

令和4年6月21日	
資料提供	
担当課	労働政策課
担当者	和田・橋本
電話	073-441-2793（直通）

## 令和3年度和歌山県労働条件等実態調査（結果概要）

令和3年度の県内事業所における労働条件等について、調査結果を取りまとめましたので公表します。

### <和歌山県労働条件等実態調査の概要>

- 調査目的 県内事業所における労働条件等の実態を把握するため
- 調査時点 令和3年7月31日現在
- 調査対象 常用雇用者30人以上のすべての県内事業所及び常用雇用者10人以上30人未満から無作為に抽出した県内事業所、計2,000事業所を調査（有効回答1,278社、有効回答率63.9%）
- 調査方法 郵送
- 備考 隔年調査

### 1 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用調整を行った事業所の割合は20.0%となっています。（P2参照）
- 雇用調整の方法としては、雇用を継続する「休業・一時帰休（73.3%）」、「労働時間の短縮（47.1%）」を実施した企業が多く、「解雇（3.5%）」、「雇止め（2.7%）」、「希望退職の募集（2.4%）」を実施した企業は少なくなっています。（P2参照）

### 2 労務管理等を改善し働きやすい職場環境を整備する事業所が増加

- セクシャルハラスメント等のハラスメントについて、何らかの取組を実施している事業所の割合は93.7%（前回比5.4ポイント増）となっています。（P13～14参照）
- 若手社員の職場定着について、何らかの取組を実施している事業所の割合は91.9%（前回比3.7ポイント増）となっています。（P14参照）
- ワーク・ライフ・バランスについて、何らかの取組を実施している事業所の割合は92.9%（前回比3.7ポイント増）となっています。（P14～15参照）
- 時間単位での年次有給休暇の取得を認めている事業所の割合は35.4%（前回比3.1ポイント増）となっています。（P3参照）

### 3 定年制度の見直しを実施する企業が増加

- 何らかの定年制を定めている事業所の割合が84.2%（前回比7.2ポイント減）となっているのに対して、何らかの定年制を定めていない事業所の割合が11.2%（前回比3.6ポイント増）となっています。（P6参照）
- 一律定年制を定めている場合の年齢について、61歳以上の各年齢における割合が前回調査の割合よりも増加しています。（P6参照）

## 令和3年度 和歌山県労働条件等実態調査の概要

### 1 回答事業所

- ・有効回答 1,278 事業所、有効回答率 63.9%（調査対象 2,000 事業所）

#### <産業別構成（以下「産業別」という。）>

産 業	事業所数（社）	割 合
建設業	92	7.2%
製造業	234	18.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.5%
情報通信業	8	0.6%
運輸業、郵便業	67	5.2%
卸売業・小売業	239	18.7%
金融業・保険業	38	3.0%
不動産業、物品賃貸業	13	1.0%
学術研究、専門・技術サービス業	28	2.2%
宿泊業、飲食サービス業	79	6.2%
生活関連サービス業、娯楽業	32	2.5%
教育、学習支援業	40	3.1%
医療、福祉	317	24.8%
複合サービス事業	14	1.1%
サービス業	66	5.2%
その他	0	0.0%
無回答・不明	4	0.3%

#### <規模別構成（以下「規模別」という。）>

規 模	事業所数（社）	割 合
30 人未満	337	26.4%
30～49 人	253	19.8%
50～99 人	255	20.0%
100～299 人	221	17.3%
300 人以上	191	14.9%
不明・無回答	21	1.6%

### 2 採用・賃金・休暇

#### (1) 採用状況

- ・採用状況としては、四年制大学卒業者を男女とも正社員として新規採用した事業所は 6.3% となっている。（令和元年度調査：8.1%）

## (2) 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年1月1日から令和3年7月31日までの期間に雇用調整を行った事業所の割合は20.0%となっている。

### <産業別>

雇用調整を行った割合が高いのは、①宿泊業・飲食サービス業（49.4%）、②生活関連サービス業・娯楽業（43.8%）となっている。

### <規模別>

規模が小さいほど、雇用調整を行った事業所の割合が高くなっている。

- 雇用調整を行った人数は、合計で11,313人となっている。

### <産業別>

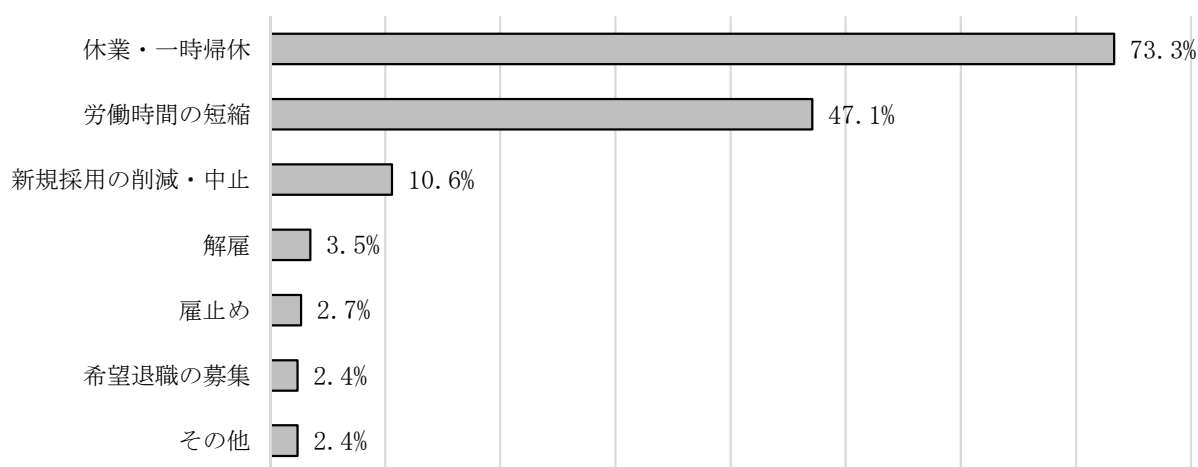
雇用調整を行った人数が多いのは、①製造業（4,026人）、②不動産業物品賃貸業（1,816人）、③宿泊業・飲食サービス業（1,707人）となっている。

### <規模別>

雇用調整を行った人数が多いのは、100～299人の事業所で、5,103人となっている。

- 雇用調整の方法としては、「休業・一時帰休」が73.3%で最も高く、次いで「労働時間の短縮」が47.1%となっている。

雇用調整の方法



## (3) 賃金体系

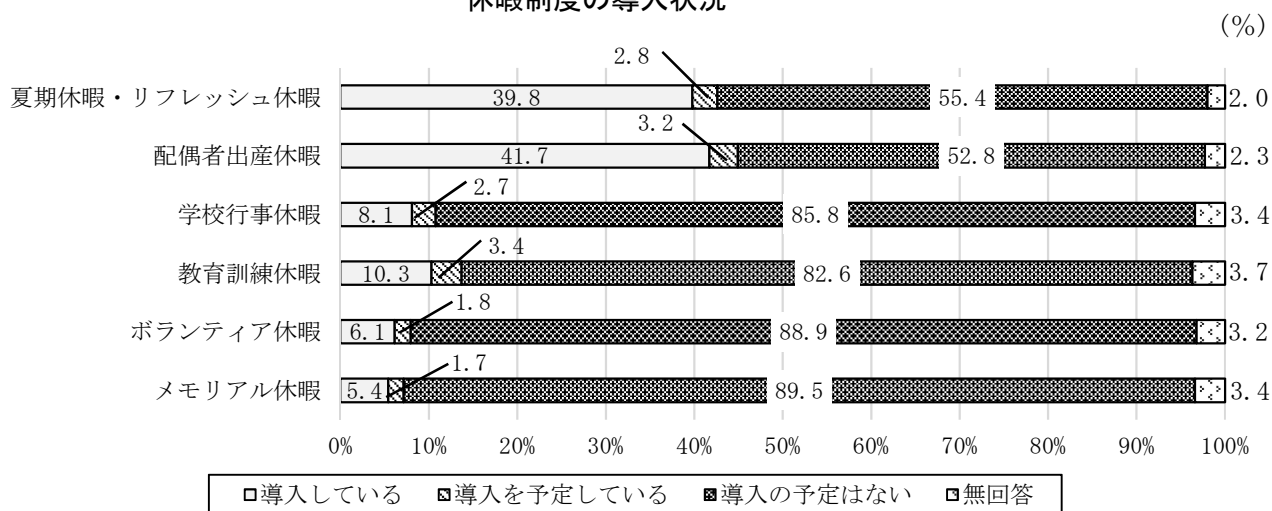
- 賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が48.6%と最も高くなっている。（令和元年度調査：49.1%）

- 成果主義を取り入れている割合は、64.8%となっている。（令和元年度調査：64.8%）

## (4) 休暇制度

- 休暇制度の導入状況について見ると、「配偶者出産休暇」（41.7%）や「夏期休暇・リフレッシュ休暇」（39.8%）の割合が高くなっている。

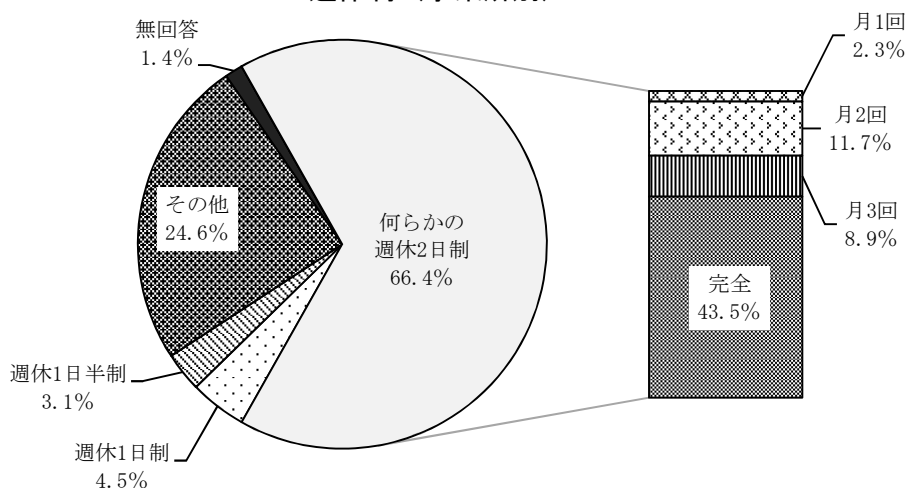
### 休暇制度の導入状況



- ・ 何らかの週休2日制を採用している事業所の割合は 66.4%となっている。(令和元年度調査：69.5%)

なお、完全週休2日制を採用している事業所の割合は、全体に対する割合で 43.5%となっている。(令和元年度調査：42.0%)

### 週休制（事業所別）



#### <産業別>

何らかの週休2日制を採用している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道事業、情報通信業 (100.0%)、②金融業・保険業 (92.1%) となっている。

#### (5) 年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇取得率は 54.2%となっている。(令和元年度調査：49.6%)

#### <産業別>

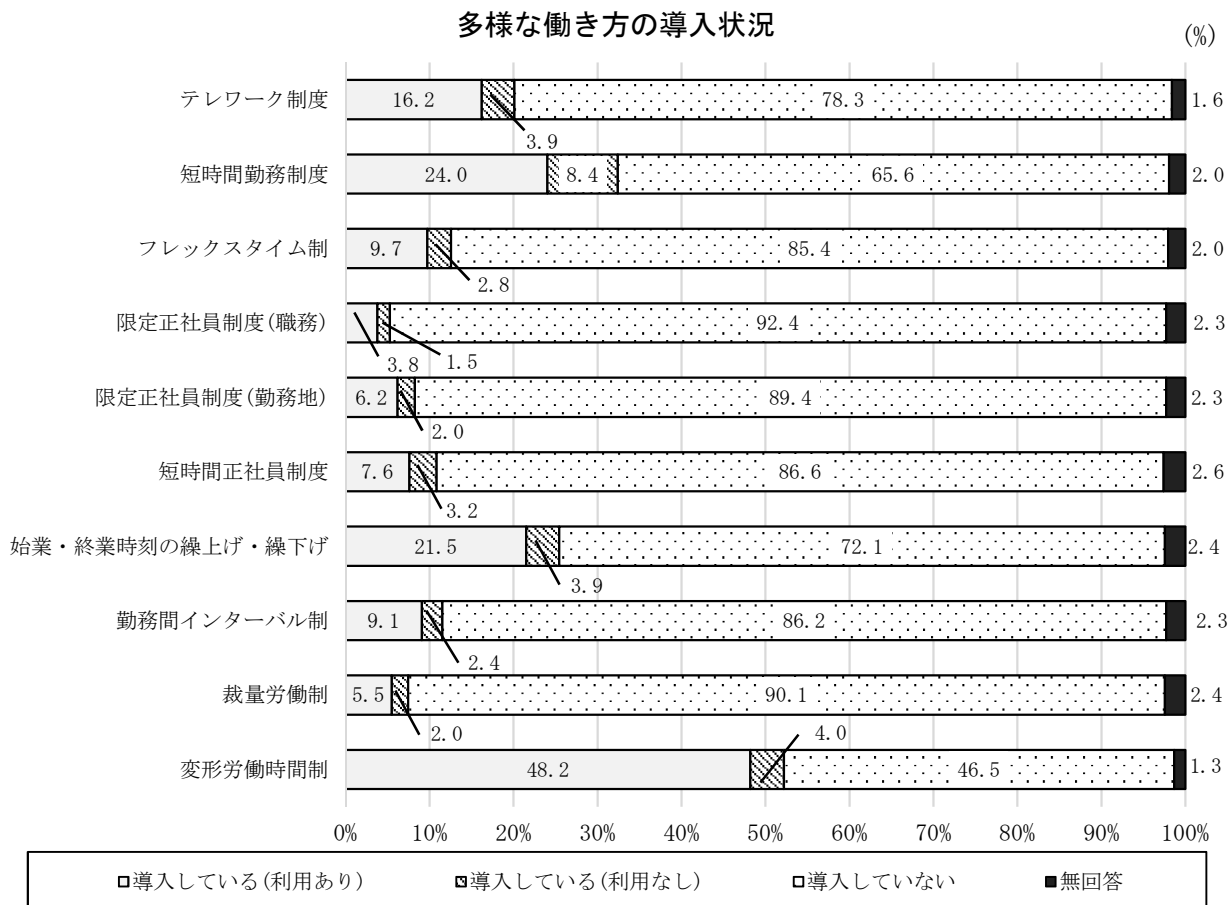
年次有給休暇取得率が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業 (68.0%)、②生活関連サービス業・娯楽業 (59.1%)、③医療・福祉 (58.9%) となっている。

- ・ 年次有給休暇の時間単位での付与について、付与している事業所の割合は 35.4%となっている。(令和元年度調査：32.3%)

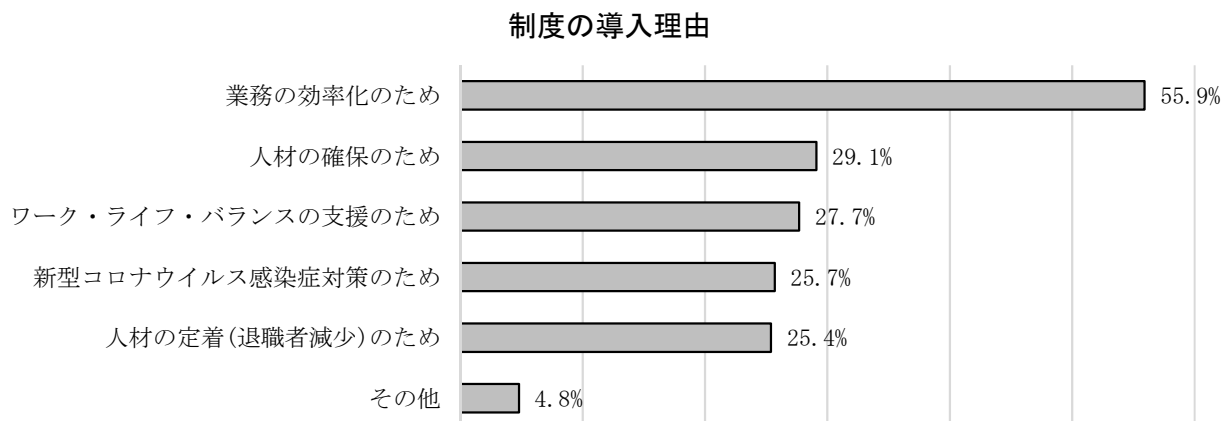
### 3 多様な働き方

#### (1) 多様な働き方

- 多様な働き方について、何らかの制度を導入していると回答した事業所は71.7%となっている。(令和元年度調査：73.9%)
- 制度を導入かつ利用している割合を個別に見ると、「変形労働時間制」(48.2%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(24.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(21.2%)の順に高くなっている。

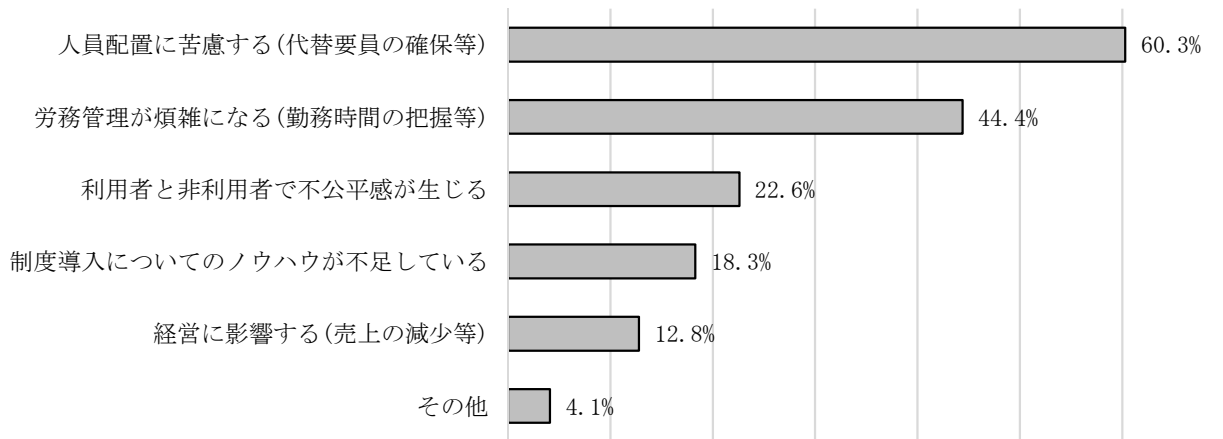


- 多様な働き方の制度を導入した理由は、「業務の効率化」が55.9%で最も高く、次いで「人材の確保」が29.1%となっている。



- 多様な働き方に今後取り組むに当たっての課題としては、「人員配置に苦慮する」(60.3%)や「労務管理が煩雑になる」(44.4%)と回答した事業所の割合が高くなっている。

## 多様な働き方の課題



### (2) 副業・兼業制度

- 副業・兼業制度を導入している事業所の割合は20.5%となっている。

#### <産業別>

副業・兼業制度を導入している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業(57.1%)、②宿泊業・飲食サービス業(35.4%)となっている。

#### <規模別>

副業・兼業制度を導入している割合が高いのは、①30人未満(29.7%)、②100～299人(18.3%)の事業所となっている。

- 副業・兼業制度を活用している人数は、合計で952人となっている。

#### <産業別>

副業・兼業制度を活用している人数が多いのは、①医療、福祉(423人)、②卸売業・小売業(215人)、③サービス業(他に分類されないもの)(109人)となっている。

#### <規模別>

副業・兼業制度を活用している人数が多いのは、300人以上の事業所で、291人となっている。

- 副業・兼業している人材を受け入れたことがある事業所の割合は31.6%となっている。

#### <産業別>

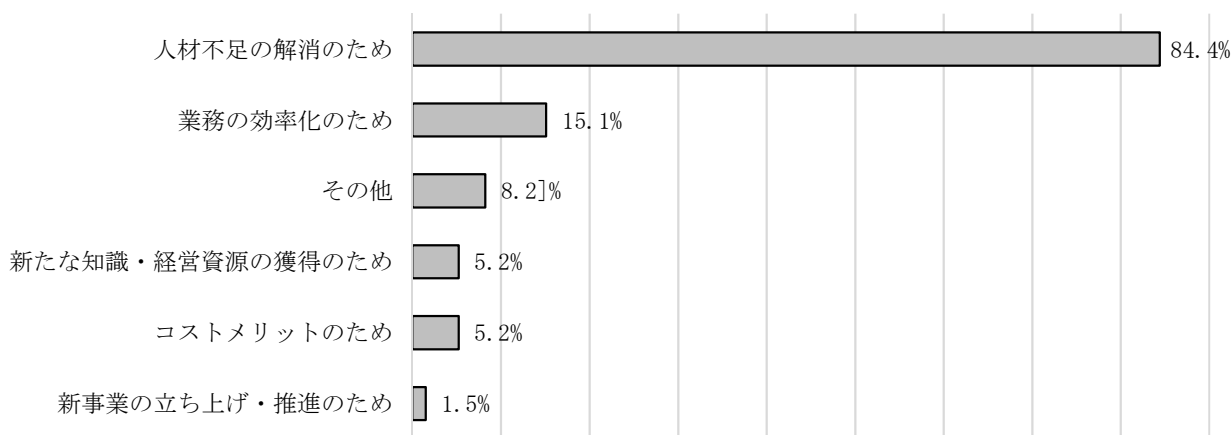
副業・兼業している人材を受け入れたことがある割合が高いのは、①宿泊業・飲食サービス業(57.0%)、②医療、福祉(50.5%)、③サービス業(他に分類されないもの)(42.4%)となっている。

#### <規模別>

副業・兼業している人材を受け入れたことがある割合が高いのは、100～299人の事業所で、37.6%となっている。

- 副業・兼業している人材を受け入れた理由としては、「人材不足の解消のため」が84.4%で最も高く、次いで「業務の効率化のため」が15.1%となっている。

## 副業・兼業している人材を受け入れた理由



## 4 定年制

- ・ 何らかの定年制（一律定年制、職種別定年制、その他の定年制）を定めている事業所の割合は84.2%となっている。（令和元年度調査：91.4%）

### <産業別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、①情報通信業(100.0%)、②製造業(98.3%)、③運輸業・郵便業(97.0%)となっている。

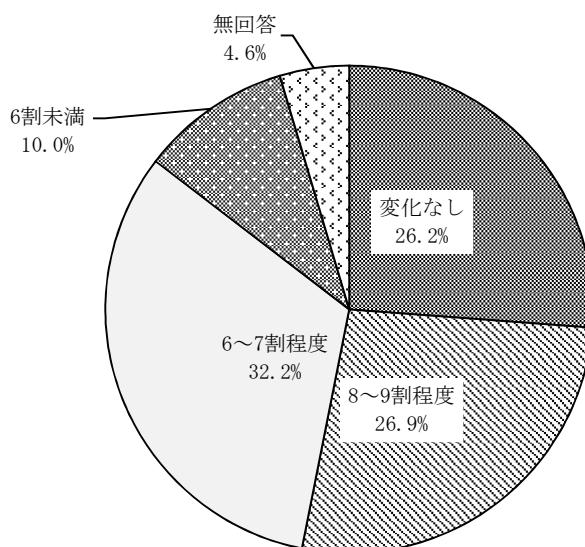
一方、定年制を定めていない割合が高いのは、①卸売業・小売業(25.5%)、②宿泊業・飲食サービス業(25.3%)、③建設業(22.8%)となっている。

### <規模別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、100～299人の事業所で98.6%となっている。

- ・ 一律定年制を定めている場合の各年齢の割合について、60歳は70.4%（令和元年度調査：74.9%）、61歳は0.3%（令和元年度調査：0.2%）、62歳は1.2%（令和元年度調査：0.9%）、63歳は1.4%（令和元年度調査：0.9%）、64歳は0.2%（令和元年度調査：0.1%）、65歳以上は25.9%（令和元年度調査：22.8%）と、60歳が最も高くなっており、次いで65歳以上の割合が高くなっている。
- ・ 何らかの定年制を定めている場合の対応は、
  - (ア) 定年年齢の引き上げ：実地予定(3.5%) 検討中(27.5%)
  - (イ) 定年制の廃止：実施済み又は実施を予定(0.6%) 検討中(9.0%)
  - (ウ) 継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある(80.3%)となっている。
- ・ 勤務延長又は再雇用後の賃金水準は、定年前と比較して「6～7割程度」が32.3%で最も高くなっている。

## 勤務延長又は再雇用後の賃金水準



## 5 育児・介護休業制度等

### (1) 育児休業制度

- ・ 育児休業制度を規定している事業所の割合は 83.4%となっている。(令和元年度調査：86.5%)

子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができるように規定している事業所の割合は25.9%（令和元年度調査：26.1%）、法を上回る規定をしている事業所の割合は11.6%となっている。

#### <産業別>

法を上回る規定をしている割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業（42.9%）、②金融業・保険業（31.6%）となっている。

規定がない割合が高いのは、①建設業（33.7%）、②宿泊業・飲食サービス業（31.6%）、③卸売業・小売業（27.2%）となっている。

#### <規模別>

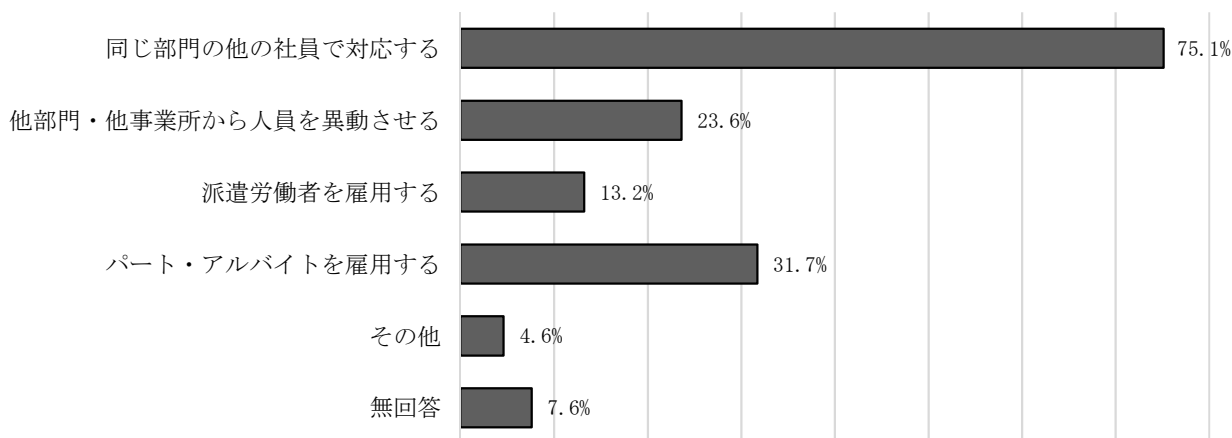
規模が大きいほど、規定がある割合が高くなっている。

### (2) 育児休業取得率

- ・ 育児休業取得率は、男性13.0%、女性90.0%となっている。(令和元年度調査：男性15.3%、女性89.4%)
- ・ 男性の育児休業利用者の利用期間は「2週間未満」、女性の育児休業利用者の利用期間は「6か月～1年未満」が最多となっている。
- ・ 育児休業取得者がいた事業所における育児休業を取得する際の雇用管理としては、「同じ部門の他の社員で対応する」が最も多く、その割合は75.1%となっている。(令和元年度調査：73.3%)



### 育児休業を取得する際の雇用管理



### (3) 介護休業制度

- ・ 介護休業制度を規定している事業所の割合は 76.7%となっている。(令和元年度調査：82.4%)

#### <産業別>

介護休業制度を規定している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業(100.0%)、②不動産業・物品賃貸業(92.3%)となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①宿泊業・飲食サービス業(43.0%)、②建設業(40.2%)となっている。

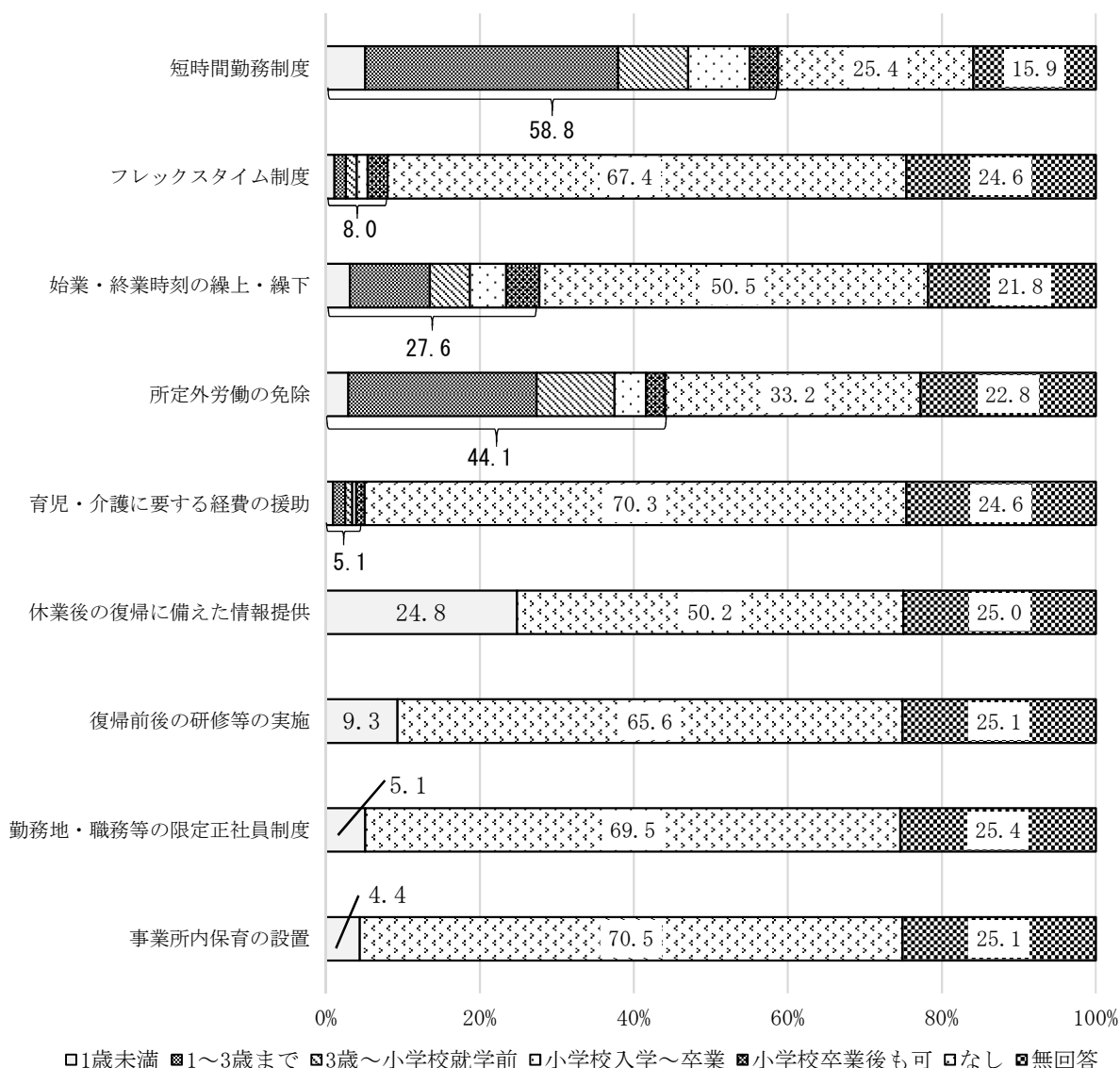
#### <規模別>

規定している割合が高いのは、①100～299人(94.6%)、②300人以上(92.1%)の事業所となっている。

### (4) 育児・介護の支援制度

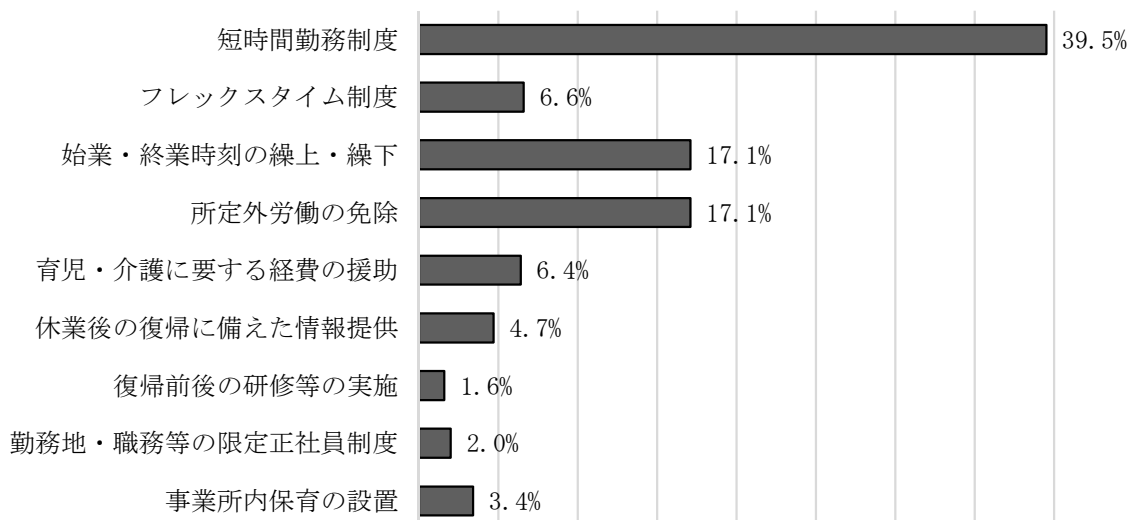
- ・ 何らかの育児のための支援措置がある事業所の割合は 66.8%となっている。(令和元年度調査：70.9%)
- ・ 支援措置として多いのは、「短時間勤務制度」58.8%、(令和元年度調査：62.0%)、「所定外労働の免除」44.1% (令和元年度調査：48.6%)、「始業・終業時間の繰上・繰下」27.6% (令和元年度調査：29.8%) となっている。

### 育児のための支援措置及び利用可能な期間

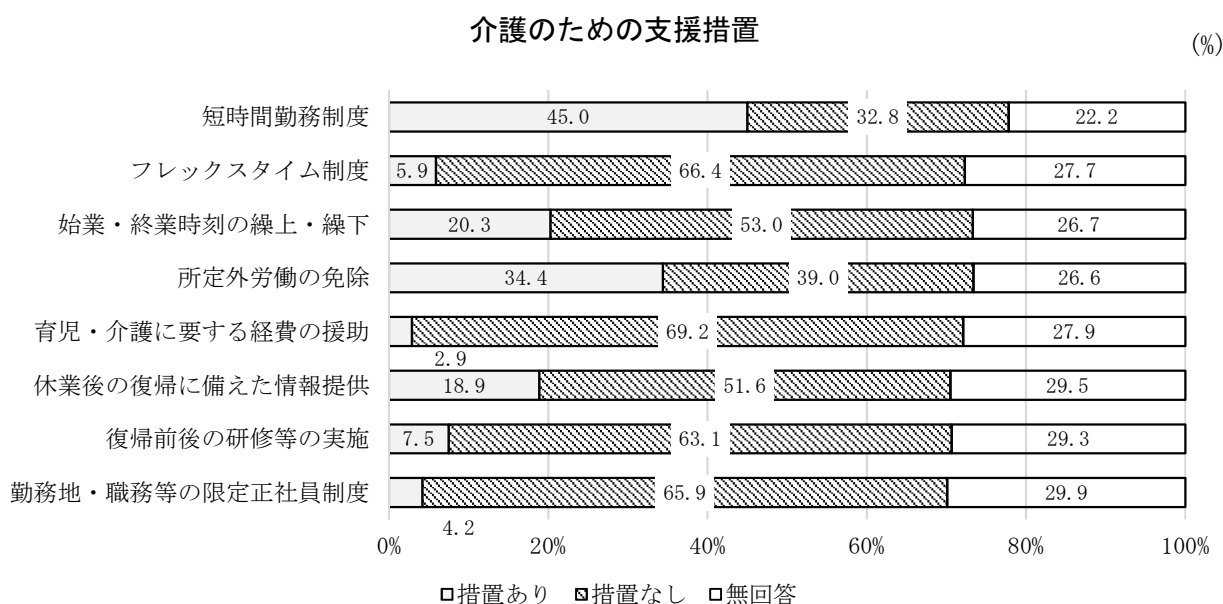


- ・ 育児のための支援措置について、従業員からのニーズが最も高いのは、「短時間勤務制度」(39.5%) となっている。

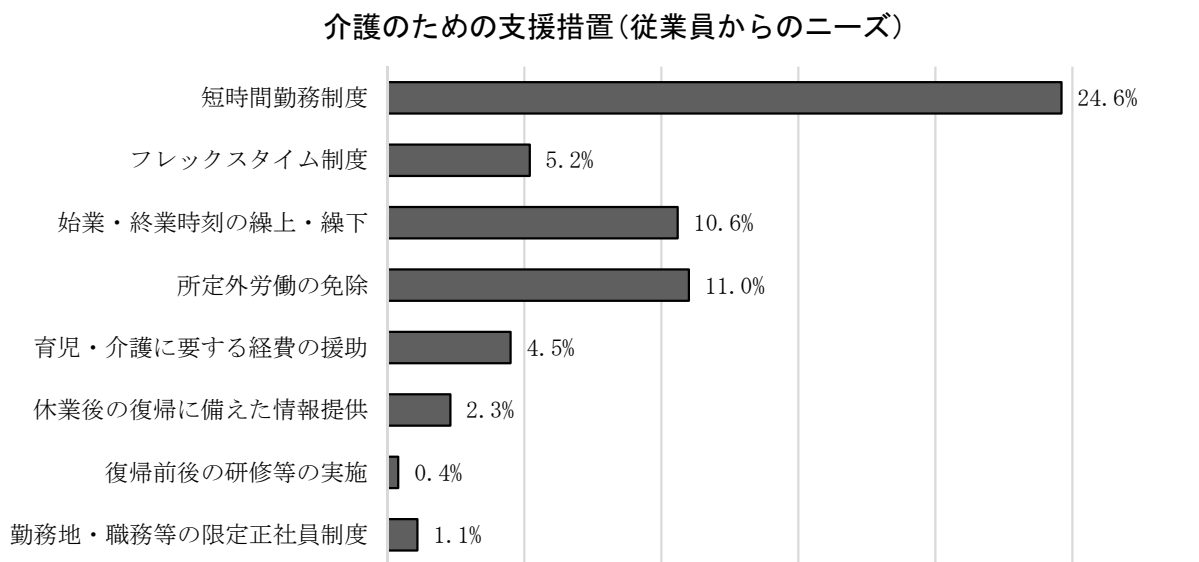
### 育児のための支援措置(従業員からのニーズ)



- ・ 何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は、54.8%となっている。(令和元年度調査：59.8%)
- ・ 支援措置として多いのは短時間勤務制度 45.0% (令和元年度調査：51.3%)、所定外労働の免除 34.4% (令和元年度調査：38.5%) となっている。



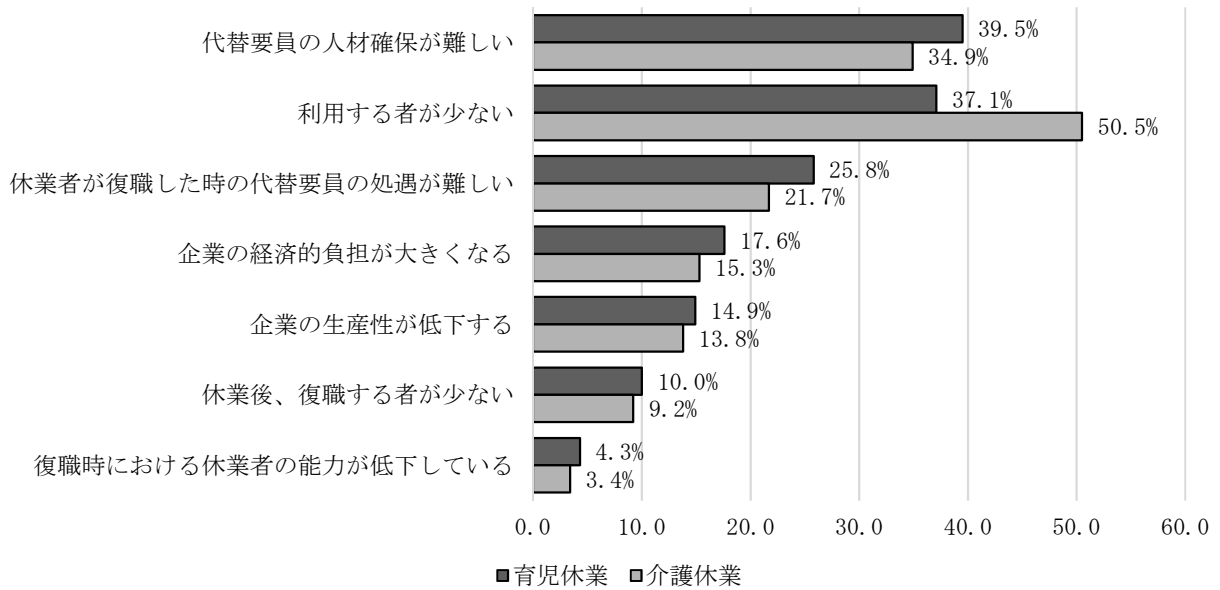
- ・ 介護のための支援措置について、従業員からのニーズが高いのは「短時間勤務制度」(24.6%) となっている。



**(5) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点**

- ・ 問題点としては「代替要員の人材確保が難しい」(育児 39.5%、介護 34.9%)、「利用する者が少ない」(育児 37.1%、介護 50.5) と回答した事業所が多くなっている。

## 育児・介護休業の導入及び運用における問題点



### (6) 子の看護休暇制度

- 子の看護休暇制度を規定している事業所の割合は66.6%となっている。(令和元年度調査：68.3%)

#### <産業別>

子の看護休暇制度を規定している割合が高いのは、①情報通信業(87.5%)、②電気・ガス・熱供給・水道業(85.7%)となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①建設業(52.2%) ②宿泊業・飲食サービス業(49.4%)となっている。

#### <規模別>

子の看護休暇制度を規定している割合が高いのは、100～299人の事業所で、91.0%となっている。

### (7) 介護休暇制度

- 介護休暇制度を規定している事業所の割合は67.9%となっている。(令和元年度調査：70.0%)

#### <産業別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業(100.0%)、②製造業(84.2%)となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①建設業(45.7%)、②宿泊業・飲食サービス業(44.3%)となっている。

#### <規模別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、100～299人の事業所で、87.8%となっている。

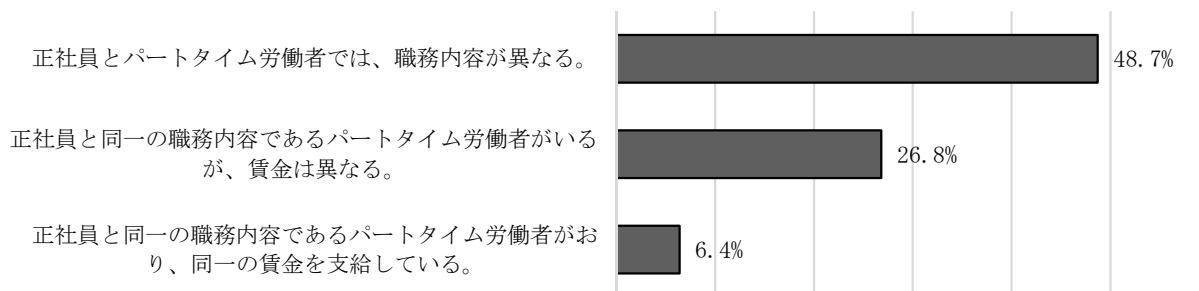
## 6 パートタイム労働者

- 各種制度の適用状況を見ると、

就業規則	86.5%	(正社員 93.7%)
健康診断	78.9%	(正社員 91.2%)
昇給制度	54.0%	(正社員 85.4%)
教育訓練	43.1%	(正社員 63.9%)
特別給与(賞与等)	47.8%	(正社員 83.0%)
正社員に切り替える制度	51.7%	

となっている。
- 同一労働同一賃金について、正社員と同一の職務内容であるパートタイム労働者がおり、同一の賃金を支給している事業所は6.4%となっている。(令和元年度調査:4.1%)

### 同一労働同一賃金について

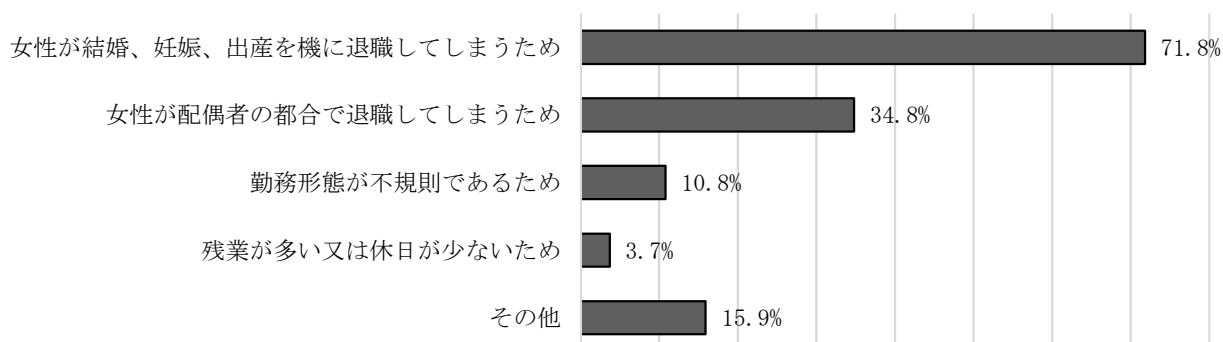


- パートタイム労働者の労働契約を雇入通知書等の書面により結んでいる事業所の割合は88.6%となっている。(令和元年度調査:93.3%)
- パートタイム労働者から正社員への登用があった事業所の割合は2.5%となっている。(令和元年度調査:2.3%)

## 7 女性の活躍促進

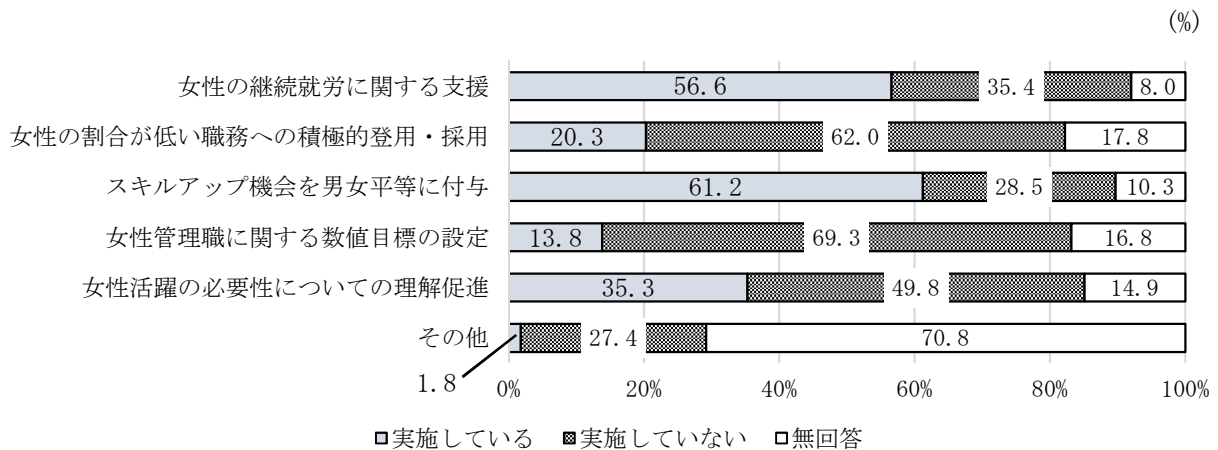
- 男女別の平均勤続年数に差異があると回答した事業所は、31.9%となっている。(令和元年度調査:35.2%)
- 差異が生じる理由としては、「女性が結婚、妊娠、出産を機に退職してしまうため」が71.8%で最も多くなっている。

### 男女別平均勤続年数に差異が生じる理由



- 女性の活躍推進に向けた取組としては、「スキルアップ機会を男女平等に付与」が 61.2% で最も多くなっている。

### 女性の活躍推進に向けた取組



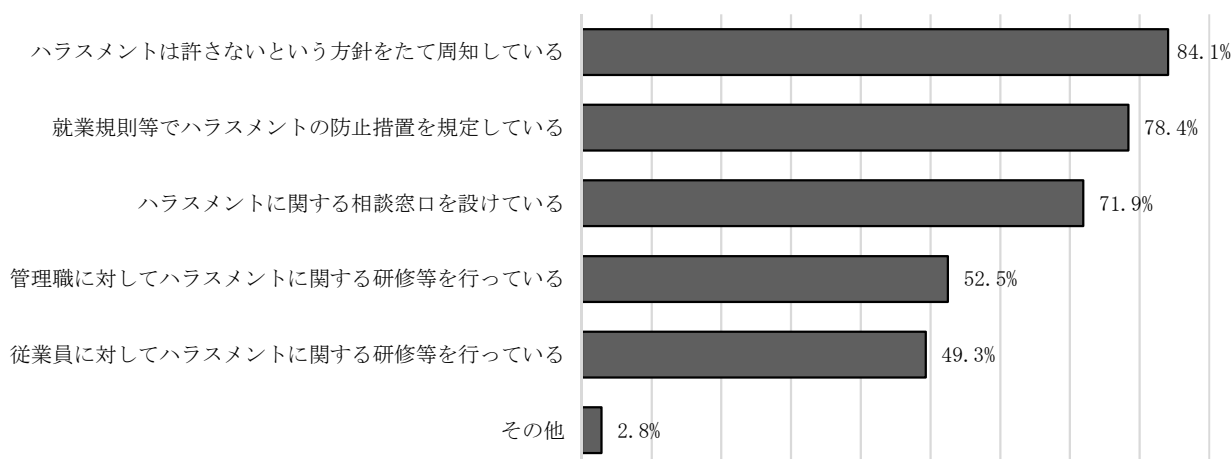
- 管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合は 21.5% となっている。（令和元年度調査：20.0%）
- <産業別>
- 管理職に占める女性の割合が高いのは、①医療・福祉（46.6%）、②教育、学習支援業（42.0%）となっている。
- <規模別>
- 管理職に占める女性の割合が高いのは、30人未満の事業所で、32.0%となっている。

## 8 労務管理

### (1) ハラスメントに関する取組

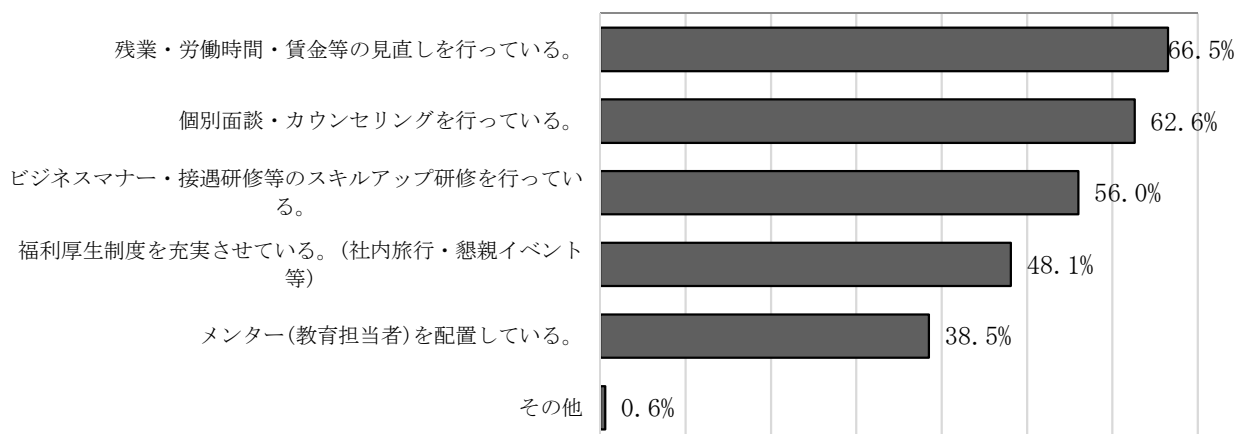
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下、「ハラスメント」という）について何らかの対策を実施している事業所の割合は 93.7% となっている。（令和元年度調査：88.3%）
- ハラスメント対策の取組内容として多いのは、①ハラスメントは許さないという方針をたてている 84.1%（令和元年度調査：88.7%）、②就業規則等で防止措置を規定 78.4%（令和元年度調査：81.2%）となっている。

## ハラスメント対策の取組



- ・ 若手社員の職場定着について何らかの取組を実施している事業所の割合は、91.9%となっている。
- ・ 職場定着についての取組内容として多いのは、①残業・労働時間・賃金等の見直し 66.5%（令和元年度調査：75.3%）、②個別面談・カウンセリングの実施 62.6%（令和元年度調査：64.8%）となっている。

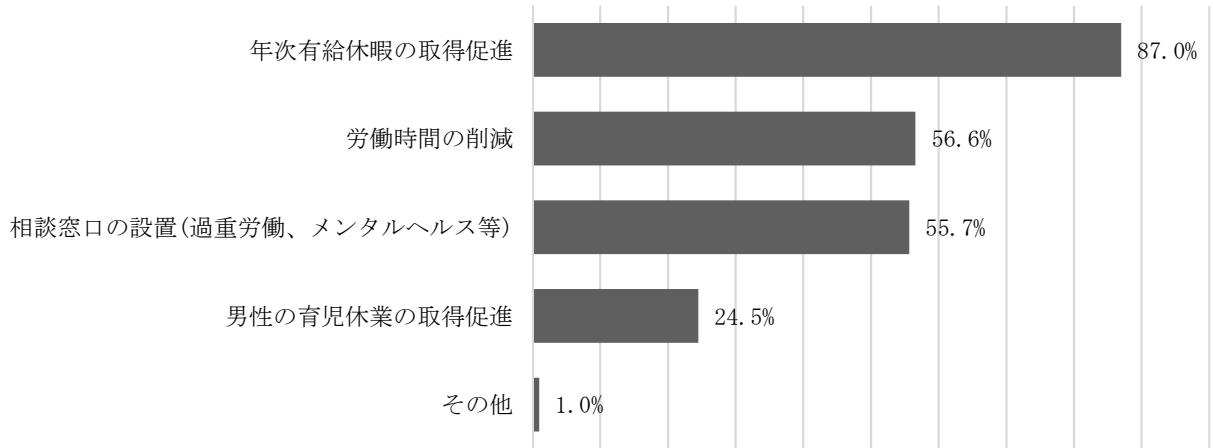
## 若手社員の職場定着への具体的な取組



## (2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

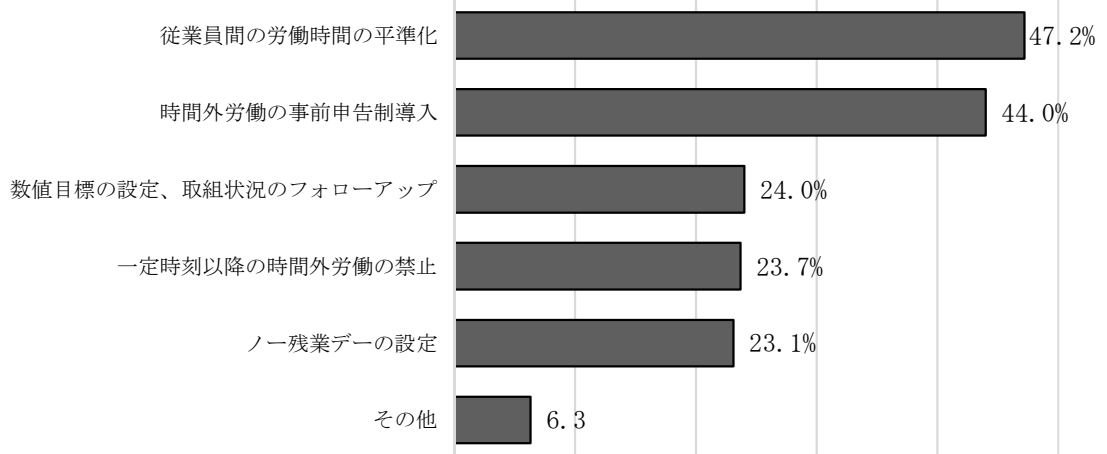
- ・ ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取組を実施している事業所の割合は 92.9%となっている。（令和元年度調査：89.2%）
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組内容として多いのは、①年次有給休暇の取得促進 87.0%（令和元年度調査：92.3%）②労働時間削減 56.6%（令和元年度調査：67.7%）となっている。

### ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取組



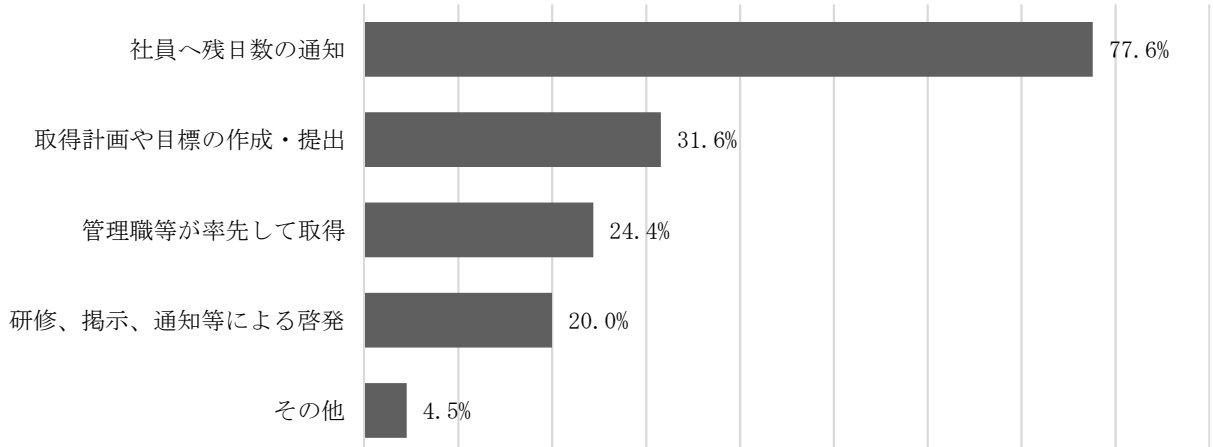
- 労働時間削減を実施している事業所のうち、具体的な取組内容として多いのは、①従業員間の労働時間の平準化 47.2%（令和元年度調査：43.6%）、②時間外労働の事前申告制度導入 44.0%（令和元年度調査：45.8%）となっている。

### 労働時間削減に関する具体的な取組



- 有給休暇取得促進に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容として多いのは、①社員へ残日数の通知 77.6%（令和元年度調査：67.2%）、②計画取得や目標の作成・提出 31.6%（令和元年度調査：36.5%）となっている。

### 有給休暇取得促進に関する具体的な取組





### (3) メンタルヘルスケア（心の健康対策）に関する取組

- ・ メンタルヘルスケアに関する取組を実施している事業所の割合は57.4%となっている。（令和元年度調査：57.3%）
- ・ メンタルヘルスケアの取組内容として多いのは、①ストレスチェックの実施70.0%（令和元年度調査：70.1%）、②定期健康診断における問診54.7%（令和元年度調査：55.6%）となっている。

#### メンタルヘルスケアに関する具体的な取組

