

令和3年度

労働実態調査結果報告書

令和4年3月

宮城県経済商工観光部雇用対策課

目 次

I 利用にあたって

1. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 回答(集計)状況及び回答事業所の現況・・・・・・・・2
3. 利用上の留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
4. 産業分類表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

II 調査結果の概要

1. 労働者の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
2. 賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
3. 特別手当(賞与)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
4. 常用労働者(正社員)の給与の支給形態・・・・・・・・10
5. 基本給の決定要素・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
6. 初任給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
7. 退職金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
8. 嘱託、契約社員の賃金・・・・・・・・・・・・・・・・14
9. パートタイム労働者の賃金・・・・・・・・・・・・15
10. 労働時間
 (1) 1日の労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・17
 (2) 1週の労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・17
 (3) 所定外労働時間・・・・・・・・・・・・・・18
11. 変形労働時間制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
12. 週休制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
13. 年次有給休暇制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
14. 多様な休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
15. 中途採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
16. 新規学卒者の採用者・離職者・・・・・・・・・・・・24
17. 高年齢者雇用安定法への取組み・・・・・・・・・・25
18. 退職者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
19. 外国人労働者及び外国人技能実習生・・・・・・・・28
20. 障害者の雇用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
21. 産前産後休業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
22. 育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
23. 男性労働者の育児休業取得を進める上での課題について・・32
24. 介護休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33
25. 介護休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・34
26. 子の看護休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・35
27. 家族を介護する労働者に対する支援制度・・・・・・・・36
28. 子どもを持つ労働者に対する支援制度・・・・・・・・37
29. 次世代育成支援対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
30. 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について・・・・・・・・39
31. パートタイム労働者の諸制度・・・・・・・・・・・・40
32. 女性の活躍推進について・・・・・・・・・・・・・・41
33. ハラスメント防止対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
34. 経営改善措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
35. 働き方改革(ワーク・ライフ・バランス)について・・・・・・・・45
36. テレワークについて
 (1) テレワーク導入状況・・・・・・・・・・・・・・46
 (2) テレワーク導入に向けての課題・・・・・・・・47
 (3) 部門・職種ごとのテレワーク導入状況・・・・・・・・48
37. 副業・兼業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49
38. 新型コロナウイルス感染症の影響への対応・・・・・・・・50

Ⅲ 参考

1. 令和3年度労働実態調査票
2. 令和3年度労働実態調査記入要領

1 調査の概要

(1) 調査の目的

この調査は、県内における民間事業所の労働条件等の実態を把握し、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働行政運営の参考とするため、統計法（昭和22年法律第18号）に基づく届出統計調査として実施した。

(2) 調査対象

イ) 調査地区

宮城県域

ロ) 調査対象事業所

事業所規模10人以上の民間事業所で、次の14産業

①建設業 ②製造業 ③情報通信業 ④運輸業、郵便業 ⑤卸売業、小売業 ⑥金融業、保険業 ⑦不動産業、物品賃貸業 ⑧学術研究、専門・技術サービス業 ⑨宿泊業、飲食サービス業 ⑩生活関連サービス業、娯楽業 ⑪教育、学習支援業 ⑫医療、福祉 ⑬サービス業 ⑭ その他（鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業）

ハ) 基礎資料

総務省統計局より事業所母集団データベースの母集団情報の使用承認を得て調査集計を行った。

※ 産業分類については「日本標準産業分類」に基づき、別表のとおりとする。

※ 平成19年11月に日本標準産業分類の第12回改定が行われ（平成20年4月1日適用）、産業分類が変更になっているので、時系列比較をする際には注意を要する。

(3) 調査事業所

上記調査対象事業所から規模別・産業別に抽出した2,000事業所

(4) 調査事項

事業所の現況、賃金、労働時間、雇用、育児・介護等支援、パートタイム労働者の諸制度、女性の活躍推進、職場のハラスメント対策、経営改善等

(5) 調査期日

令和3年7月31日現在。ただし、初任給は令和3年4月採用時で、賞与は基本的に令和2年年末手当（冬）及び令和3年夏季手当として支払われたもの。

(6) 調査の方法

郵便による通信調査

2 回答（集計）状況及び回答事業所の状況

(1) 回答（集計）状況

調査事業所2,000のうち803事業所から回答があり、回収率は40.2%であった。

有効回答は531事業所で、有効回答率は26.6%であった。

※ 以下において、便宜上集計事業所を「回答事業所」と表現する。

(2) 回答事業所の状況

回答事業所における産業分類、常用労働者の規模分類、労働組合の有無については表1のとおりである。

表1 調査事業所分類及び回答事業所の現況

(単位：所、%)

区 分 分 類		回答事業所	
		事業所数	構 成 比
全 体		531	100.0
産 業 分 類	建 設 業	76	14.3
	製 造 業	66	12.4
	情 報 通 信 業	8	1.5
	運 輸 業 , 郵 便 業	39	7.3
	卸 売 業 , 小 売 業	116	21.8
	金 融 業 , 保 険 業	24	4.5
	不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	8	1.5
	学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	12	2.3
	宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	24	4.5
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	13	2.4
	教 育 , 学 習 支 援 業	19	3.6
	医 療 , 福 祉	83	15.6
	サ ー ビ ス 業	40	7.5
そ の 他	3	0.6	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人	173	32.6
	3 0 ~ 9 9 人	103	19.4
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	96	18.1
	3 0 0 人 以 上	159	29.9
本 社 所 在 地	宮 城 県 内	394	74.2
	宮 城 県 外	137	25.8
労 働 組 合	有	146	27.5
	無	385	72.5

3 利用上の留意点

- (1) この調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。したがって、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいので、注意が必要である。
- (3) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。なお、質問の細部については未回答の場合もあることから、必ずしもその合計が100.0にならない場合がある。
- (4) この調査の回答は事業所単位で行われているが、集計上の「規模分類」とは本社や支店等を含めた企業全体の常用労働者（正社員）の規模により分類される。
- (5) 集計については、電子計算機処理により、平均賃金、初任給、賞与及びその他の賃金については、従業員数による加重平均とし、その他については、事業所数による単純平均とした。
- (6) この報告書の図表中に表示する“N”とは集計対象数（事業所数又は労働者数）である。
- (7) この調査結果報告書に用いた次の「主な用語」の説明については、下記のとおりとする。

イ) 従業員

① 常用労働者（正社員）

期間を定めずに雇用されている一般の正規労働者。役員でも常時一定の職務に従事し、一般の従業員と同じ賃金規則、あるいは同じ基準で賃金の支払いを受けている者は「常用労働者（正社員）」に含む。

② 嘱託・契約社員

期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者。「準社員」、「非常勤」等事業所により呼称は様々である。

③ パートタイム労働者

「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い者。

④ 臨時・アルバイト

数日～数ヶ月単位の短期雇用を前提とした労働者。

⑤ 派遣労働者

派遣会社と雇用関係にありながら別の会社へ派遣され、派遣先の会社の指揮命令を受けて働く労働者。

ロ) 所定労働時間

労働協約・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、所定の休憩時間を差し引いた実労働時間をいう。

ハ) 所定内賃金

① 基本給

職能給、職務給等

② 諸手当

通勤手当、住宅手当、家族手当、管理職手当、特殊勤務手当、能率手当(歩合給)、精勤手当、皆勤手当、物価手当、役付手当等

ニ) 所定外賃金

時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、深夜勤務手当等

ホ) その他の用語等については、巻末の「調査票」及び「記入要領」を参照のこと。

4 産業分類表

建設業	卸売業, 小売業	サービス業(他に分類されないもの)
総合工事業	各種商品卸売業	郵便局
職別工事業(設備工事業を除く)	繊維・衣服等卸売業	協同組合(他に分類されないもの)
設備工事業	飲食料品卸売業	廃棄物処理業
製造業	建築材料, 鉱物・金属材料等卸売業	自動車整備業
食料品製造業	機械器具卸売業	機械等修理業
飲料・たばこ・飼料製造業	その他の卸売業	職業紹介・労働者派遣業
繊維工業	各種商品小売業	その他の事業サービス業
木材・木製品製造業(家具を除く)	織物・衣服・身の回り品小売業	政治・経済・文化団体
家具・装備品製造業	飲食料品小売業	宗教
パルプ・紙・紙加工品製造業	機械器具小売業	その他のサービス業
印刷・同関連業	その他の小売業	その他
化学工業	無店舗小売業	鉱業, 採石業, 砂利採取業
石油製品・石炭製品製造業	金融業, 保険業	電気業
プラスチック製品製造業	銀行業	ガス業
ゴム製品製造業	協同組織金融業	熱供給業
なめし革・同製品・毛皮製造業	貸金業, クレジットカード業等非預金信用機関	水道業
窯業・土石製品製造業	金融商品取引業, 商品先物取引業	
鉄鋼業	補助的金融業等	
非鉄金属製造業	保険業(保険媒介代理業, 保険サービス業を含む)	
金属製品製造業	不動産業, 物品賃貸業	
はん用機械器具製造業	不動産取引業	
生産用機械器具製造業	不動産賃貸業・管理業	
業務用機械器具製造業	物品賃貸業	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	学術研究, 専門・技術サービス業	
電気機械器具製造業	学術・開発研究機関	
情報通信機械器具製造業	専門サービス業(他に分類されないもの)	
輸送用機械器具製造業	広告業	
その他の製造業	技術サービス業(他に分類されないもの)	
情報通信業	宿泊業, 飲食サービス業	
通信業	宿泊業	
放送業	飲食店	
情報サービス業	持ち帰り・配達飲食サービス業	
インターネット附随サービス業	生活関連サービス業, 娯楽業	
映像・音声・文字情報制作業	洗濯・理容・美容・浴場業	
運輸業, 郵便業	その他の生活関連サービス業	
鉄道業	娯楽業	
道路旅客運送業	教育, 学習支援業	
道路貨物運送業	学校教育	
水運業	その他の教育, 学習支援業	
航空運輸業	医療, 福祉	
倉庫業	医療業	
運輸に附帯するサービス業	保健衛生	
郵便業(信書便事業を含む)	社会保険・社会福祉・介護事業	

1 労働者の構成

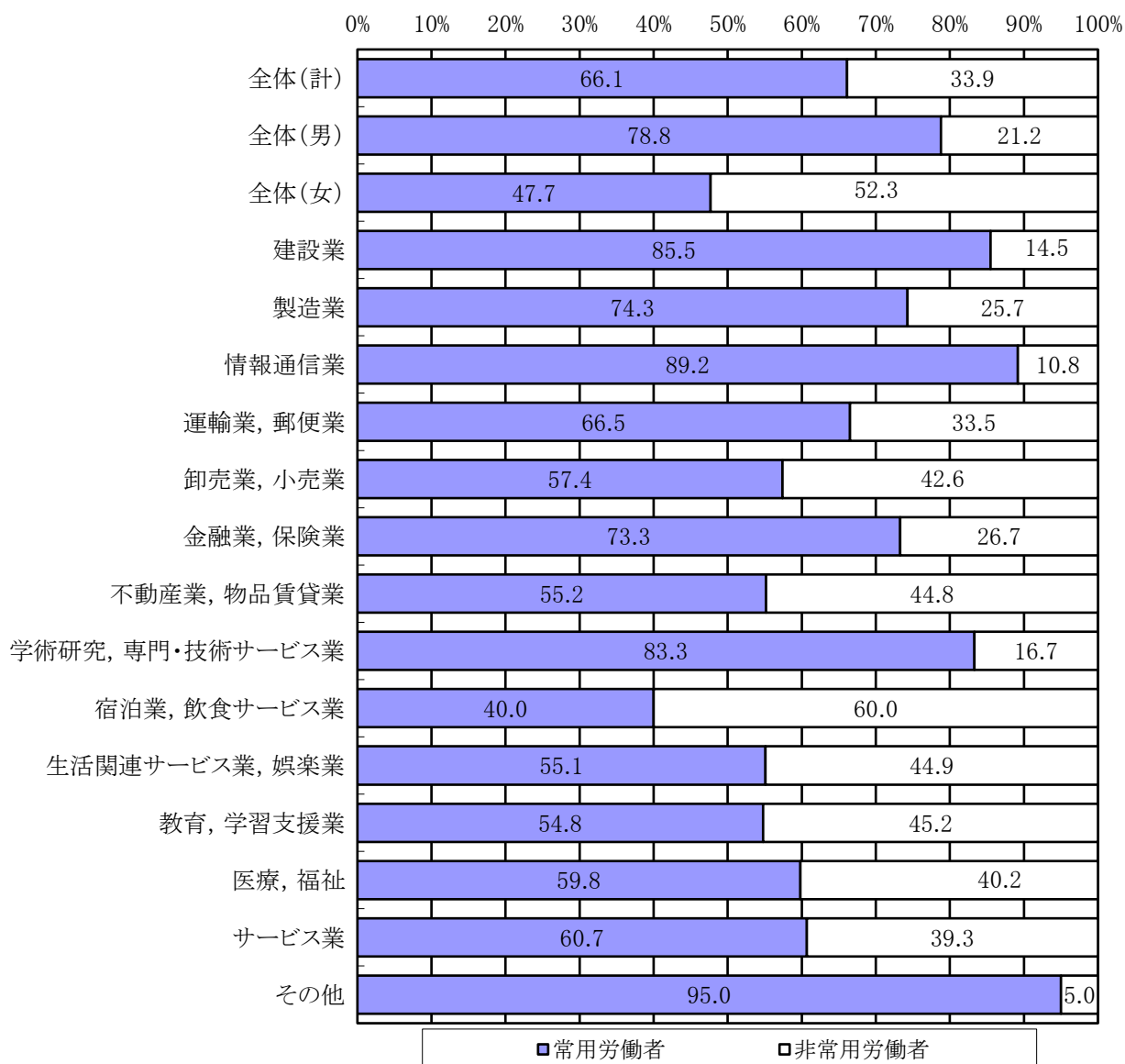
常用労働者は 66.1%，非常用労働者は 33.9%

調査事業所における労働者を雇用形態別に分類すると、その構成は常用労働者（正社員）の割合が 66.1%（前年 63.9%），非常用労働者（常用労働者以外の者）は 33.9%（同 36.1%）となっている。

産業分類別では、「情報通信業」，「建設業」，「学術研究，専門・技術サービス業」の常用労働者の割合が、それぞれ 89.2%，85.5%，83.3%と高く、一方「宿泊業，飲食サービス業」では 40.0%と低くなっている。また、全体の男女別では、男性の常用労働者の割合は 78.8%で、女性は 47.7%と男女間にも差がみられる。

非常用労働者の内訳は、「嘱託・契約社員」9.2%，「パートタイム労働者」18.9%，「臨時・アルバイト」1.9%，「派遣労働者」2.9%，「その他」1.0%となっている。（図 1）

図 1 労働者の構成（N=21,713・労働者割合）



2 賃金

平均賃金は 331,195 円 (41.9 歳・12.4 年)

令和 3 年 7 月における平均賃金は、平均年齢 41.9 歳（前年 41.7 歳）、平均勤続年数 12.4 年（同 13.0 年）で 331,195 円（同 325,658 円）であり、前年比 101.7%であった。

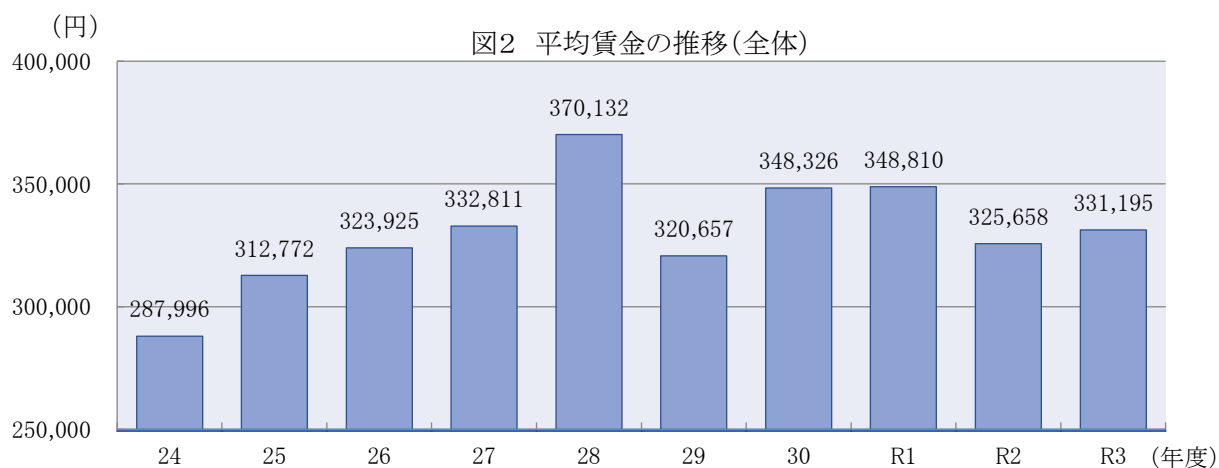
このうち「所定内賃金」は 293,426 円（同 294,728 円）で、その内訳は「基本給」が 248,026 円（同 248,484 円）、「諸手当」が 45,401 円（同 46,244 円）となっている。また、「所定外賃金」は 37,769 円（同 30,930 円）となっている。

男女別にみると、男性の平均賃金は、平均年齢 42.5 歳（同 43.1 歳）、平均勤続年数 13.2 年（同 14.2 年）で、358,570 円（同 357,419 円）となっており、女性は平均年齢 40.4 歳（同 40.1 歳）、平均勤続年数 10.4 年（同 10.8 年）で、265,762 円（同 265,942 円）となっている。（表 2、図 2）

表 2 平均賃金（N=13,707 人）

（単位：円）

	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所 定 内 賃 金			所定外賃金	平均賃金
			基 本 給	諸 手 当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
計	41.9	12.4	248,026	45,401	293,426	37,769	331,195
男	42.5	13.2	265,825	50,525	316,350	42,220	358,570
女	40.4	10.4	205,481	33,152	238,632	27,130	265,762



平均賃金を産業別にみると、「情報通信業」が429,365円と最も高く、次いで「建設業」が404,108円、「学術研究、専門・技術サービス業」が399,563円となっている。

賃金の内訳を見ると、「情報通信業」「運輸業、郵便業」で「諸手当」の額がそれぞれ74,539円、61,533円と高くなっている。

また、「所定外賃金」は「情報通信業」が90,636円と高く、「教育、学習支援業」が15,473円と低くなっている。(表3)

表3 産業別平均賃金 (N=13,707人)

(単位：円)

産業分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
建設業	45.4	13.9	303,534	47,151	350,685	53,423	404,108
製造業	39.4	10.7	215,525	30,104	245,629	39,826	285,454
情報通信業	40.5	12.8	264,191	74,539	338,729	90,636	429,365
運輸業、郵便業	45.2	11.4	183,646	61,533	245,179	54,632	299,811
卸売業、小売業	41.3	14.3	285,061	40,161	325,223	25,777	350,999
金融業、保険業	40.8	15.4	298,078	23,921	321,999	17,576	339,575
不動産業、物品賃貸業	40.9	10.5	259,563	44,107	303,671	35,382	339,052
学術研究、専門・技術サービス業	40.6	13.3	323,779	46,900	370,680	28,884	399,563
宿泊業、飲食サービス業	43.8	10.3	205,574	50,070	255,644	43,216	298,860
生活関連サービス業、娯楽業	37.6	10.5	234,825	46,646	281,471	36,253	317,725
教育、学習支援業	41.7	16.5	253,945	45,885	299,830	15,473	315,303
医療、福祉	40.4	8.0	215,055	55,966	271,021	24,463	295,483
サービス業	43.1	15.3	230,751	49,805	280,556	26,858	307,414
その他	45.0	17.3	319,690	62,997	382,687	61,385	444,072

平均賃金を企業規模別にみると、「300人以上」で374,062円と最も高くなっている。(表4)

表4 企業規模別平均賃金 (N=13,707人)

(単位：円)

常用労働者の 規模分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
10~29人	44.2	12.4	234,105	38,668	272,774	24,904	297,678
30~99人	43.7	10.7	216,757	45,036	261,793	38,766	300,559
100~299人	39.5	11.6	234,711	49,657	284,368	43,147	327,515
300人以上	41.7	14.4	289,143	45,485	334,628	39,434	374,062

3 特別手当（賞与）

令和2年年末賞与の平均は478,495円

令和2年の年末賞与の支給状況をみると、全産業平均で478,495円（前年513,886円）となっており、これを産業別でみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高く725,253円（同803,783円）、次いで「情報通信業」が674,574円（同679,594円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では357,028円（2.12倍）の差となっている。（表5、図3）

令和3年夏季賞与の平均は466,268円

令和3年の夏季賞与の支給状況をみると、全産業平均で466,268円（前年465,399円）となっており、これを産業別でみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高く785,259円（同579,141円）、次いで「金融業、保険業」が690,549円（同570,985円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では340,835円（2.10倍）の差となっている。（表5、図4）

表5 年末及び夏季賞与（年末N=11,630人，夏季N=11,717人）

（単位：円）

		令和2年年末賞与	令和3年夏季賞与
全 体		478,495	466,268
産 業 分 類	建設業	597,565	627,860
	製造業	406,715	392,050
	情報通信業	674,574	674,938
	運輸業，郵便業	295,352	246,423
	卸売業，小売業	544,543	551,475
	金融業，保険業	661,710	690,549
	不動産業，物品賃貸業	419,115	468,979
	学術研究，専門・技術サービス業	725,253	785,259
	宿泊業，飲食サービス業	314,047	156,478
	生活関連サービス業，娯楽業	445,558	255,787
	教育，学習支援業	525,000	473,889
	医療，福祉	340,839	313,266
	サービス業	479,127	465,459
	その他	451,082	593,061
規 模 分 類	10～29人	317,368	309,510
	30～99人	320,282	313,107
	100～299人	447,266	436,727
	300人以上	674,396	650,345

図3 年末賞与の推移(全体)

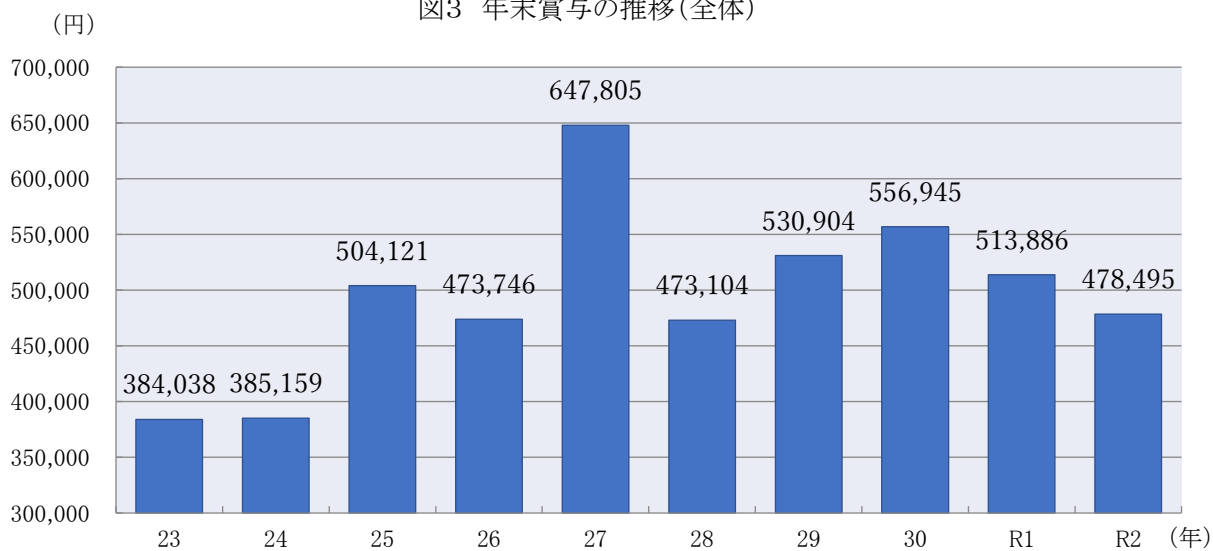
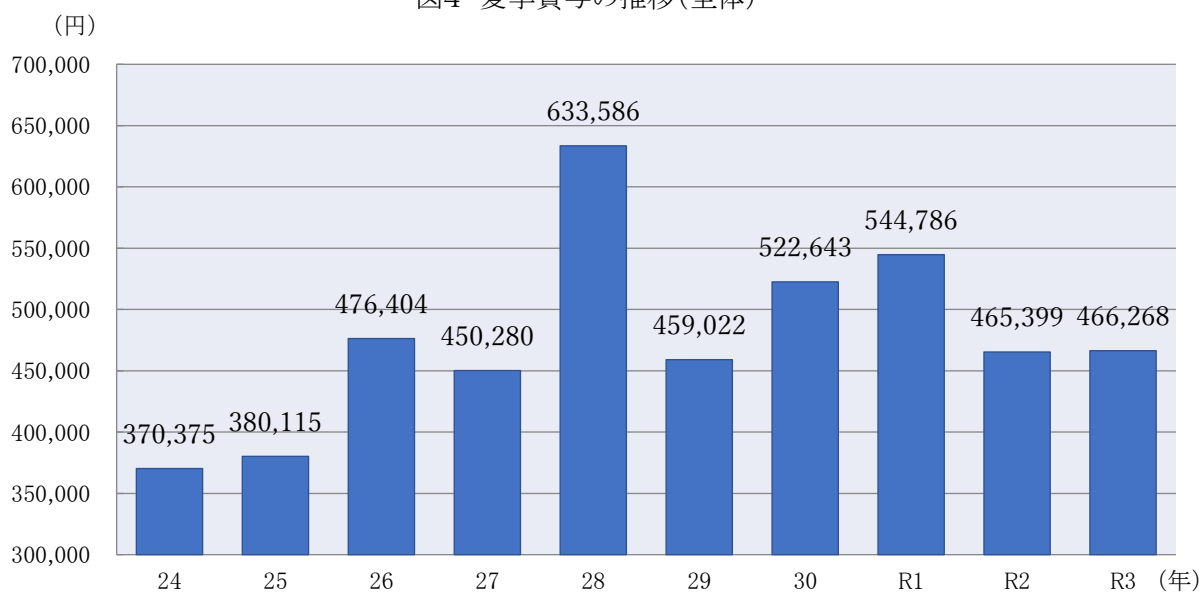


図4 夏季賞与の推移(全体)



4 常用労働者（正社員）の給与の支給形態

月給制 94.2%，日給制 9.0%

常用労働者（正社員）の給与の支給形態について調査した結果、「月給制」という回答が94.2%（前年94.9%）で最も多かった。次いで、「日給制」が9.0%（同7.3%）となっている。

産業別の支給形態の特徴としては、「日給制」を採用している割合が「建設業」で28.4%（同20.6%）、「年俸制」を採用している割合が「学術研究，専門・技術サービス業」で16.7%（同9.7%）と他の業種よりも高くなっている。また、「出来高払制」については、「運輸業，郵便業」が5.4%（同11.1%）と他の業種よりも高くなっている。（表6）

表6 常用労働者（正社員）の給与の支給形態（N=513・複数回答）

（単位：%）

		時間給制	日給制	月給制	年俸制	出来高払制
全 体		5.7	9.0	94.2	6.6	1.0
産 業 分 類	建 設 業	5.4	28.4	94.6	8.1	0.0
	製 造 業	21.5	10.8	92.3	4.6	0.0
	情 報 通 信 業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業，郵便業	5.4	8.1	94.6	5.4	5.4
	卸売業，小売業	2.7	4.5	94.6	7.1	1.8
	金融業，保険業	0.0	0.0	95.2	0.0	4.8
	不動産業，物品賃貸業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	0.0	100.0	16.7	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	4.2	4.2	95.8	4.2	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	0.0	100.0	7.7	0.0
	教育，学習支援業	5.6	5.6	88.9	5.6	0.0
	医 療， 福 祉	2.5	6.2	91.4	8.6	0.0
	サ ー ビ ス 業	5.4	5.4	97.3	5.4	0.0
	そ の 他	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0
規 模 分 類	10～29 人	8.4	16.8	92.8	3.6	1.2
	30～99 人	11.1	10.1	91.9	8.1	3.0
	100～299 人	1.1	2.2	96.8	7.5	0.0
	300 人以上	1.9	3.9	95.5	8.4	0.0

※ 月給制には，日給月給制を含む。

5 基本給の決定要素

職務・職種など仕事の内容 75.2%，職務遂行能力 71.5%

常用労働者（正社員）の基本給を決定する要素としては、「職務・職種など仕事の内容」の75.2%（前年73.8%）が最も高く、次いで「職務遂行能力」が71.5%（同71.6%）となっており、従来の日本型賃金において重視された「年齢，勤続年数」は51.3%（同56.9%）となっている。

なお、「業績，成果」については、43.6%（同47.9%）となっている。

産業分類別では、「宿泊業，飲食サービス業」において「職務・職種など仕事の内容」が95.5%（同77.8%），「建設業」において「職務遂行能力」が93.2%（同86.8%）と高い割合を示している。

また、「学歴」「年齢，勤続年数」は、「医療，福祉」で高い割合を示している。（表7）

表7 常用労働者（正社員）の基本給の決定要素（N=505・複数回答）

（単位：%）

		職務・職種など 仕事の内容	職務遂行能力	業績，成果	学 歴	年 齢， 勤続年数
全 体		75.2	71.5	43.6	27.3	51.3
産 業 分 類	建 設 業	75.7	93.2	50.0	12.2	48.6
	製 造 業	82.8	76.6	39.1	20.3	48.4
	情 報 通 信 業	37.5	87.5	62.5	25.0	62.5
	運輸業，郵便業	91.9	37.8	35.1	29.7	37.8
	卸売業，小売業	65.7	74.1	56.5	29.6	53.7
	金融業，保険業	95.2	76.2	66.7	14.3	28.6
	不動産業，物品賃貸業	50.0	87.5	50.0	12.5	12.5
	学術研究，専門・技術サービス業	75.0	50.0	33.3	41.7	58.3
	宿泊業，飲食サービス業	95.5	81.8	59.1	13.6	18.2
	生活関連サービス業，娯楽業	69.2	61.5	30.8	23.1	30.8
	教育，学習支援業	66.7	72.2	11.1	38.9	55.6
	医 療，福 祉	77.5	63.8	27.5	46.3	71.3
	サ ー ビ ス 業	64.9	56.8	43.2	32.4	67.6
そ の 他	66.7	66.7	0.0	0.0	33.3	
規 模 分 類	10～29 人	79.6	71.3	35.3	13.8	47.9
	30～99 人	83.7	72.4	39.8	25.5	48.0
	100～299 人	70.8	75.3	44.9	41.6	73.0
	300 人以上	67.5	68.9	54.3	35.1	44.4

6 初任給

「高校卒」で前年を上回る

令和3年3月における新規学卒者の初任給は、全産業平均で「高校卒」が164,750円(前年162,390円)、「短大、専修、高専卒」が177,052円(同191,231円)、「大学卒」が202,286円(同207,293円)、「大学院卒」が226,118円となっている。

前年との比較では、令和3年度は「高校卒」では上昇し、「短大、専修、高専卒」「大学卒」は減少している。

男女別に初任給を見ると、男性は「高校卒」165,113円、「短大、専修、高専卒」184,959円、「大学卒」207,198円、「大学院卒」223,478円、女性は「高校卒」164,029円、「短大、専修、高専卒」171,459円、「大学卒」193,229円、「大学院卒」238,000円となった。

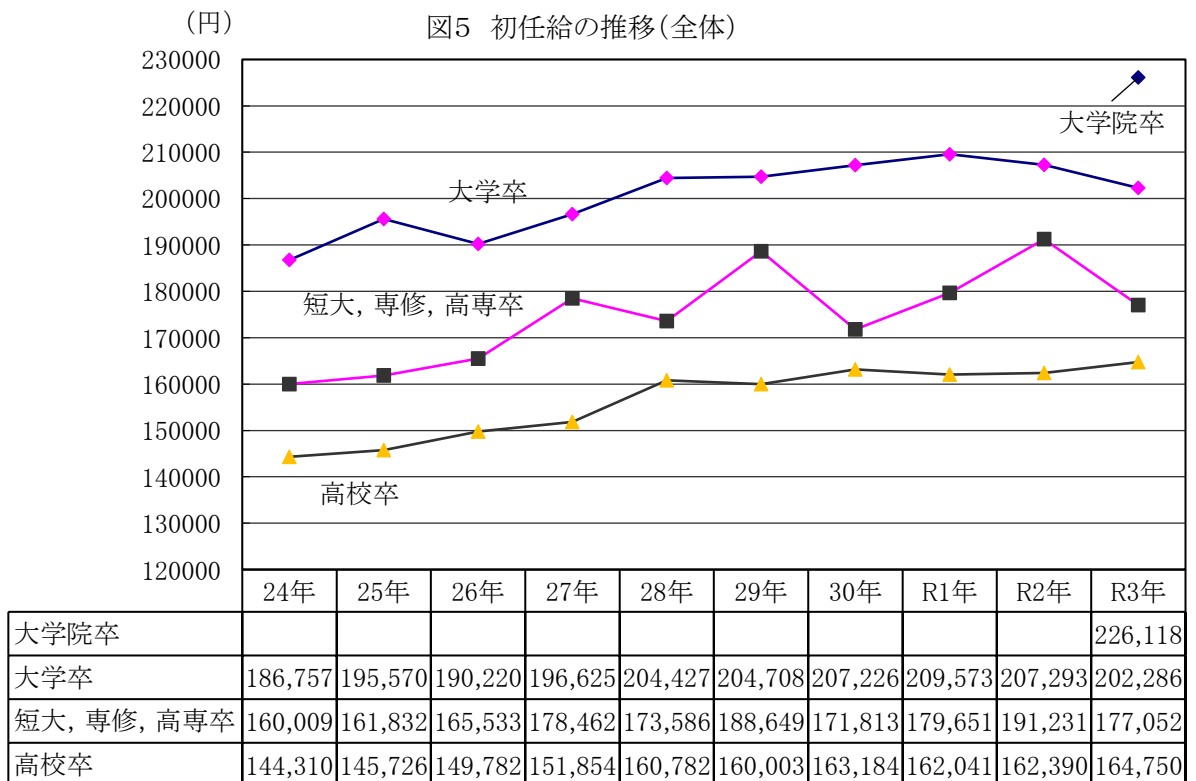
男女差は「高校卒」で1,084円、「短大、専修、高専卒」で13,500円、「大学卒」で13,969円、「大学院卒」で14,522円となっている。(表8、図5)

表8 令和3年度新規学卒者の初任給 (N=150)

(単位:人,円)

	高 校 卒		短大, 専修, 高専卒		大 学 卒		大 学 院 卒	
	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給
計	167	164,750	70	177,052	182	202,286	22	226,118
男	111	165,113	29	184,959	118	207,198	18	223,478
女	56	164,029	41	171,459	64	193,229	4	238,000

図5 初任給の推移(全体)



7 退職金

退職金制度がある事業所の割合は 86.2%

退職金制度の有無について調査した結果、「退職金制度あり」と回答した事業所の割合は 86.2% (前年 87.5%) であった。

産業別では、「金融業、保険業」が 100% となっている。

「退職金制度あり」と回答した事業所の支払準備形態では、「社内準備」が 41.4% (同 47.2%)、「中小企業退職金共済制度 (中退共)」が 25.5% (同 24.1%)、「確定拠出年金」が 20.6% (同 21.7%)、「確定給付企業年金」が 19.8% (同 17.9%)、「特定退職金制度」が 4.9% (同 3.9%)、「厚生年金基金」が 2.7% (同 7.2%) となっている。(表 9)

表 9 退職金の支払準備形態 (N=514・複数回答)

(単位:%)

		制度なし	制度あり							
			社内準備	中退共	厚生年金 基金	特定退職 金制度	確定拠出 年金	確定給付 企業年金	その他	
全	体	13.8	86.2	41.4	25.5	2.7	4.9	20.6	19.8	9.5
産 業 分 類	建設業	8.0	92.0	32.0	52.0	2.7	6.7	16.0	9.3	13.3
	製造業	24.6	75.4	50.8	32.3	1.5	3.1	9.2	9.2	3.1
	情報通信業	12.5	87.5	50.0	25.0	12.5	0.0	25.0	25.0	0.0
	運輸業、郵便業	18.9	81.1	40.5	18.9	0.0	0.0	27.0	27.0	0.0
	卸売業、小売業	8.8	91.2	47.8	18.6	2.7	3.5	39.8	37.2	1.8
	金融業、保険業	0.0	100.0	85.7	4.8	9.5	4.8	66.7	71.4	0.0
	不動産業、物品賃貸業	12.5	87.5	50.0	0.0	0.0	12.5	25.0	25.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	9.1	90.9	18.2	36.4	9.1	9.1	18.2	27.3	9.1
	宿泊業、飲食サービス業	33.3	66.7	41.7	20.8	0.0	0.0	4.2	12.5	4.2
	生活関連サービス業、娯楽業	46.2	53.8	46.2	0.0	7.7	0.0	15.4	15.4	7.7
	教育、学習支援業	5.6	94.4	33.3	5.6	0.0	5.6	11.1	5.6	38.9
医療、福祉	11.1	88.9	24.7	22.2	3.7	8.6	2.5	3.7	29.6	
サービス業	10.8	89.2	43.2	29.7	0.0	5.4	10.8	13.5	2.7	
そ	の	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0
規 模 分 類	10~29人	21.9	78.1	31.4	43.8	2.4	5.9	3.6	4.1	7.7
	30~99人	18.2	81.8	34.3	34.3	1.0	6.1	9.1	6.1	14.1
	100~299人	7.6	92.4	50.0	17.4	4.3	6.5	22.8	22.8	9.8
	300人以上	5.8	94.2	51.9	4.5	3.2	1.9	45.5	44.2	8.4

8 嘱託、契約社員の賃金

1時間あたりの平均賃金は1,360円

「嘱託、契約社員」とは、明確に定義できるものではないが、本調査では、期間を定めた労働契約により「常用労働者(正社員)」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者とする。

嘱託、契約社員の1時間あたりの平均賃金は、全体が1,360円(前年1,456円)で、男女別では、男性が1,474円(同1,611円)、女性が1,192円(同1,280円)となっており、その差は282円となっている。

産業別に見ると、平均賃金が高い業種は「教育、学習支援業」の2,811円(同2,971円)で、次いで「情報通信業」が2,156円(同2,156円)となっている。一方、低い業種は「宿泊業、飲食サービス業」の949円(同980円)となっている。(表10、図6)

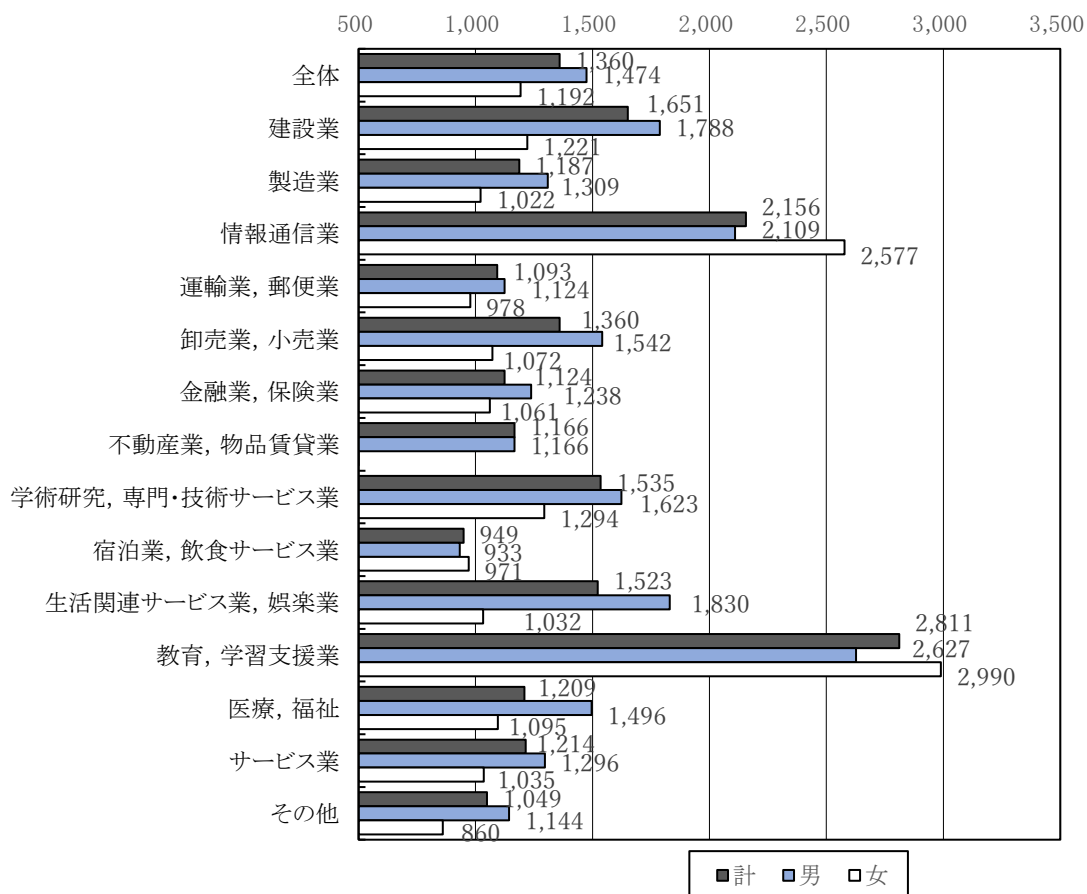
表10 嘱託、契約社員の平均時間給(合計N=334・事業所割合)

(単位:%, 円)

	800円未満	800~999円	1,000~1,199円	1,200~1,399円	1,400円以上	平均時間給
計	0.0	24.6	33.8	15.3	26.3	1,360
男	0.0	17.4	30.5	16.3	35.8	1,474
女	0.0	34.0	38.2	13.9	13.9	1,192

図6 産業別嘱託、契約社員の平均賃金(N=334)

(円)



9 パートタイム労働者の賃金

1時間あたりの平均賃金は931円

「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指す。近年、雇用形態が多様化するなかで、今回の調査では全労働者の18.9%（前年18.4%）を占めている。

パートタイム労働者の1時間あたりの平均賃金は、全体で931円（同1,004円）となっている。男女別では、男性が941円（同1,068円）、女性が927円（同985円）となり、男女差は14円（同83円）となった。（図7、図8）

図7 パートタイム労働者の平均賃金(N=452)

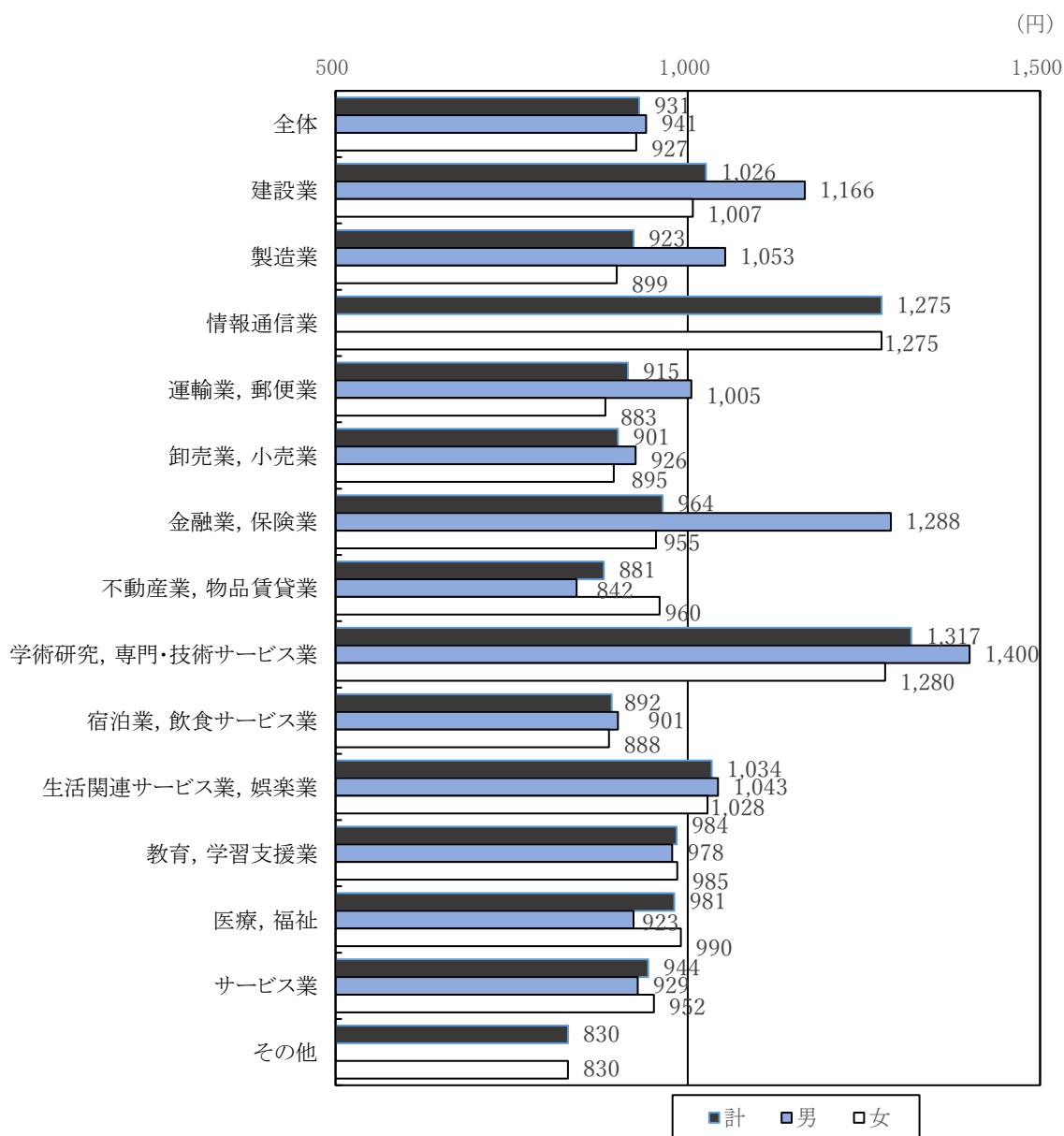
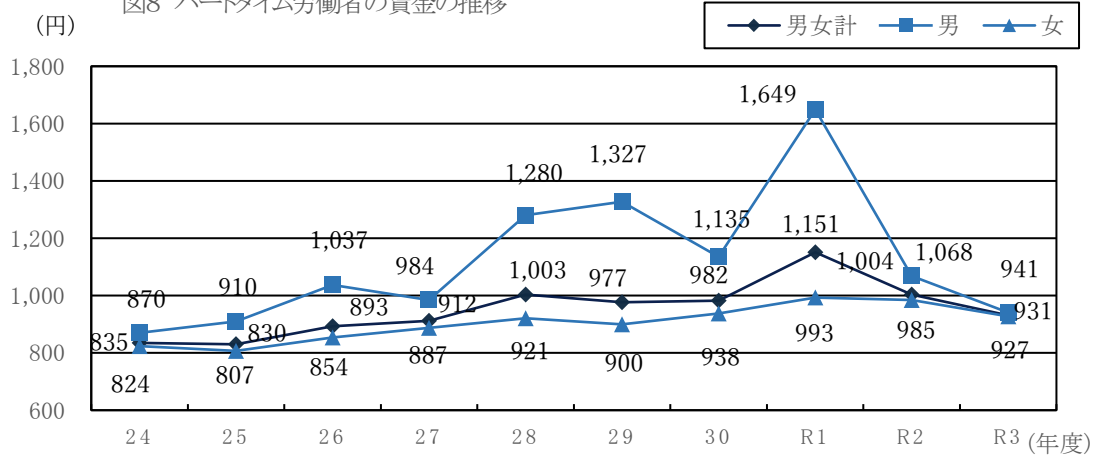


図8 パートタイム労働者の賃金の推移



10 労働時間

(1) 1日の所定労働時間

常用労働者（正社員）7時間46分，パートタイム労働者5時間38分

常用労働者（正社員）の1日の所定労働時間は、平均7時間46分（前年7時間49分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の51.7%である。（図9）

パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、平均5時間38分（同5時間41分）となっている。（図10）

図9 1日の所定労働時間
常用労働者(正社員)
(N=493・事業所割合)

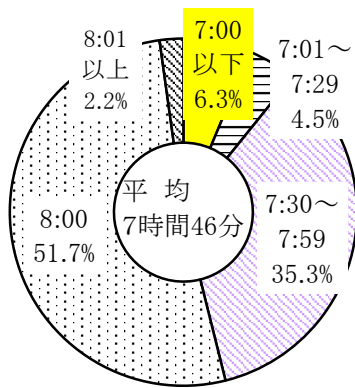
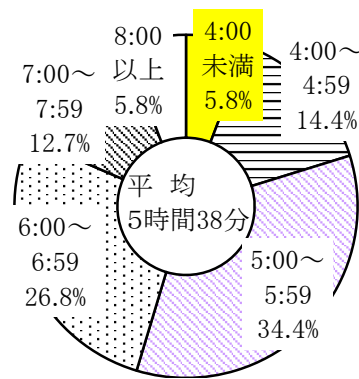


図10 1日の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=291・事業所割合)



(2) 1週の所定労働時間

常用労働者（正社員）39時間18分，パートタイム労働者25時間47分

常用労働者（正社員）の1週の所定労働時間は、平均39時間18分（前年39時間13分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の56.3%である。（図11）

また、パートタイム労働者の1週の所定労働時間は、平均25時間47分（同26時間09分）となっている。（図12）

図11 1週の所定労働時間
常用労働者(正社員)
(N=483・事業所割合)

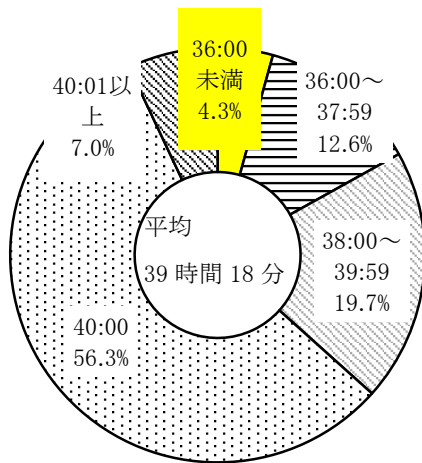
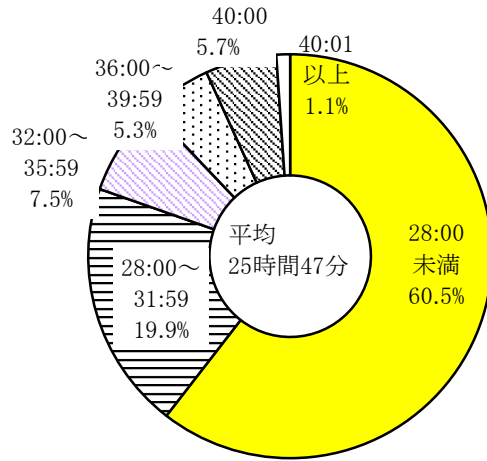


図12 1週の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=281・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

常用労働者（正社員） 15時間32分，パートタイム労働者5時間58分

常用労働者（正社員）の1か月の所定外労働時間の平均は、15時間32分（前年11時間55分）となっている。（図13）

パートタイム労働者の1か月の所定外労働時間は、平均5時間58分（同5時間54分）となっている。（図14）

図13 1か月の所定外労働時間
常用労働者（正社員）
(N=404・事業所割合)

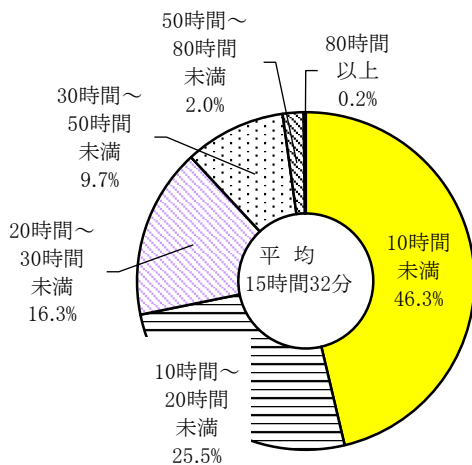
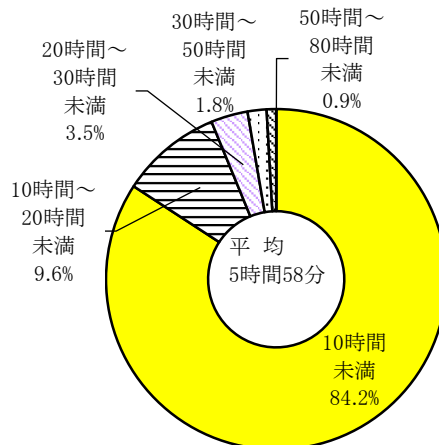


図14 1か月の所定外労働時間
(パートタイム労働者)
(N=114・事業所割合)



1.1 変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制 47.9%、1週間単位の変形労働時間制 1.5%

変形労働時間制等について調査したところ、「1年単位の変形労働時間制」を実施している事業所は全体の47.9%（前年48.4%）、「1か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は41.5%（同40.9%）、「フレックスタイム制」を実施している事業所は9.7%（同10.4%）、「1週間単位の変形労働時間制」を実施している事業所は1.5%（同2.7%）であった。

「製造業」「建設業」では、「1年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」では、「1か月単位の変形労働時間制」を、「情報通信業」では「フレックスタイム制」を採用する事業所の割合が高い。（表1.1）

表1.1 変形労働時間制の実施状況（N=334・複数回答）

（単位：%）

		1年単位の 変形労働時間制	1か月単位の 変形労働時間制	1週間単位の 変形労働時間制	フレックス タイム制	裁量労働制	事業場外労働のみなし 労働時間制
全 体		47.9	41.5	1.5	9.7	2.1	7.3
産 業 分 類	建設業	81.4	16.3	4.7	7.0	0.0	2.3
	製造業	87.8	7.3	2.4	7.3	2.4	7.3
	情報通信業	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
	運輸業、郵便業	50.0	46.7	0.0	10.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	35.7	40.0	0.0	11.4	4.3	17.1
	金融業、保険業	22.2	22.2	0.0	44.4	0.0	11.1
	不動産業、物品賃貸業	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	16.7	33.3	0.0	16.7	33.3	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	19.0	90.5	0.0	0.0	0.0	4.8
	生活関連サービス業、娯楽業	40.0	50.0	0.0	10.0	0.0	10.0
	教育、学習支援業	72.7	27.3	0.0	9.1	9.1	0.0
	医療、福祉	25.0	71.4	3.6	0.0	0.0	0.0
サービス業	52.2	47.8	0.0	13.0	0.0	8.7	
その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	67.3	23.5	4.1	3.1	2.0	6.1
	30～99人	59.1	42.4	1.5	3.0	0.0	4.5
	100～299人	49.2	42.9	0.0	9.5	0.0	9.5
	300人以上	21.4	57.3	0.0	20.4	4.9	8.7

1 2 週休制度

完全週休2日制 49.0%，月1～3回週休2日制 34.3%

週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合が49.0%と最も多く、次いで「月1～3回週休2日制」が34.3%となっている。

産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」は「完全週休2日制」が100%の導入率となっている。

企業規模別では、300人以上で「完全週休2日制」の導入率が最も高く、10～29人で最も低くなっている。(表12)

表12 週休制の実施形態 (N=516・事業所割合)

(単位%)

		採用なし	採用あり	週休1日制	週休1日半制	週休2日制		完全週休2日制より多い	その他
						完全	月1～3回		
全	体	8.3	91.7	3.2	1.1	49.0	34.3	7.7	4.7
産 業 分 類	建設業	1.9	12.6	10.9	0.0	31.3	56.3	1.6	0.0
	製造業	0.6	12.0	3.3	5.0	40.0	45.0	6.7	0.0
	情報通信業	0.0	1.6	0.0	0.0	62.5	0.0	25.0	12.5
	運輸業、郵便業	0.6	6.4	3.0	0.0	33.3	48.5	12.1	3.0
	卸売業、小売業	1.7	20.2	0.0	1.0	59.6	26.9	5.8	6.7
	金融業、保険業	0.0	4.1	0.0	0.0	90.0	10.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0.4	1.2	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	2.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1.2	3.5	11.1	0.0	11.1	72.2	0.0	5.6
	生活関連サービス業、娯楽業	0.2	2.3	0.0	0.0	50.0	33.3	8.3	8.3
	教育、学習支援業	0.4	3.1	6.3	0.0	62.5	25.0	6.3	0.0
	医療、福祉	0.2	15.5	1.3	1.3	48.8	21.3	17.5	10.0
	サービス業	1.2	6.4	0.0	0.0	51.5	33.3	6.1	9.1
その他	0.0	0.6	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	3.7	28.9	6.1	2.0	38.8	42.2	6.8	4.1
	30～99人	1.9	17.6	4.4	2.2	40.7	39.6	7.7	5.5
	100～299人	0.4	17.6	1.1	0.0	50.0	37.8	6.7	4.4
	300人以上	2.3	27.5	0.7	0.0	64.5	20.6	9.2	5.0

1 3 年次有給休暇制度

年次有給休暇の平均取得日数（率）は 9.6 日（34.2%）

令和 2 年度（1 年間）の常用労働者（正社員）の年次有給休暇の平均取得日数は、9.6 日（前年 9.1 日）で、平均取得率は、34.2%（同 31.2%）となっている。

取得率では、「不動産業、物品賃貸業」が 47.2%（同 38.6%）と最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が 44.9%（同 35.9%）となっている。

パートタイム労働者の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は 18.9 日（前年 18.9 日）、8.7 日（同 8.5 日）、45.7%（同 45.0%）となっている。（表 1 3）

表 1 3 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=474，パートタイム労働者N=261）

（単位：日，%）

		常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
		平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全 体		27.9	9.6	34.2	18.9	8.7	45.7
産 業 分 類	建 設 業	24.2	8.5	35.2	16.8	8.2	48.6
	製 造 業	26.7	10.2	38.1	21.7	11.8	54.5
	情 報 通 信 業	25.7	10.9	42.2	16.0	6.0	37.5
	運輸業，郵便業	30.8	10.2	33.1	17.4	7.1	40.7
	卸売業，小売業	29.6	8.7	29.4	21.0	8.6	41.1
	金融業，保険業	29.4	10.8	36.7	17.7	10.0	56.5
	不動産業，物品賃貸業	20.3	9.6	47.2	12.7	8.0	63.2
	学術研究，専門・技術サービス業	26.9	12.1	44.9	29.0	14.0	48.3
	宿泊業，飲食サービス業	27.4	6.4	23.4	16.6	5.4	32.8
	生活関連サービス業，娯楽業	30.7	9.7	31.5	9.5	7.5	78.9
	教育，学習支援業	27.4	8.8	32.2	15.9	8.0	50.3
	医 療，福 祉	28.6	10.2	35.5	17.7	7.5	42.4
	サ ー ビ ス 業	29.9	11.2	37.3	21.5	10.3	47.9
そ の 他	28.7	12.3	43.0	18.0	11.0	61.1	
規 模 分 類	10～29 人	23.7	9.3	39.2	17.2	8.5	49.5
	30～99 人	28.7	8.8	30.8	18.2	8.0	43.8
	100～299 人	30.7	9.2	29.8	22.0	9.0	41.0
	300 人以上	30.2	10.6	35.1	19.0	9.1	47.7

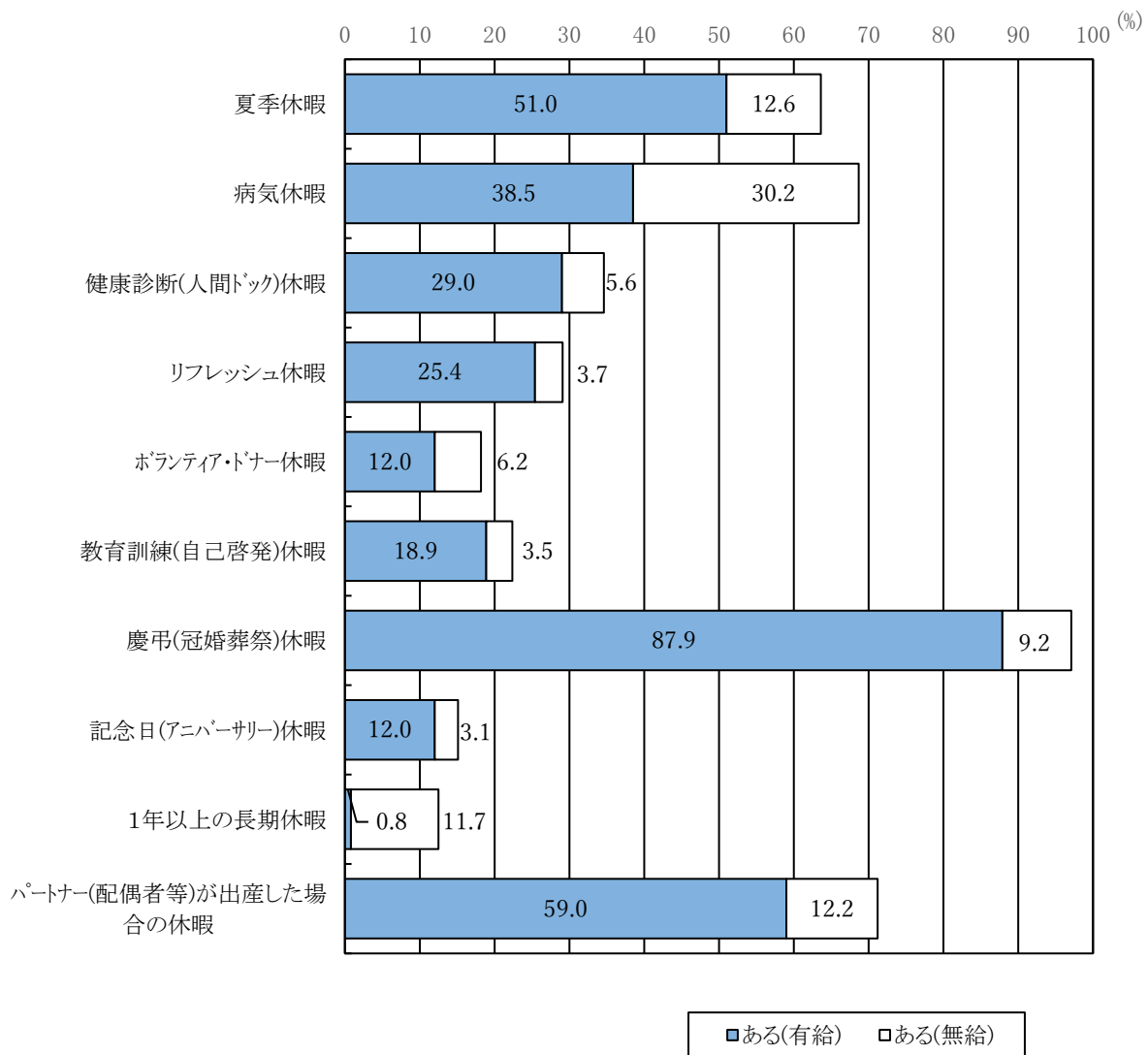
1.4 多様な休暇制度

パートナー（配偶者等）が出産した場合の休暇：59.0%は有給休暇

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給無給別に調査した。

「リフレッシュ休暇」は、29.1%で導入している。「夏季休暇」は、63.6%で導入しており、有給としている割合は51.0%となっている。「病気休暇」は、68.7%で導入しており、有給としている割合は38.5%となっている。（図15）

図15 多様な休暇制度



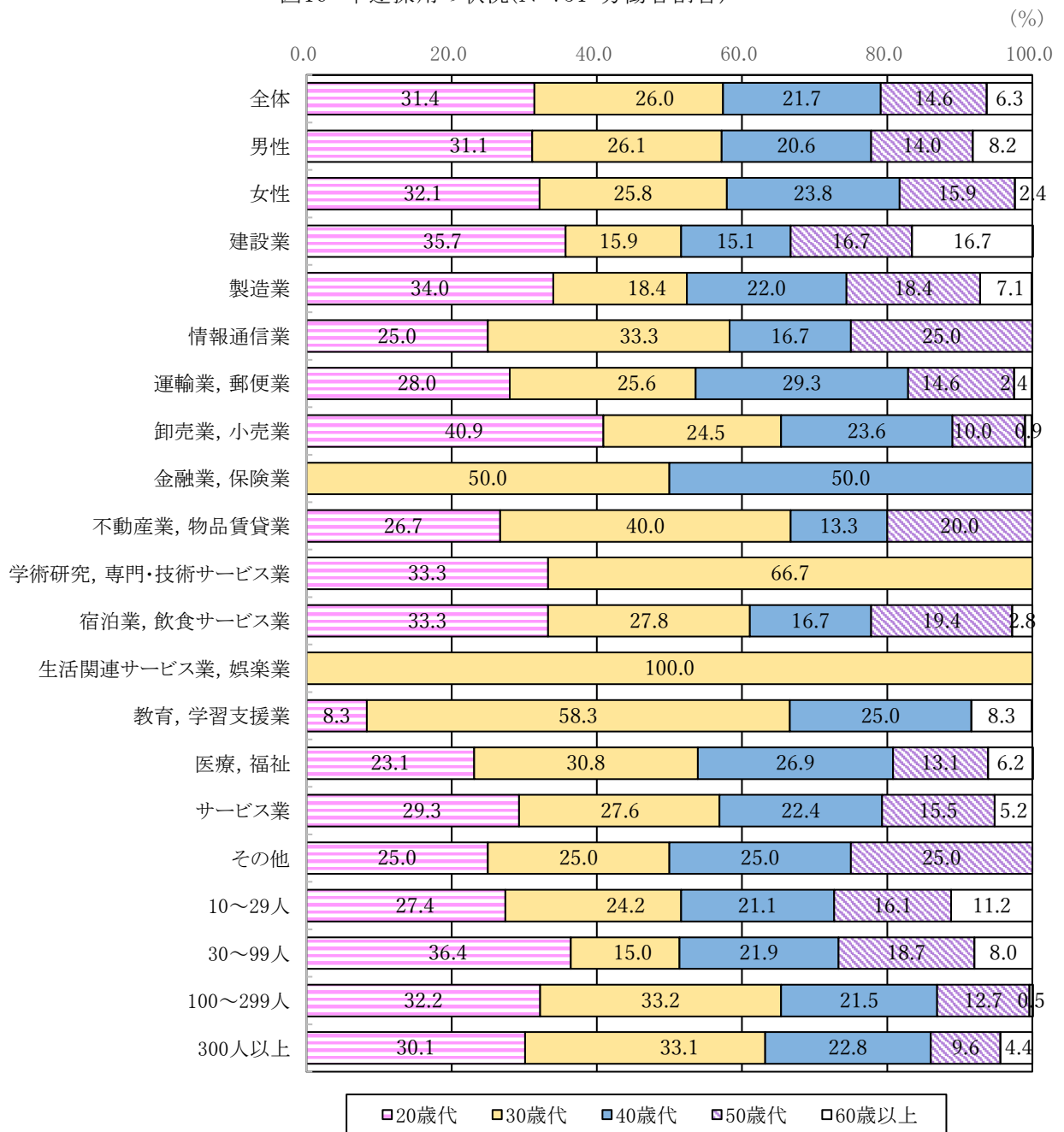
1.5 中途採用

20歳代の中途採用者は31.4%

令和2年度(1年間)に正社員として中途採用した従業員を年代別にみると、20歳代が31.4%、30歳代が26.0%、40歳代が21.7%、50歳代が14.6%、60歳以上が6.3%となっている。中途採用を実施した事業所の割合は45.6%(前年45.5%)となっている。

1事業所あたりの平均中途採用人員では、「運輸業、郵便業」が4.3人、次いで「情報通信業」が4.0人と多い。年代別の採用割合を見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」では、30歳代が100%となっている。(図16)

図16 中途採用の状況(N=751・労働者割合)

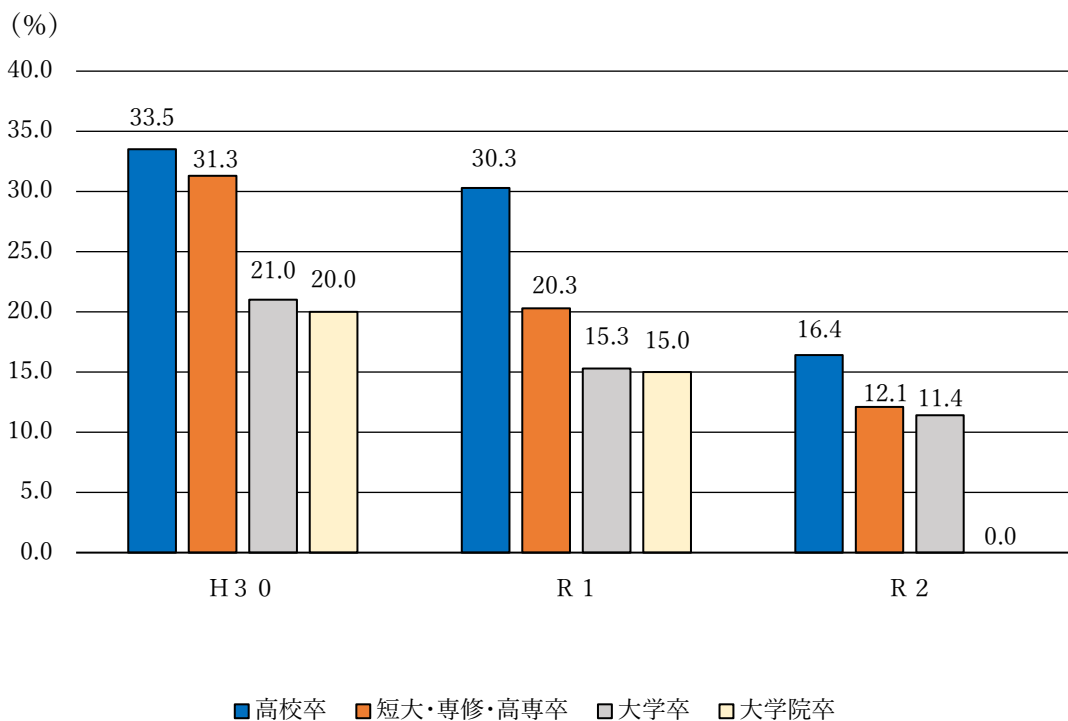


16 新規学卒者の採用者・離職者

令和2年度の新規学卒者離職率は全体で13.2%

過去3年度（平成30年度から令和2年度）における新規学卒者で「常用労働者（正社員）」の離職者について調査したところ、令和2年度については全体で13.2%、学歴別で見ると、「高校卒」が16.4%、「短大・専修・高専卒」が12.1%、「大学卒」が11.4%、「大学院卒」が0.0%となっている。（図17）

図17 過去3年度の新規学卒者離職率(H30N=475, R1N=486, R2N=439)



17 高齢者雇用安定法への取組み

定年制度がある事業所は 94.8%

定年制度があるとした事業所は 94.8% (前年 97.9%) であった。定年年齢では、60 歳が 67.6%、61～64 歳が 2.4%、65 歳以上が 29.9%となっている。産業別では、「建設業」で「65 歳以上」の割合が 48.6%と高くなっている。(表 14)

また、65 歳までの雇用確保措置(義務)及び 70 歳までの就業確保措置(努力義務)については、継続雇用制度(勤務延長や再雇用)を講じている割合が高い。(図 18, 図 19)

表 14 定年制度と定年年齢 (N=491)

(単位: %)

		あり						なし
			60歳	61～ 64歳	65 歳	66～ 69歳	70歳 以上	
全 体		94.8	67.6	2.4	26.7	1.2	2.0	5.2
産 業 分 類	建 設 業	92.1	45.7	5.7	38.6	2.9	7.1	7.9
	製 造 業	96.9	71.4	1.6	23.8	1.6	1.6	3.1
	情 報 通 信 業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	94.4	61.8	8.8	26.5	2.9	0.0	5.6
	卸売業, 小売業	92.9	74.3	1.9	22.9	0.0	1.0	7.1
	金融業, 保険業	100.0	90.5	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	100.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	95.8	65.2	0.0	34.8	0.0	0.0	4.2
	生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	53.8	0.0	46.2	0.0	0.0	0.0
	教育, 学習支援業	88.9	56.3	0.0	43.8	0.0	0.0	11.1
	医 療, 福 祉	95.1	71.8	0.0	21.8	2.6	3.8	4.9
	サ ー ビ ス 業	94.9	64.9	2.7	32.4	0.0	0.0	5.1
そ の 他	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	89.0	56.2	1.3	36.6	2.0	3.9	11.0
	30～99人	92.1	60.2	4.3	29.0	3.2	3.2	7.9
	100～299人	100.0	79.6	1.1	19.4	0.0	0.0	0.0
	300人以上	100.0	76.3	3.3	19.7	0.0	0.7	0.0

図18 雇用確保措置（65歳まで）
(N=518)

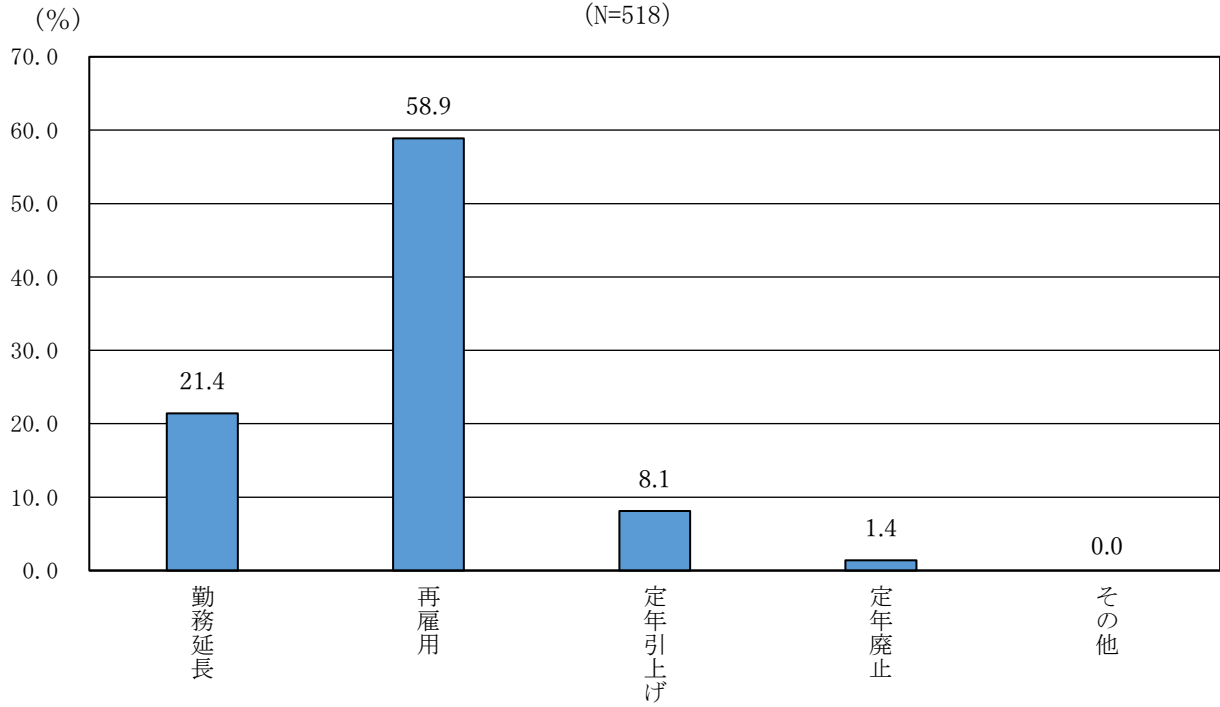
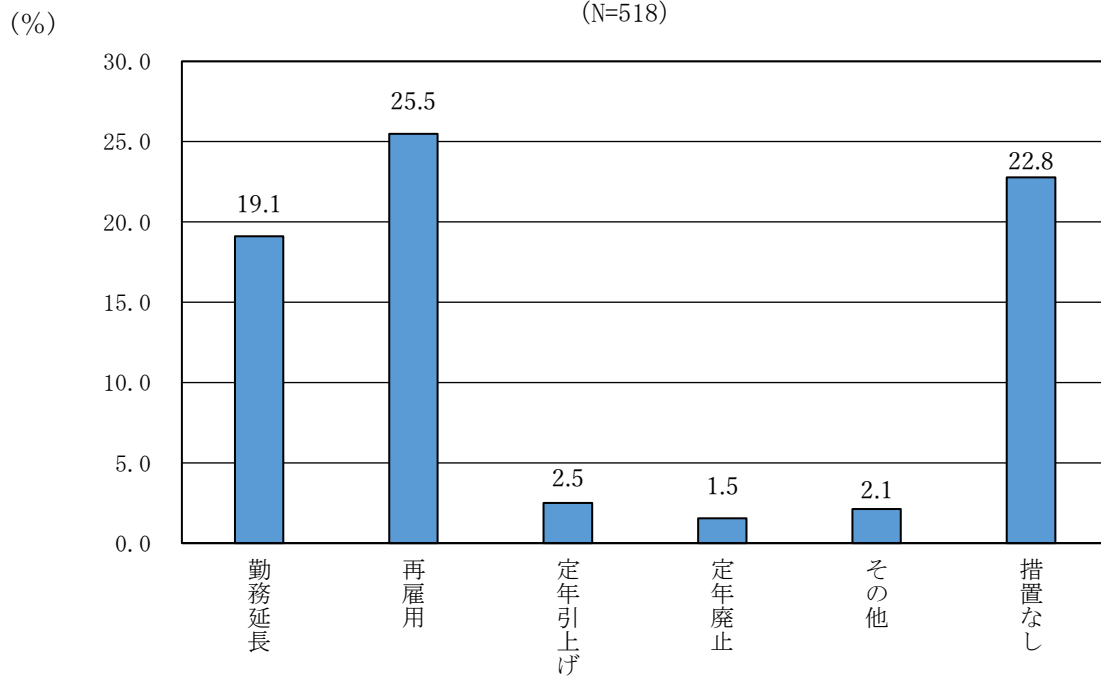


図19 就業確保措置（70歳まで）
(N=518)



18 退職者の状況

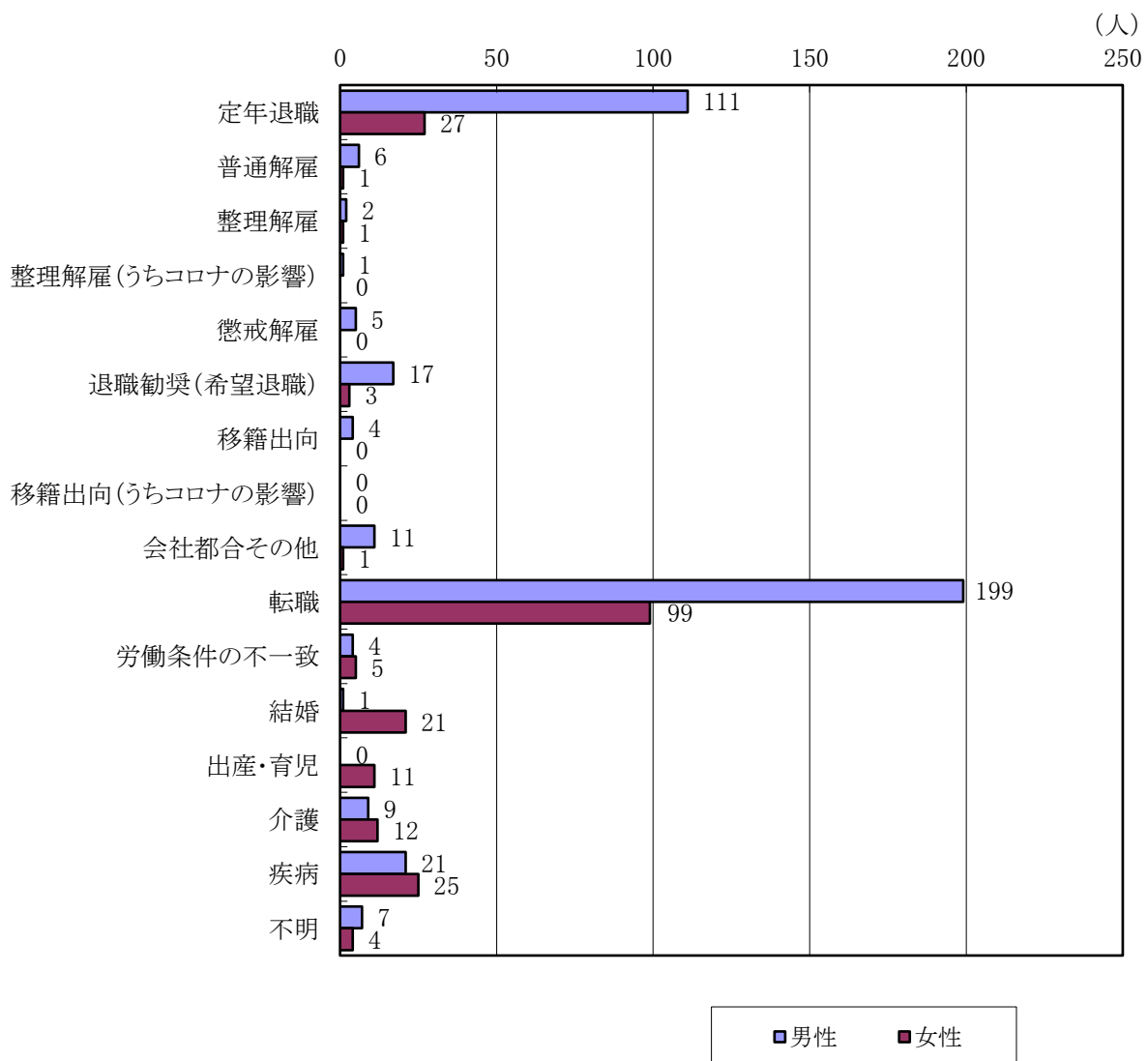
退職理由 男性、女性ともに「転職」

令和2年度（1年間）に退職した労働者の退職理由を調査した。

退職理由については、退職届に「一身上の都合」と記載する例が多く、実態を把握しにくいですが、事業所が理由を把握できる場合はその理由で計上するようにしている。分析に当たっては、「一身上の都合」（572人）は計数から除外する。

男性労働者、女性労働者ともに退職理由は、「転職」が最も多く、次いで「定年退職」、「疾病」となっている。（図20）

図20 令和2年度の理由別退職者数(N=1,179)



19 外国人労働者及び外国人技能実習生

外国人を受け入れている事業所は 8.3%

外国人労働者等を受け入れている事業所は 8.3%（前年 7.4%）となっている。

産業別に見ると、「製造業」が 26.2%（同 18.0%），次いで「情報通信業」が 25.0%（同 28.6%）で割合が高い。

「技能実習生」「特定技能」「その他外国人」についていずれも「製造業」が、1事業所当たりの平均人数が多い。（表 15）

表 15 外国人労働者及び外国人技能実習生（N=517・事業所割合）

		外国人労働者及び外国人技能実習生の有無										
		いない (%)	いる (%)	技能実習生			特定技能			その他外国人		
				事業所数	人数	事業所 平均(%)	事業所数	人数	事業所 平均(%)	事業所数	人数	事業所 平均(%)
全 体		91.7	8.3	23	182	7.9	7	15	2.1	21	53	2.5
産 業 分 類	建設業	89.3	10.7	7	30	4.3	1	2	2.0	2	3	1.5
	製造業	73.8	26.2	12	145	12.1	4	10	2.5	6	22	3.7
	情報通信業	75.0	25.0	0	0	0.0	0	0	0.0	2	3	1.5
	運輸業，郵便業	97.3	2.7	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	1.0
	卸売業，小売業	96.5	3.5	2	4	2.0	1	1	1.0	2	6	3.0
	金融業，保険業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	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	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	87.5	12.5	0	0	0.0	0	0	0.0	3	9	3.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
	教育，学習支援業	94.4	5.6	1	1	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0
医療，福祉	95.1	4.9	0	0	0.0	1	2	2.0	3	7	2.3	
サービス業	94.7	5.3	1	2	2.0	0	0	0.0	1	1	1.0	
その他	66.7	33.3	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	1.0	
規 模 分 類	10～29人	94.2	5.8	7	22	3.1	2	5	2.5	3	5	1.7
	30～99人	82.8	17.2	11	97	8.8	4	7	1.8	7	30	4.3
	100～299人	89.1	10.9	3	18	6.0	0	0	0.0	7	12	1.7
	300人以上	96.1	3.9	2	45	22.5	1	3	3.0	4	6	1.5

20 障害者の雇用

障害者を雇用している事業所は27.1%

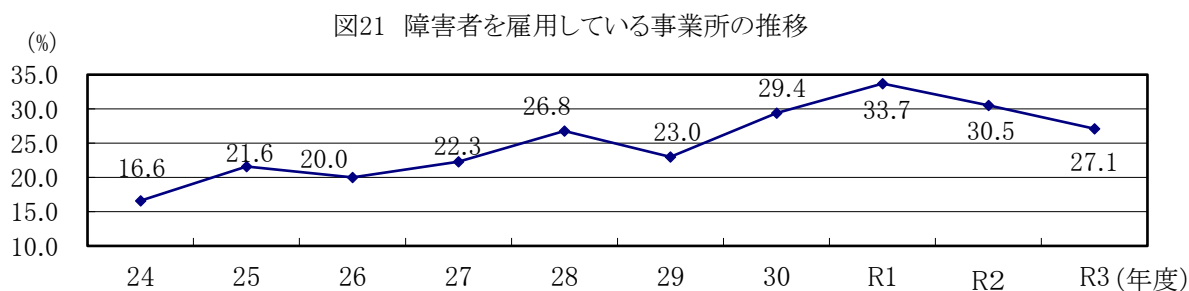
障害者を雇用している事業所は全体の27.1%（前年30.5%）となっている。

産業別では、「サービス業」が39.5%（同30.2%）と最も割合が高く、次いで「製造業」「情報通信業」「宿泊業，飲食サービス業」が共に37.5%（同41.0%，28.6%，25.9%）となっている。

規模別では、「56～99人」の事業所が40.0%と最も高い。（表16，図21）

表16 障害者の雇用状況（N=512）

		障害者の雇用状況(事業所, %)			
		雇用していない		雇用している	
		事業所数	構成比	事業所数	構成比
全 体		373	72.9	139	27.1
産 業 分 類	建設業	55	75.3	18	24.7
	製造業	40	62.5	24	37.5
	情報通信業	5	62.5	3	37.5
	運輸業，郵便業	26	72.2	10	27.8
	卸売業，小売業	89	78.1	25	21.9
	金融業，保険業	20	95.2	1	4.8
	不動産業，物品賃貸業	5	71.4	2	28.6
	学術研究，専門・技術サービス業	9	75.0	3	25.0
	宿泊業，飲食サービス業	15	62.5	9	37.5
	生活関連サービス業，娯楽業	10	76.9	3	23.1
	教育，学習支援業	15	83.3	3	16.7
	医療，福祉	59	72.8	22	27.2
	サービス業	23	60.5	15	39.5
その他	2	66.7	1	33.3	
規 模 分 類	10～29人	153	90.0	17	10.0
	30～55人	44	64.7	24	35.3
	56～99人	18	60.0	12	40.0
	100～299人	56	61.5	35	38.5
	300人以上	102	66.7	51	33.3



2 1 産前産後休業

産前産後休業の規定のある事業所 94.7%

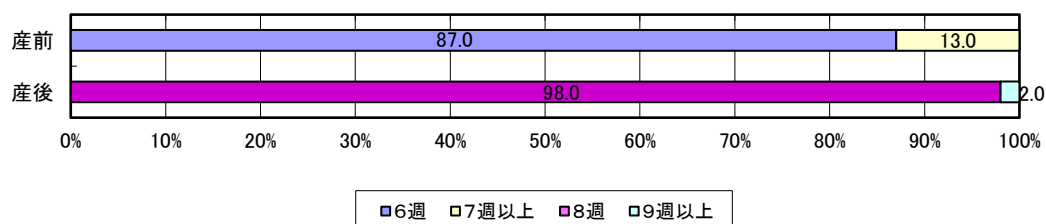
産前産後休業の規定のある事業所は 94.7%（前年 96.1%）である。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が 16.0%（同 16.5%），「一部支給」が 11.1%（同 7.2%）となっている。（表 1 7，図 2 2）

表 1 7 産前産後の休業制度（規定の有無N=514, 休業中の賃金N=469・事業所割合）

（単位:%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		94.7	5.3	16.0	11.1
産 業 分 類	建設業	86.7	13.3	11.7	16.7
	製造業	87.7	12.3	1.8	5.4
	情報通信業	100.0	0.0	12.5	12.5
	運輸業, 郵便業	97.3	2.7	17.1	11.4
	卸売業, 小売業	97.3	2.7	13.7	11.8
	金融業, 保険業	100.0	0.0	60.0	10.0
	不動産業, 物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	0.0	16.7	8.3
	宿泊業, 飲食サービス業	95.8	4.2	4.3	8.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	0.0	38.5	0.0
	教育, 学習支援業	94.4	5.6	31.3	18.8
	医療, 福祉	97.5	2.5	14.1	12.8
	サービス業	97.4	2.6	25.0	11.1
そ の 他	100.0	0.0	33.3	0.0	
規 模 分 類	10~29 人	88.2	11.8	10.4	15.3
	30~99 人	94.9	5.1	11.2	5.6
	100~299 人	98.9	1.1	12.4	13.5
	300 人以上	99.4	0.6	26.5	8.8

図22 産前産後の休業期間（産前N=462, 産後N=458）



2 2 育児休業制度

育児休業の取得率 男性 14.6%，女性 92.9%

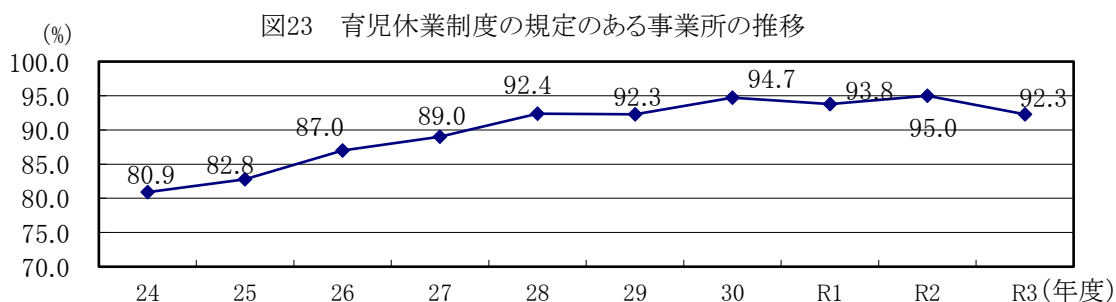
育児休業制度の規定のある事業所は 92.3%（前年 95.0%）となっている。

産業別に見ると、「情報通信業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「生活関連サービス業，娯楽業」が 100%となっている。育児休業取得率は，「男性」14.6%（同 6.0%），「女性」92.9%（同 97.1%）となっている。（表 1 8，図 2 3）

表 1 8 育児休業制度（制度の有無N=509・事業所割合，取得率N=415・労働者割合）

（単位：%）

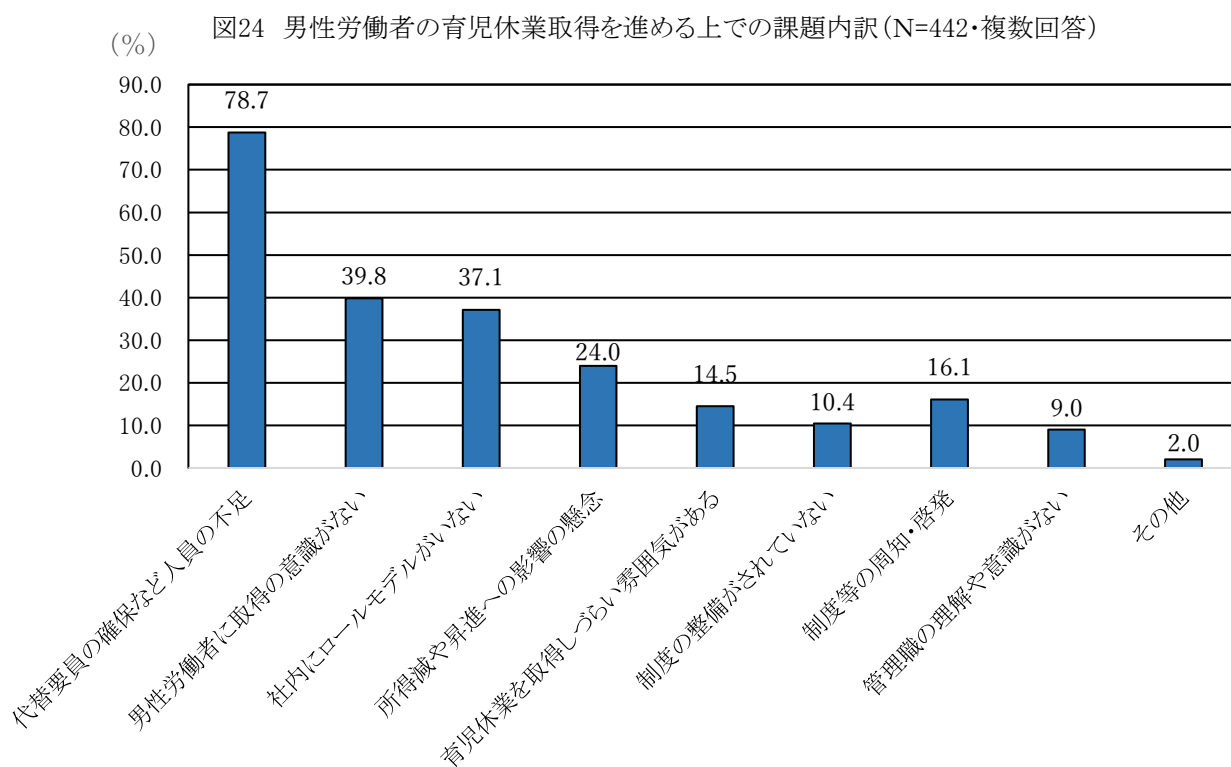
		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		92.3	7.7	48.9	14.6	92.9
産 業 分 類	建 設 業	79.7	20.3	19.6	7.7	85.7
	製 造 業	86.2	13.8	43.1	19.6	100.0
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	50.0	25.0	100.0
	運輸業，郵便業	94.4	5.6	36.7	5.3	90.9
	卸売業，小売業	97.3	2.7	44.2	4.2	94.7
	金融業，保険業	100.0	0.0	90.9	83.3	100.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	91.7	8.3	50.0	20.0	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	87.5	12.5	50.0	25.0	100.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	66.7	33.3	83.3
	教育，学習支援業	94.4	5.6	72.7	33.3	87.5
	医療，福祉	97.5	2.5	68.1	18.5	89.1
	サービス業	94.6	5.4	40.0	11.1	100.0
	そ の 他	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29 人	81.0	19.0	73.5	33.3	96.8
	30～99 人	94.9	5.1	52.4	9.7	93.8
	100～299 人	97.8	2.2	47.6	14.5	98.0
	300 人以上	100.0	0.0	41.8	13.0	87.0



2.3 男性労働者の育児休業取得を進める上での課題について

課題が「ある」と回答した事業所は全体で 89.7%

男性労働者の育児休業の取得を進める上での課題について調査したところ、「課題がある」と回答した事業所は 89.7%であり、このうち「代替要員の確保など人員の不足」が 78.7%、「男性労働者に取得の意識がない」が 39.8%、「社内にロールモデルがない」が 37.1%となっている。（図 2.4）



2.4 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は 91.3%

介護休業制度の規定のある事業所は 91.3%（前年 91.4%）となっている。産業別に見ると、「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」で 100%となっている。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299 人」が 96.7%、「300 人以上」で 100.0%となっている。

介護休業利用状況は、制度のある 460 事業所中「男性」4 人、「女性」15 人となっている。

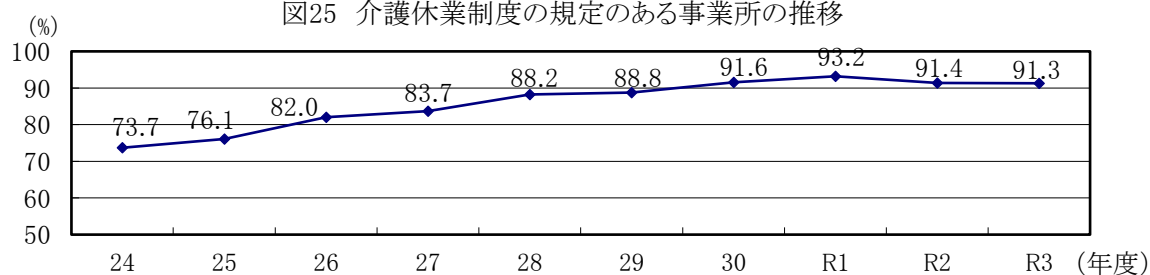
（表 19、図 25）

表 19 介護休業制度（制度の有無 N=504）

（単位:%,人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況(実人数)		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		91.3	8.7	19	4	15
産 業 分 類	建設業	80.8	19.2	2	2	0
	製造業	85.9	14.1	0	0	0
	情報通信業	100.0	0.0	0	0	0
	運輸業、郵便業	97.2	2.8	1	0	1
	卸売業、小売業	95.5	4.5	3	0	3
	金融業、保険業	100.0	0.0	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0	0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	91.7	8.3	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	83.3	16.7	0	0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0	0	0
	教育、学習支援業	100.0	0.0	0	0	0
	医療、福祉	92.5	7.5	11	1	10
	サービス業	91.7	8.3	2	1	1
	その他	66.7	33.3	0	0	0
規 模 分 類	10～29 人	78.7	21.3	2	1	1
	30～99 人	93.9	6.1	5	0	5
	100～299 人	96.7	3.3	5	1	4
	300 人以上	100.0	0.0	7	2	5

図 25 介護休業制度の規定のある事業所の推移



2 5 介護休暇の取得状況

介護休暇の平均取得時間は男性 30.6 時間、女性 28.3 時間

「介護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 5.3% (前年 5.8%) で、取得者の平均取得時間は 29.3 時間となっている。

産業別では、「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」の順に、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「300 人以上」の事業所で取得者の割合が高い。

(表 2 0)

表 2 0 介護休暇制度

		事業所数(N=531)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		94.7	5.3	3.4	30.6	3.2	28.3
産 業 分 類	建 設 業	96.1	3.9	2.6	37.0	1.3	8.0
	製 造 業	97.0	3.0	3.0	18.0	1.5	23.0
	情 報 通 信 業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	94.9	5.1	0.0	0.0	5.1	22.5
	卸売業、小売業	95.7	4.3	2.6	23.3	3.4	24.3
	金融業、保険業	95.8	4.2	0.0	0.0	4.2	34.0
	不動産業、物品賃貸業	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	75.0	25.0	25.0	36.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	95.8	4.2	4.2	30.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	94.7	5.3	5.3	75.0	0.0	0.0
	医 療、福 祉	90.4	9.6	6.0	29.4	8.4	30.6
	サ ー ビ ス 業	95.0	5.0	2.5	38.0	2.5	23.0
そ の 他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	97.1	2.9	2.9	35.6	1.2	20.5
	30～99 人	94.2	5.8	2.9	19.5	2.9	13.7
	100～299 人	95.8	4.2	3.1	33.7	3.1	28.6
	300 人以上	91.8	8.2	4.4	30.6	5.7	34.8

2 6 子の看護休暇の取得状況

子の看護休暇の平均取得時間は男性 21.0 時間，女性 21.3 時間

「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ，取得者がいる事業所の割合は 8.9%（前年 11.3%）で，取得者の平均取得時間は 21.2 時間となっている。

産業別では，「情報通信業」，「学術研究，専門・技術サービス業」の順に，取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く，企業規模は，「300 人以上」の事業所で取得者の割合が高い。

（表 2 1）

表 2 1 子の看護休暇

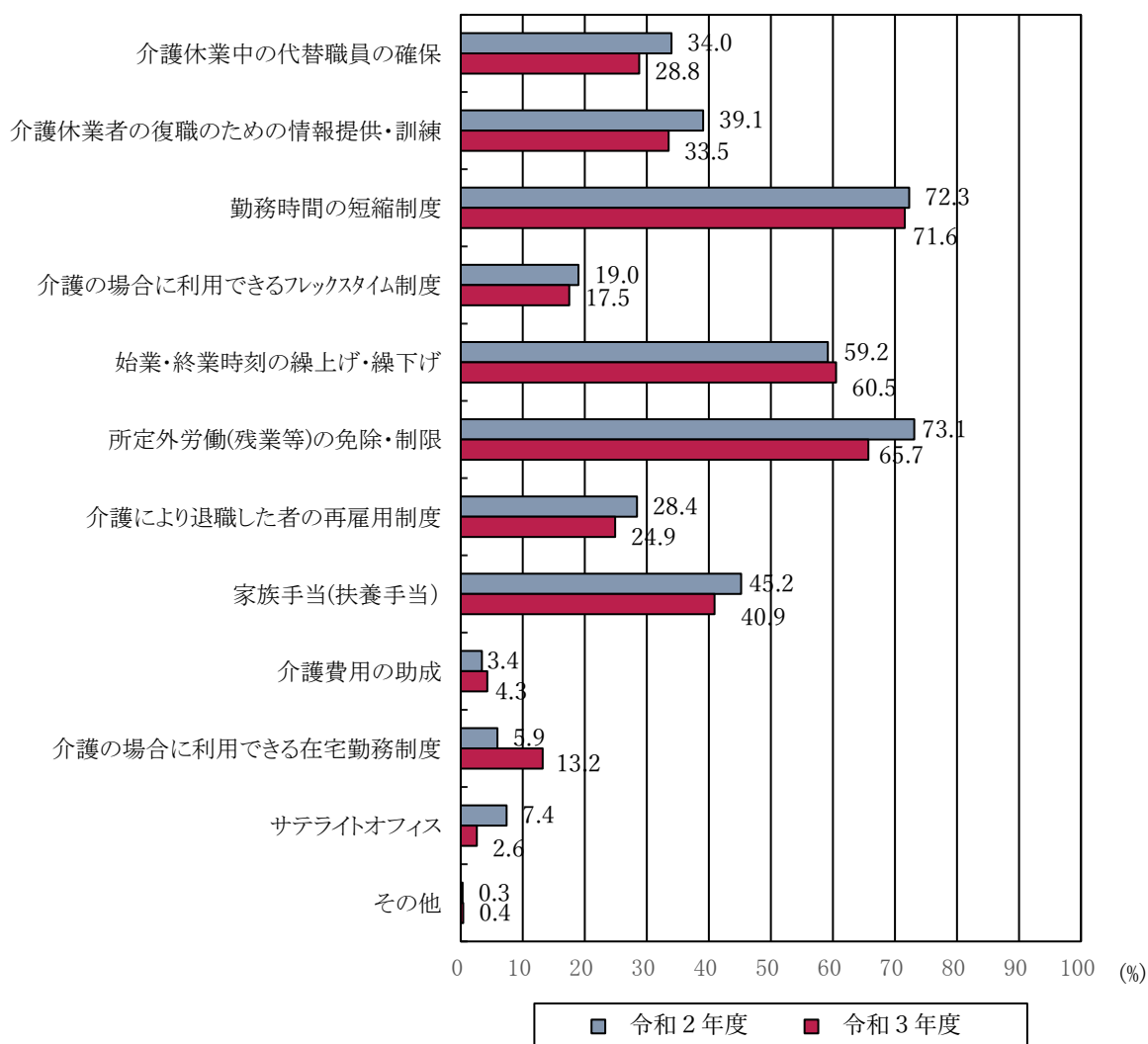
		事業所数(N=531)					
		取得者なし (構成比) (%)	取得者あり (構成比) (%)	男 性		女 性	
				構成比	平均取得時間	構成比	平均取得時間
全 体		91.1	8.9	4.5	21.0	7.2	21.3
産 業 分 類	建 設 業	93.4	6.6	3.9	15.7	5.3	21.6
	製 造 業	89.4	10.6	4.5	20.0	10.6	23.6
	情 報 通 信 業	75.0	25.0	12.5	40.0	12.5	22.7
	運輸業，郵便業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業，小売業	93.1	6.9	3.4	17.0	4.3	15.4
	金融業，保険業	87.5	12.5	4.2	16.0	12.5	26.0
	不動産業，物品賃貸業	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	83.3	16.7	16.7	13.7	8.3	14.0
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	92.3	7.7	0.0	0.0	7.7	6.3
	教育，学習支援業	89.5	10.5	5.3	5.0	5.3	40.0
	医 療，福 祉	85.5	14.5	6.0	25.6	13.3	20.7
	サ ー ビ ス 業	90.0	10.0	7.5	31.3	10.0	29.3
	そ の 他	66.7	33.3	33.3	8.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29 人	94.2	5.8	4.0	20.3	3.5	30.1
	30～99 人	94.2	5.8	1.9	31.7	3.9	16.0
	100～299 人	89.6	10.4	6.3	23.3	9.4	24.7
	300 人以上	86.8	13.2	5.7	15.7	11.9	19.2

2.7 家族を介護する労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 71.6%，所定外労働（残業等）の免除・制限 65.7%，

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の71.6%（前年72.3%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も65.7%（前年73.1%）と他の項目より高い割合を示している。（図26）

図26 家族を介護する労働者に対する支援制度(R2N=591, R3N=531・複数回答)

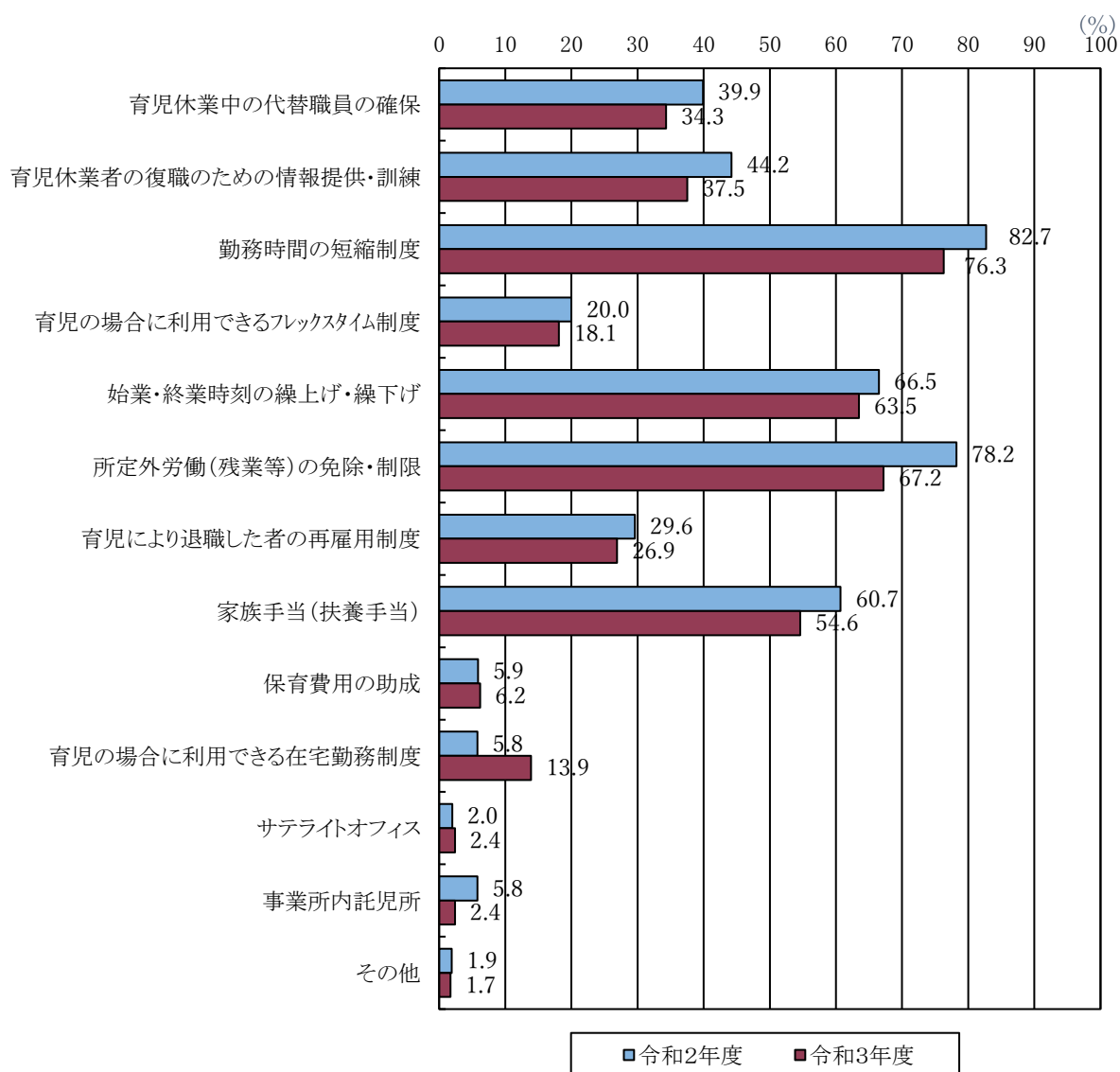


28 子どもを持つ労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 76.3%， 所定外労働（残業等）の免除・制限 67.2%

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の76.3%（前年82.7%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も67.2%（同78.2%）であった。（図27）

図27 子どもを持つ労働者に対する支援制度(R2N=591, R3N=531・複数回答)



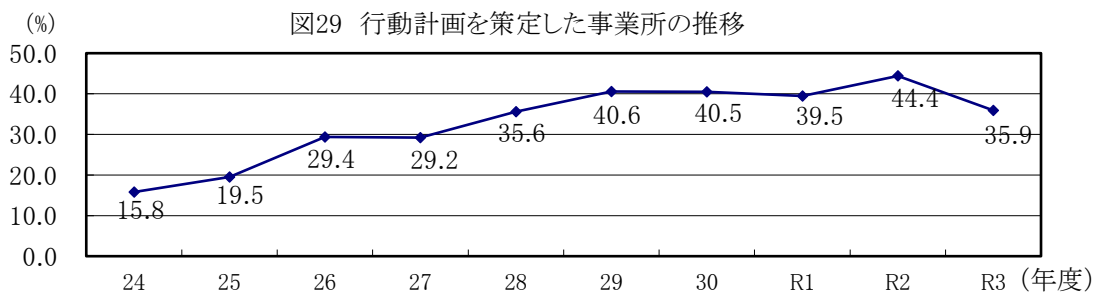
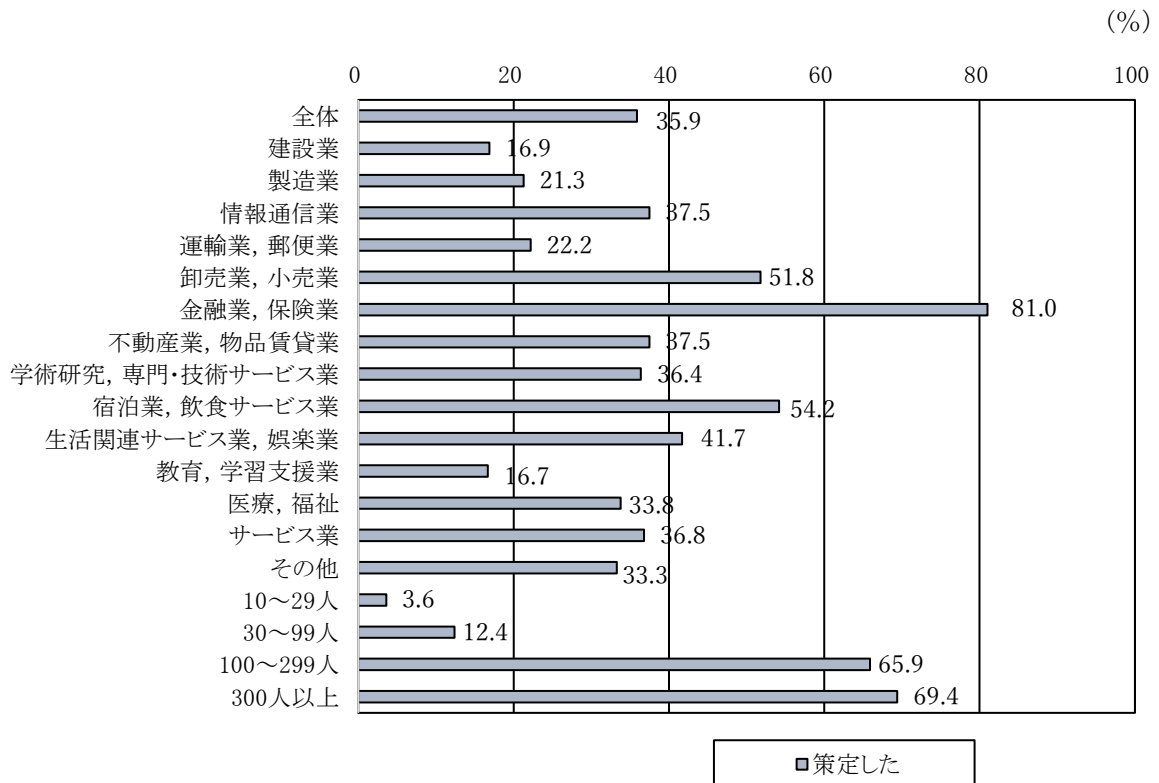
29 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は35.9%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は35.9%（前年44.4%）であった。一方「策定の予定なし」は23.0%（同18.7%）となっている。

（図28，図29）

図28 次世代育成支援対策への取組み(N=501・事業所割合)



30 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について

不妊治療に特化した制度が「ある」事業所は3.8%、「ない」事業所は96.2%

不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について、不妊治療に特化した制度が「ある」と回答した事業所は3.8%、「ない」と回答した事業所は96.2%となった。

「ない」と回答した事業所のうち、「制度を導入・拡充する予定はない」が60.0%、「既存制度の拡充を予定・検討」が16.3%となっている。（表22）

表22 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組（N=497）

（単位：％）

ある	ない				
		既存制度を運用	制度の導入を 予定・検討	既存制度の拡充 を予定・検討	制度を導入・拡充 する予定はない
3.8	96.2	11.1	12.6	16.3	60.0

3 1 パートタイム労働者の諸制度

パートタイム労働者の諸制度で雇用保険に加入している事業所は 92.7%

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は 48.9%（前年 47.5%），「退職金」がある事業所は 12.8%（同 16.7%），「健康診断」を行っている事業所は 80.2%（同 84.2%），「通勤手当」の支給は 90.7%（同 90.1%）などとなっている。（図 3 0）

また、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 57.8%，「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は 50.8%，「パートタイム労働者の通常の労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は 53.7%となっている。（図 3 1）

図30 パートタイム労働者の諸制度 (N=313・複数回答)

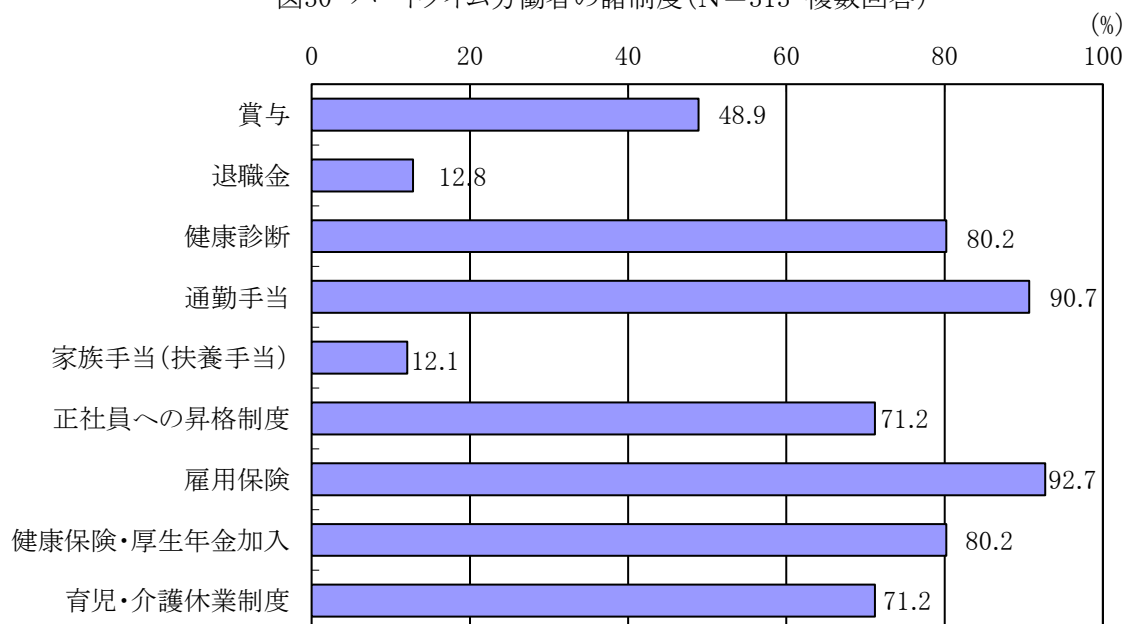
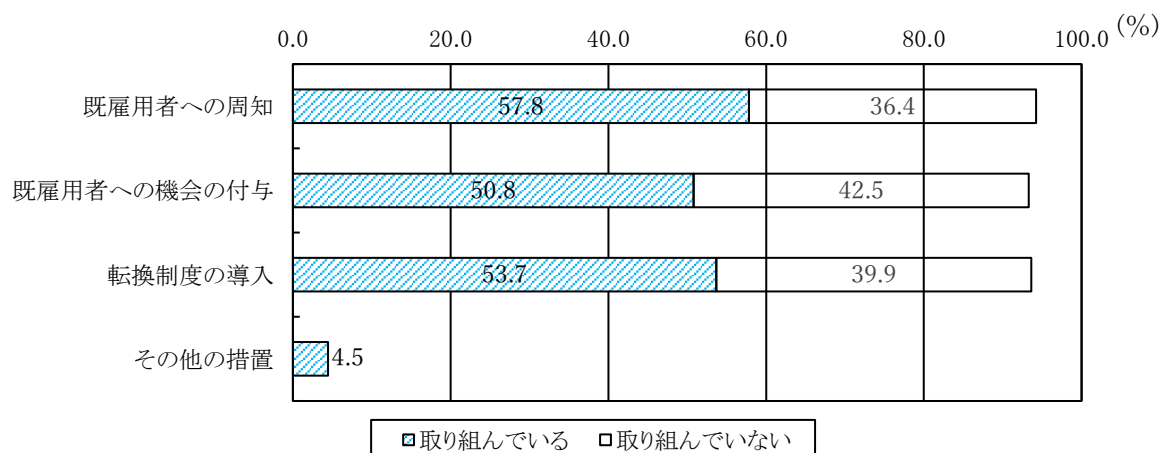


図31 パートタイム労働法への取組 (N=313・複数回答)



3 2 女性の活躍推進について

行動計画策定済みの事業所は 29.6%

女性活躍推進支援制度に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は29.6%（前年 35.4%）であった。（図 3 2、図 3 3）

また、女性活躍推進の取組状況について調査したところ、「ロッカー、休憩室等の施設整備による女性が働きやすい職場づくり」が 77.9%、「男女の賃金格差解消」が 77.3%、「女性の再雇用・中途採用の推進」が 75.1%となっている。（図 3 4）

図32 女性活躍推進支援対策への取組み(N=503・事業所割合)

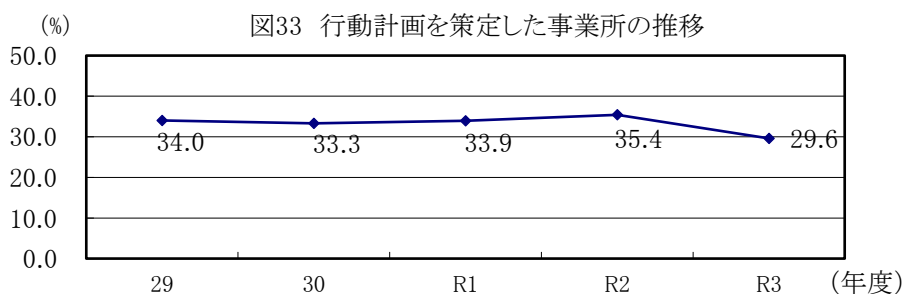
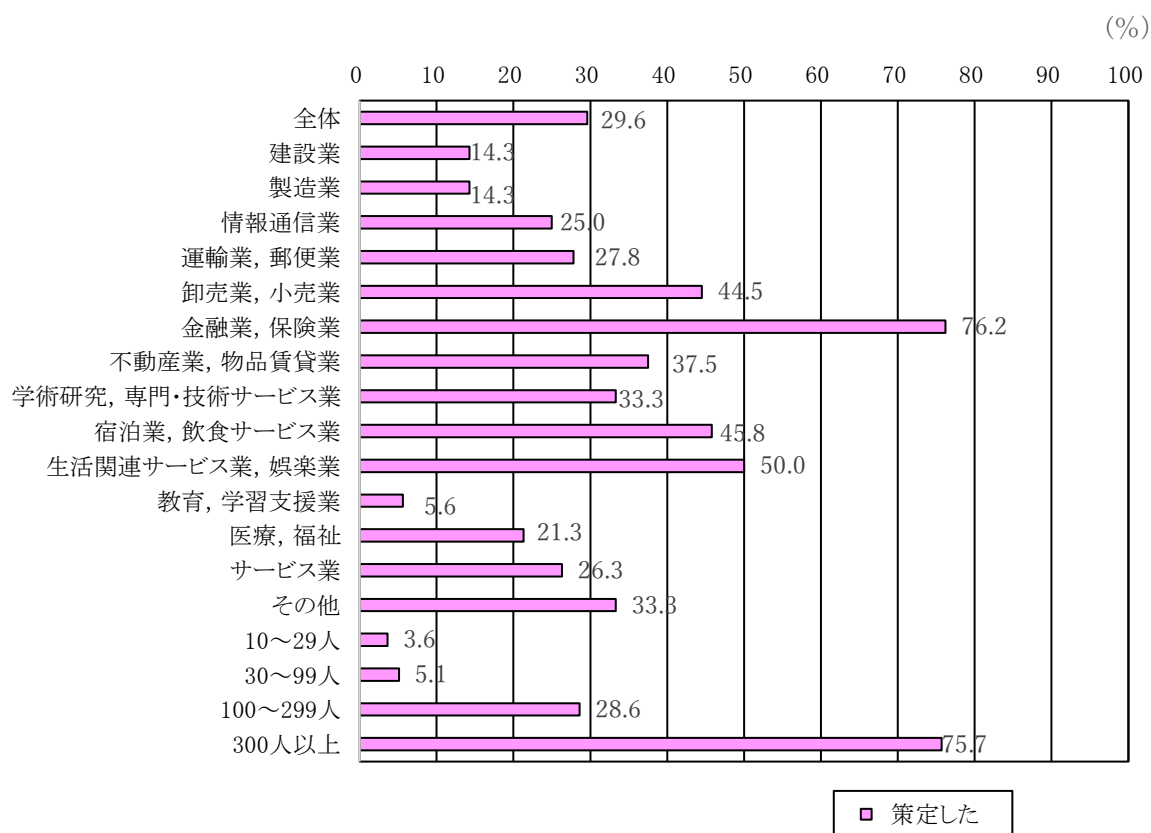
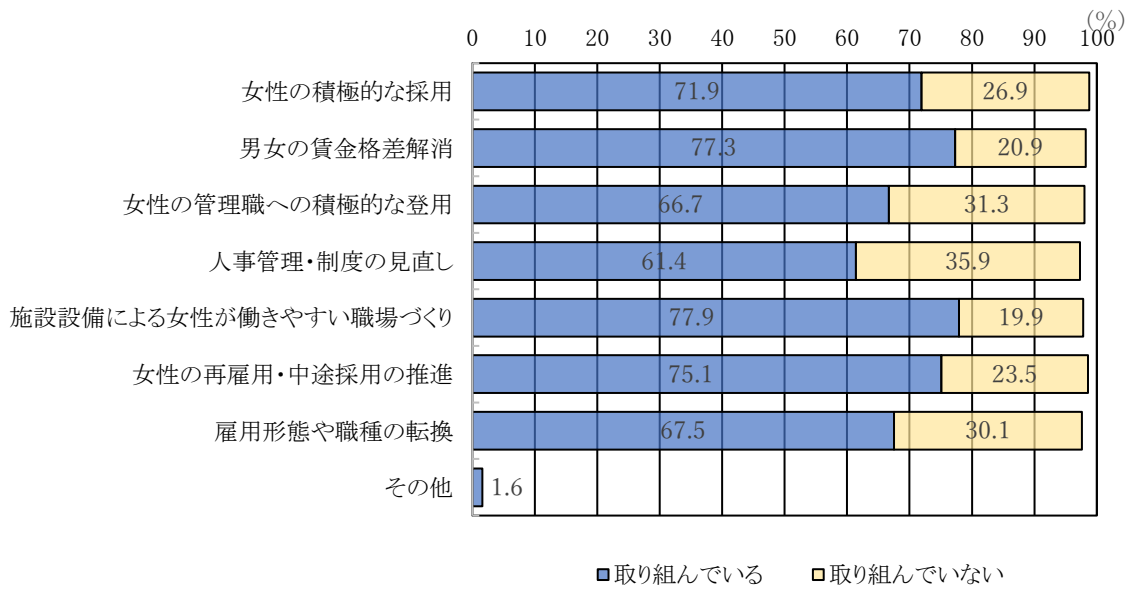
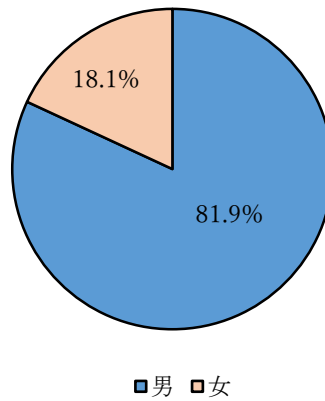


図34 女性活躍推進取組状況(N=498・複数回答)



管理職の男女比について、男性が 81.9%，女性が 18.1%となっている。(図 3 5)

図35 管理職の男女比(N=2,556・人数割合)

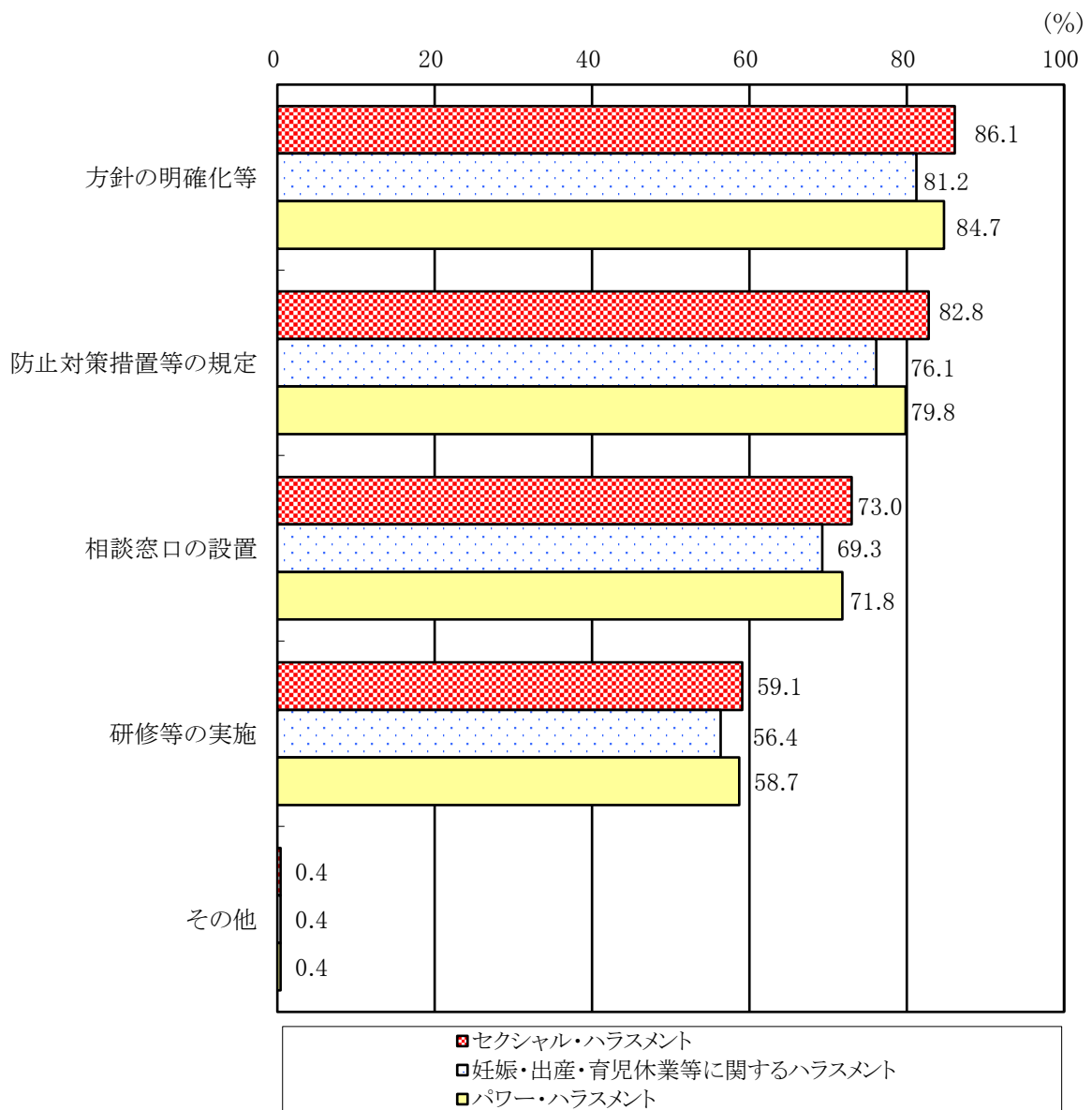


3.3 ハラスメント防止対策

セクシャル・ハラスメントにおける事業主の方針の明確化と周知・啓発に取り組んでいる割合は86.1%

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、全ての項目について、「セクシャル・ハラスメント」防止に取り組んでいる事業所が、「パワー・ハラスメント」及び「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」の対策に取り組んでいる事業所を上回っている。（図36）

図36 ハラスメント防止対策(N=511・複数回答)

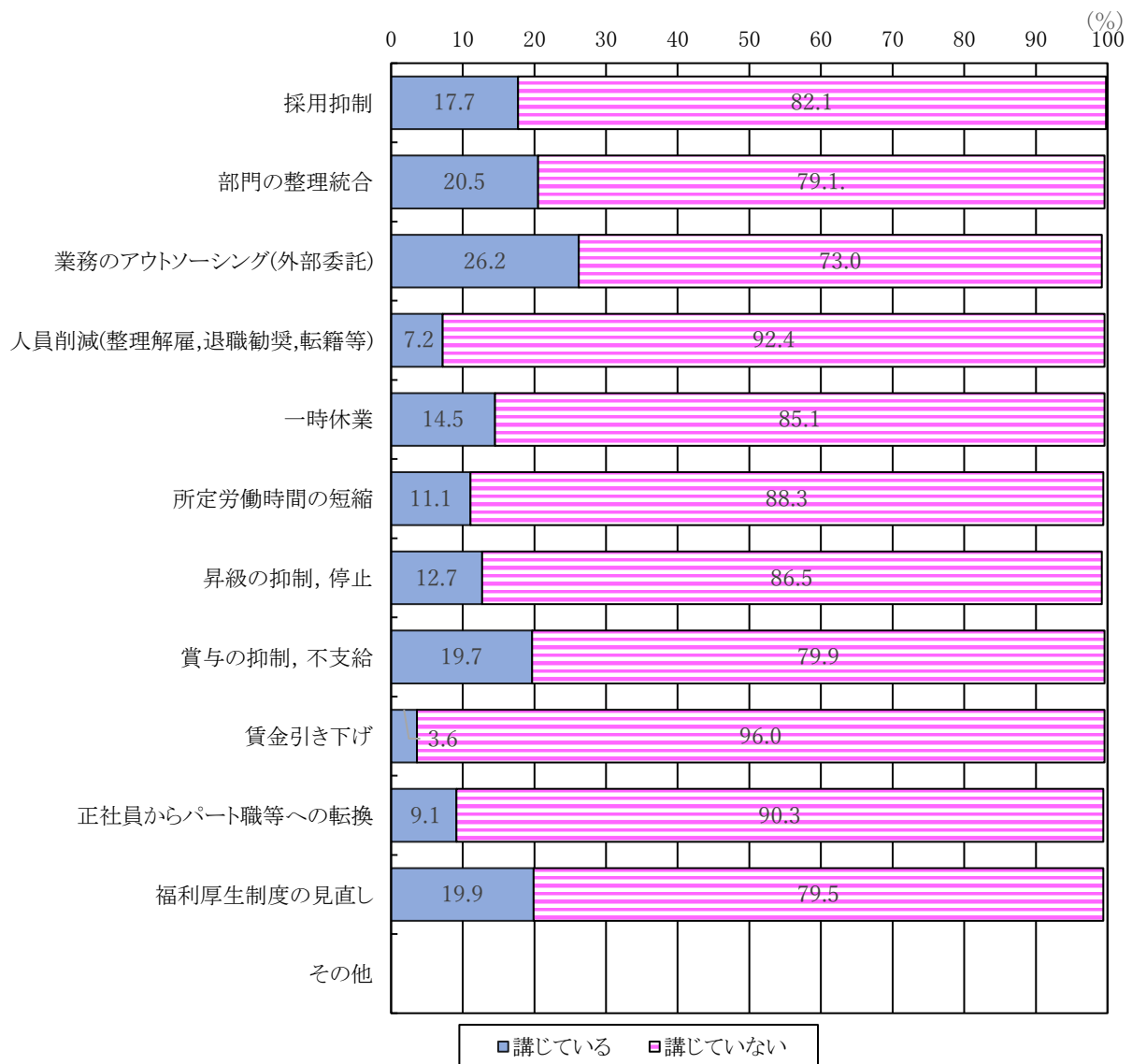


3 4 経営改善措置

業務のアウトソーシングが 26.2%、部門の整理統合が 20.5%、賞与の抑制・不支給が 19.7%

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」が最も多く26.2%、次いで「部門の整理統合」20.5%、「福利厚生制度の見直し」19.9%の措置を行っている事業所が多い。(図37)

図37 最近3年間の経営改善措置(N=503・事業所割合)



3.5 働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）について

働き方改革の中で「長時間労働の縮減」に取り組んでいる事業所が多い

「働き方改革」の取り組み状況について、多い順に「長時間労働の縮減」が83.4%、「年次有給休暇取得促進」が83.2%、「子育て、介護と仕事の両立」が64.5%となっている。（図38）

また、働き方改革を進める上で必要と思われる支援について調査したところ、「研修・セミナーの開催」が55.3%、「啓発資料（事例集・ガイドブック）の作成・配布」48.8%、「相談窓口の開設」が35.5%となった。（図39）

図38 働き方改革に取り組んでいる事業所数(N=512・複数回答) (%)

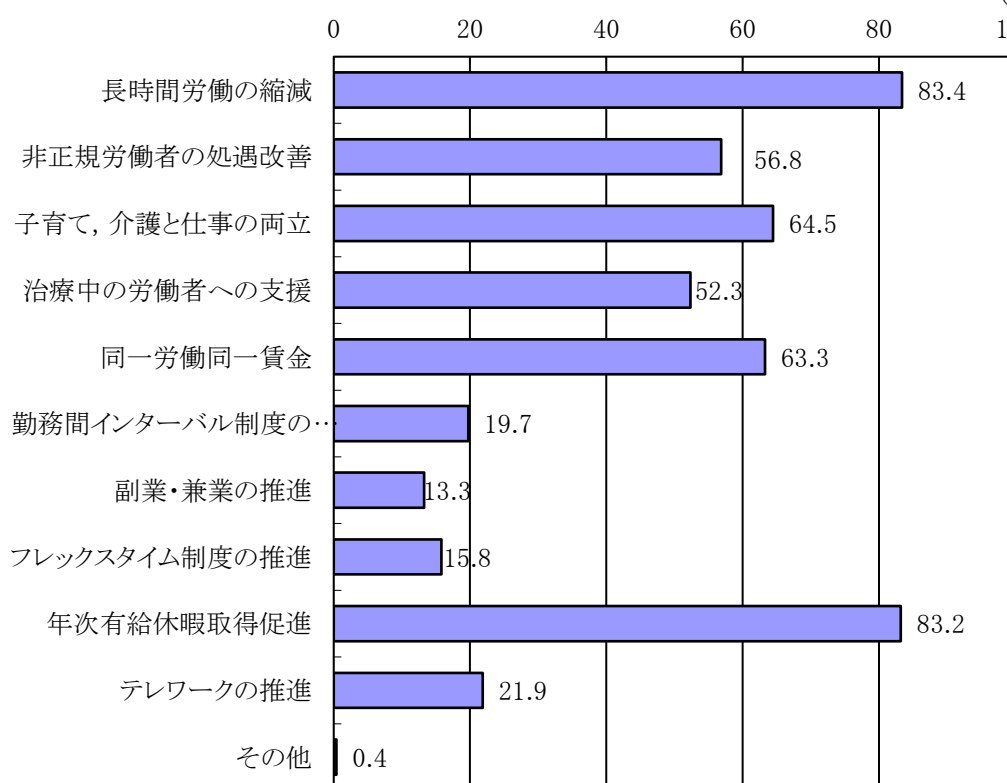
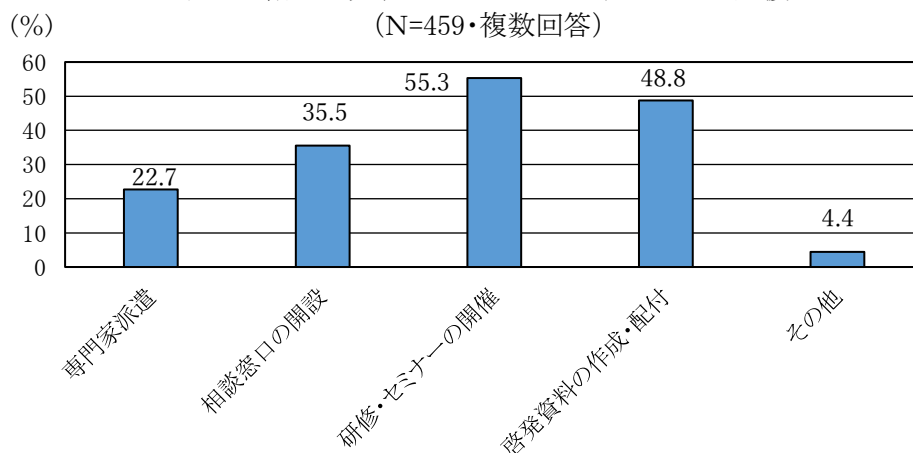


図39 働き方改革を進める上で必要と思われる支援 (N=459・複数回答)



36 テレワークについて

(1) テレワーク導入状況

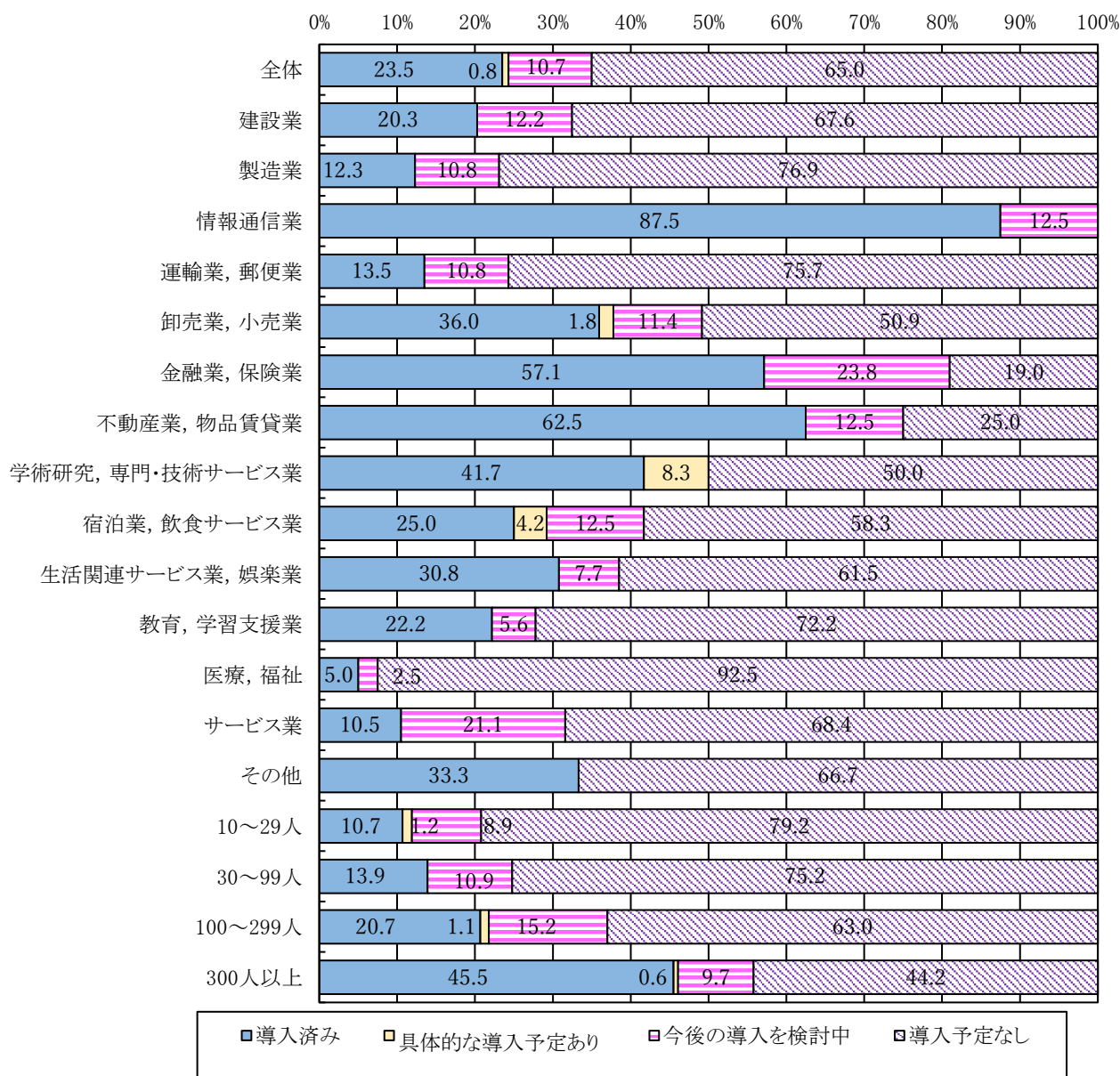
テレワークを実施している事業所は23.5%

テレワークの実施状況を調査したところ、「導入済み」と回答した事業所は23.5%であり、「具体的な導入予定あり」、「今後の導入を検討中」と答えた事業所はそれぞれ0.8%、10.7%となっている。また、「導入予定なし」と回答した事業所は、65.0%となっている。

実施状況を産業別に見ると、「情報通信業」87.5%、「不動産業、物品賃貸業」62.5%、「金融業、保険業」57.1%と高く、「サービス業」10.5%、「医療、福祉」5.0%、と低くなっている。

規模別には、「300人以上」が45.5%と高く、「10～29人」が10.7%と低くなっている。(図40)

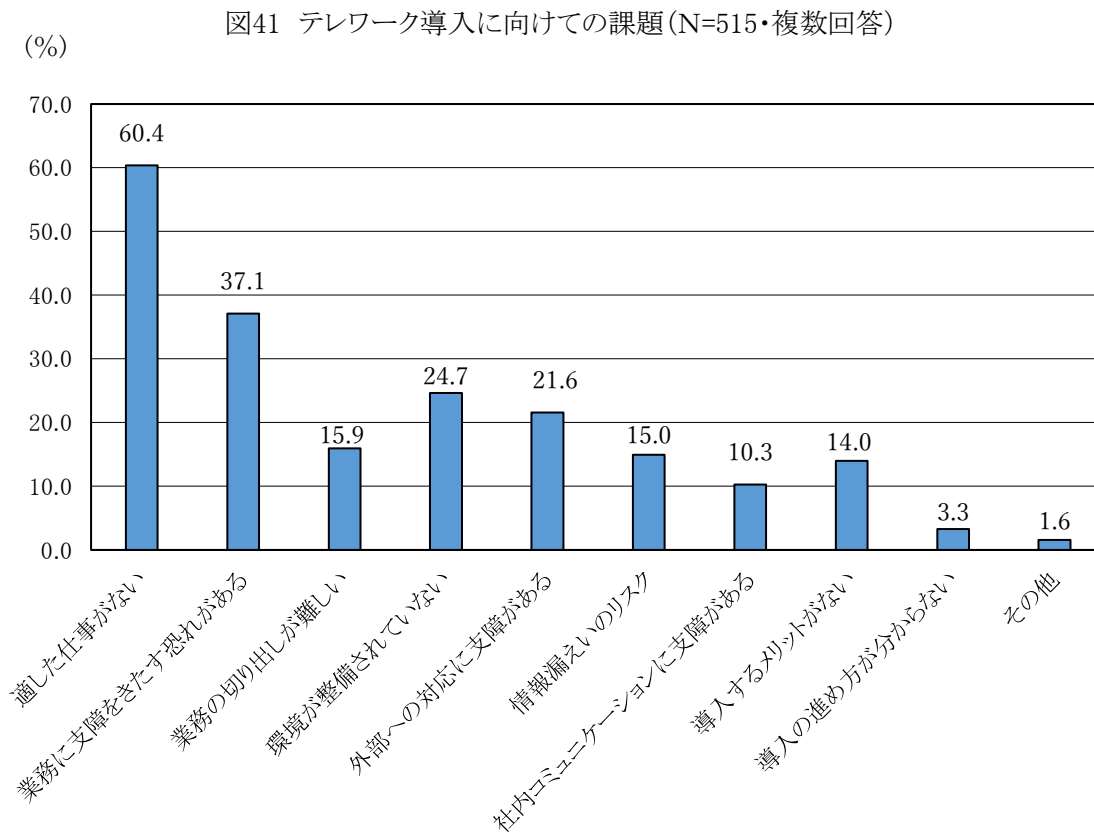
図40 テレワーク導入状況(N=515・事業所割合)



(2) テレワーク導入に向けての課題

テレワーク導入に向けての課題について、「適した仕事がない」が60.4%

テレワーク導入に向けての課題について調査したところ、「テレワークに適した仕事がない」が60.4%、「テレワークでは業務に支障をきたす恐れがある」が37.1%、「テレワークできる環境が整備されていない」が24.7%となっている。(図41)



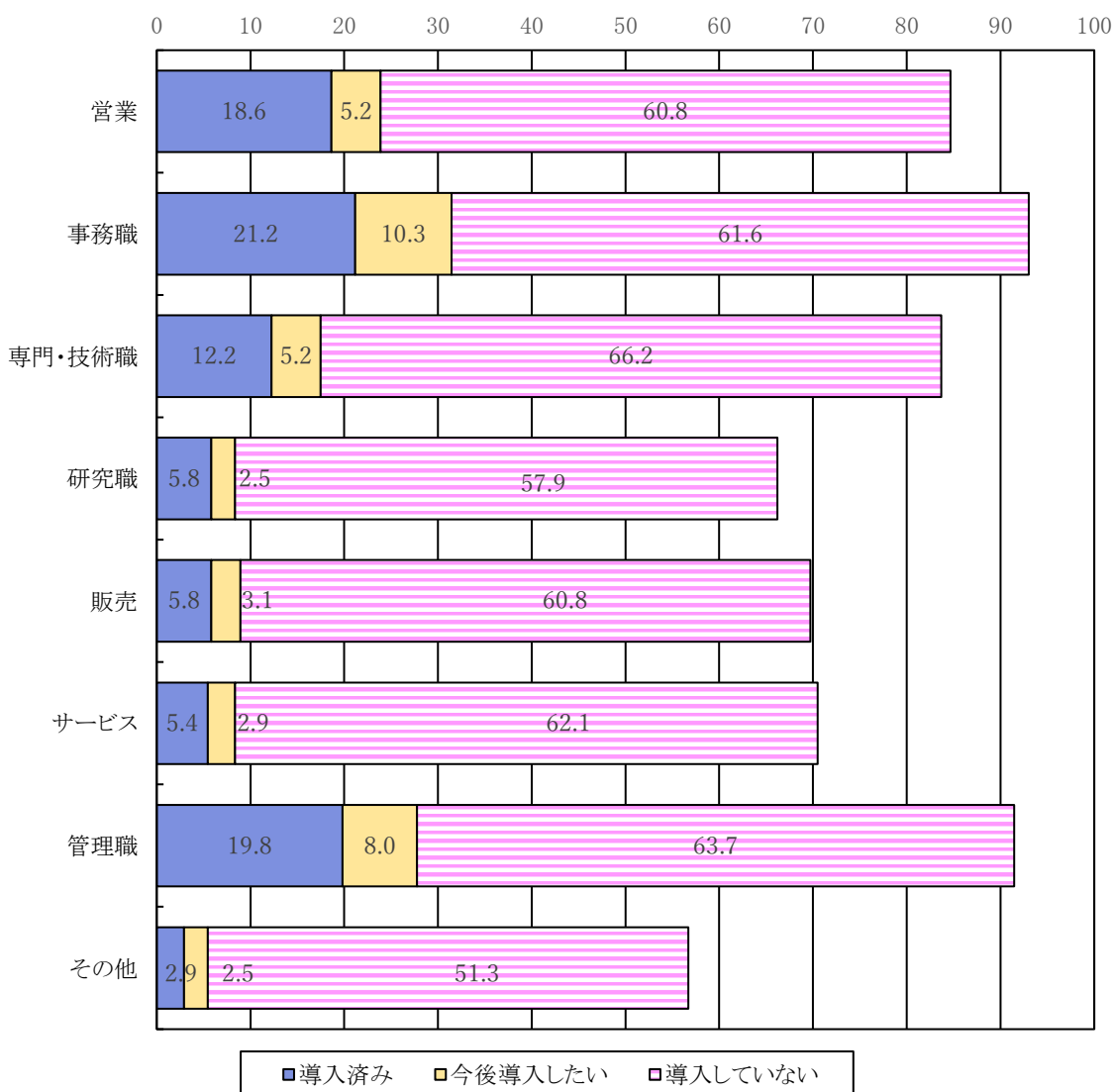
(3) 部門・職種ごとのテレワーク導入状況

最もテレワークを導入しているのは事務職 21.2%

テレワークを認めている部門・職種は、「事務職」が最も高く 21.2%、次いで「管理職」の 19.8% であった。一方、「研究職」「販売」は共に 5.8%、「サービス」が 5.4%と低くなっている。

(図 4 2)

図42 部門・職種ごとのテレワーク導入状況 (N=515・事業所割合) (%)



3 7 副業・兼業

副業・兼業に関する規定について、「規定がない」が34.3%

副業・兼業に関する就業規則については、「規定がない」が最も多く34.3%であった。

「就業規則での規定がある」と回答した事業所のうち、「就業規則で禁止している」が29.5%で、禁止する理由が多い順で、「長時間労働・過重労働を助長」が21.8%、「労働時間の管理・把握が困難」が17.0%、「労働災害の場合に本業との区別が困難」が11.0%となっている。

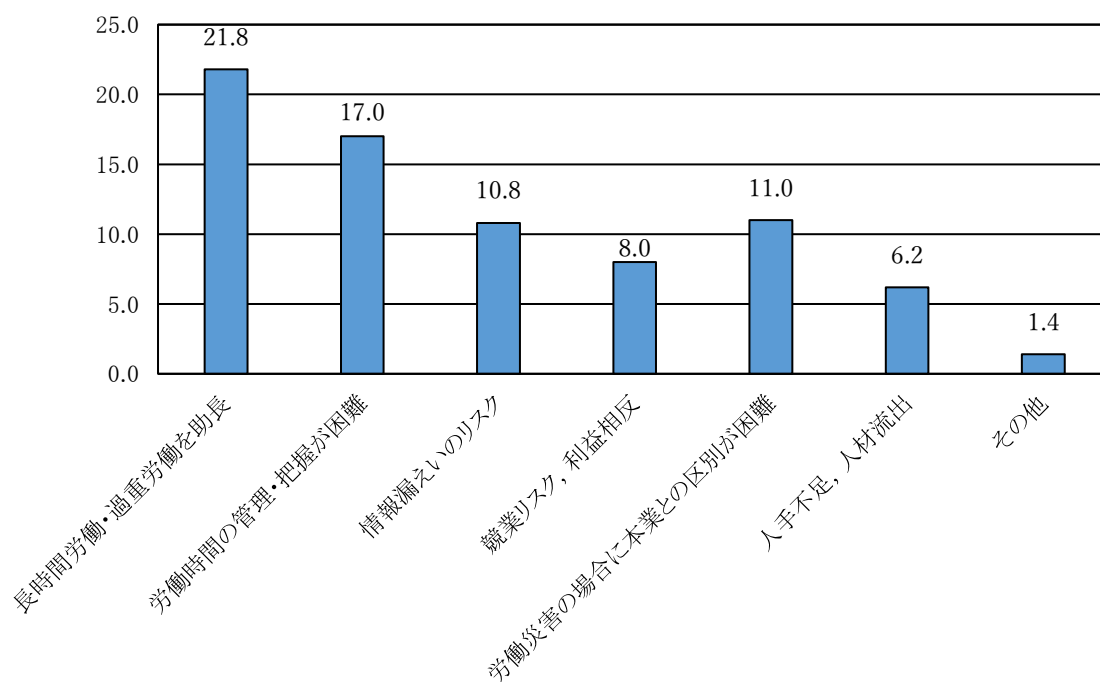
(表23, 図43)

表23 副業・兼業に関する規定の有無 (N=499)

(単位:%)

ある			ない
規則で禁止している	届出制・許可制	手続きを定めていない	
29.5	30.9	5.4	34.3

図43 副業・兼業を禁止している理由 (N=499・事業所割合)



3 8 新型コロナコロナウイルス感染症の影響への対応について

時差通勤の実施が 25.0%，テレワークの実施が 24.3%，一時休業が 22.3%

新型コロナウイルス感染症の影響への対応を調査した結果、「時差通勤の実施」が最も多く 25.0%，次いで「テレワークの実施」24.3%，「一時休業」22.3%，「賞与の抑制，不支給」15.7%の措置を行っている事業所が多い。

一方、「在籍型出向の実施」1.2%，「正社員からパート職等への転換」2.0%，「賃金引き下げ」2.2%となっている。（図 4 4）

図44 新型コロナウイルス感染症の影響への対応(N=511・事業所割合)

