

令和3年

長野県雇用環境等実態調査報告書

長野県産業労働部労働雇用課

目次

第1章 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査方式	1
3 調査の範囲及び対象	1
4 主な調査事項	1
5 調査の実施期間	1
6 調査の方法	2
7 統計表に記入している符号等	2
8 主な用語の説明	2
9 標本の誤差	2
10 その他	3

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の属性	
(1) 産業別・規模別状況	5
2 雇用等の状況について	
(1) 就業形態別の常用労働者数	6
(2) 令和3年3月卒業の学生の新規採用	
① 新規採用の有無	8
② 採用状況（正社員）	9
③ 採用状況（正社員以外）	9
(3) インターンシップ	
① 令和2年度実施状況	10
② 令和3年度実施予定	10
(4) 離職者	
① 離職者の有無	11
② 離職者の人数	11
(5) 退職した女性の再雇用制度	
① 制度の有無	12
② 再雇用時の条件	12
③ 再雇用時の条件（産業別、事業所規模別）	13
(6) 障がい者の雇用	
① 雇用の有無	14
② 最も長い雇用年数	14
③ 障がい者の雇用が無い理由	15
3 労働条件等について	
(1) 所定労働時間	
① 1日の所定労働時間	16
② 1週間の所定労働時間	17

(2) 年次有給休暇（令和２年度）	
① 正社員	18
② 正社員以外	19
(3) 残業について	
① 残業の状況	20
② 残業削減対策	21
③ 残業削減対策の取組内容	22
④ 残業時間の上限	23
4 女性の活躍推進について	
(1) 管理職の女性割合	24
(2) 女性管理職が３割に満たない理由	25
(3) 女性従業員の定着に向けた取組	
① 取組の有無	26
② 取組内容	27
5 多様な働き方について	
(1) 社内制度の状況	
① 導入状況	28
② 導入している働き方	28
③ 導入による効果	29
(2) テレワークの導入について	
① 導入状況	30
② 導入しない理由	32
6 育児・介護休業制度について	
(1) 育児休業制度	
① 育児休業制度の規定	33
② 育児休業制度の取得上限	33
③ 育児休業制度の取得状況	34
④ 育児のための休暇制度の有無	35
⑤ 育児のための休暇制度の上限年齢	35
⑥ 育児のための所定労働時間の短縮制度	36
⑦ 短時間勤務制度	37
⑧ 所定外労働の制限	38
(2) 介護休業制度	
① 介護休業制度の状況	39
② 介護休業期間の最長限度	39
③ 介護に関する問題の把握状況	40
④ 介護に関する問題の把握方法	40
⑤ 介護休業制度取得状況	41
⑥ 介護による離職状況	41
7 ハラスメント対策について	
(1) ハラスメント対策	
① ハラスメント対策の有無	42

② ハラスメント対策の取組内容	42
(2) 悪質クレーム対策	
① 悪質クレーム対策の有無	43
② 悪質クレーム対策に取り組まない理由	43

第3章 個人調査の集計結果

1 回答者の属性

(1) 男女別年代構成	45
(2) 雇用形態	46
(3) 配偶者の有無	46
(4) 配偶者の扶養	47
(5) 配偶者の就業	47
(6) 子どもの有無	48
(7) 勤務先の業種	49
(8) 勤務先の企業規模	50
(9) 勤続年数	51
(10) 現在の会社での役職	52
(11) 1か月の平均残業時間	53
(12) 令和2年、又は2年度の年次有給休暇の取得状況	54
(13) 労働組合加入状況	55

2 働き方について

(1) 入社の経緯	56
(2) 希望した仕事	58
(3) 働きたい期間	59
(4) 管理職・監督職への昇任希望	
① 昇任希望の有無	60
② 昇任を希望する役職	61
③ 昇任を希望しない理由	62
(5) 職場での男女差	
① 男女差の有無	63
② 男女差の内容	64
(6) 女性が仕事を続ける上で必要なこと	65
(7) 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」	66
(8) 子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望	67
(9) 男女の家庭と仕事のバランス	68

3 育児・介護休業等について

(1) 育児休業制度の規定	69
(2) 育児休業の取得状況	
① 取得の有無	70
② 取得した日数	71
③ 取得した日数が1年以内であった理由	72
(3) 男性従業員の育児参加	

① 男性従業員の育児参加への考え	73
② 男性従業員が育児休業を取得する課題	74
(4) 介護休業制度の規定	76
(5) 介護休業制度の取得状況	
① 取得の有無	77
② 取得期間	77
(6) 介護休暇の認知度	78
(7) 希望する介護休暇年間取得日数	79
(8) 介護のための離職	79
4 ハラスメント等について	
(1) 職場でのセクシュアルハラスメント	
① セクシュアルハラスメントを受けた経験	80
② セクシュアルハラスメントを受けた相手	81
③ セクシュアルハラスメントの状況	82
(2) 顧客等からの悪質なクレーム	83
(3) 悪質なクレームの傾向	84
5 多様な働き方について	
(1) 職場で導入されている制度	85
① 短時間勤務制度	86
② フレックスタイム制度	87
③ テレワーク制度（在宅勤務等）	88
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	89
⑤ 半日や時間単位の有給休暇	90
⑥ 所定時間外労働（残業）の免除	91
⑦ 再雇用制度	92
⑧ 育児・介護に要する経費の援助	93
⑨ 事業所内保育所の設置	94
⑩ 配偶者同行休業制度	95
⑪ 勤務間インターバル制度	96
(2) 多様な働き方の制度を利用した理由	97
(3) 多様な働き方を実現するために必要な制度	98
附録	
事業所調査票	99
個人調査票	107

第1章 調査の概要

1 調査の目的

本県の働きやすい労働環境の整備のため、県内民営事業所に雇用される常用労働者の雇用環境等についてその実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。

2 調査方式 標本調査

3 調査の範囲及び対象

(1) 範囲地域 県内全域

(2) 産業 13産業

「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」

(3) 事業所調査 上記(1) (2) に属し、常用労働者5人以上を雇用する事業所4,000事業所（産業別、事業所規模別に層化して無作為に抽出）

回収事業所数 1,694事業所【回収率 42.4%】

(4) 個人調査 上記(3) の回答事業所中、個人調査の協力を得た451事業所に雇用されている従業員2,000人

回収人数 1,328人【回収率 66.4%】

4 主な調査事項

(1) 事業所調査

- ①事業所の概要
- ②雇用状況、労働条件
- ③女性の活躍推進
- ④多様な働き方
- ⑤育児・介護休業
- ⑥ハラスメント対策

(2) 個人調査

- ①回答者の概要（性別、年代、雇用形態等）
- ②働き方
- ③育児・介護休業
- ④ハラスメント
- ⑤多様な働き方

5 調査の実施期間

(1) 事業所調査 令和3年4月1日現在

(2) 個人調査 令和3年4月1日現在

6 調査の方法

(1) 事業所調査 郵送による調査

(2) 個人調査 (1) の回答事業所のうち個人調査協力事業所に調査票を郵送し、配付を依頼

7 統計表に記入している符号等

(1) 「-」は、該当数値のないものを表す。

(2) 構成比の合計は、四捨五入の結果 100.0 にならない場合がある。また、複数回答の場合は、100.0 を超える場合がある。

8 主な用語の説明

(1) 正社員【() は個人調査用】

雇用している(されている)労働者で、雇用期間の定めのない労働者(長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である者)

(2) 非正社員

正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、臨時・日雇、その他)

9 標本の誤差

この調査の標本誤差は、次式によって得られる。ただし、信頼度は 95% とする。

注) 信頼度 95% : 100 回同じ調査を実施したとき、概ね 95 回まではこの精度が得られることを示す。

$$b = 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}} \cong 1.96 \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

ただし、b : 標本誤差 (±少数ポイント)

N : 母集団 (人)

n : 標本数 (人)

P : 回答比率 (少数)

上式をもとに、本調査の標本誤差の早見表を掲げる。

回答比率と標本誤差 (信頼度 95% の場合)

回答比率 (P) 標本数 n (箇所、人)	10% または 90% 程度	20% または 80% 程度	30% または 70% 程度	40% または 60% 程度	50%
1,500	1.52	2.02	2.32	2.48	2.53
1,000	1.86	2.48	2.84	3.04	3.10
500	2.63	3.51	4.02	4.29	4.38
300	3.39	4.53	5.19	5.54	5.66

※上表は $(N-n)/(N-1) \cong 1$ として算出している。なお、この表の計算式の信頼度は 95% である。

注) 表の見方 : 例えば、ある設問の回答者数が 1,500 人であり、その設問中のある選択肢の回答比率が 60% であった場合、その回答比率の誤差の範囲は最高でも ±2.48% ポイント以内 (57.52~62.48%) である、と見ることができる。

10 その他

参考のため、長野県で実施した下記の労働環境に係る調査結果を、前回調査として表中に掲載している。

- (1) 「平成 28 年長野県多様な働き方等労働環境実態調査」
常用労働者 10 人以上を雇用する長野県内の 4,000 事業所を対象に、平成 28 年 9 月 1 日現在で実施
- (2) 「平成 30 年長野県女性雇用環境等実態調査」
常用労働者 5 人以上を雇用する長野県内の 4,000 事業所を対象に、平成 30 年 4 月 1 日現在で実施
- (3) 「令和 2 年長野県雇用環境等実態調査」
常用労働者 5 人以上を雇用する長野県内の 4,000 事業所を対象に、令和 2 年 4 月 1 日現在で実施

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の属性

(1) 産業別・規模別状況

回答のあった事業所は、1,694 事業所で、内訳は下記のとおりとなっている。

表1 産業別・規模別回答数

(単位：事業所、%)

	規模計		5～9人		10～29人		30～49人		50～99人		100～299人		300人以上		不明		
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	
総数	1,694	100 100.0	646	100.0 38.1	697	100.0 41.1	163	100.0 9.6	112	100.0 6.6	51	100.0 3.0	15	100.0 0.9	10	- 0.6	
令和2年調査	1,636	-	548	33.5	586	35.8	164	10.0	139	8.5	76	4.6	36	2.2	87	5.3	
平成30年調査	1,515	-	476	31.4	591	39.0	173	11.4	110	7.3	75	5.0	34	2.2	56	3.7	
建設業	193	11.4 100.0	74	11.5 38.3	94	13.5 48.7	15	9.2 7.8	7	6.3 3.6	2	3.9 1.0	0	0.0 0.0	1	- 0.5	
製造業	309	18.2 100.0	89	13.8 28.8	120	17.2 38.8	44	27.0 14.2	31	27.7 10.0	19	37.3 6.1	5	33.3 1.6	1	- 0.3	
情報通信業	20	1.2 100.0	4	0.6 20.0	10	1.4 50.0	2	1.2 10.0	3	2.7 15.0	0	0.0 0.0	1	6.7 5.0	0	- 0.0	
運輸業、郵便業	73	4.3 100.0	15	2.3 20.5	31	4.4 42.5	13	8.0 17.8	6	5.4 8.2	7	13.7 9.6	1	6.7 1.4	0	- 0.0	
卸売業、小売業	321	18.9 100.0	139	21.5 43.3	130	18.7 40.5	21	12.9 6.5	22	19.6 6.9	5	9.8 1.6	1	6.7 0.3	3	- 0.9	
金融業、保険業	47	2.8 100.0	10	1.5 21.3	28	4.0 59.6	4	2.5 8.5	0	0.0 0.0	2	3.9 4.3	3	20.0 6.4	0	- 0.0	
不動産業、物品賃貸業	17	1.0 100.0	7	1.1 41.2	9	1.3 52.9	0	0.0 0.0	1	0.9 5.9	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	- 0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	37	2.2 100.0	10	1.5 27.0	21	3.0 56.8	4	2.5 10.8	1	0.9 2.7	1	2.0 2.7	0	0.0 0.0	0	- 0.0	
宿泊業、飲食サービス業	104	6.1 100.0	59	9.1 56.7	32	4.6 30.8	8	4.9 7.7	4	3.6 3.8	1	2.0 1.0	0	0.0 0.0	0	- 0.0	
生活関連サービス業、娯楽業	56	3.3 100.0	28	4.3 50.0	18	2.6 32.1	7	4.3 12.5	2	1.8 3.6	1	2.0 1.8	0	0.0 0.0	0	- 0.0	
教育、学習支援業	41	2.4 100.0	12	1.9 29.3	16	2.3 39.0	6	3.7 14.6	4	3.6 9.8	3	5.9 7.3	0	0.0 0.0	0	- 0.0	
医療、福祉	260	15.3 100.0	108	16.7 41.5	94	13.5 36.2	28	17.2 10.8	20	17.9 7.7	6	11.8 2.3	4	26.7 1.5	0	- 0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	207	12.2 100.0	90	13.9 43.5	91	13.1 44.0	11	6.7 5.3	11	9.8 5.3	3	5.9 1.4	0	0.0 0.0	1	- 0.5	
不明	9	0.5	1	0.2	3	0.4	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	4	-	
企業全体の常用雇用数	5～9人	355	21.0 100.0	355	55.0 100.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0
	10～29人	462	27.3 100.0	69	10.7 14.9	392	56.2 84.8	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	1	10.0 0.2
	30～49人	143	8.4 100.0	25	3.9 17.5	46	6.6 32.2	72	44.2 50.3	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0
	50～99人	158	9.3 100.0	33	5.1 20.9	41	5.9 25.9	25	15.3 15.8	59	52.7 37.3	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0	0	0.0 0.0
	100～299人	178	10.5 100.0	38	5.9 21.3	62	8.9 34.8	26	16.0 14.6	22	19.6 12.4	29	56.9 16.3	0	0.0 0.0	1	10.0 0.6
	300人以上	203	12.0 100.0	53	8.2 26.1	66	9.5 32.5	26	16.0 12.8	25	22.3 12.3	20	39.2 9.9	13	86.7 6.4	0	0.0 0.0
	無回答	195	11.5	73	11.3	90	12.9	14	8.6	6	5.4	2	3.9	2	13.3	8	80.0

※構成比の上段は、産業種別構成割合を示している。

2 雇用等の状況について

(1) 就業形態別の常用労働者数

常用労働者の正社員比率は、男性で 82.3%、女性で 53.3%

回答のあった事業所の常用労働者数は、60,525 人となっている。「正社員」の男女別の割合は、男性 82.3%、女性 53.3%となっている。一方、「パートタイマー・アルバイト」の割合は、男性 7.8%、女性 33.4%となっている。

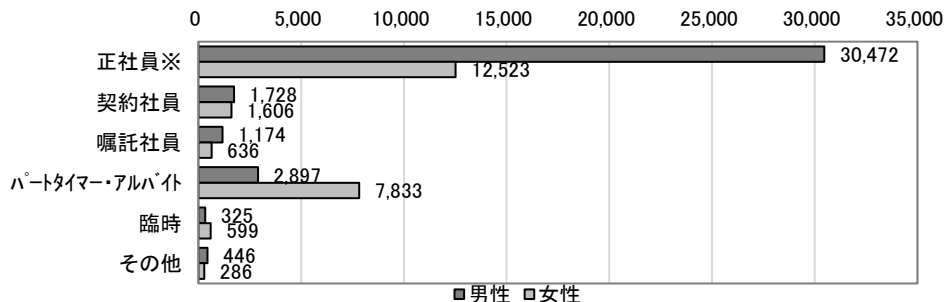


図1 就業形態別常用労働者数（単位：人）

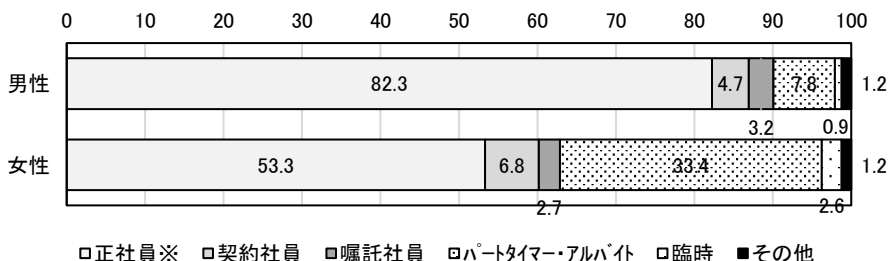


図2 常用労働者の就業形態別性別構成比（単位：%）

※「正社員」とは各事業所において、正社員・正職員とする者をいう。

表2 産業別・規模別就業形態別従業員構成

（単位：人、%）

	全従業員	就業形態		正社員以外の就業形態					
		正社員	正社員以外	契約社員	嘱託社員	パートタイマー・アルバイト	臨時	その他	
調査産業計	60,525	71.0	29.0	5.5	3.0	17.7	1.5	1.2	
	-		100.0	19.0	10.3	61.2	5.3	4.2	
H28 調査	106,244	65.2	34.0	4.7	3.2	20.9	1.2	4.0	
	-		100.0	13.7	9.5	61.6	3.4	11.8	
産業	建設業	3,308	83.7	16.3	3.1	4.7	5.5	1.5	1.5
	製造業	23,312	85.1	14.9	6.9	0.9	5.7	0.2	1.2
	情報通信業	1,158	88.3	11.7	4.0	3.9	3.7	0.0	0.2
	運輸業, 郵便業	3,177	81.5	18.5	2.6	4.8	9.7	0.7	0.6
	卸売業, 小売業	8,425	49.3	50.7	1.7	4.7	42.6	0.8	0.9
	金融業, 保険業	3,019	77.2	22.8	0.8	8.0	13.2	0.6	0.1
	不動産業, 物品賃貸業	255	53.3	46.7	3.9	17.6	18.8	0.8	5.5
	学術研究, 専門・技術サービス業	746	68.9	31.1	2.8	5.2	12.6	2.8	7.6
	宿泊業, 飲食業	1,781	41.0	59.0	3.5	1.7	51.3	1.1	1.5
	生活関連サービス業・娯楽業	1,022	42.5	57.5	7.3	1.2	45.5	0.1	3.4
	教育, 学習支援業	1,356	57.0	43.0	9.4	2.4	25.5	5.2	0.4
	医療, 福祉	9,048	63.9	36.1	7.1	3.4	19.5	5.2	0.9
	サービス業(他に分類されないもの)	3,689	48.0	52.0	10.0	3.7	32.3	3.7	2.4
無回答	229	66.4	33.6	3.9	0.0	26.6	1.7	1.3	
常用労働者数	5~9人	5,049	61.9	38.1	2.6	2.4	29.6	1.5	2.0
	10~29人	12,393	61.3	38.7	3.1	2.3	29.9	2.1	1.4
	30~49人	6,556	65.8	34.2	5.4	6.8	18.9	2.0	1.2
	50~99人	8,053	61.4	38.6	5.4	5.6	22.6	3.3	1.6
	100~299人	7,560	66.4	33.6	8.6	3.3	17.7	1.2	2.6
	300人以上	20,821	86.4	13.6	6.6	1.2	5.2	0.5	0.2
	無回答	93	17.2	82.8	15.1	3.2	55.9	3.2	5.4

正社員以外の事業所は19.6%、正社員以外のみの事業所は3.7%、正社員及び正社員以外のいる事業所は76.7%となっている。

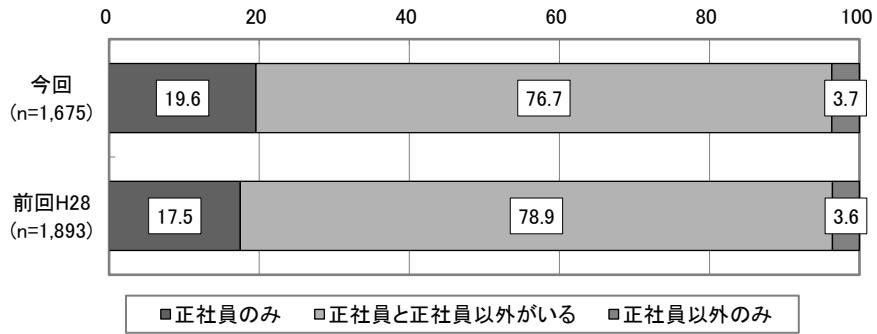


図3 従業員の構成割合（単位：％）

正社員以外を就業形態別にみると、「パートタイマー・アルバイト」が81.5%で最も高く、次いで、「嘱託社員」（21.2%）、「契約社員」（18.8%）、「その他」（11.4%）、「臨時社員」（9.9%）となっている。

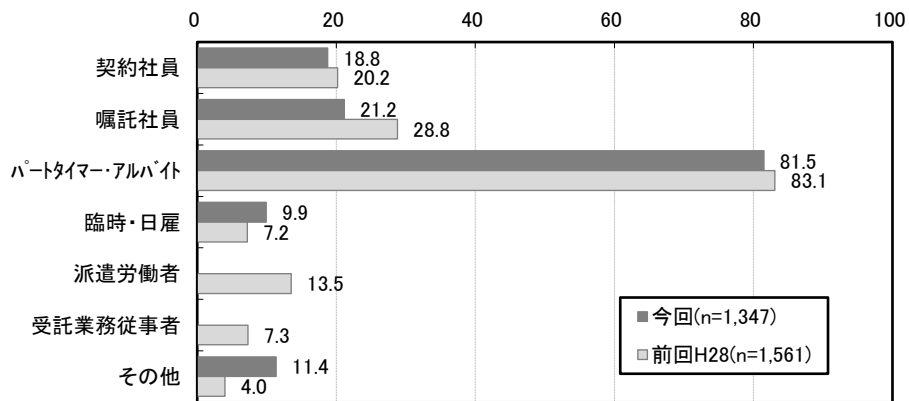


図4 正社員以外を雇用している事業所割合（就業形態別）（単位：％）

※「派遣労働者」、「受託業務従事者」については、今回調査では対象としていない。

(2) 令和3年3月卒業の学生の新規採用

①新規採用の有無

学生の新規採用は、28.9%

令和3年3月卒業の学生の新規採用について「有」は、28.9%となっている。

令和2年調査と比較すると、8.2ポイント増加している。

産業別でみると、「情報通信業」の65.0%が最も高く、次いで「金融業, 保険業」48.9%、「教育、学習支援業」41.5%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど「有」の割合が高くなっている。

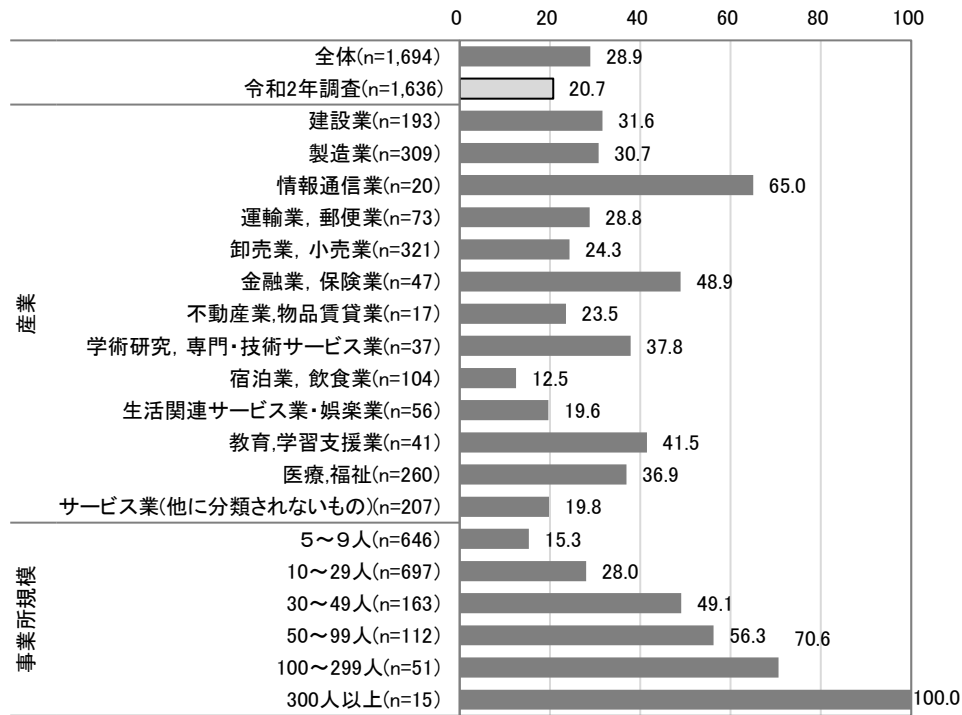


図5 新規採用の「有」の割合(単位:%)

②採用状況（正社員）

「技術系」で「男性のみ採用」の割合が高い

学生の新規採用があった事業所の学校別、男女別の採用状況は、「技術系」では、いずれの学歴においても「男性のみ採用」の割合が高くなっている。一方、「女性のみ採用」は、「高等学校」の「事務・営業系」が61.8%で最も高く、次いで「高等・短大・専門学校」の「事務・営業系」が60.7%となっている。

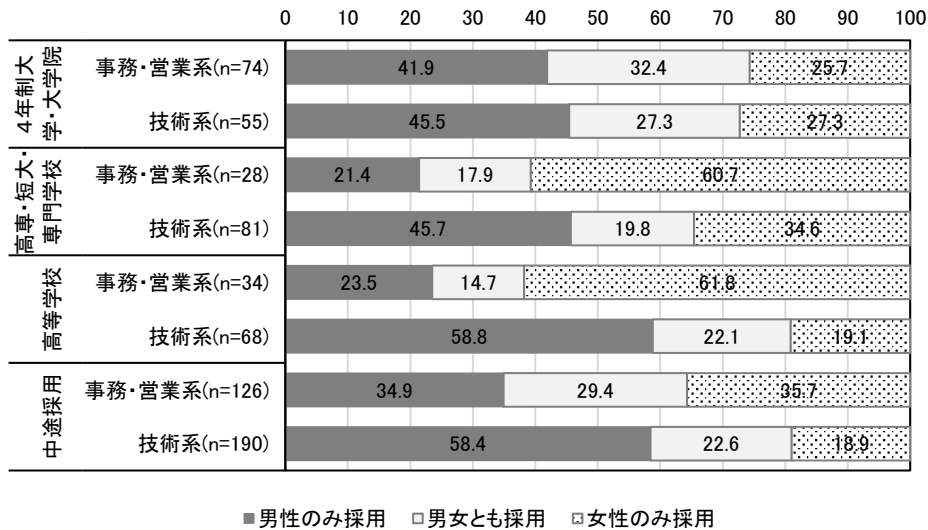


図6 正社員の採用状況(単位: %)

③採用状況（正社員以外）

正社員以外では、「高等学校」の「技術系」を除き、「男性のみ採用」が多い

正社員以外の採用状況は、「高等学校」の「技術系」で「女性のみ採用」の50.0%が最も高くなっている。一方、その他の学歴・職種においては、「男性のみ採用」の割合が高くなっている。

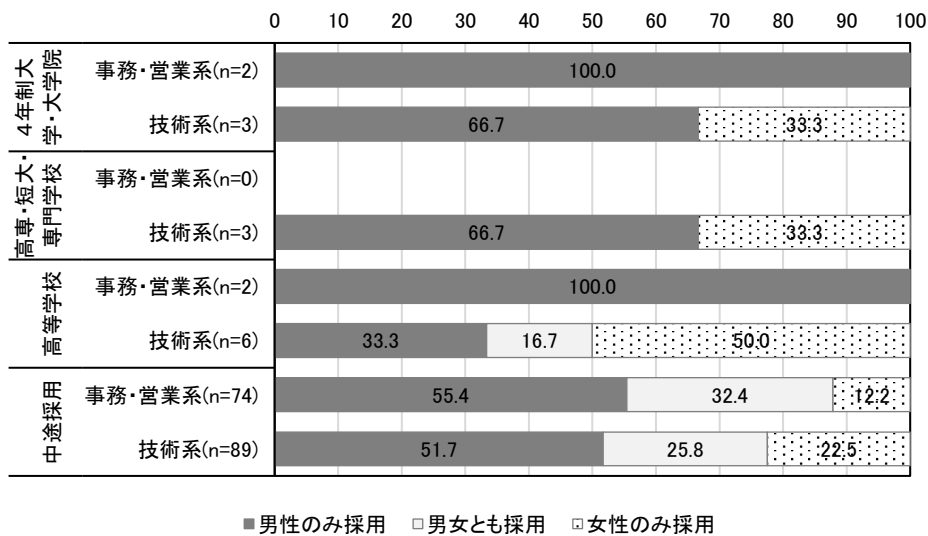


図7 正社員以外の採用状況(単位: %)

(3) インターンシップ

①令和2年度実施状況

インターンシップの実施は、令和2年度は8.7%

令和2年度にインターンシップを「実施した」は、8.7%となっている。

産業別でみると、「金融業、保険業」の19.1%が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス」18.9%、「情報通信業」15.0%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「実施した」回答割合が低くなっている。

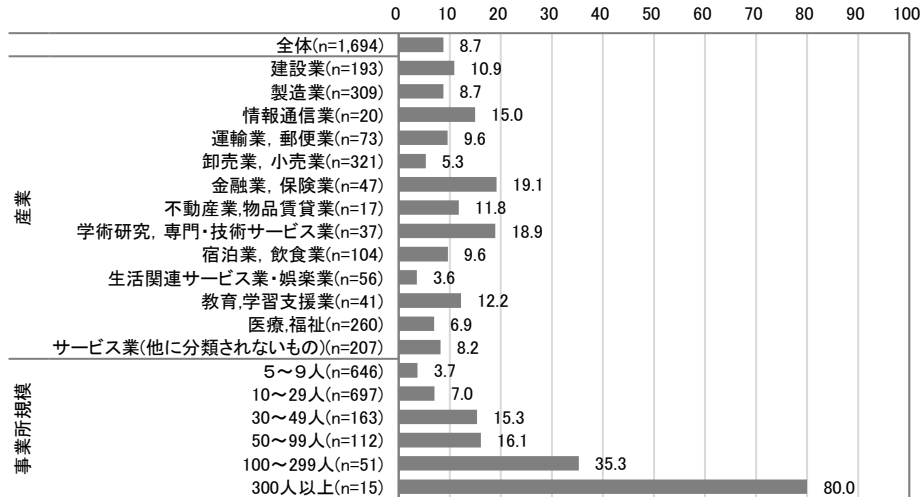


図8 令和2年度インターンシップ実施状況(単位:%)

②令和3年度実施予定

実施予定は9.4%、令和2年度実施事業所では65.5%が予定

令和3年度のインターンシップを実施する「予定がある」は、9.4%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「予定がある」割合が低くなっている。

令和2年度に「実施した」事業所では、「予定がある」は65.5%となっている。

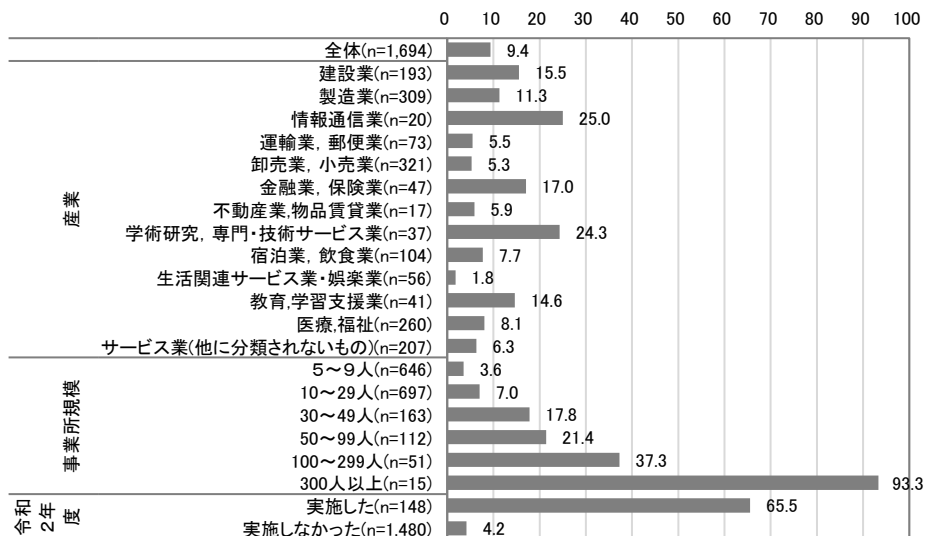


図9 令和3年度インターンシップ実施予定(単位:%)

(4) 離職者

① 離職者の有無

離職者「有」の事業所は 56.9%

令和 2 度中に離職者が「有」は、56.9%となっている。

平成 30 年調査と比較すると、3.3 ポイント低下している。

産業別でみると、「教育, 学習支援業」の 75.6%が最も高く、次いで「運輸業, 郵便業」71.2%、「情報通信業」70.0%となっている。

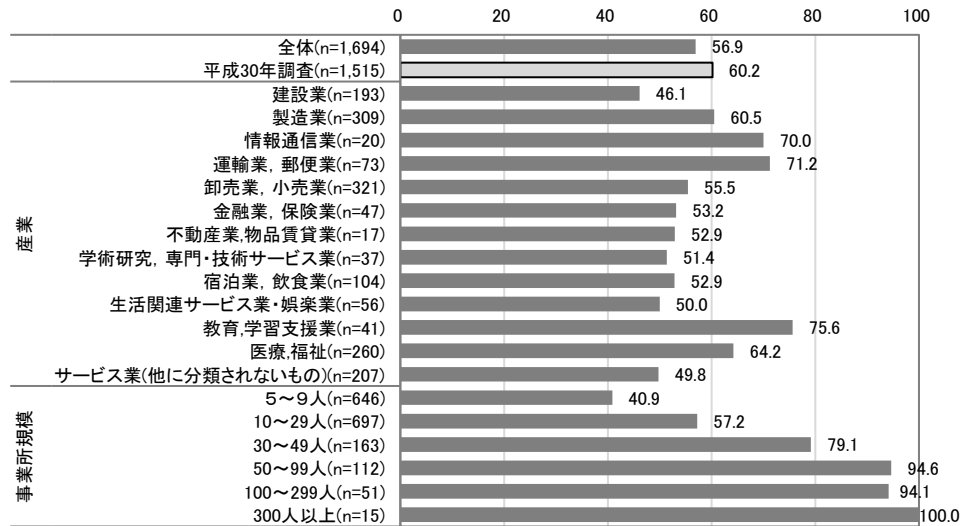


図 10 離職者「有」の回答割合(単位: %)

② 離職者の人数

正社員の離職者合計は 2,314 人、正社員以外は 2,322 人

正社員の離職者の男女比は、男性 66.2%、女性 33.8%となっている。正社員以外では、男性 43.5%、女性 56.5%となっている。

正社員の退職理由は、男性は「転職」が最も多く、次いで「定年」、「その他」となっており、女性は、「その他」が最も多く、次いで「転職」、「定年」となっている。

正社員以外では、男性は、「契約期間満了」が最も多く、次いで「その他」、「転職」となっており、女性は、「その他」が最も多く、次いで「転職」、「契約期間満了」となっている。

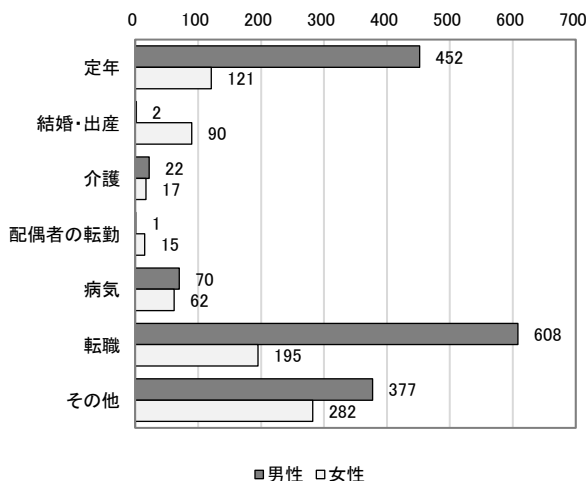


図 11 正社員の退職理由別離職者数(単位: 人)

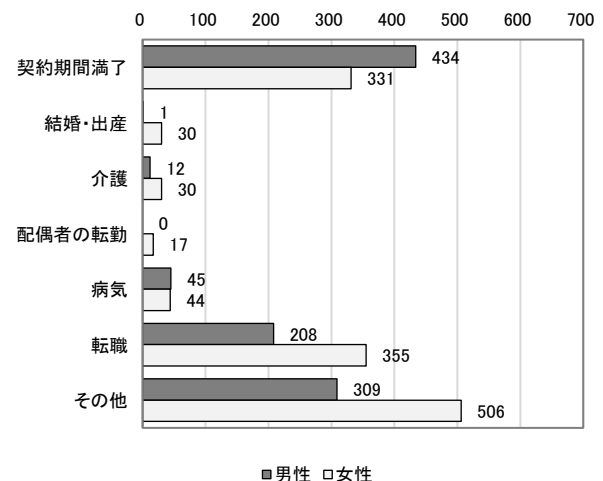


図 12 正社員以外の退職理由別離職者数(単位: 人)

(5) 退職した女性の再雇用制度

①制度の有無

退職した女性の再雇用制度「有」は、31.1%

制度が「有」という回答は、31.1%となっている。

産業別でみると、「教育、学習支援業」の46.3%が最も高く、次いで「医療、福祉」43.1%、「生活関連サービス業・娯楽業」42.9%となっている。一方、「運輸、郵便業」で15.1%、「建設業」で20.7%と「有」の割合が低くなっている。

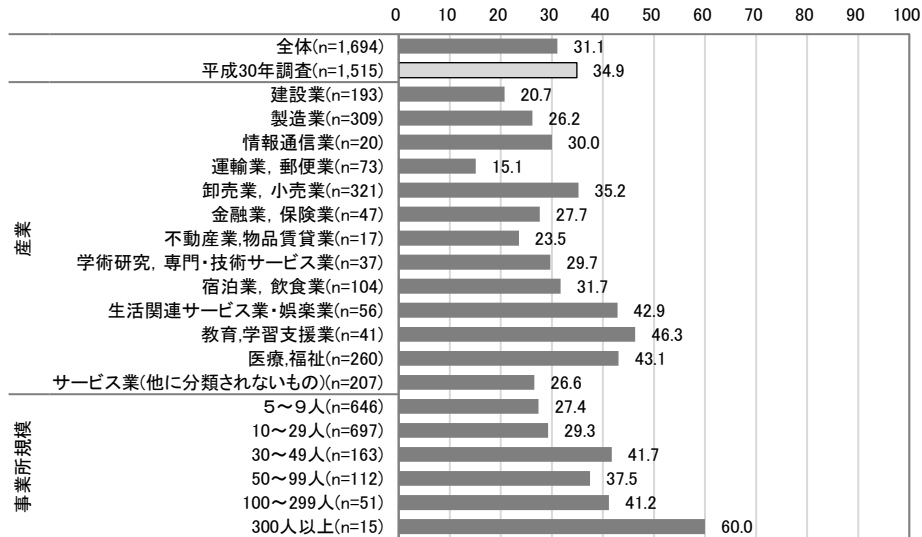
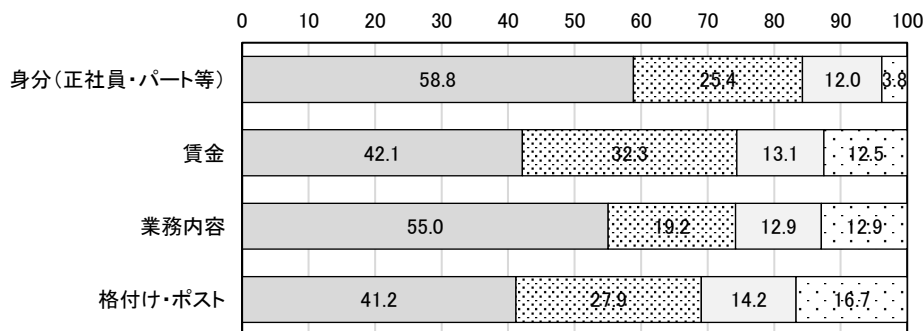


図 13 退職した女性の再雇用制度「有」の事業所割合(単位:%)

②再雇用時の条件

「退職時と同じ」は、身分で58.8%、格付け・ポストで41.2%

再雇用する際の条件が「退職時と同じ」は、身分(正社員・パート等)で58.8%、業務内容で55.0%、賃金で42.1%、格付け・ポストで41.2%となっている。



□退職時と同じ □退職時と異なる □その他 □無回答

図 14 女性を再雇用する際の条件(単位:%)

③再雇用時の条件（産業別、事業所規模別）

事業所規模が小さくなるほど、再雇用の条件が退職前と同じ割合が高くなる

ア) 身分（正社員・パート等）

産業別でみると、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」で、再雇用の条件が「同じ」割合が低くなっている。

イ) 賃金

産業別でみると、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」で、再雇用の条件が「同じ」割合が低くなっている。

ウ) 業務内容

産業別でみると、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」で、再雇用の条件が「同じ」割合が低くなっている。

エ) 格付け・ポスト

産業別でみると、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」で、再雇用の条件が「同じ」割合が低くなっている。

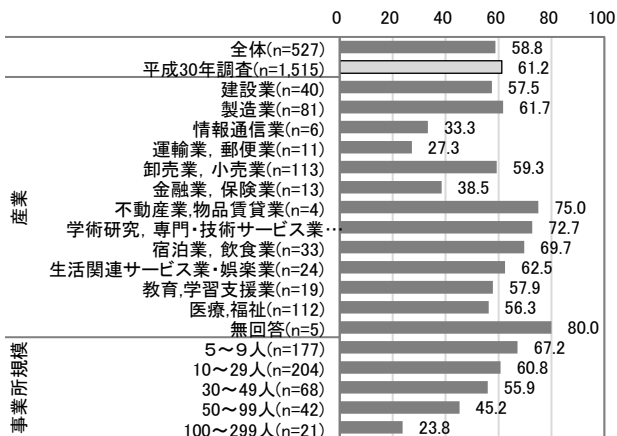


図 15 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <身分(正社員・パート等)> (単位: %)

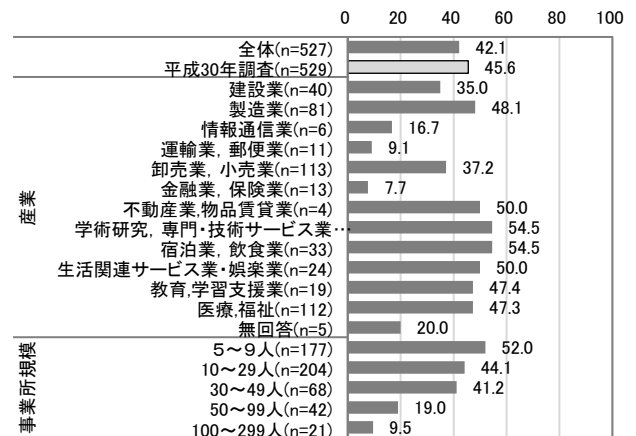


図 16 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <賃金> (単位: %)

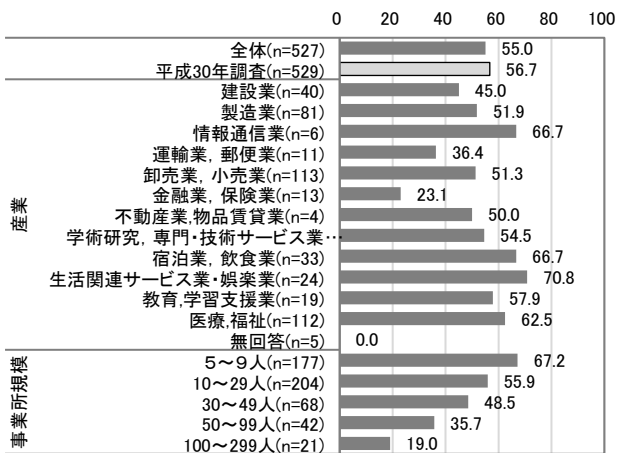


図 17 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <業務内容> (単位: %)

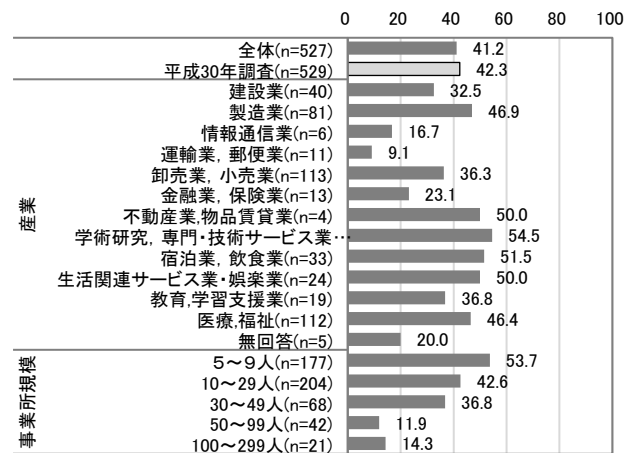


図 18 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <格付け・ポスト> (単位: %)

(6) 障がい者の雇用

①雇用の有無

障がい者を雇用している事業所は 20.1%

障がい者の雇用「有」の事業所は、20.1%となっている。

産業別でみると、「情報通信業」の30.0%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」29.3%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「有」の割合が低くなっている。

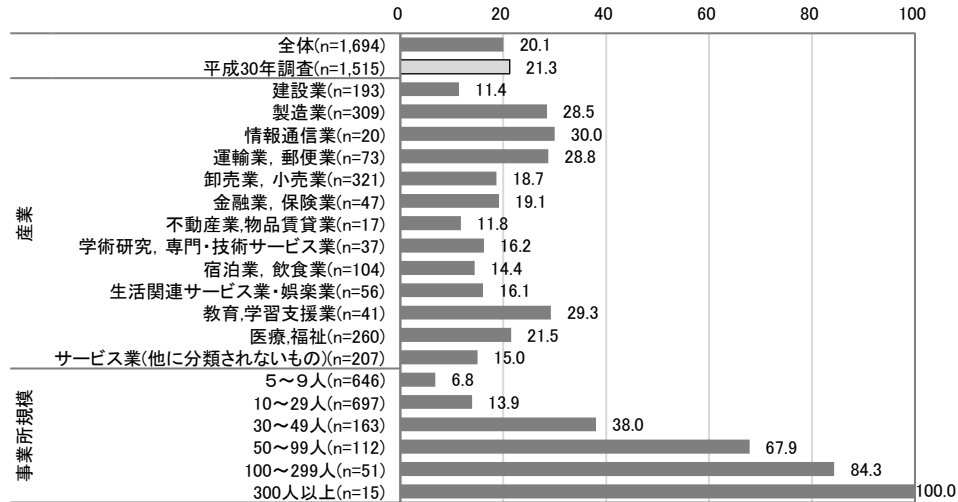


図 19 障がい者雇用の有無(単位:%)

②最も長い雇用年数

最も長い雇用年数は、「10年以上」で44.1%

障がい者の雇用で、最も長い雇用年数は、「10年以上」の44.1%が最も高く、次いで「1年以上3年未満」で16.2%、「3年以上5年未満」で12.4%となっている。

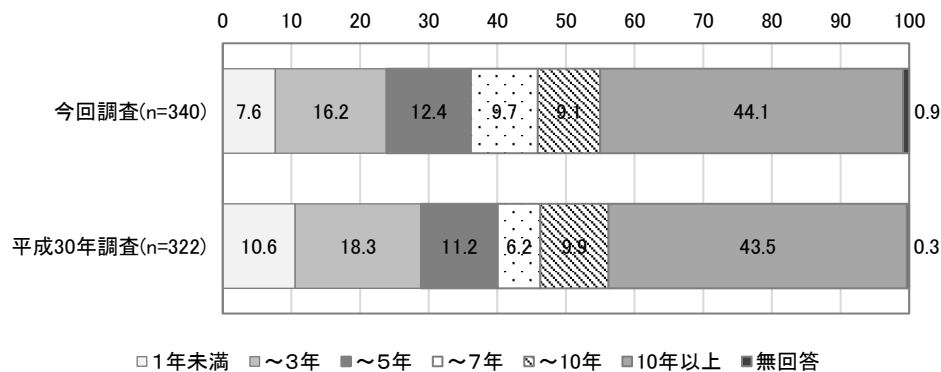


図 20 最も長い障がい者の雇用年数(単位:%)

③障がい者の雇用が無い理由

「障がい者に適した業務がないから」が44.4%

障がい者の雇用が「無」と回答した事業所に、その理由を尋ねたところ、「障がい者に適した業務がないから」の44.4%が最も高く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから」(23.2%)、「法定雇用率の適用対象でないから(43.5人未満)」(19.8%)、「施設・設備が対応していないから」(19.2%)となっている。

平成30年調査と比較すると、全体の回答傾向は変わらないが、「法定雇用率の適用対象でないから(45.5人未満)」、「施設・設備が対応していないから」の回答割合がやや増加している。

産業別でみると、「金融業、保険業」では、「その他」が34.2%で最も高く、主な理由は「本部で雇用している」となっている。

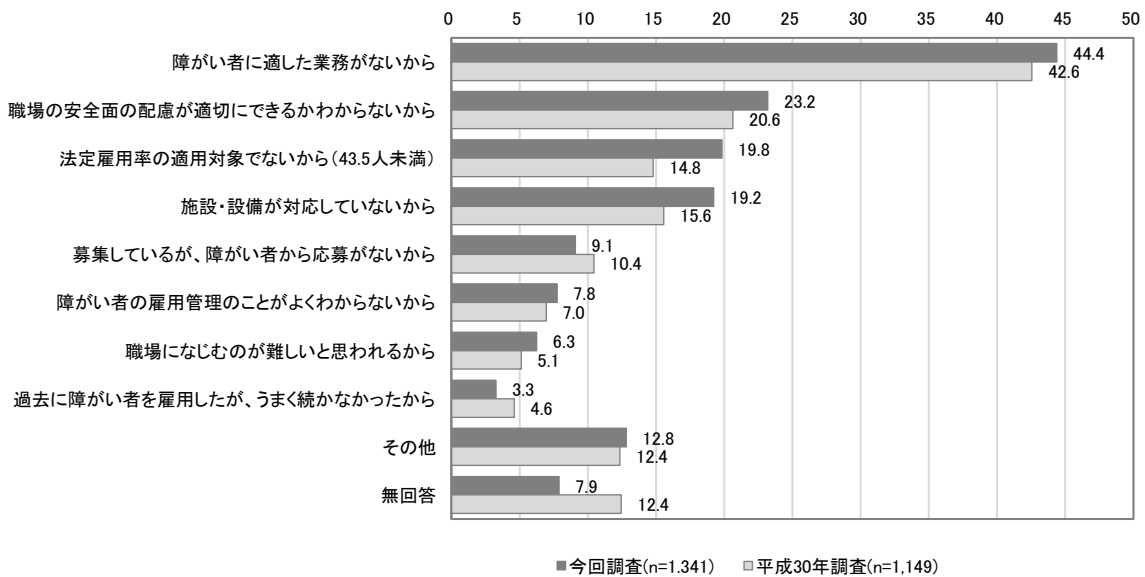


図 21 障がい者の雇用が無い理由(複数回答)(単位:%)

「その他」の主なもの グループ会社で雇用、企業全体で雇用、転職・退職のため

3 労働条件等について

(1) 所定労働時間

① 1日の所定労働時間

「8時間」が56.2%

1日の所定労働時間は、「8時間」の56.2%が最も高く、次いで「7時間30分から8時間未満」27.9%、「7時間から7時間30分未満」7.7%となっている。

産業別でみると、「建設業」は「7時間から7時間30分未満」が43.5%で、「8時間」40.9%を2.6ポイント上回っている。

事業所規模別でみると、「300人以上」は、「7時間から7時間30分未満」が73.3%で、「8時間」26.7%を46.6ポイント上回っている。

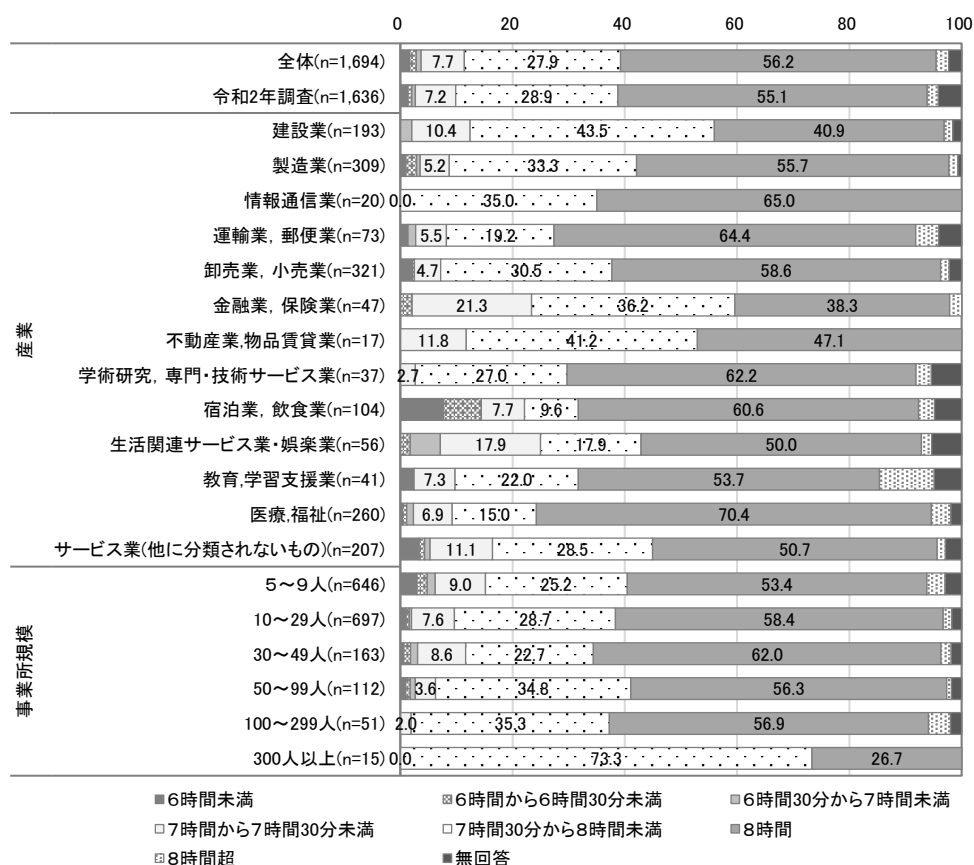


図 22 1日の所定労働時間(単位: %)

② 1週間の所定労働時間

「40時間」が56.3%

1週間の所定労働時間は、「40時間」の56.3%が最も高くなっている。次いで「35時間から40時間未満」26.2%、「40時間超」7.1%となっている。

産業別でみると、「金融業、保険業」は「35時間から40時間未満」が48.9%で、「40時間」40.4%を8.5ポイント上回っている。

事業所規模別でみると、「300人以上」は「35時間から40時間未満」が60.0%で、「40時間」26.7%を33.3ポイント上回っている。

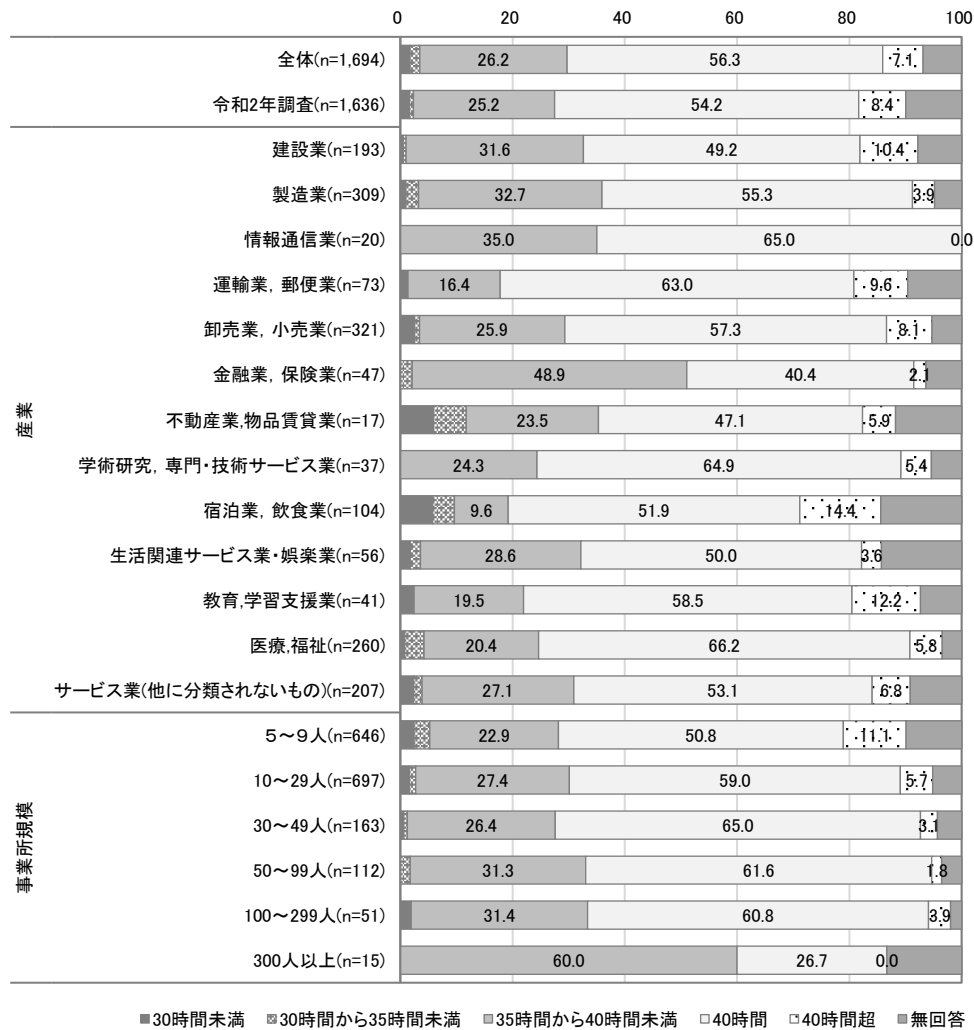


図 23 1週間の所定労働時間(単位:%)

(2) 年次有給休暇（令和2年度）

①正社員

平均付与日数は18.3日、令和2年調査より5.3日増加

正社員の年次有給休暇の平均付与日数は、18.3日となっている。

令和2年調査と比較すると、5.3日増加している。

産業別でみると、「金融業、保険業」が19.1日と最も多くなっている。一方、「宿泊業、飲食業」が15.7日と最も少なくなっている。

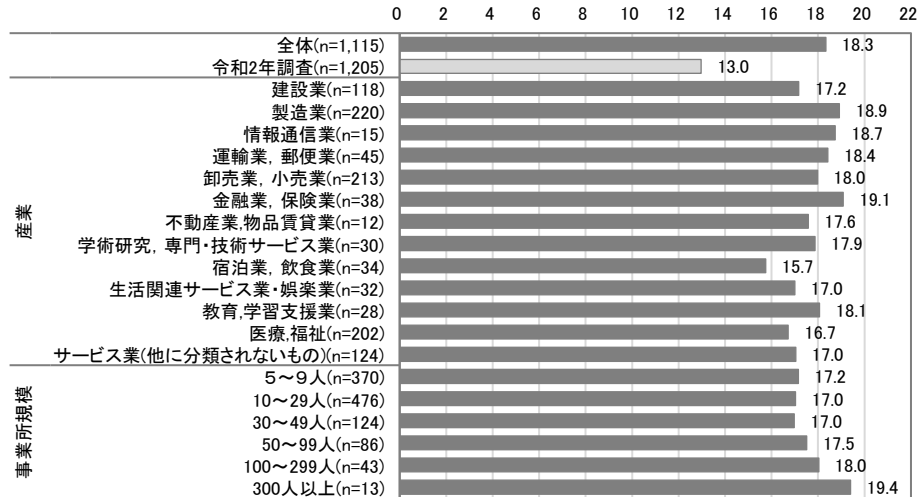


図24 年次有給休暇平均付与日数(正社員)(単位:日)

平均取得率は61.9%

正社員の年次有給休暇の平均取得率は、61.9%となっている。

令和2年調査の60.1%と比較すると、1.8ポイント増加している。

産業別でみると、「製造業」の68.5%が最も高くなっている。一方、「宿泊業、飲食業」の40.6%が最も低くなっている。

事業所規模別でみると、「300人以上」は、72.2%で、他の規模よりも高くなっている。

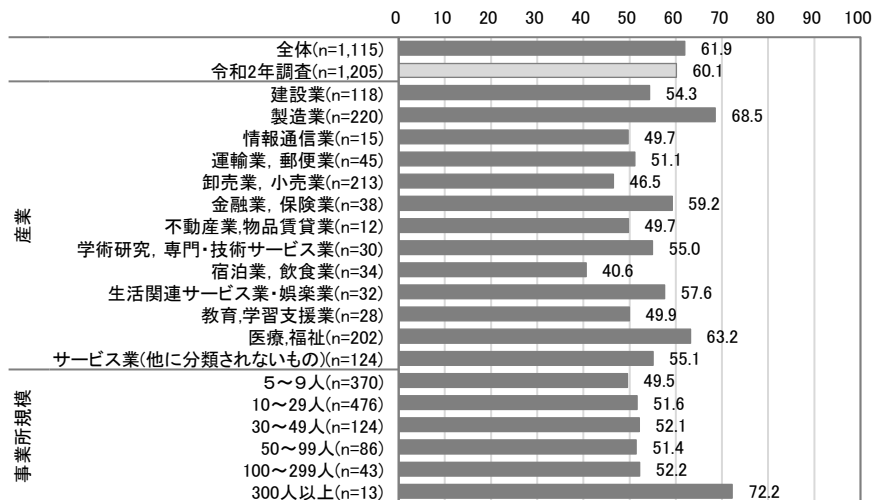


図25 年次有給休暇平均取得率(正社員)(単位:%)

②正社員以外

平均付与日数は、14.1日

正社員以外の年次有給休暇の平均付与日数は、14.1日となっている。

産業別でみると、「金融業，保険業」で18.2日と最も多くなっている。一方、「宿泊業，飲食業」、
「教育，学習支援業」で11.1日と最も少なくなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、平均付与日数が少なくなっている。

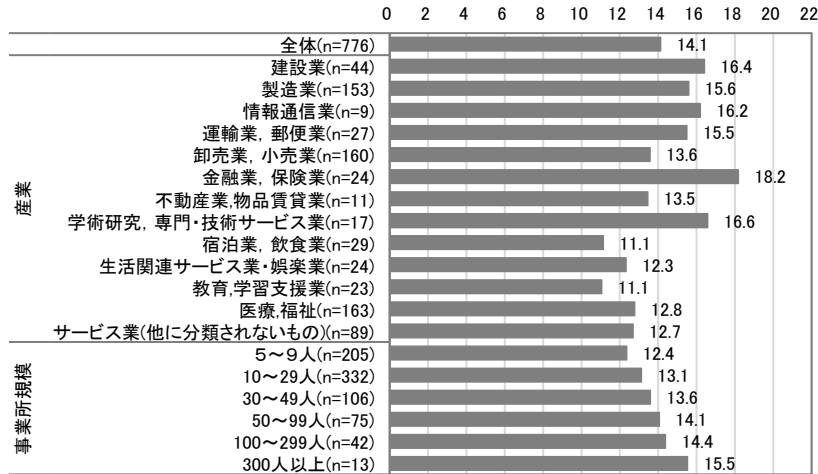


図 26 年次有給休暇平均付与日数(正社員以外)(単位:%)

平均取得率は、68.8%

正社員以外の年次有給休暇の平均取得率は、68.8%となっている。

産業別でみると、「金融業，保険業」の83.3%が最も高くなっている。一方、「宿泊業，飲食業」の
51.5%が最も低くなっている。

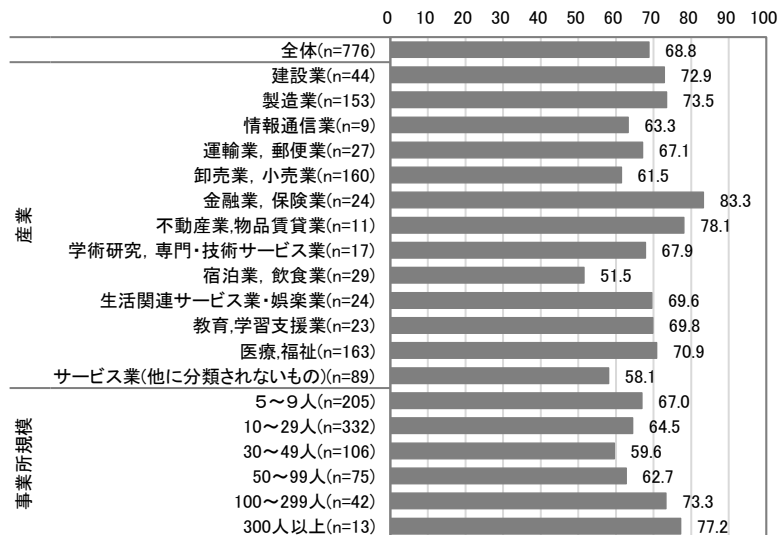


図 27 年次有給休暇平均取得率(正社員以外)(単位:%)

(3) 残業について

① 残業の状況

「問題とするほど長時間ではない」が、59.7%

残業時間の状況としては、「残業はあるが、問題とするほど長時間ではない」の59.7%が最も高く、次いで「残業はない、ほとんどない」(28.7%)、「長時間残業があり、是正したいと考えている」(9.4%)となっている。

産業別でみると、「長時間残業があり、是正したいと考えている」は、「運輸業、郵便業」(21.9%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(21.6%)で、他の産業よりも高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、「長時間残業があり、是正したいと考えている」の割合が高くなっている。

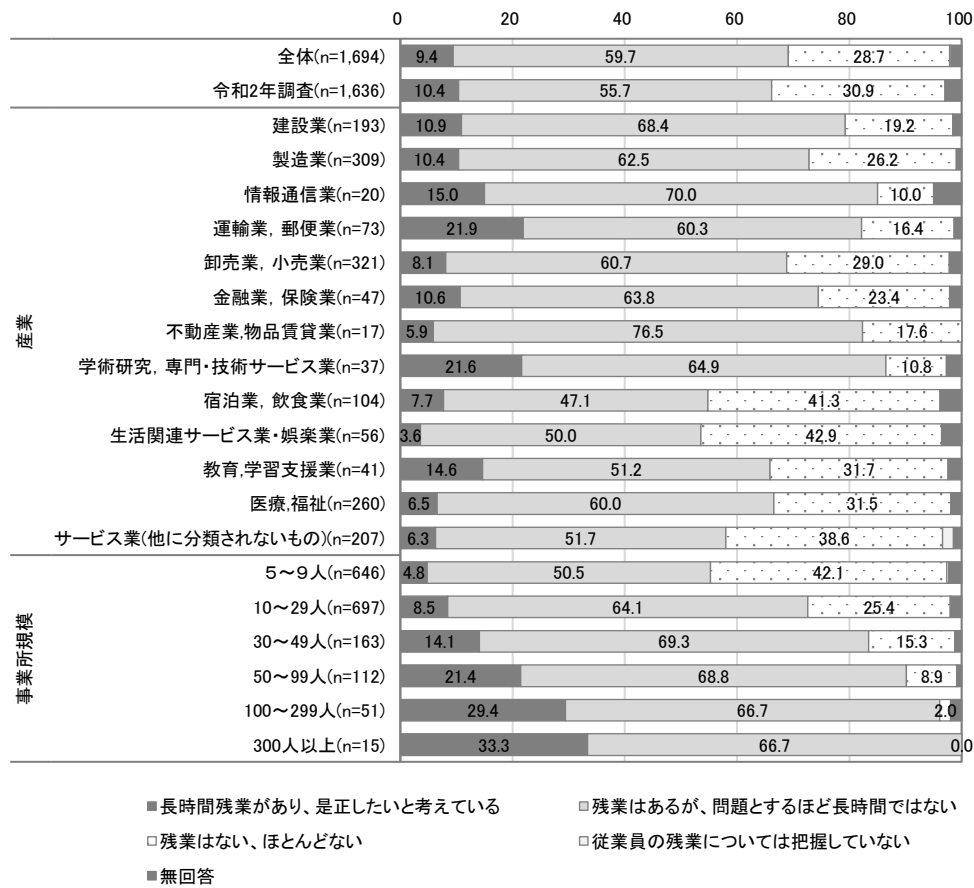


図 28 残業時間の状況(単位:%)

② 残業削減対策

残業削減対策をして「いる」は72.6%

残業削減対策への取組状況は、「いる」が72.6%、「いない」が21.9%となっている。

令和2年調査と比較すると、「いる」が2.6ポイント増加している。

産業別でみると、「いる」は、「情報通信業」の90.0%が最も高くなっている。一方、「いない」は、「生活関連サービス業・娯楽業」の33.9%が最も高く、次いで「建設業」30.6%、「宿泊業，飲食業」28.8%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、「いる」の割合が高くなっている。

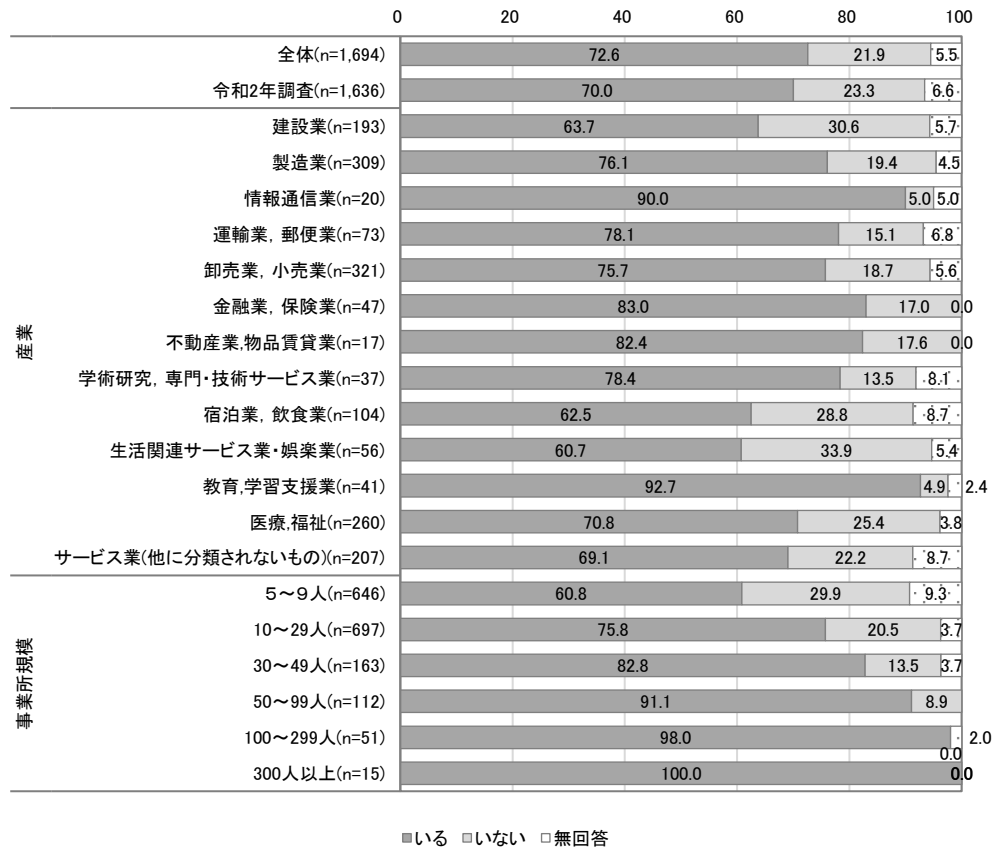


図 29 残業削減対策(単位: %)

③残業削減対策の取組内容

「実労働時間の把握」が57.7%、「上司からの呼びかけ」が49.3%

残業削減対策の取組としては、「実労働時間の把握」の57.7%が最も高く、次いで、「上司からの呼びかけ」(49.3%)、「業務内容の見直し」(39.5%)となっている。

令和2年調査と比較すると、「実労働時間の把握」が6ポイント増加している。

産業別でみると、「教育,学習支援業」、「医療,福祉」で、「上司からの呼びかけ」の割合が最も高くなっている。

事業所規模別でみると、「50人～99人」、「300人以上」で、「残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起」の割合が最も高くなっている。

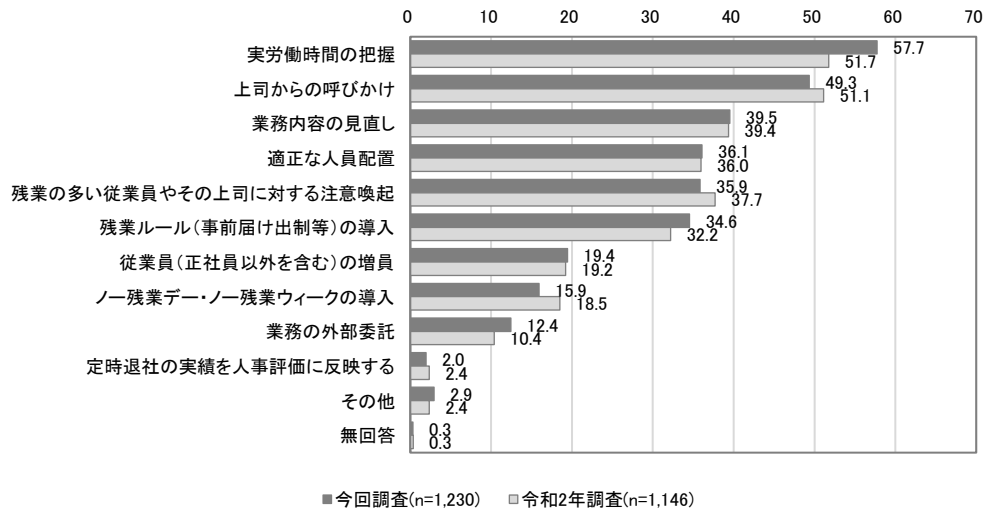


図30 残業削減対策の取り組み内容(単位:%)

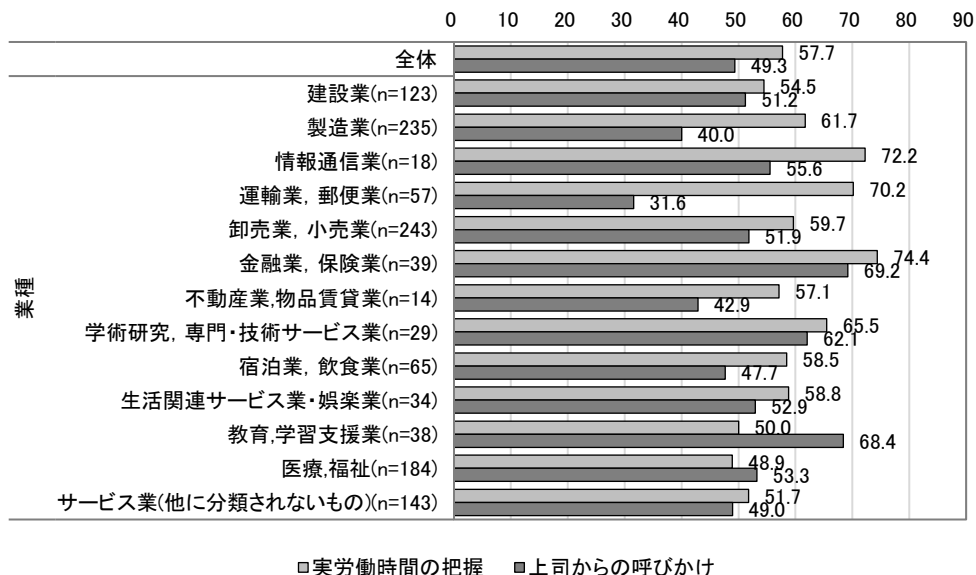


図31 残業削減対策の取り組み内容上位2項目(産業別)(単位:%)

「その他」の主なもの フレックスタイム制の導入、工場の集約、生産の平準化、管理者の教育

④ 残業時間の上限

上限を「設定していない」は 52.4%

残業時間の上限を「設定していない」は 52.4%、「設定している」は 43.6%となっている。

産業別でみると、「設定していない」は、「医療、福祉」の 64.6%が最も高く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」64.3%、「宿泊業、飲食業」58.7%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「設定していない」割合が高くなっている。

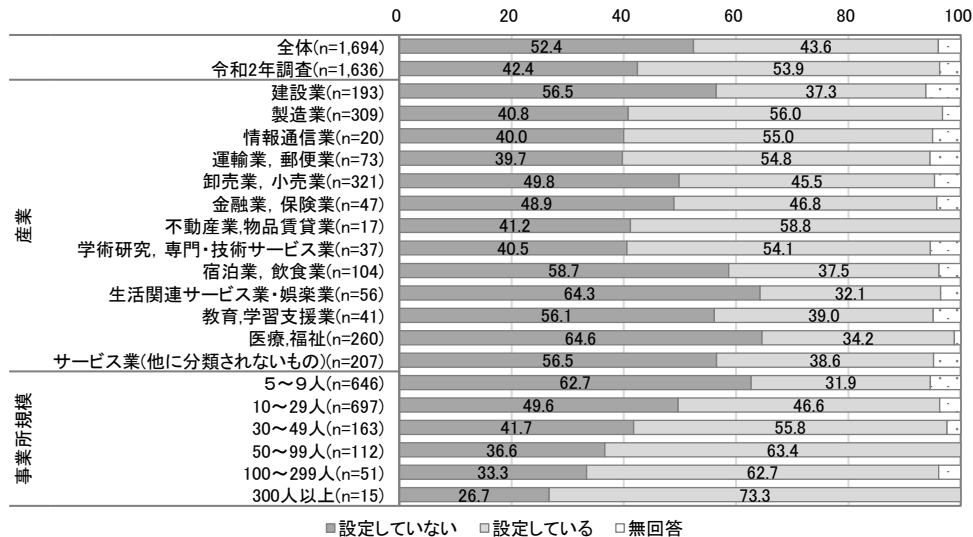


図 32 残業上限の規則での設定状況(単位:%)

設定している上限は、「40 時間から 60 時間未満」が 59.9%

規則で設定されている残業時間の上限は、「40 時間から 60 時間未満」の 59.9%が最も高く、次いで「20 時間から 40 時間未満」(18.1%)、「80 時間以上」(6.6%)となっている。

産業別でみると、いずれの産業も「40 時間から 60 時間未満」の割合が、最も高くなっているが、「情報通信業」では、「80 時間以上」の 36.4%が同率となっている。

事業所規模別でみると、いずれも「40 時間から 60 時間未満」の割合が、最も高くなっているが、事業所規模が小さくなるほど、設定している上限は「40 時間未満」の割合が高くなる傾向となっている。

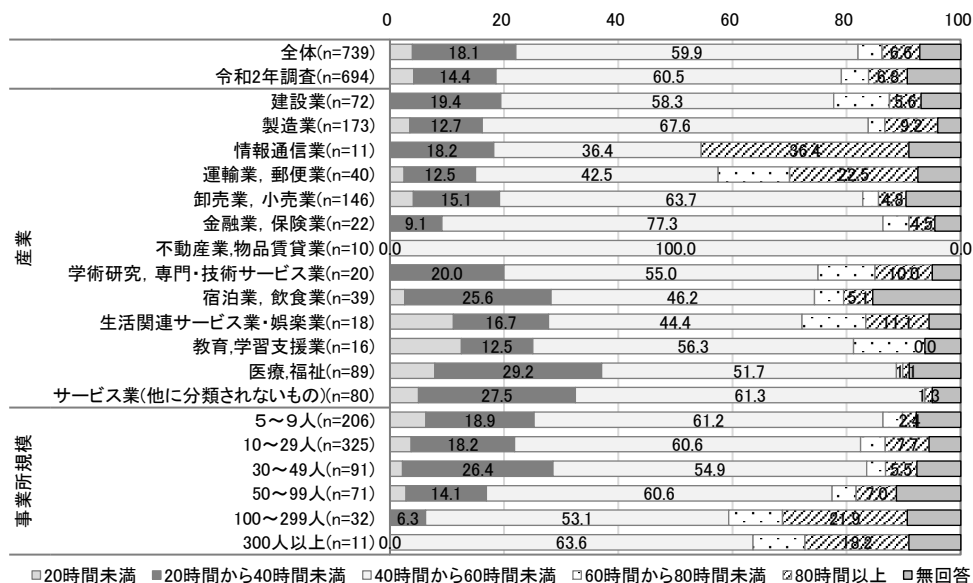


図 33 規則で設定されている残業条件時間(単位:%)

4 女性の活躍推進について

(1) 管理職の女性割合

役員相当職、部長相当職、課長相当職で前回調査より増加

管理職の女性割合は、役員相当職 22.9%、部長相当職 13.6%、課長相当職 14.9%、係長相当職 14.2% となっている。

平成 30 年調査と比較すると、役員相当、部長相当、課長相当でやや増加している。一方、係長相当では 8.1 ポイント低下している。

産業別でみると、「宿泊業、飲食業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」で、女性の割合が高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、女性の割合が高くなる傾向となっている。

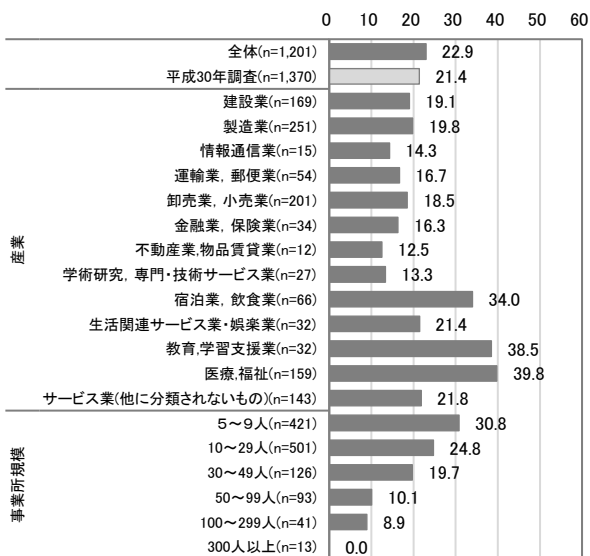


図 34 女性管理職の割合(役員相当職)(単位: %)

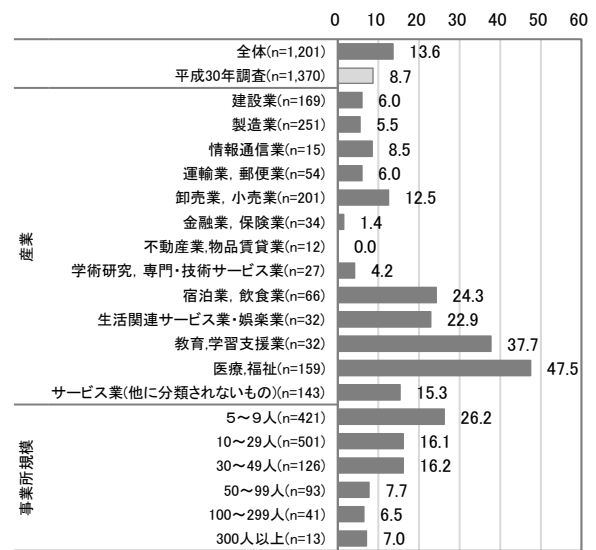


図 35 女性管理職の割合(部長相当職)(単位: %)

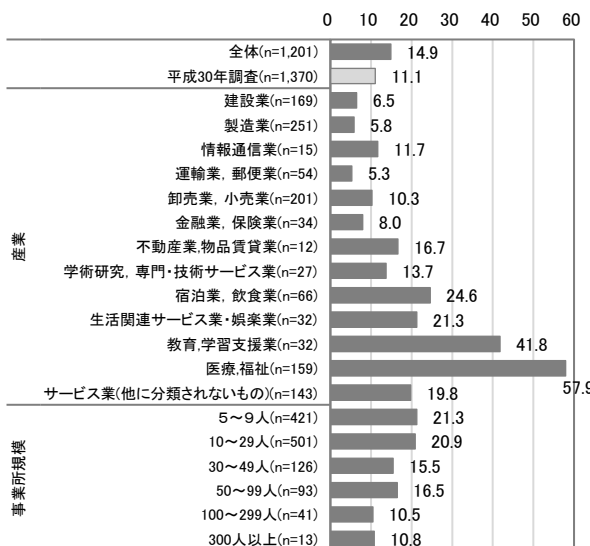


図 36 女性管理職の割合(課長相当職)(単位: %)

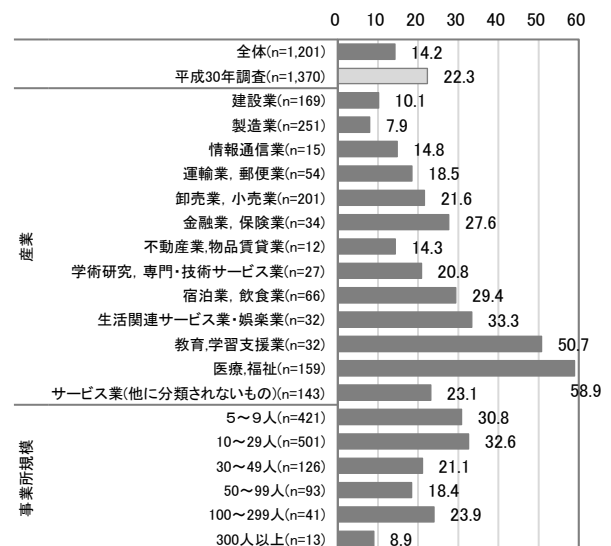


図 37 女性管理職の割合(係長相当職)(単位: %)

(2) 女性管理職が3割に満たない理由

「女性従業員の割合が少ない」が46.3%、「必要な知識、経験のある女性が少ない」が44.2%

女性管理職が3割に満たない理由は、「従業員全体に占める女性従業員の割合が低い(女性従業員が少ない)ため」の46.3%が最も高く、次いで「現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため」(44.2%)、「女性本人が管理職になることを希望しないため」(17.6%)となっている。

平成30年調査と比較すると、回答傾向は変わらないが、上位2項目の回答割合が、それぞれ、4.2ポイント、3.1ポイント増加している。

事業所規模別でみると、事業所規模が大きくなるほど、上位2項目の回答割合が高くなっている。

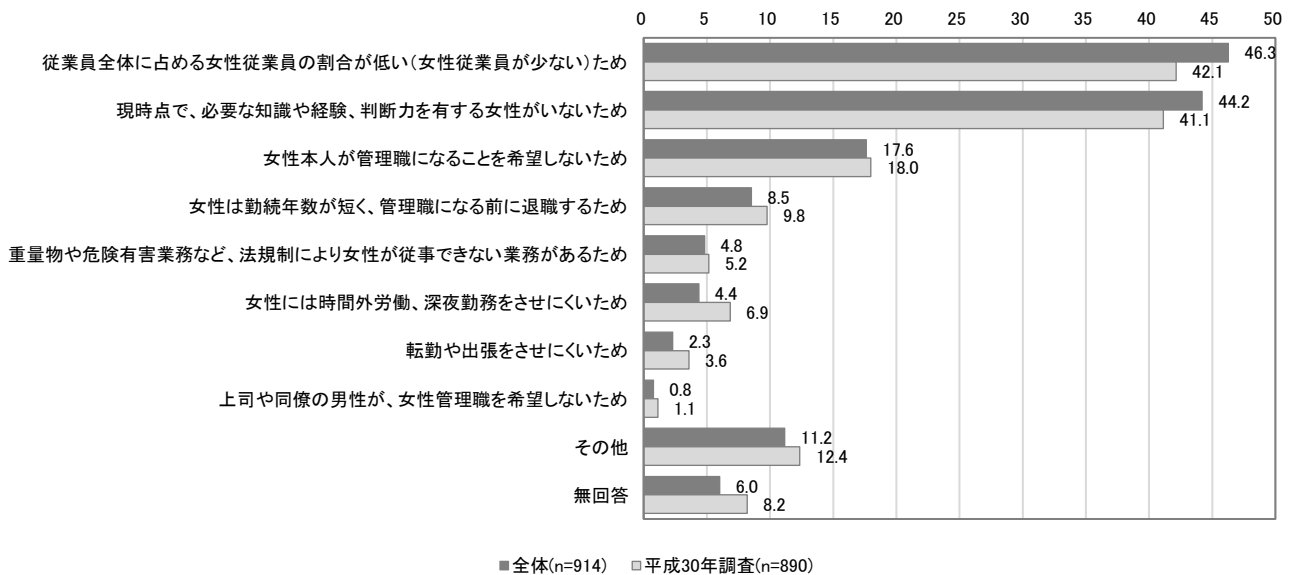


図 38 女性管理職が3割に満たない理由(単位:%)

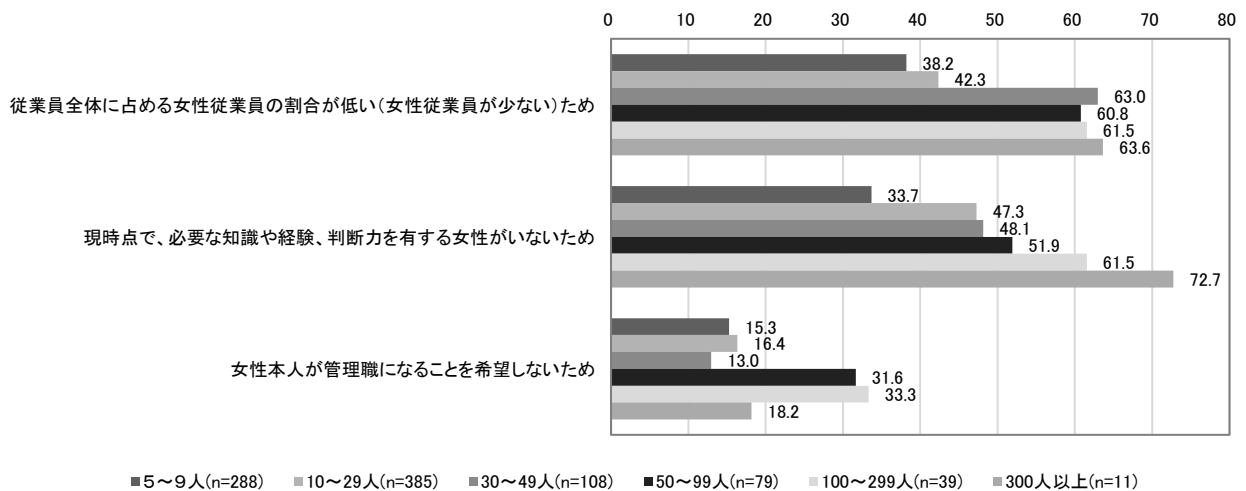


図 39 女性管理職が3割に満たない理由(上位3項目)事業所規模別(単位:%)

「その他」の主なもの パートタイマーが多い、管理職が少ない

(3) 女性従業員の定着に向けた取組

①取組の有無

取組をして「いる」は 64.9%

女性従業員の定着に向けた取組をしているかについては、「いる」が 64.9%、「いない」が 31.5%となっている。

平成 30 年調査と比較すると、「いる」が 12.8 ポイント増加している。

産業別でみると、「金融業, 保険業」(83.0%)、「医療, 福祉」(81.2%) で取り組んでいる割合が高くなっている一方、「建設業」(51.3%)、「宿泊業, 飲食業」(53.8%) で、取り組んでいる割合が低くなっている。

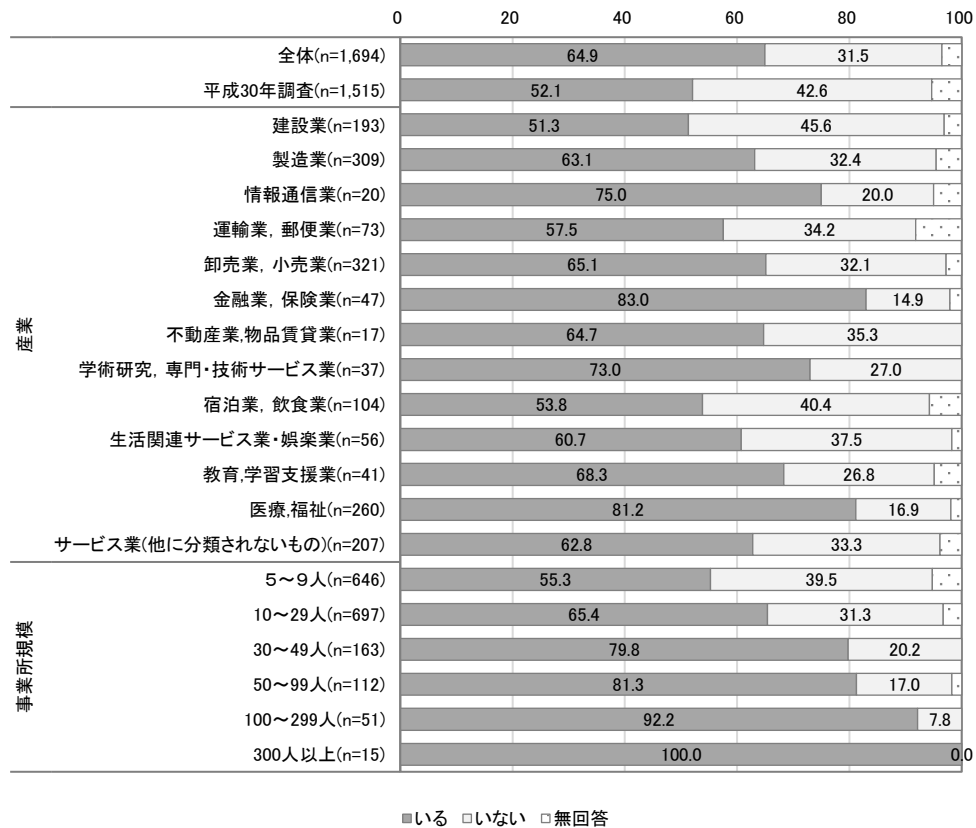


図 40 女性従業員定着に向けた取組の有無(単位:%)

②取組内容

「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」が58.2%

女性従業員の定着に向けた取組の内容は、「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」の58.2%が最も高く、次いで「人間関係、コミュニケーションの活性化」（42.7%）、「職場環境（事務室等）の快適化」（41.1%）となっている。

平成30年調査と比較すると、「多様な働き方（フレックスタイム等）の導入」で6.6ポイント、「職場環境（事務室等）の快適化」で5.6ポイント、「福利厚生の改善」で4.2ポイント、それぞれ増加している。

事業所規模別で見ると、事業所規模が大きくなるほど「休暇制度（育児・介護を含む）の改善」の回答割合が高くなっている。

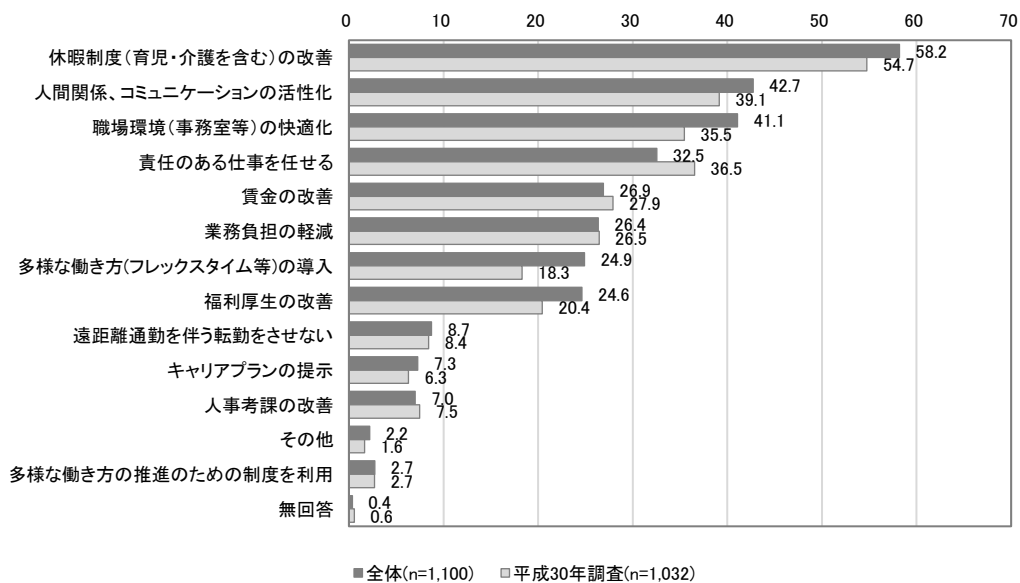


図 41 女性従業員定着に向けた取組内容(複数回答)(単位:%)

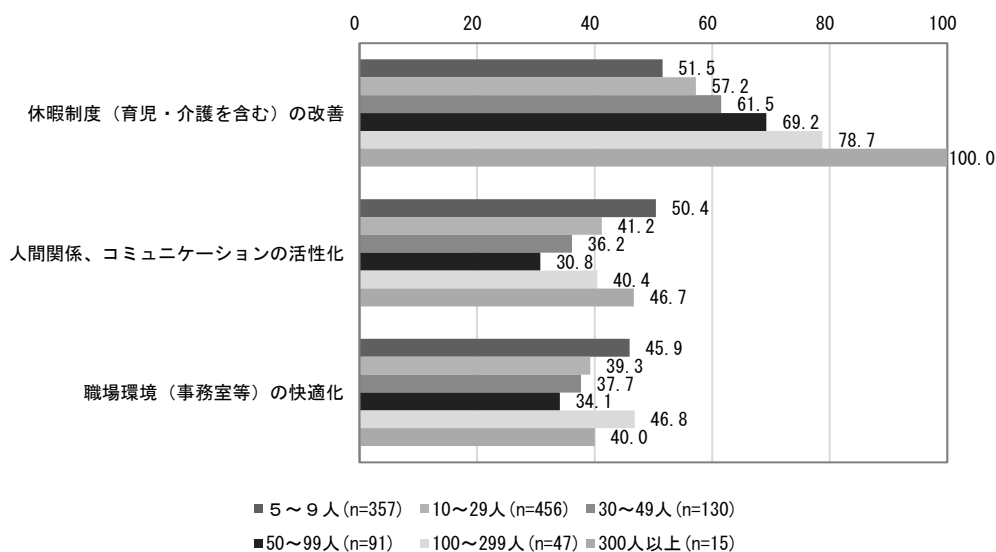


図 42 女性従業員定着に向けた取組内容上位3項目(事業所規模別)(単位:%)

「その他」の主なもの 希望休制度、短時間社員、在宅勤務

5 多様な働き方について

(1) 社内制度の状況

①導入状況

「導入している」は 60.8%

多様な働き方を導入しているかについては、「導入している」が 60.8%、「導入していない」が 37.4% となっている。

産業別でみると、「導入していない」は、「宿泊業、飲食業」の 58.7% が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」（45.2%）、「建設業」（44.0%）となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「導入していない」の回答割合が高くなっている。

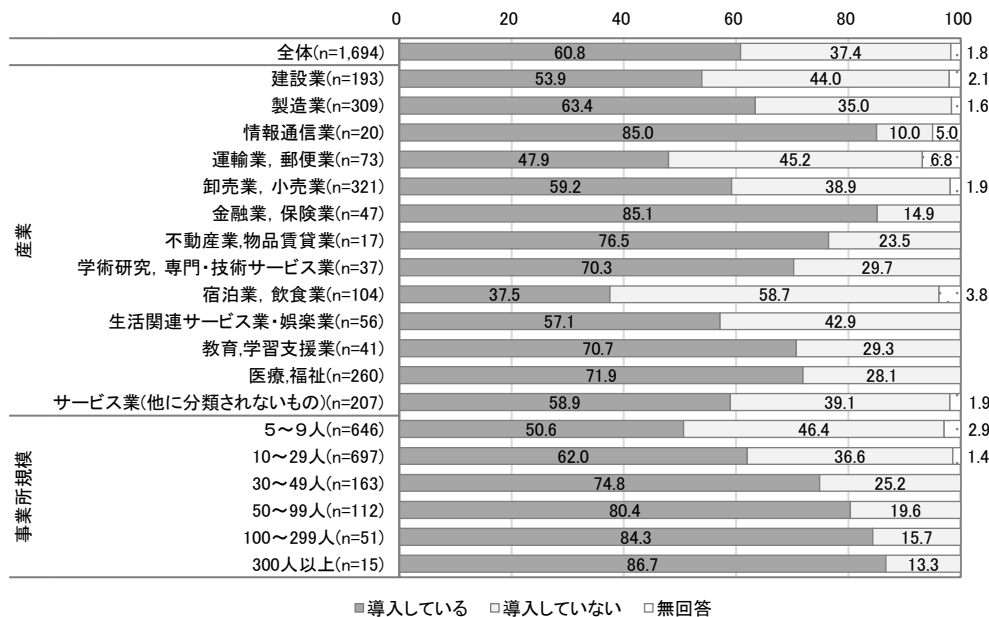


図 43 多様な働き方の導入状況(単位: %)

②導入している働き方

「半日や時間単位の有給」が 83.6%

導入している多様な働き方は、「半日や時間単位の有給」の 83.6% が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ」（30.5%）、「再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）」（24.2%）となっている。

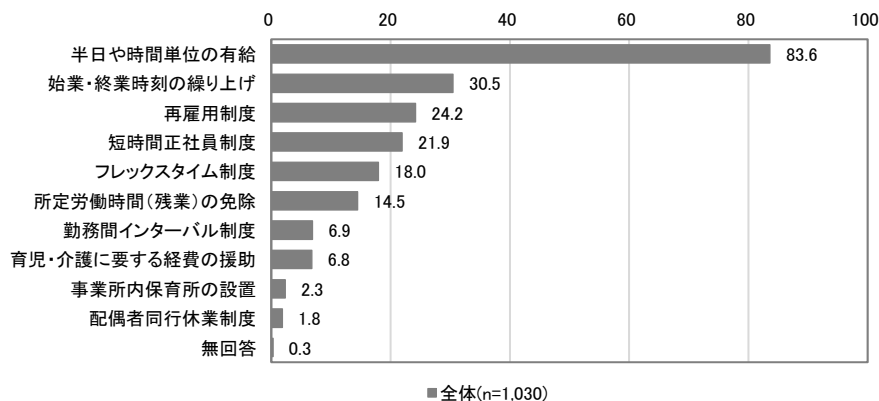


図 44 導入している働き方(複数回答)(単位: %)

③導入による効果

「人材の定着率が向上した」が 35.5%、「従業員のモチベーションが向上した」が 35.0%

多様な働き方を導入した効果は、「人材の定着率が向上した」の 35.5%が最も高く、次いで「従業員のモチベーションが向上した」(35.0%)、「仕事の効率化に繋がり、残業が減った。」(17.5%)となっている。

産業別でみると、「運輸業、郵便業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「医療、福祉」では、「人材の定着率が向上した」の回答割合が最も高くなっている。「建設業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」では、「従業員のモチベーションが向上した」の回答割合が最も高くなっている。

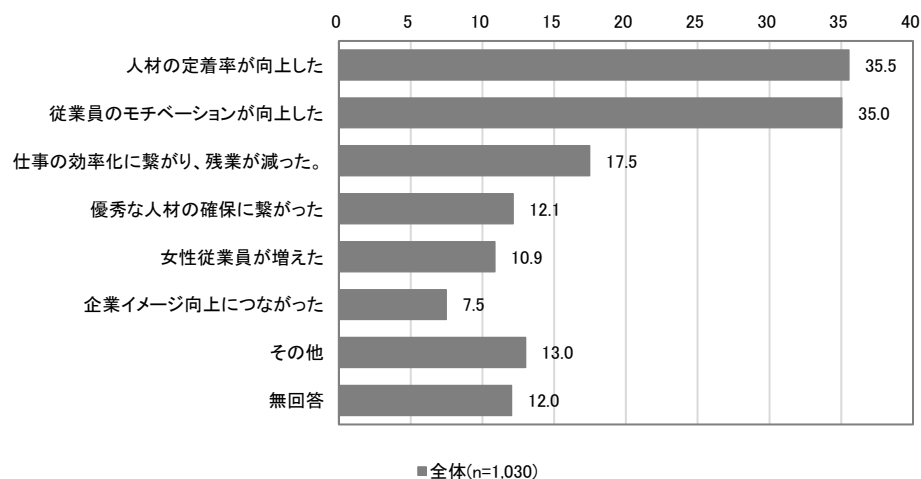


図 45 導入による効果(複数回答)(単位:%)

「その他」の主なもの 効果は不明、育休後の復帰者が増加、有給取得率の増加

(2) テレワークの導入について

①導入状況

「いずれかを導入している」は14.0%

テレワークについて「いずれかを導入している」は、14.0%、「いずれも導入していないが、導入を検討中」は、3.5%となっている。

令和2年調査と比較すると、「いずれかを導入している」で3.7ポイント増加し、「いずれも導入していないが、導入を検討中」で1.7ポイント減少している。2つの回答合計は、2ポイント増加している。

産業別でみると、「いずれかを導入している」は、「情報通信業」で75.0%、「学術研究, 専門・技術サービス業」で45.9%と、他の産業よりも高くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「いずれかを導入している」の回答割合が低くなっている。

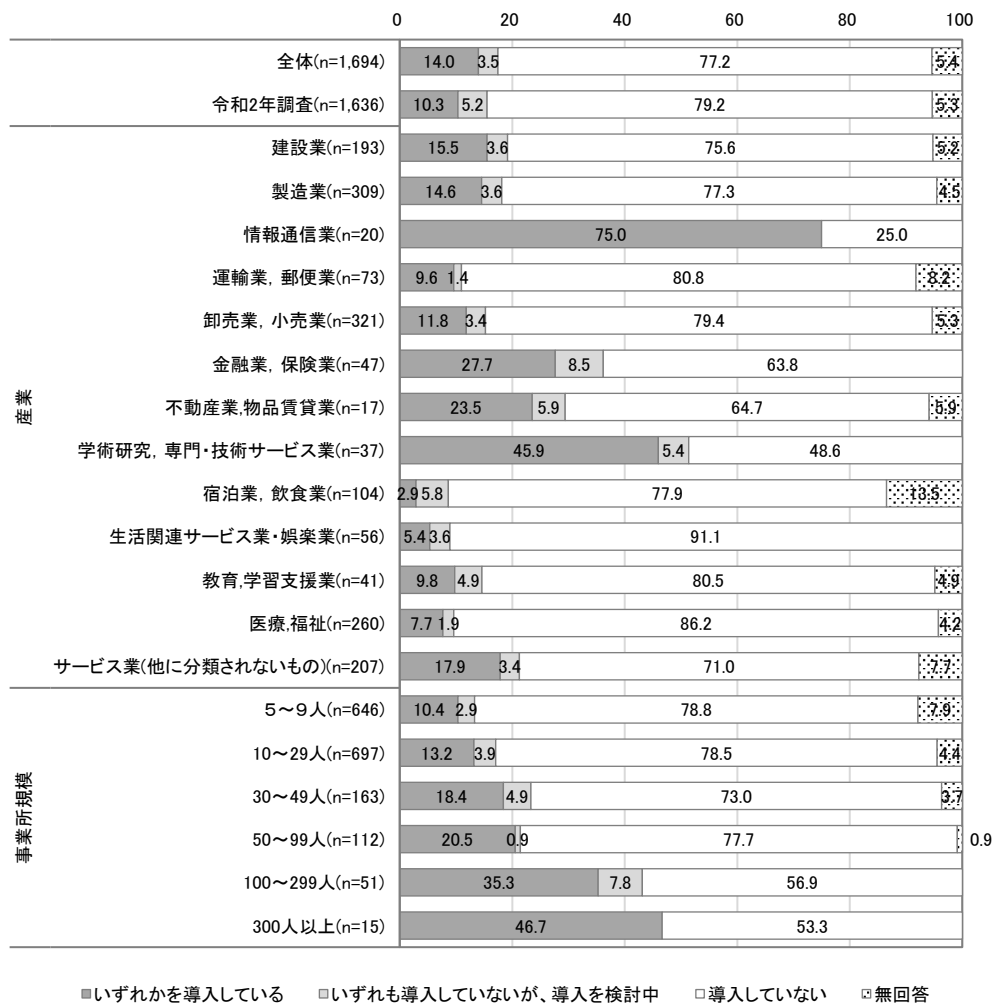


図 46 テレワークの導入状況(単位: %)

ア 在宅勤務

「導入している」は13.2%、「導入を検討中」は3.2%

在宅勤務については、「導入している」が13.2%、「導入を検討中」が3.2%となっている。2つの合計は、16.4%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「情報通信業」の65.0%が最も高く、次いで「学術研究，専門・技術サービス業」の45.9%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「導入している」の回答割合が低くなっている。

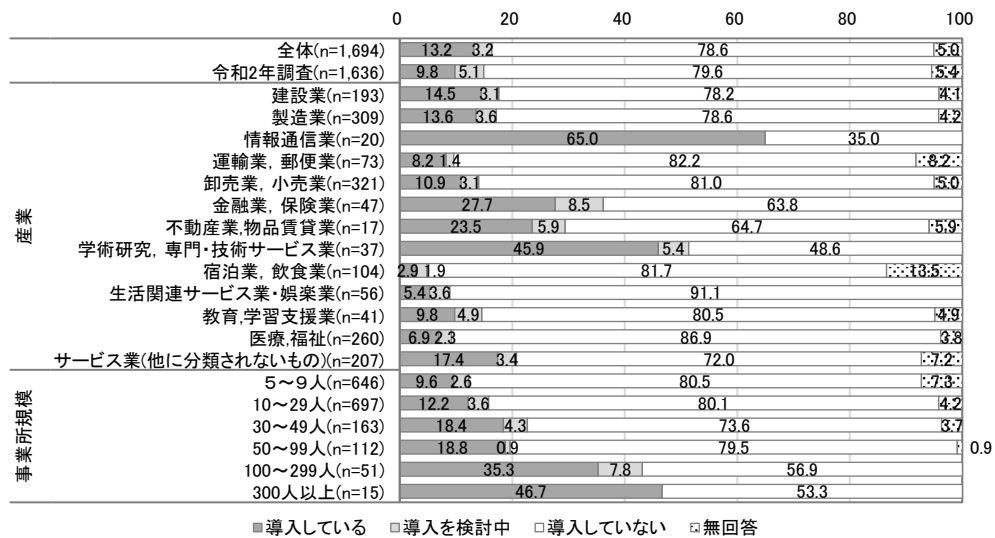


図 47 在宅勤務の導入状況(単位: %)

イ サテライトオフィス勤務

「導入している」は2.3%、「導入を検討中」は1.2%

サテライトオフィス勤務は、「導入している」が2.3%、「導入を検討中」が1.2%となっている。2つの合計は、3.5%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「情報通信業」の20.0%が最も高くなっている。

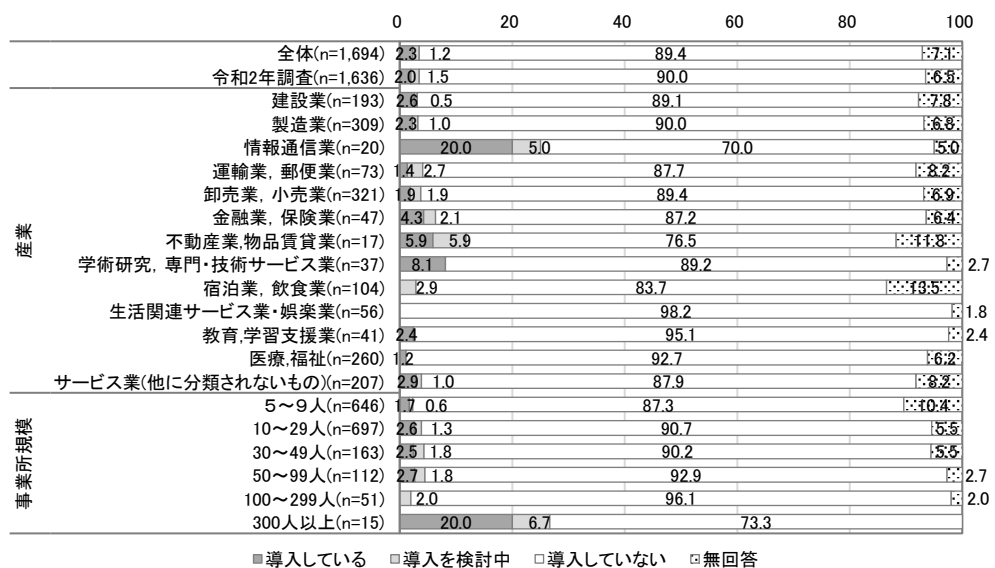


図 48 サテライトオフィス勤務の導入状況(単位: %)

ウ モバイル勤務

「導入している」は3.9%、「導入を検討中」は1.6%

モバイル勤務は、「導入している」が3.9%、「導入を検討中」が1.6%となっている。2つの合計は、5.5%となっている。

産業別でみると、「導入している」は、「情報通信業」の35.0%が最も高くなっている。



図 49 モバイル勤務の導入状況(単位: %)

②導入しない理由

「適した職種がないから」が74.9%、「特に必要性を感じないから」24.6%

テレワークを導入しない理由は、「適した職種がないから」の74.9%が最も高く、次いで「特に必要性を感じないから」(24.6%)、「その他」(9.8%)となっている。

事業所規模別でみると、いずれの事業所規模も「適した職種がないから」の回答割合が最も高いが、「300人以上」では、「ネットワーク環境整備が困難だから」の回答割合が、他の事業所規模よりも高くなっている。

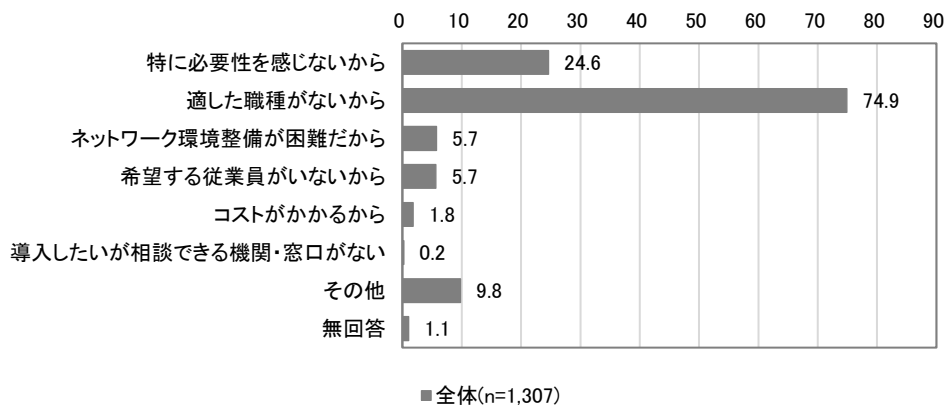


図 50 導入しない理由(複数回答)(単位: %)

「その他」の主なもの 業務の都合、事業形態の都合、職種として不可

6 育児・介護休業制度について

(1) 育児休業制度

① 育児休業制度の規定

「ある」は72.3%

育児休業制度の規定が、「ある」は72.3%、「ない」は26.0%となっている。

産業別でみると、「ある」は、「金融業、保険業」の93.6%が最も高く、次いで「情報通信業」85.0%となっている。一方、「ない」は、「宿泊業、飲食業」の51.9%が最も高く、次いで「建設業」33.2%となっている。

事業所規模別でみると、「ある」は、100人以上で100.0%となっている一方、「5~9人」では、56.5%と回答割合が低くなっている。

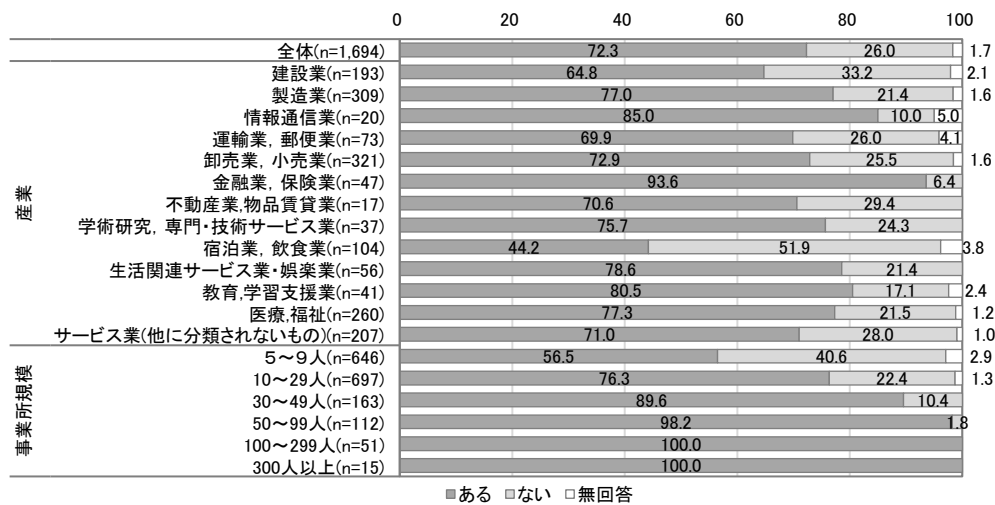


図 51 育児休業制度の規定の有無(単位: %)

② 育児休業制度の取得上限

「2歳(法定どおり)」が50.2%

育児休業制度の取得上限年齢は、「2歳(法定どおり)」の50.2%が最も高く、次いで「2歳未満」(37.2%)、「2歳を超え3歳未満」(7.7%)となっている。

産業別でみると、「2歳を超え3歳未満」は、「金融業、保険業」の27.3%が最も高く、次いで「宿泊業、飲食業」の13.0%となっている。

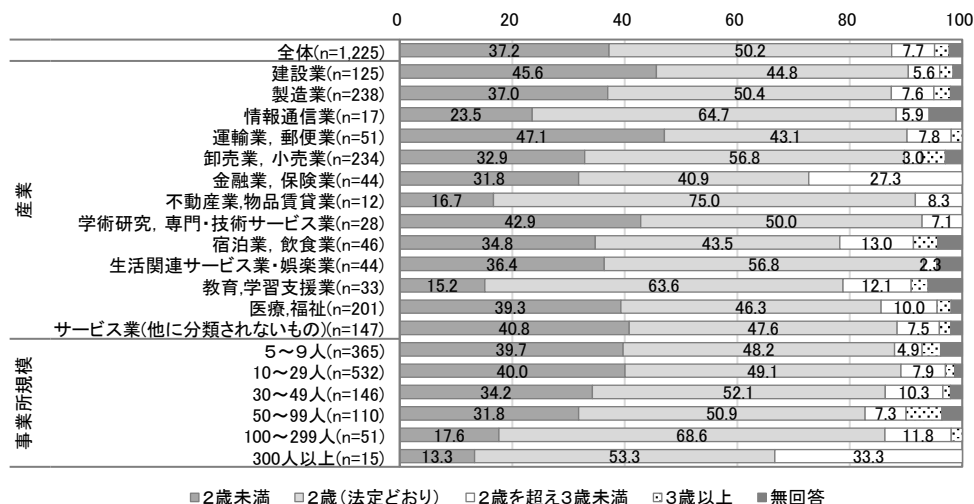


図 52 規定による育児休業制度の限度年齢(単位: %)

③育児休業制度の取得状況

女性は96.4%、男性は19.8%

令和2年度の育児休業取得率は、女性が96.4%、男性が19.8%となっている。

令和2年調査と比較すると、女性の取得率はほぼ変わらないが、男性は8.9ポイント増加している。

産業別でみると、男性の取得率は、「サービス業(他に分類されないもの)」の53.3%が最も高く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」50.0%となっている。一方、「不動産業, 物品賃貸業」、「生活関連サービス・娯楽業」で0%となっている。

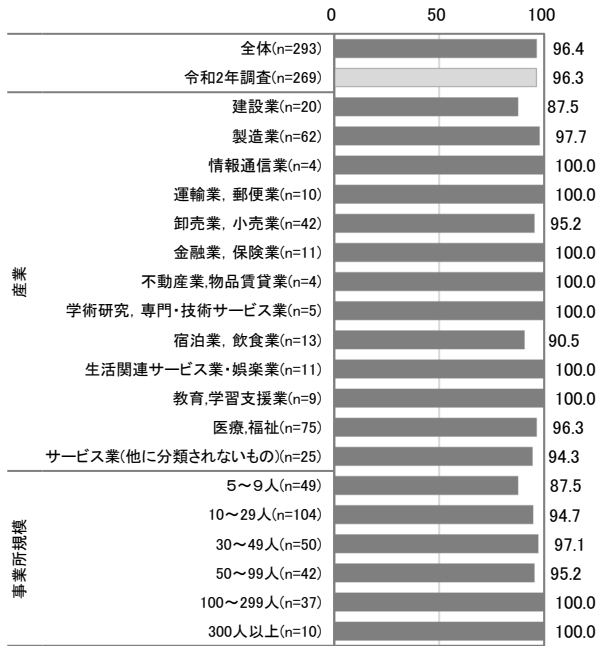


図 53 育児休業取得率(女性)(単位: %)

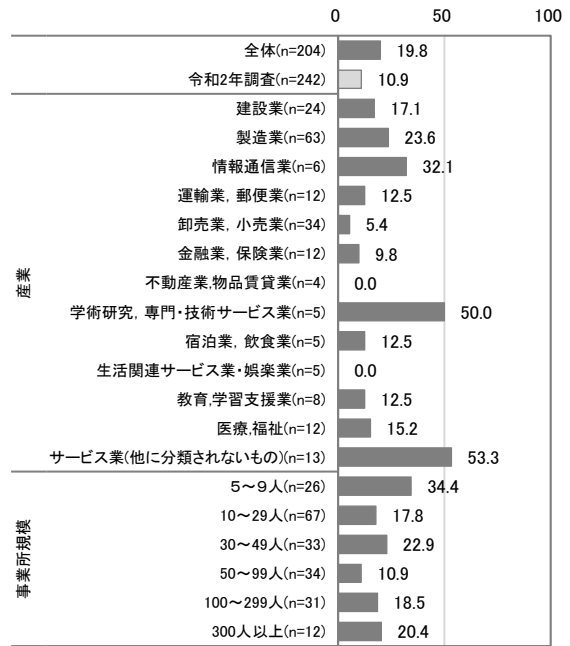


図 54 育児休業取得率(男性)(単位: %)

④育児のための休暇制度の有無

「ある」は56.1%

育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定は、「ある」が56.1%、「ない」が40.5%となっている。

産業別でみると、「ある」は、「情報通信業」の80.0%が最も高く、次いで「金融業，保険業」（78.7%）となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「ある」の回答割合が低くなっている。

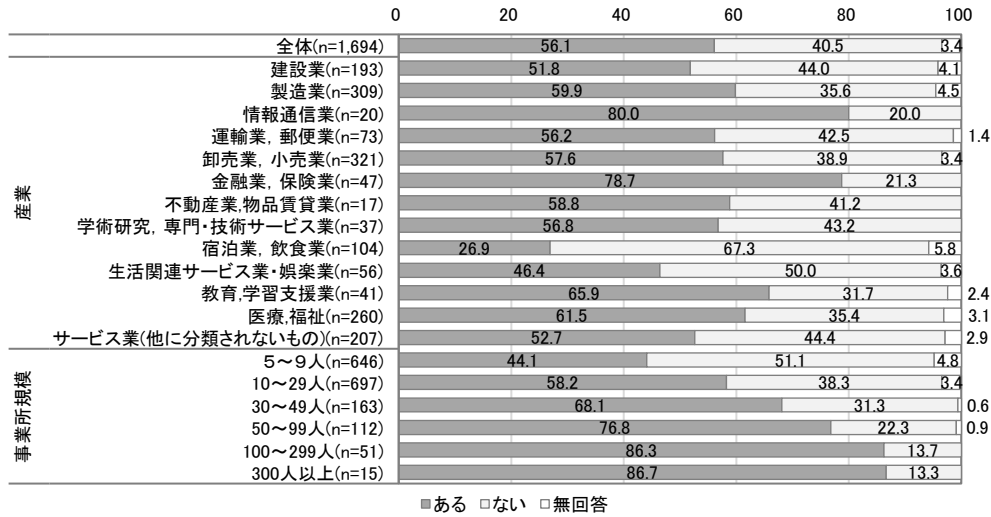


図 55 育児を目的とした休暇制度の有無(単位: %)

⑤育児のための休暇制度の上限年齢

「1歳を超え3歳未満」で32.2%

育児のための休暇制度の上限となる年齢は、「1歳を超え3歳未満」の32.2%が最も高く、次いで「3歳～小学校就学の始期に達するまで」（29.1%）、「1歳以下」（25.2%）となっている。

産業別でみると、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」は、「情報通信業」（43.8%）、「金融業，保険業」（40.5%）、「宿泊業，飲食業」（42.9%）、「教育，学習支援業」（44.4%）で回答割合が高くなっている。

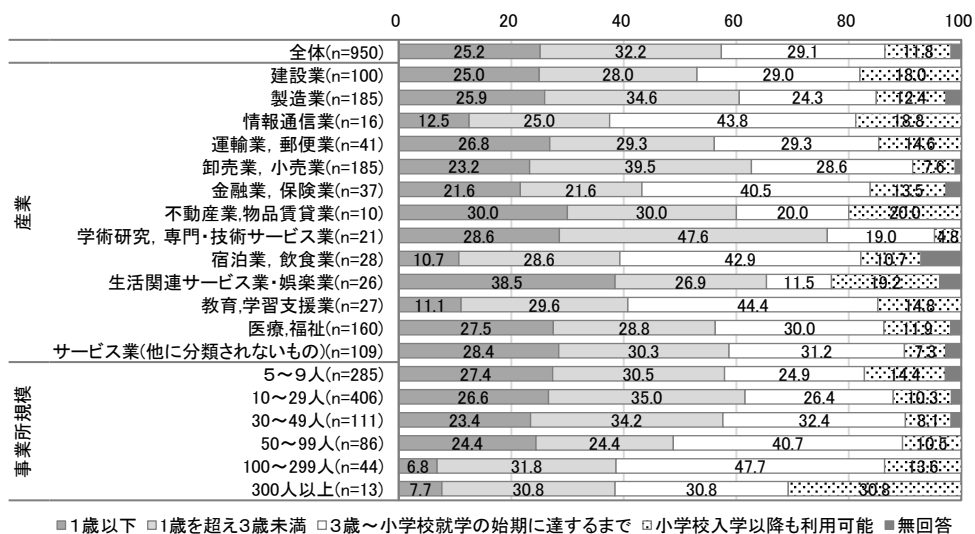


図 56 育児を目的とした休暇制度の限度年齢(単位: %)

⑥育児のための所定労働時間の短縮制度

「短時間勤務制度」で 53.5%

育児のための所定労働時間短縮のための制度を導入している割合は、「短時間勤務制度」の 53.5%が最も高く、次いで「所定外労働の制限」(41.7%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」(28.2%)となっている。

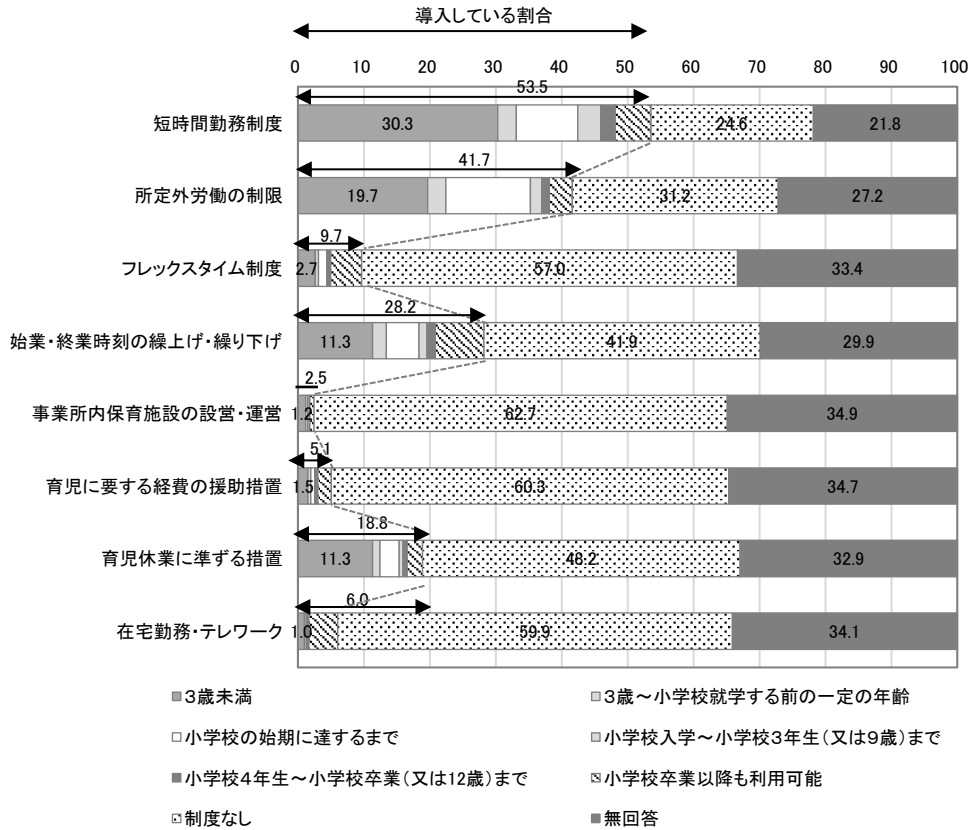


図 57 育児のための所定労働時間短縮制度の限度年齢(単位:%)
 ※各制度の適用年齢の選択肢を回答している事業所を「導入している割合」として再集計

⑦短時間勤務制度

「3歳未満」が30.3%

短時間勤務制度については、「3歳未満」の30.3%が最も高く、次いで「制度なし」(24.6%)、「無回答」(21.8%)となっている。

産業別でみると、「制度なし」は、「運輸業, 郵便業」で32.9%、「宿泊業, 飲食業」で31.7%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。

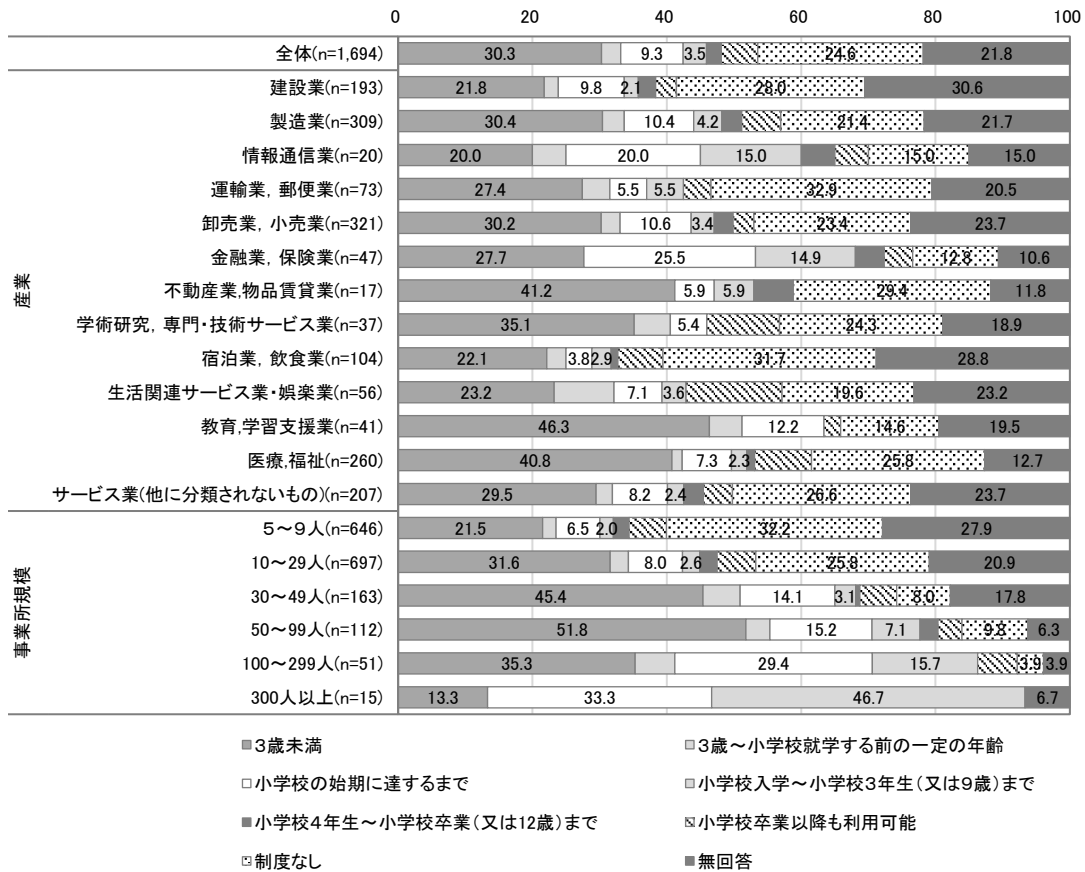


図 58 短時間勤務制度の限度年齢(単位:%)

⑧所定外労働の制限

「制度なし」が31.2%

所定外労働の制限については、「制度なし」の31.2%が最も高く、次いで「無回答」(27.2%)、「3歳未満」(19.7%)となっている。

産業別でみると、「制度なし」は、「建設業」で30.1%、「運輸業, 郵便業」で34.2%、「卸売業, 小売業」で30.8%、「学術研究, 専門・技術サービス業」で37.8%、「宿泊業, 飲食業」で35.6%、「医療, 福祉」で35.0%となっている。一方、「小学校の始期に達するまで」は、「情報通信業」で30.0%、「金融業, 保険業」で29.8%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。

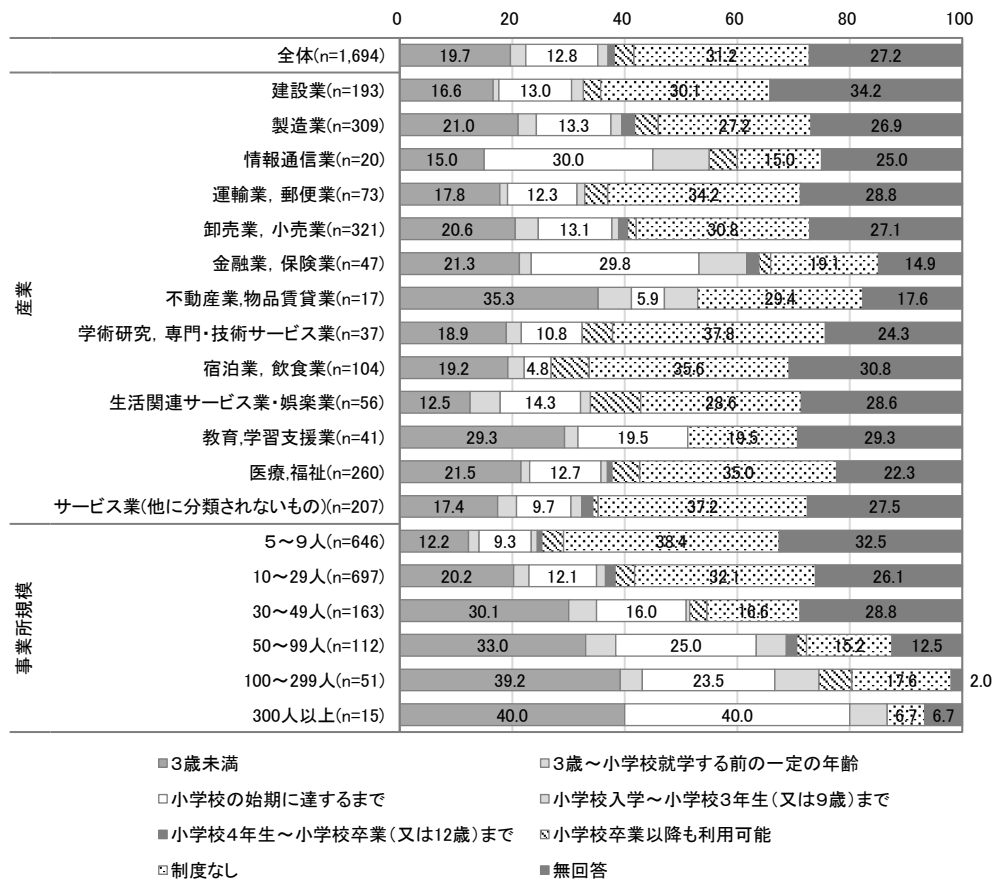


図 59 所定外労働の制限の限度年齢(単位: %)

(2) 介護休業制度

①介護休業制度の状況

「ある」は 64.7%

介護休業制度の規定については、「ある」が 64.7%、「ない」が 32.5%となっている。

産業別でみると、「ある」は、「金融業、保険業」の 93.6%が最も高く、次いで「情報通信業」が 85.0%となっている一方、「ない」は、「宿泊業、飲食業」で 53.8%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「ない」の回答割合が高くなっている。

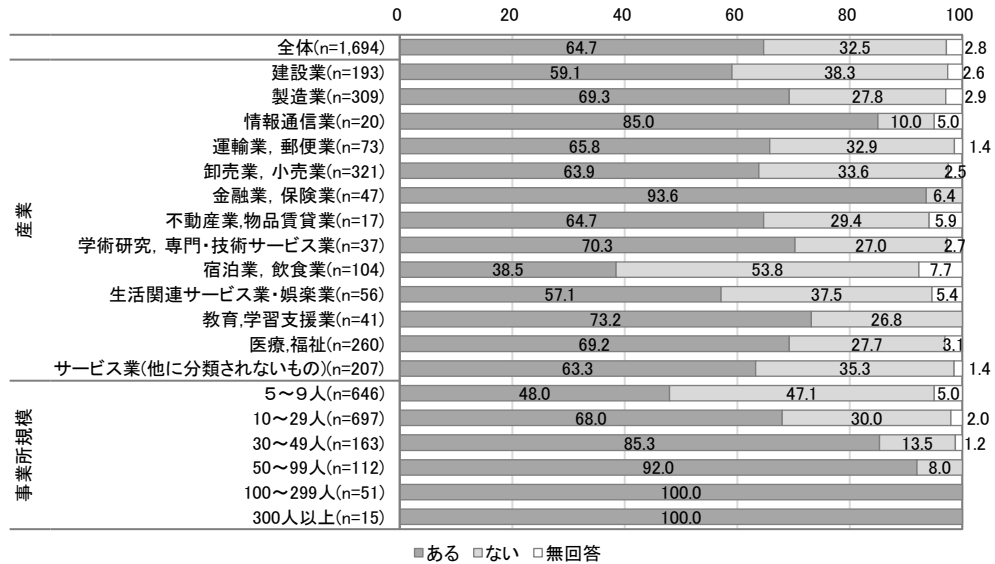


図 60 介護休業制度の規定の有無(単位:%)

②介護休業期間の最長限度

「通算して 93 日 (法定どおり)」が 83.4%

介護休業期間の最長限度は、「通算して 93 日 (法定どおり)」の 83.4%が最も高く、次いで「期限の制限はない」(3.9%)、「1 年」(3.7%)となっている。

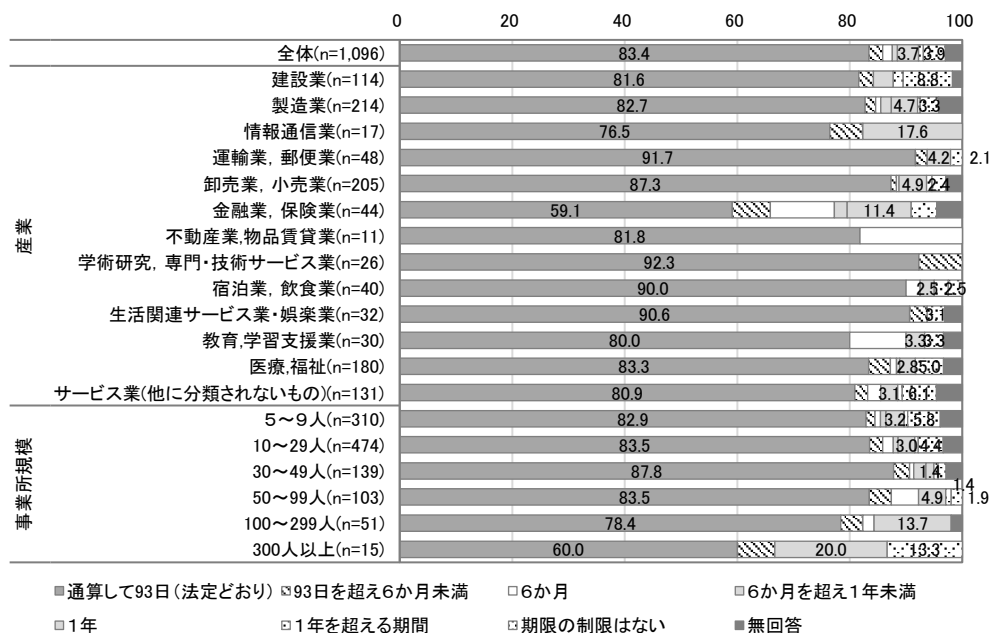


図 61 介護休業制度の最長限度期間(単位:%)

③介護に関する問題の把握状況

「把握している」は 58.2%

介護の問題を抱えている従業員について、「把握している」が 58.2%、「把握していない」が 38.7% となっている。

産業別でみると、「把握している」は、「情報通信業」(75.0%)、「金融業、保険業」(78.7%)で回答割合が高くなっている。

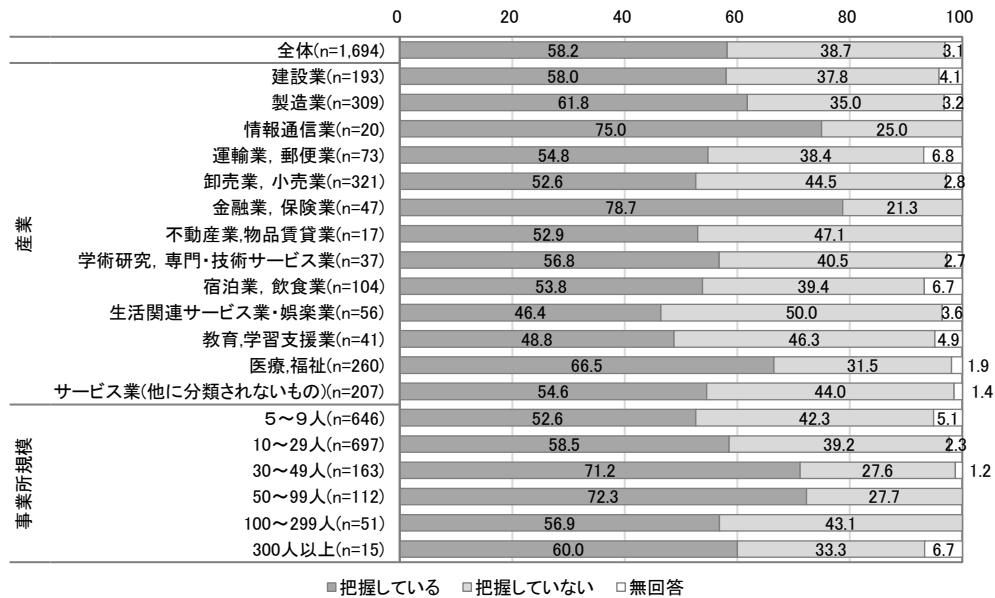


図 62 介護に関する問題の把握状況(単位: %)

④介護に関する問題の把握方法

「直属の上司等による面談で把握した」が 51.9%

介護に関する問題の把握方法は、「直属の上司等による面談で把握した」が 51.9%、「自己申告制度等で把握した」が 47.5%となっている。

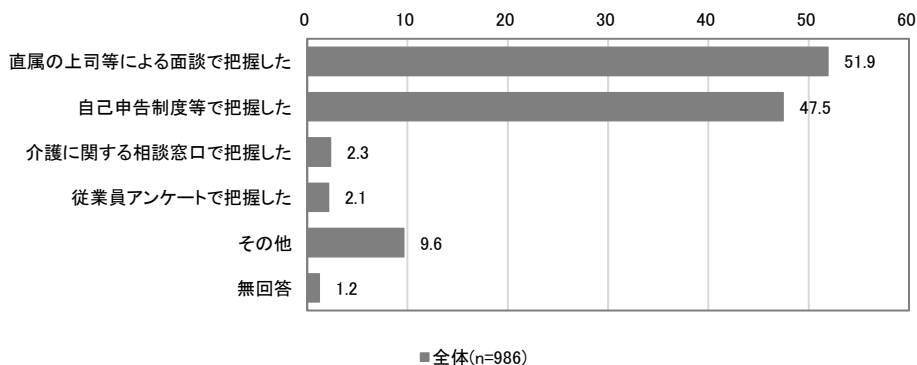


図 63 介護に関する問題の把握方法(複数回答)(単位: %)

「その他」の主なもの 日常の会話、食事などの機会

⑤介護休業制度取得状況

取得者数は、女性で 63 人、男性で 40 人

令和 2 年度に、介護休業制度を取得した従業員は、女性で 63 人、男性で 40 人となっている。

産業別でみると、女性は、「医療、福祉」の 25 人が最も多く、男性は、「製造業」の 14 人が最も多い。

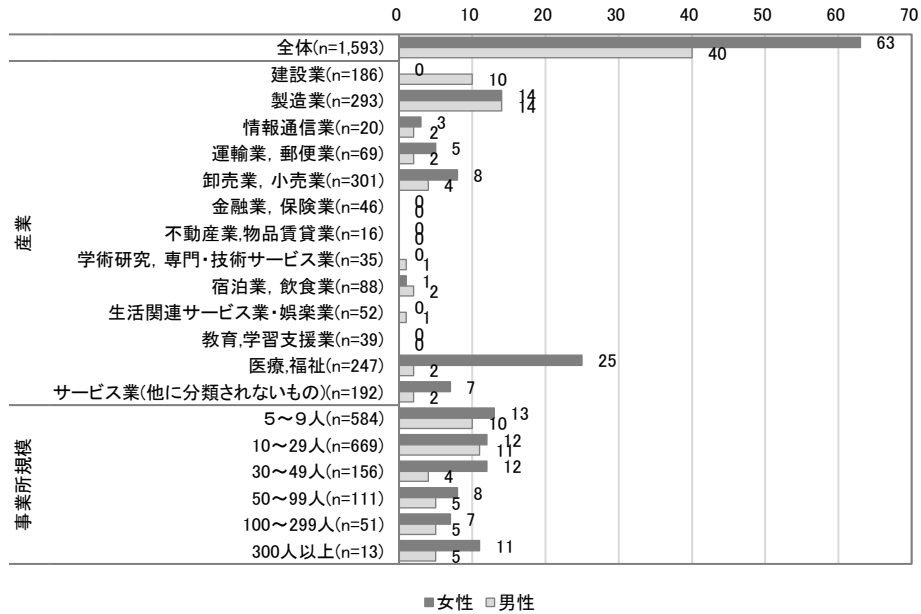


図 64 男女別介護休業制度取得人数(単位人)

⑥介護による離職状況

離職者は、女性で 56 人、男性で 26 人

令和 2 年度中に、介護を理由として離職した従業員は、女性で 56 人、男性で 26 人となっている。

事業所規模別でみると、女性は、「5～9人」で 14 人、「10～29人」で 23 人となっている。男性は、「300人以上」で 16 人となっている。

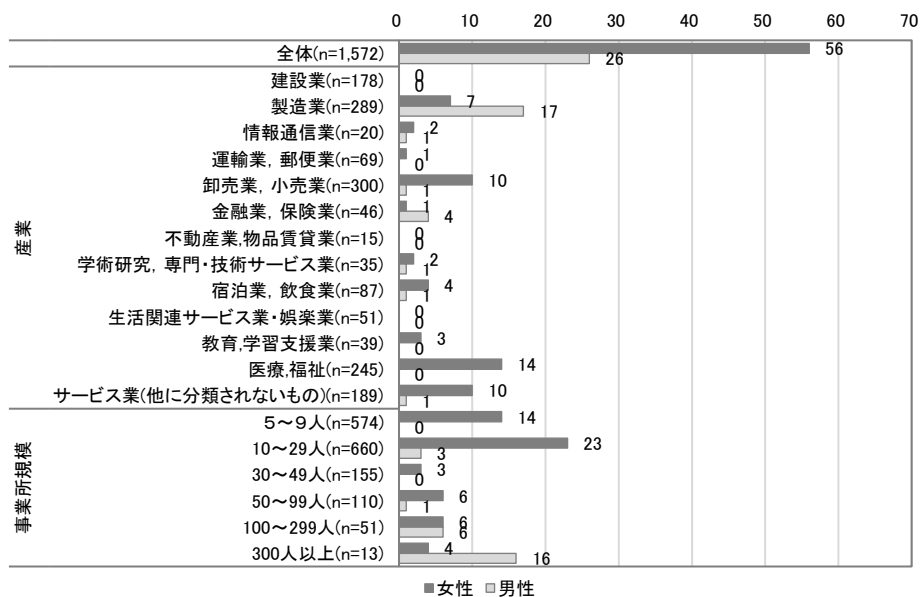


図 65 男女別介護による離職者数(単位:人)

7 ハラスメント対策について

(1) ハラスメント対策

①ハラスメント対策の有無

「取り組んでいる」は 68.1%

ハラスメント対策については、「取り組んでいる」が 68.1%、「取り組んでいない」が 29.9%となっている。

産業別でみると、「取り組んでいる」は、「運輸業, 郵便業」(80.8%)、「金融業, 保険業」(87.2%)、「教育, 学習支援業」(80.5%)で回答割合が高くなっている。一方、「取り組んでいない」は、「建設業」で 43.5%、「製造業」で 33.0%となっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「取り組んでいない」の回答割合が高くなっている。

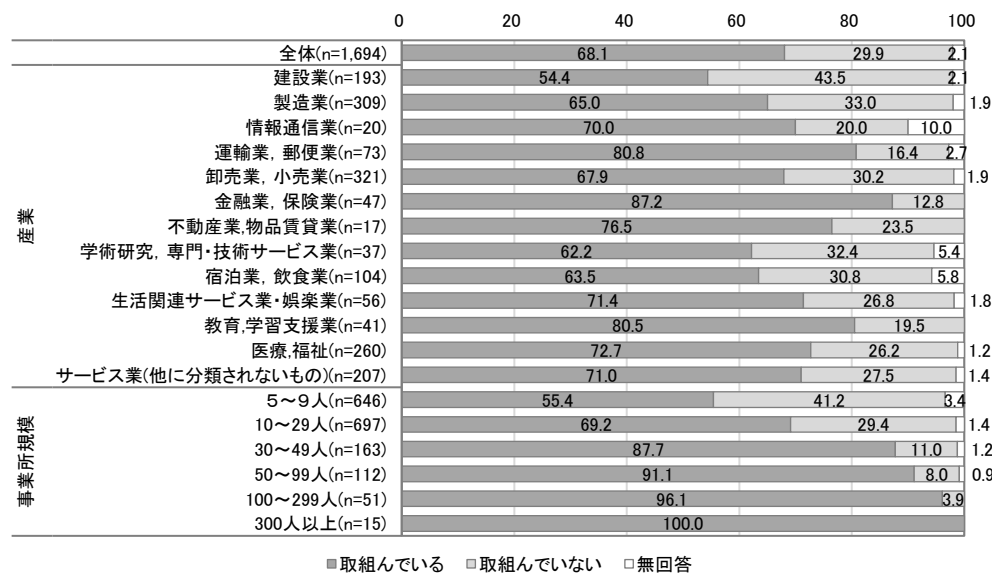


図 66 ハラスメント対策の取組状況(単位: %)

②ハラスメント対策の取組内容

「規則等に対応方針を定めている」が 55.3%

ハラスメント対策として取り組んでいる内容は、「規則等に対応方針を定めている」の 55.3%が最も高く、次いで「ミーティング等で周知を図っている」(43.6%)、「相談窓口を設置している」(42.0%)となっている。

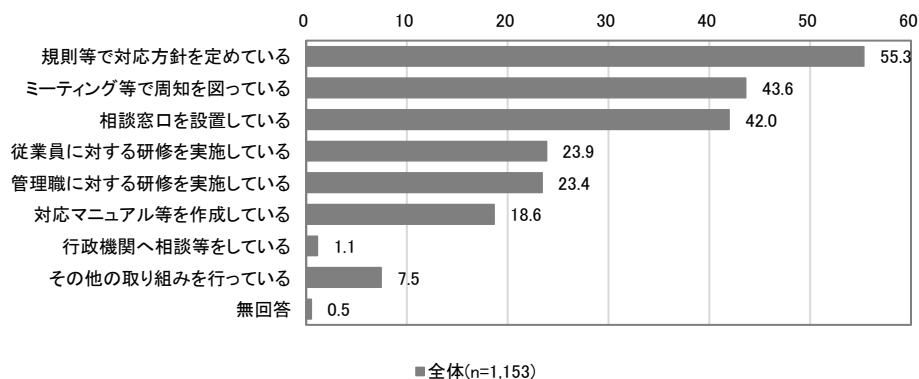


図 67 ハラスメント対策の取組内容(複数回答)(単位: %)

(2) 悪質クレーム対策

①悪質クレーム対策の有無

「取組んでいる」は34.4%

悪質クレーム対策に、「取組んでいる」は34.4%、「取組んでいない」は64.1%となっている。

産業別でみると、「取組んでいる」は、「金融業、保険業」(83.0%)で高くなっている一方、「製造業」(16.2%)、「建設業」(18.1%)で回答割合が低くなっている。

事業所規模別でみると、事業所規模が小さくなるほど、「取組んでいない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

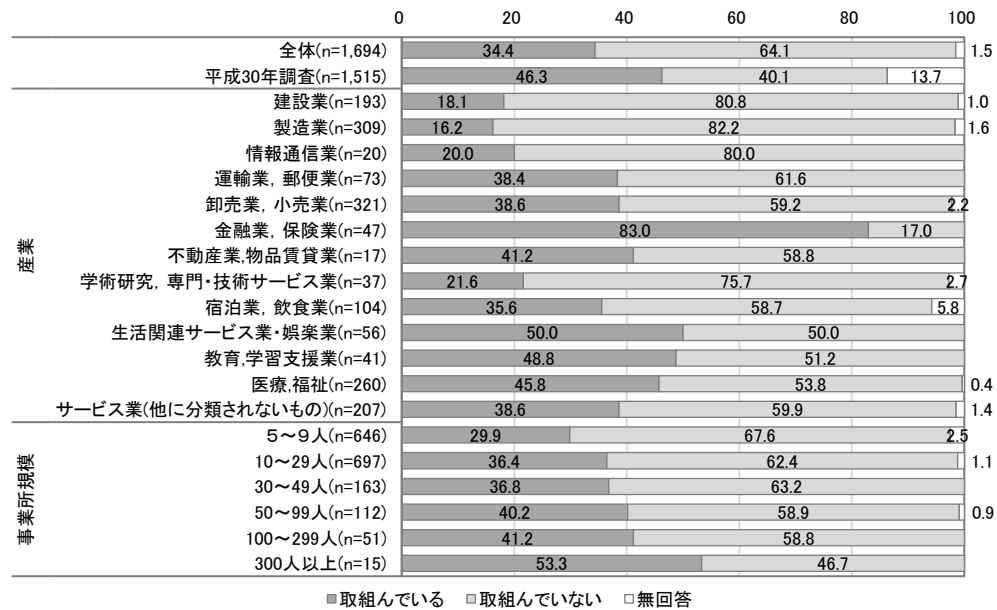


図 68 悪質クレーム対策の取組状況(単位: %)

②悪質クレーム対策に取り組まない理由

「悪質クレームがないから」が75.7%

取り組んでいない理由は、「悪質クレームがないから」の75.7%が最も高く、次いで「対策の要望がないから」(17.3%)、「その他」(3.9%)となっている。

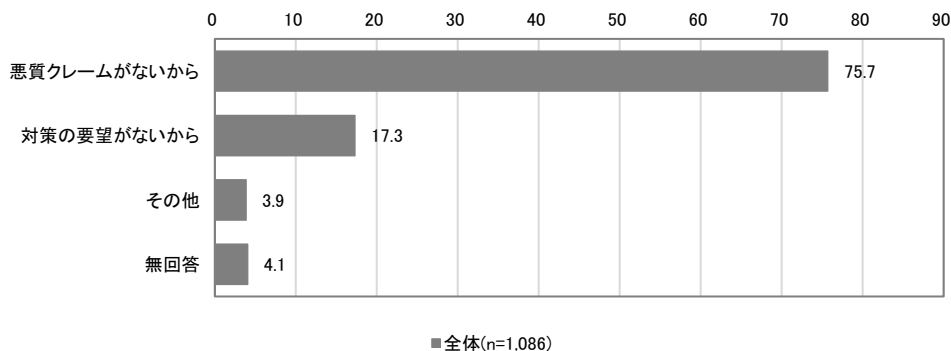


図 69 悪質クレームに取り組んでいない理由(複数回答)(単位: %)

「その他」の主なもの 検討中、件数が少ない、都度対応

第3章 個人調査の集計結果

1 回答者の属性

(1) 男女別年代構成

「40代」が32.2%

回答者の年代別構成では、「40代」の32.2%が最も高く、次いで、「50代」23.6%、「30代」20.9%となっている。

男女別・年代別構成では、男性は「40代」の29.3%が最も高く、女性は「40代」の32.3%が最も高くなっている。

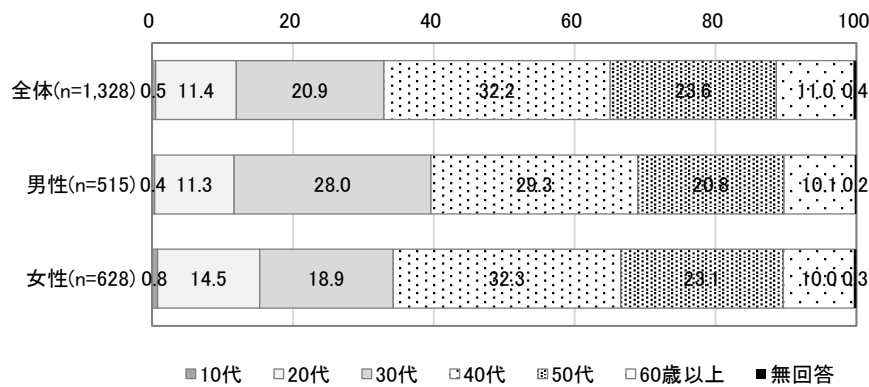


図1 年代構成 (単位：%)

回答者の男女別は、「男性」が38.8%、「女性」が47.3%となっている。

年代別で見ると、「30代」は「男性」が51.8%で、他の年代よりも「男性」の回答割合が高くなっている。

雇用形態別で見ると、「正社員」は、「男性」が45.3%、「女性」が41.8%、「非正社員」は、「男性」が14.2%、「女性」が69.2%となっている。

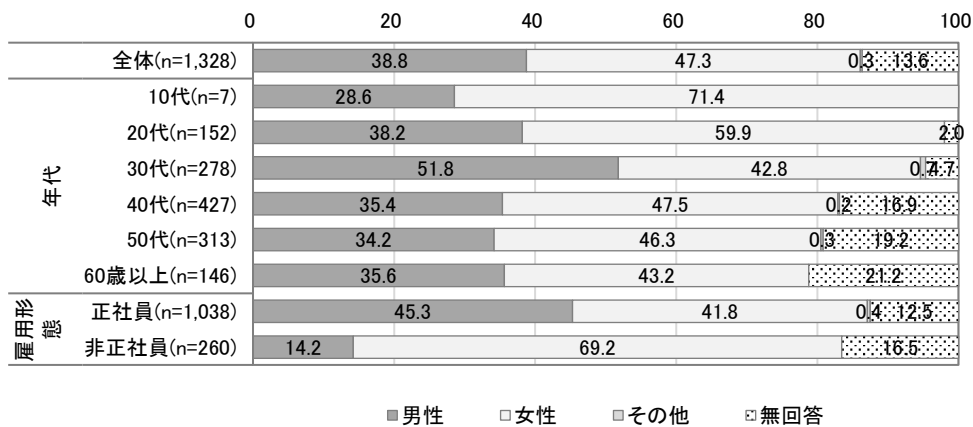


図2 男女別構成 (単位：%)

(2) 雇用形態

「正社員」が78.2%、「非正社員」が19.6%

回答者の雇用形態は、「正社員」が78.2%、「非正社員」が19.6%となっている。

男女別でみると、「男性」は「正社員」が91.3%、「女性」は「正社員」が69.1%となっている。

年代別でみると、「正社員」は、「20代」の92.8%が最も高く、次いで「30代」87.8%となっている一方、「10代」で57.1%、「60歳以上」で42.5%となっている。

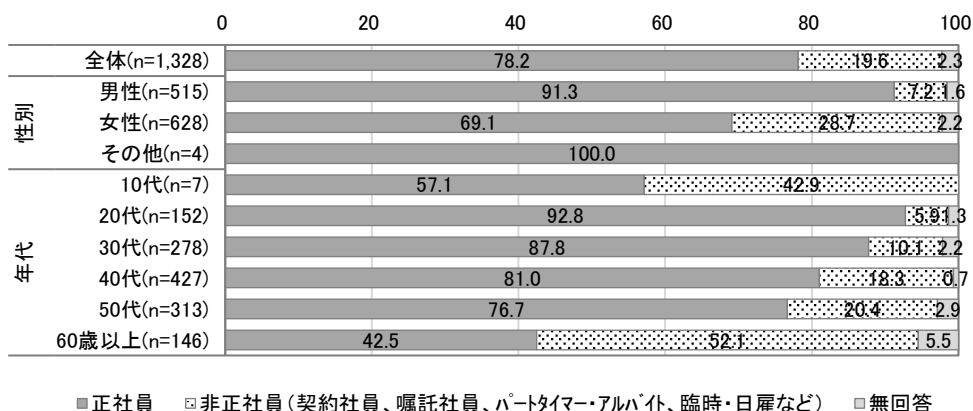


図3 男女別・年代別回答状況 (単位: %)

(3) 配偶者の有無

配偶者が「有」は、62.4%

配偶者が「有」は62.4%、「無」は37.0%となっている。

男女別でみると、「有」は、「男性」で68.0%、「女性」で57.0%となっている。

雇用形態別でみると、「有」は、「正社員」で60.7%、「非正社員」で68.8%となっている。

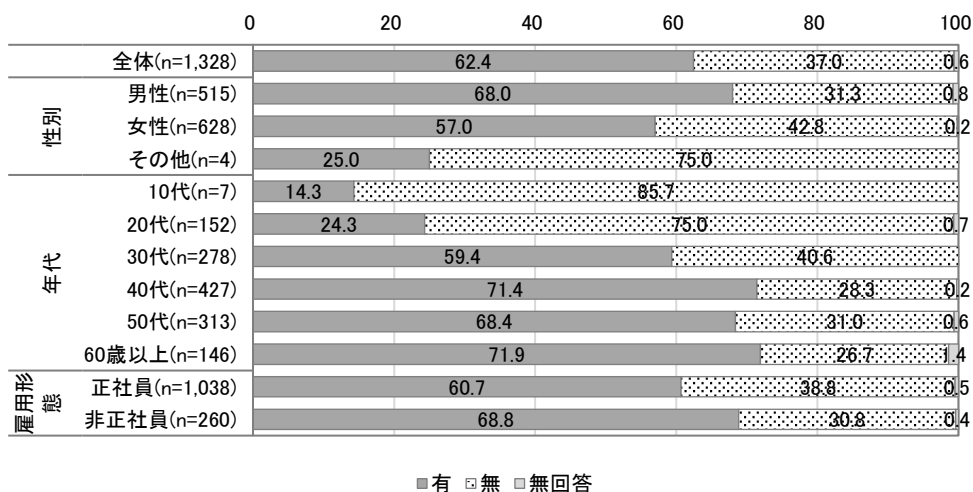


図4 配偶者の有無 (単位: %)

(4) 配偶者の扶養

配偶者の扶養が「有」は、33.2%

配偶者が「有」と回答した者に、配偶者の扶養について尋ねたところ、「有」は33.2%、「無」は65.6%となっている。

男女別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「男性」で56.6%、「女性」で8.9%となっている。年代別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「30代」の41.2%が最も高くなっている。

雇用形態別でみると、配偶者の扶養が「有」は、「正社員」で37.0%、「非正社員」で21.8%となっている。

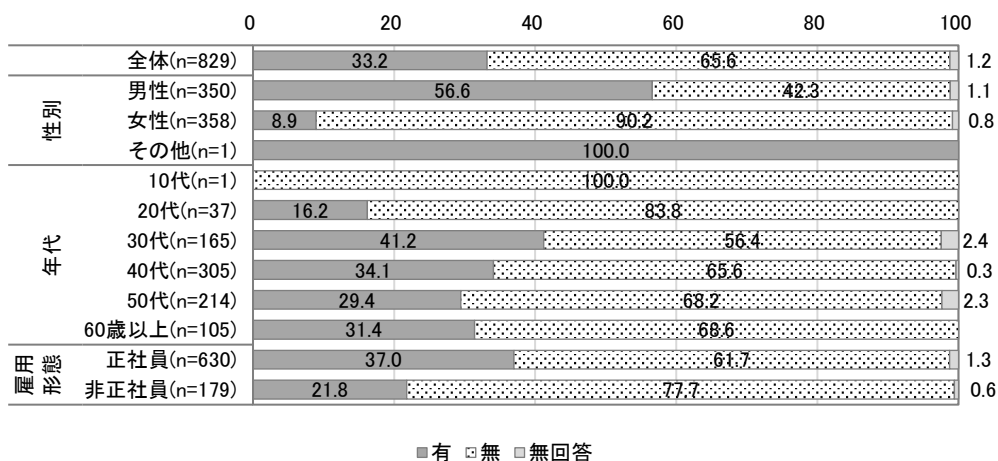


図5 配偶者の扶養 (単位: %)

(5) 配偶者の就業

配偶者の就業が「有」は81.9%

配偶者の就業が「有」は81.9%、「無」は17.5%となっている。

男女別でみると、配偶者の就業が「有」は、「男性」で72.6%、「女性」で92.7%となっている。

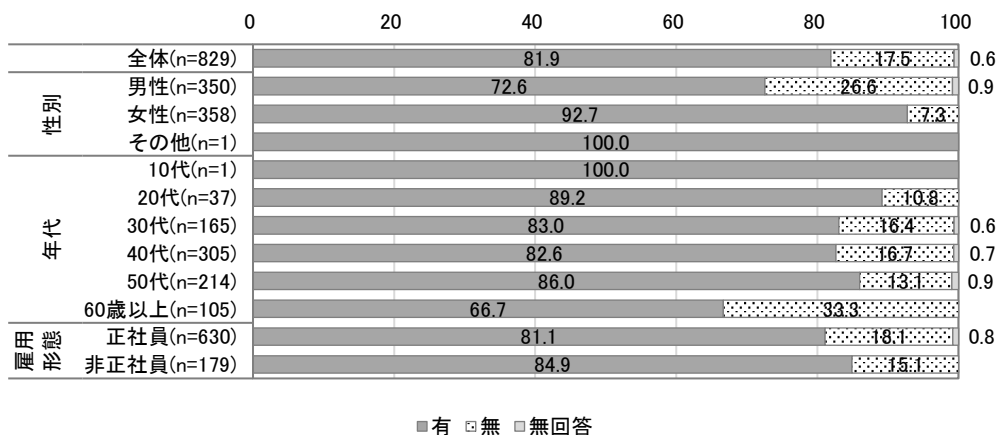


図6 配偶者の就業 (単位: %)

(6) 子どもの有無

子どもが「有」は60.0%

子どもが「有」は60.0%、「無」は39.0%となっている。

雇用形態別でみると、子どもが「有」は、「正社員」で56.3%、「非正社員」で75.0%となっている。

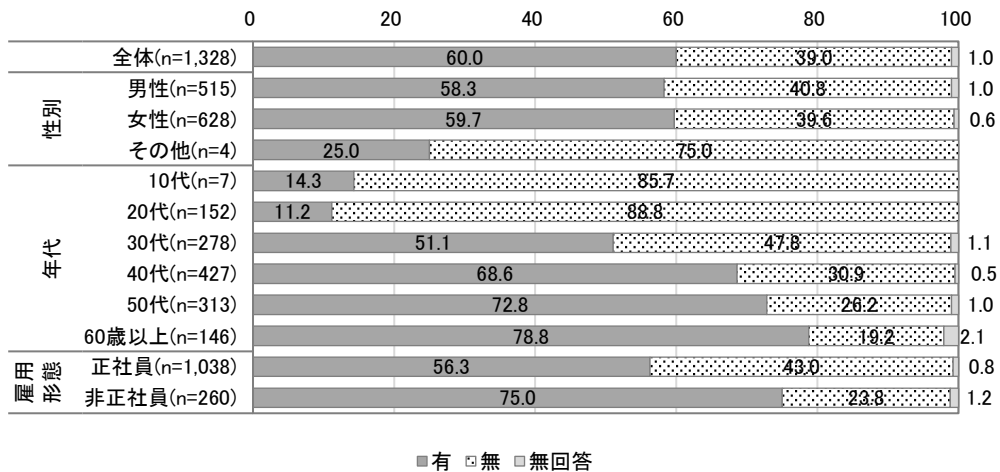


図7 子どもの有無 (単位: %)

(7) 勤務先の業種

「医療, 福祉」が22.6%、「製造業」が17.1%

勤務先の業種は、「医療, 福祉」の22.6%が最も高く、次いで「製造業」17.1%、「卸売業, 小売業」14.8%、「サービス業(他に分類されないもの)」12.0%となっている。

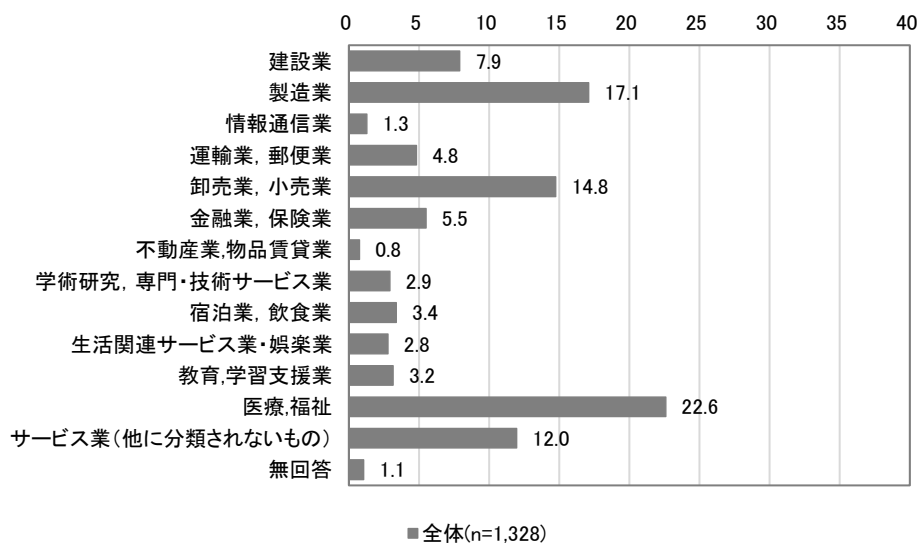


図8 勤務先の業種 (全体) (単位: %)

男女別でみると、「男性」は、「製造業」の22.9%が最も高く、次いで「卸売業, 小売業」16.5%、「サービス業(他に分類されないもの)」12.0%となっている。一方、「女性」は、「医療, 福祉」の33.8%が最も高く、次いで「卸売業, 小売業」12.7%、「製造業」12.3%、「サービス業(他に分類されないもの)」11.6%となっている。

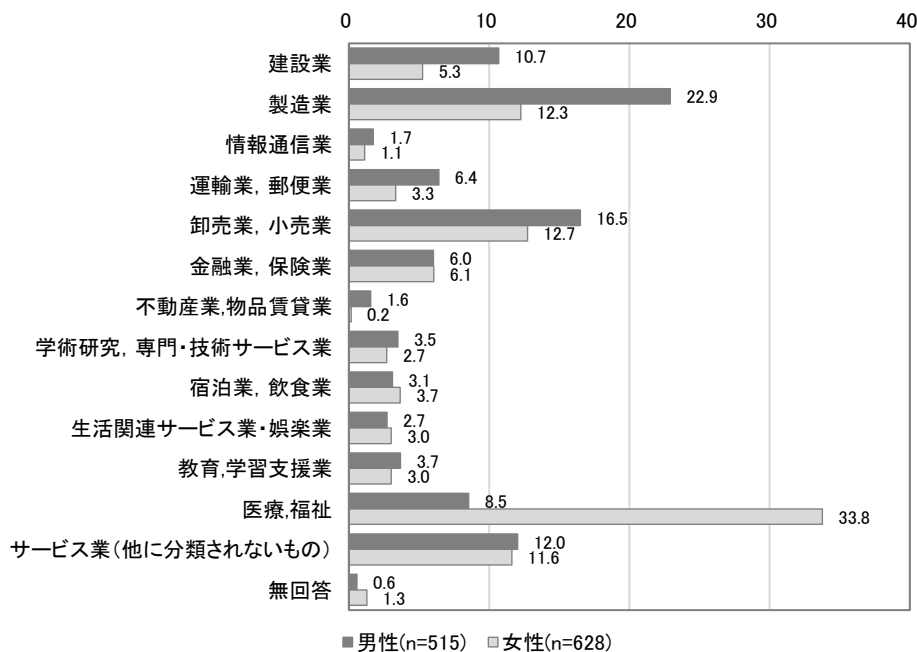


図9 男女別勤務先の業種 (単位: %)

(8) 勤務先の企業規模

「10～29人」が29.7%、「100～299人」が17.6%

勤務先の企業規模は、「10～29人」の29.7%が最も高く、次いで「100～299人」17.6%、「300人以上」14.8%、「5～9人」14.5%となっている。

男女別で見ると、男女とも「10～29人」が最も多く、次いで「男性」では「300人以上」が19.6%、「女性」では「100～299人」が18.5%となっている。

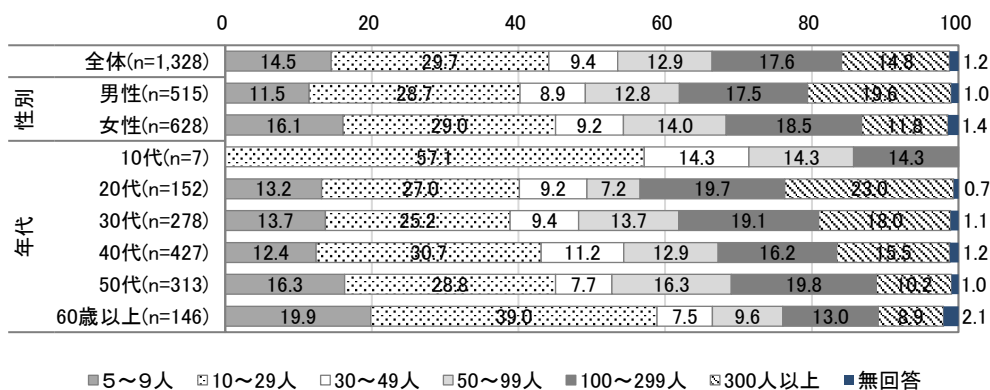


図10 勤務先の企業規模 (単位: %)

(9) 勤続年数

「10年以上20年未満」が28.5%、「5年以上10年未満」が23.9%

勤続年数は、「10年以上20年未満」の28.5%が最も高く、次いで「5年以上10年未満」の23.9%、「20年以上」17.1%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」では「10年以上20年未満」の29.2%が最も高くなっている。一方、「非正社員」では「5年以上10年未満」の26.2%が最も高く、次いで「10年以上20年未満」の25.4%となっている。

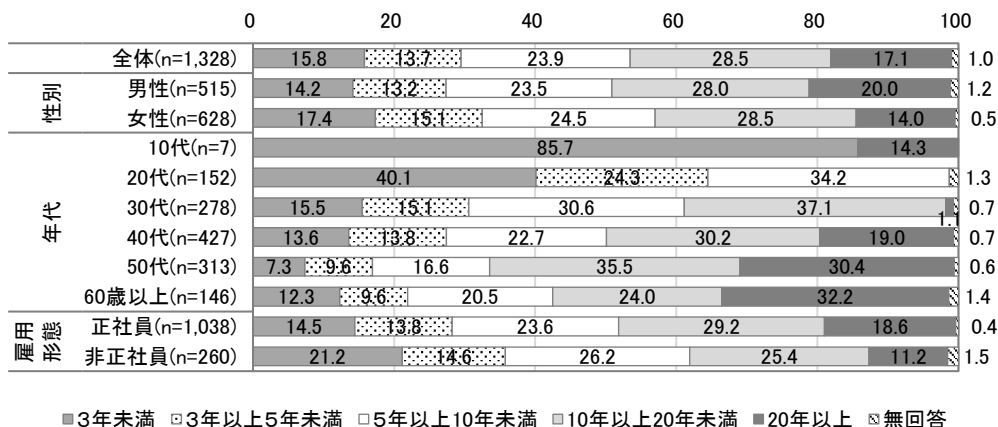


図 11 現在の勤務先の勤続年数 (単位：%)

雇用形態別・男女別でみると、「正社員」では、男女ともに、「10年以上20年未満」が最も高くなっている一方、「非正社員」では、「男性」は「5年以上10年未満」の27.0%が最も高く、「女性」は「10年以上20年未満」の27.2%が最も高くなっている。

表 1 雇用形態別男女別勤続年数 (単位：人、%)

雇用形態	男女別		合計	3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	無回答
正社員	男性	回答数	470	63	61	110	137	97	2
		割合	100.0	13.4	13.0	23.4	29.1	20.6	0.4
	女性	回答数	434	69	68	108	125	64	0
		割合	100.0	15.9	15.7	24.9	28.8	14.7	0.0
非正社員	男性	回答数	37	7	7	10	6	6	1
		割合	100.0	18.9	18.9	27.0	16.2	16.2	2.7
	女性	回答数	180	38	26	44	49	20	3
		割合	100.0	21.1	14.4	24.4	27.2	11.1	1.7

(10) 現在の会社での役職

「役職にはついていない」が61.9%

現在の会社での役職は、「役職についていない」の61.9%が最も高く、次いで「その他」10.5%、「係長級」10.2%となっている。

男女別でみると、「役職についていない」は、「男性」50.1%、「女性」75.0%となっている。

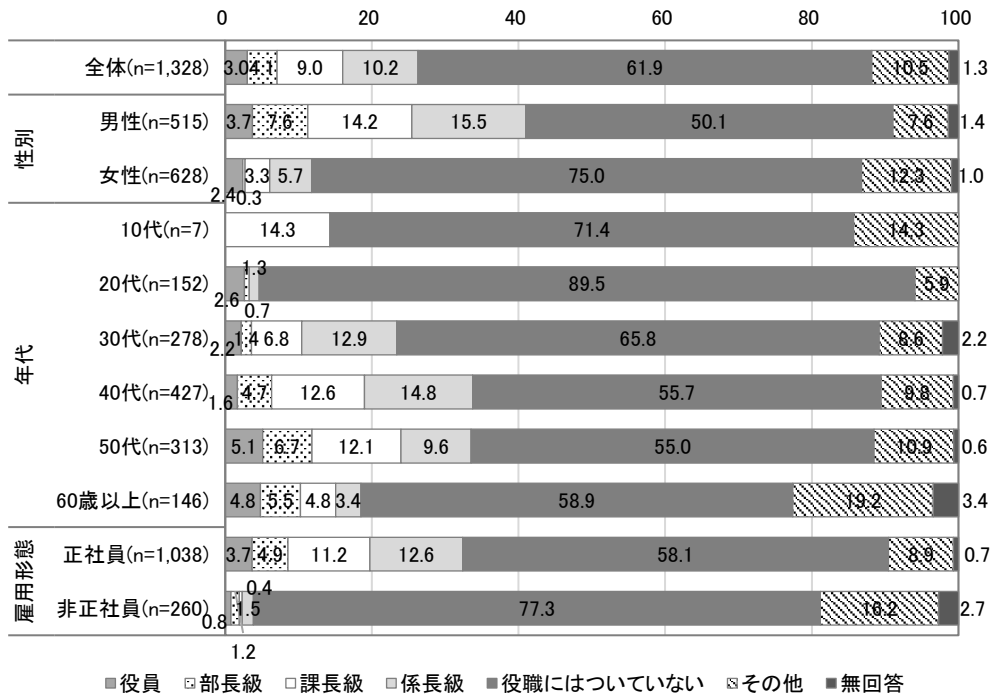


図12 現在の会社での役職 (単位：%)

表2 雇用形態別役職

(単位：人、%)

雇用形態	男女別		合計	役員	部長級	課長級	係長級	役職にはついていない	その他	無回答
正社員	男性	回答数	470	19	36	73	79	226	33	4
		割合	100.0	4.0	7.7	15.5	16.8	48.1	7.0	0.9
	女性	回答数	434	14	2	21	34	316	44	3
		割合	100.0	3.2	0.5	4.8	7.8	72.8	10.1	0.7
非正社員	男性	回答数	37	0	3	0	0	27	6	1
		割合	100.0	0.0	8.1	0.0	0.0	73.0	16.2	2.7
	女性	回答数	180	1	0	0	2	145	29	3
		割合	100.0	0.6	0.0	0.0	1.1	80.6	16.1	1.7

(11) 1か月の平均残業時間

「10時間未満」が37.5%、「残業していない」30.5%、「10～45時間未満」26.1%

1か月の平均残業時間は、「10時間未満」の37.5%が最も高く、次いで「残業していない」30.5%、「10～45時間未満」26.1%となっている。

男女別でみると、「男性」では「10～45時間未満」の40.0%が最も高く、「女性」では「10時間未満」42.2%、「残業していない」38.7%で、2つの合計で80.9%となっている。

業種別でみると、「残業していない」は、「宿泊業、飲食業」で48.9%、「生活関連サービス業・娯楽業」で37.8%と、他の業種よりも回答割合が高い。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「残業していない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

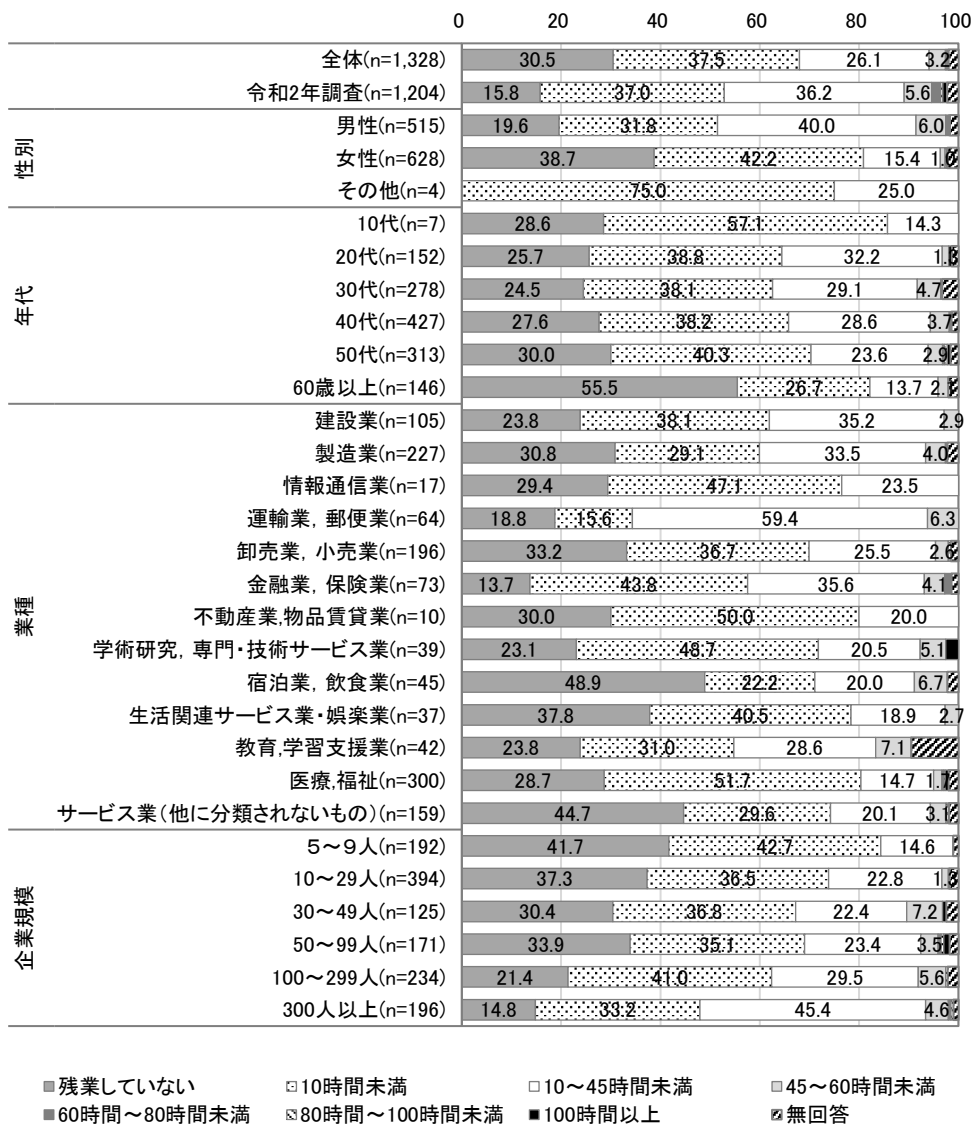


図 13 1か月の平均残業時間 (単位：%)

(12) 令和2年、又は2年度の年次有給休暇の取得状況

平均付与日数は19.6日、平均取得率は43.1%

年次有給休暇の付与日数は、平均で19.6日となっている。

男女別でみると、「男性」は20.8日、「女性」は18.4日となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」は20.4日、「非正社員」は16.1日となっている。

勤務先の業種別でみると、「金融業、保険業」で23.1日、「卸売業、小売業」で22.3日、「情報通信業」で20.9日、「不動産業、物品賃貸業」で20.3日となっている一方、「宿泊業・飲食業」では14.9日、「学術研究、専門・技術サービス業」では16.2日となっている。

企業規模別でみると、50人以上では、年次有給休暇の付与日数は20日を超えている。

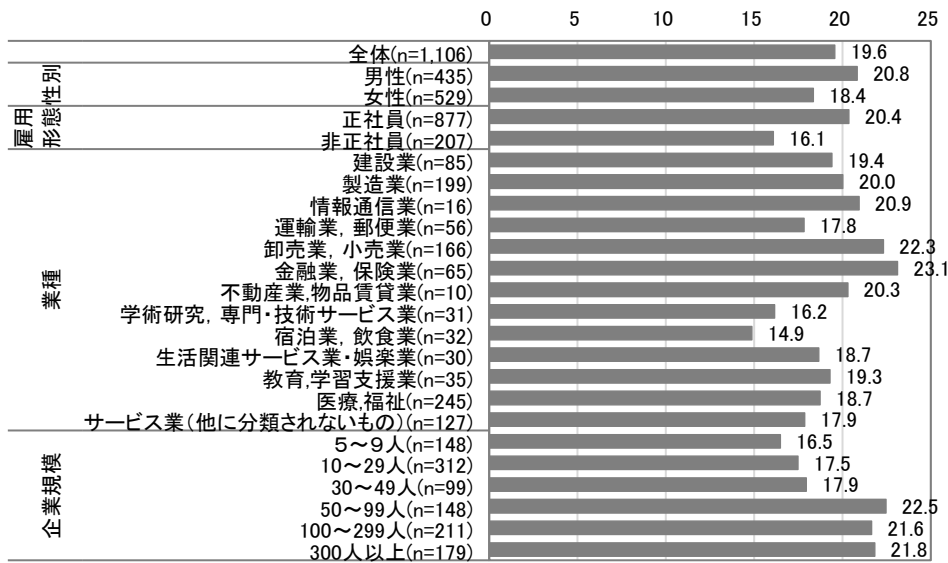


図14 年次有給休暇の平均付与日数 (単位: 日)

有給休暇の平均取得率は、43.1%となっている。

男女別でみると、「男性」で40.0%、「女性」で47.0%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」は41.7%、「非正社員」は50.3%となっている。

業種別でみると、「宿泊業、飲食業」の30.0%が最も低くなっている。

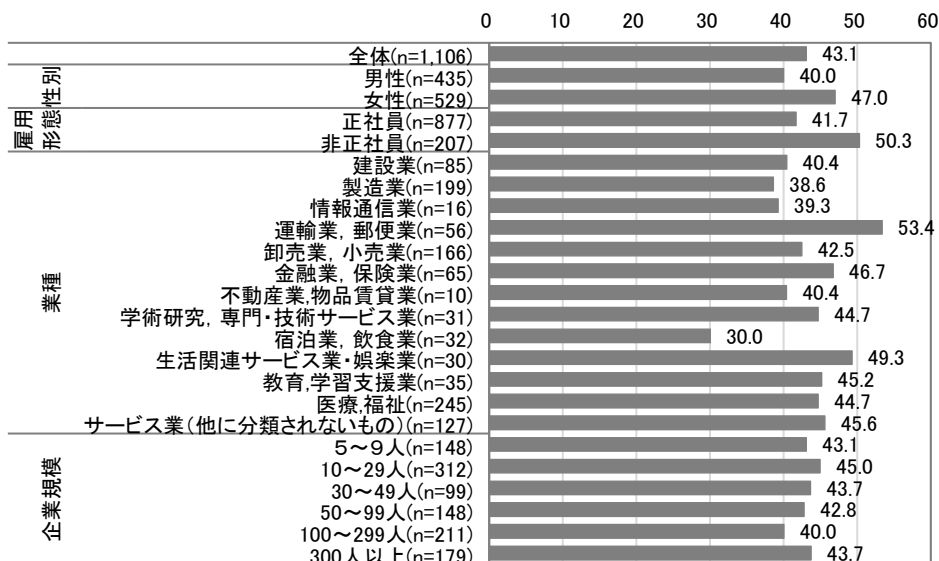


図15 年次有給休暇の平均取得率 (単位: %)

(13) 労働組合加入状況

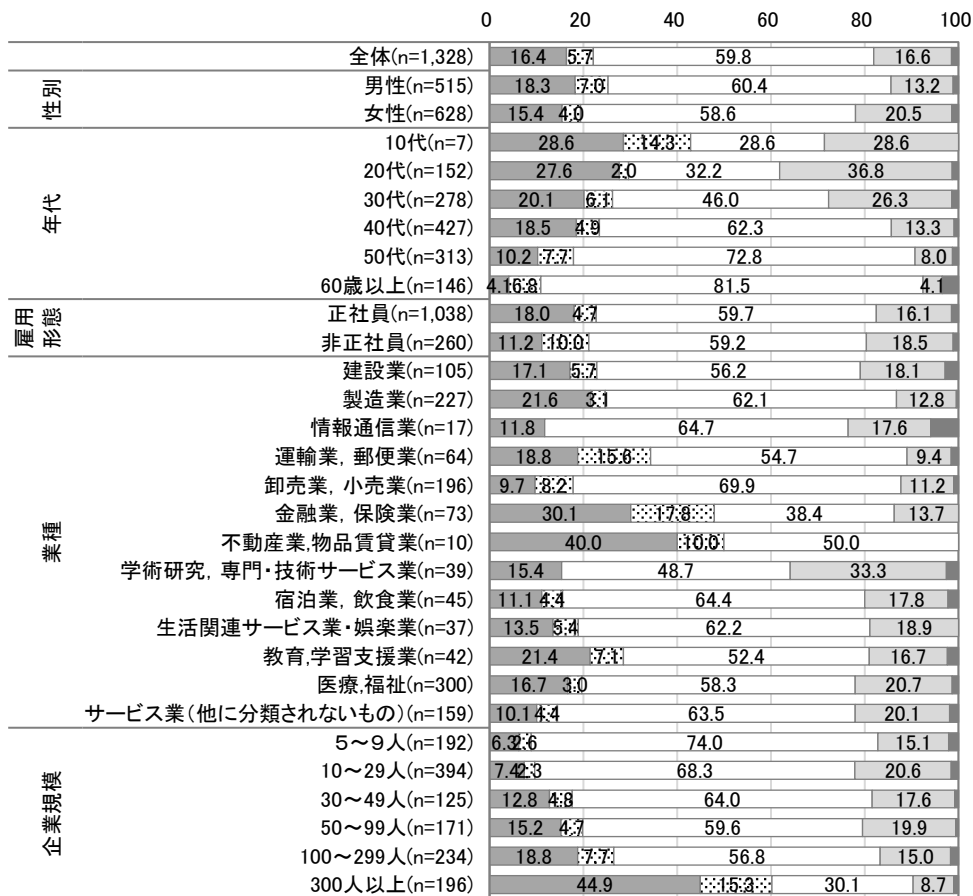
労働組合が「ない」が59.8%、「あって加入している」は16.4%

労働組合の加入状況は、労働組合が「ない」の59.8%が最も高く、次いで「わからない」16.6%、「あって加入している」16.4%となっている。

年代別でみると、20代で「わからない」の回答割合が最も高く、他の年代では、「ない」の回答割合が最も高くなっている。

業種別でみると、「あって加入している」は、「不動産業、物品賃貸業」の40.0%が最も高く、「金融業、保険業」30.1%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「あって加入している」の回答割合が低くなっている。



■あって加入している □あるが加入していない □ない □わからない ■無回答

図 16 労働組合の加入状況 (単位：%)

2 働き方について

(1) 入社の経緯

「転職による離職」が51.5%、「卒業後初めて就職した」が22.7%

現在の会社への入社の際の経緯としては、「転職による離職」の51.5%が最も高く、次いで「卒業後初めて就職した」22.7%、「結婚・出産による離職」11.1%となっている。

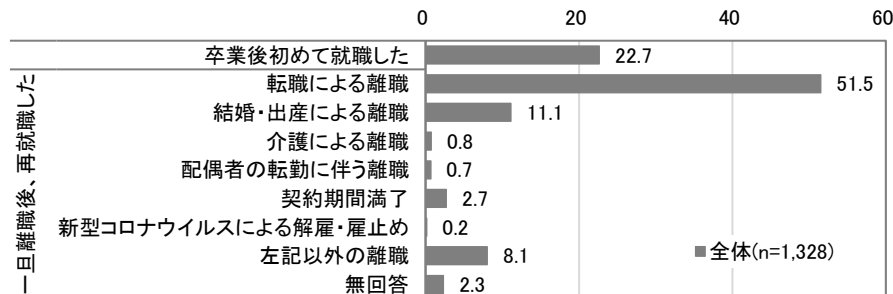


図17 入社の経緯 (単位: %)

男女別でみると、「卒業後初めて就職した」は、「男性」で30.1%、「女性」で19.7%となっている。雇用形態別でみると、「正社員」で27.3%、「非正社員」で5.4%となっている。

業種別でみると、「金融業、保険業」の58.9%が最も高くなっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「卒業後初めて就職した」の回答割合が高くなっている。

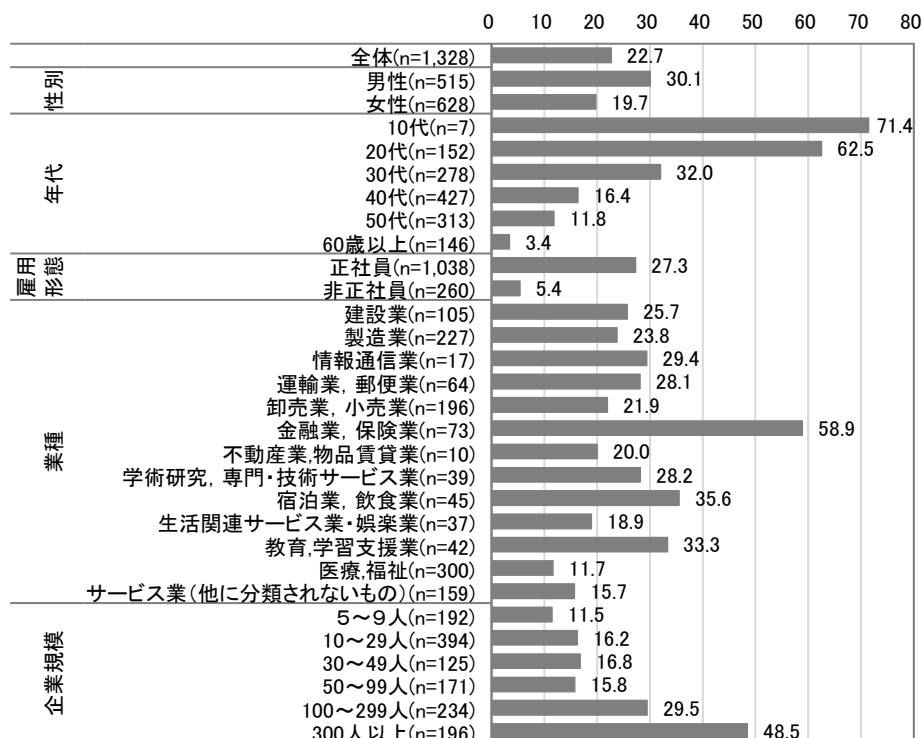


図18 「卒業後初めて就職した」回答割合 (単位: %)

「転職による離職」と回答した者について、男女別で見ると、「男性」は 55.9%、「女性」は 45.4%となっている。

年代別で見ると、「50代」の 59.7%が最も高く、次いで「40代」57.4%、「30代」51.4%となっている。雇用形態別で見ると、「正社員」で 54.1%、「非正社員」で 41.9%となっている。

業種別で見ると、「不動産業、物品賃貸業」の 70.0%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」62.5%となっている。一方、「金融業、保険業」では 23.3%と、他の業種よりも低くなっている。

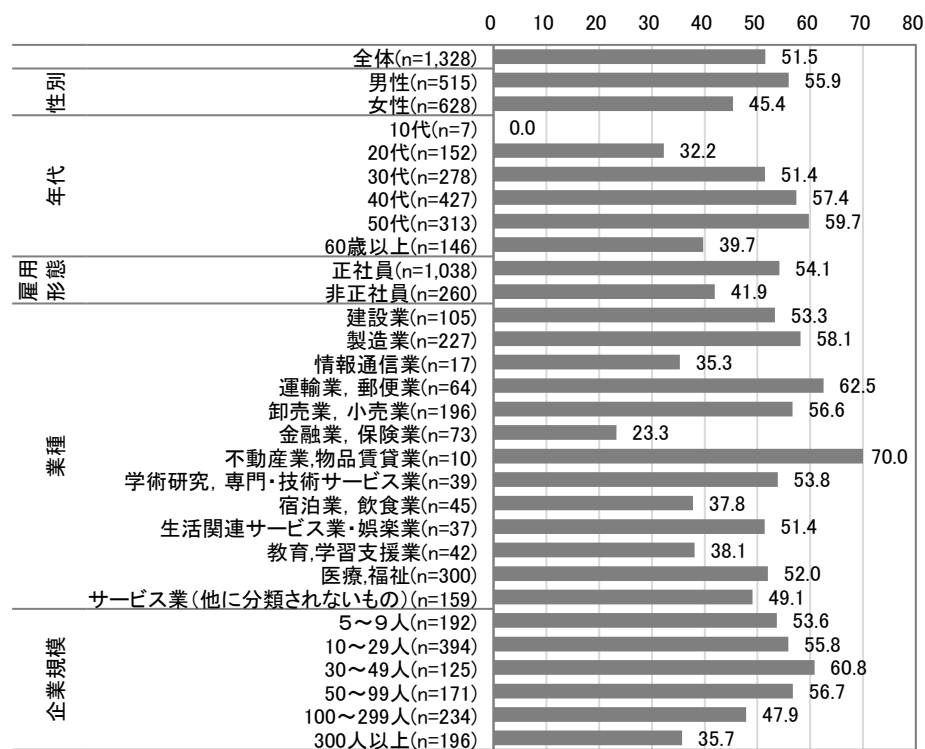


図 19 「転職による離職」回答割合 (単位：%)

(2) 希望した仕事

「希望した仕事についている」は 85.3%

希望した仕事についているかについては、「はい」が 85.3%、「いいえ」が 12.6%となっている。

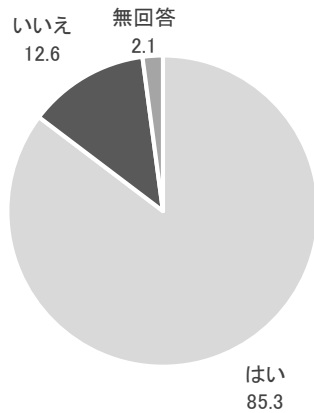


図 20 希望した仕事についているか (単位：%)

「いいえ」と回答した者に、その理由を尋ねたところ、「希望する雇用形態の求人がないから」の 43.1%が最も高く、次いで「応募したが採用されなかったから」26.3%、「その他」16.8%、「家事・育児との両立が難しいから」12.6%となっている。

男女別でみると、男女とも「希望する雇用形態の求人がないから」の回答割合が最も高く、「男性」で 47.6%、「女性」で 35.9%となっている。次に、「男性」は、「応募したが採用されなかったから」30.2%、「その他」14.3%となっている。「女性」は、「応募したが採用されなかったから」24.4%、「その他」20.5%、「家事・育児との両立が難しいから」17.9%となっている。

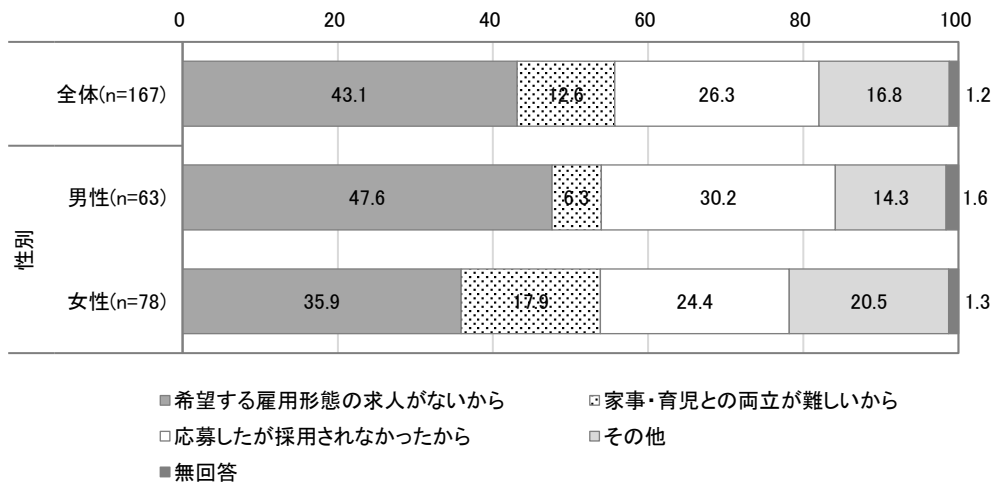


図 21 希望した仕事につけなかった理由 (単位：%)

「その他」の主なもの 希望する部署へ異動できない、特に希望がない

(3) 働きたい期間

定年までが 64.6%

いつまで働きたいかについては、「定年まで（定年後の再雇用含む）」の64.6%が最も高くなっている。次に、「生活が楽になるまで」で7.8%、「その他」で7.0%、「次の仕事が見つかるまで」で6.8%と続いている。

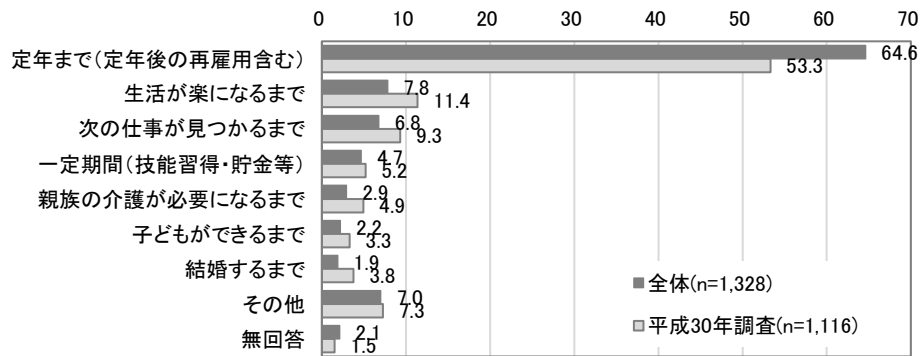


図 22 いつまで働きたいか (単位：%)

「定年まで（定年後の再雇用含む）」という回答について、男女別でみると、「男性」で69.5%、「女性」で59.2%となっている。

雇用形態別でみると、「正社員」で67.9%、「非正社員」で52.7%となっている。

業種別でみると、「宿泊業，飲食業」で42.2%と、他の業種よりも回答割合が低くなっている。

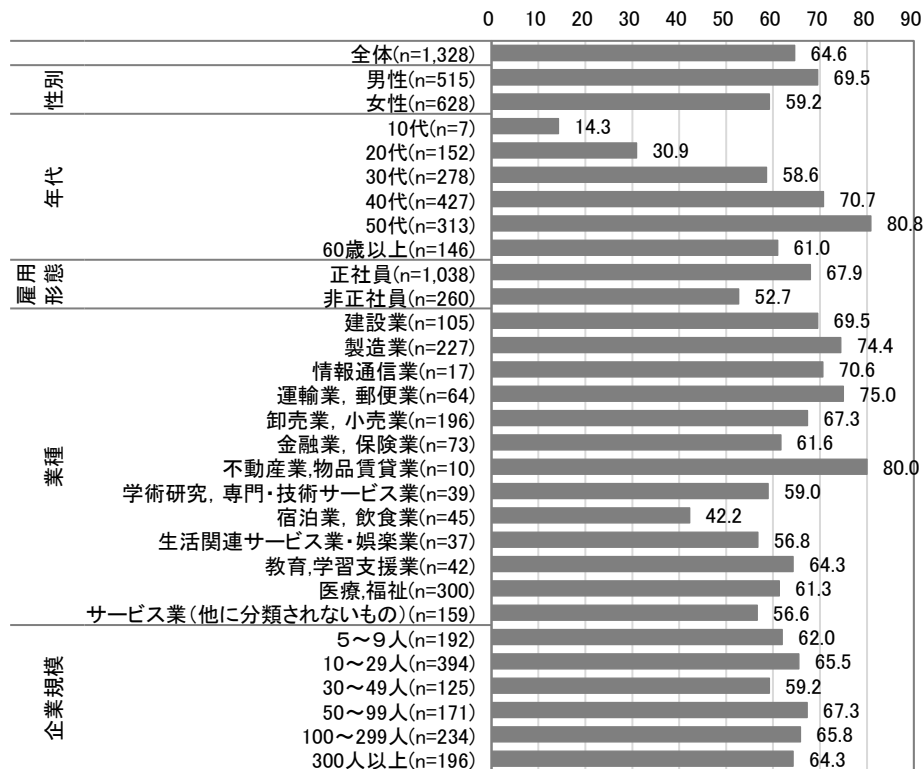


図 23 「定年まで働きたい」回答割合 (単位：%)

「その他」の主なもの 体が続くまで、特に決めていない、考えていない

(4) 管理職・監督職への昇任希望

①昇任希望の有無

昇任を希望して「いる」は25.0%

昇任について希望して「いる」は25.0%、「いない」は72.7%となっている。

男女別でみると、希望して「いる」は、「男性」で41.0%、「女性」で12.4%となっている。

平成30年調査と比較すると、「いる」で10.2ポイント増加しており、男女別には、男性で1.5ポイント減少し、女性で2.3ポイント増加している。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の60.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」46.6%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「いない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

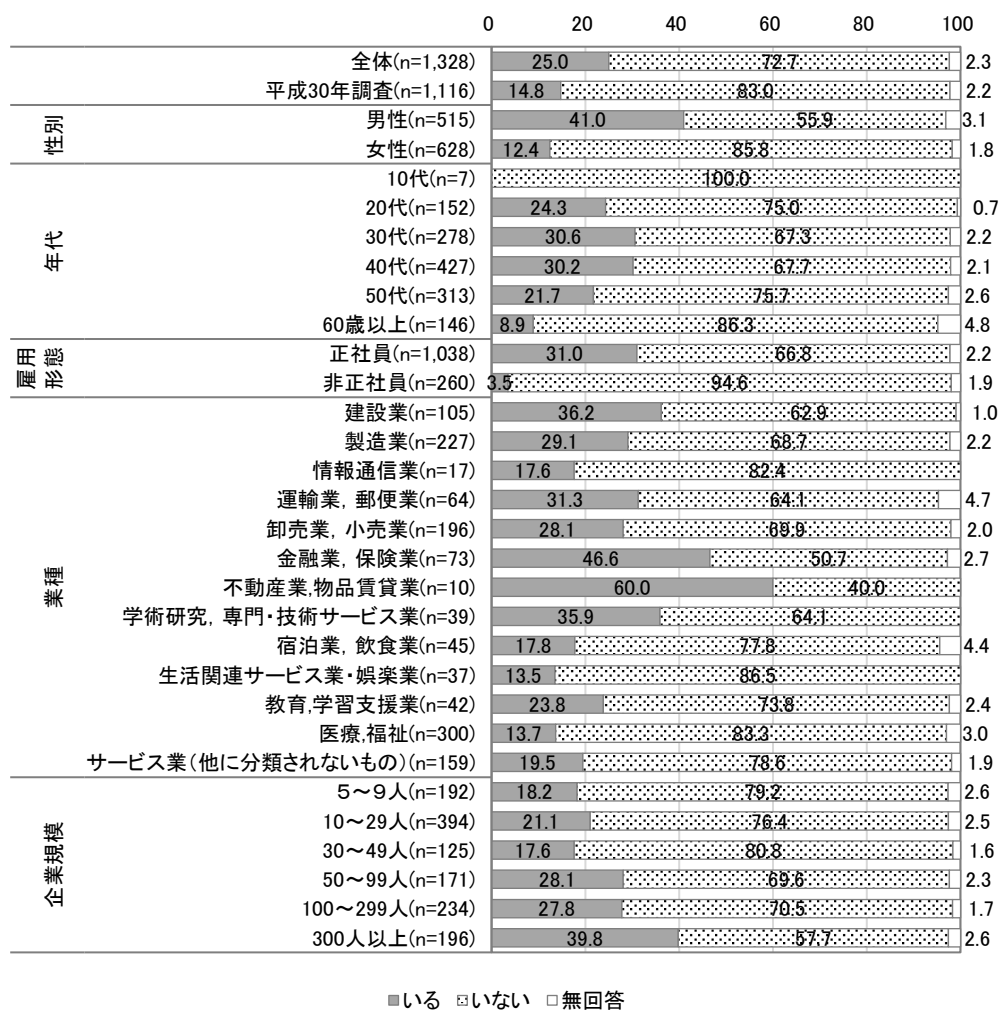


図 24 昇任希望の有無 (単位: %)

②昇任を希望する役職

部長相当職までが 38.3%

昇任を希望している役職は、「部長相当職まで」の38.3%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」25.3%、「課長相当職まで」23.2%となっている。

平成30年調査と比較すると、「部長相当職まで」で、11.0ポイント増加している。

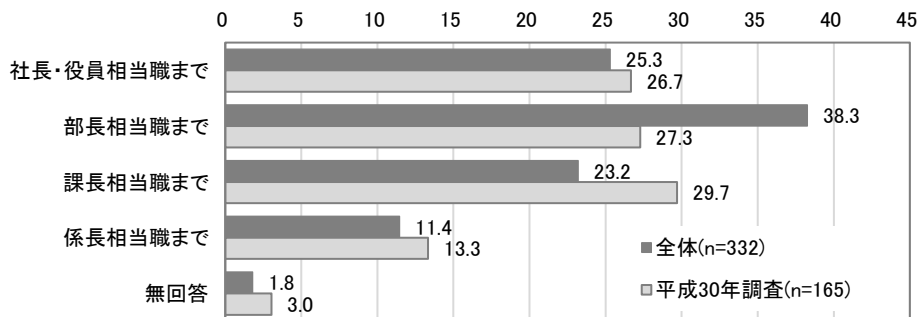


図 25 昇任を希望する役職 (単位：%)

男女別で見ると、「男性」では、「部長相当職まで」の39.8%が最も高く、次いで「社長・役員相当職まで」32.7%、「課長相当職まで」20.9%となっている。一方、「女性」では、「係長相当職まで」の32.1%が最も高く、次いで「部長相当職まで」30.8%、「課長相当職まで」26.9%となっている。

平成30年調査と比較すると、「女性」の「部長相当職まで」で7.7ポイント、「係長相当職」で10.1ポイント、それぞれ増加している。

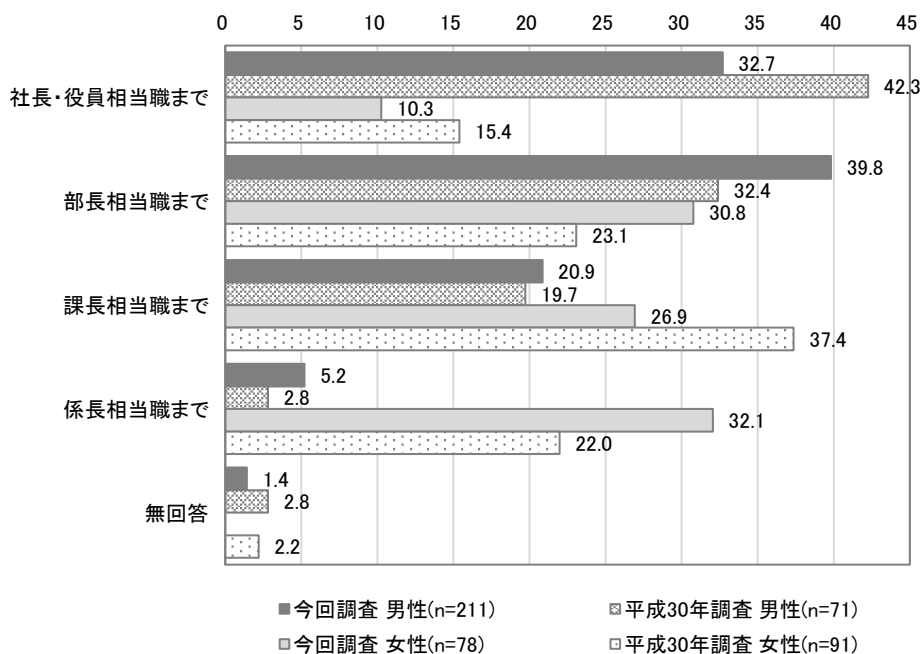


図 26 男女別昇任を希望する役職 (単位：%)

③昇任を希望しない理由

「責任が重くなるから」が44.9%、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が27.5%

昇任を希望しない理由は、「責任が重くなるから」の44.9%が最も高く、次いで「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」27.5%、「経験やキャリアがないから」20.0%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」19.4%となっている。

平成30年調査と比較すると、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が7.6ポイント減少している一方で、「責任が重くなるから」が10.7ポイント増加している。

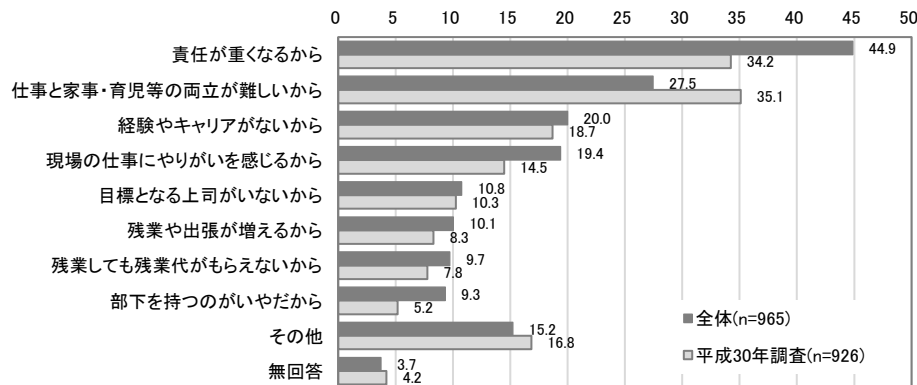


図27 昇任を希望しない理由 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、「責任が重くなるから」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では、「現場の仕事にやりがいを感じるから」24.3%、「経験やキャリアがないから」21.5%となっている。一方、「女性」では、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」38.6%、「経験やキャリアがないから」19.3%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」16.7%となっている。

平成30年調査と比較すると、男女共に、「責任が重くなるから」の回答割合が増加している。

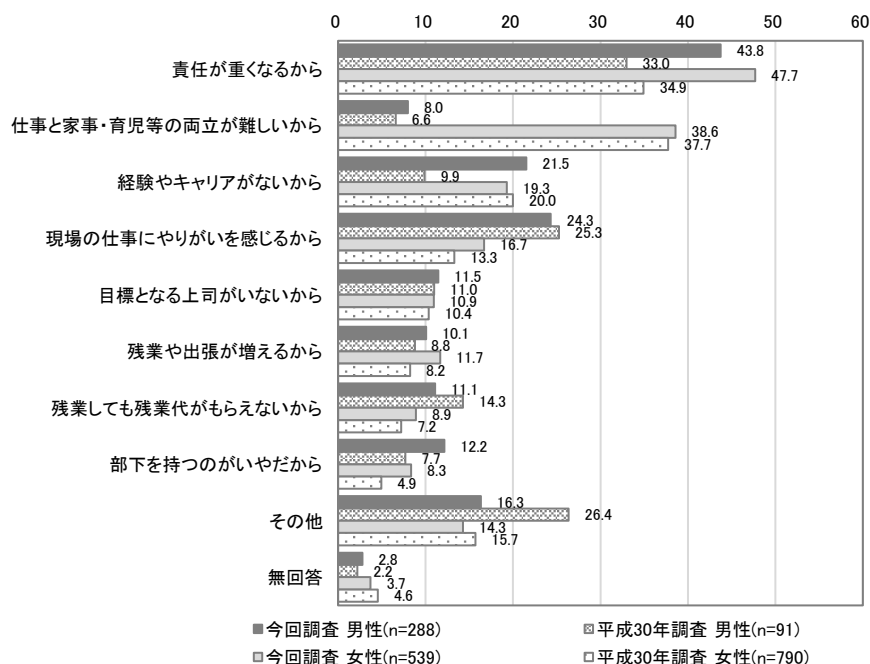


図28 男女別昇任を希望しない理由 (単位：%)

「その他」の主なもの 定年後の再雇用、正社員でない、現在の立場で十分

(5) 職場での男女差

①男女差の有無

男女差を「感じる」は 29.1%

現在の職場で男女差があると「感じる」は 29.1%、「感じない」は 69.1%となっている。

雇用形態別でみると、「感じる」という回答は、「正社員」で 31.6%、「非正社員」で 19.6%となっている。

業種別でみると、「不動産業、物品賃貸業」の 60.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」50.7%で、他の業種よりも「感じる」の回答割合が高い。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「感じる」の回答割合が高くなっている。

平成 30 年調査と比較すると、男女ともに、「感じる」の回答割合は低下している。

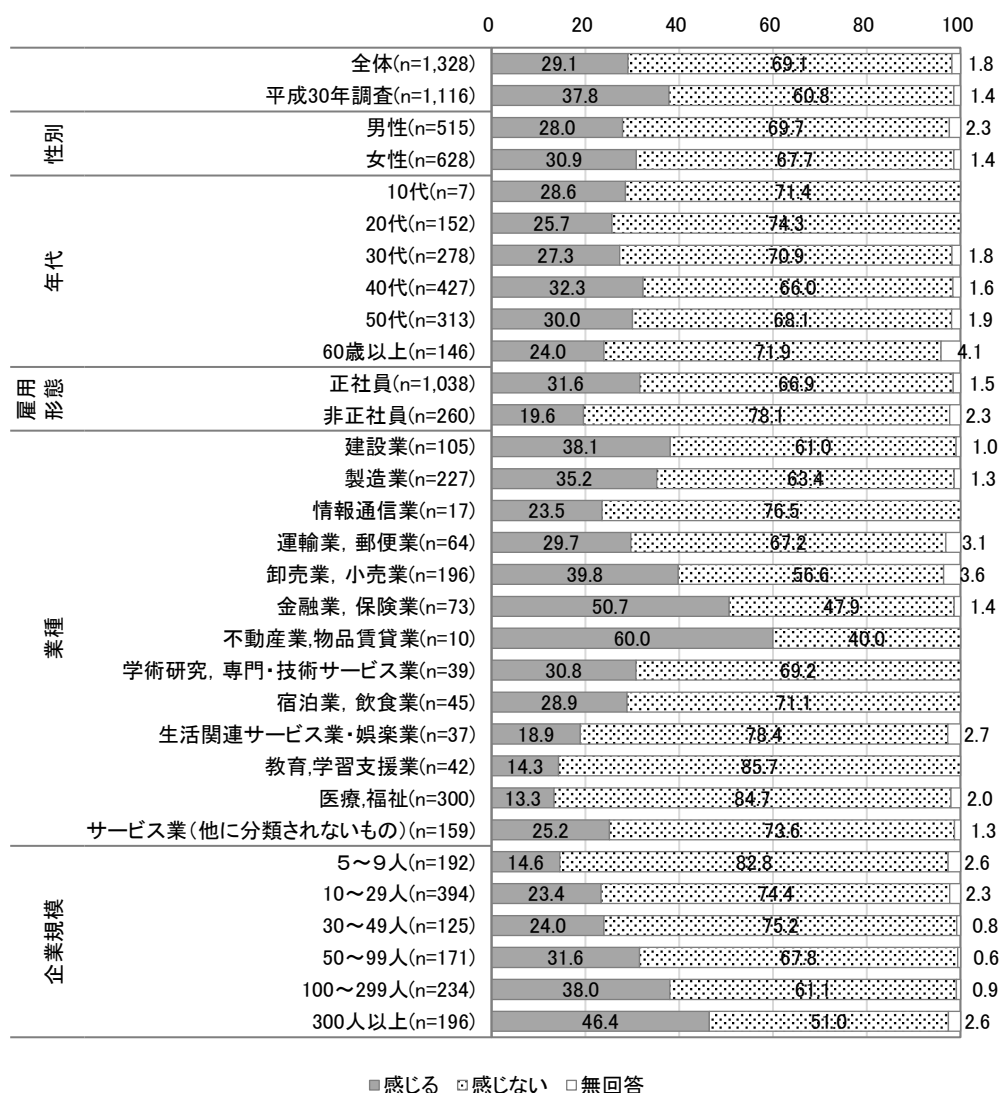


図 29 職場での男女差の有無 (単位：%)

②男女差の内容

「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が42.7%

男女差を感じる内容は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の42.7%が最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」34.7%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」34.2%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」29.0%となっている。

平成30年調査と比較すると、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が9.9ポイント減少している一方で、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が5.0ポイント増加している。

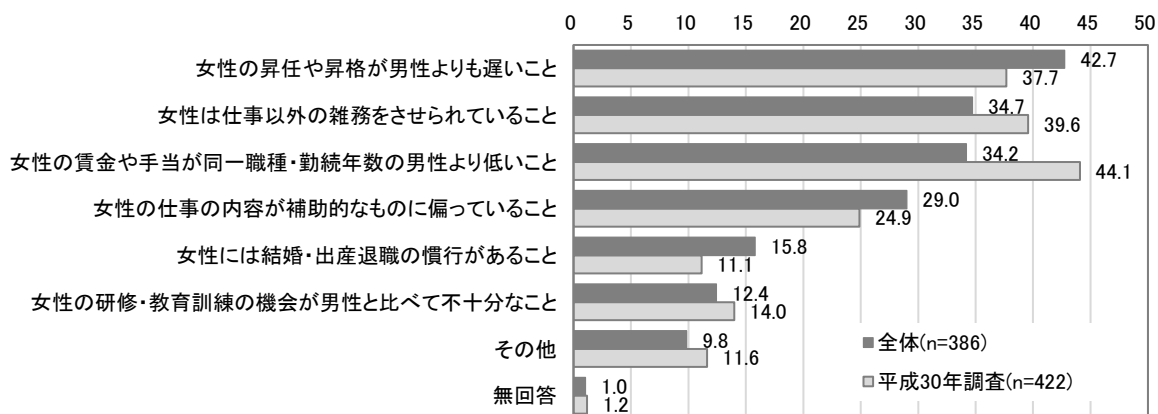


図30 男女差を感じる内容 (単位：%)

男女別でみると、「男性」は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の43.1%が最も高く、次いで「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」38.2%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」27.1%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」26.4%となっている。一方、「女性」は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」と「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」の41.8%が最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」40.7%となっている。

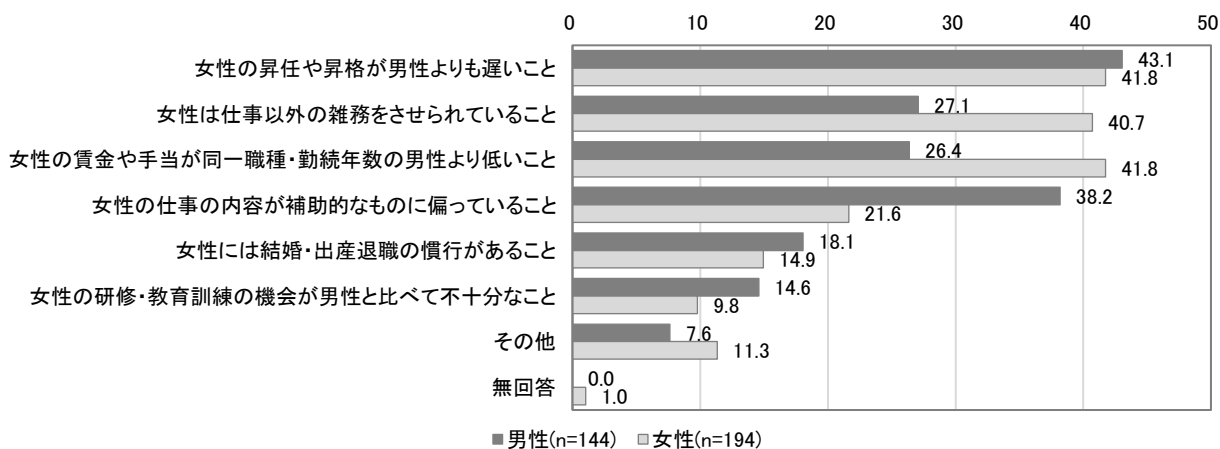


図31 男女別男女差を感じる内容 (単位：%)

「その他」の主なもの 男性の方が雑務が多い、男女による業務の向き不向きがある

(6) 女性が仕事を続ける上で必要なこと

「育児休業制度の充実」が 51.7%

女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことは、「育児休業制度の充実」の 51.7%が最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度の充実」38.6%、「職場の同僚・上司の理解と協力」38.3%となっている。

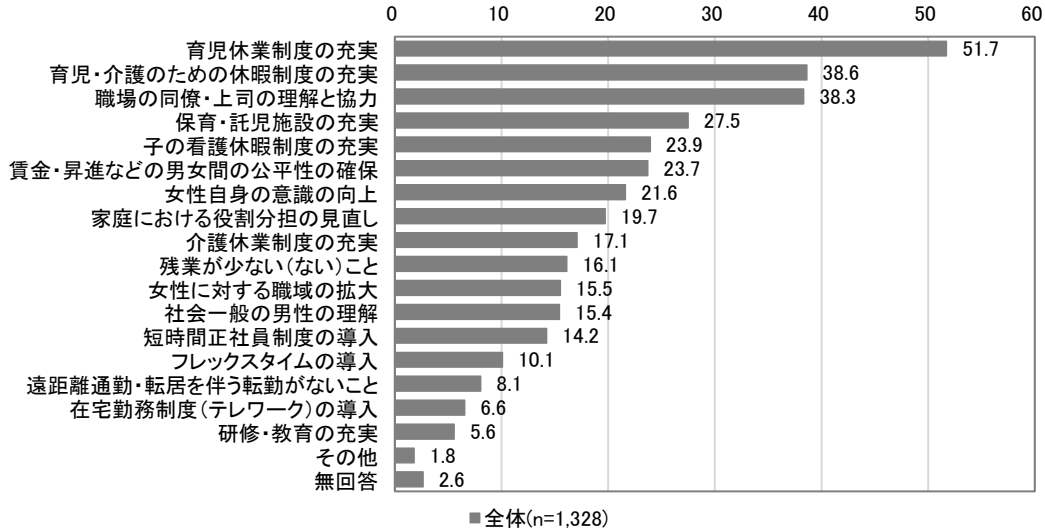


図 32 女性が仕事を続ける上で必要なこと (単位: %)

男女別でみると、男女共に、「育児休業制度の充実」の回答割合が最も高く、次いで「育児・介護のための休暇制度の充実」、「職場の同僚・上司の理解と協力」となっている。「育児・介護のための休暇制度の充実」と「職場の同僚・上司の理解と協力」で、男女の回答に差がみられる。

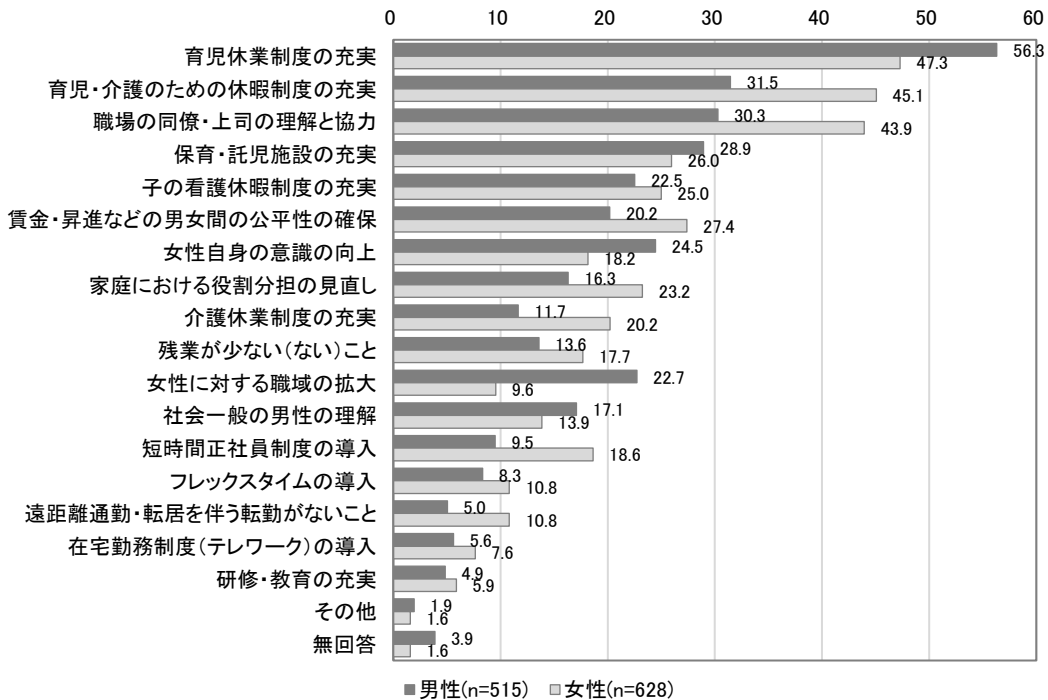


図 33 性別女性が仕事を続けていく上で必要なこと (単位: %)

「その他」の主なもの 休業中の業務の代替制度、不妊治療への理解

(7) 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」

「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が49.0%

望ましいと考える「女性が企業で働く期間」は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」の49.0%が最も高く、次いで「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」27.9%、「わからない」12.7%となっている。

平成30年調査と比較すると、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が9.1ポイント減少している一方で、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が5.3ポイント増加している。

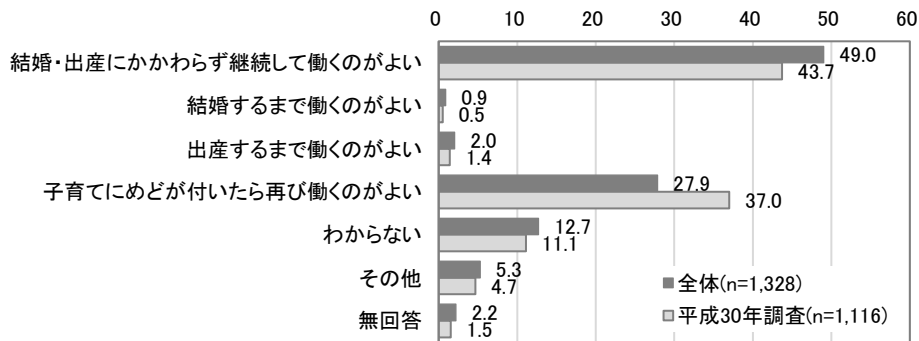


図34 望ましいと考える「女性が企業で働く期間」 (単位：%)

男女別で見ると、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」は、「男性」で45.4%、「女性」で52.1%となっている。業種別で見ると、「教育, 学習支援業」で61.9%、「情報通信業」で58.8%と他の業種よりも高い一方、「宿泊業, 飲食業」で33.3%と、他の業種よりも回答割合が低くなっている。

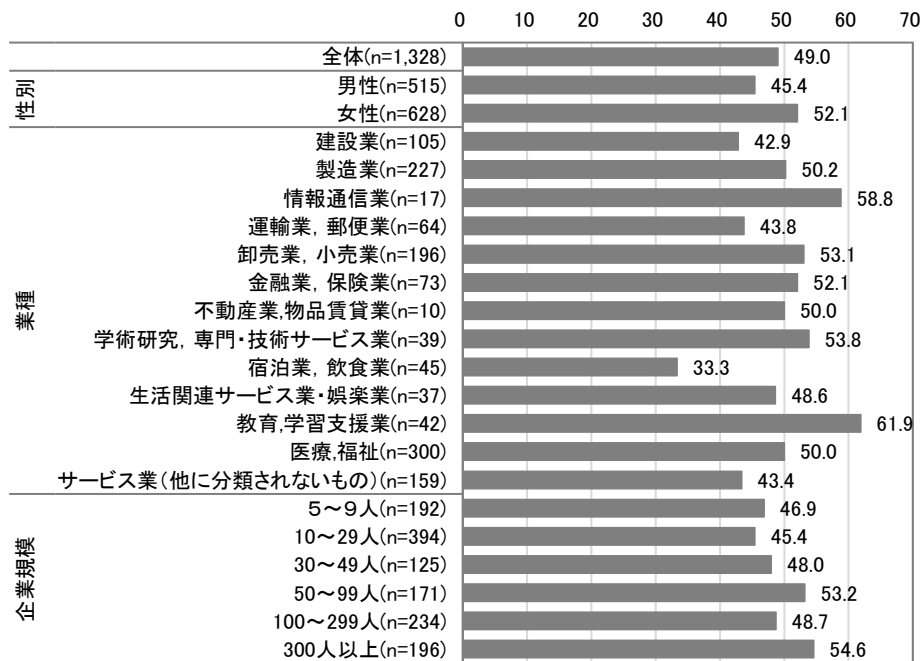


図35 「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」の回答割合 (単位：%)

「その他」の主なもの 個人の判断、家庭の状況

(8) 子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望

「正社員」が56.5%、「パート」が35.1%

「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」と回答した者に、再び働く際の雇用形態の希望を尋ねたところ、「正社員」が56.5%、「パート」が35.1%となっている。

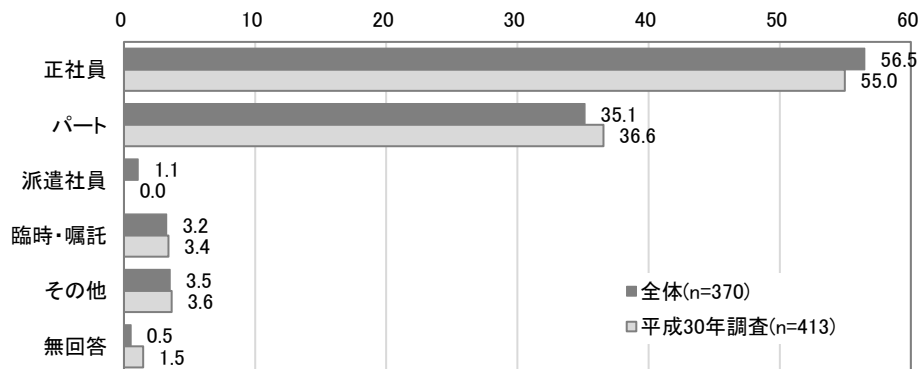


図 36 子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望（単位：％）

男女別で見ると、男女とも、「正社員」は5割を超えている。一方、「パート」は、「女性」で40.2%、「男性」で32.3%となっている。

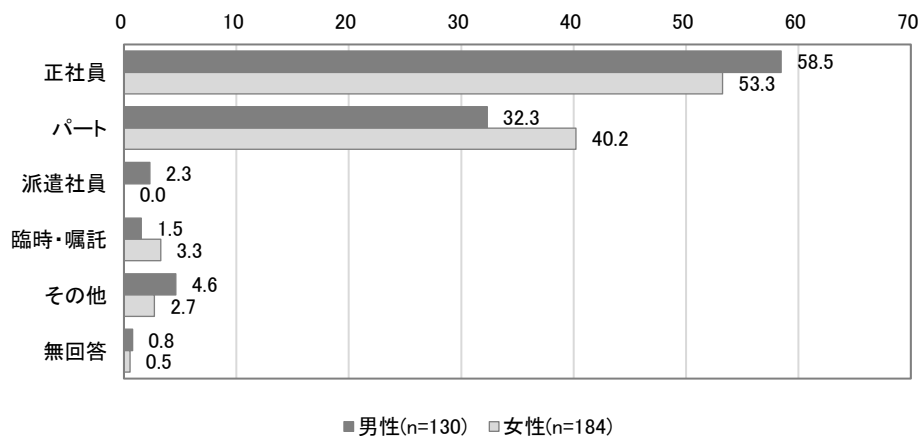


図 37 男女別子育てにめどがついて再び働く雇用形態の希望（単位：％）

「その他」の主なもの 短時間社員、フレックス

(9) 男女の家庭と仕事のバランス

「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が66.2%

男女の家庭と仕事のバランスについては、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」の66.2%が最も高く、次いで「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」21.8%、「その他」7.5%となっている。

平成30年調査と比較すると、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が7.5ポイント増加している一方で、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が8.7ポイント減少している。

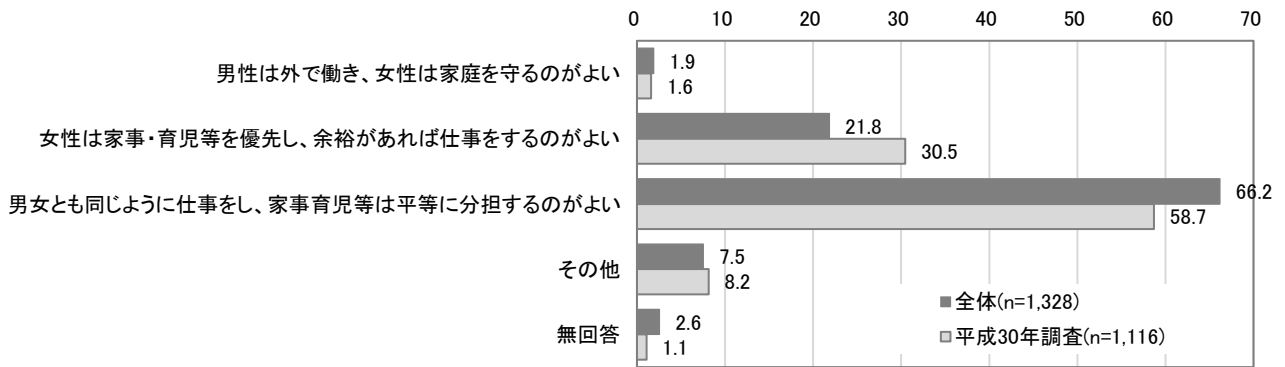


図 38 男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

男女別でみると、男女とも、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も多いものの、「女性」は71.0%、「男性」は58.4%となっている。また、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が男女とも2番目に多いものの、「男性」は25.8%、「女性」は19.1%となっている。

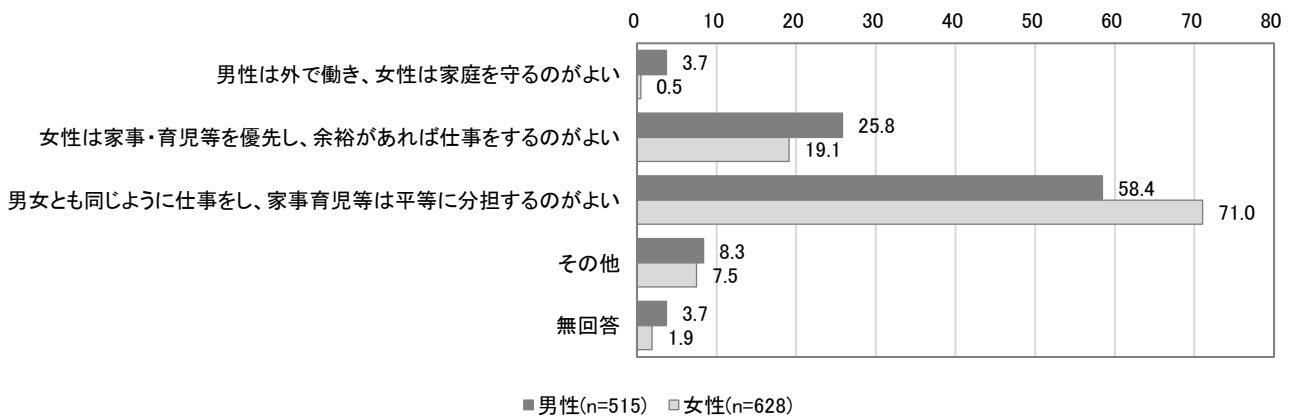


図 39 男女別男女の家庭と仕事のバランス (単位：%)

「その他」の主なもの 家庭により異なる、性別に関係なく判断、当事者の話し合い

3. 育児・介護休業等について

(1) 育児休業制度の規定

「規定あり」は63.7%、「わからない」は25.1%

就業規則等に育児休業制度の規定があるかについては、「規定あり」の63.7%が最も高く、次いで「わからない」25.1%、「規定なし」10.2%となっている。

業種別でみると、「規定あり」は、「不動産業、物品賃貸業」の90.0%が最も高く、次いで「金融業、保険業」89.0%、「情報通信業」76.5%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「規定あり」の回答割合が高くなっている。

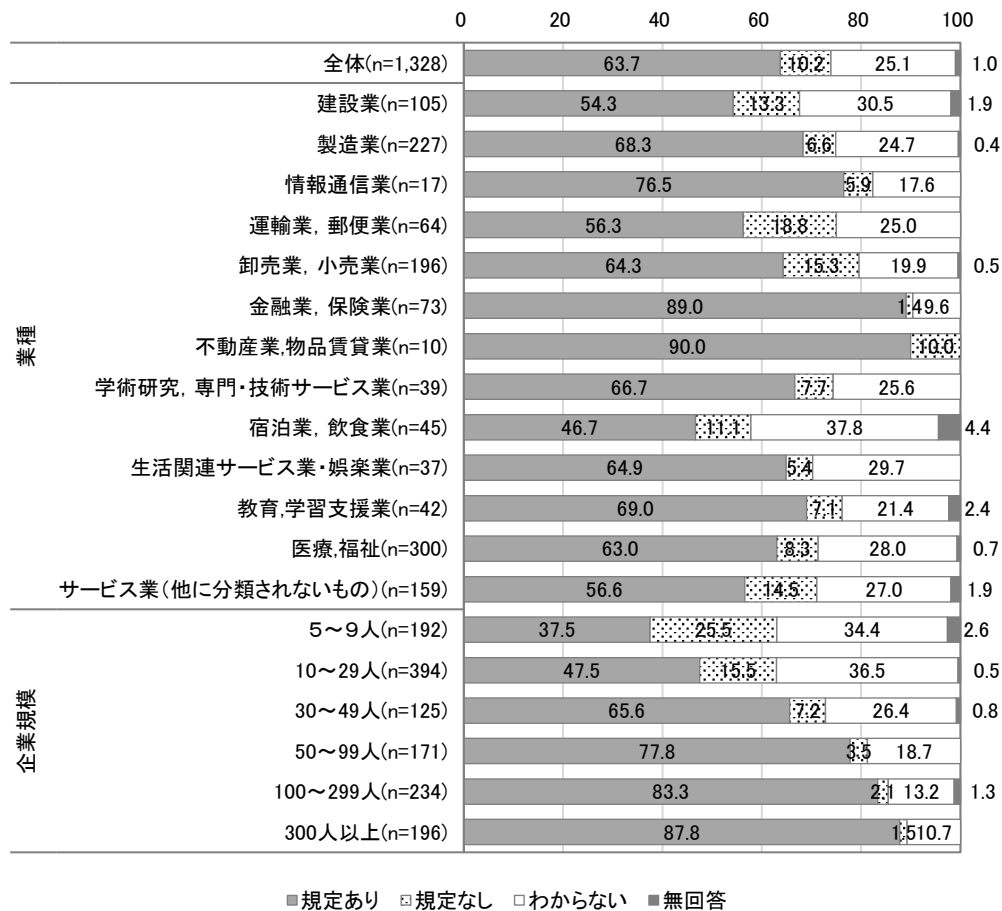


図 40 育児休業制度の規定 (単位：%)

(2) 育児休業の取得状況

①取得の有無

「取得した」は7.1%、「対象にならなかったことがない」が77.6%

今の職場で、育児休業を取得したことがあるかについては、「対象にならなかったことがない」の77.6%が最も高く、次いで「対象であったが取得しなかった」10.0%、「取得した」7.1%となっている。

男女別でみると、「取得した」は、「女性」で11.6%、「男性」で2.5%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、「男性」で20.0%、「女性」で2.9%となっている。

年代別でみると、「取得した」は、「30代」で14.0%となっている。一方、「対象であったが取得しなかった」は、「30代」で13.7%、「40代」で13.6%となっている。

業種別でみると、「対象であったが取得しなかった」は、「不動産業、物品賃貸業」で40.0%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「対象であったが取得しなかった」の回答割合が高くなる傾向となっている。

		0	20	40	60	80	100
性別	全体(n=1,328)	7.1	10.0		77.6		5.3
	男性(n=515)	2.5	20.0		72.0		5.4
	女性(n=628)	11.6	2.9		81.5		4.0
年代	10代(n=7)			100.0			
	20代(n=152)	5.9	3.3		90.8		2.0
	30代(n=278)	14.0	13.7		68.7		3.6
	40代(n=427)	8.7	13.6		73.1		4.7
	50代(n=313)	2.8	9.9		81.8		7.0
	60歳以上(n=146)	1.4	3.4		82.9		11.0
業種	建設業(n=105)	5.7	11.4		72.4		10.5
	製造業(n=227)	8.4	11.0		75.8		4.8
	情報通信業(n=17)	11.8	17.6		70.6		
	運輸業、郵便業(n=64)	6.3	18.8		70.3		4.7
	卸売業、小売業(n=196)	4.6	10.7		79.6		5.1
	金融業、保険業(n=73)	16.4	13.7		69.9		
	不動産業、物品賃貸業(n=10)			40.0		60.0	
	学術研究、専門・技術サービス業(n=39)	5.1	10.3		79.5		5.1
	宿泊業、飲食業(n=45)	8.9	6.7		71.1		13.3
	生活関連サービス業・娯楽業(n=37)	5.4	16.2		75.7		2.7
	教育、学習支援業(n=42)	7.1	11.9		76.2		4.8
	医療、福祉(n=300)	7.7	5.0		83.0		4.3
	サービス業(他に分類されないもの)(n=159)	4.4	7.5		81.1		6.9
	企業規模	5~9人(n=192)	6.3	6.8		78.1	
10~29人(n=394)		4.3	9.4		80.2		6.1
30~49人(n=125)		8.0	6.4		78.4		7.2
50~99人(n=171)		9.4	9.4		76.6		4.7
100~299人(n=234)		10.7	10.7		75.6		3.0
300人以上(n=196)		6.6	17.3		74.5		1.5

■ 取得した □ 対象であったが取得しなかった □ 対象にならなかったことがない □ 無回答

図 41 育児休業制度の取得状況 (単位: %)

②取得した日数

「1年」が37.2%

取得した育児休業の期間は、「1年」の37.2%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」と「1年6か月～3年未満」で同率の16.0%となっている。

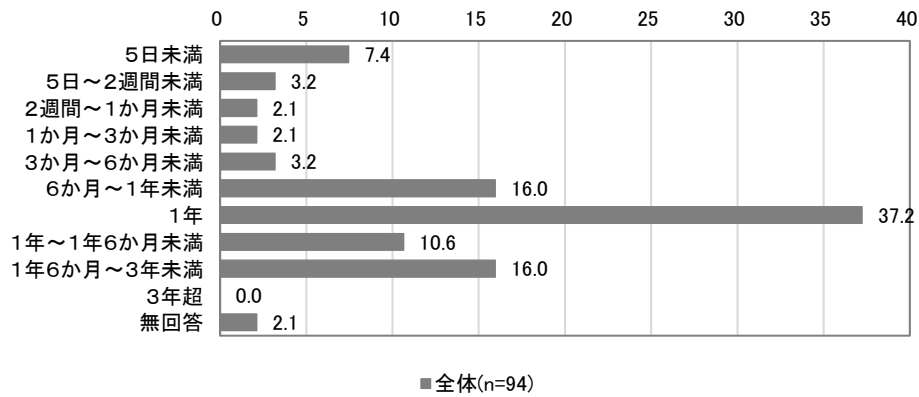


図 42 育児休業を取得した期間 (単位: %)

男女別で見ると、「女性」では、「1年」の45.2%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」19.2%、「1年6か月～3年未満」17.8%となっている。一方、「男性」では、「5日未満」の53.8%が最も高く、次いで「5日～2週間未満」23.1%となっており、「1か月未満」の合計が84.6%となっている。

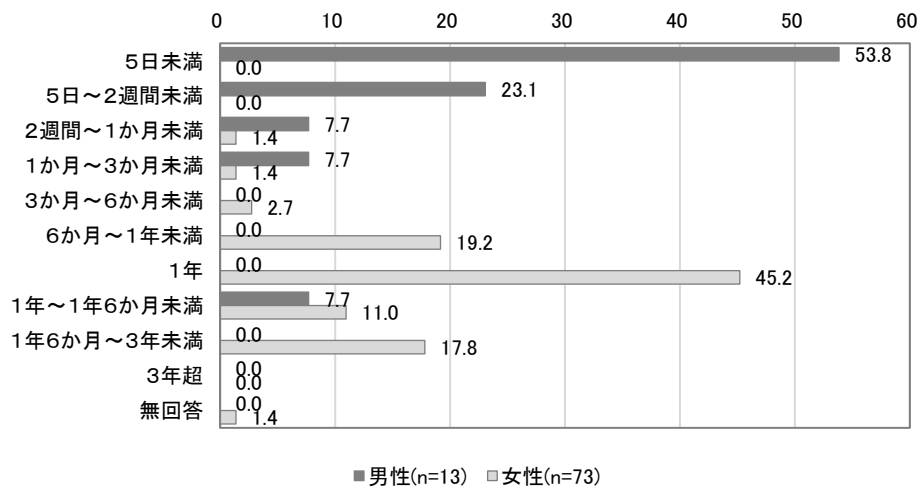


図 43 男女別育児休業を取得した期間 (単位: %)

③取得した日数が1年以内であった理由

「就業規則に1年を超える定めがないため」が28.4%

1年以内に復職した理由については、「就業規則に1年を超える定めがないため」の28.4%が最も高く、次いで「自身の希望で復職したいと感じたため」と「保育所に入所しやすい時期に復職したため」で同率の22.4%となっている。

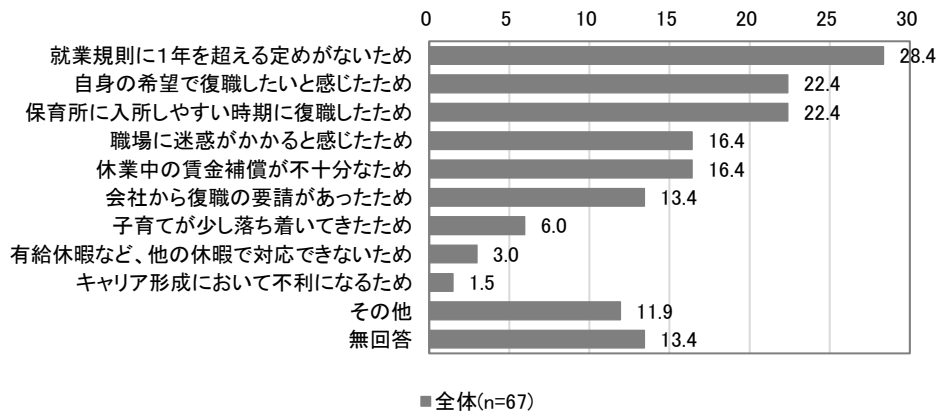


図44 育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位: %)

男女別でみると、「女性」では、「就業規則に1年を超える定めがないため」の33.3%が最も高く、次いで「保育所に入所しやすい時期に復職したため」29.4%、「自身の希望で復職したいと感じたため」21.6%となっている。一方、「男性」では、「職場に迷惑がかかると感じたため」の50.0%が最も高く、次いで「休業中の賃金補償が不十分なため」と「その他」で同率の25.0%となっている。

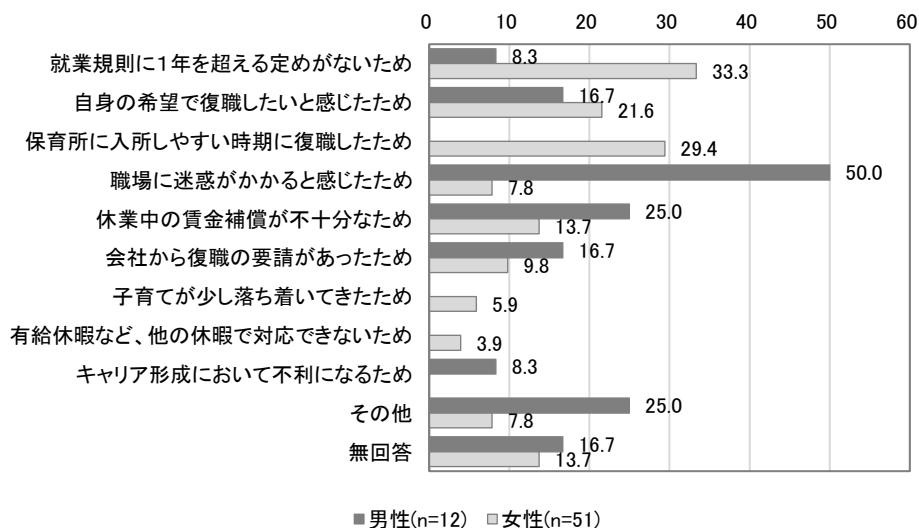


図45 男女別育児休業を取得した期間が1年以内であった理由 (単位: %)

「その他」の主なもの 制度を理解していなかった、自分の考え、立場上

(3) 男性従業員の育児参加

①男性従業員の育児参加への考え

「積極的に参加したほうがよい」が55.1%

男性従業員が育児に参加することについては、「積極的に参加したほうがよい」の55.1%が最も高く、次いで「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」38.6%となっている。

男女別で見ると、「積極的に参加したほうがよい」は、「男性」で50.9%、「女性」で60.4%となっている。

年代別で見ると、年代が高くなるほど、「積極的に参加したほうがよい」の回答割合が低くなっている。

役職別で見ると、「積極的に参加したほうがよい」は、「係長級」で65.4%が最も高く、次いで「役員」57.5%となっている。一方、「課長級」で45.4%、「部長級」で35.2%となっている。

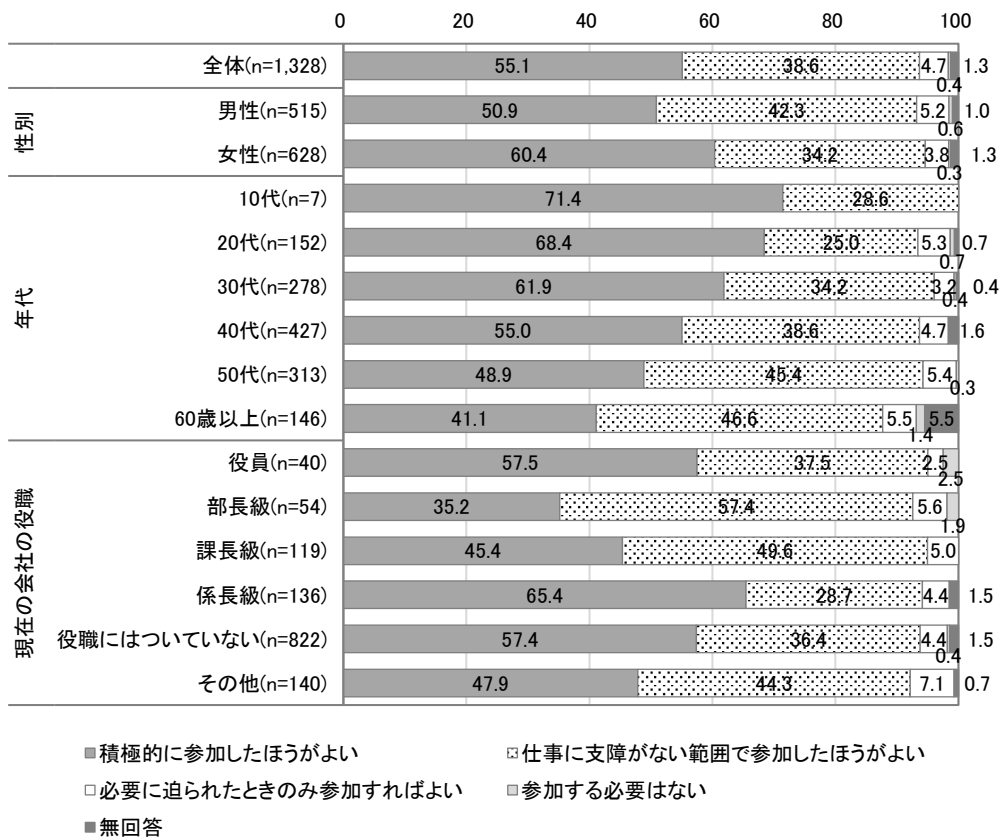


図 46 男性従業員の育児参加への考え (単位: %)

②男性従業員が育児休業を取得する課題

「代替要員の確保が困難」が 58.6%

男性従業員が育児休業を取得するための課題は、「代替要員の確保が困難」の 58.6%が最も高く、次いで「職場がそのような雰囲気ではない」46.8%、「休業中の賃金補償」43.8%となっている。

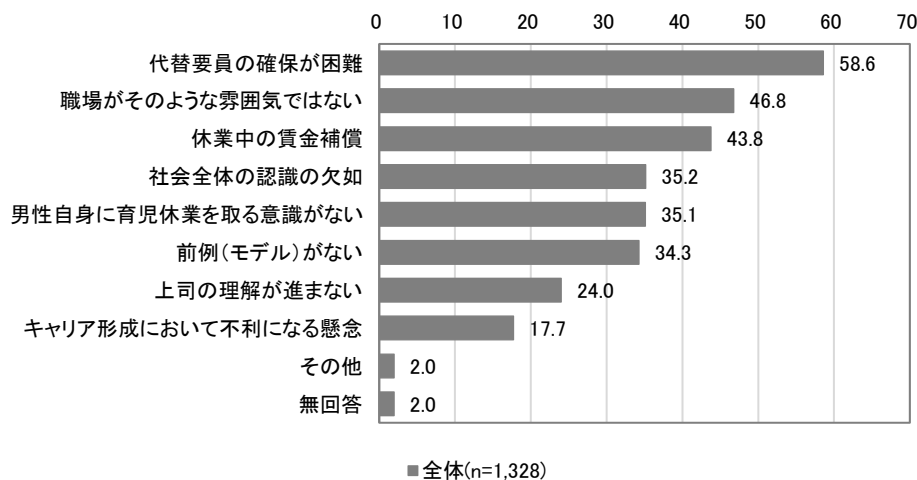


図 47 男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、回答の傾向は変わらないが、「社会全体の認識の欠如」、「男性自身に育児休業を取る意識がない」については、「男性」よりも「女性」の回答割合が、10ポイント以上高くなっている。

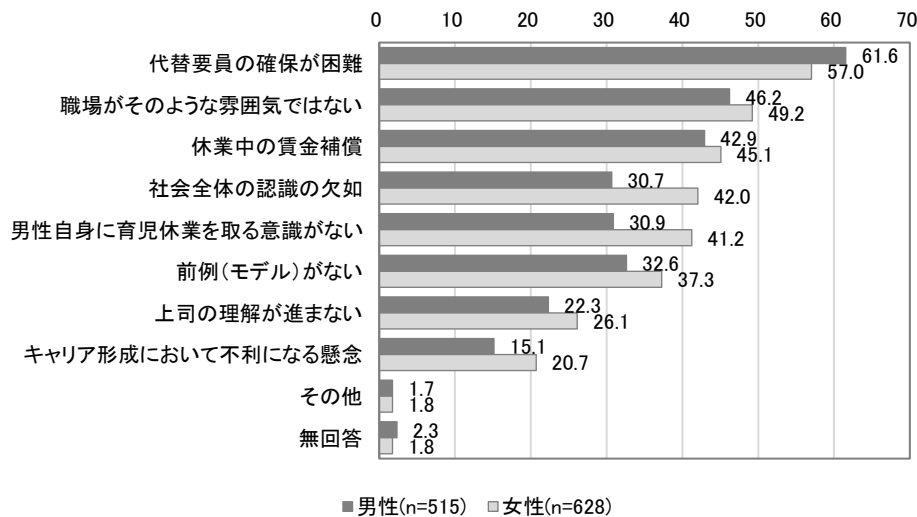


図 48 男女別男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

「その他」の主なもの 男性が育児を学んでいない、代替要員がいない

年代別でみると、「30代」から「50代」では、「代替要員の確保が困難」の回答割合が最も高くなっている。「20代」では、「職場がそのような雰囲気ではない」の58.6%が最も高くなっている。また、「60歳以上」では、「代替要員の確保が困難」が47.3%、「職場がそのような雰囲気ではない」が47.9%と拮抗している。

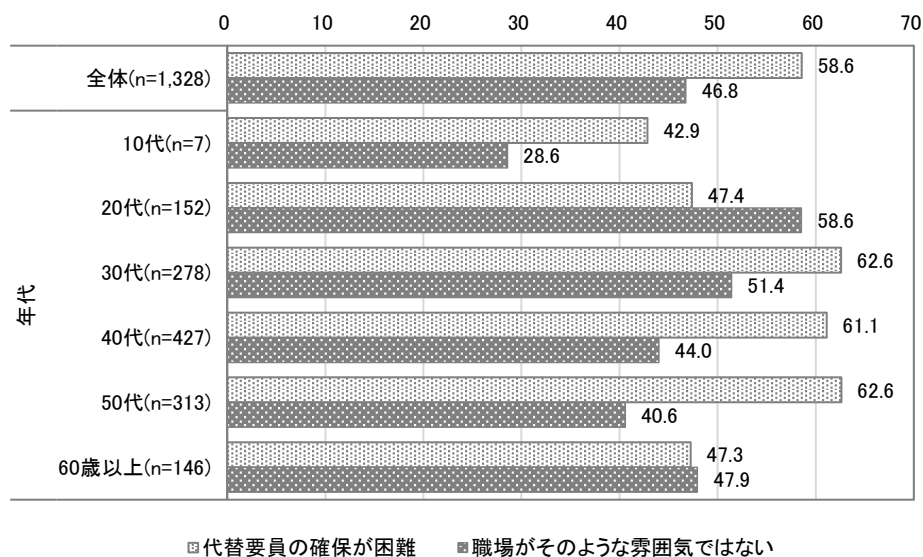


図 49 年代別男性従業員が育児休業を取得する課題 (単位：%)

(4) 介護休業制度の規定

「規定あり」は49.1%、「わからない」は38.4%

就業規則等に介護休業制度が、「規定あり」の49.1%が最も高く、次いで「わからない」38.4%、「規定なし」11.5%となっている。

雇用形態別でみると、「規定あり」は、「正社員」で52.0%、「非正社員」で38.8%となっている。

業種別でみると、「規定あり」は、「不動産業、物品賃貸業」100%、「金融業、保険業」68.5%と高くなっている一方、「学術研究、専門・技術サービス業」と「宿泊業、飲食業」で33.3%と低くなっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「わからない」の回答割合が高くなる傾向となっている。

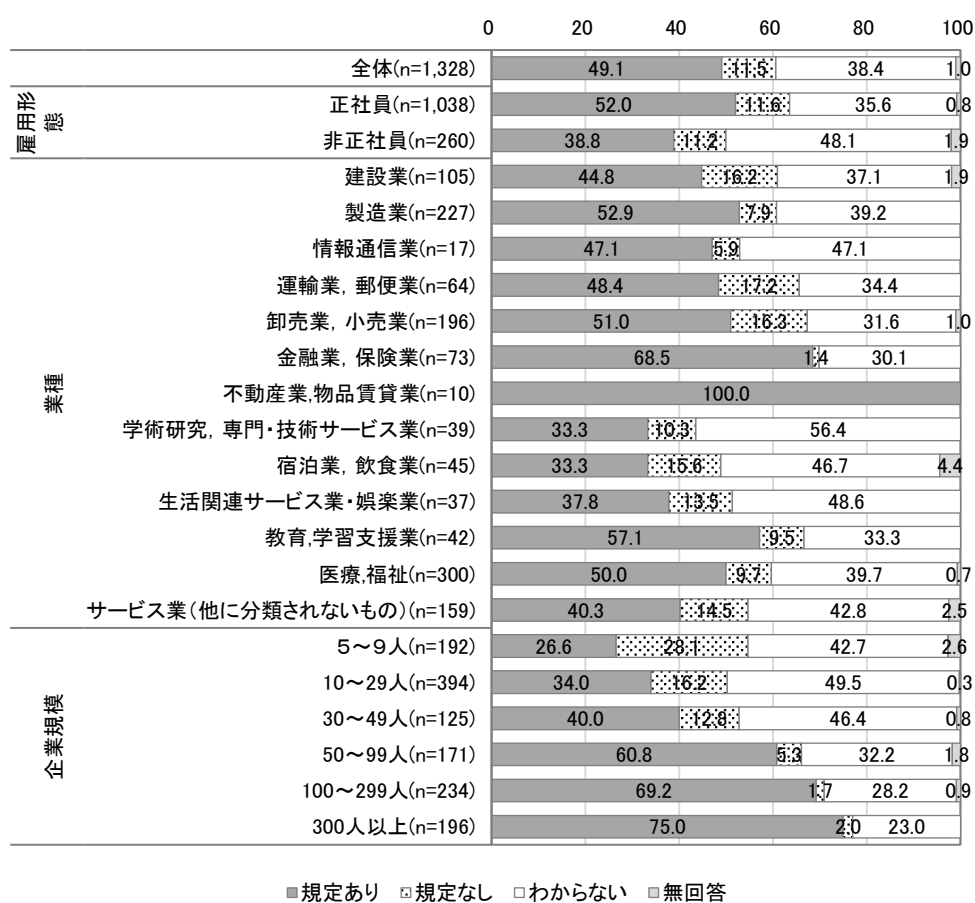


図 50 介護休業制度の規定 (単位：%)

(5) 介護休業制度の取得状況

①取得の有無

「対象になっただことがない」が 89.8%

介護休業制度の取得状況は、「対象になっただことがない」が 89.8%となっている。「取得した」は 0.7%、「対象者であったが取得しなかつた」は 4.7%となっている。

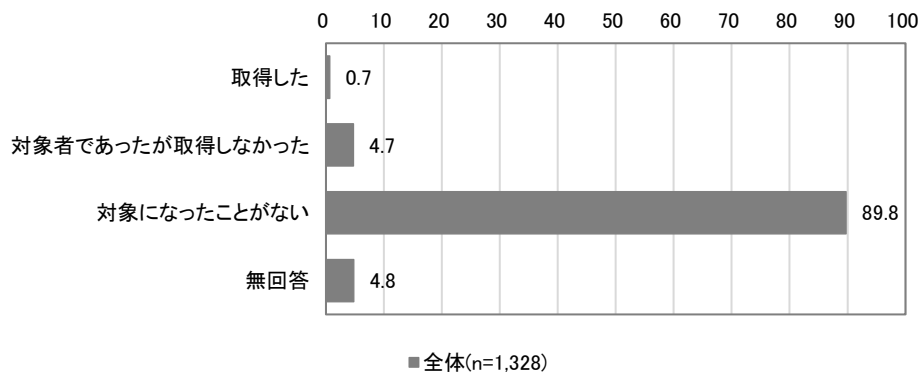


図 51 介護休業制度の取得状況 (単位: %)

②取得期間

「31日未満」が 55.6%

介護休業を取得した者に、その期間を尋ねたところ、「31日未満」の 55.6%が最も高く、次いで「31日以上93日未満」33.3%、「93日」11.1%となっている。

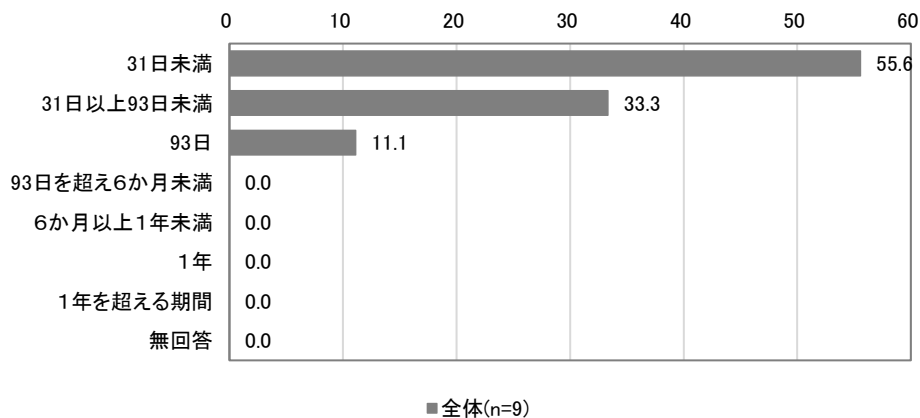


図 52 介護休業制度の取得期間 (単位: %)

(6) 介護休暇の認知度

「知っていた」は 53.6%、「知らない」も 45.3%

介護休暇が法律に定められていることを、「知っていた」は 53.6%、「知らない」は 45.3%となっている。

男女別で見ると、「知っていた」は、「男性」で 48.7%、「女性」で 56.5%となっている。年代別で見ると、年代が高くなるほど、「知っていた」の回答割合が高くなる傾向となっている。業種別で見ると、「知っていた」は、「情報通信業」で 70.6%、「金融業，保険業」で 69.9%、「教育，学習支援業」で 71.4%となっている。一方、「知らない」は、「生活関連サービス業・娯楽業」で 64.9%、「学術研究，専門・技術サービス業」で 64.1%となっている。

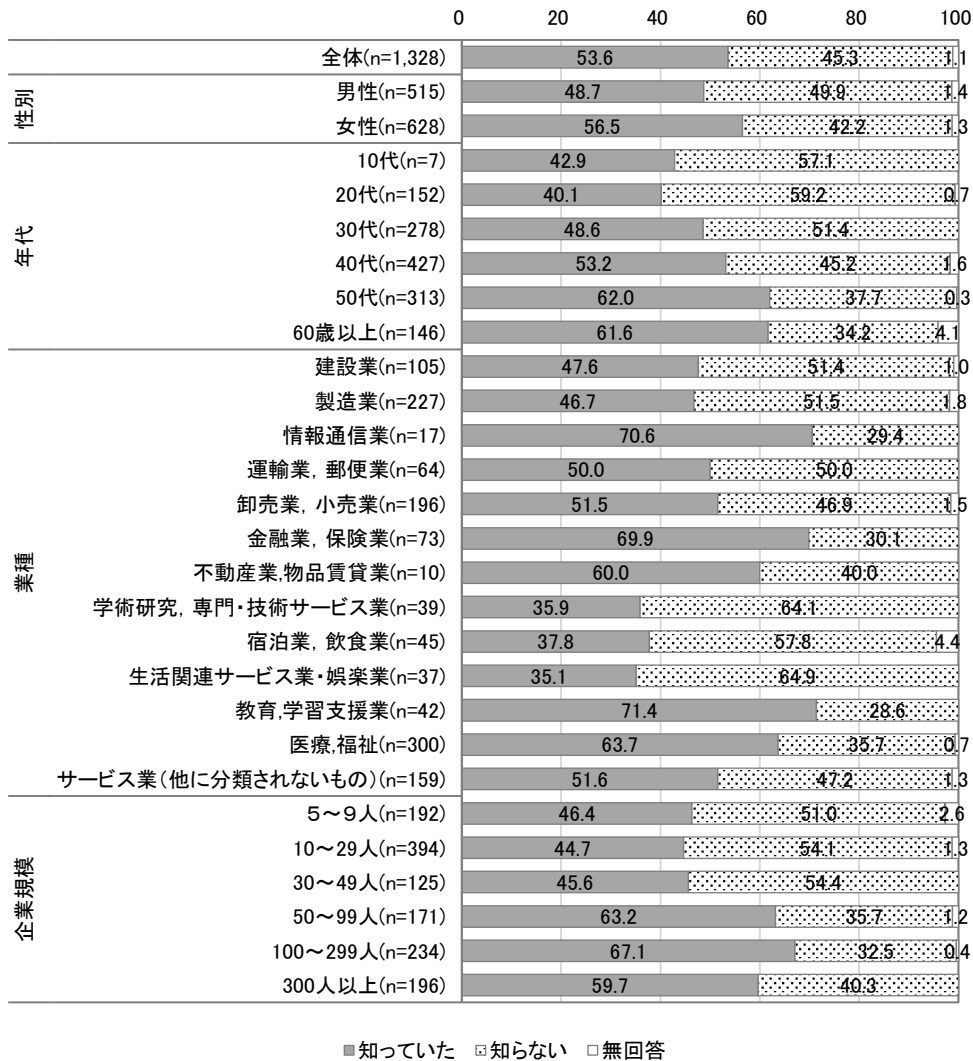


図 53 介護休暇の認知度 (単位：%)

(7) 希望する介護休暇年間取得日数

「11日以上」が76.7%

要介護状態の対象家族1人につき年間どれくらいの期間を取得できることが望ましいかについては、「11日以上」の76.7%が最も高く、次いで「6日～10日」16.9%、「5日」4.4%となっている。

男女別で見ると、「11日以上」は、「男性」で69.5%、「女性」で82.2%となっている。

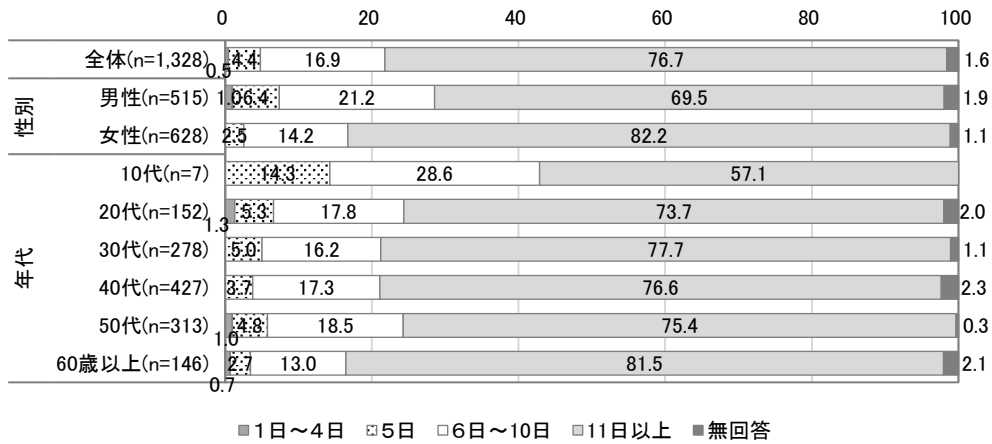


図 54 希望する介護休暇年間取得期間 (単位: %)

(8) 介護のための離職

「離職を予定している」は0.4%、「まだ決めかねている」は3.2%

介護のため、「離職を予定している」は0.4%、「離職を考えているがまだ決めかねている」は3.2%となっている。

男女別で見ると、「離職を考えているがまだ決めかねている」は、「男性」で1.9%、「女性」で4.0%となっている。



図 55 介護のための離職 (単位: %)

4. ハラスメント等について

(1) 職場でのセクシュアルハラスメント

①セクシュアルハラスメントを受けた経験

「有」は 7.6%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことが、「有」は7.6%となっている。男女別でみると、「有」は、「男性」は4.1%、「女性」は10.8%となっている。年代別でみると、「有」は、「20代」の15.1%が最も高くなっている。雇用形態別でみると、「有」は、「正社員」で7.3%、「非正社員」で8.5%となっている。業種別でみると、「有」は、「学術研究, 専門・技術サービス業」で20.5%、「金融業, 保険業」で15.1%となっている。

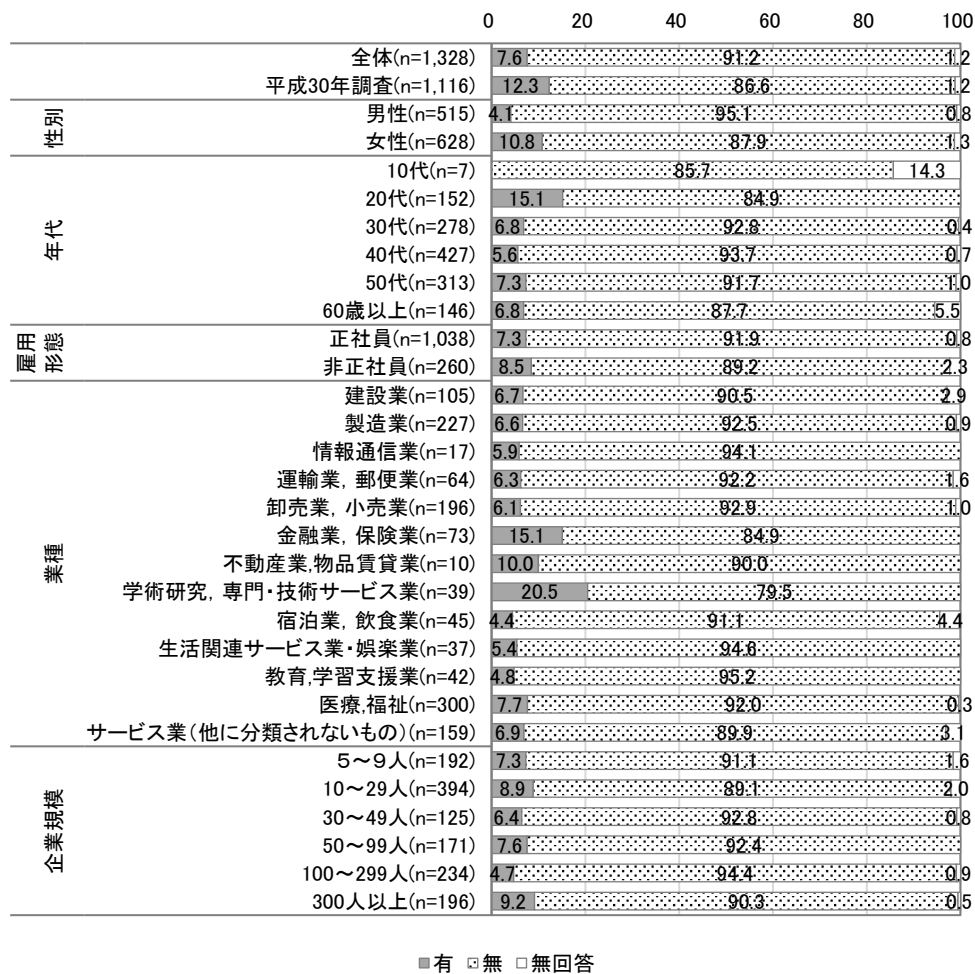


図 56 セクシュアルハラスメントを受けた経験 (単位: %)

②セクシュアルハラスメントを受けた相手

「上司」が63.4%、「同僚」が23.8%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた相手は、「上司」の63.4%が最も高く、次いで「同僚」23.8%、「その他」10.9%となっている。

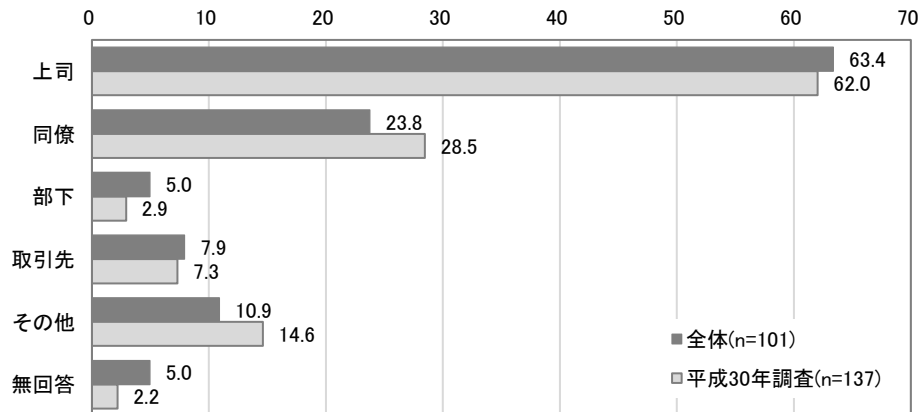


図 57 セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

男女別で見ると、男女共に、「上司」の回答割合が最も高く、次いで「同僚」となっている。「上司」、「取引先」と「その他」で、男女の回答に差がみられる。

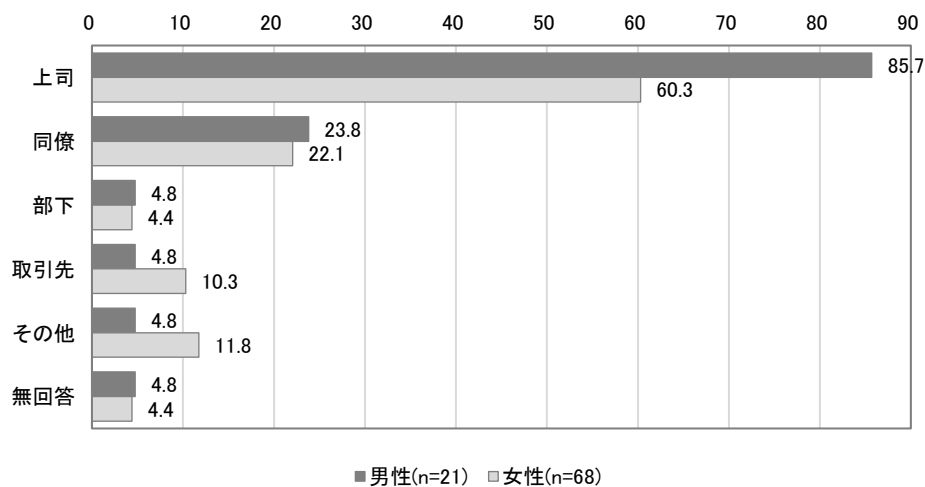


図 58 男女別セクシュアルハラスメントを受けた相手 (単位：%)

「その他」の主なもの 利用者、役員

③セクシュアルハラスメントの状況

「不快な性的冗談・からかい」が71.3%、「不必要な身体的接触」が32.7%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けた状況は、「不快な性的冗談・からかい」の71.3%が最も高く、次いで「不必要な身体的接触」32.7%、「その他」18.8%となっている。

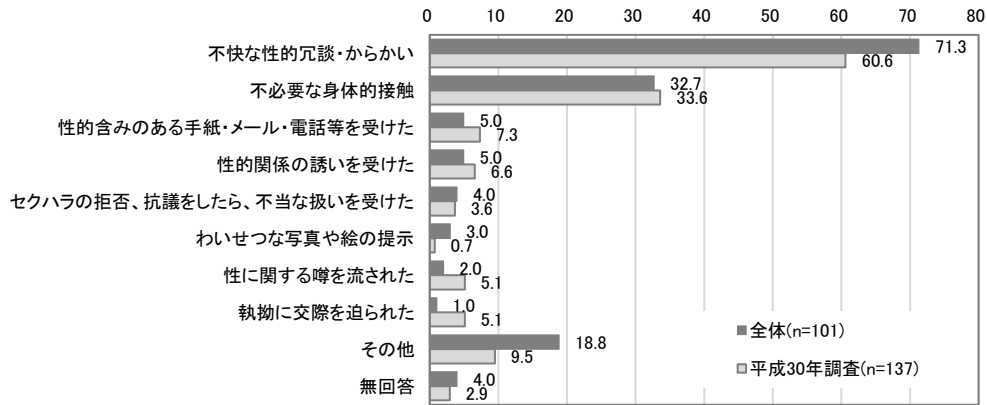


図 59 セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位：%)

男女別でみると、男女とも、「不快な性的冗談・からかい」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では「その他」が33.3%となっている。一方、「女性」では、「不必要な身体的接触」が42.6%、「その他」が16.2%、「性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた」が7.4%となっている。

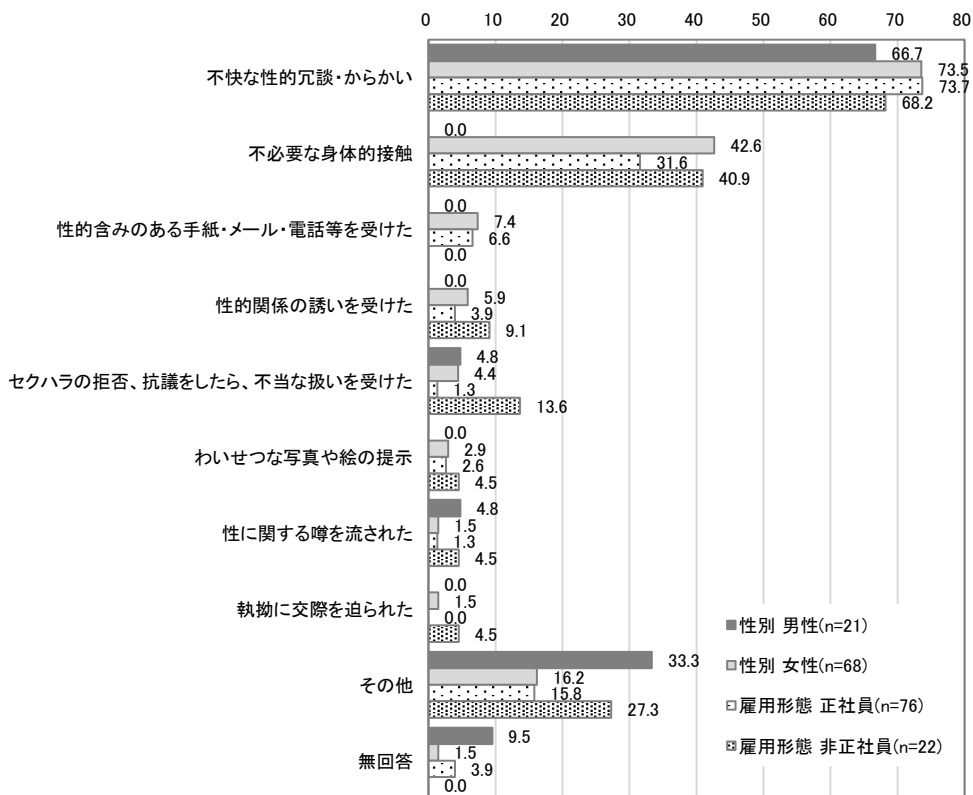


図 60 男女別・雇用形態別セクシュアルハラスメントを受けた状況 (単位：%)

「その他」の主なもの 暴言、無視

(2) 顧客等からの悪質なクレーム

「有」は 24.1%

過去3年間に、自分自身や同僚が、顧客等から悪質なクレームを受けたことがあるかについて、「有」は24.1%、「無」は74.5%となっている。

年代別でみると、年代が低くなるほど、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

業種別でみると、「有」は、「生活関連サービス業・娯楽業」の45.9%が最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」40.0%、「金融業、保険業」38.4%、「運輸業、郵便業」35.9%となっている。

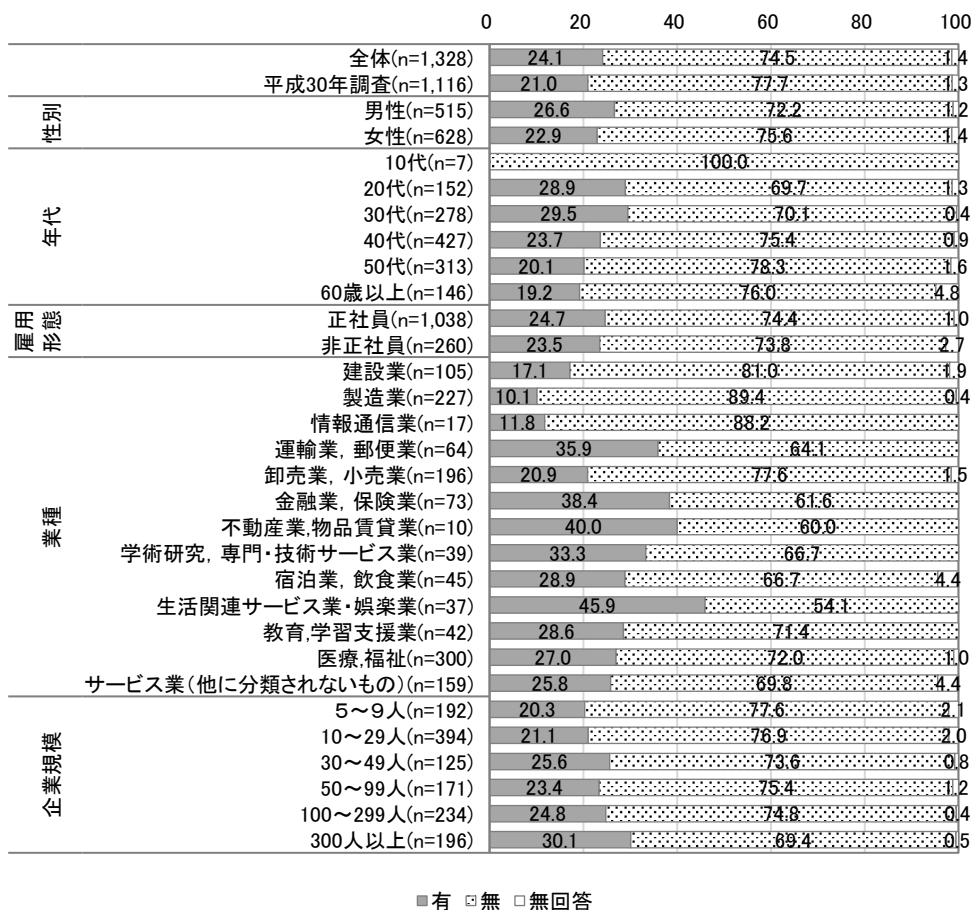


図 61 過去3年間の顧客等からの悪質なクレームの有無 (単位: %)

(3) 悪質なクレームの傾向

増加していると感じるは 36.2%

悪質なクレームの増加を感じるは、「有」は 36.2%、「無」は 61.6%となっている。

男女別でみると、男女の回答に大きな差は見られない。

業種別でみると、「有」は、「不動産業、物品賃貸業」の 60.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」56.8%、「金融業、保険業」54.8%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「有」の回答割合が高くなる傾向となっている。

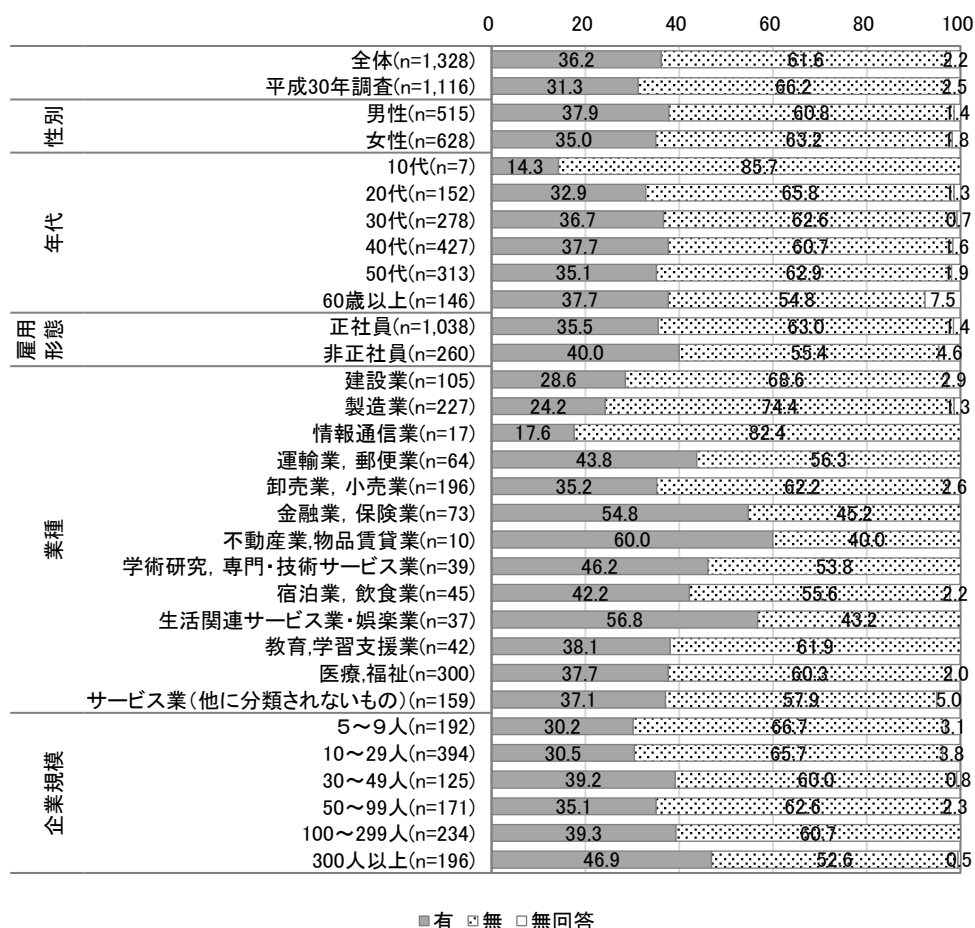


図 62 悪質なクレームを増加していると感じているか (単位: %)

5. 多様な働き方について

(1) 職場で導入されている制度

「半日や時間単位の有給休暇」で「利用経験あり」が67.7%

職場での多様な働き方制度の導入については、「制度あり」で「利用経験あり」は、「半日や時間単位の有給休暇」の67.7%が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」18.9%、「短時間勤務制度」9.7%となっている。

「制度あり」で「利用経験なし」は、「短時間勤務制度」の33.1%が最も高く、次いで「再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）」28.2%、「所定時間外労働（残業）の免除」22.4%となっている。

「制度なし」では、「事業所内保育所の設置」の77.2%が最も高く、次いで「テレワーク制度（在宅勤務等）」61.1%、「フレックスタイム制度」54.3%、「配偶者同行休業制度」54.2%となっている。

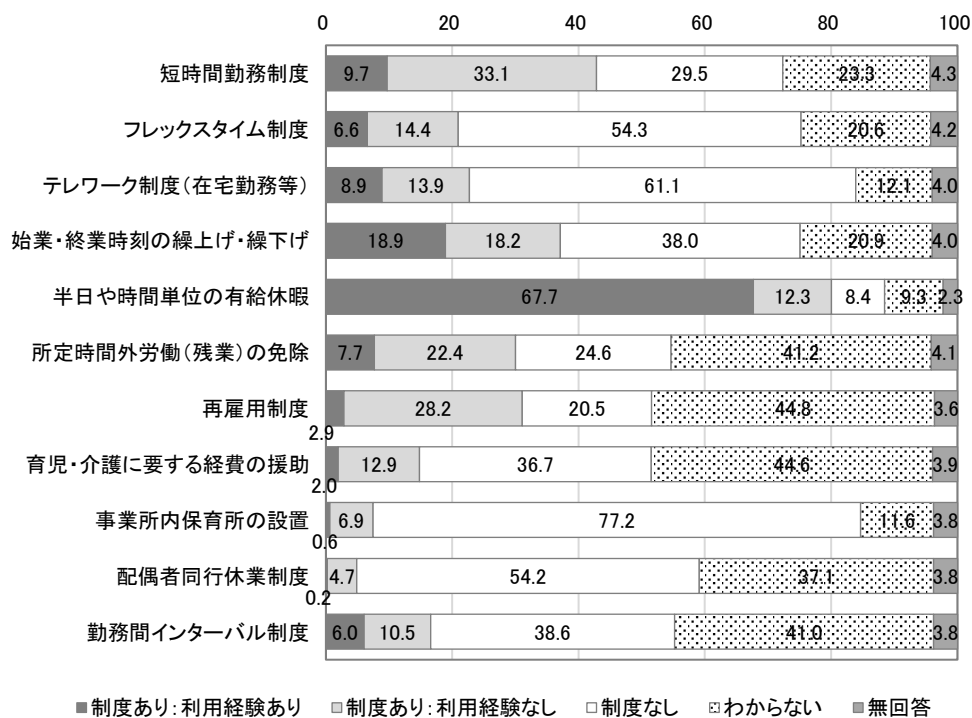


図 63 制度別多様な働き方の導入、利用状況 (単位: %)

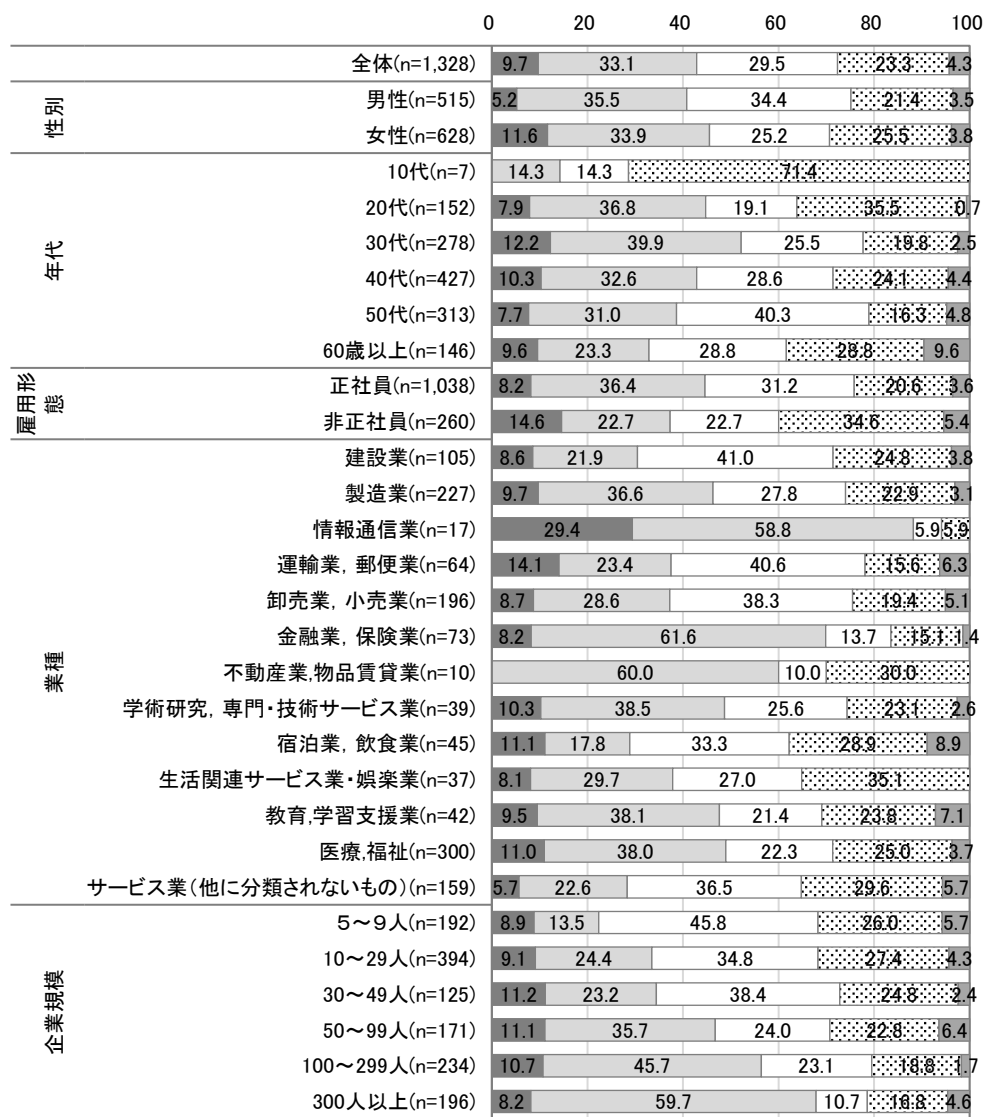
①短時間勤務制度

「利用経験あり」は9.7%、「利用経験なし」は33.1%、「制度なし」は29.5%

短時間勤務制度については、「利用経験あり」は9.7%、「利用経験なし」は33.1%、「制度なし」は29.5%となっている。

男女別で見ると、「利用経験あり」は、「男性」で5.2%、「女性」で11.6%となっている。
 年代別で見ると、「利用経験あり」は、「30代」で12.2%、「40代」で10.3%となっている。
 雇用形態別で見ると、「利用経験あり」は、「正社員」で8.2%、「非正社員」で14.6%となっている。

業種別で見ると、「利用経験あり」は、「情報通信業」の29.4%が最も高くなっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 64 短時間勤務制度の状況 (単位: %)

②フレックスタイム制度

「利用経験あり」は6.6%、「利用経験なし」は14.4%、「制度なし」は54.3%

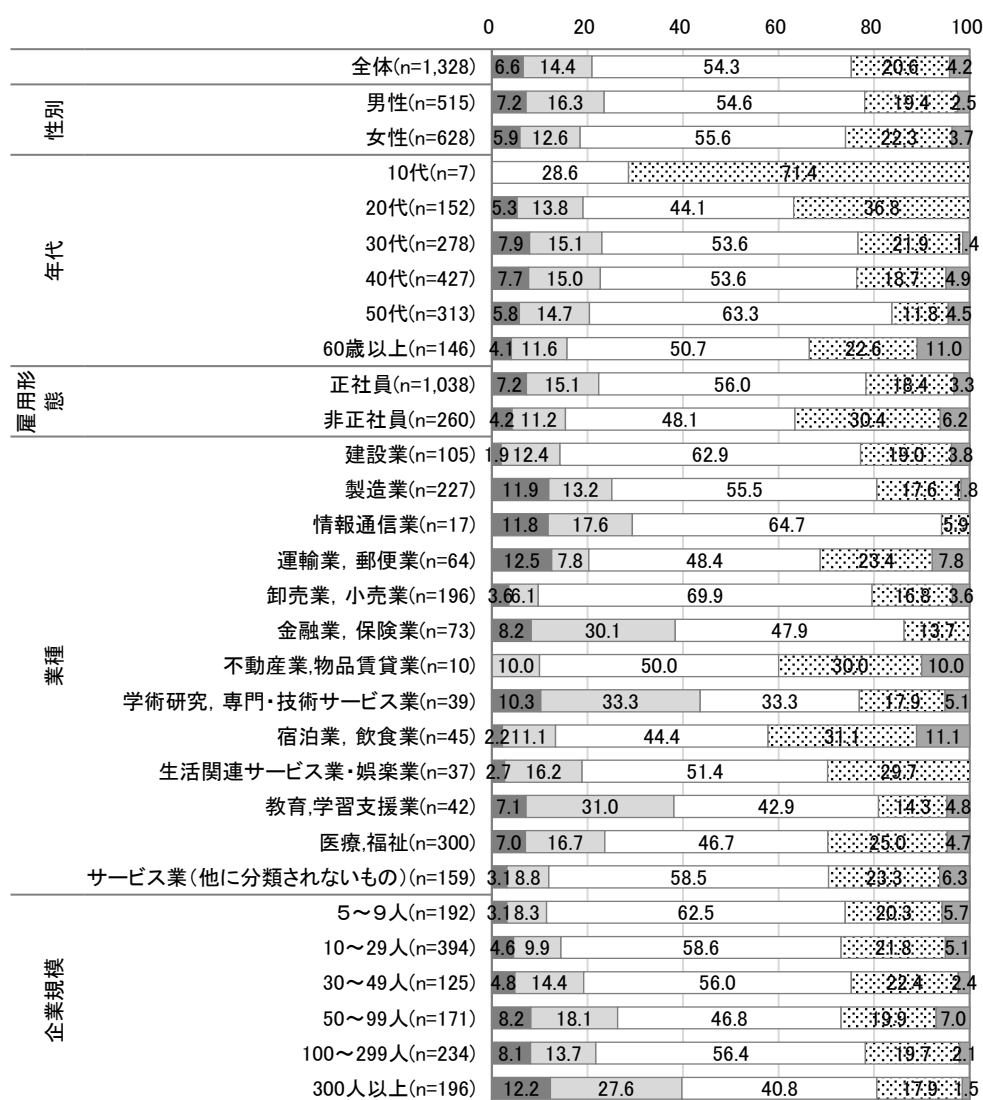
フレックスタイム制度については、「利用経験あり」は6.6%、「利用経験なし」は14.4%、「制度なし」は54.3%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で7.2%。「女性」で5.9%となっている。

年代別でみると、「利用経験あり」は、「30代」で7.9%、「40代」で7.7%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で7.2%、「非正社員」で4.2%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「利用経験あり」の回答割合が高くなる傾向となっている。



■ 制度あり: 利用経験あり □ 制度あり: 利用経験なし □ 制度なし □ わからない ■ 無回答

図 65 フレックスタイム制度の状況 (単位: %)

③テレワーク制度（在宅勤務等）

「利用経験あり」は8.9%、「利用経験なし」は13.9%、「制度なし」は61.1%

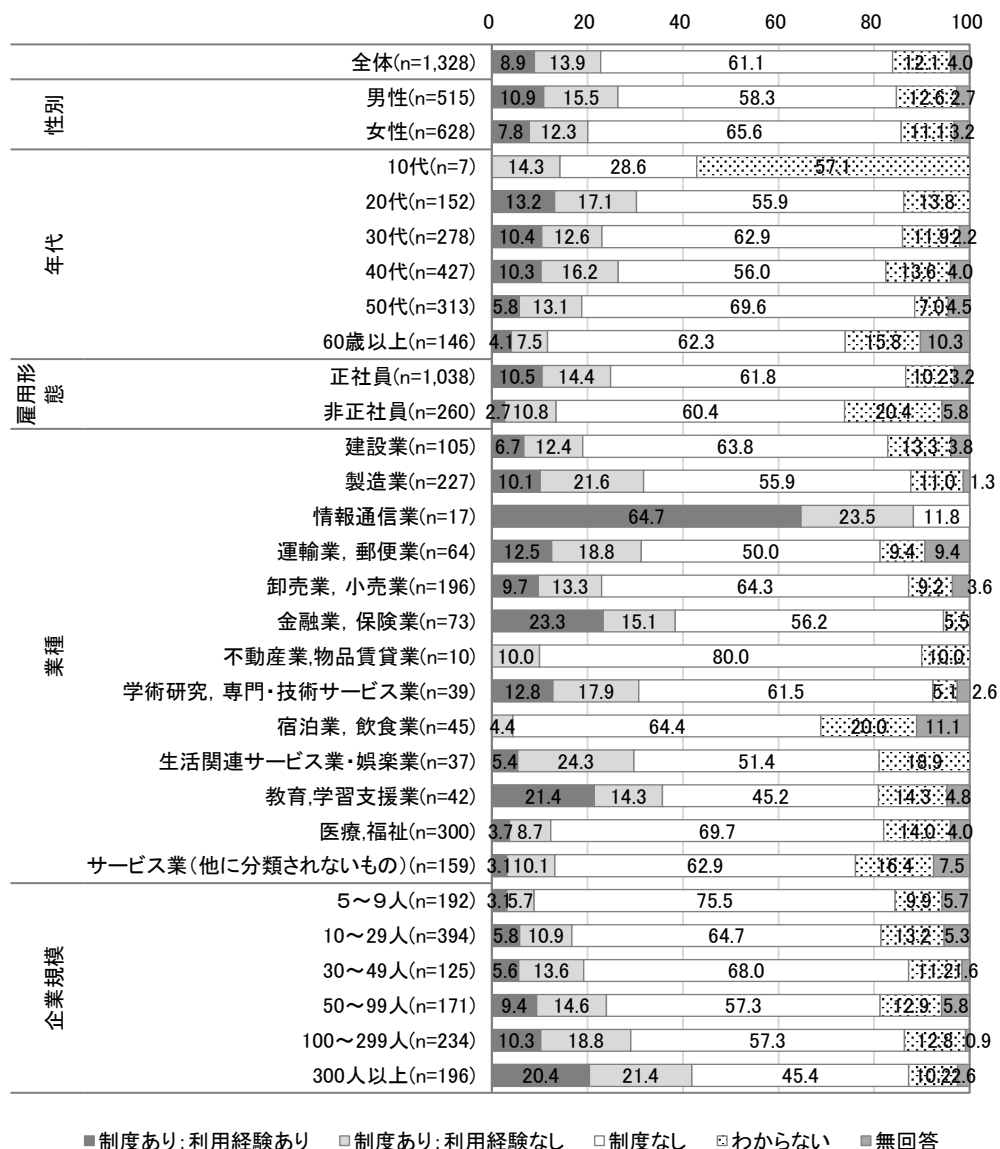
テレワーク制度(在宅勤務等)については、「利用経験あり」は8.9%、「利用経験なし」は13.9%、「制度なし」は61.1%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」では10.9%、「女性」では7.8%となっている。
年代別でみると、「利用経験あり」は、「20代」で13.2%、「30代」で10.4%、「40代」で10.3%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で10.5%、「非正社員」で2.7%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「情報通信業」で64.7%、「金融業，保険業」で23.3%、「教育，学習支援業」で21.4%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 66 テレワーク制度の状況 (単位: %)

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

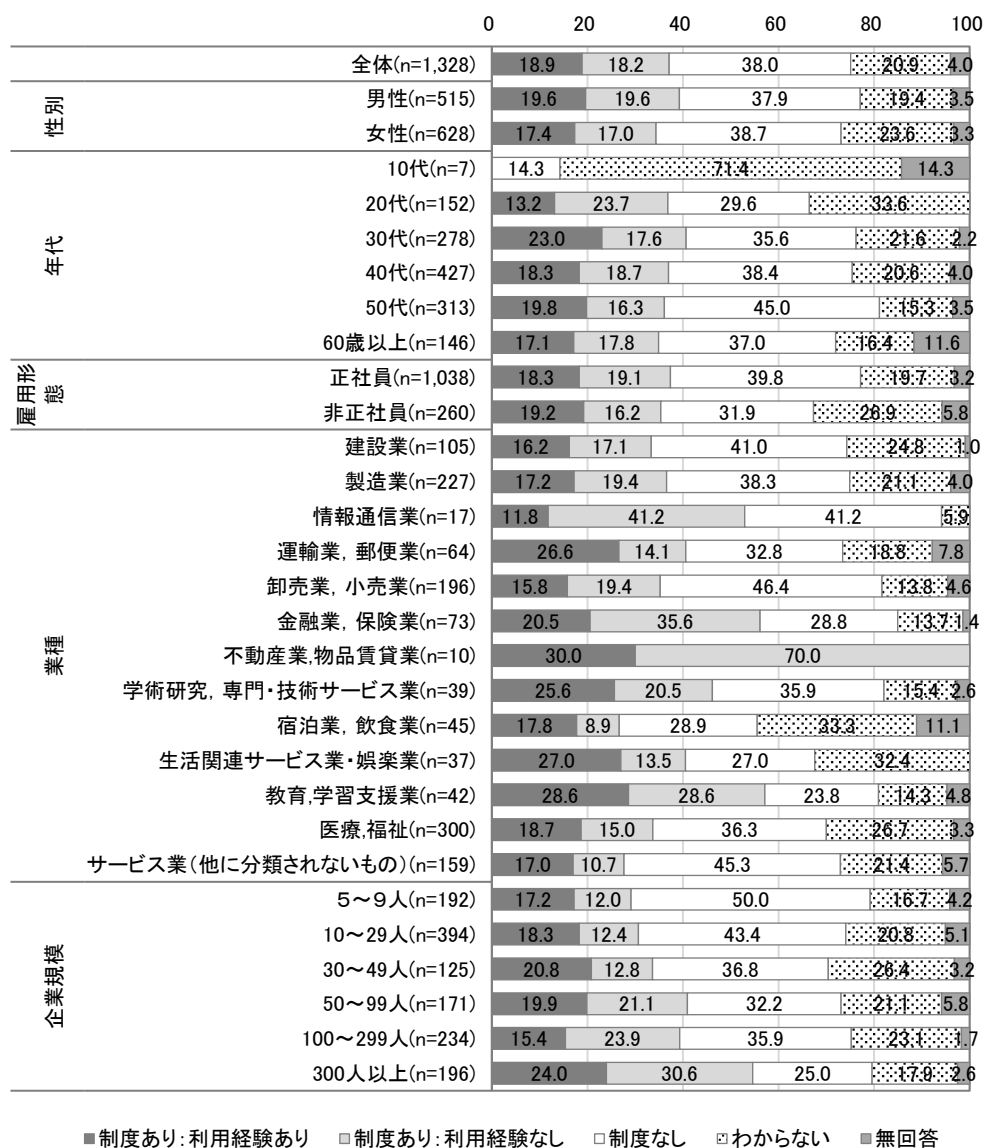
「利用経験あり」は18.9%、「利用経験なし」は18.2%、「制度なし」は38.0%

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「利用経験あり」は18.9%、「利用経験なし」は18.2%、「制度なし」は38.0%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で19.6%、「女性」で17.4%となっている。
雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で18.3%、「非正社員」で19.2%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「運輸業、郵便業」で26.6%、「金融業、保険業」で20.5%、「不動産業、物品賃貸業」で30.0%、「生活関連サービス業・娯楽業」で27.0%、「教育、学習支援業」で28.6%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど、「制度なし」の回答割合が高くなる傾向となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし ▨わからない ■無回答

図 67 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況 (単位: %)

⑤半日や時間単位の有給休暇

「利用経験あり」は67.7%、「利用経験なし」は12.3%、「制度なし」は8.4%

半日や時間単位の有給休暇については、「利用経験あり」は67.7%、「利用経験なし」は12.3%、「制度なし」は8.4%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で67.4%、「女性」で69.3%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で71.4%、「非正社員」で53.8%となっている。

業種別でみると、「利用経験あり」は、「製造業」で82.4%、「情報通信業」で82.4%、「金融業，保険業」で86.3%、「不動産業，物品賃貸業」で90.0%と高くなっている。一方、「宿泊業，飲食業」で20.0%と低くなっている。

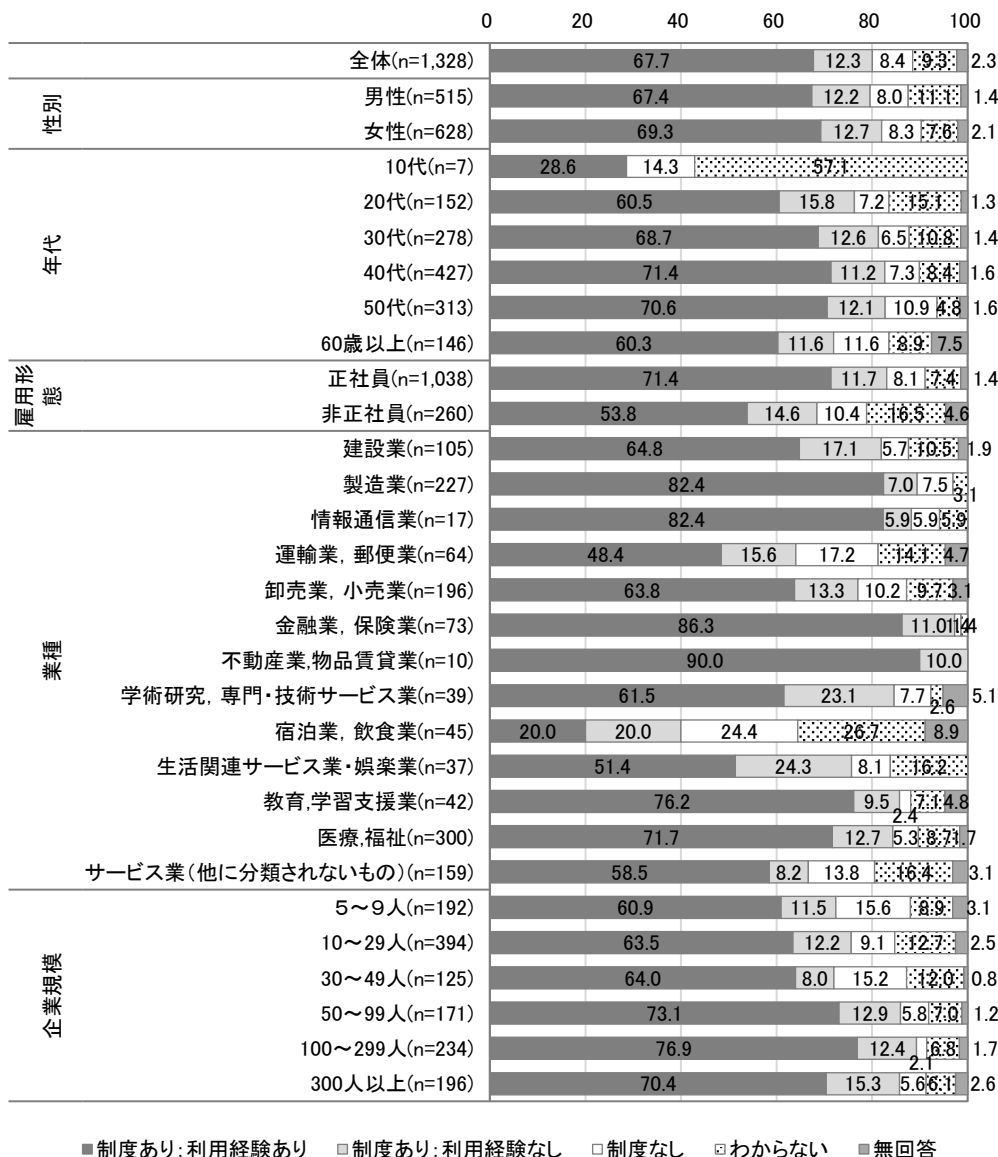


図 68 半日や時間単位の有給休暇の状況 (単位：%)

⑥所定時間外労働（残業）の免除

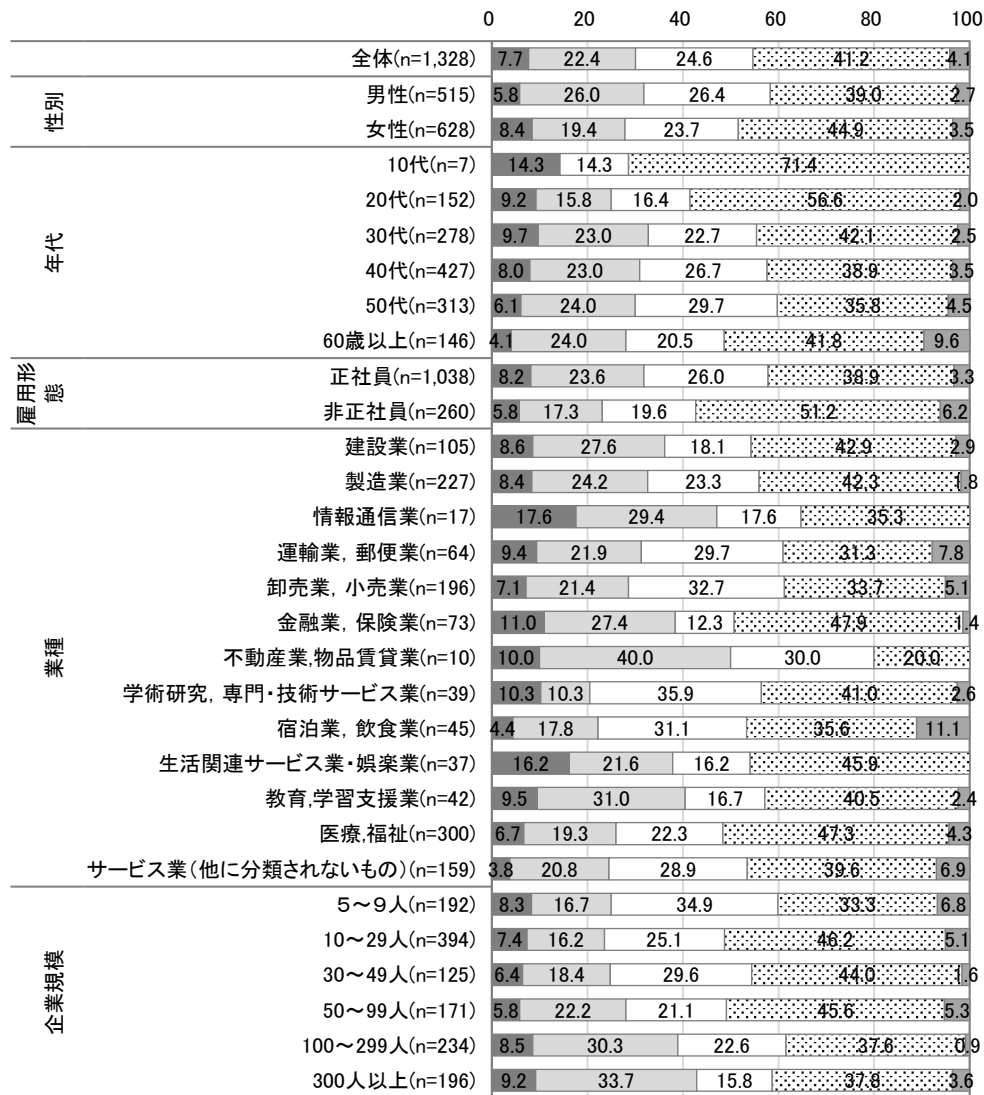
「利用経験あり」は7.7%、「利用経験なし」は22.4%、「制度なし」は24.6%

所定時間外労働（残業）の免除については、「利用経験あり」は7.7%、「利用経験なし」は22.4%、「制度なし」は24.6%、「わからない」は41.2%となっている。

男女別でみると、「わからない」は、「男性」は39.0%、「女性」は44.9%となっている。

雇用形態別でみると、「わからない」は、「正社員」で38.9%、「非正社員」で51.2%となっている。

業種別でみると、「わからない」は、「金融業・保険業」で47.9%、「医療・福祉」47.3%、「生活関連サービス業・娯楽業」で45.9%となっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 69 所定時間外労働（残業）の免除の状況（単位：%）

⑦再雇用制度

「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は28.2%、「制度なし」は20.5%

再雇用制度については、「利用経験あり」は2.9%、「利用経験なし」は28.2%、「制度なし」は20.5%、「わからない」44.8%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で2.1%、「女性」で2.5%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で2.8%、「非正社員」で3.5%となっている。

業種別でみると、「制度なし」は、「不動産業、物品賃貸業」で60.0%となっている。

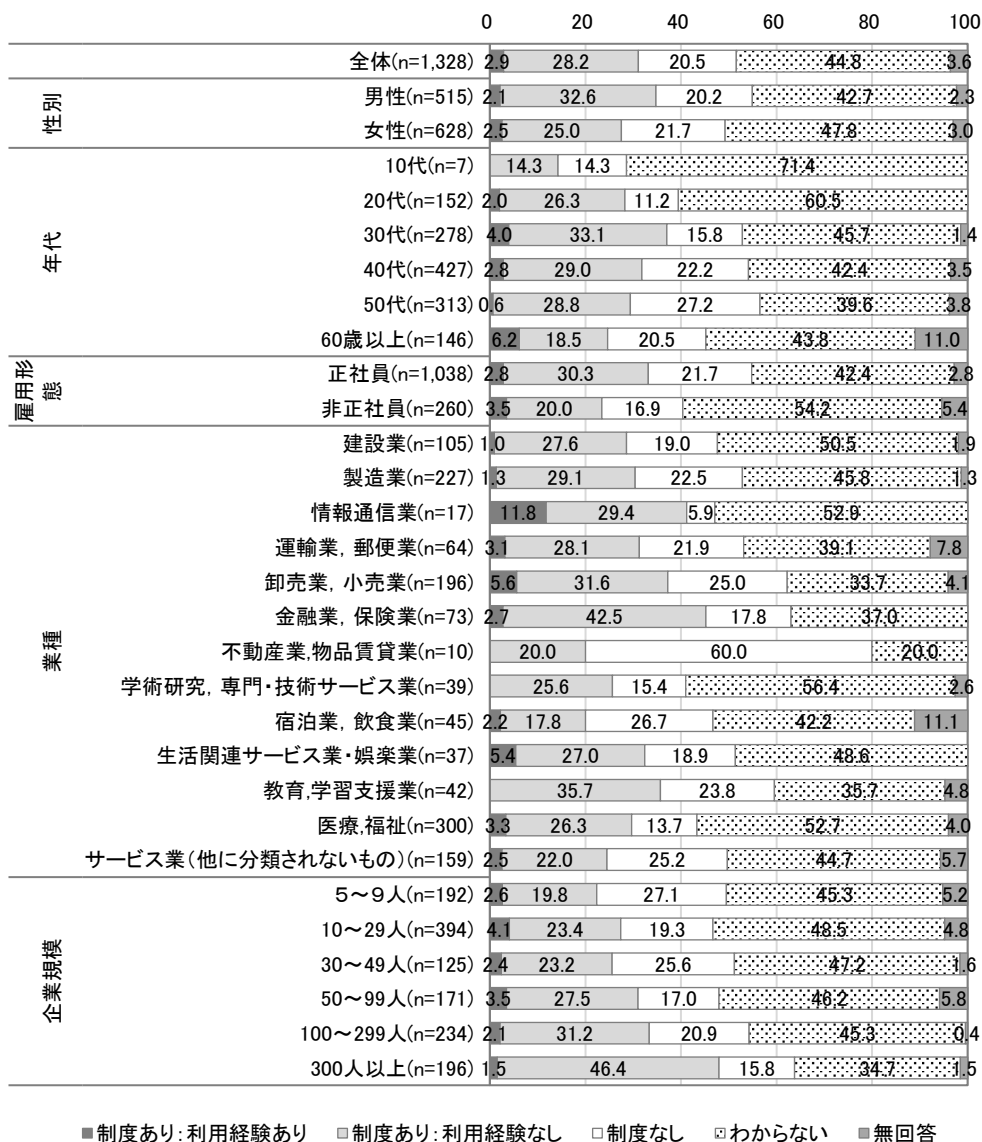


図 70 再雇用制度の状況 (単位: %)

⑧育児・介護に要する経費の援助

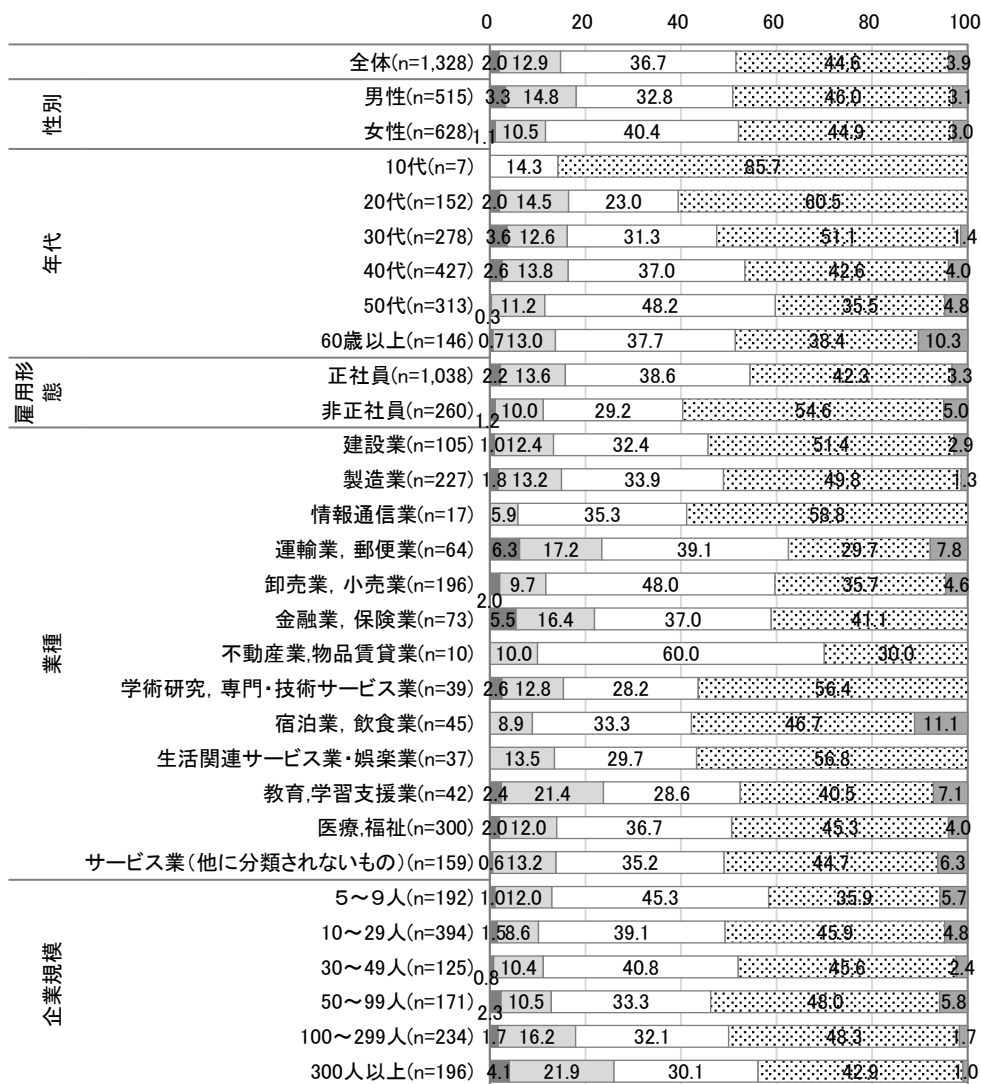
「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は12.9%、「制度なし」は36.7%

育児・介護に要する経費の援助については、「利用経験あり」は2.0%、「利用経験なし」は12.9%、「制度なし」は36.7%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」で3.3%、「女性」で1.1%となっている。

雇用形態別でみると、「利用経験あり」は、「正社員」で2.2%、「非正社員」で1.2%となっている。

業種別でみると、「制度あり」の合計が、高い順に、「教育, 学習支援業」で23.8%、「運輸業, 郵便業」で23.5%、「金融業, 保険業」で21.9%となっている。また、「制度なし」は、「不動産業, 物品賃貸業」で60.0%、「卸売業・小売業」で48.0%となっている。



■制度あり: 利用経験あり □制度あり: 利用経験なし □制度なし ▨わからない ■無回答

図 71 育児・介護に要する経費の援助の状況 (単位: %)

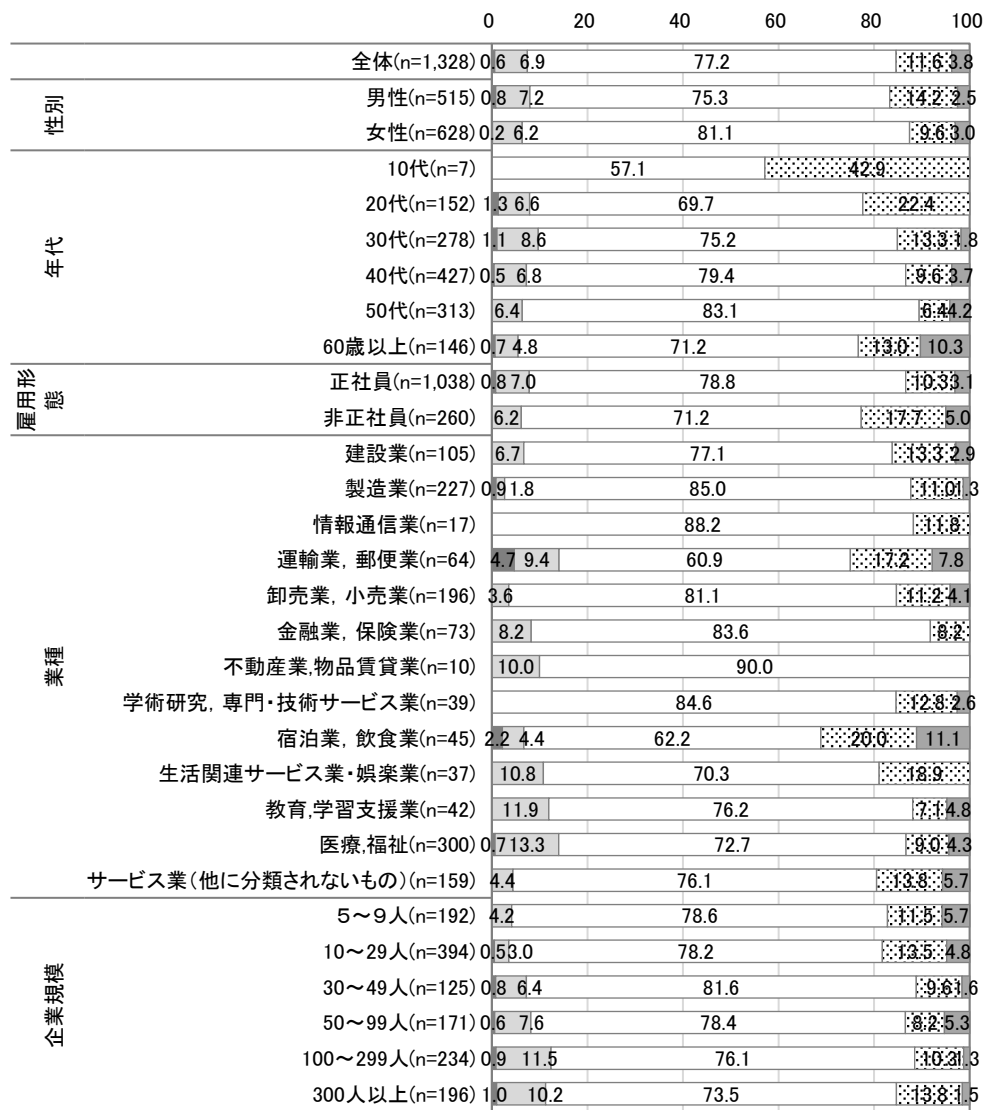
⑨事業所内保育所の設置

「利用経験あり」は0.6%、「利用経験なし」は6.9%、「制度なし」は77.2%

事業所内保育所の設置については、「利用経験あり」は0.6%、「利用経験なし」は6.9%、「制度なし」は77.2%となっている。

雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で78.8%、「非正社員」で71.2%となっている。

業種別でみると、「制度あり」の合計が、高い順に、「運輸業, 郵便業」で14.1%、「医療, 福祉」で14.0%、「教育, 学習支援業」で11.9%となっている。また、「制度なし」は、「不動産業, 物品賃貸業」で90.0%、「情報通信業」で88.2%となっている。



■制度あり: 利用経験あり □制度あり: 利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 72 事業所内保育所の設置の状況 (単位: %)

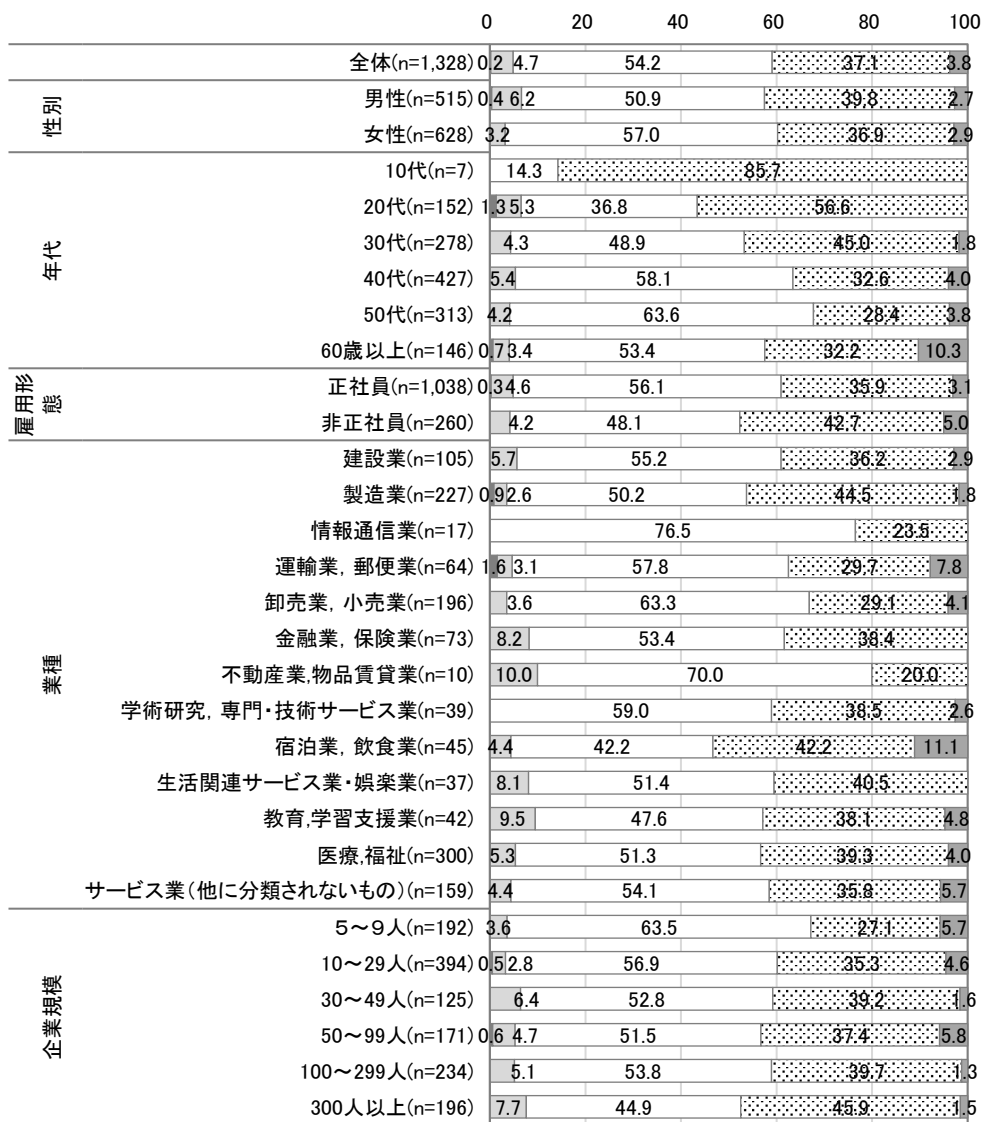
⑩配偶者同行休業制度

「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は4.7%、「制度なし」は54.2%

配偶者同行休業制度については、「利用経験あり」は0.2%、「利用経験なし」は4.7%、「制度なし」は54.2%となっている。

雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で56.1%、「非正社員」で48.1%となっている。

業種別でみると、「制度あり」は、高い順に「不動産業、物品賃貸業」で10.0%、「教育、学習支援業」で9.5%、「金融業、保険業」で8.2%となっている。また、「制度なし」は、「情報通信業」で76.5%「不動産業、物品賃貸業」で70.0%となっている。



■制度あり: 利用経験あり □制度あり: 利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 73 配偶者同行休業制度の状況 (単位: %)

⑪勤務間インターバル制度

「利用経験あり」は6.0%、「利用経験なし」は10.5%、「制度なし」は38.6%

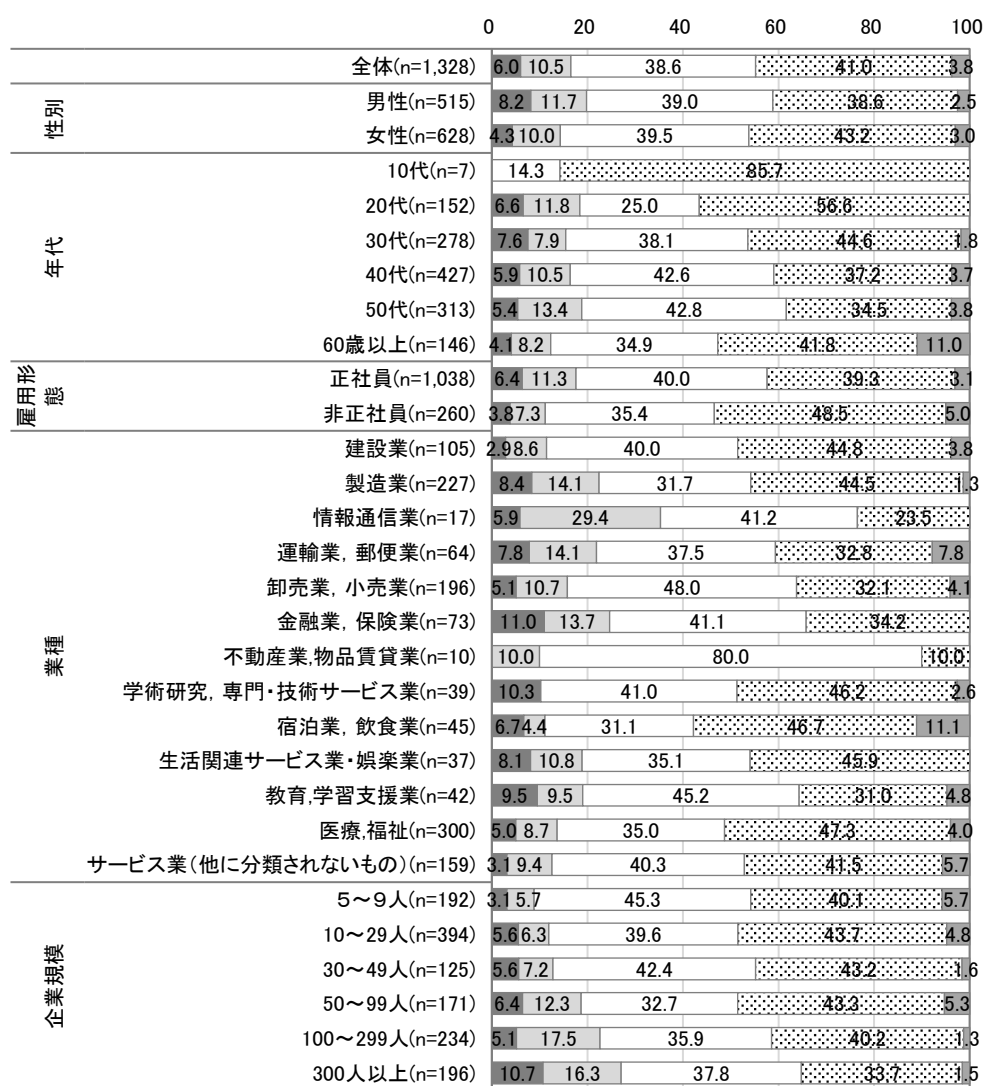
勤務間インターバル制度については、「利用経験あり」は6.0%、「利用経験なし」は10.5%、「制度なし」は38.6%となっている。

男女別でみると、「利用経験あり」は、「男性」では8.2%、「女性」では4.3%となっている。

雇用形態別でみると、「制度なし」は、「正社員」で40.0%、「非正社員」で35.4%となっている。

業種別でみると、「制度なし」は、「不動産業、物品賃貸業」で80.0%、「卸売業、小売業」で48.0%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「制度あり（利用経験あり、なしの合計）」の回答割合が高くなっている。



■制度あり:利用経験あり □制度あり:利用経験なし □制度なし □わからない ■無回答

図 74 勤務間インターバル制度の状況 (単位: %)

(2) 多様な働き方の制度を利用した理由

「仕事以外の生活を充実させるため」が35.9%、「心身の健康を確保するため」が31.9%

多様な働き方の制度を「利用経験あり」の者に、利用した理由を尋ねたところ、「仕事以外の生活を充実させるため」の35.9%が最も高く、次いで「心身の健康を確保するため」31.9%、「育児と仕事の両立のため」27.1%となっている。

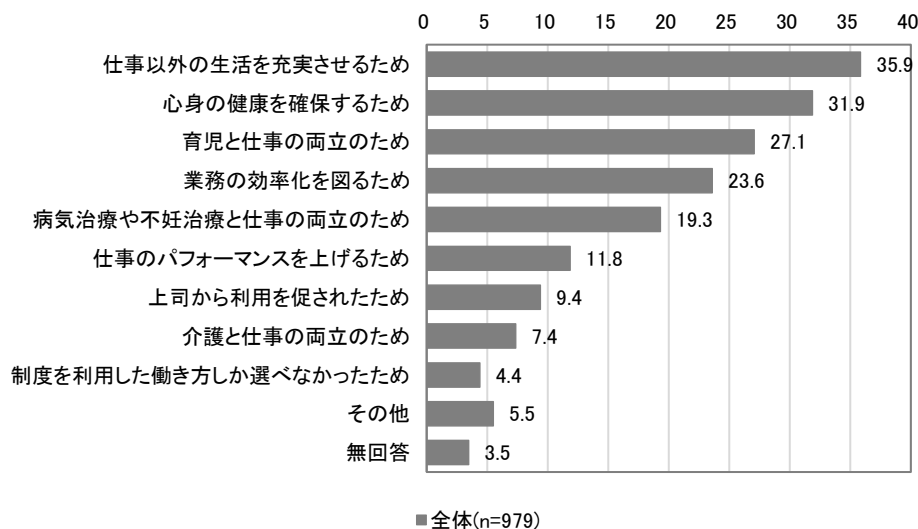


図 75 多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

男女別で見ると、男女共に、「仕事以外の生活を充実させるため」の回答割合が最も高く、次いで「男性」では、「心身の健康を確保するため」37.5%、「業務の効率化を図るため」31.1%となっている。一方、「女性」では、「育児と仕事の両立のため」34.3%、「心身の健康を確保するため」29.1%となっている。

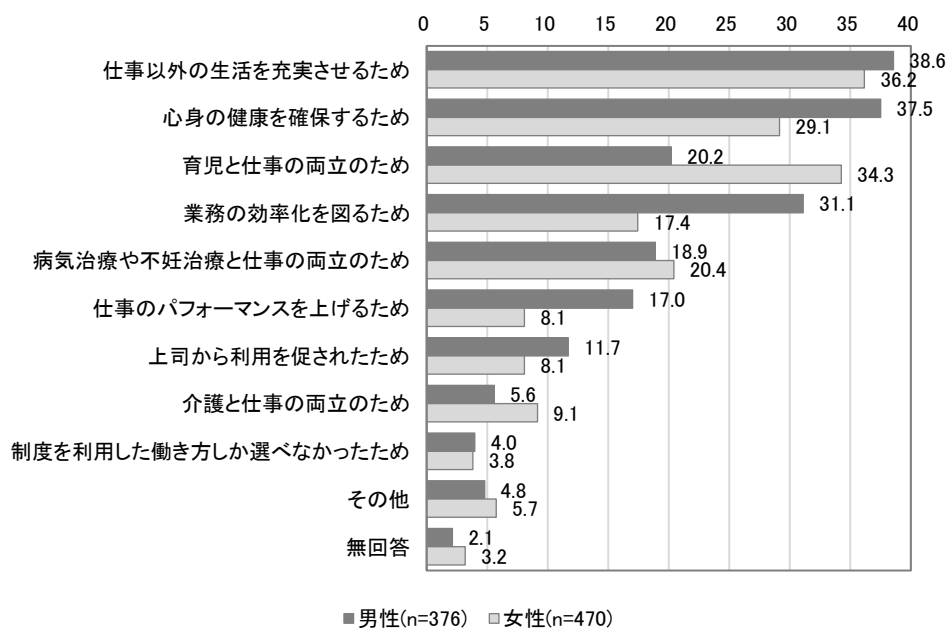


図 76 男女別多様な働き方の制度を利用した理由 (単位: %)

「その他」の主なもの コロナ禍のため、私用のため、家庭の事情

(3) 多様な働き方を実現するために必要な制度

「半日や時間単位の有給休暇」が57.2%

多様な働き方を実現するために、必要な制度は、「半日や時間単位の有給休暇」の57.2%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」49.2%、「フレックスタイム制度」48.0%、「育児・介護に要する経費の補助」44.2%となっている。

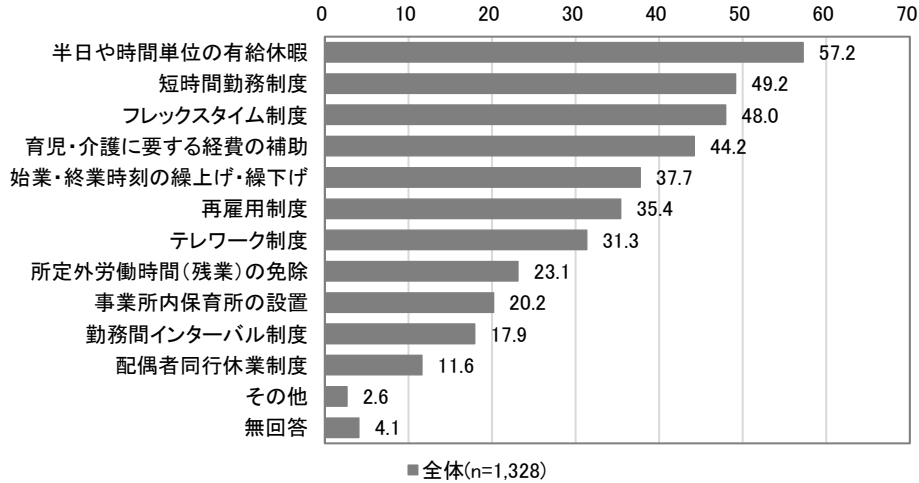


図 77 多様な働き方を実現するために必要な制度 (単位: %)

男女別でみると、「男性」は、「フレックスタイム制度」の48.9%が最も高く、次いで「半日や時間単位の有給休暇」47.2%、「短時間勤務制度」43.9%、「育児・介護に要する経費の補助」42.9%となっている。一方、「女性」は、「半日や時間単位の有給休暇」の66.2%が最も高く、次いで「短時間勤務制度」56.7%、「フレックスタイム制度」と「育児・介護に要する経費の補助」が同率の47.3%となっている。

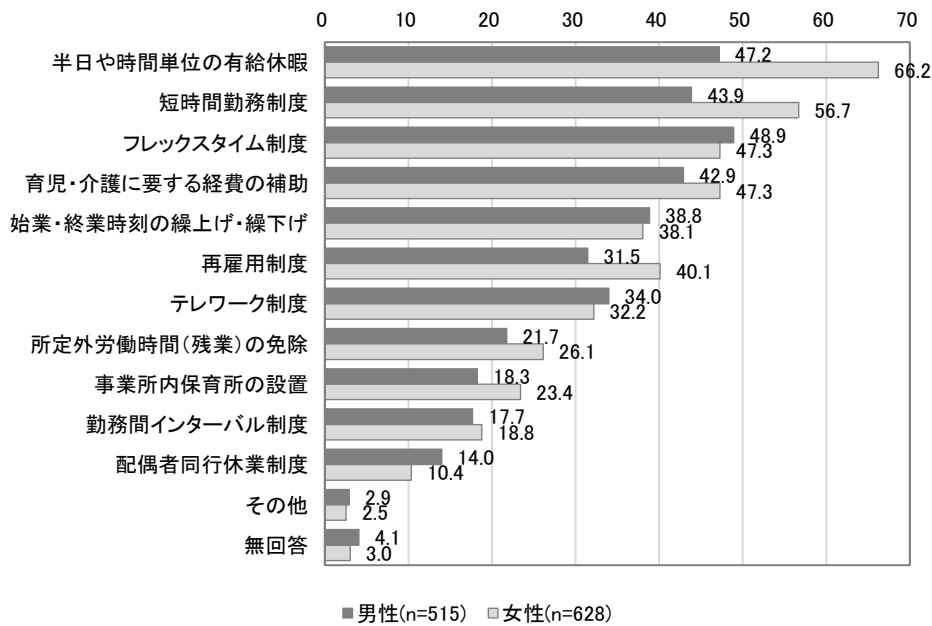


図 78 男女別多様な働き方を実現するために必要な制度 (単位: %)

「その他」の主なもの 週休3日制、副業制度、上司の教育

令和3年長野県雇用環境等実態調査票

【事業所調査】

アンケート調査へのご協力をお願い

この調査は、県内民営事業所に雇用される従業員の方々の雇用環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。調査票にご記入いただいた事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力をいただきますようお願い申し上げます。

調査結果は令和4年2月長野県公式ホームページで公表予定です。

長野県の労働統計

検索

URL : <http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

【ご記入前にお読みください】

- この調査票は、**事業所単位**としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査票は、**常用労働者**(※)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば**常用労働者**に含まれます。
- 回答は、**人事労務管理**のご担当者様にお願いします。
- 特**にことわりのない限り、**令和3年4月1日現在の状況**を記入してください。
- 選択制の質問の場合は該当する番号を○で囲んでください。
- 「その他」に○をつけた場合、ご面倒でも具体的な内容を記入してください。
- ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、**7月16日(金)まで**にご返送ください。

【調査に関するお問合せ先】

長野県産業労働部労働雇用課調査情報係 担当:羽入田
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
E-mail rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

【調査実施】

協同組合長野シーアイ開発センター
電話 026-234-1239
住所 〒380-0871 長野市大字西長野2番地4

10 事業所の概要

※この欄が未記載ですと、有効な集計ができませんので、記載もれないようお願いいたします。なお、名称等は、集計に際して照会させていただく場合と、後日予定している従業員の方への無記名アンケートに御協力いただける場合のアンケート用紙送付先としてのみ使用し、他の用途には一切使用いたしませんので、是非御記載をお願いします。

事業所名、(所在市町村)	()					
業種 ＜主なものひとつだけ＞	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食業
	10	生活関連サービス業・娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	サービス業(他に分類されないもの)				
貴事業所の常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
企業全体の常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
ご記入者	所属	氏名		電話		

※常用労働者とは下記の①～④に該当する方をいいます。

- ①期間を定めずに雇われている従業員
 - ②1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③取締役、理事などの役員のうち、常時勤務して一般の従業員と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
 - ④事業主の家族のうち、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者(パート含む)で、上記①～②のいずれかに該当する者
- ※人材派遣会社からの派遣従業員及び受託業務従事者は含めません。(ただし、貴事業所が派遣元事業所の場合、他の事業所に派遣中で上記①～②のいずれかに該当する方は常用従業員に含めてください。)
- ※企業全体の全常用雇用者数とは、貴事業所の属する企業全体の、本社・支社等を合わせた全常用労働者数です。

20 雇用等の状況について

問 1 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数を教えてください。

就業形態	正社員※	正社員以外					
		契約社員	嘱託社員	パートタイム・アルバイト	臨時	その他	計
男性							
女性							

※「正社員」とは貴事業所において、正社員・正職員とする者を言います。

問 2 貴事業所では令和3年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。また、令和2年度中に中途採用を行いましたか。採用した場合、該当する番号に○をしてください。

1	有	2	無
---	---	---	---

↓ 採用した従業員に該当する番号に○をしてください。

		正社員			正社員以外			採用なし	
		男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用		
新規学卒者	4年制大学・大学院	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
	高専・短大・専門学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
	高等学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
中途採用		事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7

問 3 貴事業所で、令和2年度中にインターンシップを実施しましたか。

1	実施した
2	実施しなかった

令和3年度のインターンシップの実施予定を教えてください。

1	予定がある
2	予定はない

問 4 令和2年度中に離職した人はいましたか。

1	有	2	無
---	---	---	---

↓ 人数を教えてください。

	正社員							正社員以外						
	定年	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	契約期間満了	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他
男														
女														

問 5 貴事業所では、結婚や出産等を理由に貴事業所を退職した女性を再雇用する制度や実績はありますか。

1	有
2	無

	退職時と同じ	退職時と異なる	その他
身分（正社員・パート等）	1	2	3
賃金	1	2	3
業務内容	1	2	3
格付け・ポスト	1	2	3

問 6 貴事業所における障がい者の雇用の有無を教えてください。

1	有
2	無

最も長く雇用している方の雇用年数を教えてください

1年未満	～3年	～5年	～7年	～10年	10年以上
1	2	3	4	5	6

問 6 で、障がい者の雇用「無」を選択した事業所にお伺いします。

障がい者を雇用していない理由を教えてください。該当するすべての番号に○をしてください。

1	障がい者の雇用管理のことがよくわからないから	2	募集しているが、障がい者から応募がないから
3	職場になじむのが難しいと思われるから	4	職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから
5	過去に障がい者を雇用したが、うまく続かなかったから	6	施設・設備が対応していないから
7	障がい者に適した業務がないから	8	法定雇用率の適用対象でないから（43.5人未満）
9	その他（ ）		

3□ 労働条件等について

問 7 貴事業所において、労働協約や就業規則で定められた、所定労働時間（休日や残業時間は除く）は何時間ですか。
変形労働時間制を採用している場合は、平均時間を記入してください。

1 日の所定労働時間	時間	分	1 週間の所定労働時間	時間	分
------------	----	---	-------------	----	---

問 8 貴事業所の令和 2 年(又は令和 2 年度)の 1 年間における、年次有給休暇の状況を教えてください。

1. 有給休暇を付与した従業員数 (人)	正社員		2. 年間のべ付与日数(繰越日数を除く)※ (日)	正社員	(a)	3. 年間のべ取得日数※ (日)	正社員	(a)
	正社員以外			正社員以外	(b)		正社員以外	(b)
	計			事業所全体の総日数	(a+b)		事業所全体の総日数	(a+b)

※日数については、事業所の従業員の合計を「正社員」、「正社員以外」ごと記入願います。

※時間単位で取得した分は合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。いずれも事業所従業員の合計日数をご記入願います。

問 9 貴事業所における残業の状況を教えてください。該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	長時間残業があり、是正したいと考えている
2	残業はあるが、問題とするほど長時間ではない
3	残業はない、ほとんどない
4	従業員の残業については把握していない

残業縮減対策に取り組んでいますか。

1	いる	2	いない
---	----	---	-----

取組の内容を教えてください。該当するすべての番号に○をしてください。

1	ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入	2	上司からの呼びかけ
3	実労働時間の把握	4	残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起
5	残業ルール（事前届け出制等）の導入	6	適正な人員配置
7	従業員（正社員以外を含む）の増員	8	業務の外部委託
9	業務内容の見直し	10	定時退社の実績を人事評価に反映する
11	その他（ ）		

問 10 貴事業所では、就業規則等で、残業時間の上限を設定していますか。それは1か月あたり何時間ですか。

1	設定していない	2	設定している（ 時間）
---	---------	---	-------------

4. 女性の活躍推進について

問 11 貴事業所の管理職等の人数を教えてください。

区分	総人数	左のうち女性
役員相当職	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

部長、課長等の役職名を採用していない場合及び別の職名を採用している場合は、実態によりどの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。

問 12 女性管理職が管理職総人数の3割に満たない場合、どのような理由からですか。該当するすべての番号に○をしてください。

1	現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性がないため
2	従業員全体に占める女性従業員の割合が低い（女性従業員が少ない）ため
3	女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職するため
4	重量物や危険有害業務など、法規制により女性が従事できない業務があるため
5	女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくいため
6	上司や同僚の男性が、女性管理職を希望しないため
7	転勤や出張をさせにくいため
8	女性本人が管理職になることを希望しないため
9	その他（ ）

問 13 女性従業員の定着に向けた取り組み（結婚や出産等による離職の防止を含む）をしていますか。

取組をしている場合、該当するすべての番号に○をしてください。

1	いる	1	職場環境（事務室等）の快適化	2	人間関係、コミュニケーションの活性化
2	いない	3	賃金の改善	4	業務負担の軽減
		5	遠距離通勤を伴う転勤をさせない	6	福利厚生改善
		7	多様な働き方（フレックスタイム等）の導入	8	休暇制度（育児・介護を含む）の改善
		9	キャリアプランの提示	10	人事考課の改善
		11	責任のある仕事を任せる	12	その他（ ）
		13	多様な働き方の推進のための制度を利用（「イクボス・温かボス宣言」「職場いきいきアドバンスカンパニー」など）		

50 多様な働き方について

問 14 貴事業所では、多様な働き方を導入していますか。

導入している場合、どのような働き方を導入していますか。（複数回答可）

1	導入している	1	短時間正社員制度	2	フレックスタイム制度
2	いない	3	始業・終業時刻の繰り上げ	4	半日や時間単位の有給
		5	所定労働時間（残業）の免除	6	再雇用制度 （育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）
		7	育児・介護に要する経費の援助	8	事業所内保育所の設置
		9	配偶者同行休業制度	10	勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）

導入した結果、どのような効果がありましたか（複数回答可）

1	人材の定着率が向上した	2	従業員のモチベーションが向上した	3	仕事の効率化に繋がり、残業が減った。
4	女性従業員が増えた	5	優秀な人材の確保に繋がった	6	企業イメージ向上につながった
7	その他（ ）				

問 15 貴事業所では、次のような働き方を導入していますか。該当する番号を一つ○で囲んでください。

A 在宅勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
B サテライトオフィス勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
C モバイル勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない

導入していない理由を教えてください。（複数回答可）

1	特に必要性を感じないから	2	適した職種がないから	3	希望する従業員がいないから
4	導入したいが相談できる機関・窓口がない	5	ネットワーク環境整備が困難だから	6	コストがかかるから
7	その他（ ）				

6. 育児・介護休業制度について

○ 育児休業

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）では、「育児休業」・「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

育児休業（第5条～第10条）

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間（それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可）育児休業をすることができます。

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

○ 育児目的休暇

育児に関する目的のために利用することができる休暇（第24条）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

問 16 貴事業所の就業規則に育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。

1	ある	→	1	2歳未満
2	ない		2	2歳（法定どおり）
			3	2歳を超え3歳未満
			4	3歳以上

問 17 貴事業所が把握した出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数を教えてください。

（令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性）

（育児休業取得者は、出産のあった従業員のうち令和3年4月1日までに育児休業を開始した者。（休業申出者を含む））

	出産者（女性）	配偶者出産者（男性）
出産のあった従業員（人）	人	人
うち育児休業取得（予定を含む）者	人	人

（注）該当者がいない場合は、空欄とせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。

問 18 貴事業所には、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定はありますか。
ある場合、子が何歳になるまで利用できますか。

1	ある	→	1	1歳以下
2	ない		2	1歳を超え3歳未満
			3	3歳～小学校就学の始期に達するまで
			4	小学校入学以降も利用可能

○ 育児のための所定外労働時間の短縮措置等について

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

育児のための所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条)、所定外労働の制限(第16条の8)

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
 - ②「所定外労働の制限」
 - ③「フレックスタイム制度」
 - ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
 - ⑤「事業所内保育施設の施設運営その他これに準ずる便宜の供与」
 - ⑥「育児休業に準ずる措置」
- の措置を講ずるよう努めなければなりません。

問 19 貴事業所には、育児のため所定労働時間の短縮措置等の制度はありますか。

ある場合、該当する各制度が最長で子が何歳になるまで利用することができますか。該当する番号に○をしてください。

		3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし
1	短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
2	所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
3	フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
4	始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	1	2	3	4	5	6	7
5	事業所内保育施設の設営・運営	1	2	3	4	5	6	7
6	育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
7	育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
8	在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

○ 介護休業

「育児・介護休業法」では、「介護休業」について次のように定めています。

介護休業(第11条～第16条)

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないとされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

問 20 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。
該当する番号を一つ○で囲んでください。

(※「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日単位の休暇を取得する制度)とは別の制度です。)

1	ある	→	1	通算して93日(法定どおり)	2	93日を超え6か月未満
2	ない		3	6か月	4	6か月を超え1年未満
			5	1年	6	1年を超える期間
			7	期限の制限はない		

問 21 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員を把握していますか。把握している場合どのように把握していますか。
該当する番号すべてに○をしてください。

1	把握している	→	1	直属の上司等による面談で把握した
2	把握していない		2	自己申告制度等で把握した
			3	従業員アンケートで把握した
			4	介護に関する相談窓口で把握した
			5	その他()

問 22 貴事業所における介護休業者(令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した者)の人数(延べ人数)を記入してください。(該当者がいない場合は空欄とせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性	男性
介護休業者	人	人

※同一の従業員が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一の従業員が期間を延長した場合は、一人として計上してください。

問 23 令和2年度中に、介護を理由とした離職者はいましたか。いる場合、離職した者の人数を記入してください。

	女性	男性
離職者	人	人

7. ハラスメント対策について

問24 貴事業所では、ハラスメント※対策に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、該当する番号すべてに○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------



1	規則等に対応方針を定めている	2	対応マニュアル等を作成している
3	ミーティング等で周知を図っている	4	管理職に対する研修を実施している
5	従業員に対する研修を実施している	6	相談窓口を設置している
7	行政機関へ相談等をしている	8	その他の取り組みを行っている

※ハラスメント防止措置について

職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠、出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策については、男女雇用機会均等法第11条及び第11条の2並びに育児介護休業法第25条に「事業主は適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定されています。

問25 貴事業所では悪質クレーム対策に取り組んでいますか。取り組んでいない場合、該当する番号に○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------



1	悪質クレームがないから	2	対策の要望がないから	3	その他（ ）
---	-------------	---	------------	---	--------

お願い 8月に予定している「個人調査」へのご協力をお願い

本調査では、ご記入いただきました事業所調査と併せて、従業員の皆様を対象とした「無記名アンケート」を予定しております。

勤務先や個人名の記載は不要で、結果は、事業所調査の結果と併せ、HPで公表します。

内容は、「働き方」「育児」「介護」「ハラスメント」などについてお聞きします。

つきましては、貴事業所にお勤めの従業員数名（性別、正社員、非正社員を問いません）の方へのアンケートの配布について、別途ご協力をお願いさせていただければと思います。

多くの皆様にご協力いただきたく、なにとぞ、ご理解ご協力のほど、よろしく願いいたします。

1 協力してもよい

2 協力できない

以上で終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。

ご記入の内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて、7月16日（金）までに御返送ください。

令和3年長野県雇用環境等実態調査票(案)

秘

【個人調査】

無記名アンケートへのご協力をお願い

この調査は、県内事業所の従業員の方の就業実態や意識を調査し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。

個人や会社が特定されることは一切ありませんので、ご安心いただき、ありのままをお答えいただきたいと存じます。

調査結果は令和4年2月長野県公式ホームページで公表予定です。

長野県の労働統計

検索

URL : <http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 特にご記入の限り、該当する番号をひとつ選んで○で囲んでください。
- 2 特にご記入の限り、**令和3年4月1日現在**の状況を記入してください。
- 3 「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でも()内に具体的内容を記入してください。
- 4 ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、**8月27日(金)**までにご返送ください。

【調査に関するお問合せ先】

長野県産業労働部労働雇用課調査情報係 担当：羽入田
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字幅下 692-2
E-mail rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

【調査実施】

協同組合長野シーアイ開発センター 担当：相馬
電話 026-234-1239 FAX 026-234-1332
住所 〒380-0871 長野市大字西長野2番地4

1 ご本人について

問1 あなたご自身の状況をお聞きます。該当する番号に○をつけてください。

この欄が未記載ですと、無効回答となってしまいますので、記載もれないようお願いいたします。

性別	1	男性	2	女性	3	その他
年齢	1	10代	2	20代	3	30代
	4	40代	5	50代	6	60歳以上
雇用形態	1	正社員				
	2	非正社員(契約社員、嘱託社員、パートタイマー・アルバイト、臨時・日雇など)				
配偶者の有無	1	有	2	無		
配偶者の扶養	1	有	2	無		
配偶者の就業	1	有	2	無		
子どもの有無	1	有	2	無		
勤務先の業種 <u><主なものひとつだけ></u>	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食業
	10	生活関連サービス業・娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	サービス業(他に分類されないもの)				
勤続先の企業規模※	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
勤続年数	1	3年未満	2	3年以上5年未満	3	5年以上10年未満
	4	10年以上20年未満	5	20年以上		
現在の会社 での役職	1	役員	2	部長級	3	課長級
	4	係長級	5	役職にはついていない	6	その他
1か月の平均残業時間	1	残業していない	2	10時間未満	3	10～45時間未満
	4	45～60時間未満	5	60時間～80時間未満	6	80時間～100時間未満
	7	100時間以上				
令和2年、又は2年度の年 次有給休暇の取得状況	付与日数	日	取得日数	日		
労働組合加入	1	あつて加入している	2	あるが加入していない	3	ない
	4	わからない				

※他に事業所・工場等がある場合は、それを含めた全体の人数でご回答ください

2 働き方について

問2 現在の会社に入社したのは、どのような形ですか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

卒業後初めて 就職した	一旦離職後、再就職した						
	転職による 離職	結婚・出産 による離職	介護による 離職	配偶者の転勤 に伴う離職	契約期間満了	新型コロナウ イルスによる 解雇・雇止め	左記以外 の離職
1	2	3	4	5	6	7	8

問3 あなたは希望した仕事につけていますか。

1	はい	理由を教えてください。 (ひとつに○)	1	希望する雇用形態の求人がないから
2	いいえ		2	家事・育児との両立が難しいから
			3	応募したが採用されなかったから
			4	その他 ()

問4 現在の会社でいつまで働きたいと思いますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	定年まで (定年後の再雇用含む)	2	結婚するまで
3	子どもができるまで	4	生活が楽になるまで
5	次の仕事が見つかるまで	6	親族の介護が必要になるまで
7	一定期間 (技能習得・貯金等)	8	その他 ()

問5 あなたは、管理・監督職への昇任を希望していますか。

1	いる	希望 している	社長・役員相当職まで	部長相当職まで	課長相当職まで	係長相当職まで
2	いない		1	2	3	4

希望しない理由を教えてください。該当するすべての番号に○をつけてください。

1	責任が重くなるから	2	残業や出張が増えるから
3	部下を持つのがいやだから	4	残業しても残業代がもらえないから
5	現場の仕事にやりがいを感じるから	6	目標となる上司がいないから
7	経験やキャリアがないから	8	仕事と家事・育児等の両立が難しいから
9	その他 ()		

問6 あなたは、現在の職場で、男女差があると感じますか。該当するすべての番号に○をつけてください。

1	感じる
2	感じない



1	女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと
2	女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと
3	女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること
4	女性は仕事以外の雑務をさせられていること
5	女性の研修・教育訓練の機会が男性と比べて不十分なこと
6	女性には結婚・出産退職の慣行があること
7	その他 ()

問7 女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことに○をつけてください。(回答は4つまで)

1	育児休業制度の充実	2	介護休業制度の充実
3	子の看護休暇制度の充実	4	保育・託児施設の充実
5	女性に対する職域の拡大	6	賃金・昇進などの男女間の公平性の確保
7	研修・教育の充実	8	女性自身の意識の向上
9	職場の同僚・上司の理解と協力	10	家庭における役割分担の見直し
11	社会一般の男性の理解	12	短時間正社員制度の導入
13	フレックスタイムの導入	14	在宅勤務制度(テレワーク)の導入
15	残業が少ない(ない)こと	16	遠距離通勤・転居を伴う転勤がないこと
17	育児・介護のための休暇制度の充実	18	その他 ()

問8 あなたが望ましいと考える「女性が企業で働く期間」について、該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい	2	結婚するまで働くのがよい
3	出産するまで働くのがよい	4	子育てにめどが付いたら再び働くのがよい
5	わからない	6	その他 ()

問9 問8で「4 子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」と回答した方にお聞きします。

この場合、どのような雇用形態が望ましいと考えますか。該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	正社員	2	パート	3	派遣社員	4	臨時・嘱託	5	その他 ()
---	-----	---	-----	---	------	---	-------	---	---------

問10 あなたは男女の家庭と仕事のバランスについてどのように考えていますか。

該当する番号ひとつに○をつけてください。

1	男性は外で働き、女性は家庭を守るのがよい
2	女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい
3	男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい
4	その他 ()

3 育児・介護休業等について

○ 育児・介護休業制度について

【育児休業について】

子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）、申出により育児休業の取得が可能です。

また、産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても申出により再度の育児休業取得することができます。

有期契約労働者の場合は、申出の時点で次の①、②の両方を満たす方が取得可能です。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

【介護休業について】

要介護状態にある家族を介護するために、通算93日まで、3回を上限に分割して休業をすることができます。

有期契約労働者の場合は、申出の時点で次の①、②の両方を満たす方が取得可能です。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

【介護休暇について】

要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、1日又は時間単位で取得することができます。

問11 あなたの職場では、就業規則等に育児休業制度の規定がありますか。

1	規定あり	2	規定なし	3	わからない
---	------	---	------	---	-------

問12 あなたは今の職場で、育児休業を取得したことがありますか。

取得した方は、どのくらいの期間、育児休業を取得しましたか。該当する番号をひとつ選び、○をつけてください。

※女性は産後休業期間（産後6週間～8週間）を除いてお答えください。

1	取得した	期間 →	1	5日未満	2	5日～2週間未満	3	2週間～1か月未満	4	1か月～3か月未満	5	3か月～6か月未満
			6	6か月～1年未満	7	1年	8	1年～1年6か月未満	9	1年6か月～3年未満	10	3年超
2	対象であったが取得しなかった											
3	対象になったことがない											

取得した期間が1年以内の方は、1年以内に復職した理由をお聞かせください。

↓ 該当する番号すべてに○をつけてください。

1	就業規則に1年を超える定めがないため	2	会社から復職の要請があったため
3	職場に迷惑がかかると感じたため	4	休業中の賃金補償が不十分のため
5	キャリア形成において不利になるため	6	有給休暇など、他の休暇で対応できないため
7	子育てが少し落ち着いてきたため	8	自身の希望で復職したいと感じたため
9	保育所に入所しやすい時期に復職したため	10	その他（ ）

問 13 男性従業員が育児に参加することについてどのように考えていますか。
あなたの考えに最も近いものをひとつ選び、番号に○をつけてください

1	積極的に参加したほうがよい	2	仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい
3	必要に迫られたときのみ参加すればよい	4	参加する必要はない

問 14 男性従業員が育児休業を取得するにあたり、課題は何だと思えますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1	職場がそのような雰囲気ではない	2	代替要員の確保が困難
3	キャリア形成において不利になる懸念	4	上司の理解が進まない
5	前例（モデル）がない	6	男性自身に育児休業を取る意識がない
7	休業中の賃金補償	8	社会全体の認識の欠如
9	その他（ ）		

問 15 あなたの職場では、就業規則等に介護休業制度の規定がありますか

1	規定あり	2	規定なし	3	わからない
---	------	---	------	---	-------

問 16 あなたは今の職場で、介護休業を取得したことがありますか

1	取得した	2	対象者であったが取得しなかった	3	対象にならなかったことがない
---	------	---	-----------------	---	----------------

問 17 問 16 で「1. 取得した」と回答された方のみお答えください。
どのくらいの期間、介護休業を取得しましたか。該当する番号をひとつ選び、○をつけてください。

31日未満	31日以上 93日未満	93日	93日を超え 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年	1年を超える期間
1	2	3	4	5	6	7

問 18 あなたは介護休暇が法律に定められていることを知っていましたか。

1	知っていた	2	知らない
---	-------	---	------

問 19 介護休暇は、要介護状態の対象家族1人につき、年間でどれくらいの期間取得できることが望ましいと思えますか。
あなたの希望に近いものをひとつ選び、番号に○をつけてください。

1日～4日	5日	6日～10日	11日以上
1	2	3	4

問 20 現在、介護のために退職を考えたり、検討していますか。

1	退職を予定している	2	退職を考えているが まだ決めかねている	3	考えていない
---	-----------	---	------------------------	---	--------

4 ハラスメント等について

問 21 過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことがありますか。
ある場合は、その相手と状況について、該当するすべての番号に○をつけてください。

1	有
2	無

1	上司
2	同僚
3	部下
4	取引先
5	その他 ()

1	不快な性的冗談・からかい
2	不必要な身体的接触
3	性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた
4	わいせつな写真や絵の提示
5	性的関係の誘いを受けた
6	執拗に交際を迫られた
7	性に関する噂を流された
8	セクハラ拒否、抗議をしたら、不当な扱いを受けた
9	その他 ()

問 22 過去3年間に、あなたや、同僚が、顧客等から悪質なクレーム(※)を受けたことがありますか。
※理不尽で過剰な要求や、暴力的な行為など、「悪質」と感じたクレームについて回答してください

1	有	2	無
---	---	---	---

問 23 悪質なクレームは、増加していると感じますか。

1	有	2	無
---	---	---	---

5 多様な働き方について

問 24 あなたの職場では、以下の制度等がありますか。制度ごとに該当するものを1～4から選び、番号に○をつけてください。

制度の種類	制度の有無	制度あり		制度なし	わからない
		利用経験あり	利用経験なし		
短時間勤務制度		1	2	3	4
フレックスタイム制度		1	2	3	4
テレワーク制度(在宅勤務等)		1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		1	2	3	4
半日や時間単位の有給休暇		1	2	3	4
所定時間外労働(残業)の免除		1	2	3	4
再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)		1	2	3	4
育児・介護に要する経費の援助		1	2	3	4
事業所内保育所の設置		1	2	3	4
配偶者同行休業制度		1	2	3	4
勤務間インターバル制度(勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度)		1	2	3	4

問 25 問 24 で「利用経験あり」に○をつけた方に伺います。
 制度を利用した理由についてあなたの考えに近いものをすべて選び、番号に○をつけてください。

1	業務の効率化を図るため	2	仕事のパフォーマンスを上げるため
3	育児と仕事の両立のため	4	介護と仕事の両立のため
5	病気治療や不妊治療と仕事の両立のため	6	仕事以外の生活を充実させるため
7	心身の健康を確保するため	8	上司から利用を促されたため
9	制度を利用した働き方しか選べなかったため	10	その他 ()

問 26 多様な働き方を実現するために、どのような制度が必要だと思いますか。あなたの職場での制度の有無にかかわらず、下記制度の中であなたが必要だと思うものをすべて選び、番号に○をつけてください。

1	短時間勤務制度	2	フレックスタイム制度
3	テレワーク制度	4	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
5	半日や時間単位の有給休暇	6	所定時間外労働（残業）の免除
7	再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）	8	育児・介護に要する経費の補助
9	事業所内保育所の設置	10	配偶者同行休業制度
11	勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）	12	その他 ()

以上で終了です。

御協力いただき、ありがとうございました。

返信用封筒に入れ、8月27日（金）までに、ポストへ投函願います。

令和3年 長野県雇用環境等実態調査報告書

令和3年 12月

調査機関 協同組合長野シーアイ開発センター

発行 長野県産業労働部労働雇用課

住所 〒380-8570

長野市大字南長野字幅下692-2

電話:(直) 026-235-7119

(代) 026-232-0111 (内線2476)

E-mail:rodokoyo@pref.nagano.lg.jp