

令和2年度

三重県内事業所労働条件等実態調査  
概要報告書

三重県雇用経済部 雇用対策課

# 調査の説明

## 1 調査の目的

県内の企業のうち調査対象とする規模の事業所における福利厚生・休暇制度を始め労働条件や職場における労働環境を調査し、事業所に提供することにより、労使間における労働問題の解決への支援とするとともに、勤労福祉行政の推進に係る基礎資料を得ることを目的とする。

## 2 調査の対象等

### (1) 対象事業所

県内に所在する日本標準産業分類（平成25年10月改定）の大分類が、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、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、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）に属し、常用従業者数10人以上300人未満の事業所

（ただし、経営組織が個人経営、独立行政法人、法人でない団体を除く。）

### (2) 対象事業所数

2,000事業所

### (3) 調査方法

郵送による

### (4) 調査項目

- ① 事業所の現況等について
- ② 常用従業者の状況について
- ③ 労働時間・休日休暇等について
- ④ 新規学卒者の採用とインターンシップについて
- ⑤ 正社員の中途採用について
- ⑥ 定年制について
- ⑦ 非正規雇用者（有期雇用契約社員・パートタイム労働者）について
- ⑧ 仕事と家庭の両立支援について
- ⑨ 男女共同参画の取組について
- ⑩ メンタルヘルス対策への取組について
- ⑪ 多様な就労形態の導入について
- ⑫ 誰もが働きやすい職場づくりについて

### (5) 調査時点

令和2年7月31日現在

### 3 調査票集計状況

回収数 826事業所（回収率41.3%）

集計数（有効回答数） 728事業所（有効回答率36.4%）

### 4 利用上の注意

#### (1) 地域区分

##### ① 北勢地域

桑名市・四日市市・鈴鹿市・亀山市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡

##### ② 中南勢地域

津市・松阪市・多気郡

##### ③ 伊勢志摩地域

伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡

##### ④ 伊賀地域

伊賀市・名張市

##### ⑤ 東紀州地域

尾鷲市・熊野市・北牟婁郡・南牟婁郡

#### (2) 主な用語の説明

##### ① 常用従業者

事業所に使用され（雇用契約により）給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて（雇用契約により）雇われている者
- ・日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者

##### ② パートタイム労働者

常用労働者のうち、

- ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ・1週の所定労働時間が一般労働者よりも短い者

※なお、役員等であっても、店長や工場長のように常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則で毎月の給与を支払われる者や、事業主の家族でも、他の労働者と同様に業務に従事し給与が支払われる者は常用従業者として扱う。

※派遣を受けている労働者、請負契約による労働者は常用従業者に含めない。

##### ③ 所定労働時間

事業所の就業規則等で定められた労働時間で始業時刻と終業時刻の間から休憩時間を除いた時間。

##### ④ 所定外労働時間

残業、臨時の呼び出し、休日出勤等、所定労働時間を超えた労働時間。

- ⑤ 休日  
就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことをいい、土日等週休日、祝日、夏季休業などをいう。
- ⑥ リフレッシュ休暇制度  
勤労者のリフレッシュを目的として勤労者に付与する有給の連続休暇
- ⑦ ボランティア休暇制度  
各種社会貢献活動を行う場合に付与する有給の休暇
- ⑧ 慶弔休暇  
本人や近親者の結婚、出産などの慶事や近親者の死亡という弔事がおきた場合に取得する有給の休暇
- ⑨ 夏季特別休暇  
従業員を一斉に休ませる夏季休業とは異なり、夏季の一定期間に取得できる有給の休暇
- ⑩ 病気休暇  
負傷や疾病のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の有給の休暇
- ⑪ 不妊治療のための休暇  
休暇の目的が不妊治療に限られている休暇
- ⑫ 配偶者出産休暇  
妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性労働者が取得できる有給の休暇
- ⑬ 教育訓練休暇  
企業が社員の資格取得や技術を身につけることを目的として付与する有給の休暇
- ⑭ 大学等  
高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校等）のこと
- ⑮ 大学生等  
高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校等）の学生のこと
- ⑯ 一律定年制  
一定の年齢に達することで退職する制度で、職種別等で定年に差を設けなくて、特定の年齢に達したら、全ての者が定年となる制度
- ⑰ 勤務延長制度  
定年年齢に達した者をただちに退職させることなく、引き続き雇用する制度
- ⑱ 再雇用制度  
定年年齢に達した者をいったん退職させ、あらためて雇用する制度
- ⑲ 育児休業制度  
労働者が原則として1歳に満たない子を養育するため一定期間休業できる制度  
育児関係のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除く

- ⑳ 育児休暇制度  
「育児・介護休業法」で定める「育児休業」を除いた育児関係のための休暇制度  
労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除く
- ㉑ 介護休業制度  
要介護状態にある家族介護のため一定期間休業できる制度  
家族介護のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除く
- ㉒ 介護休暇制度  
要介護状態にある家族の介護のため、半日単位で取得する休暇
- ㉓ ポジティブアクション  
過去の雇用慣行や性別による役割分担などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差  
の是正を目的として行う措置
- ㉔ SOGI（ソジ）  
性的指向（好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか）・性自認  
（自分の性別をどう認識するか）のこと
- ㉕ 変形労働時間制  
就業規則等により、一定期間における1日の労働時間と平均週労働時間が法定労働時間  
（1日8時間、週40時間）を超えなければ、特定の日、特定の週の所定労働時間が法定労働  
時間の枠を超えていても、法定労働時間の枠を超えたとの取扱いをしない制度
- ㉖ フレックスタイム制度  
1週、1ヶ月等の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者が各日の始業及び終業時刻  
を選択して働くことを可能にする制度
- ㉗ 裁量労働時間制  
法令で定める特定の業務に従事するなど一定の要件を満たす場合に、法令で定める手続き  
を行うことにより、あらかじめ定める労働時間働いたとみなす制度
- ㉘ 事業場外みなし労働時間制  
出張や外回りの営業のように使用者の労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働  
時間労働したものとみなす制度
- ㉙ テレワーク  
パーソナルコンピュータ（パソコン）やインターネットなどの情報通信技術（ICT）を  
利用し、場所や時間にとらわれなくて働く勤務形態
- ㉚ 短時間勤務制度  
通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する  
「育児時間」の利用は含まない。
- ㉛ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
実労働時間を変えずに所定の始業時間と終業時間を早くしたり遅くしたりすること

③② サテライトオフィス勤務

所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方

③③ モバイルワーク

従業員が外出中に作業する場合の働き方

※営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当する。

③④ 勤務間インターバル制度

勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもの

(3) その他

- ・百分率で表したものは、合計が100%にならない場合があります。
- ・本調査は、報告を義務付けた指定統計調査と異なり、事業所からの任意回答に基づいていること、調査対象事業所の規模等に変動があること等から、集計対象事業所は前年度の調査と同一ではありません。

## 調査結果の概要

### 1. 勤続年数・労働時間・休日休暇、研修制度等について

#### (1) 勤続年数（正社員）

勤続年数は、1事業所平均で、男性13.0年、女性10.4年となっており、前年度とほぼ横ばいでした。

また、平均勤続年数を業種別にみると、「金融業、保険業」が男性17.2年、女性12.0年、「不動産業、物品賃貸業」が男性16.5年、女性11.8年、「建設業」が男性15.4年、女性14.6年と全体平均より長くなっていました。一方、「宿泊業、飲食サービス業」が男性9.9年、女性6.3年、「医療、福祉」が男性9.8年、女性8.6年と全体平均より短くなっていました。

#### (2) 所定労働時間（1日及び1週）（正社員）

1日の所定労働時間は、1事業所平均で7時間50分となっており、前年度とほぼ同水準でした。

1週の所定労働時間についても、1事業所平均39時間17分と、前年度とほぼ同水準でした。

表1-1 1日の所定労働時間の状況（日平均所定労働時間別事業所数割合）

区分	回答 事業所数	平均所定 労働時間	7時間未満	7時間から 7時間29分	7時間30分 から 7時間59分	8時間
	事業所	時間	%	%	%	%
平成30年度	966	7:48	0.6	6.9	34.6	57.9
令和元年度	532	7:48	0.9	7.3	31.8	60.0
<b>令和2年度</b>	<b>713</b>	<b>7:50</b>	<b>0.8</b>	<b>5.8</b>	<b>30.6</b>	<b>61.0</b>

表1-2 1週の所定労働時間の状況（週平均所定労働時間別事業所数割合）

区分	回答 事業所数	平均所定 労働時間	37時間30分 未満	37時間30分 から 39時間59分	40時間
	事業所	時間	%	%	%
平成30年度	961	39:19	6.6	28.8	64.6
令和元年度	533	39:15	6.2	28.9	64.9
<b>令和2年度</b>	<b>711</b>	<b>39:17</b>	<b>6.5</b>	<b>26.2</b>	<b>67.4</b>

#### (3) 月平均所定外労働時間（正社員）

三重県内の事業所の月平均所定外労働時間は20時間49分となっており、前年度と比べ5時間24分増加しています。

また、月平均所定外労働時間を業種別にみると、「運輸業、郵便業」が30時間49分、「宿泊業、

飲食サービス業」が30時間9分と全体平均より9～10時間程度長くなっています。

表1-3 月平均所定外労働時間の状況（月平均所定外労働時間別事業所数割合）

区 分	回答 事業所数	一事業所 平均 所定外 労働時間	10時間未満	10時間 から 20時間未満	20時間 から 30時間未満	30時間 から 50時間未満	50時間 から 80時間未満	80時間以上
			%	%	%	%	%	%
平成29年度	854	15:08	42.7	26.5	17.4	10.7	2.5	0.2
平成30年度	436	15:25	43.3	24.5	15.1	14.9	1.8	0.2
<b>令和元年度</b>	<b>687</b>	<b>20:49</b>	<b>43.2</b>	<b>22.3</b>	<b>12.8</b>	<b>9.3</b>	<b>1.3</b>	<b>11.1</b>

図1-1 月平均所定外労働時間（事業所数割合）

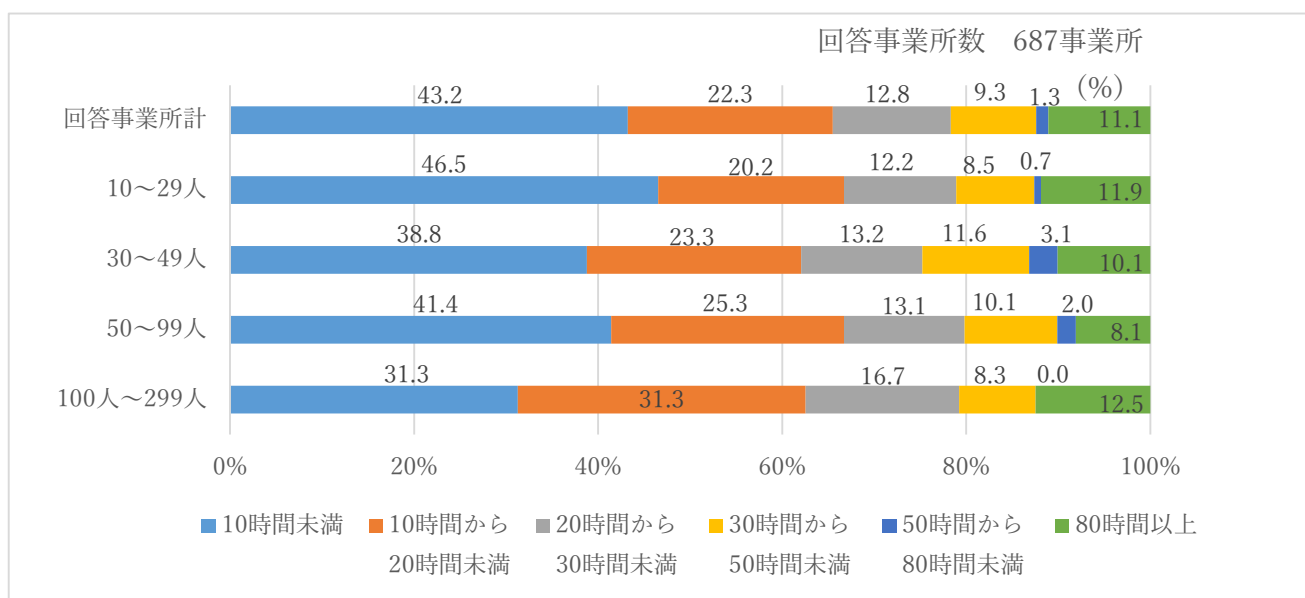
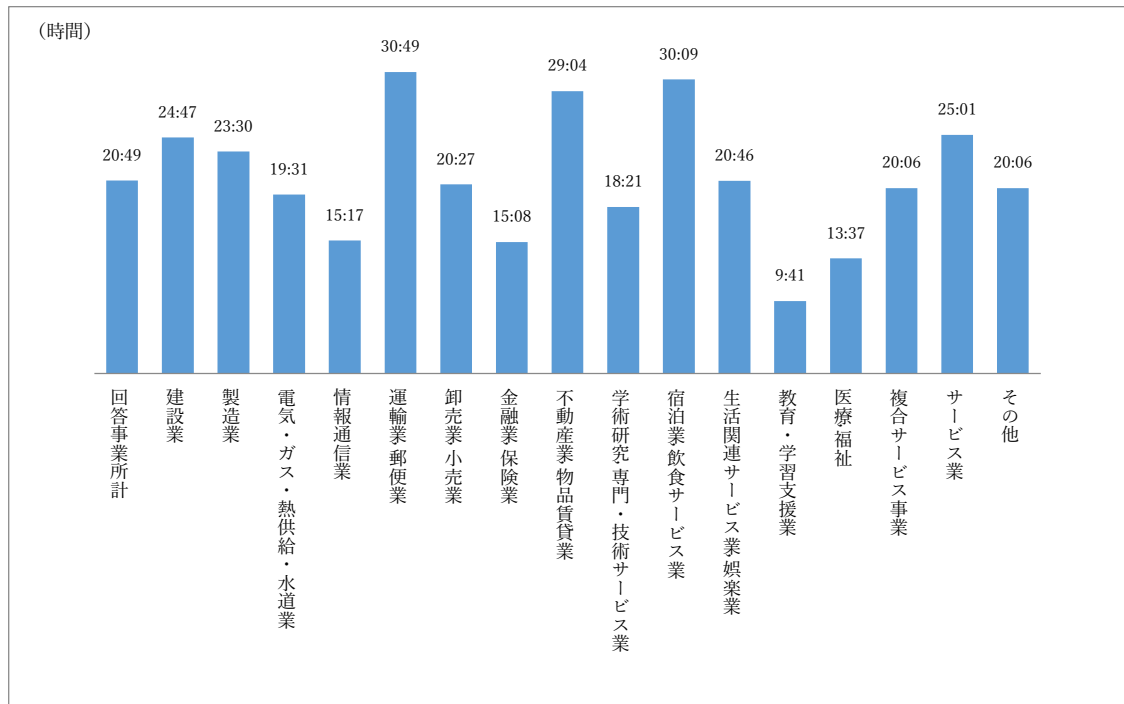




図1-2 業種別の月平均所定外労働時間



(4) 休日 (正社員)

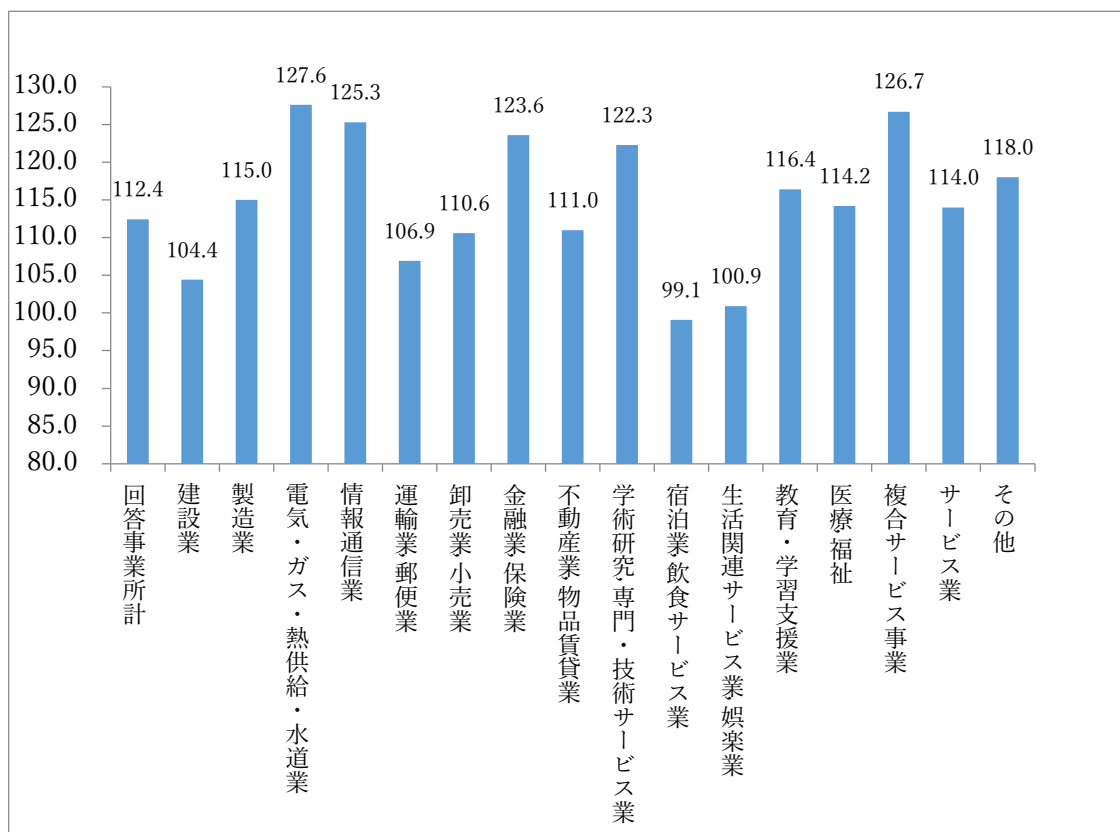
令和元年度の年間総休日日数は、1事業所平均112.4日で、前年度より2.2日増加した。年間総休日日数が100日以上の事業所は、全体の88.4%となっています。

業種別の1事業所平均休日日数を見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が99.1日と、100日を下回っています。

表1-4 休日日数の状況 (事業所数割合)

区分	回答事業所数	年間平均休日日数	年間休日日数別事業所割合							
			60日未満	60日から69日	70日から79日	80日から89日	90日から99日	100日から109日	110日から119日	120日以上
平成29年度	943	108.7	0.9	0.4	2.1	4.9	7.2	35.1	23.5	25.9
平成30年度	523	110.2	2.5	0.4	2.3	4.6	6.1	28.5	23.9	31.7
<b>令和元年度</b>	<b>666</b>	<b>112.4</b>	<b>0.2</b>	<b>0.8</b>	<b>2.4</b>	<b>3.3</b>	<b>5.0</b>	<b>28.8</b>	<b>25.8</b>	<b>33.8</b>

図1-3 業種別の平均休日日数の状況



(5) 年次有給休暇の取得状況

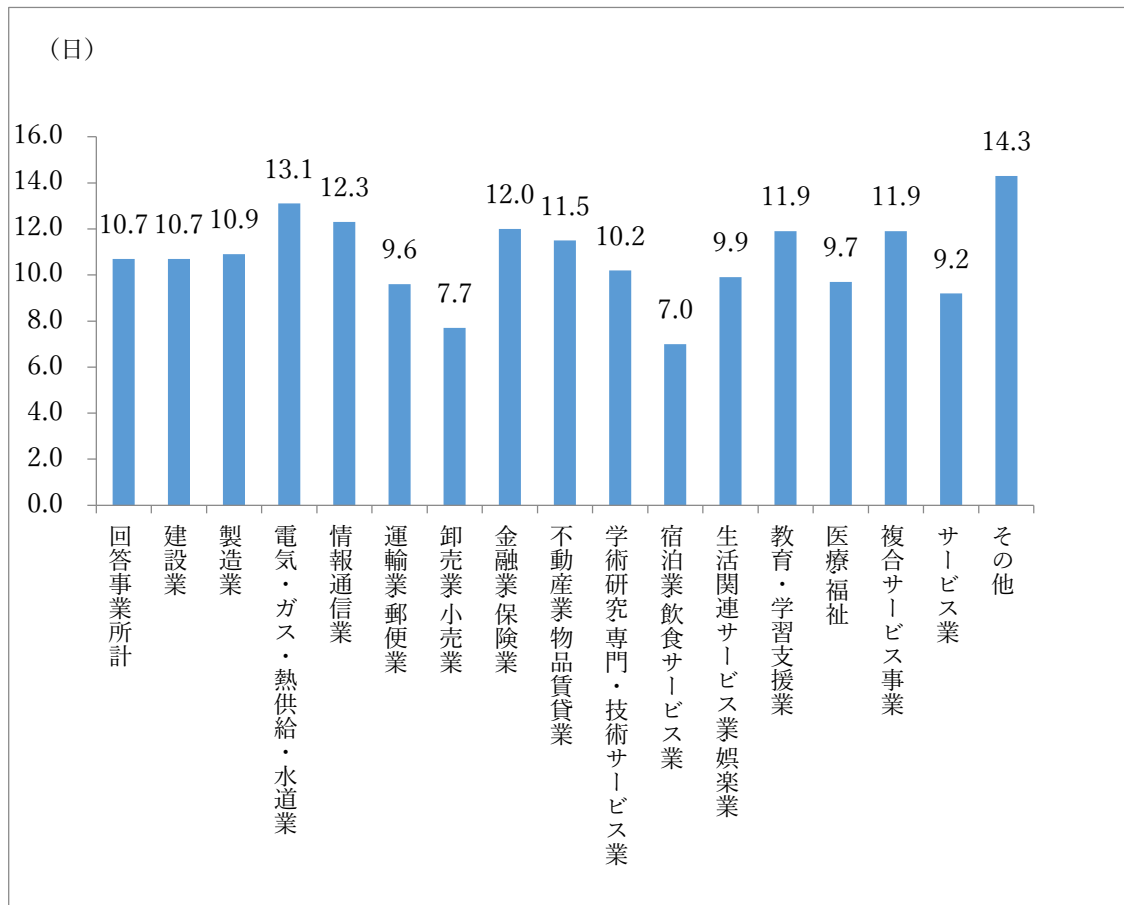
正社員の年次有給休暇の平均取得日数（事業所数平均）は10.7日で前年度より1.6日増加しました。特に、5日以下が19.6%で前年度より12.4ポイント減少しており、平成31年4月に順次施行された働き方改革関連法による年次有給休暇の5日以上の取得義務付けによる影響が伺えます。

業種別にみると、「卸売業,小売業」が7.7日、「宿泊業,飲食サービス業」が7.0日と全体平均の10.7日より3日以上少なくなっています。

表1-5 正社員の年次有給休暇の取得状況（事業所数割合）

区分	回答事業所数	年次有給休暇の平均取得日数の平均	年次有給休暇の平均取得日数割合						
			5日以下	6日から10日	11日から15日	16日から20日	21日から25日	26日から30日	31日以上
平成29年度	908	8.2	33.8	39.1	21.3	5.0	0.6	0.2	0.1
平成30年度	510	9.1	32.0	34.5	22.9	9.4	0.4	0.4	0.4
令和元年度	688	10.7	19.6	45.5	25.9	8.3	0.3	-	0.4

図1-4 業種別の正社員の年次有給休暇の平均取得日数の平均

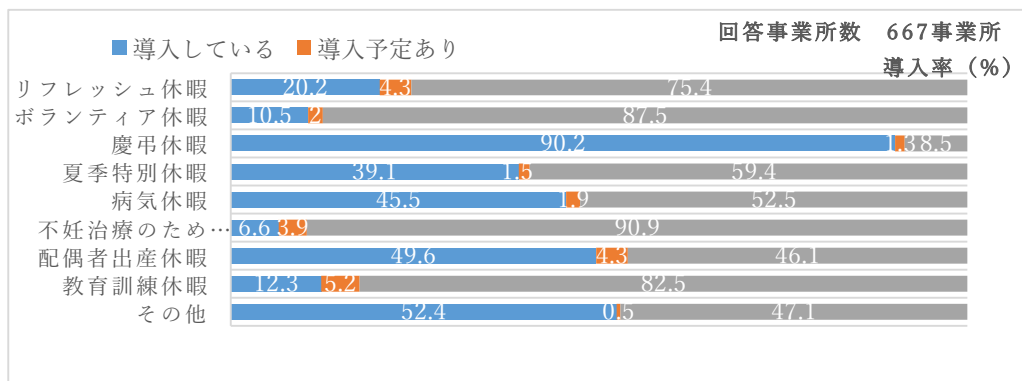


(6) 各種休暇制度

正社員に関して、慶弔休暇は90.2%と9割以上、配偶者出産休暇が49.6%、病気休暇が45.5%と4割以上の事業所で導入されています。

一方、不妊治療のための休暇は6.6%と1割以下、ボランティア休暇は10.5%、教育訓練休暇は12.3%と1割程度の事業所で導入されているにとどまりました。

図1-5 正社員の各種休暇制度の状況 (事業所数割合)



一方、有期雇用契約社員は、いずれの休暇制度も、正社員に比べて導入率は低くなっています。

図1-6 有期雇用契約社員（フルタイム労働者）の各種休暇制度の状況（事業所数割合）

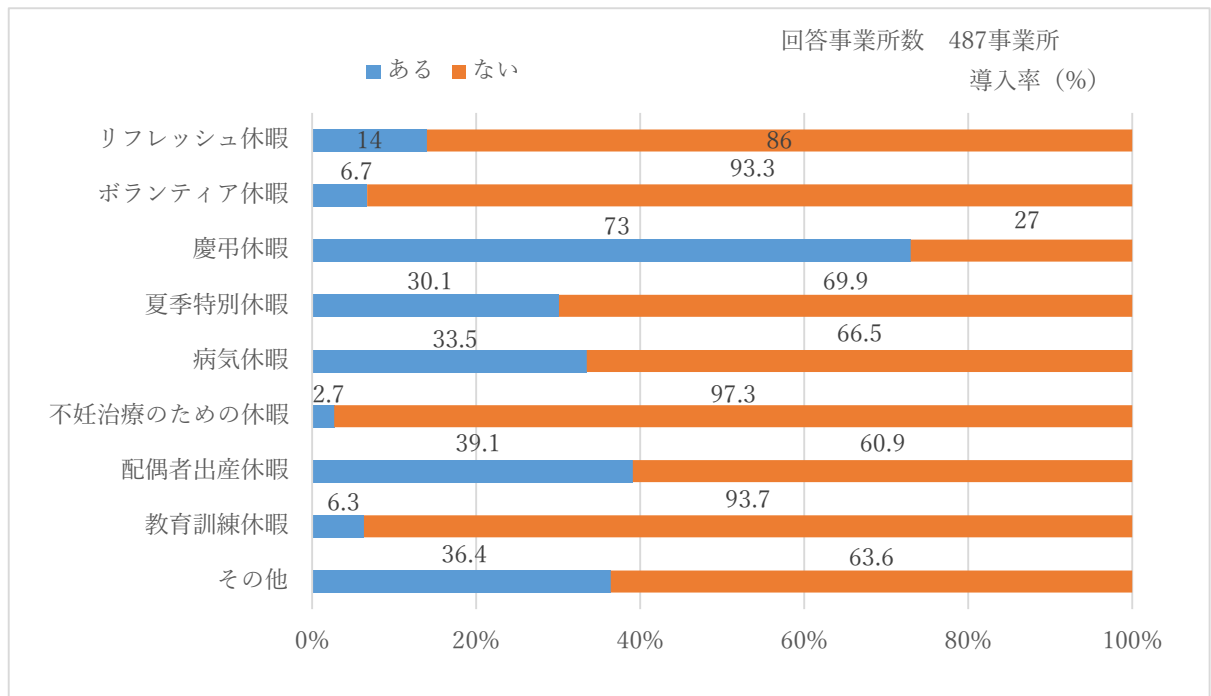
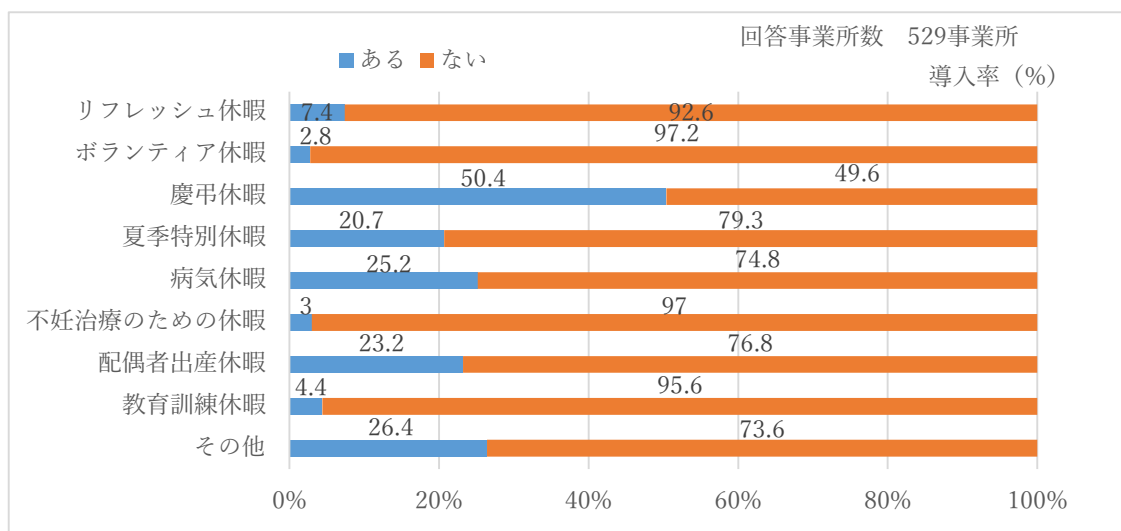


図1-7 有期雇用契約社員（パートタイム労働者）の各種休暇制度の状況（事業所数割合）



## 2. 新規学卒者の採用とインターンシップについて

### (1) 新規学卒者の採用について

回答のあった 681 事業所のうち、平成 31 年 4 月以降において新規学卒者（卒業後 3 年以内の既卒者（新卒扱い）を含む）を採用した事業所は 37.0% であり、前年の 34.4% から 2.6 ポイント増加しました。

業種別では、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」が、それぞれ 85.7%（前年：66.7%）、75.0%（前年：33.3%）、62.5%（前年：60.0%）と高い値を示しています。

一方、「運輸業、郵便業」、「複合サービス事業」、「建設業」では、それぞれ 17.8%（前年：12.9%）、25.0%（前年：42.9%）、26.2%（前年：38.2%）と、新規学卒者を採用した事業所の割合が減少しています。

また、地域別では、「東紀州地域」が、18.2%（前年：10.5%）と、前年の結果と同様に、他の地域に比べ低くなっています。

表 2-1 新規学卒者の採用状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答 事業所数	大学等卒	高校卒	中学卒	採用はなかった
	事業所	%	%	%	%
令和元年	521	24.0	19.8	0.4	65.6
<b>令和2年</b>	<b>681</b>	<b>25.0</b>	<b>19.5</b>	<b>0.3</b>	<b>63.0</b>

図 2-1 業種別の新規学卒者の採用状況

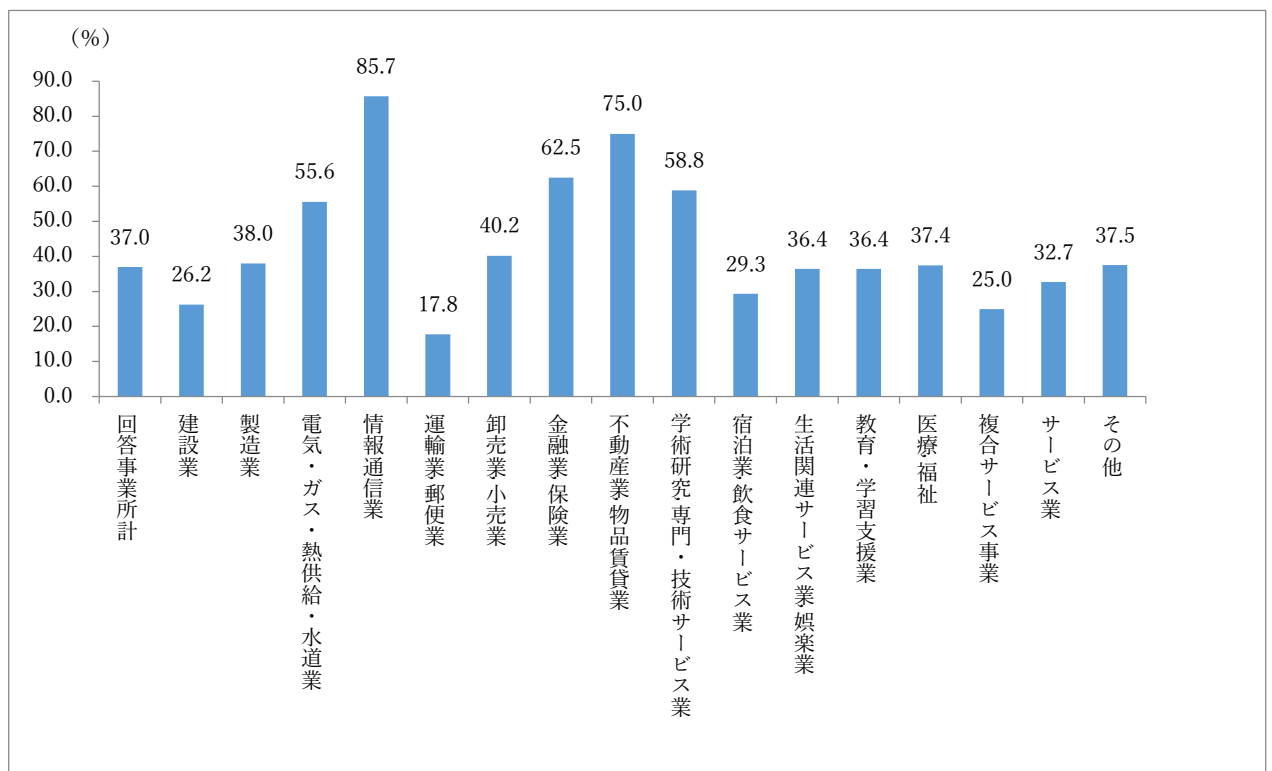
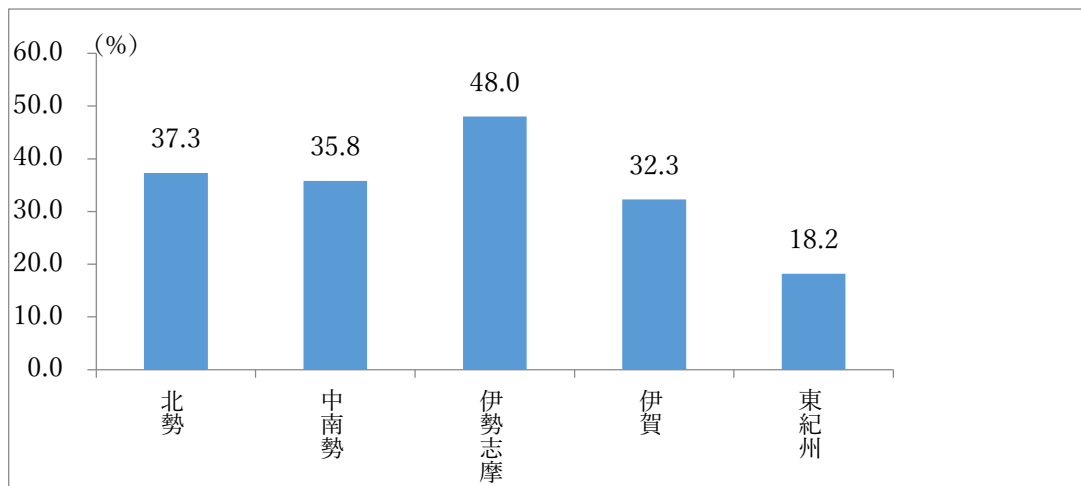


図 2-2 地域別の新規学卒者の採用状況（事業所割合）



(2) 生徒・学生のインターンシップの受け入れとその後の採用について

① 高校生のインターンシップについて

表 2-2 過去3年間のインターンシップ受け入れ生徒数及び当該企業に就職した人数(高校生)

区分	H29年度に受け入れた人数			H30年度に受け入れた人数			R1年度に受け入れた人数		
		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数
回答事業所計	人 200	事業所 181	人 30	人 230	事業所 186	人 38	人 208	事業所 190	人 41

② 大学生等のインターンシップについて

表 2-3 過去3年間のインターンシップ受け入れ学生数及び当該企業に就職した人数(大学生等)

区分	H29年度に受け入れた人数			H30年度に受け入れた人数			R1年度に受け入れた人数		
		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数		回答事業所数	うち、R2.7.31までに就職した人数
回答事業所計	人 245	事業所 171	人 25	人 241	事業所 170	人 20	人 330	事業所 175	人 30

### 3. 正社員の中途採用について

#### (1) 正社員の中途採用の募集状況

表3-1 正社員の中途採用の募集状況（事業所数割合）

区 分	回答 事業所数	募集した	今後、必要があ れば募集したい	今後も募集しな い	わからない
	事業所	%	%	%	%
平成30年度	525	61.0	17.7	11.2	10.1
<b>令和元年度</b>	<b>707</b>	<b>57.0</b>	<b>21.4</b>	<b>10.5</b>	<b>11.2</b>

#### (2) 正社員の中途採用を実施する理由

表3-2 正社員の中途採用を実施する理由（事業所数割合）（複数回答）

区 分	回 答 事業所数	専門的な知識 やスキルを持 つ人材が欲し いから	専門的な知識 やスキルがな くとも、仕事 経験が豊富な 人材が欲しい から	人材育成にか かる時間・コス トを削減でき るから	新規卒者だ けでは人材確 保ができない から	年齢など従業 員の人員構成 の適正化を行 う必要がある から	その他
	事業所	%	%	%	%	%	%
令和元年度	409	49.4	39.1	17.6	49.4	26.4	8.8
<b>令和2年</b>	<b>550</b>	<b>53.3</b>	<b>39.6</b>	<b>16.2</b>	<b>41.5</b>	<b>25.5</b>	<b>10.0</b>

### 4. 定年制について

#### (1) 定年制等（正社員）

##### ① 定年制

一律定年制を定めている事業所は86.7%の624事業所であり、そのうち定年年齢を60歳とする事業所が72.0%と最も多くなりました。令和2年は、一律定年制を定めている場合の定年年齢が、「65歳以上」の事業所が25.6%と、前年より3.6ポイント増加しました。

図4-1 定年制の実施状況（事業所数割合）

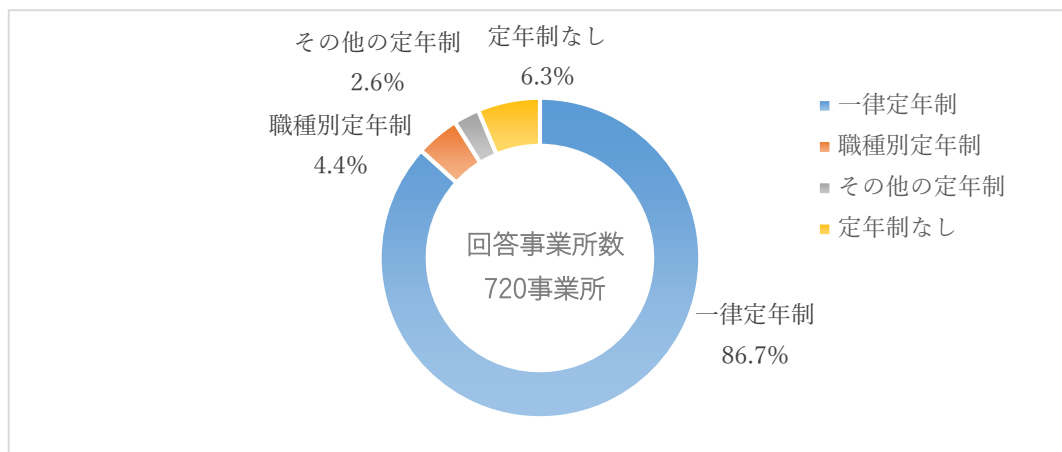


表4-1 一律定年制ありの場合の定年年齢（事業所数割合）

区分	回答事業所数	一律定年制	一律定年制の場合の定年年齢					定年の平均年齢	職種別定年制	その他の定年制	定年制なし
			55歳以下	56歳から59歳	60歳	61歳から64歳	65歳以上				
	事業所	%	%	%	%	%	%	歳	%	%	%
平成30年	975	88.4	-	-	75.7	2.5	21.8	61.3	3.5	2.4	5.7
令和元年	509	84.5	-	-	74.9	3.1	22.0	61.3	4.9	2.6	8.1
令和2年	720	86.7	0.2	-	72.0	2.3	25.6	61.2	4.4	2.6	6.3

② 勤務延長制度

勤務延長制度については、導入している事業所が42.2%となり、前年の38.0%より4.2ポイント増加しました。その場合の雇用可能な年齢の上限は、65歳とする事業所が53.8%で最も多く、70歳未満は58.7%と前年度より0.9ポイント減少しました。

表4-2 勤務延長制度の雇用可能な年齢の上限（事業所数割合）

区分	定年制実施事業所数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								雇用可能な年齢の上限の平均
		制度あり	制度なし	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳～	定めなし	
	事業	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	歳
平成30年	710	40.6	59.4	-	0.5	3.1	48.7	2.6	29.3	15.7	-	68.4
令和元年	376	38.0	62.0	-	1.0	1.0	53.8	3.8	29.8	10.6	-	67.5
令和2年	675	42.2	57.8	-	-	1.6	53.8	3.3	33.0	8.2	-	67.6

(注) 比率(%)は、勤務延長制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、勤務延長制度実施事業所に対してのもの。

③ 再雇用制度

再雇用制度については、導入している事業所が90.2%であり、勤務延長制度より導入率が大きいです。その場合の雇用可能な年齢の上限は、65歳とする事業所が68.8%で最も多く、70歳未満は72.7%と前年より6.5ポイント減少しています。

表4-3 再雇用制度の雇用可能な年齢の上限（事業所数割合）

区分	定年制実施事業所数	導入状況		雇用可能な年齢の上限								雇用可能な年齢の上限(平均)
		制度あり	制度なし	～59歳	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳	71歳～	定めなし	
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	歳
平成30年	846	92.6	7.4	-	-	1.3	74.8	3.0	16.0	5.0	-	66.5
令和元年	438	91.6	8.4	-	0.3	0.3	75.3	3.3	16.6	4.2	-	66.5
令和2年	684	90.2	9.8	-	0.2	1.0	68.8	2.7	20.3	7.0	-	66.9

(注) 比率(%)は、再雇用制度の有無については、定年制実施事業所に対してのもの。雇用可能な年齢の上限については、再雇用制度実施事業所に対してのもの。



## 5. 非正規雇用者（有期雇用契約社員・パートタイム労働者）について

非正規雇用者（有期雇用契約社員・パートタイム労働者）のキャリアアップについて、正社員への転換の制度があると回答した事業所は75.5%でした。

表5-1 非正規雇用の正社員への転換制度の有無（事業所数割合）

区 分	回答 事業所数	制度あり	制度なし
	事業所	%	%
令和元年	524	77.7	22.3
<b>令和2年</b>	<b>698</b>	<b>75.5</b>	<b>24.5</b>

## 6. 仕事と家庭の両立支援について

### (1) 育児休業制度

過去一年の育児休業を取得した従業員数は309人で、うち男性の育児休業取得者は19人でした。

表6-1 過去一年の育児休業を取得した従業員

区 分	回答 事業 所数	出産のあった従業員数		
		人(%)	育児休業取得者数	
			女性	男性
事業所	人(%)	人 (%)	人 (%)	
平成29年度	366	865 (100)	356 (95.7)	21 (4.4)
平成30年度	202	444 (100)	208 (90.9)	18 (7.6)
<b>令和元年度</b>	<b>283</b>	<b>495 (100)</b>	<b>290 (99.0)</b>	<b>19 (9.4)</b>

図6-1 育児休業期間の状況

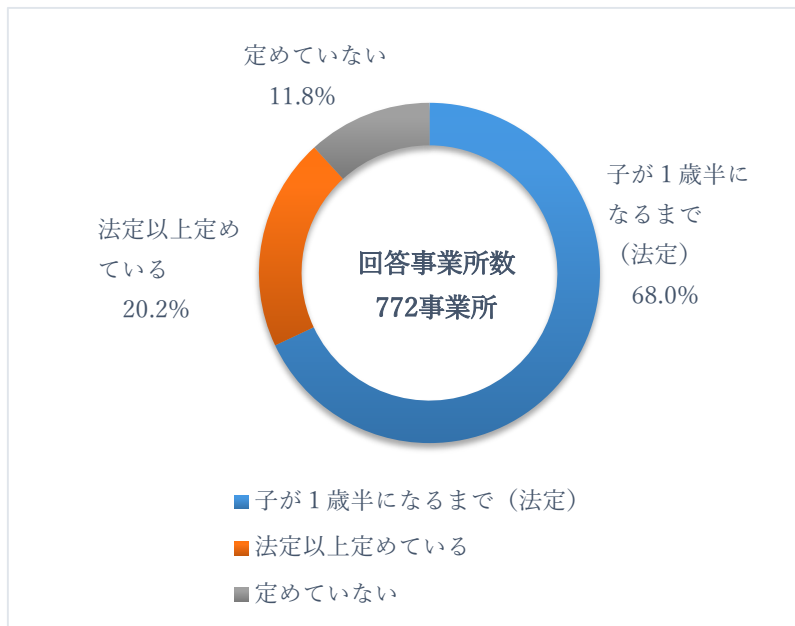
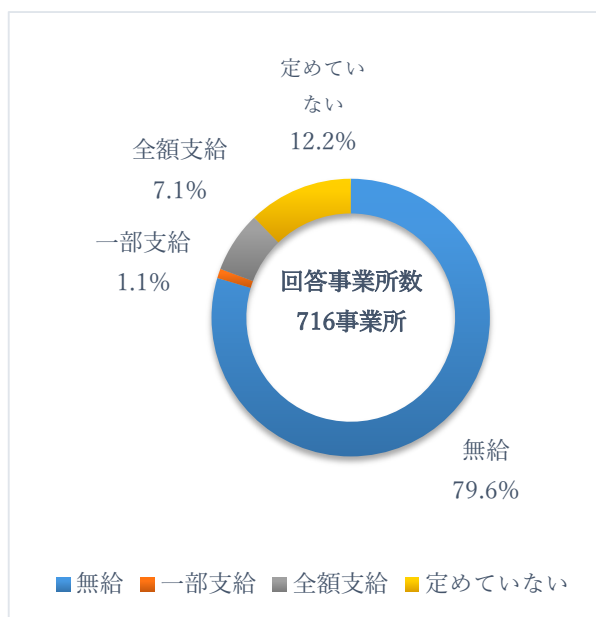


図6-2 育児休業期間中の賃金の規定(事業所数割合)



(2) 育児休暇制度(正社員)

育児休暇制度について回答のあった672事業所のうち、就業規則等に規定があると答えた事業所は536事業所(79.8%)であり、前年度の72.7%より8.1ポイント増加しました。なお、取得した従業員数は、男性が33人、女性が258人でした。

(3) 仕事と子育ての両立支援制度

回答があった710事業所のうち、79.3%の563事業所が、何らかの仕事と子育ての両立支援制度を採用しており、短時間勤務制度を採用している事業所が70.3%と最も多くなりました。

表6-2 仕事と子育ての両立支援制度の状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	制度有 事業所	制 度 内 容						
		所定外労働 をさせない 制度	短時間勤 務制度	育児看護 休暇等の 制度	在宅勤務 制度	育児に関 する経費 の援助	事業所内託 児施設の設 置・運営	その他
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
平成30年	741	51.5	68.4	55.1	3.1	2.3	3.2	3.1
令和元年	525	50.9	71.0	50.7	4.6	5.0	2.5	1.5
<b>令和2年</b>	<b>563</b>	<b>50.3</b>	<b>70.3</b>	<b>51.8</b>	<b>6.1</b>	<b>2.0</b>	<b>3.9</b>	<b>2.5</b>

(4) 介護休業制度（正社員）

令和元年度に介護休業の取得を開始した従業者数は23人で、男性が9人、女性が14人であり、前年度に比べ、6人増加しました。（前年度の取得従業者数は、男性が7人、女性が10人）

図6-3 介護休業制度上の最長休業期間（事業所数割合）

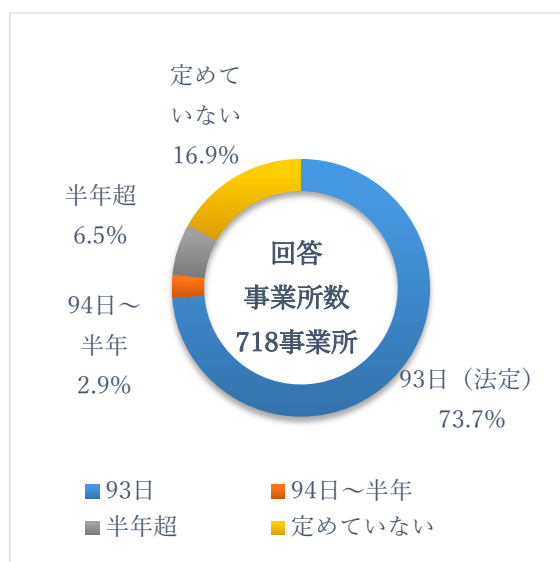
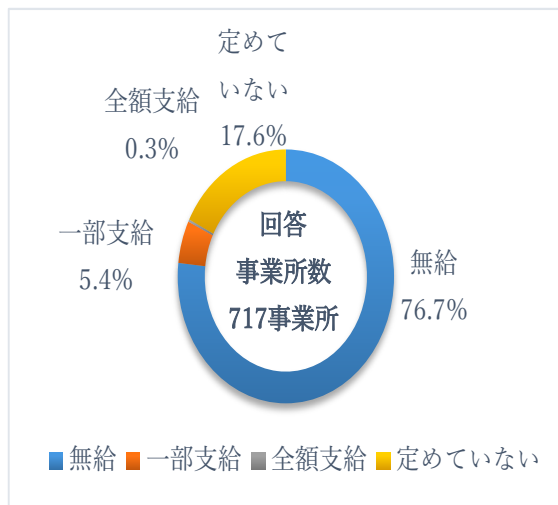


図6-4 介護休業期間中の賃金の規定



(5) 介護休暇制度（正社員）

介護休暇制度について回答のあった705事業所のうち、就業規則等に規定があると答えた事業所は、202事業所（28.7%）でした。

また、令和元年度に介護休暇を取得した従業員数は46人で、女性が30人、男性が16人であり、前年度に比べ、17人増加しました。

表6-3 過去一年に介護休暇を取得した従業員数

区分	回答事業所数	計	男性	女性
	事業所	人	人	人
平成29年度	960	49	14	35
平成30年度	522	29	16	13
<b>令和元年度</b>	<b>705</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

7. 男女共同参画の取組について

(1) ポジティブアクションへの取組状況

女性の能力発揮促進のための事業所の積極的取組（ポジティブアクション）について、回答のあった716事業所のうち35.3%の事業所が取り組んでいると回答していますが、前年度の37.3%より2.0ポイント減少しています。

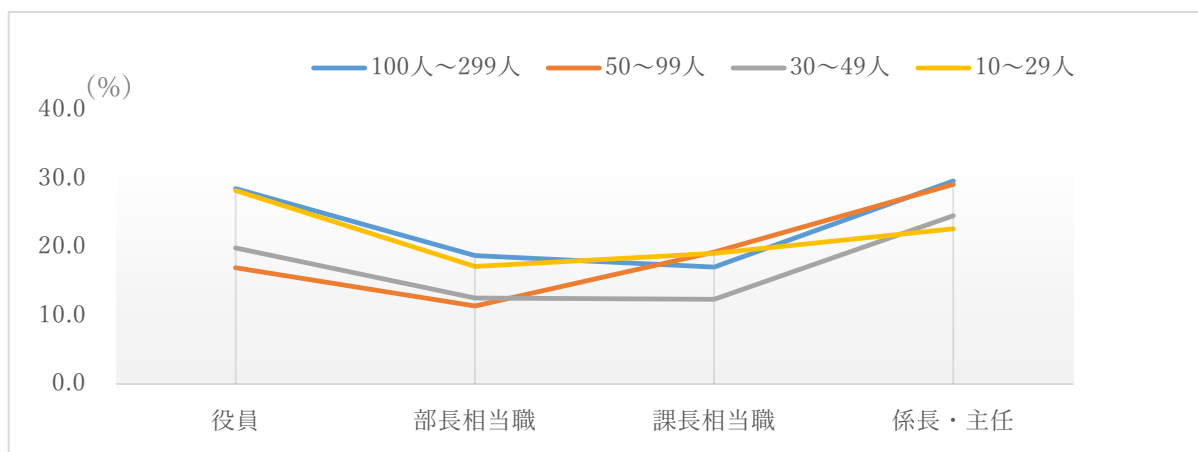
女性が長く働ける環境づくりへの取組状況について、回答のあった709事業所のうち「積極的に取り組みたい」が35.5%、「無理のない範囲で取り組みたい」が49.9%で、両方を合わせた「取り組みたい」が85.4%と前年度の82.3%より3.1ポイント増加しています。

規模別にみると、「積極的に取り組みたい」が「100～299人」の事業所で、38.0%、「無理のない範囲で取り組みたい」が、「50～99人」の事業所で56.4%と、それぞれ最も高い結果となりました。

(2) 管理職等に占める女性の割合

管理職等に占める女性の割合（役員を除く）は、回答事業所全体で見ると 21.9%であり、前年度の 18.8%より 3.1 ポイント増加しました。

図 7-1 管理職等に占める女性の割合



(3) 職場におけるハラスメント対策の取組状況

職場におけるハラスメント対策の取組（セクシャルハラスメント、SOGI ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・パタニティハラスメント等）を行っている事業所は、全体のうち 86.9%と、前年の 81.9%に比べ、5.0 ポイント増加しています。

規模別では、「100～299人」、「50～99人」規模で、それぞれ 98.0%、96.1%と高い数値を示していますが、「30～49人」規模では 90.2%、「10～29人」規模では 82.4%にとどまっています。また、それぞれの対策の取組割合についても、概ね事業所の規模に比例して高くなる傾向がみられました。

表 7-1 ハラスメント対策への取組状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	取り組んでいる						特に何もしていない	
		許さないという方針をたて周知している	就業規則等で防止対策措置を規定している	研修等を行っている	相談窓口を設けている	その他の対策に取り組んでいる			
規模別	事業所	%	%	%	%	%	%	%	
	回答事業所計	718	86.9	62.4	63.0	33.8	53.1	18.2	13.1
規模別	10～29人	433	82.4	61.2	58.9	31.9	46.9	18.2	17.6
	30～49人	132	90.2	56.8	59.8	32.6	52.3	18.9	9.8
	50～99人	102	96.1	72.5	75.5	37.3	74.5	18.6	3.9
	100～299人	51	98.0	66.7	80.4	47.1	64.7	15.7	2.0

## 8. メンタルヘルス対策の取組について

### (1) メンタルヘルス対策への取組

#### ① 職場のメンタルヘルス対策への取組状況

回答があった711事業所のうち、65.1%の463事業所が、職場のメンタルヘルス対策に「取り組んでいる」と回答しています。

取組内容としては「ストレスチェックを実施している」が45.1%と最も多く、「相談窓口の設置」が29.8%と続いています。

表8-1 職場のメンタルヘルス対策への取組状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	「取り組んでいる」と回答した事業所数	計画を策定、実施している	実務担当者を選任している	従業員への教育研修等を実施している	管理監督者への教育研修等を実施している	ストレスチェックを実施している	職場環境等の評価及び改善	相談窓口の設置	医療機関を活用した対策	他の外部機関活用した対策	その他
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	615	27.5	37.0	26.9	30.5	69.7	23.1	40.1	29.6	18.4	2.8
令和元年	349	25.9	36.1	34.6	26.9	65.7	28.9	41.0	26.4	12.4	6.0
<b>令和2年</b>	<b>463</b>	<b>18.8</b>	<b>26.4</b>	<b>26.0</b>	<b>21.7</b>	<b>45.1</b>	<b>22.5</b>	<b>29.8</b>	<b>17.3</b>	<b>11.3</b>	<b>3.1</b>

## 9. 多様な就労形態の導入について

### (1) 従業員の兼業・副業について

従業員の兼業・副業について、回答があった721事業所のうち、「認めている」と回答した事業所は30.1%で前年から0.7%減少しましたが、「今後認める予定または認めることを検討している」と回答した事業所は10.8%で前年から3.2ポイント増加しています。

表9-1 従業員の兼業・副業を認めているか（事業所数割合）

区分	回答事業所数	認めている	認めていない		
			今後認める予定または認めることを検討している	認める予定はない	わからない
令和元年	529	30.8	7.6	37.6	24.0
<b>令和2年</b>	<b>721</b>	<b>30.1</b>	<b>10.8</b>	<b>34.1</b>	<b>25.0</b>

### (2) 多様な就労形態の導入状況

多様な就労形態の導入状況について、「いずれかの制度を導入している」と回答した事業所が、回答があった721事業所のうち80.7%（前年：77.9%）と、2.8ポイント増加しました。

「変形労働時間制（1年・1カ月・1週間単位）」を全社的あるいは一部分導入している事業所が、回答事業所全体の59.1%と最も多く、「短時間勤務制度」が46.0%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が39.4%と続いています。

また、「テレワーク」を全社的あるいは一部分導入している事業所が、18.0%（前年：5.3%）と大幅に増加しており、新型コロナウイルス感染症の影響があったことが推測され、働き方が多様化していることが伺えます。

表9-2 多様な就業形態の導入状況（事業所数割合）

区分	回答事業所数	変形労働時間制（1年・1カ月・1週間単位）	フレックスタイム制度	裁量労働時間制	事業場外みなし労働時間制	在宅勤務制度（テレワークを除く）	テレワーク制度	短時間勤務制度	始業・就業時刻の繰上・繰下	限定社員制度（勤務地限定、職務限定）	その他
	事業所	%	%			%	%	%	%	%	%
平成30年	983	57.6	14.3			4.3	3.0	39.0	31.5	13.3	0.8
令和元年	543	61.7	19.2	8.8	18.8	7.1	5.3	48.2	37.2	15.4	2.3
令和2年	721	59.1	18.3	8.2	17.1	10.9	18.0	46.0	39.4	16.3	0.7

※回答事業所数は、多様な就業形態を「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所の数です。

## 10. テレワークの導入について

### (1) テレワーク制度を導入していると回答した事業所に対する調査

上記9(2)の設問において、テレワーク制度を導入していると回答した事業所に対し、回答を依頼したところ、下記の結果となりました。

表10-1 テレワークの導入形態（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	在宅勤務	サテライトオフィス勤務	モバイルワーク
令和2年	事業所 121	% 94.2	% 13.2	% 33.1

図 10-1 テレワークを導入してみて、良かったこと（事業所数割合）（複数回答）

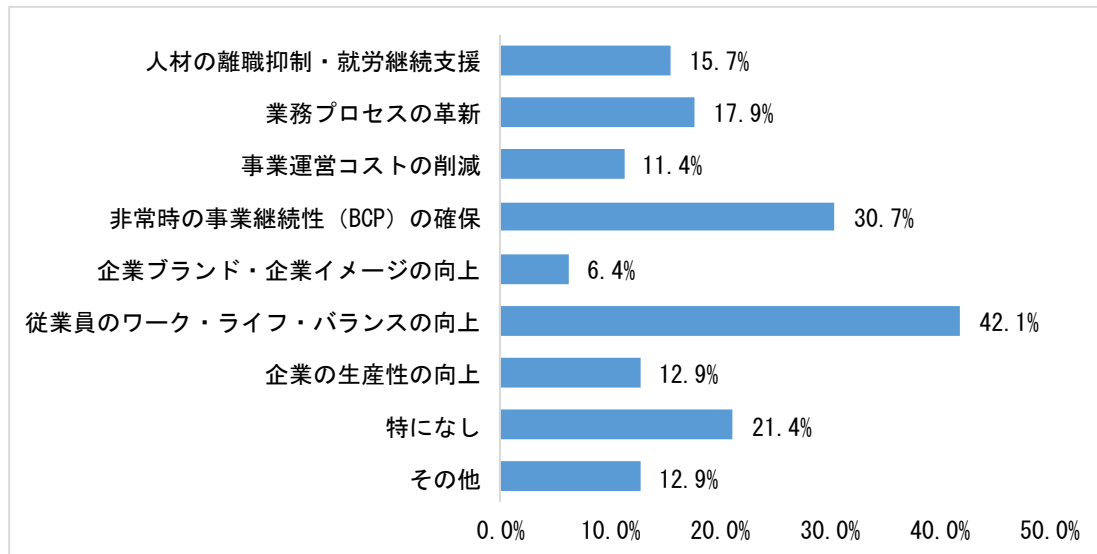
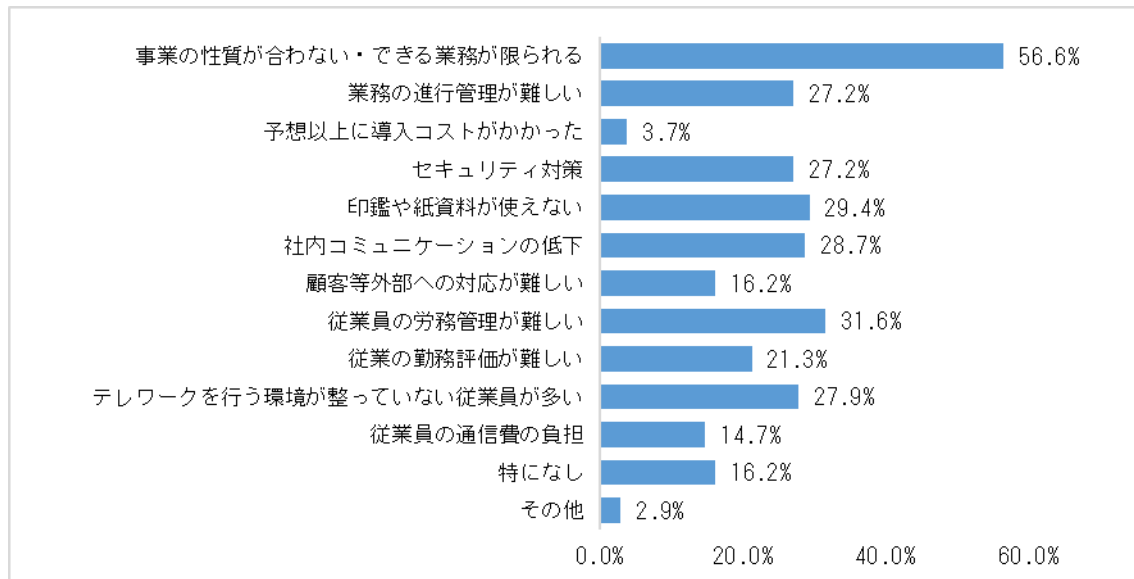


図 10-2 テレワークを導入してみて、課題に感じたこと（事業所数割合）（複数回答）

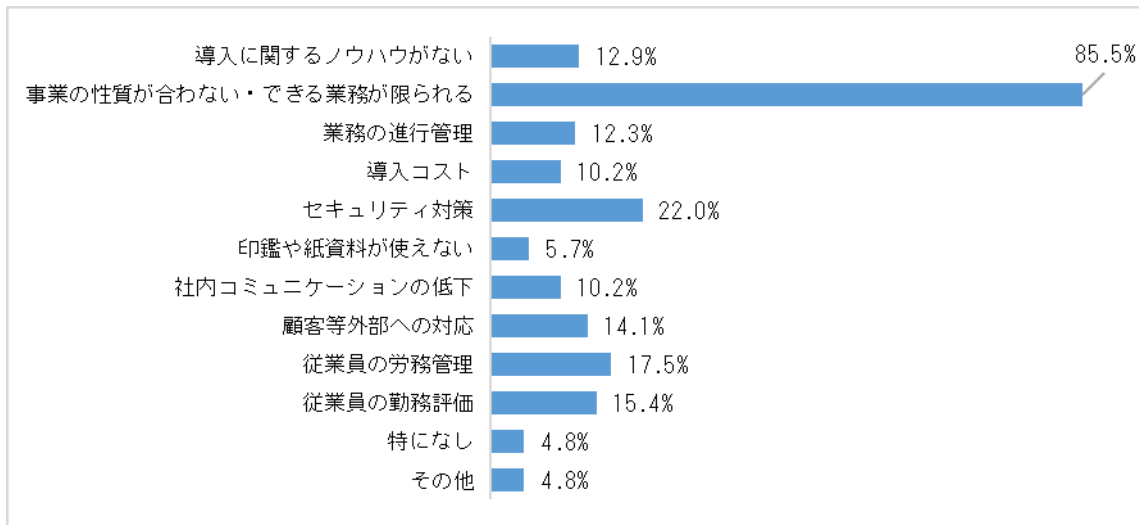


(2)テレワーク制度を導入していないと回答した事業所に対しての調査

上記9 (2) の設問において、テレワーク制度を導入していないと回答した事業所に対し、制度導入の検討状況の回答を依頼したところ、591 事業所から回答があり、「検討している」が 14.7% という結果になりました。



図 10-3 テレワークの導入に際して課題に感じていること（事業所数割合）（複数回答）



## 11. 誰もが働きやすい職場づくりについて

### (1) 長時間労働対策のための取組について

表 11-1 長時間労働対策のための取組の実施状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	計画的な残業禁止の設定（ノー残業デーの実施等）	定時退社しやすい雰囲気づくり（終業の呼びかけ等）	長時間労働者への助言・相談	長時間労働者の上司への指導	客観的な労働時間の把握・管理	仕事の平準化や業務の見直し等	時間外勤務の少ない従業員を評価する制度	その他	特に行っていない
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	852	32.6	41.1	45.4	41.9					
令和元年	535	28.6	54.2	46.7	39.4	62.4	49.9	4.9		6.4
<b>令和2年</b>	<b>717</b>	<b>27.8</b>	<b>53.7</b>	<b>42.1</b>	<b>39.5</b>	<b>60.4</b>	<b>48.8</b>	<b>2.9</b>	<b>1.1</b>	<b>7.9</b>

### (2) 年次有給休暇の取得促進のための取組について

表 11-2 有給休暇の取得促進の取組の実施状況（事業所数割合）（複数回答）

区分	回答事業所数	取得率を経営管理指標としている	取得の日数が少ない者への声かけ	管理職層の理解促進の取組	一斉年休の実施	半日年休制度の実施	時間単位年休制度の実施	個人別年休の計画的取得促進のための取組	その他	特に行っていない
	事業所	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	852	11.5	35.1	15.8	15.8	57.4	23.5	15.8		
令和元年	535	20.9	67.5	28.0	21.3	51.6	22.6	34.6		6.5
<b>令和2年</b>	<b>717</b>	<b>20.4</b>	<b>74.9</b>	<b>28.7</b>	<b>19.8</b>	<b>49.9</b>	<b>21.5</b>	<b>31.4</b>	<b>3.1</b>	<b>5.0</b>

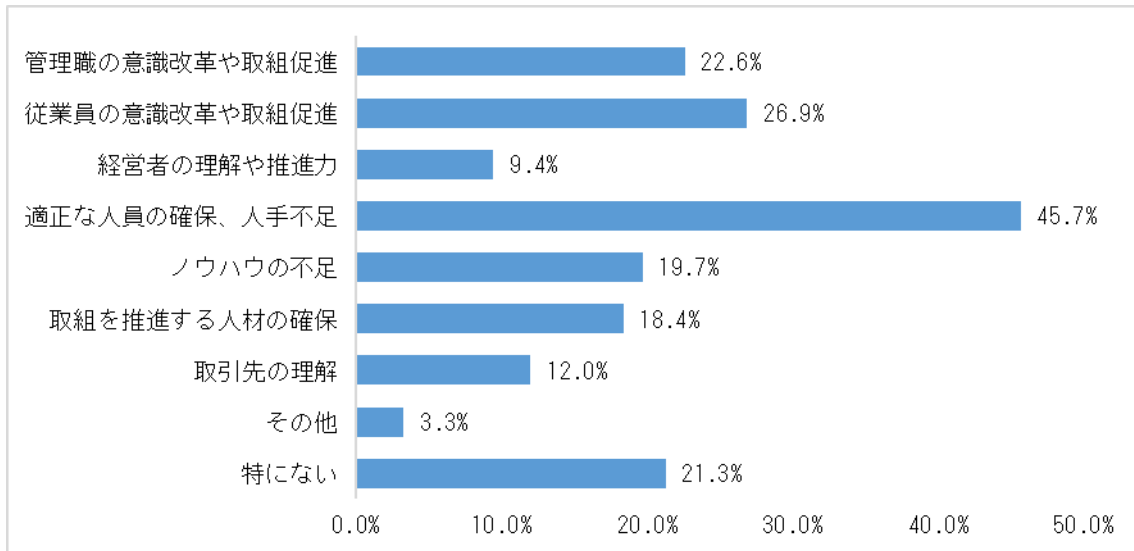
(3) 勤務間インターバル制度の導入について

表 11-3 勤務間インターバル制度の導入状況（事業所数割合）

区 分	回答 事業所数	導入している	導入していない		
			今後導入を予定 または導入を検 討している	導入する予定は ない	わからない
	事業所	%	%	%	%
令和元年	528	11.6	15.3	32.0	41.1
<b>令和2年</b>	<b>716</b>	<b>13.8</b>	<b>13.0</b>	<b>33.5</b>	<b>39.7</b>

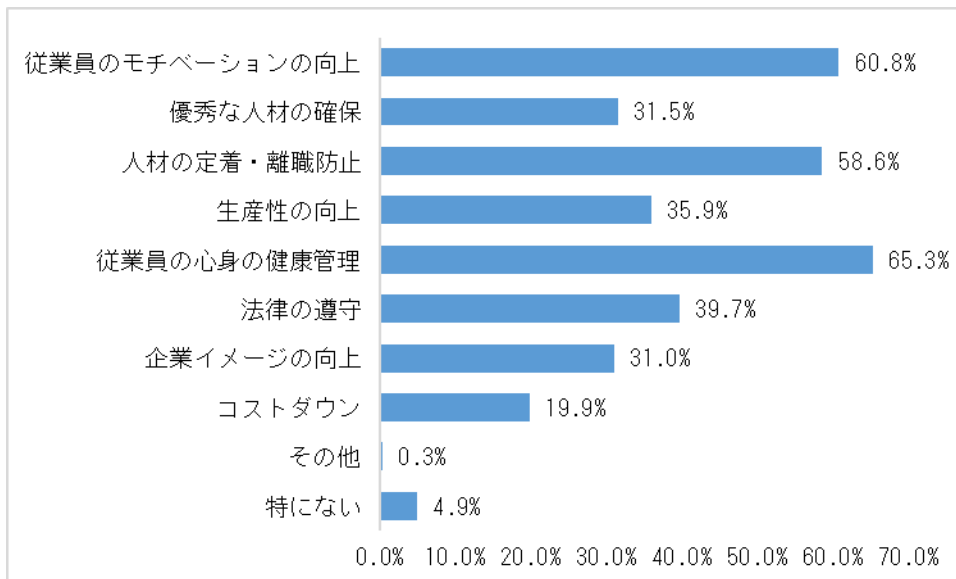
(4) 働き方改革推進の課題

図 11-1 働き方改革を推進する取組を行う中での課題（事業所数割合）（複数回答）



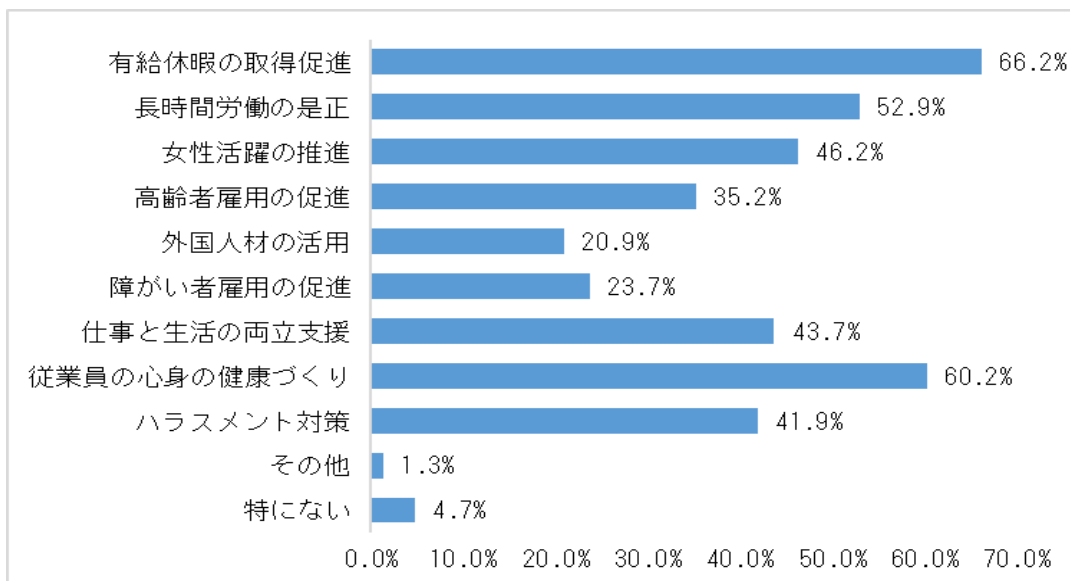
(5) 働き方改革に取り組むことによる成果

図 11-2 働き方改革に取り組むことがもたらす成果（事業所数割合）（複数回答）



(6) 今後取り組んでいきたいと考える取組

図 11-3 今後取り組んでいきたいと考える取組（事業所数割合）（複数回答）



## 12. 労働組合の有無について

労働組合の有無について回答のあった 685 事業所のうち、労働組合が「ある」と答えた事業所は、22.5%にとどまっています。

規模別にみると、「100～299 人」の事業所で 35.4 %の事業所に労働組合が有るものの、「50～99 人」の事業所で 25.3%、「10～29 人」の事業所で 23.2%、「30～49 人」の事業所で 13.3%と 1～2 割程度という結果になりました。