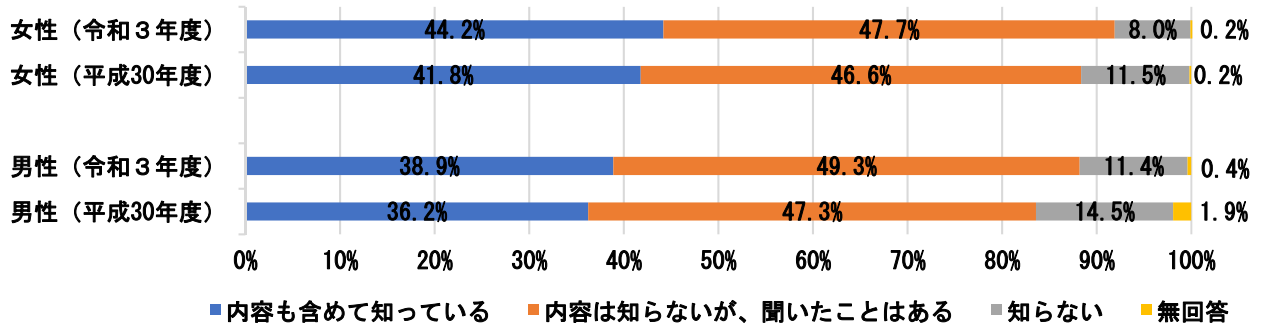


B 従業員調査

5) 介護休業制度の認知状況 女性・男性各従業員調査票 IV 問 19 より

介護休業制度を「内容も含めて知っている」従業員は、女性従業員が 44.2%、男性従業員が 38.9%となっている。

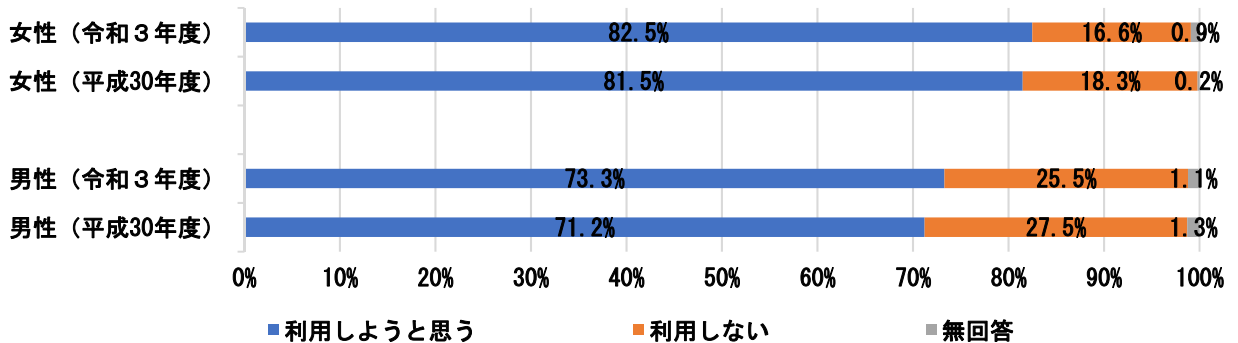
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「内容も含めて知っている」「内容は知らないが、聞いたことはある」が増加している。



6) 介護休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 IV 問 20 より

家族の介護が必要となった場合に介護休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が 82.5%、男性従業員が 73.3%となっている。

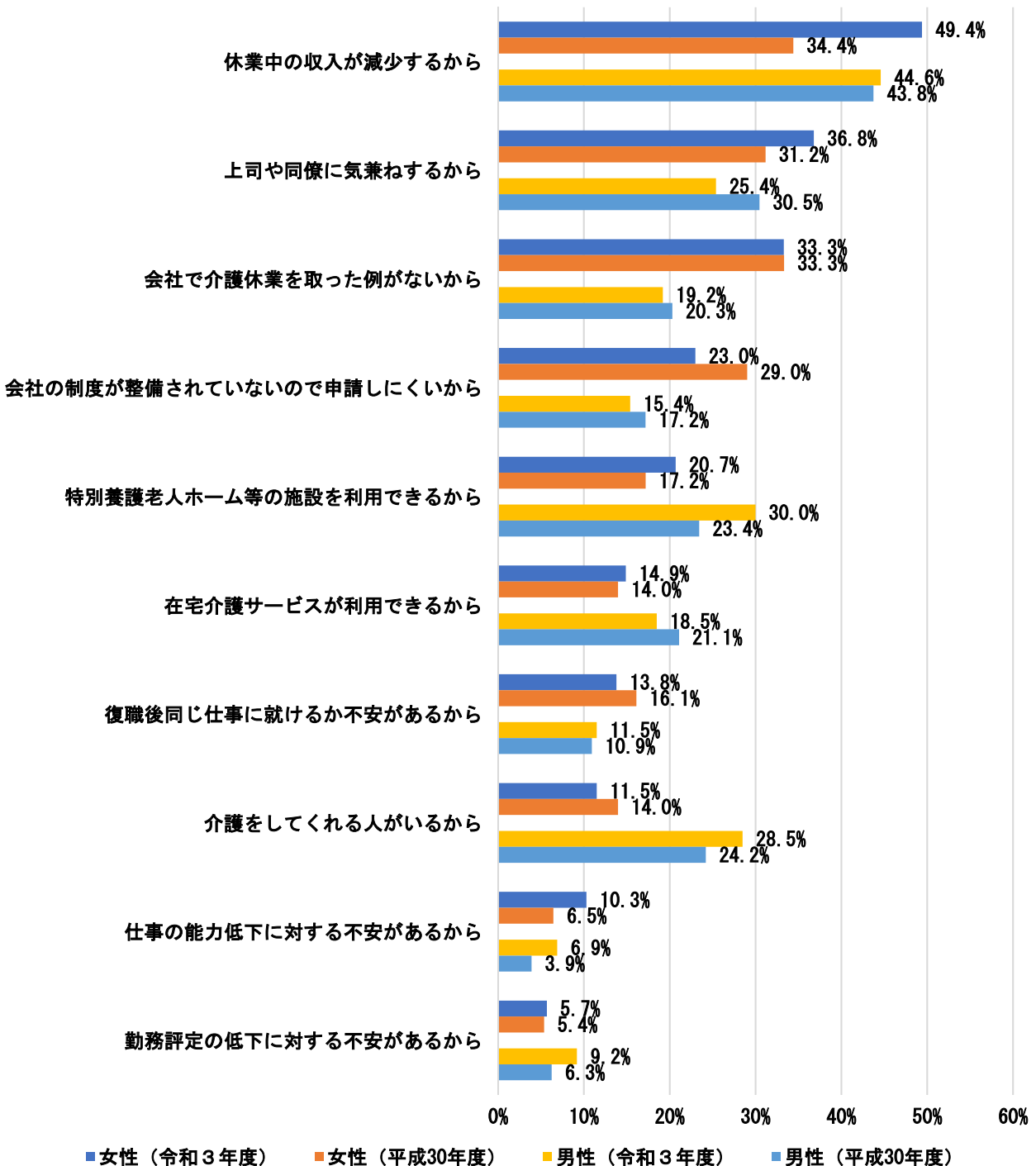
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「利用しようと思う」が増加している。



7)介護休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 21 より

介護休業制度を「利用しない」と回答した従業員(女性 N=87 男性 N=130)がその理由(3つまで選択可)としてあげるのは、女性・男性従業員ともに「休業中の収入が減少するから」が49.4%、44.6%と高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では「休業中の収入が減少するから」が、男性従業員では「特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから」が最も高くなっている。

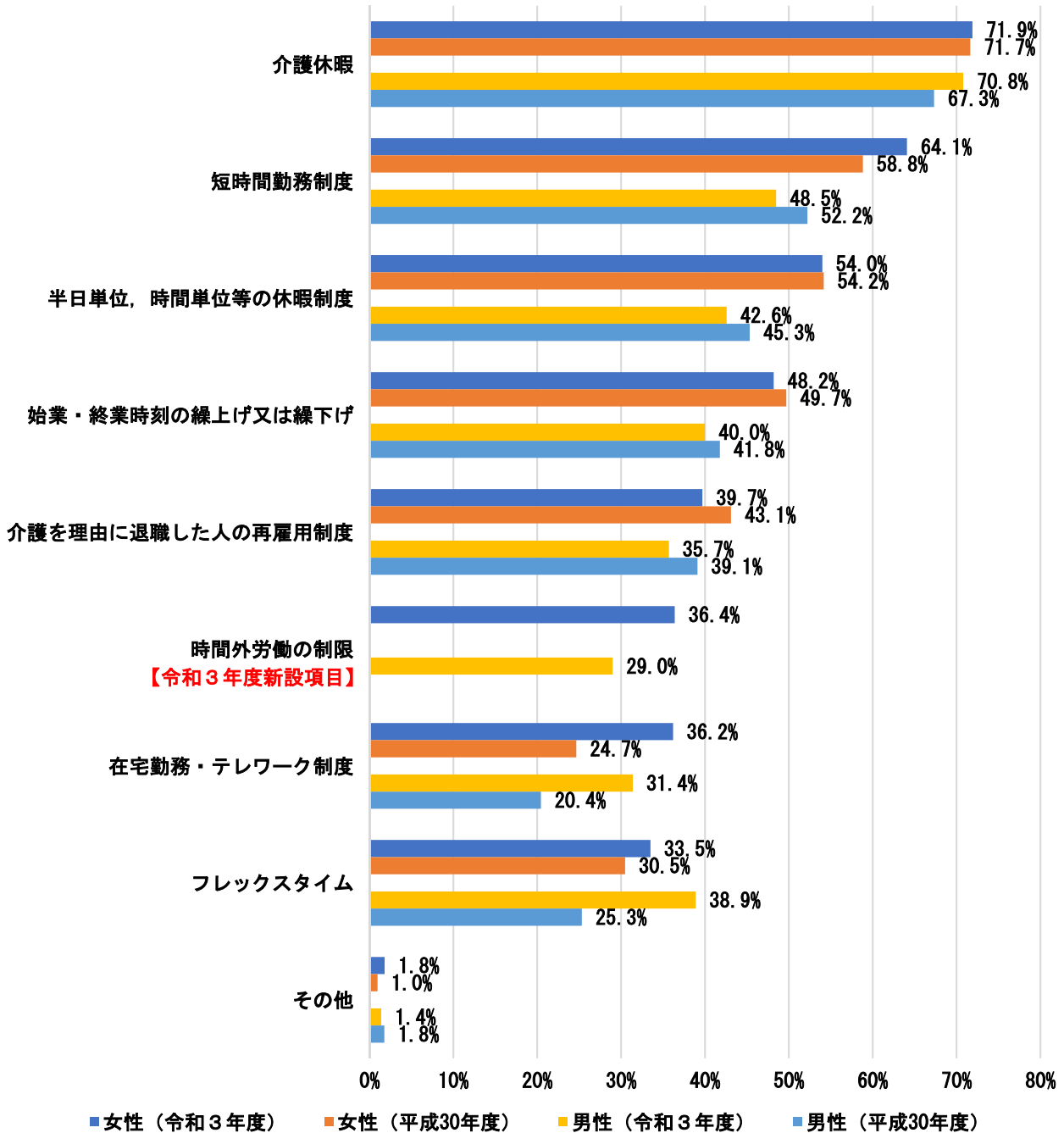


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=87、男性 N=130)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 仕事と介護の両立のために企業に望む労働条件・支援制度 女性・男性各従業員調査票 IV 問 22 より

介護をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「介護休暇」が71.9%、71.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「在宅勤務・テレワーク制度」が女性・男性従業員ともに増加しており、「フレックスタイム」は男性従業員で高くなっている。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数 (女性 N=552、男性 N=493) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

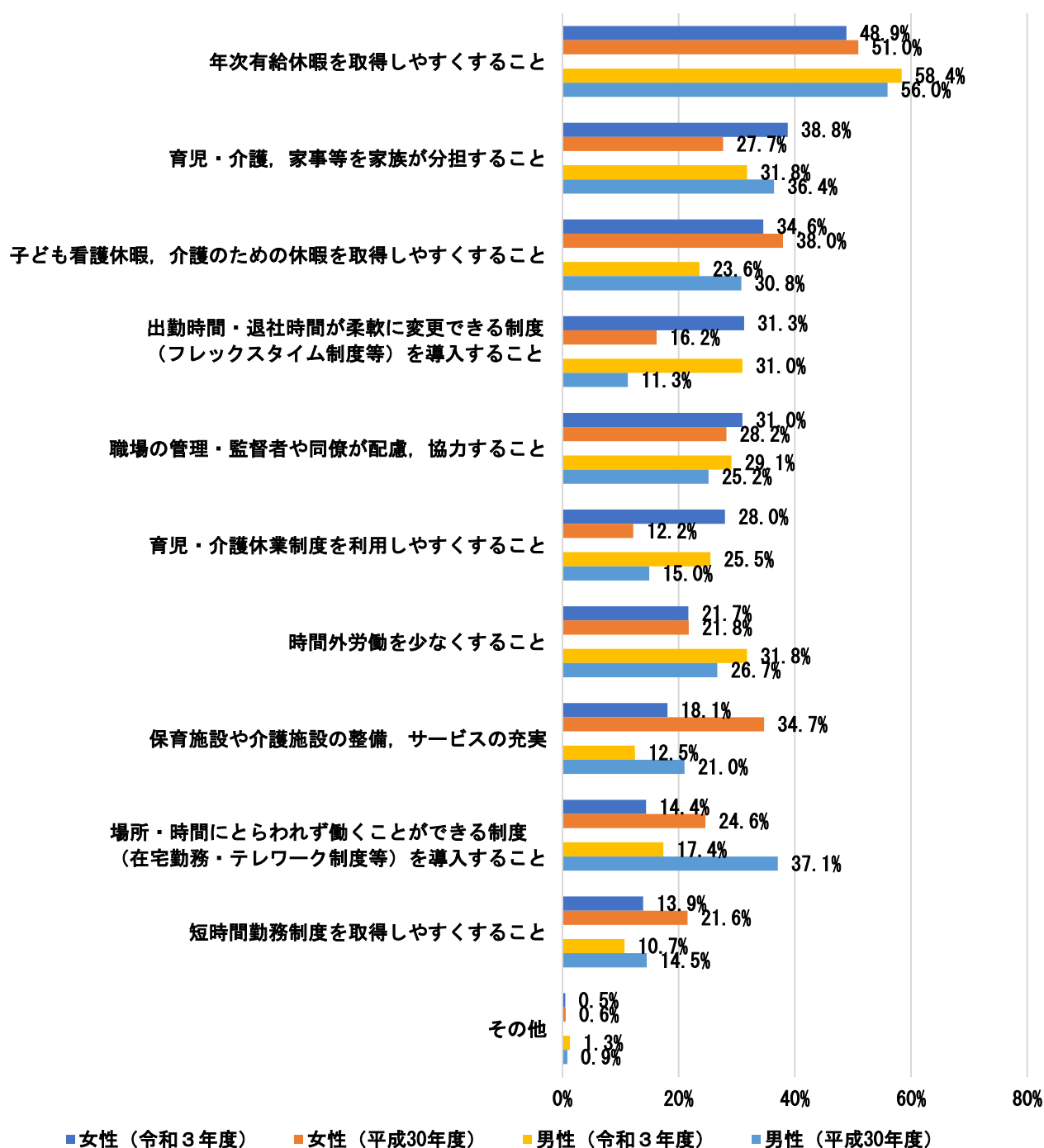
(3) 仕事と家庭の両立

B 従業員調査

1) 仕事と家庭の両立を図るために重要な取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問 23 より

仕事と家庭の両立を図るために重要な取組と考えるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」が48.9%、51.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること」、「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」が10ポイント以上増加している。また、女性従業員では「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が10ポイント以上増加している。



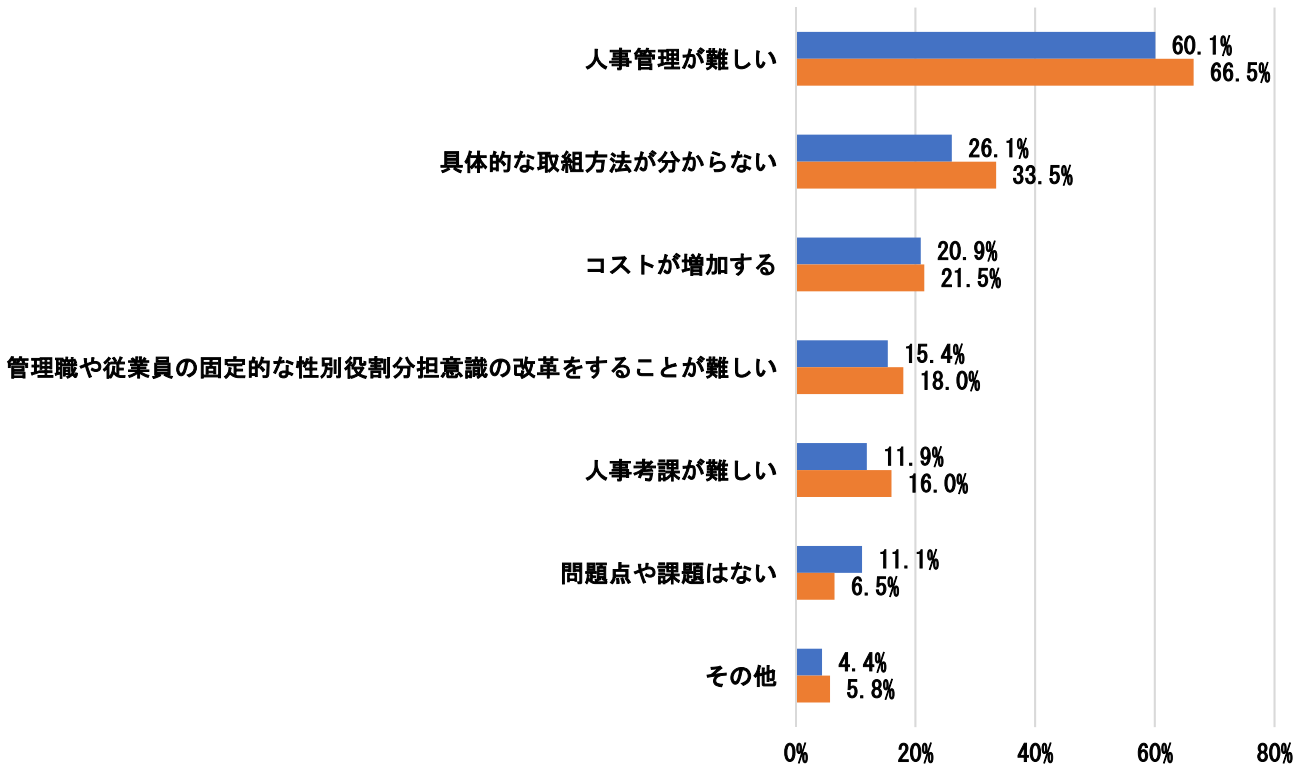
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=575、男性 N=522)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

A 事業主調査

2) 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題 事業主調査票 III 問 19 より

企業が仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題は(3つまで選択可)、「人員管理が難しい」が60.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「問題点や課題はない」が増加している。



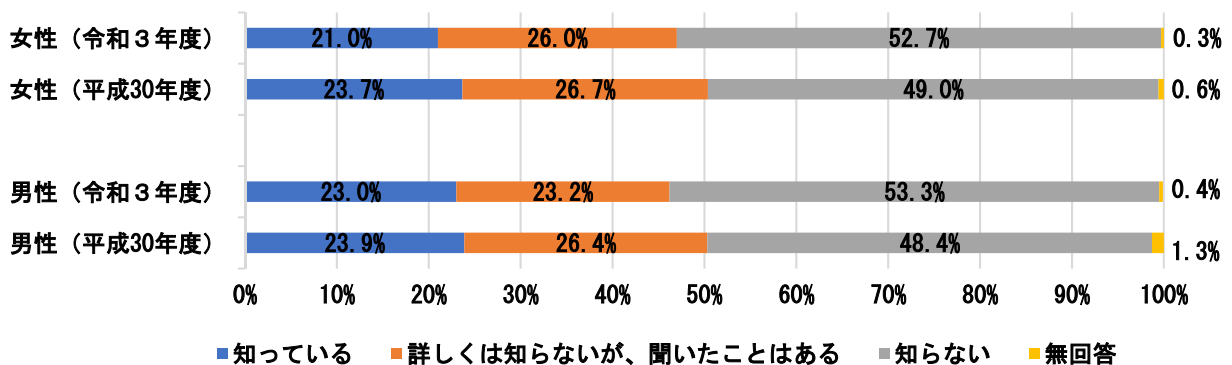
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=521)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) 「イクボス・ファミボス」の認知状況 女性・男性各従業員調査票 IV 問 24 より

「イクボス・ファミボス」という言葉を「知っている」従業員は、女性従業員が21.0%、男性従業員が23.0%となっている。

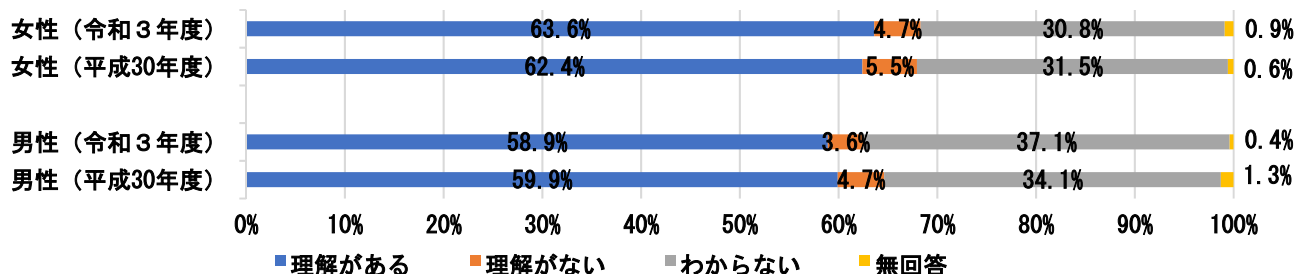
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「知っている」が減少している。



4) 上司の仕事と家庭の両立への理解 女性・男性各従業員調査票 IV 問 25 より

上司の仕事と家庭の両立への理解について、「理解がある」は女性従業員が 63.6%、男性従業員が 58.9% となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「理解がある」は女性従業員では僅かに増加して、男性従業員では僅かに減少している。



IV ハラスメント

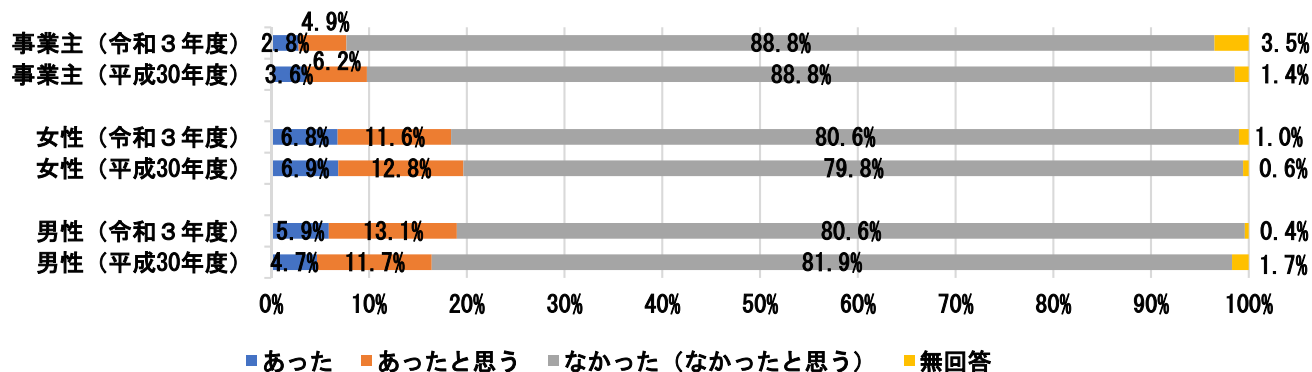
(1)セクシュアルハラスメント(セクハラ)

A 事業主調査・B 従業員調査

1)職場におけるセクシュアルハラスメント 事業主調査票Ⅲ 問 20、女性・男性各従業員調査票 Ⅶ 問 26 より

職場でのセクシュアルハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は事業主では 7.7%、女性従業員が 18.4%、男性従業員が 19.0%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主、女性従業員が減少して、男性従業員は増加している。

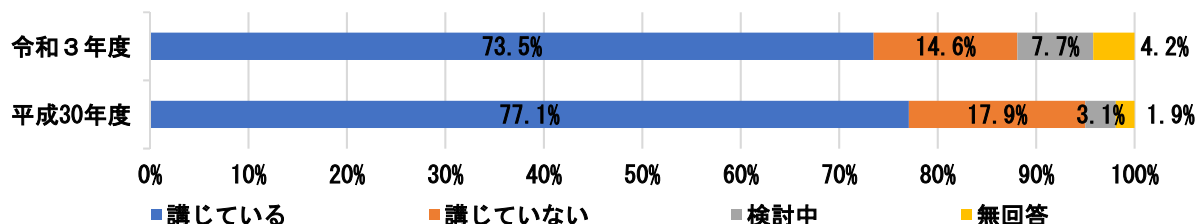


A 事業主調査

2)セクシュアルハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ問 21、22 より

セクシュアルハラスメント対策について、「講じている」は 73.5%となっている。

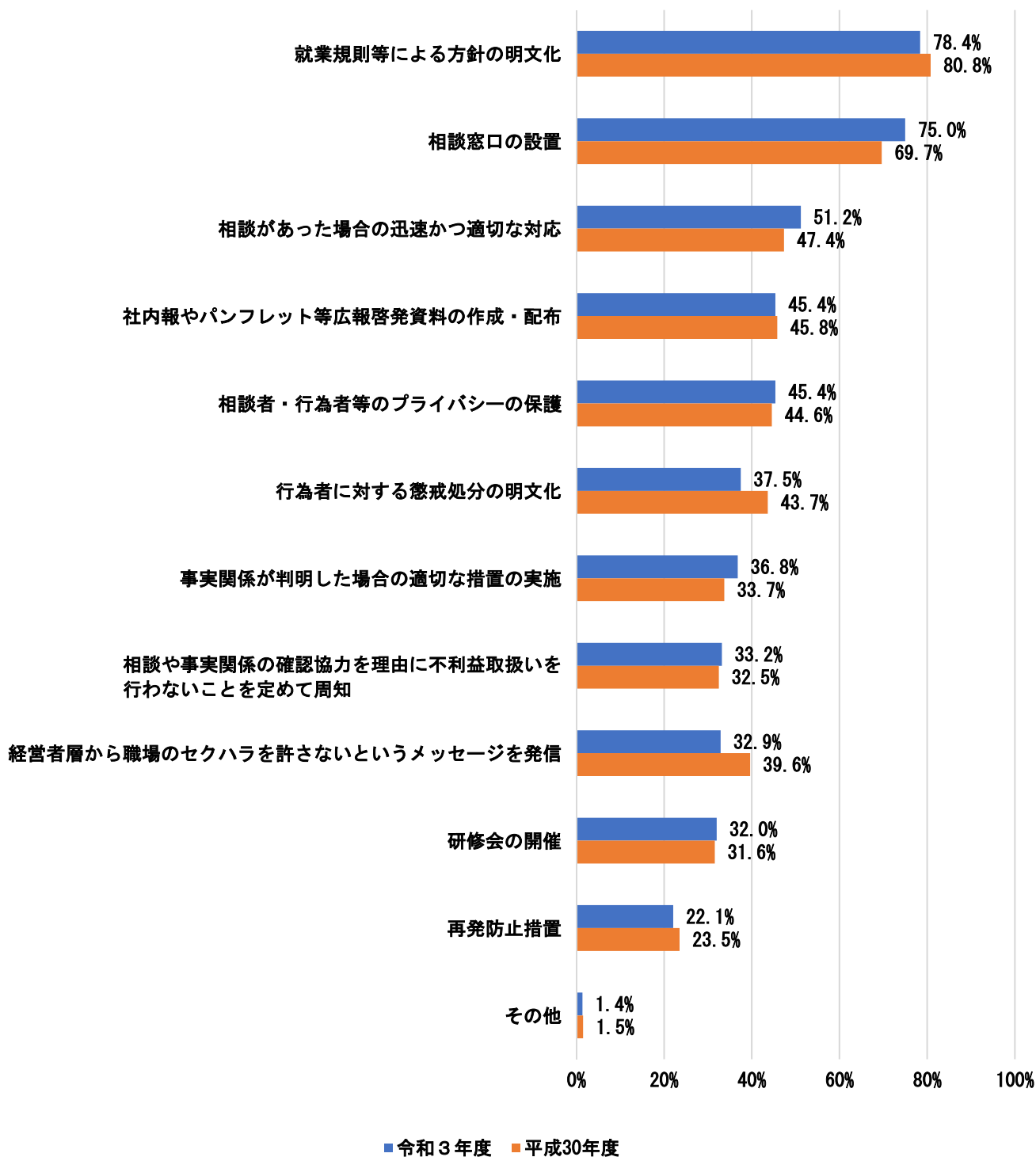
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「講じている」、「講じていない」は減少して、「検討中」が増加している。



【講じている対策】

セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=419)が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が78.4%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が75.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談窓口の設置」、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」、「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が増加している。



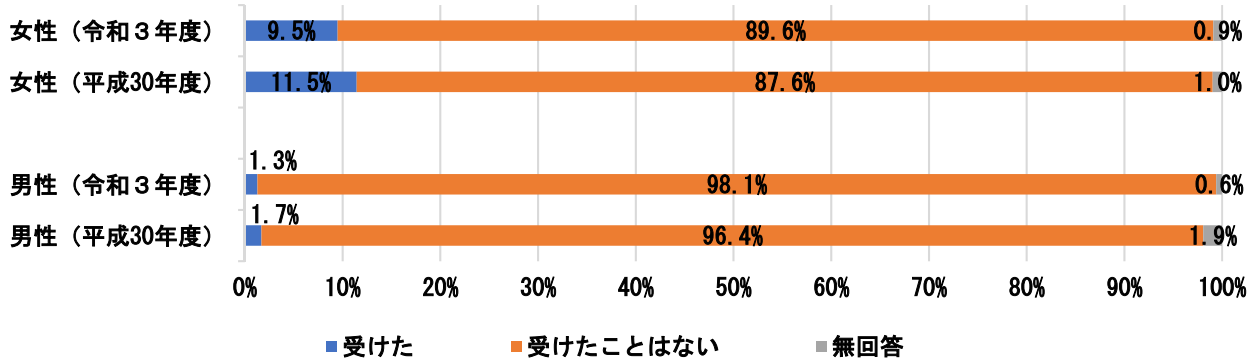
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=416)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) セクシュアルハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII問 27、28 より

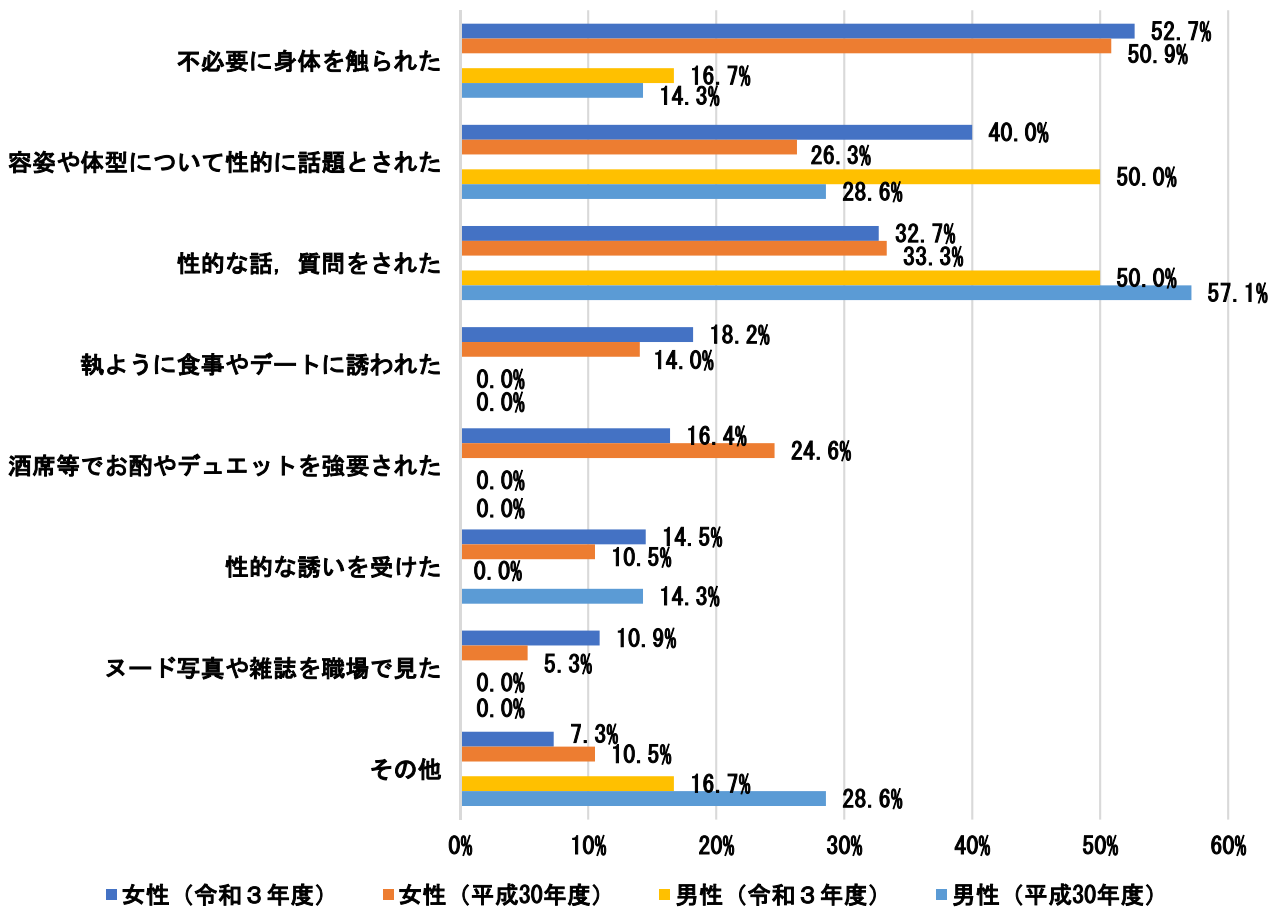
セクシュアルハラスメントを「受けた」は、女性従業員が 9.5%、男性従業員 1.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「受けた」は女性従業員では減少、男性従業員では横ばいとなっている。



セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=55、男性 N=7)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答)、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が 52.7%と最も高く、男性では「容姿や体型について性的に話題とされた」、「性的な話、質問をされた」が共に 50.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「容姿や体型について性的に話題とされた」が女性・男性従業員ともに 10 ポイント以上増加している。

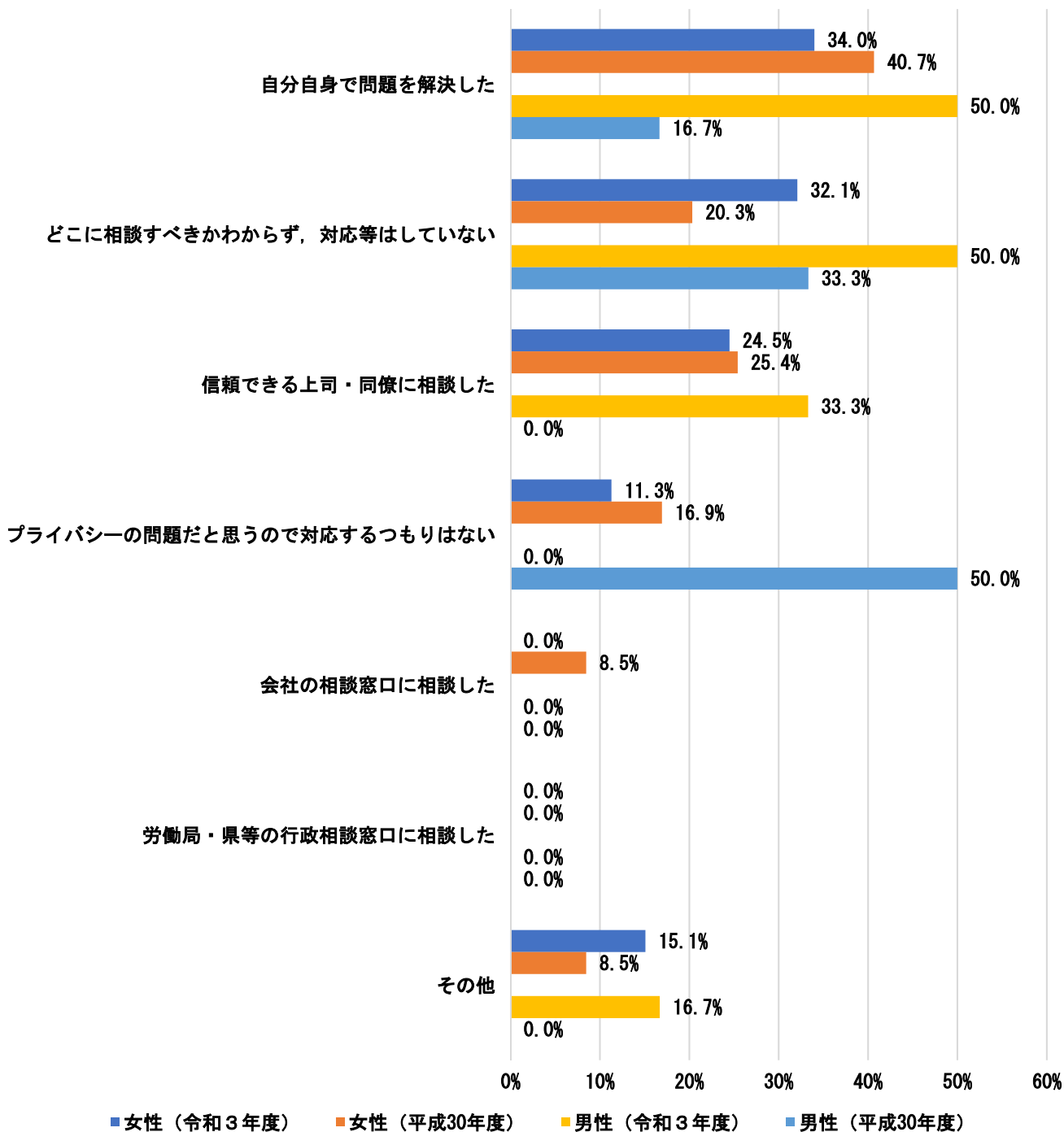


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=55、男性 N=7)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4)セクシュアルハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 29 より

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=55、男性 N=7)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性ともに「自分自身で問題を解決した」が 34.0%、50.0%、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が 32.1%、50.0%と高く、「会社の相談窓口相談した」、「労働局・県等の行政窓口相談した」は 0.0%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が増加している。

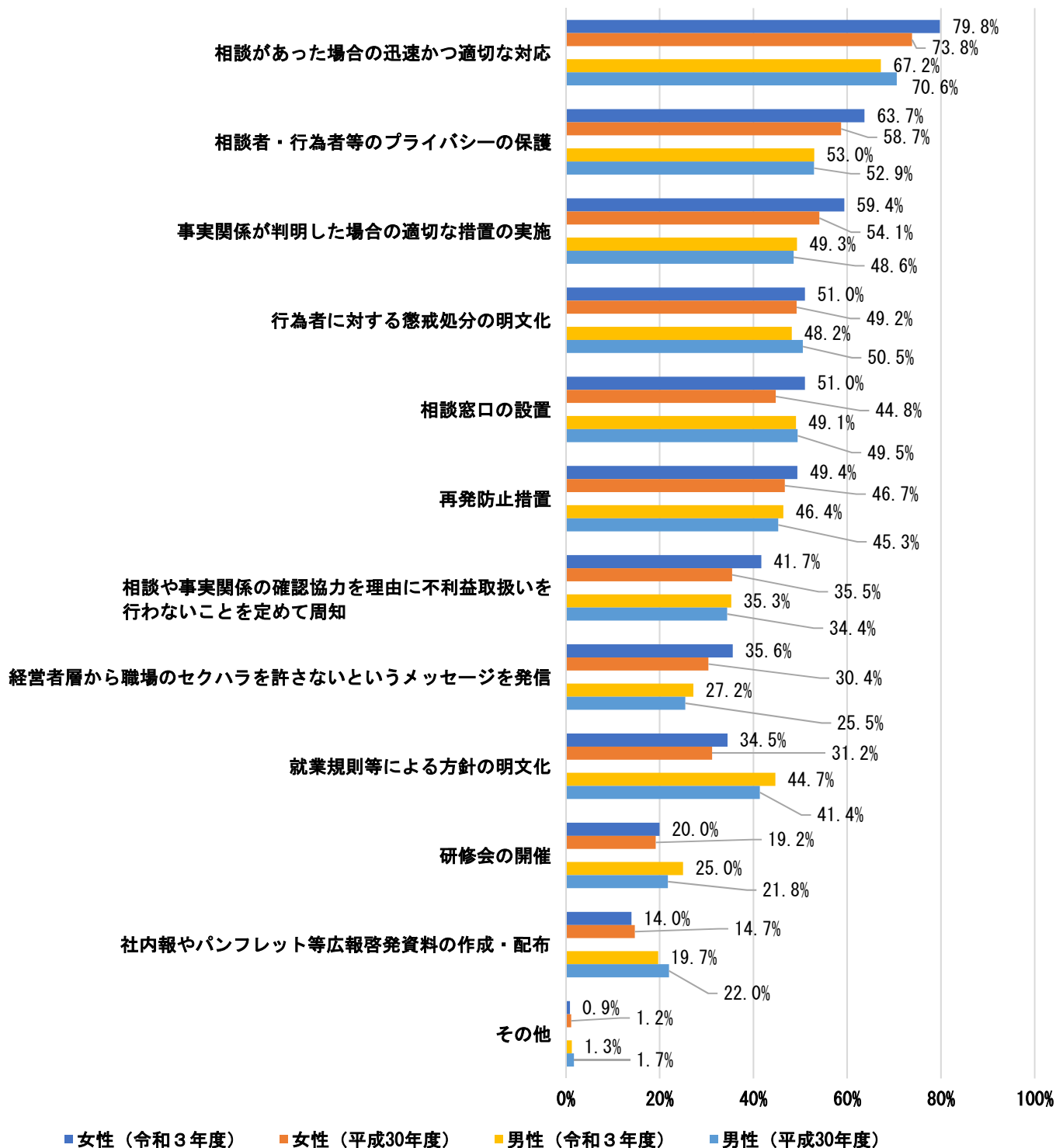


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=53、男性従業員 N=6)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5)セクシュアルハラスメント対策として企業が講じるべきこと 女性・男性各従業員調査票 VII 問 30 より

セクシュアルハラスメント対策として企業が講じるべき取組(複数回答可)は、女性・男性従業員ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が79.8%、73.8%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では、「相談窓口の設置」、「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益扱いを行わないことを定めて周知」が、男性従業員では「就業規則等による方針の明文化」、「研修会の開催」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=559、男性従業員 N=519)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

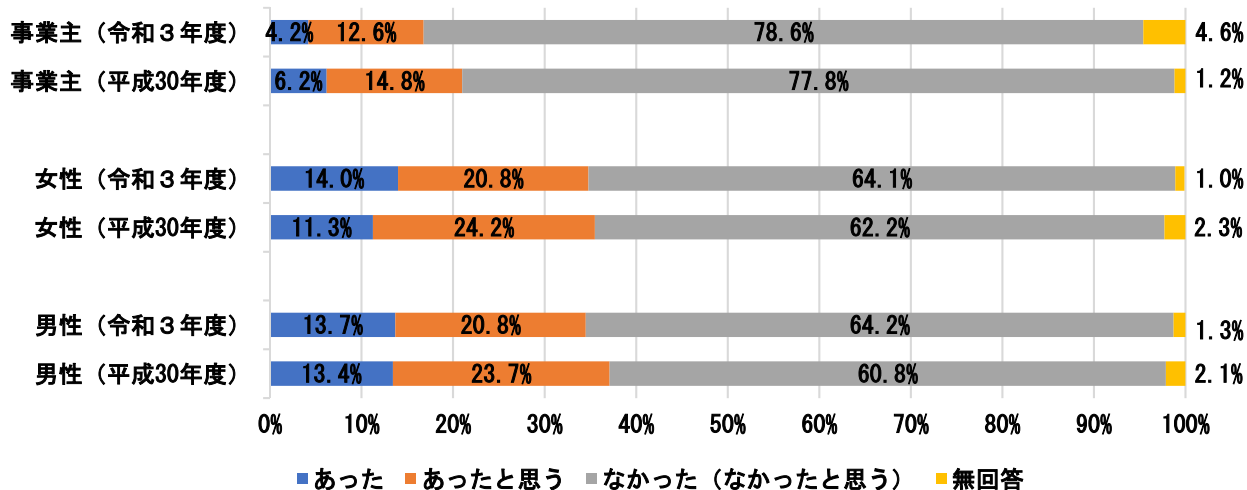
(2)パワーハラスメント(パワハラ)

A 事業主調査 ・ B 従業員調査

1)職場におけるパワーハラスメント 事業主調査票Ⅲ 問 23、女性・男性各従業員調査票 VII 問 31

職場でパワーハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主が 16.8%、女性従業員が 34.8%、男性従業員が 34.5%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は事業主と男性従業員では減少して、女性従業員では横ばいとなっている。

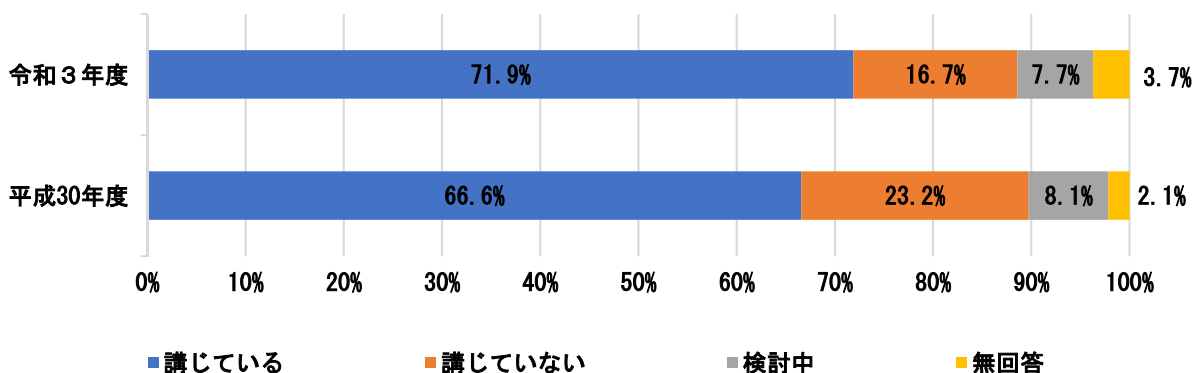


B 事業主調査

2)パワーハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ問 24、25 より

パワーハラスメント対策について、「講じている」は 71.9%となっている。

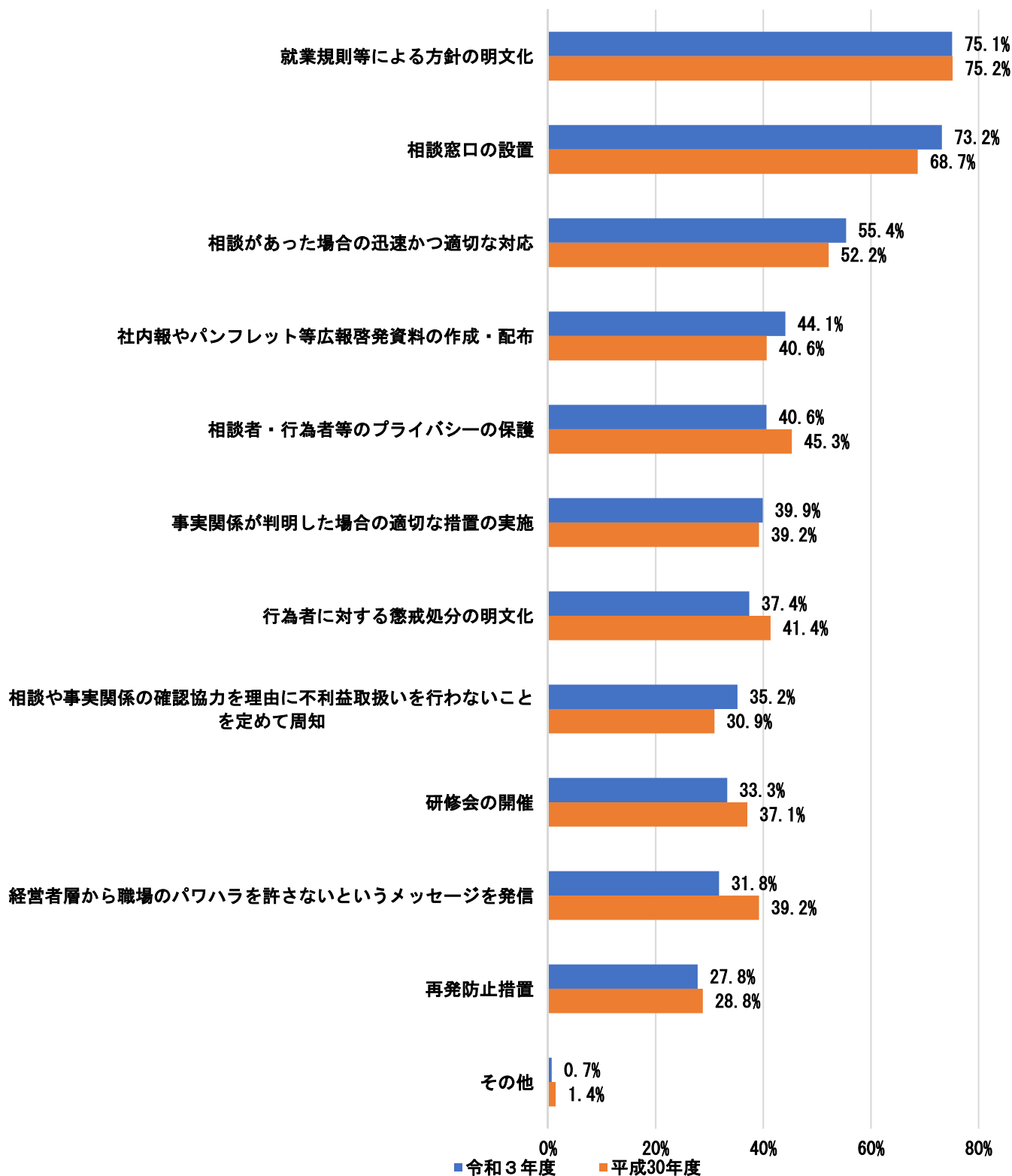
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「講じている」は増加している。



【講じている対策】

パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=410)が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が75.1%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が73.2%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談窓口の設置」、「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知」が特に増加している。

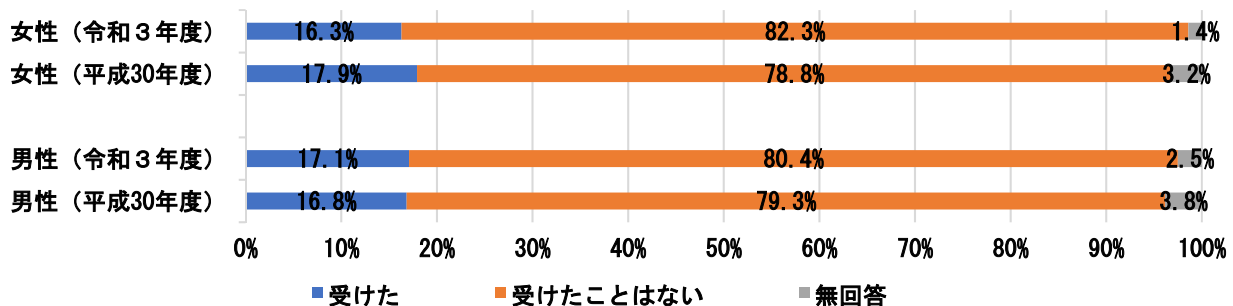


※上記割合、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=406)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

C 従業員調査

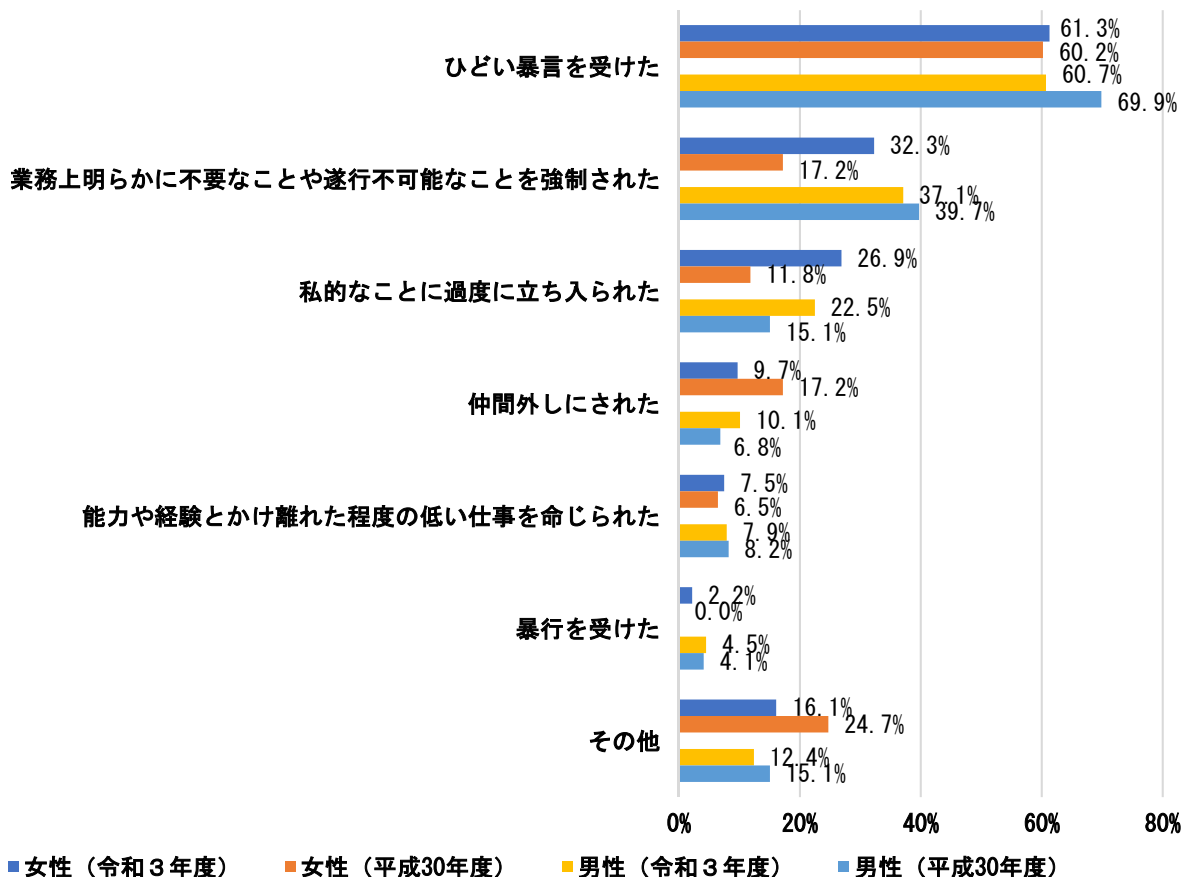
3) パワーハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII 問 32、33 より

パワーハラスメントを、「受けた」と回答したのは、女性従業員が 16.3%、男性従業員が 17.1%となっている。前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員は「受けた」が減少して、男性従業員は「受けた」が横ばいとなっている。



パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が(女性 N=93、男性 N=89)、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「ひどい暴言を受けた」が 61.3%、60.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」、「私的なことに過度に立ち入られた」が特に増加しており、男性従業員では「私的なことに過度に立ち入られた」が特に増加している。

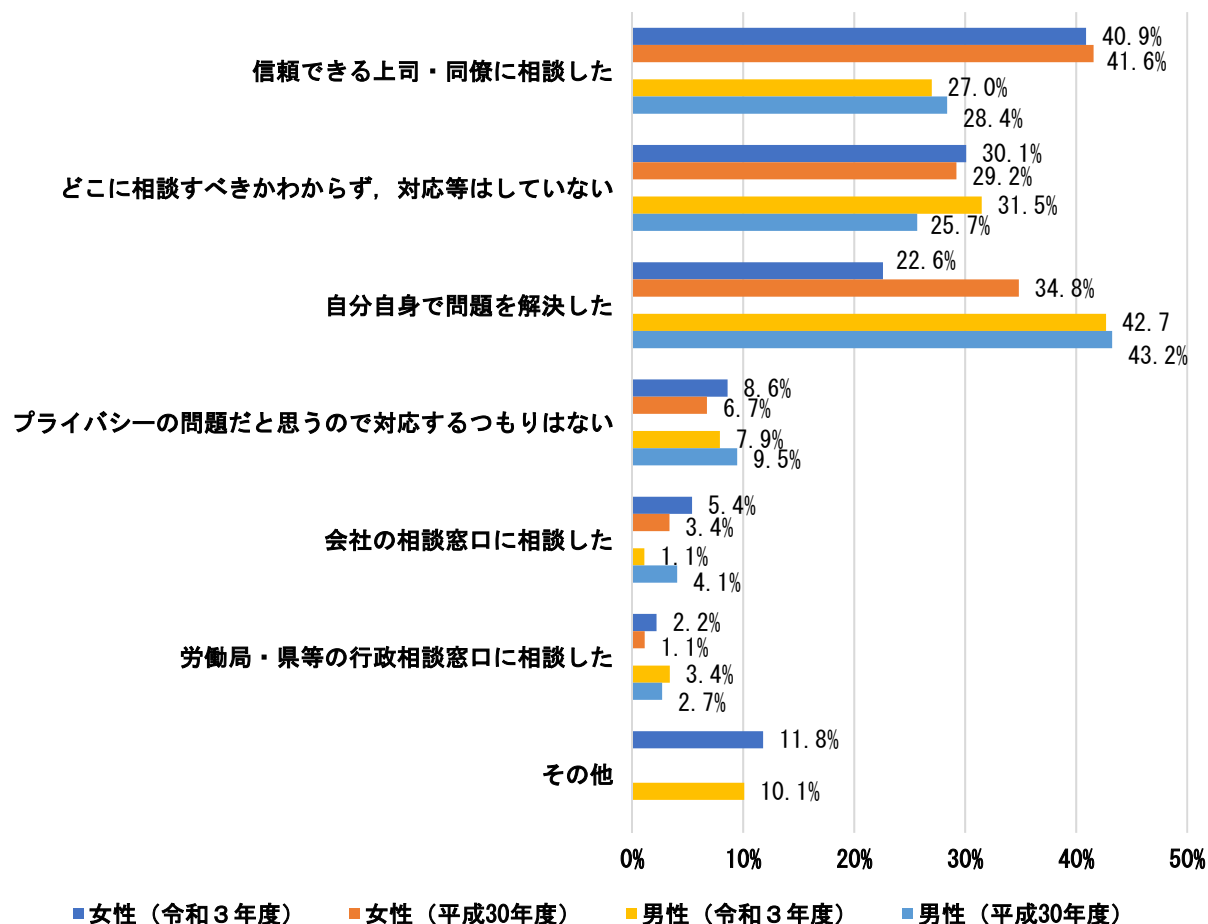


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=93、男性従業員 N=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) パワーハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 34

パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=93、男性 N=89)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性は「信頼できる上司・同僚に相談した」が 40.9%と最も高く、男性は「自分自身で問題を解決した」が 42.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」、「会社の相談窓口に相談した」が特に増加して、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が特に増加している。

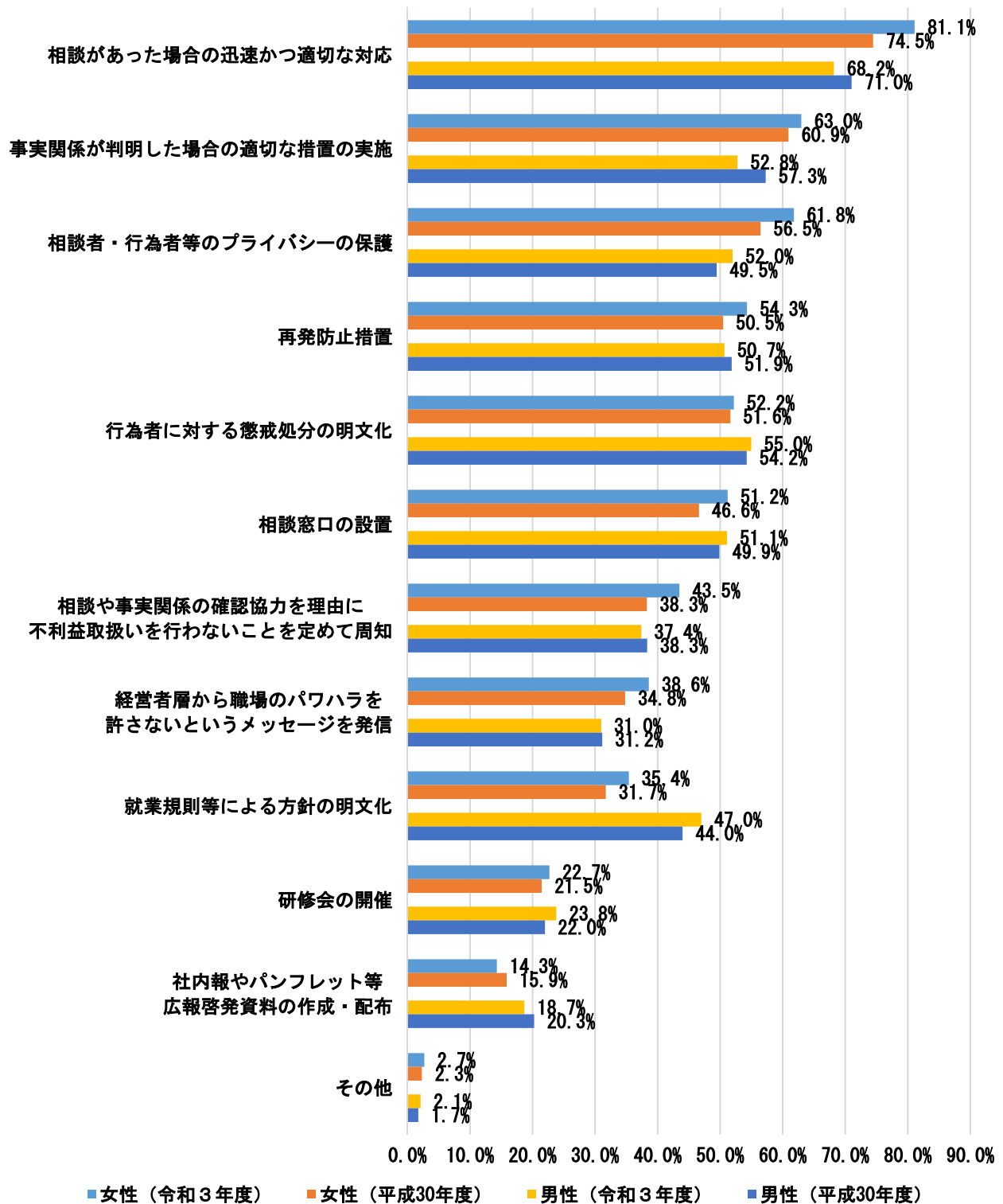


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=93、男性 N=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) パワーハラスメント対策として企業が講じるべきこと 女性・男性各従業員調査票 VII 問 35

パワーハラスメント対策として企業が講じるべき取組は(複数回答可)、女性・男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が81.1%、68.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が特に増加して、男性従業員では「就業規則等による方針の明文化」、「相談者・行為者等のプライバシーの保護」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=565、男性従業員 N=513)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) マタニティハラスメント(マタハラ)・パタニティハラスメント(パタハラ)

A 事業主調査・B 従業員調査

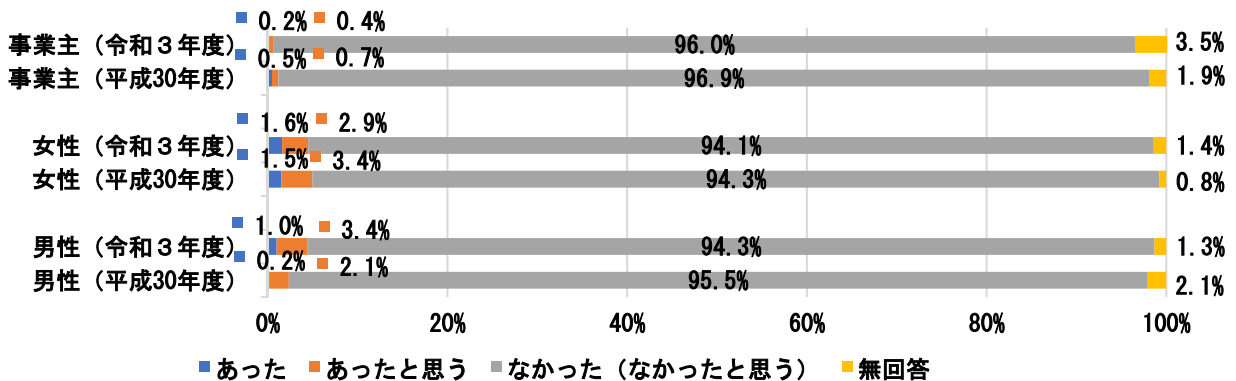
1) 職場におけるマタニティハラスメント・パタニティハラスメント

事業主調査票 Ⅲ問 26、27 女性・男性各従業員調査票 Ⅶ 問 36、37 より

【マタニティハラスメント】

職場でマタニティハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主は0.6%、女性従業員は4.5%、男性従業員は4.4%となっている。

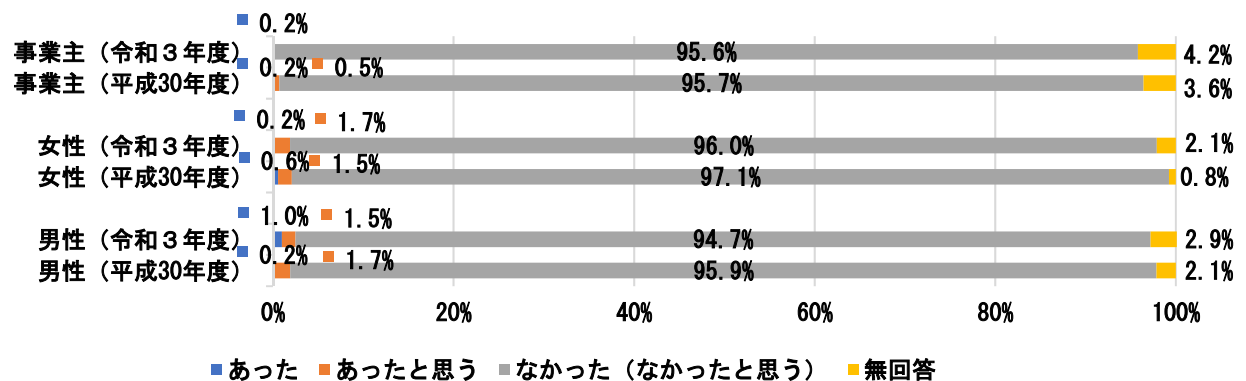
前回調査(平成30年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、男性従業員が増加している。



【パタニティハラスメント】

職場でパタニティハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、事業主は0.2%、女性従業員は1.9%、男性従業員は2.5%となっている。

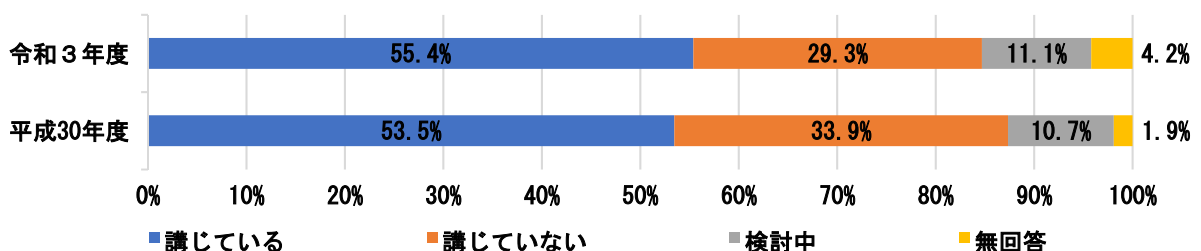
前回調査(平成30年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、全てにおいて横ばいとなっている。



A 事業主調査

2) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策 事業主調査票 Ⅲ 問 28、29 より

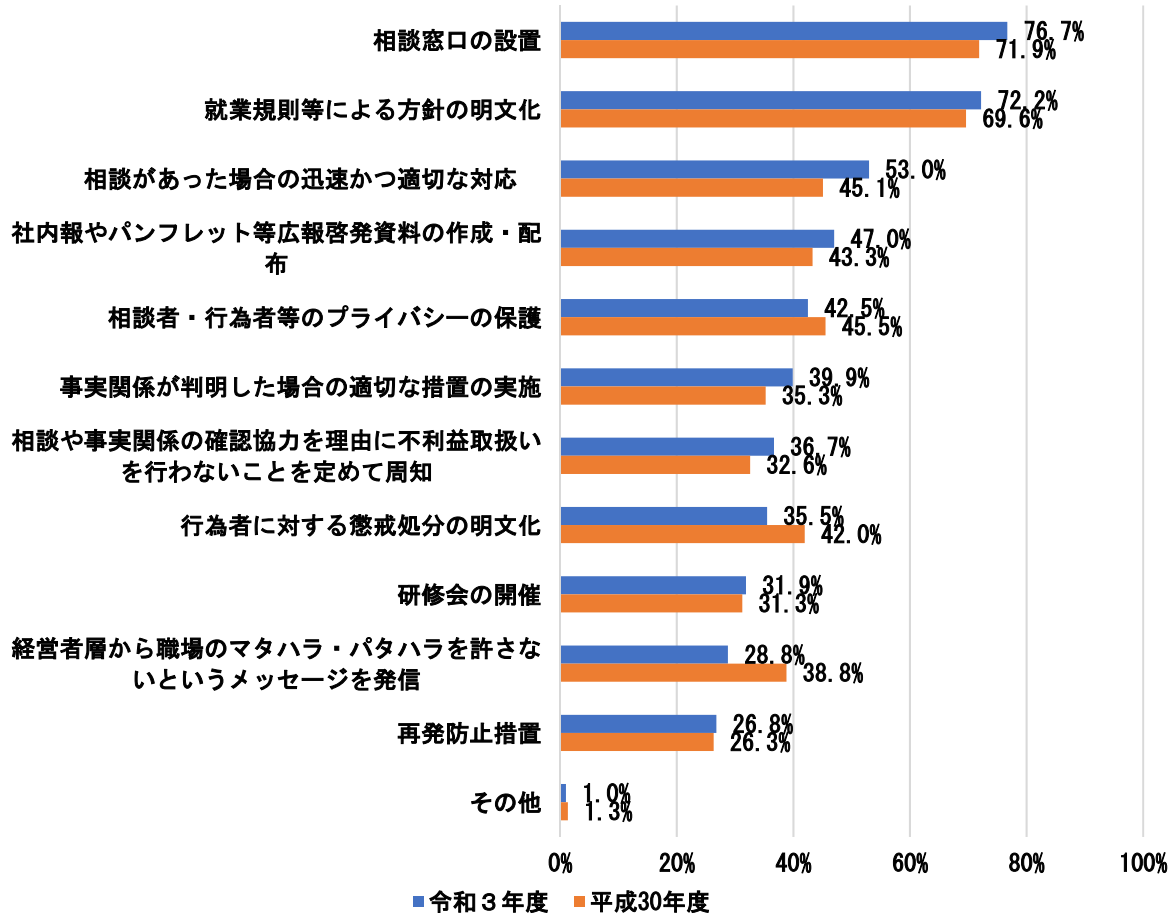
企業のマタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策について、「講じている」は55.4%となっている。前回調査(平成30年度)と比較すると、「講じている」と「検討中」はいずれも増加している。



【講じている対策】

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主(N=316)が、対策としてあげるのは、「相談窓口の設置」が76.7%と最も高く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が72.2%となっている

前回調査(平成30年度)と比較すると、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が特に増加している。



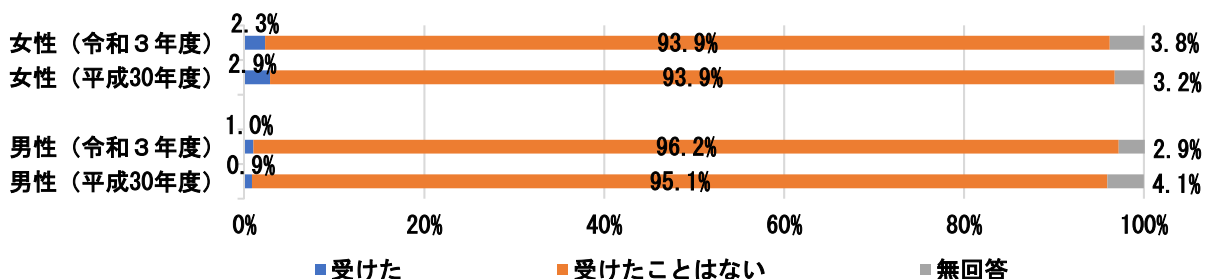
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=316)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

3) マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの被害 女性・男性各従業員調査票 VII問 38、39 より

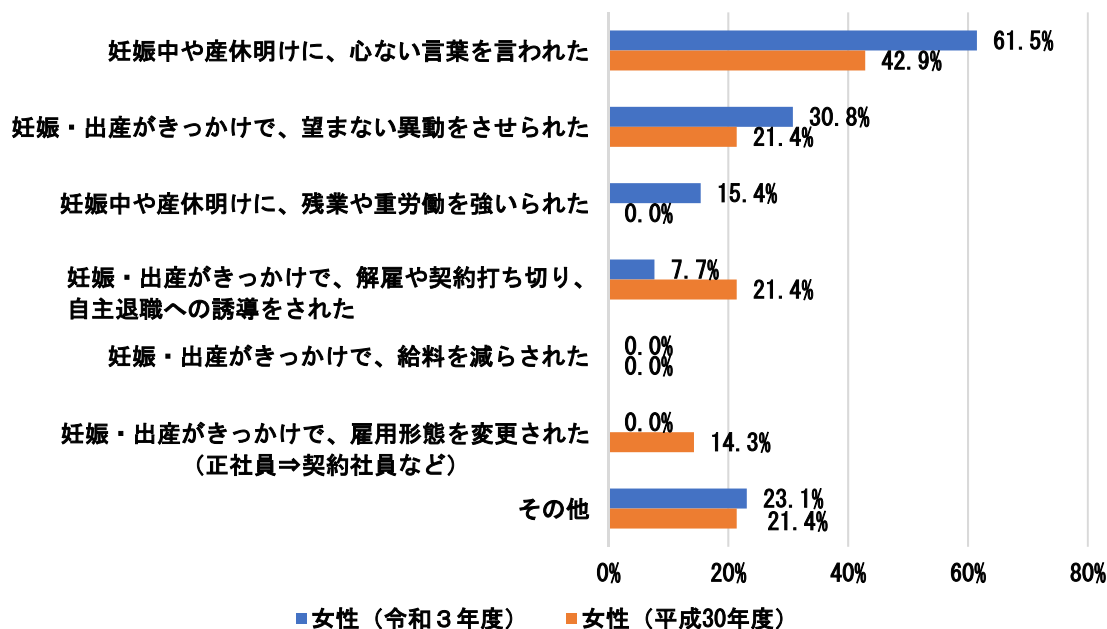
職場でマタニティハラスメント、パタニティハラスメントを「受けた」は、女性従業員は2.3%、男性従業員は1.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに横ばいとなっている。



マタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員(N=13)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」が61.5%と最も高くなっている。

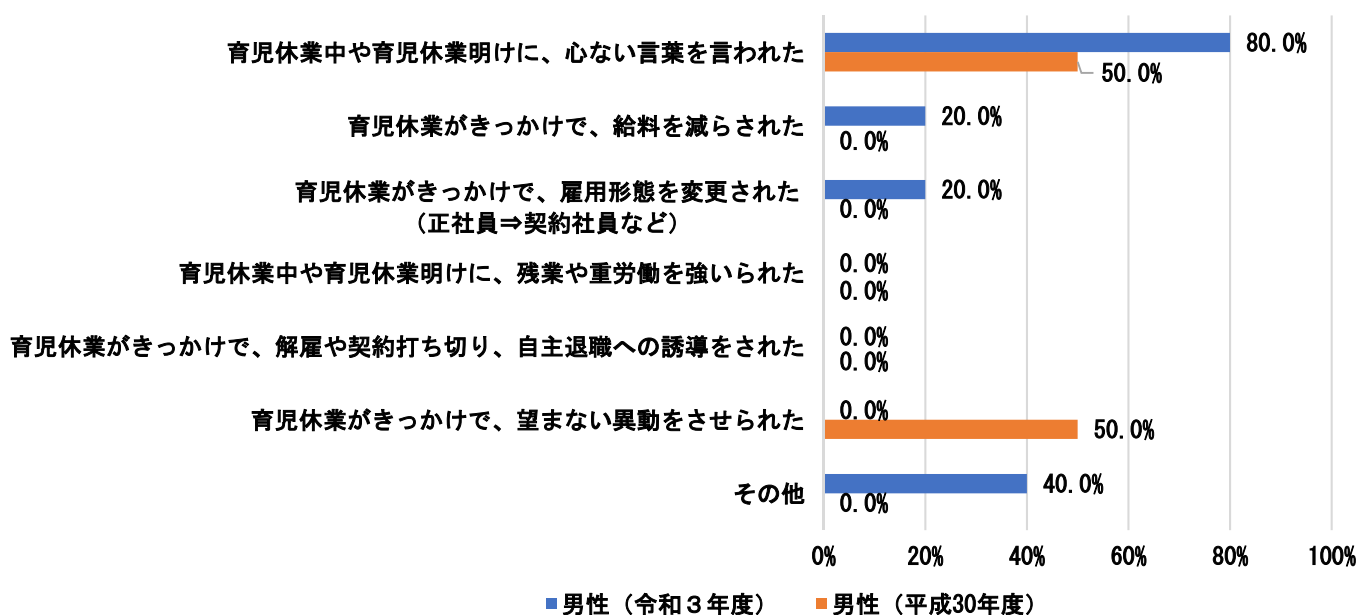
前回調査(平成30年度)と比較すると、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」、「妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=13)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

パタニティハラスメントを「受けた」と回答した男性従業員(N=5)が、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」が80.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」が特に増加している。

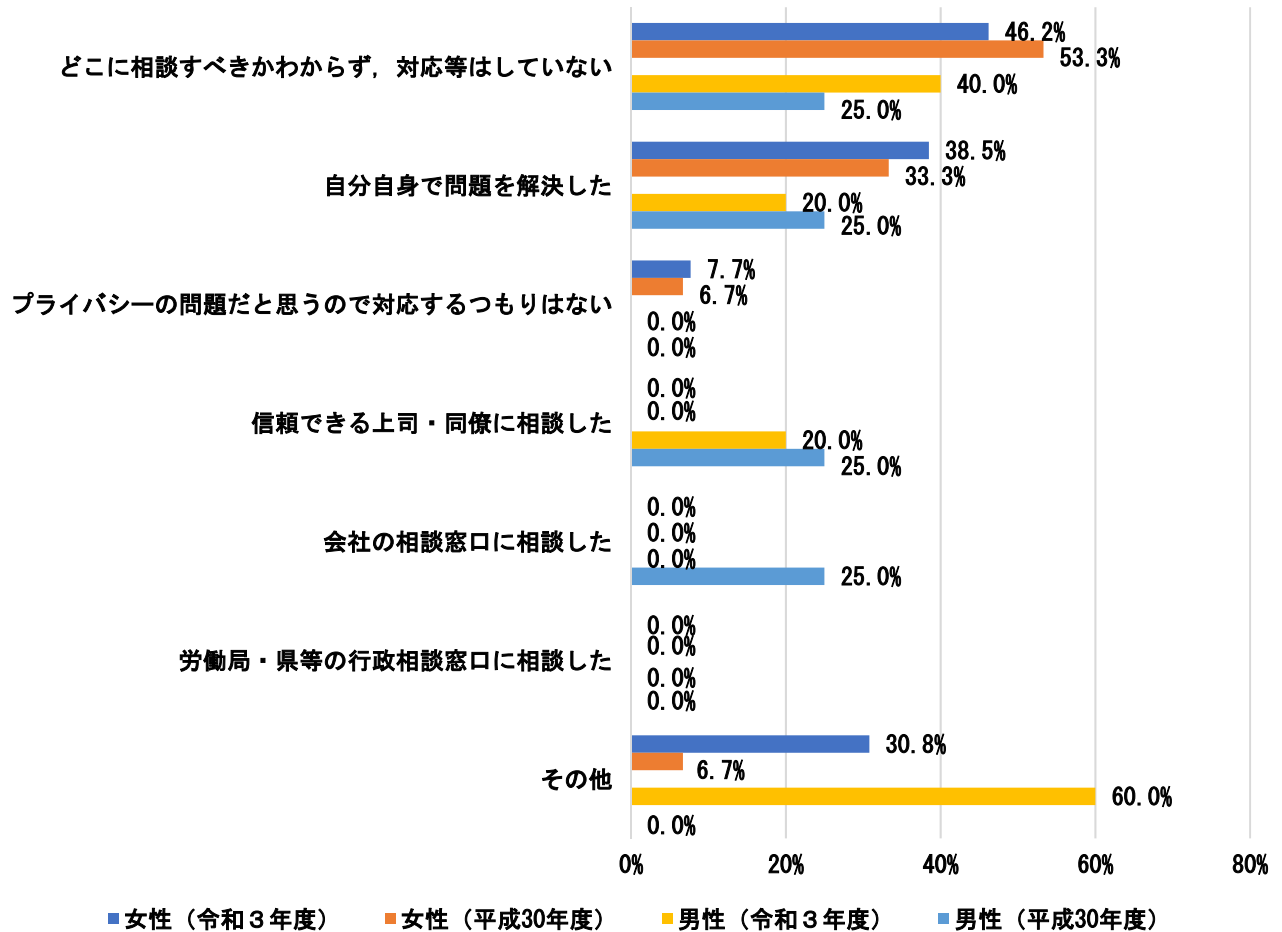


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=5)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 40 より

マタニティハラスメント、パタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員(女性 N=13、男性 N=5)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が46.2%、40.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「自分自身で問題を解決した」が特に増加して、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が増加している。



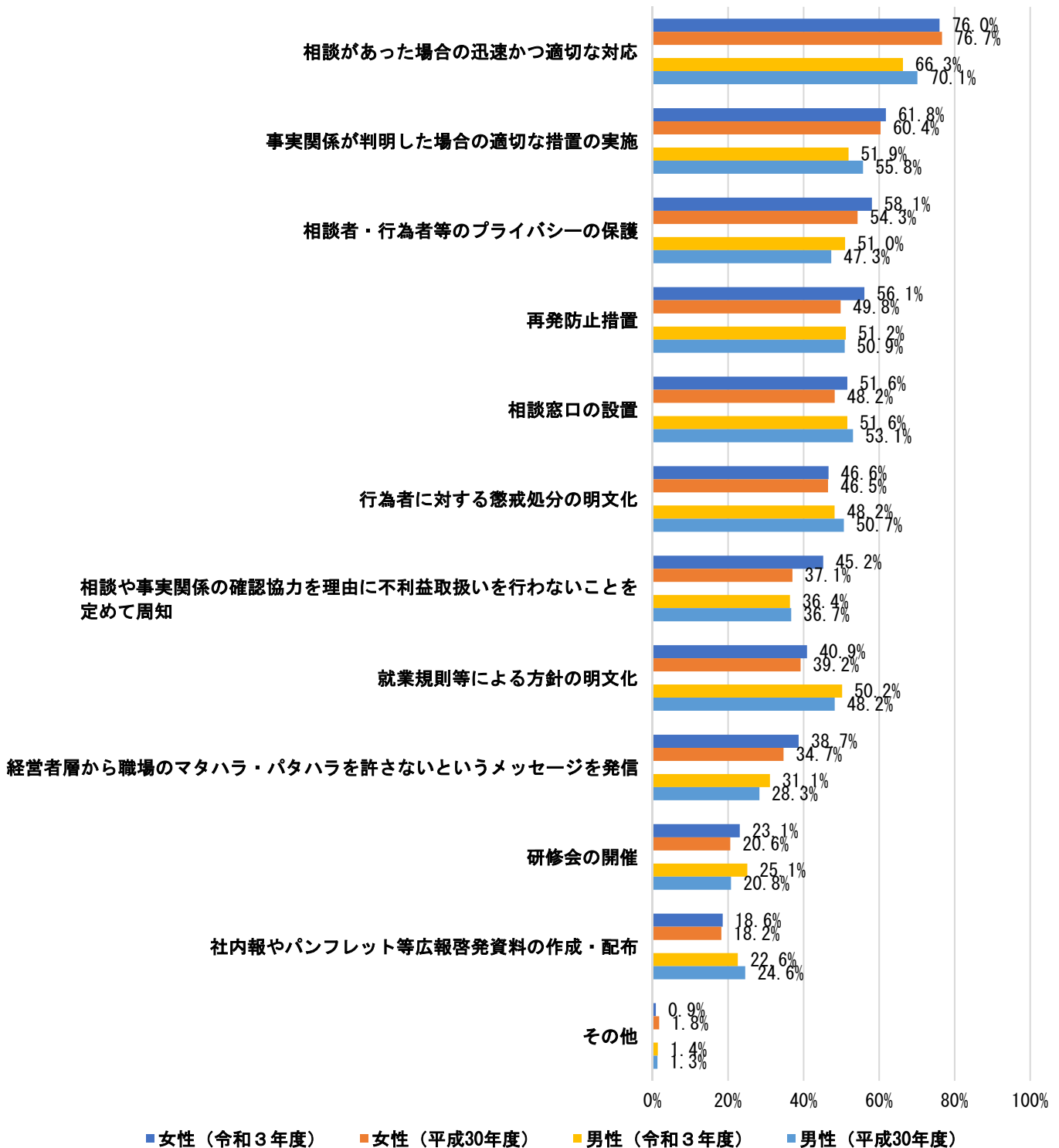
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答数(女性 N=577、男性 N=525)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべきこと

女性・男性各従業員調査票 VII 問 41 より

マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべき取組は(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が76.0%、66.3%で最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員では「相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知」、「再発防止措置」が特に増加して、男性従業員では「相談者・行為者等のプライバシーの保護」、「研修会の開催」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答数(女性 N=577、男性 N=525)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

V 障がい者、高齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用

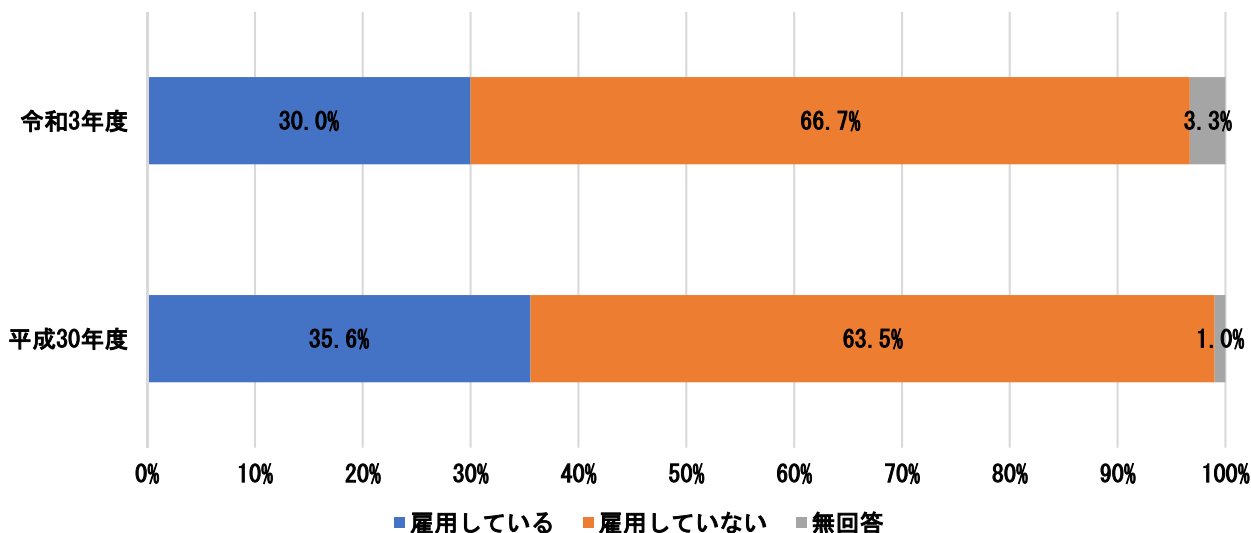
(1) 障がい者の雇用

A 事業主調査

1) 障がい者の雇用実績 事業主調査票 Ⅲ 問 30 より

障がい者について「雇用している」が30.0%となっている。

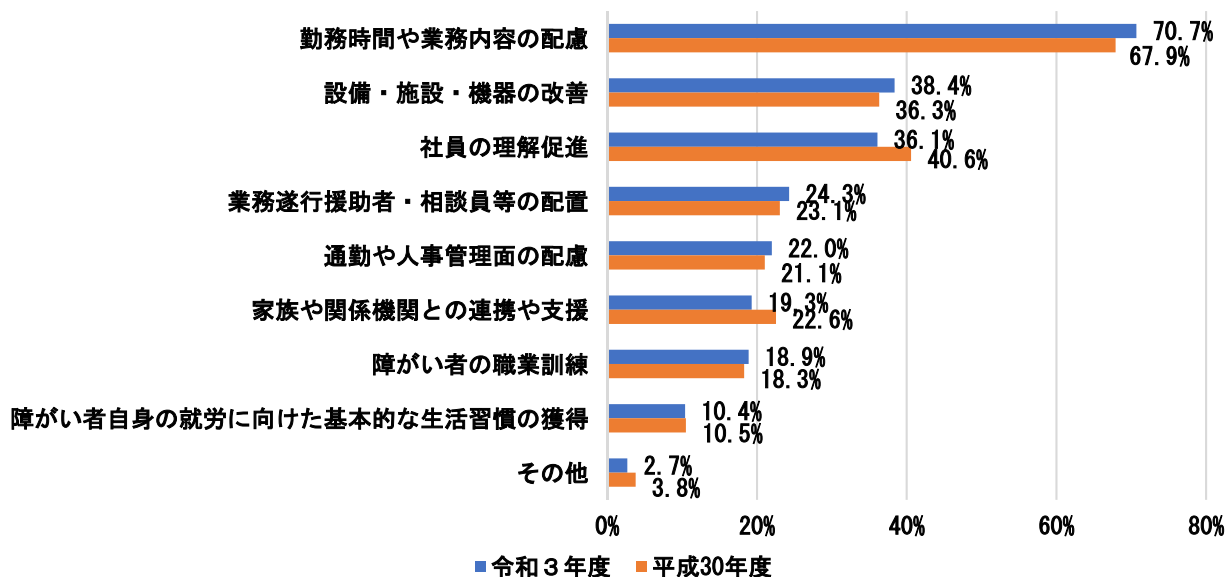
前回調査(平成30年度)と比較すると、「雇用している」は5ポイント以上減少している。



2) 障がい者雇用の促進のための重要な取組 事業主調査票 Ⅲ 問 31 より

障がい者の雇用を進めるために重要な取組としては(3つまで選択可)、「勤務時間や業務内容の配慮」が70.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「勤務時間や業務内容の配慮」、「設備・施設・機器の改善」が特に増加している。

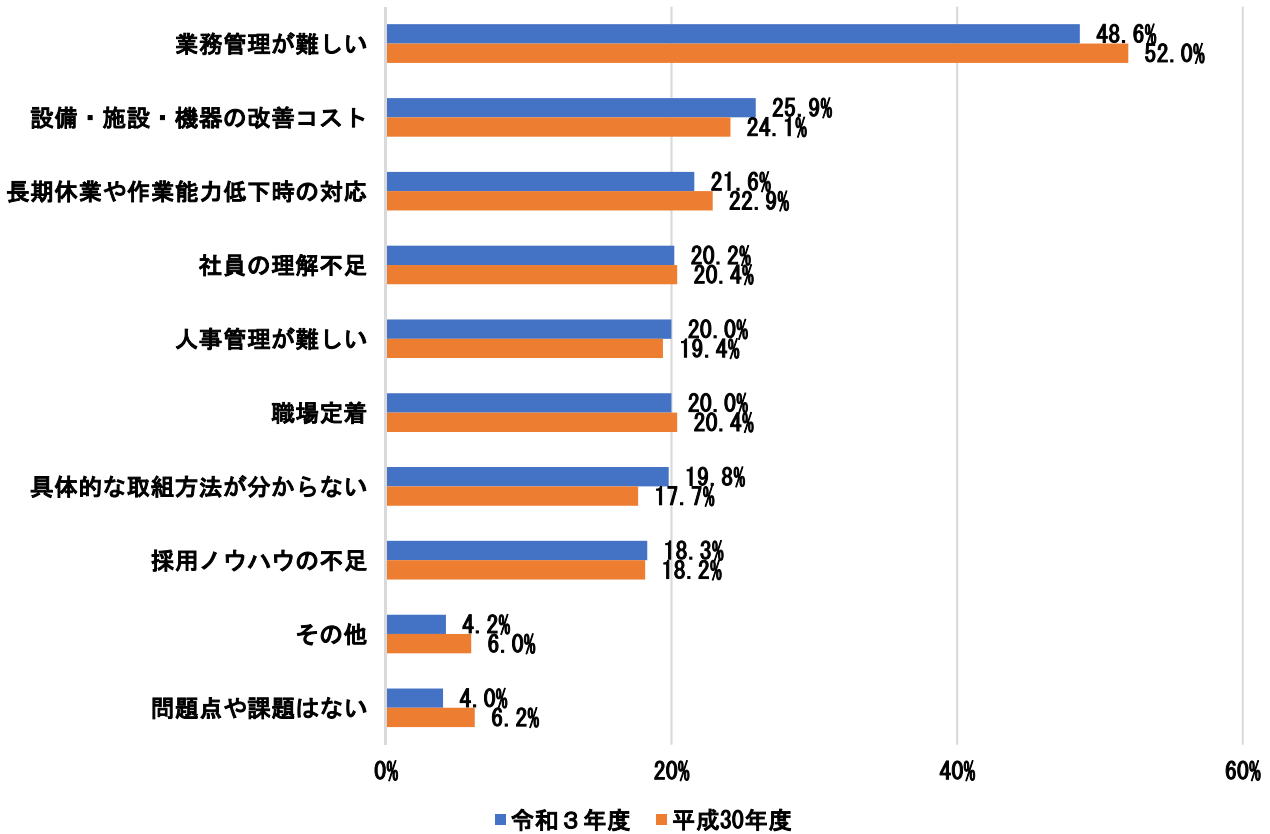


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=529)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題 事業主調査票 Ⅲ 問 32 より

障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題は(3つまで選択可)、「業務管理が難しい」が 48.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「具体的な取組方法が分からない」、「設備・施設・機器の改善コスト」が増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=518)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

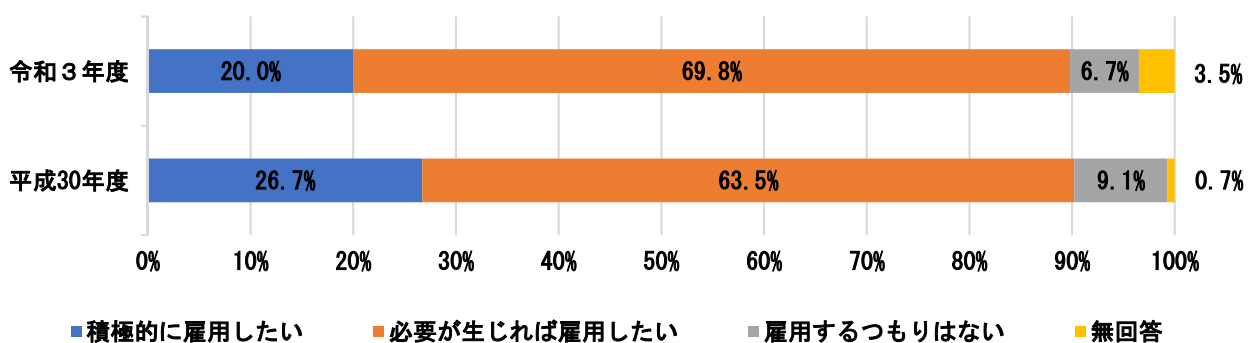
(2) 高年齢者の雇用

A 事業主調査

1)高年齢者の雇用 事業主調査票 Ⅲ 問 33 より

65 歳以上の高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」が 20.0%、「必要が生じれば雇用したい」が 69.8%となっている。

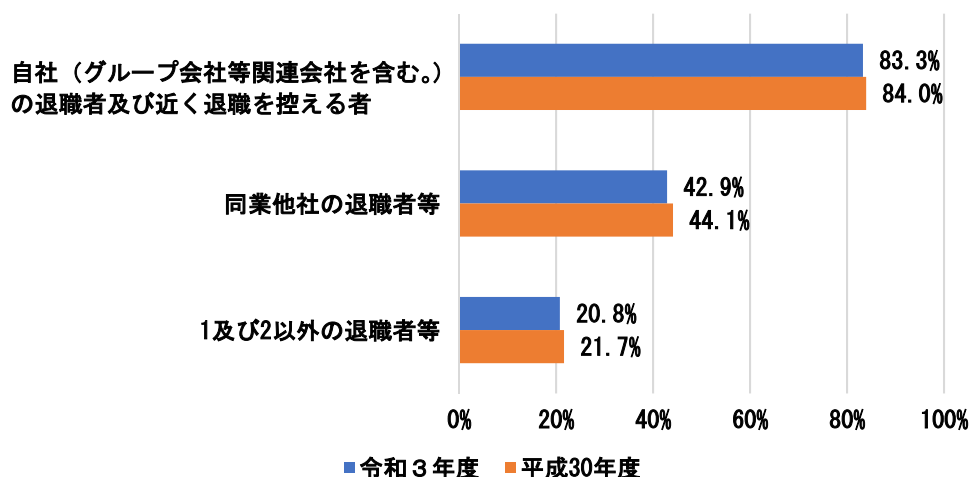
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「積極的に雇用したい」は減少、「必要が生じれば雇用したい」は増加、「雇用するつもりはない」は減少している。



2)雇用したい高年齢者 事業主調査票Ⅲ 問34(1)より

高年齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512)が雇用したいと思う高年齢者は(複数選択可)、「自社(グループ会社等関連会社を含む。)の退職者及び近く退職を控える者」が83.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「同業他社の退職者等」は僅かに減少しており、それ以外の項目は横ばいとなっている。

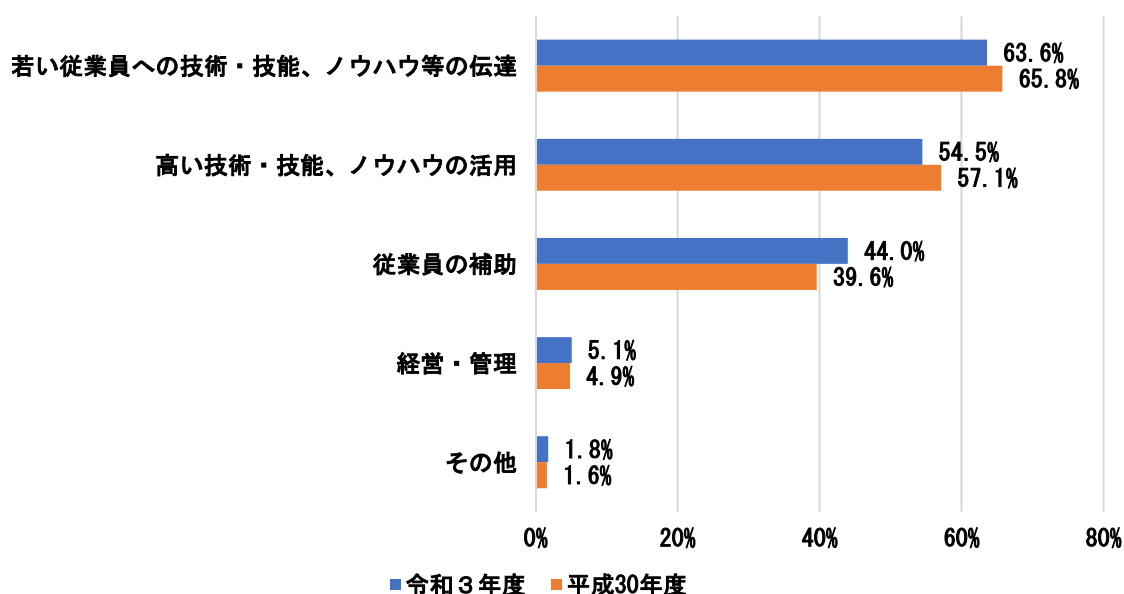


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=504)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)高年齢者に期待する役割 事業主調査票Ⅲ 問34(2)より

高年齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512)が高年齢者に期待する役割は(2つまで選択可)、「若い従業員への技術・技能、ノウハウ等の伝達」が63.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「従業員の補助」が増加している。

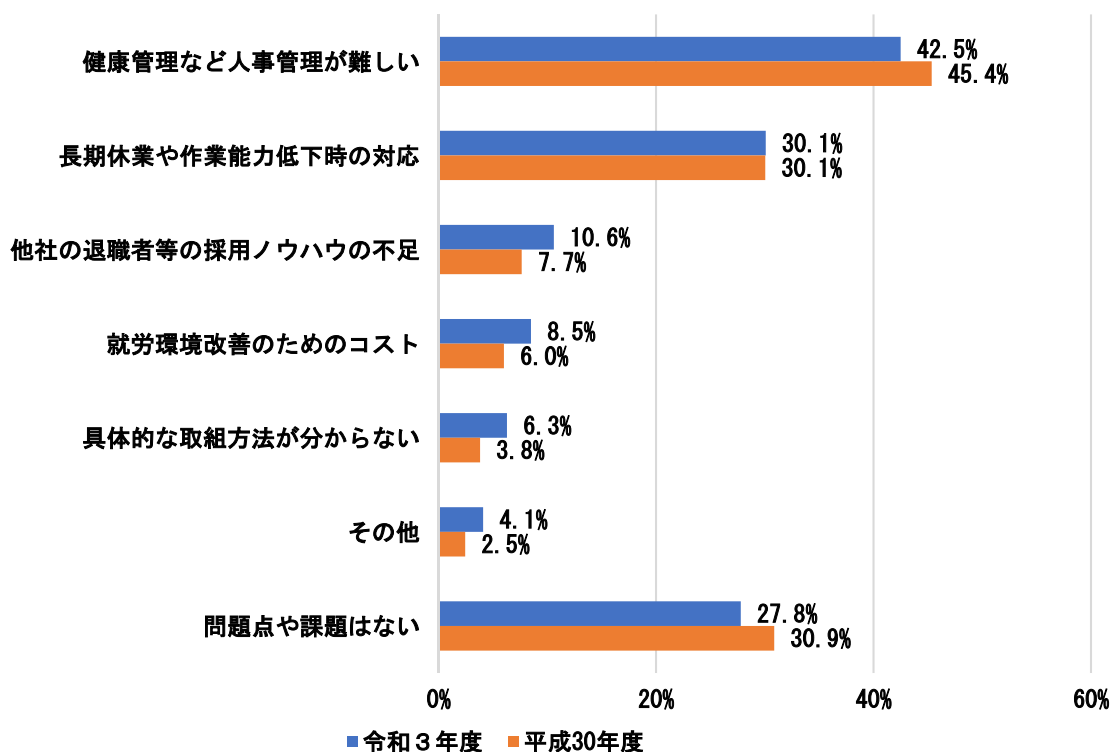


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=505)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 高齢者を雇用するに当たっての問題点・課題 事業主調査票Ⅲ 問 34(3)より

高齢者の雇用について、「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主(N=512) 高齢者を雇用するに当たっての問題点・課題と考えるものは(2つまで選択可)、「健康管理など人事管理が難しい」が42.5%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「他社の退職者の採用ノウハウの不足」、「就労環境改善のためのコスト」、「具体的な取組方法が分からない」が増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=492)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) 若年者の雇用

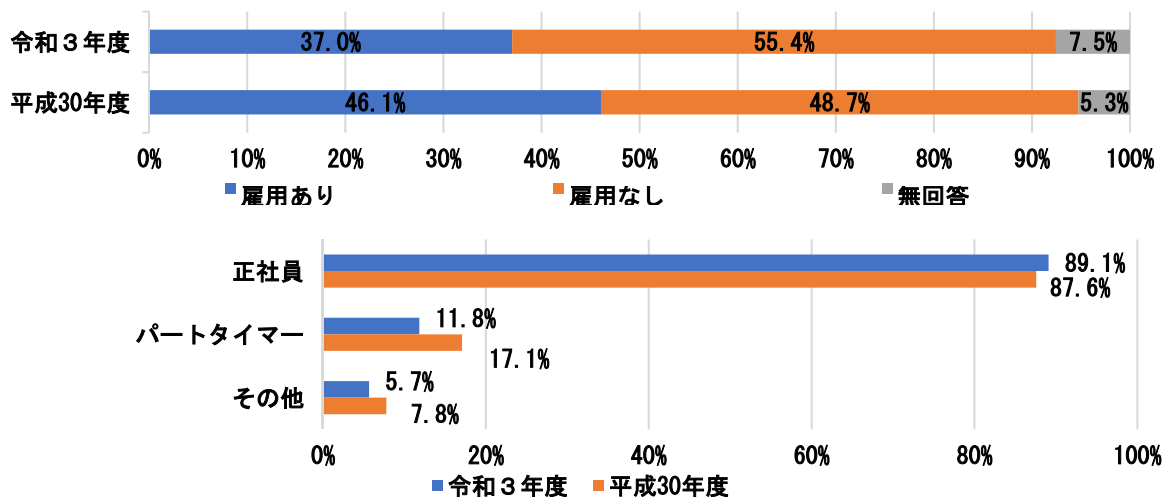
A 事業主調査

1) 若年者の雇用実績 事業主調査票 Ⅲ 問 35(1)、(2)より

(i) 新卒者(既卒3年以内の者を含む)

新卒者(既卒3年以内の者を含む)(以下「新卒者」という。)の雇用実績が「ある」事業所は 37.0%となっている。雇用形態は正社員が 89.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、雇用実績が「ある」事業所は 10 ポイント弱減少している。雇用形態は正社員が増加している。

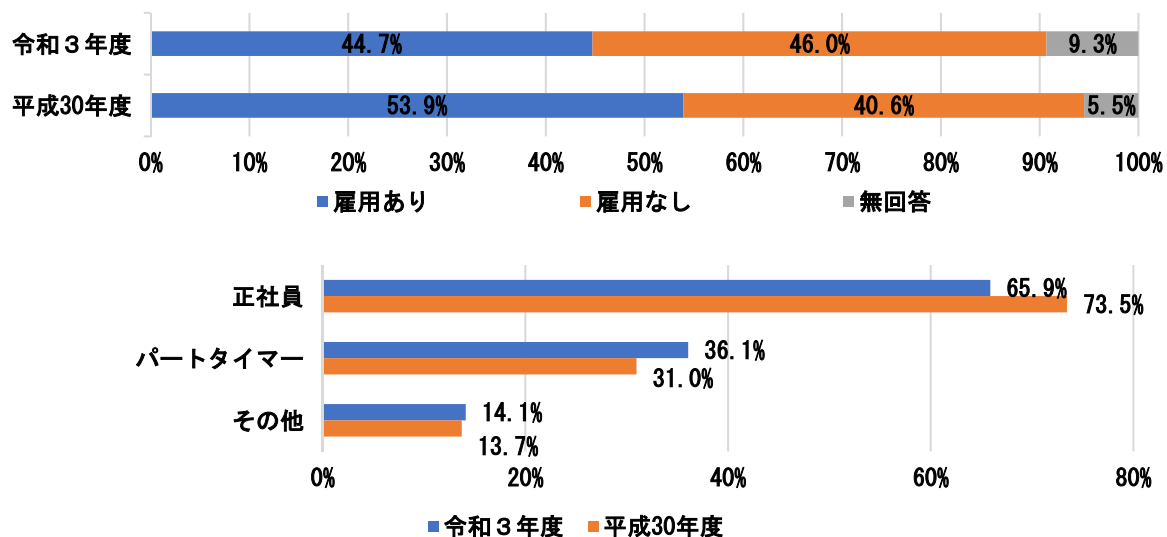


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=211)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(ii) 既卒3年を経過した 40 代前半までの求職者

既卒3年を経過した 40 代前半までの求職者(以下「新卒以外の若年者」という。)の雇用実績が「ある」事業所は 44.7%となっている。雇用形態は正社員が 65.9%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、雇用実績が「ある」事業所は 10 ポイント弱減少している。雇用形態はパートタイマーが増加している。

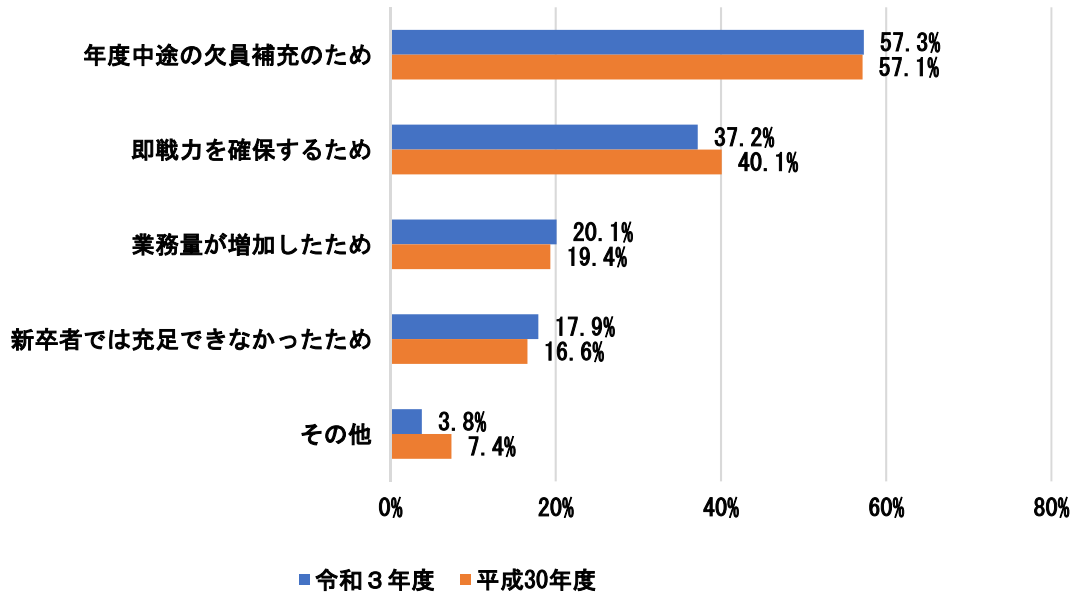


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=255)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)新卒以外の若年者の雇用理由 事業主調査票 Ⅲ 問 36(1)より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主(N=255)が、その理由としてあげるのは(複数回答可)、「年度途中の欠員補充のため」が57.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「新卒者では充足できなかったため」が僅かに増加している。

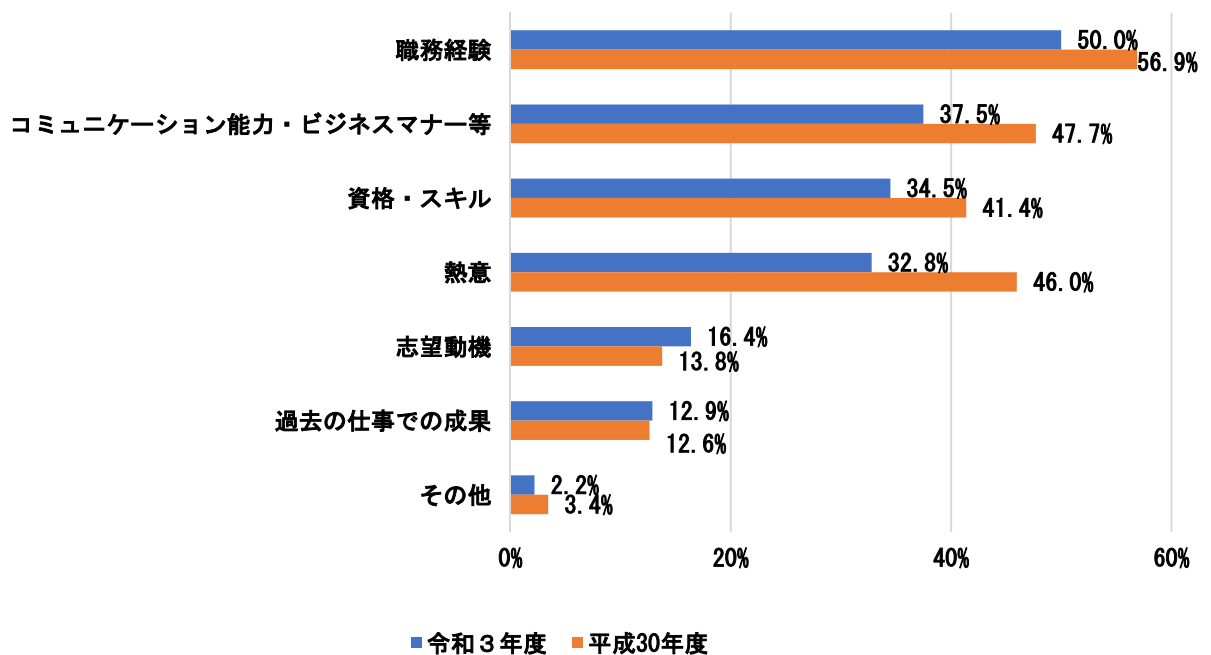


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=234)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3)新卒以外の若年者の雇用で重視すること 事業主調査票 Ⅲ 問 36(2)より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主(N=255)が、雇用の際に重視することとしてあげるのは(2つまで選択可)、「職務経験」が50.0%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「志望動機」が増加している。



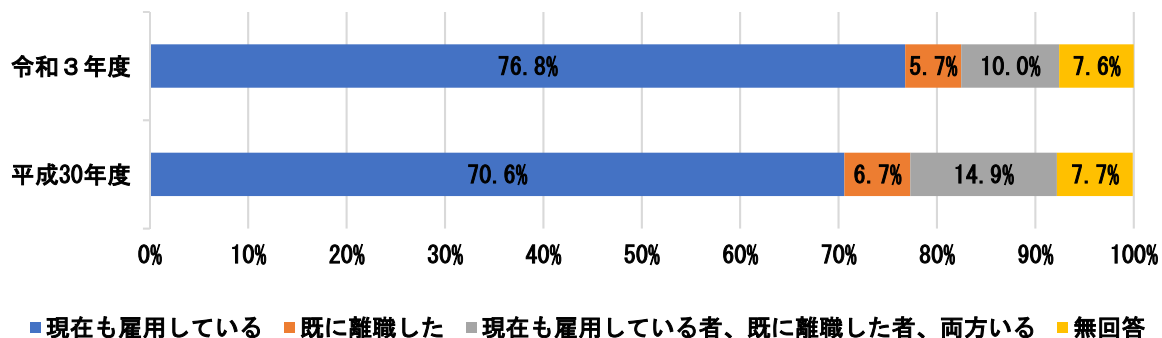
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=232)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4)若年者の定着状況 事業主調査票 Ⅲ 問 37(1)、(2)より

(i)新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業主(N=211)での定着状況は、「現在も雇用している」が76.8%、「既に離職した」が5.7%、「現在も雇用している者、既に離職した者、両方いる」が10.0%となっている。

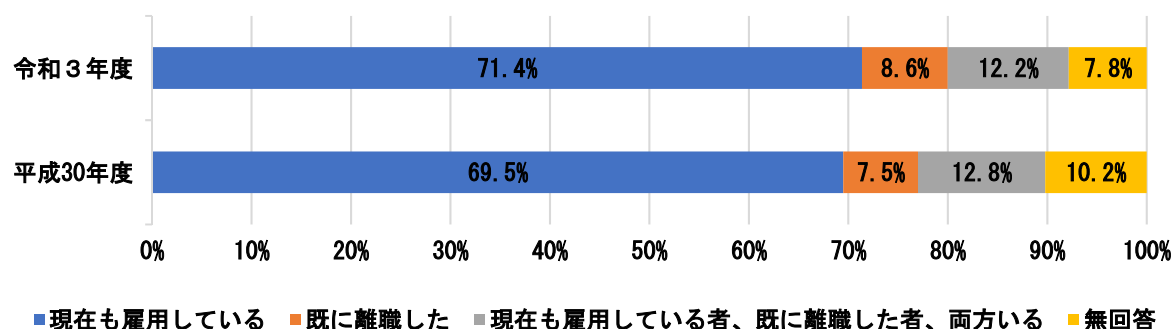
前回調査(平成30年度)と比較すると、「現在も雇用している」が約6ポイント増加している。



(ii)新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業主(N=255)での定着状況は、「現在も雇用している」が71.4%、「既に離職した」が8.6%、「現在も雇用している者、既に離職した者、両方いる」が12.2%となっている。

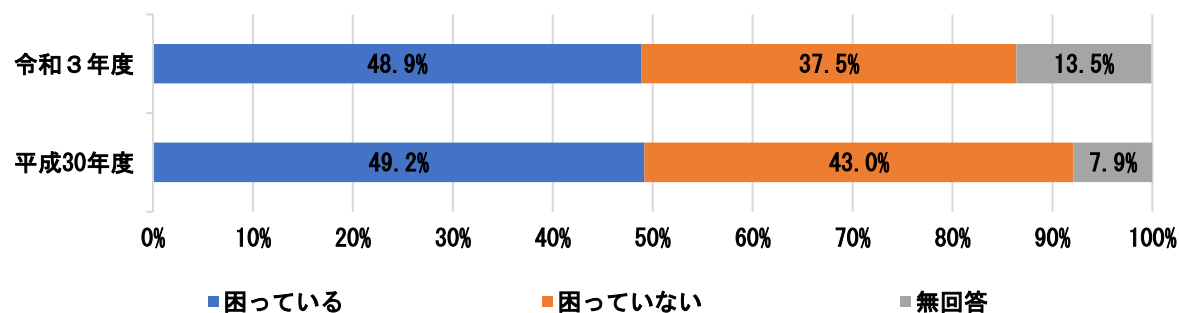
前回調査(平成30年度)と比較すると、「現在も雇用している」、「既に離職した」が僅かに増加している。



5)若年者の離職についての意見 事業主調査票 Ⅲ 問 38(1)より

若年者の離職について、「困っている」が48.9%、「困っていない」が37.5%となっている。

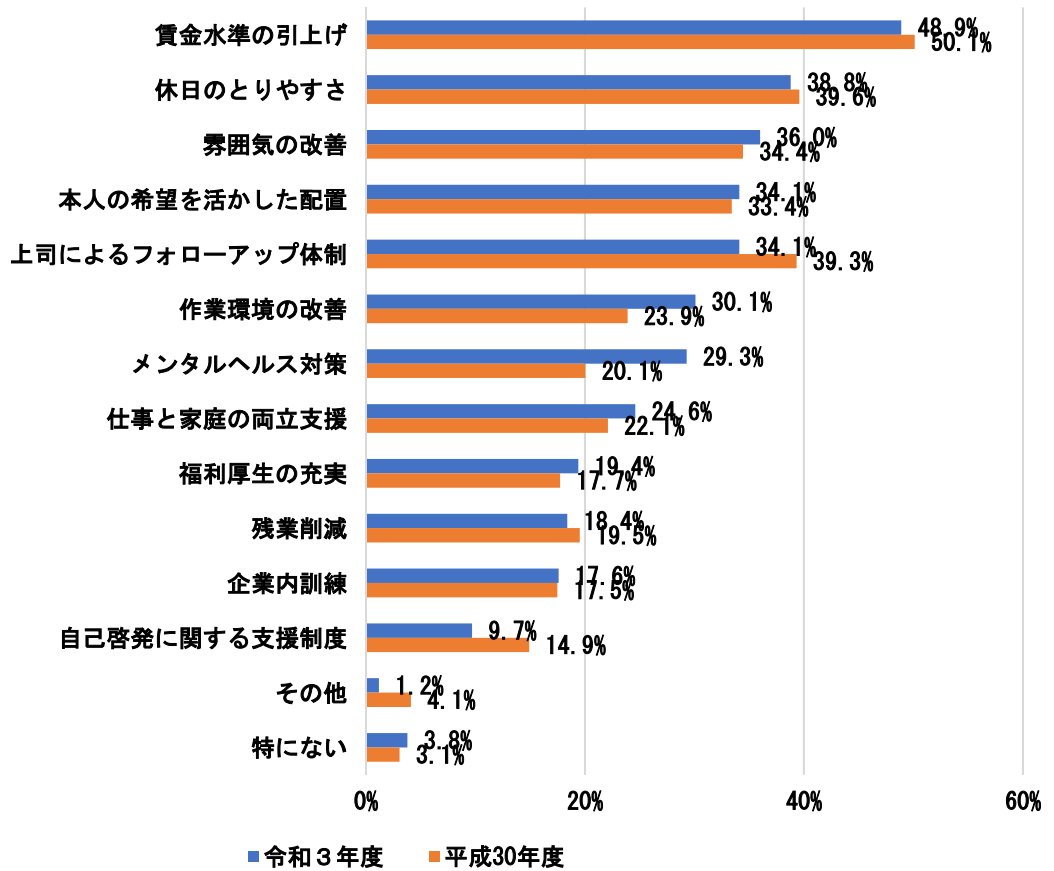
前回調査(平成30年度)と比較すると、「困っていない」が減少している。



6)若年者の離職防止策 事業主調査票 Ⅲ問 38(2)より

若年者の離職防止策として、事業主が必要であると考えていることは(複数回答可)、「賃金水準の引上げ」が48.9%で最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「メンタルヘルス対策」が特に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=505)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

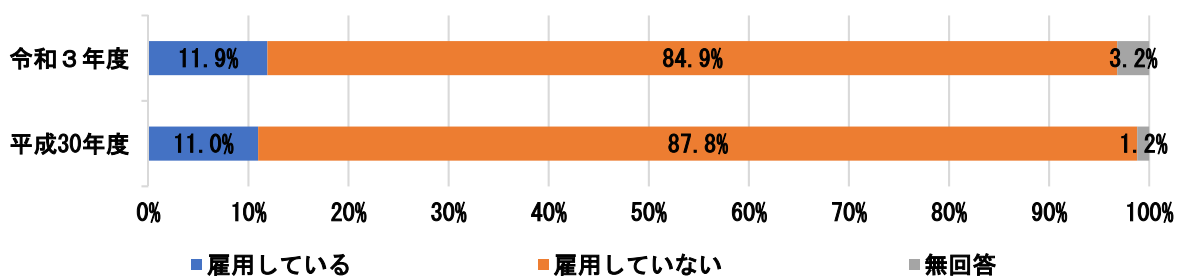
(4)外国人の雇用

A 事業主調査

1)外国人の雇用 事業主調査票 Ⅲ 問 39より

外国人の雇用について、「雇用している」が11.9%、「雇用していない」が84.9%となっている。

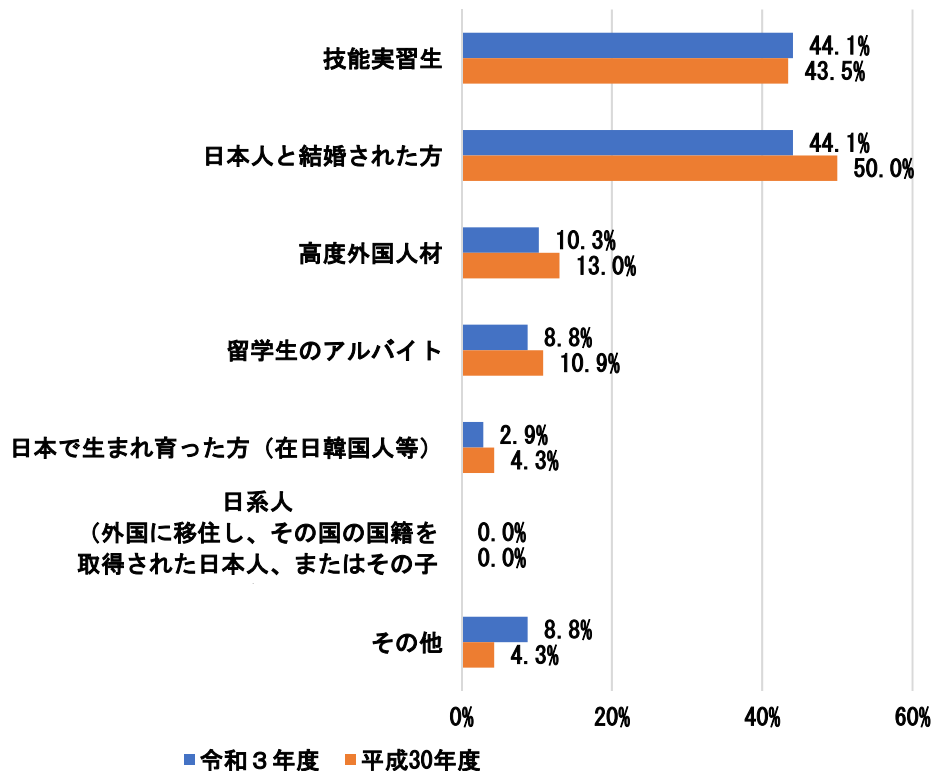
前回調査(平成30年度)と比較すると、「雇用していない」が減少している。



2)雇用している外国人の在留資格 事業主調査票 Ⅲ 問 40 より

外国人を「雇用している」と回答した事業主(N=68)が雇用している外国人の在留資格は、「技能実習生」が44.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「技能実習生」が横ばいで、「日本人と結婚された方」が特に減少している。



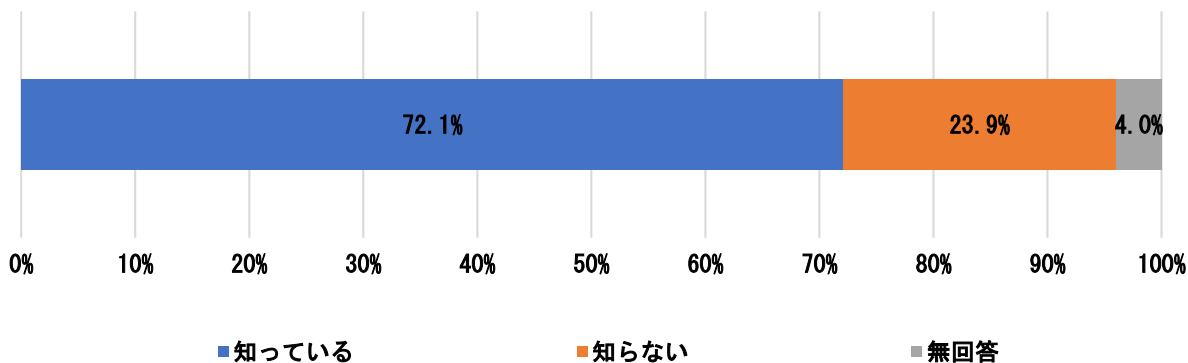
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=68)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(5)非正規社員の処遇改善等

A 事業主調査

1)有期契約労働者の「無期転換ルール」認知状況 事業主調査票 III 同 41 より

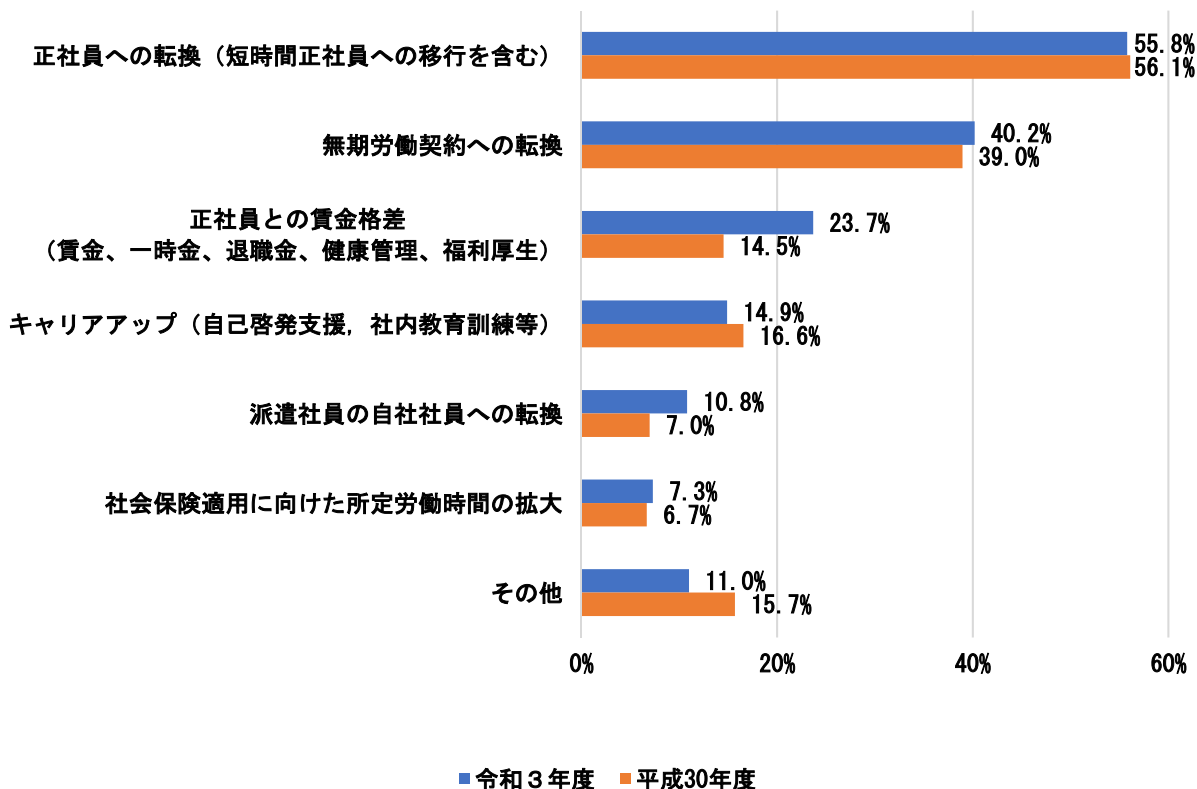
有期労働契約が繰り返し更新されて通年5年を超えた場合、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できることを「知っている」と答えた事業者は72.1%になっている。



2)非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査票 III 問 42 より

非正規社員の処遇改善等の取組は(複数回答可)、「正社員への転換(短時間正社員への移行を含む)」が55.8%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「正社員との格差是正(賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等)」が特に増加している。

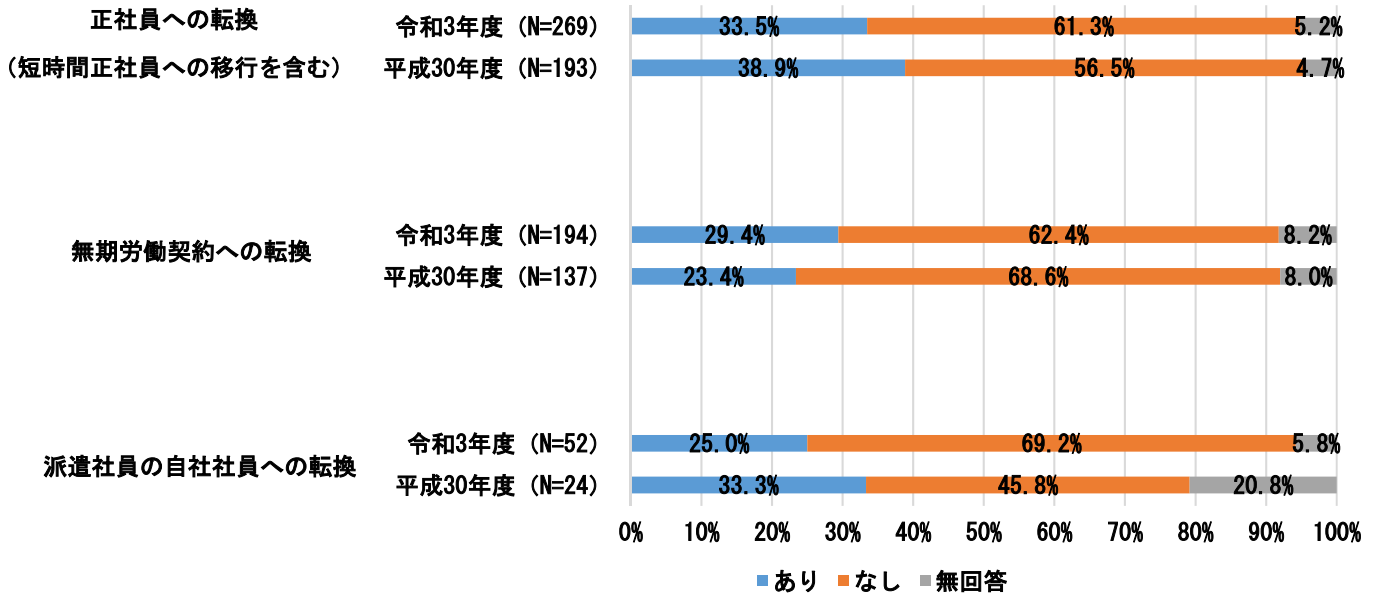


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=482)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)非正規社員の処遇改善等の取組実績 事業主調査票 III 問 43 より

非正規社員の処遇改善等の取組を実施している事業所における令和2年4月1日から令和3年3月31日までの過去1年間の取組実績は、「正社員への転換」が33.5%、「無期労働契約への転換」が29.4%、「派遣社員の自社社員への転換」が25.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「無期労働者への転換」が6ポイント増加している。

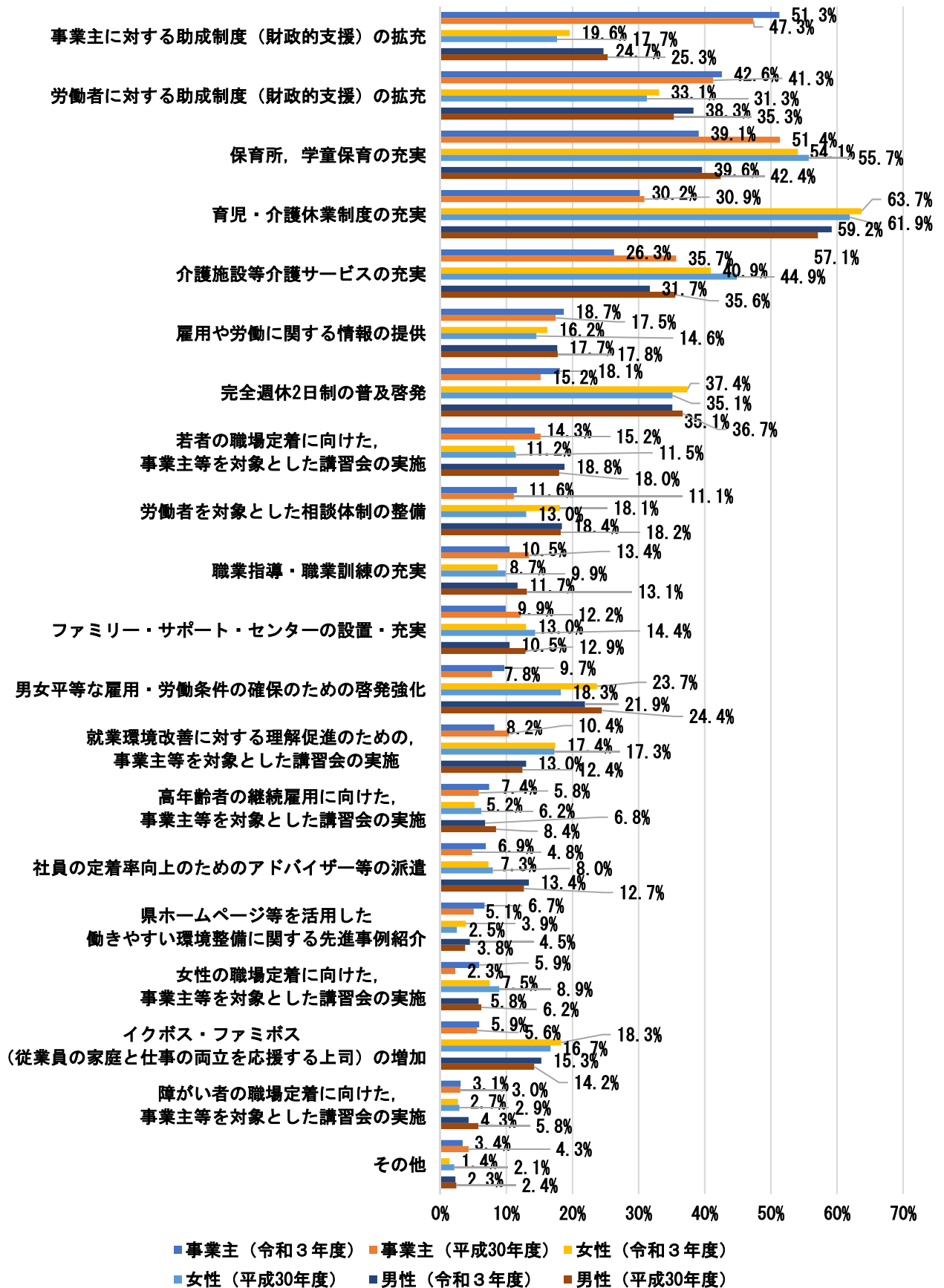


VI 行政への要望

働きやすい環境整備のために臨む行政施策 事業主調査票 III 問 44、女性・男性各従業員調査票 VIII 問 42 より

今後、働きやすい環境を整備するために、あればよいと考える行政施策は(5つまで選択可)、事業主では「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が51.3%、女性・男性従業員ではともに「育児・介護休業制度の充実」が63.7%、59.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、事業主では「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が、女性従業員では「男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化」、男性従業員では「労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が最も増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 N=524、女性従業員 N=562、男性従業員 N=515)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。