

3 1 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6.0%、「ない」事業所は94.0%

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6.0%(前年6.0%)、「ない」と回答した事業所は94.0%(同94.0%)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60.9%、「既存制度の拡充を予定・検討」が13.2%となっている。(表2 2)

表2 2 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組 (N=482)

(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
6.0	94.0	11.7	14.1	13.2	60.9

3.2 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88.7%

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51.8%（前年54.5%）、「退職金」がある事業所は12.5%（同14.7%）、「健康診断」を行っている事業所は79.6%（同81.1%）、「通勤手当」の支給は89.6%（同87.2%）などとなっている。（図3.1）

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55.8%、「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47.0%、「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53.4%となっている。（図3.2）

図3.1 パートタイム労働者の諸制度（N=328・複数回答）

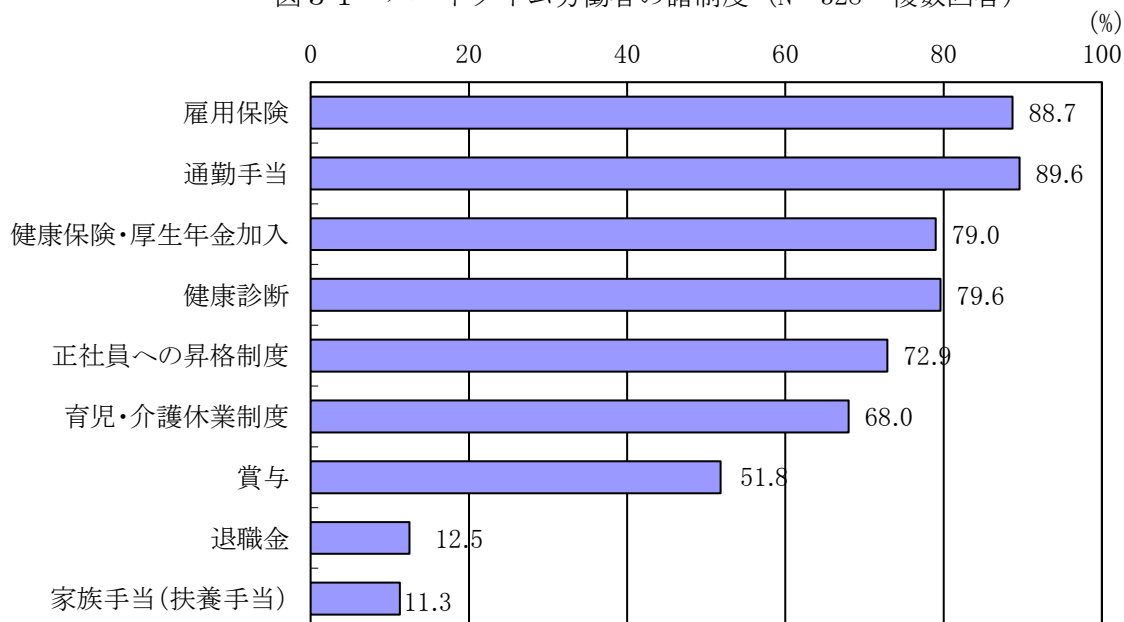
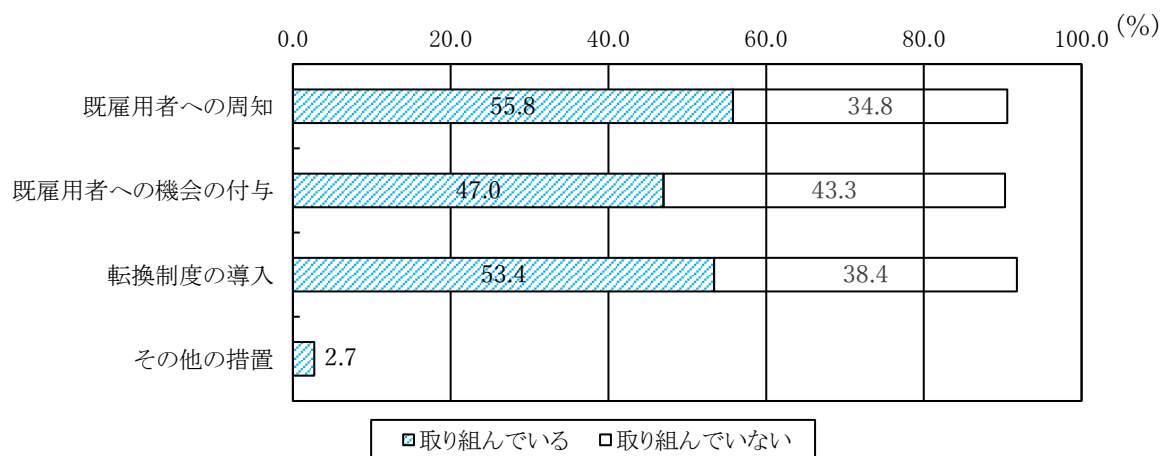


図3.2 パートタイム労働法への取組（N=328・複数回答）



3.3 女性の活躍推進について

行動計画策定済みの事業所は39.1%

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39.1%（前年44.0%）であった。（図3.3、図3.4）

また、女性活躍推進の取組状況について調査したところ、「男女の賃金格差解消」が77.0%、「女性の積極的な採用」が74.6%、「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73.6%となっている。（図3.5）

図3.3 女性活躍推進支援対策への取組み(N=493・事業所割合)

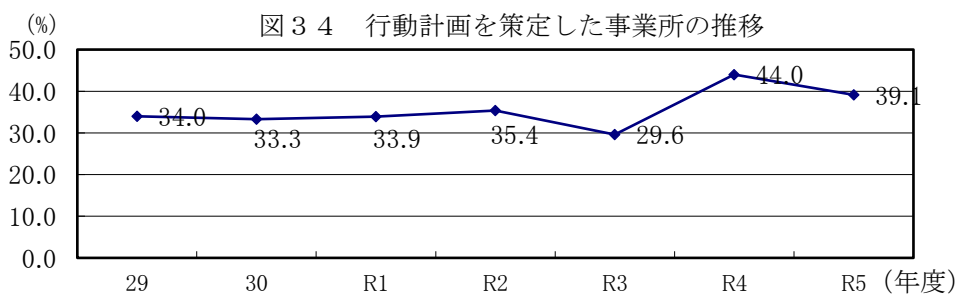
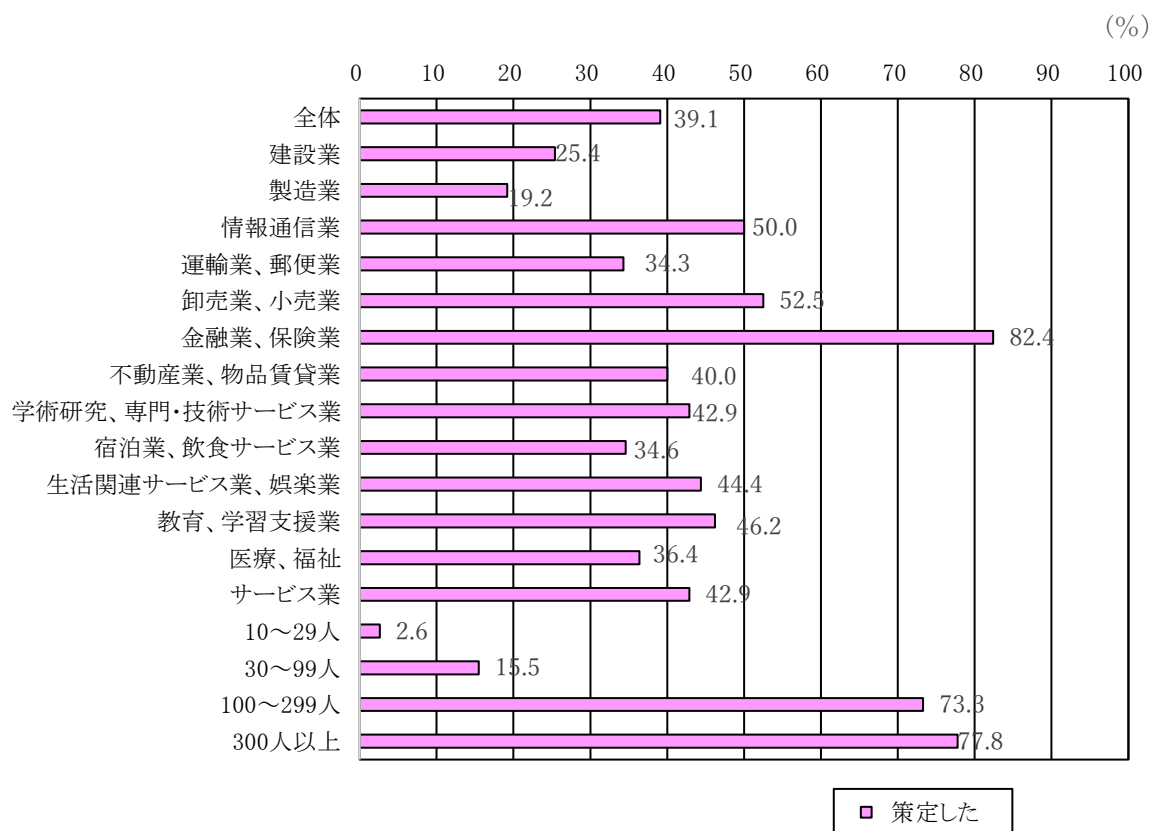
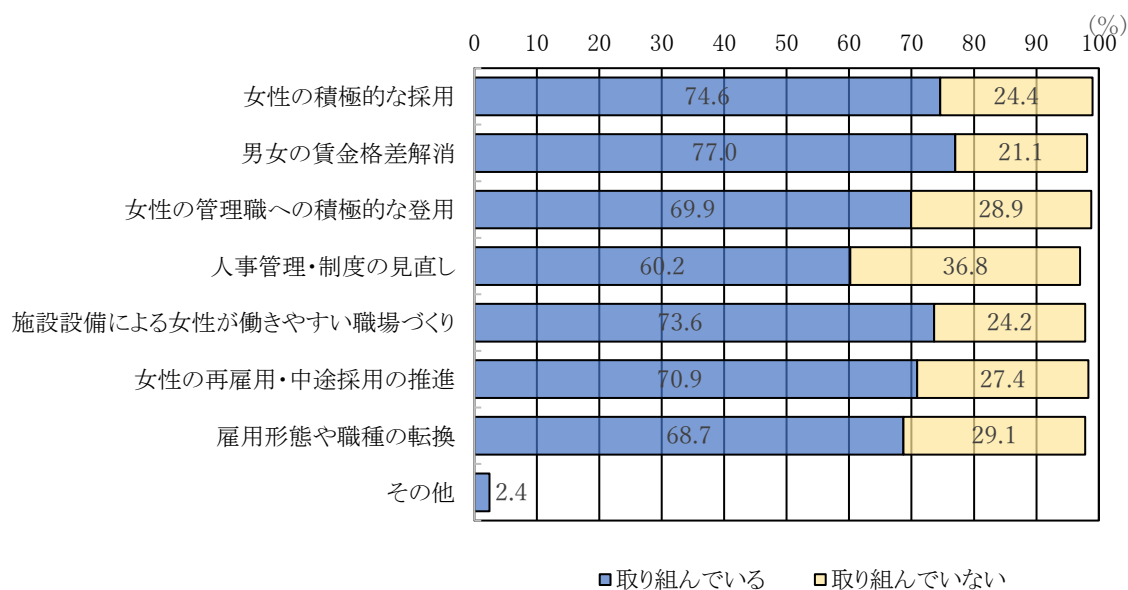
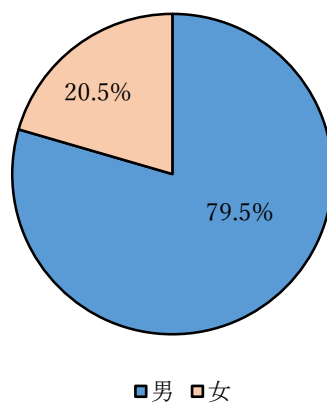


図 3 5 女性活躍推進取組状況 (N=492・複数回答)



管理職の男女比について、男性が 79.5%、女性が 20.5%となっている。(図 3 6)

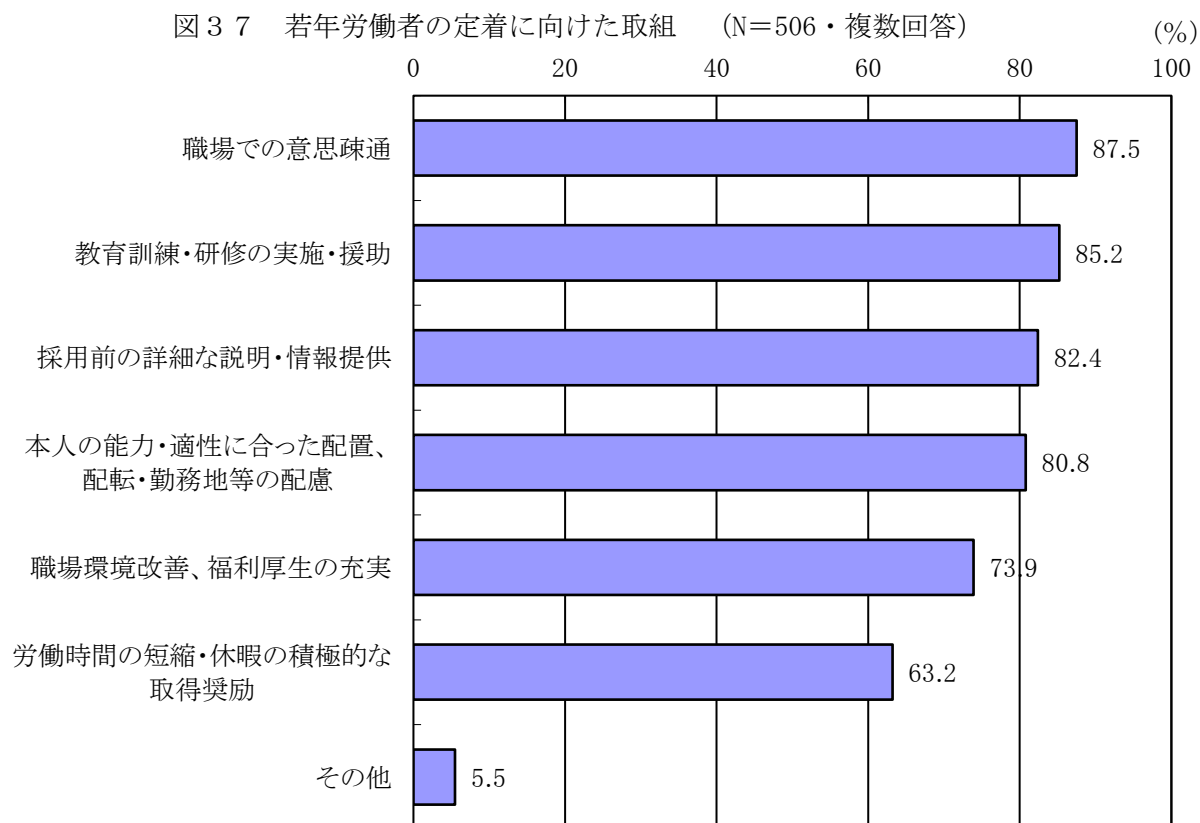
図 3 6 管理職の男女比 (N=2,694・人数割合)



3 4 若年労働者の定着への取組

「職場での意思疎通」に取り組んでいる事業所が多い

若年労働者の定着のために取り組んでいる内容については、多い順に「職場での意思疎通」が87.5%、「教育訓練・研修の実施・援助」が85.2%、「採用前の詳細な説明・情報提供」が82.4%となっている。（図3 7）

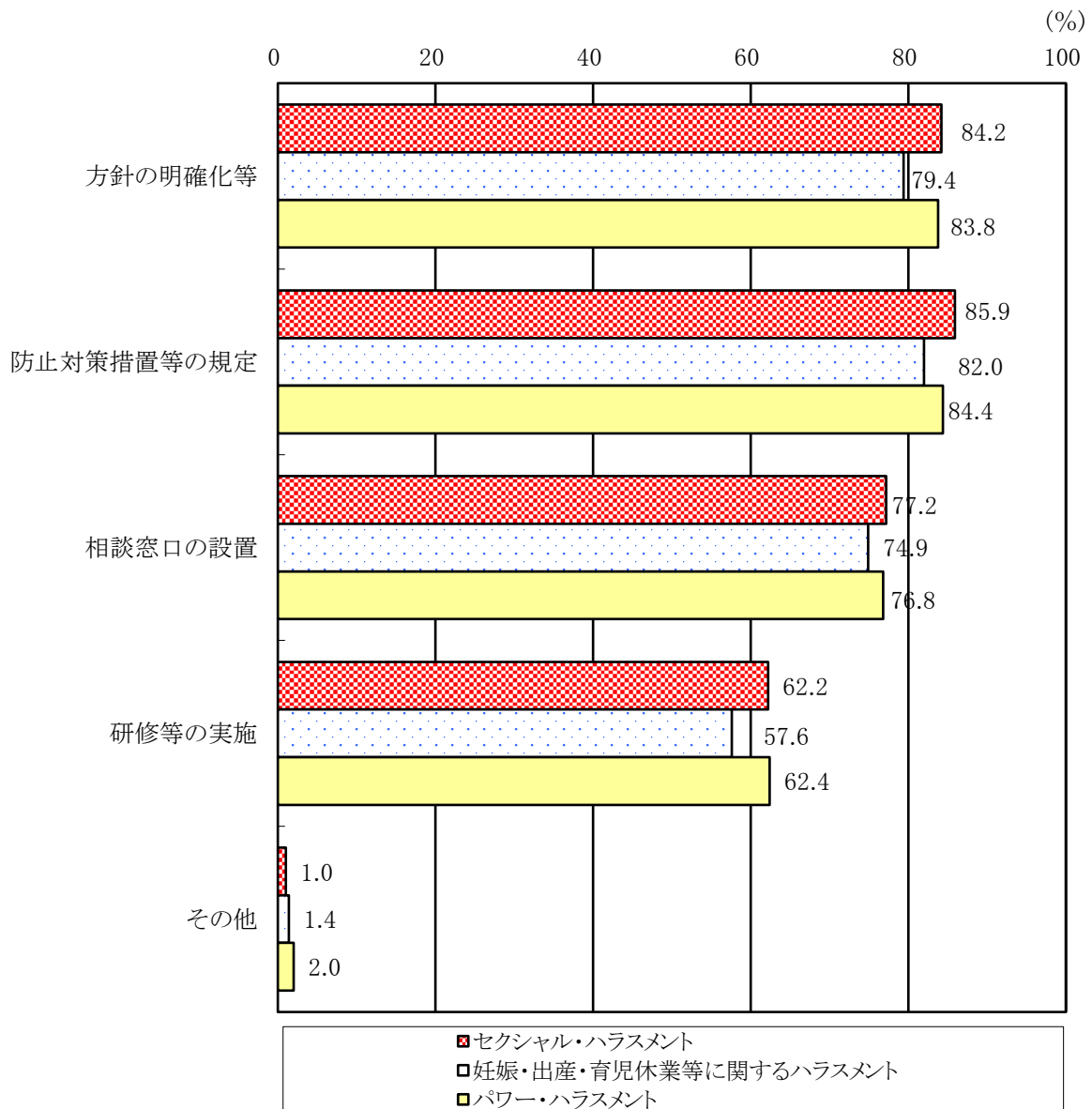


3 5 ハラスメント防止対策

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 84.2%

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、「就業規則等での防止対策措置等の規定」の取組については、「セクシャル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」すべての項目において、取り組んでいる事業所が 80% を超えた。（図 3 8）

図 3 8 ハラスメント防止対策（N=505・複数回答）

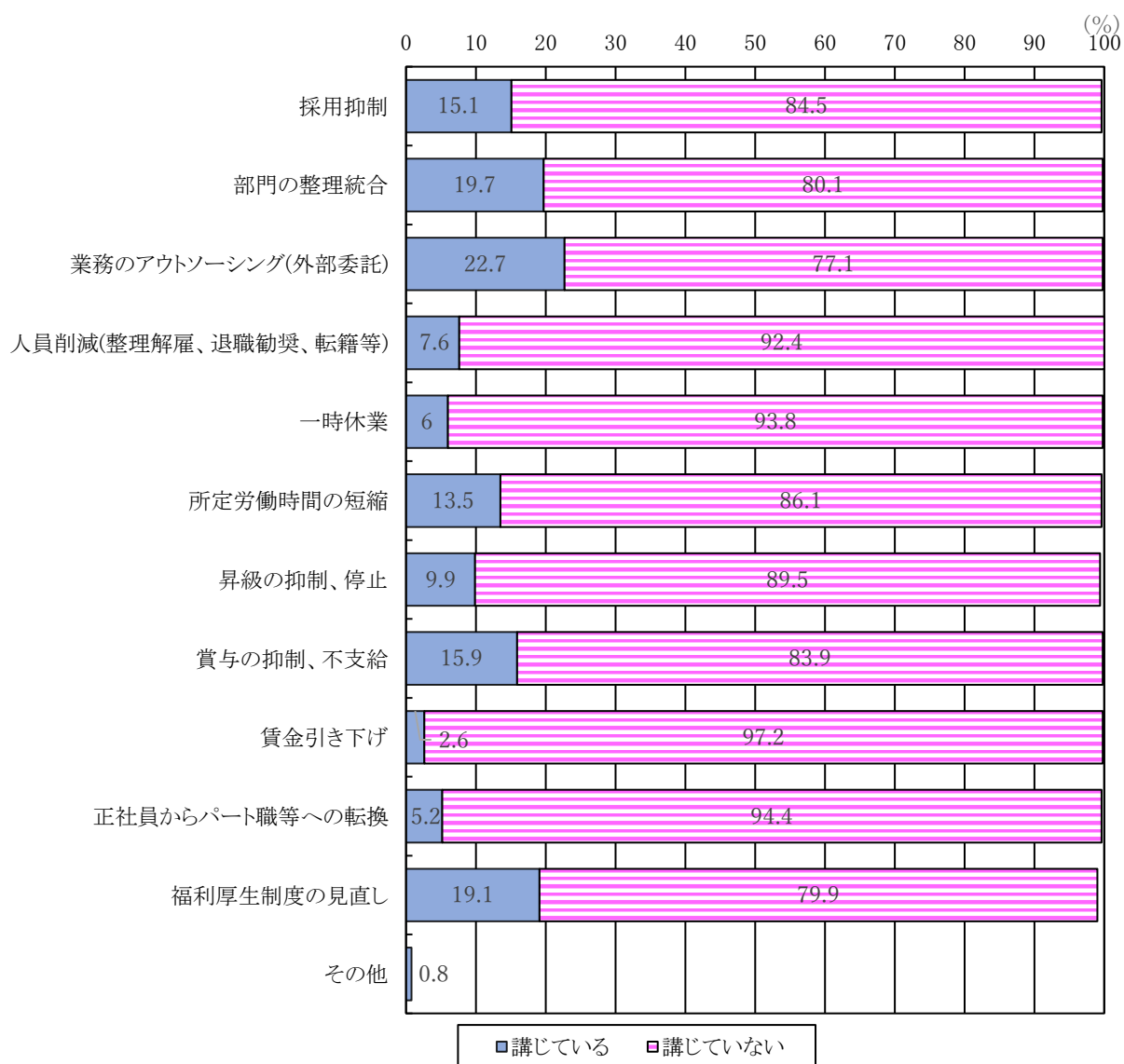


3 6 経営改善措置

業務のアウトソーシングが 22.7%、部門の整理統合が 19.7%、福利厚生制度の見直しが 19.1%

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22.7%、次いで「部門の整理統合」19.7%、「福利厚生制度の見直し」19.1%の措置を行っている事業所が多い。(図39)

図39 最近3年間の経営改善措置(N=503・事業所割合)



3.7 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「年次有給休暇取得促進」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77.8%、「年次有給休暇取得促進」が75.6%、「子育て、介護と仕事の両立」が66.1%となっている。（図40）

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、「啓発資料（事例集・ガイドブック）の作成・配布」53.0%、「研修・セミナーの開催」が46.8%、「相談窓口の開設」が33.6%となった。（図41）

図40 働き方改革に取り組んでいる事業所数（N=508・複数回答） (%)

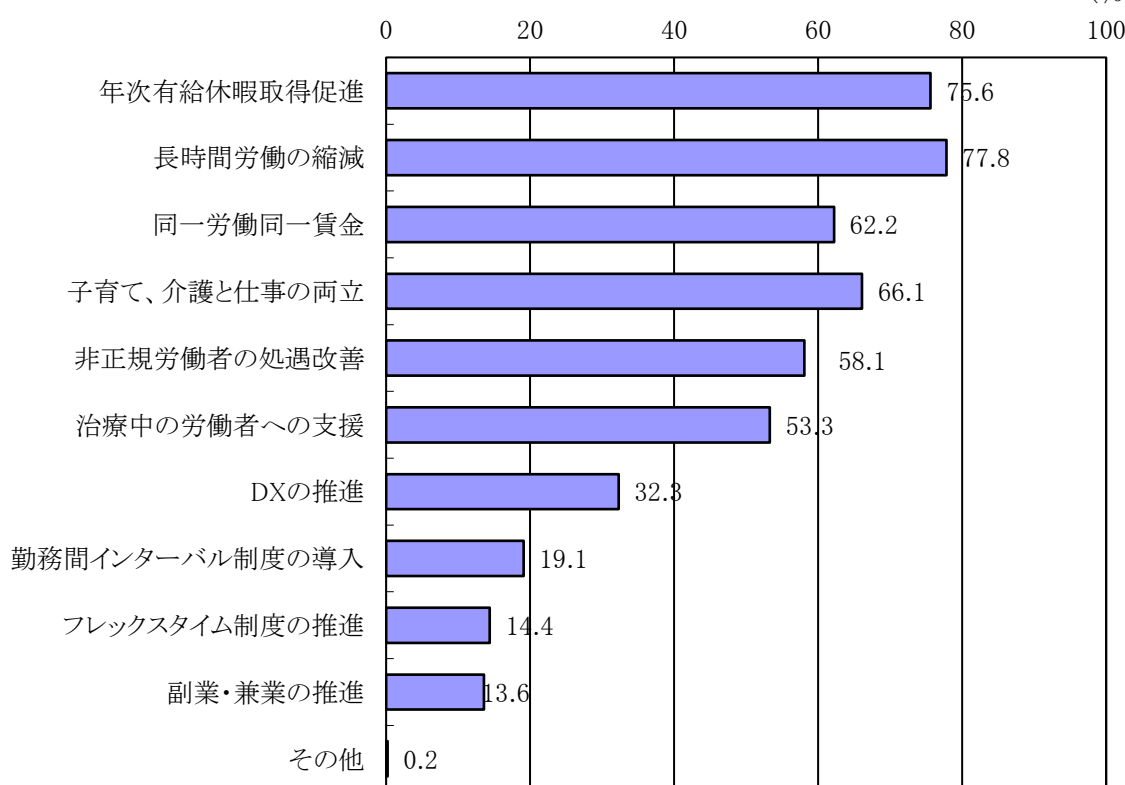
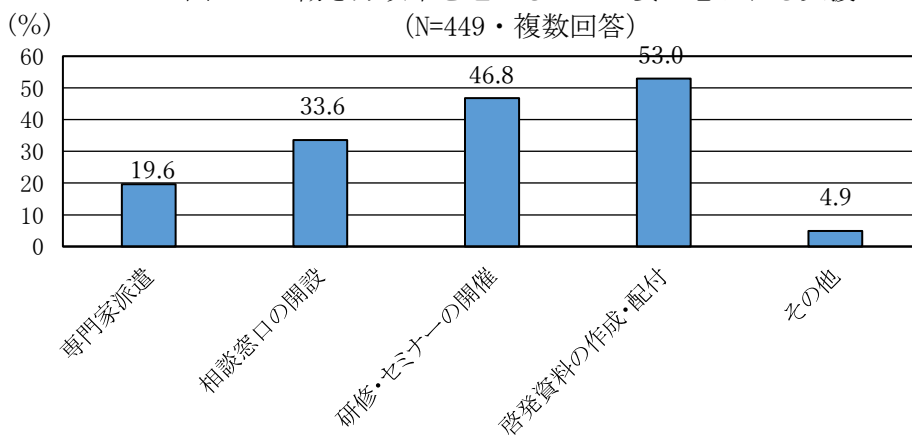


図41 働き方改革を進める上で必要と思われる支援



38 テレワークについて

(1) テレワーク導入状況

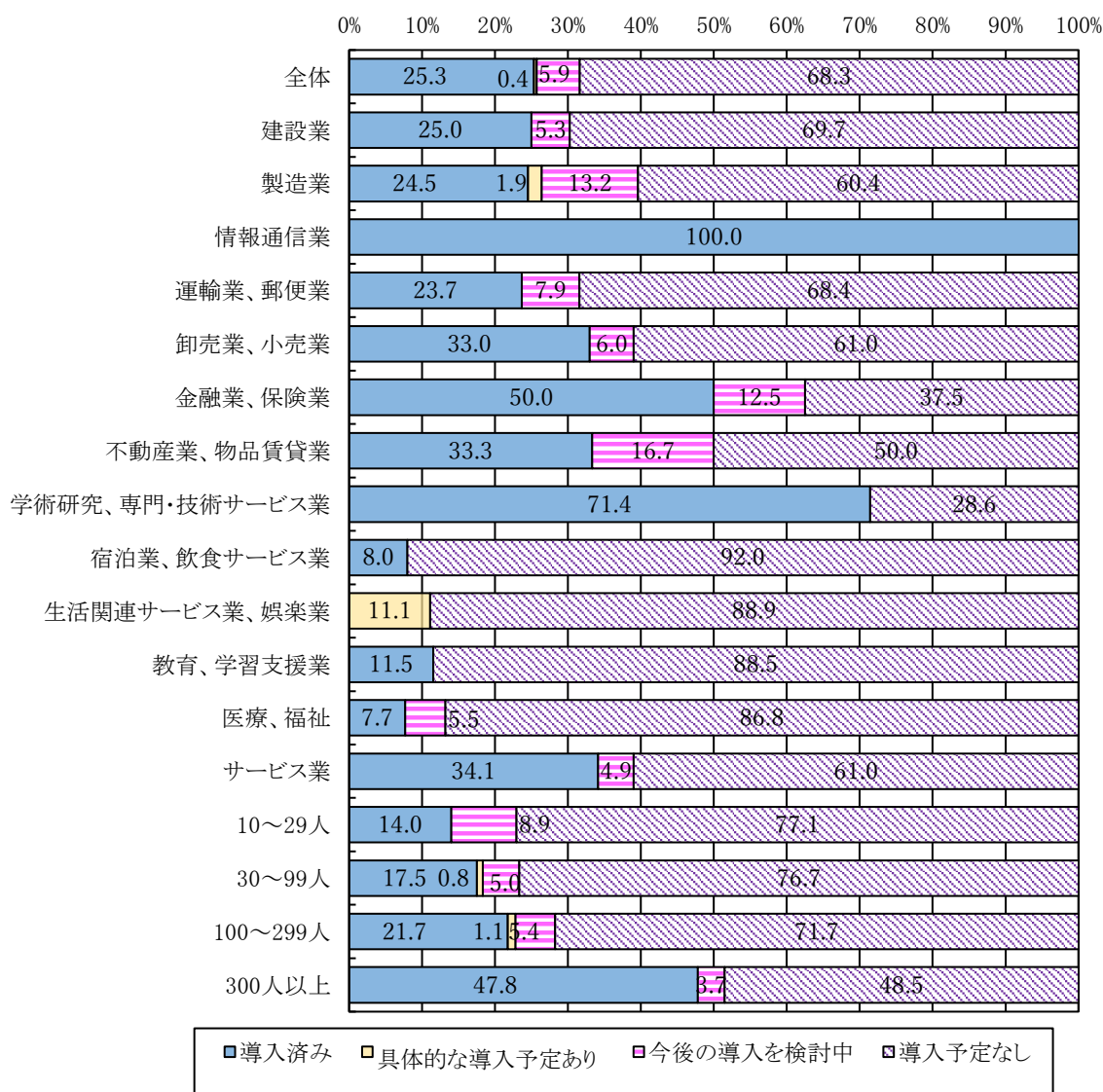
テレワークを実施している事業所は 25.3%

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 25.3% (前年 31.0%) 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 0.4%、5.9%となっている。また、「導入予定なし」と回答した事業所は、68.3% (同 59.8%) となっている。

実施状況を産業別に見ると、「情報通信業」100%、「学術研究、専門・技術サービス業」71.4%と高く、「生活関連サービス業、娯楽業」0.0%、「医療、福祉」7.7%と低くなっている。

規模別には、「300人以上」が 47.8%と高く、「10~29人」が 14.0%と低くなっている。(図4-2)

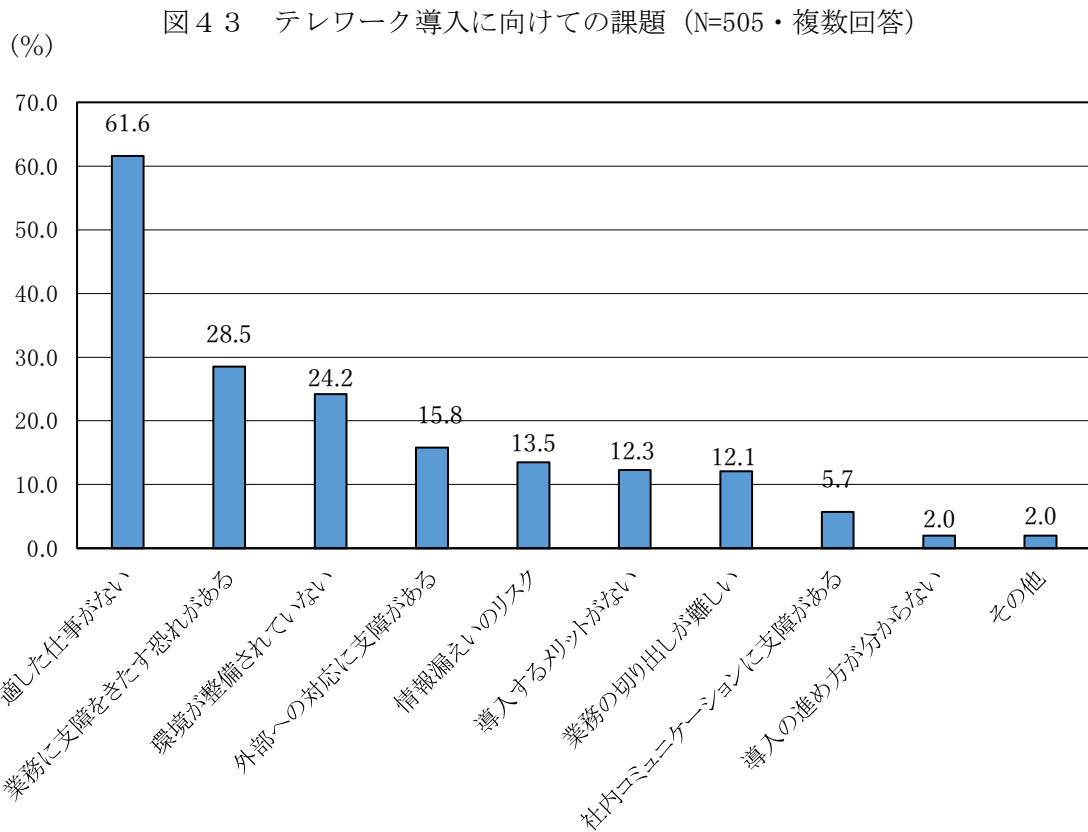
図4-2 テレワーク導入状況 (N=505・事業所割合)



(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61.6%

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61.6%、「テレワークでは業務に支障をきたす恐れがある」が28.5%、「テレワークできる環境が整備されていない」が24.2%となっている。(図4-3)

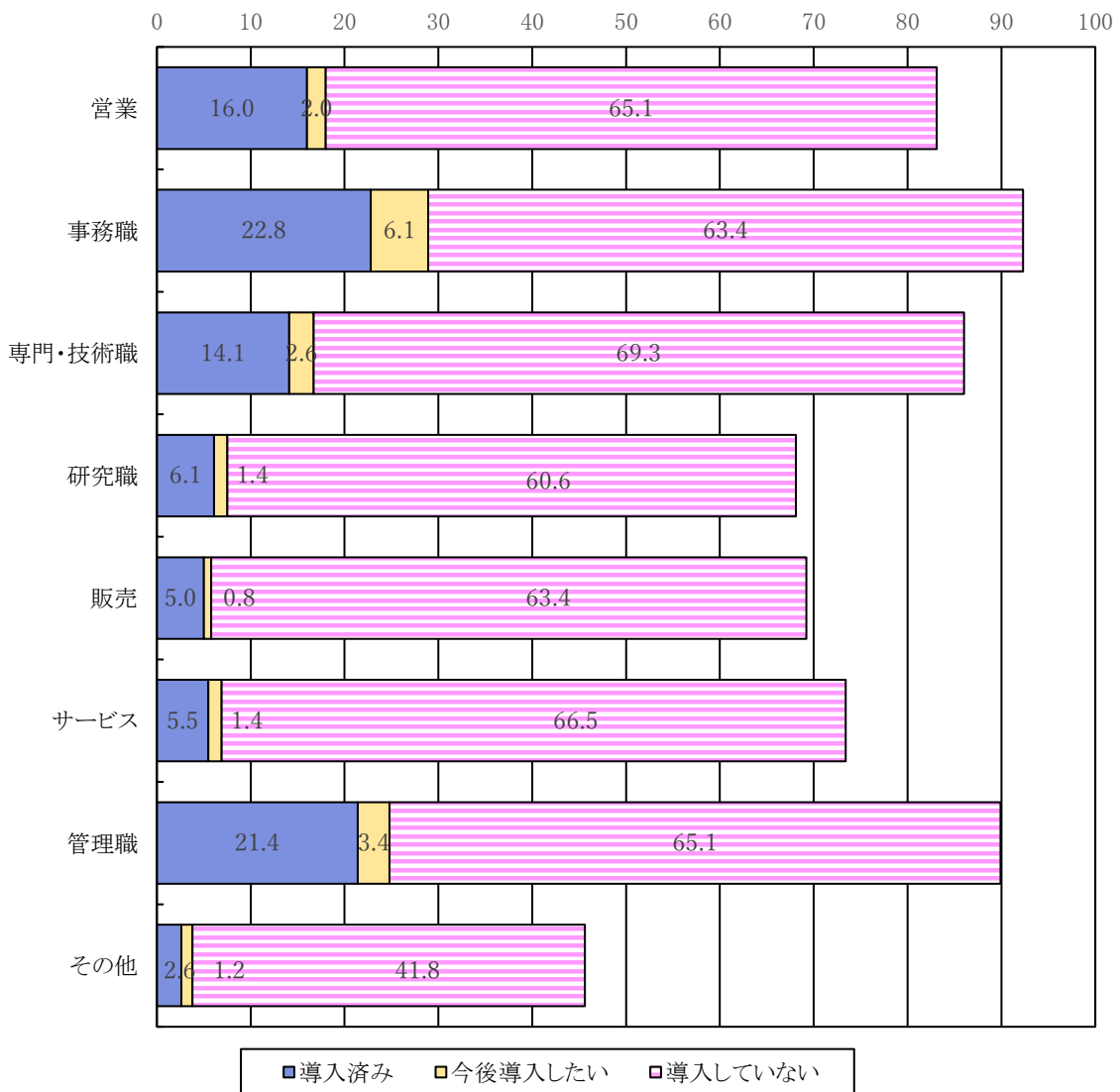


(3) 部門・職種ごとのテレワーク導入状況

最もテレワークを導入しているのは事務職 22.8%

テレワークを認めている部門・職種は、「事務職」が最も高く 22.8%、次いで「管理職」の 21.4%であった。一方、「販売」は 5.0%、「サービス」が 5.5%と低くなっている。(図 4 4)

図 4 4 部門・職種ごとのテレワーク導入状況 (N=505・事業所割合) (%)



39 副業・兼業

副業・兼業に関する規定について、「規定がない」が34.1%

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34.1%(前年31.0%)であった。

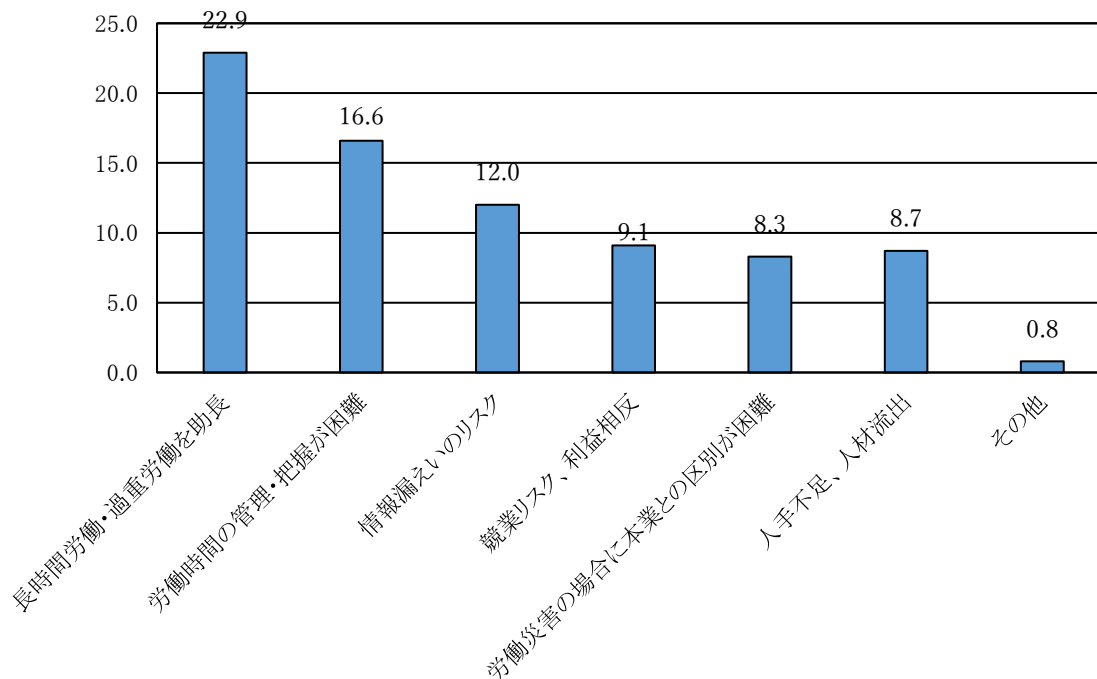
「就業規則での規定がある」と回答した事業所のうち、「就業規則で禁止している」が29.2%で、禁止する理由は多い順で、「長時間労働・過重労働を助長」が22.9%、「労働時間の管理・把握が困難」が16.6%、「情報漏えいのリスク」が12.0%となっている。(表23、図45)

表23 副業・兼業に関する規定の有無 (N=507)

(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	
29.2	30.2	6.5	34.1

図45 副業・兼業を禁止している理由 (N=507・事業所割合)



40 新型コロナウイルス感染症の影響への対応について

テレワークの実施が26.7%、時差通勤の実施が23.5%、一時休業が20.0%

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、「テレワークの実施」が最も多く26.7%、次いで「時差出勤の実施」23.5%、「一時休業」20.0%、「賞与の抑制、不支給」10.1%の措置を行っている事業所が多い。（図46）

図46 新型コロナウイルス感染症の影響への対応(N=506・事業所割合)

