

調査の結果

〔1〕労働時間・休日制度等について

1 平均週所定労働時間

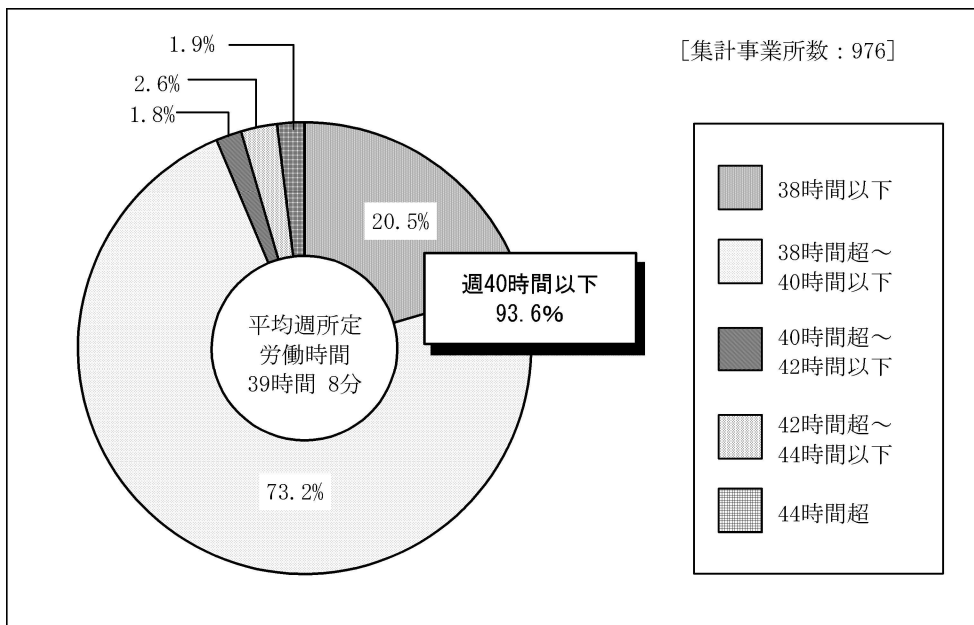
(1) 週所定労働時間別事業所数割合

週所定労働時間を区別にみると、「38 時間超～40 時間以下」の事業所の割合が最も高く 73.2%、次いで「38 時間以下」が 20.5%、「42 時間超～44 時間以下」が 2.6%、「44 時間超」が 1.9%、「40 時間超～42 時間以下」が 1.8%の順となっている。

週所定労働時間が 40 時間以下の事業所の割合は、93.6%となっている。

(第1図・付表3-1)

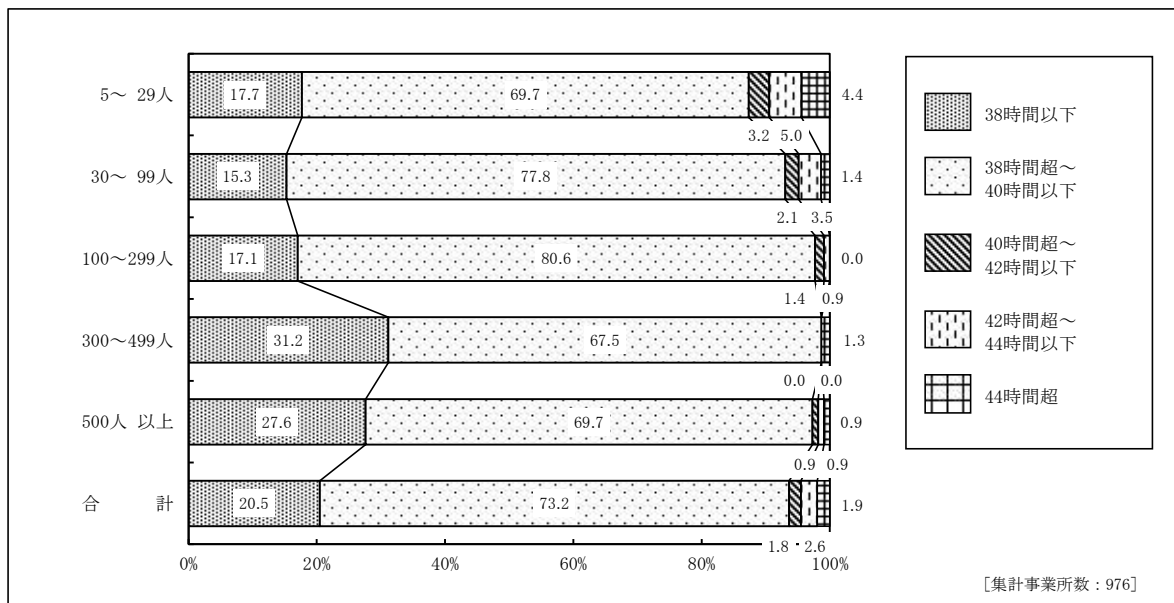
第1図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29人規模では87.4%が「40時間以下」であるが、30人以上の規模ではいずれも9割を超える事業所が「40時間以下」となっている。

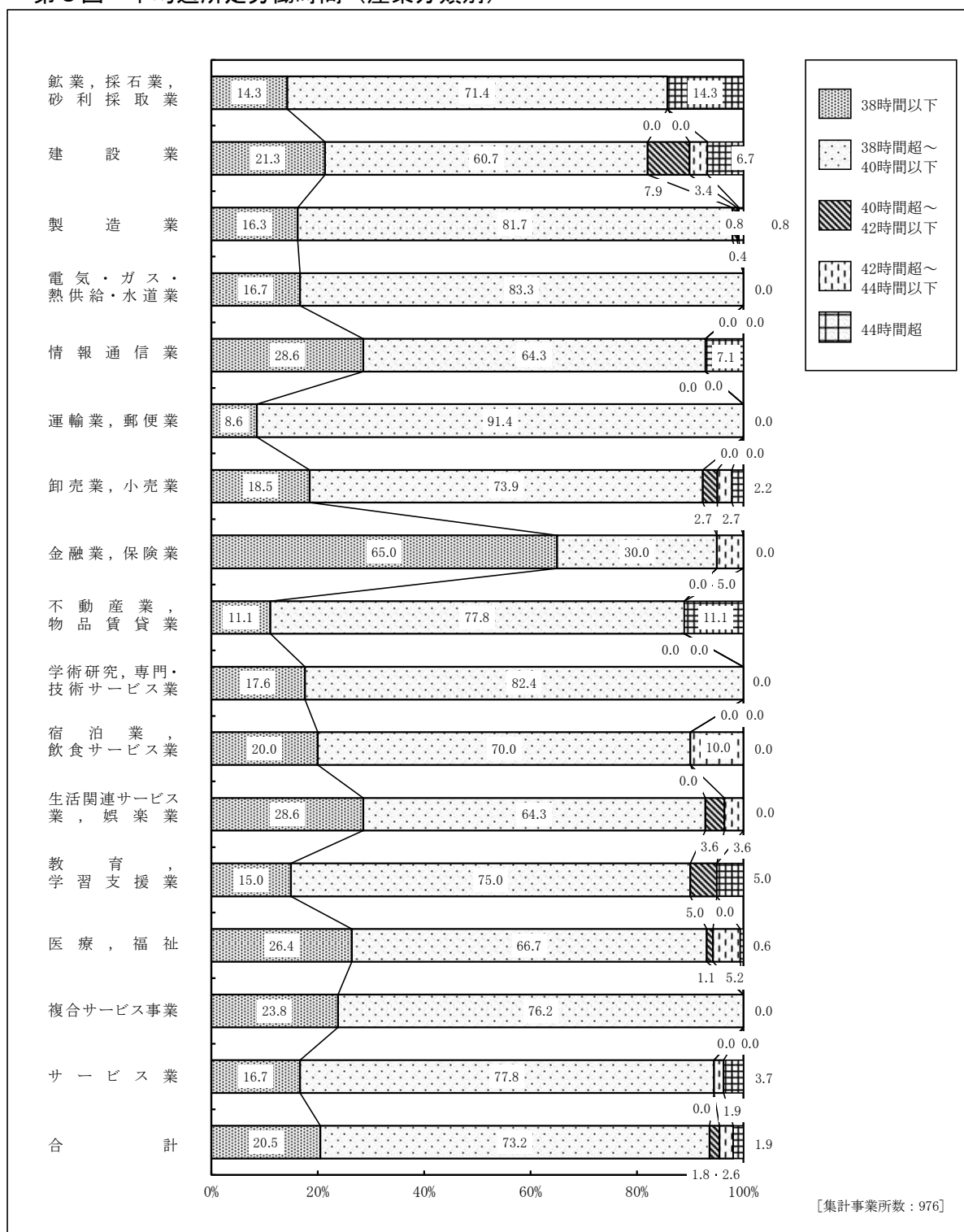
(第2図・付表3-1)

第2図 平均週所定労働時間（企業規模別）



産業分類別にみると、「金融業, 保険業」で「38 時間以下」の事業所の割合が最も高く 65.0%となっている。(第3図・付表3-1)

第3図 平均週所定労働時間（産業分類別）



(2) 1事業所平均週所定労働時間

1事業所平均週所定労働時間は、39時間8分となっている。

産業分類別にみると、「製造業」が39時間9分、「非製造業」が39時間8分となっており、最も短いのは、「金融業, 保険業」で37時間56分、最も長いのは、「鉱業, 採石業, 砂利採取業」の40時間33分となっている。(第1表・付表3-2)

(3) 労働者1人平均週所定労働時間

労働者1人平均週所定労働時間は、38時間49分となっている。

産業分類別にみると、「製造業」が38時間46分、「非製造業」が38時間52分となっており、最も短いのは、「金融業, 保険業」で37時間41分、最も長いのは「生活関連サービス業, 娯楽業」の39時間55分となっている。(第1表・付表3-2)

第1表 平均週所定労働時間（企業規模別、産業分類別）

| 区 分 | | 1事業所当たり 週所定労働時間 | 労働者1人当たり 週所定労働時間 |
|-----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| 合 計 | | 39 時間 8分 | 38 時間 49分 |
| 企 業 規 模 | 5 ～ 29 人 | 39 時間 18分 | 39 時間 21分 |
| | 30 ～ 99 人 | 39 時間 26分 | 39 時間 22分 |
| | 100 ～ 299 人 | 39 時間 11分 | 39 時間 7分 |
| | 300 ～ 499 人 | 38 時間 31分 | 38 時間 26分 |
| | 500 人 以 上 | 38 時間 52分 | 38 時間 40分 |
| 産 業 分 類 | 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 40 時間 33分 | 39 時間 47分 |
| | 建設業 | 39 時間 48分 | 39 時間 16分 |
| | 製造業 | 39 時間 9分 | 38 時間 46分 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 38 時間 25分 | 38 時間 17分 |
| | 情報通信業 | 39 時間 51分 | 39 時間 25分 |
| | 運輸業, 郵便業 | 39 時間 38分 | 39 時間 16分 |
| | 卸売業, 小売業 | 38 時間 50分 | 38 時間 41分 |
| | 金融業, 保険業 | 37 時間 56分 | 37 時間 41分 |
| | 不動産業, 物品賃貸業 | 40 時間 14分 | 39 時間 46分 |
| | 学術研究, 専門・ 技術サービス業 | 39 時間 11分 | 39 時間 26分 |
| | 宿泊業, 飲食サービス業 | 38 時間 50分 | 39 時間 34分 |
| | 生活関連サービス業, 娯楽業 | 38 時間 19分 | 39 時間 55分 |
| | 教育, 学習支援業 | 38 時間 15分 | 38 時間 47分 |
| | 医療, 福祉 | 39 時間 17分 | 38 時間 29分 |
| | 複合サービス事業 | 39 時間 15分 | 39 時間 19分 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 39 時間 16分 | 39 時間 19分 | |

[集計事業所数：976]

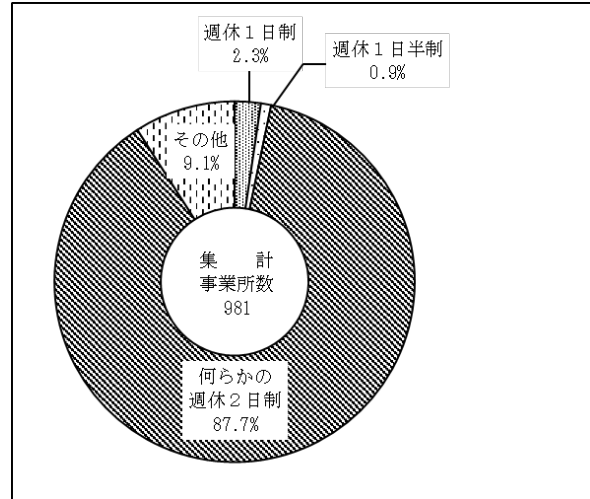
2 週体制

(1) 週体制の実施形態別事業所数割合

週体制を実施形態別にみると、「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合が、87.7%で最も高くなっている。

(第4図・付表4-1)

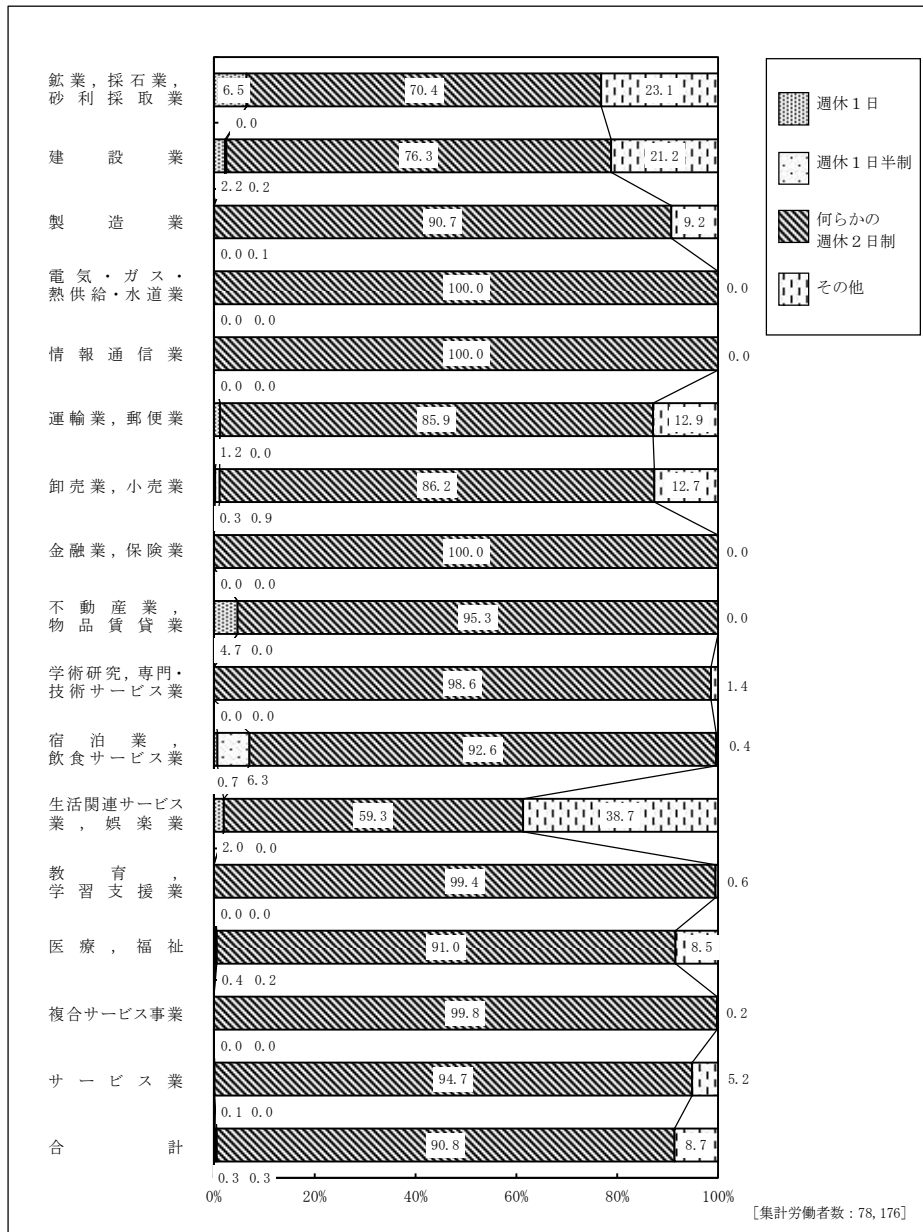
第4図 週体制実施形態別事業所数割合



(2) 週体制の実施形態別適用労働者数割合

「何らかの週休2日制」が適用されている労働者の割合は90.8%で、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業, 保険業」では100.0%となっている。(第5図・付表4-2)

第5図 週体制実施形態別適用労働者数割合 (産業分類別)



3 休日・休暇

(1) 年次有給休暇

年次有給休暇の新規の平均付与日数は平均 17.2 日、平均取得日数は 10.4 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 60.5%となっている。

企業規模別にみると、平均付与日数、平均取得日数とも、「300～499 人」が最も高くなっている。

産業分類別に平均取得率をみると、取得率が高いのは、「複合サービス事業」の 72.9%、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」の 66.5%となっており、最も低いのは、「生活関連サービス業, 娯楽業」の 40.7%となっている。（第2表・付表5）

第2表 年次有給休暇の付与日数及び取得状況（企業規模別、産業分類別）

| 区 分 | | 平均付与日数 | 平均取得日数 | 平均取得率 |
|------------------------|-------------------------------|--------|--------|--------|
| 合 計 | | 17.2 日 | 10.4 日 | 60.5 % |
| 企 業 規 模 | 5 ～ 29 人 | 15.7 日 | 8.9 日 | 57.0 % |
| | 30 ～ 99 人 | 16.9 日 | 8.9 日 | 52.6 % |
| | 100 ～ 299 人 | 16.9 日 | 10.2 日 | 60.4 % |
| | 300 ～ 499 人 | 18.2 日 | 11.3 日 | 62.3 % |
| | 500 人 以 上 | 17.1 日 | 10.5 日 | 61.1 % |
| 産 業 分 類 | 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | 17.3 日 | 11.0 日 | 63.8 % |
| | 建 設 業 | 16.8 日 | 8.6 日 | 50.9 % |
| | 製 造 業 | 17.9 日 | 11.7 日 | 65.5 % |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 19.0 日 | 11.0 日 | 57.7 % |
| | 情 報 通 信 業 | 18.8 日 | 12.4 日 | 66.2 % |
| | 運 輸 業 , 郵 便 業 | 16.9 日 | 11.0 日 | 65.4 % |
| | 卸 売 業 , 小 売 業 | 16.0 日 | 7.5 日 | 46.6 % |
| | 金 融 業 , 保 険 業 | 18.5 日 | 10.5 日 | 56.5 % |
| | 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業 | 15.4 日 | 7.0 日 | 45.3 % |
| | 学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業 | 16.7 日 | 11.1 日 | 66.5 % |
| | 宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業 | 15.6 日 | 6.6 日 | 42.4 % |
| | 生活関連サービス業, 娯楽業 | 14.9 日 | 6.1 日 | 40.7 % |
| | 教 育 , 学 習 支 援 業 | 17.5 日 | 10.8 日 | 61.6 % |
| | 医 療 , 福 祉 | 16.8 日 | 9.8 日 | 58.2 % |
| | 複 合 サ ー ビ ス 事 業 | 17.7 日 | 12.9 日 | 72.9 % |
| サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの) | 14.6 日 | 6.5 日 | 44.4 % | |

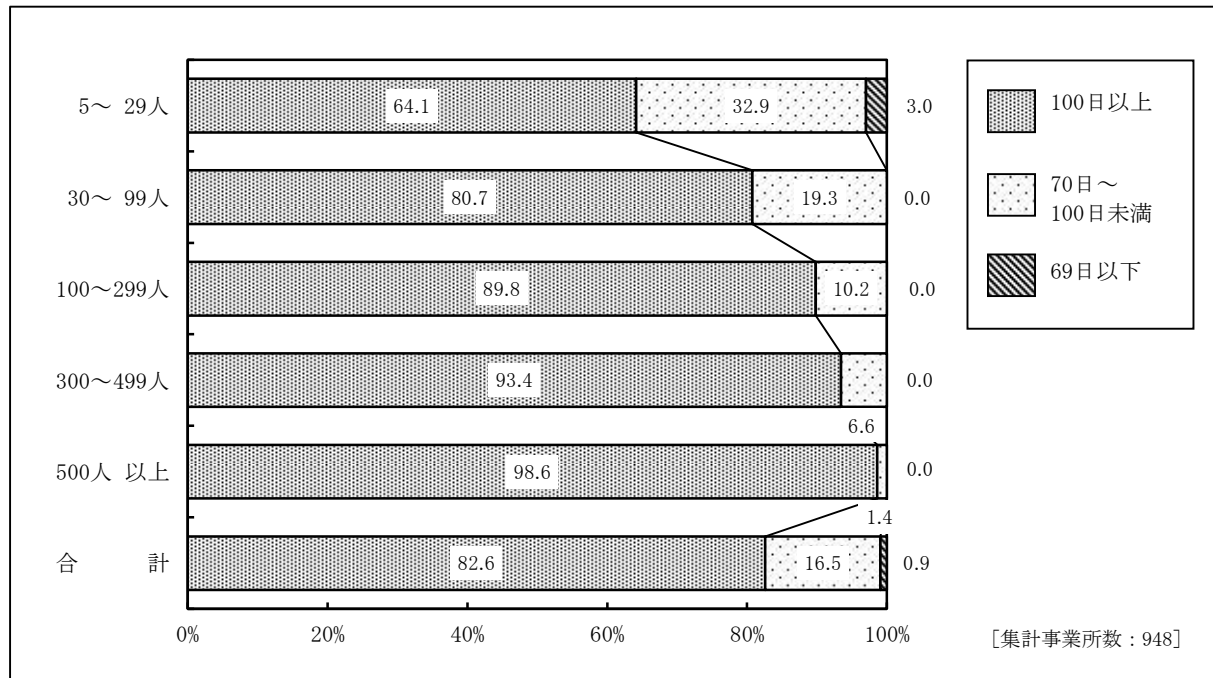
[集計事業所数：901]

(2) 年間休日

1 事業所の年間休日総数をみると、「年間 100 日以上」の休日を設定している事業所は、全体の 82.6%であり、「70～100 日未満」の事業所は 16.5%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につれて、年間休日総数が 100 日以上の事業所の割合が高くなる傾向にあり、「5～29 人」規模では 64.1%であるのに対し、「500 人以上」規模では 98.6%となっている。(第 6 図・付表 6-1)

第 6 図 年間休日総数別事業所数割合 (企業規模別)



ア 1 事業所平均の年間休日総数

1 事業所平均の年間休日総数は 111.3 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 104.7 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 119.2 日と、14.5 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 127.1 日、最も少ないのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 96.9 日となっている。(第 3 表・付表 6-1)

イ 労働者 1 人平均の年間休日総数

労働者 1 人平均の年間休日総数は 118.2 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 104.5 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 122.3 日と、17.8 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 128.6 日、最も少ないのは「建設業」の 101.0 日となっている。

(第 3 表・付表 6-2)

第3表 年間休日総数の状況（企業規模別、産業分類別）

| 区 分 | | 1事業所 平均年間休日総数 | 労働者1人 平均年間休日総数 |
|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| 合 計 | | 111.3日 | 118.2日 |
| 企 業 規 模 | 5 ～ 29 人 | 104.7日 | 104.5日 |
| | 30 ～ 99 人 | 109.6日 | 110.7日 |
| | 100 ～ 299 人 | 112.0日 | 114.3日 |
| | 300 ～ 499 人 | 115.8日 | 120.5日 |
| | 500 人 以 上 | 119.2日 | 122.3日 |
| 産 業 分 類 | 鉱業，採石業，砂利採取業 | 99.3日 | 103.1日 |
| | 建設業 | 97.4日 | 101.0日 |
| | 製造業 | 113.7日 | 119.7日 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 127.1日 | 128.6日 |
| | 情報通信業 | 117.1日 | 121.1日 |
| | 運輸業，郵便業 | 107.2日 | 111.0日 |
| | 卸売業，小売業 | 108.5日 | 111.2日 |
| | 金融業，保険業 | 123.6日 | 125.9日 |
| | 不動産業，物品賃貸業 | 110.4日 | 109.0日 |
| | 学術研究，専門・ 技術サービス業 | 116.9日 | 118.8日 |
| | 宿泊業，飲食サービス業 | 102.3日 | 103.3日 |
| | 生活関連サービス業，娯楽業 | 96.9日 | 102.2日 |
| | 教育，学習支援業 | 120.7日 | 125.5日 |
| | 医療，福祉 | 115.5日 | 121.9日 |
| | 複合サービス事業 | 122.0日 | 123.7日 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 114.0日 | 113.5日 | |

[集計事業所数：948]

[集計労働者数：77,197]

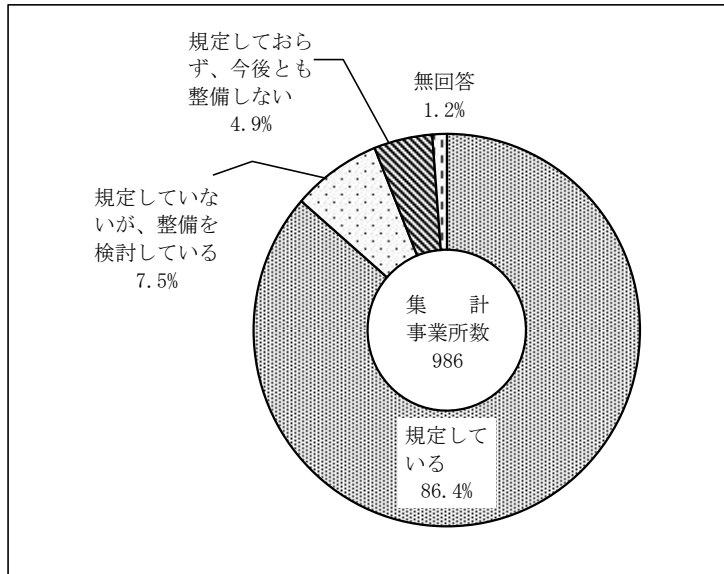
〔2〕育児休業制度等について

1 育児休業制度について

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則に「規定している」とした事業所の割合は 86.4%で、「規定していないが、整備を検討している」が 7.5%、「規定しておらず、今後とも整備しない」が 4.9%となっている。(第7図・付表7)

第7図 育児休業制度規定状況

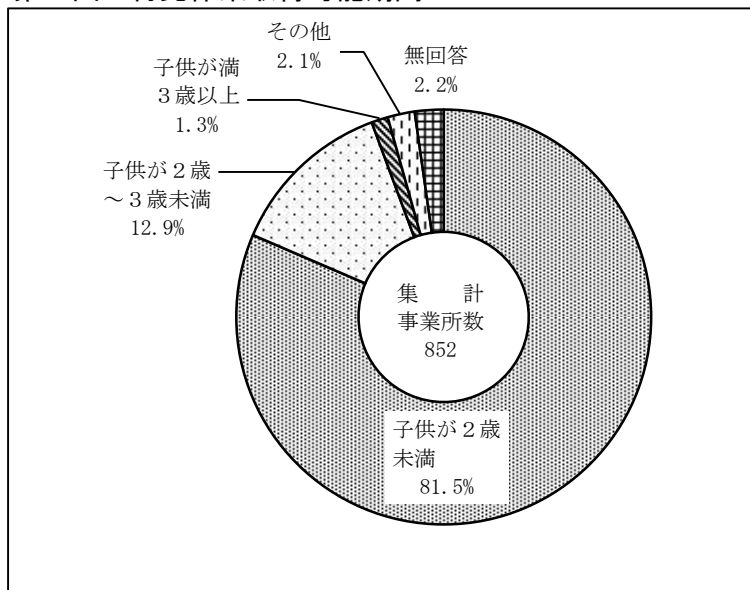


(2) 育児休業の取得可能期間

育児休業制度について、最長で子が何歳になるまで利用できるかをみると、「2歳未満」とした事業所の割合が 81.5%と最も高く、「2歳～3歳未満」が 12.9%、「満3歳以上」が 1.3%となっている。(第8図・付表8)

※昨年調査まで設問の取得可能期間を「子供が1歳6ヵ月未満」「子供が1歳6ヵ月～3歳未満」としていたが、今回から「2歳未満」「2歳～3歳未満」に変更。「3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について」も同様。

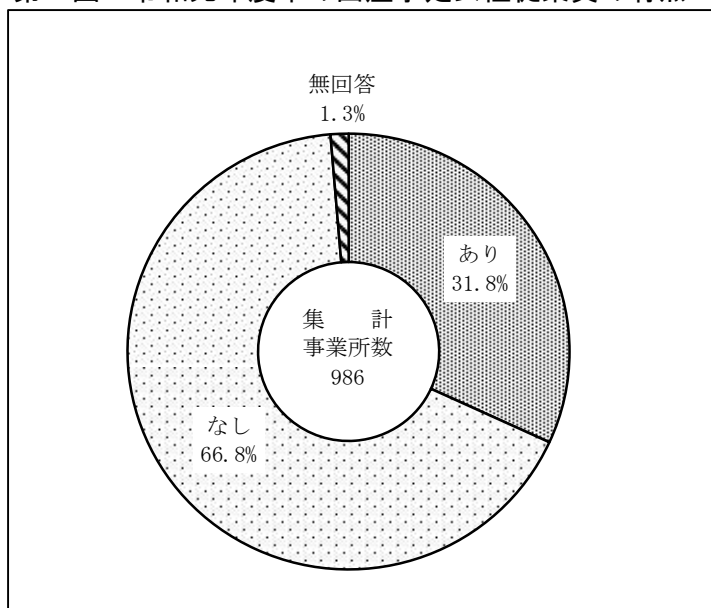
第8図 育児休業取得可能期間



(3) 令和元年度中の出産予定女性従業員の有無

令和元年度中に出産予定女性従業員がいたとした事業所の割合は31.8%となっている。
(第9図・付表9)

第9図 令和元年度中の出産予定女性従業員の有無



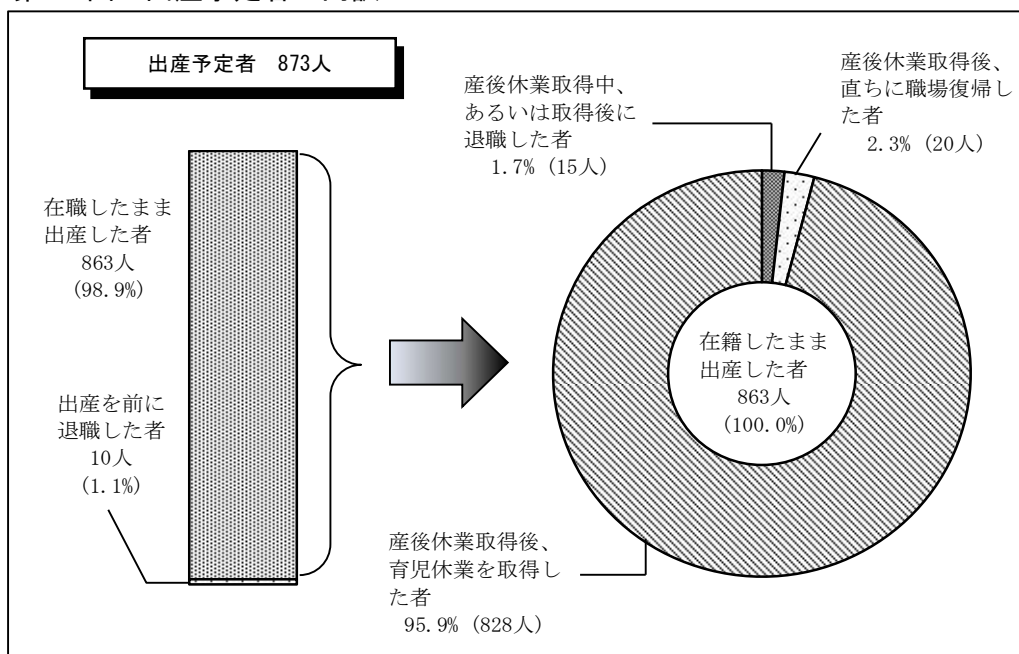
(4) 出産予定者の状況

令和元年度中に出産予定だった女性従業員 873 人のうち、「出産を前に退職した者」は 10 人 (1.1%)、「在職したまま出産した者」は 863 人 (98.9%) となっている。

在職したまま出産した者 863 人のうち、「産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者」は 15 人 (1.7%)、「産後休業取得後、直ちに職場復帰した者」は 20 人 (2.3%)、「産後休業取得後、育児休業を取得した者」は 828 人 (95.9%) となっている。

(第10図・付表10)

第10図 出産予定者の内訳



(5) 育児休業の取得状況について

育児休業の取得率(※)を男女別にみると、女性は 95.9% (令和元年 95.7%)、男性は 8.1% (令和元年 6.7%) となっている。(第4表・付表11)

※出産者又は配偶者が出産した者に占める、育児休業取得者〔平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までの 1 年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、令和 2 年 8 月 31 日までに育児休業を開始(申出をしている者を含む)した者〕の割合

第4表 育児休業の取得状況

| 区 分 | | 女 性 | | | 男 性 | | |
|---------------------------|----------------------------------|------------|--------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------|
| | | 出産者 (人) | 育児休業 取得者 (人) | 育児休業 取得率 (%) | 配偶者が 出産した 者 (人) | 育児休業 取得者 (人) | 育児休業 取得率 (%) |
| 合 計 | | 863 | 828 | 95.9 | 896 | 73 | 8.1 |
| 企 業 規 模 | 5 ～ 29 人 | 32 | 28 | 87.5 | 43 | 8 | 18.6 |
| | 30 ～ 99 人 | 48 | 45 | 93.8 | 42 | 4 | 9.5 |
| | 100 ～ 299 人 | 257 | 250 | 97.3 | 230 | 15 | 6.5 |
| | 300 ～ 499 人 | 125 | 121 | 96.8 | 172 | 16 | 9.3 |
| | 500 人 以 上 | 401 | 384 | 95.8 | 409 | 30 | 7.3 |
| 業 分 類 | 鉱業，採石業，砂利採取業 | 1 | 1 | 100.0 | 3 | 0 | 0.0 |
| | 建 設 業 | 5 | 3 | 60.0 | 39 | 5 | 12.8 |
| | 製 造 業 | 281 | 268 | 95.4 | 459 | 32 | 7.0 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1 | 100.0 | 16 | 0 | 0.0 |
| | 情 報 通 信 業 | 5 | 5 | 100.0 | 18 | 5 | 27.8 |
| | 運 輸 業 ， 郵 便 業 | 12 | 12 | 100.0 | 28 | 2 | 7.1 |
| | 卸 売 業 ， 小 売 業 | 43 | 38 | 88.4 | 56 | 7 | 12.5 |
| | 金 融 業 ， 保 険 業 | 5 | 5 | 100.0 | 15 | 4 | 26.7 |
| | 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業 | 2 | 2 | 100.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| | 学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業 | 5 | 5 | 100.0 | 6 | 0 | 0.0 |
| | 宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業 | 13 | 11 | 84.6 | 11 | 0 | 0.0 |
| | 生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業 | 5 | 5 | 100.0 | 7 | 0 | 0.0 |
| | 教 育 ， 学 習 支 援 業 | 20 | 20 | 100.0 | 16 | 2 | 12.5 |
| | 医 療 ， 福 祉 | 432 | 421 | 97.5 | 161 | 13 | 8.1 |
| | 複 合 サ ー ビ ス 事 業 | 10 | 10 | 100.0 | 35 | 1 | 2.9 |
| サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの) | 23 | 21 | 91.3 | 26 | 2 | 7.7 | |

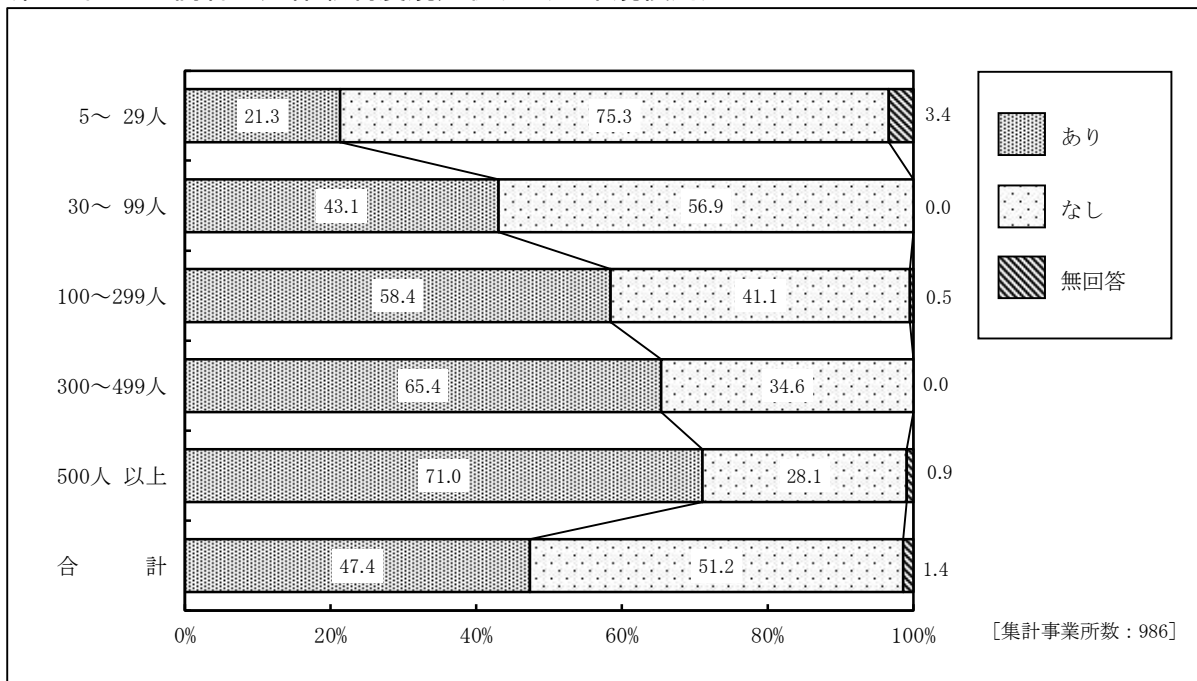
[集計事業所数：[女性]314 [男性]925]

2 その他の出産・育児に関する休暇制度について

(1) 配偶者出産休暇制度の規定状況

配偶者出産休暇制度を設けているとした事業所の割合は 47.4%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第 11 図・付表 12)

第 11 図 配偶者出産休暇制度規定状況 (企業規模別)

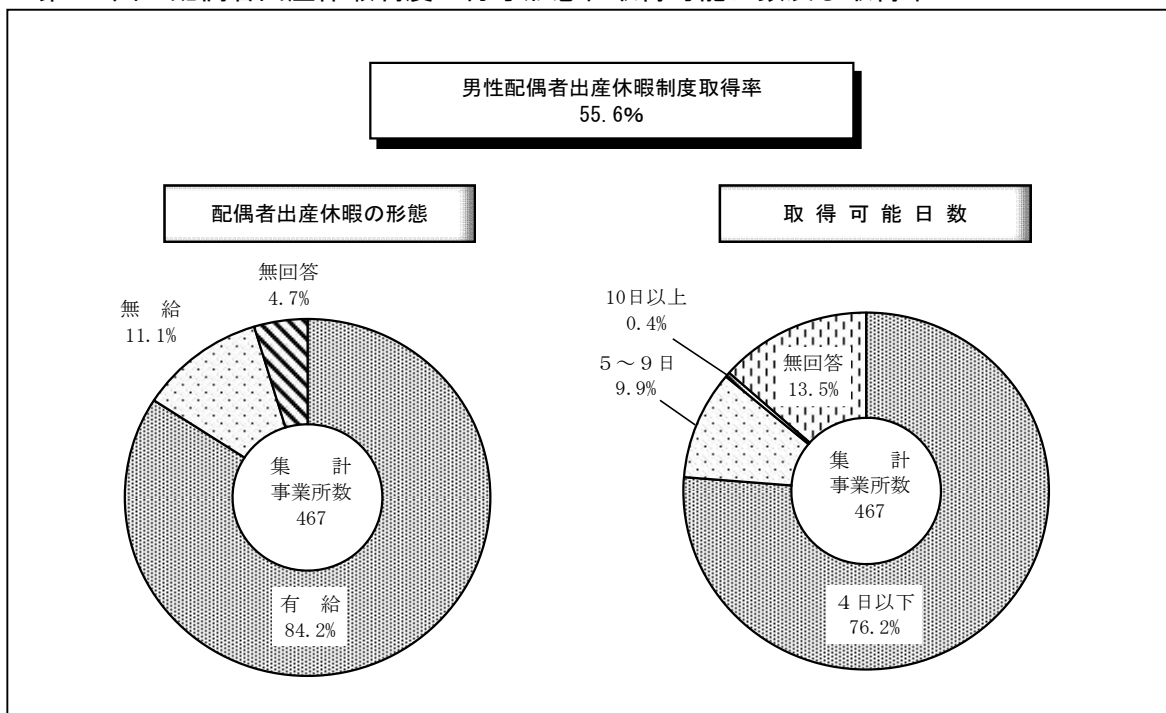


(2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数

配偶者出産休暇制度について、付与形態をみると、「有給」とした事業所の割合が 84.2%「無給」が 11.1%となっている。

また、取得可能日数をみると「4 日以下」とした事業所の割合が 76.2%、「5～9 日」が 9.9%となっている。(第 12 図・付表 13)

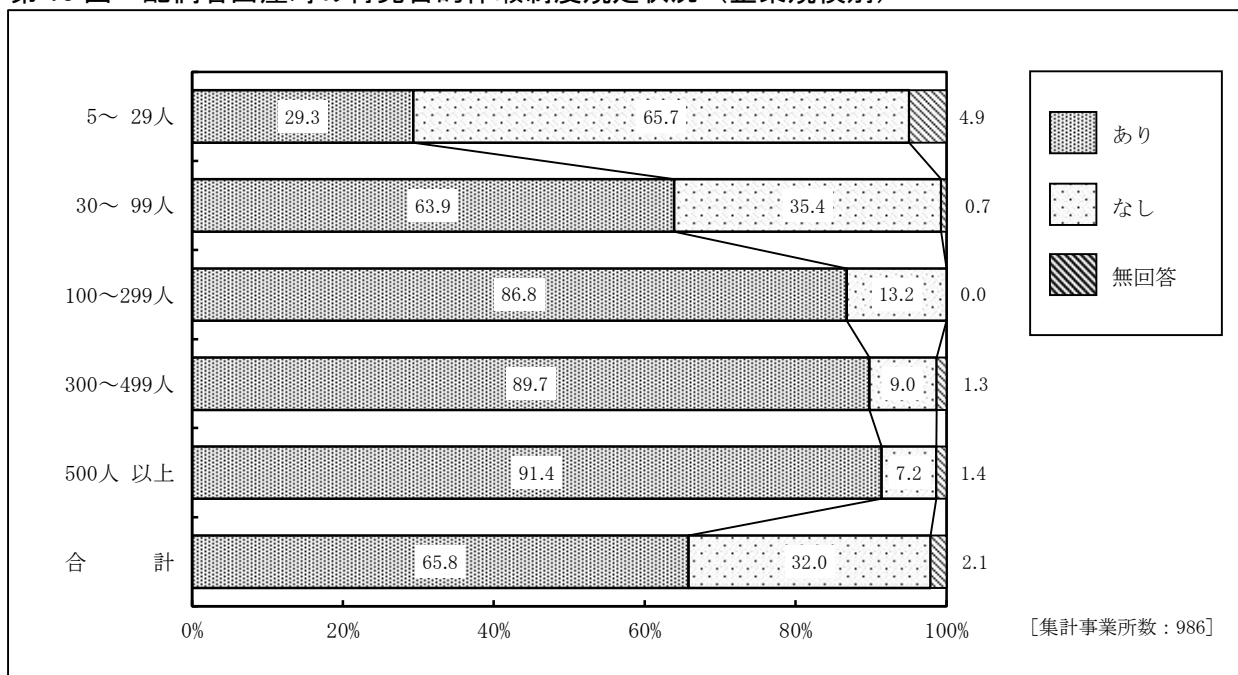
第 12 図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得率



(3) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況

配偶者出産時の育児目的休暇制度を設けているとした事業所の割合は 65.8%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第13図・付表14)

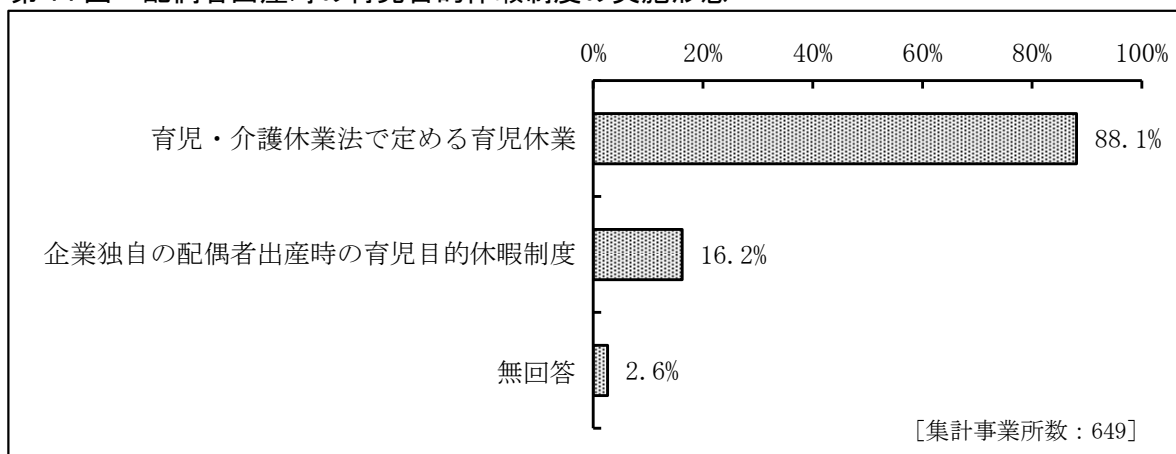
第13図 配偶者出産時の育児目的休暇制度規定状況（企業規模別）



(4) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態

配偶者出産時の育児目的休暇制度について、実施形態をみると、「育児・介護休業法で定める育児休業」とした事業所の割合が 88.1%、「企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度」が 16.2%となっている。(第14図・付表15)

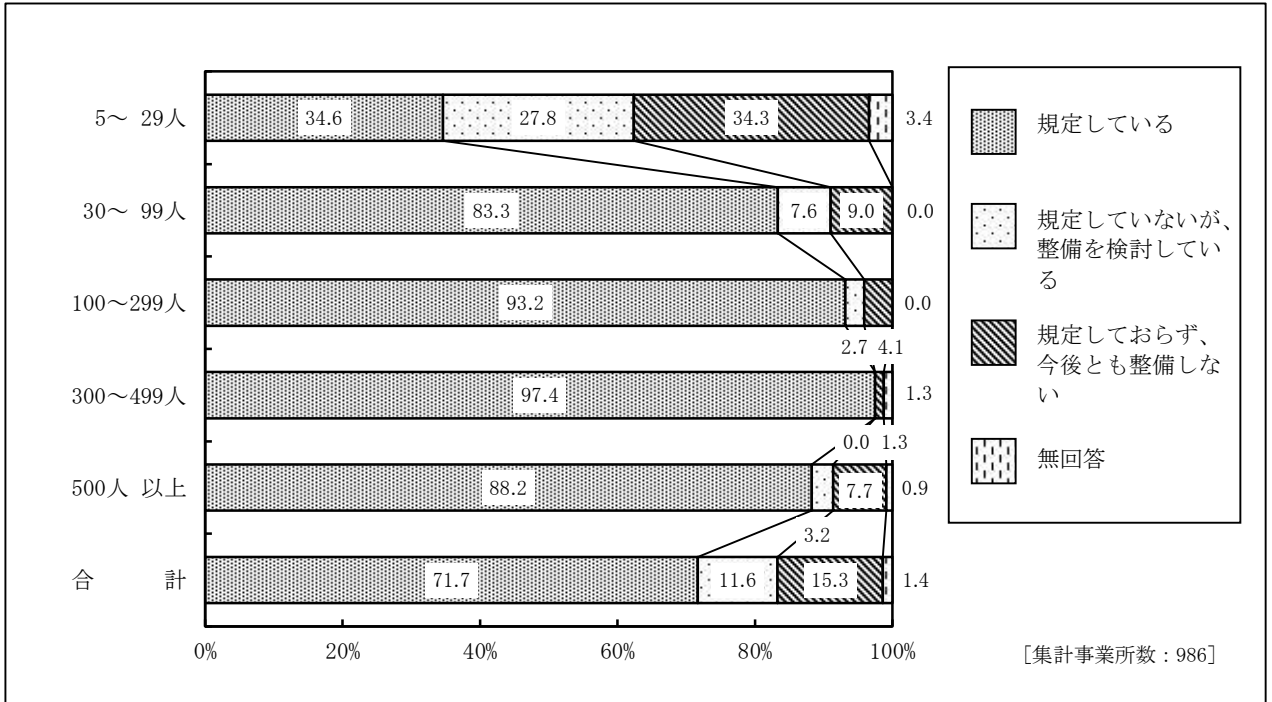
第14図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態



(5) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度を設けているとした事業所の割合は 71.7%となっており、企業規模別にみると、概ね企業規模が大きくなるにつれて制度を設けている事業所の割合が高くなる傾向にある。(第 15 図・付表 16)

第 15 図 子の看護休暇制度の規定状況 (企業規模別)

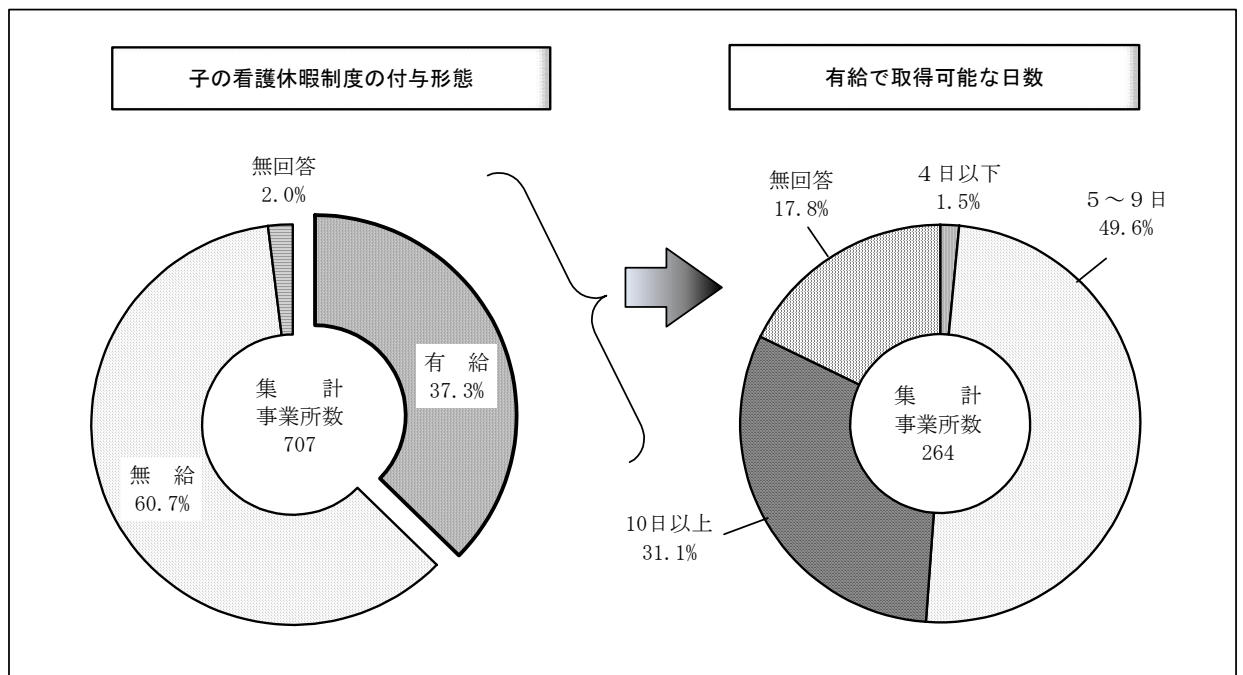


(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

子の看護休暇制度について、付与形態をみると「有給」とした事業所の割合が 37.3%、「無給」が 60.7%となっている。

また、有給で取得可能な日数をみると「5日～9日」とした事業所の割合が 49.6%、「10日以上」が 31.1%となっている。(第 16 図・付表 17)

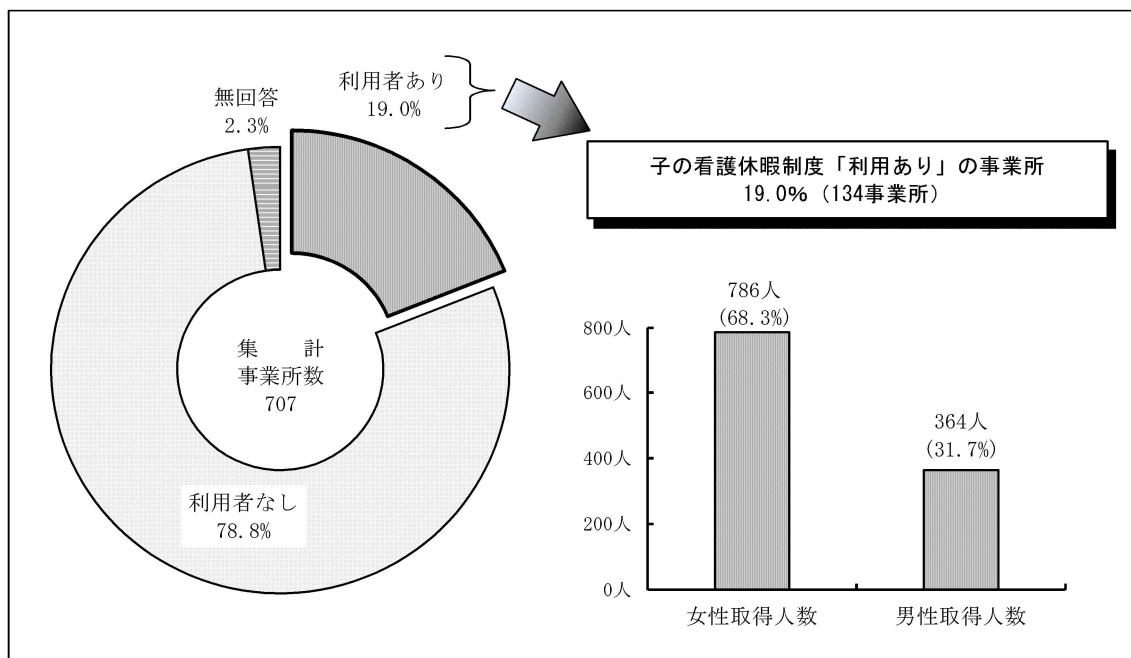
第 16 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給で取得可能な日数



(7) 子の看護休暇制度の利用状況

子の看護休暇制度について、「利用者なし」78.8%、「利用者あり」19.0%となっており、子の看護休暇制度の利用者を男女比で見ると、男性31.7%、女性68.3%となっている。(第17図・付表19)

第17図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合



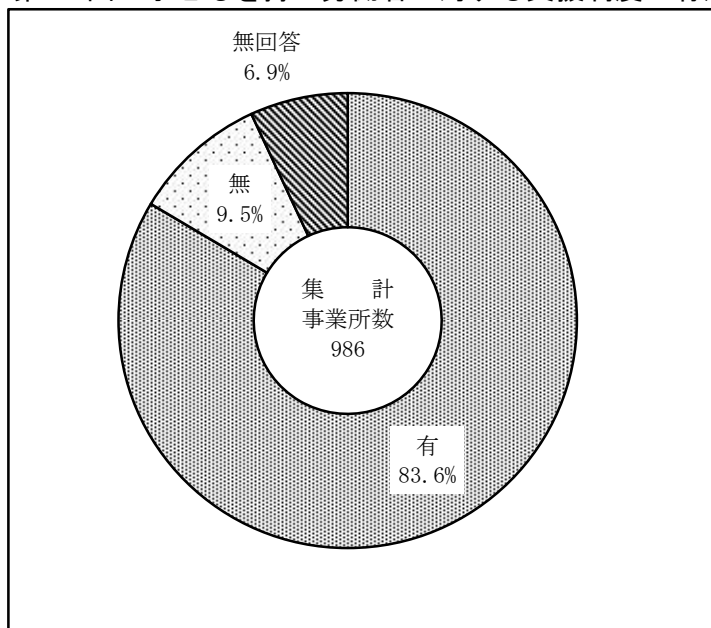
3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入しているとした事業所の割合は83.6%、導入していない事業所の割合は9.5%となっている。

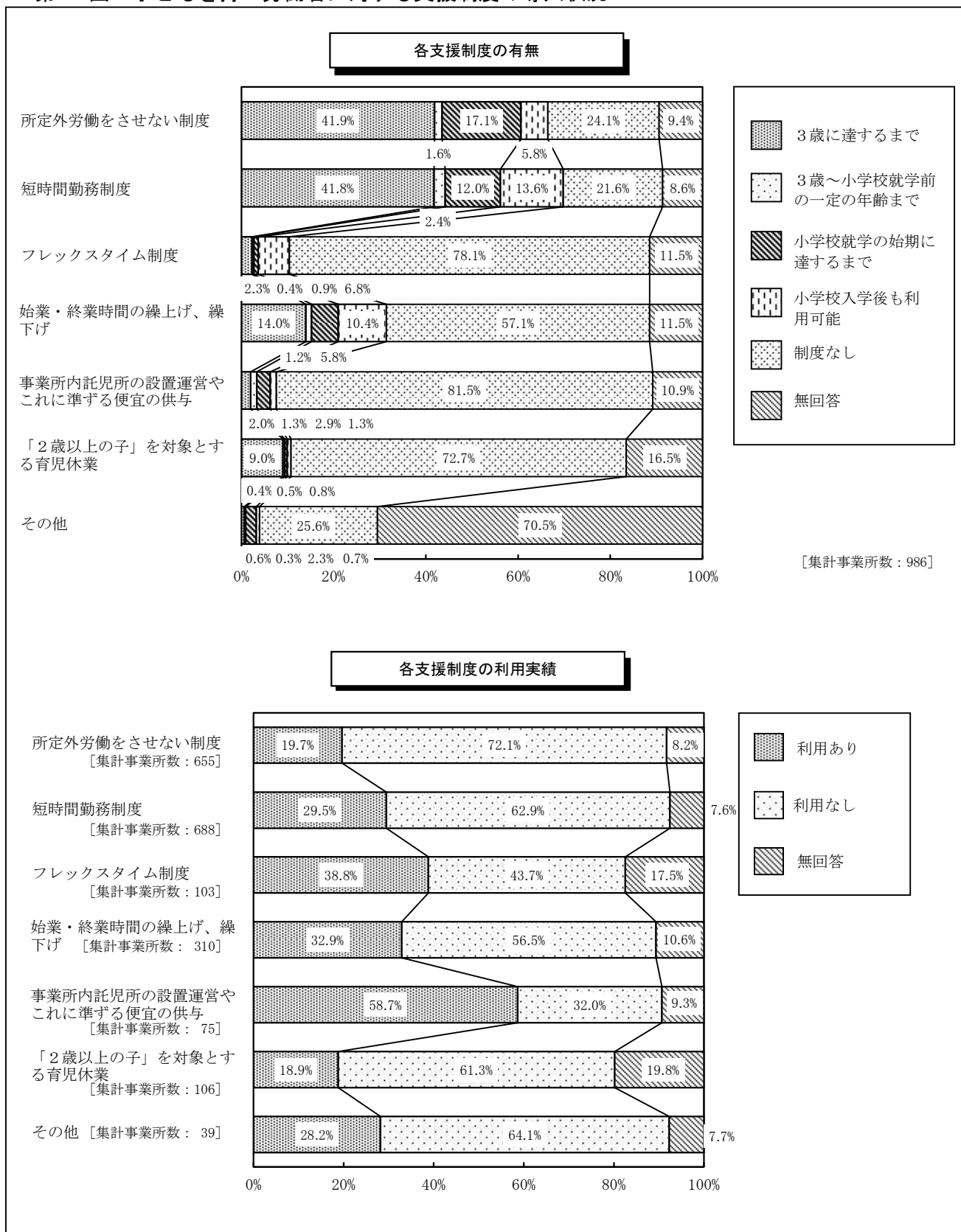
導入している制度の内容としては、「短時間勤務制度」次いで「所定外労働をさせない制度」が多くなっている。

支援制度を導入している事業所における、利用実績をみると「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」が多くなっている。(第18、19図・付表20-1、2、3、4、5、6、7)

第18図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第19図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

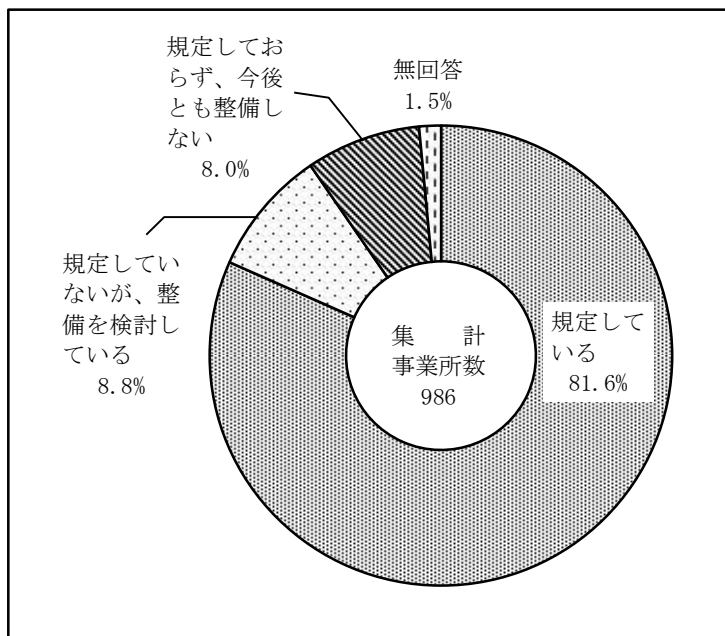


[3] 介護休業制度について

1 介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則に「規定している」とした事業所の割合は 81.6%、「規定していないが、整備を検討している」が 8.8%、「規定しておらず、今後とも整備しない」が 8.0%となっている。(第 20 図・付表 21)

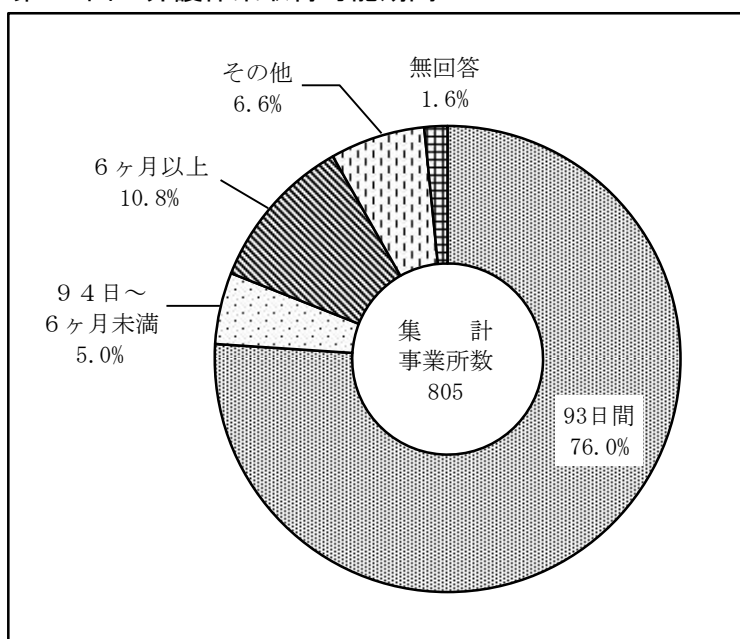
第 20 図 介護休業制度の規定状況



2 介護休業の取得可能期間

介護休業制度について、最長でどのくらいの期間取得できるかをみると、「93 日間」とした事業所の割合が 76.0%と最も高く、次いで「6ヶ月以上」が 10.8%、「94 日～6ヶ月未満」が 5.0%となっている。(第 21 図・付表 22)

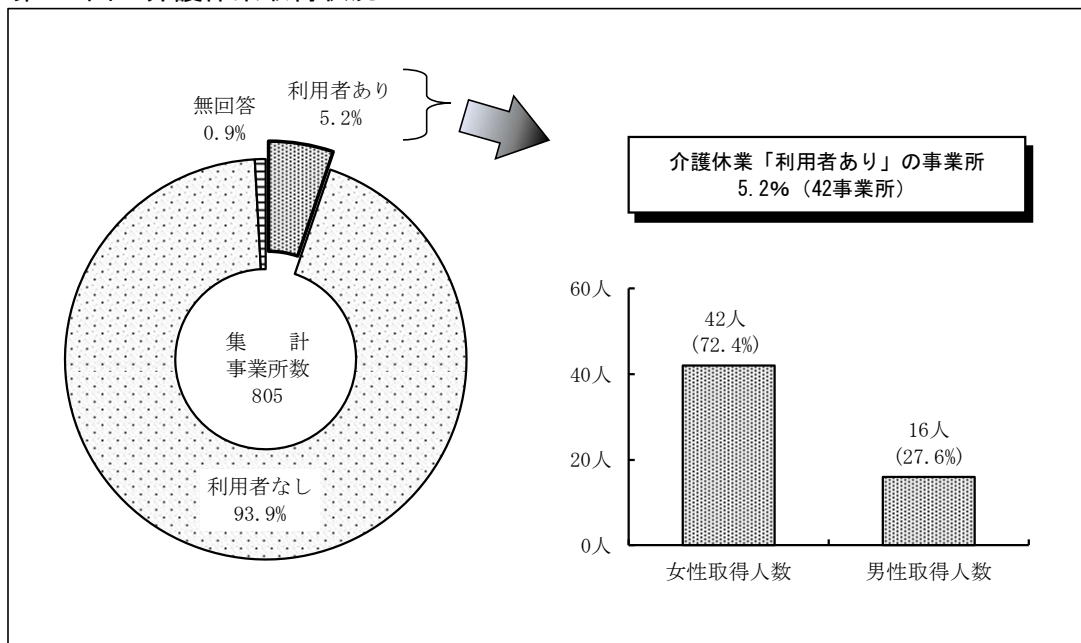
第 21 図 介護休業取得可能期間



3 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況を見ると、「利用者あり」とした事業所の割合は 5.2%、利用者の内訳は女性 72.4%、男性 27.6%となっている。(第 22 図・付表 23)

第 22 図 介護休業取得状況



[4] 女性従業員の働く環境について

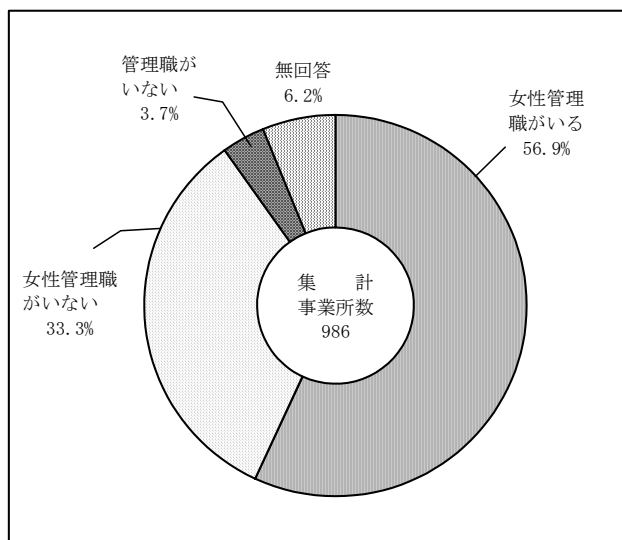
1 管理職の登用について

(1) 女性管理職の登用状況

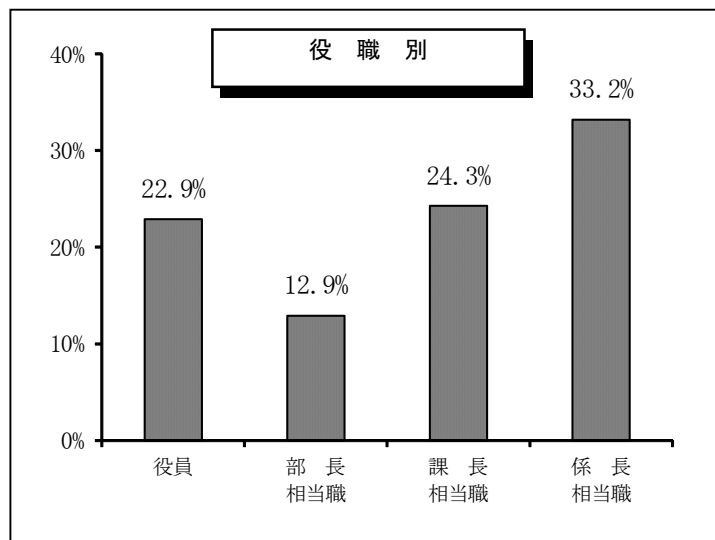
全事業所に占める女性管理職がいるとした事業所の割合は、全体の 56.9%となっている。

役職別に女性管理職がいる事業所の割合をみると、役員は 22.9%、部長相当職は 12.9%、課長相当職は 24.3%、係長相当職が 33.2%となっている。(第 23、24 図・付表 24)

第 23 図 女性管理職を有する事業所数割合



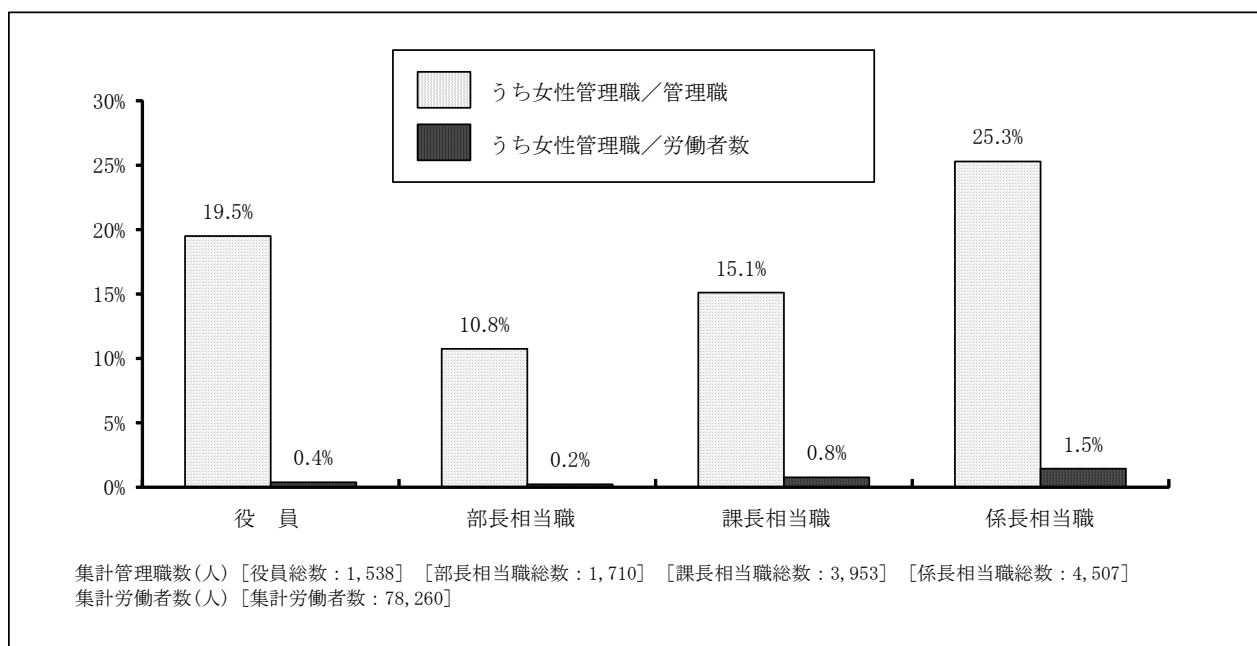
第 24 図 役職別女性管理職がいる事業所数割合



(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

役職別に管理職者に占める女性管理職者の割合をみると、役員は 19.5%、部長相当職は 10.8%、課長相当職は 15.1%、係長相当職は 25.3%となっている。
(第 25 図・付表 26、27)

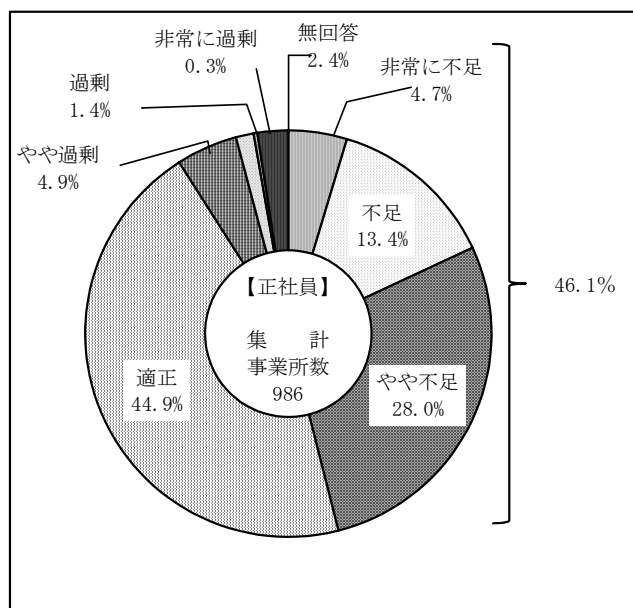
第 25 図 役職別の管理職者に占める女性管理職者割合



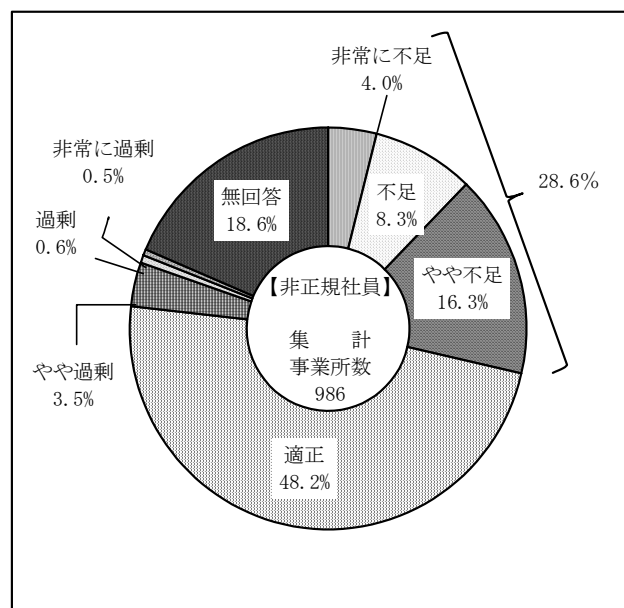
〔5〕 人手不足の状況について

正社員が「不足」しているとした事業所は 46.1%、非正規社員が「不足」している事業所は 28.6%となっている。(第 26、27 図・付表 28、29)

第 26 図 正社員の過不足状況



第 27 図 非正規社員の過不足状況

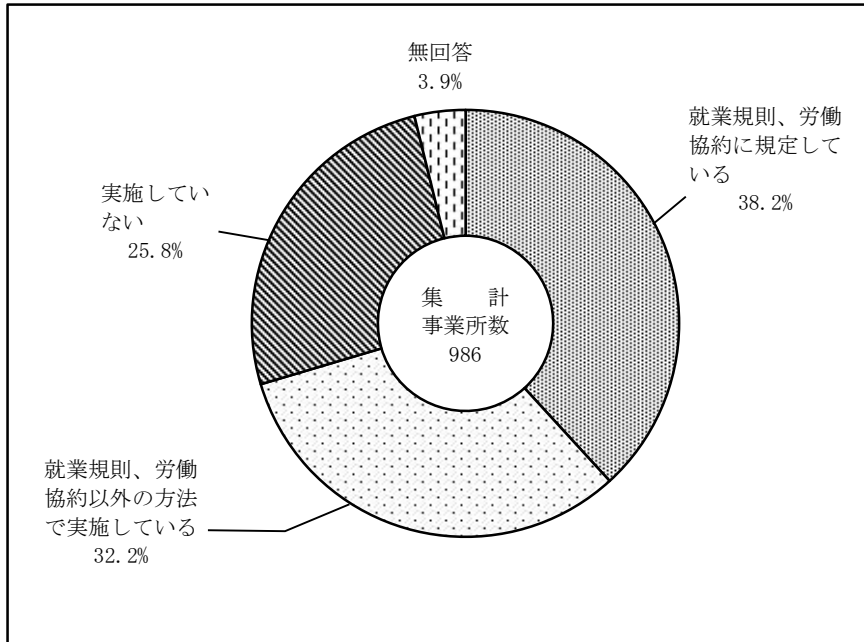


〔6〕非正規労働者の正社員転換について

1 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況

非正規社員から正社員への転換を就業規則等に規定しているとした事業所は 38.2%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 32.2%となっている。(第 28 図・付表 30)

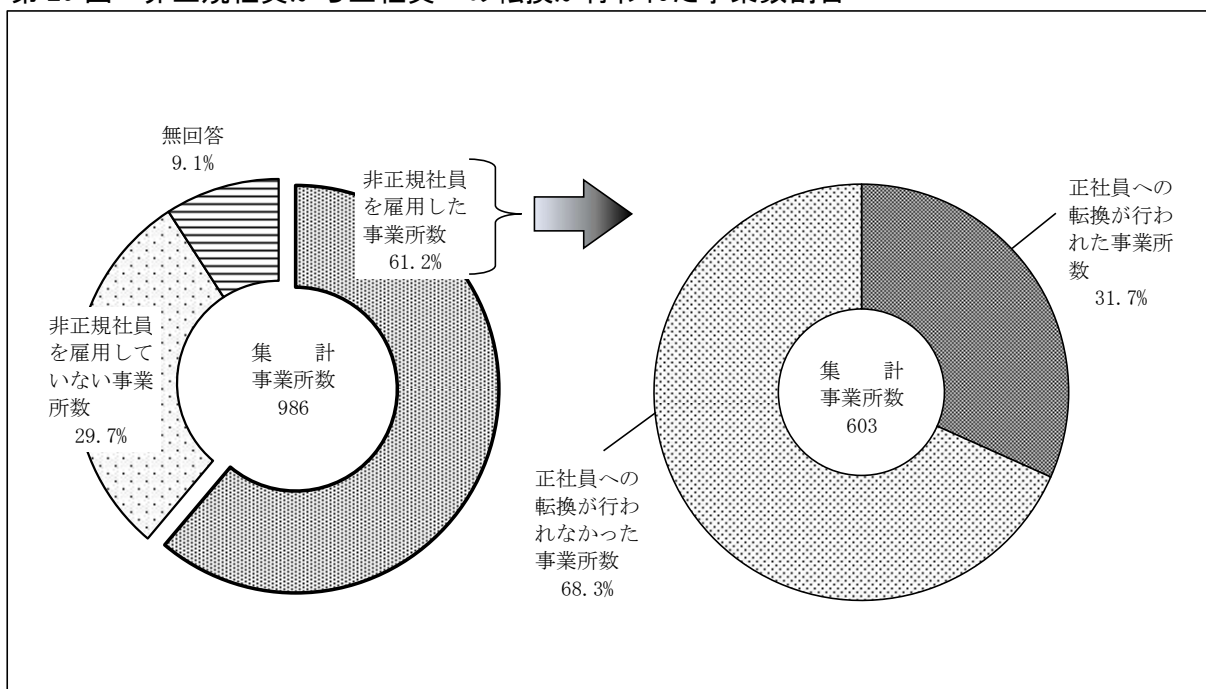
第 28 図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



2 非正規社員から正社員への転換状況

非正規社員を雇用しているとした事業所は 61.2%であり、うち、過去 1 年間に非正規社員から正社員への転換を行った事業所は、31.7%となっている。(第 29 図・付表 31)

第 29 図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業数割合



〔7〕 職場のハラスメント対策について

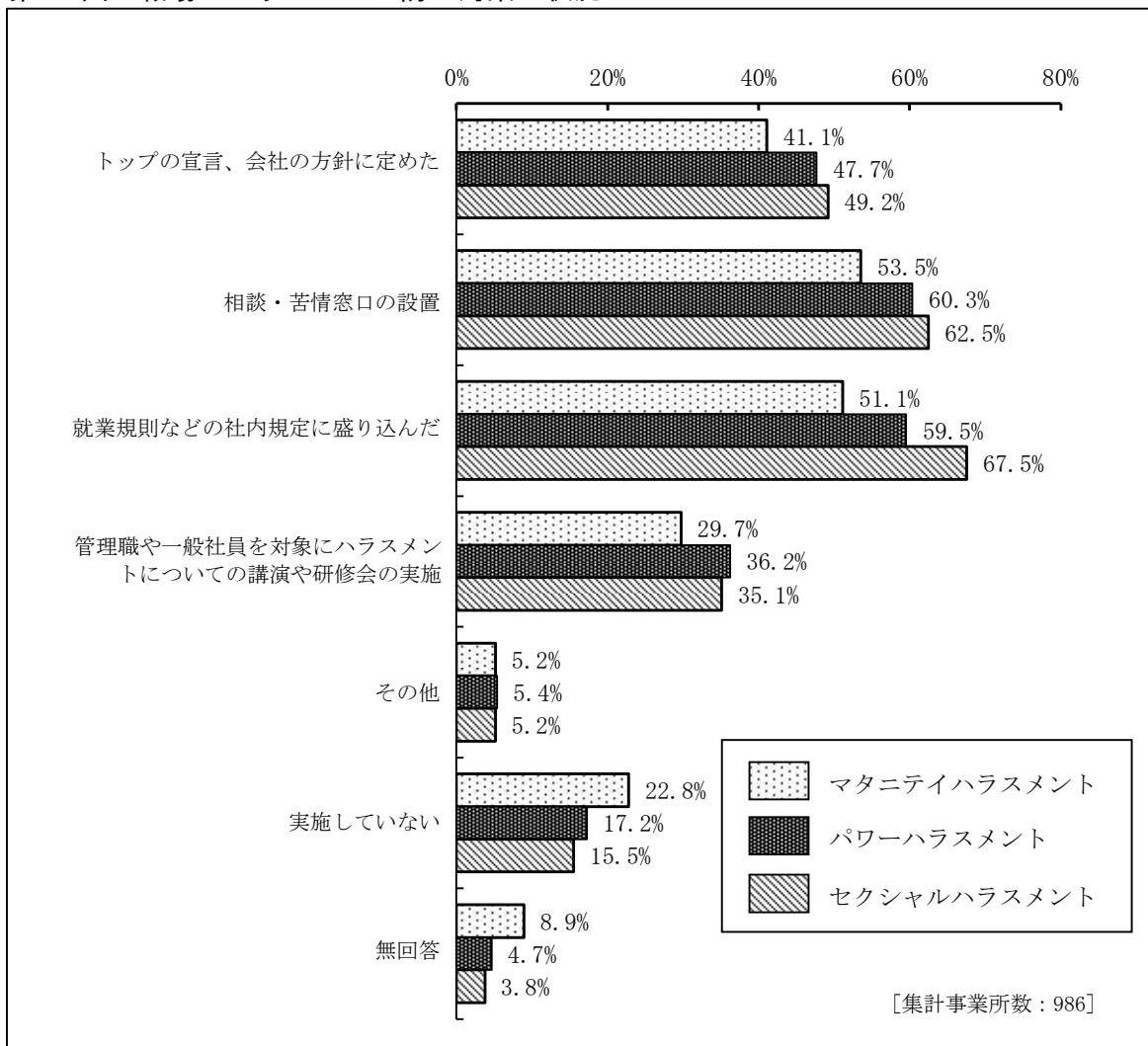
マタニティハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 53.5%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」51.1%、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」41.1%などとなっている。

パワーハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 60.3%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」59.5%、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」47.7%などとなっている。

セクシャルハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」で 67.5%、次いで「相談・苦情窓口の設置」62.5%、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」49.2%などとなっている。

(第 30 図・付表 32、33、34)

第 30 図 職場のハラスメント防止対策の状況

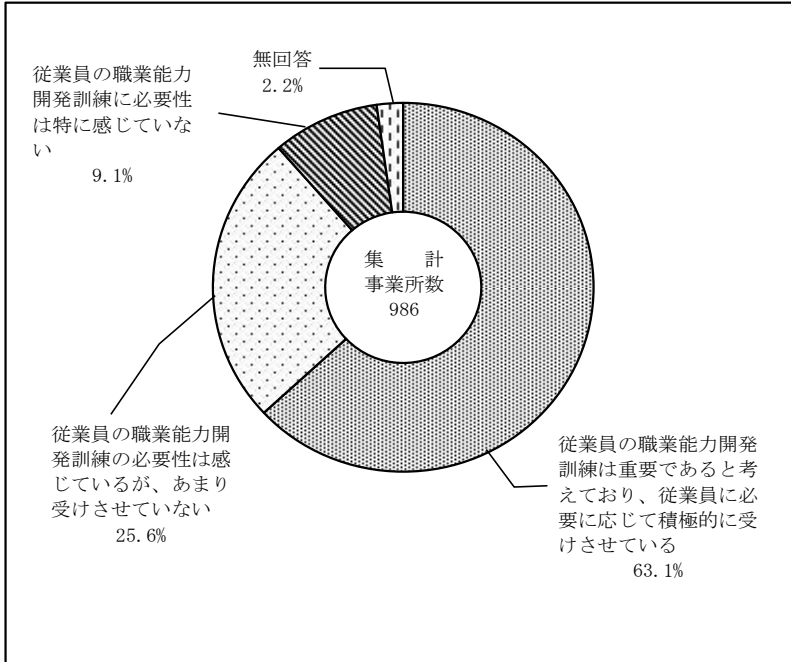


〔8〕 職業能力開発訓練について

1 職業能力開発訓練の必要性

職業能力開発訓練を重要・必要だと考えているとした事業所は全体の 88.7%となっており、職業能力開発訓練を積極的に受けさせている事業所は全体の 63.1%となっている。
(第 31 図・付表 35)

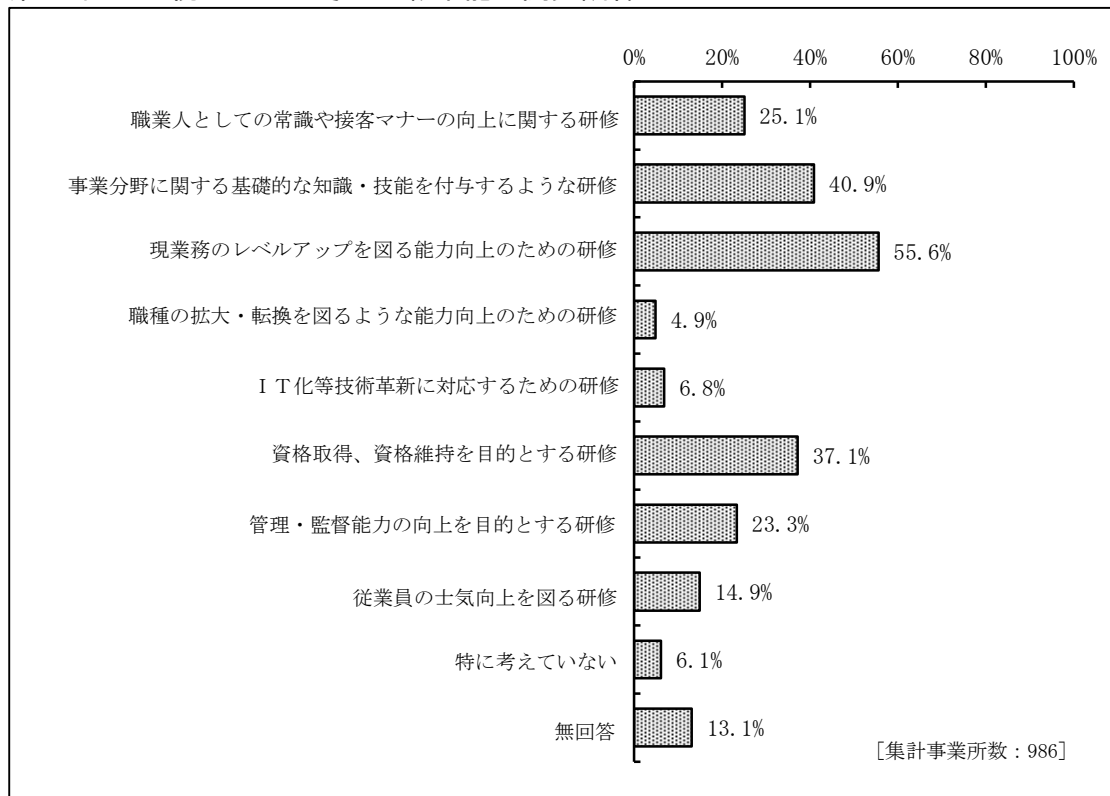
第 31 図 職業能力開発訓練の必要性



2 重視する職業能力開発訓練

職業能力開発訓練を受けさせる際に重視する内容としては、「現業務のレベルアップを図る能力向上のための研修」が 55.6%で最も高く、次いで「事業分野に関する基礎的な知識・技能を付与するような研修」40.9%などとなっている。(第 32 図・付表 36)

第 32 図 重視したいと考える職業能力開発訓練

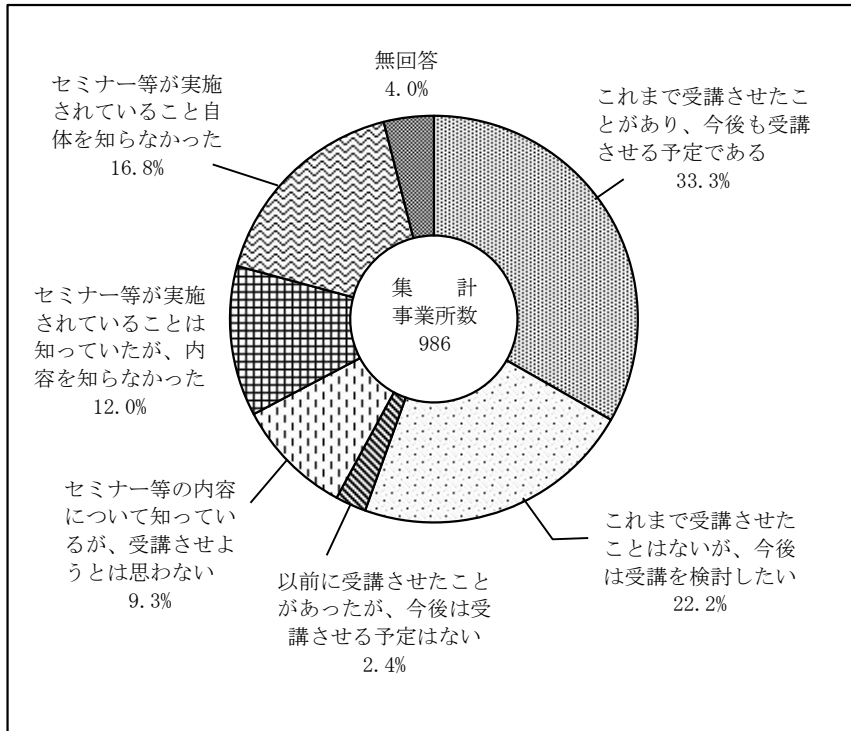


3 国や県が実施するセミナーの受講状況

「これまで受講させたことがあり、今後も受講させる予定である」が 33.3%、「これまで受講させたことはないが、今後は受講を検討したい」が 22.2%などとなっている。

(第 33 図・付表 37)

第 33 図 国や県実施の各種セミナーの受講状況

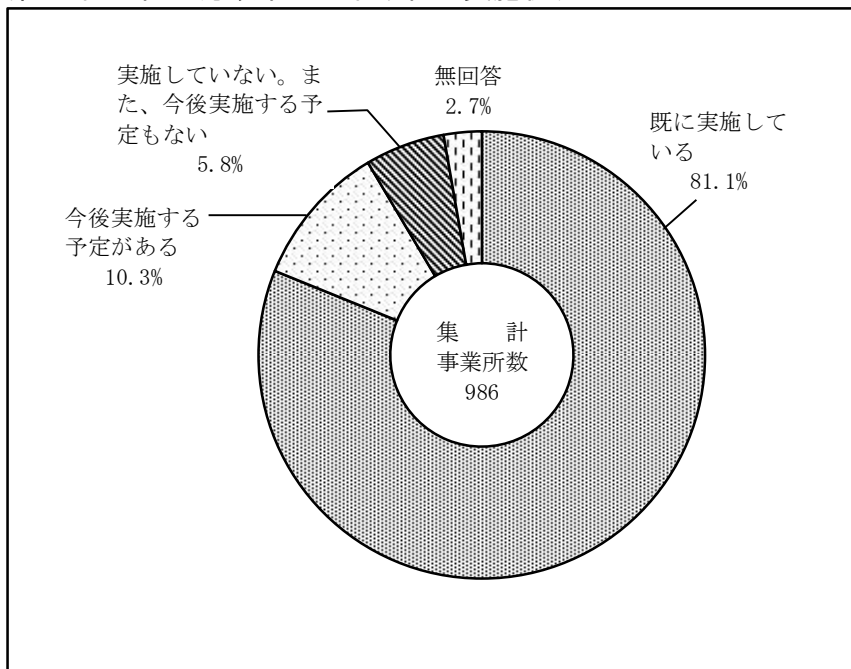


[9] 働き方改革について

1 働き方改革への取り組み実施状況

働き方改革への取り組みについて、「既の実施している」とした事業所は 81.1%、「今後実施する予定がある」事業所は 10.3%となっている。(第 34 図・付表 38)

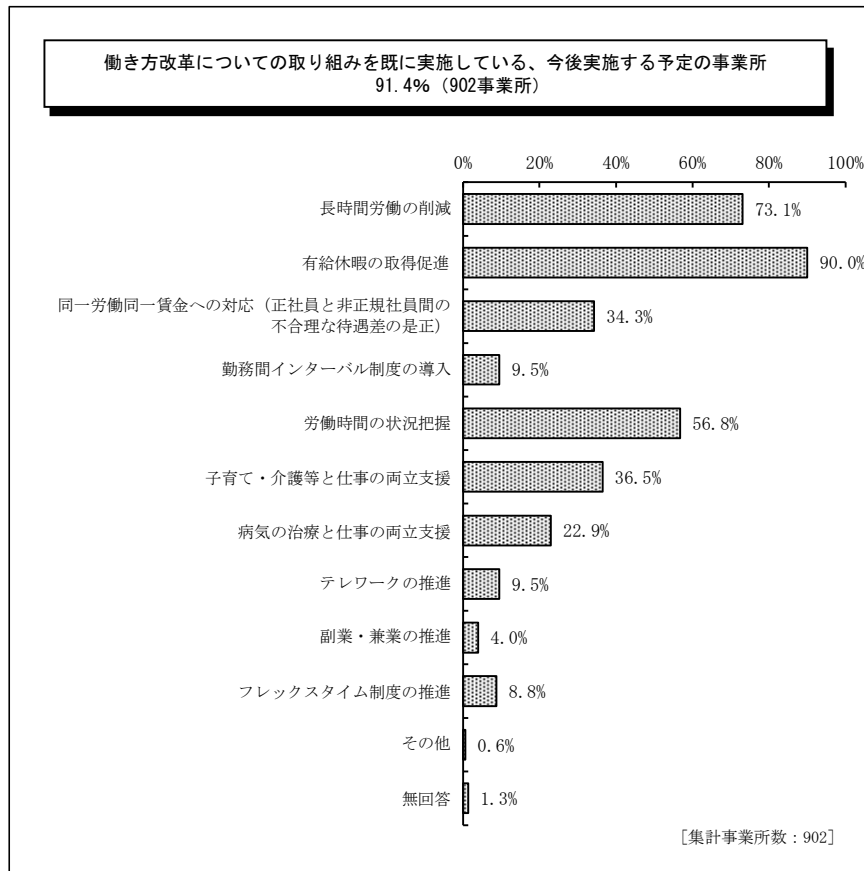
第 34 図 働き方改革への取り組み実施状況



2 働き方改革への取り組み内容

「既に実施している」または「今後実施する予定がある」とした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「有給休暇の取得促進」で 90.0%、次いで「長時間労働の削減」73.1%、「労働時間の状況把握」56.8%などとなっている。（第 35 図・付表 39）

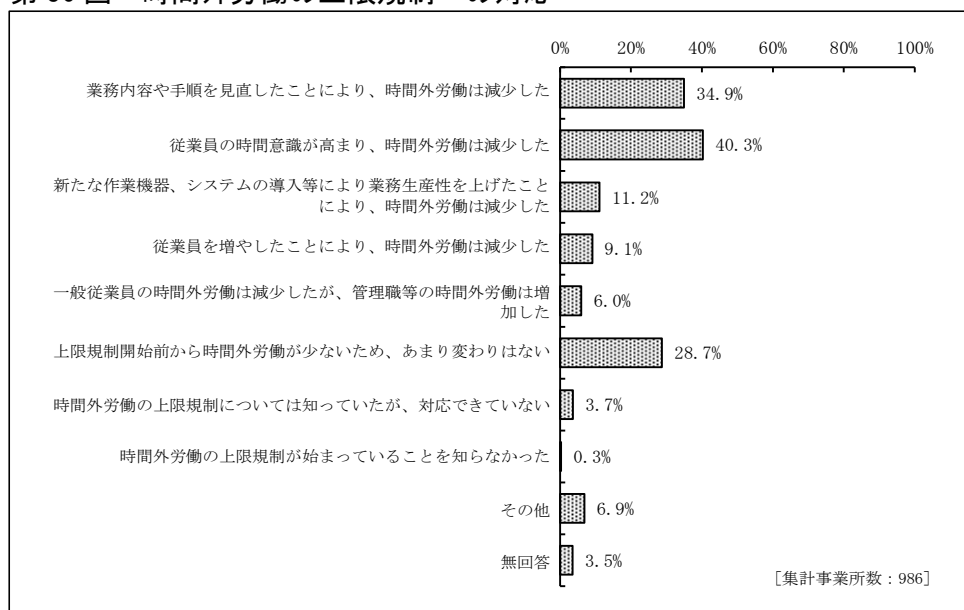
第 35 図 働き方改革への取り組み内容



3 時間外労働の上限規制への対応

時間外労働の上限規制への対応状況については、「従業員の時間意識が高まり、時間外労働は減少した」40.3%、「業務内容や手順を見直したことにより、時間外労働は減少した」34.9%などとなっている。（第 36 図・付表 40）

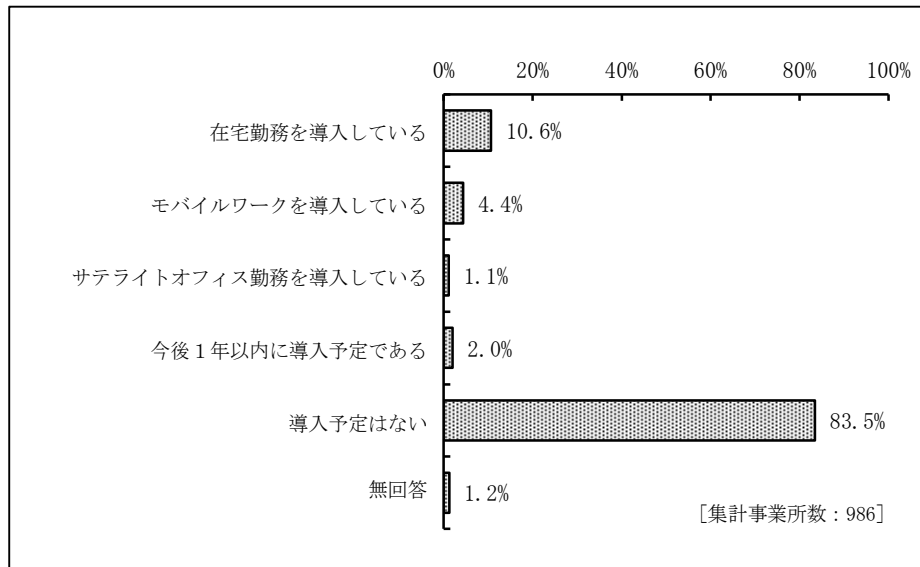
第 36 図 時間外労働の上限規制への対応



4 テレワークの導入状況について

テレワークの導入状況について、「在宅勤務を導入している」10.6%、「モバイルワークを導入している」4.4%などとなっている一方で、「導入予定はない」とした事業所が83.5%に上っている。（第37図・付表41）

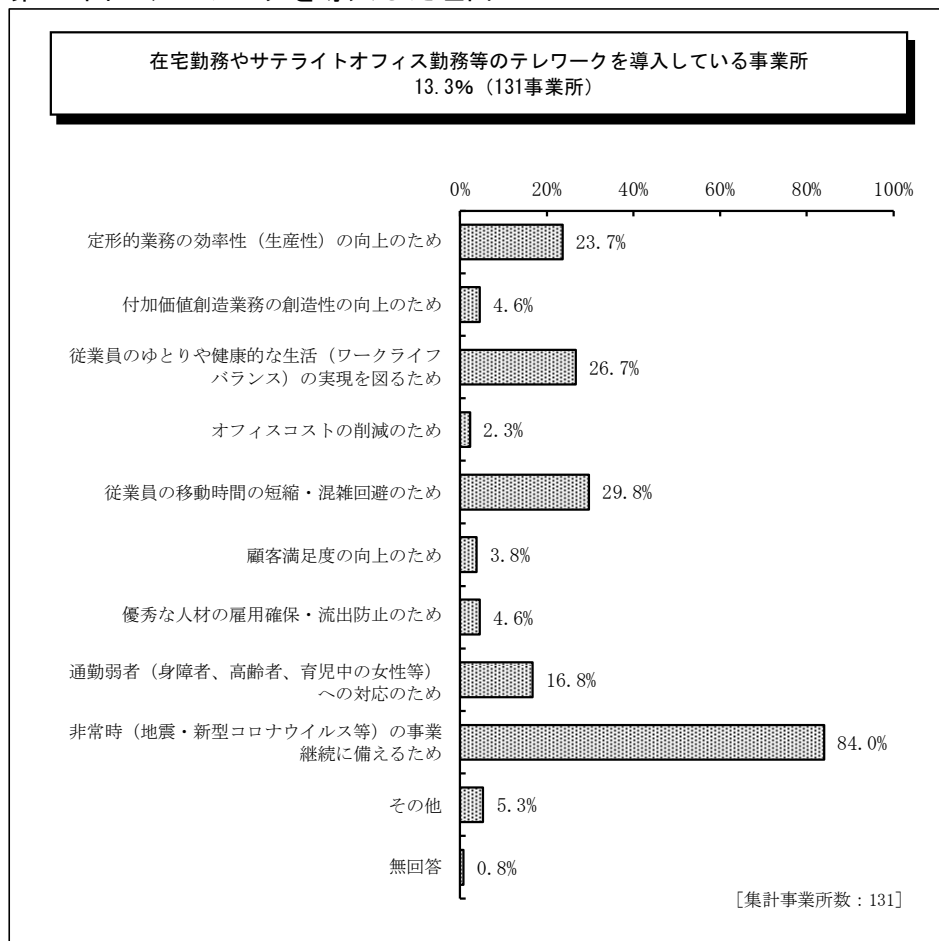
第37図 テレワークの導入状況



5 テレワークを導入した理由

テレワークの導入理由について、「非常時（地震・新型コロナウイルス等）への事業継続に備えるため」84.0%、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避のため」29.8%などとなっている。（第38図・付表42）

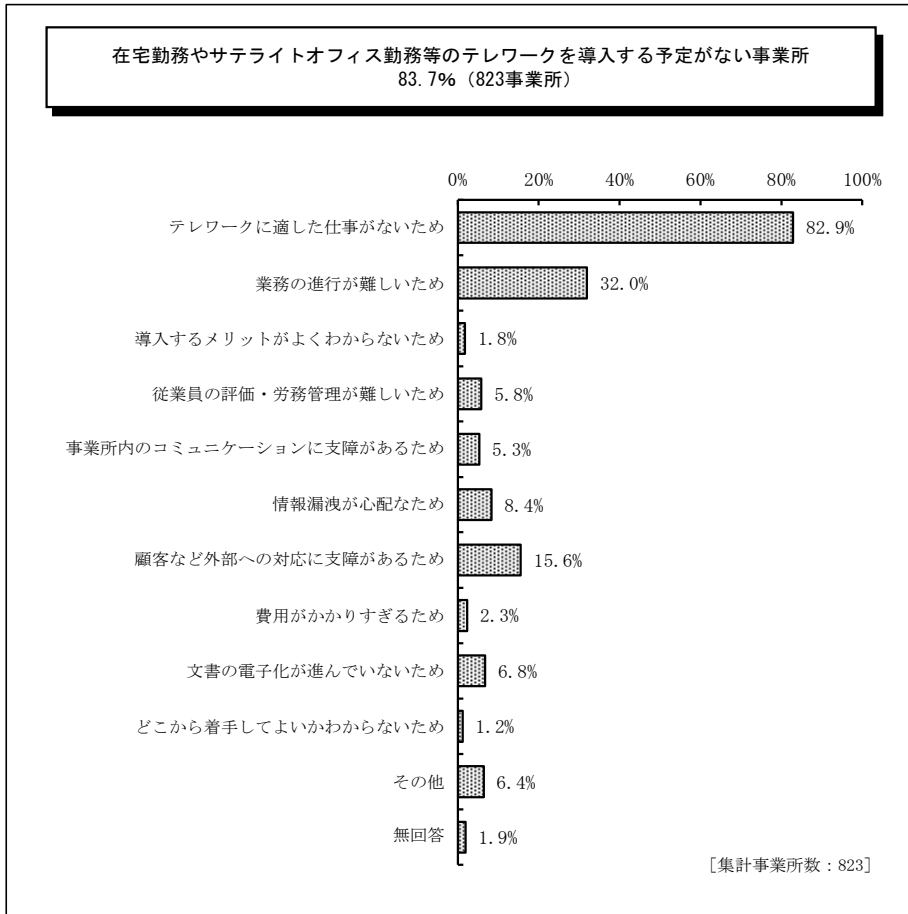
第38図 テレワークを導入した理由



6 テレワークを導入しない理由

テレワークを導入しない理由について、「テレワークに適した仕事がないため」82.9%、「業務の進行が難しいため」32.0%などとなっている。(第39図・付表43)

第39図 テレワークを導入しない理由

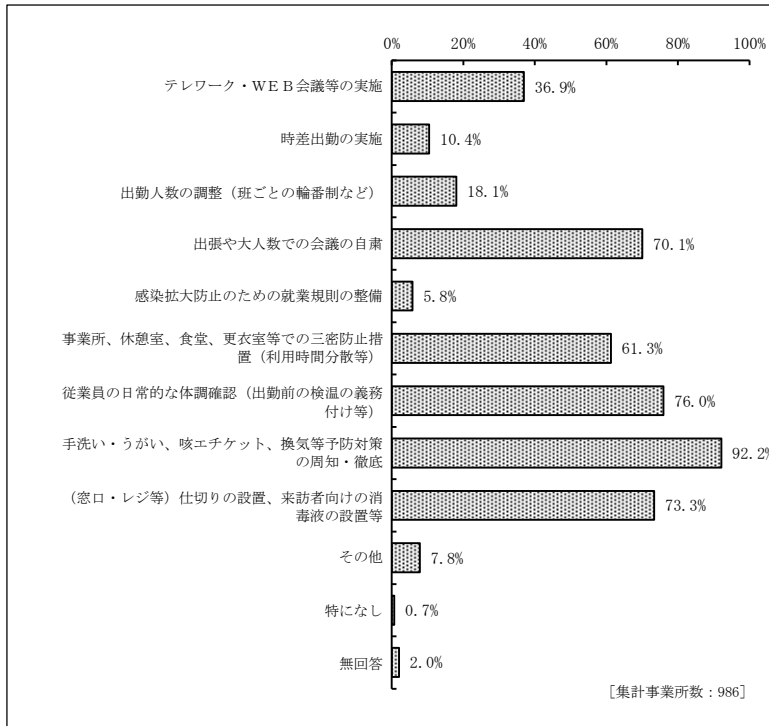


[10] 新型コロナウイルスの影響について

1 新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策について

新型コロナウイルス感染拡大防止のため事業所で取った対策について、「手洗い・うがい、咳エチケット、換気等予防対策の周知・徹底」92.2%、「従業員の日常的な体調確認（出勤前の検温の義務付け等）」76.0%などとなっている。（第40図・付表44）

第40図 新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策について



2 新型コロナウイルス感染拡大により従業員へ取った対応について

新型コロナウイルス感染拡大により従業員へ取った対応について、「学校の休校等に伴い、子どもを持つ従業員に有給の特別休暇を与えた」30.2%、「雇用調整助成金等を活用し、従業員の雇用の維持を図った」28.5%などとなっている。（第41図・付表45）

第41図 新型コロナウイルス感染拡大により従業員へ取った対応について

