

令和2(2020)年 栃木の労働環境事情

令和2(2020)年労働環境等調査結果報告

栃木県産業労働観光部労働政策課

目 次

I 調査要領

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

II 調査結果

1	就業形態別雇用状況	5～6
2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況	7
3	労働時間等の課題について労使間の話合いの機会の設置状況	8
4	週労働時間 60 時間以上の労働者の状況	9
5	労働時間等の見直しのための取組状況	10
6	年次有給休暇の取得状況	11～12
7	特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無	13～14
8	心の健康対策の取組状況	15
9	育児休業制度の規定の有無及び利用状況	16
10	育児休業制度の利用期間	17～18
11	男性の育児休業制度の利用状況	19
12	育児休業制度の導入及び運用における課題	20
13	育児に関する支援制度の状況	21
14	介護休業制度の規定の有無及び利用状況	22
15	介護休業制度の導入及び運用における課題	23
16	介護に関する支援制度の状況	24
17-1	四年制大学卒業者の男女別採用割合	25
17-2	短大・高専卒業者の男女別採用割合	26
17-3	高等学校卒業者の男女別採用割合	27
17-4	中途採用者の男女別採用割合	28
	男女別採用割合（グラフ）	29

18	正社員の男女別平均勤続年数	30
19	女性の平均勤続年数が短い理由	31
20	ポジティブアクションの実施状況	32
21	管理職等への女性の登用状況	33
22	女性管理職がない理由	34
23	事業所等が活用したいデータ	35

Ⅲ 調 査 票 36～42

Ⅳ テレワーク・ハラスメントに関する調査

1	テレワークの実施率	43
2	テレワークを実施している部門・職種	44
3	テレワークを実施したことで得られた効果	45
4	テレワークを実施した際に生じた課題	46
5	テレワークを実施していない理由	47
6	ハラスメントの防止措置の実施状況	48
7-1	パワーハラスメントの防止措置の内容	49
7-2	その他ハラスメントの防止措置の内容	50
8	カスタマーハラスメントに関する調査の結果	51
9	調査票	52～54

I 調 査 要 領

令和2(2020)年

労働環境等調査結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

令和3(2021)年3月まとめ

調査要領

1 調査目的

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

2 調査基準日 令和2(2020)年9月30日

3 調査期間 令和2(2020)年10月1日～31日

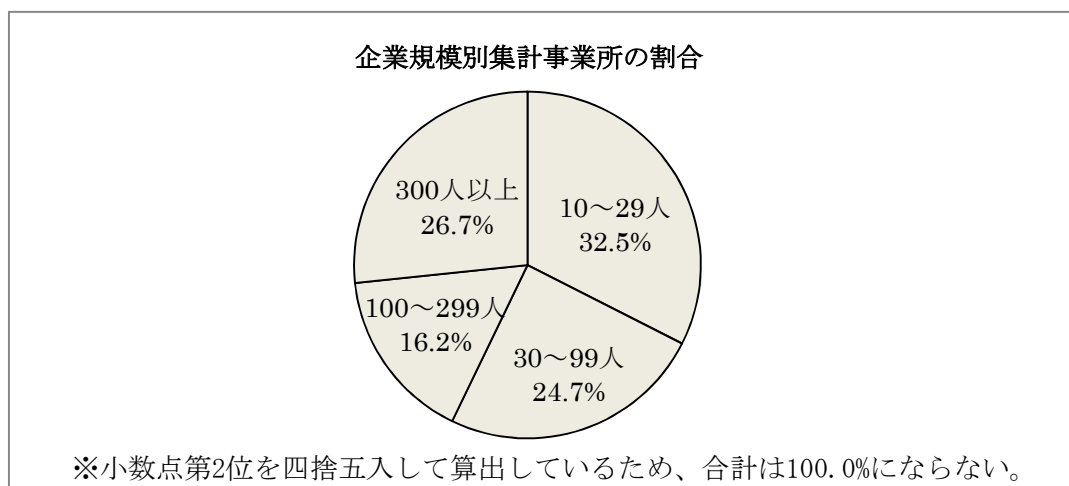
4 調査対象事業所

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

5 集計事業所数 705事業所（回収：817事業所／回収率40.9%）

調査対象2,000事業所のうち、817事業所から回答があり、このうち回答時に常用労働者が10人未満の事業所等を除いて、有効回答数705事業所（有効回答率35.3%）について集計を行った。

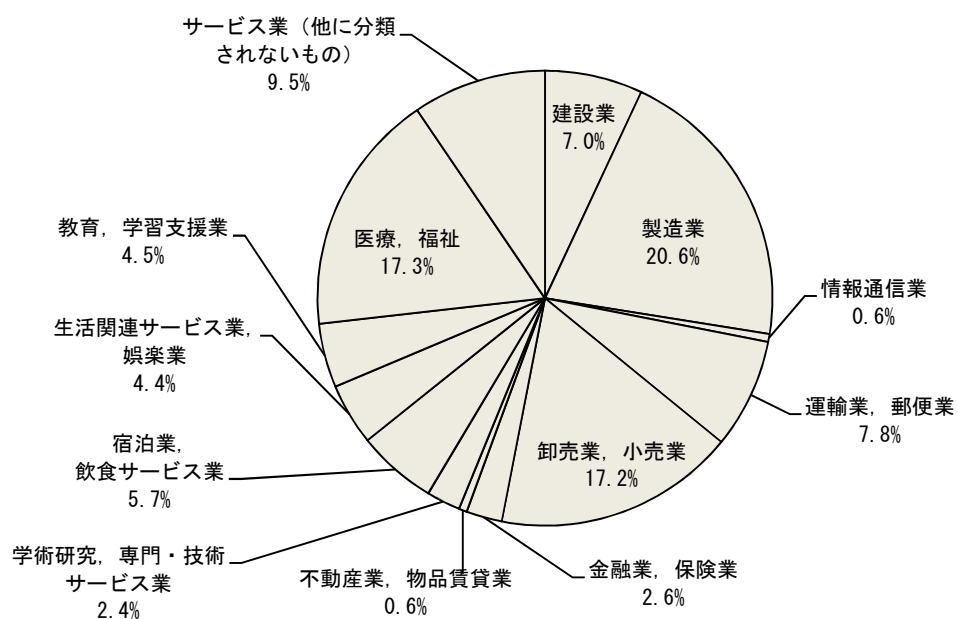
集計対象事業所の企業規模別・産業分類別の内訳は、次のとおりである。



区 分	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人 以上	合 計
建設業	30	10	4	5	49
製造業	44	41	22	38	145
情報通信業	1	0	1	2	4
運輸業，郵便業	12	16	8	19	55
卸売業，小売業	35	26	15	45	121
金融業，保険業	1	1	5	11	18
不動産業，物品賃貸業	3	0	1	0	4
学術研究，専門・技術サービス業	12	2	0	3	17
宿泊業，飲食サービス業	15	6	5	14	40
生活関連サービス業，娯楽業	10	6	8	7	31
教育，学習支援業	7	15	8	2	32
医療，福祉	36	34	30	22	122
サービス業（他に分類されないもの）	23	17	7	20	67
（集計対象事業所） 小 計	229	174	114	188	705
集計対象外					112
合 計					817

※ 集計対象外・・・回答時に常用労働者が10人未満の事業所等

産業分類別集計事業所の割合



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

6 調査方法 郵送による通信調査、自計申告方式

7 調査項目 調査項目は、以下のとおりである。

【基本表】

(1) 事業所の現況

- ア 事業所の名称、所在地、本社等・単独事業所・支社・営業所等の別
- イ 企業全体・事業所の総常用労働者数
- ウ 主な産業分類

(2) 事業所の労働者数

- ア 事業所の就業形態別労働者数の男女別

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組状況

- ア 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況
- イ 労働時間等の労使の話し合いの機会の設置状況
- ウ 週労働時間 60 時間以上の労働者の状況
- エ 労働時間等の見直しのための取組状況
- オ 年次有給休暇の規定の有無及び取得状況
- カ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の整備状況及び休暇の種類
- キ 心の健康対策の取組状況

(4) 育児のための両立支援制度の取組状況

- ア 育児休業制度の規定の有無及び利用状況
- イ 育児休業制度利用者の取得日数
- ウ 男性の育児休業制度の利用状況
- エ 育児休業制度の導入及び運用における課題
- オ 育児に関するその他支援制度の設置状況

(5) 介護のための両立支援制度の取組状況

- ア 介護休業制度の規定の有無及び利用状況
- イ 介護休業制度利用者の取得日数
- ウ 介護休業制度の導入及び運用における課題
- エ 介護に関するその他支援制度の設置状況

(6) 男女雇用機会均等について

- ア 新卒採用、中途採用の男女別状況
- イ 正社員の男女別平均勤続年数及び女性の平均勤続年数が短い理由
- ウ 女性の活用に対する積極的な取組（ポジティブアクション）の実施状況
- エ 管理職等への女性の登用状況
- オ 女性管理職がない理由

(7) その他（アンケート） 統計データのニーズ状況／報告書配付希望の有無

【別表】

(1) テレワークの実施状況

- ア テレワークの実施状況
- イ テレワークを実施している部門・職種
- ウ テレワークの実施により得られた効果
- エ テレワークの実施の際に生じた課題
- オ テレワークを実施していない理由

(2) ハラスメント防止措置の状況

- ア ハラスメント防止措置の有無
- イ ハラスメント防止措置の内容
- ウ カスタマーハラスメントの事例と対策

8 集 計 方 法 Excel による単純算術平均とした。

9 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。
- (2) 調査対象事業所の交替により、数値の時系列比較については整合しない場合がある。
- (3) 本文中各表の構成比は、小数点第2位を四捨五入して算出しているため、合計は必ずしも100.0%にならない。
- (4) 「複数回答」と表示した項目は、当調査項目について2つ以上の回答を認めたものであり、特に表示がない場合は「単数回答」（1つのみ回答を認めたもの）である。
- (5) 割合の分母は、当該設問の回答事業所数とする。
- (6) 設問が「複数回答」の場合、当該設問の回答事業所数を母数として割合を算出したため、割合の合計は100.0%にならない。

Ⅱ 調 査 結 果

1 就業形態別雇用状況・・・「正社員」61.1%、「非正規社員」38.9%

就業形態別雇用状況をみると、全体では「正社員」61.1%（対前年比4.7ポイント減）、「非正規社員」38.9%（対前年比4.7ポイント増）となっている。

非正規社員の内訳では「短時間パート」が16.5%（対前年比0.3ポイント減）と最も高く、次いで「フルタイムパート」10.9%（対前年比2.9ポイント増）の順になっている。

「正社員」の割合は、男性が73.5%（対前年比4.4ポイント減）、女性が44.1%（対前年比4.6ポイント減）となっている。

「非正規社員」の割合は、男性が26.5%（対前年比4.4ポイント増）、女性が55.9%（対前年比4.6ポイント増）となっている。

企業規模別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「100～299人」の63.4%、「非正規社員」の割合が最も高いのは「10～29人」の40.5%となっている。

産業別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「情報通信業」の95.8%、次いで「建設業」の90.6%、一方で「非正規社員」の割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」の78.9%となっている。

表 1-1 就業形態別雇用状況 【全体】

区 分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員								
					フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他	
全 体		705 (779)	31,693 (35,822)	61.1 (65.8)	38.9 (34.2)	10.9 (8.0)	16.5 (16.8)	1.8 (1.3)	2.9 (2.5)	0.9 (1.0)	4.0 (3.3)	0.6 (0.5)	1.3 (0.8)
男 性			18,374 (20,917)	73.5 (77.9)	26.5 (22.1)	7.5 (4.8)	6.9 (6.9)	1.6 (1.3)	4.0 (3.5)	1.2 (1.5)	3.7 (2.9)	0.5 (0.4)	1.1 (0.7)
女 性			13,319 (14,905)	44.1 (48.7)	55.9 (51.3)	15.6 (12.5)	29.8 (30.6)	2.0 (1.4)	1.3 (1.1)	0.5 (0.2)	4.6 (3.7)	0.7 (0.6)	1.4 (1.0)
企業規模別	10～29人	229	3,939	59.5	40.5	6.4	27.2	1.9	1.3	0.2	0.6	1.4	1.7
	30～99人	174	6,417	61.2	38.8	9.6	21.6	0.8	3.0	0.4	1.4	1.6	0.6
	100～299人	114	6,243	63.4	36.6	6.8	20.1	2.5	3.2	0.2	2.2	0.2	1.4
	300人以上	188	15,094	60.6	39.4	14.3	10.2	1.8	3.2	1.6	6.8	0.1	1.4
産業別	建設業	49	1,384	90.6	9.4	0.8	4.3	1.2	2.2	0.0	0.4	0.3	0.2
	製造業	145	11,031	73.4	26.6	5.0	5.0	1.2	3.7	1.7	8.4	0.1	1.4
	情報通信業	4	96	95.8	4.2	0.0	1.0	2.1	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	55	2,577	68.6	31.4	7.2	16.7	0.7	2.9	0.7	3.2	0.0	0.0
	卸売業，小売業	121	3,434	51.6	48.4	7.7	33.6	0.9	1.7	0.2	1.6	0.2	2.5
	金融業，保険業	18	479	76.6	23.4	8.6	7.9	0.2	5.6	0.0	1.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	4	106	52.8	47.2	0.0	8.5	1.9	6.6	2.8	0.9	0.0	26.4
	学術研究，専門・技術サービス業	17	533	74.3	25.7	2.1	6.9	0.4	6.2	7.5	2.6	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	40	1,035	21.1	78.9	9.0	65.6	0.3	0.2	0.3	0.0	3.6	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	31	1,048	24.0	76.0	17.0	43.0	3.3	8.5	0.0	0.0	2.5	1.7
	教育，学習支援業	32	1,470	55.6	44.4	6.5	25.1	9.7	2.7	0.0	0.3	0.1	0.0
	医療，福祉	122	4,920	62.1	37.9	9.9	22.9	1.6	1.3	0.1	1.1	0.5	0.5
	サービス業（他に分類されないもの）	67	3,580	34.6	65.4	42.6	9.4	2.5	2.3	0.6	3.8	1.9	2.3

（ ）は、令和元(2019)年同調査結果

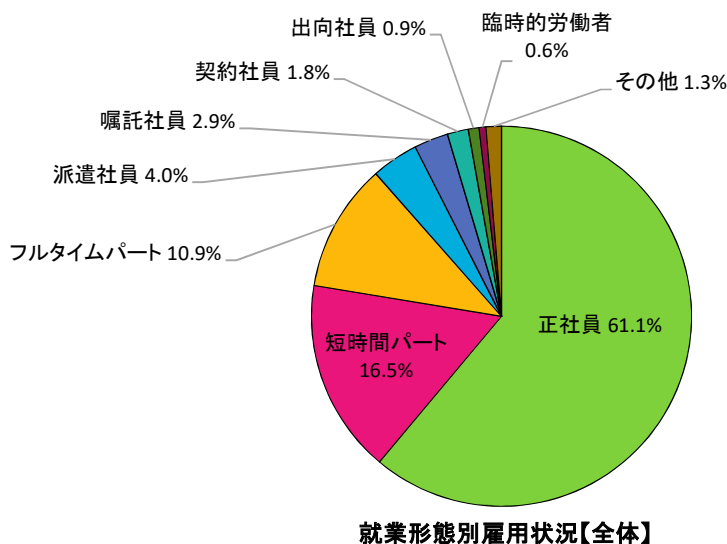


表 1-2 就業形態別雇用状況 【男性】

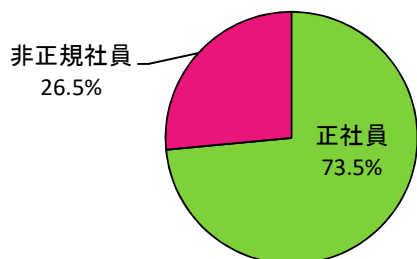
区 分		集計 事業 所数	集計労働 者数	正社員	非正規社員								
						フルタ イム パート	短時間 パート	契約社 員	嘱託社 員	出向社 員	派遣社 員	臨時的 労働者	その他
全 体 【男性】		705 (779)	人 18,374 (20,917)	% 73.5 (77.9)	% 26.5 (22.1)	% 7.5 (4.8)	% 6.9 (6.9)	% 1.6 (1.3)	% 4.0 (3.5)	% 1.2 (1.5)	% 3.7 (2.9)	% 0.5 (0.4)	% 1.1 (0.7)
企業 規模 別	10～29人	229	2,060	75.2	24.8	4.8	12.3	1.7	1.7	0.3	0.5	1.8	1.5
	30～99人	174	3,284	76.0	24.0	4.2	10.7	0.9	5.1	0.6	1.4	1.0	0.2
	100～299人	114	3,482	76.9	23.1	3.6	9.0	2.7	4.2	0.1	1.7	0.2	1.5
	300人以上	188	9,548	71.1	28.9	10.6	3.7	1.4	4.1	2.0	5.9	0.1	1.3
産 業 別	建設業	49	1,096	95.4	4.6	0.5	0.1	0.9	2.5	0.0	0.0	0.4	0.3
	製造業	145	7,886	81.5	18.5	2.1	1.4	1.2	4.4	1.7	6.3	0.1	1.4
	情報通信業	4	71	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	55	2,058	79.2	20.8	5.0	8.3	0.8	3.5	0.7	2.5	0.0	0.0
	卸売業、小売業	121	1,811	73.2	26.8	3.3	17.7	0.8	2.8	0.4	0.7	0.1	1.0
	金融業、保険業	18	252	89.7	10.3	1.2	0.4	0.0	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	4	76	57.9	42.1	0.0	2.6	0.0	9.2	3.9	0.0	0.0	26.3
	学術研究、専門・技術サービス業	17	401	75.8	24.2	0.7	2.0	0.2	8.0	10.0	3.2	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	40	380	41.6	58.4	4.2	45.8	0.8	0.5	0.3	0.0	6.8	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	31	419	34.4	65.6	13.8	32.2	3.8	11.0	0.0	0.0	4.3	0.5
	教育、学習支援業	32	526	53.2	46.8	3.8	18.3	17.3	7.0	0.0	0.0	0.4	0.0
	医療、福祉	122	1,135	76.4	23.6	5.0	12.3	1.9	2.2	0.3	0.6	0.1	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	67	2,263	43.5	56.5	39.1	5.1	1.2	3.1	0.7	4.2	0.9	2.1

()は、令和元(2019)年同調査結果

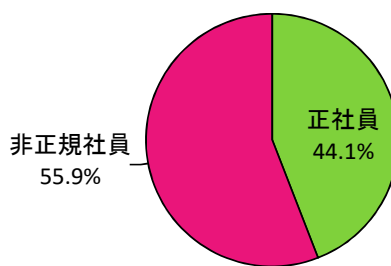
表 1-3 就業形態別雇用状況 【女性】

区 分		集計 事業 所数	集計労働 者数	正社員	非正規社員								
						フルタ イム パート	短時間 パート	契約社 員	嘱託社 員	出向社 員	派遣社 員	臨時的 労働者	その他
全 体 【女性】		705 (779)	13,319 (14,905)	44.1 (48.7)	55.9 (51.3)	15.6 (12.5)	29.8 (30.6)	2.0 (1.4)	1.3 (1.1)	0.5 (0.2)	4.6 (3.7)	0.7 (0.6)	1.4 (1.0)
企業 規模 別	10～29人	229	1,879	42.2	57.8	8.1	43.6	2.0	0.9	0.1	0.6	0.9	1.8
	30～99人	174	3,133	45.6	54.4	15.2	32.9	0.7	0.8	0.3	1.4	2.2	1.0
	100～299人	114	2,761	46.4	53.6	10.8	34.0	2.2	2.0	0.2	2.9	0.2	1.3
	300人以上	188	5,546	42.7	57.3	20.7	21.4	2.6	1.5	0.8	8.5	0.1	1.6
産 業 別	建設業	49	288	72.2	27.8	2.1	20.5	2.1	1.4	0.0	1.7	0.0	0.0
	製造業	145	3,145	53.0	47.0	12.5	14.1	1.4	2.0	1.5	13.7	0.1	1.7
	情報通信業	4	25	84.0	16.0	0.0	4.0	8.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	55	519	26.8	73.2	16.0	50.1	0.0	0.6	0.6	6.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	121	1,623	27.4	72.6	12.6	51.4	1.1	0.5	0.0	2.6	0.2	4.1
	金融業、保険業	18	227	62.1	37.9	16.7	16.3	0.4	2.2	0.0	2.2	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	4	30	40.0	60.0	0.0	23.3	6.7	0.0	0.0	3.3	0.0	26.7
	学術研究、専門・技術サービス業	17	132	69.7	30.3	6.1	22.0	0.8	0.8	0.0	0.8	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	40	655	9.2	90.8	11.8	77.1	0.0	0.0	0.3	0.0	1.7	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	31	629	17.0	83.0	19.1	50.2	3.0	6.8	0.0	0.0	1.3	2.5
	教育、学習支援業	32	944	56.9	43.1	7.9	28.9	5.5	0.3	0.0	0.4	0.0	0.0
	医療、福祉	122	3,785	57.8	42.2	11.4	26.1	1.6	1.0	0.1	1.2	0.6	0.3
	サービス業(他に分類されないもの)	67	1,317	19.4	80.6	48.7	16.9	4.6	0.8	0.4	3.0	3.5	2.8

()は、令和元(2019)年同調査結果



就業形態別雇用状況【男性】



就業形態別雇用状況【女性】

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況

…「言葉も内容も知っている」62.2%

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」が62.2%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」が29.7%となっている。

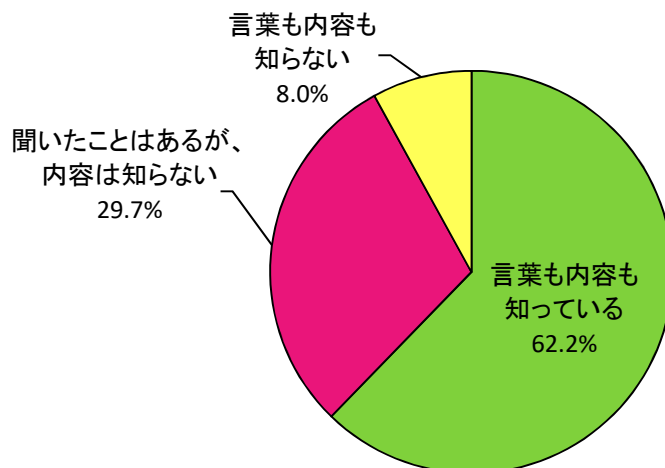
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど認知度が高くなり、「300人以上」は「言葉も内容も知っている」が78.0%となっている。

産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「情報通信業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が88.9%となっている。

表2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況

区 分		言葉も内容も知っ ている	聞いたことはあるが、 内容は知らない	言葉も内容も知らな い
全 体		62.2 (57.9)	29.7 (30.7)	8.0 (11.4)
企 業 規 模 別	10～29人	46.7	38.2	15.1
	30～99人	57.9	33.9	8.2
	100～299人	73.7	24.6	1.8
	300人以上	78.0	18.8	3.2
産 業 別	建設業	61.2	30.6	8.2
	製造業	60.1	29.4	10.5
	情報通信業	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	58.5	37.7	3.8
	卸売業、小売業	61.3	30.3	8.4
	金融業、保険業	88.9	11.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	25.0	50.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	75.0	18.8	6.3
	宿泊業、飲食サービス業	55.0	27.5	17.5
	生活関連サービス業、娯楽業	51.6	48.4	0.0
	教育、学習支援業	65.6	28.1	6.3
	医療、福祉	63.6	28.9	7.4
	サービス業(他に分類されないもの)	67.2	25.4	7.5

()は、令和元(2019)年同調査結果



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知状況

3 労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

…「話し合いの機会を設けている」57.7%

労働時間等(長時間労働の削減、労働時間の短縮等)の課題についての労使間の話し合いの機会についてみると、「話し合いの機会を設けている」が57.7%と最も高く、次いで「話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する」が30.1%となっている。

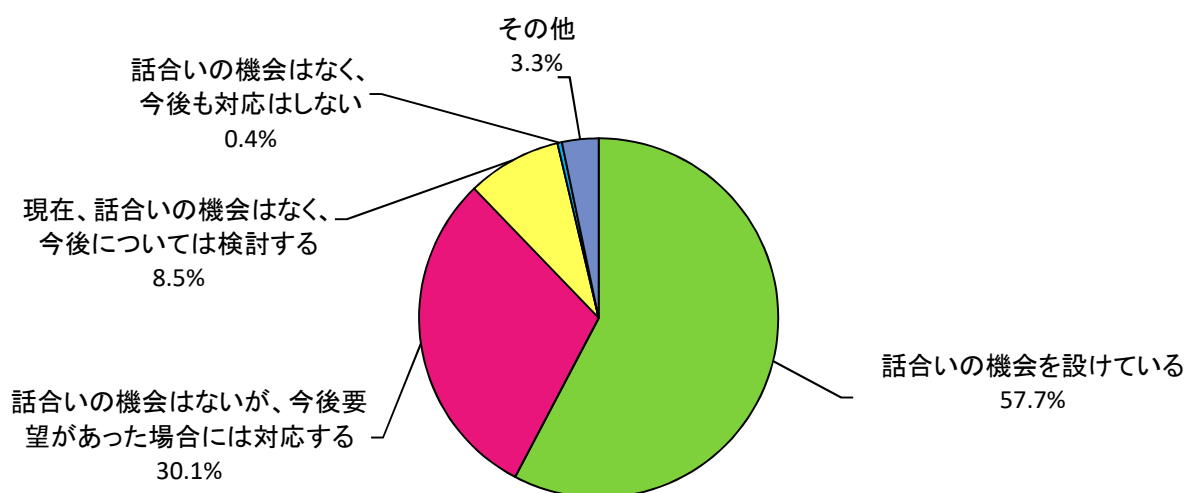
企業規模別でみると「300人以上」では、「話し合いの機会を設けている」事業所は75.5%となっている。

産業別に「話し合いの機会を設けている」事業所の割合をみると、「金融業、保険業」が77.8%と最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が75.0%となっている。

表 3 労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

区 分		話し合いの機会 を設けている	話し合いの機会 はないが、今後 要望があった 場合には対応 する	現在、話し合 いの機会はなく、 今後については 検討する	話し合いの機会 はなく、今後も 対応はしない	その他
全 体		57.7 (56.3)	30.1 (31.7)	8.5 (9.1)	0.4 (0.8)	3.3 (2.1)
企業 規模 別	10～29人	46.2	34.5	14.8	0.0	4.5
	30～99人	50.9	38.0	4.7	1.2	5.3
	100～299人	61.4	29.8	7.0	0.0	1.8
	300人以上	75.5	17.4	5.4	0.5	1.1
産 業 別	建設業	59.6	23.4	12.8	0.0	4.3
	製造業	65.0	27.3	7.0	0.0	0.7
	情報通信業	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	60.4	26.4	9.4	1.9	1.9
	卸売業、小売業	53.8	33.6	8.4	0.8	3.4
	金融業、保険業	77.8	16.7	5.6	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	47.5	30.0	17.5	0.0	5.0
	生活関連サービス業、娯楽業	54.8	38.7	0.0	3.2	3.2
	教育、学習支援業	56.3	31.3	9.4	0.0	3.1
	医療、福祉	50.0	39.2	3.3	0.0	7.5
	サービス業(他に分類されないもの)	62.1	22.7	12.1	0.0	3.0

()は、令和元(2019)年同調査結果



労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

4 週労働時間60時間以上の労働者の状況・・・「労働者の割合」1.2%

雇用形態別割合 「正社員」63.4% 「非正規社員」36.6%

令和2(2020)年9月給与締め日前1週間の労働時間について、週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所は6.6%であった。

週労働時間60時間以上の労働者数の割合は1.2%であり、雇用形態別割合でみると「正社員」が63.4%、「非正規社員」が36.6%となっている。

週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所について企業規模別にみると、「300人以上」が9.6%と最も高くなっている。

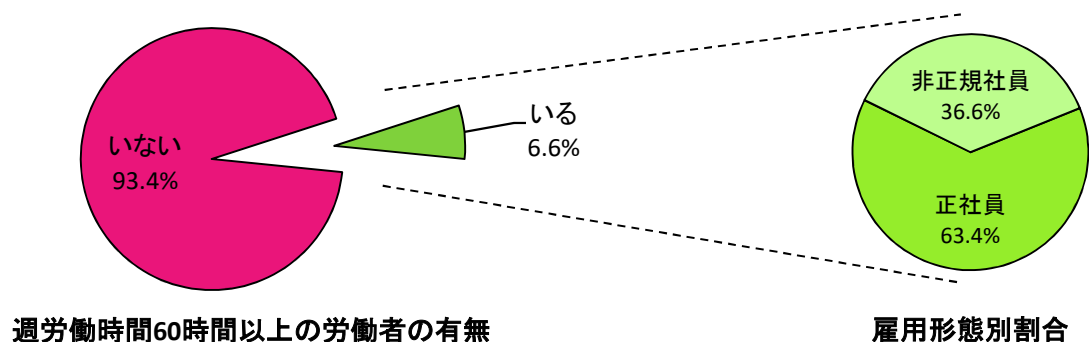
産業別にみると「情報通信業」と「不動産業、物品賃貸業」が25.0%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が15.1%となっている。

表 4 週労働時間60時間以上の労働者の状況

区 分		週労働時間60時間以上の労働者の有無		週労働時間60時間以上の労働者の割合		
		いる	いない	雇用形態別割合		
				正社員	非正規社員	
全 体		% 6.6 (11.1)	% 93.4 (88.9)	% 1.2 (1.4)	% 63.4 (84.3)	% 36.6 (15.7)
企業規模別	10～29人	5.8	94.2	1.4	70.2	29.8
	30～99人	5.9	94.1	1.0	90.5	9.5
	100～299人	4.4	95.6	0.6	97.4	2.6
	300人以上	9.6	90.4	1.4	47.7	52.3
産業別	建設業	12.5	87.5	5.3	100.0	0.0
	製造業	7.7	92.3	0.4	82.1	17.9
	情報通信業	25.0	75.0	3.1	100.0	0.0
	運輸業，郵便業	15.1	84.9	1.3	81.8	18.2
	卸売業，小売業	7.5	92.5	0.9	61.3	38.7
	金融業，保険業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	25.0	75.0	7.5	100.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	6.3	93.8	1.7	100.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	7.5	92.5	0.8	100.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	医療，福祉	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	9.0	91.0	4.8	34.7	65.3

()は、令和元(2019)年同調査結果

※「労働者数」の割合の分母＝当調査の「就業形態別集計労働者数」から



5 労働時間等の見直しのための取組状況

・・・「取組を実施している」94.5%

労働時間等の見直しのための取組状況についてみると、「取組を実施している」と回答した事業所は、94.5%となった。

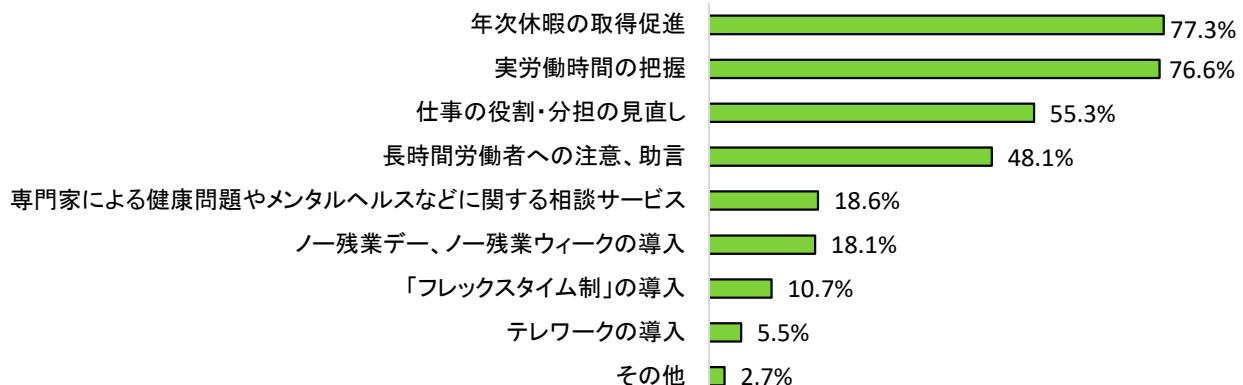
取組を実施している事業所について、企業規模別でみると「300人以上」が99.5%と最も高く、「10～29人」が87.1%と最も低かった。

取組の内容で最も多いのは、「年次休暇の取得促進」77.3%であり、次いで「実労働時間の把握」76.6%、「仕事の役割・分担の見直し」55.3%となった。

表5 労働時間等の見直しのための取組状況

区 分	労働時間等の見直しの取組を実施している										
	取組内容【複数回答】										特に実施していない
	実労働時間の把握	年次休暇の取得促進	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入	長時間労働者への注意、助言	「フレックスタイム制」の導入	テレワークの導入	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス	仕事の役割・分担の見直し	その他		
全 体	94.5 (95.1)	76.6 (74.8)	77.3 (75.5)	18.1 (18.5)	48.1 (49.1)	10.7 (8.4)	5.5 (2.0)	18.6 (16.9)	55.3 (49.8)	2.7 (3.7)	5.5 (4.9)
企業規模別											
10～29人	87.1	69.2	61.5	11.8	30.8	3.6	1.5	1.5	52.3	4.1	12.9
30～99人	97.1	70.5	81.3	10.2	40.4	6.6	0.6	12.0	53.6	2.4	2.9
100～299人	97.4	82.0	86.5	20.7	55.9	12.6	3.6	19.8	58.6	1.8	2.6
300人以上	99.5	86.5	84.9	30.3	68.6	20.5	15.1	41.6	57.8	2.2	0.5
産業別											
建設業	91.5	58.1	79.1	23.3	44.2	2.3	7.0	11.6	51.2	0.0	8.5
製造業	94.4	74.8	79.3	19.3	54.8	22.2	12.6	23.7	63.7	2.2	5.6
情報通信業	100.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	96.2	86.3	72.5	7.8	52.9	5.9	5.9	25.5	49.0	3.9	3.8
卸売業、小売業	95.8	80.7	78.1	21.9	52.6	6.1	3.5	12.3	52.6	1.8	4.2
金融業、保険業	100.0	77.8	94.4	72.2	77.8	27.8	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	75.0	75.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	81.3	62.5	31.3	43.8	12.5	12.5	6.3	43.8	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	90.0	86.1	52.8	8.3	58.3	5.6	0.0	8.3	58.3	8.3	10.0
生活関連サービス業、娯楽業	90.3	82.1	57.1	14.3	39.3	10.7	0.0	3.6	39.3	10.7	9.7
教育、学習支援業	93.8	73.3	83.3	13.3	30.0	3.3	6.7	26.7	76.7	3.3	6.3
医療、福祉	94.2	72.8	86.0	11.4	31.6	5.3	0.0	14.9	51.8	1.8	5.8
サービス業(他に分類されないもの)	95.5	76.6	79.7	15.6	50.0	14.1	6.3	23.4	53.1	3.1	4.5

()は、令和元(2019)年同調査結果



労働時間等の見直しの取組状況

6 年次有給休暇の取得状況・・・「取得率」60.1%

年次有給休暇に関する就業規則の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は96.4%、非正規社員について規定がある事業所は85.7%となっている。

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

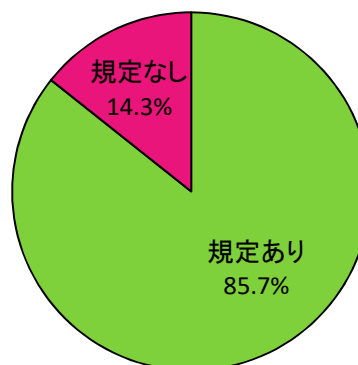
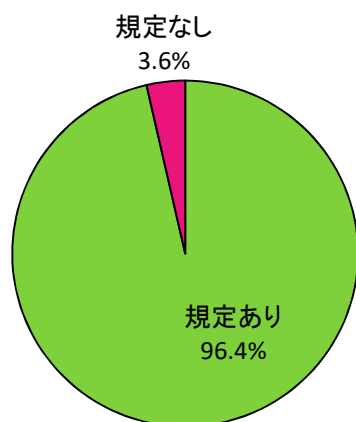
産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、正社員について規定がある事業所が8割未満である。非正規社員では、「建設業」及び「宿泊業、飲食サービス業」が8割未満である。

また、令和元(2019)年1年間に付与された年次有給休暇日数(繰越分を除く。)は、一人当たり平均15.3日、そのうち労働者が取得した日数は平均9.7日で、取得率は60.1%となった。

表 6－1 年次有給休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		96.4 (95.5)	3.6 (4.5)	85.7 (82.9)	14.3 (17.1)
企業規模別	10～29人	90.4	9.6	73.4	26.6
	30～99人	98.2	1.8	87.4	12.6
	100～299人	99.1	0.9	92.5	7.5
	300人以上	100.0	0.0	92.4	7.6
産業別	建設業	95.7	4.3	71.4	28.6
	製造業	98.6	1.4	84.9	15.1
	情報通信業	100.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	98.1	1.9	90.2	9.8
	卸売業、小売業	97.4	2.6	86.1	13.9
	金融業、保険業	100.0	0.0	100.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	93.8	6.3	90.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業	79.5	20.5	71.8	28.2
	生活関連サービス業、娯楽業	93.1	6.9	80.6	19.4
	教育、学習支援業	96.9	3.1	80.0	20.0
	医療、福祉	99.2	0.8	91.4	8.6
	サービス業(他に分類されないもの)	95.2	4.8	87.9	12.1

()は、令和元(2019)年同調査結果



年次有給休暇の規定の有無【正社員】

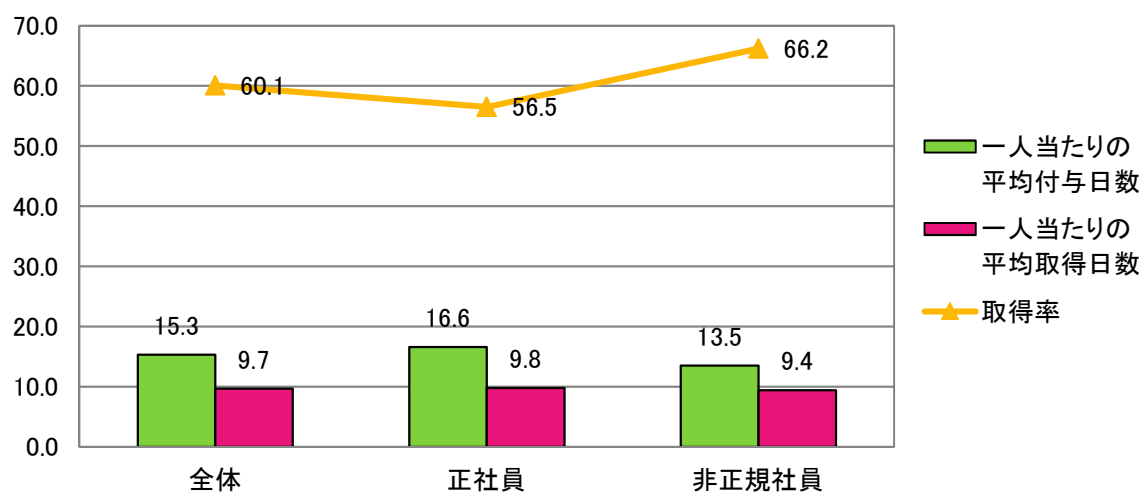
年次有給休暇の規定の有無【非正規社員】

表 6-2 年次有給休暇の付与及び取得状況

	一人当たりの 平均付与日数	一人当たりの 平均取得日数	取得率
全体	日 15.3 (15.4)	日 9.7 (8.7)	% 60.1 (53.9)
正社員	16.6 (16.9)	9.8 (8.6)	56.5 (49.6)
非正規社員	13.5 (13.4)	9.4 (8.8)	66.2 (61.3)

()は、令和元(2019)年同調査結果

※「取得率」＝取得日数計／付与日数計×100(%)



年次有給休暇の付与及び取得状況

7 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

・・・「規定あり」 正社員 57.2% 非正規社員 45.7%

特別な休暇制度の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は57.2%、非正規社員について規定がある事業所は45.7%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」とともに「300人以上」で「規定あり」の割合が最も高い。

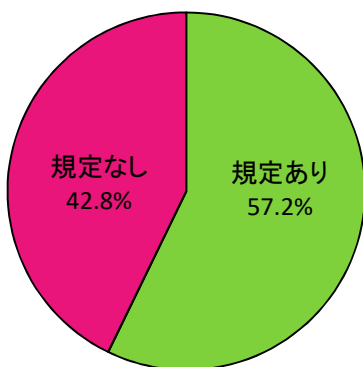
産業別にみると、「正社員」では「金融業、保険業」で、「非正規社員」では「情報通信業」の整備率が最も高くなっている。

特別な休暇制度の種類をみると、「裁判員休暇」の割合が53.6%と最も高く、次いで「病気休暇」が49.5%、「リフレッシュ休暇」が32.7%となっている。

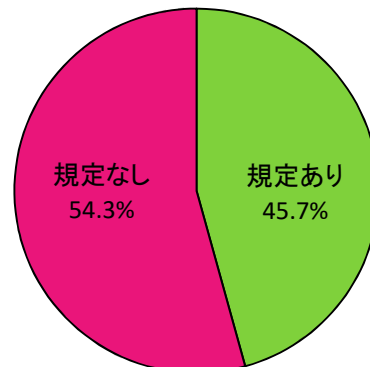
表 7-1 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		57.2 (56.6)	42.8 (43.4)	45.7 (42.7)	54.3 (57.3)
企業規模別	10～29人	37.0	63.0	28.3	71.7
	30～99人	49.1	50.9	36.4	63.6
	100～299人	66.1	33.9	57.1	42.9
	300人以上	82.4	17.6	65.9	34.1
産業別	建設業	58.3	41.7	39.3	60.7
	製造業	53.1	46.9	41.6	58.4
	情報通信業	75.0	25.0	100.0	0.0
	運輸業、郵便業	66.7	33.3	55.8	44.2
	卸売業、小売業	54.7	45.3	39.1	60.9
	金融業、保険業	88.9	11.1	88.9	11.1
	不動産業、物品賃貸業	25.0	75.0	50.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	41.2	58.8	35.7	64.3
	宿泊業、飲食サービス業	42.1	57.9	25.0	75.0
	生活関連サービス業、娯楽業	48.3	51.7	36.7	63.3
	教育、学習支援業	65.6	34.4	34.4	65.6
	医療、福祉	62.5	37.5	57.9	42.1
	サービス業(他に分類されないもの)	57.1	42.9	50.9	49.1

()は、令和元(2019)年同調査結果



特別な休暇の規定の有無【正社員】

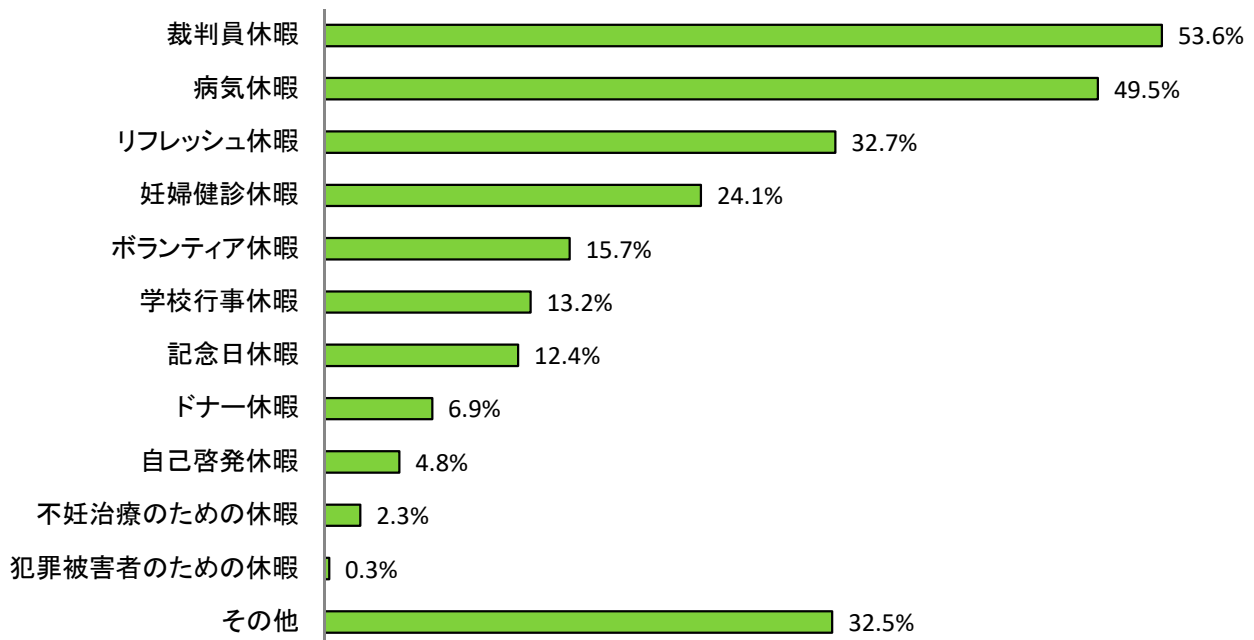


特別な休暇の規定の有無【非正規社員】

表 7-2 特別な休暇制度の種類

区 分		取組内容【複数回答】											
		ボランティア休暇	学校行事休暇	リフレッシュ休暇	自己啓発休暇	ドナー休暇	裁判員休暇	病気休暇	記念日休暇	妊婦健診休暇	不妊治療のための休暇	犯罪被害者のための休暇	その他
全 体		% 15.7 (15.8)	% 13.2 (8.5)	% 32.7 (34.6)	% 4.8 (4.1)	% 6.9 (3.9)	% 53.6 (51.5)	% 49.5 (47.1)	% 12.4 (8.7)	% 24.1 (24.5)	% 2.3 (3.2)	% 0.3 (0.7)	% 32.5 (27.2)
企業規模別	10～29人	10.0	26.3	16.3	1.3	7.5	30.0	55.0	6.3	27.5	1.3	0.0	27.5
	30～99人	12.9	22.4	20.0	10.6	5.9	49.4	48.2	3.5	22.4	2.4	0.0	31.8
	100～299人	10.8	4.1	24.3	4.1	10.8	52.7	40.5	9.5	23.0	0.0	0.0	35.1
	300人以上	22.6	5.8	52.3	3.9	5.2	68.4	51.6	21.9	23.9	3.9	0.6	34.2
産業別	建設業	14.3	32.1	28.6	7.1	0.0	35.7	57.1	14.3	10.7	3.6	0.0	25.0
	製造業	15.8	9.2	38.2	3.9	3.9	60.5	52.6	6.6	18.4	3.9	0.0	26.3
	情報通信業	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3
	運輸業、郵便業	13.9	13.9	33.3	5.6	0.0	52.8	47.2	11.1	19.4	0.0	2.8	36.1
	卸売業、小売業	6.2	13.8	35.4	3.1	1.5	58.5	36.9	16.9	20.0	0.0	0.0	26.2
	金融業、保険業	50.0	0.0	75.0	6.3	12.5	87.5	81.3	68.8	31.3	6.3	0.0	31.3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	16.7	33.3	50.0	0.0	0.0	66.7	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	18.8	12.5	25.0	0.0	0.0	62.5	37.5	12.5	25.0	0.0	0.0	37.5
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	21.4	7.1	7.1	0.0	42.9	35.7	0.0	42.9	0.0	0.0	35.7
	教育、学習支援業	0.0	19.0	14.3	0.0	9.5	42.9	28.6	4.8	28.6	9.5	0.0	19.0
	医療、福祉	16.0	8.0	26.7	9.3	16.0	38.7	52.0	9.3	28.0	1.3	0.0	46.7
サービス業(他に分類されないもの)	32.4	13.5	32.4	2.7	16.2	59.5	56.8	8.1	37.8	0.0	0.0	40.5	

()は、令和元(2019)年同調査結果



特別な休暇制度の種類

8 心の健康対策の取組状況・・・「取り組んでいる」80.5%

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所は80.5%となっており、取組内容では「定期健康診断における問診」が73.7%と最も高く、次いで「相談（カウンセリング）の実施」が41.7%となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では94.7%の事業所が取組を実施している。

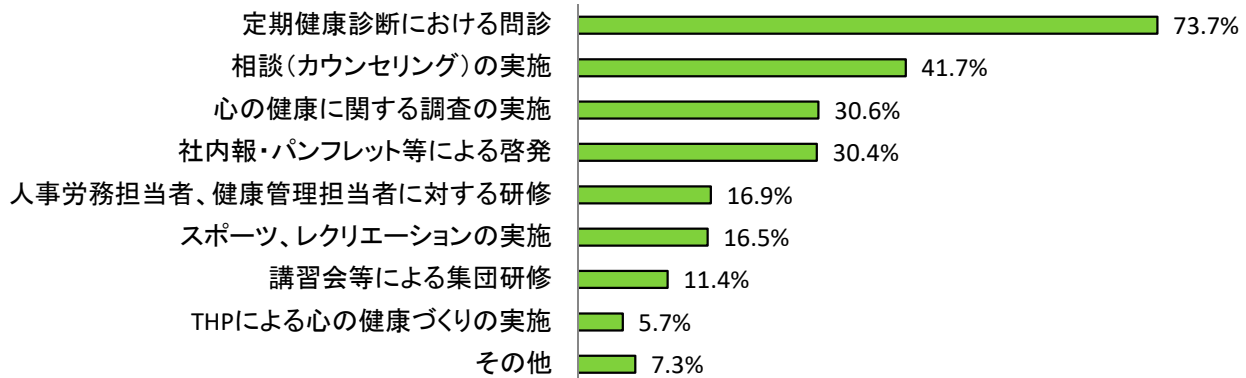
産業別に取り組んでいる事業所をみると、「情報通信業」が100.0%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」が96.8%となっている。

表 8 心の健康対策取組の有無及び取組内容別事業所割合

区 分		心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる										特に 実施 してい ない
		取組内容【複数回答】										
		THPによる心の健康づくりの実施	相談(カウンセリング)の実施	心の健康に関する調査の実施	定期健康診断における問診	講習会等による集団研修	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修	社内報・パンフレット等による啓発	スポーツ、レクリエーションの実施	その他		
全 体		80.5 (80.4)	5.7 (3.4)	41.7 (37.3)	30.6 (27.7)	73.7 (75.0)	11.4 (11.5)	16.9 (20.3)	30.4 (26.7)	16.5 (21.1)	7.3 (4.8)	19.5 (19.6)
企業規模別	10～29人	62.1	0.0	19.9	0.7	75.9	2.1	5.0	18.4	14.9	7.1	37.9
	30～99人	82.1	1.4	33.1	19.0	73.2	11.3	12.7	25.4	12.7	7.7	17.9
	100～299人	92.0	1.9	45.6	43.7	67.0	9.7	22.3	23.3	17.5	7.8	8.0
	300人以上	94.7	15.8	63.8	55.9	76.3	19.8	26.6	48.0	20.3	6.8	5.3
産業別	建設業	77.1	8.1	37.8	18.9	89.2	8.1	18.9	32.4	18.9	0.0	22.9
	製造業	87.5	6.3	47.6	41.3	76.2	10.3	19.0	35.7	19.0	7.1	12.5
	情報通信業	100.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	89.1	2.0	32.7	38.8	73.5	8.2	18.4	40.8	8.2	10.2	10.9
	卸売業、小売業	75.0	4.4	41.1	24.4	74.4	4.4	13.3	28.9	20.0	7.8	25.0
	金融業、保険業	88.9	50.0	68.8	87.5	62.5	62.5	81.3	81.3	25.0	0.0	11.1
	不動産業、物品賃貸業	75.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	76.5	23.1	38.5	30.8	76.9	23.1	0.0	23.1	30.8	7.7	23.5
	宿泊業、飲食サービス業	69.2	0.0	29.6	7.4	77.8	0.0	0.0	33.3	14.8	7.4	30.8
	生活関連サービス業、娯楽業	64.5	0.0	45.0	15.0	70.0	5.0	20.0	10.0	30.0	5.0	35.5
	教育、学習支援業	96.8	3.3	60.0	23.3	80.0	6.7	20.0	13.3	13.3	10.0	3.2
	医療、福祉	79.3	1.0	36.5	25.0	69.8	15.6	15.6	19.8	9.4	10.4	20.7
	サービス業(他に分類されないもの)	77.6	5.8	32.7	30.8	65.4	15.4	7.7	30.8	13.5	5.8	22.4

（ ）は、令和元(2019)年同調査結果

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



心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組内容

9 育児休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」 86.8%

育児休業取得率 男性 12.8% 女性 93.9%

育児休業制度の状況は、全体では「規定がある」が86.8%となっている。また、育児休業を利用できる対象者のうち、「男性の取得率」は12.8%であり、「女性の取得率」は93.9%となっている。

育児休業を取得した者の性別割合でみると、「女性」が92.5%と圧倒的に多い。

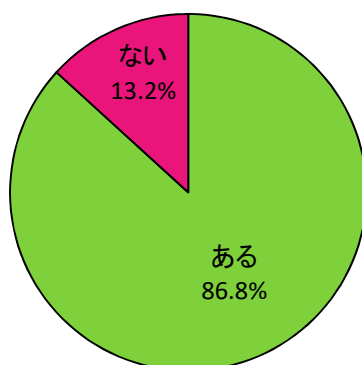
規定の有無を企業規模別にみると、「300人以上」が97.8%と最も高くなっている。

表9 育児休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

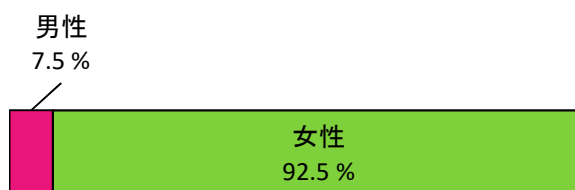
区 分		育児休業制度 の規定の有無		令和元(2019)年実績					
				利用対象と なった人数		取 得 率		取得した者の 性別割合	
				男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体		ある %	ない %	人	人	男性 %	女性 %	男性 %	女性 %
		86.8 (85.7)	13.2 (14.3)	227 (269)	379 (366)	12.8 (8.9)	93.9 (92.8)	7.5 (6.6)	92.5 (93.4)
企業 規模 別	10～29人	69.0	31.0	13	50	7.7	98.0	2.0	98.0
	30～99人	91.2	8.8	31	93	19.4	87.1	6.9	93.1
	100～299人	97.3	2.7	38	68	7.9	95.6	4.4	95.6
	300人以上	97.8	2.2	145	168	13.1	94.6	10.7	89.3
産 業 別	建設業	78.7	21.3	16	19	31.3	57.9	31.3	68.8
	製造業	87.4	12.6	109	74	10.1	95.9	13.4	86.6
	情報通信業	100.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	90.6	9.4	14	7	7.1	100.0	12.5	87.5
	卸売業, 小売業	85.1	14.9	35	42	14.3	95.2	11.1	88.9
	金融業, 保険業	100.0	0.0	5	10	0.0	100.0	0.0	100.0
	不動産業, 物品賃貸業	100.0	0.0	5	2	0.0	100.0	0.0	100.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	75.0	25.0	3	6	0.0	100.0	0.0	100.0
	宿泊業, 飲食サービス業	77.5	22.5	4	21	25.0	100.0	4.5	95.5
	生活関連サービス業, 娯楽業	77.4	22.6	0	12	0.0	100.0	0.0	100.0
	教育, 学習支援業	93.8	6.3	0	25	0.0	96.0	0.0	100.0
	医療, 福祉	92.4	7.6	24	129	20.8	96.9	3.8	96.2
	サービス業(他に分類されないもの)	85.1	14.9	12	32	8.3	78.1	3.8	96.2

()は、令和元(2019)年同調査結果

※「取得率」＝利用者数計／利用対象となった人数計×100(%)



育児休業制度の規定の有無



取得した者の性別割合

10 育児休業制度の利用期間・・・「男性」 1ヶ月未満 72.4%

「女性」 6ヶ月～12ヶ月未満 58.5%

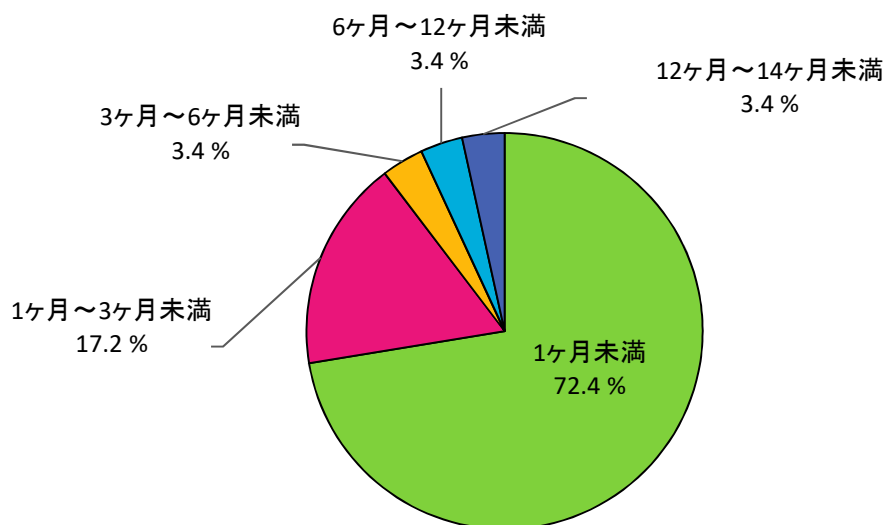
育児休業制度利用者の利用期間をみると、「男性」は「1ヶ月未満」が72.4%と最も多く、次いで「1ヶ月～3ヶ月未満」が17.2%となっている。

一方、「女性」では「6ヶ月～12ヶ月未満」が58.5%と最も多く、次いで「12ヶ月～14ヶ月未満」が18.1%となっており、9割以上の利用者が6ヵ月以上利用している。

表 10-1 育児休業制度の利用期間【男性】

区 分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全 体		人 29 (25)	% 72.4 (68.0)	% 17.2 (16.0)	% 3.4 (4.0)	% 3.4 (12.0)	% 3.4 (0.0)	% 0.0 (0.0)
企業規模別	10～29人	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～99人	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
	300人以上	19	73.7	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0
産業別	建設業	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	11	72.7	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業, 小売業	5	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	金融業, 保険業	0	0.0	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
	学術研究, 専門・技術サービス業	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	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療, 福祉	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

()は、令和元(2019)年同調査結果

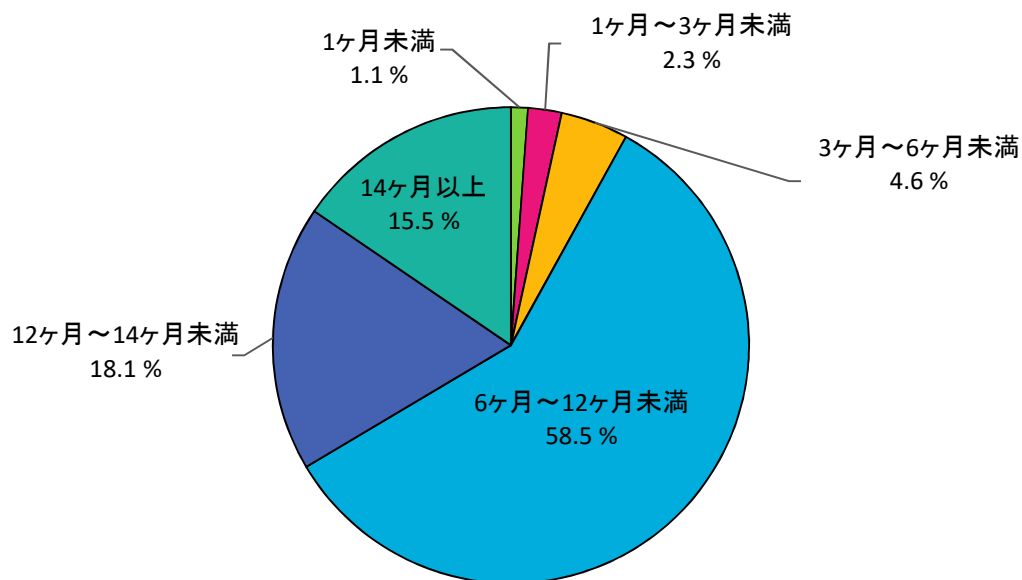


育児休業制度の利用期間内訳【男性】

表 10-2 育児休業制度の利用期間 【女性】

区 分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全 体		人 356 (356)	% 1.1 (0.6)	% 2.3 (2.2)	% 4.6 (3.1)	% 58.5 (53.4)	% 18.1 (28.7)	% 15.5 (12.1)
企業規模別	10～29人	51	0.0	3.9	7.8	56.9	27.5	3.9
	30～99人	81	2.6	1.3	6.4	50.0	24.4	15.4
	100～299人	64	1.6	3.1	4.7	59.4	14.1	17.2
	300人以上	160	0.6	1.9	2.6	62.8	13.5	18.6
産業別	建設業	11	0.0	9.1	0.0	54.5	36.4	0.0
	製造業	71	0.0	4.3	8.6	57.1	11.4	18.6
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	7	0.0	0.0	0.0	85.7	0.0	14.3
	卸売業, 小売業	42	0.0	0.0	7.9	39.5	28.9	23.7
	金融業, 保険業	10	0.0	10.0	0.0	70.0	20.0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	6	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
	宿泊業, 飲食サービス業	21	0.0	0.0	4.8	19.0	14.3	61.9
	生活関連サービス業, 娯楽業	12	0.0	0.0	8.3	50.0	33.3	8.3
	教育, 学習支援業	24	8.3	4.2	12.5	45.8	16.7	12.5
	医療, 福祉	125	1.6	1.6	0.8	72.4	18.1	5.5
	サービス業(他に分類されないもの)	25	0.0	0.0	4.2	58.3	12.5	25.0

()は、令和元(2019)年同調査結果



育児休業制度の利用期間内訳【女性】

11 男性の育児休業制度の利用状況

・・・「過去に利用した男性がいる」5.3%

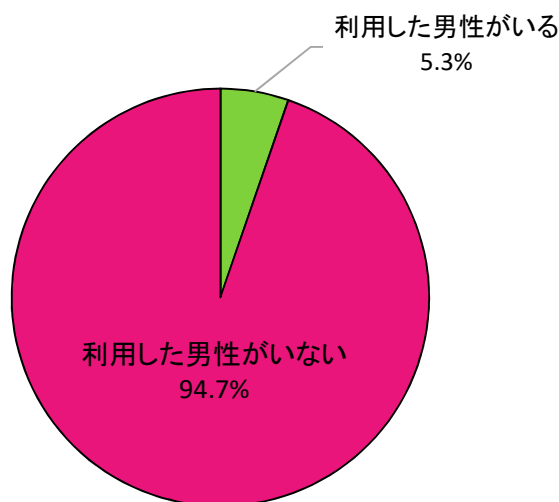
男性の育児休業制度の利用状況について、令和元(2019)年以前に育児休業制度を利用した男性がいると回答した事業所は5.3%であり、取得人数は60名であった。

企業規模別にみると、「300人以上」では8.5%と最も高く、次いで「100～299人以上」では7.3%となっている。産業別にみると、「情報通信業」が25.0%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が11.1%となっている。

表 11 男性の育児休業取得について

区 分		利用した男性がいる		利用した男性がいない
		%	人数	%
全 体		5.3 (3.2)	60 (46)	94.7 (96.8)
企業規模別	10～29人	1.5	3	98.5
	30～99人	4.9	9	95.1
	100～299人	7.3	10	92.7
	300人以上	8.5	38	91.5
産業別	建設業	7.0	15	93.0
	製造業	9.2	19	90.8
	情報通信業	25.0	1	75.0
	運輸業、郵便業	5.9	3	94.1
	卸売業、小売業	3.6	8	96.4
	金融業、保険業	11.1	2	88.9
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	2.9	1	97.1
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0	100.0
	教育、学習支援業	0.0	0	100.0
	医療、福祉	6.2	10	93.8
	サービス業(他に分類されないもの)	1.6	1	98.4

()は、令和元(2019)年同調査結果



過去に利用した男性がいると回答した事業所の割合

12 育児休業制度の導入及び運用における課題

・・・「代替要員の人材確保が難しい」80.3%

育児休業制度の導入及び運用における課題については、79.2%の事業所が何らかの課題があると回答しており、課題の内容では「代替要員の人材確保が難しい」が80.3%と最も高く、次いで「休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい」が30.5%となっている。

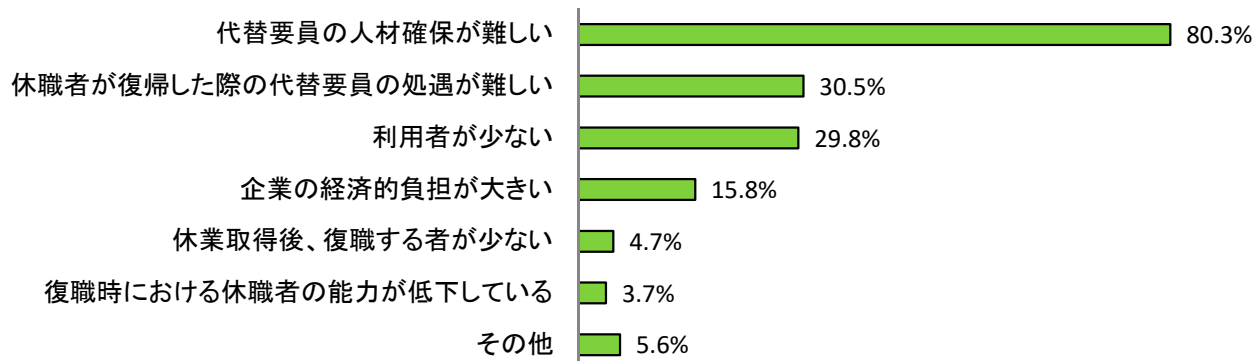
企業規模別、産業別にみても、「代替要員の人材確保が難しい」の割合が高い傾向にある。

表 12 育児休業制度の導入及び運用における課題

区 分		育児休業制度の導入及び運用に課題がある							問題点 はない	
		課題の内容【複数回答】								
		代替要 員の人 材確保 が難しい	休職者が 復帰した 際の代替 要員の処 遇が難し い	利用 者が少 ない	企業 の経済 的負担 が大きい	休業 取得後、 復職する 者が少 ない	復職時 における 休職者 の能力 が低下 している	その他		
全 体		% 79.2 (79.0)	% 80.3 (86.2)	% 30.5 (28.1)	% 29.8 (23.9)	% 15.8 (16.6)	% 4.7 (4.0)	% 3.7 (3.9)	% 5.6 (4.0)	% 20.8 (21.0)
企業 規 模 別	10～29人	77.2	77.7	25.9	31.9	22.9	5.4	3.0	5.4	22.8
	30～99人	83.6	87.0	37.7	24.6	23.9	3.6	3.6	7.2	16.4
	100～299人	80.4	76.7	31.1	36.7	11.1	7.8	3.3	3.3	19.6
	300人以上	76.9	79.0	28.7	28.0	2.8	2.8	4.9	5.6	23.1
産 業 別	建設業	83.3	70.0	17.5	55.0	10.0	2.5	2.5	0.0	16.7
	製造業	76.3	74.5	31.1	40.6	17.0	1.9	3.8	3.8	23.7
	情報通信業	75.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	25.0
	運輸業、郵便業	82.4	78.6	26.2	40.5	14.3	4.8	0.0	2.4	17.6
	卸売業、小売業	80.5	77.9	42.1	27.4	20.0	10.5	1.1	5.3	19.5
	金融業、保険業	88.9	100.0	12.5	6.3	0.0	0.0	6.3	25.0	11.1
	不動産業、物品賃貸業	100.0	75.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	81.3	92.3	30.8	30.8	15.4	15.4	0.0	7.7	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	73.0	81.5	14.8	37.0	7.4	3.7	0.0	3.7	27.0
	生活関連サービス業、娯楽業	74.2	65.2	21.7	30.4	8.7	4.3	4.3	17.4	25.8
	教育、学習支援業	70.0	100.0	42.9	9.5	33.3	9.5	14.3	9.5	30.0
	医療、福祉	82.4	92.9	34.7	10.2	17.3	3.1	6.1	6.1	17.6
	サービス業(他に分類されないもの)	77.8	73.5	24.5	34.7	12.2	2.0	2.0	4.1	22.2

()は、令和元(2019)年同調査結果

※「課題の内容」の割合の分母＝当設問の「育児休業制度の導入及び運用に課題がある」の回答事業所数



育児休業制度の導入及び運用における課題

13 育児に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」75.9%

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が75.9%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が81.2%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」54.6%、「所定外労働の免除」が48.0%となっている。

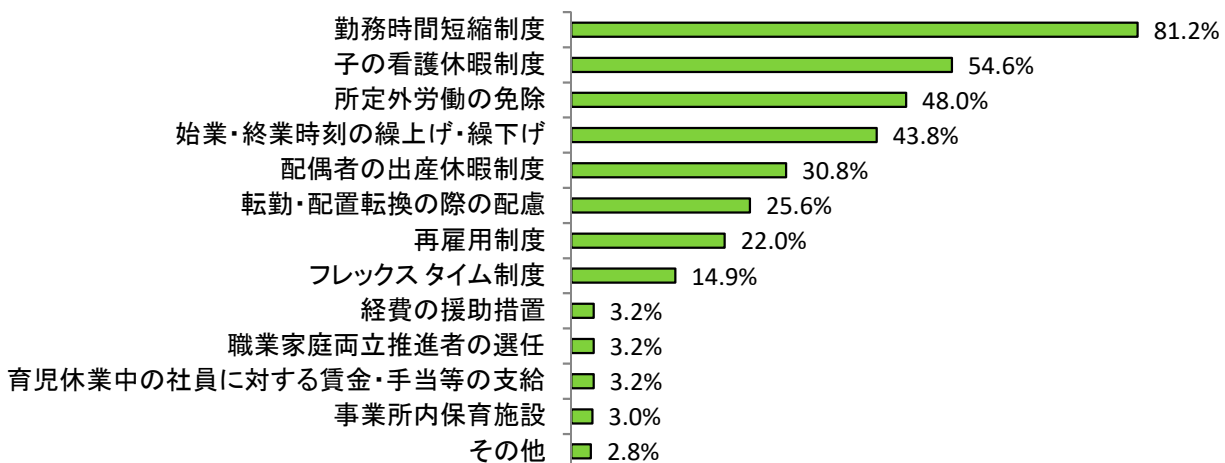
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど育児に関する支援制度の整備率が高まり、「300人以上」は95.7%となっている。

表 13 育児に関する支援制度の状況

区 分		育児に関する支援制度がある														制度はない
		支援制度の種類【複数回答】														
		勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	配偶者の出産休暇制度	子の看護休暇制度	事業所内保育施設	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	その他		
全 体		% 75.9 (73.3)	% 81.2 (79.4)	% 14.9 (10.6)	% 43.8 (38.4)	% 3.2 (2.6)	% 22.0 (16.4)	% 48.0 (47.2)	% 25.6 (27.7)	% 3.2 (3.6)	% 30.8 (28.4)	% 54.6 (54.8)	% 3.0 (4.4)	% 3.2 (3.6)	% 2.8 (4.4)	% 24.1 (26.7)
企業規模別	10～29人	54.1	72.1	6.3	42.3	1.8	23.4	30.6	6.3	0.0	14.4	38.7	1.8	4.5	3.6	45.9
	30～99人	75.0	80.5	11.4	43.1	4.9	15.4	44.7	17.9	0.8	17.9	45.5	2.4	4.9	4.1	25.0
	100～299人	84.4	84.8	9.8	42.4	2.2	19.6	56.5	21.7	6.5	38.0	63.0	2.2	1.1	3.3	15.6
	300人以上	95.7	85.4	25.3	46.1	3.4	27.0	56.7	44.9	5.1	46.1	66.3	4.5	2.2	1.1	4.3
産業別	建設業	64.4	79.3	10.3	44.8	0.0	20.7	27.6	10.3	0.0	31.0	37.9	0.0	10.3	3.4	35.6
	製造業	76.6	81.9	30.5	43.8	1.9	20.0	56.2	24.8	2.9	29.5	55.2	1.9	5.7	1.0	23.4
	情報通信業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	50.0	0.0	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	74.0	73.0	8.1	48.6	0.0	18.9	43.2	18.9	0.0	40.5	59.5	5.4	0.0	2.7	26.0
	卸売業、小売業	73.9	84.7	17.6	43.5	3.5	27.1	43.5	31.8	2.4	31.8	50.6	0.0	1.2	1.2	26.1
	金融業、保険業	88.9	87.5	25.0	12.5	6.3	56.3	75.0	50.0	25.0	87.5	93.8	6.3	6.3	0.0	11.1
	不動産業、物品賃貸業	75.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	68.8	63.6	9.1	27.3	9.1	0.0	27.3	18.2	0.0	18.2	27.3	0.0	0.0	0.0	31.3
	宿泊業、飲食サービス業	54.3	68.4	0.0	47.4	0.0	36.8	52.6	21.1	0.0	21.1	42.1	0.0	5.3	10.5	45.7
	生活関連サービス業、娯楽業	66.7	75.0	10.0	40.0	0.0	15.0	50.0	5.0	0.0	10.0	35.0	5.0	5.0	0.0	33.3
	教育、学習支援業	83.3	92.0	8.0	52.0	12.0	28.0	48.0	20.0	4.0	8.0	48.0	4.0	4.0	12.0	16.7
	医療、福祉	88.0	82.5	5.8	46.6	1.9	20.4	49.5	30.1	4.9	31.1	63.1	7.8	1.0	2.9	12.0
	サービス業(他に分類されないもの)	74.6	78.7	14.9	48.9	8.5	14.9	40.4	27.7	2.1	29.8	53.2	0.0	2.1	4.3	25.4

()は、令和元(2019)年同調査結果

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



育児に関する支援制度の種類

14 介護休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」80.8%

介護休業制度の状況は、全体では「規定がある」が80.8%となり、初めて8割を超えた。

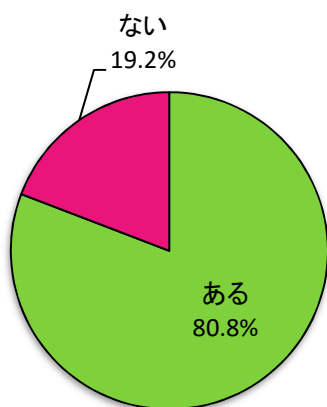
規定の有無を企業規模別にみると、「300人以上」が96.8%と最も高く、次いで「100～299人以上」が96.5%となっている。

介護休業制度利用者の取得日数をみると、「男性」は「93日以下」が100.0%、「女性」では「93日以下」が86.4%となり取得者の8割以上が93日以下の取得であった。

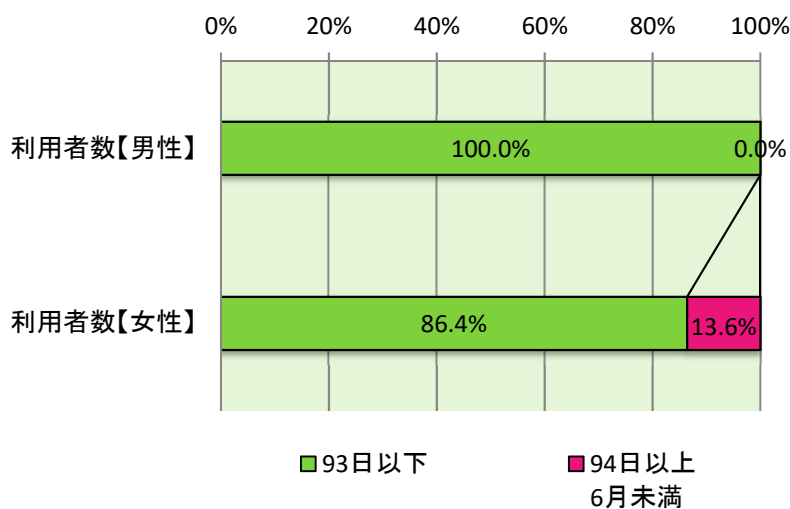
表14 介護休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区 分		介護休業制度 の規定の有無		利用者数【男性】				利用者数【女性】			
				93日以下	94日以上 6月未満	6月以上	93日以下	94日以上 6月未満	6月以上		
		ある	ない								
全 体		% 80.8 (79.5)	% 19.2 (20.5)	人 6 (13)	% 100.0 (76.9)	% 0.0 (7.7)	% 0 (15.4)	人 22 (24)	% 86.4 (70.8)	% 13.6 (4.2)	% 0.0 (25.0)
企業 規模 別	10～29人	56.6	43.4	2	100.0	0.0	0.0	5	80.0	20.0	0.0
	30～99人	85.1	14.9	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	100～299人	96.5	3.5	2	100.0	0.0	0.0	5	60.0	40.0	0.0
	300人以上	96.8	3.2	2	100.0	0.0	0.0	11	100.0	0.0	0.0
産 業 別	建設業	66.7	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	製造業	83.4	16.6	1	100.0	0.0	0.0	12	91.7	8.3	0.0
	情報通信業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	83.6	16.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	卸売業，小売業	76.9	23.1	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
	金融業，保険業	100.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	75.0	25.0	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	70.6	29.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	66.7	33.3	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	64.5	35.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	教育，学習支援業	87.5	12.5	1	100.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0
	医療，福祉	89.3	10.7	1	100.0	0.0	0.0	5	60.0	40.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	83.6	16.4	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0

()は、令和元(2019)年同調査結果



介護休業制度の有無



制度利用者の状況

15 介護休業制度の導入及び運用における課題

…「代替要員の確保が難しい」78.3%

介護休業制度の導入及び運用における課題については、77.3%の事業所が何らかの課題があると回答しており、課題の内容では「代替要員の確保が難しい」が78.3%と最も高くなっている。

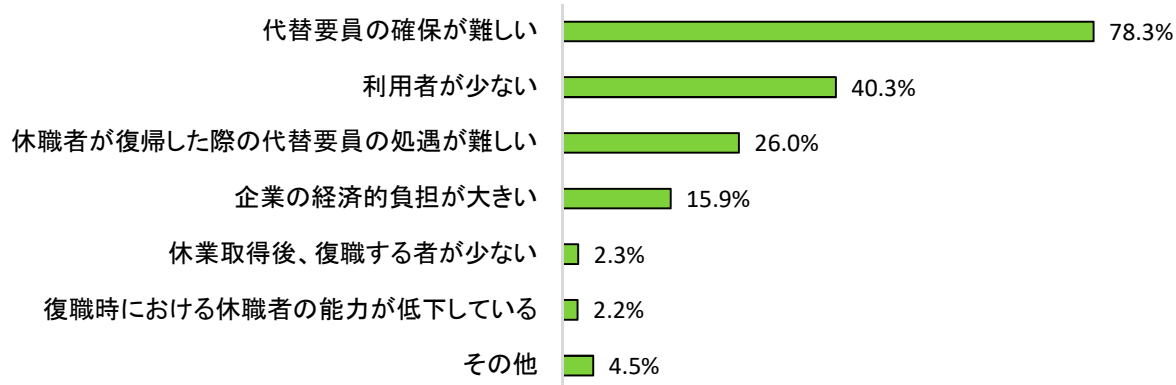
企業規模別、産業別にみても、「代替要員の確保が難しい」の割合が高い傾向が見られる。

表15 介護休業制度の導入及び運用における課題

区 分		介護休業制度の導入及び運用に課題がある								問題点 はない
		課題の内容【複数回答】								
		代替要 員の確 保が難 しい	休職者が 復帰した 際の代替 要員の処 遇が難し い	利用者 が少な い	企業の 経済的 負担が大 きい	休業取 得後、復 職する 者が少 ない	復職時 における 休職者 の能力 が低下 している	その他		
全 体		77.3 (78.6)	78.3 (79.9)	26.0 (23.2)	40.3 (38.1)	15.9 (14.6)	2.3 (1.9)	2.2 (1.4)	4.5 (2.2)	22.7 (21.4)
企業 規 模 別	10～29人	80.3	80.2	23.4	33.5	23.4	1.8	1.8	4.8	19.7
	30～99人	78.9	85.0	31.5	37.0	22.0	2.4	0.8	5.5	21.1
	100～299人	77.3	76.5	28.2	45.9	11.8	1.2	2.4	3.5	22.7
	300人以上	72.5	70.5	22.7	48.5	3.0	3.8	3.8	3.8	27.5
産 業 別	建設業	78.3	77.8	16.7	52.8	11.1	0.0	2.8	2.8	21.7
	製造業	73.9	73.5	27.5	49.0	19.6	1.0	3.9	5.9	26.1
	情報通信業	75.0	33.3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	25.0
	運輸業，郵便業	83.0	81.8	25.0	43.2	18.2	6.8	0.0	0.0	17.0
	卸売業，小売業	80.9	77.4	30.1	36.6	17.2	2.2	2.2	6.5	19.1
	金融業，保険業	77.8	64.3	14.3	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2
	不動産業，物品賃貸業	100.0	50.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	93.8	86.7	33.3	26.7	13.3	6.7	0.0	6.7	6.3
	宿泊業，飲食サービス業	85.3	75.9	20.7	37.9	6.9	10.3	3.4	3.4	14.7
	生活関連サービス業，娯楽業	63.0	70.6	17.6	52.9	17.6	0.0	0.0	0.0	37.0
	教育，学習支援業	70.0	81.0	42.9	33.3	28.6	4.8	4.8	9.5	30.0
	医療，福祉	75.7	92.0	29.9	24.1	16.1	1.1	1.1	4.6	24.3
	サービス業(他に分類されないもの)	75.4	71.7	17.4	47.8	8.7	0.0	2.2	4.3	24.6

()は、令和元(2019)年同調査結果

※「課題の内容」の割合の分母＝当設問の「介護休業制度の導入及び運用に課題がある」の回答事業所数



介護休業制度の導入及び運用における課題

16 介護に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」 68.5%

介護休業制度以外の介護に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が68.5%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が76.4%と最も高く、次いで「介護休暇制度」52.8%、「所定外労働の免除」47.6%となっている。

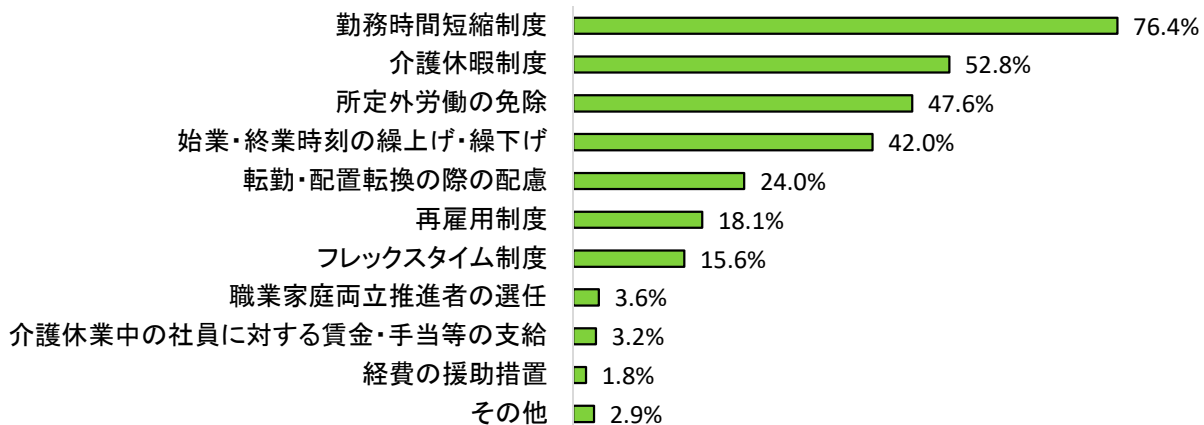
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど介護に関する支援制度があり、「300人以上」は89.9%となっている。

表16 介護に関する支援制度の状況

区 分		介護に関する支援制度がある												制度はない
		支援制度の種類【複数回答】												
		勤務時間短縮制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	介護休暇制度	その他		
全 体		% 68.5 (64.5)	% 76.4 (74.2)	% 15.6 (12.5)	% 42.0 (35.2)	% 1.8 (1.0)	% 18.1 (14.2)	% 47.6 (42.7)	% 24.0 (24.8)	% 3.6 (3.8)	% 3.2 (3.8)	% 52.8 (51.3)	% 2.9 (4.0)	% 31.5 (35.5)
企業規模別	10～29人	47.8	66.7	8.3	37.5	0.0	19.8	27.1	6.3	0.0	1.0	38.5	4.2	52.2
	30～99人	65.8	79.8	14.4	42.3	1.9	14.4	47.1	14.4	2.9	1.0	47.1	3.8	34.2
	100～299人	75.5	72.5	10.0	38.8	1.3	13.8	53.8	21.3	5.0	2.5	62.5	3.8	24.5
	300人以上	89.9	82.0	23.6	46.0	3.1	21.7	57.1	42.2	5.6	6.2	60.2	1.2	10.1
産業別	建設業	55.6	60.0	12.0	44.0	0.0	24.0	28.0	12.0	0.0	4.0	20.0	8.0	44.4
	製造業	69.9	84.2	32.6	40.0	2.1	18.9	56.8	24.2	4.2	7.4	51.6	1.1	30.1
	情報通信業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	72.0	69.4	8.3	52.8	2.8	19.4	47.2	16.7	2.8	2.8	58.3	2.8	28.0
	卸売業、小売業	62.7	78.3	14.5	44.9	1.4	14.5	43.5	29.0	1.4	2.9	50.7	1.4	37.3
	金融業、保険業	88.2	80.0	13.3	20.0	0.0	53.3	73.3	53.3	26.7	13.3	86.7	0.0	11.8
	不動産業、物品賃貸業	66.7	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業	62.5	70.0	20.0	30.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	37.5
	宿泊業、飲食サービス業	41.9	76.9	7.7	46.2	0.0	30.8	30.8	15.4	0.0	0.0	38.5	7.7	58.1
	生活関連サービス業、娯楽業	55.6	80.0	6.7	40.0	0.0	0.0	53.3	6.7	0.0	0.0	53.3	0.0	44.4
	教育、学習支援業	83.3	84.0	8.0	36.0	4.0	20.0	48.0	16.0	0.0	4.0	44.0	12.0	16.7
	医療、福祉	76.1	72.1	7.0	43.0	1.2	18.6	50.0	29.1	5.8	0.0	64.0	4.7	23.9
	サービス業(他に分類されないもの)	74.6	74.5	17.0	44.7	4.3	12.8	40.4	23.4	2.1	0.0	55.3	0.0	25.4

()は、令和元(2019)年同調査結果

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



介護に関する支援制度の種類

17-1 四年制大学卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」40.6%、「技術系」30.0%

令和2(2020)年3月卒業の四年制大学卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は10.3%、「技術系」で採用した事業所の割合は8.1%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で40.6%、「技術系」で30.0%となった。

企業規模別では、「300人以上」において「男女とも採用」の割合が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「情報通信業」が100.0%、「技術系」では「学術研究、専門・技術サービス業」及び「宿泊業、飲食サービス業」が100.0%となっている。

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

表17-1 四年制大学卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した					技術系で採用した				
		男女別状況			採用して いない	男女別状況			採用して いない		
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用			
全 体		% 10.3 (10.2)	% 40.6 (45.9)	% 31.3 (33.8)	% 28.1 (20.3)	% 89.7 (89.8)	% 8.1 (7.5)	% 30.0 (43.6)	% 46.0 (41.8)	% 24.0 (14.5)	% 91.9 (92.5)
企業 規模 別	10～29人	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1.5	33.3	0.0	66.7	98.5
	30～99人	9.7	35.7	7.1	57.1	90.3	5.6	12.5	37.5	50.0	94.4
	100～299人	15.0	33.3	40.0	26.7	85.0	13.9	28.6	50.0	21.4	86.1
	300人以上	20.3	45.7	37.1	17.1	79.7	14.9	36.0	52.0	12.0	85.1
産 業 別	建設業	6.7	66.7	0.0	33.3	93.3	11.1	60.0	40.0	0.0	88.9
	製造業	7.3	44.4	33.3	22.2	92.7	12.8	25.0	68.8	6.3	87.2
	情報通信業	25.0	100.0	0.0	0.0	75.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0
	運輸業，郵便業	6.8	66.7	0.0	33.3	93.2	6.8	0.0	100.0	0.0	93.2
	卸売業，小売業	18.9	40.0	40.0	20.0	81.1	5.7	16.7	66.7	16.7	94.3
	金融業，保険業	64.7	18.2	54.5	27.3	35.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	13.3	50.0	0.0	50.0	86.7	7.1	100.0	0.0	0.0	92.9
	宿泊業，飲食サービス業	12.5	60.0	0.0	40.0	87.5	2.6	100.0	0.0	0.0	97.4
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	教育，学習支援業	16.7	0.0	25.0	75.0	83.3	17.4	0.0	0.0	100.0	82.6
	医療，福祉	1.9	50.0	0.0	50.0	98.1	7.3	37.5	12.5	50.0	92.7
	サービス業(他に分類されないもの)	4.9	66.7	33.3	0.0	95.1	6.5	25.0	25.0	50.0	93.5

()は、令和元(2019)年同調査結果

17-2 短大・高専卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」37.1%、「技術系」22.9%

令和2(2020)年3月卒業の短大・高専卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は5.7%、「技術系」で採用した事業所の割合は7.7%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で37.1%、「技術系」で22.9%となった。

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

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「運輸業、郵便業」が100.0%、「技術系」では「宿泊業、飲食サービス業」が100.0%となっている。

一方で、「事務・営業系」では「建設業」において「男性のみ採用」が100.0%、「金融業、保険業」において「女性のみ採用」が100.0%、「技術系」では「建設業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」において「男性のみ採用」が100.0%となった。

表17-2 短大・高専卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況					男女別状況				
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用			男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用		
全 体		% 5.7 (5.5)	% 37.1 (40.0)	% 14.3 (20.0)	% 48.6 (40.0)	% 94.3 (94.5)	% 7.7 (7.8)	% 22.9 (29.8)	% 22.9 (35.1)	% 54.2 (35.1)	% 92.3 (92.2)
企業 規模 別	10～29人	0.5	0.0	0.0	100.0	99.5	5.3	18.2	9.1	72.7	94.7
	30～99人	8.3	16.7	8.3	75.0	91.7	9.4	7.1	7.1	85.7	90.6
	100～299人	10.8	27.3	18.2	54.5	89.2	9.1	44.4	33.3	22.2	90.9
	300人以上	6.6	72.7	18.2	9.1	93.4	8.5	28.6	42.9	28.6	91.5
産 業 別	建設業	2.2	0.0	100.0	0.0	97.8	2.3	0.0	100.0	0.0	97.7
	製造業	1.6	50.0	0.0	50.0	98.4	3.3	25.0	25.0	50.0	96.7
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業、郵便業	2.3	100.0	0.0	0.0	97.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業	8.7	22.2	44.4	33.3	91.3	7.8	12.5	75.0	12.5	92.2
	金融業、保険業	13.3	0.0	0.0	100.0	86.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	7.1	0.0	100.0	0.0	92.9
	宿泊業、飲食サービス業	12.5	60.0	0.0	40.0	87.5	2.6	100.0	0.0	0.0	97.4
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6.7	50.0	0.0	50.0	93.3
	教育、学習支援業	23.1	33.3	0.0	66.7	76.9	40.7	18.2	0.0	81.8	59.3
	医療、福祉	5.5	33.3	0.0	66.7	94.5	12.5	28.6	0.0	71.4	87.5
	サービス業(他に分類されないもの)	4.8	66.7	0.0	33.3	95.2	9.2	16.7	33.3	50.0	90.8

()は、令和元(2019)年同調査結果

17-3 高等学校卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」44.4%、「技術系」28.4%

令和2(2020)年3月卒業の高等学校卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は5.9%、「技術系」で採用した事業所の割合は11.7%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で44.4%、「技術系」で28.4%となった。

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

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「運輸業、郵便業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」が100.0%、「技術系」では「生活関連サービス業、娯楽業」が66.7%と最も高かった。

一方で、「事務・営業系」では「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」において「女性のみ採用」が100.0%、「技術系」では「不動産業、物品賃貸業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」において「男性のみ採用」100.0%、「教育、学習支援業」では「女性のみ採用」100.0%となった。

表17-3 高等学校卒業者採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した					採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況			男女別状況							
		男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	男女とも採用	男性のみ採用		女性のみ採用				
全 体		% 5.9 (6.3)	% 44.4 (41.3)	% 11.1 (8.7)	% 44.4 (50.0)	% 94.1 (93.7)	% 11.7 (9.8)	% 28.4 (31.9)	% 47.3 (48.6)	% 24.3 (19.4)	% 88.3 (90.2)	
企業規模別	10～29人	2.0	25.0	0.0	75.0	98.0	5.3	18.2	54.5	27.3	94.7	
	30～99人	4.9	14.3	0.0	85.7	95.1	10.3	26.7	40.0	33.3	89.7	
	100～299人	11.1	54.5	18.2	27.3	88.9	20.8	36.4	45.5	18.2	79.2	
	300人以上	8.2	57.1	14.3	28.6	91.8	15.1	26.9	50.0	23.1	84.9	
産業別	建設業	8.9	25.0	25.0	50.0	91.1	13.0	0.0	83.3	16.7	87.0	
	製造業	5.6	42.9	28.6	28.6	94.4	21.6	41.4	51.7	6.9	78.4	
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	運輸業，郵便業	2.3	100.0	0.0	0.0	97.7	15.2	14.3	71.4	14.3	84.8	
	卸売業，小売業	9.4	40.0	10.0	50.0	90.6	6.5	28.6	42.9	28.6	93.5	
	金融業，保険業	25.0	50.0	0.0	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0	
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20.0	33.3	33.3	33.3	80.0	
	宿泊業，飲食サービス業	10.0	75.0	0.0	25.0	90.0	10.5	50.0	25.0	25.0	89.5	
	生活関連サービス業，娯楽業	3.6	100.0	0.0	0.0	96.4	10.3	66.7	0.0	33.3	89.7	
	教育，学習支援業	4.5	0.0	0.0	100.0	95.5	4.3	0.0	0.0	100.0	95.7	
	医療，福祉	1.9	0.0	0.0	100.0	98.1	11.0	8.3	25.0	66.7	89.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	3.3	50.0	0.0	50.0	96.7	1.7	0.0	100.0	0.0	98.3	

()は、令和元(2019)年同調査結果

17-4 中途採用者の男女別採用割合

『男女とも採用』・・・「事務・営業系」45.9%、「技術系」35.6%

中途採用者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は23.5%、「技術系」で採用した事業所の割合は30.6%であった。

採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で45.9%、「技術系」で35.6%となった。

企業規模別では「100～299人」で、「男女とも採用」の割合が高かった。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「宿泊業、飲食サービス業」が87.5%、「技術系」でも「宿泊業、飲食サービス業」が100.0%と高かった。

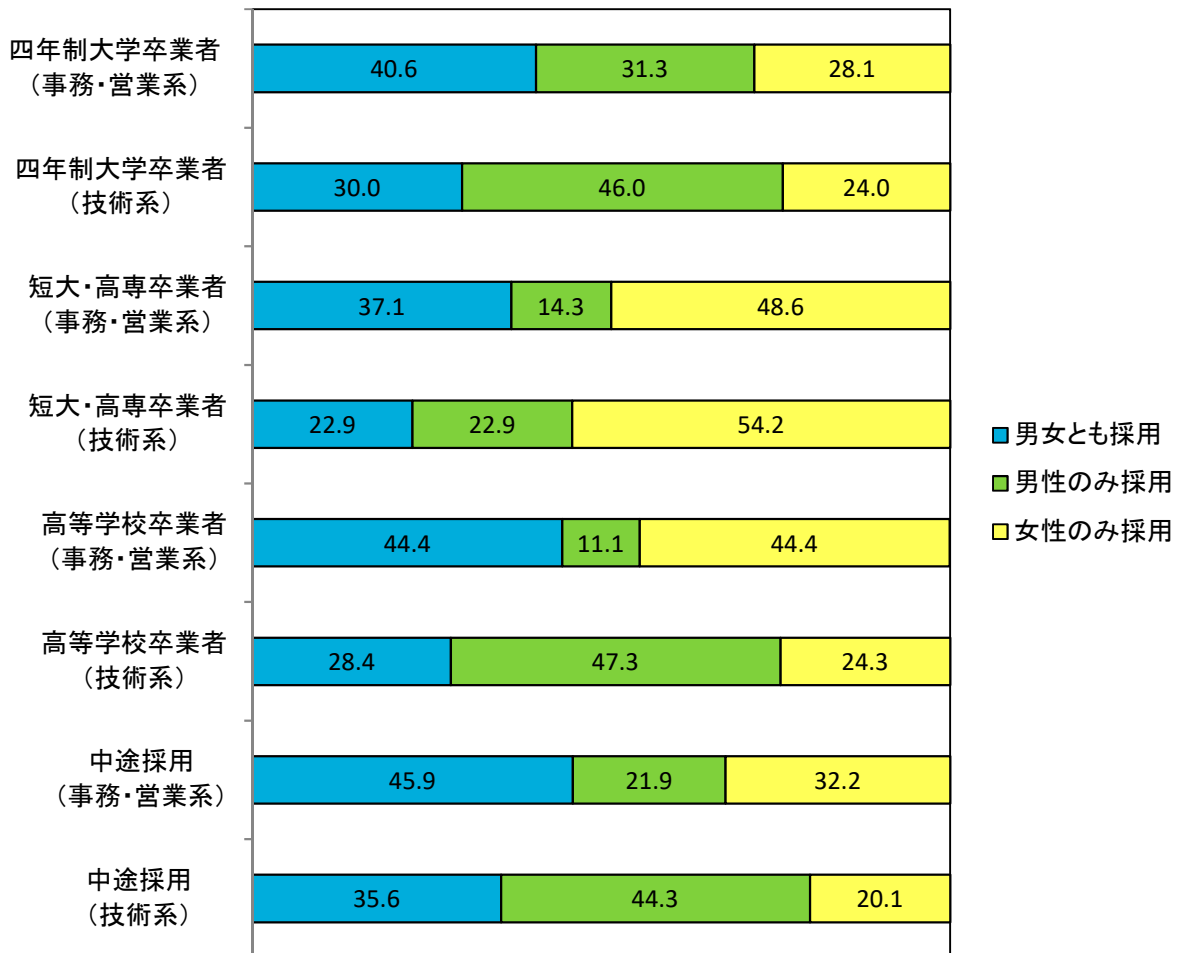
一方で、「事務・営業系」では「情報通信業」及び「不動産業、物品賃貸業」において「男性のみ採用」が100.0%、「技術系」では「不動産業、物品賃貸業」において「男性のみ採用」が100.0%となった。

表 17-4 中途採用の男女別状況

区 分		事務・営業系で採用した				採用して いない	技術系で採用した				採用して いない
		男女別状況			男女別状況						
		男女と も採用	男性の み採用	女性の み採用	男女と も採用		男性の み採用	女性の み採用			
全 体		% 23.5 (21.9)	% 45.9 (46.2)	% 21.9 (23.4)	% 32.2 (30.4)	% 76.5 (78.1)	% 30.6 (31.1)	% 35.6 (39.2)	% 44.3 (41.4)	% 20.1 (19.4)	% 69.4 (68.9)
企業 規模 別	10～29人	14.6	30.0	30.0	40.0	85.4	20.4	14.0	53.5	32.6	79.6
	30～99人	27.8	47.5	17.5	35.0	72.2	40.0	30.0	43.3	26.7	60.0
	100～299人	31.3	54.8	16.1	29.0	68.7	41.4	61.0	29.3	9.8	58.6
	300人以上	26.2	48.9	24.4	26.7	73.8	28.9	40.0	50.0	10.0	71.1
産 業 別	建設業	22.2	30.0	10.0	60.0	77.8	41.3	10.5	78.9	10.5	58.7
	製造業	17.7	40.9	22.7	36.4	82.3	42.0	29.1	65.5	5.5	58.0
	情報通信業	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0
	運輸業，郵便業	27.3	66.7	16.7	16.7	72.7	37.8	52.9	47.1	0.0	62.2
	卸売業，小売業	32.1	51.4	20.0	28.6	67.9	15.1	37.5	50.0	12.5	84.9
	金融業，保険業	12.5	0.0	50.0	50.0	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0	0.0	75.0
	学術研究，専門・技術サービス業	14.3	50.0	50.0	0.0	85.7	33.3	40.0	40.0	20.0	66.7
	宿泊業，飲食サービス業	20.5	87.5	12.5	0.0	79.5	10.5	100.0	0.0	0.0	89.5
	生活関連サービス業，娯楽業	25.0	71.4	14.3	14.3	75.0	20.7	33.3	33.3	33.3	79.3
	教育，学習支援業	21.7	60.0	20.0	20.0	78.3	29.2	57.1	0.0	42.9	70.8
	医療，福祉	22.2	25.0	20.8	54.2	77.8	39.6	43.2	4.5	52.3	60.4
	サービス業(他に分類されないもの)	27.4	41.2	29.4	29.4	72.6	27.7	27.8	61.1	11.1	72.3

()は、令和元(2019)年同調査結果

男女別採用割合



18 正社員の男女別平均勤続年数・・・「男性」12.4年、「女性」9.9年

正社員の平均勤続年数を男女別にみると、「男性」は12.4年、「女性」は9.9年となっており、女性の方が2.5年短い。また、男性より女性の平均勤続年数が短い事業所は、60.6%となっている。

企業規模別にみると、どの企業規模においても男性より女性の平均勤続年数が短く、その差は「300人以上」で最も大きく、3.6年となった。

産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」では男性より女性の平均勤続年数が長くなっている。

また、男女の平均勤続年数の差が最も大きいのは、「不動産業、物品賃貸業」で、その差は4.8年となった。

表18 正社員の男女別平均勤続年数

区 分		正社員の平均年齢		正社員の平均勤続年数			
		男性	女性	男性	女性	(男性)-(女性)	(男性)>(女性)事業所割合
全 体		歳 45 (44.2)	歳 42.8 (42.4)	年 12.4 (12.2)	年 9.9 (10.5)	年 2.5 (1.7)	% 60.6 (60.2)
企業規模別	10～29人	48.8	45.9	13.3	11	2.3	53.8
	30～99人	45.3	43.3	11	9.5	1.5	57.1
	100～299人	43.6	42	12.2	9.7	2.5	65.0
	300人以上	41.9	39.9	12.9	9.3	3.6	67.7
産業別	建設業	45.4	44.2	13.9	11.6	2.3	54.3
	製造業	43.8	43.5	14.3	11.5	2.8	65.0
	情報通信業	41.9	36.6	12.1	7.6	4.5	50.0
	運輸業、郵便業	47.3	44.3	10.9	10.4	0.5	54.8
	卸売業、小売業	41.9	39.6	12.8	8.6	4.2	64.5
	金融業、保険業	39.6	36.8	15.8	12.3	3.5	82.4
	不動産業、物品賃貸業	45.4	36.3	10.9	6.1	4.8	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	44.2	41.2	16.8	13.5	3.3	46.2
	宿泊業、飲食サービス業	45.0	47.1	10.9	8.3	2.6	52.0
	生活関連サービス業、娯楽業	43.4	42.2	8.1	8.2	△ 0.1	39.1
	教育、学習支援業	51.7	39.3	13.3	10.1	3.2	62.5
	医療、福祉	47.0	45.5	10.6	8.9	1.7	58.6
	サービス業(他に分類されないもの)	47.7	42.9	10.9	8.6	2.3	66.7

()は、令和元(2019)年同調査結果



正社員の男女別平均勤続年数

19 女性の平均勤続年数が短い理由・・・「結婚を機に自ら退職する」29.7%

女性の平均勤続年数が短い理由は、「結婚を機に自ら退職する」が29.7%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職する」26.2%となっている。

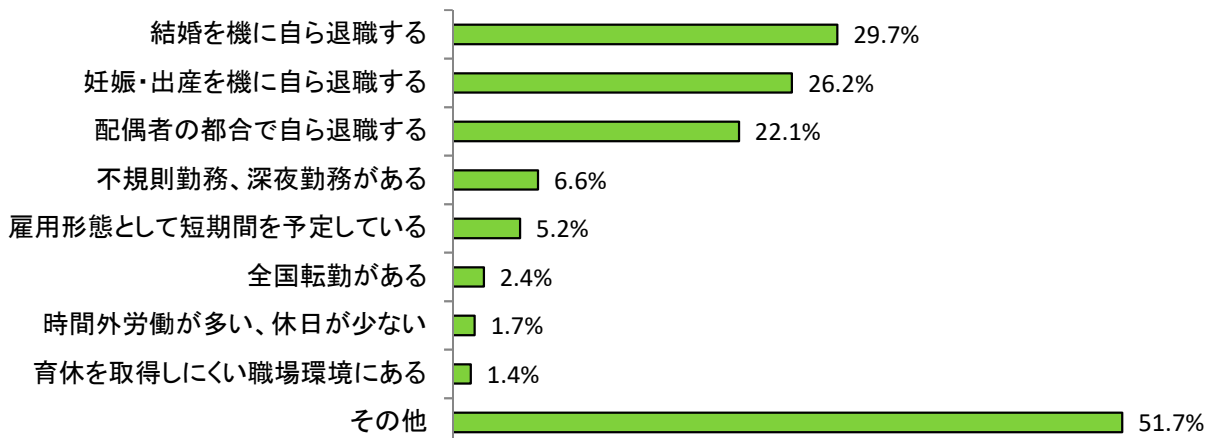
企業規模別にみても「結婚を機に自ら退職する」や「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高い。

産業別でも同様に、「結婚を機に自ら退職する」の割合が高い傾向が見られるが、「建設業」、「情報通信業」及び「運輸業、郵便業」では「配偶者の都合で自ら退職する」、「卸売業、小売業」及び「金融業、保険業」では「妊娠・出産を機に自ら退職する」との理由も多く挙げられた。

表 19 女性の平均勤続年数が短い理由

	結婚を機に自ら退職する	妊娠・出産を機に自ら退職する	育休を取得しにくい職場環境にある	時間外労働が多い、休日が少ない	不規則勤務、深夜勤務がある	全国転勤がある	雇用形態として短期間を予定している	配偶者の都合で自ら退職する	その他
全 体	29.7 (35.7)	26.2 (27.5)	1.4 (0.9)	1.7 (3.5)	6.6 (7.0)	2.4 (2.0)	5.2 (0.6)	22.1 (26.3)	51.7 (42.7)
企業規模別									
10～29人	32.9	24.7	1.4	1.4	2.7	0.0	8.2	13.7	50.7
30～99人	26.6	25.0	3.1	1.6	7.8	0.0	3.1	23.4	48.4
100～299人	29.8	29.8	0.0	1.8	10.5	1.8	10.5	19.3	49.1
300人以上	29.2	26.0	1.0	2.1	6.3	6.3	1.0	29.2	56.3
産業別									
建設業	30.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0	60.0
製造業	34.3	25.4	0.0	3.0	4.5	4.5	4.5	29.9	43.3
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0
運輸業、郵便業	22.2	22.2	5.6	0.0	16.7	5.6	5.6	44.4	33.3
卸売業、小売業	40.0	36.4	3.6	5.5	3.6	1.8	9.1	18.2	40.0
金融業、保険業	23.1	38.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	23.1	69.2
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	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	33.3
宿泊業、飲食サービス業	30.0	20.0	0.0	0.0	30.0	0.0	20.0	20.0	40.0
生活関連サービス業、娯楽業	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	22.2	55.6
教育、学習支援業	13.3	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	86.7
医療、福祉	30.6	24.5	2.0	0.0	10.2	0.0	0.0	14.3	65.3
サービス業(他に分類されないもの)	16.7	29.2	0.0	0.0	8.3	4.2	12.5	12.5	54.2

()は、令和元(2019)年同調査結果



女性の平均勤続年数が短い理由

20 ポジティブアクションの実施状況

・・・「人事考課基準を明確に定める」28.6%

ポジティブアクションの実施状況についてみると、「人事考課基準を明確に定める」が28.6%と最も高く、次いで「両立支援制度を充実」が27.0%となった。

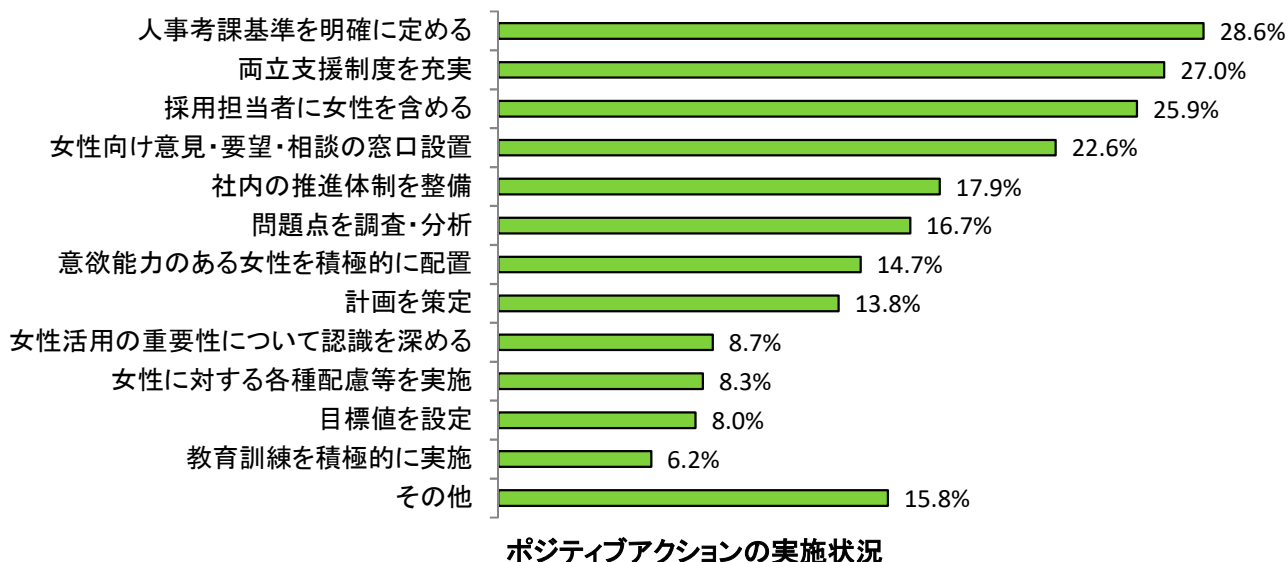
企業規模別にみると、「10～29人」では「採用担当者に女性を含める」の割合が最も高く、「30～99人」では「両立支援制度を充実」の割合が最も高い。また、100人以上では「人事考課基準を明確に定める」の割合が最も高い。

産業別にみると、同様に「人事考課基準を明確に定める」、「両立支援制度を充実」及び「採用担当者に女性を含める」の割合が高い傾向にある。

表20 ポジティブアクションの実施状況

	社内の推進体制を整備	問題点を調査・分析	計画を策定	目標値を設定	採用担当者に女性を含める	意欲能力のある女性を積極的に配置	教育訓練を積極的に実施	両立支援制度を充実	女性活用の重要性について認識を深める	人事考課基準を明確に定める	女性に対する各種配慮等を実施	女性向け意見・要望・相談の窓口設置	その他
全 体	17.9 (16.1)	16.7 (12.3)	13.8 (12.3)	8.0 (10.4)	25.9 (22.4)	14.7 (15.7)	6.2 (5.4)	27.0 (23.4)	8.7 (8.5)	28.6 (25.5)	8.3 (6.2)	22.6 (17.7)	15.8 (22.2)
企業規模別													
10～29人	11.5	10.8	8.3	1.9	27.4	7.6	3.8	22.9	7.0	9.6	6.4	19.1	24.2
30～99人	15.9	14.4	4.5	3.0	21.2	18.9	3.0	25.8	3.8	21.2	7.6	13.6	19.7
100～299人	16.8	6.3	7.4	6.3	28.4	17.9	7.4	23.2	8.4	34.7	6.3	21.1	12.6
300人以上	26.2	29.8	29.8	18.5	26.8	16.1	10.1	33.9	14.3	48.8	11.9	33.9	6.5
産業別													
建設業	30.8	23.1	17.9	12.8	25.6	7.7	7.7	38.5	12.8	15.4	2.6	28.2	17.9
製造業	18.0	11.7	15.3	6.3	21.6	13.5	4.5	27.0	12.6	34.2	9.9	23.4	15.3
情報通信業	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	11.9	23.8	7.1	7.1	19.0	19.0	9.5	28.6	2.4	23.8	19.0	21.4	11.9
卸売業、小売業	22.7	21.6	14.4	9.3	24.7	16.5	2.1	22.7	3.1	29.9	5.2	24.7	11.3
金融業、保険業	52.9	47.1	58.8	35.3	58.8	11.8	29.4	76.5	23.5	76.5	11.8	29.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	23.1	15.4	15.4	0.0	30.8	23.1	15.4	15.4	23.1	7.7	15.4	15.4	23.1
宿泊業、飲食サービス業	13.3	6.7	13.3	6.7	23.3	20.0	10.0	20.0	10.0	30.0	6.7	20.0	13.3
生活関連サービス業、娯楽業	19.0	28.6	28.6	28.6	19.0	9.5	4.8	23.8	9.5	19.0	0.0	14.3	4.8
教育、学習支援業	7.4	3.7	3.7	0.0	25.9	18.5	7.4	25.9	0.0	14.8	3.7	29.6	22.2
医療、福祉	11.5	10.4	5.2	2.1	34.4	12.5	2.1	22.9	4.2	24.0	8.3	17.7	27.1
サービス業（他に分類されないもの）	9.8	15.7	11.8	7.8	19.6	13.7	7.8	25.5	13.7	35.3	11.8	27.5	13.7

()は、令和元(2019)年同調査結果



21 管理職等への女性の登用状況・・・「登用している」34.7%

管理職等への女性の登用状況については、「登用している」と回答したのが34.7%であり、役職別にみると「課長相当職」35.0%と最も高く、次いで「役員」33.0%、「部長相当職」27.6%となっている。

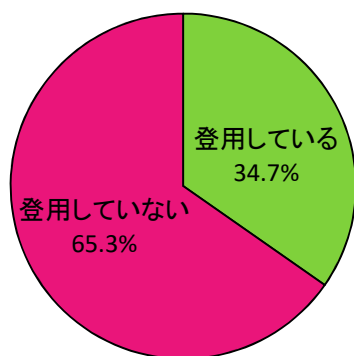
企業規模別にみると、「30～99人」において「登用している」と回答した割合が46.8%と最も高い。

産業別にみると、「教育、学習支援業」において「登用している」としたのが78.1%と最も高く、次いで「医療、福祉」59.0%、「金融業、保険業」38.9%となっている。

表21 管理職等への女性の登用状況

		登用している	登用していない	役職別区分		
				役員	部長相当職	課長相当職
全 体		% 34.7 (31.6)	% 65.3 (68.4)	% 33.0 (34.0)	% 27.6 (26.6)	% 35.0 (38.4)
企業規模別	10～29人	35.3	64.7	42.0	38.7	54.4
	30～99人	46.8	53.2	36.2	42.6	49.1
	100～299人	38.9	61.1	24.8	19.2	36.9
	300人以上	20.2	79.8	5.6	15.0	18.7
産業別	建設業	38.8	61.2	32.1	10.3	15.6
	製造業	25.9	74.1	28.4	10.2	13.9
	情報通信業	25.0	75.0	0.0	0.0	50.0
	運輸業、郵便業	20.0	80.0	40.0	20.0	41.7
	卸売業、小売業	22.3	77.7	27.1	27.8	32.7
	金融業、保険業	38.9	61.1	20.0	30.0	22.9
	不動産業、物品賃貸業	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	35.3	64.7	15.8	8.3	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	22.5	77.5	25.0	0.0	19.4
	生活関連サービス業、娯楽業	22.6	77.4	71.4	0.0	44.4
	教育、学習支援業	78.1	21.9	43.5	42.4	53.1
	医療、福祉	59.0	41.0	35.3	49.0	71.5
	サービス業(他に分類されないもの)	34.3	65.7	34.4	24.1	47.1

()は、令和元(2019)年同調査結果



管理職等への女性の登用状況



役員



部長相当職



課長相当職

役職別にみた女性の登用割合

22 女性管理職がいない理由

…「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」50.9%

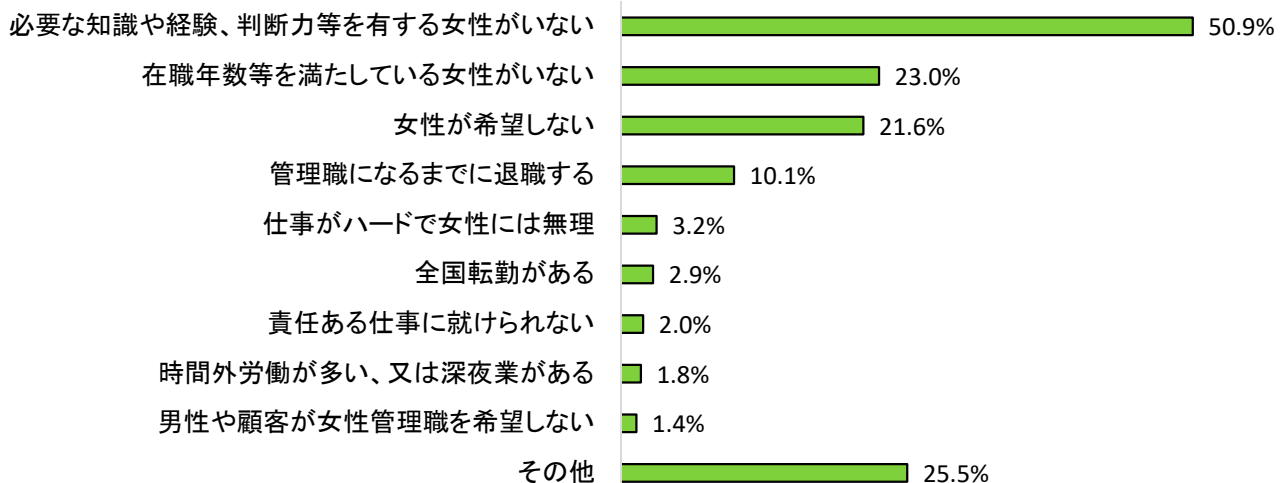
女性管理職がいない理由については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が50.9%と最も多く、次いで「在職年数等を満たしている女性がいらない」が23.0%、「女性が希望しない」が21.6%となった。

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

表 22 女性管理職がいない理由

		必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	在職年数等を満たしている女性がいらない	管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	責任ある仕事に就けられない	仕事ハードで女性には無理	女性が希望しない	男性や顧客が女性管理職を希望しない	その他
全 体		% 50.9 (55.5)	% 23.0 (16.9)	% 10.1 (8.2)	% 2.9 (2.5)	% 1.8 (3.3)	% 2.0 (2.2)	% 3.2 (3.1)	% 21.6 (20.0)	% 1.4 (0.2)	% 25.5 (22.7)
企業規模別	10～29人	36.2	20.3	8.7	0.0	0.7	2.9	4.3	18.1	1.4	39.1
	30～99人	53.9	28.1	15.7	0.0	0.0	3.4	1.1	20.2	1.1	19.1
	100～299人	56.5	24.6	14.5	2.9	5.8	1.4	4.3	26.1	1.4	24.6
	300人以上	60.1	21.6	6.1	7.4	2.0	0.7	2.7	23.6	1.4	16.9
産業別	建設業	48.3	41.4	17.2	0.0	0.0	0.0	3.4	10.3	0.0	17.2
	製造業	67.0	22.3	9.7	2.9	2.9	4.9	1.9	30.1	1.0	12.6
	情報通信業	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	運輸業、郵便業	59.1	18.2	6.8	6.8	4.5	2.3	6.8	25.0	2.3	25.0
	卸売業、小売業	42.9	19.8	13.2	4.4	0.0	3.3	2.2	24.2	1.1	28.6
	金融業、保険業	36.4	54.5	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	36.4	0.0	18.2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	66.7	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	45.5	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	36.4
	宿泊業、飲食サービス業	46.4	14.3	7.1	0.0	3.6	0.0	3.6	21.4	3.6	39.3
	生活関連サービス業、娯楽業	58.3	16.7	25.0	0.0	0.0	0.0	4.2	20.8	4.2	20.8
	教育、学習支援業	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	42.9	0.0	14.3
	医療、福祉	25.5	19.1	4.3	0.0	0.0	0.0	4.3	12.8	2.1	48.9
	サービス業(他に分類されないもの)	53.5	25.6	7.0	7.0	2.3	0.0	2.3	9.3	0.0	25.6

()は、令和元(2019)年同調査結果



女性管理職がいない理由

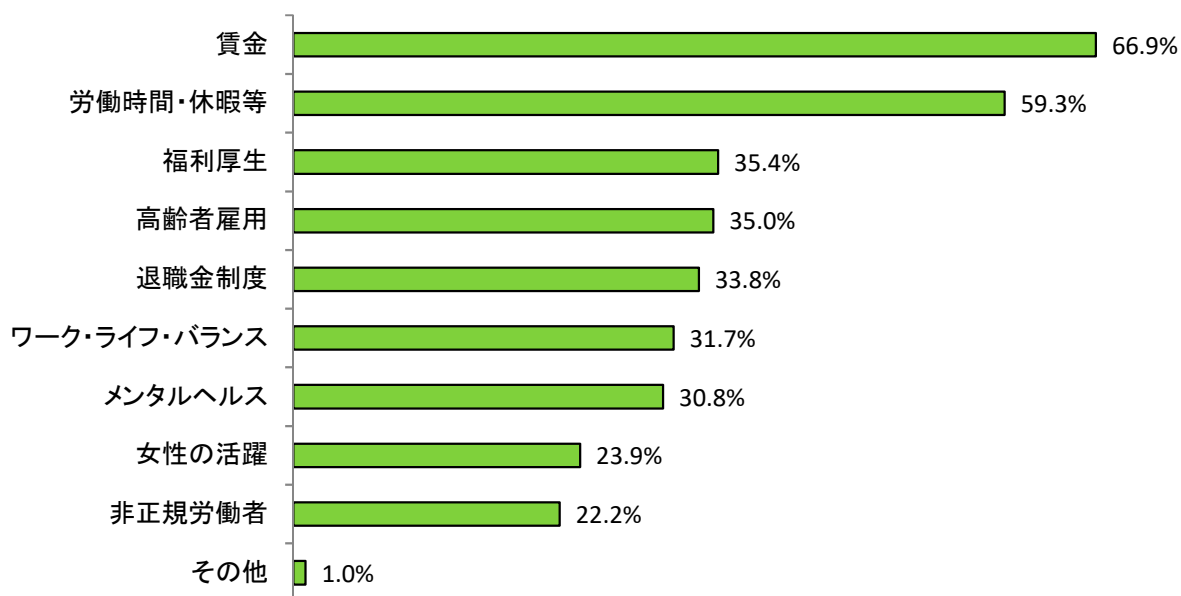
23 事業所等が活用したいデータ・・・「賃金」66.9%

事業所において、活用したいデータについてアンケートしたところ、「賃金」が66.9%と最も高く、次いで「労働時間・休暇等」59.3%、「福利厚生」35.4%の順になっている。

表 23 活用したいデータ

	活用したいデータがある											特になし
	活用したいデータの内容【複数回答】											
	労働時間・休暇等	賃金	退職金制度	非正規労働者	高齢者雇用	福利厚生	メンタルヘルス	ワーク・ライフ・バランス	女性の活躍	その他		
全 体	68.9	59.3	66.9	33.8	22.2	35.0	35.4	30.8	31.7	23.9	1.0	31.1

※「活用したいデータの内容」の割合の分母＝当設問「活用したいデータがある」の回答事業所数



活用したいデータ

Ⅲ 調 査 票

労働環境等調査票

令和2(2020)年9月30日現在

栃木県産業労働観光部労働政策課

※労政事務所No. (記入不要です)	
※整理番号 (記入不要です)	

調査協力をお願い

- この調査票は、統計の目的以外には使用しませんので、個別の調査内容が外部に漏れることはありません。
- この調査は、県内の企業に雇用される労働者の労働環境の実態を明らかにするために実施するものです。
- この調査は、**令和2(2020)年9月30日現在の状況を記入し、10月31日までに**同封の返信用封筒にてご返送くださいますようお願いいたします。
- 記入にあたり、疑問点がありましたら、下記の課所にお問い合わせください。

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

1. 事業所の現況

記入者の 所属部課・氏名		TEL	(内線)										→必ず記載してください。	
(1) 事業所名	1. 本社等・単独事業所 2. 支社・営業所等													
(2) 事業所所在地	〒 —													
(3) 企業全体の 総常用労働者数	人													
(4) 事業所の 総常用労働者数	人 →10人未満の場合、P7の設問7へお進みください。													
(5) 主要な産業 (売上高の1番多いものに ○してください)	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	
	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	金融業 保険業	不動産業 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サービ ス業	生活関連 サービス 業、娯楽業	教育 学習 支援業	医療 福祉	サービス業 (他に分類 されない もの)	

- (1) 本社・支社等の別について該当する番号を○で囲んでください。
- (3) 貴社全体(県内外の本・支店等を含む)の常用労働者数を記入してください。
※「常用労働者」とは、期間を定めず、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。
なお、貴社が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。
- (4) 貴事業所の常用労働者数を記入してください。

2. 事業所の労働者数

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

就業形態	この調査における定義	男	女
正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者等を除いた者	人	人
非正規社員	フルタイムパート	人	人
	短時間パート	人	人
	契約社員	人	人
	嘱託社員	人	人
	出向社員	人	人
	派遣社員	人	人
	臨時的労働者	人	人
	その他の労働者	人	人

3. 仕事と生活の調和【ワーク・ライフ・バランス】について

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

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

- (2) 労働時間等(長時間労働の削減、労働時間短縮など)の課題について、労働者側・使用者側の話し合いの機会(注2)を設けていますか、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

1	話し合いの機会を設けている
2	話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する
3	現在、話し合いの機会はなく、今後については検討する
4	話し合いの機会はなく、今後対応はしない
5	その他(具体的に)

- (3) 9月給与締め日前の1週間のうちで、週労働時間が60時間以上の労働者がいますか。該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また、いる場合には、その人数もご記入ください。

1	週労働時間60時間以上の労働者がいる		
	正社員		人
	非正規社員		人
2	いない		

- (4) 労働時間等の見直しのためにどのような取組をおこなっていますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

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

- (5) 年次有給休暇制度(注3)について就業規則に規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号を選び、令和元(2019)年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

	規定の有無		令和元(2019)年実績(注5)	
	ある	ない	一人当たり平均付与日数 (繰越分を除く)	一人当たり平均取得日数 (繰越分を含む)
正社員	1	2	日	日
非正規社員(注4)	1	2	日	日

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

(注2):「話し合いの機会」には、プロジェクトチームの組織化、労働組合の定期協議の実施、労使懇談会の開催等を含みます。

(注3):「年次有給休暇」は雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱う必要があります。

労働基準法には、全ての事業所が就業規則に年次有給休暇制度を規定するよう定められています。

(注4):非正規社員
項目2の「事業所の労働者数」非正規社員の人数の最も多いもので記入してください。

(注5):計算の方法
日数(付与又は取得)の合計
÷当該人数(小数点第2位四捨五入)

(6)「特に配慮を必要とする労働者(注6)」に対する、年次有給休暇以外の特別な休暇制度はありますか。
制度がある場合には、どのような制度ですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

	規定の有無	
	ある	ない
正社員	1	2
非正規社員(注4)	1	2

ある →

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

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

(7) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組について、該当する番号を全て選び○で囲んでください。
(複数回答可)

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

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

4. 育児のための両立支援制度について

- (1) 就業規則に**育児休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用状況はどうか。該当する番号を選び、令和元(2019)年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

規定の有無		令和元(2019)年実績			
あ	な	利用の対象となった人数		利用した人数	
1	2	男性 (配偶者出産者数)	女性 (本人出産者数)	男性	女性
		人	人	人	人

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

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

取得日数	1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 14ヶ月未満	14ヶ月以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人
女性の取得者	人	人	人	人	人	人

※令和元(2019)年以前に**育児休業制度**を利用した男性がいる場合、その人数をご記入ください。

1	育児休業制度を利用した男性がいる	→	利用した人数(延べ人数)
2	いない		人

- (3) **育児休業制度の導入及び運用においてどのような課題**がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	代替要員の人材確保が難しい
2	休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい
3	利用者が少ない
4	企業の経済的負担が大きい
5	休業取得後、復職する者が少ない
6	復職時における休職者の能力が低下している
7	その他()
8	問題点はない

- (4) 法で定める**育児休業制度の他に育児に関する支援制度**を定めている場合、どのような制度がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

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

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

5. 介護のための両立支援制度について

- (1) 就業規則に**介護休業制度**(注1)が規定されていますか。

規定の有無	
あ る	な い
1	2

- (2) 令和元(2019)年(暦年、会計年度いずれか)における**介護休業制度**を利用した人の取得日数の内訳を記入してください。

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

- (3) **介護休業制度の導入及び運用**においてどのような**課題点**がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	代替要員の人材確保が難しい
2	休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい
3	利用者が少ない
4	企業の経済的負担が大きい
5	休業取得後、復職する者が少ない
6	復職時における休職者の能力が低下している
7	その他()
8	問題点はない

- (4) 法で定める介護休業制度の他に**介護に関する支援制度**を定めている場合、どのような制度がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

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

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

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

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

6. 男女雇用機会均等について

- (1) 貴事業所において、令和2(2020)年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。
また、令和元(2019)年(暦年、会計年度いずれか)に中途採用を行いましたか。1～4のうち該当する番号1つを選び○で囲んでください。

採用区分			採用した			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
新規採用	四年制大学卒 (大学院を含む)	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
中途採用者	事務・営業系		1	2	3	4
	技術系		1	2	3	4

- (2) 貴事業所の正社員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。なお、小数点第2位を四捨五入してください。
また、女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い事業所のみ、その理由と思われるものの該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	a 年	b 年

※a>bの事業所のみお答えください。

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

- (3) 貴事業所のポジティブアクション(注1)取組状況について、該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	女性の活用に関することの担当部署、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備
2	女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析
3	女性活用のための計画を策定
4	女性登用に関する目標値を設定
5	採用時の面接・選考担当者に女性を含める
6	女性が少ない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置
7	女性が少ない・少ない職務や役職に女性を配置するための教育訓練を積極的に実施
8	仕事と生活の両立を支援する社内制度を充実
9	中間管理職の男性や同僚の男性に、女性活用の重要性について認識を深める啓発を実施
10	評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める
11	体力差を補う器具・設備等の設置や、深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を実施
12	女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設置
13	その他()

(注1):「ポジティブアクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

詳しくは、女性の活躍推進協議会サイト
<https://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>を参照してください。

(4) 貴事業所において、課長相当職以上の女性管理職はいますか。

1	課長相当職以上の女性管理職がいる
2	いない

————→ 設問(5)にお進みください。

————→ 設問(6)にお進みください。

(5) (4)で課長相当職以上の女性管理職が「いる」と答えた事業所に伺います。
課長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数は何人ですか。

管理職区分	管理職数	
		うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人

(6) (4)で課長相当職以上の女性管理職が「いない」と答えた事業所に伺います。
女性管理職がいない理由をお答えください。(複数回答可)

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

7. その他(アンケート)

(1) 貴事業所において、活用したいデータはどのようなものですか、希望する全ての番号を○で囲んでください。

労働時間・ 休暇等	賃金	退職金 制度	非正規 労働者	高齢者 雇 用	福 利 厚 生	メンタル ヘルス	ワークライフ バランス	女性の活躍	特になし	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(2) 今回の労働環境等調査結果をまとめた報告書について、送付を希望しますか。(無料)

※報告書は、栃木県ホームページにも掲載します。

1	する	2	しない
---	----	---	-----

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/work/koyou/chingin/1278672749204.html>

**** 別表「テレワーク・ハラスメントに関する調査」にも御協力願います**

Ⅳ テレワーク・ハラスメントに関する調査

1 テレワークの実施率・・・在宅勤務を「実施している」13.9%

テレワークの実施状況をみると、「在宅勤務」を実施している事業所は13.9%、「モバイルワーク」を実施している事業所は4.4%、「サテライトオフィス勤務」を実施している事業所は1.4%となっている。

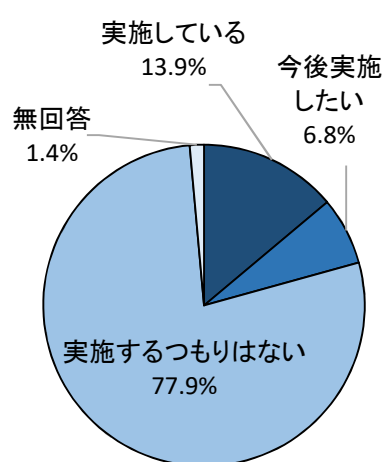
企業規模別にみると、いずれの形態の実施率も「300人以上」で実施している割合が最も高い。

産業別にみると、「在宅勤務」と「モバイルワーク」では「情報通信業」、「サテライトオフィス勤務」では「製造業」の実施率が高くなっている。

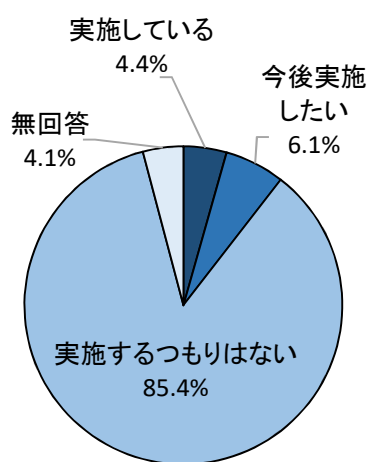
表 1 テレワークの実施率

区 分		在宅勤務				モバイルワーク				サテライトオフィス勤務			
		実施している	実施していない		無回答	実施している	実施していない		無回答	実施している	実施していない		無回答
			今後実施したい	実施するつもりはない			今後実施したい	実施するつもりはない			今後実施したい	実施するつもりはない	
全 体		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		13.9	6.8	77.9	1.4	4.4	6.1	85.4	4.1	1.4	4.1	89.9	4.5
		(4.5)	(6.4)	(86.1)	(3.0)	(3.3)	(4.9)	(87.3)	(4.5)	(1.5)	(4.2)	(89.3)	(4.9)
企業規模別	10～29人	4.8	4.8	87.8	2.6	0.9	3.9	91.7	3.5	0.0	2.6	93.4	3.9
	30～99人	13.2	5.2	80.5	1.1	2.9	3.4	90.2	3.4	0.0	2.3	93.7	4.0
	100～299人	11.4	7.9	80.7	0.0	4.4	6.1	85.1	4.4	0.0	3.5	92.1	4.4
	300人以上	27.1	10.1	61.7	1.1	10.1	11.2	73.4	5.3	5.3	8.0	80.9	5.9
産業別	建設業	14.3	6.1	79.6	0.0	8.2	6.1	83.7	2.0	2.0	6.1	89.8	2.0
	製造業	22.8	8.3	66.9	2.1	8.3	5.5	77.9	8.3	4.1	2.1	84.8	9.0
	情報通信業	50.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
	運輸業、郵便業	7.3	7.3	85.5	0.0	3.6	9.1	85.5	1.8	1.8	3.6	92.7	1.8
	卸売業、小売業	9.9	8.3	80.2	1.7	4.1	9.1	84.3	2.5	0.8	6.6	90.1	2.5
	金融業、保険業	27.8	16.7	55.6	0.0	0.0	16.7	72.2	11.1	0.0	11.1	77.8	11.1
	不動産業、物品賃貸業	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	17.6	17.6	64.7	0.0	0.0	11.8	82.4	5.9	0.0	17.6	76.5	5.9
	宿泊業、飲食サービス業	5.0	2.5	90.0	2.5	5.0	2.5	90.0	2.5	2.5	2.5	92.5	2.5
	生活関連サービス業、娯楽業	16.1	3.2	80.6	0.0	0.0	3.2	93.5	3.2	0.0	0.0	96.8	3.2
	教育、学習支援業	21.9	3.1	75.0	0.0	6.3	12.5	78.1	3.1	0.0	9.4	84.4	6.3
	医療、福祉	2.5	3.3	93.4	0.8	0.0	1.6	97.5	0.8	0.0	1.6	97.5	0.8
	サービス業(他に分類されないもの)	20.9	6.0	70.1	3.0	3.0	3.0	88.1	6.0	0.0	3.0	91.0	6.0

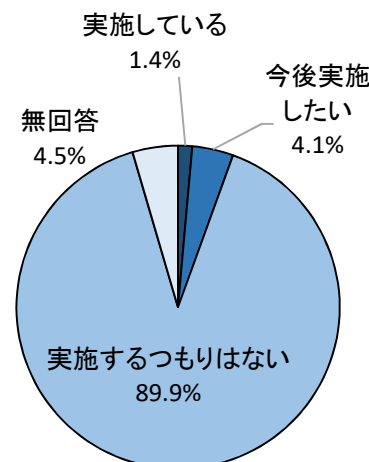
()は、令和元(2019)年同調査結果



在宅勤務の実施率



モバイルワークの実施率



サテライトオフィス勤務の実施率

2 テレワークを実施している部門・職種・・・「全部門・全職種」55.1%

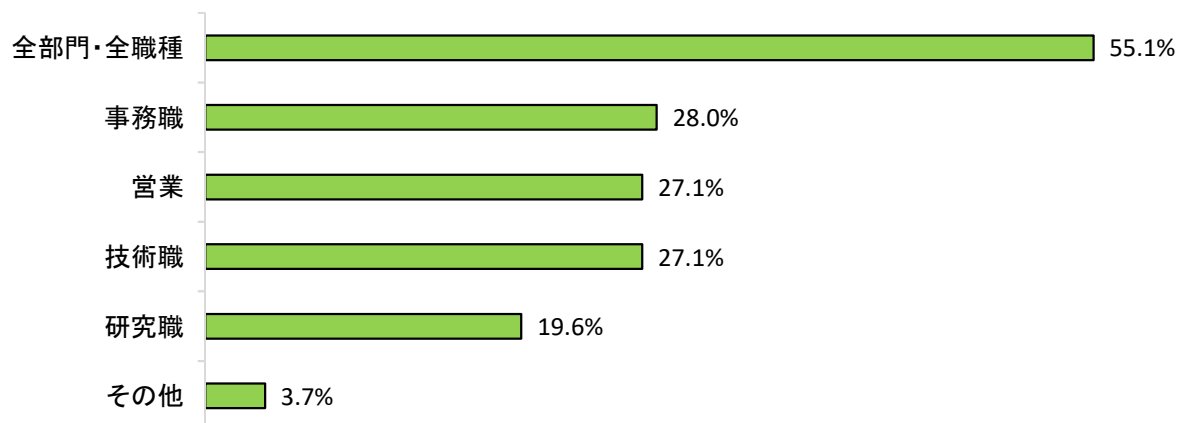
テレワークを実施している職種・部門についてみると、「全部門・全職種」と回答した事業所が最も多く、55.1%となった。

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

産業別にみると、「事務職」と回答している事業所が多い傾向にある。

表2 テレワークを実施している部門・職種

区 分		全部門・全職種	事務職	営業	技術職	研究職	その他
全 体		% 55.1	% 28.0	% 27.1	% 27.1	% 19.6	% 3.7
企業規模別	10～29人	27.3	45.5	0.0	18.2	0.0	9.1
	30～99人	16.7	37.5	29.2	29.2	8.3	8.3
	100～299人	18.8	62.5	43.8	12.5	0.0	0.0
	300人以上	42.9	39.3	14.3	17.9	3.6	5.4
産業別	建設業	11.1	44.4	22.2	55.6	11.1	0.0
	製造業	27.0	45.9	37.8	18.9	5.4	5.4
	情報通信業	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	30.8	61.5	30.8	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	生活関連サービス業、娯楽業	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	教育、学習支援業	28.6	42.9	0.0	28.6	14.3	14.3
	医療、福祉	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	35.7	50.0	7.1	21.4	0.0	0.0



テレワークを実施している部門・職種

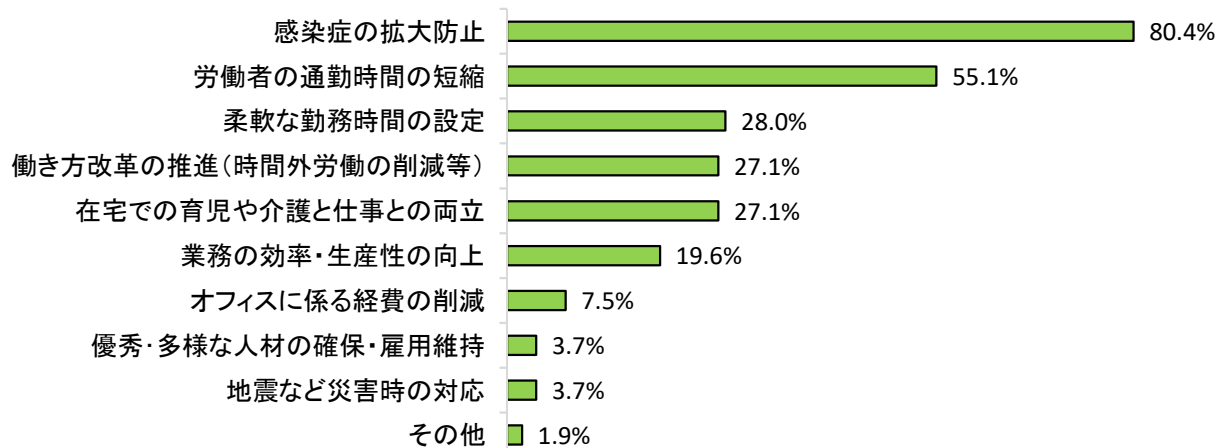
3 テレワークを実施したことで得られた効果・・・「感染症の拡大防止」80.4%

テレワークを実施したことで得られた効果については、「感染症の拡大防止」が80.4%と最も高く、次いで「労働者の通勤時間の短縮」55.1%、「柔軟な勤務時間の設定」が28.0%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「感染症の拡大防止」が高い傾向にある。

表 3 テレワークを実施したことで得られた効果

区 分	労働者の通勤時間の短縮	柔軟な勤務時間の設定	働き方改革の推進（時間外労働の削減等）	在宅での育児や介護と仕事との両立	業務の効率・生産性の向上	優秀・多様な人材の確保・雇用維持	地震など災害時の対応	感染症の拡大防止	オフィスに係る経費の削減	その他
全 体	55.1	28.0	27.1	27.1	19.6	3.7	3.7	80.4	7.5	1.9
企業規模別										
10～29人	54.5	9.1	0.0	36.4	9.1	18.2	0.0	54.5	9.1	9.1
30～99人	29.2	25.0	4.2	16.7	20.8	4.2	0.0	83.3	8.3	0.0
100～299人	62.5	31.3	43.8	12.5	31.3	0.0	6.3	81.3	0.0	0.0
300人以上	64.3	32.1	37.5	33.9	17.9	1.8	5.4	83.9	8.9	1.8
産業別										
建設業	44.4	11.1	44.4	11.1	11.1	11.1	0.0	66.7	0.0	0.0
製造業	62.2	40.5	40.5	37.8	29.7	0.0	8.1	89.2	10.8	0.0
情報通信業	100.0	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0
卸売業、小売業	61.5	30.8	15.4	30.8	38.5	7.7	0.0	69.2	7.7	7.7
金融業、保険業	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	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	66.7	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	28.6	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	71.4	14.3	0.0
医療、福祉	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	50.0	35.7	21.4	21.4	14.3	0.0	7.1	78.6	7.1	0.0



テレワークを実施したことによる効果

4 テレワークを実施した際に生じた課題

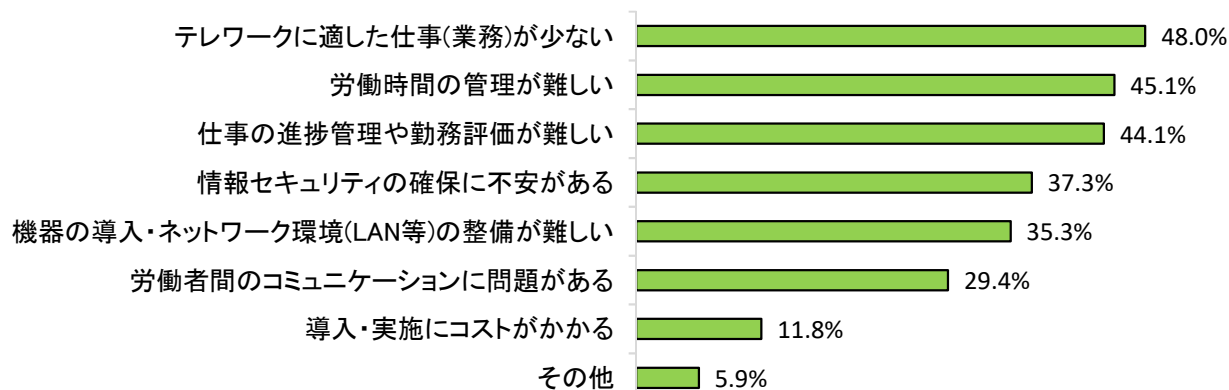
…「テレワークに適した仕事(業務)が少ない」48.0%

テレワークを実施した際に生じた課題については、「テレワークに適した仕事(業務)が少ない」が48.0%と最も高く、次いで「労働時間の管理が難しい」45.1%、「仕事の進捗管理や勤務評価が難しい」が44.1%となっている。

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

表 4 テレワークを実施した際に生じた課題

区 分		労働時間の管理が難しい	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等)の整備が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働者間のコミュニケーションに問題がある	導入・実施にコストがかかる	その他
全 体		45.1	35.3	37.3	44.1	48.0	29.4	11.8	5.9
企業規模別	10～29人	45.5	18.2	27.3	36.4	27.3	18.2	18.2	18.2
	30～99人	41.7	20.8	25.0	45.8	41.7	16.7	12.5	12.5
	100～299人	53.3	60.0	46.7	46.7	66.7	33.3	20.0	0.0
	300人以上	44.2	38.5	42.3	44.2	50.0	36.5	7.7	1.9
産業別	建設業	44.4	22.2	22.2	22.2	44.4	33.3	0.0	0.0
	製造業	50.0	27.8	41.7	61.1	50.0	30.6	5.6	5.6
	情報通信業	50.0	100.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	60.0	60.0	20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0
	卸売業、小売業	36.4	27.3	27.3	45.5	45.5	36.4	27.3	18.2
	金融業、保険業	0.0	80.0	100.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	40.0	60.0	60.0	60.0	80.0	20.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	71.4	57.1	42.9	57.1	42.9	42.9	42.9	14.3
	医療、福祉	66.7	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	33.3
	サービス業(他に分類されないもの)	38.5	30.8	23.1	7.7	53.8	23.1	23.1	0.0



テレワークを実施した際に生じた課題

5 テレワークを実施していない理由

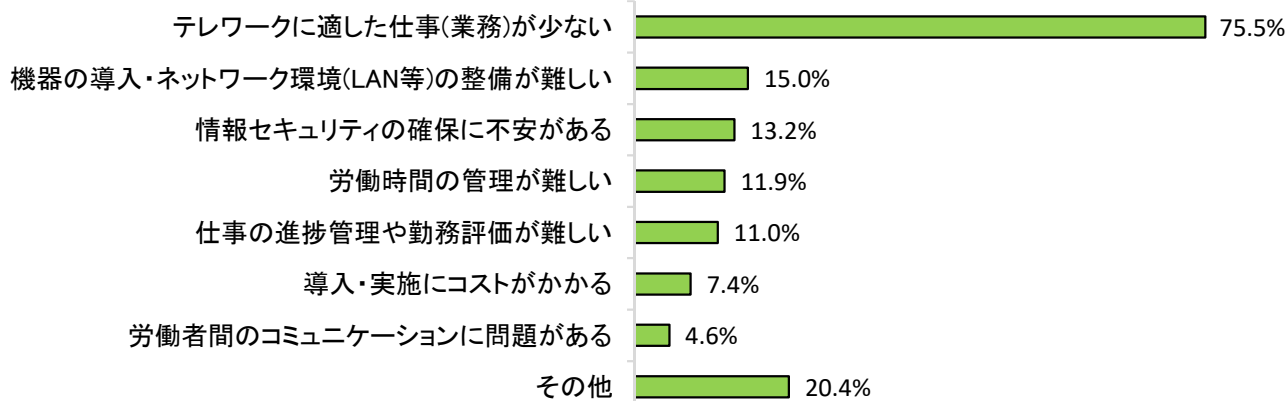
…「テレワークに適した仕事(業務)が少ない」75.5%

テレワークを実施していない理由については、「テレワークに適した仕事(業務)が少ない」が75.5%と最も高く、次いで「機器の導入・ネットワーク環境(LAN等)の整備が難しい」15.0%、「情報セキュリティの確保に不安がある」が13.2%となっている。

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

表 5 テレワークを実施していない理由

区 分	労働時間の管理が難しい	機器の導入・ネットワーク環境(LAN等)の整備が難しい	情報セキュリティの確保に不安がある	仕事の進捗管理や勤務評価が難しい	テレワークに適した仕事(業務)が少ない	労働者間のコミュニケーションに問題がある	導入・実施にコストがかかる	その他
全 体	11.9%	15.0%	13.2%	11.0%	75.5%	4.6%	7.4%	20.4%
企業規模別								
10～29人	9.3	9.7	7.4	7.4	71.8	4.6	5.1	25.9
30～99人	14.2	15.4	15.4	13.0	74.7	6.2	6.8	23.5
100～299人	5.5	13.8	10.1	5.5	85.3	5.5	9.2	12.8
300人以上	17.6	22.6	20.8	17.6	74.8	2.5	10.1	15.1
産業別								
建設業	17.8	11.1	8.9	11.1	82.2	13.3	4.4	13.3
製造業	13.4	12.6	14.3	11.8	68.1	1.7	11.8	26.1
情報通信業	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
運輸業、郵便業	13.0	18.5	11.1	7.4	75.9	3.7	7.4	18.5
卸売業、小売業	11.5	18.6	12.4	13.3	74.3	2.7	6.2	19.5
金融業、保険業	17.6	35.3	58.8	11.8	88.2	5.9	5.9	5.9
不動産業、物品賃貸業	33.3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3
学術研究、専門・技術サービス業	25.0	37.5	43.8	31.3	50.0	12.5	18.8	12.5
宿泊業、飲食サービス業	5.3	7.9	5.3	5.3	78.9	2.6	7.9	21.1
生活関連サービス業、娯楽業	3.7	25.9	7.4	11.1	88.9	0.0	0.0	22.2
教育、学習支援業	16.7	13.3	13.3	16.7	76.7	10.0	6.7	23.3
医療、福祉	7.6	9.3	11.9	7.6	72.9	4.2	5.9	27.1
サービス業(他に分類されないもの)	11.1	11.1	4.8	6.3	90.5	6.3	4.8	9.5



テレワークを実施していない理由

6 ハラスメントの防止措置の実施状況

…「実施している」 パワーハラスメント 62.8% その他ハラスメント 64.3%

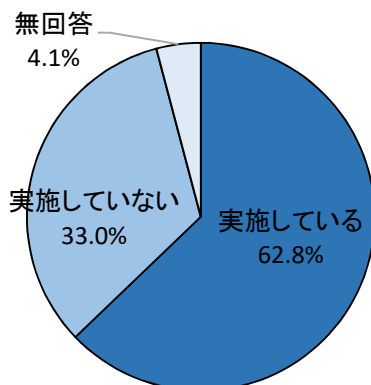
ハラスメントの防止措置の実施状況をみると、「パワーハラスメント」について防止措置を実施している事業所は62.8%、「その他ハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)」について防止措置を実施している事業所は64.3%となっている。

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

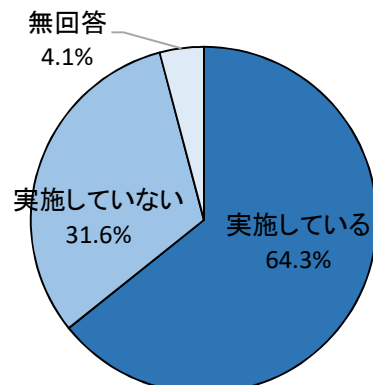
産業別にみると、「パワーハラスメント」、「その他ハラスメント」共に「情報通信業」が100.0%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が94.4%となっている。

表 6 ハラスメントの防止措置の実施状況

区 分		パワーハラスメント			その他ハラスメント (セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)		
		実施している	実施していない	無回答	実施している	実施していない	無回答
全 体		62.8	33.0	4.1	64.3	31.6	4.1
企業規模別	10～29人	34.5	60.3	5.2	35.8	59.0	5.2
	30～99人	56.3	37.4	6.3	59.2	34.5	6.3
	100～299人	78.9	19.3	1.8	81.6	16.7	1.8
	300人以上	93.6	4.3	2.1	93.1	4.8	2.1
産業別	建設業	55.1	40.8	4.1	57.1	38.8	4.1
	製造業	60.0	33.1	6.9	60.0	33.1	6.9
	情報通信業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	72.7	27.3	0.0	74.5	25.5	0.0
	卸売業、小売業	63.6	29.8	6.6	64.5	28.9	6.6
	金融業、保険業	94.4	5.6	0.0	94.4	5.6	0.0
	不動産業、物品賃貸業	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	52.9	47.1	0.0	52.9	47.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	55.0	40.0	5.0	55.0	40.0	5.0
	生活関連サービス業、娯楽業	51.6	41.9	6.5	51.6	41.9	6.5
	教育、学習支援業	68.8	28.1	3.1	75.0	21.9	3.1
	医療、福祉	64.8	32.8	2.5	68.9	28.7	2.5
	サービス業(他に分類されないもの)	61.2	37.3	1.5	61.2	37.3	1.5



パワーハラスメント防止措置の実施状況



その他ハラスメント防止措置の実施状況

7-1 パワーハラスメントの防止措置の内容

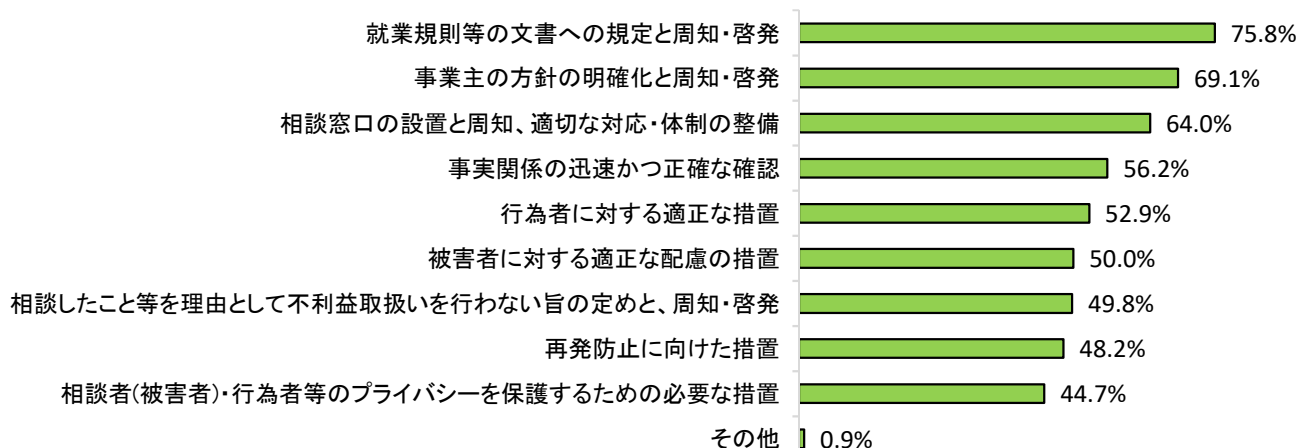
・・・「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」75.8%

パワーハラスメントの防止措置の内容については、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」が75.8%と最も高く、次いで「事業主の方針の明確化と周知・啓発」が69.1%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」の割合が高い傾向にある。

表 7-1 パワーハラスメントの防止措置の内容

区 分		パワーハラスメント									
		事業主の方針の明確化と周知・啓発	就業規則等の文書への規定と周知・啓発	相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備	事実関係の迅速かつ正確な確認	被害者に対する適正な配慮の措置	行為者に対する適正な措置	再発防止に向けた措置	相談者(被害者)・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置	相談したこと等を理由として不利益取扱いを行わない旨の定めと、周知・啓発	その他
全 体		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		69.1	75.8	64.0	56.2	50.0	52.9	48.2	44.7	49.8	0.9
企業規模別	10～29人	63.3	57.0	26.6	36.7	29.1	30.4	30.4	24.1	27.8	2.5
	30～99人	64.3	78.6	55.1	45.9	39.8	41.8	32.7	26.5	34.7	1.0
	100～299人	66.7	76.7	67.8	54.4	44.4	46.7	43.3	37.8	44.4	0.0
	300人以上	78.4	85.2	86.4	73.9	69.9	74.4	69.3	69.3	72.7	0.6
産業別	建設業	63.0	63.0	44.4	44.4	29.6	37.0	40.7	29.6	33.3	0.0
	製造業	69.0	69.0	65.5	63.2	57.5	65.5	56.3	51.7	52.9	0.0
	情報通信業	50.0	75.0	25.0	25.0	50.0	50.0	25.0	50.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	70.0	90.0	65.0	52.5	50.0	47.5	47.5	42.5	50.0	0.0
	卸売業、小売業	68.8	77.9	70.1	64.9	61.0	63.6	49.4	46.8	50.6	0.0
	金融業、保険業	76.5	100.0	94.1	94.1	82.4	82.4	82.4	76.5	94.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	88.9	66.7	55.6	44.4	44.4	44.4	44.4	33.3	33.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	72.7	77.3	72.7	59.1	45.5	54.5	45.5	50.0	54.5	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	68.8	87.5	68.8	68.8	62.5	62.5	62.5	56.3	56.3	0.0
	教育、学習支援業	63.6	59.1	54.5	59.1	45.5	45.5	54.5	45.5	45.5	4.5
	医療、福祉	69.6	86.1	63.3	43.0	39.2	39.2	38.0	36.7	46.8	1.3
	サービス業(他に分類されないもの)	80.5	68.3	65.9	53.7	46.3	48.8	46.3	43.9	48.8	4.9



パワーハラスメントの防止措置の内容

7-2 その他ハラスメントの防止措置の内容

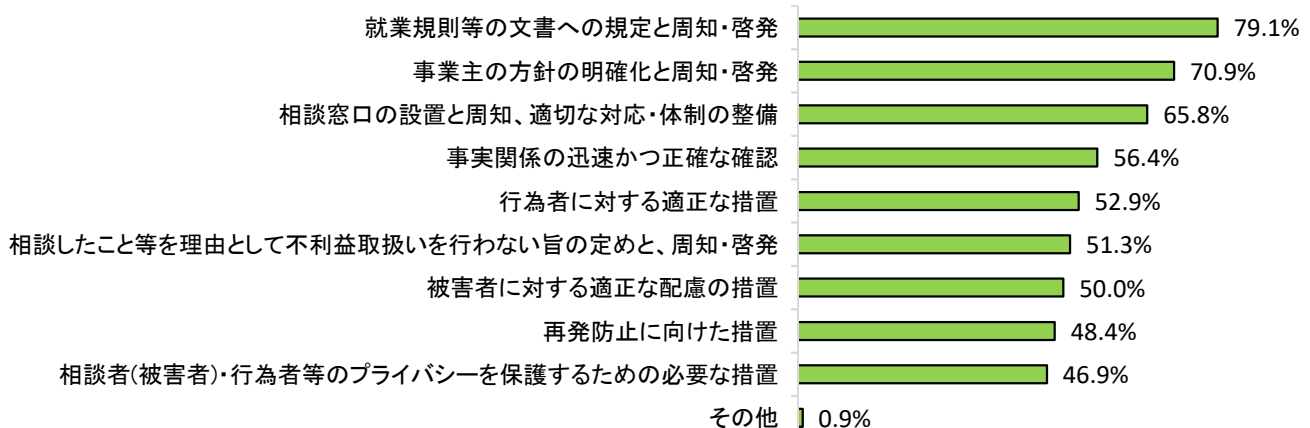
・・・「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」79.1%

その他ハラスメントの防止措置の内容については、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」が79.1%と最も高く、次いで「事業主の方針の明確化と周知・啓発」が70.9%となっている。

企業規模別、産業別にみても、「就業規則等の文書への規定と周知・啓発」の割合が高い傾向にある。

表 2-1 その他ハラスメントの防止措置の内容

区 分		その他ハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)									
		事業主の方針の明確化と周知・啓発	就業規則等の文書への規定と周知・啓発	相談窓口の設置と周知、適切な対応・体制の整備	事実関係の迅速かつ正確な確認	被害者に対する適正な配慮の措置	行為者に対する適正な措置	再発防止に向けた措置	相談者(被害者)・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置	相談したこと等を理由として不利益取扱いを行わない旨の定めと、周知・啓発	その他
全 体		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		70.9	79.1	65.8	56.4	50.0	52.9	48.4	46.9	51.3	0.9
企業規模別	10～29人	64.6	61.0	28.0	35.4	28.0	26.8	28.0	23.2	26.8	2.4
	30～99人	63.7	81.4	53.9	44.1	37.3	41.2	31.4	32.4	36.3	0.0
	100～299人	69.6	80.4	69.6	55.4	45.7	47.8	45.7	40.2	47.8	0.0
	300人以上	78.7	85.6	88.5	74.1	70.1	74.7	69.5	70.1	73.6	1.1
産業別	建設業	64.3	64.3	46.4	46.4	32.1	35.7	39.3	32.1	35.7	0.0
	製造業	65.5	74.7	66.7	62.1	57.5	64.4	57.5	51.7	54.0	1.1
	情報通信業	50.0	75.0	25.0	25.0	50.0	50.0	25.0	50.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	72.5	92.5	62.5	45.0	47.5	47.5	42.5	47.5	50.0	0.0
	卸売業、小売業	69.2	79.5	74.4	65.4	57.7	61.5	48.7	47.4	51.3	0.0
	金融業、保険業	76.5	100.0	94.1	94.1	82.4	82.4	82.4	76.5	94.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	88.9	66.7	55.6	44.4	44.4	44.4	44.4	33.3	33.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	76.2	81.0	71.4	61.9	47.6	52.4	47.6	57.1	61.9	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	68.8	87.5	68.8	68.8	62.5	62.5	62.5	56.3	56.3	0.0
	教育、学習支援業	60.9	60.9	47.8	52.2	43.5	43.5	47.8	47.8	39.1	4.3
	医療、福祉	71.4	86.9	63.1	42.9	38.1	39.3	38.1	36.9	46.4	1.2
	サービス業(他に分類されないもの)	87.8	68.3	70.7	58.5	48.8	51.2	48.8	48.8	53.7	2.4



その他ハラスメントの防止措置の内容

カスタマーハラスメントに関する調査の結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

令和3(2021)年3月まとめ

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

1 主な事例

何回も同じ内容を繰り返すクレーム

- ・近年、無理難題を言われることが増えており、店内で大声で延々とクレームを言われたり、些細なことで謝りに来いと何度も言われたりする。（卸売業、小売業）

権威的（説教）態度

- ・得意先から優位的な地位の強要をされた。（製造業）

威嚇・脅迫

- ・不要な睡眠薬を窓口で要求され、お断りすると大声を出された。（医療、福祉）

金品の要求

- ・電話でのクレームで、事実確認が取れない状況の中、現金書留でお金を送付しないとネットで流すと言われた。（卸売業、小売業）

その他

- ・マスクなしの人が一方的に怒りをぶつけるかのように理不尽な要求を言ってきた。（卸売業、小売業）

2 講じられている対策

体制の構築

- ・担当責任者を設置している。（運輸業、郵便業）
- ・フランチャイズ本部が設置しているカスタマーセンターを通しての対応を行っている。（卸売業、小売業）
- ・本部の渉外担当と一体となり対応している。（生活関連サービス業、娯楽業）
- ・配置転換を行う。（運輸業、郵便業）

対応の方法

- ・客にも社の方針を説明し、社員には不快なことがあれば報告させるようにしている。（製造業）
- ・複数人で対応し、暴力的な発言の場合は、施設長も同席して話をする。（医療、福祉）
- ・悪質なケースと判断した場合は、警察に相談することとしている。（生活関連サービス業、娯楽業）
- ・防犯カメラでの記録を行い、警察や警備保障会社へ通報する。（卸売業、小売業）

周知・啓発

- ・カスタマーハラスメントの事例のポスターを掲示している。（製造業）
- ・相談窓口を設置し、入社説明会及び全員への説明会を実施している。（サービス業（他に分類されないもの））
- ・カスタマーハラスメント対策関係の講演会に参加する。（卸売業、小売業）

労働環境等調査票(別表)

テレワーク・ハラスメントに関する調査

令和2(2020)年9月30日現在

※労政事務所No. (記入不要です)				
※整理番号 (記入不要です)				

1. テレワークについて

(1) テレワーク(注1)を実施していますか。

テレワークは、働く場所によって、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスの3つに分けられます。

在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスのそれぞれについて、該当する番号を選び○で囲んでください。(過去に実施していた場合も、「実施している」に含めてください。)

	実施している	実施していない	
		実施したい(予定ありを含む)	実施するつもりはない
在宅勤務	1	2	3
モバイルワーク	1	2	3
サテライトオフィス	1	2	3

↓
設問(2)(3)(4)(6)にお答えください。

↓
設問(5)(6)にお答えください。

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

(2) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と答えた事業所に伺います。

テレワークを実施している部門・職種にはどのようなものがありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

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

(3) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と答えた事業所に伺います。

テレワークを実施したことで得られた効果はありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

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

(注1):「テレワーク」とは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

テレワークは、働く場所によって、在宅勤務(自宅利用型テレワーク)、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務(施設利用型テレワーク)の3つに分けられます。

- (4) (1)でいずれかのテレワークを「実施している」と回答した事業所に伺います。
テレワークを実施した際に生じた課題はありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(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	労働者間のコミュニケーションに問題がある
7	導入・実施にコストがかかる
8	その他()

- (5) (1)でいずれかのテレワークを「実施したい」又は「実施するつもりはない」と回答した事業所に伺います。
テレワークを実施していない理由は何ですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(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	労働者間のコミュニケーションに問題がある
7	導入・実施にコストがかかる
8	その他()

- (6) テレワークに関してご意見等ございましたら、自由にご記入ください。

※テレワークに取り組む中小企業事業主に対する国(厚生労働省)の助成金があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html

※県では、国の助成金を活用して新規でテレワークに取り組む中小企業に対し、上乗せ補助を行っています。

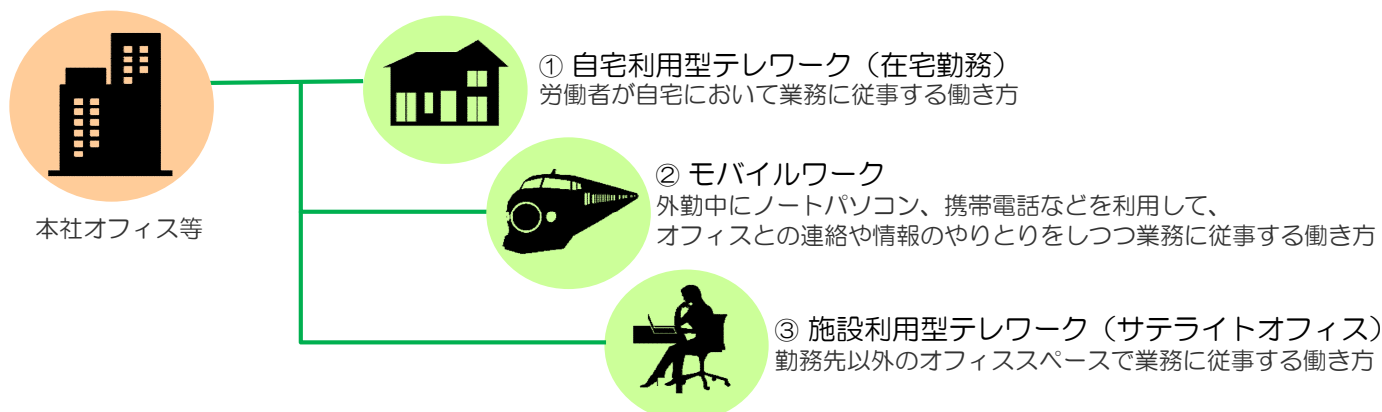
<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/teleworkhozyokin.html>

【参 考】

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅等で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際に、従業員に自宅等で働いてもらうことにより事業の継続ができるなどのメリットがあると言われています。

テレワークは働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられます。



2. ハラスメントについて

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

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

- (1) パワーハラスメント、その他ハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)の防止措置を実施していますか。それぞれのハラスメントについて、該当する番号を○で囲んでください。

	実施している	実施していない
パワーハラスメント	1	2
その他ハラスメント (セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)	1	2

- (2) (1)で各ハラスメントの防止措置を「実施している」と答えた事業所に伺います。どのような防止措置を実施していますか。それぞれのハラスメントについて、該当する番号を選び、○で囲んでください。(複数回答可)

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

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

- (4) ハラスメントに関してご意見等ございましたら、自由にご記入ください。

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

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

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

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

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

お忙しい中、御協力いただきありがとうございました

令和2(2020)年 栃木の労働環境事情

令和3(2021)年3月発行

発行者 〒320-8501

宇都宮市塙田1-1-20

栃木県産業労働観光部労働政策課

TEL : 028-623-3217

FAX : 028-623-3225

E-mail : rousei@pref.tochigi.lg.jp