

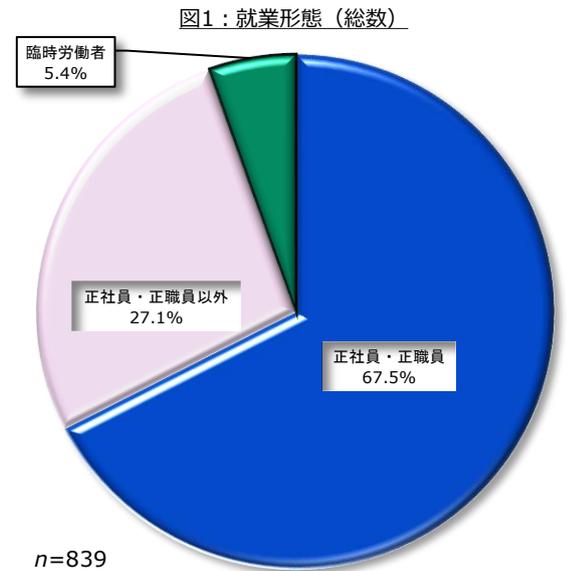
第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員・正職員」(67.5%)、「正社員・正職員以外」(27.1%)、「臨時労働者」(5.4%)となっている(図1)。

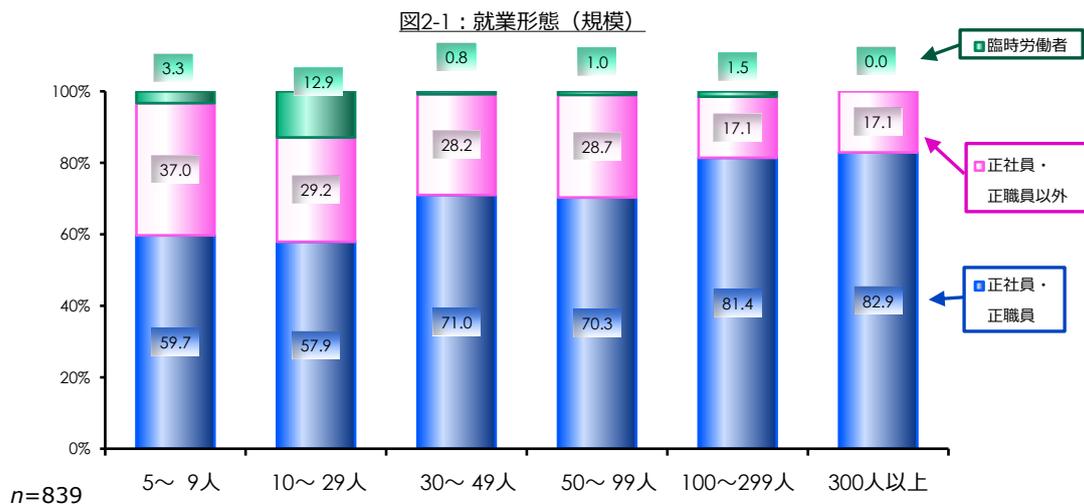
※付表1



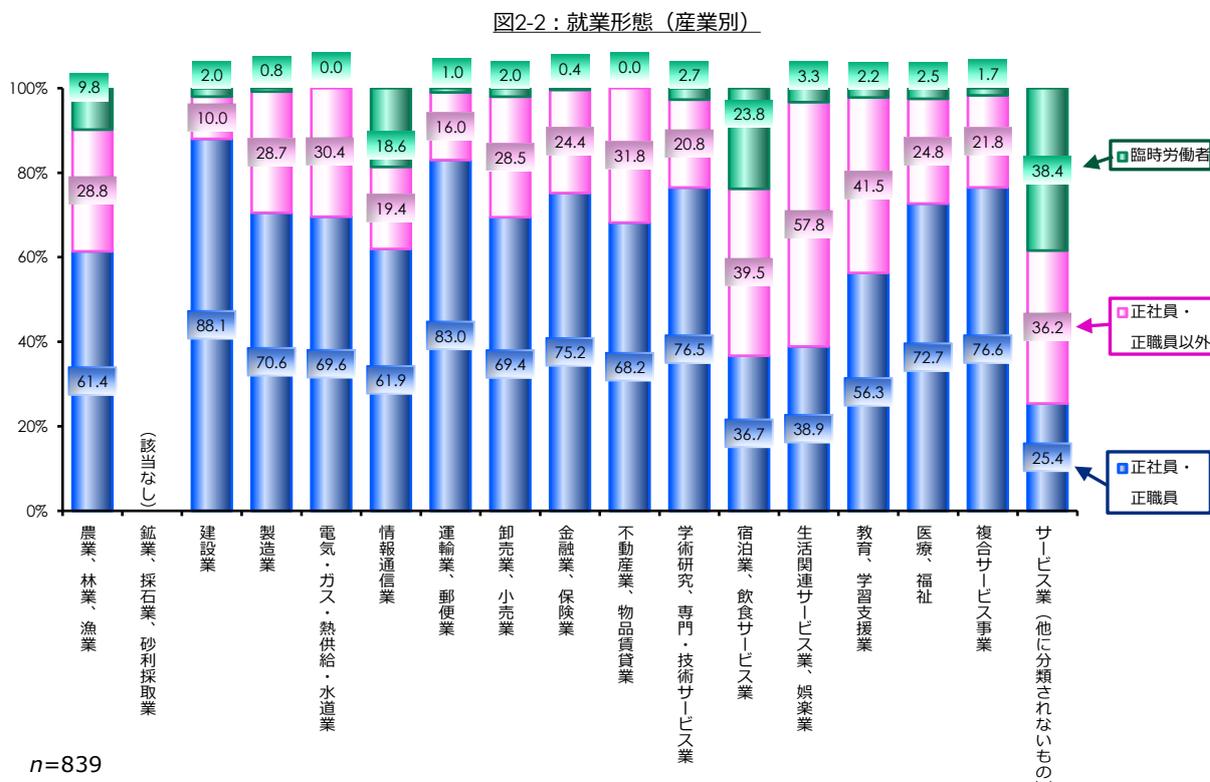
<属性別>

規模別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「300人以上」(82.9%)、「100~299人」(81.4%)「30~49人」(71.0%)などであり、逆に低いのは、「10~29人」(57.9%)、「5~9人」(59.7%)などとなっている(図2-1)。

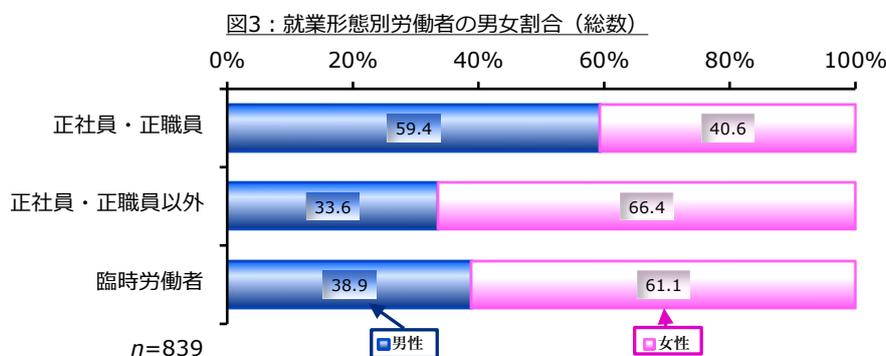
※付表1



産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「建設業（88.1%）」、「運輸業、郵便業」（83.0%）、「複合サービス事業」（76.6%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（76.5%）「医療、福祉」（72.7%）、などであり、逆に低いのは、「サービス業（他に分類されないもの）」（25.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（36.7%）などとなっている（図2-2）。 ※付表1



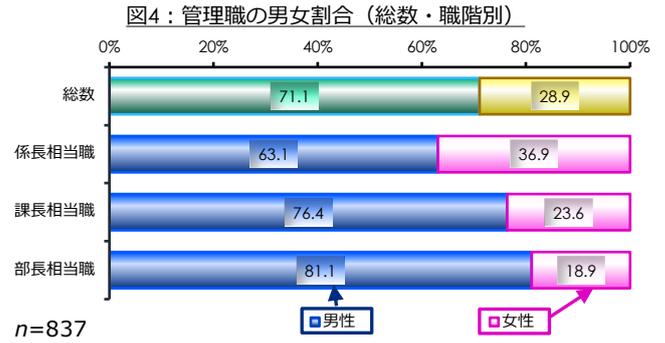
就業形態別に男女の割合をみると、『正社員・正職員』における割合は、「男性」（59.4%）、「女性」（40.6%）と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」（33.6%）、「女性」（66.4%）と逆に女性が上回っている。また『臨時労働者』についても、「男性」（38.9%）、「女性」（61.1%）と女性が上回っている（図3）。 ※付表1



(2) 正社員・正職員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「総数」と「係長相当職」とでは20～30%台であるが、「課長相当職」・「部長相当職」では3割に満たない。職階が上がるに伴い、「係長相当職」36.9%、「課長相当職」23.6%、「部長相当職」18.9%と『女性』の割合が低くなっている。逆に『男性』の場合は「総数」と「係長相当職」では60～70%台であるが、「課長相当職」・「部長相当職」では7割を超えている(図4)。

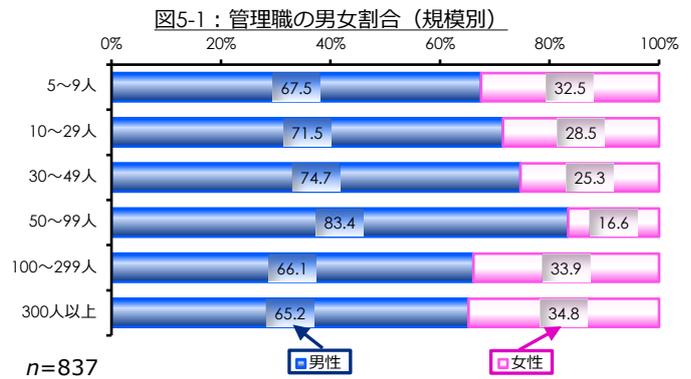
※付表 2-2



<属性別>

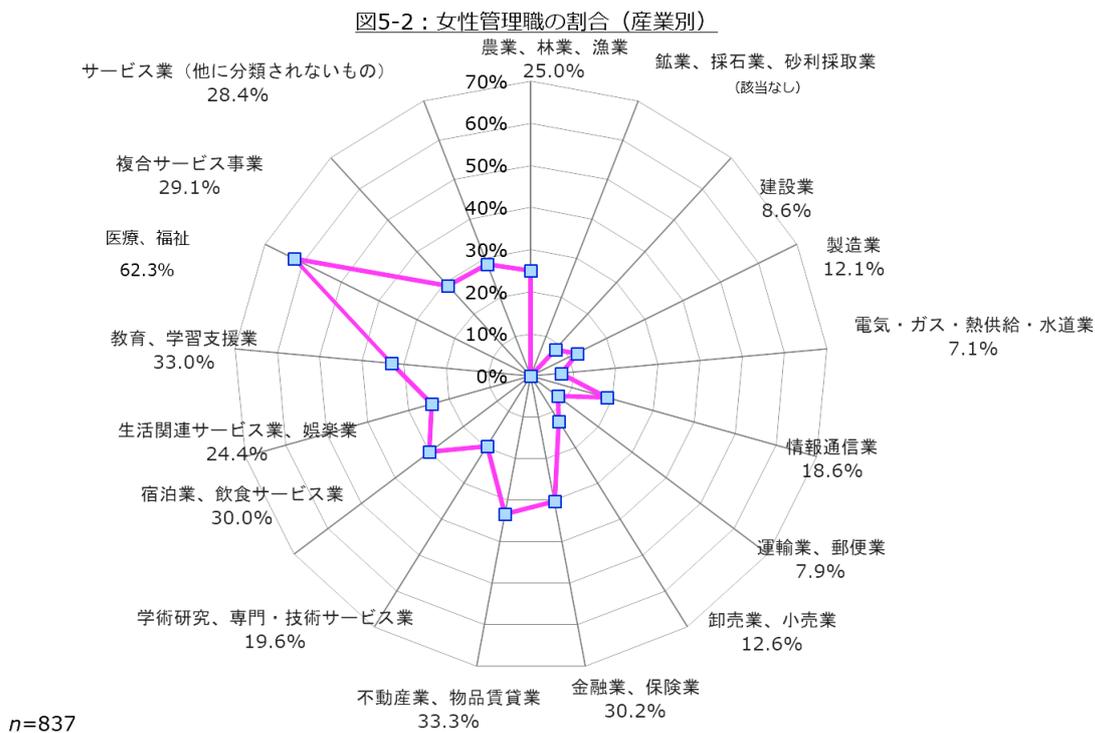
規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「300人以上」(34.8%)で、次いで、「100～299人」(33.9%)、「5～9人」(32.5%)などとなっている(図5-1)。

※付表 2-2



※管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合は1,323人で28.9%、管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は529人で21.8%となっている。 ※付表 2-1

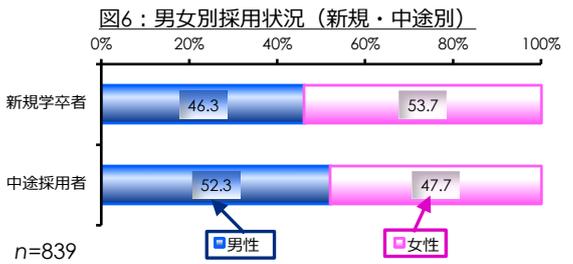
産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」(62.3%)で過半数を超え、次いで「不動産、物品賃貸業」(33.3%)、「教育、学習支援業」(33.0%)、「金融業、保険業」(30.2%)、「宿泊業、飲食サービス業」(30.0%)などとなっている(図5-2)。



(3) 正社員・正職員の採用状況

正社員・正職員の採用を男女別にみると、『新規学卒者』では「男性」(46.3%)、「女性」(53.7%)、『中途採用者』では、「男性」(52.3%)、「女性」(47.7%)となっている(図8)。

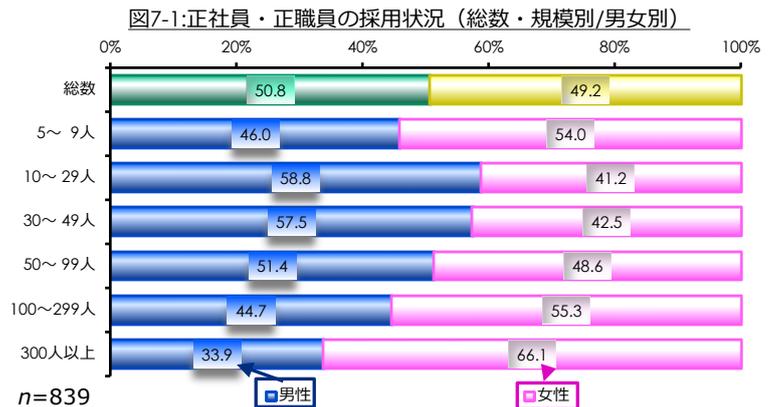
なお、採用の内訳は、『新規学卒者』(24.6%)、『中途採用者』(75.4%)となっている(図8-1の項目「総数」)。 ※付表3



<属性別>

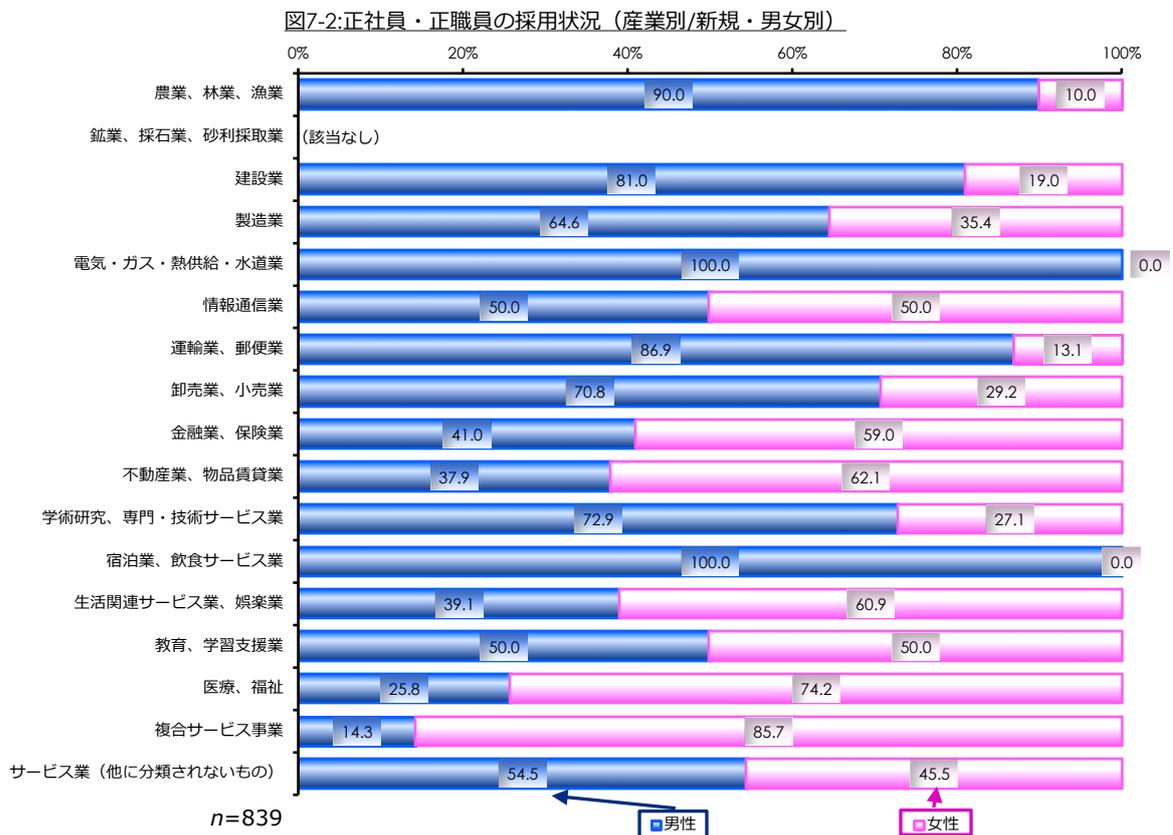
男女の割合を規模別にみると、「女性」の採用の割合が高い順に、「300人以上」(66.1%)、「100~299人」(55.3%)となっており、「総数」では50.8%と「男性」の割合が高くなっている(図7-1)。

※付表3

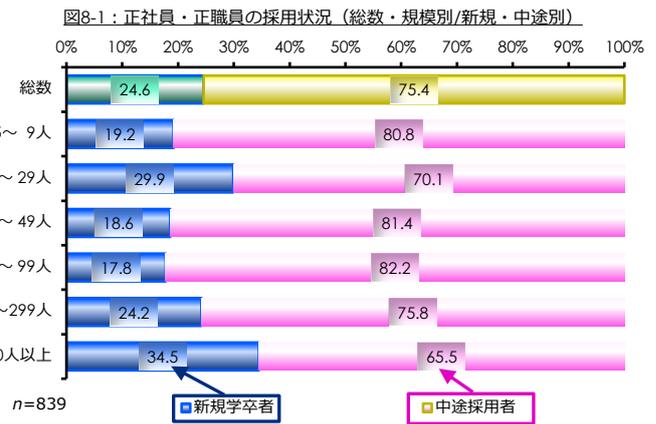


男女の割合を産業別にみると、「男性」では、「電気、ガス、熱供給、水道業」・「宿泊業、飲食サービス業」(いずれも100.0%)、「農業、林業、漁業」(90.0%)、「運輸業、郵便業」(86.9%)、「建設業」(81.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(72.9%)の割合が高く、「女性」では、「複合サービス業」(85.7%)、「医療、福祉」(74.2%)、「不動産、物品賃貸業」(62.1%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(60.9%)、「金融業、保険業」(59.0%)の割合が高くなっている(図7-2)。

※付表3

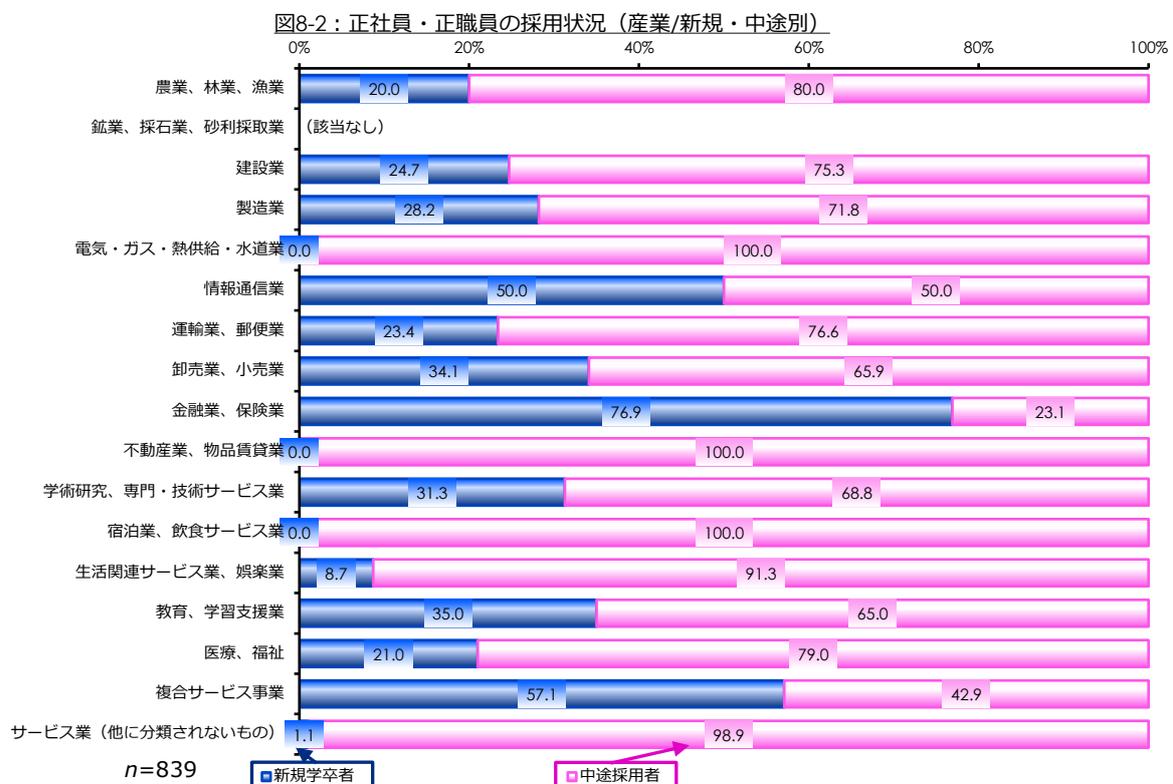


新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」（34.5%）となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「50～99人」（82.2%）となっている（図8-1）。※付表3



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高い産業は、「金融業、保険業」（76.9%）を筆頭に、「複合サービス事業」（57.1%）、「情報通信業」（50.0%）、「教育、学習支援業」（35.0%）などとなっており、逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」・「不動産、物品賃貸業」・「電気、ガス、熱供給、水道業」（いずれも 100.0%）を筆頭に、「サービス業（他に分類されないもの）」（98.9%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（91.3%）、「農業、林業、漁業」（80.0%）などとなっている（図8-2）。

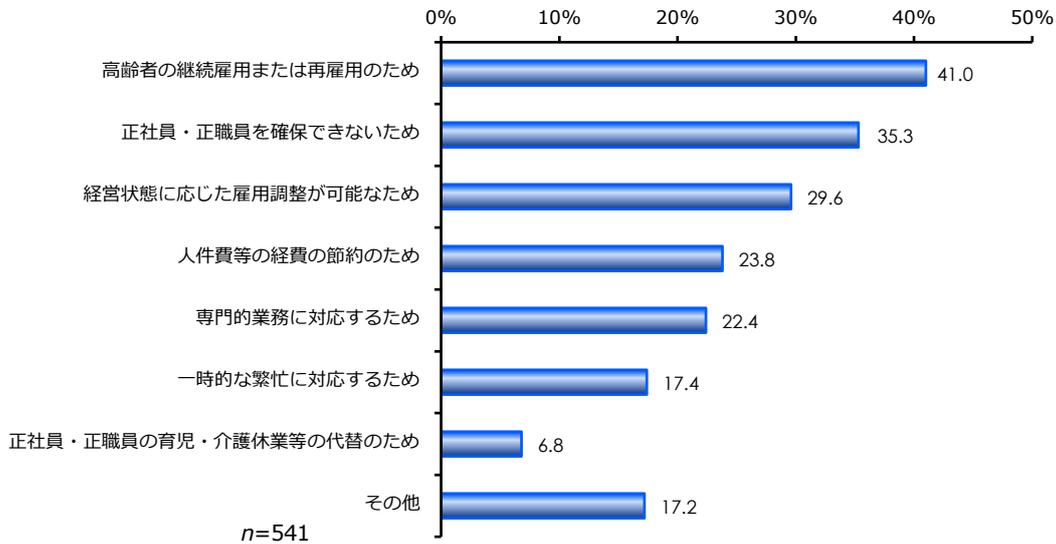
※付表3



(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(41.0%)、「正社員・正職員を確保できないため」(35.3%)、「経済状況に応じた雇用調整が可能なため」(29.6%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図9)。

※ 図9：正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由(複数回答)



その他の回答

- 本人希望
- 元々、正社員だったが育休後の時短勤務希望のため
- 正社員休日確保のため
- 業務内容に応じた人材採用のため
- 正社員の一週間の業務日数が少ないため
- 軽微な業務に対応するため
- 従業員の希望する労働時間に対応するため
- 一日の業務時間が短いため
- 家族等送迎時間の融通が利くため
- 求職者の働き方の希望を優先するため
- 資格取得後社員登用を実施しているため
- 労働者が扶養の範囲内でしか働けないため
- 短時間勤務(障がい者)採用をしているため
- 職員の多様な働き方のニーズに対応するため
- 特定技能、技能実習を受け入れているため
- 能力に応じて社員登用するため
- 病気やケガで社員に長期休養者がいる際に雇用している

2 賃金制度

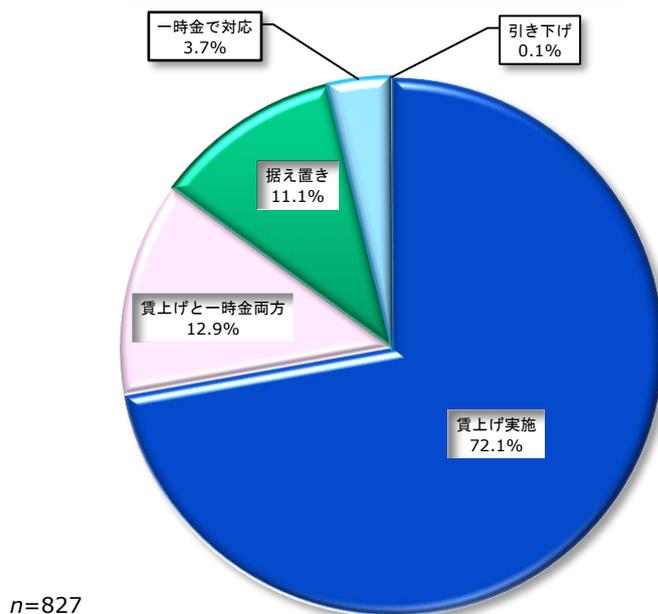
① 正社員・正職員の賃上げ

(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況

『正社員・正職員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」（72.1%）、「賃上げと一時金両方に対応した」（12.9%）、「賃上げをせずに据え置いた」（11.1%）、「一時金で対応した」（3.7%）、「賃金を引き下げた」（0.1%）の順になっている（**図10**）。

※付表5

図10：正社員・正職員の賃上げの実施状況（総数）

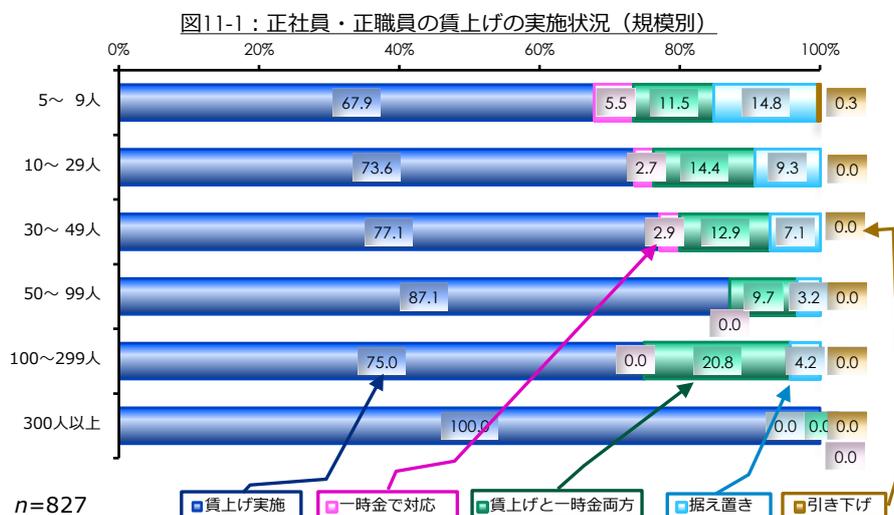


<属性別>

規模別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が最も高いのは「300人以上」（100.0%=100.0+0.0）である。

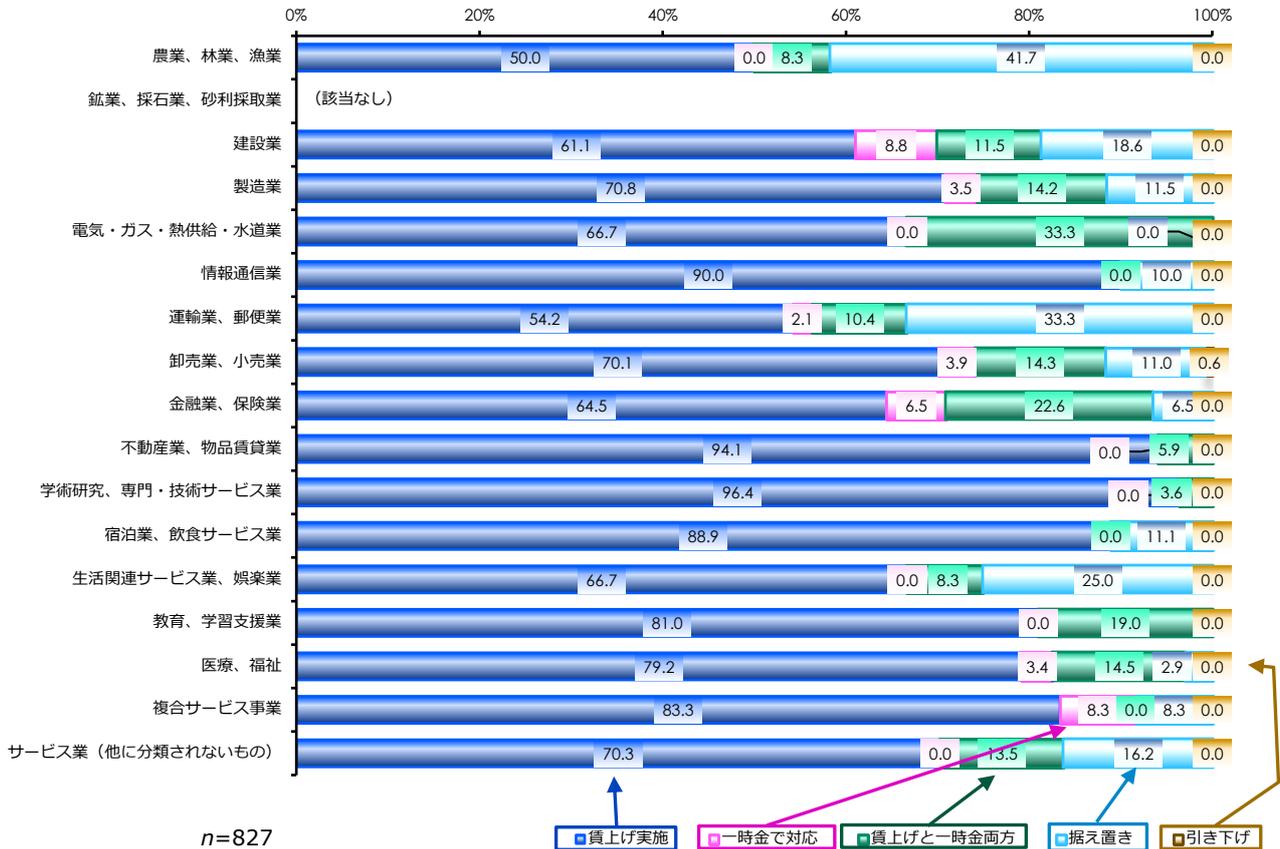
また『据え置き』は、「5～9人」（14.8%）で高くなっている（**図11-1**）。

※付表5



産業別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方に対応」の合計）』の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」（100%=96.4+3.6）、「不動産、物品賃貸業」（100%=94.1+5.9）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（100%=66.7+33.3）、「教育、学習支援業」（100%=81.0+19.0）、「医療、福祉」（93.7%=79.2+14.5）などである。また、『一時金で対応』は「建設業」（8.8%）、「複合サービス業」（8.3%）、「金融業、保険業」（6.5%）が高く、『据え置き』は「農業、林業、漁業」（41.7%）、「運輸業、郵便業」（33.3%）などが高くなっている（図11-2）。※付表5

図11-2：正社員・正職員の賃上げの実施状況（産業別）



② 正社員・正職員の一時金

(1) 正社員・正職員への令和4年冬季一時金の支給状況

(a) 支給状況

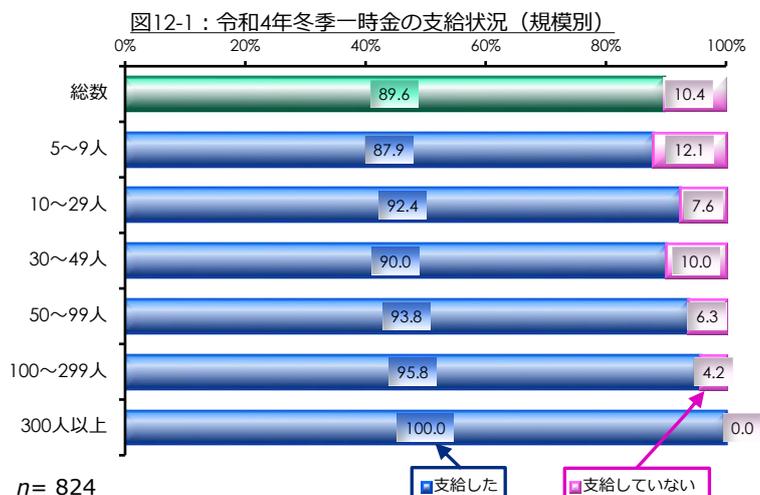
『正社員・正職員』の令和4年冬季一時金の支給状況をみると、「支給した」が89.6%で「支給していない」が10.4%となっている(図12-1の項目「総数」)。

※付表6

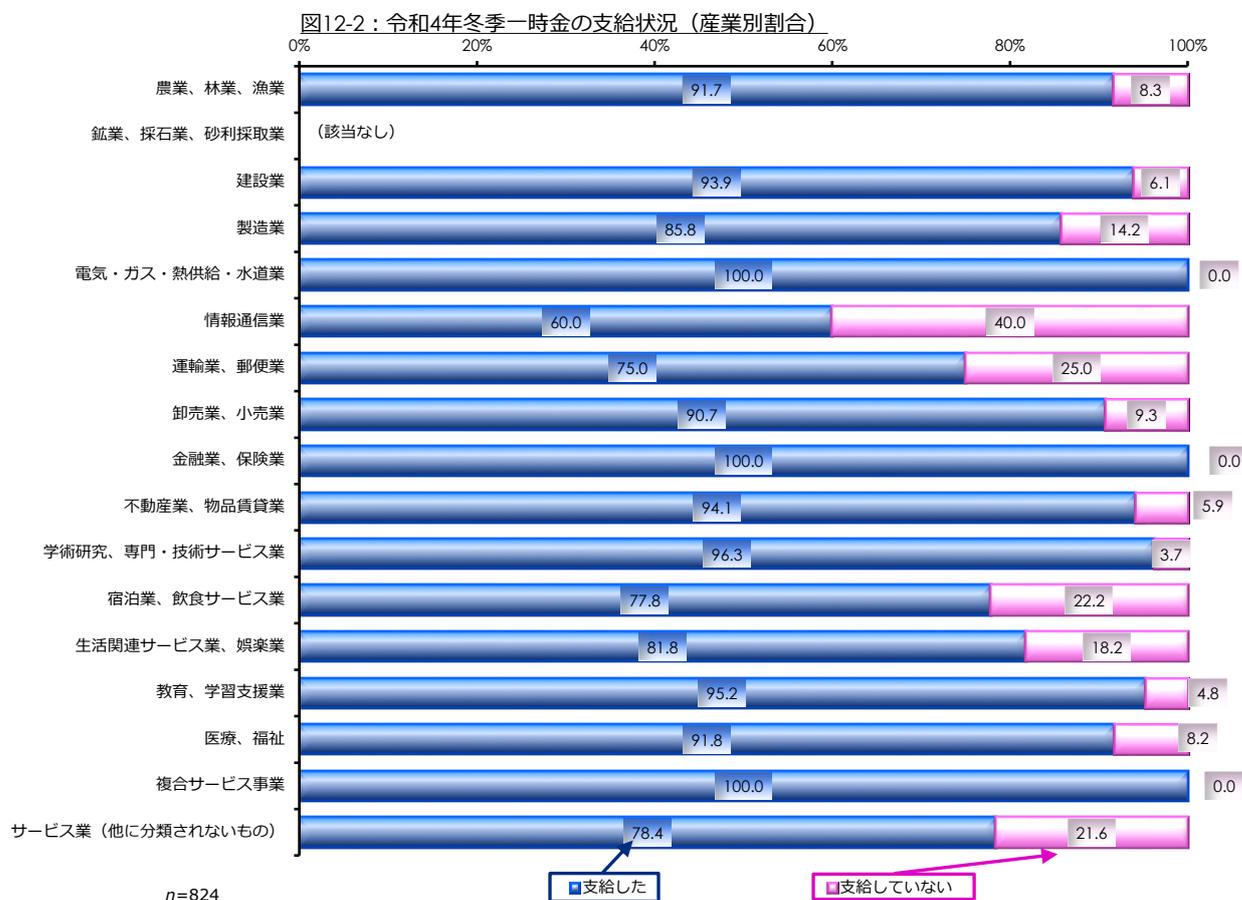
<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」(100.0%)が最も高く、「100~299人」(95.8%)、「50~99人」(93.8%)などとなっている(図12-1)。

※付表6



産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「金融業、保険業」・「複合サービス事業」(いずれも100.0%)で「支給した」割合が高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」(96.3%)、「教育、学習支援業」(95.2%)、「不動産業、物品賃貸業」(94.1%)、「建設業」(93.9%)などとなっている(図12-2)。 ※付表6

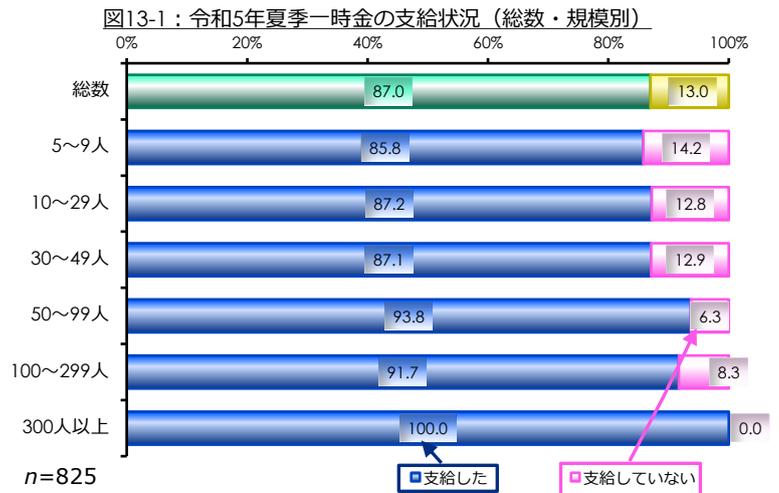


(2) 正社員・正職員への令和5年夏季一時金の支給状況

(a) 支給状況

『正社員・正職員』への令和5年夏季一時金の支給状況をみると、「支給した」が87.0%で「支給していない」が13.0%となっている(図13-1の項目「総数」)。 ※付表7

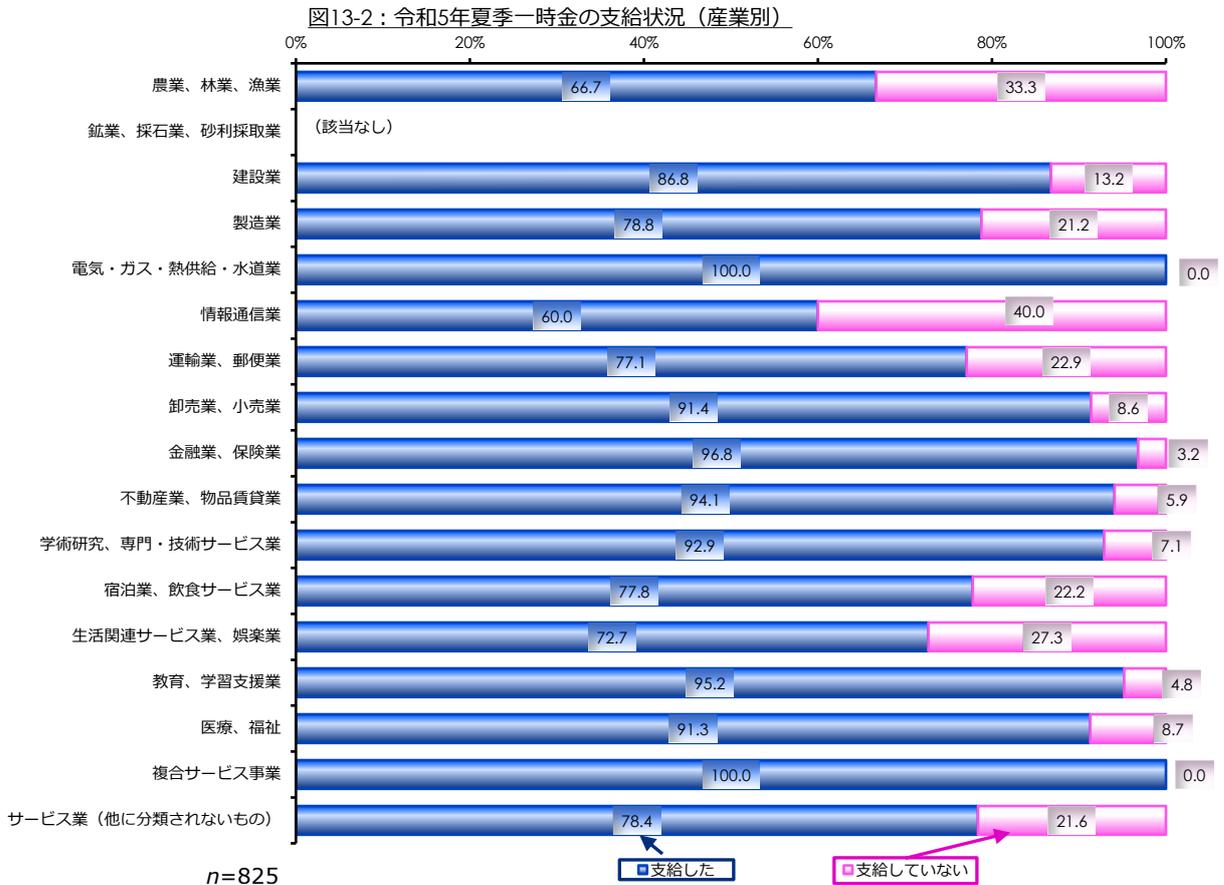
令和4年冬季一時金の支給状況と比較すると、「総数」での「支給した」割合が、89.6%となっている。



<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」が最も高くいずれも100.0%となっている。次いで、「50~99人」(93.8%)、「100~299人」(91.7%)などとなっている(図13-1)。 ※付表7

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「複合サービス事業」(いずれも100.0%)で「支給した」割合が高く、次いで「金融業、保険業」(96.8%)、「教育、学習支援業」(95.2%)などとなっている(図13-2)。 ※付表7



3 労働時間

1 正社員・正職員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

『正社員・正職員』の1日の所定労働時間は、7時間47分となっている(図14-1の項目「総数」)。
※付表8

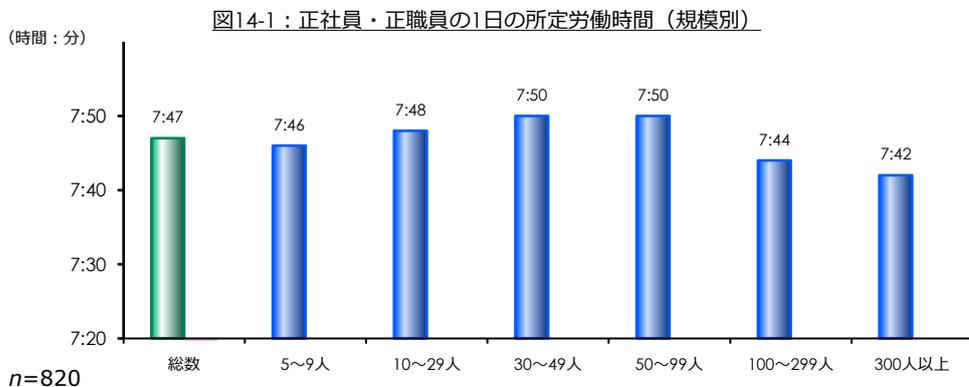
【所定労働時間】

就業規則等で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

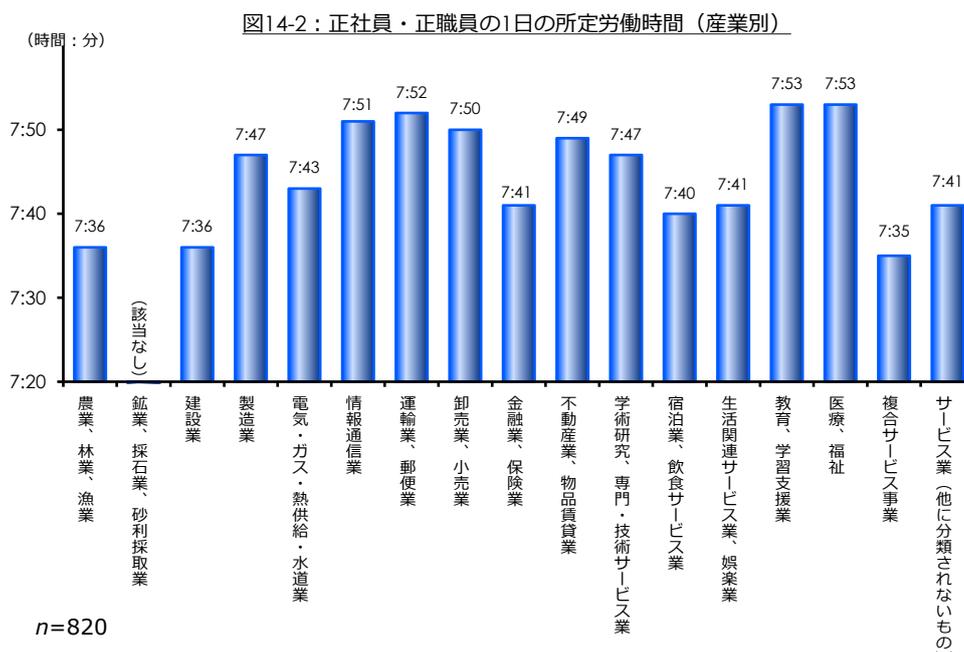
規模別にみると、最も短いのは「300人以上」(7時間42分)で、逆に最も長いのは「30~49人」・「50~99人」(7時間50分)となっている(図14-1)。

※付表8



産業別にみると、最も短いのは「複合サービス事業」(7時間35分)であり、最も長いのは「教育、学習支援業」・「医療、福祉」(いずれも7時間53分)となっている(図14-2)。

※付表8



(2) 1週の所定労働時間

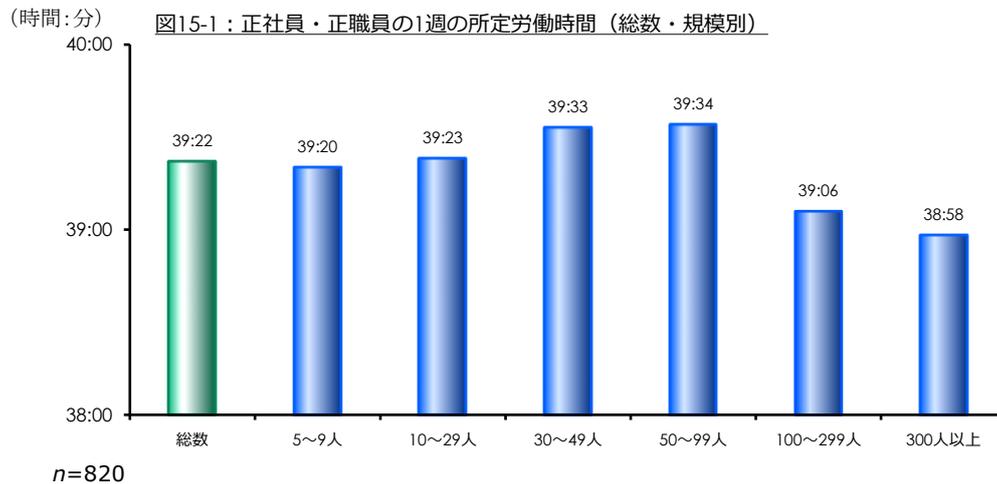
『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、39時間22分となっている(図15-1の項目「総数」)。

※付表8

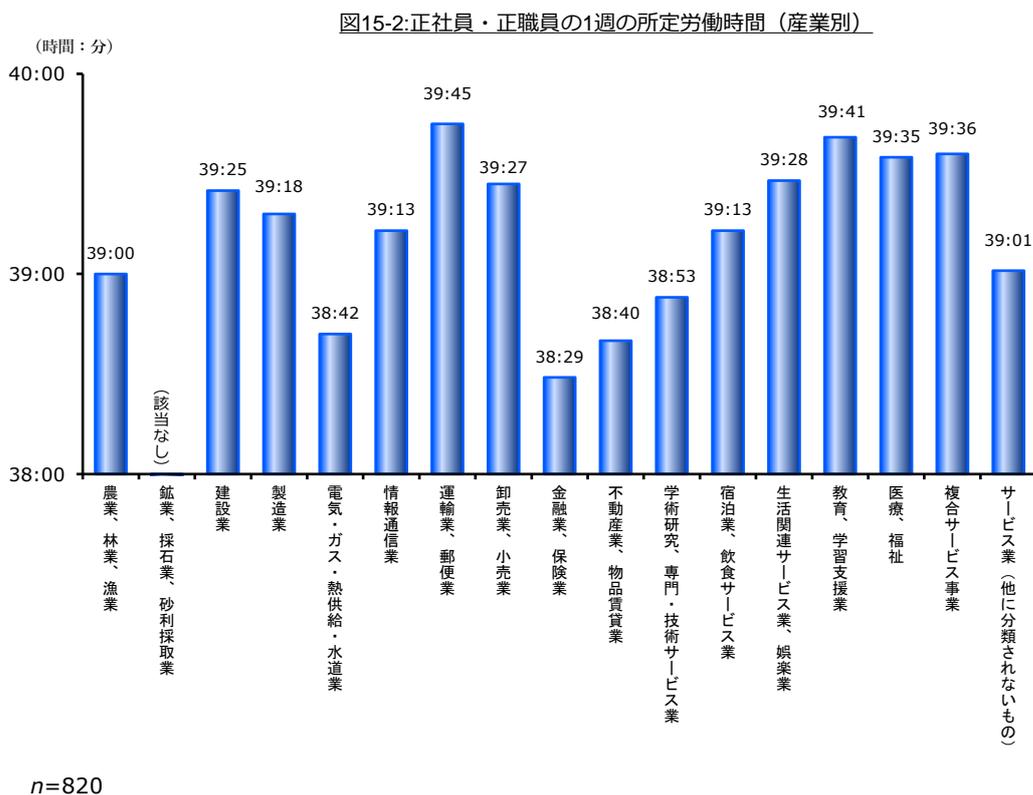
<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「300人以上」(38時間58分)で、逆に最も長いのは「50~99人」(39時間34分)となっている(図15-1)。

※付表8



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「金融業、保険業」(38時間29分)、「不動産、物品賃貸業」(38時間40分)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(38時間42分)、「学術研究、専門・技術サービス業」(38時53分)などで、逆に長いのは、「運輸業、郵便業」(39時間45分)、「教育、学習支援業」(39時間41分)、「複合サービス業」(39時間36分)などとなっている(図15-2)。 ※付表8



2 正社員・正職員の年次有給休暇

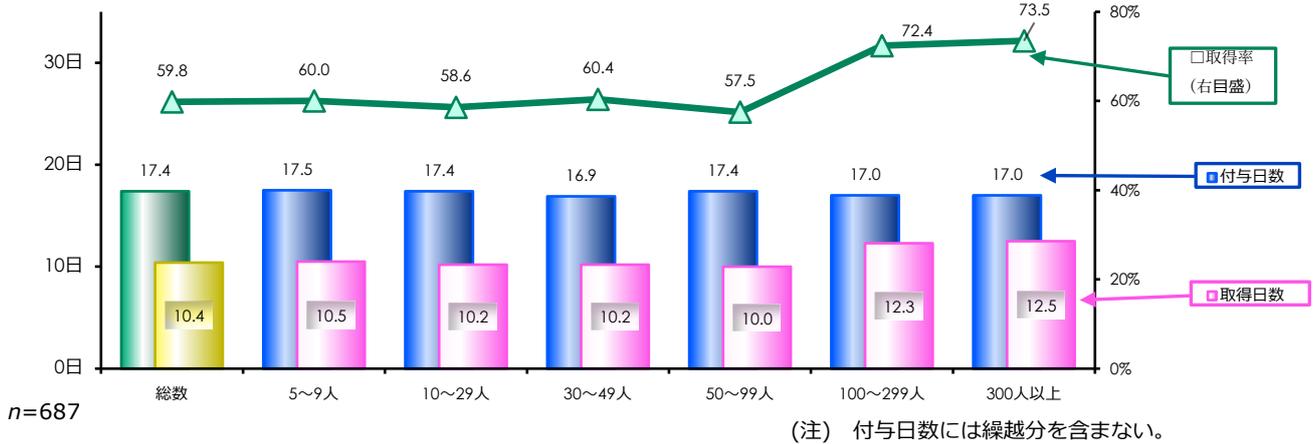
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は17.4日、取得日数は10.4日、取得率は59.8%となっている（図16-1の項目「総数」）。 ※付表9

<属性別>

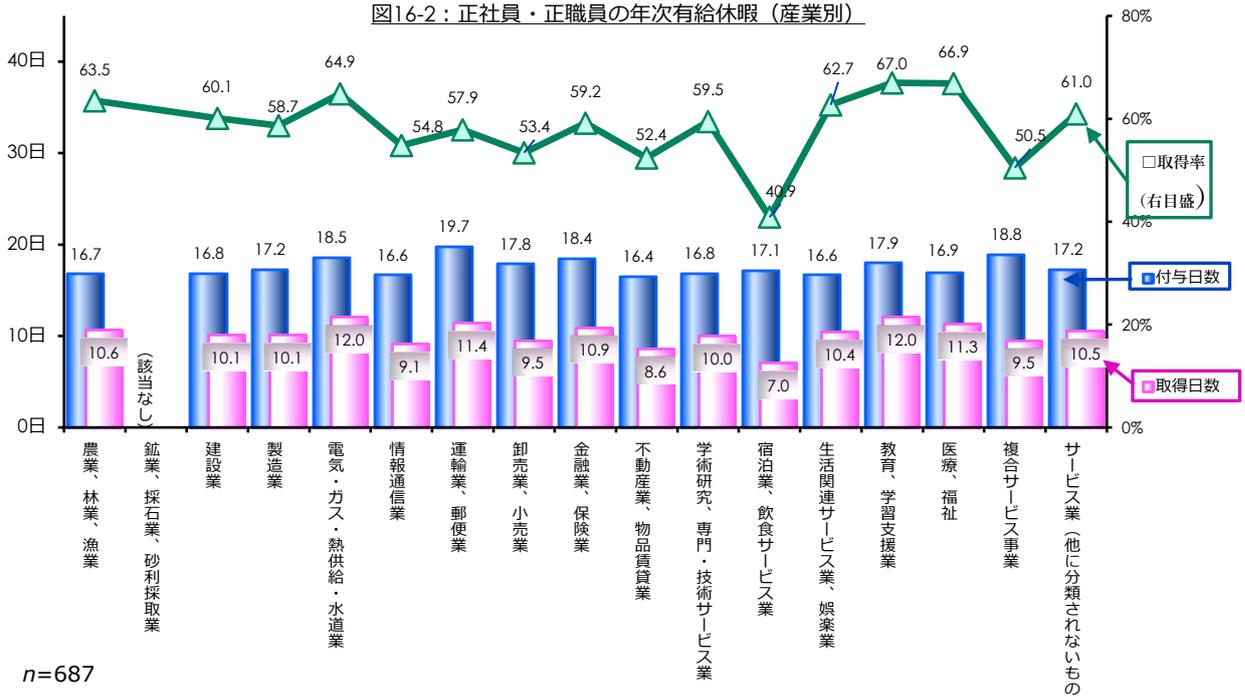
規模別にみると、『付与日数』では「5～9人」（17.5日）が最も多い。『取得日数』では、「300人以上」（12.5日）が最も多く、『取得率』でも「300人以上」（73.5%）が最も高くなっている（図16-1）。 ※付表9

図16-1：正社員・正職員の年次有給休暇（総数・規模別）



産業別にみると、『付与日数』では「運輸業、郵便業」（19.7日）が最も多い。『取得日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」・「教育、学習支援業」（いずれも12.0日）が最も多く、『取得率』では「教育、学習支援業」（67.0%）が最も高くなっている（図16-2）。 ※付表9

図16-2：正社員・正職員の年次有給休暇（産業別）



③ 正社員・正職員の育児休業

(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況

『正社員・正職員』の育児休業取得状況をみると、「令和4年7月から令和5年6月までの間に出生した『正社員・正職員（女性）』は、246人でそのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は244人で、取得率 99.2%となっている。それに対し、配偶者が出生した『正社員・正職員（男性）』は239人で、そのうち「育児休業を取得した正社員・正職員（男性）」は89人で、取得率は37.2%となっている（図17-1）。また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性73.3%、男性26.7%となっている（図17-2）。 ※付表10

図17-1:正社員・正職員の育児休業取得状況

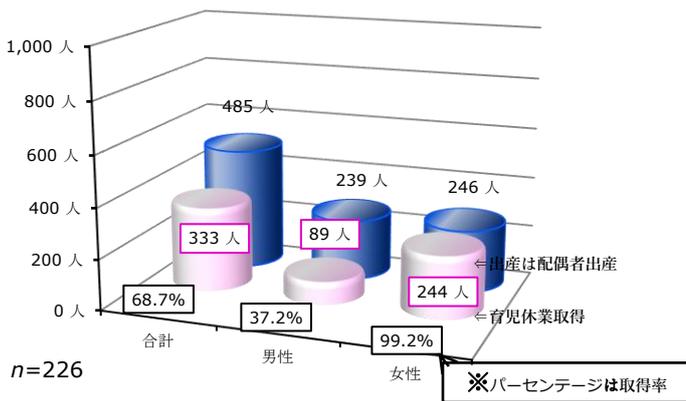
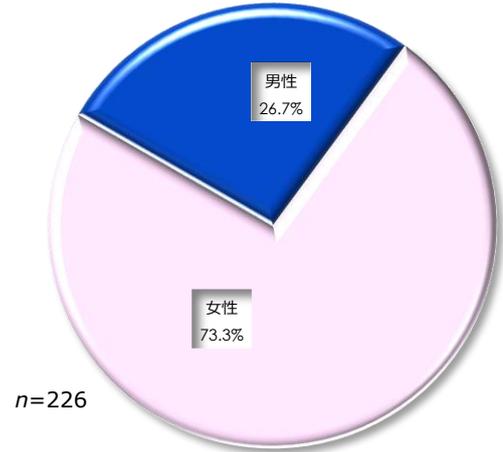


図17-2:正社員・正職員の育児休業取得割合(男女別)



④ 介護休業・介護休暇

(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業
 ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇
 ・1年度で5日間取得可能
 ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能
 (令和5年(2023年)6月30日現在)

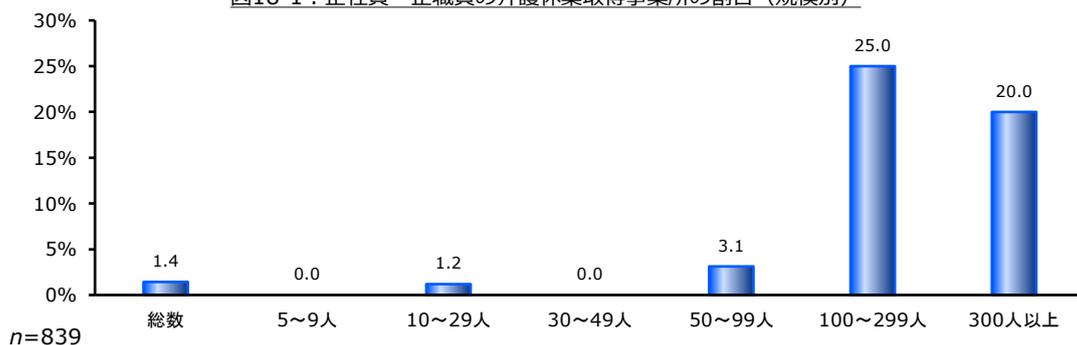
<介護休業>

『正社員・正職員』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は1.4%となっている。（図18-1の項目「総数」）。 ※付表11

<介護休業 属性別>

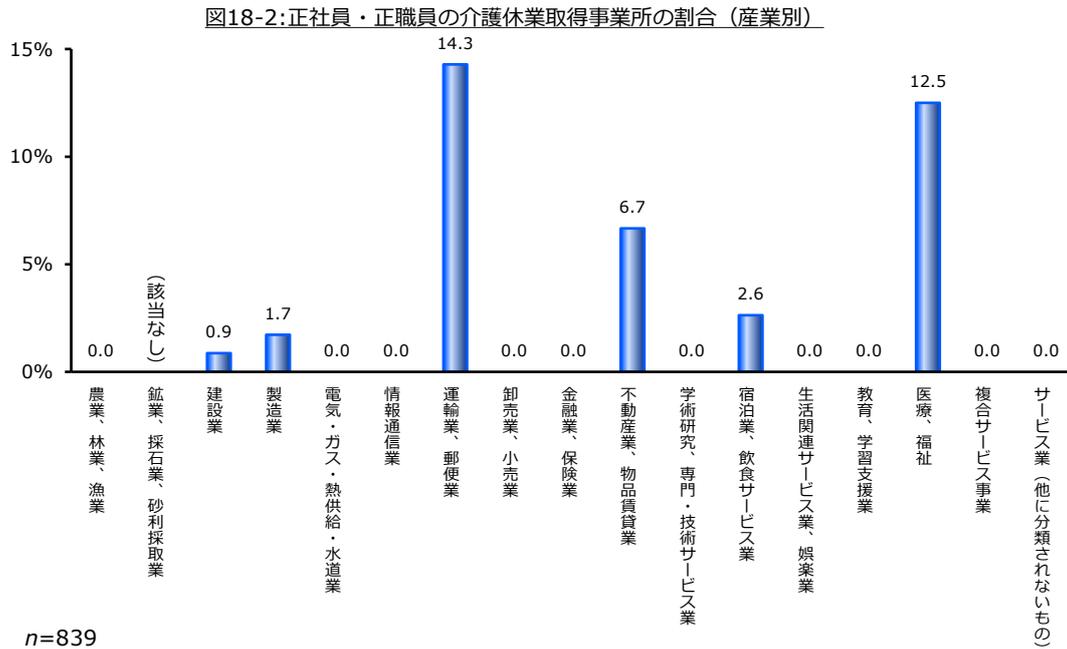
規模別でみると、「100~299人」(25.0%)で最も高く、次いで「300人以上」(20.0%)、「50~99人」(3.1%)、「10~29人」(1.2%)となっている（図18-1）。 ※付表11

図18-1:正社員・正職員の介護休業取得事業所の割合(規模別)



産業別でみると、「運輸業、郵便業」(14.3%)で最も高く、次いで「医療、福祉」(12.5%)「不動産、物品賃貸業」(6.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(2.6%)などとなっている(図18-2)。

※付表11



<介護休暇>

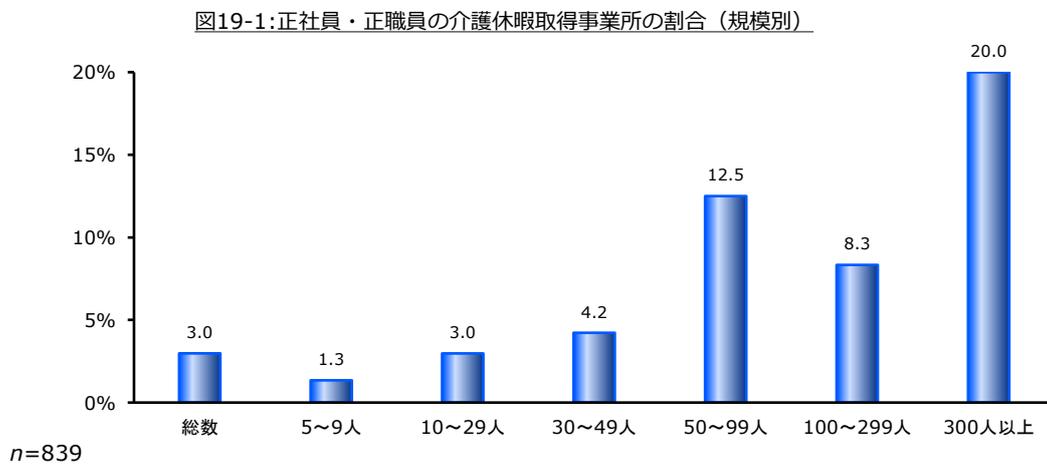
『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は3.0%となっている(図19-1の項目「総数」)。

※付表11

<介護休暇 属性別>

規模別でみると、「300人以上」(20.0%)が最も高く、次いで、「50~99人」(12.5%)、「100~299人」(8.3%)などとなっている(図19-1)。

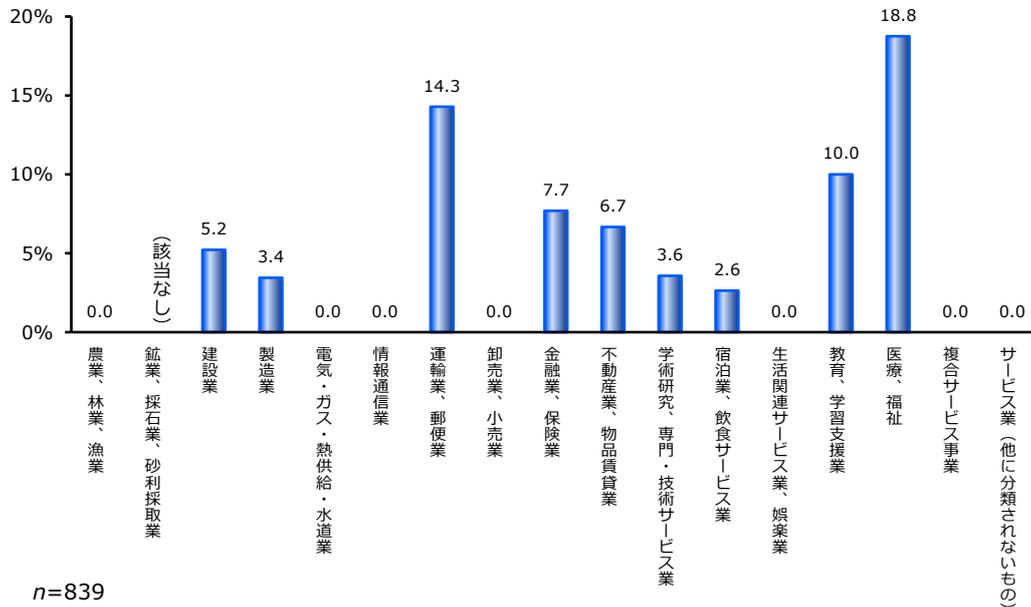
※付表11



産業別でみると、「医療、福祉」（18.8%）が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」（14.3%）、「教育、学習支援業」（10.0%）、「金融業、保険業」（7.7%）、「不動産、物品賃貸業」（6.7%）などとなっている（図19-2）。

※付表11

図19-2：正社員・正職員の介護休暇取得事業所の割合（産業別）



(2) 正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

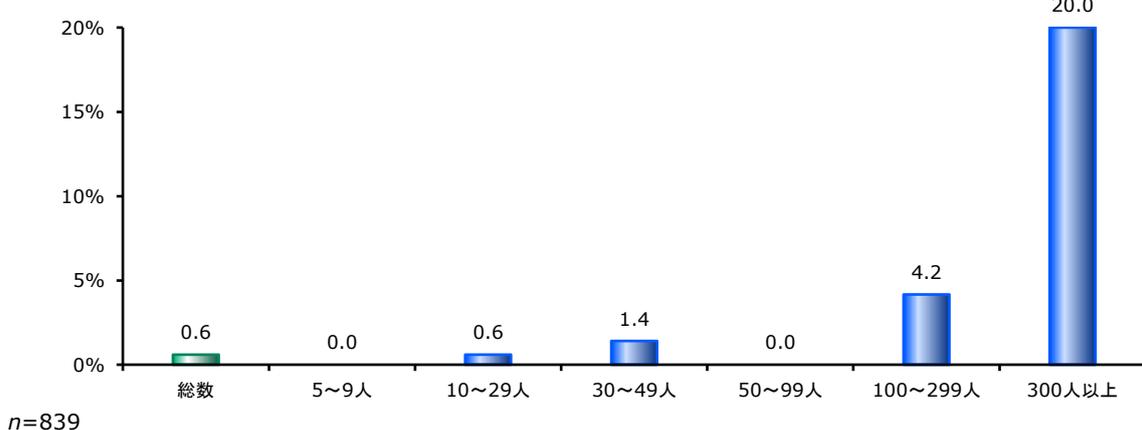
<介護休業>

『正社員・正職員以外』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は0.6%となっている（図20-1の項目「総数」）。 ※付表12

<介護休業 属性別>

規模別でみると、「300人以上」（20.0%）が最も高くなっていて、次いで、「100~299人」（4.2%）となっている（図20-1）。 ※付表12

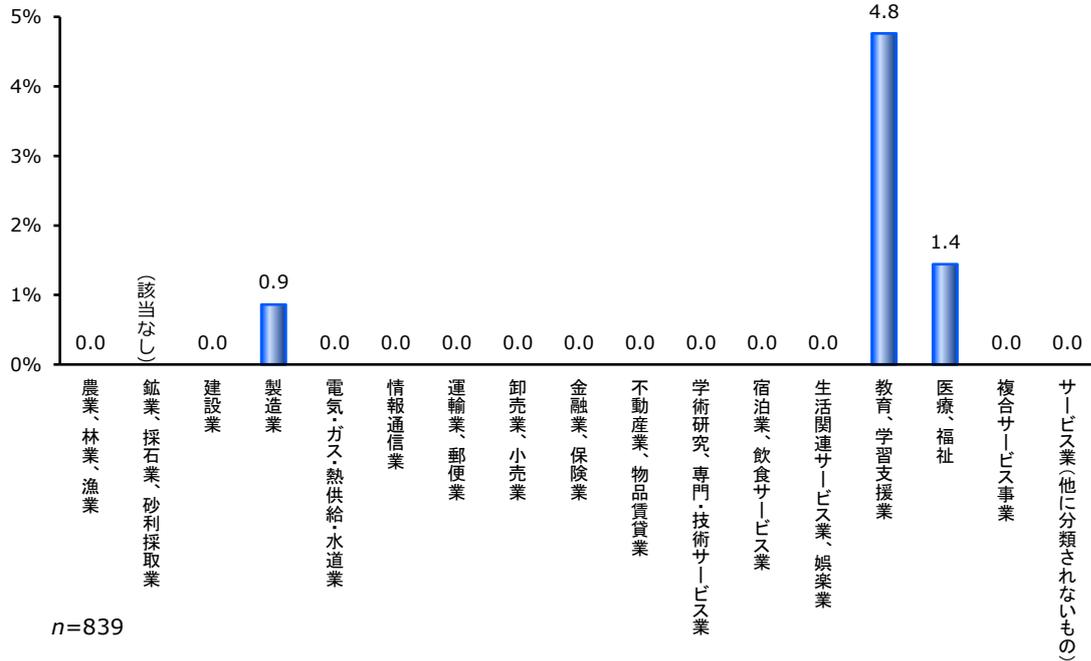
図20-1：正社員・正職員以外の介護休業取得事業所の割合（規模別）



産業別にみると、「教育、学習支援業」（4.8%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（1.4%）、「製造業」（0.9%）となっており、他の事業所は0.0%となっている（図20-2）。

※付表12

図20-2：正社員・正職員以外の介護休業取得事業所の割合（産業別）



<介護休暇>

『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は1.3%となっている（図21-1の項目「総数」）。

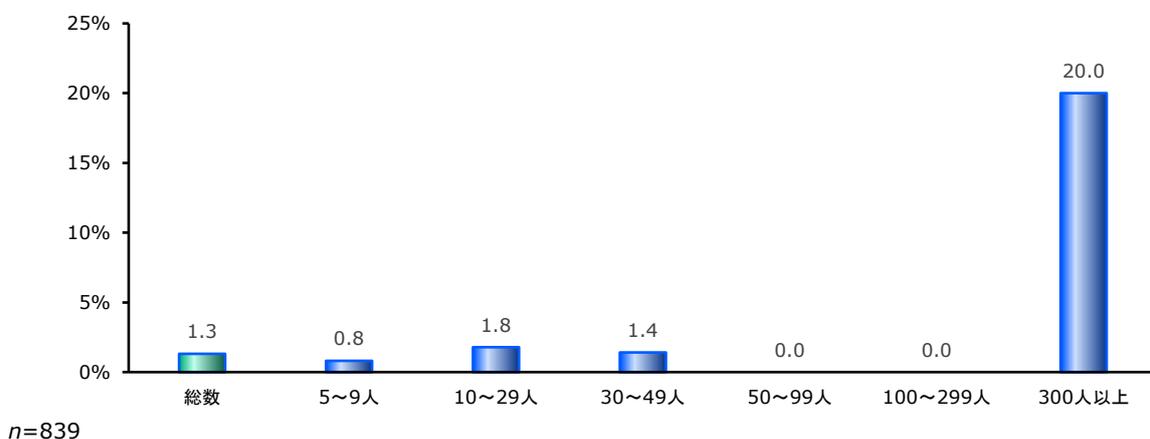
※付表12

<介護休暇 属性別>

規模別でみると、「300人以上」（20.0%）が最も高く、次いで「10~29人」（1.8%）、「30~49人」（1.4%）などとなっている（図21-1）。

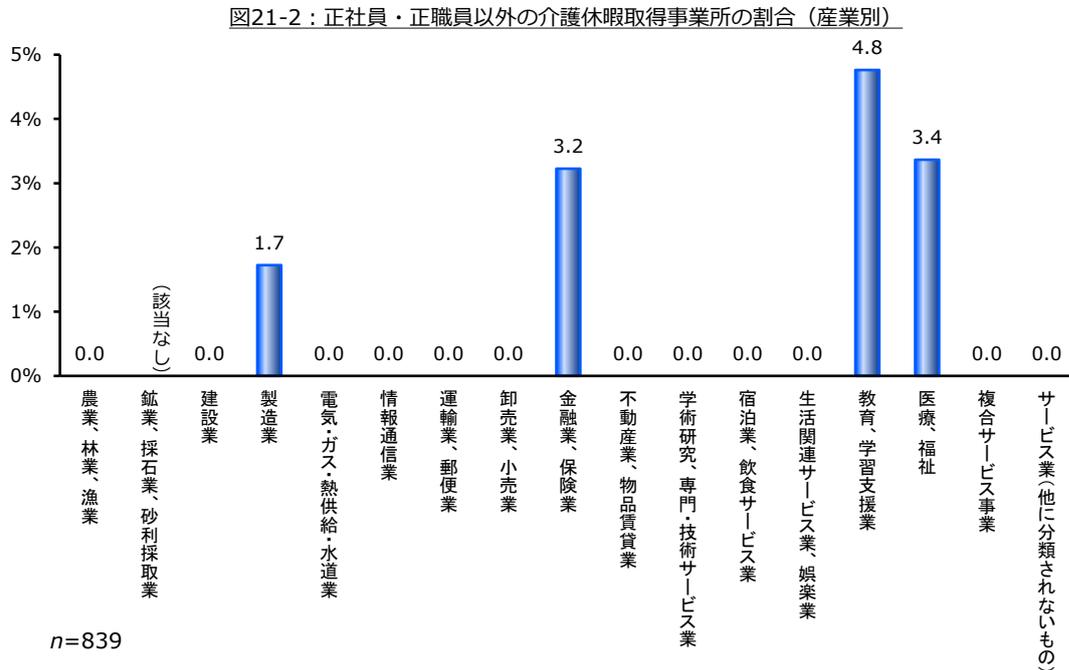
※付表12

図21-1正社員・正職員以外の介護休暇取得事業所の割合（規模別）



産業別でみると、「教育、学習支援業」(4.8%)が最も高く、次いで、「医療、福祉」(3.4%)、「金融業、保険業」(3.2%)、「製造業」(1.7%)となっており、他の事業所は0.0%となっている(図21-2)。

※付表12



<男女別 属性別>

男女別の介護休業・介護休暇の取得割合

『正社員・正職員』『正社員・正職員以外』の介護休業の取得割合は、「女性」61.1%、「男性」38.9%となっている(図22)。

介護休暇については、「女性」69.7%、「男性」30.3%となっている(図23)。

※付表11、12

図22：介護休業取得状況（男女別）

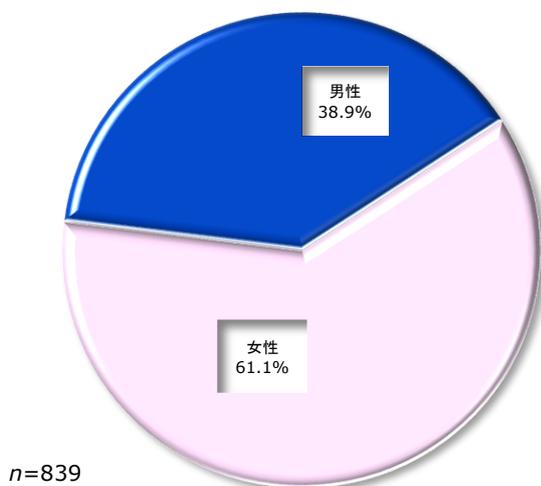
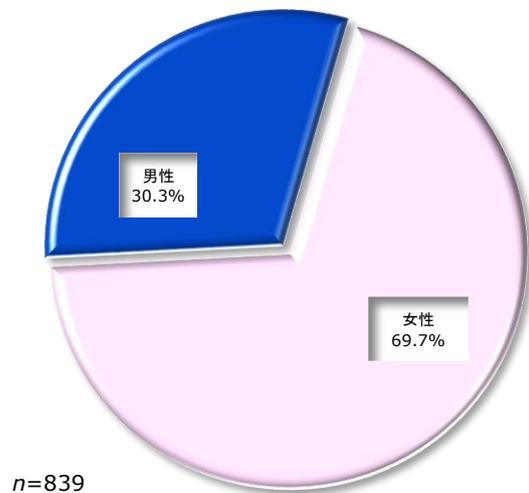


図23：介護休暇取得状況（男女別）



<正社員・正職員と正社員・正職員以外 属性別>

「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の介護休業・介護休暇の取得割合
 介護休業の取得割合は、「正社員・正職員」72.2%、「正社員・正職員以外」27.8%となっている
 (図24)。

介護休暇の取得割合は、「正社員・正職員」66.7%、「正社員・正職員以外」33.3%となっている
 (図25)。 ※付表 11、12

図24：正社員と正職員以外の介護休業取得割合

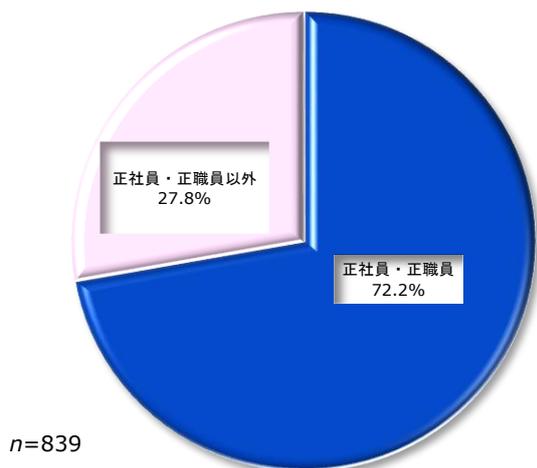
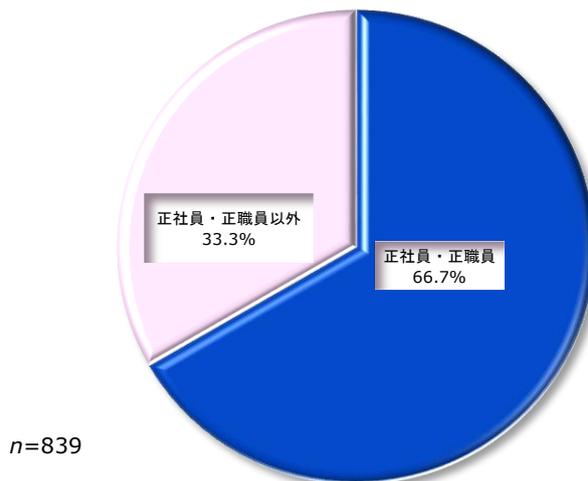


図25正社員と正職員以外の介護休暇取得割合

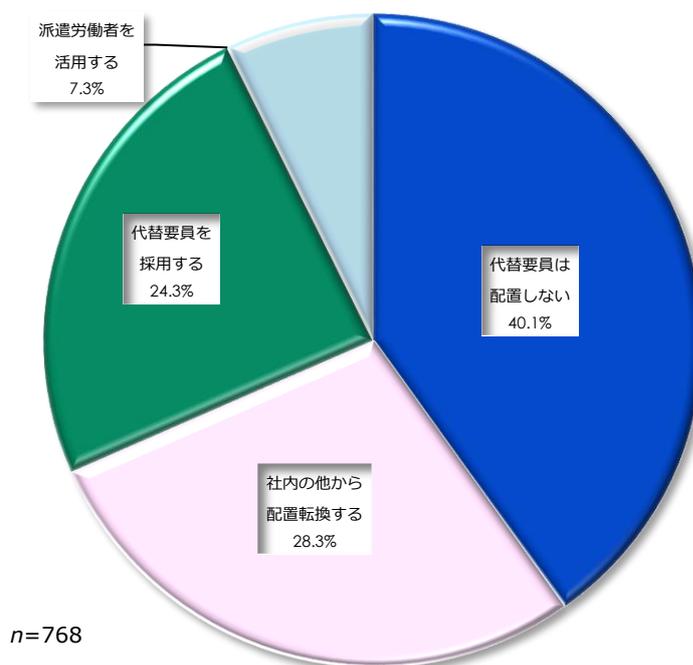


5 育児休業者及び介護休業者の代替

(1) 育児休業者及び介護休業者の代替

育児休業者及び介護休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」(40.1%)が最も多く、「社内の他から配置転換する」(28.3%)と続き、「派遣労働者を活用する」(7.3%)が最も少なくなっている(図26)。 ※付表 13

図26：育児休業中・介護休業中の代替要員の採用・配置



／／ 4 誰もが働きやすい職場環境づくり ／／／／／／／／／／／／／／／／／／

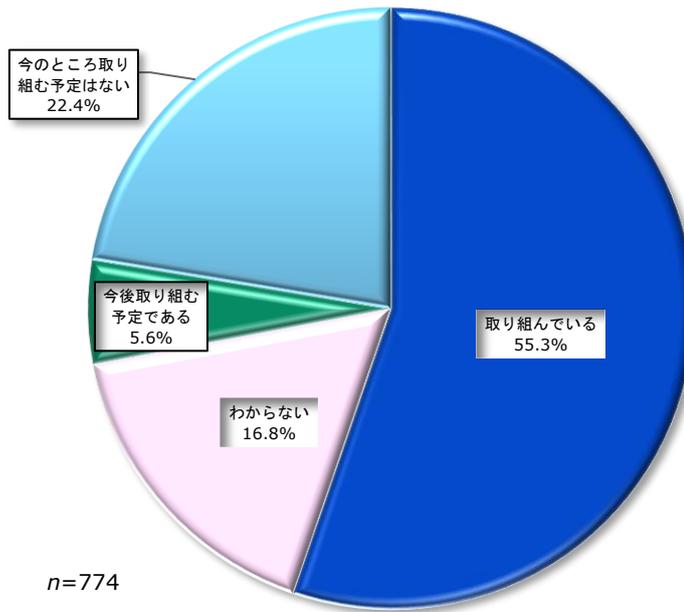
① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの取組状況

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくり取組状況については、「取り組んでいる」55.3%、「今後取り組む予定である」5.6%、「わからない」16.8%、「今のところ取り組む予定はない」22.4%となっている（図27）。

※付表 14-1

図27：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（総数）



<属性別>

事業所の規模別でみると、『取り組んでいる』は「300人以上」の事業所では80.0%で最も高く、次いで「100～299人」（77.3%）、「50～99人」（70.0%）となっている。規模が大きくなるほど、取組割合が高くなる傾向にある（図28-1）。

※付表 14-1

図:28-1ワーク・ライフ・バランスの取組状況（規模別）

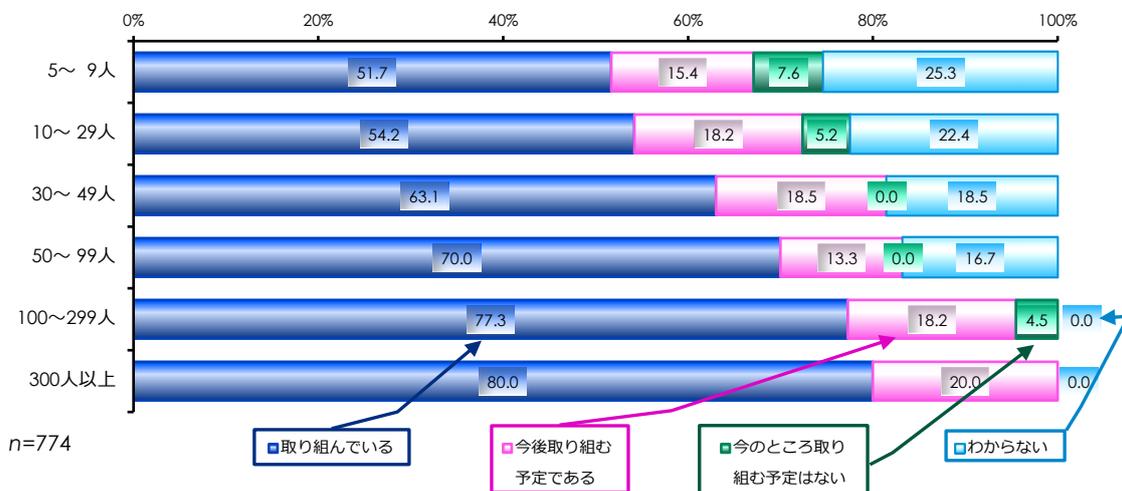
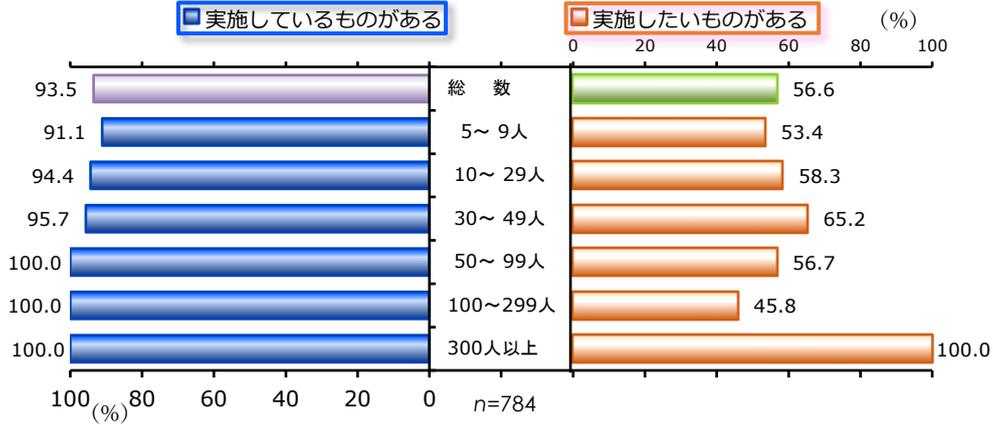


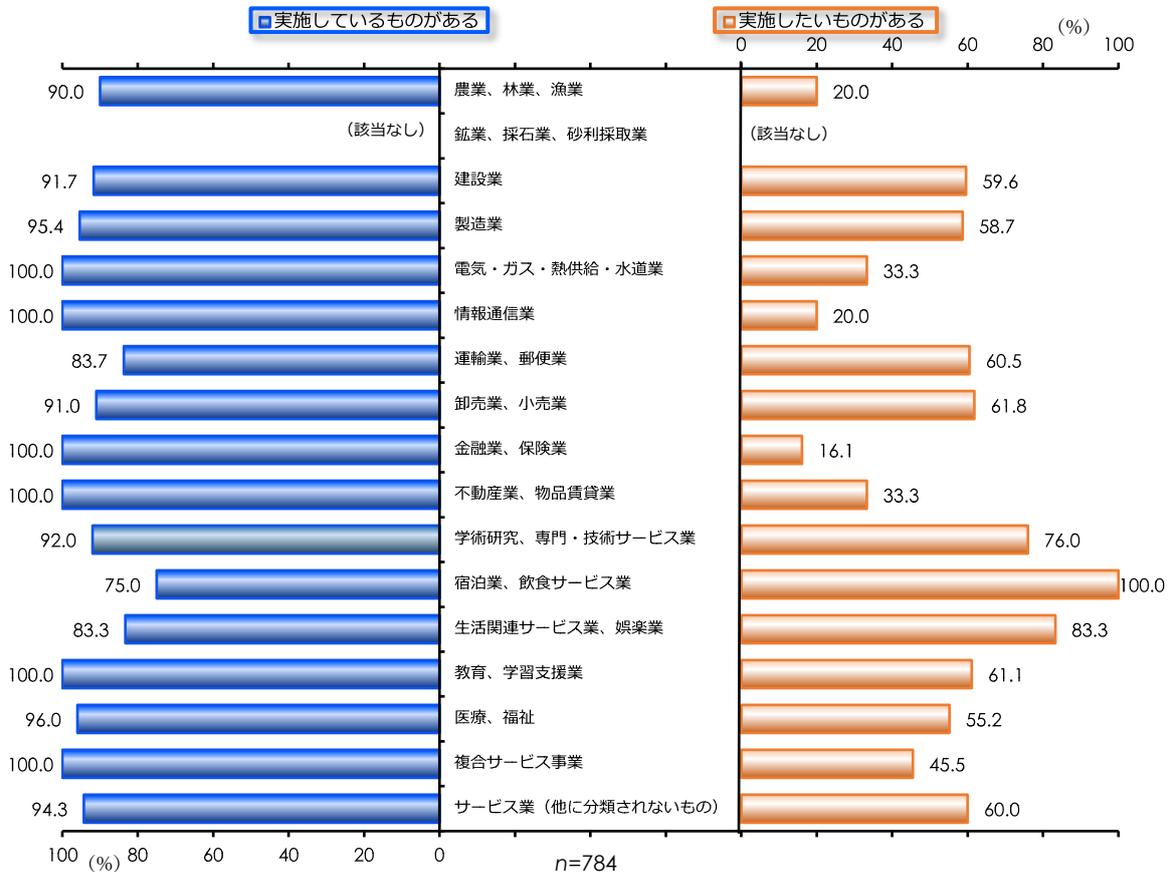
図29-1：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望がある事業所（複数回答）



産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施しているものがある事業所』は、「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「金融業、保険業」・「不動産業、物品賃貸業」・「教育、学習支援業」・「複合サービス事業」（いずれも 100.0%）で最も高く、次いで「医療、福祉」（96.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（94.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（92.0%）などとなっている。また『ワーク・ライフ・バランスに関し実施したいものがある事業所』は、「宿泊業、飲食サービス業」（100.0%）が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（83.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（76.0%）「卸売業、小売業」（61.8%）、などとなっている（図 29-2）。

※付表 15-1

図29-2：ワーク・ライフ・バランス実施中・実施希望事業所（産業別）（複数回答）

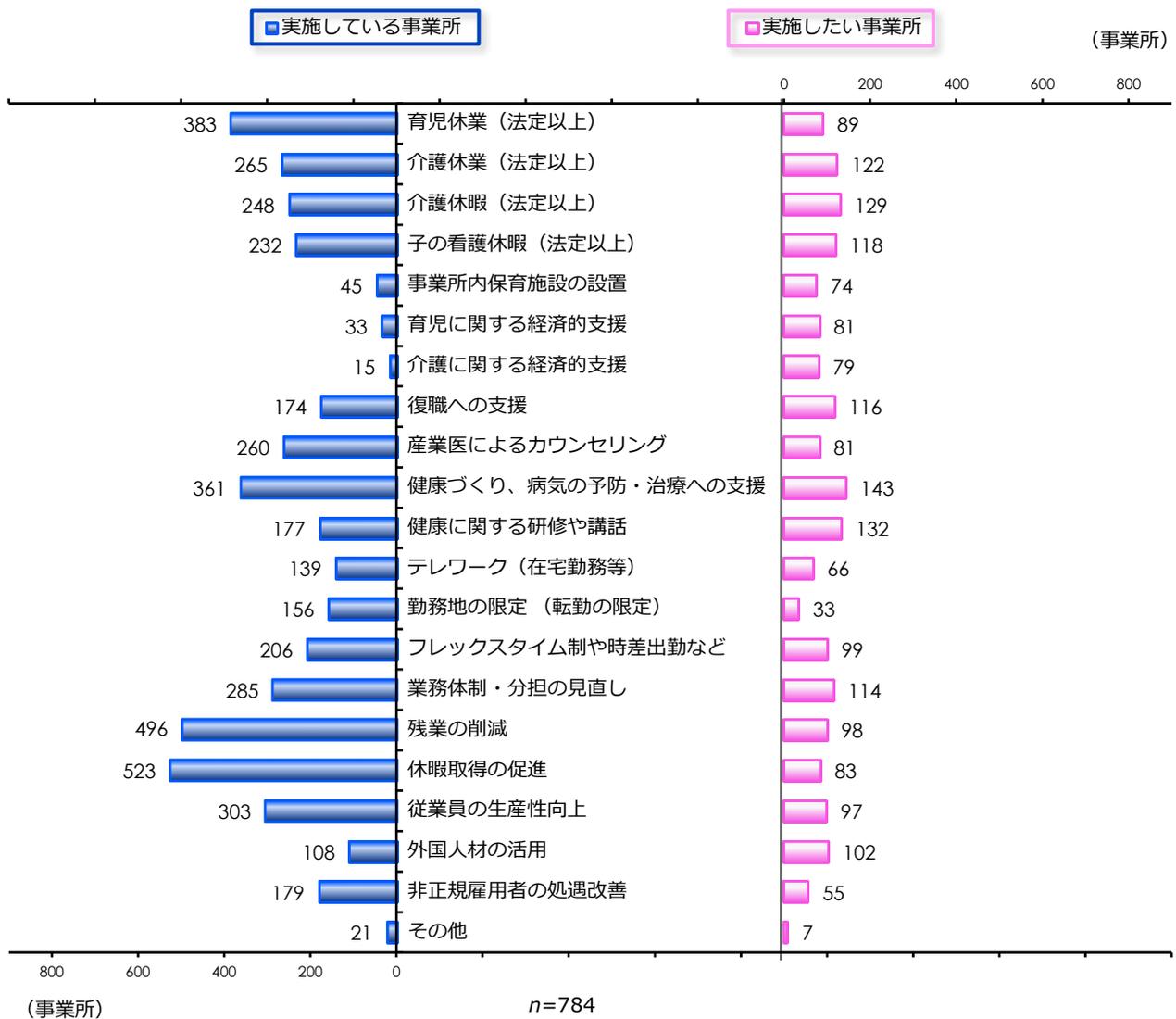


ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」(523 事業所) が最も多く、次いで「残業の削減」(496 事業所)、「育児休業(法定以上)」(383 事業所)、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(361 事業所)などとなっている。

また『今後実施したい』内容については、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(143 事業所) が最も多く、次いで「健康に関する研修や講話」(132 事業所)、「介護休暇(法定以上)」(129 事業所) などとなっている(以上すべて複数回答)(図 30-1)。

※付表 15-2、15-3

図30-1：ワーク・ライフ・バランスの取組内容（複数回答）



ワーク・ライフ・バランスから見たリモート・ワークの実施状況について『実施済み』では、「300人以上」（40.0%）が最も高く、次いで「50～99人」（28.1%）、「100～299人」（25.0%）、「10～29人」（17.6%）などとなっている。

また『実施希望』では、「300人以上」（20.0%）が最も高く、次いで「30～49人」（15.5%）「10～29人」（8.6%）、「100～299人」（8.3%）などとなっている（図30-2）。

※付表15-2、15-3

図30-2：ワーク・ライフ・バランスから見たテレワーク（在宅勤務等）実施状況

規模別	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	総数
テレワーク実施済み	53	59	10	9	6	2	139
（回答事業所数比）	14.3%	17.6%	14.1%	28.1%	25.0%	40.0%	16.6%
テレワーク実施希望	23	29	11	0	2	1	66
（回答事業所数比）	6.2%	8.6%	15.5%	0.0%	8.3%	20.0%	7.9%
回答事業所数	371	336	71	32	24	5	839

その他の回答 <実施していること>

- 働き方改革セミナーを管理職で数回受講した
- 育児時間勤務
- アニバーサリー休暇の制定
- 残業ゼロを全体で実施・職場の教養を朝礼で実施
- 短時間勤務の実施
- 会議回数の削減
- 残業の削減目標実施（特に精密な製造のため負担がないようにする）
- 有給取得向上
- 2024年度適用の残業基準を一年前倒して実施
- 学生の夏季休暇を利用し、サマータイムを実施することで勤務時間の短縮
- 残業20時間以内の推進

<実施したいこと>

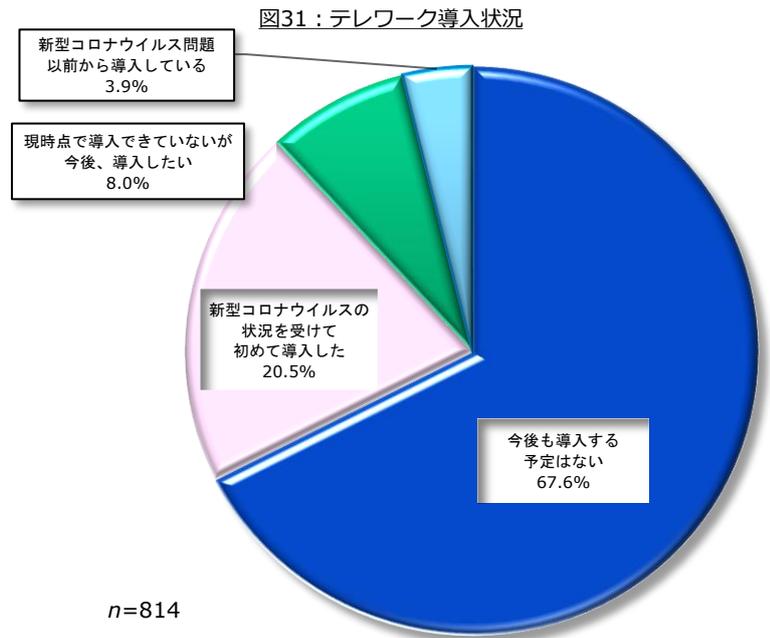
- スタンディングミーティング

② テレワーク（ICT を活用し時間や場所に捉われない、柔軟な働き方）

(1) 「テレワーク」の導入状況

テレワークの導入状況については、「今後も導入する予定はない」(67.6%) が最も高く、次いで「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」(20.5%)、「現時点で導入できていないが今後、導入したい」(8.0%)、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」(3.9%)となっている。「今回導入」と「以前から導入」を合わせると、24.4%(=20.5+3.9)になる(図31)。

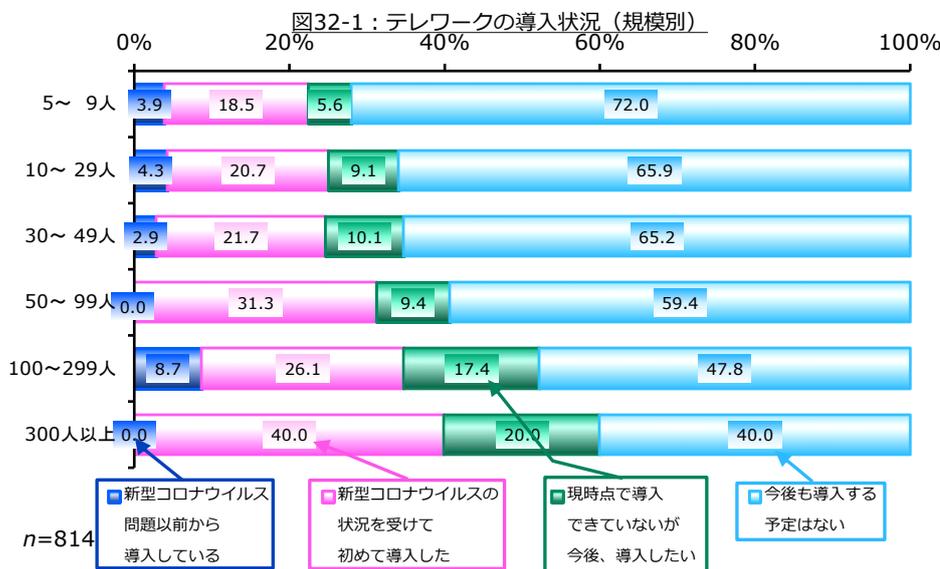
※付表 16-1



<属性別>

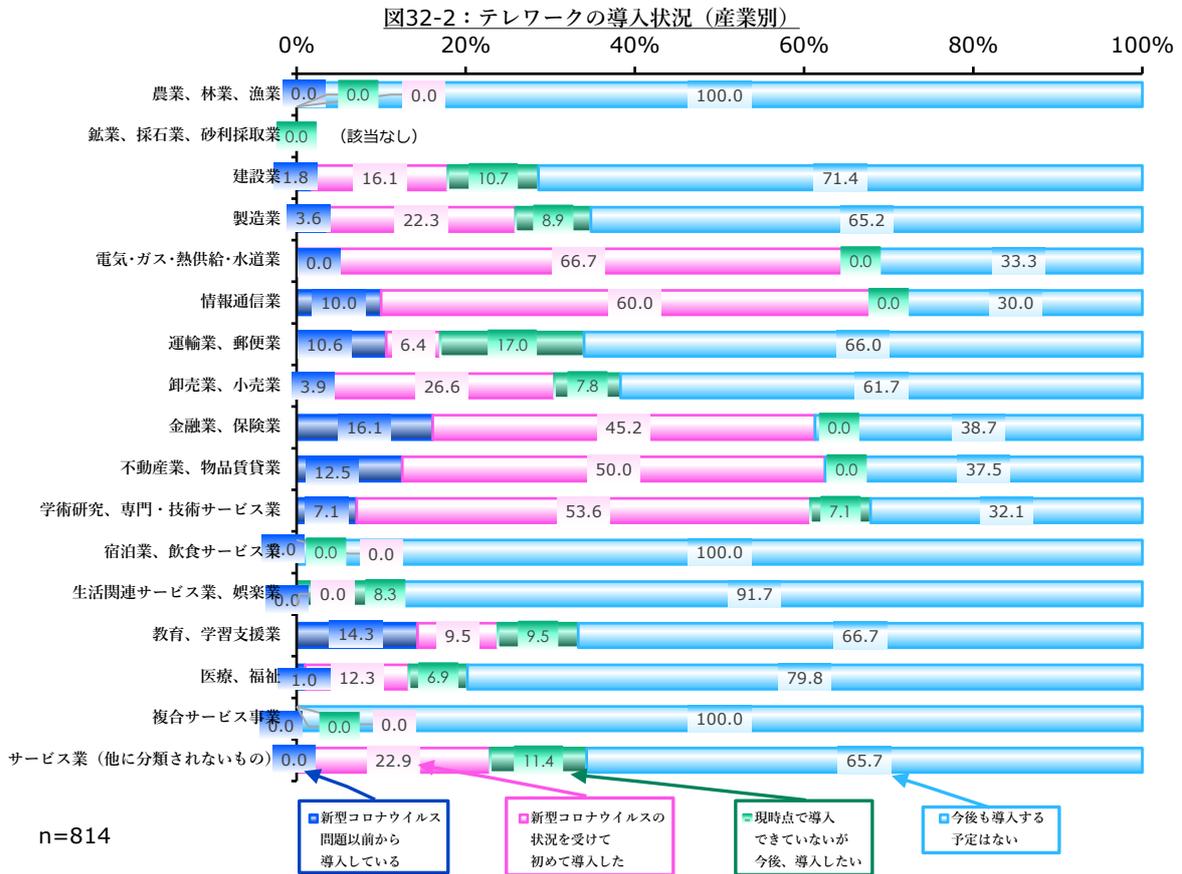
事業所の規模別で見ると、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」と「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」事業所は「300人以上」(40.0%=0.0+40.0)で最も高く、次いで「100~299人」(34.8%=8.7+26.1)、「50~99人」(31.3%=0.0+31.3)、「30~49人」(24.6%=2.9+21.7)などとなっている(図32-1)。

※付表 16-1



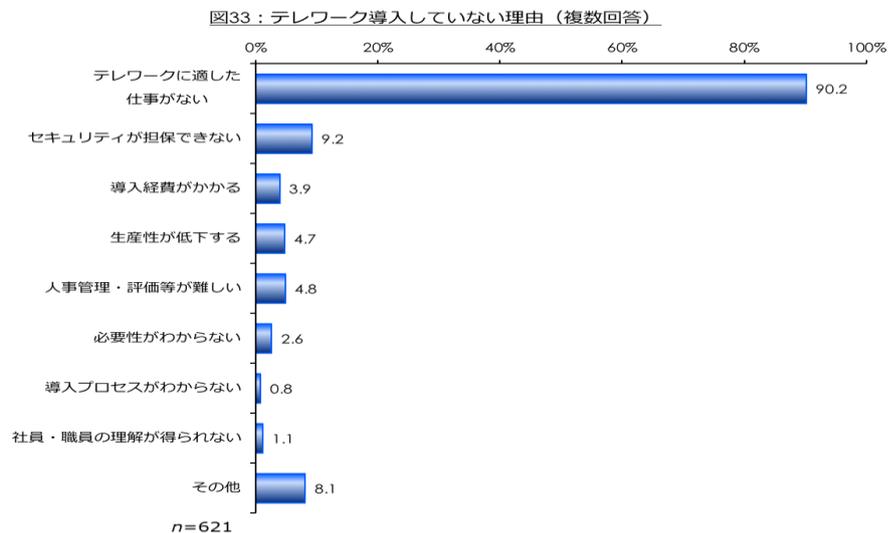
産業別で見ると、「新型コロナウイルス問題以前から導入している」と「新型コロナウイルスの状況を受けて初めて導入した」産業は、「情報通信業」(70.0%=10.0+60.0)で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(66.7%=0.0+66.7)、「不動産、物品賃貸業」(62.5%=12.5+50.0)、「金融業、保険業」(61.3%=16.1+45.2)、「学術研究、専門・技術サービス業」(60.7%=7.1+53.6)となっている。逆に、低い産業は「農業、林業、漁業」・「宿泊業、飲食サービス業」・「生活関連サービス業、娯楽業」・「複合サービス事業」(いずれも 0.0%)などとなっている(図32-2)。

※付表 16-1



(2) 「テレワーク」を導入していない理由

テレワークを導入していない理由は、「テレワークに適した仕事がない」が90.2%で最も高く、次いで「セキュリティが担保できない」(9.2%)、「生産性が低下する」(4.9%)、「人事管理・評価等が難しい」(4.8%)などとなっている（以上すべて複数回答）（図33）。 ※付表 17-1



- その他の回答
- 業務に適さないため（医療、保育、養殖、顧客等外部対応に支障が出るなど）
 - 正社員がいないため
 - 家に仕事を持ち込みたくないとの意見が多いため
 - ICT 施工には資金が必要なため（建設機械等）
 - コロナに感染した社員がやむを得ずテレワークを利用したが、かなり無理があり他社員に負担があったため

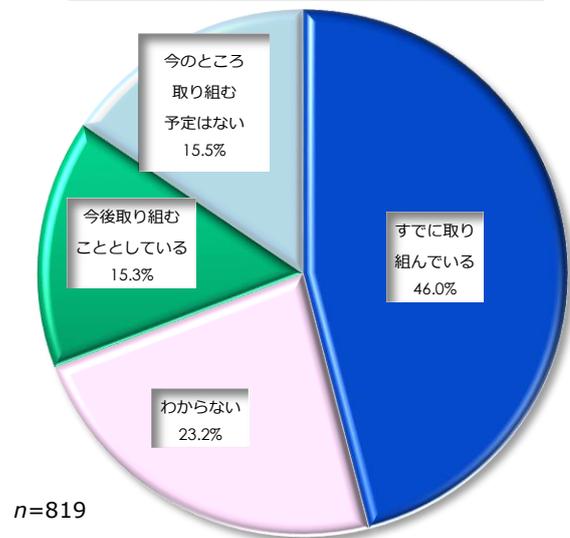
③ 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

（1）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況については、「すでに取り組んでいる」（46.0%）が最も高く、「わからない」（23.2%）、「今後取り組むこととしている」（15.3%）、「今のところ取り組む予定はない」（15.5%）となっている（図34）。

※付表 18-1

図34：ポジティブアクションの取組状況（総数）

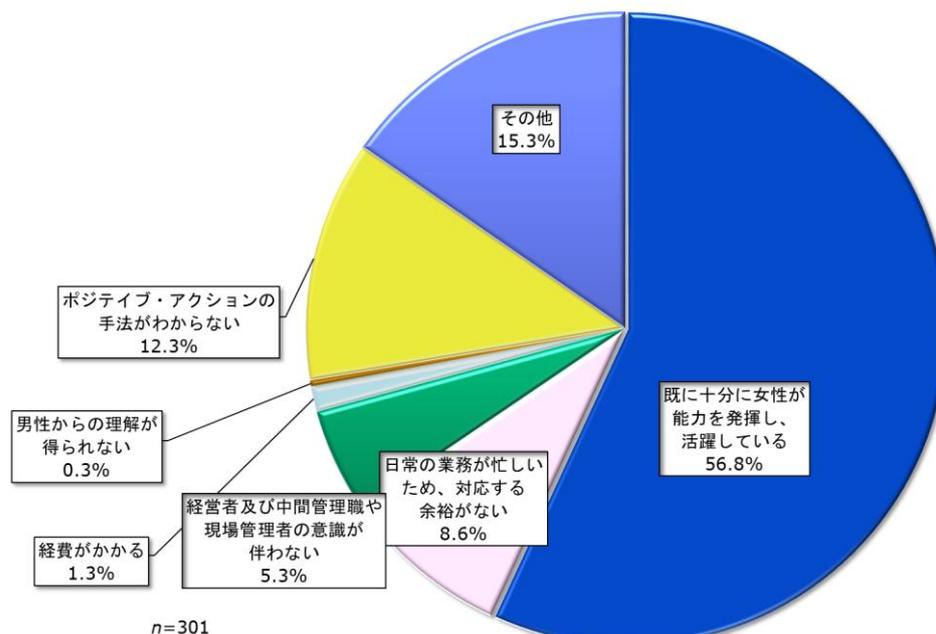


【女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）】
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

（2）女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」（56.8%）が最も高く、続いて「ポジティブ・アクションの手法がわからない」（12.3%）、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（8.6%）などとなっている（図35）。 ※付表 19

図35：ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由



- その他の回答
- 事務所以外の現場となると時期によっては過酷な作業となり女性には向かないため
 - 女性がない職場のため
 - フルタイムの女性社員が少ないため
 - 生産工場のため女性社員が少ない
 - 本部の指示によるため
 - 業務上の特質
 - 正社員が少ないため
 - 職種が女性に向くか、活躍できるかわからない

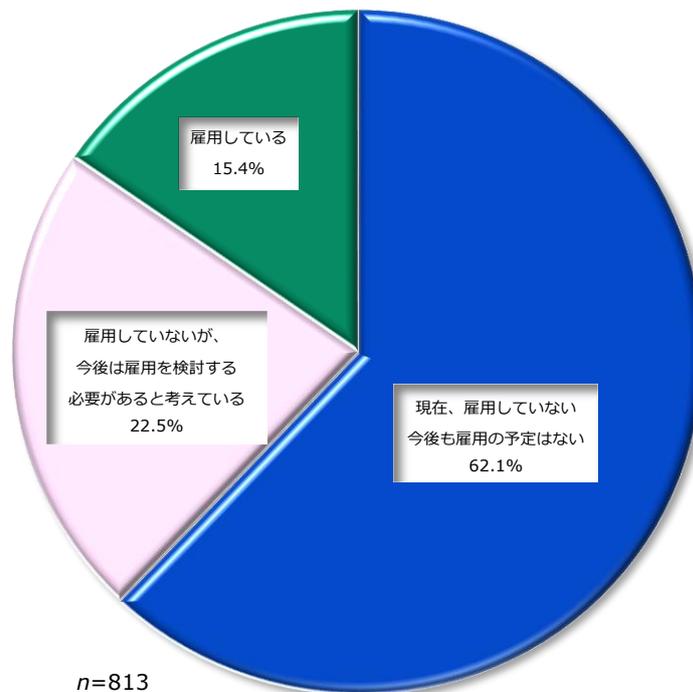
4 外国人の雇用状況について

(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況を見ると、「現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない」が62.1%で最も高く、次に「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」(22.5%)、「雇用している」(15.4%)となっている(図36)。

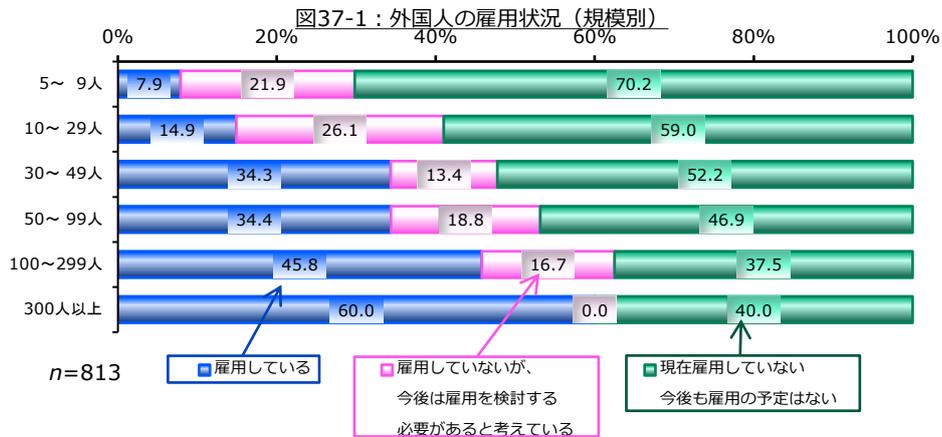
※付表 20-1

図36：外国人の雇用状況

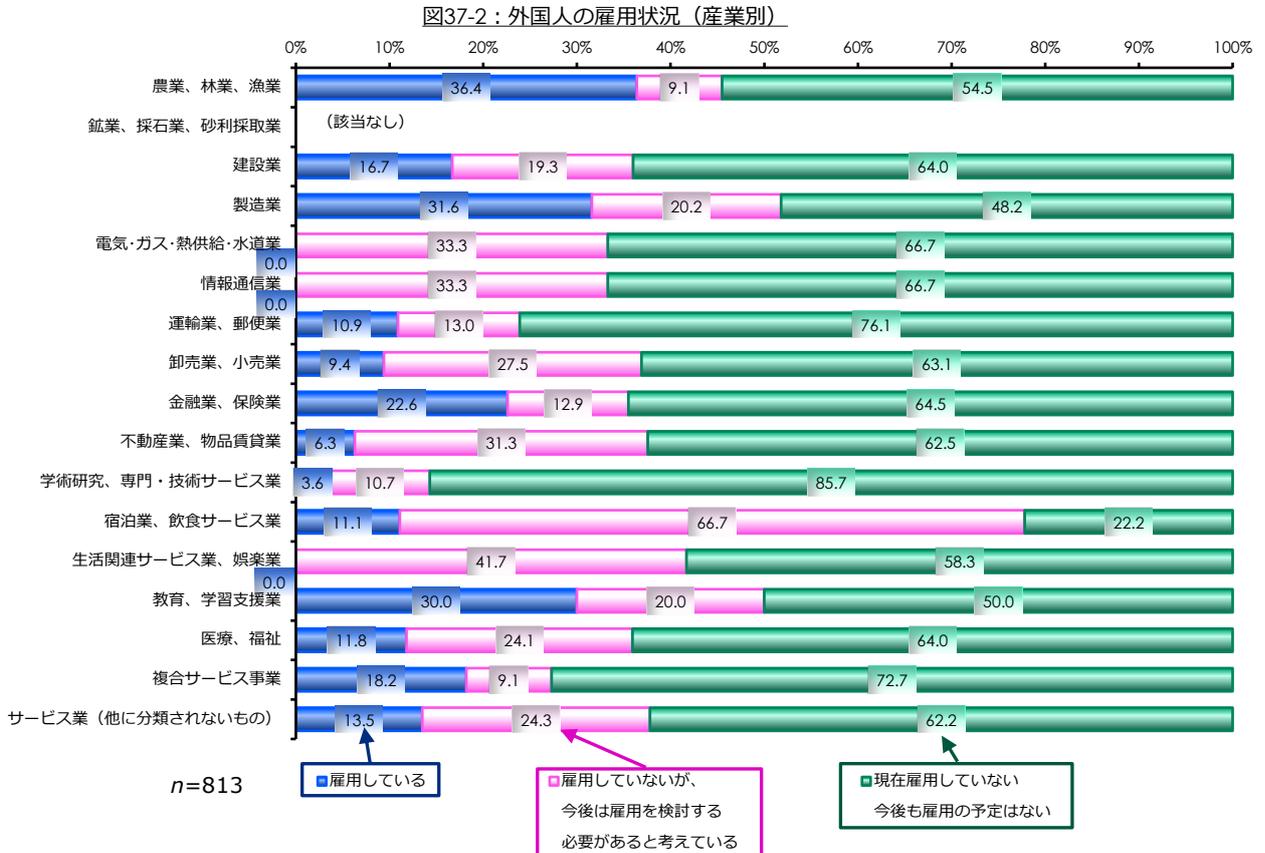


<属性別>

事業所の規模別でみると、『雇用している』は「300人以上」の事業所では60.0%で最も高く、次いで「100～299人」（45.8%）、「50～99人」（34.4%）などとなっている（図37-1）。 ※付表20-1



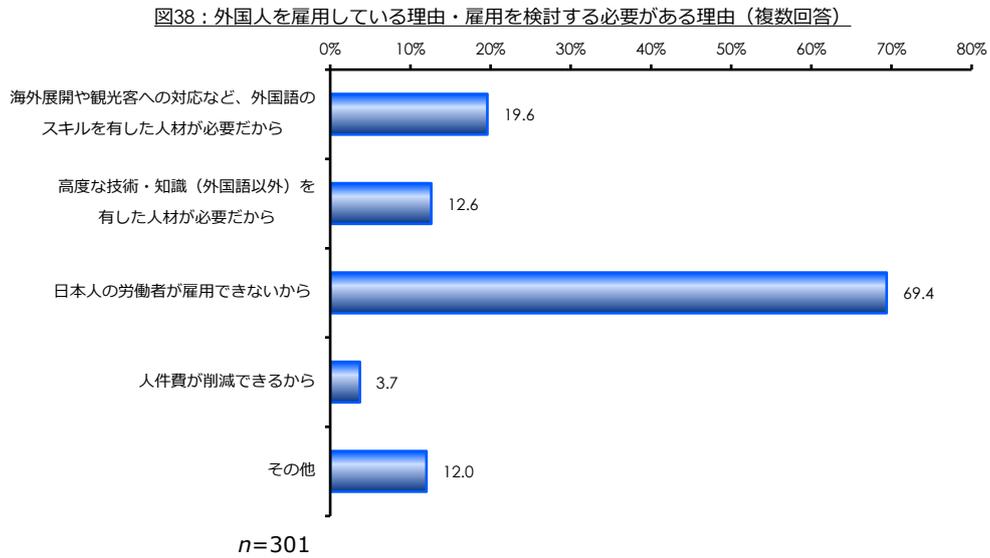
産業別でみると、『雇用している』は「農業、林業、漁業」（36.4%）で最も高く、次いで、「製造業」（31.6%）、「教育、学習支援」（30.0%）、「金融業、保険業」（22.6%）などとなっている。逆に『現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない』は「学术研究、専門・技術サービス業」（85.7%）、「運輸業、郵便業」（76.1%）、「複合サービス事業」（72.7%）などとなっている（図37-2）。 ※付表20-1



(2) 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由

「外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由」をみると、「日本人の労働者が雇用できないから」(69.4%)が最も高く、次に「海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから」(19.6%)、「高度な技術・知識(外国語以外)を有した人材が必要だから」(12.6%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図38)。

※付表 21-1



その他の回答

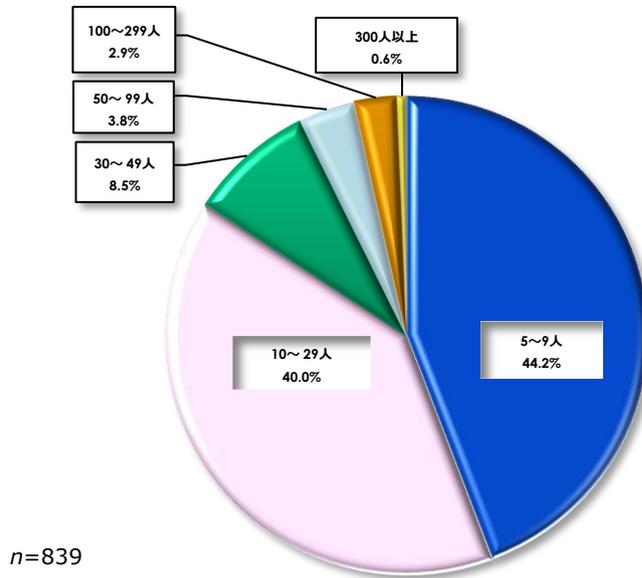
- 人材不足のため
- 英語教育充実のため
- 技能実習生の受け入れのため
- 従業員高齢化のため・若い人材育成のため
- 職場の活性化のため
- 会社としてダイバーシティを進めているから
- 文化、芸術、スポーツの拡大可能性等
- 求人に対して応募があったため
- 特に建設業は若年層を基準としてなかなか見つからない
- 採用現場において特に外国人ということ意識していない

5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

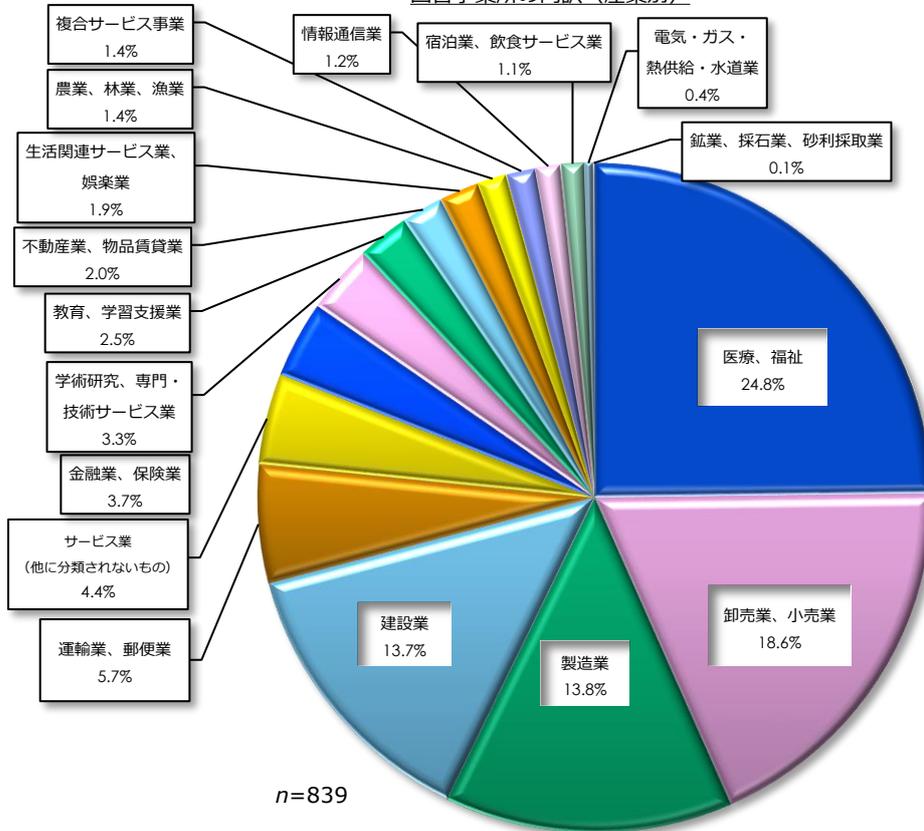
■ 規模別

回答事業所の内訳（規模別）



■ 産業別

回答事業所の内訳（産業別）



5 回答事業所の内訳

回答事業所数の内訳

規模別 (正社員数)	事業所数
5～9人	371
10～29人	336
30～49人	71
50～99人	32
100～299人	24
300人以上	5
総数	839

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	12	不動産業、物品賃貸業	17
鉱業、採石業、砂利採取業	-	学術研究、専門・技術サービス業	28
建設業	115	宿泊業、飲食サービス業	9
製造業	116	生活関連サービス業、娯楽業	16
電気・ガス・熱供給・水道業	3	教育、学習支援業	21
情報通信業	10	医療、福祉	208
運輸業、郵便業	48	複合サービス業	12
卸売業、小売業	156	サービス業（他に分類されないもの）	37
金融業、保険業	31		
総数			839

第3 統計表

この統計表は、事業所規模が7区分、産業分類の大区分が17区分（さらに、製造業を8つの中分類にそれぞれ区分）で構成されている。

日本標準産業分類（平成25年10月改定）			
本書における 分類記号	分類項目	日本標準産業 分類番号	分類項目詳細
A,B	農業、林業、漁業		
C	鉱業、採石業、砂利採取業		
D	建設業		
E	製造業		
E1	食料品・たばこ	09	食料品製造業
		10	飲料・たばこ・飼料製造業
E2	繊維工業	11	繊維工業
E3	木材・木製品、家具	12	木材・木製品製造業
		13	家具・装備品製造業
E4	印刷	15	印刷・同関連業
E5	窯業・土石製品	21	窯業・土石製品製造業
		22	鉄鋼業
E6	鉄鋼、非鉄金属、金属製品	23	非鉄金属製造業
		24	金属製品製造業
		25	はん用機械器具製造業
E7	はん用機械、生産用機械、 業務用機械、電気機械、 情報通信機械、輸送用機械	26	生産用機械器具製造業
		27	業務用機械器具製造業
		28	電子部品・デバイス・ 電子回路製造業
		29	電気機械器具製造業
		30	情報通信機械器具製造業
		31	輸送用機械器具製造業
E8	その他の製造業	14,16～20,32	パルプ・紙・紙加工品、化学工業、 石油製品・石炭製品、プラスチック 製品、ゴム製品、なめし革・同製品・ 毛皮製造業、その他
F	電気・ガス・熱供給・水道業		
G	情報通信業		
H	運輸業、郵便業		
I	卸売業、小売業		
J	金融業、保険業		
K	不動産業、物品賃貸業		
L	学術研究、専門・技術サービス業		
M	宿泊業、飲食サービス業		
N	生活関連サービス業、娯楽業		
O	教育、学習支援業		
P	医療、福祉		
Q	複合サービス事業		
R	サービス業（他に分類されないもの）		

付 表