

令和3年度  
埼玉県就労実態調査報告書

令和4年3月

埼玉県産業労働部



# 目 次

<b>第1章 令和3年度埼玉県就労実態調査の概要</b> .....	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
<b>第2章 調査の集計結果</b> .....	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 新規学卒就職者の離職率.....	16
1.7 正社員の離職率.....	17
1.8 休日（週休制）の状況.....	18
1.9 正社員の所定労働時間.....	19
1.10 正社員の年間所定労働時間.....	20
1.11 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.....	21
II 外国人材（特定技能制度）の活用について.....	22
2.1 特定技能制度に基づく外国人材の雇用状況.....	22
2.2 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定.....	23
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.....	24
2.4 特定技能制度の活用に当たっての課題.....	25
III 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について.....	26
3.1 過去1年間のハラスメント相談・訴えについて.....	26
3.2 ハラスメント対策の実施状況について.....	27
3.3 ハラスメント対策の取組内容について.....	28
3.4 メンタルヘルス不調の実態把握について.....	29
3.5 メンタルヘルス不調の実態把握方法.....	30
3.6 メンタルヘルス不調への効果的な対策.....	31

IV	仕事と生活の両立支援について	3 2
4.1	育児休業の取得状況	3 2
4.2	男性の育児休業取得者の有無	3 3
4.3	育児のための短時間勤務制度の利用状況	3 4
4.4	介護休業の取得状況	3 5
4.5	介護のための短時間勤務制度の利用状況	3 6
4.6	介護を抱える労働者の実態把握方法	3 7
4.7	介護離職者の有無	3 8
4.8	仕事と育児の両立支援制度	3 9
4.9	仕事と介護の両立支援制度	4 0
4.10	仕事と病気治療の両立支援制度	4 1
4.11	仕事と不妊治療の両立支援制度	4 2
4.12	仕事と育児の両立を支援する上での課題	4 3
4.13	仕事と介護の両立を支援する上での課題	4 4
4.14	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	4 5
4.15	仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題	4 6
4.16	両立支援を行う上で行政等に望むこと	4 7

V	「働き方」の見直しや改善（「働き方改革」）の取組について	5 0
5.1	働き方の見直しや改善への取組について	5 0
5.2	実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組	5 1
5.3	働き方の見直しや改善により期待する効果	5 2
5.4	働き方の見直しや改善にあたっての課題	5 3

<b>第3章</b>	<b>調査票</b>	<b>5 5</b>
------------	------------	------------

## 第 1 章 令和 3 年度埼玉県就労実態調査の概要

## 第1章 令和3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3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「令和元年度フレーム」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) 飲食サービス業(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やメンタルヘルス対策
- (5) 仕事と生活の両立支援
- (6) 「働き方」の見直しや改善(「働き方改革」)の取組

## 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	624	41.6%

※有効回答数624の内訳は、中小企業545事業所（回答率41.0%）、大企業79事業所（回答率46.5%）である。  
（令和2年度調査では有効回答数517（中小453、大企業64））

## 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	545	181	214	68	59	23	—	—
建 設 業	60	26	25	1	6	2	—	—
製 造 業	71	16	25	12	7	11	—	—
情 報 通 信 業	4	1	1	1	1	—	—	—
運 輸 業、郵 便 業	17	3	4	3	3	4	—	—
卸 売 業・小 売 業	95	32	41	13	9	—	—	—
金 融 業・保 険 業	7	1	2	0	0	4	—	—
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	33	14	8	5	4	2	—	—
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	4	4	2	2	—	—	—
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	48	23	21	4	0	—	—	—
教 育、学 習 支 援 業	23	7	8	6	2	—	—	—
医 療、福 祉	73	21	30	10	12	—	—	—
サ ー ビ ス 業	102	33	45	11	13	—	—	—

### （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	79	—	—	—	8	25	22	24
建 設 業	8	—	—	—	—	—	4	4
製 造 業	6	—	—	—	—	—	2	4
情 報 通 信 業	0	—	—	—	—	0	0	0
運 輸 業、郵 便 業	3	—	—	—	—	—	1	2
卸 売 業・小 売 業	18	—	—	—	8	3	3	4
金 融 業・保 険 業	2	—	—	—	—	0	2	0
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	5	—	—	—	—	1	0	4
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	—	—	—	—	1	0	0
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	5	—	—	—	0	1	1	3
教 育、学 習 支 援 業	2	—	—	—	—	1	0	1
医 療、福 祉	12	—	—	—	—	9	2	1
サ ー ビ ス 業	17	—	—	—	—	9	7	1

## 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3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 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

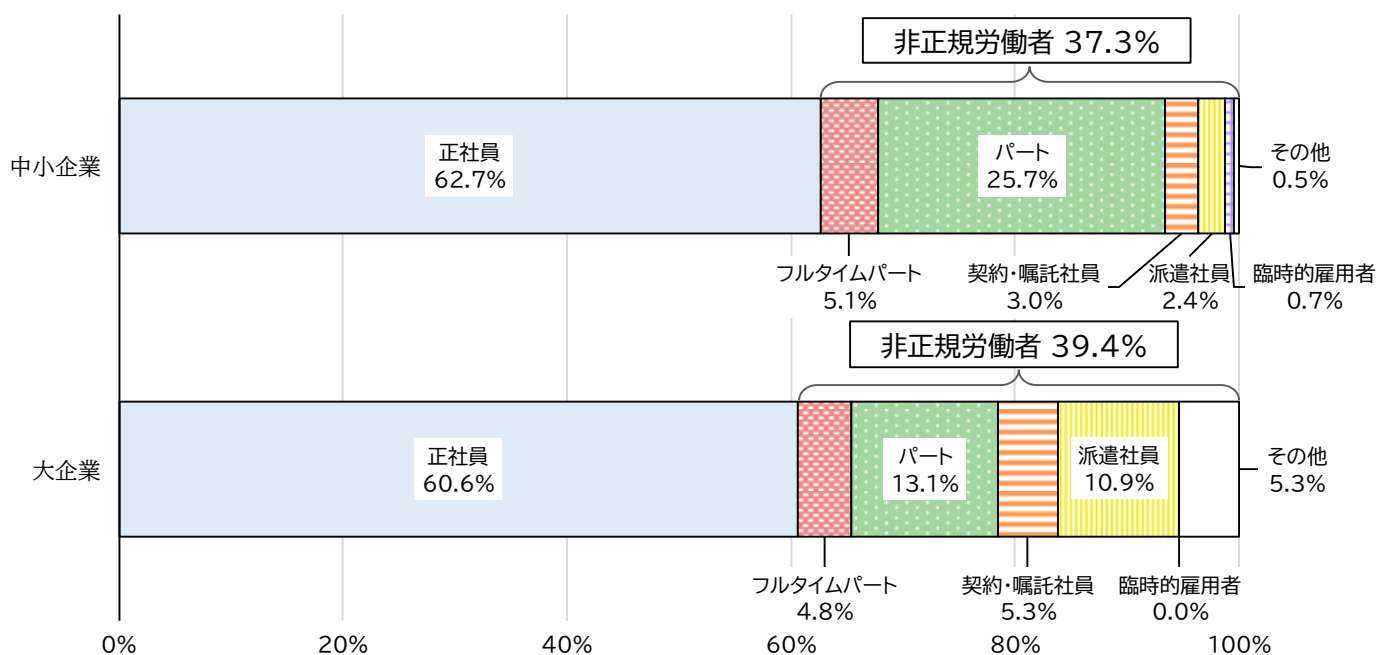
### I 労働者の就業形態等について

#### 1.1 就業形態別雇用状況(男女計)

「正社員」の割合 62.7%      「非正規労働者」の割合 37.3%

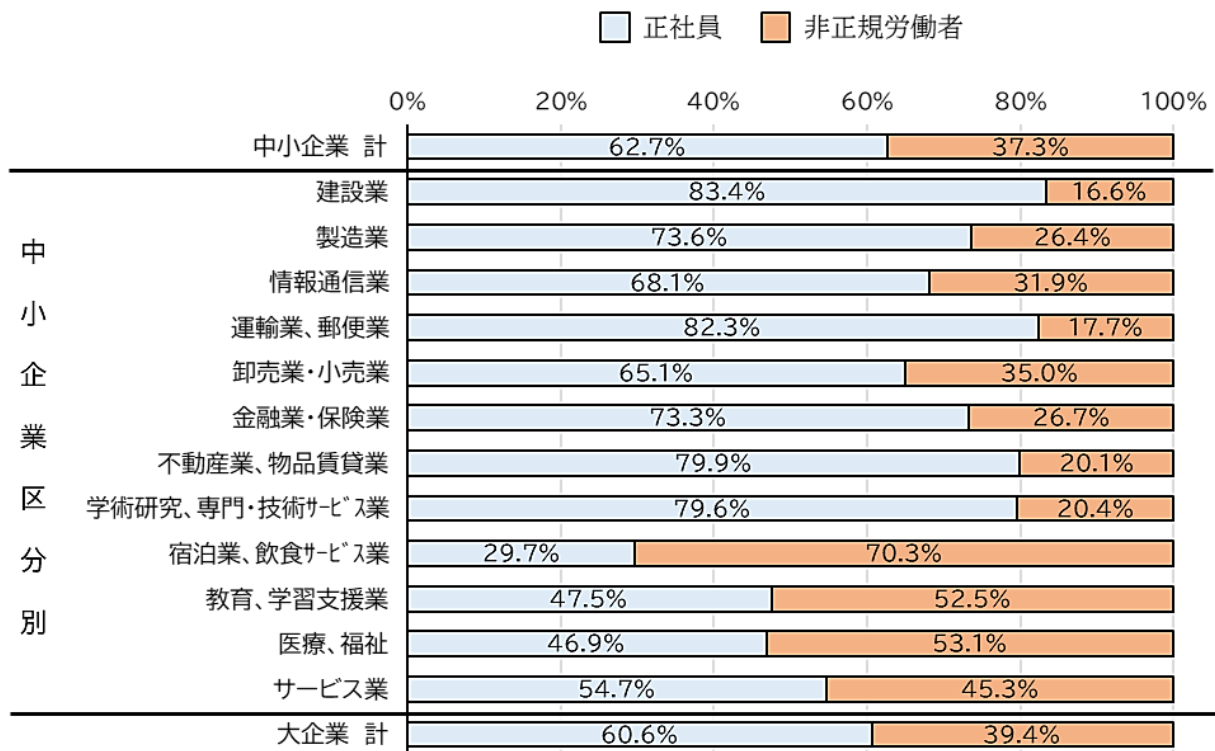
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が62.7%、「非正規労働者」が37.3%で、正社員の割合が前年度(61.5%)よりも1.2ポイント上昇した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が2.1ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く25.7%、次いで「フルタイムパート」が5.1%、「契約・嘱託社員」が3.0%の順になっている。

【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、「建設業」が最も高く83.4%、次いで「運輸業、郵便業」が82.3%、「不動産業、物品賃貸業」が79.9%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く70.3%、次いで「医療、福祉」が53.1%、「教育、学習支援業」が52.5%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						
			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	528	10,412	62.7%	21.1%	37.3%	5.1%	25.7%	3.0%	2.4%	0.7%	0.5%
建設業	57	898	83.4%	21.6%	16.6%	2.4%	4.2%	7.2%	0.4%	2.1%	0.1%
製造業	69	1,999	73.6%	25.4%	26.4%	7.1%	9.6%	3.3%	5.5%	0.1%	1.0%
情報通信業	4	113	68.1%	9.1%	31.9%	10.6%	3.5%	13.3%	4.4%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	16	537	82.3%	5.7%	17.7%	7.8%	4.8%	4.1%	0.9%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	92	1,383	65.1%	23.4%	35.0%	7.4%	24.6%	2.0%	0.7%	0.0%	0.3%
金融業・保険業	7	217	73.3%	58.5%	26.7%	0.5%	10.1%	8.3%	7.8%	0.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	31	462	79.9%	25.5%	20.1%	1.5%	15.6%	1.9%	0.9%	0.0%	0.2%
学術研究・専門・技術サービス業	12	147	79.6%	18.8%	20.4%	6.1%	12.9%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業	48	555	29.7%	36.4%	70.3%	5.0%	61.1%	0.0%	0.0%	2.9%	1.3%
教育・学習支援業	21	543	47.5%	18.2%	52.5%	2.6%	39.6%	2.0%	2.4%	4.1%	1.8%
医療・福祉	71	1,623	46.9%	16.8%	53.1%	3.9%	45.4%	1.7%	1.5%	0.6%	0.1%
サービス業	100	1,935	54.7%	14.4%	45.3%	4.5%	34.6%	2.8%	2.9%	0.2%	0.3%
大企業計	75	2,804	60.6%	17.0%	39.4%	4.8%	13.1%	5.3%	10.9%	0.0%	5.3%

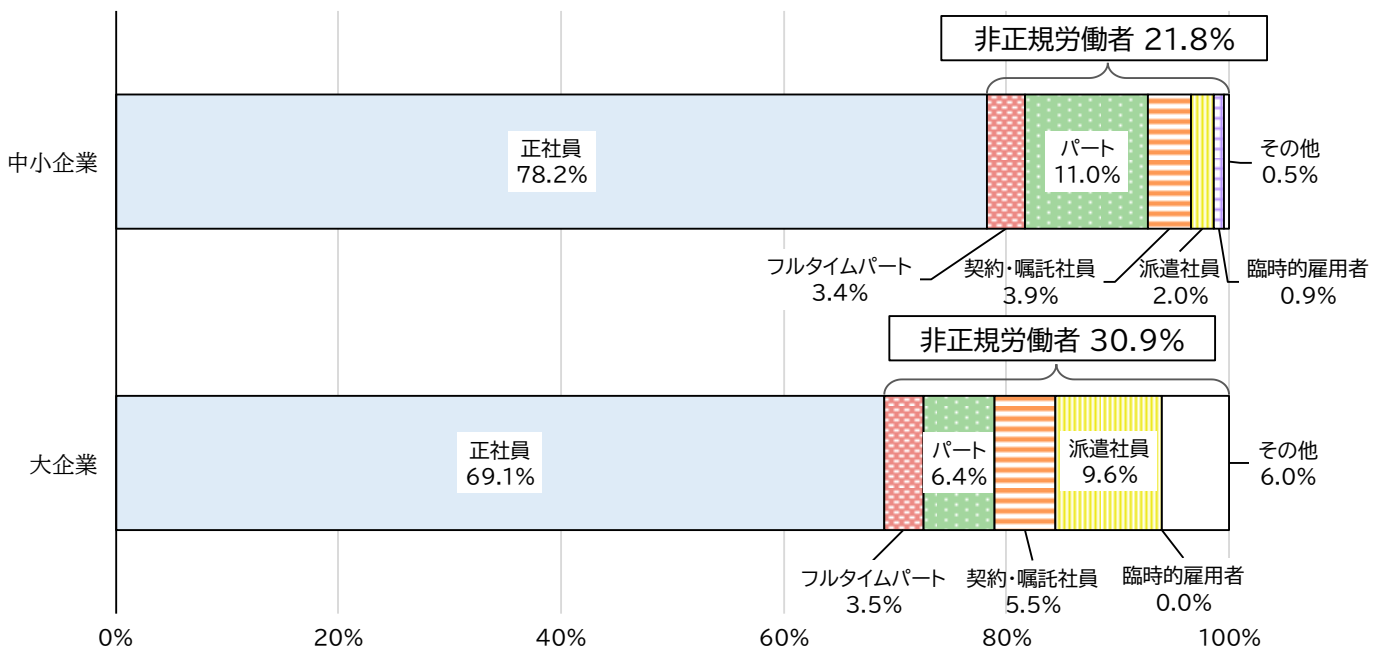
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 1.2 就業形態別雇用状況(男性)

男性の「正社員」の割合 78.2% 「非正規労働者」の割合 21.8%

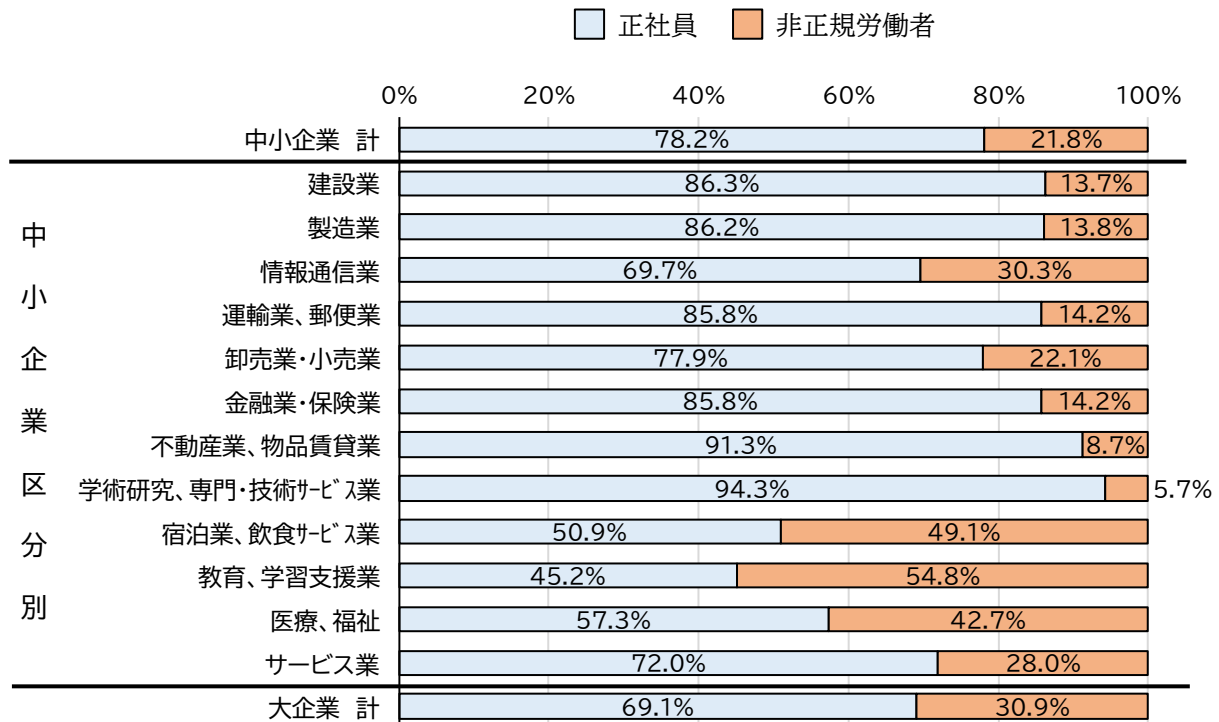
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が78.2%、「非正規労働者」が21.8%で、前年度(77.2%)より正社員の割合が1.0ポイント上昇した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が9.1ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く11.0%、次いで「契約・嘱託社員」が3.9%、「フルタイムパート」が3.4%の順になっている。

【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、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高く94.3%、次いで「不動産業、物品賃貸業」が91.3%、「建設業」が86.3%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54.8%、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%、「医療、福祉」が42.7%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						
			割合	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	495	5,554	78.2%	25.0%	21.8%	3.4%	11.0%	3.9%	2.0%	0.9%	0.5%
建設業	56	731	86.3%	21.1%	13.7%	2.2%	1.0%	7.9%	0.1%	2.5%	0.0%
製造業	67	1,226	86.2%	31.7%	13.8%	3.4%	3.1%	2.4%	3.8%	0.2%	0.9%
情報通信業	3	76	69.7%	7.5%	30.3%	7.9%	3.9%	11.8%	6.6%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	16	471	85.8%	5.2%	14.2%	7.0%	2.5%	4.5%	0.2%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	84	837	77.9%	27.1%	22.1%	6.1%	12.3%	2.9%	0.5%	0.0%	0.4%
金融業・保険業	7	134	85.8%	69.6%	14.2%	0.0%	4.5%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	288	91.3%	28.1%	8.7%	0.7%	4.9%	2.8%	0.0%	0.0%	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	12	87	94.3%	22.0%	5.7%	4.6%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	43	220	50.9%	35.7%	49.1%	1.4%	41.4%	0.0%	0.0%	5.0%	1.4%
教育、学習支援業	21	155	45.2%	40.0%	54.8%	1.3%	29.7%	4.5%	7.7%	9.0%	2.6%
医療、福祉	62	361	57.3%	29.0%	42.7%	1.7%	34.9%	4.7%	0.3%	0.8%	0.3%
サービス業	94	968	72.0%	16.6%	28.0%	2.4%	17.1%	3.3%	4.4%	0.3%	0.4%
大企業 計	66	1794	69.1%	20.4%	30.9%	3.5%	6.4%	5.5%	9.6%	0.0%	6.0%

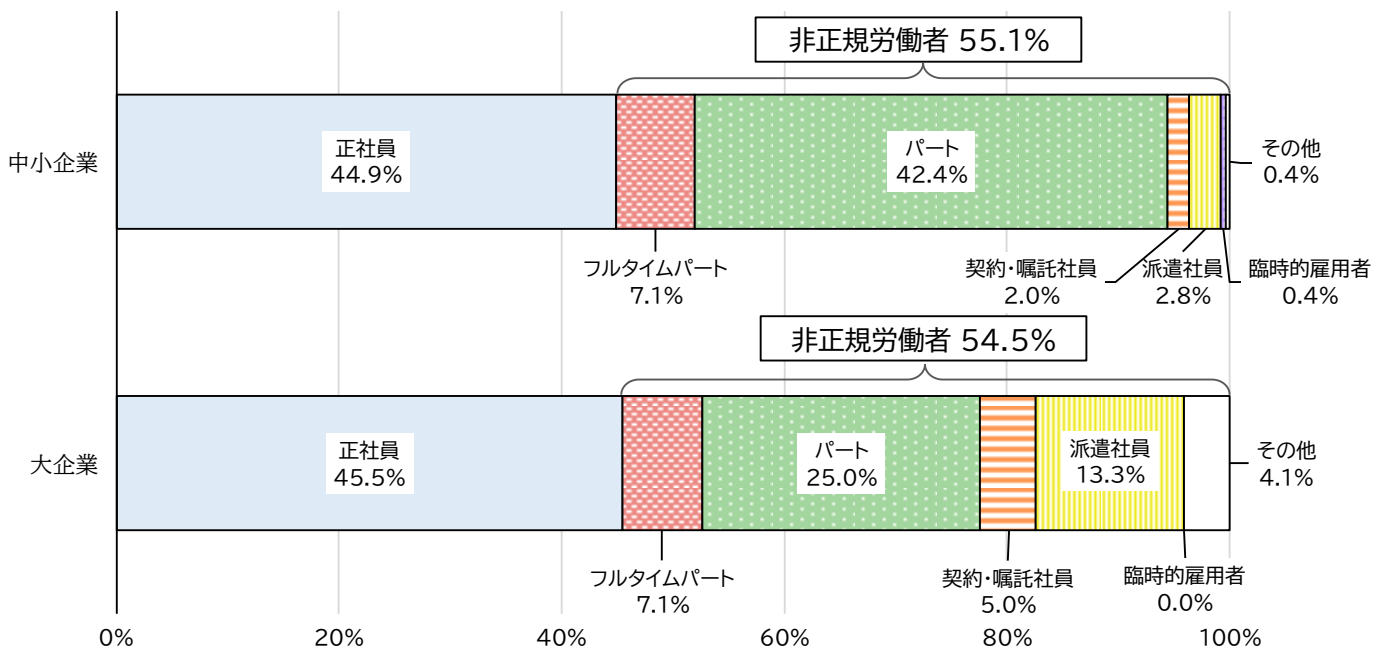
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

### 1.3 就業形態別雇用状況(女性)

女性の「正社員」の割合 44.9% 「非正規労働者」の割合 55.1%

- 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44.9%で、前年度(43.3%)より正社員の割合が1.6ポイント上昇した。女性の非正規労働者の割合(55.1%)は、男性の同割合(21.8%)に比べて33.3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42.4%、次いで「フルタイムパート」が7.1%、「派遣社員」が2.8%の順になっている。

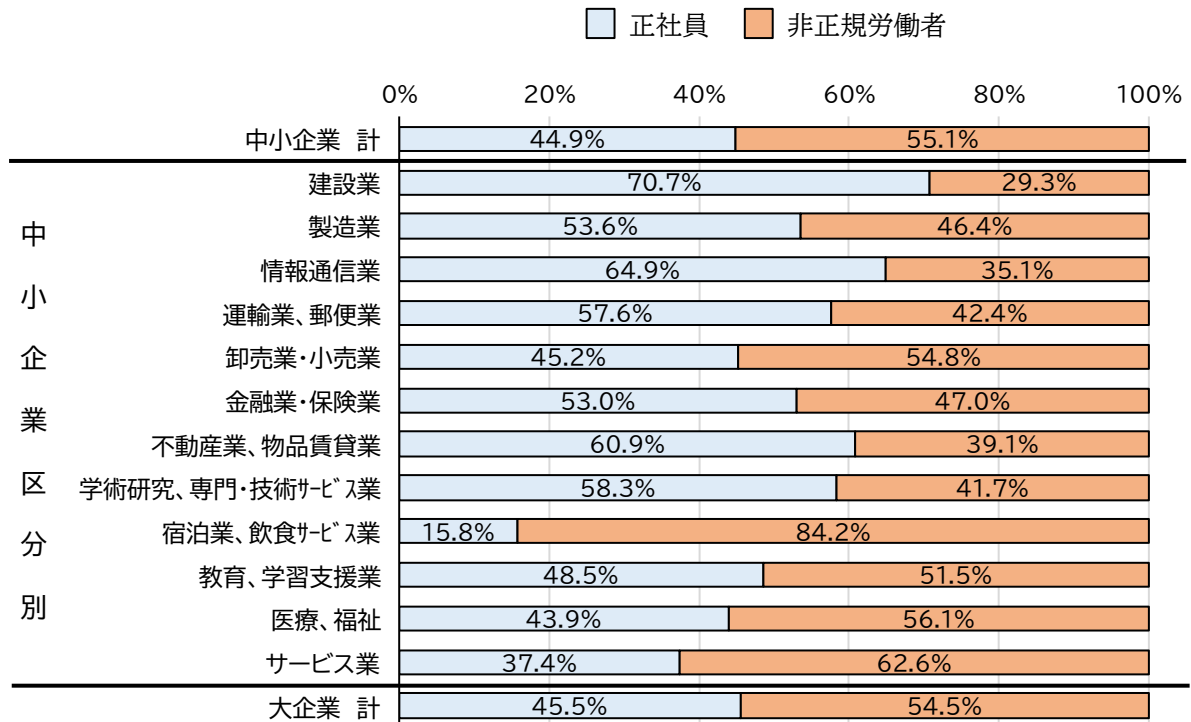
【就業形態別 雇用状況】(女性)



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く70.7%、次いで「情報通信業」が64.9%、「不動産業、物品賃貸業」が60.9%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く84.2%、次いで「サービス業」が62.6%、「医療、福祉」が56.1%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						
			役員者	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	494	4,858	44.9%	13.2%	55.1%	7.1%	42.4%	2.0%	2.8%	0.4%	0.4%
建設業	49	167	70.7%	24.6%	29.3%	3.6%	18.6%	4.2%	1.8%	0.6%	0.6%
製造業	66	773	53.6%	9.4%	46.4%	12.8%	19.8%	4.5%	8.3%	0.0%	1.0%
情報通信業	4	37	64.9%	12.5%	35.1%	16.2%	2.7%	16.2%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	15	66	57.6%	10.5%	42.4%	13.6%	21.2%	1.5%	6.1%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	86	546	45.2%	13.4%	54.8%	9.5%	43.4%	0.7%	0.9%	0.0%	0.2%
金融業・保険業	7	83	53.0%	29.5%	47.0%	1.2%	19.3%	6.0%	20.5%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	27	174	60.9%	18.9%	39.1%	2.9%	33.3%	0.6%	2.3%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12	60	58.3%	11.4%	41.7%	8.3%	30.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	44	335	15.8%	37.7%	84.2%	7.5%	74.0%	0.0%	0.0%	1.5%	1.2%
教育、学習支援業	20	388	48.5%	10.1%	51.5%	3.1%	43.6%	1.0%	0.3%	2.1%	1.5%
医療、福祉	70	1,262	43.9%	12.3%	56.1%	4.6%	48.4%	0.8%	1.8%	0.5%	0.0%
サービス業	94	967	37.4%	10.2%	62.6%	6.7%	52.1%	2.3%	1.3%	0.0%	0.1%
大企業計	73	1,010	45.5%	7.8%	54.5%	7.1%	25.0%	5.0%	13.3%	0.0%	4.1%

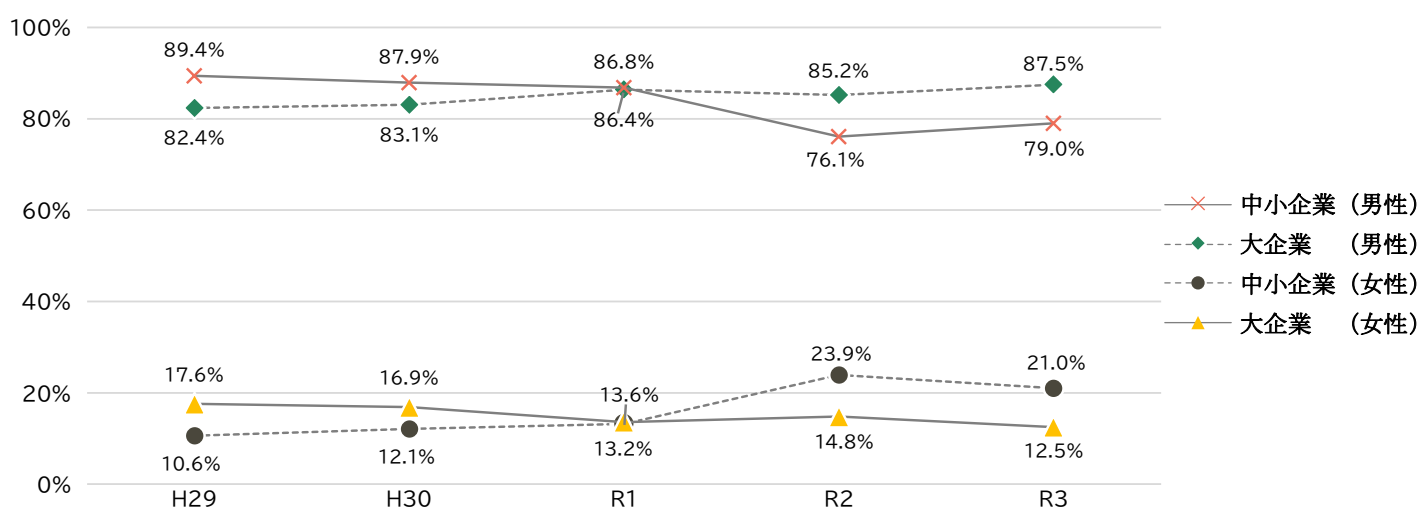
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 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 21.0%

- 中小企業において、役職者のうち女性の占める割合は21.0%で、前年度(23.9%)より2.9ポイント低下し、男性の同割合(79.0%)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12.5%)と比較すると、8.5ポイント高い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「医療、福祉」が最も高く53.1%、次いで「情報通信業」が42.9%、「教育、学習支援業」が40.4%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	集計事業所集	労働者数	正社員			
				役職者		
				男性	女性	
中 小 企 業 計	528	10,412	62.7%	21.1%	79.0%	21.0%
建 設 業	57	898	83.4%	21.6%	82.1%	17.9%
製 造 業	69	1,999	73.6%	25.4%	89.6%	10.4%
情 報 通 信 業	4	113	68.1%	9.1%	57.1%	42.9%
運 輸 業、 郵 便 業	16	537	82.3%	5.7%	84.0%	16.0%
卸 売 業・ 小 売 業	92	1,383	65.1%	23.4%	84.3%	15.7%
金 融 業・ 保 険 業	7	217	73.3%	58.5%	86.0%	14.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	31	462	79.9%	25.5%	78.7%	21.3%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	147	79.6%	18.8%	81.8%	18.2%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	48	555	29.7%	36.4%	66.7%	33.3%
教 育、 学 習 支 援 業	21	543	47.5%	18.2%	59.6%	40.4%
医 療、 福 祉	71	1,623	46.9%	16.8%	46.9%	53.1%
サ ー ビ ス 業	100	1,935	54.7%	14.4%	75.8%	24.2%
大 企 業 計	75	2,804	60.6%	17.0%	87.5%	12.5%

## 1.5 非正規労働者の正社員への登用(転換)実績

令和2年度の正社員登用(転換)平均人数	中小企業 0.19 人
	大企業 0.45 人

- 令和2年4月～令和3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0.19人、大企業では0.45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	509	0.19
建 設 業	55	0.13
製 造 業	67	0.39
情 報 通 信 業	4	0.75
運 輸 業、郵 便 業	15	0.07
卸 売 業・小 売 業	89	0.10
金 融 業・保 険 業	7	0.00
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	0.10
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.17
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	47	0.06
教 育、学 習 支 援 業	20	0.10
医 療、福 祉	69	0.26
サ ー ビ ス 業	94	0.24
大 企 業 計	74	0.45

## 1.6 新規学卒就職者の離職率

過去3年間に採用された新規学卒就職者の離職率 高卒 26.9% 大卒 18.3%

- 平成29年3月に卒業した新規学卒就職者のうち就職後3年以内(調査時点(令和2年3月31日)まで)に離職した人の割合について、中小企業では「高卒」が26.9%で、大企業(20.0%)と比べて6.9ポイント高い。また、中小企業の「大卒」が18.3%で、大企業(9.3%)と比べて9.0ポイント高い。

【過去3年間に採用された新規学卒就職者の離職率】

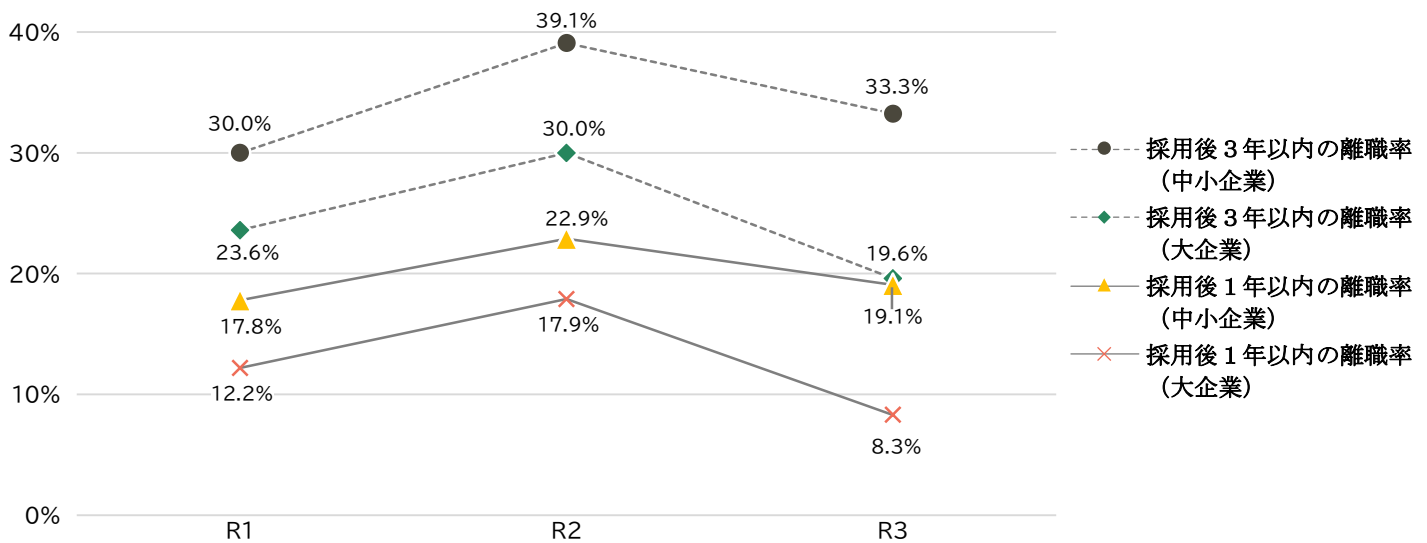
区 分	集計 事業所数	高卒		大卒	
		就職者数	離職率	就職者数	離職率
中 小 企 業 計	481	193	26.9%	197	18.3%
建 設 業	52	36	38.9%	10	30.0%
製 造 業	65	29	10.3%	13	7.7%
情 報 通 信 業	3	0	0.0%	4	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	12	8	25.0%	1	0.0%
卸 売 業・小 売 業	85	18	5.6%	9	55.6%
金 融 業・保 険 業	7	2	0.0%	7	42.9%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	9	77.8%	5	20.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	5	0.0%	8	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	43	33	27.3%	5	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	19	3	0.0%	27	33.3%
医 療、福 祉	61	20	15.0%	91	4.4%
サ ー ビ ス 業	94	30	43.3%	17	29.4%
大 企 業 計	79	20	20.0%	43	9.3%

## 1.7 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 33.3%

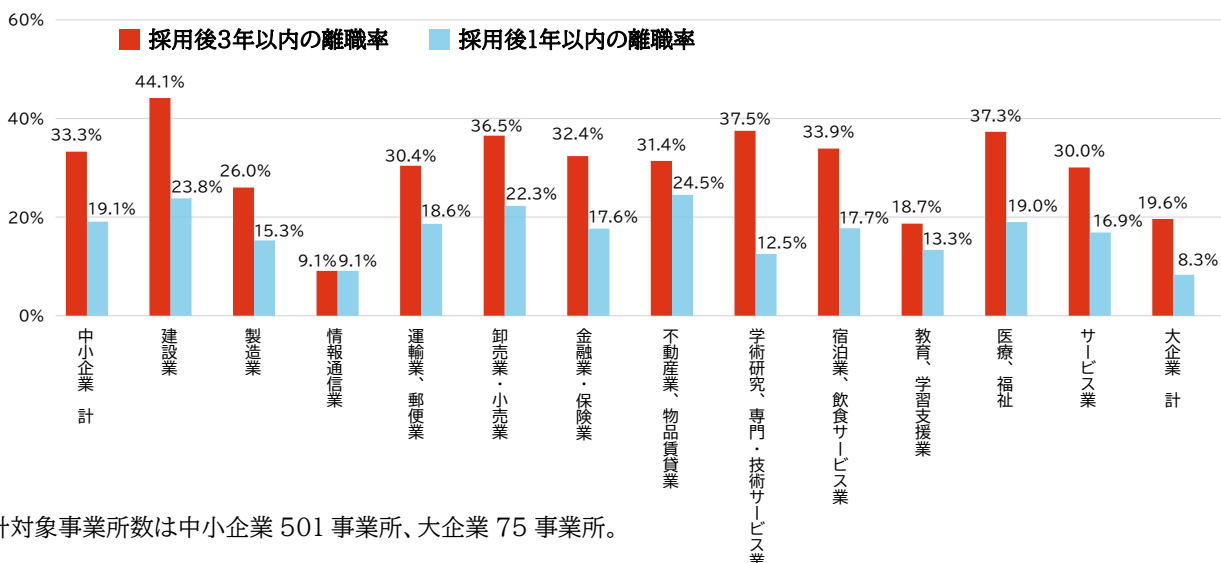
- 過去3年間(平成30年4月1日～令和3年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和3年7月31日)までに離職した人の割合は中小企業では33.3%であった。大企業(19.6%)と比べて13.7ポイント高い。また、そのうち採用後1年以内に離職した人の割合は19.1%で、大企業(8.3%)より10.8ポイント高い。

【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を産業別にみると、「建設業」が最も高く44.1%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が37.5%、「医療、福祉」が37.3%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】



※集計対象事業所数は中小企業 501 事業所、大企業 75 事業所。

## 1.8 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 77.7%(うち完全週休2日制 37.6%)

- 週休2日制を採用している事業所は77.7%で、そのうち完全週休2日制を採用している事業所は37.6%であった。
- 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7.3%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は37.8%、年末年始を休日としている事業所は50.3%であった。

### 【休日の状況】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 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	521	15.2%	77.7%	40.1%	37.6%	7.3%	37.8%	50.3%	6.6
建 設 業	57	31.6%	66.7%	47.4%	19.3%	0.0%	42.1%	63.2%	7.3
製 造 業	70	5.7%	90.0%	57.1%	32.9%	4.3%	44.3%	55.7%	6.9
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	75.0%	50.0%	6.0
運 輸 業、郵 便 業	16	25.0%	62.5%	50.0%	12.5%	6.3%	25.0%	37.5%	6.7
卸 売 業・小 売 業	88	21.6%	77.2%	35.2%	42.0%	4.5%	38.6%	43.2%	6.6
金 融 業・保 険 業	7	14.3%	71.4%	0.0%	71.4%	14.3%	71.4%	71.4%	5.2
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	9.7%	80.6%	38.7%	41.9%	6.5%	29.0%	54.8%	7.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%	58.3%	7.2
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	46	37.0%	56.5%	41.3%	15.2%	8.7%	6.5%	37.0%	6.8
教 育、学 習 支 援 業	20	5.0%	90.0%	40.0%	50.0%	5.0%	50.0%	60.0%	7.5
医 療、福 祉	71	7.0%	73.3%	28.2%	45.1%	19.7%	42.3%	54.9%	6.0
サ ー ビ ス 業	99	7.1%	84.8%	40.4%	44.4%	8.1%	36.4%	44.4%	6.0
大 企 業 計	76	6.6%	76.3%	26.3%	50.0%	13.2%	34.2%	40.8%	5.8

※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。

## 1.9 正社員の所定労働時間

1日平均所定労働時間 7時間46分 週平均所定労働時間 39時間35分

- 中小企業の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35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38時間08分、「建設業」が最も長く41時間16分であった。
- 大企業の1日平均所定労働時間は7時間56分、週平均所定労働時間は39時間56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	506	2.2%	1.4%	9.3%	3.4%	19.0%	60.1%	4.7%	7:46
建 設 業	56	0.0%	0.0%	16.1%	5.4%	16.1%	58.9%	3.6%	7:47
製 造 業	67	1.5%	0.0%	6.0%	6.0%	29.9%	56.7%	0.0%	7:46
情 報 通 信 業	4	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	7:56
運 輸 業 ・ 郵 便 業	15	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	20.0%	60.0%	13.3%	7:57
卸 売 業 ・ 小 売 業	87	2.3%	1.1%	14.9%	0.0%	18.4%	62.1%	1.1%	7:42
金 融 業 ・ 保 険 業	6	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	7:48
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	30	0.0%	0.0%	10.0%	6.7%	23.3%	56.7%	3.3%	7:47
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	16.7%	58.3%	0.0%	7:43
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	46	13.0%	0.0%	8.7%	0.0%	2.2%	52.2%	23.9%	7:40
教 育 ・ 学 習 支 援 業	20	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	5.0%	80.0%	5.0%	7:55
医 療 ・ 福 祉	69	0.0%	5.8%	5.8%	4.3%	8.7%	71.0%	4.3%	7:51
サ ー ビ ス 業	94	2.1%	2.1%	6.4%	1.1%	29.8%	55.3%	3.2%	7:46
大 企 業 計	75	1.3%	0.0%	4.0%	1.3%	28.0%	58.7%	6.7%	7:56

### 【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	483	5.0%	5.2%	2.3%	7.5%	5.8%	2.9%	60.2%	11.2%	39:35
建 設 業	54	0.0%	1.9%	3.7%	3.7%	1.9%	5.6%	55.6%	27.8%	41:16
製 造 業	60	1.7%	6.7%	0.0%	8.3%	11.7%	10.0%	58.3%	3.3%	39:21
情 報 通 信 業	4	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	38:08
運 輸 業 ・ 郵 便 業	15	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	80.0%	6.7%	40:00
卸 売 業 ・ 小 売 業	85	5.9%	5.9%	1.2%	11.8%	2.4%	1.2%	62.4%	9.4%	39:04
金 融 業 ・ 保 険 業	6	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	0.0%	39:02
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	26	3.8%	11.5%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	53.8%	15.4%	39:31
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	38:39
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	41	14.6%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	2.4%	46.3%	31.7%	40:13
教 育 ・ 学 習 支 援 業	20	0.0%	5.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	80.0%	5.0%	39:53
医 療 ・ 福 祉	70	10.0%	4.3%	5.7%	4.3%	5.7%	1.4%	62.9%	5.7%	39:21
サ ー ビ ス 業	90	4.4%	5.6%	0.0%	10.0%	12.2%	0.0%	61.1%	6.7%	39:10
大 企 業 計	73	1.4%	2.7%	1.4%	11.0%	11.0%	5.5%	61.6%	5.5%	39:56

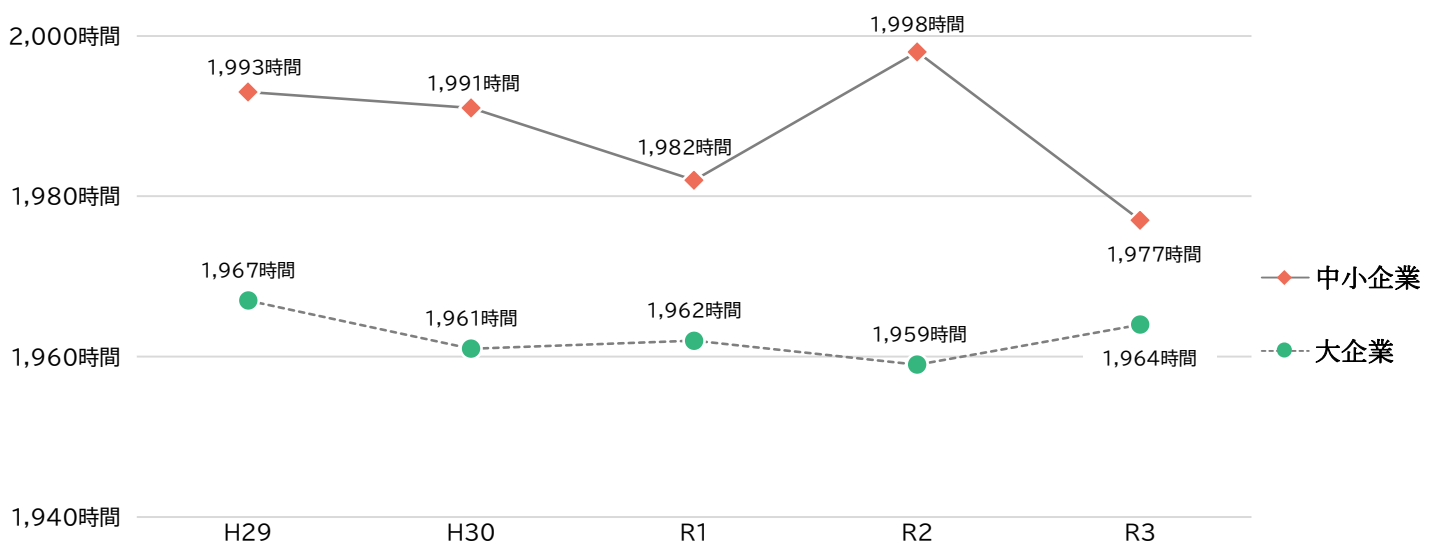
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

## 1.10 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 **1,977 時間**

- 正社員の令和2年度における年間平均所定労働時間は中小企業では1,977時間で、前年(1,998時間)より21時間短い。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,964時間で、中小企業より13時間短い。
- 産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も短く1,855時間、次いで「金融業・保険業」が1,902時間、「情報通信業」が1,903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2,050時間、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が2,048時間、「建設業」が2,002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)】



【正社員の年間所定外労働時間の状況(割合)】

区分	集計事業所数	~1,799	1,800~1,899	1,850~1,899	1,900~1,949	1,950~1,999	2,000~2,099	2,100~2,199	2,200~	年間平均所定労働時間
中小企業計	433	11.8%	6.2%	10.4%	15.9%	12.0%	30.9%	3.5%	9.2%	1,977
建設業	49	4.1%	4.1%	8.2%	16.3%	16.3%	38.8%	4.1%	8.2%	2,002
製造業	57	7.0%	5.3%	10.5%	21.1%	8.8%	42.1%	1.8%	3.5%	1,971
情報通信業	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	1,903
運輸業、郵便業	12	0.0%	8.3%	0.0%	25.0%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	2,050
卸売業・小売業	76	9.2%	10.5%	10.5%	14.5%	14.5%	27.6%	1.3%	11.8%	1,973
金融業・保険業	6	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	1,902
不動産業、物品賃貸業	24	8.3%	0.0%	12.5%	16.7%	16.7%	29.2%	4.2%	12.5%	2,000
学術研究、専門・技術サービス業	12	25.0%	8.3%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1,855
宿泊業、飲食サービス業	37	21.6%	2.7%	5.4%	8.1%	0.0%	18.9%	13.5%	29.7%	2,048
教育、学習支援業	17	17.6%	5.9%	5.9%	17.6%	11.8%	35.3%	0.0%	5.9%	1,966
医療、福祉	62	16.1%	9.7%	6.5%	14.5%	16.1%	29.0%	3.2%	4.8%	1,964
サービス業	78	12.8%	3.8%	17.9%	11.5%	10.3%	33.3%	3.8%	6.4%	1,960
大企業計	69	5.8%	4.3%	13.0%	18.8%	26.1%	26.1%	1.4%	4.3%	1,964

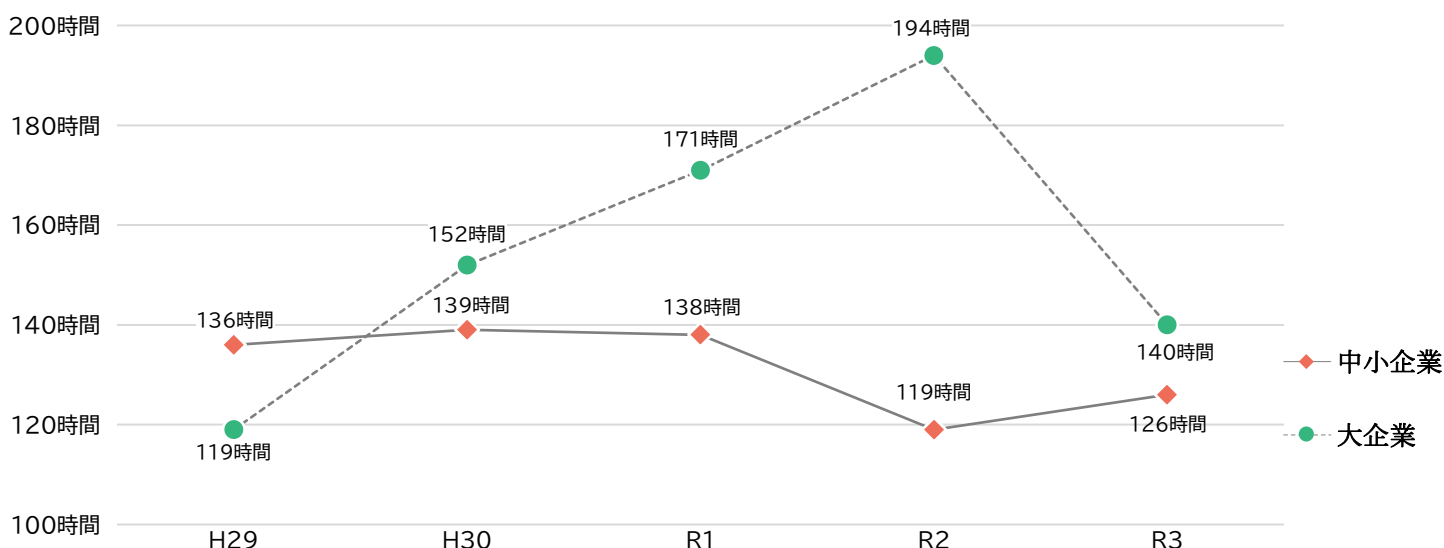


## 1.11 正社員の年間所定外労働時間(時間外労働、休日労働等)の状況

正社員の年間平均所定外労働時間 126 時間(月平均 10.5 時間)

- 正社員の令和2年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は126時間で、前年(119時間)より7時間長くなっており、大企業(140時間)と比べると14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、「サービス業」が最も短く 84 時間(月平均 7.0 時間)、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が 97 時間(月平均 8.1 時間)、「医療、福祉」が 100 時間(月平均 8.3 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 420 時間(月平均 35.0 時間)、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が 267 時間(月平均 22.3 時間)、「情報通信業」が 254 時間(月平均 21.2 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	428	60.0%	15.7%	11.2%	5.6%	3.3%	1.4%	2.8%	126	10.5
建設業	46	63.0%	8.7%	10.9%	10.9%	4.3%	0.0%	2.2%	133	11.1
製造業	61	57.4%	18.0%	11.5%	4.9%	3.3%	1.6%	3.3%	135	11.3
情報通信業	4	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	254	21.2
運輸業、郵便業	10	10.0%	10.0%	0.0%	30.0%	10.0%	20.0%	20.0%	420	35.0
卸売業・小売業	71	56.3%	18.3%	14.1%	2.8%	5.6%	0.0%	2.8%	130	10.8
金融業・保険業	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	104	8.7
不動産業、物品賃貸業	25	60.0%	8.0%	20.0%	4.0%	8.0%	0.0%	0.0%	116	9.7
学術研究、専門・技術サービス業	12	25.0%	25.0%	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%	267	22.3
宿泊業、飲食サービス業	35	57.1%	22.9%	11.4%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	97	8.1
教育、学習支援業	19	73.7%	0.0%	15.8%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	119	9.9
医療、福祉	59	64.4%	20.3%	8.5%	1.7%	0.0%	1.7%	3.4%	100	8.3
サービス業	80	71.3%	13.8%	8.8%	3.8%	1.3%	0.0%	1.3%	84	7.0
大企業計	66	59.1%	9.1%	9.1%	16.7%	3.0%	3.0%	0.0%	140	11.7

## 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 3.6%

- 令和3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3.6%であった。
- 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10.3%、次いで「製造業」が7.1%、「宿泊業、飲食サービス業」が4.3%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	533	3.6%	96.4%
建 設 業	58	10.3%	89.7%
製 造 業	70	7.1%	92.9%
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%
運 輸 業 、 郵 便 業	17	0.0%	100.0%
卸 売 業 ・ 小 売 業	94	2.1%	97.9%
金 融 業 ・ 保 険 業	7	0.0%	100.0%
不 動 産 業 、 物 品 賃 貸 業	32	3.1%	96.9%
学 術 研 究 、 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%
宿 泊 業 、 飲 食 サ ー ビ ス 業	46	4.3%	95.7%
教 育 、 学 習 支 援 業	20	0.0%	100.0%
医 療 、 福 祉	72	0.0%	100.0%
サ ー ビ ス 業	101	3.0%	97.0%
大 企 業 計	77	5.2%	94.8%

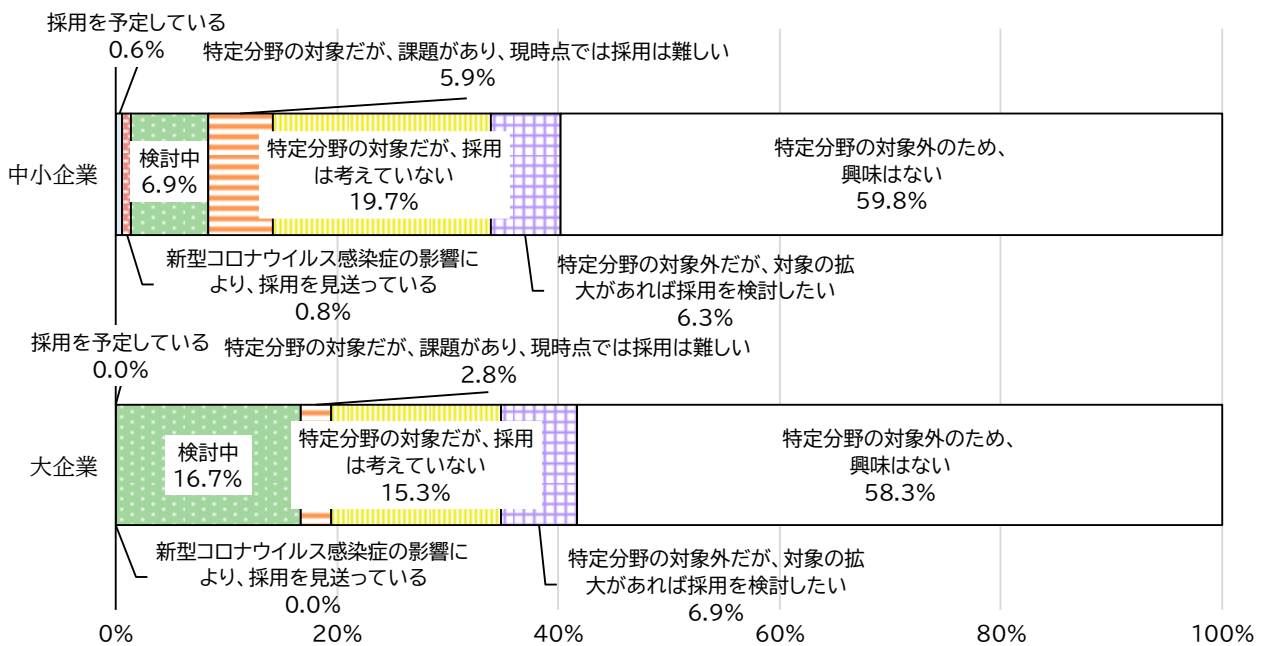
## 2.2 特定技能制度に基づく外国人材の採用予定

「採用を予定している」 0.6%

「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」 6.3%

- 「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伺ったところ、中小企業では「採用を予定している」が0.6%、「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」が6.3%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)

「現場の中核人材」22.5%

「技能実習生等と日本人従業員との連絡・調整」 20.0%

- 「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」、「特定分野の対象だが、課題があり、現時点では採用は難しい」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「現場の中核人材」が22.5%、「技能実習生等と日本人従業員との連絡・調整」が20.0%であった。

### 【特定技能制度に基づく外国人材に対して期待する役割(割合)】

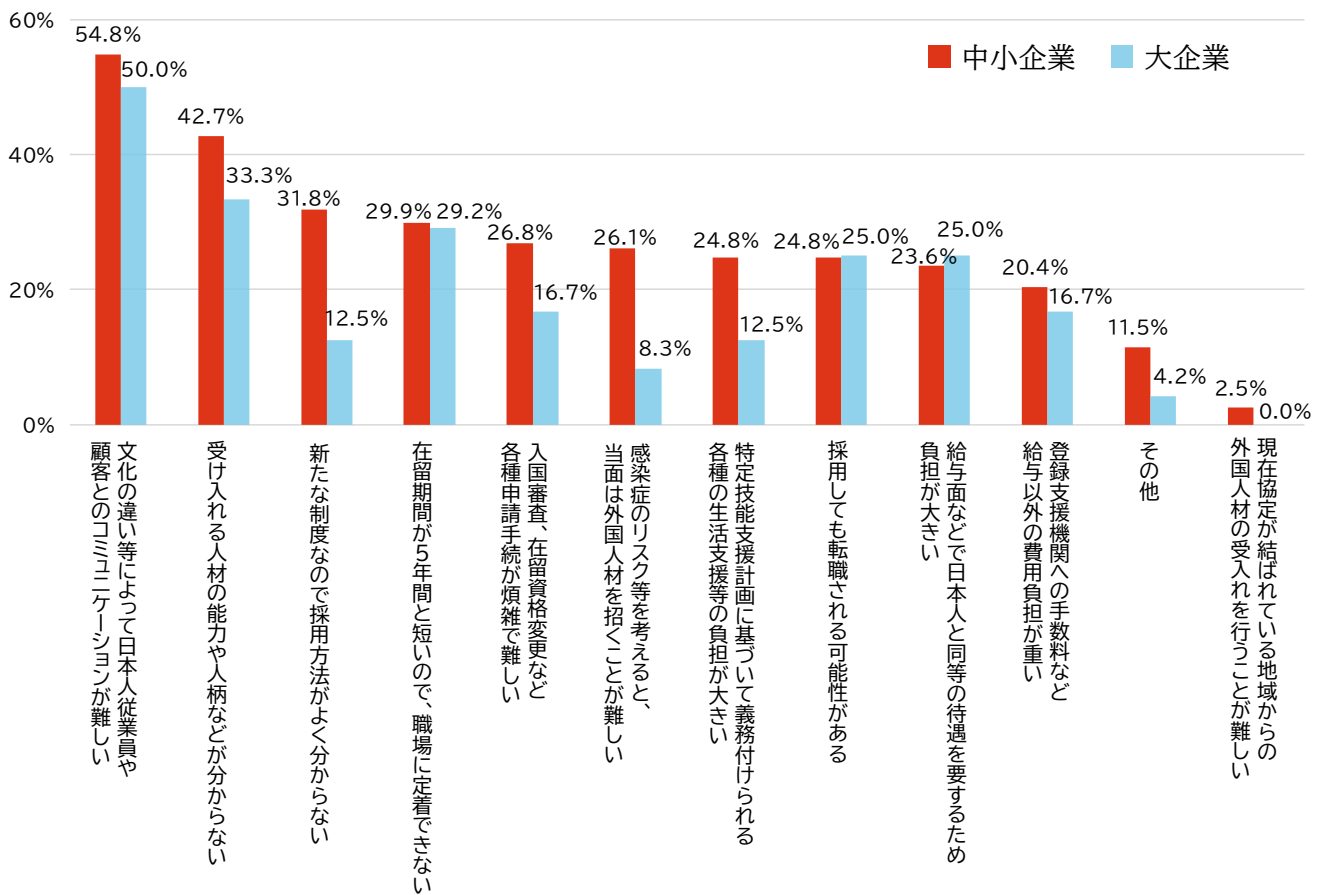
区 分	集計 事業所数	現場の 中核人材	技能実習生などを 取りまとめる現場の リーダー	技能実習生等と 日本人従業員との 連絡・調整	特別に期待する 役割はない	外国人材を採用 していないので 分からない	その他
中 小 企 業 計	80	22.5%	15.0%	20.0%	23.8%	46.3%	3.8%
建 設 業	17	23.5%	23.5%	23.5%	17.6%	47.1%	0.0%
製 造 業	9	33.3%	22.2%	33.3%	22.2%	33.3%	0.0%
情 報 通 信 業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	9	33.3%	22.2%	22.2%	22.2%	33.3%	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	3	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	11	27.3%	9.1%	18.2%	27.3%	36.4%	9.1%
教 育、学 習 支 援 業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	15	6.7%	6.7%	13.3%	33.3%	60.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	14	21.4%	0.0%	7.1%	21.4%	57.1%	14.3%
大 企 業 計	16	31.3%	25.0%	12.5%	6.3%	56.3%	6.3%

## 2.4 特定技能制度の活用にあたっての課題(複数回答)

「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」が最多

- 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「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」が最も多く54.8%、次いで「受け入れる人材の能力や人柄などが分からない」が42.7%の順となった。
- 大企業でも同様に「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」が最も多く50.0%、次いで「受け入れる人材の能力や人柄などが分からない」が33.3%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)】



※集計事業所数は、中小企業157、大企業 24

### Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について

#### 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 4.9% 大企業 5.2%

- 令和2年8月1日から令和3年7月31日の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4.9%、大企業で5.2%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「同僚・部下からのパワーハラスメント」が最も多く53.8%、次いで「上司からのパワーハラスメント」が42.3%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	529	4.9%	95.1%
建 設 業	58	8.6%	91.4%
製 造 業	70	4.3%	95.7%
情 報 通 信 業	4	25.0%	75.0%
運 輸 業、郵 便 業	17	0.0%	100.0%
卸 売 業・小 売 業	93	6.5%	93.5%
金 融 業・保 険 業	7	0.0%	100.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	0.0%	100.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	8.3%	91.7%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	45	2.2%	97.8%
教 育、学 習 支 援 業	21	0.0%	100.0%
医 療、福 祉	72	6.9%	93.1%
サ ー ビ ス 業	100	4.0%	96.0%
大 企 業 計	77	5.2%	94.8%

##### 【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	上司からのパワハラ	平均件数	同僚・部下からのパワハラ	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	26	42.3%	0.4	53.8%	0.5	15.4%	0.2	7.7%	0.0	3.8%	0.0	15.4%	0.2	7.7%	0.2
建 設 業	5	40.0%	0.3	40.0%	0.3	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	20.0%	0.3	0.0%	0.0
製 造 業	3	33.3%	0.3	66.7%	0.7	33.3%	0.3	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	33.3%	1.0
情 報 通 信 業	1	100.0%	2.0	100.0%	1.0	100.0%	2.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
運 輸 業、郵 便 業	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-
卸 売 業・小 売 業	6	16.7%	0.4	33.3%	0.4	16.7%	0.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0	16.7%	0.2	16.7%	0.0
金 融 業・保 険 業	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	100.0%	1.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	100.0%	1.0	0.0%	0.0
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	1	0.0%	0.0	100.0%	1.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
教 育、学 習 支 援 業	0	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-
医 療、福 祉	5	80.0%	0.0	40.0%	0.0	0.0%	0.0	20.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
サ ー ビ ス 業	4	25.0%	0.0	100.0%	0.8	25.0%	0.0	25.0%	0.0	25.0%	0.0	25.0%	0.0	0.0%	0.0
大 企 業 計	4	75.0%	0.8	75.0%	0.8	25.0%	0.3	0.0%	0.0	0.0%	0.0	25.0%	0.5	0.0%	0.0

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

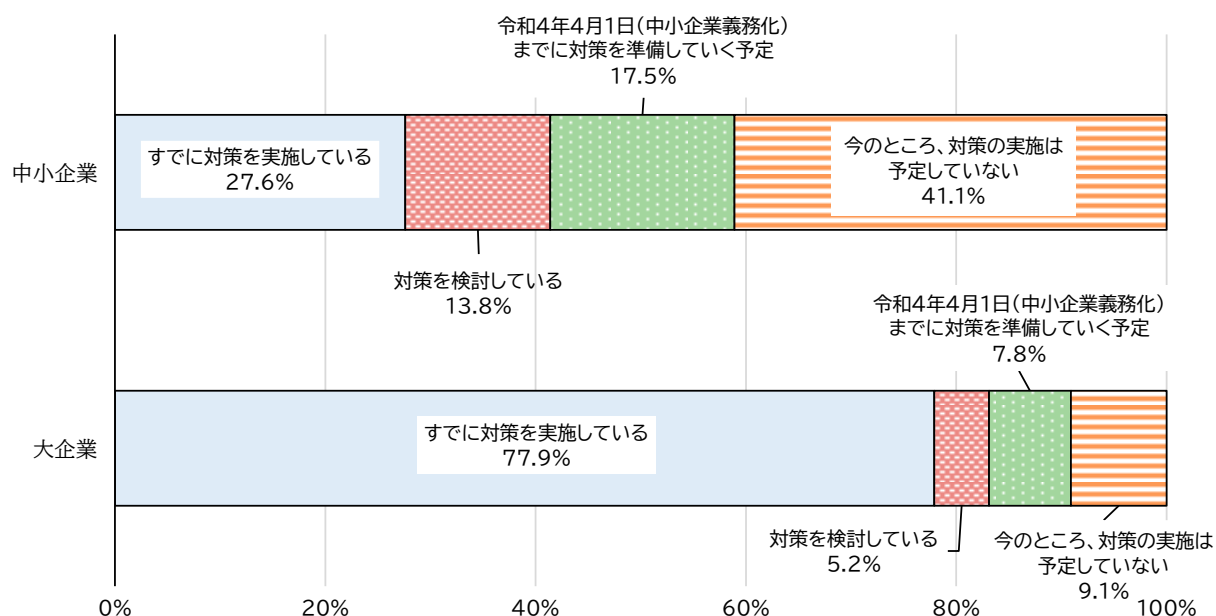
### 3.2 ハラスメント対策の実施状況について

「対策を実施している」

中小企業 27.6% 大企業 77.9%

- 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、対策の実施は予定していない」が最も多く41.1%、次いで「すでに対策を実施している」が27.6%となった。
- 大企業においては、「すでに対策を実施している」が最も多く77.9%、次いで「今のところ、対策の実施は予定していない」が9.1%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	すでに対策を実施済み	対策を検討している	中小企業義務化までに対策準備予定	対策の予定なし
中小企業計	521	27.6%	13.8%	17.5%	41.1%
建設業	56	19.6%	10.7%	28.6%	41.1%
製造業	70	30.0%	14.3%	17.1%	38.6%
情報通信業	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	16	56.3%	6.3%	6.3%	31.3%
卸売業・小売業	93	23.7%	16.1%	11.8%	48.4%
金融業・保険業	7	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%
不動産業、物品賃貸業	28	32.1%	25.0%	10.7%	32.1%
学術研究、専門・技術サービス業	12	25.0%	16.7%	33.3%	25.0%
宿泊業、飲食サービス業	44	13.6%	2.3%	13.6%	70.5%
教育、学習支援業	21	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%
医療、福祉	71	33.8%	16.9%	15.5%	33.8%
サービス業	99	28.3%	13.1%	16.2%	42.4%
大企業計	77	77.9%	5.2%	7.8%	9.1%

### 3.3 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」 55.2%

大企業「社内に相談窓口を設置」 85.9%

- 「3.2 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、実施又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55.2%、次いで「社内に相談窓口を設置」が46.2%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が33.8%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85.9%、次いで「就業規則への罰則規定などの追加」が67.2%、「社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示」が53.1%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 窓口を設置	ハラスメント への対応部署 を設置	管理職向けの 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 アンケートを 実施	その他
中 小 企 業 計	210	55.2%	33.8%	46.2%	13.3%	11.0%	25.2%	19.5%	15.2%	3.3%
建 設 業	16	43.8%	31.3%	37.5%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	25.0%	12.5%
製 造 業	30	63.3%	40.0%	40.0%	30.0%	6.7%	26.7%	16.7%	10.0%	6.7%
情 報 通 信 業	4	75.0%	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	9	22.2%	44.4%	77.8%	22.2%	33.3%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	35	68.6%	34.3%	42.9%	11.4%	14.3%	17.1%	11.4%	8.6%	2.9%
金 融 業・保 険 業	3	100.0%	100.0%	66.7%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	15	53.3%	33.3%	26.7%	13.3%	13.3%	33.3%	33.3%	13.3%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	5	80.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	7	14.3%	42.9%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	9	66.7%	22.2%	44.4%	0.0%	0.0%	44.4%	44.4%	44.4%	0.0%
医 療、福 祉	36	44.4%	27.8%	55.6%	5.6%	11.1%	22.2%	19.4%	13.9%	2.8%
サ ー ビ ス 業	41	56.1%	29.3%	46.3%	12.2%	12.2%	31.7%	24.4%	17.1%	2.4%
大 企 業 計	64	67.2%	53.1%	85.9%	32.8%	39.1%	50.0%	31.3%	29.7%	0.0%



### 3.4 メンタルヘルス不調の実態把握について

メンタルヘルス不調の実態を把握している事業所

中小企業 49.9% 大企業 84.4%

- 労働者のメンタルヘルス不調の実態を把握しているかについて尋ねたところ、中小企業では「把握している」が49.9%、「把握していない」が50.1%であった。また、大企業では「把握している」が84.4%、「把握していない」が15.6%であった。

【メンタルヘルス不調の実態把握について(業種別の割合)】

区 分	集計 事業所数	把握している	把握していない
中 小 企 業 計	521	49.9%	50.1%
建 設 業	55	50.9%	49.1%
製 造 業	70	52.9%	47.1%
情 報 通 信 業	4	75.0%	25.0%
運 輸 業、郵 便 業	15	60.0%	40.0%
卸 売 業・小 売 業	92	47.8%	52.2%
金 融 業・保 険 業	7	85.7%	14.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	33.3%	66.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	41.7%	58.3%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	44	31.8%	68.2%
教 育、学 習 支 援 業	21	57.1%	42.9%
医 療、福 祉	71	63.4%	36.6%
サ ー ビ ス 業	100	47.0%	53.0%
大 企 業 計	77	84.4%	15.6%

### 3.5 メンタルヘルス不調の実態把握方法(複数回答)

「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」

中小企業 65.9% 大企業 66.2%

「ストレスチェック制度により把握している」

中小企業 24.8% 大企業 67.7%

○ 「3.4 メンタルヘルス不調の実態把握について」において、「把握している」と回答した事業所に対して、実態把握の方法について尋ねたところ、中小企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が65.9%、「ストレスチェック制度により把握している」が24.8%であった。

一方、大企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が66.2%、「ストレスチェック制度により把握している」が67.7%であった。

#### 【メンタルヘルス不調の実態把握方法(業種別の割合)】

区 分	集計 事業所数	相談窓口の設置、 もしくは定期的に実施する面談 (産業医、人事、上司等)で 状況を確認している	ストレスチェック制度に より把握している	その他
中 小 企 業 計	258	65.9%	24.8%	19.4%
建 設 業	28	53.6%	17.9%	28.6%
製 造 業	37	54.1%	40.5%	18.9%
情 報 通 信 業	3	33.3%	33.3%	33.3%
運 輸 業、郵 便 業	9	55.6%	55.6%	11.1%
卸 売 業・小 売 業	43	69.8%	18.6%	16.3%
金 融 業・保 険 業	6	66.7%	66.7%	16.7%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	10	60.0%	60.0%	10.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	5	100.0%	20.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	14	50.0%	7.1%	42.9%
教 育、学 習 支 援 業	12	91.7%	0.0%	8.3%
医 療、福 祉	44	77.3%	15.9%	13.6%
サ ー ビ ス 業	47	68.1%	23.4%	23.4%
大 企 業 計	65	66.2%	67.7%	4.6%

### 3.6 メンタルヘルス不調への効果的な対策(複数回答)

中小企業、大企業ともに「ストレスチェックの実施」が最多

- 労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的か尋ねたところ、中小企業では「ストレスチェックの実施」が最も多く52.0%、次いで「健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施」が48.7%、「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が37.5%の順となった。
- 大企業においては、「ストレスチェックの実施」が最も多く85.1%、次いで「社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用」が62.2%、「健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施」が45.9%の順となった。

【メンタルヘルス不調への効果的な対策(業種別の割合)】

区 分	集計 事業所数	ストレス チェックの 実施	健康診断後の 保健指導による メンタルヘルス 対策の実施	社内の 相談窓口の整備、 社外の専門 相談窓口の活用	管理監督者や 労働者を対象とした 教育研修・セミナー への参加	産業医や 衛生委員会の 活用	その他
中 小 企 業 計	483	52.0%	48.7%	37.5%	18.0%	13.0%	6.6%
建 設 業	53	47.2%	58.5%	26.4%	5.7%	9.4%	7.5%
製 造 業	62	50.0%	59.7%	45.2%	21.0%	30.6%	3.2%
情 報 通 信 業	4	50.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	14	64.3%	64.3%	21.4%	14.3%	21.4%	7.1%
卸 売 業・ 小 売 業	84	50.0%	41.7%	34.5%	13.1%	9.5%	7.1%
金 融 業・ 保 険 業	7	85.7%	85.7%	42.9%	57.1%	42.9%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	27	63.0%	37.0%	22.2%	18.5%	14.8%	11.1%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	11	36.4%	81.8%	45.5%	18.2%	9.1%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	43	48.8%	27.9%	37.2%	2.3%	4.7%	18.6%
教 育、 学 習 支 援 業	18	66.7%	44.4%	33.3%	16.7%	0.0%	5.6%
医 療、 福 祉	65	56.9%	53.8%	49.2%	26.2%	4.6%	6.2%
サ ー ビ ス 業	95	47.4%	44.2%	38.9%	27.4%	14.7%	3.2%
大 企 業 計	74	85.1%	45.9%	62.2%	27.0%	44.6%	2.7%

## IV 仕事と生活の両立支援について

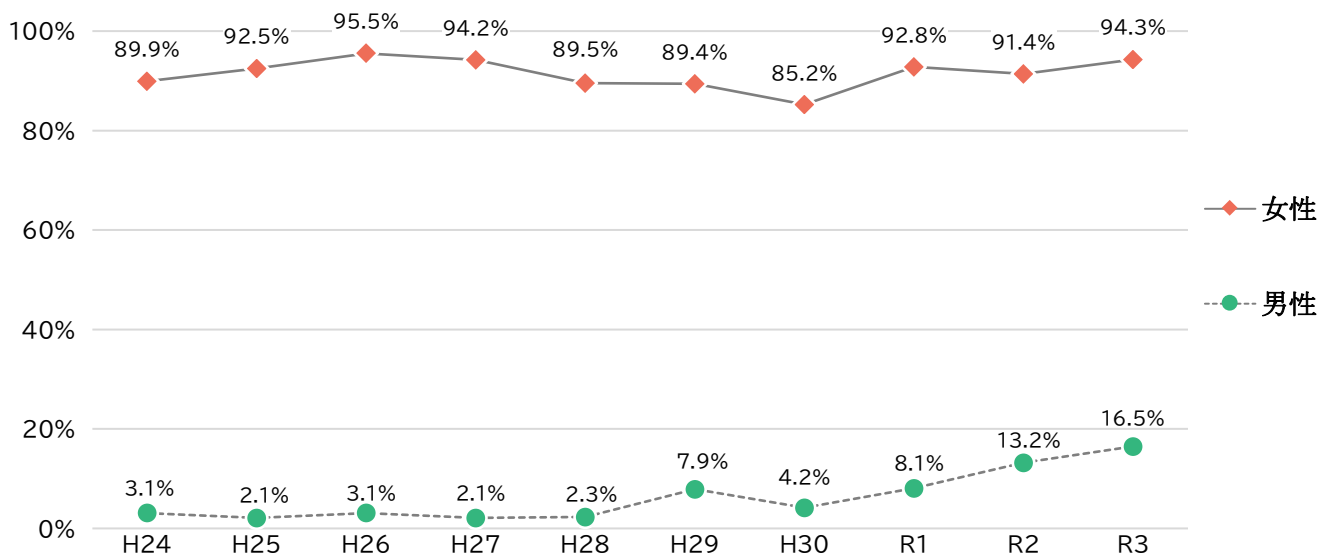
### 4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率      女性   94.3%      男性   16.5%

○ 令和2年4月1月から令和3年3月31日までの1年間に出生した女性及び配偶者が出生した男性の育児休業取得率をみると、女性は94.3%、男性は16.5%であった。

○ 前年度(女性91.4%、男性13.2%)と比較すると、女性は2.9ポイント、男性は3.3ポイント上昇した。

【育児休業取得率の推移(過去10年分)】(中小企業)



【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	185	106	79	113	100	13	61.1%	94.3%	16.5%
建 設 業	14	3	11	5	3	2	35.7%	100.0%	18.2%
製 造 業	33	14	19	16	13	3	48.5%	92.9%	15.8%
情 報 通 信 業	0	0	0	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	3	1	2	1	1	0	33.3%	100.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	26	14	12	14	14	0	53.8%	100.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	6	4	2	4	4	0	66.7%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	23	7	16	9	6	3	39.1%	85.7%	18.8%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	1	1	2	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	6	4	2	5	4	1	83.3%	100.0%	50.0%
医 療、福 祉	39	36	3	34	33	1	87.2%	91.7%	33.3%
サ ー ビ ス 業	30	20	10	21	19	2	70.0%	95.0%	20.0%
大 企 業 計	53	23	30	29	22	7	54.7%	95.7%	23.3%

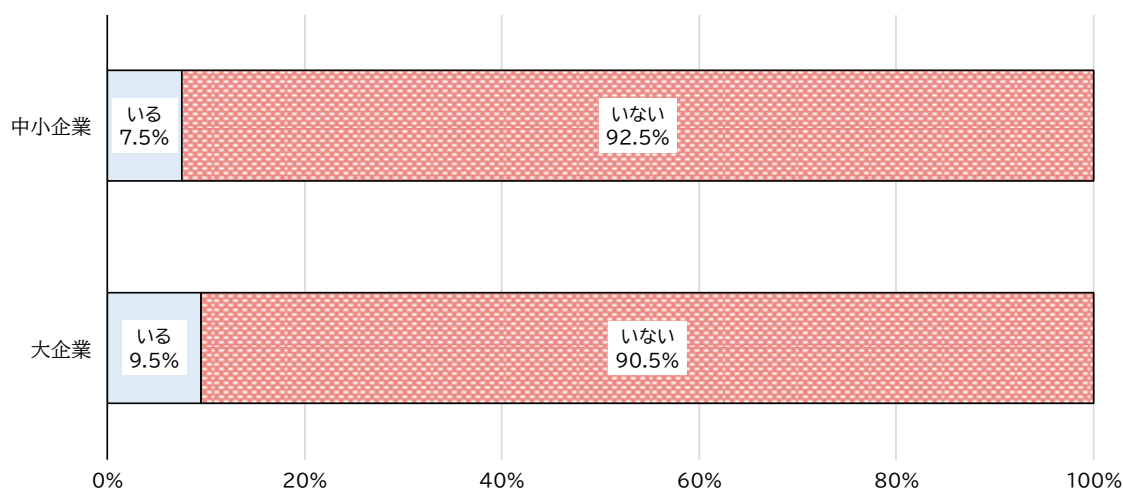
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

## 4.2 男性の育児休業取得者の有無

男性の育児休業取得者がいた事業所の割合 7.5%

- 過去に男性の育児休業取得者がいた事業所の割合は、中小企業では7.5%、大企業で9.5%であった。
- 男性の育児休業取得者がいた事業所の割合を産業別にみると、「金融業・保険業」が最も高く28.6%、次いで「製造業」が14.7%の順になっている。

【男性の育児休業取得者の有無(割合)】



【男性の育児休業取得者の有無(業種別の人数)】

区 分	集計 事業所数	いる	いない
中 小 企 業 計	522	7.5%	92.5%
建 設 業	55	0.0%	100.0%
製 造 業	68	14.7%	85.3%
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%
運 輸 業、 郵 便 業	17	0.0%	100.0%
卸 売 業・ 小 売 業	92	3.3%	96.7%
金 融 業・ 保 険 業	7	28.6%	71.4%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	31	9.7%	90.3%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	0.0%	100.0%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	44	2.3%	97.7%
教 育、 学 習 支 援 業	19	10.5%	89.5%
医 療、 福 祉	72	12.5%	87.5%
サ ー ビ ス 業	101	8.9%	91.1%
大 企 業 計	74	9.5%	90.5%

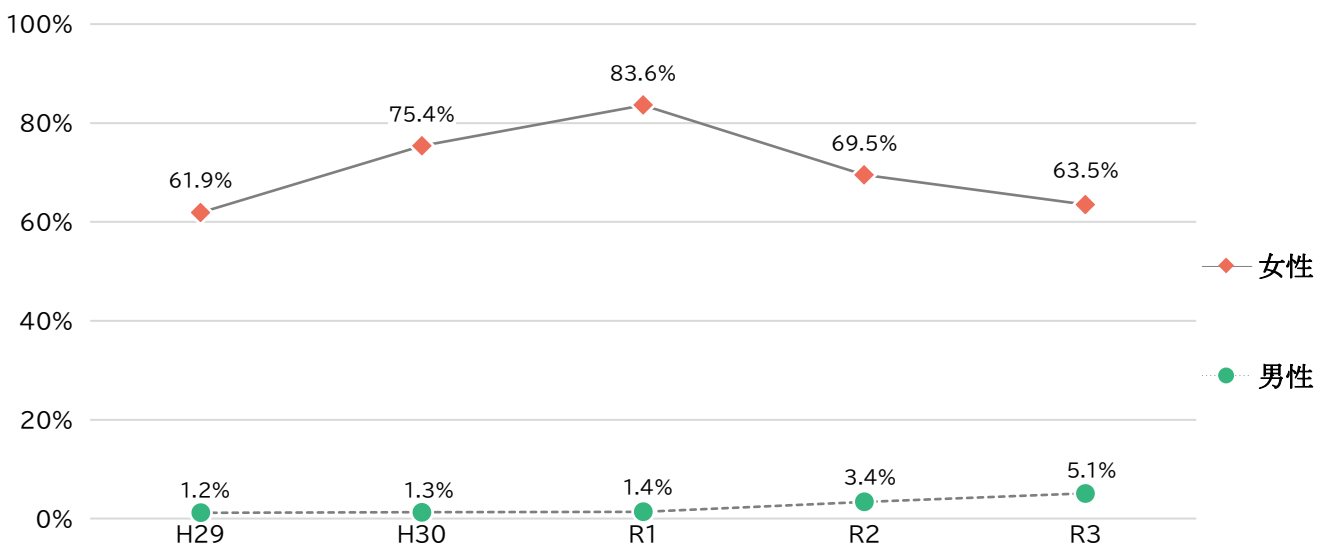
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

### 4.3 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 63.5% 男性 5.1%

- 令和3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63.5%、男性は5.1%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	189	52	137	40	33	7	21.2%	63.5%	5.1%
建 設 業	23	3	20	3	1	2	13.0%	33.3%	10.0%
製 造 業	27	8	19	5	5	0	18.5%	62.5%	0.0%
情 報 通 信 業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	5	1	4	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	30	7	23	4	4	0	13.3%	57.1%	0.0%
金 融 業・保 険 業	23	5	18	3	3	0	13.0%	60.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	16	4	12	5	3	2	31.3%	75.0%	16.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	3	1	2	1	1	0	33.3%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	8	4	4	4	4	0	50.0%	100.0%	0.0%
医 療、福 祉	12	10	2	6	5	1	50.0%	50.0%	50.0%
サ ー ビ ス 業	39	9	30	9	7	2	23.1%	77.8%	6.7%
大 企 業 計	77	15	62	13	13	0	16.9%	86.7%	0.0%

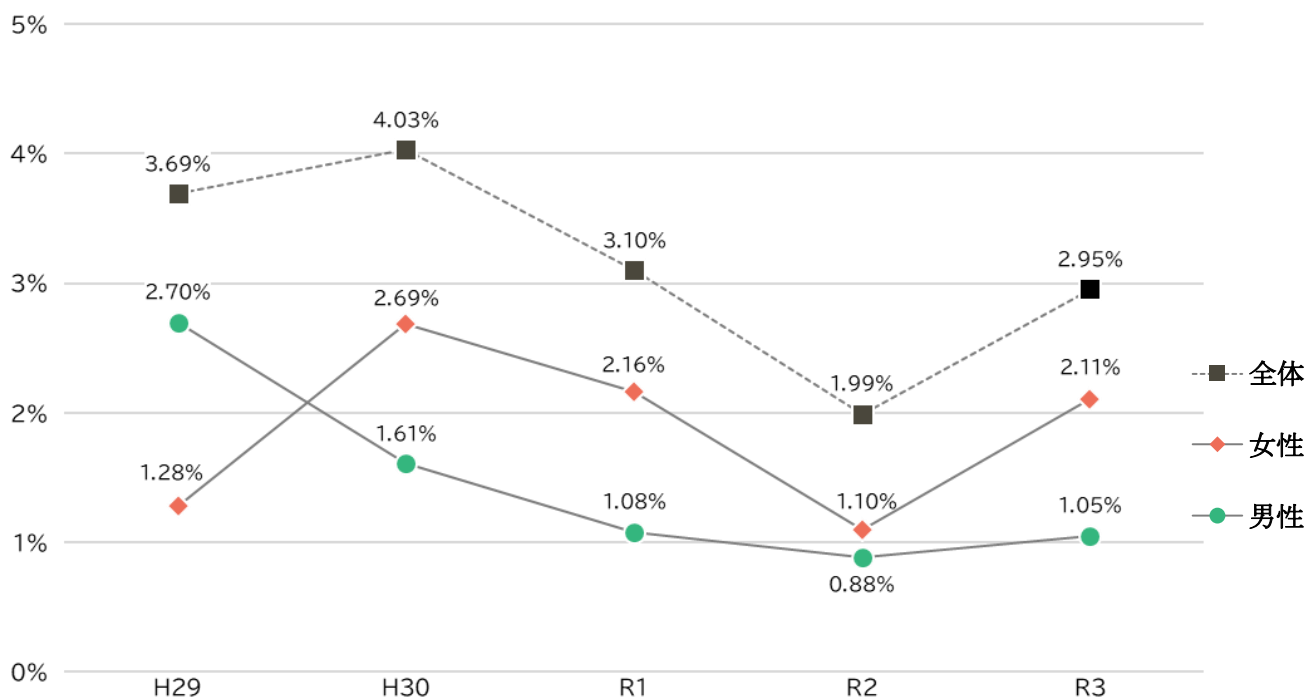
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

#### 4.4 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 2.95% (女性 2.11% 男性 1.05%)

- 令和2年8月1日から令和3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2.95%であった。男女別にみると、女性は2.11%、男性は1.05%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	集計事業所数	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	474	39	22	23	8.23%	4.64%	4.85%	14	10	5	2.95%	2.11%	1.05%
建 設 業	49	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
製 造 業	66	9	4	7	13.64%	6.06%	10.61%	3	2	1	4.55%	3.03%	1.52%
情 報 通 信 業	4	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運 輸 業、郵 便 業	16	2	0	2	12.50%	0.00%	12.50%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸 売 業・小 売 業	86	7	3	4	8.14%	3.49%	4.65%	3	2	1	3.49%	2.33%	1.16%
金 融 業・保 険 業	5	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	28	4	1	3	14.29%	3.57%	10.71%	1	0	1	3.57%	0.00%	3.57%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	12	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	40	2	2	1	5.00%	5.00%	2.50%	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
教 育、学 習 支 援 業	20	3	3	3	15.00%	15.00%	15.00%	1	1	1	5.00%	5.00%	5.00%
医 療、福 祉 社	56	9	9	0	16.07%	16.07%	0.00%	5	5	0	8.93%	8.93%	0.00%
サ ー ビ ス 業	92	3	0	3	3.26%	0.00%	3.26%	1	0	1	1.09%	0.00%	1.09%
大 企 業 計	72	2	0	2	2.78%	0.00%	2.78%	2	0	2	2.78%	0.00%	2.78%

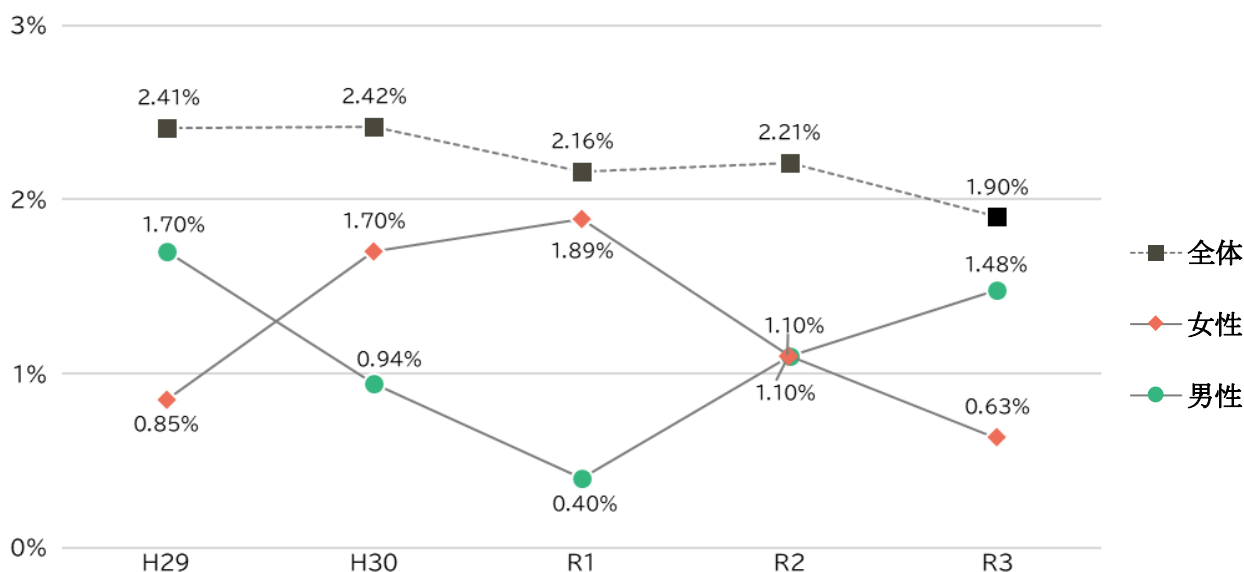
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

## 4.5 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 1.90%

- 令和2年8月1日から令和3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1.90%であった。男女別にみると、女性は0.63%、男性は1.48%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	集計事業所数	介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所数			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		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	474	9	3	7	1.90%	0.63%	1.48%
建 設 業	49	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
製 造 業	66	3	0	3	4.55%	0.00%	4.55%
情 報 通 信 業	4	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運 輸 業、 郵 便 業	16	1	0	1	6.25%	0.00%	6.25%
卸 売 業・ 小 売 業	86	2	1	1	2.33%	1.16%	1.16%
金 融 業・ 保 険 業	5	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	28	1	0	1	3.57%	0.00%	3.57%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	40	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
教 育、 学 習 支 援 業	20	1	1	1	5.00%	5.00%	5.00%
医 療、 福 祉	56	1	1	0	1.79%	1.79%	0.00%
サ ー ビ ス 業	92	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
大 企 業 計	72	1	0	1	1.39%	0.00%	1.39%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。



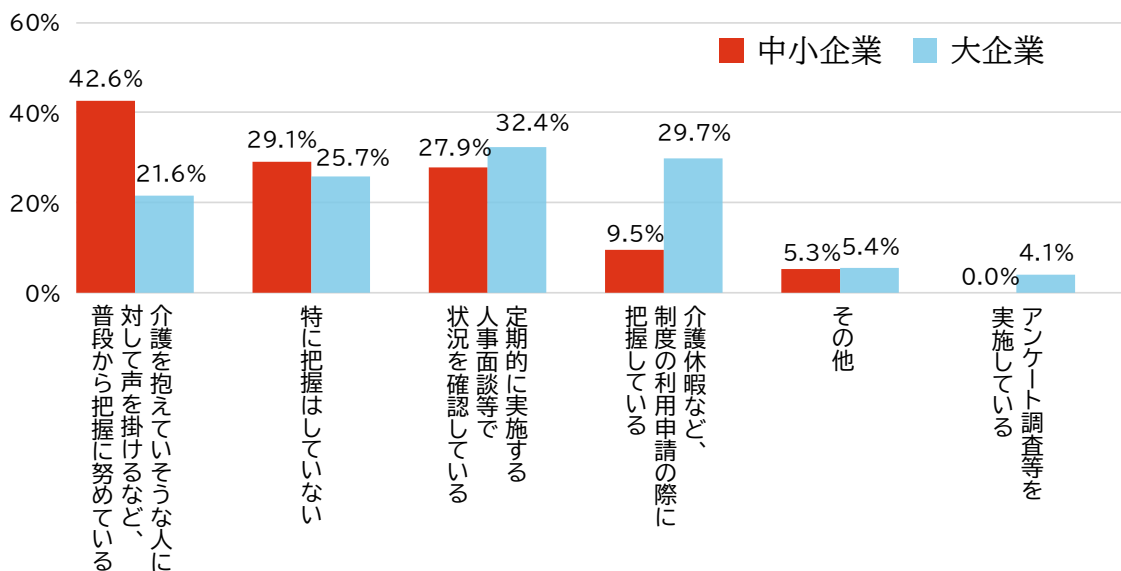
#### 4.6 介護を抱える労働者の実態把握方法(複数回答)

中小企業「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」42.6%

大企業「定期的実施する人事面談等で状況を確認している」32.4%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法についてみると、中小企業では「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」が最も多く42.6%、次いで「特に把握はしていない」が29.1%の順であった。
- 大企業では「定期的実施する人事面談等で状況を確認している」が最も多く32.4%、次いで「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」が29.7%の順であった。

【介護を抱える労働者の実態把握方法(割合)】



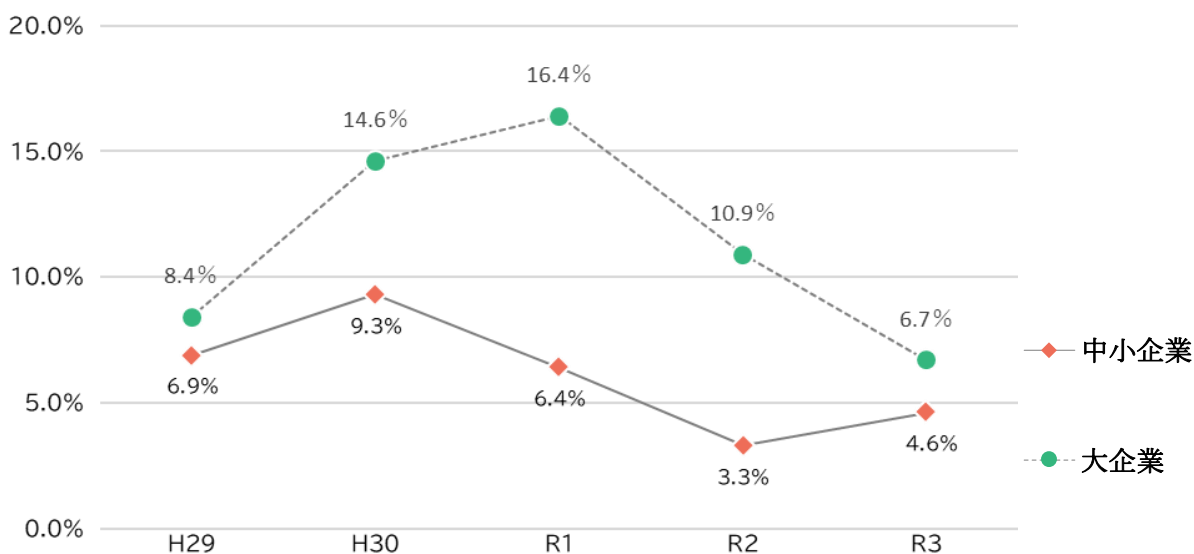
※集計事業所数は、中小企業 505、大企業 74

## 4.7 介護離職者の有無

### 介護離職者がいる事業所の割合 4.6%

- 過去3年間(平成30年8月1日～令和3年7月31日)の介護を理由に離職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は4.6%と、前年度(3.3%)と比べて1.3ポイント上昇した。

【介護を理由に離職した労働者がいる事業所の割合の推移(過去5年分)】



【介護を理由に離職した労働者の有無】

区 分	集計事業所数	いる	いない	わからない
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>519</b>	<b>4.6%</b>	<b>90.9%</b>	<b>4.4%</b>
建設業	54	1.9%	96.3%	1.9%
製造業	70	5.7%	88.6%	5.7%
情報通信業	4	0.0%	75.0%	25.0%
運輸業、郵便業	16	6.3%	87.5%	6.3%
卸売業・小売業	93	4.3%	90.3%	5.4%
金融業・保険業	7	0.0%	85.7%	14.3%
不動産業、物品賃貸業	30	6.7%	90.0%	3.3%
学術研究、専門・技術サービス業	12	0.0%	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	43	9.3%	90.7%	0.0%
教育、学習支援業	20	10.0%	85.0%	5.0%
医療、福祉	71	7.0%	85.9%	7.0%
サービス業	99	1.0%	96.0%	3.0%
<b>大 企 業 計</b>	<b>75</b>	<b>6.7%</b>	<b>76.0%</b>	<b>17.3%</b>

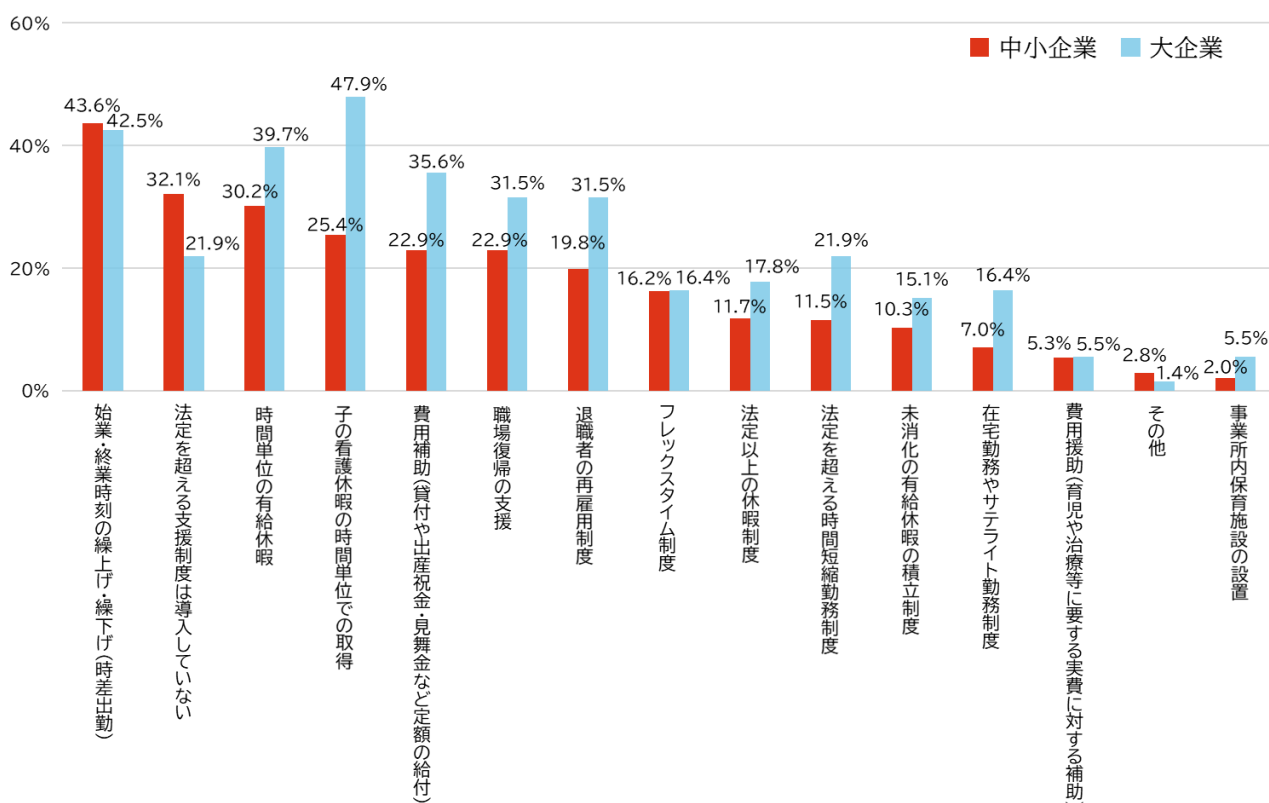
#### 4.8 仕事と育児の両立支援制度(複数回答)

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 43.6%

大企業「子の看護休暇の時間単位での取得」 47.9%

- 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「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は32.1%であった。一方、大企業の同割合は21.9%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く43.6%、次いで「時間単位の有給休暇」が30.2%、「子の看護休暇の時間単位での取得」が25.4%の順になっている。
- また、大企業では、「子の看護休暇の時間単位での取得」が最も多く47.9%、次いで「時差出勤」が42.5%、「時間単位の有給休暇」が39.7%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 358、大企業73。

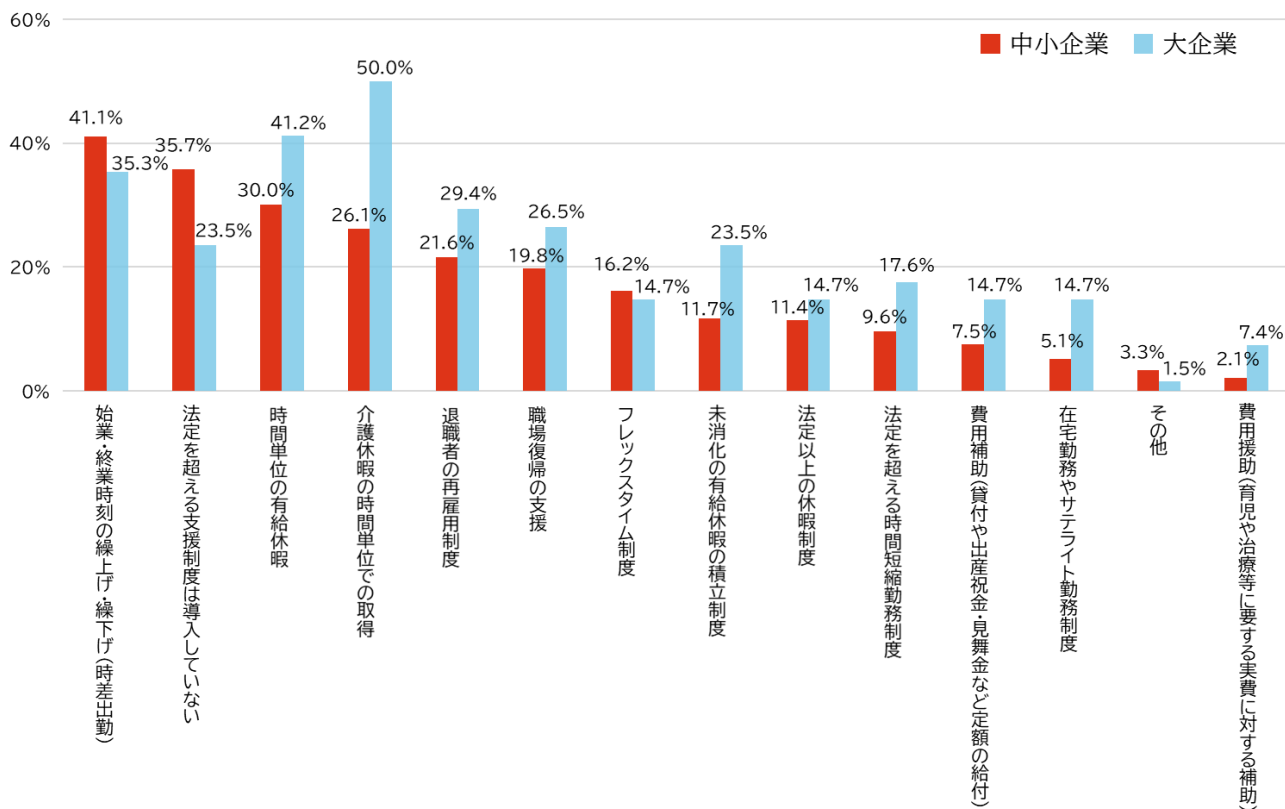
#### 4.9 仕事と介護の両立支援制度(複数回答)

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 41.1%

大企業「介護休暇の時間単位での取得」 50.0%

- 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「法定を超える支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は35.7%であった。一方、大企業の同割合は23.5%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く41.1%、次いで「時間単位の有給休暇」が30.0%、「介護休暇の時間単位での取得」が26.1%の順になっている。
- 一方、大企業は「介護休暇の時間単位での取得」が最も多く50.0%、次いで「時間単位の有給休暇」が41.2%、「時差出勤」が35.3%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333、大企業68。

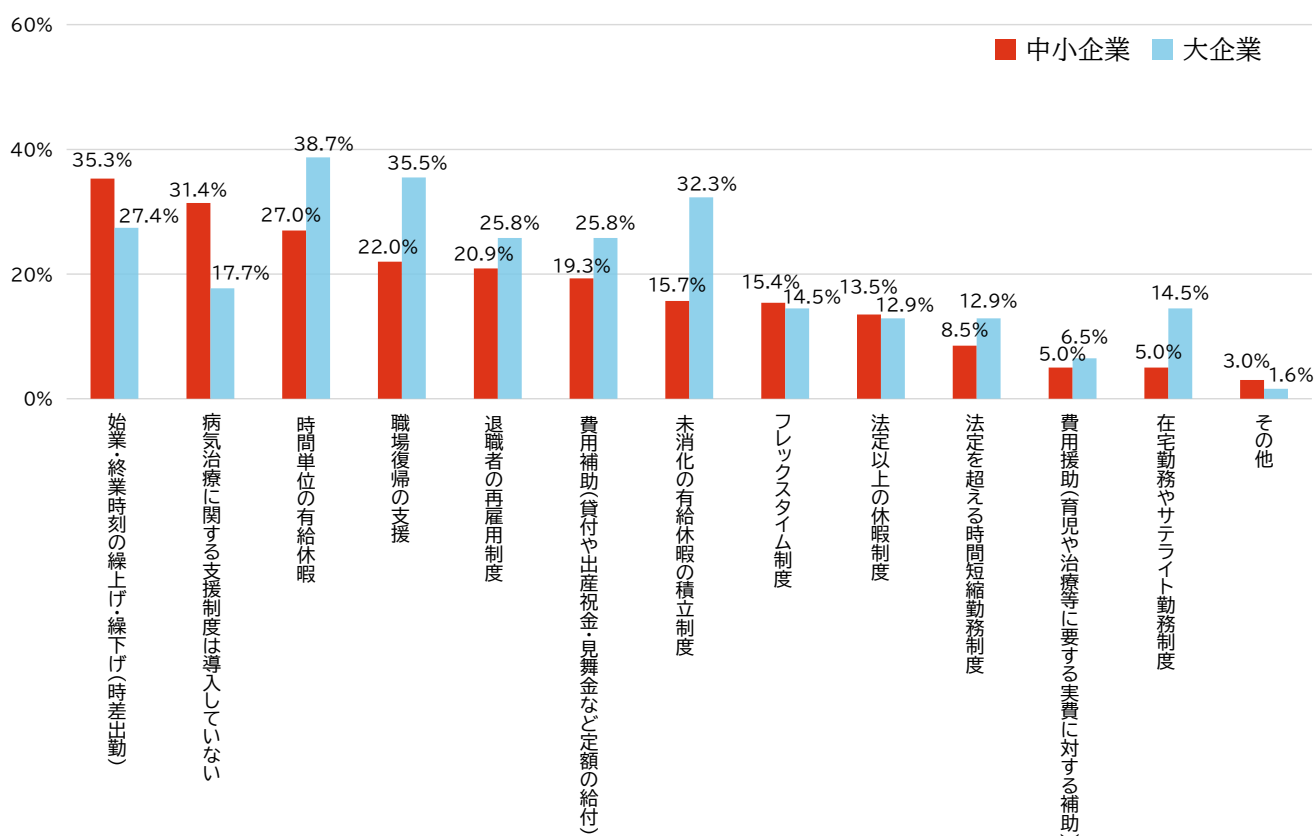
#### 4.10 仕事と病気治療の両立支援制度(複数回答)

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 35.3%

大企業「時間単位の有給休暇」 38.7%

- 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「病気治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は31.4%であった。一方、大企業の同割合は17.7%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く35.3%、次いで「時間単位の有給休暇」が27.0%、「職場復帰の支援」が22.0%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38.7%、次いで「職場復帰の支援」が35.5%、「未消化の有給休暇の積立制度」が32.3%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 363、大企業62。

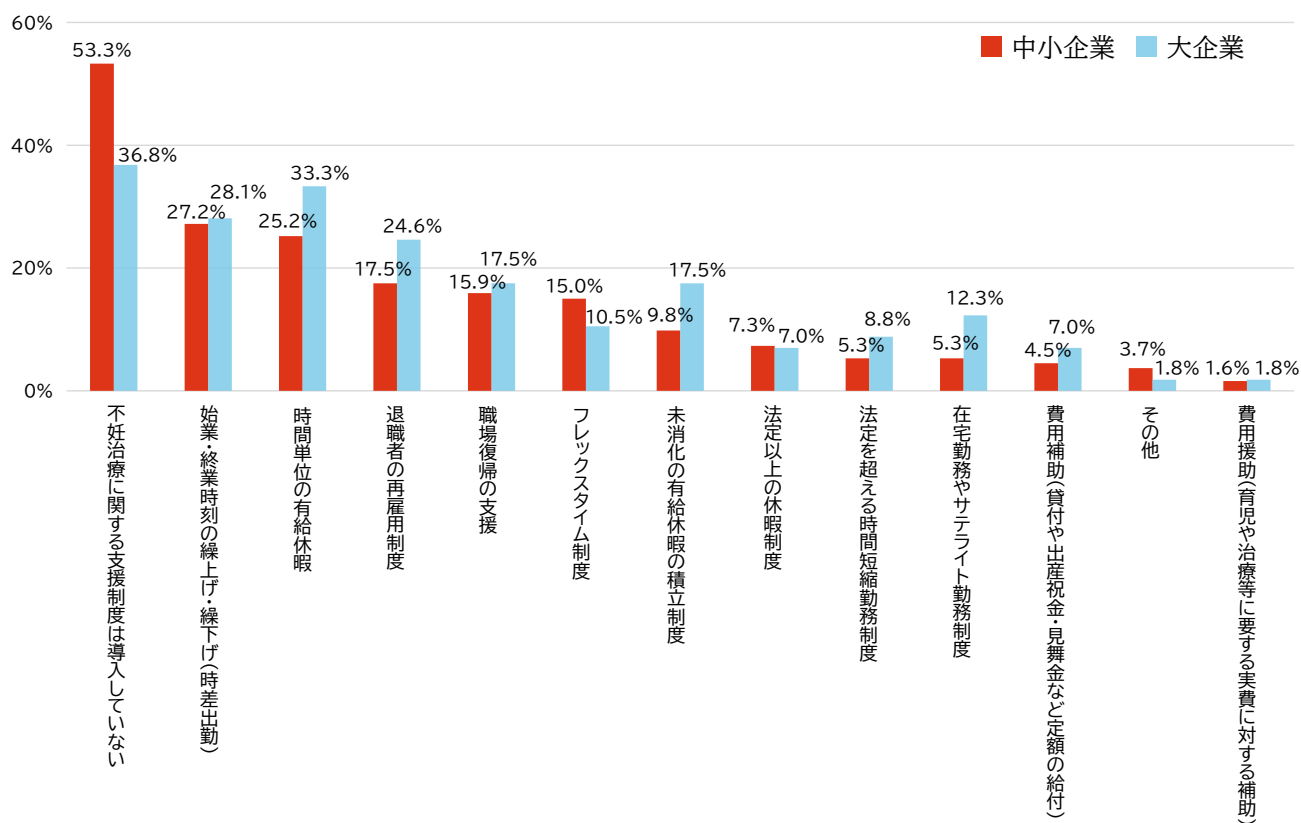
#### 4.11 仕事と不妊治療の両立支援制度(複数回答)

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 27.2%

大企業「時間単位の有給休暇」 33.3%

- 仕事と不妊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「不妊治療に関する支援制度は導入していない」と回答した事業所の割合は53.3%であった。一方、大企業の同割合は36.8%であった。
- さらに、中小企業において利用できる制度の内容をみると、「時差出勤」が最も多く27.2%、次いで「時間単位の有給休暇」が25.2%、「退職者の再雇用制度」が17.5%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33.3%、次いで「時差出勤」が28.1%、「退職者の再雇用制度」が24.6%の順になっている。

【仕事と不妊治療の両立支援制度の整備状況(割合)】



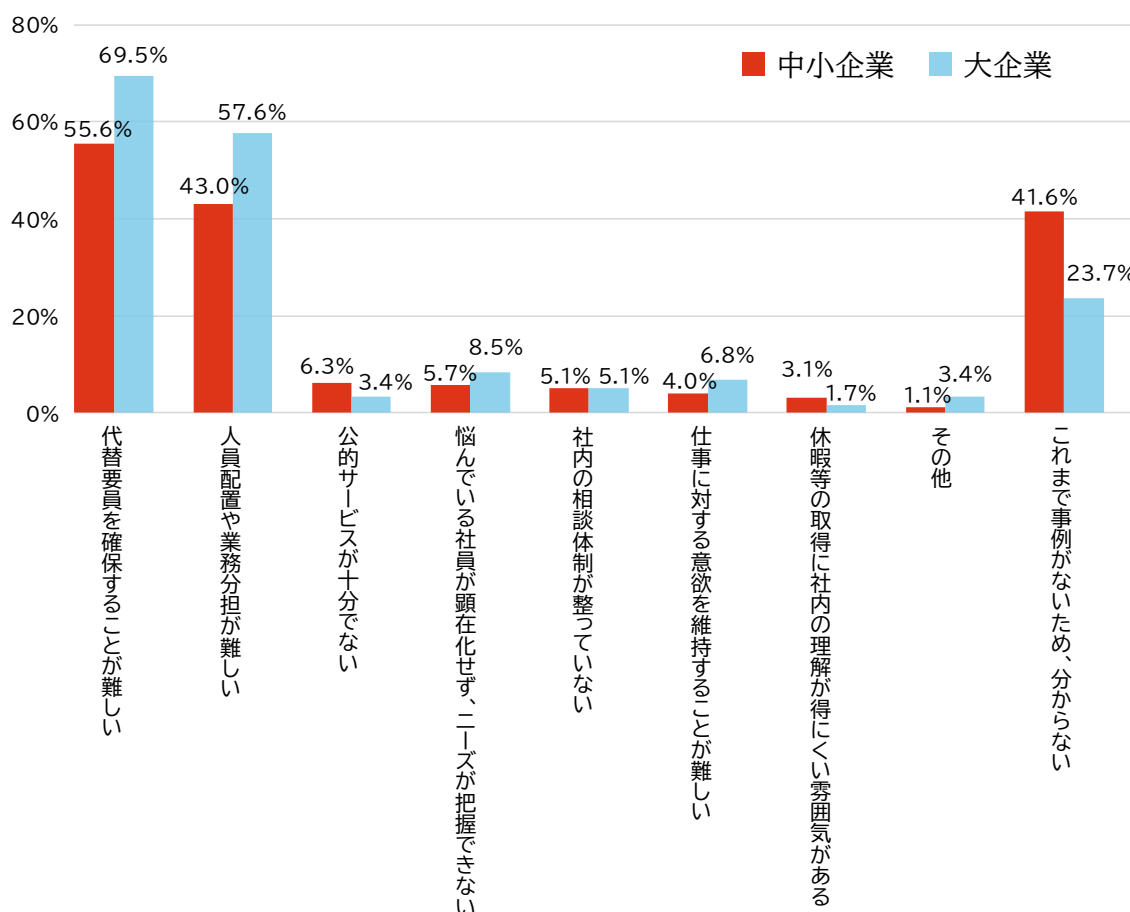
※集計事業所数は、中小企業246、大企業57。

## 4.12 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答）

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55.6%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が43.0%、「公的サービスが十分でない」が6.3%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69.5%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が57.6%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が8.5%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41.6%(大企業23.7%)であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】



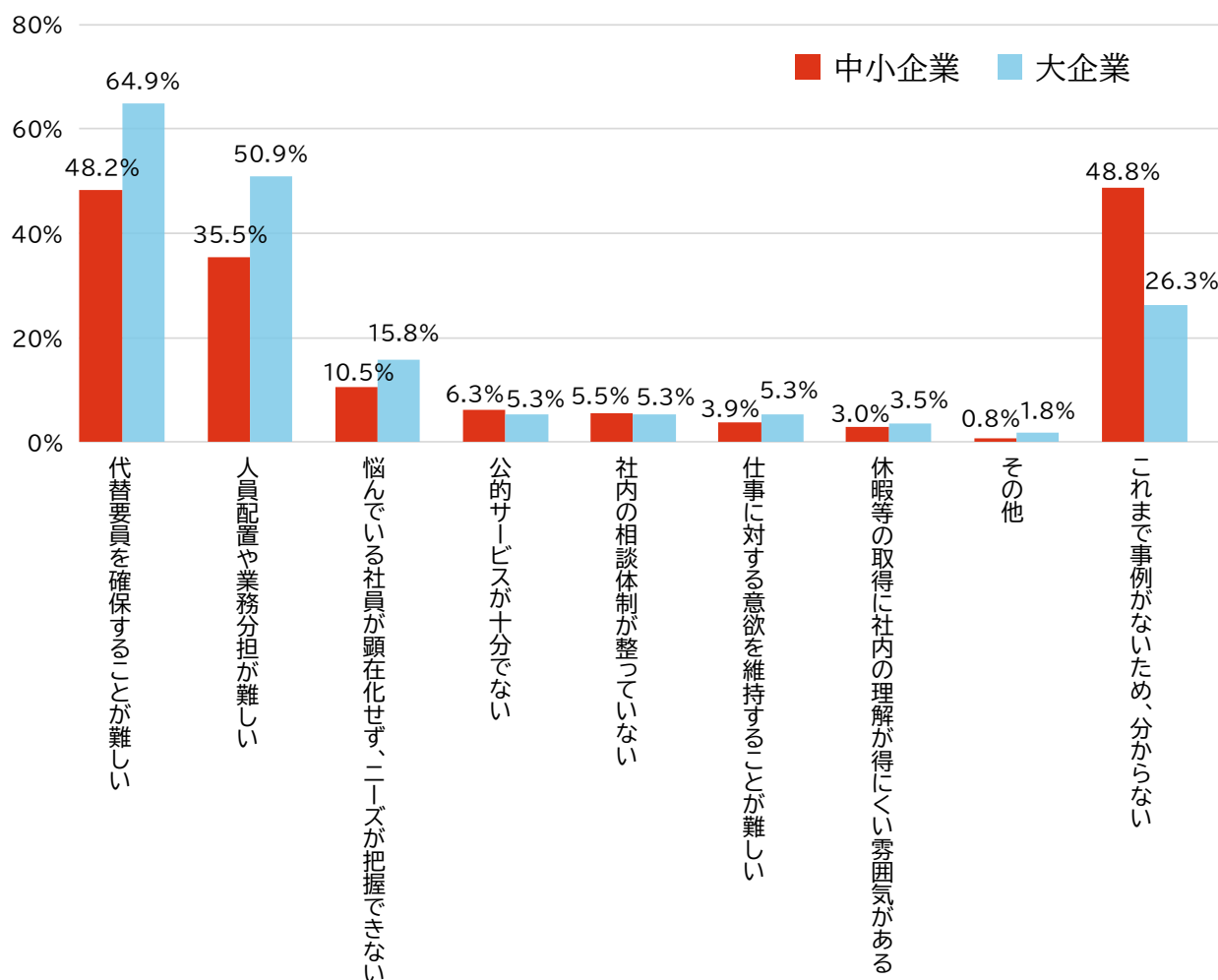
※集計事業所数は、中小企業351、大企業59。

#### 4.13 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答)

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48.2%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が35.5%、「悩んでいる社員が顕在化せず、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64.9%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が50.9%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が15.8%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48.8%(大企業26.3%)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363、大企業57。

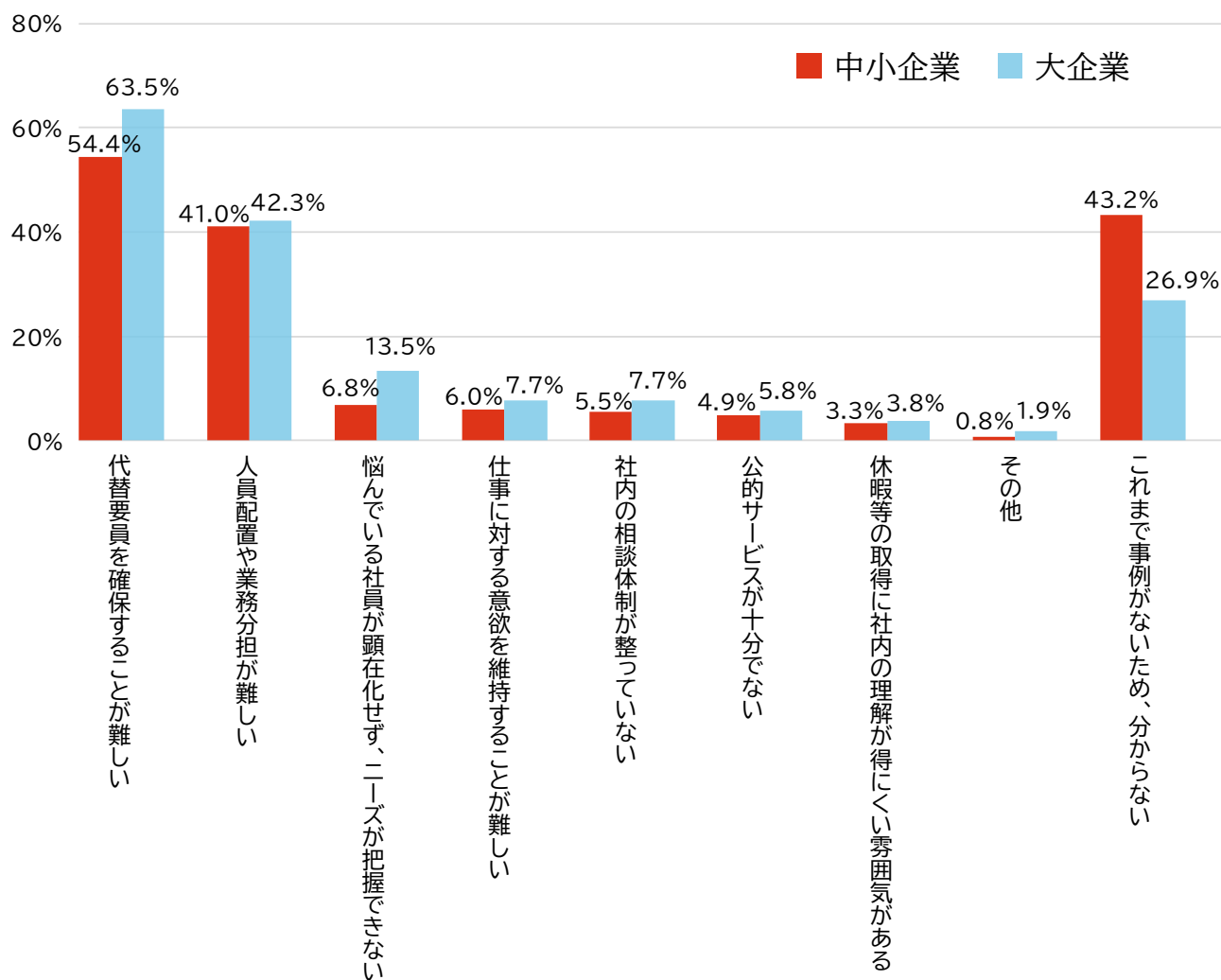


#### 4.14 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(複数回答)

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54.4%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が41.0%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が6.8%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63.5%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が42.3%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が13.5%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43.2%(大企業26.9%)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)】



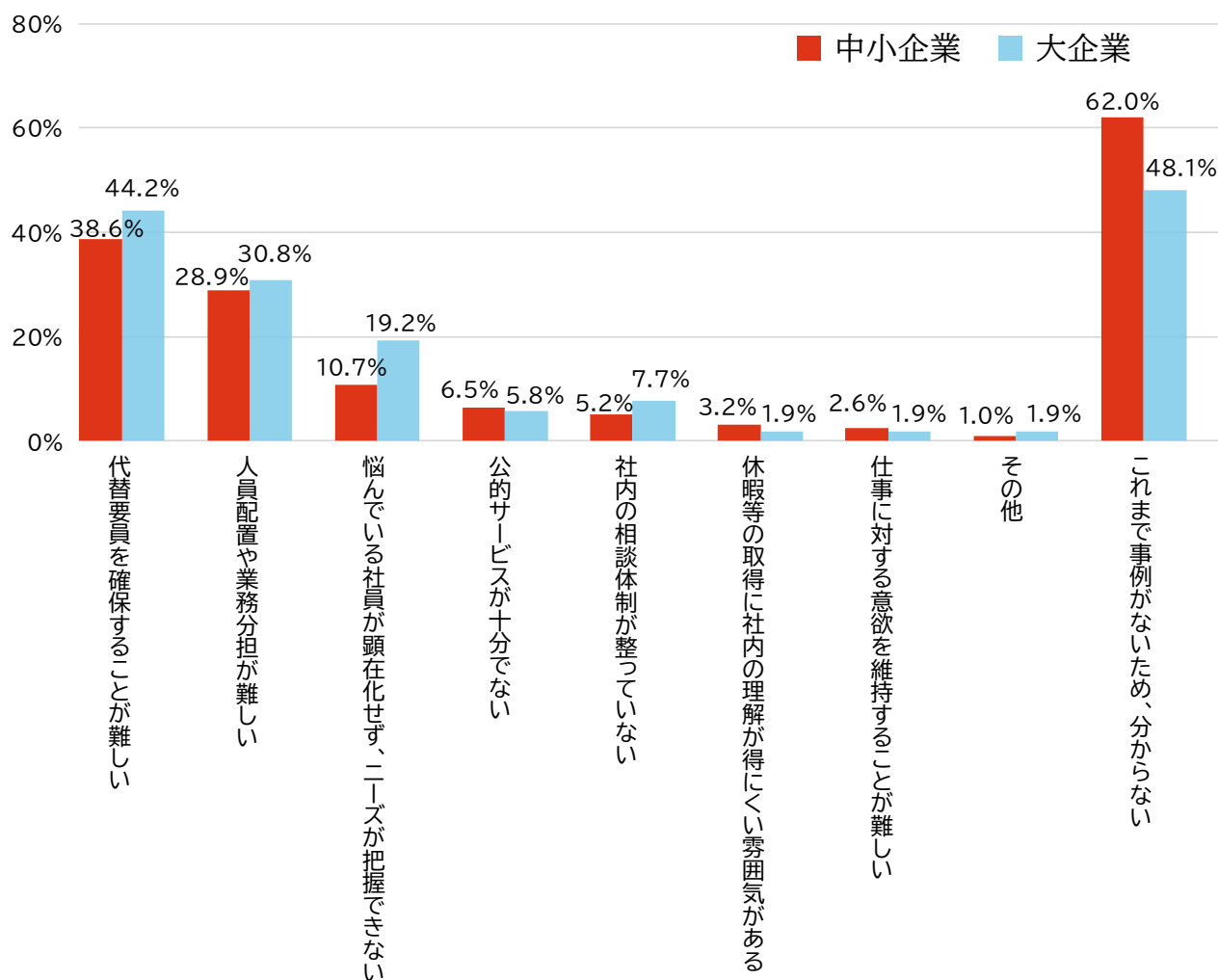
※集計事業所数は、中小企業 366、大企業52。

#### 4.15 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(複数回答)

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

- 仕事と不妊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38.6%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が28.9%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が10.7%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44.2%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が30.8%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が19.2%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62.0%(大企業48.1%)であった。

【仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(割合)】



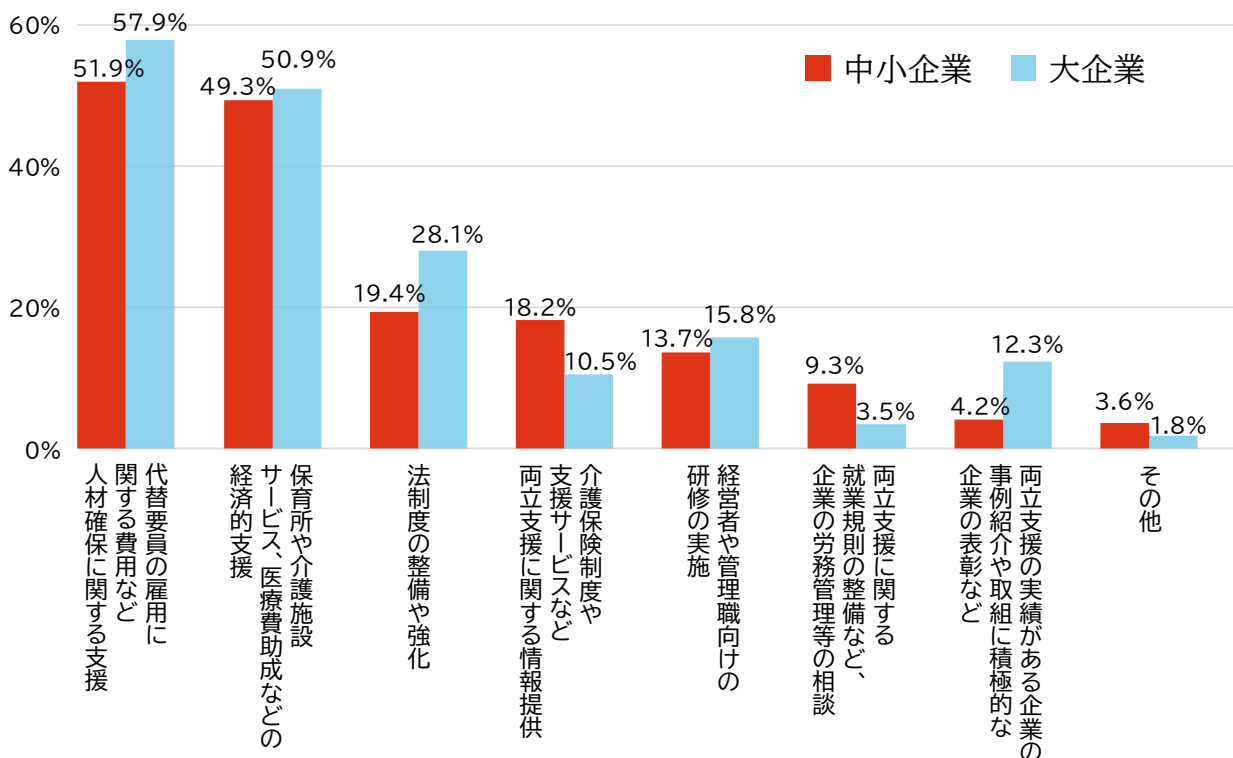
※集計事業所数は、中小企業 308、大企業52。

#### 4.16 両立支援を行う上で行政等に望むこと(複数回答)

育児・介護・病気治療・不妊治療の全てで「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

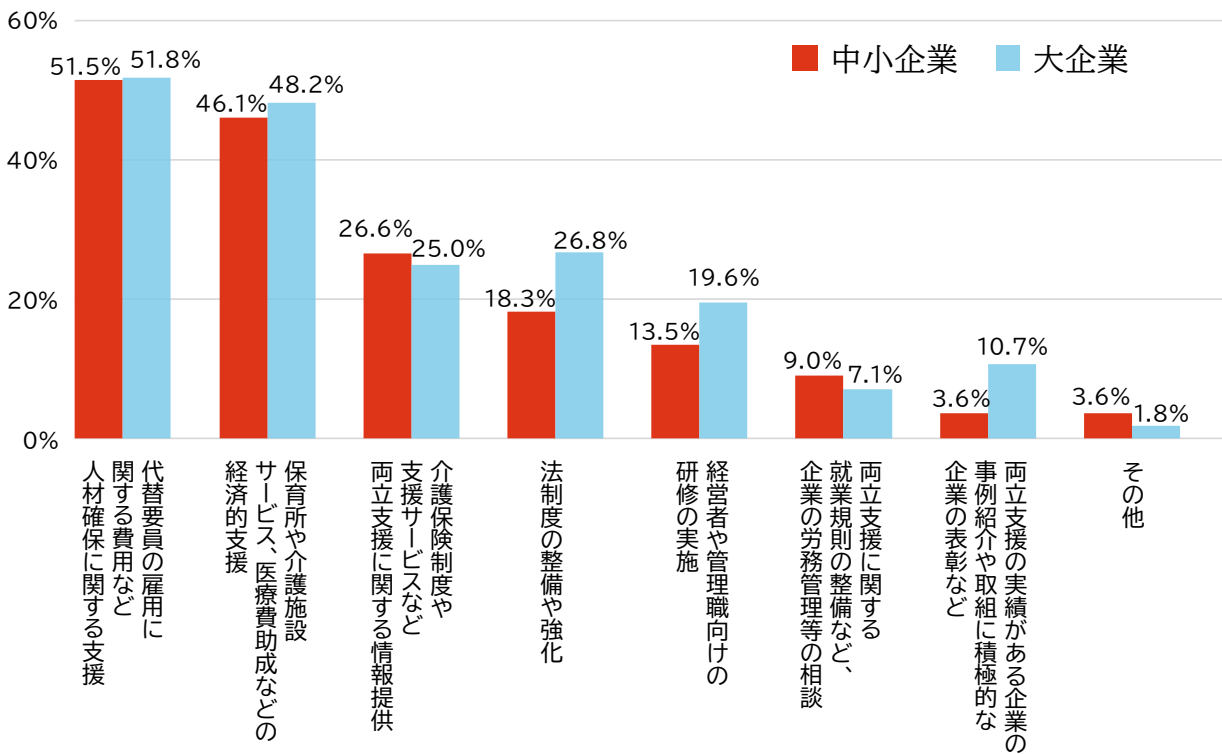
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が51.9%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が49.3%、「法制度の整備や強化」が19.4%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が51.5%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が46.1%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」が26.6%の順になっている。
- 仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「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53.0%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45.2%、「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21.2%の順になっている。
- 仕事と不妊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、「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50.8%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47.1%、「法制度の整備や強化」が23.5%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)】



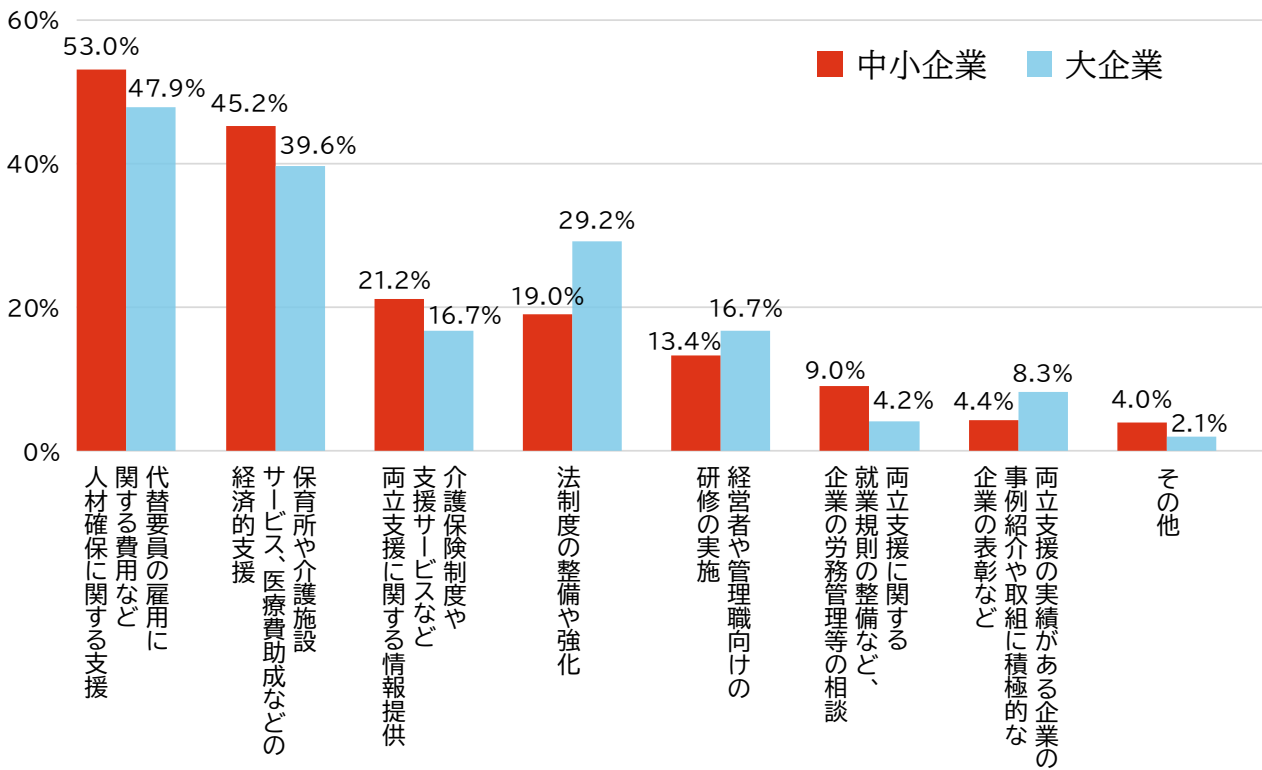
※集計事業所数は、中小企業 335、大企業57。

【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)】



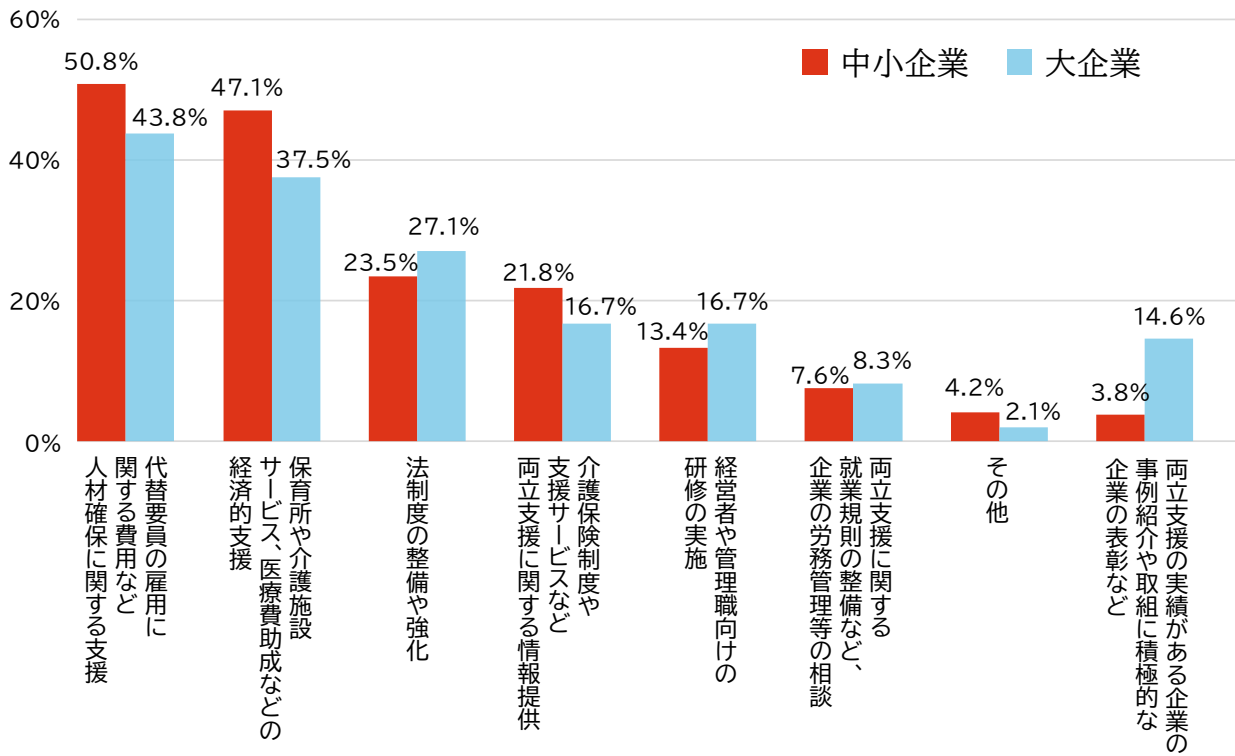
※集計事業所数は、中小企業 334、大企業 56。

【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 321、大企業48。

【仕事と不妊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238、大企業48。

## V 「働き方」の見直しや改善(「働き方改革」)の取組について

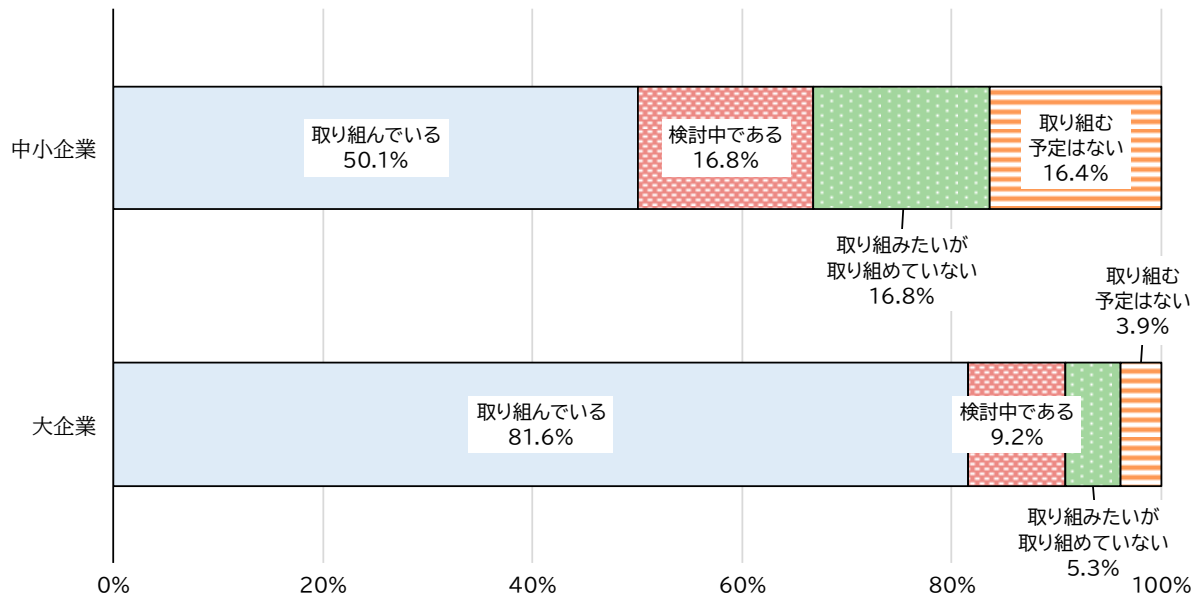
### 5.1 働き方の見直しや改善への取組について

働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所

中小企業 50.1% 大企業 81.6%

- 働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所について、中小企業では50.1%、大企業では81.6%であった。

【働き方の見直しや改善への取組について(割合)】



【働き方の見直しや改善への取組について(業種別の割合)】

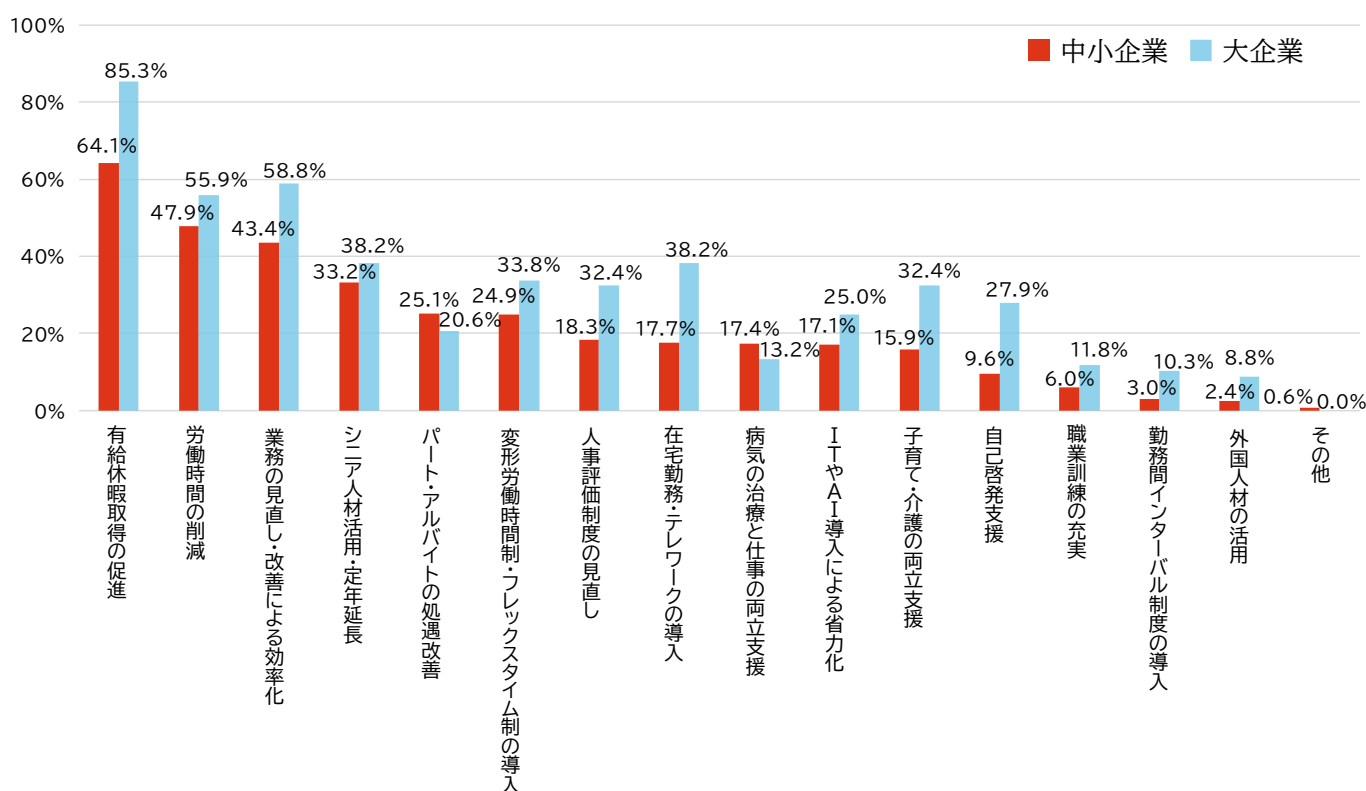
区 分	集計 事業所数	取り組んでいる	検討中である	取り組みたいが 取り組めて いない	取り組む 予定はない
中 小 企 業 計	501	50.1%	16.8%	16.8%	16.4%
建 設 業	51	37.3%	27.5%	21.6%	13.7%
製 造 業	66	56.1%	18.2%	15.2%	10.6%
情 報 通 信 業	3	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
運 輸 業、郵 便 業	16	56.3%	6.3%	25.0%	12.5%
卸 売 業・小 売 業	89	48.3%	18.0%	19.1%	14.6%
金 融 業・保 険 業	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	29	48.3%	20.7%	10.3%	20.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	75.0%	8.3%	16.7%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	44	40.9%	13.6%	31.8%	13.6%
教 育、学 習 支 援 業	20	70.0%	10.0%	10.0%	10.0%
医 療、福 祉	71	54.9%	11.3%	12.7%	21.1%
サ ー ビ ス 業	94	44.7%	18.1%	12.8%	24.5%
大 企 業 計	76	81.6%	9.2%	5.3%	3.9%

## 5.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(複数回答)

### 中小企業、大企業ともに「有給休暇取得の促進」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において、「取り組んでいる」、「検討中である」と回答した事業所に、実施している働き方の見直しや改善の取組について尋ねたところ、中小企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く64.1%、次いで「労働時間の削減」が47.9%、「業務の見直し・改善による効率化」が43.4%の順になっている。
- 大企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く85.3%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が58.8%、「労働時間の削減」が55.9%の順になっている。

【実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(割合)】



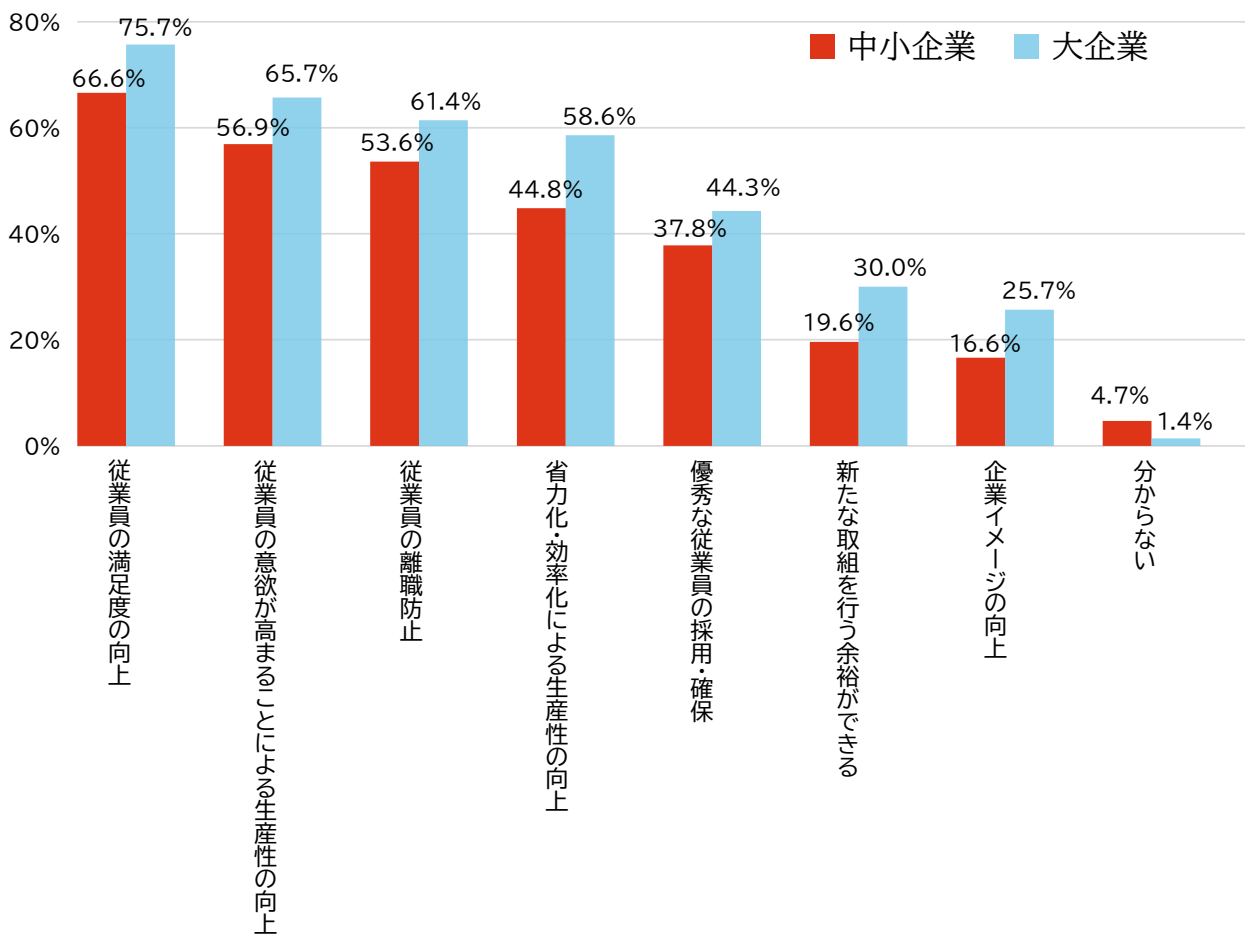
※集計事業所数は、中小企業334、大企業68。

### 5.3 働き方の見直しや改善により期待する効果(複数回答)

中小企業、大企業ともに「従業員の満足度の向上」が最多

- 「5.1 働き方の見直しや改善への取組について」において「取り組んでいる」、「検討中である」、「取り組みたいが取り組めていない」と回答した事業所に、働き方の見直しや改善により期待する効果について尋ねたところ、中小企業では、「従業員の満足度の向上」が最も多く66.6%、次いで「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が56.9%、「従業員の離職防止」が53.6%の順になっている。
- 大企業においても、「従業員の満足度の向上」が最も多く75.7%、次いで「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が65.7%、「従業員の離職防止」が61.4%の順になっている。

【働き方の見直しや改善により期待する効果(割合)】



※集計事業所数は、中小企業362、大企業70。

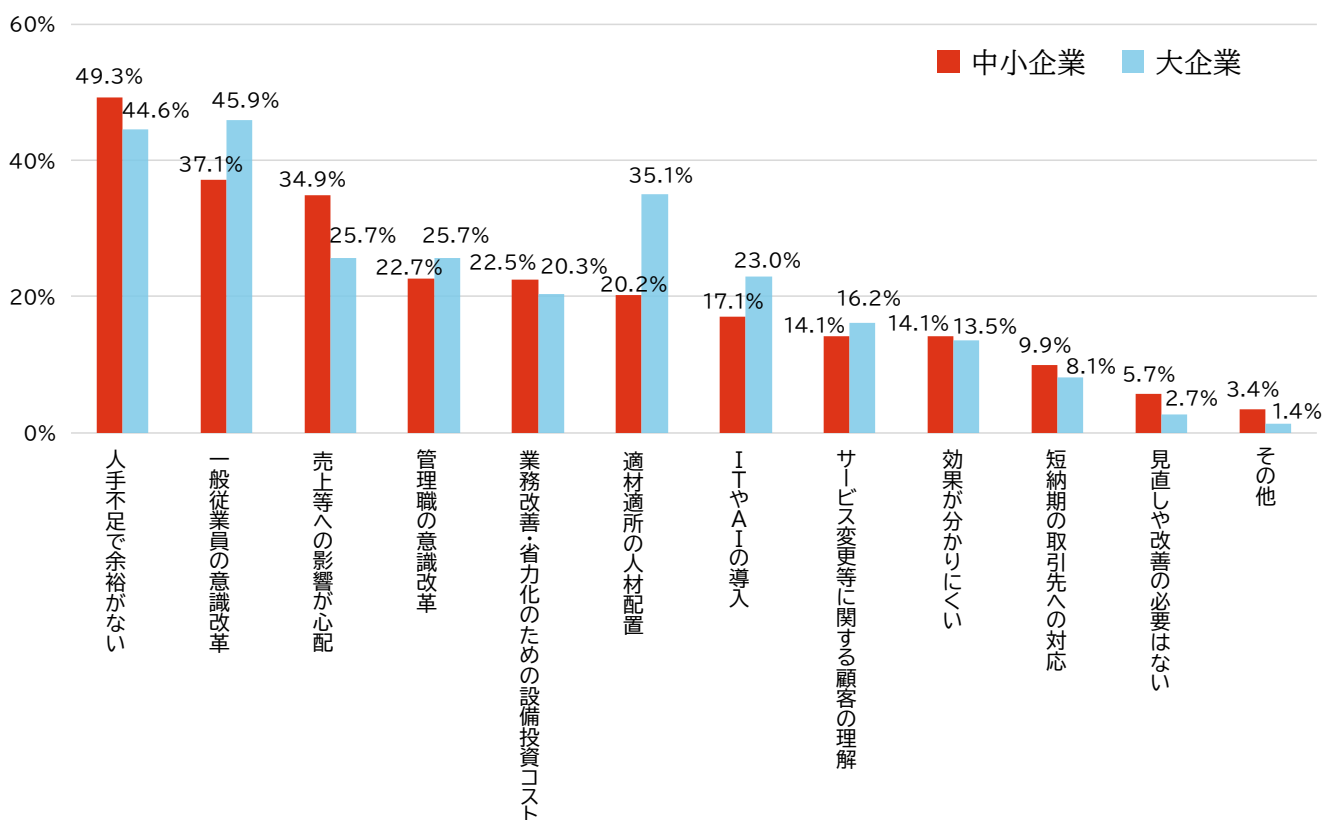


## 5.4 働き方の見直しや改善にあたっての課題(複数回答)

中小企業「人手不足で余裕がない」が最多  
大企業「一般従業員の意識改革」が最多

- 働き方の見直しや改善にあたっての課題について尋ねたところ、中小企業では、「人手不足で余裕がない」が最も多く49.3%、次いで「一般従業員の意識改革」が37.1%、「売上等への影響が心配」が34.9%の順になっている。
- 大企業においては、「一般従業員の意識改革」が最も多く45.9%、次いで「人手不足で余裕がない」が44.6%、「適材適所の人材配置」が35.1%の順になっている。

【働き方の見直しや改善にあたっての課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業475、大企業74。



## 第3章 調査票

お答えいただいた内容は、行政上の基礎資料として活用することを目的としておりますので、他の目的に利用することはありません。

# 令和3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】**

- 1 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。
  - 2 設問に期間の指定がない場合、原則として、**令和3年7月31日現在**の状況について回答してください。
  - 3 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。
  - 4 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。
  - 5 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	〒	□□□□	-	□□□□	
	埼玉県				
事業所名					
主要事業 <small>(いずれか1つにマークしてください)</small>	<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 <b>企業全体の常用労働者数</b> <small>（「常用労働者」の定義は「記入上の注意」を御覧ください。）</small>	<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							
		□□□□	-	□□□□	-	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□

※ 御記入後、**同封の返信用封筒(切手不要)で、8月31日(火)までに投函くださるよう**、お願いいたします。

**【問合せ先】**  
 埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課 鹿嶋・真保・浅野  
 電話:048-830-4518  
 メール: a3960-09@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
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(令和2年4月1日～令和3年3月31日)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。

令和2年4月1日～令和3年3月31日に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	人
--	---

- 問3** 平成29年3月に卒業した新規学卒(高卒・大卒)就職者※の人数と、そのうち就職後3年以内(令和2年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。  
 ※平成29年3月1日から平成29年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とします。

① 高卒就職者数	人	② ①のうち、離職者数	人
③ 大卒就職者数	人	④ ③のうち、離職者数	人

- 問4** 過去3年間(平成30年4月1日～令和3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のうち、1年以内の離職者数	人
--------	---	-------------	---	----------------	---

- 問5** 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2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6** 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6-2** 正規労働者の年間所定労働時間(令和2年4月～令和3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

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

※令和2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7** 正規労働者の令和2年4月～令和3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。  
 ※年度途中で採用され、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
---	---	----

**Ⅱ 外国人材(特定技能制度)の活用についてお伺いします。**

**問8** 平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」制度が新設されましたが、貴事業所における調査日時点での【特定技能制度※】による外国人労働者の雇用の有無をチェックしてください。

1 雇用している	<input type="checkbox"/>	→ 問10へ
2 雇用していない	<input type="checkbox"/>	→ 問9へ

※【特定技能制度】

特定分野(14分野)に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの新たな在留資格制度。(既存の技能実習制度や留学生によるアルバイトとは異なります。)

該当分野などの詳細については、別紙【記入上の注意】を御参照ください。

**問9** 問8で2と回答した事業所にお伺いします。  
貴事業所での特定技能制度に基づく外国人材の採用予定について、当てはまるものにチェックしてください。

1 採用を予定している	<input type="checkbox"/>	→ 問10、11へ
2 新型コロナウイルス感染症の影響により、採用を見送っている	<input type="checkbox"/>	
3 検討中	<input type="checkbox"/>	
4 特定分野の対象だが、課題があり、現時点では採用は難しい	<input type="checkbox"/>	→ 問11へ
5 特定分野の対象だが、採用は考えていない	<input type="checkbox"/>	
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	<input type="checkbox"/>	→ Ⅲへ (次ページ)
7 特定分野の対象外のため、興味はない	<input type="checkbox"/>	

**問10** 問8で1と回答した事業所及び問9で1～4と回答した事業所にお伺いします。  
特定技能制度に基づく外国人材に対して期待している役割について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 5年間の在留期間を活かした現場の中核人材	<input type="checkbox"/>
2 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	<input type="checkbox"/>
3 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	<input type="checkbox"/>
4 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はない)	<input type="checkbox"/>
5 これまで外国人材を採用していないので分からない	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

**問11** 問9で1～5と回答した事業所にお伺いします。  
特定技能制度を活用するにあたっての課題はありますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 給与面などで日本人と同等の待遇を要するため負担が大きい	<input type="checkbox"/>
2 特定技能支援計画に基づいて義務付けられる各種の生活支援等の負担が大きい	<input type="checkbox"/>
3 登録支援機関への手数料など給与以外の費用負担が重い	<input type="checkbox"/>
4 入国審査、在留資格変更など各種申請手続きが煩雑で難しい	<input type="checkbox"/>
5 採用しても転職される可能性がある	<input type="checkbox"/>
6 在留期間が5年間と短いので、職場に定着できない	<input type="checkbox"/>
7 新たな制度なので採用方法がよく分からない	<input type="checkbox"/>
8 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	<input type="checkbox"/>
9 受け入れる人材の能力や人柄などが分からない	<input type="checkbox"/>
10 感染症のリスク等を考えると、当面は外国人材を招くことが難しい	<input type="checkbox"/>
11 現在協定が結ばれている地域からの外国人材の受入れを行うことが難しい	<input type="checkbox"/>
12 その他【 】	<input type="checkbox"/>

### Ⅲ 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策についてお伺いします。

問12 貴事業所において、令和2年8月1日から令和3年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えを受けたことがありますか。該当するものにチェックしてください。

1 相談や訴えがあった	<input type="checkbox"/>	→ 問13へ
2 相談や訴えはなかった	<input type="checkbox"/>	→ 問14へ

問13 問12で1と回答した事業所にお伺いします。  
 同期間で相談や訴えがあったハラスメントの種類で当てはまるもの全てにチェックしてください。  
 また、可能であれば件数を御記入ください。

1 上司からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
2 同僚・部下からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
3 セクシャルハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
4 マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児に関する女性への嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
5 パタニティハラスメント(男性の育児休業取得等に対する嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
6 カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)	<input type="checkbox"/>		件
7 その他【	<input type="checkbox"/>		件

問14 全ての事業所にお伺いします。  
 貴事業所でのハラスメント対策について、該当するものにチェックしてください。

1 すでに対策を実施している	<input type="checkbox"/>	→ 問15へ
2 対策を検討している	<input type="checkbox"/>	
3 義務化(令和4年4月1日:中小企業)までに対策を準備していく予定	<input type="checkbox"/>	→ 問16へ
4 今のところ、対策の実施は予定していない	<input type="checkbox"/>	

問15 問14で1、2と回答した事業所にお伺いします。  
 実施または検討しているハラスメント対策として当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 就業規則への罰則規定などの追加	<input type="checkbox"/>
2 社内方針や啓発資料の事業所内での設置・掲示	<input type="checkbox"/>
3 社内に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
4 社外に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>
5 ハラスメントへの対応部署を設置	<input type="checkbox"/>
6 管理職向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
7 労働者向けのセミナーや研修を実施	<input type="checkbox"/>
8 社内の実態把握のためのアンケートを実施	<input type="checkbox"/>
9 その他【	<input type="checkbox"/>

問16 全ての事業所にお伺いします。  
 貴事業所において、労働者のメンタルヘルス不調の実態を把握していますか。  
 該当するものにチェックしてください。

1 把握している	<input type="checkbox"/>	→ 問17へ
2 把握していない	<input type="checkbox"/>	→ 問18へ

問17 問16で1と回答した事業所にお伺いします。  
 労働者のメンタルヘルス不調の実態把握はどのように行っていますか。当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 ストレスチェック制度により把握している	<input type="checkbox"/>
3 その他【	<input type="checkbox"/>

問18 全ての事業所にお伺いします。  
 労働者のメンタルヘルス不調への対策としてどのような取組が効果的と考えますか。  
当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 ストレスチェックの実施	<input type="checkbox"/>
2 健康診断後の保健指導によるメンタルヘルス対策の実施	<input type="checkbox"/>
3 社内の相談窓口の整備、社外の専門相談窓口の活用	<input type="checkbox"/>
4 管理監督者や労働者を対象とした教育研修・セミナーへの参加	<input type="checkbox"/>
5 産業医や衛生委員会の活用	<input type="checkbox"/>
6 その他【	<input type="checkbox"/>

## IV 仕事と生活の両立支援についてお伺いします。

**問19** 貴事業所における育児休業の取得状況について御記入ください。

	男性	女性
<b>育児休業制度の対象者数</b> (令和2年4月1日～令和3年3月31日に本人または配偶者が 出産した方の人数)	人	人
上記のうち、令和3年7月31日までに育児休業を取得した方 の人数 (利用中の方を含む)	人	人

**問20** 貴事業所において、過去に育児休業を取得した**男性**の労働者はいますか。  
(問19で回答いただいた方も含みます。)

1 いる	<input type="checkbox"/>	2 いない	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	-------	--------------------------

**問21** 育児のための短時間勤務制度の利用状況について御記入ください。

	男性	女性
<b>育児のための短時間勤務制度の対象者数</b> (令和3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方の人数)	人	人
上記のうち、令和3年7月31日までに育児のための短時間勤務 制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

**問22** 貴事業所における介護休業の取得状況について御記入ください。

	男性	女性
<b>介護休業制度の対象者数</b> (令和2年8月1日～令和3年7月31日に家族を介護する必要 があった方の人数)	人	人
上記のうち、令和3年7月31日までに介護休業を取得した方 の人数 (利用中の方を含む)	人	人
上記のうち、令和3年7月31日までに介護のための短時間勤務 制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

**問23** 家族等の介護をしている労働者の実態把握等はどのように行っていますか。当てはまるもの全てに  
チェックしてください。

1 定期的を実施する人事面談等で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 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	<input type="checkbox"/>
3 アンケート調査等を実施している	<input type="checkbox"/>
4 介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している	<input type="checkbox"/>
5 特に把握はしていない	<input type="checkbox"/>
6 その他 【	】 <input type="checkbox"/>

**問24** 過去3年間(平成30年8月1日～令和3年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に介護を理由に退職した方の人数【	】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【	】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>			



**問25** 仕事と生活(育児・介護・病気治療・不妊治療)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まれます。)

	育児	介護	病気治療	不妊治療
1 未消化の有給休暇の積立制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
3 法定以上の休暇制度	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
6 費用援助(育児や治療等に要する実費に対する補助)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 費用補助(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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
10 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/	/
11 退職者の再雇用制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 在宅勤務やサテライト勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 職場復帰の支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 法定を超える支援制度は導入していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/	/
15 病気治療及び不妊治療に関する支援制度は導入していない	/	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**問26** 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	不妊治療
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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
9 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**問27** 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。  
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	不妊治療
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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
6 法制度の整備や強化	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
8 その他【 】	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**V 「働き方」の見直しや改善（「働き方改革」）の取組についてお伺いします。**

**問28** 「働き方」について何らかの見直しや改善に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる	<input type="checkbox"/>	⇒問29へ	2 検討中である	<input type="checkbox"/>	⇒問29へ
3 取り組みたいが取り組めていない	<input type="checkbox"/>	⇒問30へ	4 取り組む予定はない	<input type="checkbox"/>	⇒問31へ

**問29** 問28で1、2と回答した事業所にお伺いします。

実施または検討している「働き方」の見直しや改善の取組として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 労働時間の削減	<input type="checkbox"/>	2 有給休暇取得の促進	<input type="checkbox"/>	3 変形労働時間制・フレックスタイム制の導入	<input type="checkbox"/>
4 在宅勤務・テレワークの導入	<input type="checkbox"/>	5 病気の治療と仕事の両立支援	<input type="checkbox"/>	6 シニア人材活用・定年延長	<input type="checkbox"/>
7 子育て・介護の両立支援	<input type="checkbox"/>	8 外国人材の活用	<input type="checkbox"/>	9 パート・アルバイトの処遇改善	<input type="checkbox"/>
10 ITやAI導入による省力化	<input type="checkbox"/>	11 業務の見直し・改善による効率化	<input type="checkbox"/>	12 人事評価制度の見直し	<input type="checkbox"/>
13 自己啓発支援	<input type="checkbox"/>	14 職業訓練の充実	<input type="checkbox"/>	15 勤務間インターバル制度の導入	<input type="checkbox"/>
16 その他【		】	<input type="checkbox"/>		

**問30** 問28で1、2、3と回答した事業所にお伺いします。

「働き方」の見直しや改善により期待する効果として、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 省力化・効率化による生産性の向上	<input type="checkbox"/>	2 従業員の意欲が高まることによる生産性の向上	<input type="checkbox"/>
3 新たな取組を行う余裕ができる	<input type="checkbox"/>	4 従業員の満足度の向上	<input type="checkbox"/>
5 従業員の離職防止	<input type="checkbox"/>	6 優秀な従業員の採用・確保	<input type="checkbox"/>
7 企業イメージの向上	<input type="checkbox"/>	8 分からない	<input type="checkbox"/>
9 その他【		】	<input type="checkbox"/>

**問31** 全ての事業所にお伺いします。

「働き方」の見直しや改善にあたっての課題について、当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 人手不足で余裕がない	<input type="checkbox"/>	2 売上等への影響が心配	<input type="checkbox"/>
3 ITやAIの導入	<input type="checkbox"/>	4 業務改善・省力化のための設備投資コスト	<input type="checkbox"/>
5 サービス変更等に関する顧客の理解	<input type="checkbox"/>	6 短納期の取引先への対応	<input type="checkbox"/>
7 管理職の意識改革	<input type="checkbox"/>	8 一般従業員の意識改革	<input type="checkbox"/>
9 適材適所の人材配置	<input type="checkbox"/>	10 見直しや改善の必要はない	<input type="checkbox"/>
11 効果が分かりにくい	<input type="checkbox"/>	12 その他【	】

☆ お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました ☆

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。該当する欄にチェックを入れてください。

◎「多様な働き方実践企業」の認定

男女が共にいきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進するため、テレワークや短時間勤務などライフステージに合わせた働き方ができる企業を「多様な働き方実践企業」として認定しています。

**Q1** 「多様な働き方実践企業」の認定を取得していますか。

1 取得している → 終了	<input type="checkbox"/>	2 取得していない → Q2へ	<input type="checkbox"/>
---------------	--------------------------	-----------------	--------------------------

**Q2** Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。

「多様な働き方実践企業」認定制度を知っていましたか。

1 知らなかった	<input type="checkbox"/>	当てはまるもの全てにチェックしてください。	
2 知っていた	<input type="checkbox"/>	→	1 チラシを受け取ったことがある <input type="checkbox"/>
			2 合同企業説明会等で、認定企業を見かけた <input type="checkbox"/>
			3 県のホームページ <input type="checkbox"/>
			4 彩の国だより <input type="checkbox"/>
			5 その他【 <input type="checkbox"/>

**Q3** Q1で「取得していない」と回答した事業所にお伺いします。

「多様な働き方実践企業」認定と聞いて、どのようなイメージを持ちますか。

当てはまるもの全てにチェックしてください。

1 働きやすい職場環境を整えている	<input type="checkbox"/>	2 求人募集の際に有利	<input type="checkbox"/>
3 優秀な人材が定着している	<input type="checkbox"/>	4 認定手続きのハードルが高い	<input type="checkbox"/>
5 特にない	<input type="checkbox"/>	6 その他【 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「多様な働き方実践企業」の認定について、説明を行っています。

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

◎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

専門の相談員が企業・事業所に出向き、子育て・介護・病気治療と仕事の両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じるほか、両立支援制度の説明を行っています。

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

◎働き方見直し支援事業

男性の育児休業取得促進、長時間労働の是正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。

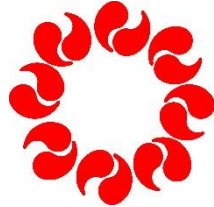
このほか、テレワーク制度の導入・対象拡大、働き方改革に取り組む企業に対し、アドバイザーを無料で派遣します。

関心があり、概要について説明を聞いてみたい	<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3年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 多様な働き方推進課  
〒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)

048-830-4515 (直通)

令和4年3月発行

---