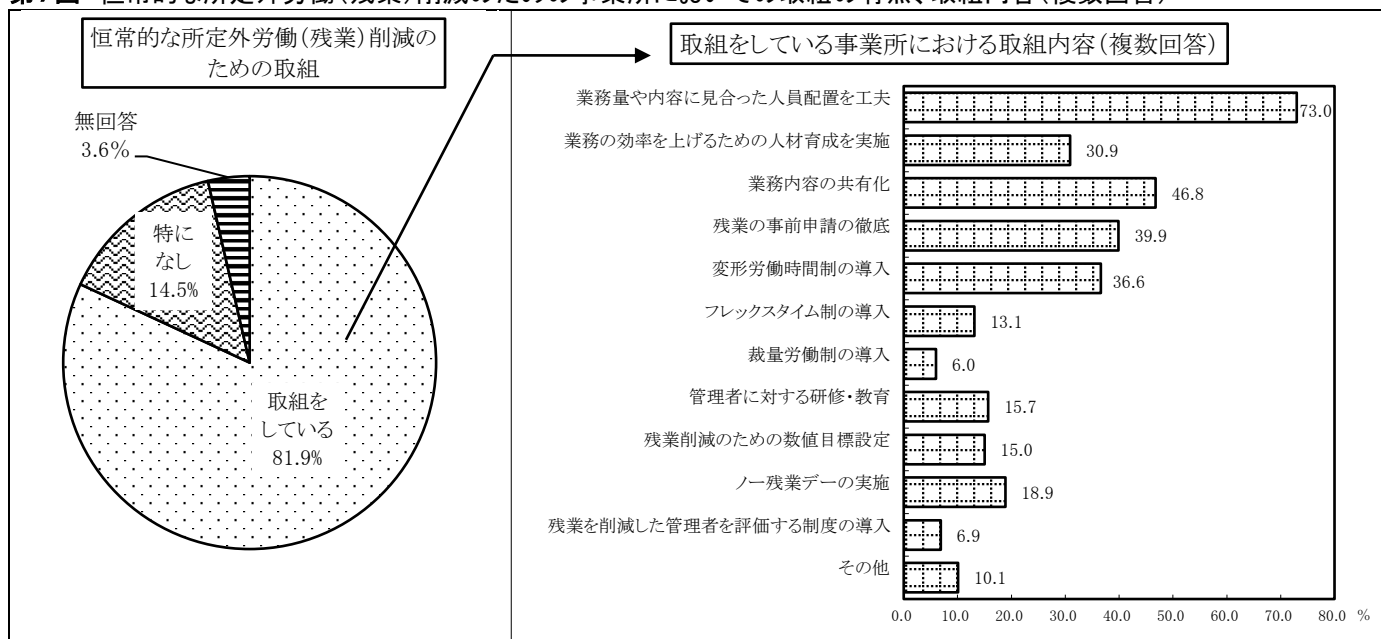
第3表 1人あたり所定外労働時間数(年計) (単位: 時間)

産業・企業規模	所定外労働時間数	
建設業	112.58	
製造業	129.14	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	174.64	
卸売業・小売業	140.49	
金融業・保険業	119.12	
サービス業	126.45	
<再掲>		
企業規模別	9人以下	103.73
	10~29人	124.06
	30~49人	166.21
	50~99人	140.51
	100~299人	103.74
	300人以上	138.26

(3) 恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組（複数回答）

恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組をしている事業所の割合は81.9%（前年度82.5%）となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「業務量や内容に見合った人員配置を工夫」73.0%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」46.8%となっている。（第7図、表9）

第7図 恒常的な所定外労働（残業）削減のための事業所における取組の有無、取組内容（複数回答）



(4) 年次有給休暇

令和2年1年間の正規従業員1人当たりの年次有給休暇平均付与日数は18.3日（前年18.4日）となっている。平均取得日数は9.9日（同10.1日）で取得率は54.1%（同54.9%）となっている。

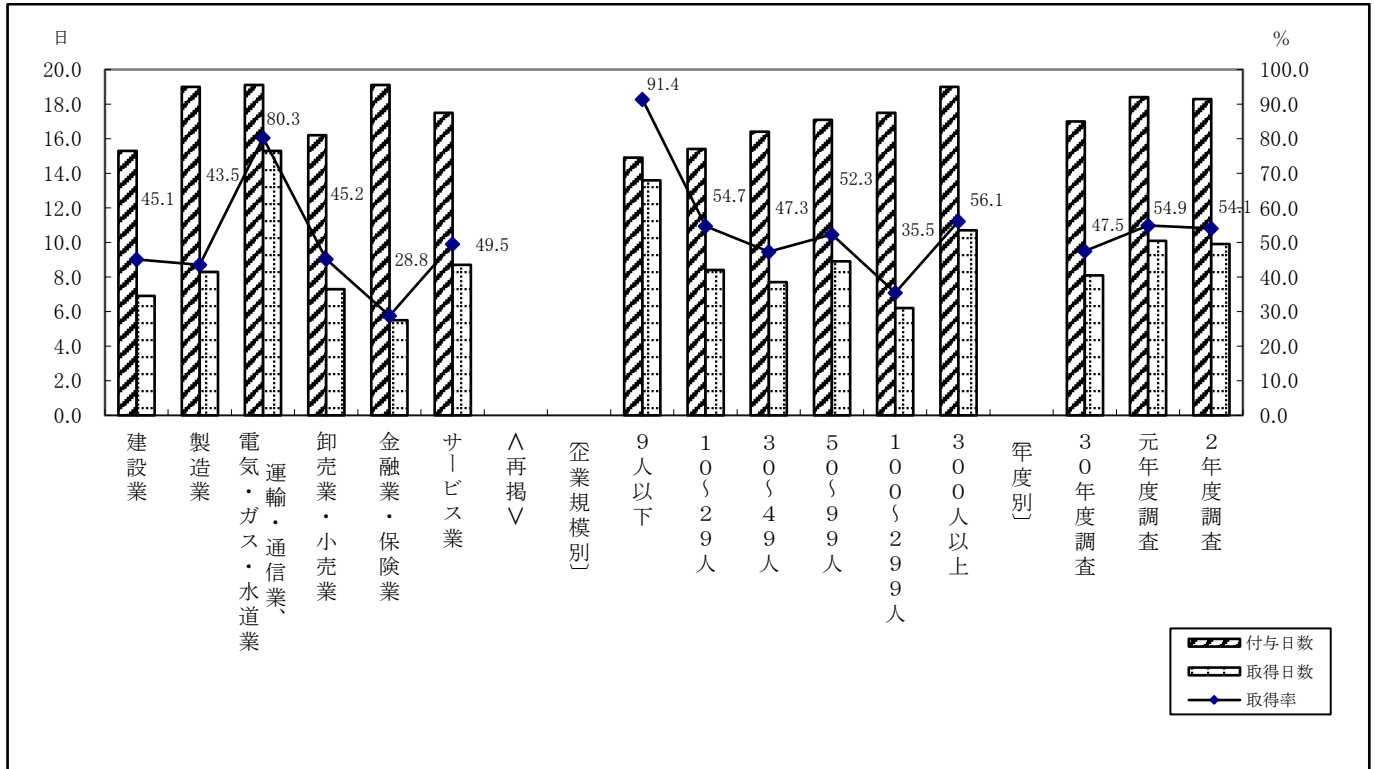
取得状況を産業別にみると、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の80.3%、次いで取得率が高いのは「サービス業」で49.5%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「金融・保険業」で28.8%となっている。（第4表、第8図、表10）

第4表 年次有給休暇付与・取得状況（産業・企業規模別）

（単位：日、%）

産業・企業規模	年次有給休暇 平均付与日数	年次有給休暇 平均取得日数	年次有給休暇 取得率	
建設業	15.3	6.9	45.1	
製造業	19.0	8.3	43.5	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	19.1	15.3	80.3	
卸売業・小売業	16.2	7.3	45.2	
金融業・保険業	19.1	5.5	28.8	
サービス業	17.5	8.7	49.5	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	14.9	13.6	91.4
	10～29人	15.4	8.4	54.7
	30～49人	16.4	7.7	47.3
	50～99人	17.1	8.9	52.3
	100～299人	17.5	6.2	35.5
	300人以上	19.0	10.7	56.1
年度別	令和2年度調査	18.3	9.9	54.1
	令和元年度調査	18.4	10.1	54.9
	平成30年度調査	17.0	8.1	47.5

第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況

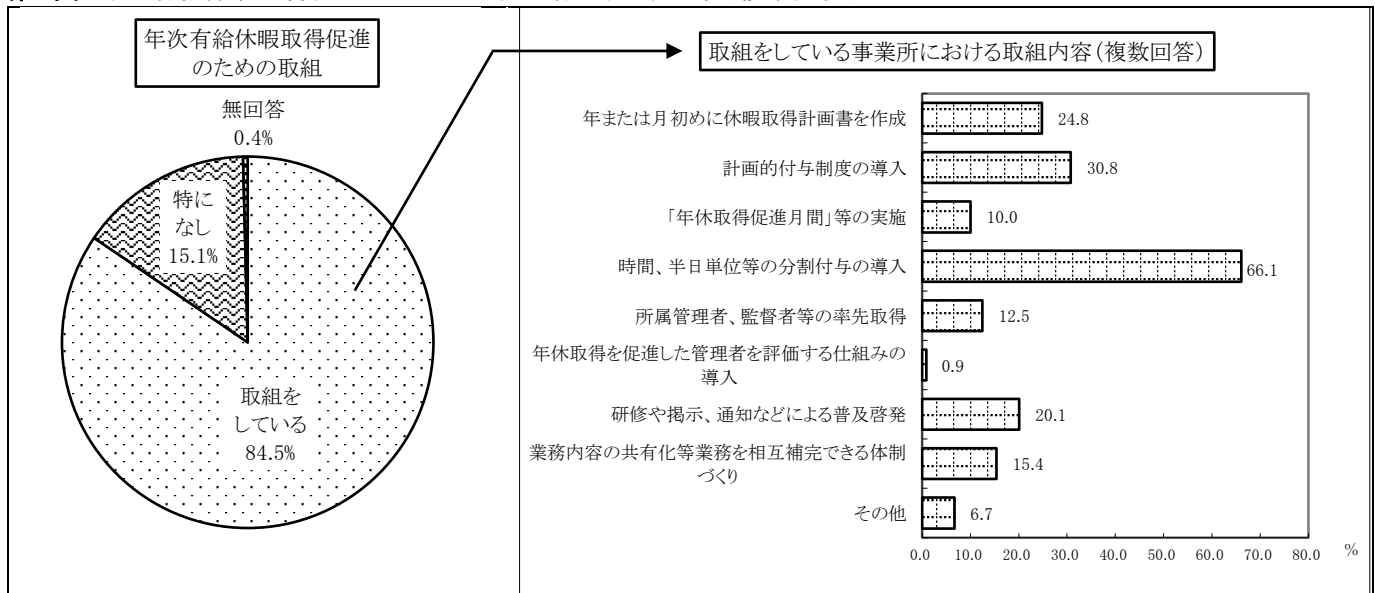


(5) 年次有給休暇取得促進のための取組 (複数回答)

年次有給休暇取得促進のための取組をしている事業所の割合は84.5% (前年度75.4%) となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「時間・半日単位等の分割付与の導入」66.1%が最も高くなっている。産業別にみると、取組をしている事業所の割合が「金融業・保険業」で100.0%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」で78.1%と最も低い。また、企業規模別にみると、「100～299人」、「300人以上」で100.0%と最も高く、「9人以下」で62.5%と最も低くなっている。

(第9図、表11)

第9図 年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容 (複数回答)



4 非正規従業員の雇用管理

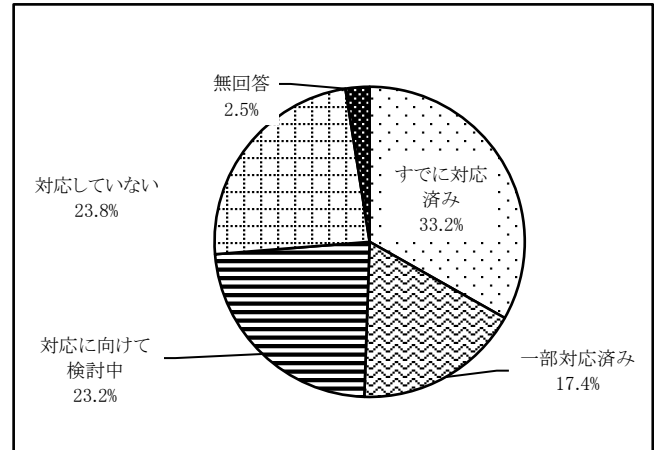
(1) 同一労働同一賃金の法改正への対応状況

同一労働同一賃金の法改正について、すでに対応している事業所の割合は33.2%となっている。産業別にみると、「卸売業・小売業」37.1%が最も高く、次いで「サービス業」35.7%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」57.1%が最も高い。

一方、対応していない事業所の割合は23.8%となっている。産業別にみると、「建設業」が49.1%で最も高く、次いで割合の高い「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」は25.0%となっている。企業規模別にみると、「9人以下」が38.5%と最も高い。

(第10図、表12-1)

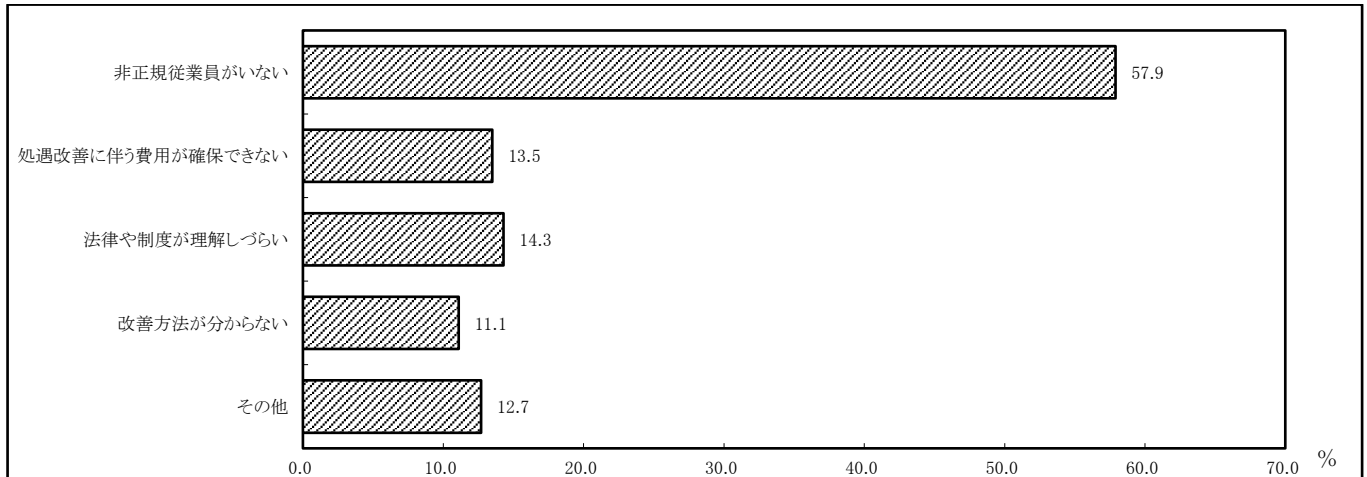
第10図 同一労働同一賃金の法改正への対応状況



(2) 同一労働同一賃金の法改正に対応していない理由(複数回答)

同一労働同一賃金に対応していない理由としては、「非正規従業員がいない」が57.9%と最も高く、次いで「法律や制度が理解しづらい」が14.3%であった。一方、最も少なかったのは「改善方法が分からない」11.1%であった。(第11図、表12-2)

第11図 同一労働同一賃金の法改正に対応していない理由(複数回答)



(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績

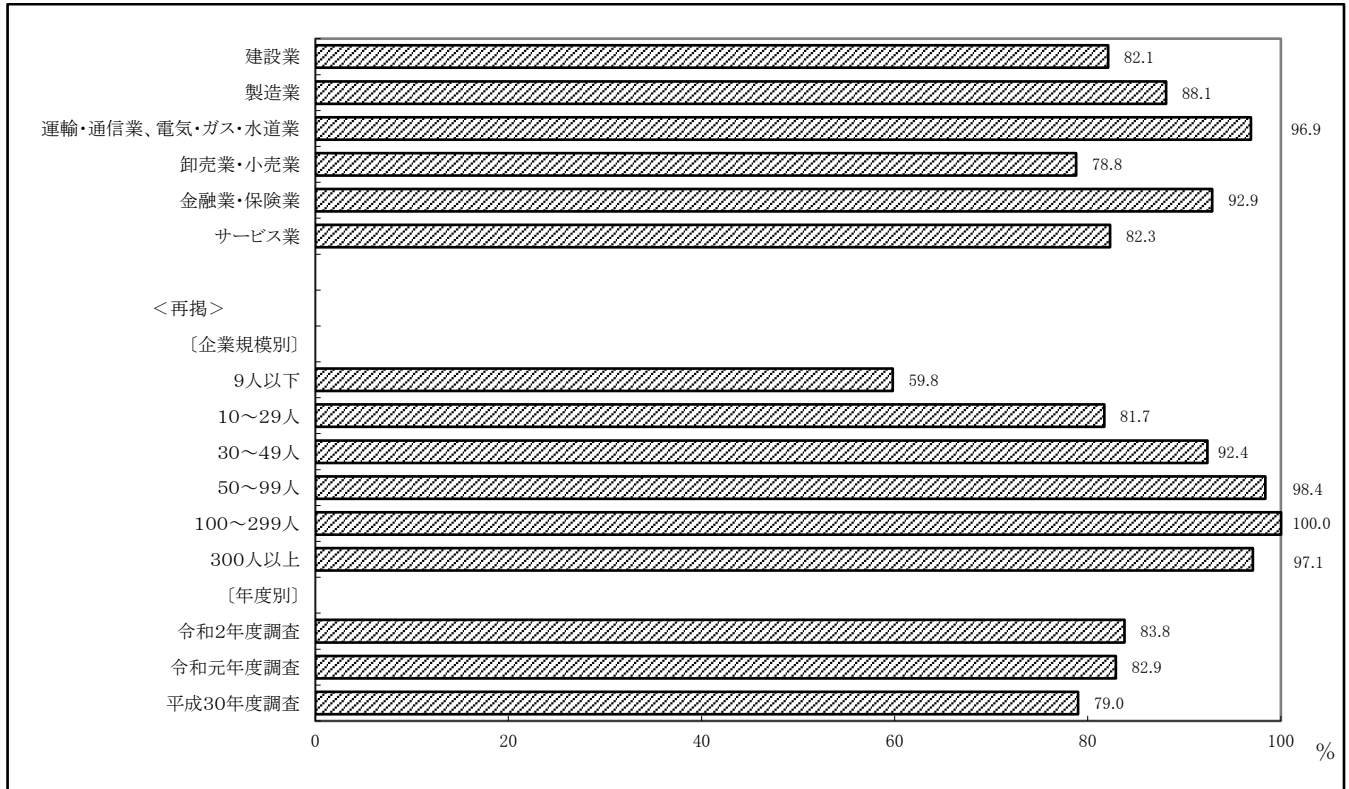
パートタイム労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は29.2% (前年度39.6%)、過去3年以内に転換した人数は718人となっている。また、派遣労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は10.6% (同31.3%)、過去3年以内に転換した人数は71人となっている。(表13)

5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定のある事業所の割合は、正規従業員においては83.8% (前年度82.9%) となっている。正規について産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が96.9%と最も高く、「卸売業・小売業」が78.8%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「100~299人」で100.0%と最も高く、「9人以下」は59.8%と最も低くなっている。(第12図、表14-1)

第12図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)

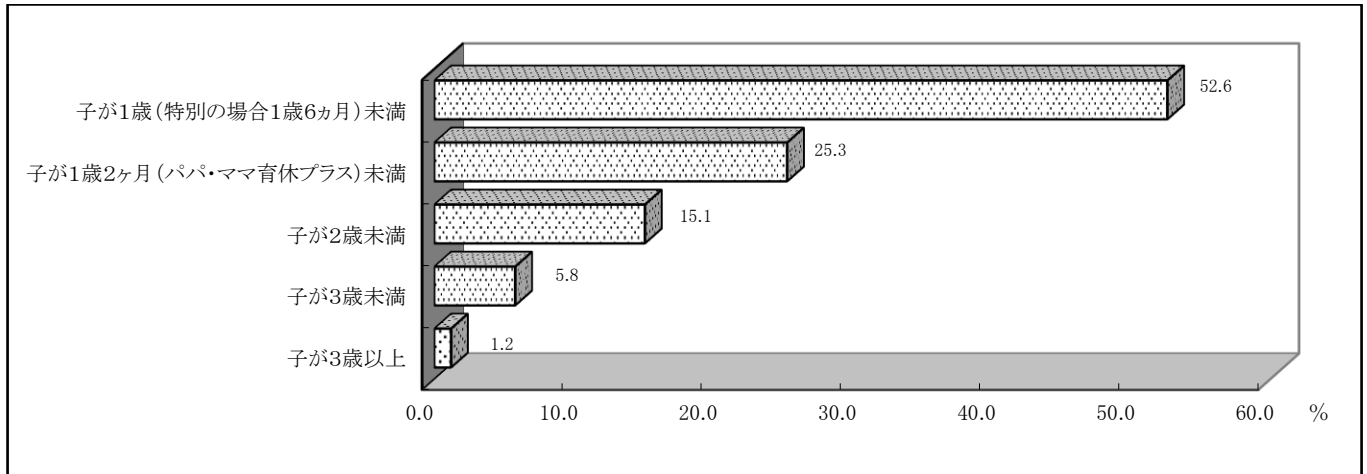


(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の利用可能期間は、正規従業員においては、「子が1歳(特別の場合2歳)未満」とする事業所割合が52.6%(前年度51.6%)、「子が1歳2ヶ月未満(父母ともに育児休業を取得する場合)」とする事業所割合が25.3%(同26.4%)となっている。期間を「法規定以上」にしている事業所割合は、正規従業員においては22.1%(同22.0%)となっている。

(第13図、表14-1)

第13図 育児休業制度の規定ありの事業所における育児休業利用可能期間(正規従業員)



(3) 育児休業の取得状況

出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(令和元年度中に出産した者または配偶者が出産した者のうち、令和2年7月31日までに育児休業を開始した者(育児休業の開始予定の申し出をしている者を含む)をいう。以下同じ。)の割合を男女別にみると、女性は97.2%(前年度89.7%)となっており、男性は9.2%(同6.4%)であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」「金融業・保険業」が100.0%となっている。(第5表、表15)

第5表 育児休業の取得状況(産業・企業規模別)

(単位:人、%)

産業・企業規模	女性			男性			
	出産者(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)	配偶者が出産した(人)	育児休業取得者(人)	育児休業取得率(%)	
建設業	8	7	87.5	23	3	13.0	
製造業	99	97	98.0	459	46	10.0	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	47	47	100.0	234	17	7.3	
卸売業・小売業	34	31	91.2	19	0	0.0	
金融業・保険業	4	4	100.0	7	1	14.3	
サービス業	381	371	97.4	119	12	10.1	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	8	7	87.5	4	1	25.0
	10～29人	42	39	92.9	32	9	28.1
	30～49人	36	36	100.0	14	2	14.3
	50～99人	41	38	92.7	34	5	14.7
	100～299人	51	50	98.0	19	1	5.3
	300人以上	395	387	98.0	758	61	8.0
年度別	令和2年度調査	573	557	97.2	861	79	9.2
	令和元年度調査	565	507	89.7	699	45	6.4
	平成30年度調査	580	565	97.4	364	20	5.5

(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間

令和元年度中に育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「10～12ヵ月未満」43.6%、「12～18ヵ月未満」28.1%となっている。また、男性は、高い順に「5日～2週間」67.4%、「2週間～1ヵ月未満」13.0%となっている。

(第6表、表16-1、16-2、16-3)

第6表 育児休業より復職した者の取得した育児休業期間割合(年度別)(男女別)

(単位:%)

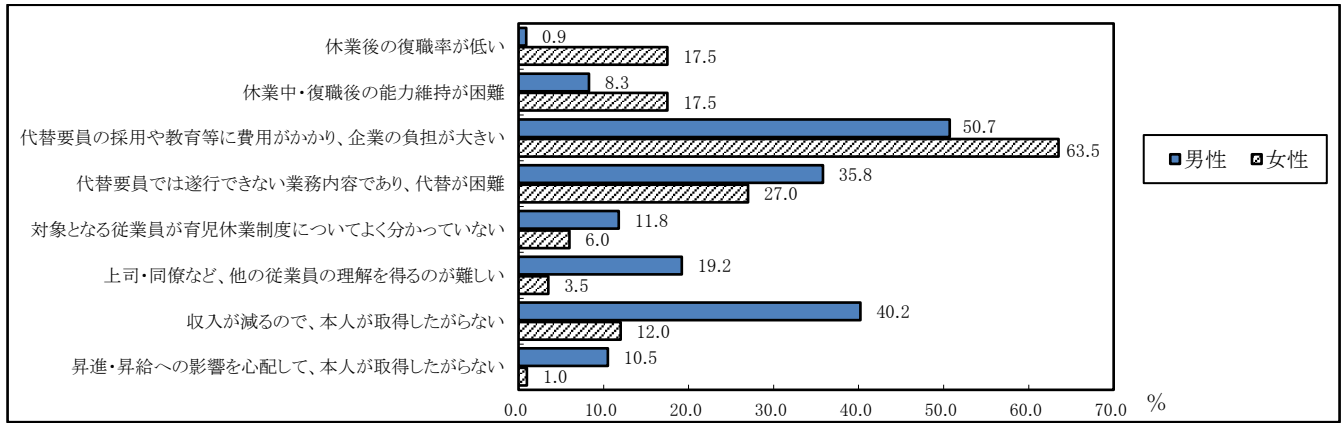
		育児休業 後復職者 計	1ヵ月 未満	1ヵ月～ 3ヵ月 未満	3ヵ月～ 6ヵ月 未満	6ヵ月～ 12ヵ月 未満	12ヵ月～ 18ヵ月 未満	18ヵ月～ 24ヵ月 未満	24ヵ月 ～
女性	2年度調査	100.0	1.8	1.3	1.8	57.7	28.1	7.3	1.8
	元年度調査	100.0	0.0	0.8	2.1	66.1	25.6	3.3	2.0
	30年度調査	100.0	0.8	0.9	2.4	68.5	19.1	2.8	5.6
男性	2年度調査	100.0	89.1	4.3	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	元年度調査	100.0	53.9	23.1	7.7	11.5	3.8	0.0	0.0
	30年度調査	100.0	78.5	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 育児休業を取得する際の課題(複数回答)

男性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は44.6%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が50.7%で最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがる」40.2%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」35.8%の順であった。

女性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は39.0%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が63.5%で最も多く、次いで「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」27.0%、「休業後の復職率が低い」、「休業中・復職後の能力の維持が困難」17.5%の順であった。(第14図、表17-1、17-2)

第14図 育児休業を取得する際の課題(複数回答)



(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

令和元年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については3.0% (前年度1.6%)、パートタイム労働者については5.6% (同11.7%) となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。(表18)

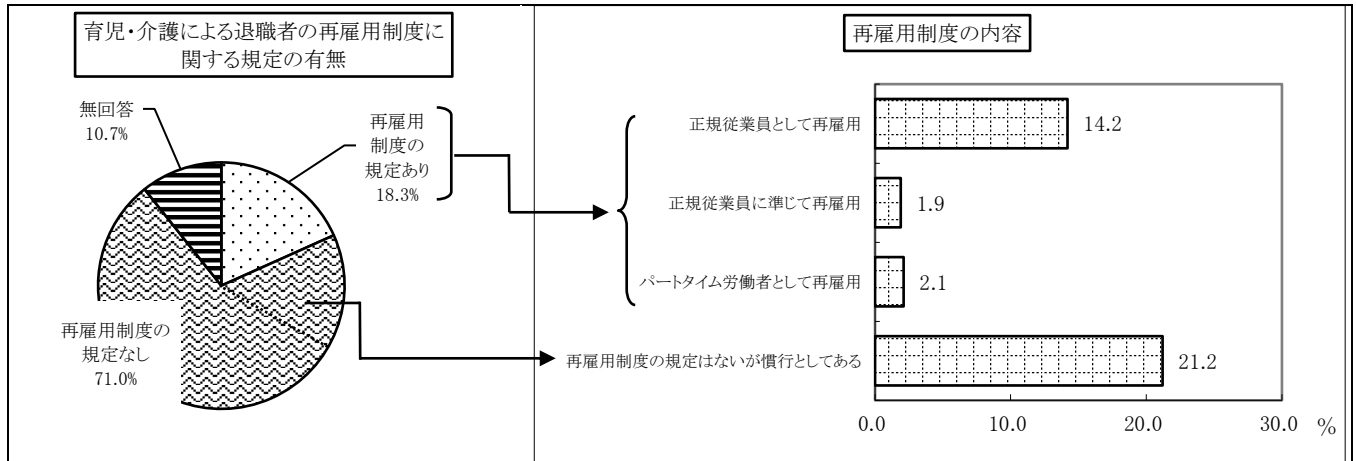
(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度

育児・介護等による退職者の再雇用制度の規定がある事業所の割合は18.3% (前年度14.7%) となっている。規定はないものの慣行として再雇用制度がある事業所の割合は21.2% (同21.2%) となっている。(第15図、表19-1)

また、再雇用制度の規定がある事業所および規定はないものの慣行としてある事業所において、昨年度または本年度に再雇用の実績がある事業所、および本年度再雇用を行う予定のある割合は10.3% となっている。

(表19-2)

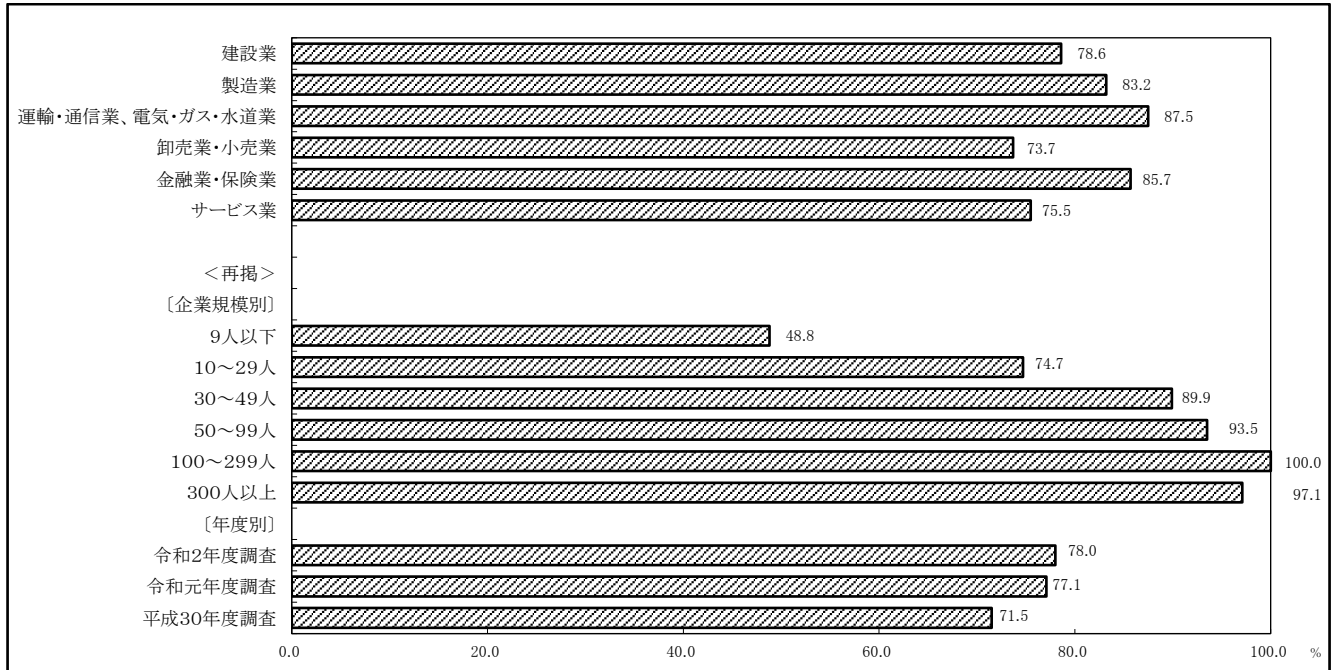
第15図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(8) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、正規従業員については78.0% (前年度77.1%) となっている。正規従業員について産業別にみると「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が87.5%と最も高くなっている。一方、「卸売業・小売業」が73.7%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が48.8%と最も低く、「100~299人」が100.0%で最も高くなっている。(第16図、表20-1)

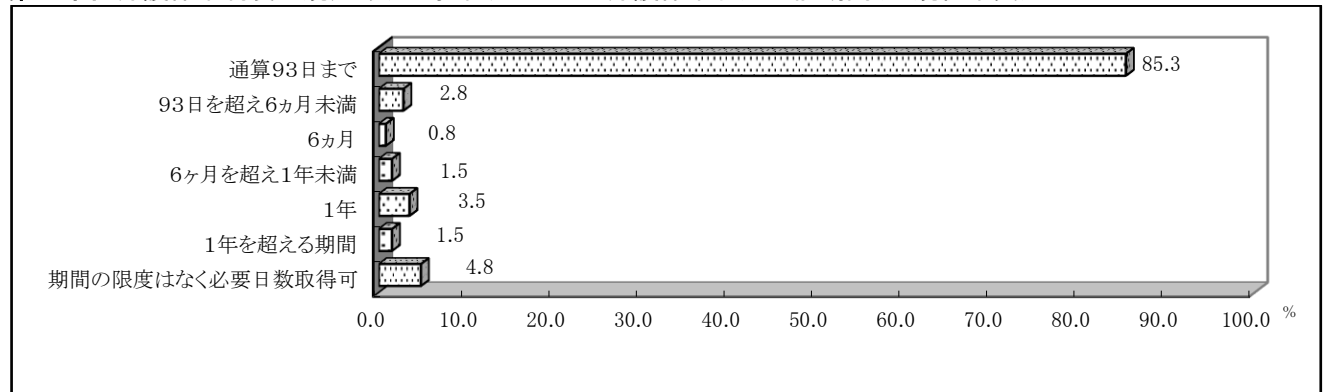
第16図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用の期間は、正規従業員においては「通算93日まで」とする事業所割合が85.3%（前年度84.9%）となっている。（第17図、表20-1）

第17図 介護休業制度の規定ありの事業所における介護休業利用可能期間(正規従業員)



(10) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（令和元年度中に介護休業を取得した者）の割合（正規従業員とパートタイム労働者における取得者を正規従業員とパートタイム労働者の雇用者数で除した割合）は、0.099%（前年度0.132%）となっており、男性においては0.049%（同0.130%）、女性においては0.161%（同0.135%）となっている。（表21）

(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間

令和元年度中に介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間は、女性は「2週間～1ヵ月未満」「1～3ヵ月未満」が33.3%と最も高く、男性は、「1～3ヵ月未満」が50.0%となっている。

（第7表、表22-1、22-2、22-3）

第7表 介護休業より復職した者の取得した介護休業期間割合(年度別)(男女別)

(単位: %)

	介護休業後 復職者計	1週間 未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年 以上
女性	100.0	0.0	6.7	33.3	33.3	13.3	6.7	6.7
男性	100.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

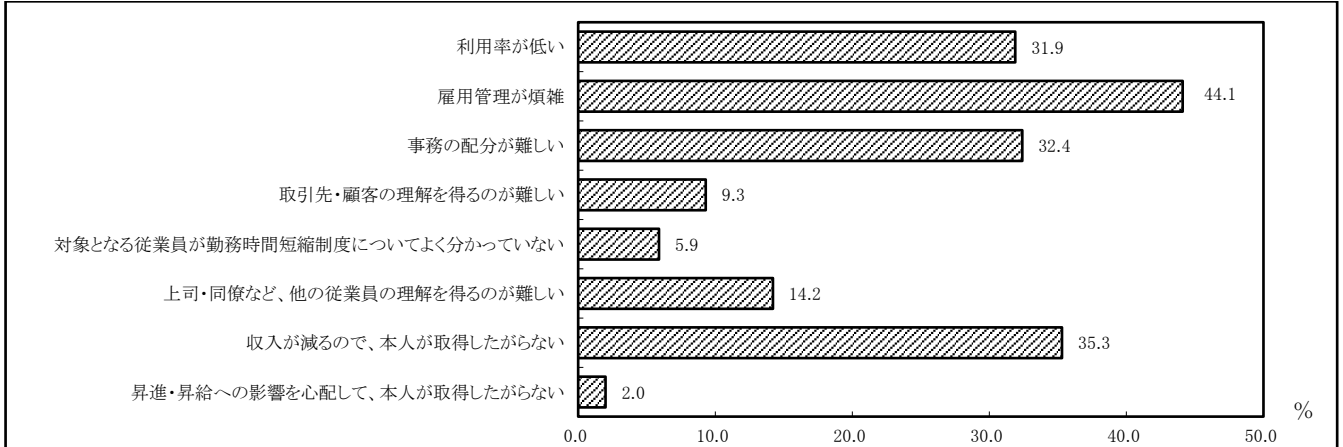
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況（複数回答）

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は82.6%（前年度75.4%）となっている。勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が79.5%（前年度86.2%）と最も高く、「所定外労働の免除」57.1%（同69.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」45.2%（同52.9%）の順となっている。（表23）

(2) 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）

勤務時間短縮制度等について、課題があると回答した事業所の割合は38.5%、うち、課題の内容は「雇用管理が煩雑」が44.1%と最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがない」35.3%、「事務の配分が難しい」が32.4%であった。（第18図、表26）

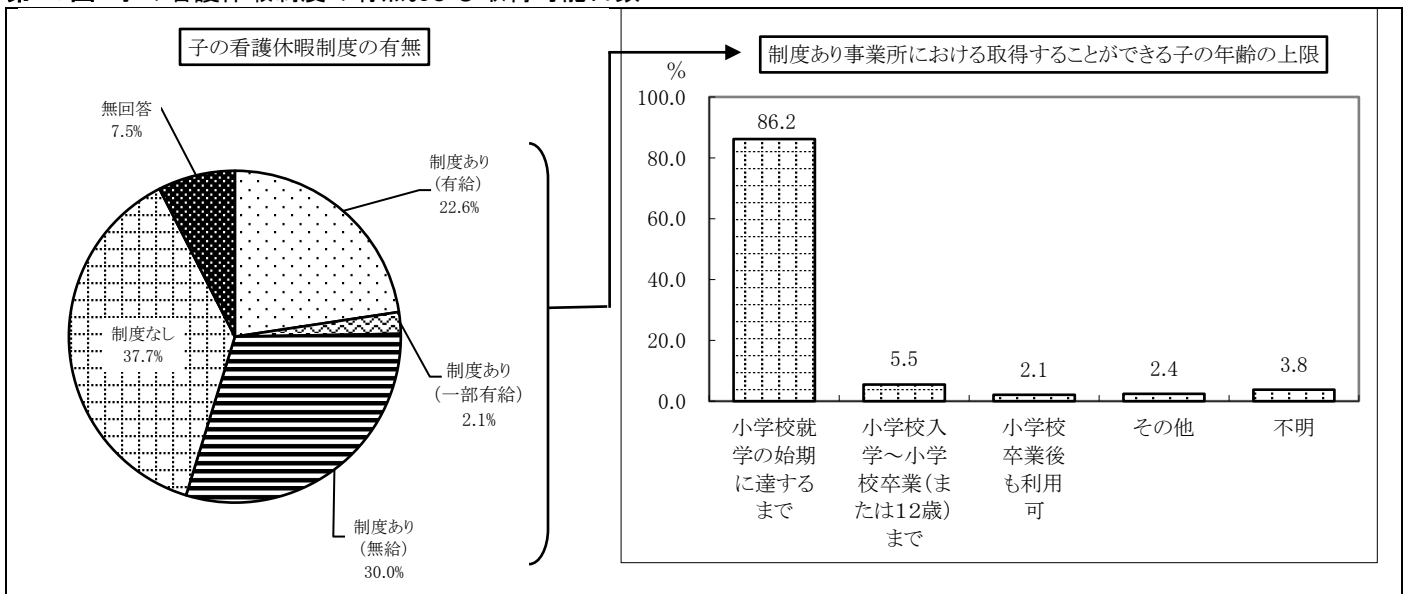
第18図 勤務時間短縮制度等の課題（複数回答）



(3) 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度がある事業所の割合は54.7%（前年度58.2%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が24.7%（うち「有給」22.6%、「一部有給」2.1%）、「制度ありで無給」が30.0%となっている。制度がある事業所における取得可能日数をみると、子が1人の場合は「5日」が77.2%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が73.4%と最も高くなっている。また、制度がある事業所における対象となる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで」が86.2%と最も高くなっている。（第19図、表27）

第19図 子の看護休暇制度の有無および取得可能日数



7 男女雇用機会均等関係

(1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの具体的な取組として事業所が「行っている」割合が最も高い項目は、「採用時の面接・選考担当者に女性を含める」47.4%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う」58.5%であった。

(第8表、表28-1、28-2)

第8表 ポジティブ・アクションの取組状況

(単位:%)

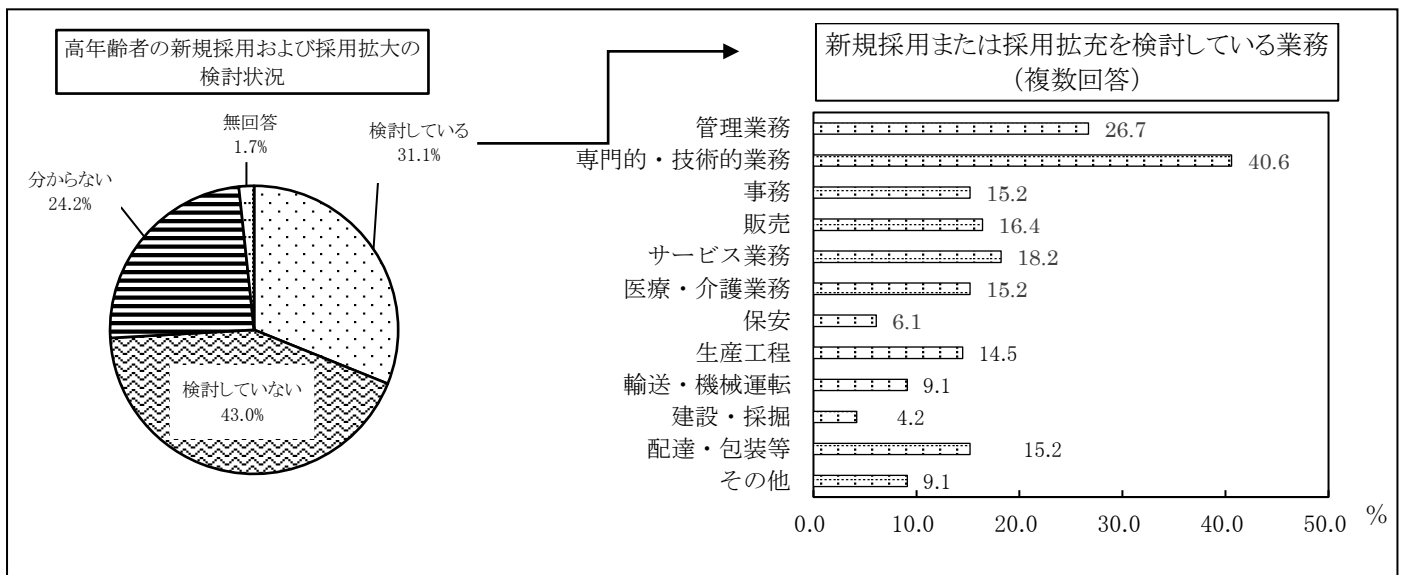
	行っている	行っていない	行っていないが、今後取り組みたいとした事業所	無回答
ア 女性の活用に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備する	20.6	50.9	18.5	10.0
イ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	47.4	34.2	11.1	7.4
ウ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	15.7	51.9	22.1	10.4
エ 女性が少ない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置する	22.1	44.7	20.9	12.3
オ 女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に行う	22.8	41.9	24.0	11.3
カ 女性のスキルアップや資格取得のための支援を行う	34.3	37.0	18.7	10.0
キ 中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う	10.0	58.5	19.4	12.1
ク 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	25.7	39.6	24.7	10.0
ケ 評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める	28.9	40.8	19.1	11.3
コ 体力差を補う器具・設備等の設置や深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を行う	19.6	52.8	15.5	12.1
サ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	26.6	41.3	21.5	10.6
シ その他	1.3	15.1	3.2	80.4

8 高齢者雇用関係

(1) 高齢者の雇用拡大

66歳以上の者の新規採用、または採用拡充を検討している事業所は、31.1%であった。検討している事業所について産業別にみると「サービス業」が38.2%と最も高く、企業規模別にみると「100人～299人」46.2%が最も高くなっている。そのうち、新規採用、または採用拡充を検討している業務については、「専門的・技術的業務」が40.6%と最も高くなっている。(第20図、表29-1、29-2)

第20図 高齢者の採用検討状況および採用検討業務内容



9 人材育成関係

(1) 人材育成支援の有無

人材育成支援としての制度等があると回答した事業所の割合が最も高い項目は、「資格取得支援に関する金銭的な支援制度」45.8%であった。また、ないと回答した割合が最も高い項目は、「大学・大学院での学びに関する支援規程」87.0%であった。

(第9表、表30)

第9表 人材育成支援としての制度および規程の有無

(単位:%)

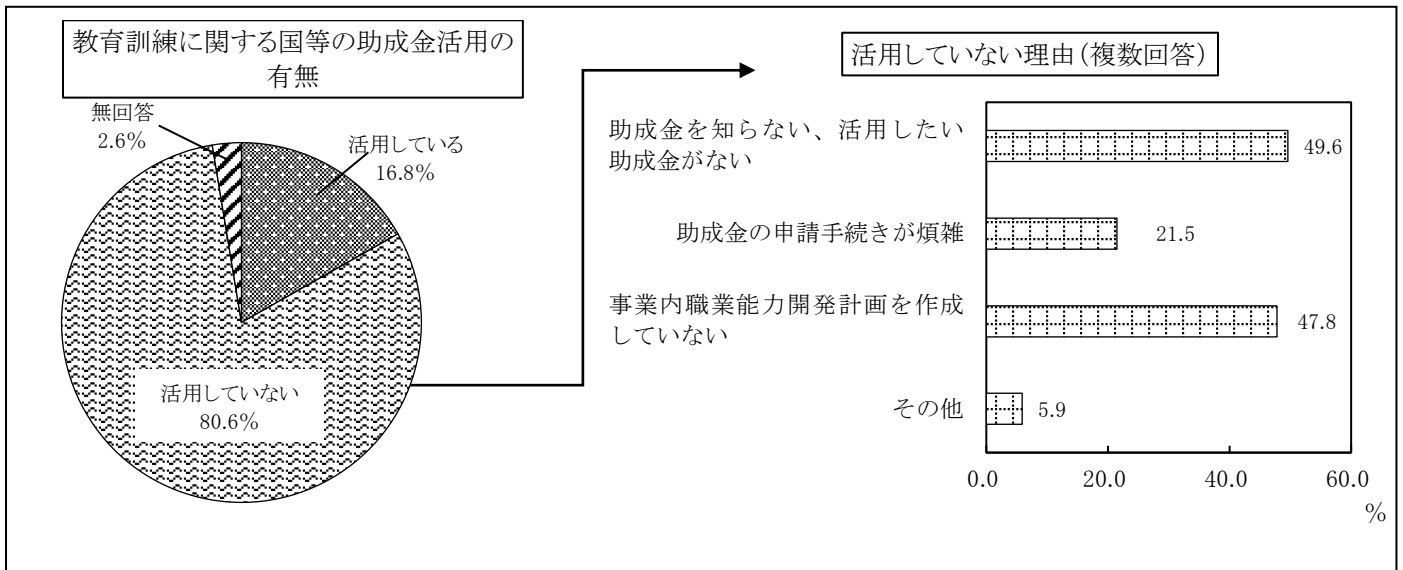
	あり	なし	ないが今後導入したいとした事業所	
			無回答	
資格取得支援に関する金銭的な支援制度(受験費用の援助・合格祝等)	45.8	43.0	7.5	3.6
資格取得支援に関する勤務面での支援制度(勤務シフト考慮・特別休暇等)	32.1	52.8	10.6	4.5
資格取得に関する支援規程(給与規程の資格手当を除く)	13.8	69.8	10.0	6.4
大学・大学院での学びに関する支援制度(金銭的あるいは勤務面への支援等)	3.2	85.1	5.3	6.4
大学・大学院での学びに関する支援規程(給与規程の資格手当を除く)	1.1	87.0	5.5	6.4

(2) 教育訓練に関する国等の助成金活用

回答のあった事業所のうち教育訓練に関する国等の助成金について、「活用している」と回答した事業所の割合は、16.8%であった。一方、「活用していない」と回答した事業所の割合は、80.6%であり、そのうち、活用していない理由については、「助成金を知らない、活用したい助成金がない」49.6%が最も割合が高く、次いで「事業内職業能力開発計画を作成していない」47.8%であった。

(第21図、表32-1、32-2)

第21図 教育訓練に関する国等の助成金活用の有無と活用していない理由



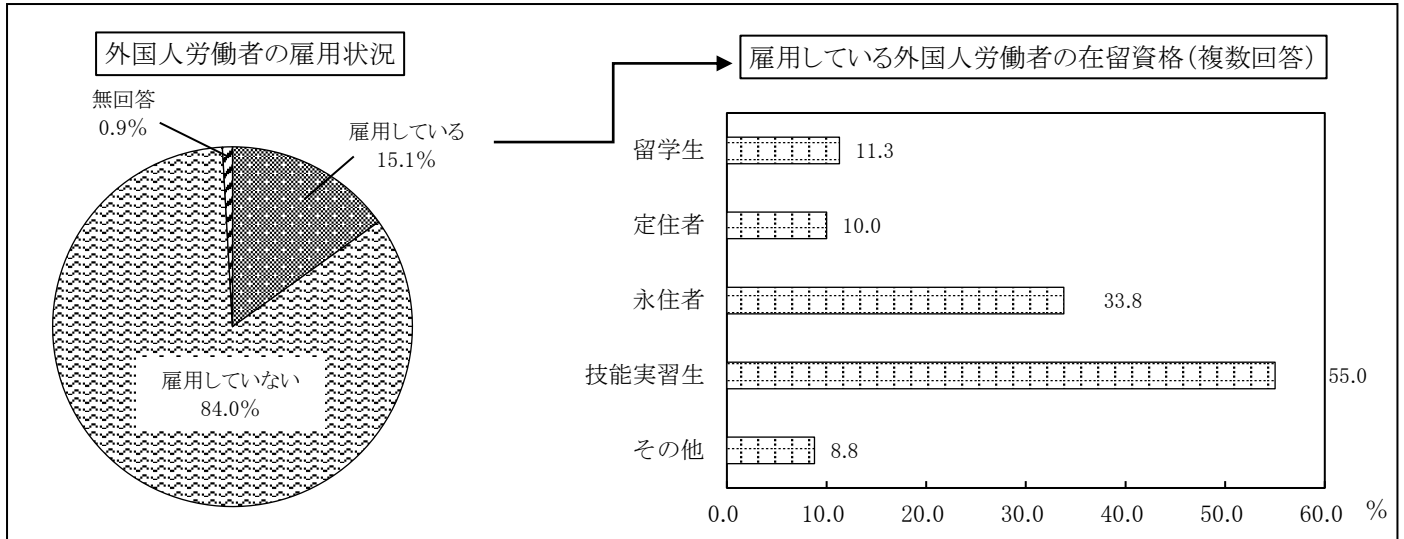
10 多様な人材の活用関係

(1) 外国人労働者の雇用状況

回答のあった事業所のうち外国人労働者を雇用している事業所の割合は15.1%(前年度17.7%)であった。外国人労働者を雇用している事業所について、産業別にみると「製造業」32.7%(同40.0%)がもっとも高く、企業規模別にみると「300人以上」37.1%(同43.8%)が最も高くなっている。また、雇用事業所における外国人労働者の在留資格の種別をみると、「技能実習生」55.0%(同51.1%)が最も多く、次いで、「永住者」33.8%(同44.4%)となっている。

なお、外国人労働者を雇用していない事業所のうち、「今後、外国人労働者の雇用を予定・検討している」と回答した事業所は7.9%(同8.5%)であった。(第22図、表33-1、表33-2)

第22図 外国人労働者の雇用状況および在留資格



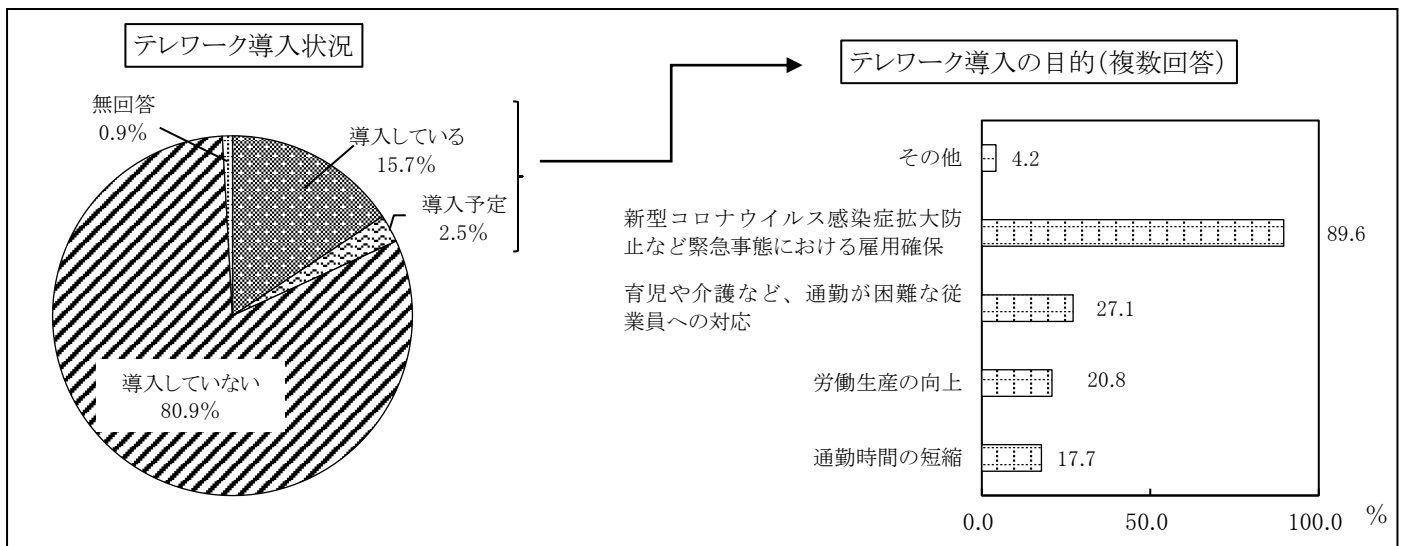
1.1 働き方改革関係

(1) テレワークの導入状況

回答のあった事業所のうちテレワークを導入しているまたは導入予定の事業所の割合は18.2%であった。テレワークを導入しているまたは導入予定の事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」50.0%が最も高く、企業規模別にみると「300人以上」54.3%が最も高くなっている。また、導入しているまたは導入予定の事業所における導入目的の割合をみると、「新型コロナウイルス感染症拡大防止など緊急事態における雇用確保」89.6%が最も多く、次いで「育児や介護など、通勤が困難な従業員への対応」27.1%となっている。

(第23図、表34-1、表34-2)

第23図 テレワーク導入状況および導入目的

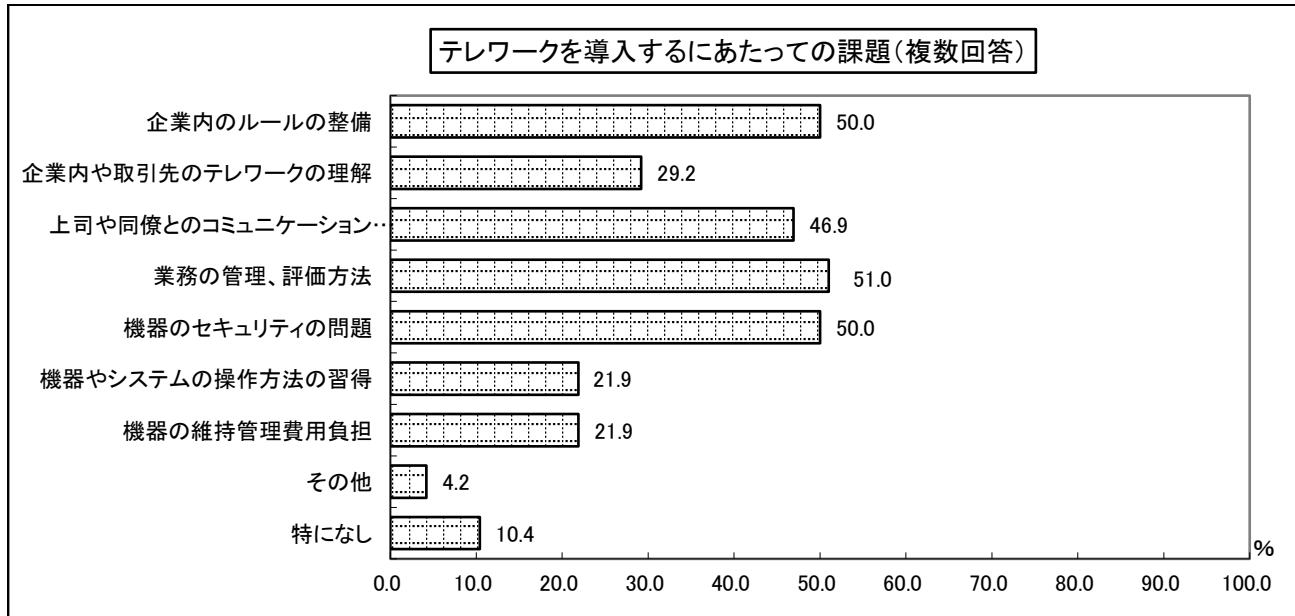


(3) テレワークを導入するにあたっての課題 (複数回答)

テレワークを導入しているまたは導入予定と回答のあった事業所のうち、テレワークを導入するにあたっての課題と考えることは、「業務の管理、評価方法」51.0%が最も多く、次いで「企業内のルールの整備」、「機器のセキュリティの問題」50.0%となっている。

(第24図、表34-3)

第24図 テレワークを導入しているまたは導入予定の事業所の導入するにあたっての課題(複数回答)

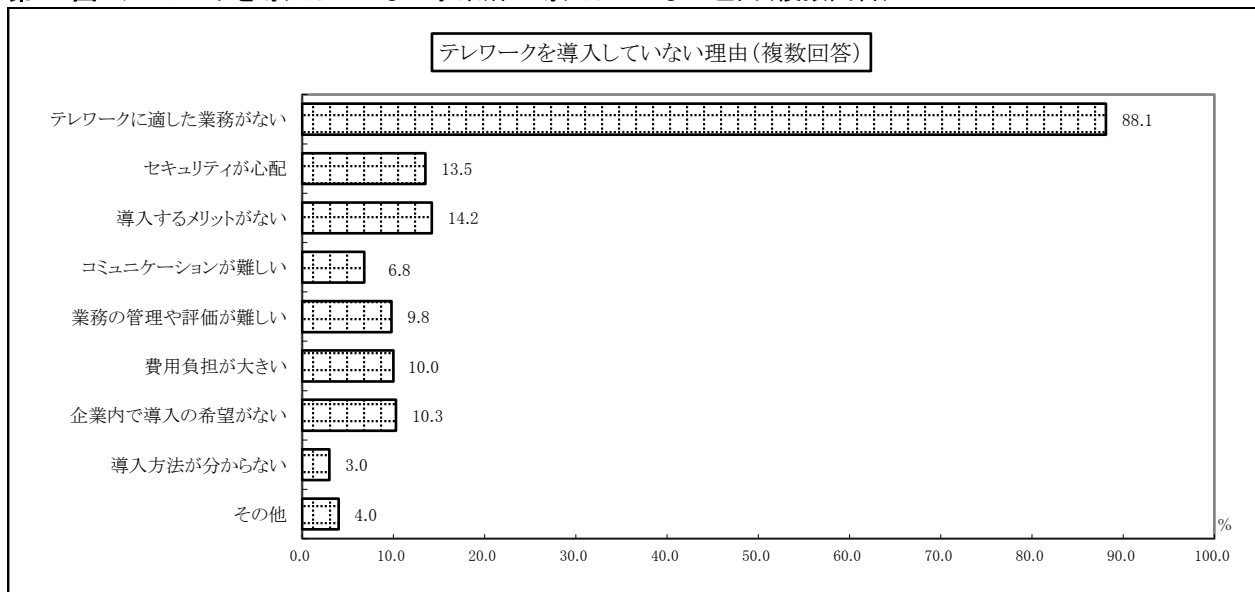


(4) テレワークを導入していない理由(複数回答)

テレワークを導入していないと回答のあった事業所のうち、テレワークを導入していない理由としての割合は、「テレワークに適した業務がない」88.1%が最も多く、次いで「導入するメリットがない」14.2%となっている。

(第25図、表34-4)

第25図 テレワークを導入していない事業所の導入していない理由(複数回答)



12 雇用関係

(1) 公正採用選考人権啓発推進員の選任状況

回答のあった事業所のうち公正採用選考人権啓発推進員を選任している事業所の割合は15.5%であった。選任している事業所について、産業別にみると「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」31.3%が最も高く、企業規模別にみると「100~299人」46.2%が最も高くなっている。一方、選任していない事業所の割合は80.0%であった。選任していない事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」85.7%が最も高く、企業規模別にみると「10~29人」88.8%が最も高くなっている。

(表35-1)

(2) 雇用調整助成金の活用状況

回答のあった事業所のうち雇用調整助成金の支給を受けた（既に申請済み）事業所の割合は37.7%であった。支給を受けた（既に申請済み）事業所について、産業別にみると「製造業」62.5%が最も高く、企業規模別にみると「10～29人」40.1%が最も高くなっている。一方、支給は受けなかった事業所の割合は52.5%であった。支給を受けなかった事業所について、産業別にみると「金融業・保険業」85.7%が最も高く、企業規模別にみると「100～299人」57.7%が最も高くなっている。また、支給を受けなかったと回答した事業所における支給を受けなかった理由をみると、「対象となるような休業をしなかった」79.5%が最も高くなっている。

(第26図、表36-1、表36-2)

第26図 雇用調整助成金の活用状況および活用しなかった理由

