

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

— 結果報告書 —



えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証マーク



まじめみきゃん

令和4年7月

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

目 次

第1章 調査の概要	2
第2章 調査結果の概要	3
第3章 調査結果	
I 調査対象事業所の概要に関する事項	6
II 企業としての意識に関する事項	
1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識	7
III 仕事と育児の両立支援に関する事項	
1 育児休業制度の規定の有無、内容	8
2 育児休業制度の利用状況	9
3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無	12
4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況	13
5 男性の育児休業等取得について	14
6 育児のための短時間勤務制度等の有無	16
7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況	17
8 子の看護休暇制度の規定の有無	18
9 子の看護休暇制度の利用状況	19
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項	
1 介護休業制度の規定の有無、内容	20
2 介護休業制度の利用状況	21
3 介護休暇制度の規定の有無	22
4 介護休暇制度の利用状況	23
5 介護のための短時間勤務制度等の有無	23
6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況	24
7 介護を理由とした離職の状況	25
V 働き方改革等に関する事項	
1 働き方改革等の取組状況	27
2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況	33
3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について	35
4 年次有給休暇の取得状況	36
付属統計表	37
調査票	57

第1章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握し、施策の検討の基礎資料を得るために実施しているものである。

2 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所(事業所母集団データベースー令和元年度フレーム(速報))から無作為に抽出した2,000事業所

3 調査基準日

令和3年10月1日

(実施期間:令和3年10月25日~令和3年11月25日)

4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 仕事と育児の両立支援に関する事項
- IV 仕事と介護の両立支援に関する事項
- V 働き方改革等に関する事項

5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送・集計は外部委託)

7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 730事業所(回収率 36.5%)

(利用上の注意)

※構成比率は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100にはならない。

第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えており、「取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて80.3%に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も16.2%あった。

2 育児休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は70.3%(令和元年度調査71.6%)であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が高くなっている。
- ・育児休業の取得率については、女性が90.5%(令和元年度調査88.8%)、男性が14.3%(同4.3%)であった。
- ・男性の育児休業等取得について、「積極的に取得すべき」と考えている事業所は9割を超えているが、「具体的な取り組みを進めている」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて47.0%であり、「特に対応を考えていない」企業が47.3%であった。

3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は52.1%であった。
- ・制度の利用率は、女性が25.8%、男性が11.1%であった。

4 育児のための短時間勤務制度等について

- ・短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は65.5%(令和元年度調査65.0%)であった。
- ・各種制度のうち、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の59.7%(令和元年度調査60.0%)、次いで「所定外労働の制限」の50.1%(同57.0%)であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「育児に要する経費の援助措置」の21.9%(令和元年度調査23.1%)、次いで「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の16.3%(それぞれ同20.1%、同21.4%)であった。

5 子の看護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は55.3%(令和元年度調査52.8%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・小学校就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所のうち、休暇取得者がいた事業所の割合は20.2%(令和元年度調査24.4%)であり、休暇取得者の割合は女性21.9%(同23.7%)、男性6.7%(4.2%)であった。

6 介護休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は65.2%(令和元年度調査67.8%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・休業取得者がいた事業所の割合は1.9%(令和元年度調査2.5%)で、常用労働者に占める休業取得者の割合は女性0.15%(同0.30%)、男性0.08%(同0.04%)であった。

7 介護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は 60.1%（令和元年度調査 60.5%）であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は 4.0%（令和元年度調査 3.8%）で、常用労働者に占める休暇取得者の割合は女性 0.28%（同 0.46%）、男性 0.24%（同 0.18%）であった。

8 介護のための短時間勤務制度等の措置について

- ・介護のための短時間勤務制度等、介護を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は 55.5%（令和元年度調査 58.7%）であった。
- ・各種制度のうち、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の 49.7%（令和元年度調査 54.9%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 29.3%（同 31.7%）であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の 5.3%（令和元年度調査 5.8%）、次いで「介護に要する経費の援助措置」が 4.5%（同 7.4%）であった。

9 介護を理由とした離職の状況について

- ・介護を理由とした離職者がいた事業所は 2.5%（令和元年度調査 2.9%）で、常用労働者数に占める離職者の割合は女性 0.16%（同 0.25%）、男性 0.04%（同 0.07%）であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、女性では「50～59 歳」で全体の 40.0%、男性では「60 歳以上」で全体の 60.0%、男女計では「50～59 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ 35.0%となっており、合計で全体の 70.0%を占めた。

10 働き方改革等の取組状況について

- ・働き方改革等に関する取組のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「年次有給休暇の取得促進」が 72.6%（令和元年度調査 77.1%）で最も多く、以下「高齢人材の活用」46.4%（同 48.6%）、「特別休暇制度の導入」41.5%（同 38.2%）と続いた。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「休暇取得者のフォロー体制整備」が 33.7%（令和元年度調査 34.7%）と最も多く、以下「育児休業、介護休業の取得促進」33.2%（同 31.5%）、「仕事の進め方の見直し」30.8%（同 35.5%）の順となった。
- ・特別休暇制度を導入している事業所のうち、ワクチン休暇の制度を設けている事業所の割合は、有給・無給を合わせて 64.7%であった。
- ・テレワークを実施できる環境については、「整備あり」が 14.1%、「整備なし」が 84.7%となった。

11 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況について

- ・「取り組んでいる」項目が 1 つ以上あった事業所の割合は、「セクシュアルハラスメント」が 51.2%（令和元年度調査 66.2%）、「パワーハラスメント」が 50.0%（同 60.1%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 46.7%（同 56.3%）となっており、取り組んでいる内容は、いずれのハラスメントも「就業規則等に禁止を規定」が最も多かった。

12 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について

- ・えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度を「知っている」と回答した事業所は 13.6%、「聞いたことはある」事業所を合わせると 46.7%となっている一方、「知らない」と回答した事業所も 51.9%あった。

13 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者 1 人当たりの年次有給休暇付与日数は 15.0 日(令和元年度調査 15.6 日)、取得日数は 8.6 日(同 8.4 日)であり、取得率は 57.4%(同 53.9%)であった。

第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

I 調査対象事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 事業所中、730 事業所 (36.5%) から有効回答があった。

区 分		事業所数	構成比
規 模 別	500人以上	4 (5)	0.5% (0.7%)
	100人以上 499人以下	38 (31)	5.2% (4.4%)
	30人以上 99人以下	95 (100)	13.0% (14.0%)
	10人以上 29人以下	284 (292)	38.9% (41.0%)
	5人以上 9人以下	247 (217)	33.8% (30.5%)
	5人未満	56 (50)	7.7% (7.0%)
	不明・無回答	6 (17)	0.8% (2.4%)
産 業 別	鉱業・採石業・砂利採取業	0 (1)	0.0% (0.1%)
	建設業	81 (63)	11.1% (8.8%)
	製造業	100 (80)	13.7% (11.2%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 (14)	1.5% (2.0%)
	情報通信業	6 (5)	0.8% (0.7%)
	運輸業・郵便業	28 (39)	3.8% (5.5%)
	卸売業・小売業	111 (113)	15.2% (15.9%)
	金融業・保険業	37 (41)	5.1% (5.8%)
	不動産業・物品賃貸業	3 (4)	0.4% (0.6%)
	学術研究、専門・技術サービス業	13 (15)	1.8% (2.1%)
	飲食サービス業、宿泊業	37 (32)	5.1% (4.5%)
	生活関連サービス業、娯楽業	11 (10)	1.5% (1.4%)
	教育、学習支援業	18 (17)	2.5% (2.4%)
	医療、福祉	165 (172)	22.6% (24.2%)
	複合サービス事業	8 (2)	1.1% (0.3%)
	サービス業	44 (43)	6.0% (6.0%)
	その他	56 (42)	7.7% (5.9%)
不明・無回答	1 (19)	0.1% (2.7%)	
地 域 別	東予地方局管内	269 (264)	36.8% (37.1%)
	中予地方局管内	310 (316)	42.5% (44.4%)
	南予地方局管内	146 (132)	20.0% (18.5%)
	不明・無回答	5 (0)	0.7% (0.0%)
労 働 組 合	有	127 (153)	17.4% (21.5%)
	無	594 (547)	81.4% (76.8%)
	無回答	9 (12)	1.2% (1.7%)
合 計		730 (712)	100% (100%)

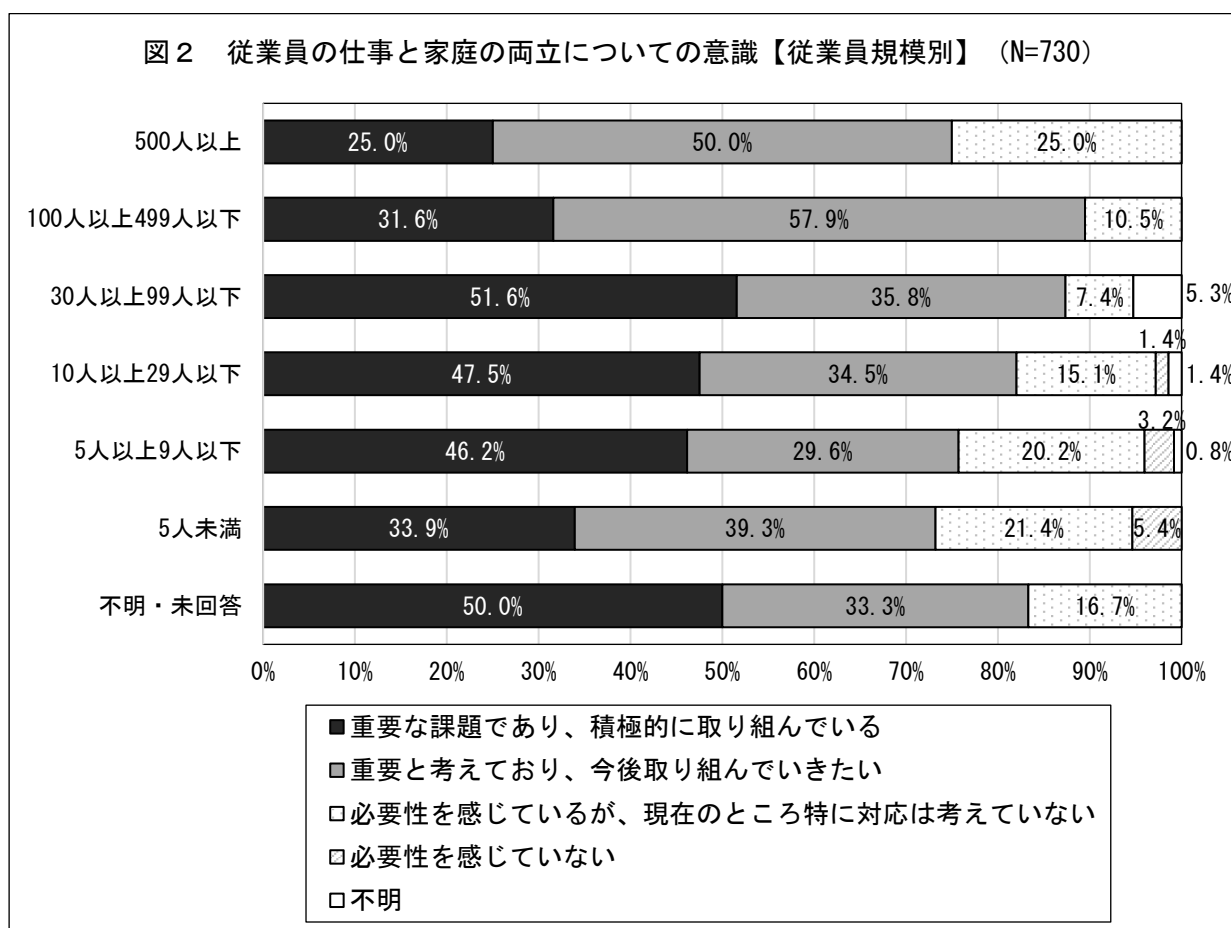
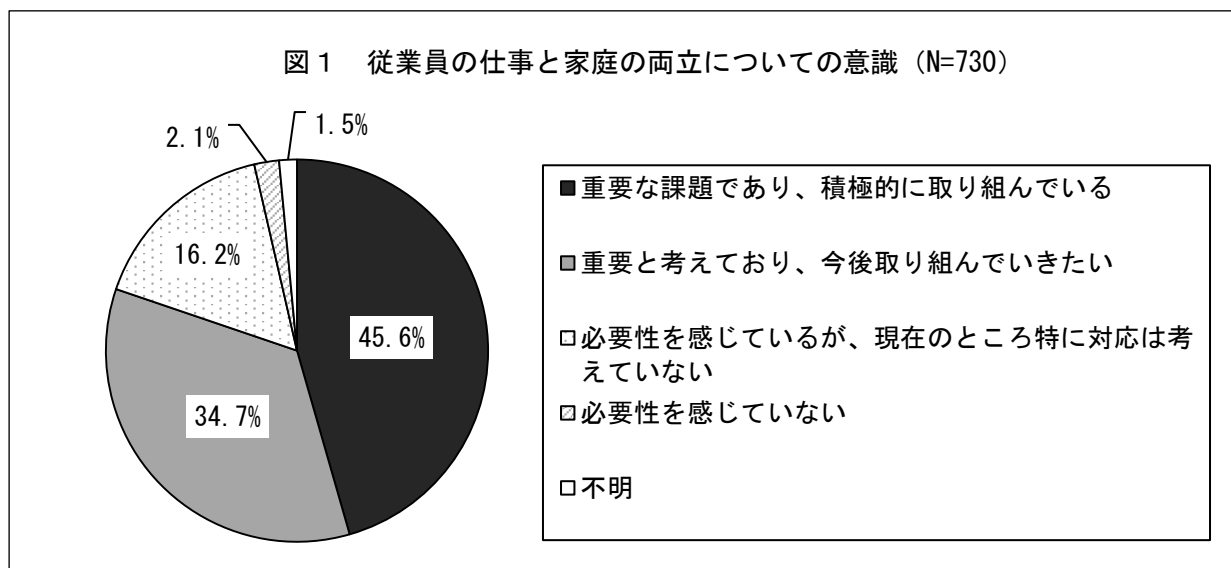
※()は前回(R元)調査時

事業所の常用労働者数 (回答のあった730事業所の合計) (令和3年10月1日現在)	男 性	女 性	合 計
	11,642人 (55.7%)	9,258人 (44.3%)	20,900人 (100.0%)

II 企業としての意識に関する事項

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

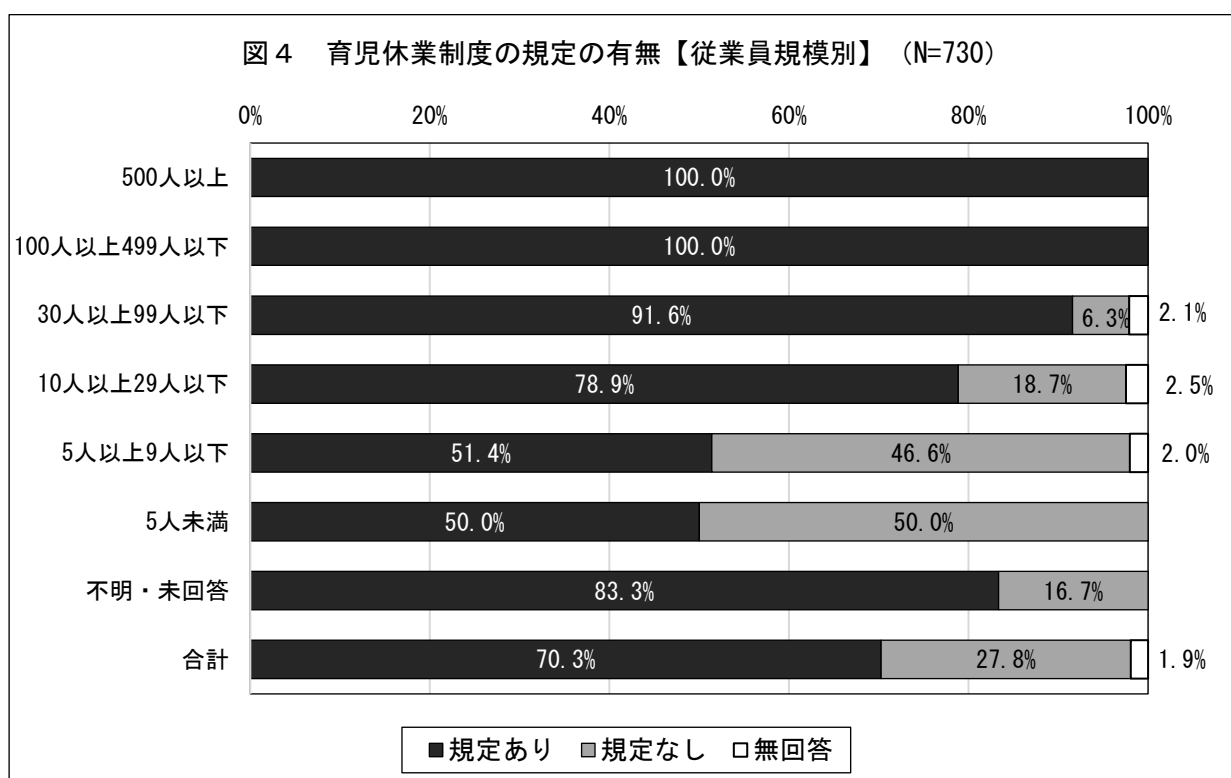
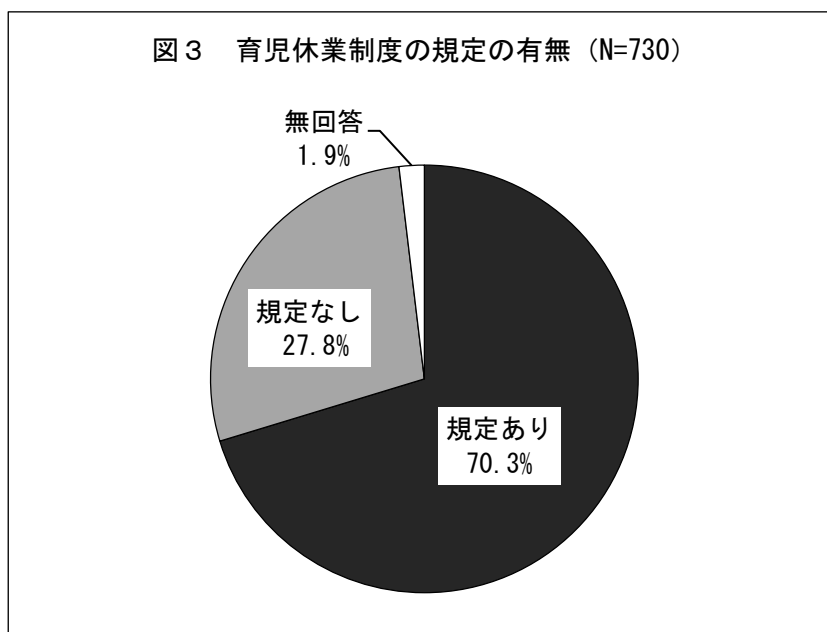
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.4%であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は45.6%、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は34.7%で、合わせて約8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も16.2%あった（図1、2）。



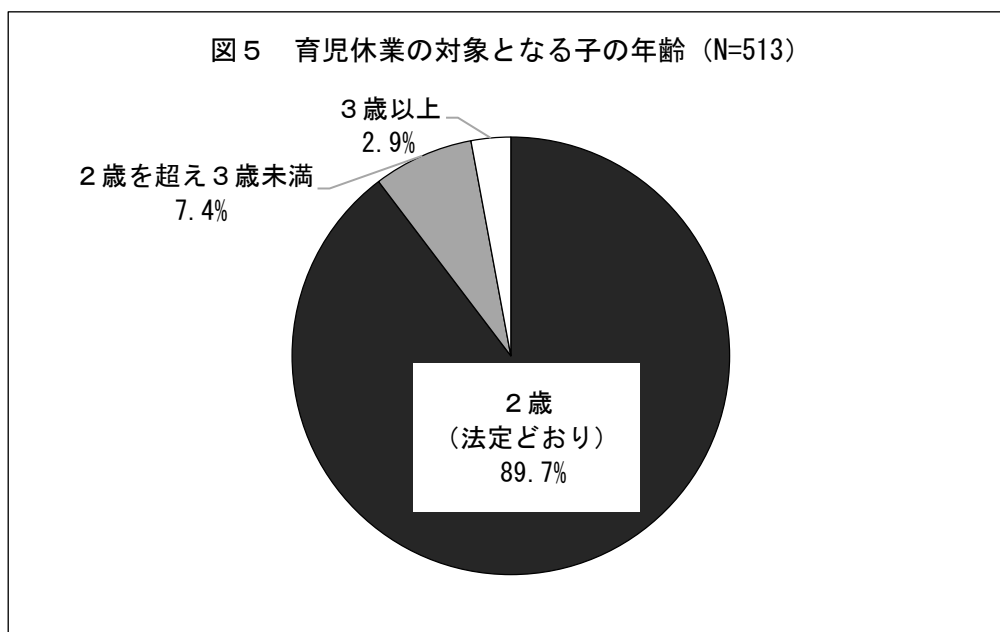
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

- ・ 育児休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 70.3%となっている（図3）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、100人以上の事業所では100%、30人以上99人以下では91.6%、10人以上29人以下では78.9%、5人以上9人以下では51.4%、5人未満では50.0%となっており、従業員規模が大きいほど、規定整備が進んでいる（図4）。



- ・育児休業制度の「規定あり」と回答した 513 事業所に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「2歳（法定どおり）」と答えた事業所が 89.7%と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は 7.4%、「3歳以上」は 2.9%となっている（図 5）。



2 育児休業制度の利用状況（問 3）

- ・育児休業取得率（令和元年 10 月 1 日から令和 2 年 9 月 30 日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち令和 3 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者の割合）は、女性が 90.5%、男性が 14.3%となっている（表 1）。
- ・令和元年度調査と比較すると、女性は 1.7 ポイント増加、男性は 10.0 ポイント増加している（図 6、7）。

表 1 育児休業制度の利用状況

性別	出産者	育休取得者	育休取得率
女性	190 人	172 人	90.5%
男性	301 人	43 人	14.3%
合計	491 人	215 人	43.8%

※男性の出産者は、配偶者が出産した者

図6 育児休業取得率の推移（女性）

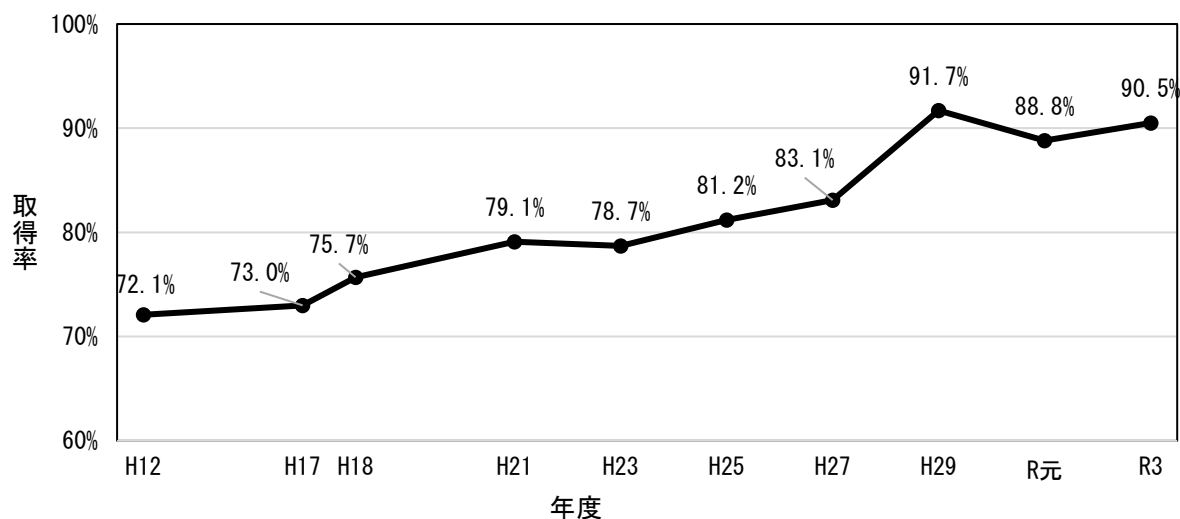
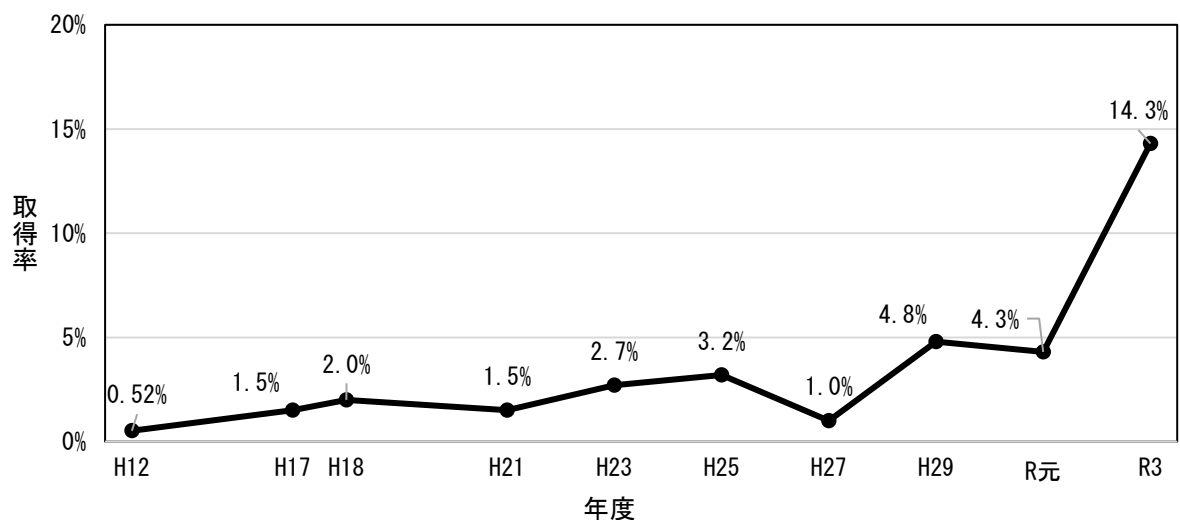


図7 育児休業取得率の推移（男性）



- ・ 男性の育児休業取得者のいた24事業所に対して、育児休業取得にあたり効果が高かったと思われる取組について質問したところ、「国の助成制度の活用」が29.2%と最も多く、以下「チラシや説明会による労働者への周知啓発」及び「育児休業の有給化や取得者への手当」が25.0%などとなっている（図8）。
- ・ 一方で、出産した配偶者がいたものの男性の育児休業取得者のいなかった118事業所において、男性が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由として最も多く挙げられたのは、「配偶者や親等、本人以外に育児を担う人がいる」の59.3%で、以下「本人に育児休業を取得しようという意識がない」33.1%、「収入が減る」25.4%、「職場の人手が不足している」21.2%などであった（図9）。

図8 男性の育児休業取得に効果が高かったと思われる取組 (N=24)
(複数回答可)

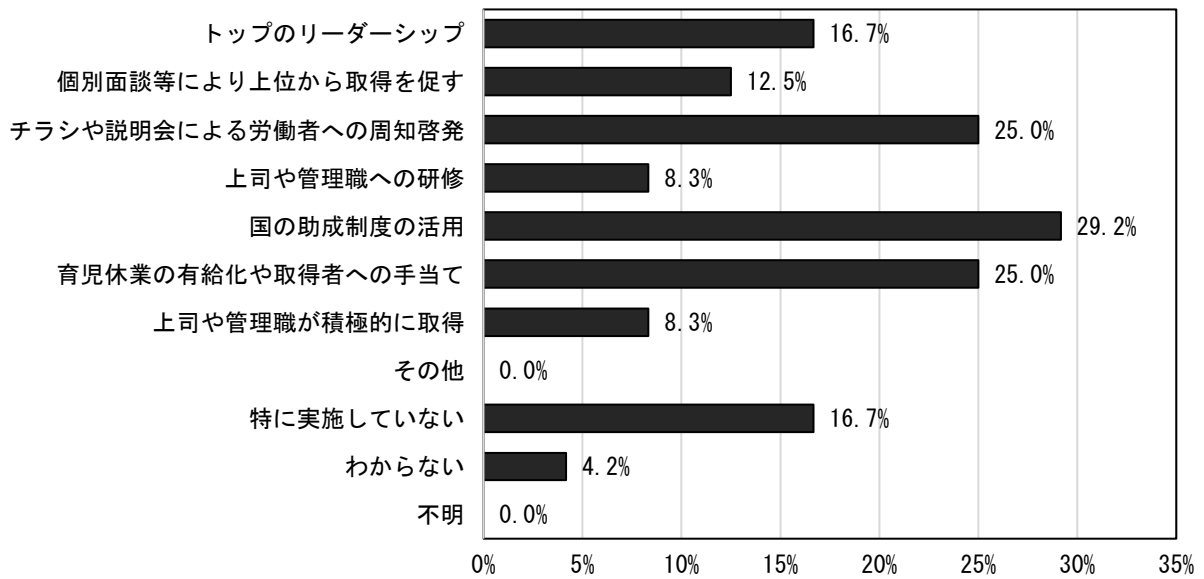
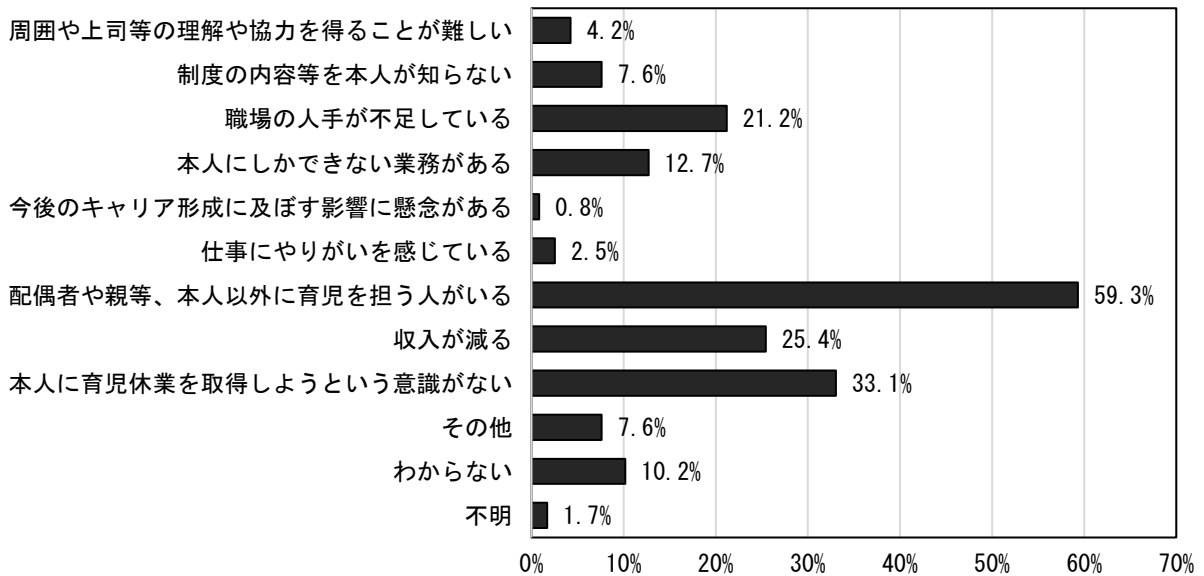


図9 男性が育児休業を取得しなかった(できなかった)理由 (N=118)
(複数回答可)

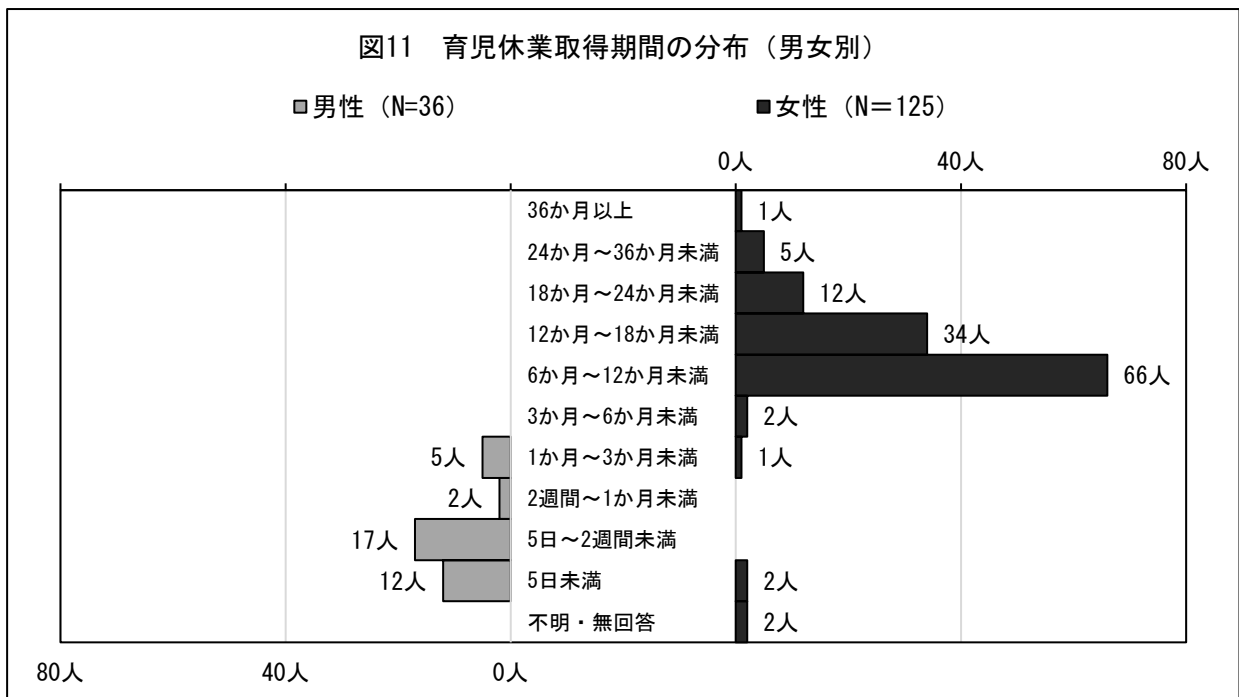
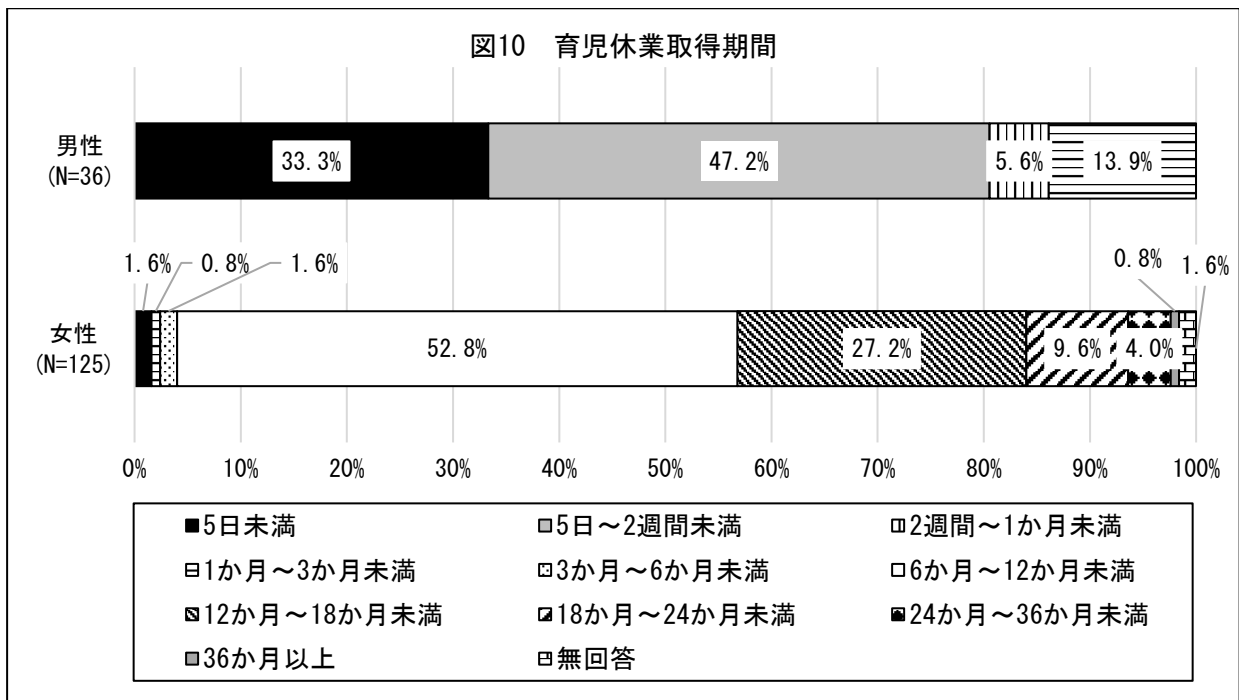


・ 育児休業後の復職状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は92.6%、退職した女性は7.4%であった。男性については、実際に復職した男性は97.3%で、2.7%が退職していた。

・ 育児休業の取得期間

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児休業から復職した者の育児休業期間は、女性は「6か月～12か月未満」が52.8%で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が27.2%となっている。男性は、「5日～2週間未満」が47.2%で最も多く、次いで「5日未満」が33.3%となっている。(図10、11)。



3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無（問4）

- ・配偶者の出産時や入園式、卒園式などの行事参加など、育児に関する目的のために利用できる休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 52.1%、「規定なし」と回答した事業所は 45.3%となっている（図12）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の企業が 100%、100人以上 499人以下で 65.8%、30人以上 99人以下では 71.6%、10人以上 29人以下では 58.8%、5人以上 9人以下では 38.9%、5人未満では 33.9%となっており、従業員規模が大きいくほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる（図13）。

図12 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無
(N=730)

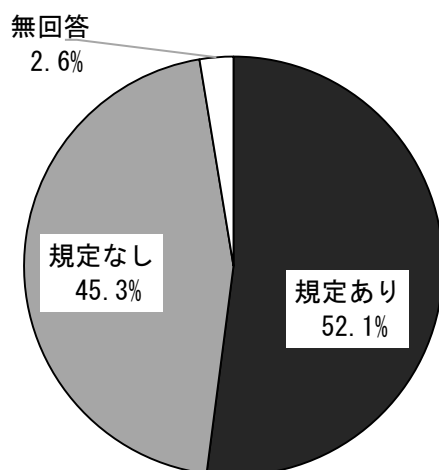
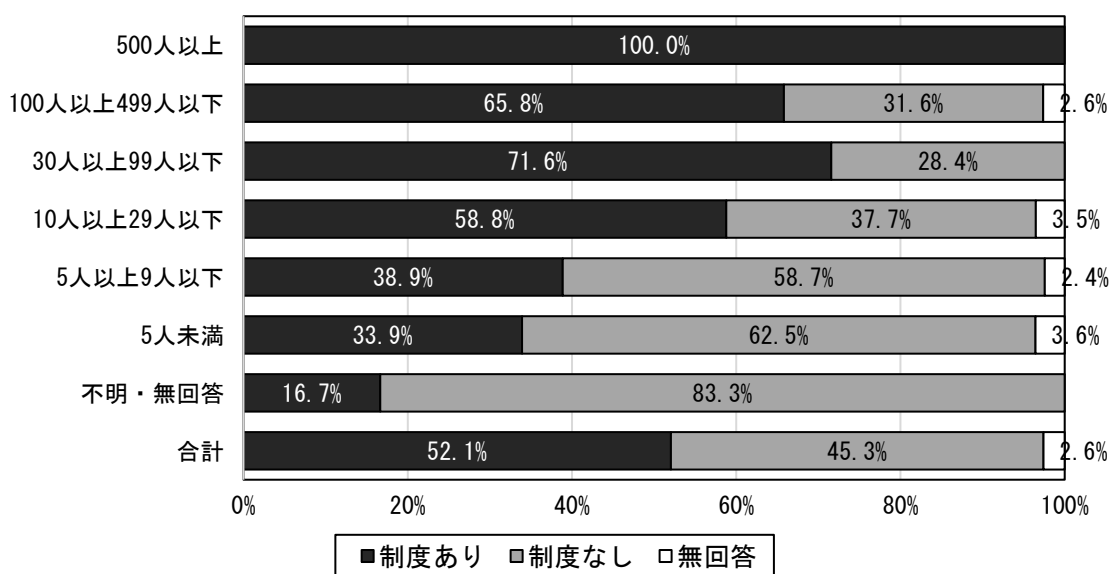


図13 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=730)



4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況（問5）

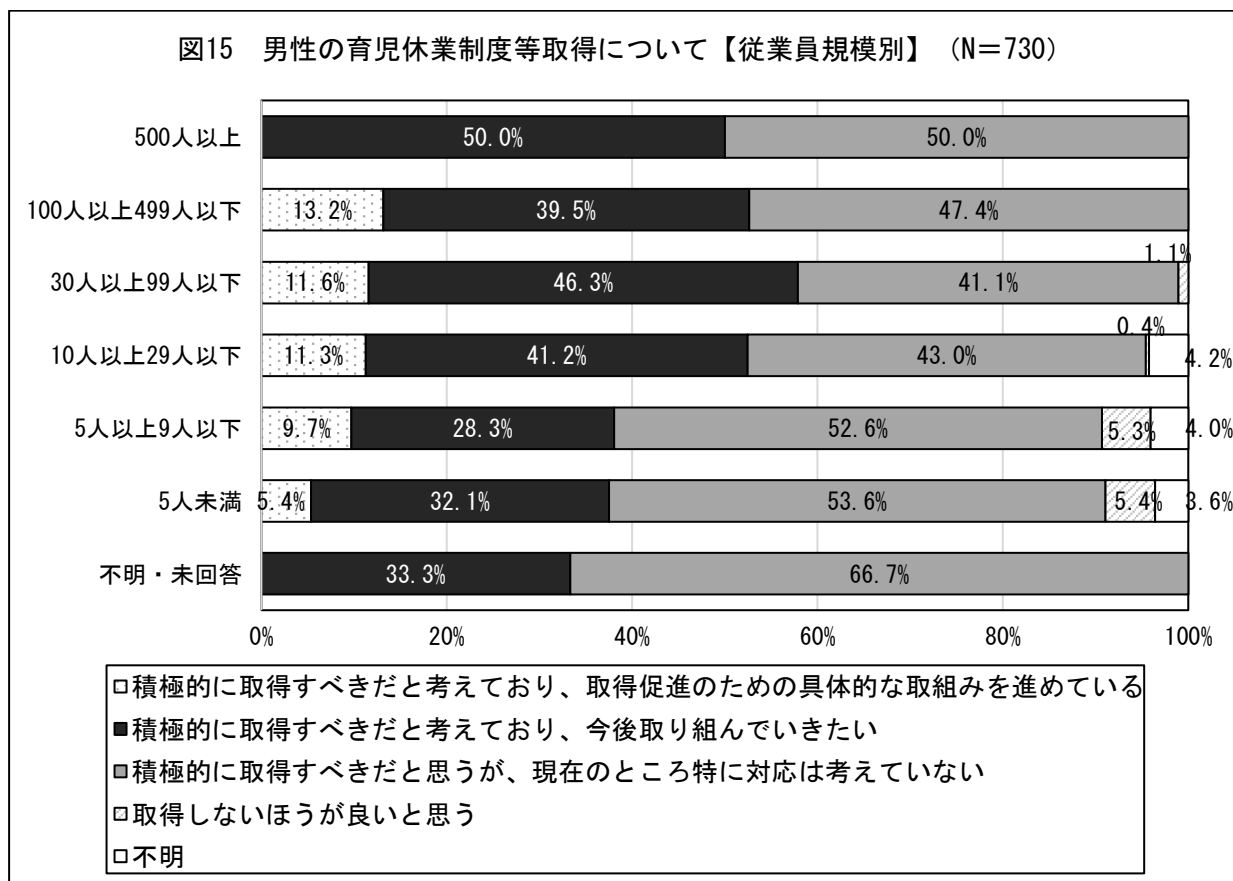
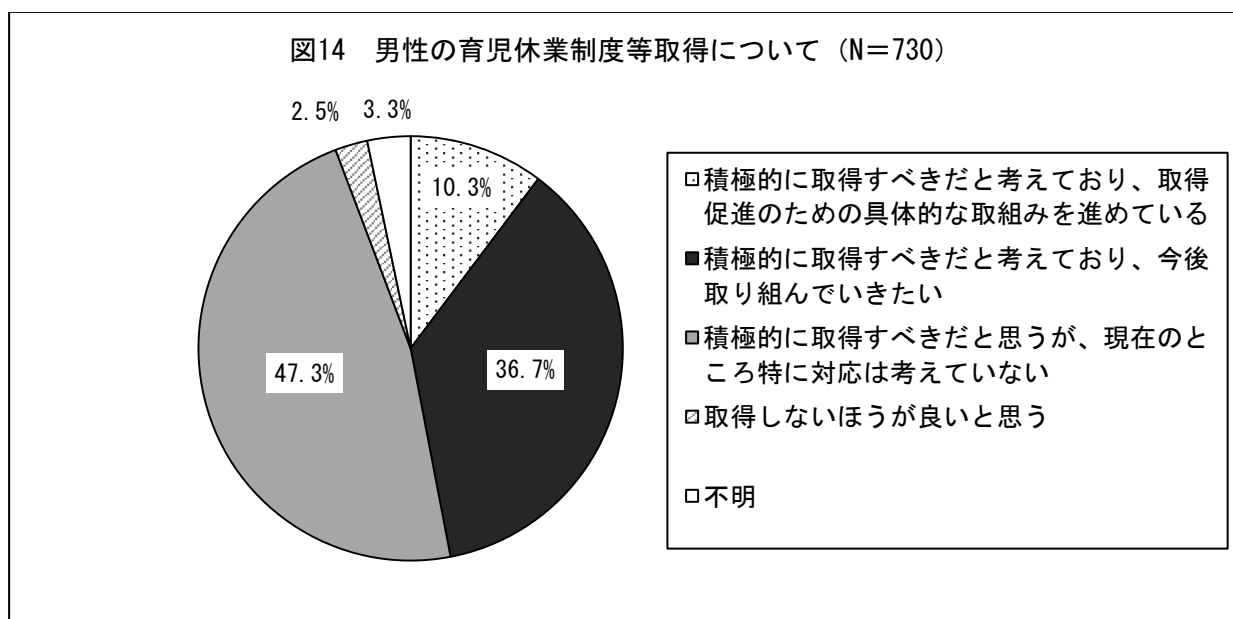
- ・標記の休暇の取得率（令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が25.8%、男性が11.1%となっている（表2）。

表2 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

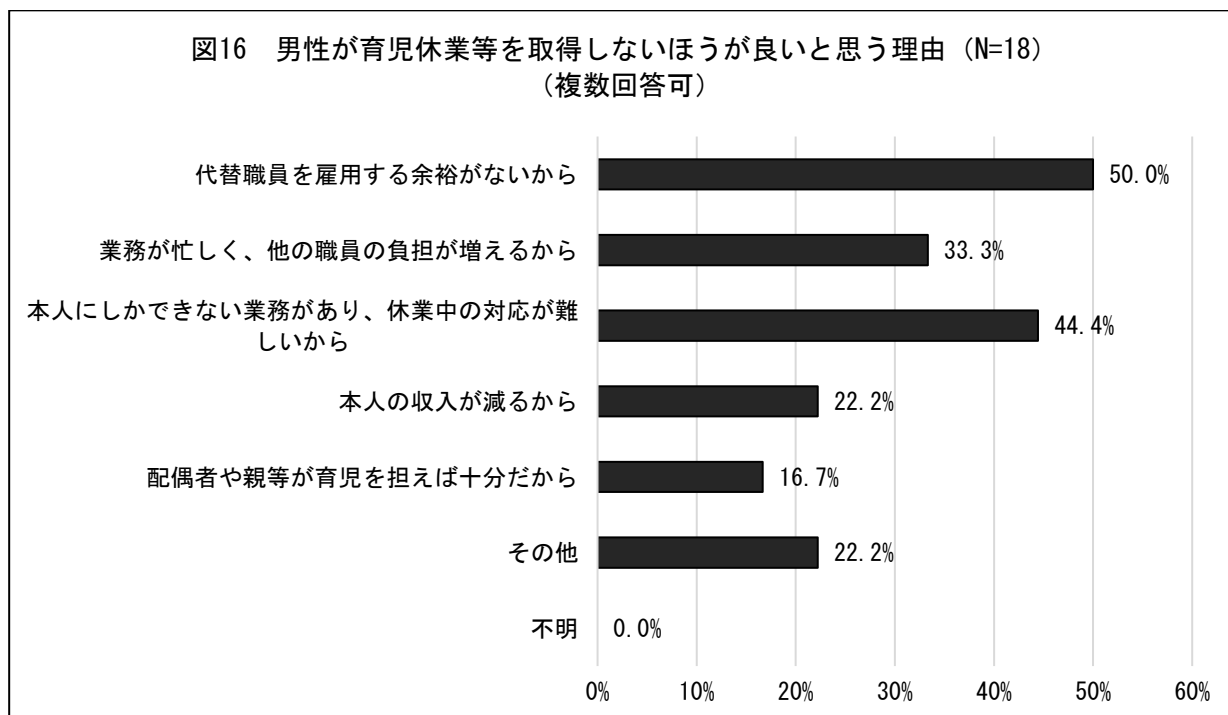
性別	小学校就学前の子を持つ労働者	休暇利用者	休暇利用率
女性	411人	106人	25.8%
男性	947人	105人	11.1%
合計	1,358人	211人	15.5%

5 男性の育児休業等取得について（問6）

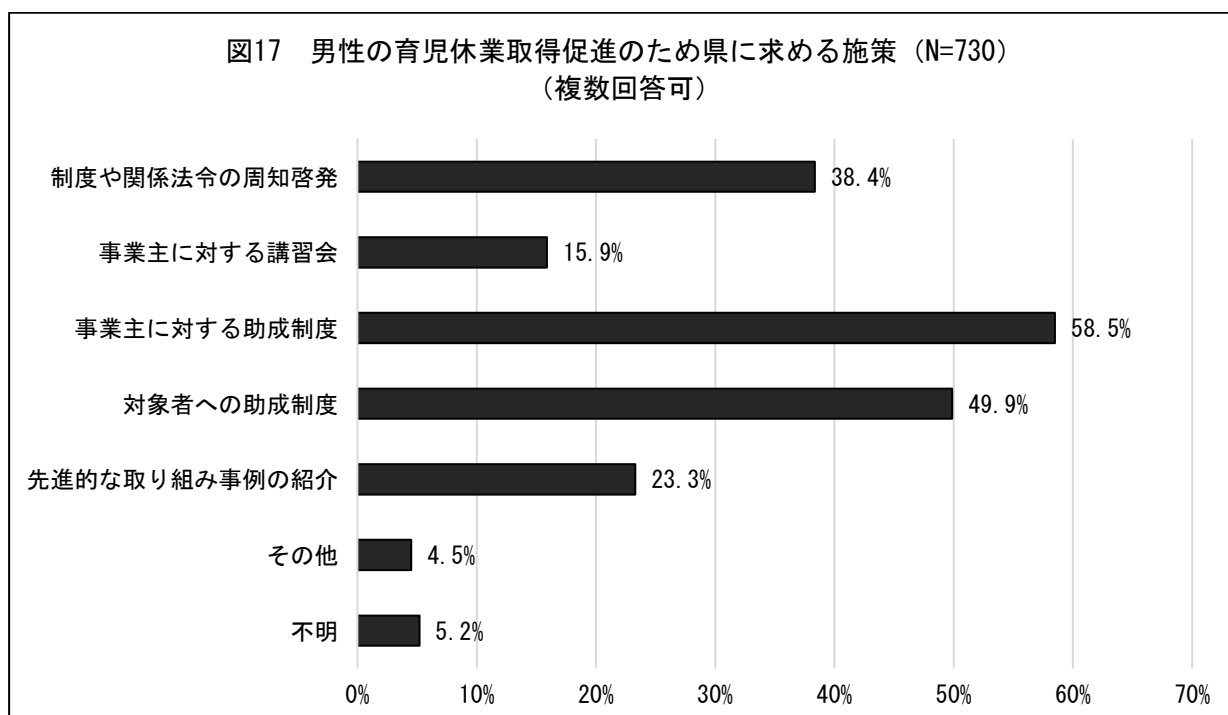
- ・男性の育児休業等取得について、「積極的に取得すべき」と考えている事業所は94.2%であった。
- ・このうち、「取得促進のための具体的な取り組みを進めている」と回答した事業所は10.3%、「今後取り組んでいきたい」と回答した事業所は36.7%で、合わせて47.0%に上る一方、特に対応を考えていない事業所も47.3%あった（図14、15）。



- 一方で、男性の育児休業等取得について「取得しないほうが良いと思う」と回答した18事業所が挙げた理由は、「代替職員を雇用する余裕がないから」が50.0%で最も多く、以下「本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しいから」が44.4%、「業務が忙しく、他の職員の負担が増えるから」が33.3%などであった（図16）。

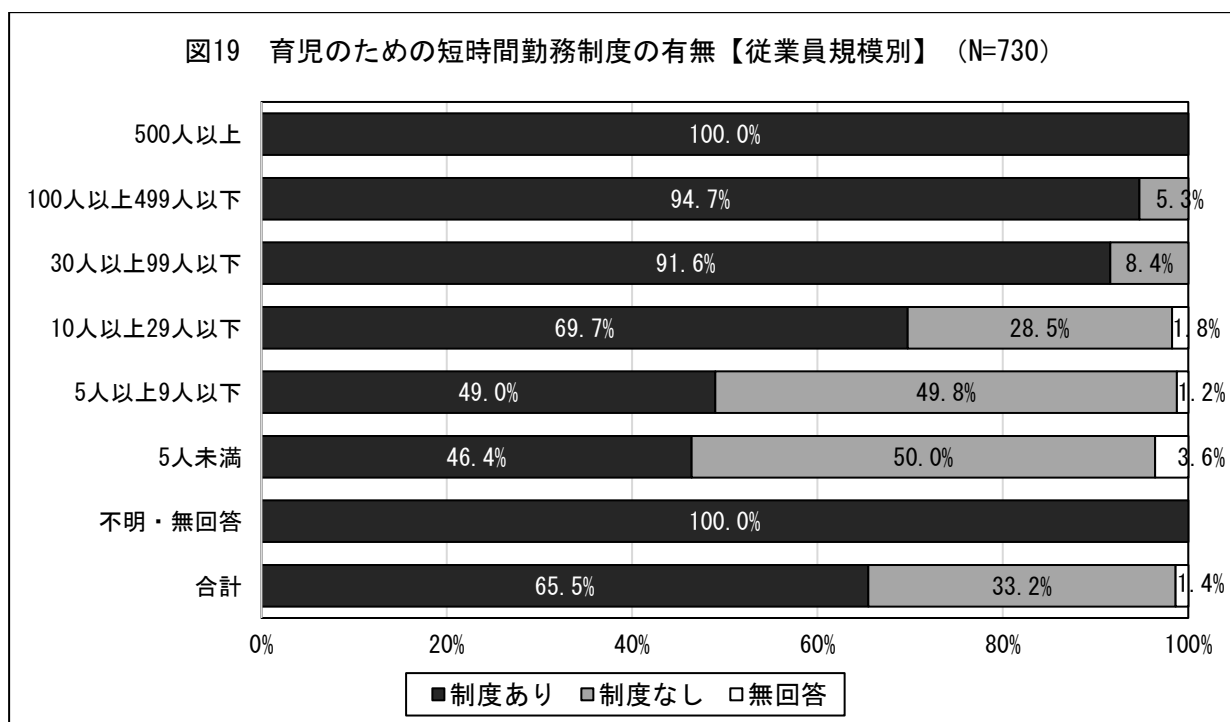
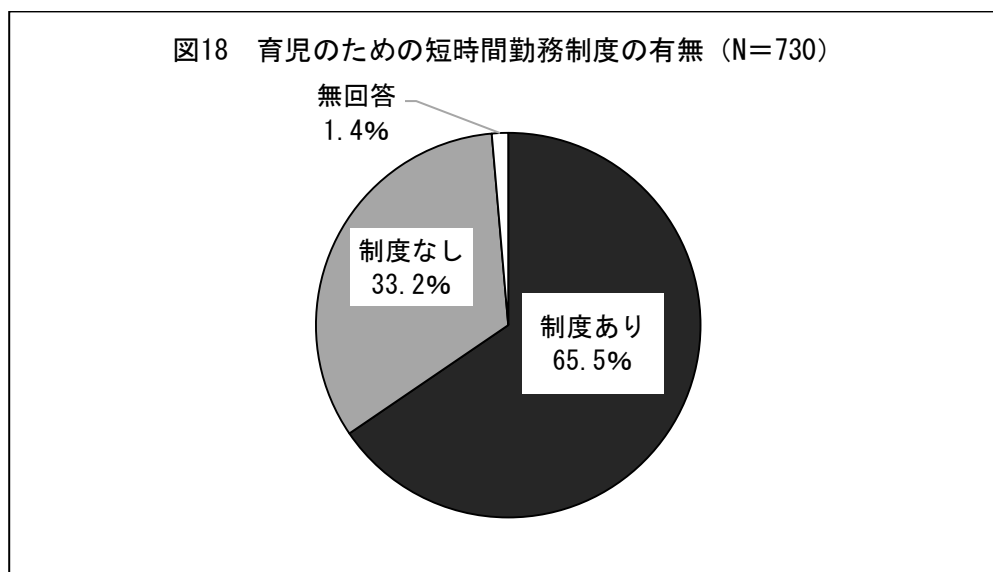


- 男性の育児休業取得促進のため、県に求める施策で最も回答が多かったのは、「事業主に対する助成制度」が58.5%であり、次いで「対象者への助成制度」が49.9%、「制度や関係法令の周知啓発」が38.4%、「先進的な取り組み事例の紹介」23.3%などとなっている。（図17）。



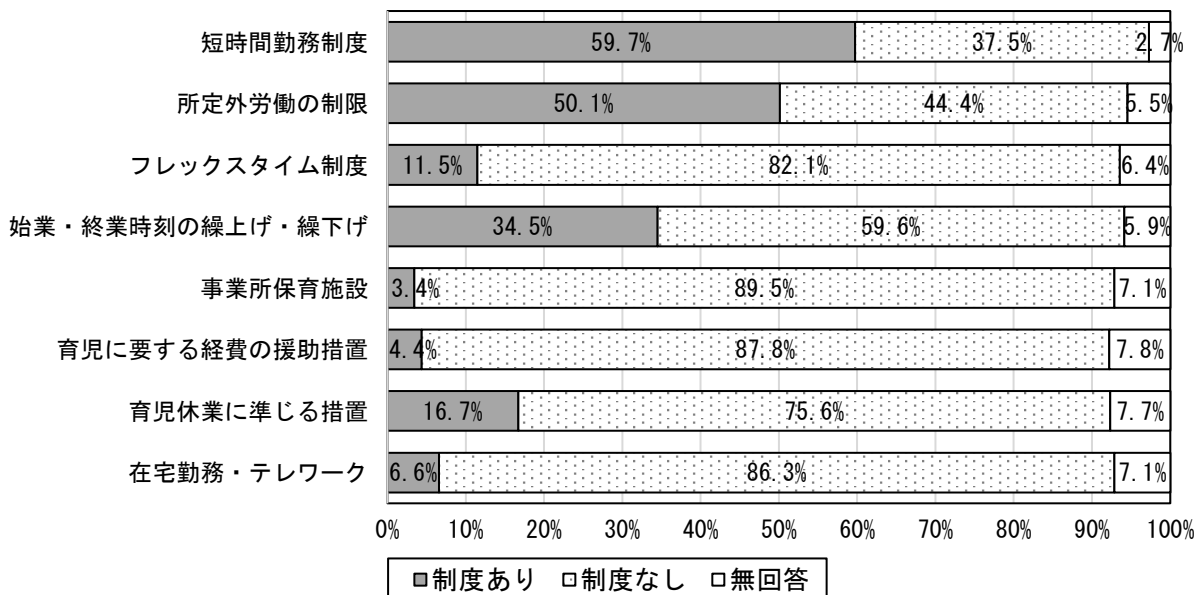
6 育児のための短時間勤務制度等の有無（問7）

- ・ 育児を理由に利用できる短時間勤務制度等を設けている事業所の割合は 65.5%となっている（図 18）。
- ・ 従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所は 100%、100 人以上 499 人以下は 94.7%、30 人以上 99 人以下は 91.6%、10 人以上 29 人以下は 69.7%、5 人以上 9 人以下は 49.0%、5 人未満は 46.4%で、従業員規模が大きい事業所ほど、育児のための支援制度の整備が進んでいる（図 19）。



- ・ 育児のために利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」59.7%、次いで「所定外労働の制限」50.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」34.5%の順となっている（図 20）。

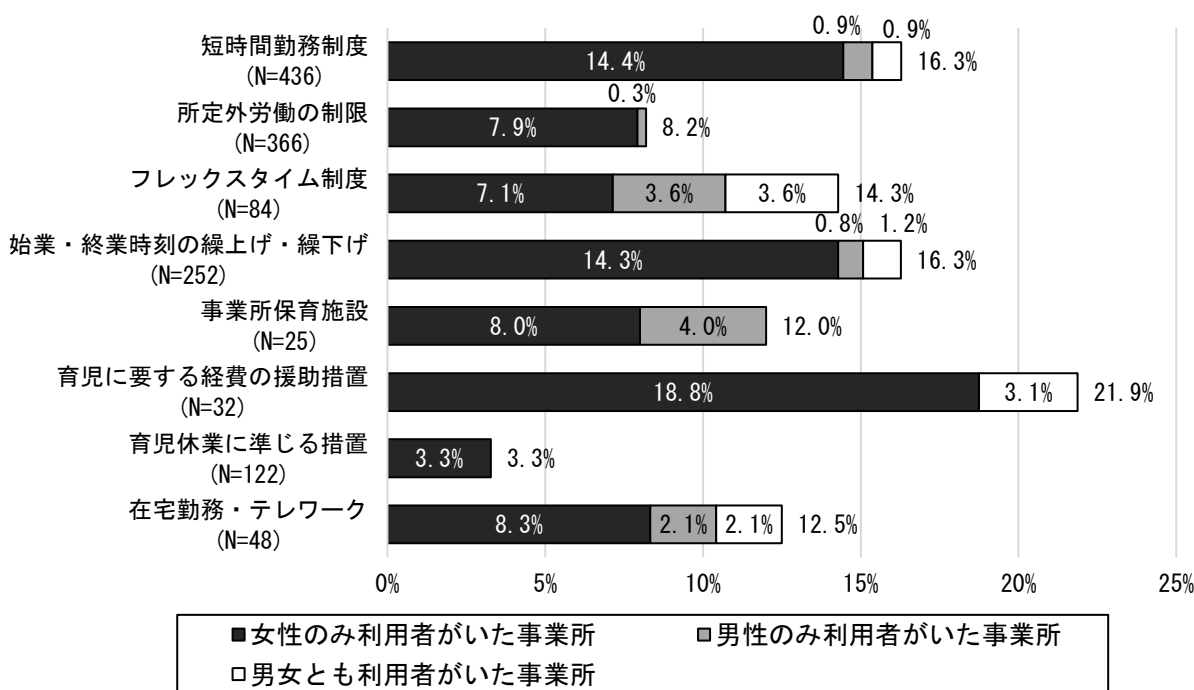
図20 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】 (N=730)



7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況 (問8)

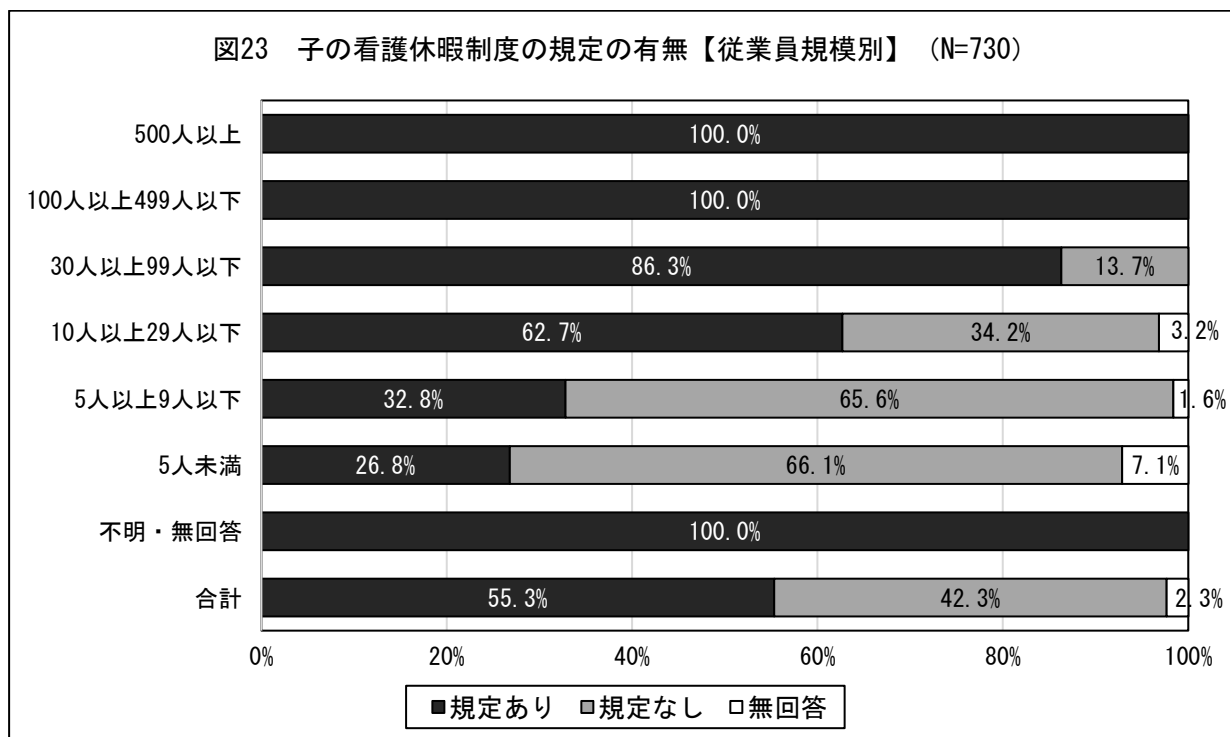
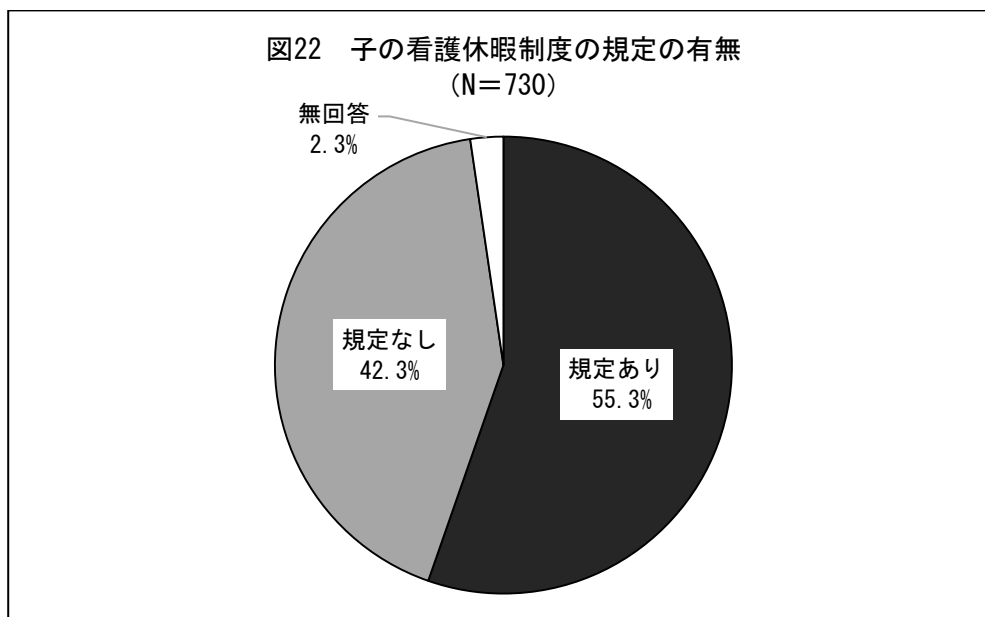
- 各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「育児に要する経費の援助措置」21.9%、「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」がともに16.3%、「フレックスタイム制度」14.3%、「在宅勤務・テレワーク」12.5%、「事業所内保育施設」12.0%、「所定外労働の制限」8.2%、「育児休業に準じる措置」3.3%となっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られる(図21)。

図21 育児のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



8 子の看護休暇制度の規定の有無（問9）

- ・子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 55.3%となっている（図 22）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上及び 100 人以上 499 人以下の規模の事業所が 100%、30 人以上 99 人以下が 86.3%、10 人以上 29 人以下が 62.7%、5 人以上 9 人以下が 32.8%、5 人未満が 26.8%と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図 23）。



9 子の看護休暇制度の利用状況（問10）

- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は53か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（262か所）の20.2%であった（表3）。
- 子の看護休暇を取得した者は176人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,398人）の12.6%であり、男女別では女性21.9%、男性6.7%であった（表3）。

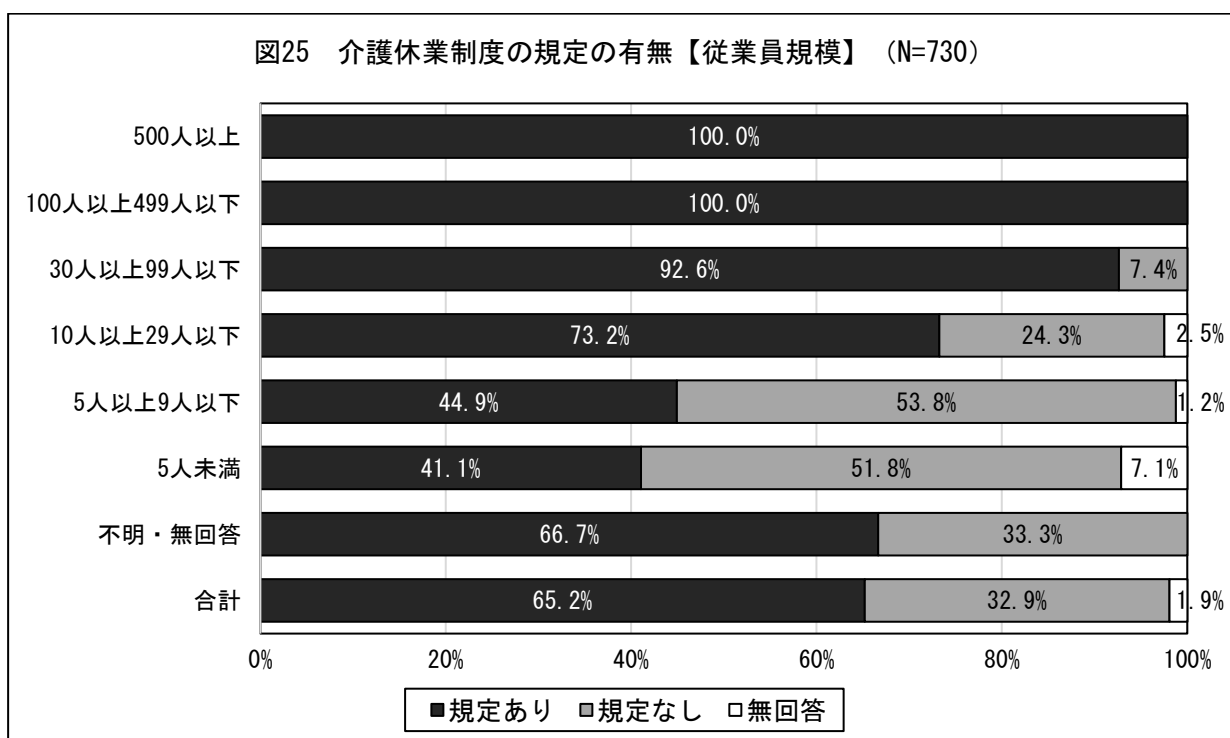
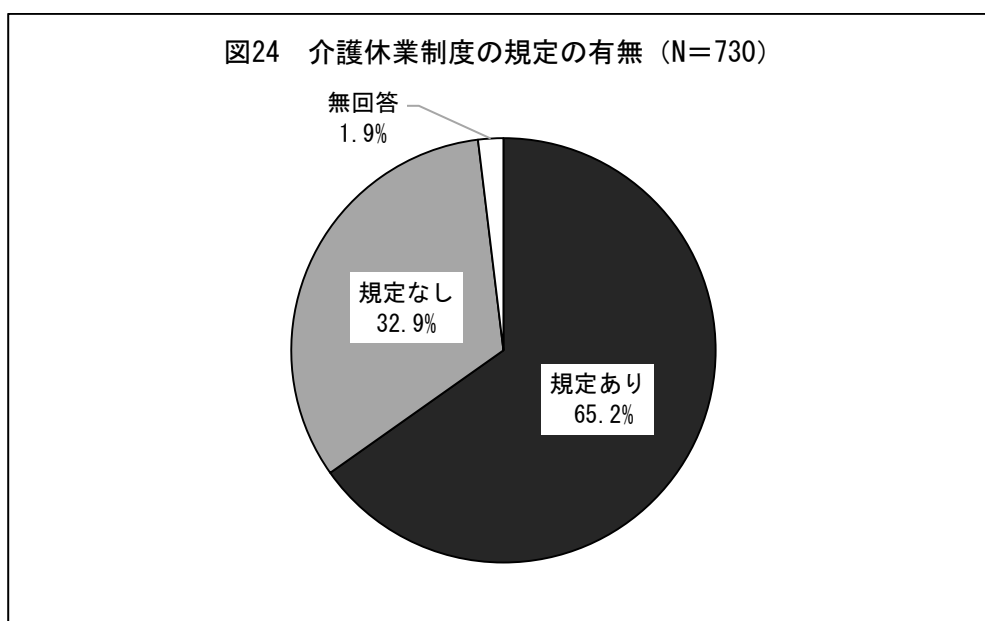
表3 子の看護休暇制度の利用状況

小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所	子の看護休暇の取得者がいた事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
262 か所	53 か所	20.2%	女性	543 人	119 人	21.9%
			男性	855 人	57 人	6.7%
			合計	1,398 人	176 人	12.6%

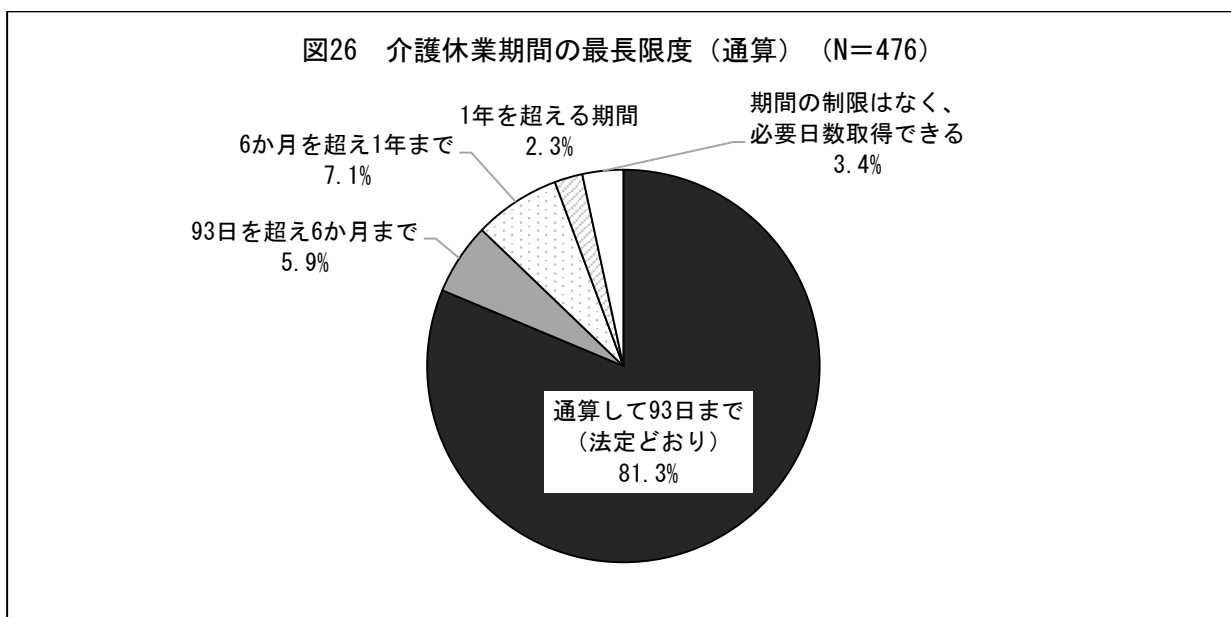
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

1 介護休業制度の規定の有無、内容（問11）

- ・介護休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 65.2%となっている（図24）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上及び100人以上499人以下の規模の事業所が100%、30人以上99人以下が92.6%、10人以上29人以下が73.2%、5人以上9人以下が44.9%、5人未満が41.1%となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図25）。

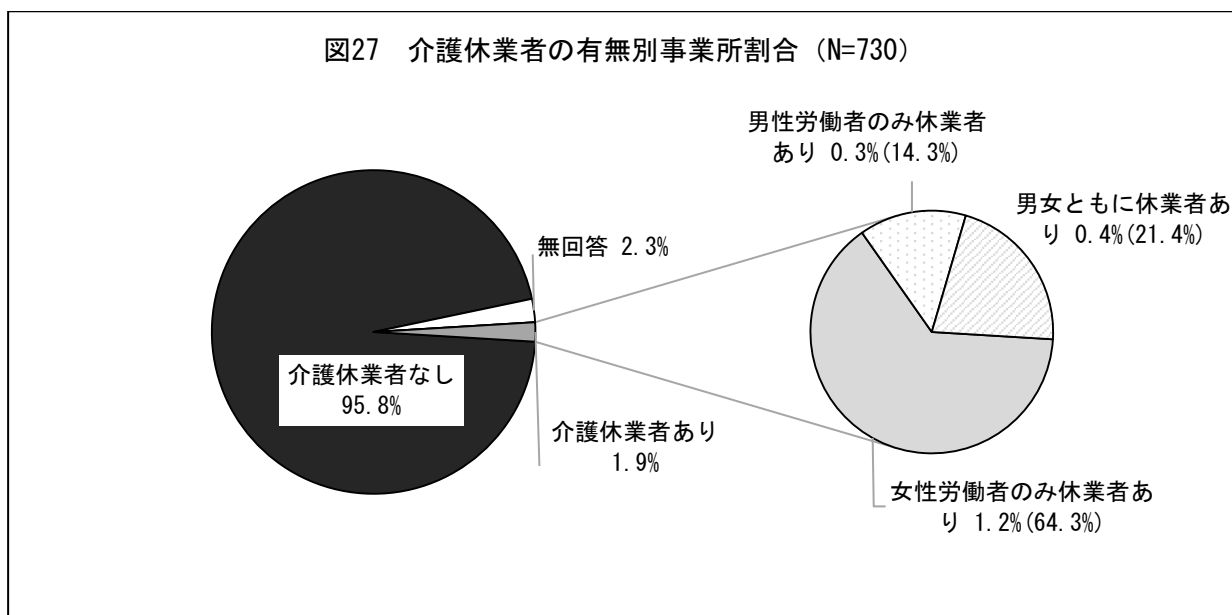


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（476 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 81.3%で最も多くなっている（図 26）。



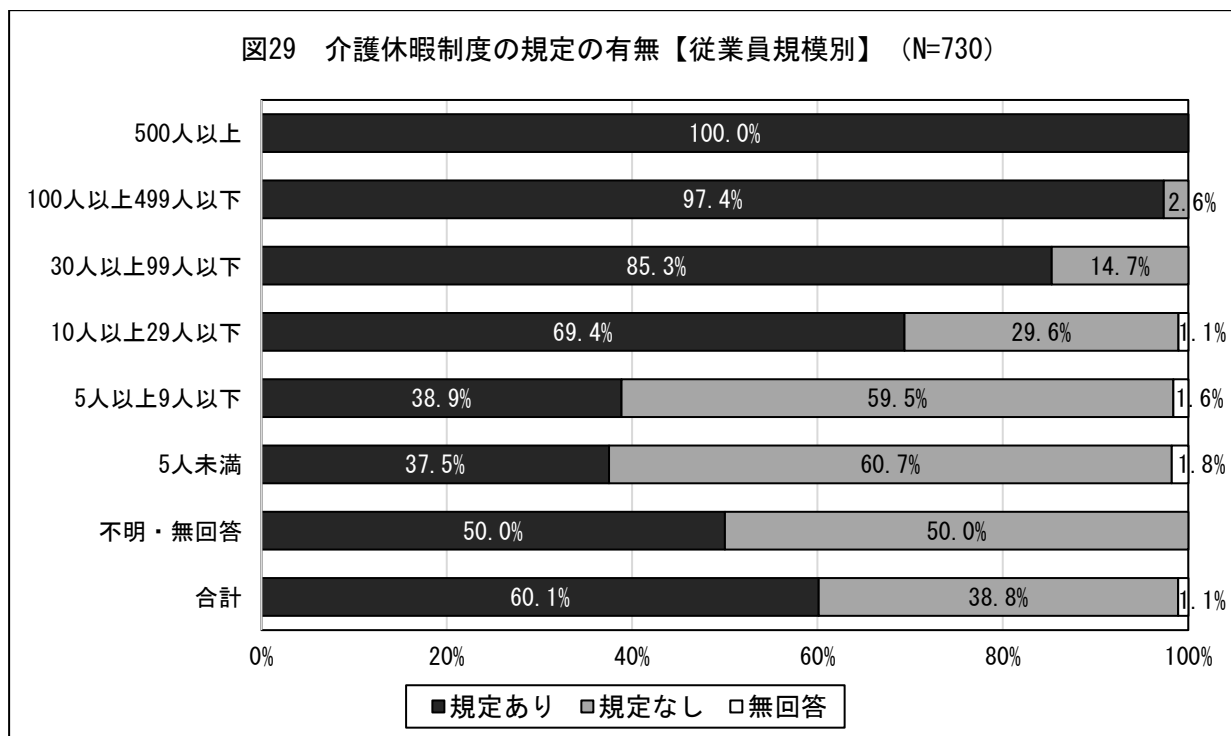
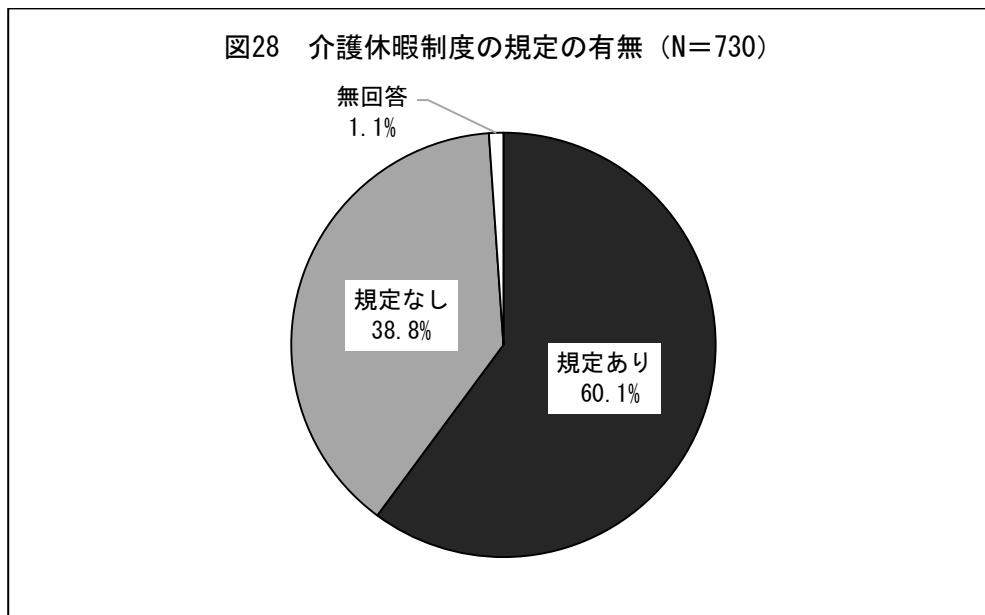
2 介護休業制度の利用状況（問 12）

- ・令和2年4月1日から令和3年3月31日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は 14 か所で、全事業所（730 か所）の 1.9%であった。介護休業を開始した者がいた事業所のうち、休業者が女性のみ事業所は 64.3%、男性のみ事業所は 14.3%、男女ともに休業者がいた事業所は 21.4%であった（図 27）。
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.15%、男性 0.08%、全体 0.11%であった。



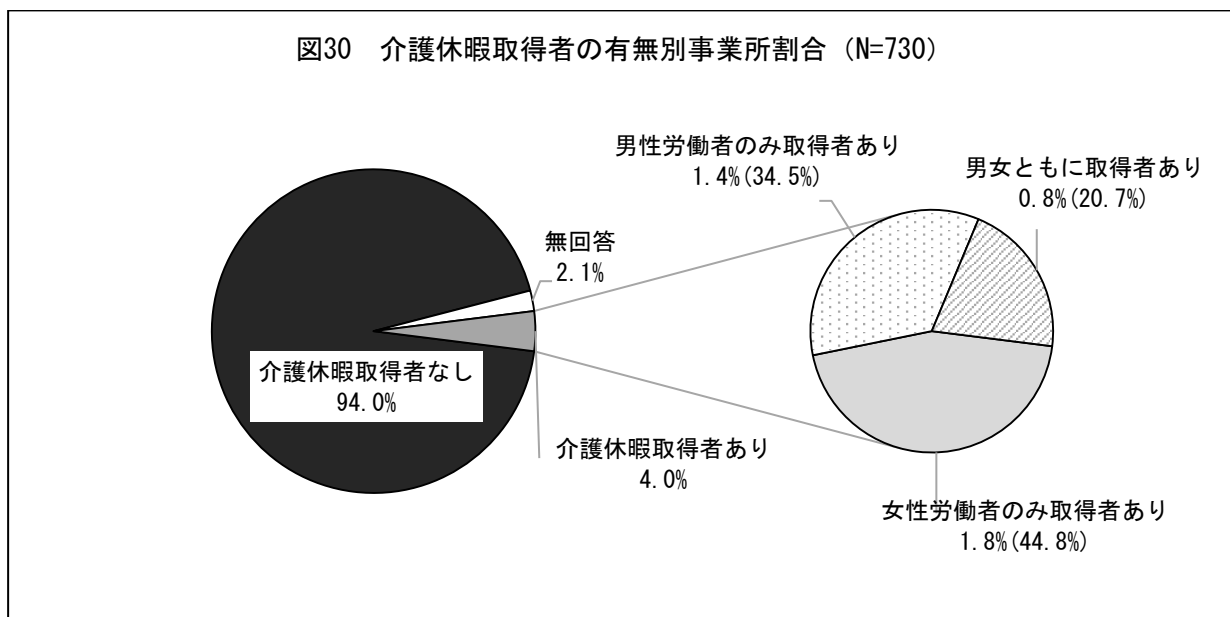
3 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 60.1%となっている（図 28）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%、100 人以上 499 人以下が 97.4%、30 人以上 99 人以下が 85.3%、10 人以上 29 人以下が 69.4%、5 人以上 9 人以下が 38.9%、5 人未満が 37.5%となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図 29）。



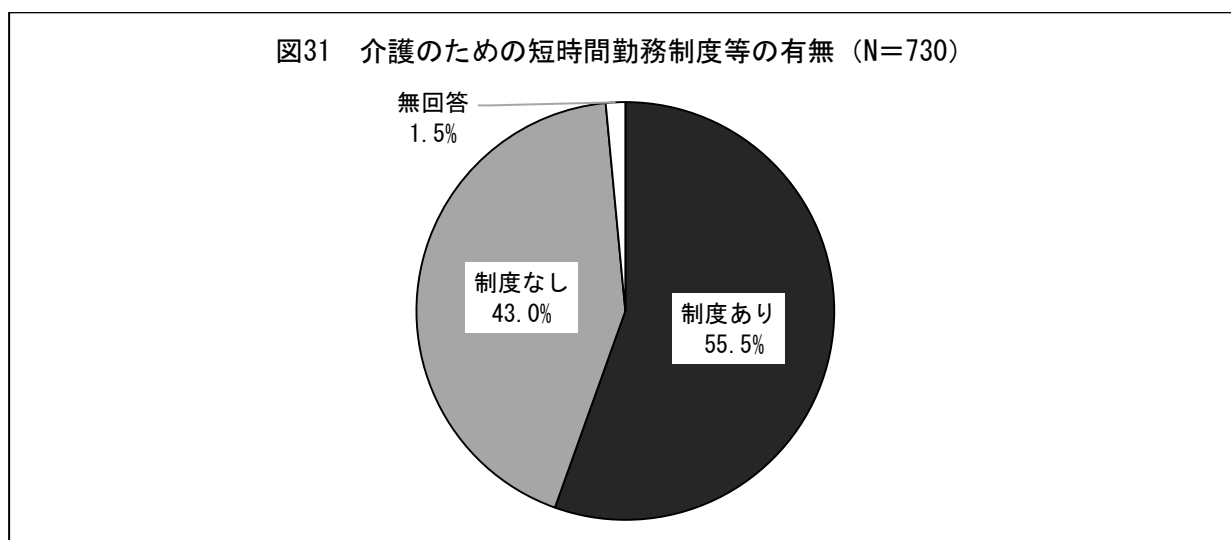
4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

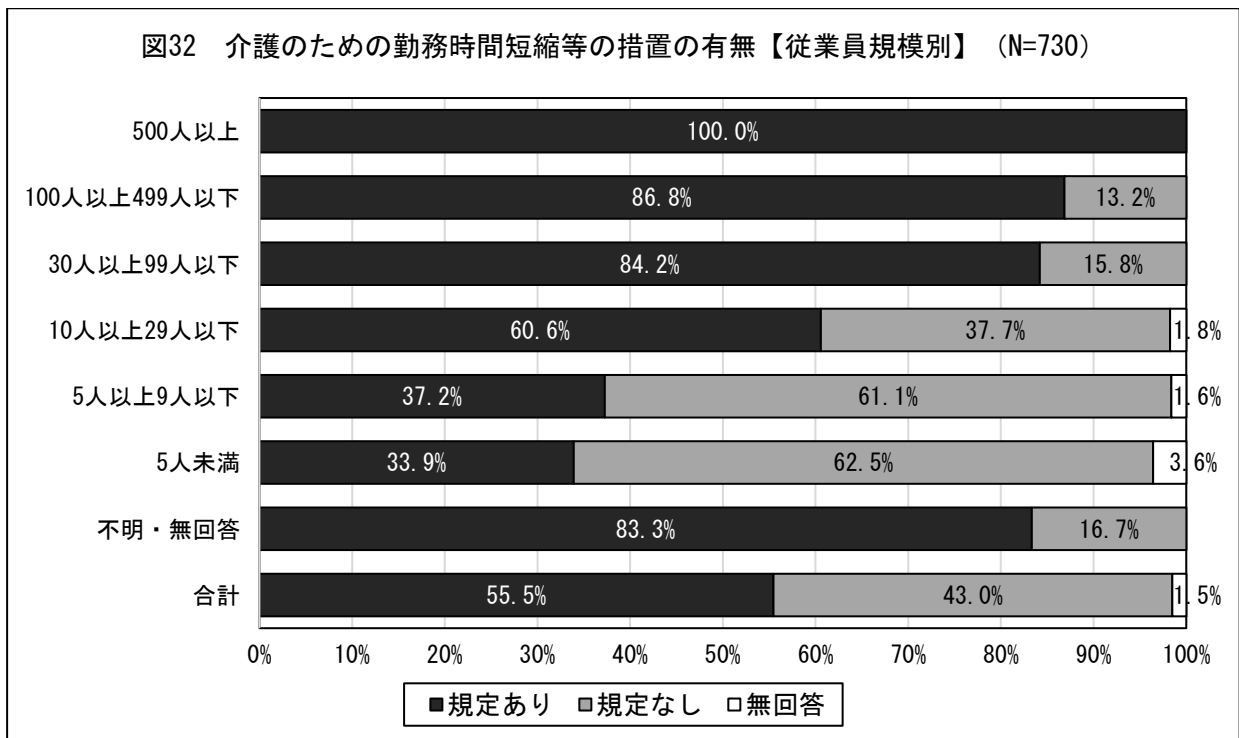
- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休暇の利用があった事業所は29か所で、全事業所（730か所）の4.0%であった。介護休暇を取得した者がいた事業所のうち、取得者が女性だけの事業所は44.8%、男性だけの事業所は34.5%、男女ともに休業者がいた事業所は20.7%であった（図30）。
- 常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性0.28%、男性0.24%、全体0.26%であった。



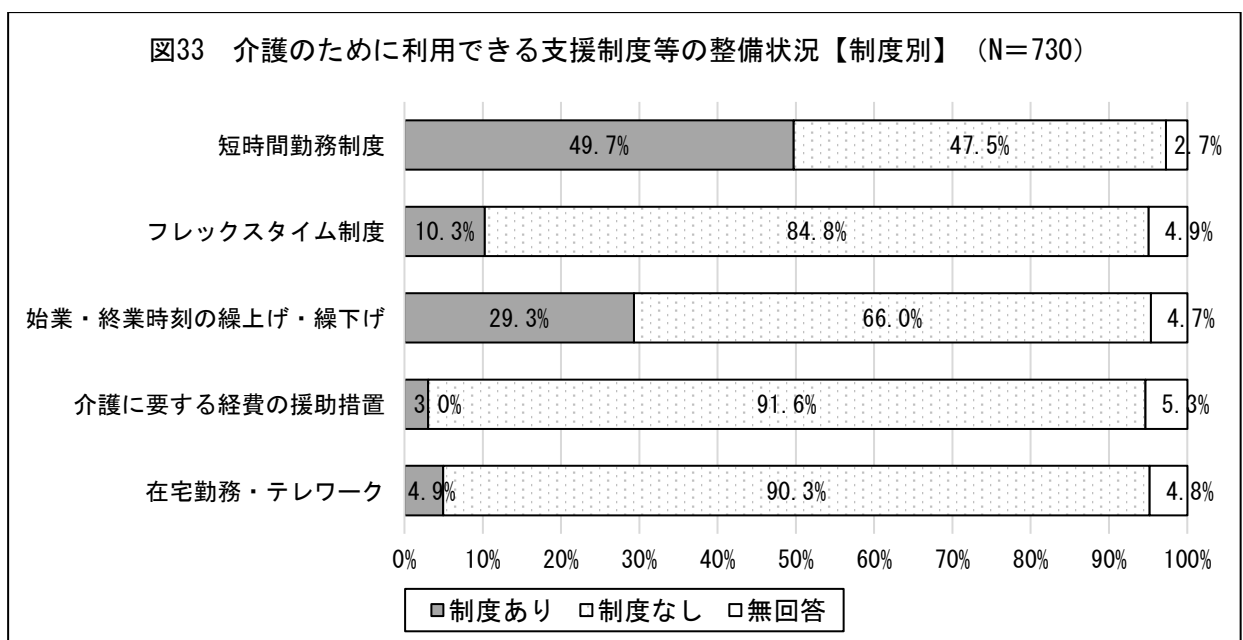
5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

- 介護を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は55.5%で、従業員規模別にみると、500人以上の事業所は100%、100人以上499人以下は86.8%、30人以上99人以下は84.2%、10人以上29人以下は60.6%、5人以上9人以下は37.2%、5人未満は33.9%と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図31、32）。





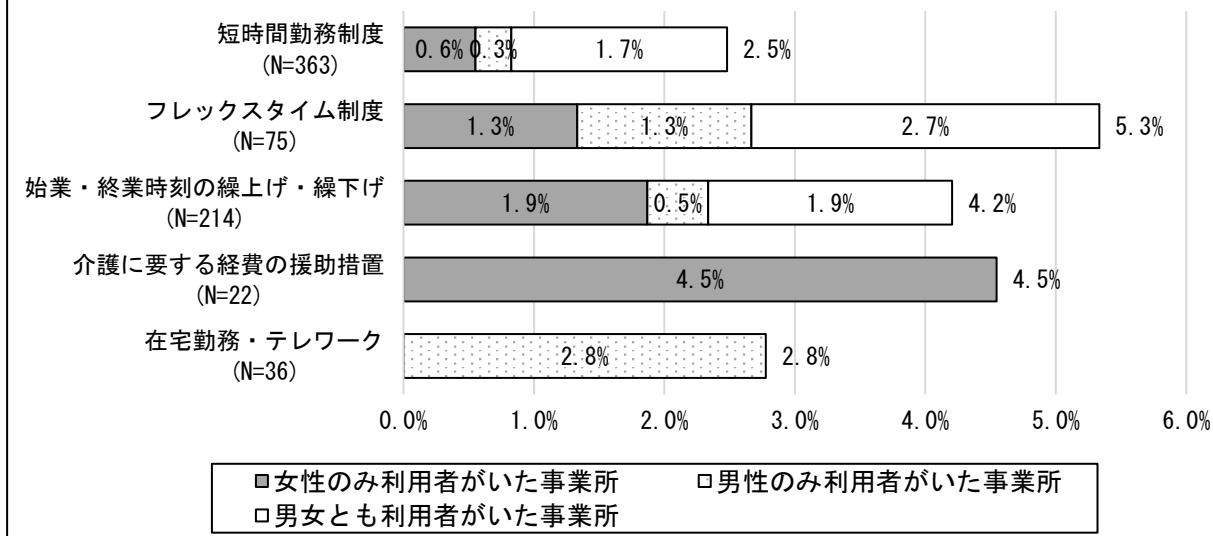
- ・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」49.7%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」29.3%、「フレックスタイム制度」10.3%の順となっている（図33）。



6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問16）

- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」が5.3%、「介護に要する経費の援助措置」が4.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が4.2%、「在宅勤務・テレワーク」が2.8%、「短時間勤務制度」が2.5%であった。また、利用者の性別では、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、介護に要する経費の援助措置」において、女性の利用がいた事業所の割合が多くなっている（図34）。

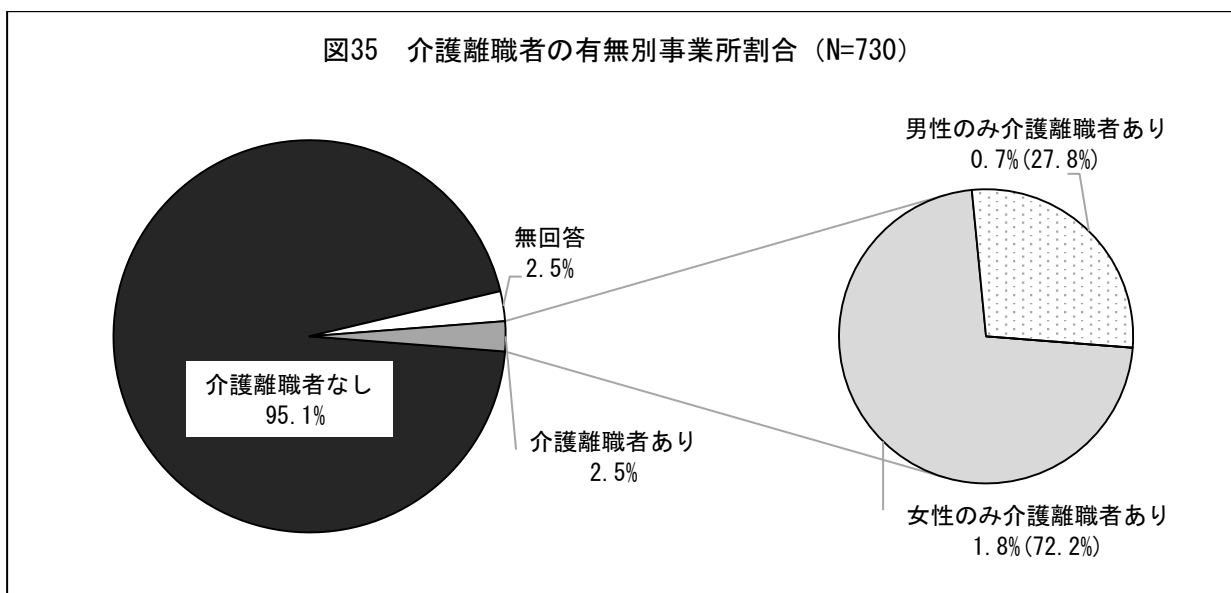
図34 介護のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



7 介護を理由とした離職の状況（問 17）

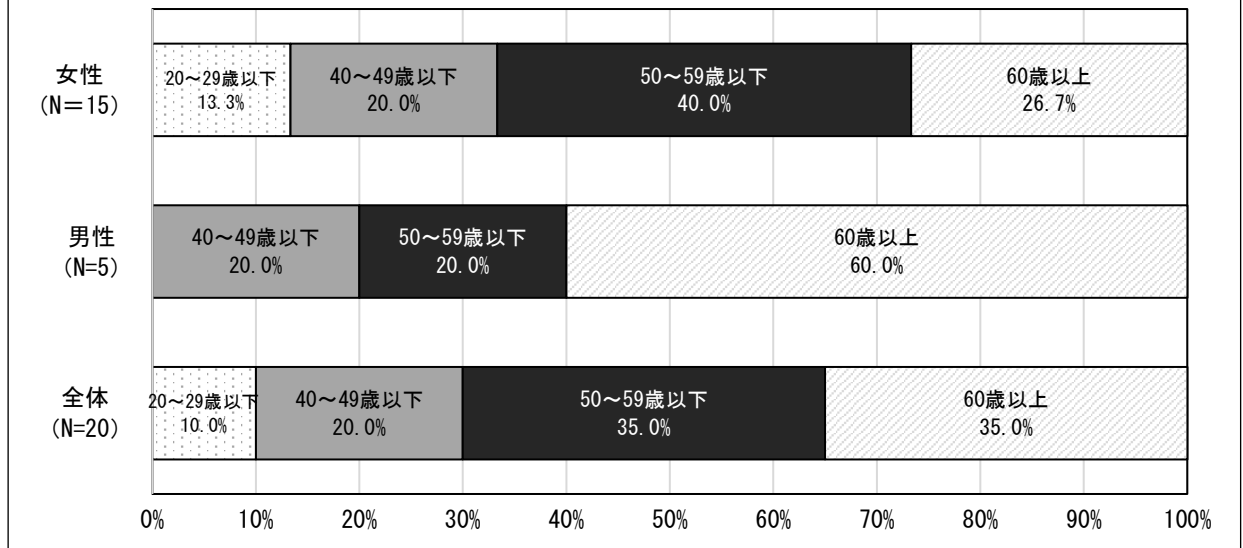
- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は18か所で、全事業所（730か所）に占める割合は2.5%であった。介護を理由とする離職者がいた事業所のうち、離職者が女性だけの事業所は72.2%、男性だけの事業所は27.8%、男女ともに離職者がいた事業所はなかった（図35）。
- 常用労働者に占める介護を理由とする離職者の割合は、女性0.16%、男性0.04%、全体で0.10%であった。

図35 介護離職者の有無別事業所割合（N=730）



- 介護を理由とする離職者の離職時点の年齢は、女性は「50～59歳」が40.0%で最も多く、次いで「60歳以上」の26.7%、「40～49歳」の20.0%の順であった。男性は「60歳以上」の60.0%が最も多く、次いで「40～49歳」及び「50～59歳」の20.0%となっている。全体では「50～59歳」及び「60歳以上」の35.0%が最も多かった（図36）。

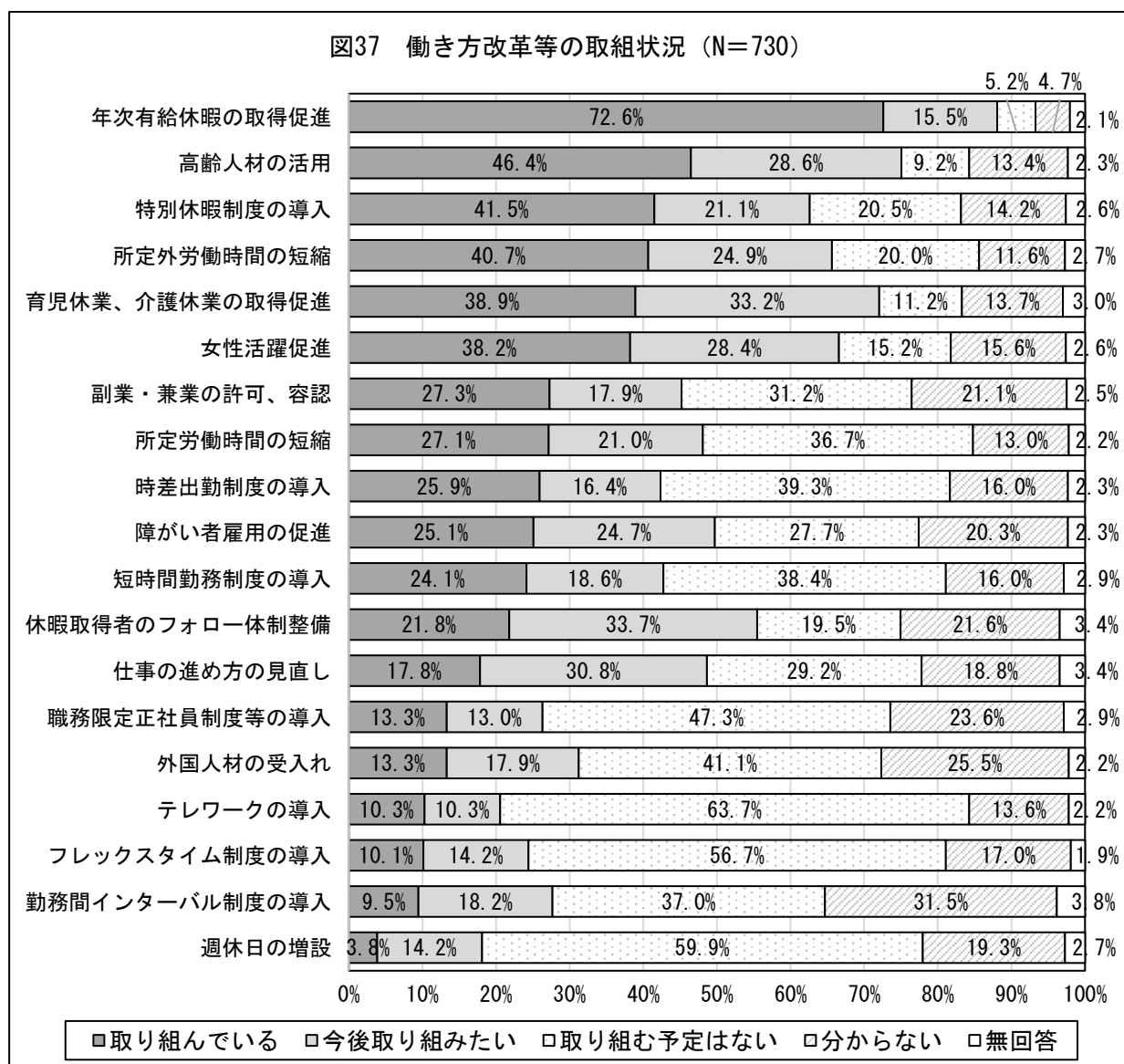
図36 介護を理由とする離職者の年齢



V 働き方改革等に関する事項

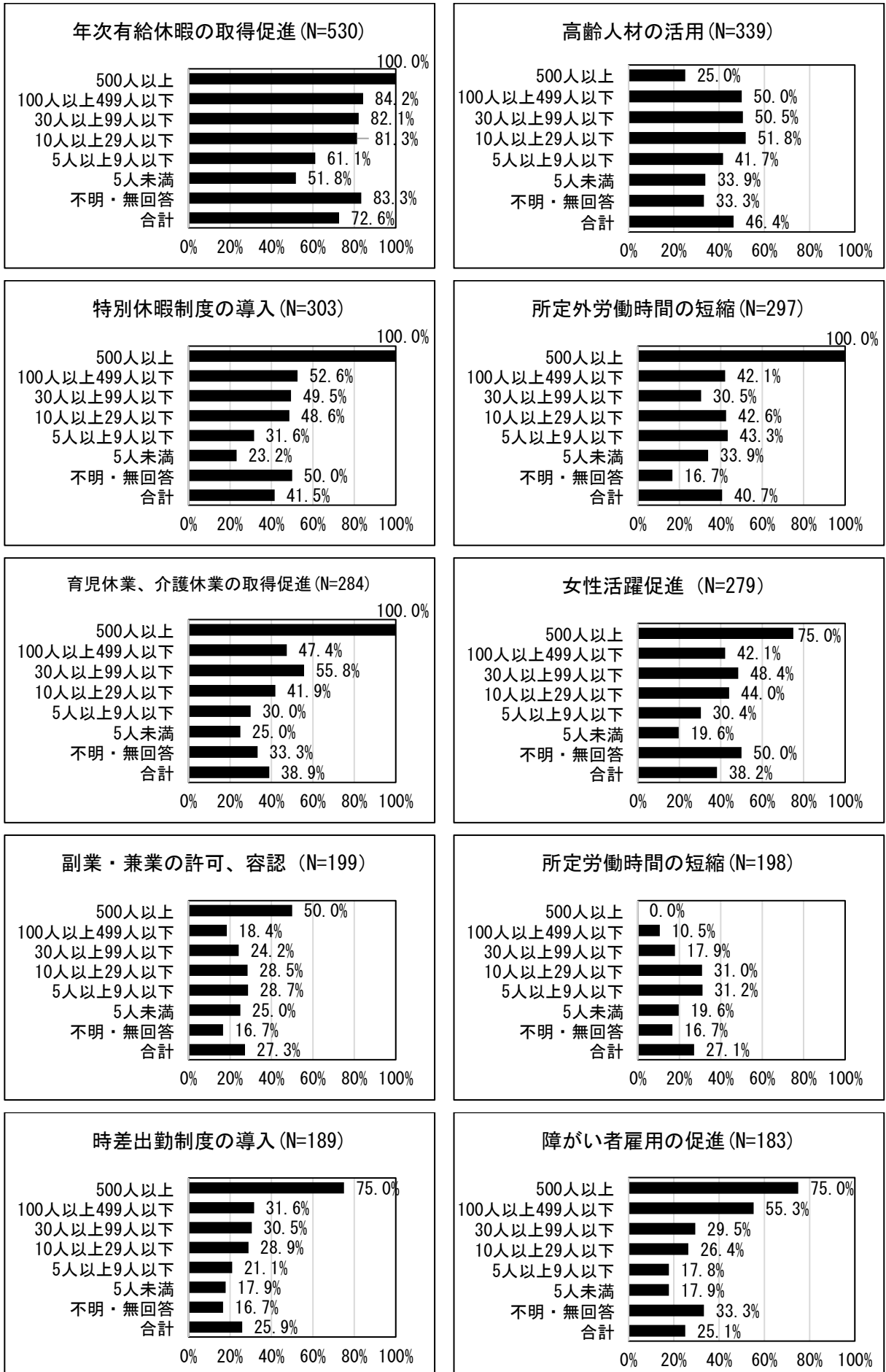
1 働き方改革等の取組状況（問 18）

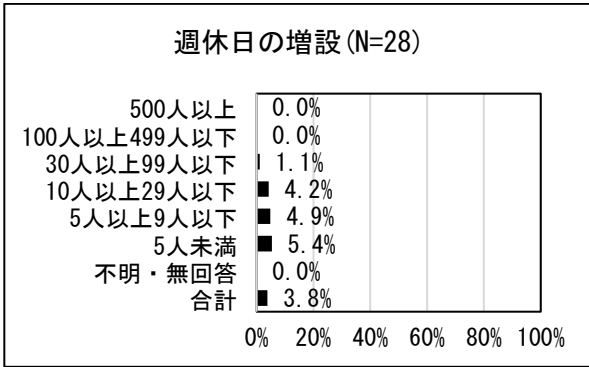
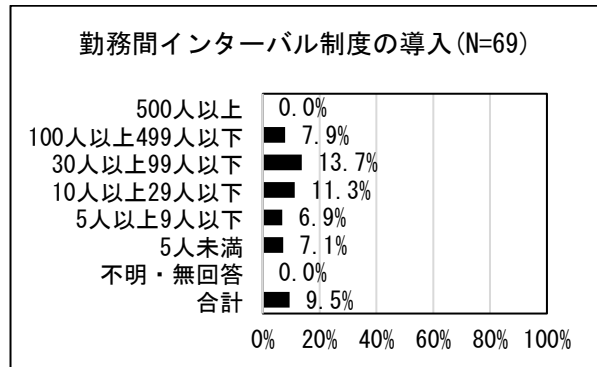
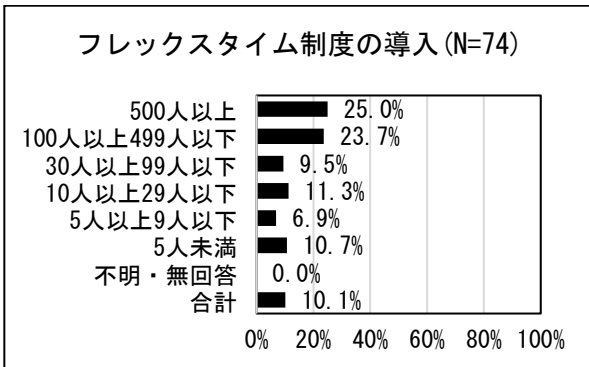
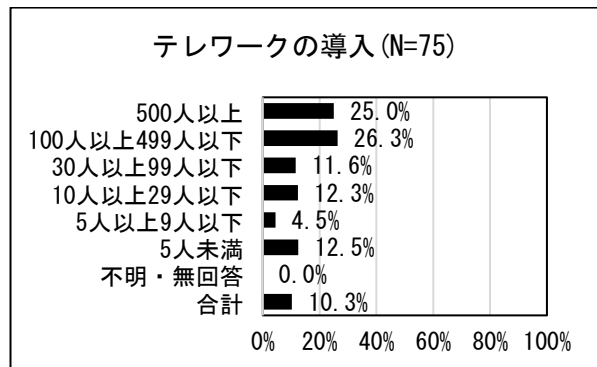
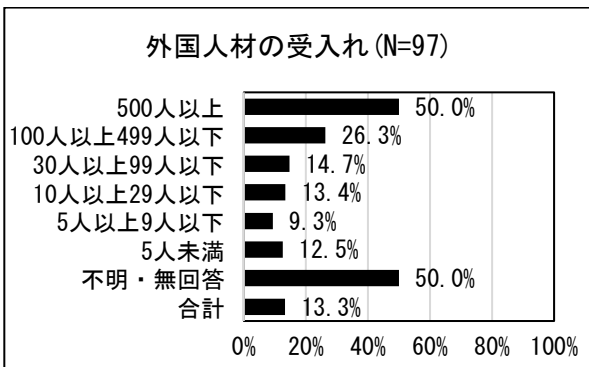
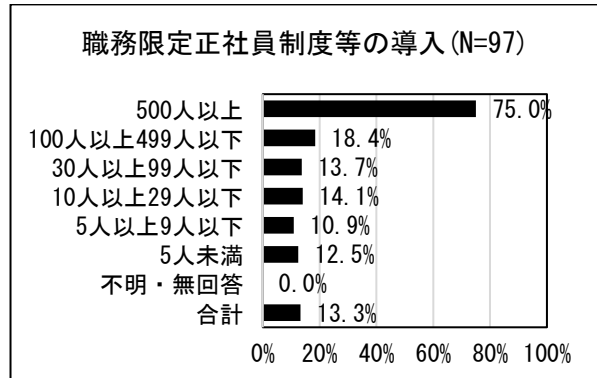
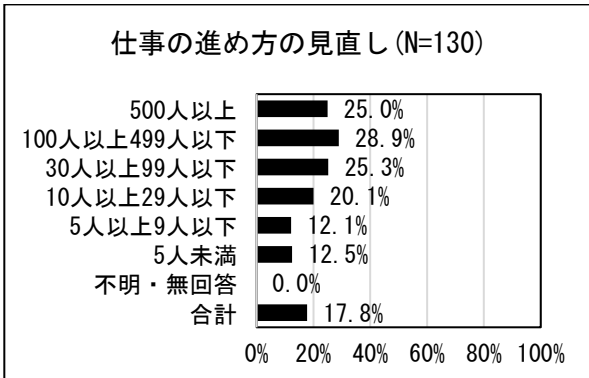
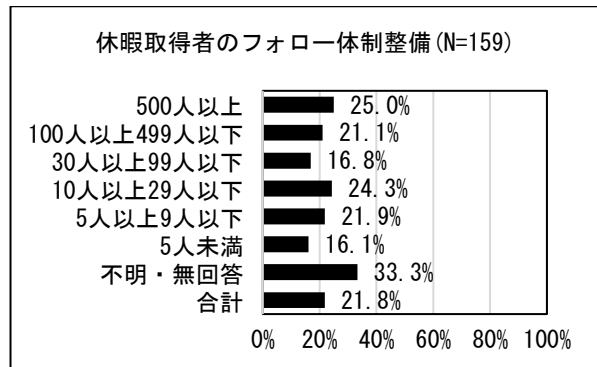
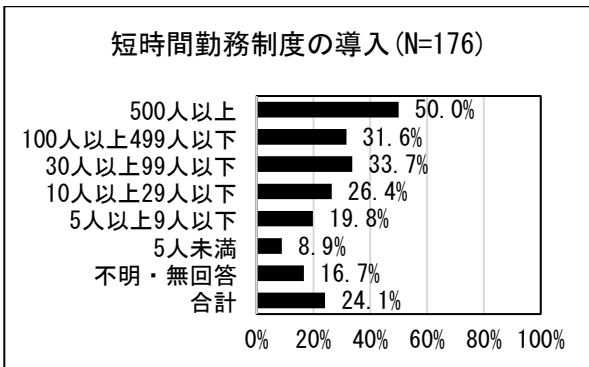
- 働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の 72.6%で、以下「高齢人材の活用」46.4%、「特別休暇制度の導入」41.5%、「所定外労働時間の短縮」40.7%などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「休暇取得者のフォロー体制整備」の 33.7%が最も多く、以下「育児休業、介護休業の取得促進」33.2%、「仕事の進め方の見直し」30.8%などとなっている。（図 37）



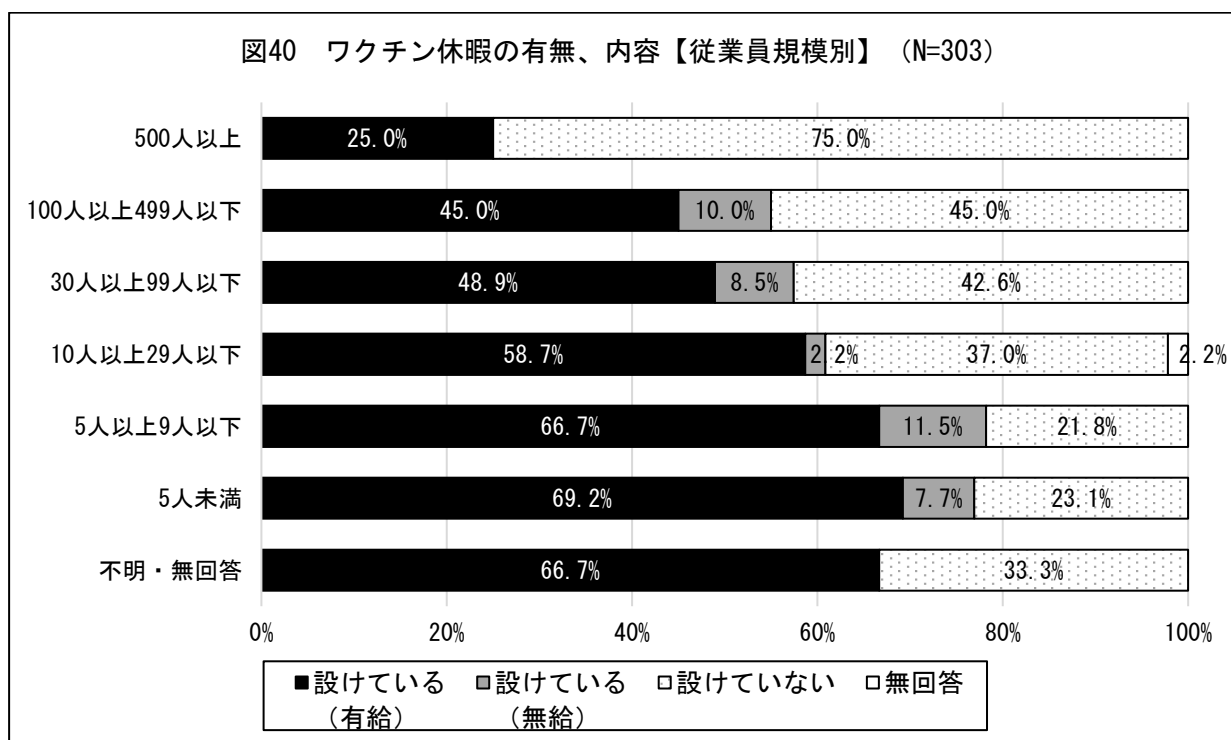
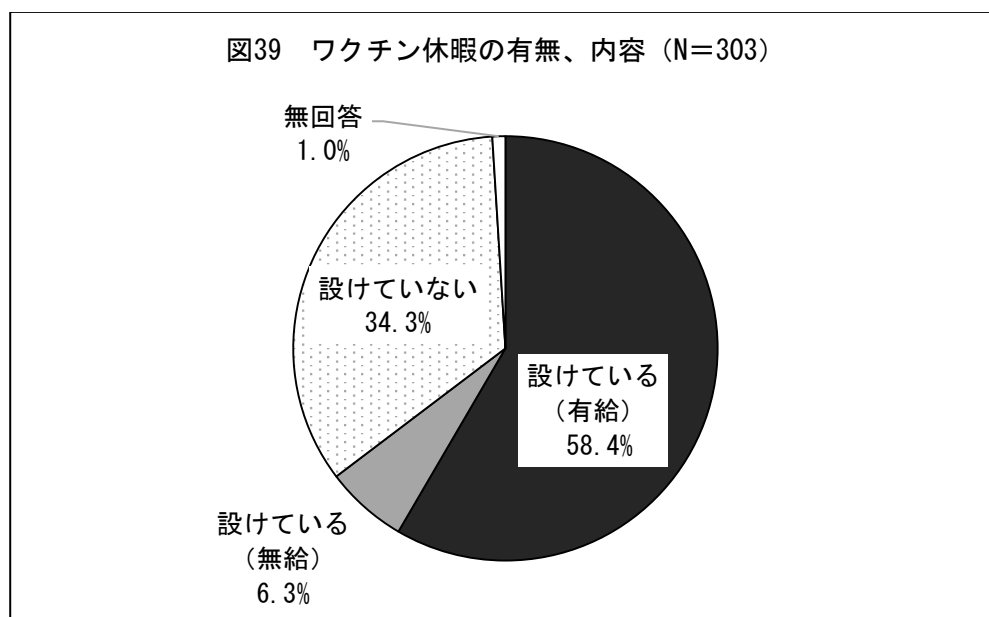
- 各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」企業の割合が多くなっているが、「所定労働時間の短縮」や「休暇取得者のフォロー体制整備」については従業員規模による差は小さく、「週休日の増設」については従業員規模が小さな事業所の方が取り組んでいる事業所が多くなっている（図 38）。

図 38 働き方改革等に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合【従業員規模別】

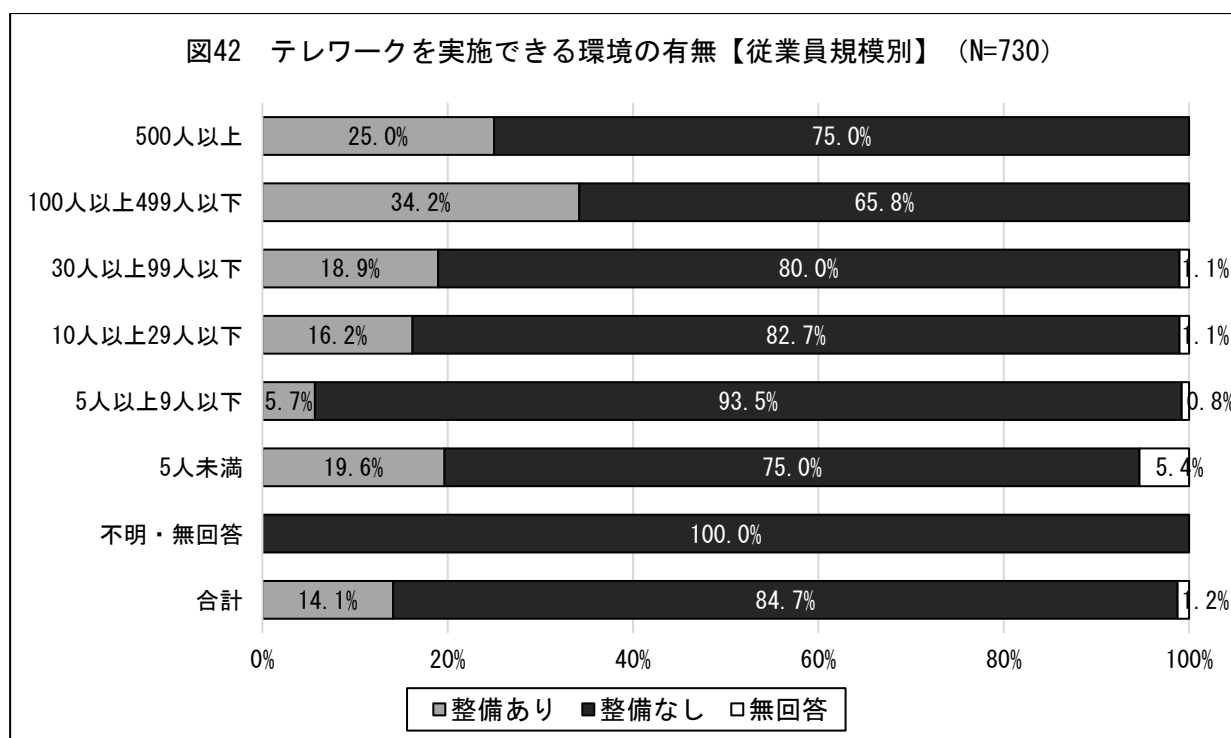
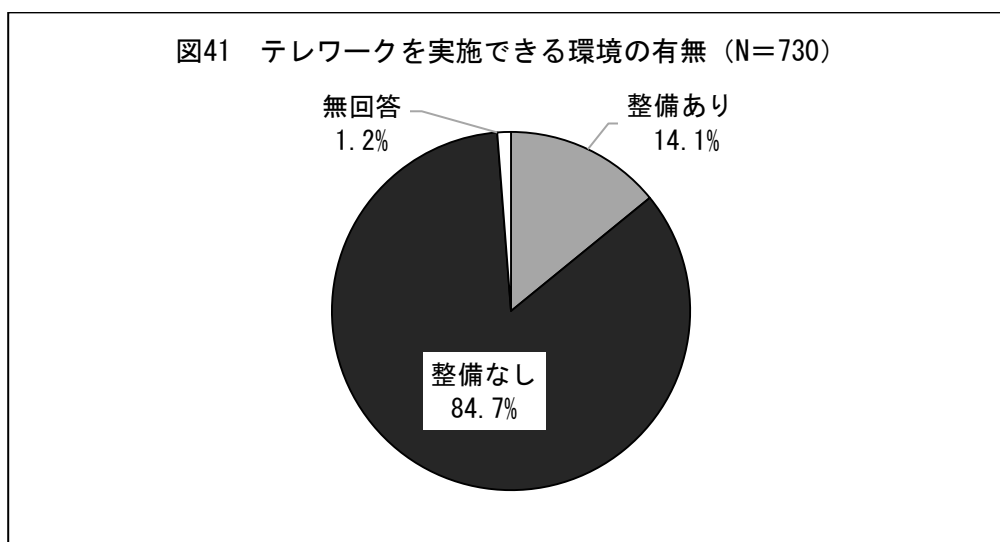




- ・特別休暇制度を導入している事業所（303 か所）のうち、ワクチン休暇を設けている事業所の割合は、有給・無給を合わせて64.7%であった（図39）。
- ・「設けている（有給）」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が25.0%、100人以上499人以下が45.0%、30人以上99人以下が48.9%、10人以上29人以下が58.7%、5人以上9人以下が66.7%、5人未満が69.2%となっており、従業員規模が小さいほどワクチン休暇に係る制度の整備が進んでいる（図40）。

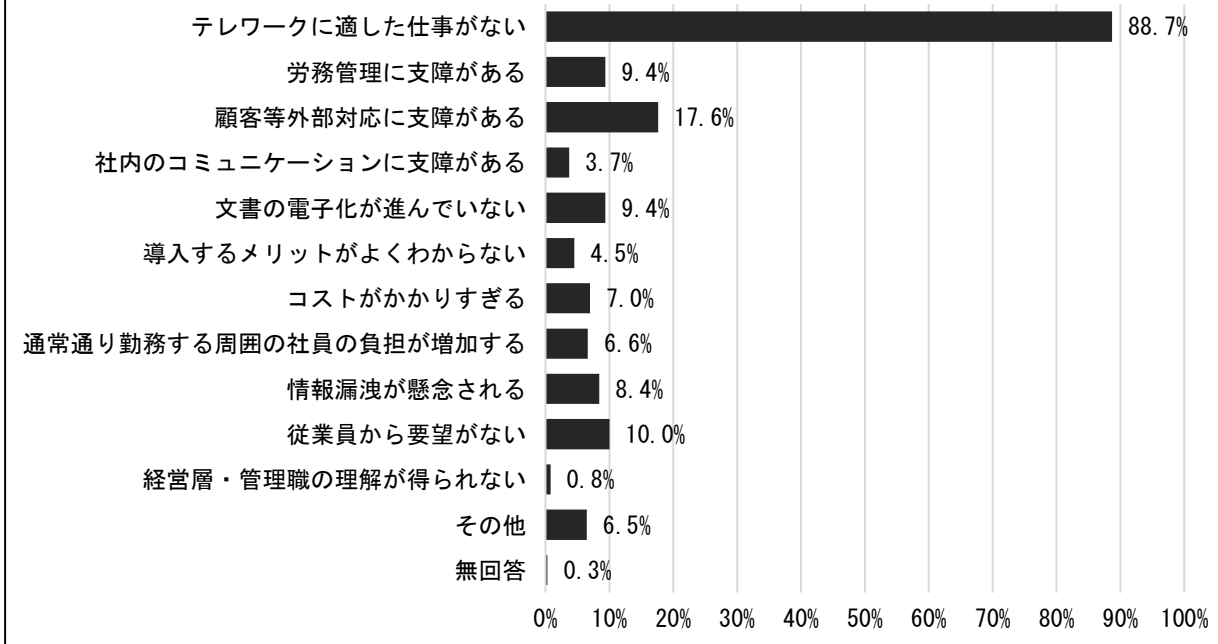


- ・テレワークを実施できる環境については、「整備あり」が 14.1%、「整備なし」が 84.7%となっている（図 41）。
- ・「整備あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所が 25.0%、100 人以上 499 人以下が 34.2%、30 人以上 99 人以下が 18.9%、10 人以上 29 人以下が 16.2%、5 人以上 9 人以下が 5.7%、5 人未満が 19.6%となっている（図 42）。



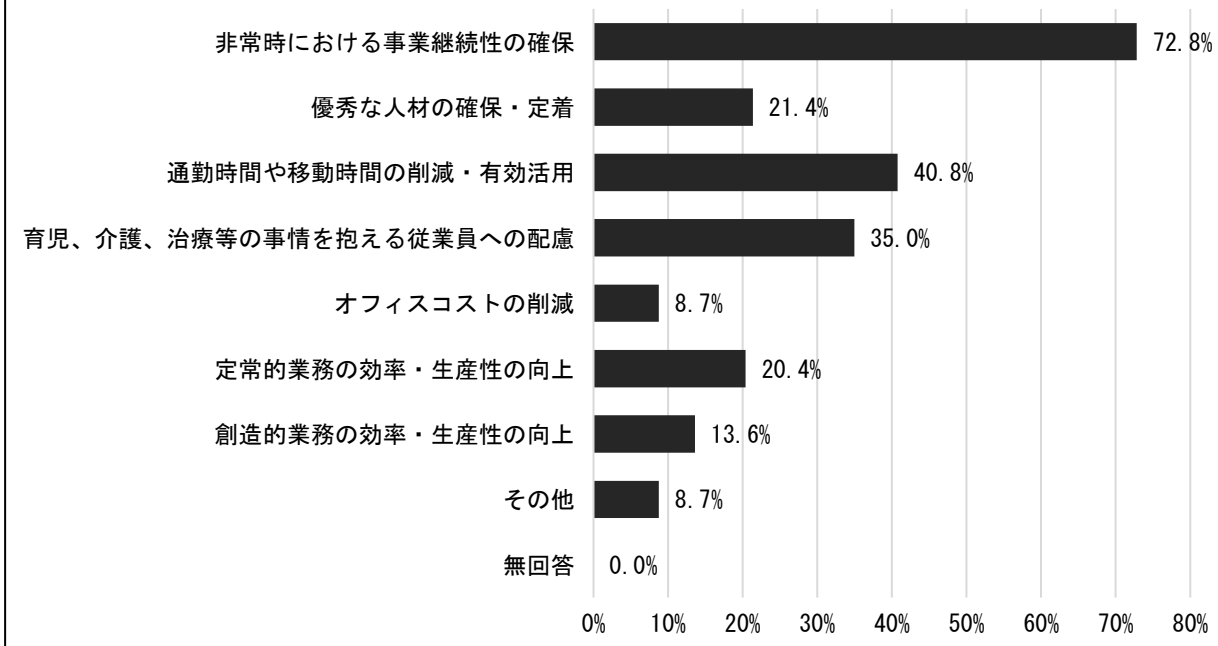
- ・テレワーク環境が整備されていない事業所（618 か所）において、テレワークを導入しない理由は、「テレワークに適した仕事がない」が 88.7%で突出して多く、以下「顧客等外部対応に支障がある」17.6%、「従業員から要望がない」10.0%、「労務管理に支障がある」及び「文書の電子化が進んでいない」9.4%などとなっている（図 43）。

図43 テレワークを導入しない理由 (N=618) (複数回答可)



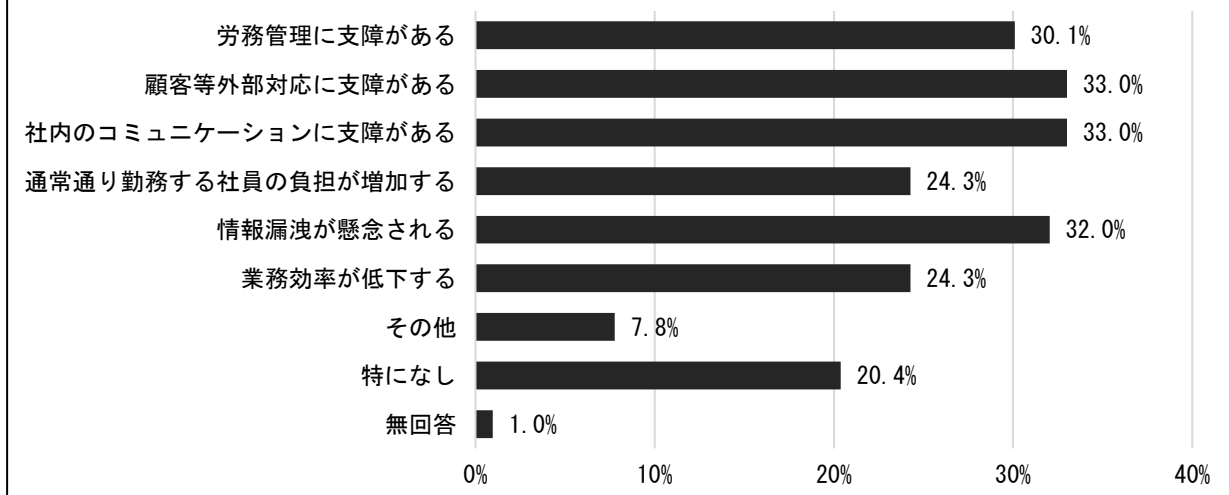
- ・テレワーク環境が整備されている事業所（103 か所）における、現時点でのテレワーク導入の目的で最も多かった回答は、「非常時における事業継続性の確保」の 72.8%で、以下「通勤時間や移動時間の削減・有効活用」40.8%、「育児、介護、治療等の事情を抱える従業員への配慮」35.0%、「優秀な人材の確保・定着」21.4%などとなっている（図 44）。

図44 テレワーク導入の目的 (N=103) (複数回答可)



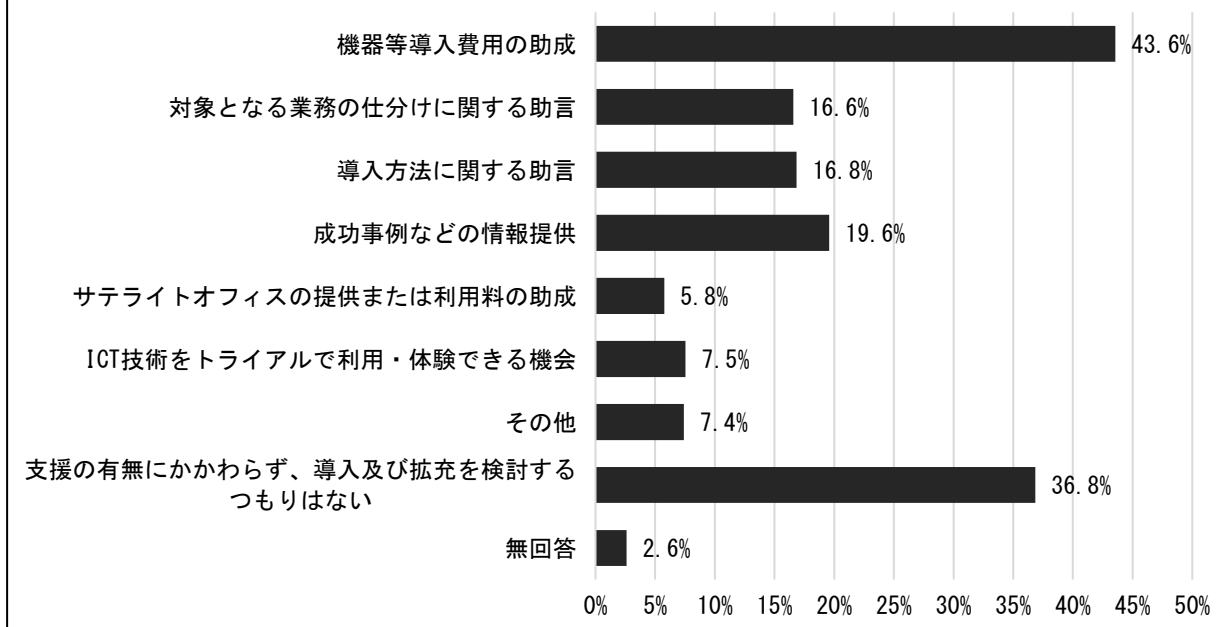
- ・テレワークを導入して明らかになった課題としては、「顧客等外部対応に支障がある」及び「社内のコミュニケーションに支障がある」が 33.0%で最も多く、以下「情報漏洩が懸念される」が 32.0%、「労務管理に支障がある」が 30.1%などであった一方、「特になし」と回答した事業所も 20.4%あった（図 45）。

図45 テレワークを導入して明らかになった課題 (N=103) (複数回答可)



- ・テレワークの導入及び拡充にあたり、行政に求める支援で最も回答が多かったのは、「機器等導入費用の助成」が 43.6%であり、次いで「成功事例などの情報提供」19.6%、「導入方法に関する助言」16.8%などであったが、一方で「支援の有無にかかわらず、導入及び拡充を検討するつもりはない」と回答した事業所も 36.8%に上っている (図 46)。

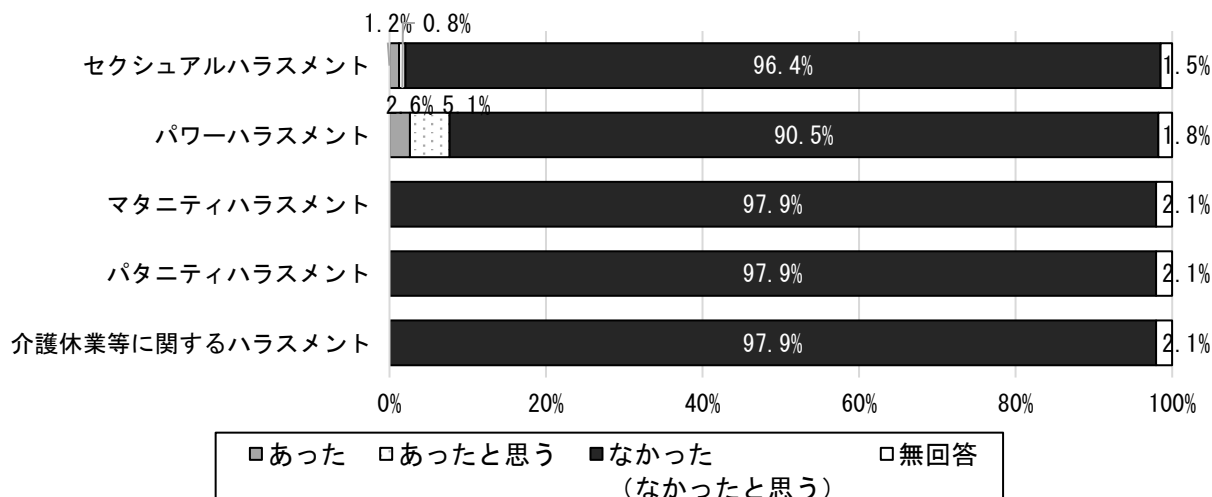
図46 テレワーク導入及び拡充にあたり行政に求める支援内容 (N=730) (複数回答可)



2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況 (問 19)

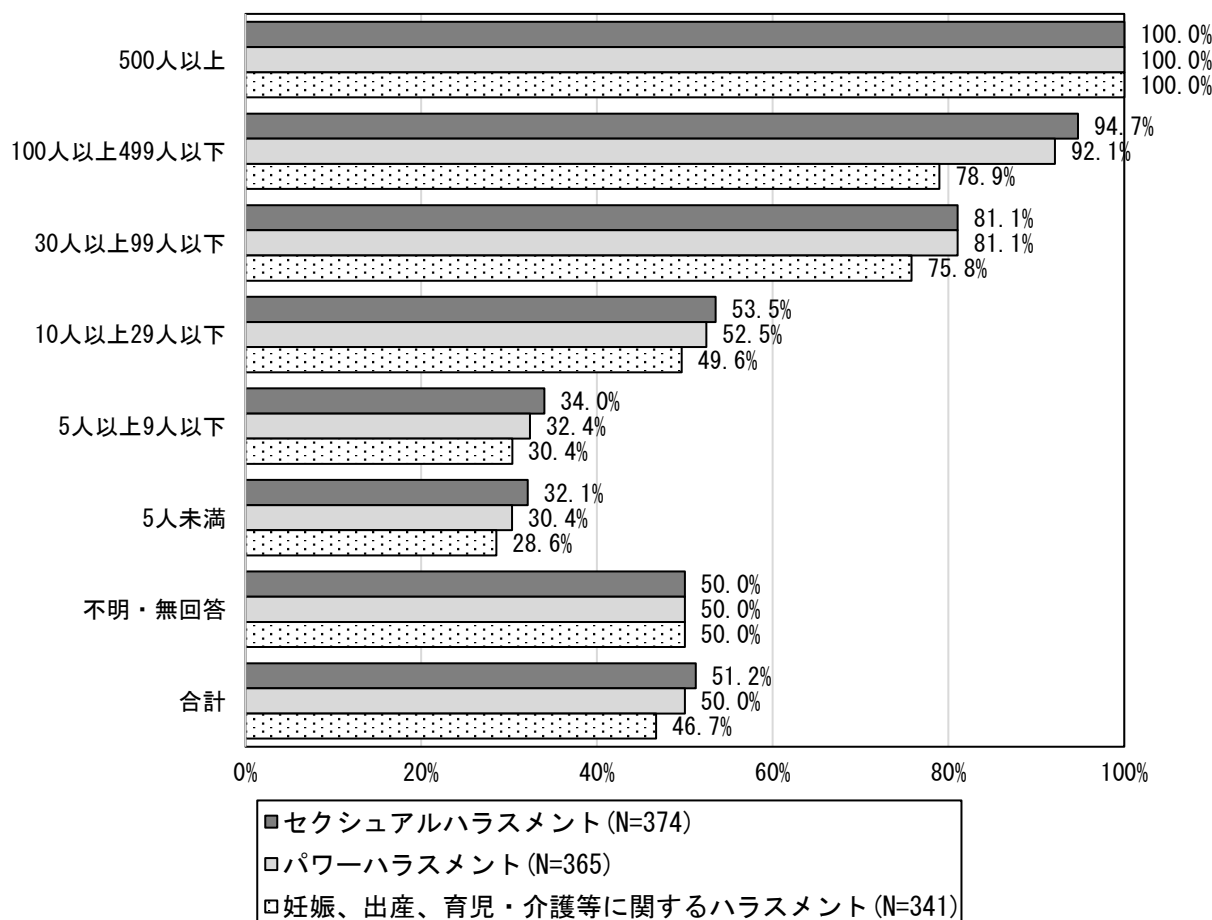
- ・令和2年4月1日から令和3年3月31日までの期間にハラスメントに関する相談実績又は事案が「あった」又は「あったと思う」と回答した事業所は、「セクシュアルハラスメント」が2.0%、「パワーハラスメント」が7.7%であった。「マタニティハラスメント」、「パタニティハラスメント」及び「介護休業等に関するハラスメント」はいずれも0.0%であった (図 47)。

図47 ハラスメントに関する相談実績又は事案の有無について (N=730)

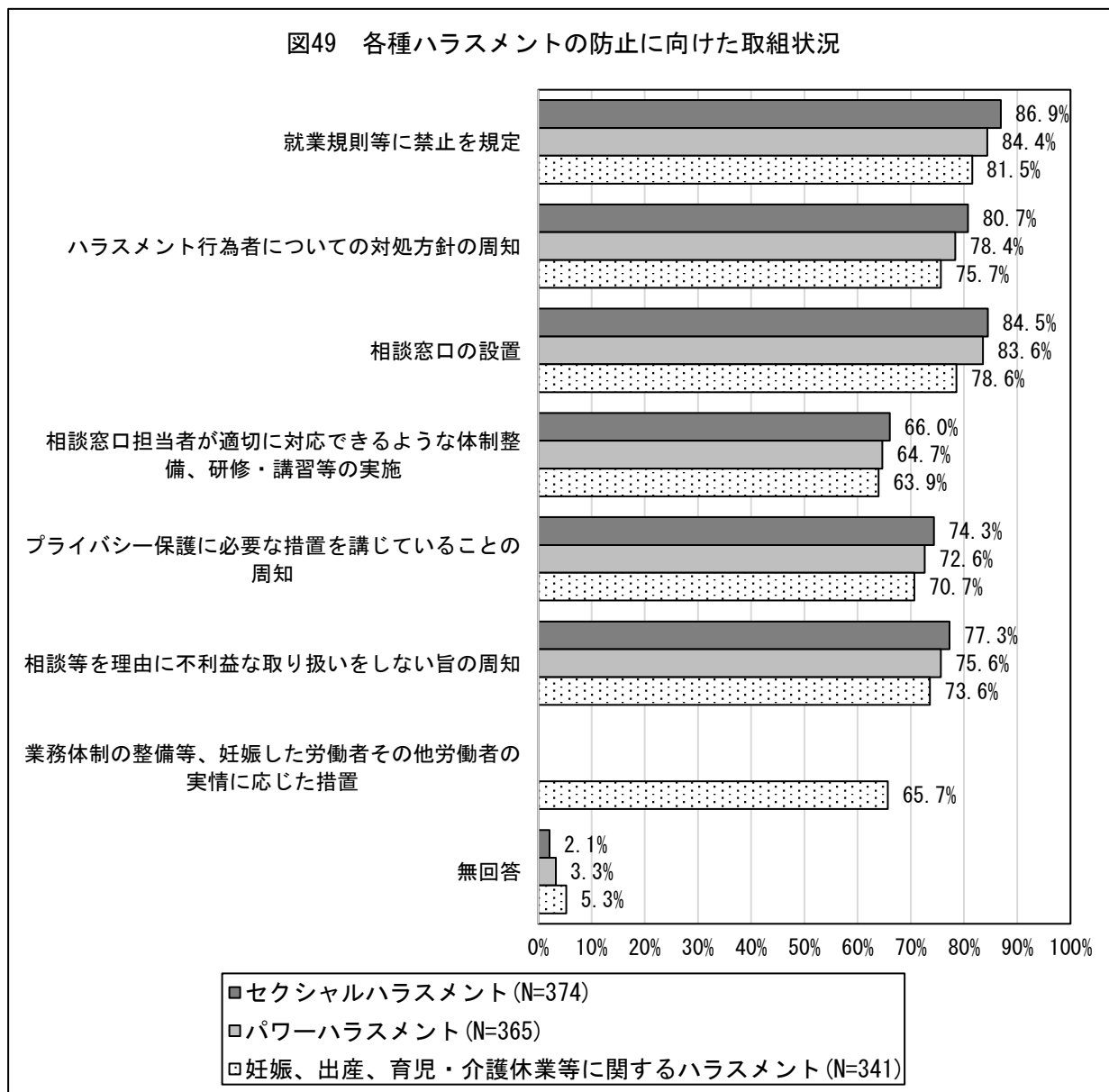


・「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の防止に向けた取組について、「取り組んでいる」と回答した項目があった事業所の割合は、従業員規模の大きな事業所ほど高くなっている。また、ハラスメントの種別では、「取り組んでいる」事業所の割合が高い方から、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の順になっている（図48）。

図48 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」項目がある事業所【従業員規模別】



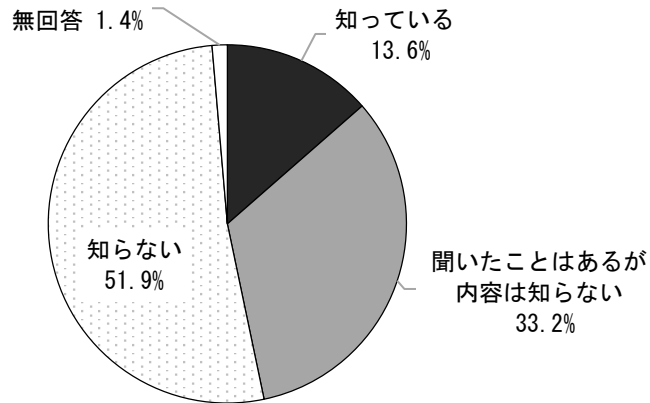
- ・各種ハラスメントの防止に取り組んでいる企業において、実際に講じている対策で最も割合が多いのはいずれも「就業規則等に禁止を規定」であり、セクシュアルハラスメントで86.9%、パワーハラスメントで84.4%、妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント81.5%となっている（図49）。



3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について（問20）

- ・仕事と育児や介護等の家庭生活の両立支援に取り組む県内中小企業を認証する、「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」については、「知っている」は13.6%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は33.2%、「知らない」は51.9%となっている（図50）。

図50 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について (N=730)



4 年次有給休暇の取得状況（問 21）

- 各事業所の直近1事業年度（令和2年又は令和2年度）における年次有給休暇取得状況は、労働者1人当たり付与日数15.0日、取得日数8.6日、取得率57.4%となっている（表4）。

表4 労働者1人当たりの年次有給休暇取得状況

付与日数	取得日数	取得率
15.0	8.6	57.4%

付属統計表

－付属統計表－

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

表 1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問 1）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	重要と考えており、今後取り組んでいきたい	必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	必要性を感じていない	無回答	合計
500人以上	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	12 31.6%	22 57.9%	4 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	49 51.6%	34 35.8%	7 7.4%	0 0.0%	5 5.3%	95 100.0%
10人以上 29人以下	135 47.5%	98 34.5%	43 15.1%	4 1.4%	4 1.4%	284 100.0%
5人以上 9人以下	114 46.2%	73 29.6%	50 20.2%	8 3.2%	2 0.8%	247 100.0%
5人未満	19 33.9%	22 39.3%	12 21.4%	3 5.4%	0 0.0%	56 100.0%
不明・無回答	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	333 45.6%	253 34.7%	118 16.2%	15 2.1%	11 1.5%	730 100.0%

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

表 2 育児休業制度の規定の有無（問 2）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	規定あり	規定なし	無回答	合計
500人以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	87 91.6%	6 6.3%	2 2.1%	95 100.0%
10人以上 29人以下	224 78.9%	53 18.7%	7 2.5%	284 100.0%
5人以上 9人以下	127 51.4%	115 46.6%	5 2.0%	247 100.0%
5人未満	28 50.0%	28 50.0%	0 0.0%	56 100.0%
不明・無回答	5 83.3%	1 16.7%	0 0.0%	6 100.0%
合計	513 70.3%	203 27.8%	14 1.9%	730 100.0%

表3 育児休業制度の内容〔育児休業の対象となる子の年齢〕（問2）

育児休業の対象となる子の年齢	事業所数	構成比率
2歳（法定どおり）	460	89.7%
2歳を超え3歳未満	38	7.4%
3歳以上	15	2.9%
合計	513	100.0%

表4 育児休業制度の利用状況（問3①②）

従業員規模	女性			男性			全体		
	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率
500人以上	27	25	92.6%	36	7	19.4%	63	32	50.8%
100人以上499人以下	50	49	98.0%	113	19	16.8%	163	68	41.7%
30人以上99人以下	36	34	94.4%	50	6	12.0%	86	40	46.5%
10人以上29人以下	50	44	88.0%	69	4	5.8%	119	48	40.3%
5人以上9人以下	19	17	89.5%	27	5	18.5%	46	22	47.8%
5人未満	2	0	0.0%	3	0	0.0%	5	0	0.0%
不明・無回答	6	3	50.0%	3	2	66.7%	9	5	55.6%
合計	190	172	90.5%	301	43	14.3%	491	215	43.8%

【備考】男性の出産者は、配偶者が出産した者。

表5 男性の育児休業取得にあたり効果が高かったと思われる取組（問3③）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	トップのリーダーシップ	個別面談等により上位から取得を促す	チラシや説明会による労働者への周知啓発	上司や管理職への研修	国の助成制度の活用	育児休業の有給化や取得者への手当	上司や管理職が積極的に取得	その他	特に実施していない	わからない	無回答	合計
500人以上	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2
	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100人以上499人以下	0	2	3	1	2	2	0	0	1	0	0	8
	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
30人以上99人以下	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	4
	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%
10人以上29人以下	1	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	4
	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
5人以上9人以下	2	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	5
	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
5人未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不明・無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	4	3	6	2	7	6	2	0	4	1	0	24
	16.7%	12.5%	25.0%	8.3%	29.2%	25.0%	8.3%	0.0%	16.7%	4.2%	0.0%	100.0%

表6 男性が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由（問3④）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	周囲や上司・管理職の理解や協力を得ることが難しい	制度の内容等を本人が知らない	職場の人手が不足している	本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しい	今後のキャリア形成に及ぼす影響に懸念がある	仕事にやりがいを感じている	配偶者や親等、本人以外に育児を担う人がいる	収入が減る	本人に育児休業を取得しようという意識がない	その他	わからない	無回答	合計
500人以上	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	2
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
100人以上 499人以下	1	3	4	2	1	0	9	7	5	1	3	1	17
	5.9%	17.6%	23.5%	11.8%	5.9%	0.0%	52.9%	41.2%	29.4%	5.9%	17.6%	5.9%	100.0%
30人以上 99人以下	2	3	5	4	0	1	16	8	9	1	3	1	29
	6.9%	10.3%	17.2%	13.8%	0.0%	3.4%	55.2%	27.6%	31.0%	3.4%	10.3%	3.4%	100.0%
10人以上 29人以下	0	1	9	5	0	1	33	9	17	4	4	0	48
	0.0%	2.1%	18.8%	10.4%	0.0%	2.1%	68.8%	18.8%	35.4%	8.3%	8.3%	0.0%	100.0%
5人以上 9人以下	1	1	6	3	0	1	10	4	6	2	1	0	19
	5.3%	5.3%	31.6%	15.8%	0.0%	5.3%	52.6%	21.1%	31.6%	10.5%	5.3%	0.0%	100.0%
5人未満	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	3
	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
不明・無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	5	9	25	15	1	3	70	30	39	9	12	2	118
	4.2%	7.6%	21.2%	12.7%	0.8%	2.5%	59.3%	25.4%	33.1%	7.6%	10.2%	1.7%	100.0%

表7 育児休業取得後の復職状況（問3⑤）

（上段：人数 下段：構成比率）

性別	復職	退職	合計
女性	125	10	135
	92.6%	7.4%	100.0%
男性	36	1	37
	97.3%	2.7%	100.0%

表8 復職者の育児休業期間（問3⑥）

（上段：人数 下段：構成比率）

性別	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明・無回答	合計
女性	2	0	0	1	2	66	34	12	5	1	2	125
	1.6%	0.0%	0.0%	0.8%	1.6%	52.8%	27.2%	9.6%	4.0%	0.8%	1.6%	100.0%
男性	12	17	2	5	0	0	0	0	0	0	0	36
	33.3%	47.2%	5.6%	13.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

表9 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無（問4）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	規定あり	規定なし	無回答	合計
500人以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上499人以下	25 65.8%	12 31.6%	1 2.6%	38 100.0%
30人以上99人以下	68 71.6%	27 28.4%	0 0.0%	95 100.0%
10人以上29人以下	167 58.8%	107 37.7%	10 3.5%	284 100.0%
5人以上9人以下	96 38.9%	145 58.7%	6 2.4%	247 100.0%
5人未満	19 33.9%	35 62.5%	2 3.6%	56 100.0%
不明・無回答	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0%
合計	380 52.1%	331 45.3%	19 2.6%	730 100.0%

表10 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況（問5）

従業員規模	女性			男性			全体		
	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率
500人以上	149	47	31.5%	227	24	10.6%	376	71	18.9%
100人以上499人以下	80	5	6.3%	402	51	12.7%	482	56	11.6%
30人以上99人以下	69	19	27.5%	133	11	8.3%	202	30	14.9%
10人以上29人以下	87	30	34.5%	154	16	10.4%	241	46	19.1%
5人以上9人以下	23	4	17.4%	28	3	10.7%	51	7	13.7%
5人未満	3	1	33.3%	3	0	0.0%	6	1	16.7%
不明・無回答	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
合計	411	106	25.8%	947	105	11.1%	1,358	211	15.5%

【備考】就学前の子を持つ労働者：令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者

表11 男性の育児休業等取得に対する姿勢（問6①）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	積極的に取得すべきだと考えており、取得促進のための具体的な取り組みを進めている	積極的に取得すべきだと考えており、今後取り組んでいきたい	積極的に取得すべきだと思うが、現在のところ特に対応は考えていない	取得しない方が良いと思う	不明・無回答	合計
500人以上	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上499人以下	5 13.2%	15 39.5%	18 47.4%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上99人以下	11 11.6%	44 46.3%	39 41.1%	1 1.1%	0 0.0%	95 100.0%
10人以上29人以下	32 11.3%	117 41.2%	122 43.0%	1 0.4%	12 4.2%	284 100.0%
5人以上9人以下	24 9.7%	70 28.3%	130 52.6%	13 5.3%	10 4.0%	247 100.0%
5人未満	3 5.4%	18 32.1%	30 53.6%	3 5.4%	2 3.6%	56 100.0%
不明・無回答	0 0.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	75 10.3%	268 36.7%	345 47.3%	18 2.5%	24 3.3%	730 100.0%

表 12 男性が育児休業等を取得しない方が良いと思う理由（問6②）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	代替職員を雇用する余裕がないから	業務が忙しく、他の職員の負担が増えるから	本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しいから	本人の収入が減るから	配偶者や親等が育児を担えば十分だから	その他	不明・無回答	合計
500人以上	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
100人以上 499人以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30人以上 99人以下	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
10人以上 29人以下	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
5人以上 9人以下	8 61.5%	5 38.5%	6 46.2%	4 30.8%	3 23.1%	2 15.4%	0 0.0%	13 100.0%
5人未満	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%
不明・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%
合計	9 50.0%	6 33.3%	8 44.4%	4 22.2%	3 16.7%	4 22.2%	0 0.0%	18 100.0%

表 13 男性の育児休業取得促進のため、県に求める施策（問6③）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	制度や関係法令の周知啓発	事業主に対する講習会	事業主に対する助成制度	対象者への助成制度	先進的な取り組み事例の紹介	その他	不明・無回答	合計
500人以上	2 50.0%	1 25.0%	2 50.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	17 44.7%	7 18.4%	19 50.0%	23 60.5%	6 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	42 44.2%	18 18.9%	56 58.9%	49 51.6%	26 27.4%	3 3.2%	2 2.1%	95 100.0%
10人以上 29人以下	116 40.8%	49 17.3%	166 58.5%	147 51.8%	75 26.4%	10 3.5%	19 6.7%	284 100.0%
5人以上 9人以下	85 34.4%	28 11.3%	146 59.1%	117 47.4%	53 21.5%	12 4.9%	12 4.9%	247 100.0%
5人未満	14 25.0%	11 19.6%	33 58.9%	24 42.9%	7 12.5%	8 14.3%	5 8.9%	56 100.0%
不明・無回答	4 66.7%	2 33.3%	5 83.3%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	280 38.4%	116 15.9%	427 58.5%	364 49.9%	170 23.3%	33 4.5%	38 5.2%	730 100.0%

表 14 育児のための短時間勤務制度等の有無（問 7）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	制度あり	制度なし	無回答	合 計
500 人以上	4	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100 人以上 499 人以下	36	2	0	38
	94.7%	5.3%	0.0%	100.0%
30 人以上 99 人以下	87	8	0	95
	91.6%	8.4%	0.0%	100.0%
10 人以上 29 人以下	198	81	5	284
	69.7%	28.5%	1.8%	100.0%
5 人以上 9 人以下	121	123	3	247
	49.0%	49.8%	1.2%	100.0%
5 人未満	26	28	2	56
	46.4%	50.0%	3.6%	100.0%
不明・無回答	6	0	0	6
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合 計	478	242	10	730
	65.5%	33.2%	1.4%	100.0%

表 15 育児のための勤務時間短縮等の有無〔制度別〕（問 7）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

育児を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし	無回答	合 計
短時間勤務制度	436	274	20	730
	59.7%	37.5%	2.7%	100.0%
所定外労働の制限	366	324	40	730
	50.1%	44.4%	5.5%	100.0%
フレックスタイム制度	84	599	47	730
	11.5%	82.1%	6.4%	100.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	252	435	43	730
	34.5%	59.6%	5.9%	100.0%
事業所内保育施設	25	653	52	730
	3.4%	89.5%	7.1%	100.0%
育児に要する経費の援助措置	32	641	57	730
	4.4%	87.8%	7.8%	100.0%
育児休業に準じる措置	122	552	56	730
	16.7%	75.6%	7.7%	100.0%
在宅勤務・テレワーク	48	630	52	730
	6.6%	86.3%	7.1%	100.0%

表 16 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問 8）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

育児を理由に利用できる制度等	制度がある事業所計	利用者がいた事業所	女性のみ	男性のみ	男女とも
			利用者あり	利用者あり	利用者あり
短時間勤務制度	436	71	63	4	4
	100.0%	16.3%	88.7%	5.6%	5.6%
所定外労働の制限	366	30	29	1	0
	100.0%	8.2%	96.7%	3.3%	0.0%
フレックスタイム制度	84	12	6	3	3
	100.0%	14.3%	50.0%	25.0%	25.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	252	41	36	2	3
	100.0%	16.3%	87.8%	4.9%	7.3%
事業所内保育施設	25	3	2	1	0
	100.0%	12.0%	66.7%	33.3%	0.0%
育児に要する経費の援助措置	32	7	6	0	1
	100.0%	21.9%	85.7%	0.0%	14.3%
育児休業に準じる措置	122	4	4	0	0
	100.0%	3.3%	100.0%	0.0%	0.0%
在宅勤務・テレワーク	48	6	4	1	1
	100.0%	12.5%	66.7%	16.7%	16.7%

表 17 子の看護休暇制度の規定の有無（問 9）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	制度あり	制度なし	無回答	合計
500人以上	4	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100人以上 499人以下	38	0	0	38
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30人以上 99人以下	82	13	0	95
	86.3%	13.7%	0.0%	100.0%
10人以上 29人以下	178	97	9	284
	62.7%	34.2%	3.2%	100.0%
5人以上 9人以下	81	162	4	247
	32.8%	65.6%	1.6%	100.0%
5人未満	15	37	4	56
	26.8%	66.1%	7.1%	100.0%
不明・無回答	6	0	0	6
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	404	309	17	730
	55.3%	42.3%	2.3%	100.0%

表 18 子の看護休暇制度の利用状況〔取得率〕（問 10）

従業員規模	女性			男性			全体		
	就学前の子を持つ労働者	看護休暇取得者	看護休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	看護休暇取得者	看護休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	看護休暇取得者	看護休暇取得率
500人以上	149	48	32.2%	227	22	9.7%	376	70	18.6%
100人以上 499人以下	135	13	9.6%	290	6	2.1%	425	19	4.5%
30人以上 99人以下	94	18	19.1%	137	17	12.4%	231	35	15.2%
10人以上 29人以下	120	28	23.3%	158	6	3.8%	278	34	12.2%
5人以上 9人以下	39	10	25.6%	41	6	14.6%	80	16	20.0%
5人未満	2	0	0.0%	2	0	0.0%	4	0	0.0%
不明・無回答	4	2	50.0%	0	0	0.0%	4	2	50.0%
合計	543	119	21.9%	855	57	6.7%	1,398	176	12.6%

【備考】就学前の子を持つ労働者：令和3年3月31日現在、小学校就学前までの子を持つ労働者

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

表 19 介護休業制度の規定の有無（問 11）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	規定あり	規定なし	無回答	合計
500人以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	88 92.6%	7 7.4%	0 0.0%	95 100.0%
10人以上 29人以下	208 73.2%	69 24.3%	7 2.5%	284 100.0%
5人以上 9人以下	111 44.9%	133 53.8%	3 1.2%	247 100.0%
5人未満	23 41.1%	29 51.8%	4 7.1%	56 100.0%
不明・無回答	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%	6 100.0%
合計	476 65.2%	240 32.9%	14 1.9%	730 100.0%

表 20 介護休業制度の内容〔介護休業期間の最長限度（通算）〕（問 11）

介護休業期間の最長限度	事業所数	構成比
通算して 93 日まで（法定どおり）	387	81.3%
93 日を超え 6 か月まで	28	5.9%
6 か月を超え 1 年まで	34	7.1%
1 年を超える期間	11	2.3%
期間の制限なし	16	3.4%
合計	476	100.0%

表 21 介護休業制度の利用状況〔介護休業取得者の有無〕（問 12）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

介護休業取得者がいた事業所	介護休業取得者の有無			介護休業取得者なしの事業所	不明・無回答	合計
	女性のみ取得者あり	男性のみ取得者あり	男女とも取得者あり			
14	9	2	3	699	17	730
1.9%	1.2%	0.3%	0.4%	95.8%	2.3%	100.0%

表 22 介護休業制度の利用状況（問 12）

従業員規模	女性			男性			全体		
	常用労働者数	介護休業取得者	取得者の割合	常用労働者数	介護休業取得者	取得者の割合	常用労働者数	介護休業取得者	取得者の割合
500人以上	1,124	0	0.00%	1,484	0	0.00%	2,608	0	0.00%
100人以上 499人以下	2,637	2	0.08%	4,175	0	0.00%	6,812	2	0.03%
30人以上 99人以下	2,314	2	0.09%	2,526	1	0.04%	4,840	3	0.06%
10人以上 29人以下	2,223	4	0.18%	2,514	2	0.08%	4,737	6	0.13%
5人以上 9人以下	868	6	0.69%	859	6	0.70%	1,727	12	0.69%
5人未満	92	0	0.00%	84	0	0.00%	176	0	0.00%
不明・無回答	0	0	—	0	0	—	0	0	—
合計	9,258	14	0.15%	11,642	9	0.08%	20,900	23	0.11%

表 23 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	規定あり	規定なし	無回答	合計
500人以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	37 97.4%	1 2.6%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	81 85.3%	14 14.7%	0 0.0%	95 100.0%
10人以上 29人以下	197 69.4%	84 29.6%	3 1.1%	284 100.0%
5人以上 9人以下	96 38.9%	147 59.5%	4 1.6%	247 100.0%
5人未満	21 37.5%	34 60.7%	1 1.8%	56 100.0%
不明・無回答	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	439 60.1%	283 38.8%	8 1.1%	730 100.0%

表 24 介護休暇制度の利用状況〔介護休暇取得者の有無〕（問 14）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

介護休暇取得者がいた事業所	取得者の有無			介護休暇取得者なしの事業所	不明・無回答	合計
	女性のみ取得者あり	男性のみ取得者あり	男女とも取得者あり			
29	13	10	6	686	15	730
4.0%	1.8%	1.4%	0.8%	94.0%	2.1%	100.0%

表 25 介護休暇制度の利用状況（問 14）

従業員規模	女性			男性			全体		
	常用労働者数	介護休暇取得者	取得者の割合	常用労働者数	介護休暇取得者	取得者の割合	常用労働者数	介護休暇取得者	取得者の割合
500人以上	1,124	1	0.09%	1,484	0	0.00%	2,608	1	0.04%
100人以上 499人以下	2,637	6	0.23%	4,175	7	0.17%	6,812	13	0.19%
30人以上 99人以下	2,314	4	0.17%	2,526	3	0.12%	4,840	7	0.14%
10人以上 29人以下	2,223	7	0.31%	2,514	9	0.36%	4,737	16	0.34%
5人以上 9人以下	868	8	0.92%	859	9	1.05%	1,727	17	0.98%
5人未満	92	0	0.00%	84	0	0.00%	176	0	0.00%
不明・無回答	0	0	-	0	0	-	0	0	-
合計	9,258	26	0.28%	11,642	28	0.24%	20,900	54	0.26%

表 26 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	制度あり	制度なし	無回答	合計
500人以上	4	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100人以上 499人以下	33	5	0	38
	86.8%	13.2%	0.0%	100.0%
30人以上 99人以下	80	15	0	95
	84.2%	15.8%	0.0%	100.0%
10人以上 29人以下	172	107	5	284
	60.6%	37.7%	1.8%	100.0%
5人以上 9人以下	92	151	4	247
	37.2%	61.1%	1.6%	100.0%
5人未満	19	35	2	56
	33.9%	62.5%	3.6%	100.0%
不明・無回答	5	1	0	6
	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%
合計	405	314	11	730
	55.5%	43.0%	1.5%	100.0%

表 27 介護のための短時間勤務制度等の有無〔制度別〕（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし	無回答	合計
短時間勤務制度	363	347	20	730
	49.7%	47.5%	2.7%	100.0%
フレックスタイム制度	75	619	36	730
	10.3%	84.8%	4.9%	100.0%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	214	482	34	730
	29.3%	66.0%	4.7%	100.0%
介護に要する経費の援助措置	22	669	39	730
	3.0%	91.6%	5.3%	100.0%
在宅勤務・テレワーク	36	659	35	730
	4.9%	90.3%	4.8%	100.0%

表 28 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問 16）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

介護を理由に利用できる制度等	制度がある 事業所計	利用者が いた事業所	利用者あり		
			女性のみ 利用者あり	男性のみ 利用者あり	男女とも 利用者あり
短時間勤務制度	363	9	2	1	6
	100.0%	2.5%	0.6%	0.3%	1.7%
フレックスタイム制度	75	4	1	1	2
	100.0%	5.3%	1.3%	1.3%	2.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	214	9	4	1	4
	100.0%	4.2%	1.9%	0.5%	1.9%
介護に要する経費の援助措置	22	1	1	0	0
	100.0%	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%
在宅勤務・テレワーク	36	1	0	1	0
	100.0%	2.8%	0.0%	2.8%	0.0%

表 29 介護を理由とした離職の状況〔介護離職者の有無〕（問 17）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

介護離職者がいた事業所	介護離職者の有無			介護離職者なしの事業所	不明・無回答	合計
	女性のみ 離職者あり	男性のみ 離職者あり	男女とも 離職者あり			
18	13	5	0	694	18	730
2.5%	1.8%	0.7%	0.0%	95.1%	2.5%	100.0%

表 30 介護を理由とした離職者の割合（問 17）

従業員規模	女 性			男 性			全 体		
	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合
500人以上	1,124	1	0.09%	1,484	1	0.07%	2,608	2	0.08%
100人以上 499人以下	2,637	6	0.23%	4,175	3	0.07%	6,812	9	0.13%
30人以上 99人以下	2,314	3	0.13%	2,526	1	0.04%	4,840	4	0.08%
10人以上 29人以下	2,223	4	0.18%	2,514	0	0.00%	4,737	4	0.08%
5人以上 9人以下	868	1	0.12%	859	0	0.00%	1,727	1	0.06%
5人未満	92	0	0.00%	84	0	0.00%	176	0	0.00%
不明・無回答	0	0	-	0	0	-	0	0	-
合計	9,258	15	0.16%	11,642	5	0.04%	20,900	20	0.10%

表 31 介護を理由とした離職者の年齢（問 17）

（上段：人数 下段：構成比率）

性別	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
女性	0	2	0	3	6	4	15
	0.0%	13.3%	0.0%	20.0%	40.0%	26.7%	100.0%
男性	0	0	0	1	1	3	5
	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
合計	0	2	0	4	7	7	20
	0.0%	10.0%	0.0%	20.0%	35.0%	35.0%	100.0%

V 働き方改革等に関する事項

表 32 働き方改革等の取組状況（問 18①）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

取組内容	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない	無回答	合計
所定労働時間の短縮	198	153	268	95	16	730
	27.1%	21.0%	36.7%	13.0%	2.2%	100.0%
所定外労働時間の短縮	297	182	146	85	20	730
	40.7%	24.9%	20.0%	11.6%	2.7%	100.0%
勤務間インターバル制度の導入	69	133	270	230	28	730
	9.5%	18.2%	37.0%	31.5%	3.8%	100.0%
年次有給休暇の取得促進	530	113	38	34	15	730
	72.6%	15.5%	5.2%	4.7%	2.1%	100.0%
特別休暇制度の導入	303	154	150	104	19	730
	41.5%	21.1%	20.5%	14.2%	2.6%	100.0%
育児休業、介護休業の取得促進	284	242	82	100	22	730
	38.9%	33.2%	11.2%	13.7%	3.0%	100.0%
週休日の増設	28	104	437	141	20	730
	3.8%	14.2%	59.9%	19.3%	2.7%	100.0%
休暇取得者のフォロー体制整備	159	246	142	158	25	730
	21.8%	33.7%	19.5%	21.6%	3.4%	100.0%
テレワーク（モバイルワーク）の導入	75	75	465	99	16	730
	10.3%	10.3%	63.7%	13.6%	2.2%	100.0%
フレックスタイム制度の導入	74	104	414	124	14	730
	10.1%	14.2%	56.7%	17.0%	1.9%	100.0%
時差出勤制度の導入	189	120	287	117	17	730
	25.9%	16.4%	39.3%	16.0%	2.3%	100.0%
短時間勤務制度の導入	176	136	280	117	21	730
	24.1%	18.6%	38.4%	16.0%	2.9%	100.0%
限定正社員制度の導入	97	95	345	172	21	730
	13.3%	13.0%	47.3%	23.6%	2.9%	100.0%
仕事の進め方の見直し	130	225	213	137	25	730
	17.8%	30.8%	29.2%	18.8%	3.4%	100.0%
副業・兼業の許可、容認	199	131	228	154	18	730
	27.3%	17.9%	31.2%	21.1%	2.5%	100.0%
女性活躍促進	279	207	111	114	19	730
	38.2%	28.4%	15.2%	15.6%	2.6%	100.0%
高齢人材の活用	339	209	67	98	17	730
	46.4%	28.6%	9.2%	13.4%	2.3%	100.0%
障がい者雇用の促進	183	180	202	148	17	730
	25.1%	24.7%	27.7%	20.3%	2.3%	100.0%
外国人材の受入れ	97	131	300	186	16	730
	13.3%	17.9%	41.1%	25.5%	2.2%	100.0%

表 33 働き方改革等の取組状況（「取り組んでいる」事業所の割合）（問 18①）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	（上段：事業所数 下段：構成比率）								
	所定労働時間の短縮	所定外労働時間の短縮	勤務間インターバル制度の導入	年次有給休暇の取得促進	特別休暇制度の導入	育児休業介護休業の取得促進	週休日の増設	休暇取得者のフォロー体制整備	テレワーク（モバイルワーク）の導入
500人以上	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%
100人以上 499人以下	4 10.5%	16 42.1%	3 7.9%	32 84.2%	20 52.6%	18 47.4%	0 0.0%	8 21.1%	10 26.3%
30人以上 99人以下	17 17.9%	29 30.5%	13 13.7%	78 82.1%	47 49.5%	53 55.8%	1 1.1%	16 16.8%	11 11.6%
10人以上 29人以下	88 31.0%	121 42.6%	32 11.3%	231 81.3%	138 48.6%	119 41.9%	12 4.2%	69 24.3%	35 12.3%
5人以上 9人以下	77 31.2%	107 43.3%	17 6.9%	151 61.1%	78 31.6%	74 30.0%	12 4.9%	54 21.9%	11 4.5%
5人未満	11 19.6%	19 33.9%	4 7.1%	29 51.8%	13 23.2%	14 25.0%	3 5.4%	9 16.1%	7 12.5%
不明・無回答	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	3 50.0%	2 33.3%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%
合計	198 27.1%	297 40.7%	69 9.5%	530 72.6%	303 41.5%	284 38.9%	28 3.8%	159 21.8%	75 10.3%
従業員規模	フレックス タイム制度 の導入	時差出勤 制度の導入	短時間勤 務制度の 導入	限定正社 員制度の 導入	仕事の進 め方の見 直し	副業・兼 業の許 可、容認	女性 活躍 推進	高齢人 材の活 用	障がい 者雇用 の促進
500人以上	1 25.0%	3 75.0%	2 50.0%	3 75.0%	1 25.0%	2 50.0%	3 75.0%	1 25.0%	3 75.0%
100人以上 499人以下	9 23.7%	12 31.6%	12 31.6%	7 18.4%	11 28.9%	7 18.4%	16 42.1%	19 50.0%	21 55.3%
30人以上 99人以下	9 9.5%	29 30.5%	32 33.7%	13 13.7%	24 25.3%	23 24.2%	46 48.4%	48 50.5%	28 29.5%
10人以上 29人以下	32 11.3%	82 28.9%	75 26.4%	40 14.1%	57 20.1%	81 28.5%	125 44.0%	147 51.8%	75 26.4%
5人以上 9人以下	17 6.9%	52 21.1%	49 19.8%	27 10.9%	30 12.1%	71 28.7%	75 30.4%	103 41.7%	44 17.8%
5人未満	6 10.7%	10 17.9%	5 8.9%	7 12.5%	7 12.5%	14 25.0%	11 19.6%	19 33.9%	10 17.9%
不明・無回答	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	2 33.3%
合計	74 10.1%	189 25.9%	176 24.1%	97 13.3%	130 17.8%	199 27.3%	279 38.2%	339 46.4%	183 25.1%
従業員規模	外国人材 の受入れ								
500人以上	2 50.0%								
100人以上 499人以下	10 26.3%								
30人以上 99人以下	14 14.7%								
10人以上 29人以下	38 13.4%								
5人以上 9人以下	23 9.3%								
5人未満	7 12.5%								
不明・無回答	3 50.0%								
合計	97 13.3%								

表 34 ワクチン休暇の有無、内容（問 18②）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	設けている (有給)	設けている (無給)	設けて いない	無回答	合 計
500 人以上	1	0	3	0	4
	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	100.0%
100 人以上 499 人以下	9	2	9	0	20
	45.0%	10.0%	45.0%	0.0%	100.0%
30 人以上 99 人以下	23	4	20	0	47
	48.9%	8.5%	42.6%	0.0%	100.0%
10 人以上 29 人以下	81	3	51	3	138
	58.7%	2.2%	37.0%	2.2%	100.0%
5 人以上 9 人以下	52	9	17	0	78
	66.7%	11.5%	21.8%	0.0%	100.0%
5 人未満	9	1	3	0	13
	69.2%	7.7%	23.1%	0.0%	100.0%
不明・無回答	2	0	1	0	3
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
合 計	177	19	104	3	303
	58.4%	6.3%	34.3%	1.0%	100.0%

表 35 テレワーク実施環境の整備状況（問 18③）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	整備あり	整備なし	無回答	合 計
500 人以上	1	3	0	4
	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
100 人以上 499 人以下	13	25	0	38
	34.2%	65.8%	0.0%	100.0%
30 人以上 99 人以下	18	76	1	95
	18.9%	80.0%	1.1%	100.0%
10 人以上 29 人以下	46	235	3	284
	16.2%	82.7%	1.1%	100.0%
5 人以上 9 人以下	14	231	2	247
	5.7%	93.5%	0.8%	100.0%
5 人未満	11	42	3	56
	19.6%	75.0%	5.4%	100.0%
不明・無回答	0	6	0	6
	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
合 計	103	618	9	730
	14.1%	84.7%	1.2%	100.0%

表 36 テレワークを導入しない理由 (問 18④)

(上段：事業所数 下段：構成比率)

従業員規模	テレワークに適した仕事がない	労務管理に支障がある	顧客等外部対応に支障がある	社内のコミュニケーションに支障がある	文書の電子化が進んでいない	導入するメリットがよくわからない	コストがかかる
500人以上	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
100人以上 499人以下	21 84.0%	4 16.0%	6 24.0%	3 12.0%	4 16.0%	2 8.0%	5 20.0%
30人以上 99人以下	64 84.2%	13 17.1%	15 19.7%	4 5.3%	14 18.4%	2 2.6%	8 10.5%
10人以上 29人以下	209 88.9%	19 8.1%	45 19.1%	9 3.8%	17 7.2%	10 4.3%	11 4.7%
5人以上 9人以下	207 89.6%	17 7.4%	37 16.0%	7 3.0%	17 7.4%	11 4.8%	15 6.5%
5人未満	39 92.9%	2 4.8%	5 11.9%	0 0.0%	3 7.1%	2 4.8%	3 7.1%
不明・無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%
合計	548 88.7%	58 9.4%	109 17.6%	23 3.7%	58 9.4%	28 4.5%	43 7.0%
従業員規模	通常通り勤務する周囲の社員の負担が増加する	情報漏洩が懸念される	従業員から要望がない	経営層・管理職の理解が得られない	その他	無回答	合計
500人以上	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
100人以上 499人以下	2 8.0%	3 12.0%	5 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	25 100.0%
30人以上 99人以下	7 9.2%	11 14.5%	12 15.8%	0 0.0%	5 6.6%	0 0.0%	76 100.0%
10人以上 29人以下	18 7.7%	20 8.5%	27 11.5%	1 0.4%	14 6.0%	2 0.9%	235 100.0%
5人以上 9人以下	13 5.6%	15 6.5%	16 6.9%	3 1.3%	16 6.9%	0 0.0%	231 100.0%
5人未満	1 2.4%	1 2.4%	1 2.4%	1 2.4%	5 11.9%	0 0.0%	42 100.0%
不明・無回答	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	41 6.6%	52 8.4%	62 10.0%	5 0.8%	40 6.5%	2 0.3%	618 100.0%

表 37 テレワーク導入の目的（問 18⑤）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	自然災害・感染症流行などの非常時における事業継続性の確保	優秀な人材の確保・定着	通勤時間や移動時間の削減・有効活用	育児、介護、治療等の事情を抱える従業員への配慮	オフィスコストの削減	定期的業務の効率・生産性の向上	創造的業務の効率・生産性の向上	その他	無回答	合計
500人以上	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
100人以上 499人以下	9 69.2%	4 30.8%	6 46.2%	6 46.2%	3 23.1%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
30人以上 99人以下	12 66.7%	3 16.7%	7 38.9%	5 27.8%	2 11.1%	7 38.9%	4 22.2%	3 16.7%	0 0.0%	18 100.0%
10人以上 29人以下	35 76.1%	10 21.7%	20 43.5%	20 43.5%	2 4.3%	6 13.0%	4 8.7%	4 8.7%	0 0.0%	46 100.0%
5人以上 9人以下	11 78.6%	1 7.1%	4 28.6%	3 21.4%	0 0.0%	2 14.3%	3 21.4%	1 7.1%	0 0.0%	14 100.0%
5人未満	7 63.6%	3 27.3%	4 36.4%	1 9.1%	2 18.2%	2 18.2%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
不明・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%
合計	75 72.8%	22 21.4%	42 40.8%	36 35.0%	9 8.7%	21 20.4%	14 13.6%	9 8.7%	0 0.0%	103 100.0%

表 38 テレワークを導入して明らかになった課題（問 18⑥）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	労務管理に支障がある	顧客等外部対応に支障がある	社内のコミュニケーションに支障がある	通常通り勤務する周囲の社員の負担が増加する	情報漏洩が懸念される	業務効率が低下する	その他	特になし	無回答	合計
500人以上	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
100人以上 499人以下	8 61.5%	7 53.8%	4 30.8%	3 23.1%	4 30.8%	4 30.8%	1 7.7%	2 15.4%	0 0.0%	13 100.0%
30人以上 99人以下	2 11.1%	5 27.8%	2 11.1%	3 16.7%	4 22.2%	6 33.3%	0 0.0%	7 38.9%	0 0.0%	18 100.0%
10人以上 29人以下	16 34.8%	17 37.0%	21 45.7%	11 23.9%	18 39.1%	11 23.9%	5 10.9%	7 15.2%	0 0.0%	46 100.0%
5人以上 9人以下	2 14.3%	3 21.4%	1 7.1%	4 28.6%	3 21.4%	2 14.3%	1 7.1%	4 28.6%	1 7.1%	14 100.0%
5人未満	3 27.3%	2 18.2%	5 45.5%	3 27.3%	4 36.4%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
不明・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%
合計	31 30.1%	34 33.0%	34 33.0%	25 24.3%	33 32.0%	25 24.3%	8 7.8%	21 20.4%	1 1.0%	103 100.0%

表 39 テレワークの導入及び拡充にあたり、行政に求める支援（問 18⑦）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	機器等導入費用の助成	対象となる業務の仕分けに関する助言	導入方式に関する助言	成功事例などの情報提供	サテライトオフィスの提供 または利用料の助成	「〇」技術をトライアルで 利用・体験できる機会	その他	支援の有無にかかわらず、 導入及び拡充を検討する つもりはない	無回答	合計
500人以上	3	0	1	2	1	0	0	0	0	4
	75.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
100人以上 499人以下	22	7	4	7	3	2	1	9	0	38
	57.9%	18.4%	10.5%	18.4%	7.9%	5.3%	2.6%	23.7%	0.0%	100.0%
30人以上 99人以下	54	21	22	25	2	11	5	23	2	95
	56.8%	22.1%	23.2%	26.3%	2.1%	11.6%	5.3%	24.2%	2.1%	100.0%
10人以上 29人以下	127	43	50	63	24	23	19	101	7	284
	44.7%	15.1%	17.6%	22.2%	8.5%	8.1%	6.7%	35.6%	2.5%	100.0%
5人以上 9人以下	84	338	36	41	7	15	26	115	4	247
	34.0%	15.4%	14.6%	16.6%	2.8%	6.1%	10.5%	46.6%	1.6%	100.0%
5人未満	26	10	9	4	4	3	3	19	6	56
	46.4%	17.9%	16.1%	7.1%	7.1%	5.4%	5.4%	33.9%	10.5%	100.0%
不明・無回答	2	2	1	1	1	1	0	2	0	6
	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
合計	318	121	123	143	42	55	54	269	19	730
	43.6%	16.6%	16.8%	19.6%	5.8%	7.5%	7.4%	36.8%	2.6%	100.0%

表 40 職場における各種ハラスメントに関する相談実績又は事案の有無（問 19①）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	無回答	合計
セクシュアルハラスメント	9	6	704	11	730
	1.2%	0.8%	96.4%	1.5%	100.0%
パワーハラスメント	19	37	661	13	730
	2.6%	5.1%	90.5%	1.8%	100.0%
マタニティハラスメント	0	0	715	15	730
	0.0%	0.0%	97.9%	2.1%	100.0%
パタニティハラスメント	0	0	715	15	730
	0.0%	0.0%	97.9%	2.1%	100.0%
介護休業等に関するハラスメント	0	0	715	15	730
	0.0%	0.0%	97.9%	2.1%	100.0%

表 41 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況
〔「取り組んでいる」項目がある事業所の割合〕（問 19②）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	セクシュアル ハラスメント	パワーハラス メント	妊娠、出産、育 児・介護休業等 に関するハラ スメント
500人以上	4 100.0%	4 100.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	36 94.7%	35 92.1%	30 78.9%
30人以上 99人以下	77 81.1%	77 81.1%	72 75.8%
10人以上 29人以下	152 53.5%	149 52.5%	141 49.6%
5人以上 9人以下	84 34.0%	80 32.4%	75 30.4%
5人未満	18 32.1%	17 30.4%	16 28.6%
不明・無回答	3 50.0%	3 50.0%	3 50.0%
合 計	374 51.2%	365 50.0%	341 46.7%

表 42 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況（問 19③）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

	就業規則・労働協約等の書面でハ ラスメントについての方針を明確 化し、周知している	就業規則等の文書に規定し、 周知している	ハラスメント行為者については厳 正に対処する旨の方針・対処の内 容を就業規則等の文書に規定し、 周知している	相 談 ・ 苦 情 対 応 窓 口 を 設 置 し て い る	相 談 ・ 苦 情 対 応 窓 口 担 当 者 が 内 容 や 状 況 に 適 切 に 対 応 で き る よ う に 、 必 要 な 体 制 の 整 備 や 研 修 等 を 行 っ て い る	当 事 者 等 の プ ライ バ シー 保 護 に 必 要 な 措 置 を 講 じ 、 周 知 し て い る	相 談 し た こ と や 、 調 査 へ の 協 力 を し た こ と 等 を 理 由 に 不 利 益 な 取 扱 い を し な い こ と を 定 め 、 周 知 し て い る	相 談 し た こ と や 、 調 査 へ の 協 力 を し た こ と 等 を 理 由 に 不 利 益 な 取 扱 い を し な い こ と を 定 め 、 周 知 し て い る	業 務 体 制 の 整 備 な ど 、 事 業 主 や 妊 娠 し た 労 働 者 そ の 他 労 働 者 の 実 情 に 応 じ 、 必 要 な 措 置 を 行 っ て い る	無 回 答	合 計
セクシュアル ハラスメント	325 86.9%	302 80.7%	316 84.5%	247 66.0%	278 74.3%	289 77.3%	289 77.3%	289 77.3%	8 2.1%	374 100.0%	
パワー ハラスメント	308 84.4%	286 78.4%	305 83.6%	236 64.7%	265 72.6%	276 75.6%	276 75.6%	276 75.6%	12 3.3%	365 100.0%	
妊娠、出産、育児・介護休 業等に関するハラスメント	278 81.5%	258 75.7%	268 78.6%	218 63.9%	241 70.7%	251 73.6%	251 73.6%	224 65.7%	18 5.3%	341 100.0%	

表 43 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について（問 20）

（上段：事業所数 下段：構成比率）

従業員規模	知っている	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	無回答	合計
500人以上	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
100人以上 499人以下	12 31.6%	14 36.8%	12 31.6%	0 0.0%	38 100.0%
30人以上 99人以下	17 17.9%	41 43.2%	36 37.9%	1 1.1%	95 100.0%
10人以上 29人以下	41 14.4%	99 34.9%	140 49.3%	4 1.4%	284 100.0%
5人以上 9人以下	20 8.1%	68 27.5%	155 62.8%	4 1.6%	247 100.0%
5人未満	7 12.5%	17 30.4%	31 55.4%	1 1.8%	56 100.0%
不明・無回答	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	0 0.0%	6 100.0%
合計	99 13.6%	242 33.2%	379 51.9%	10 1.4%	730 100.0%

表 44 年次有給休暇の取得状況〔労働者 1 人当たり〕（問 21）

従業員規模	付与日数	取得（消化）日数	取得率
500人以上	17.2	10.0	58.3%
100人以上 499人以下	15.0	8.9	59.3%
30人以上 99人以下	17.0	9.6	56.1%
10人以上 29人以下	13.8	7.8	56.2%
5人以上 9人以下	12.3	6.9	55.9%
5人未満	9.8	5.1	55.2%
不明・無回答	15.5	8.2	52.9%
全体	15.0	8.6	57.4%

- 【備考】
- ・付与日数に繰越日数は含まない
 - ・取得日数は、各事業所の直近 1 事業年度に取得した日数
 - ・取得率は、取得日数計／付与日数計×100（％）

調 査 票

市町	業種	規模	整理番号

※この欄には記入しないでください。

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票 秘

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

【記入上の注意】

- この調査票に記載された内容は、統計以外の目的には一切利用されることはありませんので、貴事業所における状況を、ありのまま記入してください。
- この調査は、**事業所を調査単位**としています。本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。（貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等に御確認の上、回答してください。）
- この調査は、**常用労働者**（注1）を調査対象としています。パートタイマー等の呼称の如何にかかわらず、常用労働者の要件に該当する者は調査対象に含めてください。
- 各問には、特に断りのない限り、**令和3年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入が終わりましたら、**令和3年11月25日（木）**までに同封の返信用封筒（切手不要）により投函してください。
- 記入に当たってご不明の点がありましたら、下記照会先までお問合せください。
照会先：愛媛県労政雇用課労働政策グループ 電話 089-912-2502

I 事業所の概要に関する事項

事業所名		所在地															
記入担当者 職・氏名		（電話番号 — — ）															
事業所の 事業内容 (主たる事業 1つに○)	砂利採取業、 鉱業、採石業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業、 生活関連 サービス業	教育、 学習支援業	医療、 福祉	複合サービス 事業	サービス業	その他
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

事業所の常用労働者数（注1） (令和3年10月1日現在)	男女計		うち女性	労働組合の 有無	有	無
	人		人		1	2

- (注1) 「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。
- ①期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者
 - ②取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ基準で毎月給与の支払を受けている者
 - ③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
 - ④①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

II 企業としての意識に関する事項

問1 従業員の仕事と家庭の両立についてどのようにお考えですか。貴社（本社）の方針を踏まえて、貴事業所の状況に最も近い番号を1つ○で囲んでください。

重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	1
重要と考えており、今後取り組んでいきたい	2
必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	3
必要性を感じていない	4

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

問2 育児休業制度の規定の有無、内容

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。(規定がない場合は「4」を○で囲んでください。)

育児休業制度とは、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、事業所が独自に付与する休暇(配偶者の出産に伴う特別休暇など)とは異なります。

育児・介護休業法では、1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は育児休業を与えなければならないこととされています。(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。)

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

育児休業制度の規定あり			育児休業制度の規定なし
2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4

問3 育児休業制度の利用状況(制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。)

① 令和元年10月1日から令和2年9月30日までの間に産出した女性と配偶者が産出した男性の人数を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

産出した女性	配偶者が産出した男性
人	人

② ①の対象者のうち、令和3年10月1日までに育児休業を開始した人数(休業開始予定の申出をしている者を含む)を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

女性	男性	同一の者が複数回又は延長して取得している場合は1人としてください。
人	人	

1以上の場合は③に、
0の場合は④にお進みください。

③ ②で男性の該当者がいる事業所のみお答えください。

貴事業所で実施している取り組みのうち、男性の育児休業取得にあたり効果が高かったと思われるものの番号を○で囲んでください。(複数回答可)

トップのリーダーシップ	1
個別面談等により上位から取得を促す	2
チラシや説明会による労働者への周知啓発	3
上司や管理職への研修	4
国の助成制度の活用	5
育児休業の有給化や取得者への手当	6
上司や管理職が積極的に取得	7
その他	8
特に実施していない	9
わからない	10

④ ②で男性の該当者がいない事業所のみお答えください。

取得しなかった（できなかった）大きな理由と思われるものの番号を○で囲んでください。（複数回答可）

周囲や上司・管理職の理解や協力を得ることが難しいから	1
制度の内容、手続き、自分が対象であることなどを本人が知らないから	2
職場の人手が不足しているから	3
本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しいから	4
昇給や昇格など、今後のキャリア形成に及ぼす影響に懸念があるから	5
仕事にやりがいを感じているから	6
配偶者や親等、本人以外に育児を担う人がいるから	7
収入が減るから	8
本人に育児休業を取得しようという意識がないから	9
その他	10
わからない	11

⑤ 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者の復職状況を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

復職状況	女性	男性
復職した者	● 人	● 人
退職した者	人	人

同一の者が2回利用した場合は、2人として計上し、同一の者が期間を延長した場合は、1人として計上してください。

⑥ ⑤で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。

育児休業後の復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別に記入してください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。（同一の者が2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。）

期間	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度（注2）の規定の有無

貴事業所に育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

→ 問6にお進みください。

（注2）育児・介護休業法では、事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について「育児に関する目的のために利用できる休暇制度」を設けるよう努力しなければならないこととされています。具体例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児に利用できる休暇などが考えられます。

問5 問4で「1」（規定あり）に○をした事業所のみお答えください。

育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

貴事業所で令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した者
女性	人	人
男性	人	人

問6 男性の育児休業等取得について

男性の育児休業取得促進を図るため、令和4年から5年にかけて関係法令が順次改正される予定であり、令和4年4月1日からは、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、事業主が個別に制度周知や休業取得の意向確認を行うことが義務付けられます。また、同年10月1日には配偶者の出産後8週間以内に男性が4週間まで取得でき、2回までの分割取得や部分就業も可能な育児休業の枠組み（いわゆる男性版産休）が創設される予定となっています。

① 上記をふまえ、貴事業所における男性の育児休業等取得への姿勢として最も近い番号を1つ○で囲んでください。（対象となる男性労働者の現時点での有無は問いません。）

積極的に取得すべきだと考えており、取得促進のための具体的な取り組みを進めている	1	③にお進みください。
積極的に取得すべきだと考えており、今後取り組んでいきたい	2	
積極的に取得すべきだと思うが、現在のところ特に対応は考えていない	3	
取得しないほうが良いと思う	4	

②にお進みください。

【参考：その他の改正】

- ・有期雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という条件を廃止…労使協定により休業取得の対象外とすることは妨げません。（令和4年4月1日施行予定）
- ・育児休業の分割取得…男女とも2回まで分割取得できるようになります。（令和4年10月1日施行予定）
- ・育児休業取得状況公表の義務付け…常時雇用労働者数1,000人超の事業主に育児休業取得状況の公表が義務付けられます。（令和5年4月1日施行予定）

② ①で「取得しないほうが良いと思う」と回答された事業所のみお答えください。

取得しないほうが良いと思う理由の番号を○で囲んでください。（複数回答可）

代替職員を雇用する余裕がないから	1
業務が忙しく、他の職員の負担が増えるから	2
本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しいから	3
本人の収入が減るから	4
配偶者や親等が育児を担えば十分だから	5
その他	6

③ 男性の育児休業取得促進のため、県に求める施策の番号を○で囲んでください。(複数回答可)

制度や関係法令の周知啓発	1
事業主に対する講習会	2
事業主に対する助成制度	3
対象者への助成制度	4
先進的な取り組み事例の紹介	5
その他	6

問7 育児のための短時間勤務制度等の有無

貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度(注3)	1	2
所定外労働の制限(注4)	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
事業所内保育施設	1	2
育児に要する経費の援助措置(注5)	1	2
育児休業に準じる措置(注6)	1	2
在宅勤務・テレワーク(注7)	1	2

すべて「2」の場合は、**問9**にお進みください。

(注3)「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度も含まれます。

(注4)「所定外労働の制限」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注5)「育児に要する経費の援助措置」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者のサービス等を利用した場合に経費の一部を事業主が負担したり、事業主が育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注6)「育児休業に準じる措置」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(注7)「在宅勤務・テレワーク」とは、情報通信技術(ICT)の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問8 育児のための短時間勤務制度等の利用状況

問7で「1」(制度あり)に○をした制度の令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
所定外労働の制限	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
事業所内保育施設	1	2	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
育児休業に準じる措置	1	2	1	2
在宅勤務・テレワーク	1	2	1	2

問9 子の看護休暇制度（注8）の規定の有無

貴事業所に子の看護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注8）子の看護休暇制度とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うための休暇制度をいいます。なお、労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は少なくとも5日/年（子が2人以上の場合は10日/年）の看護休暇を与えなければならないこととされています。

問10 子の看護休暇の利用状況（制度が規定されていない場合も、休暇の取得実績があればお答えください。）

貴事業所で令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者（※）	うち、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者
女性	人	人
男性	人	人

（※）問5に回答している場合は、問5で回答した人数を記入してください。

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

問11 介護休業制度の規定の有無、内容

貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度（通算）を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。（規定がない場合は「6」を○で囲んでください。）

介護休業とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、介護休暇制度（要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度）とは別の制度です。育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

介護休業制度の規定あり					介護休業制度の規定なし
期間の最長限度を定めている				期間の制限はなく、必要日数取得できる	
通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間		
1	2	3	4	5	6

問 12 介護休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）
令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した人数を記入してください。
 （該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

同一の者が2回利用している場合は2人、期間を延長している場合は1人と計上してください。

問 13 介護休暇制度（注9）の規定の有無
 貴事業所に介護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注9）介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために1日又はそれ以下の単位で休暇を取得できる制度をいい、「介護休業」とは別の制度です。なお、労働基準法上の年次有給休暇を家族の介護や世話のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、要介護状態にある家族の介護や世話をを行う労働者から申出があれば、事業主は少なくとも年5日（介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合は年10日）の介護休暇を与えなければならないこととされています。

問 14 介護休暇制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）
令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休暇を取得した者の人数を記入してください。
 （該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

問 15 介護のための短時間勤務制度等の有無
 貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度（注10）	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
介護に要する経費の援助措置（注11）	1	2
在宅勤務・テレワーク（注12）	1	2

すべて「2」の場合は
問17 へお進みください。

（注10）「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位などの短時間勤務制度等も含まれます。
 （注11）「介護に要する経費の援助措置」とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者のサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、事業主が介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。
 （注12）「在宅勤務・テレワーク」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問 16 介護のための短時間勤務制度等の利用状況
問14で「1」（制度あり）に○をした制度の令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2
在宅勤務・テレワーク	1	2	1	2

問 17 介護を理由とした離職の状況

貴事業所において、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護を理由として離職した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

性別	離職時点の年齢					
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

V 働き方改革等に関する事項

問 18 働き方改革等の取組状況

① 貴事業所における、働き方改革等に関する取組状況について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。（育児や介護との両立支援ための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革等について回答してください。）

働き方改革等に関する取組		取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
労働時間の短縮促進					
	所定労働時間の短縮	1	2	3	4
	所定外労働時間の短縮（ノー残業デー、深夜残業禁止、朝型勤務など）	1	2	3	4
	勤務間インターバル制度の導入	1	2	3	4
休暇取得の促進					
	年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
	特別休暇（休暇のうち法律に定めがなく、労働者への福利厚生として自主的に設けているもの）制度の導入	1	2	3	4
	育児休業、介護休業の取得促進	1	2	3	4
	週休日の増設（週休3日制の導入など）	1	2	3	4
	休暇取得者のフォロー体制整備	1	2	3	4
時間や場所にとらわれない多様な働き方の促進					
	テレワーク（モバイルワーク）の導入	1	2	3	4
	フレックスタイム制度の導入	1	2	3	4
	時差出勤制度の導入	1	2	3	4
	短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
	勤務地限定、勤務時間限定、職務限定正社員制度の導入	1	2	3	4
	仕事の進め方の見直し（AI・IoTの導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
	副業・兼業の許可、容認	1	2	3	4
	女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
	高齢人材の活用（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4
	障がい者雇用の促進	1	2	3	4
	外国人材の受入れ	1	2	3	4

② ①で特別休暇制度の導入に「取り組んでいる」と回答された事業所のみお答えください。

貴事業所では、ワクチン休暇（休暇の名称に関わらず、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇）を設けていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

設けている（有給）	1
設けている（無給）	2
設けていない	3

③ 貴事業所において、テレワークを実施できる環境がすでに整備されている場合は「1」を、そうでない場合は「2」を○で囲んでください。

整備あり	1	→ ⑤、⑥、⑦にご回答ください。
整備なし	2	→ ④、⑦にご回答ください。

④ ③で「整備なし」と回答された事業所のみお答えください。

テレワークを導入しない理由は何ですか。該当する番号を○で囲んでください。（複数回答可）

テレワークに適した仕事がないから	1
労務管理に支障があるから	2
顧客等外部対応に支障があるから	3
社内のコミュニケーションに支障があるから	4
文書の電子化が進んでいないから	5
導入するメリットがよくわからないから	6
コストがかかるから	7
通常通り勤務する周囲の社員の負担が増加するから	8
情報漏洩が懸念されるから	9
従業員から要望がないから	10
経営層・管理職の理解が得られないから	11
その他	12

⑤ ③で「整備あり」と回答された事業所のみお答えください。

貴事業所における現時点でのテレワーク導入の目的は何ですか。該当する番号を○で囲んでください。（複数回答可）

自然災害・感染症流行などの非常時における事業継続性の確保	1
優秀な人材の確保・定着	2
通勤時間や移動時間の削減・有効活用	3
育児、介護、治療等の事情を抱える従業員への配慮	4
オフィスコストの削減	5
定常的業務の効率・生産性の向上	6
創造的業務の効率・生産性の向上	7
その他	8

⑥ ③で「整備あり」と回答された事業所のみお答えください。

テレワークを導入して明らかになった課題はありますか。該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

労務管理に支障がある	1
顧客等外部対応に支障がある	2
社内のコミュニケーションに支障がある	3
通常通り勤務する周囲の社員の負担が増加する	4
情報漏洩が懸念される	5
業務効率が低下する	6
その他	7
特になし	8

⑦ すべての事業所においてお答えください。

テレワークの導入及び拡充にあたり、行政に求める支援は何ですか。該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

機器等導入費用の助成	1
対象となる業務の仕分けに関する助言	2
導入方式(どのような機器が必要になるのかなど)に関する助言	3
成功事例などの情報提供	4
サテライトオフィスの提供またはサテライトオフィス利用料の助成	5
ICT技術をトライアルで利用・体験できる機会	6
その他	7
支援の有無にかかわらず、導入及び拡充を検討するつもりはない	8

問 19 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況

① 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの期間にハラスメントに関する相談実績又は事案がありましたか。ハラスメントごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)
セクシュアルハラスメント(注13)	1	2	3
パワーハラスメント(注14)	1	2	3
マタニティハラスメント(注15)	1	2	3
パタニティハラスメント(注16)	1	2	3
介護休業等に関するハラスメント(注17)	1	2	3

(注13)「セクシュアルハラスメント」とは、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることをいいます。

(注14)「パワーハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりする行為をいいます。

(注15)「マタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業等を申出・取得した女性労働者の就業環境が害されることをいいます。

(注16)「パタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動(育児休業等の利用に関する言動)により、育児休業等を申出・取得した男性労働者の就業環境が害されることをいいます。

(注17)「介護休業等に関するハラスメント」とは、上司・同僚からの言動(介護休業等の利用に関する言動)により、介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

問 21 年次有給休暇の取得状況

貴事業所の直近 1 事業年度（令和 2 年又は令和 2 年度）における年次有給休暇の状況について記入してください。

① 取得資格のある労働者数	人
② ①の労働者に 1 年間に付与した日数の総計（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ ①の労働者が 1 年間に実際に取得（消化）した日数の総計（前年からの繰越分の取得日数も含む。）（※）	日

（※）時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、小数点以下は四捨五入してください。

【回答例】 労働者が 20 人の事業所で、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{付与日数：10 日が 2 人、12 日が 4 人、20 日が 14 人} \\ \text{取得日数：15 日が 2 人、10 日が 12 人、5 日が 6 人} \end{array} \right\}$ の場合

① 取得資格のある労働者数 20 人

※ 1 年間の途中で入職又は退職した労働者については、年次有給休暇の取得資格がある場合のみ人数に含めてください。

② 付与した日数の総計 $(10 \text{ 日} \times 2 \text{ 人}) + (12 \text{ 日} \times 4 \text{ 人}) + (20 \text{ 日} \times 14 \text{ 人}) = \underline{348 \text{ 日}}$

③ 取得（消化）した日数の総計 $(15 \text{ 日} \times 2 \text{ 人}) + (10 \text{ 日} \times 12 \text{ 人}) + (5 \text{ 日} \times 6 \text{ 人}) = \underline{180 \text{ 日}}$

※②、③については、1 人あたり平均を算出する必要はありません。

— 質問は以上です。お忙しいところ、御協力いただきありがとうございました。 —

