

令和3年度
鳥取県職場環境等実態調査報告書

令和4年3月

鳥取県商工労働部雇用人材局

令和3年度鳥取県職場環境等実態調査報告書 目次

調査の概要	1
調査結果の概要	
Ⅰ 休暇制度等の状況	
（1）週休2日制の実施状況	6
（2）変形労働時間制	7
（3）休暇制度	8
Ⅱ 女性が活躍するための取組	
（1）女性への取組	9
（2）キャリア形成	15
Ⅲ ワーク・ライフ・バランス	
（1）仕事と育児の両立	18
（2）仕事と介護の両立	28
（3）仕事と家庭の両立	34
Ⅳ ハラスメント	
（1）セクシュアルハラスメント	36
（2）パワーハラスメント	41
（3）マタニティハラスメント・パタニティハラスメント	46
Ⅴ 障がい者、高齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用	
（1）障がい者の雇用	51
（2）高齢者の雇用	52
（3）若年者の雇用	55
（4）外国人の雇用	58
（5）非正規社員の処遇改善等	60
Ⅵ 行政への要望	61

令和3年度鳥取県職場環境等実態調査の事業概要

【調査の概要】

(1) 調査の目的

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査基準日(調査期間)

令和3年8月1日現在(令和3年8月2日～9月3日)

(3) 調査対象

1) 事業主調査

総務省統計局の「事業所母集団データベース」における「令和元年年次フレーム」による常用労働者10人以上の県内の単独事業所及び本所(本社・本店)について無作為に1,500事業所を抽出

※「常用労働者」とは、次のいずれかに当てはまる者をいう。

- ・期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・日々または1か月以内の期間を定めて雇われているもののうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者
- ・役員や事業主の家族であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

※なお、回答においては調査基準日において常用労働者数が10人に満たない事業所は集計からは除いている。

2) 従業員調査

事業主調査の対象企業に雇用される正規の女性従業員及び男性従業員の各1,500人

(4) 有効回答数(回答率)

1) 事業主調査

570事業所(38.0%)

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または無回答の事業所(141事業所)は集計から除いている。

2) 従業員調査

女性従業員:577人(38.4%)、男性従業員:525人(35.0%)

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の回答者(女性:12人、男性:10人)は集計から除いている。

(5) 調査方法

郵送調査(自計申告)

1) 事業主調査

調査受託者(株式会社情報サービス鳥取)から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送により回答

2) 従業員調査

調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送により、調査受託者に回答

(6) 利用上の注意

- ・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の設問については、その質問の有効回答者数を分母として算出している。
- ・報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ(<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)に掲載している。

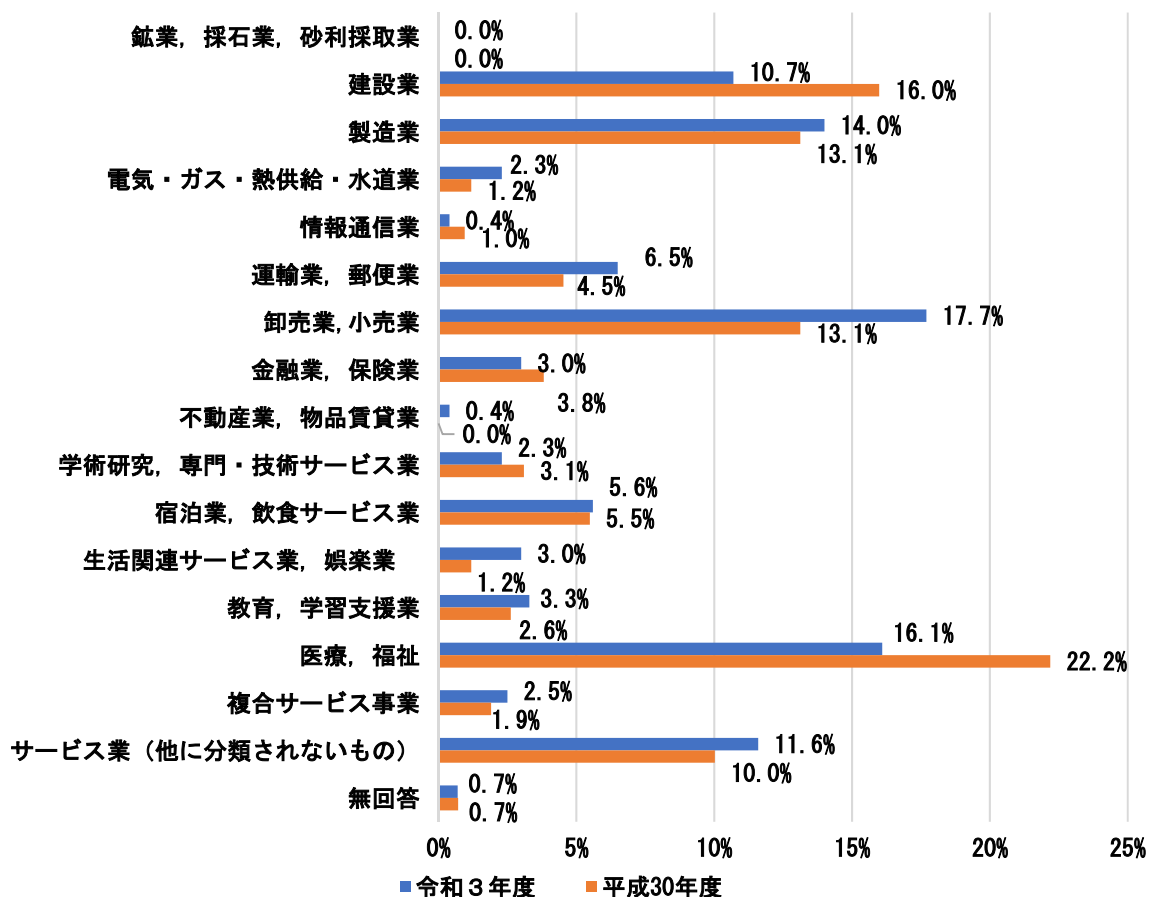
【有効回答の概要】

(1) 事業主調査

1) 有効回答数 事業主調査：570 事業所

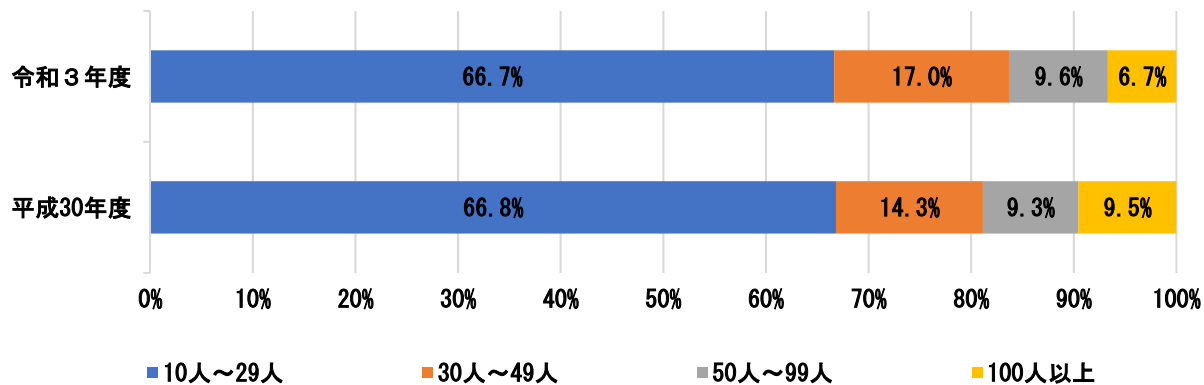
2) 産業分類別回答事業所数 事業主調査 I より

産業分類	令和3年度		平成30年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%
建設業	61	10.7%	67	16.0%
製造業	80	14.0%	55	13.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	13	2.3%	5	1.2%
情報通信業	2	0.4%	4	1.0%
運輸業、郵便業	37	6.5%	19	4.5%
卸売業、小売業	101	17.7%	55	13.1%
金融業、保険業	17	3.0%	16	3.8%
不動産業、物品賃貸業	2	0.4%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13	2.3%	13	3.1%
宿泊業、飲食サービス業	32	5.6%	23	5.5%
生活関連サービス業、娯楽業	17	3.0%	5	1.2%
教育、学習支援業	19	3.3%	11	2.6%
医療、福祉	92	16.1%	93	22.2%
複合サービス事業	14	2.5%	8	1.9%
サービス業（他に分類されないもの）	66	11.6%	42	10.0%
無回答	4	0.7%	3	0.7%
計	570	100.0%	419	100.0%



3)事業所規模別事業所数 事業主調査票 Iより

事業所規模別 事業所数	令和3年度		平成30年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
10人～29人	380	66.7%	280	66.8%
30人～49人	97	17.0%	60	14.3%
50人～99人	55	9.6%	39	9.3%
100人以上	38	6.7%	40	9.5%
計	570	100.0%	419	100.0%

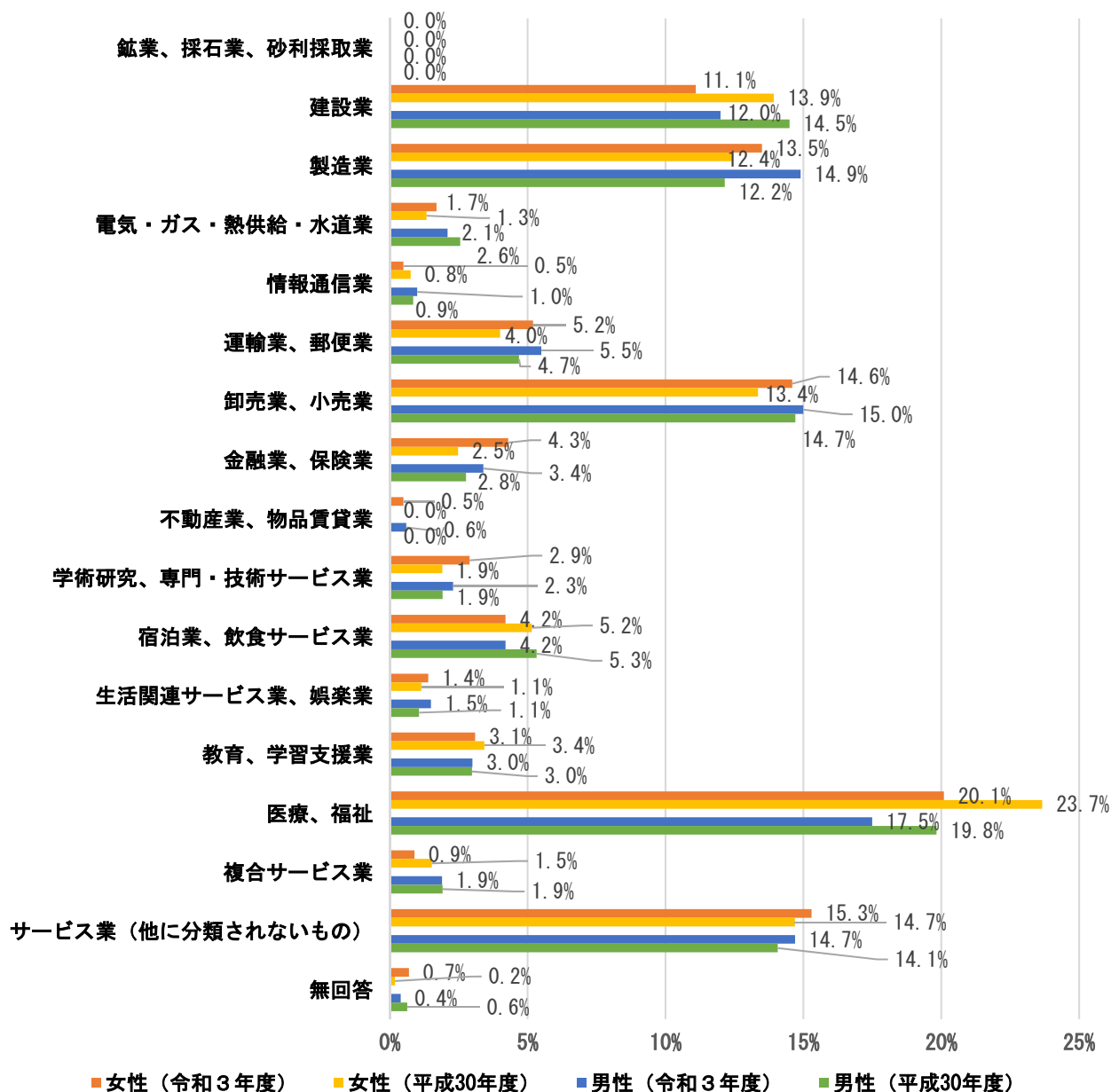


(2) 従業員調査

1) 有効回答数 従業員調査: 女性従業員 577 人、男性従業員 525 人

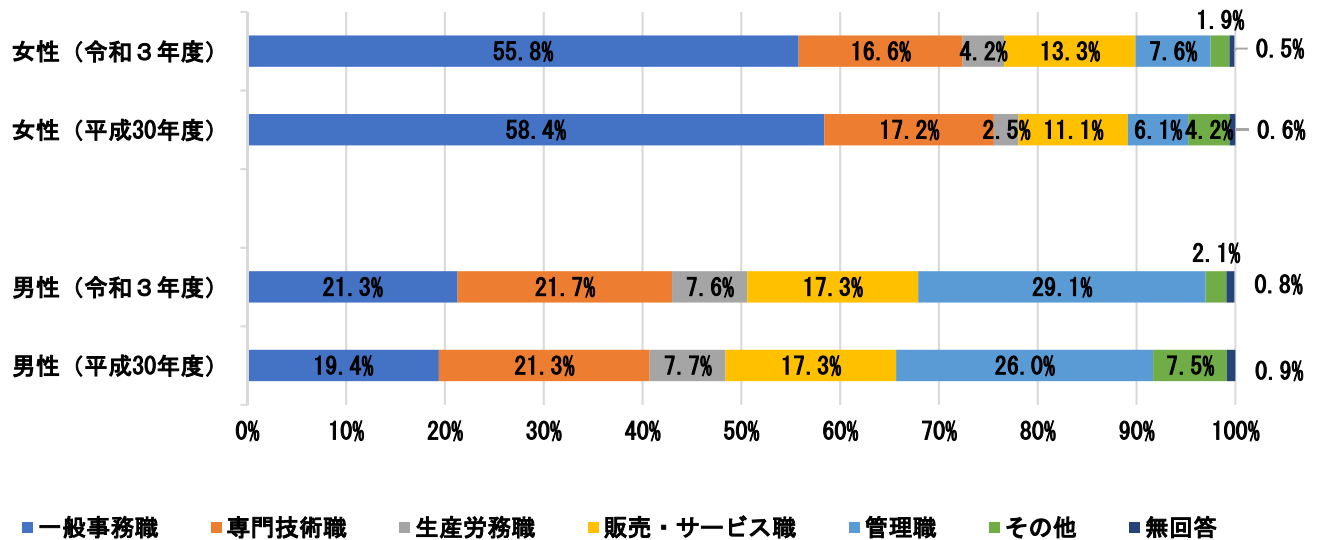
2) 産業分類別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問1より

産業分類	令和3年度		平成30年度	
	女性従業員回答数	男性従業員回答数	女性従業員回答数	男性従業員回答数
	割合	割合	割合	割合
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	11.1%	12.0%	13.9%	14.5%
製造業	13.5%	14.9%	12.4%	12.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7%	2.1%	1.3%	2.6%
情報通信業	0.5%	1.0%	0.8%	0.9%
運輸業、郵便業	5.2%	5.5%	4.0%	4.7%
卸売業、小売業	14.6%	15.0%	13.4%	14.7%
金融業、保険業	4.3%	3.4%	2.5%	2.8%
不動産業、物品賃貸業	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2.9%	2.3%	1.9%	1.9%
宿泊業、飲食サービス業	4.2%	4.2%	5.2%	5.3%
生活関連サービス業、娯楽業	1.4%	1.5%	1.1%	1.1%
教育、学習支援業	3.1%	3.0%	3.4%	3.0%
医療、福祉	20.1%	17.5%	23.7%	19.8%
複合サービス業	0.9%	1.9%	1.5%	1.9%
サービス業(他に分類されないもの)	15.3%	14.7%	14.7%	14.1%
無回答	0.7%	0.4%	0.2%	0.6%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



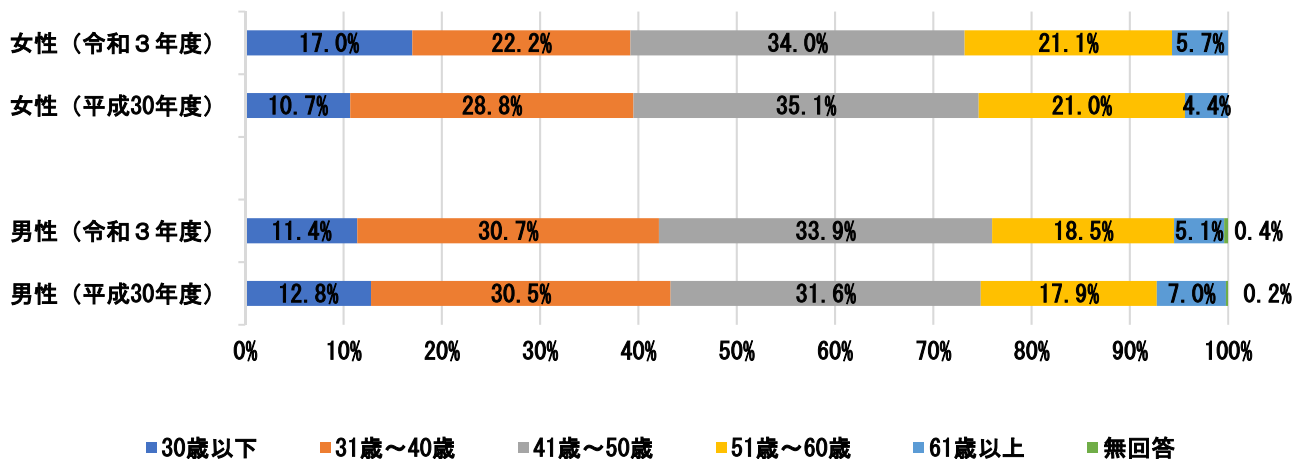
3) 職種別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問3より

職種	令和3年度				平成30年度			
	女性従業員回答数		男性従業員回答数		女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
一般事務職	322	55.8%	112	21.3%	306	58.4%	91	19.4%
専門技術職	96	16.6%	114	21.7%	90	17.2%	100	21.3%
生産労務職	24	4.2%	40	7.6%	13	2.5%	36	7.7%
販売・サービス職	77	13.3%	91	17.3%	58	11.1%	81	17.3%
管理職	44	7.6%	153	29.1%	32	6.1%	122	26.0%
その他	11	1.9%	11	2.1%	22	4.2%	35	7.5%
無回答	3	0.5%	4	0.8%	3	0.6%	4	0.9%
計	577	100.0%	525	100.0%	524	100.0%	469	100.0%



4) 年齢層別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問4より

職種	令和3年度				平成30年度			
	女性従業員回答数		男性従業員回答数		女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
30歳以下	98	17.0%	60	11.4%	56	10.7%	60	12.8%
31歳～40歳	128	22.2%	161	30.7%	151	28.8%	143	30.5%
41歳～50歳	196	34.0%	178	33.9%	184	35.1%	148	31.6%
51歳～60歳	122	21.1%	97	18.5%	110	21.0%	84	17.9%
61歳以上	33	5.7%	27	5.1%	23	4.4%	33	7.0%
無回答	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%	1	0.2%
計	577	100.0%	525	100.0%	524	100.0%	469	100.0%



令和3年度鳥取県職場環境等実態調査結果の概要

以降の集計結果・グラフは母数は特に注記がない限り、各調査票の有効回答数である。(事業主調査票:570事業所、女性従業員調査票:577人、男性従業員調査票:525人)

また、「企業規模」とは事業所が属する企業の規模であり、「事業所規模」とは回答のあった事業所を、その「常用労働者数」数により層別したものである。

I 休暇制度等の状況

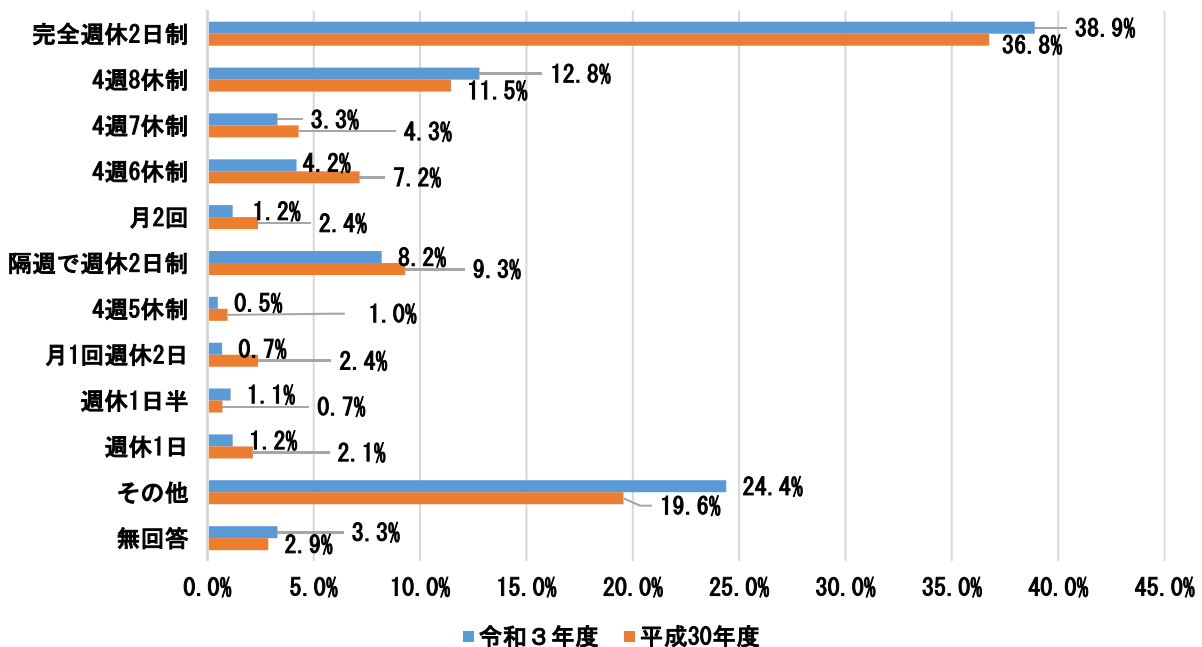
(1) 週休2日制の実施状況

A 事業主調査

1) 週休の実施形態 事業主調査票 II 問1(1)より

「完全週休2日制」が38.9%、「4週8休制」が12.8%となっており、約半数の事業所が「完全週休2日制」または「4週8休制」を実施している。

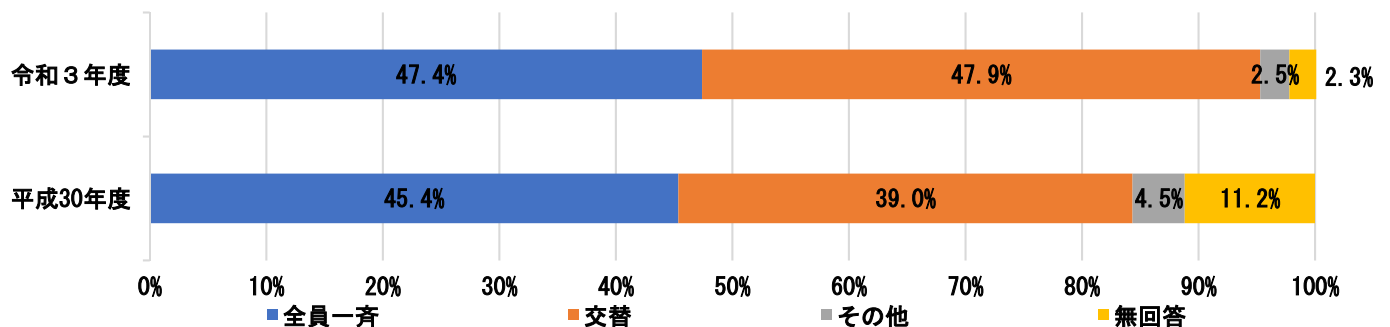
前回調査(平成30年度)と比較すると、「完全週休2日制」と「4週8休制」が共に増加している。



2) 週休の実施方法 事業主調査票 II 問1(2)より

週休の実施形態を「週休1日半」「週休1日」「その他」以外と回答した事業主(N=399)が、その実施の方法としてあげるのは、「交替」が47.9%と最も高く、次いで「全員一斉」が47.4%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「全員一斉」、「交替」が共に特に増加している。

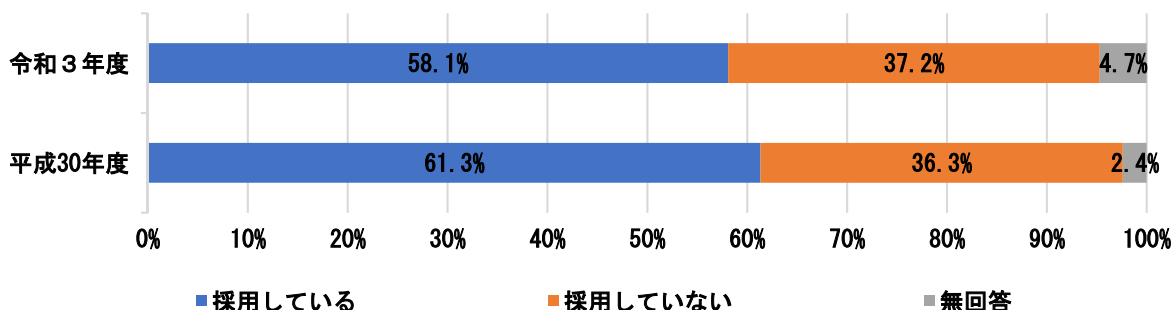


(2) 変形労働時間制

A 事業主調査

1) 変形労働時間制の採用状況 事業主調査票 II 問2(1)より

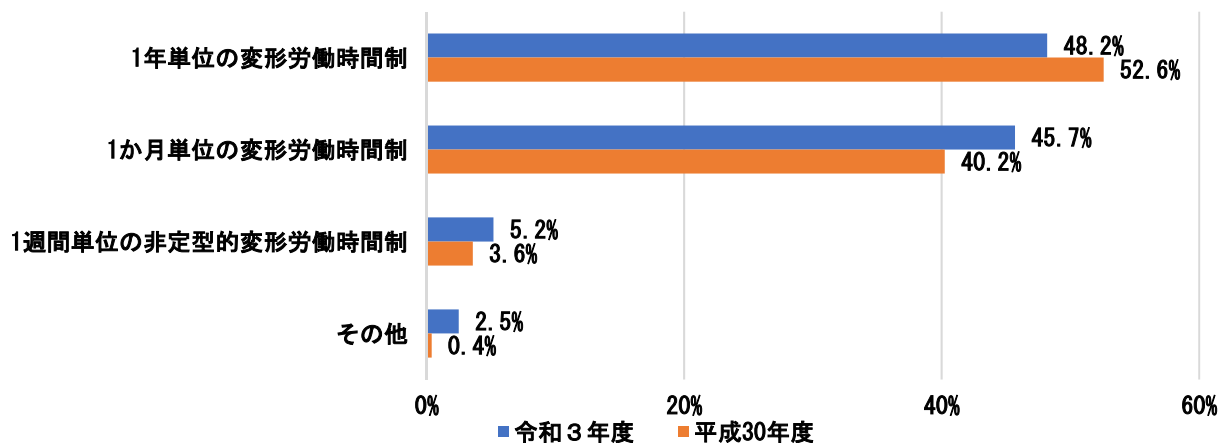
何らかの変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主は、全体で 58.1%となっている。
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「採用している」は減少している。



2) 変形労働時間制の形態 事業主調査票 II 問2(2)より

変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主(N=331)が、実際に採用している変形労働時間制の形態(複数回答可)は「1年単位の変形労働時間制」が 48.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が増加している。



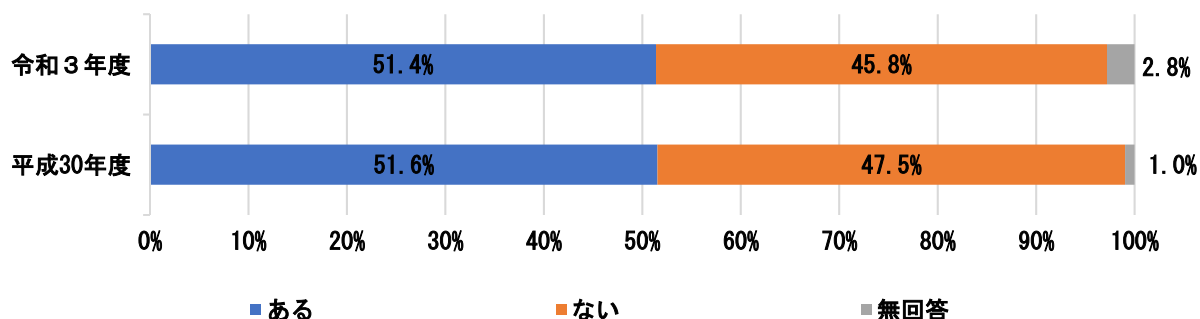
※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答数(N=326)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) 休暇制度

A 事業主調査

1) 独自に採用している休暇制度 事業主調査票 II 問3(1)より

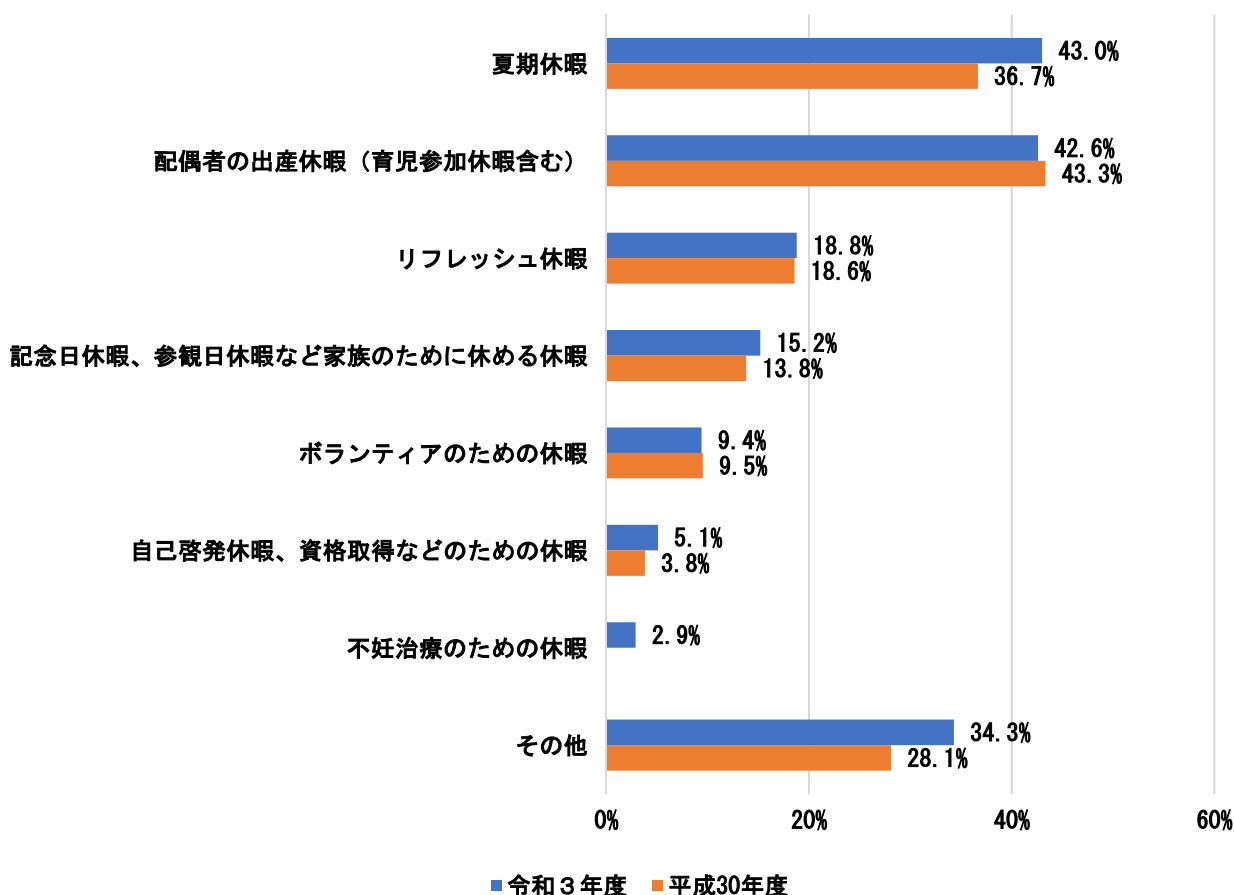
年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く独自に採用している休暇制度が「ある」と回答した事業主は51.4%となっており、前回調査(平成30年度)と比較すると横ばいとなっている。



2) 独自の休暇制度の内容 事業主調査票 II 問3(2)より

独自に採用している休暇制度(年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く)が「ある」と回答した事業主が、その内容としてあげるのは(複数回答可)、「夏期休暇」、「配偶者の出産休暇(育児参加休暇含む)」が高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、夏期休暇が大幅に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=277)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

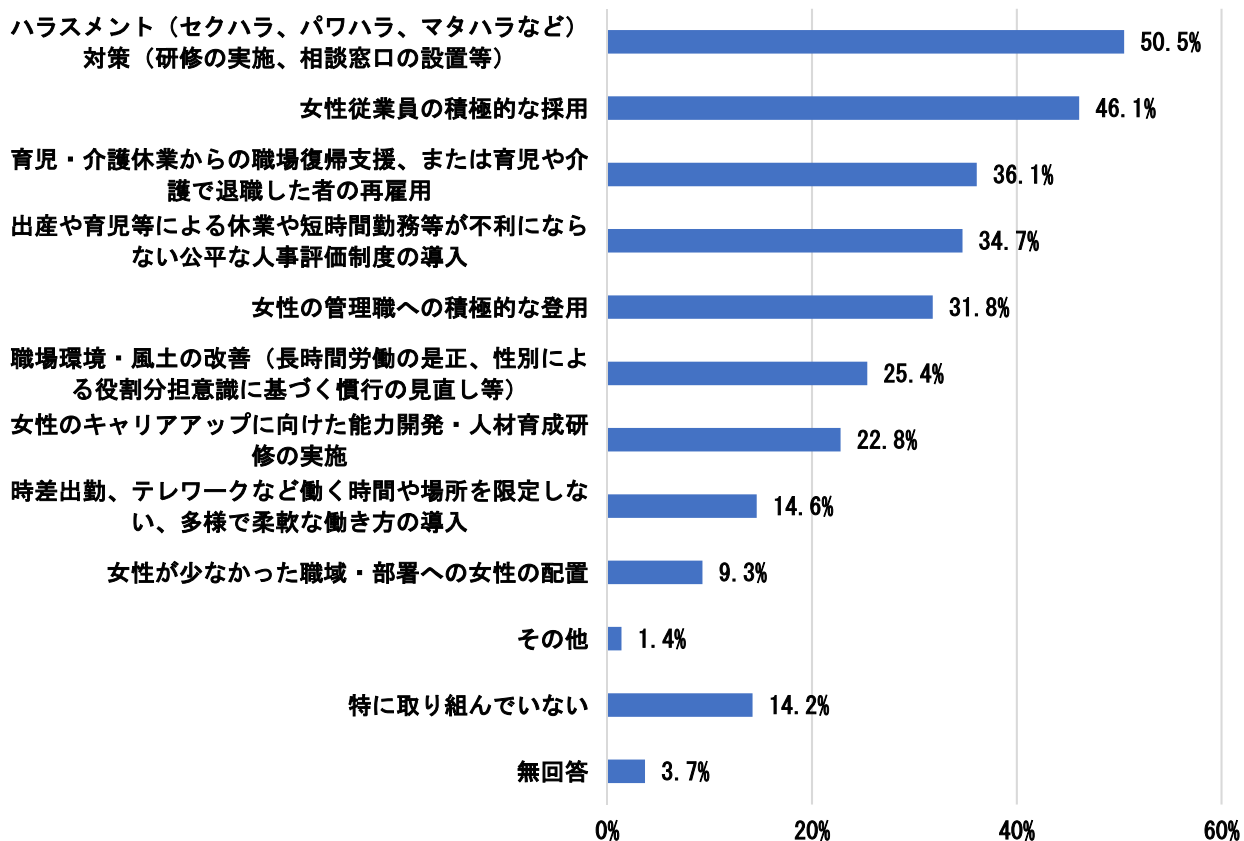
II 女性が活躍するための取組

(1) 女性への取組

A 事業主調査

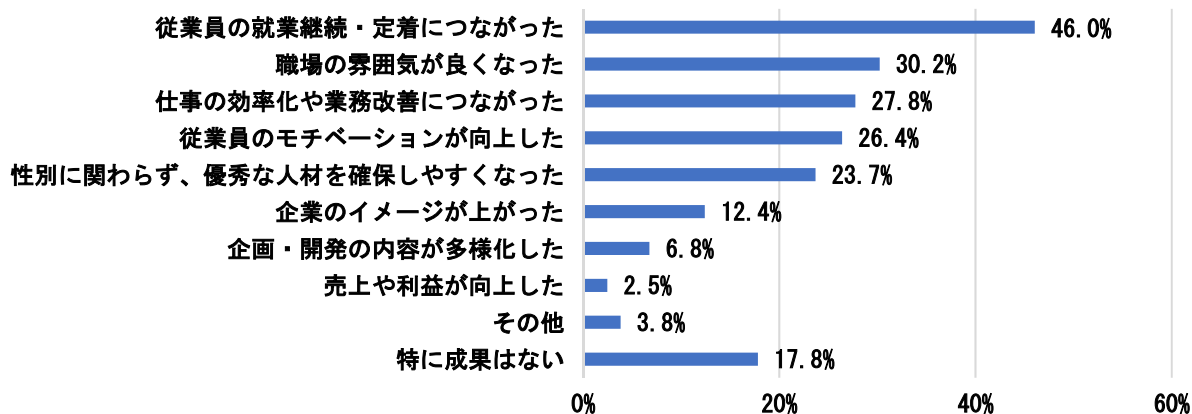
1) 女性活躍を推進するための取組 事業主調査 III 問4より

女性活躍を推進するための取組について(複数回答可)、「ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラなど)対策(研修の実施、相談窓口の設置等)」が50.5%で最も高くなっている。



2) 女性の活躍推進の取組により、もたらされた成果 事業主調査票 III 問5より

女性の活躍推進について、「特に取り組んでいない」以外と回答した事業主(N=489)が、取組によりもたらされた効果と考えるのは(複数回答可)、「従業員の就業継続・定着につながった」が46.0%で最も高くなっている。



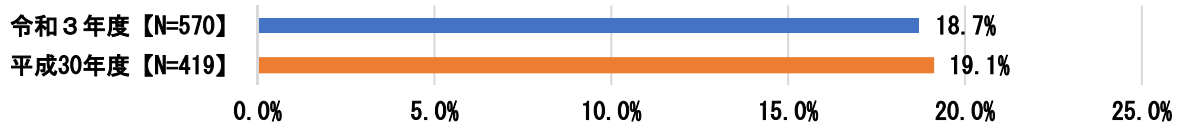
※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=443)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 女性の役員・管理職・従業員の割合 事業主調査票 Iより

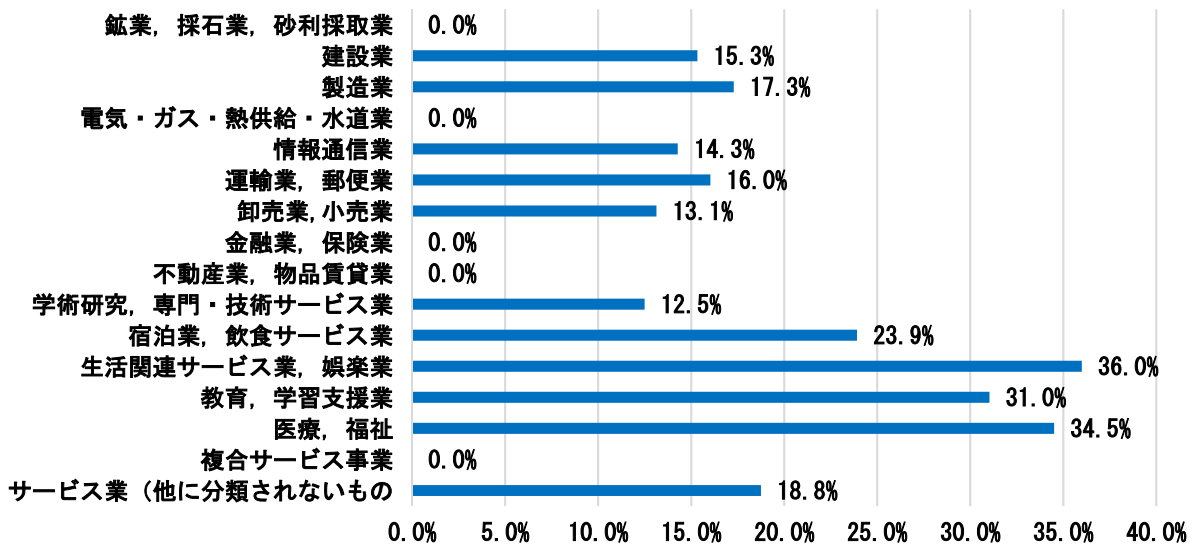
i) 役員

常勤の役員数に占める「女性役員の割合」は18.7%となっている。

【全体】



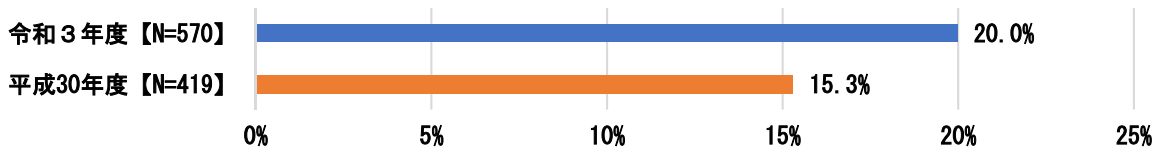
【産業分類別】



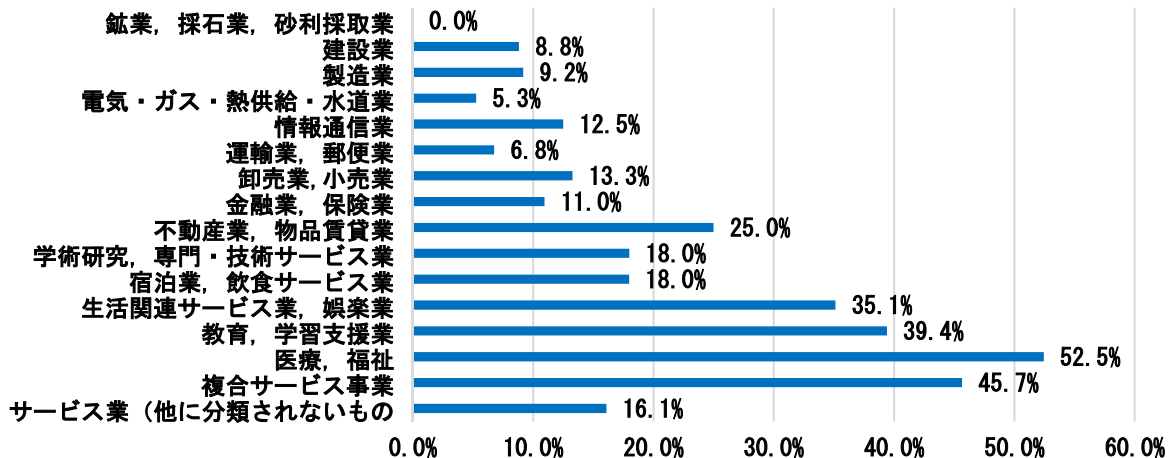
ii) 管理職

管理者数に占める「女性管理職の割合」は20.0%となっている。

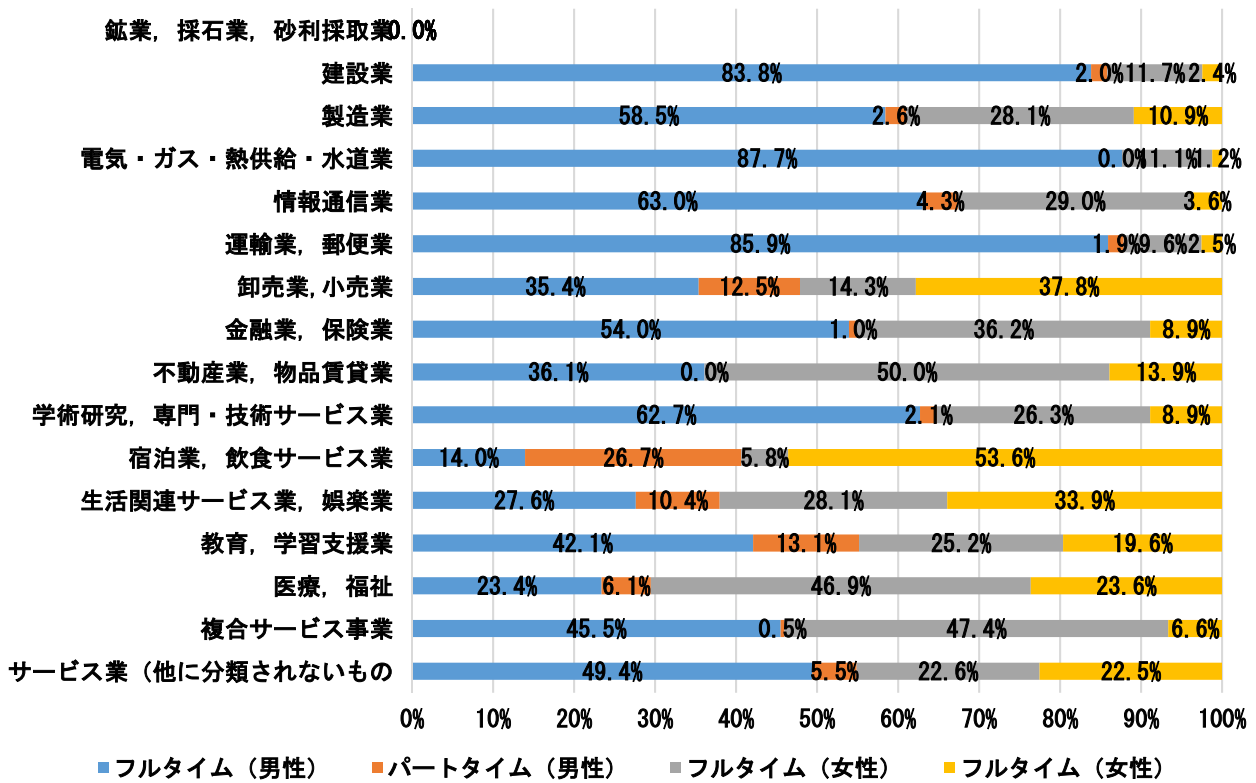
【全体】



【産業分類別】



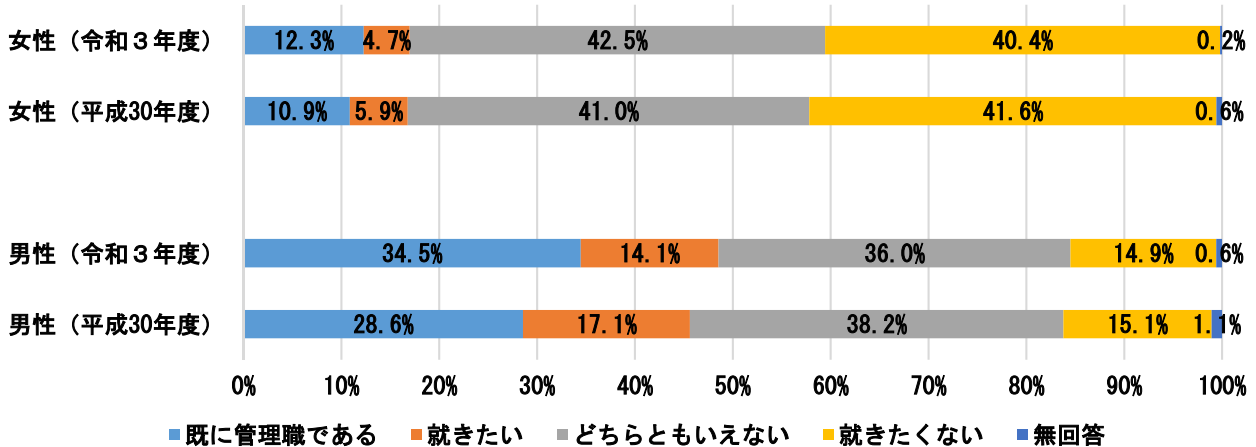
iii) 従業員の性別、フルタイム、パートタイム別の割合



B 従業員調査

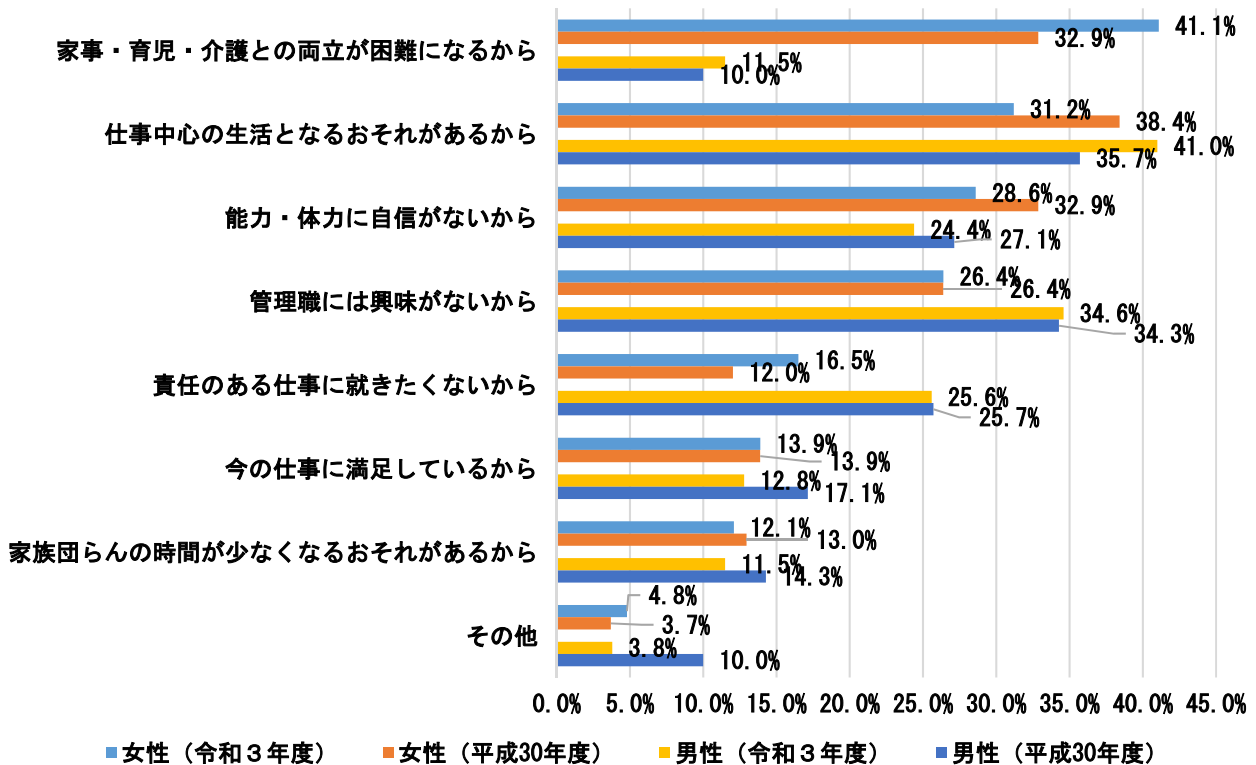
4) 従業員の管理職への就任希望 女性・男性各従業員調査票 V 問9より

管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は 4.7%で、男性従業員は 14.1%、「就きたくない」と回答している女性従業員は 40.4%、男性従業員は 14.9%となっている。



5) 従業員の管理職就任に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問9より

管理職に「就きたくない」と回答した従業員（女性 N=233、男性 N=78）が、その理由としてあげるの（複数回答可）、女性従業員では「家事・育児・介護との両立が困難になるから」が 41.1%と最も高く、男性従業員では「仕事中心の生活となるおそれがあるから」が 41.0%と最も高くなっている。

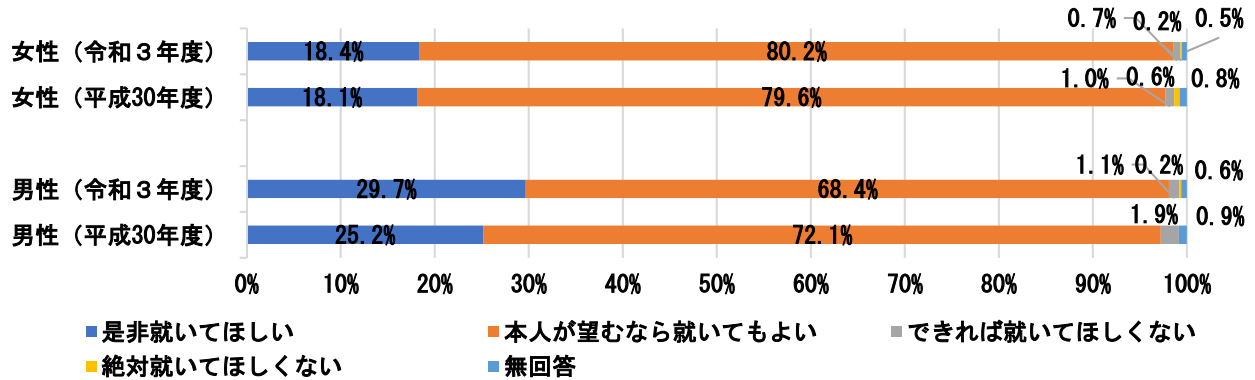


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性 N=231、男性 N=78）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 女性従業員の管理職就任に対する意見 女性・男性各従業員調査票 V 問 10 より

女性従業員の管理職就任について、「是非就いてほしい」は女性が18.4%、男性が29.7%、「本人が望むなら就いてもよい」は女性が80.2%、男性が68.4%となっている。

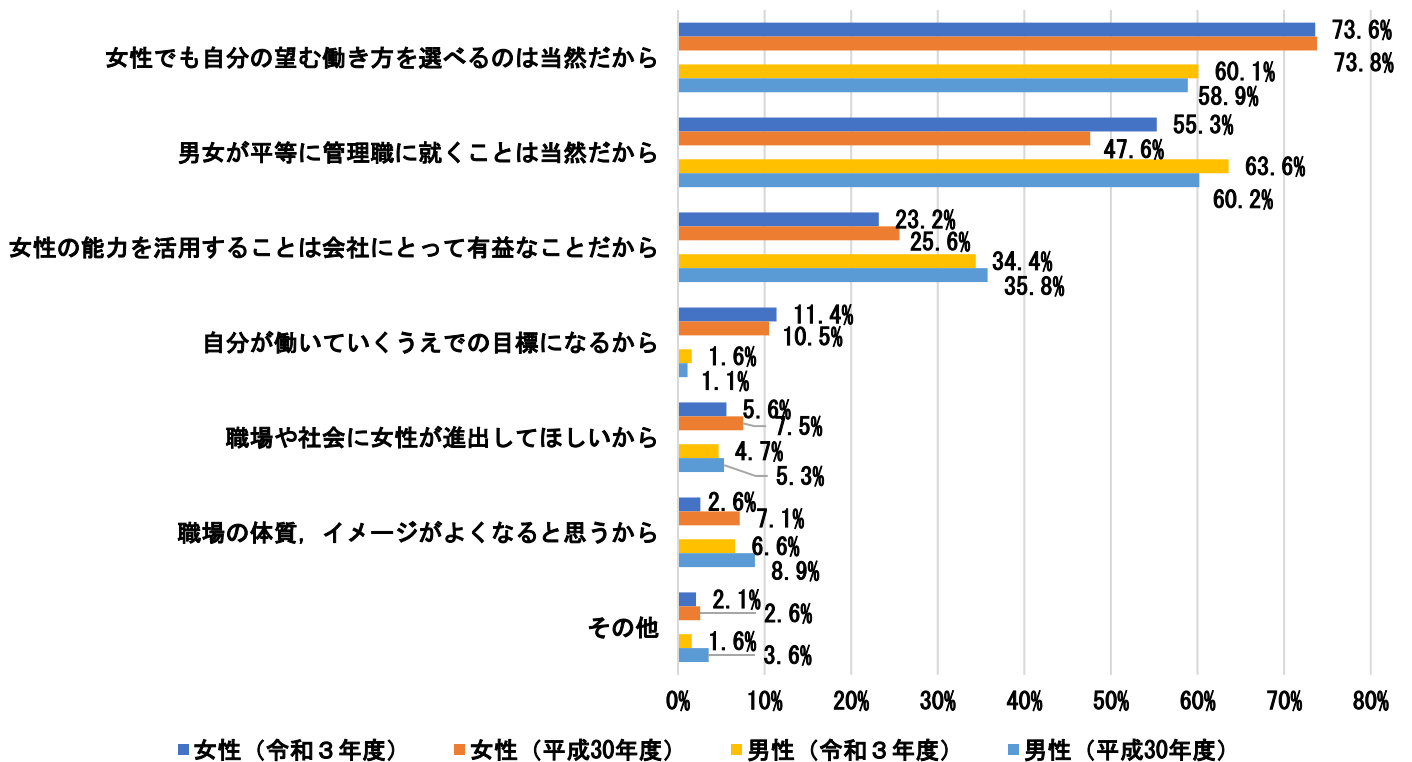
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性は全ての項目で横ばい、男性は「是非就いてほしい」が増加して、「本人が望むなら就いてもよい」が減少している。



7) 女性従業員の管理職就任に肯定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問 11 より

女性の管理職就任について、「是非就いてほしい」または「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員(女性 N=569、男性 N=515)がその理由としてあげるのは(2つまで選択可)、女性従業員は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が73.6%と最も高く、男性従業員は「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が63.6%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性ともに「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が増加している。

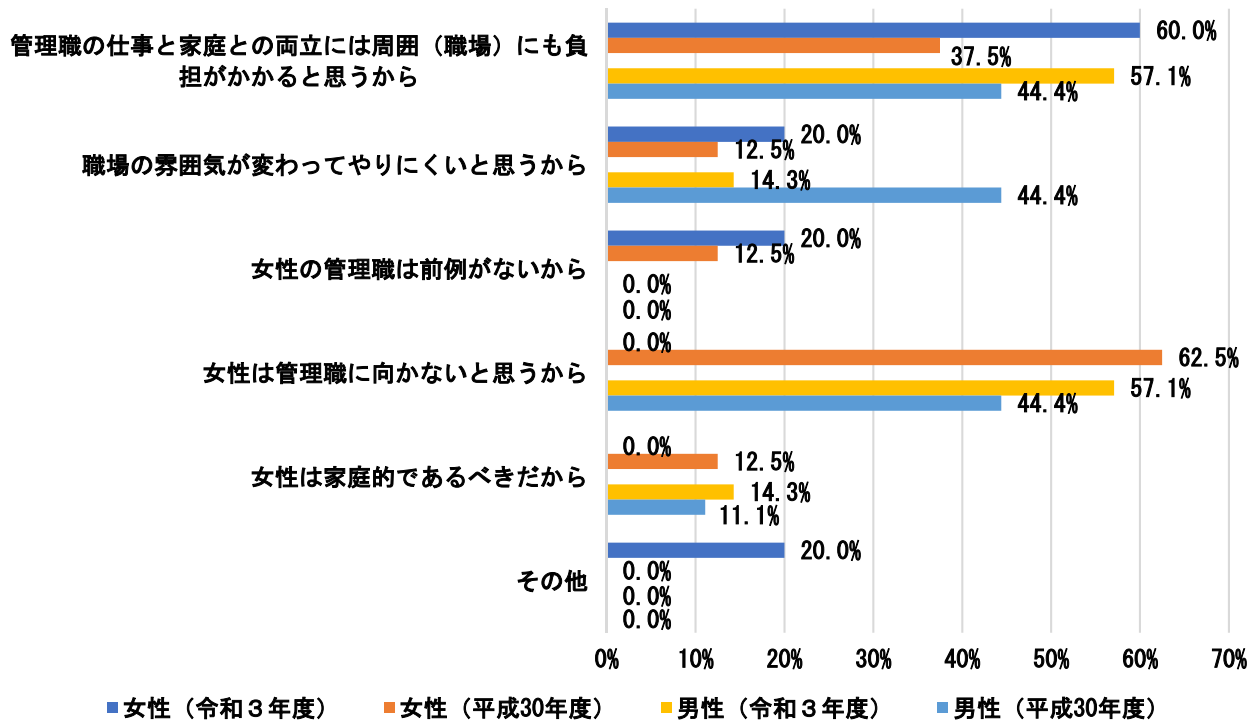


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=568、男性 N=514)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 女性従業員の管理職就任に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問 12 より

女性の管理職就任について、「できれば就いてほしくない」または「絶対就いてほしくない」と回答した従業員（女性 N=5、男性 N=7）がその理由としてあげるのは（2つまで選択可）、女性従業員は「管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから」が60.0%と最も高く、男性従業員は「管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから」、「女性は管理職に向かないと思うから」が共に57.1%と最も高くなっている。

前回調査（平成 30 年度）と比較すると、女性は「管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから」が 20 ポイント以上増加している。



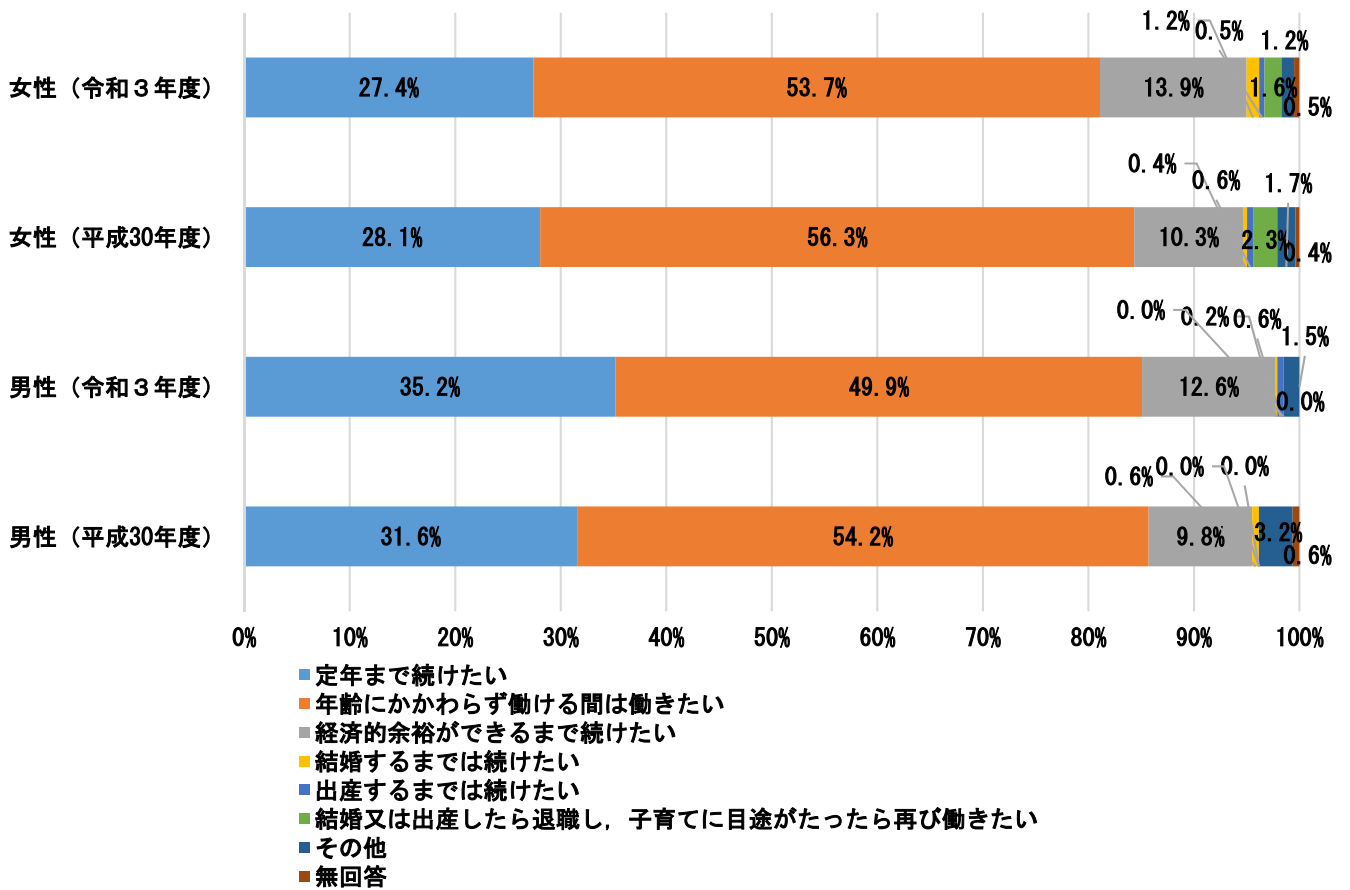
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性 N=5、男性 N=7）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) キャリア形成

A 従業員調査

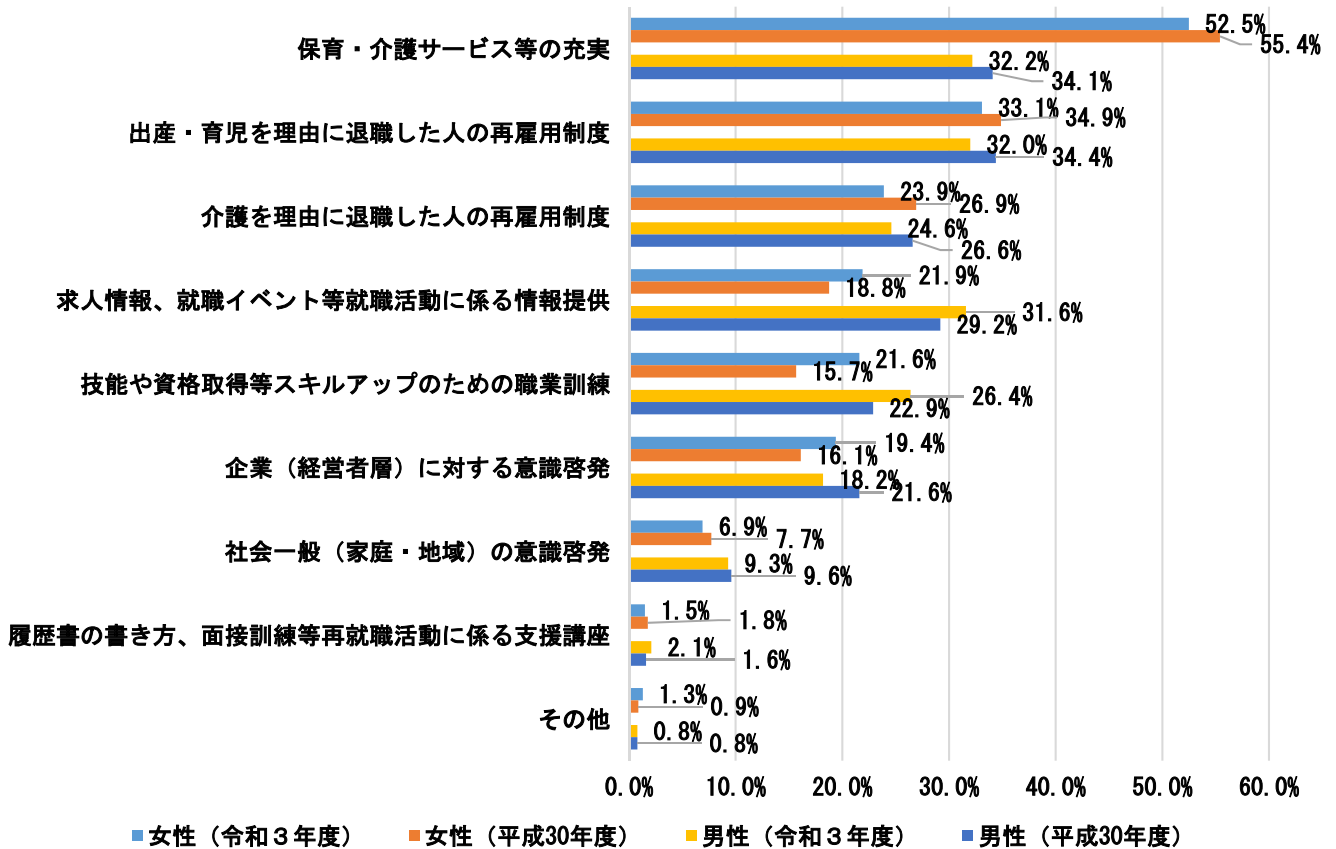
1) 従業員の仕事継続の希望 女性・男性各従業員調査票 II 問5より

仕事継続について、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が女性従業員は 53.7%、男性従業員は 49.9%となっている。前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「経済的余裕ができるまで続けたい」が男女ともに増加している。



2) 従業員の再就職・再雇用に必要な支援 女性・男性各従業員調査票 II 問6より

従業員が、仮に結婚または出産・育児・介護などにより退職した場合、再就職に当たって必要な支援と考えるものとして(2つまで選択可)、「保育・介護サービス等の充実」が女性従業員は 52.5%、男性従業員は 32.2%と最も高くなっている。

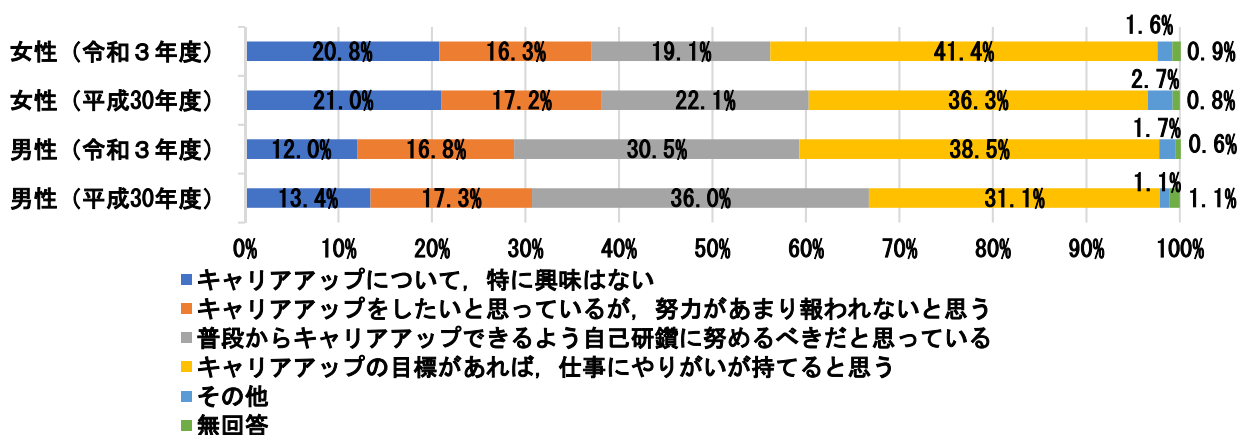


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=547、男性 N=516)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) キャリアアップに対する意見 女性・男性各従業員調査票 III 問7より

キャリアアップに対する意見について、女性・男性従業員ともに「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つ」という意見が最も高くなっている。

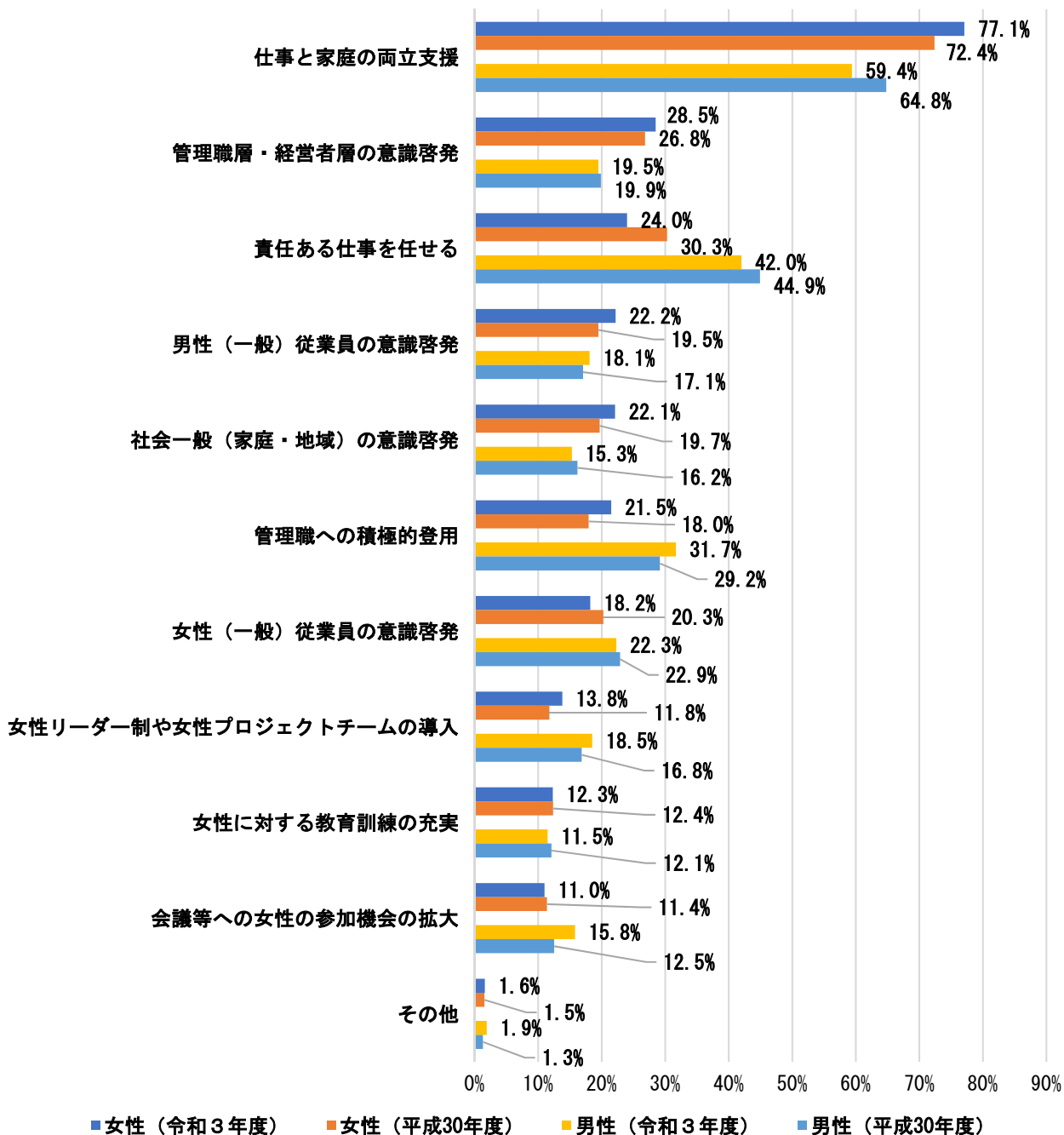
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つ」という意見が増加している。



4) 女性の能力発揮のための取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問8より

女性が能力を発揮するために重要な取組と考えるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」が77.1%、59.4%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員は「仕事と家庭の両立支援」が、男性従業員は「会議等への女性の参加機会の拡大」が最も増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=571、男性 N=524)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事と育児の両立

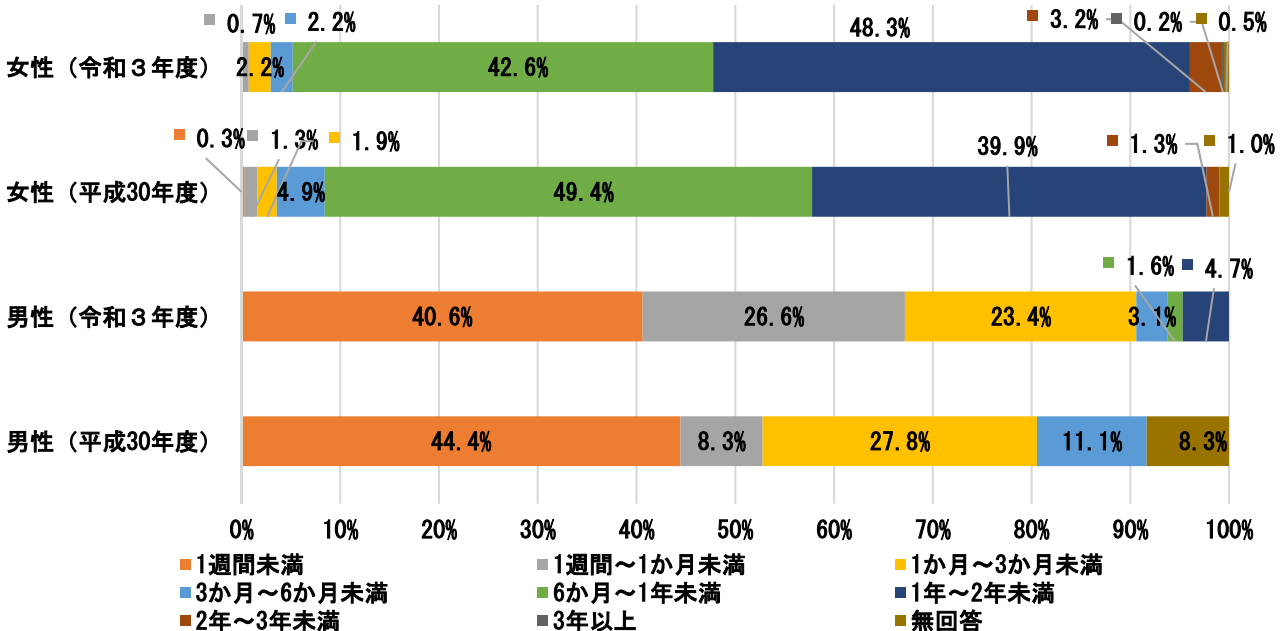
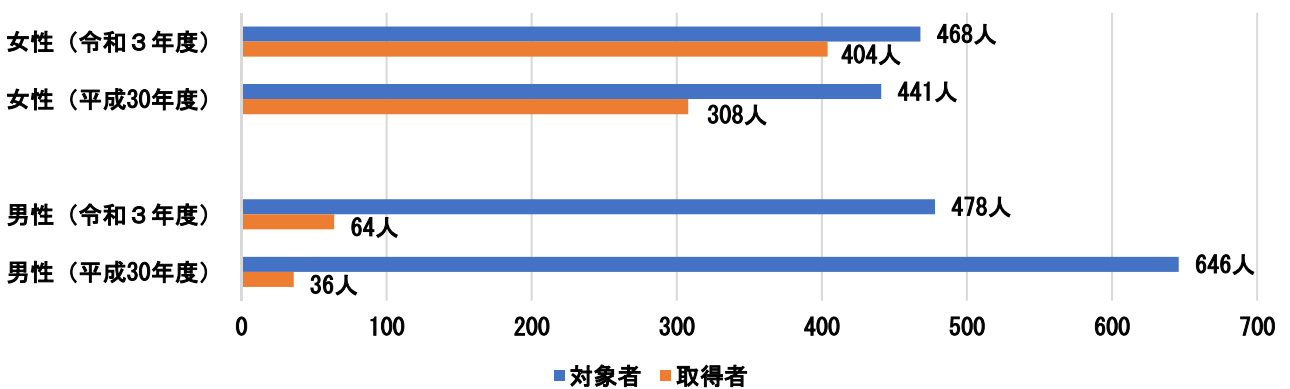
A 事業主調査

1) 育児休業の利用状況 事業主調査票 Ⅲ 問6より

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの過去1年間の育児休業の取得率は、女性従業員が 86.3% (対象者 468 人、実際の取得者 404 人)、男性従業員が 13.4% (対象者 478 人、実際の取得者 64 人)となっている。

実際に育児休業を取得した期間については、女性従業員は 48.3%が「1年～2年未満」、男性従業員は 40.6%が「1週間未満」で最も高くなっている。

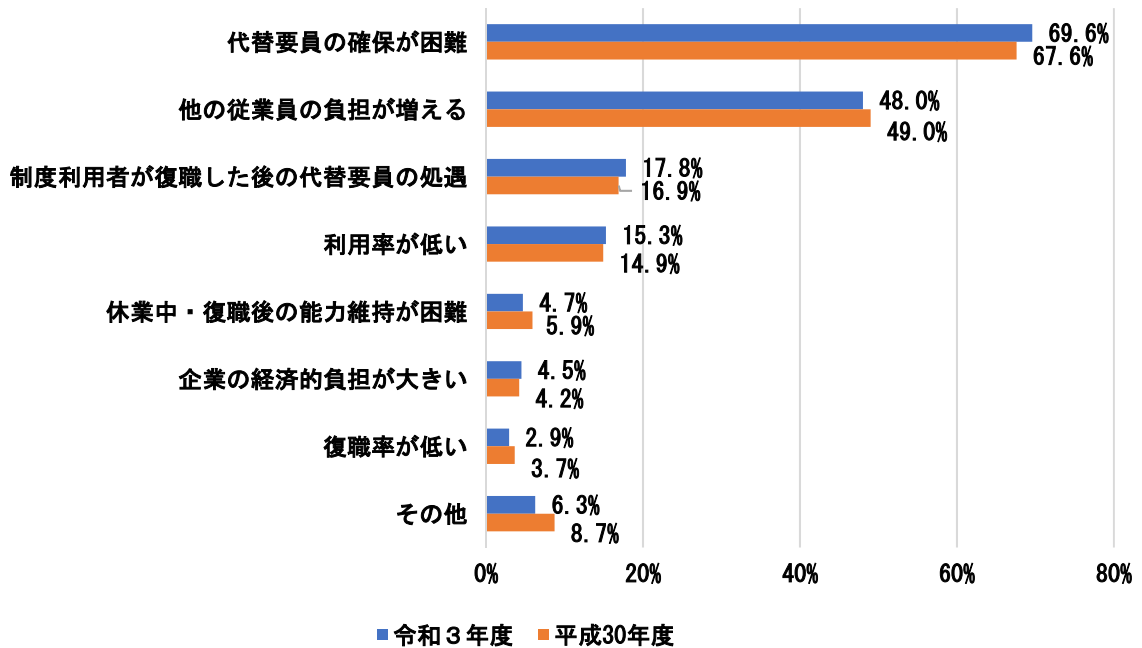
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに取得者・取得率が増加しており、また、取得期間について、女性従業員は「1年～2年未満」が、男性従業員は「1週間～1か月未満」が最も増加している。



2) 育児休業取得時の課題 事業主調査 Ⅲ問7より

育児休業取得時の課題について(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が69.6%と最も高く、次いで「他の従業員の負担が増える」が48.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「代替要員の確保が困難」が2.0ポイント増加している。

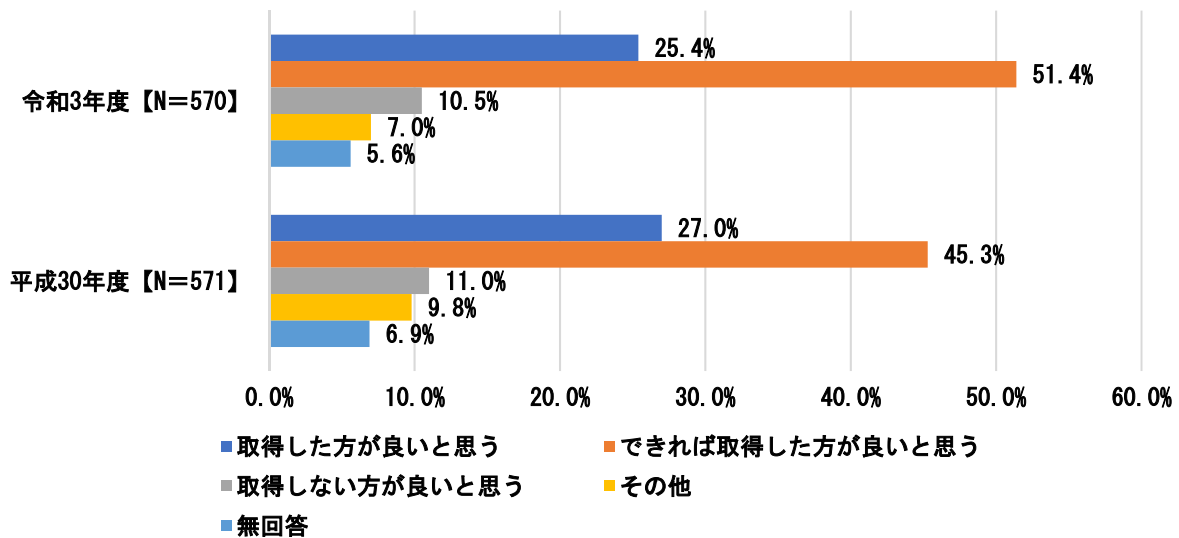


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=510)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 男性の育児休業取得に対する意見 事業主調査 Ⅲ問8より

男性の育児休業について、「できれば取得した方が良いと思う」が51.4%と最も高くなっている。

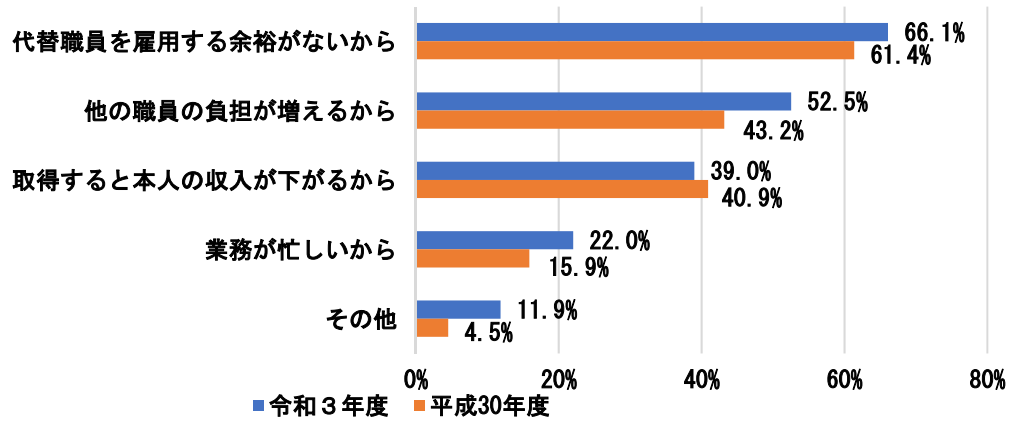
前回調査(平成30年度)と比較すると、「できれば取得した方が良いと思う」が6.1ポイント増加している。



4) 男性の育児休業取得に否定的な理由 事業主調査票 Ⅲ問9より

男性の育児休業について、「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主(N=59)がその理由(複数回答可)としてあげたのは、「代替職員を雇用する余裕がない」が66.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「他の職員の負担が増えるから」が特に増加している。

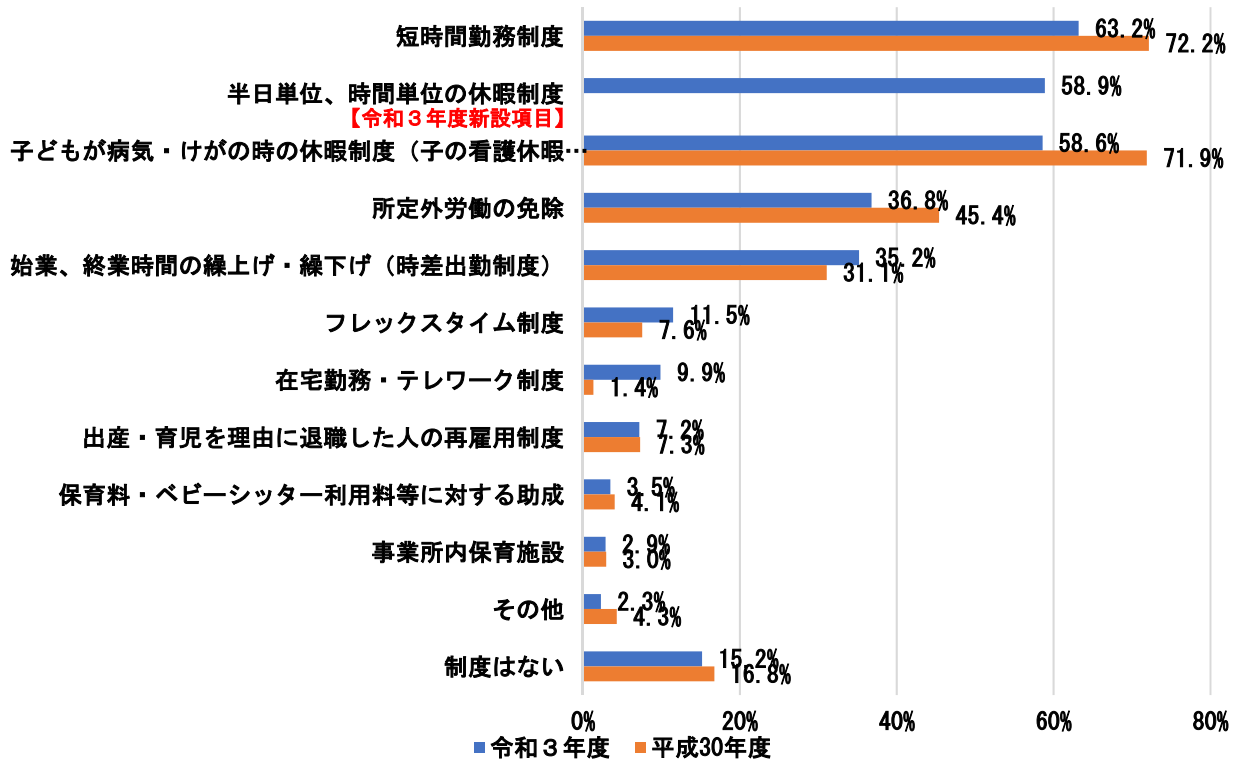


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=59)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度 事業主調査票Ⅲ 問10(1)より

事業所において、仕事と育児を両立するために導入している育児休業以外の制度について(複数回答可)、「短時間勤務制度」が63.2%と最も高く、次いで「半日単位、時間単位の休暇制度」が58.9%、「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が58.6%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「在宅勤務・テレワーク制度」が特に増加している。

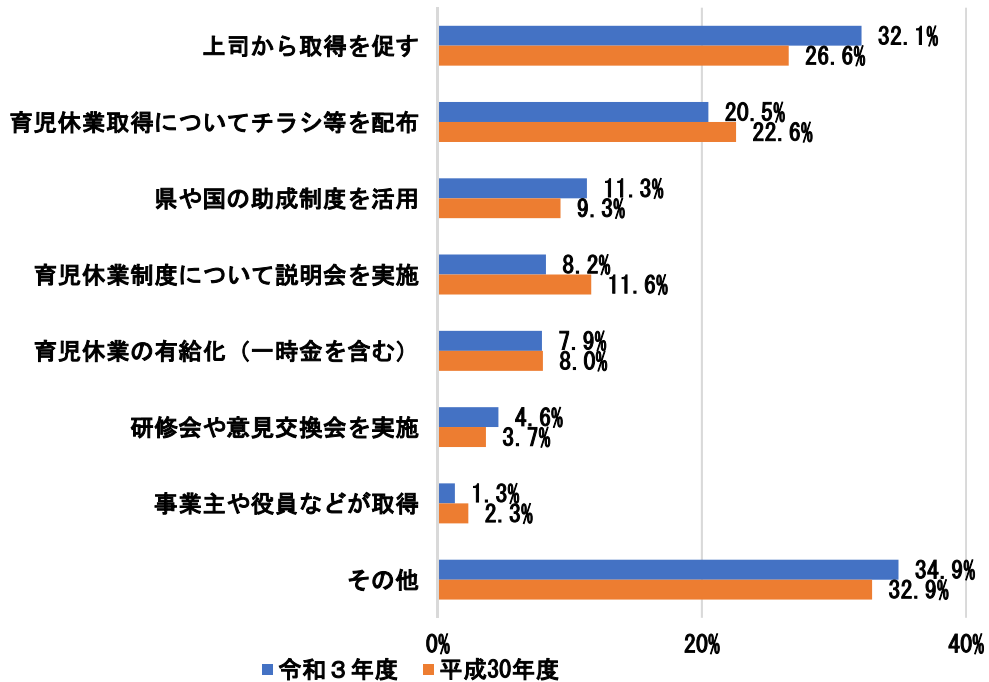


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=514)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 男性の育児休業取得を促進するための取組 事業主調査票 Ⅲ問 11

男性の育児休業を促進するために行っている取組(複数回答可)は、「上司から取得を促す」が 32.1%で最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「上司から取得を促す」が特に増加している。

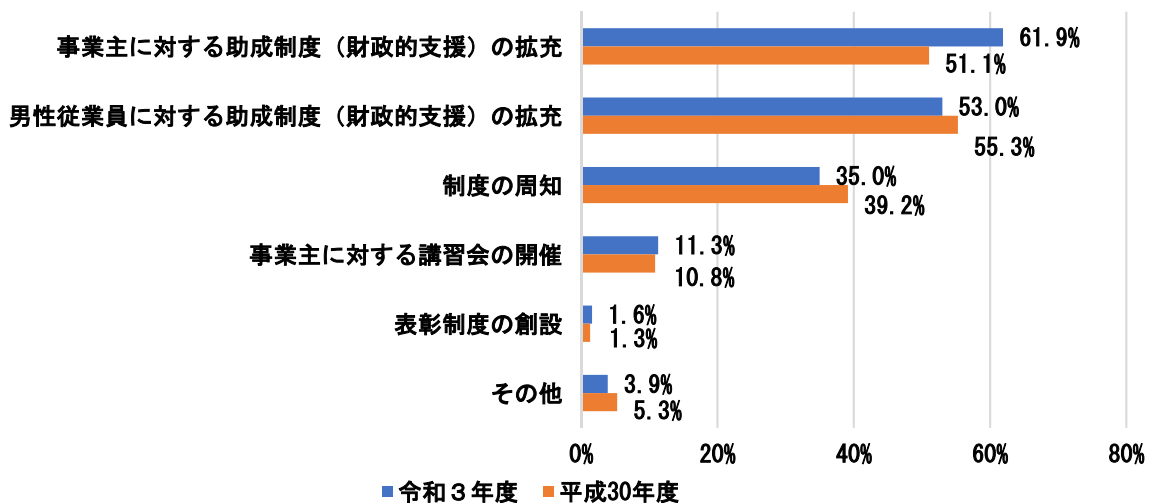


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=390)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策 事業主調査票 Ⅲ問 12 より

男性の育児休業を促進するために望む行政施策は(複数回答可)、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 61.9%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 10 ポイント以上増加している。

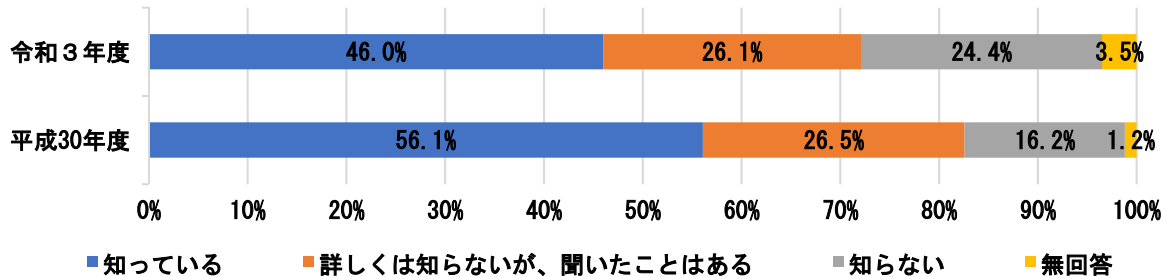


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=515)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8)「イクボス・ファミボス」の認知状況 事業主調査票 IV 問 13(1)より

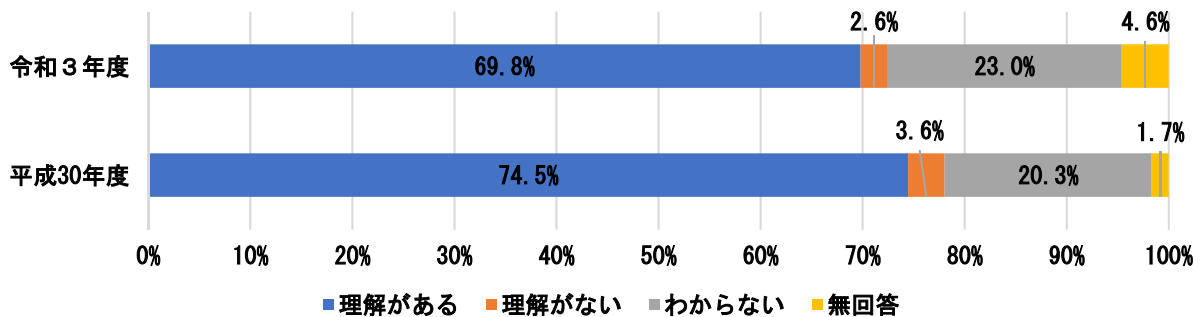
「イクボス・ファミボス」という言葉の認知状況は、「知っている」が 46.0%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事がある」が 26.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「知っている」、「詳しくは知らないが、聞いた事がある」が共に減少している。



9)自社の管理職の、仕事と家庭への理解について 事業主調査票 IV 問 13(2)より

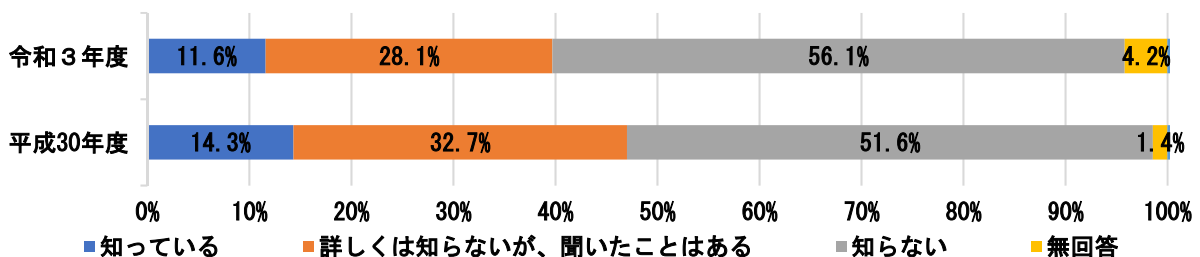
自社の管理職は子育てや介護など、仕事と家庭の両立に「理解があると思う」と答えた事業主は、69.8%となっている。前回調査と比較すると、減少している。



10)「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況 事業主調査票 IV 問 14 より

「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況は、「知らない」が 56.1%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事がある」が 28.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「知っている」、「詳しくは知らないが、聞いた事がある」が減少して、「知らない」が増加している。

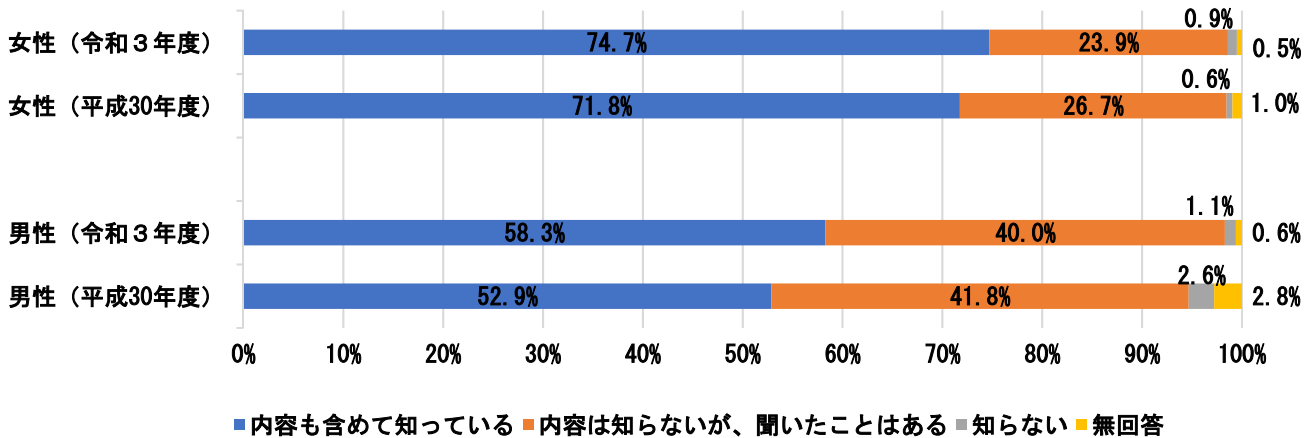


B 従業員調査

10) 育児休業制度の認知状況 女性・男性各従業員調査票 IV 問 13 より

育児休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が 74.7%、男性従業員が 58.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「内容も含めて知っている」は女性・男性従業員ともに増加している。

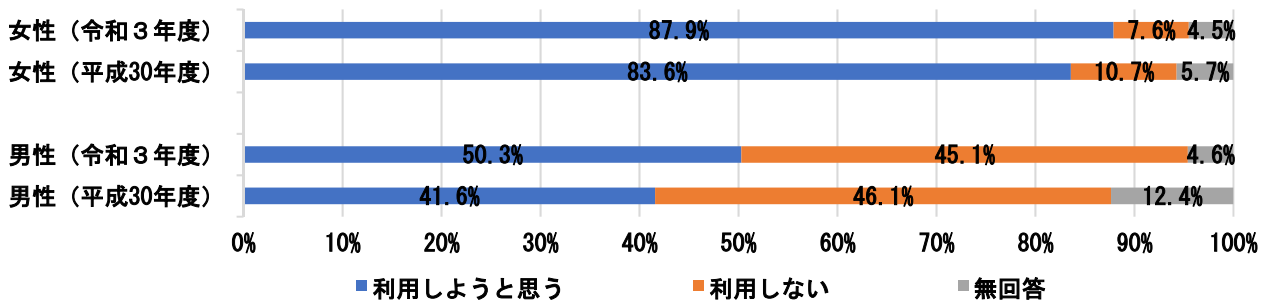


11) 育児休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 IV 問 14 より

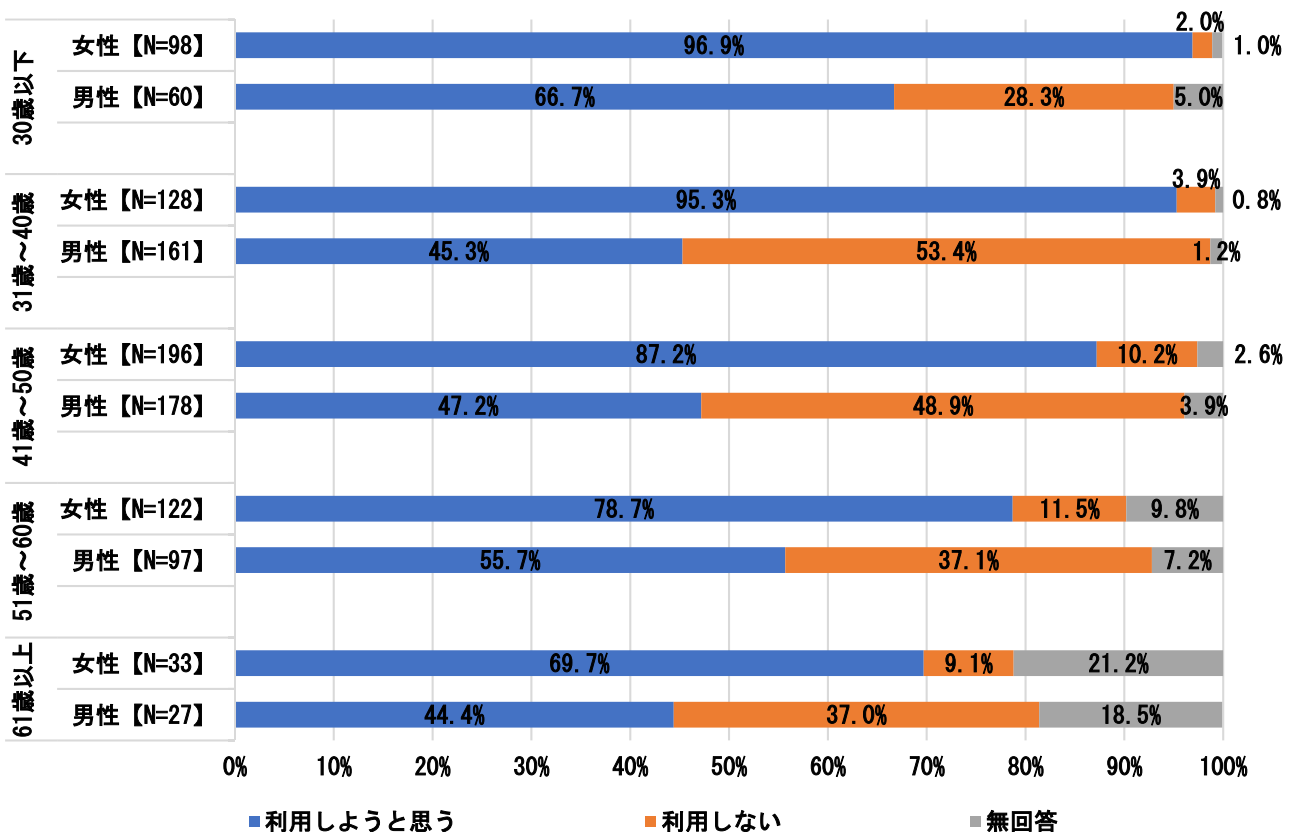
自分が出産、または配偶者が出産するとした場合に、育児休業制度を「利用しようと思う」は、女性従業員が 87.9%、男性従業員が 50.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「利用しようと思う」は女性・男性従業員ともに増加している。

年代別でみると、女性・男性従業員ともに、30 歳以下で「利用しようと思う」の割合が 96.9%、66.7%と最も高くなっている。



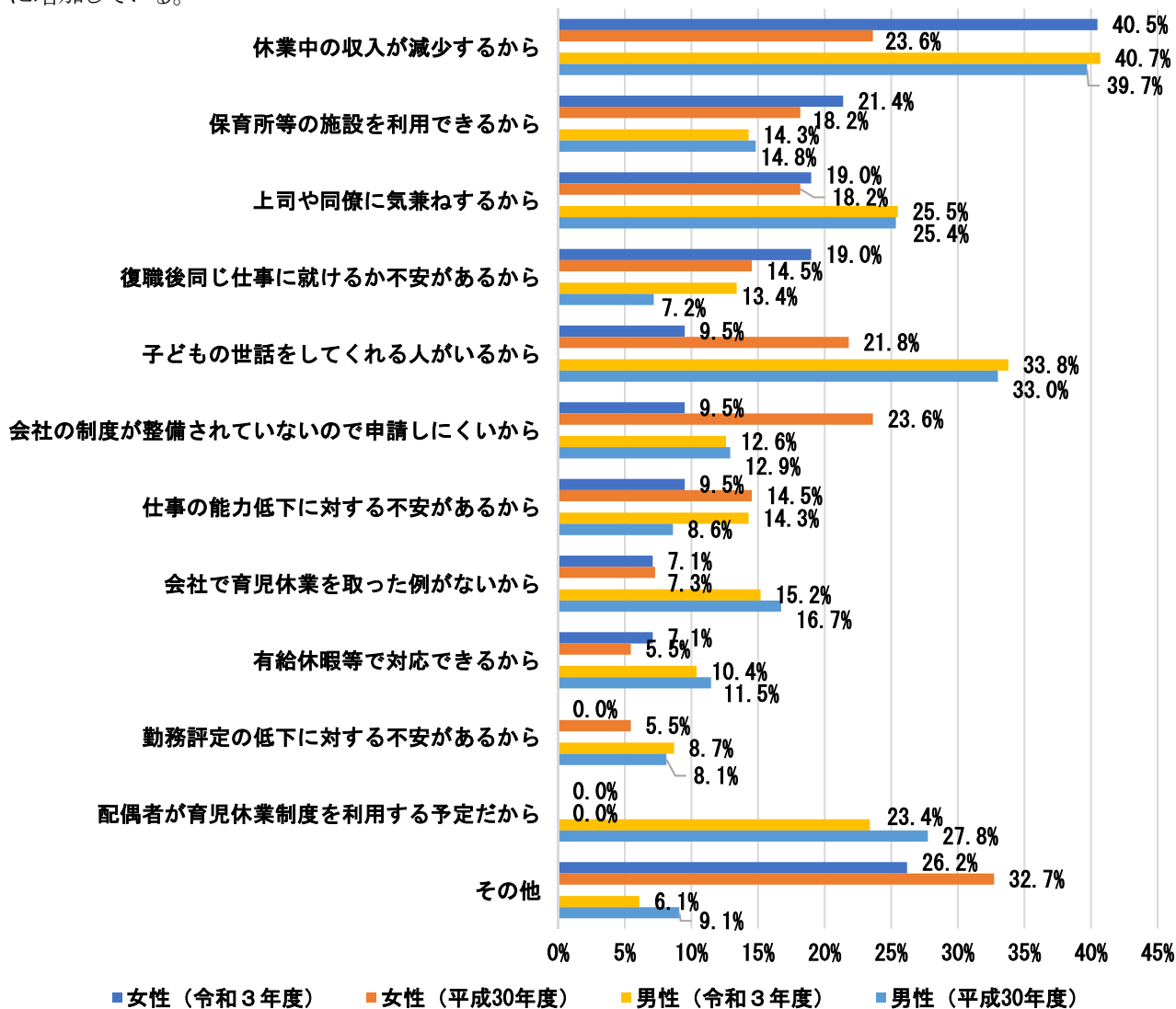
【年代別】



12) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 15 より

育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員がその理由としてあげるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに、「休業中の収入が減少するから」が40.5%、40.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員は「休業中の収入が減少するから」が大幅に増加して、男性従業員は「復帰後同じ仕事に就けるか不安があるから」、「仕事の能力低下に対する不安があるから」が特に増加している。

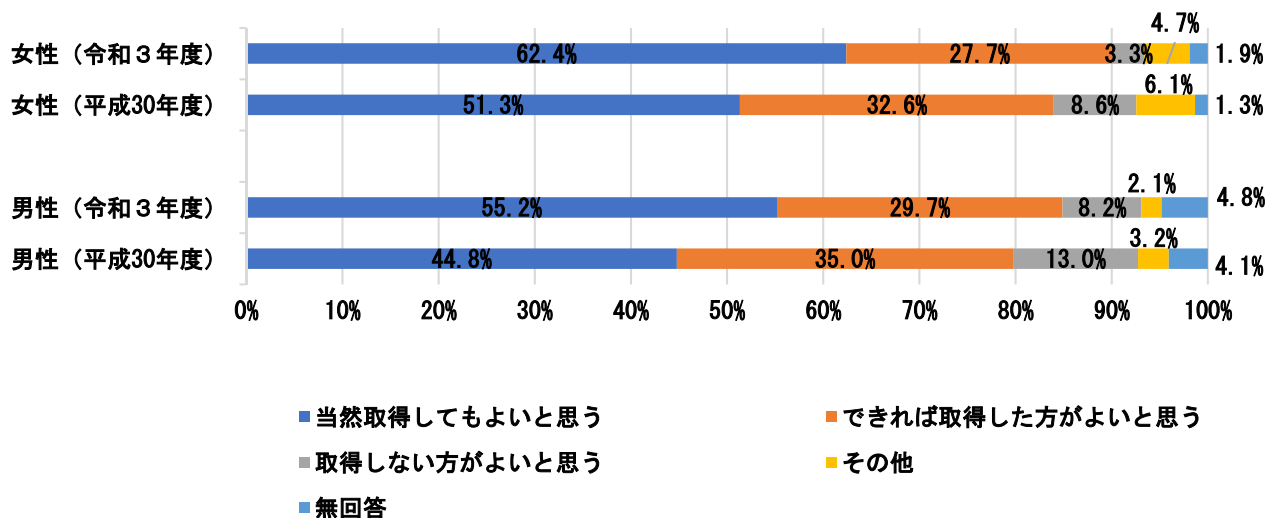


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=42、男性 N=231)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

13) 男性の育児休業取得に対する意見 女性・男性各従業員調査票 IV 問 16 より

男性の育児休業について、「当然取得してもよいと思う」と「できれば取得した方がよいと思う」を合わせると女性従業員が 90.1%、男性従業員が 84.9%となっている。

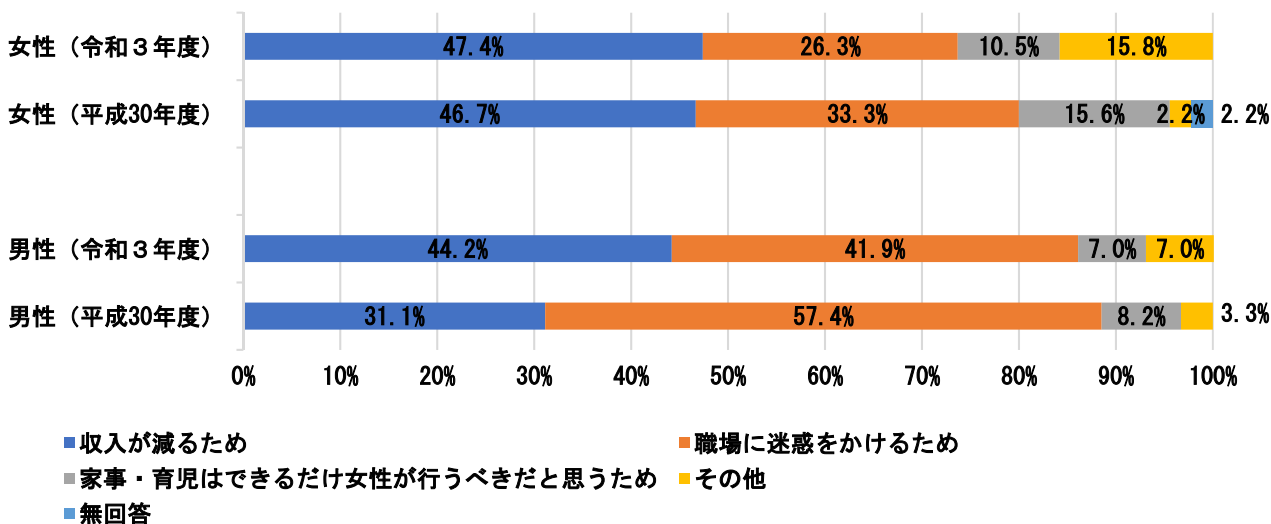
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「当然取得してもよいと思う」と「出来れば取得した方がよいと思う」の合計は女性・男性従業員ともに増加している。



14) 男性の育児休業取得に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 17 より

男性の育児休業について、「取得しない方がよいと思う」と回答した従業員(女性 N=19、男性 N=43)がその理由としてあげたのは、女性・男性従業員ともに、「収入が減るため」が 47.4%、44.2%と最も高くなっている。

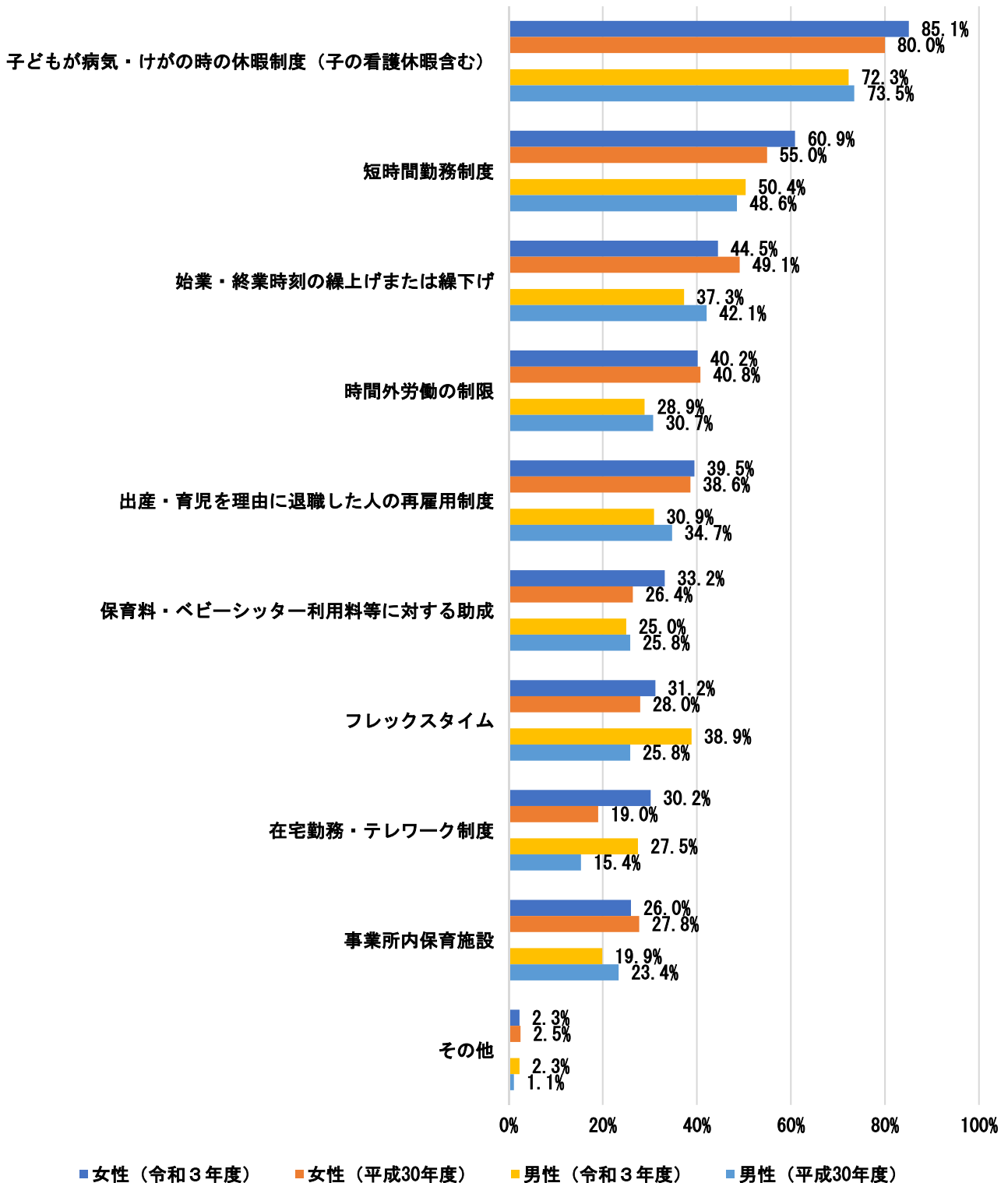
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、男性従業員の「収入が減るため」が特に増加している。



15) 仕事と育児の両立のために企業に望む労働条件、支援制度 女性・男性各従業員調査票 IV 問 18 より

育児をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が、85.1%、72.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「在宅勤務・テレワーク制度」が、男性従業員では「フレックスタイム」「在宅勤務・テレワーク制度」が 10 ポイント以上増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=443 男性 N=512)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

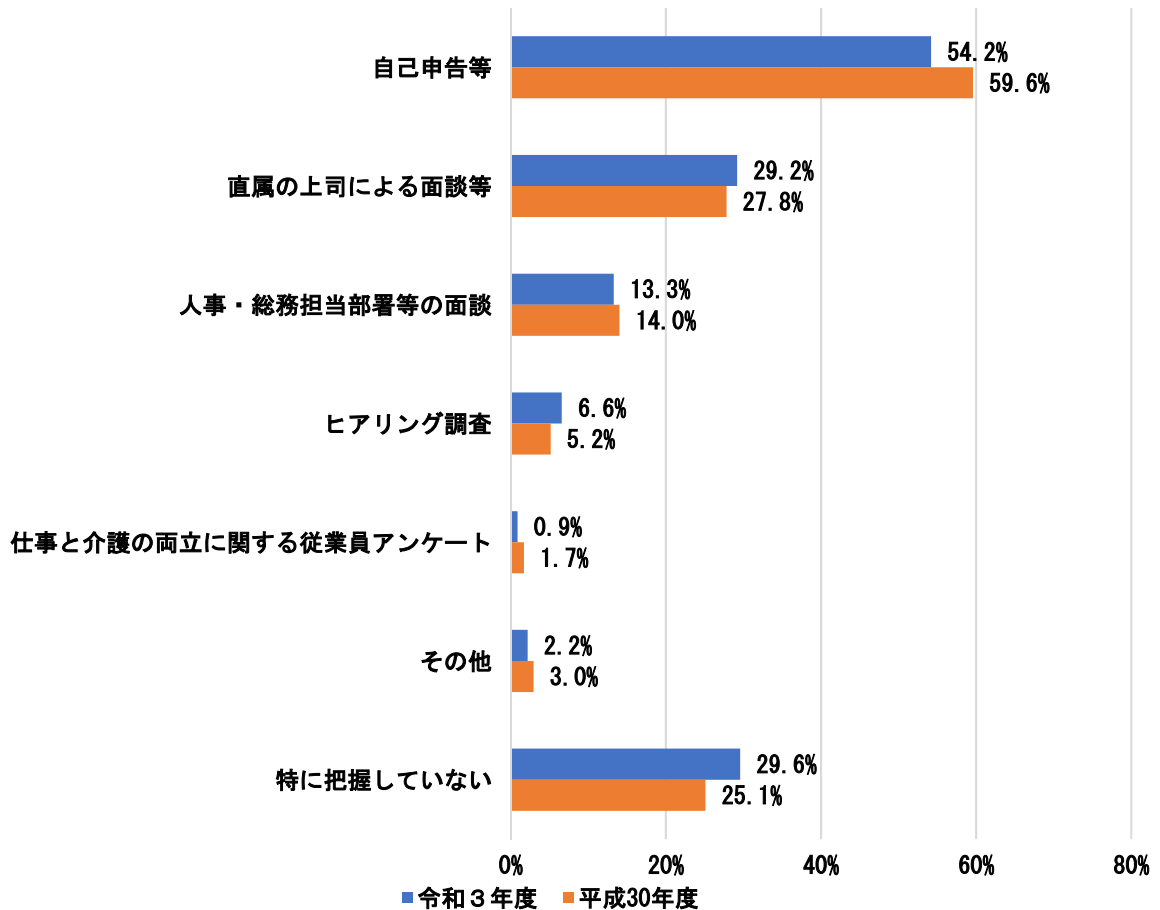
(2) 仕事と介護の両立

A 事業主調査

1) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 事業主調査票 Ⅲ 問 15 より

平成30年4月1日から令和3年3月31日までの過去3年間の従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握状況は(複数回答可)、「自己申告等」が54.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「特に把握していない」、「直属の上司による面談等」、「ヒアリング調査」が増加している。



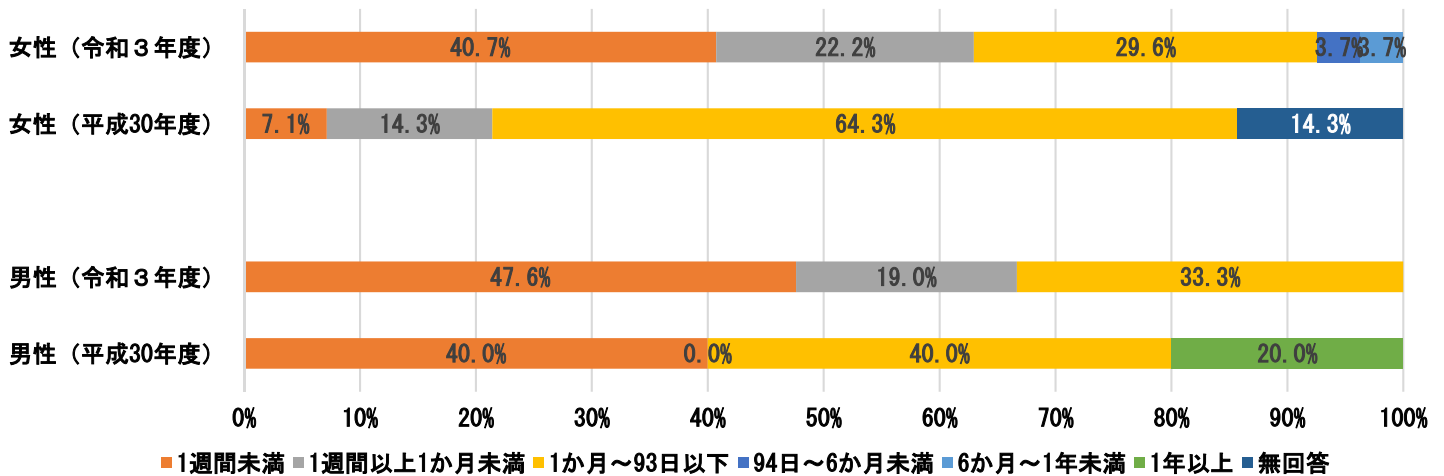
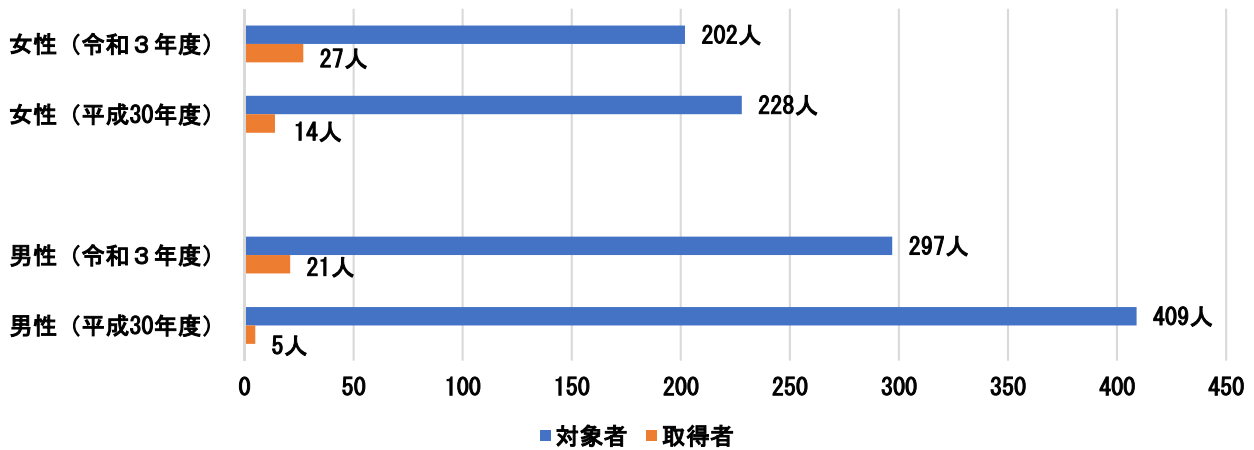
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)介護休業の利用状況 事業主調査票 Ⅲ 問 16 より

令和2年4月1日から令和3年3月 31 日までの(過去1年間)の介護休業の取得率は、女性従業員が 13.4% (対象者 202 人、実際の取得者 27 人)、男性従業員が 7.1%(対象者 297 人、実際の取得者 21 人)となっている。

実際に介護休業を取得した期間については、女性・男性従業員ともに「1週間未満」が 52.4%、47.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに介護休業取得率、取得者が増加しており、また取得期間については、女性・男性従業員ともに「1週間未満」が増加している。

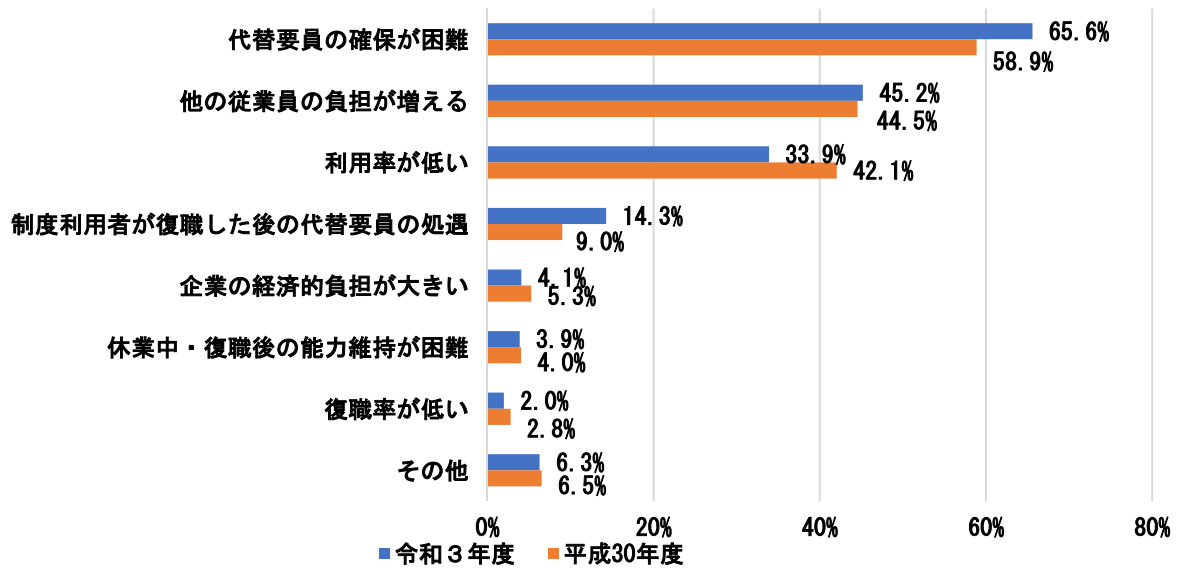


※上記割合は、本質問の有効回答者数(女性 N=27、男性 N=21)を分母に、各選択肢の回答を分子に算出している。

3) 介護休業取得時の課題 事業主調査票 Ⅲ 問 17 より

介護休業取得時の課題は(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が65.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「代替要員の確保が困難」、「制度利用者が復職した後の代替要員の処遇」が増加している。

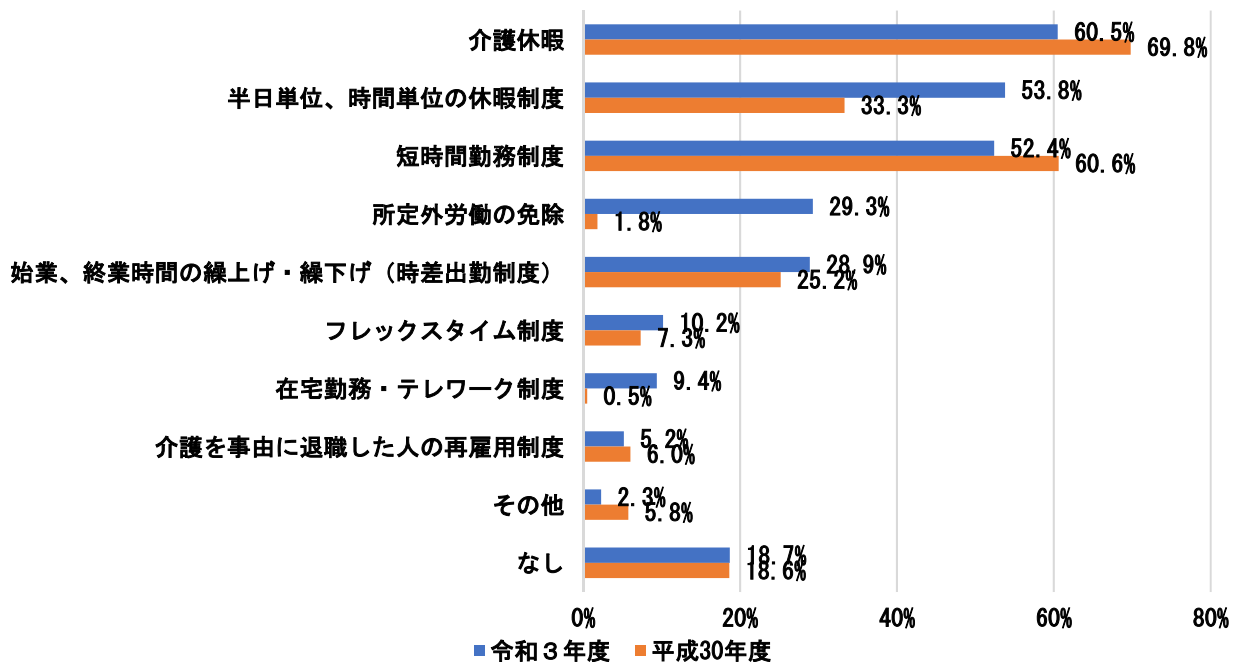


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度等 事業主調査票 Ⅲ 問 18 より

事業所において仕事と介護を両立するために導入している介護休業以外の制度について(複数回答可)、「介護休暇」が60.5%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「半日単位、時間等の休暇制度」、「所定外労働の免除」が20ポイント以上増加している。



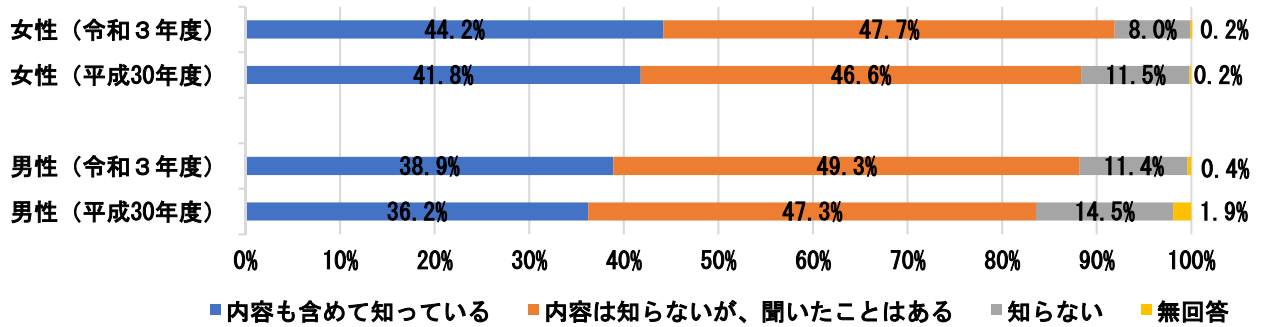
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

5) 介護休業制度の認知状況 女性・男性各従業員調査票 IV 問 19 より

介護休業制度を「内容も含めて知っている」従業員は、女性従業員が 44.2%、男性従業員が 38.9%となっている。

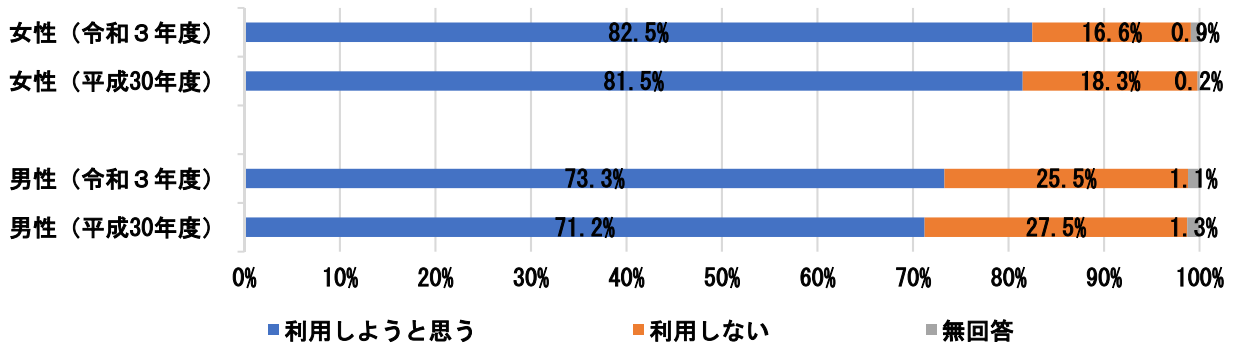
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「内容も含めて知っている」「内容は知らないが、聞いたことはある」が増加している。



6) 介護休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 IV 問 20 より

家族の介護が必要となった場合に介護休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が 82.5%、男性従業員が 73.3%となっている。

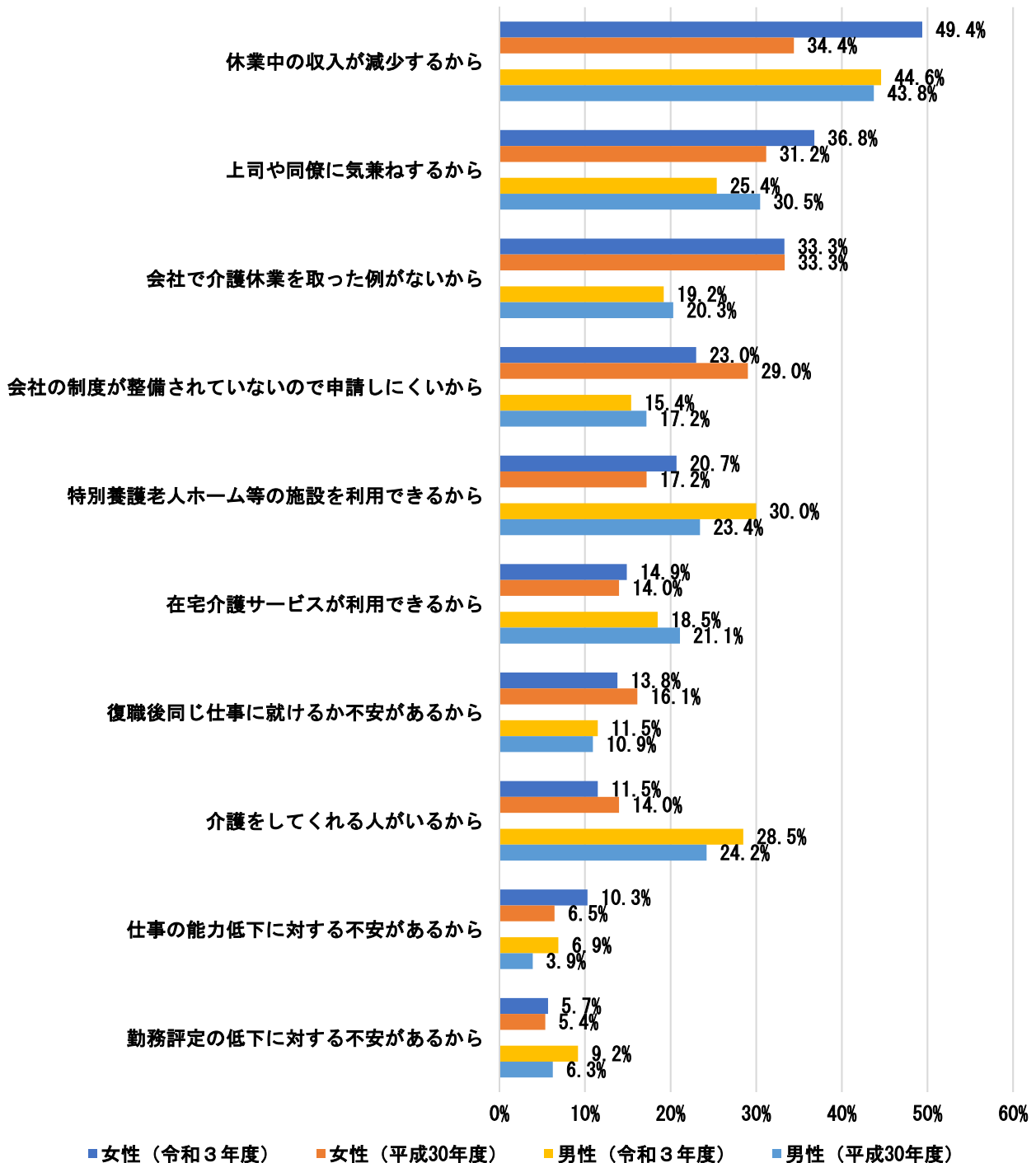
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「利用しようと思う」が増加している。



7)介護休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 21 より

介護休業制度を「利用しない」と回答した従業員(女性 N=87 男性 N=130)がその理由(3つまで選択可)としてあげるのは、女性・男性従業員ともに「休業中の収入が減少するから」が49.4%、44.6%と高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では「休業中の収入が減少するから」が、男性従業員では「特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから」が最も高くなっている。

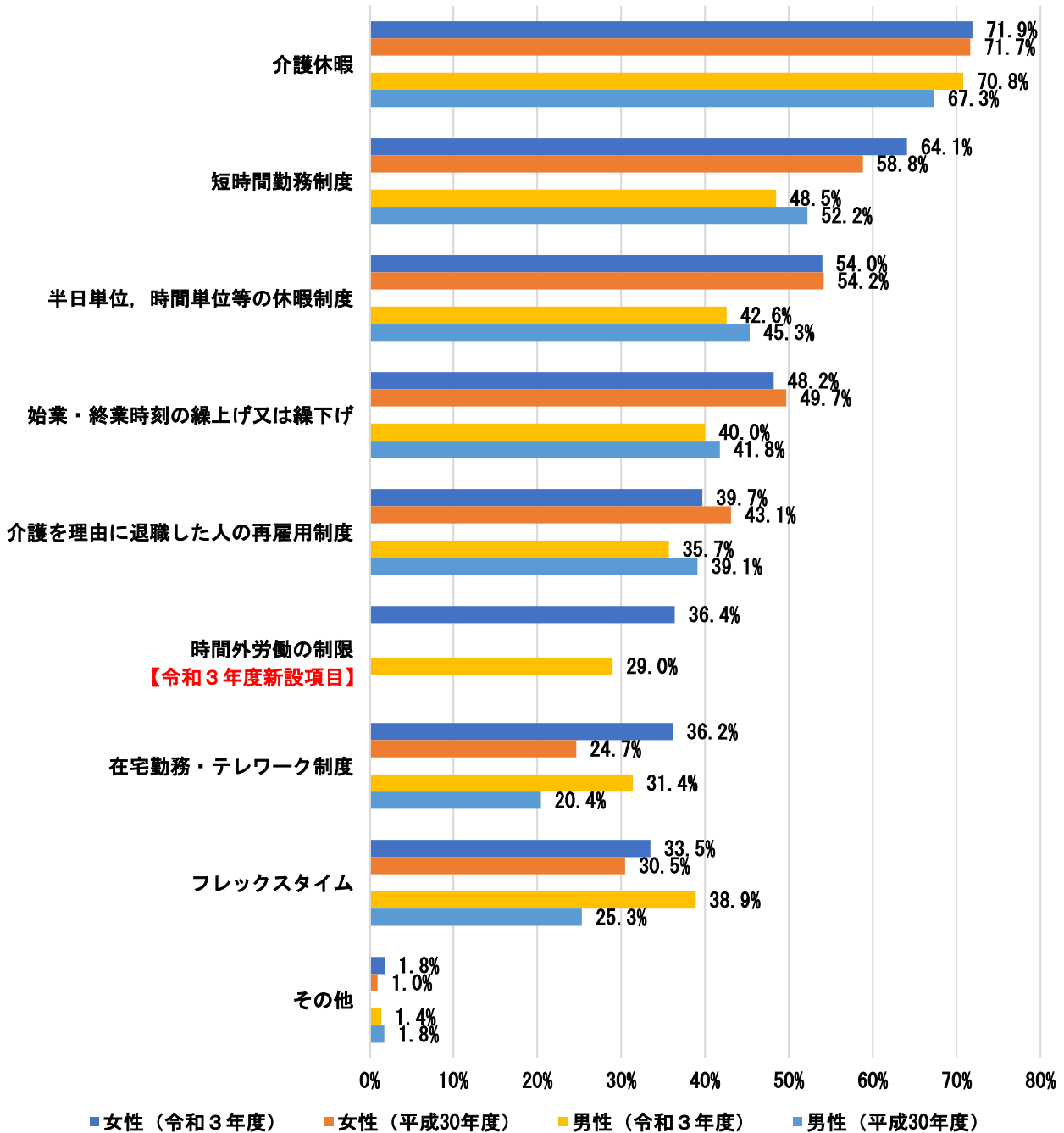


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=87、男性 N=130)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 仕事と介護の両立のために企業に望む労働条件・支援制度 女性・男性各従業員調査票 IV 問 22 より

介護をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「介護休暇」が71.9%、71.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「在宅勤務・テレワーク制度」が女性・男性従業員ともに増加しており、「フレックスタイム」は男性従業員で高くなっている。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数 (女性 N=552、男性 N=493) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

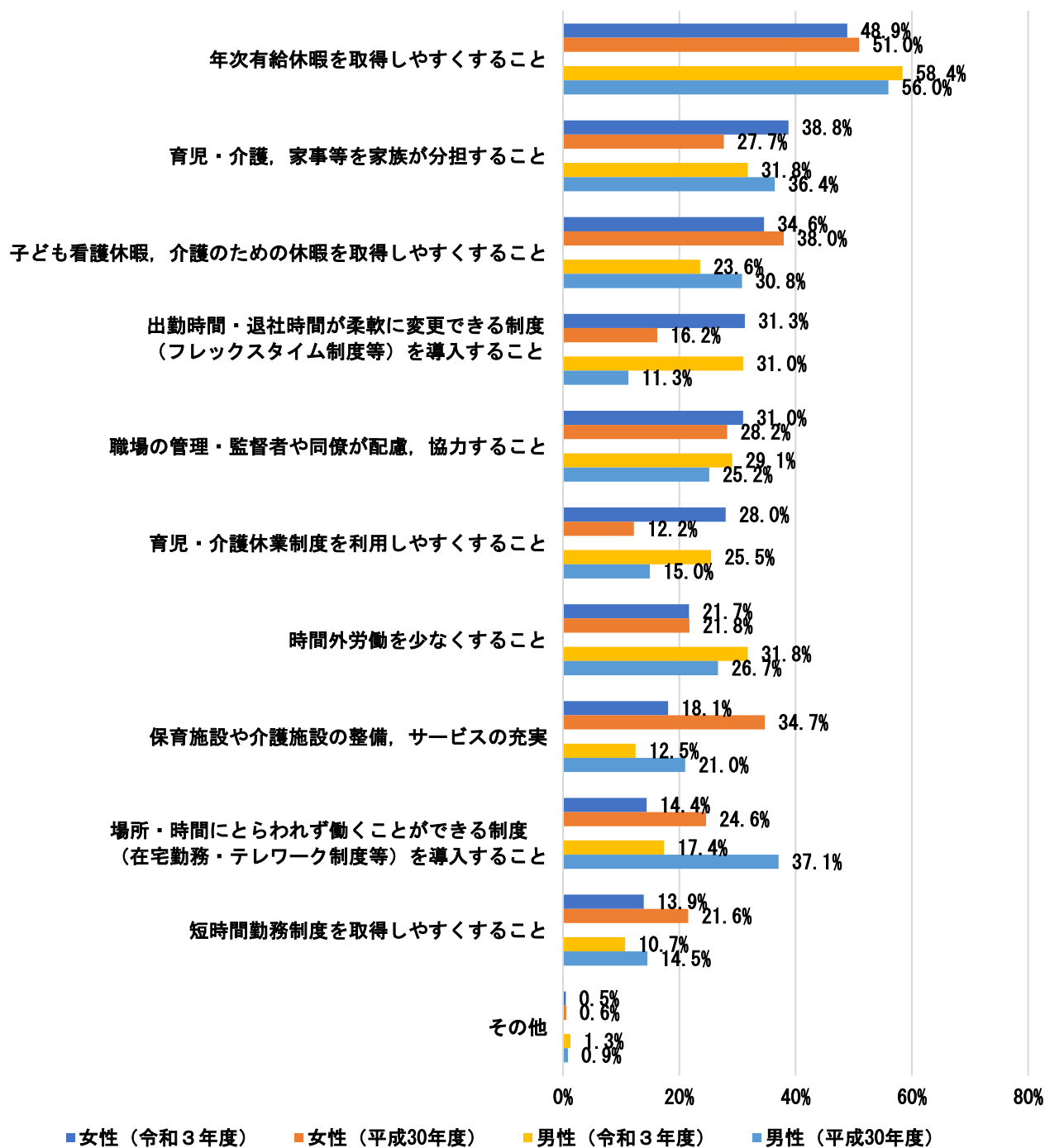
(3) 仕事と家庭の両立

B 従業員調査

1) 仕事と家庭の両立を図るために重要な取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問 23 より

仕事と家庭の両立を図るために重要な取組と考えるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」が48.9%、51.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること」、「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」が10ポイント以上増加している。また、女性従業員では「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が10ポイント以上増加している。



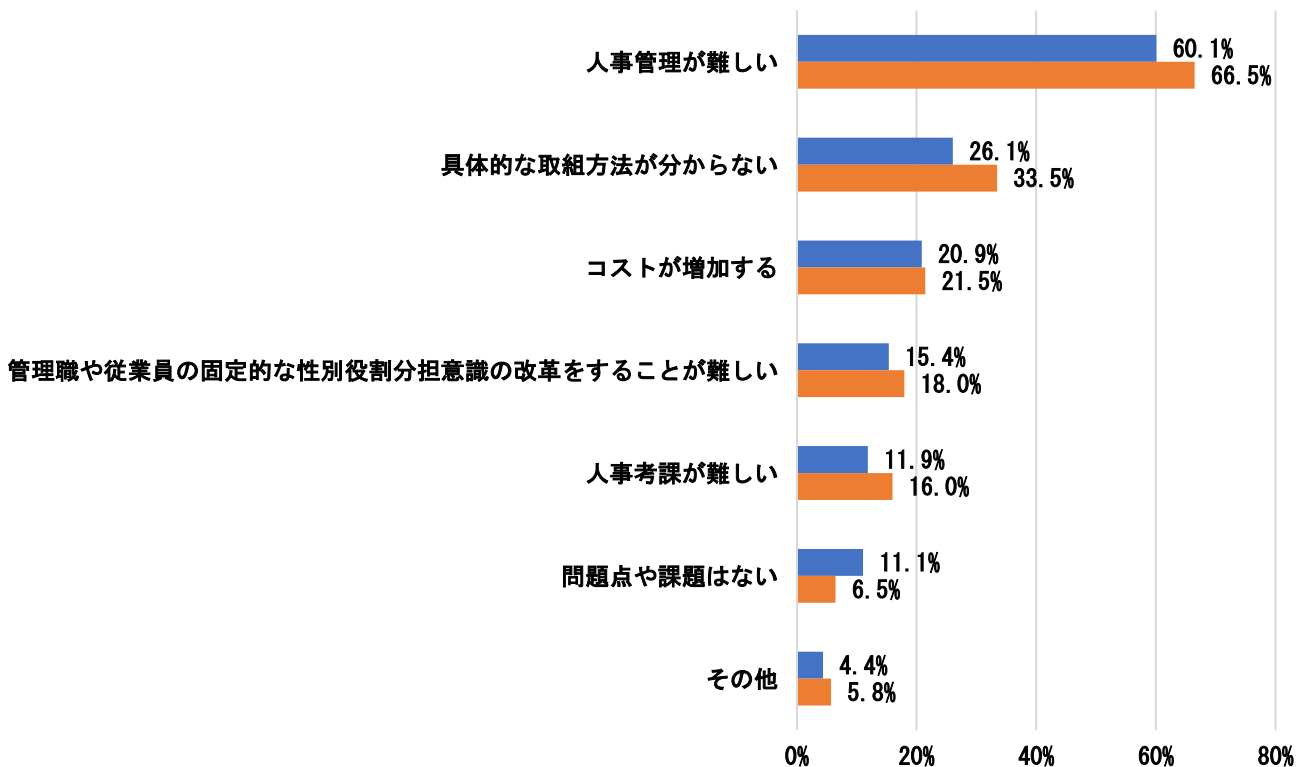
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=575、男性 N=522)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

A 事業主調査

2) 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題 事業主調査票 Ⅲ 問 19 より

企業が仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題は(3つまで選択可)、「人員管理が難しい」が60.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「問題点や課題はない」が増加している。



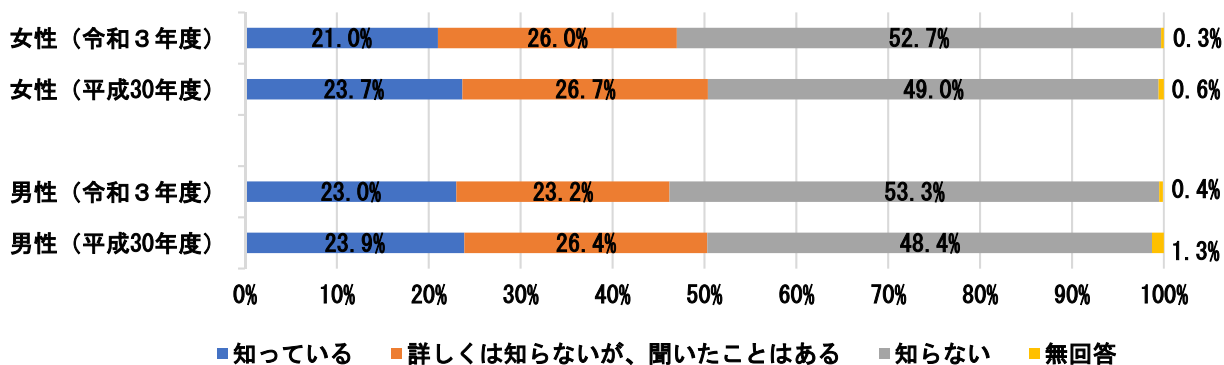
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=521)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) 「イクボス・ファミボス」の認知状況 女性・男性各従業員調査票 Ⅳ 問 24 より

「イクボス・ファミボス」という言葉を「知っている」従業員は、女性従業員が21.0%、男性従業員が23.0%となっている。

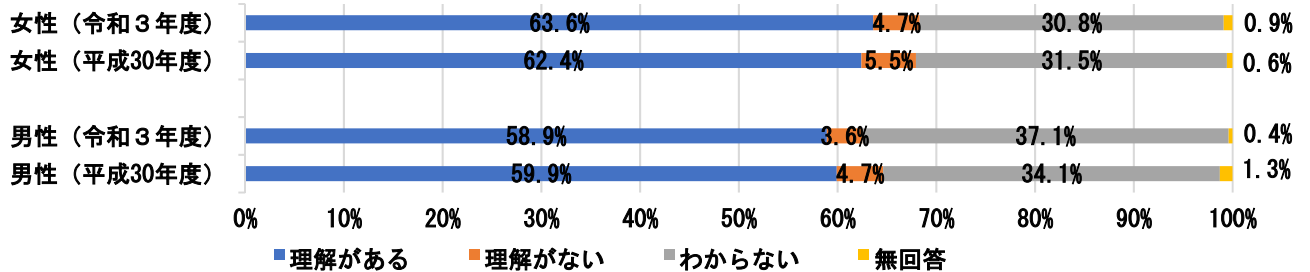
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「知っている」が減少している。



4) 上司の仕事と家庭の両立への理解 女性・男性各従業員調査票 IV 問 25 より

上司の仕事と家庭の両立への理解について、「理解がある」は女性従業員が 63.6%、男性従業員が 58.9% となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「理解がある」は女性従業員では僅かに増加して、男性従業員では僅かに減少している。



IV ハラスメント

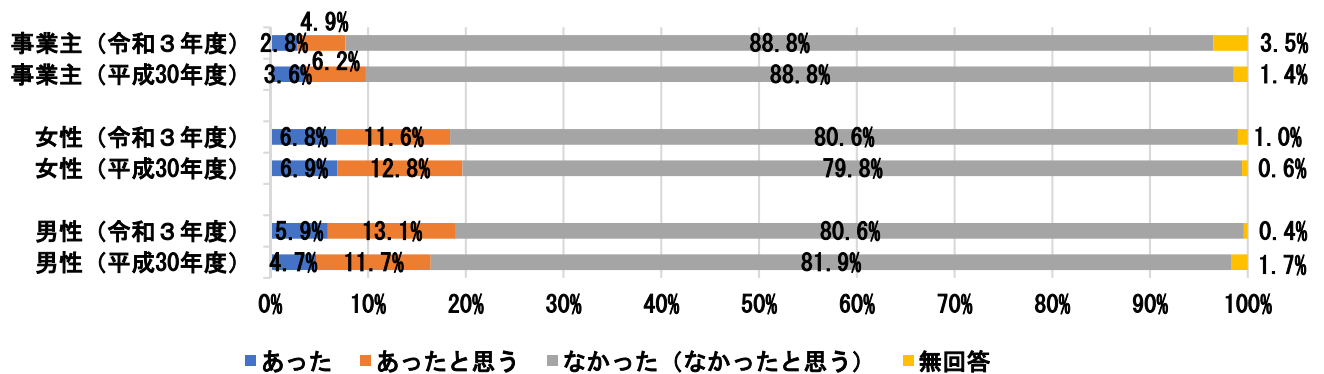
(1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)

A 事業主調査 ・ B 従業員調査

1)職場におけるセクシュアルハラスメント 事業主調査票Ⅲ 問 20、女性・男性各従業員調査票 Ⅶ 問 26 より

職場でのセクシュアルハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は事業主では 7.7%、女性従業員が 18.4%、男性従業員が 19.0%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主、女性従業員が減少して、男性従業員は増加している。

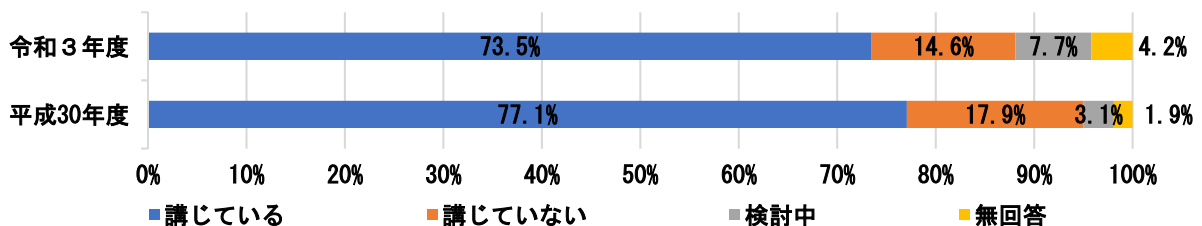


A 事業主調査

2)セクシュアルハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ問 21、22 より

セクシュアルハラスメント対策について、「講じている」は 73.5%となっている。

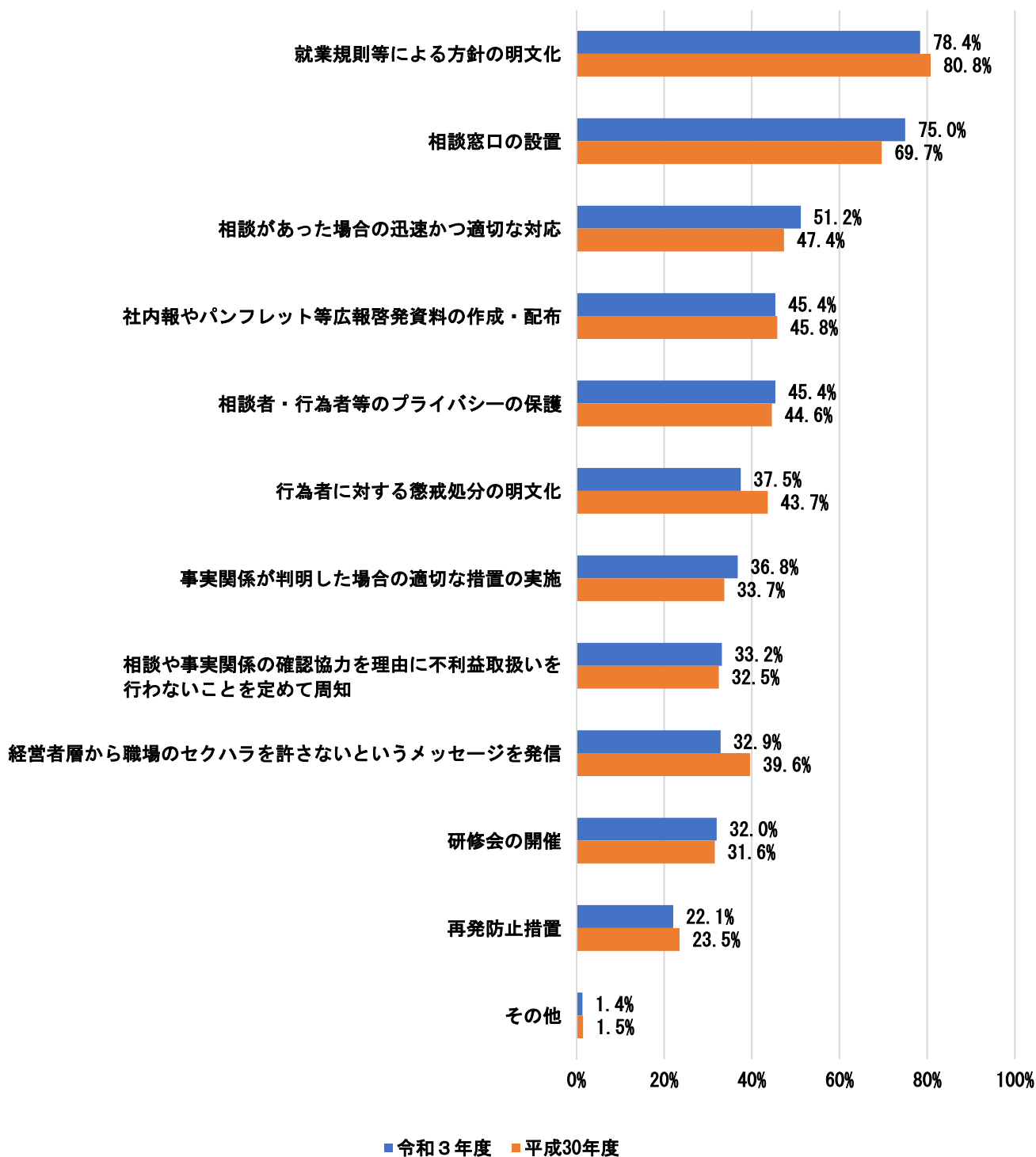
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「講じている」、「講じていない」は減少して、「検討中」が増加している。



【講じている対策】

セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=419)が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が78.4%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が75.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談窓口の設置」、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」、「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が増加している。



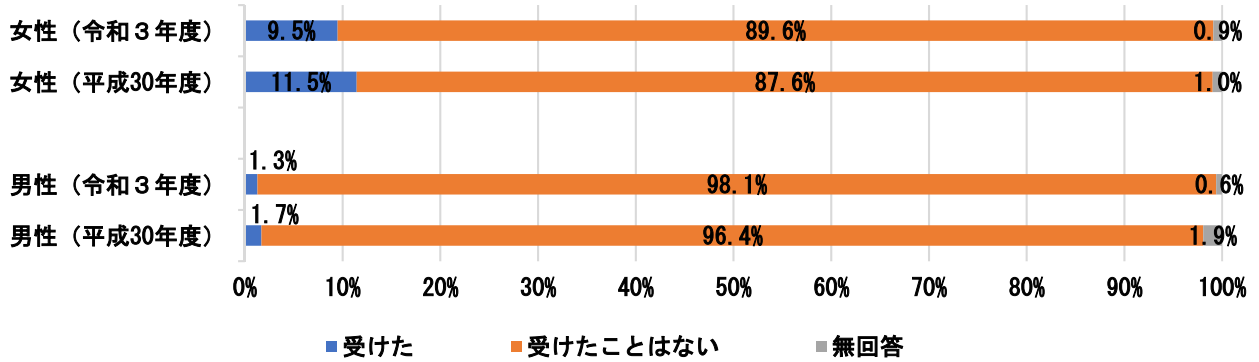
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=416)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) セクシュアルハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII問 27、28 より

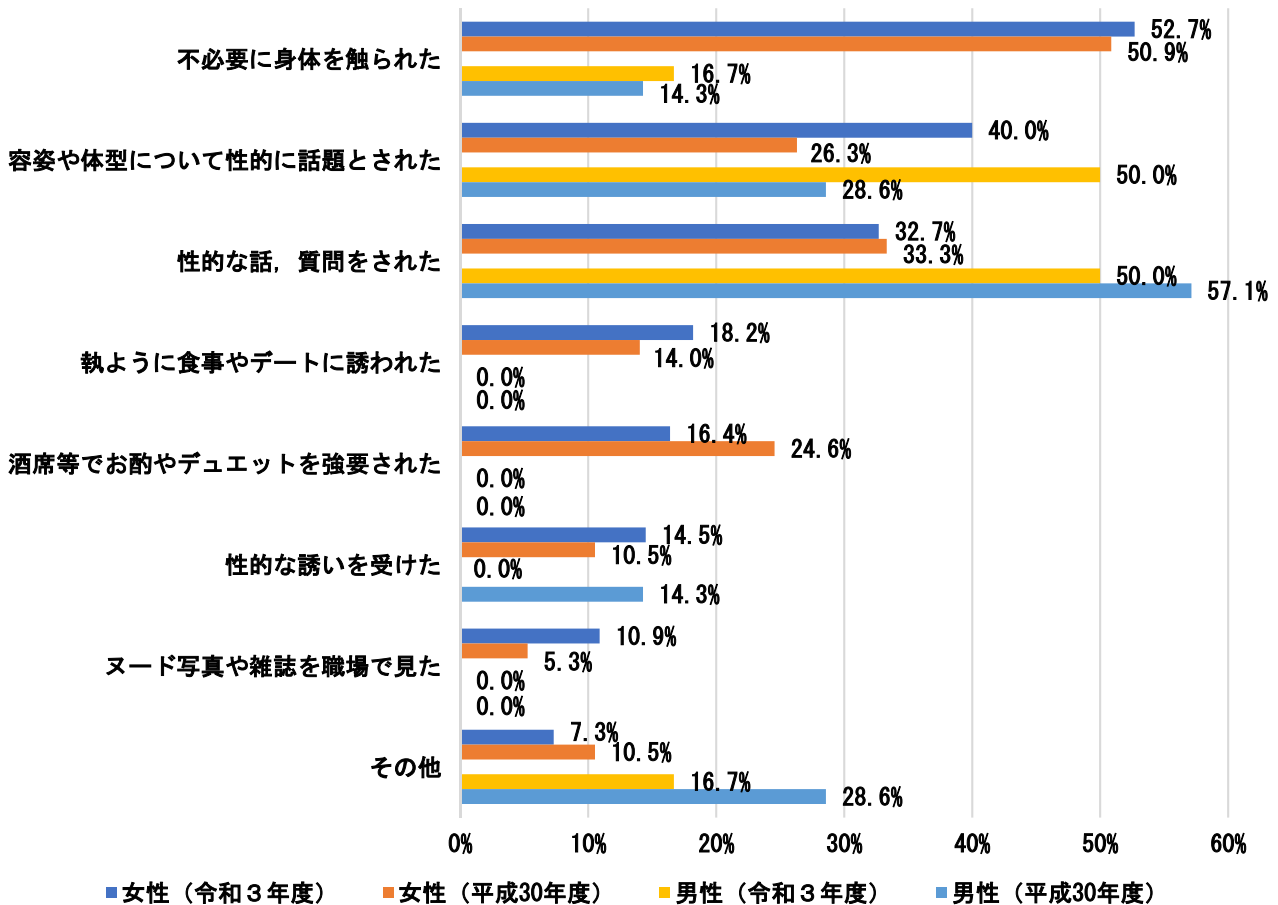
セクシュアルハラスメントを「受けた」は、女性従業員が 9.5%、男性従業員 1.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「受けた」は女性従業員では減少、男性従業員では横ばいとなっている。



セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=55、男性 N=7)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答)、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が 52.7%と最も高く、男性では「容姿や体型について性的に話題とされた」、「性的な話、質問をされた」が共に 50.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「容姿や体型について性的に話題とされた」が女性・男性従業員ともに 10 ポイント以上増加している。

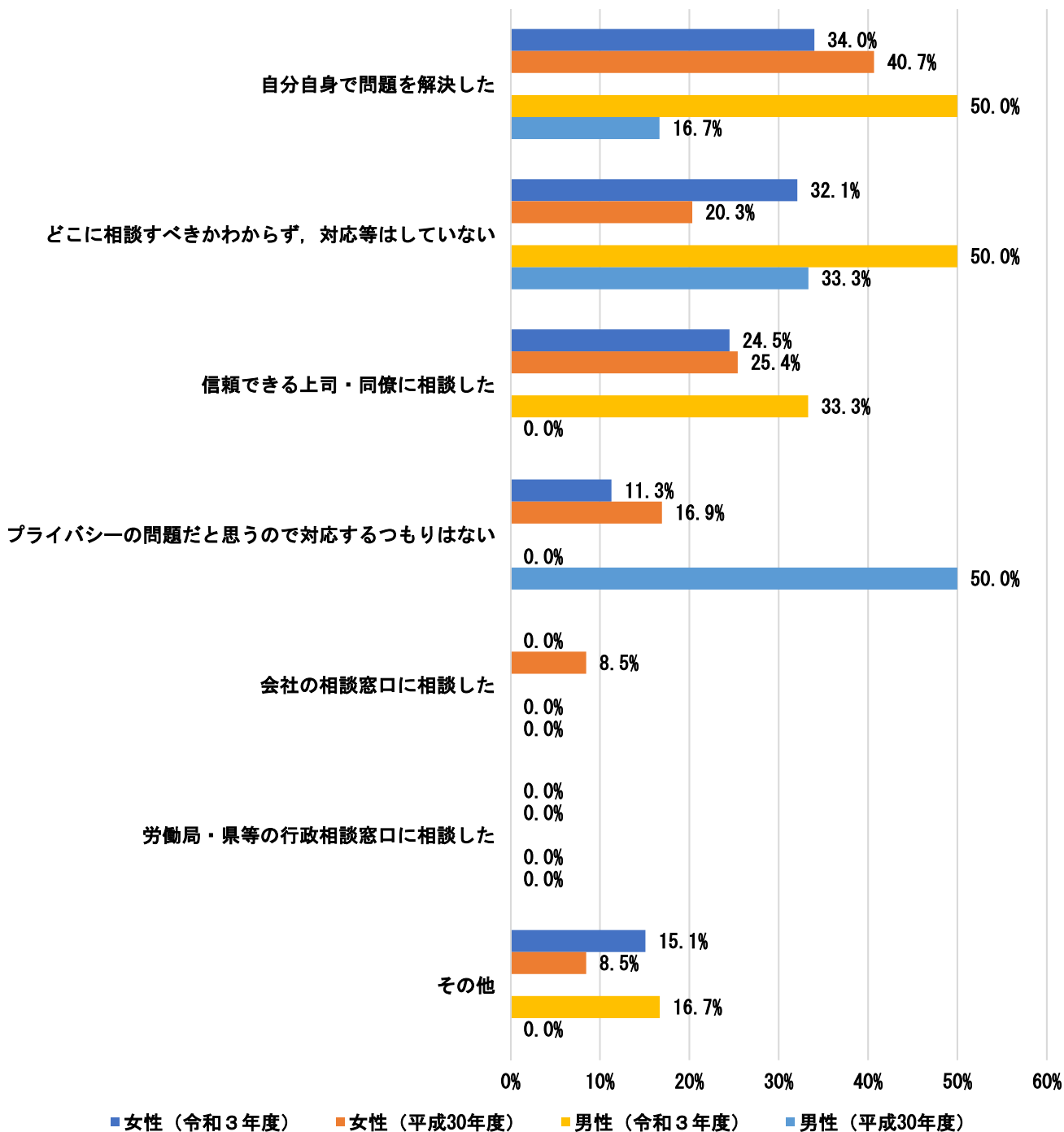


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=55、男性 N=7)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4)セクシュアルハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 29 より

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=55、男性 N=7)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性ともに「自分自身で問題を解決した」が 34.0%、50.0%、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が 32.1%、50.0%と高く、「会社の相談窓口相談した」、「労働局・県等の行政窓口相談した」は 0.0%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が増加している。

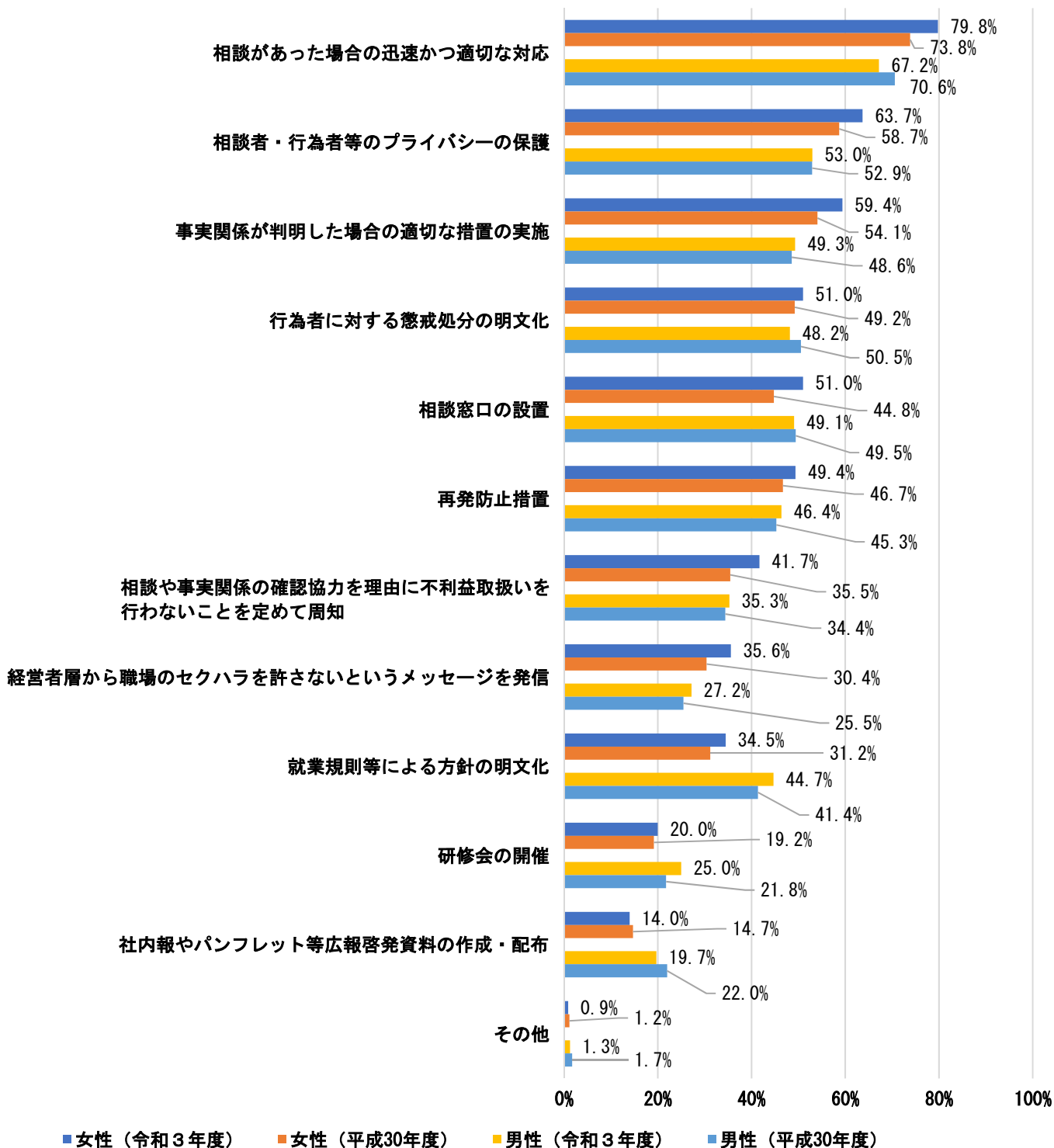


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=53、男性従業員 N=6)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5)セクシュアルハラスメント対策として企業が講じるべきこと 女性・男性各従業員調査票 VII 問 30 より

セクシュアルハラスメント対策として企業が講じるべき取組(複数回答可)は、女性・男性従業員ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が79.8%、73.8%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では、「相談窓口の設置」、「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益扱いを行わないことを定めて周知」が、男性従業員では「就業規則等による方針の明文化」、「研修会の開催」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=559、男性従業員 N=519)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

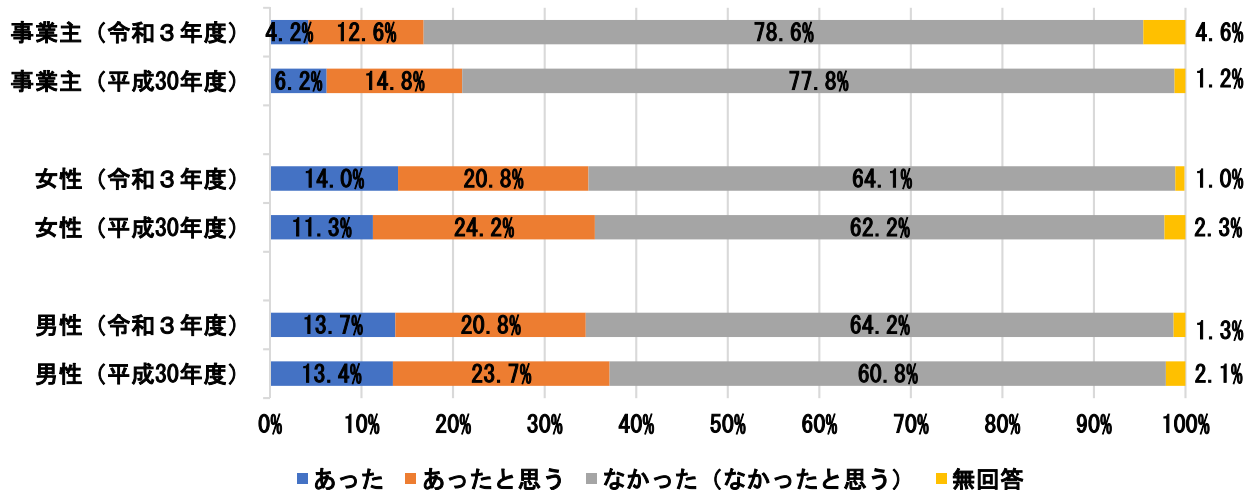
(2)パワーハラスメント(パワハラ)

A 事業主調査 ・ B 従業員調査

1)職場におけるパワーハラスメント 事業主調査票Ⅲ 問 23、女性・男性各従業員調査票 Ⅶ 問 31

職場でパワーハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主が 16.8%、女性従業員が 34.8%、男性従業員が 34.5%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は事業主と男性従業員では減少して、女性従業員では横ばいとなっている。

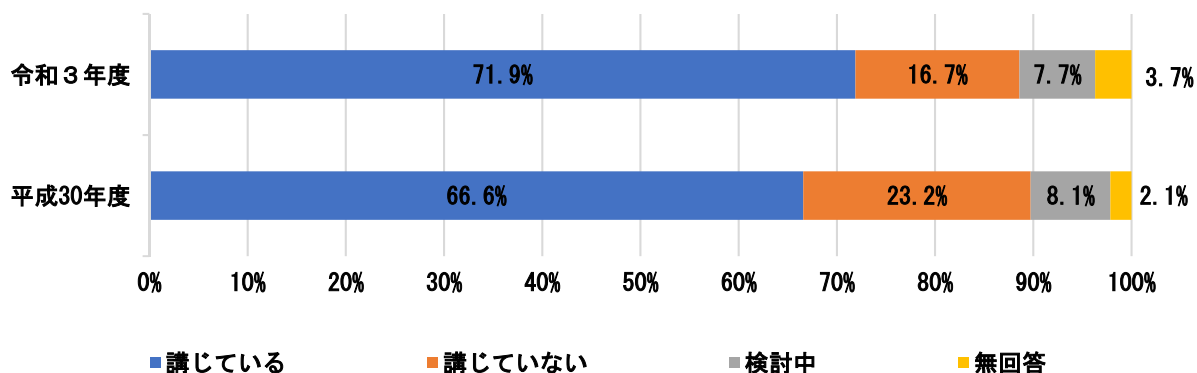


B 事業主調査

2)パワーハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ問 24、25 より

パワーハラスメント対策について、「講じている」は 71.9%となっている。

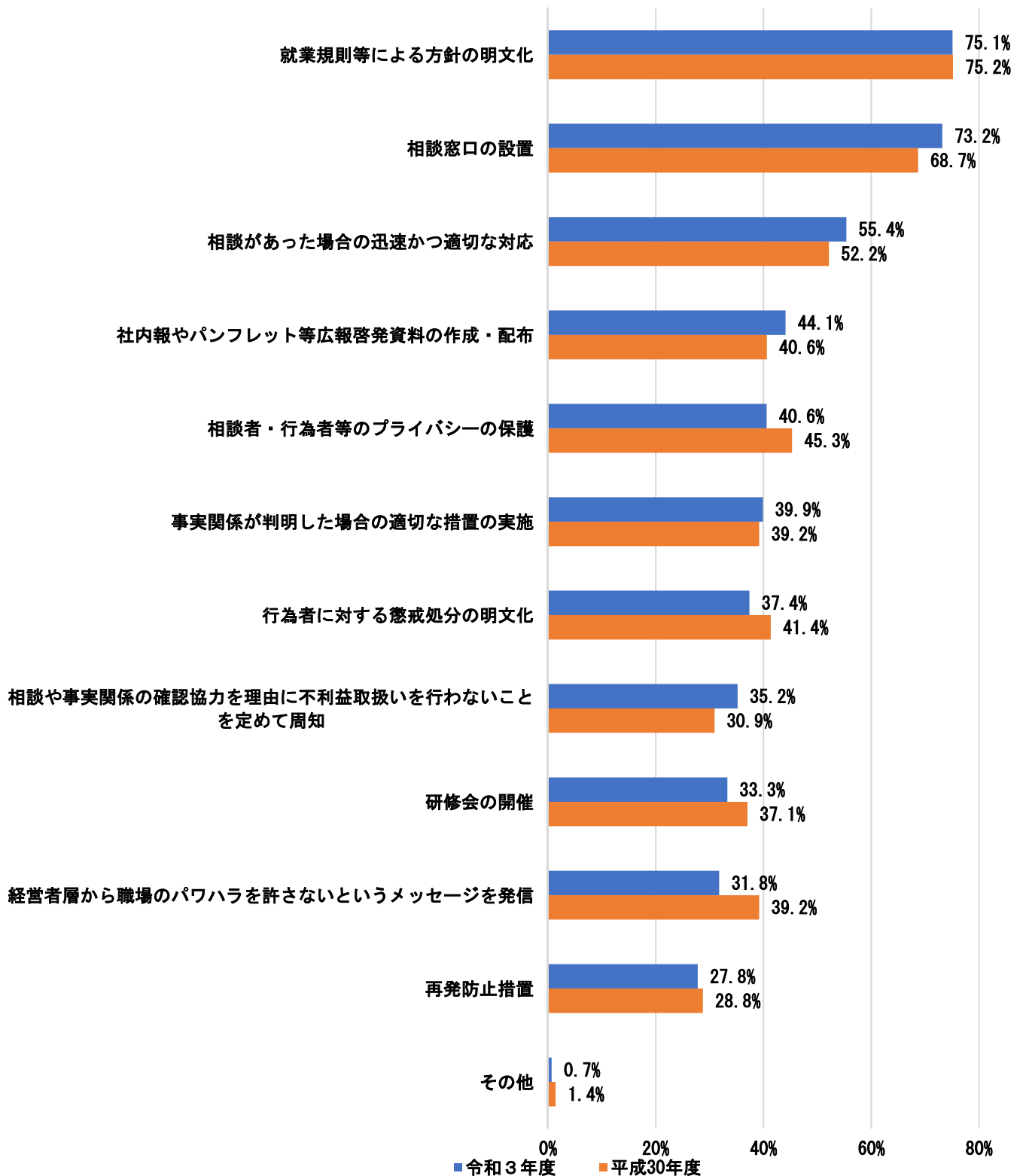
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「講じている」は増加している。



【講じている対策】

パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=410)が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が75.1%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が73.2%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談窓口の設置」、「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知」が特に増加している。

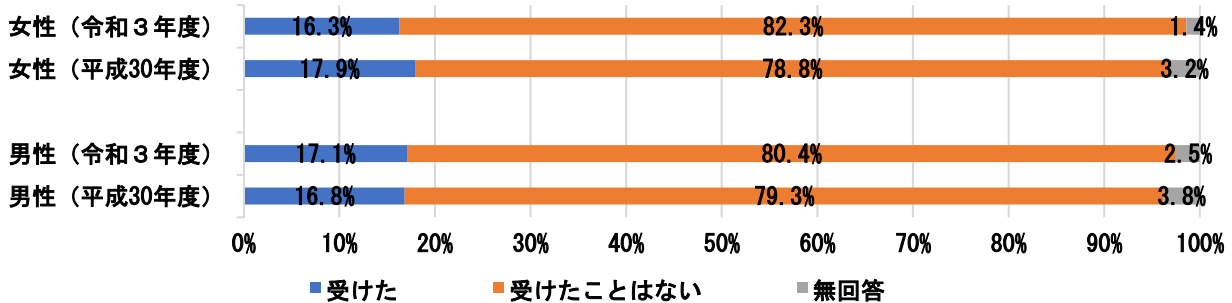


※上記割合、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=406)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

C 従業員調査

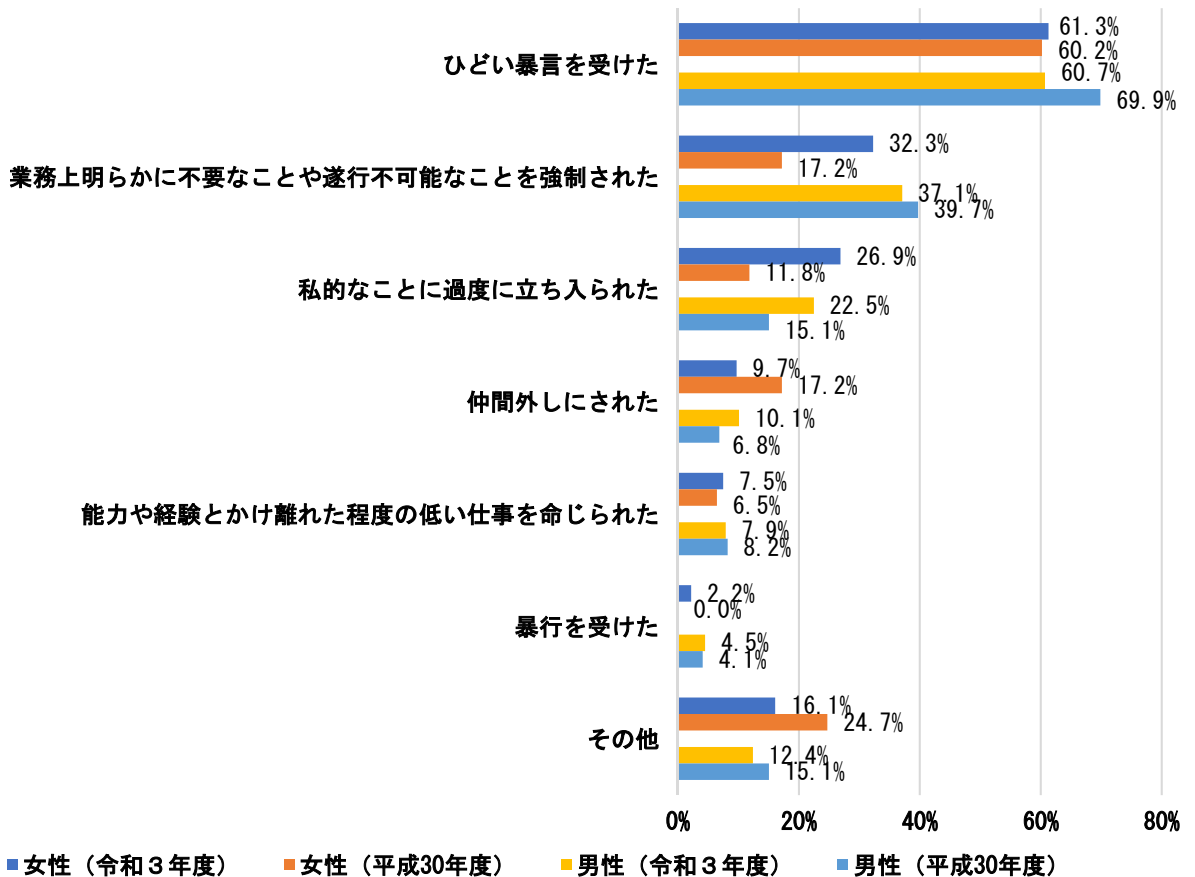
3) パワーハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII 問 32、33 より

パワーハラスメントを、「受けた」と回答したのは、女性従業員が 16.3%、男性従業員が 17.1%となっている。前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員は「受けた」が減少して、男性従業員は「受けた」が横ばいとなっている。



パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が(女性 N=93、男性 N=89)、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「ひどい暴言を受けた」が 61.3%、60.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」、「私的なことに過度に立ち入られた」が特に増加しており、男性従業員では「私的なことに過度に立ち入られた」が特に増加している。

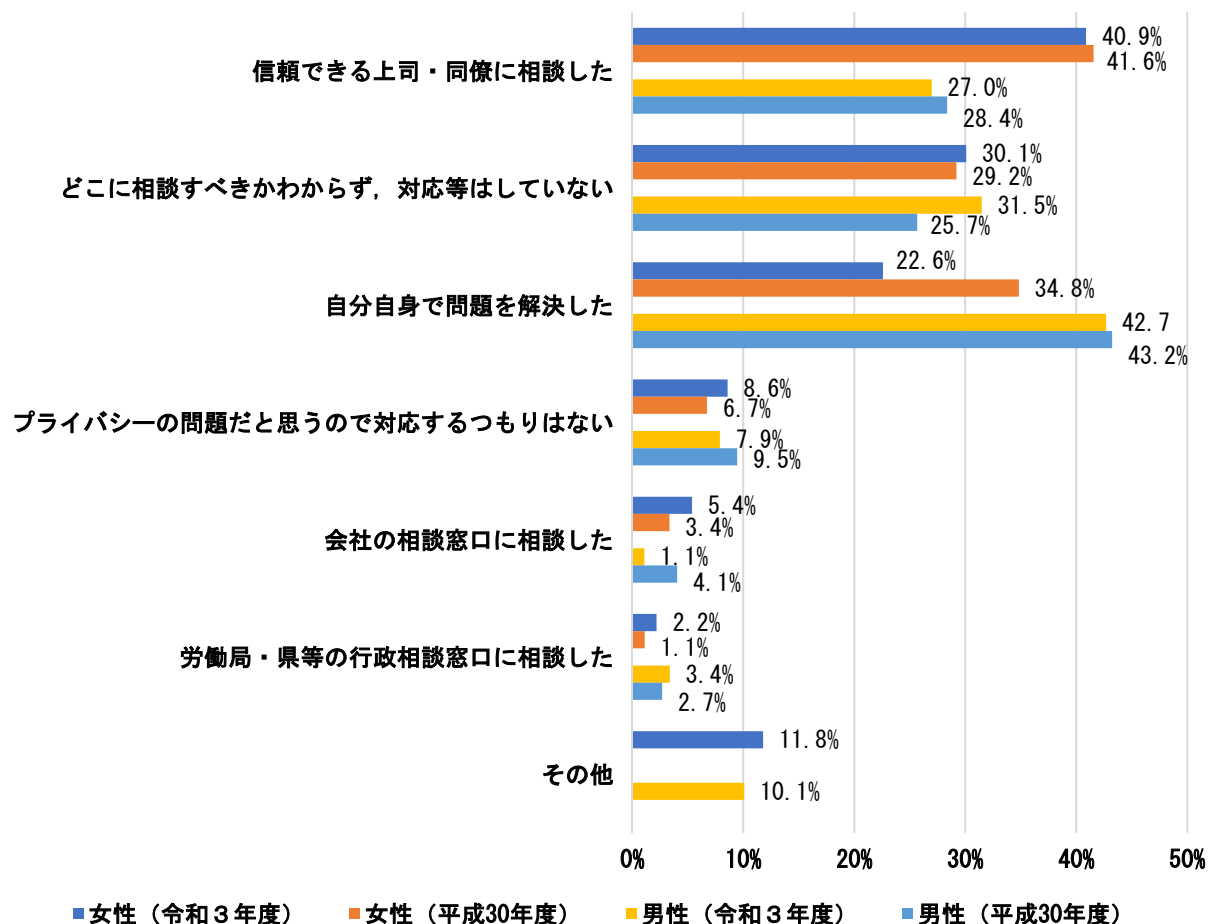


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=93、男性従業員 N=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) パワーハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 34

パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=93、男性 N=89)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性は「信頼できる上司・同僚に相談した」が 40.9%と最も高く、男性は「自分自身で問題を解決した」が 42.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」、「会社の相談窓口に相談した」が特に増加して、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が特に増加している。

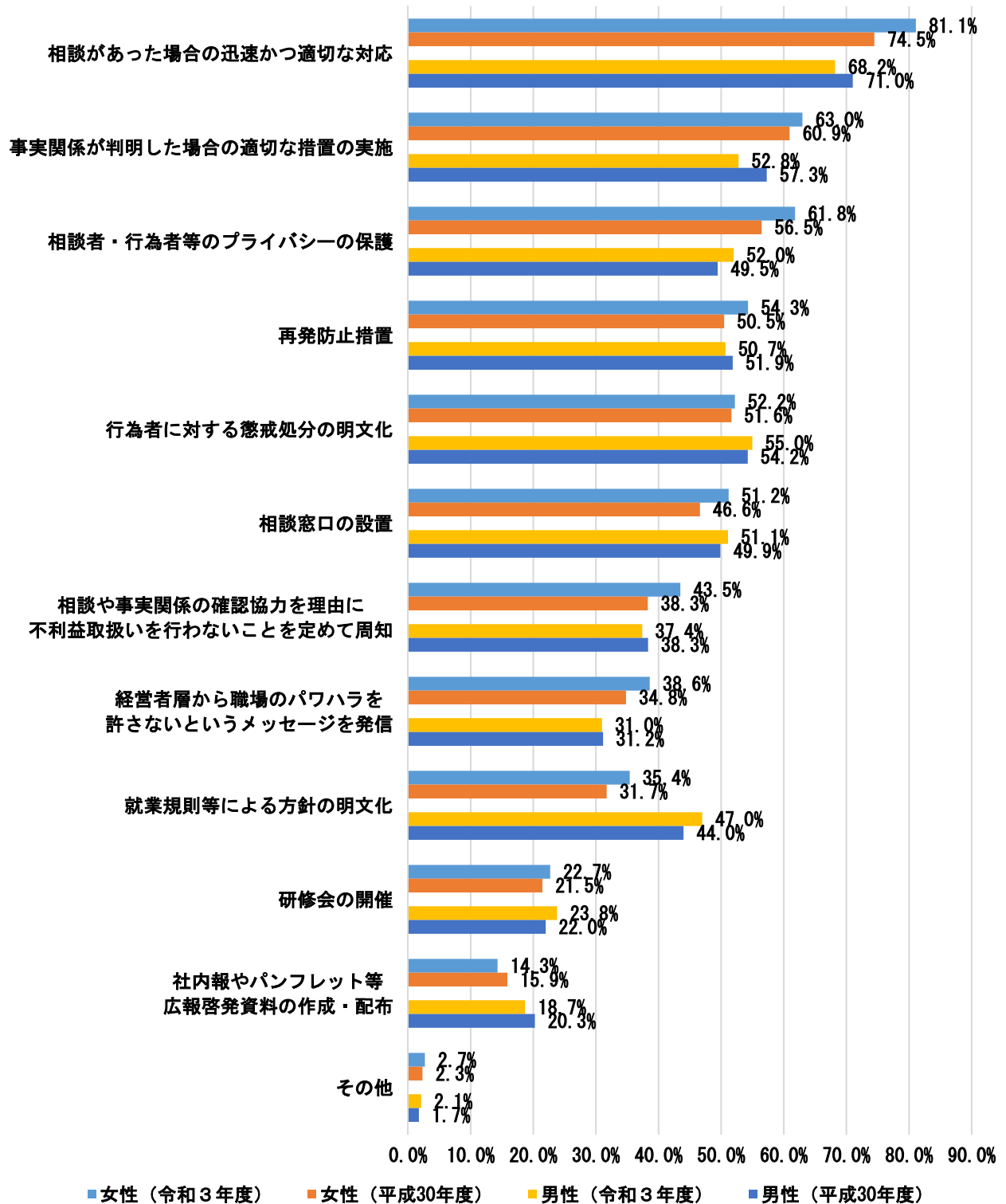


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=93、男性 N=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) パワーハラスメント対策として企業が講じるべきこと 女性・男性各従業員調査票 VII 問 35

パワーハラスメント対策として企業が講じるべき取組は(複数回答可)、女性・男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が81.1%、68.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が特に増加して、男性従業員では「就業規則等による方針の明文化」、「相談者・行為者等のプライバシーの保護」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=565、男性従業員 N=513)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) マタニティハラスメント(マタハラ)・パタニティハラスメント(パタハラ)

A 事業主調査・B 従業員調査

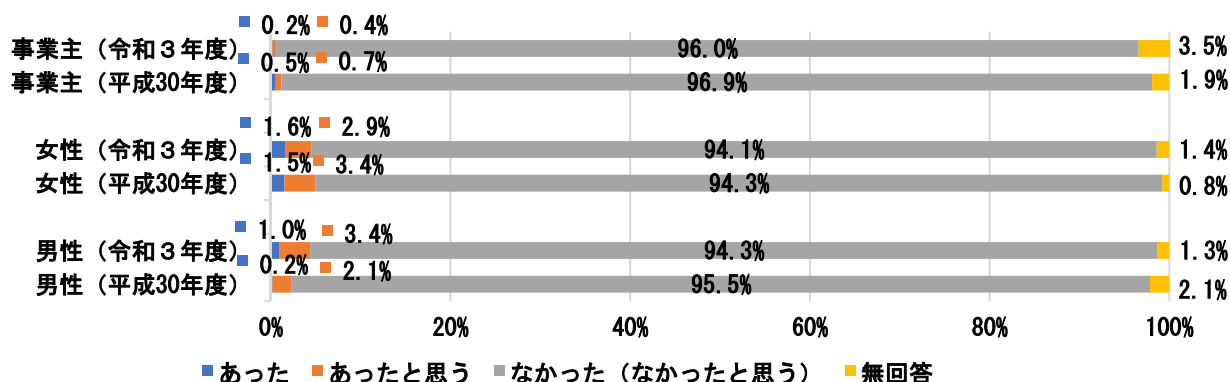
1) 職場におけるマタニティハラスメント・パタニティハラスメント

事業主調査票 Ⅲ問 26、27 女性・男性各従業員調査票 Ⅶ 問 36、37 より

【マタニティハラスメント】

職場でマタニティハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主は0.6%、女性従業員は4.5%、男性従業員は4.4%となっている。

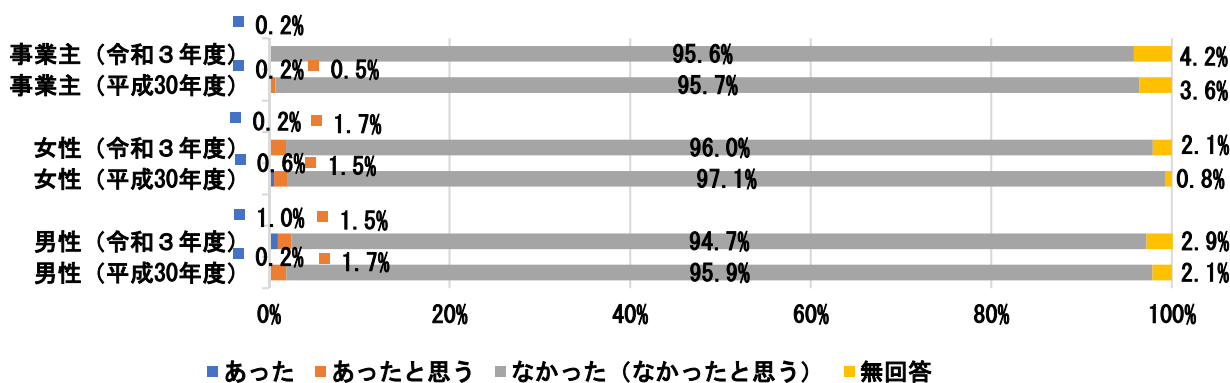
前回調査(平成30年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、男性従業員が増加している。



【パタニティハラスメント】

職場でパタニティハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主は0.2%、女性従業員は1.9%、男性従業員は2.5%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、全てにおいて横ばいとなっている。

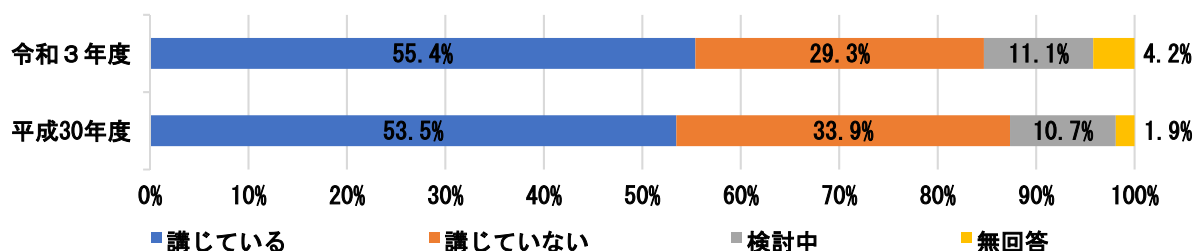


A 事業主調査

2) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ 問 28、29 より

企業のマタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策について、「講じている」は55.4%となっている。

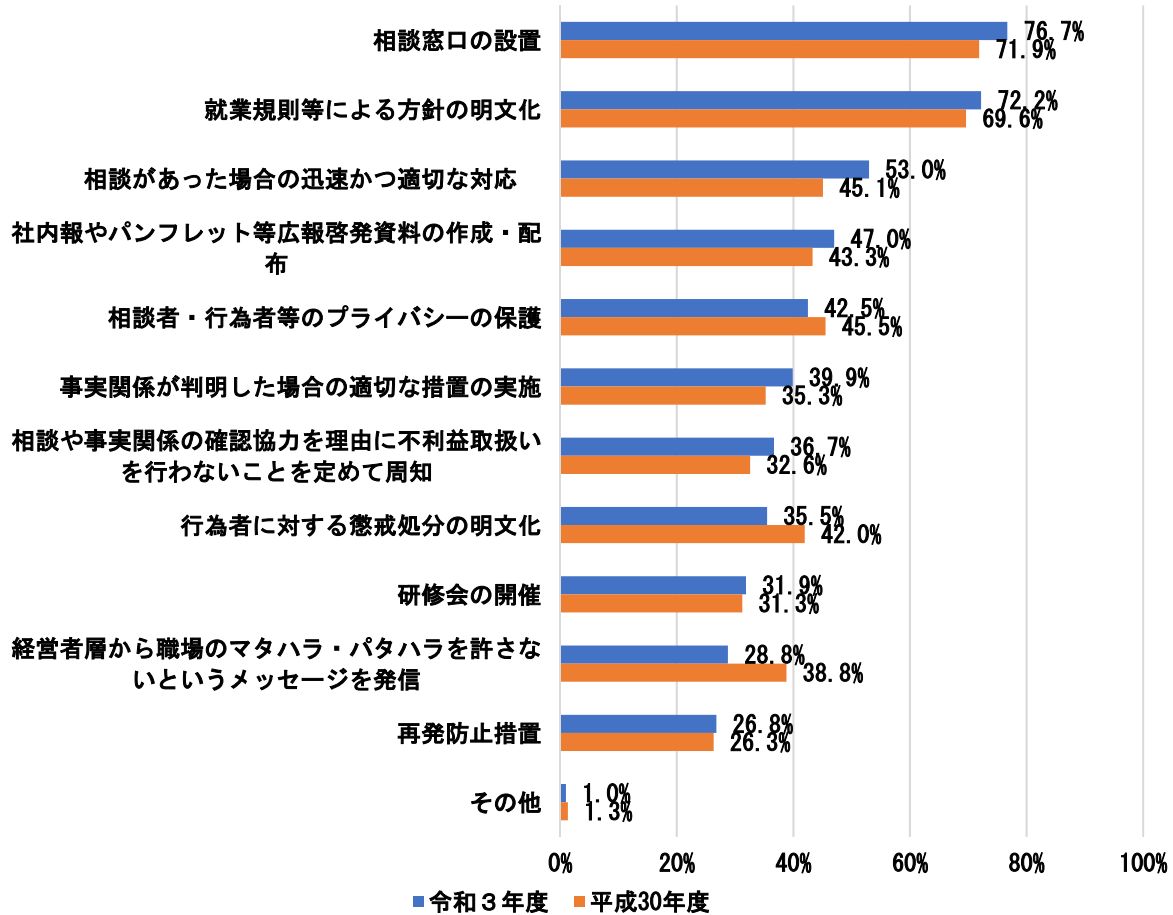
前回調査(平成30年度)と比較すると、「講じている」と「検討中」はいずれも増加している。



【講じている対策】

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=316)が、対策としてあげるのは、「相談窓口の設置」が76.7%と最も高く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が72.2%となっている

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が特に増加している。



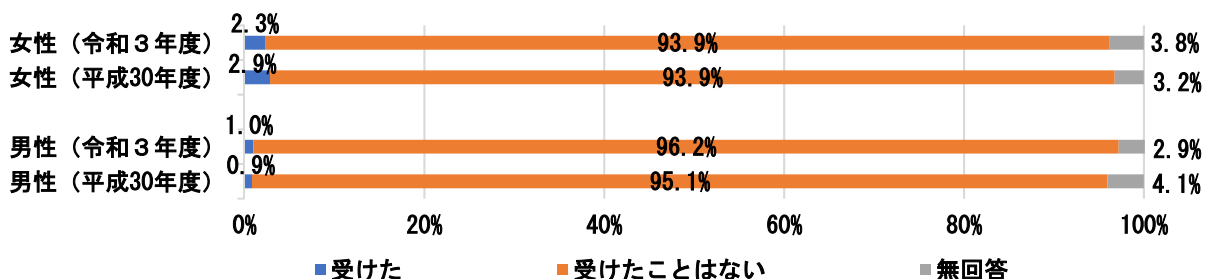
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=316)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII問 38、39 より

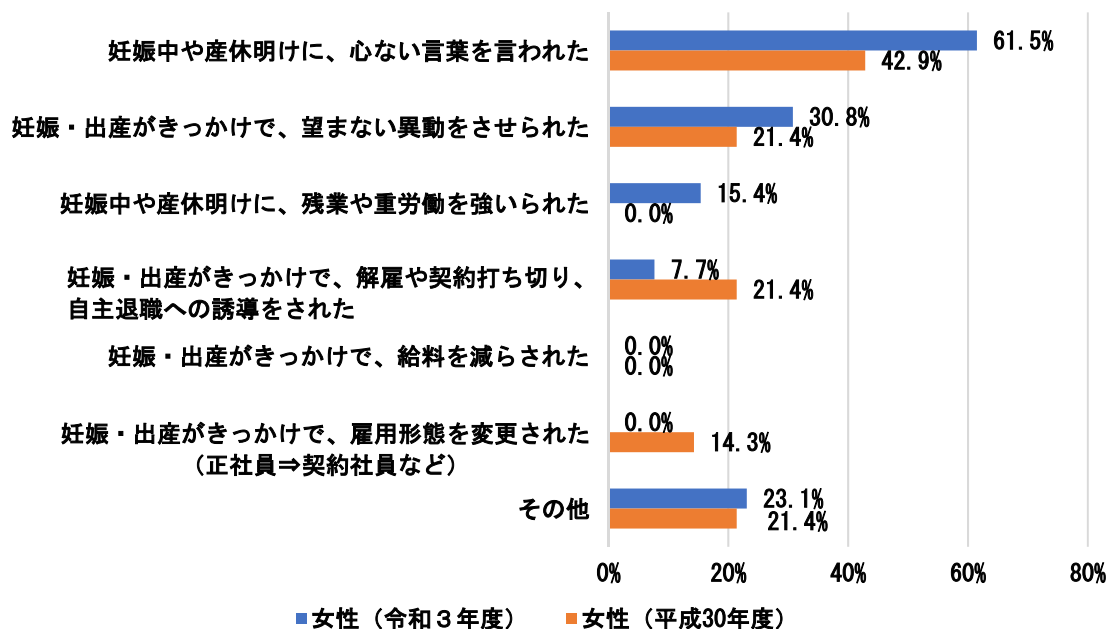
職場でマタニティハラスメント、パタニティハラスメントを「受けた」は、女性従業員は2.3%、男性従業員は1.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに横ばいとなっている。



マタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員(N=13)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」が61.5%と最も高くなっている。

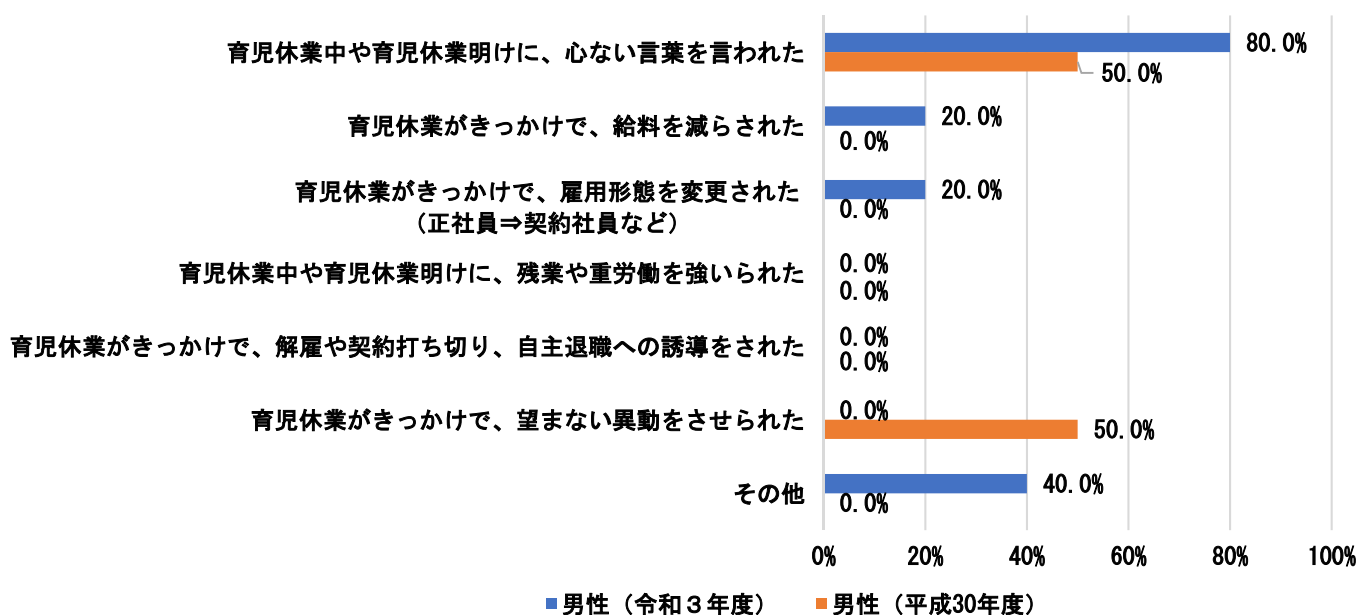
前回調査(平成30年度)と比較すると、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」、「妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=13)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

パタニティハラスメントを「受けた」と回答した男性従業員(N=5)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」が80.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」が特に増加している。

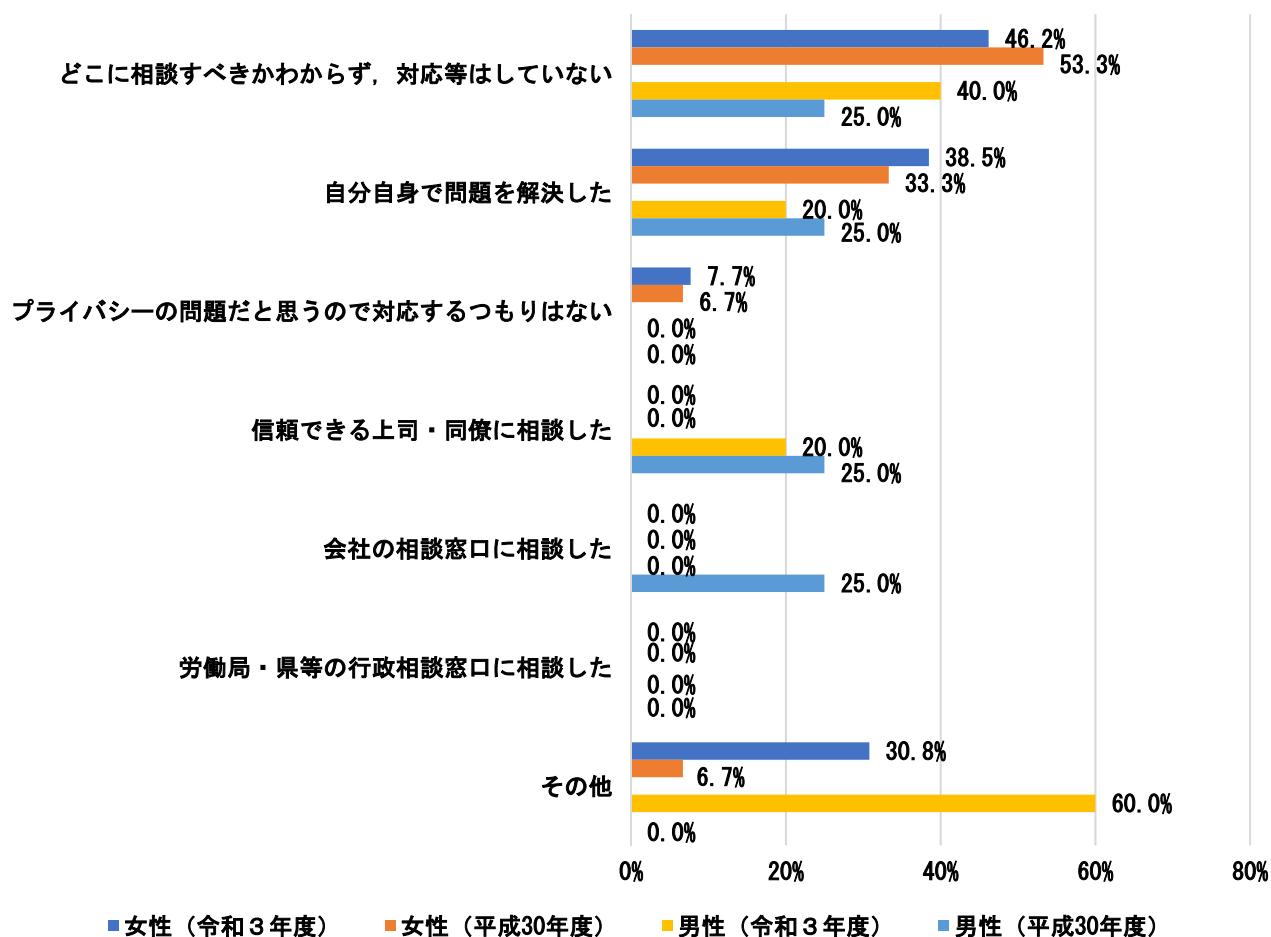


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=5)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 40 より

マタニティハラスメント、パタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=13、男性 N=5)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が46.2%、40.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「自分自身で問題を解決した」が特に増加して、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が増加している。



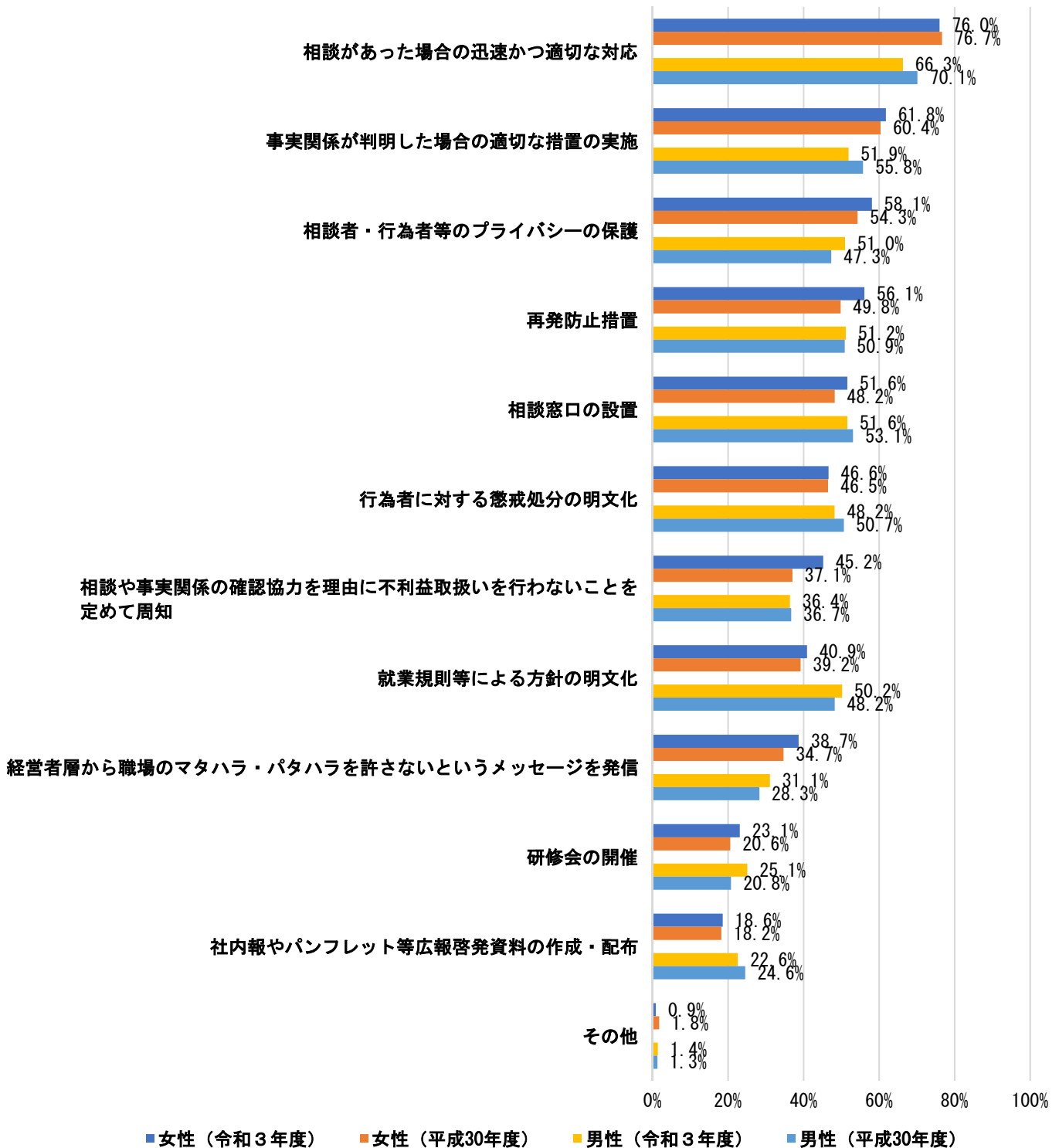
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答数(女性 N=577、男性 N=525)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべきこと

女性・男性各従業員調査票 VII 問 41 より

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべき取組は(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が76.0%、66.3%で最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知」、「再発防止措置」が特に増加して、男性従業員では「相談者・行為者等のプライバシーの保護」、「研修会の開催」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答数(女性 N=577、男性 N=525)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

V 障がい者、高齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用

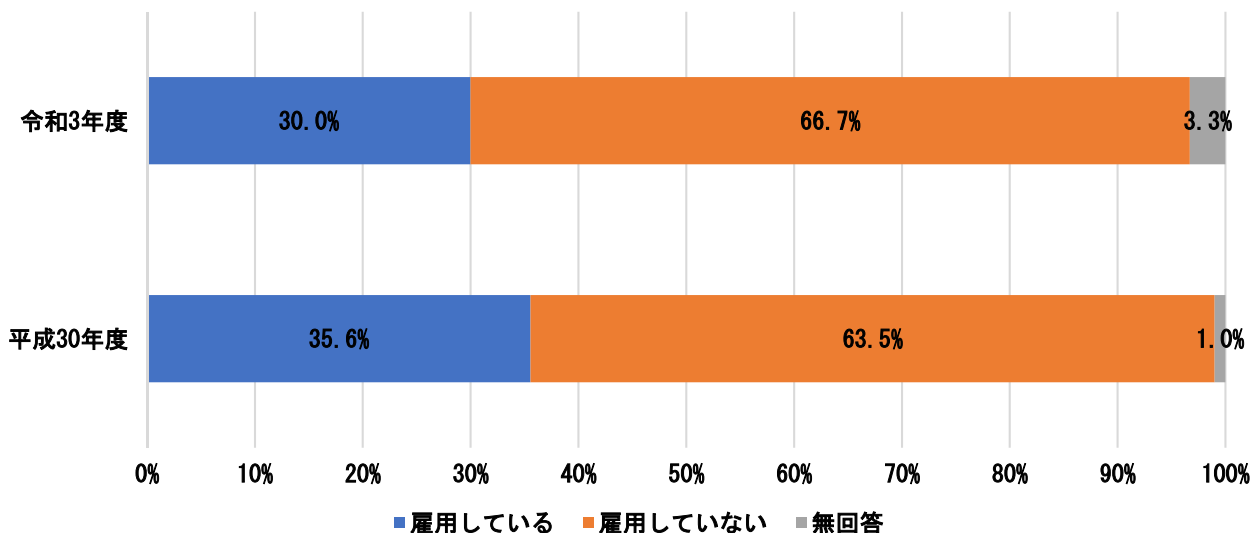
(1) 障がい者の雇用

A 事業主調査

1) 障がい者の雇用実績 事業主調査票 Ⅲ 問 30 より

障がい者について「雇用している」が30.0%となっている。

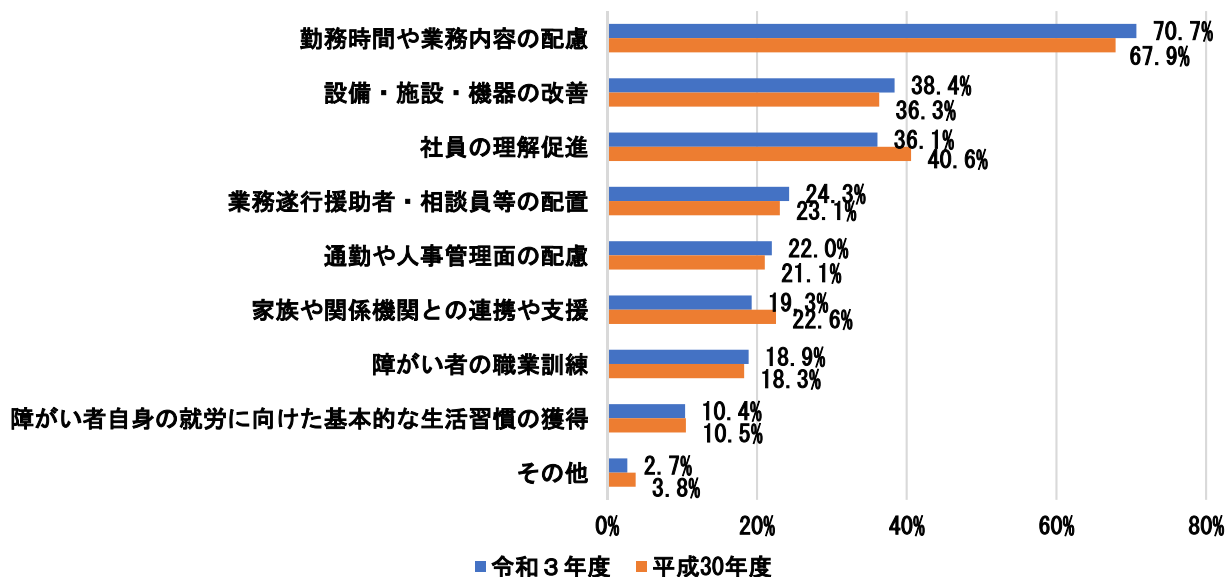
前回調査(平成30年度)と比較すると、「雇用している」は5ポイント以上減少している。



2) 障がい者雇用の促進のための重要な取組 事業主調査票 Ⅲ 問 31 より

障がい者の雇用を進めるために重要な取組としては(3つまで選択可)、「勤務時間や業務内容の配慮」が70.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「勤務時間や業務内容の配慮」、「設備・施設・機器の改善」が特に増加している。

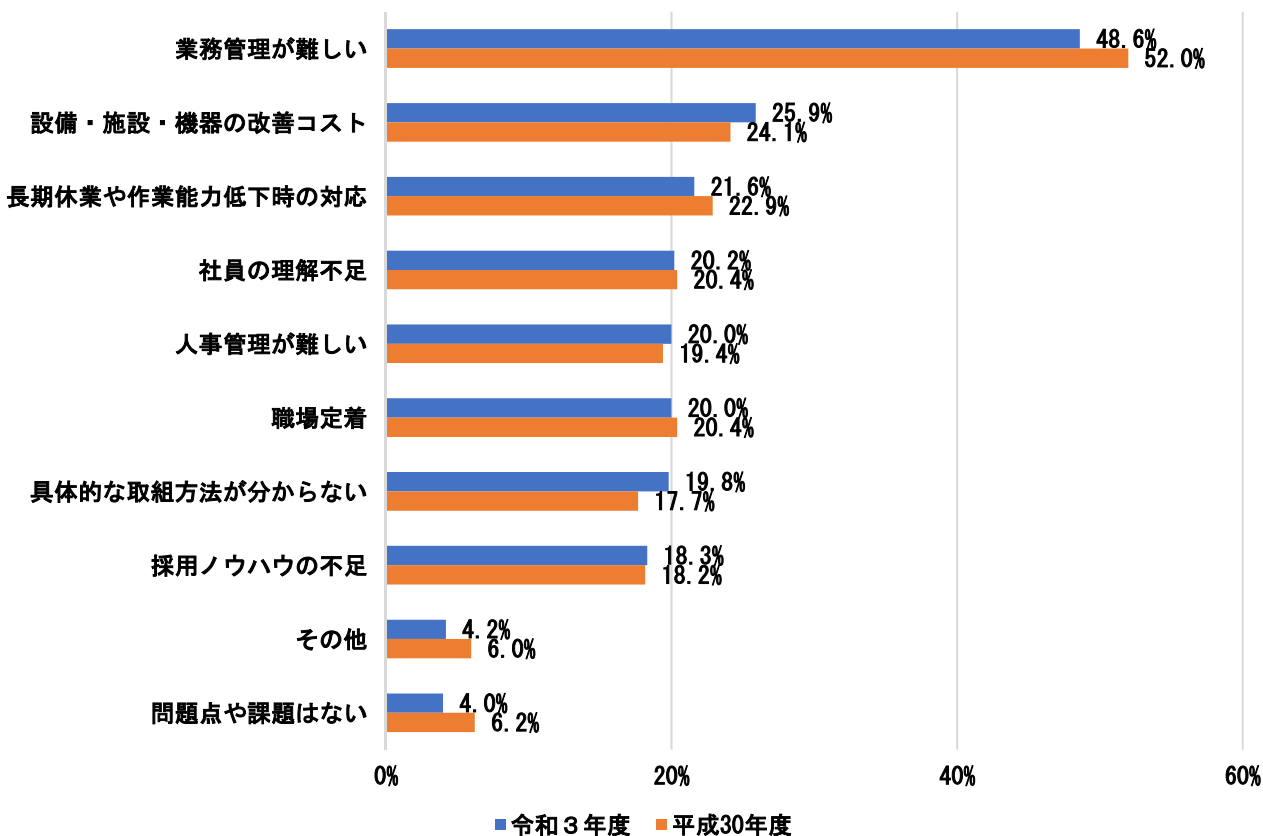


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=529)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題 事業主調査票 Ⅲ 問 32 より

障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題は(3つまで選択可)、「業務管理が難しい」が 48.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「具体的な取組方法が分からない」、「設備・施設・機器の改善コスト」が増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=518)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

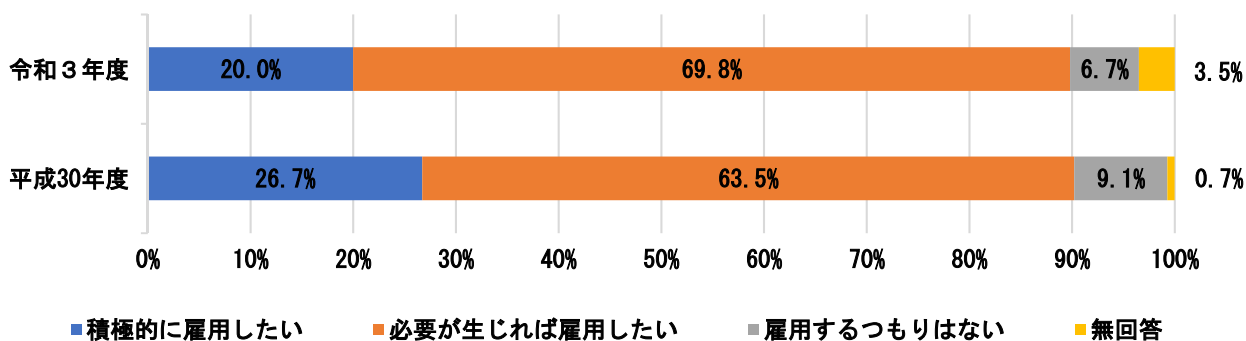
(2) 高年齢者の雇用

A 事業主調査

1)高年齢者の雇用 事業主調査票 Ⅲ 問 33 より

65 歳以上の高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」が 20.0%、「必要が生じれば雇用したい」が 69.8%となっている。

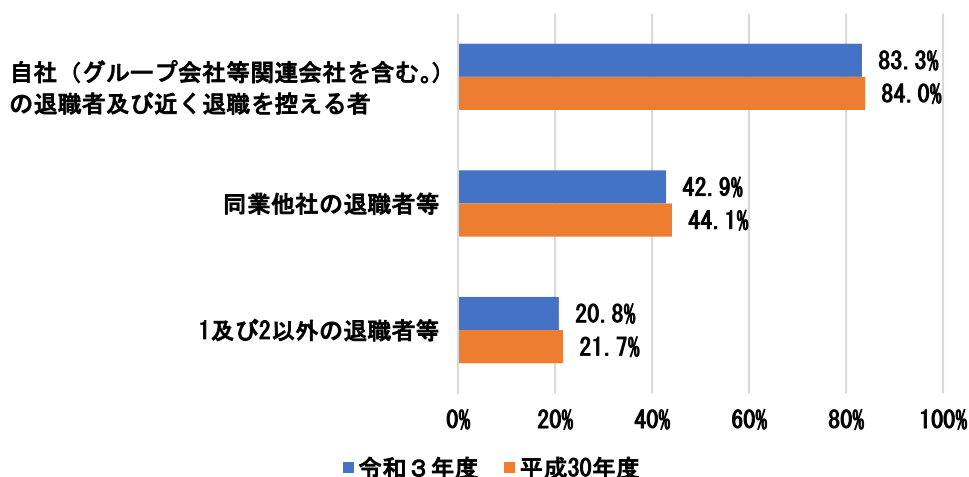
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「積極的に雇用したい」は減少、「必要が生じれば雇用したい」は増加、「雇用するつもりはない」は減少している。



2)雇用したい高齢者 事業主調査票Ⅲ 問34(1)より

高齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512)が雇用したいと思う高齢者は(複数選択可)、「自社(グループ会社等関連会社を含む。)の退職者及び近く退職を控える者」が83.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「同業他社の退職者等」は僅かに減少しており、それ以外の項目は横ばいとなっている。

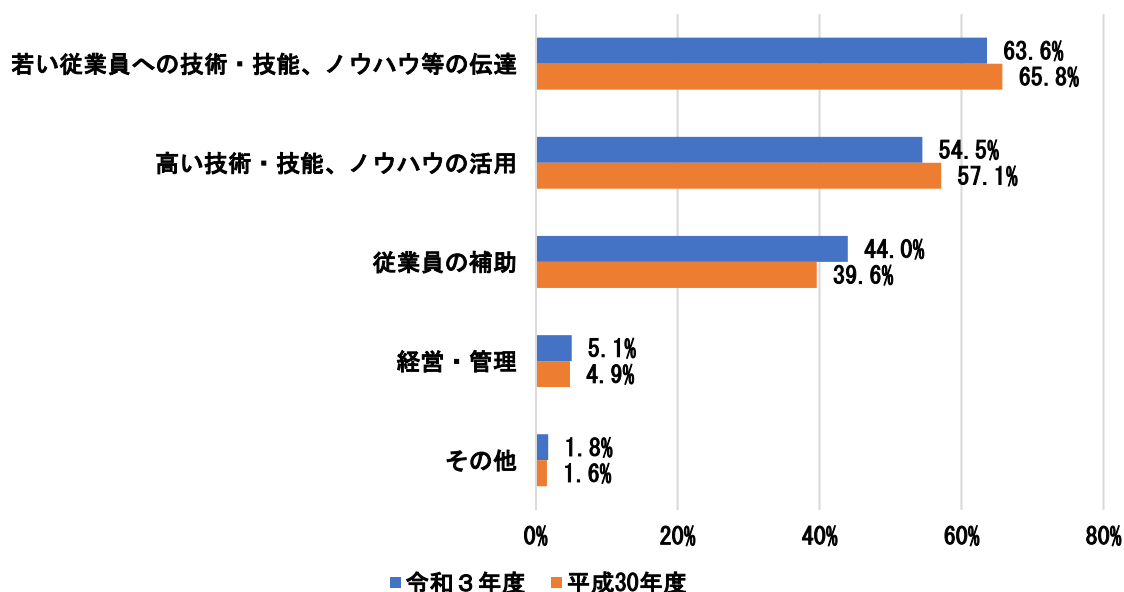


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=504)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)高齢者に期待する役割 事業主調査票Ⅲ 問34(2)より

高齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512)が高齢者に期待する役割は(2つまで選択可)、「若い従業員への技術・技能、ノウハウ等の伝達」が63.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「従業員の補助」が増加している。

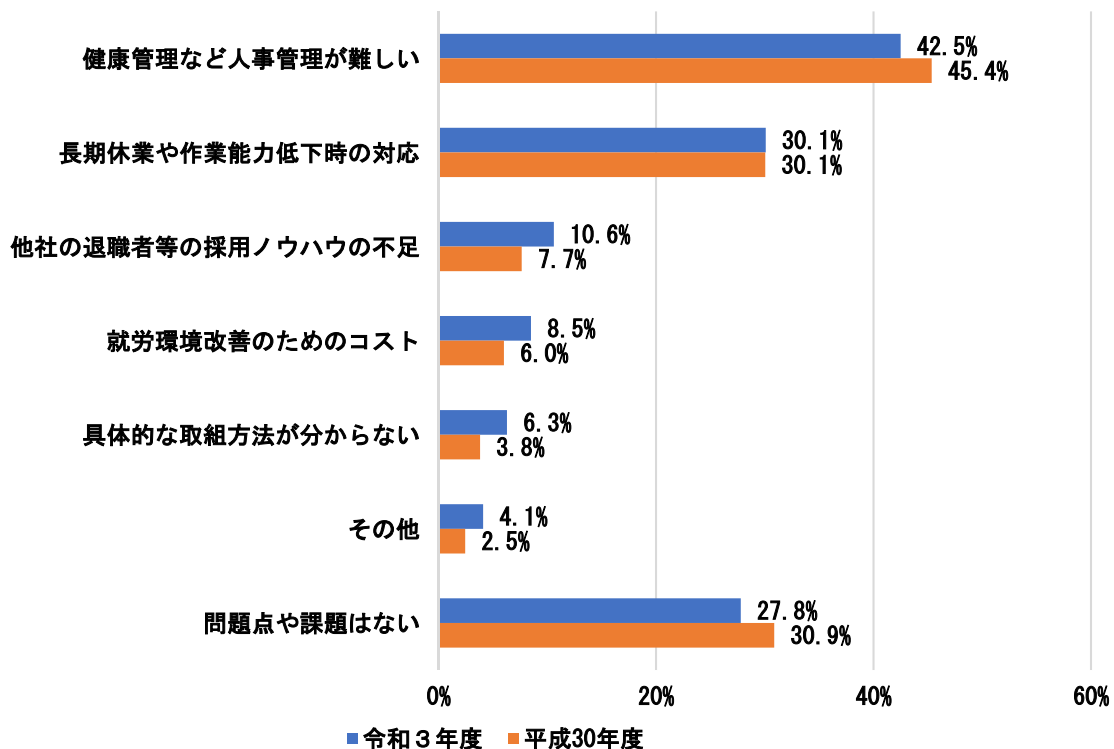


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=505)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 高齢者を雇用するに当たっての問題点・課題 事業主調査票Ⅲ 問 34(3)より

高齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512) 高齢者を雇用するに当たっての問題点・課題と考えるものは(2つまで選択可)、「健康管理など人事管理が難しい」が42.5%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「他社の退職者の採用ノウハウの不足」、「就労環境改善のためのコスト」、「具体的な取組方法が分からない」が増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=492)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) 若年者の雇用

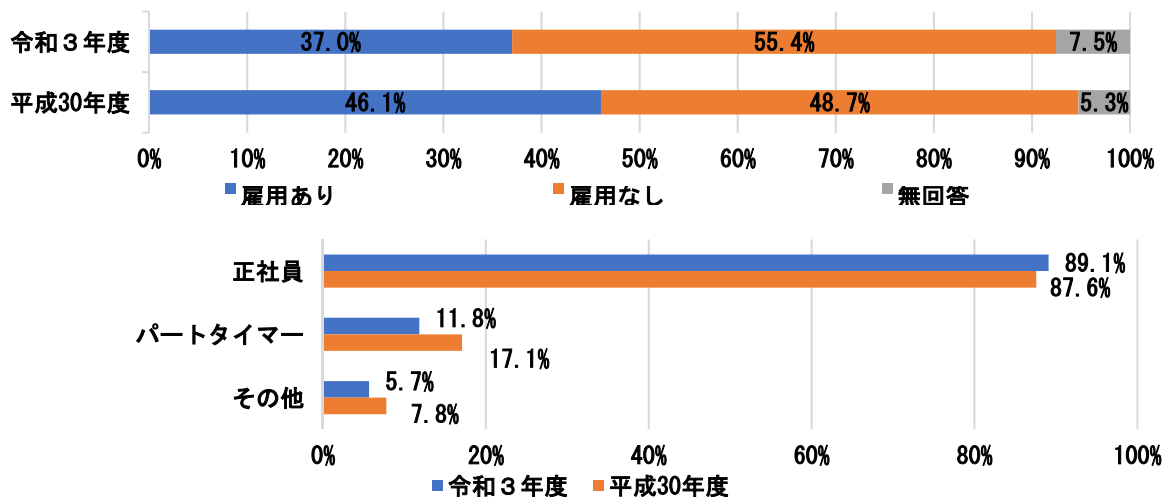
A 事業主調査

1) 若年者の雇用実績 事業主調査票 III 問 35(1)、(2)より

(i) 新卒者(既卒3年以内の者を含む)

新卒者(既卒3年以内の者を含む)(以下「新卒者」という。)の雇用実績が「ある」事業所は 37.0%となっている。雇用形態は正社員が 89.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、雇用実績が「ある」事業所は 10 ポイント弱減少している。雇用形態は正社員が増加している。

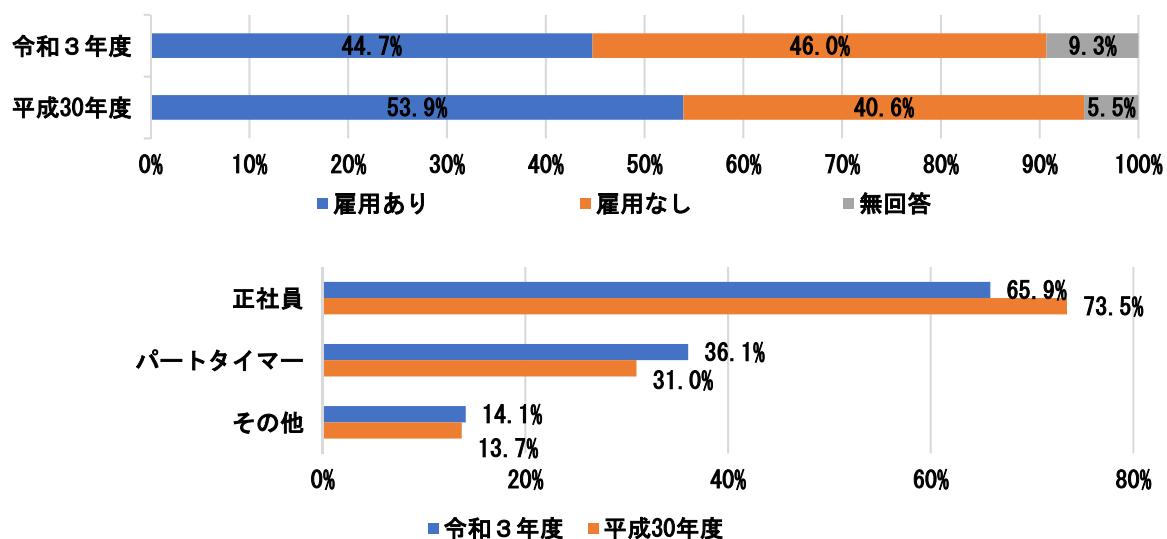


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=211)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(ii) 既卒3年を経過した 40 代前半までの求職者

既卒3年を経過した 40 代前半までの求職者(以下「新卒以外の若年者」という。)の雇用実績が「ある」事業所は 44.7%となっている。雇用形態は正社員が 65.9%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、雇用実績が「ある」事業所は 10 ポイント弱減少している。雇用形態はパートタイマーが増加している。

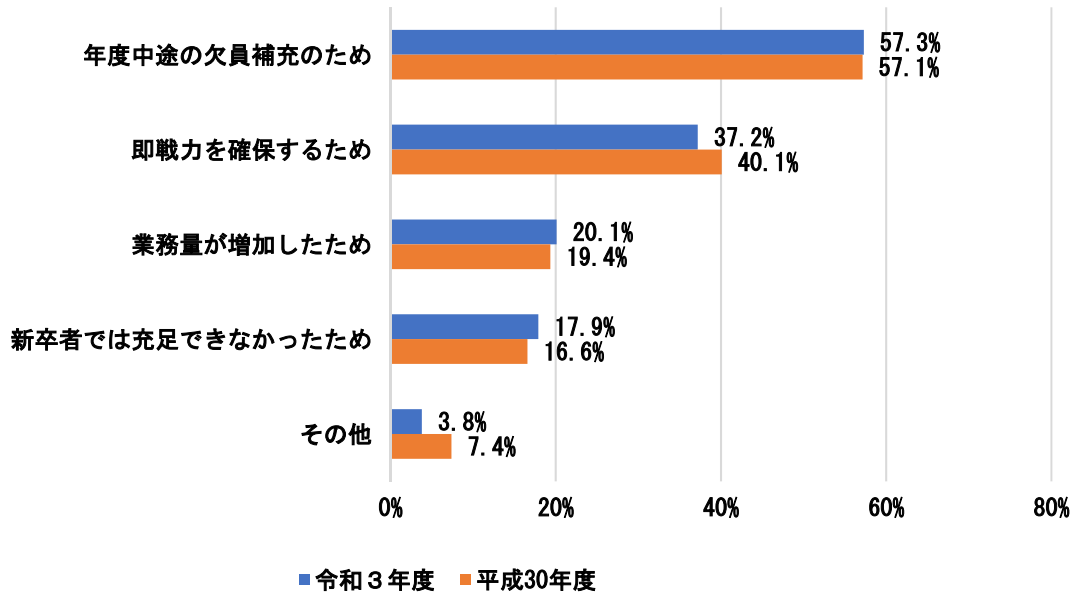


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=255)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)新卒以外の若年者の雇用理由 事業主調査票 Ⅲ 問 36(1)より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主(N=255)が、その理由としてあげるのは(複数回答可)、「年度途中の欠員補充のため」が57.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「新卒者では充足できなかったため」が僅かに増加している。

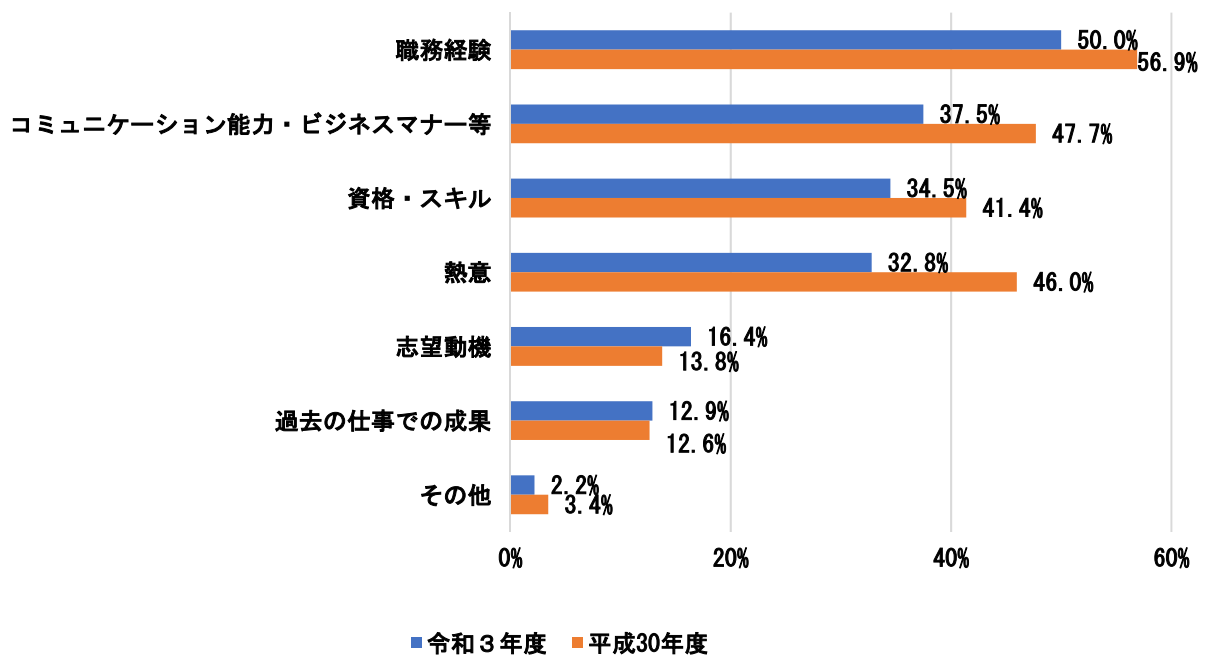


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=234)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)新卒以外の若年者の雇用で重視すること 事業主調査票 Ⅲ 問 36(2)より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主(N=255)が、雇用の際に重視することとしてあげるのは(2つまで選択可)、「職務経験」が50.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「志望動機」が増加している。



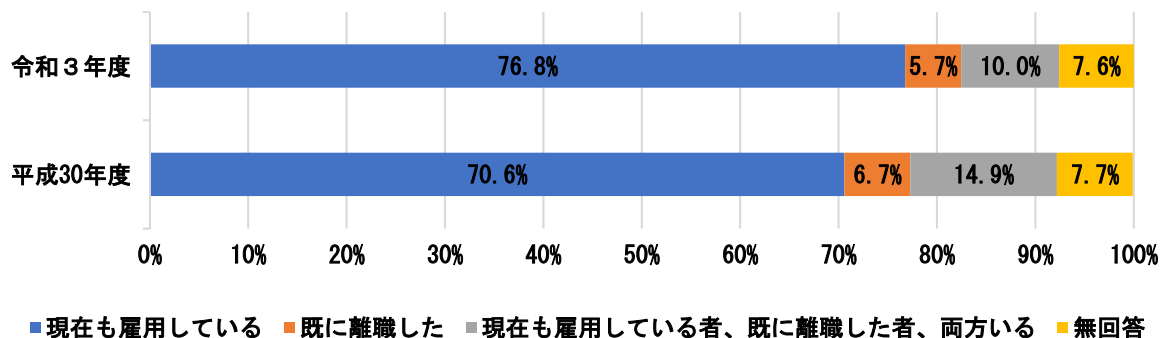
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=232)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4)若年者の定着状況 事業主調査票 Ⅲ 問 37(1)、(2)より

(i)新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業主(N=211)での定着状況は、「現在も雇用している」が76.8%、「既に離職した」が5.7%、「現在も雇用している者、既に離職した者、両方いる」が10.0%となっている。

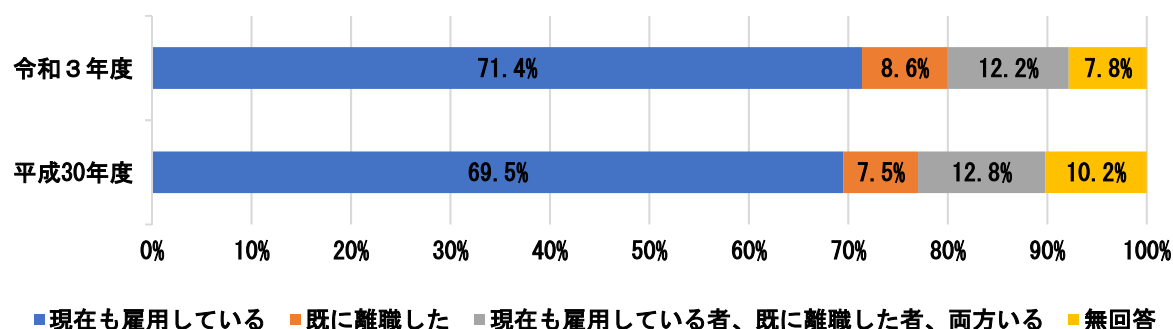
前回調査(平成30年度)と比較すると、「現在も雇用している」が約6ポイント増加している。



(ii)新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業主(N=255)での定着状況は、「現在も雇用している」が71.4%、「既に離職した」が8.6%、「現在も雇用している者、既に離職した者、両方いる」が12.2%となっている。

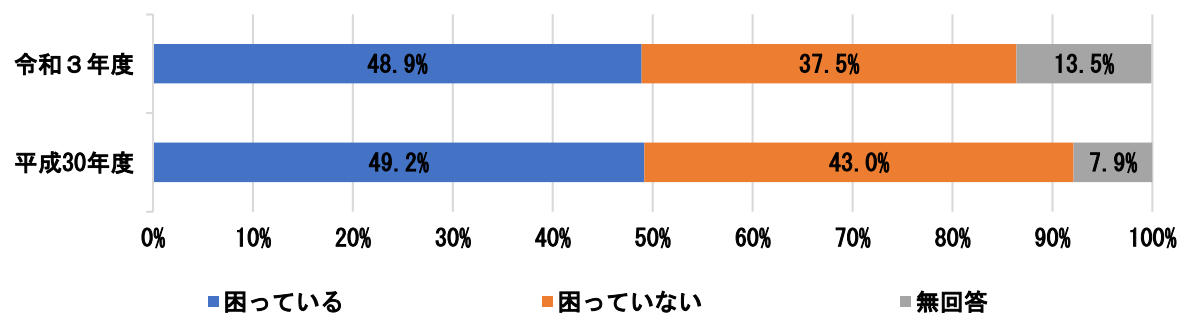
前回調査(平成30年度)と比較すると、「現在も雇用している」、「既に離職した」が僅かに増加している。



5)若年者の離職についての意見 事業主調査票 Ⅲ 問 38(1)より

若年者の離職について、「困っている」が48.9%、「困っていない」が37.5%となっている。

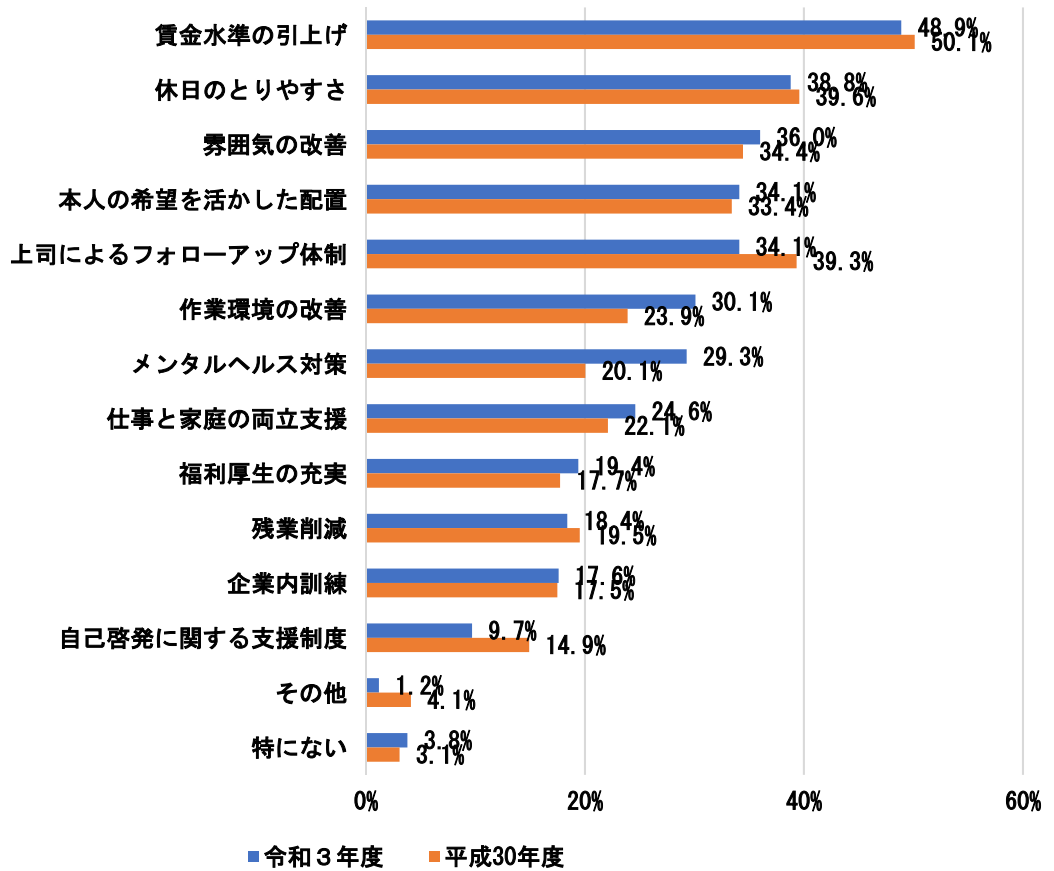
前回調査(平成30年度)と比較すると、「困っていない」が減少している。



6)若年者の離職防止策 事業主調査票 Ⅲ問 38(2)より

若年者の離職防止策として、事業主が必要であると考えていることは(複数回答可)、「賃金水準の引上げ」が48.9%で最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「メンタルヘルス対策」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=505)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

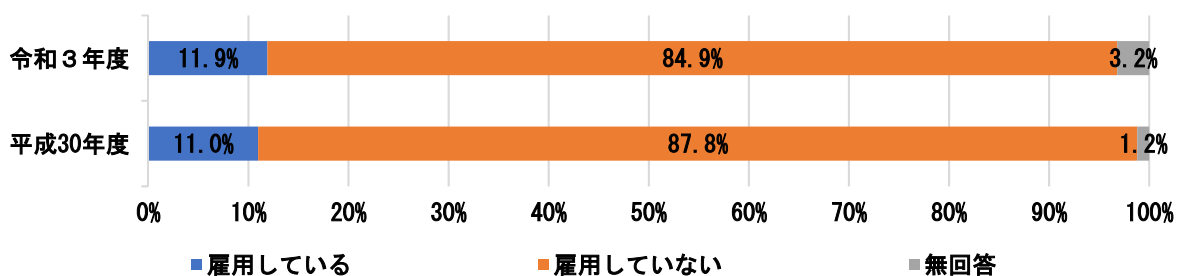
(4)外国人の雇用

A 事業主調査

1)外国人の雇用 事業主調査票 Ⅲ 問 39より

外国人の雇用について、「雇用している」が11.9%、「雇用していない」が84.9%となっている。

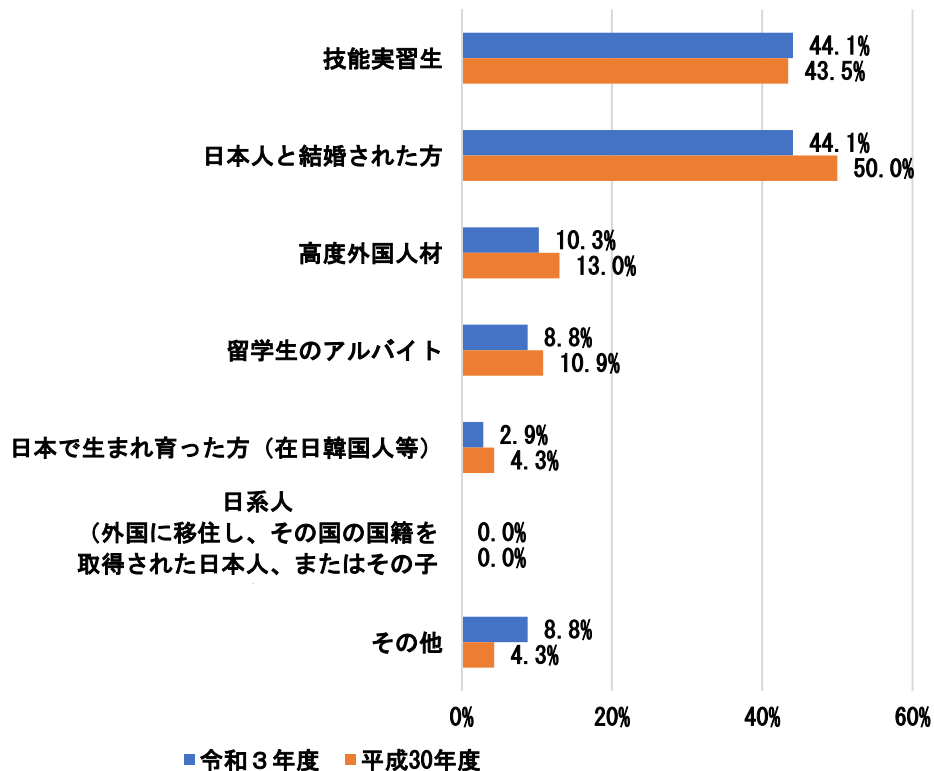
前回調査(平成30年度)と比較すると、「雇用していない」が減少している。



2)雇用している外国人の在留資格 事業主調査票 Ⅲ 問 40 より

外国人を「雇用している」と回答した事業主(N=68)が雇用している外国人の在留資格は、「技能実習生」が44.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「技能実習生」が横ばいで、「日本人と結婚された方」が特に減少している。



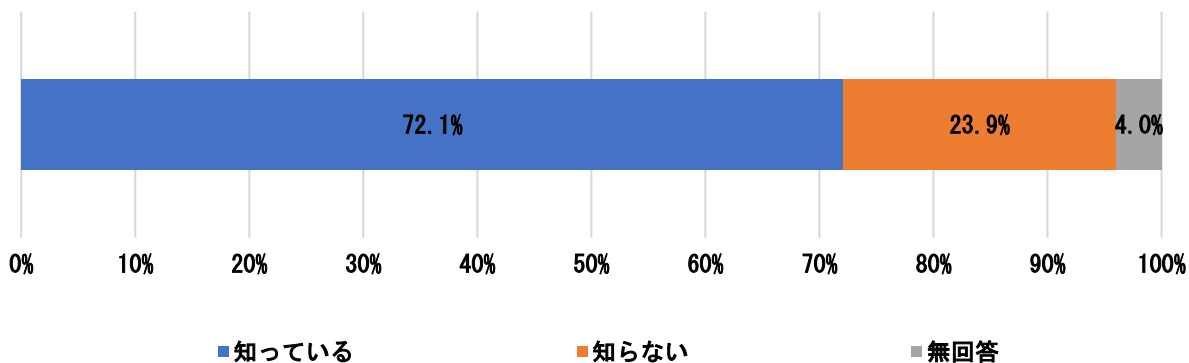
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=68)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(5)非正規社員の処遇改善等

A 事業主調査

1)有期契約労働者の「無期転換ルール」認知状況 事業主調査票 III 同 41 より

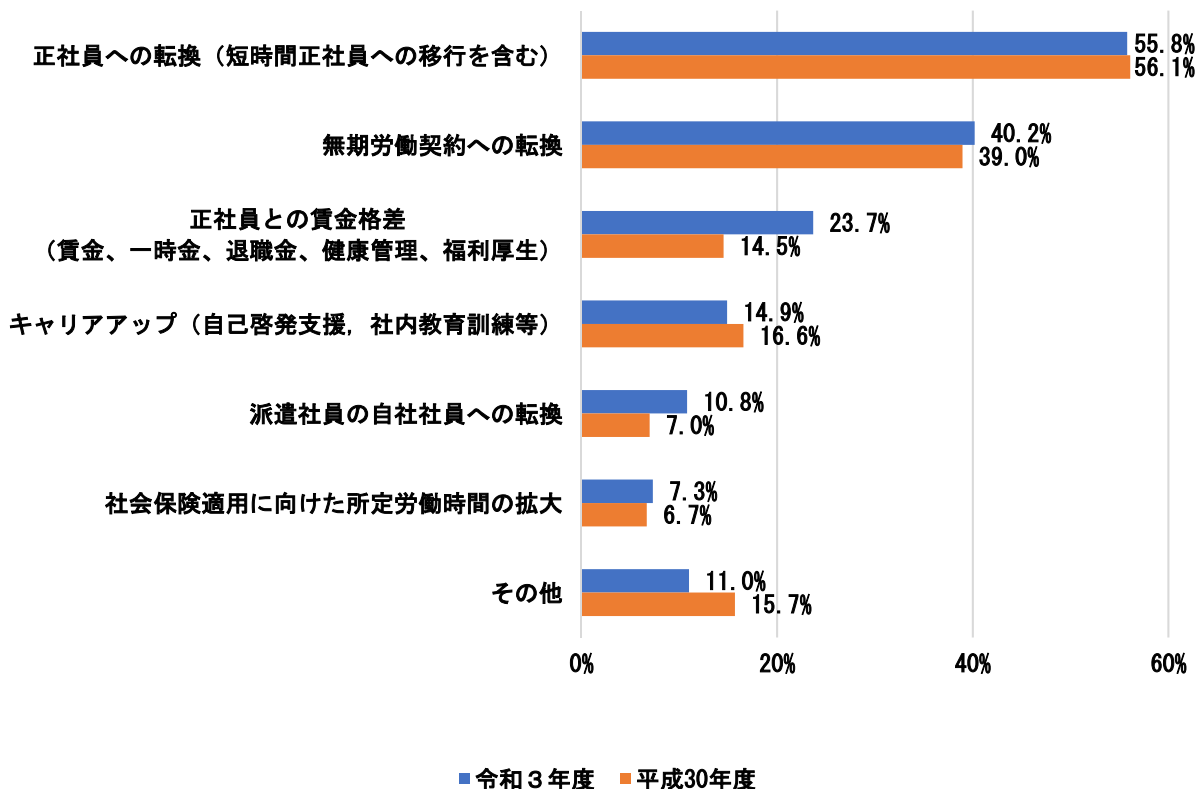
有期労働契約が繰り返し更新されて通年5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できることを「知っている」と答えた事業者は72.1%になっている。



2)非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査票 III 問 42 より

非正規社員の処遇改善等の取組は(複数回答可)、「正社員への転換(短時間正社員への移行を含む)」が55.8%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「正社員との格差是正(賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等)」が特に増加している。

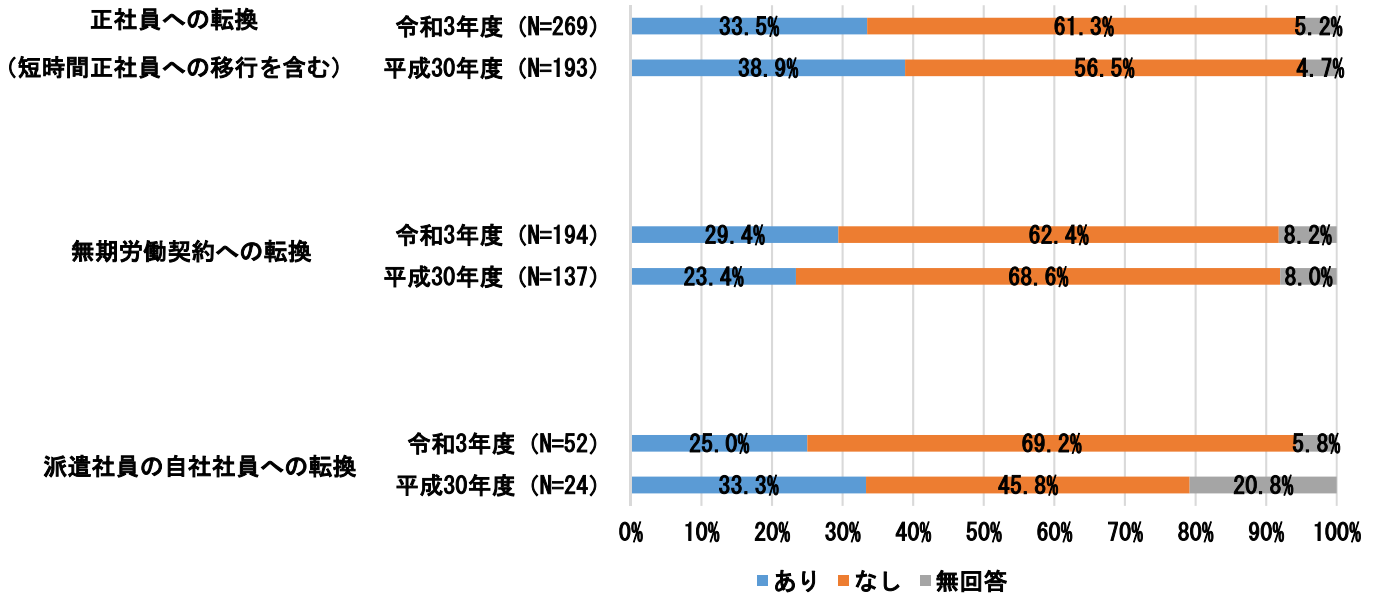


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=482)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)非正規社員の処遇改善等の取組実績 事業主調査票 III 問 43 より

非正規社員の処遇改善等の取組を実施している事業所における令和2年4月1日から令和3年3月31日までの過去1年間の取組実績は、「正社員への転換」が33.5%、「無期労働契約への転換」が29.4%、「派遣社員の自社社員への転換」が25.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「無期労働者への転換」が6ポイント増加している。

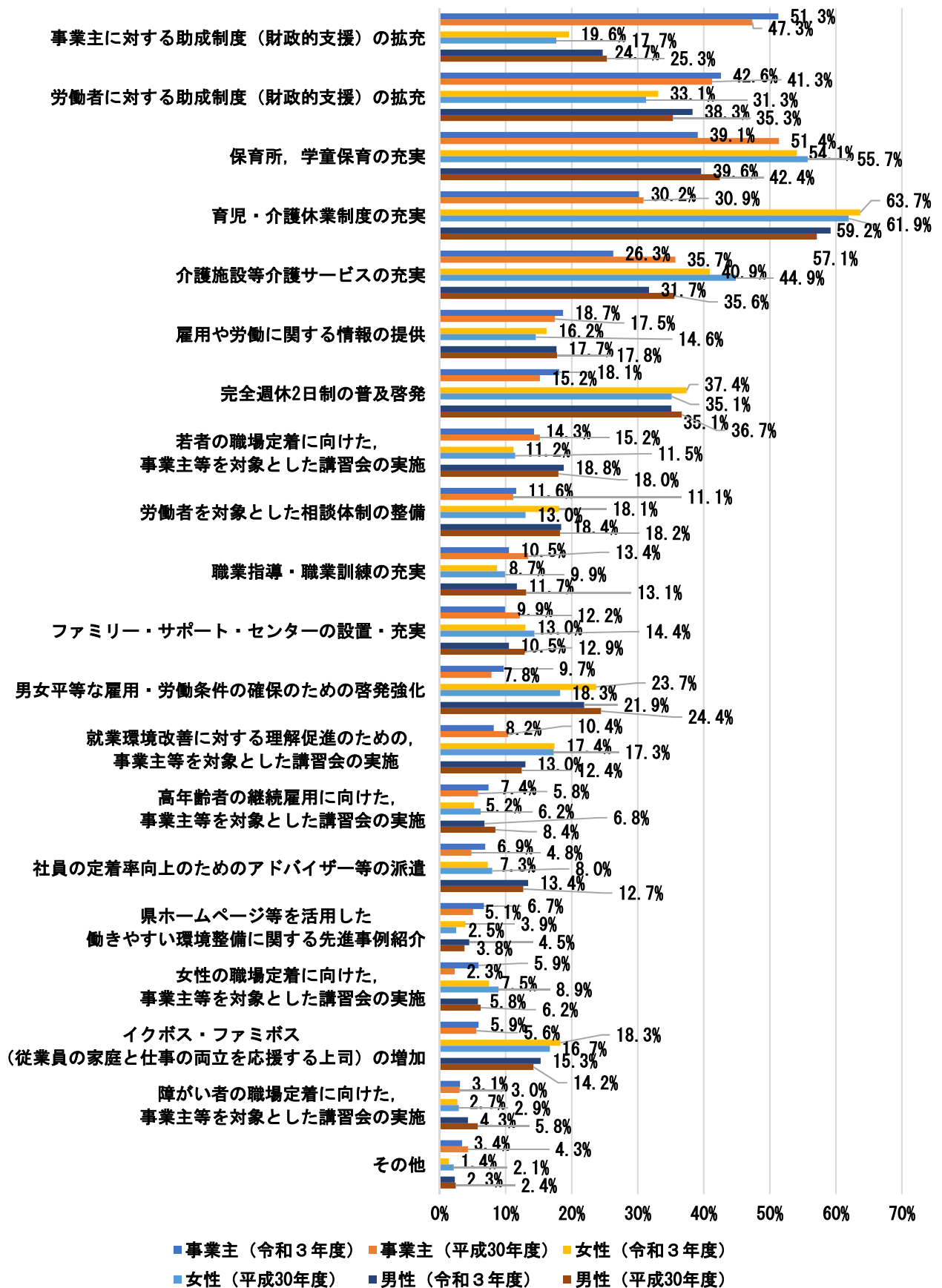


VI 行政への要望

働きやすい環境整備のために臨む行政施策 事業主調査票 III 問 44、女性・男性各従業員調査票 VIII 問 42 より

今後、働きやすい環境を整備するために、あればよいと考える行政施策は(5つまで選択可)、事業主では「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が51.3%、女性・男性従業員ではともに「育児・介護休業制度の充実」が63.7%、59.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、事業主では「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が、女性従業員では「男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化」、男性従業員では「労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が最も増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=524、女性従業員 N=562、男性従業員 N=515)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。