令和３(2021)年
栃木の労働環境事情

令和３(2021)年労働環境等調査結果報告

栃木県産業労働観光部労働政策課

目　　　次

Ⅰ　調査要領

1　調査目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2　調査基準日・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
3　調査期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
4　調査対象事業所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
5　集計事業所数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1～2
6　調査方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
7　調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3～4
8　集計方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
9　調査結果利用上の注意・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

Ⅱ　調査結果

1　就業形態別雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5～6
2　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況・・・・・・・・・・・ 7
3　週労働時間 40 時間以上の労働者のうち、週労働時間 60 時間以上の労働者の状況・・・・ 8
4　労働時間等の見直しのための取組状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
5　年次有給休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10～11
6　特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無 ・・・・・・・・・・・ 12～13
7　心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
8　育児休業制度の規定の有無及び利用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
9　育児休業制度の利用期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16～17
10　育児に関する支援制度の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
11　介護休業制度の規定の有無及び利用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
12　介護に関する支援制度の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
13-1　大学院、４年制大学、短大、高専卒業者の男女別採用割合・・・・・・・・・・・・・・・ 21
13-2　高等学校卒業者の男女別採用割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
13-3　中途採用者の男女別採用割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
男女別採用割合（グラフ）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
14-1　正社員の男女別平均勤続年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
14-2　女性の平均勤続年数が短い理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
15　女性活躍推進のための取組の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
16　管理職等への女性の登用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

17　女性管理職がいない理由 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
18　テレワークの実施率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
19　テレワークを実施している部門・職種・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
20　テレワークを実施したことで得られた効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
21　テレワークを実施した際に生じた課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
22　テレワークを実施していない理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34
23　ハラスメントの防止措置の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
24-1　パワーハラスメントの防止措置の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
24-2　その他ハラスメントの防止措置の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
25　同一労働同一賃金への対応状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
26　同一労働同一賃金に対応するために見直しを行った又は行う予定の項目・・・・・・・ 39
27　カスタマーハラスメントに関する調査の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 40

Ⅲ　調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41～53

Ⅰ　調 査 要 領

令和３(2021)年

労働環境等調査結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

令和４(2022)年３月まとめ

調　査　要　領

１　調 査 目 的

県内の事業所に雇用される常用労働者（期間を定めずに、又は１か月を超える期間を定めて雇われている者）の労働環境等の実態を明らかにし、労働行政推進上の基礎資料とするとともに、企業における労働条件の改善及び労使関係の安定に資することを目的とする。

２　調査基準日　　令和３(2021)年９月 30 日

３　調 査 期 間　　令和３(2021)年 10 月１日～31 日

４　調査対象事業所

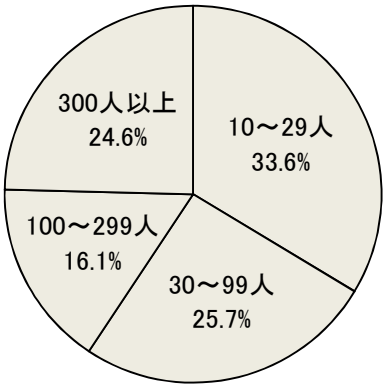
主たる事業が日本標準産業分類（第 13 回改訂：平成 25 年 10 月）に基づく 13 産業分類【①建設業、②製造業、③情報通信業、④運輸業，郵便業、⑤卸売業，小売業、⑥金融業，保険業、⑦不動産業，物品賃貸業、⑧学術研究，専門・技術サービス業、⑨宿泊業，飲食サービス業、⑩生活関連サービス業，娯楽業、⑪教育，学習支援業、⑫医療，福祉、⑬サービス業（他に分類されないもの）】に属する常用労働者 10 名以上の県内の 2,000 事業所

５　集計事業所数　　821 事業所（回収：861 事業所／回収率 43.1%）

調査対象 2,000 事業所のうち、861 事業所から回答があり、このうち回答時に常用労働者が 10 人未満の事業所等を除いて、有効回答数 821 事業所（有効回答率 41.1%）について集計を行った。

集計対象事業所の企業規模別・産業分類別の内訳は、次のとおりである。

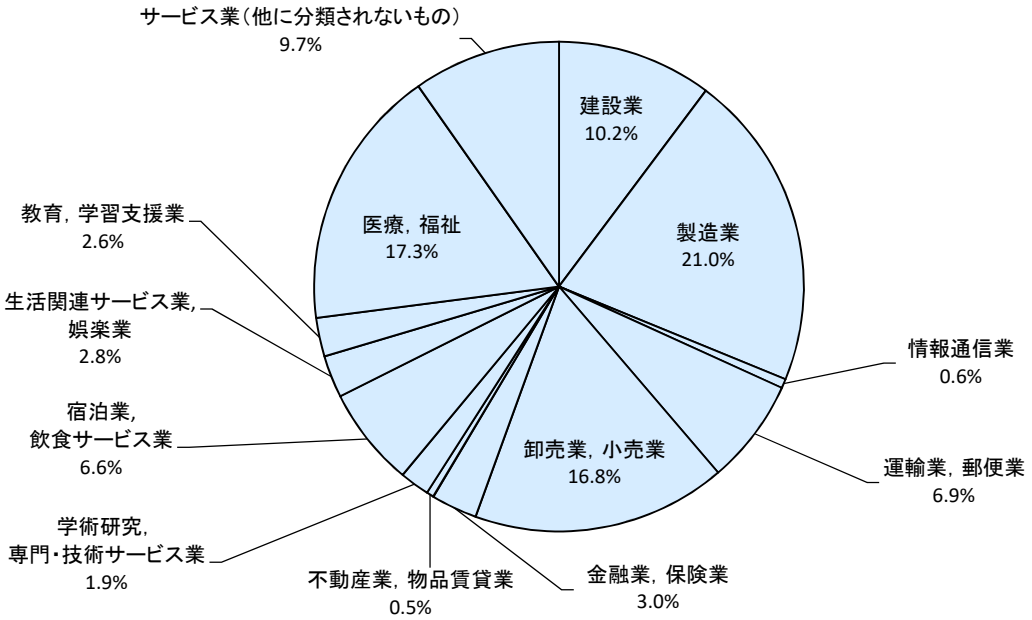
企業規模別集計事業所の割合



区　　分	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人 以上	合　計
建設業	51	21	4	8	84
製造業	41	48	36	47	172
情報通信業	3	0	0	2	5
運輸業，郵便業	23	10	4	20	57
卸売業，小売業	55	27	21	35	138
金融業，保険業	1	2	8	14	25
不動産業，物品賃貸業	1	2	0	1	4
学術研究，専門・技術サービス業	11	2	2	1	16
宿泊業，飲食サービス業	22	12	9	11	54
生活関連サービス業，娯楽業	4	9	3	7	23
教育，学習支援業	6	8	5	2	21
医療，福祉	32	47	32	31	142
サービス業（他に分類されないもの）	26	23	8	23	80
（集計対象事業所）　小　　計	276	211	132	202	821
集計対象外※					40
合　　計					861

※　集計対象外・・・回答時に常用労働者が 10 人未満の事業所等

産業分類別集計事業所の割合



※小数点第２位を四捨五入して算出しているため、合計は100.0%にならない。

6　調査方法　　郵送による通信調査、自計申告方式

7　調査項目　　調査項目は、以下のとおりである。

(1)　事業所の現況

ア　事業所の名称、所在地、従業員企業規模

イ　本社等・単独事業所、支社･営業所等の別

ウ　主な産業分類

エ　報告書送付希望の有無

(2)　事業所の労働者数

ア　事業所の正社員及び非正規社員数（就業形態別労働者数）の男女別

(3)　仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

ア　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

イ　週労働時間 40 時間以上の労働者のうち週労働時間 60 時間以上の労働者の状況

ウ　労働時間等の見直しのための取組状況

エ　年次有給休暇制度の規定の有無及び取得状況

オ　特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇制度の整備状況及び休暇の種類

カ　心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

(4)　育児のための両立支援制度について

ア　育児休業制度の規定の有無及び利用状況

イ　育児休業制度利用者の取得日数

ウ　育児に関するその他支援制度の設置状況

(5)　介護のための両立支援制度について

ア　介護休業制度の規定の有無

イ　介護休業制度利用者の取得日数

ウ　介護に関するその他支援制度の設置状況

(6)　男女雇用機会均等について

ア　新規採用、中途採用の男女別状況

イ　正社員の男女別平均勤続年数及び女性の平均勤続年数が短い理由

ウ　女性活躍推進のための取組の実施状況

エ　管理職等への女性の登用状況

オ　女性管理職がいない理由

(7)　テレワークについて

ア　テレワークの実施状況

イ　テレワークを実施している部門・職種

ウ　テレワークを実施したことで得られた効果

エ　テレワークを実施した際に生じた課題

オ　テレワークを実施していない理由

(8)　ハラスメントについて

ア　ハラスメント防止措置の有無

イ　ハラスメント防止措置の内容

ウ　カスタマーハラスメントの事例と対策

(9)　同一労働同一賃金について

ア　同一労働同一賃金への対応状況

イ　同一労働同一賃金に対応した又は対応する予定の項目

8　集 計 方 法　　Excel による単純算術平均とした。

9　調査結果利用上の注意

(1)　この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。

(2)　調査対象事業所の交替により、数値の時系列比較については整合しない場合がある。

(3)　本文中各表の構成比は、小数点第２位を四捨五入して算出しているため、合計は必ずしも100.0%にならない。

(4)　「複数回答」と表示した項目は、当調査項目について２つ以上の回答を認めたものであり、特に表示がない場合は「単数回答」（１つのみ回答を認めたもの）である。

(5)　割合の分母は、当該設問の回答事業所数とする。

(6)　設問が「複数回答」の場合、当該設問の回答事業所数を母数として割合を算出したため、割合の合計は 100.0%にならない。

Ⅱ　調 査 結 果

1　就業形態別雇用状況・・・「正社員」64.9%、「非正規社員」35.1%

就業形態別雇用状況をみると、全体では「正社員」64.9%（対前年比3.8ポイント増）、「非正規社員」35.1%（対前年比3.8ポイント減）となっている。

非正規社員の内訳では「短時間パート」が17.1%（対前年比0.6ポイント増）と最も高く、次いで「フルタイムパート」10.4%（対前年比0.5ポイント減）の順になっている。

「正社員」の割合は、男性が77.3%（対前年比3.8ポイント増）、女性が50.5%（対前年比6.4ポイント増）となっている。

「非正規社員」の割合は、男性が22.7%（対前年比3.8ポイント減）、女性が49.5%（対前年比6.4ポイント減）となっている。

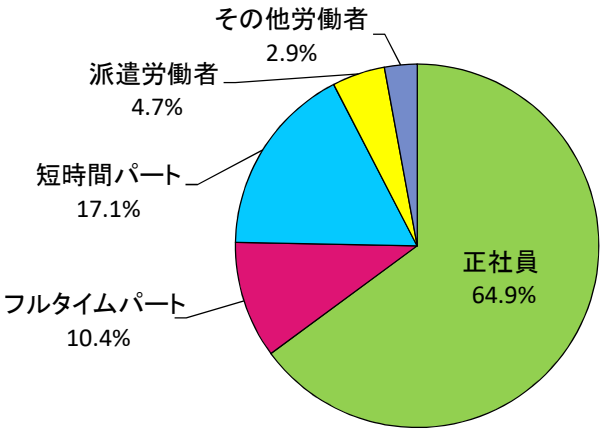
企業規模別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「10～29人」の67.7%、「非正規社員」の割合が最も高いのは「30～99人」の37.5%となっている。

産業別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「建設業」の89.4%、次いで「情報通信業」の86.0%、一方で「非正規社員」の割合が最も高いのは「宿泊業，飲食サービス業」の69.0%となっている。

表 1－1　就業形態別雇用状況　【全体】

区分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	派遣労働者	その他労働者
			人	%	%	%	%	%	%
全体		821 (705)	37,850 (31,693)	64.9 (61.1)	35.1 (38.9)	10.4 (10.9)	17.1 (16.5)	4.7 (4.0)	2.9 (7.5)
男性			20,310 (18,374)	77.3 (73.5)	22.7 (26.5)	8.2 (7.5)	8.3 (6.9)	3.3 (1.6)	2.9 (4.0)
女性			17,540 (13,319)	50.5 (44.1)	49.5 (55.9)	12.9 (15.6)	27.3 (29.8)	6.3 (2.0)	3.0 (1.3)
企業規模別	10～29人	276	4,688	67.7	32.3	7.6	22.1	0.5	2.0
	30～99人	211	7,860	62.5	37.5	9.7	24.7	1.6	1.6
	100～299人	132	7,853	64.2	35.8	11.8	18.5	2.0	3.5
	300人以上	202	17,449	65.6	34.4	10.9	11.7	8.4	3.5
産業別	建設業	84	2,719	89.4	10.6	3.3	3.7	2.8	0.8
	製造業	172	11,499	68.4	31.6	12.4	8.6	7.3	3.3
	情報通信業	5	107	86.0	14.0	1.9	12.1	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	57	2,046	70.8	29.2	9.1	16.8	2.2	1.1
	卸売業，小売業	138	4,536	44.4	55.6	8.4	32.0	9.1	6.0
	金融業，保険業	25	709	77.4	22.6	13.5	4.8	0.6	3.7
	不動産業，物品賃貸業	4	121	62.0	38.0	8.3	23.1	3.3	3.3
	学術研究，専門・技術サービス業	16	322	76.1	23.9	9.0	10.9	0.6	3.4
	宿泊業，飲食サービス業	54	1,821	31.0	69.0	14.4	48.6	4.6	1.4
	生活関連サービス業，娯楽業	23	871	33.3	66.7	17.0	39.3	4.2	6.2
	教育，学習支援業	21	805	59.4	40.6	8.4	29.8	0.1	2.2
	医療，福祉	142	8,796	73.3	26.7	5.8	16.1	2.2	2.7
	サービス業（他に分類されないもの）	80	3,498	59.2	40.8	20.8	16.8	2.3	0.8

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



就業形態別雇用状況【全体】

表 1－2　就業形態別雇用状況　【男性】

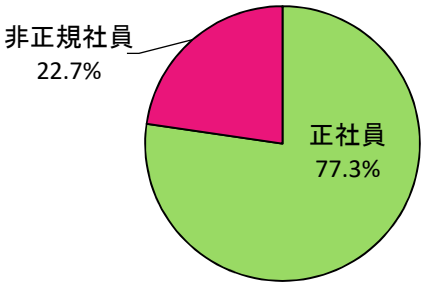
区　分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	派遣労働者	その他労働者
全　体　【男性】		821 (705)	人 20,310 (18,374)	% 77.3 (73.5)	% 22.7 (26.5)	% 8.2 (7.5)	% 8.3 (6.9)	% 3.3 (3.7)	% 2.9 (8.4)
企業規模別	10～29人	276	2,793	82.1	17.9	5.5	10.3	0.3	1.8
	30～99人	211	4,236	75.2	24.8	6.8	14.6	1.6	1.8
	100～299人	132	4,313	76.1	23.9	10.3	7.7	1.7	4.2
	300人以上	202	8,968	77.4	22.6	8.8	5.0	5.8	3.0
産業別	建設業	84	2,197	93.4	6.6	3.1	0.5	2.0	0.9
	製造業	172	7,810	79.2	20.8	8.5	2.7	5.8	3.8
	情報通信業	5	71	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	57	1,513	86.4	13.6	6.1	4.6	2.0	0.9
	卸売業，小売業	138	2,076	69.1	30.9	6.6	19.0	1.7	3.7
	金融業，保険業	25	368	86.7	13.3	6.0	1.1	0.0	6.3
	不動産業，物品賃貸業	4	58	89.7	10.3	1.7	8.6	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	16	208	84.1	15.9	7.2	3.8	0.5	4.3
	宿泊業，飲食サービス業	54	724	41.9	58.1	12.0	38.8	6.1	1.2
	生活関連サービス業，娯楽業	23	475	42.3	57.7	16.4	29.3	5.9	6.1
	教育，学習支援業	21	242	68.6	31.4	10.3	19.0	0.0	2.1
	医療，福祉	142	2,270	81.4	18.6	4.1	10.9	0.4	3.3
	サービス業（他に分類されないもの）	80	2,298	69.2	30.8	17.2	11.6	1.0	1.0

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果

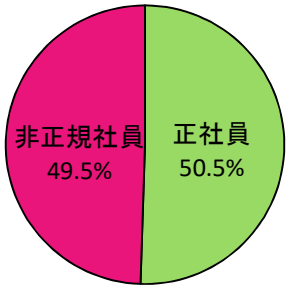
表 1－3　就業形態別雇用状況　【女性】

区　分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	派遣労働者	その他労働者
全　体　【女性】		821 (705)	人 17,540 (13,319)	% 50.5 (44.1)	% 49.5 (55.9)	% 12.9 (15.6)	% 27.3 (29.8)	% 6.3 (4.6)	% 3.0 (5.9)
企業規模別	10～29人	276	1,895	46.6	53.4	10.7	39.5	0.8	2.4
	30～99人	211	3,624	47.6	52.4	13.0	36.5	1.5	1.4
	100～299人	132	3,540	49.7	50.3	13.7	31.7	2.3	2.7
	300人以上	202	8,481	53.0	47.0	13.1	18.7	11.2	3.9
産業別	建設業	84	522	72.6	27.4	4.4	16.9	5.9	0.2
	製造業	172	3,689	45.5	54.5	20.7	21.2	10.3	2.3
	情報通信業	5	36	58.3	41.7	5.6	36.1	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	57	533	26.6	73.4	17.6	51.4	2.8	1.5
	卸売業，小売業	138	2,460	23.6	76.4	10.0	43.0	15.4	8.0
	金融業，保険業	25	341	67.4	32.6	21.7	8.8	1.2	0.9
	不動産業，物品賃貸業	4	63	36.5	63.5	14.3	36.5	6.3	6.3
	学術研究，専門・技術サービス業	16	114	61.4	38.6	12.3	23.7	0.9	1.8
	宿泊業，飲食サービス業	54	1,097	23.9	76.1	16.0	55.1	3.6	1.5
	生活関連サービス業，娯楽業	23	396	22.5	77.5	17.7	51.3	2.3	6.3
	教育，学習支援業	21	563	55.4	44.6	7.6	34.5	0.2	2.3
	医療，福祉	142	6,526	70.5	29.5	6.5	17.9	2.8	2.5
	サービス業（他に分類されないもの）	80	1,200	40.1	59.9	27.8	26.8	4.8	0.6

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果



就業形態別雇用状況【男性】



就業形態別雇用状況【女性】

２　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

・・・「言葉も内容も知っている」61.2%

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」が61.2%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」が28.6%となった。

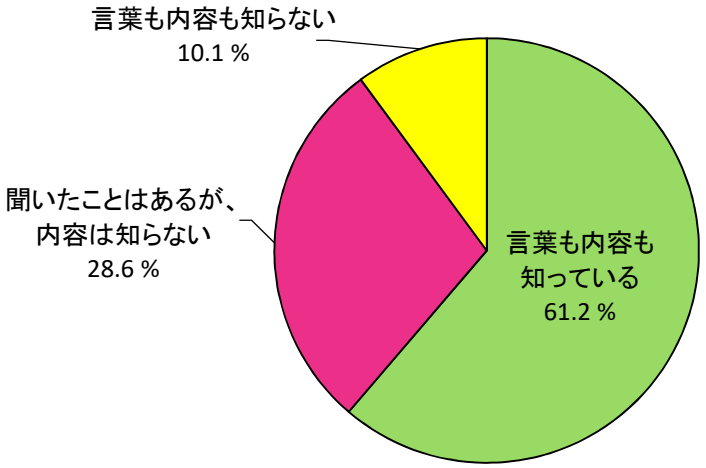
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど認知度が高くなり、「300人以上」は「言葉も内容も知っている」が82.6%となっている。

産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「不動産業，物品賃貸業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業，保険業」が88.0%となっている。

表２　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

区　分		言葉も内容も知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	言葉も内容も知らない
全　体		% 61.2 (62.2)	% 28.6 (29.7)	% 10.1 (8.0)
企業規模別	10～29人	45.3	36.6	18.1
	30～99人	53.8	35.2	11.0
	100～299人	74.0	22.1	3.8
	300人以上	82.6	14.9	2.5
産業別	建設業	51.2	35.7	13.1
	製造業	64.3	29.8	5.8
	情報通信業	80.0	0.0	20.0
	運輸業，郵便業	39.3	53.6	7.1
	卸売業，小売業	60.9	27.5	11.6
	金融業，保険業	88.0	8.0	4.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	62.5	25.0	12.5
	宿泊業，飲食サービス業	50.0	27.8	22.2
	生活関連サービス業，娯楽業	65.2	26.1	8.7
	教育，学習支援業	71.4	23.8	4.8
	医療，福祉	65.5	23.9	10.6
	サービス業（他に分類されないもの）	65.8	24.1	10.1

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

３　週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者の状況

・・・「労働者の割合」3.5%

令和3(2021)年9月給与締め日前1週間の労働時間について、週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所は、13.0%となった。

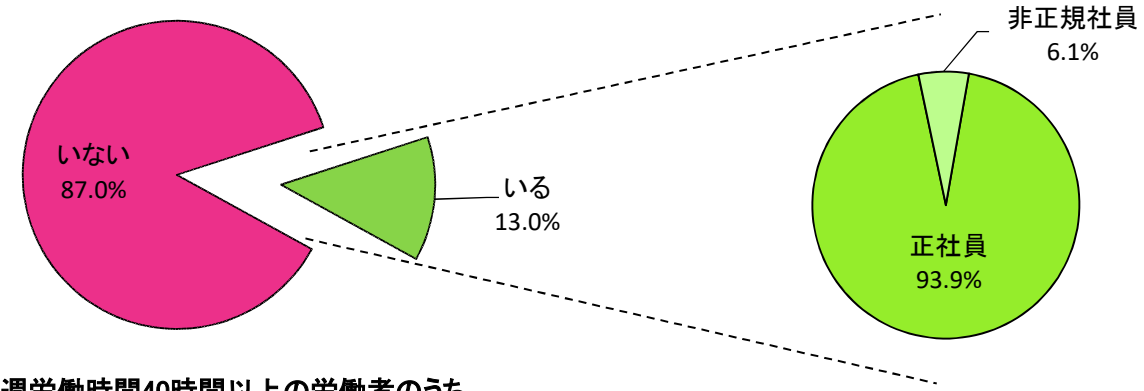
週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者数の割合は3.5%であり、雇用形態別割合でみると「正社員」が93.9%、「非正規社員」が6.1%となっている。

企業規模別にみると、「300人以上」が16.0%と最も高くなっている。

産業別にみると「運輸業，郵便業」が37.0%と最も高く、次いで「情報通信業」が25.0%となっている。

表３　週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者の状況

区分		週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者の有無		週労働時間40時間以上の労働者のうち、週労働時間60時間以上の労働者の割合		
					雇用形態別割合	
		いる	いない		正社員	非正規社員
全体		% 13.0	% 87.0	% 3.5	% 93.9	% 6.1
企業規模別	10～29人	10.9	89.1	5.4	95.8	4.2
	30～99人	14.6	85.4	4.0	96.7	3.3
	100～299人	9.8	90.2	1.5	94.3	5.7
	300人以上	16.0	84.0	3.8	91.9	8.1
産業別	建設業	15.8	84.2	3.8	100.0	0.0
	製造業	15.0	85.0	2.0	88.3	11.7
	情報通信業	25.0	75.0	8.9	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	37.0	63.0	26.6	96.5	3.5
	卸売業，小売業	9.8	90.2	0.9	85.7	14.3
	金融業，保険業	10.5	89.5	0.5	100.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	12.5	87.5	13.0	79.5	20.5
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	医療，福祉	5.9	94.1	1.4	100.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	14.9	85.1	1.6	100.0	0.0



週労働時間40時間以上の労働者のうち、
週労働時間60時間以上の労働者の有無

雇用形態別割合

４ 労働時間等の見直しのための取組状況・・・「取組を実施している」94.2%

労働時間等の見直しのための取組状況についてみると、「取組を実施している」と回答した事業所は、94.2%となった。

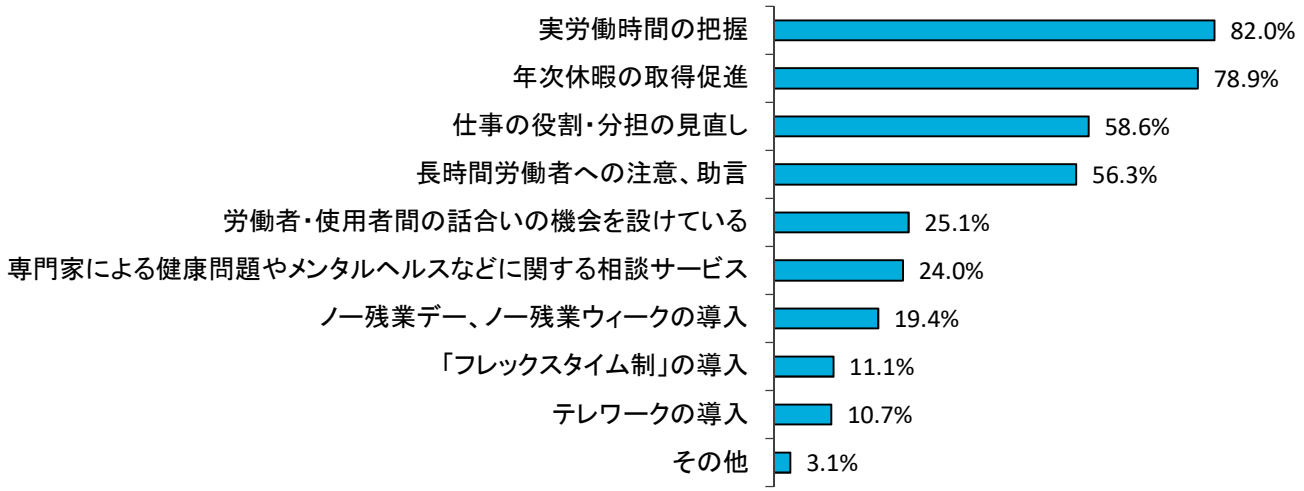
取組を実施している事業所について企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では100.0%となっている。

取組の内容で最も多いのは、「実労働時間の把握」が82.0%であり、次いで「年次休暇の取得促進」78.9%、「仕事の役割・分担の見直し」58.6%となった。

表４　労働時間等の見直しのための取組状況

区分		労働時間等の見直しのための取組を実施している	取組内容【複数回答】										特に実施していない
			実労働時間の把握	年次休暇の取得促進	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入	長時間労働者への注意、助言	「フレックスタイム制」の導入	テレワークの導入	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス	仕事の役割・分担の見直し	労働者・使用者間の話合いの機会を設けている	その他	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		94.2 (94.5)	82.0 (76.6)	78.9 (77.3)	19.4 (18.1)	56.3 (48.1)	11.1 (10.7)	10.7 (5.5)	24.0 (18.6)	58.6 (55.3)	25.1	3.1 (2.7)	5.8 (5.5)
企業規模別	10～29人	89.4	77.5	63.5	13.9	42.2	6.6	6.6	9.4	55.7	23.8	3.7	10.6
	30～99人	92.8	77.3	78.4	14.9	51.0	7.2	4.1	13.9	51.5	20.1	4.1	7.2
	100～299人	97.7	83.7	86.8	24.0	60.5	11.6	10.1	22.5	57.4	19.4	1.6	2.3
	300人以上	100.0	91.0	93.0	27.4	75.6	19.9	22.4	52.2	69.7	35.3	2.5	0.0
産業別	建設業	91.6	69.7	78.9	21.1	51.3	6.6	17.1	23.7	40.8	21.1	2.6	8.4
	製造業	95.3	85.3	86.5	22.1	62.6	19.0	18.4	28.2	56.4	30.1	3.1	4.7
	情報通信業	100.0	100.0	80.0	60.0	80.0	20.0	20.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	98.2	87.3	70.9	5.5	56.4	1.8	3.6	21.8	43.6	25.5	1.8	1.8
	卸売業，小売業	92.7	85.8	74.8	15.7	62.2	10.2	6.3	21.3	66.1	22.8	1.6	7.3
	金融業，保険業	100.0	92.0	96.0	60.0	72.0	28.0	20.0	48.0	56.0	32.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	75.0	100.0	100.0	66.7	100.0	33.3	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	25.0
	学術研究，専門・技術サービス業	93.8	86.7	66.7	26.7	66.7	0.0	26.7	13.3	73.3	40.0	6.7	6.3
	宿泊業，飲食サービス業	92.5	85.7	59.2	4.1	61.2	10.2	4.1	6.1	69.4	22.4	4.1	7.5
	生活関連サービス業，娯楽業	91.3	90.5	85.7	23.8	66.7	19.0	9.5	23.8	47.6	14.3	4.8	8.7
	教育，学習支援業	100.0	81.0	76.2	19.0	47.6	9.5	9.5	23.8	71.4	28.6	4.8	0.0
	医療，福祉	94.4	75.4	82.1	15.7	38.1	6.7	0.0	17.9	67.2	21.6	5.2	5.6
	サービス業（他に分類されないもの）	93.7	78.4	77.0	24.3	55.4	8.1	14.9	36.5	55.4	27.0	2.7	6.3

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



労働時間等の見直しのための取組状況

５　年次有給休暇の取得状況・・・「取得率」59.1%

年次有給休暇に関する就業規則の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は95.3%、非正規社員について規定がある事業所は80.0%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」ともに「10～29人」で「規定あり」の割合が最も低くなっている。

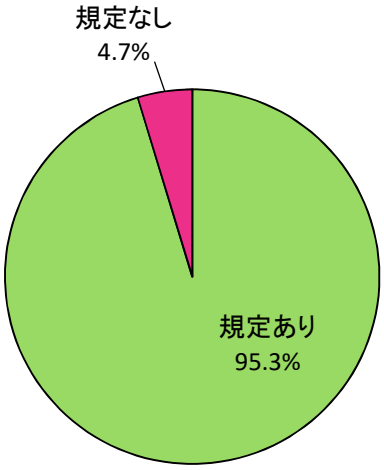
産業別にみると、「正社員」では「情報通信業」、「非正規社員」では「建設業」において「規定あり」の割合が最も低くなっている。

また、令和2(2020)年1年間に付与された年次有給休暇日数（繰越分を除く。）は、一人当たり平均15.4日、そのうち労働者が取得した日数は平均9.4日で、取得率は59.1%となった。

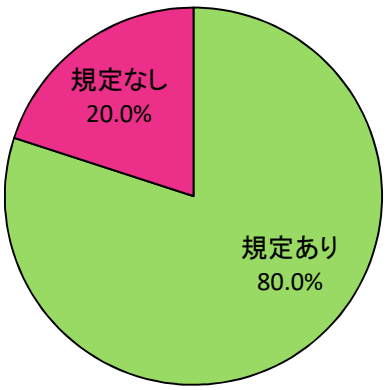
表 5－1　年次有給休暇の規定の有無

区　分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全　体		% 95.3 (96.4)	% 4.7 (3.6)	% 80.0 (85.7)	% 20.0 (14.3)
企業規模別	10～29人	87.6	12.4	60.1	39.9
	30～99人	98.1	1.9	83.4	16.6
	100～299人	100.0	0.0	92.1	7.9
	300人以上	100.0	0.0	94.3	5.7
産業別	建設業	91.7	8.3	50.0	50.0
	製造業	98.8	1.2	85.1	14.9
	情報通信業	80.0	20.0	66.7	33.3
	運輸業，郵便業	96.4	3.6	77.1	22.9
	卸売業，小売業	92.7	7.3	76.6	23.4
	金融業，保険業	100.0	0.0	91.7	8.3
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	66.7	33.3
	学術研究，専門・技術サービス業	93.8	6.3	75.0	25.0
	宿泊業，飲食サービス業	85.2	14.8	75.9	24.1
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	91.3	8.7
	教育，学習支援業	95.2	4.8	81.0	19.0
	医療，福祉	99.3	0.7	94.2	5.8
	サービス業（他に分類されないもの）	93.8	6.3	77.6	22.4

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果



年次有給休暇の規定の有無【正社員】

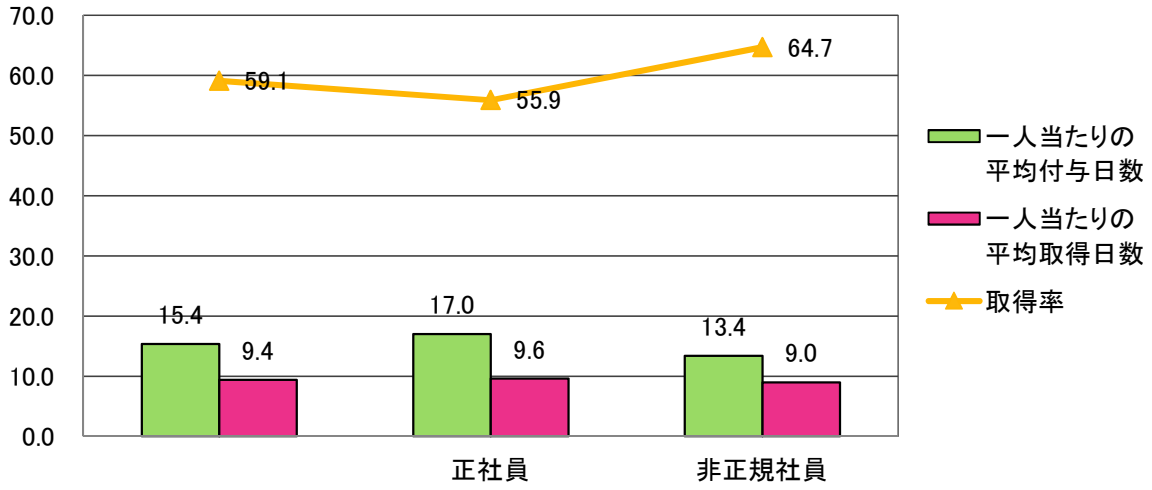


年次有給休暇の規定の有無【非正規社員】

表 5－2　年次有給休暇の付与及び取得状況

	一人当たりの平均付与日数	一人当たりの平均取得日数	取得率
	日	日	%
全体	15.4 (15.3)	9.4 (9.7)	59.1 (60.1)
正社員	17.0 (16.6)	9.6 (9.8)	55.9 (56.5)
非正規社員	13.4 (13.5)	9.0 (9.4)	64.7 (66.2)

(　　)は、令和2(2020)年同調査結果
※「取得率」＝取得日数計／付与日数計×100(%)



年次有給休暇の付与及び取得状況

６　特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

・・・「規定あり」 68.7%

特別な休暇制度の整備状況をみると、規定がある事業所は68.7%となった。

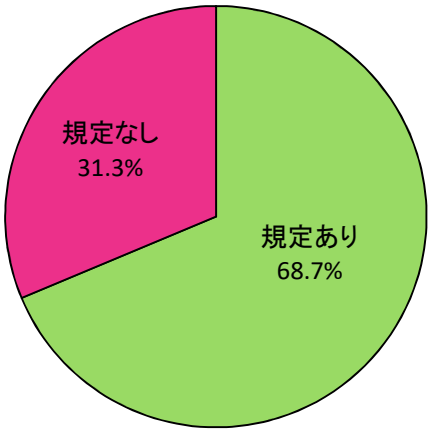
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど規定のある事業所の割合が高くなり、「300人以上」では89.1%となっている。

産業別にみると、「不動産業，物品賃貸業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業，保険業」が96.0%となっている。

特別な休暇制度の種類をみると、「病気休暇」の割合が55.8%と最も高く、次いで「裁判員休暇」が46.0%、「リフレッシュ休暇」が36.2%となっている。

表 ６－１　特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

区　分		特別な休暇の規定の有無	
		規定あり	規定なし
全　体		% 68.7	% 31.3
企業規模別	10～29人	55.5	44.5
	30～99人	62.4	37.6
	100～299人	74.8	25.2
	300人以上	89.1	10.9
産業別	建設業	57.1	42.9
	製造業	64.7	35.3
	情報通信業	80.0	20.0
	運輸業，郵便業	76.8	23.2
	卸売業，小売業	72.3	27.7
	金融業，保険業	96.0	4.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	75.0	25.0
	宿泊業，飲食サービス業	55.6	44.4
	生活関連サービス業，娯楽業	69.6	30.4
	教育，学習支援業	52.4	47.6
	医療，福祉	73.2	26.8
	サービス業（他に分類されないもの）	70.0	30.0

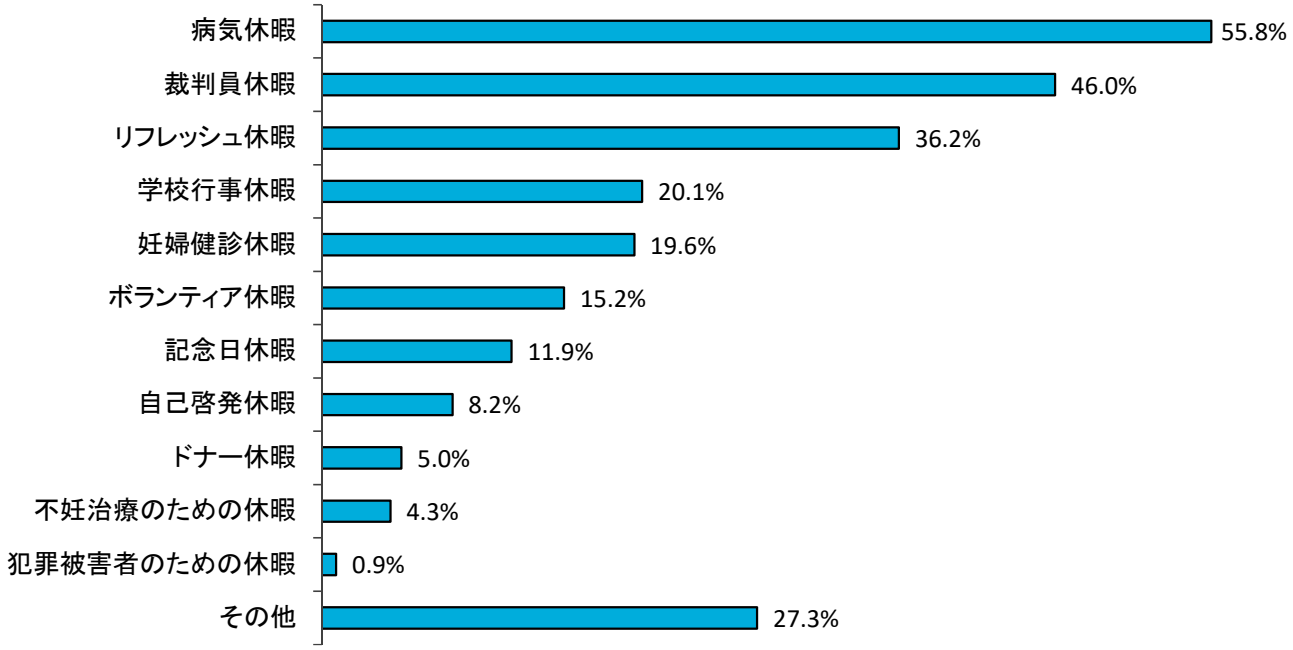


特別な休暇の規定の有無

表 6－2　特別な休暇制度の種類

区　分		取組内容【複数回答】											
		ボランティア休暇	学校行事休暇	リフレッシュ休暇	自己啓発休暇	ドナー休暇	裁判員休暇	病気休暇	記念日休暇	妊婦健診休暇	不妊治療のための休暇	犯罪被害者のための休暇	その他
全　体		% 15.2 (15.7)	% 20.1 (13.2)	% 36.2 (32.7)	% 8.2 (4.8)	% 5.0 (6.9)	% 46.0 (53.6)	% 55.8 (49.5)	% 11.9 (12.4)	% 19.6 (24.1)	% 4.3 (2.3)	% 0.9 (0.3)	% 27.3 (32.5)
企業規模別	10～29人	8.6	33.6	23.7	11.8	4.6	23.7	57.9	6.6	15.8	2.6	1.3	27.0
	30～99人	6.9	28.2	19.1	9.9	2.3	42.7	56.5	9.2	13.0	3.8	0.8	22.1
	100～299人	9.2	11.2	30.6	5.1	5.1	52.0	44.9	10.2	20.4	3.1	0.0	24.5
	300人以上	30.0	7.8	62.2	5.6	7.2	63.9	59.4	19.4	27.2	6.7	1.1	32.8
産業別	建設業	29.2	31.3	39.6	10.4	2.1	47.9	56.3	6.3	14.6	0.0	0.0	31.3
	製造業	16.4	15.5	41.8	6.4	4.5	52.7	54.5	8.2	26.4	1.8	0.0	21.8
	情報通信業	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	75.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	運輸業，郵便業	18.6	37.2	41.9	4.7	7.0	46.5	58.1	16.3	18.6	7.0	0.0	27.9
	卸売業，小売業	9.1	24.2	25.3	12.1	2.0	45.5	58.6	6.1	19.2	5.1	1.0	21.2
	金融業，保険業	41.7	0.0	83.3	8.3	4.2	66.7	66.7	58.3	12.5	8.3	0.0	33.3
	不動産業，物品賃貸業	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	50.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0
	学術研究，専門・技術サービス業	8.3	25.0	16.7	8.3	8.3	25.0	66.7	8.3	33.3	8.3	0.0	33.3
	宿泊業，飲食サービス業	3.3	20.0	36.7	10.0	0.0	20.0	53.3	10.0	6.7	0.0	0.0	13.3
	生活関連サービス業，娯楽業	12.5	12.5	37.5	6.3	6.3	56.3	43.8	18.8	0.0	0.0	0.0	43.8
	教育，学習支援業	9.1	0.0	27.3	0.0	9.1	81.8	63.6	18.2	18.2	0.0	0.0	36.4
	医療，福祉	8.7	22.1	26.0	10.6	6.7	33.7	54.8	9.6	17.3	5.8	1.9	34.6
	サービス業（他に分類されないもの）	17.9	10.7	41.1	1.8	10.7	53.6	48.2	12.5	30.4	5.4	3.6	26.8

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果
「取組内容」の割合の分母＝当設問「特別な休暇の規定あり」の回答事業所数



特別な休暇制度の種類

7　心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況・・・「取り組んでいる」82.3%

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所は82.3%となっており、取組内容では「定期健康診断における問診」が77.3%と最も高く、次いで「相談（カウンセリング）の実施」が38.3%となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では98.5%の事業所が取組を実施している。

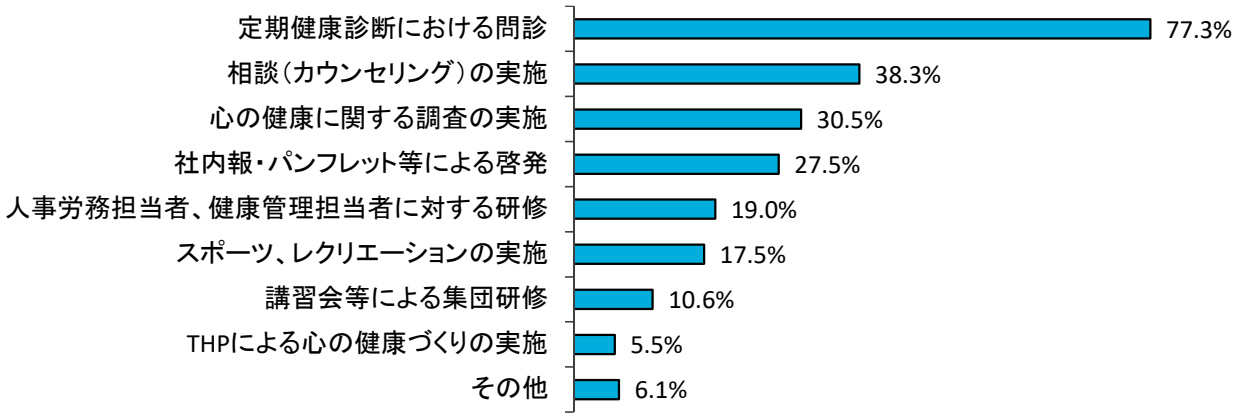
産業別に取り組んでいる事業所をみると、「不動産業，物品賃貸業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業，保険業」が91.7%となっている。

表 7　心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組の有無及び取組内容別事業所割合

区分		心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる	取組内容【複数回答】									特に実施していない
			THPによる心の健康づくりの実施	相談（カウンセリング）の実施	心の健康に関する調査の実施	定期健康診断における問診	講習会等による集団研修	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修	社内報・パンフレット等による啓発	スポーツ、レクリエーションの実施	その他	
全体		% 82.3 (80.5)	% 5.5 (5.7)	% 38.3 (41.7)	% 30.5 (30.6)	% 77.3 (73.7)	% 10.6 (11.4)	% 19.0 (16.9)	% 27.5 (30.4)	% 17.5 (16.5)	% 6.1 (7.3)	% 17.7 (19.5)
企業規模別	10～29人	67.0	1.1	19.7	2.7	82.0	7.1	10.9	18.6	16.4	6.0	33.0
	30～99人	82.4	1.7	25.4	15.6	78.0	5.2	11.0	12.7	15.0	6.4	17.6
	100～299人	89.3	5.1	35.9	44.4	70.9	9.4	17.9	25.6	17.1	6.8	10.7
	300人以上	98.5	13.3	68.4	61.2	76.0	19.4	34.2	50.0	20.9	5.6	1.5
産業別	建設業	77.4	3.1	23.1	18.5	83.1	10.8	20.0	30.8	24.6	4.6	22.6
	製造業	87.6	7.4	46.3	36.9	82.6	12.8	17.4	30.9	18.1	4.7	12.4
	情報通信業	80.0	0.0	75.0	50.0	100.0	25.0	25.0	75.0	25.0	0.0	20.0
	運輸業，郵便業	82.1	10.9	34.8	21.7	76.1	13.0	26.1	34.8	10.9	4.3	17.9
	卸売業，小売業	74.3	3.0	36.6	25.7	73.3	3.0	14.9	30.7	17.8	7.9	25.7
	金融業，保険業	91.7	31.8	63.6	86.4	81.8	36.4	45.5	68.2	18.2	4.5	8.3
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	81.3	0.0	7.7	23.1	76.9	0.0	23.1	30.8	23.1	0.0	18.8
	宿泊業，飲食サービス業	70.4	0.0	15.8	18.4	71.1	5.3	7.9	10.5	18.4	10.5	29.6
	生活関連サービス業，娯楽業	87.0	10.0	45.0	40.0	80.0	5.0	25.0	20.0	15.0	5.0	13.0
	教育，学習支援業	81.0	0.0	35.3	29.4	64.7	17.6	11.8	0.0	11.8	11.8	19.0
	医療，福祉	88.0	2.4	36.0	24.8	73.6	12.0	17.6	13.6	10.4	8.8	12.0
	サービス業（他に分類されないもの）	83.3	6.2	53.8	38.5	78.5	9.2	23.1	36.9	24.6	3.1	16.7

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果

※「取組内容」の割合の分母＝当設問「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」の回答事業所数



心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組内容

８　育児休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」85.2%
育児休業取得率　　男性 17.9%　　女性 94.6%

育児休業制度の就業規則への整備状況は、全体では「規定がある」が85.2%となっている。また、育児休業を利用できる対象者のうち、「男性の取得率」は17.9%であり、「女性の取得率」は94.6%となっている。

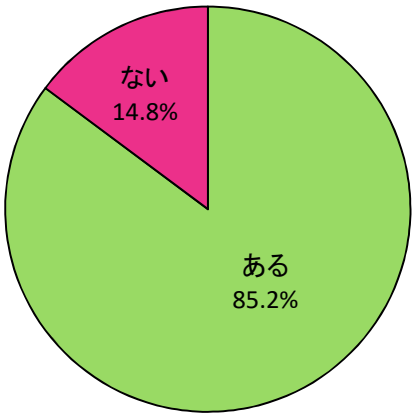
規定の有無を企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど規定のある割合が高くなり、「300人以上」が98.5%となっている。

表８　育児休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区　分		育児休業制度の規定の有無		令和2(2020)年実績 取得率	
		ある	ない	男性	女性
全　体		% 85.2 (86.8)	% 14.8 (13.2)	% 17.9 (12.8)	% 94.6 (93.9)
企業規模別	10～29人	69.2	30.8	14.0	88.7
	30～99人	86.2	13.8	12.2	90.5
	100～299人	97.0	3.0	13.1	100.0
	300人以上	98.5	1.5	22.1	95.3
産業別	建設業	77.4	22.6	19.7	84.0
	製造業	91.9	8.1	23.3	93.9
	情報通信業	50.0	50.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	83.9	16.1	8.3	62.5
	卸売業，小売業	78.3	21.7	10.8	85.2
	金融業，保険業	100.0	0.0	27.3	100.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	93.8	6.3	50.0	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	72.2	27.8	0.0	100.0
	生活関連サービス業，娯楽業	91.3	8.7	0.0	100.0
	教育，学習支援業	100.0	0.0	40.0	100.0
	医療，福祉	92.3	7.7	13.2	96.7
	サービス業（他に分類されないもの）	77.5	22.5	9.5	100.0

（　　）は、令和2(2020)年同調査結果

※「取得率」＝利用した人数計／利用の対象となった人数計×100（%）



育児休業制度の規定の有無

９　育児休業制度の利用期間・・・「男性」 2週間未満 62.7%
「女性」 6か月～12か月未満 61.4%

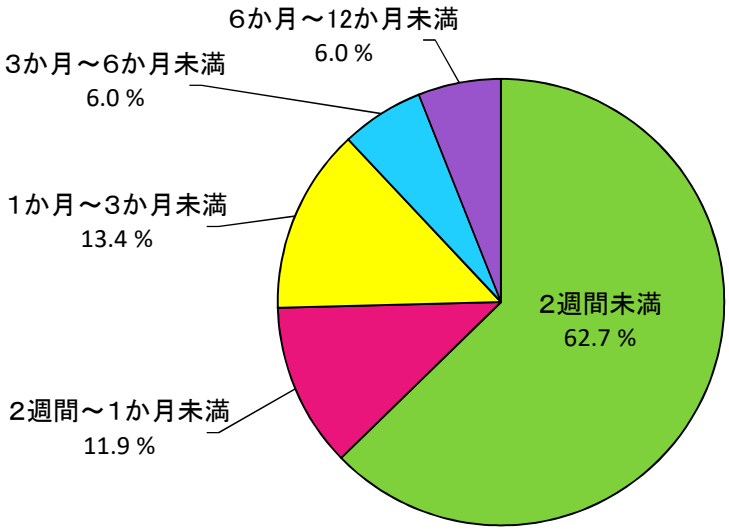
育児休業制度利用者の利用期間をみると、「男性」は「2週間未満」が62.7%と最も多く、次いで「1か月～3か月未満」13.4%となっている。

一方、「女性」では「6か月～12か月未満」が61.4%と最も多く、次いで「12か月～14か月未満」が18.3%となっており、9割以上の利用者が6か月以上利用している。

表 ９－１　育児休業制度の利用期間 【男性】

区　分		2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～14か月未満	14か月以上
全　体		% 62.7	% 11.9 (72.4)	% 13.4 (17.2)	% 6.0 (3.4)	% 6.0 (3.4)	% 0.0 (3.4)	% 0.0 (0.0)
企業規模別	10～29人	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	30～99人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	36.4	18.2	27.3	9.1	9.1	0.0	0.0
	300人以上	61.4	13.6	13.6	4.5	6.8	0.0	0.0
産業別	建設業	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	70.0	0.0	13.3	6.7	10.0	0.0	0.0
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業，小売業	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業，保険業	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	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	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療，福祉	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果

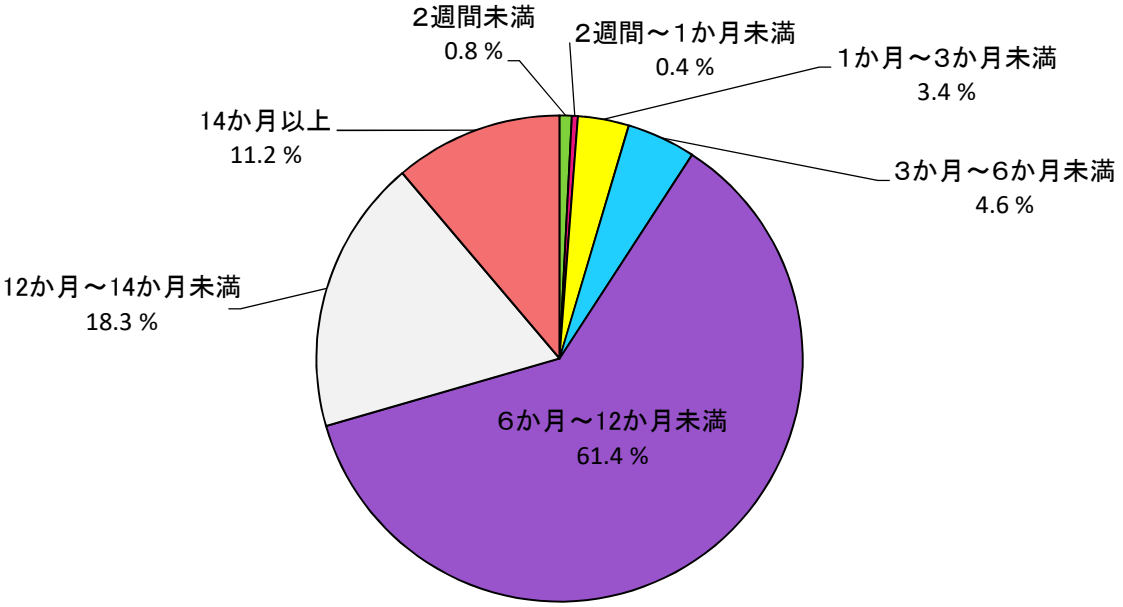


育児休業制度の利用期間内訳【男性】

表 9－2　育児休業制度の利用期間　【女性】

区　分		2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～14か月未満	14か月以上
全　体		% 0.8	% 0.4 (1.1)	% 3.4 (2.3)	% 4.6 (4.6)	% 61.4 (58.5)	% 18.3 (18.1)	% 11.2 (15.5)
企業規模別	10～29人	0.0	1.8	5.5	9.1	47.3	34.5	1.8
	30～99人	2.3	1.2	2.3	3.5	51.2	20.9	18.6
	100～299人	2.0	0.0	3.0	7.1	51.5	25.3	11.1
	300人以上	0.0	0.0	3.5	3.1	70.6	11.9	10.8
産業別	建設業	0.0	0.0	0.0	14.3	57.1	9.5	19.0
	製造業	1.3	1.3	3.9	5.2	45.5	23.4	19.5
	情報通信業	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	卸売業，小売業	0.0	0.0	3.8	1.9	55.8	19.2	19.2
	金融業，保険業	0.0	0.0	0.0	5.3	73.7	21.1	0.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	44.4	33.3
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	0.0	5.9	17.6	47.1	23.5	5.9
	教育，学習支援業	0.0	0.0	10.5	10.5	47.4	31.6	0.0
	医療，福祉	0.8	0.4	2.7	3.1	72.8	13.8	6.5
	サービス業（他に分類されないもの）	0.0	0.0	0.0	2.7	56.8	18.9	21.6

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



育児休業制度の利用期間内訳【女性】

10 育児に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」77.5%

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が77.5%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が74.7%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」55.4%、「所定外労働の免除」が48.1%となっている。

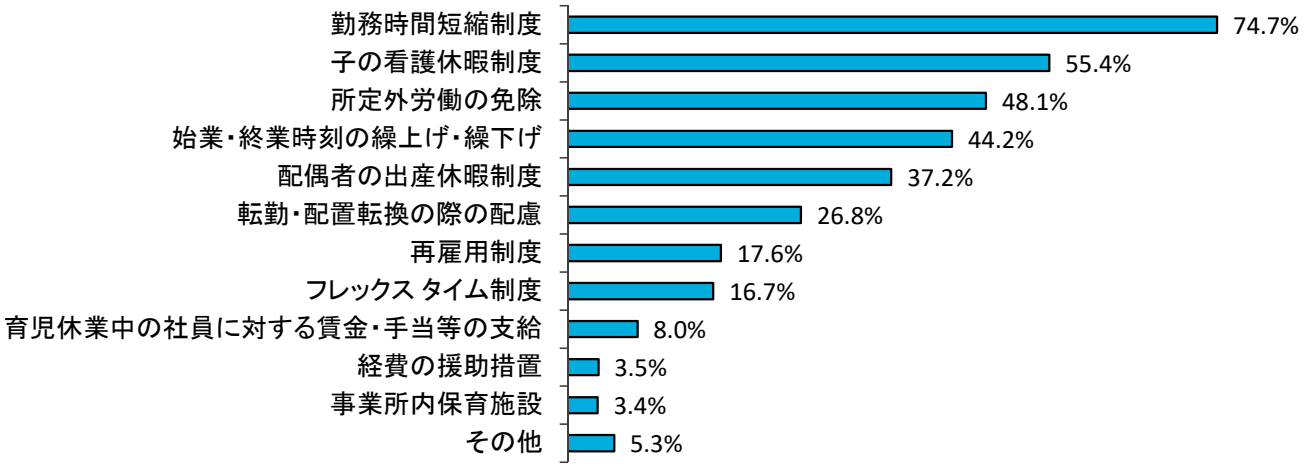
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど育児に関する支援制度の整備率が高まり、「300人以上」は96.5%となっている。

表 10　育児に関する支援制度の状況

区分		育児に関する支援制度がある	支援制度の種類【複数回答】												制度はない
			勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	配偶者の出産休暇制度	子の看護休暇制度	事業所内保育施設	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	その他	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		77.5 (75.9)	74.7 (81.2)	16.7 (14.9)	44.2 (43.8)	3.5 (3.2)	17.6 (22.0)	48.1 (48.0)	26.8 (25.6)	37.2 (30.8)	55.4 (54.6)	3.4 (3.0)	8.0 (3.2)	5.3 (2.8)	22.5 (24.1)
企業規模別	10～29人	58.9	59.7	11.3	34.0	5.0	15.7	26.4	11.9	24.5	33.3	1.3	8.2	8.2	41.1
	30～99人	75.7	76.3	10.9	50.6	3.2	18.6	50.6	16.7	24.4	56.4	0.6	3.8	3.2	24.3
	100～299人	90.0	76.1	14.5	41.0	1.7	11.1	53.8	30.8	40.2	60.7	5.1	7.7	3.4	10.0
	300人以上	96.5	84.9	27.1	49.5	3.6	22.4	60.4	44.8	56.3	69.8	6.3	11.5	5.7	3.5
産業別	建設業	69.0	50.0	6.9	48.3	3.4	13.8	43.1	17.2	34.5	39.7	0.0	17.2	10.3	31.0
	製造業	79.9	78.5	29.6	46.7	5.9	14.8	48.1	22.2	43.0	57.8	1.5	5.9	3.0	20.1
	情報通信業	60.0	100.0	0.0	66.7	0.0	33.3	100.0	66.7	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	運輸業，郵便業	67.3	70.3	8.1	45.9	5.4	18.9	37.8	21.6	48.6	56.8	8.1	13.5	2.7	32.7
	卸売業，小売業	76.9	70.9	18.4	44.7	1.9	18.4	47.6	33.0	39.8	51.5	1.0	7.8	6.8	23.1
	金融業，保険業	96.0	95.8	29.2	29.2	0.0	54.2	75.0	70.8	54.2	79.2	4.2	8.3	4.2	4.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	75.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	75.0	66.7	0.0	58.3	0.0	8.3	41.7	8.3	25.0	66.7	0.0	8.3	8.3	25.0
	宿泊業，飲食サービス業	55.8	79.3	24.1	37.9	0.0	37.9	37.9	20.7	20.7	37.9	0.0	6.9	0.0	44.2
	生活関連サービス業，娯楽業	95.7	86.4	13.6	45.5	0.0	36.4	50.0	36.4	50.0	50.0	0.0	4.5	4.5	4.3
	教育，学習支援業	90.5	73.7	10.5	57.9	5.3	10.5	57.9	21.1	26.3	52.6	10.5	10.5	5.3	9.5
	医療，福祉	86.4	81.0	9.9	38.8	3.3	12.4	53.7	28.1	24.8	66.1	8.3	5.8	5.8	13.6
	サービス業（他に分類されないもの）	74.0	71.9	12.3	43.9	5.3	8.8	36.8	21.1	38.6	45.6	3.5	7.0	7.0	26.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果

※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「育児に関する支援制度がある」の回答事業所数



育児に関する支援制度の種類

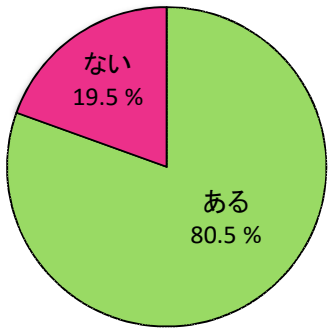
11　介護休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」80.5%

介護休業制度の就業規則への整備状況は、全体では「規定がある」が80.5%となった。
規定の有無を企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど規定のある割合が高くなり、「300人以上」が97.5%となっている。
介護休業制度利用者の取得日数をみると、「男性」は「93日以下」が83.3%、「女性」では「93日以下」が88.3%となり、取得者の8割以上が93日以下の取得であった。

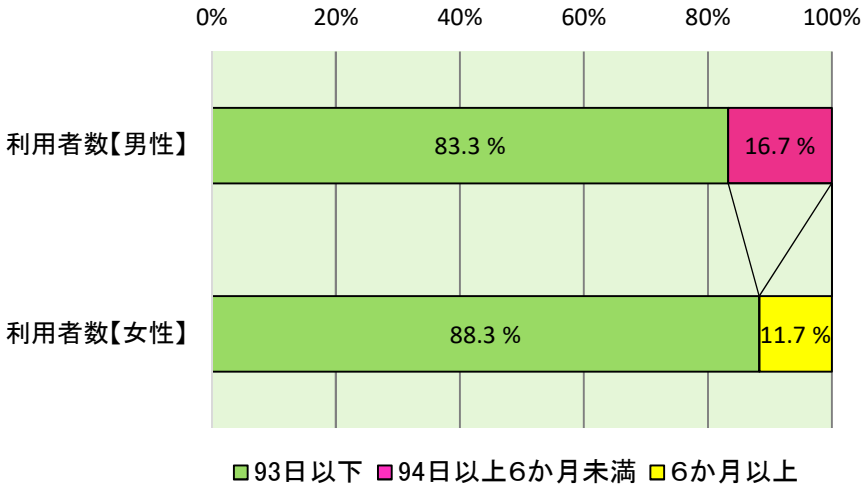
表11　介護休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区分		介護休業制度の規定の有無		利用者数【男性】				利用者数【女性】			
		ある	ない		93日以下	94日以上6か月未満	6か月以上		93日以下	94日以上6か月未満	6か月以上
		%	%	人	%	%	%	人	%	%	%
全体		80.5 (80.8)	19.5 (19.2)	12 (6)	83.3 (100.0)	16.7 (0.0)	0.0 (0.0)	60 (22)	88.3 (86.4)	0.0 (13.6)	11.7 (0.0)
企業規模別	10～29人	60.9	39.1	3	100.0	0.0	0.0	12	50.0	0.0	50.0
	30～99人	81.4	18.6	4	100.0	0.0	0.0	9	100.0	0.0	0.0
	100～299人	93.9	6.1	1	100.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0
	300人以上	97.5	2.5	4	50.0	50.0	0.0	36	97.2	0.0	2.8
産業別	建設業	72.6	27.4	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	製造業	84.3	15.7	6	83.3	16.7	0.0	3	66.7	0.0	33.3
	情報通信業	60.0	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	83.9	16.1	5	80.0	20.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	卸売業，小売業	76.8	23.2	1	100.0	0.0	0.0	39	84.6	0.0	15.4
	金融業，保険業	96.0	4.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0	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	81.3	18.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	64.8	35.2	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	87.0	13.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	85.7	14.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	医療，福祉	89.4	10.6	0	0.0	0.0	0.0	11	100.0	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	71.3	28.8	0	0.0	0.0	0.0	5	100.0	0.0	0.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



介護休業制度の有無



制度利用者の状況

12 介護に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」70.3%

介護休業制度以外の介護に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が70.3%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が72.6%と最も高く、次いで「介護休暇制度」64.4%、「所定外労働の免除」47.9%となっている。

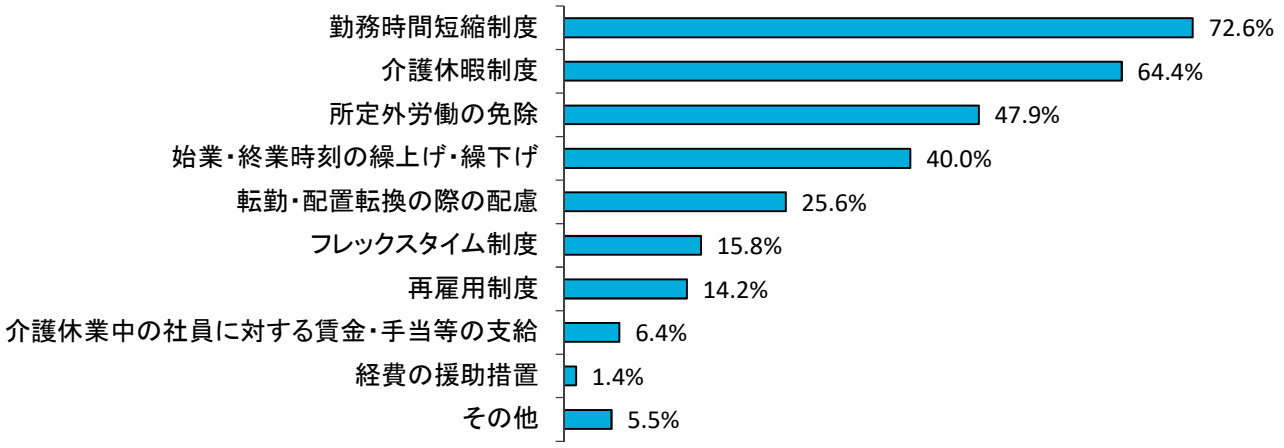
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど介護に関する支援制度の整備率が高まり、「300人以上」は95.0%となっている。

表12　介護に関する支援制度の状況

区分		介護に関する支援制度がある	支援制度の種類【複数回答】										制度はない
			勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	介護休暇制度	その他	
全体		% 70.3 (68.5)	% 72.6 (76.4)	% 15.8 (15.6)	% 40.0 (42.0)	% 1.4 (1.8)	% 14.2 (18.1)	% 47.9 (47.6)	% 25.6 (24.0)	% 6.4 (3.2)	% 64.4 (52.8)	% 5.5 (2.9)	% 29.8 (31.5)
企業規模別	10～29人	45.3	65.8	11.7	40.0	1.7	18.3	36.7	14.2	6.7	40.8	5.0	54.7
	30～99人	68.6	72.9	7.9	43.6	1.4	12.9	52.1	12.9	5.0	62.9	4.3	31.4
	100～299人	85.5	73.2	13.4	33.0	0.0	9.8	52.7	30.4	6.3	64.3	8.0	14.5
	300人以上	95.0	76.3	25.8	41.6	2.1	15.3	48.9	39.5	7.4	80.5	5.3	5.0
産業別	建設業	63.4	57.7	7.7	44.2	1.9	15.4	46.2	19.2	11.5	53.8	9.6	36.6
	製造業	73.1	75.4	26.2	41.8	2.5	13.1	47.5	19.7	4.9	66.4	1.6	26.9
	情報通信業	60.0	100.0	0.0	66.7	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	100.0	0.0	40.0
	運輸業，郵便業	61.8	70.6	5.9	44.1	2.9	14.7	41.2	23.5	11.8	58.8	8.8	38.2
	卸売業，小売業	68.9	73.6	18.7	47.3	1.1	15.4	46.2	34.1	5.5	62.6	5.5	31.1
	金融業，保険業	88.0	86.4	22.7	27.3	0.0	31.8	68.2	72.7	4.5	95.5	0.0	12.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	68.8	72.7	0.0	63.6	0.0	9.1	54.5	0.0	9.1	81.8	0.0	31.3
	宿泊業，飲食サービス業	50.0	61.5	15.4	26.9	0.0	23.1	23.1	30.8	11.5	34.6	0.0	50.0
	生活関連サービス業，娯楽業	91.3	71.4	19.0	42.9	4.8	33.3	52.4	33.3	9.5	61.9	4.8	8.7
	教育，学習支援業	66.7	78.6	14.3	28.6	0.0	0.0	64.3	7.1	14.3	78.6	14.3	33.3
	医療，福祉	80.0	77.7	11.6	32.1	0.0	10.7	50.0	23.2	2.7	69.6	8.0	20.0
	サービス業（他に分類されないもの）	64.1	68.0	12.0	42.0	2.0	6.0	48.0	24.0	6.0	60.0	6.0	35.9

（　）は、令和2(2020)年同調査結果

※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「介護に関する支援制度がある」の回答事業所数



介護に関する支援制度の種類

13-1　大学院、4年制大学、短大、高専卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」46.0%、「技術系」38.6%

令和3(2021)年3月卒業の大学院、4年制大学、短大、高専卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は11.4%、「技術系」で採用した事業所の割合は14.9%となった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で46.0%、「技術系」で38.6%となっている。

企業規模別にみると、「事務・営業系」では「10～29人」、「技術系」では「300人以上」において、「男女とも採用」の割合が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「生活関連サービス業，娯楽業」が100.0%、「技術系」では「金融業，保険業」及び「生活関連サービス業，娯楽業」が100.0%となっている。

一方、「事務・営業系」では「不動産業，物品賃貸業」、「技術系」では「教育，学習支援業」において「女性のみ採用」が100.0%となった。

表13-1　大学院、4年制大学、短大、高専卒業者採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女別状況			採用していない	技術系で採用した	男女別状況			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
全体		% 11.4	% 46.0	% 24.1	% 29.9	% 88.6	% 14.9	% 38.6	% 30.7	% 30.7	% 85.1
企業規模別	10～29人	2.0	60.0	20.0	20.0	98.0	8.2	23.8	23.8	52.4	91.8
	30～99人	9.0	27.8	22.2	50.0	91.0	14.2	28.6	35.7	35.7	85.8
	100～299人	15.3	44.4	27.8	27.8	84.7	21.7	34.6	23.1	42.3	78.3
	300人以上	24.1	52.2	23.9	23.9	75.9	20.3	56.4	35.9	7.7	79.7
産業別	建設業	6.4	20.0	20.0	60.0	93.6	16.9	38.5	61.5	0.0	83.1
	製造業	5.6	11.1	55.6	33.3	94.4	14.5	33.3	50.0	16.7	85.5
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	4.1	50.0	0.0	50.0	95.9	7.8	50.0	50.0	0.0	92.2
	卸売業，小売業	11.6	66.7	26.7	6.7	88.4	6.3	50.0	37.5	12.5	93.7
	金融業，保険業	70.8	47.1	35.3	17.6	29.2	4.3	100.0	0.0	0.0	95.7
	不動産業，物品賃貸業	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	13.3	50.0	0.0	50.0	86.7	26.7	25.0	50.0	25.0	73.3
	宿泊業，飲食サービス業	15.7	62.5	25.0	12.5	84.3	10.0	40.0	20.0	40.0	90.0
	生活関連サービス業，娯楽業	4.3	100.0	0.0	0.0	95.7	13.0	100.0	0.0	0.0	87.0
	教育，学習支援業	16.7	33.3	0.0	66.7	83.3	19.0	0.0	0.0	100.0	81.0
	医療，福祉	10.7	57.1	0.0	42.9	89.3	30.0	41.0	7.7	51.3	70.0
	サービス業（他に分類されないもの）	12.3	33.3	33.3	33.3	87.7	12.2	22.2	44.4	33.3	87.8

13-2 高等学校卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」48.2%、「技術系」34.4%

令和3(2021)年3月卒業の高等学校卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は7.4%、「技術系」で採用した事業所の割合は11.8%となった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で48.2%、「技術系」で34.4%となった。

企業規模別にみると、「30～99人」において「男女とも採用」の割合が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「医療，福祉」が71.4%、「技術系」では「運輸業，郵便業」が100.0%と最も高かった。

一方、「事務・営業系」では「建設業」、「情報通信業」や「不動産業，物品賃貸業」等、「技術系」では「情報通信業」、「金融業，保険業」や「不動産業，物品賃貸業」等において「採用していない」が100.0%となった。

表13-2　高等学校卒業者採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女別状況			採用していない	技術系で採用した	男女別状況			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		7.4 (5.9)	48.2 (44.4)	21.4 (11.1)	30.4 (44.4)	92.6 (94.1)	11.8 (11.7)	34.4 (28.4)	46.7 (47.3)	18.9 (24.3)	88.2 (88.3)
企業規模別	10～29人	3.5	66.7	11.1	22.2	96.5	5.5	35.7	64.3	0.0	94.5
	30～99人	5.1	70.0	20.0	10.0	94.9	9.7	36.8	42.1	21.1	90.3
	100～299人	9.2	18.2	18.2	63.6	90.8	19.8	33.3	37.5	29.2	80.2
	300人以上	13.7	46.2	26.9	26.9	86.3	17.3	33.3	48.5	18.2	82.7
産業別	建設業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	15.0	16.7	75.0	8.3	85.0
	製造業	5.5	22.2	33.3	44.4	94.5	23.2	26.3	55.3	18.4	76.8
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	6.1	66.7	33.3	0.0	93.9	8.2	100.0	0.0	0.0	91.8
	卸売業，小売業	9.4	41.7	25.0	33.3	90.6	3.9	40.0	60.0	0.0	96.1
	金融業，保険業	25.0	50.0	16.7	33.3	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	26.7	25.0	50.0	25.0	73.3
	宿泊業，飲食サービス業	15.7	62.5	25.0	12.5	84.3	8.0	75.0	25.0	0.0	92.0
	生活関連サービス業，娯楽業	13.0	66.7	0.0	33.3	87.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	教育，学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	医療，福祉	5.4	71.4	14.3	14.3	94.6	9.3	50.0	8.3	41.7	90.7
	サービス業（他に分類されないもの）	10.7	37.5	12.5	50.0	89.3	14.3	27.3	45.5	27.3	85.7

（　）は、令和2(2020)年同調査結果

13-3 中途採用者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」52.6%、「技術系」43.1%

中途採用者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は27.4%、「技術系」で採用した事業所の割合は35.7%となった。

採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で52.6%、「技術系」で43.1%となった。

企業規模別にみると、「事務・営業系」では「100～299人」、「技術系」では「300人以上」において、「男女とも採用」の割合が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「生活関連サービス業，娯楽業」が80.0%、「技術系」では「情報通信業」及び「金融業，保険業」が100.0%と最も高かった。

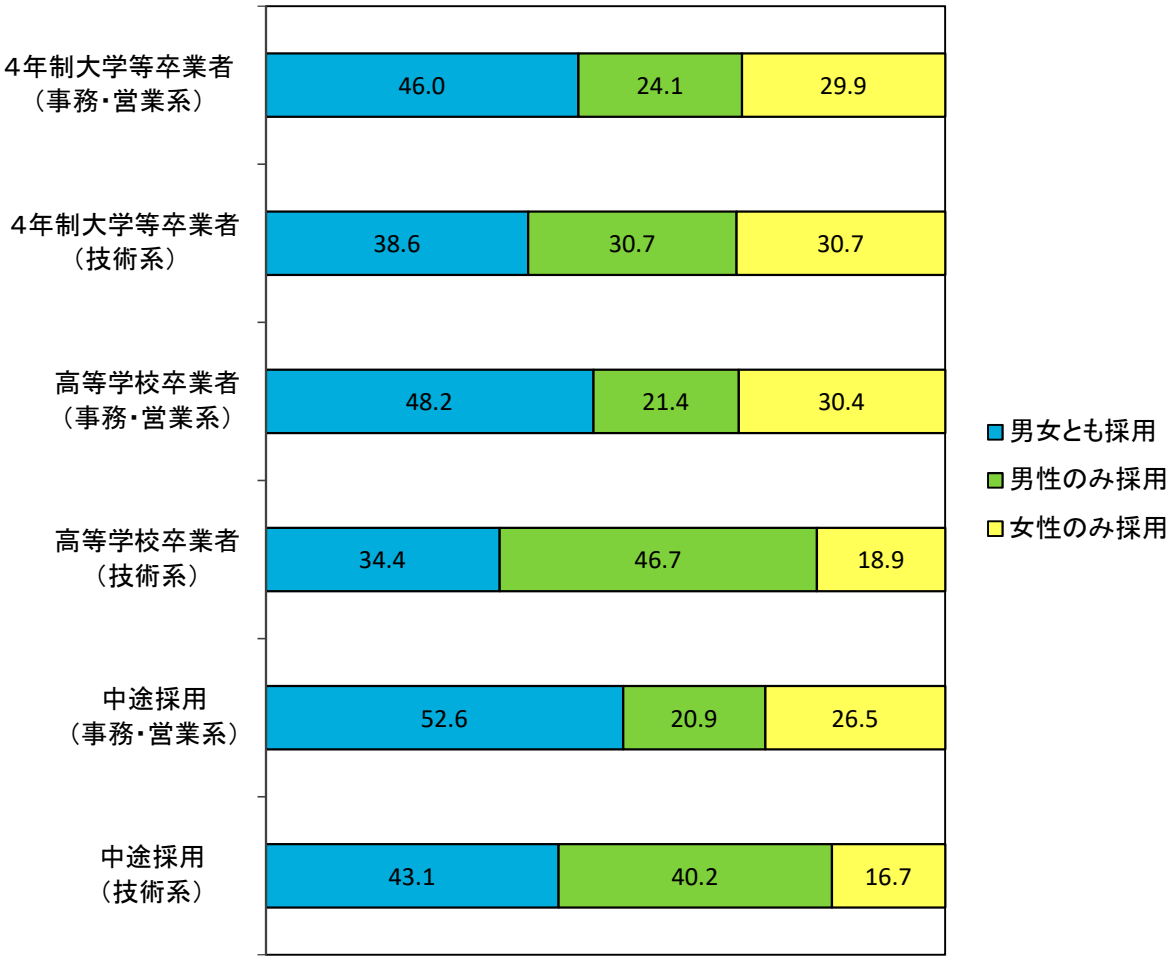
一方、「事務・営業系」では「不動産業，物品賃貸業」において「女性のみ採用」が100.0%、「技術系」では「不動産業，物品賃貸業」において「男性のみ採用」が100.0%となった。

表 13-3　中途採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女別状況			採用していない	技術系で採用した	男女別状況			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
全体		% 27.4 (23.5)	% 52.6 (45.9)	% 20.9 (21.9)	% 26.5 (32.2)	% 72.6 (76.5)	% 35.7 (30.6)	% 43.1 (35.6)	% 40.2 (44.3)	% 16.7 (20.1)	% 64.3 (69.4)
企業規模別	10～29人	19.5	38.0	32.0	30.0	80.5	28.8	24.0	60.0	16.0	71.2
	30～99人	32.8	52.3	24.6	23.1	67.2	42.0	40.5	39.3	20.2	58.0
	100～299人	36.6	64.4	13.3	22.2	63.4	48.4	54.2	28.8	16.9	51.6
	300人以上	26.6	56.9	11.8	31.4	73.4	30.2	60.3	27.6	12.1	69.8
産業別	建設業	15.8	41.7	41.7	16.7	84.2	43.0	11.8	82.4	5.9	57.0
	製造業	23.9	43.6	17.9	38.5	76.1	47.9	44.3	45.6	10.1	52.1
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20.0	100.0	0.0	0.0	80.0
	運輸業，郵便業	26.9	50.0	21.4	28.6	73.1	35.8	47.4	52.6	0.0	64.2
	卸売業，小売業	36.6	54.2	35.4	10.4	63.4	18.0	56.5	34.8	8.7	82.0
	金融業，保険業	29.2	57.1	0.0	42.9	70.8	4.3	100.0	0.0	0.0	95.7
	不動産業，物品賃貸業	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0
	学術研究，専門・技術サービス業	37.5	33.3	33.3	33.3	62.5	46.7	14.3	42.9	42.9	53.3
	宿泊業，飲食サービス業	28.8	53.3	20.0	26.7	71.2	13.7	57.1	42.9	0.0	86.3
	生活関連サービス業，娯楽業	43.5	80.0	0.0	20.0	56.5	26.1	66.7	16.7	16.7	73.9
	教育，学習支援業	44.4	50.0	25.0	25.0	55.6	35.0	28.6	14.3	57.1	65.0
	医療，福祉	26.3	57.1	8.6	34.3	73.7	49.2	55.4	6.2	38.5	50.8
	サービス業（他に分類されないもの）	20.5	66.7	13.3	20.0	79.5	34.2	34.6	61.5	3.8	65.8

（　）は、令和2(2020)年同調査結果

男女別採用割合


4年制大学等卒業者
（事務・営業系）
46.0
24.1
29.9
4年制大学等卒業者
（技術系）
38.6
30.7
30.7
高等学校卒業者
（事務・営業系）
48.2
21.4
30.4
高等学校卒業者
（技術系）
34.4
46.7
18.9
中途採用
（事務・営業系）
52.6
20.9
26.5
中途採用
（技術系）
43.1
40.2
16.7
男女とも採用
男性のみ採用
女性のみ採用

14-1　正社員の男女別平均勤続年数・・・「男性」12.9年、「女性」10.5年

正社員の平均勤続年数を男女別にみると、「男性」は12.9年、「女性」は10.5年となっており、女性の方が2.4年短い。
また、男性より女性の平均勤続年数が短い事業所は、60.9%となっている。
企業規模別にみると、どの企業規模においても男性より女性の平均勤続年数が短く、その差は「300人以上」で最も大きく、2.8年となった。
産業別にみると、「生活関連サービス業，娯楽業」では男性より女性の平均勤続年数が長くなっている。
また、男女の平均勤続年数の差が最も大きいのは、「不動産業，物品賃貸業」で、その差は8.5年となった。

表14-1　正社員の男女別平均勤続年数

区分		正社員の平均勤続年数			
		男性	女性	(男性)-(女性)	(男性)>(女性)事業所割合
全体		年 12.9 (12.4)	年 10.5 (9.9)	年 2.4 (2.5)	% 60.9 (60.6)
企業規模別	10～29人	13.0	10.6	2.4	59.7
	30～99人	10.9	9.3	1.6	56.9
	100～299人	13.0	10.3	2.7	69.7
	300人以上	14.8	12.0	2.8	60.5
産業別	建設業	14.7	10.6	4.1	70.1
	製造業	13.9	12.0	1.9	64.6
	情報通信業	9.2	9.2	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	12.2	8.6	3.6	76.0
	卸売業，小売業	13.6	10.5	3.1	59.8
	金融業，保険業	22.4	18.4	4.0	76.2
	不動産業，物品賃貸業	17.4	8.9	8.5	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	15.0	12.2	2.8	60.0
	宿泊業，飲食サービス業	11.7	7.6	4.1	59.5
	生活関連サービス業，娯楽業	13.8	15.4	△ 1.6	45.0
	教育，学習支援業	10.0	10.0	0.0	47.1
	医療，福祉	9.3	8.3	1.0	45.2
	サービス業(他に分類されないもの)	12.3	10.6	1.7	61.3

(　　)は、令和2(2020)年同調査結果

正社員の男女別平均勤続年数

14-2 女性の平均勤続年数が短い理由・・・「結婚を機に自ら退職する」25.3%

女性の平均勤続年数が短い理由は、「結婚を機に自ら退職する」が25.3%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職する」及び「配偶者の都合で自ら退職する」が20.8%となっている。

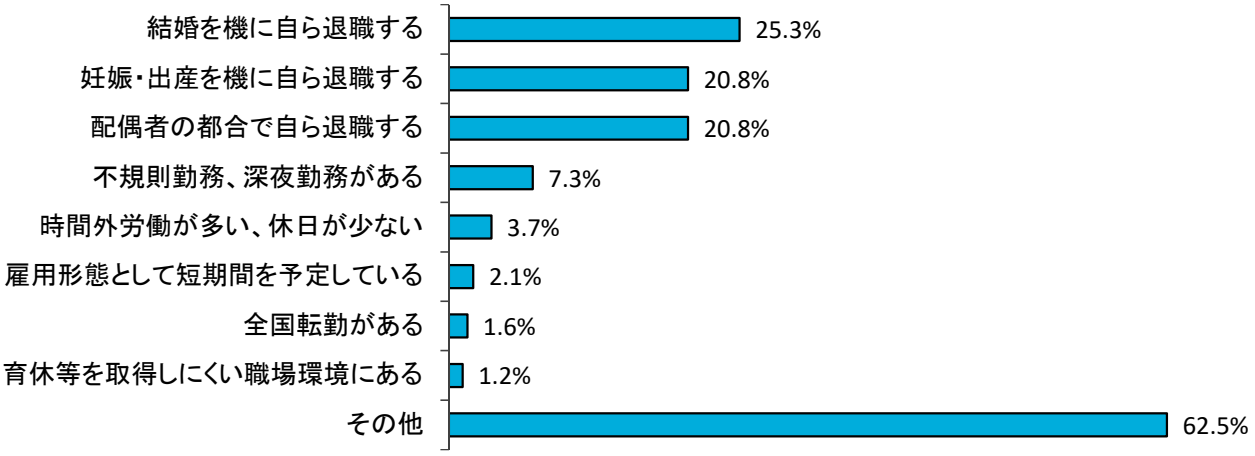
企業規模別にみても、「結婚を機に自ら退職する」及び「配偶者の都合で自ら退職する」の割合が高い。

産業別でも同様に、「結婚を機に自ら退職する」、「配偶者の都合で自ら退職する」や「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高い傾向にある。

表 14-2　女性の平均勤続年数が短い理由

区分		理由【複数回答】								
		結婚を機に自ら退職する	妊娠・出産を機に自ら退職する	育休等を取得しにくい職場環境にある	時間外労働が多い、休日が少ない	不規則勤務、深夜勤務がある	全国転勤がある	雇用形態として短期間を予定している	配偶者の都合で自ら退職する	その他
全体		% 25.3 (29.7)	% 20.8 (26.2)	% 1.2 (1.4)	% 3.7 (1.7)	% 7.3 (6.6)	% 1.6 (2.4)	% 2.1 (5.2)	% 20.8 (22.1)	% 62.5 (51.7)
企業規模別	10～29人	22.6	13.9	1.5	5.1	1.5	0.0	3.6	18.2	63.5
	30～99人	24.5	22.5	2.0	2.9	7.8	1.0	0.0	21.6	66.7
	100～299人	21.7	21.7	1.2	7.2	8.4	0.0	2.4	22.9	60.2
	300人以上	32.4	27.6	0.0	0.0	13.3	5.7	1.9	21.9	59.0
産業別	建設業	33.3	29.6	1.9	5.6	0.0	1.9	0.0	14.8	66.7
	製造業	24.3	20.4	1.0	2.9	2.9	2.9	1.0	21.4	61.2
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業，郵便業	10.5	5.3	0.0	7.9	10.5	0.0	0.0	18.4	73.7
	卸売業，小売業	30.4	26.1	1.4	1.4	10.1	4.3	7.2	23.2	52.2
	金融業，保険業	31.3	43.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	43.8	56.3
	不動産業，物品賃貸業	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	学術研究，専門・技術サービス業	44.4	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	55.6
	宿泊業，飲食サービス業	28.6	33.3	4.8	23.8	19.0	0.0	0.0	23.8	42.9
	生活関連サービス業，娯楽業	44.4	22.2	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	22.2	66.7
	教育，学習支援業	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	62.5
	医療，福祉	21.4	16.1	0.0	0.0	14.3	0.0	3.6	23.2	64.3
	サービス業（他に分類されないもの）	13.2	13.2	0.0	0.0	2.6	0.0	2.6	15.8	78.9

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



女性の平均勤続年数が短い理由

15 女性活躍推進のための取組の実施状況

・・・「採用担当者に女性を含める」28.0%

女性活躍推進のための取組の実施状況についてみると、「採用担当者に女性を含める」が28.0%と最も高く、次いで「人事考課基準を明確に定める」が27.3%となった。

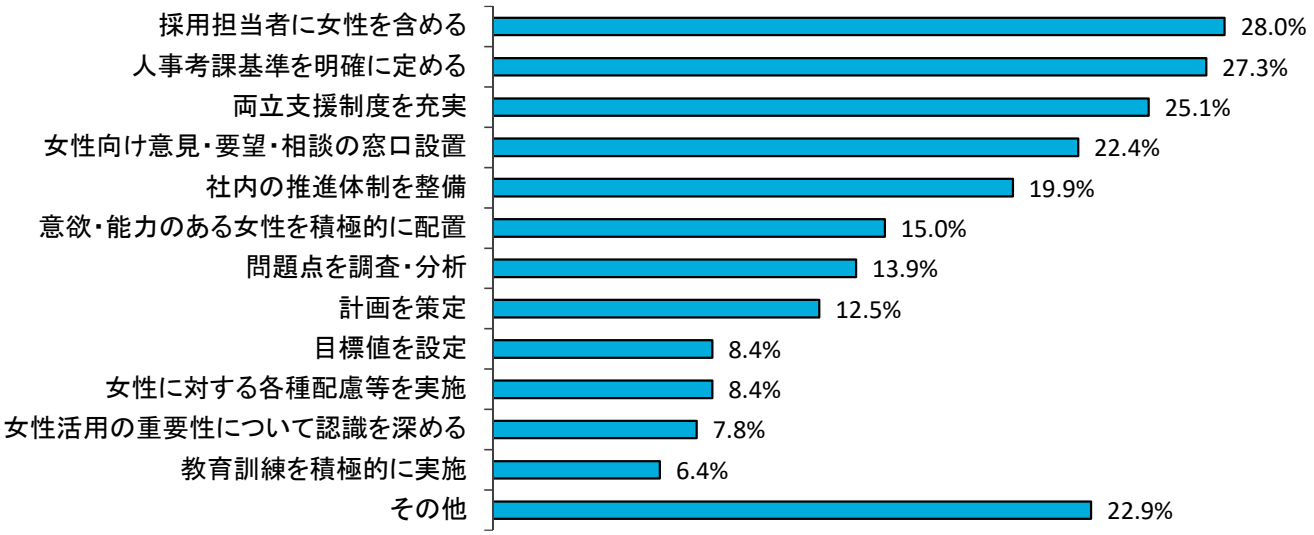
企業規模別にみると、300人未満では「採用担当者に女性を含める」の割合が最も高く、300人以上では「人事考課基準を明確に定める」の割合が最も高い。

産業別にみると、「人事考課基準を明確に定める」、「社内の推進体制を整備」や「両立支援制度を充実」の割合が高い傾向にある。

表15　女性活躍推進のための取組の実施状況

区分		取組内容【複数回答】												
		社内の推進体制を整備	問題点を調査・分析	計画を策定	目標値を設定	採用担当者に女性を含める	意欲・能力のある女性を積極的に配置	教育訓練を積極的に実施	両立支援制度を充実	女性活用の重要性について認識を深める	人事考課基準を明確に定める	女性に対する各種配慮等を実施	女性向け意見・要望・相談の窓口設置	その他
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		19.9 (17.9)	13.9 (16.7)	12.5 (13.8)	8.4 (8.0)	28.0 (25.9)	15.0 (14.7)	6.4 (6.2)	25.1 (27.0)	7.8 (8.7)	27.3 (28.6)	8.4 (8.3)	22.4 (22.6)	22.9 (15.8)
企業規模別	10～29人	18.1	11.9	7.5	4.0	26.4	8.4	3.1	22.0	5.3	14.1	7.9	21.6	31.7
	30～99人	17.9	8.9	6.1	3.4	29.6	12.8	3.9	19.0	5.0	25.7	6.7	22.9	24.6
	100～299人	13.9	16.4	9.8	1.6	28.7	20.5	8.2	19.7	4.9	25.4	5.7	12.3	22.1
	300人以上	27.8	19.1	25.8	22.7	27.8	21.1	11.3	37.6	14.9	45.4	12.4	29.4	11.3
産業別	建設業	15.6	14.3	11.7	10.4	23.4	18.2	3.9	19.5	6.5	20.8	9.1	23.4	29.9
	製造業	18.4	13.8	14.5	9.9	24.3	15.1	2.6	25.0	8.6	25.0	7.9	20.4	21.1
	情報通信業	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	40.0	20.0
	運輸業，郵便業	4.0	6.0	4.0	6.0	12.0	14.0	4.0	20.0	2.0	20.0	12.0	16.0	38.0
	卸売業，小売業	29.9	22.2	12.8	8.5	27.4	16.2	7.7	23.1	13.7	30.8	10.3	29.1	17.9
	金融業，保険業	56.5	47.8	47.8	21.7	47.8	26.1	39.1	52.2	21.7	39.1	4.3	39.1	17.4
	不動産業，物品賃貸業	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
	学術研究，専門・技術サービス業	37.5	31.3	18.8	31.3	12.5	18.8	6.3	25.0	6.3	43.8	25.0	18.8	25.0
	宿泊業，飲食サービス業	17.8	11.1	6.7	4.4	20.0	24.4	13.3	22.2	6.7	24.4	11.1	20.0	20.0
	生活関連サービス業，娯楽業	4.5	18.2	18.2	0.0	27.3	22.7	9.1	22.7	4.5	31.8	9.1	22.7	18.2
	教育，学習支援業	35.0	5.0	0.0	0.0	30.0	15.0	0.0	35.0	5.0	30.0	0.0	30.0	10.0
	医療，福祉	11.2	4.8	9.6	5.6	47.2	8.0	4.0	28.8	3.2	30.4	6.4	21.6	20.8
	サービス業（他に分類されないもの）	21.2	10.6	13.6	7.6	22.7	7.6	6.1	21.2	7.6	25.8	4.5	15.2	28.8

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



女性活躍推進のための取組の実施状況

16　管理職等への女性の登用状況・・・「登用している」37.8%

管理職等への女性の登用状況については、「登用している」と回答したの事業所が37.8%であり、役職別にみると「課長相当職」が40.4%と最も高く、次いで「役員」31.3%、「部長相当職」25.8%となっている。

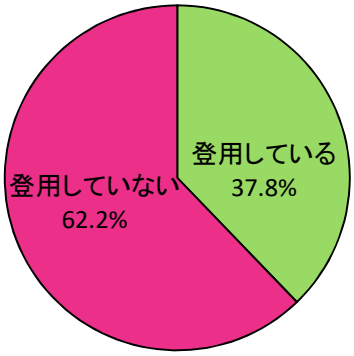
企業規模別にみると、「30～99人」において「登用している」と回答した割合が42.9%と最も高い。

産業別にみると、「教育，学習支援業」において「登用している」とした割合が71.4%と最も高く、次いで「医療，福祉」70.4%、「金融業，保険業」52.0%となっている。

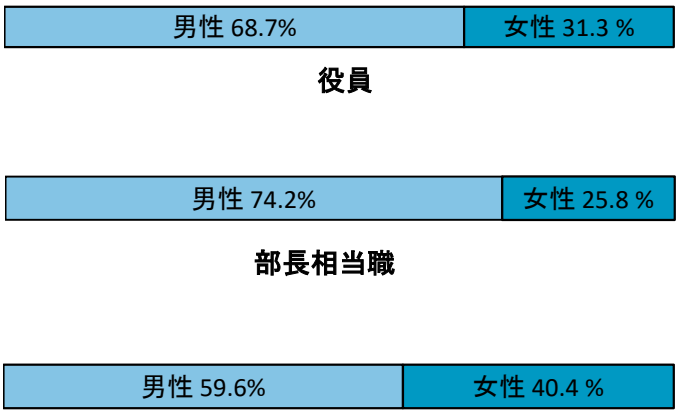
表16　管理職等への女性の登用状況

区　分		登用している	登用していない	役職別区分		
				役員	部長相当職	課長相当職
全　体		% 37.8 (34.7)	% 62.2 (65.3)	% 31.3 (33.0)	% 25.8 (27.6)	% 40.4 (35.0)
企業規模別	10～29人	37.1	62.9	41.7	29.1	47.1
	30～99人	42.9	57.1	32.8	44.3	54.7
	100～299人	41.7	58.3	22.9	22.2	35.7
	300人以上	30.8	69.2	16.9	14.3	33.3
産業別	建設業	38.1	61.9	35.1	6.1	19.2
	製造業	26.3	73.7	22.8	10.2	21.1
	情報通信業	40.0	60.0	0.0	100.0	20.0
	運輸業，郵便業	23.6	76.4	45.8	33.3	66.7
	卸売業，小売業	27.0	73.0	28.9	18.9	35.3
	金融業，保険業	52.0	48.0	4.3	4.8	25.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	37.5	62.5	40.0	21.4	54.5
	宿泊業，飲食サービス業	35.8	64.2	35.7	26.3	39.5
	生活関連サービス業，娯楽業	21.7	78.3	44.4	28.6	71.4
	教育，学習支援業	71.4	28.6	57.1	36.6	58.3
	医療，福祉	70.4	29.6	35.9	42.7	57.4
	サービス業（他に分類されないもの）	26.6	73.4	16.4	10.3	26.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



管理職等への女性の登用状況



役職別にみた女性の登用割合

17 女性管理職がいない理由

・・・「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」46.6%

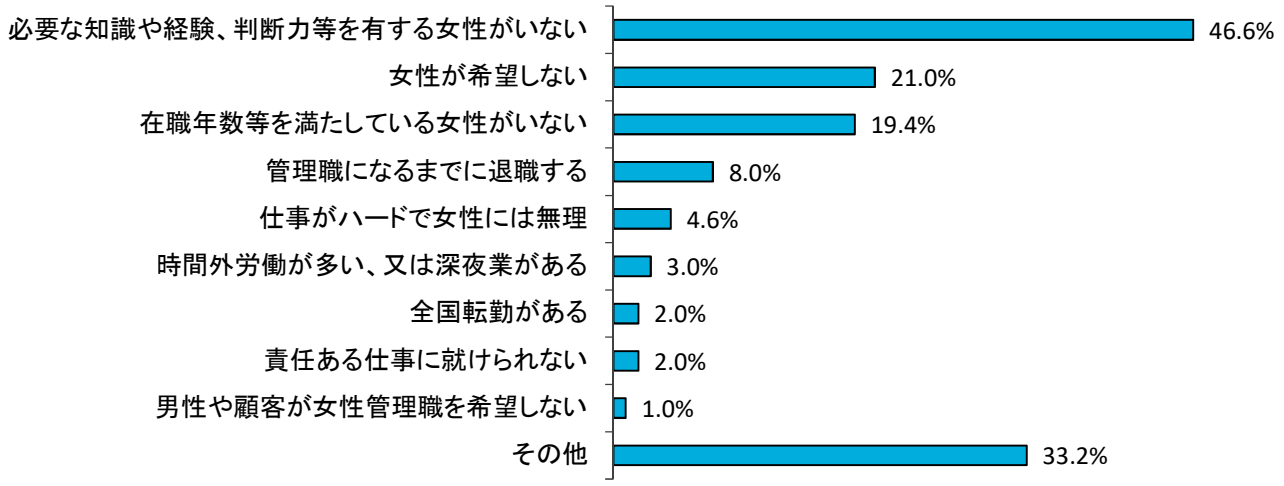
女性管理職がいない理由については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」が46.6%と最も多く、次いで「女性が希望しない」21.0%、「在職年数等を満たしている女性がいない」19.4%となった。

企業規模別及び産業別にみても、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」の割合が高い傾向にある。

表 17　女性管理職がいない理由

区分		理由【複数回答】									
		必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない	在職年数等を満たしている女性がいない	管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	責任ある仕事に就けられない	仕事がハードで女性には無理	女性が希望しない	男性や顧客が女性管理職を希望しない	その他
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		46.6 (50.9)	19.4 (23.0)	8.0 (10.1)	2.0 (2.9)	3.0 (1.8)	2.0 (2.0)	4.6 (3.2)	21.0 (21.6)	1.0 (1.4)	33.2 (25.5)
企業規模別	10～29人	36.7	13.0	8.3	0.0	1.2	2.4	3.6	18.9	0.6	42.0
	30～99人	43.6	20.5	9.4	0.9	5.1	1.7	4.3	20.5	2.6	33.3
	100～299人	59.7	22.1	11.7	3.9	3.9	1.3	9.1	22.1	1.3	20.8
	300人以上	54.0	24.8	4.4	4.4	2.9	2.2	3.6	23.4	0.0	29.2
産業別	建設業	40.4	30.8	11.5	3.8	0.0	3.8	7.7	26.9	0.0	26.9
	製造業	61.8	15.4	8.1	1.6	2.4	3.3	6.5	26.8	1.6	22.0
	情報通信業	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
	運輸業，郵便業	40.5	28.6	7.1	2.4	9.5	2.4	2.4	19.0	4.8	35.7
	卸売業，小売業	51.5	14.1	6.1	2.0	4.0	2.0	3.0	16.2	0.0	35.4
	金融業，保険業	16.7	58.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	25.0
	不動産業，物品賃貸業	75.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0
	学術研究，専門・技術サービス業	30.0	20.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	30.0	0.0	60.0
	宿泊業，飲食サービス業	38.2	17.6	8.8	5.9	2.9	0.0	2.9	11.8	0.0	41.2
	生活関連サービス業，娯楽業	50.0	27.8	22.2	0.0	11.1	0.0	5.6	27.8	0.0	16.7
	教育，学習支援業	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0
	医療，福祉	27.5	10.0	2.5	0.0	0.0	0.0	2.5	15.0	0.0	62.5
	サービス業（他に分類されないもの）	43.9	17.5	5.3	1.8	1.8	0.0	7.0	14.0	1.8	33.3

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



女性管理職がいない理由

18 テレワークの実施率・・・在宅勤務を「実施している」17.7%

テレワークの実施状況をみると、「在宅勤務」を「実施している」事業所は17.7%、「モバイルワーク」を「実施している」事業所は5.0%、「サテライトオフィス勤務」を「実施している」事業所は2.1%となった。

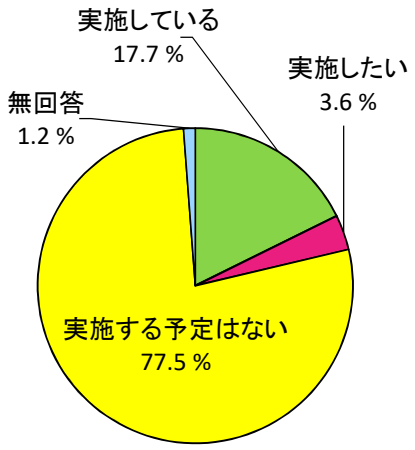
企業規模別にみると、いずれの形態の実施率も「300人以上」で「実施している」割合が最も高い。

産業別にみると、「在宅勤務」では「学術研究，専門・技術サービス業」、「モバイルワーク」では「不動産業，物品賃貸業」、「サテライトオフィス勤務」では「建設業」の実施率が高くなっている。

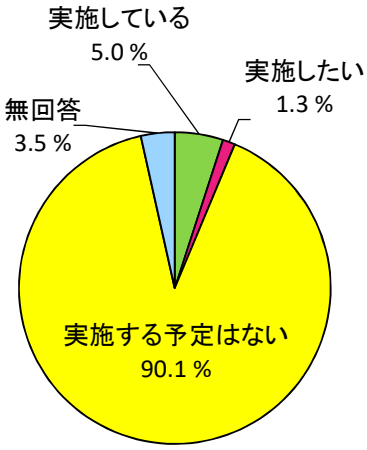
表 18　テレワークの実施率

区分		在宅勤務				モバイルワーク				サテライトオフィス勤務			
		実施している	実施していない		無回答	実施している	実施していない		無回答	実施している	実施していない		無回答
			実施したい	実施する予定はない			実施したい	実施する予定はない			実施したい	実施する予定はない	
全体		% 17.7 (13.9)	% 3.6 (6.8)	% 77.5 (77.9)	% 1.2 (1.4)	% 5.0 (4.4)	% 1.3 (6.1)	% 90.1 (85.4)	% 3.5 (4.1)	% 2.1 (1.4)	% 1.3 (4.1)	% 93.2 (89.9)	% 3.4 (4.5)
企業規模別	10～29人	11.6	2.9	83.7	1.8	3.3	0.7	93.8	2.2	0.7	1.4	95.3	2.5
	30～99人	12.3	3.3	82.5	1.9	2.8	1.4	90.0	5.7	1.4	0.5	92.9	5.2
	100～299人	13.6	5.3	81.1	0.0	3.0	3.8	91.7	1.5	0.0	2.3	96.2	1.5
	300人以上	34.2	4.0	61.4	0.5	10.9	0.5	84.2	4.5	5.9	1.5	88.6	4.0
産業別	建設業	19.0	4.8	76.2	0.0	9.5	4.8	81.0	4.8	6.0	2.4	86.9	4.8
	製造業	22.7	5.2	70.9	1.2	10.5	1.7	83.7	4.1	4.1	2.9	88.4	4.7
	情報通信業	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	10.5	3.5	82.5	3.5	1.8	0.0	93.0	5.3	3.5	0.0	91.2	5.3
	卸売業，小売業	14.5	2.2	81.9	1.4	3.6	0.7	93.5	2.2	0.7	0.7	97.1	1.4
	金融業，保険業	44.0	8.0	48.0	0.0	12.0	0.0	88.0	0.0	4.0	0.0	96.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	56.3	0.0	43.8	0.0	0.0	0.0	93.8	6.3	0.0	0.0	93.8	6.3
	宿泊業，飲食サービス業	7.4	1.9	85.2	5.6	1.9	0.0	90.7	7.4	0.0	0.0	92.6	7.4
	生活関連サービス業，娯楽業	13.0	0.0	87.0	0.0	0.0	4.3	91.3	4.3	0.0	0.0	95.7	4.3
	教育，学習支援業	47.6	0.0	52.4	0.0	4.8	0.0	90.5	4.8	0.0	0.0	95.2	4.8
	医療，福祉	5.6	2.8	91.5	0.0	0.0	0.0	99.3	0.7	0.7	0.0	98.6	0.7
	サービス業（他に分類されないもの）	20.0	6.3	72.5	1.3	3.8	2.5	88.8	5.0	0.0	3.8	92.5	3.8

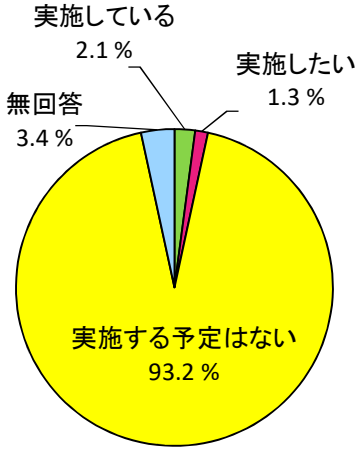
（　）は、令和2(2020)年同調査結果



在宅勤務の実施率



モバイルワークの実施率



サテライトオフィス勤務の実施率

19 テレワークを実施している部門・職種・・・「事務職」43.3%

テレワークを実施している部門・職種についてみると、「事務職」と回答した事業所が最も多く、43.3%となった。

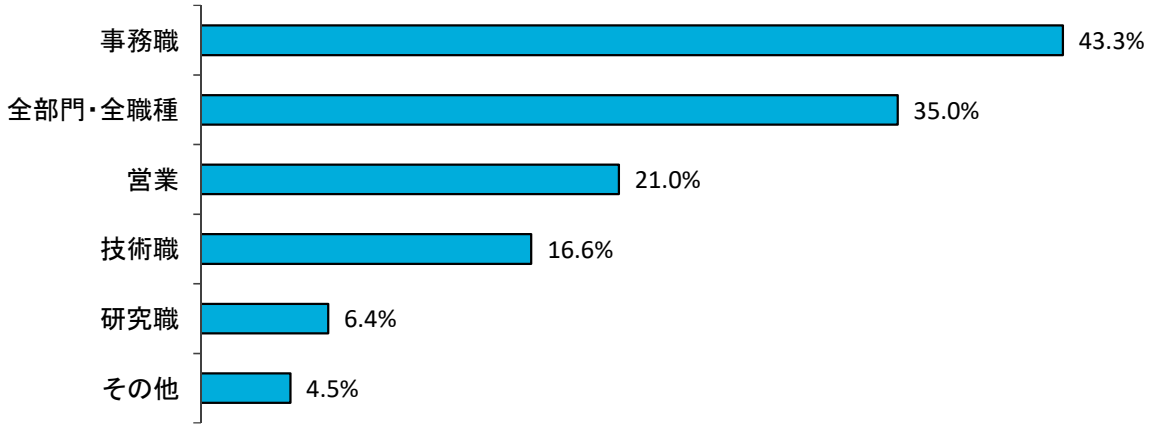
企業規模別にみると、300人未満の事業所では、「事務職」と回答した事業所の割合が最も高く、300人以上の事業所では、「全部門・全職種」と回答した事業所の割合が最も高かった。

産業別にみても同様に、「全部門・全職種」や「事務職」と回答している事業所が多い傾向にある。

表 19　テレワークを実施している部門・職種

区分		実施している部門・職種【複数回答】					
		全部門・全職種	事務職	営業	技術職	研究職	その他
全体		% 35.0 (55.1)	% 43.3 (28.0)	% 21.0 (27.1)	% 16.6 (27.1)	% 6.4 (19.6)	% 4.5 (3.7)
企業規模別	10～29人	28.6	34.3	25.7	28.6	8.6	0.0
	30～99人	23.3	40.0	26.7	13.3	3.3	10.0
	100～299人	11.1	72.2	16.7	27.8	11.1	11.1
	300人以上	48.6	41.9	17.6	9.5	5.4	2.7
産業別	建設業	44.4	27.8	27.8	22.2	5.6	0.0
	製造業	26.7	55.6	33.3	11.1	15.6	6.7
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	14.3	71.4	0.0	14.3	0.0	0.0
	卸売業，小売業	14.3	47.6	42.9	9.5	4.8	4.8
	金融業，保険業	66.7	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	22.2	55.6	11.1	55.6	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	生活関連サービス業，娯楽業	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	60.0	20.0	0.0	20.0	10.0	0.0
	医療，福祉	11.1	33.3	0.0	33.3	0.0	22.2
	サービス業（他に分類されないもの）	68.8	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



テレワークを実施している部門・職種

20 テレワークを実施したことで得られた効果・・・「感染症の拡大防止」78.3%

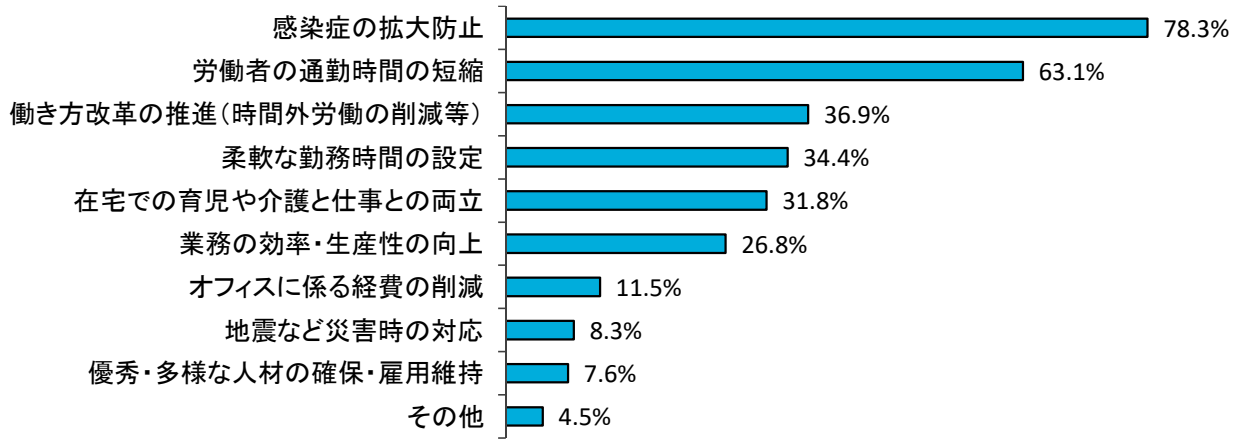
テレワークを実施したことで得られた効果については、「感染症の拡大防止」が78.3%と最も高く、次いで「労働者の通勤時間の短縮」63.1%、「働き方改革の推進（時間外労働の削減等）」36.9%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「感染症の拡大防止」の割合が高い傾向にある。

表 20　テレワークを実施したことで得られた効果

区分		実施したことで得られた効果【複数回答】									
		労働者の通勤時間の短縮	柔軟な勤務時間の設定	働き方改革の推進（時間外労働の削減等）	在宅での育児や介護と仕事との両立	業務の効率・生産性の向上	優秀・多様な人材の確保、雇用維持	地震など災害時の対応	感染症の拡大防止	オフィスに係る経費の削減	その他
全体		% 63.1 (55.1)	% 34.4 (28.0)	% 36.9 (27.1)	% 31.8 (27.1)	% 26.8 (19.6)	% 7.6 (3.7)	% 8.3 (3.7)	% 78.3 (80.4)	% 11.5 (7.5)	% 4.5 (1.9)
企業規模別	10～29人	60.0	37.1	25.7	34.3	34.3	20.0	5.7	62.9	14.3	5.7
	30～99人	50.0	36.7	23.3	23.3	20.0	6.7	6.7	66.7	10.0	6.7
	100～299人	77.8	27.8	33.3	27.8	16.7	11.1	16.7	77.8	11.1	0.0
	300人以上	66.2	33.8	48.6	35.1	28.4	1.4	8.1	90.5	10.8	4.1
産業別	建設業	61.1	55.6	50.0	50.0	44.4	11.1	0.0	83.3	27.8	5.6
	製造業	73.3	33.3	44.4	37.8	28.9	2.2	11.1	82.2	8.9	2.2
	情報通信業	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0
	運輸業，郵便業	57.1	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0	100.0	14.3	0.0
	卸売業，小売業	57.1	38.1	28.6	38.1	14.3	9.5	14.3	66.7	14.3	0.0
	金融業，保険業	33.3	16.7	41.7	16.7	16.7	0.0	8.3	91.7	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	88.9	0.0	33.3	33.3	22.2	0.0	11.1	66.7	11.1	11.1
	宿泊業，飲食サービス業	75.0	100.0	50.0	75.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	教育，学習支援業	70.0	50.0	20.0	20.0	30.0	10.0	10.0	70.0	20.0	0.0
	医療，福祉	44.4	22.2	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0	55.6	0.0	22.2
	サービス業（他に分類されないもの）	62.5	37.5	43.8	25.0	31.3	12.5	12.5	87.5	6.3	6.3

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



テレワークを実施したことで得られた効果

21　テレワークを実施した際に生じた課題

・・・「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」 63.9%

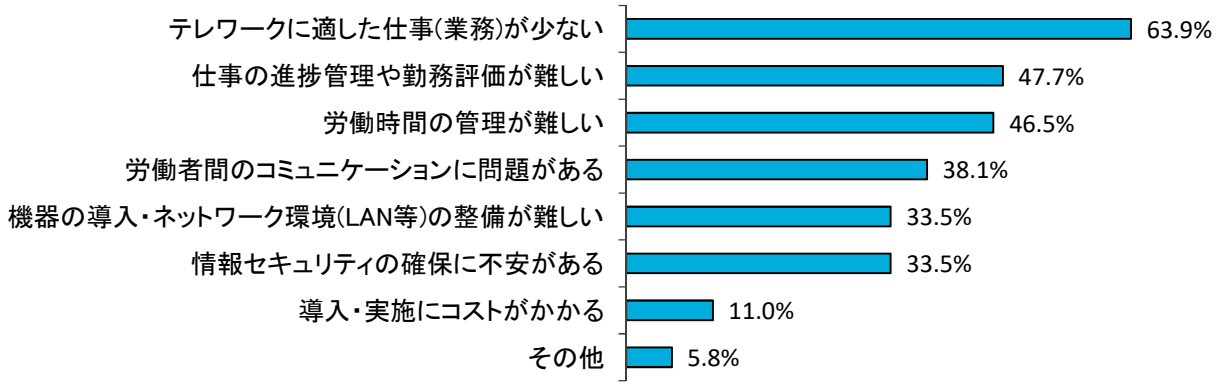
テレワークを実施した際に生じた課題については、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」が63.9%と最も高く、次いで「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」47.7%、「労働時間の管理が難しい」が46.5%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」や「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」が高い傾向にある。

表 21　テレワークを実施した際に生じた課題

区分		実施した際に生じた課題【複数回答】							
		労働時間の管理が難しい	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等)の整備が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働者間のコミュニケーションに問題がある	導入・実施にコストがかかる	その他
全体		% 46.5 (45.1)	% 33.5 (35.3)	% 33.5 (37.3)	% 47.7 (44.1)	% 63.9 (48.0)	% 38.1 (29.4)	% 11.0 (11.8)	% 5.8 (5.9)
企業規模別	10～29人	37.1	28.6	34.3	40.0	45.7	31.4	5.7	11.4
	30～99人	58.6	34.5	24.1	44.8	69.0	34.5	17.2	10.3
	100～299人	44.4	27.8	38.9	55.6	72.2	38.9	22.2	0.0
	300人以上	46.6	37.0	35.6	50.7	68.5	42.5	8.2	2.7
産業別	建設業	50.0	33.3	50.0	66.7	55.6	55.6	16.7	5.6
	製造業	51.1	11.1	20.0	53.3	62.2	48.9	4.4	0.0
	情報通信業	0.0	100.0	100.0	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0
	運輸業，郵便業	28.6	42.9	14.3	57.1	57.1	28.6	28.6	14.3
	卸売業，小売業	45.0	40.0	30.0	40.0	65.0	50.0	10.0	0.0
	金融業，保険業	16.7	66.7	58.3	16.7	100.0	16.7	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	44.4	22.2	22.2	33.3	55.6	22.2	11.1	22.2
	宿泊業，飲食サービス業	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
	教育，学習支援業	70.0	50.0	60.0	70.0	50.0	30.0	30.0	10.0
	医療，福祉	77.8	33.3	55.6	55.6	55.6	33.3	33.3	11.1
	サービス業（他に分類されないもの）	53.3	53.3	33.3	33.3	73.3	13.3	0.0	13.3

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



テレワークを実施した際に生じた課題

22 テレワークを実施していない理由

・・・「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」 76.7%

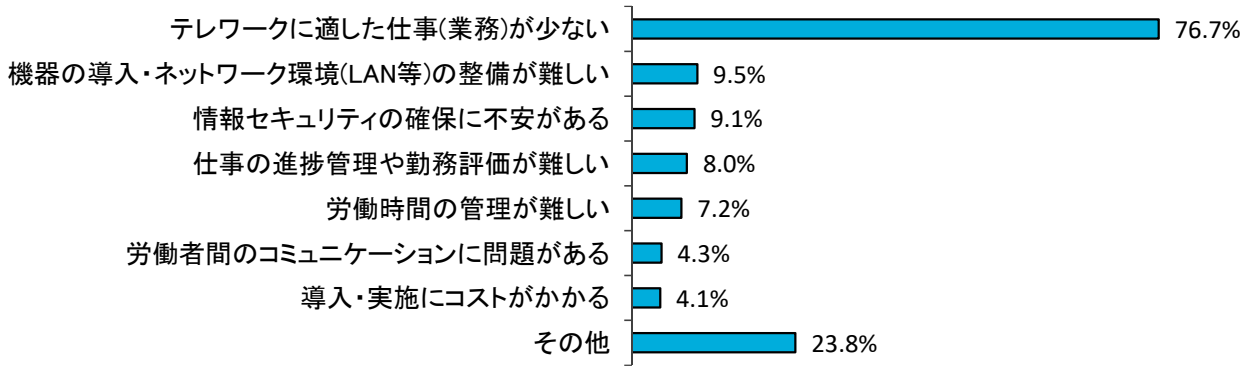
テレワークを実施していない理由については、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」が76.7%と最も高く、次いで「機器の導入・ネットワーク環境（LAN等）の整備が難しい」9.5%、「情報セキュリティの確保に不安がある」が9.1%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」の割合が高い傾向にある。

表 22　テレワークを実施していない理由

区分		実施していない理由【複数回答】							
		労働時間の管理が難しい	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等)の整備が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働者間のコミュニケーションに問題がある	導入・実施にコストがかかる	その他
全体		% 7.2 (11.9)	% 9.5 (15.0)	% 9.1 (13.2)	% 8.0 (11.0)	% 76.7 (75.5)	% 4.3 (4.6)	% 4.1 (7.4)	% 23.8 (20.4)
企業規模別	10～29人	7.1	7.1	6.3	5.9	73.6	4.3	3.9	26.4
	30～99人	7.6	9.2	7.6	6.5	75.5	3.8	4.3	22.3
	100～299人	6.6	10.7	12.4	10.7	81.0	5.0	3.3	23.1
	300人以上	7.1	13.0	13.0	11.0	79.9	4.5	4.5	22.1
産業別	建設業	11.3	12.7	8.5	14.1	74.6	8.5	8.5	22.5
	製造業	11.2	8.4	7.0	7.7	73.4	5.6	2.8	25.9
	情報通信業	0.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	25.0
	運輸業，郵便業	6.3	2.1	6.3	8.3	83.3	0.0	2.1	12.5
	卸売業，小売業	5.6	8.0	10.4	5.6	82.4	3.2	0.8	19.2
	金融業，保険業	4.8	42.9	38.1	14.3	81.0	0.0	4.8	19.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	50.0	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	9.1	27.3	18.2	9.1	63.6	9.1	9.1	54.5
	宿泊業，飲食サービス業	4.2	2.1	2.1	6.3	77.1	4.2	0.0	20.8
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	15.0	10.0	5.0	75.0	0.0	5.0	25.0
	教育，学習支援業	20.0	6.7	13.3	20.0	46.7	6.7	6.7	46.7
	医療，福祉	6.0	2.2	5.2	6.0	76.1	6.0	3.7	29.1
	サービス業（他に分類されないもの）	2.9	18.8	11.6	8.7	81.2	1.4	7.2	21.7

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



テレワークを実施していない理由

23　ハラスメントの防止措置の実施状況

・・・「実施している」 パワーハラスメント 72.5%　その他ハラスメント 61.6%

ハラスメントの防止措置の実施状況をみると、「パワーハラスメント」について防止措置を「実施している」事業所は72.5%、「その他ハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）」について防止措置を「実施している」事業所は61.6%となった。

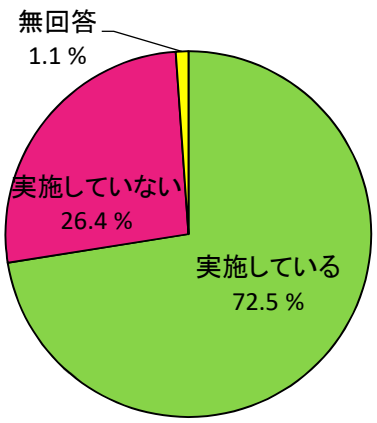
企業規模別にみると、「パワーハラスメント」、「その他ハラスメント」ともに企業規模が大きくなるほど防止措置を実施している事業所の割合が高くなっている。

産業別にみると、「パワーハラスメント」、「その他ハラスメント」ともに「金融業，保険業」が最も高くなっている。

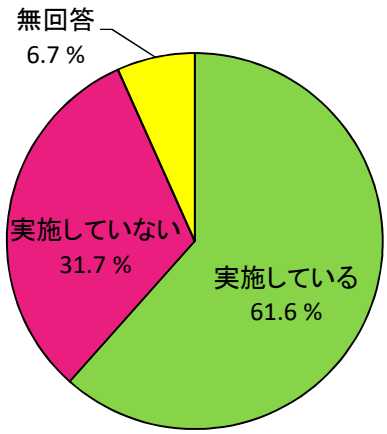
表 23　ハラスメントの防止措置の実施状況

区分		パワーハラスメント			その他ハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）		
		実施している	実施していない	無回答	実施している	実施していない	無回答
全体		% 72.5 (62.8)	% 26.4 (33.0)	% 1.1 (4.1)	% 61.6 (64.3)	% 31.7 (31.6)	% 6.7 (4.1)
企業規模別	10～29人	51.4	47.1	1.4	40.2	52.9	6.9
	30～99人	67.8	30.3	1.9	55.9	36.0	8.1
	100～299人	85.6	13.6	0.8	78.0	15.9	6.1
	300人以上	97.5	2.5	0.0	86.1	8.4	5.4
産業別	建設業	54.8	45.2	0.0	46.4	44.0	9.5
	製造業	76.7	22.1	1.2	66.3	27.3	6.4
	情報通信業	60.0	40.0	0.0	60.0	40.0	0.0
	運輸業，郵便業	70.2	26.3	3.5	63.2	29.8	7.0
	卸売業，小売業	70.3	27.5	2.2	59.4	33.3	7.2
	金融業，保険業	96.0	4.0	0.0	76.0	16.0	8.0
	不動産業，物品賃貸業	75.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0
	学術研究，専門・技術サービス業	62.5	37.5	0.0	43.8	50.0	6.3
	宿泊業，飲食サービス業	55.6	42.6	1.9	40.7	51.9	7.4
	生活関連サービス業，娯楽業	78.3	21.7	0.0	69.6	30.4	0.0
	教育，学習支援業	66.7	33.3	0.0	52.4	42.9	4.8
	医療，福祉	79.6	19.7	0.7	71.1	22.5	6.3
	サービス業（他に分類されないもの）	81.3	18.8	0.0	67.5	27.5	5.0

（　）は、令和2(2020)年同調査結果



パワーハラスメント防止措置の実施状況



その他ハラスメント防止措置の実施状況

24-1　パワーハラスメントの防止措置の内容

・・・「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」71.9%

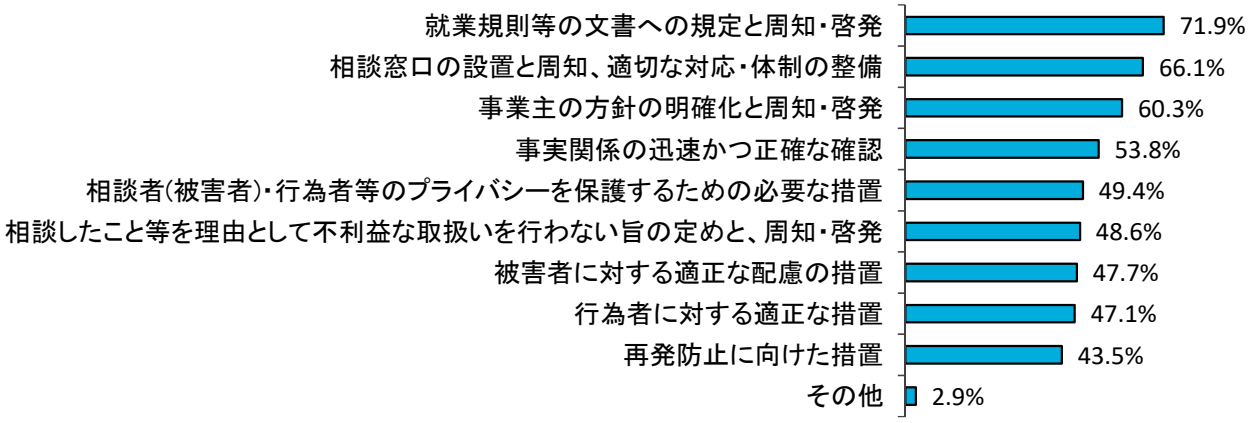
パワーハラスメントの防止措置の内容については、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」が71.9%と最も高く、次いで「相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備」が66.1%となった。

企業規模別、産業別にみても、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」及び「相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備」の割合が高い傾向にある。

表 24-1　パワーハラスメントの防止措置の内容

区分		防止措置の内容【複数回答】									
		事業主の方針の明確化と周知・啓発	就業規則等の文書への規定と周知・啓発	相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備	事実関係の迅速かつ正確な確認	被害者に対する適正な配慮の措置	行為者に対する適正な措置	再発防止に向けた措置	相談者(被害者)・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置	相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない旨の定めと、周知・啓発	その他
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		60.3 (69.1)	71.9 (75.8)	66.1 (64.0)	53.8 (56.2)	47.7 (50.0)	47.1 (52.9)	43.5 (48.2)	49.4 (44.7)	48.6 (49.8)	2.9 (0.9)
企業規模別	10～29人	46.5	58.5	28.9	38.0	31.0	30.3	28.2	23.2	23.2	4.2
	30～99人	46.2	67.8	51.7	42.7	32.9	32.2	29.4	36.4	35.0	2.1
	100～299人	62.8	74.3	79.6	56.6	48.7	47.8	44.2	54.0	53.1	0.9
	300人以上	79.2	83.2	95.4	71.6	70.1	69.5	64.5	75.1	74.1	3.6
産業別	建設業	58.7	63.0	45.7	50.0	41.3	34.8	34.8	30.4	28.3	2.2
	製造業	58.3	75.8	66.7	53.0	48.5	50.0	46.2	54.5	55.3	1.5
	情報通信業	100.0	100.0	100.0	66.7	100.0	66.7	66.7	100.0	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	57.5	55.0	62.5	50.0	40.0	40.0	35.0	40.0	37.5	5.0
	卸売業，小売業	60.8	76.3	62.9	53.6	48.5	51.5	51.5	53.6	47.4	6.2
	金融業，保険業	83.3	87.5	95.8	70.8	70.8	66.7	66.7	83.3	87.5	8.3
	不動産業，物品賃貸業	66.7	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	70.0	100.0	70.0	50.0	40.0	40.0	40.0	60.0	60.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	56.7	73.3	63.3	40.0	40.0	40.0	33.3	26.7	36.7	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	94.4	83.3	83.3	83.3	72.2	72.2	77.8	77.8	77.8	0.0
	教育，学習支援業	71.4	71.4	57.1	50.0	35.7	42.9	35.7	42.9	35.7	7.1
	医療，福祉	54.0	71.7	68.1	53.1	46.0	43.4	35.4	47.8	44.2	1.8
	サービス業（他に分類されないもの）	55.4	61.5	66.2	56.9	49.2	46.2	41.5	43.1	47.7	1.5

(　　)は、令和2(2020)年同調査結果



パワーハラスメントの防止措置の内容

24-2 その他ハラスメントの防止措置の内容

・・・「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」71.7%

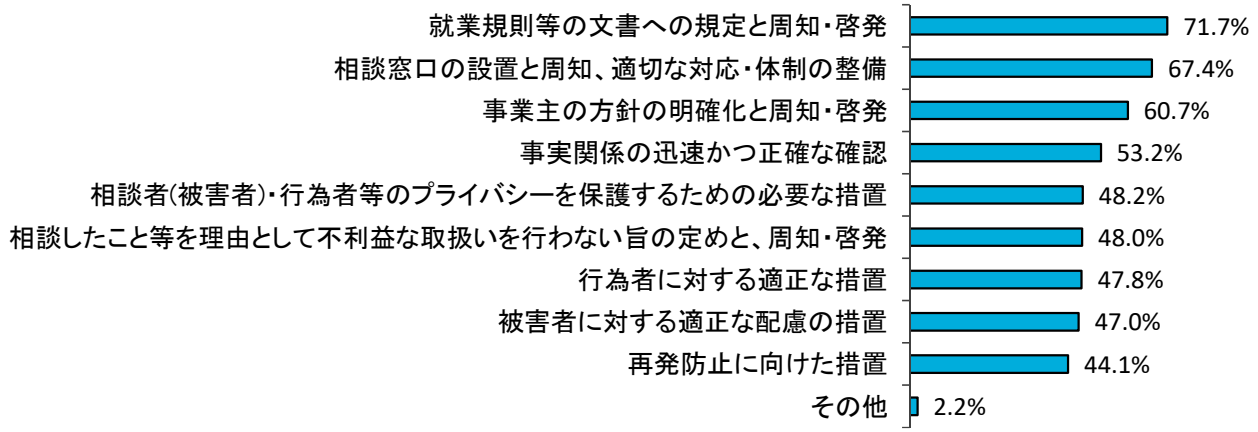
その他ハラスメントの防止措置の内容については、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」が71.7%と最も高く、次いで「相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備」が67.4%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」及び「相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備」の割合が高い傾向にある。

表 24-2　その他ハラスメントの防止措置の内容

区分		防止措置の内容【複数回答】									
		事業主の方針の明確化と周知・啓発	就業規則等の文書への規定と周知・啓発	相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備	事実関係の迅速かつ正確な確認	被害者に対する適正な配慮の措置	行為者に対する適正な措置	再発防止に向けた措置	相談者(被害者)・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置	相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない旨の定めと、周知・啓発	その他
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		60.7 (70.9)	71.7 (79.1)	67.4 (65.8)	53.2 (56.4)	47.0 (50.0)	47.8 (52.9)	44.1 (48.4)	48.2 (46.9)	48.0 (51.3)	2.2 (0.9)
企業規模別	10～29人	49.5	56.8	27.9	36.9	27.9	31.5	27.9	18.9	18.9	1.8
	30～99人	45.8	64.4	55.1	39.8	31.4	32.2	29.7	35.6	36.4	1.7
	100～299人	60.2	78.6	76.7	55.3	47.6	47.6	44.7	51.5	54.4	1.0
	300人以上	78.2	82.2	95.4	71.3	69.5	69.0	63.8	73.6	70.7	3.4
産業別	建設業	59.0	59.0	38.5	46.2	33.3	35.9	30.8	23.1	25.6	2.6
	製造業	59.6	77.2	68.4	51.8	45.6	48.2	47.4	54.4	55.3	0.9
	情報通信業	100.0	100.0	100.0	66.7	100.0	66.7	66.7	100.0	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	55.6	50.0	66.7	47.2	41.7	41.7	33.3	41.7	36.1	5.6
	卸売業，小売業	63.4	78.0	65.9	54.9	51.2	54.9	53.7	51.2	46.3	3.7
	金融業，保険業	84.2	89.5	94.7	73.7	73.7	73.7	68.4	84.2	84.2	10.5
	不動産業，物品賃貸業	100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	57.1	100.0	57.1	57.1	42.9	42.9	42.9	57.1	57.1	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	40.9	63.6	63.6	22.7	22.7	22.7	18.2	9.1	27.3	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	93.8	81.3	81.3	81.3	68.8	68.8	75.0	75.0	75.0	0.0
	教育，学習支援業	63.6	81.8	72.7	81.8	63.6	63.6	63.6	54.5	45.5	9.1
	医療，福祉	57.4	73.3	74.3	52.5	45.5	44.6	38.6	48.5	46.5	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	55.6	59.3	61.1	55.6	50.0	48.1	38.9	42.6	46.3	1.9

(　　)は、令和2(2020)年同調査結果



その他ハラスメントの防止措置の内容

25　同一労働同一賃金への対応状況･･･「対応を行っている」62.5%

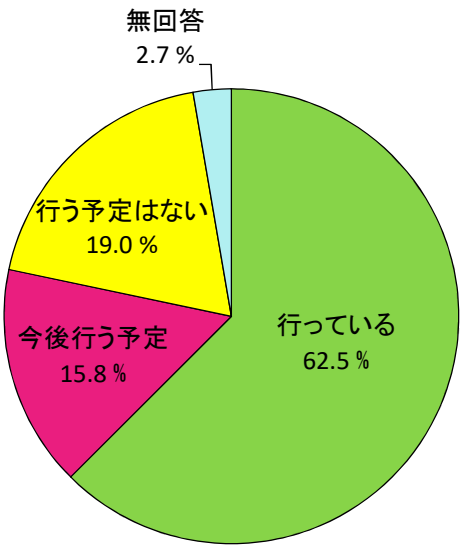
同一労働同一賃金への対応状況については、「行っている」が62.5%と最も高く、次いで「行う予定はない」が19.0%となった。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど対応を「行っている」事業所の割合が高くなり、「300人以上」では72.8%となっている。

産業別にみると、「情報通信業」及び「金融業，保険業」において「行っている」が80.0%と最も高くなっている。

表 25　同一労働同一賃金への対応状況

区　分		行っている	今後行う予定	行う予定はない	無回答
全　体		% 62.5	% 15.8	% 19.0	% 2.7
企業規模別	10～29人	55.8	13.0	28.3	2.9
	30～99人	60.2	19.9	15.6	4.3
	100～299人	64.4	20.5	13.6	1.5
	300人以上	72.8	12.4	13.4	1.5
産業別	建設業	50.0	17.9	29.8	2.4
	製造業	64.0	14.5	18.0	3.5
	情報通信業	80.0	0.0	20.0	0.0
	運輸業，郵便業	77.2	10.5	10.5	1.8
	卸売業，小売業	64.5	13.8	18.1	3.6
	金融業，保険業	80.0	8.0	12.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	75.0	0.0	25.0	0.0
	学術研究，専門･技術サービス業	62.5	12.5	18.8	6.3
	宿泊業，飲食サービス業	46.3	22.2	27.8	3.7
	生活関連サービス業，娯楽業	52.2	26.1	17.4	4.3
	教育，学習支援業	61.9	14.3	23.8	0.0
	医療，福祉	63.4	21.8	12.7	2.1
	サービス業（他に分類されないもの）	63.8	11.3	23.8	1.3



同一労働同一賃金への対応状況

26　同一労働同一賃金に対応するために見直しを行った又は行う予定の項目

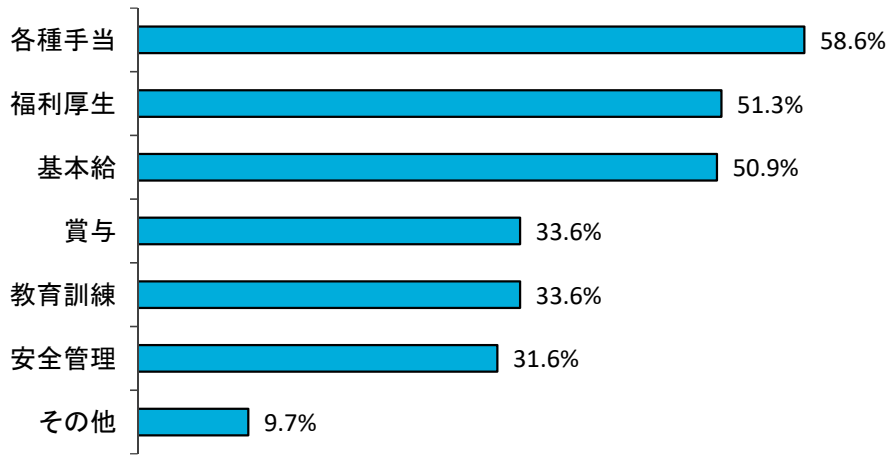
・・・「各種手当」58.6%

同一労働同一賃金に対応するために見直しを行った又は行う予定の項目については、「各種手当」が58.6%と最も高く、次いで「福利厚生」が51.3%となった。

企業規模別、産業別にみても、「各種手当」の割合が高い傾向にある。

表 26　同一労働同一賃金に対応するために見直しを行った又は行う予定の項目

区分		見直し項目【複数回答】						
		基本給	賞与	各種手当	福利厚生	教育訓練	安全管理	その他
全体		% 50.9	% 33.6	% 58.6	% 51.3	% 33.6	% 31.6	% 9.7
企業規模別	10～29人	61.9	39.2	55.0	43.4	30.2	29.6	10.1
	30～99人	53.9	33.5	59.9	45.5	28.7	25.7	9.6
	100～299人	36.9	33.3	58.6	57.7	39.6	38.7	8.1
	300人以上	45.0	27.8	61.5	61.5	38.5	34.9	10.7
産業別	建設業	63.2	43.9	61.4	45.6	43.9	36.8	5.3
	製造業	50.0	28.4	60.4	41.0	34.3	31.3	11.9
	情報通信業	75.0	25.0	100.0	100.0	75.0	75.0	25.0
	運輸業，郵便業	56.0	34.0	54.0	50.0	38.0	42.0	14.0
	卸売業，小売業	49.0	31.7	61.5	56.7	28.8	29.8	7.7
	金融業，保険業	28.6	28.6	28.6	71.4	19.0	19.0	9.5
	不動産業，物品賃貸業	33.3	0.0	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	50.0	41.7	58.3	41.7	8.3	16.7	16.7
	宿泊業，飲食サービス業	58.3	16.7	41.7	44.4	16.7	5.6	2.8
	生活関連サービス業，娯楽業	50.0	38.9	61.1	50.0	44.4	44.4	22.2
	教育，学習支援業	50.0	50.0	50.0	68.8	43.8	31.3	6.3
	医療，福祉	44.6	38.8	66.1	55.4	38.8	34.7	10.7
	サービス業（他に分類されないもの）	56.7	35.0	55.0	53.3	28.3	31.7	6.7



同一労働同一賃金に対応するために見直しを行った又は行う予定の項目

カスタマーハラスメントに関する調査の結果

栃木県産業労働観光部労働政策課
令和４(2022)年３月まとめ

近年、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）が社会問題化しており、県内事業所における事例や、実施している対策について調査を行いました。

１　主な事例

暴言	・接客態度や言葉遣い等、一般的に問題ないにも関わらず、特定の従業員に対し人格を否定するような発言をされた。（生活関連サービス業，娯楽業）
暴力行為	・コロナ対策のため、マスクの着用を促したところ、患者から暴力を振るわれた。（医療，福祉）
インターネット・SNS 上での誹謗中傷	・直接は言ってこないが、接客に対するクレームを複数回ネットに投稿された。（運輸業，郵便業）
その他	・店に過剰な思い入れを持つ客から営業方針や装飾、メニュー構成等に強い希望を示されたため断ったが、訴訟に発展した。（宿泊業，飲食サービス業） ・事前に説明したにも関わらず、工事施工後に「イメージと違う」と値引きを強要された。（建設業）

２　講じられている対策例

体制の構築	・各店舗に責任者を置き、ハラスメントの有無の確認を定期的（３か月ごと）に行い、その結果を報告させている。（生活関連サービス業，娯楽業） ・相手が客の場合は店長、業者の場合は本部が対応する。（卸売業，小売業） ・契約書に、著しく不審な行為があった場合はサービスの提供を拒めるように記載している。（医療，福祉）
対応の方法	・迷惑行為に対する専門家を採用・各店舗に配置し、防犯カメラを設置している。（生活関連サービス業，娯楽業） ・トラブル対応を専門とする業者へ対応を委託している。（卸売業，小売業） ・悪質な場合は入店拒否や、警察に通報する。（卸売業，小売業） ・顧問弁護士に相談する。（医療，福祉）
周知・啓発	・クレーム対応研修を実施している。（運輸業，郵便業） ・待合室に「ハラスメント禁止」及び対策方針を掲示している。（医療，福祉）

Ⅲ　調　査　票

※ **ご回答は、「回答票」に記入してください。**

労働環境等調査　設問票

令和3(2021)年9月30日現在

栃木県産業労働観光部
労働政策課

調査協力のお願い

○ この調査票は、統計の目的以外には使用しませんので、個別の調査内容が外部に漏れることはありません。
○ この調査は、県内の企業に雇用される労働者の労働環境の実態を明らかにするために実施するものです。
○ この調査は、**令和3(2021)年9月30日現在の状況を別紙「回答票」に記入し、10月31日までに**同封の返信用封筒にて、**「回答票」のみ**ご返送くださいますようお願いいたします。
○ 記入にあたり、疑問点がありましたら、下記の課所にお問い合わせください。

宇都宮労政事務所	TEL 028-626-3053	〒321-0974 宇都宮市竹林町1030-2
小山労政事務所	TEL 0285-22-4032	〒323-0811 小山市犬塚3-1-1
大田原労政事務所	TEL 0287-22-4158	〒324-0056 大田原市中央1-9-9
足利労政事務所	TEL 0284-41-1241	〒326-8555 足利市伊勢町4-19
産業労働観光部労働政策課	TEL 028-623-3218	〒320-8501 宇都宮市塙田1-1-20

回答票記入上の注意等

○ 回答票は、**機械での読み取りを行います。**ご回答を記入する際は、**えんぴつ又はシャープペンシルではっきり、濃く**記入してください。
※ボールペンをご使用の場合、訂正には修正液や修正テープ等を使用し、見え消しは行わないでください。
○ チェックの記入例　〔良い例〕　〔悪い例〕

1　事業所の現況

・記入者所属部課・氏名、TEL(内線):回答内容に疑義等が生じた場合、ご連絡させていただく場合があります。
・事業所名
・本社等・単独事業所／支社・営業所等:該当する方の数字に○を付けてください。
・事業所所在地
・企業全体の総常用労働者数:貴社全体(県内外の本・支店等を含む)の常用労働者数※を記入してください。
・事業所の総常用労働者数:貴事業所の常用労働者数※を記入してください。
※ 「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。
なお、貴社が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。
・主要な産業:以下の表の中から該当される産業を選び、数字を記入してください。
複数ある場合は、売上高の一番多いものの数字を記入してください。

01:建設業	06:金融業，保険業	11:教育学習支援業
02:製造業	07:不動産業，物品賃貸業	12:医療，福祉
03:情報通信業	08:学術研究，専門・技術サービス業	13:サービス業(他に分類されないもの)
04:運輸業，郵便業	09:宿泊業，飲食サービス業	
05:卸売業，小売業	10:生活関連サービス業，娯楽業	

・調査結果をまとめた報告書の送付(無料)を希望する場合は、回答欄にチェックを付けてください。
なお、報告書は、栃木県ホームページにも掲載します。
https://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/work/koyou/chingin/1278672749204.html →

＊「**事業所の総常用労働者数**」が**10人未満**の場合は、**報告書の送付希望の有無まで**ご回答の上、返送してください。

2　事業所の労働者数

貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。
※人数については、企業全体ではなく貴事業所単位でお答えください。(以降の設問も同様です)

就業形態		この調査における定義
正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者等を除いた者
非正規社員	フルタイムパート	正社員以外の労働者で、1日及び1週間の所定労働時間が正社員とほぼ同じ者
	短時間パート	正社員以外の労働者で、1日又は1週間の所定労働時間が正社員より短い者
	派遣労働者	労働者派遣法に基づき派遣元事業主(いわゆる派遣会社)から派遣されて就業している者
	その他の労働者	上記以外の労働者

3 仕事と生活の調和 【ワーク･ライフ･バランス】 について

(1) 「**仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)**(注1)」について、該当する番号を1つ選び記入してください。(経営者・管理者・人事担当者などどなたがお答えになっても構いません)

1	言葉も内容も知っている
2	聞いたことはあるが、内容は知らない
3	言葉も内容も知らない

(2) 9月給与締め日前の1週間のうちで、**週労働時間が40時間以上の労働者は何名いたか**、正社員・非正規社員それぞれ数字を記入してください。
また、そのうち**週労働時間60時間以上の労働者はいましたか**。該当する番号を1つ選び記入してください。また、いる場合には、その**人数**もご記入ください。

週労働時間40時間以上の労働者数	
正社員	非正規社員
人	人

1	週労働時間60時間以上の労働者がいる
2	いない

「1:いる」を選択した場合

週労働時間60時間以上の労働者数	
正社員	非正規社員
人	人

(3) **労働時間等の見直し**のためにどのような取組を行っていますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	実労働時間の把握
2	年次休暇の取得促進
3	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入
4	長時間労働者への注意、助言
5	「フレックスタイム制」の導入
6	テレワークの導入
7	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス
8	仕事の役割・分担の見直し
9	労働者・使用者間の話合いの機会(注2)を設けている
10	その他
11	特に実施していない

(注1):**「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」**とは、**「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」**とされています。
詳しくは、「仕事と生活の調和」推進サイト(内閣府)
http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html を参照してください。

(注2):**「話合いの機会」**とは、労働時間等(長時間労働の削減、労働時間短縮等)の課題についての話合いのことを意味し、プロジェクトチームの組織化、労働組合の定期協議の実施、労使懇談会の開催等を含みます。

(4) **年次有給休暇制度**(注3)について就業規則に規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号及び令和2(2020)年(暦年、会計年度いずれか)における実績を、正社員・非正規社員それぞれご記入ください。

正社員

規定の有無	
1	ある
2	ない

令和2(2020)年実績(注4)	
一人当たり平均付与日数 (繰越分を除く)	一人当たり平均取得日数 (繰越分を含む)
日	日

非正規社員(注5)

規定の有無	
1	ある
2	ない

令和2(2020)年実績(注4)	
一人当たり平均付与日数 (繰越分を除く)	一人当たり平均取得日数 (繰越分を含む)
日	日

(5) 「**特に配慮を必要とする労働者**(注6)」に対する、年次有給休暇以外の**特別な休暇制度**について、どのような制度がありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)
※子の看護休暇、介護休暇及び夏季休暇は除いてください。

1	ボランティア休暇(地域活動・災害時の支援など)
2	学校行事休暇(授業参観、PTA活動など)
3	リフレッシュ休暇(永年勤続、仕事の節目、慰労など)
4	自己啓発休暇(社員のスキルアップなど)
5	ドナー休暇(骨髄移植など)
6	裁判員休暇(裁判員に選出されたときなど)
7	病気休暇(私傷病治療のため)
8	記念日休暇(結婚記念日など)
9	妊婦健診休暇(保健指導、健康診査など)
10	不妊治療のための休暇
11	犯罪被害者のための休暇
12	その他
13	設けていない

(6) **心の健康対策(メンタルヘルスケア)**の取組について、該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	THP(注7)による心の健康づくりの実施
2	相談(カウンセリング)の実施
3	心の健康に関する調査の実施
4	定期健康診断における問診
5	講習会等による集団研修
6	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修
7	社内報・パンフレット等による啓発
8	スポーツ、レクリエーションの実施
9	その他
10	特に実施していない

(注3):**「年次有給休暇」**は雇い入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。
労働基準法には、**全ての事業所が就業規則に年次有給休暇制度を規定するよう定められています。**
なお、平成31(2019)年4月から、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与された労働者に対して、そのうちの5日間を付与後1年以内に時季を指定し、有給休暇を与えることが義務化されました。

(注4):計算の方法
日数(付与又は取得)の合計÷当該人数(小数点第2位四捨五入)

(注5):非正規社員
項目2の「事業所の労働者数」非正規社員の人数の最も多いもので記入してください。

(注6):**「特に配慮を必要とする労働者」**とは、特に健康の保持に努める必要がある労働者、子の養育又は家族の介護を行う労働者、妊娠中及び出産後の女性労働者、公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者、単身赴任者、自発的な職業能力開発を図る労働者、地域活動等を行う労働者など、様々な事情により事業主の配慮を必要としている労働者のことです。
詳しくは、働き方・休み方改善ポータルサイト https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/を参照してください。

(注7):**「THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)」**とは、働く人の健康の保持増進に資するため、厚生労働省が推進しているプランです。
詳しくは、中央労働災害防止協会サイト http://www.jisha.or.jp/health/thp/index.html を参照してください。

4 育児のための両立支援制度について

(1) 就業規則に**育児休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号及び令和2(2020)年(暦年、会計年度いずれか)における男女別の実績をご記入ください。

規定の有無	
1	ある
2	ない

令和2(2020)年実績			
利用の対象となった人数		利用した人数	
男性 (配偶者出産数)	女性 (本人出産者数)	男性	女性
人	人	人	人

(注1):**「育児休業制度」**とは、男女労働者が申し出ることにより、子が1歳(一定の場合には最長2歳)に達するまでの間、休業できる制度です。労働基準法及び育児・介護休業法には、**全ての事業所が就業規則に育児休業制度を規定するよう定められています。**

(2) **育児休業制度を利用した人の取得日数**の内訳を記入してください。

取得日数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～14か月未満	14か月以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人	人
女性の取得者	人	人	人	人	人	人	人

(3) 法で定める育児休業制度の**他に育児に関する支援制度を定めている場合**、どのような制度がありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	勤務時間短縮制度
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4	経費の援助措置
5	再雇用制度
6	所定外労働の免除
7	転勤・配置転換の際の配慮
8	配偶者の出産休暇制度
9	子の看護休暇制度(注2)
10	事業所内保育施設
11	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
12	その他
13	制度はない

(注2):**「子の看護休暇制度」**とは、小学校就学前の子を養育する労働者が、申し出ることにより、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、病気・けがをした子の看護や子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得することができる休暇制度です。
育児・介護休業法には、事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできないと定められています。

5 介護のための両立支援制度について

(1) 就業規則に**介護休業制度**(注1)が規定されていますか。該当する番号を1つ選び記入してください。

規定の有無	
1	ある
2	ない

(2) 令和2(2020)年(暦年、会計年度いずれか)における**介護休業制度を利用した人の取得日数**の内訳を記入してください。

取得日数	① 93日以下(注1)	② 94日以上6か月未満	③ 6か月以上
男性の取得者	人	人	人
女性の取得者	人	人	人

(3) 法で定める介護休業制度の**他に介護に関する支援制度を定めている場合**、どのような制度がありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。
(複数回答可)

1	勤務時間短縮制度
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4	経費の援助措置
5	再雇用制度
6	所定外労働の免除
7	転勤・配置転換の際の配慮
8	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
9	介護休暇制度(注2)
10	その他
11	制度はない

(注1):**「介護休業制度」**とは、育児・介護休業法に定められたもので、介護を必要とする家族を持つ男女労働者が申し出ることにより、要介護状態に至るごとに1回の休業ができる制度です。育児・介護休業法では、労働者は要介護状態にある対象家族1人につき、**通算93日を限度**として介護休業をすることができると定められています。

労働基準法及び育児・介護休業法には、**全ての事業所が就業規則に介護休業制度を規定するよう定められています。**

(注2):**「介護休暇制度」**とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、介護その他世話を行うために休暇を取得することができる休暇制度です。
育児・介護休業法には、事業主は、業務の繁忙等を理由に、介護休暇の申出を拒むことはできないと定められています。

6 男女雇用機会均等について

(1) 貴事業所において、令和3(2021)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(2020)年(暦年、会計年度いずれか)に**中途採用**を行いましたか。それぞれ1～4のうち該当する番号を1つ選び記入してください。

採用区分		① 事務・営業系		② 技術系	
新規採用	大学院、4年制大学、短大、高専卒	1	男女とも採用	1	男女とも採用
		2	男性のみ採用	2	男性のみ採用
		3	女性のみ採用	3	女性のみ採用
		4	採用していない	4	採用していない
	高校卒	1	男女とも採用	1	男女とも採用
		2	男性のみ採用	2	男性のみ採用
		3	女性のみ採用	3	女性のみ採用
		4	採用していない	4	採用していない
中途採用者		1	男女とも採用	1	男女とも採用
		2	男性のみ採用	2	男性のみ採用
		3	女性のみ採用	3	女性のみ採用
		4	採用していない	4	採用していない

(2) 貴事業所の**正社員の平均勤続年数**を男女別に記入してください。なお、小数点第2位を四捨五入してください。
また、女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い事業所のみ、その理由と思われるものの該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

平均勤続年数	
男性	女性
年	年

「男性＞女性」の場合

1	女性が結婚を機に自ら退職してしまうから
2	女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから
3	育児休業等を取得しにくい職場環境だから
4	時間外労働が多い又は休日が少ないから
5	不規則勤務又は深夜勤務があるから
6	全国転勤があるから
7	雇用形態として短期間を予定しているから
8	女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから
9	その他

(3) 貴事業所における**女性活躍推進のための取組**の実施状況について、該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	女性の活用に関することの担当部署、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備
2	女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析
3	女性活用のための計画を策定
4	女性登用に関する目標値を設定
5	採用時の面接・選考担当者に女性を含める
6	女性がいない・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
7	女性がいない・少ない職務や役職に女性を配置するための教育訓練を積極的に実施
8	仕事と生活の両立を支援する社内制度を充実
9	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実施
10	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
11	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実施
12	女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設置
13	その他

(4) 貴事業所において、**課長相当職以上の女性管理職**はいますか。該当する番号を1つ選び記入してください。

1	課長相当職以上の女性管理職がいる	→ 設問(5)にお進みください。
2	いない	→ 設問(6)にお進みください。

(5) (4)で課長相当職以上の女性管理職が「いる」と答えた事業所に伺います。
課長相当職以上の**管理職及び女性管理職の人数**は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。

		役員	部長相当職	課長相当職
女性管理職の人数	→	人	人	人
管理職の人数		人	人	人

(6) (4)で課長相当職以上の女性管理職が「いない」と答えた事業所に伺います。
女性管理職がいない理由について、該当する番号を選びチェックを付けてください。
(複数回答可)

1	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないため
2	現時点では、管理職に就くための在職年数等を満たしている女性がいないため
3	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため
4	全国転勤があるため
5	時間外労働が多い、又は深夜業があるため
6	責任ある仕事に就けられないため
7	仕事がハードで女性には無理であるため
8	女性が希望しないため
9	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないため
10	その他

7 テレワークについて

(1) **テレワーク**(注1)を実施していますか。
テレワークは、働く場所によって、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務の3つに分けられます。
在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務について、それぞれ該当する番号を1つ選び記入してください。(過去に実施していた場合も、「実施している」に含めてください。)

在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務を

1	実施している	→ 設問(2)(3)(4)(6)にお答えください。
2	実施したい(予定ありを含む)	実施していない → 設問(5)(6)にお答えください。
3	実施する予定はない	

※ 設問(2)以降について、例えば、「実施している」と「実施したい(予定ありを含む)」の両方に回答がある場合は、設問(2)～(6)全てにご回答ください。

・・・・

(2) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と答えた事業所に伺います。
テレワークを**実施している部門・職種**にはどのようなものがありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	全部門・全職種
2	事務職
3	営業
4	技術職
5	研究職
6	その他

・・・・

(3) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と答えた事業所に伺います。
テレワークを**実施したことで得られた効果**はありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	労働者の通勤時間の短縮
2	柔軟な勤務時間の設定
3	働き方改革の推進(時間外労働の削減等)
4	在宅での育児や介護と仕事との両立
5	業務の効率・生産性の向上
6	優秀・多様な人材の確保、雇用維持
7	地震など災害時の対応
8	感染症の拡大防止
9	オフィスに係る経費の削減
10	その他

(注1):**「テレワーク」**とは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。
テレワークは、働く場所によって、**在宅勤務**(自宅利用型テレワーク)、**モバイルワーク**、**サテライトオフィス勤務**(施設利用型テレワーク)の3つに分けられます。

※詳しくは、P9の【参考】をご覧ください。

(4) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と回答した事業所に伺います。
テレワークを**実施した際に生じた課題**はありますか。該当する番号を選びチェックを付けてください。（複数回答可）

1	労働時間の管理が難しい
2	機器の導入・ネットワーク環境（LAN等）の整備が難しい
3	情報セキュリティの確保に不安がある
4	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
5	テレワークに適した仕事（業務）が少ない
6	労働者間のコミュニケーションに問題がある
7	導入・実施にコストがかかる
8	その他

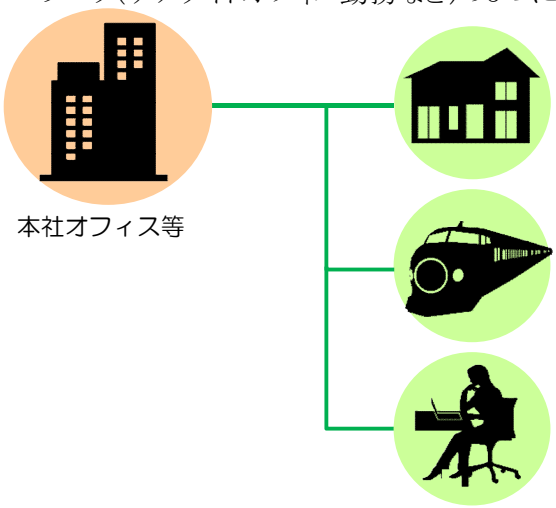
(5) (1)でいずれかのテレワークを「実施したい」又は「実施する予定はない」と回答した事業所に伺います。
テレワークを**実施していない理由**は何ですか。該当する番号を選びチェックを付けてください。（複数回答可）

1	労働時間の管理が難しい
2	機器の導入・ネットワーク環境（LAN等）の整備が難しい
3	情報セキュリティの確保に不安がある
4	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
5	テレワークに適した仕事（業務）が少ない
6	労働者間のコミュニケーションに問題がある
7	導入・実施にコストがかかる
8	その他

(6) テレワークに関してご意見等ございましたら、自由にご記入ください。

【参考】

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。
労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅等で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際に、従業員に自宅等で働いてもらうことにより事業の継続ができるなどのメリットがあると言われています。
テレワークは働く場所によって、在宅勤務(自宅利用型テレワーク)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられます。



①在宅勤務（ 自宅利用型テレワーク）
労働者が自宅において業務に従事する働き方

② モバイルワーク
外勤中にノートパソコン、携帯電話などを利用して、
オフィスとの連絡や情報のやりとりをしつつ業務に従事する
働き方

③ 施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務）
勤務先以外のオフィススペースで業務に従事する働き方

8 ハラスメントについて

令和2(2020)年6月から、大企業において職場における**パワーハラスメント**(注1)対策が義務化されました。(中小企業は、令和4(2022)年4月から義務化されます。)

また、**セクシュアルハラスメント**(注2)や**妊娠・出産・育児休業等ハラスメント**(注3)への対策も強化されています。

(1) パワーハラスメント、その他ハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)の**防止措置**を実施していますか。各ハラスメントについて、それぞれ該当する番号を1つ選び記入してください。

パワーハラスメント、その他ハラスメントの防止措置を

1	実施している	→ 設問(2)(3)(4)にお答えください。
2	実施していない	→ 設問(3)(4)にお答えください。

(2) (1)で各ハラスメントの防止措置を「実施している」と答えた事業所に伺います。**どのような防止措置**を実施していますか。各ハラスメントについて、それぞれ該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	事業主の方針の明確化と周知・啓発
2	就業規則等の文書への規定と周知・啓発
3	相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備
4	事実関係の迅速かつ正確な確認
5	被害者に対する適正な配慮の措置
6	行為者に対する適正な措置
7	再発防止に向けた措置
8	相談者(被害者)・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置
9	相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない旨の定めと、周知・啓発
10	その他

(3) 貴事業所において、**カスタマーハラスメント**(注4)を受けた事例や、実施しているカスタマーハラスメントへの対策等がありましたら、ご記入ください。

(4) ハラスメントに関してご意見等ございましたら、自由にご記入ください。

(注1):**「パワーハラスメント」**とは、**優越的な関係を背景とした言動**であって、**業務上必要かつ相当な範囲を超えた**ものにより、**労働者の就業環境が害される**ものをいいます。

(注2):**「セクシュアルハラスメント」**とは、労働者の意に反する**性的な言動**により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業が害されたりすることをいいます。

(注3):**「妊娠・出産・育児休業等ハラスメント」**とは、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業・介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

これらは、**マタニティハラスメント**、**パタニティハラスメント**、**ケアハラスメント**と言われることもあります。

(注4):**「カスタマーハラスメント」**とは、顧客や取引先から著しい迷惑行為を受けることをいいます。例えば、顧客から同じ内容を何度も繰り返すクレームを受ける、土下座を強要される等があげられます。

９ 同一労働同一賃金について

令和2(2020)年4月から大企業、令和3(2021)年4月から中小企業において、**同一労働同一賃金**(注1)が適用されています。

(1) **同一労働同一賃金への対応**を行っていますか。(正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消をしていますか。)該当する番号を1つ選び記入してください。

1	行っている
2	今後行う予定
3	行う予定はない

→ 設問(2)にお答えください。

(2) (1)で「行っている」又は「今後行う予定」と回答した事業所に伺います。
同一労働同一賃金に対応するために**見直しを行った又は行う予定の項目**は何ですか。該当する番号を選びチェックを付けてください。(複数回答可)

1	基本給
2	賞与
3	各種手当
4	福利厚生(注2)
5	教育訓練
6	安全管理
7	その他

(注1):**「同一労働同一賃金」**とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。詳しくは、同一労働同一賃金特集ページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.htmlを参照してください。

(注2):福利厚生には、福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)、転勤者用社宅、健康診断に伴う勤務免除、法定外の有給の休暇その他法定外の休暇 等が含まれます。

＊＊＊お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。 **回答票**のみご返送ください。＊＊＊

㊙

労働環境等調査　回答票〔表〕

整理番号（記入不要）□-□□□□

＊＊＊　回答欄は裏面に続きますので、ご注意ください。　＊＊＊

1　事業所の現況

記入者所属部課・氏名（　　）TEL（　　内線　　）

事業所名		1　本社等・単独事業所 2　支社・営業所等
事業所所在地	〒　　－	
企業全体の総常用労働者数	人	事業所の※総常用労働者数　人　主要な産業

○調査結果をまとめた報告書の送付（無料）を希望する場合は、右の□に✔を付けてください。→□

※「事業所の総常用労働者数」が10人未満の場合は、報告書の送付希望の有無までご回答の上、返送してください。

2　事業所の労働者数

		男	女
正社員		人	人
非正規社員	フルタイムパート	人	人
	短時間パート	人	人
	派遣労働者	人	人
	その他の労働者	人	人

3　仕事と生活の調和【ワーク・ライフ・バランス】について

(1) □

(2) 週40時間以上　正社員 □人　非正規 □人

□「1」の場合 → 週60時間以上　正社員 □人　非正規 □人

(3) 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □　11 □

(4)

	規定	付与日数	取得日数
正社員	□ →	．日	．日
非正規	□ →	．日	．日

(5) 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □　11 □　12 □　13 □

(6) 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □

4　育児のための両立支援制度について

(1) □ →

利用の対象となった人数		利用した人数	
男 □人	女 □人	男 □人	女 □人

(2)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
男	□人	□人	□人	□人	□人	□人	□人
女	□人	□人	□人	□人	□人	□人	□人

(3) 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □　11 □　12 □　13 □

5　介護のための両立支援制度について

(1) □

(2)

	①	②	③
男	□人	□人	□人
女	□人	□人	□人

(3) 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □　11 □

6　男女雇用機会均等について

(1)

	①	②
大学等卒		
高校卒		
中途採用		

(2) 平均勤続年数　男 ．年　女 ．年

「男＞女」の場合 → 1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □

＊＊＊　裏面に続きます　＊＊＊

㊙

労働環境等調査　回答票〔裏〕

整理番号（記入不要）□－□□□□

(3)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □　11 □　12 □　13 □

(4) □ 「1」の場合 →

(5)

	役員	部長相当職	課長相当職
女性管理職の人数	□ 人	□ 人	□ 人
管理職の人数	□ 人	□ 人	□ 人

「2」の場合 →

(6)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □

7　テレワークについて

(1)

在宅勤務	モバイル	サテライト
□	□	□

いずれかを「1」 → 設問(2)(3)(4)(6)

いずれかを「2」「3」 → 設問(5)(6)

(2)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □

(3)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □

(4)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □

(5)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □

(6)

8　ハラスメントについて

(1)

パワハラ □ 「1」の場合 →

(2)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □

その他 □ 「1」の場合 →

1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □　8 □　9 □　10 □

(3)

(4)

9　同一労働同一賃金について

(1) □ 「1」「2」の場合 →

(2)
1 □　2 □　3 □　4 □　5 □　6 □　7 □

＊＊＊ お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。**回答票**のみご返送ください。＊＊＊

令和3(2021)年　栃木の労働環境事情

令和４(2022)年３月発行

発行者　〒320-8501　宇都宮市塙田１－１－２０
栃木県産業労働観光部労働政策課
TEL：028-623-3217
FAX：028-623-3225
Ｅ-mail：rousei@pref.tochigi.lg.jp