

令和3年度 高知県労働環境等実態調査 報告書

(5人以上の事業所)

令和4年2月

高知県商工労働部 雇用労働政策課

目次

I. 調査概要	1
1. 調査目的.....	1
2. 調査対象事業所.....	1
3. 調査項目.....	1
4. 調査の方法.....	1
5. 回答結果.....	1
6. 注意事項.....	1
II. 調査結果	2
1. 事業所の属性.....	2
(1) 業種.....	2
2. 労働者数.....	4
(1) 令和3年3月31日時点での労働者の数.....	4
(2) 令和3年3月31日時点での役員等の数.....	13
3. 労働時間.....	16
(1) 週の所定内労働時間.....	16
(2) 週労働時間60時間以上の常用労働者.....	18
4. 休暇制度.....	20
(1) 年次有給休暇.....	20
(2) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	34
(3) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	37
(4) 不妊治療のための休暇などの制度.....	40
5. 休業制度.....	44
(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	44
(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	47
(3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況.....	53
6. 働き方改革.....	56
(1) 経営者の意識.....	56
(2) 働き方改革の取組状況.....	68
(3) 企業の取組状況と各指標との関係.....	78
(4) 課題認識.....	84
(5) 行政支援.....	90
7. ワークライフバランス推進企業認証制度.....	92
8. 多様な働き方.....	94
(1) 多様な働き方について.....	94
(2) テレワークについて.....	98
(3) 在籍型出向について.....	104
(4) 副業と兼業について.....	116

(5) 日々又は短期での人材確保の必要性について.....	128
9. 事業の継続発展.....	138
(1) 今後1年間における経営状況の見通し.....	138
(2) 事業に取り組むにあたり課題・問題点.....	140
(3) 事業を今後維持・発展させていく上で、必要な取組.....	142
(4) 必要な取組に関する相談先.....	144
Ⅲ. 特徴的な調査結果.....	146
1. 就業規則への制度の導入状況.....	146
2. 年次有給休暇の取得率等.....	147
(1) 「年次有給休暇の取得促進に向けた取組」と「年次有給休暇の取得率」との関連性.....	147
(2) 「年次有給休暇の平均付与日数」と「従業員規模別」との関連性.....	148
(3) 「年次有給休暇の平均取得日数」と「従業員規模別」との関連性.....	148
(4) 「年次有給休暇の取得率」と「従業員規模別」との関連性.....	149
3. 労働時間削減のための取組.....	150
(1) 「労働時間削減に向けた取組」と「週労働時間60時間以上の常用労働者」との関連性.....	150
4. 従業員充足度.....	151
(1) 「従業員の充足度」と「週労働時間60時間以上の常用労働者」との関連性.....	151
5. 働き方改革.....	152
(1) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の意義」との関連性.....	152
(2) 「働き方改革の取組状況」と「企業内の推進体制」との関連性.....	152
(3) 「働き方改革の取組状況」と「従業員の充足度」との関連性.....	153
(4) 「働き方改革の取組状況」と「労働者の働き方改革への意識」との関連性.....	153
(5) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の取組による生産性向上」との関連性.....	154
(6) 「働き方改革の取組状況」と「就業規則への制度の導入状況」との関連性.....	156
Ⅳ. 調査票.....	157

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすることを目的として実施した。

2. 調査対象事業所

高知県内の企業、事業所

3. 調査項目

- (1) 基本情報 (2) 労働時間 (3) 休暇制度 (4) 休業制度 (5) 働き方改革
(6) ワークライフバランス推進企業認証制度 (7) 多様な働き方 (8) 事業の継続発展

4. 調査の方法

- | | |
|---------------|---|
| (1) 地域 | 高知県全域 |
| (2) 産業 | 日本標準産業分類による |
| (3) 調査対象事業所 | 上記(1)及び(2)に属し、産業別・規模別に無作為に抽出した4,400社(従業員5人以上の事業所3,400事業所、従業員4人以下の事業所1,000事業所) |
| (4) 調査票 | 別紙のとおり |
| (5) 調査時点 | 令和3年6月1日現在を基本 |
| (6) 調査期間 | 令和3年7月13日～8月20日 |
| (7) 調査票の記入、回収 | 郵送による自計式
(未回答事業所に対しては、電話による回答督促を実施) |

5. 回答結果

- (1) 発送数：4,400件
(2) 回収数：1,531件
(3) 回収率：34.8%

6. 注意事項

- 各ページの集計表は、全体が件数、各項目は割合を表している。
- 各ページの集計表及び図表は、従業員5名以上の数値を表している。
- 図表中の構成比率は、小数点第2位以下を四捨五入している関係で、必ずしも100.0%とはならないことがある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「n」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 回答が5未満のものに関しては参考値とし、原則コメントは省略している。
- コメントは原則、無回答・その他を除いた具体的な項目、区分を対象とする。

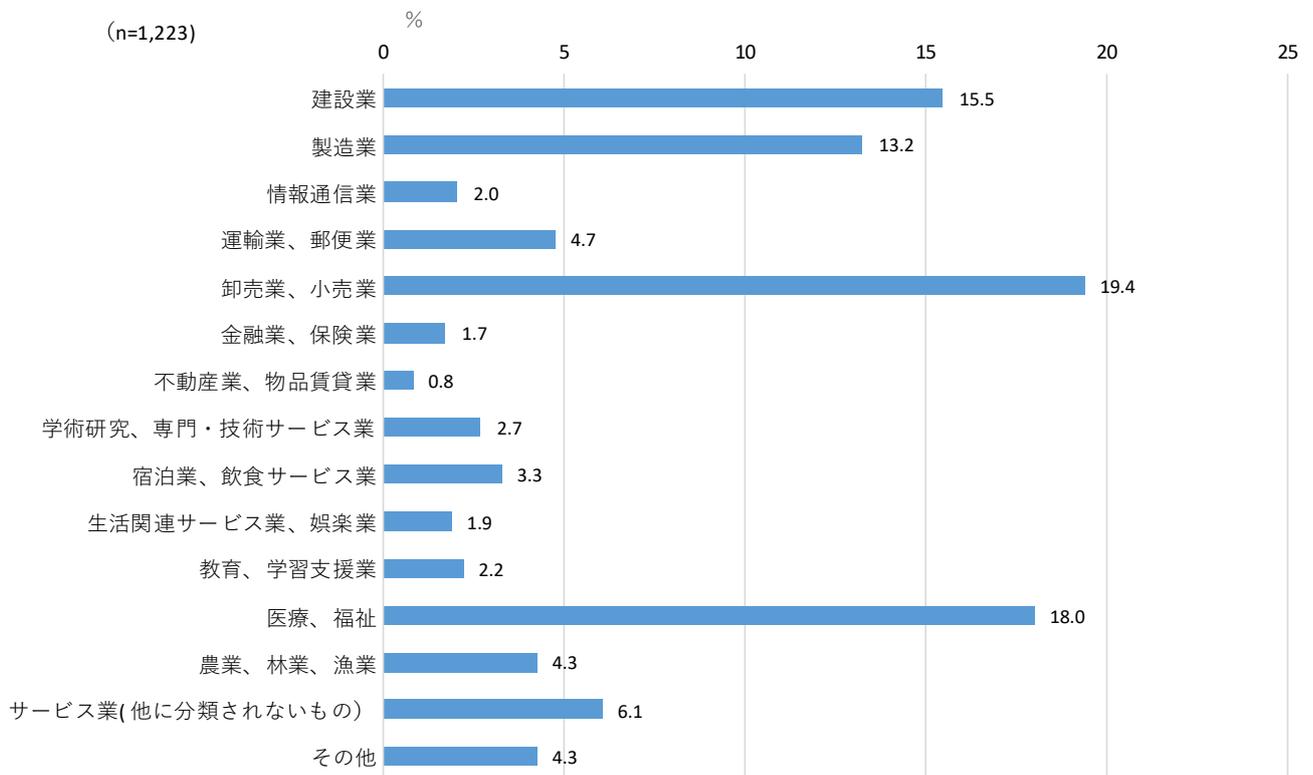
Ⅱ. 調査結果

1. 事業所の属性

(1) 業種

回答のあった企業・事業所の業種の割合は、「卸売業、小売業」が19.4%で最も高く、次いで「医療、福祉」が18.0%、「建設業」が15.5%と続いている。

従業員規模別にみると、「5～9人」、「30～49人」及び「300人以上」では卸売業、小売業、「10～19人」「20～29人」では建設業、「50～99人」、「100～199人」「200～299人」及び「300人以上」では医療、福祉が最も高くなっている。



業種別

		調査数	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	農業、林業、漁業	サービス業(他に分類されないもの)	その他
(上段:件数、下段:%)																	
全体		1,223 100.0	189 15.5	162 13.2	25 2.0	58 4.7	237 19.4	21 1.7	10 0.8	33 2.7	40 3.3	23 1.9	27 2.2	220 18.0	52 4.3	74 6.1	52 4.3
従業員規模別	5～9人	337 100.0	38 11.3	48 14.2	7 2.1	12 3.6	79 23.4	10 3.0	4 1.2	16 4.7	14 4.2	5 1.5	1 0.3	40 11.9	15 4.5	25 7.4	23 6.8
	10～19人	379 100.0	92 24.3	62 16.4	5 1.3	20 5.3	73 19.3	2 0.5	5 1.3	6 1.6	7 1.8	5 1.3	4 1.1	49 12.9	16 4.2	19 5.0	14 3.7
	20～29人	177 100.0	38 21.5	22 12.4	1 0.6	9 5.1	22 12.4	3 1.7	0 0.0	2 1.1	7 4.0	3 1.7	5 2.8	35 19.8	11 6.2	14 7.9	5 2.8
	30～49人	129 100.0	10 7.8	9 7.0	5 3.9	11 8.5	29 22.5	2 1.6	0 0.0	5 3.9	2 1.6	6 4.7	6 4.7	27 20.9	7 5.4	4 3.1	6 4.7
	50～99人	104 100.0	9 8.7	15 14.4	4 3.8	5 4.8	15 14.4	1 1.0	0 0.0	3 2.9	5 4.8	3 2.9	3 2.9	30 28.8	2 1.9	6 5.8	3 2.9
	100～199人	61 100.0	1 1.6	6 9.8	2 3.3	1 1.6	11 18.0	1 1.6	1 1.6	1 1.6	3 4.9	1 1.6	5 8.2	24 39.3	1 1.6	2 3.3	1 1.6
	200～299人	16 100.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	9 56.3	0 0.0	3 18.8	0 0.0
	300人以上	20 100.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 30.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0	3 15.0	6 30.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0

2. 労働者数

(1) 令和3年3月31日時点での労働者の数

一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者は34.0人（うち65歳以上の者は1.8人）、パートタイム労働者は11.3人（うち65歳以上の者は2.3人）となっている。また、パートタイム労働者の割合は25.0%で、全国平均値（毎月勤労統計調査 令和3年3月分結果確報）の31.2%を下回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、他業種に比べてパートタイム労働者の割合が高く、70.2%となっている。また「建設業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業」については、一般労働者の割合が高く、9割を超えている。

65歳以上では、半数以上の業種において一般労働者の割合がパートタイム労働者に比べ高く、「建設業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」については9割を超えている。一方で「卸売業・小売業」、「金融業・保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」については、パートタイム労働者の占める割合が7割以上となっている。

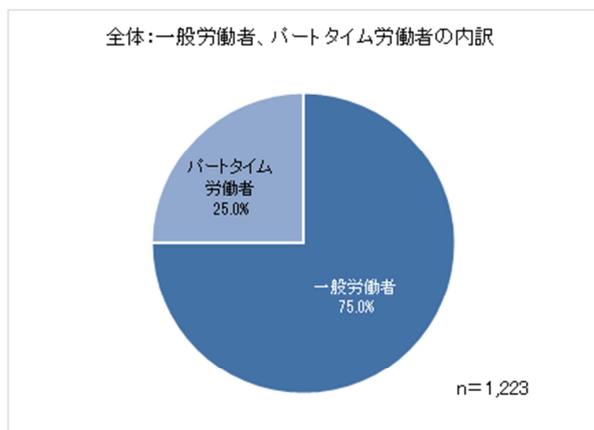
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の数がパートタイム労働者を上回っているが、65歳以上においては、「50人以上」では、パートタイム労働者の割合が一般労働者を上回っている。

【全体】

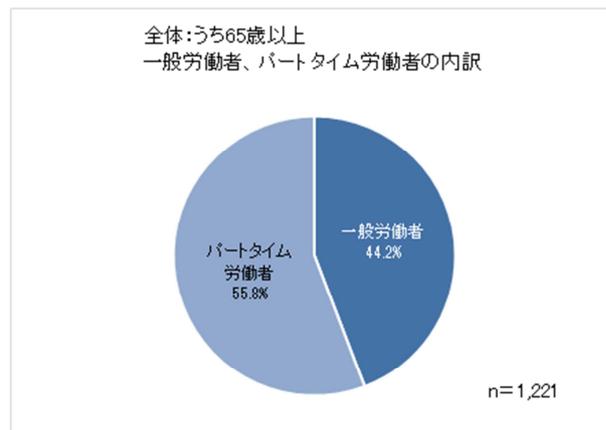
単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	34.0 (1.8)	11.3 (2.3)

【全体】



【うち65歳以上】



【全体】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1223	45.3	34.0	11.3	75.0	25.0	
業 種 別	建設業	189	20.9	20.4	0.5	97.5	2.5
	製造業	162	25.0	21.7	3.3	86.7	13.3
	情報通信業	25	50.6	47.5	3.1	93.9	6.1
	運輸業、郵便業	58	25.1	22.5	2.5	89.9	10.1
	卸売業、小売業	237	54.0	26.5	27.5	49.1	50.9
	金融業、保険業	21	157.0	137.0	20.0	87.2	12.8
	不動産業、物品賃貸業	10	20.1	16.4	3.7	81.6	18.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	21.9	21.4	0.5	97.6	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	40	50.6	15.1	35.5	29.8	70.2
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	31.1	16.5	14.7	52.9	47.1
	教育、学習支援業	27	174.4	144.1	30.3	82.6	17.4
	医療、福祉	220	59.1	47.3	11.8	80.0	20.0
	農業、林業、漁業	52	21.5	18.5	3.1	85.7	14.3
	サービス業(他に分類され ないもの)	74	68.1	61.8	6.4	90.7	9.3
その他	52	19.7	16.0	3.7	81.4	18.6	
従 業 員 規 模 別	5～9人	337	6.9	5.9	1.0	85.2	14.8
	10～19人	379	13.9	11.5	2.4	82.5	17.5
	20～29人	177	24.1	19.4	4.7	80.5	19.7
	30～49人	129	37.8	30.2	7.6	79.9	20.1
	50～99人	104	68.3	54.1	14.1	79.3	20.7
	100～199人	61	134.1	109.2	24.9	81.4	18.6
	200～299人	16	242.6	192.4	50.2	79.3	20.7
	300人以上	20	973.3	624.4	349.0	64.1	35.9

【全体（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1221	4.1	1.8	2.3	44.2	55.8	
業 種 別	建設業	189	2.7	2.5	0.2	92.8	7.2
	製造業	162	2.3	1.5	0.8	63.8	36.2
	情報通信業	25	0.9	0.6	0.2	72.7	27.3
	運輸業、郵便業	58	4.1	3.3	0.9	78.8	21.3
	卸売業、小売業	237	5.3	1.2	4.1	22.3	77.7
	金融業、保険業	21	5.8	1.5	4.3	25.4	74.6
	不動産業、物品賃貸業	10	2.3	1.2	1.1	52.2	47.8
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	2.5	2.4	0.2	94.0	6.0
	宿泊業、飲食サービス業	39	5.6	1.2	4.4	21.1	78.9
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	5.9	1.3	4.5	23.0	77.0
	教育、学習支援業	27	9.5	5.2	4.3	54.9	45.1
	医療、福祉	219	5.8	1.9	4.0	32.0	68.0
	農業、林業、漁業	52	3.2	1.8	1.4	57.0	43.0
	サービス業(他に分類され ないもの)	74	3.2	1.6	1.6	48.7	51.3
その他	52	2.6	1.5	1.1	57.0	43.0	
従 業 員 規 模 別	5～9人	337	1.0	0.7	0.3	71.8	28.2
	10～19人	378	1.8	1.1	0.7	60.2	39.8
	20～29人	176	3.1	1.8	1.3	56.8	43.2
	30～49人	129	5.1	2.6	2.5	51.5	48.5
	50～99人	104	7.5	3.6	4.0	47.4	52.6
	100～199人	61	10.0	4.1	5.9	41.0	59.0
	200～299人	16	18.4	5.1	13.3	27.6	72.4
	300人以上	20	57.8	11.9	45.9	20.6	79.4

【男性】

男性では、一企業・事業所あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が19.5人（うち65歳以上の者は1.3人）、パートタイム労働者が3.2人（うち65歳以上の者は0.8人）となっている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（63.2%）を除く全ての業種で、一般労働者の割合がパートタイム労働者の割合よりも高くなっている。

また65歳以上の労働者では、大半の業種で一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「卸売業、小売業」（63.5%）、「金融業、保険業」（69.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（66.7%）及び「医療・福祉」（60.2%）では、パートタイム労働者の割合が6割を超えている。

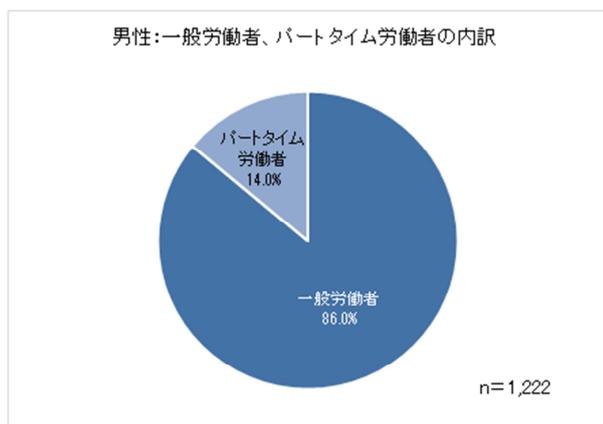
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合が7割以上を占め、女性と比べ高くなっている。また65歳以上においては、従業員規模が大きくなるにしたがってパートタイム労働者の割合が高い傾向にあり、「300人以上」では6割を超えている。

【男性】

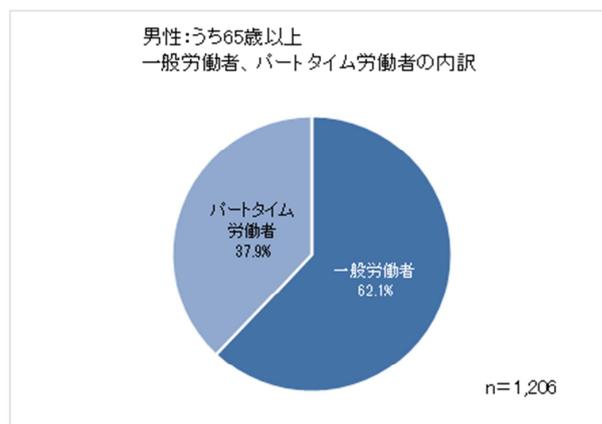
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
全体	19.5 (1.3)	3.2 (0.8)

【男性】



【うち65歳以上】



【男性】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1222	22.6	19.5	3.2	86.0	14.0	
業 種 別	建設業	189	18.0	17.8	0.2	98.8	1.2
	製造業	162	17.0	16.1	0.9	94.8	5.2
	情報通信業	25	35.8	34.6	1.2	96.8	3.2
	運輸業、郵便業	58	21.6	20.7	0.9	95.8	4.2
	卸売業、小売業	237	26.9	18.7	8.1	69.7	30.3
	金融業、保険業	21	80.0	76.8	3.1	96.1	3.9
	不動産業、物品賃貸業	10	12.3	11.5	0.8	93.5	6.5
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	15.5	15.4	0.1	99.2	0.8
	宿泊業、飲食サービス業	40	20.9	7.7	13.2	36.8	63.2
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	11.7	9.3	2.3	79.9	20.1
	教育、学習支援業	27	75.9	67.9	7.9	89.6	10.4
	医療、福祉	219	14.3	11.9	2.4	83.4	16.6
	農業、林業、漁業	52	17.3	15.8	1.5	91.1	8.9
	サービス業(他に分類され ないもの)	74	39.2	37.0	2.2	94.4	5.6
その他	52	11.4	10.3	1.0	91.0	9.0	
従 業 員 規 模 別	5～9人	337	4.3	4.0	0.3	93.6	6.4
	10～19人	378	8.7	8.1	0.6	92.9	7.1
	20～29人	177	13.6	12.5	1.2	91.5	8.5
	30～49人	129	20.8	18.9	1.8	91.1	8.9
	50～99人	104	36.4	33.0	3.4	90.6	9.4
	100～199人	61	61.0	54.1	6.9	88.7	11.3
	200～299人	16	103.6	89.1	14.5	86.0	14.0
	300人以上	20	433.5	328.3	105.2	75.7	24.3

【男性（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1206	2.1	1.3	0.8	62.1	37.9	
業 種 別	建設業	185	2.4	2.3	0.1	95.5	4.5
	製造業	160	1.4	1.0	0.4	74.7	25.3
	情報通信業	24	0.3	0.3	0.0	87.5	12.5
	運輸業、郵便業	58	3.6	3.1	0.5	86.2	13.8
	卸売業、小売業	235	2.2	0.8	1.4	36.5	63.5
	金融業、保険業	21	3.5	1.0	2.4	30.1	69.9
	不動産業、物品賃貸業	10	1.4	0.9	0.5	64.3	35.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	32	2.3	2.1	0.1	94.4	5.6
	宿泊業、飲食サービス業	40	1.7	0.6	1.2	33.3	66.7
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	1.4	0.6	0.8	42.4	57.6
	教育、学習支援業	27	7.0	4.0	3.0	56.8	43.2
	医療、福祉	214	1.6	0.6	1.0	39.8	60.2
	農業、林業、漁業	52	2.4	1.6	0.8	66.7	33.3
	サービス業(他に分類され ないもの)	73	2.1	1.4	0.8	63.9	36.1
その他	52	1.8	1.3	0.5	72.5	27.5	
従 業 員 規 模 別	5～9人	328	0.6	0.5	0.1	81.8	18.2
	10～19人	374	1.1	0.8	0.3	75.2	24.8
	20～29人	174	1.8	1.3	0.5	73.1	26.9
	30～49人	129	2.9	2.2	0.8	73.7	26.3
	50～99人	104	4.2	2.9	1.3	68.9	31.1
	100～199人	61	3.9	2.0	1.9	50.6	49.4
	200～299人	16	4.7	2.0	2.7	42.7	57.3
	300人以上	20	26.5	8.6	17.9	32.5	67.5

【女性】

女性では、一企業・事業者あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が14.5人（うち65歳以上の者は0.5人）、パートタイム労働者が8.2人（うち65歳以上の者は1.5人）となっている。

業種別にみると、大半の業種では一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「卸売業、小売業」（71.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（75.1%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（63.3%）においては、パートタイム労働者の割合が6割を超えている。

また65歳以上では、「建設業」（70.4%）、「情報通信業」（66.7%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（100.0%）を除く全ての業種で、パートタイム労働者の割合が一般労働者を上回っている。

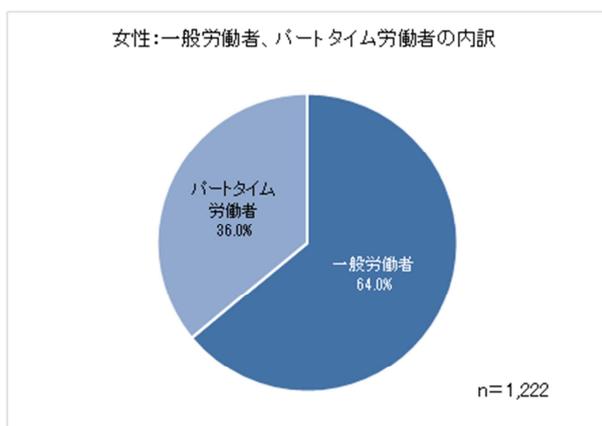
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合がパートタイム労働者を上回っているが、65歳以上では、「10人以上」の規模でパートタイム労働者の割合が一般労働者よりも高くなっている。

【女性】

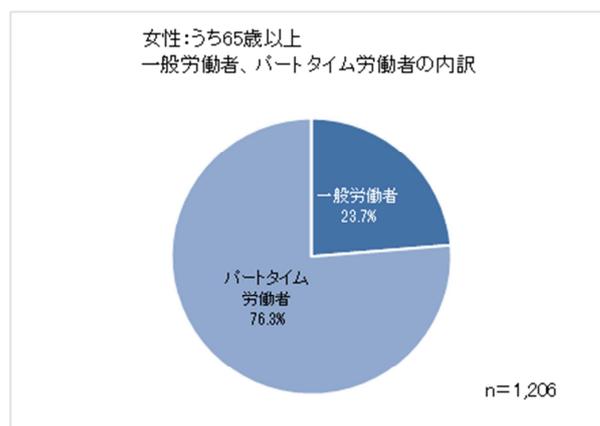
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち65歳以上)	パートタイム労働者 (うち65歳以上)
女性	14.5 (0.5)	8.2 (1.5)

【女性】



【うち65歳以上】



【女性】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合 計	1222	22.7	14.5	8.2	64.0	36.0	
業 種 別	建設業	189	2.8	2.5	0.3	89.2	10.8
	製造業	162	8.0	5.6	2.5	69.4	30.6
	情報通信業	25	14.8	12.9	1.9	87.1	12.9
	運輸業、郵便業	58	3.5	1.8	1.6	53.2	46.8
	卸売業、小売業	237	27.1	7.8	19.4	28.6	71.4
	金融業、保険業	21	77.1	60.2	16.9	78.1	21.9
	不動産業、物品賃貸業	10	7.8	4.9	2.9	62.8	37.2
	学術研究、専門・技術 サービス業	33	6.4	6.0	0.4	93.8	6.2
	宿泊業、飲食サービス業	40	29.6	7.4	22.3	24.9	75.1
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	19.4	7.1	12.3	36.7	63.3
	教育、学習支援業	27	98.6	76.2	22.4	77.3	22.7
	医療、福祉	219	45.0	35.5	9.5	78.9	21.1
	農業、林業、漁業	52	4.2	2.7	1.5	63.6	36.4
	サービス業(他に分類され ないもの)	74	28.9	24.8	4.1	85.6	14.4
その他	52	8.3	5.7	2.6	68.4	31.6	
従 業 員 規 模 別	5～9人	337	2.6	1.8	0.7	71.1	28.9
	10～19人	378	5.2	3.4	1.8	65.1	34.9
	20～29人	177	10.5	6.9	3.6	65.9	34.1
	30～49人	129	17.1	11.3	5.7	66.3	33.7
	50～99人	104	31.9	21.2	10.7	66.5	33.5
	100～199人	61	73.1	55.1	18.0	75.4	24.6
	200～299人	16	139.0	103.3	35.7	74.3	25.7
	300人以上	20	539.9	296.1	243.8	54.8	45.2

【女性（うち65歳以上）】

<業種、従業員規模別>

	調査数	平均労働者数			労働者の内訳		
		全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)	
合計	1206	2.0	0.5	1.5	23.7	76.3	
業種別	建設業	185	0.3	0.2	0.1	70.4	29.6
	製造業	160	0.8	0.3	0.5	37.4	62.6
	情報通信業	24	0.1	0.1	0.0	66.7	33.3
	運輸業、郵便業	58	0.5	0.1	0.4	26.7	73.3
	卸売業、小売業	235	3.1	0.4	2.7	11.6	88.4
	金融業、保険業	21	2.3	0.4	1.9	18.4	81.6
	不動産業、物品賃貸業	10	0.9	0.3	0.6	33.3	66.7
	学術研究、専門・技術 サービス業	32	0.2	0.2	0.0	100.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	40	3.9	0.6	3.3	14.9	85.1
	生活関連サービス業、娯 楽業	23	4.4	0.7	3.7	16.7	83.3
	教育、学習支援業	27	2.5	1.2	1.3	49.3	50.7
	医療、福祉	214	4.3	1.2	3.0	28.7	71.3
	農業、林業、漁業	52	0.8	0.2	0.6	28.6	71.4
	サービス業(他に分類され ないもの)	73	1.1	0.2	0.9	18.8	81.3
その他	52	0.8	0.2	0.6	25.0	75.0	
従業員規模別	5～9人	328	0.3	0.2	0.1	51.5	48.5
	10～19人	374	0.7	0.2	0.4	36.9	63.1
	20～29人	174	1.2	0.3	0.9	25.5	74.5
	30～49人	129	2.1	0.5	1.7	21.3	78.7
	50～99人	104	3.3	0.7	2.6	19.9	80.1
	100～199人	61	6.1	2.1	4.0	34.8	65.2
	200～299人	16	13.7	3.1	10.6	22.4	77.6
	300人以上	20	31.3	3.3	28.0	10.5	89.5

(2) 令和3年3月31日時点での役員等の数

(女性役員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性役員数は1.0人、その割合は26.1%で、全国平均値（令和2年度雇用均等基本調査）の20.3%を上回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では女性役員の割合（41.9%）が、他の業種に比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、女性役員の割合は高い傾向がある。

(女性管理職員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性管理職員数は2.1人で、その割合は27.0%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では、女性管理職員の割合（62.6%）が他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、概ね大半の規模で女性管理職員の割合は3割程度となっている。

【役員】

単位：人

平均役員数(うち女性)
3.7(1.0)

【管理職員】

単位：人

平均管理職員数(うち女性)
7.8(2.1)

【役員】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事業所あたりの平均役員数 (人)	1企業・事業所あたりの平均女性役員数 (人)	女性役員の割合 (%)
合 計		998	3.7	1.0	26.1
業 種 別	建設業	164	3.3	0.9	28.3
	製造業	136	3.1	0.9	27.4
	情報通信業	19	4.8	0.8	17.6
	運輸業、郵便業	46	3.0	0.8	27.2
	卸売業、小売業	194	3.5	0.9	26.6
	金融業、保険業	17	4.6	0.4	7.6
	不動産業、物品賃貸業	9	4.0	0.8	19.4
	学術研究、専門・技術 サービス業	23	3.4	0.5	15.4
	宿泊業、飲食サービス業	34	2.5	1.1	41.9
	生活関連サービス業、娯 楽業	20	3.6	1.1	29.2
	教育、学習支援業	23	4.5	1.2	27.2
	医療、福祉	176	4.4	1.5	34.1
	農業、林業、漁業	34	5.3	0.8	14.4
	サービス業(他に分類され ないもの)	65	4.8	0.6	12.7
その他	38	3.5	0.8	21.8	
従 業 員 規 模 別	5～9人	255	2.9	0.9	32.3
	10～19人	307	3.1	1.0	30.6
	20～29人	149	3.8	1.1	27.8
	30～49人	111	4.5	0.9	19.4
	50～99人	88	4.5	1.0	22.8
	100～199人	55	4.9	1.1	23.2
	200～299人	13	6.8	1.2	17.0
	300人以上	20	10.8	1.0	9.3

【管理職】

＜業種、従業員規模別＞

		調査数	1企業・事業所あたりの平均管理職員数 (人)	1企業・事業所あたりの平均女性管理職員数 (人)	女性管理職の割合 (%)
合 計		789	7.8	2.1	27.0
業 種 別	建設業	105	4.4	0.4	9.2
	製造業	97	4.1	0.6	14.5
	情報通信業	21	11.1	1.7	15.0
	運輸業、郵便業	31	3.2	0.5	16.2
	卸売業、小売業	144	8.1	1.0	12.3
	金融業、保険業	17	57.5	9.5	16.6
	不動産業、物品賃貸業	6	1.8	0.7	36.4
	学術研究、専門・技術サービス業	21	5.6	0.7	12.0
	宿泊業、飲食サービス業	24	4.7	1.6	34.5
	生活関連サービス業、娯楽業	22	3.5	1.2	33.8
	教育、学習支援業	23	14.4	4.4	30.5
	医療、福祉	180	7.3	4.6	62.6
	農業、林業、漁業	24	3.2	0.9	27.3
	サービス業(他に分類されないもの)	50	14.0	3.2	22.7
その他	24	3.2	0.7	21.1	
従 業 員 規 模 別	5～9人	146	1.1	0.3	31.8
	10～19人	214	2.2	0.5	23.3
	20～29人	133	3.0	1.1	36.3
	30～49人	107	5.3	1.3	24.1
	50～99人	94	9.0	2.5	28.0
	100～199人	59	15.7	5.6	35.8
	200～299人	16	26.1	8.8	33.5
	300人以上	20	118.9	25.7	21.6

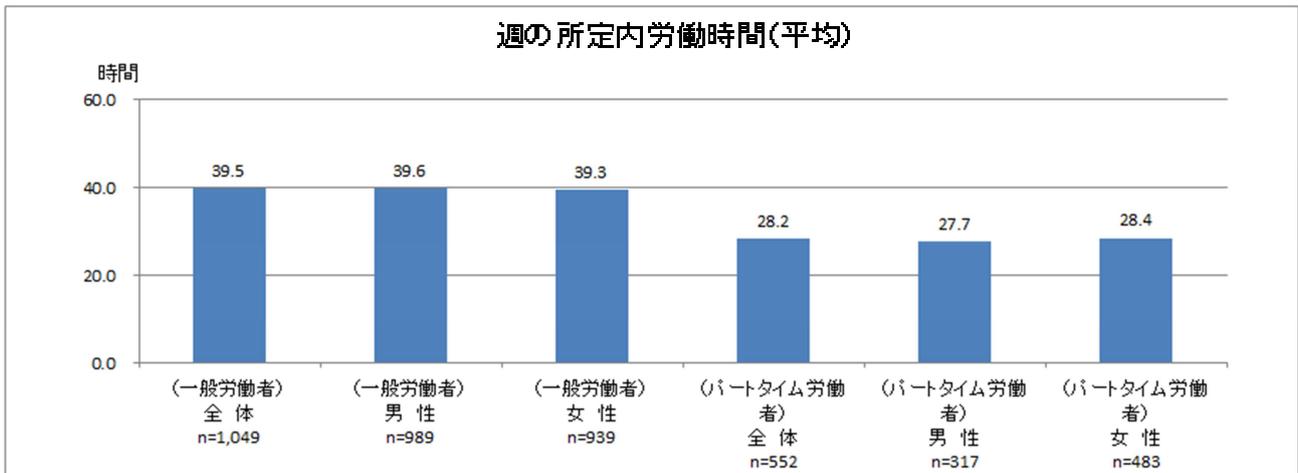
3. 労働時間

(1) 週の所定内労働時間

労働者一人当たりの週の所定内労働時間の平均を雇用形態別にみると、一般労働者全体では 39.5 時間、パートタイム労働者全体では 28.2 時間であり、全国平均値（毎月勤労統計調査令和 3 年 6 月分結果確報）のそれぞれ 36.0 時間¹、18.3 時間²よりも、一般労働者全体、パートタイム労働者全体ともに上回っている。また性別にみると、一般労働者では、男性が 39.6 時間、女性が 39.3 時間で、パートタイム労働者では、男性が 27.7 時間、女性が 28.4 時間となっている。

業種別にみると、一般労働者では業種による差はあまりないが、パートタイム労働者では「情報通信業」、「運輸業、郵便業」及び「教育、学習支援業」の所定内労働時間が他の業種と比べ高くなっている。

また従業員規模別にみると、パートタイム労働者では規模の大きい方が所定内労働時間が多い傾向にある。



¹ 毎月勤労統計調査（令和 3 年 6 月分結果確報）の月間実労働時間を 4.3 で除し、週間値を算出

² 毎月勤労統計調査（令和 3 年 6 月分結果確報）の月間実労働時間を 4.3 で除し、週間値を算出

<業種、従業員規模別>

		全体 (一般労働者) N=1,049	男性 (一般労働者) N=989	女性 (一般労働者) N=939	全体 (パートタイム労働者) N=552	男性 (パートタイム労働者) N=317	女性 (パートタイム労働者) N=483
全 体		39.5	39.6	39.3	28.2	27.7	28.4
業 種	建設業	39.8	39.9	38.9	28.6	32.2	25.5
	製造業	39.9	40.0	39.7	29.0	29.8	28.7
	情報通信業	39.1	39.1	39.1	31.7	30.2	32.5
	運輸業、郵便業	40.0	40.1	38.9	32.6	31.2	33.5
	卸売業、小売業	39.7	39.6	39.7	30.9	30.2	31.1
	金融業、保険業	39.9	39.9	39.9	23.7	22.0	24.0
	不動産業、物品賃貸業	39.5	39.6	39.3	30.7	27.4	31.6
	学術研究、 専門・技術サービス業	39.8	40.0	39.5	28.1	16.0	31.1
	宿泊業、飲食サービス業	40.7	40.8	40.5	23.4	21.5	24.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	40.2	40.0	40.4	27.0	21.7	27.8
	教育、学習支援業	39.3	39.4	39.2	31.5	32.7	31.1
	医療、福祉	39.3	39.3	39.3	25.0	25.4	24.9
	農業、林業、漁業	39.5	39.5	39.3	24.3	26.1	23.6
	サービス業 (他に分類されないもの)	38.6	38.8	38.4	27.7	27.3	28.0
	その他	38.9	38.7	39.2	26.3	26.3	26.3
従 業 員 数	5～9人	40.0	40.0	40.0	24.4	26.1	23.6
	10～19人	39.7	39.9	39.4	26.3	27.3	25.9
	20～29人	40.0	40.1	39.7	26.0	27.2	25.6
	30～49人	39.7	39.7	39.6	27.4	29.1	27.0
	50～99人	39.6	39.6	39.7	29.4	27.2	30.1
	100～199人	39.5	39.8	39.3	27.3	29.6	26.3
	200～299人	38.8	38.6	38.9	30.0	28.0	31.0
	300人以上	39.2	39.2	39.1	28.7	27.3	29.3

(2) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者

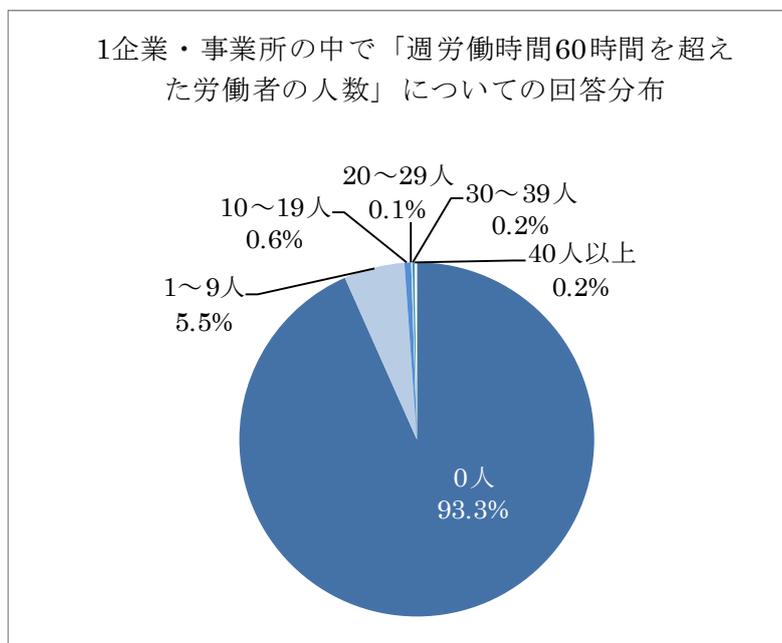
一企業・事業所あたりの週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は 2.2% で、国が掲げている令和 7 年の目標数値の 5% を下回っている。

業種別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「運輸業、郵便業」(16.0%) が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(5.4%)、「建設業」(3.7%) と続いている。一方、「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」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者はいない状況になっている。

従業員規模別にみると、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合は、「5～9 人」(7.2%) が最も高くなっている。

週労働時間60時間以上の常用労働者の割合	2.2%
----------------------	------

※農業・林業・漁業を除いて算出。



<業種、従業員規模別>

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合
合 計		974	2.2%
業 種	建設業	160	3.7%
	製造業	134	1.9%
	情報通信業	19	0.4%
	運輸業、郵便業	49	16.0%
	卸売業、小売業	202	1.1%
	金融業、保険業	17	0.0%
	不動産業、物品賃貸業	10	0.0%
	学術研究、専門・技術 サービス業	25	0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	35	5.4%
	生活関連サービス業、娯 楽業	20	0.0%
	教育、学習支援業	19	0.0%
	医療、福祉	179	2.2%
	農業、林業、漁業	0	-
	サービス業(他に分類され ないもの)	64	1.5%
その他	41	1.5%	
従 業 員 規 模	5～9人	283	7.2%
	10～19人	306	3.6%
	20～29人	133	2.8%
	30～49人	96	1.6%
	50～99人	79	2.1%
	100～199人	50	3.1%
	200～299人	12	1.0%
	300人以上	15	1.1%

4. 休暇制度

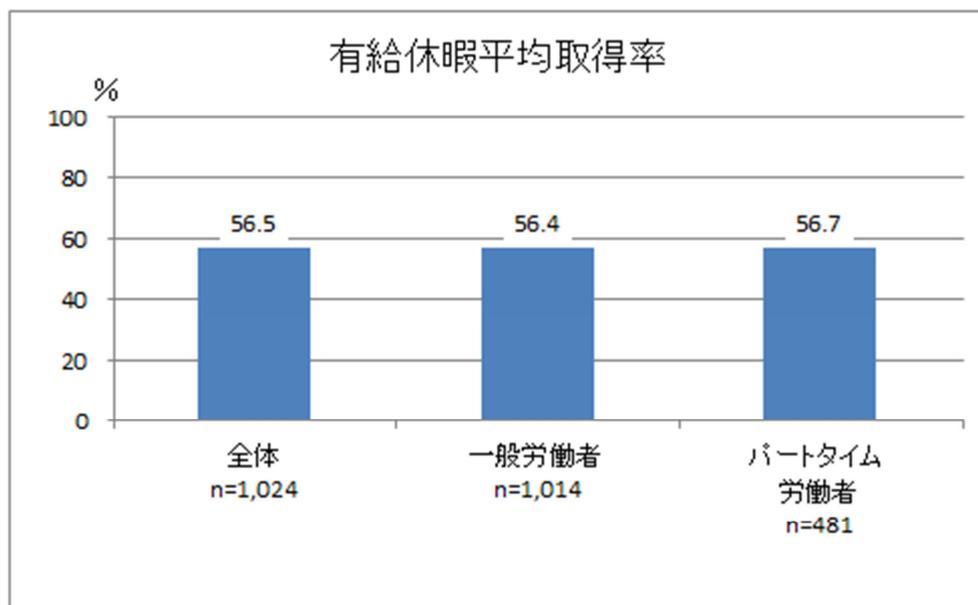
(1) 年次有給休暇

①令和2年度（又は令和2年会計年度）の1年間の年次有給休暇の取得状況

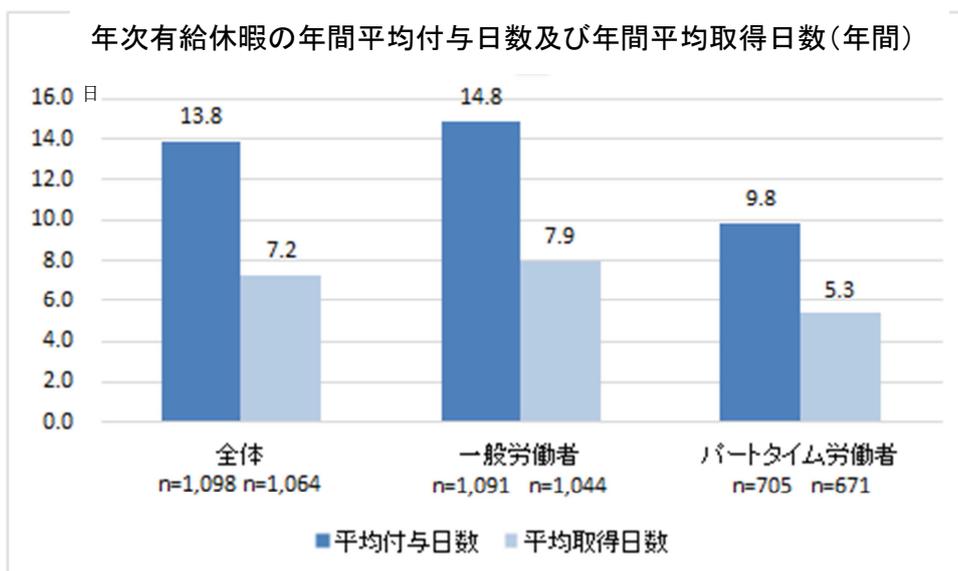
一年間に企業・事業所が付与した年次有給休暇（以下「年休」という。）に対する平均取得率（以下「取得率」という）は56.5%となっている。

業種別にみると、全体の年休取得率では、「農業、林業、漁業」（61.9%）が最も高く、次いで「金融業、保険業」（61.2%）「製造業」（60.1%）、と続いている。

従業員規模別にみると、全体の年休取得率では、「100～199人」（59.0%）が最も高く、次いで「5～9人」（58.7%）となっている。



※付与した年次有給休暇と取得した年次有給休暇の両方に回答があったものを集計



<業種、従業員規模別>

		全体		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給取得率 (%)	調査数	有給取得率 (%)	調査数	有給取得率 (%)
合 計		1024	56.5	1014	56.4	481	56.7
業 種 別	建設業	154	56.1	152	58.0	19	41.2
	製造業	140	60.1	139	59.8	60	60.9
	情報通信業	22	58.9	22	58.9	9	58.9
	運輸業、郵便業	48	57.6	48	56.5	17	60.6
	卸売業、小売業	188	53.7	185	51.4	102	57.7
	金融業、保険業	19	61.2	19	57.4	6	73.3
	不動産業、物品賃貸業	10	57.0	10	51.4	5	68.2
	学術研究、専門・技術 サービス業	28	56.5	28	54.9	8	62.1
	宿泊業、飲食サービス業	31	43.8	30	42.5	25	45.4
	生活関連サービス業、娯 楽業	15	52.2	15	53.3	11	50.6
	教育、学習支援業	25	55.1	24	57.8	19	51.7
	医療、福祉	200	58.5	200	58.1	150	59.1
	農業、林業、漁業	41	61.9	41	61.1	9	65.9
	サービス業(他に分類され ないもの)	62	53.4	60	57.3	26	44.3
その他	41	56.5	41	57.5	15	53.7	
従 業 員 規 模 別	5～9人	278	58.7	275	58.2	79	60.2
	10～19人	310	56.4	306	57.0	129	55.1
	20～29人	151	53.9	151	55.1	73	51.4
	30～49人	113	54.8	112	53.0	69	57.7
	50～99人	86	55.4	84	54.8	60	56.3
	100～199人	55	59.0	55	58.2	45	59.8
	200～299人	16	57.4	16	56.6	13	58.4
	300人以上	15	56.9	15	50.4	13	64.3

②半日又は時間単位の有給休暇制度の導入状況

(半日単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への半日単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は、一般労働者では76.7%、パートタイム労働者では61.0%となっている。

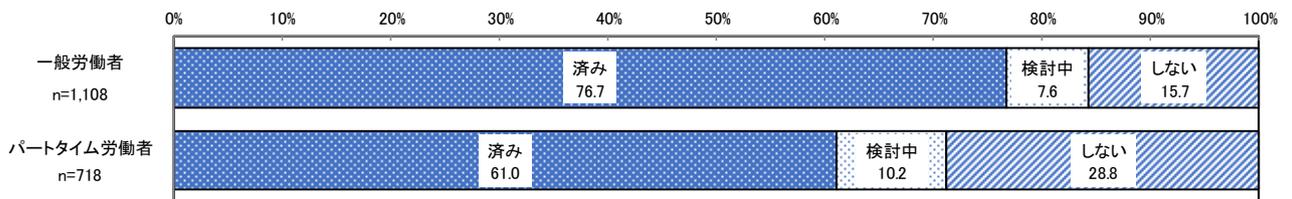
半日単位の有給休暇制度を就業規則又は労働協約上への定め及び実績がある場合のうち、同制度の利用実績を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では78.5%、パートタイム労働者では51.1%となっている。

業種別にみると、一般労働者の「有（実績あり）」の割合は、「運輸業、郵便業」（45.2%）、「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）及び「宿泊業、飲食サービス業」（41.9%）では、他業種に比べ低くなっている。またパートタイム労働者の「有（実績あり）」の割合は「建設業」（26.2%）、「運輸業、郵便業」（30.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（16.7%）及び「宿泊業、飲食サービス業」（25.0%）では、30%以下となっている。

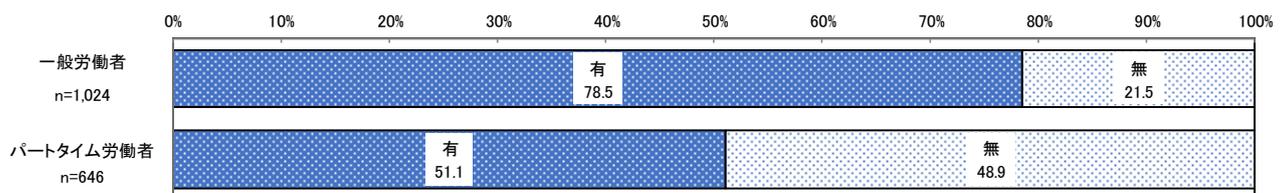
従業員規模別にみると、一般労働者及びパートタイム労働者に対して同制度を「導入済」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にあるものの、パートタイム労働者の方がその割合は低い傾向にある。また、同制度の「有（実績あり）」の割合についても、従業員規模が大きくなるにしたがって同様の傾向にある。

◆半日単位の有給休暇制度

【導入】



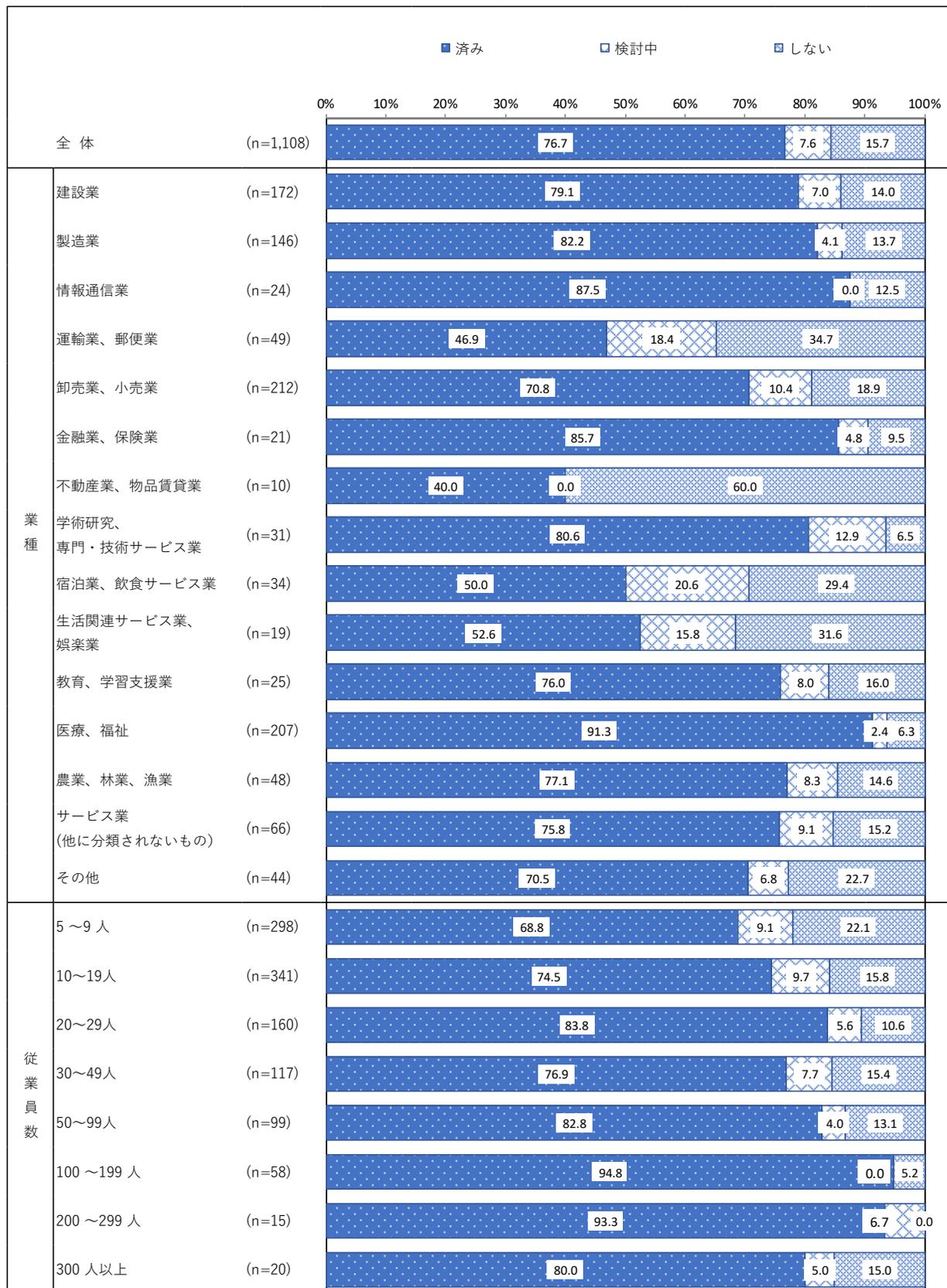
【実績】



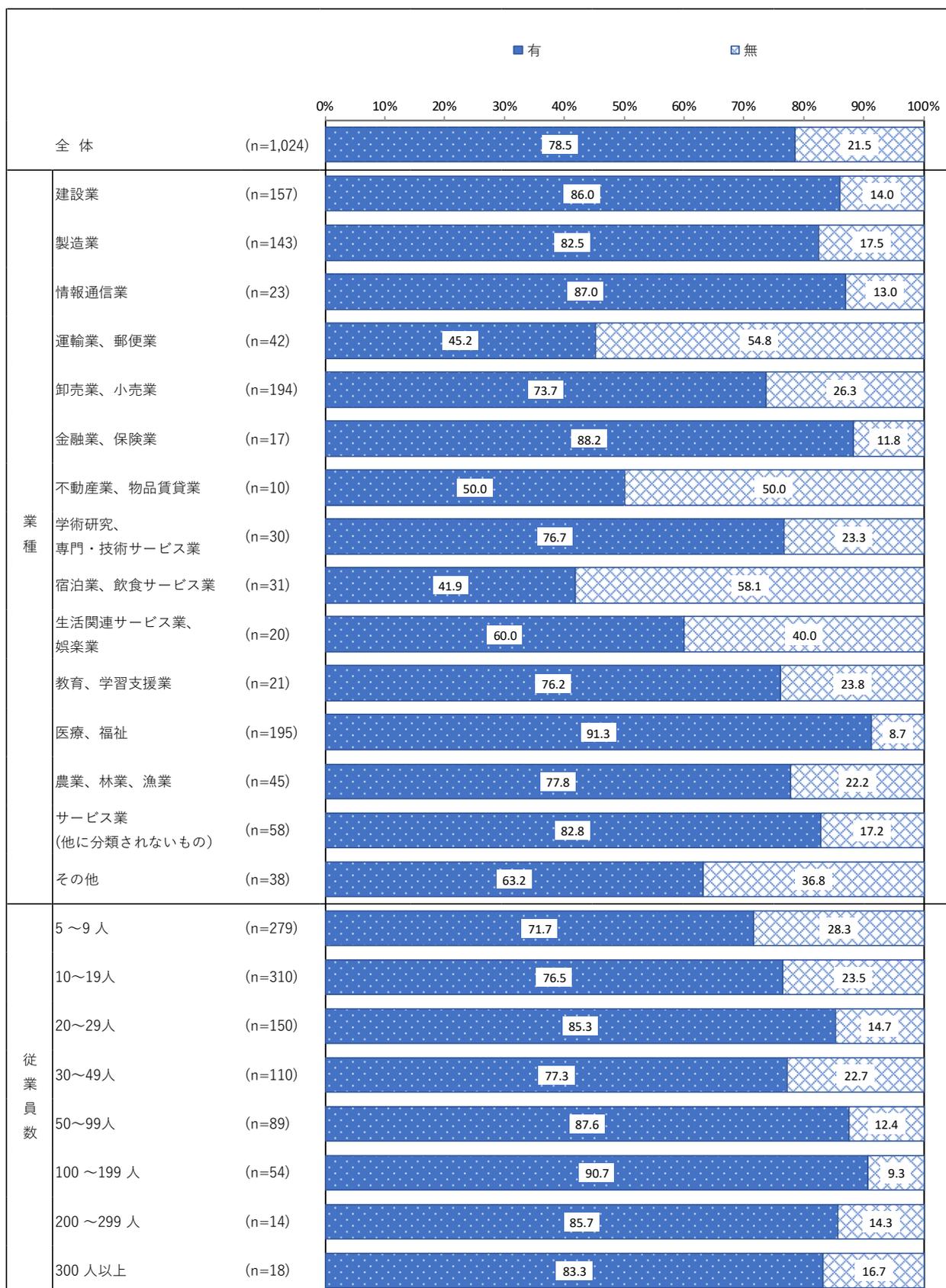
半日単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



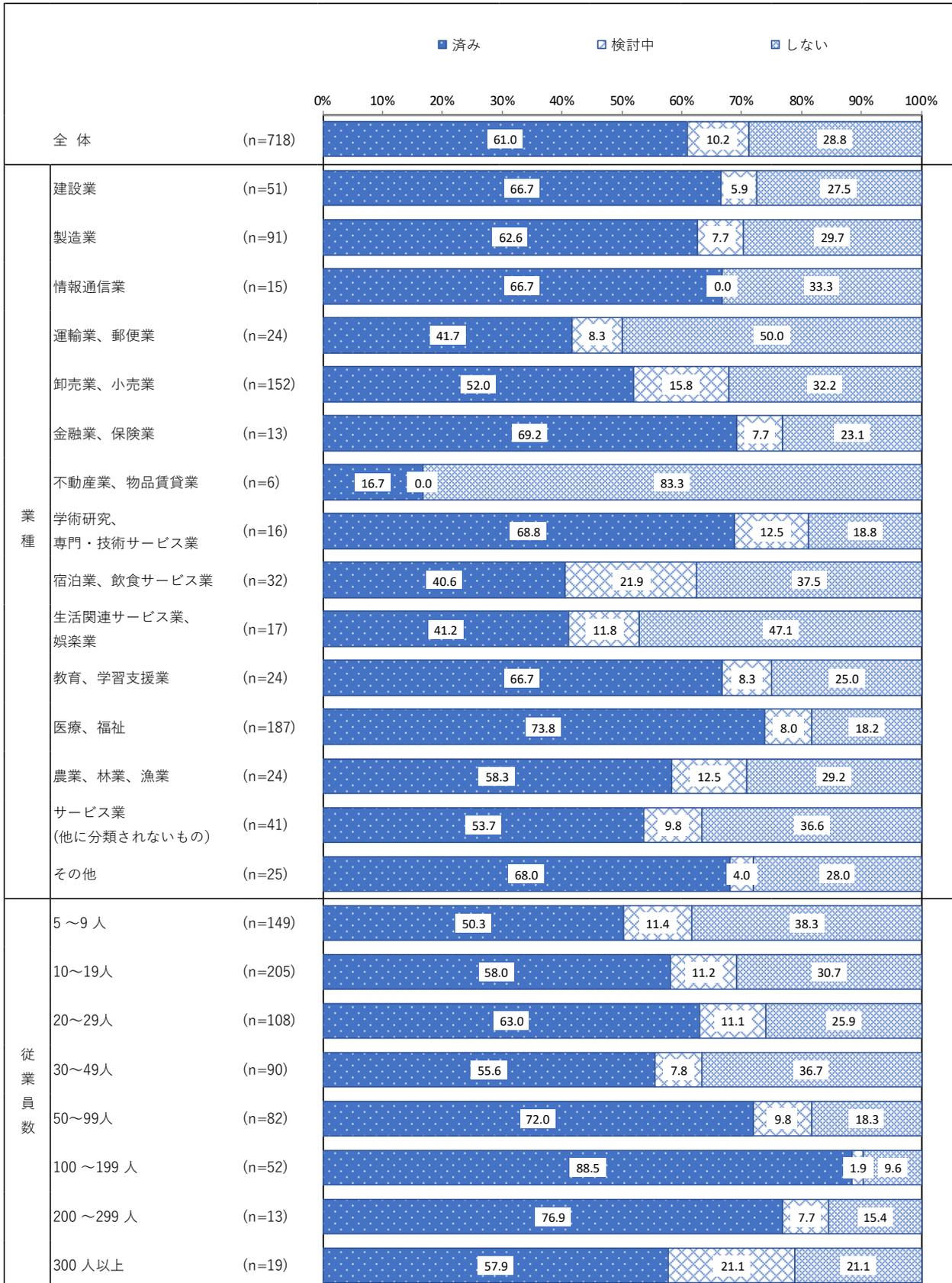
【実績】



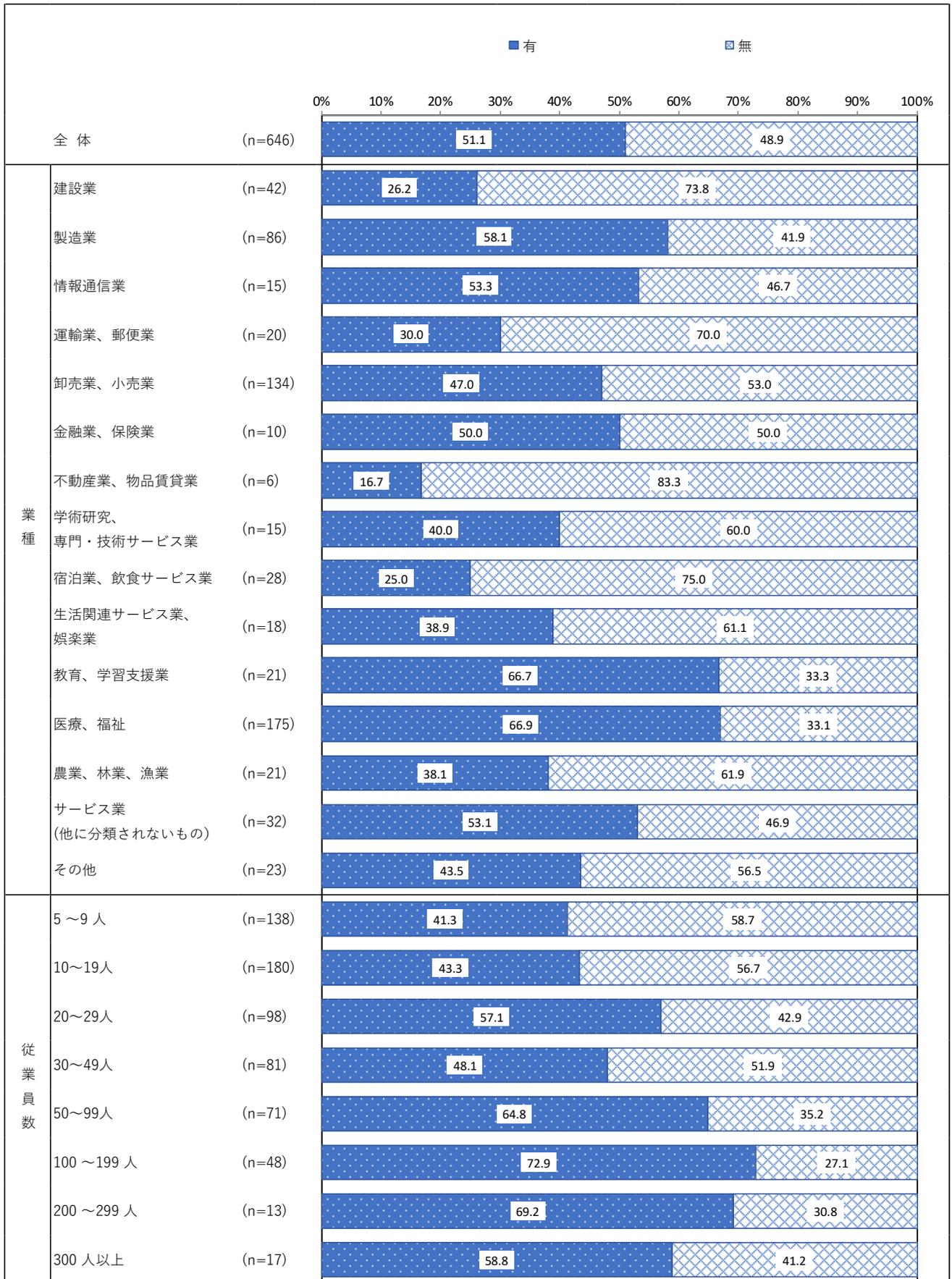
◆半日単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】



(時間単位の有給休暇制度)

就業規則又は労働協約への時間単位の有給休暇制度の導入状況を雇用形態別にみると、「導入済」の割合は一般労働者では41.8%、パートタイム労働者では30.7%となっている。

同制度の利用実績の状況を雇用形態別にみると、「有（実績あり）」の割合は、一般労働者では43.6%、パートタイム労働者では28.5%となっている。

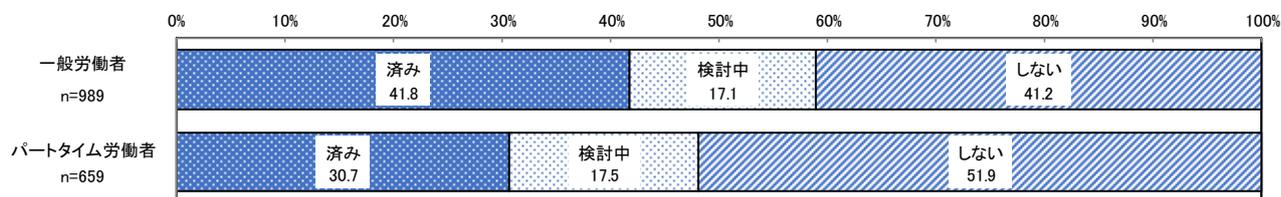
時間単位の有給休暇制度を「導入済」及び「有（実績あり）」の割合は、半日単位の有給休暇制度に比べて低い状況となっている。

業種別にみると、一般労働者及びパート労働者に対して同制度を「導入済」の割合は、最も高い業種と、最も低い業種で大きな開きが見られる。同制度の「有（実績あり）」の割合についても、同様の傾向にある。

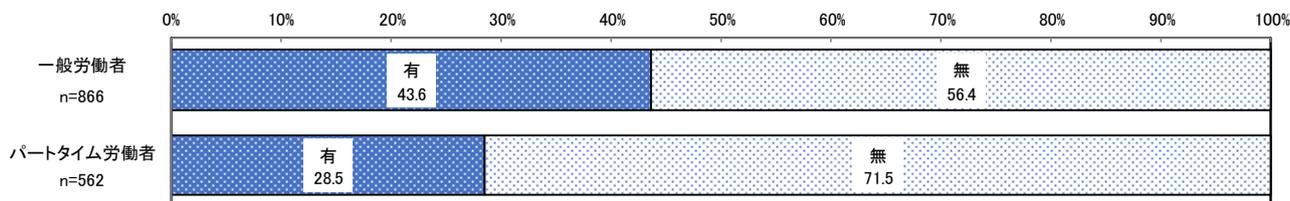
従業員規模別にみると、一般労働者では同制度を「導入済」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にあるが、パートタイム労働者については、「300人以上」では4割程度となっている。同制度の「有（実績あり）」についても同様の傾向である。

◆時間単位の有給休暇制度

【導入】



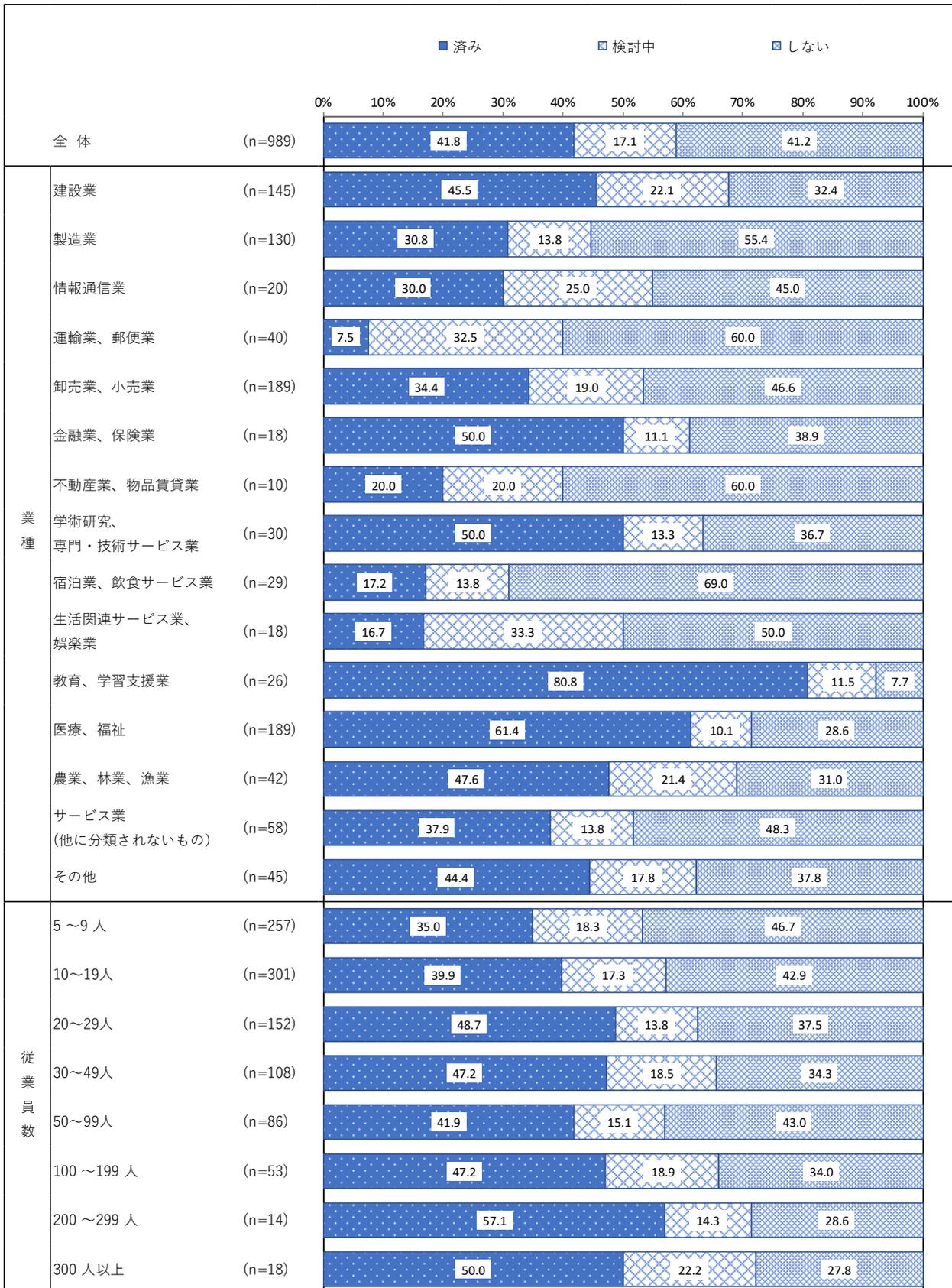
【実績】



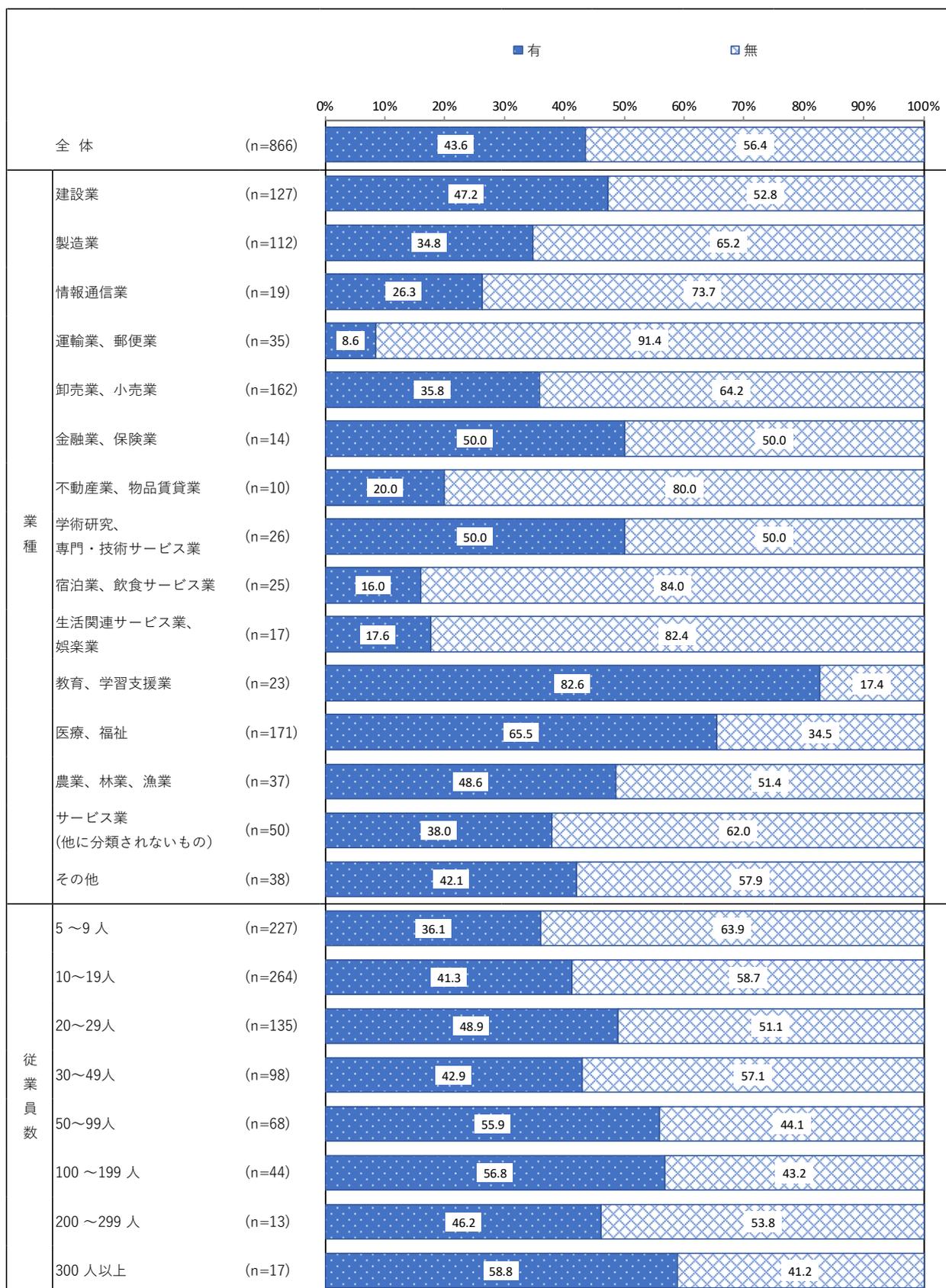
◆時間単位の有給休暇制度（一般労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



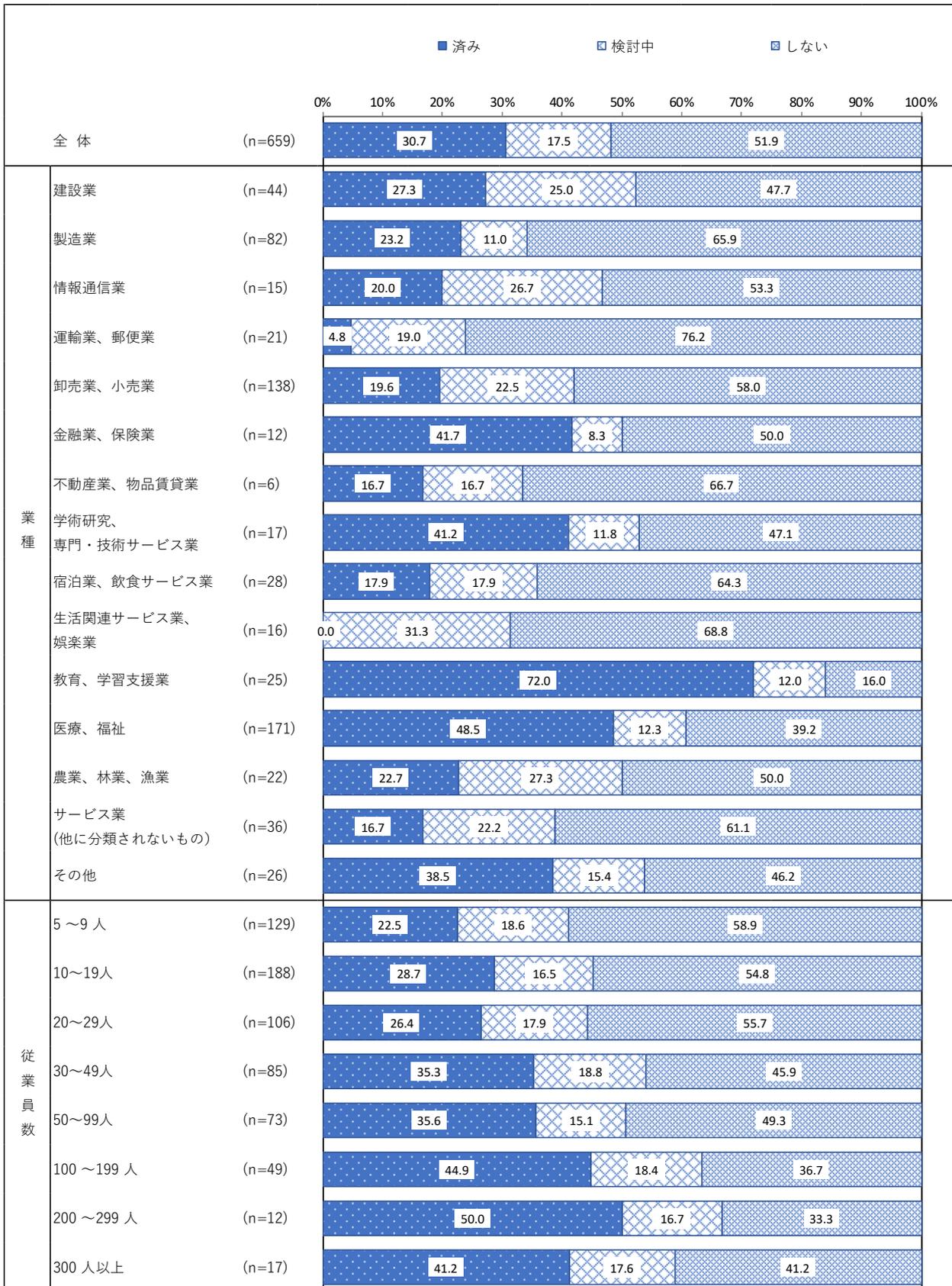
【実績】



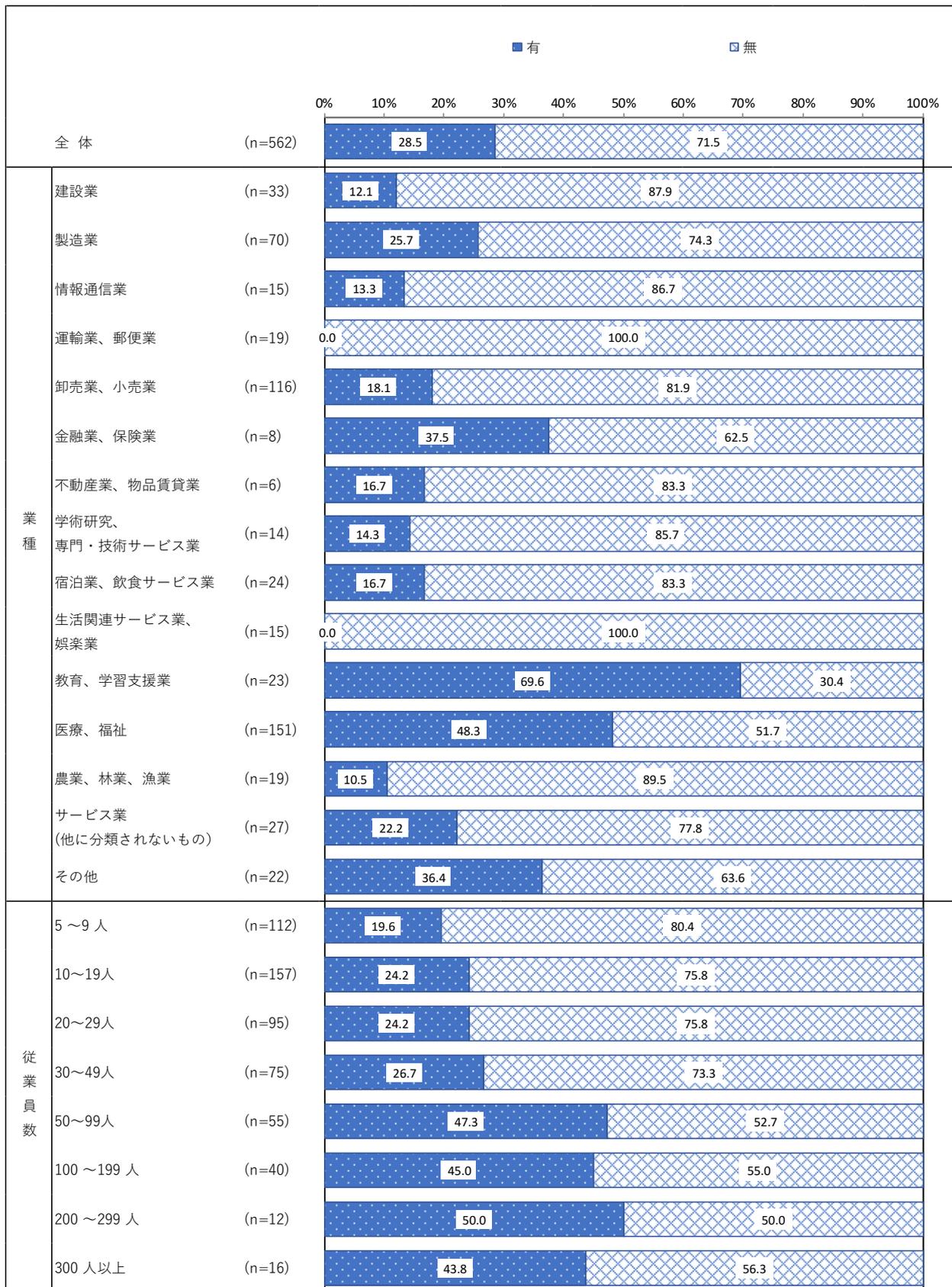
◆時間単位の有給休暇制度（パートタイム労働者）

<業種、従業員規模別>

【導入】



【実績】

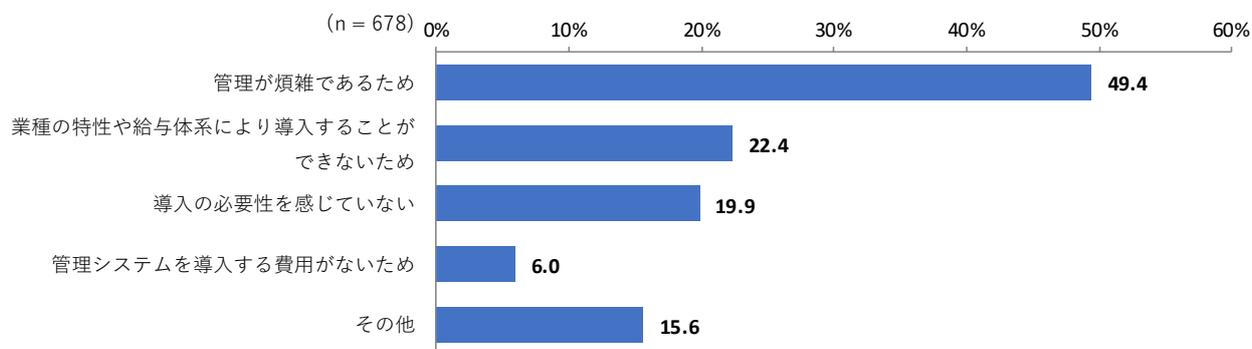


③半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由

半日又は時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由として、「管理が煩雑であるため」(49.4%)が最も高く、次いで「業種の特性や給与体系により導入することができないため」(22.4%)と続いている。

業種別にみると、「運輸業、郵便業」、「農業、林業、漁業」以外の業種では、「管理が煩雑であるため」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、すべての規模で「管理が煩雑であるため」の割合が多く、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。また、「導入の必要性を感じていない」の割合は、従業員規模が小さくなるにしたがって高い傾向にある。



※その他では、「親会社・トップの考え」、「希望や申請がないため」、「半休の場合は全休としているため」、「代替職員の確保が困難なため」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	管理が煩雑 であるため	業種の特性 や給与体系 により導入す ることができ ないため	導入の必要 性を感じて いない	管理システム を導入する費 用がないため	その他
全 体		678 -	335 49.4	152 22.4	135 19.9	41 6.0	106 15.6
業 種	建設業	89 -	39 43.8	22 24.7	17 19.1	1 1.1	19 21.3
	製造業	100 -	53 53.0	14 14.0	23 23.0	13 13.0	12 12.0
	情報通信業	16 -	9 56.3	0 0.0	5 31.3	0 0.0	3 18.8
	運輸業、郵便業	41 -	12 29.3	19 46.3	11 26.8	1 2.4	3 7.3
	卸売業、小売業	145 -	86 59.3	31 21.4	24 16.6	9 6.2	15 10.3
	金融業、保険業	9 -	5 55.6	2 22.2	1 11.1	1 11.1	2 22.2
	不動産業、物品賃貸業	8 -	5 62.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5
	学術研究、 専門・技術サービス業	19 -	10 52.6	0 0.0	5 26.3	2 10.5	5 26.3
	宿泊業、飲食サービス業	27 -	12 44.4	9 33.3	3 11.1	2 7.4	5 18.5
	生活関連サービス業、 娯楽業	17 -	10 58.8	4 23.5	2 11.8	1 5.9	2 11.8
	教育、学習支援業	9 -	3 33.3	1 11.1	2 22.2	3 33.3	3 33.3
	医療、福祉	103 -	55 53.4	27 26.2	15 14.6	5 4.9	22 21.4
	農業、林業、漁業	24 -	8 33.3	9 37.5	4 16.7	1 4.2	4 16.7
	サービス業 (他に分類されないもの)	41 -	17 41.5	9 22.0	11 26.8	2 4.9	5 12.2
その他	30 -	11 36.7	4 13.3	10 33.3	0 0.0	5 16.7	
従 業 員 数	5～9人	184 -	80 43.5	35 19.0	49 26.6	12 6.5	25 13.6
	10～19人	214 -	99 46.3	48 22.4	45 21.0	12 5.6	32 15.0
	20～29人	95 -	45 47.4	26 27.4	18 18.9	3 3.2	16 16.8
	30～49人	77 -	42 54.5	14 18.2	13 16.9	7 9.1	16 20.8
	50～99人	57 -	33 57.9	17 29.8	7 12.3	3 5.3	7 12.3
	100～199人	29 -	23 79.3	7 24.1	1 3.4	3 10.3	4 13.8
	200～299人	9 -	6 66.7	2 22.2	0 0.0	0 0.0	3 33.3
	300人以上	13 -	7 53.8	3 23.1	2 15.4	1 7.7	3 23.1

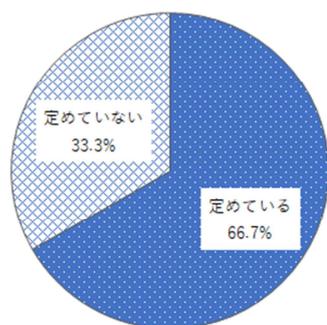
(2) 子の看護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への小学校就学前の子の看護休暇制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は66.7%で、全国平均値（令和2年度 雇用均等基本調査）の62.4%を上回っている。また、令和2年4月1日から令和3年3月31日までに同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は12.3%となっている。

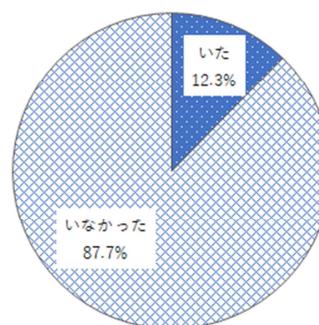
業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「教育、学習支援業」（84.6%）で最も高く、次いで「情報通信業」（84.0%）、「医療、福祉」（83.9%）と続いている。また、同制度の利用実績有の割合は、「教育・学習支援業」（38.5%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（24.4%）、「情報通信業」（20.0%）と続いている。「情報通信業」、「教育・学習支援業」及び「医療、福祉」の3業種では、他の業種と比べて、同制度を「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高い傾向にある。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「300人以上」（100.0%）で最も高く、次いで「100～199人」（96.7%）、「200～299人」（93.8%）と続いている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「300人以上」（57.9%）で最も高く、次いで「100～199人」（38.3%）、「200～299人」（37.5%）、と続いている。従業員規模が大きくなるにしたがって、同制度の「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高い傾向にある。

(n=1,193)

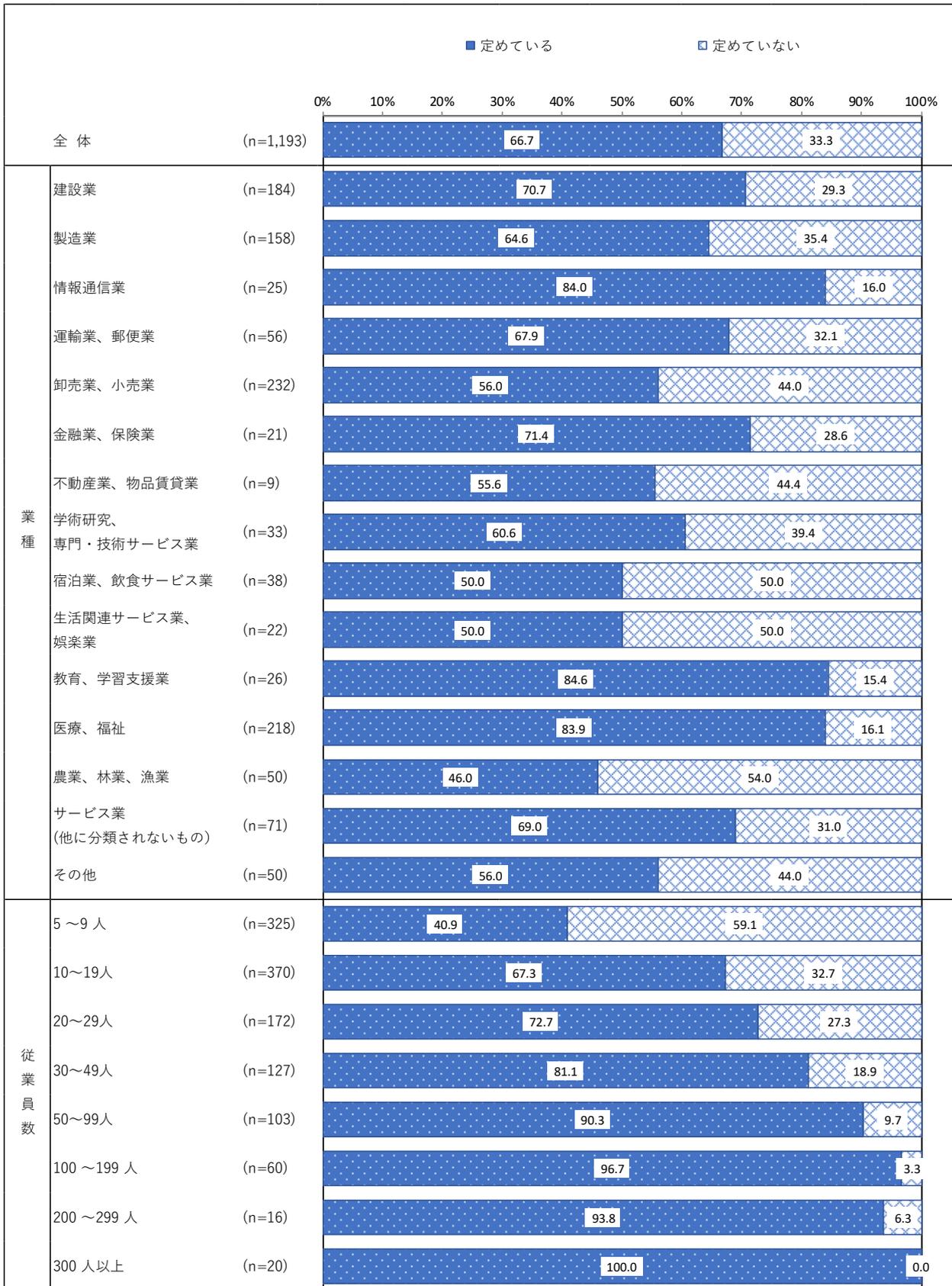


(n=1,175)



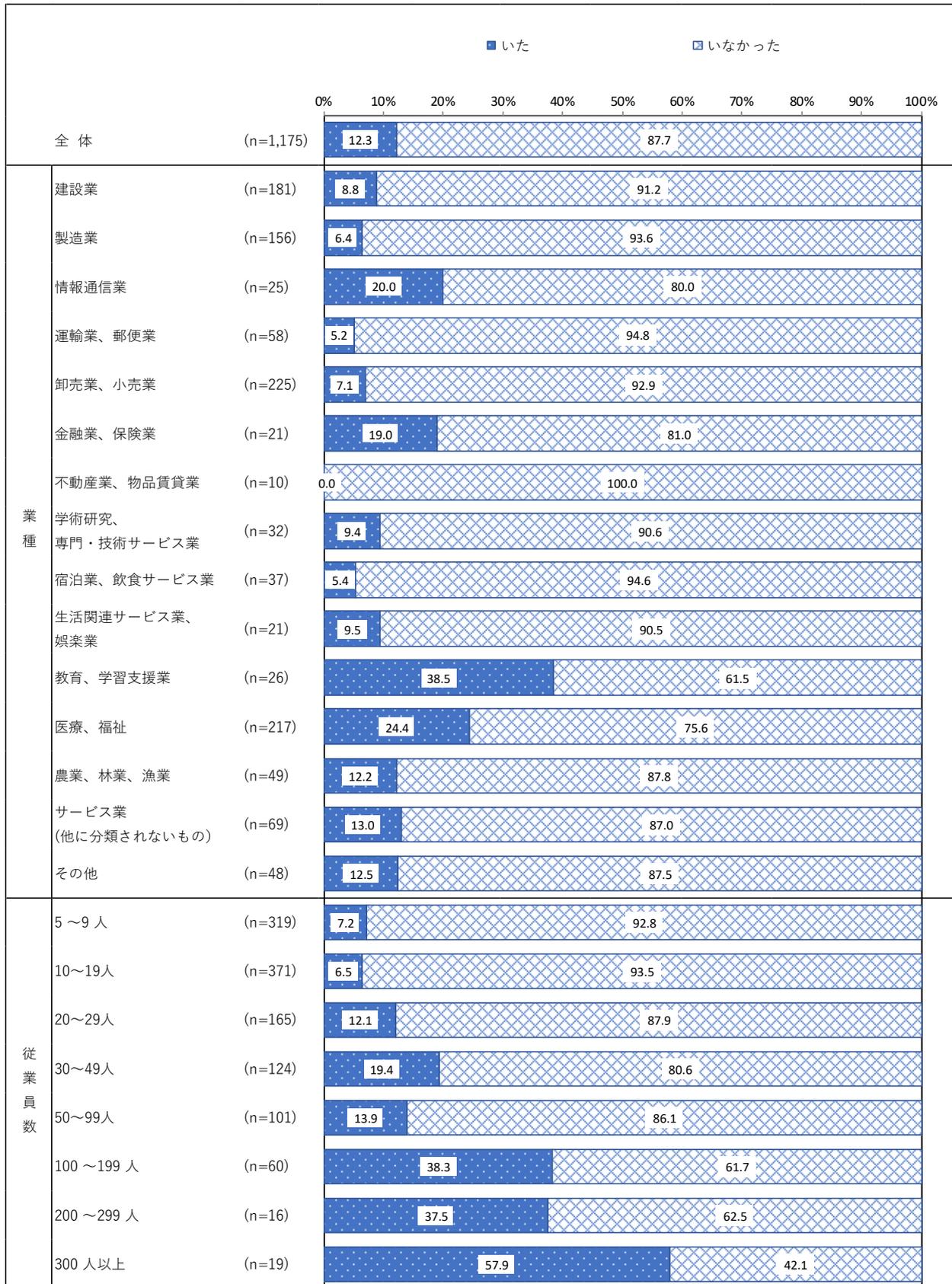
【子の看護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【子の看護休暇制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



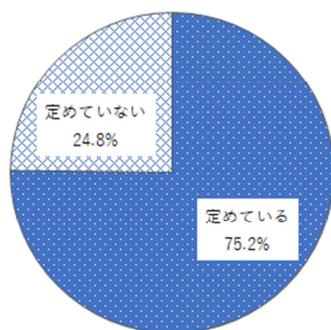
(3) 介護休暇制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への介護休暇制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は75.2%で、全国平均値（令和2年度 雇用均等基本調査）の63.1%を上回っている。また、令和2年4月1日から令和3年3月31日までに同制度を利用した従業員がいる事業所の割合は6.2%となっている。

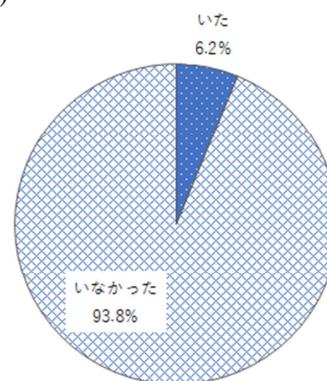
業種別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「情報通信業」（96.0%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（92.3%）、「医療、福祉」（87.6%）と続いている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「教育・学習支援業」（23.1%）で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（13.0%）、「医療、福祉」（11.5%）と続いている。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は、「100人以上」では100%となっている。また、同制度の「有（実績あり）」の割合は、「300人以上」（50.0%）で最も高く、次いで「100～199人」（23.7%）、「50～99人」（9.7%）と続いている。従業員規模が大きくなるにつれ、同制度を「定めている」及び「有（実績あり）」の割合が高い傾向にある。

(n=1,192)

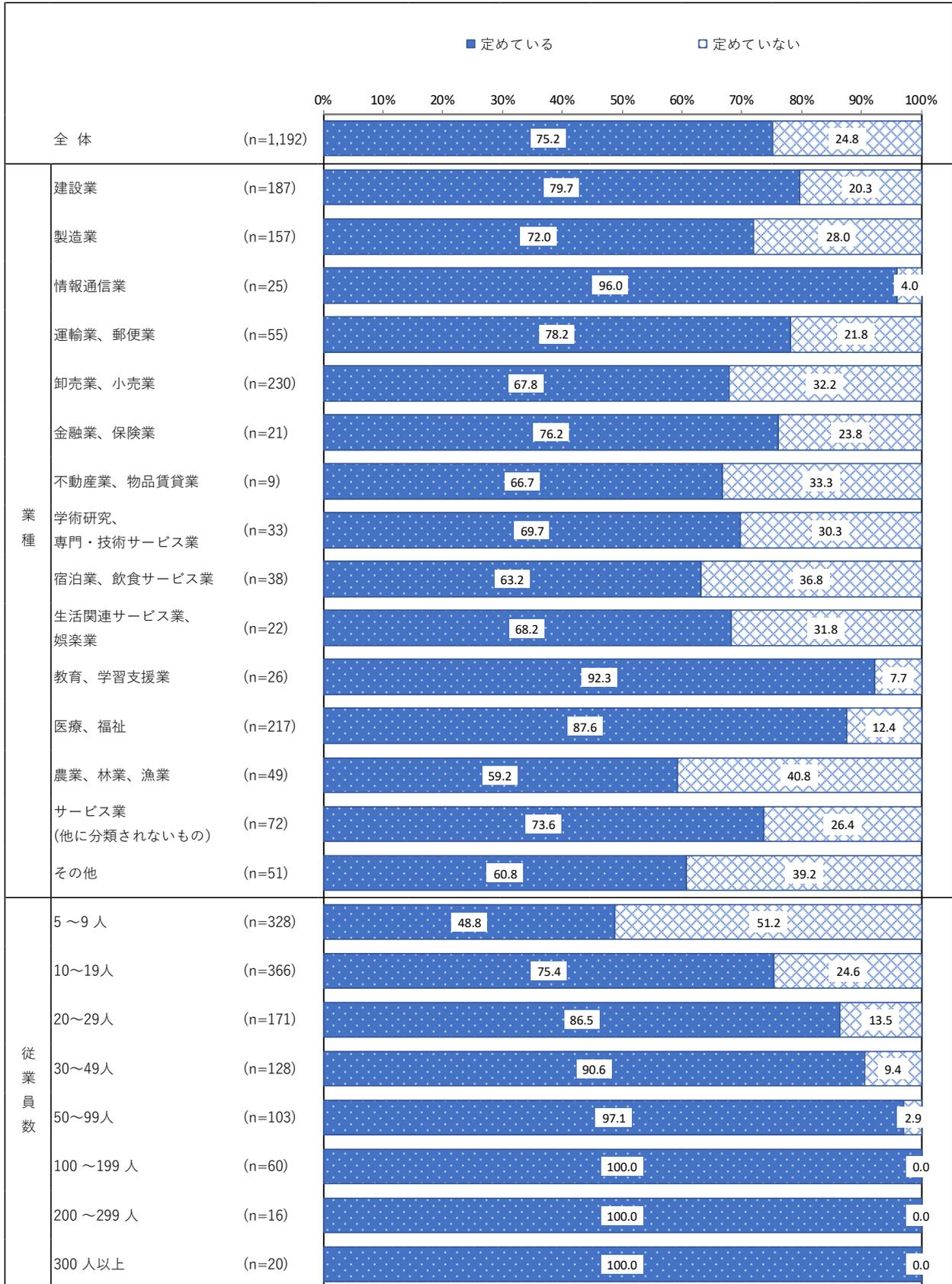


(n=1,196)



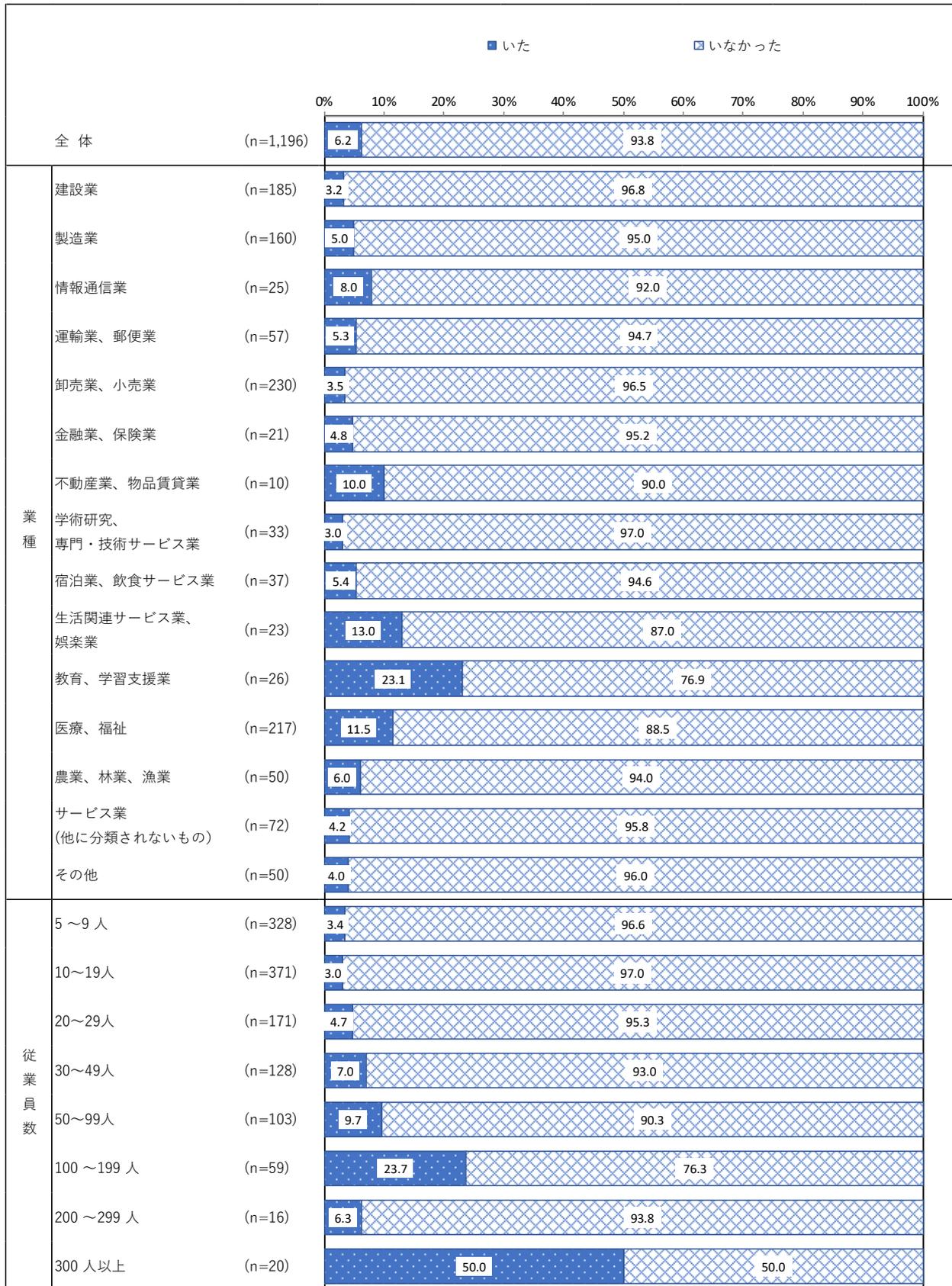
【介護休暇制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【介護休暇制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



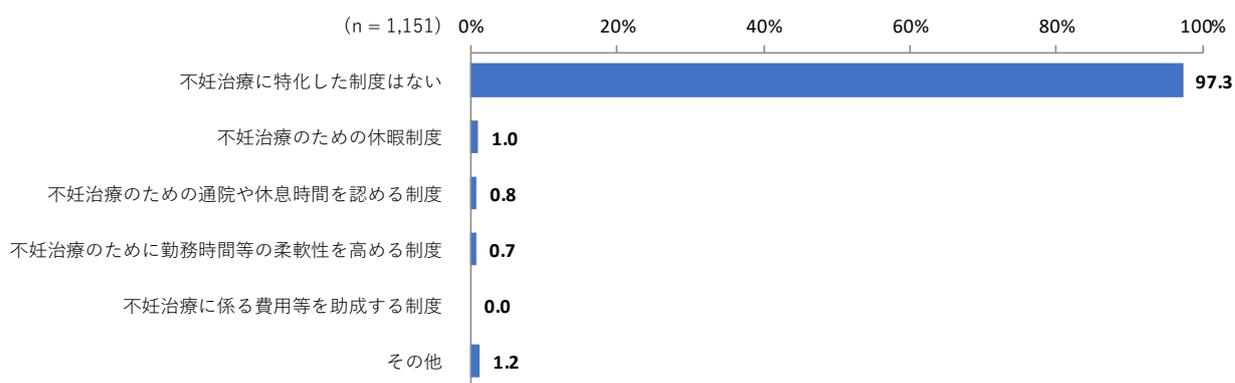
(4) 不妊治療のための休暇などの制度

①不妊治療のための制度の導入状況

「不妊治療に特化した制度はない」(97.3%)が最も多く、次に「不妊治療のための休暇制度」(1.0%)、「不妊治療のための通院や休息時間を認める制度」(0.8%)が続いている。

業種別にみると、全ての業種において「不妊治療に特化した制度はない」の割合が最も高く「不動産業、物品賃貸業」及び「宿泊業、飲食サービス業」では100%となっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「不妊治療に特化した制度はない」の割合が高くなっており、特に「200～299人」では100%となっている。



<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

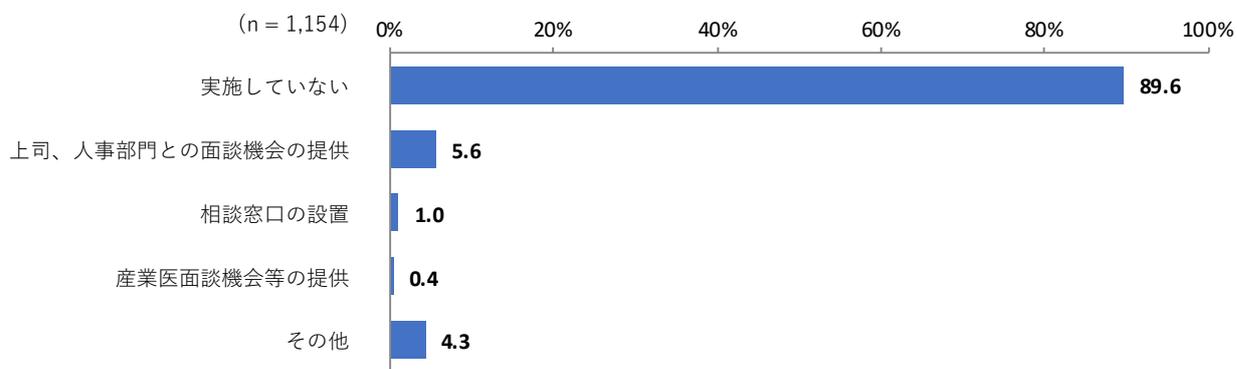
		調査数	不妊治療に 特化した 制度はない	不妊治療の ための休暇 制度	不妊治療の ための通院 や休息時間を 認める 制度	不妊治療の ために勤務時 間等の柔軟 性を 高める制度	不妊治療に 係る費用等を 助成する制度	その他
全 体		1,151 -	1,120 97.3	12 1.0	9 0.8	8 0.7	0 0.0	14 1.2
業 種	建設業	173 -	170 98.3	1 0.6	2 1.2	1 0.6	0 0.0	1 0.6
	製造業	153 -	151 98.7	2 1.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	25 -	24 96.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0
	運輸業、郵便業	53 -	52 98.1	0 0.0	1 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	221 -	211 95.5	1 0.5	1 0.5	2 0.9	0 0.0	7 3.2
	金融業、保険業	21 -	20 95.2	1 4.8	0 0.0	1 4.8	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	9 -	9 100.0	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	32 -	29 90.6	1 3.1	0 0.0	1 3.1	0 0.0	2 6.3
	宿泊業、飲食サービス業	38 -	38 100.0	0 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	21 -	20 95.2	1 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	27 -	26 96.3	1 3.7	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	215 -	210 97.7	3 1.4	4 1.9	2 0.9	0 0.0	1 0.5
	農業、林業、漁業	47 -	45 95.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.3
	サービス業 (他に分類されないもの)	69 -	68 98.6	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	47 -	47 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
従 業 員 数	5～9人	308 -	294 95.5	3 1.0	3 1.0	1 0.3	0 0.0	9 2.9
	10～19人	353 -	348 98.6	3 0.8	1 0.3	2 0.6	0 0.0	1 0.3
	20～29人	168 -	165 98.2	0 0.0	1 0.6	0 0.0	0 0.0	2 1.2
	30～49人	124 -	118 95.2	5 4.0	3 2.4	3 2.4	0 0.0	1 0.8
	50～99人	103 -	102 99.0	0 0.0	1 1.0	1 1.0	0 0.0	0 0.0
	100～199人	60 -	59 98.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.7
	200～299人	15 -	15 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	20 -	19 95.0	1 5.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0

②不妊治療を行っている従業員を対象とした取組状況

不妊治療を行っている従業員を対象とした取組については、「実施していない」(89.6%)が最も高く、次いで「上司、人事部門との面談機会の提供」(5.6%)、「相談窓口の設置」(1.0%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種において「実施していない」の割合が最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」では100%となっており、「農業、林業、漁業」(95.9%)、「サービス業」(95.6%)では95%超となっている。

また従業員規模別にみても、全ての従業員規模で「実施していない」の割合が高くなっている。



※その他では、「個別に相談に対応している」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	実施して いない	上司、人事部 門との 面談機会の 提供	相談窓口の 設置	産業医面談 機会等の 提供	その他
全 体		1,154 -	1,034 89.6	65 5.6	12 1.0	5 0.4	50 4.3
業 種	建設業	177 -	164 92.7	5 2.8	1 0.6	1 0.6	9 5.1
	製造業	153 -	140 91.5	6 3.9	0 0.0	0 0.0	7 4.6
	情報通信業	25 -	22 88.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	54 -	49 90.7	0 0.0	1 1.9	0 0.0	4 7.4
	卸売業、小売業	220 -	195 88.6	9 4.1	5 2.3	0 0.0	11 5.0
	金融業、保険業	21 -	18 85.7	2 9.5	0 0.0	0 0.0	1 4.8
	不動産業、物品賃貸業	9 -	8 88.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	学術研究、 専門・技術サービス業	32 -	28 87.5	2 6.3	0 0.0	0 0.0	3 9.4
	宿泊業、飲食サービス業	38 -	38 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、 娯楽業	20 -	18 90.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	27 -	21 77.8	6 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	214 -	176 82.2	27 12.6	2 0.9	1 0.5	12 5.6
	農業、林業、漁業	49 -	47 95.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	68 -	65 95.6	3 4.4	0 0.0	1 1.5	0 0.0
	その他	47 -	45 95.7	1 2.1	1 2.1	1 2.1	0 0.0
従 業 員 数	5～9人	309 -	279 90.3	11 3.6	1 0.3	0 0.0	19 6.1
	10～19人	353 -	324 91.8	13 3.7	3 0.8	1 0.3	14 4.0
	20～29人	171 -	148 86.5	15 8.8	1 0.6	1 0.6	9 5.3
	30～49人	124 -	107 86.3	14 11.3	2 1.6	0 0.0	3 2.4
	50～99人	103 -	92 89.3	5 4.9	2 1.9	1 1.0	4 3.9
	100～199人	59 -	51 86.4	6 10.2	2 3.4	2 3.4	1 1.7
	200～299人	15 -	15 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	20 -	18 90.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0

5. 休業制度

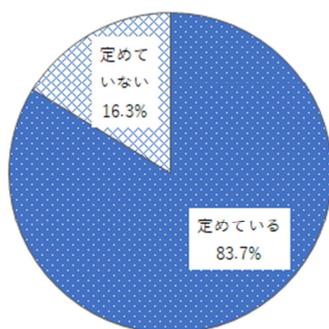
(1) 産前産後休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

就業規則又は労働協約への産前産後休業制度の導入状況をみると、「定めている」の割合が83.7%を占めているものの、令和2年4月1日から令和3年3月31日までに従業員の利用実績がある事業所の割合は22.3%となっている。

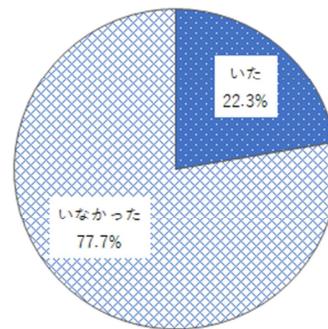
業種別にみると、産前産後休暇制度の導入割合は、「医療、福祉」(97.7%)で最も高く、次いで「教育、学習支援業」(96.3%)、「情報通信業」(96.0%)と続いている。また、同制度の「有(実績あり)」の割合は、「教育・学習支援業」(55.6%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(47.0%)、「金融業、保険業」(33.3%)と続いている。「教育・学習支援業」及び「医療・福祉」では、他の業種と比べて、同制度の「定めている」の割合及び「有(実績あり)」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、産前産後休暇制度の導入割合は、「100人以上」で100%となっている。また、同制度の「有(実績あり)」の割合は、「300人以上」(100.0%)で最も高く、次いで「100~199人」(82.0%)、「200~299人」(81.3%)と続いている。同制度の「定めている」の割合や「有(実績あり)」の割合は、従業員規模が大きくなるにしたがって高い傾向にある。

(n=1,188)

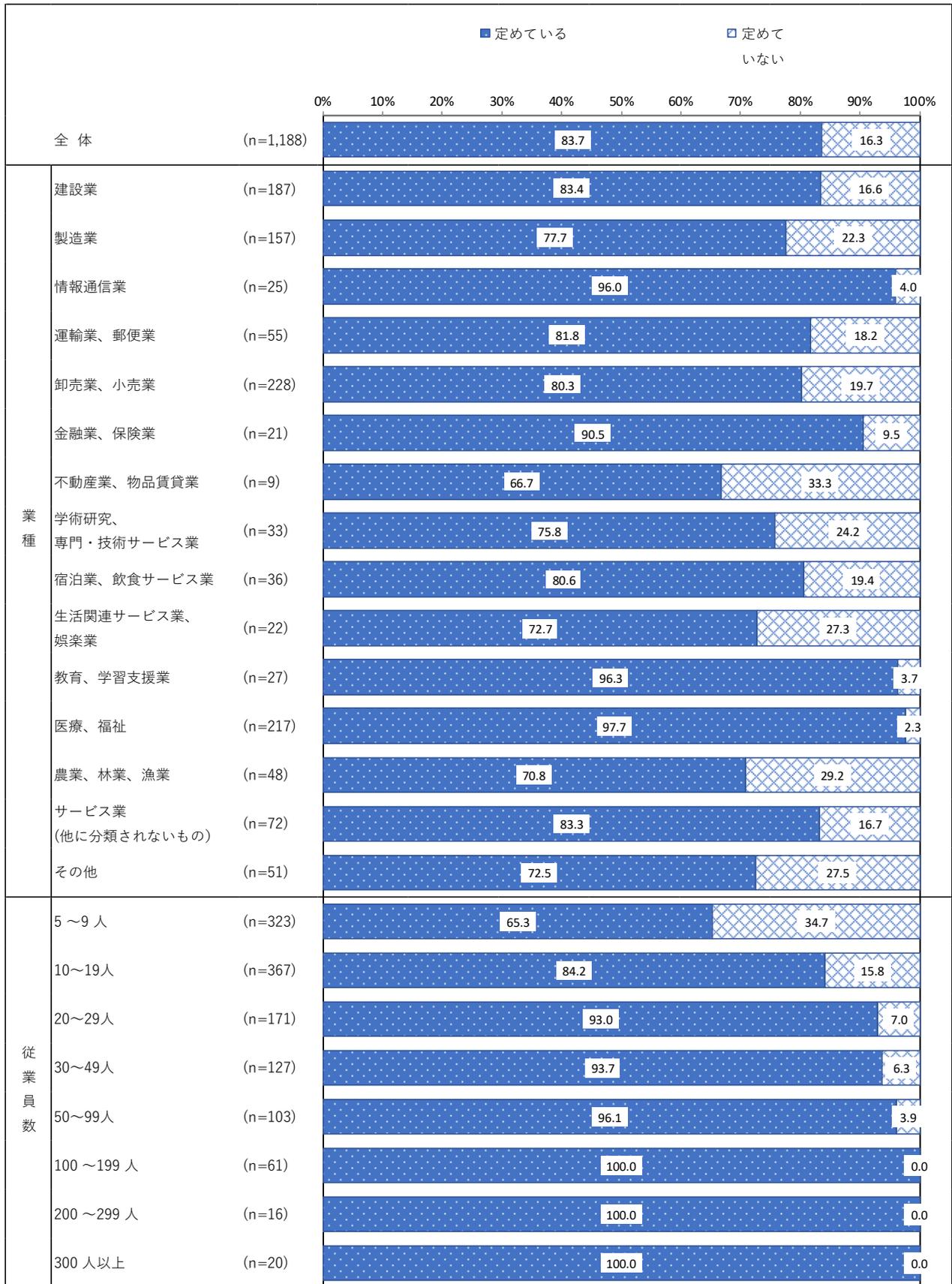


(n=1,191)



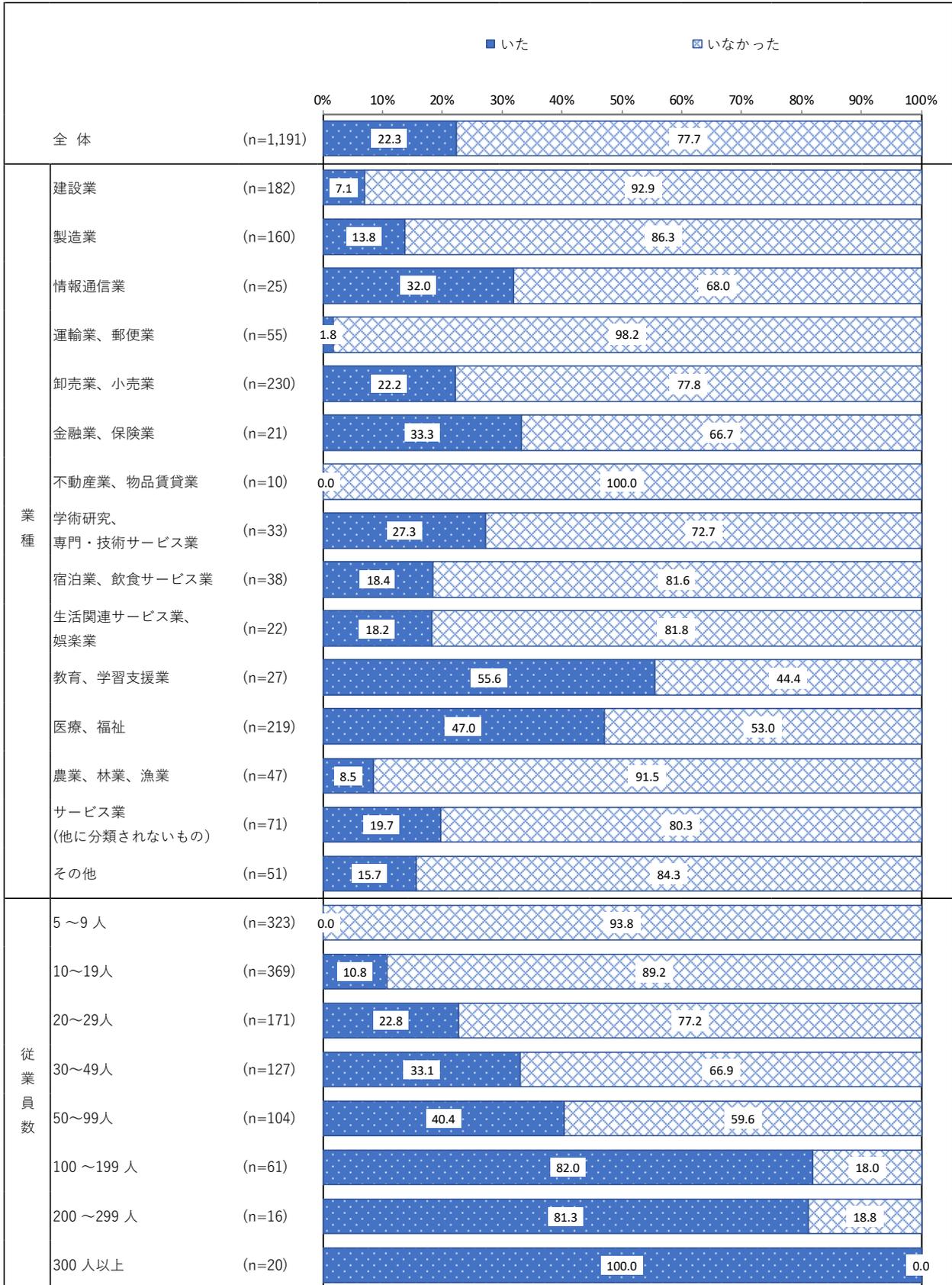
【産前産後休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【産前産後休業制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



(2) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

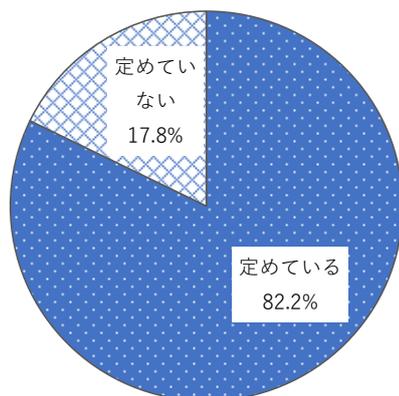
①育児休業制度の利用状況

就業規則又は労働協約への育児休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は82.2%、「定めていない」の割合は17.8%となっている。平成30年10月1日から令和元年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和2年10月1日までの育児休業制度の利用状況では、女性の取得率は97.6%と全国平均値（令和2年度 雇用均等基本調査）の81.6%よりも高くなっている。また男性の取得率は15.8%であるが、前回調査（平成30年度7.6%）からは8.2pt増加しており、全国平均値（令和2年度 雇用均等基本調査）の12.7%も上回っている。

業種別にみると、全ての業種において「定めている」の割合は高い傾向にあり、特に「情報通信業」（96.0%）、「教育、学習支援業」（96.3%）及び「医療、福祉」（95.9%）では9割を上回っている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、概ね、全ての規模で高く、特に「100人以上」では100%となっている。

n=1,194



【女性】

育児休業取得率	97.6%
n=613	

【男性】

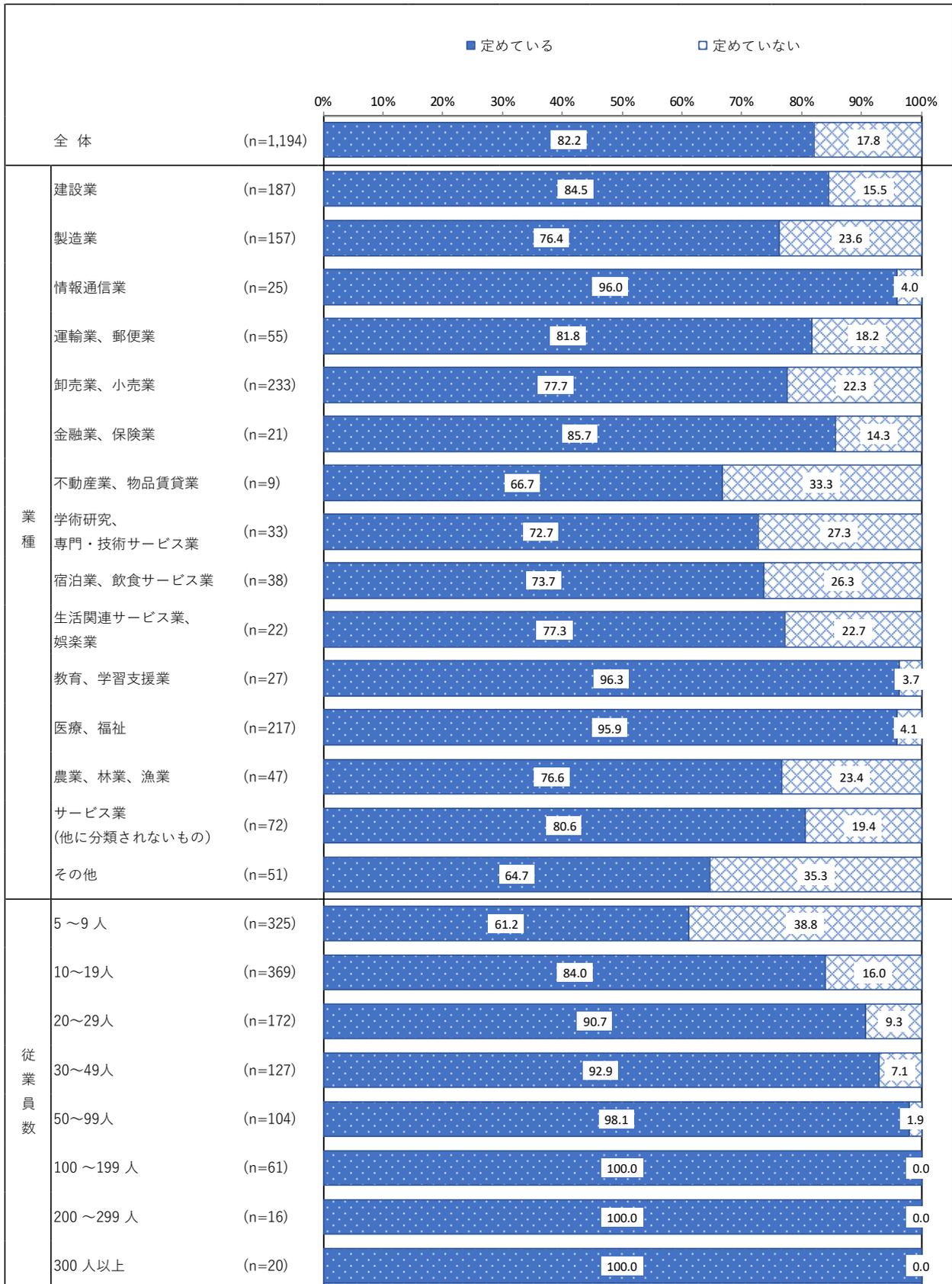
育児休業取得率	15.8%
n=411	

なお、本設問の回答企業、育児休業対象者、育児休業取得者は以下のとおりである。

	回答企業	育児対象者（人）	育児休業取得者（人）	取得率（%）
女性	273	613	598	97.6
男性	184	411	65	15.8

【育児休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

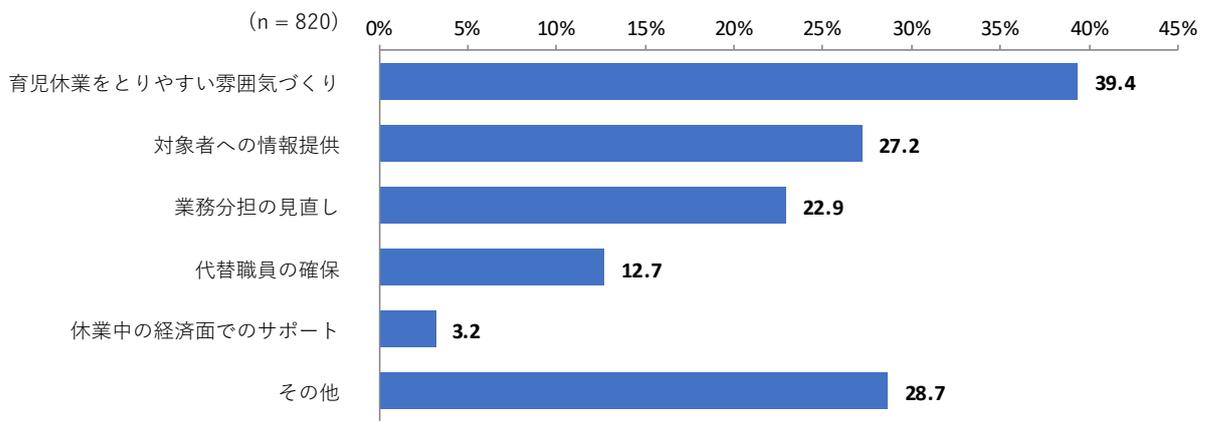


②男性の育児休業の取得促進

男性の育児休業の取得促進に向けた取組をみると、「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」(39.4%)で最も高く、次いで「対象者への情報提供」(27.2%)、「業務分担の見直し」(22.9%)と続いている。

業種別にみると、概ね全ての業種で、「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」の割合が最も高くなっている。それ以外で、「宿泊業、飲食サービス業」では「代替職員の確保」(30.4%)が高く、「運輸業、郵便業」(35.0%)及び「生活関連サービス業、娯楽業」(41.7%)では「業務分担の見直し」の割合が「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」と並び、最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「100～199人」を除く概ね全ての従業員規模で「育児休業をとりやすい雰囲気づくり」の割合が高くなっている。また「199人以下」の規模では、従業員規模が大きくなるにしたがって「対象者への情報提供」の割合が高くなる傾向にある。



※その他では、「育児休業取得奨励金の支給」、「上司との面談」、「男性従業員向けの育児セミナー開催」、「行動計画の目標への明記」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	育児休業をとりやすい雰囲気づくり	対象者への情報提供	業務分担の見直し	代替職員の確保	休業中の経済面でのサポート	その他
全体		820 -	323 39.4	223 27.2	188 22.9	104 12.7	26 3.2	235 28.7
業種	建設業	132 -	58 43.9	29 22.0	30 22.7	16 12.1	8 6.1	26 19.7
	製造業	102 -	30 29.4	27 26.5	19 18.6	4 3.9	0 0.0	39 38.2
	情報通信業	16 -	9 56.3	8 50.0	1 6.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3
	運輸業、郵便業	40 -	14 35.0	7 17.5	14 35.0	13 32.5	1 2.5	7 17.5
	卸売業、小売業	149 -	56 37.6	38 25.5	42 28.2	19 12.8	5 3.4	40 26.8
	金融業、保険業	16 -	6 37.5	4 25.0	5 31.3	1 6.3	0 0.0	7 43.8
	不動産業、物品賃貸業	7 -	4 57.1	2 28.6	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6
	学術研究、専門・技術サービス業	24 -	12 50.0	8 33.3	8 33.3	2 8.3	1 4.2	7 29.2
	宿泊業、飲食サービス業	23 -	4 17.4	3 13.0	3 13.0	7 30.4	1 4.3	8 34.8
	生活関連サービス業、娯楽業	12 -	5 41.7	4 33.3	5 41.7	3 25.0	0 0.0	2 16.7
	教育、学習支援業	18 -	8 44.4	5 27.8	7 38.9	4 22.2	0 0.0	6 33.3
	医療、福祉	166 -	62 37.3	58 34.9	23 13.9	21 12.7	3 1.8	59 35.5
	農業、林業、漁業	31 -	17 54.8	5 16.1	9 29.0	3 9.7	2 6.5	7 22.6
	サービス業(他に分類されないもの)	49 -	22 44.9	17 34.7	14 28.6	3 6.1	4 8.2	13 26.5
	その他	35 -	16 45.7	8 22.9	7 20.0	5 14.3	0 0.0	11 31.4
	従業員数	5～9人	195 -	65 33.3	25 12.8	45 23.1	28 14.4	8 4.1
10～19人		249 -	89 35.7	55 22.1	58 23.3	25 10.0	10 4.0	81 32.5
20～29人		112 -	45 40.2	27 24.1	23 20.5	17 15.2	2 1.8	30 26.8
30～49人		96 -	47 49.0	31 32.3	30 31.3	13 13.5	1 1.0	22 22.9
50～99人		82 -	40 48.8	36 43.9	16 19.5	12 14.6	1 1.2	12 14.6
100～199人		54 -	22 40.7	35 64.8	10 18.5	4 7.4	3 5.6	11 20.4
200～299人		13 -	7 53.8	6 46.2	2 15.4	1 7.7	1 7.7	2 15.4
300人以上		19 -	8 42.1	8 42.1	4 21.1	4 21.1	0 0.0	2 10.5

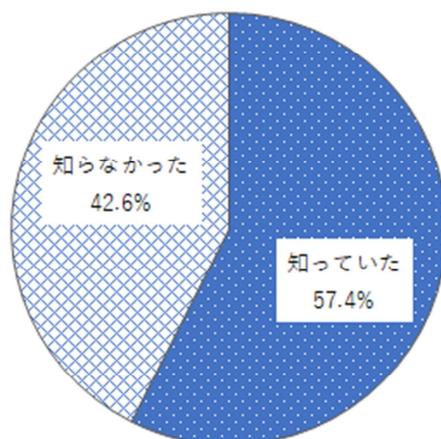
③育児・介護休業法改正による新制度の認知状況

育児・介護休業法改正による新制度の認知状況をみると、「知っていた」の割合は57.4%、「知らなかった」の割合は42.6%となっている。

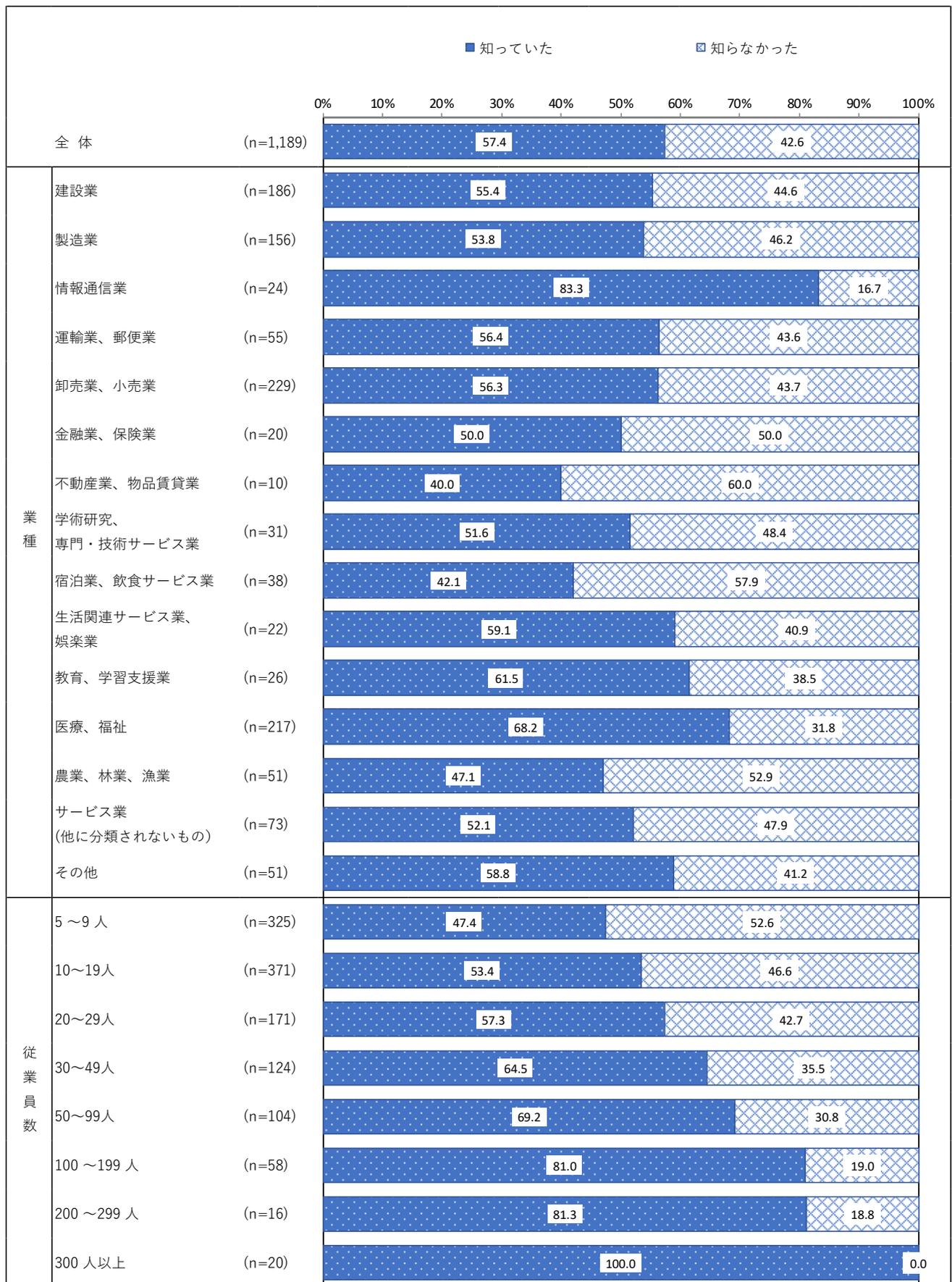
業種別にみると、「情報通信業」(83.3%)の認知度が最も高く、次いで「医療、福祉」(68.2%)、「教育、学習支援業」(61.5%)と続いている。また「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「農業、林業、漁業」では「知らなかった」が「知っていた」を上回っている。

従業員規模別にみると、「5～9人」を除き、全ての規模で「知っていた」が「知らなかった」を上回り、特に「300人以上」では認知度が100%となっている。

(n=1,189)



<業種、従業員規模別>



(3) 介護休業制度の就業規則又は労働協約上の定め及び利用状況

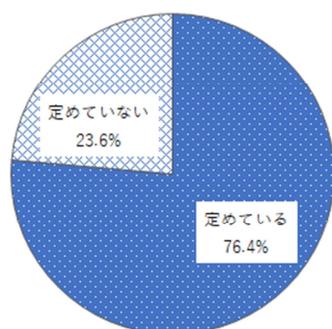
就業規則又は労働協約への介護休業制度の導入状況を見ると、「定めている」の割合は76.4%、「定めていない」の割合は23.6%となっている。また令和2年4月1日から令和3年3月31日までに利用した従業員の有無では、「いた（実績あり）」の割合は5.0%、「いなかった（実績なし）」の割合は95.0%となっている。

業種別にみると、同制度を「定めている」割合は「情報通信業」（96.0%）で最も高く、次いで「教育、学習支援業」（92.6%）、「医療、福祉」（88.0%）と続いている。

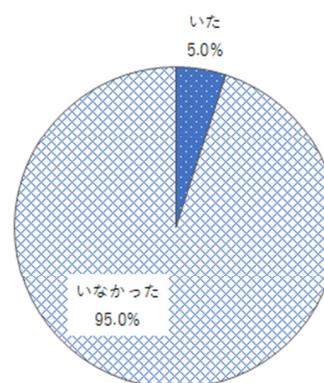
また、同制度の「いた」の割合は、「教育、学習支援業」（18.5%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（10.6%）、「情報通信業」（8.0%）、「農業、林業、漁業」（8.0%）と続いている。

従業員規模別にみると、同制度を「定めている」の割合は「200人以上」では100%となっているが「5～9人」では50.5%と他の規模と比べて低く、大きな開きが見られる。また、同制度の「いた」の割合は、「300人以上」（30.0%）で最も高く、次いで「200～299人」（25.0%）、「100～199人」（19.7%）と続いているが、全ての従業員規模で「いなかった」の割合の方が上回っている。

(n=1,189)

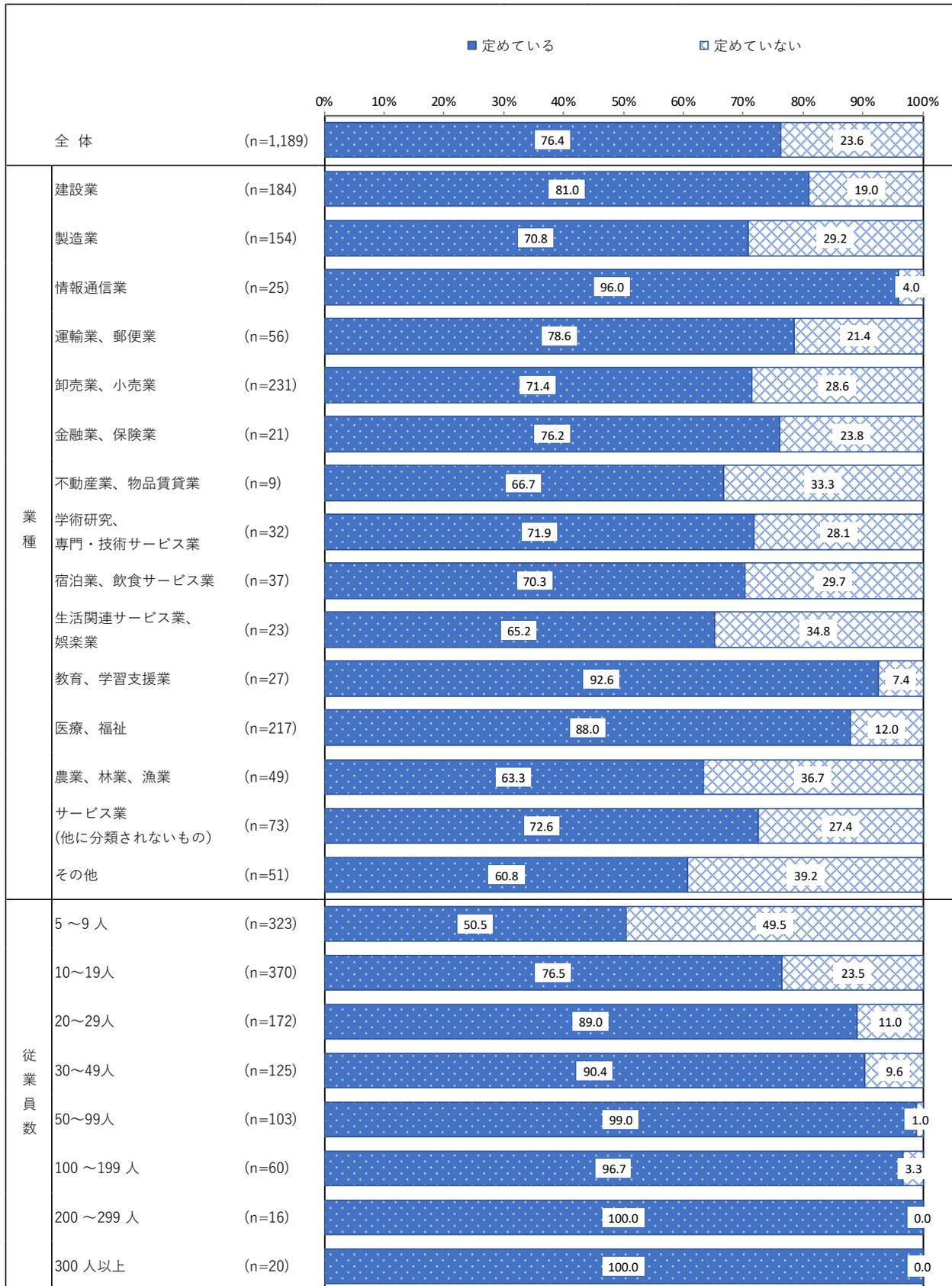


(n=1,187)



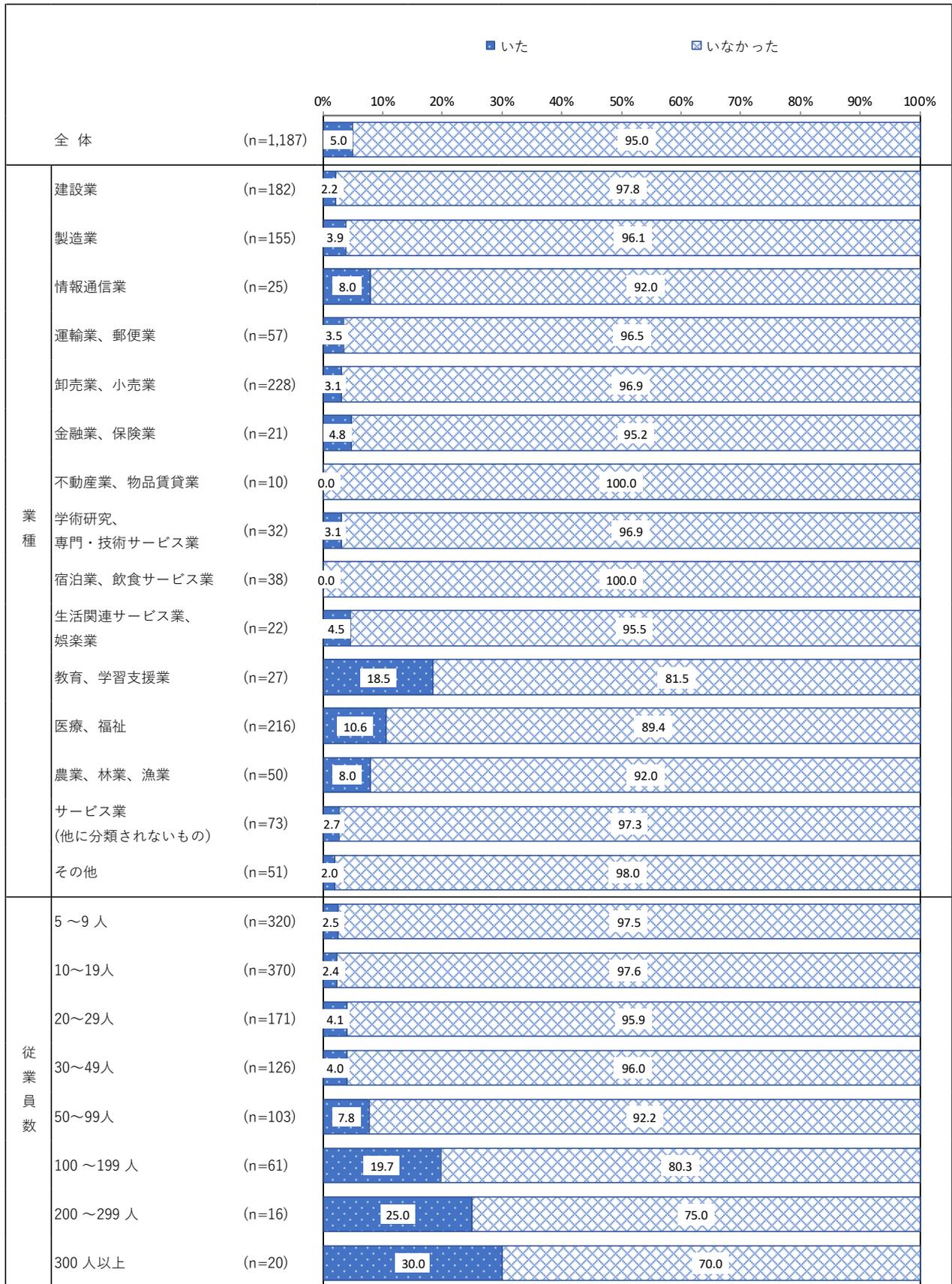
【介護休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>



【介護休業制度：利用した従業員の有無】

<業種、従業員規模別>



6. 働き方改革

(1) 経営者の意識

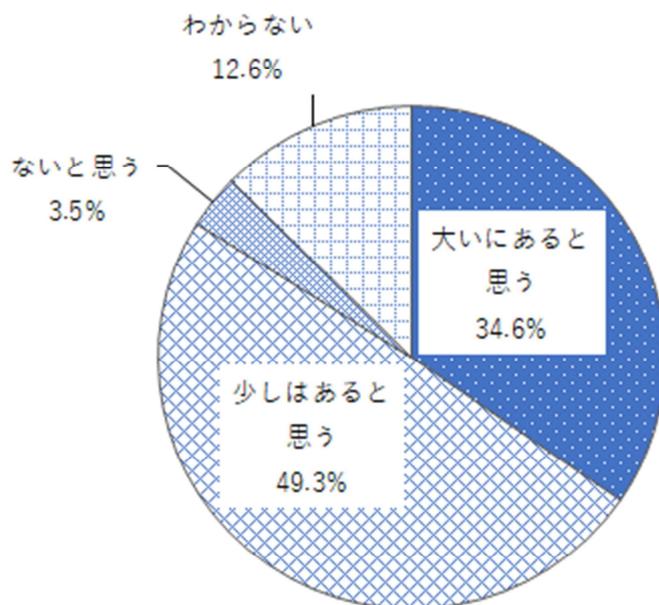
①働き方改革の意義

働き方改革に取り組む意義について、「大いにあると思う」と「少しはあると思う」を合わせた『あると思う』は、83.9%となっている。

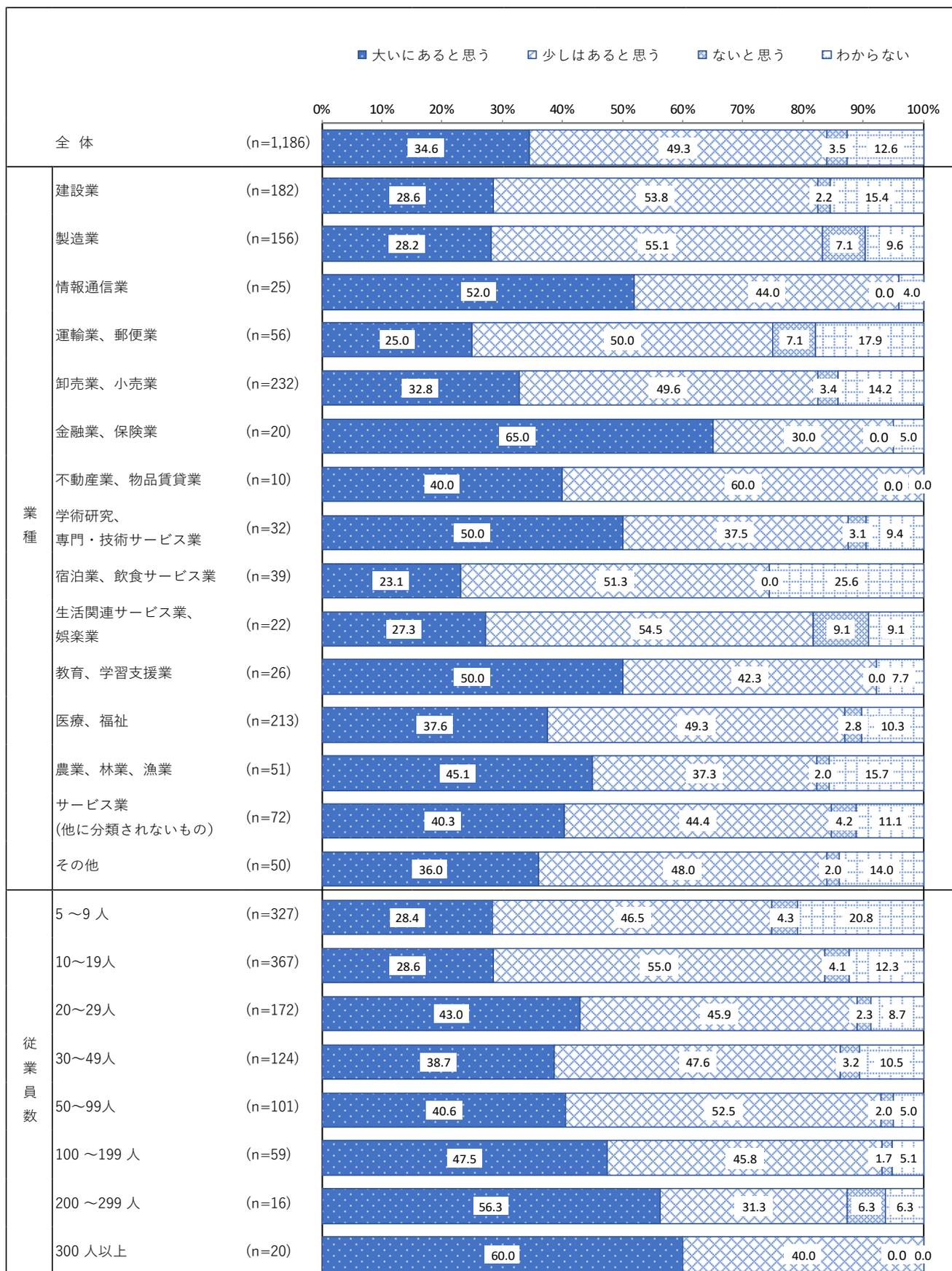
業種別にみると、「大いにあると思う」の割合は、「金融業、保険業」(65.0%)及び「情報通信業」(52.0%)で、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ、「大いにあると思う」の割合は、高い傾向にある。

(n=1,186)



<業種、従業員規模別>



②取組に関する意向

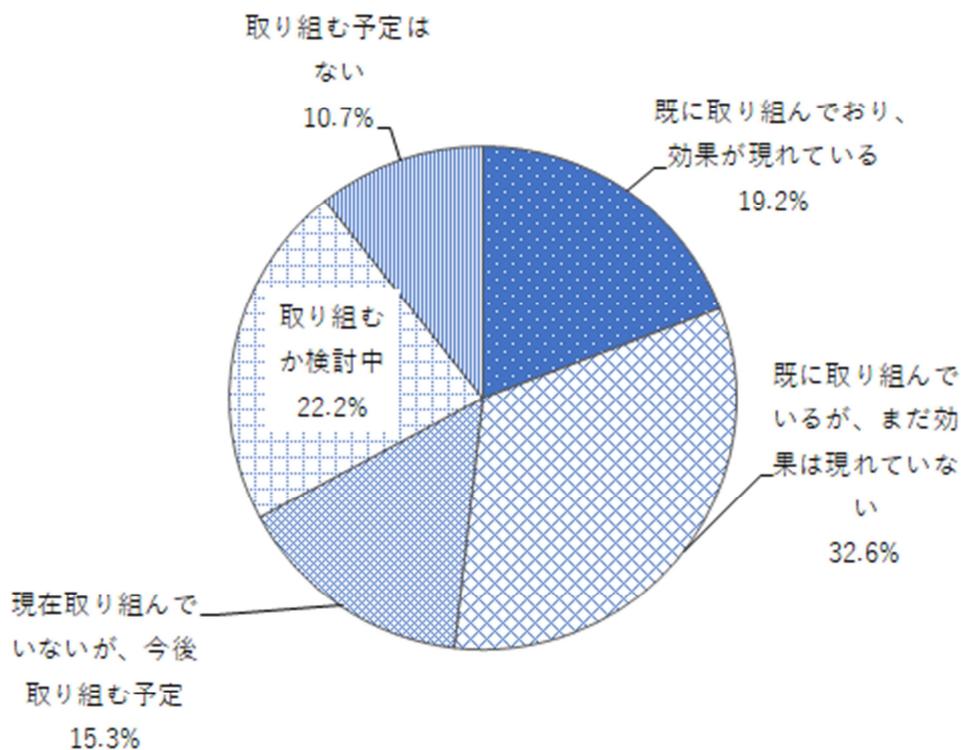
働き方改革の取組状況については「既に取り組んでおり、効果が現れている」と「既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない」を合わせた『取り組んでいる』の割合は、51.8%となっている。

業種別にみると、『取り組んでいる』の割合は「教育、学習支援業」(81.4%)が最も高く、次いで「情報通信業」(79.1%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(61.3%)と続いている。

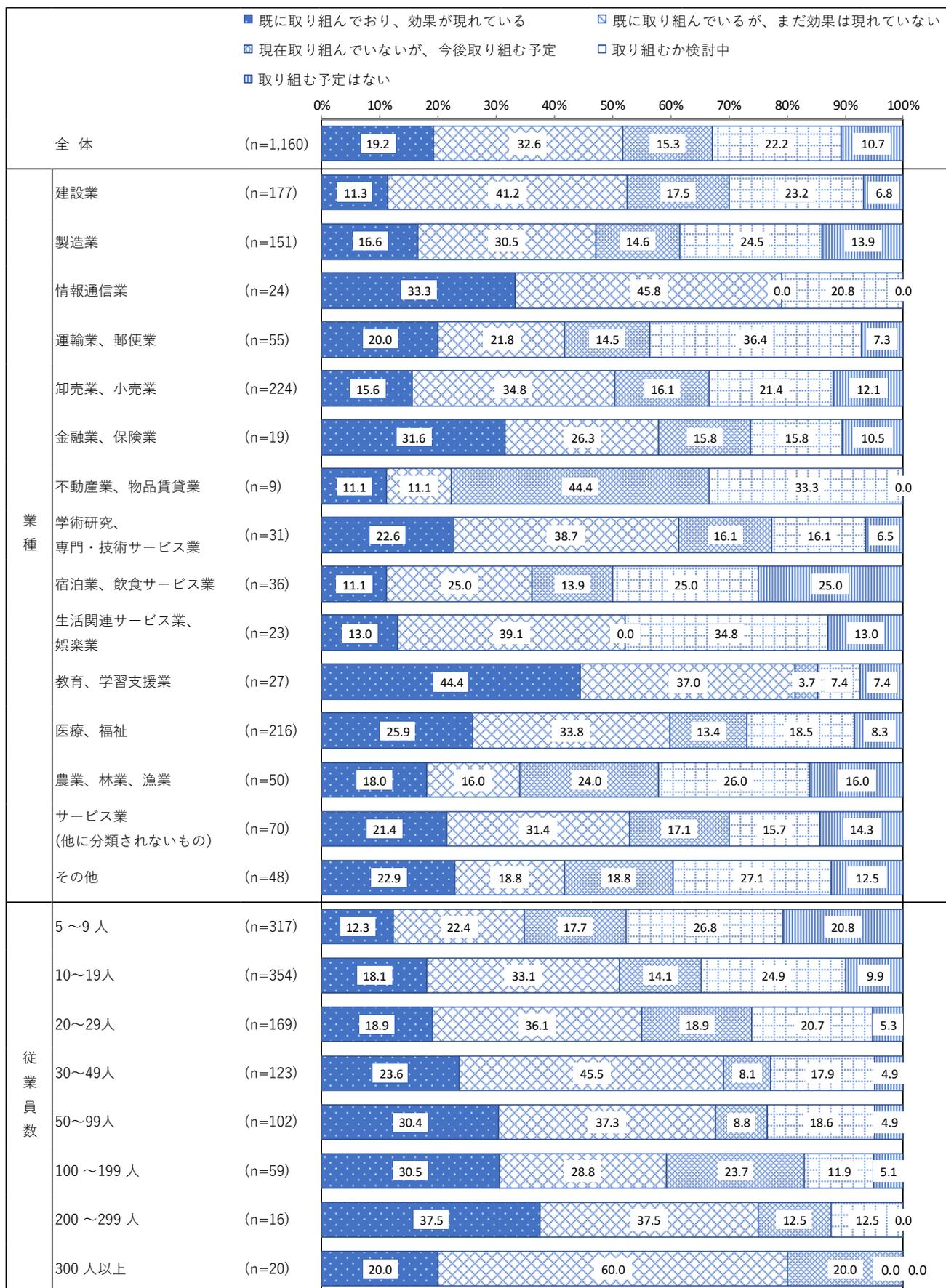
また、「既に取り組んでおり、効果が現れている」の割合は「教育、学習支援業」(44.4%)が最も高く、次いで「情報通信業」(33.3%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいと『取り組んでいる』の割合は高く、規模が小さいと「取り組むか検討中」、「取り組む予定はない」の割合が高い傾向にある。

(n=1,160)



<業種、従業員規模別>

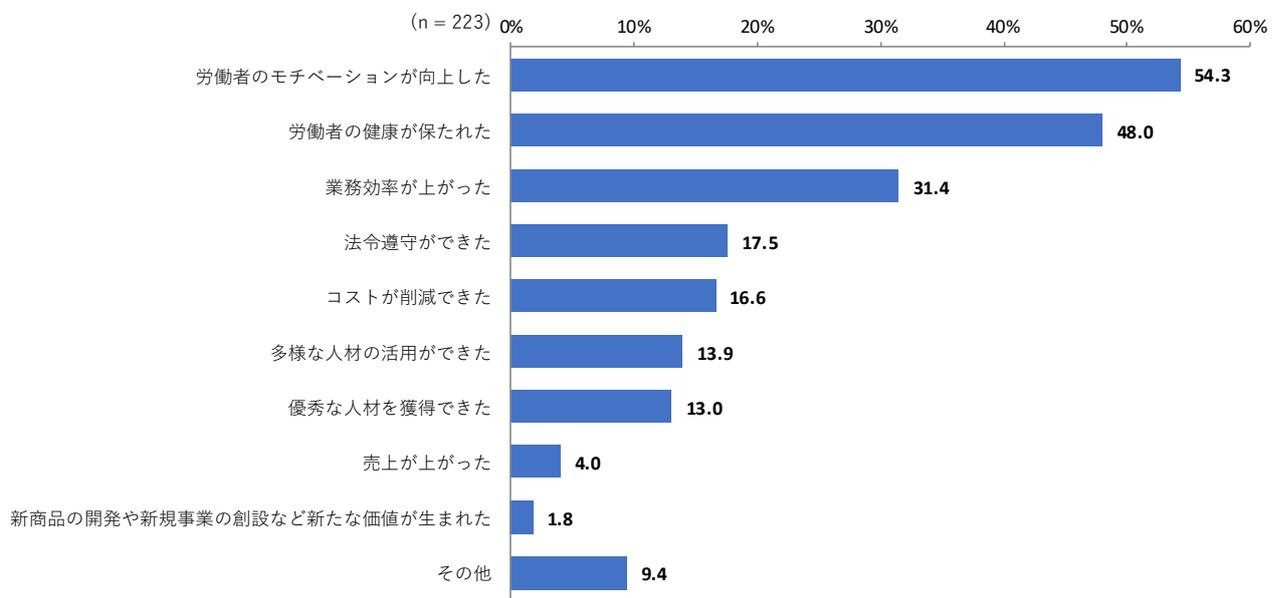


②-1 既に取り組んでおり、効果が現れている場合、現れた働き方改革の効果

働き方改革の現れた効果としては、「労働者のモチベーションが向上した」(54.3%)で最も高く、次いで「労働者の健康が保たれた」(48.0%)と続いている。

業種別にみると概ね全ての業種で「労働者のモチベーションが向上した」、「労働者の健康が保たれた」の割合が高いが、「情報通信業」では「コスト削減ができた」(62.5%)、「金融業、保険業」(66.7%)及び「生活関連サービス業、娯楽業」(66.7%)では「業務効率が上がった」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると概ね全ての規模で「労働者のモチベーションが向上した」の割合が高く、「200～299人」では、「業務効率が上がった」、「コスト削減ができた」の割合が高くなっている。



※その他では、「管理職も含め有給休暇取得が増えた」、「残業時間が減少した」、「退職者が減少した」、「業務・体制等について振り返る良い機会となった」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

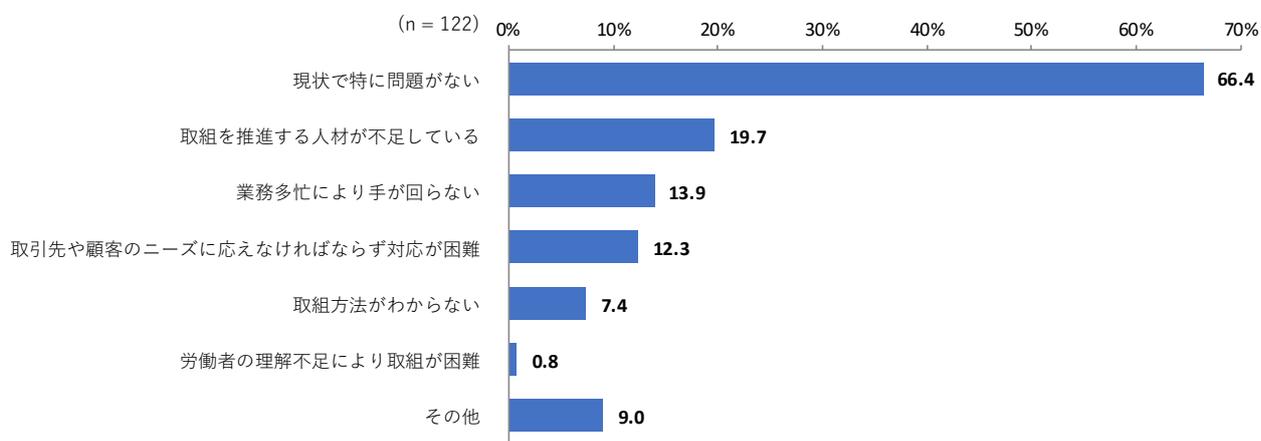
	調査数	労働者のモチベーションが向上した	労働者の健康が保たれた	業務効率が上がった	法令遵守ができた	コストが削減できた	多様な人材の活用ができた	優秀な人材を獲得できた	売上が上がった	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた	その他	
全体	223 -	121 54.3	107 48.0	70 31.4	39 17.5	37 16.6	31 13.9	29 13.0	9 4.0	4 1.8	21 9.4	
業種	建設業	20 -	13 65.0	13 65.0	6 30.0	3 15.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	製造業	25 -	10 40.0	12 48.0	10 40.0	7 28.0	7 28.0	2 8.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0	4 16.0
	情報通信業	8 -	4 50.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	5 62.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	運輸業、郵便業	11 -	6 54.5	2 18.2	5 45.5	1 9.1	1 9.1	1 9.1	2 18.2	1 9.1	0 0.0	2 18.2
	卸売業、小売業	35 -	15 42.9	12 34.3	12 34.3	7 20.0	6 17.1	7 20.0	3 8.6	2 5.7	0 0.0	1 2.9
	金融業、保険業	6 -	2 33.3	3 50.0	4 66.7	1 16.7	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7
	不動産業、物品賃貸業	1 -	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	7 -	3 42.9	3 42.9	2 28.6	3 42.9	2 28.6	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	4 -	2 50.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 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	3 -	2 66.7	2 66.7	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0
	教育、学習支援業	12 -	8 66.7	9 75.0	4 33.3	1 8.3	2 16.7	4 33.3	3 25.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3
	医療、福祉	56 -	36 64.3	26 46.4	14 25.0	8 14.3	6 10.7	8 14.3	7 12.5	2 3.6	1 1.8	8 14.3
	農業、林業、漁業	9 -	5 55.6	4 44.4	0 0.0	3 33.3	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	サービス業（他に分類されないもの）	15 -	10 66.7	9 60.0	5 33.3	2 13.3	2 13.3	3 20.0	3 20.0	3 20.0	2 13.3	2 13.3
	その他	11 -	5 45.5	6 54.5	4 36.4	1 9.1	0 0.0	1 9.1	2 18.2	0 0.0	0 0.0	1 9.1
従業員数	5～9人	39 -	25 64.1	19 48.7	13 33.3	8 20.5	7 17.9	7 17.9	5 12.8	2 5.1	2 5.1	2 5.1
	10～19人	64 -	34 53.1	32 50.0	21 32.8	8 12.5	9 14.1	6 9.4	10 15.6	4 6.3	1 1.6	8 12.5
	20～29人	32 -	15 46.9	16 50.0	10 31.3	8 25.0	5 15.6	1 3.1	6 18.8	0 0.0	0 0.0	1 3.1
	30～49人	29 -	17 58.6	14 48.3	7 24.1	4 13.8	5 17.2	6 20.7	2 6.9	2 6.9	0 0.0	3 10.3
	50～99人	31 -	17 54.8	14 45.2	11 35.5	7 22.6	6 19.4	6 19.4	3 9.7	0 0.0	0 0.0	2 6.5
	100～199人	18 -	9 50.0	8 44.0	4 22.2	2 11.1	1 5.6	2 11.1	3 16.7	0 0.0	0 0.0	5 27.8
	200～299人	6 -	2 33.3	2 33.3	3 50.0	2 33.3	3 50.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0
	300人以上	4 -	2 50.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

②-2 取り組む予定はない場合、その理由

取り組む予定がない理由については、「現状で特に問題がない」（66.4%）の割合が、他の項目に比べて突出して高くなっている。

業種別（調査数10未満を除く）にみると、全ての業種において「現状で特に問題がない」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別（調査数10未満を除く）をみると、全ての従業員規模において「現状で特に問題がない」の割合は高くなっている。また「200人以上」では「取り組む予定はない」の該当企業が0となっている。



※その他では、「人材が不足しているため」、「業務的に厳しい」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段: 件数、下段: %)

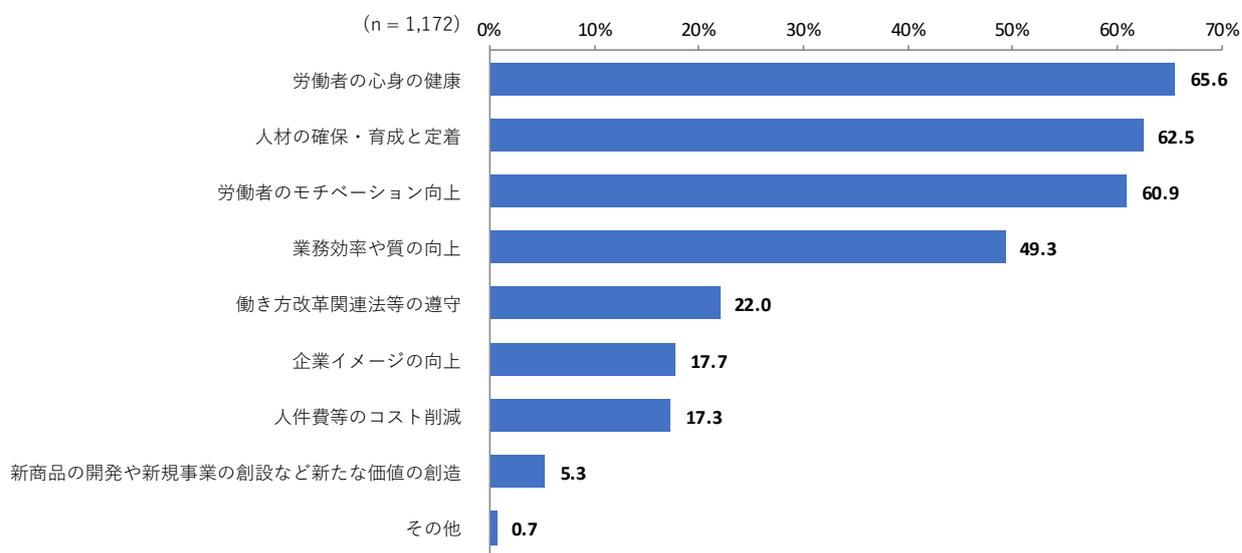
		調査数	現状で特に問題がない	取組を推進する人材が不足している	業務多忙により手が回らない	取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難	取組方法がわからない	労働者の理解不足により取組が困難	その他
全体		122 -	81 66.4	24 19.7	17 13.9	15 12.3	9 7.4	1 0.8	11 9.0
業種	建設業	11 -	7 63.6	3 27.3	2 18.2	3 27.3	1 9.1	0 0.0	1 9.1
	製造業	21 -	14 66.7	1 4.8	2 9.5	4 19.0	1 4.8	0 0.0	3 14.3
	情報通信業	0 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	4 -	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	27 -	20 74.1	3 11.1	4 14.8	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 3.7
	金融業、保険業	2 -	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	0 -	0 0.0	0 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	2 -	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	9 -	4 44.4	4 44.4	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	生活関連サービス業、 娯楽業	3 -	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	2 -	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	17 -	12 70.6	4 23.5	3 17.6	0 0.0	1 5.9	0 0.0	3 17.6
	農業、林業、漁業	8 -	4 50.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	1 12.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	10 -	8 80.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0
	その他	6 -	6 100.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	従業員数	5～9人	65 -	48 73.8	9 13.8	9 13.8	8 12.3	5 7.7	1 1.5
10～19人		34 -	22 64.7	7 20.6	6 17.6	1 2.9	2 5.9	0 0.0	5 14.7
20～29人		9 -	4 44.4	2 22.2	1 11.1	4 44.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30～49人		6 -	4 66.7	2 33.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
50～99人		5 -	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0
100～199人		3 -	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
200～299人		0 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
300人以上		0 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

③-1 働き方改革に取り組むときに、重視する目的

重視する目的としては、「労働者の心身の健康」、「人材の確保・育成と定着」及び「労働者のモチベーション向上」の割合は、いずれも6割程度となっている。

業種別にみると、大半の業種で「労働者の心身の健康」、「人材の確保・育成と定着」の割合が高かったが、「金融業、保険業」では「労働者のモチベーション向上」が9割を超えている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「労働者の心身の健康」、「人材の確保・育成と定着」の割合は概ね同程度となっている。



※その他では、「人力の削減」、「家庭の幸福度向上」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

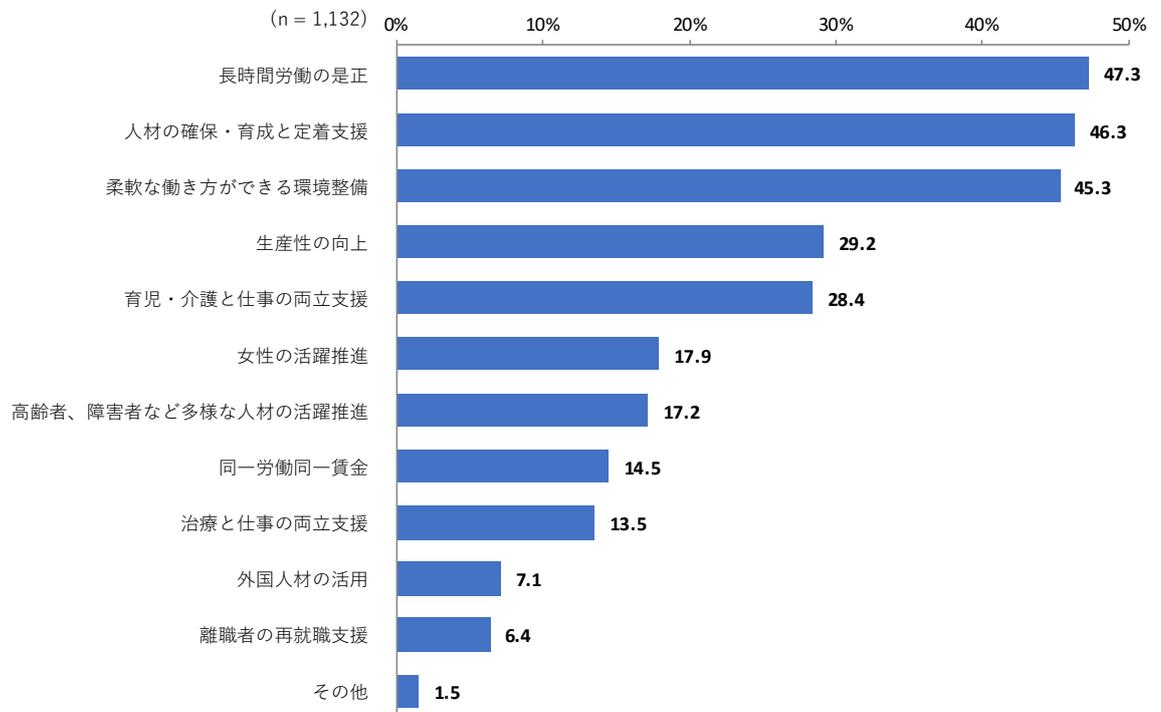
	調査数	労働者の心身の健康	人材の確保・育成と定着	労働者のモチベーション向上	業務効率や質の向上	働き方改革関連法等の遵守	企業イメージの向上	人件費等のコスト削減	新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造	その他	
全体	1,172 -	769 65.6	733 62.5	714 60.9	578 49.3	258 22.0	207 17.7	203 17.3	62 5.3	8 0.7	
業種	建設業	180 -	116 64.4	114 63.3	100 55.6	70 38.9	39 21.7	32 17.8	18 10.0	5 2.8	1 0.6
	製造業	155 -	99 63.9	93 60.0	92 59.4	79 51.0	33 21.3	20 12.9	26 16.8	15 9.7	0 0.0
	情報通信業	25 -	16 64.0	9 36.0	11 44.0	14 56.0	12 48.0	8 32.0	6 24.0	4 16.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	54 -	31 57.4	34 63.0	27 50.0	23 42.6	17 31.5	10 18.5	12 22.2	1 1.9	0 0.0
	卸売業、小売業	223 -	138 61.9	129 57.8	142 63.7	115 51.6	43 19.3	47 21.1	39 17.5	12 5.4	2 0.9
	金融業、保険業	21 -	15 71.4	14 66.7	19 90.5	14 66.7	3 14.3	2 9.5	3 14.3	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	10 -	6 60.0	4 40.0	8 80.0	7 70.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33 -	29 87.9	16 48.5	19 57.6	22 66.7	8 24.2	10 30.3	6 18.2	1 3.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	36 -	21 58.3	27 75.0	18 50.0	13 36.1	6 16.7	5 13.9	8 22.2	2 5.6	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	23 -	14 60.9	14 60.9	12 52.2	9 39.1	3 13.0	5 21.7	3 13.0	2 8.7	1 4.3
	教育、学習支援業	27 -	19 70.4	14 51.9	15 55.6	18 66.7	8 29.6	6 22.2	15 55.6	1 3.7	0 0.0
	医療、福祉	217 -	149 68.7	164 75.6	155 71.4	104 47.9	51 23.5	33 15.2	37 17.1	7 3.2	1 0.5
	農業、林業、漁業	50 -	38 76.0	31 62.0	25 50.0	28 56.0	8 16.0	7 14.0	7 14.0	1 2.0	2 4.0
	サービス業(他に分類されないもの)	71 -	46 64.8	44 62.0	47 66.2	40 56.3	14 19.7	12 16.9	19 26.8	10 14.1	1 1.4
その他	47 -	32 68.1	26 55.3	24 51.1	22 46.8	11 23.4	8 17.0	2 4.3	1 2.1	0 0.0	
従業員数	5~9人	316 -	198 62.7	169 53.5	187 59.2	136 43.0	39 12.3	49 15.5	48 15.2	19 6.0	4 1.3
	10~19人	364 -	239 65.7	228 62.6	214 58.8	166 45.6	65 17.9	45 12.4	46 12.6	13 3.6	2 0.5
	20~29人	173 -	113 65.3	115 66.5	103 59.5	95 54.9	46 26.6	28 16.2	38 22.0	12 6.9	0 0.0
	30~49人	123 -	78 63.4	82 66.7	81 65.9	67 54.5	37 30.1	30 24.4	25 20.3	4 3.3	1 0.8
	50~99人	102 -	69 67.6	69 67.6	65 63.7	53 52.0	38 37.3	26 25.5	19 18.6	8 7.8	0 0.0
	100~199人	58 -	44 75.9	42 72.4	40 69.0	36 62.1	21 36.2	19 32.8	16 27.6	3 5.2	1 1.7
	200~299人	16 -	11 68.8	15 93.8	11 68.8	11 68.8	5 31.3	5 31.3	5 31.3	3 18.8	0 0.0
	300人以上	20 -	17 85.0	13 65.0	13 65.0	14 70.0	7 35.0	5 25.0	6 30.0	0 0.0	0 0.0

③-2 働き方改革の具体的な取組

具体的な取組としては、「長時間労働の是正」(47.3%)が最も高く、次いで「人材の確保・育成と定着支援」(46.3%)、「柔軟な働き方ができる環境整備」(45.3%)と続いている。

業種別にみると、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では「長時間労働の是正」の割合が高く、「金融業、保険業」及び「サービス業」では「柔軟な働き方ができる環境整備」の割合が高く、6割を超えている。

従業員規模別にみると、「100人以上」の規模では、「長時間労働の是正」の割合が高くなっている。「10～19人」及び「50～99人」では「人材の確保・育成と定着支援」の割合が高く、「5～9人」及び「30～49人」では、「柔軟な働き方ができる環境整備」の割合が高くなっている。



※その他では、「徹底した自動化 (AI 化)」「ICT の活用」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	長時間労働の是正	人材の確保・育成と定着支援	柔軟な働き方ができる環境整備	生産性の向上	育児・介護と仕事の両立支援	女性の活躍推進	高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進	同一労働同一賃金	治療と仕事の両立支援	外国人材の活用	離職者の再就職支援	その他	
全体	1,132 -	535 47.3	524 46.3	513 45.3	330 29.2	321 28.4	203 17.9	195 17.2	164 14.5	153 13.5	80 7.1	72 6.4	17 1.5	
業種	建設業	178 -	86 48.3	94 52.8	65 36.5	49 27.5	32 18.0	21 11.8	34 19.1	5 2.8	27 15.2	19 10.7	13 7.3	3 1.7
	製造業	149 -	66 44.3	58 38.9	57 38.3	82 55.0	29 19.5	21 14.1	27 18.1	11 7.4	17 11.4	16 10.7	8 5.4	3 2.0
	情報通信業	25 -	17 68.0	5 20.0	15 60.0	11 44.0	9 36.0	7 28.0	1 4.0	7 28.0	2 8.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	50 -	26 52.0	22 44.0	19 38.0	9 18.0	4 8.0	10 20.0	8 16.0	5 10.0	6 12.0	2 4.0	3 6.0	0 0.0
	卸売業、小売業	212 -	111 52.4	92 43.4	101 47.6	69 32.5	56 26.4	43 20.3	29 13.7	29 13.7	27 12.7	16 7.5	7 3.3	2 0.9
	金融業、保険業	20 -	9 45.0	11 55.0	13 65.0	2 10.0	7 35.0	7 35.0	4 20.0	3 15.0	6 30.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	10 -	4 40.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33 -	17 51.5	18 54.5	18 54.5	11 33.3	12 36.4	7 21.2	4 12.1	7 21.2	6 18.2	1 3.0	0 0.0	1 3.0
	宿泊業、飲食サービス業	36 -	21 58.3	15 41.7	16 44.4	9 25.0	6 16.7	5 13.9	6 16.7	4 11.1	3 8.3	2 5.6	1 2.8	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	22 -	9 40.9	10 45.5	9 40.9	7 31.8	4 18.2	5 22.7	4 18.2	6 27.3	1 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	25 -	17 68.0	11 44.0	13 52.0	6 24.0	15 60.0	9 36.0	9 36.0	6 24.0	4 16.0	2 8.0	2 8.0	0 0.0
	医療、福祉	212 -	89 42.0	119 56.1	92 43.4	26 12.3	105 49.5	35 16.5	45 21.2	61 28.8	35 16.5	9 4.2	25 11.8	5 2.4
	農業、林業、漁業	48 -	18 37.5	22 45.8	24 50.0	21 43.8	8 16.7	6 12.5	5 10.4	3 6.3	3 6.3	7 14.6	0 0.0	2 4.2
	サービス業(他に分類されないもの)	67 -	31 46.3	28 41.8	42 62.7	21 31.3	22 32.8	17 25.4	11 16.4	9 13.4	12 17.9	3 4.5	8 11.9	0 0.0
その他	45 -	14 31.1	17 37.8	25 55.6	6 13.3	10 22.2	8 17.8	6 13.3	6 13.3	3 6.7	0 0.0	2 4.4	0 0.0	
従業員数	5~9人	294 -	104 35.4	105 35.7	153 52.0	76 25.9	48 16.3	52 17.7	44 15.0	16 5.4	32 10.9	11 3.7	19 6.5	4 1.4
	10~19人	353 -	157 44.5	170 48.2	154 43.6	96 27.2	81 22.9	48 13.6	52 14.7	40 11.3	43 12.2	28 7.9	18 5.1	5 1.4
	20~29人	168 -	98 58.3	91 54.2	74 44.0	63 37.5	56 33.3	29 17.3	27 16.1	24 14.3	23 13.7	10 6.0	13 7.7	2 1.2
	30~49人	122 -	60 49.2	55 45.1	62 50.8	35 28.7	43 35.2	21 17.2	18 14.8	27 22.1	21 17.2	8 6.6	6 4.9	3 2.5
	50~99人	100 -	53 53.0	54 54.0	33 33.0	35 35.0	41 41.0	24 24.0	27 27.0	20 20.0	13 13.0	10 10.0	4 4.0	1 1.0
	100~199人	59 -	36 61.0	33 55.9	24 40.7	16 27.1	29 49.2	12 20.3	16 27.1	19 32.2	12 20.3	7 11.9	7 11.9	1 1.7
	200~299人	16 -	11 68.8	8 50.0	6 37.5	3 18.8	8 50.0	5 31.3	4 25.0	9 56.3	3 18.8	4 25.0	2 12.5	1 6.3
	300人以上	20 -	16 80.0	8 40.0	7 35.0	6 30.0	15 75.0	12 60.0	7 35.0	9 45.0	6 30.0	2 10.0	3 15.0	0 0.0

(2) 働き方改革の取組状況

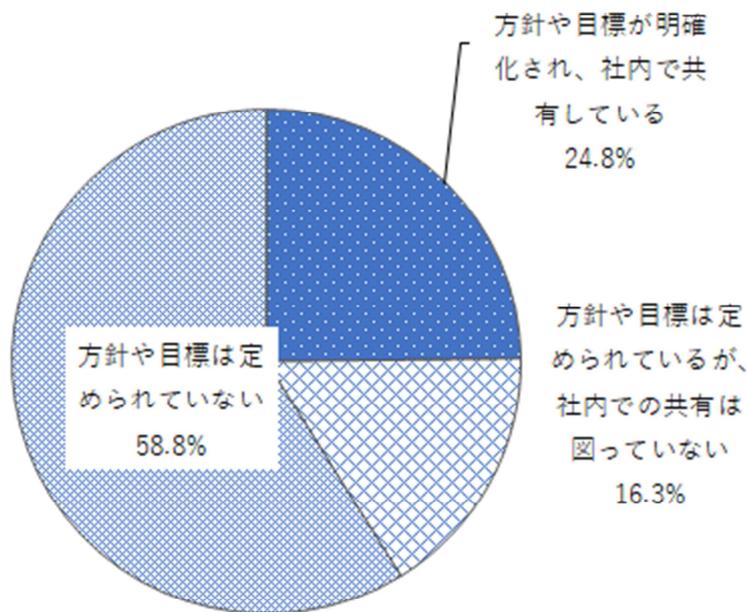
①企業の目標・方針の明確化・共有化

企業の目標・方針の明確化・共有化については「方針や目標は定められていない」(58.8%)が最も高く、次いで「方針や目標が明確化され、社内で共有している」(24.8%)と続いている。

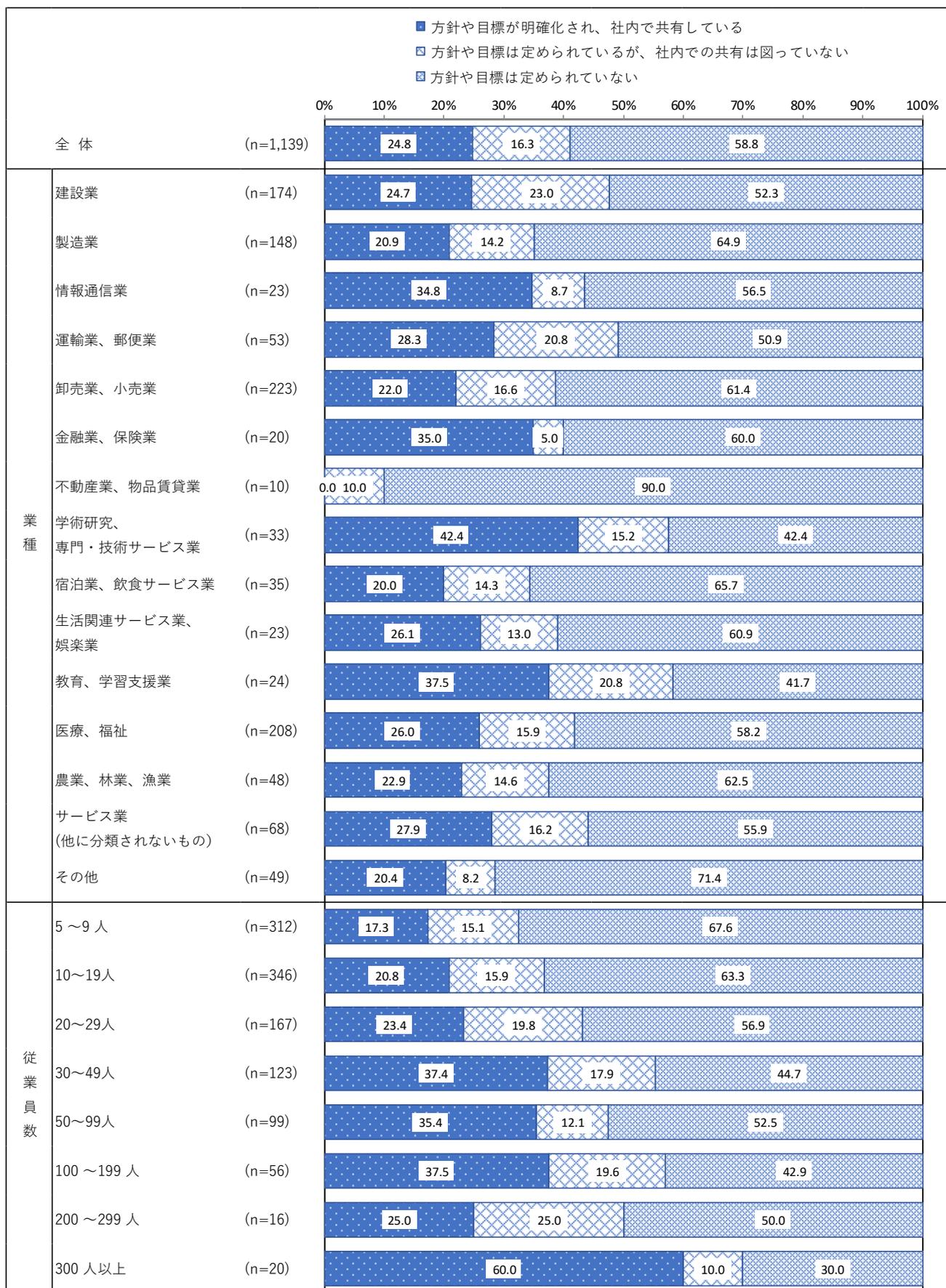
業種別にみると、全ての業種において、「方針や目標は定められていない」の割合が最も高くなっており、「不動産業、物品賃貸業」では9割となっている。

従業員規模別にみると、「300人以上」を除く全ての規模で「方針や目標は定められていない」の割合が高いものの、従業員規模が大きくなるにしたがって、「方針や目標が明確化され、社内で共有している」の割合は高い傾向にある。

(n=1,139)



<業種、従業員規模別>



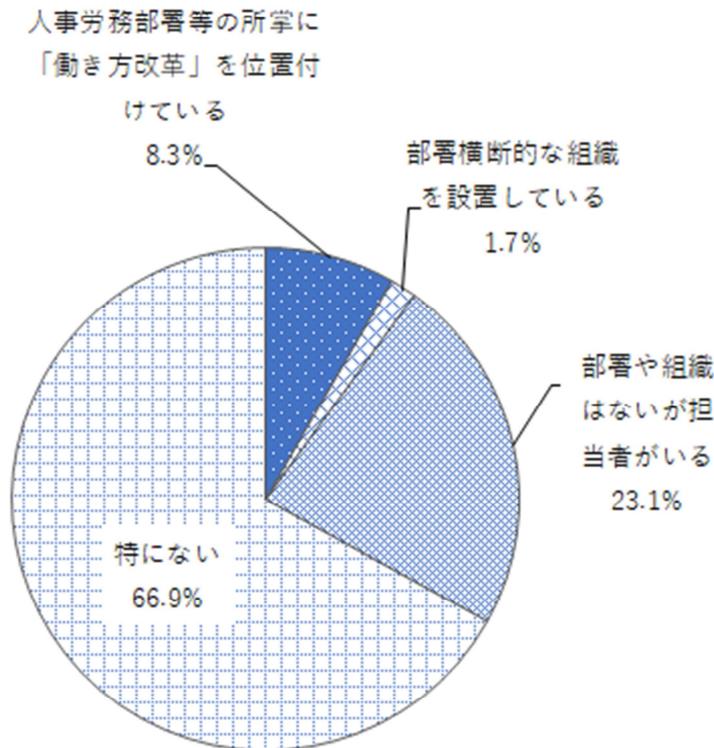
②企業内の推進体制

働き方改革を推進する組織や担当者は「特にない」(66.9%)で最も高くなっており、次いで「部署や組織はないが担当者がある」(23.1%)となっている。

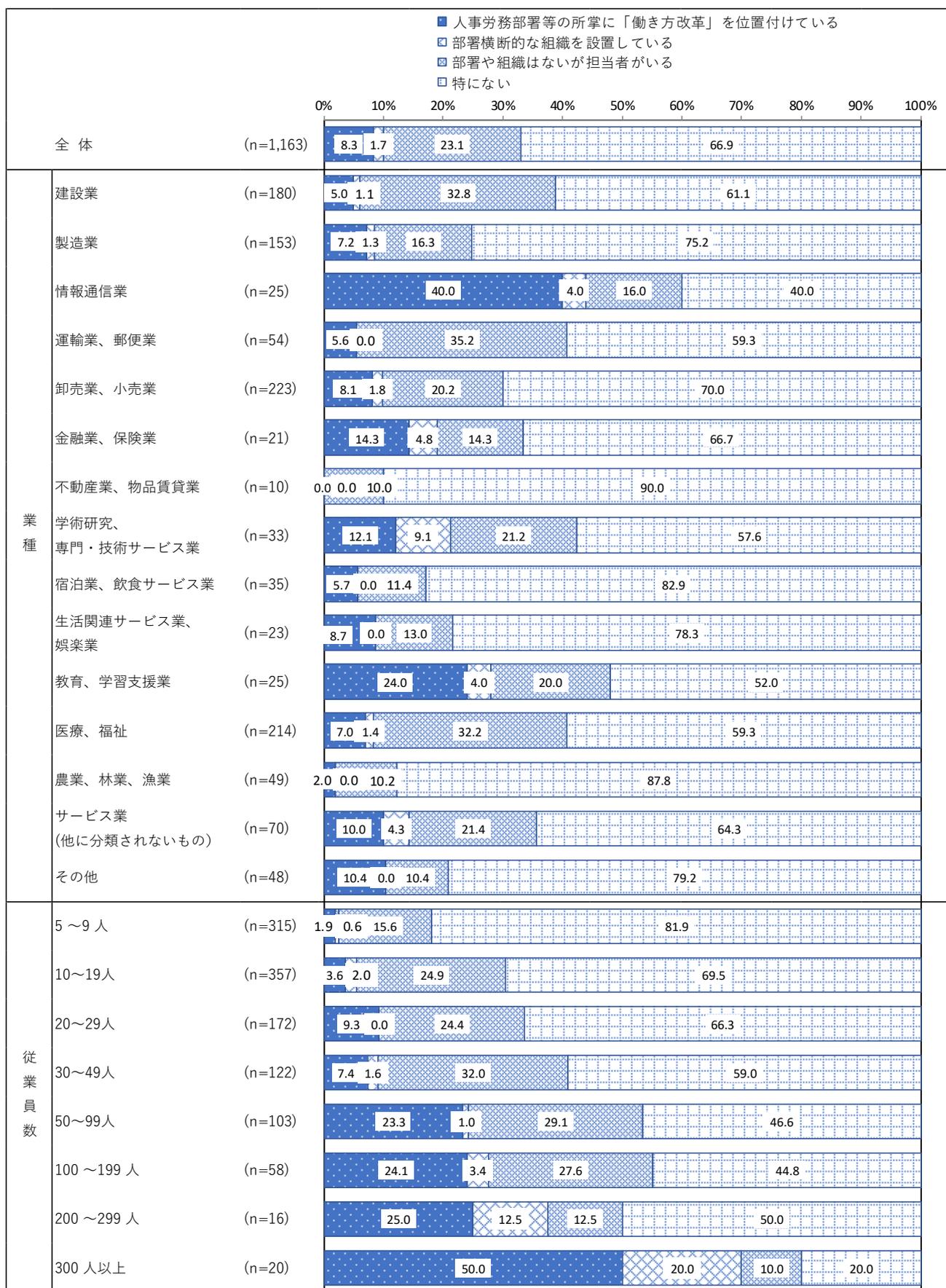
業種別にみると、全ての業種で「特にない」の割合が最も高くなっているが、「情報通信業」(40.0%)では他の業種に比べて、「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」では規模が小さくなるにつれ、「特にない」の割合が高い傾向にあるが、規模が大きくなると「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている」の割合が高くなっている。

(n=1,163)



<業種、従業員規模別>

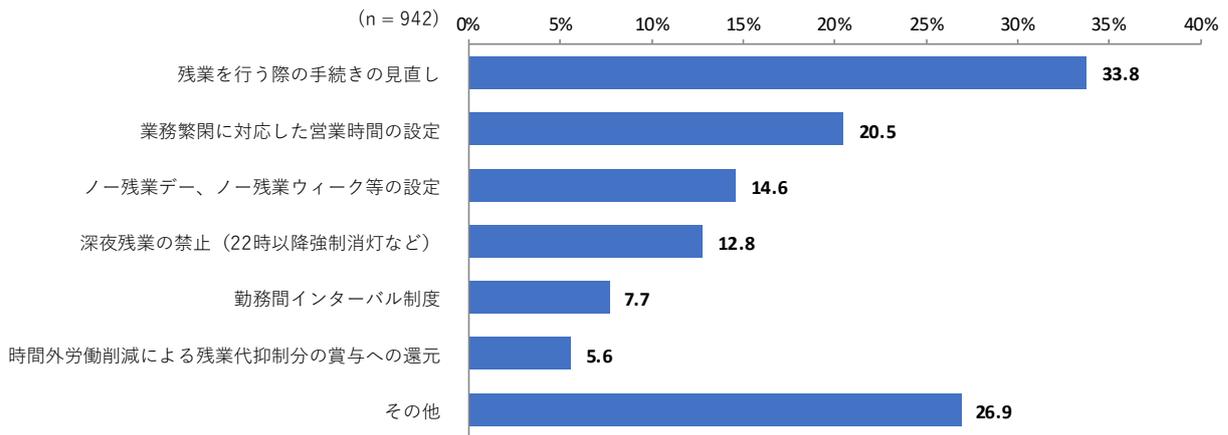


③労働時間削減に向けた取組

労働時間削減のための取組については、「残業を行う際の手続きの見直し」(33.8%)が最も高く、次いで「業務繁忙に対応した営業時間の設定」(20.5%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」(14.6%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が高くなっているが、「運輸業、郵便業」(37.0%)、「宿泊業、飲食業」(31.3%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(56.3%)、「農業、林業、漁業」(41.5%)では、「業務繁忙に対応した営業時間の設定」の割合が他と比べ最も高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「残業を行う際の手続きの見直し」の割合が高い傾向にある。



※その他では、「業務の効率化や業務分担の見直し」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

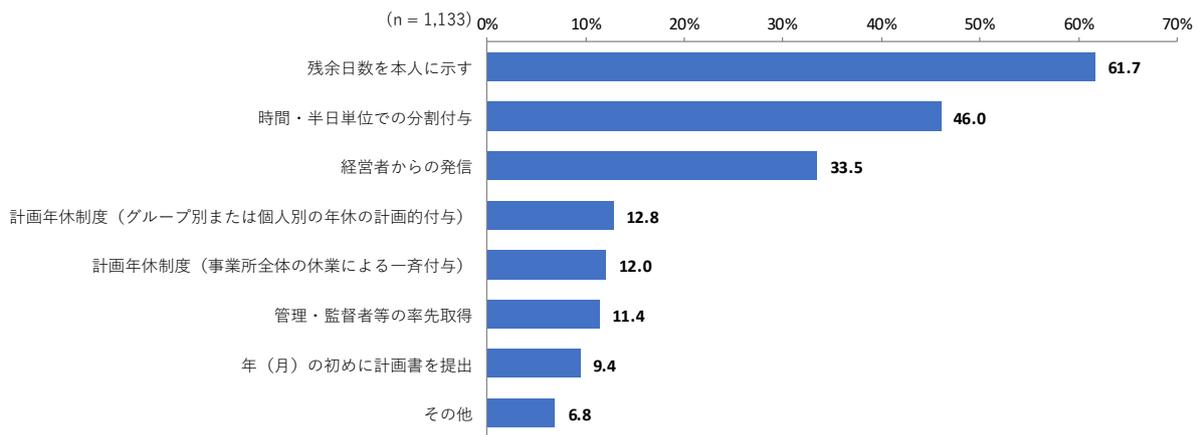
	調査数	残業を行う際の手続きの見直し	業務繁忙に対応した営業時間の設定	ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	勤務間インターバル制度	時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元	その他	
全体	942 -	318 33.8	193 20.5	138 14.6	121 12.8	73 7.7	53 5.6	253 26.9	
業種	建設業	140 -	45 32.1	23 16.4	25 17.9	23 16.4	9 6.4	15 10.7	27 19.3
	製造業	122 -	42 34.4	21 17.2	16 13.1	20 16.4	8 6.6	6 4.9	34 27.9
	情報通信業	19 -	12 63.2	0 0.0	4 21.1	3 15.8	0 0.0	0 0.0	5 26.3
	運輸業、郵便業	46 -	11 23.9	17 37.0	4 8.7	2 4.3	11 23.9	3 6.5	9 19.6
	卸売業、小売業	183 -	65 35.5	48 26.2	26 14.2	23 12.6	16 8.7	8 4.4	34 18.6
	金融業、保険業	18 -	1 5.6	3 16.7	5 27.8	4 22.2	2 11.1	0 0.0	7 38.9
	不動産業、物品賃貸業	8 -	2 25.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	4 50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	31 -	12 38.7	5 16.1	11 35.5	10 32.3	2 6.5	0 0.0	4 12.9
	宿泊業、飲食サービス業	32 -	8 25.0	10 31.3	4 12.5	2 6.3	5 15.6	1 3.1	7 21.9
	生活関連サービス業、娯楽業	16 -	4 25.0	9 56.3	0 0.0	2 12.5	0 0.0	2 12.5	3 18.8
	教育、学習支援業	20 -	10 50.0	8 40.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0	1 5.0	3 15.0
	医療、福祉	179 -	75 41.9	16 8.9	19 10.6	14 7.8	10 5.6	10 5.6	72 40.2
	農業、林業、漁業	41 -	3 7.3	17 41.5	4 9.8	4 9.8	1 2.4	3 7.3	11 26.8
	サービス業(他に分類されないもの)	53 -	18 34.0	12 22.6	8 15.1	9 17.0	3 5.7	1 1.9	18 34.0
その他	34 -	10 29.4	3 8.8	6 17.6	1 2.9	4 11.8	3 8.8	15 44.1	
従業員数	5～9人	242 -	43 17.8	64 26.4	32 13.2	43 17.8	18 7.4	14 5.8	69 28.5
	10～19人	290 -	105 36.2	52 17.9	37 12.8	35 12.1	15 5.2	24 8.3	80 27.6
	20～29人	133 -	39 29.3	29 21.8	19 14.3	18 13.5	10 7.5	9 6.8	42 31.6
	30～49人	109 -	48 44.0	24 22.0	15 13.8	14 12.8	11 10.1	3 2.8	23 21.1
	50～99人	86 -	39 45.3	12 14.0	12 14.0	5 5.8	12 14.0	2 2.3	22 25.6
	100～199人	50 -	27 54.0	8 16.0	9 18.0	6 12.0	4 8.0	0 0.0	10 20.0
	200～299人	14 -	7 50.0	4 28.6	5 35.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 35.7
	300人以上	18 -	10 55.6	0 0.0	9 50.0	0 0.0	3 16.7	1 5.6	2 11.1

④年次有給休暇取得推進のための取組

年次有給休暇取得促進のための取組では、「残余日数を本人に示す」(61.7%)で最も高く、次いで「時間・半日単位での分割付与」(46.0%)、「経営者からの発信」(33.5%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で、「残余日数を本人に示す」の割合が最も高くなっているが、「金融業、保険業」(55.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(63.3%)及び「教育、学習支援業」(73.1%)では「時間・半日単位での分割付与」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「200～299人」を除く全ての従業員規模で、「残余日数を本人に示す」の割合が高くなっている。「200～299人」では、「時間・半日単位での分割付与」の割合も最も高くなっている。



※その他では、「取得回数の少ない従業員への声かけ」、「リフレッシュ休暇の推進」、「有給取得を評価対象とした(目標管理)」等の回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	残余日数を本人に示す	時間・半日単位での分割付与	経営者からの発信	計画年休制度(グループ別または個人別の年休の計画的付与)	計画年休制度(事業所全体の休業による一斉付与)	管理・監督者等の率先取得	年(月)の初めに計画書を提出	その他	
全体	1,133 -	699 61.7	521 46.0	379 33.5	145 12.8	136 12.0	129 11.4	106 9.4	77 6.8	
業種	建設業	177 -	102 57.6	74 41.8	70 39.5	12 6.8	32 18.1	16 9.0	11 6.2	8 4.5
	製造業	149 -	94 63.1	64 43.0	46 30.9	12 8.1	21 14.1	12 8.1	8 5.4	13 8.7
	情報通信業	25 -	20 80.0	11 44.0	9 36.0	6 24.0	2 8.0	7 28.0	1 4.0	2 8.0
	運輸業、郵便業	53 -	32 60.4	7 13.2	19 35.8	8 15.1	3 5.7	7 13.2	4 7.5	3 5.7
	卸売業、小売業	217 -	123 56.7	89 41.0	73 33.6	27 12.4	24 11.1	17 7.8	29 13.4	16 7.4
	金融業、保険業	20 -	10 50.0	11 55.0	6 30.0	5 25.0	3 15.0	0 0.0	5 25.0	1 5.0
	不動産業、物品賃貸業	9 -	5 55.6	2 22.2	2 22.2	2 22.2	1 11.1	1 11.1	2 22.2	1 11.1
	学術研究、専門・技術サービス業	30 -	19 63.3	19 63.3	10 33.3	2 6.7	5 16.7	6 20.0	1 3.3	2 6.7
	宿泊業、飲食サービス業	33 -	17 51.5	8 24.2	7 21.2	3 9.1	2 6.1	3 9.1	2 6.1	5 15.2
	生活関連サービス業、娯楽業	18 -	9 50.0	7 38.9	4 22.2	1 5.6	2 11.1	4 22.2	1 5.6	1 5.6
	教育、学習支援業	26 -	18 69.2	19 73.1	9 34.6	5 19.2	5 19.2	4 15.4	4 15.4	2 7.7
	医療、福祉	215 -	159 74.0	141 65.6	72 33.5	40 18.6	14 6.5	24 11.2	32 14.9	11 5.1
	農業、林業、漁業	47 -	25 53.2	22 46.8	18 38.3	6 12.8	7 14.9	8 17.0	0 0.0	1 2.1
	サービス業(他に分類されないもの)	68 -	43 63.2	29 42.6	22 32.4	9 13.2	8 11.8	13 19.1	4 5.9	7 10.3
その他	46 -	23 50.0	18 39.1	12 26.1	7 15.2	7 15.2	7 15.2	2 4.3	4 8.7	
従業員数	5~9人	300 -	153 51.0	108 36.0	116 38.7	24 8.0	48 16.0	27 9.0	21 7.0	23 7.7
	10~19人	353 -	211 59.8	155 43.9	134 38.0	38 10.8	38 10.8	31 8.8	28 7.9	21 5.9
	20~29人	163 -	117 71.8	85 52.1	54 33.1	24 14.7	17 10.4	21 12.9	17 10.4	9 5.5
	30~49人	122 -	81 66.4	65 53.3	36 29.5	23 18.9	15 12.3	18 14.8	11 9.0	11 9.0
	50~99人	102 -	70 68.6	50 49.0	25 24.5	18 17.6	6 5.9	13 12.7	9 8.8	6 5.9
	100~199人	57 -	44 77.2	38 66.7	8 14.0	8 14.0	7 12.3	15 26.3	9 15.8	2 3.5
	200~299人	16 -	10 62.5	11 68.8	3 18.8	5 31.3	1 6.3	4 25.0	6 37.5	2 12.5
	300人以上	20 -	13 65.0	9 45.0	3 15.0	5 25.0	4 20.0	0 0.0	5 25.0	3 15.0

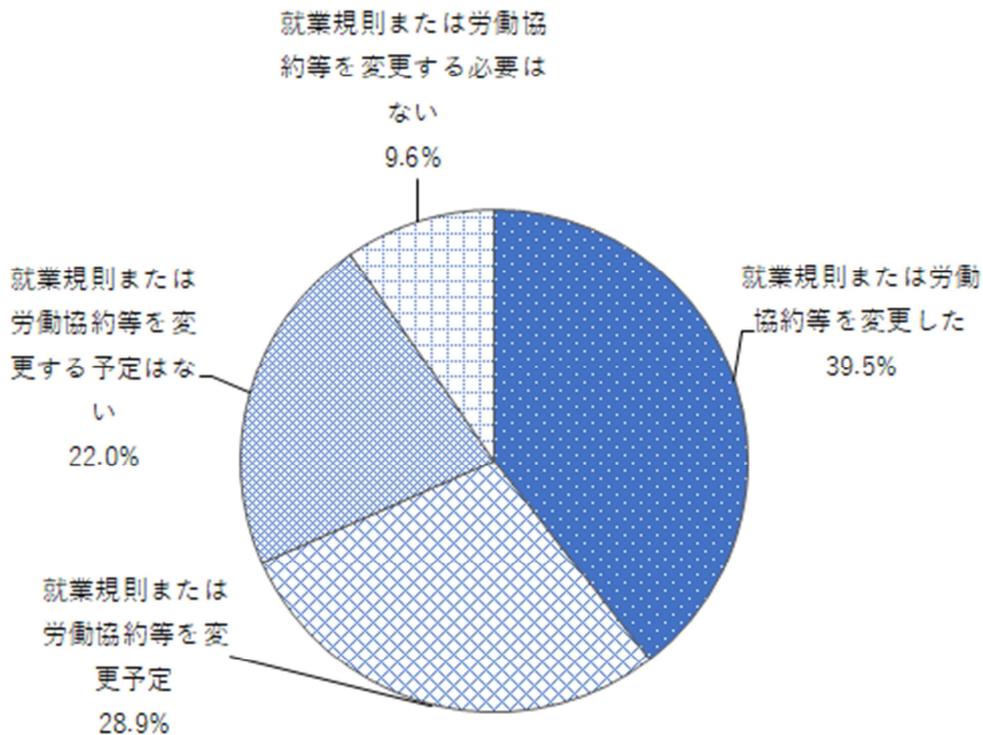
⑤働き方改革関連法の改正に対する対応

働き方改革関連法の改正に対する対応では、「就業規則または労働協約等を変更した」(39.5%)の割合が最も高く、次いで「就業規則または労働協約等を変更予定」(28.9%)と続いている。

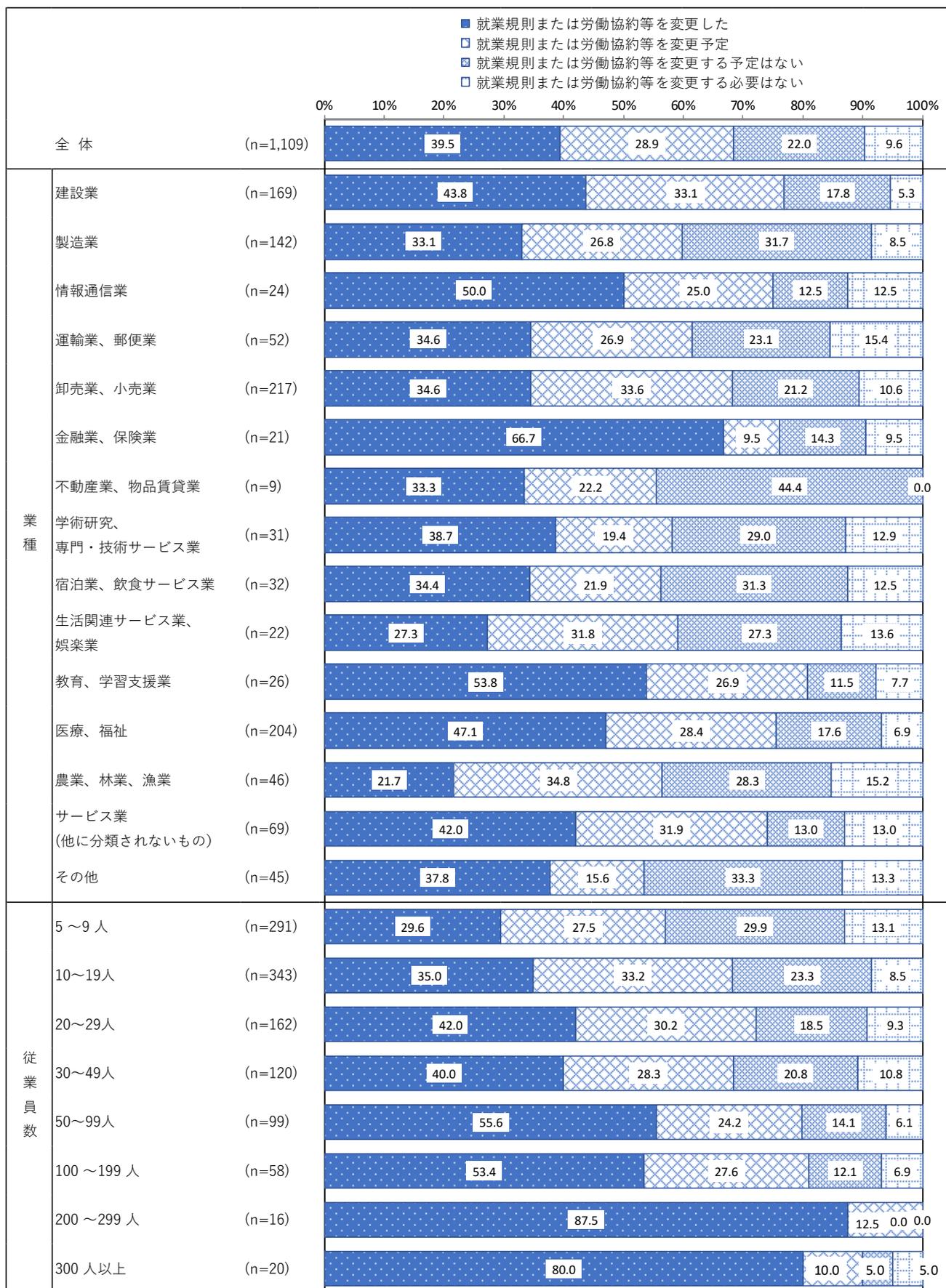
業種別にみると、「金融業、保険業」では、「就業規則または労働協約等を変更した」の割合(66.7%)が他の業種と比べて高くなっている。また一方で、「不動産業、物品賃貸業」では、「就業規則又は労働協約等を変更する予定はない」(44.4%)の割合が、他の業種と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「就業規則または労働協約等を変更した」の割合が高い傾向にある。一方、従業員規模が小さくなるにしたがって、「就業規則又は労働協約等を変更する予定はない」の割合は高くなっている。

(n=1,109)



<業種、従業員規模別>



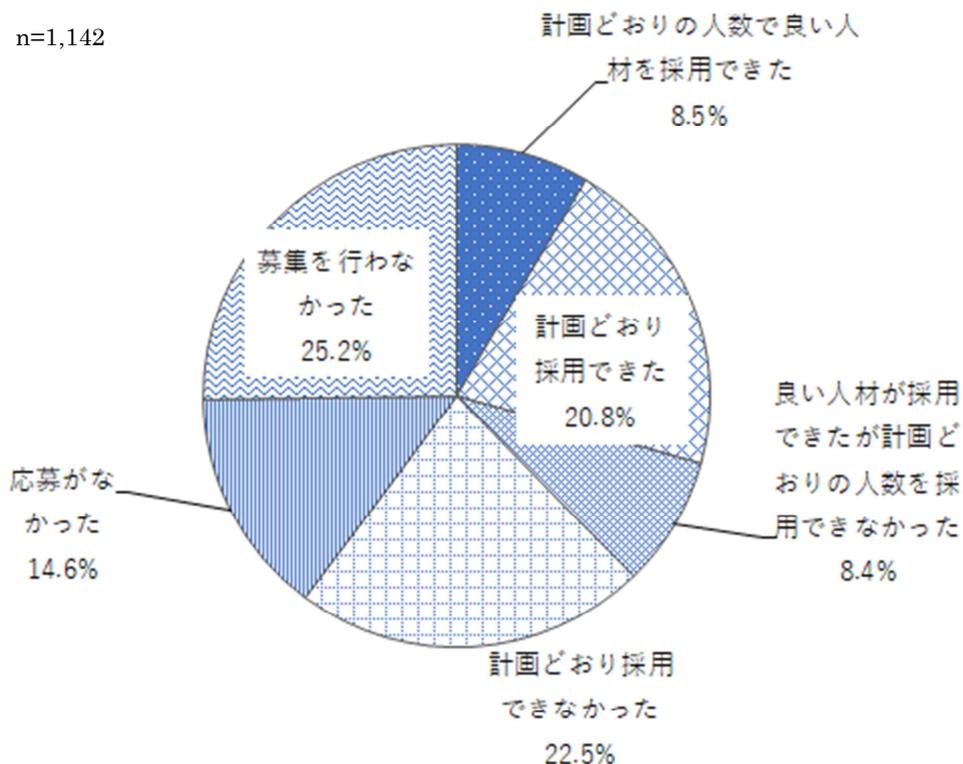
(3) 企業の取組状況と各指標との関係

① 従業員の充足度

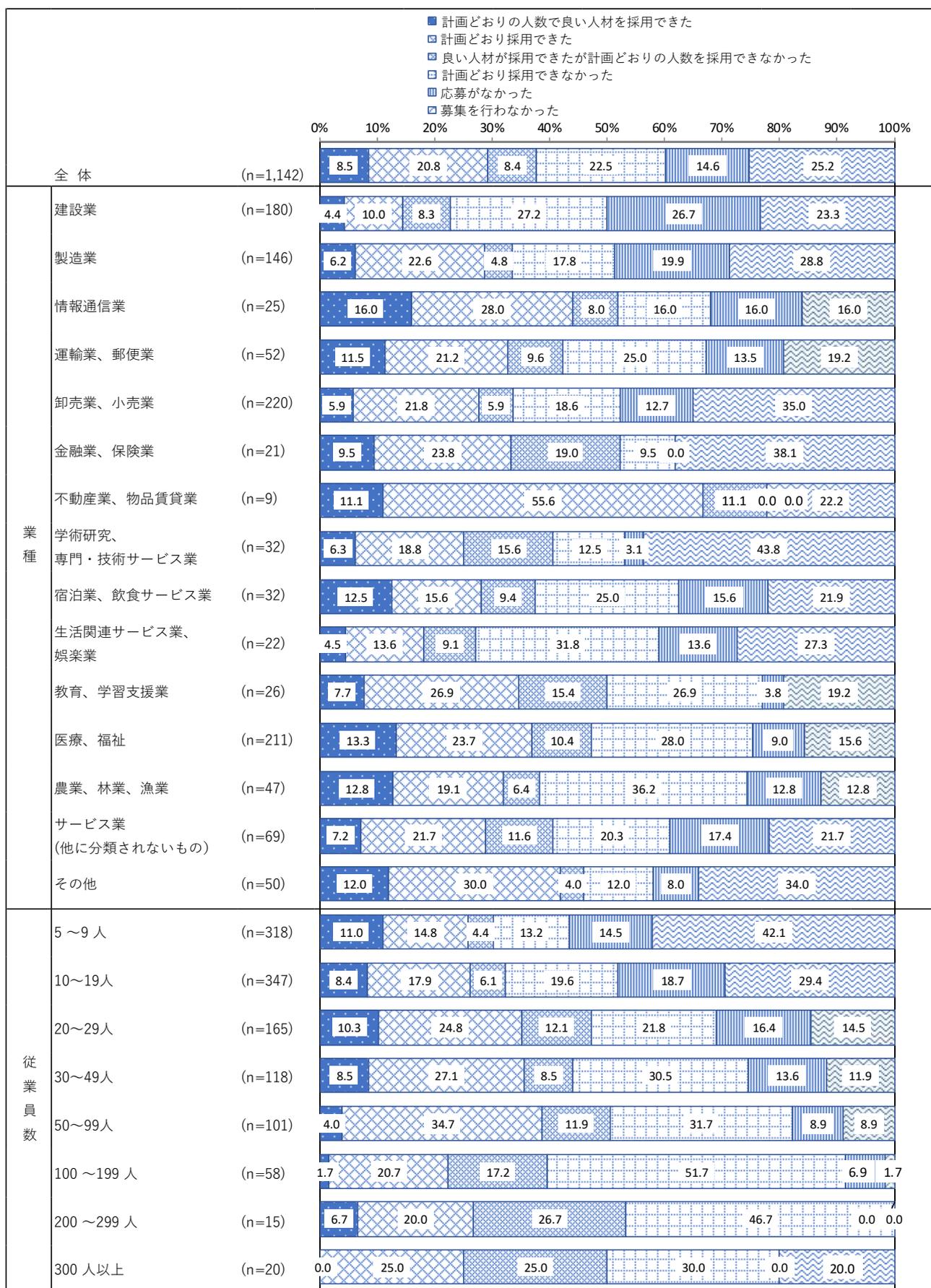
従業員の採用状況では、「募集を行わなかった」(25.2%)が最も高く、次いで「計画どおり採用できなかった」(22.5%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「募集を行わなかった」もしくは「計画どおり採用できなかった」の割合が高くなっている。また「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」及び「計画どおり採用できた」を合わせた割合は、「不動産業、物品賃貸業」(66.7%)が最も高くなっているが、一方で「建設業」は14.4%と低く、「応募がなかった」(26.7%)の割合も他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、半数で「計画通り採用ができなかった」の割合が最も高くなっている。また従業員規模が小さくなるにしたがって、「募集を行わなかった」の割合が高くなっており、「5～9人」では42.1%と他と比べ突出している。



<業種、従業員規模別>

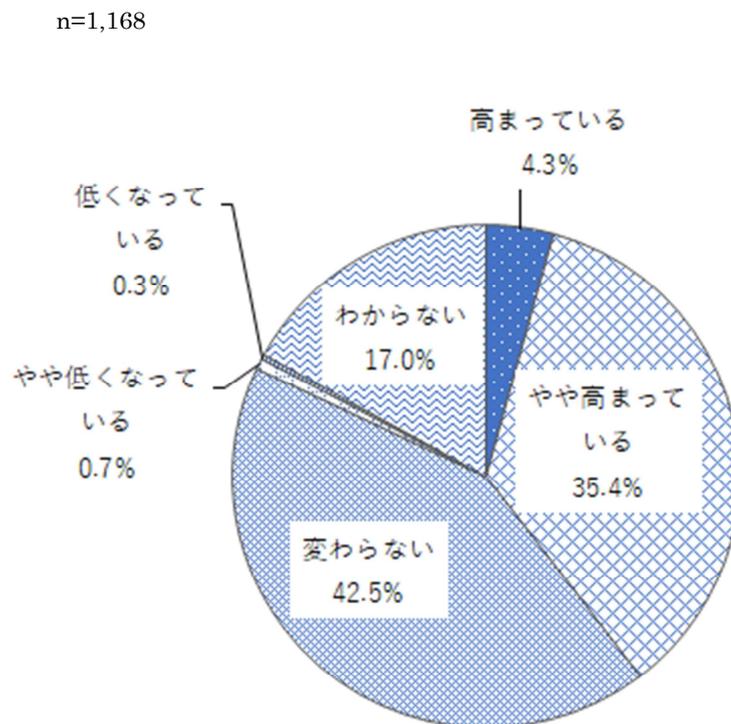


②働き方改革に関する労働者の意識

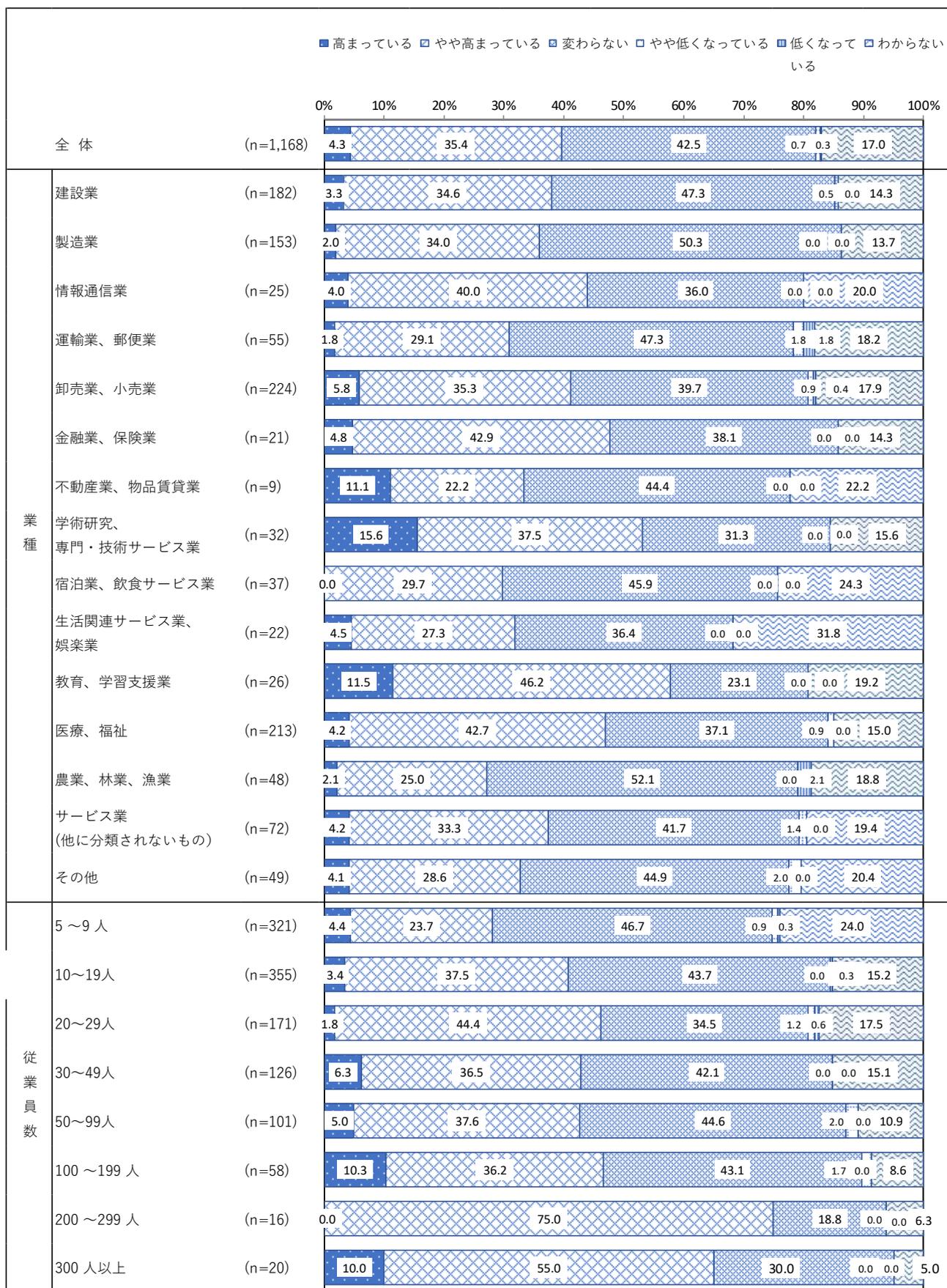
働き方改革に関する労働者の意識では、「変わらない」(42.5%)が最も高く、次いで「やや高まっている」(35.4%)と続いている。

業種別にみると、半分以上の業種で「変わらない」の割合が高くなっているが、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」では「やや高まっている」の割合が4割以上となっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」の大半の規模で「変わらない」の割合が多いが、従業員規模が多くなるにつれ、「やや高まっている」の割合が増え、「200～299人」では7割を超えている。



<業種、従業員規模別>



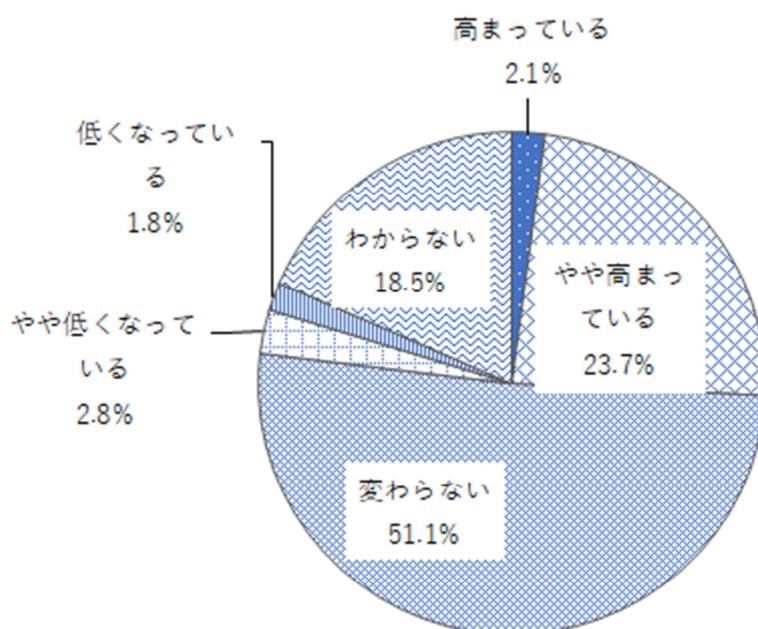
③働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性向上の状況は、「変わらない」(51.1%)が最も高く、次いで「やや高まっている」(23.7%)、「わからない」(18.5%)と続いている。

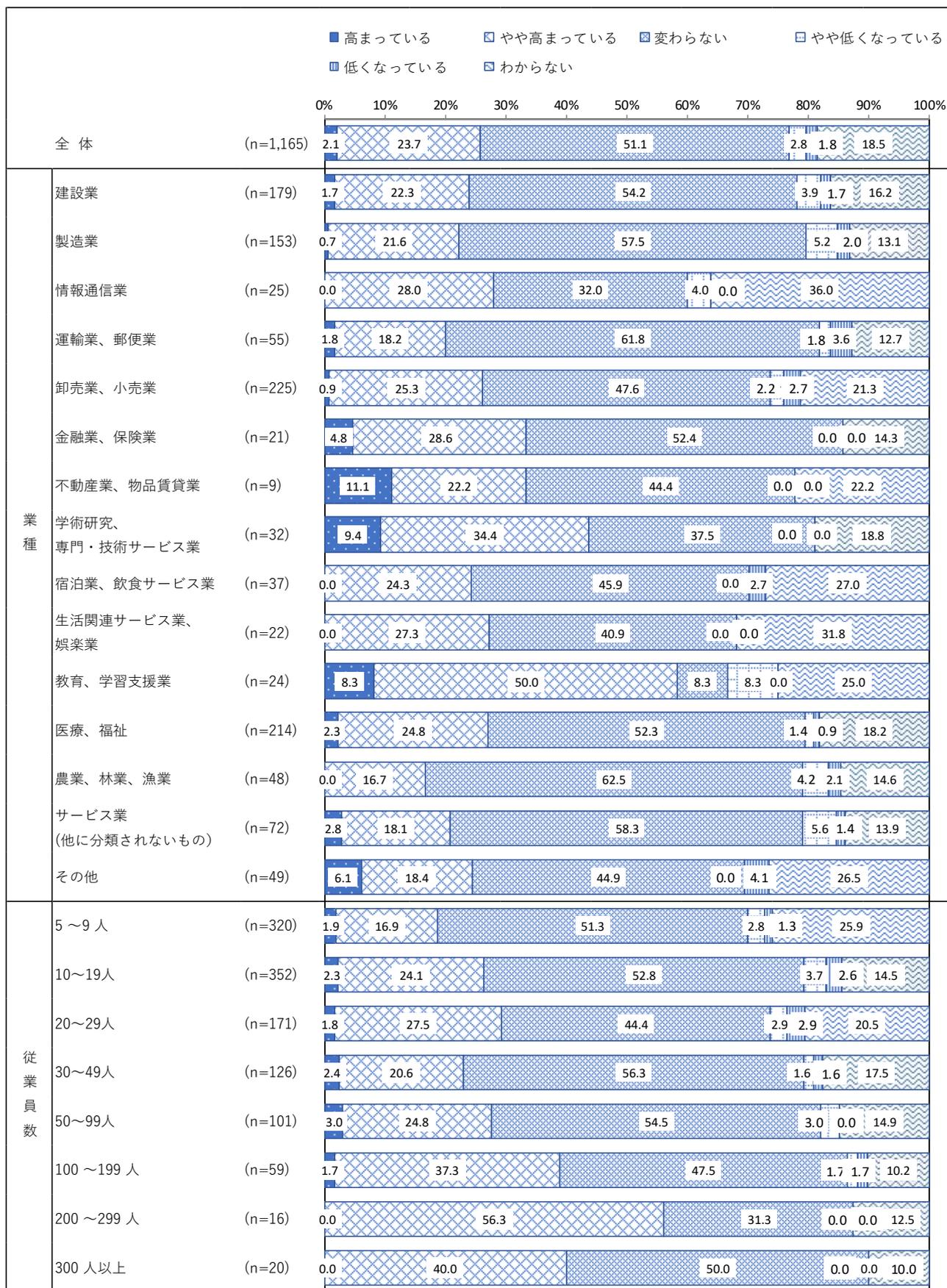
業種別にみると、大半の業種で「変わらない」の割合が高いが、「教育、学習支援業」では「やや高まっている」の割合が50.0%と他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「変わらない」の割合が最も高いが、「200～299人」(56.3%)及び「300人以上」(40.0%)では「やや高まっている」の割合が他と比べ高くなっている。

(n=1,165)



<業種、従業員規模別>



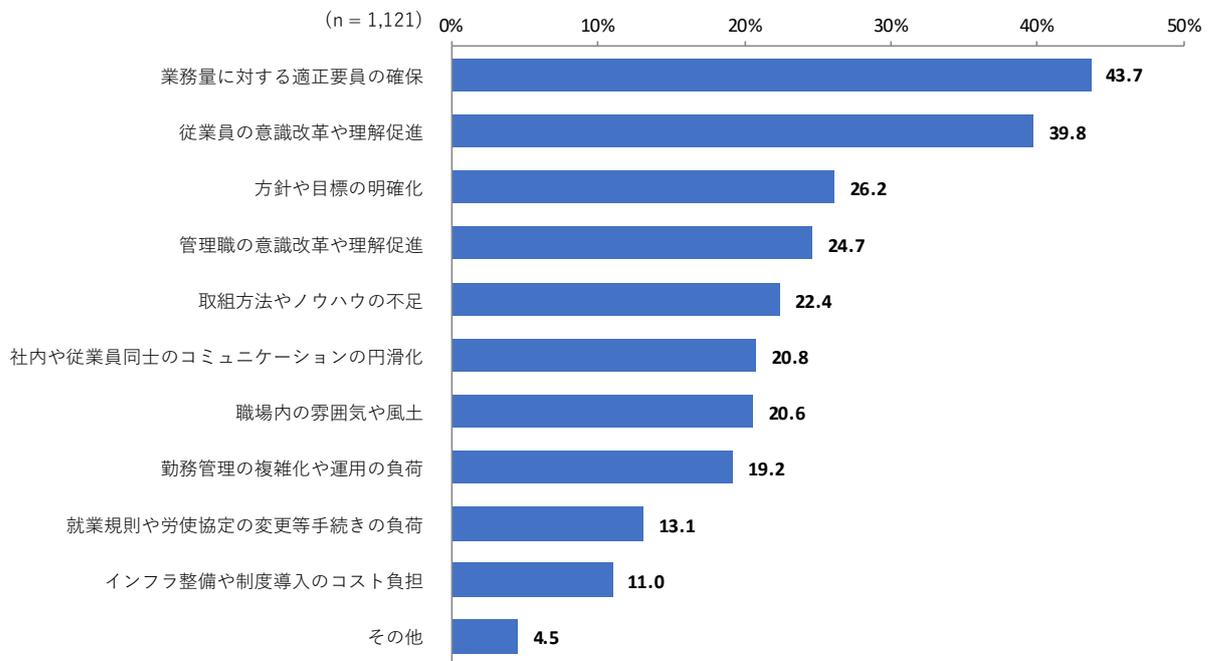
(4) 課題認識

①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革に取り組むうえでの課題は、「業務量に対する適正要員の確保」(43.7%)が最も高く、次いで「従業員の意識改革や理解促進」(39.8%)、「方針や目標の明確化」(26.2%)と続いている。

業種別にみると、「業務量に対する適正要員の確保」又は「従業員の意識改革や理解促進」の割合が、業種にかかわらず、いずれかが高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模では「業務量に対する適正要員の確保」の割合が高くなっている。また従業員規模が大きくなるにつれ、「従業員の意識改革や理解促進」の割合は高くなり、特に「300人以上」では、85.0%となっている。



※その他では、「担当部署の負担の増加」、「顧客の理解」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

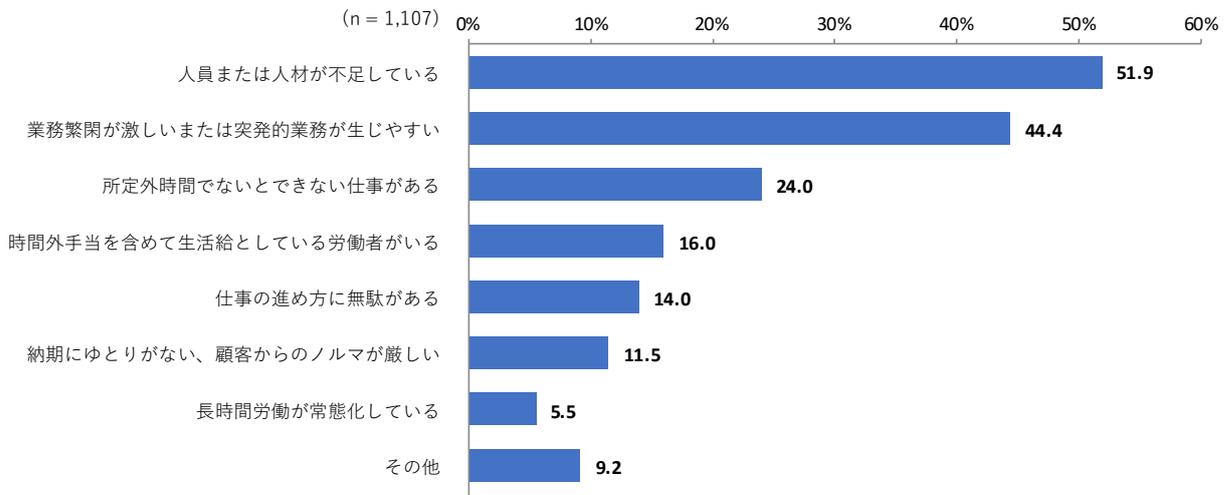
	調査数	業務量に対する適正要員の確保	従業員の意識改革や理解促進	方針や目標の明確化	管理職の意識改革や理解促進	取組方法やノウハウの不足	社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	職場内の雰囲気や風土	勤務管理の複雑化や運用の負荷	就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	インフラ整備や制度導入のコスト負担	その他	
全体	1,121 -	490 43.7	446 39.8	294 26.2	277 24.7	251 22.4	233 20.8	231 20.6	215 19.2	147 13.1	123 11.0	51 4.5	
業種	建設業	174 -	84 48.3	66 37.9	42 24.1	41 23.6	40 23.0	27 15.5	33 19.0	28 16.1	19 10.9	14 8.0	9 5.2
	製造業	146 -	62 42.5	52 35.6	41 28.1	27 18.5	36 24.7	34 23.3	29 19.9	25 17.1	18 12.3	14 9.6	6 4.1
	情報通信業	25 -	7 28.0	9 36.0	8 32.0	8 32.0	7 28.0	5 20.0	4 16.0	6 24.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	52 -	23 44.2	22 42.3	8 15.4	12 23.1	10 19.2	8 15.4	14 26.9	9 17.3	4 7.7	6 11.5	2 3.8
	卸売業、小売業	214 -	82 38.3	93 43.5	61 28.5	62 29.0	45 21.0	49 22.9	47 22.0	33 15.4	27 12.6	22 10.3	9 4.2
	金融業、保険業	20 -	7 35.0	7 35.0	5 25.0	7 35.0	3 15.0	5 25.0	1 5.0	5 25.0	4 20.0	1 5.0	2 10.0
	不動産業、物品賃貸業	10 -	4 40.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	31 -	15 48.4	13 41.9	4 12.9	10 32.3	4 12.9	11 35.5	11 35.5	3 9.7	3 9.7	2 6.5	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	36 -	20 55.6	15 41.7	7 19.4	10 27.8	5 13.9	9 25.0	9 25.0	6 16.7	6 16.7	4 11.1	2 5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	19 -	9 47.4	5 26.3	2 10.5	4 21.1	3 15.8	3 15.8	2 10.5	2 10.5	1 5.3	2 10.5	1 5.3
	教育、学習支援業	24 -	13 54.2	12 50.0	5 20.8	7 29.2	5 20.8	2 8.3	5 20.8	8 33.3	4 16.7	2 8.3	2 8.3
	医療、福祉	210 -	94 44.8	84 40.0	61 29.0	45 21.4	53 25.2	46 21.9	45 21.4	55 26.2	42 20.0	37 17.6	10 4.8
	農業、林業、漁業	48 -	16 33.3	18 37.5	14 29.2	11 22.9	18 37.5	10 20.8	9 18.8	9 18.8	8 16.7	7 14.6	2 4.2
	サービス業（他に分類されないもの）	66 -	37 56.1	33 50.0	18 27.3	24 36.4	11 16.7	11 16.7	15 22.7	19 28.8	7 10.6	8 12.1	2 3.0
	その他	46 -	17 37.0	16 34.8	16 34.8	7 15.2	8 17.4	11 23.9	7 15.2	5 10.9	2 4.3	3 6.5	2 4.3
従業員数	5～9人	298 -	117 39.3	82 27.5	65 21.8	46 15.4	53 17.8	61 20.5	59 19.8	42 14.1	36 12.1	25 8.4	18 6.0
	10～19人	344 -	135 39.2	124 36.0	99 28.8	69 20.1	86 25.0	73 21.2	65 18.9	52 15.1	52 15.1	38 11.0	18 5.2
	20～29人	164 -	73 44.5	69 42.1	41 25.0	54 32.9	41 25.0	42 25.6	33 20.1	41 25.0	25 15.2	21 12.8	7 4.3
	30～49人	119 -	61 51.3	57 47.9	35 29.4	35 29.4	23 19.3	22 18.5	16 13.4	30 25.2	11 9.2	13 10.9	6 5.0
	50～99人	103 -	48 46.6	56 54.4	25 24.3	31 30.1	29 28.2	18 17.5	28 27.2	24 23.3	11 10.7	18 17.5	0 0.0
	100～199人	57 -	39 68.4	30 52.6	20 35.1	24 42.1	13 22.8	12 21.1	19 33.3	14 24.6	8 14.0	3 5.3	1 1.8
	200～299人	16 -	8 50.0	11 68.8	4 25.0	8 50.0	1 6.3	2 12.5	7 43.8	7 43.8	2 12.5	3 18.8	0 0.0
	300人以上	20 -	9 45.0	17 85.0	5 25.0	10 50.0	5 25.0	3 15.0	4 20.0	5 25.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0

②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題は「人員または人材が不足している」(51.9%)で最も高く、次いで「業務繁忙が激しいまたは突発的業務が生じやすい」(44.4%)と続いている。

業種別にみると、業種にかかわらず「人員または人材が不足している」、「業務繁忙が激しいまたは突発的業務が生じやすい」のいずれかが高くなっているが、「教育、学習支援業」では「所定外時間でないとできない仕事がある」(48.1%)の割合が他と比べ高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「人員または人材が不足している」の割合が最も高く、特に「200～299人」では8割を超えている。



※その他では、「工事発注 (の時期) が一定ではない」、「働きたい職員のモチベーションの低下」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

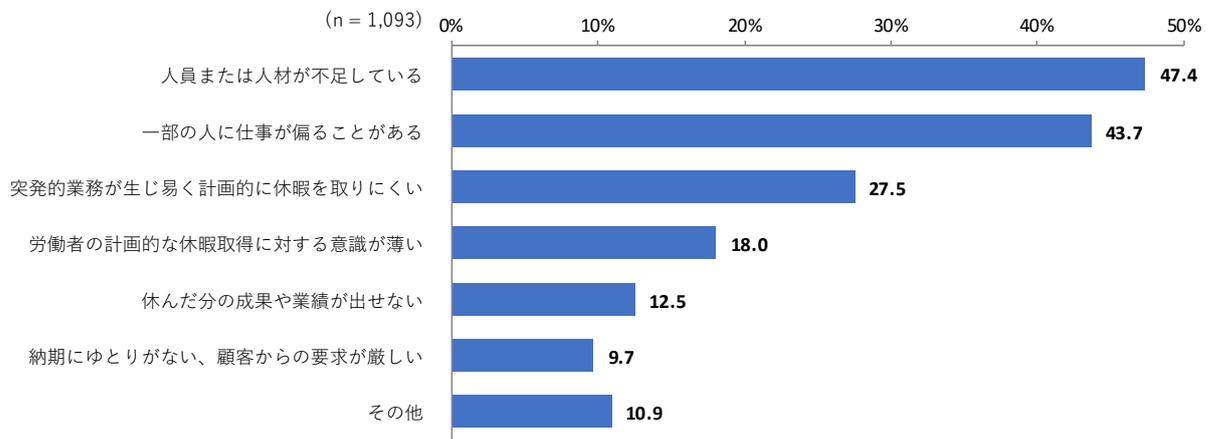
	調査数	人員または 人材が不足し ている	業務繁忙が 激しいまたは 突発的業務 が生じ やすい	所定外時間 でないとき ない仕事があ る	時間外手当を 含めて生活 給としている 労働者がいる	仕事の進め 方に無駄が ある	納期にゆとり がない、顧客 からの ノルマが 厳しい	長時間労働 が常態化 している	その他	
全 体	1,107 -	574 51.9	491 44.4	266 24.0	177 16.0	155 14.0	127 11.5	61 5.5	102 9.2	
業 種	建設業	178 -	106 59.6	82 46.1	52 29.2	28 15.7	17 9.6	38 21.3	11 6.2	10 5.6
	製造業	149 -	77 51.7	77 51.7	26 17.4	28 18.8	25 16.8	34 22.8	8 5.4	9 6.0
	情報通信業	25 -	7 28.0	18 72.0	7 28.0	5 20.0	5 20.0	5 20.0	1 4.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	55 -	26 47.3	24 43.6	17 30.9	26 47.3	3 5.5	6 10.9	4 7.3	3 5.5
	卸売業、小売業	206 -	104 50.5	82 39.8	45 21.8	41 19.9	34 16.5	17 8.3	14 6.8	19 9.2
	金融業、保険業	18 -	8 44.4	7 38.9	4 22.2	0 0.0	4 22.2	0 0.0	0 0.0	3 16.7
	不動産業、物品賃貸業	8 -	3 37.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	2 25.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	29 -	11 37.9	16 55.2	7 24.1	2 6.9	6 20.7	6 20.7	1 3.4	1 3.4
	宿泊業、飲食サービス業	34 -	20 58.8	11 32.4	6 17.6	4 11.8	5 14.7	4 11.8	3 8.8	4 11.8
	生活関連サービス業、 娯楽業	20 -	15 75.0	9 45.0	3 15.0	1 5.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	2 10.0
	教育、学習支援業	27 -	11 40.7	8 29.6	13 48.1	3 11.1	5 18.5	1 3.7	3 11.1	2 7.4
	医療、福祉	207 -	107 51.7	85 41.1	44 21.3	20 9.7	29 14.0	0 0.0	8 3.9	34 16.4
	農業、林業、漁業	45 -	26 57.8	16 35.6	5 11.1	3 6.7	6 13.3	2 4.4	4 8.9	5 11.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	66 -	33 50.0	38 57.6	24 36.4	10 15.2	9 13.6	10 15.2	4 6.1	4 6.1
	その他	40 -	20 50.0	16 40.0	10 25.0	5 12.5	6 15.0	2 5.0	0 0.0	4 10.0
従 業 員 数	5～9人	288 -	127 44.1	112 38.9	68 23.6	36 12.5	32 11.1	28 9.7	5 1.7	38 13.2
	10～19人	340 -	174 51.2	153 45.0	82 24.1	47 13.8	45 13.2	49 14.4	13 3.8	32 9.4
	20～29人	166 -	92 55.4	81 48.8	43 25.9	21 12.7	20 12.0	20 12.0	4 2.4	13 7.8
	30～49人	118 -	68 57.6	52 44.1	26 22.0	26 22.0	21 17.8	15 12.7	9 7.6	9 7.6
	50～99人	101 -	54 53.5	47 46.5	24 23.8	26 25.7	20 19.8	6 5.9	13 12.9	3 3.0
	100～199人	58 -	33 56.9	29 50.0	16 27.6	12 20.7	11 19.0	6 10.3	11 19.0	5 8.6
	200～299人	16 -	13 81.3	7 43.8	4 25.0	4 25.0	3 18.8	2 12.5	3 18.8	0 0.0
	300人以上	20 -	13 65.0	10 50.0	3 15.0	5 25.0	3 15.0	1 5.0	3 15.0	2 10.0

③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題は、「人員または人材が不足している」（47.4％）で最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」（43.7％）と続いている。

業種別にみると、業種にかかわらず、「人員または人材が不足している」、「一部の人に仕事が偏ることがある」のいずれかが高くなっている

従業員規模別にみると、大半の規模で「人員または人材が不足している」の割合が高くなっている。また従業員規模が大きくなるにつれ、「一部の人に仕事が偏ることがある」の割合が高くなる傾向にある。



※その他では、「代替職員を置く余裕がない」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	人員または人材が不足している	一部の人の仕事が偏ることがある	突発的業務が生じ易く計画的に休暇を取りにくい	労働者の計画的な休暇取得に対する意識が薄い	休んだ分の成果や業績が出せない	納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい	その他	
全体	1,093 -	518 47.4	478 43.7	301 27.5	197 18.0	137 12.5	106 9.7	119 10.9	
業種	建設業	175 -	85 48.6	72 41.1	56 32.0	28 16.0	22 12.6	33 18.9	14 8.0
	製造業	147 -	63 42.9	68 46.3	45 30.6	25 17.0	29 19.7	31 21.1	12 8.2
	情報通信業	21 -	4 19.0	13 61.9	9 42.9	3 14.3	3 14.3	1 4.8	1 4.8
	運輸業、郵便業	54 -	28 51.9	15 27.8	22 40.7	16 29.6	10 18.5	6 11.1	3 5.6
	卸売業、小売業	206 -	103 50.0	96 46.6	48 23.3	42 20.4	37 18.0	12 5.8	18 8.7
	金融業、保険業	19 -	5 26.3	6 31.6	5 26.3	2 10.5	0 0.0	0 0.0	5 26.3
	不動産業、物品賃貸業	8 -	1 12.5	4 50.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	0 0.0	3 37.5
	学術研究、専門・技術サービス業	30 -	10 33.3	18 60.0	9 30.0	10 33.3	3 10.0	4 13.3	2 6.7
	宿泊業、飲食サービス業	34 -	20 58.8	16 47.1	10 29.4	8 23.5	2 5.9	2 5.9	3 8.8
	生活関連サービス業、娯楽業	20 -	13 65.0	5 25.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	2 10.0
	教育、学習支援業	23 -	9 39.1	11 47.8	2 8.7	4 17.4	0 0.0	1 4.3	4 17.4
	医療、福祉	202 -	107 53.0	90 44.6	40 19.8	29 14.4	11 5.4	1 0.5	36 17.8
	農業、林業、漁業	46 -	22 47.8	19 41.3	10 21.7	10 21.7	5 10.9	2 4.3	6 13.0
	サービス業(他に分類されないもの)	66 -	29 43.9	32 48.5	29 43.9	12 18.2	8 12.1	10 15.2	3 4.5
	その他	42 -	19 45.2	13 31.0	9 21.4	5 11.9	5 11.9	1 2.4	7 16.7
従業員数	5～9人	288 -	118 41.0	97 33.7	83 28.8	39 13.5	39 13.5	26 9.0	36 12.5
	10～19人	331 -	143 43.2	151 45.6	91 27.5	54 16.3	46 13.9	44 13.3	40 12.1
	20～29人	166 -	85 51.2	70 42.2	54 32.5	33 19.9	19 11.4	13 7.8	14 8.4
	30～49人	119 -	69 58.0	54 45.4	31 26.1	26 21.8	15 12.6	12 10.1	13 10.9
	50～99人	96 -	49 51.0	49 51.0	22 22.9	25 26.0	11 11.5	7 7.3	8 8.3
	100～199人	57 -	29 50.9	34 59.6	13 22.8	15 26.3	5 8.8	3 5.3	5 8.8
	200～299人	16 -	13 81.3	12 75.0	5 31.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3
	300人以上	20 -	12 60.0	11 55.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0	0 0.0	2 10.0

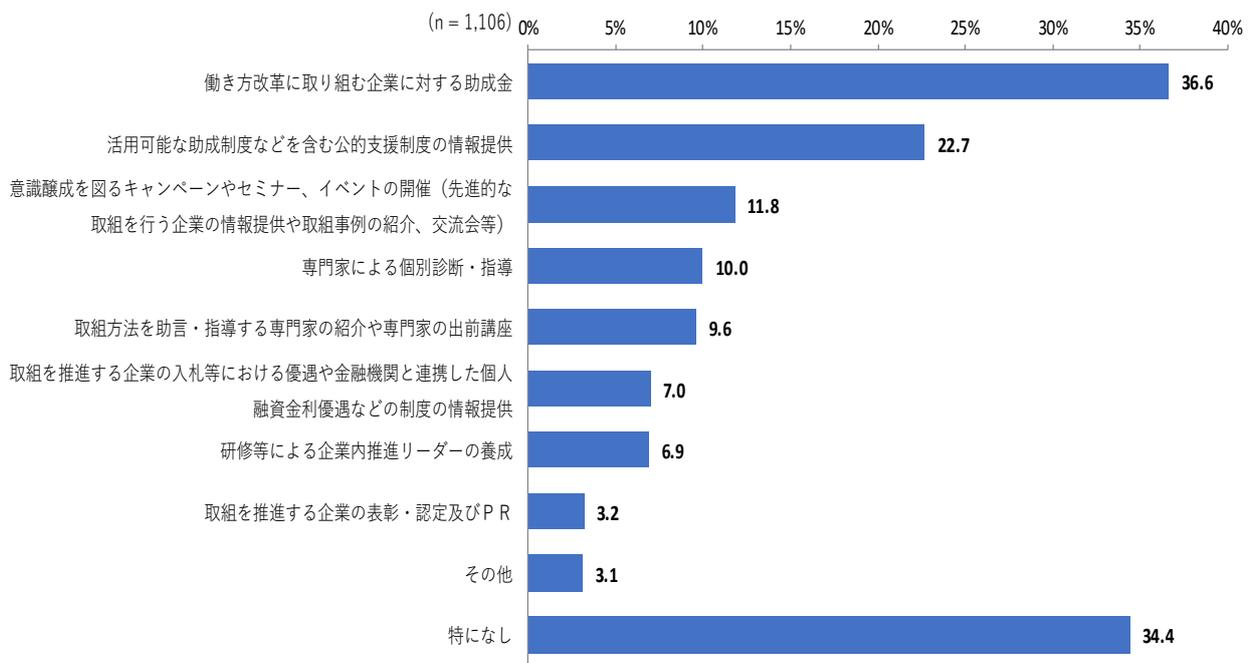
(5) 行政支援

①働き方改革に向けた支援制度について、「働き方改革」の推進に関して行政に求めるもの

「働き方改革」の推進に関して求めるものは、「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」(36.6%)が最も高く、次いで「特になし」(34.4%)、「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」(22.7%)と続いている。

業種別にみると、業種に関わらず「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」及び「特になし」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると。大半の規模で「働き方改革に取り組む企業に対する助成金」の割合が高いが、「300人以上」では、「活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供」(35.0%)、「意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催」(35.0%)の割合が最も高くなっている。



※その他では、「自治体が明確な働き方改革を自ら実行しPRしてほしい」、「公共事業の平準化、労働改革」、「人材確保の支援」、「法整備」、「提出物の削減」、「経営者へ直接の説明」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	働き方改革に取り組む企業に対する助成金	活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供	意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催(先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)	専門家による個別診断・指導	取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座	取組を推進する企業への入札等における優遇や金融機関と連携した個人融資金利優遇などの制度の情報提供	研修等による企業内推進リーダーの養成	取組を推進する企業の表彰・認定及びPR	その他	特になし	
全体	1,106 -	405 36.6	251 22.7	131 11.8	111 10.0	106 9.6	77 7.0	76 6.9	35 3.2	34 3.1	380 34.4	
業種	建設業	173 -	65 37.6	41 23.7	20 11.6	18 10.4	13 7.5	32 18.5	11 6.4	6 3.5	6 3.5	55 31.8
	製造業	142 -	59 41.5	30 21.1	11 7.7	13 9.2	12 8.5	6 4.2	13 9.2	1 0.7	6 4.2	46 32.4
	情報通信業	23 -	11 47.8	1 4.3	6 26.1	1 4.3	0 0.0	1 4.3	0 0.0	2 8.7	1 4.3	5 21.7
	運輸業、郵便業	54 -	20 37.0	12 22.2	4 7.4	5 9.3	4 7.4	3 5.6	2 3.7	1 1.9	2 3.7	22 40.7
	卸売業、小売業	209 -	76 36.4	48 23.0	24 11.5	16 7.7	17 8.1	11 5.3	8 3.8	7 3.3	3 1.4	81 38.8
	金融業、保険業	20 -	5 25.0	3 15.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	3 15.0	1 5.0	7 35.0
	不動産業、物品賃貸業	10 -	3 30.0	3 30.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0
	学術研究、専門・技術サービス業	31 -	13 41.9	7 22.6	6 19.4	1 3.2	2 6.5	4 12.9	1 3.2	3 9.7	0 0.0	13 41.9
	宿泊業、飲食サービス業	32 -	9 28.1	6 18.8	0 0.0	2 6.3	4 12.5	0 0.0	2 6.3	0 0.0	0 0.0	16 50.0
	生活関連サービス業、娯楽業	22 -	6 27.3	2 9.1	2 9.1	4 18.2	2 9.1	0 0.0	1 4.5	0 0.0	2 9.1	8 36.4
	教育、学習支援業	25 -	14 56.0	10 40.0	5 20.0	2 8.0	3 12.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0	5 20.0
	医療、福祉	207 -	69 33.3	47 22.7	25 12.1	29 14.0	34 16.4	7 3.4	24 11.6	7 3.4	9 4.3	67 32.4
	農業、林業、漁業	46 -	17 37.0	12 26.1	4 8.7	4 8.7	5 10.9	5 10.9	4 8.7	0 0.0	1 2.2	13 28.3
	サービス業(他に分類されないもの)	67 -	23 34.3	20 29.9	10 14.9	7 10.4	5 7.5	7 10.4	4 6.0	5 7.5	1 1.5	23 34.3
	その他	45 -	15 33.3	9 20.0	6 13.3	7 15.6	3 6.7	0 0.0	4 8.9	0 0.0	1 2.2	16 35.6
	従業員数	5~9人	300 -	89 29.7	47 15.7	32 10.7	16 5.3	12 4.0	13 4.3	5 1.7	3 1.0	9 3.0
10~19人		341 -	144 42.2	85 24.9	33 9.7	36 10.6	27 7.9	28 8.2	23 6.7	11 3.2	9 2.6	107 31.4
20~29人		156 -	48 30.8	41 26.3	22 14.1	24 15.4	21 13.5	14 9.0	11 7.1	4 2.6	6 3.8	44 28.2
30~49人		119 -	51 42.9	28 23.5	10 8.4	12 10.1	15 12.6	11 9.2	10 8.4	3 2.5	7 5.9	38 31.9
50~99人		97 -	36 37.1	28 28.9	16 16.5	12 12.4	19 19.6	6 6.2	12 12.4	3 3.1	1 1.0	26 26.8
100~199人		57 -	24 42.1	11 19.3	9 15.8	7 12.3	5 8.8	5 8.8	11 19.3	7 12.3	2 3.5	13 22.8
200~299人		16 -	7 43.8	4 25.0	2 12.5	3 18.8	4 25.0	0 0.0	1 6.3	2 12.5	0 0.0	4 25.0
300人以上		20 -	6 30.0	7 35.0	7 35.0	1 5.0	3 15.0	0 0.0	3 15.0	2 10.0	0 0.0	4 20.0

7. ワークライフバランス推進企業認証制度

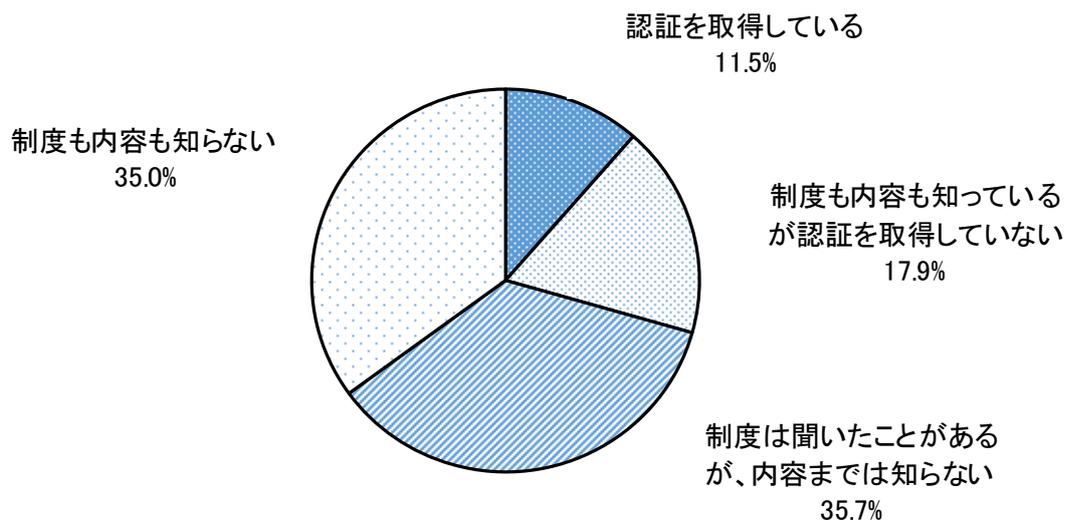
ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得について、「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(35.7%)で最も高く、次いで「制度も内容も知らない」(35.0%)、「制度も内容も知っているが認証を取得していない」(17.9%)、「認証を取得している」(11.5%)と続いている。

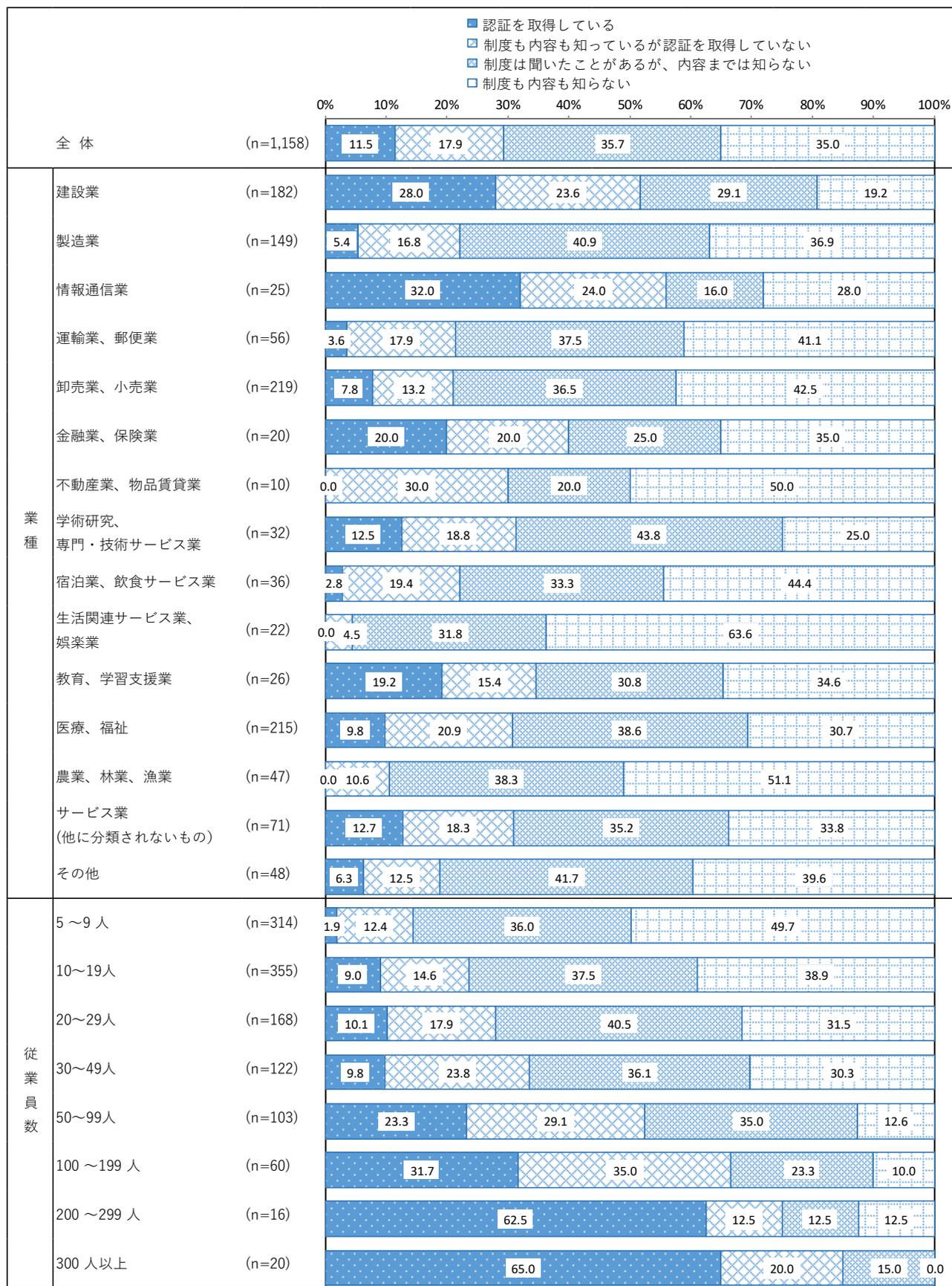
業種別にみると、多くの業種で「制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない」、「制度も内容も知らない」の割合が高くなっているが、「情報通信業」では「認証を取得している」(32.0%)の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、「認証を取得している」の割合が高く、「300人以上」では65.0%となっている。また、従業員規模が小さくなるにしたがって、「制度も内容も知らない」の割合が高くなり、「5～9人」では49.7%となっている。

(n = 1,158)



<業種、従業員規模別>



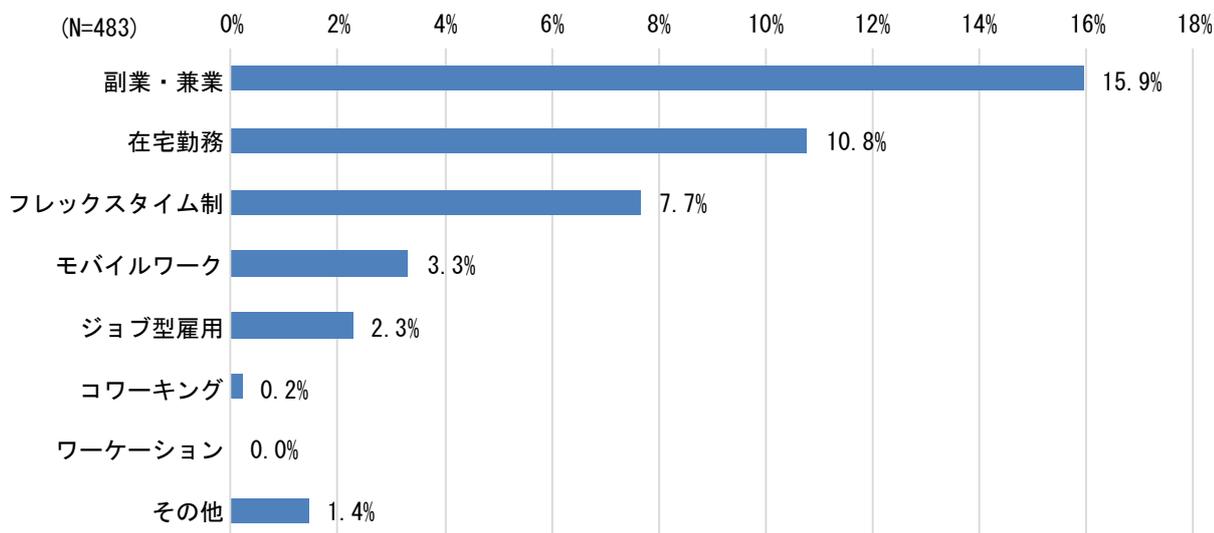
8. 多様な働き方

(1) 多様な働き方について（取り組んでいる多様な働き方）

取り組んでいる多様な働き方は、「副業・兼業」（15.9%）、次いで「在宅勤務」（10.8%）「フレックスタイム制」（7.7%）と続いている。

業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」で「副業・兼業」の割合が50%と高くなっている。また、「情報通信業」では「在宅勤務」の割合が76.9%と他と比べ突出して高くなっている。

従業員規模別にみると従業員規模が大きくなるにつれ、「在宅勤務」の割合が高くなる傾向があり、「300人以上」では55.6%となっている。



※その他では、「裁量労働制」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

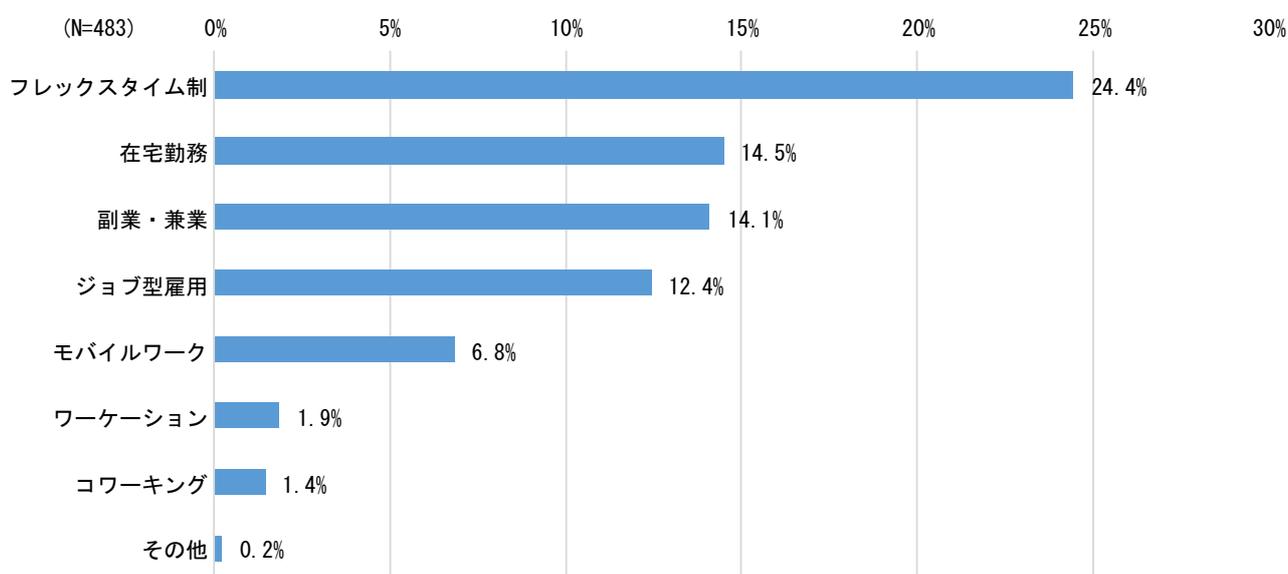
		調査数	副業・兼業	在宅勤務	フレックスタイム制	モバイルワーク	ジョブ型雇用	コワーキング	ワーケーション	その他
全体		483	77 15.9	52 10.8	37 7.7	16 3.3	11 2.3	1 0.2	0 0.0	7 1.4
業種	建設業	67 -	8 11.9	2 3.0	5 7.5	2 3.0	1 1.5	0 0.0	0 0.0	1 1.5
	製造業	62 -	12 19.4	3 4.8	7 11.3	0 0.0	1 1.6	1 1.6	0 0.0	2 3.2
	情報通信業	13 -	0 0.0	10 76.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	27 -	4 14.8	2 7.4	4 14.8	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	89 -	13 14.6	12 13.5	7 7.9	4 4.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業	10 -	0 0.0	4 40.0	0 0.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0
	不動産業、物品賃貸業	5 -	0 0.0	0 0.0	0 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	19 -	0 0.0	6 31.6	2 10.5	2 10.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3
	宿泊業、飲食サービス業	16 -	5 31.3	1 6.3	1 6.3	0 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	10 -	5 50.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0
	教育、学習支援業	14 -	3 21.4	4 28.6	1 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	92 -	17 18.5	1 1.1	4 4.3	1 1.1	7 7.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	農業、林業、漁業	19 -	2 10.5	1 5.3	3 15.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	27 -	7 25.9	3 11.1	3 11.1	1 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.7
	その他	13 -	1 7.7	2 15.4	0 0.0	2 15.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
従業員数	5～9人	114 -	11 9.6	11 9.6	12 10.5	3 2.6	1 0.9	0 0.0	0 0.0	2 1.8
	10～19人	150 -	24 16.0	14 9.3	8 5.3	5 3.3	3 2.0	1 0.7	0 0.0	3 2.0
	20～29人	72 -	11 15.3	4 5.6	4 5.6	2 2.8	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～49人	56 -	11 19.6	6 10.7	5 8.9	2 3.6	2 3.6	0 0.0	0 0.0	1 1.8
	50～99人	45 -	11 24.4	6 13.3	6 13.3	2 4.4	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	100～199人	29 -	5 17.2	6 20.7	2 6.9	2 6.9	3 10.3	0 0.0	0 0.0	1 3.4
	200～299人	8 -	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	9 -	1 11.1	5 55.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(取り組みたい多様な働き方)

取り組みたい多様な働き方は、「フレックスタイム制」(24.4%)、次いで「在宅勤務」(14.5%)「副業・兼業」(14.1%)と続いている。

業種別にみると、「フレックスタイム制」は各業種で取り組みたいとなっているが、「在宅勤務」は業種間で割合の差が大きい。

従業員規模別にみると「200~299人」で「在宅勤務」の割合が75.0%と高くなっている。



※その他では、「WEB会議」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	フレックスタイム制	在宅勤務	副業・兼業	ジョブ型雇用	モバイルワーク	ワーケーション	コワーキング	その他
全体		483 -	118 24.4	70 14.5	68 14.1	60 12.4	33 6.8	9 1.9	7 1.4	1 0.2
業種	建設業	67 -	14 20.9	14 20.9	4 6.0	8 11.9	7 10.4	3 4.5	2 3.0	1 1.5
	製造業	62 -	15 24.2	7 11.3	10 16.1	7 11.3	5 8.1	1 1.6	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	13 -	5 38.5	2 15.4	4 30.8	2 15.4	3 23.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	27 -	8 29.6	2 7.4	4 14.8	3 11.1	2 7.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	89 -	22 24.7	10 11.2	14 15.7	17 19.1	3 3.4	1 1.1	5 5.6	0 0.0
	金融業、保険業	10 -	2 20.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	5 -	2 40.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	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	19 -	6 31.6	10 52.6	3 15.8	2 10.5	3 15.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	16 -	2 12.5	0 0.0	3 18.8	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、 娯楽業	10 -	2 20.0	0 0.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	14 -	4 28.6	3 21.4	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	92 -	18 19.6	9 9.8	10 10.9	9 9.8	3 3.3	2 2.2	0 0.0	0 0.0
	農業、林業、漁業	19 -	7 36.8	0 0.0	5 26.3	3 15.8	1 5.3	2 10.5	0 0.0	0 0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	27 -	8 29.6	7 25.9	3 11.1	2 7.4	3 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	その他	13 -	3 23.1	2 15.4	3 23.1	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	従業員数	5～9人	114 -	36 31.6	14 12.3	21 18.4	11 9.6	8 7.0	3 2.6	1 0.9
10～19人		150 -	31 20.7	21 14.0	18 12.0	18 12.0	7 4.7	4 2.7	0 0.0	0 0.0
20～29人		72 -	15 20.8	10 13.9	10 13.9	9 12.5	8 11.1	0 0.0	3 4.2	0 0.0
30～49人		56 -	12 21.4	7 12.5	6 10.7	6 10.7	3 5.4	1 1.8	1 1.8	0 0.0
50～99人		45 -	9 20.0	7 15.6	5 11.1	9 20.0	3 6.7	1 2.2	1 2.2	1 2.2
100～199人		29 -	11 37.9	4 13.8	4 13.8	4 13.8	1 3.4	0 0.0	1 3.4	0 0.0
200～299人		8 -	2 25.0	6 75.0	2 25.0	1 12.5	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
300人以上		9 -	2 22.2	1 11.1	2 22.2	2 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

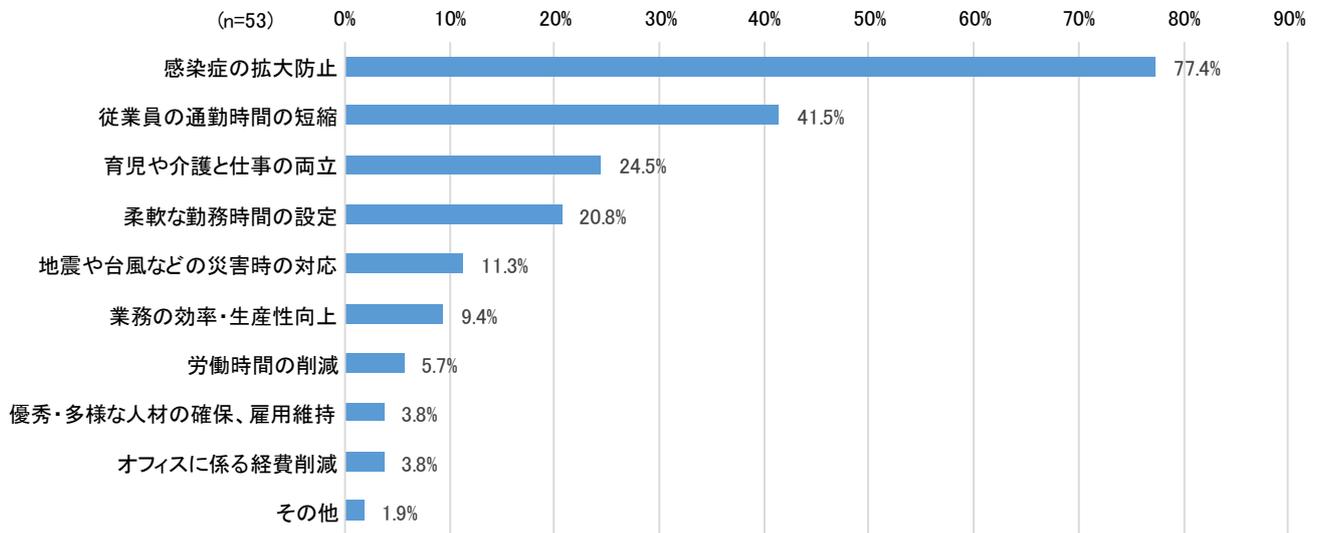
(2) テレワークについて

①テレワークを実施したことで得られた効果

得られた効果については、「感染症の拡大防止」(77.4%)が最も高く、次いで「従業員の通勤時間の短縮」(41.5%)、「育児や介護と仕事の両立」(24.5%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「感染症の拡大防止」の割合が高くなっており、次いで「従業員の通勤時間の短縮」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「感染症の拡大防止」の割合が最も高くなっているが、「20～29人」及び「100～199人」では「育児や介護と仕事の両立」の割合も高くなっている。



※その他では、「障害のある方通勤の負担軽減」などの回答が見られた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

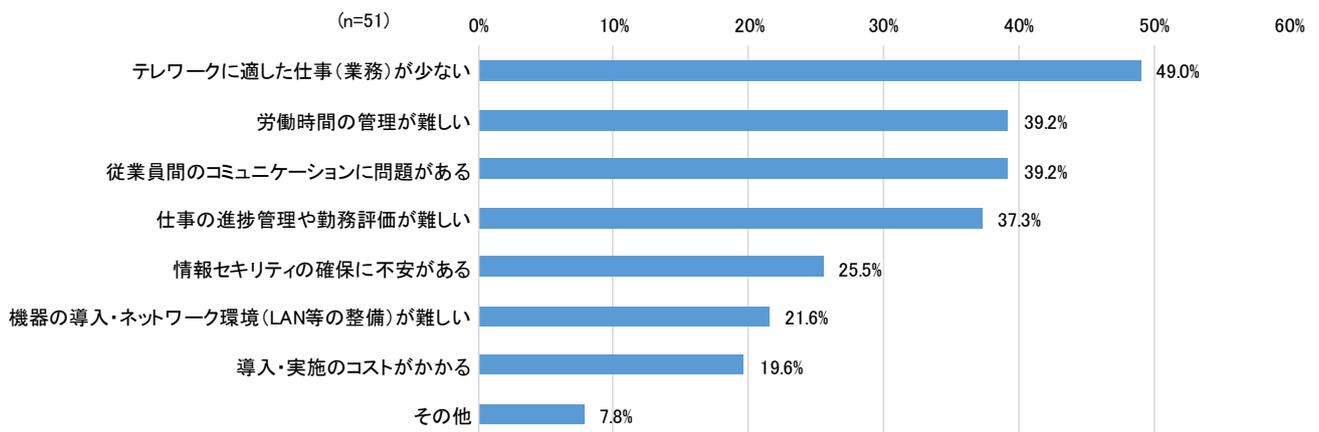
		調査数	感染症の 拡大防止	従業員の 通勤時間 の短縮	育児や介 護と仕事 の両立	柔軟な勤 務時間の 設定	地震や台 風などの 災害時の 対応	業務の効 率・生産 性向上	労働時間 の削減	優秀・多 様な人材 の確保、 雇用維持	オフィスに 係る経費 削減	その他
全体		53 -	41 77.4	22 41.5	13 24.5	11 20.8	6 11.3	5 9.4	3 5.7	2 3.8	2 3.8	1 1.9
業 種	建設業	3 -	1 33.3	1 33.3	1 33.3	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	4 -	4 100.0	1 25.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	10 -	9 90.0	7 70.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	1 -	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	12 -	10 83.3	5 41.7	3 25.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	金融業、保険業	4 -	4 100.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	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
	学術研究、 専門・技術サービス業	5 -	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1 -	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 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	1 -	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	4 -	3 75.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	2 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	農業、林業、漁業	1 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	3 -	2 66.7	1 33.3	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	2 66.7	0 0.0
その他	2 -	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
従 業 員 数	5～9人	10 -	9 90.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0
	10～19人	15 -	10 66.7	6 40.0	3 20.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	0 0.0	2 13.3	1 6.7	1 6.7
	20～29人	5 -	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～49人	6 -	6 100.0	3 50.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	50～99人	6 -	5 83.3	3 50.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	100～199人	6 -	4 66.7	2 33.3	4 66.7	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	200～299人	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
	300人以上	5 -	5 100.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

②テレワークを実施した際に生じた課題

課題については、「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」（49.0%）が最も高く、次いで「労働時間の管理が難しい」（39.2%）、「従業員間のコミュニケーションに問題がある」（39.2%）、「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」（37.3%）、と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「テレワークに適した仕事が少ない」の割合が高いが、「製造業」では「労働時間の管理が難しい」（100%）、「情報通信業」では「従業員間のコミュニケーションに問題がある」（70.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」及び「教育、学習支援業」では「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「テレワークに適した仕事が少ない」の割合は高いが、「10～19人」では「従業員間のコミュニケーションに問題がある」（46.7%）、「20～29人」では「労働時間の管理が難しい」（50.0%）、「30～49人」では「労働時間の管理が難しい」（60.0%）「従業員間のコミュニケーションに問題がある」（60.0%）「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」（60.0%）、「50～99人」では「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」（66.7%）、「100～199人」では「労働時間の管理が難しい」（66.7%）の割合も高くなっている。



※その他では、「社員によっては不向きがあり在宅勤務では集中できない」という意見があった。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

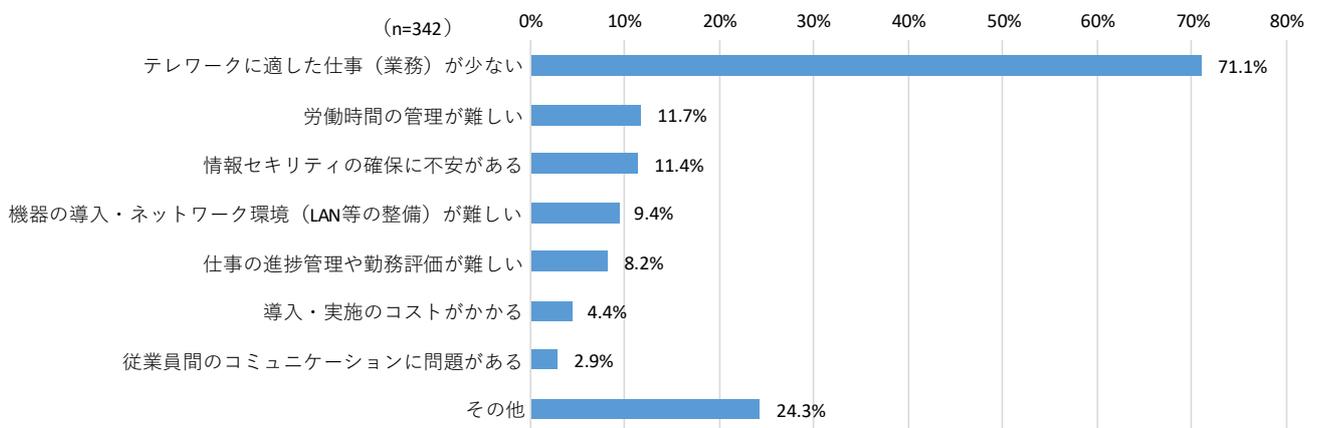
		調査数	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働時間の管理が難しい	従業員間のコミュニケーションに問題がある	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等の整備)が難しい	導入・実施のコストがかかる	その他
全体		51 -	25 49.0	20 39.2	20 39.2	19 37.3	13 25.5	11 21.6	10 19.6	4 7.8
業種	建設業	3 -	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3
	製造業	4 -	3 75.0	4 100.0	1 25.0	3 75.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0
	情報通信業	10 -	3 30.0	6 60.0	7 70.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	1 -	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	11 -	7 63.6	5 45.5	4 36.4	5 45.5	0 0.0	3 27.3	1 9.1	1 9.1
	金融業、保険業	3 -	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	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
	学術研究、専門・技術サービス業	5 -	0 0.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1 -	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 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	1 -	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	4 -	2 50.0	2 50.0	2 50.0	3 75.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0
	医療、福祉	2 -	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0
	農業、林業、漁業	1 -	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	サービス業(他に分類されないもの)	3 -	2 66.7	1 33.3	2 66.7	1 33.3	1 33.3	2 66.7	1 33.3	0 0.0
	その他	2 -	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0
	従業員数	5~9人	10 -	6 60.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0
10~19人		15 -	7 46.7	4 26.7	7 46.7	6 40.0	1 6.7	2 13.3	3 20.0	2 13.3
20~29人		4 -	2 50.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0
30~49人		5 -	1 20.0	3 60.0	3 60.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
50~99人		6 -	2 33.3	2 33.3	1 16.7	4 66.7	2 33.3	2 33.3	2 33.3	0 0.0
100~199人		6 -	3 50.0	4 66.7	3 50.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0
200~299人		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
300人以上		5 -	4 80.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0

③テレワークに取り組まない理由

テレワークに取り組ま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」（71.1%）の割合が突出して高く、次いで「労働時間の管理が難しい」（11.7%）、「情報セキュリティの確保に不安がある」（11.4%）と続いている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」を除く、全ての業種で「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」の割合が高く、特に「生活関連サービス業、娯楽業」では100%となっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「テレワークに適した仕事（業務）が少ない」が最も高くなっている。



※その他では「オンとオフの切り替えが難しい」、「社員のモチベーションの維持が困難」、「ネットやPC、ITについての知識が不十分」、「社員間の認識の相違」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働時間の管理が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等の整備)が難しい	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	導入・実施のコストがかかる	従業員間のコミュニケーションに問題がある	その他
全体		342	243	40	39	32	28	15	10	83
		-	71.1	11.7	11.4	9.4	8.2	4.4	2.9	24.3
業種	建設業	43	31	7	1	2	5	1	1	9
		-	72.1	16.3	2.3	4.7	11.6	2.3	2.3	20.9
	製造業	49	34	3	2	3	3	1	0	14
		-	69.4	6.1	4.1	6.1	6.1	2.0	0.0	28.6
	情報通信業	2	1	0	0	0	0	1	0	0
		-	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	18	13	1	1	3	1	1	0	5
		-	72.2	5.6	5.6	16.7	5.6	5.6	0.0	27.8
	卸売業、小売業	74	57	9	7	5	5	3	1	15
		-	77.0	12.2	9.5	6.8	6.8	4.1	1.4	20.3
	金融業、保険業	7	5	3	4	2	4	1	0	0
		-	71.4	42.9	57.1	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		-	100.0	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	9	5	1	4	4	1	1	3	1
	-	55.6	11.1	44.4	44.4	11.1	11.1	33.3	11.1	
宿泊業、飲食サービス業	9	2	2	1	1	1	1	0	5	
	-	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0	55.6	
生活関連サービス業、娯楽業	7	7	1	2	0	1	0	1	0	
	-	100.0	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	
教育、学習支援業	8	6	1	1	2	1	0	0	2	
	-	75.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0	
医療、福祉	68	48	4	4	4	2	1	0	20	
	-	70.6	5.9	5.9	5.9	2.9	1.5	0.0	29.4	
農業、林業、漁業	12	8	2	3	3	0	2	0	4	
	-	66.7	16.7	25.0	25.0	0.0	16.7	0.0	33.3	
サービス業(他に分類されないもの)	16	11	5	4	1	3	2	3	5	
	-	68.8	31.3	25.0	6.3	18.8	12.5	18.8	31.3	
その他	19	14	1	5	2	1	0	1	3	
	-	73.7	5.3	26.3	10.5	5.3	0.0	5.3	15.8	
従業員数	5~9人	90	62	8	7	5	6	3	2	22
		-	68.9	8.9	7.8	5.6	6.7	3.3	2.2	24.4
	10~19人	109	79	11	8	11	10	3	4	30
		-	72.5	10.1	7.3	10.1	9.2	2.8	3.7	27.5
	20~29人	53	37	5	7	5	3	4	3	14
		-	69.8	9.4	13.2	9.4	5.7	7.5	5.7	26.4
	30~49人	43	27	9	6	4	6	2	1	12
		-	62.8	20.9	14.0	9.3	14.0	4.7	2.3	27.9
50~99人	23	19	4	7	4	1	1	0	1	
	-	82.6	17.4	30.4	17.4	4.3	4.3	0.0	4.3	
100~199人	19	16	2	3	2	2	1	0	3	
	-	84.2	10.5	15.8	10.5	10.5	5.3	0.0	15.8	
200~299人	3	1	1	1	1	0	1	0	1	
	-	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	
300人以上	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
	-	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(3) 在籍型出向について

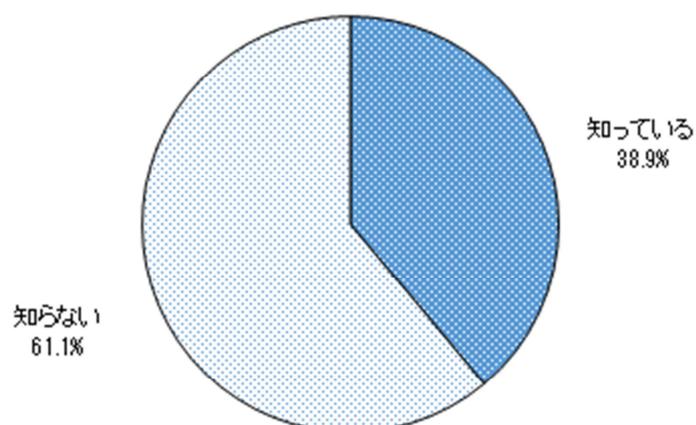
①コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組に関する認知度

在籍型出向の取組に関する認知度については、「知っている」(38.9%)、「知らない」(61.1%)となっている。

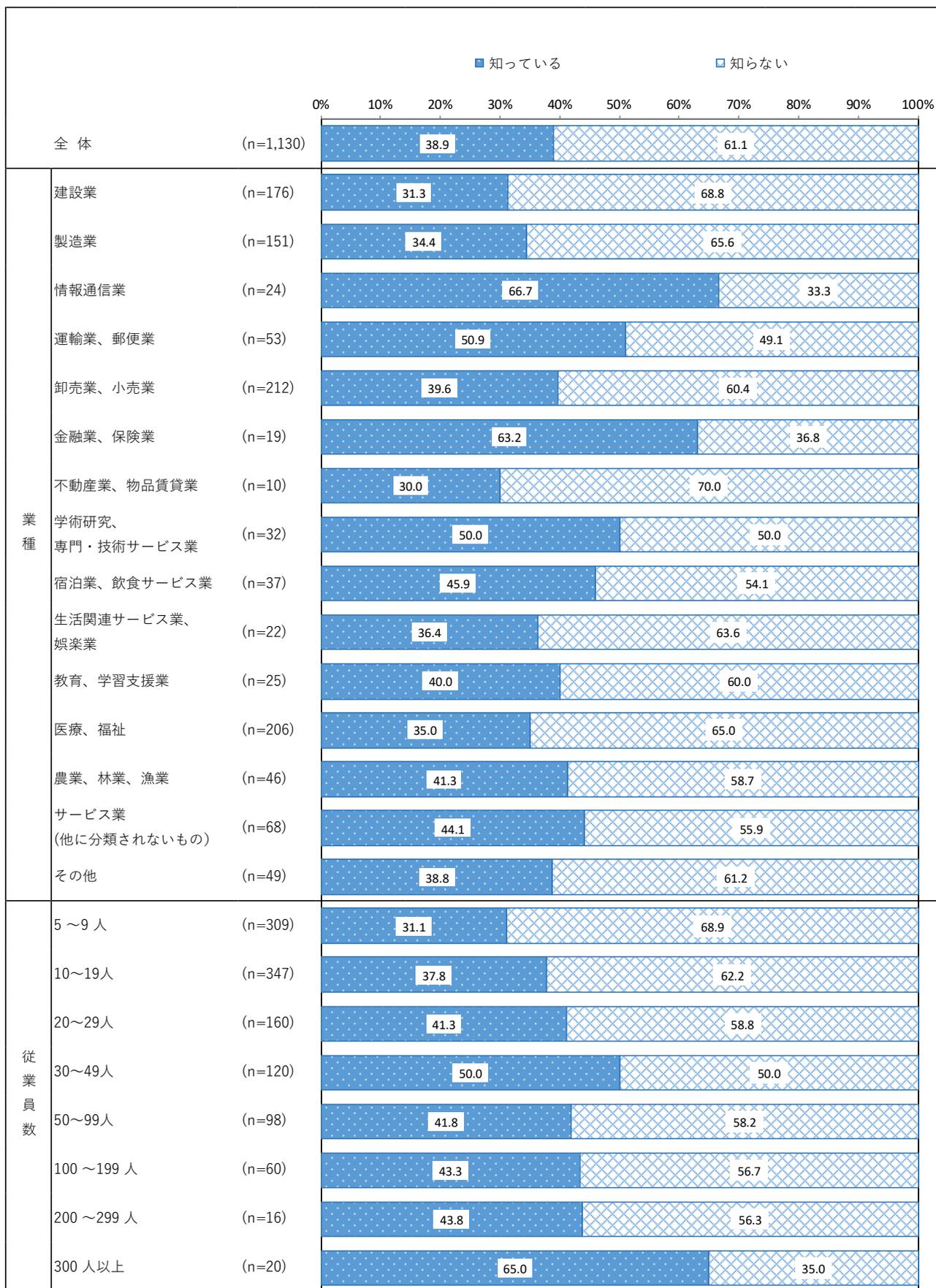
業種別にみると、「知っている」が50%を超えたのは「情報通信業」(66.7%)、「運輸業、郵便業」(50.9%)、「金融業、保険業」(63.2%)のみで、その他の業種は「知らない」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「知らない」の割合が高くなっているが、「300人以上」では「知っている」が6割を超えている。

(n = 1,130)



<業種、従業員規模別>



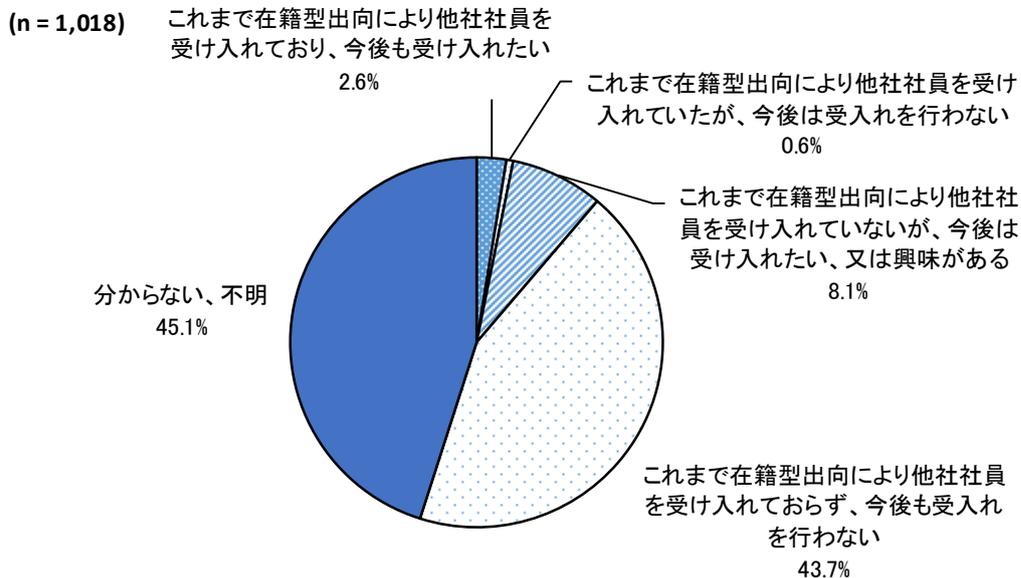
②在籍型出向の取組・検討状況

(ア) 人材を受け入れる場合

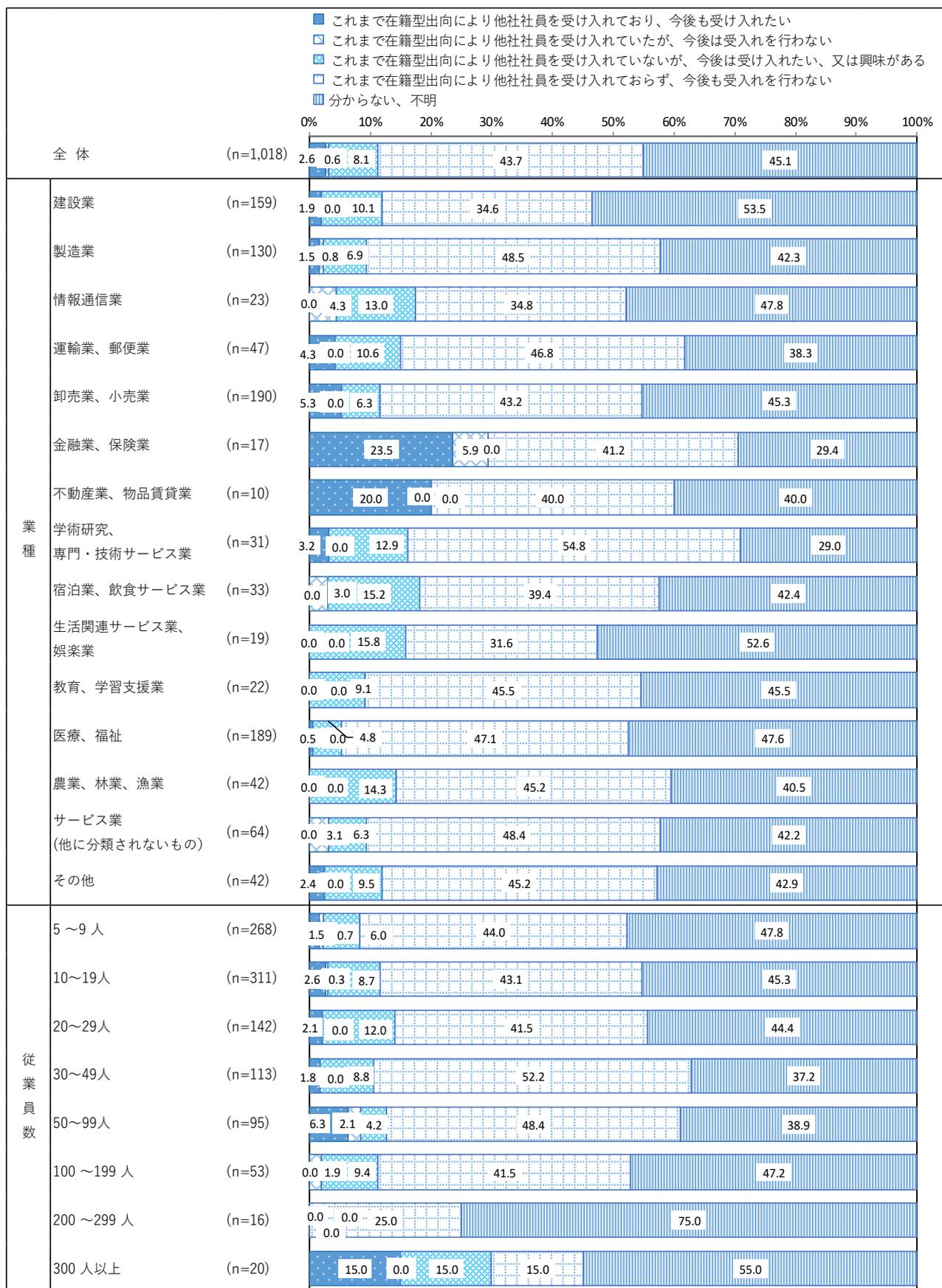
在籍型出向の取組・検討状況（人材を受け入れる場合）については、「分からない、不明」（45.1%）が最も高く、次いで「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れておらず、今後も受け入れを行わない」（43.7%）となっており、「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れており、今後も受け入れたい」、「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れていないが、今後は受け入れたい、又は興味がある」を合わせた『今後受け入れたい、又は興味がある』は10.7%に留まっている。

業種別にみると、全ての業種で「分からない、不明」もしくは「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れておらず、今後も受け入れを行わない」となっており、「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れており、今後も受け入れたい」については最も高い「金融業、保険業」でも23.5%に留まっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「分からない、不明」もしくは「これまで在籍型出向により他社社員を受け入れておらず、今後も受け入れを行わない」の割合が高くなっているが、「300人以上」では『今後受け入れたい、又は興味がある』が30.0%と他と比べ高くなっている。



<業種、従業員規模別>

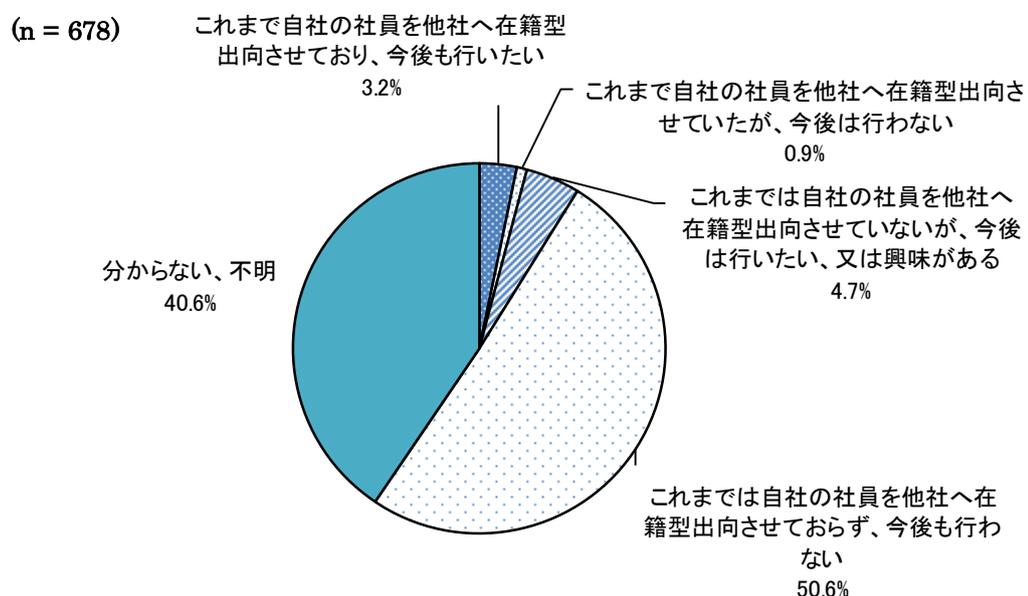


(イ) 人材を送り出す場合

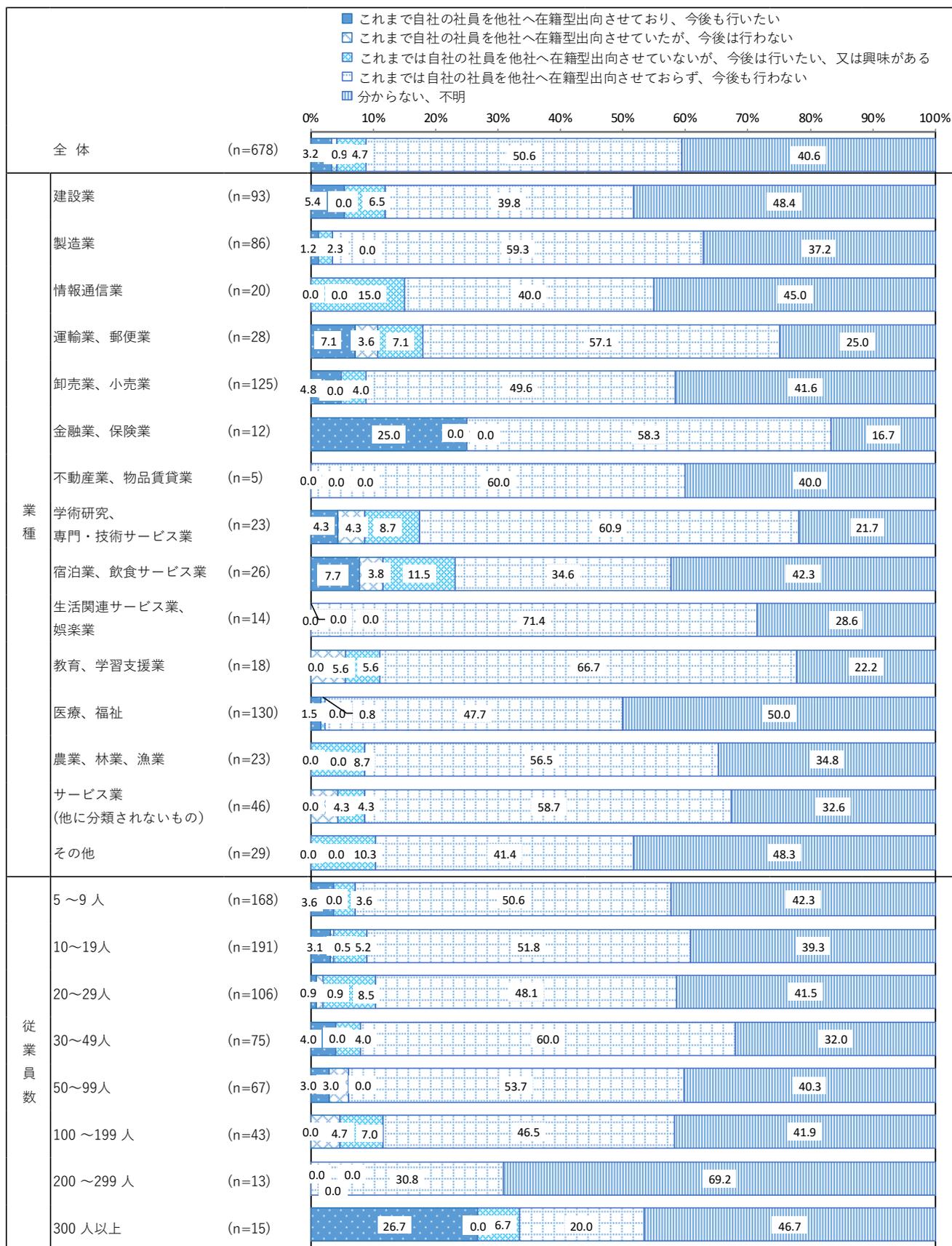
在籍型出向の取組・検討状況（人材を送り出す場合）については、「これまでは自社の社員を他社へ在籍型出向させておらず、今後も行わない」（50.6%）の割合が最も高く、次いで「分からない、不明」（40.6%）となっている。

業種別にみると、大半の業種で「これまでは自社の社員を他社へ在籍型出向させておらず、今後も行わない」の割合が高く、特に「生活関連サービス業、娯楽業」では71.4%となっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」では「これまでは自社の社員を他社へ在籍型出向させておらず、今後も行わない」の割合が最も高いが、「300人以上」では「これまで自社の社員を他社へ在籍型出向させており、今後も行いたい」（26.7%）が他と比べ高くなっている。



<業種、従業員規模別>

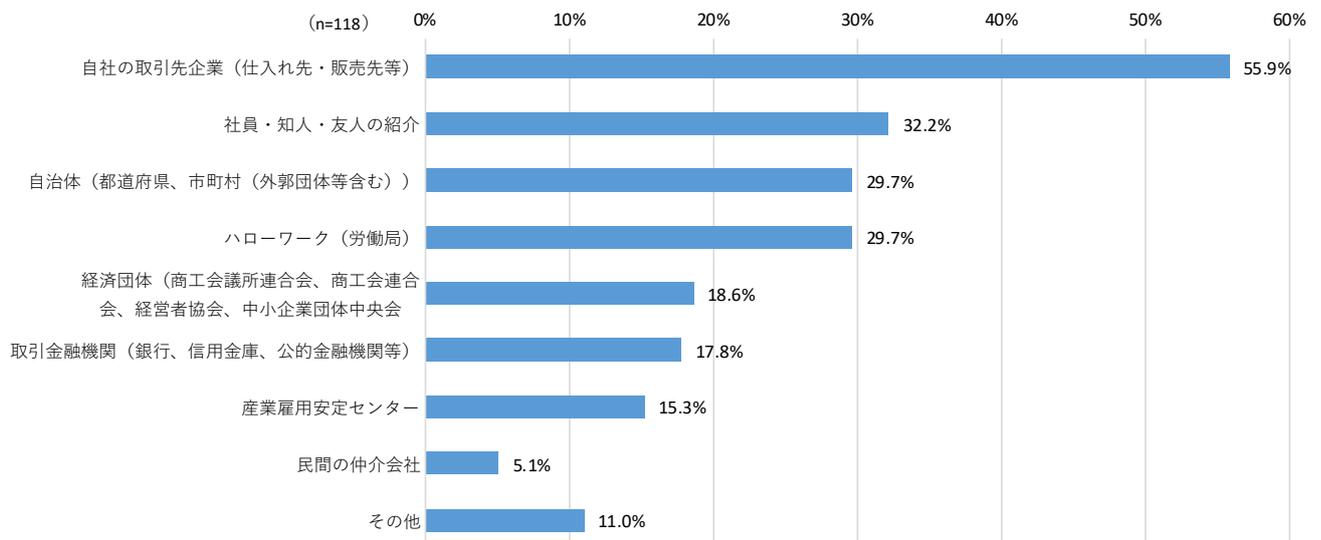


②-1 在籍型出向を行う際に利用した・利用したい仲介機能について

在籍型出向を行う際に利用した・利用したい仲介機能については、「自社の取引先企業（仕入れ先・販売先等）」（55.9%）が最も高く、次いで「社員・知人・友人の紹介」（32.2%）、「自治体（都道府県、市町村（外郭団体等含む）」）」「ハローワーク（労働局）」（29.7%）と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「自社の取引先企業（仕入れ先・販売先等）」もしくは「社員・知人・友人の紹介」の割合が高くなっているが、「金融業、保険業」では「取引金融機関（銀行、信用金庫、公的金融機関等）」、「医療、福祉」では「自治体（都道府県、市町村（外郭団体等含む）」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「自社の取引先企業（仕入れ先・販売先等）」の割合が最も高くなっている。



※その他では「グループ企業」、「親企業」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	自社の取引先企業 (仕入れ先・販売先等)	社員・知人・友人の紹介	自治体(都道府県、市町村(外郭団体等含む))	ハローワーク(労働局)	経済団体(商工会議所連合会、商工会連合会、経営者協会、中小企業団体中央会)	取引金融機関(銀行、信用金庫、公的金融機関等)	産業雇用安定センター	民間の仲介会社	その他	
全体	118 -	66 55.9	38 32.2	35 29.7	35 29.7	22 18.6	21 17.8	18 15.3	6 5.1	13 11.0	
業種	建設業	23 -	18 78.3	10 43.5	6 26.1	8 34.8	5 21.7	4 17.4	5 21.7	2 8.7	1 4.3
	製造業	9 -	3 33.3	3 33.3	2 22.2	3 33.3	2 22.2	1 11.1	1 11.1	2 22.2	2 22.2
	情報通信業	4 -	3 75.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	7 -	3 42.9	2 28.6	1 14.3	2 28.6	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	1 14.3
	卸売業、小売業	22 -	14 63.6	3 13.6	3 13.6	6 27.3	2 9.1	3 13.6	4 18.2	1 4.5	3 13.6
	金融業、保険業	6 -	3 50.0	1 16.7	3 50.0	0 0.0	3 50.0	4 66.7	1 16.7	0 0.0	1 16.7
	不動産業、物品賃貸業	2 -	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	4 -	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	7 -	4 57.1	4 57.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	3 -	1 33.3	1 33.3	1 33.3	3 100.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	3 -	1 33.3	0 0.0	2 66.7	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	11 -	3 27.3	4 36.4	7 63.6	3 27.3	1 9.1	1 9.1	0 0.0	0 0.0	1 9.1
	農業、林業、漁業	5 -	3 60.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	7 -	5 71.4	3 42.9	3 42.9	4 57.1	4 57.1	2 28.6	4 57.1	1 14.3	0 0.0
	その他	5 -	2 40.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
	従業員数	5～9人	24 -	14 58.3	9 37.5	8 33.3	9 37.5	6 25.0	4 16.7	2 8.3	2 8.3
10～19人		36 -	18 50.0	14 38.9	9 25.0	11 30.6	4 11.1	6 16.7	5 13.9	2 5.6	5 13.9
20～29人		21 -	11 52.4	8 38.1	6 28.6	9 42.9	7 33.3	3 14.3	6 28.6	1 4.8	1 4.8
30～49人		13 -	8 61.5	3 23.1	8 61.5	3 23.1	4 30.8	3 23.1	3 23.1	1 7.7	1 7.7
50～99人		11 -	6 54.5	3 27.3	0 0.0	2 18.2	0 0.0	3 27.3	0 0.0	0 0.0	2 18.2
100～199人		7 -	5 71.4	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
200～299人		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
300人以上		6 -	4 66.7	0 0.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	0 0.0	2 33.3

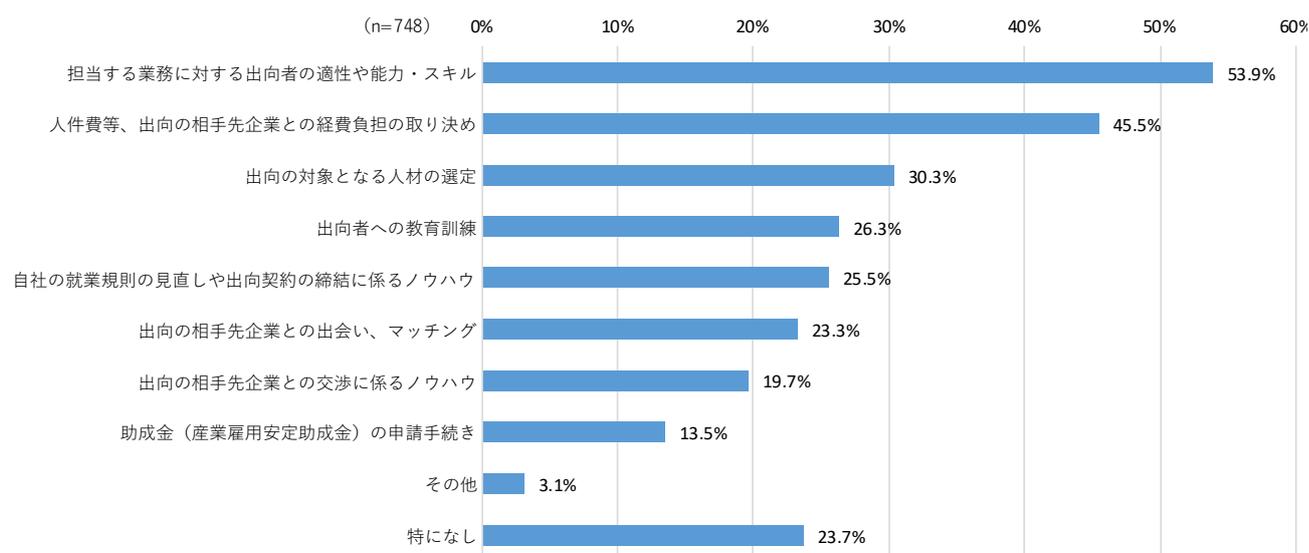
③在籍型出向の実施、検討にあたってのネックや課題

(受入側)

受入側のネックや課題については、「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」(53.9%)が最も高く、次いで「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」(45.5%)、「出向の対象となる人材の選定」(30.3%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」の割合が高くなっているが、「生活関連サービス業、娯楽業」では「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」の割合も高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」の割合が最も高くなっているが、「50～99人」、「100～199人」「300人以上」では、「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」の割合も高くなっている。



※その他では「コロナ禍の中で外部の人材の受入はできない」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

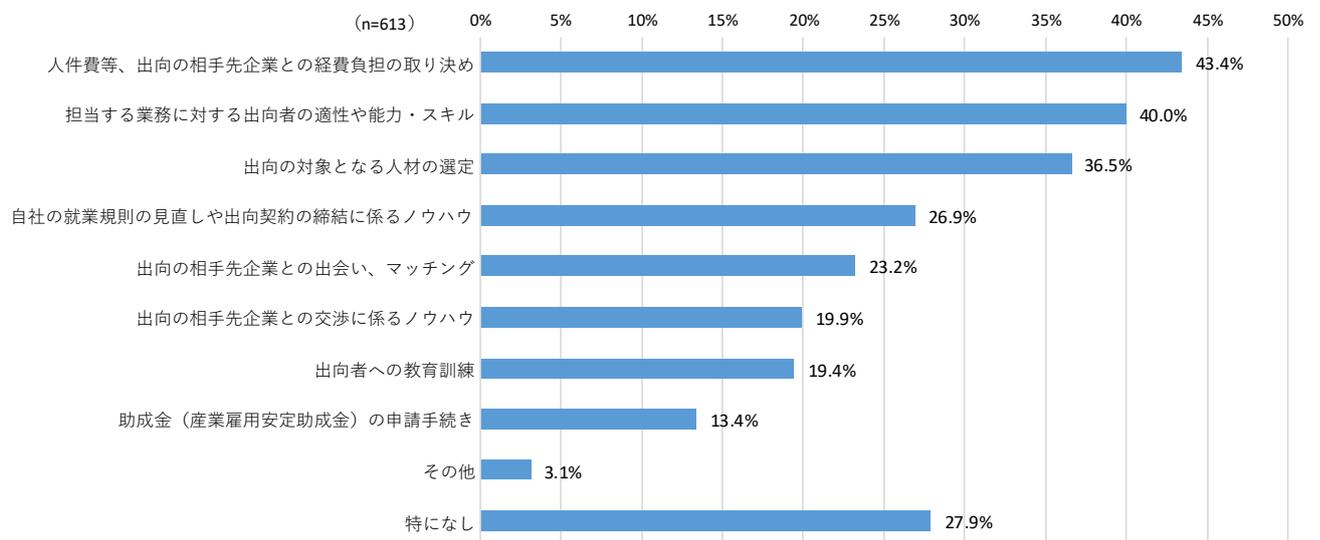
	調査数	担当する業務に対する出向者の適性や能力・スキル	人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め	出向の対象となる人材の選定	出向者への教育訓練	自社の就業規則の見直しや出向契約の締結に係るノウハウ	出向の相手先企業との出会い、マッチング	出向の相手先企業との交渉に係るノウハウ	助成金(産業雇用安定助成金)の申請手続き	その他	特になし		
全体	748 -	403 53.9	340 45.5	227 30.3	197 26.3	191 25.5	174 23.3	147 19.7	101 13.5	23 3.1	177 23.7		
業種	建設業	118 -	60 50.8	55 46.6	34 28.8	25 21.2	33 28.0	29 24.6	30 25.4	21 17.8	5 4.2	30 25.4	
	製造業	95 -	54 56.8	40 42.1	28 29.5	28 29.5	21 22.1	19 20.0	18 18.9	8 8.4	1 1.1	25 25.3	
	情報通信業	18 -	15 83.3	11 61.1	6 33.3	7 38.9	6 33.3	7 38.9	5 27.8	3 16.7	0 0.0	2 11.1	
	運輸業、郵便業	35 -	19 54.3	15 42.9	8 22.9	7 20.0	5 14.3	7 20.0	6 17.1	3 8.6	2 5.7	9 25.7	
	卸売業、小売業	135 -	76 56.3	70 51.9	41 30.4	28 20.7	36 26.7	37 27.4	25 18.5	22 16.3	3 2.2	24 17.8	
	金融業、保険業	16 -	9 56.3	5 31.3	5 31.3	4 25.0	4 25.0	3 18.8	2 12.5	1 6.3	1 6.3	3 18.8	
	不動産業、物品賃貸業	6 -	6 100.0	4 66.7	4 66.7	3 50.0	3 50.0	3 50.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	
	学術研究、 専門・技術サービス業	20 -	13 65.0	8 40.0	5 25.0	5 25.0	6 30.0	3 15.0	3 15.0	1 5.0	0 0.0	7 35.0	
	宿泊業、飲食サービス業	17 -	11 64.7	7 41.2	9 52.9	6 35.3	3 17.6	3 17.6	3 17.6	3 17.6	0 0.0	2 11.8	
	生活関連サービス業、 娯楽業	13 -	4 30.8	5 38.5	3 23.1	3 23.1	3 23.1	2 15.4	2 15.4	3 23.1	1 7.7	4 30.8	
	教育、学習支援業	17 -	11 64.7	8 47.1	5 29.4	4 23.5	6 35.3	4 23.5	5 29.4	1 5.9	0 0.0	3 17.6	
	医療、福祉	149 -	66 44.3	59 39.6	46 30.9	41 27.5	36 24.2	31 20.8	21 14.1	13 8.7	8 5.4	40 26.8	
	農業、林業、漁業	30 -	14 46.7	13 43.3	7 23.3	12 40.0	9 30.0	7 23.3	5 16.7	5 16.7	0 0.0	7 23.3	
	サービス業 (他に分類されないもの)	48 -	28 58.3	27 56.3	15 31.3	13 27.1	14 29.2	13 27.1	12 25.0	9 18.8	2 4.2	13 27.1	
	その他	31 -	17 54.8	13 41.9	11 35.5	11 35.5	6 19.4	6 19.4	8 25.8	6 19.4	0 0.0	9 29.0	
	従業員数	5～9人	171 -	92 53.8	65 38.0	54 31.6	49 28.7	35 20.5	39 22.8	31 18.1	21 12.3	1 0.6	47 27.5
		10～19人	231 -	130 56.3	107 46.3	69 29.9	57 24.7	52 22.5	48 20.8	34 14.7	33 14.3	10 4.3	48 20.8
20～29人		104 -	63 60.6	49 47.1	31 29.8	31 29.8	30 28.8	32 30.8	29 27.9	18 17.3	4 3.8	26 25.0	
30～49人		81 -	39 48.1	36 44.4	26 32.1	19 23.5	25 30.9	16 19.8	17 21.0	10 12.3	4 4.9	25 30.9	
50～99人		86 -	46 53.5	46 53.5	24 27.9	23 26.7	29 33.7	19 22.1	21 24.4	13 15.1	2 2.3	15 17.4	
100～199人		45 -	21 46.7	24 53.3	14 31.1	12 26.7	15 33.3	11 24.4	7 15.6	4 8.9	1 2.2	10 22.2	
200～299人		14 -	5 35.7	4 28.6	5 35.7	3 21.4	3 21.4	5 35.7	4 28.6	1 7.1	1 7.1	3 21.4	
300人以上		16 -	7 43.8	9 56.3	4 25.0	3 18.8	2 12.5	4 25.0	4 25.0	1 6.3	0 0.0	3 18.8	

(送り出し側)

送り出し側のネックや課題については、「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」(43.4%)が最も高く、次いで「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」(40.0%)、「出向の対象となる人材の選定」(36.5%)と続いている。

業種別にみても、大半の業種で「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」「出向の対象となる人材の選定」が高くなっている。

従業員規模別にみても、規模に関わらず「人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め」もしくは「担当する業務に対する出向者の適正や能力・スキル」又は「出向の対象となる人材の選定」の割合が高くなっている。



※その他では「特殊な作業のため」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め	担当する業務に対する出向者の適性や能力・スキル	出向の対象となる人材の選定	自社の就業規則の見直しや出向契約の締結に係るノウハウ	出向の相手先企業との出会い、マッチング	出向の相手先企業との交渉に係るノウハウ	出向者への教育訓練	助成金(産業雇用安定助成金)の申請手続き	その他	特になし	
全体		613 -	266 43.4	245 40.0	224 36.5	165 26.9	142 23.2	122 19.9	119 19.4	82 13.4	19 3.1	171 27.9	
業種	建設業	93 -	47 50.5	35 37.6	29 31.2	23 24.7	20 21.5	20 21.5	14 15.1	13 14.0	2 2.2	25 26.9	
	製造業	73 -	29 39.7	32 43.8	29 39.7	12 16.4	15 20.5	11 15.1	13 17.8	6 8.2	1 1.4	23 31.5	
	情報通信業	19 -	12 63.2	8 42.1	11 57.9	8 42.1	5 26.3	7 36.8	5 26.3	4 21.1	0 0.0	3 15.8	
	運輸業、郵便業	31 -	13 41.9	12 38.7	12 38.7	6 19.4	6 19.4	6 19.4	5 16.1	3 9.7	2 6.5	8 25.8	
	卸売業、小売業	112 -	47 42.0	49 43.8	40 35.7	36 32.1	32 28.6	22 19.6	20 17.9	19 17.0	4 3.6	26 23.2	
	金融業、保険業	16 -	5 31.3	8 50.0	9 56.3	3 18.8	3 18.8	3 18.8	3 18.8	2 12.5	1 6.3	4 25.0	
	不動産業、物品賃貸業	4 -	3 75.0	2 50.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	
	学術研究、 専門・技術サービス業	20 -	7 35.0	9 45.0	6 30.0	7 35.0	4 20.0	4 20.0	5 25.0	2 10.0	0 0.0	7 35.0	
	宿泊業、飲食サービス業	14 -	7 50.0	9 64.3	9 64.3	3 21.4	2 14.3	2 14.3	3 21.4	3 21.4	0 0.0	1 7.1	
	生活関連サービス業、 娯楽業	10 -	3 30.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	3 30.0	
	教育、学習支援業	15 -	6 40.0	6 40.0	4 26.7	4 26.7	3 20.0	3 20.0	3 20.0	0 0.0	0 0.0	3 20.0	
	医療、福祉	122 -	45 36.9	41 33.6	42 34.4	32 26.2	28 23.0	20 16.4	27 22.1	10 8.2	6 4.9	40 32.8	
	農業、林業、漁業	24 -	13 54.2	9 37.5	7 29.2	9 37.5	6 25.0	6 25.0	5 20.8	7 29.2	0 0.0	6 25.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)	38 -	21 55.3	13 34.2	15 39.5	12 31.6	11 28.9	11 28.9	7 18.4	7 18.4	1 2.6	12 31.6	
	その他	22 -	8 36.4	9 40.9	6 27.3	4 18.2	4 18.2	4 18.2	5 22.7	3 13.6	0 0.0	10 45.5	
	従業員数	5～9人	138 -	52 37.7	58 42.0	40 29.0	27 19.6	28 20.3	27 19.6	25 18.1	12 8.7	1 0.7	47 34.1
		10～19人	181 -	82 45.3	77 42.5	68 37.6	45 24.9	39 21.5	28 15.5	34 18.8	27 14.9	7 3.9	44 24.3
20～29人		86 -	42 48.8	33 38.4	35 40.7	23 26.7	24 27.9	23 26.7	18 20.9	17 19.8	3 3.5	25 29.1	
30～49人		75 -	31 41.3	26 34.7	30 40.0	25 33.3	18 24.0	17 22.7	16 21.3	13 17.3	5 6.7	26 34.7	
50～99人		68 -	27 39.7	31 45.6	23 33.8	22 32.4	15 22.1	14 20.6	13 19.1	6 8.8	2 2.9	16 23.5	
100～199人		37 -	21 56.8	12 32.4	16 43.2	14 37.8	10 27.0	7 18.9	9 24.3	3 8.1	0 0.0	8 21.6	
200～299人		13 -	3 23.1	4 30.8	6 46.2	3 23.1	4 30.8	3 23.1	3 23.1	1 7.7	1 7.7	3 23.1	
300人以上		15 -	8 53.3	4 26.7	6 40.0	6 40.0	4 26.7	3 20.0	1 6.7	3 20.0	0 0.0	2 13.3	

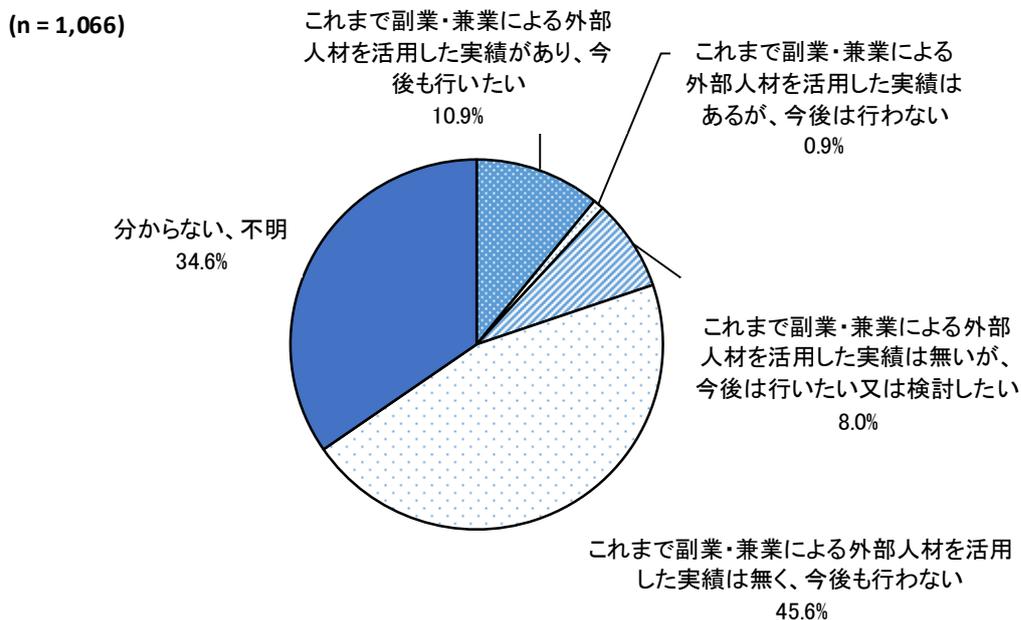
(4) 副業と兼業について

①副業・兼業による外部人材の活用状況

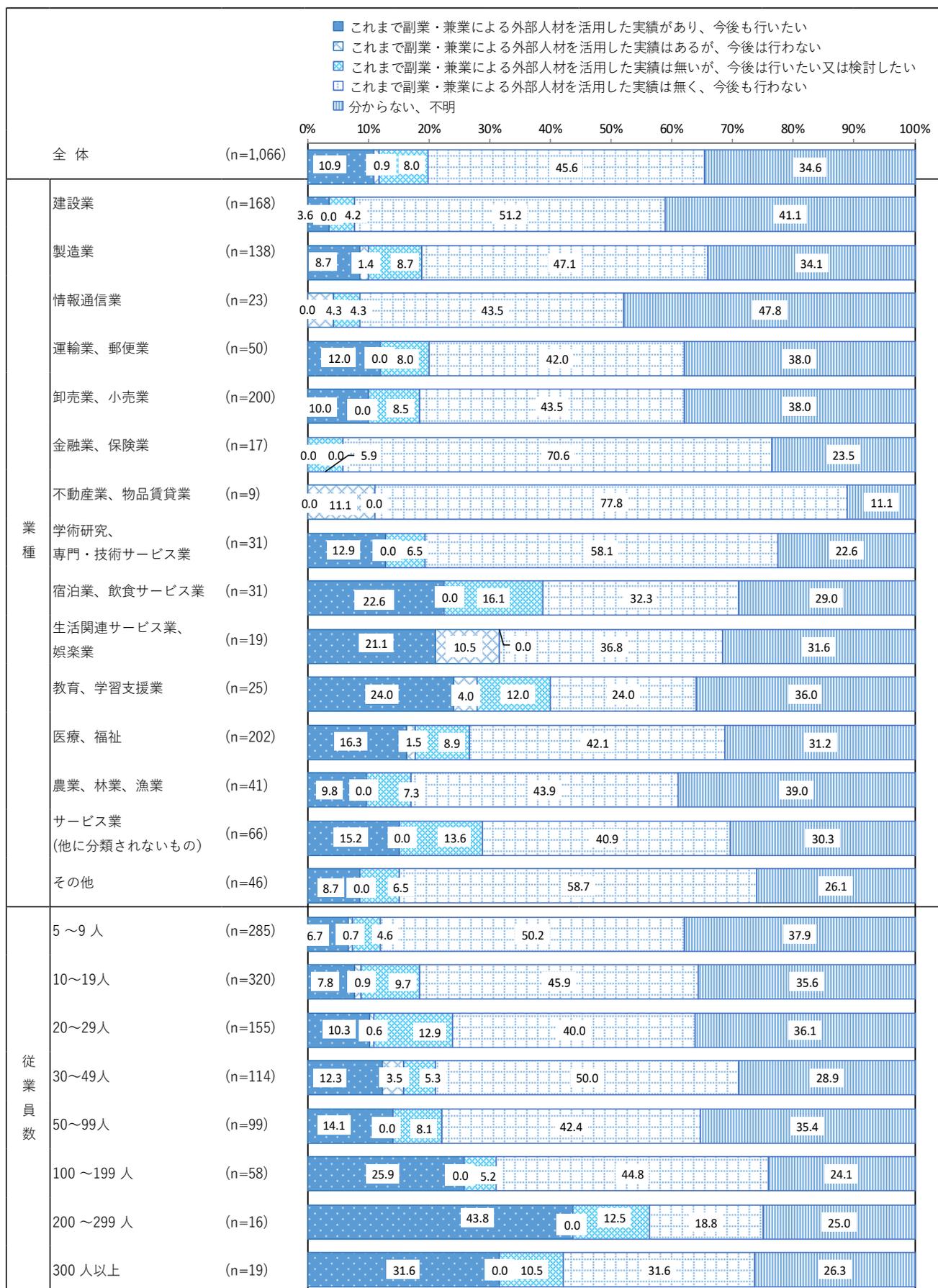
副業・兼業による外部人材の活用状況については、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」(45.6%)が最も高く、次いで、「分からない、不明」(34.6%)、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」(10.9%)が続いている。

業種別にみると、大半の業種で「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」が最も高くなっており、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」と「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後は行いたい又は検討したい」を合わせた『今後行いたい』の割合は最も高い「宿泊業、飲食サービス業」でも38.7%となっている。

従業員規模別にみると、「199人以下」の規模で「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後も行わない」が最も高くなっているが、従業員規模が大きくなるにつれ、「これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい」の割合が増える傾向にある。



<業種、従業員規模別>

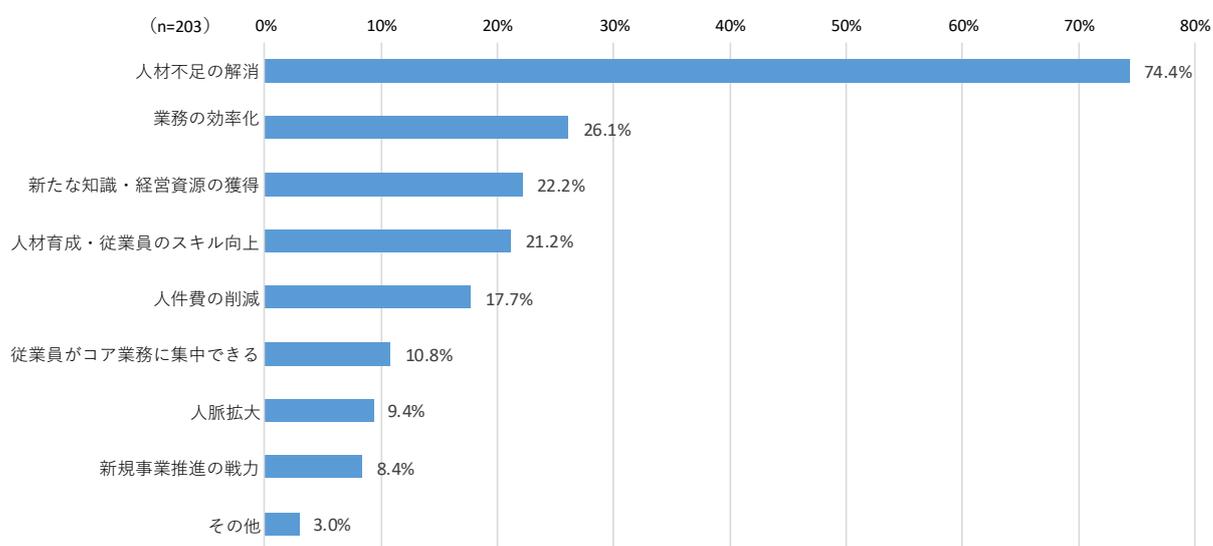


①-1 副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由

副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由については、「人材不足の解消」（74.4%）が最も高く、次いで「業務の効率化」（26.1%）、「新たな知識・経営資源の獲得」（22.2%）と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「人材不足の解消」が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「人材不足の解消」が最も高くなっており、「200～299人」では100%となっている。



※その他では「繁忙期対応」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

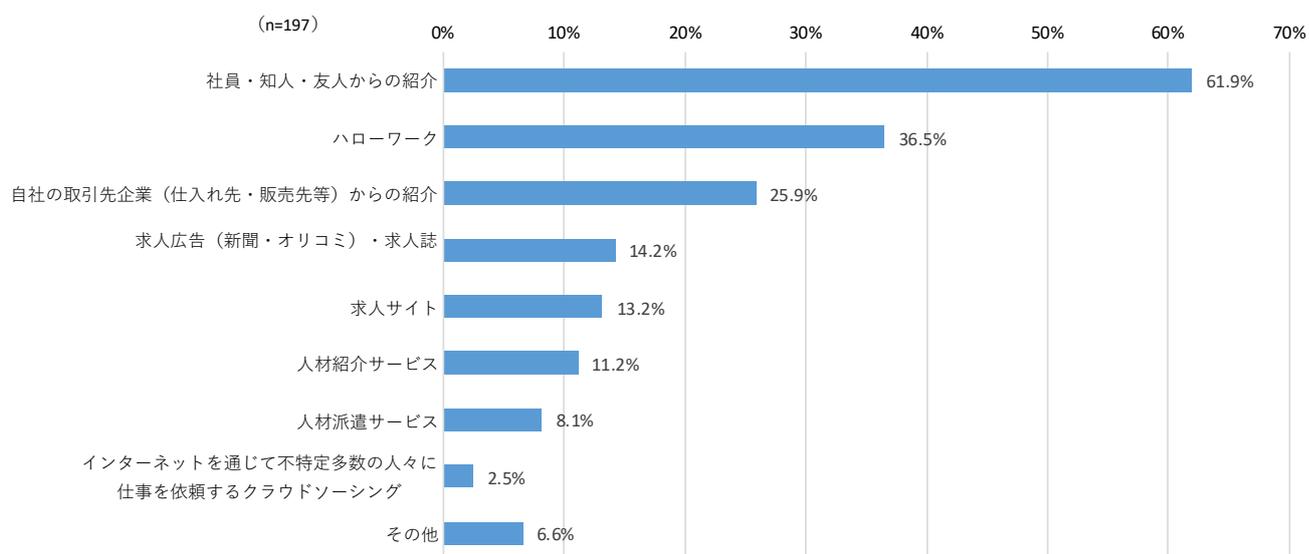
	調査数	人材不足の解消	業務の効率化	新たな知識・経営資源の獲得	人材育成・従業員のスキル向上	人件費の削減	従業員がコア業務に集中できる	人脈拡大	新規事業推進の戦力	その他	
全体	203 -	151 74.4	53 26.1	45 22.2	43 21.2	36 17.7	22 10.8	19 9.4	17 8.4	6 3.0	
業種	建設業	13 -	11 84.6	4 30.8	3 23.1	2 15.4	1 7.7	0 0.0	2 15.4	1 7.7	0 0.0
	製造業	26 -	17 65.4	8 30.8	9 34.6	8 30.8	4 15.4	2 7.7	3 11.5	1 3.8	1 3.8
	情報通信業	1 -	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	9 -	7 77.8	0 0.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0
	卸売業、小売業	35 -	20 57.1	8 22.9	11 31.4	7 20.0	7 20.0	3 8.6	0 0.0	3 8.6	1 2.9
	金融業、保険業	1 -	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	1 -	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	6 -	3 50.0	1 16.7	1 16.7	3 50.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	12 -	10 83.3	5 41.7	1 8.3	4 33.3	3 25.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	1 8.3
	生活関連サービス業、 娯楽業	6 -	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	9 -	5 55.6	1 11.1	4 44.4	0 0.0	2 22.2	2 22.2	0 0.0	1 11.1	2 22.2
	医療、福祉	52 -	46 88.5	10 19.2	3 5.8	7 13.5	6 11.5	4 7.7	5 9.6	2 3.8	1 1.9
	農業、林業、漁業	7 -	4 57.1	3 42.9	3 42.9	1 14.3	3 42.9	1 14.3	0 0.0	1 14.3	0 0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	18 -	16 88.9	7 38.9	4 22.2	6 33.3	3 16.7	5 27.8	3 16.7	4 22.2	0 0.0
その他	7 -	4 57.1	3 42.9	2 28.6	3 42.9	1 14.3	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	
従業員数	5～9人	31 -	21 67.7	13 41.9	4 12.9	7 22.6	7 22.6	6 19.4	3 9.7	1 3.2	2 6.5
	10～19人	56 -	38 67.9	17 30.4	15 26.8	12 21.4	12 21.4	5 8.9	7 12.5	6 10.7	0 0.0
	20～29人	36 -	30 83.3	8 22.2	9 25.0	11 30.6	3 8.3	1 2.8	2 5.6	6 16.7	1 2.8
	30～49人	23 -	18 78.3	5 21.7	4 17.4	1 4.3	5 21.7	2 8.7	2 8.7	1 4.3	1 4.3
	50～99人	22 -	14 63.6	5 22.7	7 31.8	7 31.8	4 18.2	3 13.6	2 9.1	1 4.5	1 4.5
	100～199人	18 -	15 83.3	3 16.7	3 16.7	2 11.1	4 22.2	4 22.2	2 11.1	1 5.6	1 5.6
	200～299人	9 -	9 100.0	1 11.1	0 0.0	2 22.2	0 0.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0
	300人以上	8 -	6 75.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0

①-2 副業・兼業による外部人材の発掘方法

副業・兼業による外部人材の発掘方法については、「社員・知人・友人からの紹介」(61.9%)が最も高く、次いで「ハローワーク」(36.5%)、「自社の取引先企業(仕入れ先・販売先等)からの紹介」(25.9%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「社員・知人・友人からの紹介」が最も高くなっているが、「宿泊業、飲食サービス業」では「ハローワーク」(54.5%)、「運輸業、郵便業」では「自社の取引先企業(仕入れ先・販売先等)からの紹介」(60.0%)の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、「299人以下」の規模で「社員・知人・友人からの紹介」が最も高くなっているが、「300人以上」では「自社の取引先企業(仕入れ先・販売先等)からの紹介」(50.0%)の割合が高くなっている。



※その他では「元職員」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

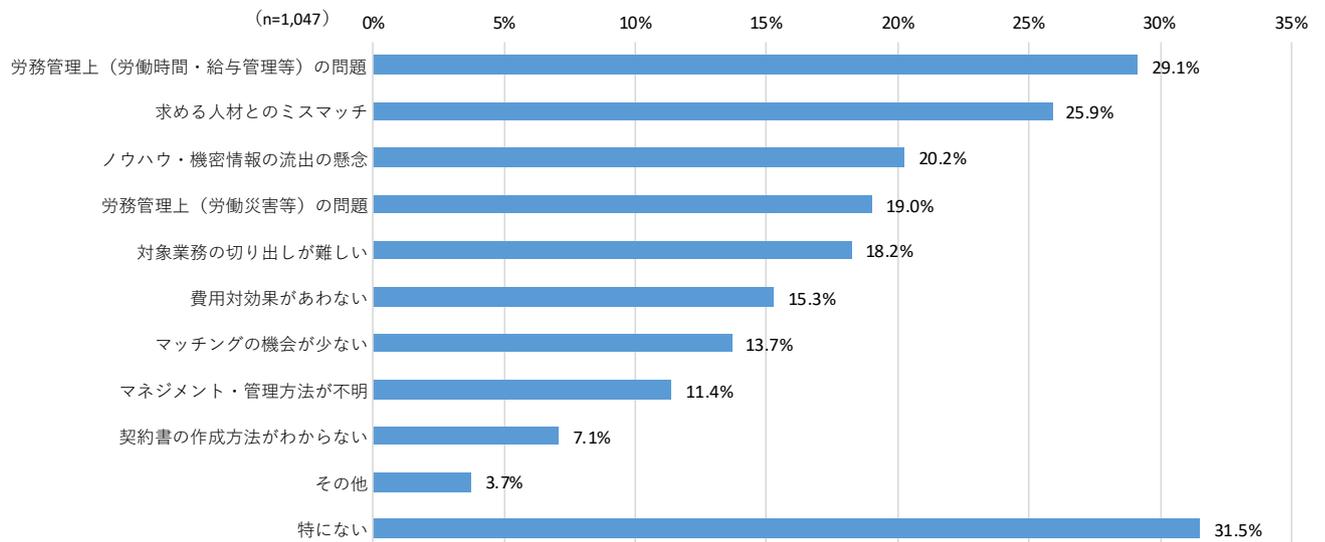
	調査数	社員・知人・友人からの紹介	ハローワーク	自社の取引先企業(仕入れ先・販売先等)からの紹介	求人広告(新聞・オリコミ)・求人誌	求人サイト	人材紹介サービス	人材派遣サービス	インターネットを通じて不特定多数の人々に仕事を依頼するクラウドソーシング	その他
全体	197 -	122 61.9	72 36.5	51 25.9	28 14.2	26 13.2	22 11.2	16 8.1	5 2.5	13 6.6
業種	建設業	12 -	10 83.3	3 25.0	7 58.3	0 0.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0
	製造業	24 -	16 66.7	6 25.0	4 16.7	1 4.2	0 0.0	6 25.0	4 16.7	0 0.0
	情報通信業	1 -	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
	運輸業、郵便業	10 -	5 50.0	4 40.0	6 60.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0
	卸売業、小売業	35 -	17 48.6	11 31.4	12 34.3	7 20.0	4 11.4	2 5.7	3 8.6	1 2.9
	金融業、保険業	1 -	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	1 -	0 0.0	0 0.0	1 100.0	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	5 -	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	11 -	4 36.4	6 54.5	3 27.3	3 27.3	2 18.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	6 -	4 66.7	4 66.7	0 0.0	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	10 -	6 60.0	4 40.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0
	医療、福祉	51 -	33 64.7	25 49.0	8 15.7	5 9.8	7 13.7	9 17.6	4 7.8	1 2.0
	農業、林業、漁業	6 -	3 50.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	18 -	14 77.8	5 27.8	3 16.7	6 33.3	6 33.3	1 5.6	2 11.1	2 11.1
その他	6 -	4 66.7	1 16.7	3 50.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
従業員数	5～9人	28 -	23 82.1	10 35.7	5 17.9	1 3.6	1 3.6	0 0.0	1 3.6	0 0.0
	10～19人	56 -	34 60.7	19 33.9	19 33.9	10 17.9	6 10.7	5 8.9	5 8.9	3 5.4
	20～29人	33 -	20 60.6	12 36.4	5 15.2	2 6.1	6 18.2	3 9.1	2 6.1	0 0.0
	30～49人	23 -	12 52.2	11 47.8	4 17.4	9 39.1	7 30.4	3 13.0	1 4.3	0 0.0
	50～99人	22 -	11 50.0	7 31.8	8 36.4	2 9.1	2 9.1	4 18.2	2 9.1	1 4.5
	100～199人	18 -	13 72.2	6 33.3	5 27.8	1 5.6	1 5.6	6 33.3	3 16.7	1 5.6
	200～299人	9 -	6 66.7	6 66.7	1 11.1	2 22.2	3 33.3	1 11.1	2 22.2	0 0.0
	300人以上	8 -	3 37.5	1 12.5	4 50.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

②副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点

副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点については、「特にない」(31.5%)が最も高く、次いで「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」(29.1%)、「求める人材とのミスマッチ」(25.9%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「特にない」もしくは「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」の割合が高くなっているが、「製造業」及び「運輸業、郵便業」では「求める人材とのミスマッチ」(38.3%及び28.0%)、「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」では「ノウハウ・機密情報の流出の懸念」(60.9%及び34.5%)の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「特にない」もしくは「労務管理上(労働時間・給与管理等)の問題」の割合が高くなっている。



※その他では「専門職のため、副業がむずかしい」「監督官庁より認められていない」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

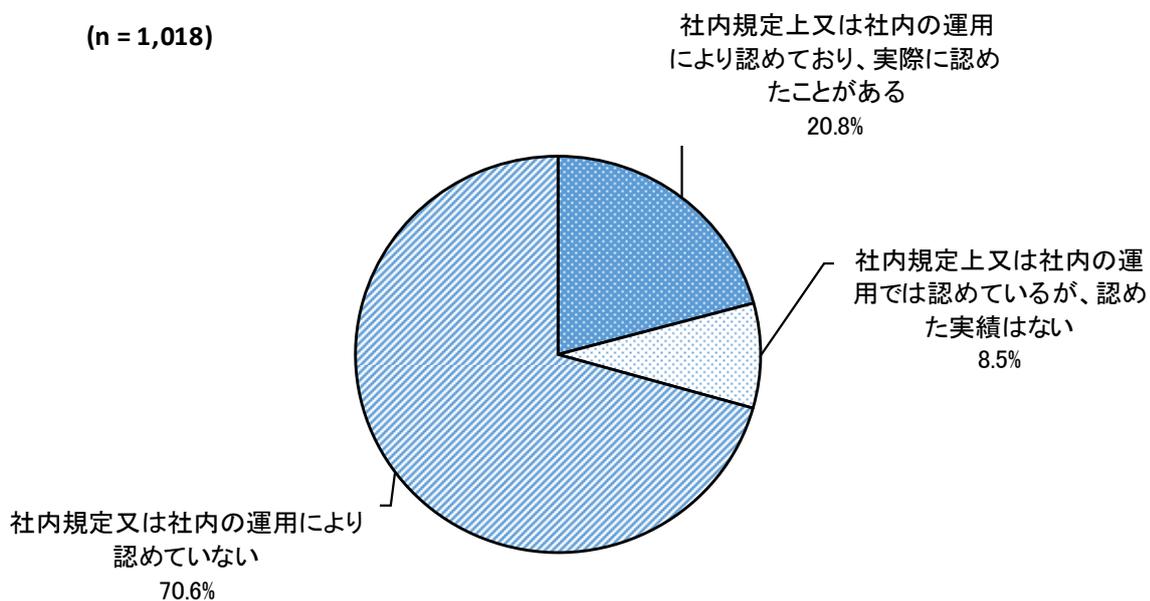
		調査数	労務管理 上(労働 時間・給 与管理 等)の問題	求める人 材とのミ スマッチ	ノウハ ウ・機密 情報の流 出の懸念	労務管理 上(労働 災害等) の問題	対象業務 の切り出 しが難し い	費用対効 果があわ ない	マッピン グの機会 が少ない	マネジメ ント・管理 方法が不 明	契約書の 作成方法 がわから ない	その他	特にな い
全体		1,047 -	305 29.1	271 25.9	212 20.2	199 19.0	191 18.2	160 15.3	143 13.7	119 11.4	74 7.1	39 3.7	330 31.5
業 種	建設業	163 -	46 28.2	32 19.6	24 14.7	39 23.9	29 17.8	22 13.5	21 12.9	18 11.0	10 6.1	5 3.1	59 36.2
	製造業	133 -	38 28.6	51 38.3	34 25.6	27 20.3	27 20.3	24 18.0	19 14.3	12 9.0	12 9.0	1 0.8	36 27.1
	情報通信業	23 -	6 26.1	7 30.4	14 60.9	2 8.7	7 30.4	4 17.4	2 8.7	8 34.8	3 13.0	0 0.0	3 13.0
	運輸業、郵便業	50 -	12 24.0	14 28.0	4 8.0	8 16.0	12 24.0	5 10.0	2 4.0	2 4.0	3 6.0	0 0.0	13 26.0
	卸売業、小売業	199 -	59 29.6	47 23.6	42 21.1	34 17.1	24 12.1	35 17.6	28 14.1	27 13.6	12 6.0	4 2.0	63 31.7
	金融業、保険業	17 -	10 58.8	7 41.2	7 41.2	3 17.6	6 35.3	2 11.8	1 5.9	3 17.6	2 11.8	2 11.8	2 11.8
	不動産業、物品賃貸業	7 -	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	2 28.6	3 42.9
	学術研究、 専門・技術サービス業	29 -	8 27.6	8 27.6	10 34.5	6 20.7	7 24.1	5 17.2	5 17.2	2 6.9	2 6.9	1 3.4	8 27.6
	宿泊業、飲食サービス業	32 -	9 28.1	11 34.4	3 9.4	5 15.6	1 3.1	6 18.8	6 18.8	2 6.3	5 15.6	1 3.1	13 40.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	18 -	6 33.3	4 22.2	4 22.2	5 5.6	1 5.6	1 5.6	2 5.6	1 11.1	0 0.0	1 5.6	7 38.9
	教育、学習支援業	24 -	6 25.0	6 25.0	5 20.8	4 16.7	5 20.8	4 16.7	3 12.5	2 8.3	2 8.3	2 8.3	10 41.7
	医療、福祉	197 -	61 31.0	48 24.4	32 16.2	35 17.8	33 16.8	24 12.2	34 17.3	21 10.7	11 5.6	13 6.6	62 31.5
	農業、林業、漁業	46 -	12 26.1	9 19.6	5 10.9	11 23.9	10 21.7	7 15.2	6 13.0	5 10.9	4 8.7	4 8.7	12 26.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	64 -	23 35.9	16 25.0	17 26.6	16 25.0	14 21.9	12 18.8	9 14.1	9 14.1	6 9.4	1 1.6	23 35.9
	その他	45 -	9 20.0	10 22.2	10 22.2	8 17.8	13 28.9	9 20.0	4 8.9	6 13.3	2 4.4	2 4.4	16 35.6
	従 業 員 数	5～9人	277 -	64 23.1	63 22.7	50 18.1	45 16.2	35 12.6	39 14.1	28 10.1	24 8.7	16 5.8	8 2.9
10～19人		313 -	85 27.2	90 28.8	60 19.2	62 19.8	59 18.8	56 17.9	39 12.5	30 9.6	27 8.6	14 4.5	87 27.8
20～29人		151 -	47 31.1	44 29.1	28 18.5	24 15.9	31 20.5	17 11.3	29 19.2	15 9.9	7 4.6	6 4.0	43 28.5
30～49人		113 -	37 32.7	27 23.9	27 23.9	20 17.7	27 23.9	18 15.9	13 11.5	11 9.7	7 6.2	3 2.7	34 30.1
50～99人		98 -	34 34.7	26 26.5	24 24.5	20 20.4	20 20.4	17 17.3	20 20.4	24 24.5	9 9.2	3 3.1	25 25.5
100～199人		59 -	22 37.3	14 23.7	16 27.1	16 27.1	13 22.0	8 13.6	9 15.3	10 16.9	6 10.2	5 8.5	14 23.7
200～299人		16 -	8 50.0	5 31.3	3 18.8	6 37.5	2 12.5	3 18.8		3 18.8	2 12.5	0 0.0	3 18.8
300人以上		20 -	8 40.0	2 10.0	4 20.0	6 30.0	4 20.0	2 10.0		2 10.0	0 0.0	0 0.0	9 45.0

③従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことに対する社内取組

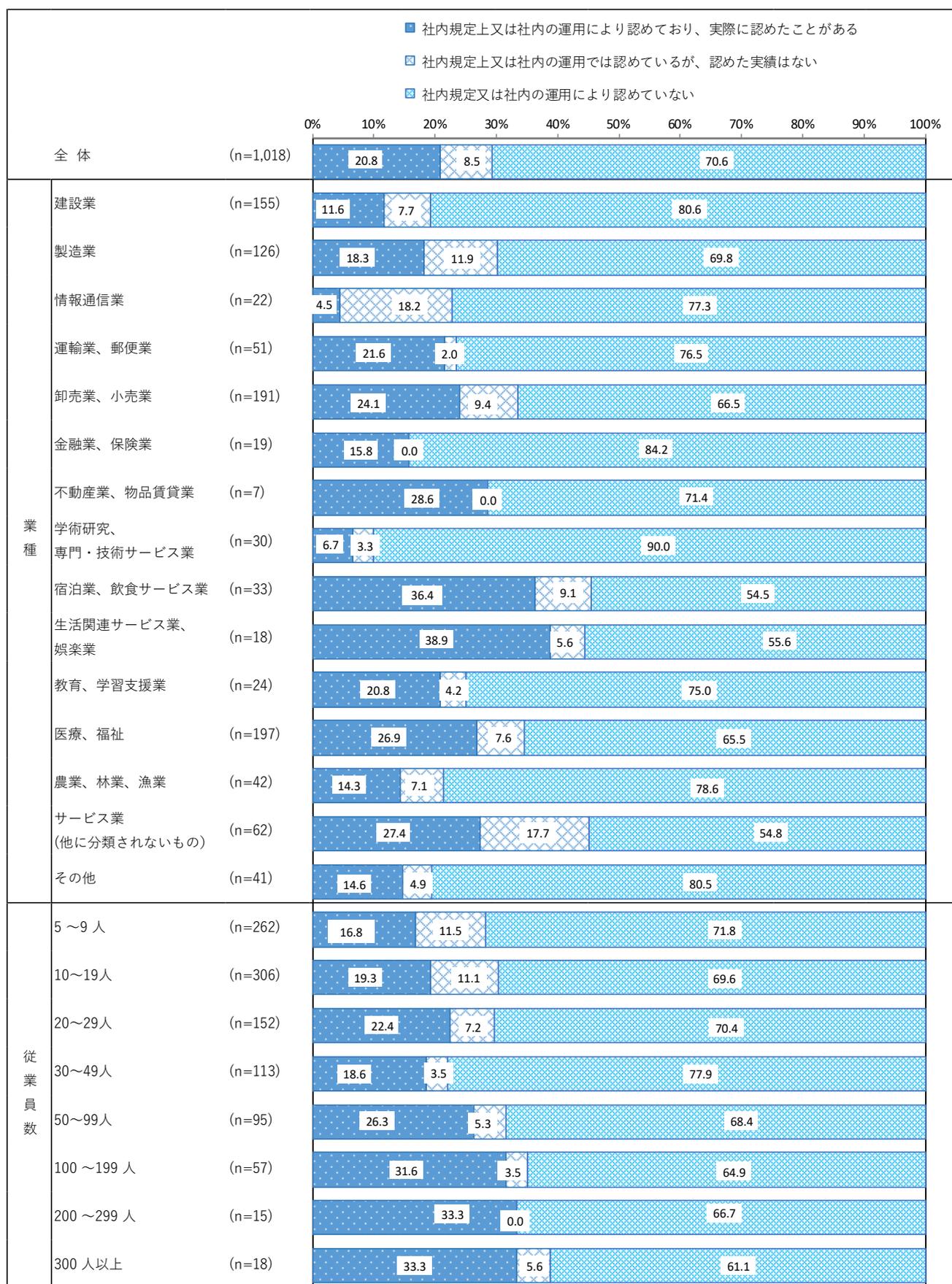
副業・兼業に対する社内取組については、「社内規定又は社内の運用により認めていない」(70.6%)が突出して高く、次いで「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」(20.8%)、「社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない」(8.5%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「社内規定又は社内の運用により認めていない」の割合が最も高くなっており、「建設業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では8割を超えている。また「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」については「生活関連サービス業、娯楽業」が最も高く、38.9%となっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「社内規定又は社内の運用により認めていない」の割合が高くなっているが、従業員規模が大きくなるほど「社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある」の割合が高くなっている。



<業種、従業員規模別>

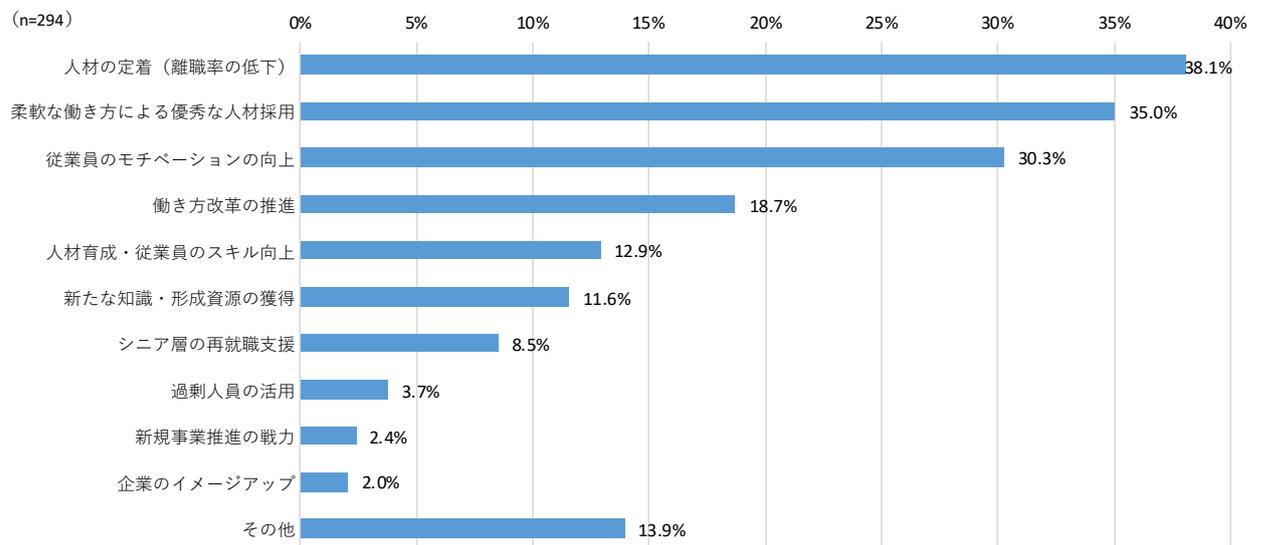


③-1 副業・兼業を認めている理由

副業・兼業を認めている理由については、「人材の定着（離職率の低下）」（38.1%）が最も高く、次いで「柔軟な働き方による優秀な人材採用」（35.0%）、「従業員のモチベーションの向上」（30.3%）と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「人材の定着（離職率の低下）」「柔軟な働き方による優秀な人材採用」「従業員のモチベーションの向上」の割合が高くなっているが、「教育、学習支援業」では「新たな知識・形成資源の獲得」の割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の規模で「人材の定着（離職率の低下）」「柔軟な働き方による優秀な人材採用」「従業員のモチベーションの向上」の割合が高くなっているが、「300人以上」では「働き方改革の推進」「新たな知識・形成資源の獲得」の割合が高くなっている。



※その他については、「従業員の収入増加のため」、「就業規則上、禁止していないため」、「副業前提の仕事のため」、などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	人材の 定着(離 職率の 低下)	柔軟な 働き方 による優 秀な人材 採用	従業員のモチ ベーションの向上	働き方改 革の推 進	人材育 成・従業 員のスキ ル向上	新たな知 識・形成 資源の 獲得	シニア層 の再就 職支援	過剰人 員の活 用	新規事 業推進 の戦 力	企業のイ メージ アップ	その他	
全体	294 -	112 38.1	103 35.0	89 30.3	55 18.7	38 12.9	34 11.6	25 8.5	11 3.7	7 2.4	6 2.0	41 13.9	
業種	建設業	30 -	9 30.0	13 43.3	13 43.3	8 26.7	5 16.7	4 13.3	0 0.0	1 3.3	2 6.7	1 3.3	2 6.7
	製造業	37 -	9 24.3	11 29.7	9 24.3	9 24.3	4 10.8	2 5.4	6 16.2	1 2.7	0 0.0	0 0.0	6 16.2
	情報通信業	5 -	2 40.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	12 -	5 41.7	6 50.0	4 33.3	1 8.3	3 25.0	1 8.3	1 8.3	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3
	卸売業、小売業	63 -	26 41.3	18 28.6	19 30.2	7 11.1	5 7.9	4 6.3	3 4.8	1 1.6	0 0.0	1 1.6	8 12.7
	金融業、保険業	2 -	0 0.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	不動産業、物品賃貸業	2 -	1 50.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	3 -	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	15 -	4 26.7	7 46.7	4 26.7	3 20.0	2 13.3	0 0.0	2 13.3	3 20.0	0 0.0	0 0.0	1 6.7
	生活関連サービス業、 娯楽業	8 -	6 75.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5
	教育、学習支援業	6 -	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	2 33.3	3 50.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7
	医療、福祉	67 -	32 47.8	22 32.8	14 20.9	17 25.4	9 13.4	9 13.4	4 6.0	1 1.5	2 3.0	1 1.5	14 20.9
	農業、林業、漁業	9 -	3 33.3	3 33.3	3 33.3	2 22.2	0 0.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	27 -	11 40.7	9 33.3	14 51.9	6 22.2	4 14.8	6 22.2	4 14.8	1 3.7	1 3.7	2 7.4	5 18.5
	その他	8 -	1 12.5	4 50.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0
従業員数	5～9人	73 -	18 24.7	24 32.9	26 35.6	13 17.8	9 12.3	6 8.2	5 6.8	2 2.7	1 1.4	1 1.4	8 11.0
	10～19人	91 -	38 41.8	32 35.2	30 33.0	14 15.4	13 14.3	9 9.9	8 8.8	5 5.5	2 2.2	2 2.2	15 16.5
	20～29人	45 -	10 22.2	16 35.6	12 26.7	5 11.1	8 17.8	6 13.3	5 11.1	3 6.7	1 2.2	1 2.2	6 13.3
	30～49人	25 -	16 64.0	13 52.0	6 24.0	7 28.0	2 8.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	4 16.0
	50～99人	29 -	14 48.3	11 37.9	5 17.2	8 27.6	2 6.9	4 13.8	2 6.9	0 0.0	0 0.0	1 3.4	4 13.8
	100～199人	19 -	12 63.2	4 21.1	7 36.8	3 15.8	3 15.8	3 15.8	3 15.8	1 5.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3
	200～299人	5 -	3 60.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0
	300人以上	7 -	1 14.3	1 14.3	1 14.3	2 28.6	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	2 28.6

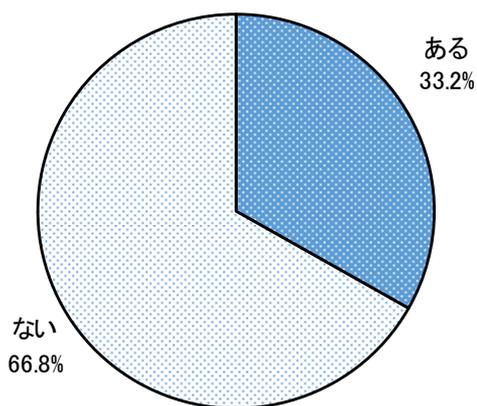
(5) 日々又は短期での人材確保の必要性について

① 短期間（日々又は30日以内の雇用期間）の人材確保が必要な場合の有無

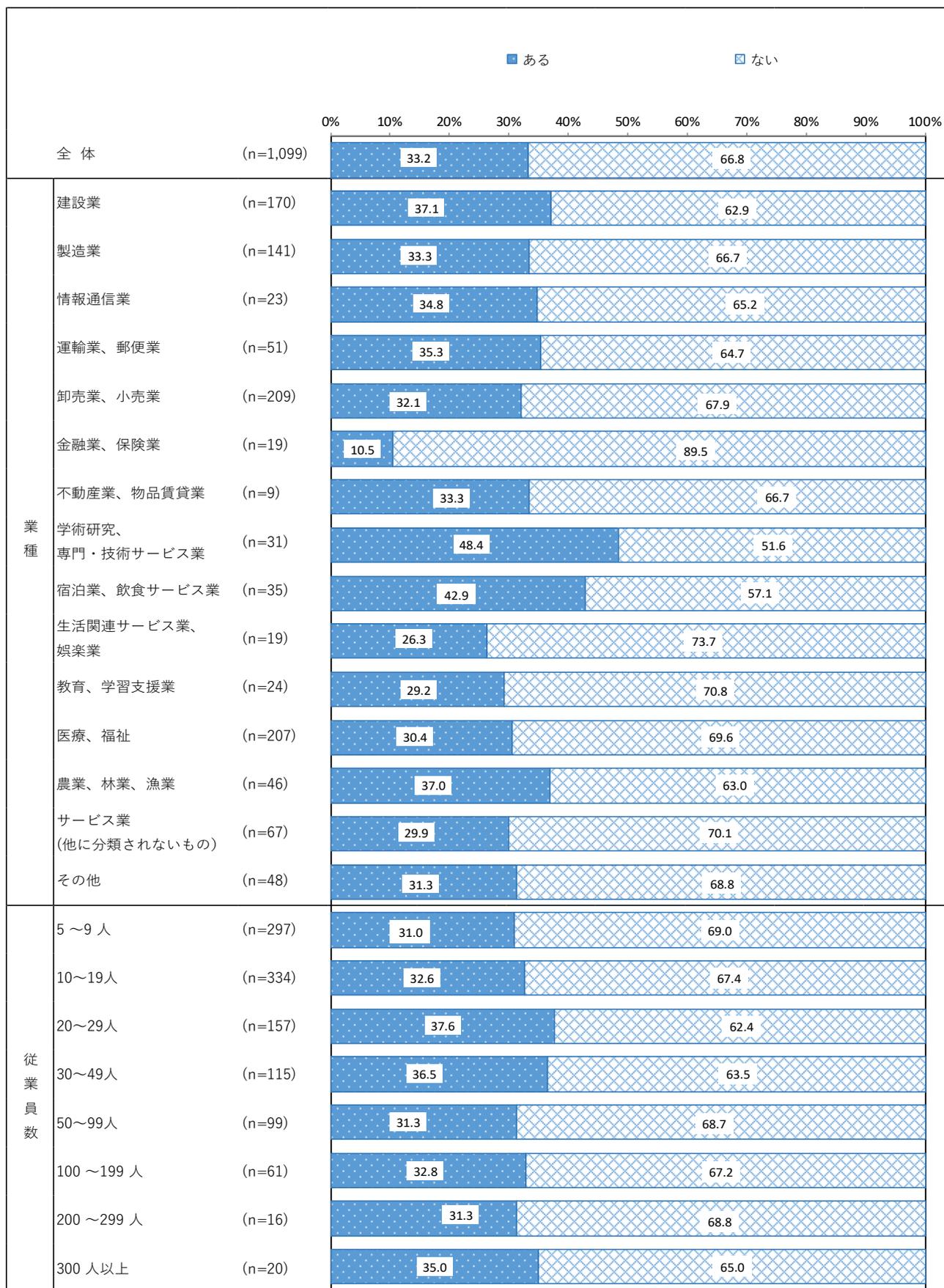
短期間の人材確保が必要な場合については、「ある」（33.2%）、「ない」（66.8%）となっている。業種別にみると、全ての業種で「ない」の割合が高くなっており、「金融業、保険業」では9割近くとなっている。また「ある」が最も高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」（48.4%）で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（42.9%）と続いている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「ない」の割合が高くなっているが、「ある」の割合が最も高いのは「20～29人」（37.6%）である。

(n = 1,099)



<業種、従業員規模別>

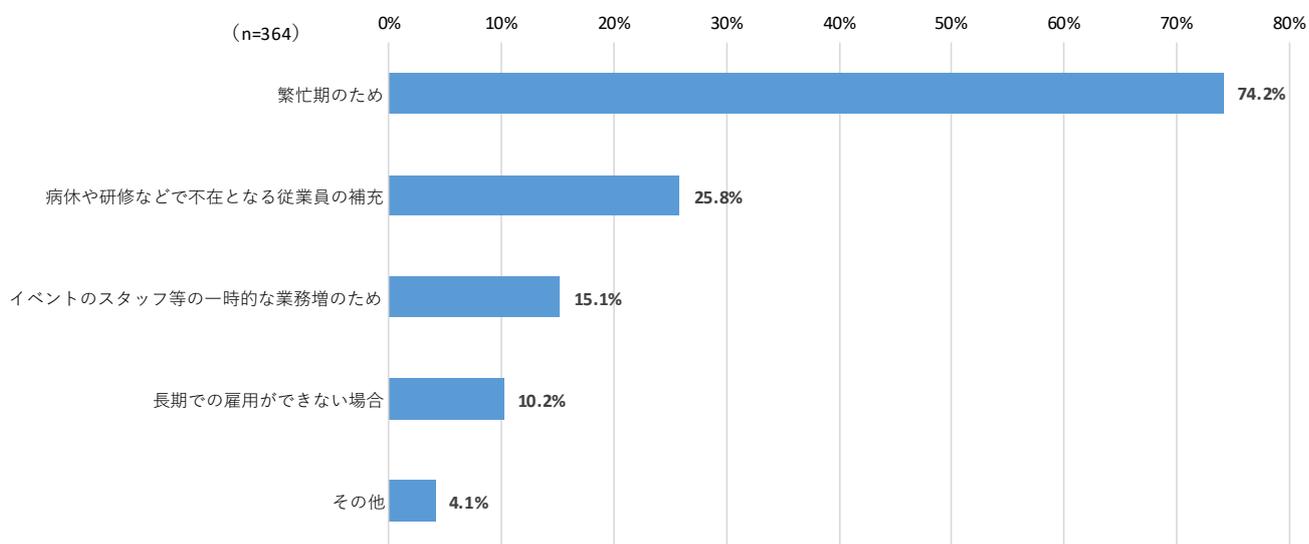


①-1 短期間の人材確保が必要な場面

短期間の人材確保が必要な場面については、「繁忙期のため」(74.2%)が最も高く、次いで「病休や研修などで不在となる従業員の補充」(25.8%)、「イベントのスタッフ等の一時的な業務増のため」(15.1%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「繁忙期のため」の割合が最も高くなっており、「建設業」、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」では9割を超えている。また「医療、福祉」では、「病休や研修などで不在となる従業員の補充」(81.0%)が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「繁忙期のため」が最も高くなっており、特に「5~9人」「10~19人」では8割を超えている。



※その他については、「医師の当直」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段: 件数、下段: %)

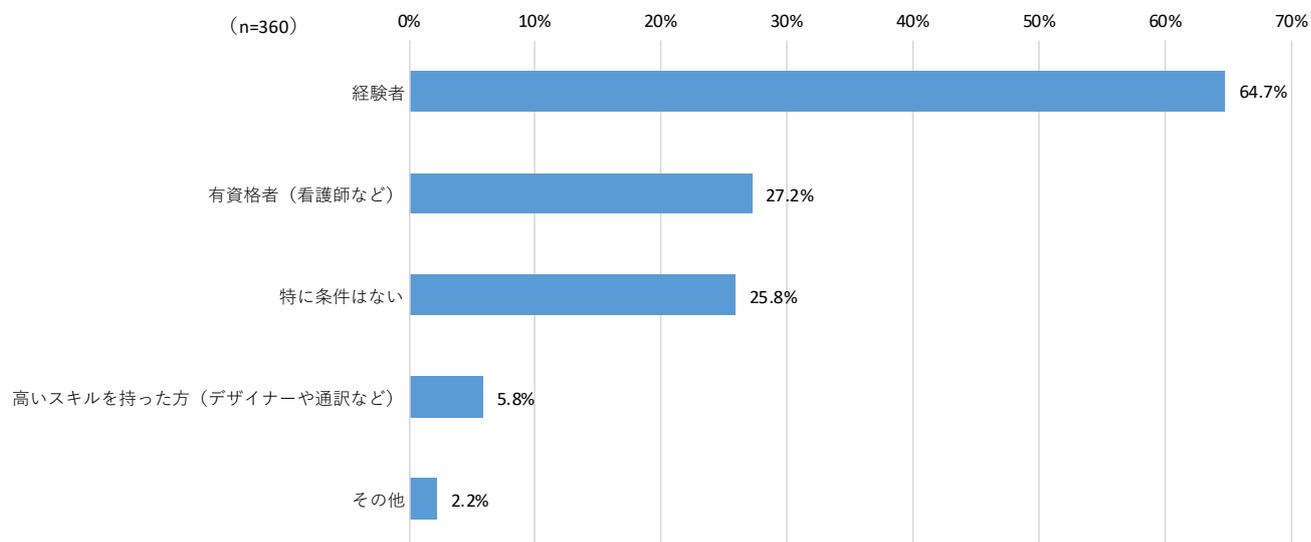
		調査数	繁忙期のため	病休や研修などで不在となる従業員の補充	イベントのスタッフ等の一時的な業務増のため	長期での雇用ができない場合	その他
全体		364 -	270 74.2	94 25.8	55 15.1	37 10.2	15 4.1
業種	建設業	63 -	61 96.8	1 1.6	5 7.9	7 11.1	0 0.0
	製造業	46 -	41 89.1	6 13.0	3 6.5	7 15.2	2 4.3
	情報通信業	8 -	4 50.0	1 12.5	4 50.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	18 -	15 83.3	4 22.2	3 16.7	2 11.1	0 0.0
	卸売業、小売業	67 -	54 80.6	13 19.4	8 11.9	3 4.5	1 1.5
	金融業、保険業	2 -	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	3 -	1 33.3	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	15 -	12 80.0	0 0.0	4 26.7	2 13.3	1 6.7
	宿泊業、飲食サービス業	15 -	14 93.3	4 26.7	3 20.0	3 20.0	0 0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5 -	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0
	教育、学習支援業	7 -	3 42.9	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3
	医療、福祉	63 -	16 25.4	51 81.0	7 11.1	9 14.3	8 12.7
	農業、林業、漁業	17 -	12 70.6	2 11.8	3 17.6	3 17.6	1 5.9
	サービス業(他に分類されないもの)	20 -	17 85.0	2 10.0	6 30.0	0 0.0	0 0.0
	その他	15 -	14 93.3	5 33.3	5 33.3	0 0.0	0 0.0
従業員数	5～9人	92 -	79 85.9	16 17.4	8 8.7	6 6.5	2 2.2
	10～19人	109 -	90 82.6	26 23.9	13 11.9	11 10.1	4 3.7
	20～29人	59 -	44 74.6	16 27.1	8 13.6	10 16.9	1 1.7
	30～49人	42 -	25 59.5	11 26.2	11 26.2	4 9.5	3 7.1
	50～99人	30 -	15 50.0	14 46.7	8 26.7	5 16.7	1 3.3
	100～199人	20 -	10 50.0	7 35.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0
	200～299人	5 -	3 60.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	7 -	4 57.1	2 28.6	1 14.3	0 0.0	2 28.6

①-2 必要な人材について

必要な人材については、「経験者」(64.7%)が最も高く、次いで「有資格者(看護師など)」(27.2%)、「特に条件はない」(25.8%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で「経験者」の割合が高くなっており、特に「建設業」では9割を超えている。また、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」では「有資格者(看護師など)」(71.4%及び84.1%)が高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「経験者」の割合が最も高くなっている。



※その他については、「力仕事が大丈夫な方」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

		調査数	経験者	有資格者(看護師など)	特に条件はない	高いスキルを持った方(デザイナーや通訳など)	その他
全体		360 -	233 64.7	98 27.2	93 25.8	21 5.8	8 2.2
業種	建設業	63 -	58 92.1	13 20.6	4 6.3	7 11.1	0 0.0
	製造業	45 -	24 53.3	4 8.9	20 44.4	1 2.2	0 0.0
	情報通信業	8 -	5 62.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	2 25.0
	運輸業、郵便業	17 -	15 88.2	6 35.3	1 5.9	3 17.6	0 0.0
	卸売業、小売業	66 -	34 51.5	3 4.5	29 43.9	2 3.0	2 3.0
	金融業、保険業	2 -	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	3 -	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	15 -	11 73.3	3 20.0	3 20.0	1 6.7	1 6.7
	宿泊業、飲食サービス業	15 -	7 46.7	0 0.0	8 53.3	1 6.7	0 0.0
	生活関連サービス業、 娯楽業	5 -	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
	教育、学習支援業	7 -	4 57.1	5 71.4	0 0.0	2 28.6	1 14.3
	医療、福祉	63 -	39 61.9	53 84.1	5 7.9	0 0.0	1 1.6
	農業、林業、漁業	17 -	11 64.7	4 23.5	5 29.4	1 5.9	1 5.9
	サービス業 (他に分類されないもの)	20 -	12 60.0	1 5.0	8 40.0	0 0.0	0 0.0
その他	14 -	9 64.3	4 28.6	4 28.6	1 7.1	0 0.0	
従業員数	5～9人	90 -	53 58.9	16 17.8	27 30.0	2 2.2	4 4.4
	10～19人	106 -	80 75.5	31 29.2	20 18.9	5 4.7	2 1.9
	20～29人	59 -	41 69.5	20 33.9	14 23.7	5 8.5	0 0.0
	30～49人	42 -	24 57.1	10 23.8	14 33.3	5 11.9	2 4.8
	50～99人	31 -	18 58.1	10 32.3	9 29.0	0 0.0	0 0.0
	100～199人	20 -	10 50.0	6 30.0	7 35.0	3 15.0	0 0.0
	200～299人	5 -	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0
	300人以上	7 -	4 57.1	3 42.9	1 14.3	0 0.0	0 0.0

①-3 日々又は短期の人材が必要な期間、頻度

人材が必要な期間、頻度については、全事業者の平均では、1年に5.30回程度、1回当たり22.75日となっている。

業種別にみると、「1年の回数」では「運輸業、郵便業」(31.23回)が最も多く、「1回当たり」では「生活関連サービス業、娯楽業」(63.33日)が最も長くなっている。

従業員規模別にみると、「1年の回数」、「1回当たり」共に「30~49人」(12.50回及び31.93日)が最も多くなっている。

1年に5.30回程度	1回当たり22.75日
------------	-------------

※期間、頻度については、全事業者の平均にて算出。

<業種、従業員規模別>

【1年の回数(頻度)】

		調査数	平均回数
全体		286 100.0	5.30
業種	建設業	52 18.2	2.54
	製造業	38 13.3	4.34
	情報通信業	8 2.8	3.00
	運輸業、郵便業	13 4.5	31.23
	卸売業、小売業	47 16.4	4.09
	金融業、保険業	1 0.3	12.00
	不動産業、物品賃貸業	3 1.0	1.00
	学術研究、専門・技術サービス業	14 4.9	3.00
	宿泊業、飲食サービス業	11 3.8	5.00
	生活関連サービス業、娯楽業	4 1.4	10.00
	教育、学習支援業	6 2.1	1.67
	医療、福祉	46 16.1	4.61
	農業、林業、漁業	12 4.2	6.42
	サービス業(他に分類されないもの)	17 5.9	5.47
	その他	14 4.9	3.71
	従業員数	5～9人	75 26.2
10～19人		84 29.4	4.11
20～29人		43 15.0	5.60
30～49人		36 12.6	12.50
50～99人		22 7.7	3.09
100～199人		16 5.6	2.06
200～299人		5 1.7	1.40
300人以上		5 1.7	2.00

【1回当たり(期間)】

		調査数	平均日数
全体		229 100.0	22.75
業種	建設業	37 12.9	32.32
	製造業	32 11.2	26.91
	情報通信業	6 2.1	26.67
	運輸業、郵便業	12 4.2	8.58
	卸売業、小売業	44 15.4	19.50
	金融業、保険業	1 0.3	1.00
	不動産業、物品賃貸業	0 0.0	0.00
	学術研究、専門・技術サービス業	13 4.5	16.46
	宿泊業、飲食サービス業	6 2.1	16.00
	生活関連サービス業、娯楽業	3 1.0	63.33
	教育、学習支援業	3 1.0	40.00
	医療、福祉	34 11.9	20.65
	農業、林業、漁業	11 3.8	27.82
	サービス業(他に分類されないもの)	16 5.6	18.19
	その他	11 3.8	10.09
	従業員数	5～9人	58 20.3
10～19人		63 22.0	22.43
20～29人		38 13.3	20.92
30～49人		29 10.1	31.93
50～99人		22 7.7	25.41
100～199人		9 3.1	15.33
200～299人		4 1.4	23.75
300人以上		6 2.1	15.00

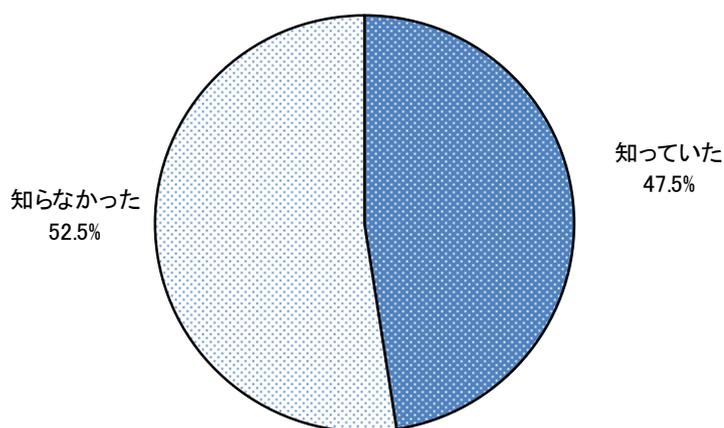
②日々又は短期の人材募集がハローワークでできることに関する認知度

日々又は短期の人材募集がハローワークでできることに関する認知度については、「知っていた」(47.5%)、「知らなかった」(52.5%)となっている。

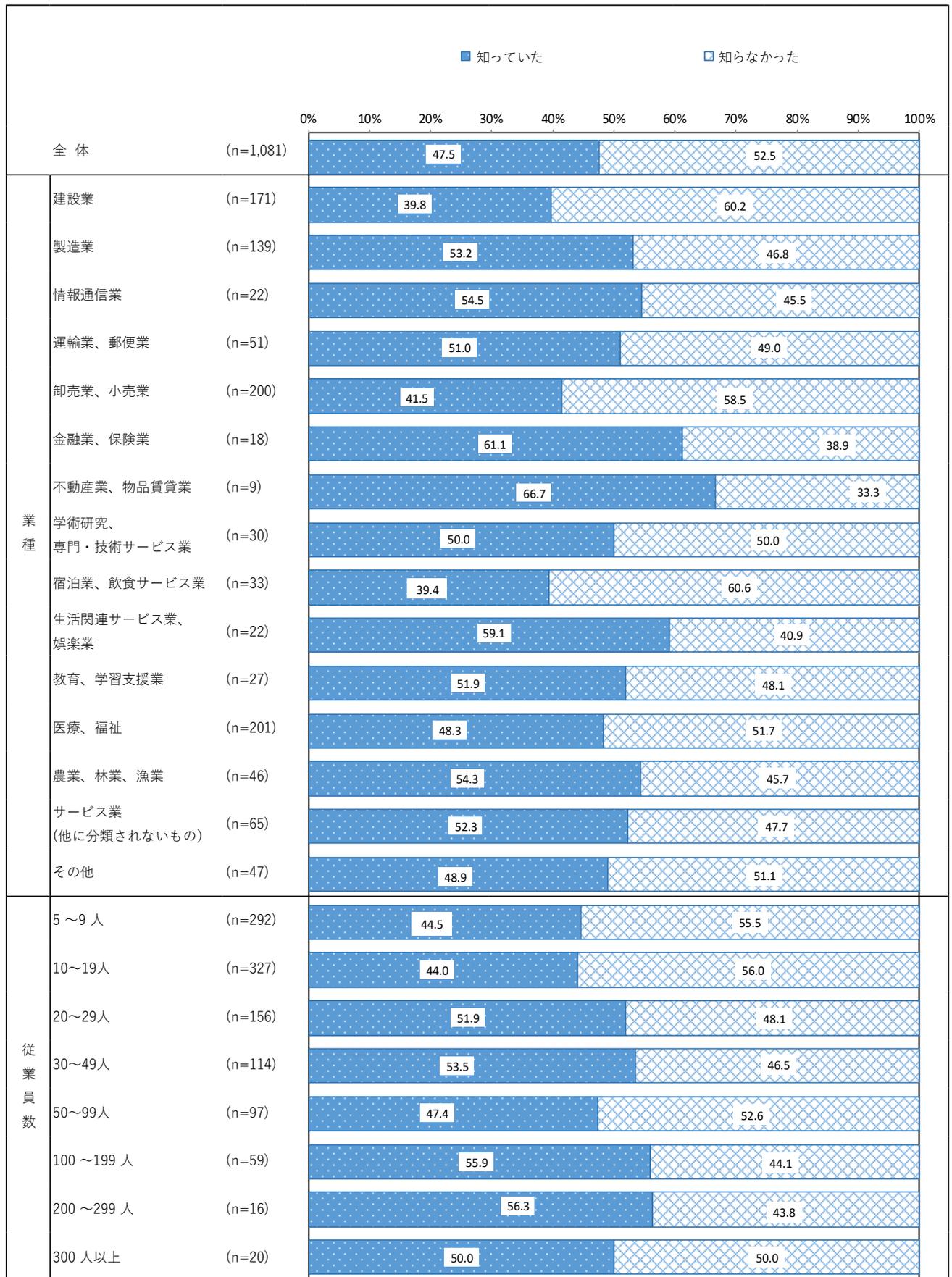
業種別にみると、半数以上は「知っていた」の割合が高くなっており、「不動産業、物品賃貸業」(66.7%)が最も高く、次いで「金融業、保険業」(61.1%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(59.1%)と続いている。また「知らなかった」については、「宿泊業、飲食サービス業」(60.6%)が最も高く、次に「建設業」(60.2%)となっている。

従業員規模別にみると、「知っていた」と「知らなかった」の割合は概ね同程度であるが、「知っていた」は「200～299人」(56.3%)、「知らなかった」では「10～19人以上」(56.0%)が最も高くなっている。

(n = 1,081)



＜業種、従業員規模別＞



9. 事業の継続発展

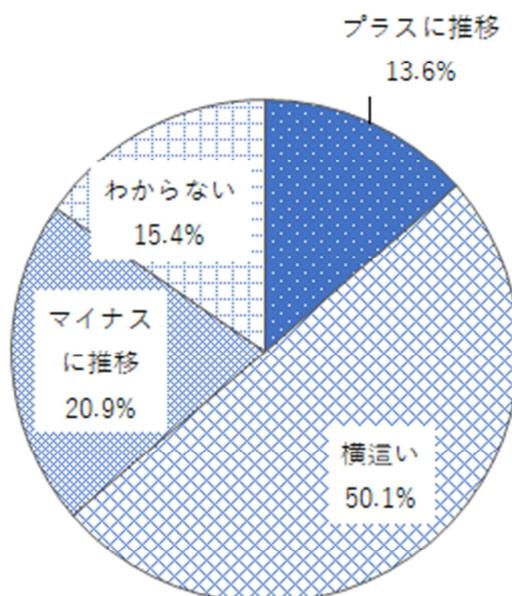
(1) 今後1年間における経営状況の見通し

経営状況の見通しについては、「横這い」(50.1%)が最も高く、次いで「マイナスに推移」(20.9%)、「わからない」(15.4%)と続いている。

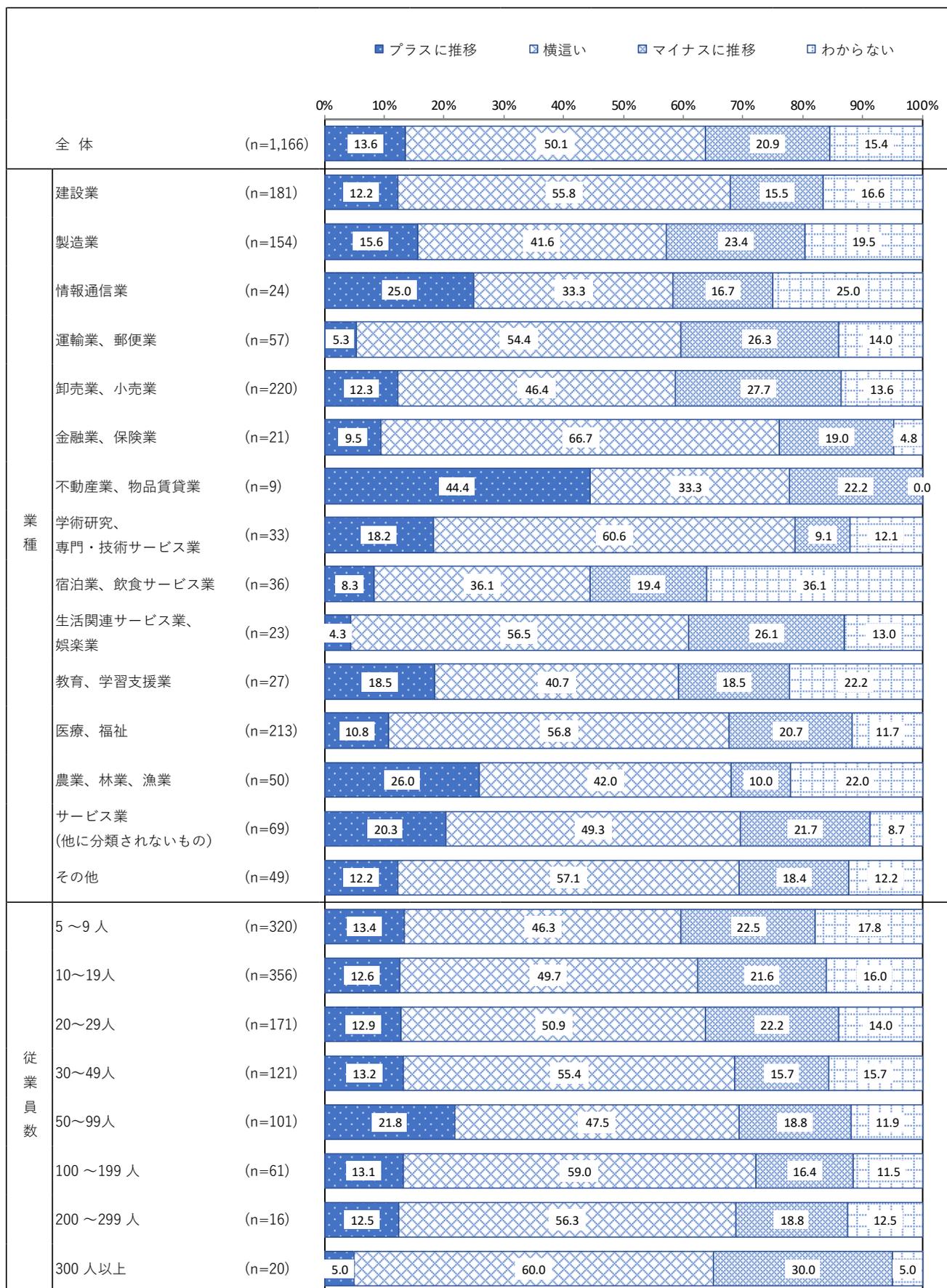
業種別にみると、大半の業種で「横這い」の割合が高くなっているが、「不動産業、物品賃貸業」については「プラスに推移」(44.4%)の割合が最も高くなっているが、次に高い「農業、林業、漁業」で26.0%に留まっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「横這い」が最も高く、「プラスに推移」については、最も高い「50～99人」でも21.8%に留まっている。

n=1,166



<業種、従業員規模別>

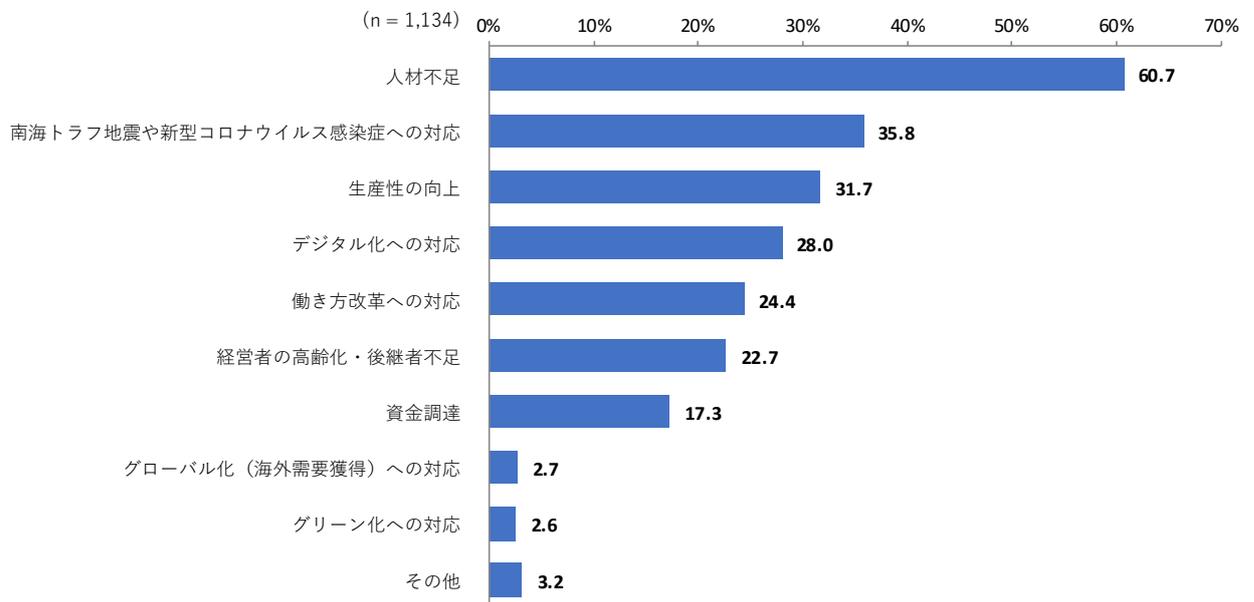


(2) 事業に取り組むにあたり課題・問題点

課題・問題点については、「人材不足」(60.7%)の割合が最も高く、次いで「南海トラフ地震や新型コロナウイルス感染症への対応」(35.8%)、「生産性の向上」(31.7%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「人材不足」が高くなっているが、「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では「南海トラフ地震や新型コロナウイルス感染症への対応」(50.0%及び64.0%)、「不動産業、物品賃貸業」については「デジタル化への対応」(66.7%)が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「人材不足」が最も高くなっており、特に「30～49人」、「50～99人」、「200～299人」では7割を超えている。



※その他については、「人口減少によるマーケットの縮小」「従業員の高齢化」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

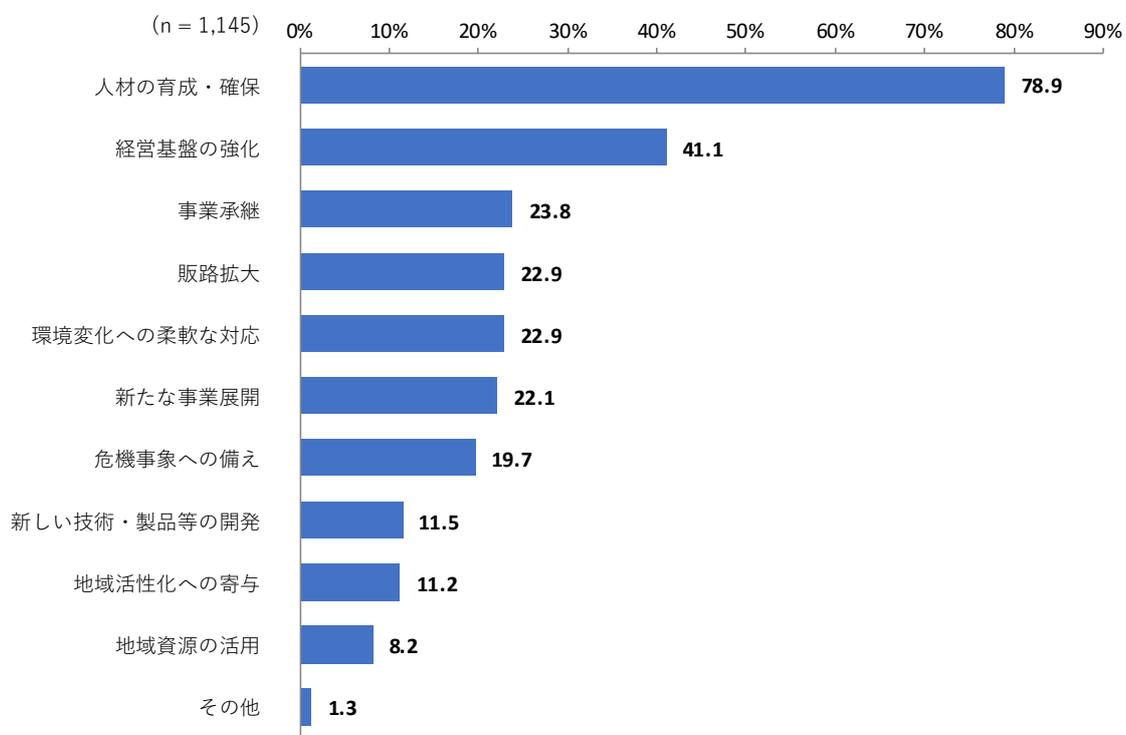
	調査数	人材不足	南海トラフ地震や新型コロナウイルス感染症への対応	生産性の向上	デジタル化への対応	働き方改革への対応	経営者の高齢化・後継者不足	資金調達	グローバル化(海外需要獲得)への対応	グリーン化への対応	その他	
全体	1,134	688	406	359	317	277	257	196	31	30	36	
	-	60.7	35.8	31.7	28.0	24.4	22.7	17.3	2.7	2.6	3.2	
業種	建設業	174	135	35	48	49	52	40	19	1	3	5
	-	77.6	20.1	27.6	28.2	29.9	23.0	10.9	0.6	1.7	2.9	
	製造業	150	92	45	82	33	31	42	32	10	8	9
	-	61.3	30.0	54.7	22.0	20.7	28.0	21.3	6.7	5.3	6.0	
	情報通信業	22	10	11	11	5	6	4	1	1	0	1
	-	45.5	50.0	50.0	22.7	27.3	18.2	4.5	4.5	0.0	4.5	
	運輸業、郵便業	53	31	12	15	13	14	8	12	1	1	1
	-	58.5	22.6	28.3	24.5	26.4	15.1	22.6	1.9	1.9	1.9	
	卸売業、小売業	215	113	79	71	59	50	51	41	7	9	4
	-	52.6	36.7	33.0	27.4	23.3	23.7	19.1	3.3	4.2	1.9	
	金融業、保険業	21	12	6	3	12	4	2	1	0	2	1
	-	57.1	28.6	14.3	57.1	19.0	9.5	4.8	0.0	9.5	4.8	
	不動産業、物品賃貸業	9	3	2	1	6	2	1	0	0	1	0
	-	33.3	22.2	11.1	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	33	16	9	13	8	8	6	7	0	0	1	
-	48.5	27.3	39.4	24.2	24.2	18.2	21.2	0.0	0.0	3.0		
宿泊業、飲食サービス業	35	22	10	10	3	8	6	13	3	0	2	
-	62.9	28.6	28.6	8.6	22.9	17.1	37.1	8.6	0.0	5.7		
生活関連サービス業、娯楽業	22	12	5	6	4	5	4	5	0	0	0	
-	54.5	22.7	27.3	18.2	22.7	18.2	22.7	0.0	0.0	0.0		
教育、学習支援業	25	14	16	5	12	8	4	5	1	0	0	
-	56.0	64.0	20.0	48.0	32.0	16.0	20.0	4.0	0.0	0.0		
医療、福祉	213	136	122	30	64	54	47	31	0	2	5	
-	63.8	57.3	14.1	30.0	25.4	22.1	14.6	0.0	0.9	2.3		
農業、林業、漁業	50	33	13	29	10	11	20	15	3	1	2	
-	66.0	26.0	58.0	20.0	22.0	40.0	30.0	6.0	2.0	4.0		
サービス業(他に分類されないもの)	67	41	19	26	26	11	12	11	1	2	5	
-	61.2	28.4	38.8	38.8	16.4	17.9	16.4	1.5	3.0	7.5		
その他	45	18	22	9	13	13	10	3	3	1	0	
-	40.0	48.9	20.0	28.9	28.9	22.2	6.7	6.7	2.2	0.0		
従業員数	5~9人	308	153	89	64	72	56	81	51	6	7	11
	-	49.7	28.9	20.8	23.4	18.2	26.3	16.6	1.9	2.3	3.6	
	10~19人	341	204	112	121	88	77	80	68	12	9	12
	-	59.8	32.8	35.5	25.8	22.6	23.5	19.9	3.5	2.6	3.5	
	20~29人	169	108	61	56	45	41	36	31	4	2	4
	-	63.9	36.1	33.1	26.6	24.3	21.3	18.3	2.4	1.2	2.4	
	30~49人	118	85	50	38	32	34	24	22	0	1	6
	-	72.0	42.4	32.2	27.1	28.8	20.3	18.6	0.0	0.8	5.1	
50~99人	102	73	47	40	34	36	21	11	6	4	1	
-	71.6	46.1	39.2	33.3	35.3	20.6	10.8	5.9	3.9	1.0		
100~199人	60	41	32	24	27	21	9	9	3	6	1	
-	68.3	53.3	40.0	45.0	35.0	15.0	15.0	5.0	10.0	1.7		
200~299人	16	12	8	8	7	4	1	1	0	0	1	
-	75.0	50.0	50.0	43.8	25.0	6.3	6.3	0.0	0.0	6.3		
300人以上	20	12	7	8	12	8	5	3	0	1	0	
-	60.0	35.0	40.0	60.0	40.0	40.0	25.0	15.0	0.0	5.0	0.0	

(3) 事業を今後維持・発展させていく上で、必要な取組

必要な取組については、「人材の育成・確保」(78.9%)が最も高く、次いで「経営基盤の強化」(41.1%)、「事業承継」(23.8%)と続いている。

業種別にみると、全ての業種で「人材の育成・確保」の割合が高く、特に「建設業」、「情報通信業」、「教育、学習支援業」では9割を超えている。

従業員規模別にみると、全ての規模で「人材の育成・確保」の割合が高く、また規模が大きくなるにつれ、その割合は高くなっており、「200~299人」では100%となっている。



※その他については、「全社員の意思が柔軟かつポジティブでチームワークを行える信頼関係の構築」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

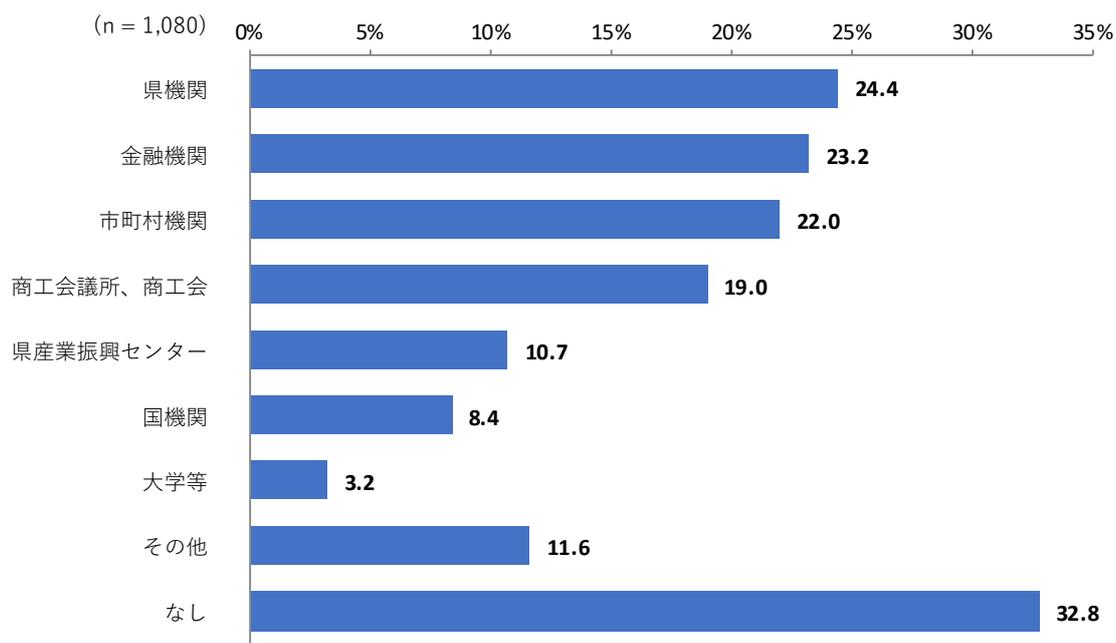
	調査数	人材の 育成・確保	経営基盤の 強化	事業承継	販路拡大	環境変化へ の柔軟な 対応	新たな事業 展開	危機事象へ の備え	新しい技術・ 製品等の 開発	地域活性化 への寄与	地域資源の 活用	その他	
全 体	1,145 -	903 78.9	471 41.1	273 23.8	262 22.9	262 22.9	253 22.1	226 19.7	132 11.5	128 11.2	94 8.2	15 1.3	
業 種	建設業	172 -	156 90.7	63 36.6	45 26.2	19 11.0	33 19.2	21 12.2	28 16.3	17 9.9	17 9.9	6 3.5	0 0.0
	製造業	152 -	116 76.3	60 39.5	40 26.3	64 42.1	36 23.7	32 21.1	25 16.4	53 34.9	10 6.6	12 7.9	1 0.7
	情報通信業	21 -	20 95.2	7 33.3	3 14.3	10 47.6	4 19.0	11 52.4	5 23.8	5 23.8	5 23.8	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	55 -	42 76.4	23 41.8	8 14.5	16 29.1	7 12.7	9 16.4	7 12.7	1 1.8	3 5.5	4 7.3	0 0.0
	卸売業、小売業	219 -	155 70.8	95 43.4	60 27.4	98 44.7	53 24.2	69 31.5	45 20.5	21 9.6	28 12.8	18 8.2	2 0.9
	金融業、保険業	21 -	17 81.0	13 61.9	1 4.8	3 14.3	5 23.8	5 23.8	2 9.5	0 0.0	5 23.8	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	9 -	5 55.6	3 33.3	1 11.1	3 33.3	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1
	学術研究、 専門・技術サービス業	33 -	26 78.8	16 48.5	6 18.2	5 15.2	4 12.1	6 18.2	8 24.2	4 12.1	4 12.1	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	36 -	26 72.2	12 33.3	6 16.7	5 13.9	12 33.3	9 25.0	5 13.9	3 8.3	1 2.8	3 8.3	1 2.8
	生活関連サービス業、 娯楽業	23 -	12 52.2	8 34.8	8 34.8	4 17.4	2 8.7	8 34.8	1 4.3	5 21.7	4 17.4	1 4.3	0 0.0
	教育、学習支援業	26 -	24 92.3	14 53.8	6 23.1	1 3.8	8 30.8	9 34.6	9 34.6	1 3.8	5 19.2	2 7.7	0 0.0
	医療、福祉	213 -	178 83.6	76 35.7	51 23.9	3 1.4	58 27.2	27 12.7	65 30.5	4 1.9	23 10.8	24 11.3	7 3.3
	農業、林業、漁業	49 -	39 79.6	30 61.2	13 26.5	12 24.5	14 28.6	14 28.6	5 10.2	6 12.2	3 6.1	9 18.4	1 2.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	68 -	49 72.1	39 57.4	14 20.6	15 22.1	15 22.1	23 33.8	12 17.6	8 11.8	11 16.2	7 10.3	2 2.9
	その他	48 -	38 79.2	12 25.0	11 22.9	4 8.3	10 20.8	9 18.8	8 16.7	4 8.3	9 18.8	8 16.7	0 0.0
従 業 員 数	5～9人	311 -	210 67.5	109 35.0	79 25.4	86 27.7	60 19.3	67 21.5	40 12.9	34 10.9	22 7.1	19 6.1	4 1.3
	10～19人	347 -	266 76.7	160 46.1	90 25.9	95 27.4	62 17.9	75 21.6	61 17.6	51 14.7	27 7.8	21 6.1	4 1.2
	20～29人	170 -	146 85.9	65 38.2	41 24.1	26 15.3	42 24.7	38 22.4	44 25.9	17 10.0	21 12.4	19 11.2	2 1.2
	30～49人	120 -	102 85.0	44 36.7	26 21.7	26 21.7	33 27.5	27 22.5	26 21.7	9 7.5	20 16.7	10 8.3	2 1.7
	50～99人	102 -	93 91.2	44 43.1	20 19.6	18 17.6	35 34.3	22 21.6	27 26.5	16 15.7	18 17.6	13 12.7	1 1.0
	100～199人	59 -	51 86.4	31 52.5	11 18.6	7 11.9	17 28.8	16 27.1	16 27.1	4 6.8	9 15.3	5 8.5	2 3.4
	200～299人	16 -	16 100.0	8 50.0	1 6.3	2 12.5	6 37.5	4 25.0	6 37.5	1 6.3	4 25.0	3 18.8	0 0.0
	300人以上	20 -	19 95.0	10 50.0	5 25.0	2 10.0	7 35.0	4 20.0	6 30.0	0 0.0	7 35.0	4 20.0	0 0.0

(4) 必要な取組に関する相談先

必要な取組に関する相談先については、「なし」(32.8%)の割合が最も高く、次いで「県機関」(24.4%)、「金融機関」(23.2%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種では「なし」の割合が高かったが、「製造業」は「県産業振興センター」(36.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」では金融機関(34.3%)、「生活関連サービス業、娯楽業」では「商工会議所、商工会」(30.4%)、「教育、学習支援業」では「県機関」(42.3%)、「医療、福祉」及び「農業、林業、漁業」については「市町村機関」(46.5%及び47.8%)の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「19人以下」の規模では「なし」の割合が高いが、「20人以上」では「県機関」の割合が高くなっている。



※その他については、「税理士、社労士」「グループ企業、親会社」などの回答が見受けられた。

<業種、従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

	調査数	県機関	金融機関	市町村機関	商工会議所、 商工会	県産業振興 センター	国機関	大学等	その他	なし	
全 体	1,080 -	263 24.4	251 23.2	238 22.0	205 19.0	116 10.7	91 8.4	35 3.2	125 11.6	354 32.8	
業 種	建設業	158 -	26 16.5	33 20.9	17 10.8	26 16.5	9 5.7	14 8.9	3 1.9	18 11.4	73 46.2
	製造業	144 -	41 28.5	47 32.6	20 13.9	43 29.9	52 36.1	6 4.2	5 3.5	6 4.2	44 30.6
	情報通信業	20 -	3 15.0	4 20.0	4 20.0	5 25.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0	2 10.0	8 40.0
	運輸業、郵便業	47 -	13 27.7	11 23.4	9 19.1	11 23.4	3 6.4	4 8.5	0 0.0	9 19.1	15 31.9
	卸売業、小売業	210 -	44 21.0	65 31.0	24 11.4	56 26.7	22 10.5	13 6.2	2 1.0	25 11.9	68 32.4
	金融業、保険業	18 -	5 27.8	5 27.8	3 16.7	5 27.8	5 27.8	2 11.1	3 16.7	3 16.7	6 33.3
	不動産業、物品賃貸業	9 -	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	1 11.1	5 55.6
	学術研究、 専門・技術サービス業	29 -	6 20.7	5 17.2	2 6.9	4 13.8	3 10.3	2 6.9	1 3.4	4 13.8	12 41.4
	宿泊業、飲食サービス業	35 -	8 22.9	12 34.3	7 20.0	8 22.9	1 2.9	2 5.7	1 2.9	4 11.4	11 31.4
	生活関連サービス業、 娯楽業	23 -	3 13.0	5 21.7	3 13.0	7 30.4	1 4.3	0 0.0	0 0.0	6 26.1	5 21.7
	教育、学習支援業	26 -	11 42.3	6 23.1	5 19.2	2 7.7	2 7.7	8 30.8	1 3.8	4 15.4	5 19.2
	医療、福祉	202 -	51 25.2	26 12.9	94 46.5	3 1.5	1 0.5	16 7.9	13 6.4	25 12.4	56 27.7
	農業、林業、漁業	46 -	21 45.7	12 26.1	22 47.8	8 17.4	7 15.2	7 15.2	1 2.2	3 6.5	7 15.2
	サービス業 (他に分類されないもの)	67 -	19 28.4	12 17.9	13 19.4	17 25.4	5 7.5	7 10.4	3 4.5	8 11.9	26 38.8
その他	46 -	11 23.9	7 15.2	15 32.6	9 19.6	3 6.5	6 13.0	1 2.2	7 15.2	13 28.3	
従 業 員 数	5～9人	296 -	41 13.9	65 22.0	38 12.8	74 25.0	27 9.1	19 6.4	8 2.7	27 9.1	125 42.2
	10～19人	323 -	72 22.3	78 24.1	57 17.6	74 22.9	46 14.2	18 5.6	8 2.5	36 11.1	101 31.3
	20～29人	157 -	52 33.1	30 19.1	50 31.8	26 16.6	13 8.3	13 8.3	6 3.8	19 12.1	49 31.2
	30～49人	116 -	31 26.7	29 25.0	38 32.8	11 9.5	6 5.2	15 12.9	3 2.6	14 12.1	28 24.1
	50～99人	96 -	36 37.5	25 26.0	32 33.3	12 12.5	17 17.7	10 10.4	4 4.2	15 15.6	24 25.0
	100～199人	57 -	18 31.6	16 28.1	14 24.6	2 3.5	4 7.0	10 17.5	3 5.3	10 17.5	17 29.8
	200～299人	15 -	4 26.7	3 20.0	5 33.3	1 6.7	1 6.7	1 6.7	1 6.7	4 26.7	5 33.3
	300人以上	20 -	9 45.0	5 25.0	4 20.0	5 25.0	2 10.0	5 25.0	2 10.0	0 0.0	5 25.0

Ⅲ. 特徴的な調査結果

1. 就業規則への制度の導入状況

①半日単位の有給休暇制度、②時間単位の有給休暇制度、③子の看護休暇制度、④介護休暇制度、⑤産前産後休業制度、⑥育児休業制度、⑦介護休業制度の7つの制度等について、就業規則で整備している割合は、「6制度」が最も高く29.0%となり、「5制度」と「6制度」と「7規則」を合わせた『5制度以上』は約7割となっている。一方、「0制度」、「1制度」と「2制度」を合わせた『2制度以下』は、約2割となっている。

業種別にみると、「不動産業、物品賃貸業」では「0制度」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「サービス業」では「5制度」、それ以外の業種では「6制度」と「7制度」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別をみると、従業員規模が大きくなるにしたがって、就業規則に整備される制度の数も、多くなる傾向にある。

<業種、従業員別>

		上段:実数 下段:割合	調査数	0 制度	1 制度	2 制度	3 制度	4 制度	5 制度	6 制度	7 制度	
全体			1,223	101 8.3	64 5.2	82 6.7	46 3.8	80 6.5	221 18.1	355 29.0	274 22.4	
業 種 別	建設業		189	14 7.4	10 5.3	9 4.8	8 4.2	8 4.2	34 18.0	52 27.5	54 28.6	
	製造業		162	10 6.2	14 8.6	16 9.9	7 4.3	9 5.6	32 19.8	55 34.0	19 11.7	
	情報通信業		25	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 28.0	11 44.0	6 24.0	
	運輸業、郵便業		58	5 8.6	3 5.2	5 8.6	0 0.0	11 19.0	21 36.2	12 20.7	1 1.7	
	卸売業、小売業		237	24 10.1	14 5.9	24 10.1	9 3.8	21 8.9	47 19.8	64 27.0	34 14.3	
	金融業、保険業		21	1 4.8	1 4.8	1 4.8	0 0.0	2 9.5	3 14.3	6 28.6	7 33.3	
	不動産業、物品賃貸業		10	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	
	学術研究、 専門・技術サービス業		33	6 18.2	2 6.1	0 0.0	1 3.0	2 6.1	0 0.0	12 36.4	10 30.3	
	宿泊業、飲食サービス業		40	6 15.0	4 10.0	3 7.5	2 5.0	4 10.0	12 30.0	7 17.5	2 5.0	
	生活関連サービス業、 娯楽業		23	4 17.4	2 8.7	1 4.3	1 4.3	2 8.7	6 26.1	7 30.4	0 0.0	
	教育、学習支援業		27	1 3.7	0 0.0	0 0.0	1 3.7	0 0.0	4 14.8	7 25.9	14 51.9	
	医療、福祉		220	1 0.5	2 0.9	9 4.1	9 4.1	7 3.2	28 12.7	74 33.6	90 40.9	
	農業、林業、漁業		52	10 19.2	3 5.8	3 5.8	4 7.7	6 11.5	4 7.7	9 17.3	13 25.0	
	サービス業 (他に分類されないもの)		74	7 9.5	4 5.4	5 6.8	3 4.1	4 5.4	14 18.9	23 31.1	14 18.9	
	その他		52	9 17.3	4 7.7	5 9.6	1 1.9	3 5.8	7 13.5	14 26.9	9 17.3	
	従 業 員 規 模 別	5～9人		337	62 18.4	40 11.9	36 10.7	23 6.8	29 8.6	52 15.4	61 18.1	34 10.1
		10～19人		379	26 6.9	17 4.5	36 9.5	14 3.7	22 5.8	83 21.9	100 26.4	81 21.4
20～29人			177	7 4.0	4 2.3	8 4.5	7 4.0	13 7.3	30 16.9	50 28.2	58 32.8	
30～49人			129	5 3.9	3 2.3	2 1.6	0 0.0	8 6.2	30 23.3	46 35.7	35 27.1	
50～99人			104	1 1.0	0 0.0	0 0.0	2 1.9	5 4.8	18 17.3	48 46.2	30 28.8	
100～199人			61	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.3	4 6.6	35 57.4	20 32.8	
200～299人			16	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	1 6.3	6 37.5	8 50.0	
300人以上			20	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 15.0	9 45.0	8 40.0	

2. 年次有給休暇の取得率等

(1) 「年次有給休暇の取得促進に向けた取組」と「年次有給休暇の取得率」との関連性

雇用形態別にみると、一般労働者では年次有給休暇の取得促進に向けた取組数が「5取組」における年次有給休暇の取得率が高く、その他については大きな差は見られない。パートタイム労働者においては「5取組」とその他についての取得率に2倍以上の差があるものもある。

	全体		一般労働者		パートタイム労働者		
	調査数	有給休暇取得率	調査数	有給休暇取得率	調査数	有給休暇取得率	
合計	1,024	56.5%	1,014	56.4%	481	56.7%	
年次有給休暇取得に向けた取組数	0取組	71	56.7%	68	57.3%	32	55.4%
	1取組	368	55.9%	363	56.5%	149	54.5%
	2取組	333	56.3%	333	56.6%	155	55.5%
	3取組	190	57.2%	189	55.8%	108	59.7%
	4取組	49	56.6%	48	54.1%	30	60.7%
	5取組	10	70.7%	10	65.5%	4	83.6%
	6取組	2	38.3%	2	35.4%	2	41.2%
	7取組	1	60.5%	1	53.7%	1	67.2%

※年次有給休暇の取得促進に向けた7つの取組

- ①年（月）の初めに計画書を提出
- ②計画年休制度（事業所全体の休業による一斉付与）
- ③計画年休制度（グループ別または個人別の年休の計画的付与）
- ④残余日数を本人に示す
- ⑤時間・半日単位での分割付与
- ⑥経営者からの発信
- ⑦管理・監督者等の率先取得

(2) 「年次有給休暇の平均付与日数」と「従業員規模別」との関連性

一般労働者では「100～199人」(17.4日)、パートタイム労働者では「20～29人」(10.7日)の有給休暇平均付与日数が、他の規模と比べて多い状況となっている。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇付与日数(日)	調査数	有給休暇付与日数(日)
合 計		1091	14.8	705	9.8
従業員規模別	5～9人	308	13.9	148	6.9
	10～19人	333	14.2	197	8.0
	20～29人	157	15.4	115	10.7
	30～49人	117	15.7	89	8.8
	50～99人	89	14.9	74	10.6
	100～199人	56	17.4	54	10.2
	200～299人	16	16.6	14	9.1
	300人以上	15	12.1	14	10.2

(3) 「年次有給休暇の平均取得日数」と「従業員規模別」との関連性

一般労働者、パートタイム労働者ともに、「100～199人」(10.0日、6.0日)の年次有給休暇平均取得日数が他の規模と比べて多い状況となっている。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得日数(日)	調査数	有給休暇取得日数(日)
合 計		1044	7.9	671	5.3
従業員規模別	5～9人	285	6.7	134	3.9
	10～19人	316	7.5	194	4.6
	20～29人	152	8.2	107	4.5
	30～49人	116	8.0	85	4.3
	50～99人	88	8.2	73	4.9
	100～199人	56	10.0	52	6.0
	200～299人	16	9.5	13	5.0
	300人以上	15	5.8	13	5.8

(4) 「年次有給休暇の取得率」と「従業員規模別」との関連性

一般労働者では、「5～9人」、「100～199人」の年次有給休暇取得率が58.2%で最も高くなっている。「300人以上」では、パートタイム労働者の年次有給休暇取得率が64.3%と最も高いものの、一般労働者では50.4%と規模別で最も低くなっている。

		一般労働者		パートタイム労働者	
		調査数	有給休暇取得率	調査数	有給休暇取得率
合 計		1014	56.4%	481	56.7%
従業員規模別	5～9人	275	58.2%	79	60.2%
	10～19人	306	57.0%	129	55.1%
	20～29人	151	55.1%	73	51.4%
	30～49人	112	53.0%	69	57.7%
	50～99人	84	54.8%	60	56.3%
	100～199人	55	58.2%	45	59.8%
	200～299人	16	56.6%	13	58.4%
	300人以上	15	50.4%	13	64.3%

※1 社当たりの平均

3. 労働時間削減のための取組

(1) 「労働時間削減に向けた取組」と「週労働時間 60 時間以上の常用労働者」との関連性

労働時間の削減に向けた取組の中で、「勤務間インターバル制度」、「時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元」に取り組んでいる企業では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合が低くなっている。一方、「業務繁忙に対応した営業時間の設定」に取り組んでいる企業では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合が高くなっている。

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合
合 計		974	2.2%
労働時間削減のための取組	残業を行う際の手続きの見直し	315	2.5%
	ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	134	2.2%
	深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	117	2.1%
	業務繁忙に対応した営業時間の設定	176	4.7%
	勤務間インターバル制度	72	0.8%
	時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元	50	0.8%
	その他	242	0.4%

4. 従業員充足度

(1) 「従業員の充足度」と「週労働時間 60 時間以上の常用労働者」との関連性

「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」、「計画どおり採用できた」、「良い人材を採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった」企業では、週労働時間 60 時間以上の常用労働者の割合が低い傾向にある。

		調査数	週労働時間60時間以上の 常用労働者の割合
合 計		974	2.2%
従 業 員 の 充 足 度	計画どおりの人数で良い人材を採用できた	70	1.1%
	計画どおり採用できた	195	0.6%
	良い人材が採用できたが計画どおりの人数 を採用できなかった	71	0.7%
	計画どおり採用できなかった	197	3.8%
	応募がなかった	136	4.0%
	募集を行わなかった	244	3.3%

5. 働き方改革

★働き方改革の取組状況に関する問いの回答から、事業所・団体を A～D 企業に分類して集計する

「既に取り組んでおり、効果が出ている」・・・

A：働き方改革実施企業（効果あり）

「既に取り組んでいるが、まだ効果は出ていない」・・・

B：働き方改革実施企業（効果まだ）

「今後取り組む予定」、「取り組むか検討中」・・・

C：働き方改革未実施企業

「取り組む予定はない」・・・

D：働き方改革未認知企業

(1) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の意義」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、働き方改革の意義を感じている傾向にある。

		上段:実数 下段:割合	調査数	大いにあると思う	少しはあると思う	ないと思う	わからない
合 計			1143	397	566	40	140
			100.0	34.7	49.5	3.5	12.2
取 組 状 況	A企業		220	137	78	2	3
			100.0	62.3	35.5	0.9	1.4
	B企業		370	141	194	12	23
			100.0	38.1	52.4	3.2	6.2
	C企業		431	112	249	9	61
			100.0	26.0	57.8	2.1	14.2
	D企業		122	7	45	17	53
			100.0	5.7	36.9	13.9	43.4

(2) 「働き方改革の取組状況」と「企業内の推進体制」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、働き方改革の要となる推進体制（組織の設置や担当者の配置）を整備している割合が高くなっている。

		上段:実数 下段:割合	調査数	人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている	部署横断的な組織を設置している	部署や組織はないが担当者がいる	特にない
合 計			1132	93	20	262	757
			100.0	8.2	1.8	23.1	66.9
取 組 状 況	A企業		221	45	9	81	86
			100.0	20.4	4.1	36.7	38.9
	B企業		373	47	9	127	190
			100.0	12.6	2.4	34.0	50.9
	C企業		422	1	2	51	368
			100.0	0.2	0.5	12.1	87.2
	D企業		116	0	0	3	113
			100.0	0.0	0.0	2.6	97.4

(3) 「働き方改革の取組状況」と「従業員の充足度」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、「計画どおりの人数で良い人材を採用できた」、「計画どおり採用できた」、「良い人材を採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった」の割合は高くなっている。

		調査数	計画どおりの人数で良い人材を採用できた	計画どおり採用できた	良い人材が採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった	計画どおり採用できなかった	応募がなかった	募集を行わなかった
上段:実数 下段:割合								
合計		1108	95	230	95	251	161	276
		100.0	8.6	20.8	8.6	22.7	14.5	24.9
取組状況	A企業	217	32	58	27	40	21	39
		100.0	14.7	26.7	12.4	18.4	9.7	18.0
	B企業	371	24	82	35	105	61	64
		100.0	6.5	22.1	9.4	28.3	16.4	17.3
	C企業	406	31	74	28	89	61	123
		100.0	7.6	18.2	6.9	21.9	15.0	30.3
	D企業	114	8	16	5	17	18	50
		100.0	7.0	14.0	4.4	14.9	15.8	43.9

(4) 「働き方改革の取組状況」と「労働者の働き方改革への意識」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、労働者の働き方改革への意識の向上につながっている割合が高くなっている。

		調査数	高まっている	やや高まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている	わからない
上段:実数 下段:割合								
合計		1135	48	407	483	7	3	187
		100.0	4.2	35.9	42.6	0.6	0.3	16.5
取組状況	A企業	219	24	146	39	1	1	8
		100.0	11.0	66.7	17.8	0.5	0.5	3.7
	B企業	374	13	170	161	2	1	27
		100.0	3.5	45.5	43.0	0.5	0.3	7.2
	C企業	422	9	86	218	3	1	105
		100.0	2.1	20.4	51.7	0.7	0.2	24.9
	D企業	120	2	5	65	1	0	47
		100.0	1.7	4.2	54.2	0.8	0.0	39.2

(5) 「働き方改革の取組状況」と「働き方改革の取組による生産性向上」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、労働者の働き方改革に対する生産性の向上につながっている割合が高くなっている。

A企業からD企業までを従業員規模別にみると、A企業においては、全ての規模で「やや高まっている」の割合が最も高く、B企業では、「変わらない」が多いが、「100～199人」及び「200～299人」の規模で「やや高まっている」の割合が高くなっている。またC企業及びD企業については、大半の規模で、「変わらない」の割合が高くなっている。

		調査数	高まっている	やや高まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている	わからない
上段:実数 下段:割合								
合 計		1133	22	268	584	32	21	206
		100.0	1.9	23.7	51.5	2.8	1.9	18.2
取 組 状 況	A企業	219	18	115	60	11	4	11
		100.0	8.2	52.5	27.4	5.0	1.8	5.0
	B企業	372	1	98	221	12	10	30
		100.0	0.3	26.3	59.4	3.2	2.7	8.1
	C企業	422	2	54	241	8	4	113
		100.0	0.5	12.8	57.1	1.9	0.9	26.8
	D企業	120	1	1	62	1	3	52
		100.0	0.8	0.8	51.7	0.8	2.5	43.3

		調査数	高まっている	やや高まっている	変わらない	やや低くなっている	低くなっている	わからない
合 計		1133	22	268	584	32	21	206
		100.0	1.9	23.7	51.5	2.8	1.9	18.2
A 企業	A 合計	219	18	115	60	11	4	11
		100.0	8.2	52.5	27.4	5.0	1.8	5.0
	5～9人	38	4	20	10	2	0	2
		100.0	10.5	52.6	26.3	5.3	0.0	5.3
	10～19人	64	6	34	20	3	0	1
		100.0	9.4	53.1	31.3	4.7	0.0	1.6
	20～29人	31	2	18	7	1	2	1
		100.0	6.5	58.1	22.6	3.2	6.5	3.2
	30～49人	29	3	11	9	2	2	2
		100.0	10.3	37.9	31.0	6.9	6.9	6.9
	50～99人	30	2	14	8	2	0	4
	100.0	6.7	46.7	26.7	6.7	0.0	13.3	
100～199人	17	1	11	4	1	0	0	
	100.0	5.9	64.7	23.5	5.9	0.0	0.0	
200～299人	6	0	5	1	0	0	0	
	100.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	
300人以上	4	0	2	1	0	0	1	
	100.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	
B 企業	B 合計	372	1	98	221	12	10	30
		100.0	0.3	26.3	59.4	3.2	2.7	8.1
	5～9人	71	0	18	42	2	1	8
		100.0	0.0	25.4	59.2	2.8	1.4	11.3
	10～19人	112	0	26	65	8	6	7
		100.0	0.0	23.2	58.0	7.1	5.4	6.3
	20～29人	61	0	18	34	1	2	6
		100.0	0.0	29.5	55.7	1.6	3.3	9.8
	30～49人	56	0	10	41	0	0	5
		100.0	0.0	17.9	73.2	0.0	0.0	8.9
50～99人	37	1	11	22	1	0	2	
	100.0	2.7	29.7	59.5	2.7	0.0	5.4	
100～199人	17	0	8	7	0	1	1	
	100.0	0.0	47.1	41.2	0.0	5.9	5.9	
200～299人	6	0	3	2	0	0	1	
	100.0	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	16.7	
300人以上	12	0	4	8	0	0	0	
	100.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	
C 企業	C 合計	422	2	54	241	8	4	113
		100.0	0.5	12.8	57.1	1.9	0.9	26.8
	5～9人	138	0	15	77	5	1	40
		100.0	0.0	10.9	55.8	3.6	0.7	29.0
	10～19人	131	1	20	76	1	2	31
		100.0	0.8	15.3	58.0	0.8	1.5	23.7
	20～29人	64	1	10	31	2	1	19
		100.0	1.6	15.6	48.4	3.1	1.6	29.7
	30～49人	32	0	4	17	0	0	11
		100.0	0.0	12.5	53.1	0.0	0.0	34.4
50～99人	28	0	0	21	0	0	7	
	100.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	
100～199人	21	0	2	16	0	0	3	
	100.0	0.0	9.5	76.2	0.0	0.0	14.3	
200～299人	4	0	1	2	0	0	1	
	100.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	
300人以上	4	0	2	1	0	0	1	
	100.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	
D 企業	D 合計	120	1	1	62	1	3	52
		100.0	0.8	0.8	51.7	0.8	2.5	43.3
	5～9人	64	1	0	32	0	2	29
		100.0	1.6	0.0	50.0	0.0	3.1	45.3
	10～19人	33	0	1	19	1	1	11
		100.0	0.0	3.0	57.6	3.0	3.0	33.3
	20～29人	9	0	0	4	0	0	5
		100.0	0.0	0.0	44.4	0.0	0.0	55.6
	30～49人	6	0	0	3	0	0	3
		100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
50～99人	5	0	0	3	0	0	2	
	100.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	40.0	
100～199人	3	0	0	1	0	0	2	
	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	
200～299人	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
300人以上	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(6) 「働き方改革の取組状況」と「就業規則への制度の導入状況」との関連性

働き方改革に取り組んでいる企業ほど、就業規則へ導入されている制度の数が多い傾向にある。

		上段:実数 下段:割合	調査数	0 制度	1 制度	2 制度	3 制度	4 制度	5 制度	6 制度	7 制度
合 計			1157	79	59	79	43	76	210	343	268
			100.0	6.8	5.1	6.8	3.7	6.6	18.2	29.6	23.1
取 組 状 況	A企業		223	3	3	10	7	2	34	100	64
			100.0	1.3	1.3	4.5	3.1	0.9	15.2	44.8	28.7
	B企業		378	8	13	10	11	17	76	120	123
			100.0	2.1	3.4	2.6	2.9	4.5	20.1	31.7	32.5
	C企業		433	39	28	46	18	50	79	105	68
			100.0	9.0	6.5	10.6	4.2	11.5	18.2	24.2	15.7
	D企業		123	29	15	13	7	7	21	18	13
			100.0	23.6	12.2	10.6	5.7	5.7	17.1	14.6	10.6

IV. 調査票

令和3年 高知県労働環境等実態調査

1. 事業所の概要

事業所の概要を記入してください。

事業所名						
業種 (主な業種に ひとつだけ○) ※	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、 専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食サービス業
	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	農業、林業、漁業	14	サービス業 (他に分類されないもの)	15	その他
ご記入者	所属部署	氏名				
	電話番号					

※複数の業種に該当する場合は売上高が最も大きな割合を占める業種を選んでください。

以降の設問では、特にことわりのない限り、令和3年6月1日時点で記入してください。

2. 労働者数等

(1) 労働者の数

令和3年3月31日時点での貴事業所の労働者数について記入してください。

	一般労働者	パートタイム労働者	合計
男性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
女性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
合計	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人

※一般労働者とは、常用労働者（「期間を定めずに雇われている者」または「1か月以上の期間を定めて雇われている者」のことをいう）のうちパートタイム労働者を除いた労働者のことをいいます。

※パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者または一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

(2) 管理職等の人数

令和3年3月31日時点での貴事業所の管理職等の人数について記入してください。

	役職に就いている人数	
	全体	うち女性
役員	人	人
管理職	人	人

※管理職には企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

3. 労働時間

(1) 週の所定内労働時間

1 週間の従業員 1 人あたりの所定内労働時間を記入してください。

性別	一般労働者			パートタイム労働者		
男性			時間			時間
女性			時間			時間

※所定内労働時間とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

※労働者によって所定内労働時間が異なる場合には、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定内労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合には、平均時間を記入してください。

※30 分未満は切り捨て、30 分以上は切り上げて記入してください。

(2) 年間の所定外労働時間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 3 1 日までの 1 年間の所定外労働時間の総数を記入してください。

性別	一般労働者の総数							パートタイム労働者の総数						
男性							時間							時間
女性							時間							時間
全体							時間							時間

※所定外労働時間とは、早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤などの労働時間をいいます。

(3) 週労働時間 60 時間以上の常用労働者の数

令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 3 1 日までの 1 年間に、勤務日数が 200 日以上(年休等除く)の労働者(会社などの役員を除く)の実人数をご記入ください。

	人
--	---

上記のうち、1 週間の労働時間が年平均(年間の労働時間÷52 週)で 60 時間を超えた労働者の実人数をご記入ください。

	人
--	---

4. 休暇制度等

(1) 年次有給休暇

①令和2年度の1年間の年次有給休暇の実績

令和2年度（または令和2会計年度）の1年間の年次有給休暇について、一般労働者とパートタイム労働者それぞれ全員の合計した年間延べ付与日数と年間延べ取得日数について記入してください。

※年間延べ付与日数には、前年からの繰越し日数を除きます。

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

労働者の区分		年間延べ付与日数	年間延べ取得日数
常用労働者	一般労働者	日	日
	パートタイム労働者	日	日

②半日または時間単位の有給休暇制度の導入の有無

半日または時間単位の有給休暇制度の有給休暇制度就業規則または労働協約上への定め及び実績の有無について、あてはまる項目に○をつけてください。実績は令和2年度（または令和2会計年度）の1年間を対象としてください。また、現在制度を導入していなくても、運用実績がある場合には実績有の欄に○をお願いします。

◆半日単位の有給休暇制度

半日単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

◆時間単位の有給休暇制度

時間単位の有給休暇	導入			実績	
	済み	検討中	しない	有	無
一般労働者	1	2	3	1	2
パートタイム労働者	1	2	3	1	2

→【②半日または時間単位の有給休暇制度の設問について、1つでも2（[検討中]・[しない]・[無]）を選んだ方にお伺いします。】

③半日または時間単位の有給休暇制度を導入していない・運用実績がない理由についてあてはまるものを選んでください。（複数回答可）

1. 管理が煩雑であるため
2. 管理システムを導入する費用がないため
3. 業種の特性や給与体系により導入することができないため
4. 導入の必要性を感じていない
5. その他（)

5. 休業制度

(1) 産前産後休業制度

①産前産後休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 定めている | 2. 定めていない |
|----------|-----------|

※産前休業・・・労働基準法により、出産予定日の6週間前から女性従業員の休業の申出があった場合には事業主は就業させることはできません。

※産後休業・・・労働基準法により、事業主は女性従業員を出産の翌日から8週間は就業させることはできません。医師が認めた場合には産後6週間後に女性従業員が請求することにより就業することができます。

②産前産後休業制度の利用状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に産前産後休業制度を利用した従業員はいましたか。あてはまるものに○をつけてください。

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

(2) 育児休業制度

①育児休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 定めている | 2. 定めていない |
|----------|-----------|

※「育児休業制度」・・・育児・介護休業法により、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員から子どもを養育するために休業の申出があった場合には就業させることはできません。

②育児休業制度の利用状況

平成30年10月1日から令和元年9月30日までの間、在職中に出産または配偶者が出産した従業員数と、そのうち令和2年10月1日までの間に育児休業を開始した従業員（休業申出者を含む）数について、それぞれの人数を記入してください。

	女性	男性
出産者、配偶者出産者（人）	人	人
うち育児休業取得者	人	人

③男性の育児休業の取得推進

男性の育児休業の取得を促進するために行っていることはありますか。あてはまるものを選んでください。

（複数回答可）

- | |
|---------------------|
| 1. 代替職員の確保 |
| 2. 業務分担の見直し |
| 3. 休業中の経済面でのサポート |
| 4. 対象者への情報提供 |
| 5. 育児休業をとりやすい雰囲気づくり |
| 6. その他（) |

- ④令和3年6月9日、育児・介護休業法が改正され、新制度（男性の育児休業取得促進のための子の出生直後における柔軟な育児休業の枠組み）が創設されました。このことをご存じでしたか。

新制度の概要

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ・申出期限は原則休業の2週間前まで
- ・2回に分割して取得可能
- ・労使協定を締結している場合に、個別合意により、事前に調整したうえで休業中の就業が可能
- ・令和4年12月9日までに施行

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

(3) 介護休業制度

- ①介護休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 定めている | 2. 定めていない |
|----------|-----------|

※「介護休業制度」・・・育児・介護休業法により、従業員から要介護状態にある対象家族を介護するため休業の申出があった場合には、事業主は原則として休業させなければなりません。

- ②介護休業制度の利用状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業制度を利用した従業員はいましたか。該当する方あてはまるものに○をつけてください。

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

6. 働き方改革

※「働き方改革」とは、様々な職場において、生産性の向上と、個々人の暮らしの充実を目指し、自律的で多様な働き方を選択できる職場環境整備の推進や、業務の効率化等による長時間労働の抑制、休暇取得の促進などに取り組むことです。

(1) 経営者の意識

- ①働き方改革の意義

「働き方改革」に取り組む意義はあると思いますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 大いにあると思う | 2. 少しはあると思う |
| 3. ないと思う | 4. わからない |

- ②取組に関する意向

働き方改革の取組状況についてお伺いします。あてはまるものを1つだけ選んでください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 既に取り組んでおり、効果が現れている →次ページ a へ |
| 2. 既に取り組んでいるが、まだ効果は現れていない |
| 3. 現在取り組んでいないが、今後取り組む予定 |
| 4. 取り組むか検討中 |
| 5. 取り組む予定はない →次ページ b へ |

a 【「1. 既に取り組んでおり、効果が現れている」と回答した方にお伺いします。】

「既に取り組んでおり、効果が現れている」場合、どのような効果がありましたか。あてはまるものを選んでください。
(複数回答可)

1. 優秀な人材を獲得できた
2. 多様な人材の活用ができた
3. 労働者のモチベーションが向上した
4. 労働者の健康が保たれた
5. 業務効率が上がった
6. 売上が上がった
7. 法令遵守（コンプライアンス）ができた
8. コストが削減できた
9. 新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値が生まれた
10. その他（)

b 【「5. 取り組む予定はない」と回答した方にお伺いします。】

「取り組む予定はない」とした理由についてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 業務多忙により手が回らない
2. 取組を推進する人材が不足している
3. 取組方法がわからない
4. 取引先や顧客のニーズに応えなければならず対応が困難
5. 労働者の理解不足により取組が困難
6. 現状で特に問題がない
7. その他()

【すべての方にお伺いします。】

③- 1 働き方改革で取り組みたいテーマ

働き方改革に取り組むときに、重視する目的にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 労働者のモチベーション向上
2. 人材の確保・育成と定着
3. 労働者の心身の健康
4. 業務効率や質の向上
5. 企業イメージの向上
6. 働き方改革関連法等の遵守
7. 人件費等のコスト削減
8. 新商品の開発や新規事業の創設など新たな価値の創造
9. その他（)

③- 2 具体的な取組

具体的にはどのようなテーマについて取り組んでいますか、または取り組みたいと思いますか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 長時間労働の是正
2. 柔軟な働き方ができる環境整備
3. 同一労働同一賃金
4. 外国人材の活用
5. 女性の活躍推進
6. 育児・介護と仕事の両立支援
7. 人材の確保・育成と定着支援
8. 離職者の再就職支援
9. 生産性の向上
10. 高齢者、障害者など多様な人材の活躍推進
11. 治療と仕事の両立支援
12. その他 ()

(2) 働き方改革の取組状況

①企業の目標・方針の明確化・共有化

「働き方改革」に関する方針や目標が明確化されていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 方針や目標が明確化され、社内で共有している
2. 方針や目標は定められているが、社内での共有は図っていない
3. 方針や目標は定められていない

②企業内の推進体制

「働き方改革」を推進する組織や担当者を置いていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている
2. 部署横断的な組織を設置している
3. 部署や組織はないが担当者がいる
4. 特にない

③労働時間削減に向けた取組

労働時間削減のためどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 残業を行う際の手続きの見直し
2. ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定
3. 深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)
4. 業務繁忙に対応した営業時間の設定
5. 勤務間インターバル制度
6. 時間外労働削減による残業代抑制分の賞与への還元
7. その他 ()

※勤務間インターバル制度・・・労働者が勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで生活時間や睡眠時間を確保するものことです。

④年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇の取得促進のためにどのような取組をしていますか。あてはまるものを選んでください。
(複数回答可)

1. 年(月)の初めに計画書を提出
2. 計画年休制度(事業所全体の休業による一斉付与)
3. 計画年休制度(グループ別または個人別の年休の計画的付与)
4. 残余日数を本人に示す
5. 時間・半日単位での分割付与
6. 経営者からの発信
7. 管理・監督者等の率先取得
8. その他()

⑤働き方改革関連法の改正に対する対応

働き方改革関連法が平成31年4月から順次適用開始されていますが、対応はとれていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 就業規則または労働協約等を変更した
2. 就業規則または労働協約等を変更予定
3. 就業規則または労働協約等を変更する予定はない
4. 就業規則または労働協約等を変更する必要はない

(3) 企業の取組状況と各指標との関係

①従業員の充足度

採用の状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 計画どおりの人数で良い人材を採用できた
2. 計画どおりの人数が採用できた
3. 良い人材が採用できたが計画どおりの人数を採用できなかった
4. 計画どおり採用できなかった
5. 応募がなかった
6. 募集を行わなかった

②働き方改革に関する労働者の意識

働き方改革に関する労働者の意識状況についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- | | | |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている | 6. わからない |

③働き方改革の取組による生産性向上

働き方改革の取組による生産性の向上についてあてはまるものを1つだけ選んでください。

- | | | |
|--------------|-------------|----------|
| 1. 高まっている | 2. やや高まっている | 3. 変わらない |
| 4. やや低くなっている | 5. 低くなっている | 6. わからない |

(4) 課題認識

①働き方改革に取り組むうえでの課題

働き方改革を促進するうえでの課題・問題点としてあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 方針や目標の明確化
2. 取組方法やノウハウの不足
3. 業務量に対する適正要員の確保
4. 管理職の意識改革や理解促進
5. 従業員の意識改革や理解促進
6. インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)
7. 勤務管理の複雑化や運用の負荷
8. 就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷
9. 職場内の雰囲気や風土
10. 社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化
11. その他 ()

②労働時間削減に取り組むうえでの課題

労働時間削減に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 業務繁忙が激しいまたは突発的業務が生じやすい
3. 所定外時間でないとできない仕事がある
4. 時間外手当を含めて生活給としている労働者がいる
5. 長時間労働が常態化している
6. 納期にゆとりがない、顧客からのノルマが厳しい
7. 仕事の進め方に無駄がある
8. その他 ()

③休暇取得促進に取り組むうえでの課題

休暇取得促進に取り組むうえでの課題・問題点にあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1. 人員または人材が不足している
2. 一部の人に仕事が偏ることがある
3. 突発的業務が生じやすく計画的に休暇を取りにくい
4. 労働者の計画的な休暇取得に対する意識が薄い
5. 納期にゆとりがない、顧客からの要求が厳しい
6. 休んだ分の成果や業績が出せない
7. その他 ()

(5) 行政支援

①働き方改革に向けた支援制度

「働き方改革」の推進に関して行政に求めるものを選んでください。(複数回答可)

1. 意識醸成を図るキャンペーンやセミナー、イベントの開催
(先進的な取組を行う企業の情報提供や取組事例の紹介、交流会等)
2. 取組方法を助言・指導する専門家の紹介や専門家の出前講座
3. 専門家による個別診断・指導
4. 活用可能な助成制度などを含む公的支援制度の情報提供
5. 研修等による企業内推進リーダーの養成
6. 取組を推進する企業の表彰・認定及びP R
7. 取組を推進する企業の入札等における優遇や金融機関と連携した個人融資金利優遇などの制度の情報提供
8. 働き方改革に取り組む企業に対する助成金
9. 特になし
10. その他 ()

7. ワークライフバランス推進企業認証制度

ワークライフバランス推進企業認証制度の認知と認証取得の有無

「ワークライフバランス推進企業認証制度(※)」についてお聞きます。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 認証を取得している
2. 制度も内容も知っているが認証を取得していない
3. 制度は聞いたことがあるが、内容までは知らない
4. 制度も内容も知らない

※ワークライフバランス推進企業認証制度・・・誰もが働きやすく、仕事と家庭の両立の推進などの職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を県が認証する制度

8. 多様な働き方

(1) 多様な働き方について

取り組んでいる、または取り組みたいと思われる働き方についてお聞きます。以下の選択肢から当てはまるものを3つまで選んでください。また、選んだものについて①現在取り組んでいる、②これから取り組みたい、のいずれかを選んでください。

1. 在宅勤務	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
2. モバイルワーク	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
3. コワーキング	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
4. ワークेशन	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
5. 副業・兼業	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
6. フレックスタイム制	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
7. ジョブ型雇用	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい
8. その他（ ）	①（現在取り組んでいる） ②これから取り組みたい

※在宅勤務・・・自宅を就業場所とする働き方。通勤時間の削減、移動による身体的負担の軽減が図れ、時間の有効活用ができる。

（参考：厚生労働省テレワーク総合ポータルサイト）

※モバイルワーク・・・移動中の交通機関や顧客先、カフェ、ホテルなどを就業場所とする働き方。隙間時間、待機時間に効率的に業務を行うことができる。（参考：厚生労働省テレワーク総合ポータルサイト）

※コワーキング・・・個人事業主やテレワークが許されている会社員など、場所に縛られない複数の企業や個人事業主がオフィスを共有する働き方。コストを抑えられる、異業種間のコミュニティが形成されるなどの利点がある。

※ワークेशन・・・リゾートなどバケーションも楽しめる地域でテレワークを行うこと。ビジネスの前後に出張先などで休暇を楽しむものも含む。（参考：一般社団法人日本テレワーク協会ホームページ）

※副業・兼業・・・本業とは別に、本業の労働時間外に他の会社等の業務に従事することで、企業に雇用される場合と、個人事業主（フリーランス等）である場合の両方を指す。（参考：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年9月改訂））

※フレックスタイム制・・・労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度。（参考：厚生労働省「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」（2019年2月））

※ジョブ型雇用・・・特定の職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方を選択できる雇用形態。

(2) テレワークについて

①（1）でテレワーク（1 在宅勤務、2 モバイルワーク、3 コワーキング、4 ワークेशन）に「取り組んでいる」と答えた方に伺います。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。

あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

- | |
|---------------------|
| 1. 従業員の通勤時間の短縮 |
| 2. 柔軟な勤務時間の設定 |
| 3. 労働時間の削減 |
| 4. 育児や介護と仕事の両立 |
| 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. 地震や台風など災害時の対応 |
| 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（ ） |

② (1) でテレワーク (1 在宅勤務、2 モバイルワーク、3 コワーキング、4 ワークーション) に「取り組んでいる」と回答した方に伺います。テレワークを実施した際に生じた課題はありますか。

あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

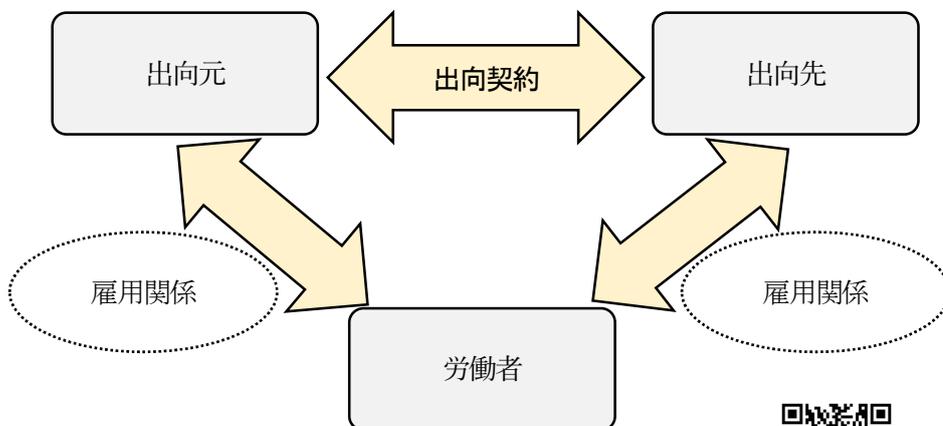
- 1. 労働時間の管理が難しい
- 2. 機器の導入・ネットワーク環境 (LAN 等の整備) が難しい
- 3. 情報セキュリティの確保に不安がある
- 4. 仕事の進捗管理や勤務評価が難しい
- 5. テレワークに適した仕事 (業務) が少ない
- 6. 従業員間のコミュニケーションに問題がある
- 7. 導入・実施にコストがかかる
- 8. その他 ()

③ (1) でテレワーク (1 在宅勤務、2 モバイルワーク、3 コワーキング、4 ワークーション) に「取り組んでいる」又は「取り組みたい」と回答しなかった方に伺います。テレワークに取り組まない理由は何ですか。あてはまるものを選んでください。(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. 従業員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 ()

(3) 在籍型出向について

在籍型出向とは出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものです。



参考：厚生労働省 HP 在籍型出向支援のページ



ここでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足等の事業主との間で、従業員の雇用機会を確保するために行う在籍型出向についてお伺いします。

①コロナ禍における雇用維持を目的に在籍型出向の取組が行われていることをご存じですか。

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

②在籍型出向の取組・検討状況について、該当するものを教えてください。（○はそれぞれで1つ）

(ア) 人材を受け入れる場合

1. これまで在籍型出向により他社社員を受け入れており、今後も受け入れたい	→a、b 〇
2. これまで在籍型出向により他社社員を受け入れていたが、今後は受入れを行わない	→a 〇
3. これまで在籍型出向により他社社員を受け入れていないが、今後は受け入れたい、又は興味がある	→a、b 〇
4. これまで在籍型出向により他社社員を受け入れておらず、今後も受入れを行わない	→③ 〇
5. 分からない、不明	→③ 〇

(イ) 人材を送り出す場合

1. これまで自社の社員を他社へ在籍型出向させており、今後も行いたい	→a、b 〇
2. これまで自社の社員を他社へ在籍型出向させていたが、今後は行わない	→a 〇
3. これまでは自社の社員を他社へ在籍型出向させていないが、今後は行いたい、又は興味がある	→a、b 〇
4. これまでは自社の社員を他社へ在籍型出向させておらず、今後も行わない	→③ 〇
5. 分からない、不明	→③ 〇

【aは(ア)または(イ)で1～3と回答した方に伺います。】

a 在籍型出向を行う際に利用した・利用したい仲介機能を教えてください。（複数回答可）

1. 自社の取引先企業（仕入れ先・販売先等）
2. 社員・知人・友人の紹介
3. 取引金融機関（銀行、信用金庫、公的金融機関等）
4. 自治体（都道府県、市町村（外郭団体等含む））
5. 経済団体（商工会議所連合会、商工会連合会、経営者協会、中小企業団体中央会）
6. 産業雇用安定センター
7. ハローワーク（労働局）
8. 民間の仲介会社
9. その他（具体的に： _____ ）

【bは（ア）または（イ）で1、もしくは3と回答した方に伺います。】

b県では、在籍型出向の企業間のマッチングを行う産業雇用安定センターや在籍型出向に係る助成金を所管する高知労働局と連携し在籍型出向の取組を進めています。貴社が在籍型出向を行いたい又は興味があることを、両機関にお伝えしてもよろしいでしょうか。（両機関から、お問い合わせをさせていただく場合があります）

1. 伝えてもよい	2. 伝えてほしくない
-----------	-------------

③すべての事業所にお伺いします。

在籍型出向の実施、検討にあたってのネックや課題について、当てはまるものに○を付けてください。（複数回答可）

	受入側	送り出し側
1. 人件費等、出向の相手先企業との経費負担の取り決め		
2. 担当する業務に対する出向者の適性や能力・スキル		
3. 出向の対象となる人材の選定		
4. 出向の相手先企業との出会い、マッチング		
5. 自社の就業規則の見直しや出向契約の締結に係るノウハウ		
6. 出向の相手先企業との交渉に係るノウハウ		
7. 助成金（産業雇用安定助成金）の申請手続き		
8. 出向者への教育訓練		
9. その他（具体的に）		
10. 特になし		

（4）副業と兼業について

副業・兼業とは、2つ以上の仕事を掛け持つことであり、企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート、アルバイト等）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタント等として請負や委任といった形で行うものなど、様々な形態があります。

①副業・兼業による外部人材の活用を行っていますか、また行いたいでしょうか。（○は1つだけ）

1. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績があり、今後も行いたい	→a、bへ
2. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績はあるが、今後に行わない	→a、bへ
3. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無いが、今後に行いたい又は検討したい	→a、bへ
4. これまで副業・兼業による外部人材を活用した実績は無く、今後に行わない	→②へ
5. 分からない、不明	→②へ

【aは①で1～3と回答した方に伺います。】

a 副業・兼業による外部人材を活用した・活用したい理由について教えてください。（複数回答可）

1. 人材不足の解消
2. 従業員がコア業務に集中できる
3. 新規事業推進の戦力
4. 新たな知識・経営資源の獲得
5. 業務の効率化
6. 人件費の削減
7. 人脈拡大
8. 人材育成・従業員のスキル向上
9. その他（具体的に： _____）

【bは①で1～3と回答した方に伺います。】

b 副業・兼業による外部人材をどのように発掘しましたか又は発掘する予定ですか。（複数回答可）

1. 求人広告（新聞・オリコミ）・求人誌
2. 求人サイト
3. 人材紹介サービス
4. 人材派遣サービス
5. ハローワーク
6. 自社の取引先企業（仕入れ先・販売先等）からの紹介
7. インターネットを通じて不特定多数の人々に仕事を依頼するクラウドソーシング
8. 社員・知人・友人からの紹介
9. その他（具体的に： _____）

②【すべての事業所に伺います。】

副業・兼業による外部人材を活用する際の課題・問題点等ありましたら教えてください。（複数回答可）

1. 求める人材とのミスマッチ
2. 費用対効果があわない
3. 対象業務の切り出しが難しい
4. 労務管理上（労働時間・給与管理等）の問題
5. 労務管理上（労働災害等）の問題
6. ノウハウ・機密情報の流出の懸念
7. マネジメント・管理方法が不明
8. 契約書の作成方法がわからない
9. マッチングの機会が少ない
10. その他（具体的に： _____）
11. 特になし

③従業員が他の事業所で副業・兼業を行うことを認めていますか。(○は1つだけ)

1. 社内規定上又は社内の運用により認めており、実際に認めたことがある	→a^
2. 社内規定上又は社内の運用では認めているが、認めた実績はない	→a^
3. 社内規定又は社内の運用により認めていない	

【aは③で1~2と回答した方に伺います。】

a 副業・兼業を認めている理由を教えてください。(複数回答可)

1. 柔軟な働き方による優秀な人材採用
2. 人材の定着(離職率の低下)
3. 人材育成・従業員のスキル向上
4. シニア層の再就職支援
5. 新たな知識・形成資源の獲得
6. 従業員のモチベーションの向上
7. 企業のイメージアップ
8. 働き方改革の推進
9. 新規事業推進の戦力
10. 過剰人員の活用
11. その他(具体的に:)

(5) 日々又は短期での人材確保の必要性について

短期間(日々又は30日以内の雇用期間)の人材確保を行うことについてお聞きます。

①短期間(日々又は30日以内の雇用期間)の人材確保が必要な場面はありますか。(○は1つだけ)

1. ある	→a^
2. ない	→②^

【aからcは①で1と回答した方に伺います。】

a それはどんな場面ですか。(複数回答可)

1. 繁忙期のため
2. イベントのスタッフ等の一時的な業務増のため
3. 病休や研修などで不在となる従業員の補充
4. 長期での雇用ができない場合
5. その他 ()

b) どのような人材が必要ですか。当てはまるものに○を付けてください。(複数回答可)

1.	有資格者(看護師など)
2.	高いスキルを持った方(デザイナーや通訳など)
3.	経験者
4.	特に条件はない
5.	その他()

c) 日々又は短期の人材が必要な期間、頻度はどのくらいですか。

1年に	回程度	1回あたり	日
-----	-----	-------	---

②【すべての事業所に伺います。】

日々又は短期の人材募集がハローワークでできることをご存じでしたか。(○は1つだけ)

1. 知っていた	2. 知らなかった
----------	-----------

9. 事業の継続発展

(1) 今後1年間における経営状況についてどのような見通しを持っていますか。あてはまるものを1つだけ選んでください。

1. プラスに推移
2. 横這い
3. マイナスに推移
4. わからない

(2) 事業に取り組むにあたり課題・問題点はありますか。(複数回答可)

1. デジタル化への対応
2. グローバル化(海外需要獲得)への対応
3. グリーン化への対応
4. 生産性の向上
5. 経営者の高齢化・後継者不足
6. 資金調達
7. 人材不足
8. 働き方改革への対応
9. 南海トラフ地震や新型コロナウイルス感染症への対応
10. その他()

(3) 事業を今後維持・発展させていく上で、必要な取組は何ですか。(複数回答可)

1. 経営基盤の強化
2. 新しい技術・製品等の開発
3. 新たな事業展開
4. 事業承継
5. 販路拡大
6. 人材の育成・確保
7. 地域活性化への寄与
8. 地域資源の活用
9. 環境変化への柔軟な対応
10. 危機事象への備え
11. その他 ()

(4) (3) で選択いただいた項目への対応等に関する相談先はありますか。(複数回答可)

1. 国機関
2. 県機関
3. 市町村機関
4. 商工会議所、商工会
5. 県産業振興センター
6. 金融機関
7. 大学等
8. その他 ()
9. なし

ご協力ありがとうございました。

調査票は、返信用の封筒に入れて、お近くの郵便ポストへ投函してください。