本事業は、SDGs の「８ 働きがいも経済成長も」に資する取組です。

２０２２年２月１８日（金）
愛知県労働局労働福祉課
調査・啓発グループ
担　　当　柴田、植村
内　　線　３４１５、３４２３
ﾀﾞｲﾔﾙｲﾝ　０５２－９５４－６３５９

2021年 労働条件･労働福祉実態調査結果

愛知県では、県内企業における労働時間などの労働条件等を把握する「労働条件・労働福祉実態調査」を毎年実施しています。この度、2021 年の調査結果を取りまとめましたので、お知らせします。

【ポイント】

１　年次有給休暇の取得日数は 10.2 日で、昨年より 0.9 日増加、取得率は 62.7％で、昨年より 3.9 ポイント上昇。いずれも調査開始（2011 年）以来、過去最高となった。

２　男性の育児休業取得率は 8.6％で、昨年より 3.9 ポイント上昇。
　また、不妊治療を受ける従業員が利用可能な支援制度を備えている企業の割合は 5.6％であった。

３　テレワークを導入している企業割合は 20.3％で、昨年より 3.2 ポイント上昇。
　導入企業における、新型コロナウイルス感染症収束後のテレワークの実施については「現在と同程度を維持する」が 48.0％で最も多く、「現状よりも拡大する」は 7.0％であった。

【調査結果の概要】　　※下線箇所は調査開始（2011 年）以来、最も高い数値を示した項目

１　労働時間・週休制・年次有給休暇の状況　　※（　）内は昨年の調査結果

○ １日の所定労働時間　　７時間 46 分（7 時間 48 分）
○ 週の所定労働時間　　39 時間 05 分（39 時間 20 分）
○ 変形労働時間制　　採用している企業　59.5％（60.2％）
○ 何らかの週休２日制以上　　適用される労働者　97.7％（95.7％）
○ 年間休日総数　　111.9 日（112.4 日）
○ 年次有給休暇　　取得日数 10.2 日（9.3 日）／ 取得率　62.7％（58.8％）

２　ワーク・ライフ・バランスの取組状況

○ 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合　60.4％（62.7％）
○ 育児休業の取得率　　女性 92.9％（98.2％）、男性 8.6％（4.7％）
○ 不妊治療を受ける従業員が利用可能な支援制度を備えている企業の割合　5.6％
○ パワハラ防止対策の取組を実施している企業の割合　76.2％（43.6％）

３　テレワーク

○ テレワークを導入している企業割合　20.3％（17.1％）
○ 新型コロナウイルス感染症の収束後におけるテレワークの実施について
　① 現在と同程度を維持する　48.0％
　② 現状よりも縮小する　　15.2％
　③ 新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す　12.3％
　④ 現状よりも拡大する　　7.0％
○ テレワークが定着し、さらに拡大するために取組が必要と感じている企業割合　56.2％

調　査　の　概　要

1　調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2　調査対象

(1) 調査対象数　県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業

(2) 産　　　業　日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）

(3) 企 業 規 模　常用労働者 10 人以上の民営企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。
　①期間を定めずに雇われている労働者
　②１か月以上の期間を定めて雇われている労働者

3　調査時点

2021 年 7 月 31 日現在

4　調査事項

(1) 労働時間・週休制・年次有給休暇

(2) ワーク・ライフ・バランス

(3) テレワーク

5　調査方法

郵送調査

6　有効回答数 842 企業（有効回答率 56.1%）

産業別	企業数	構成比
調査計	842	100.0%
建設業	84	10.0%
製造業	254	30.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.8%
情報通信業	19	2.3%
運輸業，郵便業	58	6.9%
卸売業，小売業	153	18.2%
金融業，保険業	12	1.4%
不動産業，物品賃貸業	8	1.0%
宿泊業，飲食サービス業	47	5.6%
生活関連サービス業，娯楽業	18	2.1%
医療，福祉	84	10.0%
複合サービス事業、サービス業	98	11.6%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	842	100.0%
10～29人	326	38.7%
30～49人	157	18.6%
50～99人	128	15.2%
100～299人	96	11.4%
300～999人	98	11.6%
1,000人以上	37	4.4%

7　利用上の注意

(1)　構成比は小数点以下第２位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0 とならない。

(2)　統計表中、該当する数値が存在しない場合は「―」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調　査　結　果

1　労働時間・週休制・年次有給休暇

（１）所定労働時間（第１表、第２表）

１日の所定労働時間は、１企業平均７時間 46 分（前年７時間 48 分）となっている。

また、週の所定労働時間は、１企業平均 39 時間 05 分（同 39 時間 20 分）となっており、企業規模別にみると、10～29 人が 38 時間 37 分で最も短く、1,000 人以上が 39 時間 39 分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第１表　１日の所定労働時間（１企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2021年	2020年
調査計		**7:46**	**7:48**
産業分類	建設業	7:45	7:46
	製造業	7:52	7:52
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:38	7:39
	情報通信業	7:46	7:55
	運輸業，郵便業	7:51	7:51
	卸売業，小売業	7:35	7:48
	金融業，保険業	7:51	7:52
	不動産業，物品賃貸業	7:35	7:46
	宿泊業，飲食サービス業	7:41	7:37
	生活関連サービス業，娯楽業	7:55	7:38
	医療，福祉	7:45	7:45
	複合サービス事業、サービス業	7:46	7:46
企業規模	10～29人	7:40	7:43
	30～49人	7:45	7:52
	50～99人	7:50	7:45
	100～299人	7:50	7:52
	300～999人	7:53	7:54
	1,000人以上	7:55	7:54
全国	就労条件総合調査	7:47	7:47

第２表　週の所定労働時間（１企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2021年	2020年
調査計		**39:05**	**39:20**
産業分類	建設業	40:06	39:51
	製造業	39:34	39:38
	電気・ガス・熱供給・水道業	38:10	38:59
	情報通信業	38:52	39:50
	運輸業，郵便業	40:03	39:43
	卸売業，小売業	38:13	39:26
	金融業，保険業	38:52	39:24
	不動産業，物品賃貸業	38:40	39:10
	宿泊業，飲食サービス業	39:11	38:19
	生活関連サービス業，娯楽業	39:47	38:32
	医療，福祉	38:34	38:33
	複合サービス事業、サービス業	38:15	39:06
企業規模	10～29人	38:37	39:09
	30～49人	39:18	39:46
	50～99人	39:24	38:53
	100～299人	39:19	39:39
	300～999人	39:24	39:33
	1,000人以上	39:39	39:31
全国	就労条件総合調査	39:25	39:24

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査時点は１月１日で、調査対象は常用労働者 30 人以上を雇用する民営企業。以下、第６表まで同じ。

（２）変形労働時間制（第３表）

変形労働時間制を採用している企業は、59.5％（前年 60.2％）となっている。これを企業規模別にみると、1,000 人以上が 81.1％で最も高く、10～29 人が 47.2％と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「１年単位の変形労働時間制」が 34.6％（同 35.6％）、「１か月単位の変形労働時間制」が 21.4％（同 19.8％）、「フレックスタイム制」が 9.2％（同 6.6％）となっている。

（注）「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、１週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「１年単位」、「１か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（１か月以内）を平均し、１週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模 30 人未満の事業場においては「１週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより１週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第３表　変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	採用している企業※	変形労働時間制の種類（複数回答）			採用していない企業
				１年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
2021年　調査計		**100.0**	**59.5**	**34.6**	**21.4**	**9.2**	**40.5**
産業分類	建設業	100.0	61.4	50.6	9.6	2.4	38.6
	製造業	100.0	61.0	47.8	12.0	10.8	39.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	71.4	28.6	42.9	42.9	28.6
	情報通信業	100.0	47.4	5.3	5.3	36.8	52.6
	運輸業，郵便業	100.0	72.4	51.7	27.6	8.6	27.6
	卸売業，小売業	100.0	58.1	29.1	20.9	8.1	41.9
	金融業，保険業	100.0	25.0	8.3	8.3	16.7	75.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	55.6	11.1	33.3	11.1	44.4
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	53.5	16.3	39.5	-	46.5
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	83.3	22.2	50.0	33.3	16.7
	医療，福祉	100.0	51.2	11.0	37.8	4.9	48.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	59.4	27.1	27.1	7.3	40.6
企業規模	10～29人	100.0	47.2	28.2	13.0	3.8	52.8
	30～49人	100.0	62.1	45.1	15.7	2.0	37.9
	50～99人	100.0	64.2	38.2	20.3	7.3	35.8
	100～299人	100.0	65.3	35.7	28.6	14.3	34.7
	300～999人	100.0	75.3	35.1	37.1	26.8	24.7
	1,000人以上	100.0	81.1	29.7	59.5	32.4	18.9
参考	**2020年　調査計**	**100.0**	**60.2**	**35.6**	**19.8**	**6.6**	**39.8**
全国	令和 3年　就労条件総合調査	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4
	令和 2年　就労条件総合調査	100.0	59.6	33.9	23.9	6.1	40.4

(注)※には「１週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

（３）週休制（第４表）

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休２日制」が84.9％となっている。そのうち「完全週休２日制」が適用される労働者は68.0％となっている。

第４表　週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

年・産業・企業規模		労働者計	週休1日制・1日半制	何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度※	完全週休2日制	実質的に完全週休2日制より休日日数が多い制度※
2021年　調査計		**100.0**	**2.3**	**84.9**	**17.0**	**68.0**	**12.8**
産業分類	建設業	100.0	1.8	88.8	17.7	71.0	9.4
	製造業	100.0	1.4	95.5	9.7	85.8	3.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	－	99.1	4.9	94.2	0.9
	情報通信業	100.0	－	94.8	－	94.8	5.2
	運輸業，郵便業	100.0	7.0	85.8	70.1	15.7	7.2
	卸売業，小売業	100.0	3.9	56.9	25.3	31.6	39.2
	金融業，保険業	100.0	－	98.5	3.3	95.2	1.5
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.2	81.1	4.3	76.8	18.7
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	1.5	53.6	6.1	47.5	44.9
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.7	53.6	9.3	44.3	45.7
	医療，福祉	100.0	8.0	85.4	39.3	46.1	6.6
	複合サービス事業、サービス業	100.0	1.7	80.4	16.6	63.8	17.9
企業規模	10～29人	100.0	12.5	69.3	27.8	41.5	18.2
	30～49人	100.0	3.2	82.2	37.0	45.2	14.6
	50～99人	100.0	4.0	81.1	31.0	50.0	14.9
	100～299人	100.0	4.7	82.9	17.2	65.7	12.4
	300～999人	100.0	3.0	84.7	25.4	59.3	12.3
	1,000人以上	100.0	0.2	87.6	6.8	80.9	12.2
参考	**2020年　調査計**	**100.0**	**4.3**	**85.2**	**18.8**	**66.5**	**10.5**
参考 全国	令和 3年　就労条件総合調査	100.0	3.9	84.8	24.2	60.7	11.3
	令和 2年　就労条件総合調査	100.0	4.4	85.9	27.8	58.0	9.8

(注)※「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月１回の週休2日制のほか、3勤1休、4勤1休等をいう。
「実質的に完全週休2日制より休日日数が多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

（４）年間休日総数（第５表）

年間休日総数は１企業平均 111.9 日（前年 112.4 日）となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」が 127.8 日で最も多く、次いで「金融業,保険業」が 121.2 日となっている。企業規模別にみると、300～999 人が 116.8 日で最も多く、30～49 人が 108.1 日と最も少なくなっている。

第５表　年間休日総数（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		1企業平均（日）	全企業	79日以下	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上
2021年　調査計		**111.9**	**100.0**	**3.7**	**3.7**	**5.7**	**26.0**	**26.5**	**30.5**	**4.0**
産業分類	建設業	107.5	100.0	1.2	15.5	8.3	27.4	20.2	26.2	1.2
	製造業	115.3	100.0	-	1.6	5.6	21.7	37.3	30.1	3.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	117.1	100.0	-	-	-	28.6	-	71.4	-
	情報通信業	127.8	100.0	-	-	-	5.3	-	89.5	5.3
	運輸業，郵便業	109.7	100.0	1.7	3.4	6.9	46.6	19.0	15.5	6.9
	卸売業，小売業	110.2	100.0	7.7	2.1	4.9	26.6	29.4	24.5	4.9
	金融業，保険業	121.2	100.0	-	-	-	-	8.3	91.7	-
	不動産業，物品賃貸業	112.5	100.0	-	-	12.5	25.0	12.5	50.0	-
	宿泊業，飲食サービス業	97.2	100.0	17.8	2.2	4.4	48.9	20.0	4.4	2.2
	生活関連サービス業，娯楽業	105.4	100.0	5.6	5.6	11.1	44.4	11.1	22.2	-
	医療，福祉	110.8	100.0	8.6	3.7	6.2	17.3	22.2	34.6	7.4
	複合サービス事業、サービス業	115.2	100.0	1.0	3.1	5.2	22.9	24.0	39.6	4.2
企業規模	10～29人	109.5	100.0	6.2	7.1	9.4	26.6	17.9	26.6	6.2
	30～49人	108.1	100.0	5.2	3.9	5.8	35.1	27.9	19.5	2.6
	50～99人	115.2	100.0	2.3	1.6	3.1	23.4	38.3	25.8	5.5
	100～299人	114.9	100.0	-	-	3.2	18.9	33.7	44.2	-
	300～999人	116.8	100.0	-	-	2.0	21.4	27.6	45.9	3.1
	1,000人以上	115.9	100.0	-	-	-	21.6	29.7	48.6	-
参考	**2020年　調査計**	**112.4**	**100.0**	**4.1**	**5.7**	**5.1**	**27.8**	**24.4**	**28.3**	**4.6**
参考　全国	令和 3年　就労条件総合調査	110.5	100.0	4.6	4.2	7.0	32.2	18.7	30.4	2.9
参考　全国	令和 2年　就労条件総合調査	109.9	100.0	4.7	4.7	7.4	32.7	18.7	28.9	2.9

（５）年次有給休暇の付与及び取得状況（第６表）

最近１年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者１人平均16.2 日（前年 15.9 日）で、そのうち労働者が取得した日数は 10.2 日（同9.3 日)、取得率は、62.7％（同 58.8％）となっている。

取得率を産業別にみると、「情報通信業」が 73.7％で最も高く、「宿泊業，飲食サービス業」が 38.7％と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、1,000 人以上が 68.5％で最も高く、30 人～49 人が 50.8％と最も低くなっている。

第６表　年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者１人平均）

年・産業・企業規模		新規付与日数(日)	取得日数(日)	取得率(%)
2021年　調査計		**16.2**	**10.2**	**62.7**
産業分類	建設業	18.1	9.9	54.6
	製造業	18.3	12.8	69.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.9	14.2	71.4
	情報通信業	16.7	12.3	73.7
	運輸業，郵便業	16.5	7.6	46.4
	卸売業，小売業	14.1	7.8	55.6
	金融業，保険業	19.1	10.0	52.1
	不動産業，物品賃貸業	18.1	8.5	47.2
	宿泊業，飲食サービス業	10.3	4.0	38.7
	生活関連サービス業，娯楽業	12.1	6.8	55.8
	医療，福祉	15.0	10.1	67.4
	複合サービス事業、サービス業	12.0	7.0	58.4
企業規模	10～29人	13.5	6.9	51.1
	30～49人	13.4	6.8	50.8
	50～99人	15.5	8.5	54.9
	100～299人	15.1	8.6	56.9
	300～999人	17.4	10.1	58.1
	1,000人以上	16.3	11.2	68.5
参考	**2020年　調査計**	**15.9**	**9.3**	**58.8**
参考 全国	令和 3年　就労条件総合調査	17.9	10.1	56.6
参考 全国	令和 2年　就労条件総合調査	18.0	10.1	56.3

(注)　「最近１年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、１暦年又は１年度などである。

「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

２　ワーク・ライフ・バランス

（１）労働時間の短縮に向けた取組（第７表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業が 60.4%（前年 62.7%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000 人以上が 86.5%で最も高く、10～29 人が 42.9%と最も低くなっている。

第７表　労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

（単位：%）

年・産業・企業規模		全企業	実施している	計画・予定あり	未実施
2021年　調査計		**100.0**	**60.4**	**9.1**	**30.5**
産業分類	建設業	100.0	56.6	12.0	31.3
	製造業	100.0	61.8	9.6	28.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	-	-
	情報通信業	100.0	78.9	5.3	15.8
	運輸業，郵便業	100.0	60.3	12.1	27.6
	卸売業，小売業	100.0	59.7	8.7	31.5
	金融業，保険業	100.0	75.0	-	25.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	62.5	-	37.5
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	41.3	17.4	41.3
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	61.1	22.2	16.7
	医療，福祉	100.0	61.9	4.8	33.3
	複合サービス事業、サービス業	100.0	60.2	5.1	34.7
企業規模	10～29人	100.0	42.9	11.6	45.5
	30～49人	100.0	59.0	10.9	30.1
	50～99人	100.0	69.5	7.8	22.7
	100～299人	100.0	75.0	5.2	19.8
	300～999人	100.0	83.5	4.1	12.4
	1,000人以上	100.0	86.5	8.1	5.4
参考	**2020年　調査計**	**100.0**	**62.7**	**6.9**	**30.5**

（２）労働時間の短縮の取組内容（第８表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の時間単位取得制度の活用」が 55.5％（前年 50.6％）、「年次有給休暇の取得促進」が 45.7％（同 52.0％）、「年次有給休暇の計画的付与制度の活用」が 39.2％（同 40.4％）の順になっている。

第８表　労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）	**2021年調査**	2020年調査
年次有給休暇の時間単位取得制度の活用	**55.5**	50.6
年次有給休暇の取得促進	**45.7**	52.0
年次有給休暇の計画的付与制度の活用	**39.2**	40.4
変形労働時間制度の活用	**29.0**	29.7
ノー残業デーの設定	**28.0**	28.5
特別休暇制度の活用	**28.0**	24.6
時間外労働時間の目標設定	**25.8**	23.0
短時間勤務制度の活用	**19.5**	15.8
所定労働時間の短縮	**8.7**	9.6
週休日以外の休日の増加	**8.5**	7.8
週休日の増加	**5.8**	5.3
その他	**2.0**	2.3

（３）育児休業の取得状況（第９表）

育児休業取得率は、「女性」が 92.9％（前年 98.2％）、「男性」が 8.6％（同 4.7％）となっている。

第9表　育児休業取得率の状況

（単位：％）

年		女性	男性
2021年調査		**92.9**	**8.6**
2020年調査		98.2	4.7
全国	令和 2年度　雇用均等基本調査	81.6	12.65
全国	令和元年度　雇用均等基本調査	83.0	7.48

（注）厚生労働省 令和２年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2020年10月1日で、調査対象は常用労働者５人以上を雇用する民営事業所。

$$育児休業取得率 = \frac{出産した人のうち、調査時点までに育児休業を開始した人（開始予定の申出をしている人を含む）の数}{前年の調査時点までの1年間に出産した人（男性の場合は配偶者が出産した人）の数} \times 100(\%)$$

（４）男性従業員の育児休業取得の課題、又は課題になりそうなもの（第 10 表）

男性従業員が育児休業を取得するにあたって、何らかの課題又は課題になりそうなものがある企業の割合は 86.3％となっている。

課題又は課題になりそうなもの（複数回答）として最も高いのは「代替要員の確保が困難」の 66.4％で、次いで「取得しやすい職場の雰囲気づくり」の 42.9％となっている。

第 10 表　男性従業員が育児休業取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなもの（企業割合）

年・産業・企業規模		全企業	ある		課題又は課題になりそうなもの（複数回答） 代替要員の確保が困難	取得しやすい職場の雰囲気づくり	前例がない	男性自身に育児休業を取る意識がない	休業中の賃金補償
2021年　調査計		**100.0**	**86.3**	**(100.0)**	**(66.4)**	**(42.9)**	**(40.4)**	**(31.4)**	**(26.7)**
産業分類	建設業	100.0	91.7	(100.0)	(70.1)	(39.0)	(36.4)	(27.3)	(27.3)
	製造業	100.0	89.4	(100.0)	(66.1)	(48.9)	(39.2)	(36.6)	(28.6)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(71.4)	(71.4)	(57.1)	(42.9)	-
	情報通信業	100.0	94.7	(100.0)	(61.1)	(44.4)	(33.3)	(27.8)	(16.7)
	運輸業，郵便業	100.0	91.4	(100.0)	(60.4)	(45.3)	(35.8)	(39.6)	(28.3)
	卸売業，小売業	100.0	83.0	(100.0)	(69.3)	(39.4)	(40.9)	(27.6)	(22.8)
	金融業，保険業	100.0	83.3	(100.0)	(30.0)	(60.0)	(60.0)	(50.0)	(30.0)
	不動産業，物品賃貸業	100.0	75.0	(100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)	(50.0)	(33.3)
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	80.9	(100.0)	(71.1)	(26.3)	(39.5)	(26.3)	(26.3)
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	94.4	(100.0)	(58.8)	(52.9)	(47.1)	(41.2)	(29.4)
	医療，福祉	100.0	77.4	(100.0)	(70.8)	(27.7)	(36.9)	(18.5)	(30.8)
	複合サービス事業、サービス業	100.0	83.7	(100.0)	(62.2)	(45.1)	(50.0)	(28.0)	(25.6)
企業規模	10～29人	100.0	79.8	(100.0)	(62.7)	(28.1)	(44.2)	(21.2)	(27.3)
	30～49人	100.0	87.9	(100.0)	(63.0)	(35.5)	(47.8)	(30.4)	(24.6)
	50～99人	100.0	89.8	(100.0)	(70.4)	(41.7)	(39.1)	(31.3)	(27.0)
	100～299人	100.0	92.7	(100.0)	(70.8)	(59.6)	(43.8)	(46.1)	(20.2)
	300～999人	100.0	92.9	(100.0)	(73.6)	(69.2)	(27.5)	(46.2)	(33.0)
	1,000人以上	100.0	91.9	(100.0)	(64.7)	(76.5)	(11.8)	(35.3)	(29.4)

（単位：％）

年・産業・企業規模		課題又は課題になりそうなもの（複数回答） 社内の制度が整っていない	社内での周知が十分でない	今後のキャリア形成への懸念の払拭	上司の理解が進まない	ハラスメント防止の徹底	その他	特にない	不明
2021年　調査計		**(16.4)**	**(10.2)**	**(8.4)**	**(8.3)**	**(4.7)**	**(1.8)**	**8.2**	**5.5**
産業分類	建設業	(15.6)	(11.7)	(5.2)	(9.1)	(5.2)	-	6.0	2.4
	製造業	(18.5)	(11.0)	(11.0)	(11.0)	(6.2)	(3.1)	4.7	5.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	(28.6)	-	(28.6)	(14.3)	(14.3)	-	-	-
	情報通信業	-	(11.1)	(5.6)	(5.6)	-	-	-	5.3
	運輸業，郵便業	(13.2)	(9.4)	(7.5)	(9.4)	(3.8)	(3.8)	3.4	5.2
	卸売業，小売業	(22.0)	(9.4)	(5.5)	(8.7)	(3.1)	(1.6)	10.5	6.5
	金融業，保険業	(10.0)	(30.0)	(20.0)	-	(10.0)	-	16.7	-
	不動産業，物品賃貸業	-	-	(50.0)	(16.7)	(16.7)	-	12.5	12.5
	宿泊業，飲食サービス業	(23.7)	(7.9)	(5.3)	(10.5)	(7.9)	-	12.8	6.4
	生活関連サービス業，娯楽業	(5.9)	(11.8)	-	-	-	-	5.6	-
	医療，福祉	(9.2)	(6.2)	(4.6)	(3.1)	-	(3.1)	15.5	7.1
	複合サービス事業、サービス業	(13.4)	(11.0)	(9.8)	(3.7)	(4.9)	-	11.2	5.1
企業規模	10～29人	(22.3)	(5.0)	(2.7)	(4.6)	(4.2)	(2.3)	12.6	7.7
	30～49人	(18.8)	(7.2)	(4.3)	(5.8)	(3.6)	(2.2)	7.6	4.5
	50～99人	(12.2)	(11.3)	(8.7)	(9.6)	(4.3)	(1.7)	6.3	3.9
	100～299人	(14.6)	(14.6)	(10.1)	(11.2)	(6.7)	-	3.1	4.2
	300～999人	(7.7)	(22.0)	(20.9)	(12.1)	(5.5)	(1.1)	2.0	5.1
	1,000人以上	(2.9)	(14.7)	(29.4)	(23.5)	(5.9)	(2.9)	8.1	-

（注）　（　　）内の数値は、課題又は課題になりそうなものが「ある」企業を100とした割合である。

（５）メンタルヘルス対策の取組状況（第 11 表）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は 48.7％で、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっている。

第 11 表　メンタルヘルス対策の取組状況（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模			全企業	取り組んでいる	取り組む予定、計画がある	取り組んでいない	不明
2021年　調査計			**100.0**	**48.7**	**13.1**	**36.3**	**1.9**
企業規模		10～29人	100.0	17.5	18.1	61.0	3.4
		30～49人	100.0	36.3	14.6	46.5	2.5
		50～99人	100.0	75.8	13.3	10.9	-
		100～299人	100.0	82.3	5.2	12.5	-
		300～999人	100.0	87.8	5.1	7.1	-
		1,000人以上	100.0	91.9	2.7	2.7	2.7
参考	**2020年　調査計**		**100.0**	**46.5**	**13.1**	**39.6**	**0.7**
	全国	令和 2年 労働安全衛生調査(実態調査)	100.0	61.4	-	(※)	(※)
		平成30年 労働安全衛生調査(実態調査)	100.0	59.2	-	40.1	0.7

（注）厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」の調査時点は10月31日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所。なお、令和元年は実施されていない。

（※）現時点では非公表。

（６）不妊治療を受ける従業員が利用可能な不妊治療を支援する制度の導入状況（第 12 表）

不妊治療を受ける従業員が利用可能な不妊治療を支援する制度を導入している企業の割合は 5.6％となっている。

制度の内容（複数回答）として最も高いのは「不妊治療と仕事の両立のために活用可能な柔軟な働き方に資する制度」の 59.6％で、次いで「不妊治療の目的でも活用可能な休職制度」の 25.5％となっている。

第 12 表　不妊治療を受ける従業員が利用可能な不妊治療を支援する制度の導入状況（企業割合）

年・企業規模		全企業	制度がある	制度の内容（複数回答）			
				不妊治療と仕事の両立のために活用可能な柔軟な働き方に資する制度	不妊治療の目的でも活用可能な休職制度	不妊治療に特化した特別休暇制度	不妊治療の目的でも活用可能と明記された特別休暇制度
2021年　調査計		**100.0**	**5.6　(100.0)**	**(59.6)**	**(25.5)**	**(19.2)**	**(14.9)**
企業規模	10～29人	100.0	4.6　(100.0)	(80.0)	(20.0)	(26.7)	(6.7)
	30～49人	100.0	3.2　(100.0)	(40.0)	(40.0)	(40.0)	-
	50～99人	100.0	3.1　(100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)	(25.0)
	100～299人	100.0	5.2　(100.0)	(40.0)	(20.0)	-	(20.0)
	300～999人	100.0	9.2　(100.0)	(77.8)	(44.4)	-	(11.1)
	1,000人以上	100.0	24.3　(100.0)	(44.4)	-	(22.2)	(33.3)

（単位：％）

年・企業規模		制度の内容（複数回答）				導入を予定または検討中	制度はない	不明
		不妊治療と仕事の両立に関する相談窓口の設置	不妊治療の目的でも利用可能な積立有給休暇制度	不妊治療に特化した休職制度	その他			
2021年　調査計		**(12.8)**	**(10.6)**	**(10.6)**	**(2.1)**	**8.7**	**84.2**	**1.5**
企業規模	10～29人	(26.7)	-	(6.7)	-	8.0	83.7	3.7
	30～49人	-	-	(20.0)	-	10.8	85.4	0.6
	50～99人	(25.0)	-	(25.0)	-	8.6	88.3	-
	100～299人	-	(20.0)	(20.0)	-	5.2	89.6	-
	300～999人	-	(22.2)	-	-	10.2	80.6	-
	1,000人以上	(11.1)	(22.2)	(11.1)	(11.1)	10.8	64.9	-

(注)　(　　) 内の数値は、不妊治療を支援する「制度がある」企業を100とした割合である。

（７）不妊治療の支援制度を導入していない理由（第 13 表）

不妊治療の支援制度を導入していない企業に、導入していない理由（複数回答）を尋ねたところ、「不妊治療を行っている従業員を把握できないため」が 44.6％と最も高く、次いで「プライベートなことであるため」が 39.8％、「対象者が少なく、必要性を感じないため」が 35.7％となっている。

第 13 表　不妊治療の支援制度を導入していない理由（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		導入していない理由（複数回答）					
		不妊治療を行っている従業員を把握できないため	プライベートなことであるため	対象者が少なく、必要性を感じないため	既存制度（有給休暇等）で対応可能なため	法律で制度化されていないため	その他
2021年　調査計		**44.6**	**39.8**	**35.7**	**23.0**	**14.4**	**6.5**
企業規模	10～29人	28.6	29.3	50.5	18.7	10.3	9.9
	30～49人	36.6	40.3	41.8	23.9	9.0	5.2
	50～99人	55.8	42.5	30.1	21.2	8.8	5.3
	100～299人	67.4	58.1	18.6	31.4	25.6	3.5
	300～999人	69.6	50.6	10.1	26.6	25.3	1.3
	1,000人以上	54.2	41.7	4.2	33.3	41.7	8.3

（８）パワハラ防止対策の取組状況（第 14 表）

パワハラ防止対策に取り組んでいる企業の割合は 76.2%で、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっている。

取組内容（複数回答）は、「就業規則等による方針の明確化及び周知」が 67.9%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口の設置」が 56.1%、「行為者に対する懲戒規定の明確化及び周知」が 32.6%となっている。

第 14 表　パワハラ防止対策の取組状況（企業割合）

年・企業規模			全企業	取り組んでいる		取組内容（複数回答）就業規則等による方針の明確化及び周知	相談・苦情対応窓口の設置	行為者に対する懲戒規定の明確化及び周知	被害者に対する適正な配慮の実施
2021年　調査計			**100.0**	**76.2**	**(100.0)**	**(67.9)**	**(56.1)**	**(32.6)**	**(30.2)**
企業規模	10～29人		100.0	58.9	(100.0)	(49.5)	(41.1)	(17.7)	(29.7)
	30～49人		100.0	78.3	(100.0)	(70.7)	(43.9)	(30.9)	(16.3)
	50～99人		100.0	85.2	(100.0)	(73.4)	(52.3)	(33.0)	(24.8)
	100～299人		100.0	92.7	(100.0)	(77.5)	(69.7)	(31.5)	(33.7)
	300～999人		100.0	94.9	(100.0)	(78.5)	(80.6)	(53.8)	(44.1)
	1,000人以上		100.0	97.3	(100.0)	(88.9)	(91.7)	(63.9)	(52.8)
参考	**2020年　調査計**		100.0	43.6	-	-	-	-	-
	全国	令和 2年度　雇用均等基本調査	100.0	79.5	(100.0)	(62.7)	(49.4)	(44.8)	-
		令和元年度　雇用均等基本調査	100.0	37.9	-	-	-	-	-

（単位：%）

年・企業規模			取組内容（複数回答）研修・セミナーの開催	相談等を理由とした不利益取扱いをされない旨の明確化及び周知	プライバシー保護措置の実施及び周知	その他	取り組んでいない	不明
2021年　調査計			**(26.3)**	**(24.0)**	**(19.3)**	**(2.2)**	**21.1**	**2.6**
企業規模	10～29人		(12.0)	(10.9)	(12.5)	(4.2)	35.9	5.2
	30～49人		(10.6)	(14.6)	(9.8)	(1.6)	20.4	1.3
	50～99人		(29.4)	(25.7)	(15.6)	(1.8)	13.3	1.6
	100～299人		(32.6)	(25.8)	(21.3)	(1.1)	7.3	-
	300～999人		(46.2)	(40.9)	(34.4)	(1.1)	5.1	-
	1,000人以上		(80.6)	(72.2)	(55.6)	-	-	2.7
参考	**2020年　調査計**		-	-	-	-	35.8	0.5
	全国	令和 2年度　雇用均等基本調査	(23.2)	(47.9)	(49.1)	-	20.5	-
		令和元年度　雇用均等基本調査	-	-	-	-	28.1	-

(注)　（　　）内の数値は、パワハラ防止対策に「取り組んでいる」企業を100とした割合である。

(注)　厚生労働省「雇用均等基本調査」調査時点は10月１日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営企業。なお、取組内容については、同調査と表記が一部異なるため、比較には注意が必要である。

３　テレワーク

（１）テレワークの導入状況（第 15 表、図表１）

テレワークを導入している企業の割合は 20.3％（前年 17.1％）となっており、これを産業別にみると、「情報通信業」が 84.2％で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が 42.9％となっている。企業規模別にみると、1,000 人以上が 67.6％で最も高く、10～29 人が 7.1％と最も低くなっている。

また、テレワークを導入している企業において、テレワークを行っている常用労働者の割合を尋ねたところ、「5％未満」との回答が 29.1％で最も高く、次いで「10％以上 30％未満」が 20.0％となっている。

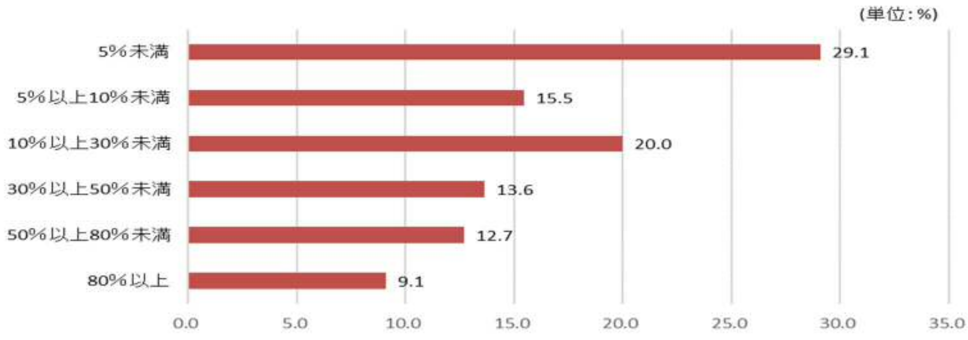
第 15 表　テレワークの導入状況（企業割合）

（単位：％）

	年・産業・企業規模	全企業	導入している	導入予定・計画あり	過去に導入した	導入していない	不明
	2021年　調査計	**100.0**	**20.3**	**3.1**	**7.7**	**67.8**	**1.1**
産業分類	建設業	100.0	11.9	3.6	16.7	66.7	1.2
	製造業	100.0	23.2	3.1	7.5	65.7	0.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	42.9	14.3	14.3	28.6	－
	情報通信業	100.0	84.2	5.3	10.5	－	－
	運輸業，郵便業	100.0	13.8	1.7	6.9	77.6	－
	卸売業，小売業	100.0	21.6	2.6	6.5	66.7	2.6
	金融業，保険業	100.0	33.3	－	－	66.7	－
	不動産業，物品賃貸業	100.0	12.5	12.5	12.5	62.5	－
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	10.6	4.3	4.3	78.7	2.1
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	27.8	5.6	11.1	55.6	－
	医療，福祉	100.0	7.1	1.2	3.6	85.7	2.4
	複合サービス事業、サービス業	100.0	21.4	3.1	7.1	68.4	－
企業規模	10～29人	100.0	7.1	2.1	4.9	83.7	2.1
	30～49人	100.0	12.7	1.9	8.3	76.4	0.6
	50～99人	100.0	24.2	4.7	14.8	55.5	0.8
	100～299人	100.0	30.2	3.1	8.3	58.3	－
	300～999人	100.0	43.9	5.1	9.2	41.8	－
	1,000人以上	100.0	67.6	5.4	－	27.0	－
参考	**2020年　調査計**	**100.0**	**17.1**	**5.7**	**8.9**	**67.6**	**0.7**
全国	令和 2年　通信利用動向調査	100.0	47.5	10.7	－	41.9	－
	令和元年　通信利用動向調査	100.0	20.2	9.4	－	70.4	－

（注）　総務省「通信利用動向調査」の調査対象は常用雇用者規模100人以上の企業で、調査時点は令和２年は８月末、令和元年は９月末。よって、令和元年の調査時点は新型コロナウイルス感染拡大前にあたる。

図表１　テレワークを利用する常用労働者の割合



（２）新型コロナウイルス感染症の収束後におけるテレワークの実施について（第 16 表）

現在テレワークを導入している企業に、新型コロナウイルス感染症の収束後におけるテレワークの実施について尋ねたところ、現在よりも拡大する企業の割合が 7.0％で、現在と同程度を維持する企業の割合が 48.0％、現状よりも縮小する企業の割合が 15.2％、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す企業の割合は 12.3％となっている。

第 16 表　新型コロナウイルス感染症の収束後におけるテレワークの実施について（企業割合）

（単位：％）

	年・産業・企業規模	全企業	現状よりも拡大する	現在と同程度を維持する	現状よりも縮小する	新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す	分からない
2021年　調査計		**100.0**	**7.0**	**48.0**	**15.2**	**12.3**	**17.5**
産業分類	建設業	100.0	-	60.0	10.0	10.0	20.0
	製造業	100.0	8.5	55.9	11.9	13.6	10.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	66.7	-	-	33.3
	情報通信業	100.0	6.3	62.5	12.5	-	18.8
	運輸業，郵便業	100.0	-	37.5	25.0	25.0	12.5
	卸売業，小売業	100.0	9.1	27.3	21.2	15.2	27.3
	金融業，保険業	100.0	25.0	75.0	-	-	-
	不動産業，物品賃貸業	100.0	-	-	-	100.0	-
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	-	40.0	20.0	20.0	20.0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	20.0	20.0	40.0	-	20.0
	医療，福祉	100.0	-	66.7	-	-	33.3
	複合サービス事業、サービス業	100.0	4.8	42.9	19.0	14.3	19.0
企業規模	10～29人	100.0	4.3	60.9	17.4	-	17.4
	30～49人	100.0	-	60.0	15.0	15.0	10.0
	50～99人	100.0	9.7	48.4	12.9	16.1	12.9
	100～299人	100.0	3.4	51.7	6.9	13.8	24.1
	300～999人	100.0	2.3	41.9	25.6	14.0	16.3
	1,000人以上	100.0	24.0	32.0	8.0	12.0	24.0

（３）テレワークを導入していない又は、縮小する理由（第 17 表）

現在テレワークを導入していない企業及び現在導入しているが新型コロナウイルス感染症の収束後に縮小する企業に、テレワークを導入していない又は、縮小する理由（複数回答）を尋ねたところ、「テレワークに適した職種（仕事）が少ないため」が 87.7％で最も高く、次いで「顧客など外部への対応に支障があるため」が 16.5％、「情報セキュリティの確保に問題があるため」が 15.3％となっている。

第 17 表　テレワークを導入していない又は、縮小する理由（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		導入していない又は、縮小する理由　（複数回答）									
		テレワークに適した職種（仕事）が少ないため	顧客など外部への対応に支障があるため	情報セキュリティの確保に問題があるため	仕事の進捗状況などの管理（把握）が難しいため	業務の効率が下がるため	労働時間の管理（把握）が難しいため	テレワーク機器の導入等にコストがかかるため	勤務評価が難しいため	従業員間のコミュニケーションに問題があるため	その他
2021年　調査計		**87.7**	**16.5**	**15.3**	**11.7**	**11.1**	**10.8**	**8.9**	**7.2**	**6.5**	**3.2**
産業分類	建設業	90.1	12.7	16.9	12.7	9.9	12.7	7.0	11.3	9.9	4.2
	製造業	87.1	16.5	17.0	16.0	17.0	11.3	11.3	7.7	8.8	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	75.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	25.0
	運輸業，郵便業	88.5	17.3	11.5	11.5	13.5	17.3	11.5	11.5	1.9	1.9
	卸売業，小売業	89.2	21.7	10.8	10.8	8.3	11.7	7.5	6.7	9.2	2.5
	金融業，保険業	100.0	62.5	87.5	25.0	12.5	37.5	50.0	25.0	12.5	12.5
	不動産業，物品賃貸業	50.0	16.7	66.7	33.3	16.7	-	33.3	16.7	16.7	-
	宿泊業，飲食サービス業	82.5	12.5	5.0	7.5	5.0	2.5	2.5	2.5	2.5	7.5
	生活関連サービス業，娯楽業	78.6	21.4	28.6	14.3	7.1	7.1	21.4	7.1	7.1	-
	医療，福祉	90.8	6.6	9.2	2.6	5.3	1.3	2.6	-	-	3.9
	複合サービス事業、サービス業	87.2	16.7	14.1	7.7	9.0	14.1	6.4	6.4	2.6	3.8
企業規模	10～29人	86.0	13.7	8.5	6.8	8.5	6.1	6.5	4.1	4.1	2.0
	30～49人	90.5	17.5	10.2	10.9	15.3	11.7	5.8	8.0	5.1	2.9
	50～99人	89.4	17.0	20.2	16.0	14.9	10.6	11.7	8.5	9.6	4.3
	100～299人	85.3	16.2	27.9	14.7	7.4	14.7	19.1	7.4	8.8	7.4
	300～999人	90.2	23.0	36.1	23.0	13.1	24.6	9.8	14.8	14.8	3.3
	1,000人以上	84.6	38.5	23.1	30.8	7.7	23.1	15.4	23.1	-	-

（４）テレワークが定着し、さらに拡大する取組みで必要だと感じているもの（第 18 表）

テレワークが定着し、さらに拡大するために何らかの取組みが必要だと感じている企業の割合は 56.2％となっている。

必要だと感じている取組み（複数回答）として最も高いのは「ペーパーレス、はんこレスなどの決済の社内手続きの簡素化」の 65.1％で、次いで「コミュニケーションツール（ＴＶ会議システム、チャットツール等）の導入・充実」が 48.2％、「デジタル人材の育成・活用」が 42.7％となっている。

第 18 表　テレワークが定着し、さらに拡大する取組みで必要だと感じているもの（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全体	必要だと感じる取組みがある	必要だと感じている取組み （複数回答）							特にない	不明
					ペーパーレス、はんこレスなどの決裁の社内手続きの簡素化	コミュニケーションツール（ＴＶ会議システム、チャットツール等）の導入・充実	デジタル人材の育成・活用	自宅以外の場所（サテライトオフィス等）でテレワークができる環境	メンタルヘルス対策	その他		
2021年　調査計		**100.0**	**56.2**	**(100.0)**	**(65.1)**	**(48.2)**	**(42.7)**	**(33.4)**	**(17.5)**	**(6.6)**	**31.9**	**11.9**
産業分類	建設業	100.0	59.5	(100.0)	(64.0)	(40.0)	(44.0)	(34.0)	(20.0)	(6.0)	28.6	11.9
	製造業	100.0	57.9	(100.0)	(64.6)	(48.3)	(51.0)	(34.0)	(17.0)	(7.5)	29.9	12.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(100.0)	(85.7)	(57.1)	(28.6)	(28.6)	−	−	−
	情報通信業	100.0	84.2	(100.0)	(81.3)	(62.5)	(31.3)	(43.8)	(43.8)	(12.5)	15.8	−
	運輸業，郵便業	100.0	53.4	(100.0)	(77.4)	(61.3)	(29.0)	(25.8)	(12.9)	(6.5)	37.9	8.6
	卸売業，小売業	100.0	59.5	(100.0)	(60.4)	(45.1)	(42.9)	(34.1)	(22.0)	(5.5)	27.5	13.1
	金融業，保険業	100.0	91.7	(100.0)	(81.8)	(54.5)	(54.5)	(27.3)	(9.1)	−	8.3	−
	不動産業，物品賃貸業	100.0	100.0	(100.0)	(87.5)	(62.5)	(62.5)	(37.5)	(25.0)	(12.5)	−	−
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	36.2	(100.0)	(64.7)	(47.1)	(23.5)	(23.5)	(23.5)	(5.9)	48.9	14.9
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	55.6	(100.0)	(80.0)	(60.0)	(40.0)	(60.0)	(20.0)	(10.0)	33.3	11.1
	医療，福祉	100.0	38.1	(100.0)	(43.8)	(43.8)	(40.6)	(21.9)	(3.1)	(9.4)	44.0	17.9
	複合サービス事業、サービス業	100.0	54.1	(100.0)	(62.3)	(41.5)	(30.2)	(37.7)	(9.4)	(3.8)	35.7	10.2
企業規模	10～29人	100.0	39.9	(100.0)	(49.2)	(46.9)	(36.2)	(27.7)	(15.4)	(6.9)	43.3	16.9
	30～49人	100.0	56.7	(100.0)	(52.8)	(46.1)	(34.8)	(32.6)	(12.4)	(9.0)	34.4	8.9
	50～99人	100.0	67.2	(100.0)	(66.3)	(46.5)	(43.0)	(30.2)	(14.0)	(7.0)	22.7	10.2
	100～299人	100.0	64.6	(100.0)	(85.5)	(54.8)	(56.5)	(30.6)	(19.4)	(6.5)	25.0	10.4
	300～999人	100.0	76.5	(100.0)	(81.3)	(46.7)	(48.0)	(41.3)	(26.7)	(5.3)	17.3	6.1
	1,000人以上	100.0	83.8	(100.0)	(83.9)	(54.8)	(51.6)	(54.8)	(25.8)	−	10.8	5.4

（注）　（　　）内の数値は、テレワークが定着し、さらに拡大する取組みで必要だと感じているものが「ある」企業を100とした割合である。