

「令和2年労働条件実態調査」 結果概要

1. 労働組合

- ・労働組合のある事業所の割合は26.3%（前年28.1%）。
- ・労働組合のある事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は32.1%（前年24.1%）。

2. 休日・休暇制度

- ・週休制の形態については、「完全週休2日制」を採用している事業所の割合が46.6%で最も高い。

週休1日制	週休1日半制	完全週休2日制	その他の週休2日制	その他
3.3%	4.5%	46.6%	37.4%	8.2%

(N=487)

- ・年間休日総数については、「110日～119日」が29.4%と最も高く、次いで「120日～129日」が28.1%となっている。

69日以下	70日～ 79日	80日～ 89日	90日～ 99日	100日～ 109日	110日～ 119日	120日～ 129日	130日 以上
1.9%	1.9%	3.5%	6.5%	25.4%	29.4%	28.1%	3.3%

(N=480)

- ・年次有給休暇の平均取得率は62.2%（前年57.3%）。

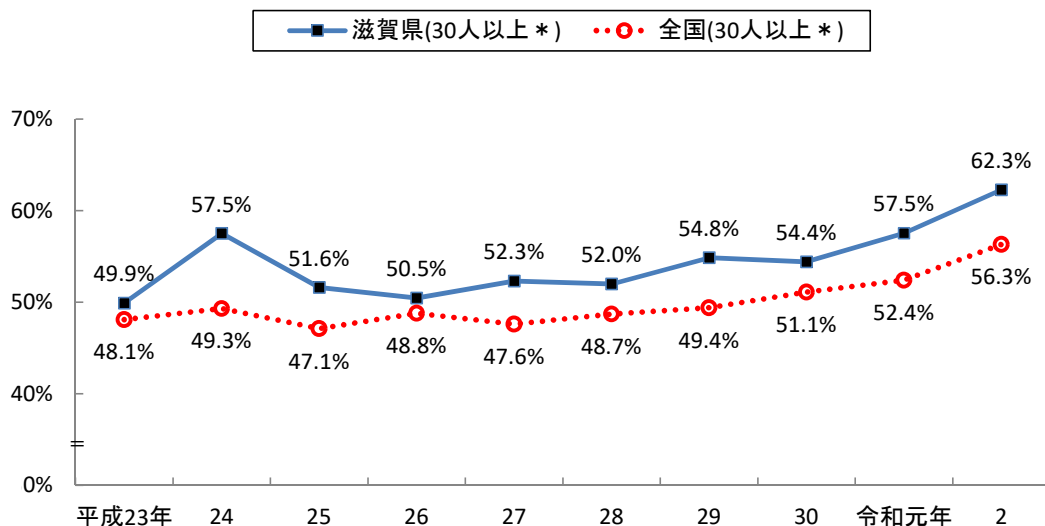
	平均付与日数 ※繰越し分を除く	平均取得日数	平均取得率
令和2年	18.5日(18.7日)	11.5日(11.6日)	62.2%(62.3%)
平成元年	17.8日(18.0日)	10.2日(10.4日)	57.3%(57.5%)

※ 表中 () 内は企業規模30人以上の事業所における状況。

※ 数値は従業員1人あたりの加重平均。

※ 「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除している。

(参考) 過去10年間の年次有給休暇取得率の推移（企業規模30人以上）



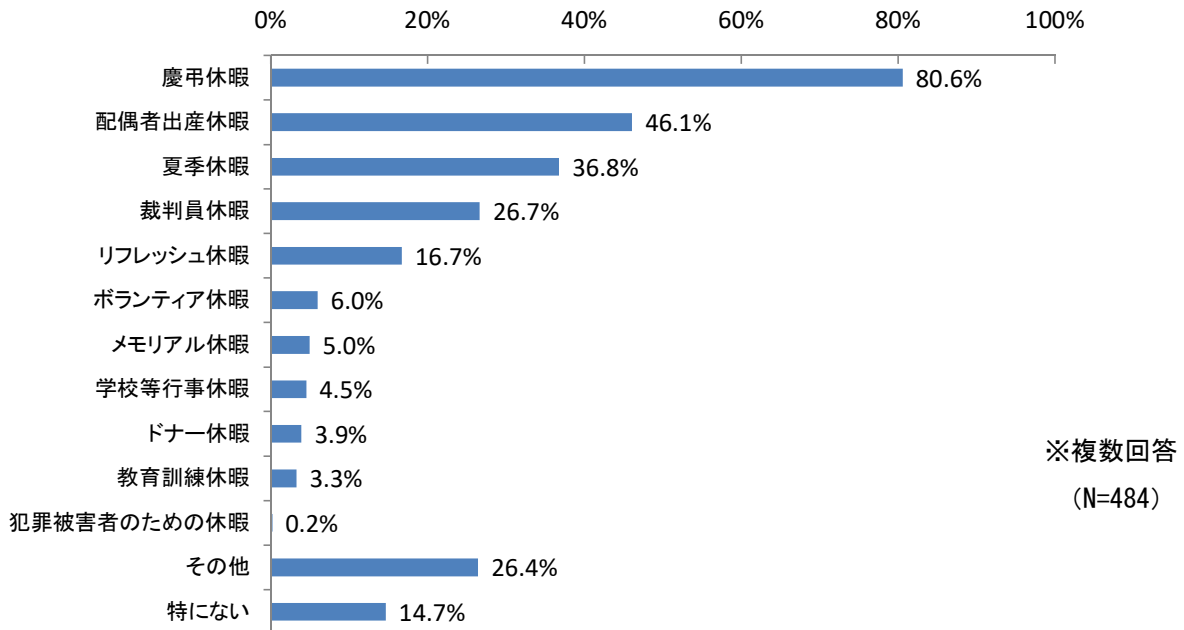
※全国は厚生労働省「就労条件総合調査」。平成27年調査から「複合サービス事業」を調査対象に含む。

- ・年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が54.9%で最も高い。

時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない
8.2%	54.9%	21.2%	15.6%

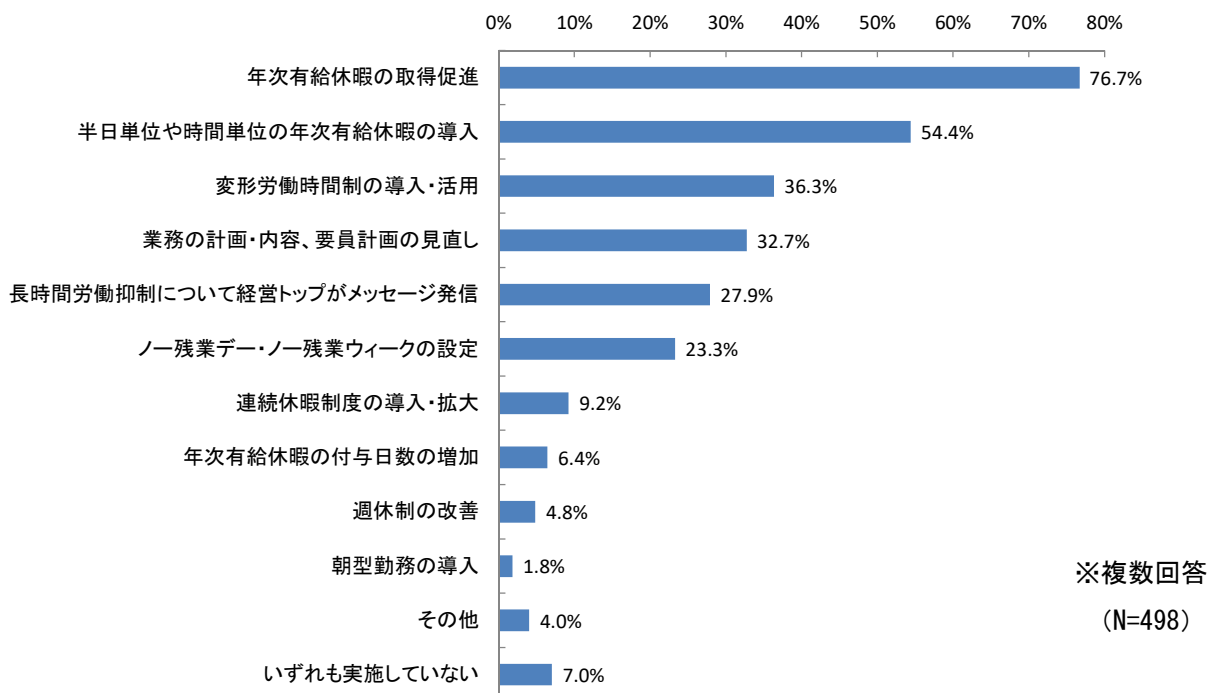
(N=486)

- ・年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が80.6%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇」が46.1%となっている。

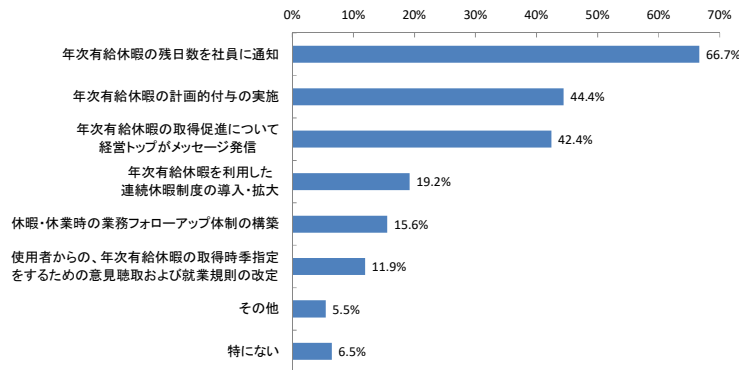


3. 労働時間

- ・労働時間短縮のための取組を実施している事業所の割合は93.0%、実施していないのは7.0%となっている。取組の内容は、「年次有給休暇の取得促進」と回答した事業所の割合が76.7%で最も高く、次いで「半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入」が54.4%となっている。

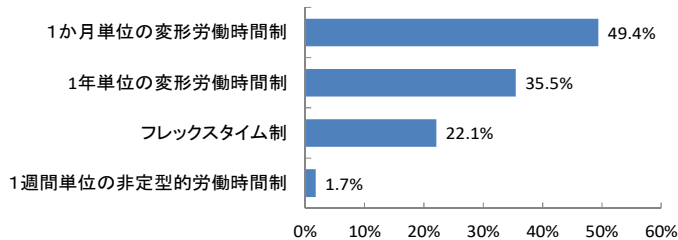


- ・年5日の年次有給休暇の確実な取得のための取組みについては、「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が66.7%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画付与の実施」が44.4%となっている。



※複数回答
(N=495)

- ・「変形労働時間制の導入・活用」を行っている事業所のうち、「1か月単位の変形労働時間制」を導入している事業所の割合が49.4%で最も高い。



※複数回答
(N=172)

- ・労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は47.1%（前年43.7%）。

4. 育児・介護休業制度

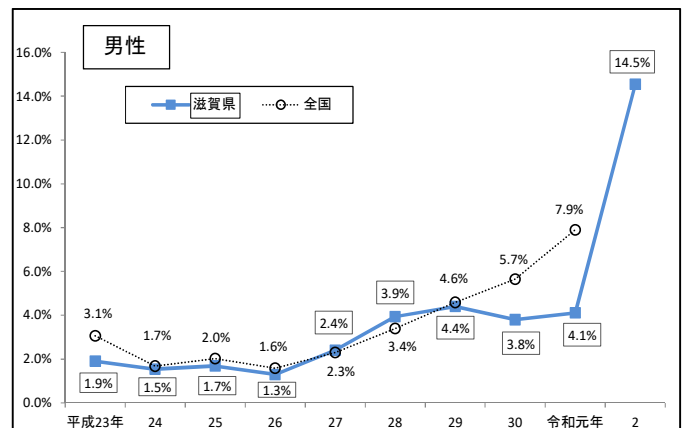
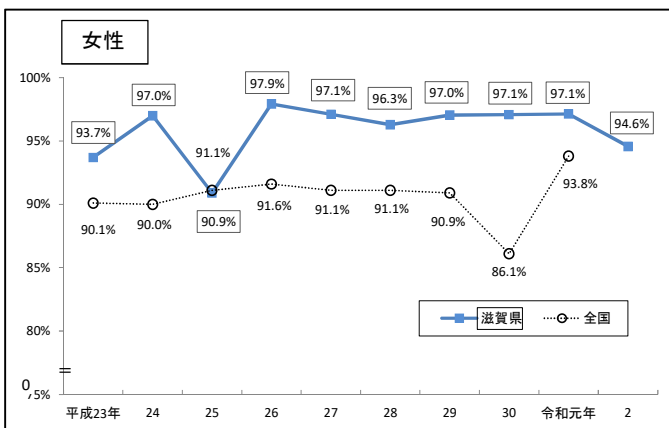
- ・育児休業の取得状況は、女性では93.8%（前年97.2%）、男性では14.5%（前年3.8%）。

	女性育休取得者の割合	男性育休取得者の割合
令和2年	93.8% (94.6%)	14.5% (14.5%) * 参考値: 6.7% (5.2%)
令和元年	97.2% (97.1%)	3.8% (4.1%)

※表中（）内は事業所規模30人以上における状況。

* 令和2年の男性育休取得者の割合について、調査結果に大きな影響を与える回答があったため、当該データを除いた参考値を算出している。

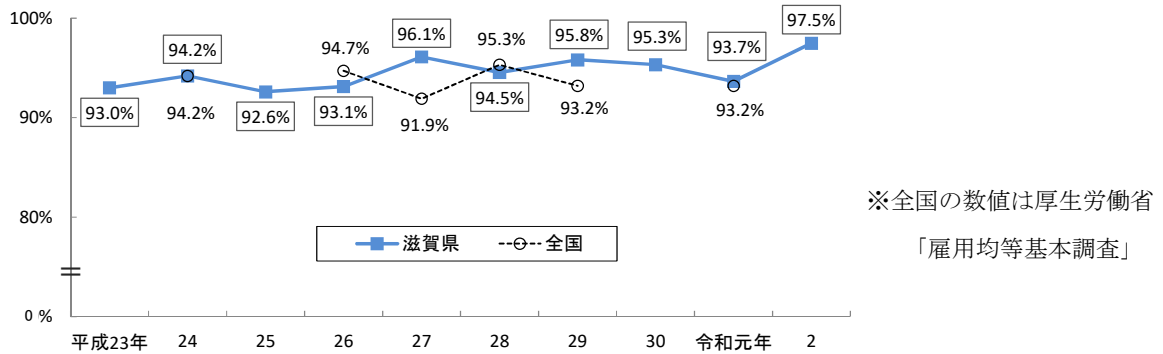
(参考) 過去10年間の育児休業取得率の推移 (事業所規模30人以上)



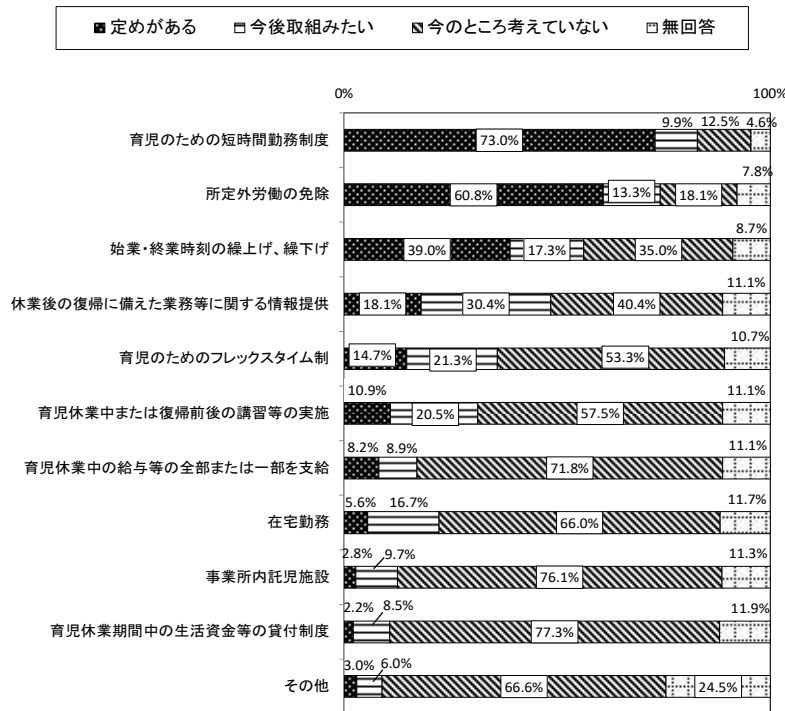
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

・育児休業制度の定めがある事業所の割合は 88.2%（前年 85.8%）。事業所規模 30 人以上の事業所では 97.5%（前年 93.7%）。

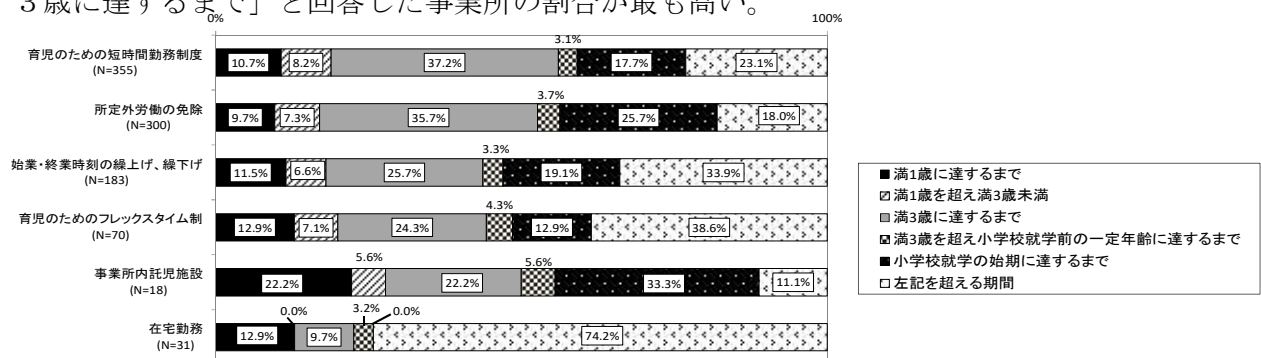
参考）過去 10 年間の育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移（事業所規模 30 人以上）



・育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が 73.0%と最も高い。また、現在就業規則等に定めがなく、今後取り組みたい制度については、「休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が 30.4%と最も高い。

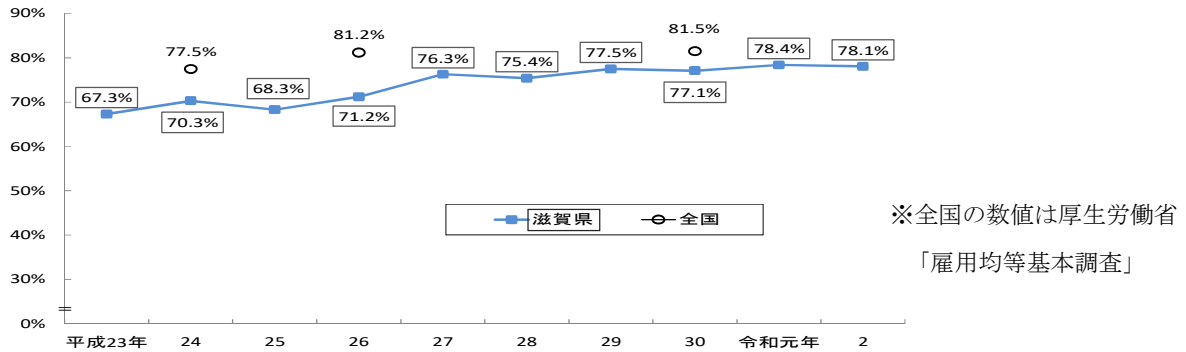


・育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間については、「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」について、いずれも子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高い。



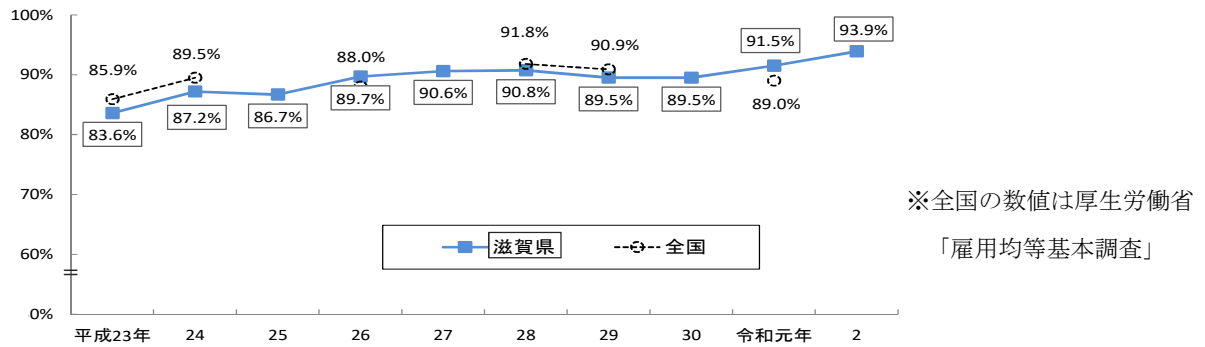
- ・子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は68.2%（前年67.1%）。事業所規模30人以上の事業所では78.1%（前年78.4%）。

（参考）過去10年間の子の看護休暇制度がある事業所の割合の推移（事業所規模30人以上）



- ・介護休業制度の定めがある事業所の割合は83.7%（前年79.8%）。事業所規模30人以上の事業所では93.9%（前年91.5%）。

（参考）介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移（事業所規模30人以上）

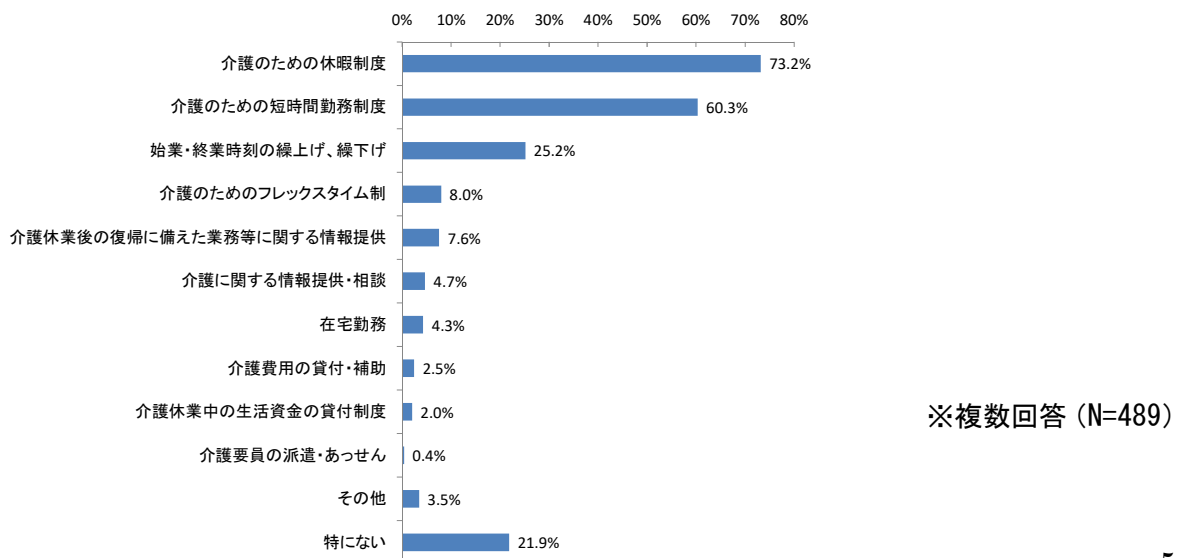


- ・過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）における介護休業制度の利用実績については「利用実績あり」の事業所の割合が9.6%（前年9.3%）。

利用実績なし	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり
90.4%	7.0%	0.8%	1.8%

(N=498)

- ・介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が73.2%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が60.3%となっている。



・妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が64.6%で最も高い。

正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	再雇用制度はない
27.6%	18.4%	6.5%	16.1%	64.6%

※複数回答 (N=478)

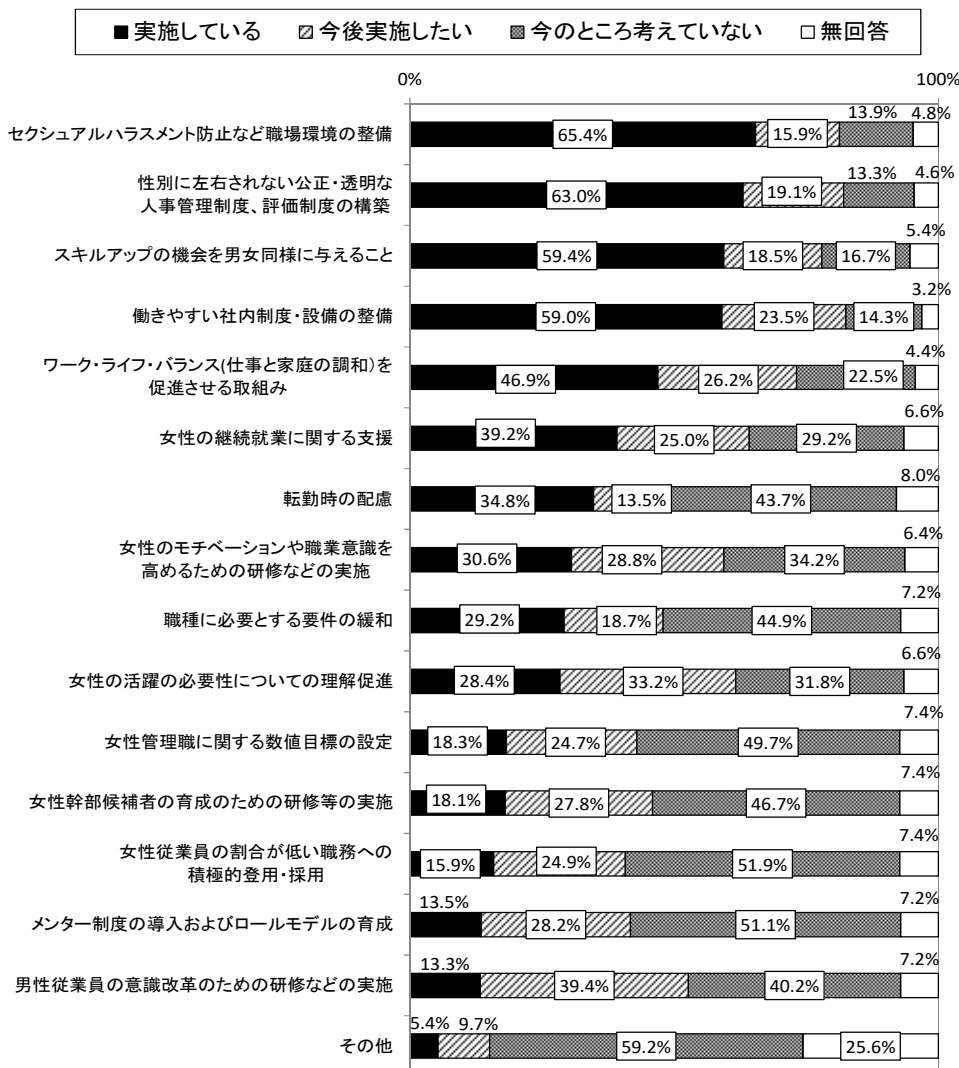
5. 女性が活躍するための取組み (ポジティブ・アクション)

・女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が72.5%で最も高い。

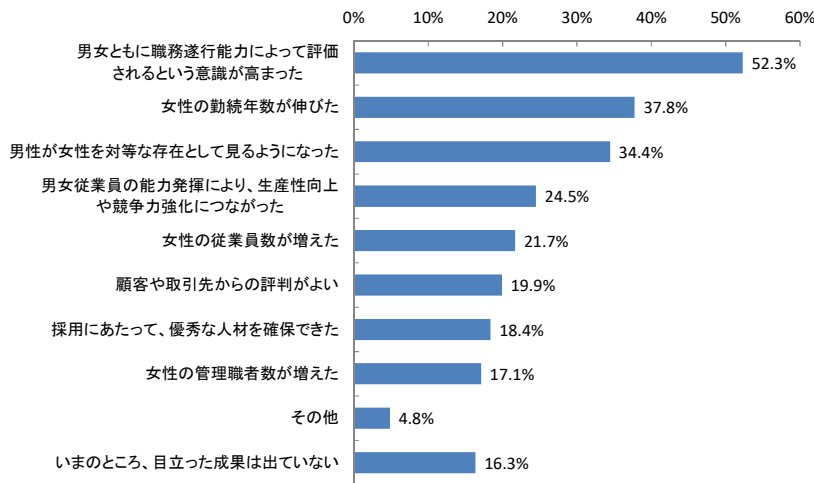
男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置	定型的な業務や補助的な業務を中心に配置	女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置	その他	特にない
72.5%	4.2%	7.6%	0.8%	14.8%

(N=499)

・女性が活躍するために実施している取組みについては、「セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備」が65.4%と最も高い。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては、「男性従業員の意識改革のための研修などの実施」が39.4%と最も高い。

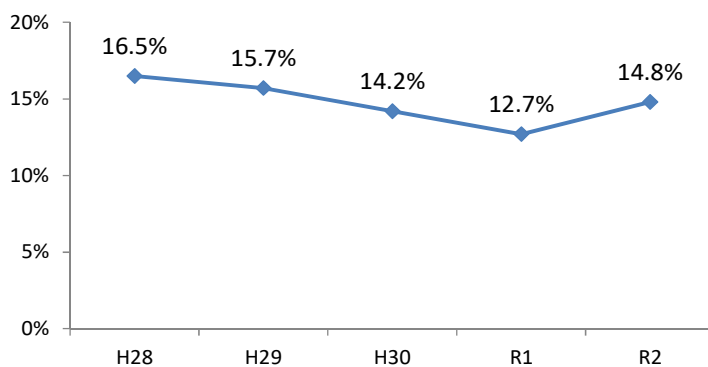


- ・女性が活躍するための取組みによる効果としては、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と回答した事業所の割合が 52.3%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 37.8%となっている。



※複数回答
(N=392)

- ・管理職者に占める女性の割合は 14.8%（前年 12.7%）。
(参考)当調査における過去 5 年間の管理職者に占める女性の割合の推移



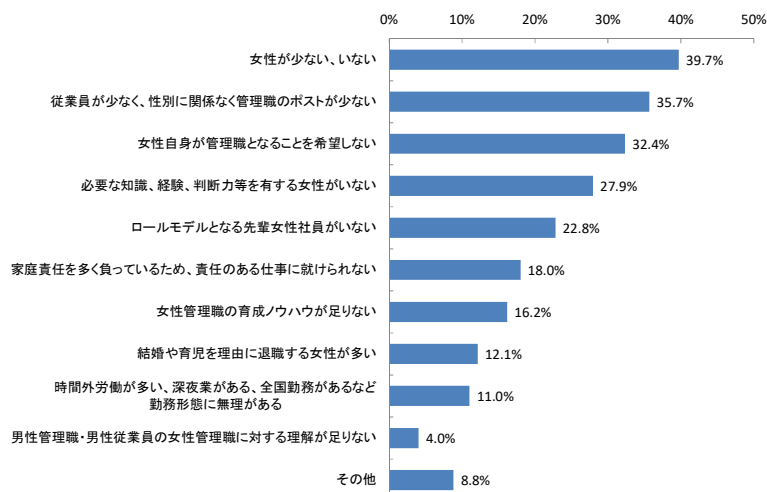
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

- ・女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所の割合が 42.3%となっている。

進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない
17.9%	24.4%	24.6%	33.1%

(N=475)

- ・女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が 39.7%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が 35.7%となっている。

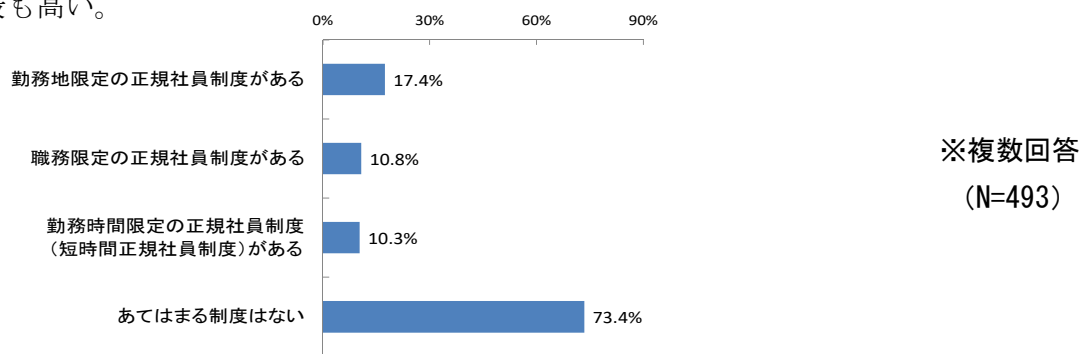


6. 多様な働き方

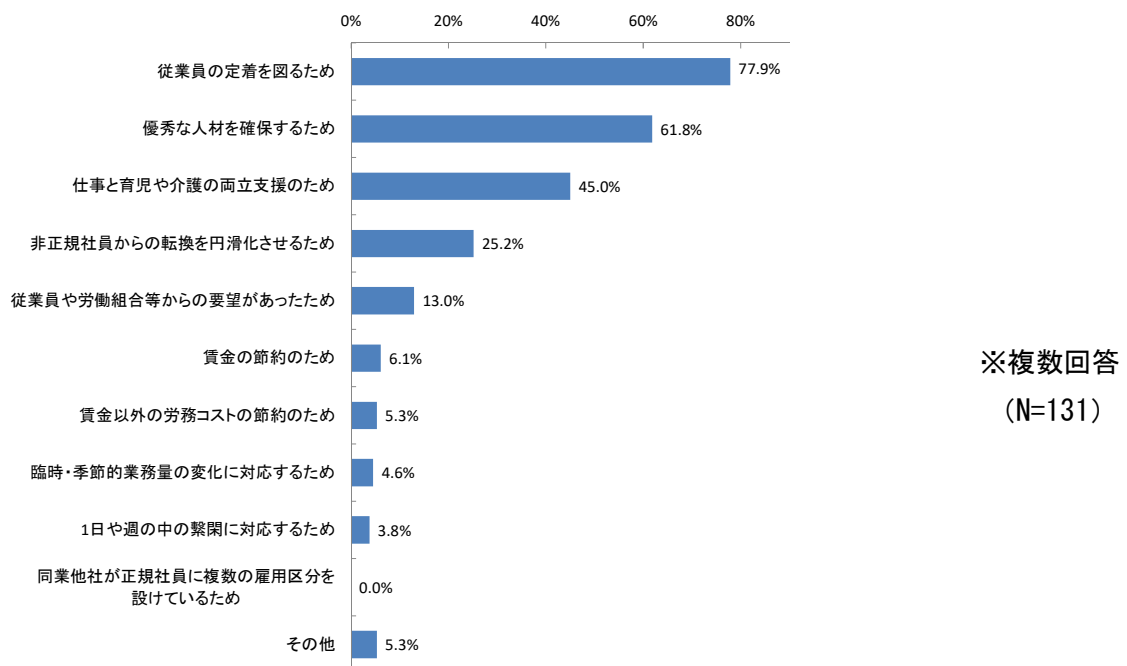
- ・雇用形態の転換制度と実際例の有無については、非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は 55.3%、実際例があるのは 72.9%となっている。正規社員から非正規社員への転換については、制度がある事業所の割合は 37.4%、実際例があるのは 52.6%となっている。

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も 実際例もない
非正規社員から正規社員へ (N=490)	44.9%	10.4%	28.0%	16.7%
正規社員から 非正規社員へ (N=473)	29.8%	7.6%	22.8%	39.7%

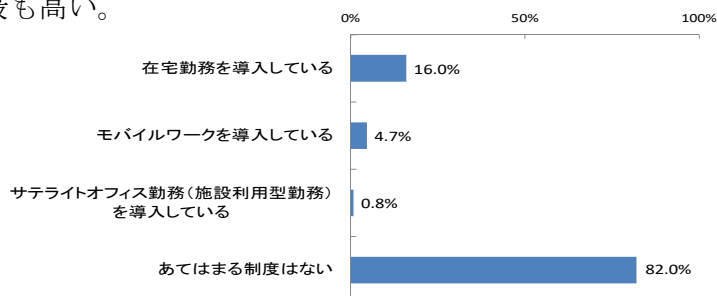
- ・従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度を導入しているのは 26.6%で、「あてはまる制度がない」とした事業所の割合は 73.4%となっている。導入されている制度の内容では、「勤務地限定の正規社員」制度が 17.4%で最も高い。



- ・「多様な正規社員」制度の導入理由については、「従業員の定着を図るため」が 77.9%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が 61.8%となっている。

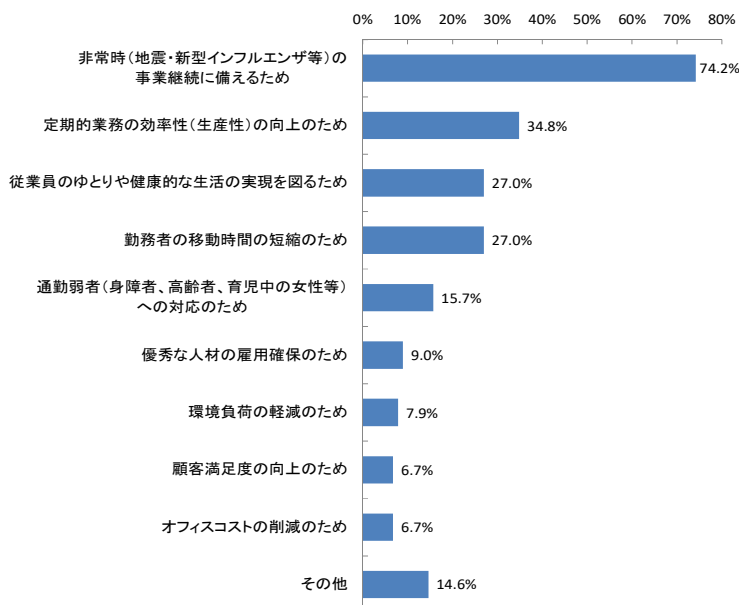


- 在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方）を導入しているのは 18.0%で、「あてはまる制度がない」とした事業所の割合は 82.0%となっている。導入されている制度の内容では、「在宅勤務」と回答した事業所の割合が 16.0%で最も高い。



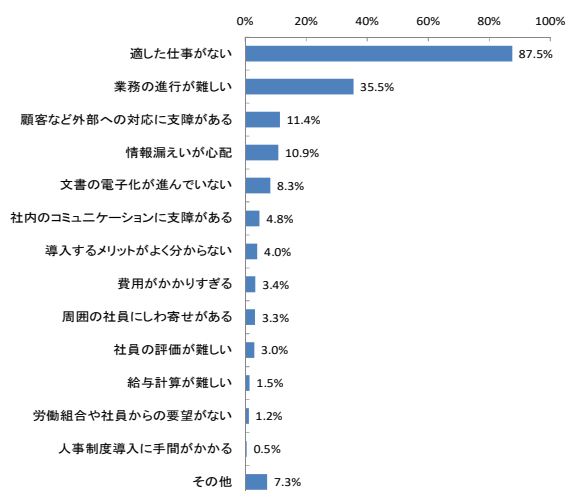
※複数回答
(N=494)

- テレワークの導入理由については、「非常時（地震・新型インフルエンザ等）の事業継続に備えるため」が 74.2%で最も高く、次いで「定期的業務の効率性（生産性）の向上のため」が 34.8%となっている。



※複数回答
(N=89)

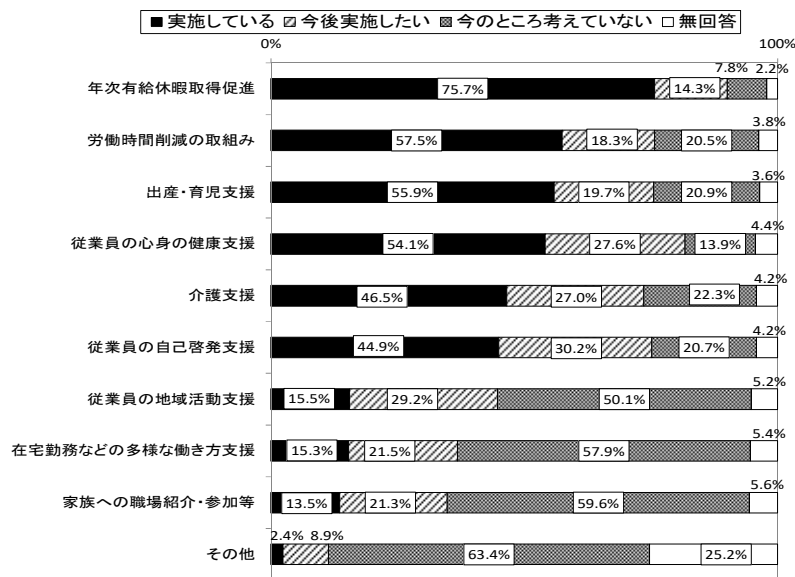
- テレワークの未導入理由については、「適した仕事がない」が 87.5%で最も高く、次いで「業務の進行が難しい」が 35.5%となっている。



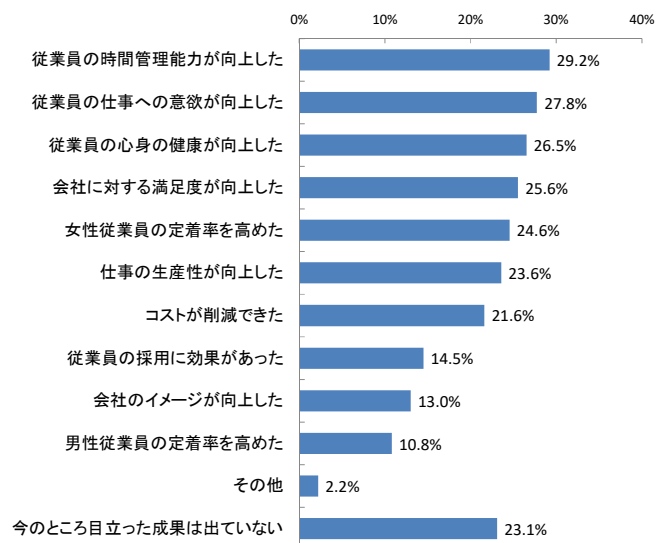
※複数回答
(N=400)

7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営

- ワーク・ライフ・バランスに関して実施している取組みについては、「年次有給休暇取得促進」が75.7%と最も高い。現在は実施していないが、今後実施したい取組みについては「従業員の自己啓発支援」が30.2%と最も高い。



- ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果としては、「従業員の時間管理能力が向上した」が29.2%と最も高く、次いで「従業員の仕事への意欲が向上した」が27.8%となっている。



※複数回答
(N=407)

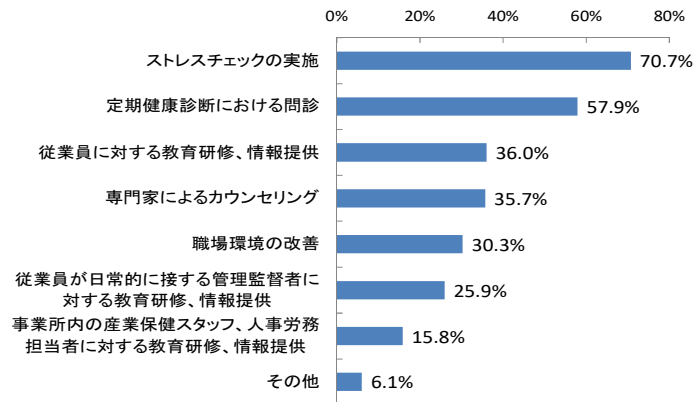
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組みを5項目以上実施していると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスの取組みが事業所の経営に関してメリットがあったかについては、「大いにメリットがあった」または「メリットがあった」と回答した事業所の割合が76.6%となっている。

大いにメリットがあった	メリットがあった	あまりメリットがなかった	メリットがなかった	わからない
7.3%	69.3%	2.8%	0.0%	20.7%

(N=179)

8. メンタルヘルスケア（心の健康対策）

- ・メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は **59.8%**（前年 **53.9%**）。
- ・メンタルヘルスケアの実施方法としては、「ストレスチェックの実施」と回答した事業所の割合が **70.7%**と最も高く、次いで「定期健康診断における問診」が **57.9%**となっている。



※複数回答
(N=297)