

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。

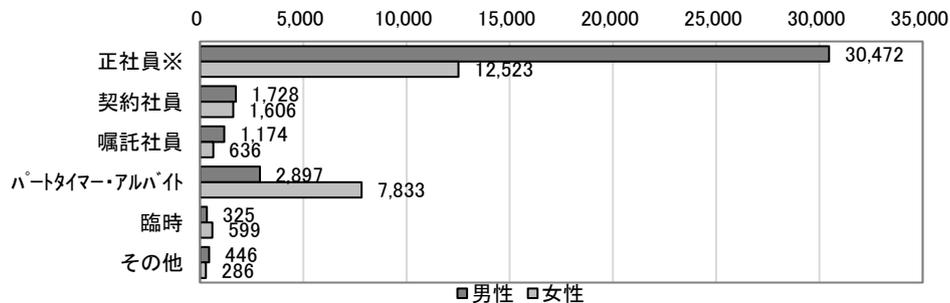


図1 就業形態別常用労働者数（単位：人）

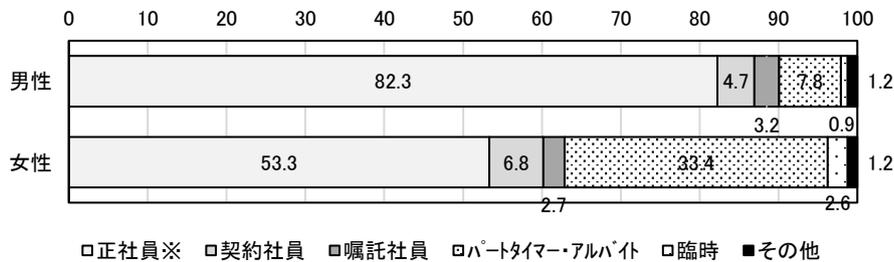


図2 常用労働者の就業形態別性別構成比（単位：%）

※「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。

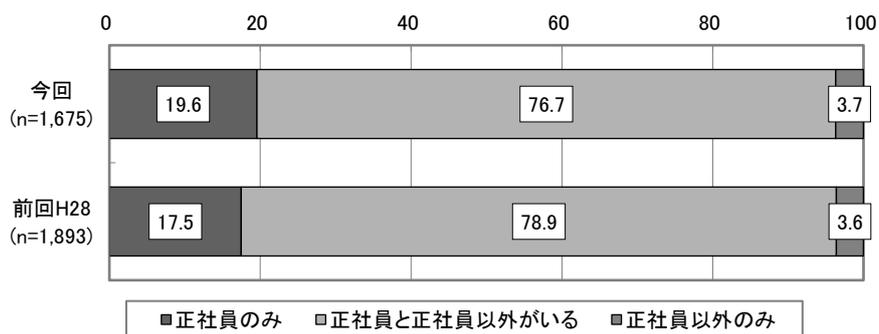


図3 従業員の構成割合（単位：％）

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。

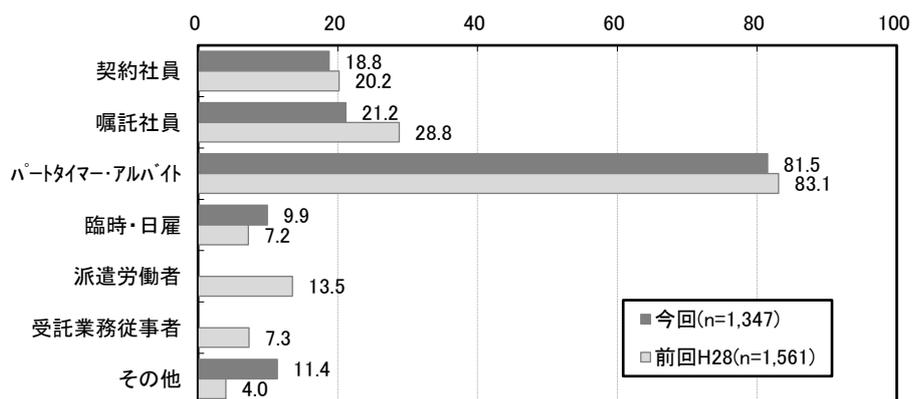


図4 正社員以外を雇用している事業所割合（就業形態別）（単位：％）

※「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。

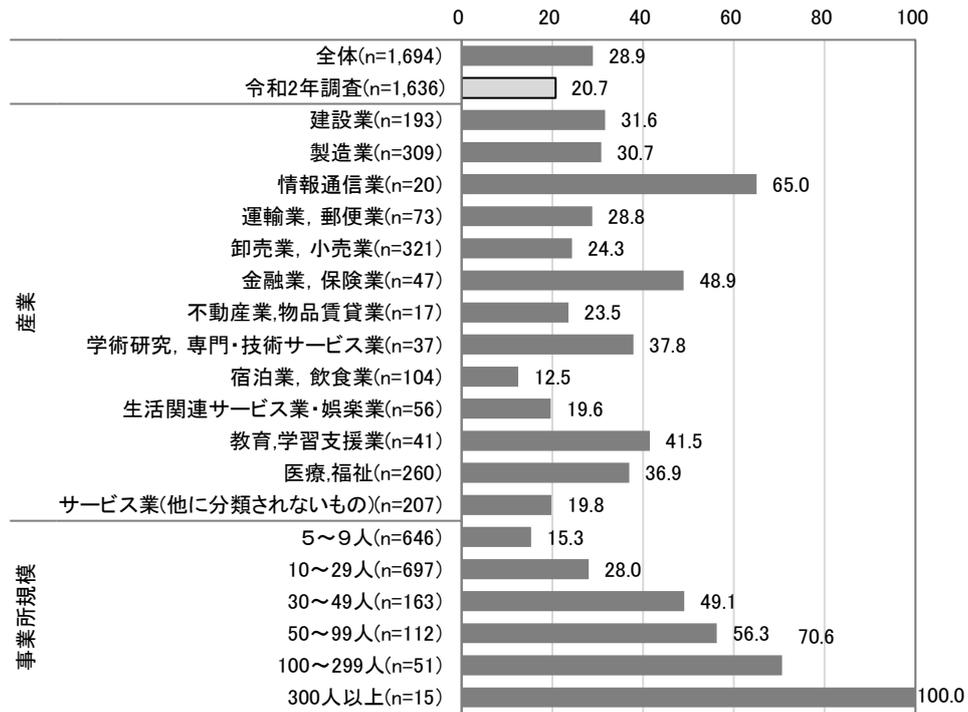


図5 新規採用の「有」の割合(単位:%)

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。

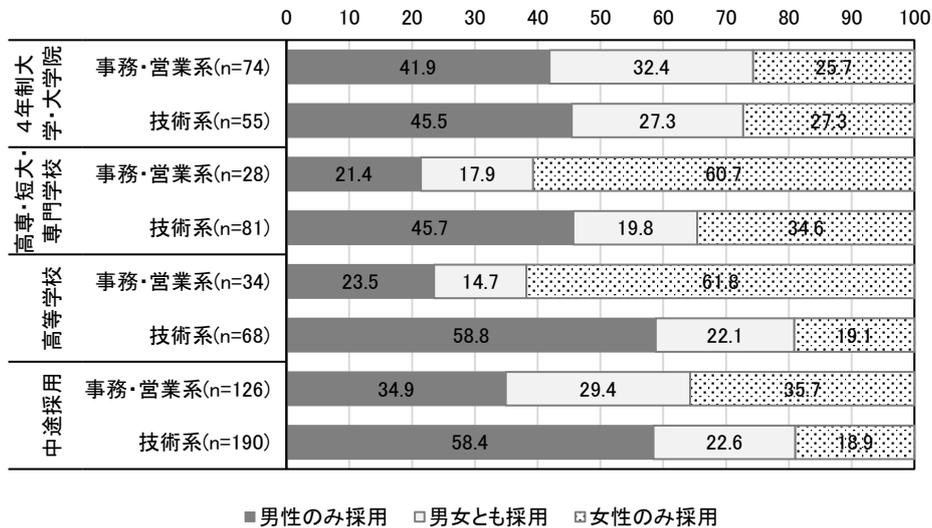


図6 正社員の採用状況(単位: %)

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。

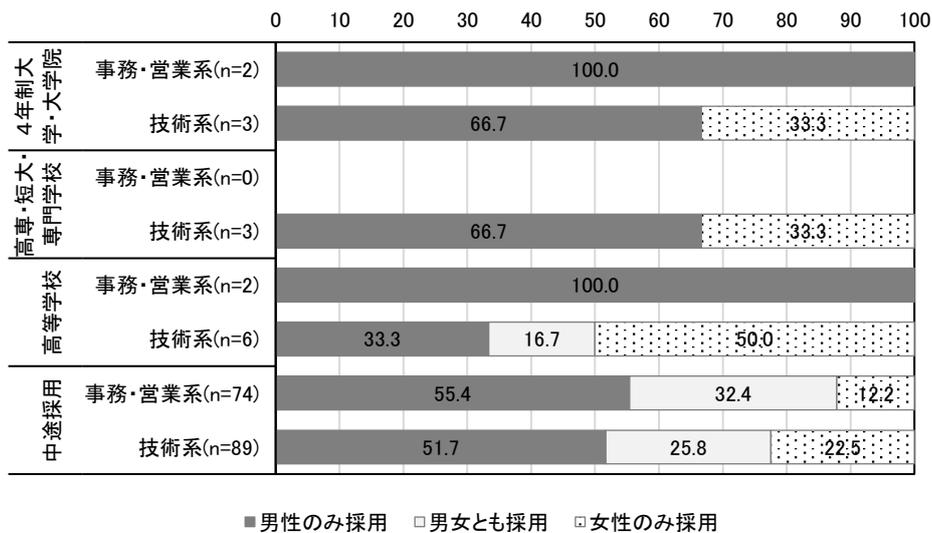


図7 正社員以外の採用状況(単位: %)

(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。

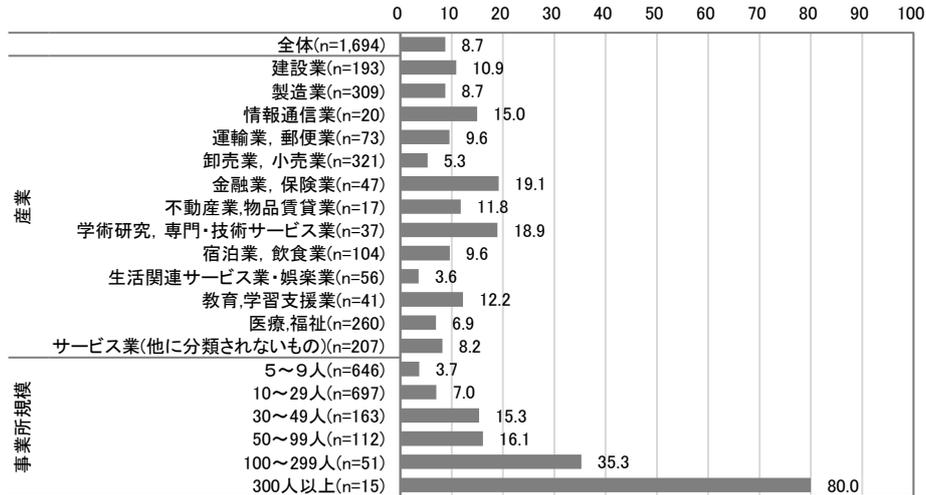


図8 令和2年度インターンシップ実施状況(単位:%)

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。

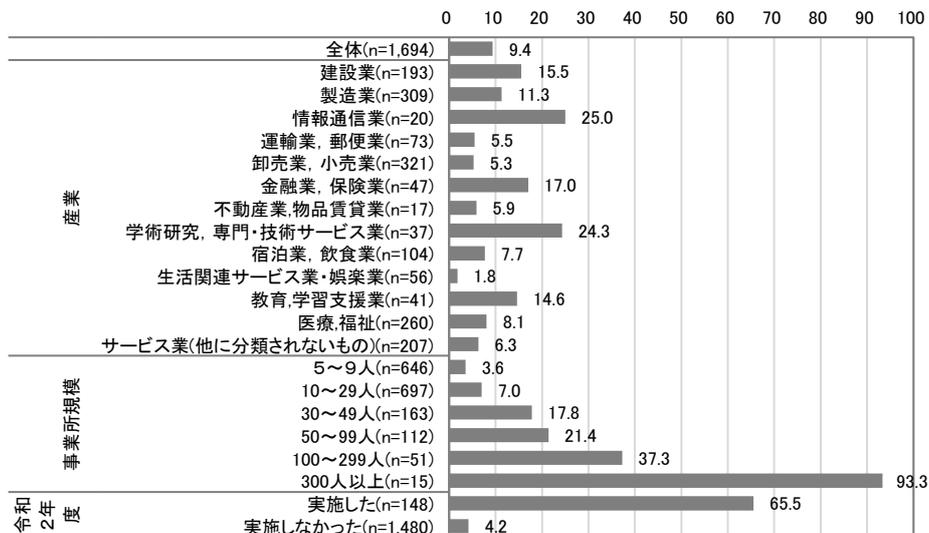


図9 令和3年度インターンシップ実施予定(単位:%)

(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。

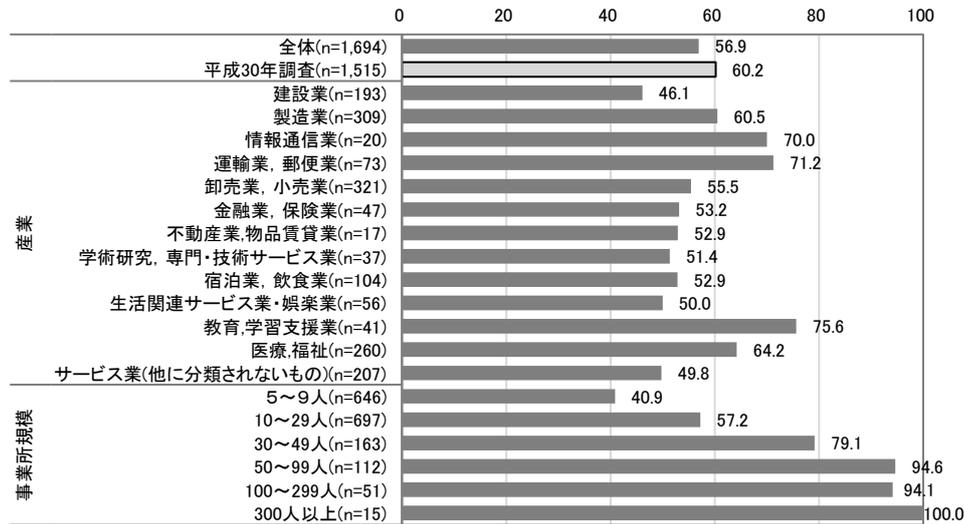


図 10 離職者「有」の回答割合(単位: %)

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。

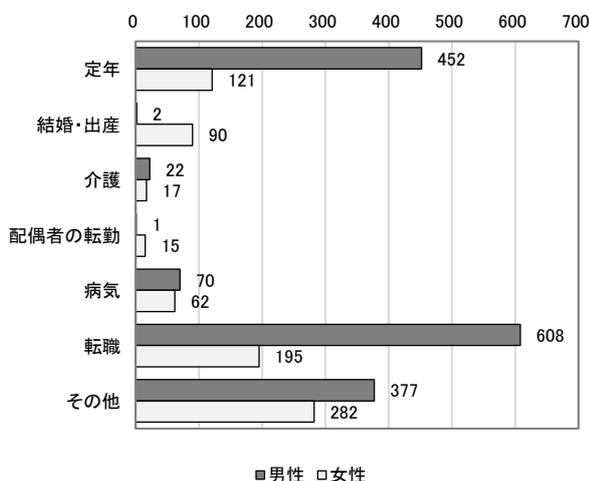


図 11 正社員の退職理由別離職者数(単位: 人)

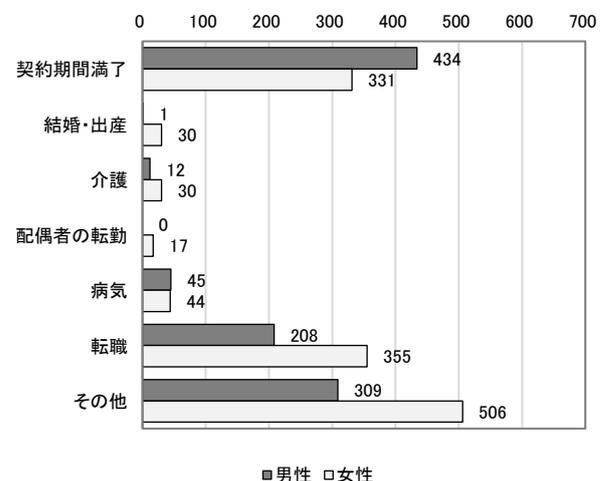


図 12 正社員以外の退職理由別離職者数(単位: 人)

(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。

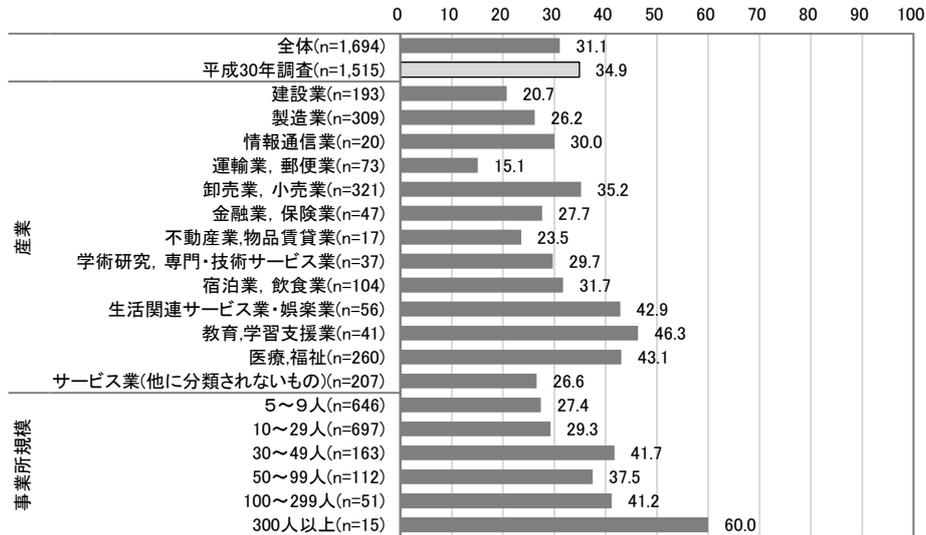
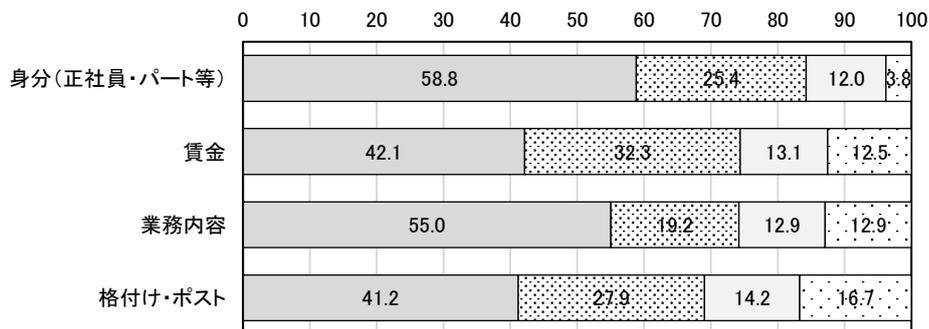


図 13 退職した女性の再雇用制度「有」の事業所割合(単位:%)

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。

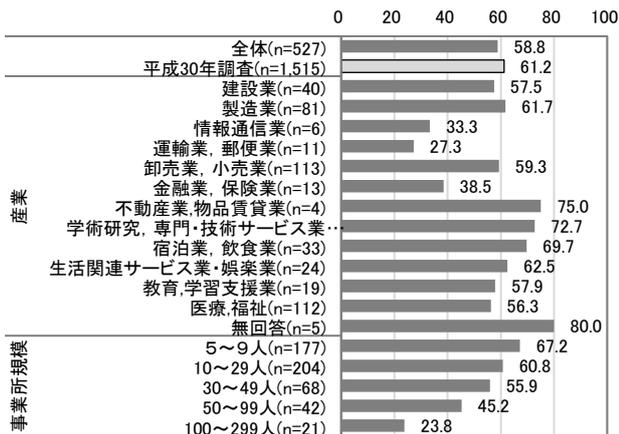


図 15 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <身分(正社員・パート等)> (単位: %)

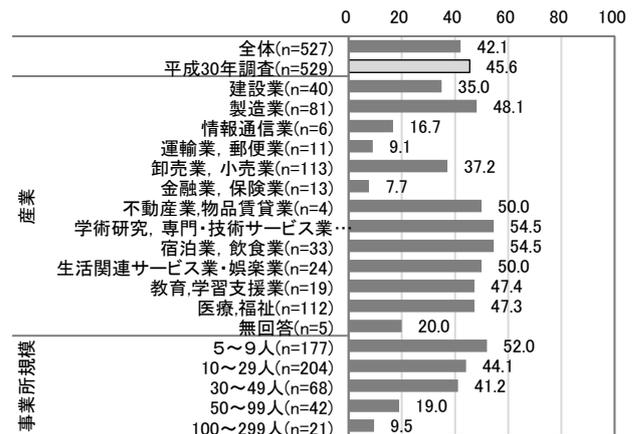


図 16 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <賃金> (単位: %)

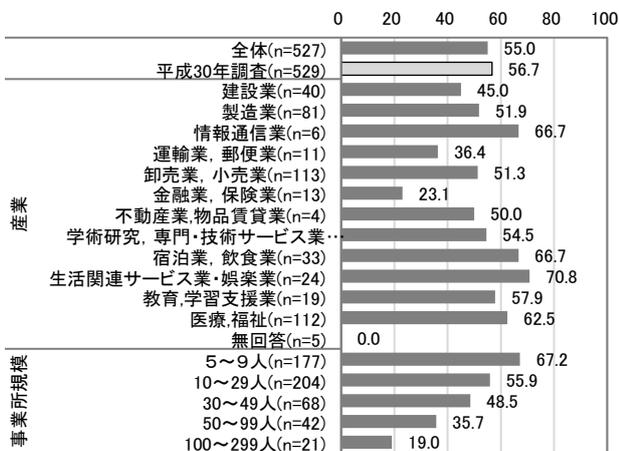


図 17 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <業務内容> (単位: %)

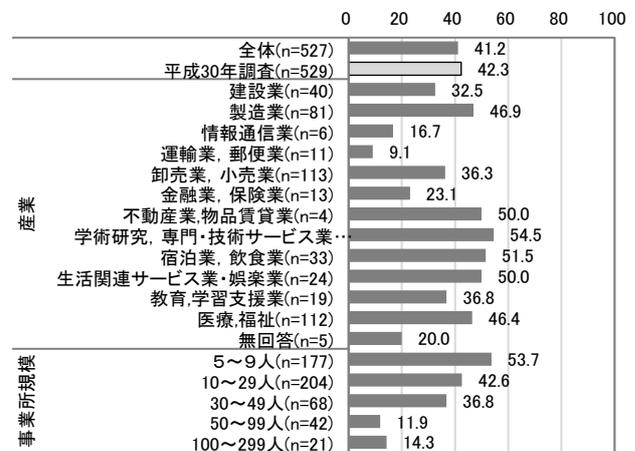


図 18 女性の再雇用時の条件が退職時と同じ事業所割合 <格付け・ポスト> (単位: %)

(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。

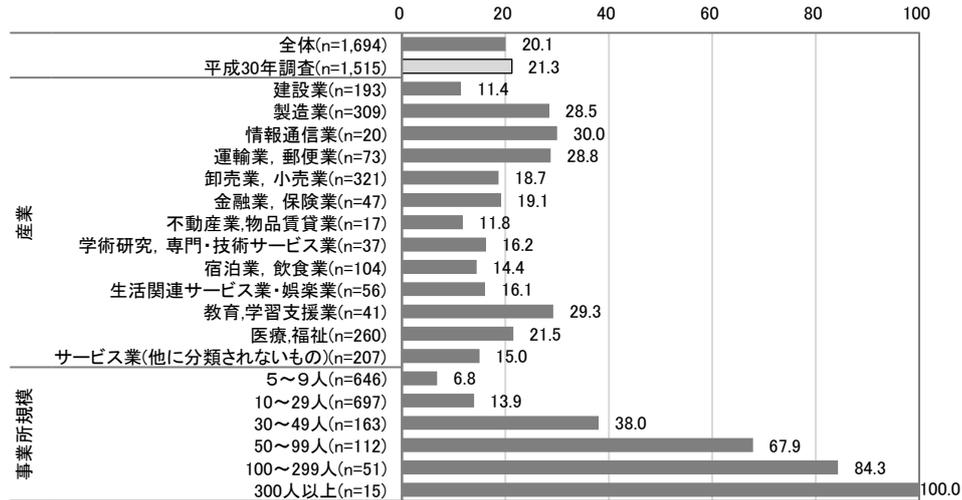


図 19 障がい者雇用の有無(単位:%)

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。

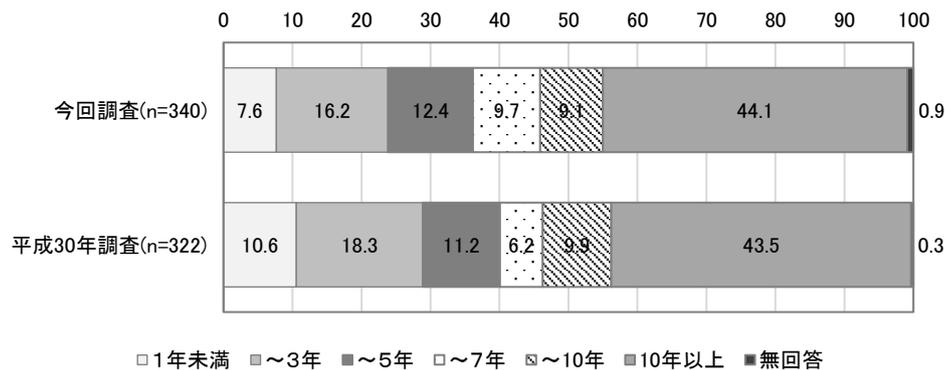


図 20 最も長い障がい者の雇用年数(単位:%)

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。

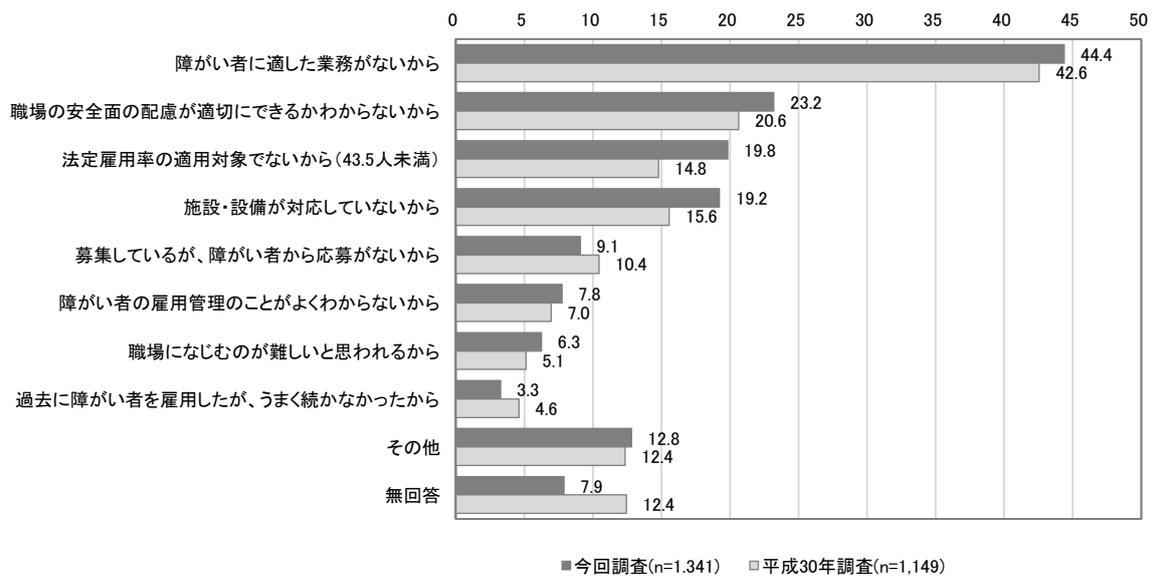


図 21 障がい者の雇用が無い理由(複数回答)(単位:%)

「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。

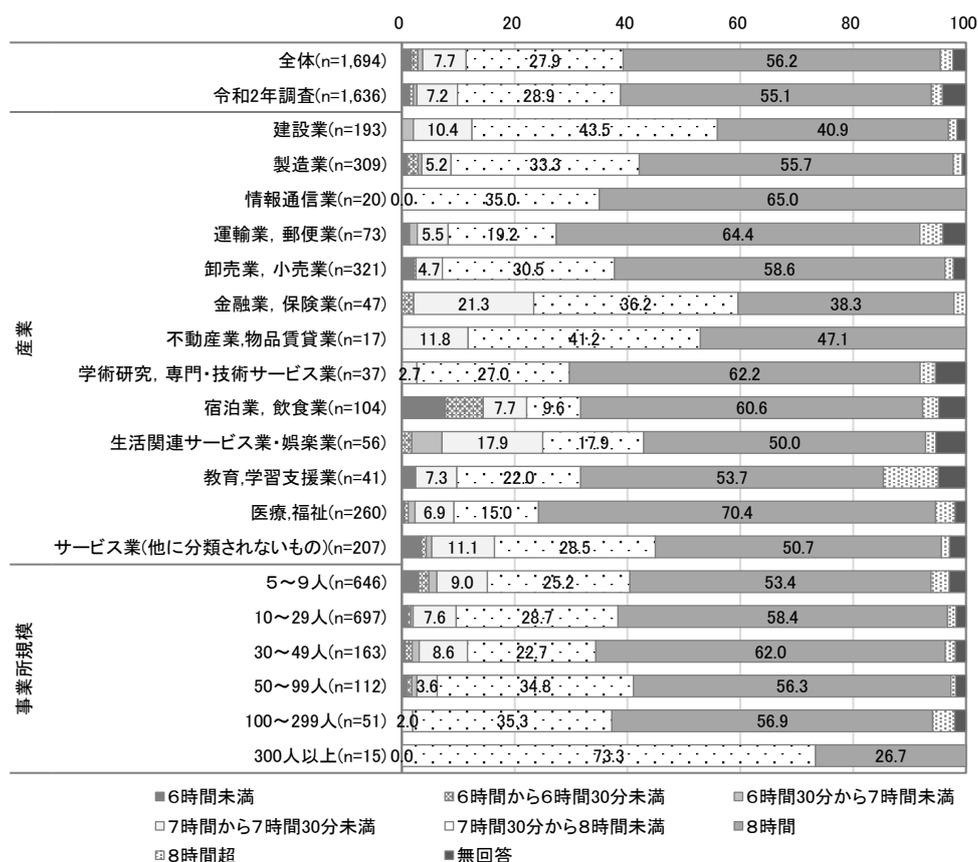


図 22 1日の所定労働時間(単位: %)

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。

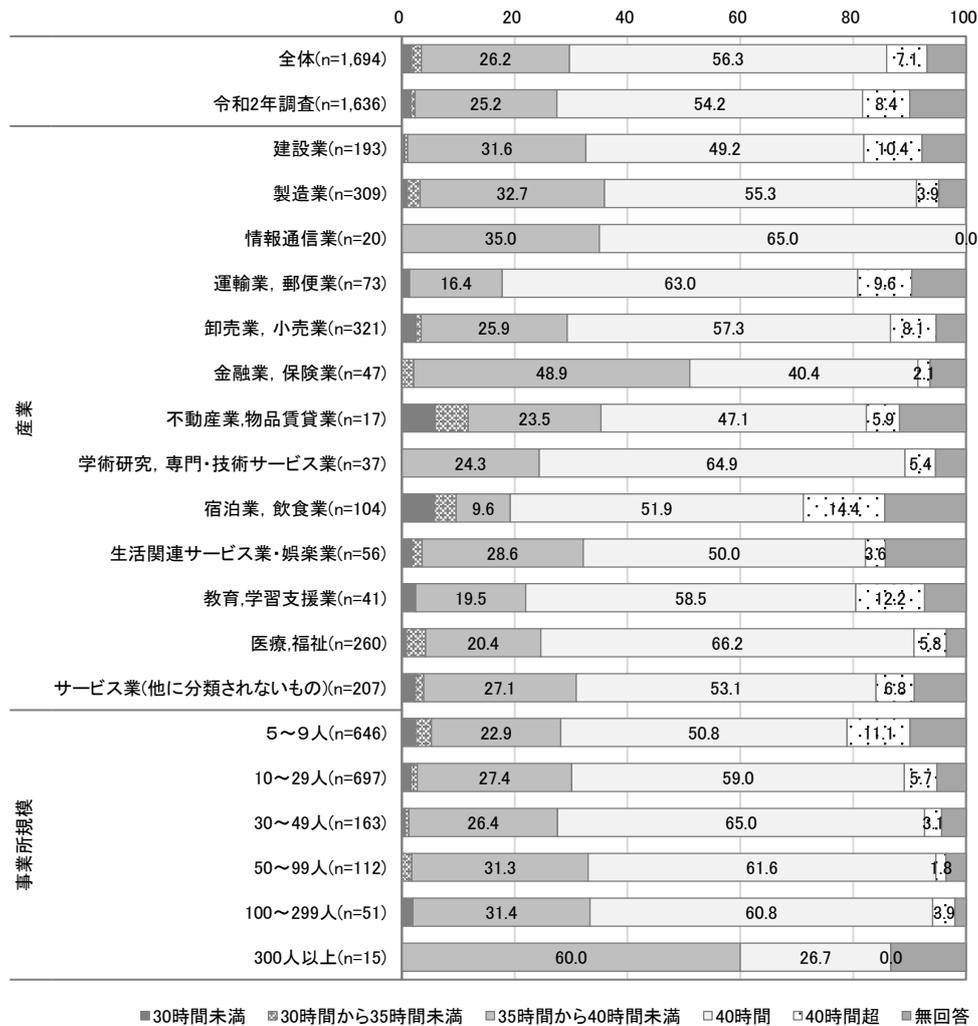


図 23 1週間の所定労働時間(単位:%)

(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。

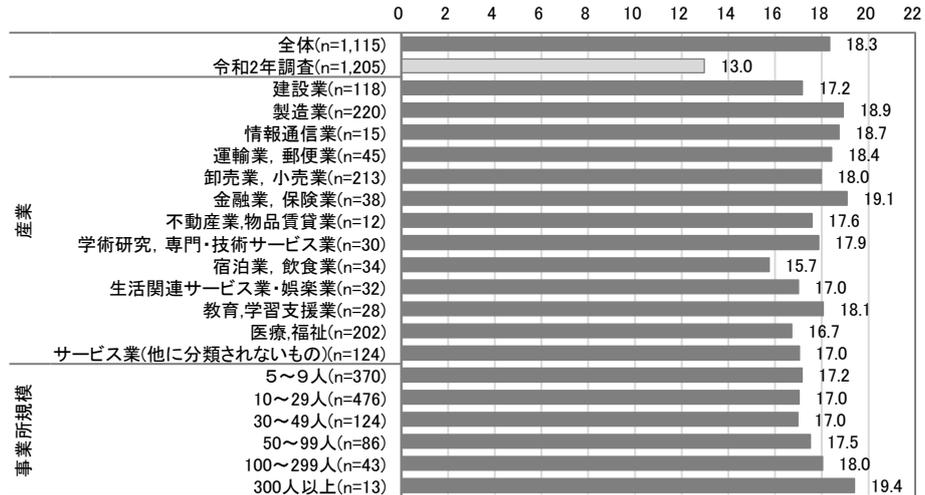


図24 年次有給休暇平均付与日数(正社員)(単位:日)

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。

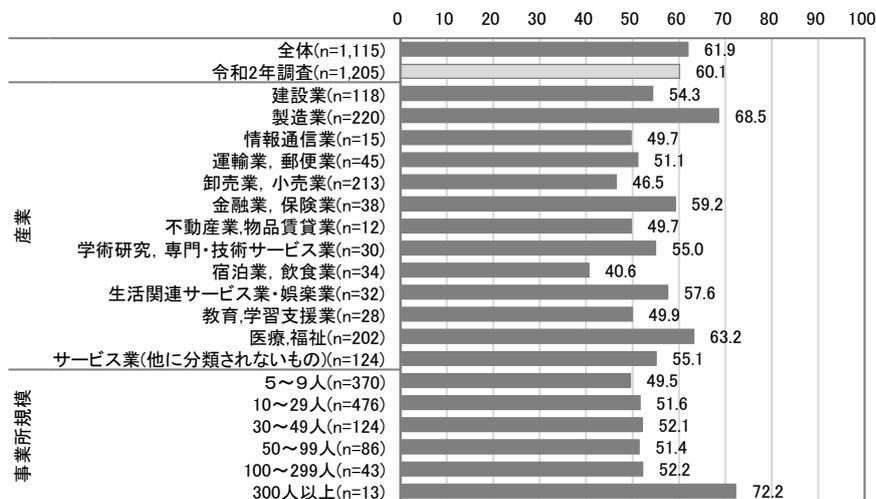


図25 年次有給休暇平均取得率(正社員)(単位:%)

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。

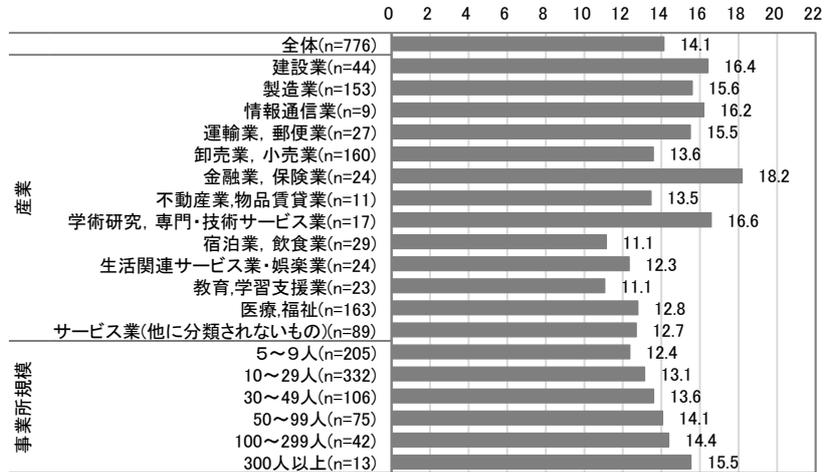


図 26 年次有給休暇平均付与日数(正社員以外)(単位:%)

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。

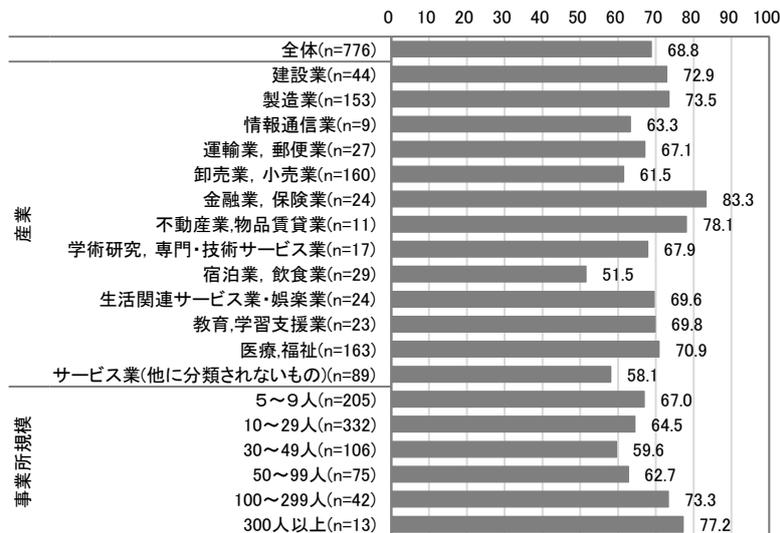


図 27 年次有給休暇平均取得率(正社員以外)(単位:%)

(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。

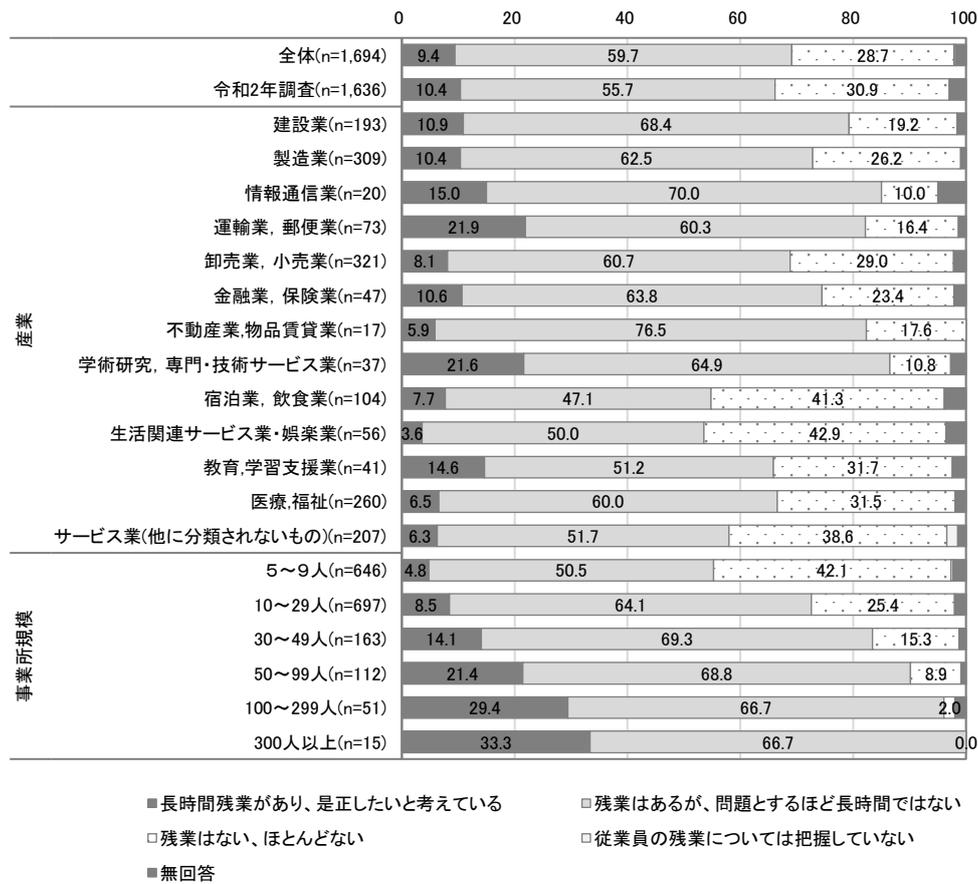


図 28 残業時間の状況(単位:%)

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。

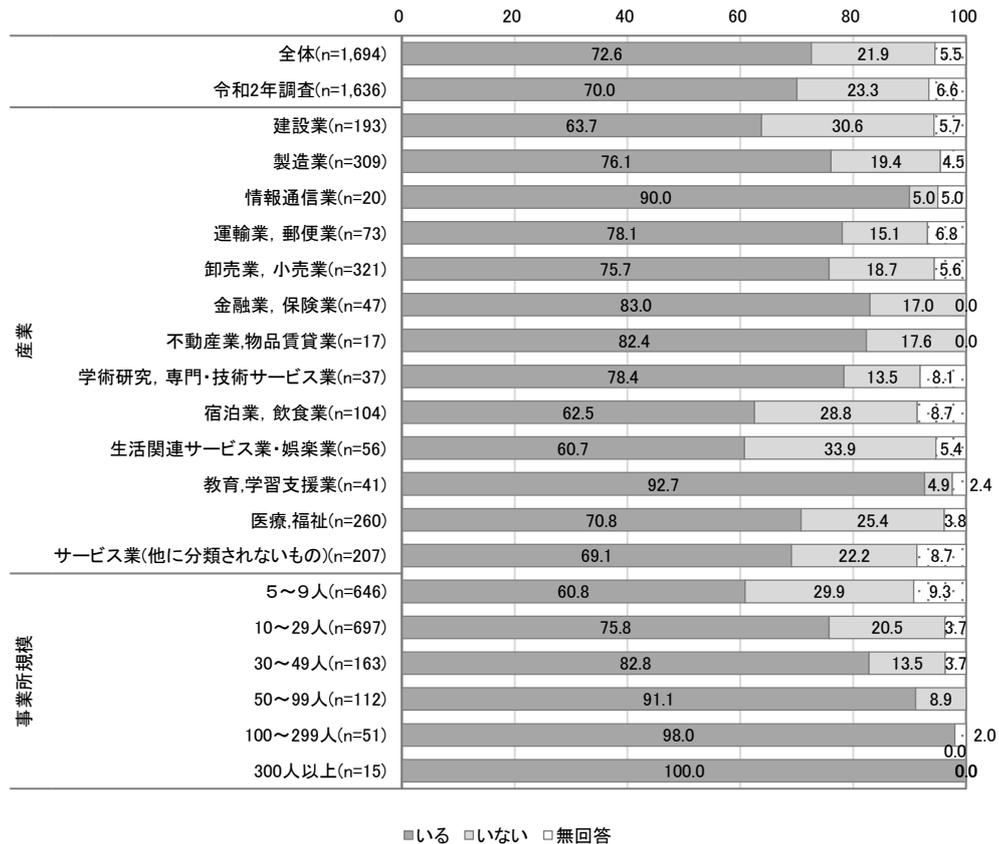


図 29 残業削減対策(単位: %)

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。

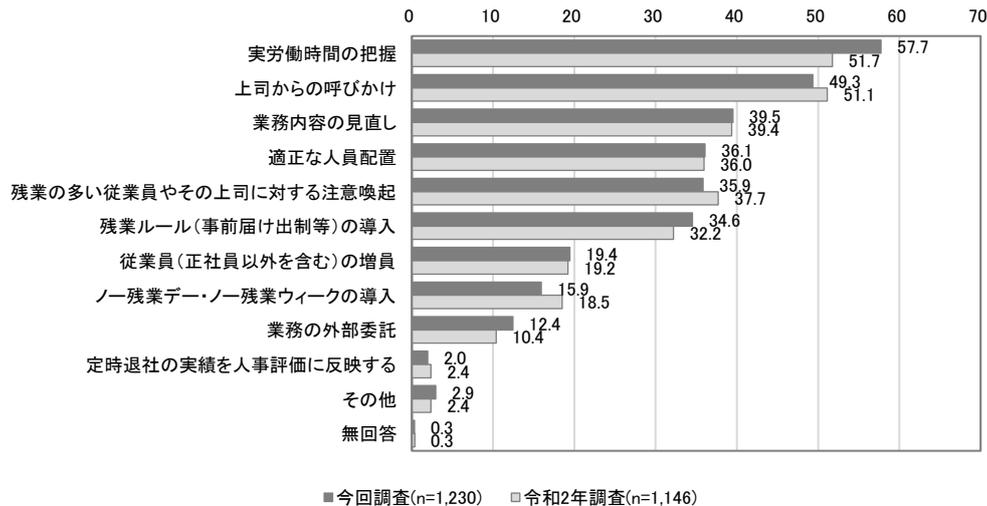


図30 残業削減対策の取り組み内容(単位:%)

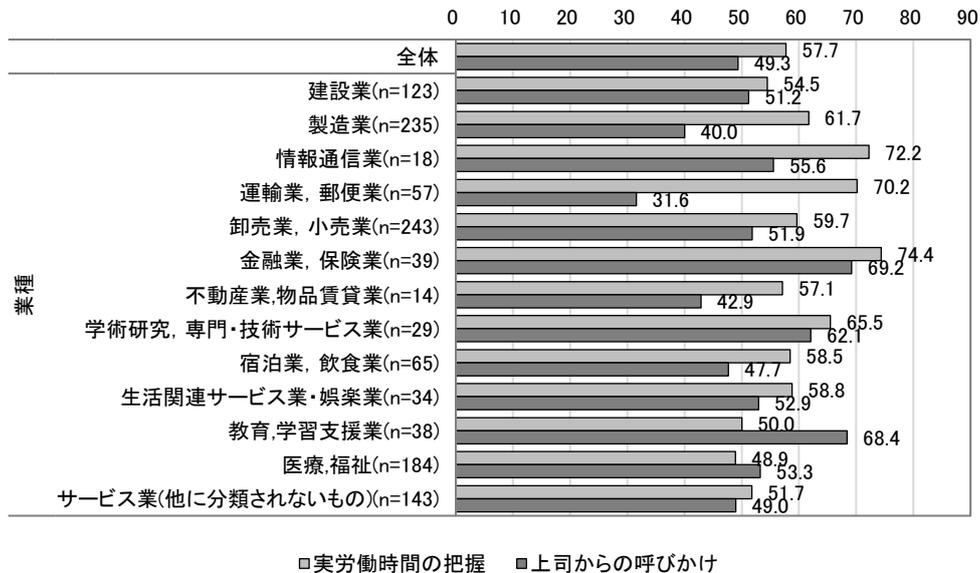


図31 残業削減対策の取り組み内容上位2項目(産業別)(単位:%)

「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。

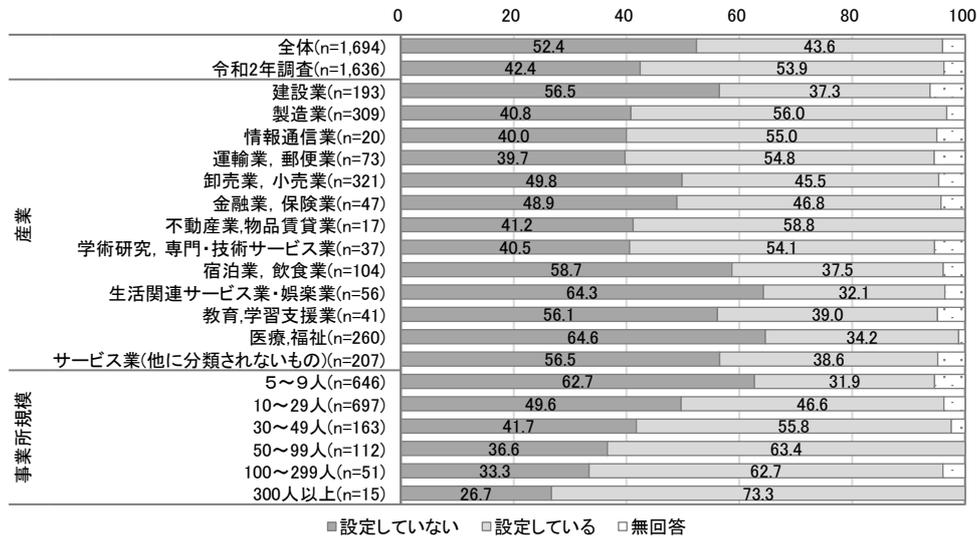


図 32 残業上限の規則での設定状況(単位: %)

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。

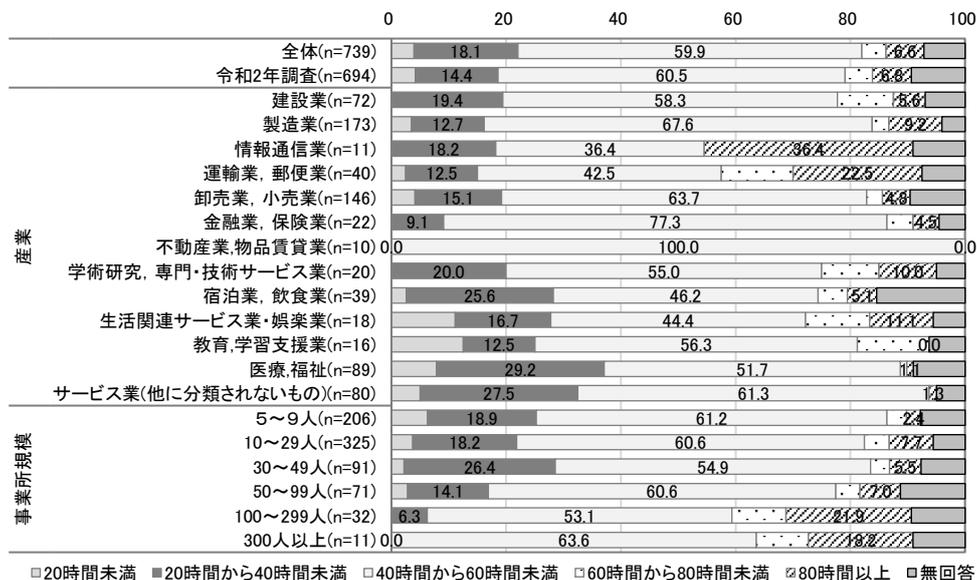


図 33 規則で設定されている残業条件時間(単位: %)

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。

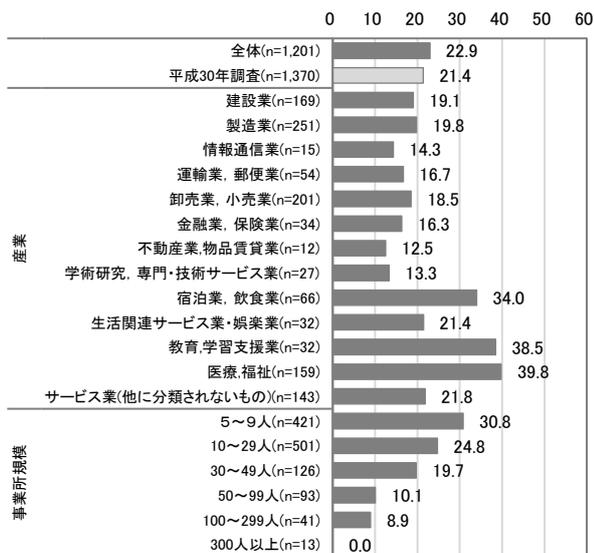


図 34 女性管理職の割合(役員相当職)(単位: %)

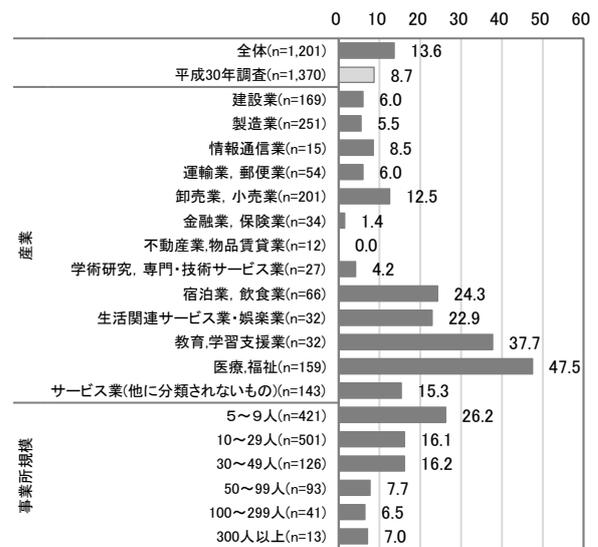


図 35 女性管理職の割合(部長相当職)(単位: %)

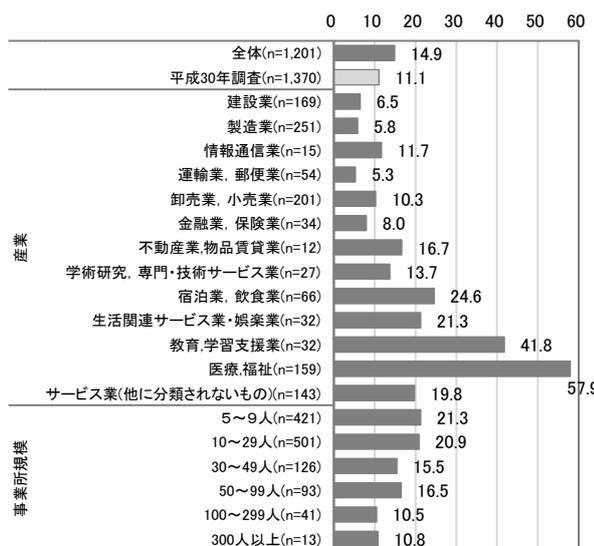


図 36 女性管理職の割合(課長相当職)(単位: %)

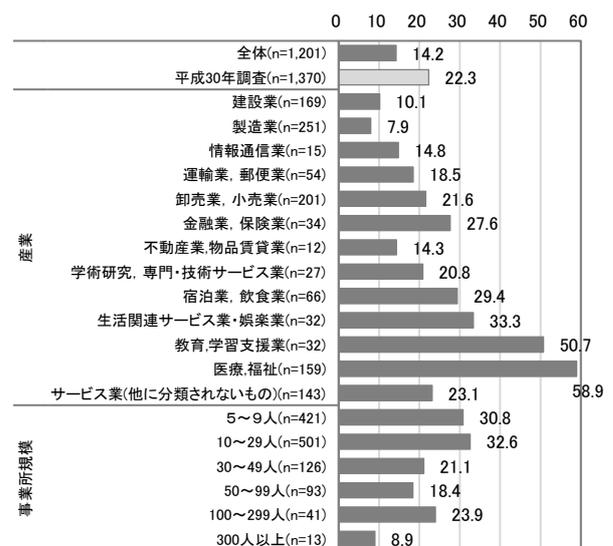


図 37 女性管理職の割合(係長相当職)(単位: %)

(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。

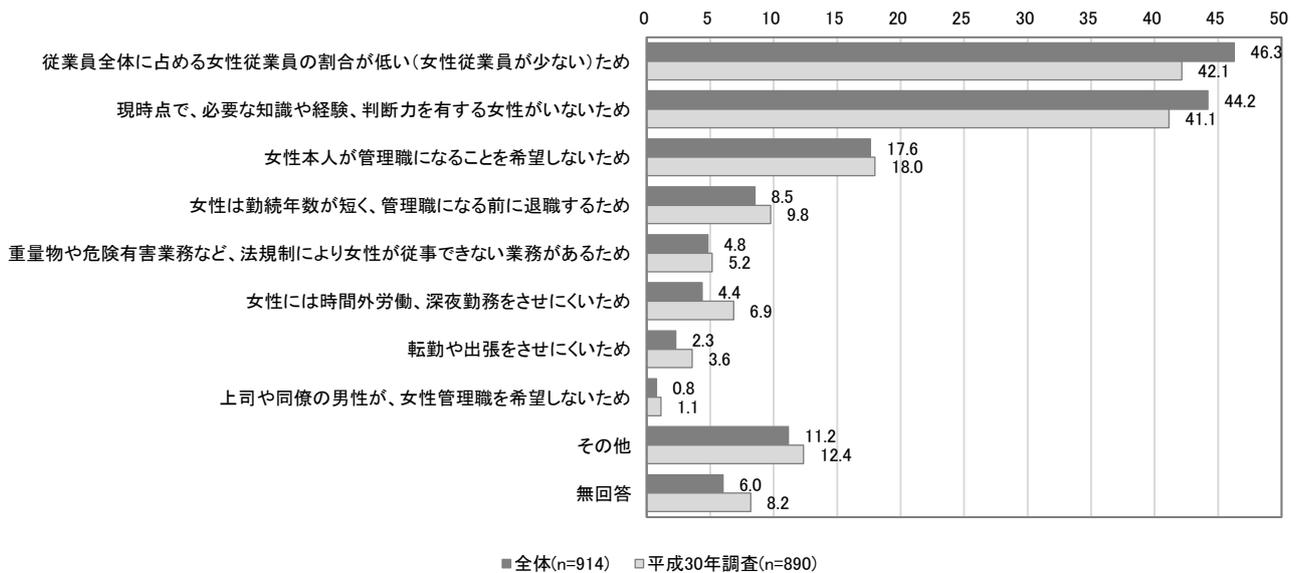


図 38 女性管理職が3割に満たない理由(単位:%)

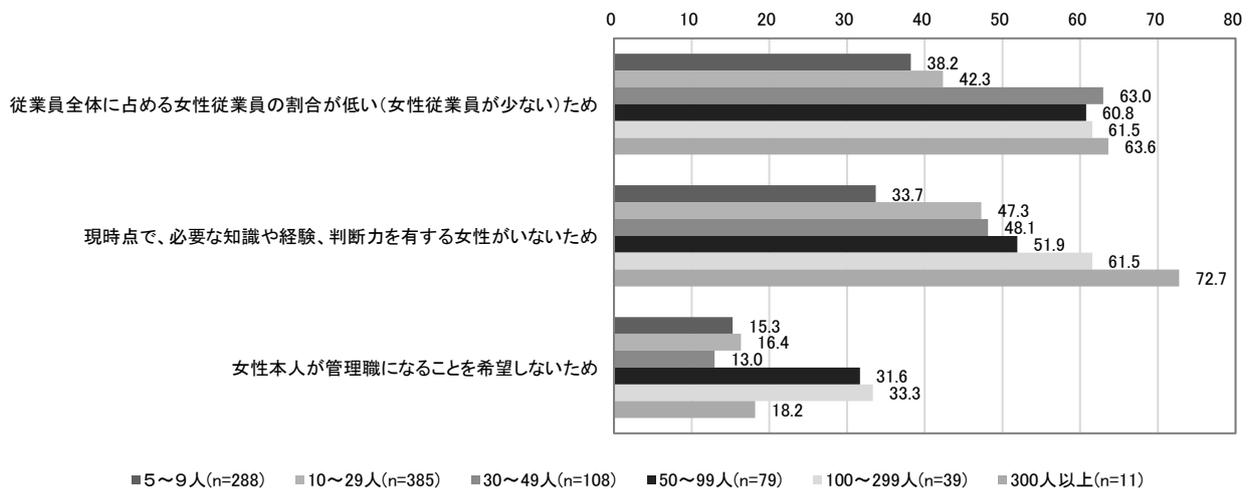


図 39 女性管理職が3割に満たない理由(上位3項目)事業所規模別(単位:%)

「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。

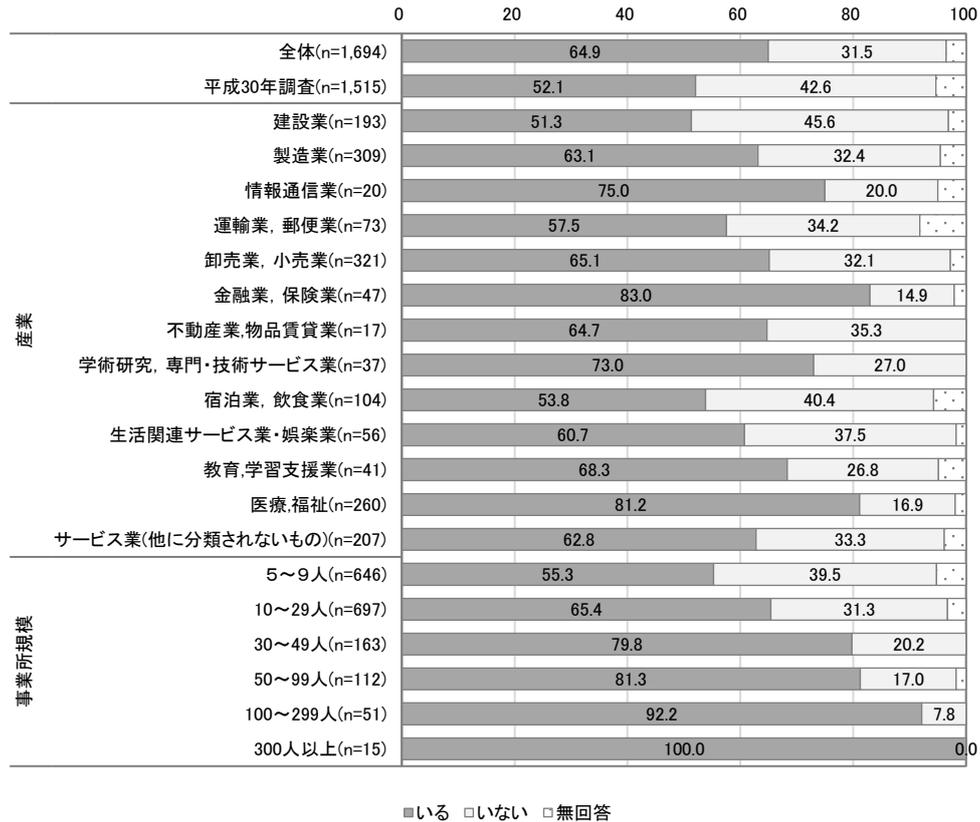


図 40 女性従業員定着に向けた取組の有無(単位:%)

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。

事業所規模別でみると、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。

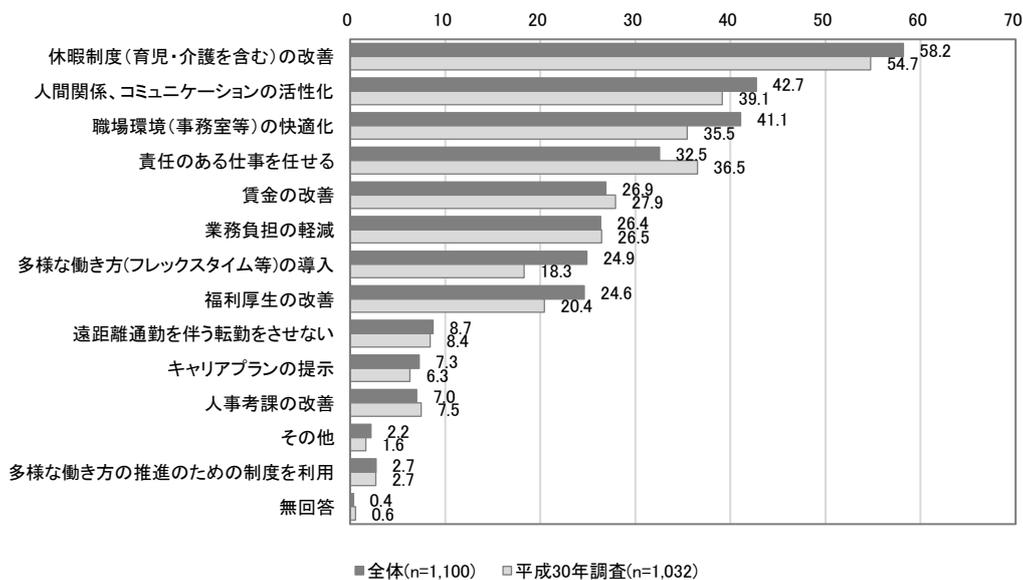


図 41 女性従業員定着に向けた取組内容(複数回答)(単位:%)

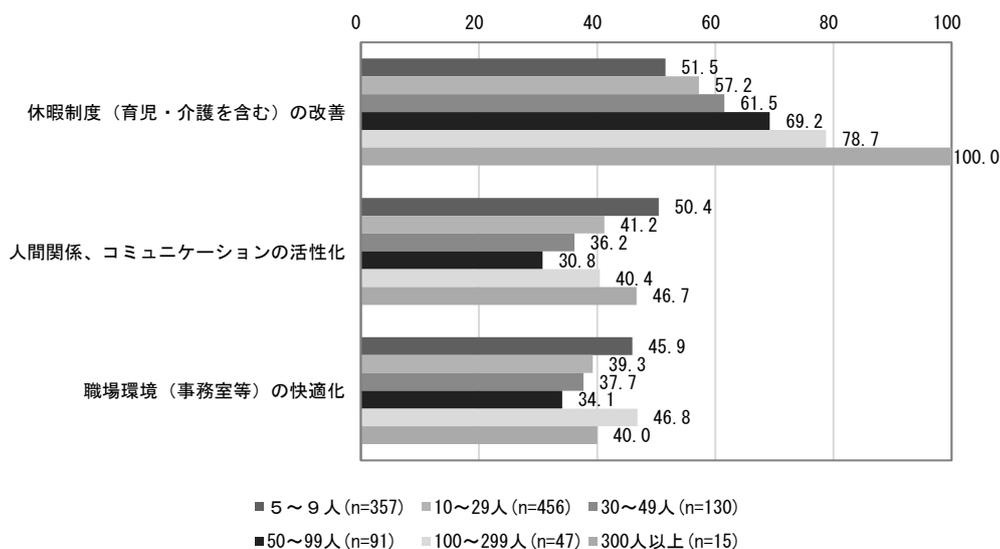


図 42 女性従業員定着に向けた取組内容上位3項目(事業所規模別)(単位:%)

「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。

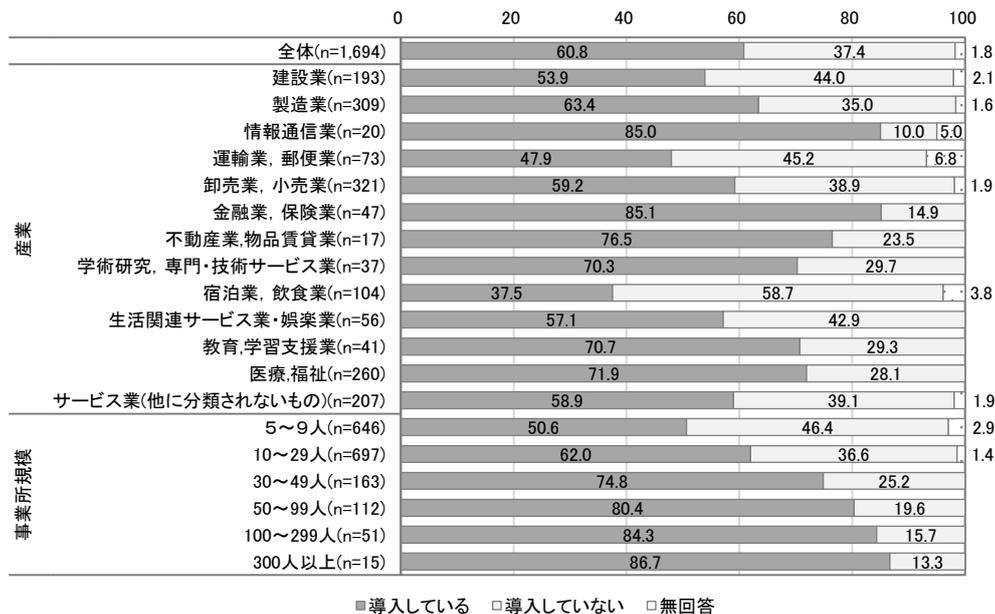


図 43 多様な働き方の導入状況(単位: %)

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% で最も高く、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。

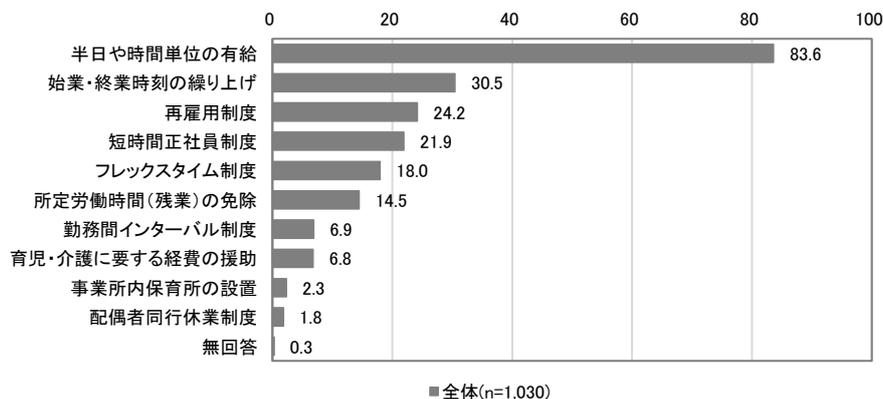


図 44 導入している働き方(複数回答)(単位: %)

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。

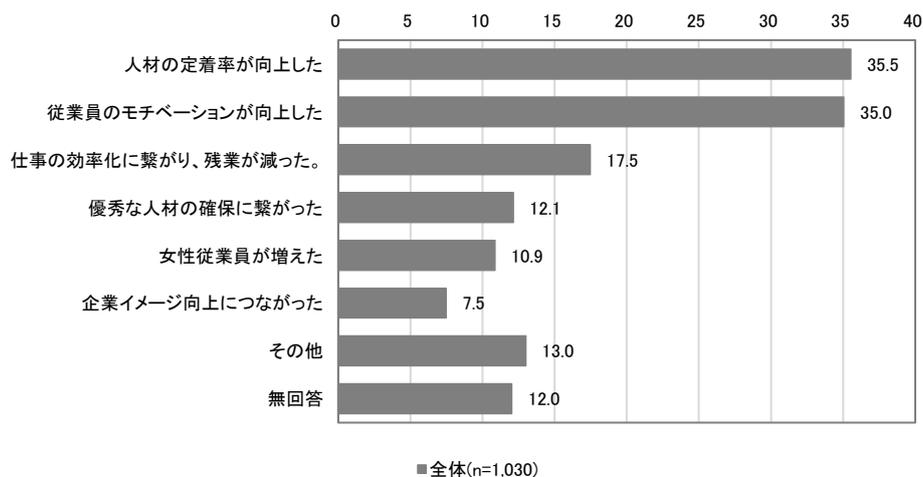


図 45 導入による効果(複数回答)(単位:%)

「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。

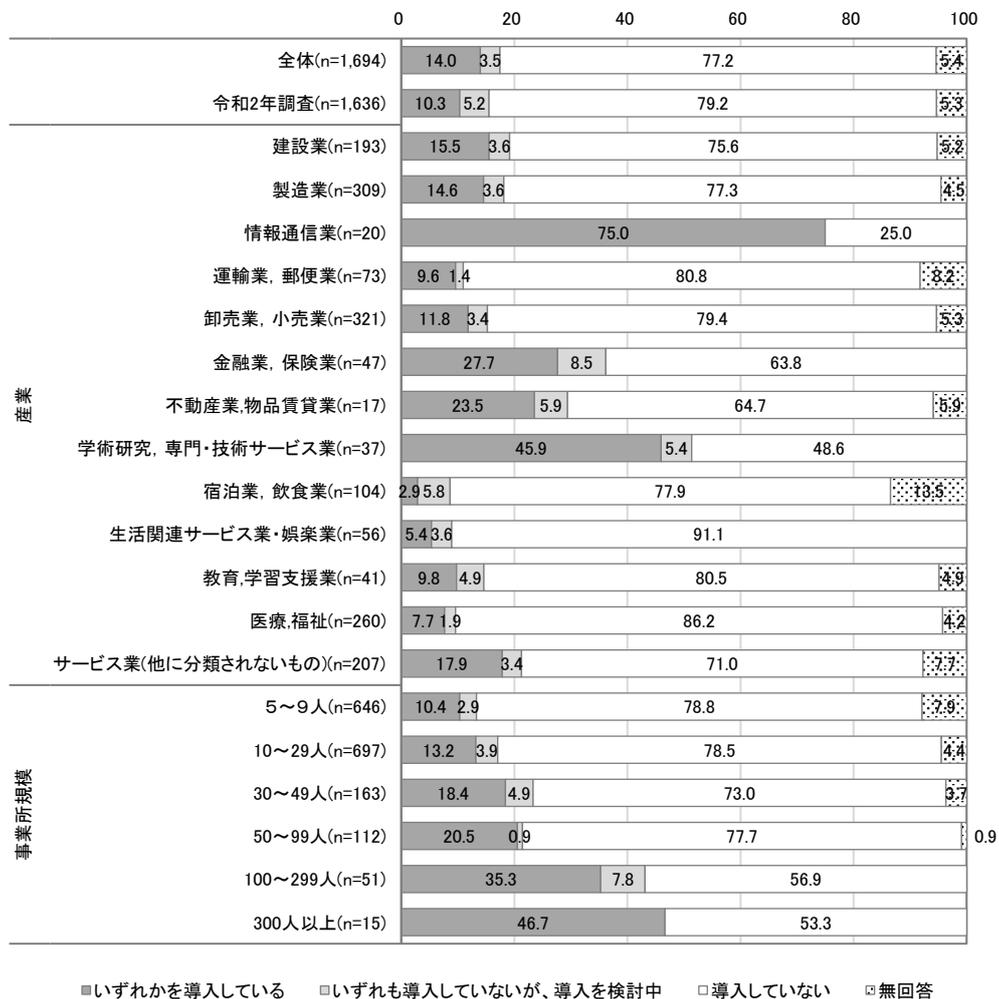


図 46 テレワークの導入状況(単位: %)

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。

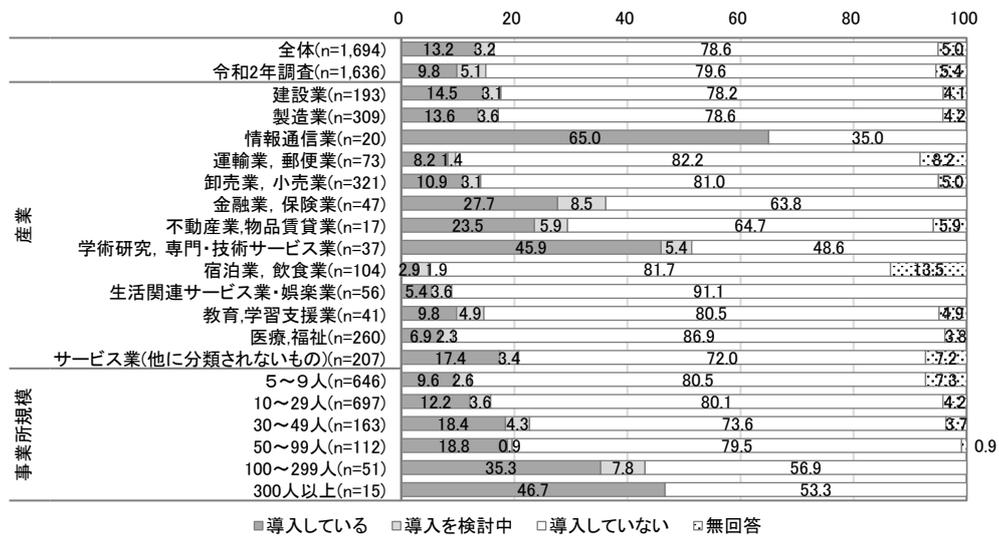


図 47 在宅勤務の導入状況(単位: %)

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。

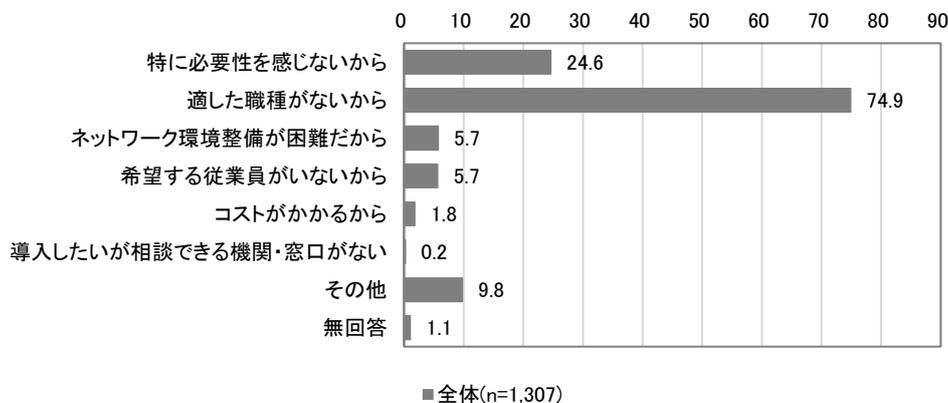


図 50 導入しない理由(複数回答)(単位: %)

「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。

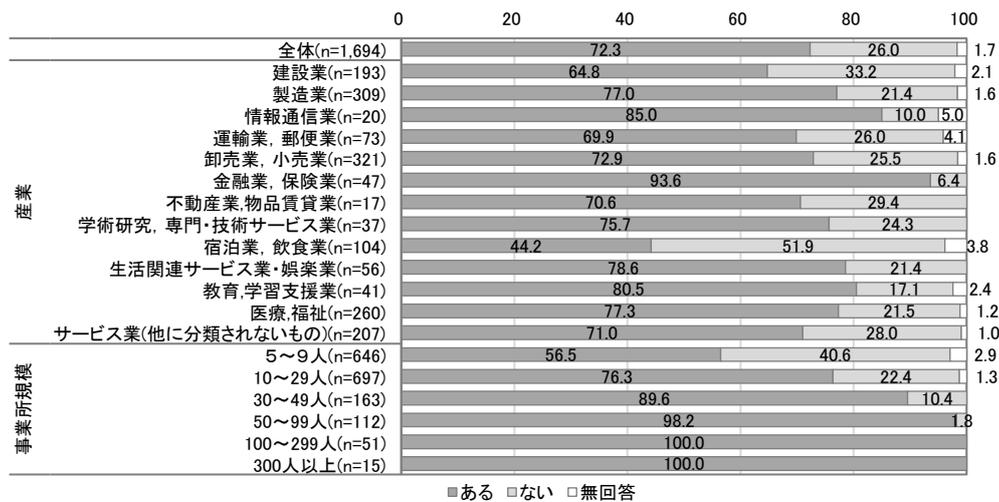


図 51 育児休業制度の規定の有無(単位: %)

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。

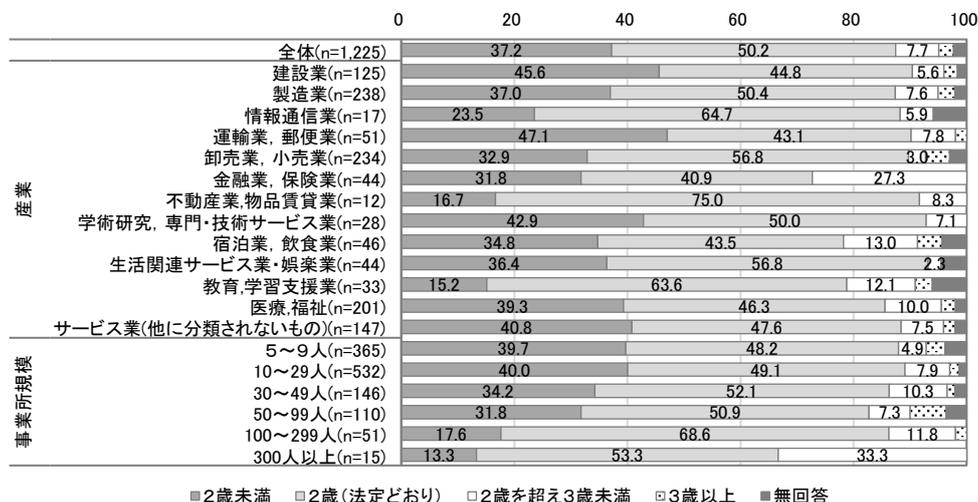


図 52 規定による育児休業制度の限度年齢(単位: %)

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。

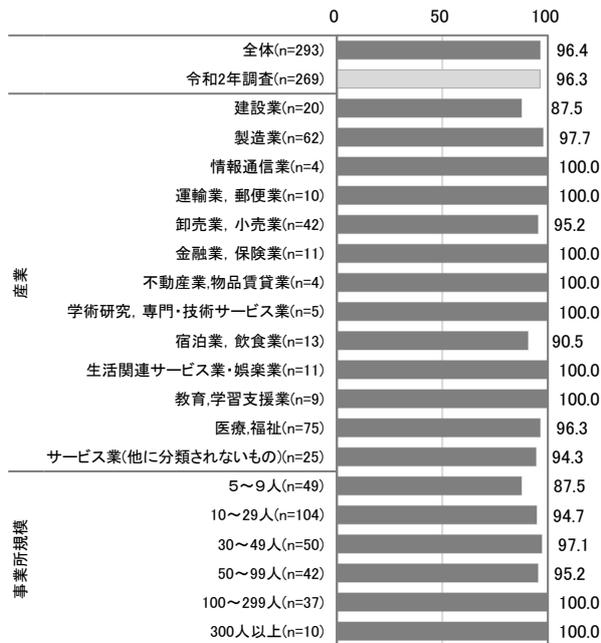


図 53 育児休業取得率(女性)(単位:%)

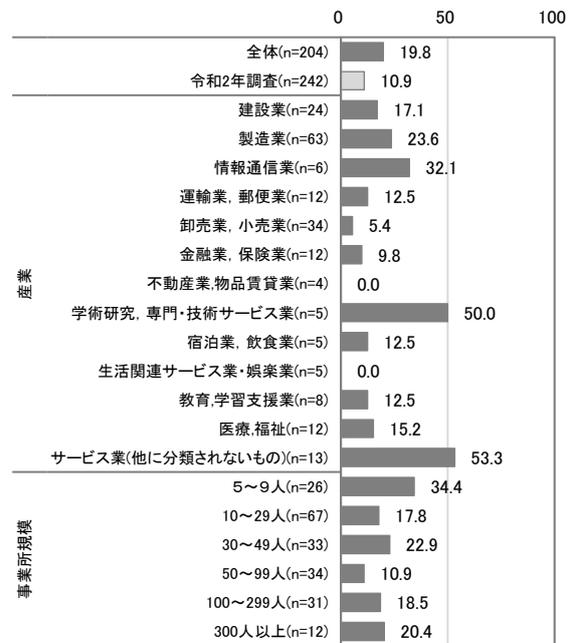


図 54 育児休業取得率(男性)(単位:%)

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。

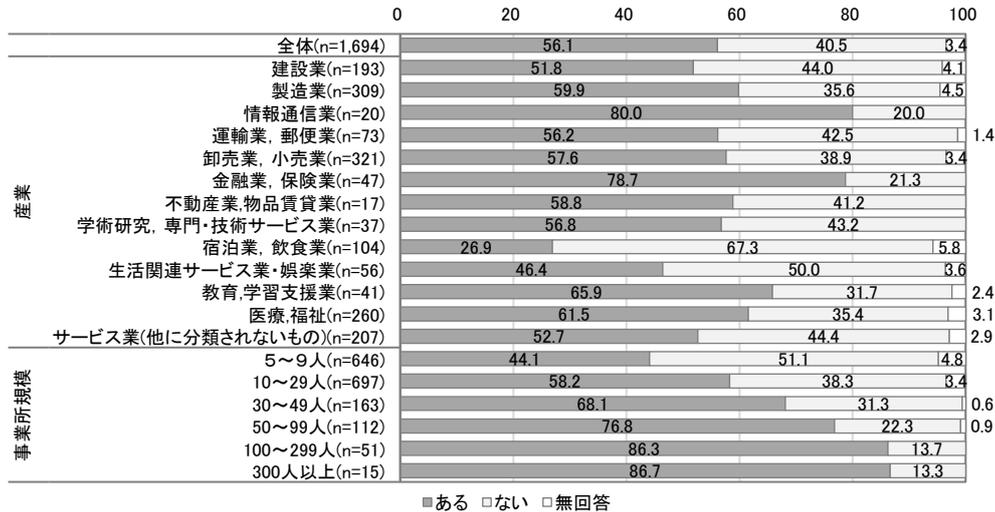


図 55 育児を目的とした休暇制度の有無(単位:%)

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。

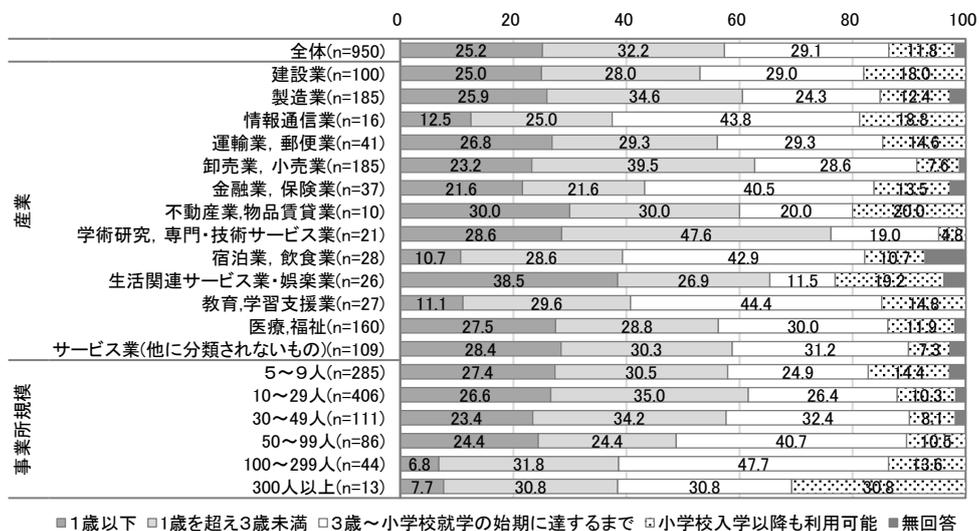


図 56 育児を目的とした休暇制度の限度年齢(単位:%)

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。

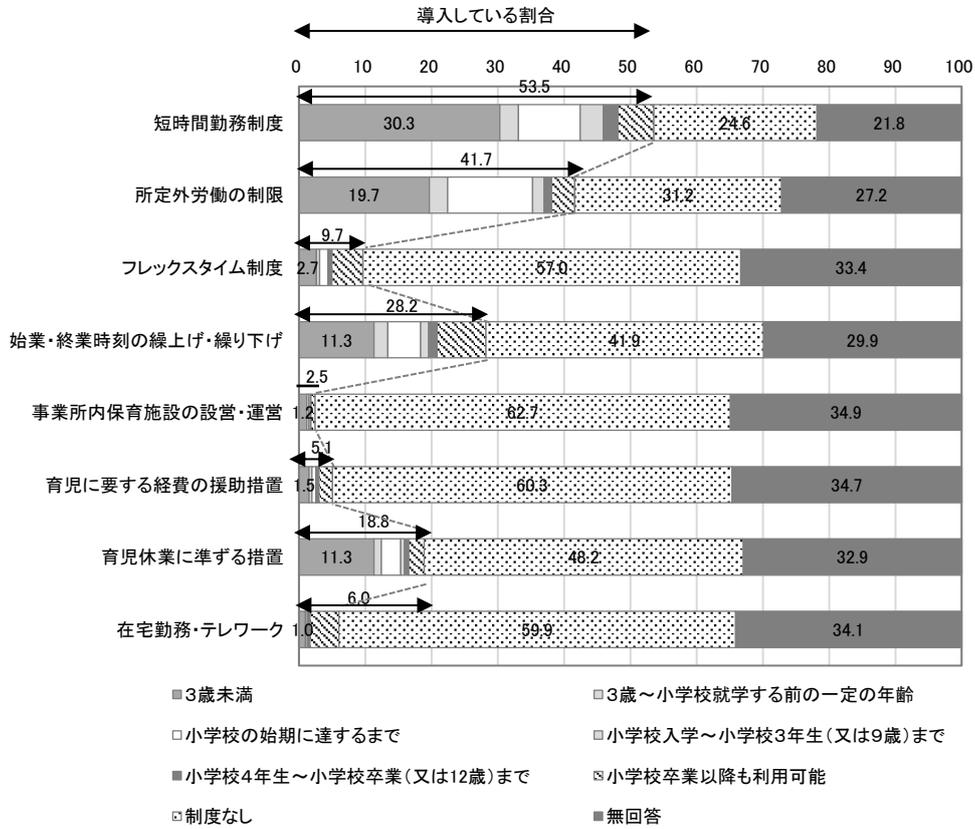


図 57 育児のための所定労働時間短縮制度の限度年齢(単位:%)
 ※各制度の適用年齢の選択肢を回答している事業所を「導入している割合」として再集計

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。

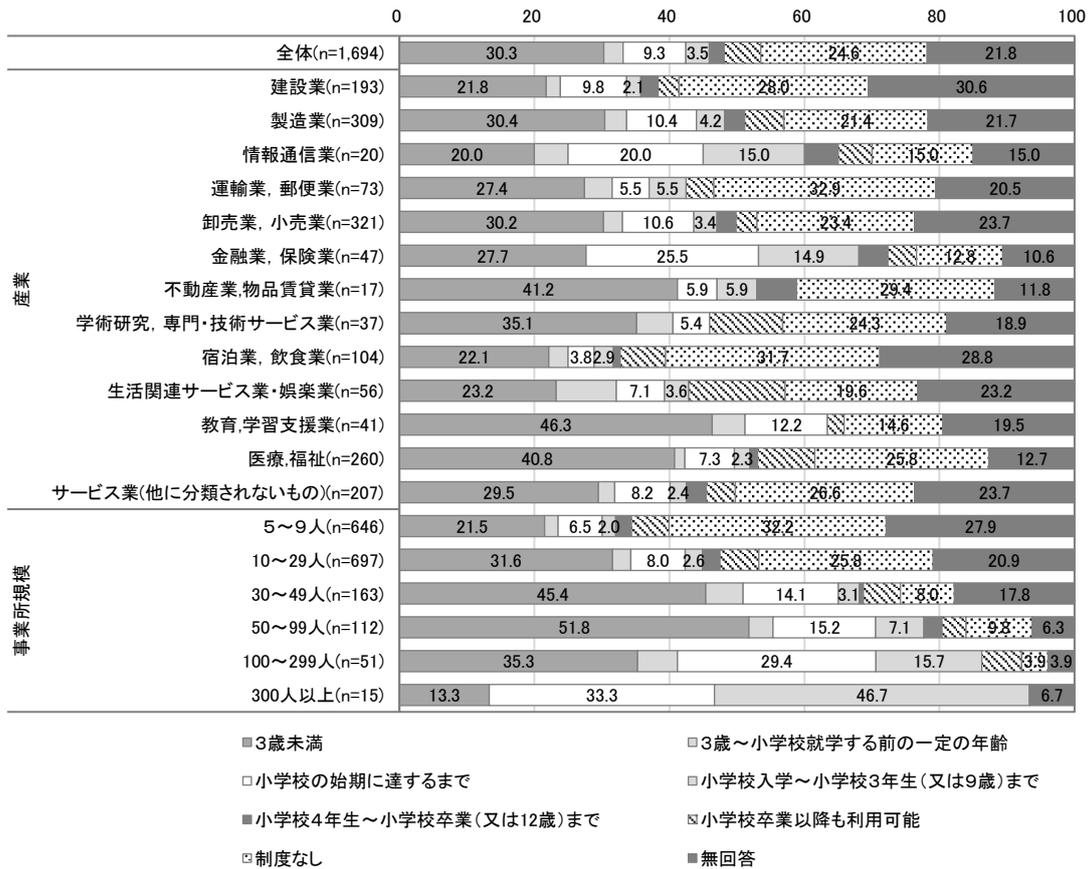


図 58 短時間勤務制度の限度年齢(単位:%)

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。

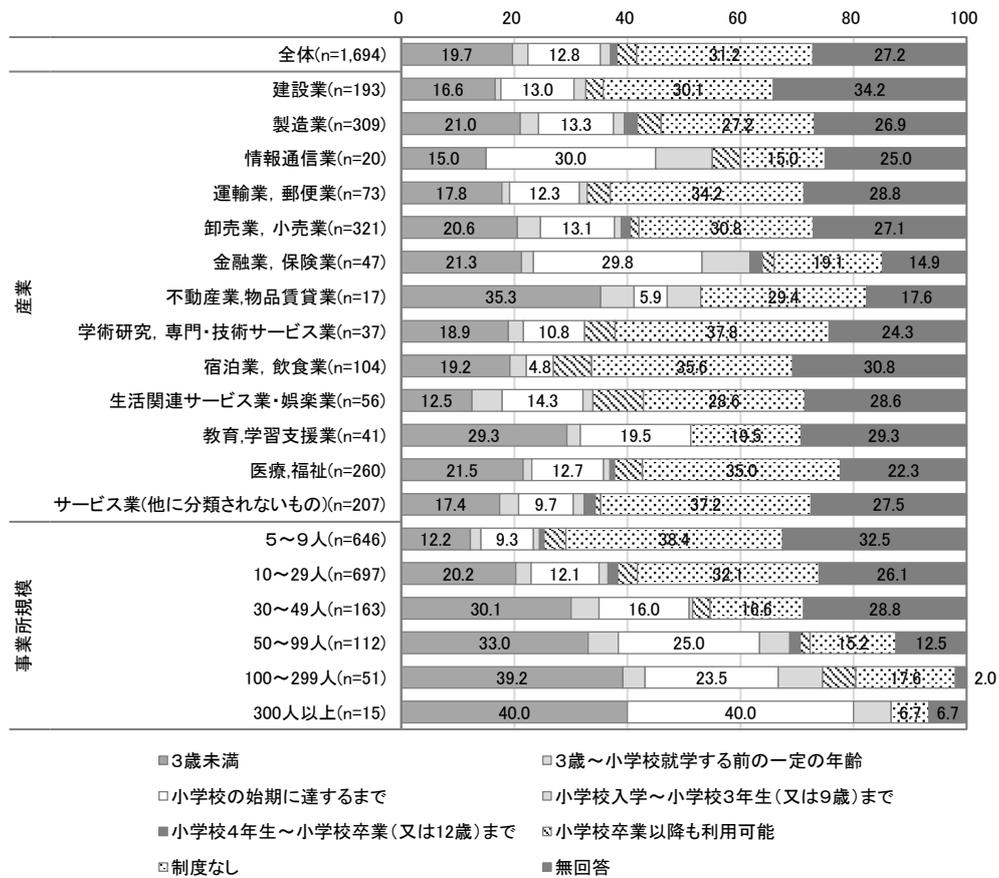


図 59 所定外労働の制限の限度年齢(単位: %)

(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。

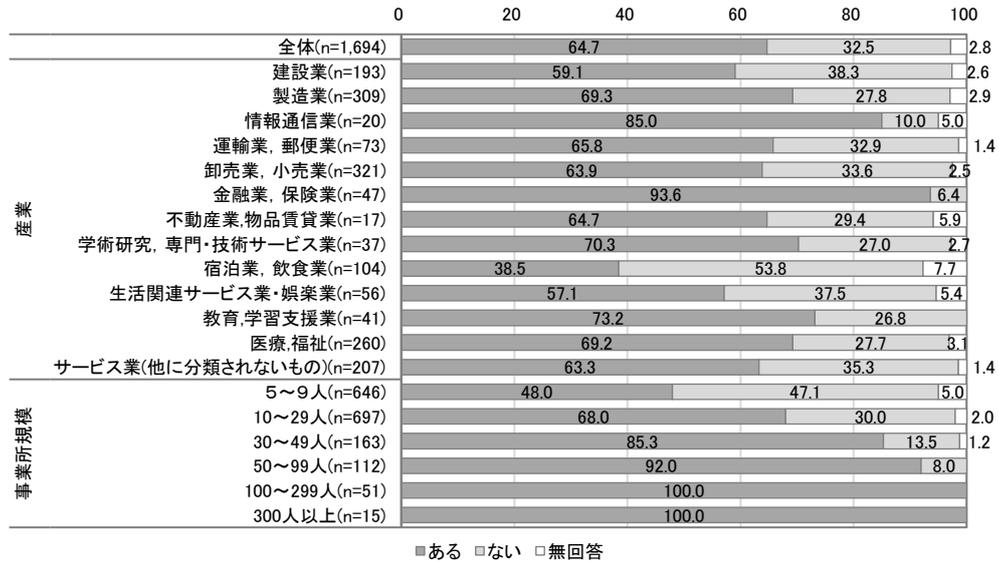


図 60 介護休業制度の規定の有無(単位:%)

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。

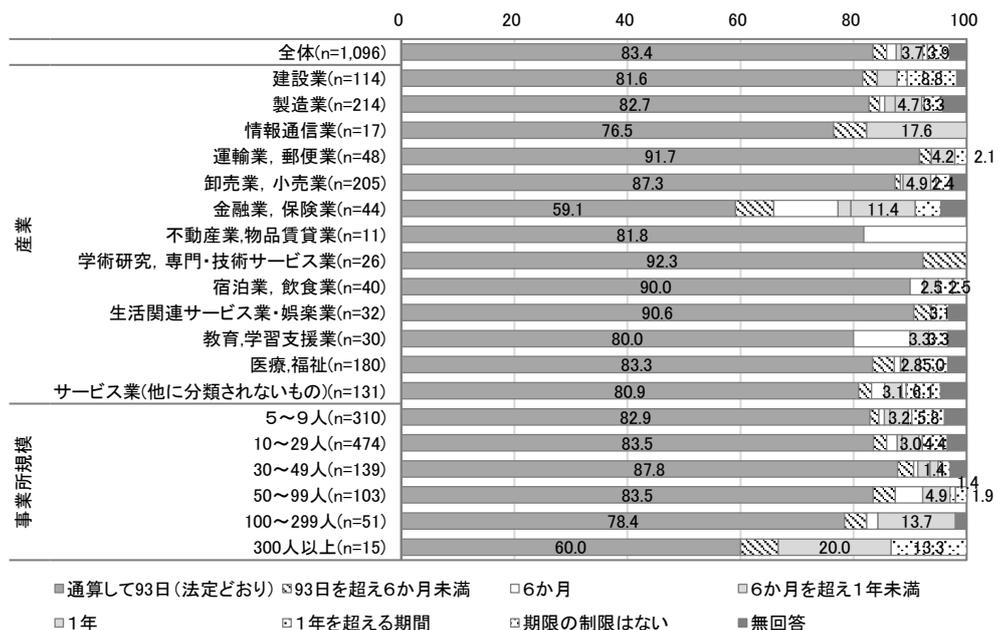


図 61 介護休業制度の最長限度期間(単位:%)

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。

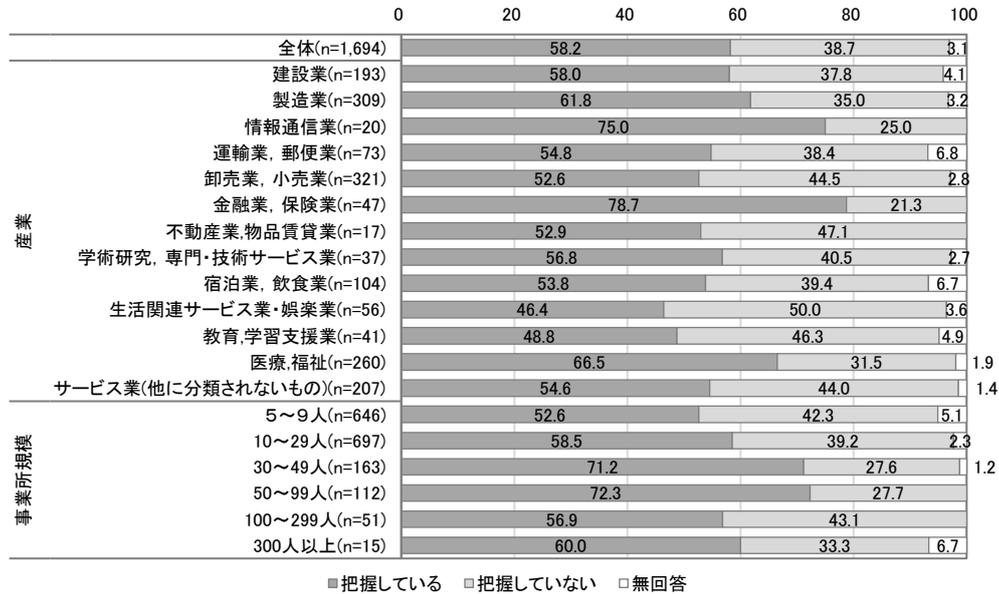


図 62 介護に関する問題の把握状況(単位: %)

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。

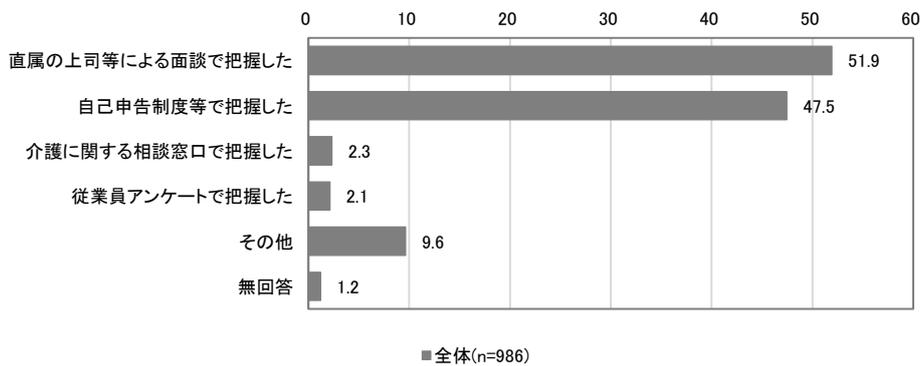


図 63 介護に関する問題の把握方法(複数回答)(単位: %)

「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。

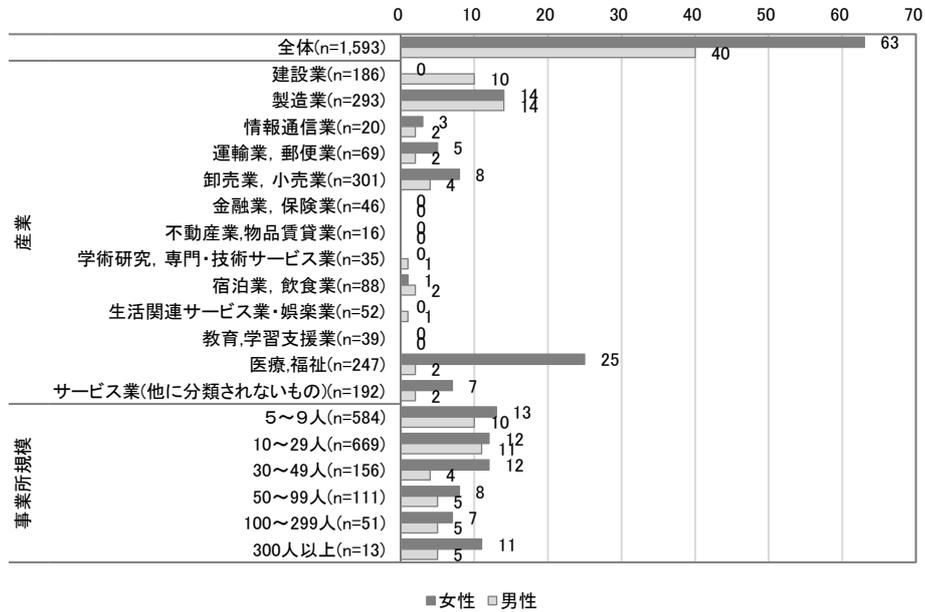


図 64 男女別介護休業制度取得人数(単位人)

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。

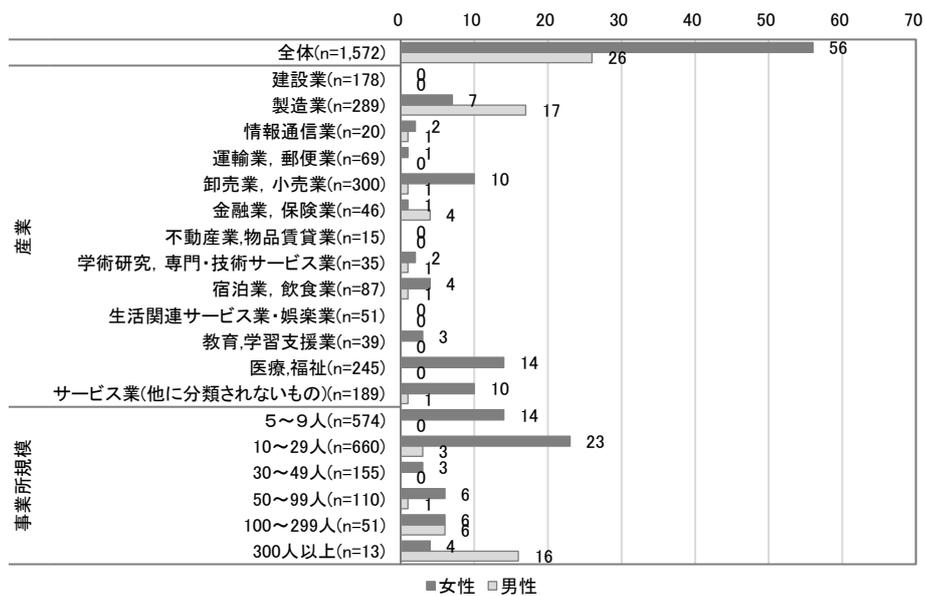


図 65 男女別介護による離職者数(単位:人)

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。

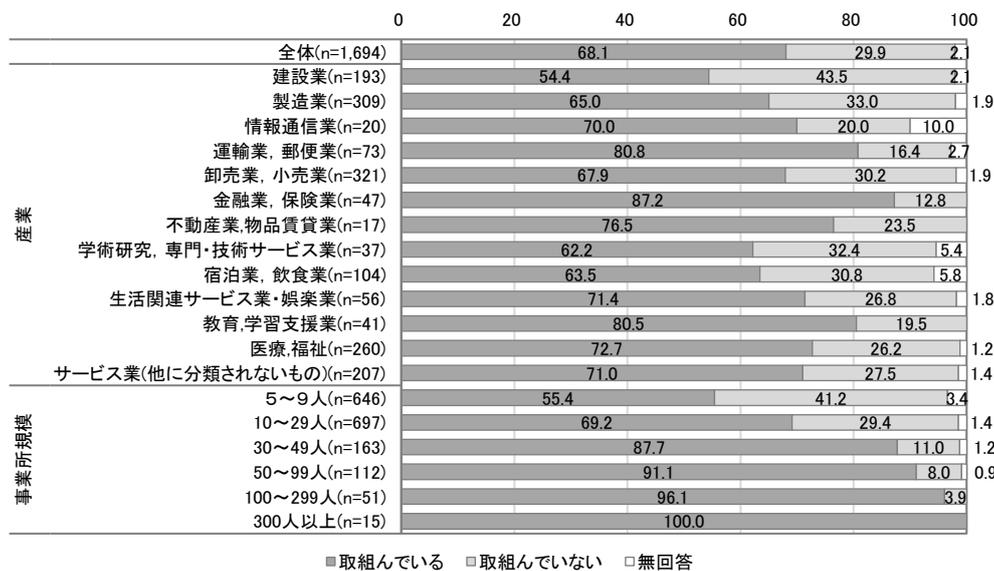


図 66 ハラスメント対策の取組状況(単位: %)

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。

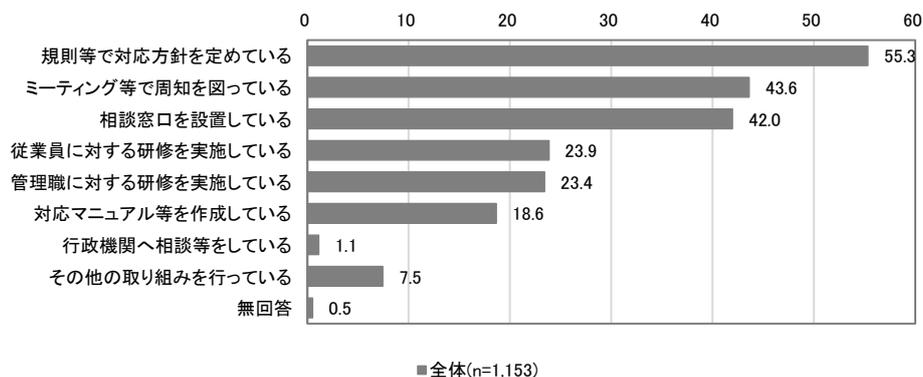


図 67 ハラスメント対策の取組内容(複数回答)(単位: %)

(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。

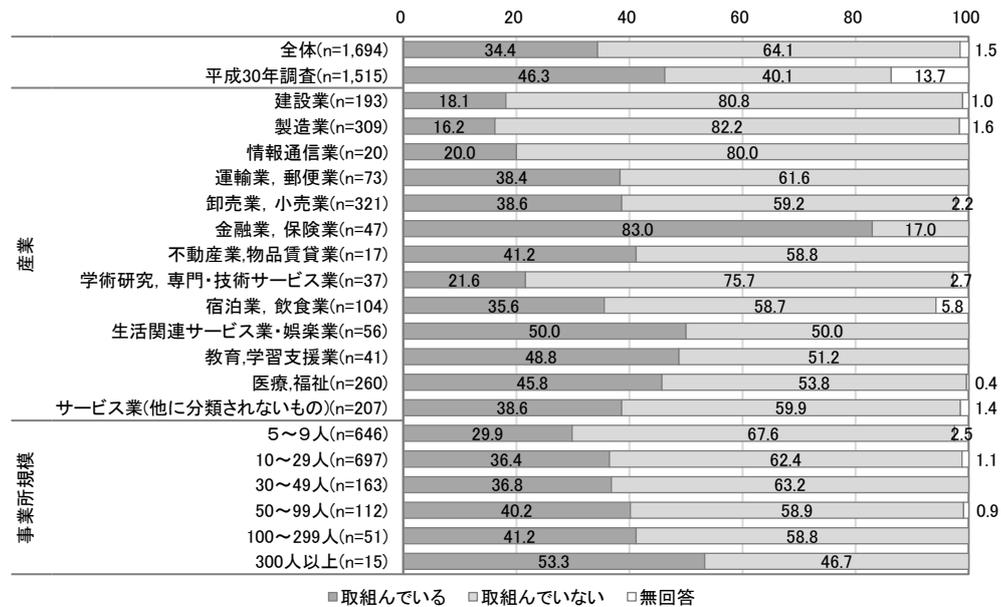


図 68 悪質クレーム対策の取組状況(単位: %)

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。

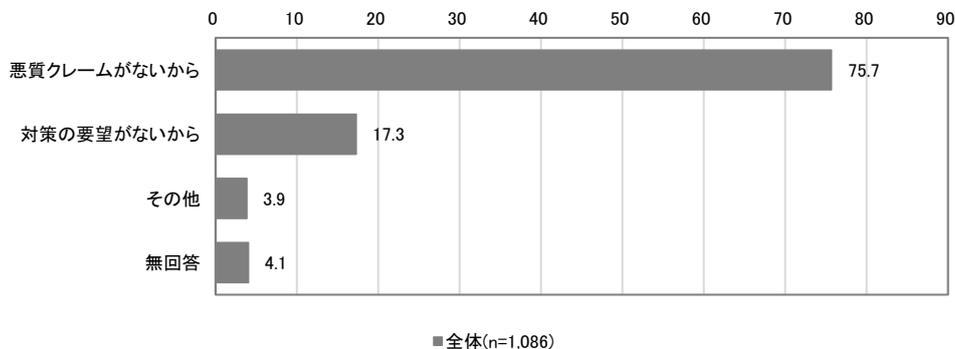


図 69 悪質クレームに取り組んでいない理由(複数回答)(単位: %)

「その他」の主なもの 検討中、件数が少ない、都度対応

