

### 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)

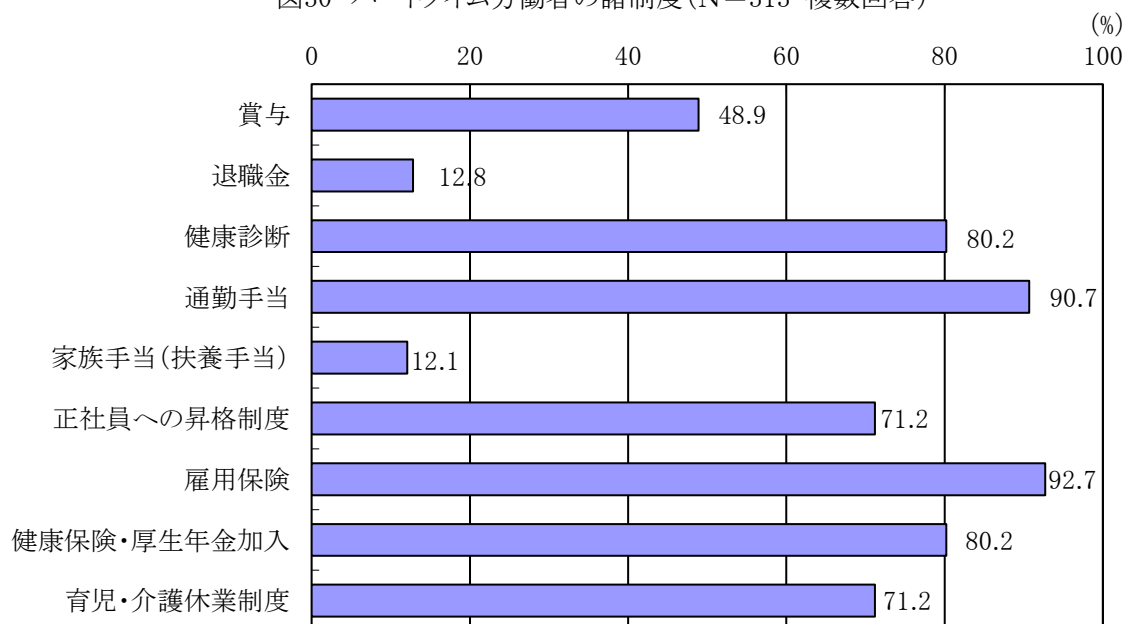
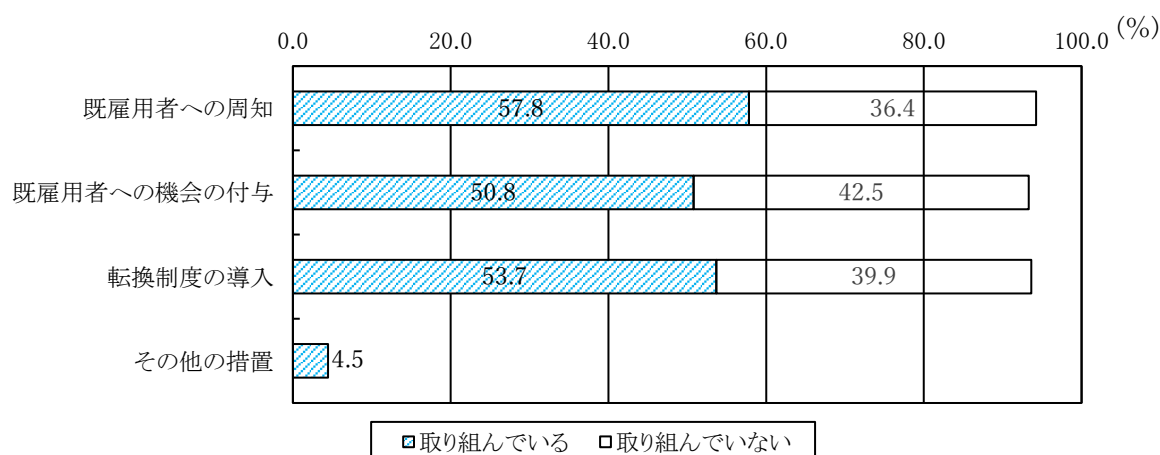


図31 パートタイム労働法への取組 (N=313・複数回答)



### 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)

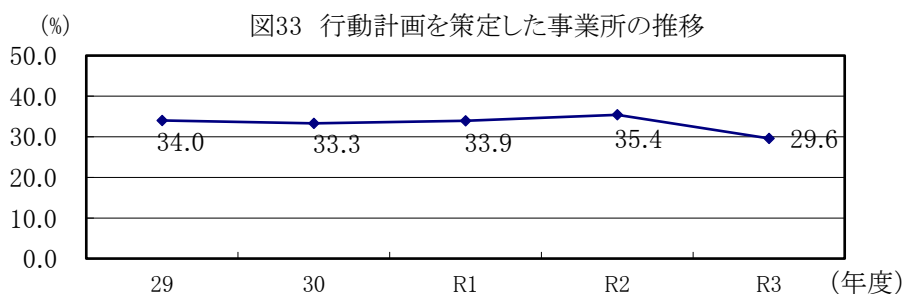
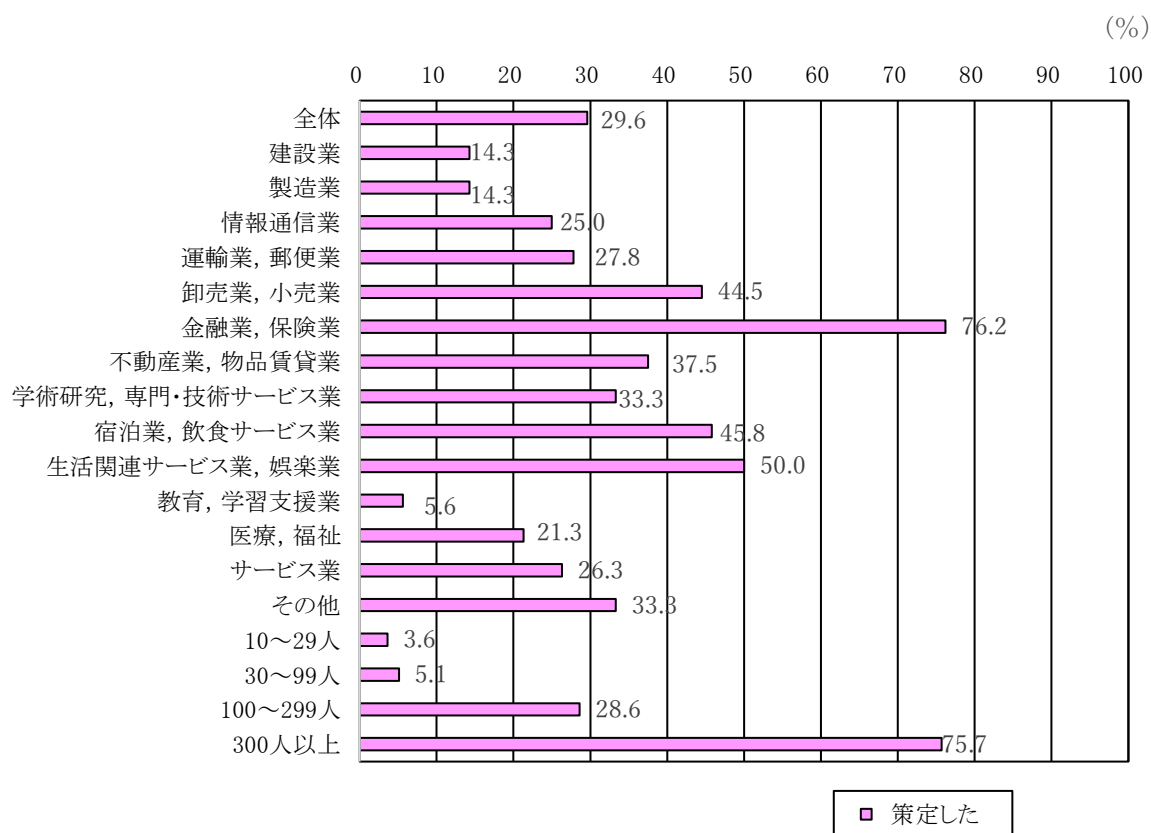
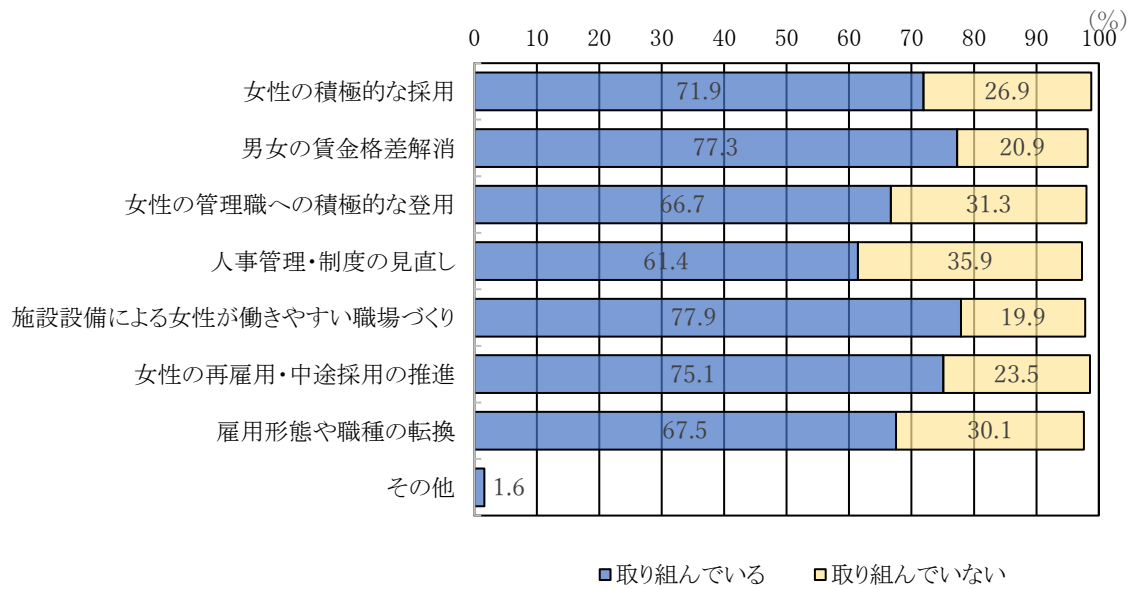
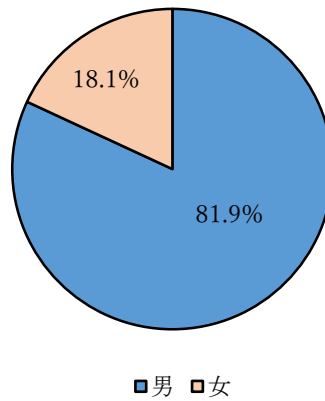


図34 女性活躍推進取組状況(N=498・複数回答)



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)

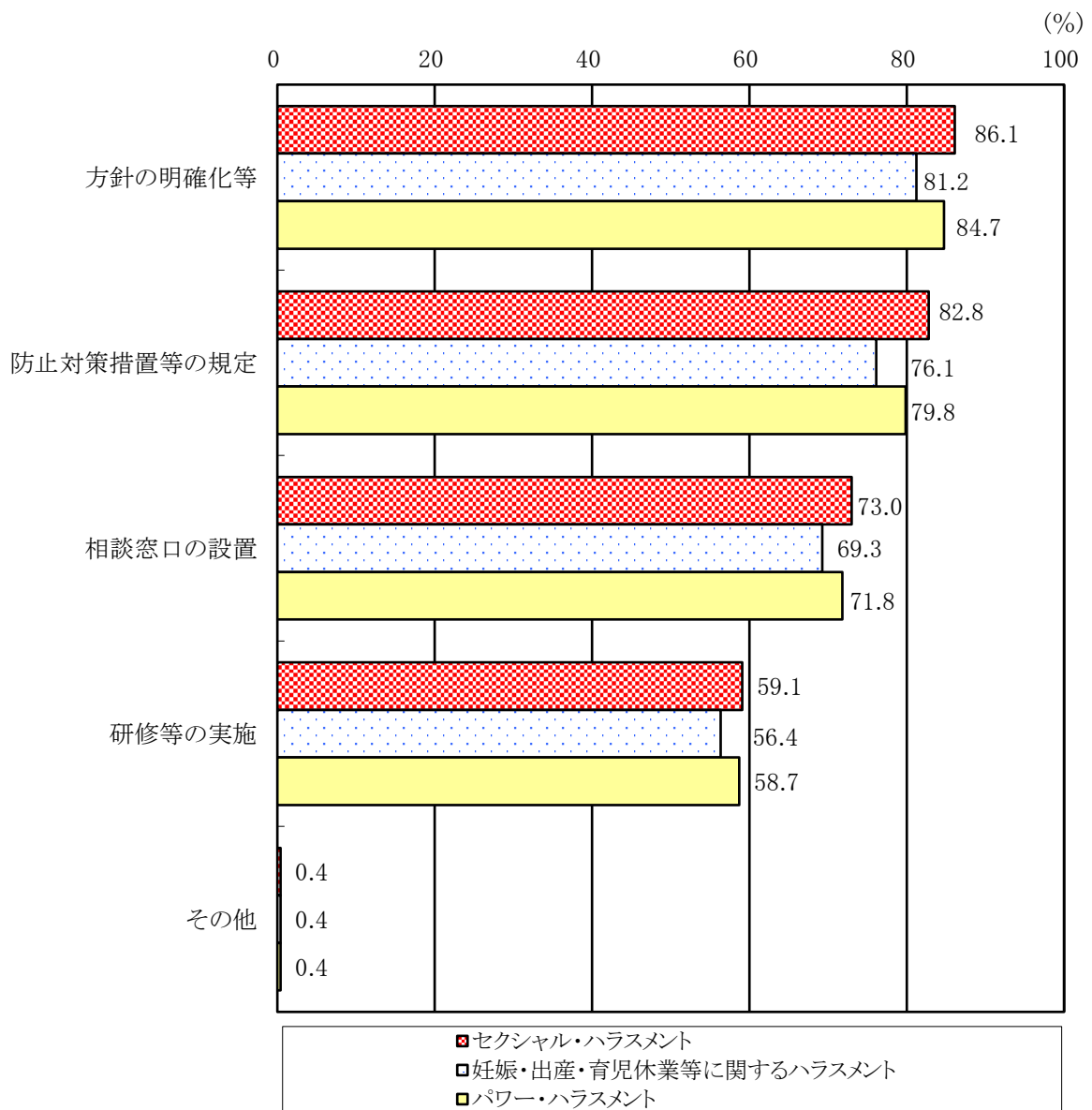


### 3.3 ハラスメント防止対策

**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)

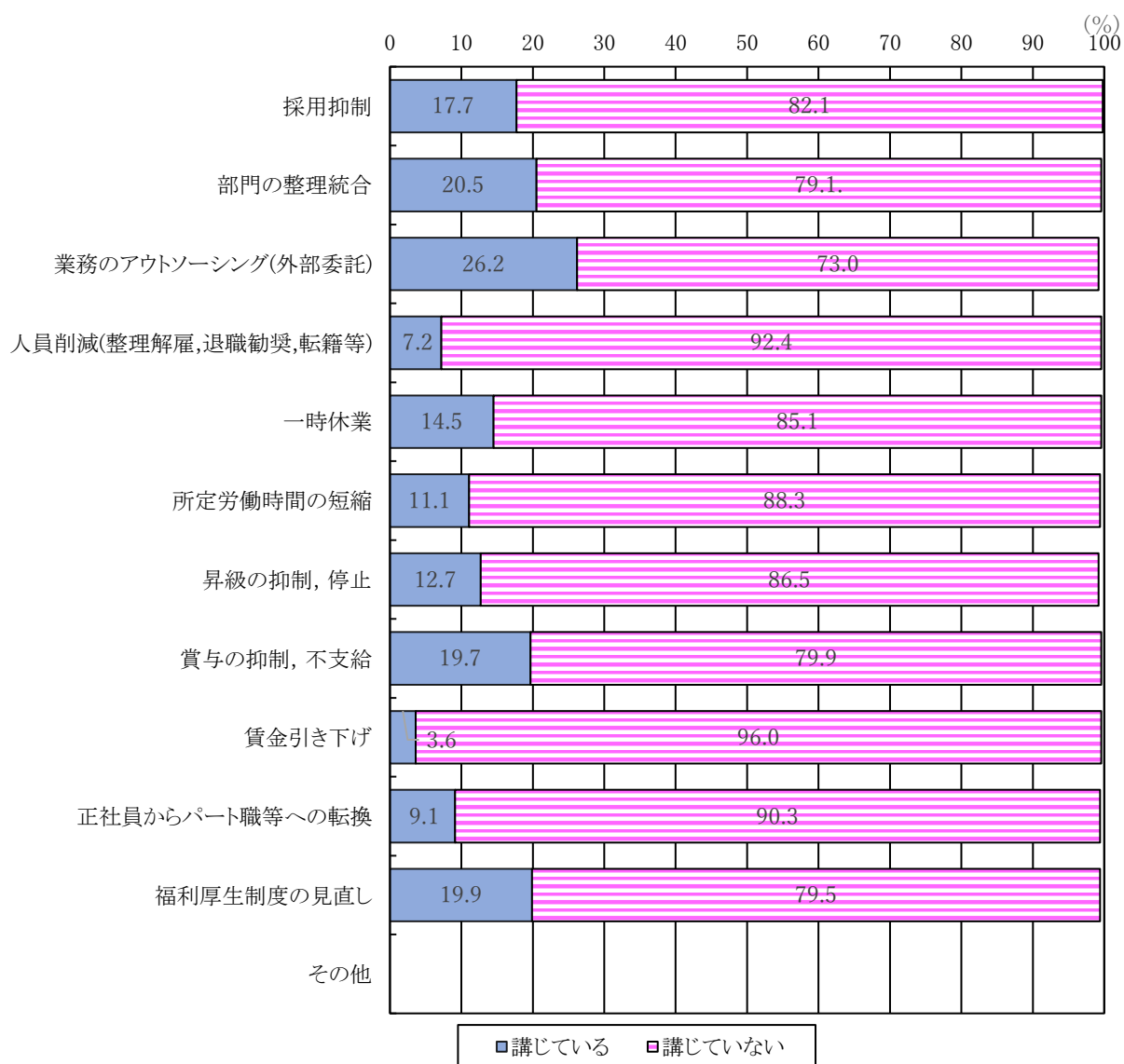


### 3 4 経営改善措置

**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) (%)

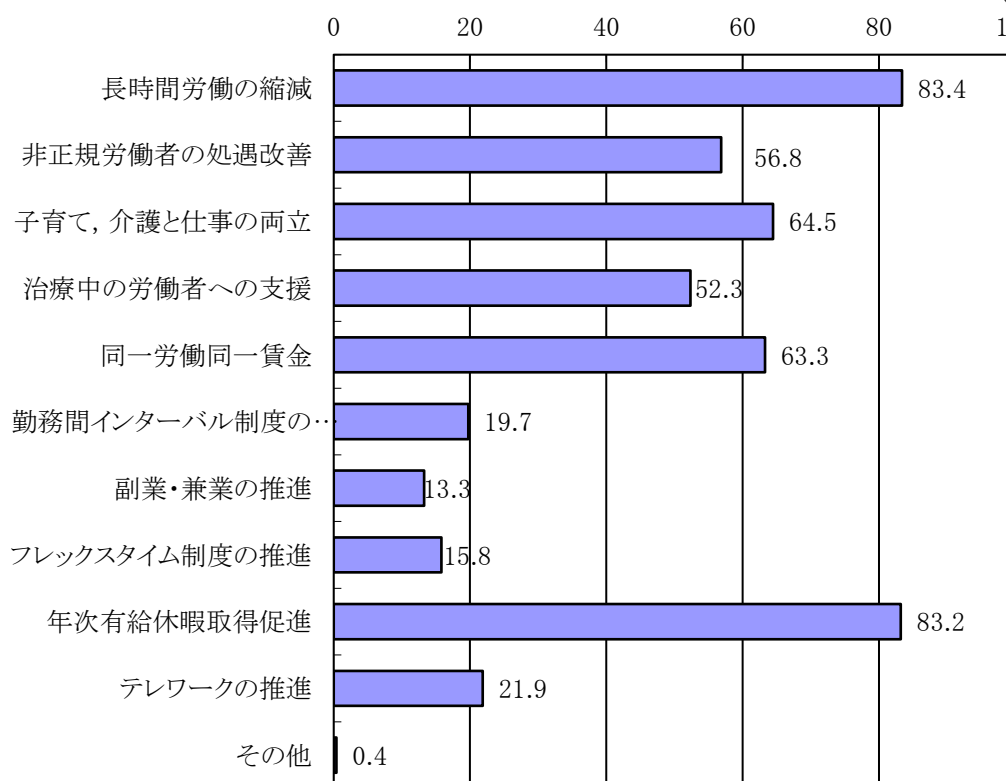
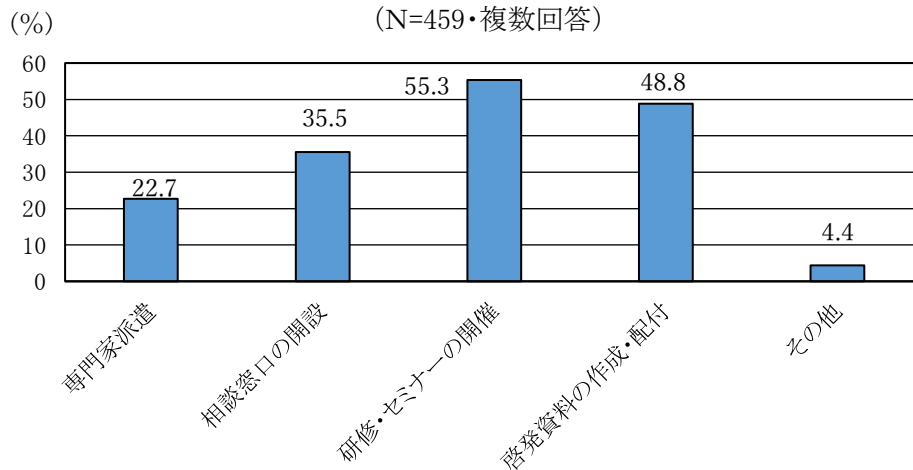


図39 働き方改革を進める上で必要と思われる支援 (N=459・複数回答)



### 3 6 テレワークについて

#### (1) テレワーク導入状況

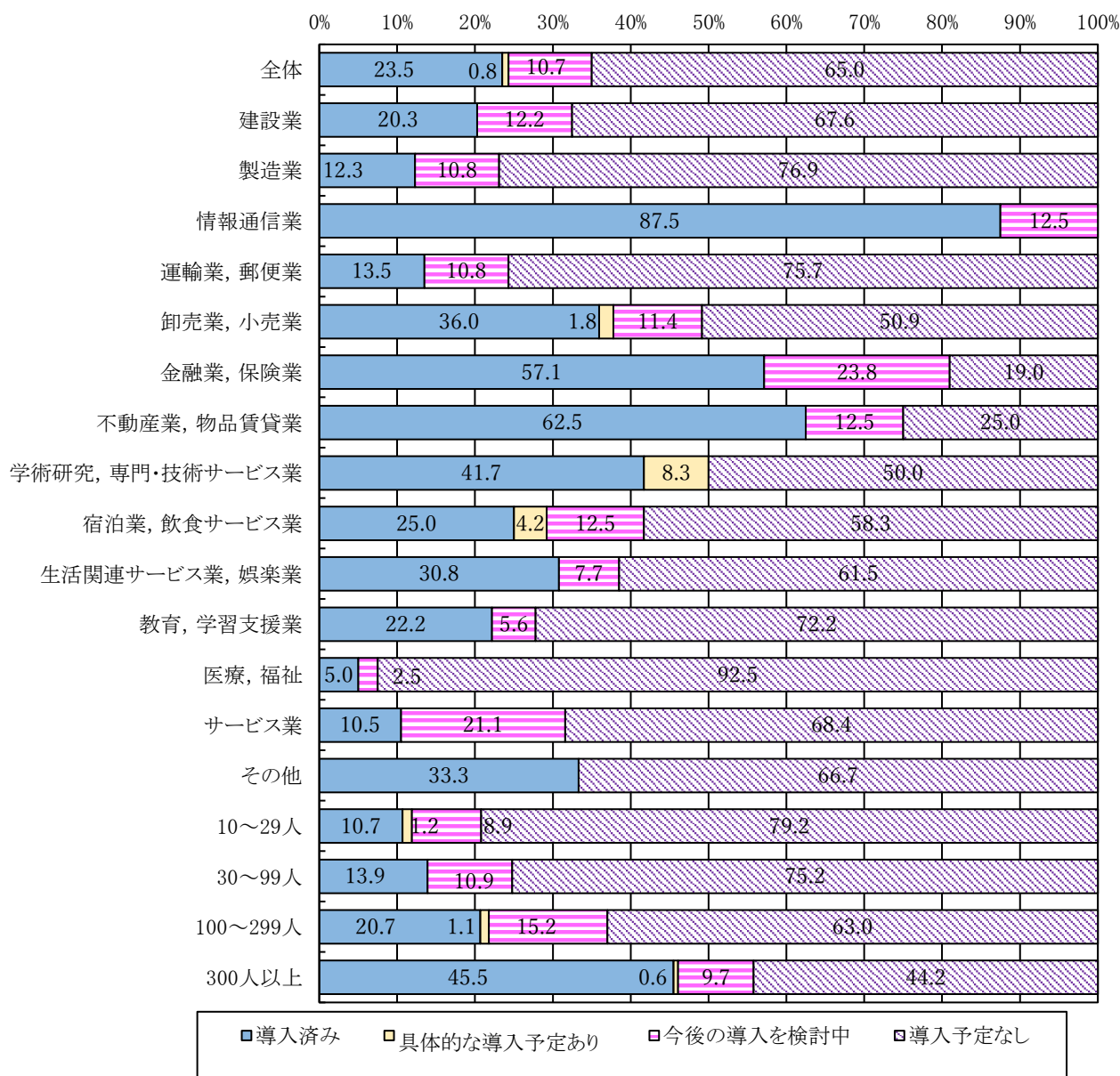
#### テレワークを実施している事業所は 23.5%

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 4 0)

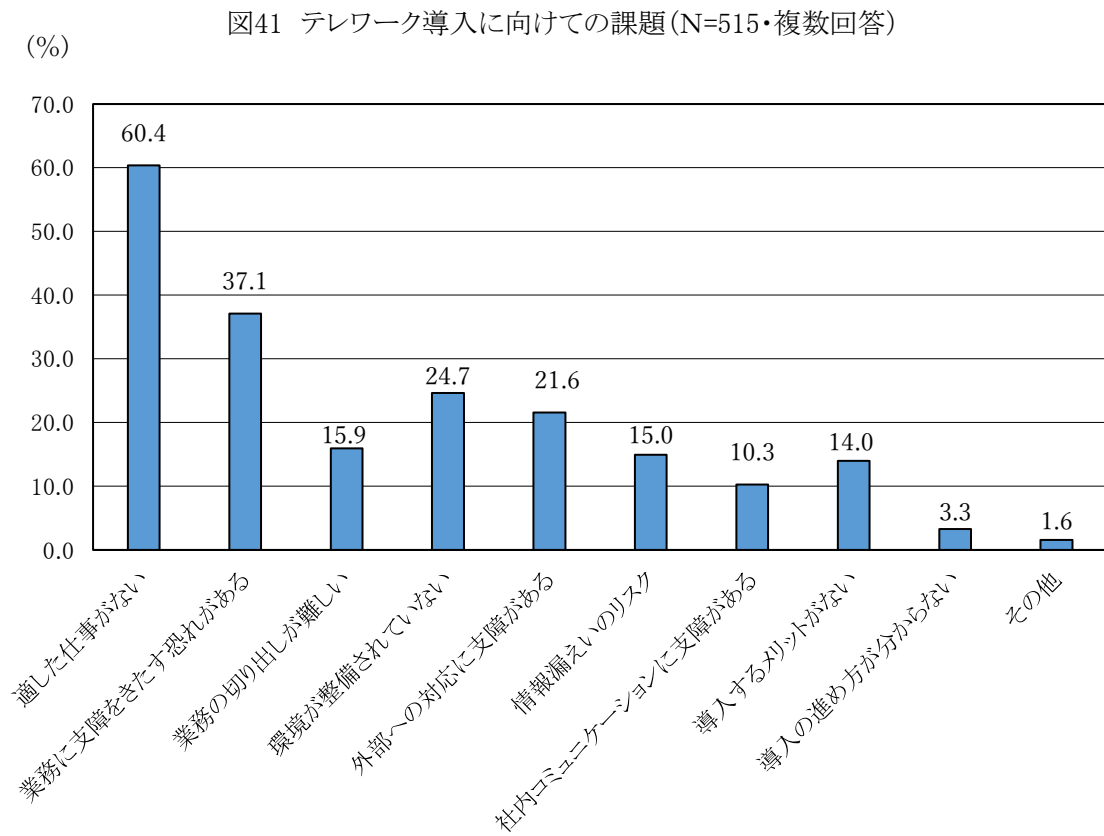
図40 テレワーク導入状況(N=515・事業所割合)



## (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)





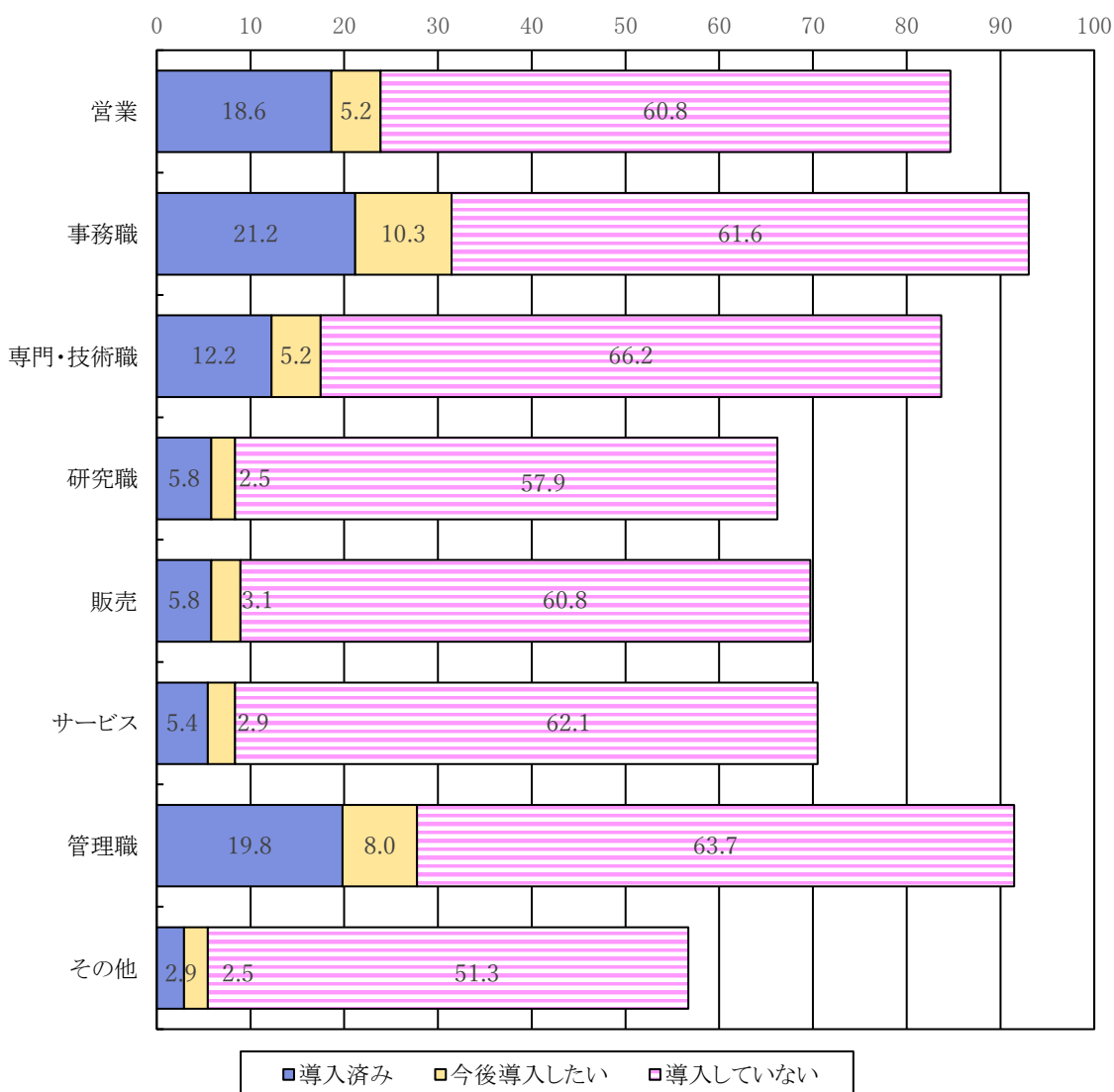
### (3) 部門・職種ごとのテレワーク導入状況

#### 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、禁止する理由は多い順で、「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。

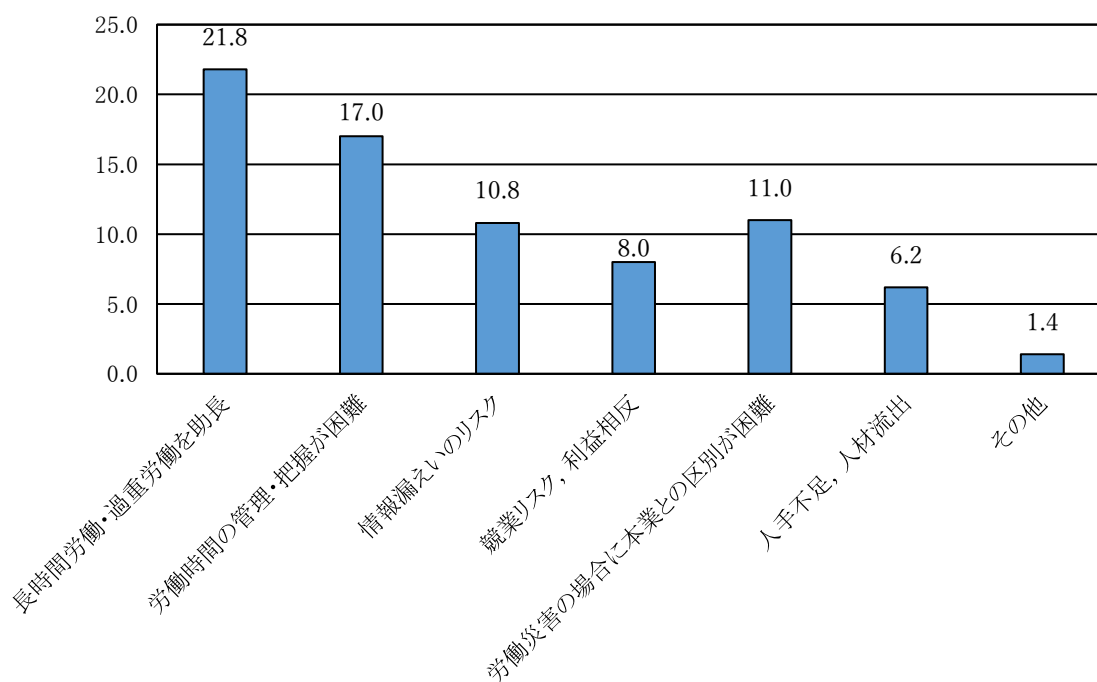
(表23, 図43)

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)

