

令和2年度

埼玉県就労実態調査報告書

令和3年3月

埼玉県産業労働部

# 目 次

第1章 令和2年度埼玉県就労実態調査の概要	1
1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所	2
4 調査項目	2
5 調査方法	3
6 調査票の回答状況	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5
第2章 調査の集計結果	7
I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合	14
1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績	15
1.6 正社員の離職率	16
1.7 休日（週休制）の状況	17
1.8 正社員の所定労働時間	18
1.9 正社員の年間所定労働時間	19
1.10 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況	20
II 外国人材（特定技能制度）の活用について	21
2.1 特定技能制度に基づく外国人材の雇用状況	21
2.2 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定	22
2.3 特定技能に基づく外国人材に期待している役割	23
2.4 特定技能制度の活用に当たっての課題	24
III 職場のハラスメントの実態及び対策について	25
3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて	25
3.2 ハラスメントを理由とした離職者数	26
3.3 ハラスメント対策の実施状況について	27
3.4 ハラスメント対策の取組内容について	28
3.5 ハラスメント対策を実施していない理由	29

IV 仕事と生活の両立支援について	30
4.1 育児休業の取得状況	30
4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況	31
4.3 介護休業の取得状況	32
4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況	33
4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法	34
4.6 介護離職者の有無	35
4.7 仕事と育児の両立支援制度	36
4.8 仕事と介護の両立支援制度	37
4.9 仕事と病気治療の両立支援制度	38
4.10 仕事と育児の両立を支援する上での課題	39
4.11 仕事と介護の両立を支援する上での課題	40
4.12 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	41
4.13 両立支援を行う上で行政等に望むこと	42
V 働き方の変化について	44
5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無	44
5.2 多様な働き方を実施している従業員の割合	45
5.3 多様な働き方ができる制度の導入時期	46
5.4 多様な働き方ができる制度の継続実施の予定	47
5.5 導入した多様な働き方ができる制度の内容	48
5.6 多様な働き方ができる制度の実践で工夫した点	49
5.7 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（1）	50
5.8 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（2）	51
5.9 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（3）	52
5.10 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（4）	53
5.11 多様な働き方ができる制度の導入に当たっての課題	54
<b>第3章 調査票</b>	<b>55</b>

## **第 1 章 令和 2 年度埼玉県就労実態調査の概要**

## 第1章 令和2年度埼玉県就労実態調査の概要

### 1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

### 2 調査時点

令和2年7月31日

### 3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,330事業所及び、中小企業と比較するための大企業170事業所とした。(個人経営等を除く。)

対象事業所は、総務省から提供された「29年次フレーム」の母集団情報(株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社及び会社以外の法人かつ企業産業大分類D、E、G～Rの民営事業所)から、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区分(企業別大分類)	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業(D) 製造業(E) 運輸業、郵便業(H) 金融業、保険業(J) 不動産業(K)	300人以下	301人以上
情報通信業(G) 卸売業(I) 物品賃貸業(K) 学術研究、専門・技術サービス業(L) 宿泊業(M) 教育、学習支援業(O) 医療・福祉(P) サービス業(N, Q, R)	100人以下	101人以上
小売業(I) 飲食業(M)	50人以下	51人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(平成25年10月改定)による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

### 4 調査項目

- (1) 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- (2) 労働者の就業形態等
- (3) 外国人材(特定技能制度)の活用
- (4) 職場のハラスメントの実態及び対策
- (5) 仕事と生活の両立支援
- (6) 働き方の変化

## 5 調査方法

郵送によるアンケート調査

## 6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
1,500	517	34.5%

※有効回答数 517 の内訳は、中小企業事業所 453 (回答率 34.1%)、大企業 64 事業所 (回答率 37.6%) である。  
(令和元年度調査では有効回答数 865 (中小 751、大企業 114) )

## 7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

### (1) 中小企業

区分	集計事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
中 小 企 業 計	453	186	139	76	36	16	—	—
建 設 業	67	39	17	7	2	2	—	—
製 造 業	59	23	15	4	10	7	—	—
情 報 通 信 業	3	1	0	1	1	—	—	—
運 輸 業 ・ 郵 便 業	9	2	4	1	0	2	—	—
卸 売 業 ・ 小 売 業	69	25	28	15	1	—	—	—
金 融 業 ・ 保 険 業	6	2	2	0	0	2	—	—
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	29	12	6	5	3	3	—	—
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	7	4	0	1	—	—	—
宿 泊 業 ・ 飲 食 業	36	20	10	6	0	—	—	—
教 育 ・ 学 習 支 援 業	15	5	7	2	1	—	—	—
医 療 ・ 福 祉	71	23	22	14	12	—	—	—
サ ー ビ ス 業	77	27	24	21	5	—	—	—

### (2) 大企業

区分	集計事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
大 企 業 計	64	—	—	—	2	19	16	27
建 設 業	5	—	—	—	—	—	3	2
製 造 業	9	—	—	—	—	—	4	5
情 報 通 信 業	0	—	—	—	—	0	0	0
運 輸 業 ・ 郵 便 業	2	—	—	—	—	—	1	1
卸 売 業 ・ 小 売 業	14	—	—	—	2	6	2	4
金 融 業 ・ 保 険 業	3	—	—	—	—	—	0	3
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	0	—	—	—	—	0	0	0
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	2	—	—	—	—	2	0	0
宿 泊 業 ・ 飲 食 業	3	—	—	—	0	0	0	3
教 育 ・ 学 習 支 援 業	6	—	—	—	—	2	2	2
医 療 ・ 福 祉	8	—	—	—	—	6	1	1
サ ー ビ ス 業	12	—	—	—	—	3	3	6

## 8 主な用語の説明

### (1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する労働者をいう。

- ・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 日々又は1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、令和2年6、7月にそれぞれ18日以上雇われたもの
- ・ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ・ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

### (2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外のもの。いわゆる正社員

### (3) 非正規労働者

#### ① フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次の全てに該当するもの

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

#### ② パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当するもの

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

#### ③ 契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれているもの

#### ④ 派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

#### ⑤ 臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内のもの

#### ⑥ その他

上記①～⑤以外の者

### (4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者

### (5) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。

ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

### (6) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

### (7) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

#### (8) 在留資格「特定技能」制度

平成31年4月から、入管法改正により施行された、下記14分野に限定した新たな外国人の在留資格制度。

##### 【対象となる14業種】

①介護、②ビルクリーニング、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設、⑦造船・舶用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造業、⑭外食業

#### (9) 場所や時間にとらわれない多様な働き方

上記働き方について、代表的なものは以下のとおり。

##### ① 在宅勤務

自宅にいて、会社とはパソコンとインターネット、電話、ファクスで連絡をとる働き方

##### ② モバイルワーク

顧客先や移動中に、パソコンや携帯電話を使う働き方

### 9 利用上の注意

(1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。

(2) 数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。そのため、合計と内訳の計が一致しない場合がある。

(3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。

(4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。



## 第2章 調査の集計結果

## 第2章 調査の集計結果

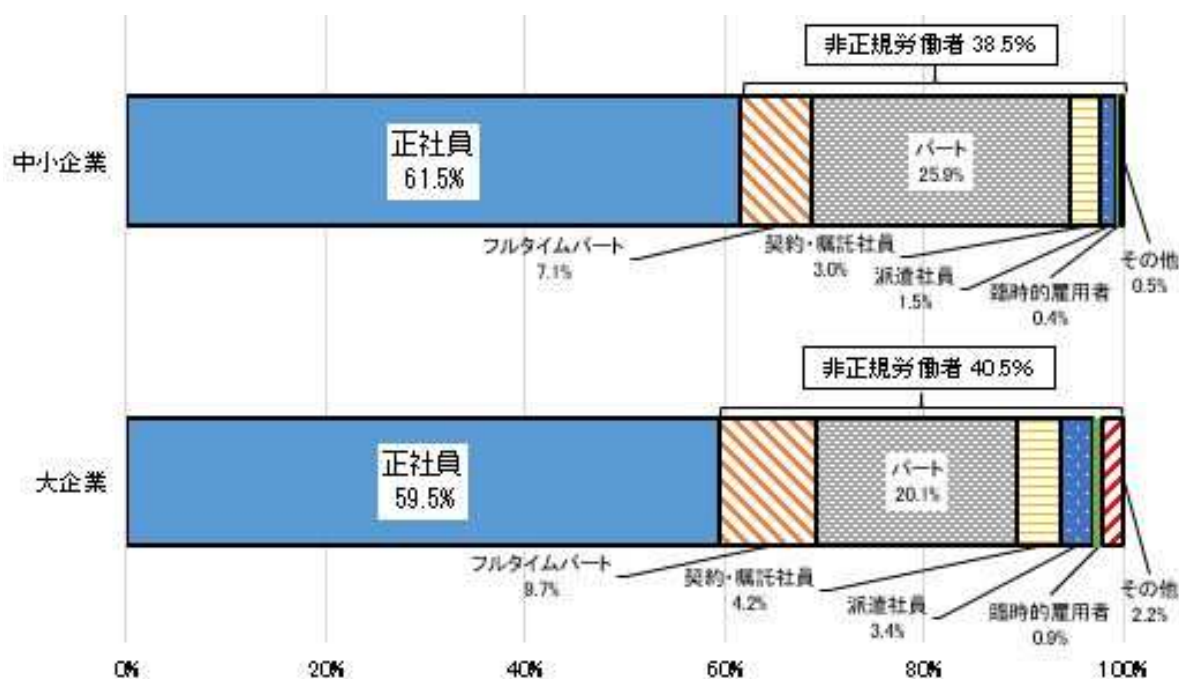
### I 労働者の就業形態等について

#### 1.1 就業形態別雇用状況（男女計）

「正社員」の割合 61.5% 「非正規労働者」の割合 38.5%

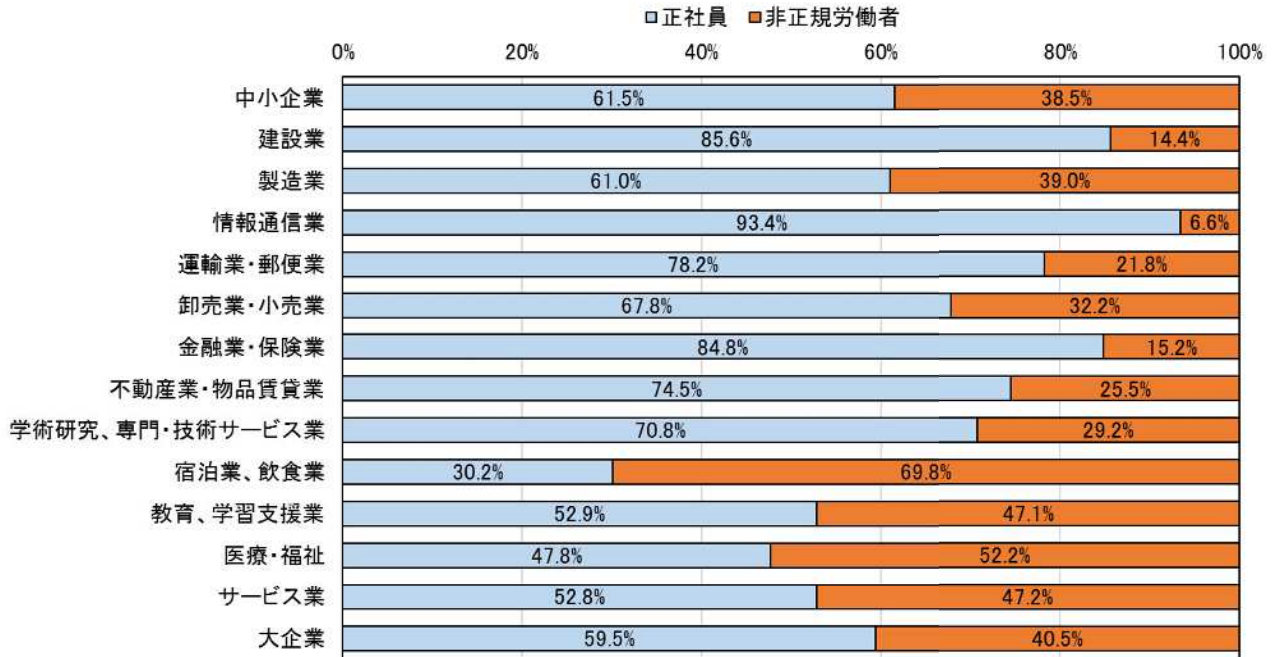
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が61.5%、「非正規労働者」が38.5%で、正社員の割合が前年度(72.1%)よりも10.6ポイント減少した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が2.0ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く25.9%、次いで「フルタイムパート」7.1%、「契約・嘱託社員」3.0%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】（男女計）



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く93.4%、次いで「建設業」85.6%、「金融業、保険業」84.8%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く69.8%、次いで「医療・福祉」52.2%、「サービス業」47.2%の順になっている。

【産業別雇用状況】（男女計）



【産業・就業形態別雇用状況】（男女計）

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			正社員	うち 役職者	フルタイム パート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	447	7476	61.5%	13.2%	38.5%	7.1%	25.9%	3.0%	1.5%	0.4%	0.5%
建 設 業	66	972	85.6%	15.4%	14.4%	6.9%	4.5%	2.0%	0.2%	0.2%	0.6%
製 造 業	59	1665	61.0%	19.0%	39.0%	7.6%	21.4%	5.3%	4.1%	0.2%	0.4%
情 報 通 信 業	2	76	93.4%	32.4%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%
運 輸 業 ・ 郵 便 業	9	202	78.2%	10.8%	21.8%	10.9%	3.5%	5.4%	1.5%	0.5%	0.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	41	842	67.8%	25.4%	32.2%	5.6%	23.0%	2.1%	0.5%	0.1%	0.8%
金 融 業 ・ 保 険 業	28	66	84.8%	41.1%	15.2%	3.0%	12.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	6	447	74.5%	34.8%	25.5%	3.8%	14.5%	6.0%	0.9%	0.0%	0.2%
学術研究、専門・技術サービス業	26	154	70.8%	7.3%	29.2%	8.4%	7.8%	8.4%	3.9%	0.0%	0.6%
宿 泊 業 、 飲 食 業	3	461	30.2%	30.9%	69.8%	3.0%	66.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育 、 学 習 支 援 業	12	227	52.9%	26.7%	47.1%	6.2%	36.6%	3.1%	1.3%	0.0%	0.0%
医 療 ・ 福 祉	5	1045	47.8%	22.4%	52.2%	6.9%	40.9%	1.1%	1.1%	1.5%	0.8%
サ ー ビ ス 業	30	1319	52.8%	20.9%	47.2%	10.5%	32.9%	2.4%	0.4%	0.6%	0.4%
大 企 業 計	62	4904	59.5%	17.8%	40.5%	9.7%	20.1%	4.2%	3.4%	0.9%	2.2%

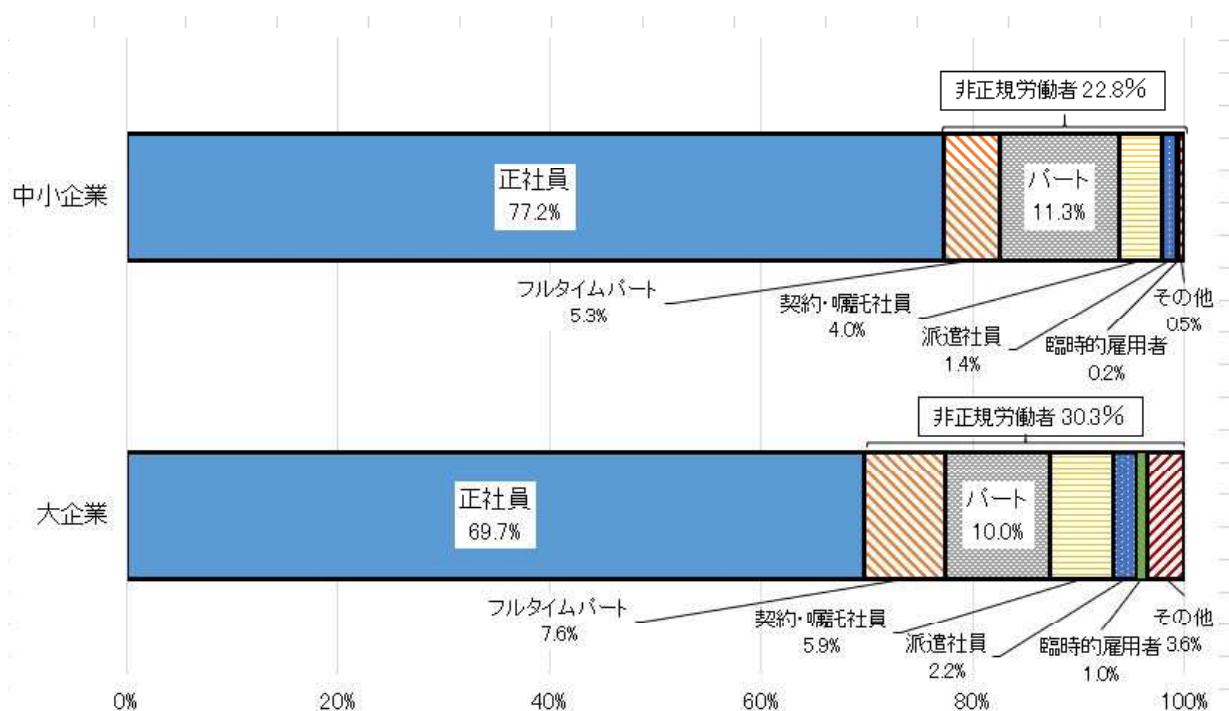
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 1.2 就業形態別雇用状況（男性）

男性の「正社員」の割合 77.2% 「非正規労働者」の割合 22.8%

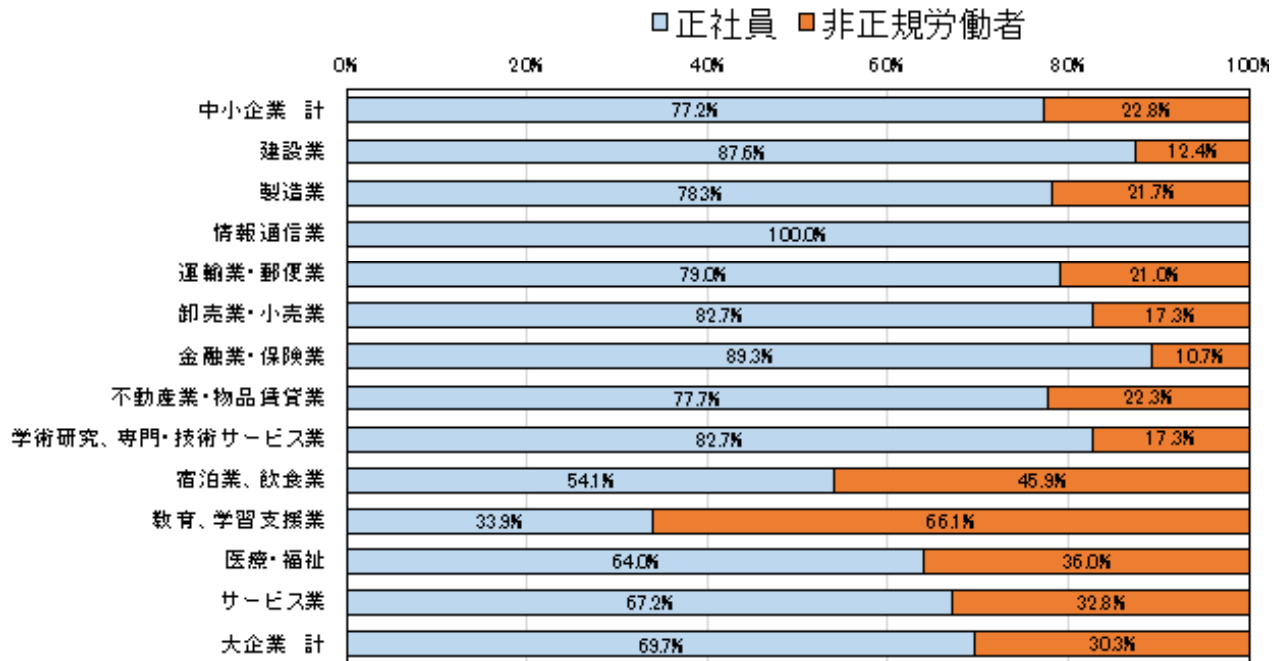
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が 77.2%、「非正規労働者」が 22.8%で、前年度(81.6%)より正社員の割合が 4.4 ポイント減少した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が 7.5 ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く 11.3%、次いで「フルタイムパート」5.3%、「契約・嘱託社員」4.0%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】（男性）



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く 100%、次いで「金融業、保険業」89.3%、「建設業」87.6%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「教育、学習支援業」が最も高く 66.1%、次いで「宿泊業、飲食業」45.9%、「医療・福祉」36.0%の順になっている。

【産業別雇用状況】（男性）



【産業・就業形態別雇用状況】（男性）

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			正社員	うち 役職者	フルタイム パート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	417	4022	77.2%	24.2%	22.8%	5.3%	11.3%	4.0%	1.4%	0.2%	0.5%
建 設 業	66	820	87.6%	13.8%	12.4%	7.7%	1.5%	2.1%	0.2%	0.2%	0.7%
製 造 業	58	1010	78.3%	20.7%	21.7%	4.7%	5.3%	6.0%	5.0%	0.1%	0.6%
情 報 通 信 業	2	62	100.0%	37.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業 ・ 郵 便 業	9	181	79.0%	11.9%	21.0%	12.2%	2.8%	5.5%	0.6%	0.0%	0.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	66	531	82.7%	27.6%	17.3%	4.0%	9.8%	3.0%	0.2%	0.0%	0.4%
金 融 業 ・ 保 険 業	4	28	89.3%	64.0%	10.7%	3.6%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	28	260	77.7%	45.0%	22.3%	2.7%	11.9%	7.3%	0.0%	0.0%	0.4%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	98	82.7%	8.6%	17.3%	6.1%	1.0%	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	34	181	54.1%	29.6%	45.9%	3.3%	42.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	13	56	33.9%	57.9%	66.1%	5.4%	53.6%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療 ・ 福 祉	58	228	64.0%	42.5%	36.0%	7.0%	25.0%	2.2%	0.0%	0.9%	0.9%
サ ー ビ ス 業	67	567	67.2%	28.9%	32.8%	3.7%	24.0%	3.4%	0.5%	0.4%	0.9%
大 企 業 計	60	2936	69.7%	21.6%	30.3%	7.6%	10.0%	5.9%	2.2%	1.0%	3.6%

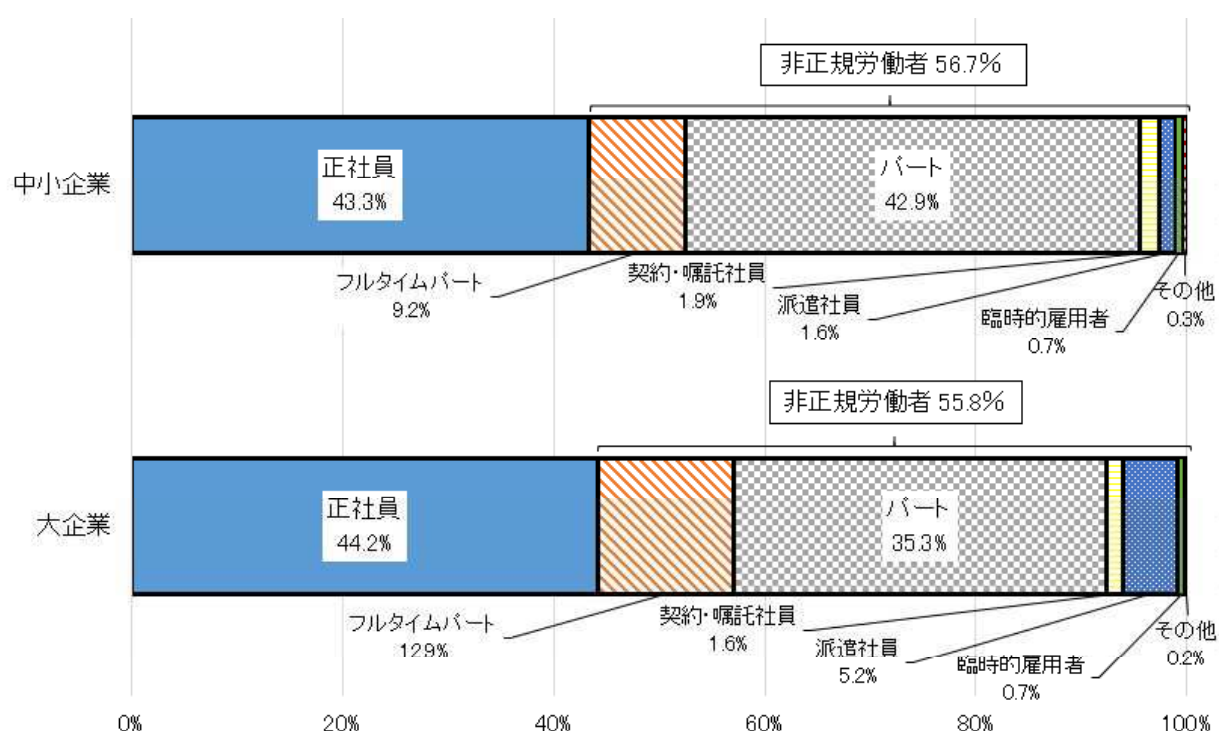
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

### 1.3 就業形態別雇用状況（女性）

女性の「正社員」の割合 43.3% 「非正規労働者」の割合 56.7%

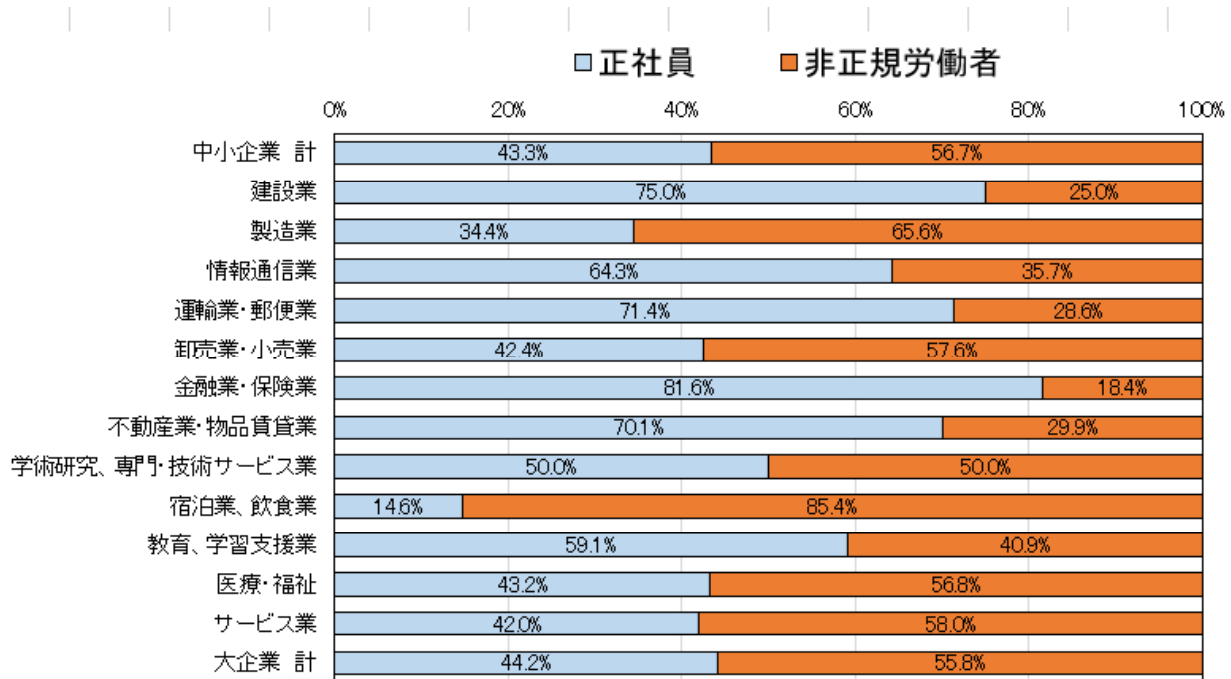
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が 43.3%で、前年度（53.5%）より正社員の割合が 10.2 ポイント減少した。女性の非正規労働者の割合（56.7%）は、男性の同割合（22.8%）に比べて 33.9 ポイント高い。
- 中小企業における女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く 42.9%、次いで「フルタイムパート」9.2%、「契約・嘱託社員」1.9%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】（女性）



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「金融・保険業」が最も高く 81.6%、次いで「建設業」75.0%、「運輸業・郵便業」71.4%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く 85.4%、次いで「製造業」65.6%、「サービス業」58.0%の順になっている。

### 【産業別雇用状況】（女性）



### 【産業・就業形態別雇用状況】（女性）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			正社員	うち 役職者	フルタイム パート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	404	3454	43.3%	15.8%	56.7%	9.2%	42.9%	1.9%	1.6%	0.7%	0.3%
建 設 業	56	152	75.0%	25.4%	25.0%	2.6%	21.1%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	53	655	34.4%	12.9%	65.6%	12.1%	46.3%	4.1%	2.7%	0.5%	0.0%
情 報 通 信 業	1	14	64.3%	0.0%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%	0.0%	0.0%
運 輸 業 ・ 郵 便 業	5	21	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	9.5%	4.8%	9.5%	4.8%	0.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	59	311	42.4%	18.2%	57.6%	8.4%	45.7%	0.6%	1.0%	0.3%	1.6%
金 融 業 ・ 保 険 業	6	38	81.6%	22.6%	18.4%	2.6%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	28	187	70.1%	19.1%	29.9%	5.3%	18.2%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	11	56	50.0%	3.6%	50.0%	12.5%	19.6%	5.4%	10.7%	0.0%	1.8%
宿 泊 業 、 飲 食 業	32	280	14.6%	34.1%	85.4%	2.9%	82.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育 、 学 習 支 援 業	14	171	59.1%	20.8%	40.9%	6.4%	31.0%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%
医 療 ・ 福 祉	71	817	43.2%	14.2%	56.8%	6.9%	45.3%	0.9%	1.3%	1.7%	0.7%
サ ー ビ ス 業	68	752	42.0%	11.4%	58.0%	15.6%	39.6%	1.7%	0.3%	0.8%	0.0%
大 企 業 合 計	60	1968	44.2%	8.9%	55.8%	12.9%	35.3%	1.6%	5.2%	0.7%	0.2%

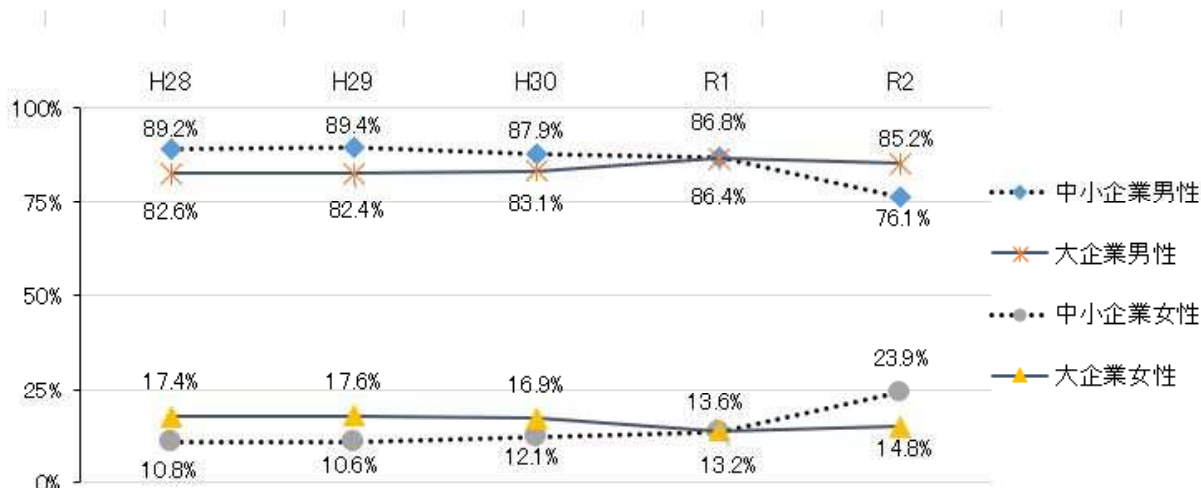
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 1.4 役職者に占める女性の割合

役職者に占める女性の割合 23.9%

- 中小企業において、正社員に占める役職者の割合は 13.2%であった。役職者のうち女性の占める割合は 23.9%で、前年度(13.2%)より 10.7 ポイント上昇したが、男性の同割合(76.1%)と比べると大きく差が開いている。また、大企業の同割合(女性 14.8%)と比較すると、9.1 ポイント高い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く 65.6%、次いで「医療・福祉」50.0%、「宿泊業、飲食業」32.6%の順になっている。

【役職者に占める男性・女性の割合の推移（過去5年分）】



【正社員に対する役職者の割合】

区分	集計事業所数	労働者数	正社員			
				役職者		
				男性	女性	
中小企業計	447	7476	61.5%	13.2%	76.1%	23.9%
建設業	66	972	85.6%	15.4%	77.3%	22.7%
製造業	59	1665	61.0%	19.0%	85.0%	15.0%
情報通信業	2	76	93.4%	32.4%	100.0%	0.0%
運輸業・郵便業	9	202	78.2%	10.8%	100.0%	0.0%
卸売業・小売業	41	842	67.8%	25.4%	83.4%	16.6%
金融業・保険業	28	66	84.8%	41.1%	69.6%	30.4%
不動産業・物品賃貸業	6	447	74.5%	34.8%	78.4%	21.6%
学術研究・専門・技術サービス業	26	154	70.8%	7.3%	87.5%	12.5%
宿泊業、飲食業	3	461	30.2%	30.9%	67.4%	32.6%
教育、学習支援業	12	227	52.9%	26.7%	34.4%	65.6%
医療・福祉	5	1045	47.8%	22.4%	50.0%	50.0%
サービス業	30	1319	52.8%	20.9%	75.3%	24.7%
大企業計	62	4904	59.5%	17.8%	85.2%	14.8%



### 1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績

令和元年度の正社員登用（転換）平均人数	中小企業	0.16 人
	大企業	0.60 人

- 平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月の 1 年間で正社員に登用（転換）した 1 事業所あたりの平均人数は中小企業で 0.16 人、大企業では 0.60 人であった。

#### 【非正規労働者の正社員への登用（転換）実績】

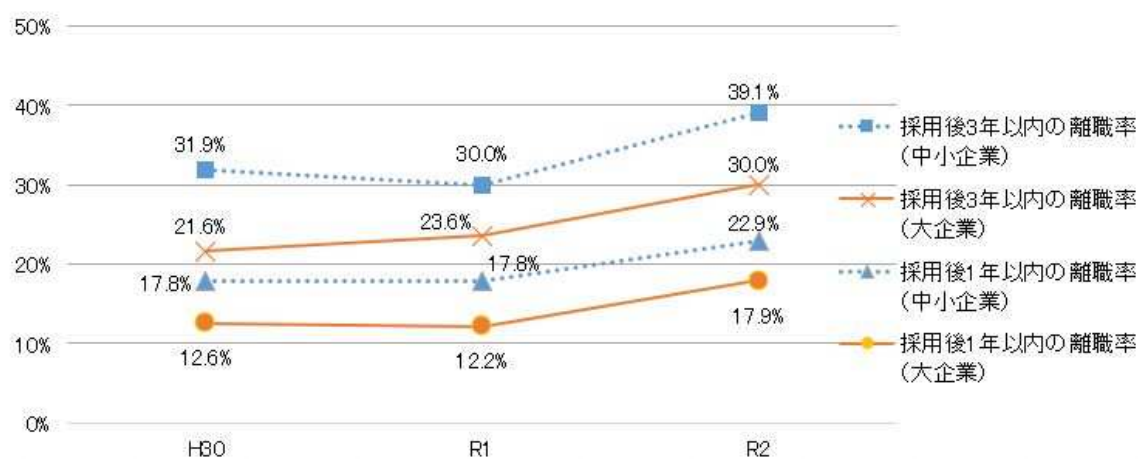
区 分	集計 事業所数	正社員への 転換平均人数
中小企業計	455	0.16
建設業	67	0.10
製造業	59	0.32
情報通信業	3	0.00
運輸業・郵便業	9	0.00
卸売業・小売業	71	0.27
金融業・保険業	6	0.17
不動産業・物品賃貸業	29	0.00
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.17
宿泊業、飲食業	36	0.19
教育、学習支援業	15	0.07
医療・福祉	71	0.18
サービス業	77	0.05
大企業計	62	0.60

## 1.6 正社員の離職率

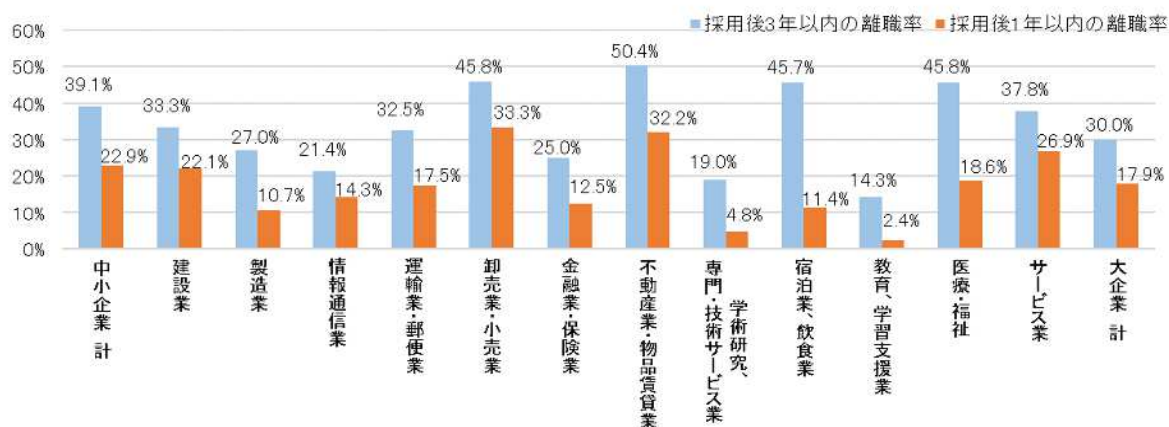
過去3年間に採用された正社員の離職率 39.1%

- 過去3年間(平成29年4月1日～令和2年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和2年7月31日)までに離職した人の割合は中小企業では39.1%であった。大企業(30.0%)と比べて9.1ポイント高い。また、そのうち採用後1年以内に離職した人の割合は22.9%で、大企業(17.9%)より5.0ポイント高い。
- 直近3年間の調査の推移をみると、採用後3年以内及び1年以内のどちらの離職率割合も、中小企業は大企業に比べて5～10ポイント高い。
- 過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「不動産業・物品賃貸業」が最も高く50.4%、次いで「卸売業・小売業」及び「医療・福祉」が45.8%、「宿泊、飲食業」が45.7%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率の推移(過去3年分)】



【過去3年間に採用された正社員の離職率】



※集計対象事業所数は中小企業 437 事業所、大企業 60 事業所。

## 1.7 休日（週休制）の状況（複数回答）

週休2日制を採用している事業所 74.1%（うち完全週休2日制 33.6%）

- 中小企業において週休2日制を採用している事業所は74.1%で、大企業(78.7%)よりも4.6ポイント低い。そのうち完全週休2日制を採用している事業所は33.6%で大企業(41.0%)より7.4ポイント低い。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度(月1回以上週休3日制など)を採用している事業所は6.1%で、大企業(13.1%)よりも7.0ポイント低い。
- 国民の祝日を休日としている事業所は44.1%、年末年始を休日としている事業所は47.0%であった。年末年始の平均休日日数は7.6日で、大企業(5.7日)よりも1.9日多い。

### 【休日の状況】

区分	集計事業所数	週休1日又は週休1日半制	週休2日制		完全週休2日制より休日日数が多い制度	国民の祝日を休日としている	年末年始を休日としている	年末年始平均休日日数	
			一部出勤となる日がある	完全週休2日制					
中小企業計	440	17.3%	74.1%	40.5%	33.6%	6.1%	44.1%	47.0%	7.6
建設業	65	32.3%	63.1%	50.8%	12.3%	0.0%	56.9%	50.8%	10.0
製造業	57	7.0%	93.0%	49.1%	43.9%	0.0%	68.4%	64.9%	8.0
情報通信業	2	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	8.0
運輸業・郵便業	9	11.1%	88.9%	77.8%	11.1%	0.0%	55.6%	44.4%	4.5
卸売業・小売業	69	18.8%	75.4%	49.3%	26.1%	2.9%	40.6%	39.1%	7.0
金融業・保険業	6	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	6.2
不動産業・物品賃貸業	29	3.4%	82.8%	37.9%	44.8%	13.8%	27.6%	62.1%	6.6
学術研究・専門・技術サービス業	12	0.0%	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	41.7%	25.0%	9.3
宿泊業、飲食業	34	38.2%	52.9%	38.2%	14.7%	8.8%	8.8%	23.5%	5.8
教育、学習支援業	14	14.3%	71.4%	28.6%	42.9%	14.3%	50.0%	50.0%	7.7
医療・福祉	71	4.2%	80.3%	23.9%	56.3%	12.7%	52.1%	50.7%	6.3
サービス業	72	23.6%	61.1%	37.5%	23.6%	9.7%	25.0%	36.1%	8.5
大企業計	61	9.8%	78.7%	37.7%	41.0%	13.1%	36.1%	37.7%	5.7

※ 事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

## 1.8 正社員の所定労働時間

1 日平均所定労働時間 7 時間 44 分 週平均所定労働時間 39 時間 39 分

- 中小企業の 1 日平均所定労働時間は 7 時間 44 分、週平均所定労働時間は 39 時間 39 分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 32 時間 55 分、「建設業」が最も長く 41 時間 51 分であった。
- 大企業の 1 日平均所定労働時間は 7 時間 46 分、週平均所定労働時間は 39 時間 13 分であった。

【1 日当たりの所定労働時間（割合）】

区分	集計 事業所数	～6:29	6:30～6:59	7:00	7:01～7:29	7:30～7:59	8:00	8:01～	平均所定 労働時間
中小企業計	436	3.4%	1.8%	11.0%	2.8%	16.1%	60.8%	4.1%	7:44
建設業	65	0.0%	3.1%	16.9%	0.0%	23.1%	53.8%	3.1%	7:43
製造業	59	1.7%	0.0%	10.2%	5.1%	23.7%	59.3%	0.0%	7:42
情報通信業	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6:05
運輸業・郵便業	9	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	66.7%	0.0%	7:40
卸売業・小売業	67	3.0%	0.0%	6.0%	0.0%	16.4%	70.1%	4.5%	7:49
金融業・保険業	6	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	7:36
不動産業・物品賃貸業	28	3.6%	0.0%	10.7%	10.7%	17.9%	53.6%	3.6%	7:41
学術研究・専門・技術サービス業	12	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	58.3%	0.0%	7:35
宿泊業・飲食業	33	6.1%	6.1%	6.1%	0.0%	9.1%	63.6%	9.1%	7:45
教育・学習支援業	14	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	78.6%	0.0%	7:49
医療・福祉	71	4.2%	1.4%	9.9%	1.4%	12.7%	62.0%	8.5%	7:47
サービス業	70	5.7%	1.4%	14.3%	4.3%	11.4%	58.6%	4.3%	7:43
大企業計	62	0.0%	1.6%	8.1%	4.8%	27.4%	56.5%	1.6%	7:46

【1 週当たりの所定労働時間（事業所数）】

区分	集計 事業所数	～34:59	35:00 ～35:59	36:00 ～36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均所定 労働時間
中小企業計	428	6.1%	5.3%	1.9%	5.8%	5.6%	2.8%	56.5%	15.9%	39:39
建設業	63	0.0%	3.2%	1.6%	7.9%	6.3%	4.8%	42.9%	33.3%	41:51
製造業	57	3.5%	7.0%	5.3%	8.8%	12.3%	1.8%	56.1%	5.3%	38:42
情報通信業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32:55
運輸業・郵便業	9	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	77.8%	11.1%	40:33
卸売業・小売業	67	3.0%	3.0%	0.0%	6.0%	4.5%	1.5%	64.2%	17.9%	40:35
金融業・保険業	6	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	38:03
不動産業・物品賃貸業	28	3.6%	7.1%	7.1%	14.3%	3.6%	3.6%	57.1%	3.6%	38:33
学術研究・専門・技術サービス業	12	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	38:54
宿泊業・飲食業	31	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	74.2%	19.4%	40:48
教育・学習支援業	14	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	71.4%	14.3%	40:40
医療・福祉	70	14.3%	4.3%	1.4%	5.7%	10.0%	1.4%	57.1%	5.7%	37:56
サービス業	69	8.7%	7.2%	0.0%	4.3%	0.0%	5.8%	50.7%	23.2%	39:17
大企業計	62	3.2%	6.5%	0.0%	12.9%	8.1%	8.1%	58.1%	3.2%	39:13

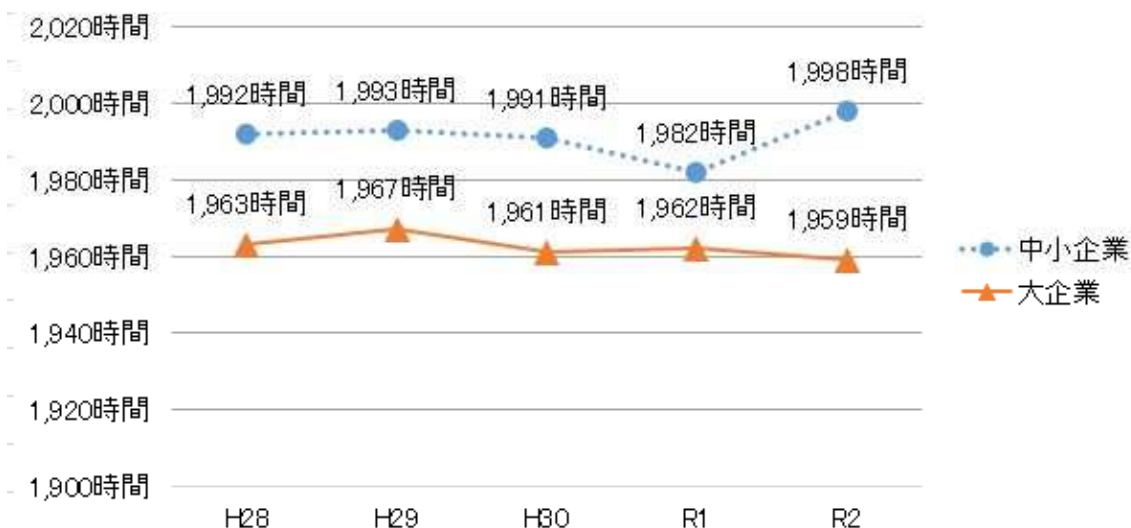
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

## 1.9 正社員の年間所定労働時間

正社員の年間平均所定労働時間 1,998 時間

- 正社員の令和元年度における年間平均所定労働時間は中小企業では 1,998 時間で、前年（1,982 時間）より 16 時間長い。また、大企業の年間平均所定労働時間は 1,959 時間で、中小企業より 39 時間短い。
- 産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 1,480 時間、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」1,801 時間、「金融業、保険業」1,848 時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食業」で 2,190 時間、次いで「卸売業、小売業」2,042 時間、「建設業」2,027 時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間の推移（過去 5 年分）】



【正社員の年間所定労働時間（割合）】

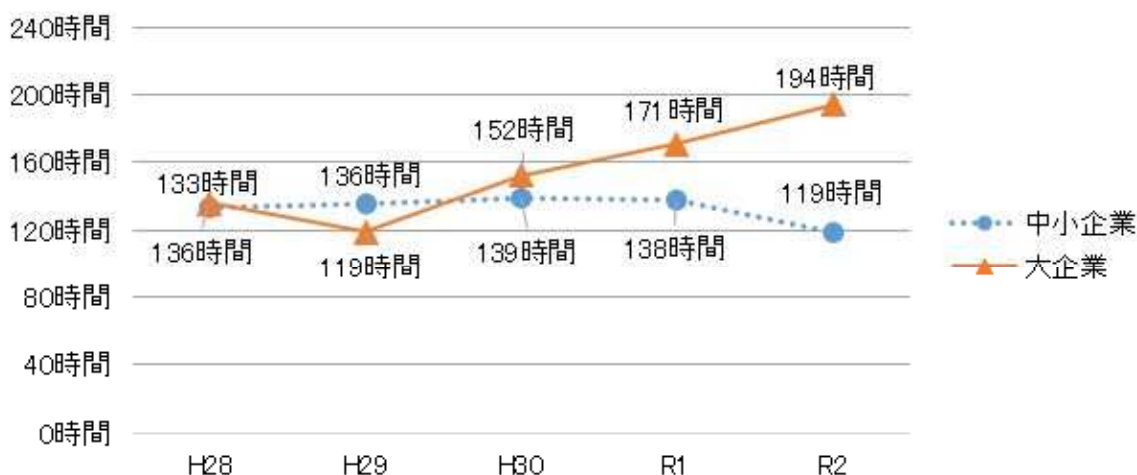
区分	集計事業所数	～1799	1800～1849	1850～1899	1900～1949	1950～1999	2000～2099	2100～2199	2200～	年間平均所定労働時間
中小企業計	407	11.8%	3.7%	9.8%	11.1%	16.5%	26.8%	6.9%	13.5%	1,998
建設業	62	6.5%	4.8%	4.8%	6.5%	14.5%	38.7%	6.5%	17.7%	2,027
製造業	55	9.1%	9.1%	16.4%	9.1%	25.5%	14.5%	1.8%	14.5%	2,011
情報通信業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1,480
運輸業・郵便業	9	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%	2,026
卸売業・小売業	62	4.8%	3.2%	9.7%	9.7%	12.9%	40.3%	3.2%	16.1%	2,042
金融業・保険業	6	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1,848
不動産業・物品賃貸業	26	19.2%	0.0%	7.7%	15.4%	23.1%	34.6%	0.0%	0.0%	1,860
学術研究、専門・技術サービス業	12	33.3%	0.0%	8.3%	33.3%	0.0%	8.3%	8.3%	8.3%	1,801
宿泊業、飲食業	30	0.0%	0.0%	3.3%	10.0%	16.7%	30.0%	6.7%	33.3%	2,190
教育、学習支援業	13	15.4%	7.7%	7.7%	30.8%	15.4%	15.4%	0.0%	7.7%	1,923
医療・福祉	67	19.4%	3.0%	14.9%	13.4%	19.4%	16.4%	4.5%	9.0%	1,978
サービス業	63	12.7%	3.2%	6.3%	4.8%	12.7%	27.0%	20.6%	12.7%	1,982
大企業計	62	6.5%	9.7%	16.1%	14.5%	12.9%	35.5%	3.2%	1.6%	1,959

## 1.10 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況

正社員の年間平均所定外労働時間 119 時間（月平均 9.9 時間）

- 正社員の令和元年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は 119 時間で、前年（138 時間）より 19 時間短くなっており、大企業（194 時間）と比べると 75 時間短くなっている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 6 時間（月平均 0.5 時間）、次いで「教育、学習支援業」39 時間（月平均 3.2 時間）、「医療・福祉」42 時間（月平均 3.5 時間）の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で 433 時間（月平均 36.1 時間）、次いで「製造業」183 時間（月平均 15.2 時間）、「サービス業」145 時間（月平均 12.1 時間）の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の推移（過去5年分）】



【正社員の年間所定外労働時間の状況（割合）】

区分	集計事業所数	～99	100～199	200～299	300～399	400～499	500～599	600～	年平均	月平均
中小企業計	378	64.3%	15.1%	9.5%	5.8%	3.7%	1.1%	0.5%	119	9.9
建設業	59	66.1%	11.9%	3.4%	8.5%	6.8%	1.7%	1.7%	123	10.2
製造業	47	48.9%	19.1%	10.6%	12.8%	6.4%	2.1%	0.0%	183	15.2
情報通信業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6	0.5
運輸業・郵便業	7	0.0%	0.0%	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	433	36.1
卸売業・小売業	58	60.3%	17.2%	12.1%	8.6%	0.0%	1.7%	0.0%	105	8.8
金融業・保険業	6	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	45	3.7
不動産業・物品賃貸業	25	56.0%	24.0%	8.0%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	120	10.0
学術研究・専門・技術サービス業	10	50.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	89	7.4
宿泊業・飲食業	28	75.0%	3.6%	0.0%	7.1%	10.7%	0.0%	3.6%	142	11.9
教育、学習支援業	11	81.8%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	39	3.2
医療・福祉	66	83.3%	13.6%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42	3.5
サービス業	59	59.3%	15.3%	18.6%	5.1%	1.7%	0.0%	0.0%	145	12.1
大企業計	61	44.3%	13.1%	13.1%	13.1%	9.8%	1.6%	4.9%	194	16.2

## Ⅱ 外国人材（特定技能制度）の活用について

### 2.1 特定技能制度に基づく外国人材の雇用状況

特定技能制度に基づく外国人材を雇用している事業所の割合  
 中小企業 2.9% 大企業 1.6%

- 令和2年7月31日時点で特定技能制度に基づく外国人材を雇用している事業所の割合は中小企業では2.9%で、大企業の1.6%よりも1.3ポイント高い。
- 特定技能制度に基づく外国人材について「雇用している」と回答した事業所の割合を産業別にみると、「建設業」が最も高く7.5%、次いで「宿泊業、飲食業」5.6%、「製造業」5.1%の順になっている。

【特定技能制度に基づく外国人材の雇用の有無(割合)】

区分	集計 事業所数	雇用している	雇用していない
中小企業計	452	2.9%	97.1%
建設業	67	7.5%	92.5%
製造業	59	5.1%	94.9%
情報通信業	2	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業	9	0.0%	100.0%
卸売業・小売業	69	0.0%	100.0%
金融業・保険業	6	0.0%	100.0%
不動産業・物品賃貸業	29	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食業	36	5.6%	94.4%
教育、学習支援業	15	0.0%	100.0%
医療・福祉	71	0.0%	100.0%
サービス業	77	3.9%	96.1%
大企業計	64	1.6%	98.4%

## 2.2 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定

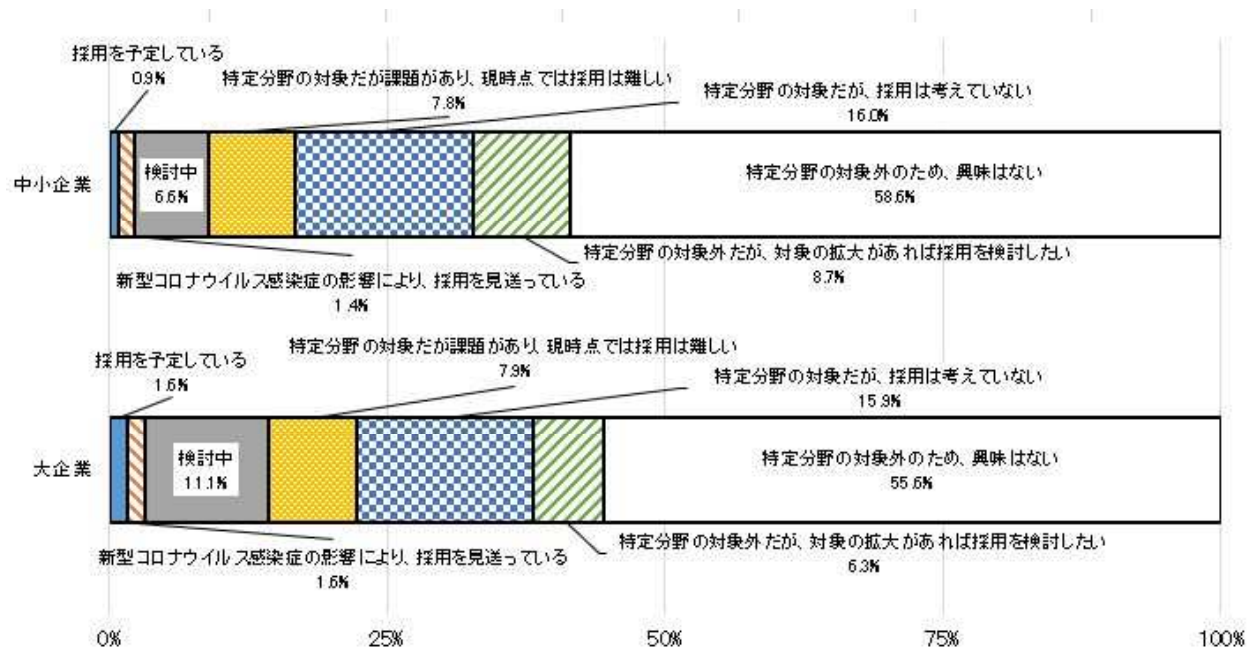
### 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定

「特定分野の対象外のため、興味はない」 58.6%

「特定分野の対象外だが、対象の拡大があれば採用を検討したい」 8.7%

- 「2.1 特定技能制度に基づく外国人材の雇用状況」において、「雇用していない」と回答した事業所に、特定技能制度に基づく外国人材の採用予定について、当てはまるものを尋ねたところ、中小企業では「特定分野の対象外のため、興味はない」が最も多く58.6%、次いで「特定分野の対象だが、採用は考えていない」が16.0%、「特定分野の対象外だが、対象の拡大があれば採用を検討したい」が8.7%の順であった。
- 大企業では「特定分野の対象外のため、興味はない」が最も多く55.6%、次いで「特定分野の対象だが、採用は考えていない」が15.9%、「検討中」が11.1%の順であった。

【特定技能制度に基づく外国人材の採用予定】





## 2.3 特定技能制度に基づく外国人材に期待している役割（複数回答）

中小企業	「技能実習生等と日本人従業員との連絡・調整」	14.9%
大企業	「5年間の在留期間を活かした現場の中核人材」	22.7%

- 「2.1 特定技能制度に基づく外国人材の雇用状況」において、「雇用している」と回答した事業所及び「2.2 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定」において、「採用を予定している」、「新型コロナウイルスの影響により、採用を見送っている」、「検討中」と回答した事業所に対して、特定技能制度に基づく外国人材に期待している役割について伺ったところ、中小企業では「これまで外国人材を採用していないので分からない」が最も多く51.8%、次いで「日本語能力の低い技能実習生などの外国人材と日本人従業員との連絡・調整」が14.9%、「特別に期待する役割はない（技能実習生などと役割の区別がない）」が11.4%の順であった。
- 一方、大企業では「5年間の在留期間を活かした現場の中核人材」及び「これまで外国人材を採用していないので分からない」が最も多く22.7%、次いで「技能実習生など外国人材を取りまとめる現場のリーダー」及び「日本語能力の低い技能実習生などの外国人材と日本人従業員との連絡・調整」が18.2%の順であった。

### 【特定技能に基づく外国人材に対して期待する役割（割合）】

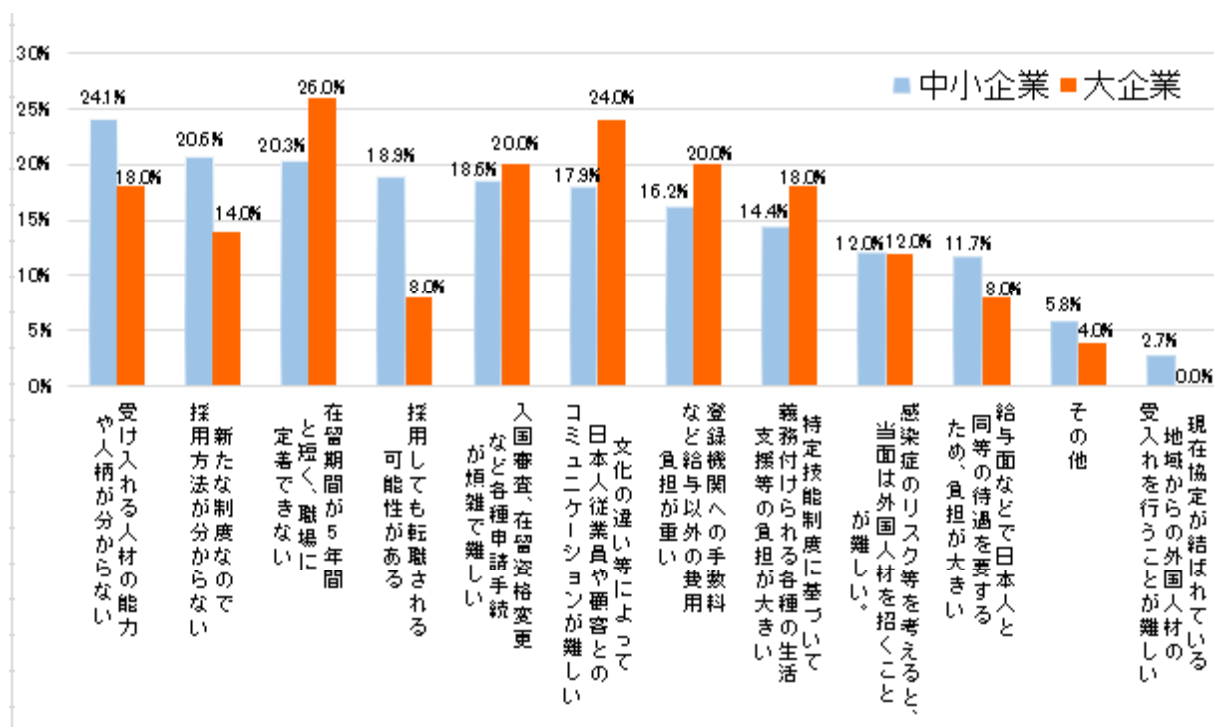
区分	集計事業所数	現場の中核人材	技能実習生などを取りまとめる現場のリーダー	技能実習生等と日本人従業員との連絡・調整	特別に期待する役割はない	外国人材を採用していないので分からない	その他
中小企業計	114	8.8%	9.6%	14.9%	11.4%	51.8%	3.5%
建設業	38	10.5%	10.5%	21.1%	7.9%	47.4%	2.6%
製造業	13	15.4%	7.7%	7.7%	23.1%	38.5%	7.7%
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
運輸業・郵便業	3	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
卸売業・小売業	12	0.0%	8.3%	8.3%	16.7%	66.7%	0.0%
金融業・保険業	0	-	-	-	-	-	-
不動産業・物品賃貸業	6	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%
学術研究・専門・技術サービス業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
宿泊業・飲食業	13	7.7%	7.7%	0.0%	30.8%	53.8%	0.0%
教育・学習支援業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
医療・福祉	9	0.0%	11.1%	33.3%	0.0%	33.3%	22.2%
サービス業	17	5.9%	5.9%	17.6%	5.9%	64.7%	0.0%
大企業計	22	22.7%	18.2%	18.2%	13.6%	22.7%	4.5%

## 2.4 特定技能制度の活用にあたっての課題（複数回答）

中小企業	「受け入れる人材の能力や人柄が分からない」	24.1%
大企業	「在留期間が5年間と短いので、職場に定着できない」	26.0%

- 特定技能制度を活用するにあたっての課題については、中小企業では「受け入れる人材の能力や人柄が分からない」が最も多く 24.1%、次いで「新たな制度なので採用方法が分からない」が 20.6%の順となった。
- 一方、大企業では「在留期間が5年間と短いので、職場に定着できない」が最も多く 26.0%、次いで「文化の違い等によって日本人従業員や顧客とのコミュニケーションが難しい」が 24.0%の順となった。

【特定技能制度の活用にあたっての課題（割合）】



### Ⅲ 職場のハラスメントの実態及び対策について

#### 3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて

過去1年間にハラスメントの相談や訴えのあった事業所の割合

中小企業 4.0% 大企業 10.9%

- 平成31年4月から令和2年3月の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えがあった事業所の割合は、中小企業で4.0%、大企業で10.9%であった。
- 訴えや相談があったハラスメントの種類は、中小企業では「上司からのパワーハラスメント」が最も多く25.7%、次いで「同僚・部下からのパワーハラスメント」が17.1%の順であった。

#### 【過去1年間でのハラスメントに関する相談や訴えの有無(割合)】

区分	集計事業所数	あり	なし
中小企業計	447	4.0%	96.0%
建設業	66	3.0%	97.0%
製造業	58	3.4%	96.6%
情報通信業	3	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業	9	0.0%	100.0%
卸売業・小売業	67	4.5%	95.5%
金融業・保険業	6	0.0%	100.0%
不動産業・物品賃貸業	29	3.4%	96.6%
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食業	36	8.3%	91.7%
教育、学習支援業	14	0.0%	100.0%
医療・福祉	71	4.2%	95.8%
サービス業	76	5.3%	94.7%
大企業計	64	10.9%	89.1%

#### 【相談・訴えがあったハラスメントの種類別の割合】

区分	集計事業所数	上司からのパワーハラ	平均件数	同僚・部下からのパワーハラ	平均件数	セクハラ	平均件数	マタハラ	平均件数	パタハラ	平均件数	カスハラ	平均件数	その他	平均件数
中小企業計	35	25.7%	0.3	17.1%	0.1	5.7%	0.1	0.0%	0.0	0.0%	0.0	5.7%	0.0	0.0%	0.0
建設業	7	14.3%	0.3	28.6%	0.3	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
製造業	1	100.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
情報通信業	2	0.0%	1.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
運輸業・郵便業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業・小売業	8	25.0%	0.3	12.5%	0.1	12.5%	0.1	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
金融業・保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業・物品賃貸業	2	50.0%	0.5	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食業	5	20.0%	0.4	20.0%	0.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	20.0%	0.0	0.0%	0.0
教育、学習支援業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	2	100.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
サービス業	8	12.5%	0.3	25.0%	0.1	12.5%	0.1	0.0%	0.0	0.0%	0.0	12.5%	0.1	0.0%	0.0
大企業計	17	23.5%	0.2	11.8%	0.1	11.8%	0.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0	5.9%	17.6	0.0%	0.0

※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

### 3.2 ハラスメントを理由とした離職者数

中小企業、大企業ともに「0人」が最多

- 「3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴え」で「相談や訴えがあった」と回答した事業所に対して相談や訴えがあったハラスメントを理由として離職・退職した労働者の人数について尋ねたところ、中小企業では「0人」が最も多く、81.8%であった。また、大企業では「0人」が100%であった。

#### 【ハラスメントを理由とした離職者数の割合】

区 分	集計 事業所数	0人	1~3人	4~6人	7~9人	10人以上	退職理由を 把握して いない
中小企業計	33	81.8%	15.2%	3.0%	0.0%	0.0%	6.1%
建設業	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
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	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	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	2	100.0%	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・飲食業	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
教育、学習支援業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	7	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大企業計	11	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

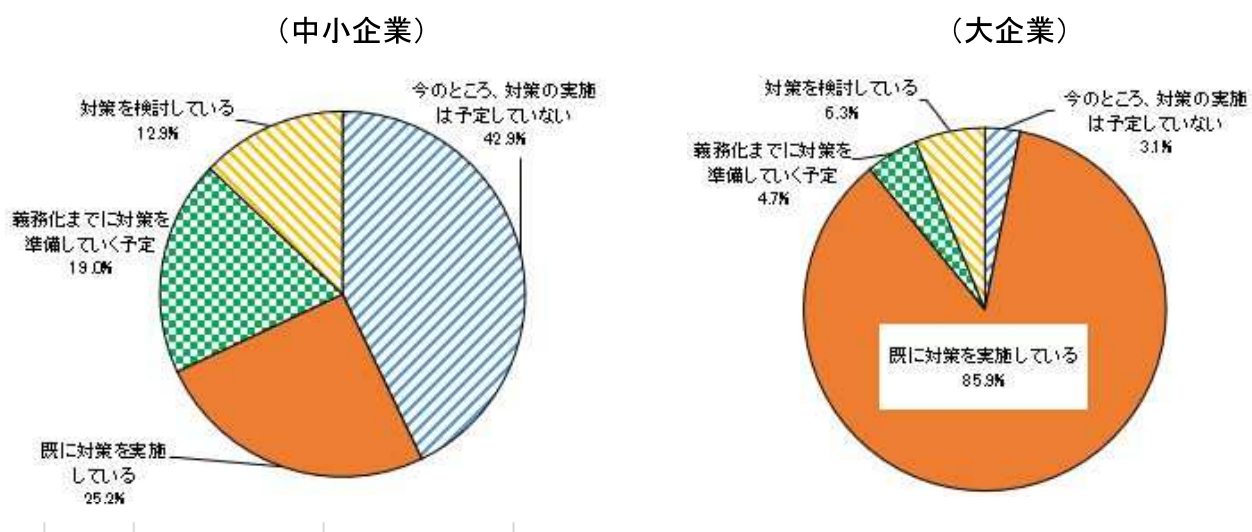
※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

### 3.3 ハラスメント対策の実施状況について

中小企業「今のところ、対策の実施は予定していない」	42.9%
大企業「既に対策を実施している」	85.9%

- ハラスメント対策の実施状況について、中小企業では「今のところ、対策は実施していない」が最も多く42.9%、次いで「既に対策を実施している」が25.2%となった。
- 大企業においては、「既に対策を実施している」が最も多く85.9%、次いで「対策を検討している」が6.3%となった。

【ハラスメント対策の実施状況について（割合）】



【ハラスメント対策の実施状況について（業種別の割合）】

区分	集計事業所数	既に対策を実施済み	対策を検討している	義務化までに対策準備予定	対策の予定なし
中小企業 計	441	25.2%	12.9%	19.0%	42.9%
建設業	66	2.3%	1.8%	3.4%	7.5%
製造業	56	21.4%	8.9%	21.4%	48.2%
情報通信業	3	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
運輸業・郵便業	9	33.3%	11.1%	33.3%	22.2%
卸売業・小売業	69	20.3%	18.8%	18.8%	42.0%
金融業・保険業	6	50.0%	0.0%	33.3%	16.7%
不動産業・物品賃貸業	28	35.7%	7.1%	21.4%	35.7%
学術研究、専門・技術サービス業	11	9.1%	0.0%	0.0%	90.9%
宿泊業、飲食業	35	22.9%	11.4%	8.6%	57.1%
教育、学習支援業	14	64.3%	0.0%	0.0%	35.7%
医療・福祉	69	24.6%	18.8%	29.0%	27.5%
サービス業	75	29.3%	14.7%	13.3%	42.7%
大企業 計	64	85.9%	6.3%	4.7%	3.1%

### 3.4 ハラスメント対策の取組内容について（複数回答）

中小企業「就業規則への罰則規定などの追加」	43.1%
大企業「社内に相談窓口の設置」	39.1%

- 「3.3 ハラスメント対策の実施状況について」において、「すでに対策を実施している」、「対策を検討している」と回答した事業所に対して、実施または検討しているハラスメント対策を尋ねたところ、中小企業では「就業規則への罰則規定などの追加」が最も多く43.1%、次いで「社内に相談窓口を設置」が32.7%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が24.3%の順となった。
- 大企業においては、「社内に相談窓口を設置」が最も多く39.1%、次いで「就業規則への罰則規定などの追加」が33.1%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が27.8%の順となった。

#### 【ハラスメント対策の取組内容について】

区分	集計事業所数	就業規則への罰則規定などの追加	社内方針等の設置・掲示	社内に相談窓口を設置	社外に相談窓口を設定	ハラスメントへの対応部署を設定	管理者向けのセミナー、研修の実施	労働者向けのセミナー、研修の実施	社内の実態把握のためのアンケートの実施	その他
中小企業 計	202	43.1%	24.3%	32.7%	11.9%	5.4%	19.8%	16.3%	11.4%	5.4%
建設業	15	40.0%	20.0%	40.0%	33.3%	6.7%	60.0%	40.0%	6.7%	6.7%
製造業	27	40.7%	25.9%	33.3%	7.4%	3.7%	22.2%	3.7%	3.7%	3.7%
情報通信業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	5	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%
卸売業・小売業	31	32.3%	35.5%	32.3%	12.9%	12.9%	22.6%	9.7%	16.1%	6.5%
金融業・保険業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	20	60.0%	15.0%	25.0%	10.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	9	44.4%	11.1%	44.4%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%
教育、学習支援業	13	38.5%	23.1%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
医療・福祉	36	38.9%	22.2%	38.9%	11.1%	0.0%	16.7%	13.9%	16.7%	13.9%
サービス業	42	52.4%	26.2%	21.4%	7.1%	2.4%	11.9%	19.0%	16.7%	2.4%
大企業 計	133	33.1%	27.8%	39.1%	13.5%	19.5%	23.3%	12.0%	3.8%	0.8%

### 3.5 ハラスメント対策を実施していない理由（複数回答）

中小企業 「適切な対処法や処罰の基準が分からない」 36.7%

- 「3.3 ハラスメント対策の実施状況について」において、「義務化までに対策を準備していく予定」、「今のところ、対策の実施は予定していない」と回答した事業所に対して、ハラスメント対策を実施していない理由を尋ねたところ、中小企業では「適切な対処法や処罰の基準が分からない」が最も多く36.7%、次いで「ハラスメント対策に関する知識やノウハウが不足している」が31.3%の順であった。

【ハラスメント対策を実施していない理由(割合)】

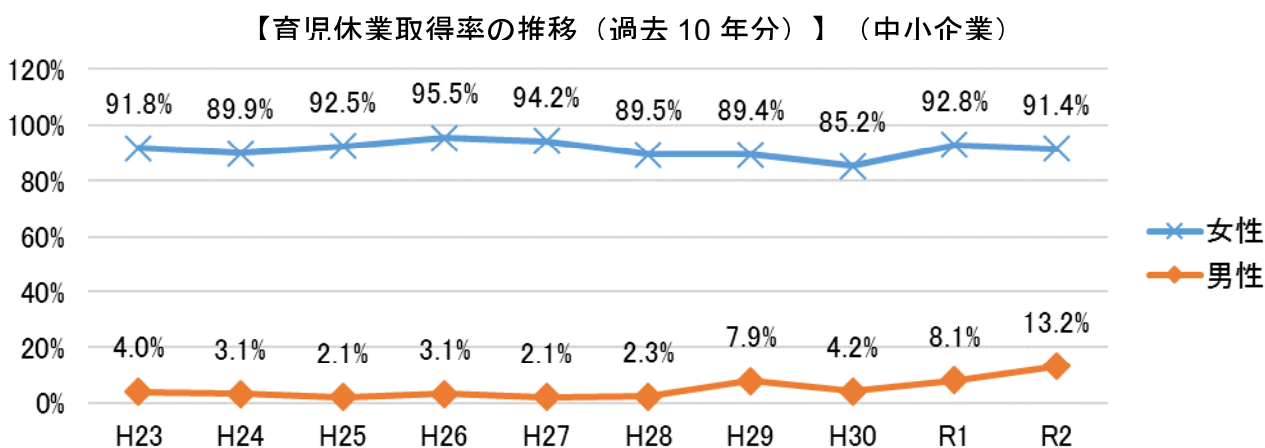
区分	集計事業所数	対処法や処罰基準が分からない	相談窓口など設置のための人員不足	社内で対策を実施する適切な人材がいない	社内で研修を行う余裕がない	ハラスメント対策に関する知識等の不足	管理職の意識や理解が不足している	その他
中小企業 計	256	36.7%	27.0%	20.3%	18.8%	31.3%	9.8%	28.9%
建設業	42	40.5%	33.3%	23.8%	19.0%	28.6%	4.8%	23.8%
製造業	33	42.4%	21.2%	27.3%	15.2%	39.4%	12.1%	30.3%
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業・郵便業	5	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%
卸売業・小売業	41	26.8%	26.8%	14.6%	24.4%	24.4%	7.3%	43.9%
金融業・保険業	3	33.3%	100.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	16	37.5%	12.5%	18.8%	6.3%	31.3%	6.3%	43.8%
学術研究、専門・技術サービス業	9	55.6%	44.4%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%	44.4%
宿泊業、飲食業	21	42.9%	23.8%	14.3%	14.3%	33.3%	14.3%	28.6%
教育、学習支援業	5	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%
医療・福祉	40	40.0%	35.0%	27.5%	20.0%	35.0%	7.5%	12.5%
サービス業	40	27.5%	15.0%	12.5%	17.5%	27.5%	17.5%	25.0%
大企業 計	4	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%	50.0%	75.0%	0.0%

## IV 仕事と生活の両立支援について

### 4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率 女性 91.4% 男性 13.2%

- 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、女性は91.4%、男性は13.2%であった。
- 前年度（女性92.8%、男性8.1%）と比較すると、女性は1.4ポイント減少し、男性は5.1ポイント上昇した。



【育児休業の取得状況（人数）】

区分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業 計	126	58	68	62	53	9	49.2%	91.4%	13.2%
建設業	10	2	8	5	2	3	50.0%	100.0%	37.5%
製造業	16	8	8	8	7	1	50.0%	87.5%	12.5%
情報通信業	3	0	3	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運輸業・郵便業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
卸売業・小売業	27	9	18	9	6	3	33.3%	66.7%	16.7%
金融業・保険業	1	1	0	1	1	0	100.0%	100.0%	-
不動産業・物品賃貸業	22	7	15	6	6	0	27.3%	85.7%	0.0%
学術研究・専門・技術サービス業	1	1	0	1	1	0	100.0%	100.0%	-
宿泊業・飲食業	2	0	2	1	0	1	50.0%	-	50.0%
教育、学習支援業	3	3	0	3	3	0	100.0%	100.0%	-
医療・福祉	21	17	4	18	17	1	85.7%	100.0%	25.0%
サービス業	19	10	9	10	10	0	52.6%	100.0%	0.0%
大企業 計	90	49	41	53	45	8	58.9%	91.8%	19.5%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

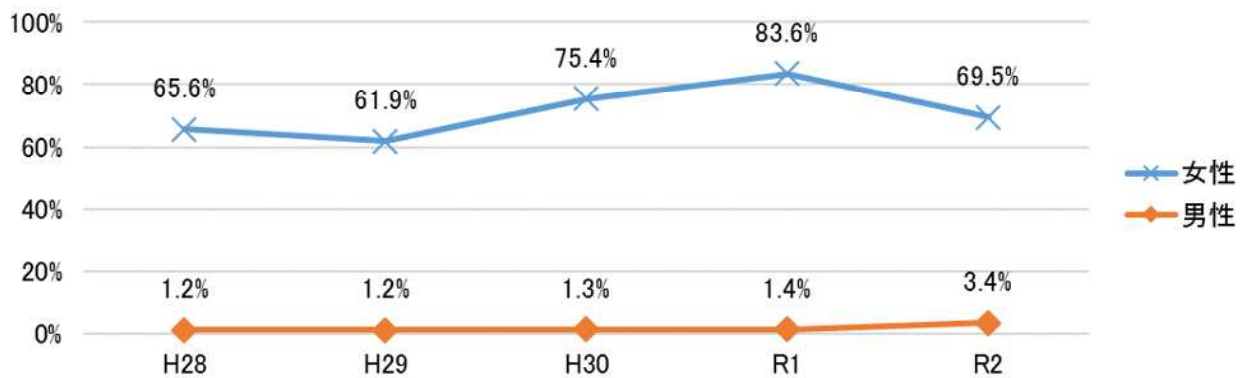


## 4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 69.5% 男性 3.4%

- 令和2年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者（育児のための短時間勤務制度の対象者）について、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は69.5%、男性は3.4%であった。

【育児のための短時間勤務制度利用率の推移（過去5年分）】（中小企業）



【育児のための短時間勤務制度の利用状況（人数）】

区分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度取得者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	147	59	88	44	41	3	29.9%	69.5%	3.4%
建設業	14	2	12	2	2	0	14.3%	100.0%	0.0%
製造業	16	7	9	4	3	1	25.0%	42.9%	11.1%
情報通信業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
運輸業・郵便業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
卸売業・小売業	35	11	24	9	8	1	25.7%	72.7%	4.2%
金融業・保険業	3	3	0	3	3	0	100.0%	100.0%	-
不動産業・物品賃貸業	16	6	10	6	6	0	37.5%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	1	0	1	1	0	100.0%	100.0%	-
宿泊業、飲食業	11	8	3	6	6	0	54.5%	75.0%	0.0%
教育、学習支援業	2	2	0	2	2	0	100.0%	100.0%	-
医療・福祉	17	11	6	6	6	0	35.3%	54.5%	0.0%
サービス業	28	7	21	4	3	1	14.3%	42.9%	4.8%
大企業計	198	57	141	42	40	2	21.2%	70.2%	1.4%

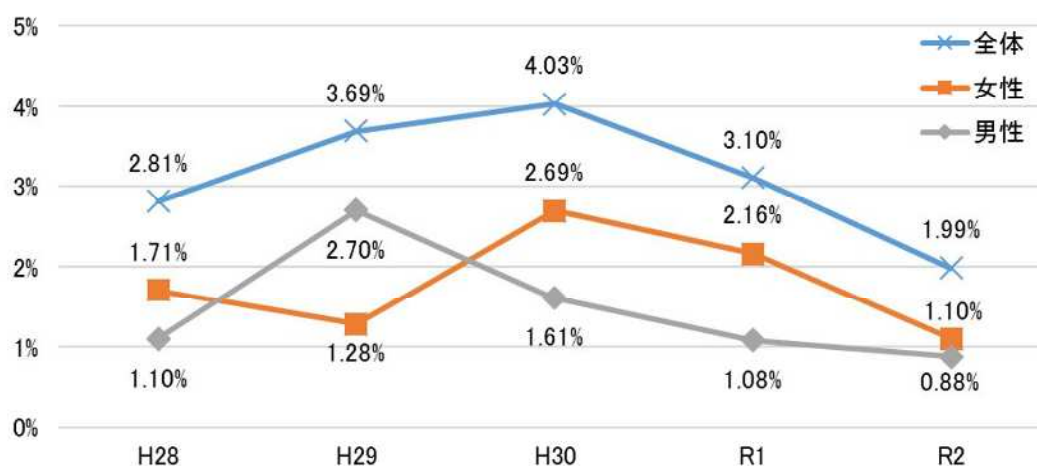
※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

### 4.3 介護休業の取得状況

介護休業取得者がいた事業所の割合 1.99%（女性 1.10% 男性 0.88%）

- 令和元年8月1日から令和2年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいた事業所の割合は1.99%で、前年度（3.10%）に比べ1.11ポイント低下した。男女別にみると、女性は1.10%、男性は0.88%であった。
- 一方、大企業の介護休業取得者がいた事業所の割合は6.25%で、女性、男性ともに3.13%であった。

【介護休業取得者がいた事業所の割合の推移（過去5年分）】（中小企業）



【介護休業の対象者及び取得者がいた事業所の割合（事業所数）】

区分	介護休業制度の対象者がいた事業所数			介護休業制度の対象者がいた事業所の割合			介護休業制度の取得者がいた事業所数			介護休業制度の取得者がいた事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	41	21	20	9.05%	4.64%	4.42%	9	5	4	1.99%	1.10%	0.88%
建設業	13	3	10	19.40%	4.48%	14.93%	3	0	3	4.48%	0.00%	4.48%
製造業	6	3	3	10.17%	5.08%	5.08%	1	0	1	1.69%	0.00%	1.69%
情報通信業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運輸業・郵便業	1	1	0	11.11%	11.11%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸売業・小売業	9	6	3	13.04%	8.70%	4.35%	1	1	0	1.45%	1.45%	0.00%
金融業・保険業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業・物品賃貸業	1	1	0	3.45%	3.45%	0.00%	1	1	0	3.45%	3.45%	0.00%
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業・飲食業	2	0	2	5.56%	0.00%	5.56%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
教育・学習支援業	1	1	0	6.67%	6.67%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	5	5	0	7.04%	7.04%	0.00%	3	3	0	4.23%	4.23%	0.00%
サービス業	3	1	2	3.90%	1.30%	2.60%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
大企業計	8	4	4	12.50%	6.25%	6.25%	4	2	2	6.25%	3.13%	3.13%

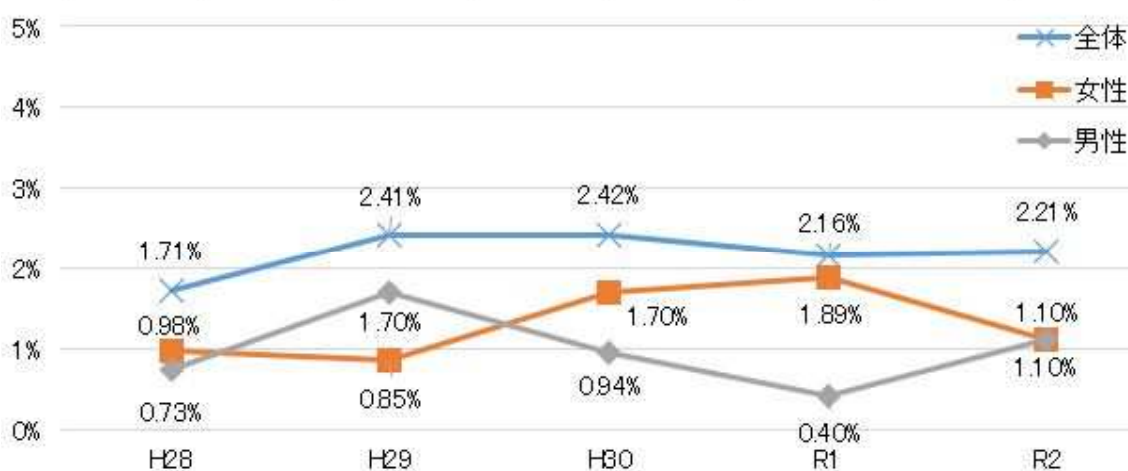
※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

#### 4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況

介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合 2.21%

- 令和元年8月1日から令和2年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいた事業所の割合は2.21%であった。男女別にみると、女性・男性共に1.10%であった。
- 一方、大企業について、介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合は3.13%であった。男女別にみると、女性・男性共に1.56%であった。

【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合の推移（過去5年分）】（中小企業）



【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合】

区分	介護のための短時間勤務制度の取得者がいた事業所数			介護のための短時間勤務制度の取得者がいた事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	10	5	5	2.21%	1.10%	1.10%
建設業	3	0	3	4.48%	0.00%	4.48%
製造業	1	1	0	1.69%	1.69%	0.00%
情報通信業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運輸業・郵便業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸売業・小売業	4	3	1	5.80%	4.35%	1.45%
金融業・保険業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業・物品賃貸業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業・飲食業	1	0	1	2.78%	0.00%	2.78%
教育、学習支援業	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
サービス業	1	1	0	1.30%	1.30%	0.00%
大企業計	2	1	1	3.13%	1.56%	1.56%

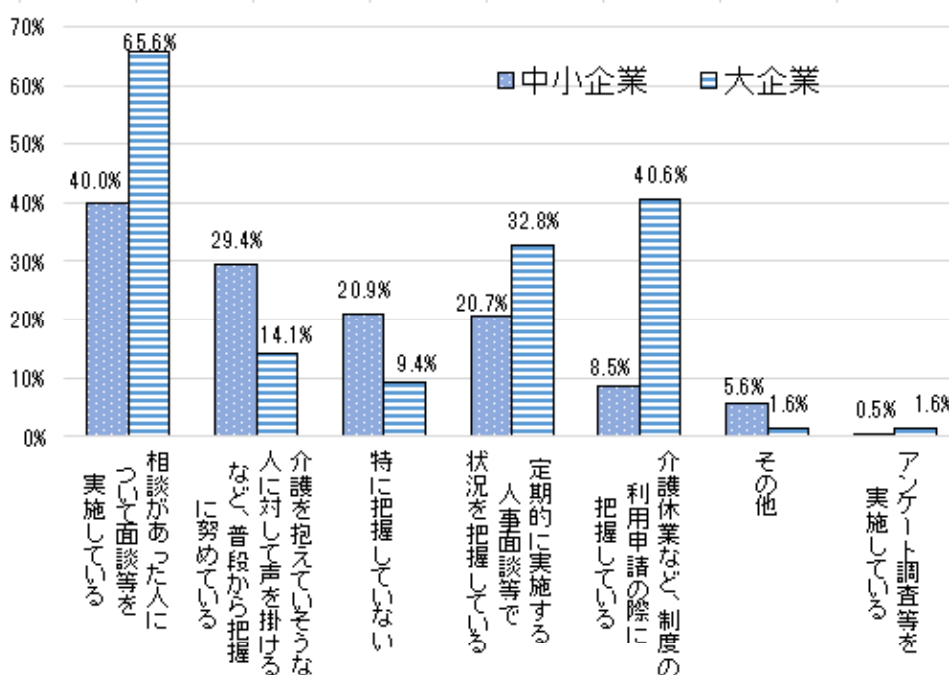
※サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

#### 4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法（複数回答）

介護を抱える労働者の実態把握方法 「相談があった人に面談等を実施」 40.0%

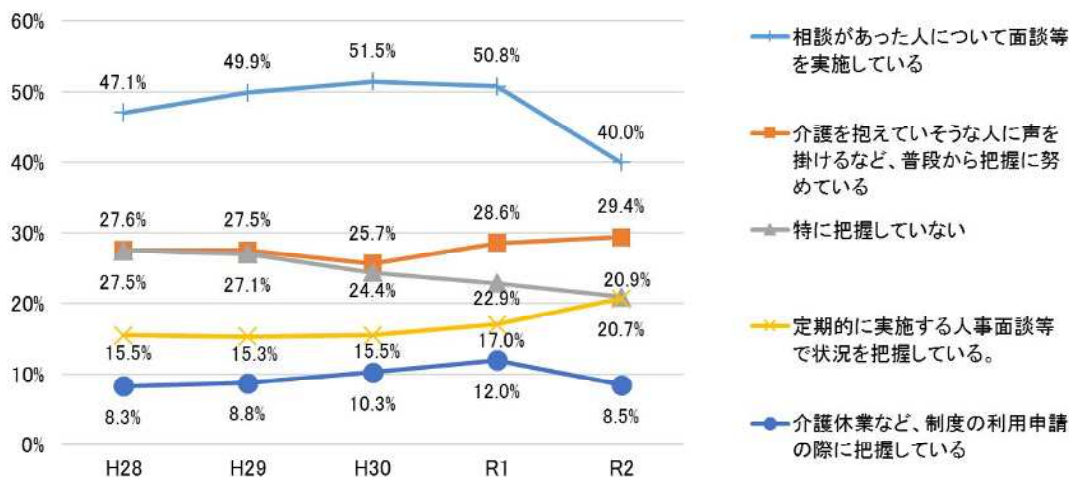
- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法（複数回答）についてみると、中小企業では「相談があった人について面談等を実施している」が最も多く 40.0%、次いで「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が 29.4% の順であった。
- 大企業では「相談があった人について面談等を実施している」が最も多く 65.6%、次いで「介護休業など制度の利用申請の際に把握している」が 40.6% の順であった。

【介護を抱える労働者の実態把握方法（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 425、大企業 64

【介護を抱える労働者の実態把握方法の推移（抜粋、過去5年分）】（中小企業）



## 4.6 介護離職者の有無

介護離職者がいる事業所の割合 3.3%

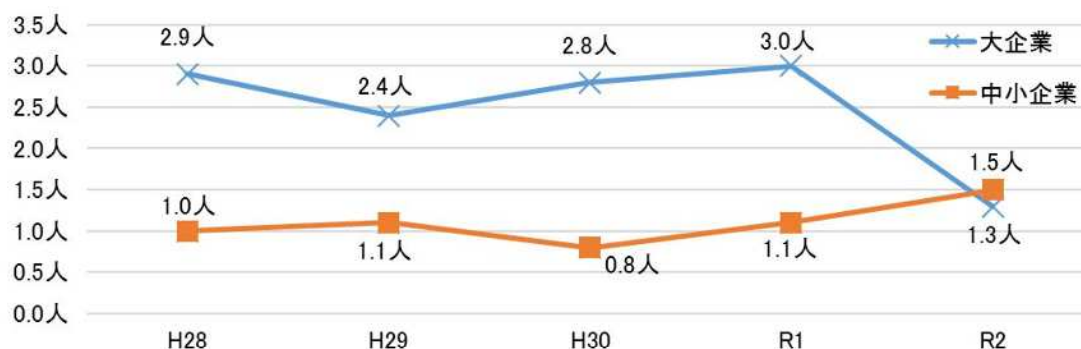
○ 過去3年間（平成29年8月1日～令和2年7月31日）の介護を理由に離職した労働者（以下、介護離職者）の有無についてみると、中小企業では「いない」が95.1%であった。

一方、介護離職者が「いる」事業所の割合は3.3%と、前年度（6.4%）と比べて3.1ポイント低下した。「わからない」は1.6%で、前年度（4.4%）から2.8ポイント低下した。

○ 中小企業における介護離職者の平均人数は1.5人であり、前年度調査（1.1人）と比べて、0.4人増加した。

○ 一方、大企業については、介護離職者の平均人数は1.3人であり、前年度調査（3.0人）と比べて、1.7人減少した。

【介護を理由に離職した労働者の平均人数の推移（過去5年分）】



【介護を理由に離職した労働者の有無、平均介護離職者数】

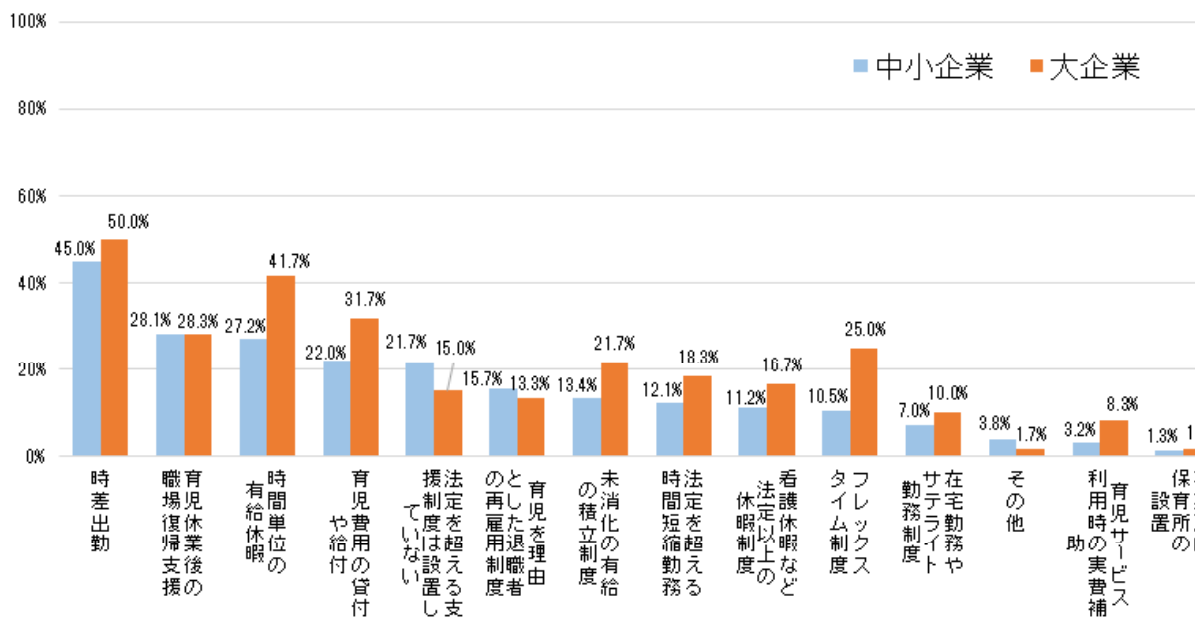
区分	集計事業所数	いる	いない	わからない	平均介護離職者数	左のうち直近1年間の平均離職者数
中小企業計	449	3.3%	95.1%	1.6%	1.5	0.5
建設業	66	1.5%	98.5%	0.0%	2.0	0.0
製造業	57	7.0%	89.5%	3.5%	1.5	0.8
情報通信業	3	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
運輸業・郵便業	9	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
卸売業・小売業	69	2.9%	94.2%	2.9%	1.0	0.0
金融業・保険業	6	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
不動産業・物品賃貸業	29	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
宿泊業、飲食業	36	2.8%	94.4%	2.8%	3.0	1.0
教育、学習支援業	15	6.7%	93.3%	0.0%	1.0	0.0
医療・福祉	71	4.2%	94.4%	1.4%	1.0	1.0
サービス業	76	3.9%	94.7%	1.3%	1.7	0.3
大企業計	64	10.9%	81.3%	7.8%	1.3	0.6

#### 4.7 仕事と育児の両立支援制度（複数回答）

仕事と育児の両立支援制度 中小企業、大企業ともに「時差出勤」が最多

- 仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える両立支援制度がない」と回答した事業所の割合は21.7%であった。一方、大企業の同割合は15.0%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く45.0%、次いで「育児休業後の職場復帰の支援」が28.1%、「時間単位の有給休暇」が27.2%の順になっている。
- また、大企業では、「時差出勤」が最も多く50.0%、次いで「時間単位の有給休暇」が41.7%、「育児費用の補助（貸付や出産祝い金など定額の給付）」が31.7%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】



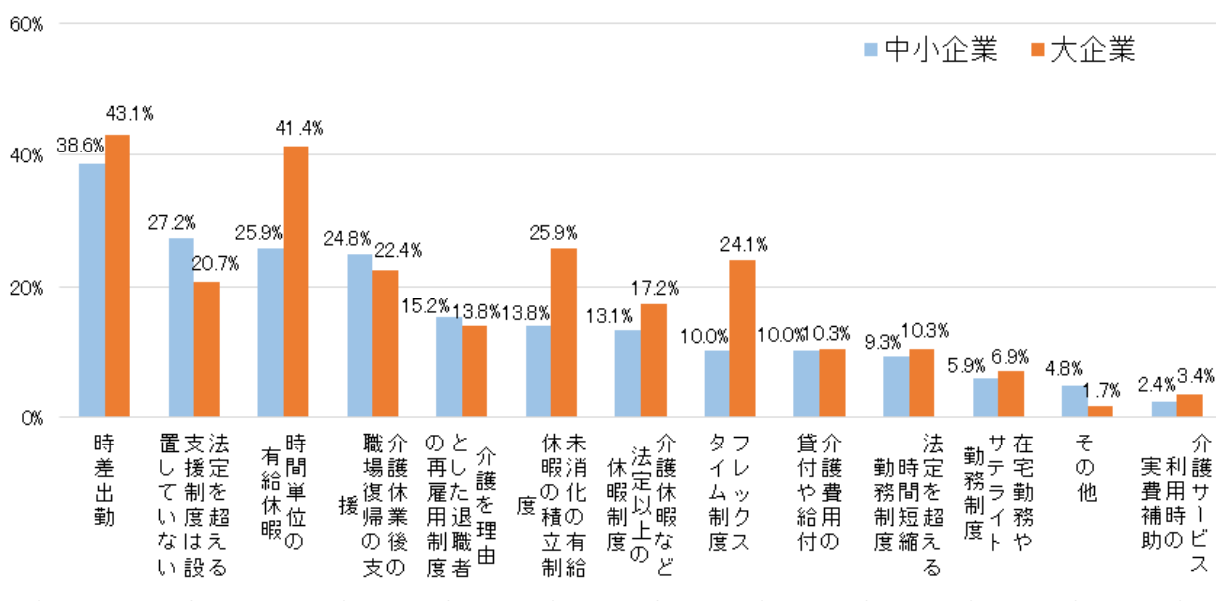
※集計事業所数は、中小企業 313、大企業 60。

#### 4.8 仕事と介護の両立支援制度（複数回答）

仕事と介護の両立支援制度 中小企業、大企業ともに「時差出勤」が最多

- 仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える両立支援制度がない」と回答した事業所の割合は27.2%であった。一方、大企業の同割合は20.7%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く38.6%、次いで「時間単位の有給休暇」が25.9%、「介護休業後の職場復帰の支援」が24.8%の順になっている。
- 一方、大企業は「時差出勤」が最も多く43.1%、次いで「時間単位の有給休暇」が41.4%、「未消化の有給休暇の積立制度」が25.9%となっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（割合）】



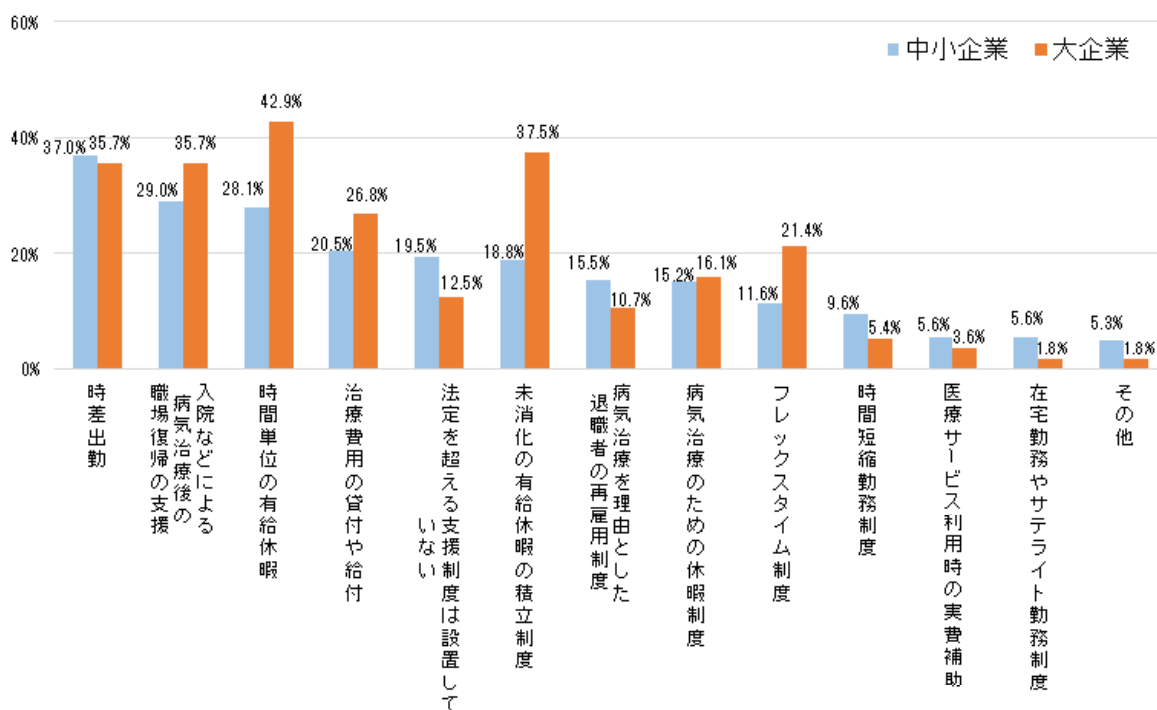
※集計事業所数は、中小企業 290、大企業 58。

#### 4.9 仕事と病気治療の両立支援制度（複数回答）

仕事と病気治療の両立支援制度 「時差出勤」が最多

- 仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「法定を超える両立支援制度がない」と回答した事業所の割合は19.5%であった。一方、大企業の同割合は12.5%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く37.0%、次いで「入院などによる病気治療後の職場復帰の支援」が29.0%、「時間単位の有給休暇」が28.1%の順になっている。
- 一方、大企業は「時間単位の有給休暇」が最も多く42.9%、次いで「未消化の有給休暇の積立制度」が37.5%、「時差出勤」及び「入院などによる病気治療後の職場復帰の支援」が35.7%の順になっている。

【仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 303、大企業 56。



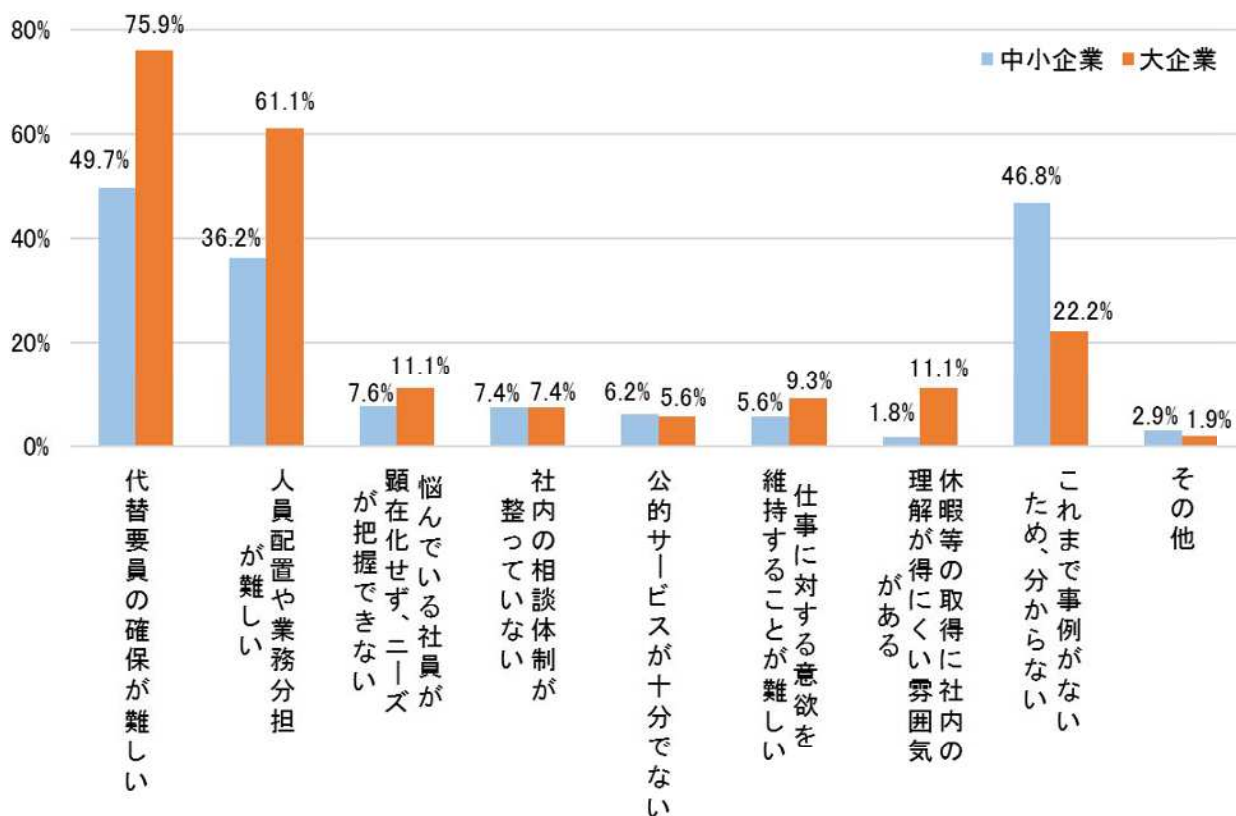
#### 4.10 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答）

##### 仕事と育児の両立を支援する上での課題

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く49.7%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が36.2%、「悩んでいる職員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が7.6%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く75.9%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が61.1%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」及び「休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある。」が11.1%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は46.8%（大企業22.2%）であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 340、大企業 54。

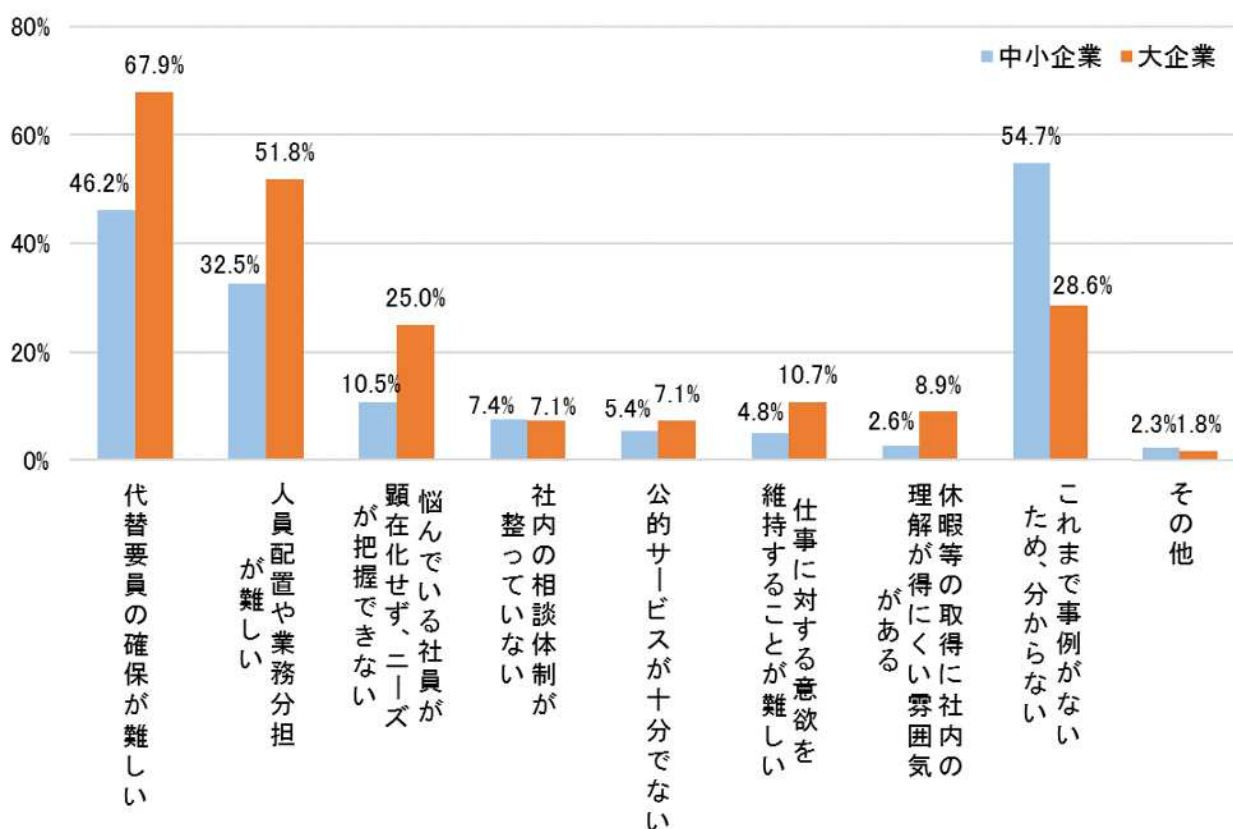
#### 4.11 仕事と介護の両立を支援する上での課題（複数回答）

##### 仕事と介護の両立を支援する上での課題

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 46.2%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が 32.5%、「悩んでいる職員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が 10.5%の順となっている。
- 大企業でも同じく、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 67.9%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が 51.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が 25.0%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は 54.7%（大企業 28.6%）であった。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 351、大企業 56。

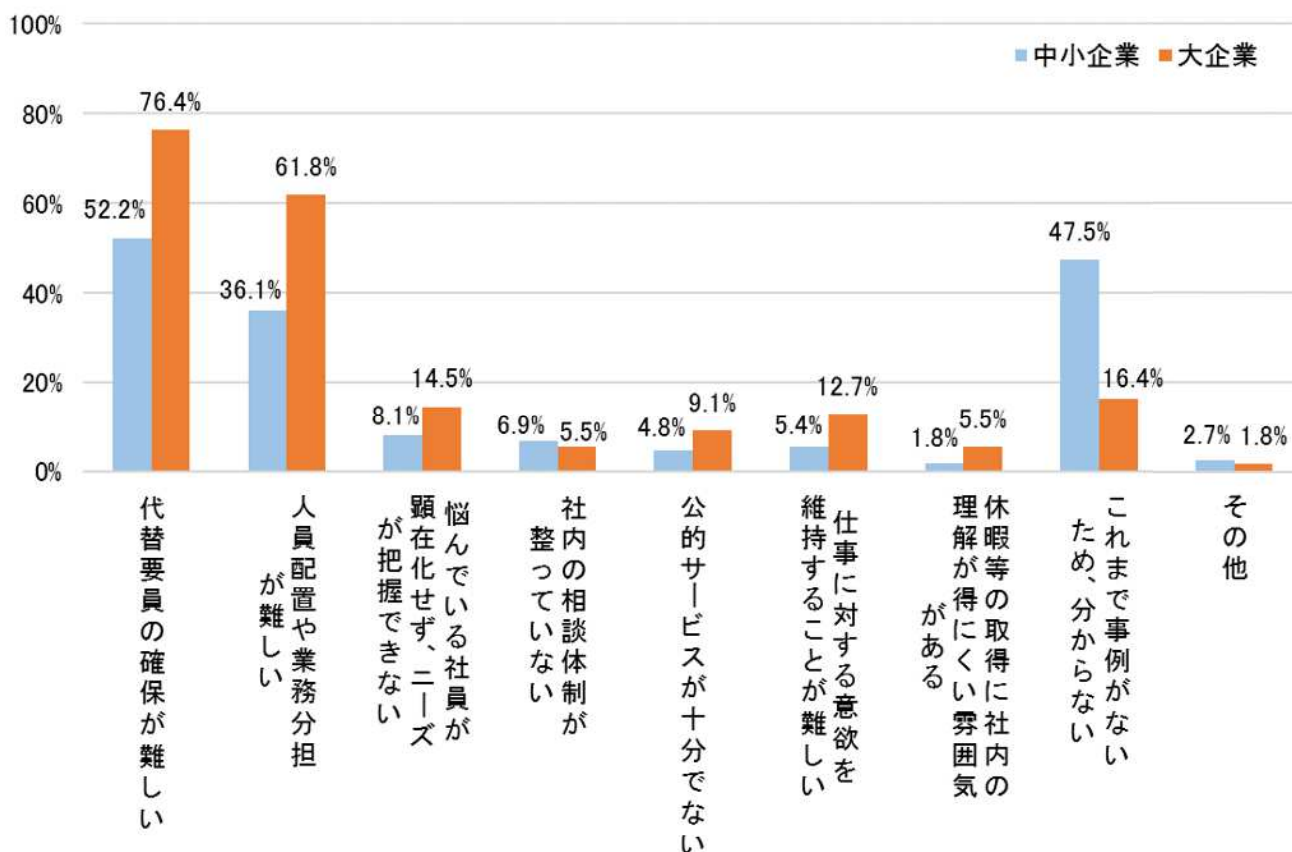
#### 4.12 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題（複数回答）

##### 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 52.2%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が 36.1%、「悩んでいる職員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が 8.1%の順となっている。
- 大企業でも同じく、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 76.4%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が 61.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が 14.5%の順となっている
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は 47.5%（大企業 16.4%）であった。

【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題（割合）】



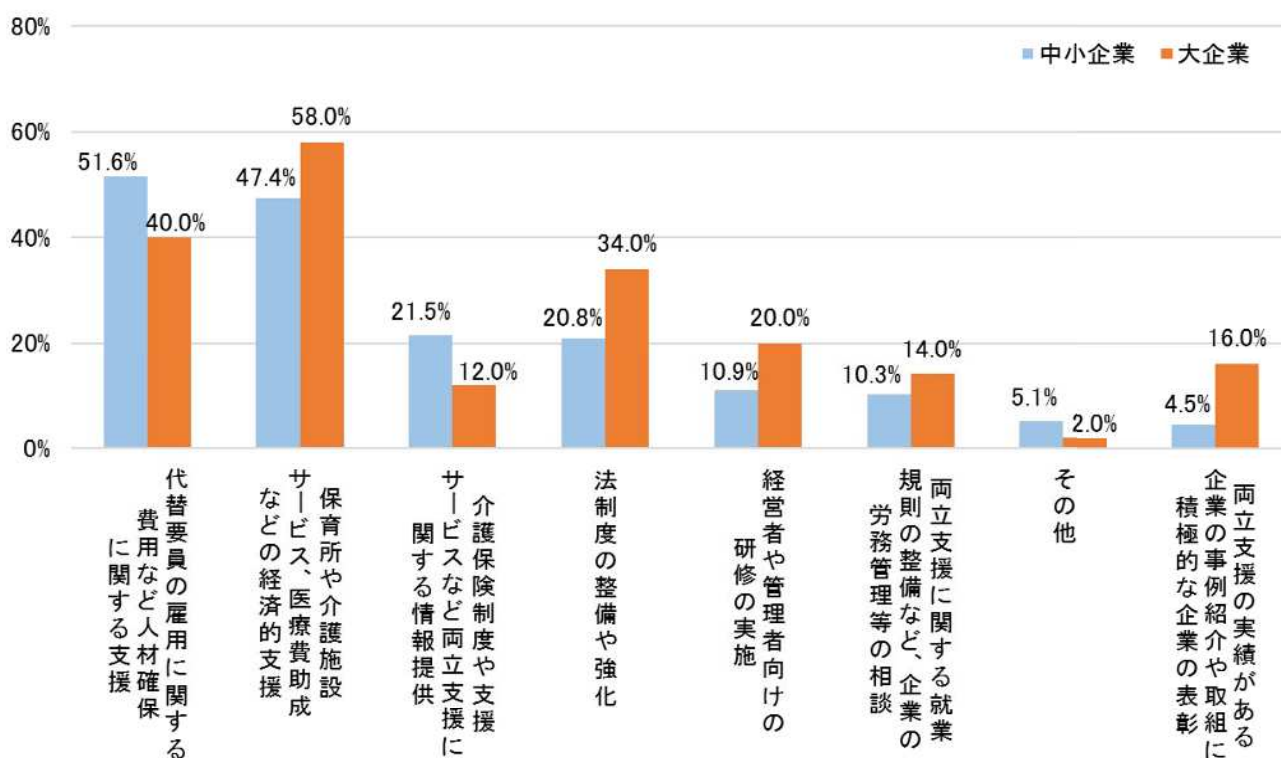
※集計事業所数は、中小企業 335、大企業 55。

#### 4.13 両立支援を行う上で行政等に望むこと（複数回答）

両立支援を行う上で行政等に望むことは、育児・介護・病気治療の全てで「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が最多

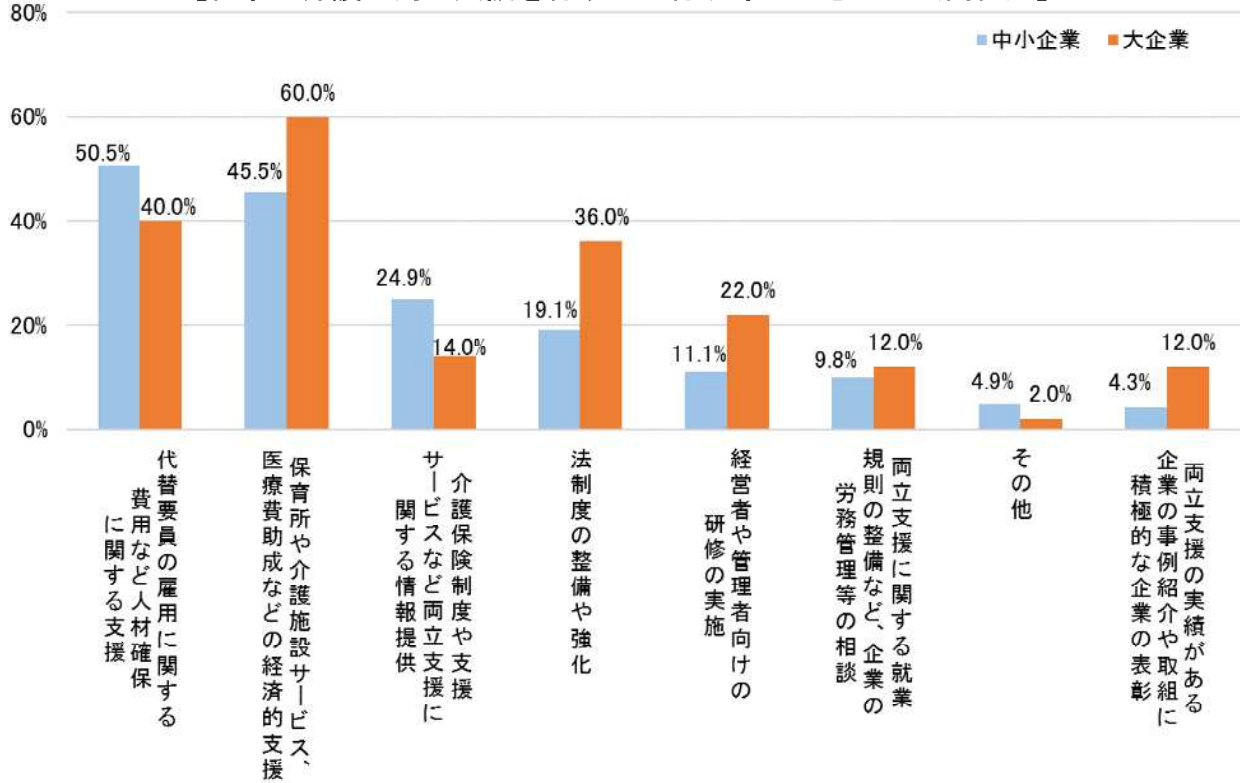
- 仕事と**育児**の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が51.6%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が47.4%、「介護保険制度や支援サービスなど両立支援に関する情報提供」が21.5%の順になっている。
- 仕事と**介護**の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が50.5%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が45.5%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が24.9%の順になっている。
- 仕事と**病気治療**の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が52.2%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が44.7%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が23.0%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



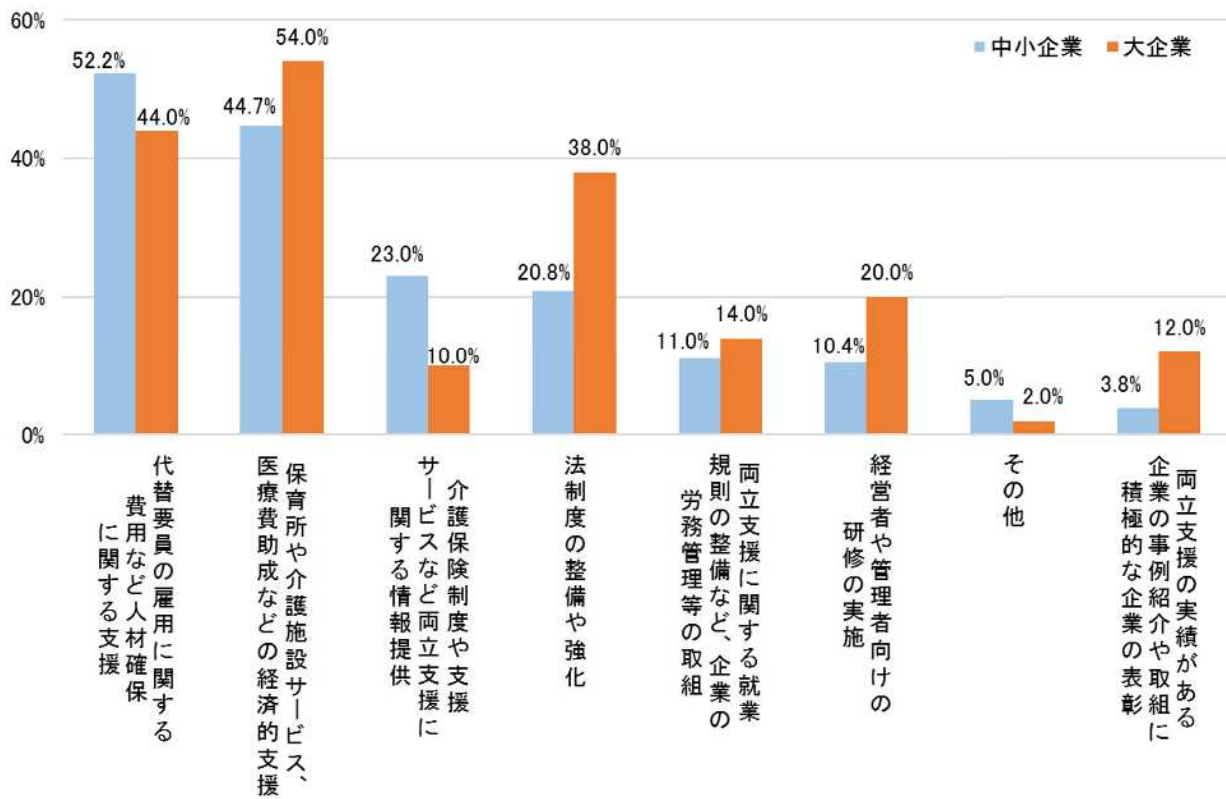
※集計事業所数は、中小企業 312、大企業 50。

【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 325、大企業 50。

【仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 318、大企業 50。

## V 働き方の変化について

### 5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無

多様な働き方に関する制度を既に導入している事業所  
 中小企業 20.0% 大企業 44.4%

- テレワークや時差出勤など多様な働き方ができる制度の導入について、中小企業では、「導入予定はない」が最も多く、77.8%、次いで「既に導入している」が20.0%であった。
- 大企業でも、「導入予定はない」が最も多く、54.0%、次いで「既に導入している」が44.4%であった。

【多様な働き方ができる制度の導入の有無】

区分	集計 事業所数	既に導入している	導入を予定している	導入予定はない
中小企業 計	441	20.0%	2.3%	77.8%
建設業	66	18.2%	4.5%	77.3%
製造業	56	30.4%	1.8%	67.9%
情報通信業	3	66.7%	0.0%	33.3%
運輸業・郵便業	9	33.3%	0.0%	66.7%
卸売業・小売業	66	19.7%	3.0%	77.3%
金融業・保険業	6	33.3%	0.0%	66.7%
不動産業・物品賃貸業	29	27.6%	6.9%	65.5%
学術研究、専門・技術サービス業	12	33.3%	0.0%	66.7%
宿泊業、飲食業	34	11.8%	0.0%	88.2%
教育、学習支援業	15	26.7%	0.0%	73.3%
医療・福祉	70	11.4%	0.0%	88.6%
サービス業	75	14.7%	2.7%	82.7%
大企業 計	63	44.4%	1.6%	54.0%

## 5.2 多様な働き方を実施している従業員の割合

中小企業、大企業ともに「1～20%」が最多

- 「5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無」で「既に導入している」と回答した事業所に、テレワークや時差出勤など多様な働き方を実施している従業員のおおよその割合を尋ねたところ、中小企業では、「1～20%」が最も多く、48.9%であった。
- 大企業でも同じく「1～20%」が最も多く、53.6%であった。

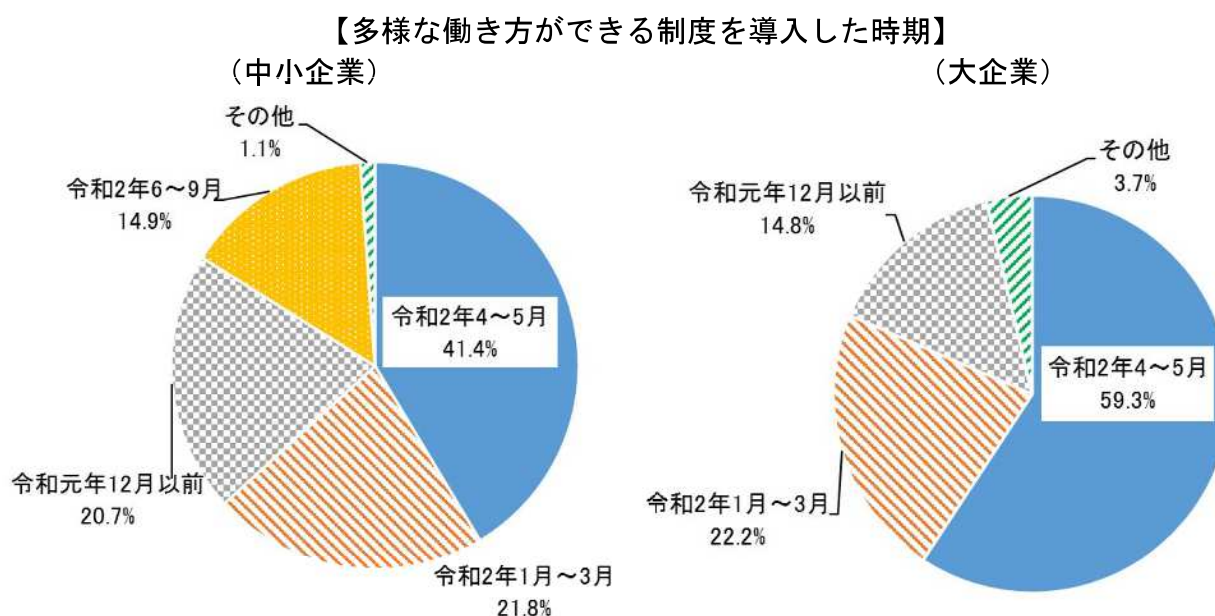
【多様な働き方を実施している従業員の割合】

区分	集計 事業所数	0%	1～20%	21～40%	41～60%	61～80%	81～100%	不明
中小企業計	88	5.7%	48.9%	10.2%	6.8%	5.7%	20.5%	2.3%
建設業	12	8.3%	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%
製造業	17	17.6%	47.1%	11.8%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%
情報通信業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
運輸業・郵便業	3	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	13	0.0%	30.8%	15.4%	0.0%	23.1%	30.8%	0.0%
金融業・保険業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	8	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%
学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	4	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	4	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
医療・福祉	8	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
サービス業	11	0.0%	63.6%	9.1%	9.1%	0.0%	18.2%	0.0%
大企業計	28	14.3%	53.6%	10.7%	3.6%	3.6%	10.7%	3.6%

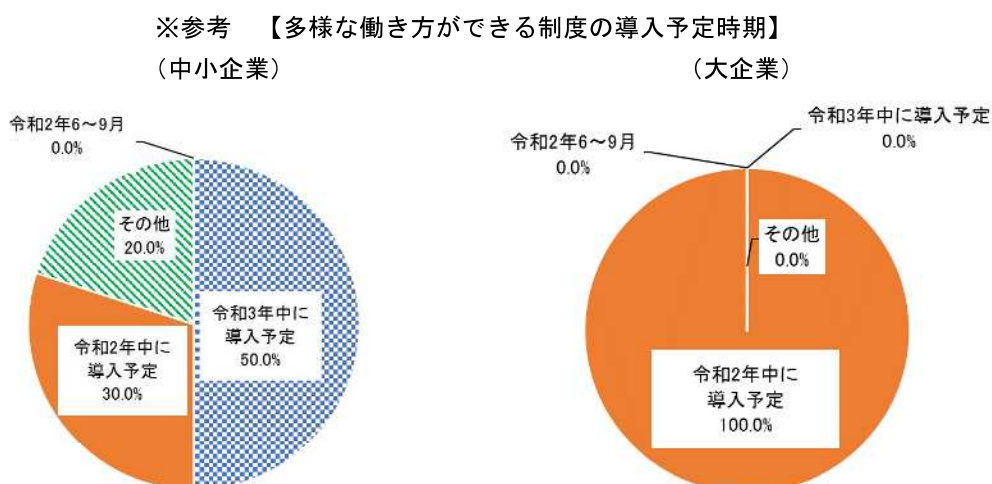
### 5.3 多様な働き方ができる制度の導入時期

中小企業、大企業ともに「令和2年4月～5月」が最多

- 「5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無」で「既に導入している」と回答した事業所に、多様な働き方ができる制度を導入した時期を尋ねたところ、中小企業では、「令和2年4月～5月」が最も高く、41.4%であった。  
大企業でも同じく、「令和2年4月～5月」が最も多く、59.3%であった。



※集計事業所数は、中小企業 87、大企業 27。



※集計事業所数は、中小企業 10、大企業 1。サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

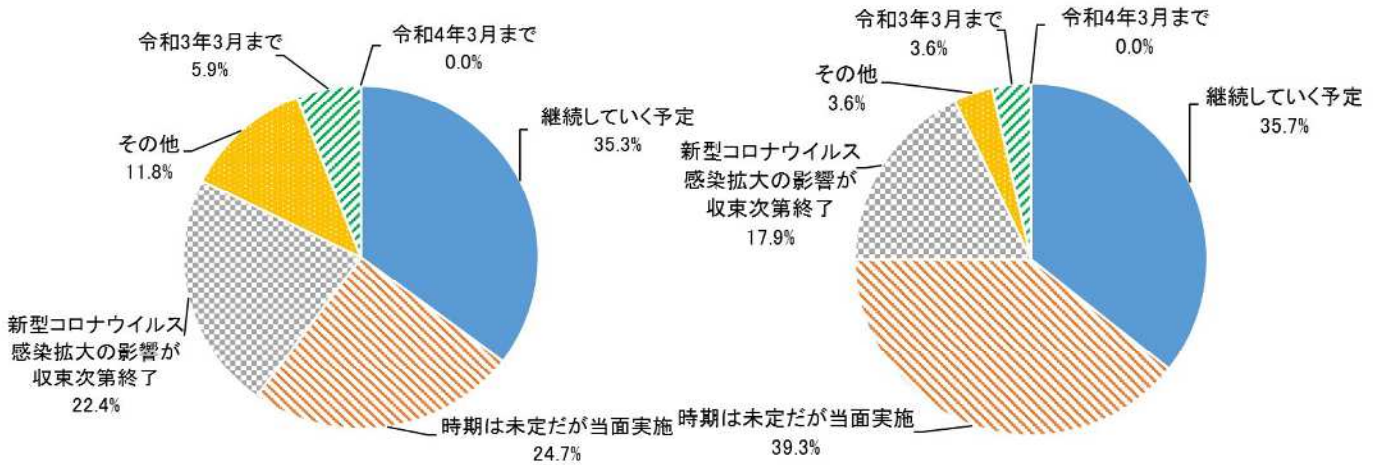


## 5.4 多様な働き方ができる制度の継続実施の予定

中小企業	「継続していく予定」	35.7%
大企業	「時期は未定だが当面実施」	35.3%

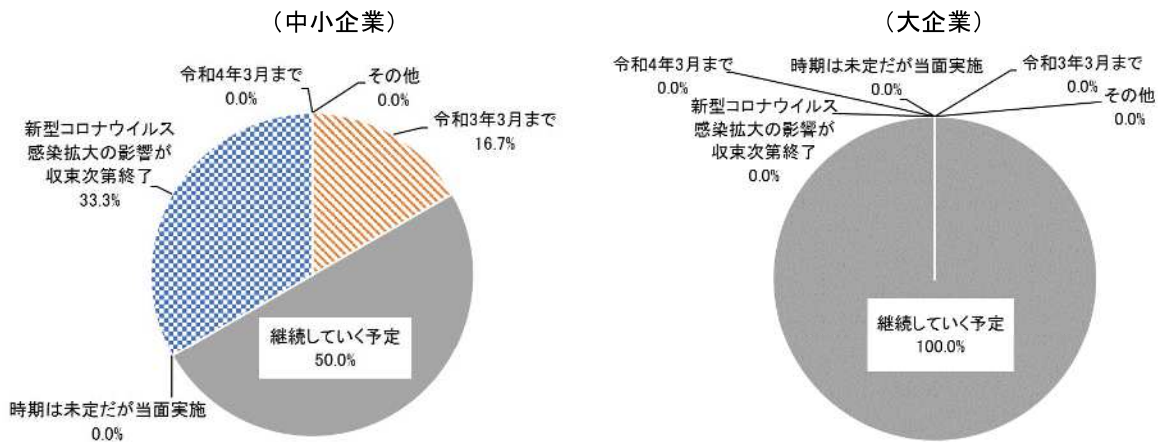
- 「5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無」で「既に導入している」と回答した事業所における多様な働き方ができる制度の継続実施予定について尋ねたところ、中小企業では「継続していく予定」が最も多く 35.3%、次いで「時期は未定だが当面実施」が 24.7%の順であった。
- 大企業においては、「時期は未定だが当面実施」が最も多く 39.3%、次いで「継続していく予定」が 35.7%の順であった。

【多様な働き方ができる制度の継続予定】  
 (「既に導入している」と回答した事業所での割合)  
 (中小企業) (大企業)



※集計事業所数は、中小企業 85、大企業 28。

※参考 【多様な働き方ができる制度の継続予定】  
 (「導入を予定している」と回答した事業所での割合)

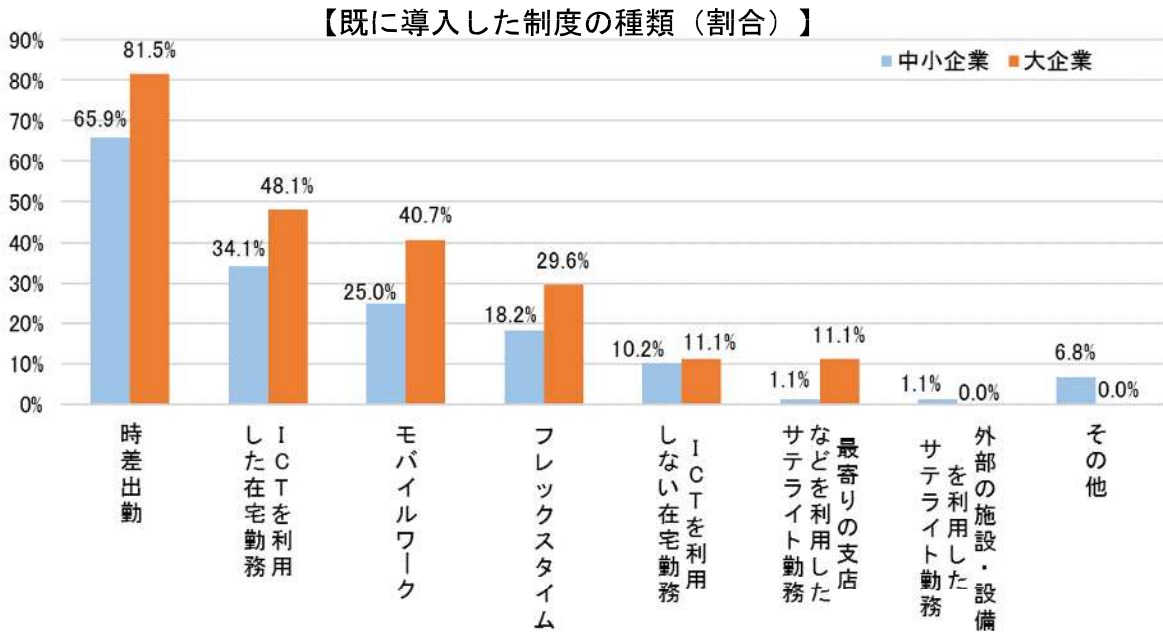


※集計事業所数は中小企業 6、大企業1。サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

## 5.5 導入した多様な働き方ができる制度の内容（複数回答）

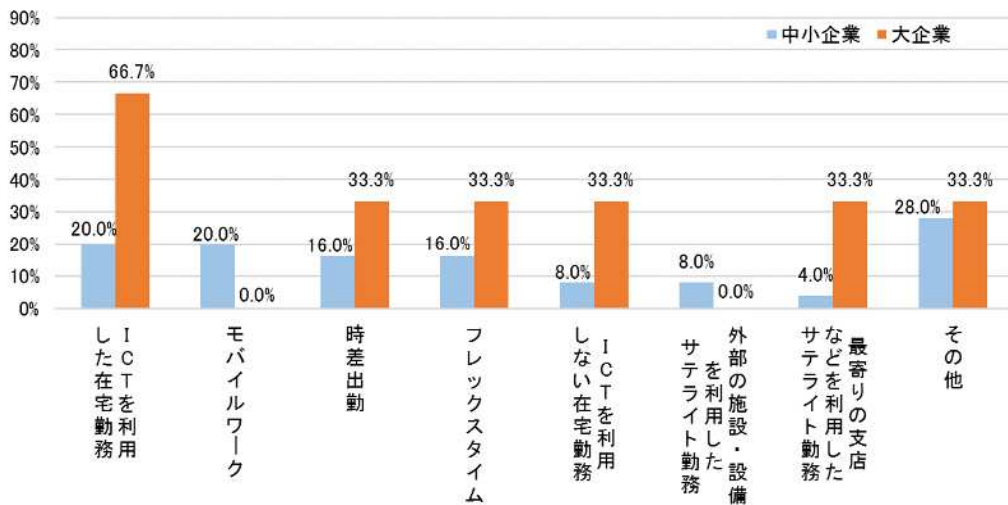
中小企業、大企業ともに「時差出勤」が最多

- 「5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無」で「既に導入している」と回答した事業所において、導入した制度の内容は、中小企業では「時差出勤」が最も多く、65.9%、次いで「ICTを利用した在宅勤務」が34.1%であった。
- 大企業でも同様に、「時差出勤」が最も多く、81.5%、次いで「ICTを利用した在宅勤務」が48.1%であった。



集計事業所数は、中小企業 88、大企業 27。

### ※参考 【導入を予定している制度の内容（割合）】

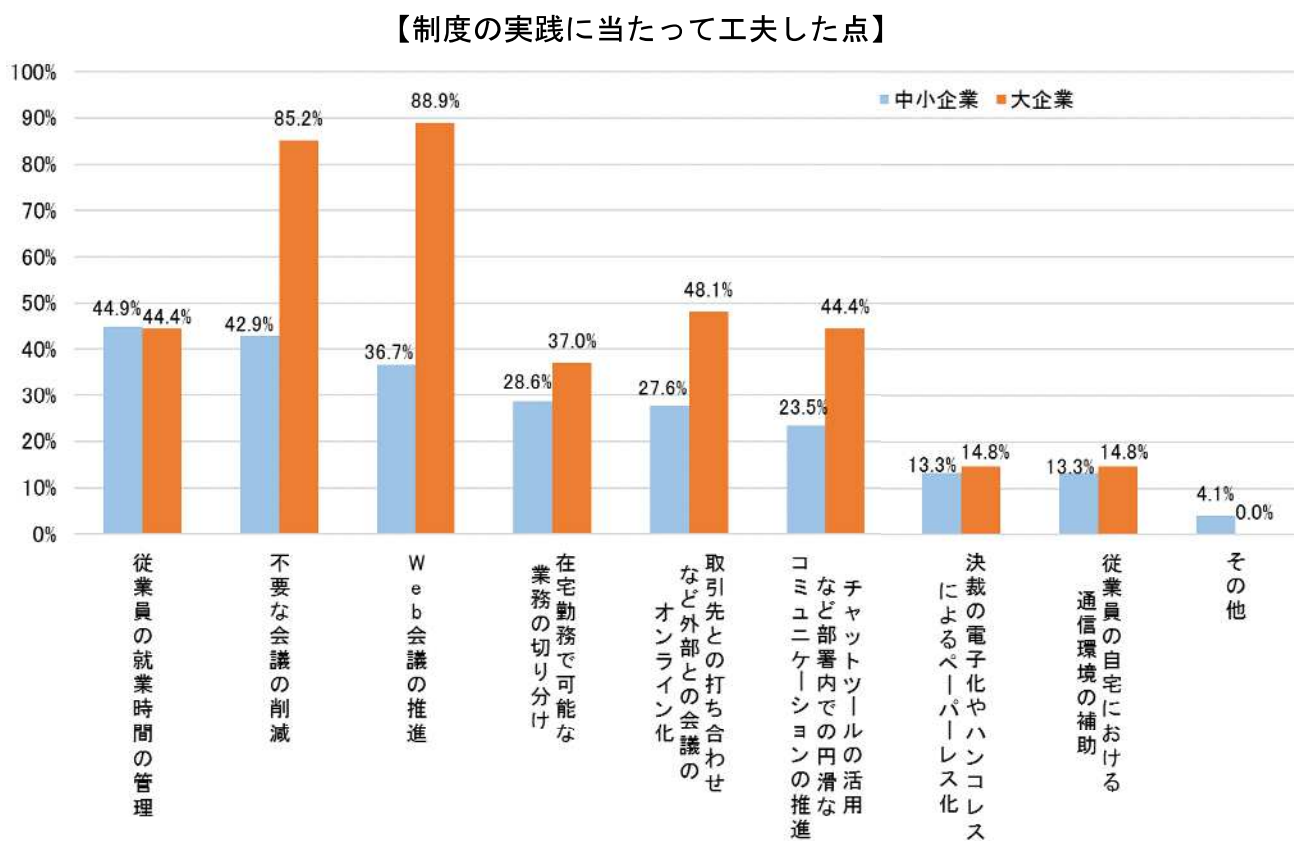


集計事業所数は、中小企業 25、大企業 3。サンプル数が非常に少ないため、参考値として御活用ください。

## 5.6 多様な働き方ができる制度の実践で工夫した点（複数回答）

中小企業「従業員の就業時間の管理」	44.9%
大企業「Web会議の推進」	88.9%

- 「5.1 多様な働き方ができる制度の導入の有無」において、「既に導入している」、「導入を予定している」と回答した事業所に対して、制度の実践に当たって工夫した点を尋ねたところ、中小企業では「従業員の就業時間の管理」が最も多く44.9%、次いで「不要な会議の削減」が42.9%であった。
- 一方、大企業においては、「Web会議の推進」が最も多く88.9%、次いで「不要な会議の削減」が85.2%であった。



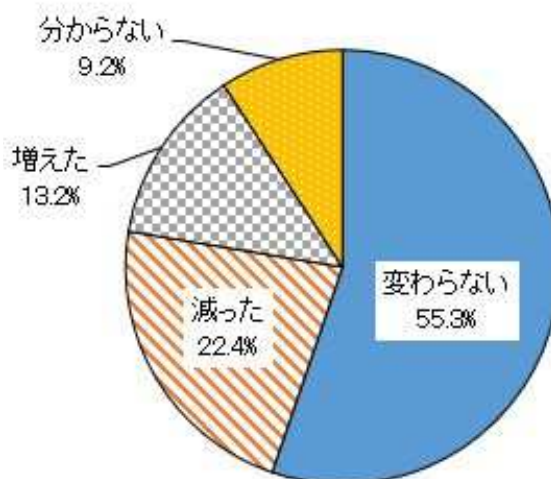
集計事業所数は、中小企業 98、大企業 27。

## 5.7 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（1）

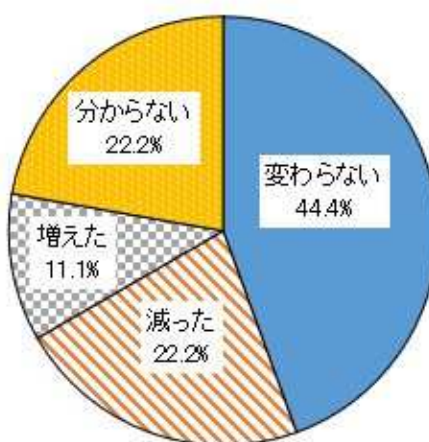
社内メンバー間でのやり取りの変化  
中小企業、大企業ともに「変わらない」が最多

- 多様な働き方ができる制度の導入前後で社内メンバー間でのやり取りの変化について尋ねたところ、中小企業では「変わらない」が最も多く 55.3%、次いで「減った」が 22.4%であった。
- 大企業においては、「変わらない」が最も多く 44.4%、次いで「減った」及び「分からない」が 22.2%であった。

【制度の導入前後での社内メンバー間でのやり取りの変化】（中小企業）



【制度の導入前後での社内メンバー間でのやり取りの変化】（大企業）



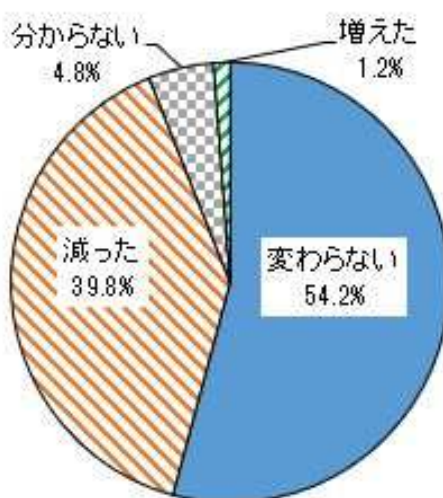
集計事業所数は、中小企業 76、大企業 27。

## 5.8 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（2）

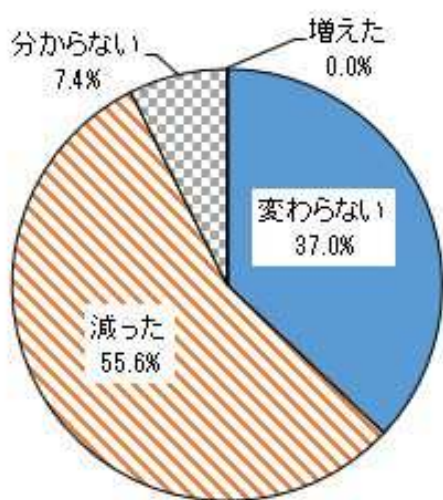
労働時間の変化 「減った」 中小企業 39.8%、大企業 55.6%

- 多様な働き方ができる制度の導入前後で労働時間の変化について尋ねたところ、中小企業では「変わらない」が最も多く54.2%、次いで「減った」が39.8%であった。
- 大企業においては、「減った」が最も多く55.6%、次いで「変わらない」が37.0%であった。

【制度導入前後での労働時間の変化】（中小企業）



【制度導入前後での労働時間の変化】（大企業）



集計事業所数は、中小企業 76、大企業 27。

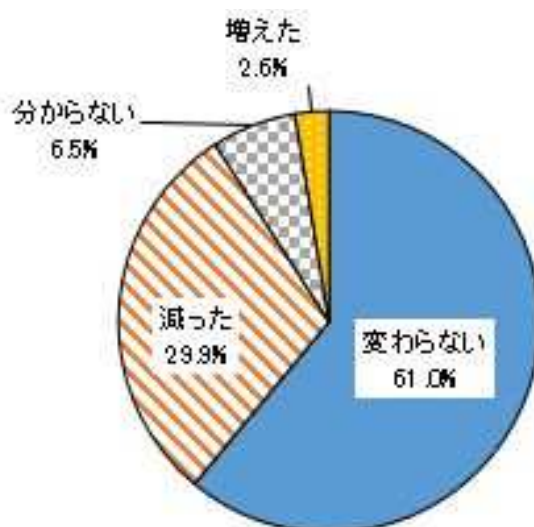
### 5.9 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（3）

通勤費用などの諸経費※の変化 「減った」 中小企業 29.9%、大企業 25.9%

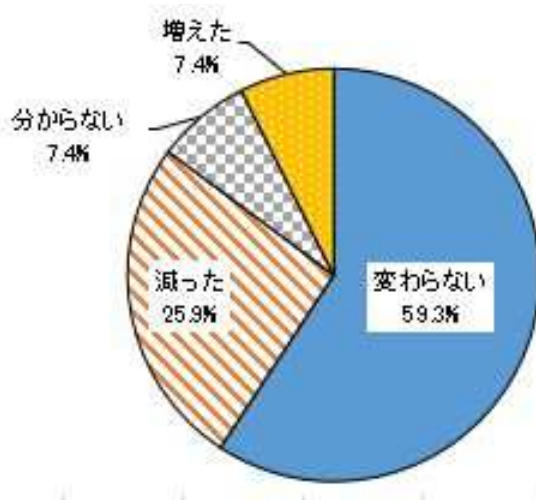
※賃金を除く

- 多様な働き方ができる制度の導入前後で通勤費用などの諸経費の変化について尋ねたところ、中小企業では「変わらない」が最も多く61.0%、次いで「減った」が29.9%であった。
- 大企業においては、「変わらない」が最も多く59.3%、次いで「減った」が25.9%であった。

【制度の導入前後での通勤費用などの諸経費の変化】（中小企業）



【制度の導入前後での通勤費用などの諸経費の変化】（大企業）



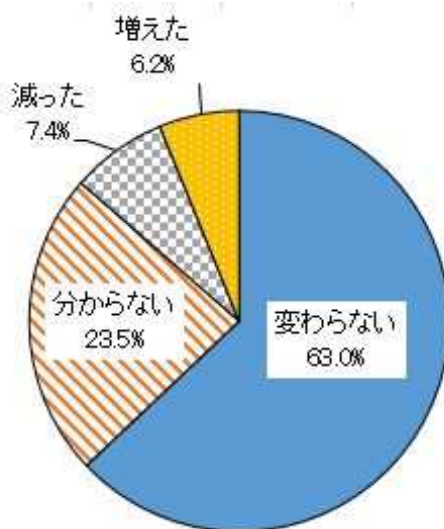
集計事業所数は、中小企業 77、大企業 27。

## 5.10 多様な働き方ができる制度の導入前後での変化（4）

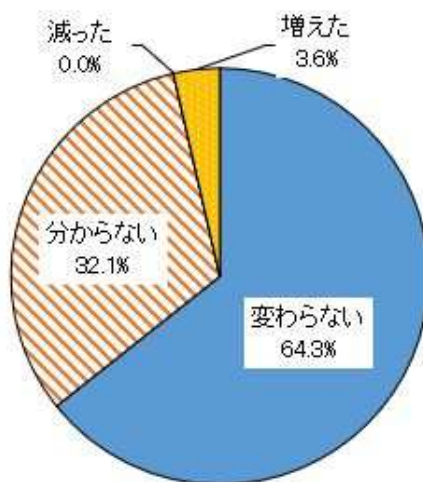
従業員の仕事への意欲・やる気の変化  
中小企業、大企業ともに「変わらない」が最多

- 多様な働き方ができる制度の導入前後での従業員の仕事への意欲・やる気も変化について尋ねたところ、中小企業では「変わらない」が最も多く 63.0%、次いで「分からない」が 23.5%であった。
- 大企業においても、「変わらない」が最も多く 64.3%、次いで「分からない」が 32.1%であった。

【制度の導入前後での従業員の仕事への意欲・やる気の変化】（中小企業）



【制度の導入前後での従業員の仕事への意欲・やる気の変化】（大企業）



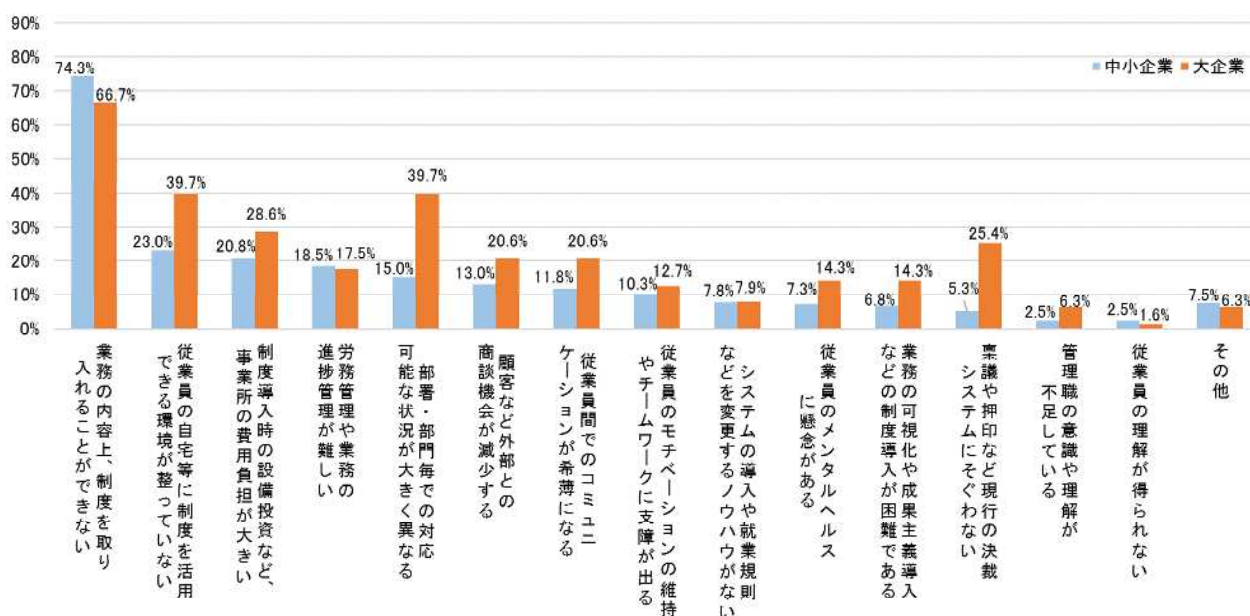
集計事業所数は、中小企業 81、大企業 28。

## 5.11 多様な働き方ができる制度の導入に当たっての課題（複数回答）

中小企業、大企業ともに「業務の内容上、制度を取り入れることができない」が最多

- 多様な働き方ができる制度の導入に当たっての課題について、中小企業では「業務の内容上、制度を取り入れることができない」が最も多く74.3%、次いで「従業員の自宅等に制度を活用できる環境が整っていない」が23.0%となった。
- 大企業においては、「業務の内容上、制度を取り入れることができない」が最も多く、66.7%、次いで「従業員の自宅等に制度を活用できる環境が整っていない」及び「部署・部門毎での対応可能な状況が大きく異なる」が39.7%となった。

【多様な働き方ができる制度の導入に当たっての課題】



集計事業所数は、中小企業 400、大企業 63。



この調査票は、統計的に処理するため  
のみに用いられ、統計以外の目的に  
使用されることはありません。

# 令和2年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するため実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

## 【御記入に当たってのお願い】

- この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について御記入ください。
- 設問には、原則として、**令和2年7月31日現在**の状況について回答してください。
- 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を参照してください。
- 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を御記入ください。
- 回答の際は調査票の**マーク欄（□）にチェックしてください。** 例：

※本調査は機械を使用して読み取り・集計を行うため、お手数ですが御協力をよろしくお願いたします。  
また、手書きでの記入部分についても、読み取り率向上のため、枠線に重ならないようお願いたします。

## 【貴事業所の概要について御記入ください】

事業所所在地	〒 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
事業所名		
主要事業 (いずれか1つにマークしてください)	<input type="checkbox"/> 建設業	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業
	<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 宿泊業
	<input type="checkbox"/> 情報通信業	<input type="checkbox"/> 飲食サービス業
	<input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業	<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業(旅行業除く)、娯楽業
	<input type="checkbox"/> 卸売業	<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業のうち旅行業
	<input type="checkbox"/> 小売業	<input type="checkbox"/> 教育、学習支援業
	<input type="checkbox"/> 金融業、保険業	<input type="checkbox"/> 医療・福祉
	<input type="checkbox"/> 不動産業	<input type="checkbox"/> 複合サービス事業(協同組合など)
	<input type="checkbox"/> 物品賃貸業	<input type="checkbox"/> サービス業(他に分類されないもの)

本社・支店などを含めた 企業全体の常用労働者数 (「常用労働者」の定義は 「記入上の注意」を御覧ください。)	<input type="checkbox"/> 10人以下	<input type="checkbox"/> 101~300人
	<input type="checkbox"/> 11~30人	<input type="checkbox"/> 301~1000人
	<input type="checkbox"/> 31~50人	<input type="checkbox"/> 1001人以上
	<input type="checkbox"/> 51~100人	

御担当者の御連絡先	(部署)	
	(氏名)	(電話番号) ※左詰めで御記入ください <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

※ 御記入後、同封の返信用封筒(切手不要)で、**10月16日(金)**までに投函くださるよう、お願いたします。

## 【問合せ先】

埼玉県 産業労働部 雇用労働課 勤労者支援担当 吉田・真保・澤田

電話:048-830-4518

メール:a4510-05@pref.saitama.lg.jp

# I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

**問1** 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を御記入ください。

※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。

前頁の表紙に御記入いただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、「**貴事業所のみ**」の労働者数を御記入ください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者						
	うち役員者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他		
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	

**問2** 過去1年間(平成31年4月～令和2年3月)に非正規労働者から正社員に転換した方の人数を御記入ください。

平成31年4月～令和2年3月に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	人
--------------------------------------	---

**問3** 過去3年間(平成29年4月1日～令和2年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を御記入ください。

また、離職者のうち、採用後1年以内に離職した従業員の人数を御記入ください。

① 採用者数	人	② ①のうち、離職者数	人	③ ②のうち、1年以内の離職者数	人
--------	---	-------------	---	------------------	---

**問4** 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について当てはまるもの全てにチェックしてください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください

<input type="checkbox"/> 週休一日制又は週休一日半制	<input type="checkbox"/> 完全週休二日制より休日日数が多い制度 ※2
<input type="checkbox"/> 週休二日制だが、一部出勤となる日がある ※1	<input type="checkbox"/> 国民の祝日を休日としている
<input type="checkbox"/> 完全週休二日制	<input type="checkbox"/> 年末年始を休日としている ※3 【12月 日～1月 日】

※1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など

※2 月1回以上週休三日制など

※3 年度によって異なる場合は令和元年度の実績を御記入ください

※4 シフト制などで休日が不規則な場合は、労働者の月の休日数を週で平均して回答してください

**問5** 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間を御記入ください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください

1日当たり所定労働時間	時間	分
1週当たり所定労働時間	時間	分

**問5-2** 正規労働者の年間所定労働時間(平成31年4月～令和2年3月)を御記入ください。

※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

千	百	十	時間
---	---	---	----

(参考)年間所定労働時間の計算式

$$(365日 - \text{年間休日}) \times \text{1日当たり労働時間}$$

※平成31・令和元年度の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

**問6** 正規労働者の平成31年4月～令和2年3月の一人当たり年間所定外労働時間(残業等)を御記入ください。

※年度途中に採用され、又は退職した者を除く全ての正規労働者の年間所定外労働時間を合計し、同労働者の人数で除してください。

百	十	時間
---	---	----







**問22** 仕事と生活(育児・介護・病気治療)の両立を支援するために、どのような支援を導入していますか。それぞれについて、当てはまるもの全てにチェックしてください。(利用実績がない場合も含みます。)

	育児	介護	病気治療
1 未消化の有給休暇の積立制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 法定を超える時間短縮勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 看護休暇や介護休暇、病気治療のための法定以上の休暇制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 育児・介護・医療サービス利用の費用援助(実費に対する補助)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 育児・介護・治療費用の補助(貸付や出産祝金・見舞金など定額の給付)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 事業所内保育施設の設置	<input type="checkbox"/>	/	/
9 時間単位の有給休暇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 育児・介護・病気治療を理由とした退職者の再雇用制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 在宅勤務やサテライト勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 育児・介護休業や入院などによる病気治療後の職場復帰の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 法定を超える支援制度は設置していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/
14 病気治療に関する支援制度は設置していない	/	/	<input type="checkbox"/>
15 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**問23** 仕事と生活の両立を支援する上での課題はありますか。それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療
1 代替要員を確保することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 人員配置や業務分担が難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談体制が整っていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 仕事に対する意欲を維持することが難しい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 公的サービスが十分でない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 これまで事例がないため、分からない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**問24** 仕事と生活の両立支援を行う上で、行政などに望むことは何ですか。育児・介護・病気治療それぞれについて、当てはまるものに3つまでチェックしてください。

	育児	介護	病気治療
1 両立支援の実績がある企業の事例紹介や取組に積極的な企業の表彰など	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 両立支援に関する就業規則の整備など、企業の労務管理等の相談	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 経営者や管理職向けの研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 法制度の整備や強化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 介護保険制度や支援サービスなど両立支援に関する情報提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>







以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。

埼玉県では、仕事と生活の両立を支援するため、以下のような取組を実施しています。  
下記の事業に興味をお持ちの方は、該当する事業の番号欄にチェックを入れてください。  
チェックを入れていただいた事業について、県職員等が説明にお伺いします。

① 「多様な働き方実践企業」の認定

短時間勤務など仕事と子育て等の両立を支援する制度を利用している従業員がいる企業を認定しています。  
多くの認定企業から、従業員の定着や企業イメージの向上に効果があったとの声が寄せられています。

② 女性活躍のための働き方見直し支援事業

長時間労働の是正、テレワーク制度の導入・対象拡大、男性の育児休業取得促進を進める企業にアドバイザーを派遣し、働き方見直しの取組を支援します。一定の成果を挙げた企業には奨励金を支給します。  
このほか、女性の活躍や働き方改革に取り組む企業に対し、アドバイザーを無料で派遣します。

③ 子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー派遣

子育て・介護・病気の治療をしながら働く社員を支援する企業に、社会保険労務士の資格を持つ相談員が  
出向き、職場環境を整備する上でのアドバイスや社員向けのセミナーを無料で行います。

	①	②	③
関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



# 埼 玉 県



彩の国



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

---

—令和2年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 雇用労働課  
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4516 (直通)

令和3年3月発行

---