

令和 3 年度

川越市労働基本調査報告書

令和 4 年 3 月

川 越 市

－ 目 次 －

第1章 調査の概要	1
1. 調査の概要	3
(1) 調査の目的.....	3
(2) 調査の方法.....	3
(3) 調査項目	4
(4) 発送・回収の状況	4
(5) 回答事業所の属性.....	4
(6) 調査結果を見る上での注意事項	5
2. 調査結果の概要.....	6
(1) 事業所の概要について.....	6
(2) 従業員の雇用状況について	8
(3) 正規従業員の賃金について	13
(4) 正規従業員の労働時間について.....	14
(5) 正規従業員の休日・休暇制度について.....	16
(6) 正規従業員における退職金制度、高年齢者雇用確保について	17
(7) 就業環境の改善について.....	19
(8) 女性の就業環境について.....	21
(9) ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立支援)について.....	23
(10) 福利厚生について	25
(11) パートタイマーの雇用状況について	26
(12) 若年者(34歳以下)の雇用について	30
(13) 雇用の安定のための制度について	32
(14) 行政に対する要望・意見等について	36
第2章 調査結果の詳細.....	37
1. 事業所の概要について	39
(1) 事業所の業種(問1)	39
(2) 事業所の形態(問2)	40
(3) 就業規則の有無(問3)	42
(4) 労働組合の有無(問4)・労働協約の記載内容(問4-1)	44
(5) 正規雇用と非正規雇用の割合(問5)	46
(6) 男性・女性の管理職登用の割合(問6)	48

2. 従業員の雇用状況について	49
(1) 正規従業員数(問7)	49
(参考) 正規従業員の男女別年齢構成(問7)	51
(2)－1 派遣された社員の有無(問8)	52
(2)－2 派遣された社員の人数(問8－1)	54
(3) 派遣社員を正規従業員として雇用する予定(問9)	55
(4) 障害者(身体障害者、知的障害者、精神障害者)の正規従業員の雇用状況(問10)	57
(5) 雇用している障害者数(問10－1)	59
(6) 障害者雇用の課題(問10－2)	61
(7) 障害者雇用の予定(問11)	63
(8) 外国人労働者の就労状況(問12)	65
(9) 外国人労働者の雇用形態(問12－1)	67
(10) 外国人労働者の雇用予定(問13)	69
(11) 年代別にみた正規従業員の過不足感(問14)	71
(12) 最近3年間での川越市在住者の雇用状況(問15)	73
(13) 正規従業員(新規)の採用予定(問16)	75
(14) インターンシップ制度による学生の受け入れ(問17)	77
(15) 定年以外の理由で退職した後の再雇用制度(問18)	79
3. 正規従業員の賃金について	81
(1) 新規採用者の初任給(問19)	81
(2) 平均賃金(問20)	83
(3) 基本給部分以外の支給手当(問21)	85
(4) ボーナス・賞与等一時金の実績(問22)	87
4. 正規従業員の労働時間について	89
(1) 1週あたりの所定内労働時間(問23)	89
(2) 所定外労働時間の有無(問24)	91
(2)－1 所定外労働時間(1か月平均)(問24－1)	93
(2)－2 所定外労働時間月80時間超の人の年間延べ人数(問24－2)	94
(3) 変形労働時間制の導入状況(問25)	95
5. 正規従業員の休日・休暇制度について	97
(1) 現在実施している週休制(問26)	97
(2) 年次有給休暇制度の有無(問27)	99
(2)－1 年次有給休暇の付与形態(問27－1)	101
6. 正規従業員における退職金制度、高年齢者雇用確保について	104
(1) 退職金支給の有無(問28)	104
(1)－1 退職金の支給方法(問28－1)	106
(1)－2 退職金の支払準備形態(問28－2)	108

(1)－3 退職金を支給していない理由(問 28－3)	110
(2) 高齢者雇用確保措置の実施状況(問 29)	112
(2)－1 希望者全員が 70 歳まで働けるか(問 30(1))	114
(2)－2 60 歳以上の新規雇用を行っているか(問 30(2))	116
7. 就業環境の改善について	118
(1)－1 パワー・ハラスメントに関する問題の発生経験(問 31(1))	118
(1)－2 育児休業等に関するハラスメントの発生経験(問 31(2))	120
(2) パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組み(問 32)	122
(3) ストレスチェック制度の取り組み状況(問 33)	124
8. 女性の就業環境について	126
(1) 1年間に退職した女性の正規従業員の有無(問 34)	126
(参考) 1年間に退職した女性の正規従業員数(問 34)	128
(1)－1 退職した女性の退職理由(問 34－1)	129
(2)－1 セクシャルハラスメントに関する問題の発生経験(問 35(1))	131
(2)－2 妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験(問 35(2))	133
(3) セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の取り組み(問 36)	135
9. ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立支援)について	137
(1) 就業規則等での育児休業制度の規定(問 37(1))	137
(2) 就業規則等での介護休業制度の規定(問 37(2))	139
(3) 労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み(問 38)	141
(4) 一般事業主行動計画への取り組み状況(問 39)	143
10. 福利厚生について	145
(1) 各種福利厚生制度の実施状況(問 40)	145
(2) (公財)川越市勤労者福祉サービスセンター(わくらふ川越)について(問 41)	147
(3) 川越市中高年齢労働者福祉センター(サンライフ川越)について(問 42)	149
11. パートタイマーの雇用状況について	151
(1) パートタイマー雇用の有無(問 43)	151
(2) パートタイマーの雇用状況(問 44)	153
(3) パートタイマーの職種(問 45)	155
(4) 1日の平均労働時間(問 46)	157
(5) 1週間の平均勤務日数(問 47)	159
(6) 1時間あたりの時間給(問 48)	161
(7) 労働契約の方法(問 49)	162
(8) パートタイマーの就業規則(問 50)	164
(9) パートタイマーの社会保障制度等(問 51)	166
(10) パートタイマーの雇用予定(問 52)	168
(11) パートタイマーの正規従業員としての雇用予定(問 53)	170

12. 若年者（34 歳以下）の雇用について	172
(1) 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員の有無 (問 54)	172
(参考) 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員数 (問 54)	174
(1) - 1 若年正規従業員の退職理由 (問 54 - 1)	175
(2) ひきこもり経験者等の面接や採用の実績 (問 55)	177
(3) 職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談の実施 (問 56)	179
13. 雇用の安定のための制度について	181
(1) - 1 川越市が行う制度〔川越市障害者雇用奨励金〕 (問 57)	181
(1) - 2 川越市が行う制度〔事業所従業員定期健康診断料補助〕 (問 57)	183
(1) - 3 川越市が行う制度〔川越市中小企業退職金共済掛金補助制度〕 (問 57)	185
(2) - 1 埼玉県が行う制度〔多様な働き方実践企業〕 (問 58)	187
(2) - 2 埼玉県が行う制度〔埼玉県内企業魅力紹介システム〕 (問 58)	189
(2) - 3 埼玉県が行う制度〔ものづくりマイスターなどの派遣〕 (問 58)	191
(3) - 1 国が行う制度〔雇用の維持〕 (問 59)	193
(3) - 2 国が行う制度〔再就職支援〕 (問 59)	195
(3) - 3 国が行う制度〔新たな雇い入れ〕 (問 59)	197
(3) - 4 国が行う制度〔仕事と家庭の両立支援〕 (問 59)	199
(3) - 5 国が行う制度〔処遇・職場環境の改善〕 (問 59)	201
14. 行政に対する要望・意見等について	203
(1) 行政に望む勤労者福祉施策 (問 60)	203
(2) 自由意見の内容	206

第 3 章 調査票	207
調査票	209

第1章 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

この調査は、川越市内の事業所の労働条件等の実態を把握し、今後の労働行政施策の基礎資料とするとともに、各事業所の皆様に調査結果をご活用いただくために行うものです。

(2) 調査の方法

①調査地域・・・川越市内

②調査対象・・・川越市内に在住する事業所のうち、日本標準産業分類に定める「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」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業（協同組合など）」「サービス業（他に分類されないもの）」の事業所を対象としています。

③標本数・・・・・・2,000 事業所

④標本抽出方法・・抽出は、事業所母集団データベース（令和元年次フレーム）より、従業員数が5人以上の事業所を母集団として、市の産業・事業所規模を考慮して抽出しています。

調査母集団（事業所母集団データベース（令和元年次フレーム）より従業員数5人以上の事業所）

業 種	母集団	構成比
建設業	535	10.1%
製造業	595	11.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0.2%
情報通信業	42	0.8%
運輸業、郵便業	233	4.4%
卸売業、小売業	1,332	25.0%
金融業、保険業	130	2.4%
不動産業、物品賃貸業	164	3.1%
学術研究、専門・技術サービス業	156	2.9%
宿泊業、飲食サービス業	663	12.5%
生活関連サービス業、娯楽業	238	4.5%
教育、学習支援業	188	3.5%
医療、福祉	673	12.7%
複合サービス事業（協同組合など）	39	0.7%
サービス業（他に分類されないもの）	322	6.1%
合 計	5,319	100.0%

- ⑤調査方法・・・郵送配布、郵送回収
 ⑥調査期間・・・令和3年11月12日（金）～令和3年12月10日（金）
 ⑦調査基準日・・・令和3年4月1日時点
 ⑧調査担当・・・川越市産業観光部雇用支援課

（３）調査項目

- １．事業所の概要について
- ２．従業員の雇用状況について
- ３．正規従業員の賃金について
- ４．正規従業員の労働時間について
- ５．正規従業員の休日・休暇制度について
- ６．正規従業員における退職金制度、高年齢者雇用確保について
- ７．就業環境の改善について
- ８．女性の就業環境について
- ９．ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立支援）について
- １０．福利厚生について
- １１．パートタイマーの雇用状況について
- １２．若年者（34歳以下）の雇用について
- １３．雇用の安定のための制度について
- １４．行政に対する要望・意見等について

（４）発送・回収の状況

発送・回収の状況	
発送数	2,000 件
回収数	668 件
無効（休・廃業等）	▲ 9 件
有効回答数	659 件
有効回答率	33.0 %

（５）回答事業所の属性

①事業所の規模（正規従業員数）

規 模	実数（件）	構成比（％）
9人以下	380	57.7
10～29人以下	184	27.9
30～49人以下	28	4.2
50～99人以下	23	3.5
100人以上	21	3.2
無回答	23	3.5
合 計	659	100.0

②事業所の業種

業 種	実数（件）	構成比（％）
建設業	76	11.5
製造業	93	14.1
電気・ガス・熱供給・水道業	7	1.1
情報通信業	10	1.5
運輸業，郵便業	31	4.7
卸売業，小売業	95	14.4
金融業，保険業	17	2.6
不動産業，物品賃貸業	15	2.3
学術研究，専門・技術サービス業	13	2.0
宿泊業，飲食サービス業	45	6.8
生活関連サービス業，娯楽業	12	1.8
教育，学習支援業	22	3.3
医療，福祉	128	19.4
複合サービス事業（協同組合など）	8	1.2
サービス業（他に分類されないもの）	72	10.9
無回答	15	2.3
合 計	659	100.0

※業種別事業所件数は、事業所による回答を基にしたものであるため、調査母集団と異なることがある。

③事業所の形態

形 態	実数（件）	構成比（％）
単独事業所	308	46.7
本社・本所・本店	92	14.4
支社・支所・支店	159	24.1
営業所・出張所等	84	12.7
無回答	16	2.4
合 計	659	100.0

（６）調査結果を見る上での注意事項

- ・表、グラフの中の「n」は、各設問に対する回答者数を示しています。
- ・百分率（％）の計算は、「n」を分母とし、小数第 2 位を四捨五入して表示しています。したがって、単数回答（1 つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で％を足し合わせて 100％にならない場合があります。
- ・複数回答（2 つ以上選んでよい問）においては、％の合計が 100％を超える場合があります。
- ・数量回答の平均値の集計は、実際に記入した事業所の件数を有効回答数として算出しています。
- ・規模別および業種別の表、グラフにおいて、「n」が極端に少ないものについては、分析の対象外としている場合があります。

2. 調査結果の概要

(1) 事業所の概要について

- ・業種では「医療、福祉」が約2割を占めて最も多く、「卸売業、小売業」「製造業」が続いています。
- ・事業所形態では「単独事業所」が5割弱を占めています。
- ・就業規則は30人以上の規模の全事業所にありましたが、9人以下では約2割の事業所にはありませんでした。
- ・労働組合は26.7%の事業所で「ある」と回答しており、労働協約の記載内容は「時間外労働に関する協定」が97.5%でした。
- ・正規雇用と非正規雇用の割合の平均は、「正規雇用」62.7%、「非正規雇用」37.3%でした。
- ・男性・女性の管理職登用の割合の平均は、「男性」64.2%、「女性」35.8%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問1 事業所の業種	全 体	「医療、福祉」が19.4%で最も多く、以下「卸売業、小売業」(14.4%)、「製造業」(14.1%)、「建設業」(11.5%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(10.9%)が続いています。
	規模別	30人未満の事業所では「医療、福祉」の割合が高く、30人以上の事業所では「製造業」の割合が高くなっています。
問2 事業所の形態	全 体	「単独事業所」が46.7%で最も多くなっています。
	規模別	30人未満の規模で「単独事業所」の割合が最も高くなっていますが、30～49人以下の規模で「単独事業所」「本社・本所・本店」「支社・支所・支店」の割合が拮抗し、50人以上の規模では「支社・支所・支店」の割合が高くなっています。
	業種別	「建設業」「製造業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」では「単独事業所」が多く、「卸売業、小売業」では「支社・支所・支店」、「運輸業、郵便業」では「営業所、出張所」の割合が高くなっています。
問3 就業規則の有無	全 体	「ある」が83.8%となっています。
	規模別	「ない」と回答した事業所は30人未満の規模で、特に9人以下の規模で「ない」が21.8%を占めました。
	業種別	「宿泊業、飲食サービス業」で「ない」が37.8%を占め、「建設業」でも26.3%と高くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 4 労働組合の有無	全 体	「ある（労働協約あり）」が 24.0%、「ある（労働協約なし）」が 2.7%で、合わせて 26.7%の事業所で労働組合が「ある」と回答しています。
	規模別	100 人以上の事業所でも労働組合が「ある」割合は 47.7%にとどまり、いずれの規模でも「ない」が過半数を占めています。
	業種別	「金融業，保険業」で労働組合が「ある」事業所の割合が高く、「情報通信業」「運輸業，郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」でも概ね半数程度が「ある」と回答しています。
問 4－1 労働協約の記載内容 （問 4 で「1 労働協約あり」を回答）	全 体	「ある（労働協約あり）」の事業所の労働協約の記載内容は、「時間外労働に関する協定」が 97.5%で最も多く、「福利厚生に関する協定」は 54.4%、「安全衛生に関する協定」は 48.1%となっています。
問 5 正規雇用と非正規雇用の割合	全 体	正規雇用と非正規雇用の割合の平均は、「正規雇用」が 62.7%、「非正規雇用」が 37.3%となっています。
	規模別	9 人以下の事業所で「正規雇用」が 56.6%となっていますが、10 人以上の規模の事業所ではいずれも「正規雇用」が 7 割を超えています。
	業種別	「宿泊業，飲食サービス業」は「非正規雇用」が 84.0%と特に高く、その他の業種では「正規雇用」が「非正規雇用」を上回っています。
問 6 男性・女性の管理職登用の割合	全 体	男性・女性の管理職登用の割合の平均は「男性」が 64.2%、「女性」が 35.8%となっています。
	規模別	女性管理職の割合は、9 人以下で 40.4%、10～29 人以下で 32.8%となっていますが、30 人以上の事業所では男性管理職が約 8 割を占めています。
	業種別	「医療，福祉」「教育，学習支援業」「宿泊業，飲食サービス業」では女性管理職の割合が 6 割前後と高く、その他の業種では男性管理職の割合が上回り、特に「運輸業，郵便業」は男性管理職の割合が 9 割を超えています

(2) 従業員の雇用状況について

①従業員数と派遣社員

- ・正規従業員数「9人以下」の事業所が57.7%を占めています。
- ・平均雇用者数は、男性は13.8人で40～49歳が中心、女性は6.9人で20歳代から50歳代までほとんど偏りのない分布となっています。
- ・「派遣された社員がいる」は10.8%で、規模が大きくなるほど「派遣された社員がいる」割合が高くなり、50人以上の規模では3～4割の事業所で派遣社員を活用しています。
- ・派遣された社員の数は「1人」が39.4%で最も多く、5人未満で約7割を占めています。
- ・派遣された社員の1事業所あたりの平均人数は6.7人で、規模では100人以上、業種では「複合サービス事業(協同組合など)」「情報通信業」「製造業」で多くなっています。
- ・派遣社員を正規従業員として雇用する予定については、全体の約1/4が雇用に向かっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 7 正規従業員数	全 体	「9人以下」の事業所が57.7%で最も多くなっています。
	業種別	「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」では、「9人以下」が7割を超えています。
(参考) 男女別雇用者の年齢構成	全 体	男性雇用者の事業所あたり平均雇用者数は13.8人で、年齢別では40～49歳が中心となっています。 女性雇用者の事業所あたり平均雇用者数は6.9人で、20歳代から50歳代までほとんど偏りのない分布となっています。
問 8 派遣された社員の有無	全 体	「派遣された社員がいる」事業所は10.8%。
	規模別	規模が大きくなるほど「派遣された社員がいる」割合が高くなり、50人以上では3～4割の事業所で派遣社員を活用しています。
	業種別	製造業では約2割の事業所で派遣社員を活用しています。「金融業、保険業」は前回調査(H28)より大きく減少しました。
問 8 - 1 派遣された社員の人数	全 体	「1人」が39.4%で最も多く、5人未満で約7割を占めています。 1事業所あたり平均人数は6.7人でした。
	規模別	30人未満の平均は3人弱、30～100人未満は8人程度でしたが、100人以上の平均は26.9人となっています。
	業種別	「複合サービス事業(協同組合など)」の34.0人が最も多く、「情報通信業」の16.0人が続きます。「製造業」は12.7人で、前回調査(H28)を8.5人上回りました。
問 9 派遣社員を正規従業員として雇用する予定	全 体	「ある」が10.5%、「検討中」は16.2%で、全体の約1/4が雇用に向かっています。
	規模別	50人未満では「ない」が7割前後を占めますが、50人以上では「ある」あるいは「検討中」が5割弱となっています。
	業種別	いずれの業種でも「ない」が半数以上を占めています。

②障害者の雇用状況

- ・「雇用している」は12.1%で、従業員数30人を境に障害者の雇用に対する姿勢に変化がみられます。
- ・1事業所あたりの平均雇用者数は2.38人でした。規模別では9人以下が平均3.53人、100人以上では3.65人、業種では「医療、福祉」が3.74人でした。
- ・障害者雇用の課題としては「仕事の内容の調整」が最も大きくなっています。
- ・障害者雇用の予定が「ある」事業所は5.8%、「検討中」は24.4%でした。30人以上の規模で「ある」と「検討中」の合計が5割を超えています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 10 障害者の正規従業員の 雇用状況	全 体	「雇用している」が12.1%でした。
	規模別	30人を境に障害者の雇用に対する姿勢に変化がみられます。100人以上の事業所では「雇用している」が約8割を占めています。
	業種別	いずれの業種でも「雇用していない」の割合が高くなっています。
問 10－1 雇用している障害者数	全 体	障害者を雇用する事業所の平均雇用人数は2.38人でした。障害種別では、身体障害者が1.56人、知的障害者が2.10人、精神障害者は3.17人でした。
	規模別	9人以下の事業所で平均3.53人、100人以上では3.65人、その他の規模では平均2人未満となっています。
	業種別	「複合サービス事業(協同組合など)」で多くの障害者を雇用している事業所がありました。その他の業種では、「医療、福祉」の平均3.74人が最も多くなっています。
問 10－2 障害者雇用の課題	全 体	「仕事の内容の調整」が37.5%で特に多く、次いで「職場の人間関係」(17.5%)、「作業や通勤の安全確保」(16.3%)、「本人の労働意欲・態度」(12.5%)があげられています。
	規模別	いずれの規模でも「仕事の内容の調整」が最も大きな課題となっています。
	業種別	いずれの業種でも「仕事の内容の調整」の割合が高い傾向ですが、「建設業」では「勤務時間・休日等の調整」、「学術研究、専門・技術サービス」や「教育、学習支援業」では「本人の労働意欲・態度」が最も高くなっています。
問 11 障害者雇用の予定	全 体	予定が「ある」は5.8%、「検討中」が24.4%でした。
	規模別	規模が大きくなるほど予定が「ある」事業所の割合が高くなり、100人以上の規模では42.9%が「ある」と回答しています。また、30人以上の規模で「ある」と「検討中」の合計が5割を超えています。
	業種別	いずれの業種でも「ない」の割合が高いですが、「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」「電気・ガス・熱供給・水道業」では「検討中」の割合が他業種に比較して高くなっています。

③外国人労働者の就労状況

- ・「現在就労している」が10.9%、「以前就労していた」が7.7%でした。
- ・規模が大きくなるほど「現在就労している」事業所の割合が高くなり、100人以上の規模では57.1%となっています。
- ・業種では「教育、学習支援業」「情報通信業」で「現在就労している」の割合がやや高くなっています。
- ・雇用形態は「正規従業員」が46.3%で最も多く、「アルバイト」が25.2%、「パートタイマー」が20.3%でした。
- ・10～29人と100人以上の規模では7割弱が「正規従業員」としての雇用実績がありますが、その他の規模では約3割となっています。
- ・外国人労働者を正規従業員として雇用する予定が「ある」は8.8%、「検討中」は21.7%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 12 外国人の就労または 研修生の滞在の有無	全 体	「現在就労している」が10.9%、「以前就労していた」が7.7%でした。
	規模別	規模が大きくなるほど「現在就労している」事業所の割合が高くなり、特に100人以上の規模では57.1%が「現在就労している」と回答しています。
	業種別	いずれの業種でも「今まで就労したことはない」の割合が高くなっています。「教育、学習支援業」「情報通信業」は他の業種に比較して「現在就労している」の割合がやや高くなっています。
問 12－1 外国人労働者の雇用形態	全 体	「正規従業員」が46.3%で最も多く、「アルバイト」が25.2%、「パートタイマー」が20.3%となっています。
	規模別	10～29人と100人以上の規模では7割弱が「正規従業員」としての雇用実績がありますが、その他の規模では約3割となっています。
	業種別	全体的に「正規従業員」としての雇用の割合が高いものの、「医療、福祉」では「パートタイマー」として、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では「アルバイト」としての雇用の割合が高くなっています。
問 13 外国人労働者の雇用予定	全 体	正規従業員として雇用する予定が「ある」は8.8%、「検討中」は21.7%でした。
	規模別	規模が大きくなるほど雇用する予定が「ある」と回答する事業所の割合が高くなり、特に50人以上の規模では5割以上の事業所が「ある」または「検討中」と回答しています。
	業種別	いずれの業種でも「ある」の割合は低く、「ない」の割合が高くなっていますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」では「検討中」の割合が約4割と高くなっています。

④正規従業員の雇用状況

- ・5割弱の事業所で正規従業員の不足を感じています。
- ・20歳代～30歳代にかけての不足感が強く、50歳未満までは不足感が過剰感を上回っていますが、50歳以上では若干の過剰感があります。
- ・最近3年間で川越市在住者を「雇用している」事業所は65.6%で、50人以上の規模では約9割が「雇用している」と回答しています。
- ・正規従業員を「採用する予定がある」事業所は30.5%、「検討中」は27.9%でした。
- ・インターンシップ制度により学生を「受け入れている」は8.2%でした。受け入れ実績は30人以上の規模に多くなっています。
- ・定年以外の理由で退職した後の再雇用制度が「就業規則等で明文化されている」は、男性については15.0%、女性については16.7%でした。また、「明文化はしていないが実績がある」は男性が13.4%、女性は17.6%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 14 年代別にみた正規従業員の過不足感	全 体	5割弱の事業所で正規従業員の不足を感じています。20歳代～30歳代にかけての不足感が強く、50歳未満までは不足感が過剰感を上回っていますが、50歳以上では若干の過剰感があります。
	規模別	いずれの規模でも不足感が過剰感を上回っています。年代別では特に20歳代～30歳代に対する不足感が強くなっていますが、60歳以上に対しては全ての規模で若干の過剰感があります。
	業種別	「複合サービス事業(協同組合など)」を除く業種で不足感が過剰感を上回りますが、特に「建設業」と「運輸業、郵便業」で不足感が強くなっています。20歳代～30歳代に対する不足感が強い傾向にありますが、「建設業」「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」では19歳以下に対しても強い不足感があります。
問 15 最近3年間の川越市在住者の雇用状況	全 体	「雇用している」は65.6%でした。また、「今後雇用する予定がある」(2.6%)と「検討中」(2.3%)を合わせた4.9%が市内在住者の雇用を前向きに検討しています。
	規模別	9人以下では「雇用している」が57.4%となっていますが、10人以上では更に高まり、50人以上では約9割となっています。
	業種別	「複合サービス事業(協同組合など)」「学術研究、専門・技術サービス業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」で「雇用している」割合が特に高くなっています。他方、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」では半数を割っています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 16 正規従業員の採用予定	全 体	「採用する予定がある」が 30.5%、「検討中」は 27.9%でした。
	規模別	9 人以下では「採用する予定がない」が 51.1%を占めていますが、それ以上の規模では、「採用する予定がある」か「検討中」の事業所が大半を占めています。
	業種別	「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」「情報通信業」などで「採用する予定がある」の割合が比較的高く、「不動産業、物品賃貸業」「複合サービス（協同組合など）」などではやや低くなっています。
問 17 インターンシップ制度 による学生の受け入れ	全 体	「受け入れている」は 8.2%にとどまりましたが、「今後受け入れる予定」が 2.4%、「条件次第では今後受け入れてもよい」が 15.6%となっています。
	規模別	30 人未満の規模では「受け入れている」と「今後受け入れる予定」を合わせても 1 割程度にとどまりますが、30 人以上の規模では概ね 1/4 かそれ以上の事業所に受け入れの実績があります。
	業種別	いずれの業種でも「受け入れる予定はない」の割合が高くなっています。
問 18 定年以外の理由で退職 した後の再雇用制度	全 体	「就業規則等で明文化されている」は男性については 15.0%、女性については 16.7%でした。また、「明文化はしていないが実績がある」は男性が 13.4%、女性は 17.6%でした。
	規模別	100 人以上の事業所の約 3 割が「就業規則で明文化されている」、30～100 人未満では 3 割前後の事業所が「明文化はしていないが実績がある」と回答しています。
	業種別	「就業規則等で明文化されている」は「複合サービス事業（協同組合など）」「金融業、保険業」、「明文化はしていないが実績はある」は「情報通信業」に多く、女性では「教育、学習支援業」「医療、福祉」で多くなっています。

(3) 正規従業員の賃金について

- ・新規採用者の初任給は「大学卒」で210.0千円でした。
- ・令和3年3月支給分の平均賃金は、「基準内賃金」273.2千円、「基準外賃金」41.5千円でした。
- ・基本給部分以外の手当は、「通勤手当」「家族手当」「住宅手当」の順で多くなっています。
- ・夏期手当、冬期手当とも、約7割の事業所で支給しています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 19 新規採用者の初任給	全 体	「中学校卒」が182.7千円、「高等学校卒」が185.7千円、「短大・高等専門学校卒」が195.0千円、「大学卒」が210.0千円でした。
	規模別	必ずしも規模が大きくなるほど初任給の平均が高くなるという訳ではなく、むしろ「高等学校卒」以上に対しては30人未満の規模の事業所が健闘していると言えます。
	業種別	「建設業」は全ての学歴の初任給平均が全体を上回っています。
問 20 平均賃金 (令和3年3月支給分)	全 体	「基準内賃金」が273.2千円、「基準外賃金」は41.5千円でした。
	規模別	全従業員の「基準内賃金」は100人以上の規模で最も高く、30～49人の規模で最も低くなっています。男性の「基準内賃金」では30人未満の規模がそれ以上の規模を上回っていますが、女性の「基準内賃金」では100人以上の規模が最も高くなっています。
	業種別	全従業員の「基準内賃金」は「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「建設業」「学術研究、専門・技術サービス業」の順で高くなっています。「基準内賃金」において全従業員、男性、女性とも平均を上回ったのは、「金融、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」でした。
問 21 基本給部分以外の支給手当	全 体	「通勤手当」が76.5%で最も多く、次いで「家族手当」が41.1%、「住宅手当」が31.1%となっています。
	規模別	いずれの規模でも「通勤手当」の割合が高くなっています。「家族手当」は規模が大きくなる方が支給割合が高く、「住宅手当」は9人以下より10人以上の規模の方が支給割合が高くなっています。
	業種別	「通勤手当」は多くの業種で手当の中心となっていますが、「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」では他の業種に比較して支給割合がやや低くなっています。
問 22 ボーナス・賞与等一時金の 実績	全 体	夏期手当は70.4%、冬期手当は72.1%、その他手当は17.3%の事業所で実施しています。
	規模別	夏期手当、冬期手当とも、10人以上の事業所では8割を超える事業所で支給していますが、9人以下の事業所では6割強にとどまっています。
	業種別	「宿泊業、飲食サービス業」を除く業種で、夏期手当と冬期手当ともに「ある」の割合が過半数を占めています。

(4) 正規従業員の労働時間について

- ・1週あたり所定内労働時間は「40～41 時間未満」が最も多く、平均時間は 39.5 時間でした。
- ・所定外労働時間が「ある」は 59.2%でした。9 人以下の規模では所定外労働時間は「ない」が 40.5%で、それ以上の規模よりも高くなっています。
- ・1人あたりの1か月の平均所定外労働時間は、男性が 14.2 時間、女性は 9.5 時間で、男女とも「不動産業、物品賃貸業」で最も長く、「運輸業、郵便業」がそれに続いています。
- ・月の所定外労働時間が 80 時間を超えた人は、男性では 32 事業所で年間延べ 202 人、女性では 8 事業所で年間延べ 24 人でした。男女ともに「運輸業、郵便業」で多くなっています。
- ・変形労働時間制は「すでに実施している」が 23.4%でしたが、「複合サービス事業(協同組合など)」と「情報通信業」では半数以上の事業所がすでに導入しています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 23 1 週あたりの所定内労働時間	全 体	「40～41 時間未満」が 46.6%で最も多く、次いで「35～40 時間未満」が 26.4%で、平均時間は 39.5 時間となっています。
	規模別	50 人以上の規模では「35～40 時間未満」と「40～41 時間未満」ほぼ拮抗していますが、50 人未満の規模では「40～41 時間未満」が最も多くなっています。
	業種別	平均の所定内労働時間は、「複合サービス事業(協同組合など)」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」で短く、「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」「運輸業、郵便業」でやや長くなっています。
問 24 所定外労働時間の有無	全 体	「ある」が 59.2%、「ない」は 31.7%でした。
	規模別	9 人以下の規模では所定外労働時間は「ない」が 40.5%で、それ以上の規模よりも高くなっています。
	業種別	所定外労働時間が「ある」と回答した事業所の割合は「情報通信業」「運輸業、郵便業」で特に高く、「金融業、保険業」「医療、福祉」「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」でも高くなっています。
問 24－1 平均所定外労働時間 (／月)	全 体	令和 3 年 3 月分の 1 人あたり 1 か月の平均所定外労働時間(記入した事業所の平均)は、男性が 14.2 時間、女性が 9.5 時間となっています。
	規模別	男女とも 50～99 人以下の規模の平均所定外労働時間が最も長くなっています。
	業種別	全ての業種で男性が女性を上回っていますが、男女とも「不動産業、物品賃貸業」で平均所定外労働時間が最も長く、「運輸業、郵便業」がそれに続いています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 24－2 所定外労働時間月 80 時間 超の人の年間延べ人数	全 体	男性では 32 事業所で年間延べ 202 人、女性では 8 事業所で年間延べ 24 人でした。
	規模別	男性、女性ともに 10～29 人以下の規模で多くなっています。
	業種別	男性、女性ともに「運輸業，郵便業」で多くなっています。男性では「卸売業，小売業」「建設業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」でもやや多くなっています。
問 25 変形労働時間制の導入状況	全 体	「すでに実施している」が 23.4%、「実施の方向で検討中」が 3.9% でした。
	規模別	いずれの規模でも「特に考えていない」が過半数を占めていますが、30～49 人以下と 100 人以上の事業所の約 4 割が「すでに実施している」と回答しています。
	業種別	「複合サービス事業（協同組合など）」と「情報通信業」では半数以上の事業所が変形労働時間制を導入しています。また、「学術研究，専門・技術サービス業」でも「すでに実施している」と「実施の方向で検討中」の合計が半数を超えています。

(5) 正規従業員の休日・休暇制度について

- ・「完全週休 2 日」は 55.4%でした。50 人以上の規模では 7 割を超えています。
- ・年次有給休暇制度が「ある」は 79.5%でした。
- ・年次有給休暇制度の付与形態は「勤続年数に応じた階級付与」が 76.1%で、平均日数は最低が 9.2 日、最高が 22.8 日でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 26 現在実施している週休制	全 体	「完全週休 2 日」が 55.4%で特に多く、「隔週の週休 2 日」が 7.9%、「週休 1 日」が 7.1%でした。
	規模別	いずれの規模でも「完全週休 2 日」の実施率が最も高くなっており、50 人以上の規模では 7 割を超えています。
	業種別	「金融業、保険業」「複合サービス事業(協同組合など)」「情報通信業」などで「完全週休 2 日」の割合が特に高くなっています。
問 27 年次有給休暇制度の有無	全 体	年次有給休暇制度が「ある」は 79.5%でした。
	規模別	50 人以上の規模では全ての事業所に年次有給休暇制度がありました。他方、9 人以下では「ない」が 18.2%ありました。
	業種別	いずれの業種でも「ある」が過半数を占めますが、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」では「ない」が 2 割以上と他の業種よりやや高くなっています。
問 27－1 年次有給休暇の付与形態	全 体	「一律付与」が 19.5%（平均日数 13.5 日）、「勤続年数に応じた階級付与」が 76.1%（最低 9.2 日、最高 22.8 日）でした。
	規模別	いずれの規模でも「勤続年数に応じた階級付与」の割合が高くなっています。
	業種別	「電気・ガス・熱供給・水道業」では「一律付与」と「勤続年数に応じた階級付与」が同数となっていますが、その他の業種では「勤続年数に応じた階級付与」の割合が高くなっています。

(6) 正規従業員における退職金制度、高齢者雇用確保について

①退職金支給の有無

- ・退職金を「支給している」は67.1%、「支給していない」が25.5%でした。
- ・退職金の支給方法は、「退職一時金」が69.2%で最も多くなっています。
- ・退職金の支払準備形態は、「自社制度のみ」が34.8%で最も多くなっています。
- ・退職金を支給していない理由は、「退職金制度がない」が65.5%で最も多くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 28 退職金支給の有無	全 体	「支給している」が67.1%、「支給していない」が25.5%でした。
	規模別	「支給している」は9人以下が60.3%、10～99人以下は約8割、100人以上では95.2%で、規模による格差がみられます。
	業種別	「宿泊業、飲食サービス業」では「支給している」が42.2%にとどまりますが、その他の業種では「支給している」が過半数を占めています。
問 28－1 退職金の支給方法	全 体	「退職一時金」が69.2%で最も多くなっています。
	規模別	いずれの規模でも「退職一時金」の割合が最も高くなっていますが、規模が大きくなるほど「退職一時金」以外の方法の選択肢が増える傾向にあります。
	業種別	多くの業種で「退職一時金」の割合が最も高くなっていますが、「情報通信業」では「退職一時金か退職年金を選択」、「複合サービス事業(協同組合など)」では「退職一時金と退職年金の併用」の割合が最も高くなっています。
問 28－2 退職金の支払準備形態	全 体	「自社制度のみ」が34.8%で最も多くなっています。
	規模別	30人未満と100人以上の規模では「自社制度のみ」が最も多く、30～49人では「自社制度と中退共・特退共制度の併用」、50～99人では「自社制度と年金制度の併用」が最も多くなっています。
	業種別	多くの業種で「自社制度のみ」の割合が高くなっていますが、「情報通信業」では「自社制度と年金制度の併用」、「不動産業、物品賃貸業」では「自社制度と中退共・特退共制度の併用」、「宿泊業、飲食サービス業」では「中小企業退職金共済制度のみ」が最も多くなっています。
問 28－3 退職金を支給していない理由	全 体	「退職金制度がない」が65.5%で最も多くなっています。
	規模別	退職金を「支給していない」と回答した事業所の69.6%が9人以下の規模で、「退職金制度がない」が最も多くなっています。
	業種別	ほとんどの業種で「退職金制度がない」の割合が高くなっていますが、「不動産業、物品賃貸業」では「従業員の勤務期間が短い」が最も多くなっています。

②高年齢者雇用確保

- ・高年齢者雇用確保措置としては、「継続雇用制度の導入」が52.2%で最も多くなっています。
- ・9人以下の30.3%、10～29人以下の15.2%が高年齢者雇用確保措置を「実施していない」と回答しています。
- ・希望者全員が70歳以上まで働ける事業所は48.7%でした。
- ・60歳以上の新規雇用を行っている事業所は35.5%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 29 高年齢者雇用確保措置の 実施状況	全 体	「継続雇用制度の導入」が52.2%で最も多くなっています。
	規模別	いずれの規模でも「継続雇用制度の導入」の割合が高くなっていますが、9人以下の30.3%、10～29人以下の15.2%が高年齢者雇用確保措置を「実施していない」と回答しています。
	業種別	全ての業種で「継続雇用制度の導入」が最も多くなっていますが、「生活関連サービス業、娯楽業」「学术研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」で「実施していない」が3割に達しています。
問 30（1） 希望者全員が70歳まで 働けるか	全 体	「はい」が48.7%、「いいえ」が42.9%でした。
	規模別	9人以下の事業所の52.4%、10～29人の事業所の48.9%が「はい」と回答していますが、30人以上の規模では「いいえ」が過半数を占めています。
	業種別	「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では「はい」が5割を超えていますが、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「複合サービス事業（協同組合など）」では「いいえ」が6割以上となっています。
問 30（2） 60歳以上の新規雇用を 行っているか	全 体	「はい」が35.5%、「いいえ」は54.6%でした。
	規模別	30人以上の規模では過半数が「はい」と回答していますが、30人未満の規模では「いいえ」が6割弱を占めています。
	業種別	多くの業種で「いいえ」が「はい」を上回っているなか、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「教育、学習支援業」では「はい」が過半数を占めています。

(7) 就業環境の改善について

①パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、ストレスチェック制度の取り組み

- ・パワー・ハラスメントに関する問題の発生経験が「ある」は 8.8%、「把握できていない」は 10.5% でした。
- ・育児休業等に関するハラスメントの発生経験が「ある」は 0.8%、「把握できていない」は 7.1% でした。
- ・パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組みとしては、「就業規則で明文化している」が 42.9%で最も多く、次いで「相談窓口を明確化している」が 32.5%でした。
- ・ハラスメント防止に「特に取り組んでいない」は 35.8%で、「建設業」では過半数を占めています。
- ・ストレスチェック制度については、「ストレスチェックの実施かつフォローを行っている」が 19.3%、「ストレスチェックは実施している」は 9.0%でした。50 人以上の規模の事業所の約 1 割が実施に至っていませんでした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 31 (1) パワー・ハラスメントに関する問題の発生経験	全 体	発生経験が「ある」は 8.8%ですが、「把握できていない」も 10.5% ありました。
	規模別	「ある」は 9 人以下が 4.7%に対して 100 人以上では 33.3%となっており、規模が大きくなるほど増加しています。
	業種別	「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」で「ある」の割合が全体平均よりやや高くなっています。
問 31 (2) 育児休業等に関するハラスメントの発生経験	全 体	発生経験が「ある」は 0.8%、「把握できていない」が 7.1% でした。
	規模別	いずれの規模でも「ない」の割合が高くなっています。
	業種別	「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」で「ある」と回答した事業所がありました。
問 32 パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組み	全 体	「就業規則で明文化している」は 42.9%で最も多く、「相談窓口を明確化している」が 32.5%、「社員に対する研修を行っている」が 22.0%となっている一方、「特に取り組んでいない」が 35.8% ありました。
	規模別	ほとんどの項目で規模が大きくなるほど回答率が高くなる傾向があり、規模が大きい方がハラスメント防止の体制整備が進んでいると言えます。
	業種別	「建設業」では「特に取り組んでいない」が過半数を占めており、「不動産業、物品賃貸業」「サービス業（他に分類されないもの）」などでも多くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 33 ストレスチェック制度の 取り組み状況	全 体	「ストレスチェックの実施かつフォローを行っている」が19.3%、「ストレスチェックは実施している」が9.0%、「実施に向けた検討を行っている」が7.0%、「義務化の対象外だが検討を行っている」が10.5%でした。一方、「何も行っていない（義務化の対象外も含む）」は44.6%でした。
	規模別	規模が大きくなるほど何らかの取り組みがある事業所の割合が高くなっています。50人以上の規模の事業所の約1割が取り組みの実施に至っていませんでした。
	業種別	「金融業、保険業」「情報通信業」「複合サービス事業（協同組合など）」で何らかの取り組みがある事業所が過半数を占めています。「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は「何も行っていない（義務化の対象外も含む）」が約6割を占めています。

(8) 女性の就業環境について

①退職と再雇用制度

- ・1年間に退職した女性正規従業員が「いた」は22.6%で、退職者がいた事業所あたりの退職者の平均は2.4人でした。
- ・退職理由は「転職」が40.9%で最も多く、「健康上の理由」が20.8%、「結婚・出産」が20.1%となっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 34 1年間に退職した女性の 正規従業員の有無	全 体	1年間に退職した女性正規従業員が「いた」は22.6%でした。
	規模別	9人以下では「いない」が83.7%を占めますが、10～99人では6割前後となり、100人以上では「いた」が66.7%となっています。
	業種別	「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業(協同組合など)」で「いた」がやや多くなっています。
(参考) 1年間に退職した女性の 正規従業員数	全 体	「1人」が61.5%で最も多く、「2人」が20.3%、「3人」が8.4%となっています。退職者がいた事業所あたりの退職者の平均は2.4人でした。
	規模別	9人以下では平均1.5人ですが、規模が大きい方が退職者の平均人数は増加し、100人以上では8.2人となっています。
	業種別	平均人数が全体を上回ったのは、「複合サービス事業(協同組合など)」(6.3人)、「宿泊業、飲食サービス業」(4.6人)、「情報通信業」「卸売業、小売業」(3.0人)、「医療、福祉」(2.8人)でした。
問 34－1 退職した女性の退職理由	全 体	「転職」が40.9%で最も多く、「健康上の理由」が20.8%、「結婚・出産」が20.1%となっています。
	規模別	いずれの規模でも「転職」の割合が高くなっています。50～99人以下の事業所では、「健康上の理由」や「家事・育児に専念」の割合も高くなっています。
	業種別	「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」では「転職」が退職理由の中心となっています。 「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「サービス業(他に分類されないもの)」では「結婚・出産」の割合も高くなっています。

②セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント

- ・セクシュアル・ハラスメントに関する問題の発生経験が「ある」は 3.2%、「把握できていない」は 8.0%でした。
- ・妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験が「ある」は 0.3%、「把握できていない」は 6.5%でした。
- ・セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の取り組みとしては、「就業規則で明文化している」が 42.9%で最も多く、「相談窓口を明確化している」が 30.8%で続きます。
- ・セクシュアル・ハラスメント防止に「特に取り組んでいない」が 38.4%あり、「不動産業、物品賃貸業」や「建設業」では過半数を占めています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 35 (1) セクシュアル・ハラスメント に関する問題の発生経験	全 体	発生経験が「ある」は 3.2%、「把握できていない」は 8.0%でした。
	規模別	9 人以下の規模では「ある」が 1.1%ですが、それ以上の規模ではやや高くなり、100 人以上の事業所では 19.0%となっています。
	業種別	「製造業」「情報通信業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」では、「ある」が全体平均を上回っています。
問 35 (2) 妊娠・出産等に関する ハラスメントの発生経験	全 体	発生経験が「ある」は 0.3%、「把握できていない」は 6.5%でした。
	規模別	30 人未満の規模で発生経験の「ある」事業所がありました。
	業種別	「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」で発生経験の「ある」事業所がありました。
問 36 セクシュアル・ハラスメント、 妊娠・出産等に関するハラ スメント防止の取り組み	全 体	「就業規則で明文化している」は 42.9%、「相談窓口を明確化している」が 30.8%、「社員に対する研修を行っている」が 20.2%となっています。他方、「特に取り組んでいない」が 38.4%ありました。
	規模別	主な取り組みの実施割合は、規模が大きくなる方が高くなる傾向があります。
	業種別	「不動産業、物品賃貸業」や「建設業」では「特に取り組んでいない」が過半数を占めています。逆に、「特に取り組んでいない」の割合が低い業種としては、「金融業、保険業」「情報通信業」「教育、学習支援業」があげられます。

(9) ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立支援）について

- ・就業規則等での育児休業制度の規定を「している」が58.7%、「していない」は35.5%でした。
- ・就業規則等での介護休業制度の規定を「している」が54.5%、「していない」は39.5%でした。
- ・育児休業制度、介護休業制度とも10人以上の規模で規定「している」割合が高くなっています。
- ・ワーク・ライフ・バランス支援の取り組みとしては「育児休業制度」が最も多く、「短時間勤務の制度」と「介護休業制度」が続いています。他方、「いずれもなし」は19.1%でした。
- ・一般事業主行動計画への取り組み状況は、「既に策定しており、実施に取り組んでいる」が15.2%、「現在、策定に取り組んでいる」は5.9%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 37 (1) 就業規則等での育児休業 制度の規定	全 体	就業規則等での育児休業制度の規定を「している」が58.7%、「していない」は35.5%でした。
	規模別	9人以下では「している」が43.9%ですが、30～99人の約9割、100人以上の全事業所が「している」と回答しています。
	業種別	「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」の全事業所、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」でも8割以上が「している」と回答していますが、「建設業」と「宿泊業、飲食サービス業」では「していない」が「している」を上回っています。
問 37 (2) 就業規則等での介護休業 制度の規定	全 体	就業規則等での介護休業制度の規定を「している」が54.5%、「していない」は39.5%でした。
	規模別	9人以下の事業所では「していない」が過半数を占めましたが、10以上の規模では「している」が大勢を占めています。
	業種別	「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」で「している」割合が高くなっています。「建設業」では「していない」が過半数を占め、「宿泊業、飲食サービス業」でも「していない」が「している」を上回っています。
問 38 労働者のワーク・ライフ・ バランス支援の取り組み	全 体	「育児休業制度」が45.4%、「短時間勤務の制度」と「介護休業制度」が39.0%でした。他方、「いずれもなし」は19.1%でした。
	規模別	実施率上位の項目は、規模が大きくなるほど実施する事業所の割合が高い傾向にあります。
	業種別	「情報通信業」では、「育児休業制度」「短時間勤務の制度」「介護休業制度」のいずれについても8割以上の事業所が取り組んでおり、その他の項目も全般に比較的高い実施率となっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 39 一般事業主行動計画への 取り組み状況	全 体	「既に策定しており、実施に取り組んでいる」が 15.2%、「現在、策定に取り組んでいる」は 5.9%でした。
	規模別	100 人以上の規模では「既に策定しており、実施に取り組んでいる」が 52.4%ですが、30 人以下の規模では「行動計画のことを知らなかった」が約半数を占めています。
	業種別	「金融業，保険業」では約 6 割、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」では約 4 割の事業所が「既に策定しており、実施に取り組んでいる」と回答しています。

(10) 福利厚生について

- ・福利厚生制度としては「慶弔見舞金」が70.7%で最も多く、「社員表彰」「社員懇談会」「社員休憩室」「親睦旅行」が続いています。
- ・「慶弔見舞金」や「社員表彰」等の制度は、9人以下の規模よりそれ以上の規模の方が実施率が高くなる傾向があります。
- ・(公財)川越市勤労者福祉サービスセンター(わくらふ川越)を「知っている」は13.5%、「関心がある(会員であるを含む)」は27.1%でした。
- ・川越市中高年齢労働者福祉センター(サンライフ川越)を「知っている」は18.4%、「関心がある(利用しているを含む)」は26.8%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 40 各種福利厚生制度の実施状況	全 体	「慶弔見舞金」が70.7%で最も多く、「社員表彰」が33.8%、「社員懇談会」が30.0%、「社員休憩室」が26.9%、「親睦旅行」が20.0%となっています。
	規模別	「慶弔見舞金」は9人以下の規模では約6割ですが、それ以上の規模では9割前後の事業所が実施しています。「社員表彰」をあげる事業所も10人以上の規模から多くなっています。
	業種別	いずれの業種でも「慶弔見舞金」の割合が高くなっています。「社員表彰」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」での実施率が高くなっています。
問 41 (公財)川越市勤労者福祉サービスセンター(わくらふ川越)について	全 体	「知っている」は13.5%、「知らない」が80.1%を占めています。「関心がある(会員であるを含む)」は27.1%でした。
	規模別	いずれの規模でも「知っている」は2割に満たない状況です。
	業種別	「生活関連サービス業、娯楽業」と「複合サービス事業(協同組合など)」で「知っている」が3割を超えています。最も関心が低いのは「情報通信業」でした。
問 42 川越市中高年齢労働者福祉センター(サンライフ川越)について	全 体	「知っている」は18.4%、「知らない」が75.7%を占めています。「関心がある(利用しているを含む)」は26.8%でした。
	規模別	30～49人以下の規模で「知っている」が2割に達しましたが、その他の規模では2割に満たない状況です。
	業種別	「製造業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業(協同組合など)」で「知っている」が3割を超えています。

(11) パートタイマーの雇用状況について

①雇用の有無、人数、採用者の職種

- ・パートタイマーを「雇用している」は67.8%で、30人以上の規模では「男女とも雇用している」が多くなっています。
- ・雇用している事業所の平均雇用人数は、男性が4.9人、女性が8.7人で、従業員数49人以下の規模では5人未満が最も多くなっています。
- ・職種は「一般事務」が38.3%で最も多くなっています。
- ・多くの業種で「一般事務」への需要がありますが、「製造業」では「製造作業」、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では「販売サービス」、「医療、福祉」では「技術専門」の割合が高くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 43 パートタイマー雇用の有無	全 体	「雇用している」は67.8%でした。
	規模別	30人未満の規模では「女性のみ雇用している」が「男女とも雇用している」を若干上回り、30人以上の規模では「男女とも雇用している」が多くなっています。
	業種別	「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では9割前後の事業所が「雇用している」と回答しています。
問 44 パートタイマーの雇用状況	全 体	雇用している事業所の平均雇用人数は、男性が4.9人、女性が8.7人でした。男性では「29歳以下」と「65歳以上」が多く、女性では40歳代から50歳代が多くなっています。
	規模別	49人以下の規模では5人未満が最も多くなっていますが、50人以上の規模では10人以上雇用する事業所が過半数を占め、規模が大きくなるほど雇用する人数が増える傾向にあります。
	業種別	ほとんどの業種で、5人未満の雇用が中心となっています。全般に女性の比重が高い傾向にありますが、「教育、学習支援業」では男性の比重が高くなっています。
問 45 パートタイマーの職種	全 体	「一般事務」が38.3%で最も多く、「販売サービス」が21.5%、「製造作業」が17.7%、「技術専門」が17.4%となっています。
	規模別	いずれの規模でも「一般事務」が最も多くなっています。
	業種別	多くの業種で「一般事務」の割合が高くなっていますが、「製造業」では「製造作業」、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では「販売サービス」、「医療、福祉」では「技術専門」の割合が高くなっています。

②勤務時間及び賃金

- ・1日の平均労働時間は、「5～7 時間未満」が 45.4%、次いで「3～5 時間未満」が 38.7%でした。「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業，飲食サービス業」では「3～5 時間未満」の割合が高くなっています。
- ・1週間の平均勤務日数は、「4 日」が 33.8%、次いで「3 日」が 31.1%、「5 日」が 25.3%でした。
- ・1時間あたりの「最低時間給」は 1,051 円、「最高時間給」が 1,349 円、「平均時間給」は 1,167 円でした。
- ・「最低時給」はすべての規模で 1,000 円を超えましたが、業種では「生活関連サービス業，娯楽業」と「宿泊業，飲食サービス業」で 1,000 円に届きませんでした。
- ・「平均時間給」では「学術研究，専門・技術サービス業」と「医療，福祉」が高くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 46 1 日の平均労働時間	全 体	「5～7 時間未満」が 45.4%で最も多く、「3～5 時間未満」が 38.7%、「7 時間以上」が 12.5%でした。
	規模別	30 人未満の規模では「3～5 時間未満」と「5～7 時間未満」がほぼ同じ割合となっていますが、30 人以上の規模では「5～7 時間未満」が過半数を占めています。
	業種別	多くの業種で「5～7 時間未満」の割合が高くなっていますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業，飲食サービス業」では「3～5 時間未満」の割合が高くなっています。
問 47 1 週間の平均勤務日数	全 体	「4 日」が 33.8%で最も多く、次いで「3 日」が 31.1%、「5 日」が 25.3%となっています。
	規模別	9 人以下と 100 人以上の規模では 3 日以下が 5 割弱を占めていますが、30～49 人の規模では 4～5 日が 8 割以上を占めています。
	業種別	「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」では 3 日以下が過半数を占め、「製造業」「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」では 5 日以上が多くなっています。
問 48 1 時間あたりの平均時給	全 体	「最低時間給」は 1,051 円、「最高時間給」が 1,349 円、「平均時間給」は 1,167 円でした。
	規模別	「最低時給」は全ての規模で 1,000 円を超えました。
	業種別	「最低時間給」では「生活関連サービス業，娯楽業」と「宿泊業，飲食サービス業」が 1,000 円に満たず、他業種に比較しても低くなっています。 「平均時間給」では「学術研究，専門・技術サービス業」と「医療，福祉」が高くなっています。

③労働条件と今後の採用予定

- ・「書面により労働契約を結んでいる」は53.5%でしたが、9人以下の規模でやや低くなっています。
- ・「就業規則がある」は73.4%でした。9人以下の事業所では「定めていない」が33.0%を占めています。
- ・社会保障制度としては、通勤手当が74.7%で最も多く、雇用保険の適用が67.8%、労災保険の適用が65.1%となっています。
- ・新規の採用を希望する事業所は27.6%でした。
- ・新規の採用を希望する事業所の割合は規模が小さいほど高く、業種では「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」で高くなっています。
- ・パートタイマーの正規従業員としての雇用予定は、「ある」が25.6%、「検討中」が22.0%でした。「医療、福祉」で「ある」が52.3%と高くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 49 労働契約の方法	全 体	「書面により労働契約を結んでいる」が53.5%で最も多くなっています。
	規模別	「書面により労働契約を結んでいる」は100人以上の規模で約7割、10～99人の規模で約6割ですが、9人以下の規模では5割を下回っています。
	業種別	「書面により労働契約を結んでいる」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」「複合サービス事業（協同組合など）」で7割を超えますが、「学術研究、専門・技術サービス業」では1割程度、「建設業」「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」でも3割程度と低くなっています。
問 50 パートタイマーの就業規則	全 体	「パートタイマー用の就業規則を定めている」が52.1%、「一般従業員の就業規則をパートタイマーに準用している」が21.3%で、合わせて73.4%が「就業規則がある」としています。
	規模別	100人以上の規模では全ての事業所が「就業規則がある」と回答していますが、9人以下の事業所では「定めていない」が33.0%を占めています。
	業種別	「パートタイマー用の就業規則を定めている」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」で高く、「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」では「定めていない」が4割を超えています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 51 パートタイマーの社会 保障制度等	全 体	「通勤手当がある」が 74.7%で最も多く、「雇用保険の適用がある」が 67.8%、「労災保険の適用がある」が 65.1%、「年次有給休暇制度がある」が 62.6%で続いています。
	規模別	ほとんどの規模で「通勤手当がある」が高くなっていますが、9 人以下の 69.3%はそれ以上の規模が 8 割以上であるのに対してやや低くなっており、その他上位の項目についても同様の傾向がみられます
	業種別	いずれの業種でも、上位の項目の傾向は全体の傾向と類似しています。
問 52 パートタイマーの雇用予定	全 体	新規の雇用を希望する事業所は 27.6%でした。
	規模別	新規の雇用を希望する事業所の割合は、9 人以下が 29.8%、100 人以上は 14.3%で、規模が小さいほど高くなっています。
	業種別	新規の雇用を希望する事業所の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」が 4 割以上である反面、「建設業」は 9.2%で最も低くなっています。
問 53 パートタイマーの正規従業員としての雇用予定	全 体	正規従業員としての雇用予定が「ある」は 25.6%、「検討中」は 22.0%でした。
	規模別	9 人以下と 50～99 人以下の規模では、「ない」が過半数を占めますが、30～49 人と 100 人以上の規模では「ある」と「検討中」の合計が約 6 割となっています。
	業種別	「医療、福祉」で「ある」が 52.3%と高く、「ある」と「検討中」合計では「複合サービス事業(協同組合など)」「教育、学習支援業」が約 6 割、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」も 5 割に達しています。

(12) 若年者（34 歳以下）の雇用について

- ・この 1 年間に入社 3 年未満の若年正規従業員の「退職者がいた」は 20.0%で、退職者がいた事業所の平均退職者数は 2.4 人でした。
- ・9 人以下では約 1 割が「退職者がいた」と回答していますが、10～99 人では 3 割を超え、100 人以上では 7 割となっています。
- ・退職理由は「転職」が 50.8%で最も多く、「健康上の理由」が 22.0%、「本人の責による退社」が 15.9%、「結婚・出産」14.4%となっています。
- ・ひきこもり経験者等を「採用したことがある」が 6.7%、「面接したことはあるが採用はしていない」が 1.7%でした。
- ・職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談の実施については、「行政の支援として良い取り組みだと思う」が 69.3%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 54 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員の有無	全 体	「退職者がいた」は 20.0%でした。
	規模別	「退職者がいた」は 9 人以下では約 1 割ですが、10～99 人では 3 割を超え、100 人以上では約 7 割となっています。
	業種別	回答事業所数は少ないものの、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」で「退職者がいた」が 5 割に達し、「教育、学習支援業」「複合サービス事業(協同組合など)」でもやや高くなっています。
(参考) 退職した入社 3 年未満の若年正規従業員数	全 体	「1 人」が 60.6%、「2 人」が 18.9%、「3～5 人」が 11.8%で、退職者がいた事業所の平均退職者数は 2.4 人でした。
	規模別	平均退職者数は規模が大きくなるほど多くなっています。
	業種別	平均退職者数は「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業(協同組合など)」「情報通信業」の順に多く、「宿泊業、飲食サービス業」では女性、「情報通信業」では男性の方が多くなっています。
問 54－1 若年正規従業員の退職理由	全 体	「転職」が 50.8%で最も多く、続いて「健康上の理由」が 22.0%、「本人の責による退社」が 15.9%、「結婚・出産」が 14.4%となっています。
	規模別	いずれの規模でも「転職」が最も多いものの、30 人以上の事業所の 7 割以上が「転職」をあげているのに対して、9 人以下の事業所では約 3 割となっています。
	業種別	いずれの業種でも「転職」が最も多くなっていますが、「医療、福祉」では「転職」以外にも多様な理由に分散しています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 55 ひきこもり経験者等の 面接や採用の実績	全 体	「採用したことがある」が 6.7%、「面接したことはあるが採用はしていない」が 1.7%でした。
	規模別	いずれの規模でも採用の実績があり、規模による違いはほとんどありませんでした。
	業種別	「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「生活関連サービス業，娯楽業」「複合サービス事業（協同組合など）」では、面接や採用の実績のある事業所がありませんでした。
問 56 職業的な自立に悩む若者への接 し方などについてのセミナーや 個別相談の実施	全 体	「行政の支援として良い取り組みだと思う」が 69.3%、「良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい」が 3.0%でした。
	規模別	いずれの規模でも「行政の支援として良い取り組みだと思う」の割合が高く、「良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい」も少数ながらほとんどの規模で見られます。
	業種別	いずれの業種でも、「行政の支援として良い取り組みだと思う」の割合が高くなっています。

(13) 雇用の安定のための制度について

①川越市が行う雇用の安定のための事業主への制度

- ・川越市障害者雇用奨励金については 31.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 7.3%でした。
- ・事業所従業員定期健康診断料補助については 25.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 17.3%でした。
- ・川越市中小企業退職金共済掛金補助制度については 33.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 14.0%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 57 川越市障害者雇用奨励金	全 体	31.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 7.3%でした。
	規模別	50 人未満の規模では約 3 割、50 人以上では約 4 割の事業所が制度を認知しており、利用意向では 30～49 人以下と 100 人以上でやや高くなっています。
	業種別	「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では認知度が 2 割以下となっています。認知度 5 割弱の「医療、福祉」では約 1 割の事業所に利用意向があり、事業所数では最も多くなっています。
問 57 事業所従業員定期健康診断料補助	全 体	25.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 17.3%でした。
	規模別	いずれの規模でも「知らなかった」が過半数を占めています。「利用したことがある」事業所は 50 人未満の規模で、30 人未満の規模の約 2 割が「今後利用したい」と回答しています。
	業種別	ほとんどの業種で「知らなかった」が過半数を占めています。「今後利用したい」は「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」で 3 割に達しています
問 57 川越市中小企業退職金共済掛金補助制度	全 体	33.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 14.0%でした。
	規模別	いずれの規模でも「知らなかった」が過半数を占めています。30 人未満の規模で「今後利用したい」が約 15%と、それ以上の規模より高くなっています。
	業種別	「製造業」の 22.6%が「利用したことがある」と回答し、「学術研究、専門・技術サービス業」の 30.8%が「今後利用したい」と回答しています。

②埼玉県が行う雇用の安定のための事業主への制度

- ・多様な働き方実践企業については 25.5%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.9%でした。
- ・埼玉県内企業魅力紹介システムについては 16.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 5.9%でした。
- ・ものづくりマイスターなどの派遣については 20.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.1%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 58 多様な働き方実践企業	全 体	25.5%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.9%でした。
	規模別	9 人以下では「知らなかった」が 7 割を超えますが、規模が大きくなるほど認知度が高まります。100 人以上では約 5 割が認知し、利用実績や利用意向でも他の規模を上回っています。
	業種別	「複合サービス事業(協同組合など)」「金融業, 保険業」「情報通信業」で認知度が 5 割を超えています。利用意向では「サービス業(他に分類されないもの)」「情報通信業」「教育, 学習支援業」がやや高くなっています。
問 58 埼玉県内企業魅力紹介システム	全 体	16.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 5.9%でした。
	規模別	いずれの規模でも「知らなかった」が 7 割以上を占めています。
	業種別	いずれの業種でも「知らなかった」が大勢を占め、「利用したことがある」事業所は「建設業」「製造業」「卸売業, 小売業」「医療, 福祉」に限られます。「情報通信業」では「今後利用したい」が 2 割と高くなっています。
問 58 ものづくりマイスターなどの派遣	全 体	20.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.1%でした。
	規模別	30～49 人の規模では認知度が 35.7%と最も高かったものの、30 人未満の規模の認知度は 2 割前後で、100 人以上では更に低くなっています
	業種別	ものづくりマイスターの主な対象と言える建設業、製造業の認知度は 2 割程度、利用意向は製造業で 6.5%、建設業にはありませんでした。IT マスター関連では情報通信業の認知度が 5 割、利用意向は 1 割でした。

③国が行う雇用の安定のための事業主への制度

- ・雇用の維持については 44.3%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 8.0%でした。
- ・再就職支援については 44.6%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 5.0%でした。
- ・新たな雇い入れについては 45.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 9.1%でした。
- ・仕事と家庭の両立支援については 45.7%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 7.6%でした。
- ・処遇・職場環境の改善については 43.1%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 8.6%でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 59 雇用の維持	全 体	44.3%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 8.0%でした。
	規模別	認知度は 9 人以下と 10～29 人以下の規模が 42.9%、30～99 人以下ではやや高まり、100 人以上では 7 割に達します。50 人未満の規模で利用意向がありました。
	業種別	認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(75.0%) が最も高く、「運輸業、郵便業」(25.9%) で最も低くなっています。 利用意向では、「情報通信業」(20.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(13.3%)、「医療、福祉」(10.9%) の順に高くなっています。
問 59 再就職支援	全 体	44.6%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 5.0%でした。
	規模別	利用実績も利用意向もない 50～99 人以下を除く規模では、規模が大きくなるほど認知度が高まっています。利用意向は 30～49 人以下が 7.1%、その他の規模では 5%程度となっています。
	業種別	認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(87.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(76.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.4%) などが高く、「建設業」(32.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(33.3%) など低くなっています。 利用意向では、「情報通信業」(10.0%)、「運輸業、郵便業」(9.7%) 「教育、学習支援業」(9.1%) などがやや高くなっています。
問 59 新たな雇い入れ	全 体	45.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 9.1%でした。
	規模別	認知度は規模が大きくなるほど高まり、利用意向は 30～49 人以下が 14.3%で最も高くなっています。
	業種別	認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(87.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(69.2%)、「金融業、保険業」(64.7%) で高く、認知度では最も低かった「宿泊業、飲食サービス業」の利用意向が 15.6%で最も高くなっています。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 59 仕事と家庭の両立支援	全 体	45.7%が制度を認知しており、「今後利用したい」は7.6%でした。
	規模別	認知度は100人未満の規模では4～5割程度となっていますが、100人以上では7割を超えています。また、利用意向があるのは50人未満の規模に限られています。
	業種別	認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」の約9割が最も高く、「建設業」「運輸業、郵便業」「サービス業(他に分類されないもの)」が4割未満でやや低くなっています。利用意向では、「情報通信業」と「不動産業、物品賃貸業」が20.0%、「医療、福祉」が13.3%となっています。
問 59 処遇・職場環境の改善	全 体	43.1%が制度を認知しており、「今後利用したい」は8.6%でした。
	規模別	認知度は100人以上の規模で7割を超えますが、その他の規模では4～5割程度となっています。利用意向があるのは50人未満の規模に限られ、10～29人以下が最も高くなっています。
	業種別	認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」が約9割で最も高く、「運輸業、郵便業」の約2割が最も低くなっています。利用意向では、「情報通信業」の20.0%が最も高く、「医療、福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」なども比較的高くなっています。

(14) 行政に対する要望・意見等について

- ・行政に望む勤労者福祉施策としては、「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が 30.5%で最も多く、「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が 28.7%で続いています。
- ・自由意見で最も多かったのは、「支援制度・法改正の周知に関するもの」の 8 件でした。

項 目	属 性	主 な 内 容
問 60 行政に望む勤労者福祉施策	全 体	「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が 30.5%で最も多く、「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が 28.7%で続いています。 各項目の回答率は前回調査（H28）と比較して全般に低下しており、特に「育児支援の制度や相談の窓口」で 7.7ポイント、「退職後の生活設計のための退職準備講座開催」は 7.0ポイント低下しています。
	規模別	9人以下の規模では「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が最も多くなっていますが、10～29人以下の規模では「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が最も多くなっています。 また、「労働基準法など労働関係法の講座」は9人以下よりも10人以上の規模でよりニーズが大きく、「労働安全衛生に関する講座や事業」についても30人以上の規模からのニーズが大きくなっています。
	業種別	「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」は多くの業種からニーズがあります。 「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」は、「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」「医療、福祉」などで高くなっています。 「労働基準法など労働関係法の講座」は、「複合サービス事業（協同組合など）」や「運輸業、郵便業」でも最もニーズの大ききな項目となっています。
自由意見	全 体	記入のスタンスが類似する問 57－1（支援制度利用上の課題や要望）及び問 60（行政に望むもの）のその他欄の内容も合わせて集計した結果、39事業所から45件の意見がありました。 労働行政に関することとしては、「支援制度・法改正の周知に関するもの」が8件、「制度運用・手続き等の改善に関するもの」「雇用促進・就労支援に関するもの」が各4件、「福利厚生補助に関するもの」「保育・子育て支援に関するもの」が各3件となっています。その他、「コミュニティの場の創設」「経営・環境改善の指導」「人材育成支援」「労働関連データの提供」等に関する意見や要望がありました。

第2章 調査結果の詳細

1. 事業所の概要について

(1) 事業所の業種(問1)

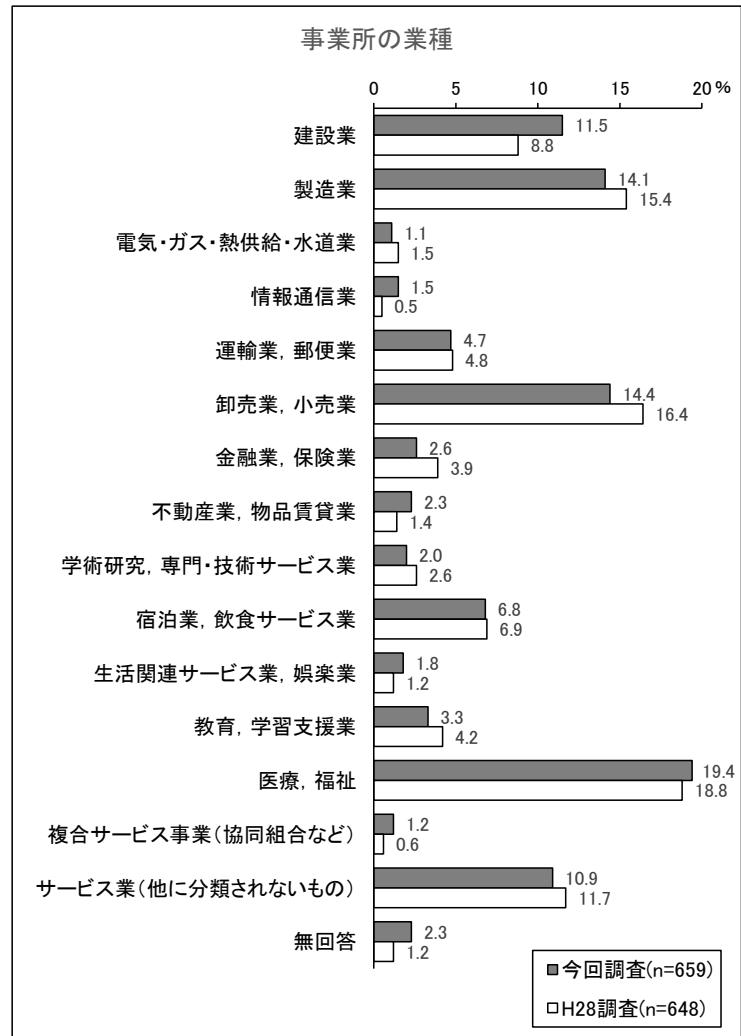
「医療、福祉」が19.4%で最も多く、「卸売業、小売業」(14.4%)、「製造業」(14.1%)が続く

回答事業所の業種分類では、「医療、福祉」が19.4%で最も多く、以下「卸売業、小売業」(14.4%)、「製造業」(14.1%)、「建設業」(11.5%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(10.9%)が続いています。

前回調査(H28)と比較すると、「建設業」の構成比が2.7ポイント上昇し、「卸売業、小売業」は2.0ポイント低下しています。

【規模別】

正規従業員数30人未満の事業所規模では「医療、福祉」の割合が高く、30人以上の事業所では「製造業」の割合が高くなっています。



■規模別にみた事業所の業種

上段:度数 下段:%	n	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	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業(協同組合など)	サービス業(他に分類されないもの)	無回答
全体	659	76	93	7	10	31	95	17	15	13	45	12	22	128	8	72	15
	100.0	11.5	14.1	1.1	1.5	4.7	14.4	2.6	2.3	2.0	6.8	1.8	3.3	19.4	1.2	10.9	2.3
9人以下	380	49	45	2	2	10	61	9	11	8	34	9	7	79	4	41	9
	100.0	12.9	11.8	0.5	0.5	2.6	16.1	2.4	2.9	2.1	8.9	2.4	1.8	20.8	1.1	10.8	2.4
10～29人以下	184	17	26	2	4	13	25	8	3	4	6	3	10	39	3	18	3
	100.0	9.2	14.1	1.1	2.2	7.1	13.6	4.3	1.6	2.2	3.3	1.6	5.4	21.2	1.6	9.8	1.6
30～49人以下	28	4	6	1	1	3	3	-	1	-	-	-	2	3	-	4	-
	100.0	14.3	21.4	3.6	3.6	10.7	10.7	-	3.6	-	-	-	7.1	10.7	-	14.3	-
50～99人以下	23	3	8	-	2	1	2	-	-	1	-	-	1	3	-	2	-
	100.0	13.0	34.8	-	8.7	4.3	8.7	-	-	4.3	-	-	4.3	13.0	-	8.7	-
100人以上	21	1	5	1	1	2	2	-	-	-	1	-	1	2	1	4	-
	100.0	4.8	23.8	4.8	4.8	9.5	9.5	-	-	-	4.8	-	4.8	9.5	4.8	19.0	-

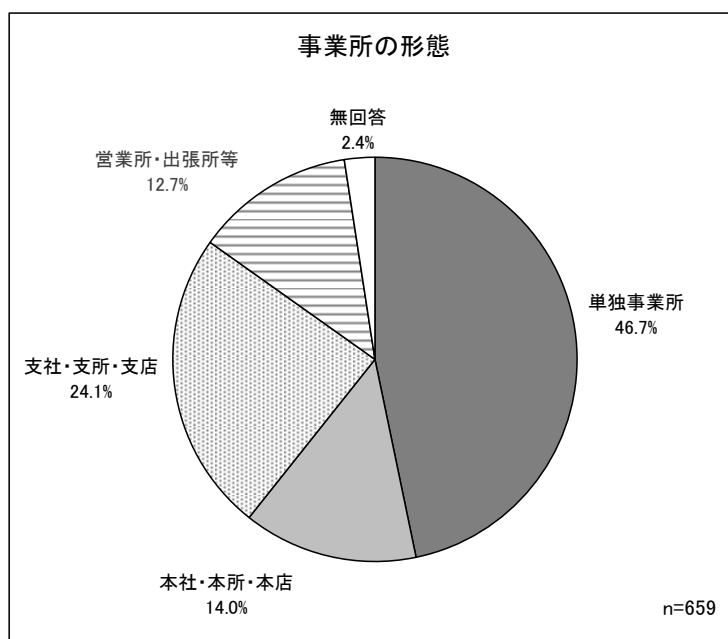
(2) 事業所の形態(問2)

「単独事業所」が46.7%で最も多く、「本社・本所・本店」は14.0%

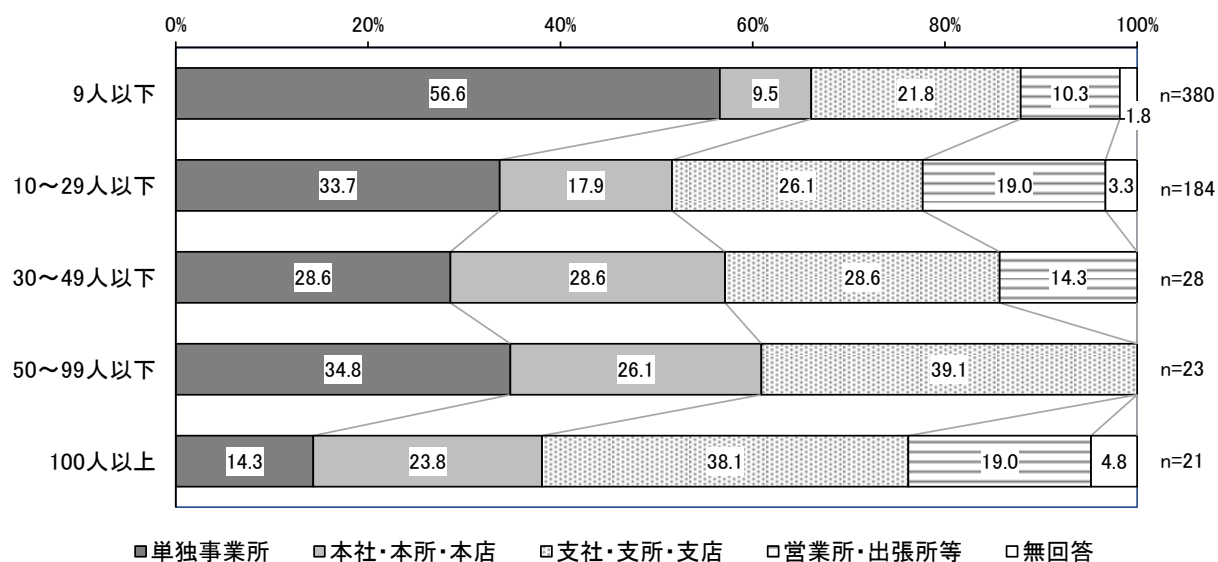
事業所の形態では「単独事業所」が46.7%で最も多く、次いで「支社・支所・支店」が24.1%、「本社・本所・本店」が14.0%、「営業所・出張所等」が12.7%となっています。

【規模別】

9人以下の事業所では「単独事業所」が過半数を占め、30人未満の規模で「単独事業所」の割合が最も高くなっていますが、30～49人以下の規模で「単独事業所」「本社・本所・本店」「支社・支所・支店」の割合が拮抗し、50人以上の規模では「支社・支所・支店」の割合が高くなっています。



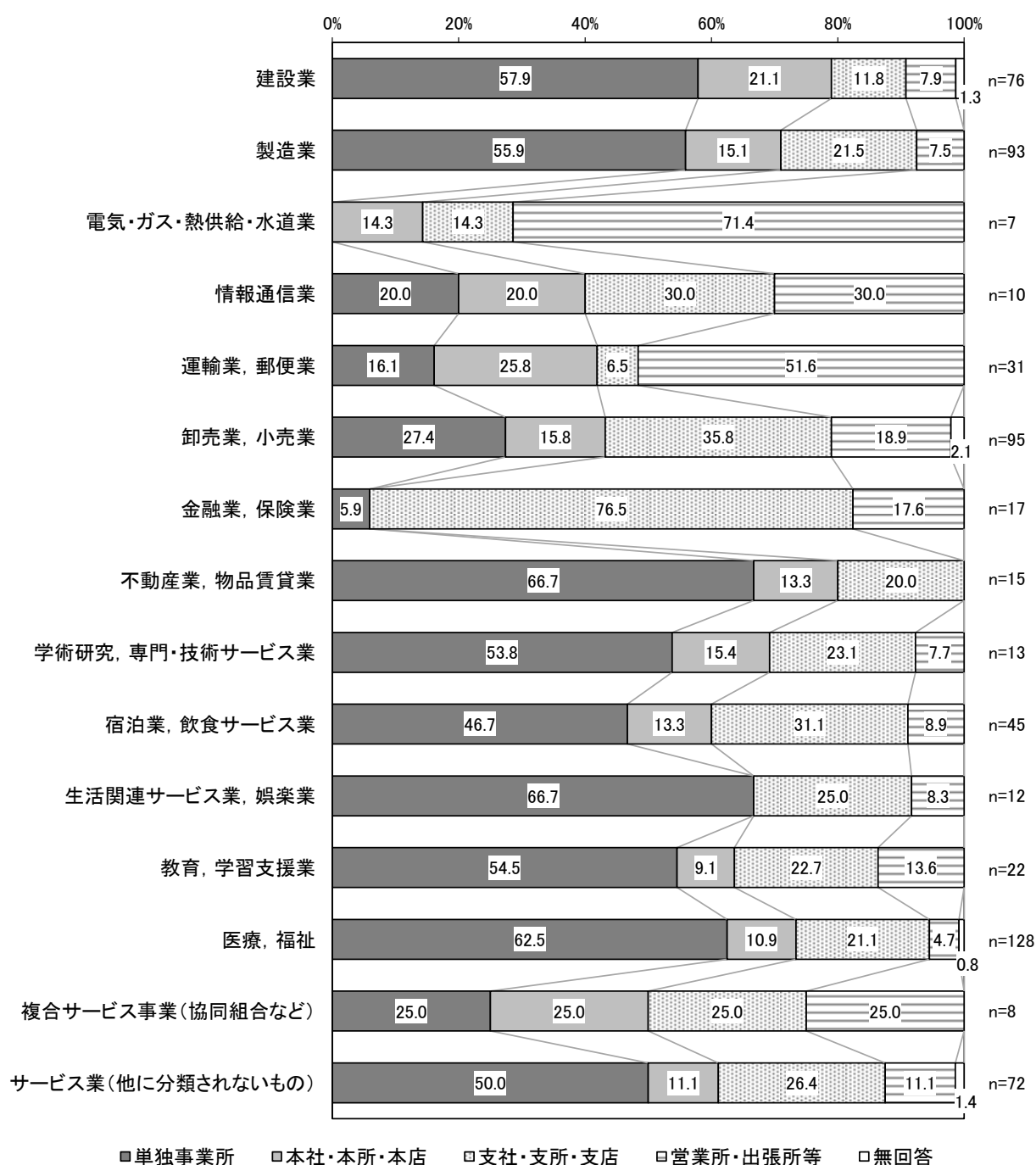
■規模別にみた事業所の形態



【業種別】

回答事業所数の多い業種では、「建設業」「製造業」「医療、福祉」が「単独事業所」の割合が6割前後を占めています。「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」でも「単独事業所」がほぼ半数を占めていますが、「卸売業、小売業」では「支社・支所・支店」が最も多く多様な事業所展開がみられます。また、「運輸業、郵便業」では「営業所、出張所」が過半数を占めています。

■業種別にみた事業所の形態



(3) 就業規則の有無(問3)

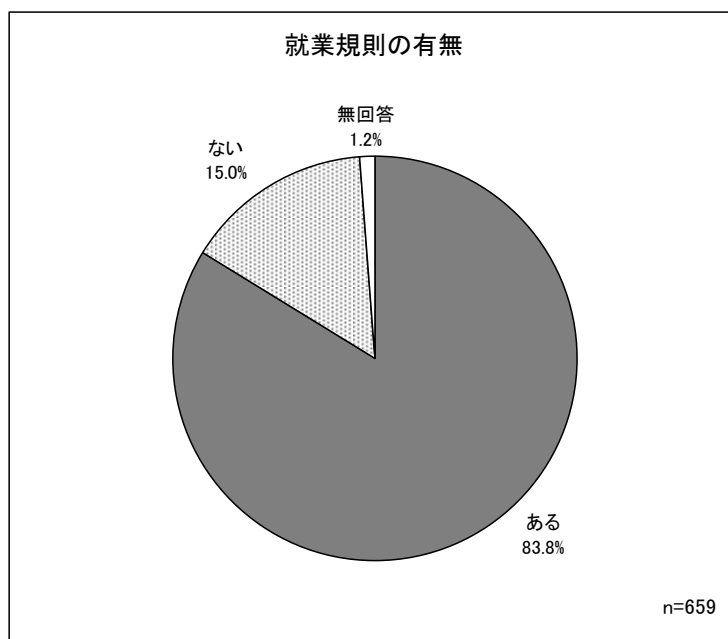
就業規則が「ある」は 83.8%

就業規則の有無については、「ある」が 83.8%を占めました。

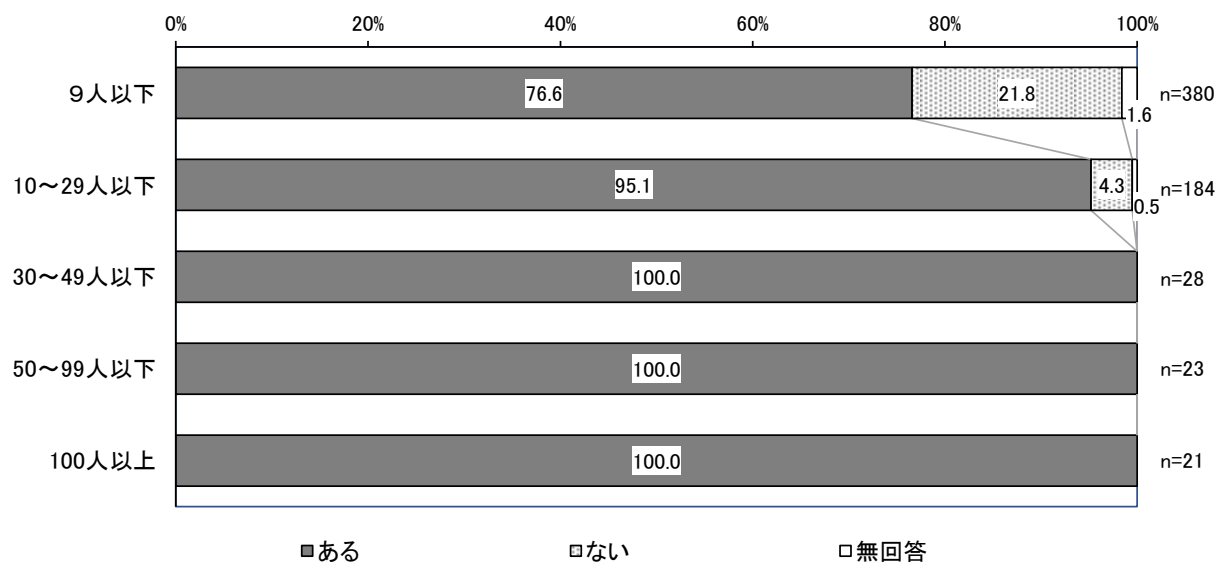
他方、「ない」は 15.0%で、前回調査 (H28) と比較して 4.4ポイント増となっています。

【規模別】

就業規則が「ない」と回答した事業所は正規従業員数 30 人未満の規模でした。特に 9 人以下の規模で「ない」事業所が 21.8%を占め、小規模事業所ほど就業規則を定めていない傾向が見られます。



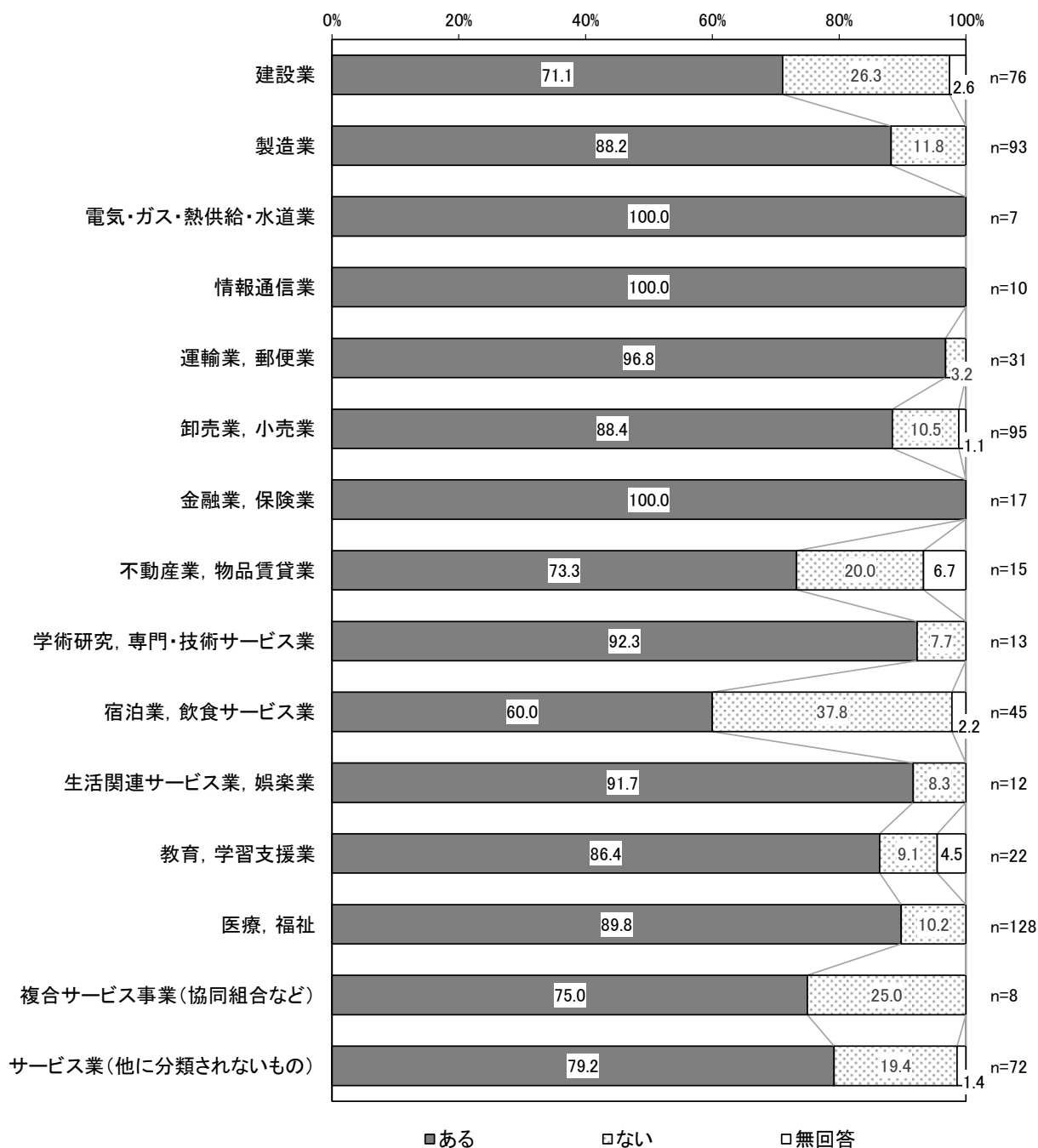
■ 規模別にみた就業規則の有無



【業種別】

「宿泊業、飲食サービス業」では「ない」が37.8%を占め、前回調査（H28）と比べて8.9ポイント増加しています。また、「建設業」も「ない」が26.3%と比較的高く、前回調査比8.8ポイントの増加となりました。

■業種別にみた就業規則の有無



(4) 労働組合の有無(問4)・労働協約の記載内容(問4-1)

労働組合が「ある」は26.7%

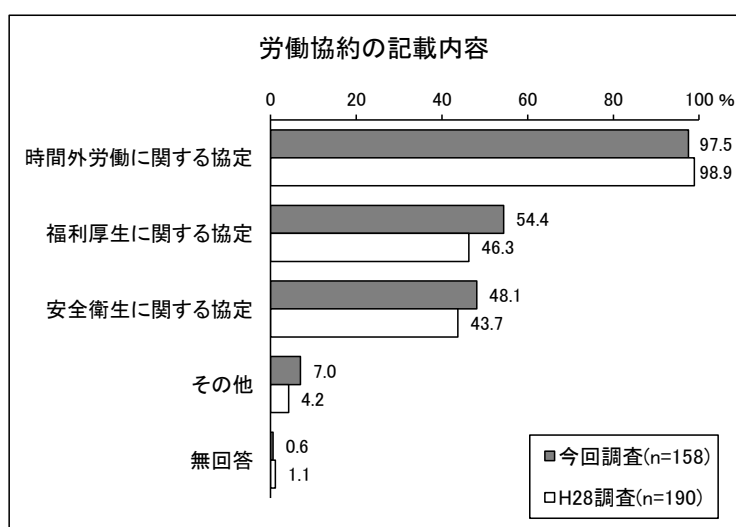
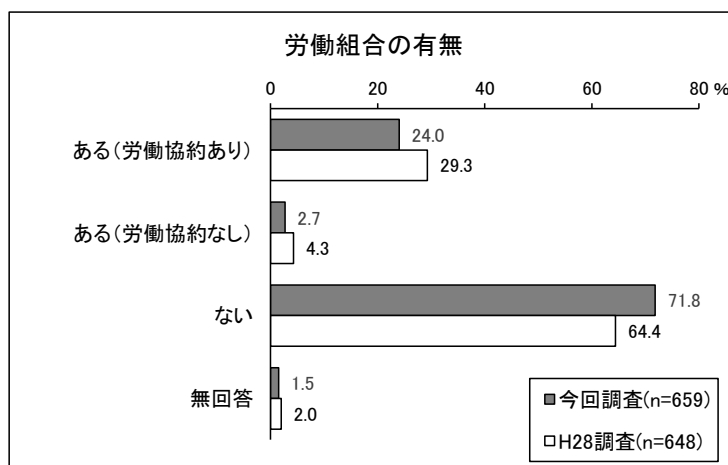
労働組合の有無については、「ある（労働協約あり）」が24.0%、「ある（労働協約なし）」が2.7%で、合わせて26.7%の事業所で労働組合が「ある」と回答しています。

他方、労働組合が「ない」事業所は全体の71.8%を占め、前回調査と比較して7.4ポイント増加しています。

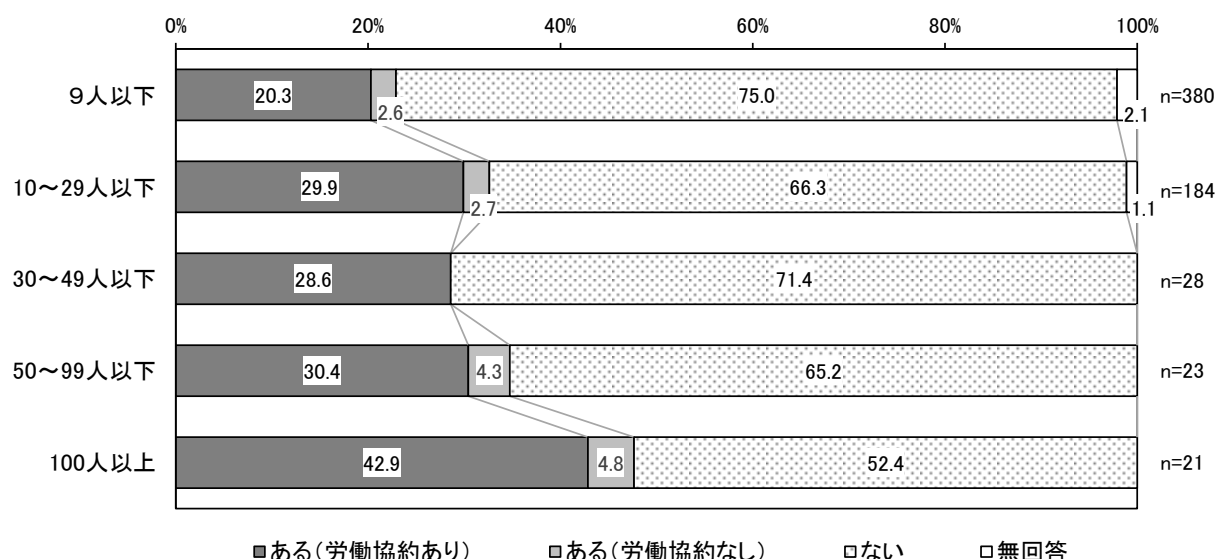
「ある（労働協約あり）」の事業所における労働協約の記載内容については、「時間外労働に関する協定」が97.5%で最も多くなっています。また、「ある（労働協約あり）」の事業所が前回調査に比較して減少した中、「福利厚生に関する協定」は54.4%、「安全衛生に関する協定」は48.1%で前回調査よりもやや高まりました。

【規模別】

正規従業員数100人以上の事業所でも労働組合が「ある」の割合は47.7%にとどまり、いずれの規模でも労働組合の「ない」事業所が過半数を占めています。



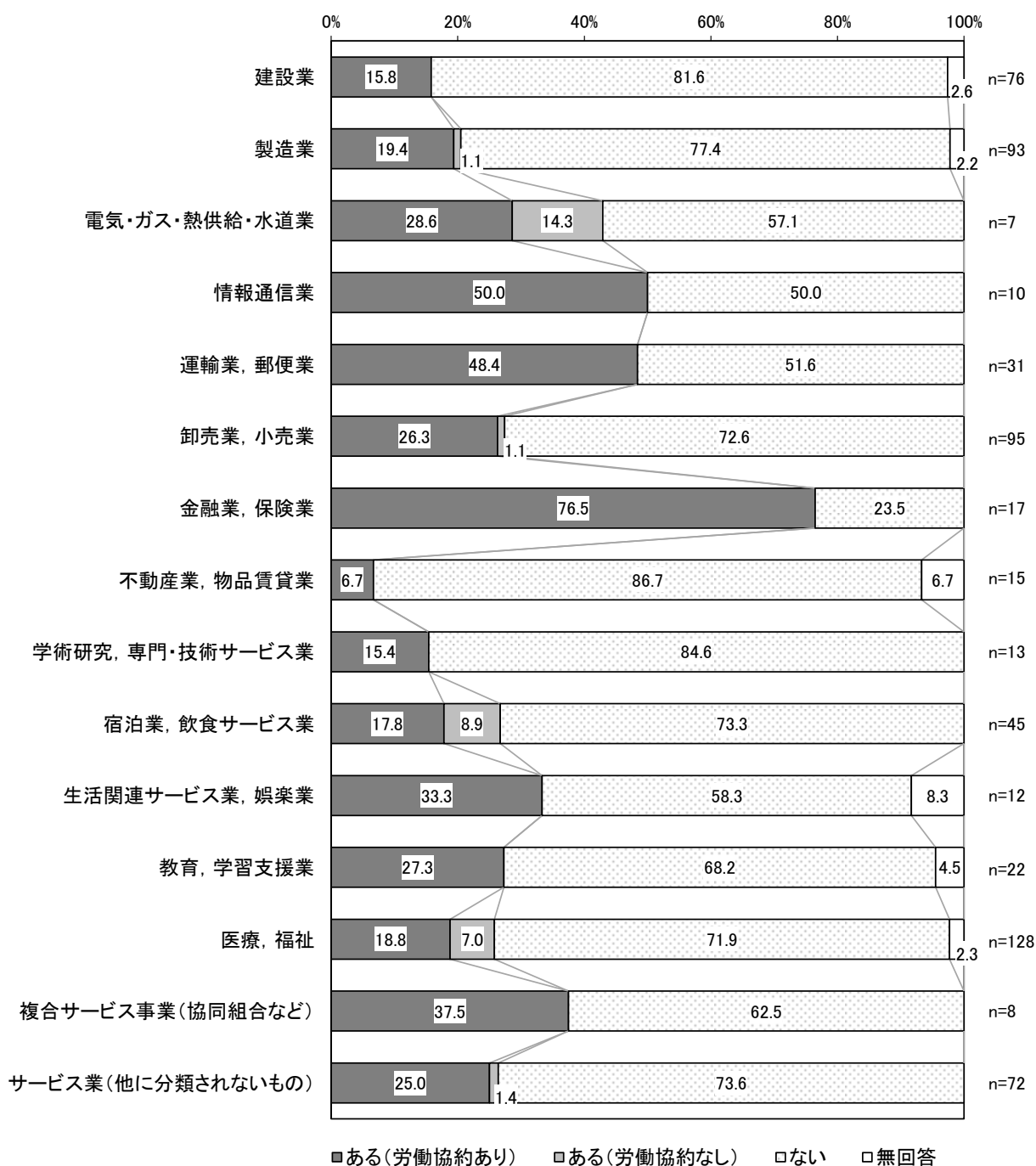
■規模別にみた労働組合の有無



【業種別】

業種別では、「金融業、保険業」で労働組合が「ある」事業所の割合が高く、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」でも概ね半数程度が「ある」と回答しています。

■業種別にみた労働組合の有無



(5) 正規雇用と非正規雇用の割合 (問5)

「正規雇用」が62.7%、「非正規雇用」が37.3%

正規雇用と非正規雇用の割合の平均は、「正規雇用」が62.7%、「非正規雇用」が37.3%となっています。

正規雇用の割合別事業所構成にみるように事業所によるばらつきは大きく、「正規雇用」が100%の事業所が24.9%ある反面で20%未満の事業所も15.5%ありました。

【規模別】

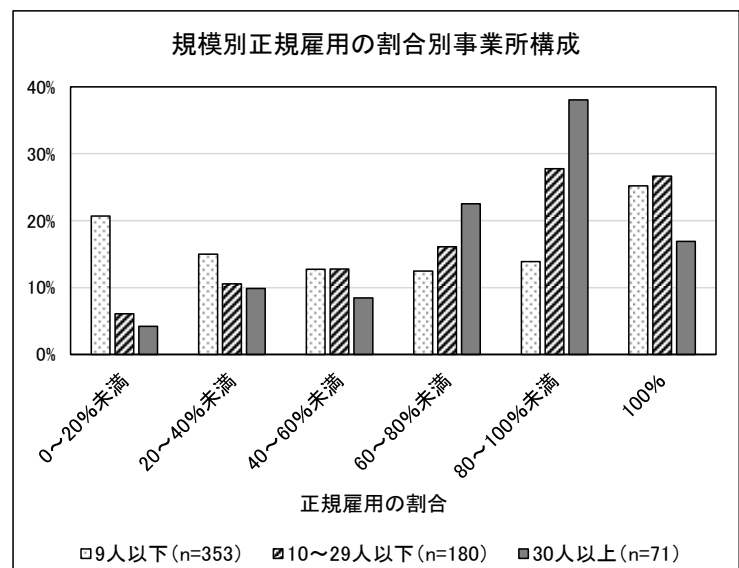
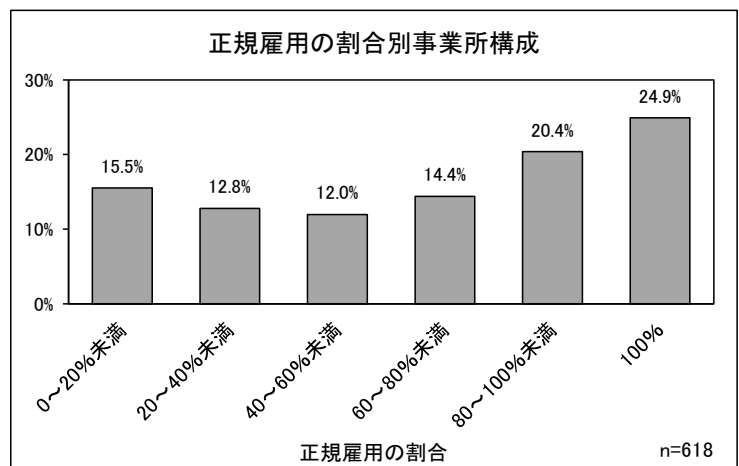
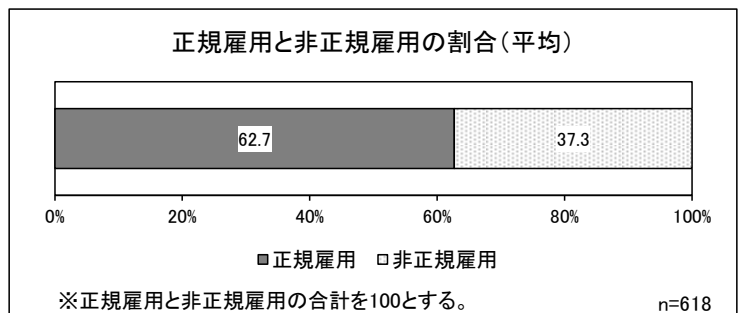
正規従業員数9人以下の事業所で「正規雇用」が56.6%となっていますが、10人以上の規模の事業所ではいずれも「正規雇用」が7割を超えています。

正規雇用の割合別の事業所構成をみると、9人以下の規模では「正規雇用」が20%未満の事業所が約2割ありましたが、10人以上の規模では「正規雇用」が60%以上の事業所が多くなっています。

■規模別にみた正規雇用と非正規雇用の割合

(%)

	n	正規雇用	非正規雇用
9人以下	353	56.6	43.4
10～29人以下	180	72.1	27.9
30～49人以下	27	72.0	28.0
50～99人以下	23	79.9	20.1
100人以上	21	71.3	28.7



【業種別】

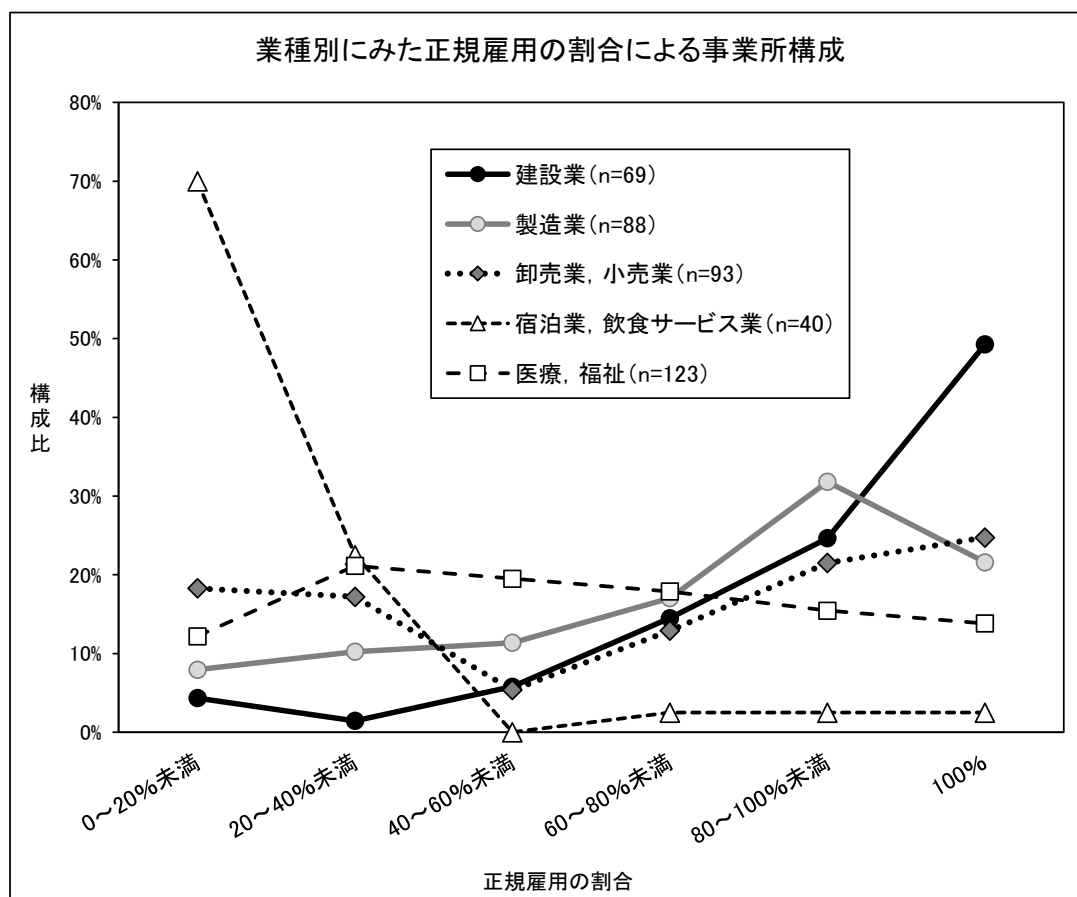
「宿泊業、飲食サービス業」は「非正規雇用」が84.0%と特に高い割合となっています。その他の業種では「正規雇用」が「非正規雇用」を上回っており、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業(協同組合など)」では「正規雇用」が8割を上回っています。

特徴のある業種としては、「宿泊業、飲食サービス業」で「正規雇用」の割合が20%未満の事業所が7割に達し、「卸売業、小売業」では「正規雇用」の割合が高い事業所と低い事業所の二極化がみられます。「製造業」「建設業」は「正規雇用」の割合が高い事業所が多く、特に「建設業」は正規従業員のみの事業所が約半数ありました。「医療、福祉」は「非正規雇用」の導入に対する姿勢に事業所によるばらつきが見られます。

■業種別にみた正規雇用と非正規雇用の割合

(%)

	n	正規雇用	非正規雇用
建設業	69	84.3	15.7
製造業	88	70.5	29.5
電気・ガス・熱供給・水道業	6	83.0	17.0
情報通信業	10	73.5	26.5
運輸業、郵便業	30	74.1	25.9
卸売業、小売業	93	60.1	39.9
金融業、保険業	16	74.3	25.7
不動産業、物品賃貸業	12	77.3	22.7
学術研究、専門・技術サービス業	13	69.8	30.2
宿泊業、飲食サービス業	40	16.0	84.0
生活関連サービス業、娯楽業	11	59.7	40.3
教育、学習支援業	21	52.0	48.0
医療、福祉	123	55.2	44.8
複合サービス事業(協同組合など)	8	82.9	17.1
サービス業(他に分類されないもの)	66	60.6	39.4



(6) 男性・女性の管理職登用の割合(問6)

「男性」が64.2%、「女性」が35.8%

男性・女性の管理職登用の割合の平均は、「男性」が64.2%、「女性」が35.8%となっています。

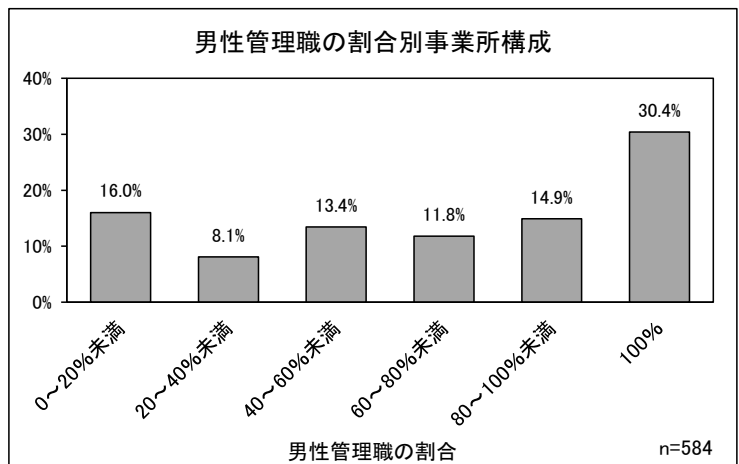
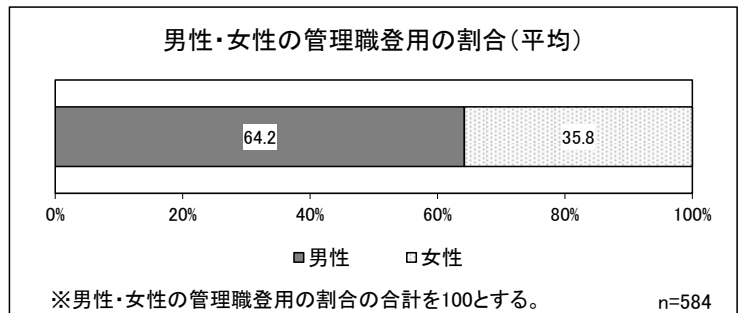
割合別の事業所構成をみると、男性管理職が100%の事業所が30.4%あり、女性管理職が半分以上を占める事業所は38.7%でした。

【規模別】

女性管理職の割合は、正規従業員数9人以下で40.4%、10～29人以下で32.8%となっていますが、30人以上の事業所では男性管理職が約8割を占めています。

【業種別】

「医療、福祉」「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」では女性管理職の割合が6割前後と高くなっています。その他の業種では男性管理職の割合が上回り、特に「運輸業、郵便業」は男性管理職の割合が9割を超えています。



■規模別・業種別にみた男性・女性管理職登用の割合

規模別		(%)	
	n	男性	女性
9人以下	327	59.6	40.4
10～29人以下	178	67.2	32.8
30～49人以下	26	82.7	17.3
50～99人以下	23	81.1	18.9
100人以上	21	83.5	16.5

業種別		(%)	
	n	男性	女性
建設業	66	86.7	13.3
製造業	81	79.3	20.7
電気・ガス・熱供給・水道業	6	86.7	13.3
情報通信業	10	82.4	17.6
運輸業、郵便業	29	93.1	6.9
卸売業、小売業	89	69.5	30.5
金融業、保険業	15	72.0	28.0
不動産業、物品賃貸業	12	57.0	43.0
学術研究、専門・技術サービス業	13	53.5	46.5
宿泊業、飲食サービス業	37	43.8	56.2
生活関連サービス業、娯楽業	10	57.0	43.0
教育、学習支援業	21	39.3	60.7
医療、福祉	117	36.7	63.3
複合サービス事業(協同組合など)	6	62.3	37.8
サービス業(他に分類されないもの)	59	71.9	28.1

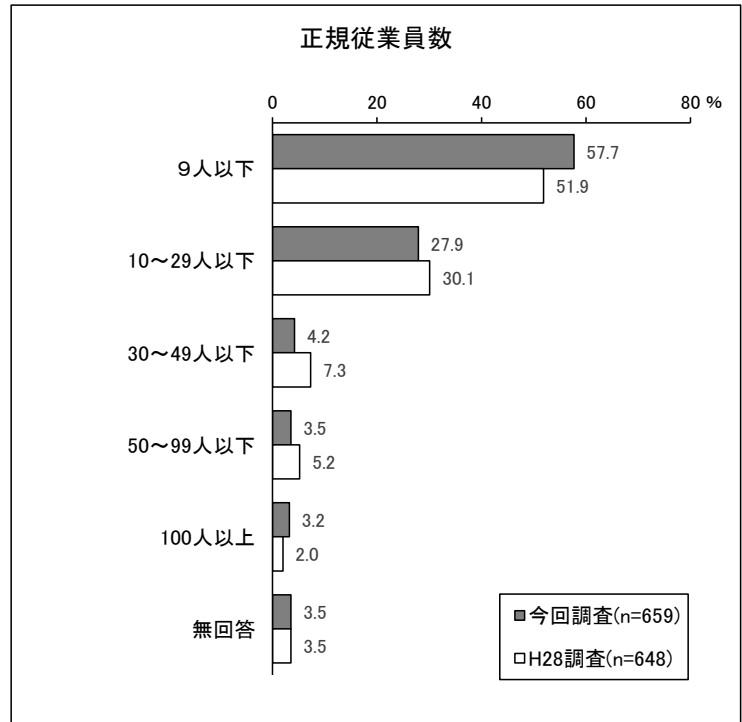
2. 従業員の雇用状況について

(1) 正規従業員数(問7)

「9人以下」が57.7%、30人未満が全体の85.6%を占める

正規従業員数「9人以下」の事業所が57.7%で最も多く、次いで「10～29人以下」が27.9%、「30～49人以下」が4.2%、「50～99人以下」が3.5%で、「100人以上」の事業所は3.2%となっています。

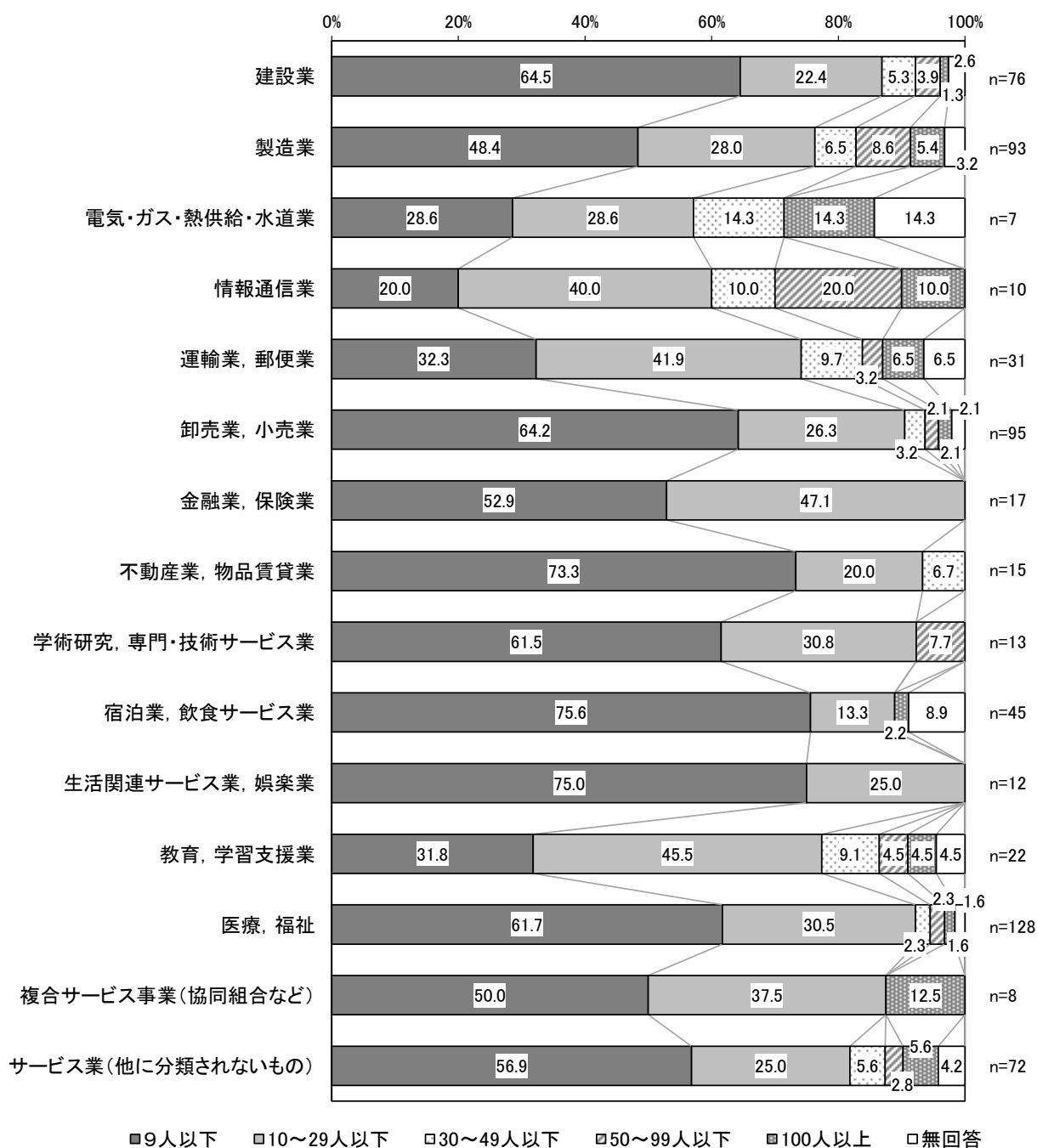
前回調査(H28)と比較すると「9人以下」の事業所が5.8ポイント増加し、10人以上100人未満の事業所の割合が低下しています。令和2年以降の新型コロナウイルスによる経済的な混乱の影響を受けて、従業員を減らした事業所が多かったと推測されます。



【業種別】

「不動産業，物品賃貸業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス，娯楽業」では、「9人以下」の事業所が7割を超えています。他方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸，郵便業」「教育，学習支援業」では10人以上の事業所が半数を超えています。

■業種別にみた正規従業員数



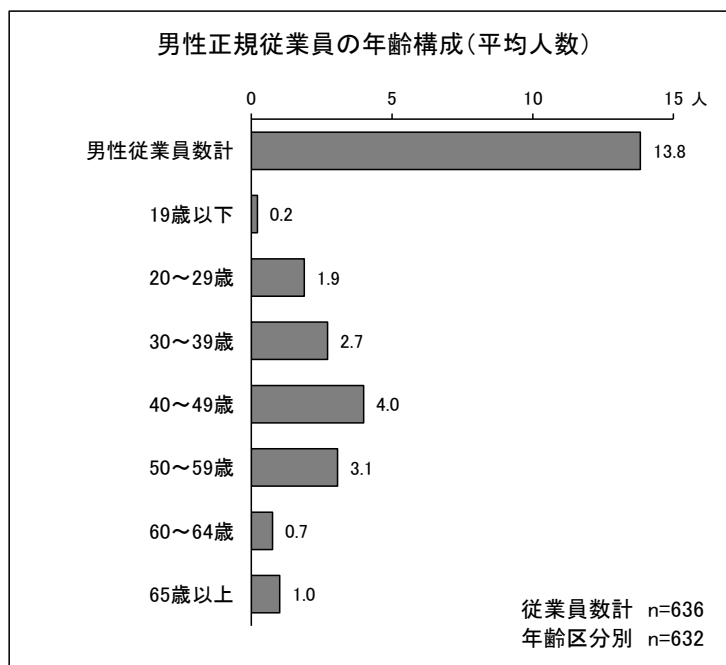
(参考)正規従業員の男女別年齢構成(問7)

①男性正規従業員の年齢構成

「40～49 歳」が 4.0 人で最も多い

男性正規従業員数の事業所あたり平均は 13.8 人で、前回調査 (H28) の 13.9 人とほぼ同数となっています。

年齢別では「40～49 歳」が 4.0 人で最も多く、「50～59 歳」が 3.1 人、「30～39 歳」が 2.7 人で続いています。

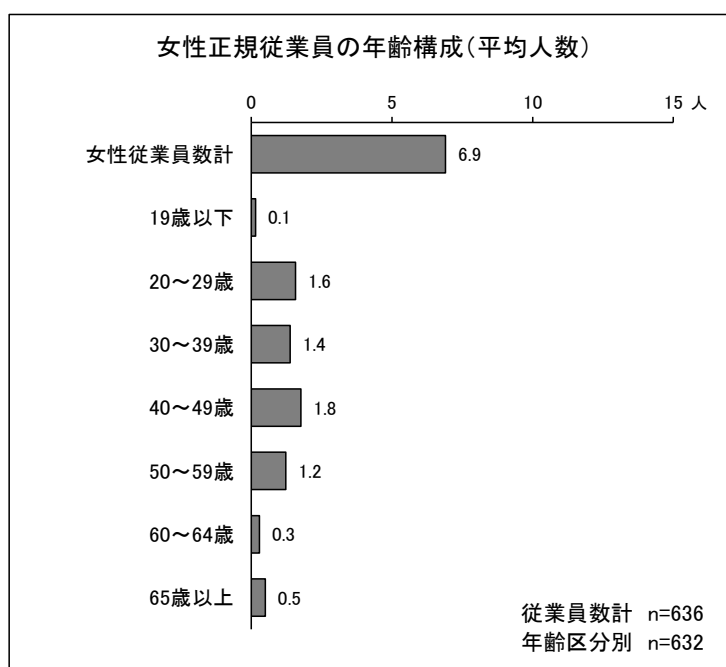


②女性正規従業員の年齢構成

20 歳代から 50 歳代までほとんど偏りのない分布

女性正規従業員数の事業所あたり平均は 6.9 人で、前回調査 (H28) の 8.9 人から減少しました。

年齢別では「40～49 歳」が 1.8 人で最も多くなっていますが、20 歳代から 50 歳代までほとんど偏りのない分布となっています。



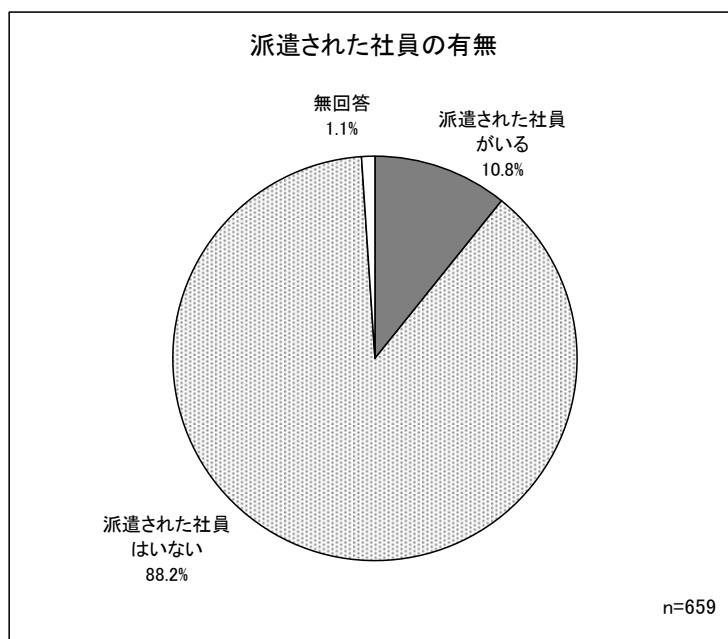
(2)－1 派遣された社員の有無(問8)

派遣された社員が「いる」は 10.8%

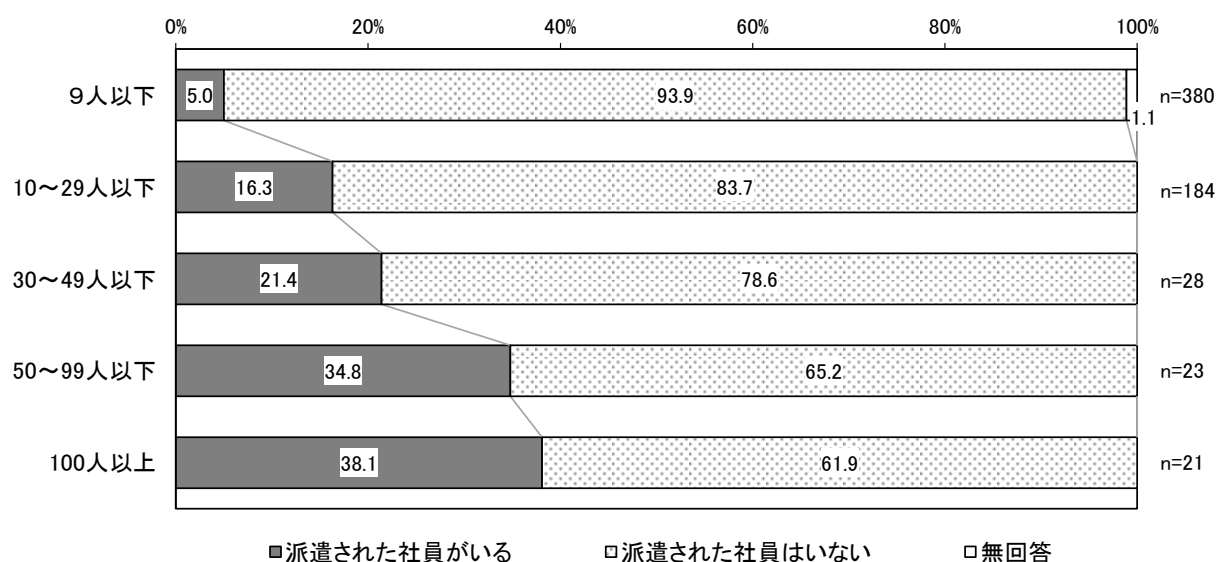
「派遣された社員がいる」事業所は 10.8%、対して、「派遣された社員がいない」事業所は 88.2%となっています。

【規模別】

規模が大きくなるほど「派遣された社員がいる」の割合が高くなっています。正規従業員数 50 人以上の規模では 3～4 割の事業所で派遣社員を活用しています。



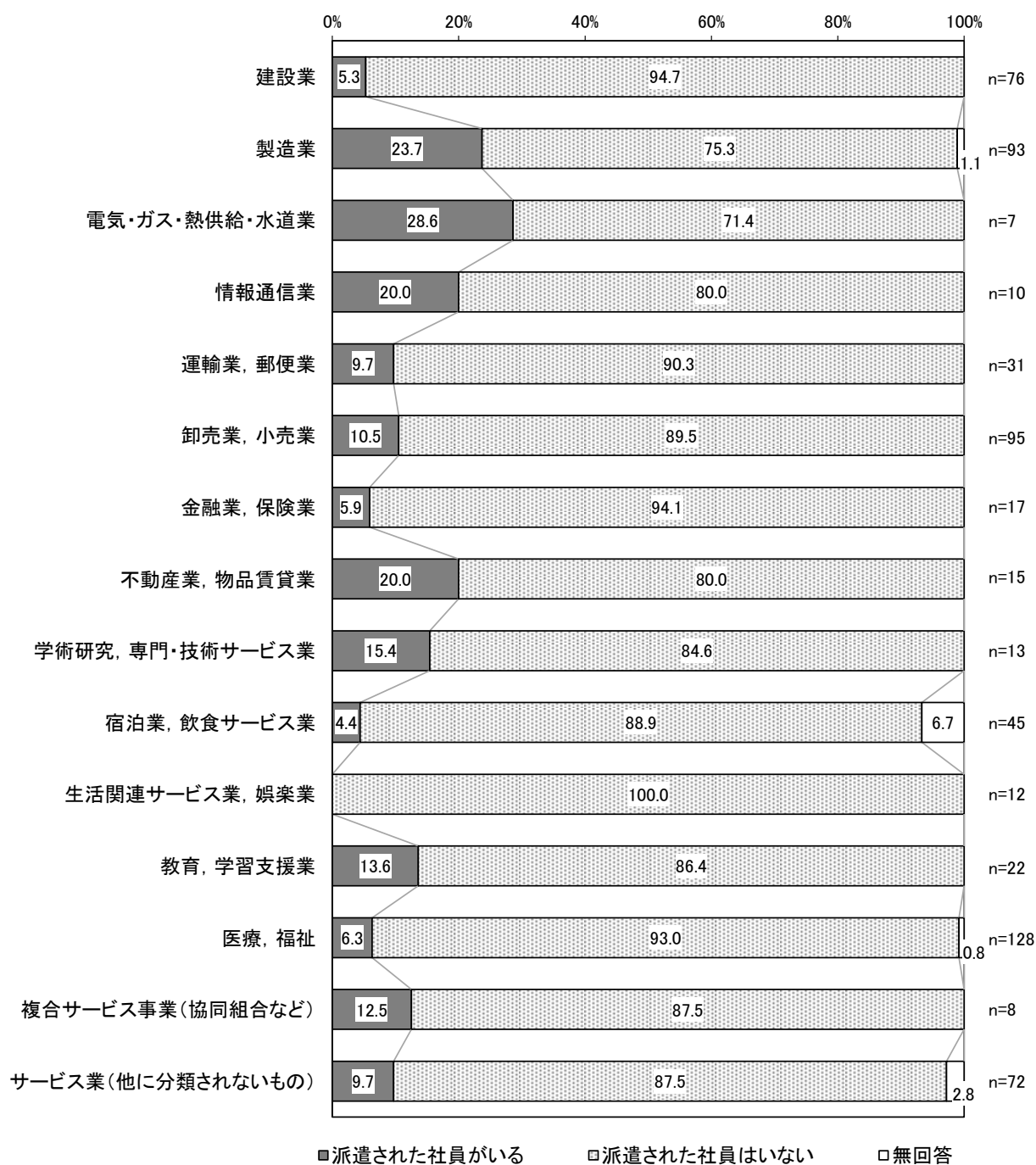
■規模別にみた派遣された社員の有無



【業種別】

製造業は前回調査（H28）同様、約2割の事業所で派遣社員を活用しており、「医療、福祉」は前回より5.2ポイント下げて6.3%が「派遣社員がいる」と回答しています。また、前回調査で約3割が「派遣社員がいる」としていた「金融、保険業」は、今回は5.9%に減少しました。

■業種別にみた派遣された社員の有無



(2)－2 派遣された社員の人数(問8－1)

「1人」が39.4%で最も多い

「派遣された社員がいる」事業所における派遣された社員の人数は、「1人」が39.4%で最も多く、「2～5人未満」が29.6%で続き、5人未満で約7割を占めています。他方、「30人以上」が4.2%ありました。

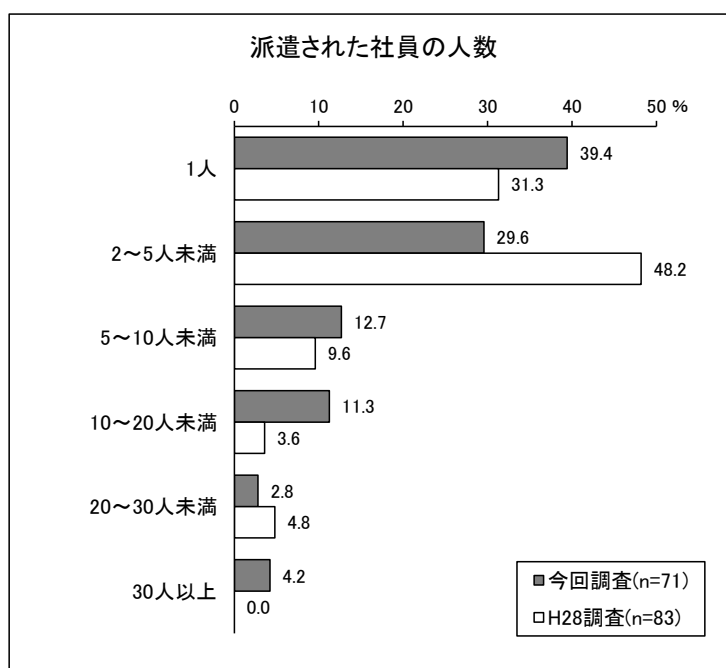
事業所あたり平均人数は6.7人で、前回調査(H28)を2.8人上回りました。

【規模別】

正規従業員数30人未満の事業所の平均は3人弱、30～100人未満の事業所の平均は8人程度でしたが、100人以上の規模の事業所の平均は26.9人となっています。

【業種別】

回答事業所数が少ないものの、「複合サービス事業(協同組合など)」の34.0人が最も多く、「情報通信業」の16.0人が続きます。「製造業」は12.7人で、前回調査(H28)を8.5人上回りました。



■規模別・業種別にみた派遣された社員の人数

規模別

	n	平均人数(人)
全 体	71	6.7
9人以下	20	2.8
10～29人以下	30	2.7
30～49人以下	5	7.2
50～99人以下	7	8.6
100人以上	9	26.9

業種別

	n	平均人数(人)
全 体	71	6.7
建設業	4	6.0
製造業	21	12.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.7
情報通信業	2	16.0
運輸業、郵便業	3	3.0
卸売業、小売業	10	3.2
金融業、保険業	1	1.0
不動産業、物品賃貸業	3	2.7
学術研究、専門・技術サービス業	2	2.0
宿泊業、飲食サービス業	3	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	–	–
教育、学習支援業	3	3.7
医療、福祉	8	1.9
複合サービス事業(協同組合など)	1	34.0
サービス業(他に分類されないもの)	6	4.5

(3) 派遣社員を正規従業員として雇用する予定(問9)

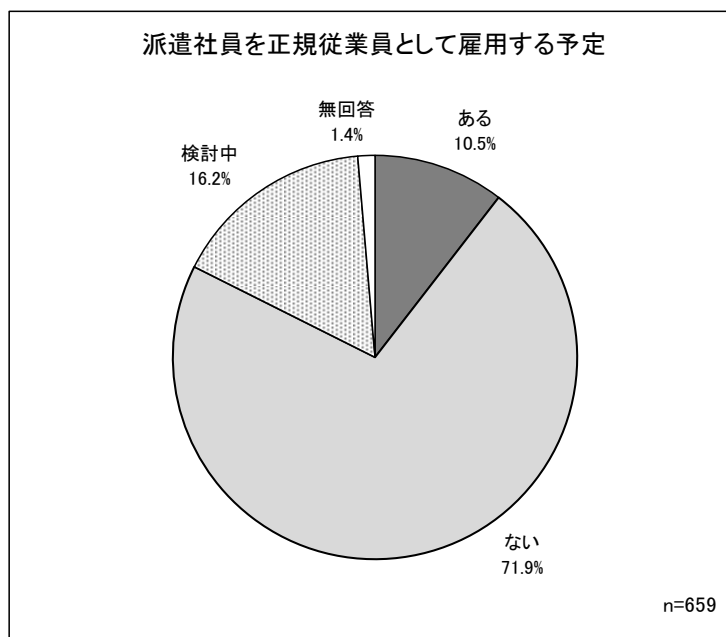
雇用する予定が「ある」は 10.5%

派遣社員を正規従業員として雇用する予定が「ある」は 10.5%、「検討中」は 16.2%で、全体の約 1/4 の事業所が雇用に向かっています。

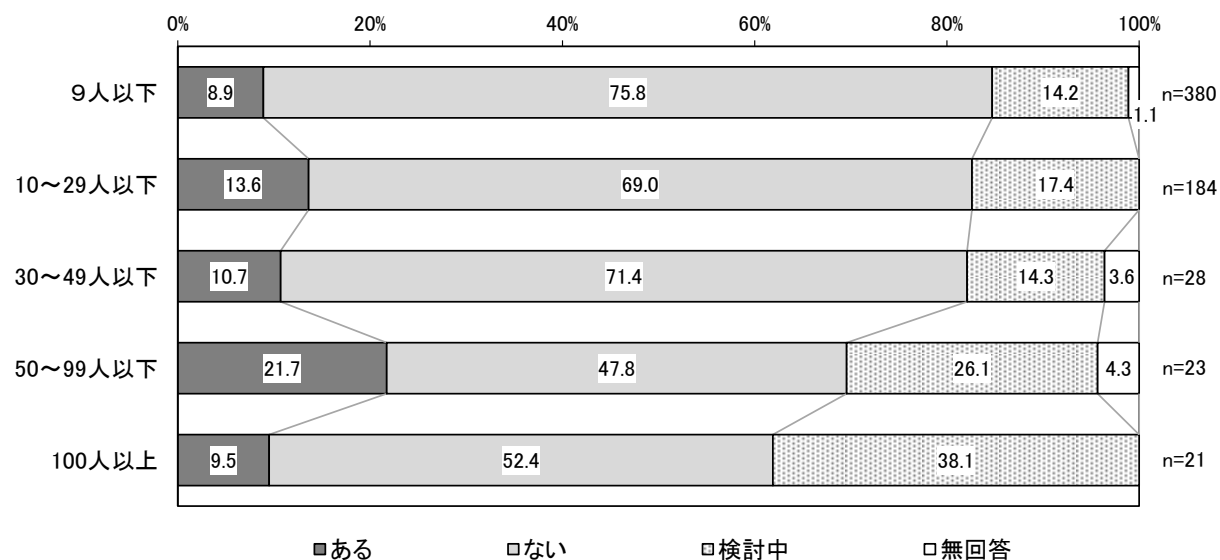
一方、「ない」は 71.9%となっています。

【規模別】

50 人未満の規模別では「ない」の割合が 7 割前後となっていますが、50 人以上の規模では 5 割弱の事業所が「ある」あるいは「検討中」と回答しています。



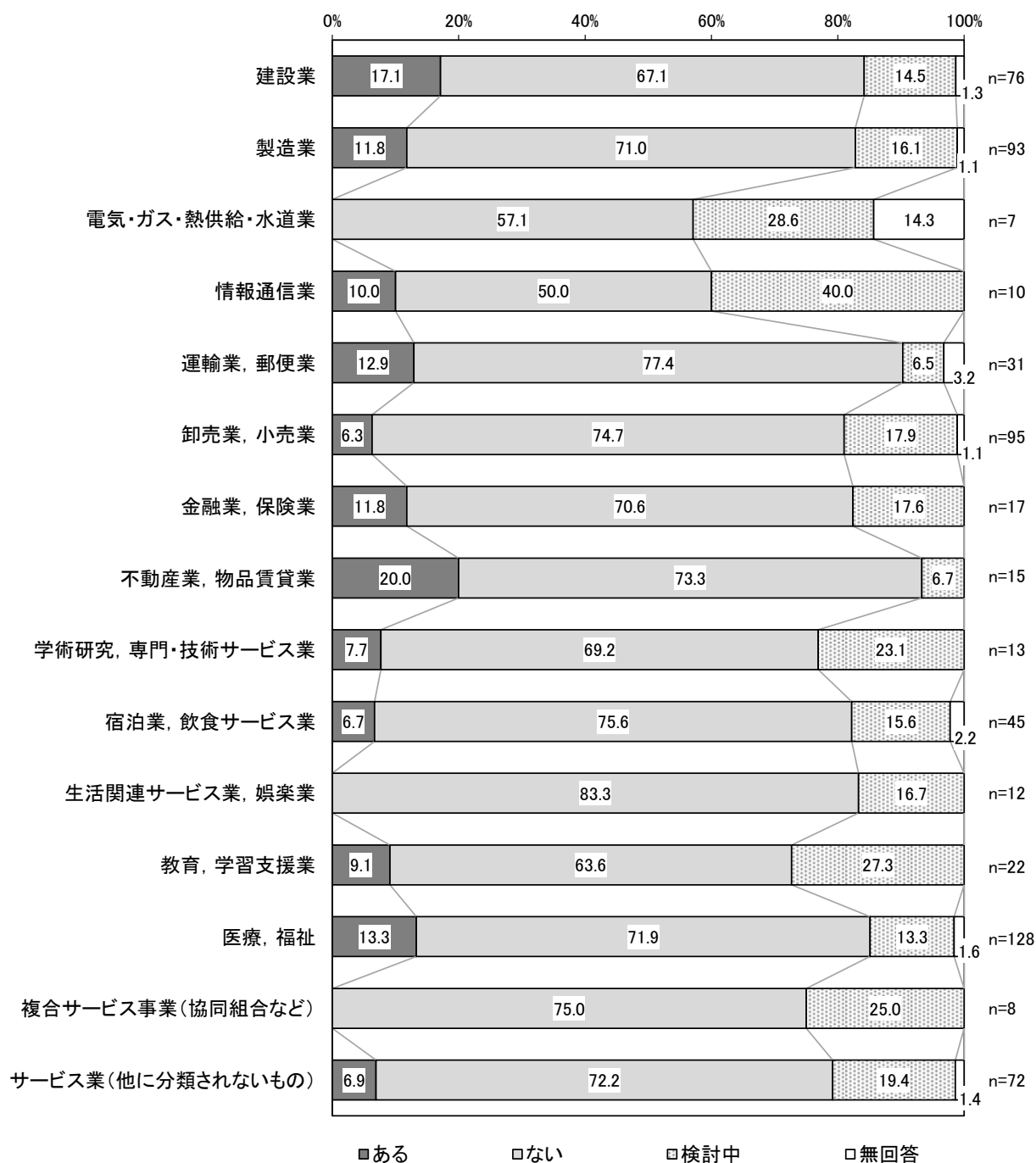
■ 規模別にみた派遣社員を正規従業員として雇用する予定



【業種別】

いずれの業種でも「ない」が半数以上を占めています。

■業種別にみた派遣社員を正規従業員として雇用する予定



(4)障害者(身体障害者、知的障害者、精神障害者)の正規従業員の雇用状況(問 10)

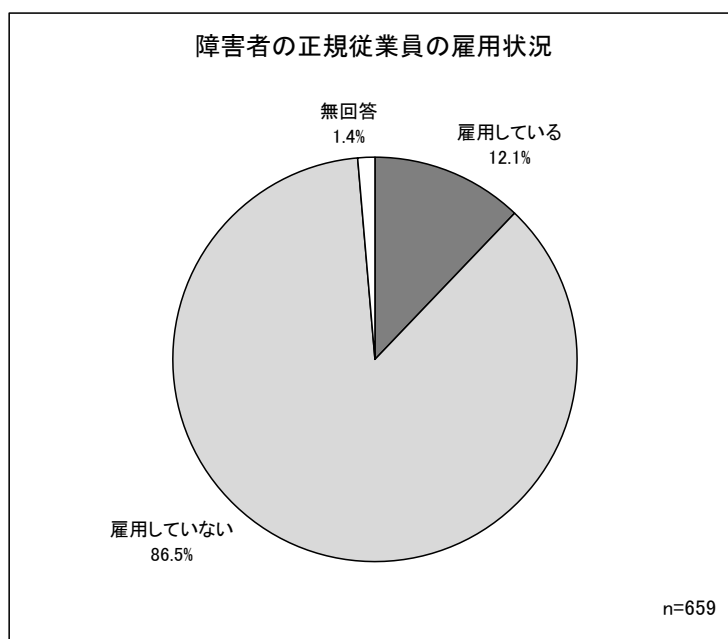
雇用しているが 12.1%

障害者の正規従業員の雇用状況については、「雇用している」が 12.1%、「雇用していない」は 86.5%でした。

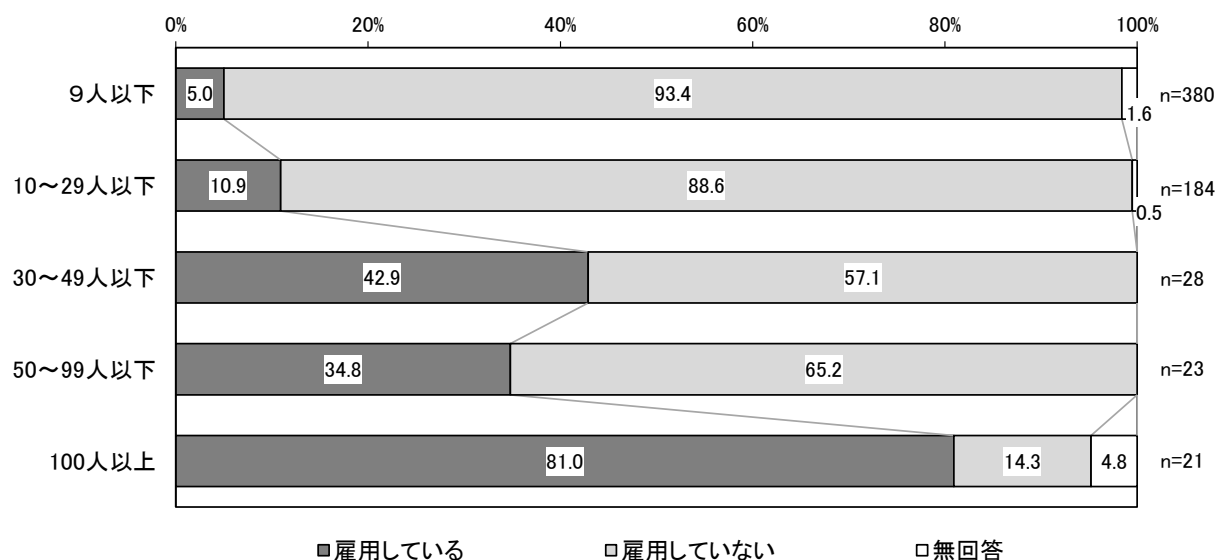
「雇用している」事業所の割合は前回調査(H28)でも 12.7%で、ほとんど変化がありませんでした。

【規模別】

規模別にみると、従業員数 30 人を境に障害者の正規従業員としての雇用に対する姿勢に変化がみられます。従業員数 100 人以上の事業所では「雇用している」が約 8 割を占めています。



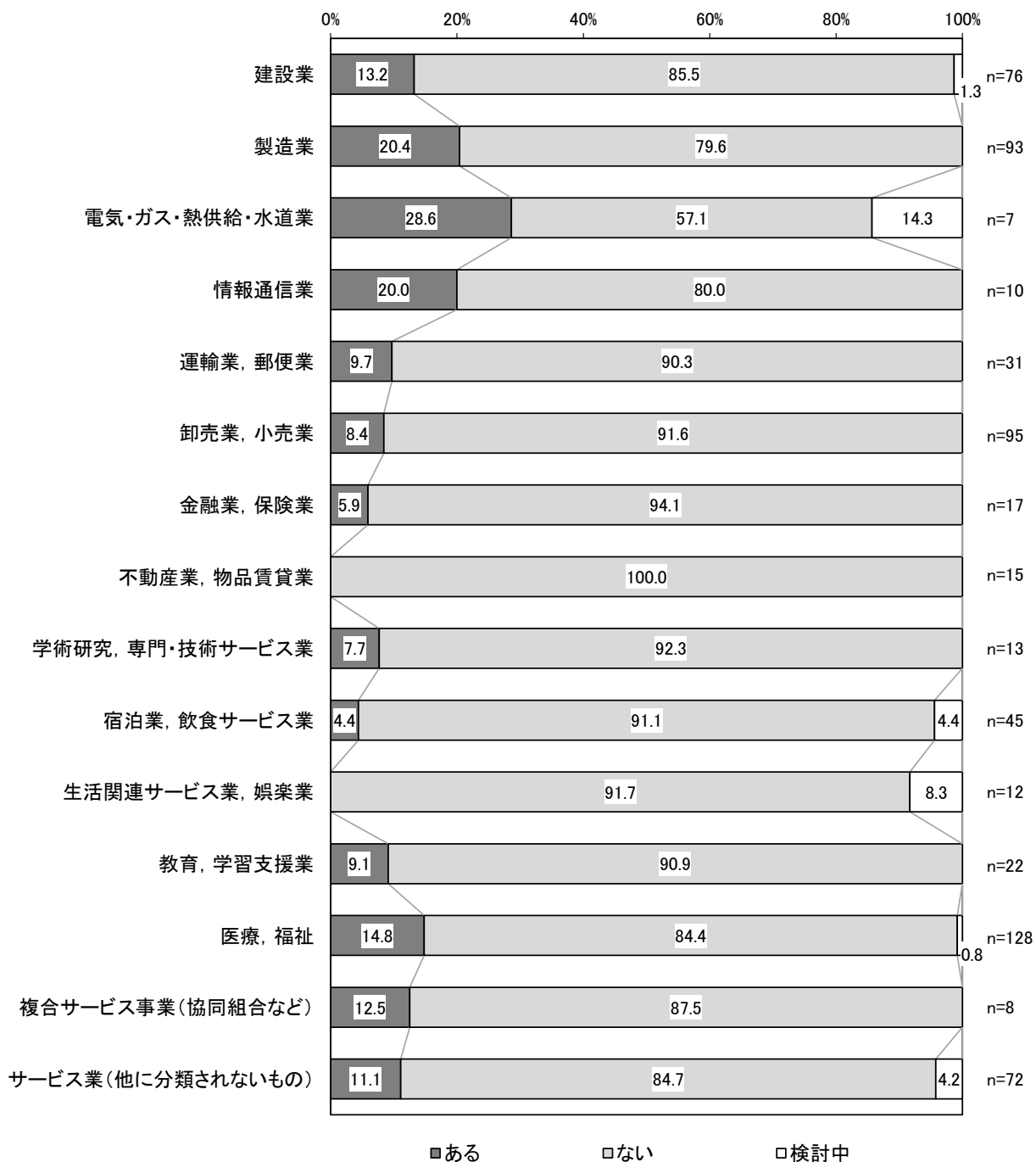
■規模別にみた障害者の正規従業員の雇用状況



【業種別】

いずれの業種でも「雇用していない」の割合が高くなっています。

■業種別にみた障害者の正規従業員の雇用状況



(5)雇用している障害者数(問 10-1)

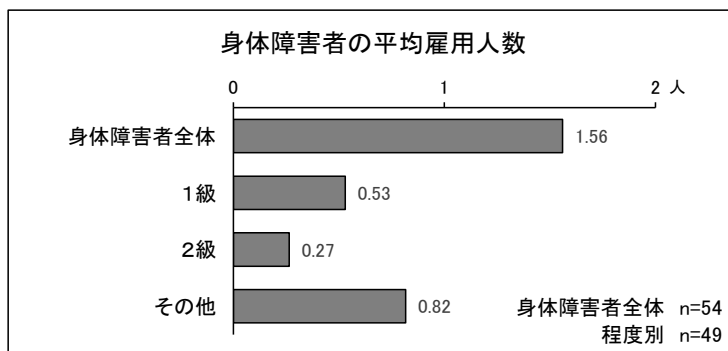
障害者を「雇用している」と回答した事業所は 80 事業所あり、うち雇用している障害者数の記入があった 77 事業所の平均人数は 2.38 人でした。障害の種類別状況は以下のとおりです。

①身体障害者

平均雇用人数は 1.56 人

身体障害者を雇用する事業所は 54 事業所で、平均雇用人数は 1.56 人となっています。

程度別では 1 級が 0.53 人、2 級が 0.27 人、その他が 0.82 人となっています。

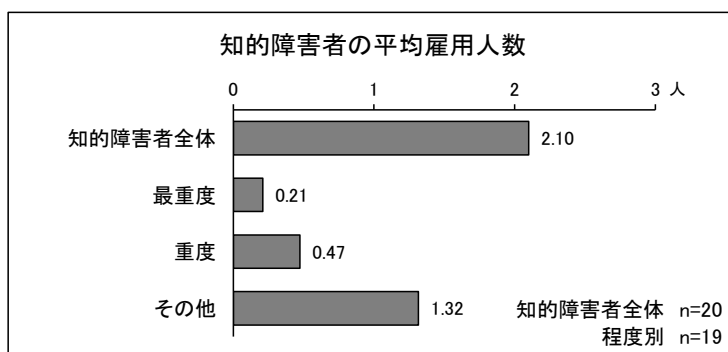


②知的障害者

平均雇用人数は 2.10 人

知的障害者を雇用する事業所は 20 事業所で、平均雇用人数は 2.10 人となっています。

程度別では最重度が 0.21 人、重度が 0.47 人、その他が 1.32 人となっています。

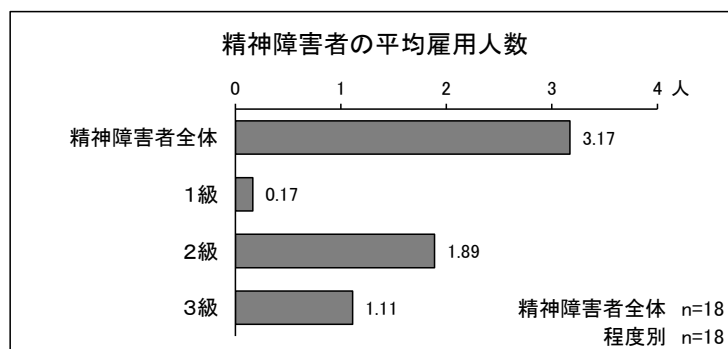


③精神障害者

平均雇用人数は 3.17 人

精神障害者を雇用する事業所は 18 事業所で、平均雇用人数は 3.17 人となっています。

程度別では 1 級が 0.17 人、2 級が 1.89 人、3 級が 1.11 人となっています。



【規模別】

9人以下の事業所は平均 3.53 人、100 人以上の事業所では平均 3.65 人ですが、その他の規模では平均 2 人未満となっています。

【業種別】

「複合サービス事業(協同組合等)」で多くの障害者を雇用している事業所がありましたが、その他の業種では「医療、福祉」の平均 3.74 人が最も多くなっています。

■規模別・業種別にみた雇用している障害者数

(人)

		n	障害者雇用平均	障害者雇用計	身体障害者全体					知的障害者全体					精神障害者全体				
						1級	2級	その他	程度不明		最重度	重度	その他	程度不明		1級	2級	3級	程度不明
全 体		77	2.38	183	84	26	13	40	5	42	4	9	25	4	57	3	34	20	
規模別	9人以下	19	3.53	67	19	4	5	6	4	14	1	4	9	－	34	2	21	11	
	10～29人以下	19	1.37	26	8	4	1	2	1	10	－	2	4	4	8	－	5	3	
	30～49人以下	11	1.27	14	9	3	2	4	－	2	－	2	－	－	3	－	1	2	
	50～99人以下	8	1.38	11	7	－	－	7	－	4	－	1	3	－	－	－	－	－	
	100人以上	17	3.65	62	39	14	4	21	－	11	3	－	8	－	12	1	7	4	
業種別	建設業	10	1.20	12	8	2	－	5	1	2	－	－	2	－	2	－	－	2	
	製造業	19	2.05	39	24	7	4	13	－	13	3	1	5	4	2	－	2	0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.00	2	2	1	－	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	情報通信業	2	1.00	2	1	1	－	－	－	－	－	－	－	－	1	－	－	1	
	運輸業、郵便業	2	1.50	3	2	1	－	1	－	－	－	－	－	－	1	－	1	－	
	卸売業、小売業	8	1.13	9	5	1	－	2	2	1	－	－	1	－	3	－	2	1	
	金融業、保険業	1	1.00	1	1	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	不動産業、物品賃貸業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	学術研究、専門・技術サービス業	1	1.00	1	1	－	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	宿泊業、飲食サービス業	2	2.50	5	1	1	－	－	－	4	－	－	4	－	－	－	－	－	
	生活関連サービス業、娯楽業	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	教育、学習支援業	2	1.00	2	2	1	－	1	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	医療、福祉	19	3.74	71	18	4	5	8	1	17	1	7	9	－	36	2	22	12	
	複合サービス事業(協同組合など)	1	23.00	23	13	3	2	8	－	2	－	－	2	－	8	1	3	4	
	サービス業(他に分類されないもの)	7	1.57	11	6	4	1	1	－	3	－	1	2	－	2	－	2	－	

(6)障害者雇用の課題(問 10-2)

「仕事の内容の調整」が37.5%で最も多い

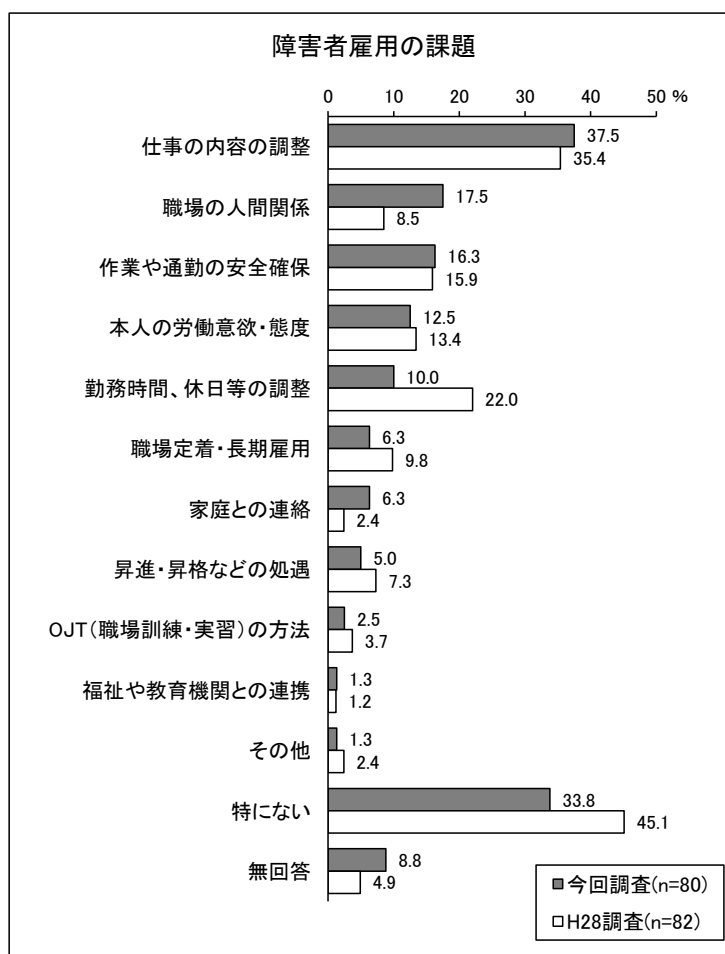
障害者雇用の課題としては、「仕事の内容の調整」が37.5%で最も多く、次いで「職場の人間関係」(17.5%)、「作業や通勤の安全確保」(16.3%)、「本人の労働意欲・態度」(12.5%)があげられています。

他方、課題は「特にない」と回答した事業所は33.8%でした。

前回調査(H28)と比較すると、「仕事の内容の調整」が最も多い点では変わりませんが、「職場の人間関係」が増加し、「勤務時間、休日等の調整」が減少しています。

【規模別】

いずれの規模でも「仕事の内容の調整」が最も大きな課題となっています。



■規模別にみた障害者雇用の課題

(%)

	n	課題がある	仕事の 内容の 調整	職場の 人間関係	作業 や通勤 の安全 確保	本人の 労働意 欲・態 度	勤務 時間、 休日等 の調整	職場 定着・ 長期雇 用	家庭 との連 絡	昇進・ 昇格な どの処 遇	OJT(職 場訓練 ・実習)の方法	福祉 や教育 機関と の連携	その他	特にな い	無回 答
全 体	80	57.4	37.5	17.5	16.3	12.5	10.0	6.3	6.3	5.0	2.5	1.3	1.3	33.8	8.8
9人以下	19	42.1	21.1	15.8	10.5	5.3	5.3	5.3	-	5.3	-	-	5.3	52.6	5.3
10～29人以下	20	75.0	50.0	25.0	15.0	25.0	20.0	5.0	10.0	10.0	5.0	-	-	15.0	10.0
30～49人以下	12	58.3	41.7	25.0	25.0	8.3	8.3	8.3	-	8.3	-	-	-	25.0	16.7
50～99人以下	8	62.5	50.0	-	12.5	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-	-	37.5	-
100人以上	17	52.9	29.4	17.6	23.5	11.8	5.9	11.8	11.8	-	-	5.9	-	41.2	5.9

【業種別】

いずれの業種でも「仕事の内容の調整」の割合が高い傾向ですが、「建設業」では「勤務時間・休日等の調整」、「学術研究，専門・技術サービス」や「教育，学習支援業」では「本人の労働意欲・態度」が最も高くなっています。

■業種別にみた障害者雇用の課題

(%)

	n	課題がある	仕事の内容の調整	職場の人間関係	作業や通勤の安全確保	本人の労働意欲・態度	勤務時間、休日等の調整	職場定着・長期雇用	家庭との連絡	昇進・昇格などの処遇	OJT（職場訓練・実習）の方法	福祉や教育機関との連携	その他	特にない	無回答
全体	80	57.4	37.5	17.5	16.3	12.5	10.0	6.3	6.3	5.0	2.5	1.3	1.3	33.8	8.8
建設業	10	40.0	20.0	—	10.0	—	30.0	—	—	—	—	—	—	50.0	10.0
製造業	19	68.4	42.1	26.3	42.1	10.5	—	15.8	15.8	—	5.3	5.3	—	31.6	—
電気・ガス・熱供給・水道業	2	100.0	50.0	—	50.0	—	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—
運輸業，郵便業	3	66.7	66.7	—	—	—	66.7	—	—	33.3	—	—	—	33.3	—
卸売業，小売業	8	62.5	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	—	—	12.5	—	—	12.5	37.5	—
金融業，保険業	1	100.0	100.0	—	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—
不動産業，物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
学術研究，専門・技術サービス業	1	100.0	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業，飲食サービス業	2	100.0	100.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
生活関連サービス業，娯楽業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
教育，学習支援業	2	100.0	50.0	—	50.0	100.0	—	—	50.0	—	—	—	—	—	—
医療，福祉	19	47.3	36.8	26.3	—	10.5	5.3	—	5.3	10.5	—	—	—	31.6	21.1
複合サービス事業（協同組合など）	1	100.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス業（他に分類されないもの）	8	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	—	12.5	—	—	—	—	—	37.5	25.0

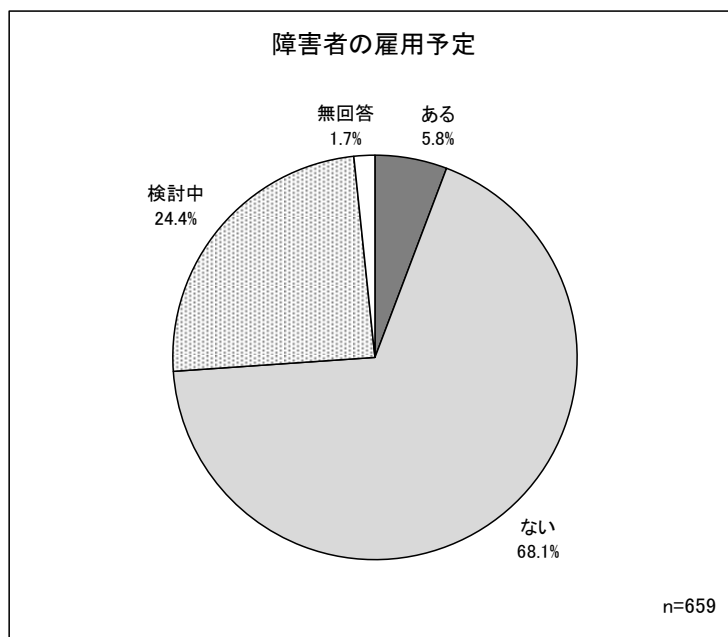
(7)障害者雇用の予定(問 11)

予定が「ある」は 5.8%、「検討中」が 24.4%

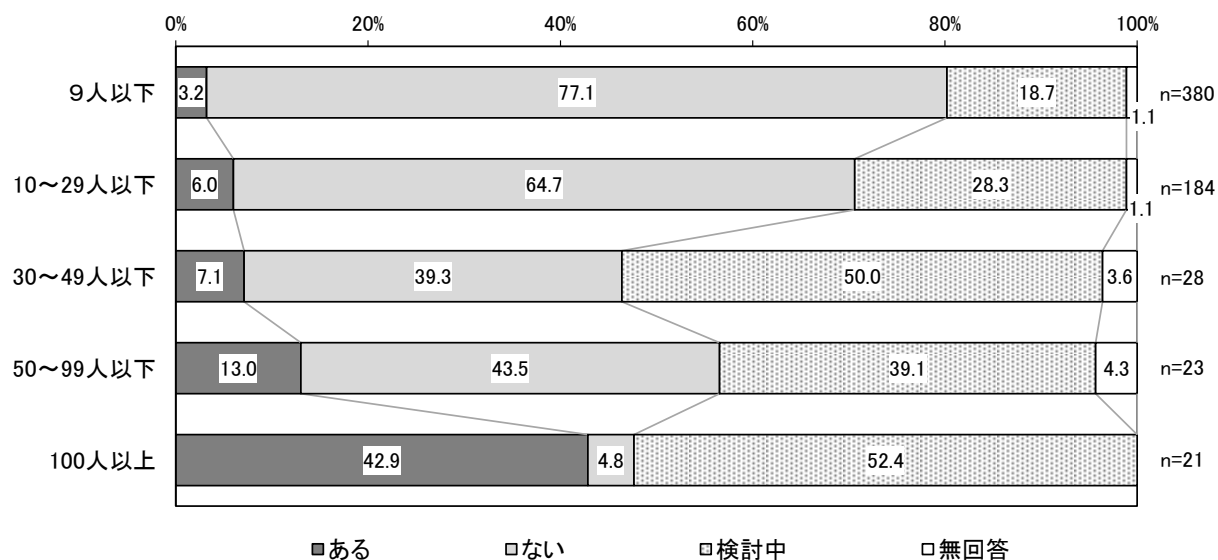
今後の障害者の正規従業員としての雇用について、予定が「ある」と回答した事業所は全体の 5.8%、「ない」は 68.1%、「検討中」が 24.4%でした。

【規模別】

規模が大きくなるほど予定が「ある」と回答した事業所の割合が高くなり、特に正規従業員数 100 人以上の規模では 42.9%が「ある」と回答しています。また、30 人以上の規模で「ある」と「検討中」の合計が 5 割を超えており、障害者雇用に前向きな姿勢がうかがわれます。



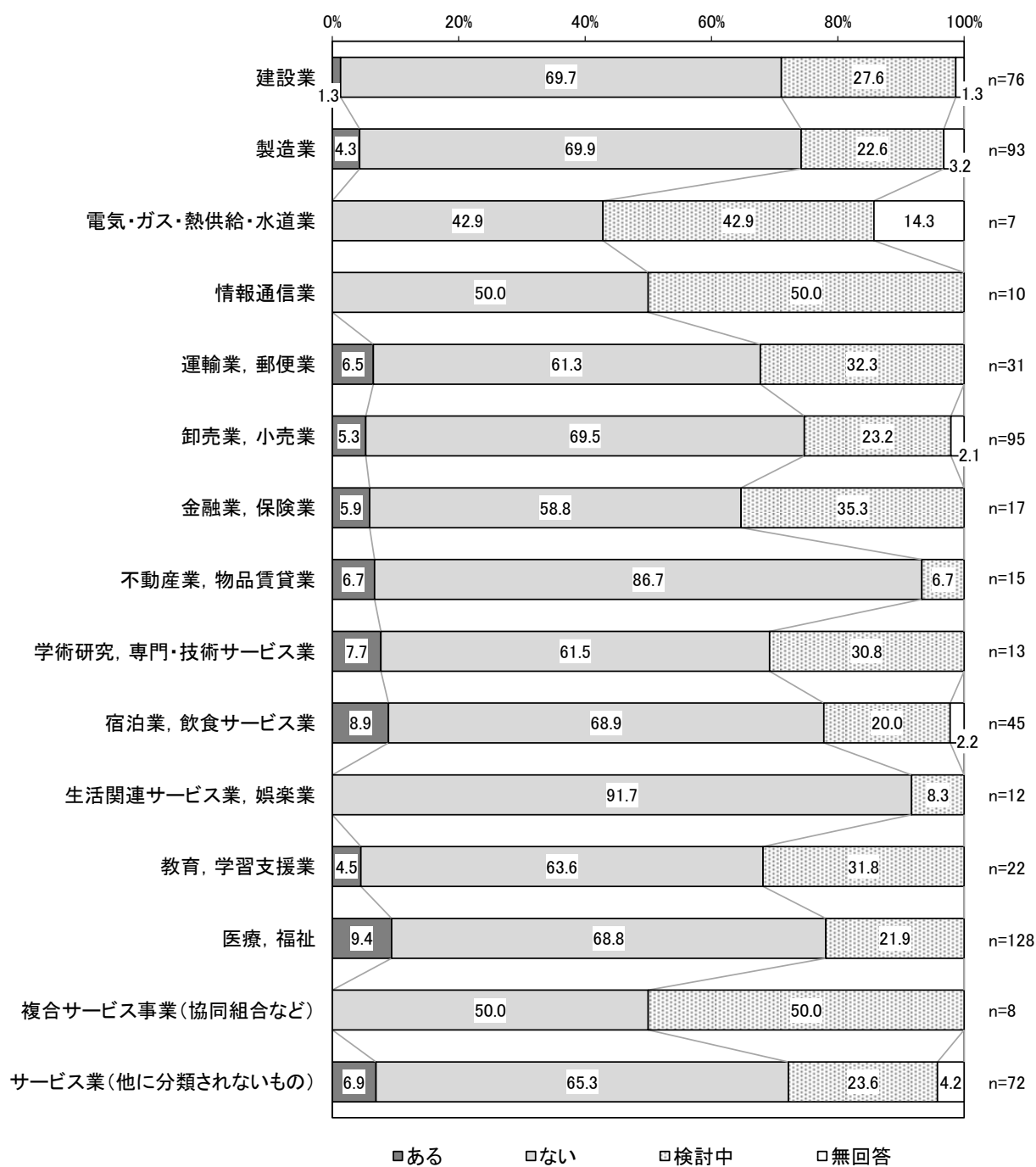
■規模別にみた障害者雇用の予定



【業種別】

いずれの業種でも「ない」の割合が高くなっています。「情報通信業」「複合サービス事業（協同組合など）」や「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「検討中」の割合が他業種に比較して高くなっています。

■業種別にみた障害者雇用の予定



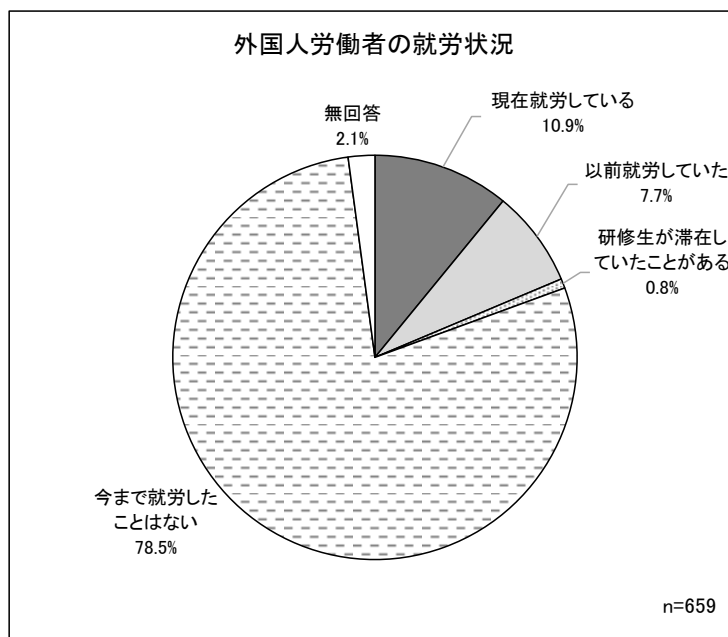
(8)外国人労働者の就労状況(問 12)

「現在就労している」が10.9%、「以前就労していた」が7.7%

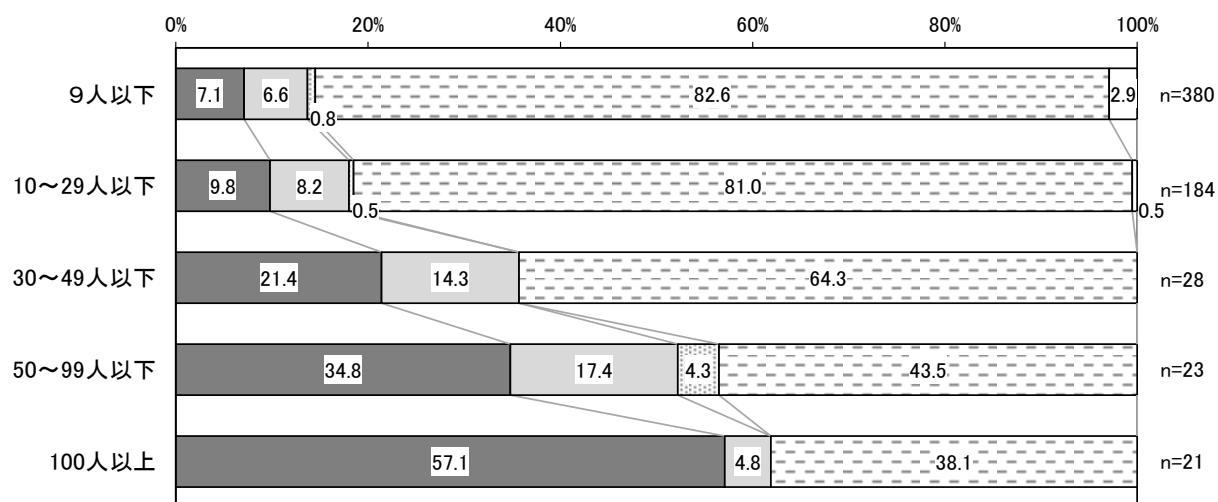
外国人労働者又は外国人研修生の就労については、「現在就労している」が10.9%、「以前就労していた」が7.7%で、18.6%の事業所において外国人労働者を雇用した実績があります。

【規模別】

規模が大きくなるほど「現在就労している」と回答した事業所の割合が高くなり、特に正規従業員数 100 人以上の規模では57.1%が「現在就労している」と回答しています。



■規模別にみた外国人労働者の就労状況

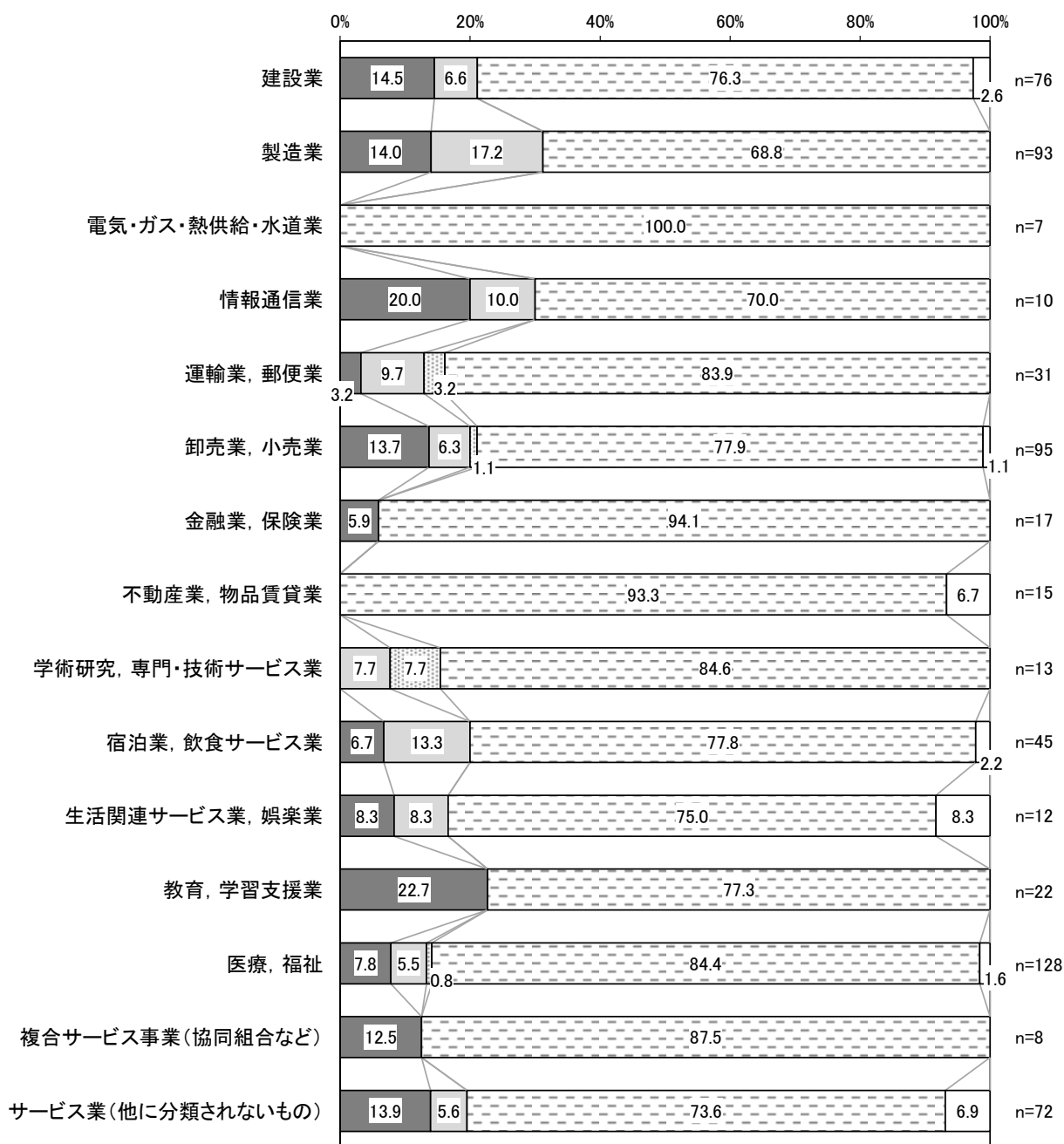


■現在就労している □以前就労していた □研修生が滞在していたことがある □今まで就労したことはない □無回答

【業種別】

いずれの業種でも「今まで就労したことはない」の割合が高くなっています。「教育、学習支援業」「情報通信業」は他の業種に比較して「現在就労している」の割合がやや高くなっています。

■業種別にみた外国人労働者の就労状況



■現在就労している □以前就労していた □研修生が滞在していたことがある □今まで就労したことはない □無回答

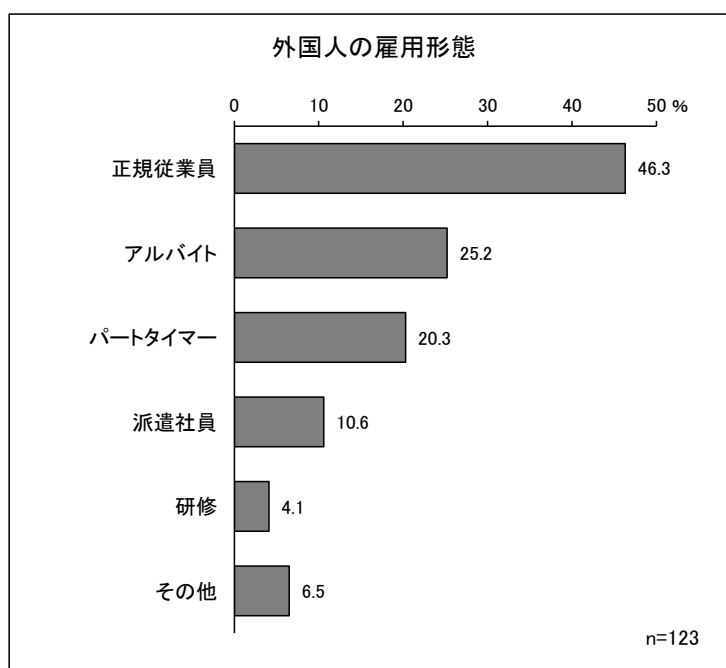
(9)外国人労働者の雇用形態(問 12-1)

「正規従業員」が46.3%で最も多い

現在または以前、外国人労働者を雇用している事業所の外国人の雇用形態については、「正規従業員」が46.3% (H28 : 36.1%) で最も多く、「アルバイト」が25.2% (H28 : 28.6%)、「パートタイマー」が20.3% (H28 : 30.3%) で続いています。

【規模別】

外国人を雇用する（または雇用していた）正規従業員数10～29人と100人以上の規模の事業所では、7割弱が「正規従業員」としての雇用実績がありますが、その他の規模では約3割となっています。



■規模別にみた外国人の雇用形態

上段:度数 下段:%	n	正 規 従 業 員	パ ー ト タ イ マ ー	ア ル バ イ ト	派 遣 社 員	研 修	そ の 他
全体	123 100.0	57 46.3	25 20.3	31 25.2	13 10.6	5 4.1	8 6.5
9人以下	52 100.0	17 32.7	12 23.1	17 32.7	2 3.8	2 3.8	4 7.7
10～29人以下	33 100.0	22 66.7	5 15.2	7 21.2	2 6.1	— —	2 6.1
30～49人以下	10 100.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	— —
50～99人以下	12 100.0	4 33.3	3 25.0	2 16.7	4 33.3	2 16.7	1 8.3
100人以上	13 100.0	9 69.2	2 15.4	2 15.4	1 7.7	— —	1 7.7

【業種別】

全体的に「正規従業員」としての雇用の割合が高いものの、「医療、福祉」では「パートタイマー」として、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では「アルバイト」としての雇用の割合が高くなっています。

■業種別にみた外国人の雇用形態

上段:度数 下段:%	n	正 規 従 業 員	パ ー ト タ イ マ ー	ア ル バ イ ト	派 遣 社 員	研 修	そ の 他
全体	123 100.0	57 46.3	25 20.3	31 25.2	13 10.6	5 4.1	8 6.5
建設業	16 100.0	12 75.0	— —	— —	2 12.5	1 6.3	2 12.5
製造業	29 100.0	14 48.3	7 24.1	5 17.2	5 17.2	2 6.9	1 3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
情報通信業	3 100.0	1 33.3	— —	1 33.3	1 33.3	— —	— —
運輸業、郵便業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	— —	— —
卸売業、小売業	19 100.0	7 36.8	3 15.8	9 47.4	— —	— —	— —
金融業、保険業	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —
不動産業、物品賃貸業	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
学術研究、専門・技術サービス業	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	1 100.0
宿泊業、飲食サービス業	9 100.0	— —	1 11.1	8 88.9	— —	1 11.1	— —
生活関連サービス業、娯楽業	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —
教育、学習支援業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	— —	1 20.0	— —	2 40.0
医療、福祉	17 100.0	7 41.2	8 47.1	1 5.9	1 5.9	— —	— —
複合サービス事業(協同組合など)	1 100.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —
サービス業(他に分類されないもの)	14 100.0	8 57.1	3 21.4	4 28.6	2 14.3	1 7.1	1 7.1

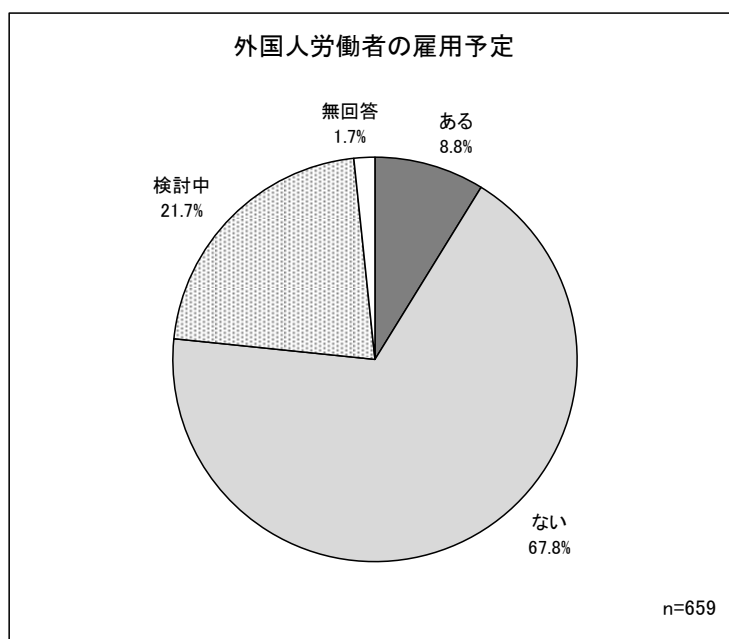
(10)外国人労働者の雇用予定(問 13)

正規従業員として雇用する予定が「ある」は 8.8%

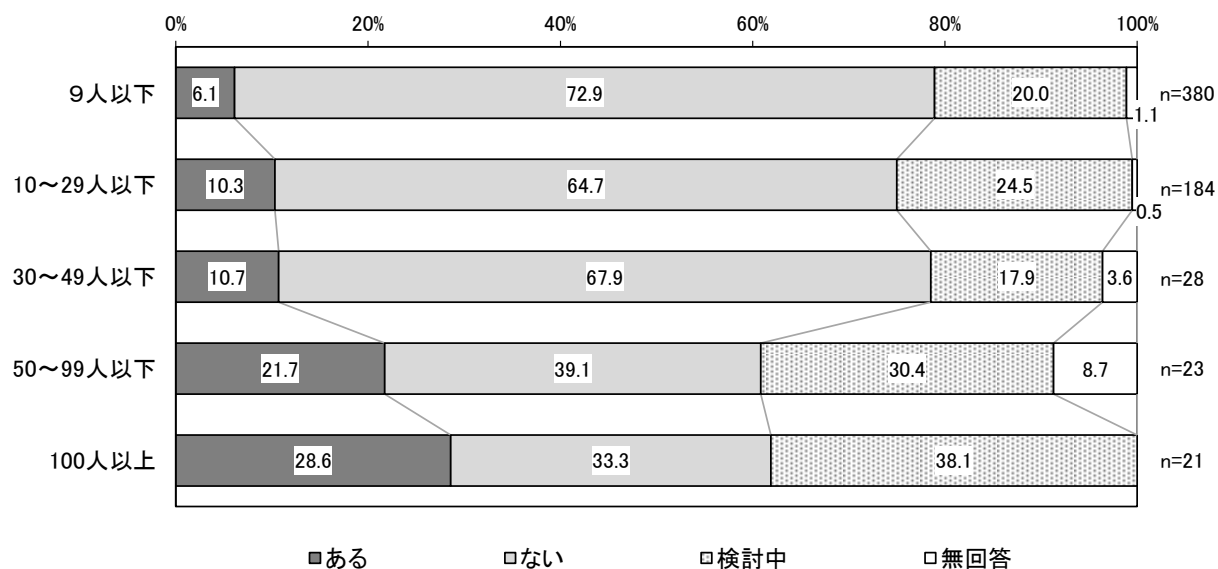
今後、外国人労働者を正規従業員として雇用する予定については、「ある」が 8.8%、「ない」が 67.8%、「検討中」は 21.7%でした。

【規模別】

規模が大きくなるほど雇用する予定が「ある」と回答する事業所の割合が高くなっています。特に 50 人以上の規模では、5 割以上の事業所が「ある」または「検討中」と回答しています。



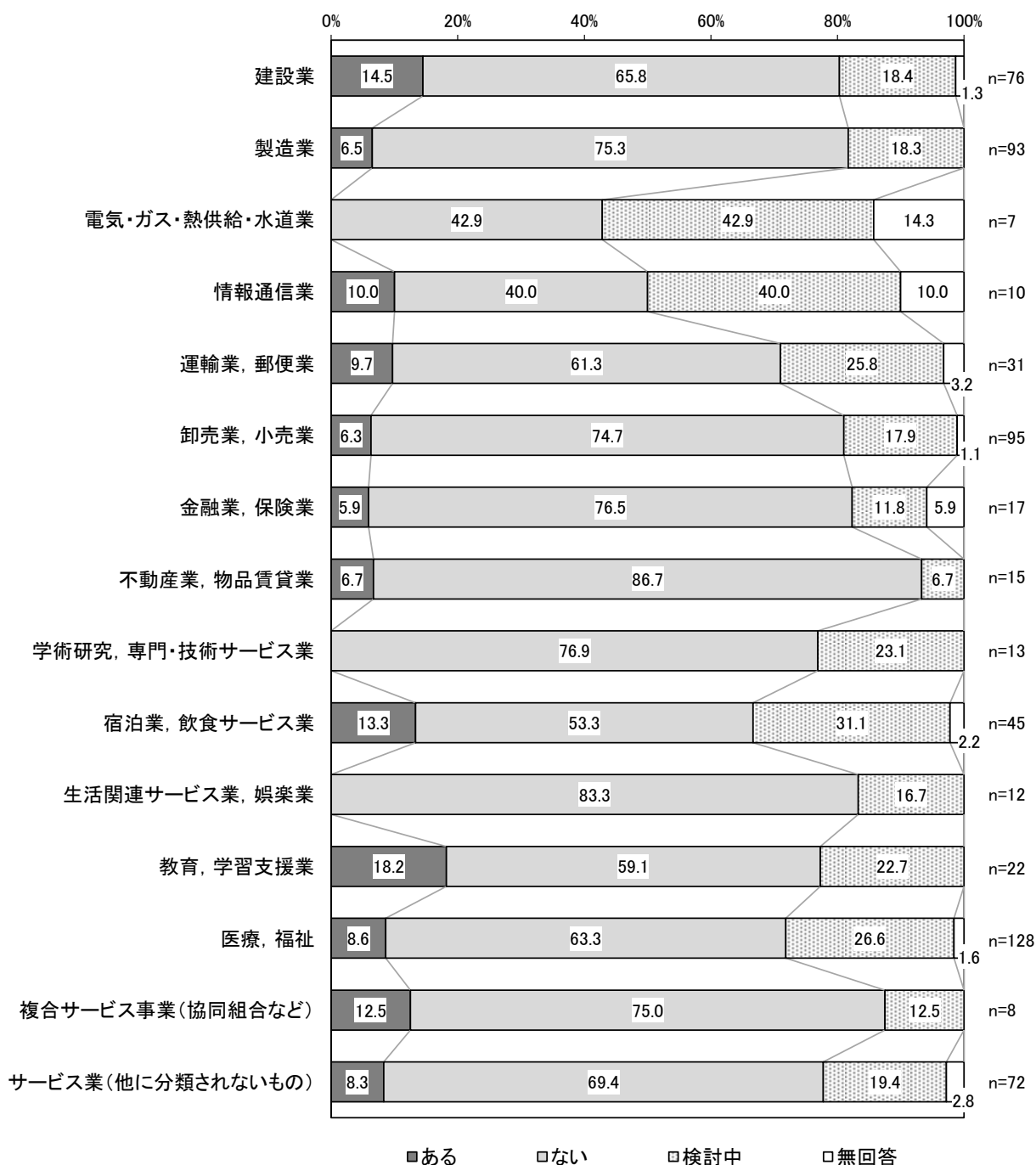
■規模別にみた外国人労働者雇用の予定



【業種別】

いずれの業種でも「ある」の割合は低く、「ない」の割合が高くなっていますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」では「検討中」の割合が約4割と高くなっています。

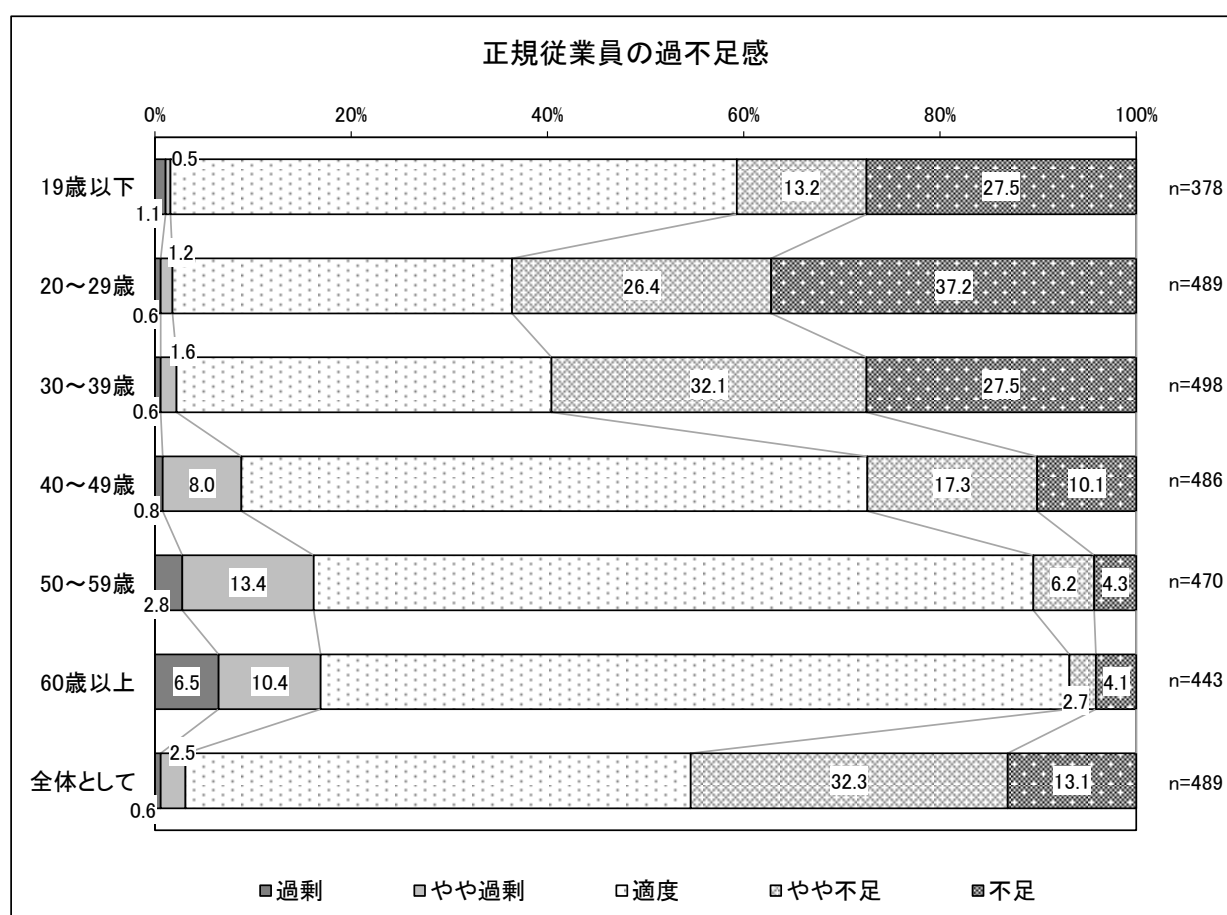
■業種別にみた外国人労働者雇用の予定



(11) 年代別にみた正規従業員の過不足感(問 14)

全体的に不足感が強いが、年代別では 50 歳以上に若干の過剰感がある

全体としては、5 割弱の事業所で正規従業員の不足を感じています。年代別では 20 歳代～30 歳代にかけての不足感が強く、続いて 19 歳以下、40～49 歳の順となっています。不足感が過剰感を上回っているのは 50 歳未満までで、50 歳以上では若干の過剰感があります。



【規模別】

いずれの規模でも不足感が過剰感を上回っています。年代別では特に 20 歳代～30 歳代に対する不足感が強くなっていますが、60 歳以上に対しては全ての規模で若干の過剰感があります。

【業種別】

「複合サービス事業（協同組合など）」を除く業種で不足感が過剰感を上回りますが、特に「建設業」と「運輸業、郵便業」で不足感が強くなっています。

年代別では、いずれの業種でも 20 歳代～30 歳代に対する不足感が強い傾向にありますが、「建設業」「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」では 19 歳以下に対しても強い不足感があります。

■規模別・業種別にみた加重平均による従業員の過不足感

(単位:加重平均得点)

		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	全体として
全 体		-0.66	-0.98	-0.84	-0.28	0.04	0.13	-0.55
規 模 別	9人以下	-0.70	-0.96	-0.84	-0.39	-0.03	0.07	-0.56
	10～29人以下	-0.60	-0.99	-0.79	-0.10	0.13	0.17	-0.54
	30～49人以下	-0.65	-1.15	-0.96	-0.42	0.08	0.30	-0.63
	50～99人以下	-0.68	-1.00	-1.05	-0.36	-0.23	0.09	-0.58
	100人以上	-0.56	-0.95	-0.95	-0.26	0.32	0.16	-0.37
業 種 別	建設業	-0.98	-1.41	-1.28	-0.70	-0.16	0.02	-1.04
	製造業	-0.94	-1.09	-0.94	-0.15	0.06	0.14	-0.31
	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.25	-1.00	-0.80	-0.40	0.00	0.00	-0.60
	情報通信業	-0.50	-1.22	-0.80	0.00	0.00	-0.13	-0.67
	運輸業、郵便業	-0.74	-1.26	-0.93	-0.44	0.11	0.15	-0.88
	卸売業、小売業	-0.57	-0.87	-0.74	-0.09	0.12	0.00	-0.40
	金融業、保険業	-0.55	-0.77	-0.60	-0.38	-0.07	0.08	-0.50
	不動産業、物品賃貸業	-0.43	-0.70	-1.00	-0.08	0.08	0.17	-0.38
	学術研究、専門・技術サービス業	-0.13	-0.56	-0.82	-0.27	0.00	0.11	-0.30
	宿泊業、飲食サービス業	-0.24	-0.44	-0.60	-0.35	0.00	0.25	-0.34
	生活関連サービス業、娯楽業	-1.00	-1.10	-0.80	-0.22	0.40	0.22	-0.11
	教育、学習支援業	-0.18	-0.68	-0.28	-0.06	0.12	0.13	-0.35
	医療、福祉	-0.55	-0.93	-0.84	-0.41	-0.04	0.09	-0.62
	複合サービス事業(協同組合など)	-0.33	-0.17	-0.17	0.00	0.00	-0.33	0.00
	サービス業(他に分類されないもの)	-0.75	-1.20	-0.88	-0.07	0.20	0.49	-0.64

※絶対値 0.80 以上は**太字**

※加重平均得点の考え方と計算方法

問 14 では、各カテゴリーの比較のために加重平均による点数化を行いました。これは、各項目の選択肢のうち「過剰」に＋2点、「やや過剰」に＋1点、「適度」に0点、「やや不足」に－1点、「不足」に－2点を与え、以下の計算式により得点化したものです。

A…「過剰」の回答数 B…「やや過剰」の回答数 C…「適度」の回答数
D…「やや不足」の回答数 E…「不足」の回答数

$$\text{加重平均得点} = \frac{(A \times 2) + (B \times 1) + (C \times 0) + \{D \times (-1)\} + \{E \times (-2)\}}{A + B + C + D + E}$$

(12) 最近 3 年間の川越市在住者の雇用状況 (問 15)

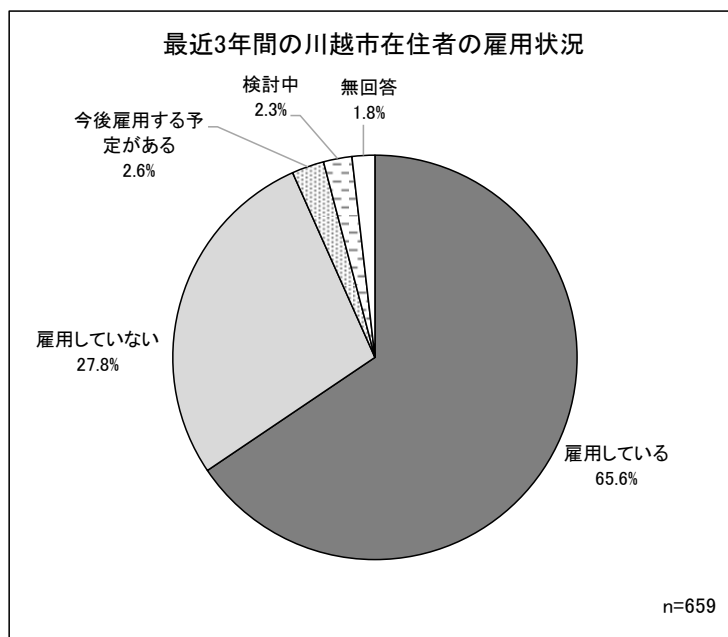
「雇用している」が 65.6%

最近 3 年間の川越市在住者の雇用状況については、「雇用している」が 65.6%、「雇用していない」は 27.8%となっています。

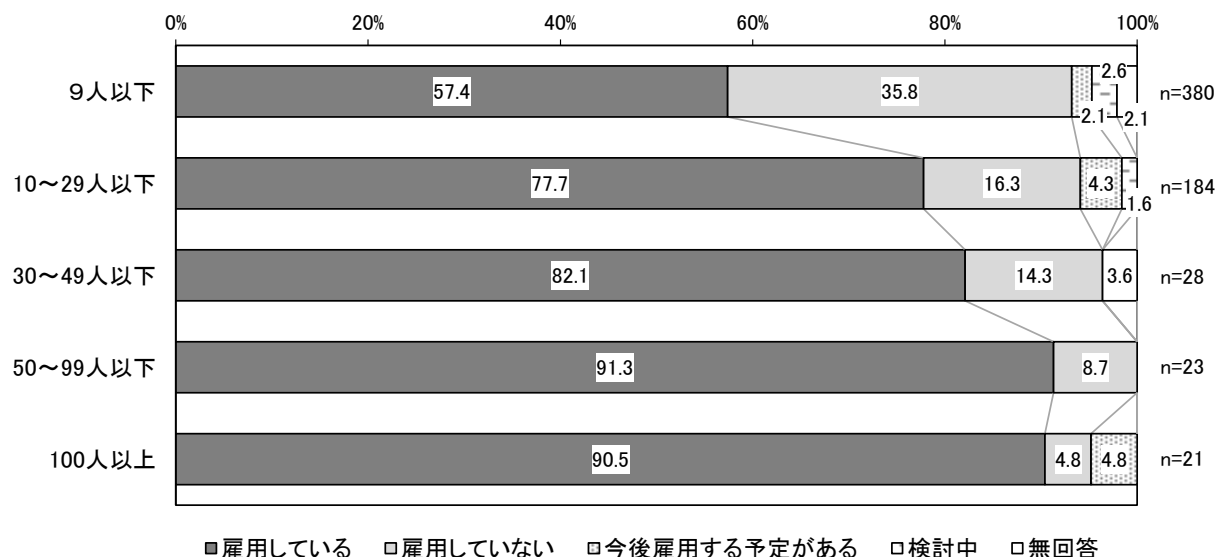
また、「今後雇用する予定がある」(2.6%)と「検討中」(2.3%)を合わせた 4.9%が市内在住者の雇用を前向きに検討しています。

【規模別】

9 人以下の規模では「雇用している」が 57.4%となっていますが、10 人以上では「雇用している」割合が更に高まり、50 人以上の規模では約 9 割が「雇用している」と回答しています。



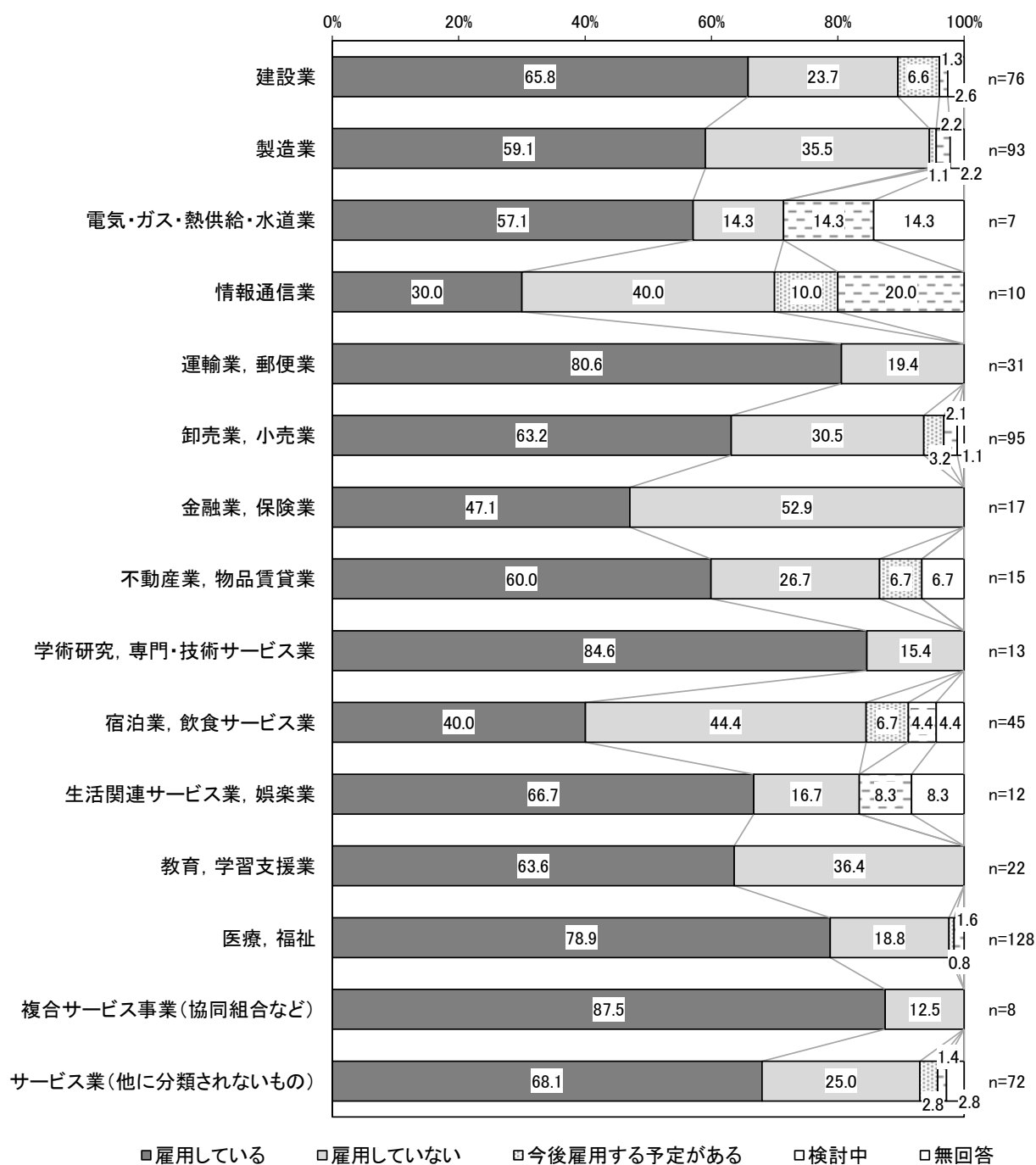
■ 規模別にみた最近 3 年間の川越市在住者の雇用状況



【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」「学術研究, 専門・技術サービス業」「運輸業, 郵便業」「医療, 福祉」で「雇用している」割合が特に高くなっています。他方、「情報通信業」「宿泊業, 飲食サービス業」「金融業, 保険業」では「雇用している」が半数を割っています。

■業種別にみた最近3年間の川越市在住者の雇用状況



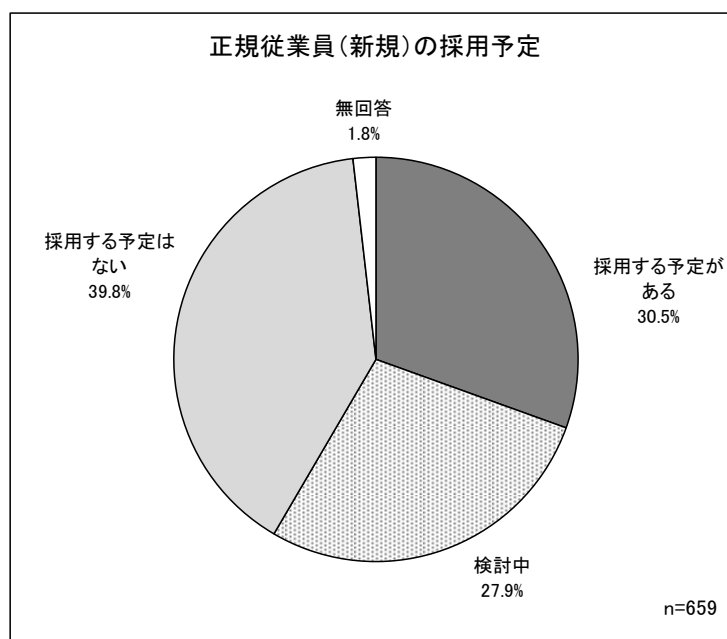
(13) 正規従業員（新規）の採用予定（問 16）

「採用する予定がある」が 30.5%

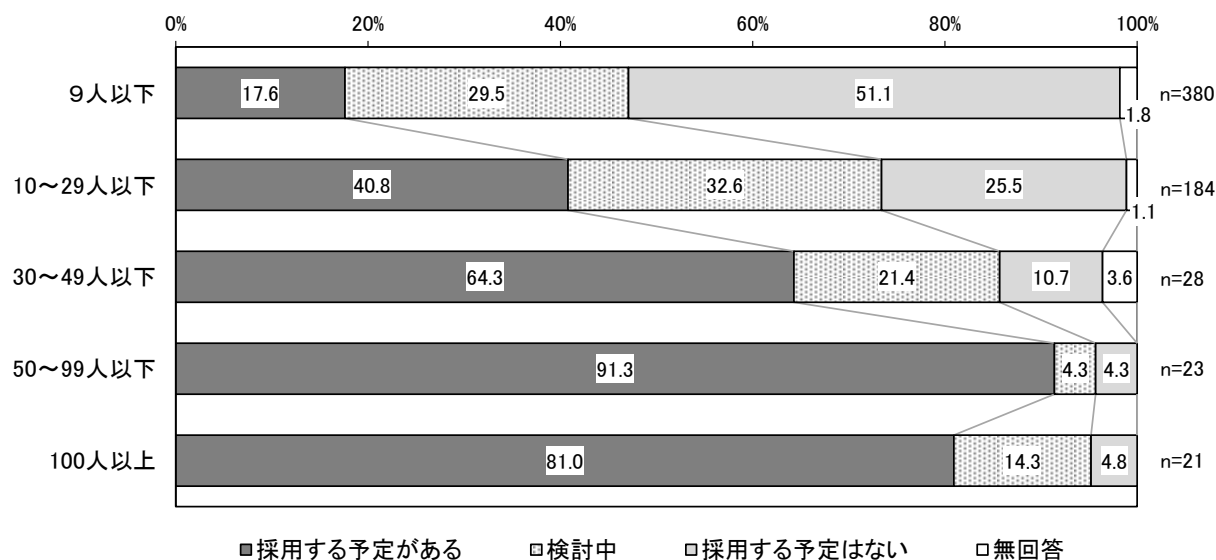
新規の採用予定については、「採用する予定がある」が 30.5%、「検討中」が 27.9%であったのに対して、「採用する予定はない」は 39.8%となっています。

【規模別】

100 人未満の規模までは、規模が大きくなる方が「採用する予定がある」事業所の割合が高まる傾向があります。9 人以下では「採用する予定がない」が 51.1%を占めていますが、それ以上の規模では、「採用する予定がある」か「検討中」の事業所が大半を占めています。



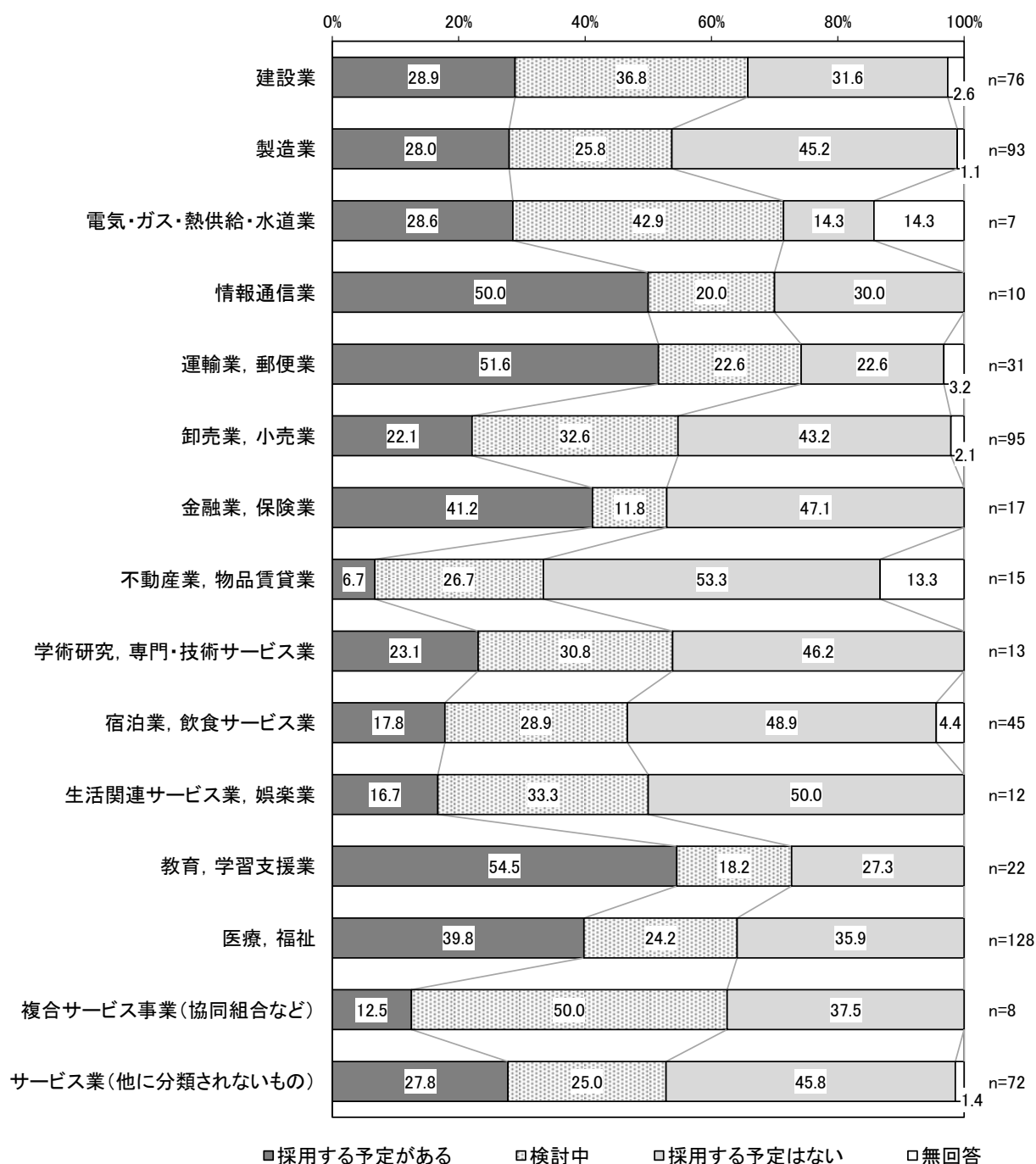
■ 規模別にみた正規従業員（新規）の採用予定



【業種別】

「教育，学習支援業」「運輸業，郵便業」「情報通信業」などで「採用する予定がある」の割合が比較的高く、「不動産業，物品賃貸業」「複合サービス（協同組合など）」などではやや低くなっています。

■業種別にみた正規従業員（新規）の採用予定



(14) インターンシップ制度による学生の受け入れ(問 17)

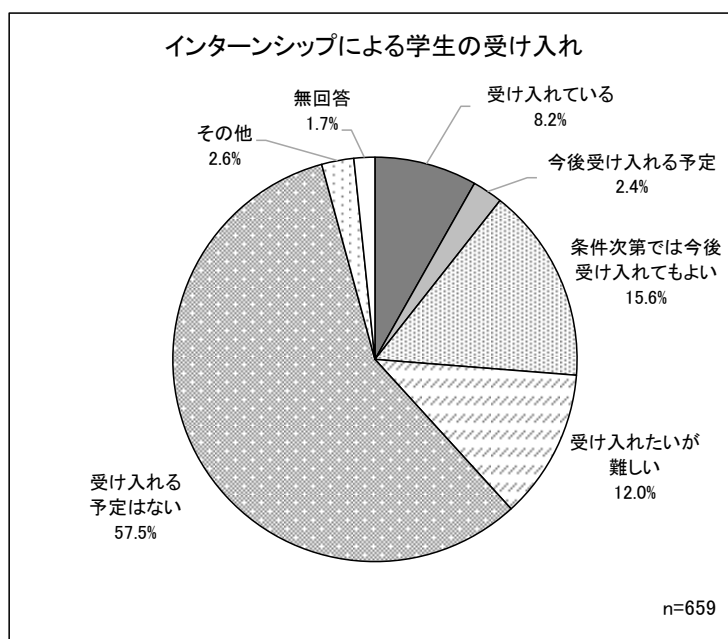
「受け入れている」は 8.2%、「今後受け入れる予定」は 2.4%

インターンシップ制度による学生の受け入れについては、「受け入れている」は 8.2%にとどまりましたが、「今後受け入れる予定」が 2.4%、「条件次第では今後受け入れてもよい」が 15.6%となっており、受け入れに前向きな事業所も見受けられます。

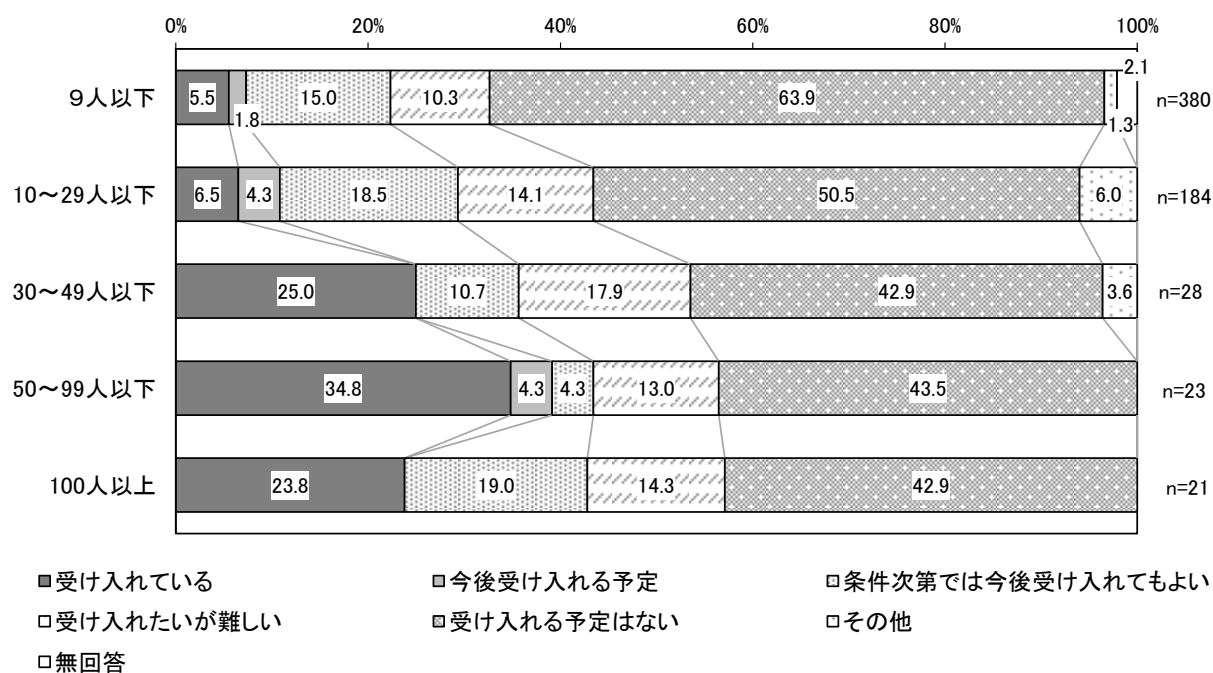
他方、「受け入れる予定はない」は 57.5%でした。

【規模別】

30 人未満の規模では「受け入れている」と「今後受け入れる予定」を合わせても 1 割程度にとどまりますが、30 人以上の規模では概ね 1 / 4 かそれ以上の事業所に受け入れの実績があり、50～99 人の規模での受け入れ実績がやや高くなっています。



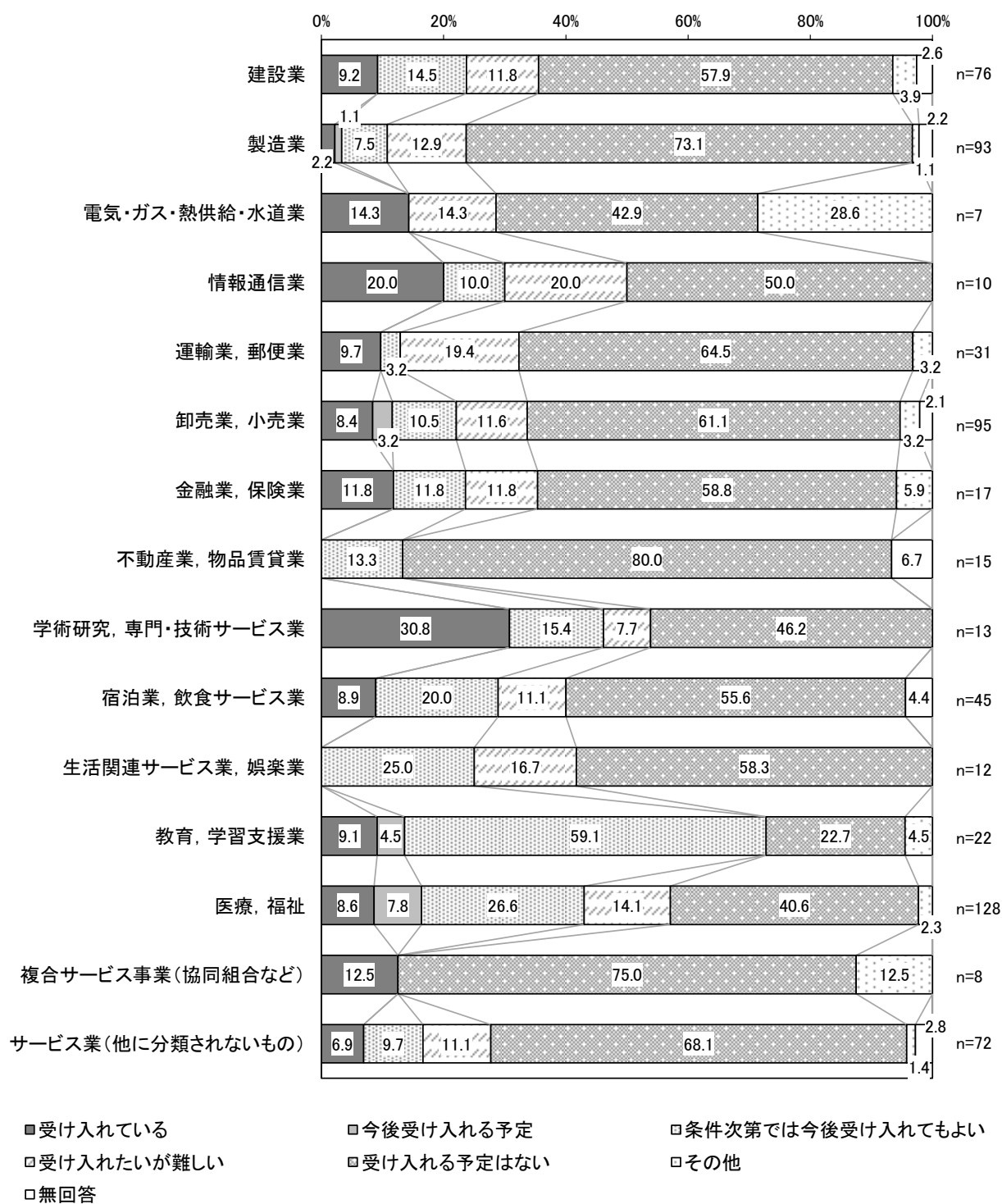
■ 規模別にみたインターンシップ制度による学生の受け入れ



【業種別】

いずれの業種でも「受け入れる予定はない」の割合が高くなっています。「学術研究，専門・技術サービス業」で「受け入れている」割合が最も高く、「不動産業，物品賃貸業」「生活関連サービス業，娯楽業」では受け入れの実績がありませんでした。

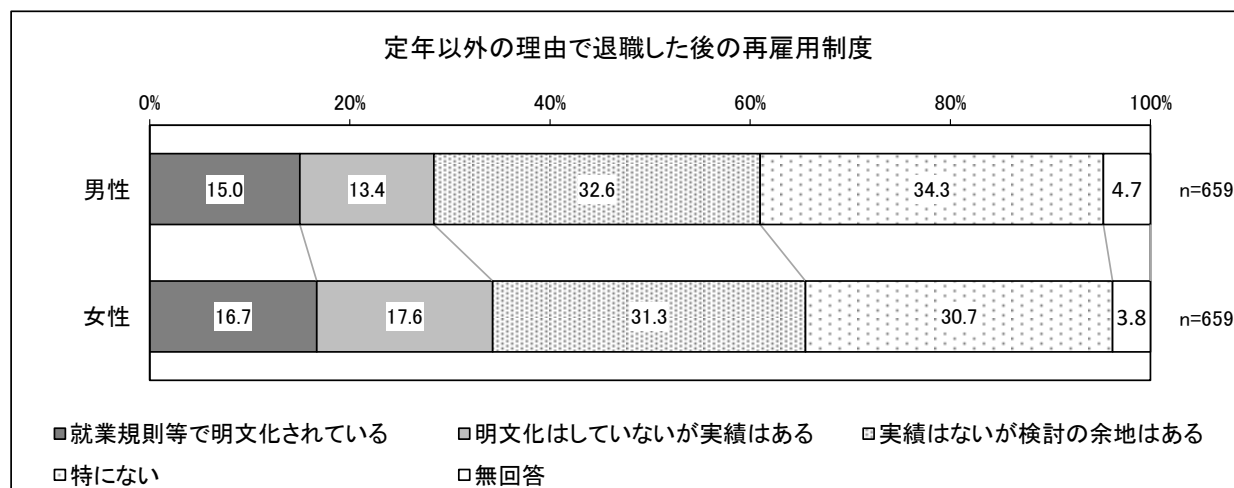
■業種別にみたインターンシップ制度による学生の受け入れ



(15) 定年以外の理由で退職した後の再雇用制度(問 18)

「就業規則等で明文化されている」は男性については 15.0%、女性については 16.7%

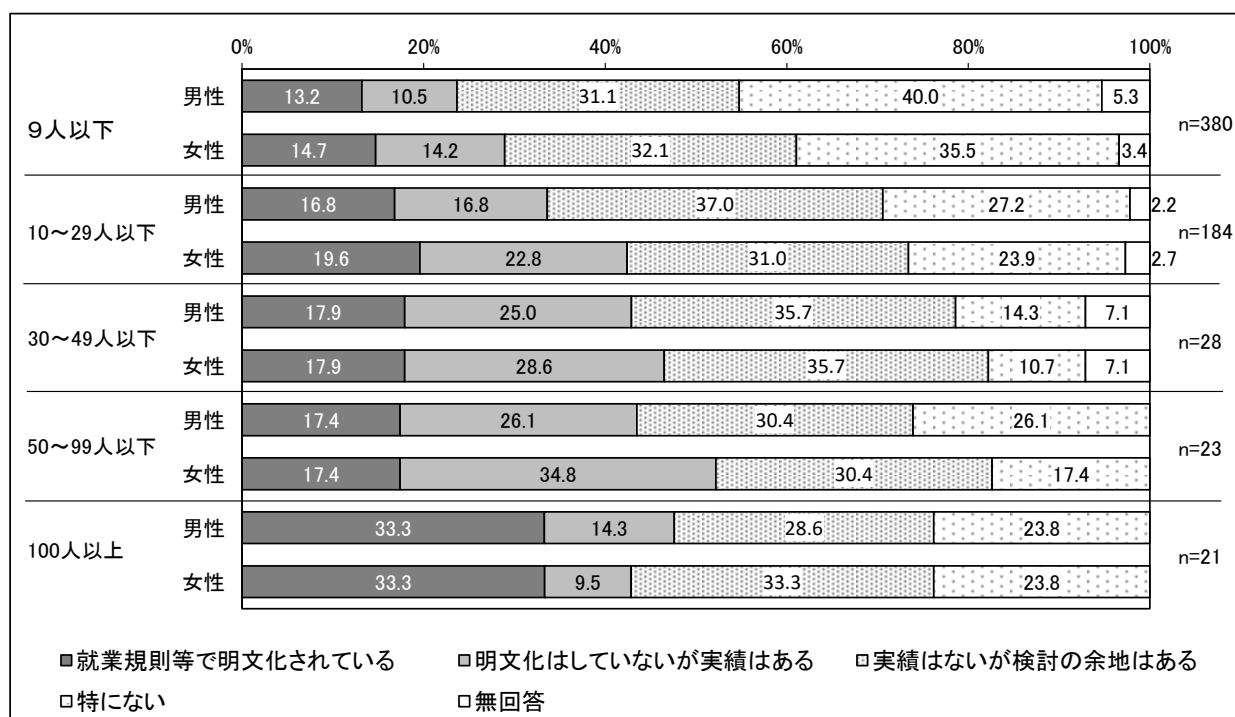
定年以外の理由で退職した後、復職が可能となった場合に再雇用する制度があるかについては、「就業規則等で明文化されている」は男性については 15.0%、女性については 16.7%でした。また、「明文化はしていないが実績がある」は男性が 13.4%、女性は 17.6%でした。



【規模別】

100人以上の事業所の約3割は「就業規則で明文化されている」と回答しています。また、30～100人未満の規模では3割前後の事業所が「明文化はしていないが実績がある」と回答しており、男女別では女性の方がやや実績が多くなっています。

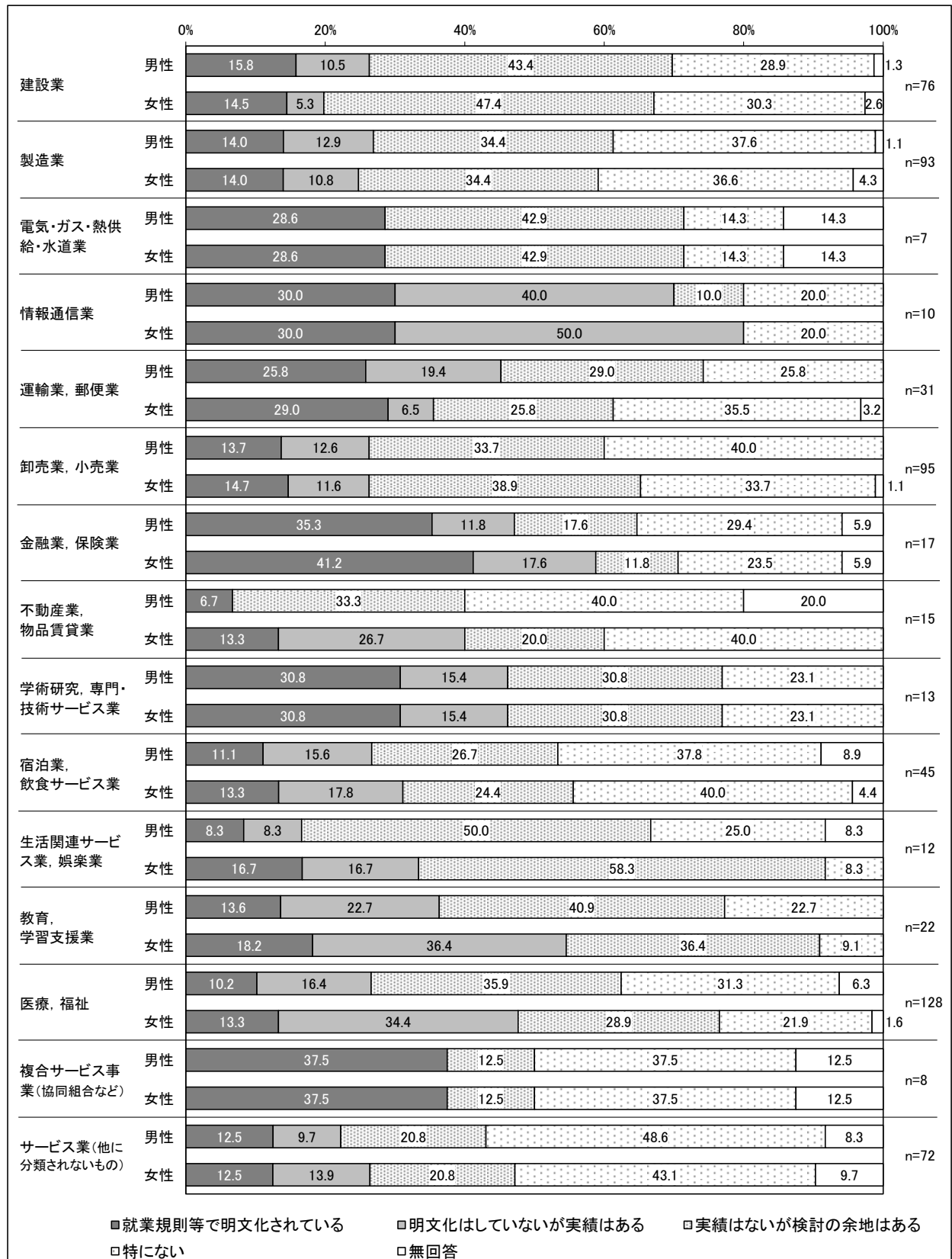
■ 規模別にみた定年以外の理由で退職した後の再雇用制度



【業種別】

「就業規則等で明文化されている」は「複合サービス事業(協同組合など)」「金融業、保険業」、「明文化はしていないが実績はある」は「情報通信業」に多く、女性では「教育、学習支援業」「医療、福祉」で多くなっています。

■業種別にみた定年以外の理由で退職した後の再雇用制度



3. 正規従業員の賃金について

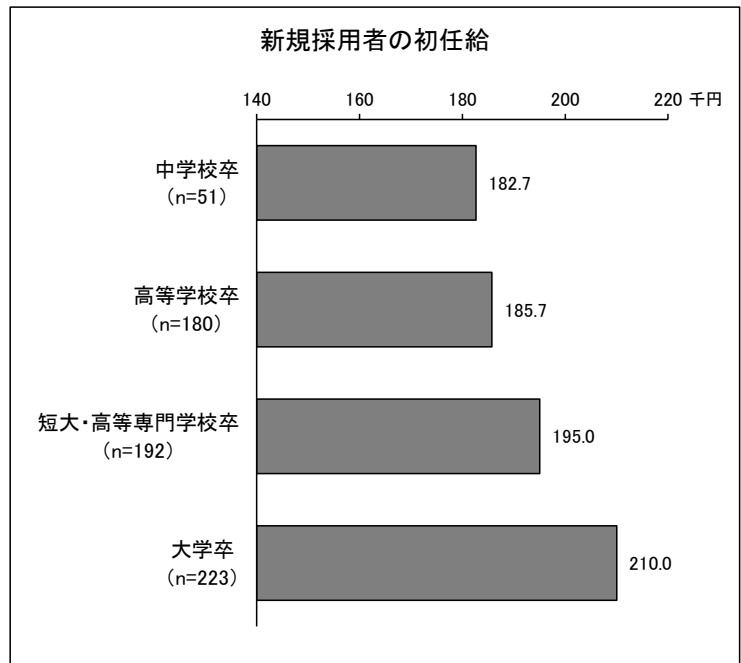
(1) 新規採用者の初任給(問 19)

「大学卒」は 210.0 千円

新規採用者の初任給については、「中学校卒」が 182.7 千円 (H28 : 168.2 千円)、「高等学校卒」が 185.7 千円 (H28 : 176.6 千円)、「短大・高等専門学校卒」が 195.0 千円 (H28 : 186.3 千円)、「大学卒」が 210.0 千円 (H28 : 204.2 千円) で、いずれも前回調査と比較して上昇しています。

【規模別】

必ずしも規模が大きくなるほど初任給の平均が高くなるという訳ではなく、むしろ「高等学校卒」以上に対しては 30 人未満の規模の事業所が健闘していると言えます。また、50～99 人以下の事業所で「大学卒」の平均が他の規模より高くなっています。



■ 規模別にみた新規採用者の初任給

(千円)

	中学校卒	高等学校卒	短大・高等 専門学校卒	大学卒
全 体	182.7	185.7	195.0	210.0
9人以下	183.2	187.5	198.2	211.0
10～29人以下	184.6	187.0	194.1	210.2
30～49人以下	182.8	175.2	186.1	203.1
50～99人以下	—	190.2	189.3	221.0
100人以上	—	175.6	189.3	200.0

※ 3事業所以上の平均値

【業種別】

「建設業」では全ての学歴の初任給平均が全体を上回っています。

■業種別にみた新規採用者の初任給

(千円)

	中学校卒	高等学校卒	短大・高等 専門学校卒	大学卒
全 体	182.7	185.7	195.0	210.0
建設業	205.4	202.7	213.1	224.8
製造業	160.2	178.0	192.0	209.9
電気・ガス・熱供給・水道業	－	168.2	－	－
情報通信業	－	173.9	185.5	202.3
運輸業, 郵便業	178.8	190.5	183.3	211.3
卸売業, 小売業	197.9	189.1	197.4	211.7
金融業, 保険業	－	160.7	174.8	197.0
不動産業, 物品賃貸業	－	186.3	－	208.7
学術研究, 専門・技術サービス業	－	181.8	194.6	205.4
宿泊業, 飲食サービス業	173.3	185.8	195.9	212.0
生活関連サービス業, 娯楽業	－	188.0	193.6	203.5
教育, 学習支援業	－	－	182.6	207.5
医療, 福祉	176.3	181.4	198.5	207.3
複合サービス事業(協同組合など)	－	－	191.1	192.9
サービス業(他に分類されないもの)	172.4	190.3	191.0	213.5

※ 3事業所以上の平均値

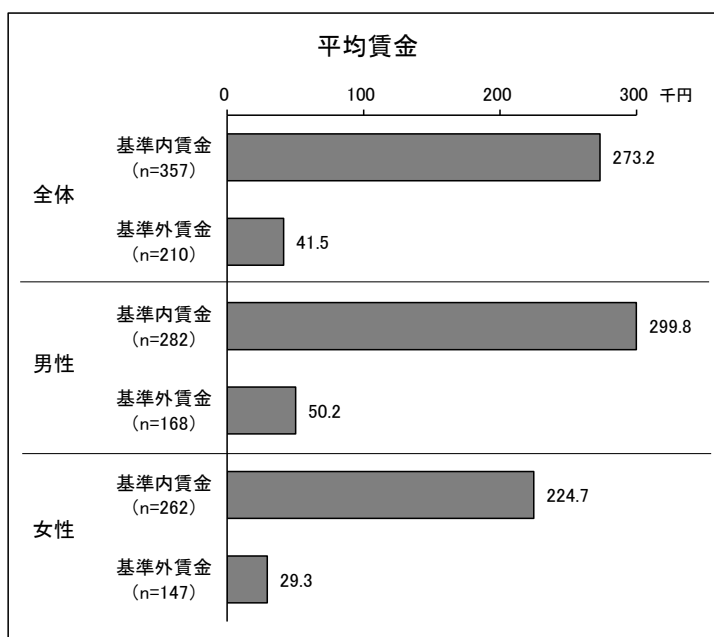
(2) 平均賃金(問 20)

「基準内賃金」は 273.2 千円、「基準外賃金」は 41.5 千円

令和3年3月支給分の全従業員の平均賃金は、「基準内賃金」が 273.2 千円 (H28 : 274.5 千円)、「基準外賃金」が 41.5 千円 (H28 : 66.9 千円)で、「基準内賃金」は前回調査と同様であったものの、「基準外賃金」はやや減少しています。

男女別では、「基準内賃金」は 3 割程度、「基準外賃金」は 7 割程度女性より男性の方が高くなっています。

参考として、「基準内賃金」と「基準外賃金」の合計額(「基準外賃金」は「基準内賃金」と「基準外賃金」の支給人数をもとに按分)は 303.0 千円でした。



【規模別】

全従業員の「基準内賃金」は 100 人以上の規模で最も高く、30～49 人の規模で最も低くなっています。他方、「基準外賃金」では 30～49 人の規模で最も高くなっていますが、「基準内賃金」の差を補うほどではありませんでした。

男性の「基準内賃金」では 30 人未満の規模がそれ以上の規模を上回っていますが、女性の「基準内賃金」では 100 人以上の規模が最も高くなっています。

■規模別にみた平均賃金

(千円)

	全従業員		男性		女性	
	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金
全 体	273.2	41.5	299.8	50.2	224.7	29.3
9人以下	274.6	37.7	307.1	43.8	220.9	24.7
10～29人以下	273.4	43.3	300.0	54.8	230.6	33.1
30～49人以下	244.3	51.5	265.9	61.2	209.7	27.8
50～99人以下	279.5	49.4	285.7	50.9	218.4	27.5
100人以上	282.3	38.1	296.6	45.4	253.4	41.3

※ 3事業所以上の平均値

【業種別】

全従業員の「基準内賃金」は「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「建設業」「学術研究，専門・技術サービス業」の順で高くなっています。

女性の「基準内賃金」は「金融業，保険業」「学術研究，専門・技術サービス業」「不動産業，物品賃貸業」「医療，福祉」の順で高く、「基準内賃金」において全従業員、男性、女性とも平均を上回っているのは、「金融，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」でした。

■業種別にみた平均賃金

(千円)

	全従業員		男性		女性	
	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金
全 体	273.2	41.5	299.8	50.2	224.7	29.3
建設業	312.6	57.3	327.3	60.9	207.2	21.7
製造業	280.0	46.3	308.6	51.6	222.0	29.8
電気・ガス・熱供給・水道業	－	－	－	－	－	－
情報通信業	270.1	26.1	305.7	－	193.2	－
運輸業，郵便業	235.5	60.7	241.7	72.7	221.9	50.9
卸売業，小売業	273.0	41.5	305.6	38.0	215.4	29.1
金融業，保険業	370.8	48.3	368.1	48.4	335.2	－
不動産業，物品賃貸業	318.2	－	361.9	－	243.0	－
学術研究，専門・技術サービス業	298.7	46.0	332.9	－	270.7	40.7
宿泊業，飲食サービス業	269.4	23.0	268.5	26.1	197.1	25.2
生活関連サービス業，娯楽業	249.3	21.3	373.1	22.5	209.9	16.7
教育，学習支援業	242.1	55.8	290.0	65.3	220.9	34.1
医療，福祉	260.8	30.5	290.8	53.9	236.0	28.8
複合サービス事業（協同組合など）	225.3	32.2	280.1	－	181.4	29.1
サービス業（他に分類されないもの）	259.0	37.4	272.8	40.8	226.8	28.1

※ 3事業所以上の平均値

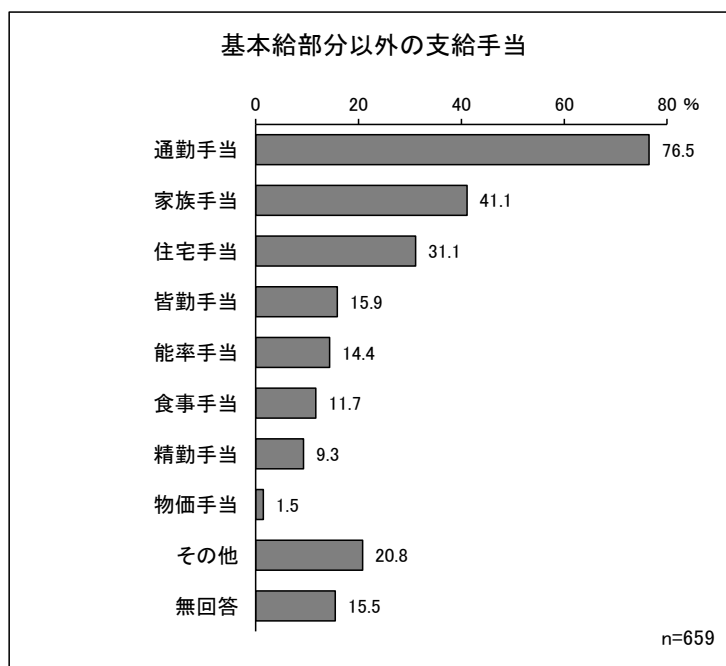
(3) 基本給部分以外の支給手当(問 21)

「通勤手当」が76.5%で最も多い

基本給部分以外の支給手当については、「通勤手当」が76.5%で最も多く、次いで「家族手当」が41.1%、「住宅手当」が31.1%となっています。

【規模別】

いずれの規模でも「通勤手当」の割合が高くなっています。「家族手当」は規模が大きくなる方が支給割合が高く、「住宅手当」は9人以下の規模より10人以上の規模の方が支給割合が高くなっています。



■規模別にみた基本給部分以外の支給手当

上段:度数 下段:%	n	通勤手当	家族手当	住宅手当	皆勤手当	能率手当	食事手当	精勤手当	物価手当	その他	無回答
全 体	659	504	271	205	105	95	77	61	10	137	102
	100.0	76.5	41.1	31.1	15.9	14.4	11.7	9.3	1.5	20.8	15.5
9人以下	380	276	117	96	61	57	47	33	5	60	74
	100.0	72.6	30.8	25.3	16.1	15.0	12.4	8.7	1.3	15.8	19.5
10～29人以下	184	156	95	73	28	24	18	20	5	51	11
	100.0	84.8	51.6	39.7	15.2	13.0	9.8	10.9	2.7	27.7	6.0
30～49人以下	28	25	20	14	5	5	5	3	—	12	1
	100.0	89.3	71.4	50.0	17.9	17.9	17.9	10.7	—	42.9	3.6
50～99人以下	23	22	18	10	4	5	4	3	—	6	—
	100.0	95.7	78.3	43.5	17.4	21.7	17.4	13.0	—	26.1	—
100人以上	21	17	17	10	2	2	2	2	—	4	1
	100.0	81.0	81.0	47.6	9.5	9.5	9.5	9.5	—	19.0	4.8

【業種別】

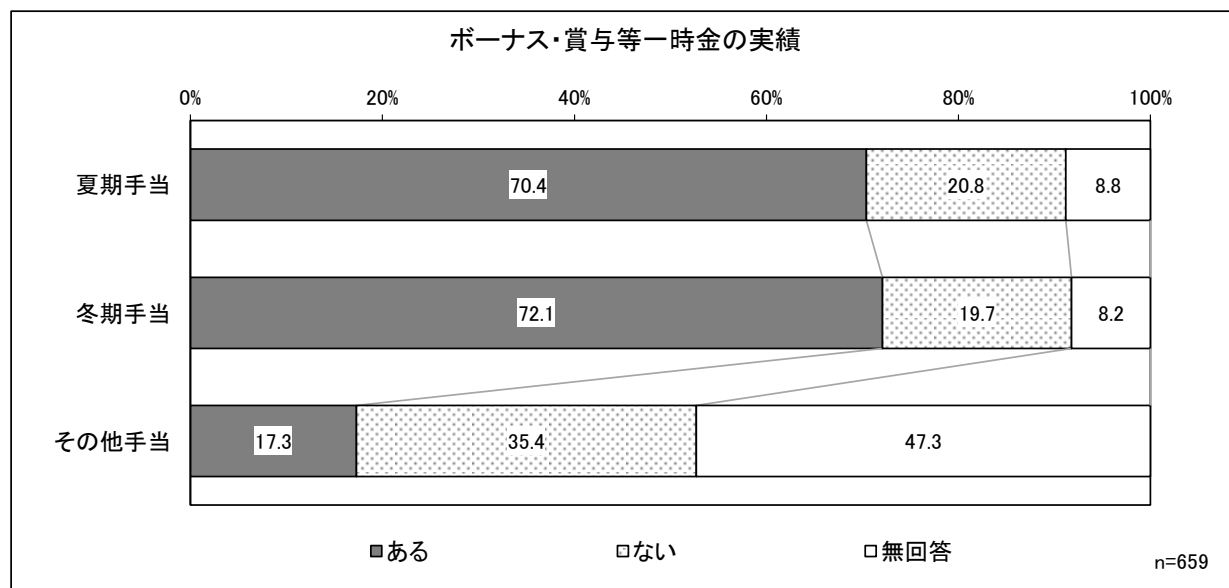
「通勤手当」は多くの業種で手当の中心となっていますが、「不動産業，物品賃貸業」「宿泊業，飲食サービス業」では他の業種に比較して支給割合がやや低くなっています。「家族手当」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業，郵便業」、「住宅手当」では「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業，保険業」の支給割合が高くなっています。

■業種別にみた基本給部分以外の支給手当

上段:度数 下段:%	n	通勤手当	家族手当	住宅手当	皆勤手当	能率手当	食事手当	精勤手当	物価手当	その他	無回答
全 体	659 100.0	504 76.5	271 41.1	205 31.1	105 15.9	95 14.4	77 11.7	61 9.3	10 1.5	137 20.8	102 15.5
建設業	76 100.0	51 67.1	35 46.1	22 28.9	12 15.8	13 17.1	1 1.3	6 7.9	1 1.3	21 27.6	13 17.1
製造業	93 100.0	77 82.8	53 57.0	38 40.9	21 22.6	13 14.0	23 24.7	10 10.8	3 3.2	25 26.9	10 10.8
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	7 100.0	6 85.7	6 85.7	1 14.3	1 14.3	1 14.3	－ －	－ －	2 28.6	－ －
情報通信業	10 100.0	7 70.0	5 50.0	6 60.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	－ －	－ －	－ －	－ －
運輸業，郵便業	31 100.0	29 93.5	24 77.4	7 22.6	8 25.8	5 16.1	3 9.7	3 9.7	1 3.2	8 25.8	1 3.2
卸売業，小売業	95 100.0	71 74.7	37 38.9	27 28.4	10 10.5	8 8.4	9 9.5	6 6.3	2 2.1	13 13.7	17 17.9
金融業，保険業	17 100.0	14 82.4	8 47.1	10 58.8	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	2 11.8	2 11.8
不動産業，物品賃貸業	15 100.0	7 46.7	5 33.3	4 26.7	－ －	3 20.0	2 13.3	1 6.7	－ －	2 13.3	7 46.7
学術研究，専門・技術サービス業	13 100.0	11 84.6	5 38.5	5 38.5	2 15.4	2 15.4	2 15.4	－ －	－ －	3 23.1	1 7.7
宿泊業，飲食サービス業	45 100.0	23 51.1	6 13.3	5 11.1	2 4.4	6 13.3	12 26.7	4 8.9	－ －	2 4.4	17 37.8
生活関連サービス業，娯楽業	12 100.0	10 83.3	5 41.7	3 25.0	4 33.3	3 25.0	－ －	2 16.7	－ －	5 41.7	1 8.3
教育，学習支援業	22 100.0	17 77.3	9 40.9	9 40.9	2 9.1	4 18.2	－ －	1 4.5	－ －	3 13.6	5 22.7
医療，福祉	128 100.0	114 89.1	35 27.3	35 27.3	29 22.7	17 13.3	15 11.7	20 15.6	1 0.8	37 28.9	8 6.3
複合サービス事業（協同組合など）	8 100.0	7 87.5	2 25.0	1 12.5	－ －	2 25.0	－ －	－ －	1 12.5	2 25.0	－ －
サービス業（他に分類されないもの）	72 100.0	54 75.0	34 47.2	25 34.7	10 13.9	13 18.1	8 11.1	7 9.7	1 1.4	11 15.3	12 16.7

(4) ボーナス・賞与等一時金の実績(問 22)

夏期手当は 70.4%、冬期手当は 72.1%が「ある」と回答



ボーナス・賞与等一時金の実績については、夏期手当は 70.4%、冬期手当は 72.1%、その他手当では 17.3%が「ある」と回答しています。

その他手当の内容については、記載があったうちの半数が期末手当（3 月期手当等を含む）をあげています。また、「医療・福祉」では処遇改善手当をあげる事業所が多くみられました。

【規模別】

夏期手当、冬期手当とも、10 人以上の事業所では 8 割を超える事業所で支給していますが、9 人以下の事業所では 6 割強にとどまっています。

■ 規模別にみたボーナス・賞与等一時金の実績

上段:度数 下段:%	n	夏期手当			冬期手当			その他手当		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全 体	659 100.0	464 70.4	137 20.8	58 8.8	475 72.1	130 19.7	54 8.2	114 17.3	233 35.4	312 47.3
9人以下	380 100.0	237 62.4	100 26.3	43 11.3	245 64.5	96 25.3	39 10.3	56 14.7	139 36.6	185 48.7
10～29人以下	184 100.0	155 84.2	27 14.7	2 1.1	157 85.3	24 13.0	3 1.6	42 22.8	65 35.3	77 41.8
30～49人以下	28 100.0	24 85.7	4 14.3	—	23 82.1	5 17.9	—	6 21.4	14 50.0	8 28.6
50～99人以下	23 100.0	21 91.3	2 8.7	—	21 91.3	2 8.7	—	4 17.4	8 34.8	11 47.8
100人以上	21 100.0	19 90.5	2 9.5	—	20 95.2	1 4.8	—	5 23.8	5 23.8	11 52.4

【業種別】

「宿泊業，飲食サービス業」を除く業種では、夏期手当と冬期手当ともに「ある」の割合が過半数を占めていますが、「宿泊業，飲食サービス業」では「ある」は4割弱にとどまり、「ない」の方がやや高くなっています。

■業種別にみたボーナス・賞与等一時金の実績

上段:度数 下段:%	n	夏期手当			冬期手当			その他手当		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全 体	659 100.0	464 70.4	137 20.8	58 8.8	475 72.1	130 19.7	54 8.2	114 17.3	233 35.4	312 47.3
建設業	76 100.0	53 69.7	16 21.1	7 9.2	54 71.1	17 22.4	5 6.6	11 14.5	35 46.1	30 39.5
製造業	93 100.0	68 73.1	19 20.4	6 6.5	69 74.2	18 19.4	6 6.5	11 11.8	37 39.8	45 48.4
電気・ガス・熱供給・ 水道業	7 100.0	7 100.0	— —	— —	7 100.0	— —	— —	3 42.9	1 14.3	3 42.9
情報通信業	10 100.0	8 80.0	1 10.0	1 10.0	10 100.0	— —	— —	1 10.0	3 30.0	6 60.0
運輸業，郵便業	31 100.0	23 74.2	7 22.6	1 3.2	27 87.1	4 12.9	— —	6 19.4	10 32.3	15 48.4
卸売業，小売業	95 100.0	64 67.4	22 23.2	9 9.5	67 70.5	20 21.1	8 8.4	16 16.8	39 41.1	40 42.1
金融業，保険業	17 100.0	15 88.2	1 5.9	1 5.9	15 88.2	1 5.9	1 5.9	3 17.6	3 17.6	11 64.7
不動産業，物品賃貸業	15 100.0	9 60.0	3 20.0	3 20.0	9 60.0	3 20.0	3 20.0	2 13.3	2 13.3	11 73.3
学術研究， 専門・技術サービス業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	— —	10 76.9	3 23.1	— —	4 30.8	6 46.2	3 23.1
宿泊業，飲食サービス業	45 100.0	16 35.6	19 42.2	10 22.2	17 37.8	18 40.0	10 22.2	3 6.7	23 51.1	19 42.2
生活関連サービス業， 娯楽業	12 100.0	7 58.3	3 25.0	2 16.7	7 58.3	3 25.0	2 16.7	1 8.3	3 25.0	8 66.7
教育，学習支援業	22 100.0	17 77.3	1 4.5	4 18.2	15 68.2	3 13.6	4 18.2	6 27.3	3 13.6	13 59.1
医療，福祉	128 100.0	106 82.8	18 14.1	4 3.1	108 84.4	16 12.5	4 3.1	32 25.0	35 27.3	61 47.7
複合サービス事業 (協同組合など)	8 100.0	5 62.5	3 37.5	— —	5 62.5	3 37.5	— —	4 50.0	3 37.5	1 12.5
サービス業 (他に分類されないもの)	72 100.0	45 62.5	21 29.2	6 8.3	45 62.5	20 27.8	7 9.7	9 12.5	29 40.3	34 47.2

4. 正規従業員の労働時間について

(1) 1 週あたりの所定内労働時間(問 23)

「40～41 時間未満」が 46.6%で平均は 39.5 時間

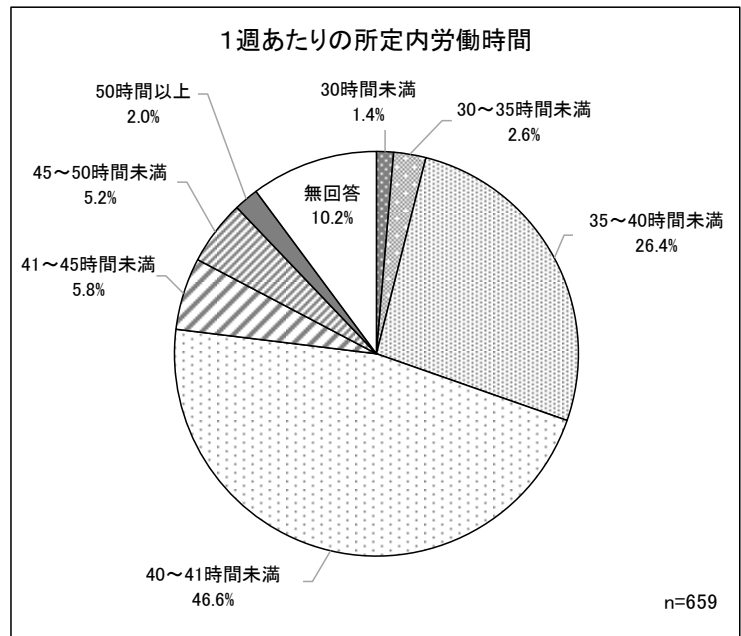
1 週あたりの所定内労働時間については、「40～41 時間未満」が 46.6%で最も多く、次いで「35～40 時間未満」が 26.4%となっています。また、13.0%の事業所が 41 時間以上と回答しています。

1 週あたりの所定内労働時間の平均は 39.5 時間となっています。

* 法定労働時間と所定労働時間

労働基準法では、「休憩時間を除き 1 週について 40 時間を超えて、労働させてはならない」「1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」と定めている（法定労働時間）（商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の 1～9 人の事業場は特例措置として週 44 時間まで）。

所定労働時間は、「1 日 7 時間、1 週 35 時間」というように、法定労働時間の枠内で事業場ごとに就業規則などで規定するもの。



【規模別】

50 人以上の規模では「35～40 時間未満」と「40～41 時間未満」がほぼ拮抗していますが、50 人未満の規模では「40～41 時間未満」が最も多くなっています。

■ 規模別にみた 1 週あたりの所定内労働時間

上段:度数 下段:%	n	30時間 未満	30～35 時間未満	35～40 時間未満	40～41 時間未満	41～45 時間未満	45～50 時間未満	50時間 以上	無回答	平均時間
全 体	659 100.0	9 1.4	17 2.6	174 26.4	307 46.6	38 5.8	34 5.2	13 2.0	67 10.2	39.5
9人以下	380 100.0	8 2.1	9 2.4	81 21.3	180 47.4	22 5.8	25 6.6	9 2.4	46 12.1	39.7
10～29人以下	184 100	1 0.5	8 4.3	63 34.2	85 46.2	10 5.4	8 4.3	2 1.1	7 3.8	39.2
30～49人以下	28 100.0	– –	– –	7 25.0	18 64.3	2 7.1	– –	1 3.6	– –	39.9
50～99人以下	23 100.0	– –	– –	11 47.8	10 43.5	1 4.3	– –	1 4.3	– –	39.6
100人以上	21 100.0	– –	– –	11 52.4	10 47.6	– –	– –	– –	– –	38.7

【業種別】

「金融業, 保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業(協同組合など)」では「35～40 時間未満」の割合が最も高く、その他の業種では「40～41 時間未満」の割合が最も高くなっています。

平均の所定内労働時間は、短い順に「複合サービス事業(協同組合など)」(37.0 時間)、「学術研究、専門・技術サービス業」(37.8 時間)、「金融業, 保険業」(37.9 時間)、長い順では「生活関連サービス業, 娯楽業」(41.5 時間)、「建設業」(41.3 時間)、「運輸業, 郵便業」(41.2 時間)となっています。

■業種別にみた 1 週あたりの所定内労働時間

上段:度数 下段:%	n	30時間 未満	30～35 時間未満	35～40 時間未満	40～41 時間未満	41～45 時間未満	45～50 時間未満	50時間 以上	無回答	平均時間
全 体	659 100.0	9 1.4	17 2.6	174 26.4	307 46.6	38 5.8	34 5.2	13 2.0	67 10.2	39.5
建設業	76 100.0	– –	– –	11 14.5	36 47.4	11 14.5	13 17.1	1 1.3	4 5.3	41.3
製造業	93 100.0	– –	– –	37 39.8	46 49.5	4 4.3	1 1.1	– –	5 5.4	39.2
電気・ガス・熱供給・ 水道業	7 100.0	– –	– –	2 28.6	3 42.9	2 28.6	– –	– –	– –	39.9
情報通信業	10 100.0	– –	1 10.0	2 20.0	6 60.0	1 10.0	– –	– –	– –	38.8
運輸業, 郵便業	31 100.0	– –	– –	6 19.4	20 64.5	– –	1 3.2	4 12.9	– –	41.2
卸売業, 小売業	95 100.0	2 2.1	2 2.1	22 23.2	49 51.6	5 5.3	4 4.2	1 1.1	10 10.5	39.5
金融業, 保険業	17 100.0	– –	1 5.9	9 52.9	5 29.4	– –	– –	– –	2 11.8	37.9
不動産業, 物品賃貸業	15 100.0	– –	– –	4 26.7	5 33.3	1 6.7	1 6.7	– –	4 26.7	40.2
学術研究, 専門・技術サービス業	13 100.0	– –	– –	7 53.8	5 38.5	– –	– –	– –	1 7.7	37.8
宿泊業, 飲食サービス業	45 100.0	2 4.4	1 2.2	4 8.9	17 37.8	2 4.4	4 8.9	3 6.7	12 26.7	40.6
生活関連サービス業, 娯楽業	12 100.0	– –	– –	2 16.7	5 41.7	1 8.3	– –	1 8.3	3 25.0	41.5
教育, 学習支援業	22 100.0	– –	2 9.1	4 18.2	10 45.5	– –	1 4.5	– –	5 22.7	38.6
医療, 福祉	128 100.0	3 2.3	7 5.5	36 28.1	63 49.2	3 2.3	4 3.1	1 0.8	11 8.6	38.6
複合サービス事業 (協同組合など)	8 100.0	– –	1 12.5	5 62.5	1 12.5	– –	– –	– –	1 12.5	37.0
サービス業 (他に分類されないもの)	72 100.0	2 2.8	2 2.8	22 30.6	30 41.7	7 9.7	2 2.8	1 1.4	6 8.3	38.9

(2) 所定外労働時間の有無(問 24)

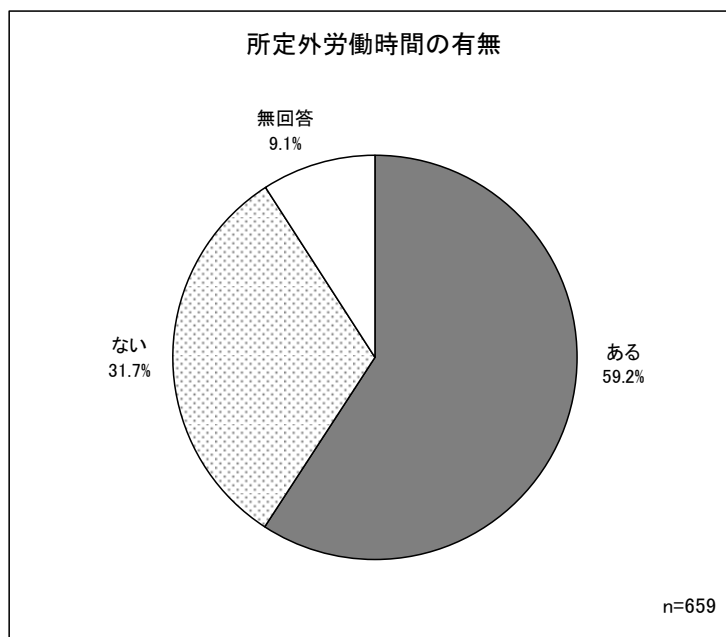
「ある」が59.2%

所定外労働時間については、「ある」が59.2%、「ない」は31.7%でした。

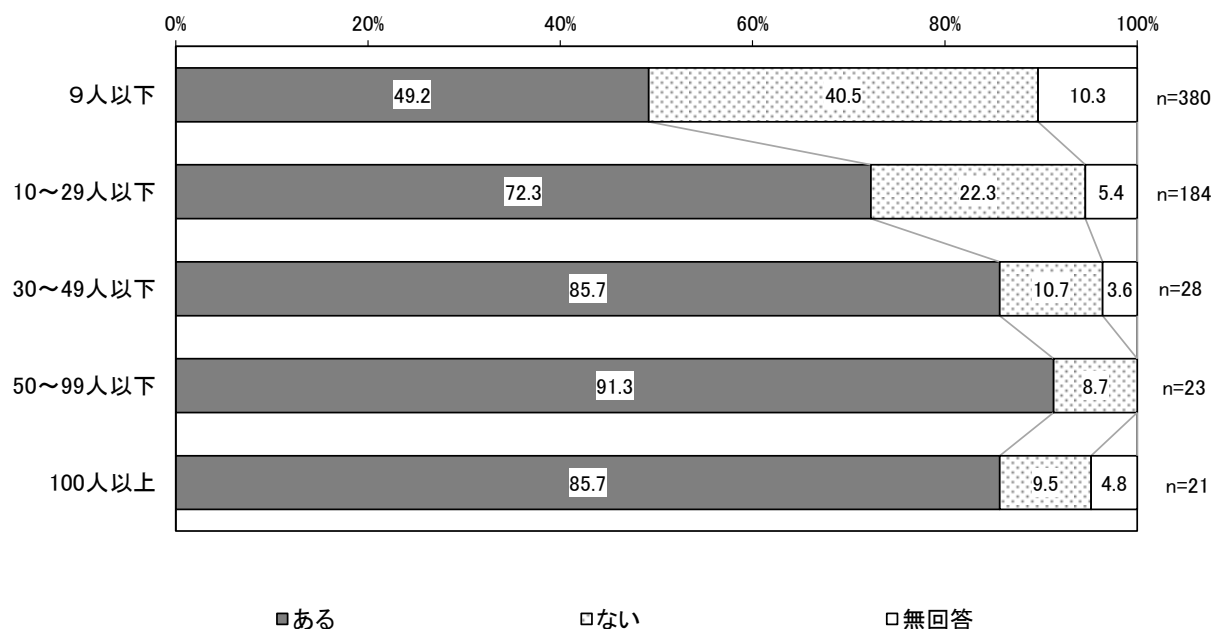
前回調査(H28)では「ある」が65.4%、「ない」が24.4%となっており、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う経済・社会的な影響を受けたものと考えられます。

【規模別】

9人以下の規模では所定外労働時間が「ある」は49.2%にとどまり、「ない」と回答した事業所の割合は40.5%でそれ以上の規模よりも高くなっています。



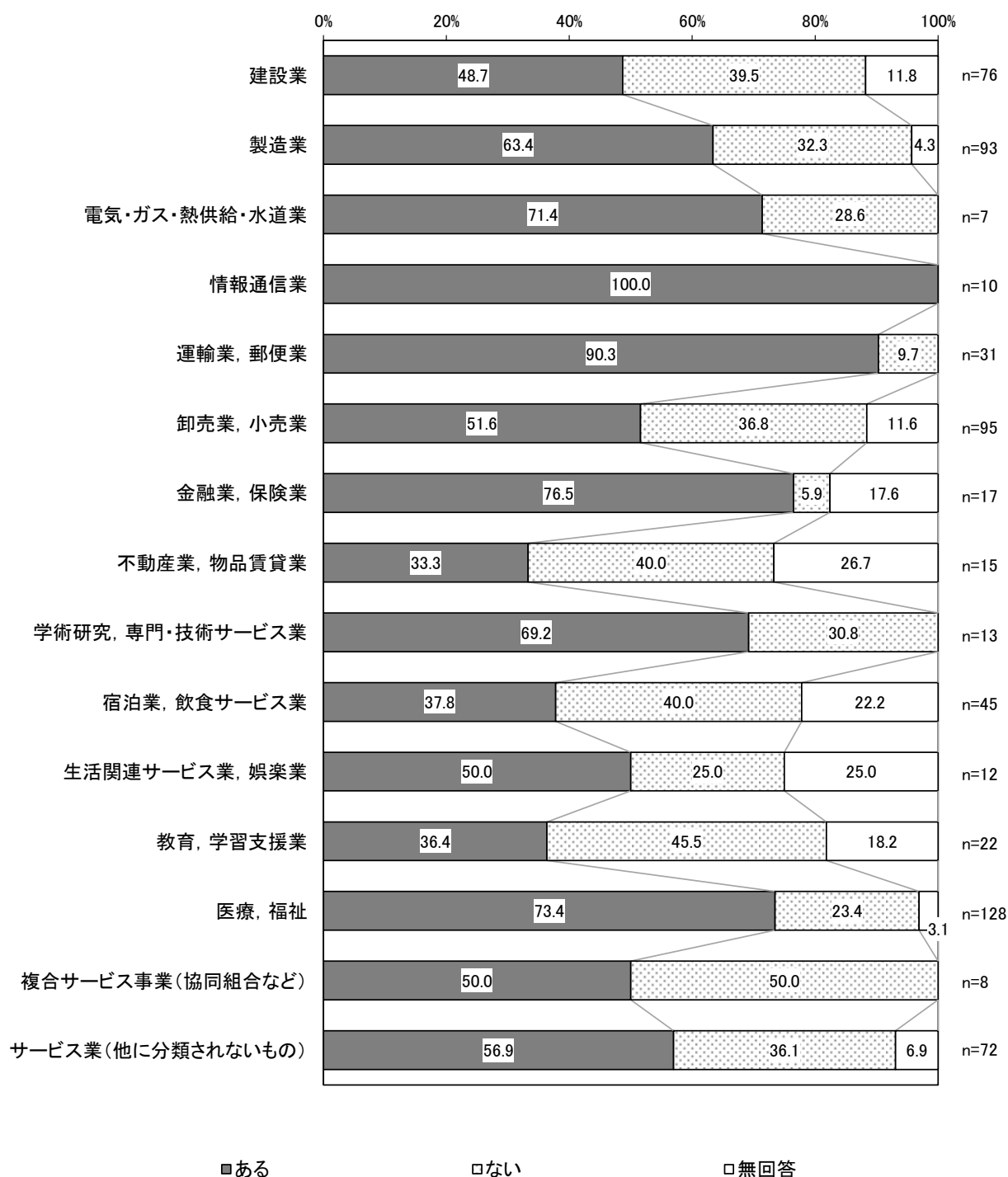
■ 規模別にみた所定外労働時間の有無



【業種別】

所定外労働時間が「ある」と回答した事業所の割合は「情報通信業」「運輸業、郵便業」で特に高く、「金融業、保険業」「医療、福祉」「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」でも高くなっています。

■業種別にみた所定外労働時間の有無



(2)－1 所定外労働時間(1 か月平均)(問 24－1)

男性が 14.2 時間、女性が 9.5 時間

【全体】

令和 3 年 3 月分の 1 人あたり 1 か月の平均所定外労働時間（記入した事業所の平均）は、男性が 14.2 時間（H28：20.5 時間）、女性が 9.5 時間（H28：12.6 時間）となっており、前回調査と比較して減少しています。

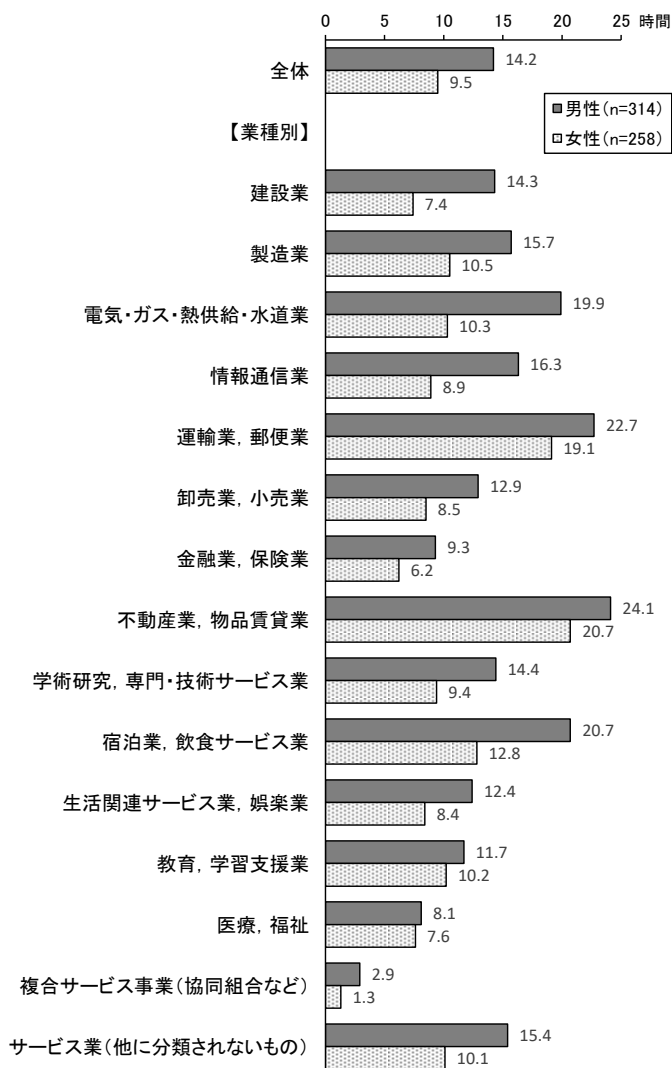
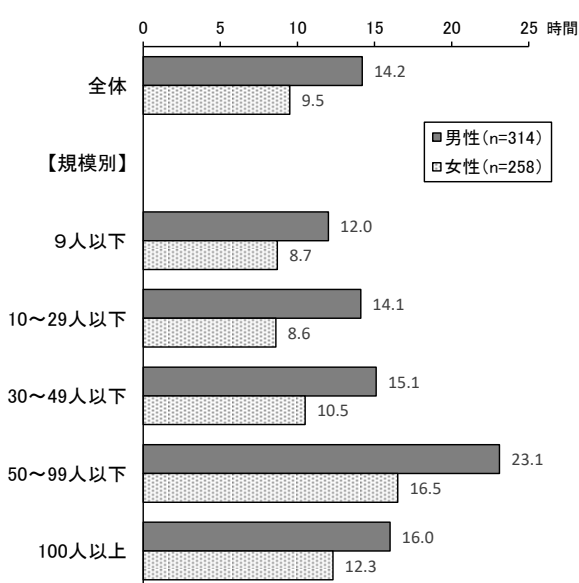
【規模別】

全ての規模で男性が女性を上回っていますが、男女とも 50～99 人以下の規模の平均所定外労働時間が最も長くなっています。

【業種別】

全ての業種で男性が女性を上回っていますが、男女とも「不動産業、物品賃貸業」で平均所定外労働時間が最も長く、「運輸業、郵便業」がそれに続いています。男性では、「宿泊業、飲食サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」も平均所定外労働時間が 20 時間程度と長くなっています。

■規模別・業種別にみた 1 人あたり 1 か月の平均所定外労働時間



(2)ー2 所定外労働時間月 80 時間超の人の年間延べ人数(問 24ー2)

男性は 32 事業所で年間延べ 202 人、女性は 8 事業所で年間延べ 24 人

【全体】

月の所定外労働時間が 80 時間を超えた人は、男性では 32 事業所で年間延べ 202 人、女性では 8 事業所で年間延べ 24 人いました。

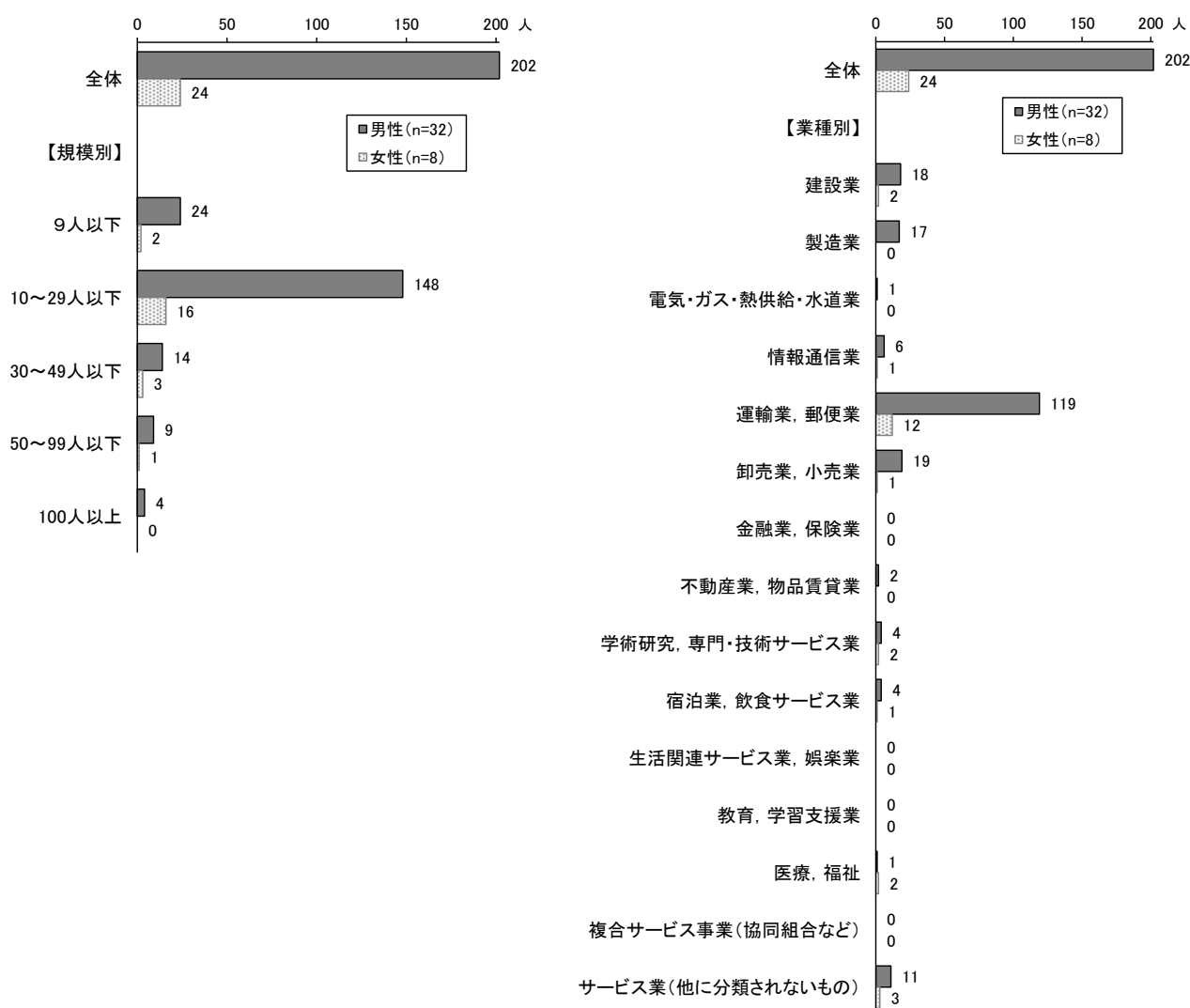
【規模別】

男性、女性ともに 10～29 人以下の規模で月の所定外労働時間が 80 時間を超えた人（延べ人数）が多くなっています。

【業種別】

男性、女性ともに「運輸業、郵便業」で多くなっています。その他の業種では、男性では「卸売業、小売業」「建設業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」でやや多くなっています。

■規模別・業種別にみた所定外労働時間月 80 時間超の人の年間延べ人数



(3) 変形労働時間制の導入状況(問 25)

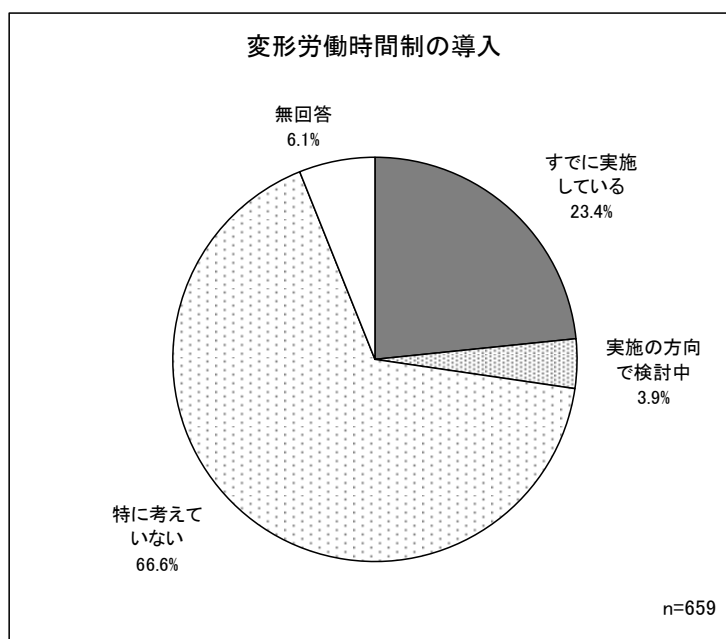
「すでに実施している」は 23.4%

変形労働時間の導入状況については、「すでに実施している」が 23.4%、「実施の方向で検討中」が 3.9%となっていますが、「特に考えていない」が 66.6%と過半数を占めています。

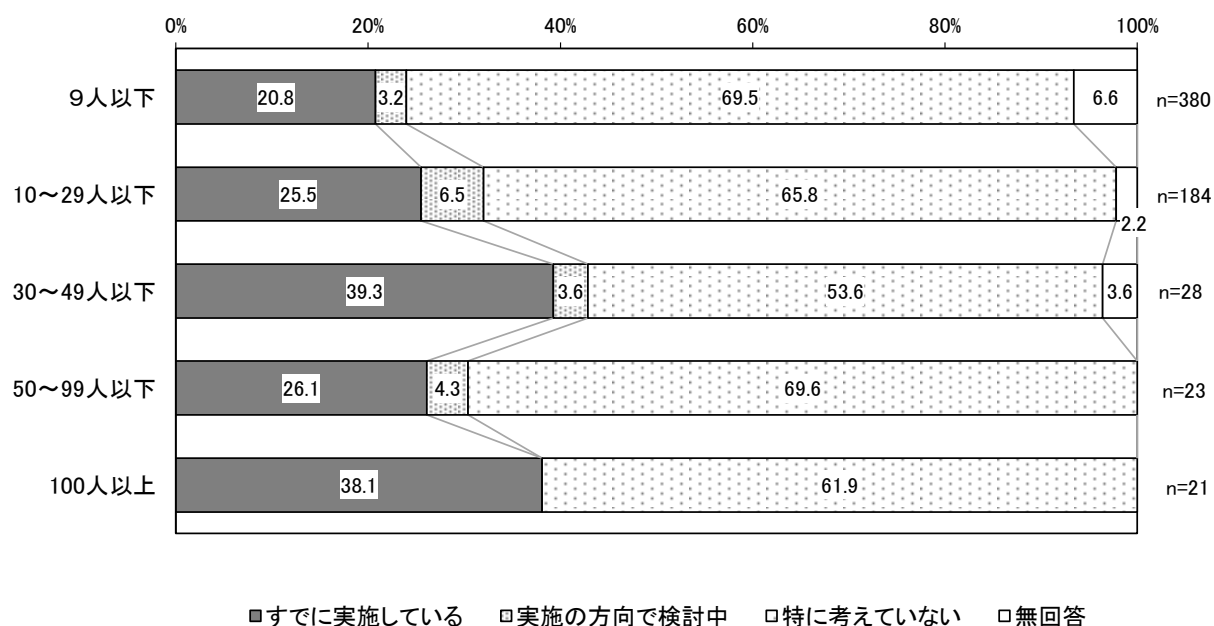
【規模別】

いずれの規模でも「特に考えていない」が過半数を占めています。

30～49 人以下と 100 人以上の事業所の約 4 割が「すでに実施している」と回答しています。



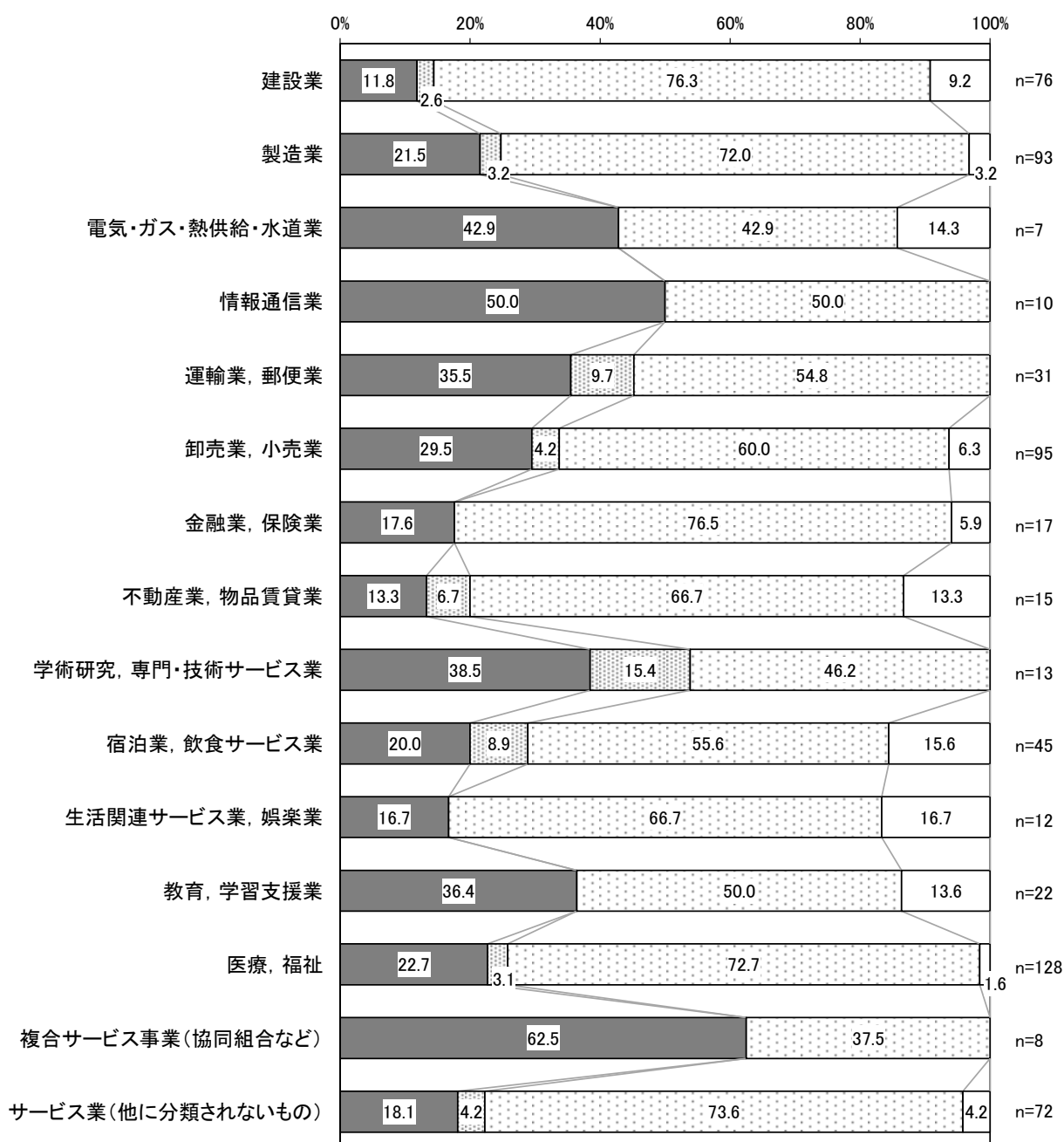
■ 規模別にみた変形労働時間制の導入状況



【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」と「情報通信業」では、半数かそれ以上の事業所が変形労働時間制を導入しています。また、「学術研究、専門・技術サービス業」でも「すでに実施している」と「実施の方向で検討中」の合計が半数を超えており、比較的変形労働時間制を導入しやすい業種と考えられます。

■業種別にみた変形労働時間制の導入状況



■すでに実施している □実施の方向で検討中 □特に考えていない □無回答

5. 正規従業員の休日・休暇制度について

(1) 現在実施している週休制(問 26)

「完全週休 2 日」が 55.4%

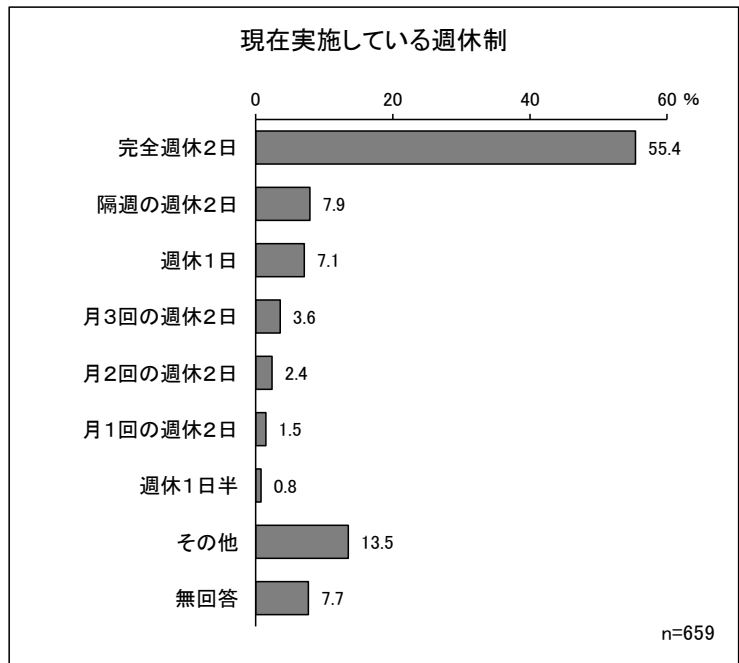
現在実施している週休制については、「完全週休 2 日」が 55.4%で最も多く、「隔週の週休 2 日」が 7.9%、「週休 1 日」が 7.1%となっています。

前回調査（H28）との比較では、「完全週休 2 日」が 10.0ポイント上昇しています。

【規模別】

いずれの規模でも「完全週休 2 日」の実施率が最も高くなっており、50 人以上の規模では 7 割を超えています。

「週休 1 日」あるいは「週休 1 日半」の事業所は、50 人未満の規模に限られています。



■規模別にみた現在実施している週休制

上段:度数 下段:%	n	週休 1日	週休 1日半	週休2日					その他	無回答
				完全	月3回	隔週	月2回	月1回		
全 体	659 100.0	47 7.1	5 0.8	365 55.4	24 3.6	52 7.9	16 2.4	10 1.5	89 13.5	51 7.7
9人以下	380 100.0	37 9.7	4 1.1	200 52.6	12 3.2	32 8.4	7 1.8	7 1.8	46 12.1	35 9.2
10～29人以下	184 100.0	8 4.3	1 0.5	115 62.5	8 4.3	12 6.5	7 3.8	1 0.5	30 16.3	2 1.1
30～49人以下	28 100.0	1 3.6	—	13 46.4	4 14.3	3 10.7	1 3.6	—	6 21.4	—
50～99人以下	23 100.0	—	—	17 73.9	—	2 8.7	—	—	3 13.0	1 4.3
100人以上	21 100.0	—	—	16 76.2	—	1 4.8	1 4.8	—	3 14.3	—

【業種別】

「金融業、保険業」「複合サービス事業(協同組合など)」「情報通信業」などで「完全週休2日」の割合が特に高くなっています。「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」「医療、福祉」などでは「その他」の回答がやや多く、変則的な休暇制度をとる事業所が少ないようです。

■業種別にみた現在実施している週休制

上段:度数 下段:%	n	週休 1日	週休 1日半	週休2日					その他	無回答
				完全	月3回	隔週	月2回	月1回		
全 体	659 100.0	47 7.1	5 0.8	365 55.4	24 3.6	52 7.9	16 2.4	10 1.5	89 13.5	51 7.7
建設業	76 100.0	19 25.0	— —	23 30.3	4 5.3	13 17.1	5 6.6	2 2.6	5 6.6	5 6.6
製造業	93 100.0	— —	— —	65 69.9	4 4.3	5 5.4	1 1.1	1 1.1	14 15.1	3 3.2
電気・ガス・熱供給・ 水道業	7 100.0	— —	— —	3 42.9	1 14.3	2 28.6	— —	— —	1 14.3	— —
情報通信業	10 100.0	— —	— —	8 80.0	1 10.0	— —	— —	— —	1 10.0	— —
運輸業、郵便業	31 100.0	3 9.7	1 3.2	15 48.4	1 3.2	5 16.1	1 3.2	1 3.2	3 9.7	1 3.2
卸売業、小売業	95 100.0	7 7.4	1 1.1	48 50.5	8 8.4	5 5.3	4 4.2	— —	12 12.6	10 10.5
金融業、保険業	17 100.0	— —	— —	16 94.1	— —	— —	— —	— —	— —	1 5.9
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	2 13.3	— —	6 40.0	— —	1 6.7	— —	— —	3 20.0	3 20.0
学術研究、 専門・技術サービス業	13 100.0	— —	— —	8 61.5	— —	2 15.4	— —	— —	2 15.4	1 7.7
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	4 8.9	1 2.2	11 24.4	1 2.2	5 11.1	— —	4 8.9	10 22.2	9 20.0
生活関連サービス業、 娯楽業	12 100.0	— —	1 8.3	7 58.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	— —	— —	1 8.3
教育、学習支援業	22 100.0	— —	— —	17 77.3	— —	1 4.5	— —	— —	— —	4 18.2
医療、福祉	128 100.0	4 3.1	1 0.8	84 65.6	1 0.8	7 5.5	1 0.8	1 0.8	24 18.8	5 3.9
複合サービス事業 (協同組合など)	8 100.0	— —	— —	7 87.5	— —	— —	— —	— —	1 12.5	— —
サービス業 (他に分類されないもの)	72 100.0	3 4.2	— —	43 59.7	2 2.8	5 6.9	3 4.2	1 1.4	10 13.9	5 6.9

(2) 年次有給休暇制度の有無(問 27)

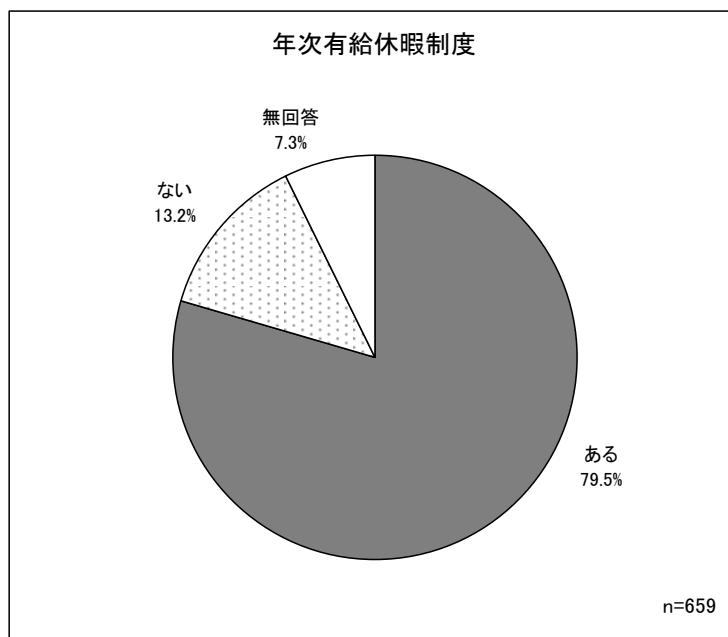
年次有給休暇制度が「ある」は 79.5%

年次有給休暇制度の有無については、「ある」が 79.5%、「ない」が 13.2%となっています。

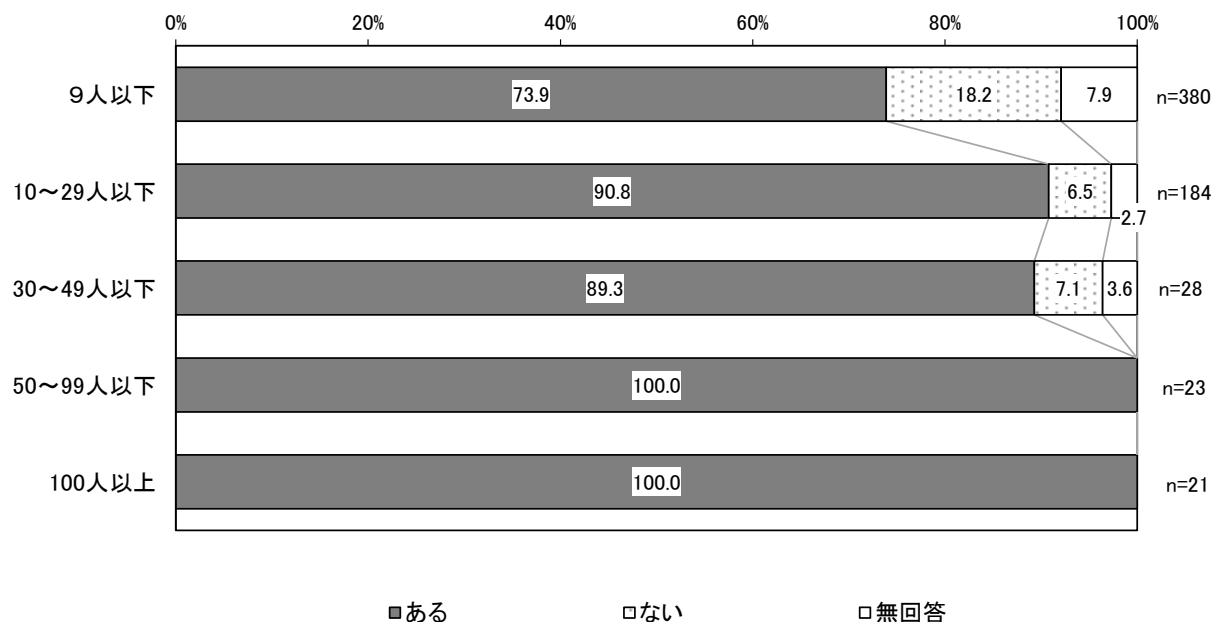
【規模別】

50 人以上の規模では全ての事業所に年次有給休暇制度がありました。

「ない」と回答した事業所は 50 人未満の規模に限られますが、9 人以下の規模では 18.2%とやや多くなっています。



■ 規模別にみた年次有給休暇制度の有無

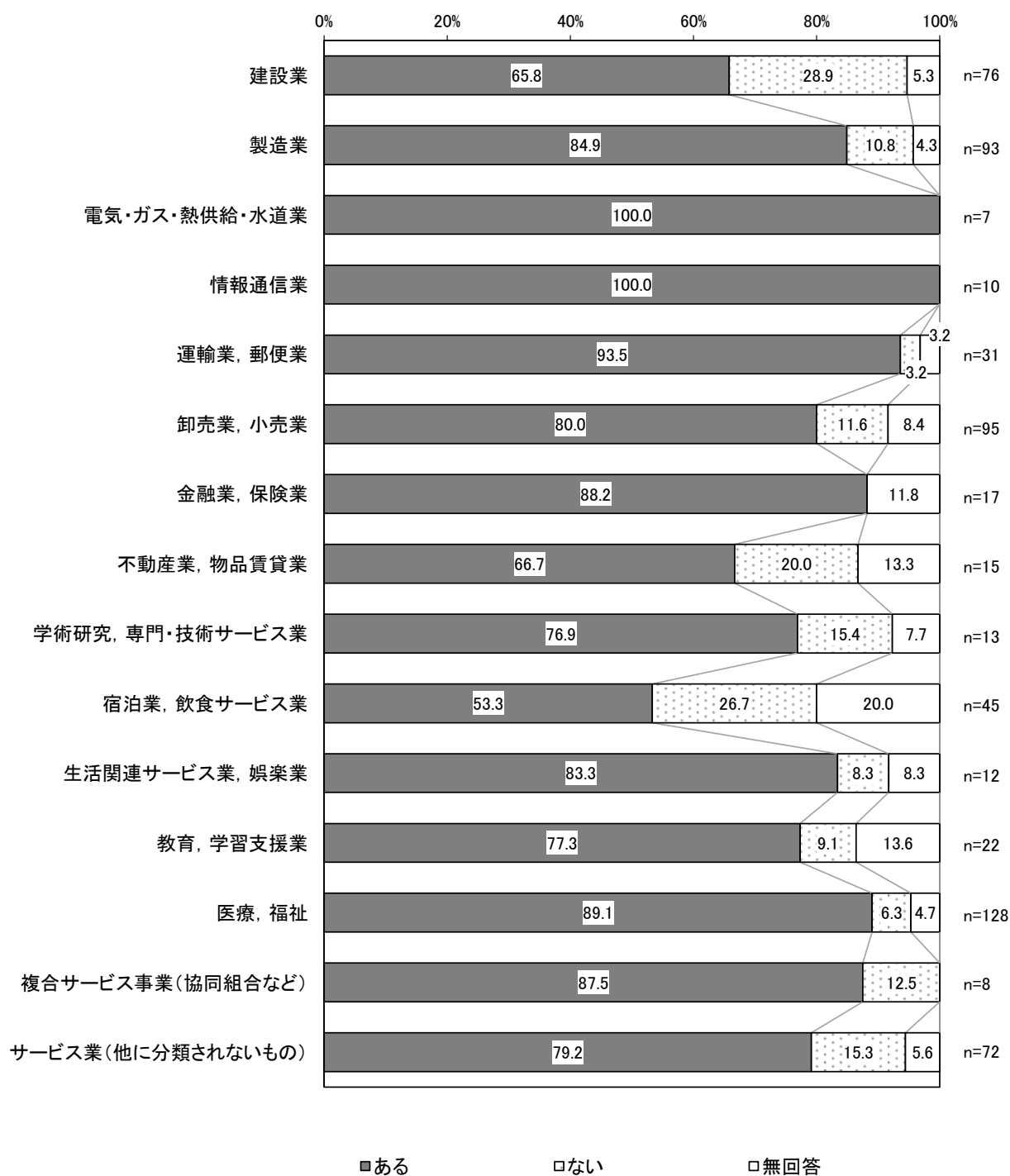


【業種別】

いずれの業種でも「ある」が過半数を占めています。

「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」では「ない」とする回答が2割以上を占めており、他の業種よりやや高くなっています。

■業種別にみた年次有給休暇制度の有無



(2)－1 年次有給休暇の付与形態(問 27－1)

「勤続年数に応じた階級付与」が76.1%

年次有給休暇制度があると回答した 524 事業所の付与形態は、「一律付与」が 19.5%、「勤続年数に応じた階級付与」が 76.1%となっています。

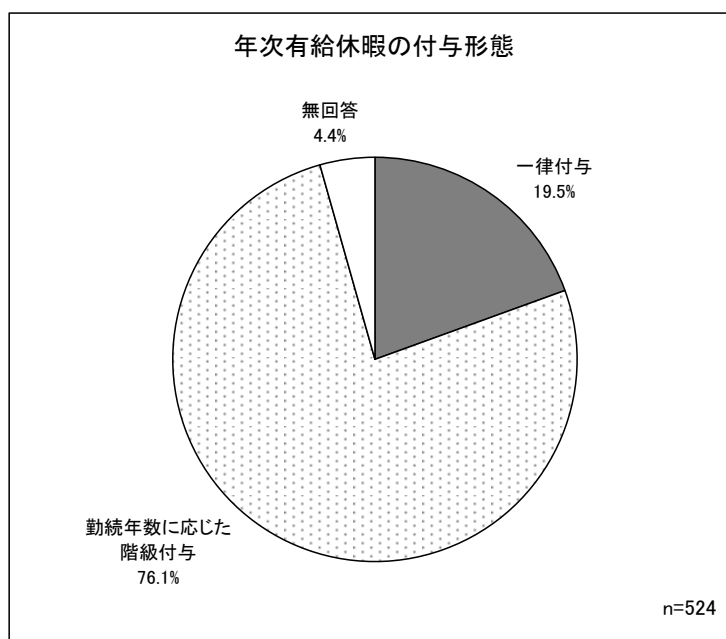
また、平均付与日数は、「一律付与」が 13.5 日、「勤続年数に応じた階級付与」の場合は最低が 9.2 日、最高が 22.8 日となっています。

【規模別】

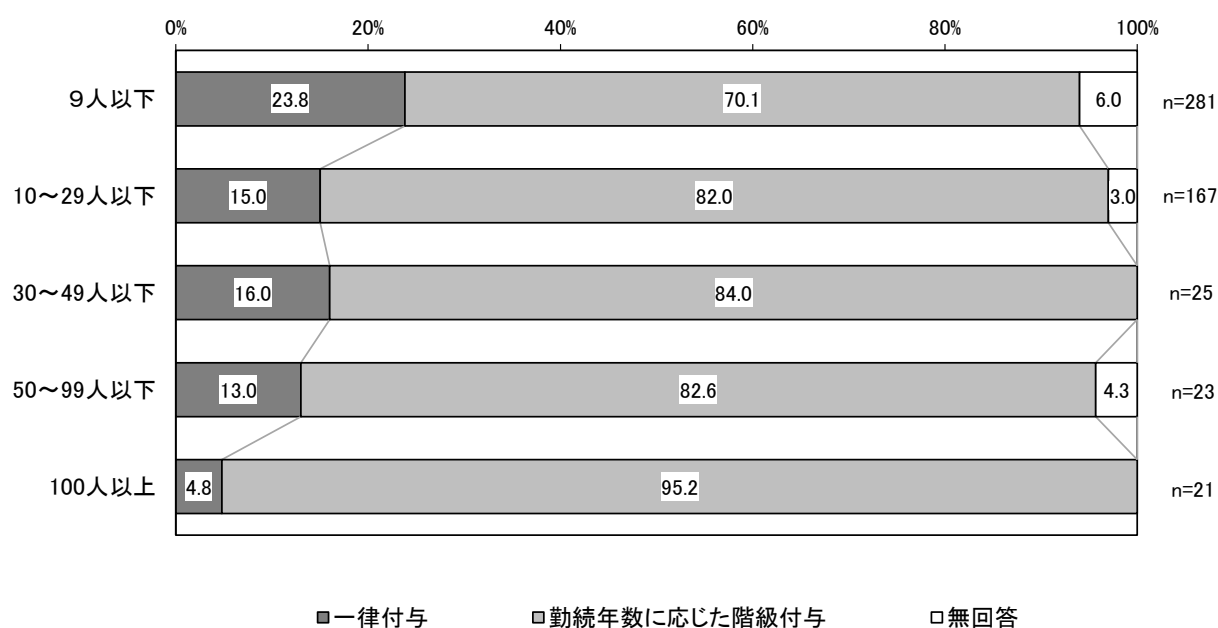
いずれの規模でも「勤続年数に応じた階級付与」の割合が高くなっています。

平均付与日数については、「一律付与」では 100 人以上の 20.0 日を最高に、規模が大きくなるほど日数が多くなっています。

「勤続年数に応じた階級付与」では、事業所の規模による差はさほどありません。



■規模別にみた年次有給休暇の付与形態

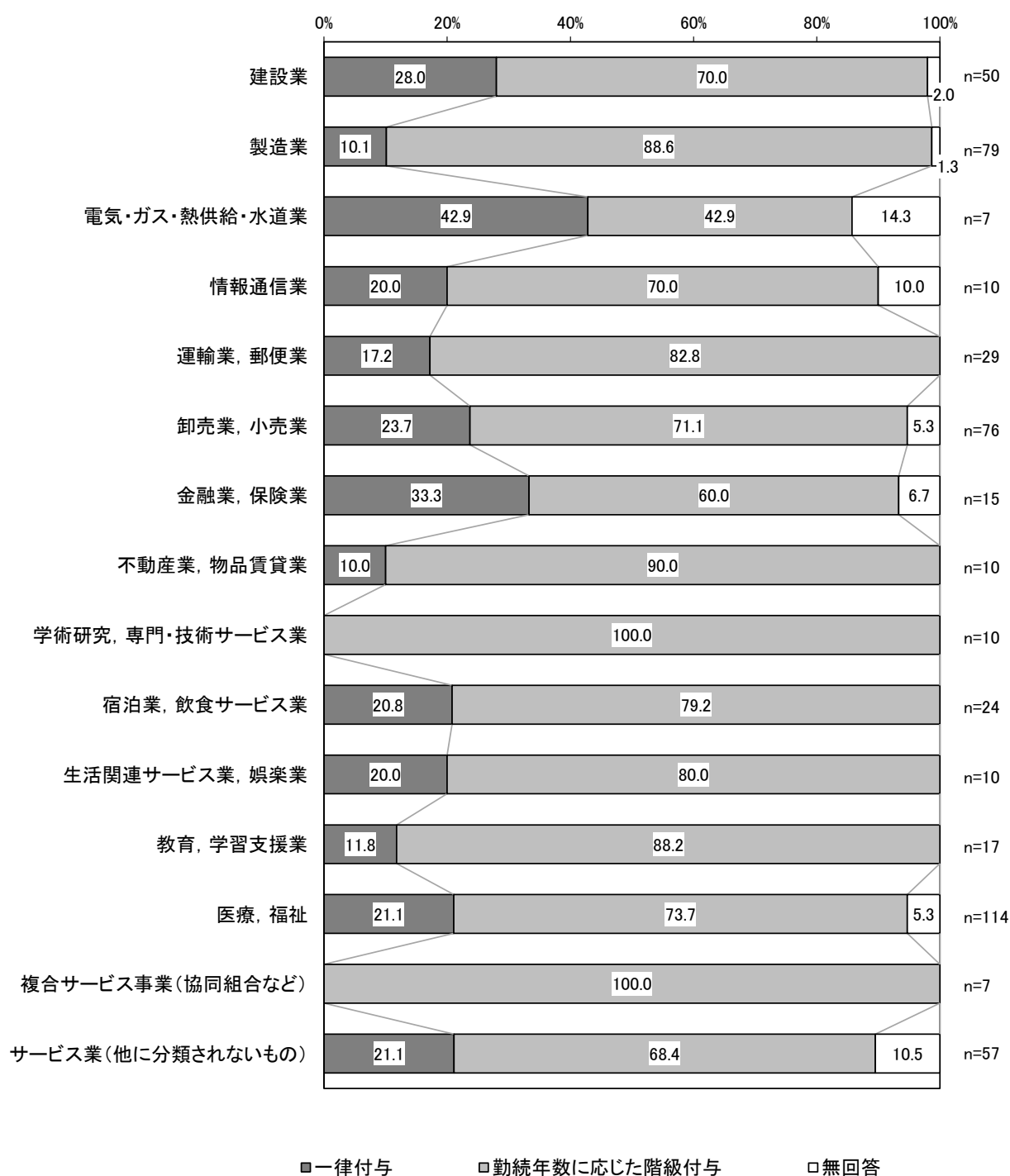


【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」では「一律付与」と「勤続年数に応じた階級付与」が同数となっていますが、その他の業種では「勤続年数に応じた階級付与」の割合が高くなっています。

平均付与日数については、「一律付与」では「宿泊業，飲食サービス業」（10.0 日）、「製造業」（10.8 日）が他業種より少なくなっています。また、「金融業，保険業」は、「一律付与」の場合も「勤続年数に応じた階級付与」の場合も他業種よりやや多くなっています。

■業種別にみた年次有給休暇の付与形態



■規模別・業種別にみた年次有給休暇の付与形態別平均日数

(日)

		一律付与 (n=99)	勤続年数に応じた階級付与	
			最低 (n=375)	最高 (n=387)
全 体		13.5	9.2	22.8
規 模 別	9人以下	12.7	8.9	22.5
	10～29人以下	14.4	9.4	23.1
	30～49人以下	16.3	9.8	22.9
	50～99人以下	16.7	9.3	24.7
	100人以上	20.0	9.3	22.3
業 種 別	建設業	13.0	9.2	21.1
	製造業	10.8	9.5	23.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.0	10.0	26.7
	情報通信業	20.0	9.0	23.3
	運輸業, 郵便業	12.4	9.9	25.0
	卸売業, 小売業	15.3	9.1	22.2
	金融業, 保険業	21.8	12.2	28.9
	不動産業, 物品賃貸業	—	8.9	20.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	—	9.7	26.5
	宿泊業, 飲食サービス業	10.0	9.2	21.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	—	9.1	22.5
	教育, 学習支援業	—	7.8	20.8
	医療, 福祉	12.4	8.8	22.3
	複合サービス事業(協同組合など)	—	8.5	23.3
	サービス業(他に分類されないもの)	15.1	9.4	24.2

※ 3事業所以上の平均値

6. 正規従業員における退職金制度、高年齢者雇用確保について

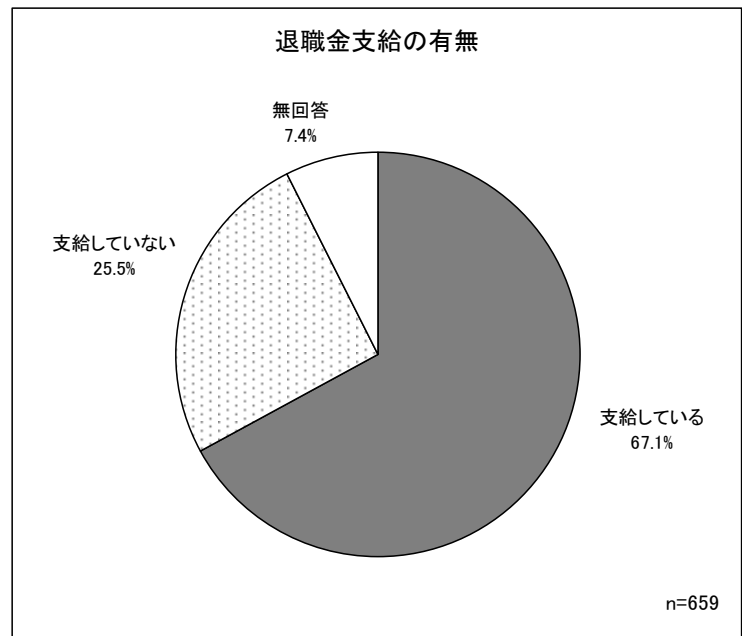
(1) 退職金支給の有無(問 28)

「支給している」が67.1%

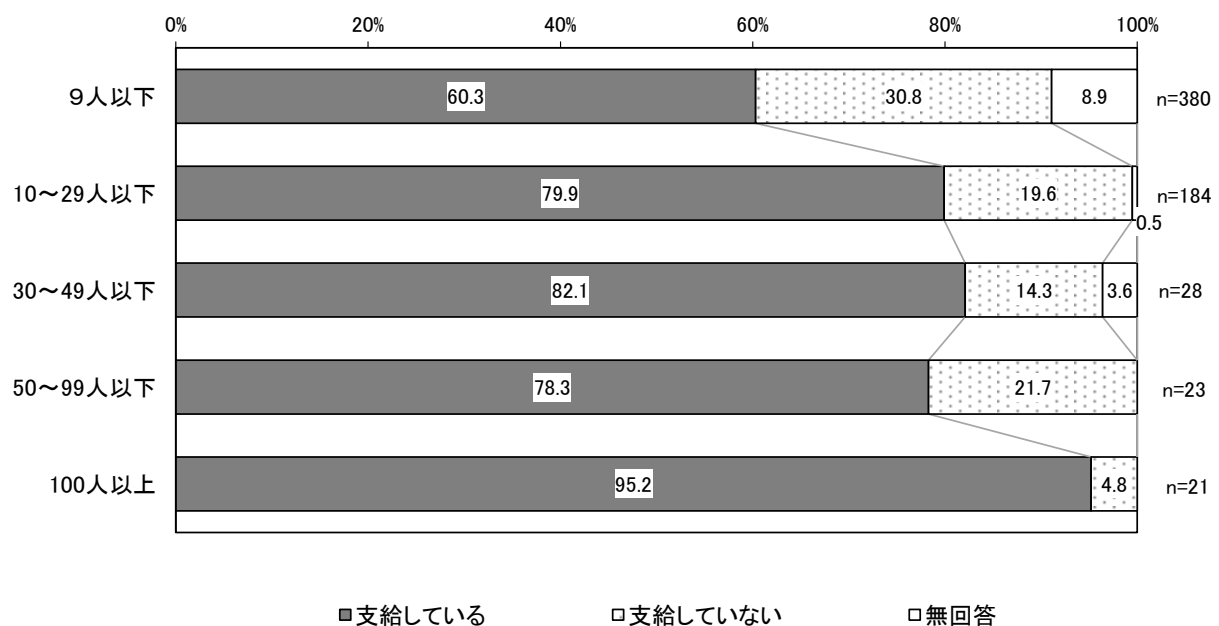
退職金支給の有無については、「支給している」が67.1%、「支給していない」が25.5%となっています。

【規模別】

いずれの規模でも「支給している」が「支給していない」を上回っていますが、「支給している」の割合は9人以下が60.3%、10～99人以下は約8割、100人以上は95.2%となっており、規模による格差がみられます。



■規模別にみた退職金支給の有無

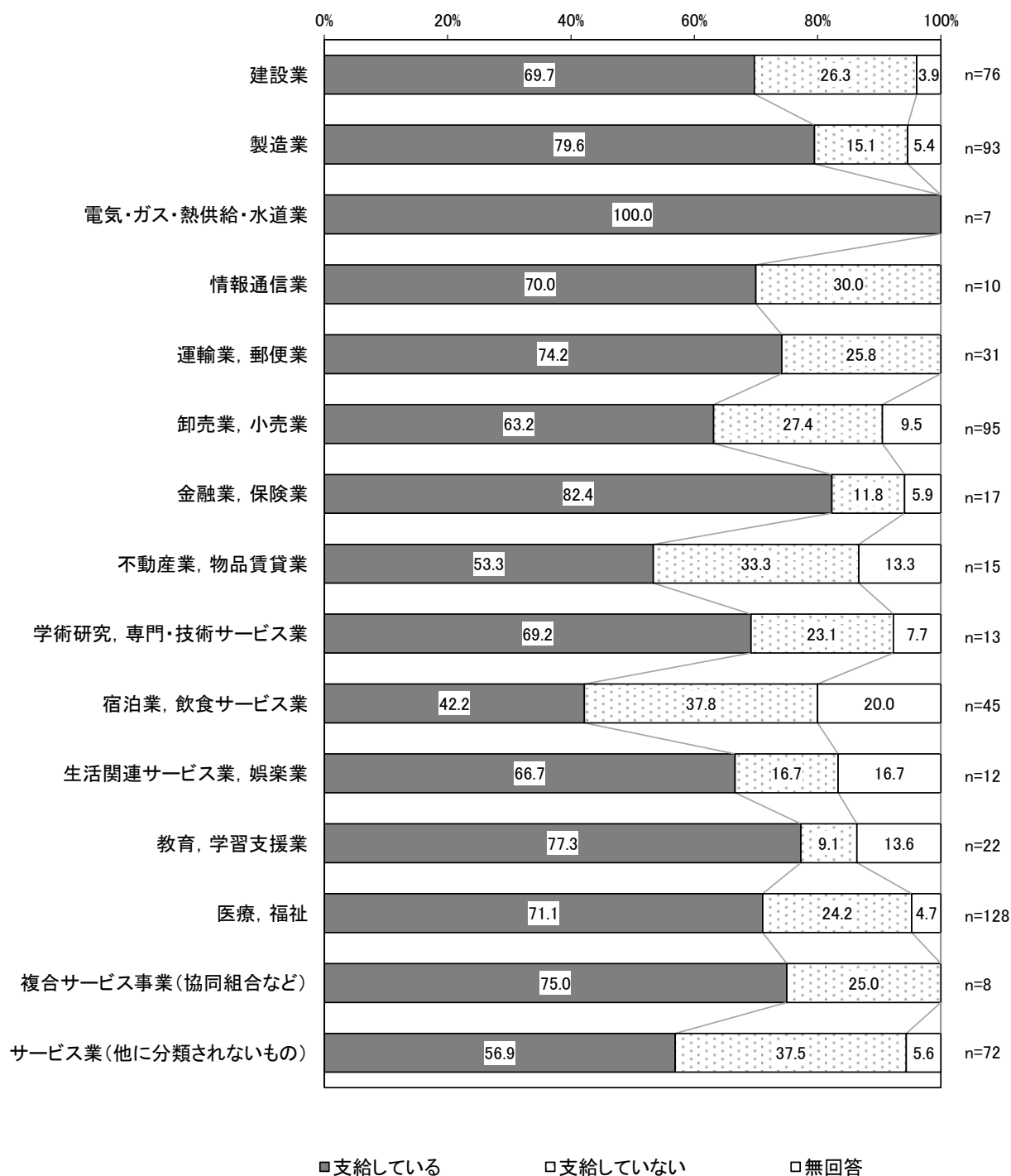


【業種別】

「宿泊業、飲食サービス業」では「支給している」が42.2%にとどまっていますが、その他の業種では「支給している」が過半数を占めています。

「支給していない」の割合がやや高い業種としては、「宿泊業、飲食サービス業」(37.8%)、「サービス業（他に分類されないもの）」(37.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(33.3%)などがあげられます。

■業種別にみた退職金支給の有無



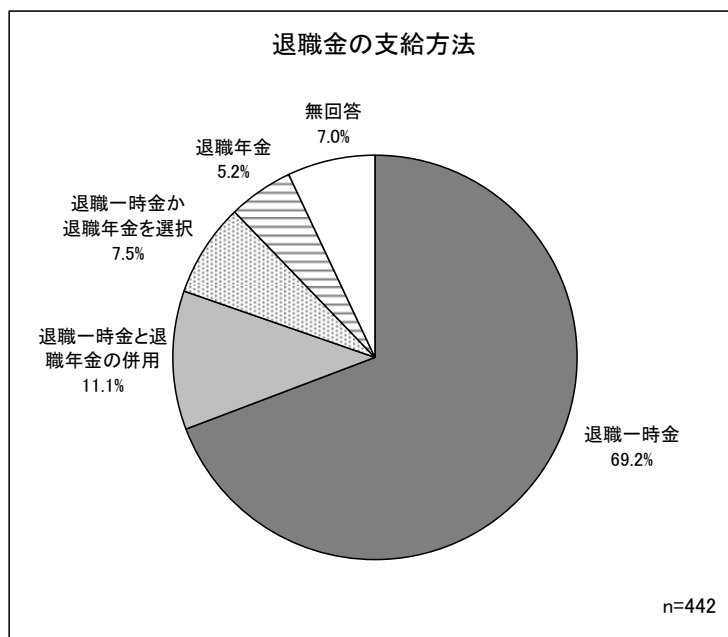
(1)－1 退職金の支給方法(問 28－1)

「退職一時金」が69.2%で最も多い

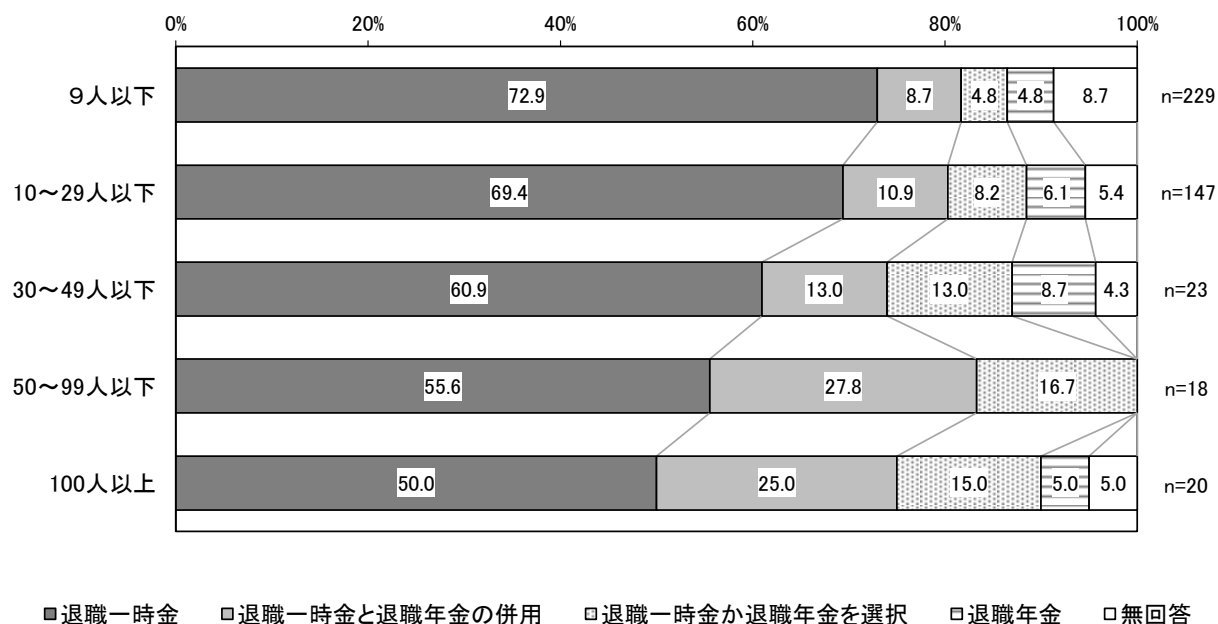
退職金を支給している 442 事業所のうち 69.2%が「退職一時金」として支給しており、「退職一時金と退職年金の併用」は 11.1%、「退職一時金か退職年金を選択」は 7.5%、「退職年金」は 5.2%となっています。

【規模別】

いずれの規模でも「退職一時金」の割合が最も高くなっていますが、規模が大きくなるほど「退職一時金」の割合は低下し、「退職一時金と退職年金の併用」をはじめとした「退職一時金」以外の方法の選択肢が増える傾向にあります。



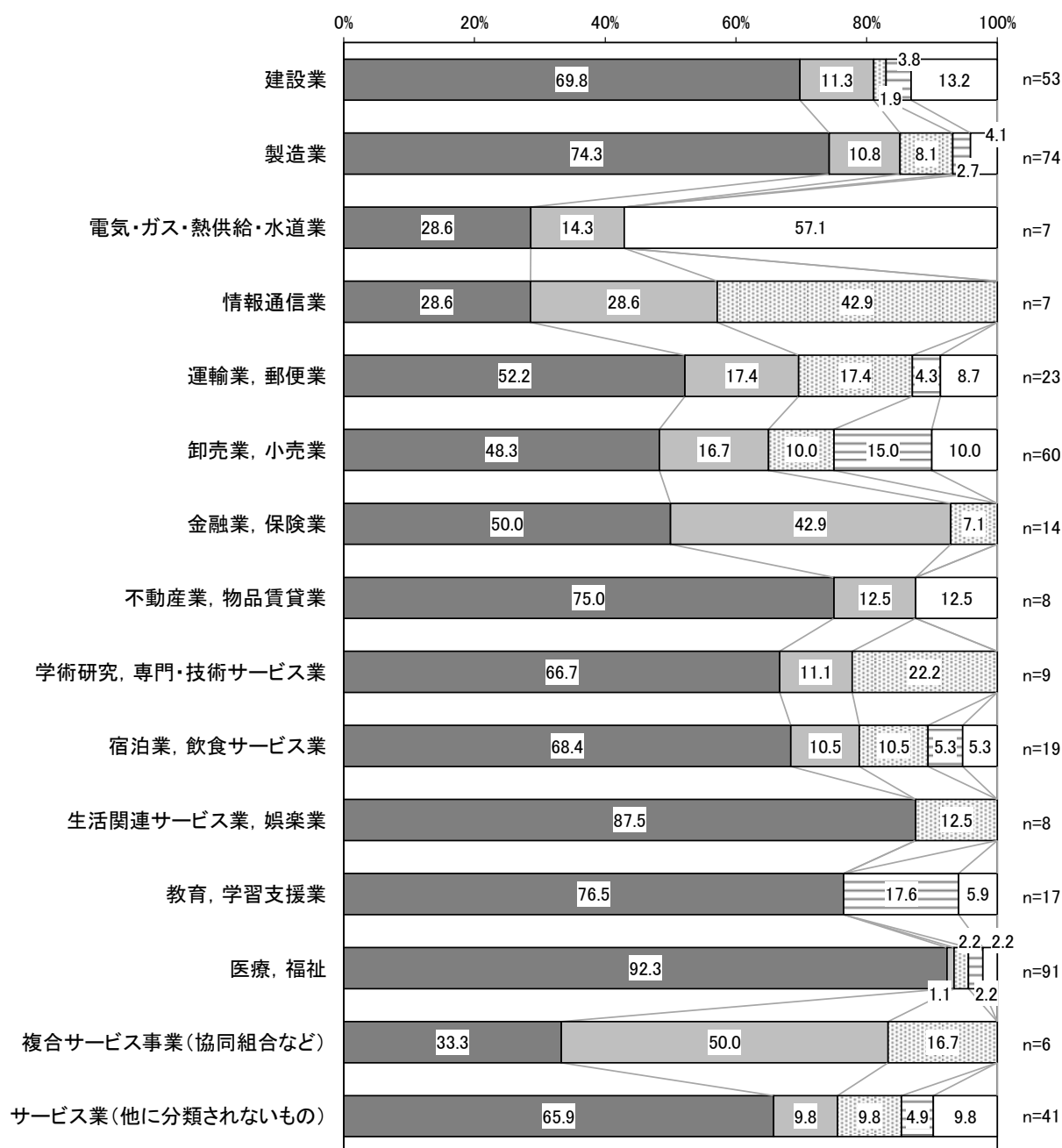
■規模別にみた退職金の支給方法



【業種別】

多くの業種で「退職一時金」の割合が最も高くなっていますが、「情報通信業」では「退職一時金か退職年金を選択」、「複合サービス事業(協同組合など)」では「退職一時金と退職年金の併用」の割合が最も高くなっています。また、「金融業, 保険業」では、「退職一時金」のみの事業所と、「退職一時金と退職年金の併用」あるいは「退職一時金か退職年金を選択」の事業所に分かれています。

■業種別にみた退職金の支給方法



■退職一時金 □退職一時金と退職年金の併用 □退職一時金か退職年金を選択 □退職年金 □無回答

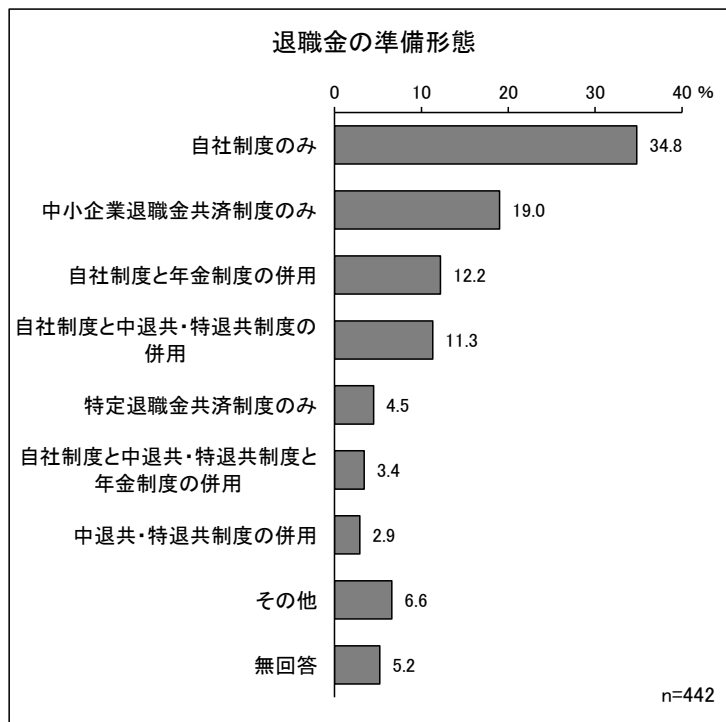
(1)－2 退職金の支払準備形態(問 28－2)

「自社制度のみ」が34.8%で最も多い

退職金を支給している 442 事業所の退職金の支払準備形態については、「自社制度のみ」が 34.8%で最も多く、「中小企業退職金共済制度のみ」が 19.0%、「自社制度と年金制度の併用」が 12.2%、「自社制度と中退共・特退共制度の併用」が 11.3%で続いています。

【規模別】

30 人未満と 100 人以上の規模では「自社制度のみ」が最も多く、30～49 人では「自社制度と中退共・特退共制度の併用」、50～99 人では「自社制度と年金制度の併用」が最も多くなっています。



■規模別にみた退職金の支払準備形態

上段:度数 下段:%	n	自社制度のみ	中小企業退職金共済制度のみ	併用 自社制度と年金制度の	共 自社制度と中退共・特退	特定退職金共済制度のみ	共 自社制度と年金制度と中退共・併用退	併用 中退共・特退共制度の	その他	無回答
全 体	442 100.0	154 34.8	84 19.0	54 12.2	50 11.3	20 4.5	15 3.4	13 2.9	29 6.6	23 5.2
9人以下	229 100.0	85 37.1	51 22.3	24 10.5	23 10.0	8 3.5	6 2.6	8 3.5	10 4.4	14 6.1
10～29人以下	147 100.0	51 34.7	22 15.0	14 9.5	19 12.9	9 6.1	6 4.1	4 2.7	14 9.5	8 5.4
30～49人以下	23 100.0	4 17.4	2 8.7	3 13.0	6 26.1	2 8.7	2 8.7	1 4.3	2 8.7	1 4.3
50～99人以下	18 100.0	5 27.8	2 11.1	6 33.3	2 11.1	1 5.6	1 5.6	－	1 5.6	－
100人以上	20 100.0	8 40.0	4 20.0	7 35.0	－	－	－	－	1 5.0	－

【業種別】

多くの業種で「自社制度のみ」の割合が高くなっていますが、「情報通信業」では「自社制度と年金制度の併用」、「不動産業、物品賃貸業」では「自社制度と中退共・特退共制度の併用」、「宿泊業、飲食サービス業」では「中小企業退職金共済制度のみ」が最も多くなっています。

■業種別にみた退職金の支払準備形態

上段:度数 下段:%	n	自社制度のみ	中小企業退職金共済制度のみ	自社制度と年金制度の併用	自社制度と中退共・特退共制度の併用	特定退職金共済制度のみ	自社制度と年金制度の併用・特退	中退共・特退共制度の併用	その他	無回答
全 体	442 100.0	154 34.8	84 19.0	54 12.2	50 11.3	20 4.5	15 3.4	13 2.9	29 6.6	23 5.2
建設業	53 100.0	10 18.9	8 15.1	4 7.5	8 15.1	6 11.3	2 3.8	4 7.5	7 13.2	4 7.5
製造業	74 100.0	20 27.0	16 21.6	9 12.2	18 24.3	1 1.4	4 5.4	5 6.8	－ －	1 1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	－ －	1 14.3	2 28.6	－ －	－ －	－ －	－ －	1 14.3	3 42.9
情報通信業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	－ －	－ －	1 14.3	－ －	－ －	－ －
運輸業、郵便業	23 100.0	6 26.1	3 13.0	6 26.1	2 8.7	2 8.7	1 4.3	－ －	1 4.3	2 8.7
卸売業、小売業	60 100.0	23 38.3	11 18.3	11 18.3	5 8.3	－ －	3 5.0	1 1.7	1 1.7	5 8.3
金融業、保険業	14 100.0	7 50.0	－ －	4 28.6	1 7.1	1 7.1	－ －	－ －	－ －	1 7.1
不動産業、物品賃貸業	8 100.0	－ －	1 12.5	－ －	5 62.5	－ －	2 25.0	－ －	－ －	－ －
学術研究、専門・技術サービス業	9 100.0	3 33.3	2 22.2	1 11.1	2 22.2	－ －	－ －	－ －	1 11.1	－ －
宿泊業、飲食サービス業	19 100.0	5 26.3	6 31.6	3 15.8	1 5.3	－ －	－ －	－ －	2 10.5	2 10.5
生活関連サービス業、娯楽業	8 100.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	－ －	1 12.5	－ －	－ －	1 12.5	－ －
教育、学習支援業	17 100.0	7 41.2	2 11.8	1 5.9	－ －	2 11.8	－ －	1 5.9	3 17.6	1 5.9
医療、福祉	91 100.0	48 52.7	18 19.8	3 3.3	6 6.6	5 5.5	1 1.1	1 1.1	9 9.9	－ －
複合サービス事業（協同組合など）	6 100.0	－ －	1 16.7	－ －	－ －	－ －	1 16.7	－ －	1 16.7	3 50.0
サービス業（他に分類されないもの）	41 100.0	16 39.0	11 26.8	6 14.6	2 4.9	2 4.9	－ －	1 2.4	2 4.9	1 2.4

(1)－3 退職金を支給していない理由(問 28－3)

「退職金制度がない」が65.5%で最も多い

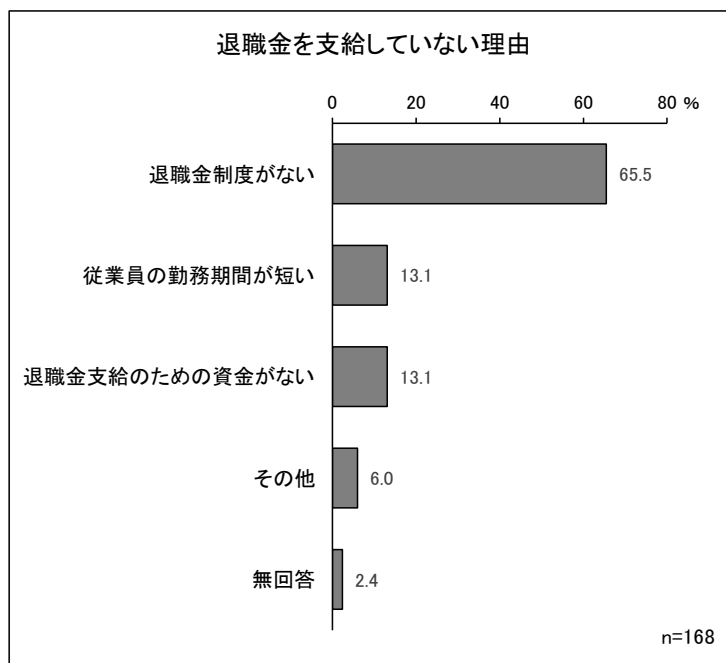
退職金を「支給していない」と回答した168事業所の退職金を支給していない理由については、「退職金制度がない」が65.5%で最も多く、「従業員の勤務期間が短い」と「退職金支給のための資金がない」がともに13.1%となっています。

その他の理由としては「対象者がいない」が4件、確定拠出年金などの他制度の利用が4件ありました。

【規模別】

退職金を「支給していない」と回答した事業所の69.6%が9人以下の規模でした。

30～49人の規模では「退職金支給のための資金がない」が最も多く「退職金制度がない」はありませんでしたが、その他の規模では「退職金制度がない」が最も多くなっています。



■規模別にみた退職金を支給していない理由

上段:度数 下段:%	n	退職金制度がない	従業員の勤務期間が短い	退職金支給のための資金がない	その他	無回答
全 体	168 100.0	110 65.5	22 13.1	22 13.1	10 6.0	4 2.4
9人以下	117 100.0	80 68.4	18 15.4	12 10.3	6 5.1	1 0.9
10～29人以下	36 100.0	25 69.4	2 5.6	5 13.9	2 5.6	2 5.6
30～49人以下	4 100.0	—	1 25.0	2 50.0	1 25.0	—
50～99人以下	5 100.0	4 80.0	—	1 20.0	—	—
100人以上	1 100.0	1 100.0	—	—	—	—

【業種別】

「不動産業、物品賃貸業」では「従業員の勤務期間が短い」が最も多く、「教育、学習支援業」では「退職金制度がない」と「従業員の勤務期間が短い」が同数でしたが、その他の業種では「退職金制度がない」が多くなっています。

■業種別にみた退職金を支給していない理由

上段:度数 下段:%	n	退職金制度がない	従業員の勤務期間が短い	退職金支給のための資金がない	その他	無回答
全 体	168 100.0	110 65.5	22 13.1	22 13.1	10 6.0	4 2.4
建設業	20 100.0	14 70.0	3 15.0	2 10.0	1 5.0	— —
製造業	14 100.0	7 50.0	3 21.4	1 7.1	3 21.4	— —
電気・ガス・熱供給・水道業	— —	— —	— —	— —	— —	— —
情報通信業	3 100.0	3 100.0	— —	— —	— —	— —
運輸業、郵便業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	1 12.5	— —	— —
卸売業、小売業	26 100.0	16 61.5	5 19.2	3 11.5	2 7.7	— —
金融業、保険業	2 100.0	2 100.0	— —	— —	— —	— —
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	2 40.0	3 60.0	— —	— —	— —
学術研究、専門・技術サービス業	3 100.0	2 66.7	1 33.3	— —	— —	— —
宿泊業、飲食サービス業	17 100.0	12 70.6	1 5.9	3 17.6	1 5.9	— —
生活関連サービス業、娯楽業	2 100.0	1 50.0	— —	— —	— —	1 50.0
教育、学習支援業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —
医療、福祉	31 100.0	20 64.5	1 3.2	8 25.8	— —	2 6.5
複合サービス事業（協同組合など）	2 100.0	2 100.0	— —	— —	— —	— —
サービス業（他に分類されないもの）	27 100.0	19 70.4	2 7.4	3 11.1	2 7.4	1 3.7

(2) 高齢者雇用確保措置の実施状況(問 29)

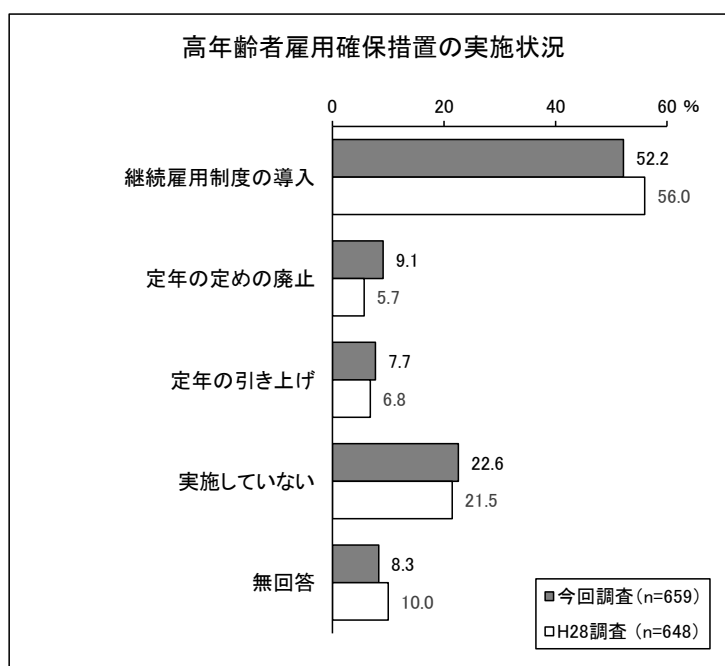
「継続雇用制度の導入」が52.2%で最も多い

高齢者雇用確保措置の実施状況については、「継続雇用制度の導入」が52.2%で最も多く、次いで「定年の定めの廃止」が9.1%、「定年の引き上げ」が7.7%となっています。他方、「実施していない」は22.6%でした。

前回調査(H28)との比較では、「定年の定めの廃止」と「定年の引き上げ」の順位が逆転しているものの、状況に大きな変化はありませんでした。

【規模別】

いずれの規模でも「継続雇用制度の導入」の割合が高くなっていますが、9人以下では30.3%、10～29人以下では15.2%が「実施していない」と回答しています。



■規模別にみた高齢者雇用確保措置の実施状況

上段:度数 下段:%	n	継続雇用制度の導入	定年の定めの廃止	定年の引き上げ	実施していない	無回答
全 体	659 100.0	344 52.2	60 9.1	51 7.7	149 22.6	55 8.3
9人以下	380 100.0	157 41.3	42 11.1	29 7.6	115 30.3	37 9.7
10～29人以下	184 100.0	121 65.8	16 8.7	16 8.7	28 15.2	3 1.6
30～49人以下	28 100.0	24 85.7	—	3 10.7	1 3.6	—
50～99人以下	23 100.0	19 82.6	1 4.3	1 4.3	2 8.7	—
100人以上	21 100.0	18 85.7	1 4.8	1 4.8	1 4.8	—

【業種別】

全ての業種で「継続雇用制度の導入」が最も多くなっており、「複合サービス事業(協同組合など)」や「電気・ガス・熱供給・水道業」では7割を超えています。

「実施していない」は、「生活関連サービス業、娯楽業」「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」で3割に達しているほか、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」などでもやや高くなっています。

■業種別にみた高年齢者雇用確保措置の実施状況

上段:度数 下段:%	n	継続雇用制度の導入	定年の定め の廃止	定年の引き上げ	実施していない	無回答
全 体	659 100.0	344 52.2	60 9.1	51 7.7	149 22.6	55 8.3
建設業	76 100.0	29 38.2	13 17.1	8 10.5	21 27.6	5 6.6
製造業	93 100.0	61 65.6	8 8.6	6 6.5	12 12.9	6 6.5
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	5 71.4	— —	2 28.6	— —	— —
情報通信業	10 100.0	6 60.0	1 10.0	— —	3 30.0	— —
運輸業、郵便業	31 100.0	18 58.1	— —	3 9.7	9 29.0	1 3.2
卸売業、小売業	95 100.0	51 53.7	9 9.5	8 8.4	18 18.9	9 9.5
金融業、保険業	17 100.0	11 64.7	— —	3 17.6	1 5.9	2 11.8
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	7 46.7	2 13.3	— —	3 20.0	3 20.0
学術研究、専門・技術サービス業	13 100.0	6 46.2	1 7.7	2 15.4	4 30.8	— —
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	19 42.2	2 4.4	3 6.7	13 28.9	8 17.8
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	5 41.7	— —	1 8.3	4 33.3	2 16.7
教育、学習支援業	22 100.0	12 54.5	1 4.5	2 9.1	4 18.2	3 13.6
医療、福祉	128 100.0	65 50.8	15 11.7	8 6.3	33 25.8	7 5.5
複合サービス事業(協同組合など)	8 100.0	6 75.0	2 25.0	— —	— —	— —
サービス業(他に分類されないもの)	72 100.0	38 52.8	4 5.6	5 6.9	19 26.4	6 8.3

(2)ー1 希望者全員が 70 歳まで働けるか(問 30(1))

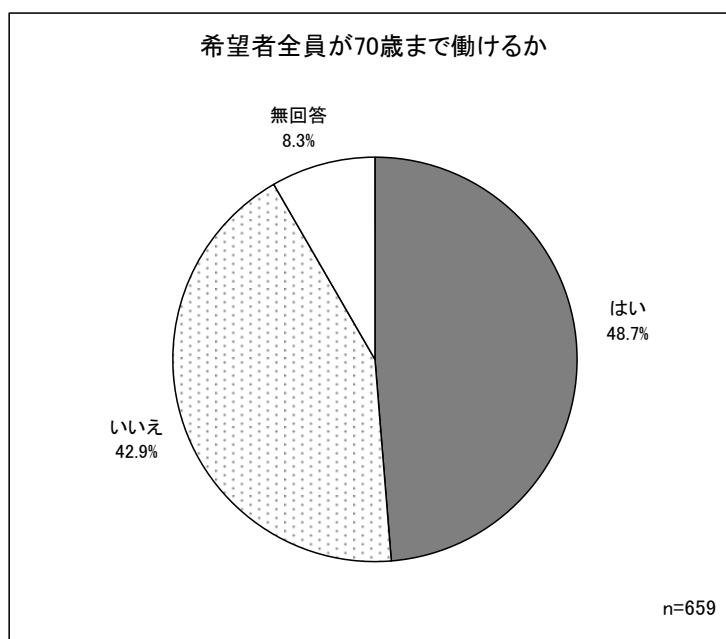
「はい」は 48.7%

希望者全員が 70 歳まで働けるかについては、「はい」が 48.7%、「いいえ」が 42.9%となっています。

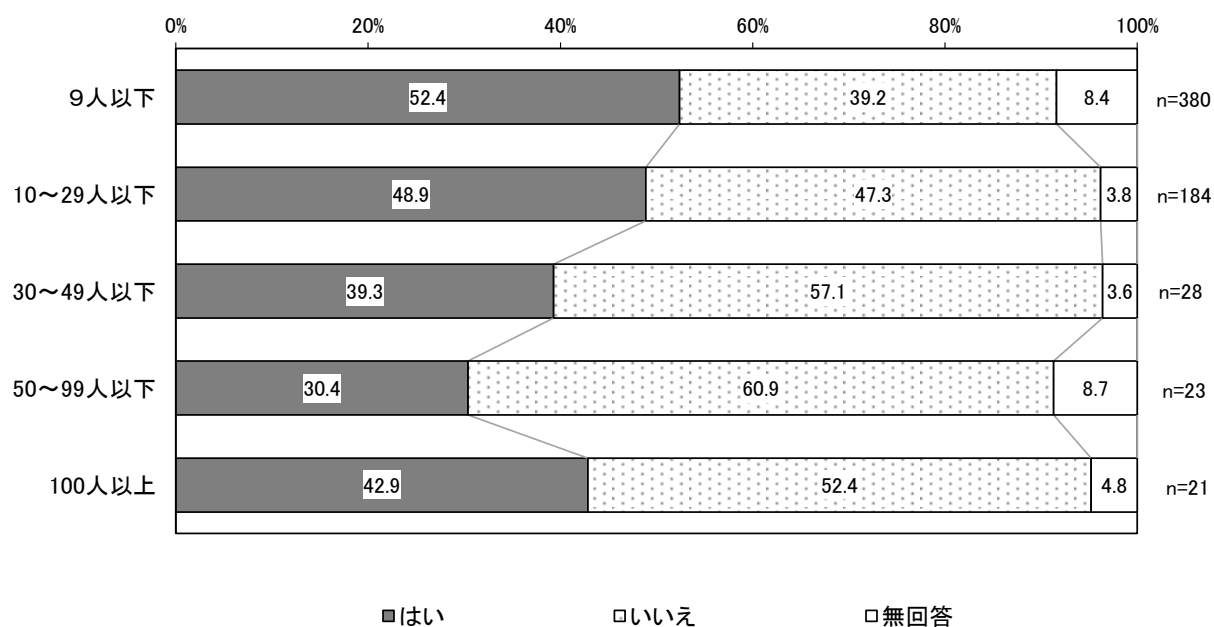
【規模別】

9 人以下の事業所の 52.4%、10～29 人の事業所の 48.9%が「はい」と回答しています。

他方、30 人以上の規模では「いいえ」が過半数を占めています。



■規模別にみた希望者全員が 70 歳まで働けるか

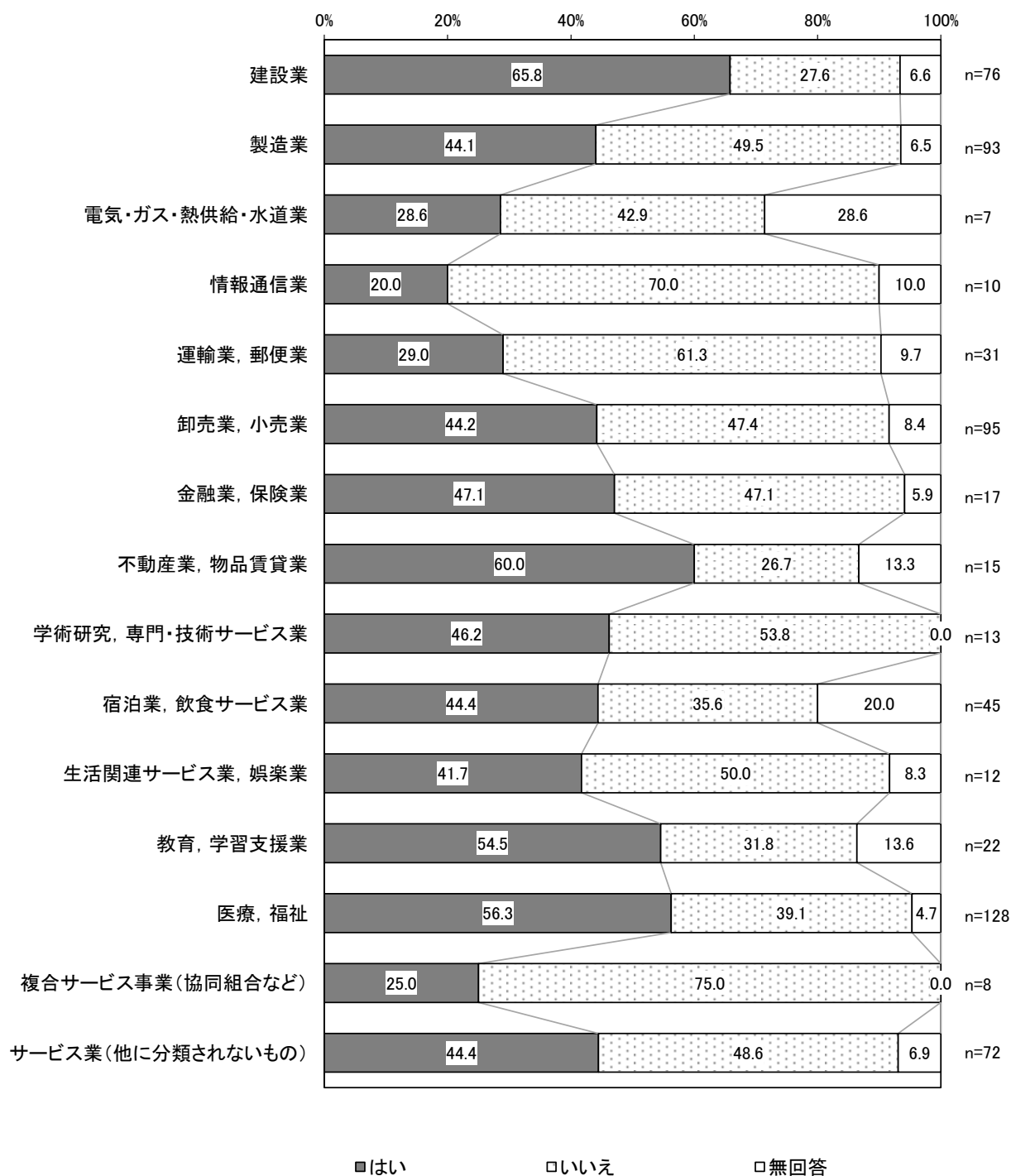


【業種別】

「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では「はい」が5割を超えています。

他方、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「複合サービス事業(協同組合など)」では「いいえ」が6割以上となっています。

■業種別にみた希望者全員が70歳まで働けるか



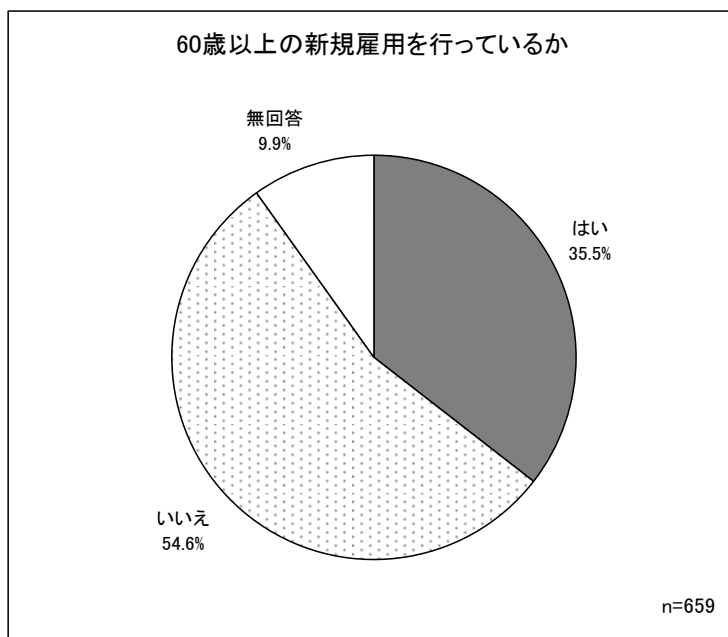
(2)ー2 60 歳以上の新規雇用を行っているか(問 30(2))

「はい」は 35.5%

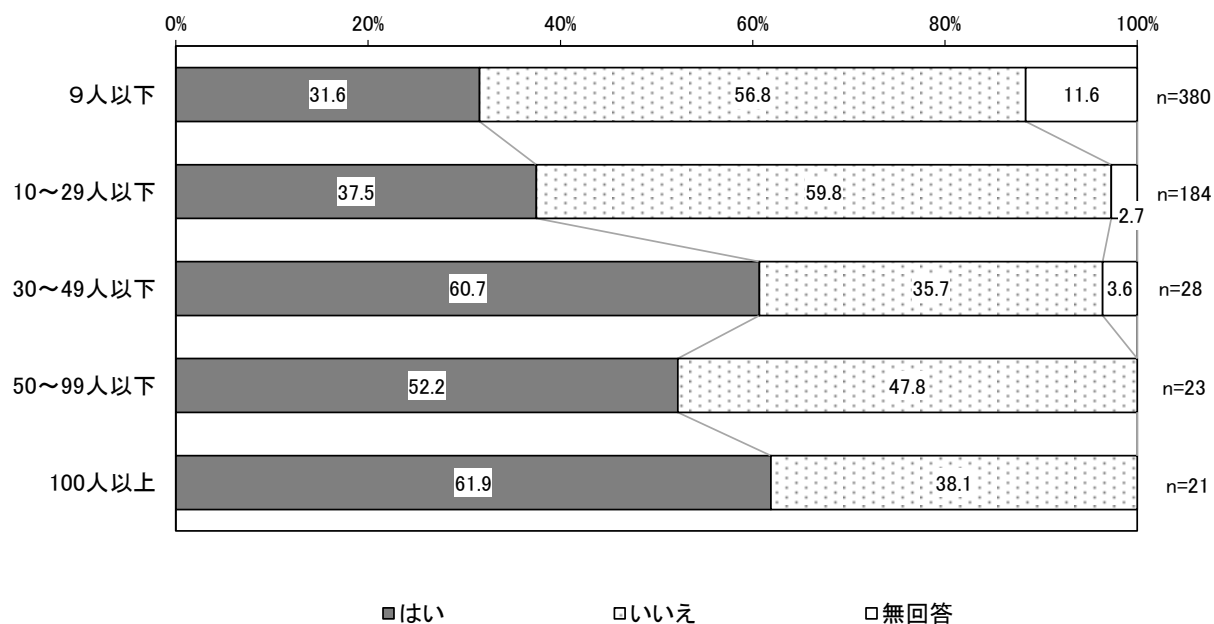
60 歳以上の新規雇用を行っているかについては、「はい」が 35.5%、「いいえ」は 54.6%でした。

【規模別】

30 人以上の規模では過半数が「はい」と回答していますが、30 人未満の規模では「いいえ」が 6 割弱を占めています。



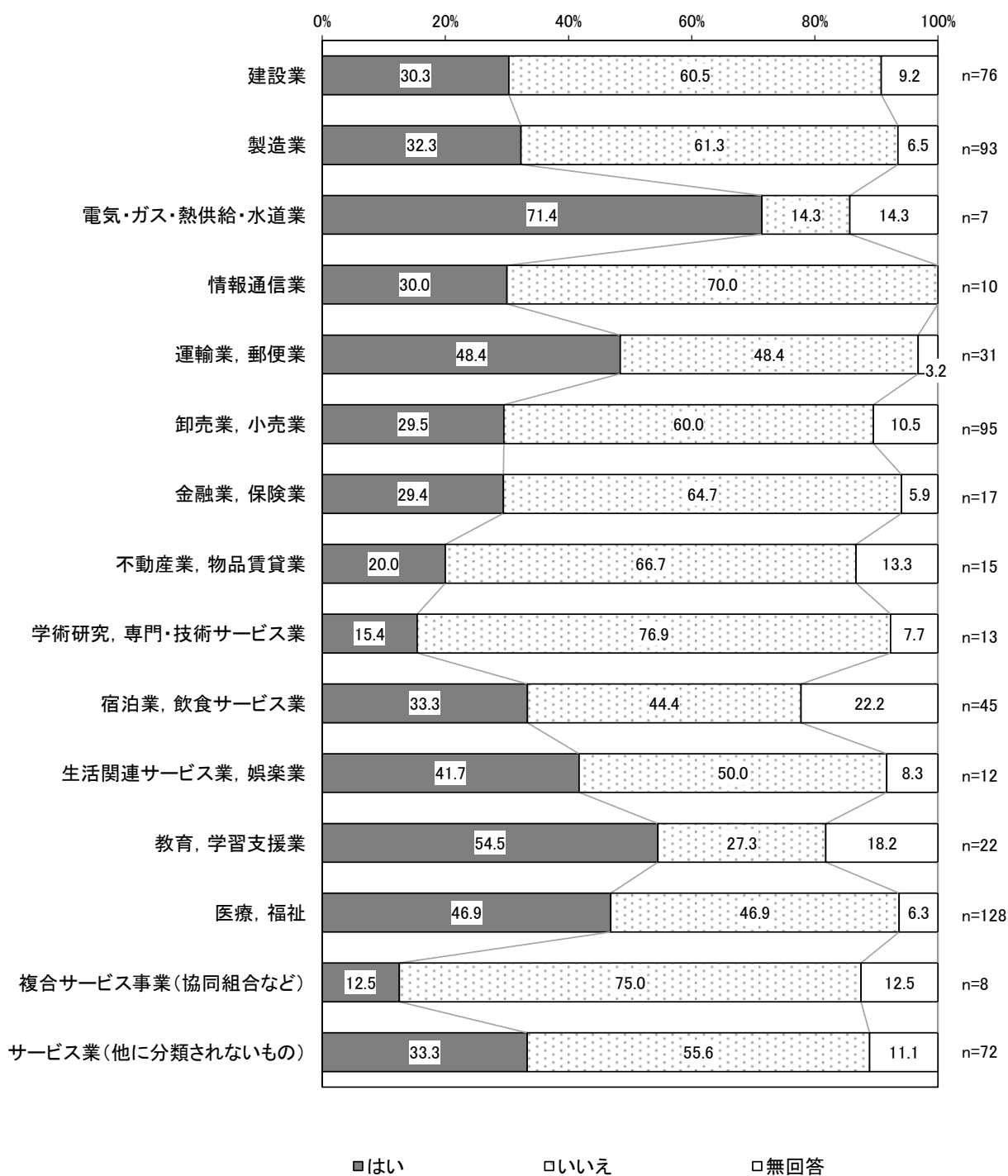
■規模別にみた 60 歳以上の新規雇用を行っているか



【業種別】

多くの業種で「いいえ」が「はい」を上回っているなか、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「教育、学習支援業」では「はい」が過半数を占めています。「運輸業、郵便業」「医療、福祉」は「はい」と「いいえ」が同数でした。

■業種別にみた 60 歳以上の新規雇用を行っているか



7. 就業環境の改善について

(1)ー1 パワー・ハラスメントに関する問題の発生経験(問 31(1))

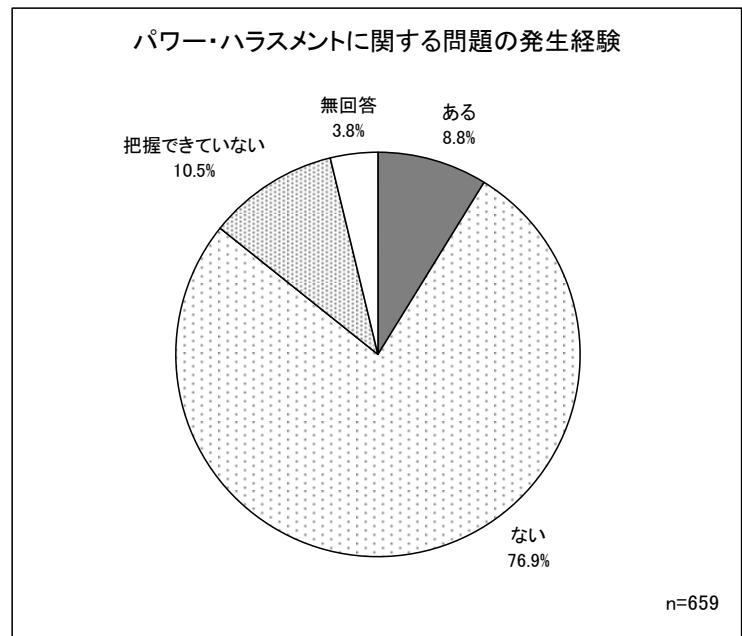
問題が発生したことが「ある」は8.8%

パワー・ハラスメントに関する問題が発生したことが「ある」は8.8% (H28:5.4%) でしたが、「把握できていない」も10.5%ありました。

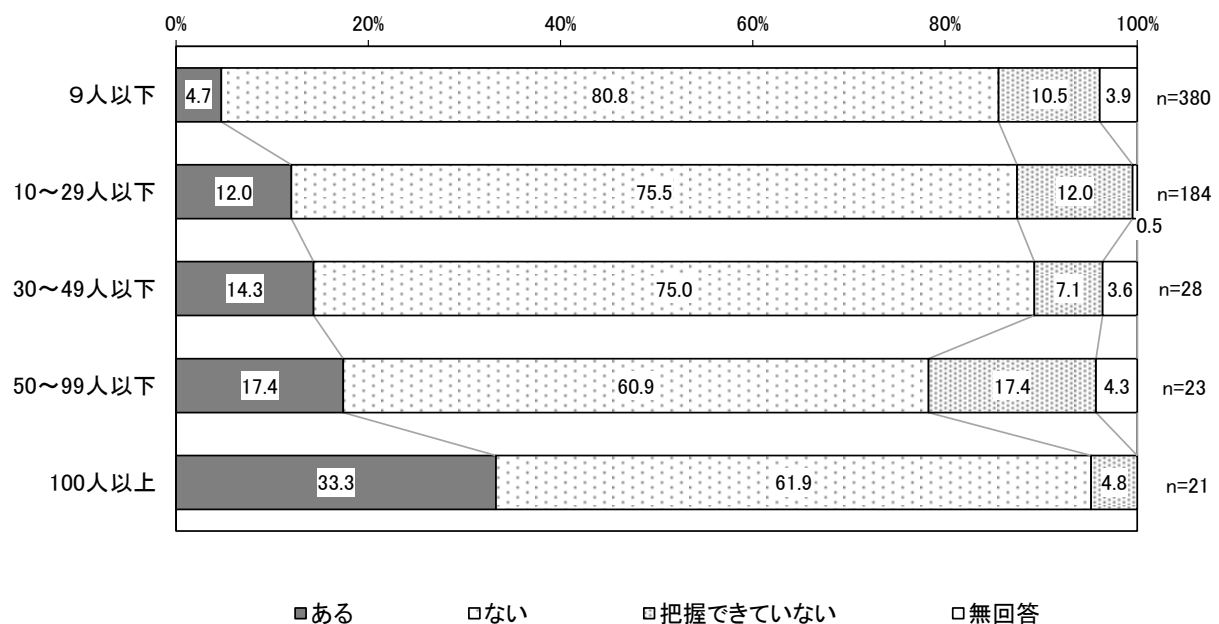
「ない」は76.9%でした。

【規模別】

「ある」は9人以下が4.7%に対して100人以上では33.3%となっており、規模が大きくなるほど増加しています。



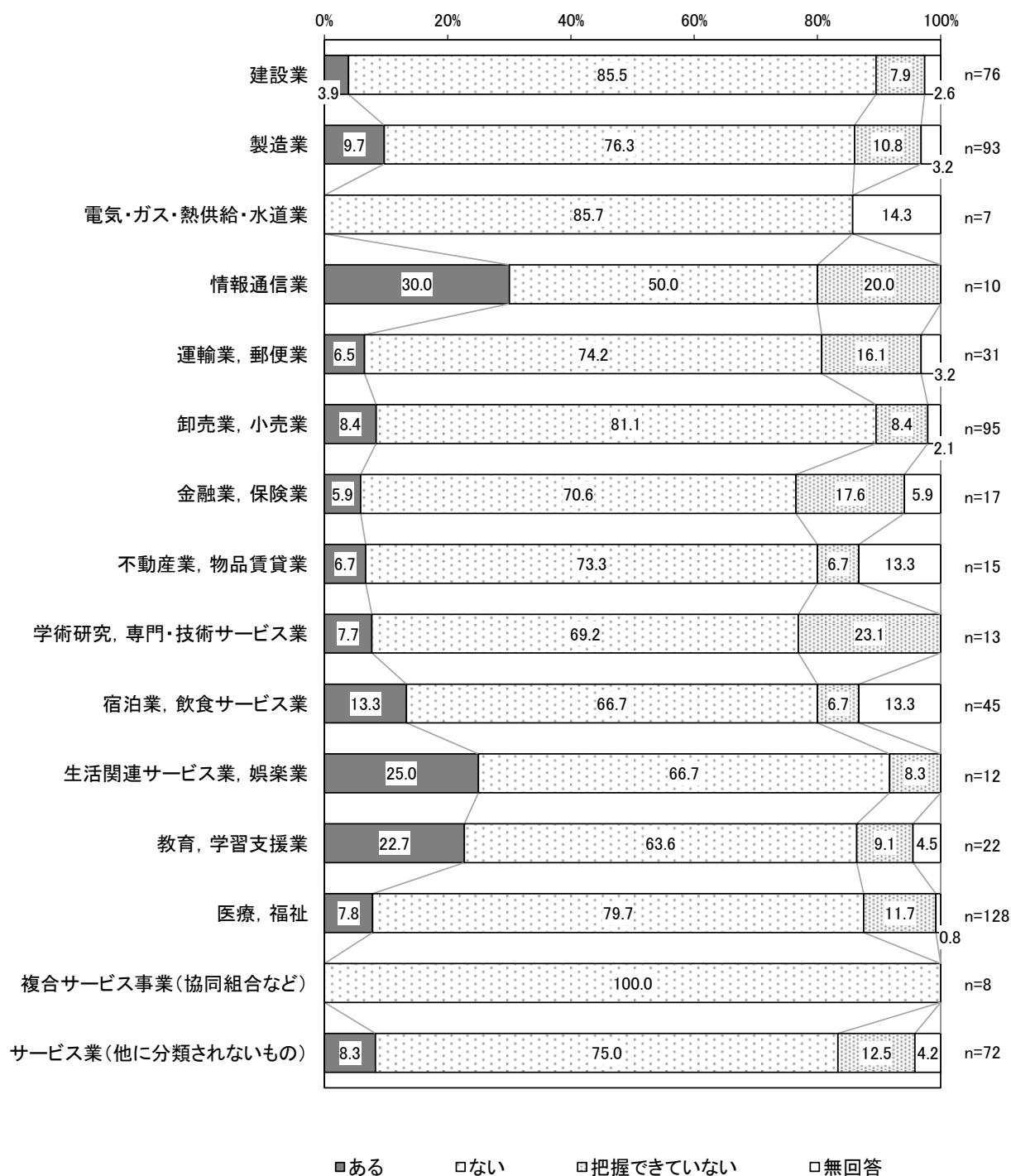
■規模別にみたパワー・ハラスメントに関する問題の発生経験



【業種別】

全体平均の 8.8%と比較すると、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」では「ある」の割合がやや高くなっています。

■業種別にみたパワー・ハラスメントに関する問題の発生経験



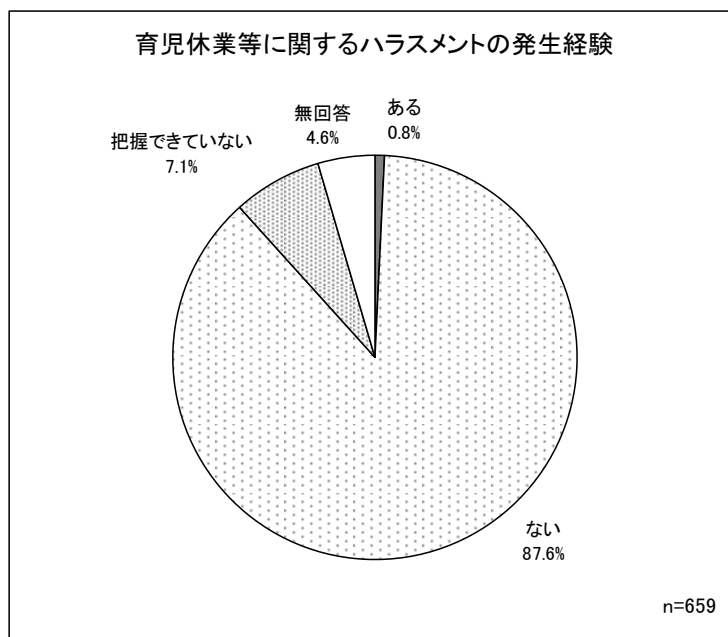
(1)ー2 育児休業等に関するハラスメントの発生経験(問 31(2))

問題が発生したことが「ある」は0.8%

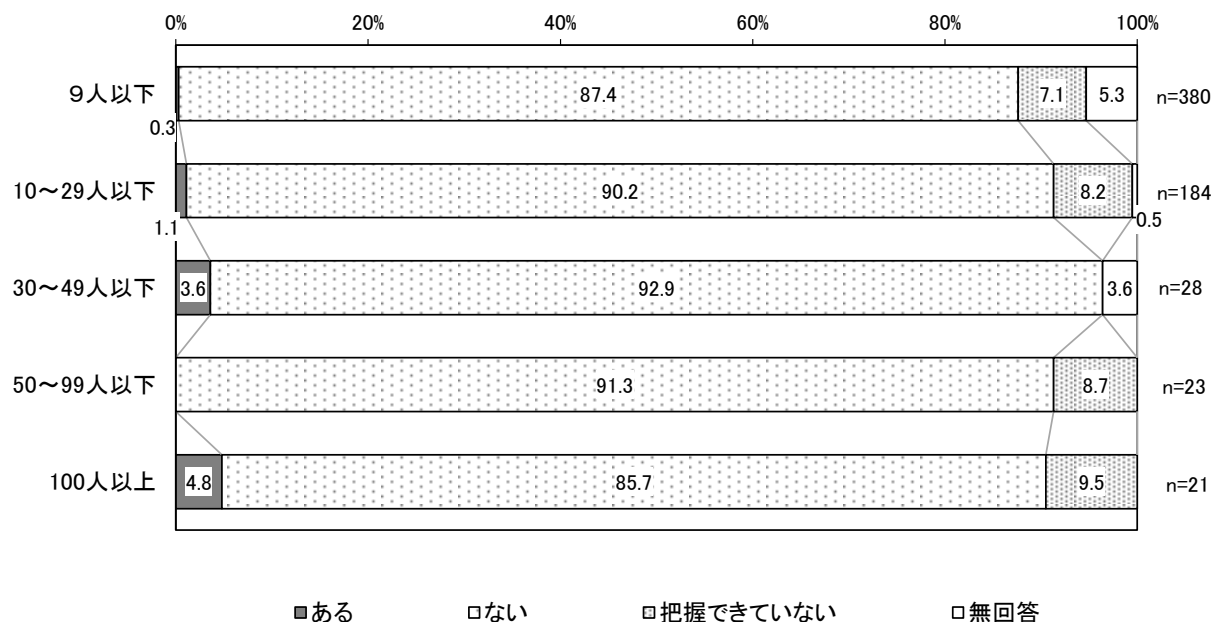
育児休業等に関するハラスメントの発生については、「ある」が0.8% (H28 : 0.8%) でしたが、「把握できていない」も 7.1% ありました。

【規模別】

いずれの規模でも「ない」の割合が高くなっています。



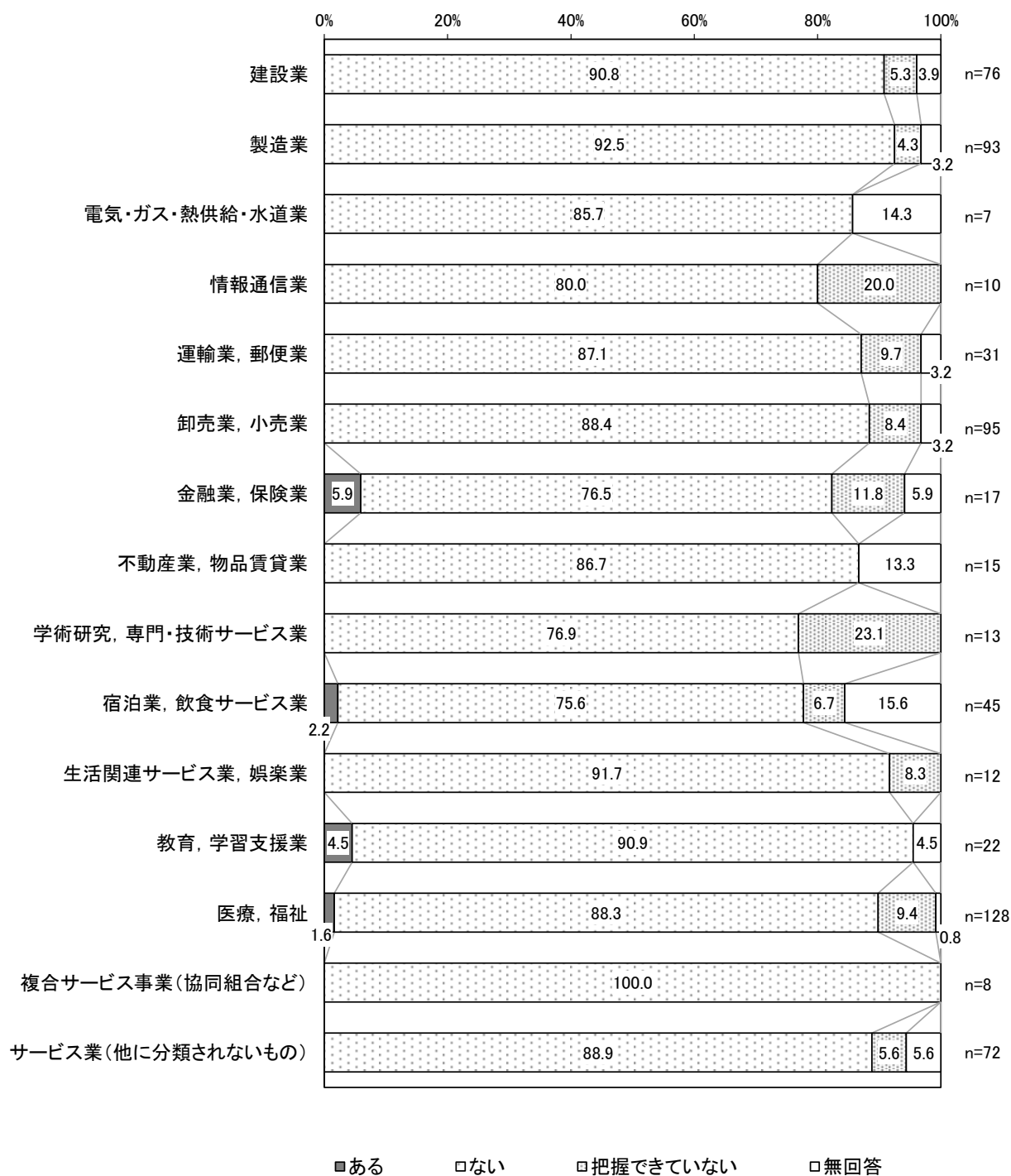
■規模別にみた育児休業等に関するハラスメントの発生経験



【業種別】

「ある」と回答した事業所があった業種は、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」でした。

■業種別にみた育児休業等に関するハラスメントの発生経験



(2) パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組み(問 32)

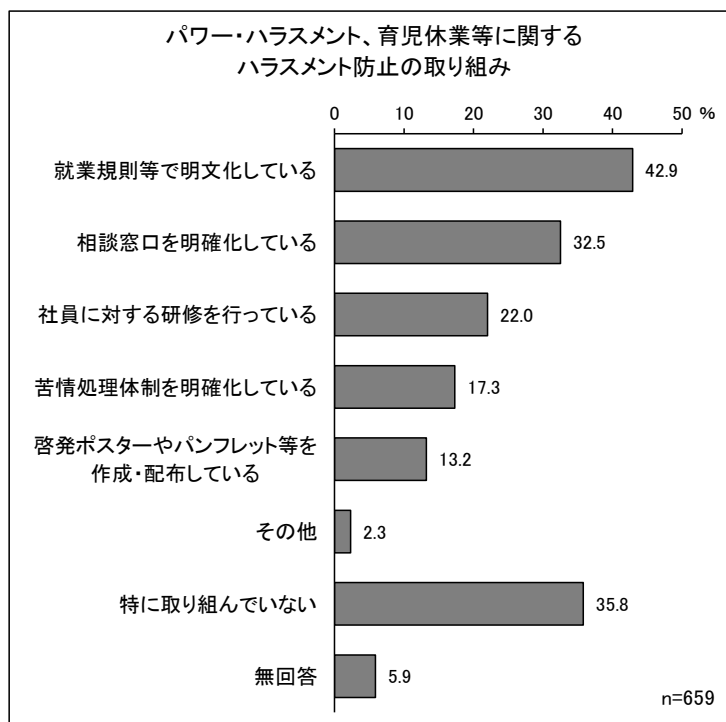
「就業規則で明文化している」が42.9%で最も多い

「就業規則で明文化している」は42.9%で最も多く、「相談窓口を明確化している」が32.5%、「社員に対する研修を行っている」が22.0%となっています。ここまでは前回調査(H28)とほとんど変化がありませんが、「苦情処理体制を明確化している」は前回調査より5ポイントほど下げています。

「特に取り組んでいない」は35.8%で、これも前回調査とほぼ同じでした。

【規模別】

ほとんどの項目で規模が大きくなるほど回答率が高くなる傾向があり、規模が大きい方がハラスメント防止の体制整備が進んでいると言えます。



■規模別にみたパワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組み

上段:度数 下段:%	n	就業規則等で明文化している	相談窓口を明確化している	社員に対する研修を行っている	苦情処理体制を明確化している	啓発ポスターやパンフレット等を作成・配布している	その他	特に取り組んでいない	無回答
全 体	659 100.0	283 42.9	214 32.5	145 22.0	114 17.3	87 13.2	15 2.3	236 35.8	39 5.9
9人以下	380 100.0	121 31.8	92 24.2	64 16.8	60 15.8	37 9.7	5 1.3	176 46.3	28 7.4
10～29人以下	184 100.0	101 54.9	75 40.8	55 29.9	33 17.9	29 15.8	9 4.9	44 23.9	3 1.6
30～49人以下	28 100.0	18 64.3	12 42.9	7 25.0	3 10.7	4 14.3	1 3.6	6 21.4	— —
50～99人以下	23 100.0	18 78.3	13 56.5	7 30.4	8 34.8	7 30.4	— —	3 13.0	— —
100人以上	21 100.0	18 85.7	17 81.0	11 52.4	10 47.6	9 42.9	— —	1 4.8	— —

【業種別】

「建設業」では「特に取り組んでいない」が過半数を占めており、「不動産業、物品賃貸業」「サービス業（他に分類されないもの）」などでも多くなっています。

■業種別にみたパワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止の取り組み

上段:度数 下段:%	n	就業規則等で 明文化	相談窓口を 明確化し	社員に対する 研修を	苦情処理体制を 明確	啓発ポスターや パンフレット等 を作成・配	その他	特に取り組んで いない	無回答
全 体	659 100.0	283 42.9	214 32.5	145 22.0	114 17.3	87 13.2	15 2.3	236 35.8	39 5.9
建設業	76 100.0	23 30.3	12 15.8	8 10.5	6 7.9	4 5.3	1 1.3	41 53.9	6 7.9
製造業	93 100.0	45 48.4	22 23.7	17 18.3	11 11.8	13 14.0	1 1.1	38 40.9	5 5.4
電気・ガス・熱供給・ 水道業	7 100.0	7 100.0	6 85.7	4 57.1	5 71.4	4 57.1	－ －	－ －	－ －
情報通信業	10 100.0	8 80.0	7 70.0	5 50.0	3 30.0	4 40.0	－ －	－ －	－ －
運輸業、郵便業	31 100.0	14 45.2	9 29.0	9 29.0	3 9.7	4 12.9	1 3.2	7 22.6	2 6.5
卸売業、小売業	95 100.0	41 43.2	31 32.6	24 25.3	17 17.9	16 16.8	3 3.2	34 35.8	3 3.2
金融業、保険業	17 100.0	12 70.6	13 76.5	12 70.6	6 35.3	4 23.5	1 5.9	1 5.9	1 5.9
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	5 33.3	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	7 46.7	3 20.0
学術研究、 専門・技術サービス業	13 100.0	6 46.2	4 30.8	2 15.4	2 15.4	1 7.7	－ －	5 38.5	－ －
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	14 31.1	16 35.6	6 13.3	7 15.6	6 13.3	2 4.4	15 33.3	6 13.3
生活関連サービス業、 娯楽業	12 100.0	7 58.3	4 33.3	3 25.0	－ －	1 8.3	－ －	2 16.7	2 16.7
教育、学習支援業	22 100.0	13 59.1	11 50.0	6 27.3	7 31.8	2 9.1	1 4.5	3 13.6	1 4.5
医療、福祉	128 100.0	50 39.1	47 36.7	24 18.8	31 24.2	15 11.7	2 1.6	43 33.6	3 2.3
複合サービス事業 (協同組合など)	8 100.0	4 50.0	5 62.5	4 50.0	4 50.0	3 37.5	－ －	3 37.5	－ －
サービス業 (他に分類されないもの)	72 100.0	28 38.9	24 33.3	17 23.6	11 15.3	9 12.5	3 4.2	31 43.1	4 5.6

(3) ストレスチェック制度の取り組み状況(問 33)

取り組みがある事業所は 28.3%

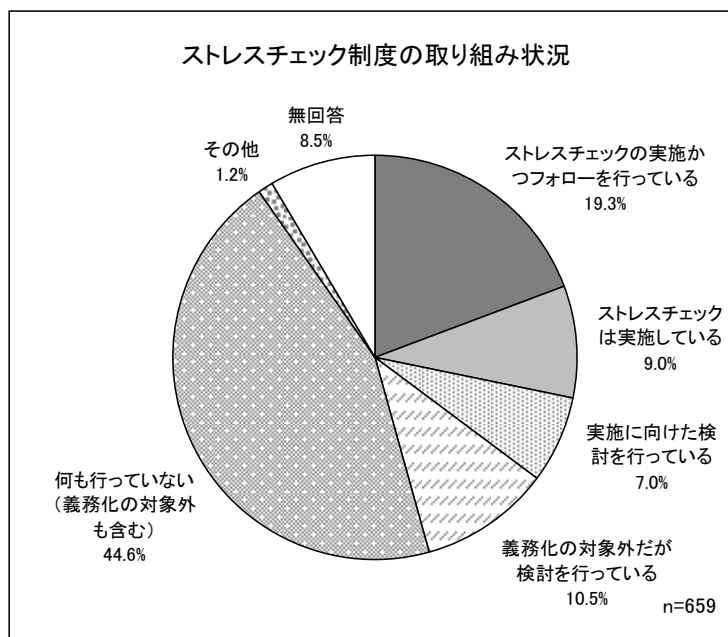
ストレスチェック制度の取り組み状況については、「ストレスチェックの実施かつフォローを行っている」が 19.3%、「ストレスチェックは実施している」が 9.0%で、合わせて 28.3%の事業所で何らかの取り組みがありました。

また、「実施に向けた検討を行っている」が 7.0%、「義務化の対象外だが検討を行っている」は 10.5%ありました。

* ストレスチェック制度

労働安全衛生法に基づき、常時 50 人以上の労働者※を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります(常時 50 人未満の労働者※を使用する事業場については当分の間は努力義務)。

※労働者にはパートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

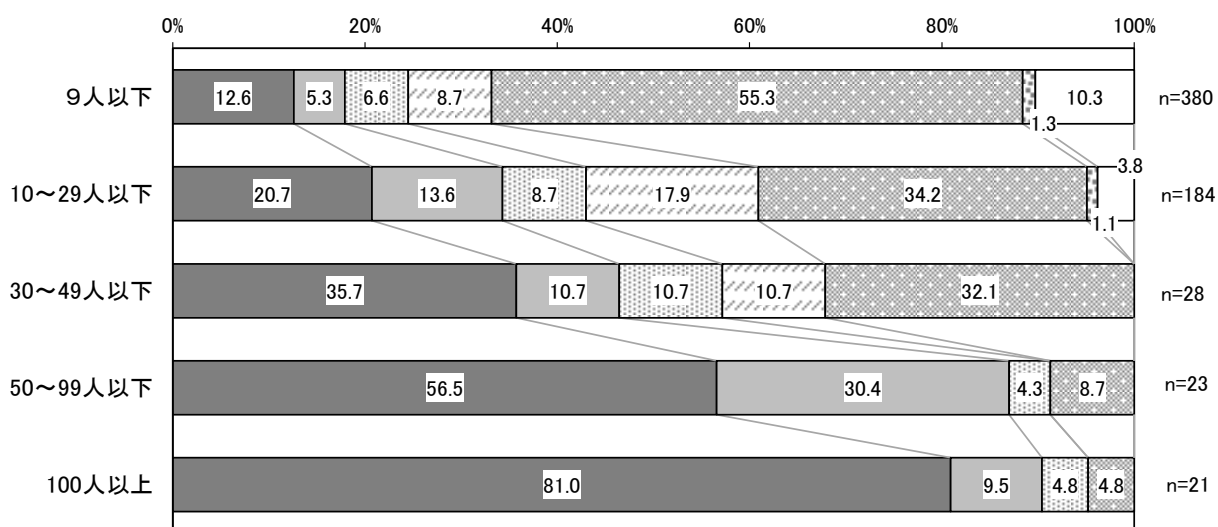


【規模別】

規模が大きくなるほど何らかの取り組みがある事業所の割合が高くなっています。

正規従業員数 50 人以上の規模の事業所の約 1 割が取り組みの実施に至っていませんでした。

■ 規模別にみたストレスチェック制度の取り組み状況



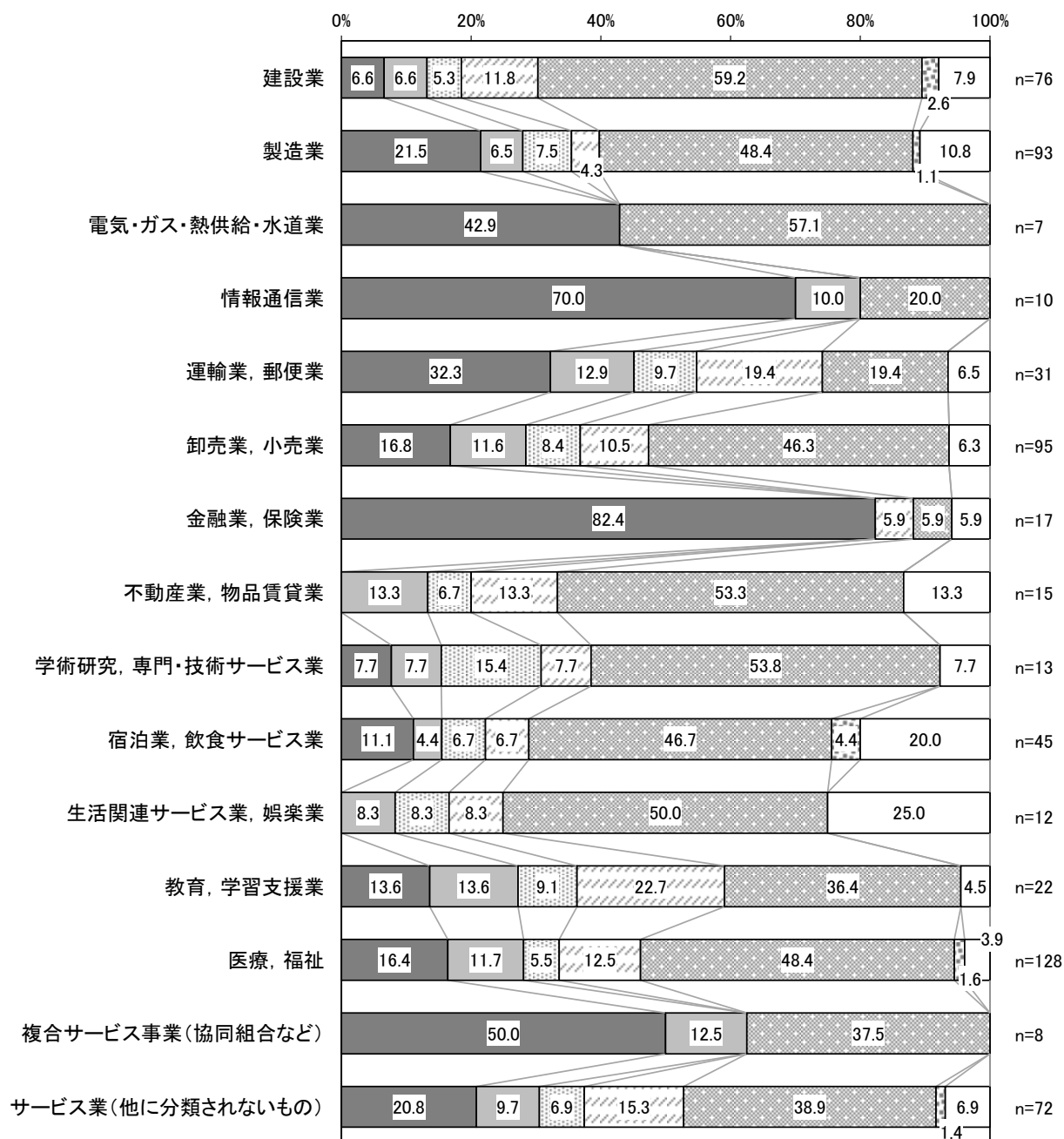
- ストレスチェックの実施かつフォローを行っている
- ストレスチェックは実施している
- 実施に向けた検討を行っている
- 義務化の対象外だが検討を行っている
- 何も行っていない(義務化の対象外も含む)
- その他
- 無回答

【業種別】

「金融業、保険業」「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」で何らかの取り組みがある事業所が過半数を占めています。

「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は「何も行っていない(義務化の対象外も含む)」が約6割を占めています。

■業種別にみたストレスチェック制度の取り組み状況



■ストレスチェックの実施かつフォローを行っている

□実施に向けた検討を行っている

□何も行っていない(義務化の対象外も含む)

□無回答

■ストレスチェックは実施している

□義務化の対象外だが検討を行っている

□その他

8. 女性の就業環境について

(1) 1年間に退職した女性の正規従業員の有無(問 34)

「いた」が22.6%

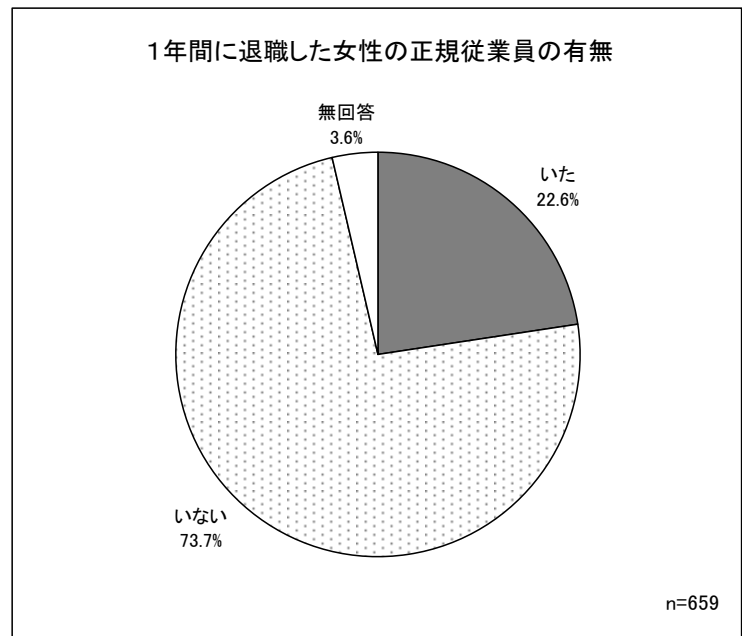
1年間に退職した女性の正規従業員の有無については、「いた」が22.6%で、退職者がいた事業所あたりの退職者の平均は2.4人でした。

他方、「いない」は73.7%でした。

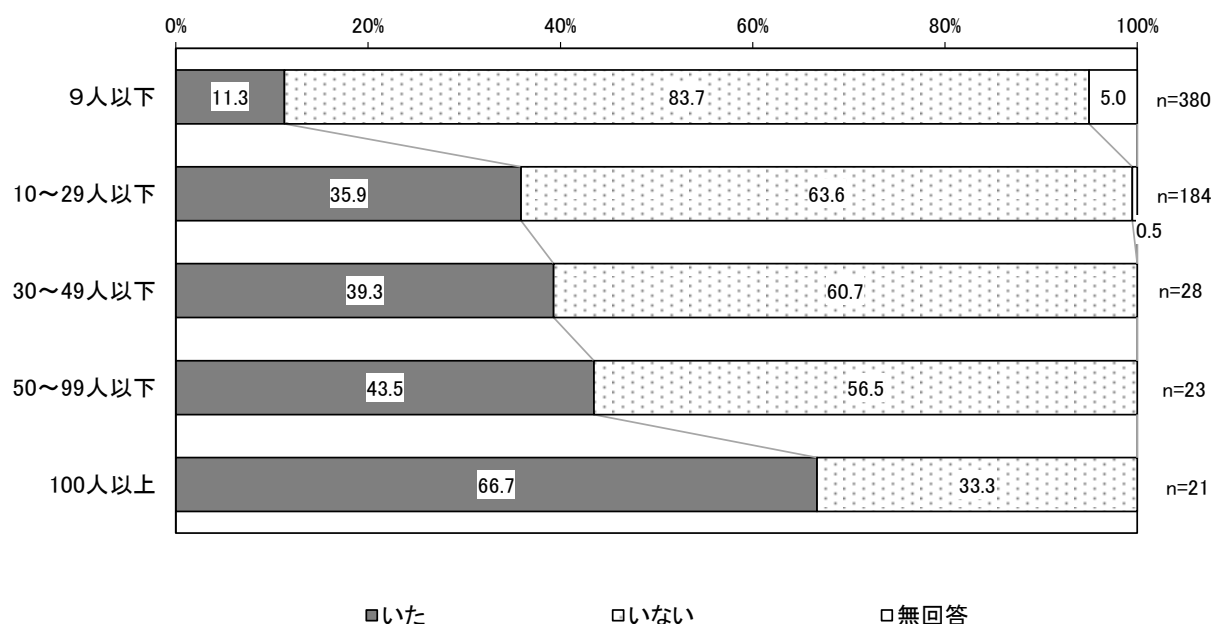
【規模別】

9人以下の規模では「いない」が83.7%を占めますが、10～99人の規模では6割前後となっています。

100人以上の規模では66.7%が「いた」と回答しています。



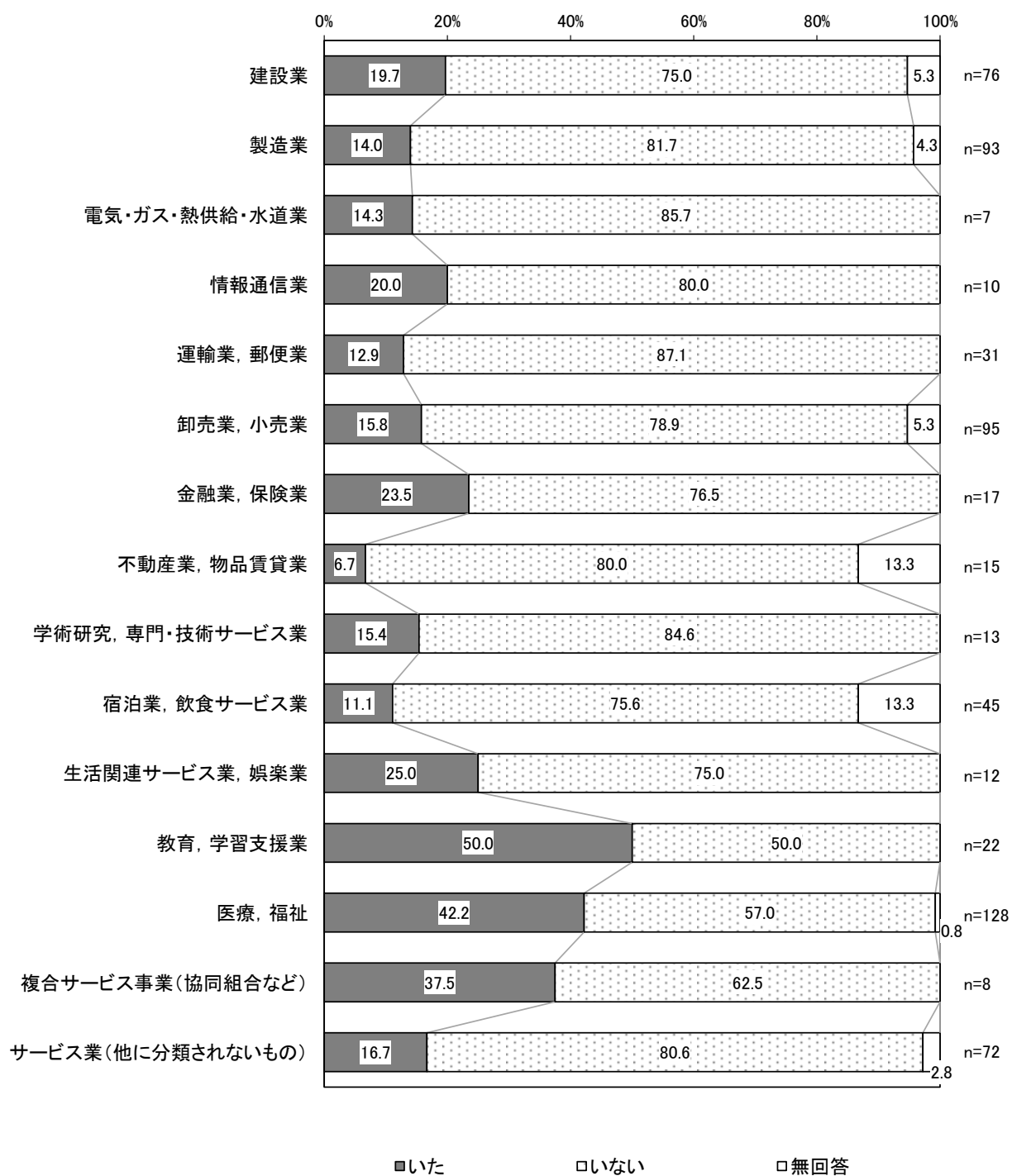
■規模別にみた1年間に退職した女性の正規従業員の有無



【業種別】

「教育，学習支援業」「医療，福祉」「複合サービス事業（協同組合など）」で「いた」がやや多くなっています。

■業種別にみた1年間に退職した女性の正規従業員の有無



(参考) 1年間に退職した女性の正規従業員数(問 34)

「1人」が61.5%で最も多い

「1人」が61.5%で最も多く、「2人」が20.3%、「3人」が8.4%となっています。

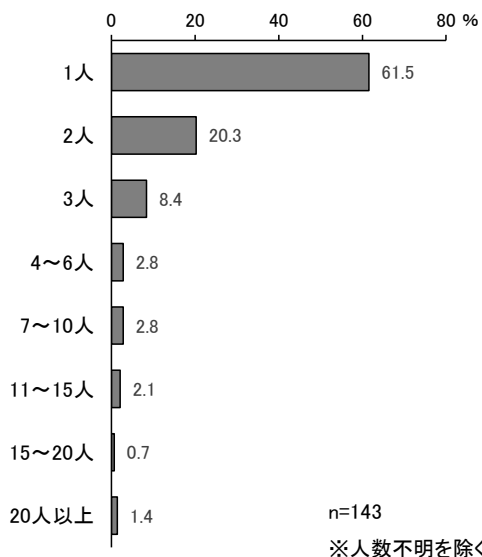
【規模別】

9人以下では平均1.5人ですが、規模が大きい方が退職者の平均人数は増加し、100人以上では8.2人となっています。

【業種別】

平均人数が全体を上回ったのは、「複合サービス事業(協同組合など)」(6.3人)、「宿泊業、飲食サービス業」(4.6人)、「情報通信業」「卸売業、小売業」(3.0人)、「医療、福祉」(2.8人)でした。

1年間に退職した女性の正規従業員数



■規模別・業種別にみた) 1年間に退職した女性の正規従業員数

	n	退職者数 (人)	平均人数 (人)
全 体	143	347	2.4
9人以下	40	58	1.5
10～29人以下	65	106	1.6
30～49人以下	10	26	2.6
50～99人以下	10	38	3.8
100人以上	14	115	8.2

	n	退職者数 (人)	平均人数 (人)
全 体	143	347	2.4
建設業	15	20	1.3
製造業	13	26	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	1.0
情報通信業	2	6	3.0
運輸業、郵便業	3	3	1.0
卸売業、小売業	15	45	3.0
金融業、保険業	4	6	1.5
不動産業、物品賃貸業	1	2	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	2	3	1.5
宿泊業、飲食サービス業	5	23	4.6
生活関連サービス業、娯楽業	2	3	1.5
教育、学習支援業	11	22	2.0
医療、福祉	52	145	2.8
複合サービス事業(協同組合など)	3	19	6.3
サービス業(他に分類されないもの)	12	20	1.7

(1)－1 退職した女性の退職理由(問 34－1)

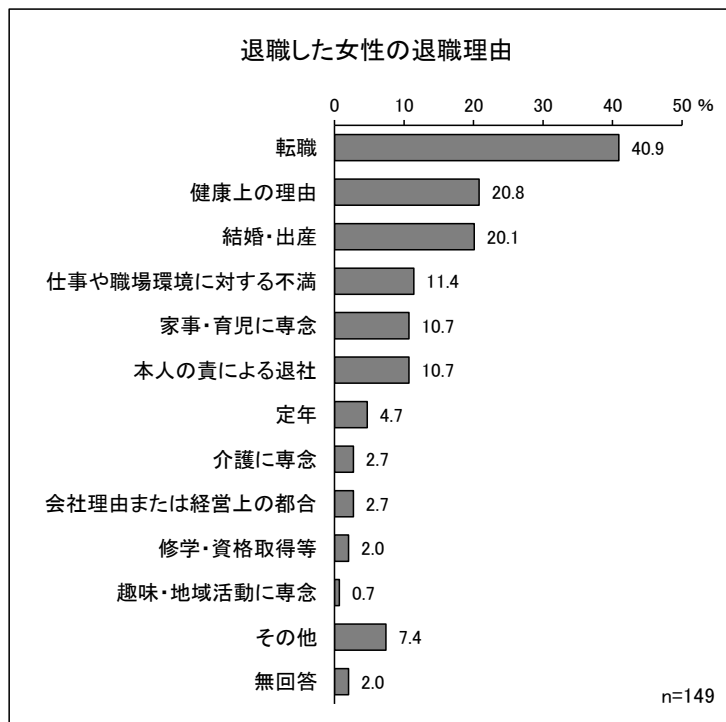
「転職」が40.9%で最も多い

退職した女性の退職理由については、「転職」が40.9%で最も多く、「健康上の理由」が20.8%、「結婚・出産」が20.1%が続いています。

【規模別】

いずれの規模でも「転職」の割合が高くなっています。

50～99人以下の事業所では、「健康上の理由」や「家事・育児に専念」の割合も高くなっています。



■規模別にみた退職した女性の退職理由

上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	結婚・出産	仕事や職場環境に対する不満	家事・育児に専念	本人の責による退社	定年	介護に専念	会社理由または経営上の都合	修学・資格取得等	趣味・地域活動に専念	その他	無回答
全 体	149 100.0	61 40.9	31 20.8	30 20.1	17 11.4	16 10.7	16 10.7	7 4.7	4 2.7	4 2.7	3 2.0	1 0.7	11 7.4	3 2.0
9人以下	43 100.0	16 37.2	5 11.6	8 18.6	5 11.6	4 9.3	5 11.6	1 2.3	2 4.7	1 2.3	－	－	6 14.0	1 2.3
10～29人以下	66 100.0	21 31.8	16 24.2	14 21.2	6 9.1	5 7.6	8 12.1	1 1.5	1 1.5	2 3.0	－	－	3 4.5	1 1.5
30～49人以下	11 100.0	9 81.8	2 18.2	1 9.1	－	2 18.2	1 9.1	2 18.2	－	－	2 18.2	－	－	1 9.1
50～99人以下	10 100.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	－	－	－	1 10.0	1 10.0	－
100人以上	14 100.0	9 64.3	4 28.6	4 28.6	2 14.3	1 7.1	－	2 14.3	1 7.1	1 7.1	1 7.1	－	－	－

【業種別】

「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」では「転職」が退職理由の中心となっています。

「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」では「結婚・出産」の割合も高くなっています。

■業種別にみた退職した女性の退職理由

上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	結婚・出産	仕事や職場環境に対する不満	家事・育児に専念	本人の責による退社	定年	介護に専念	会社都合または経営上の理由	修学・資格取得等	趣味・地域活動に専念	その他	無回答
全 体	149 100.0	61 40.9	31 20.8	30 20.1	17 11.4	16 10.7	16 10.7	7 4.7	4 2.7	4 2.7	3 2.0	1 0.7	11 7.4	3 2.0
建設業	15 100.0	7 46.7	4 26.7	2 13.3	2 13.3	-	-	2 13.3	-	1 6.7	-	-	-	-
製造業	13 100.0	6 46.2	3 23.1	1 7.7	-	1 7.7	2 15.4	1 7.7	-	-	1 7.7	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	1 50.0	-	-	-
運輸業、郵便業	4 100.0	-	-	1 25.0	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0
卸売業、小売業	15 100.0	3 20.0	2 13.3	4 26.7	3 20.0	-	3 20.0	-	1 6.7	2 13.3	-	-	1 6.7	-
金融業、保険業	4 100.0	-	1 25.0	2 50.0	-	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	2 100.0	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	-	1 20.0	-	2 40.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	11 100.0	6 54.5	2 18.2	5 45.5	1 9.1	-	1 9.1	-	-	-	-	-	2 18.2	-
医療、福祉	54 100.0	22 40.7	13 24.1	9 16.7	7 13.0	8 14.8	6 11.1	2 3.7	-	1 1.9	1 1.9	1 1.9	6 11.1	2 3.7
複合サービス事業（協同組合など）	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	1 33.3	-	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	12 100.0	7 58.3	-	5 41.7	-	2 16.7	-	1 8.3	-	-	-	-	1 8.3	-

(2)ー1 セクシュアルハラスメントに関する問題の発生経験(問 35(1))

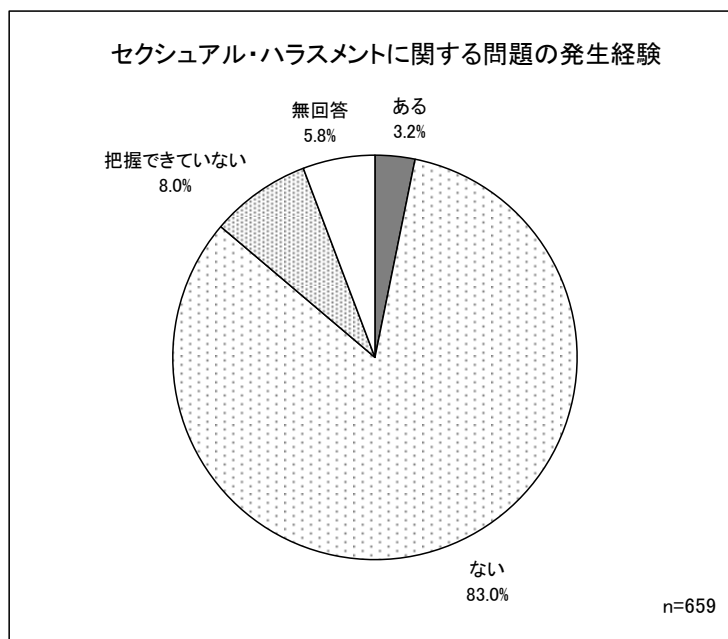
発生経験が「ある」は3.2%

セクシュアル・ハラスメントに関する問題の発生については、「ある」が3.2% (H28:2.6%)でしたが、「把握できていない」が8.0%ありました。

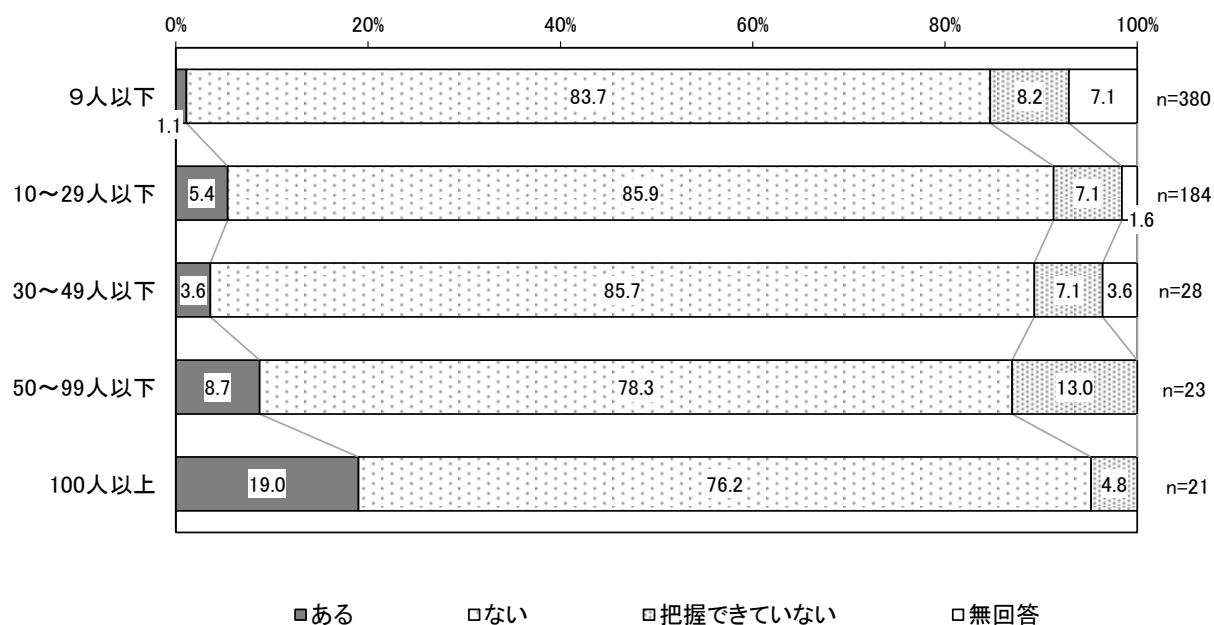
「ない」は83.0%となっています。

【規模別】

9人以下の規模では「ある」が1.1%ですが、それ以上の規模ではやや高くなり、100人以上の事業所では19.0%となっています。



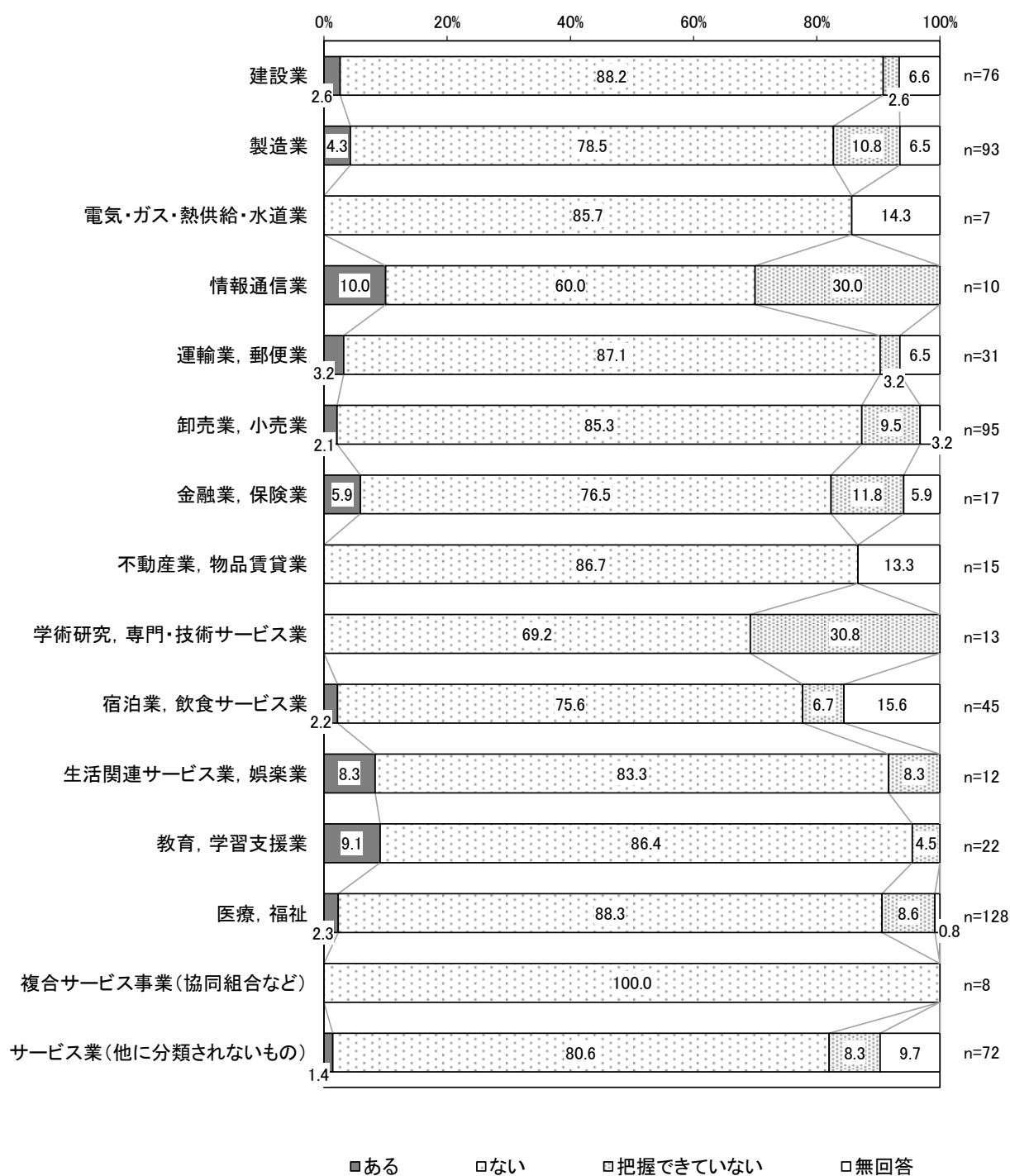
■規模別にみたセクシュアル・ハラスメントに関する問題の発生経験



【業種別】

「製造業」「情報通信業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」で「ある」の全体平均である 3.2%を上回っています。

■業種別にみたセクシュアル・ハラスメントに関する問題の発生経験

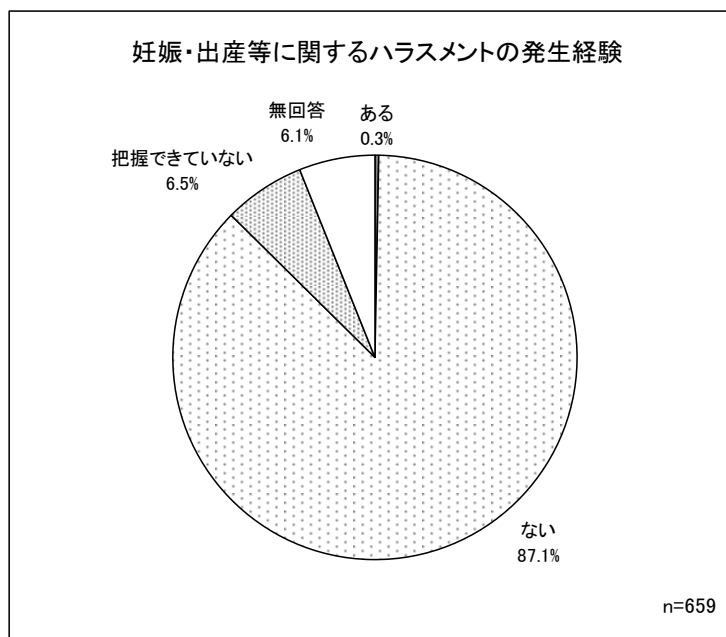


(2)ー2 妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験(問 35(2))

発生経験が「ある」は0.3%

妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験については、「ある」が0.3%（H28：0.3%）でしたが、「把握できていない」が6.5%ありました。

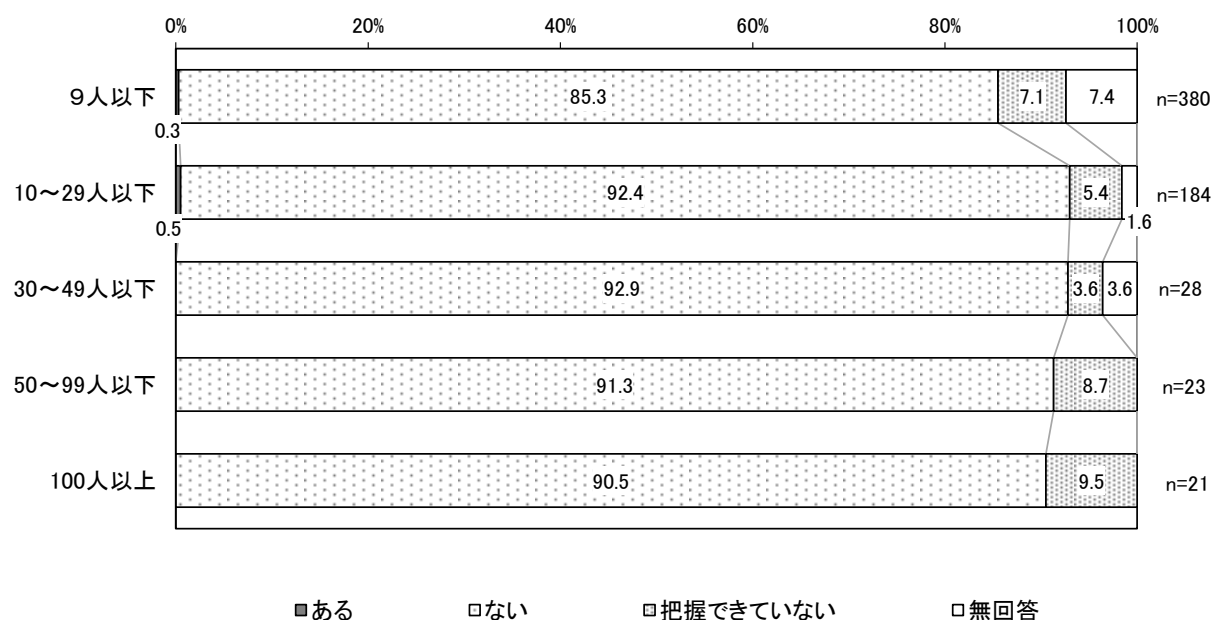
「ない」は87.1%となっています。



【規模別】

30 人未満の規模で発生経験の「ある」事業所がありました。

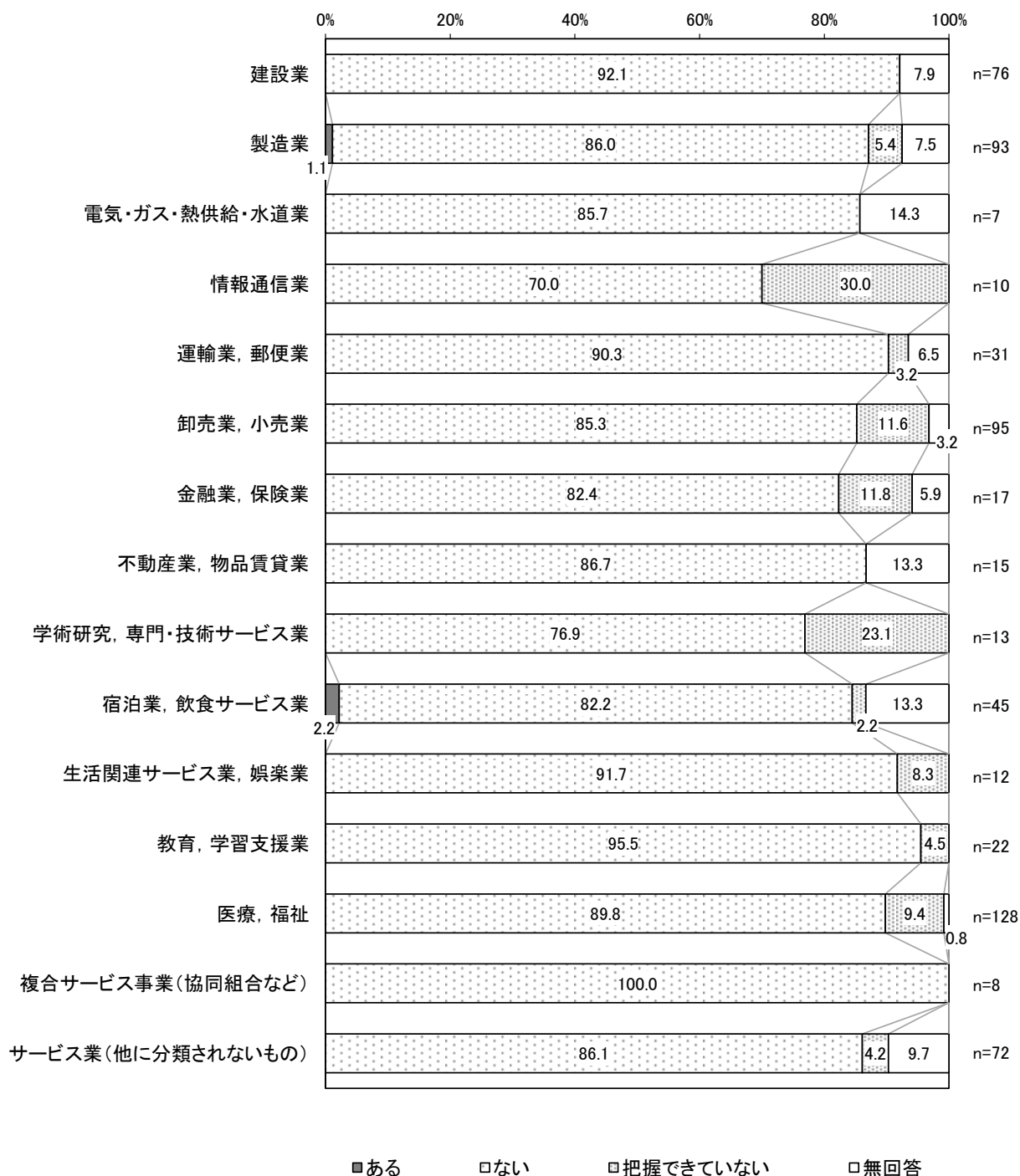
■規模別にみた妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験



【業種別】

「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」で発生経験の「ある」事業所がありました。

■業種別にみた妊娠・出産等に関するハラスメントの発生経験



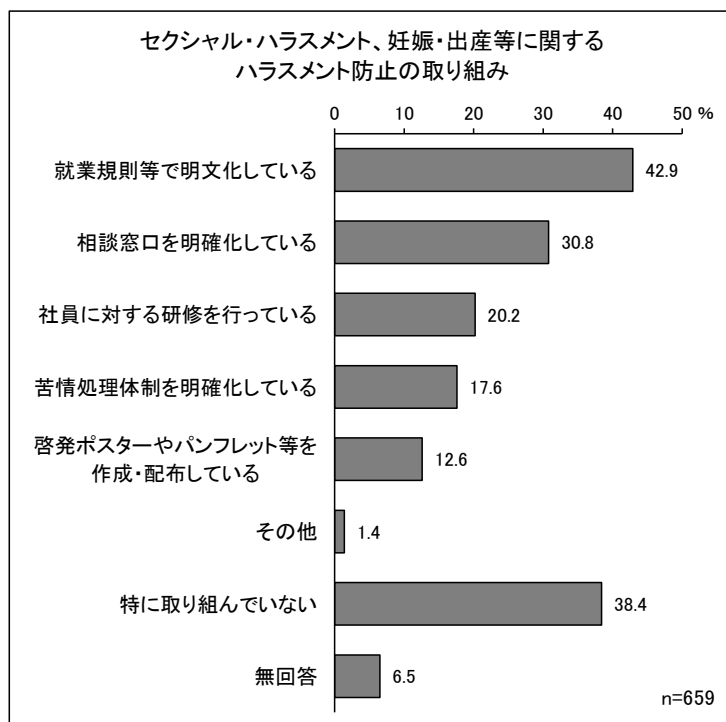
(3)セクシャル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の取り組み(問 36)

「就業規則で明文化している」は 42.9%

「就業規則で明文化している」は 42.9% (H28 : 41.0%) で、以下、「相談窓口を明確化している」が 30.8% (H28 : 33.0%)、「社員に対する研修を行っている」が 20.2% (H28 : 19.9%) となっています。

他方、「特に取り組んでいない」が 38.4% (H28 : 35.2%) ありました。

前回調査と比較して大きな変化はありませんが、「苦情処理体制を明確化している」は 4.2ポイント低下して順位を下げています。



【規模別】

「就業規則で明文化している」は規模が大きい方が実施割合が高くなる傾向があり、9 人以下では 32.6%であるのに対して、50 人以上では約 8 割と取り組み姿勢に大きな差があります。「相談窓口を明確化している」や「社員に対する研修を行っている」でも同様の傾向が見られます。

■規模別にみたセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の取り組み

上段:度数 下段:%	n	就業規則等で明文化している	相談窓口を明確化している	社員に対する研修を行っている	苦情処理体制を明確化している	啓発ポスターやパンフレット等を作成・配布している	その他	特に取り組んでいない	無回答
全 体	659 100.0	283 42.9	203 30.8	133 20.2	116 17.6	83 12.6	9 1.4	253 38.4	43 6.5
9人以下	380 100.0	124 32.6	89 23.4	59 15.5	58 15.3	36 9.5	3 0.8	184 48.4	30 7.9
10～29人以下	184 100.0	98 53.3	68 37.0	49 26.6	36 19.6	26 14.1	5 2.7	51 27.7	5 2.7
30～49人以下	28 100.0	18 64.3	13 46.4	8 28.6	4 14.3	5 17.9	—	7 25.0	—
50～99人以下	23 100.0	19 82.6	13 56.5	7 30.4	8 34.8	7 30.4	—	4 17.4	—
100人以上	21 100.0	17 81.0	17 81.0	9 42.9	10 47.6	9 42.9	—	1 4.8	—

【業種別】

「不動産業、物品賃貸業」や「建設業」では「特に取り組んでいない」が過半数を占め、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」も4割を超えています。

逆に、「特に取り組んでいない」の割合が低い業種としては、「金融業、保険業」「情報通信業」「教育、学習支援業」があげられます。

■業種別にみたセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止の取り組み

上段:度数 下段:%	n	就業規則等で 明文化し	相談窓口を 明確化して	社員に対する 研修を	苦情処理体制を 明確化	啓発ポスター等 作成・配布	その他	特に取り組んで いない	無回答
全 体	659 100.0	283 42.9	203 30.8	133 20.2	116 17.6	83 12.6	9 1.4	253 38.4	43 6.5
建設業	76 100.0	24 31.6	12 15.8	6 7.9	8 10.5	3 3.9	1 1.3	39 51.3	8 10.5
製造業	93 100.0	45 48.4	22 23.7	17 18.3	11 11.8	12 12.9	－ －	36 38.7	9 9.7
電気・ガス・熱供給・ 水道業	7 100.0	7 100.0	6 85.7	4 57.1	5 71.4	4 57.1	－ －	－ －	－ －
情報通信業	10 100.0	7 70.0	7 70.0	5 50.0	3 30.0	3 30.0	－ －	1 10.0	－ －
運輸業、郵便業	31 100.0	13 41.9	10 32.3	8 25.8	4 12.9	4 12.9	－ －	9 29.0	2 6.5
卸売業、小売業	95 100.0	39 41.1	30 31.6	21 22.1	17 17.9	15 15.8	2 2.1	41 43.2	2 2.1
金融業、保険業	17 100.0	12 70.6	12 70.6	12 70.6	6 35.3	5 29.4	－ －	1 5.9	1 5.9
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	5 33.3	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	8 53.3	2 13.3
学術研究、 専門・技術サービス業	13 100.0	5 38.5	3 23.1	3 23.1	2 15.4	1 7.7	－ －	5 38.5	－ －
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	14 31.1	12 26.7	6 13.3	7 15.6	5 11.1	－ －	21 46.7	6 13.3
生活関連サービス業、 娯楽業	12 100.0	6 50.0	4 33.3	2 16.7	－ －	1 8.3	－ －	4 33.3	1 8.3
教育、学習支援業	22 100.0	14 63.6	8 36.4	6 27.3	9 40.9	4 18.2	1 4.5	3 13.6	1 4.5
医療、福祉	128 100.0	53 41.4	49 38.3	22 17.2	28 21.9	15 11.7	2 1.6	46 35.9	2 1.6
複合サービス事業 （協同組合など）	8 100.0	5 62.5	5 62.5	4 50.0	4 50.0	3 37.5	－ －	2 25.0	－ －
サービス業 （他に分類されないもの）	72 100.0	29 40.3	21 29.2	15 20.8	11 15.3	7 9.7	3 4.2	30 41.7	6 8.3

9. ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立支援）について

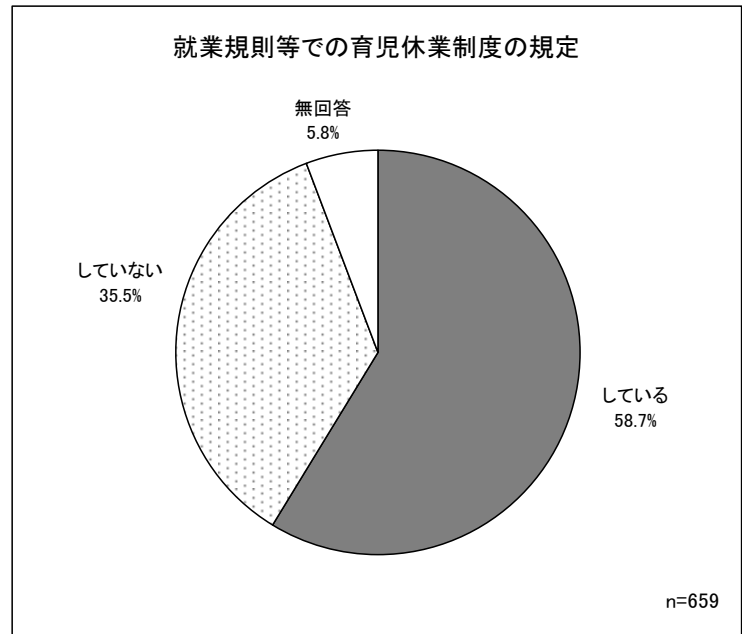
(1) 就業規則等での育児休業制度の規定（問 37(1)）

就業規則等で育児休業制度の規定を「している」が58.7%

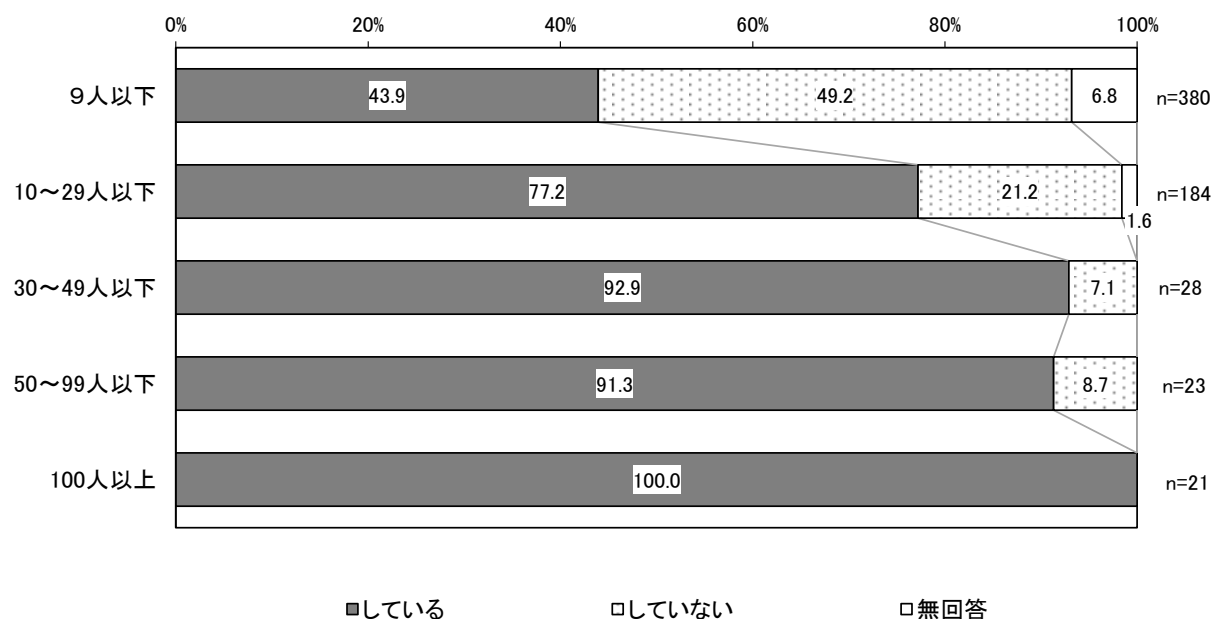
就業規則等で育児休業制度の規定を「している」事業所は 58.7%（H28：62.2%）、「していない」は 35.5%（H28：33.2%）となっています。

【規模別】

9 人以下の事業所では「している」が 43.9%にとどまっていますが、30～99 人の規模では約 9 割、100 人以上では全ての事業所が「している」と回答しています。



■ 規模別にみた就業規則等での育児休業制度の規定

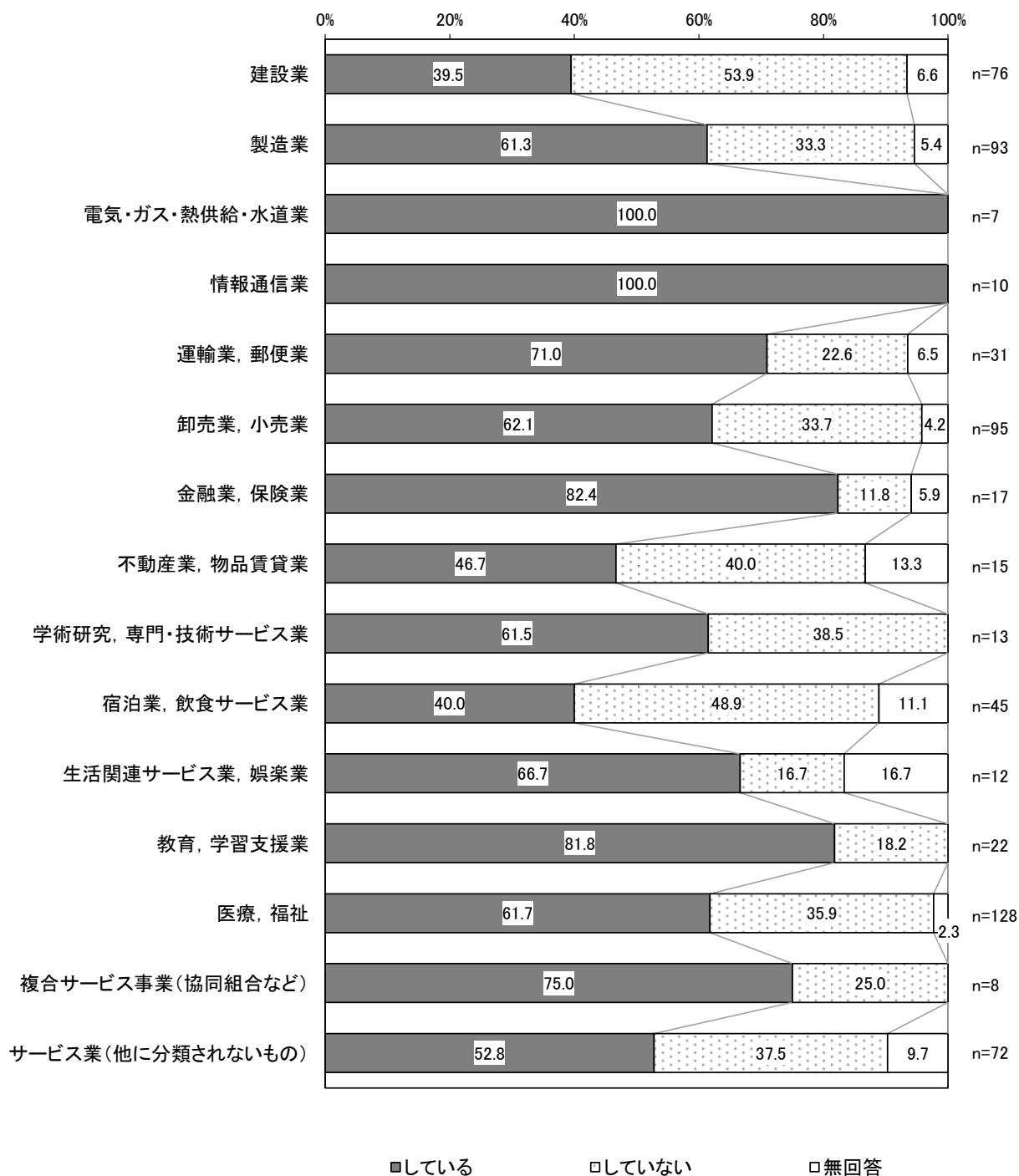


【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」では全ての事業所が「している」と回答しており、「金融業，保険業」「教育，学習支援業」でも「している」が8割以上となっています。

他方、「建設業」と「宿泊業，飲食サービス業」では、「していない」が「している」を上回っています。

■業種別にみた就業規則等での育児休業制度の規定



(2) 就業規則等での介護休業制度の規定(問 37(2))

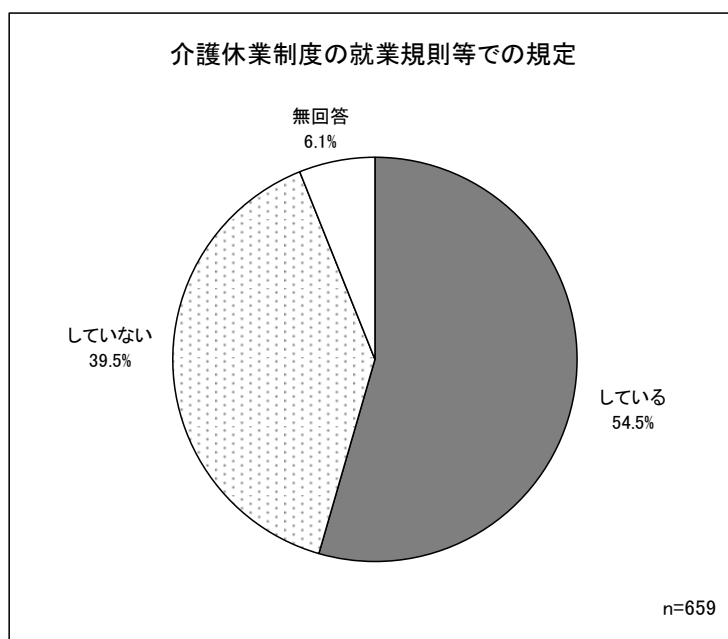
就業規則等で介護休業制度の規定を「している」が54.5%

就業規則等で介護休業制度の規定を「している」事業所は 54.5% (H28 : 56.0%)、
「していない」は 39.5% (H28 : 39.2%) で
した。

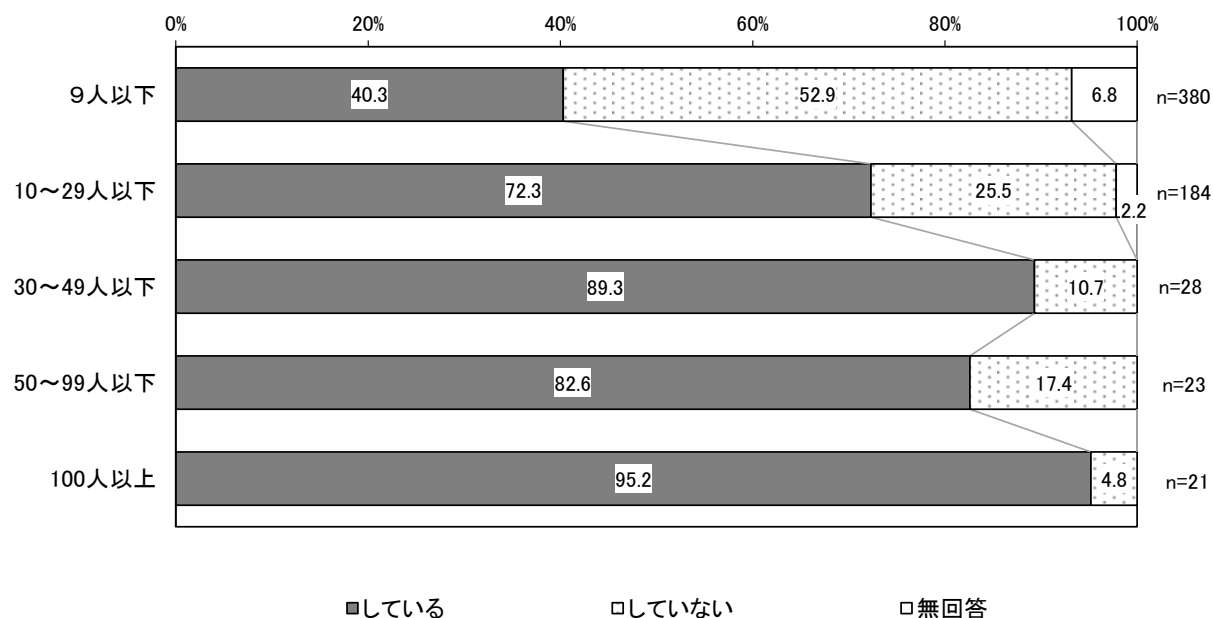
【規模別】

9 人以下の事業所では「していない」が過半数を占めました。

しかし、10～29 人以下では約 7 割、それ以上の規模では 8～9 割が「している」と回答しています。



■ 規模別にみた就業規則等での介護休業制度の規定

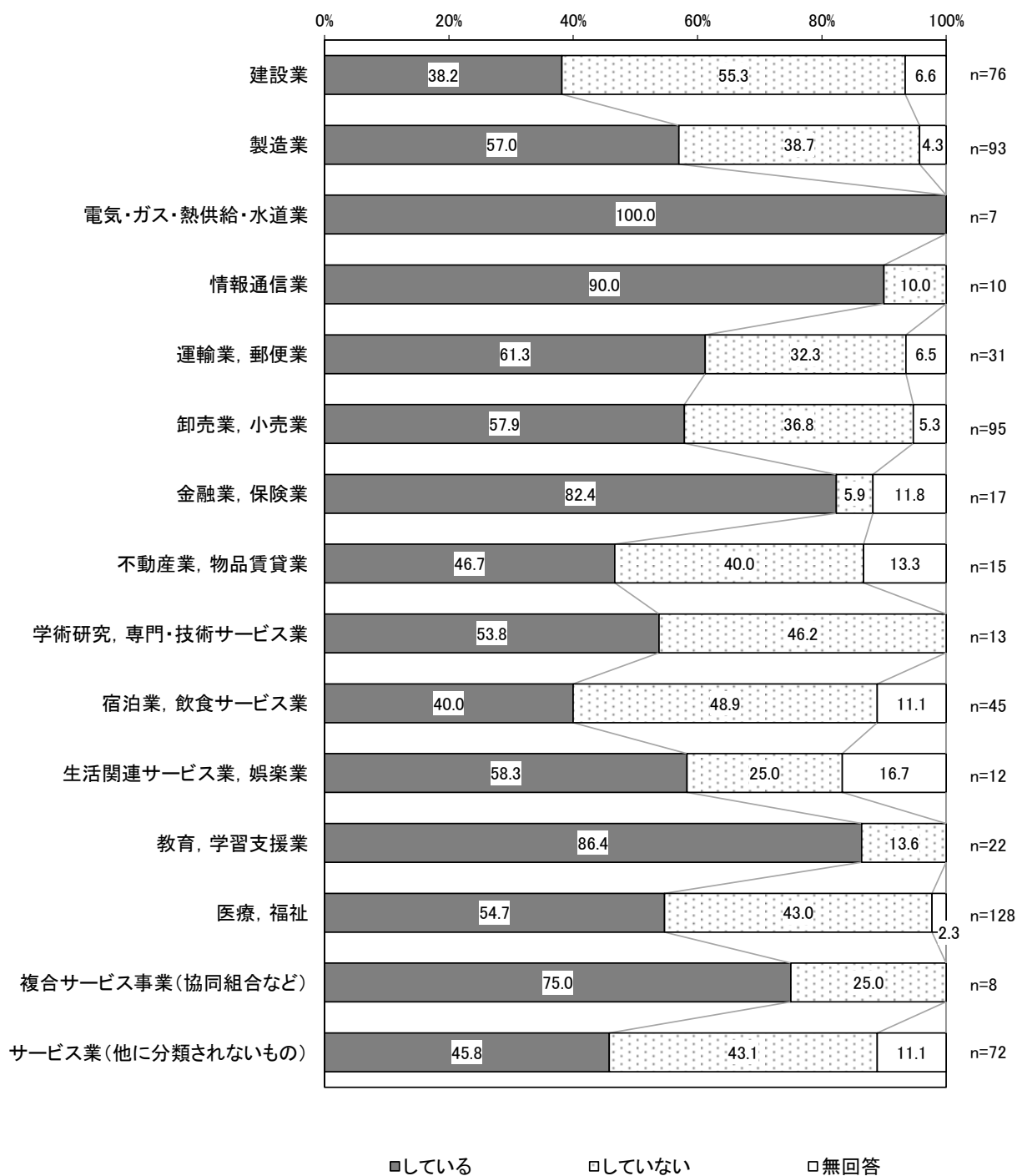


【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」で「している」事業所の割合が高くなっています。

他方、「建設業」では「していない」が過半数を占め、「宿泊業、飲食サービス業」でも「していない」が「している」を上回っています。

■業種別にみた就業規則等での介護休業制度の規定



(3)労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み(問 38)

「育児休業制度」が45.4%で最も多い

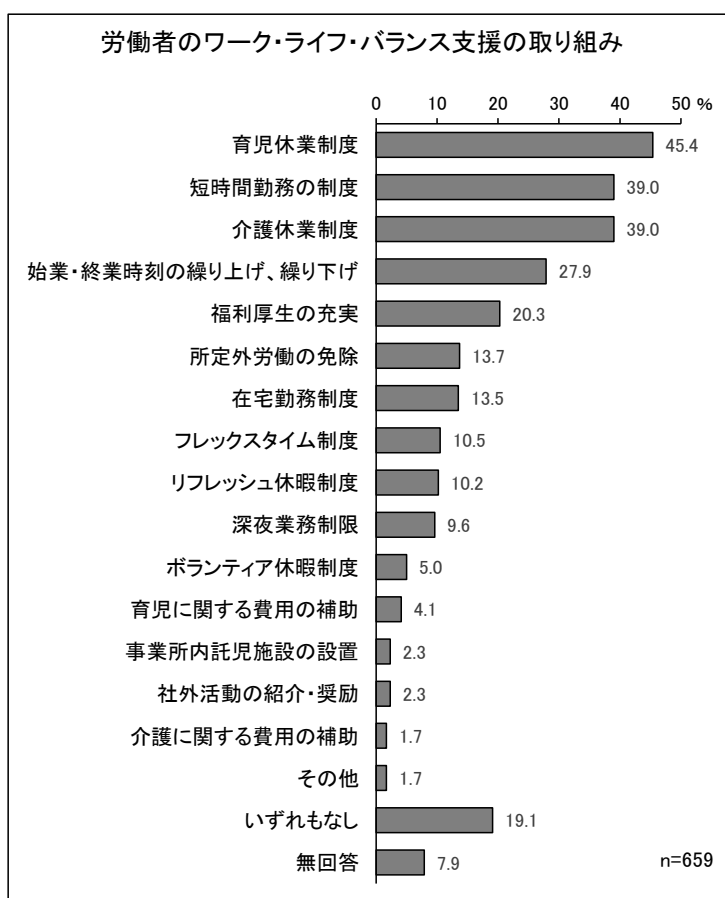
「育児休業制度」が45.4%で最も多く、「短時間勤務の制度」と「介護休業制度」が39.0%、「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が27.9%で続いています。上位の項目の回答率は前回調査(H28)とほとんど変化がありませんが、「在宅勤務制度」をあげる事業所は前回の1.9%から13.5%に増加しています。

「いずれもなし」は19.1%でした。

【規模別】

実施率上位の項目は、規模が大きくなるほど実施する事業所の割合が高い傾向にあります。

9人以下の規模では最も実施率の高い「育児休業制度」でも34.2%にとどまり、100人以上の90.5%とは大きな格差があります。また、「いずれもなし」が26.6%ありました。



■規模別にみた労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

上段:度数 下段:%	n	育児休業制度	短時間勤務の制度	介護休業制度	始業・終業時刻の繰り上げ	福利厚生の充実	所定外労働の免除	在宅勤務制度	フレックスタイム制度	リフレッシュ休暇制度	深夜業務制限	ボランティア休暇制度	育児に関する費用の補助	事業所内託児施設の設置	社外活動の紹介・奨励	介護に関する費用の補助	その他	いずれもなし	無回答
全 体	659 100.0	299 45.4	257 39.0	257 39.0	184 27.9	134 20.3	90 13.7	89 13.5	69 10.5	67 10.2	63 9.6	33 5.0	27 4.1	15 2.3	15 2.3	11 1.7	11 1.7	126 19.1	52 7.9
9人以下	380 100.0	130 34.2	128 33.7	107 28.2	92 24.2	58 15.3	41 10.8	32 8.4	31 8.2	20 5.3	28 7.4	8 2.1	12 3.2	9 2.4	5 1.3	5 1.3	2 0.5	101 26.6	36 9.5
10～29人以下	184 100.0	107 58.2	86 46.7	91 49.5	57 31.0	51 27.7	30 16.3	34 18.5	22 12.0	28 15.2	19 10.3	14 7.6	10 5.4	2 1.1	7 3.8	3 1.6	6 3.3	19 10.3	6 3.3
30～49人以下	28 100.0	20 71.4	10 35.7	19 67.9	11 39.3	7 25.0	5 17.9	6 21.4	7 25.0	7 25.0	3 10.7	3 14.3	4 7.1	2 -	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	-
50～99人以下	23 100.0	17 73.9	13 56.5	14 60.9	9 39.1	8 34.8	7 30.4	8 34.8	3 13.0	5 21.7	6 26.1	4 17.4	1 4.3	2 8.7	2 8.7	1 4.3	1 4.3	3 13.0	-
100人以上	21 100.0	19 90.5	16 76.2	18 85.7	9 42.9	6 28.6	7 33.3	8 38.1	5 23.8	7 33.3	6 28.6	3 14.3	2 9.5	2 9.5	-	1 4.8	-	-	-

【業種別】

「情報通信業」では、「育児休業制度」「短時間勤務の制度」「介護休業制度」のいずれについても8割以上の事業所が取り組んでおり、その他の項目も全般に比較的高い実施率となっています。

「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」では、「育児休業制度」と「介護休業制度」の実施率が7割を超えています。

「生活関連サービス業、娯楽業」では「育児休業制度」の実施率が8割を超え、「複合サービス事業（協同組合など）」では「短時間勤務の制度」の実施率が7割を超えています。

■業種別にみた労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

上段:度数 下段:%	n	育児休業制度	短時間勤務の制度	介護休業制度	げ始業・繰り下業時刻の繰り上げ	福利厚生上の充実	所定外労働の免除	在宅勤務制度	フレックスタイム制度	リフレッシュ休暇制度	深夜業務制限	ボランティア休暇制度	育児に関する費用の補助	事業所内託児施設の設置	社外活動の紹介・奨励	介護に関する費用の補助	その他	いずれもなし	無回答
全 体	659 100.0	299 45.4	257 39.0	257 39.0	184 27.9	134 20.3	90 13.7	89 13.5	69 10.5	67 10.2	63 9.6	33 5.0	27 4.1	15 2.3	15 2.3	11 1.7	11 1.7	126 19.1	52 7.9
建設業	76 100.0	21 27.6	17 22.4	21 27.6	20 26.3	21 27.6	4 5.3	10 13.2	4 5.3	4 5.3	7 9.2	2 2.6	3 3.9	-	3 3.9	2 2.6	1 1.3	23 30.3	8 10.5
製造業	93 100.0	39 41.9	36 38.7	37 39.8	31 33.3	18 19.4	12 12.9	14 15.1	9 9.7	9 9.7	10 10.8	6 6.5	4 4.3	-	-	1 1.1	4 4.3	18 19.4	7 7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	5 71.4	4 57.1	5 71.4	2 28.6	3 42.9	1 14.3	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-	1 14.3	-	-	1 14.3
情報通信業	10 100.0	10 100.0	9 90.0	8 80.0	5 50.0	3 30.0	4 40.0	4 40.0	5 50.0	5 50.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	-	2 20.0	1 10.0	-	-	-
運輸業、郵便業	31 100.0	14 45.2	11 35.5	15 48.4	9 29.0	7 22.6	4 12.9	7 22.6	3 9.7	3 9.7	4 12.9	2 6.5	-	-	-	-	-	3 9.7	2 6.5
卸売業、小売業	95 100.0	47 49.5	38 40.0	36 37.9	24 25.3	20 21.1	12 12.6	12 12.6	11 11.6	9 9.5	6 6.3	3 3.2	2 2.1	2 2.1	1 1.1	1 1.1	1 1.1	20 21.1	3 3.2
金融業、保険業	17 100.0	13 76.5	9 52.9	12 70.6	6 35.3	6 35.3	2 11.8	4 23.5	4 23.5	5 29.4	3 17.6	2 11.8	4 23.5	1 5.9	1 5.9	3 17.6	-	-	2 11.8
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	8 53.3	3 20.0	6 40.0	4 26.7	2 13.3	2 13.3	1 6.7	1 6.7	-	1 6.7	1 6.7	1 6.7	-	-	-	-	3 20.0	2 13.3
学術研究、専門・技術サービス業	13 100.0	8 61.5	5 38.5	6 46.2	5 38.5	3 23.1	3 23.1	5 38.5	3 23.1	2 15.4	2 15.4	2 15.4	-	-	1 7.7	-	-	3 23.1	-
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	15 33.3	16 35.6	12 26.7	10 22.2	5 11.1	9 20.0	2 4.4	3 6.7	2 4.4	6 13.3	-	1 2.2	-	-	-	-	10 22.2	8 17.8
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	10 83.3	7 58.3	7 58.3	5 41.7	-	3 25.0	2 16.7	-	1 8.3	2 16.7	-	-	-	-	-	-	-	1 8.3
教育、学習支援業	22 100.0	14 63.6	13 59.1	13 59.1	8 36.4	3 13.6	2 9.1	6 27.3	3 13.6	1 4.5	2 9.1	2 9.1	1 4.5	2 9.1	-	-	-	3 13.6	-
医療、福祉	128 100.0	63 49.2	57 44.5	53 41.4	34 26.6	26 20.3	24 18.8	6 4.7	12 9.4	11 8.6	9 7.0	4 3.1	5 3.9	9 7.0	4 3.1	1 0.8	3 2.3	19 14.8	5 3.9
複合サービス事業（協同組合など）	8 100.0	3 37.5	6 75.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	-	1 12.5	-	-	-	-	-	1 12.5	1 12.5
サービス業（他に分類されないもの）	72 100.0	26 36.1	23 31.9	19 26.4	16 22.2	11 15.3	7 9.7	10 13.9	6 8.3	13 18.1	6 8.3	5 6.9	3 4.2	1 1.4	3 4.2	1 1.4	2 2.8	19 26.4	9 12.5

(4)一般事業主行動計画への取り組み状況(問 39)

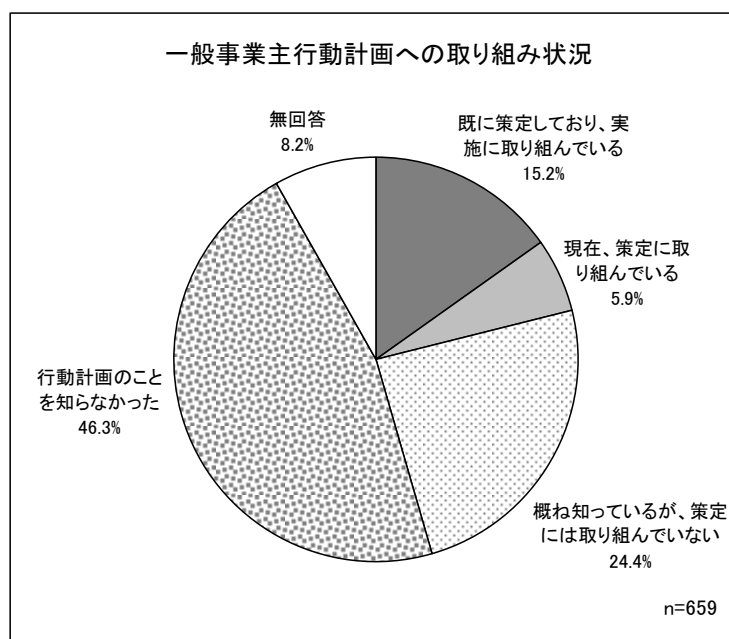
「行動計画のことを知らなかった」が46.3%、「実施に取り組んでいる」は15.2%

「行動計画のことを知らなかった」が46.3%を占めています。

「既に策定しており、実施に取り組んでいる」が15.2%、「現在、策定に取り組んでいる」は5.9%でした。

*一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

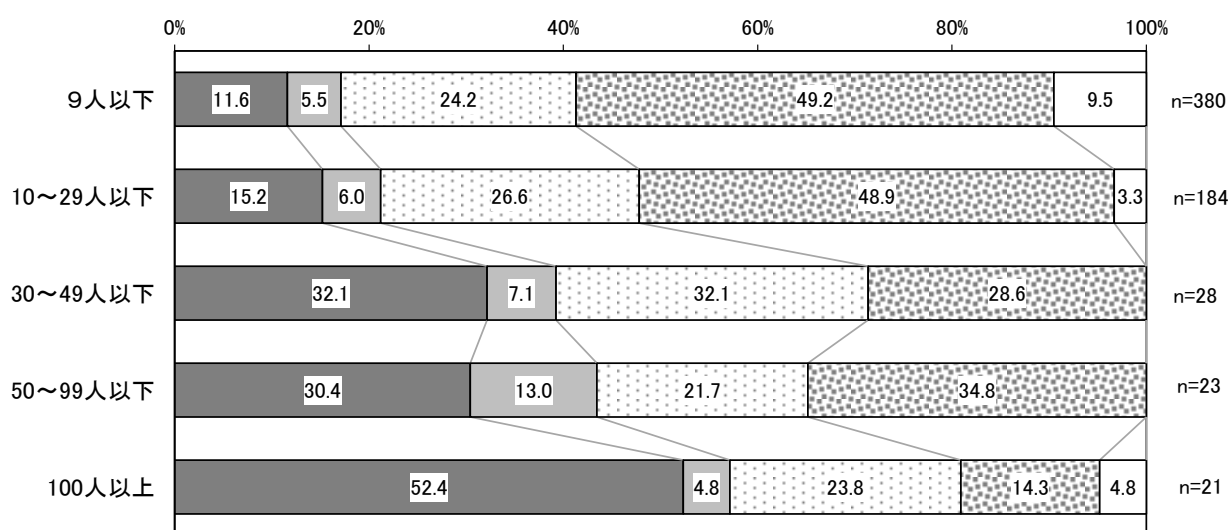


【規模別】

30人以下の規模では、「行動計画のことを知らなかった」が約半数を占めています。

100人以上の規模では「既に策定しており、実施に取り組んでいる」が52.4%、「現在、策定に取り組んでいる」が4.8%でしたが、策定に取り組んでいなかったり計画のことを知らないという回答が4割弱ありました。

■規模別にみた一般事業主行動計画への取り組み状況

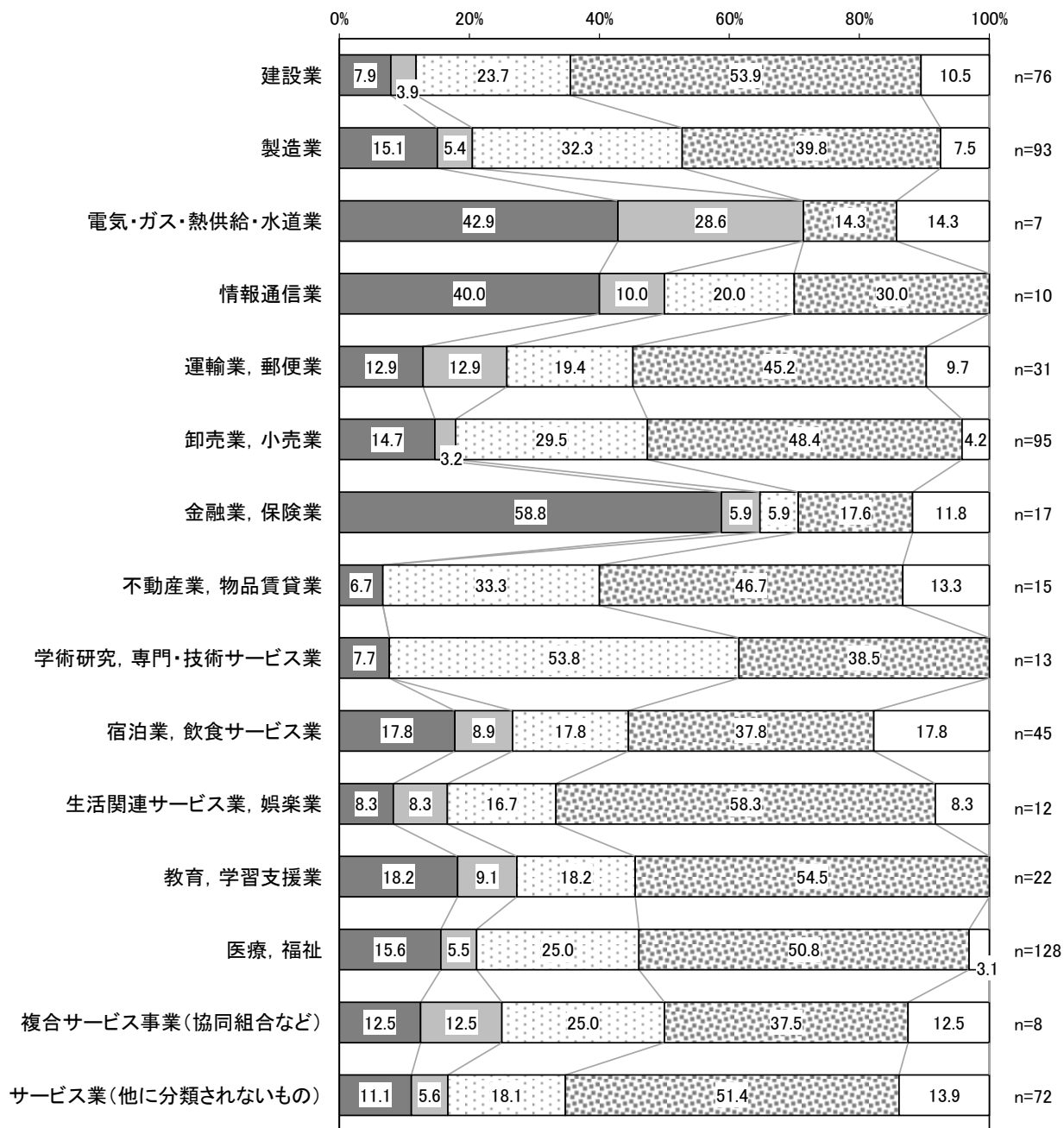


- 既に策定しており、実施に取り組んでいる
- 現在、策定に取り組んでいる
- 概ね知っているが、策定には取り組んでいない
- 行動計画のことを知らなかった
- 無回答

【業種別】

「金融業、保険業」では約 6 割、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」では約 4 割の事業所が「既に策定しており、実施に取り組んでいる」と回答しています。

■業種別にみた一般事業主行動計画への取り組み状況



■既に策定しており、実施に取り組んでいる

□現在、策定に取り組んでいる

□概ね知っているが、策定には取り組んでいない

□行動計画のことを知らなかった

□無回答

10. 福利厚生について

(1) 各種福利厚生制度の実施状況(問 40)

「慶弔見舞金」が70.7%で最も多い

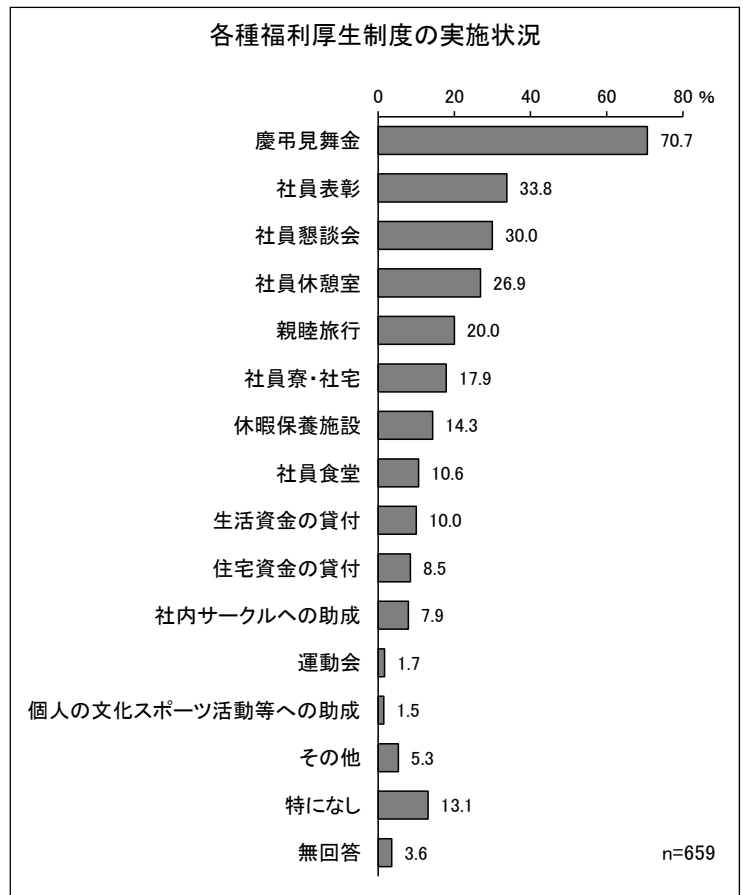
「慶弔見舞金」が70.7%（H28：71.5%）で最も多く、「社員表彰」が33.8%（H28：40.9%）、「社員懇談会」が30.0%（H28：34.7%）、「社員休憩室」が26.9%（H28：24.4%）、「親睦旅行」が20.0%（H28：26.1%）となっています。

【規模別】

「慶弔見舞金」は9人以下の規模では約6割ですが、それ以上の規模では9割前後の事業所が実施しています。

「社員表彰」をあげる事業所も10人以上の規模から多くなっています。

「社員休憩室」は規模が大きくなるほど備えている割合が高まりますが、「親睦旅行」は30～49人の規模で最も多くなっています。



■規模別にみた各種福利厚生制度の実施状況

上段:度数 下段:%	n	慶弔見舞金	社員表彰	社員懇談会	社員休憩室	親睦旅行	社員寮・社宅	休暇保養施設	社員食堂	生活資金の貸付	住宅資金の貸付	社内サークルへの助成	運動会	個人の文化スポーツ活動等への助成	その他	特になし	無回答
全 体	659 100.0	466 70.7	223 33.8	198 30.0	177 26.9	132 20.0	118 17.9	94 14.3	70 10.6	66 10.0	56 8.5	52 7.9	11 1.7	10 1.5	35 5.3	86 13.1	24 3.6
9人以下	380 100.0	232 61.1	95 25.0	102 26.8	80 21.1	62 16.3	49 12.9	28 7.4	22 5.8	26 6.8	17 4.5	16 4.2	3 0.8	4 1.1	14 3.7	75 19.7	13 3.4
10～29人以下	184 100.0	159 86.4	78 42.4	67 36.4	63 34.2	48 26.1	36 19.6	44 23.9	20 10.9	22 12.0	25 13.6	21 11.4	4 2.2	5 2.7	16 8.7	5 2.7	4 2.2
30～49人以下	28 100.0	27 96.4	17 60.7	7 25.0	10 35.7	10 35.7	12 42.9	7 25.0	7 25.0	6 21.4	1 3.6	4 14.3	-	1 3.6	2 7.1	-	-
50～99人以下	23 100.0	21 91.3	11 47.8	7 30.4	11 47.8	6 26.1	10 43.5	6 26.1	10 43.5	6 26.1	5 21.7	4 17.4	1 4.3	-	1 4.3	1 4.3	-
100人以上	21 100.0	20 95.2	15 71.4	10 47.6	11 52.4	3 14.3	8 38.1	8 38.1	9 42.9	4 19.0	8 38.1	7 33.3	3 14.3	-	2 9.5	-	-

【業種別】

いずれの業種でも「慶弔見舞金」の割合が最も高くなっています。

「社員表彰」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」での実施率が高くなっています。

「社員休憩室」を備えている事業所は「製造業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「医療、福祉」に多くなっています。

■業種別にみた各種福利厚生制度の実施状況

上段:度数 下段:%	n	慶弔見舞金	社員表彰	社員懇談会	社員休憩室	親睦旅行	社員寮・社宅	休暇保養施設	社員食堂	生活資金の貸付	住宅資金の貸付	社内サークルへの助成	運動会	個人の文化スポーツ活動等への助成	その他	特になし	無回答
全 体	659 100.0	466 70.7	223 33.8	198 30.0	177 26.9	132 20.0	118 17.9	94 14.3	70 10.6	66 10.0	56 8.5	52 7.9	11 1.7	10 1.5	35 5.3	86 13.1	24 3.6
建設業	76 100.0	54 71.1	22 28.9	29 38.2	15 19.7	24 31.6	15 19.7	15 19.7	2 2.6	12 15.8	9 11.8	4 5.3	1 1.3	1 1.3	4 5.3	10 13.2	3 3.9
製造業	93 100.0	76 81.7	34 36.6	24 25.8	38 40.9	23 24.7	19 20.4	16 17.2	24 25.8	10 10.8	11 11.8	4 4.3	-	1 1.1	5 5.4	9 9.7	3 3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	6 85.7	5 71.4	1 14.3	1 14.3	-	5 71.4	3 42.9	1 14.3	-	1 14.3	3 42.9	-	-	-	-	-
情報通信業	10 100.0	9 90.0	6 60.0	5 50.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	4 40.0	-	1 10.0	-	-	-
運輸業、郵便業	31 100.0	27 87.1	17 54.8	7 22.6	14 45.2	6 19.4	12 38.7	4 12.9	5 16.1	7 22.6	3 9.7	1 3.2	-	-	-	-	1 3.2
卸売業、小売業	95 100.0	73 76.8	36 37.9	27 28.4	19 20.0	16 16.8	18 18.9	14 14.7	6 6.3	8 8.4	8 8.4	9 9.5	3 3.2	5 5.3	4 4.2	16 16.8	-
金融業、保険業	17 100.0	12 70.6	11 64.7	2 11.8	6 35.3	1 5.9	6 35.3	3 17.6	4 23.5	10 58.8	11 64.7	4 23.5	1 5.9	-	1 5.9	1 5.9	2 11.8
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	11 73.3	5 33.3	3 20.0	3 20.0	4 26.7	1 6.7	2 13.3	-	1 6.7	-	-	-	-	2 13.3	-	2 13.3
学術研究、専門・技術サービス業	13 100.0	10 76.9	3 23.1	6 46.2	2 15.4	5 38.5	3 23.1	4 30.8	1 7.7	1 7.7	1 7.7	3 23.1	-	1 7.7	1 7.7	1 7.7	-
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	23 51.1	7 15.6	11 24.4	11 24.4	4 8.9	9 20.0	1 2.2	4 8.9	2 4.4	1 2.2	-	-	-	1 2.2	14 31.1	2 4.4
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	8 66.7	4 33.3	5 41.7	3 25.0	3 25.0	3 25.0	-	-	2 16.7	-	1 8.3	-	-	-	3 25.0	-
教育、学習支援業	22 100.0	17 77.3	7 31.8	5 22.7	2 9.1	6 27.3	2 9.1	2 9.1	4 18.2	-	-	-	-	-	1 4.5	4 18.2	-
医療、福祉	128 100.0	84 65.6	39 30.5	44 34.4	45 35.2	19 14.8	11 8.6	9 7.0	13 10.2	1 0.8	1 0.8	14 10.9	4 3.1	-	13 10.2	15 11.7	3 2.3
複合サービス事業（協同組合など）	8 100.0	7 87.5	2 25.0	4 50.0	2 25.0	-	1 12.5	3 37.5	-	2 25.0	3 37.5	3 37.5	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	72 100.0	44 61.1	23 31.9	22 30.6	12 16.7	15 20.8	8 11.1	13 18.1	3 4.2	9 12.5	4 5.6	2 2.8	2 2.8	1 1.4	2 2.8	9 12.5	6 8.3

(2)(公財)川越市勤労者福祉サービスセンター(わくらふ川越)について(問 41)

「知っている」が13.5%、「関心がある(会員であるを含む)」は27.1%

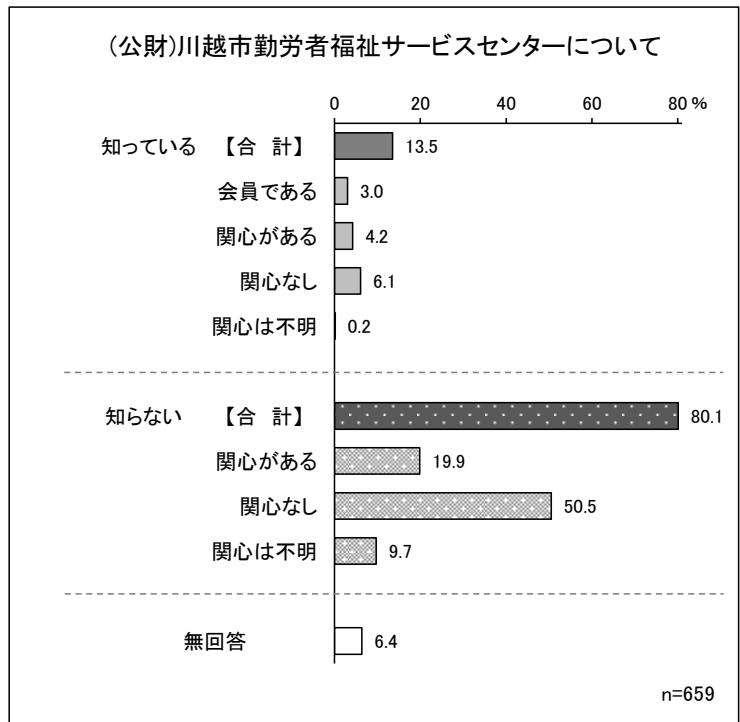
(公財)川越市勤労者福祉サービスセンターを「知っている」と回答したのは13.5%(H28:13.4%)でした。うち、センターの会員になっている事業所は3.0%でした。

「知らない」と回答した事業所が80.1%を占めていますが、うち19.9%の事業所は「知らないが関心がある」と回答しています。

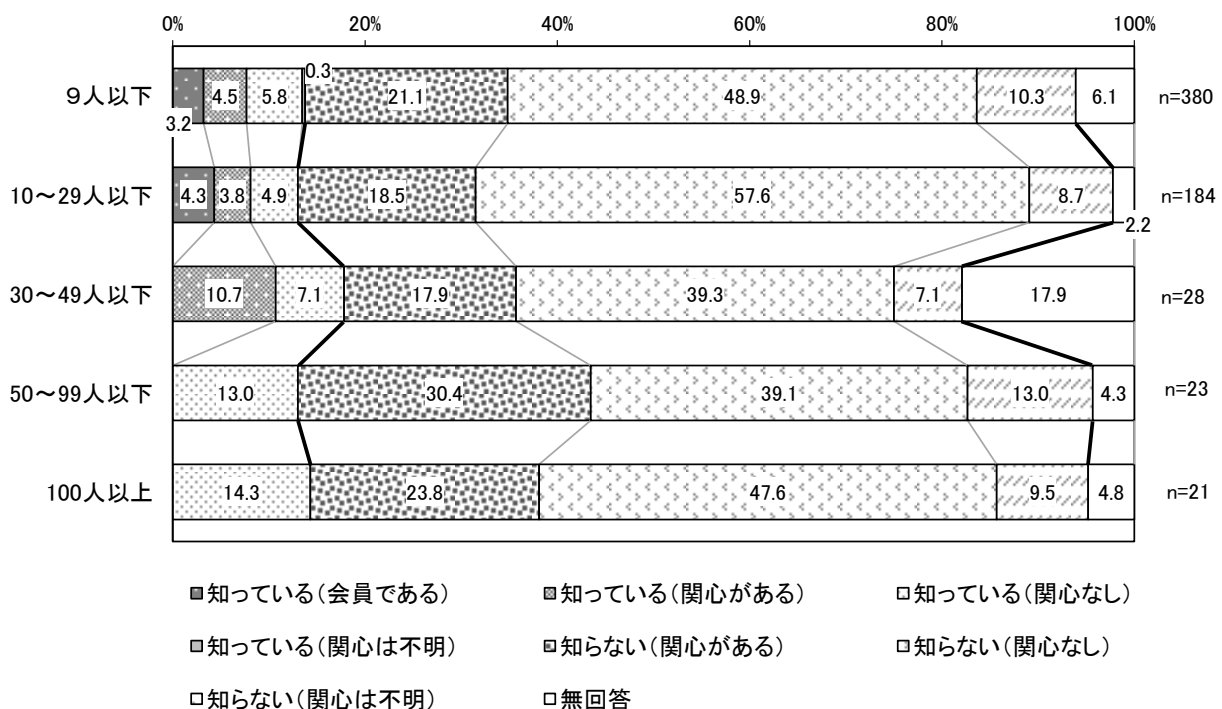
「関心がある(会員であるを含む)」は27.1%(H28:28.8%)でした。

【規模別】

いずれの規模でも「知っている」は2割に満たない状況です。



■規模別にみた(公財)川越市勤労者福祉サービスセンターについて

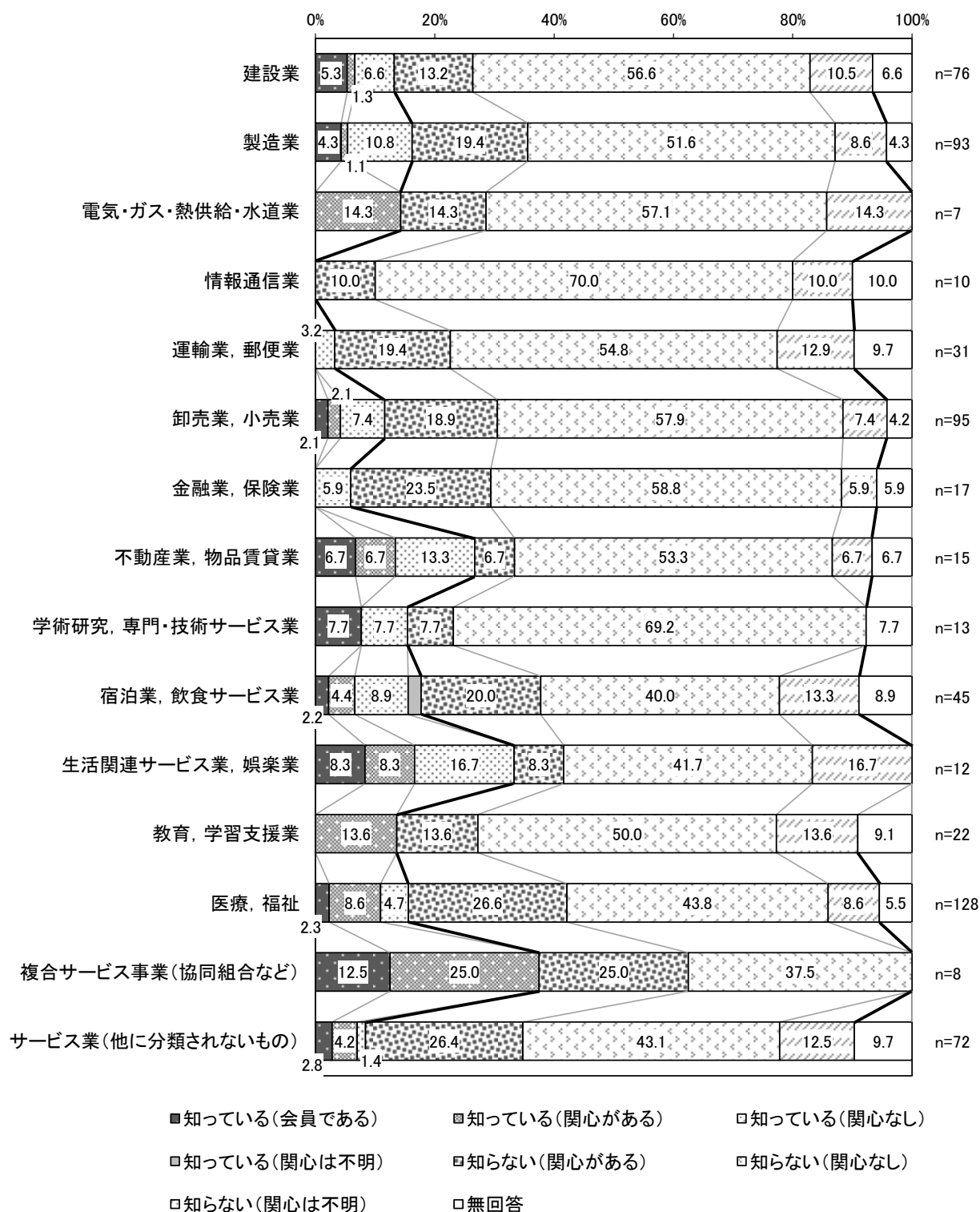


【業種別】

「生活関連サービス業、娯楽業」と「複合サービス事業(協同組合など)」で「知っている」が3割を超え「不動産業、物品賃貸業」でも約1/4が「知っている」と回答しています。

「関心がある(会員であるを含む)」が3割を超えるのは「複合サービス事業(協同組合など)」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」で、最も関心が低いのは「情報通信業」でした。

■業種別にみた(公財)川越市勤労者福祉サービスセンターについて



(3)川越市中高年齢労働者福祉センター(サンライフ川越)について(問 42)

「知っている」が18.4%、「関心がある(利用しているを含む)」は26.8%

川越市中高年齢労働者福祉センター(サンライフ川越)を「知っている」と回答したのは18.4%(H28:19.8%)でした。うち、利用している事業所は1.5%でした。

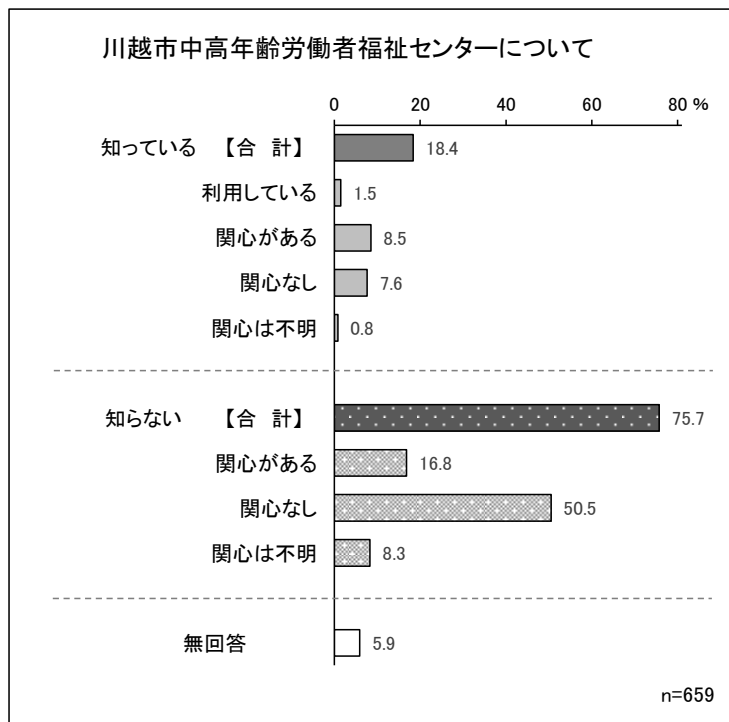
「知らない」と回答した事業所が75.7%を占めますが、うち16.8%の事業所は「知らないが関心がある」と回答しています。

「関心がある(利用しているを含む)」は26.8%(H28:28.3%)でした。

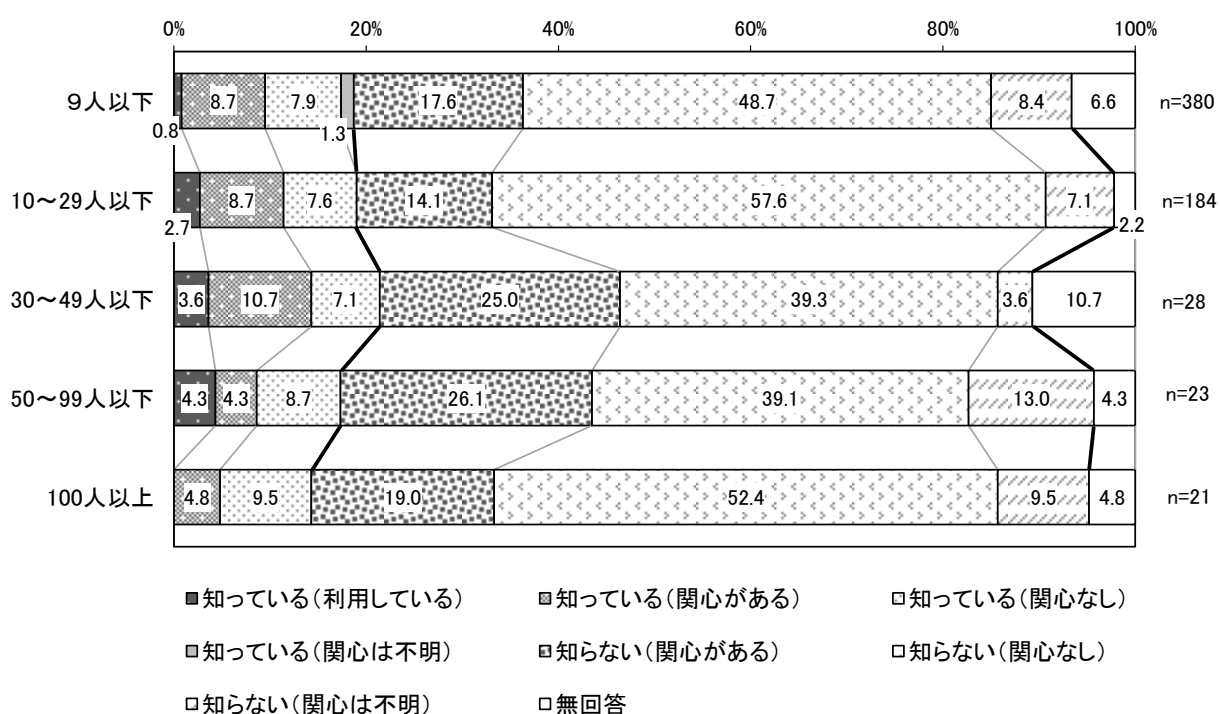
【規模別】

30～49人以下の規模で「知っている」が2割に達しましたが、その他の規模では2割に満たない状況です。

「関心がある(利用しているを含む)」は30～49人の規模が39.3%、50～99人以下の規模が34.7%で、他の規模と比較してやや高くなっています。



■規模別にみた川越市中高年齢労働者福祉センターについて

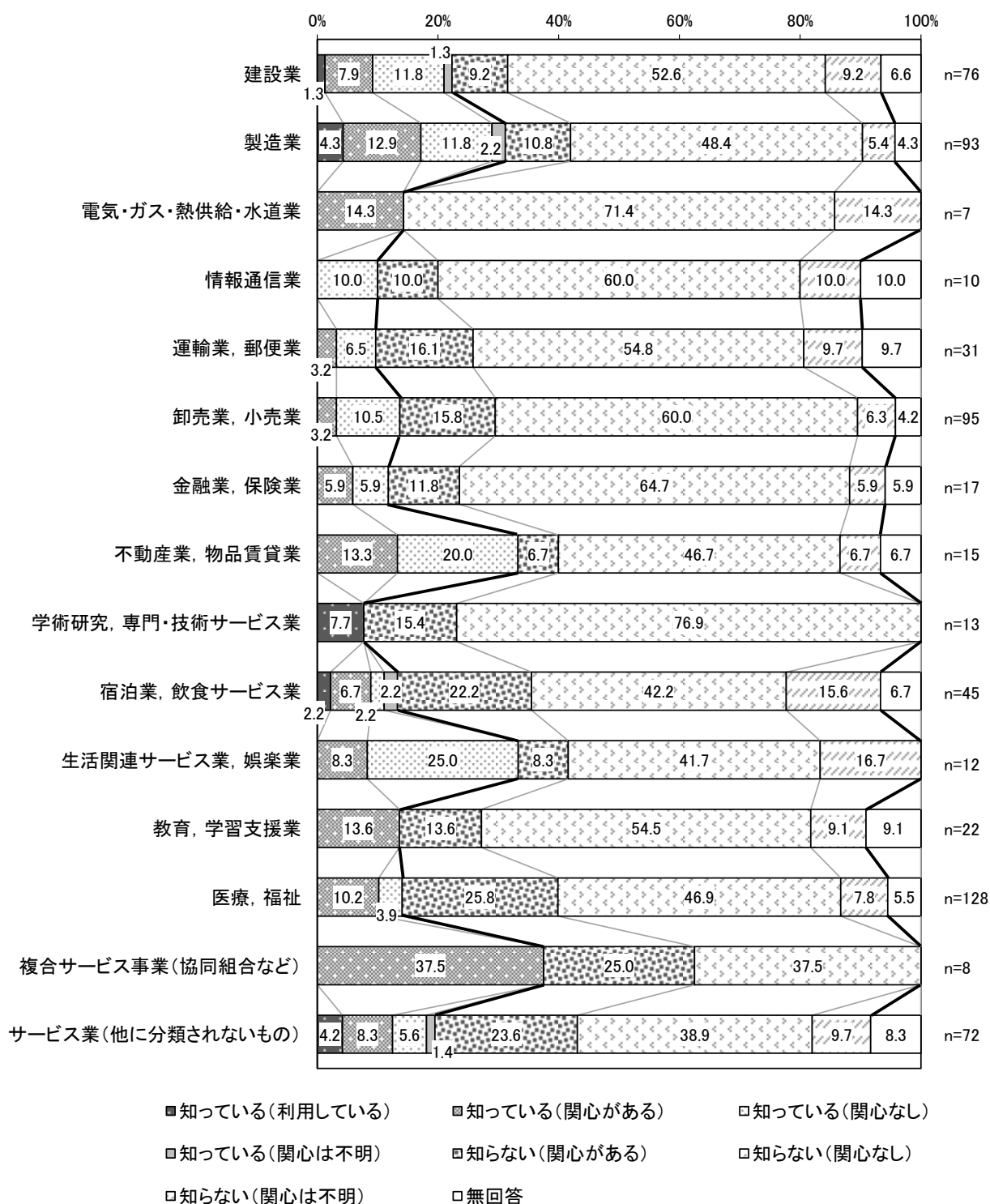


【業種別】

「製造業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業(協同組合など)」で「知っている」が3割を超えています。

「関心がある(利用しているを含む)」は「複合サービス事業(協同組合など)」で約6割と高く、「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」も4割弱で他の業種に比較して高くなっています。

■業種別にみた川越市中高年齢労働者福祉センターについて



11. パートタイマーの雇用状況について

(1) パートタイマー雇用の有無(問 43)

「雇用している」は67.8%

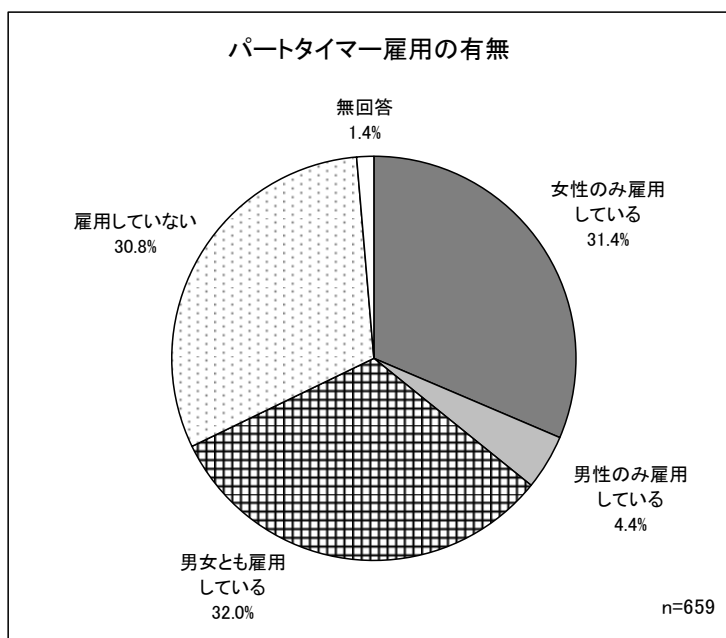
「男女とも雇用している」が 32.0%で最も多く、「女性のみ雇用している」が 31.4%、「男性のみ雇用している」が 4.4%で、合わせて 67.8% (H28 : 73.4%) が「雇用している」と回答しています。

一方、「雇用していない」は 30.8% (H28 : 25.0%) でした。

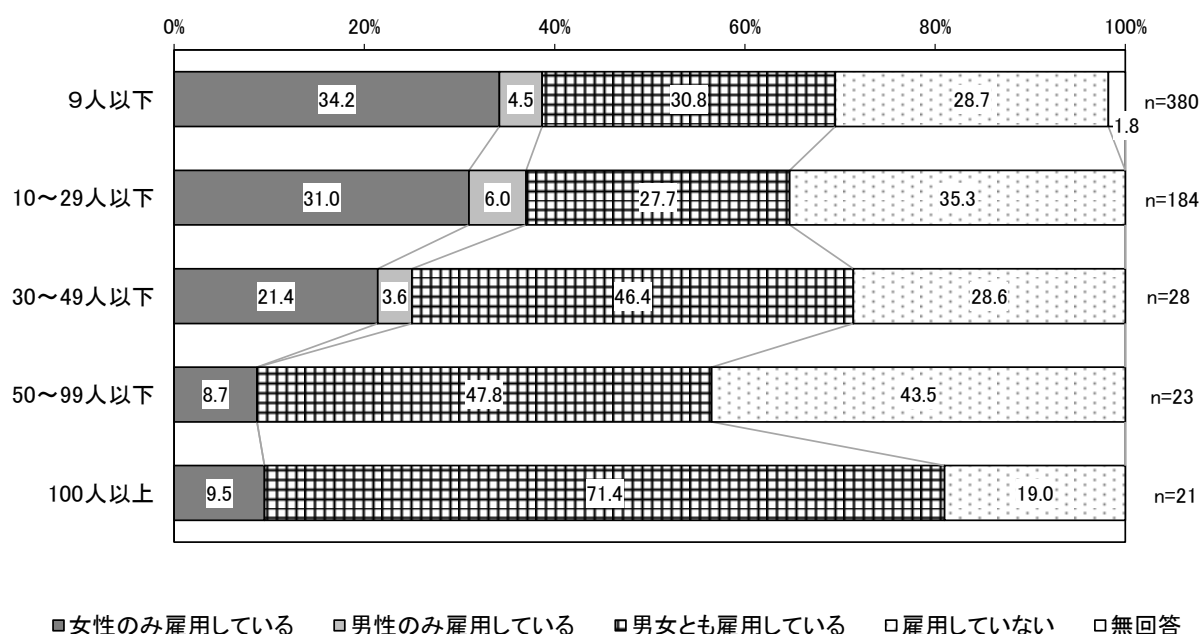
【規模別】

いずれの規模でも「雇用している」が過半数を占めています。

「雇用している」事業所では、30 人未満の規模では「女性のみ雇用している」が「男女とも雇用している」を若干上回り、30 人以上の規模では「男女とも雇用している」が多くなっています。



■規模別にみたパートタイマー雇用の有無

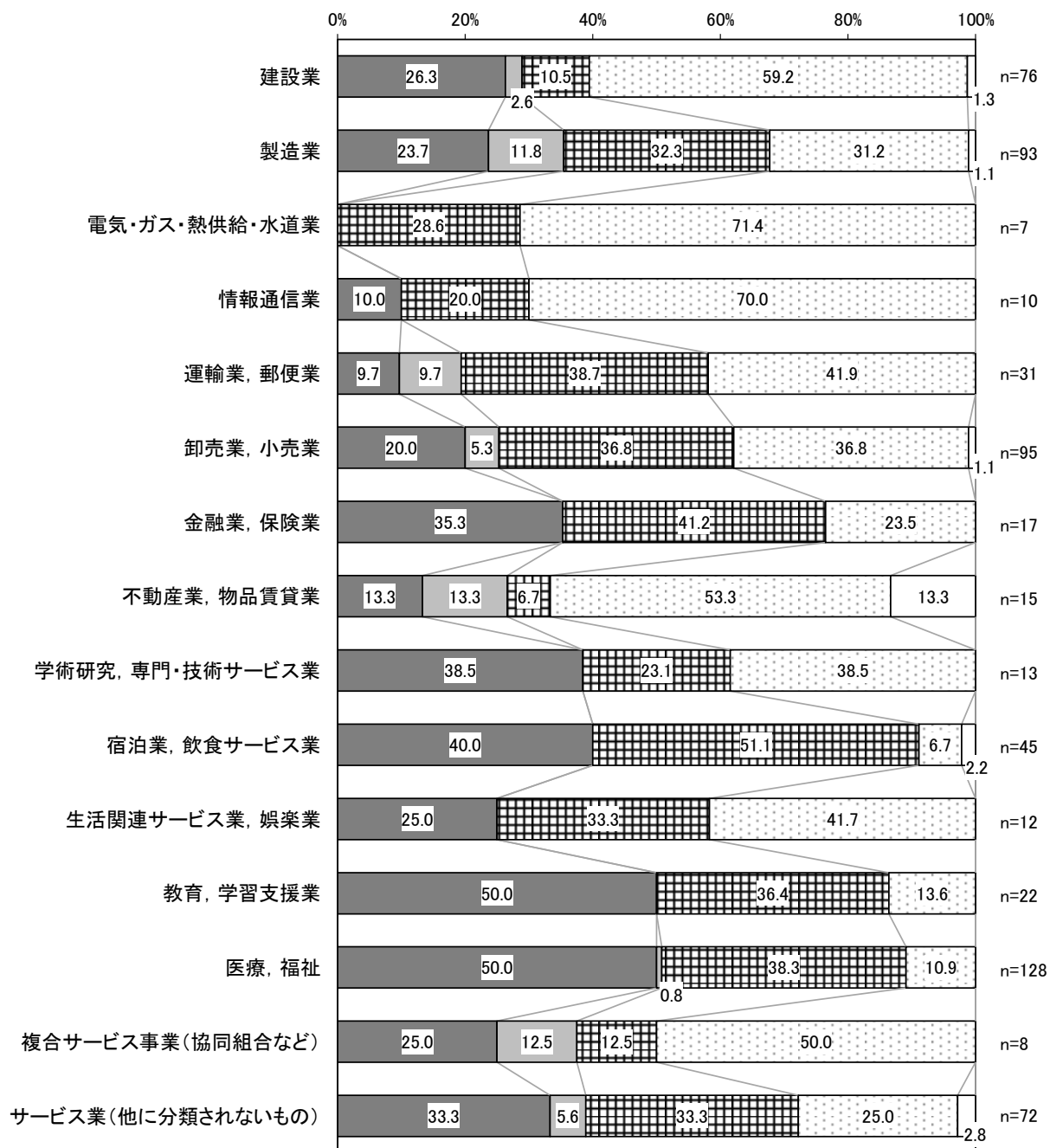


【業種別】

「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では9割前後の事業所が「雇用している」と回答しています。

他方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」は「雇用していない」が7割を占めています。

■業種別にみたパートタイマー雇用の有無



■女性のみ雇用している ■男性のみ雇用している ■男女とも雇用している □雇用していない □無回答

(2)パートタイマーの雇用状況(問 44)

平均雇用人数は、男性が4.9人、女性が8.7人

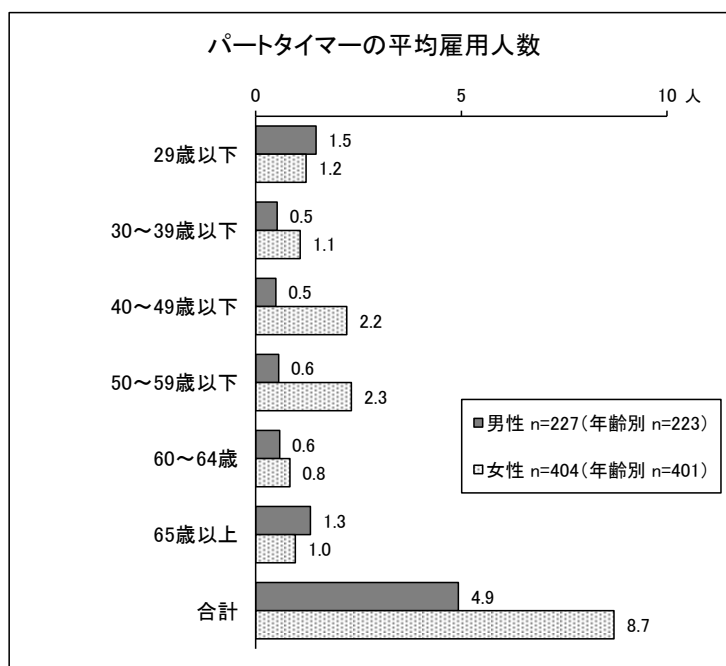
パートタイマーを雇用している事業所の平均雇用人数は、男性が4.9人(H28:5.6人)、女性が8.7人(H28:10.4人)でした。

男性では「29歳以下」と「65歳以上」が多く、女性では40歳代から50歳代が多くなっています。

【規模別】

49人以下の規模では5人未満が最も多くなっていますが、50人以上の規模では10人以上雇用している事業所が過半数を占めています。

規模が大きくなるほど雇用する人数も増える傾向にあり、いずれの規模でも男性より女性の方が多くなっています。



■規模別にみたパートタイマーの雇用人数

①雇用人数別構成

上段:度数 下段:%	n	5人未満	5~10人 未満	10~20人 未満	20~50人 未満	50人以上	無回答
全 体	447	226	85	65	46	14	11
	100.0	50.6	19.0	14.5	10.3	3.1	2.5
9人以下	264	148	57	30	21	3	5
	100.0	56.1	21.6	11.4	8.0	1.1	1.9
10~29人以下	119	56	20	24	12	4	3
	100.0	47.1	16.8	20.2	10.1	3.4	2.5
30~49人以下	20	7	2	4	3	3	1
	100.0	35.0	10.0	20.0	15.0	15.0	5.0
50~99人以下	13	3	2	2	5	1	-
	100.0	23.1	15.4	15.4	38.5	7.7	-
100人以上	17	3	1	5	4	3	1
	100.0	17.6	5.9	29.4	23.5	17.6	5.9

②性別・年齢別平均雇用人数

(人)

	29歳以下		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60~64歳		65歳以上		合計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性
全 体	1.5	1.2	0.5	1.1	0.5	2.2	0.6	2.3	0.6	0.8	1.3	1.0	13.6	4.9	8.7
9人以下	1.7	1.4	0.4	0.8	0.4	1.4	0.3	1.3	0.3	0.4	0.7	0.6	9.7	3.7	6.0
10~29人以下	0.9	0.8	0.7	1.4	0.4	2.8	0.6	2.6	0.5	0.7	1.2	0.9	13.4	4.3	9.1
30~49人以下	1.5	1.1	0.7	1.9	1.1	4.3	1.6	3.3	2.0	1.6	3.7	3.4	26.0	10.5	15.5
50~99人以下	3.0	3.4	1.6	2.4	1.4	3.4	1.4	4.9	0.7	1.9	2.6	1.5	28.3	10.7	17.5
100人以上	0.9	0.9	0.4	2.8	0.8	9.9	1.2	15.5	2.3	7.1	3.2	4.3	47.2	8.3	38.9

【業種別】

ほとんどの業種で、5人未満の雇用が中心となっています。

性別・年齢別平均人数では、「複合サービス事業(協同組合など)」に雇用人数の大きな事業所があり、平均値を引き上げています。その他の業種では、「建設業」が最も平均雇用人数が少なく、「教育、学習支援業」が最も多くなっています。全般に女性の比重が高い傾向にありますが、「教育、学習支援業」では男性の比重が高くなっています。

■業種別にみたパートタイマーの雇用人数

①雇用人数別構成

上段:度数 下段:%	n	5人未満	5～10人 未満	10～20人 未満	20～50人 未満	50人以上	無回答
全 体	447 100.0	226 50.6	85 19.0	65 14.5	46 10.3	14 3.1	11 2.5
建設業	30 100.0	29 96.7	1 3.3	— —	— —	— —	— —
製造業	63 100.0	35 55.6	10 15.9	9 14.3	6 9.5	1 1.6	2 3.2
電気・ガス・熱供給・ 水道業	2 100.0	1 50.0	— —	1 50.0	— —	— —	— —
情報通信業	3 100.0	1 33.3	— —	1 33.3	1 33.3	— —	— —
運輸業、郵便業	18 100.0	7 38.9	6 33.3	1 5.6	4 22.2	— —	— —
卸売業、小売業	59 100.0	25 42.4	16 27.1	12 20.3	4 6.8	2 3.4	— —
金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	3 23.1	— —	— —	— —	1 7.7
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	— —	1 20.0	— —	— —	— —
学術研究、 専門・技術サービス業	8 100.0	5 62.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	— —	— —
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	16 39.0	8 19.5	5 12.2	9 22.0	2 4.9	1 2.4
生活関連サービス業、 娯楽業	7 100.0	3 42.9	— —	2 28.6	2 28.6	— —	— —
教育、学習支援業	19 100.0	6 31.6	6 31.6	3 15.8	2 10.5	2 10.5	— —
医療、福祉	114 100.0	53 46.5	24 21.1	18 15.8	13 11.4	2 1.8	4 3.5
複合サービス事業 (協同組合など)	4 100.0	3 75.0	— —	— —	— —	1 25.0	— —
サービス業 (他に分類されないもの)	52 100.0	23 44.2	10 19.2	9 17.3	3 5.8	4 7.7	3 5.8

②性別・年齢別平均雇用人数

(人)

	29歳以下		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60～64歳		65歳以上		合計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性
全 体	1.5	1.2	0.5	1.1	0.5	2.2	0.6	2.3	0.6	0.8	1.3	1.0	13.6	4.9	8.7
建設業	0.1	0.1	—	0.2	0.2	0.5	0.1	0.3	0.1	0.1	0.9	0.2	2.8	1.4	1.4
製造業	0.8	0.5	0.3	1.2	0.3	1.9	0.4	2.6	0.4	1.0	1.8	0.8	12.1	3.8	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0	1.0	—	2.5	1.0	2.0	—	—	—	—	0.5	—	9.0	3.5	5.5
情報通信業	0.5	1.3	0.5	1.7	—	3.3	—	0.3	—	0.7	4.5	—	12.8	5.5	7.3
運輸業、郵便業	0.7	0.3	0.4	0.7	1.1	2.9	1.6	2.2	1.1	0.5	1.0	1.6	14.0	5.9	8.1
卸売業、小売業	1.8	1.7	0.6	1.1	0.3	2.4	0.3	3.2	0.6	0.9	0.8	0.5	14.1	4.3	9.8
金融業、保険業	0.5	0.4	—	0.1	0.5	0.8	0.2	1.1	0.3	0.4	—	—	4.3	1.5	2.8
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	0.7	—	2.0	0.3	1.0	—	0.7	1.7	1.3	7.7	2.0	5.7
学術研究、専門・技術サービス業	—	—	0.7	1.9	0.7	2.5	0.3	1.5	0.7	0.4	1.0	0.1	9.7	3.3	6.4
宿泊業、飲食サービス業	2.5	4.4	0.5	1.1	0.4	1.6	0.4	1.2	0.2	0.6	0.6	1.3	14.6	4.5	10.2
生活関連サービス業、娯楽業	6.3	3.3	0.8	1.0	0.3	2.6	0.5	1.9	—	0.6	0.5	0.7	18.3	8.3	10.0
教育、学習支援業	8.5	2.6	1.8	1.6	1.1	2.6	1.8	2.0	0.9	0.6	1.1	1.5	26.0	15.1	10.9
医療、福祉	0.4	0.5	0.4	1.0	0.7	2.1	0.7	2.0	0.6	0.7	1.6	1.3	11.9	4.4	7.5
複合サービス事業(協同組合など)	1.5	1.0	0.5	3.3	2.0	16.7	4.0	33.7	9.0	16.0	7.5	7.3	102.5	24.5	78.0
サービス業(他に分類されないもの)	1.6	1.1	1.1	1.7	0.5	3.6	0.4	3.2	0.6	1.2	1.8	1.0	17.7	6.0	11.7

(3)パートタイマーの職種(問 45)

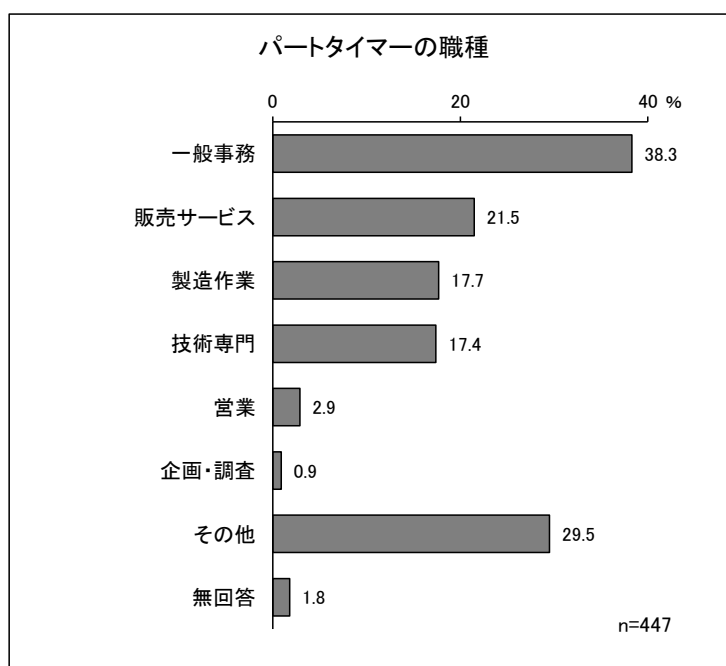
「一般事務」が38.3%で最も多い

「一般事務」が38.3%（H28：41.5%）で最も多く、「販売サービス」が21.5%（H28：20.6%）、「製造作業」が17.7%（H28：17.9%）、「技術専門」が17.4%（H28：18.5%）となっています。

「その他」を選択した事業所は「医療、福祉」に多く、主に医療、介護、保育関係の職種があげられています

【規模別】

いずれの規模でも「一般事務」が最も多くなっています。



■規模別にみたパートタイマー採用者の職種

上段:度数 下段:%	n	一般事務	販売 サービス	製造作業	技術専門	営業	企画・ 調査	その他	無回答
全 体	447 100.0	171 38.3	96 21.5	79 17.7	78 17.4	13 2.9	4 0.9	132 29.5	8 1.8
9人以下	264 100.0	88 33.3	76 28.8	41 15.5	40 15.2	7 2.7	2 0.8	76 28.8	3 1.1
10～29人以下	119 100.0	50 42.0	11 9.2	22 18.5	30 25.2	3 2.5	0.8	35 29.4	2 1.7
30～49人以下	20 100.0	12 60.0	1 5.0	5 25.0	1 5.0	—	—	7 35.0	1 5.0
50～99人以下	13 100.0	6 46.2	1 7.7	5 38.5	1 7.7	—	—	5 38.5	—
100人以上	17 100.0	11 64.7	4 23.5	3 17.6	5 29.4	2 11.8	1 5.9	5 29.4	—

【業種別】

多くの業種で「一般事務」の割合が高くなっていますが、「製造業」では「製造作業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」では「販売サービス」、「医療、福祉」では「技術専門」の割合が高くなっています。

「その他」を選択した事業所が業種では、「運輸業、郵便業」では仕分け等の作業や運転手、「医療、福祉」では医療、介護、保育関係の職種や調理、「教育、学習支援業」では講師、「宿泊業、飲食サービス業」では調理関係の業務などが多くあげられています。

■業種別にみたパートタイマー採用者の職種

上段:度数 下段:%	n	一般事務	販売 サービス	製造作業	技術専門	営業	企画・ 調査	その他	無回答
全 体	447 100.0	171 38.3	96 21.5	79 17.7	78 17.4	13 2.9	4 0.9	132 29.5	8 1.8
建設業	30 100.0	25 83.3	1 3.3	1 3.3	3 10.0	1 3.3	- -	2 6.7	- -
製造業	63 100.0	16 25.4	4 6.3	50 79.4	2 3.2	- -	1 1.6	7 11.1	- -
電気・ガス・熱供給・ 水道業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -	- -	- -	- -
情報通信業	3 100.0	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -
運輸業、郵便業	18 100.0	9 50.0	2 11.1	2 11.1	1 5.6	1 5.6	- -	13 72.2	- -
卸売業、小売業	59 100.0	20 33.9	35 59.3	6 10.2	5 8.5	1 1.7	1 1.7	5 8.5	3 5.1
金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	2 15.4	- -	- -	2 15.4	- -	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	3 60.0	- -	- -	- -	3 60.0	- -	1 20.0	- -
学術研究、 専門・技術サービス業	8 100.0	5 62.5	- -	- -	5 62.5	- -	1 12.5	- -	- -
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	- -	27 65.9	6 14.6	2 4.9	- -	- -	14 34.1	2 4.9
生活関連サービス業、 娯楽業	7 100.0	2 28.6	2 28.6	1 14.3	2 28.6	- -	- -	2 28.6	- -
教育、学習支援業	19 100.0	12 63.2	1 5.3	- -	5 26.3	1 5.3	- -	8 42.1	- -
医療、福祉	114 100.0	35 30.7	4 3.5	2 1.8	41 36.0	1 0.9	1 0.9	57 50.0	2 1.8
複合サービス事業 (協同組合など)	4 100.0	4 100.0	2 50.0	- -	1 25.0	1 25.0	- -	1 25.0	- -
サービス業 (他に分類されないもの)	52 100.0	26 50.0	12 23.1	10 19.2	6 11.5	2 3.8	- -	20 38.5	1 1.9

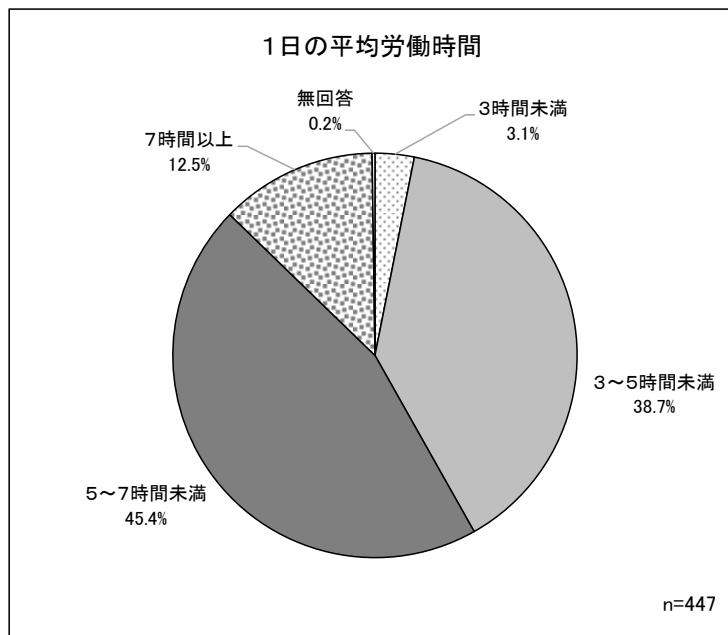
(4) 1日の平均労働時間(問 46)

「5～7 時間未満」が 45.4%で最も多い

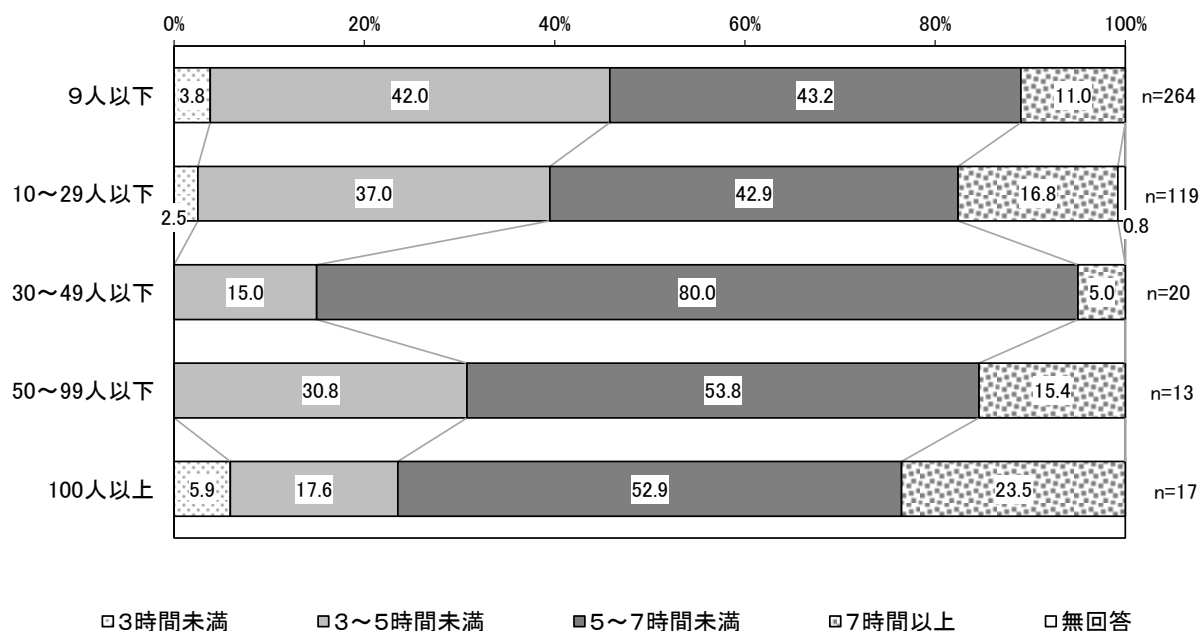
「5～7 時間未満」が 45.4%で最も多く、「3～5 時間未満」が 38.7%、「7 時間以上」が 12.5%となっています。全体の傾向は前回調査（H28）とほとんど変化していませんでした。

【規模別】

30 人未満の規模では「3～5 時間未満」と「5～7 時間未満」がほぼ同じ割合となっていますが、30 人以上の規模では「5～7 時間未満」が過半数を占めています。



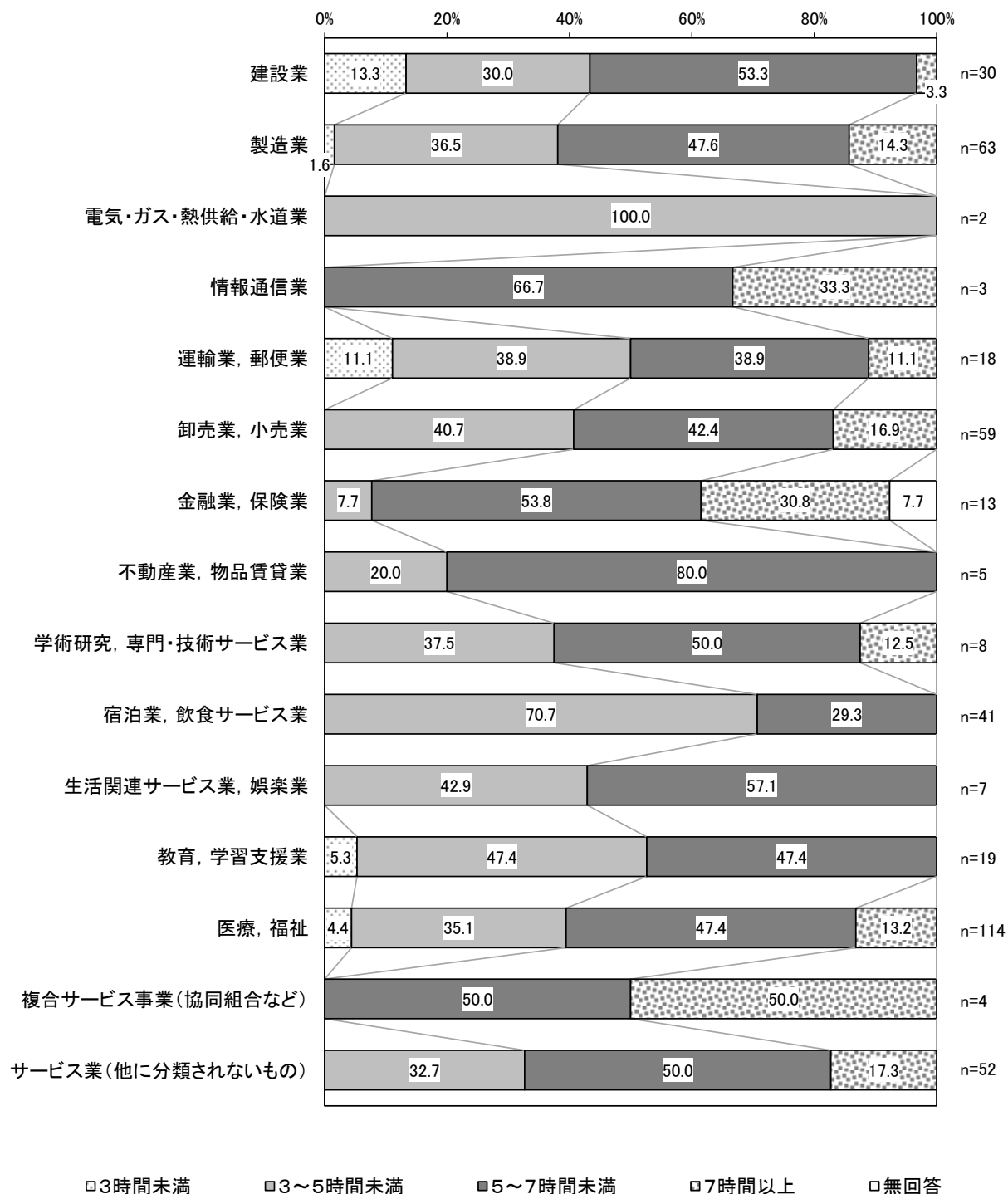
■規模別にみた 1 日の平均労働時間



【業種別】

多くの業種で「5～7 時間未満」の割合が高くなっていますが、「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」では「3～5 時間未満」の割合が高くなっています。また、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「教育、学習支援業」では「3～5 時間未満」と「5～7 時間未満」の割合がほぼ同じになっています。「複合サービス事業(協同組合など)」では「7 時間以上」が半数ありました。

■業種別にみた 1 日の平均労働時間



(5) 1週間の平均勤務日数(問 47)

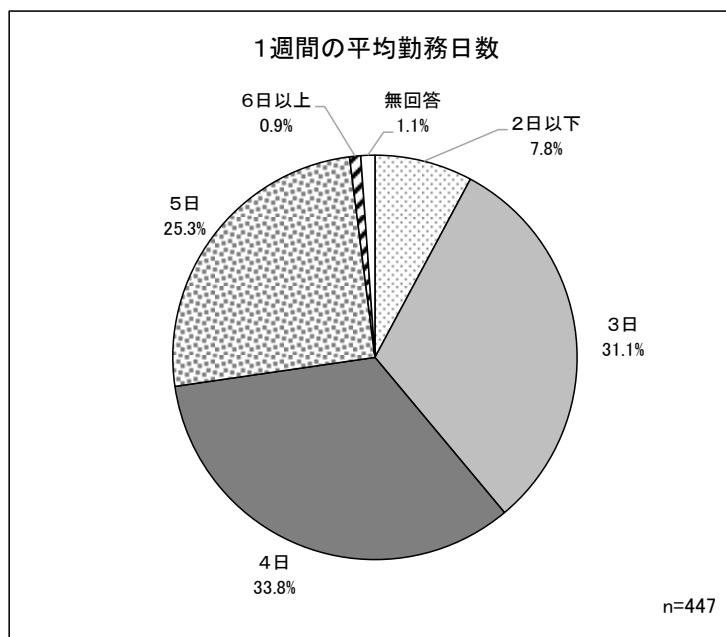
「4 日」が 33.8%で最も多い

「4 日」が 33.8% (H28 : 34.9%) で最も多く、次いで「3 日」が 31.1% (H28 : 24.4%)、「5 日」が 25.3% (H28 : 32.8%)、「2 日以下」は 7.8% (H28 : 6.1%)、「6 日以上」は 0.9% (H28 : 1.1%) となっています。

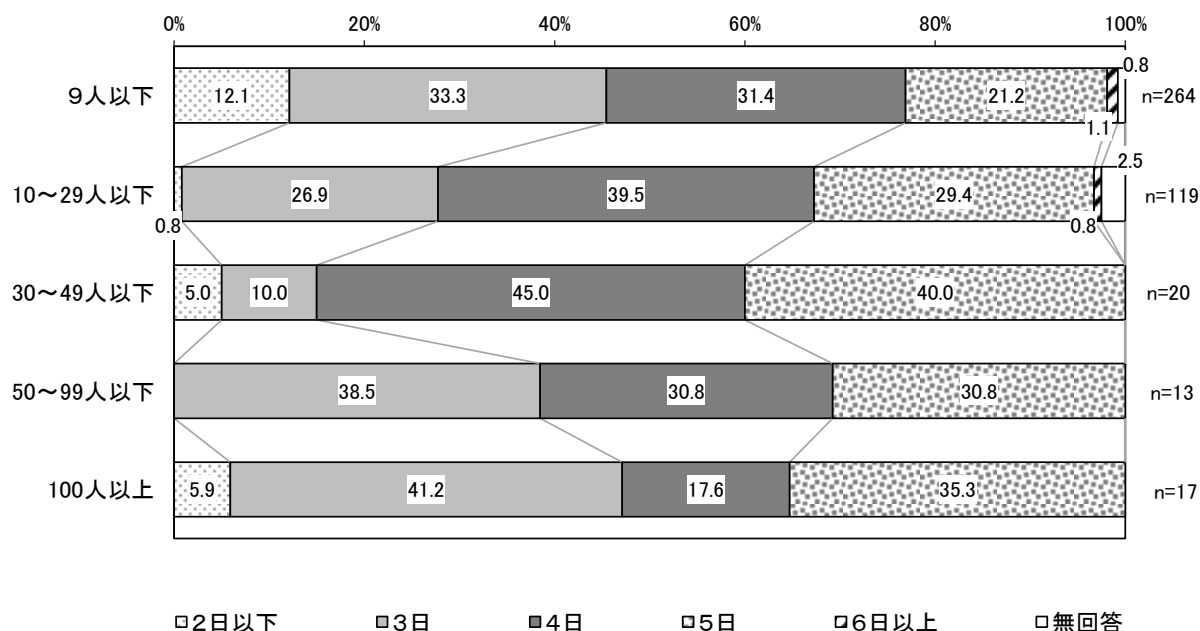
前回調査に比較して、「5 日」の割合が減少して「3 日」が増えています

【規模別】

9 人以下と 100 人以上の規模では 3 日以下が 5 割弱を占めていますが、30～49 人の規模では 4～5 日が 8 割以上を占めています。



■規模別にみた 1 週間の平均勤務日数

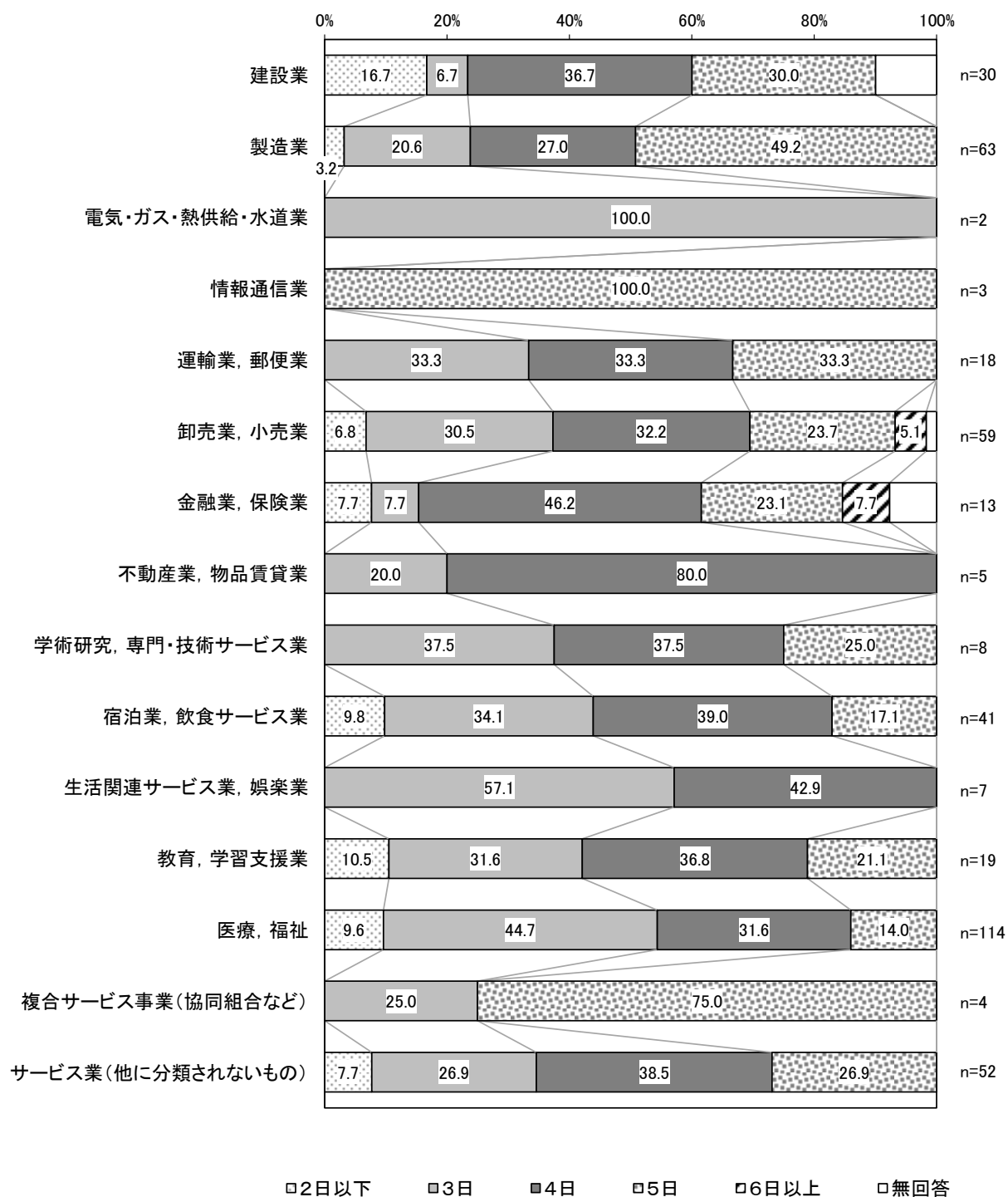


【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」では、3 日以下が過半数を占めています。

「製造業」「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」では5 日以上が多くなっています。

■業種別にみた1週間の平均勤務日数



(6) 1時間あたりの時間給(問 48)

「最低時間給」が 1,051 円、「最高時間給」が 1,349 円、「平均時間給」は 1,167 円

「最低時間給」が 1,051 円、「最高時間給」が 1,349 円、「平均時間給」は 1,167 円で、いずれも前回調査（H28）より上昇しています。

【規模別】

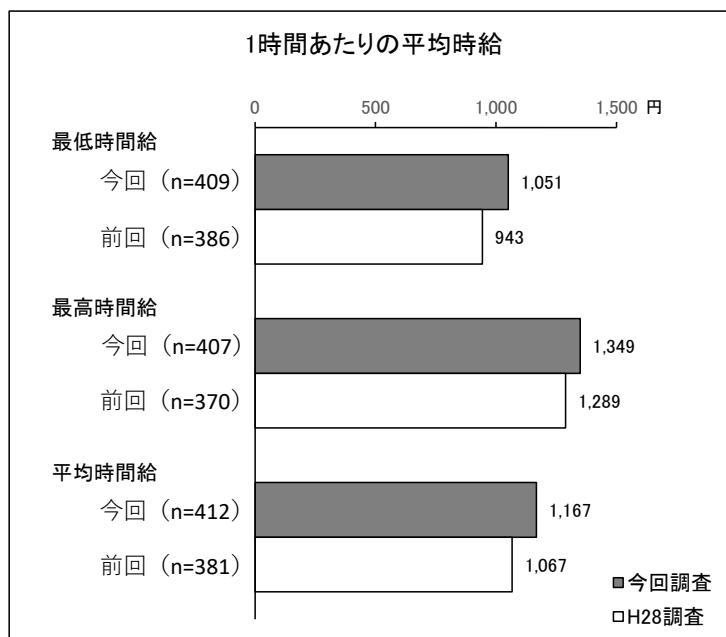
「最低時給」は全ての規模で 1,000 円を超えました。

「最低時給」と「平均時給」は 9 人以下で平均を若干下回り、30～49 人以下と 100 人以上は 9 人以下を更に下回っています。

【業種別】

「最低時間給」では「生活関連サービス業、娯楽業」と「宿泊業、飲食サービス業」が 1,000 円に満たず、他業種に比較しても低くなっています。

「平均時間給」では「学術研究、専門・技術サービス業」と「医療、福祉」が高くなっています。



■規模別・業種別にみた 1 時間あたりの平均時給

(円)

		最低時間給	最高時間給	平均時間給
全 体		1,051	1,349	1,167
規 模 別	9人以下	1,050	1,307	1,160
	10～29人以下	1,072	1,323	1,184
	30～49人以下	1,007	1,346	1,078
	50～99人以下	1,069	2,426	1,474
	100人以上	1,003	1,402	1,125
業 種 別	建設業	1,118	1,446	1,244
	製造業	1,003	1,144	1,056
	電気・ガス・熱供給・水道業	1,100	1,430	1,265
	情報通信業	1,027	1,067	1,047
	運輸業、郵便業	1,001	1,294	1,082
	卸売業、小売業	1,033	1,181	1,092
	金融業、保険業	1,059	1,235	1,148
	不動産業、物品賃貸業	1,074	1,134	1,093
	学術研究、専門・技術サービス業	1,281	1,566	1,391
	宿泊業、飲食サービス業	979	1,112	1,022
	生活関連サービス業、娯楽業	965	1,164	1,036
	教育、学習支援業	1,049	1,449	1,167
	医療、福祉	1,109	1,735	1,370
	複合サービス事業(協同組合など)	1,097	1,243	1,150
	サービス業(他に分類されないもの)	1,015	1,143	1,074

(7)労働契約の方法(問 49)

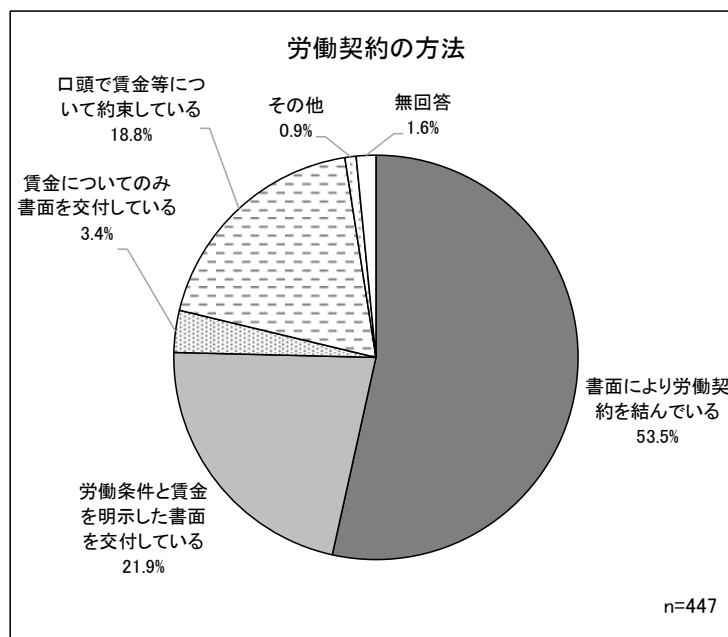
「書面により労働契約を結んでいる」が53.5%で最も多い

「書面により労働契約を結んでいる」が53.5%（H28：49.9%）で最も多く、「労働条件と賃金を明示した書面を交付している」が21.9%（H28：27.8%）となっています。

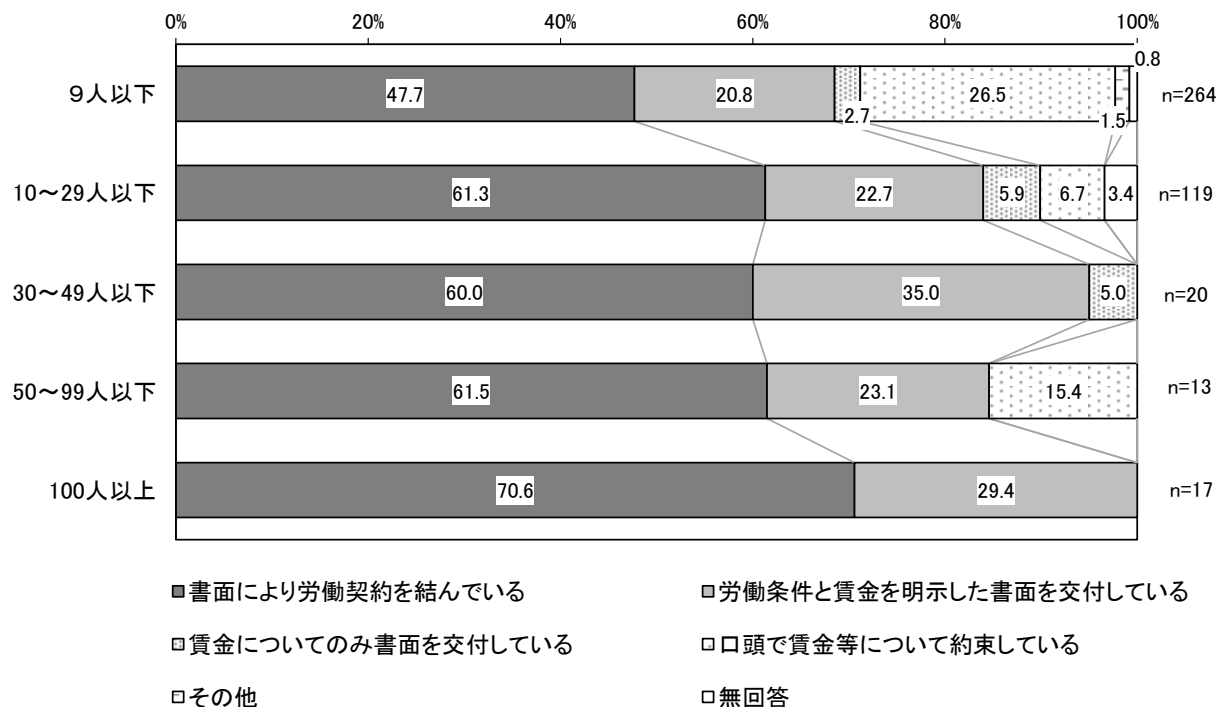
「賃金についてのみ書面を交付している」や「口頭で賃金等について約束している」が合わせて22.2%ありました。

【規模別】

「書面により労働契約を結んでいる」は100人以上の規模で約7割、10～99人の規模で約6割ですが、9人以下の規模では5割を下回っています。



■規模別にみた労働契約の方法

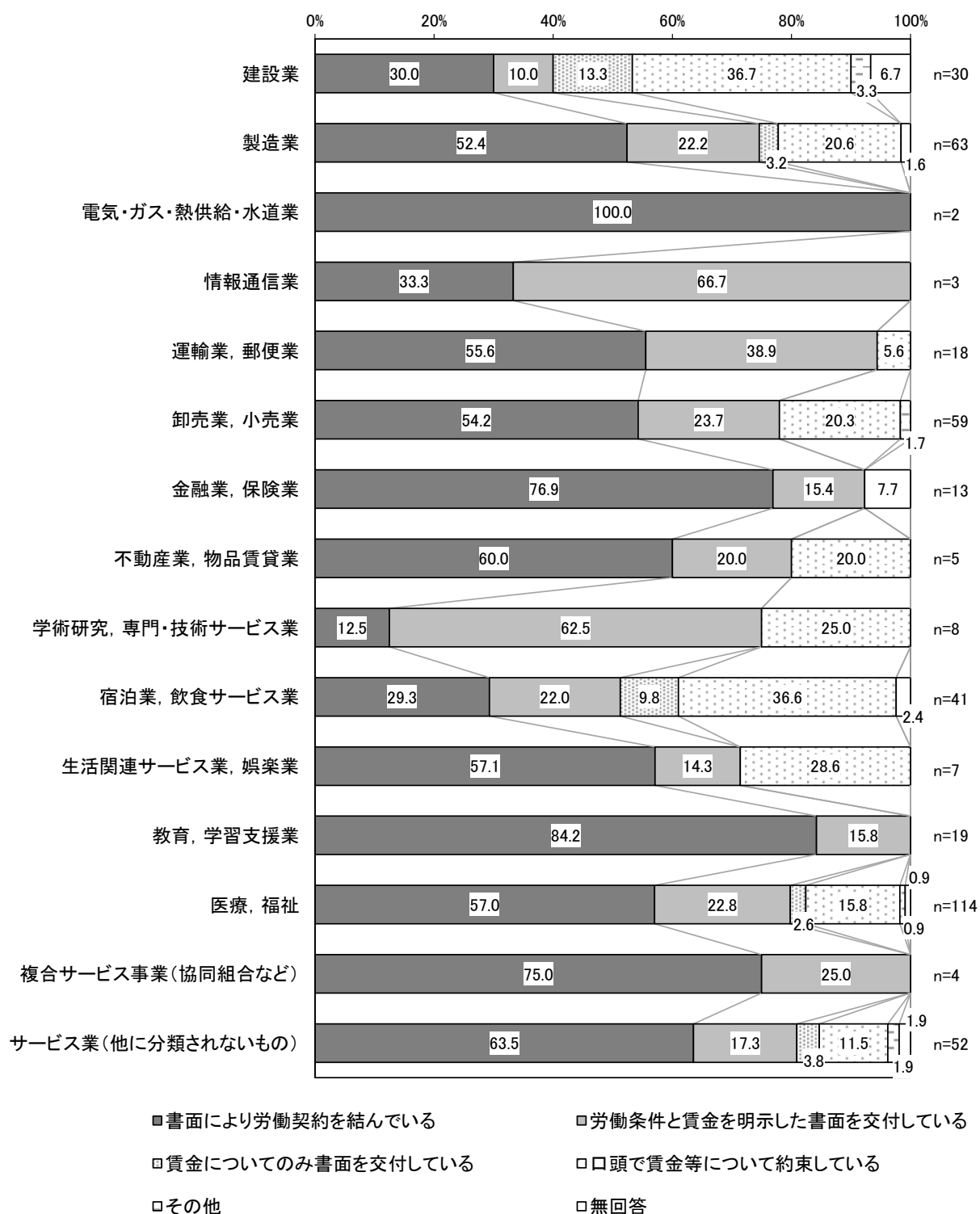


【業種別】

「書面により労働契約を結んでいる」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」「複合サービス事業(協同組合など)」で7割を超えています。

他方、「学術研究、専門・技術サービス業」では「書面により労働契約を結んでいる」が1割程度と特に低く、「建設業」「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」も3割程度と低くなっています。

■業種別にみた労働契約の方法

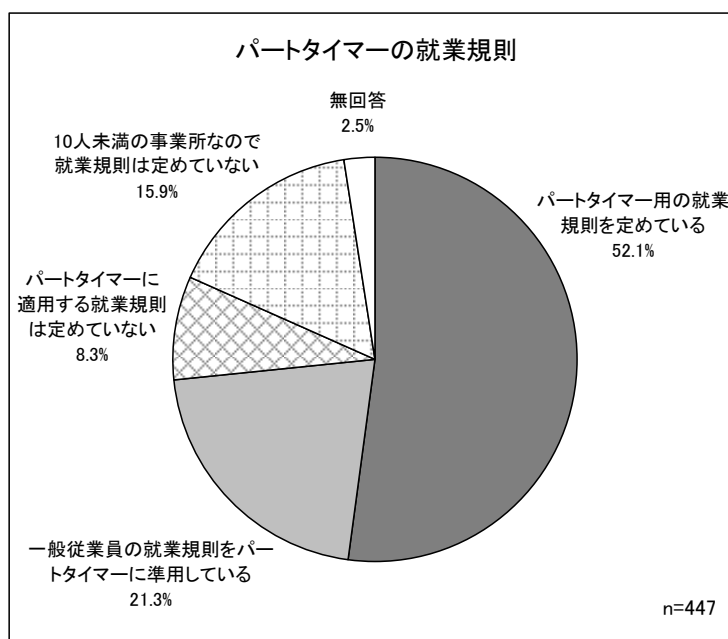


(8)パートタイマーの就業規則(問 50)

「就業規則がある」が73.4%

「パートタイマー用の就業規則を定めている」が52.1%、「一般従業員の就業規則をパートタイマーに準用している」が21.3%で、合わせて73.4%が「就業規則がある」(H28:72.9%)と回答しています。

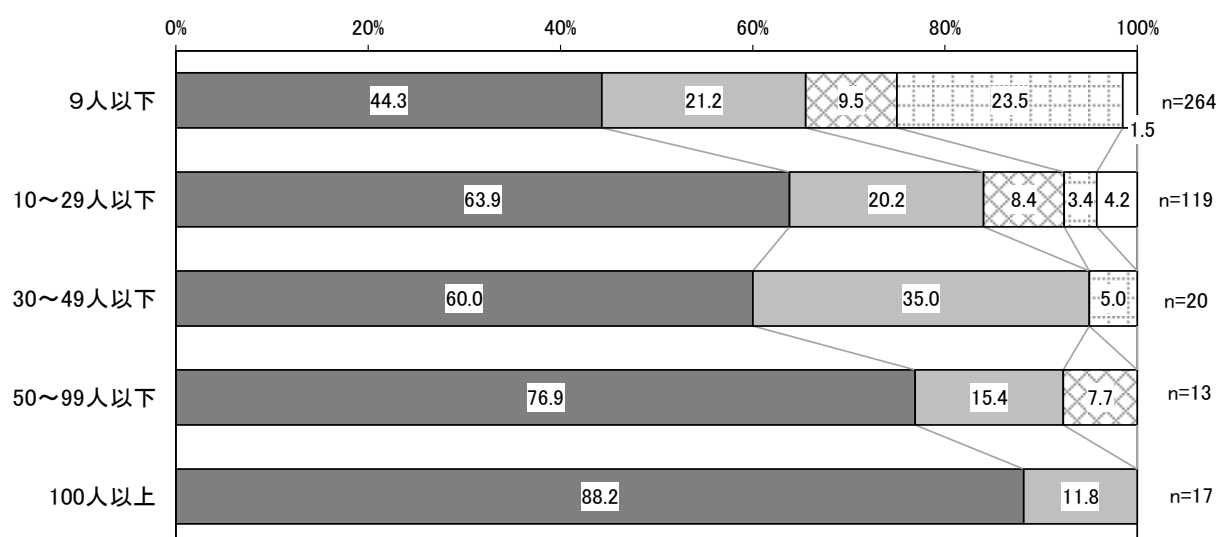
一方、「10人未満の事業所なので就業規則は定めていない」が15.9%、「パートタイマーに適用する就業規則は定めていない」が8.3%あり、合わせて24.2%が「定めていない」(H28:24.7%)と回答しています。



【規模別】

100人以上の規模では全ての事業所が「就業規則がある」と回答していますが、9人以下の事業所では「定めていない」が33.0%を占めています。

■規模別にみたパートタイマーの就業規則



■パートタイマー用の就業規則を定めている

□一般従業員の就業規則をパートタイマーに準用している

▨パートタイマーに適用する就業規則は定めていない

▤10人未満の事業所なので就業規則は定めていない

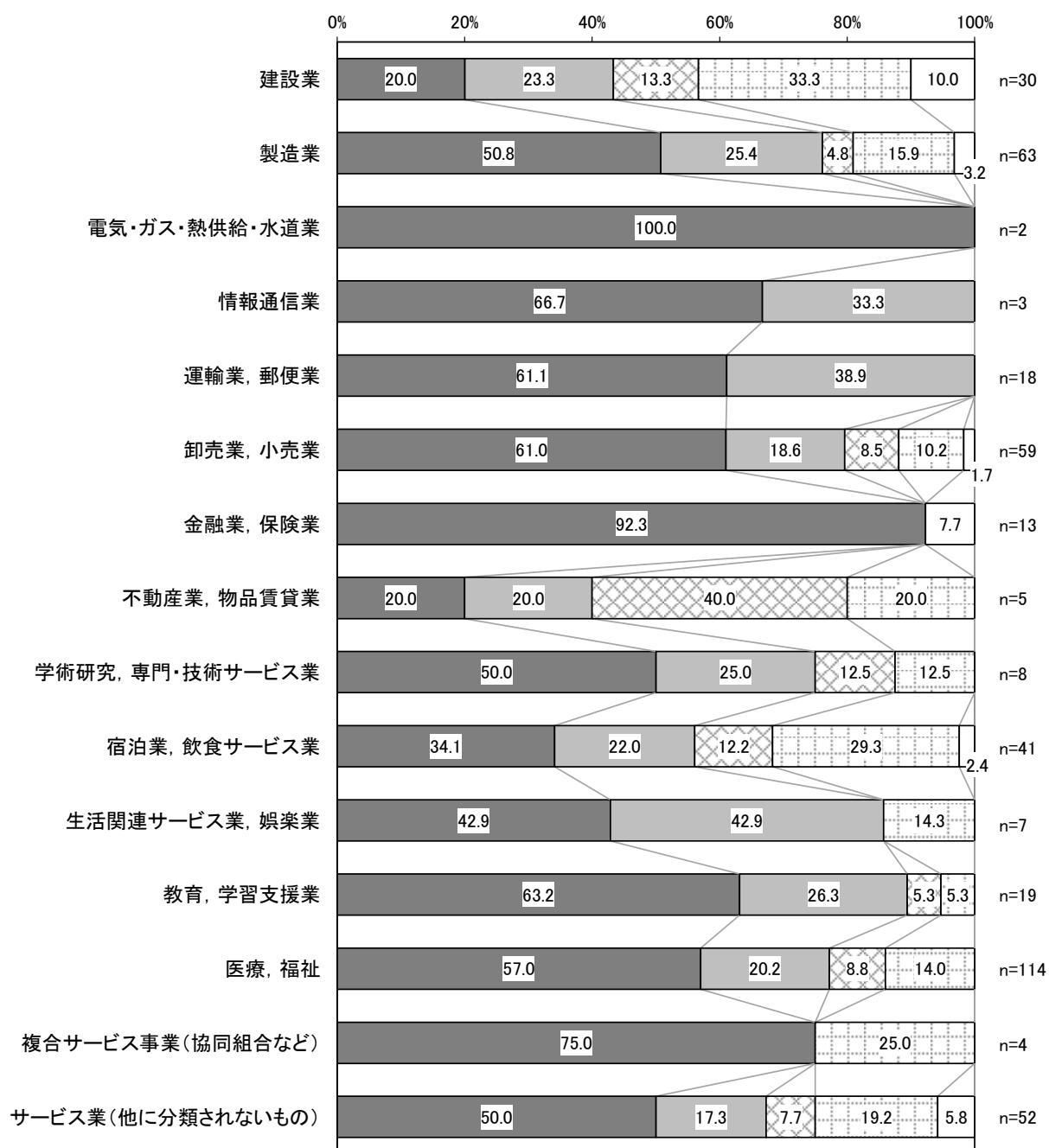
□無回答

【業種別】

「パートタイマー用の就業規則を定めている」は「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」で高くなっています。

「建設業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」では「定めていない」が4割を超えています。

■業種別にみたパートタイマーの就業規則



■パートタイマー用の就業規則を定めている

□一般従業員の就業規則をパートタイマーに準用している

▨パートタイマーに適用する就業規則は定めていない

□10人未満の事業所なので就業規則は定めていない

□無回答

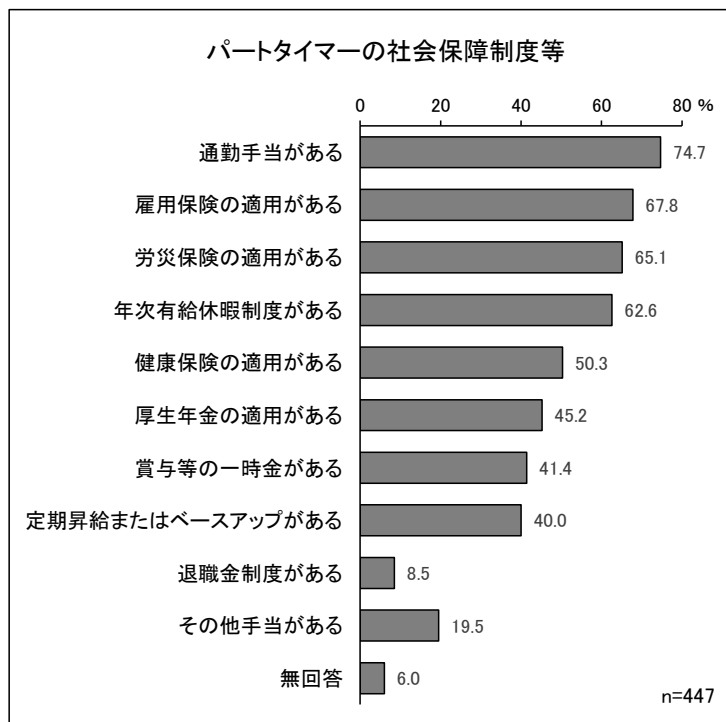
(9)パートタイマーの社会保障制度等(問 51)

通勤手当が74.7%で最も多く、雇用保険の適用が67.8%、労災保険の適用が65.1%

「通勤手当がある」が74.7%で最も多く、「雇用保険の適用がある」が67.8%、「労災保険の適用がある」*が65.1%、「年次有給休暇制度がある」が62.6%で続いています。

上位の項目の順位は前回調査(H28)と変わりませんが、回答率はいずれも数ポイント上昇しています。

*労働者(正社員のみならず、パート、アルバイト等、使用されて賃金を支給される者全て)を1人でも使用する事業は、適用事業として労災保険法の適用を受けることになる。



【規模別】

ほとんどの規模で「通勤手当がある」が高くなっていますが、9人以下の69.3%はそれ以上の規模が8割以上であるのに対してやや低くなっており、その他上位の項目についても同様の傾向がみられます。

■規模別にみたパートタイマーの社会保障制度等

上段:度数 下段:%	n	通勤 手当 がある	雇用 保険 の 適用 がある	労災 保険 の 適用 がある	年次有給 休暇制度 がある	健康 保険 の 適用 がある	厚生 年金 の 適用 がある	賞与等 の一時金 がある	定期昇給 または ベース アップ がある	その他 手当 がある	退職 金制度 がある	無 回 答
全 体	447 100.0	334 74.7	303 67.8	291 65.1	280 62.6	225 50.3	202 45.2	185 41.4	179 40.0	87 19.5	38 8.5	27 6.0
9人以下	264 100.0	183 69.3	161 61.0	163 61.7	149 56.4	113 42.8	96 36.4	96 36.4	98 37.1	50 18.9	23 8.7	17 6.4
10～29人以下	119 100.0	97 81.5	90 75.6	78 65.5	80 67.2	69 58.0	64 53.8	51 42.9	53 44.5	16 13.4	10 8.4	8 6.7
30～49人以下	20 100.0	17 85.0	18 90.0	17 85.0	18 90.0	16 80.0	16 80.0	14 70.0	9 45.0	10 50.0	2 10.0	-
50～99人以下	13 100.0	11 84.6	10 76.9	9 69.2	11 84.6	9 69.2	9 69.2	6 46.2	3 23.1	1 7.7	2 15.4	1 7.7
100人以上	17 100.0	16 94.1	16 94.1	15 88.2	16 94.1	14 82.4	12 70.6	11 64.7	9 52.9	6 35.3	1 5.9	-

【業種別】

いずれの業種でも、上位の項目の傾向は全体の傾向と類似しています。

回答事業所数は少ないですが「複合サービス事業(協同組合など)」で各種制度の実施率が高く、「建設業」で「労災保険の適用がある」や「年次有給休暇制度がある」がやや低くなっています。

■業種別にみたパートタイマーの社会保障制度等

上段:度数 下段:%	n	通勤手当がある	雇用保険の適用がある	労災保険の適用がある	年次有給休暇制度がある	健康保険の適用がある	厚生年金の適用がある	賞与等の一時金がある	定期昇給またはベースアップがある	その他手当がある	退職金制度がある	無回答
全 体	447 100.0	334 74.7	303 67.8	291 65.1	280 62.6	225 50.3	202 45.2	185 41.4	179 40.0	87 19.5	38 8.5	27 6.0
建設業	30 100.0	17 56.7	18 60.0	12 40.0	8 26.7	10 33.3	9 30.0	10 33.3	6 20.0	2 6.7	3 10.0	7 23.3
製造業	63 100.0	52 82.5	42 66.7	46 73.0	48 76.2	32 50.8	30 47.6	36 57.1	22 34.9	12 19.0	4 6.3	3 4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	－ －	－ －	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	－ －	－ －	1 50.0
情報通信業	3 100.0	2 66.7	3 100.0	2 66.7	3 100.0	3 100.0	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3	－ －	－ －
運輸業、郵便業	18 100.0	15 83.3	12 66.7	11 61.1	14 77.8	10 55.6	8 44.4	6 33.3	2 11.1	5 27.8	－ －	1 5.6
卸売業、小売業	59 100.0	38 64.4	42 71.2	42 71.2	39 66.1	33 55.9	29 49.2	18 30.5	23 39.0	14 23.7	3 5.1	3 5.1
金融業、保険業	13 100.0	9 69.2	11 84.6	8 61.5	9 69.2	8 61.5	8 61.5	4 30.8	4 30.8	1 7.7	1 7.7	2 15.4
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	5 100.0	3 60.0	4 80.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	3 60.0	－ －	－ －
学術研究、専門・技術サービス業	8 100.0	7 87.5	6 75.0	7 87.5	6 75.0	4 50.0	4 50.0	4 50.0	5 62.5	2 25.0	3 37.5	－ －
宿泊業、飲食サービス業	41 100.0	25 61.0	24 58.5	24 58.5	19 46.3	16 39.0	18 43.9	8 19.5	14 34.1	6 14.6	3 7.3	3 7.3
生活関連サービス業、娯楽業	7 100.0	5 71.4	4 57.1	5 71.4	6 85.7	5 71.4	4 57.1	3 42.9	5 71.4	－ －	1 14.3	－ －
教育、学習支援業	19 100.0	18 94.7	13 68.4	15 78.9	13 68.4	9 47.4	8 42.1	5 26.3	9 47.4	3 15.8	1 5.3	－ －
医療、福祉	114 100.0	94 82.5	84 73.7	78 68.4	73 64.0	63 55.3	55 48.2	61 53.5	58 50.9	29 25.4	14 12.3	3 2.6
複合サービス事業 (協同組合など)	4 100.0	4 100.0	4 100.0	4 100.0	4 100.0	4 100.0	4 100.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	－ －
サービス業 (他に分類されないもの)	52 100.0	38 73.1	33 63.5	31 59.6	32 61.5	23 44.2	17 32.7	20 38.5	22 42.3	8 15.4	4 7.7	2 3.8

(10)パートタイマーの雇用予定(問 52)

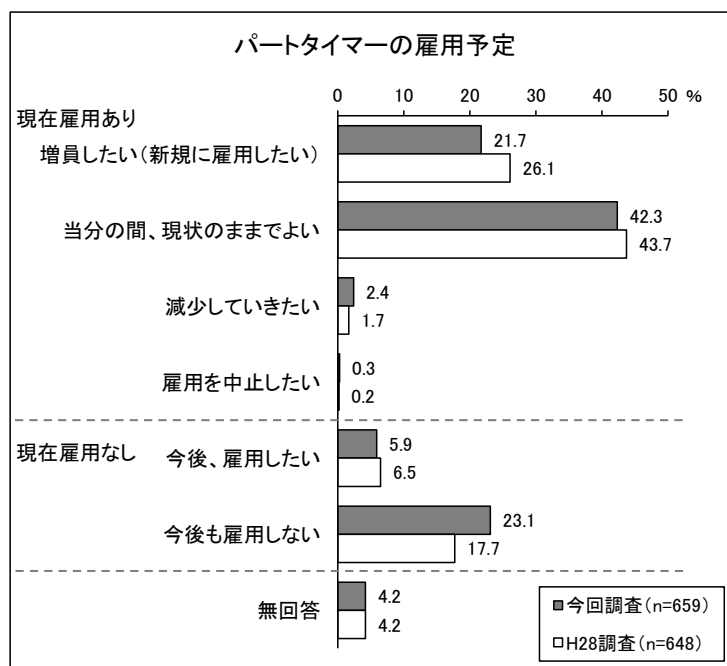
新規の採用を希望する事業所は 27.6%

「当分の間、現状のままでよい」が 42.3% (パートタイマーを雇用している 447 事業所の 62.4%) で最も多くなっています。

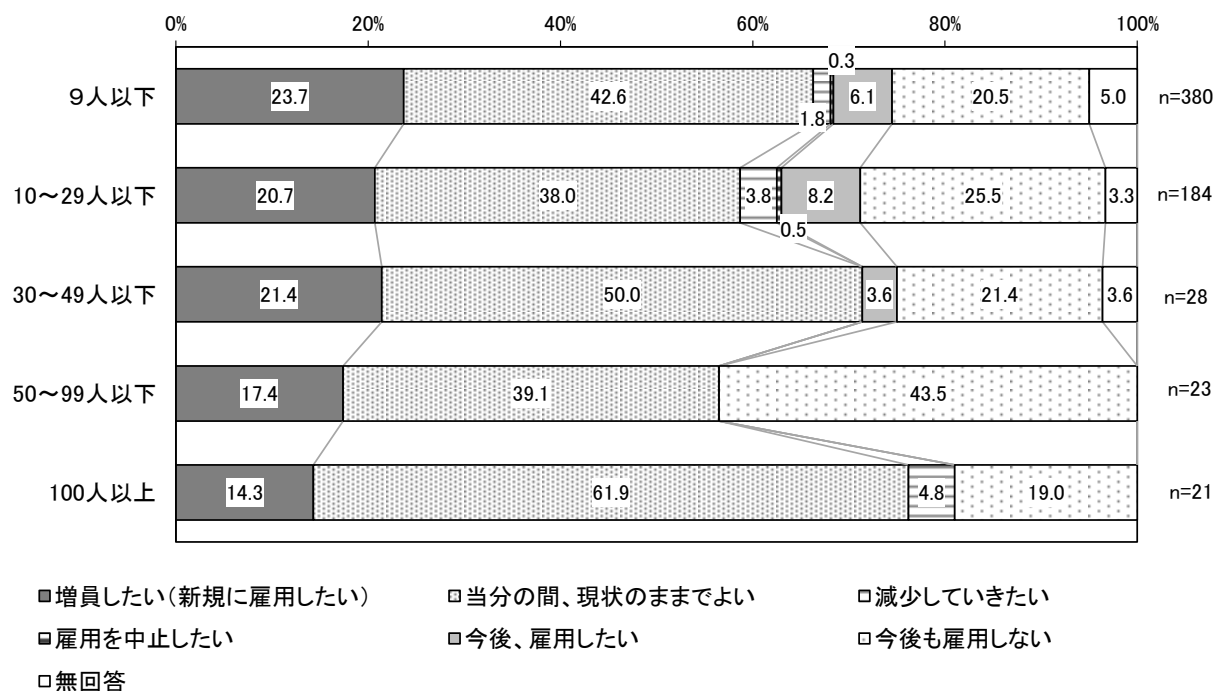
現在雇用があり「増員したい」と現在雇用がなく「今後、雇用したい」を合わせた 27.6% (H28 : 32.6%) が新規の雇用を希望しており、「当分の間現状のままでよい」と「今後も雇用しない」を合わせた 65.4% が現状維持志向です。

【規模別】

新規の雇用を希望する事業所の割合は、9 人以下が 29.8%、10～29 人が 28.9%、30～49 人以下が 25.0%、50～99 人以下が 17.4%、100 人以上が 14.3%となっており、規模が小さいほど高くなっています。



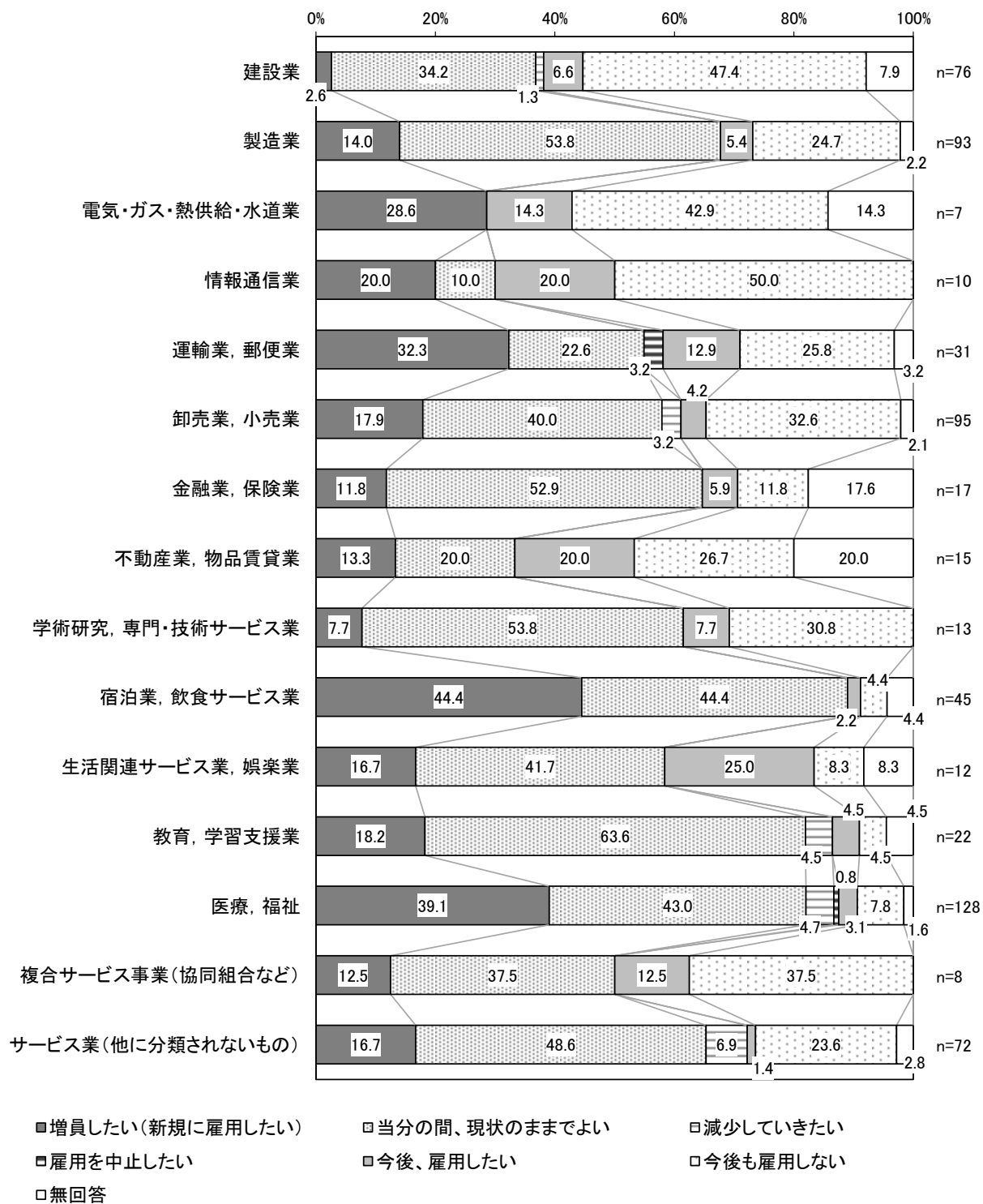
■規模別にみたパートタイマーの雇用予定



【業種別】

新規の雇用を希望する事業所の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が46.6%、「運輸業、郵便業」が45.2%と高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」も4割に達しています。一方、「建設業」は9.2%で最も低くなっています。

■業種別にみたパートタイマーの雇用予定



(11)パートタイマーの正規従業員としての雇用予定(問 53)

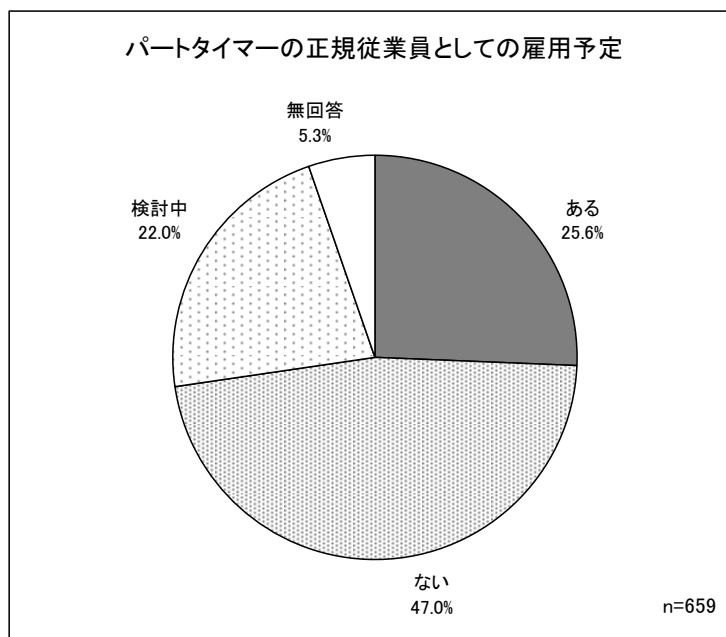
雇用予定が「ある」は 25.6%

パートタイマーの正規従業員としての雇用予定が「ある」は 25.6% (H28 : 28.5%)、
「ない」は 47.0% (H28 : 40.7%)、「検討中」
は 22.0% (H28 : 25.2%) でした。

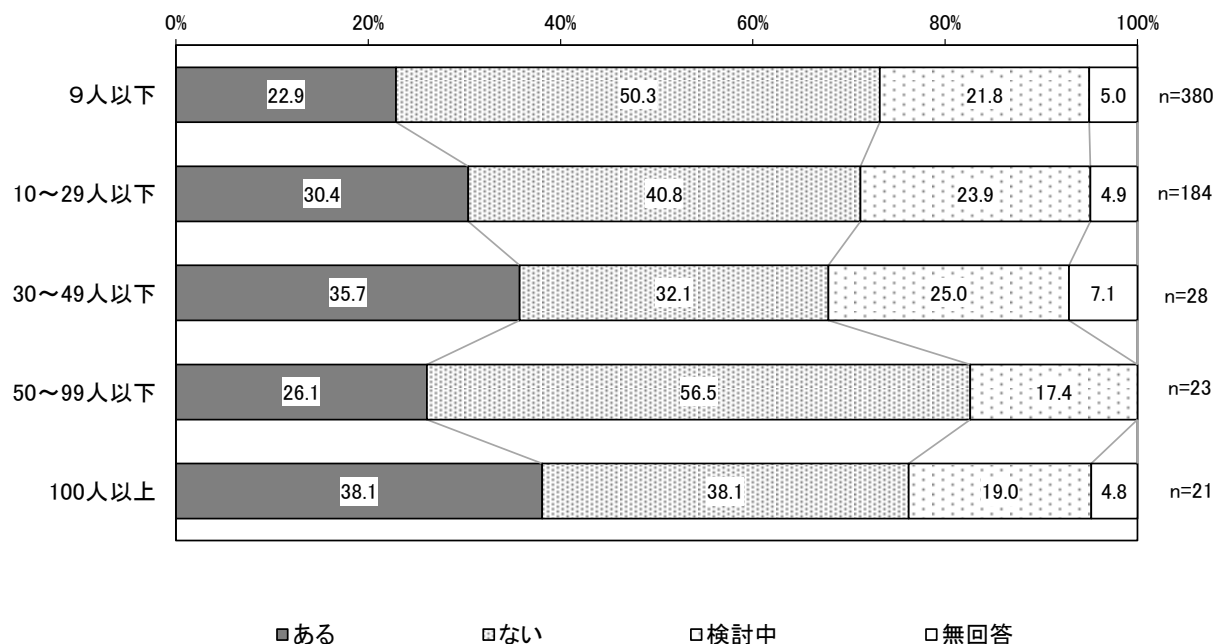
【規模別】

9 人以下と 50～99 人以下の規模では、「ない」が過半数を占めています。

30～49 人と 100 人以上の規模では、「ある」と「検討中」の合計が約 6 割となっています。



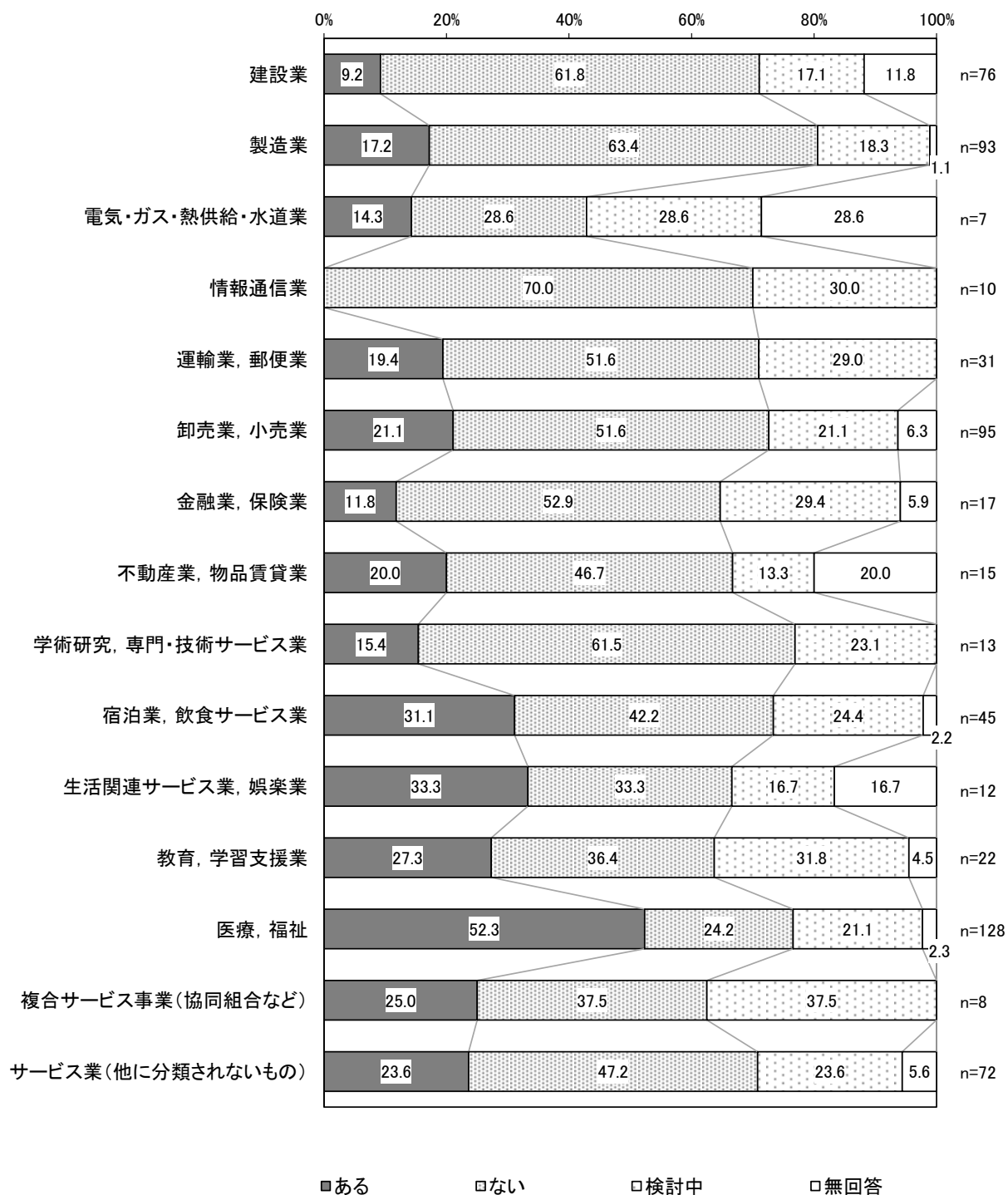
■規模別にみたパートタイマーの正規従業員としての雇用予定



【業種別】

「医療、福祉」で「ある」が52.3%と高くなっています。その他、「ある」と「検討中」合計では「複合サービス事業(協同組合など)」「教育、学習支援業」が約6割となっており、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」も5割に達しています。

■業種別にみたパートタイマーの正規従業員としての雇用予定



12. 若年者（34 歳以下）の雇用について

(1) 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員の有無(問 54)

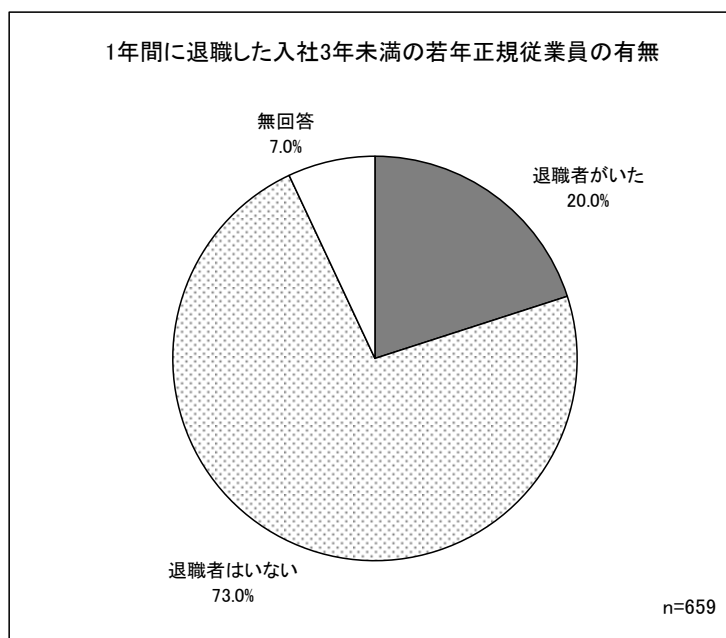
入社 3 年未満の若年正規従業員の「退職者がいた」は 20.0%

この 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員の有無については、「退職者がいた」は 20.0%で、退職者がいた事業所の平均退職者数は 2.4 人（男性 1.3 人、女性 1.1 人）でした。

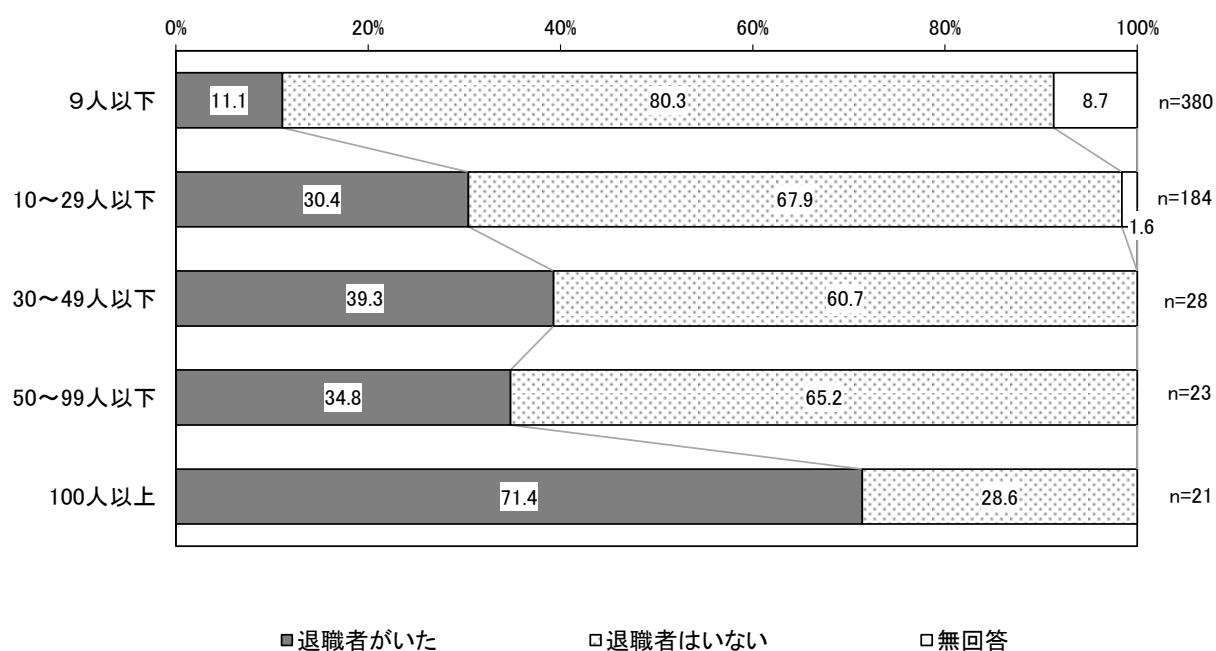
他方、「退職者はいない」は 73.0%でした。

【規模別】

「退職者がいた」は 9 人以下では約 1 割ですが、10～99 人では 3 割を超え、100 人以上では約 7 割となっています。



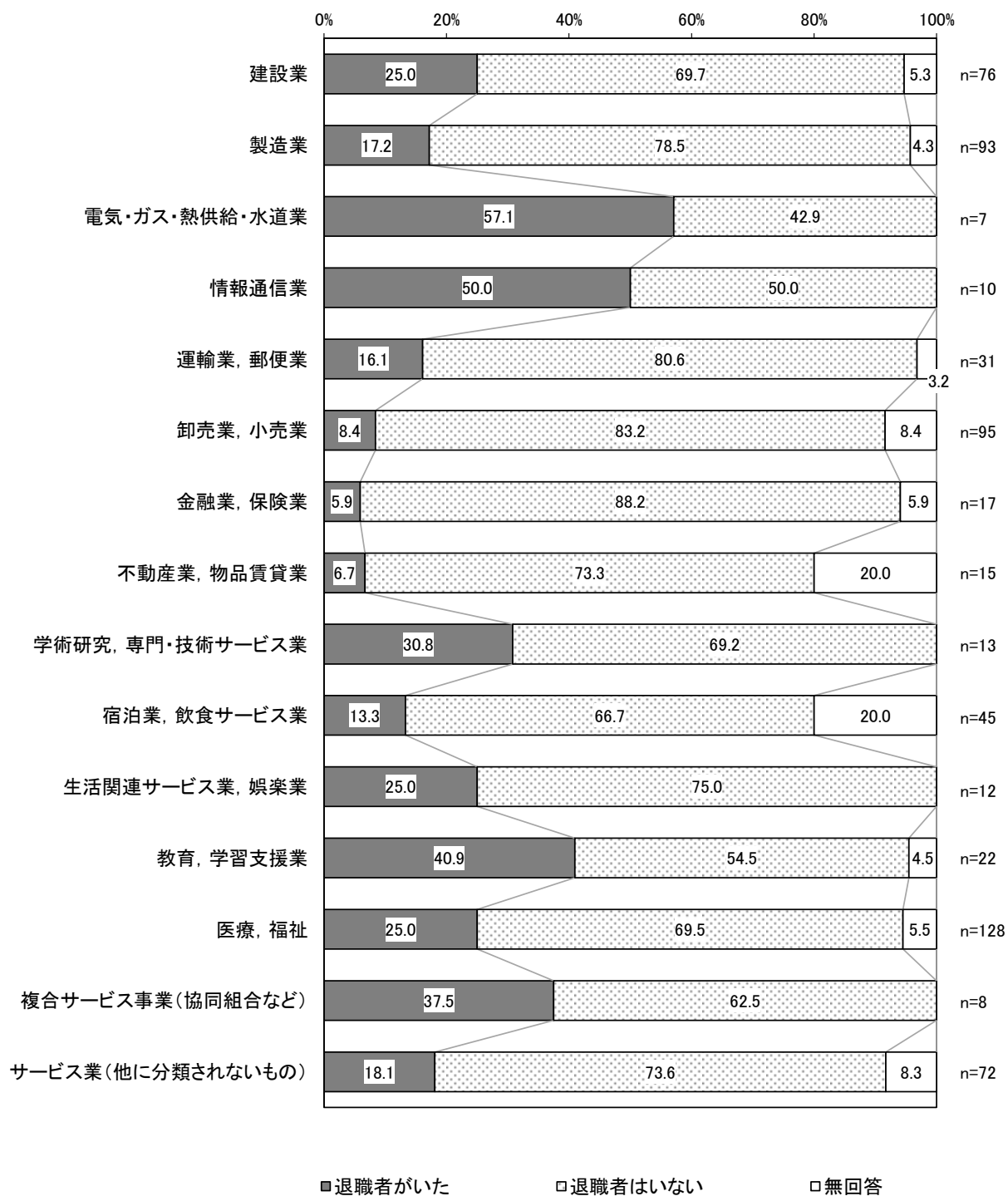
■規模別にみた 1 年間に退職した入社 3 年未満の若年正規従業員の有無



【業種別】

回答事業所数は少ないですが、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」で「退職者がいた」が5割に達しています。また、「教育、学習支援業」や「複合サービス事業(協同組合など)」でもやや高くなっています。

■業種別にみた1年間に退職した入社3年未満の若年正規従業員の有無



(参考)1年間に退職した入社3年未満の若年正規従業員数(問54)

「1人」が60.6%

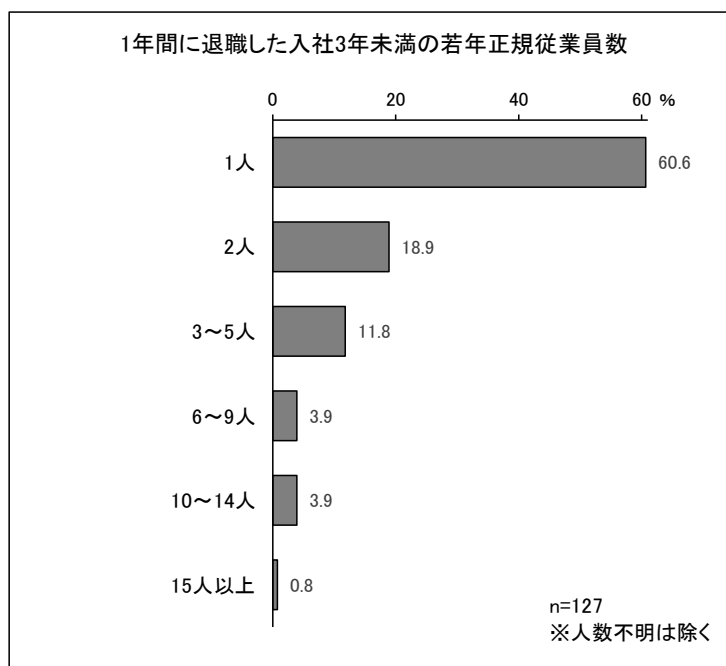
入社3年未満の若年正規従業員の退職者数は、「1人」が退職者がいた事業所(人数不明分を除く)の60.6%、「2人」が18.9%、「3～5人」が11.8%でした。

【規模別】

退職者がいた事業所の平均退職者数は、規模が大きくなるほど多くなっています。

【業種別】

平均退職者数は「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業(協同組合など)」「情報通信業」の順に多く、「宿泊業、飲食サービス業」では女性、「情報通信業」では男性の方が多くなっています。



■規模別・業種別にみた1年間に退職した若年者の正規従業員数

		n	平均退職者数	男性	女性
全 体		127	2.4	1.3	1.1
規 模 別	9人以下	41	1.3	0.7	0.6
	10～29人以下	53	1.8	1.1	0.8
	30～49人以下	11	1.9	1.2	0.7
	50～99人以下	7	3.3	2.0	1.3
	100人以上	15	7.0	3.5	3.5
業 種 別	建設業	18	1.9	1.6	0.3
	製造業	15	1.7	1.5	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	3.3	3.3	—
	情報通信業	4	5.0	4.5	0.5
	運輸業、郵便業	5	1.2	1.2	—
	卸売業、小売業	8	3.1	1.3	1.9
	金融業、保険業	1	1.0	—	1.0
	不動産業、物品賃貸業	1	1.0	1.0	—
	学術研究、専門・技術サービス業	4	1.8	1.3	0.5
	宿泊業、飲食サービス業	6	7.7	2.8	4.8
	生活関連サービス業、娯楽業	3	1.7	0.7	1.0
	教育、学習支援業	8	1.5	0.1	1.4
	医療、福祉	31	1.9	0.6	1.3
	複合サービス事業(協同組合など)	3	5.3	2.0	3.3
	サービス業(他に分類されないもの)	13	1.9	1.1	0.8

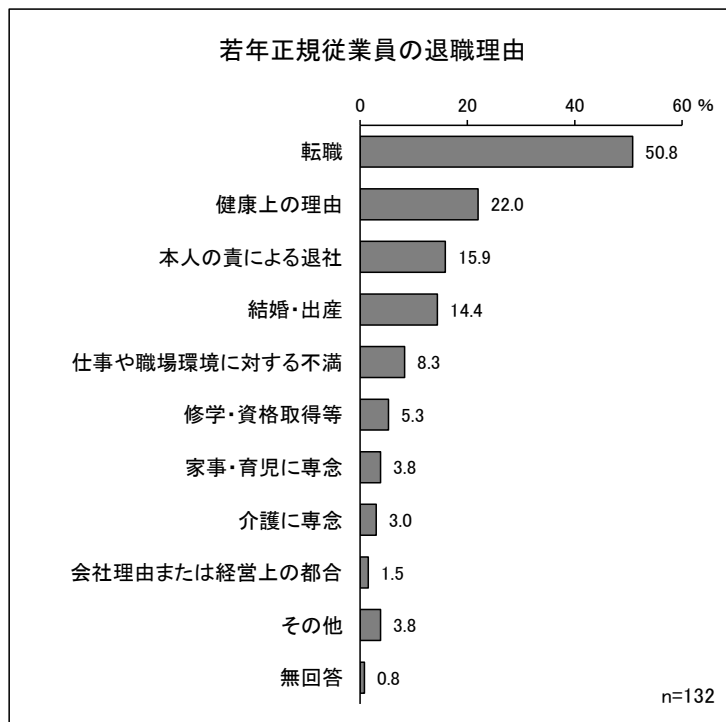
(1)－1 若年正規従業員の退職理由(問 54－1)

「転職」が50.8%で最も多い

この1年間に退職した入社3年未満の若年正規従業員の退職理由としては、「転職」が50.8%で最も多く、続いて「健康上の理由」が22.0%、「本人の責による退社」が15.9%、「結婚・出産」が14.4%となっています。

【規模別】

いずれの規模でも「転職」が最も多いものの、30人以上の事業所の7割以上が「転職」をあげているのに対して、9人以下の事業所では約3割となっています。



■規模別にみた若年正規従業員の退職理由

上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	本人の責による退社	結婚・出産	仕事や職場環境に対する不満	修学・資格取得等	家事・育児に専念	介護に専念	会社理由または経営上の都合	その他	無回答
全 体	132 100.0	67 50.8	29 22.0	21 15.9	19 14.4	11 8.3	7 5.3	5 3.8	4 3.0	2 1.5	5 3.8	1 0.8
9人以下	42 100.0	13 31.0	7 16.7	9 21.4	7 16.7	4 9.5	1 2.4	1 2.4	2 4.8	— —	3 7.1	— —
10～29人以下	56 100.0	28 50.0	12 21.4	7 12.5	8 14.3	3 5.4	2 3.6	3 5.4	2 3.6	1 1.8	2 3.6	— —
30～49人以下	11 100.0	9 81.8	3 27.3	1 9.1	1 9.1	— —	2 18.2	— —	— —	— —	— —	— —
50～99人以下	8 100.0	6 75.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	— —	— —	— —	— —
100人以上	15 100.0	11 73.3	6 40.0	2 13.3	2 13.3	3 20.0	1 6.7	— —	— —	1 6.7	— —	1 6.7

【業種別】

いずれの業種でも「転職」が最も多くなっていますが、「医療、福祉」では「転職」以外にも多様な理由に分散しています。

■業種別にみた若年正規従業員の退職理由

上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	本人の責による退社	結婚・出産	仕事や職場環境に対する不満	修学・資格取得等	家事・育児に専念	介護に専念	会社理由または経営上の都合	その他	無回答
全 体	132 100.0	67 50.8	29 22.0	21 15.9	19 14.4	11 8.3	7 5.3	5 3.8	4 3.0	2 1.5	5 3.8	1 0.8
建設業	19 100	8 42.1	5 26.3	5 26.3	3 15.8	1 5.3	-	-	-	-	1 5.3	-
製造業	16 100.0	10 62.5	4 25.0	2 12.5	-	-	2 12.5	-	-	-	1 6.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0	3 75.0	-	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-	-
情報通信業	5 100.0	3 60.0	-	1 20.0	-	2 40.0	1 20.0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	8 100.0	5 62.5	2 25.0	-	-	-	1 12.5	-	1 12.5	-	1 12.5	-
金融業、保険業	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-	1 25.0	1 25.0	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	6 100.0	3 50.0	1 16.7	3 50.0	-	2 33.3	-	-	1 16.7	-	1 16.7	-
生活関連サービス業、娯楽業	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	9 100.0	6 66.7	3 33.3	1 11.1	3 33.3	-	-	-	-	-	1 11.1	-
医療、福祉	32 100.0	9 28.1	9 28.1	6 18.8	7 21.9	2 6.3	2 6.3	4 12.5	1 3.1	1 3.1	-	1 3.1
複合サービス事業（協同組合など）	3 100.0	2 66.7	-	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	13 100.0	7 53.8	2 15.4	1 7.7	4 30.8	2 15.4	-	-	-	1 7.7	-	-

(2) ひきこもり経験者等の面接や採用の実績(問 55)

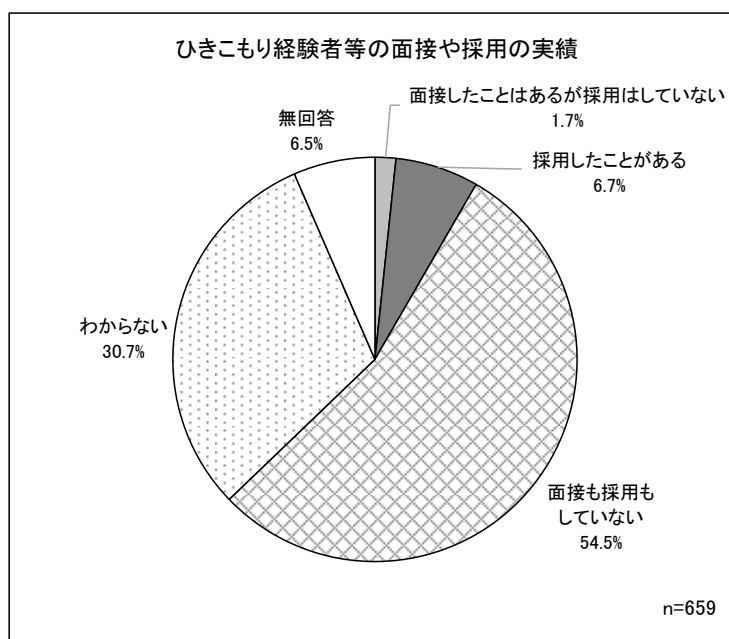
「採用したことがある」は6.7%

「採用したことがある」が6.7%、「面接したことはあるが採用はしていない」が1.7%でした。

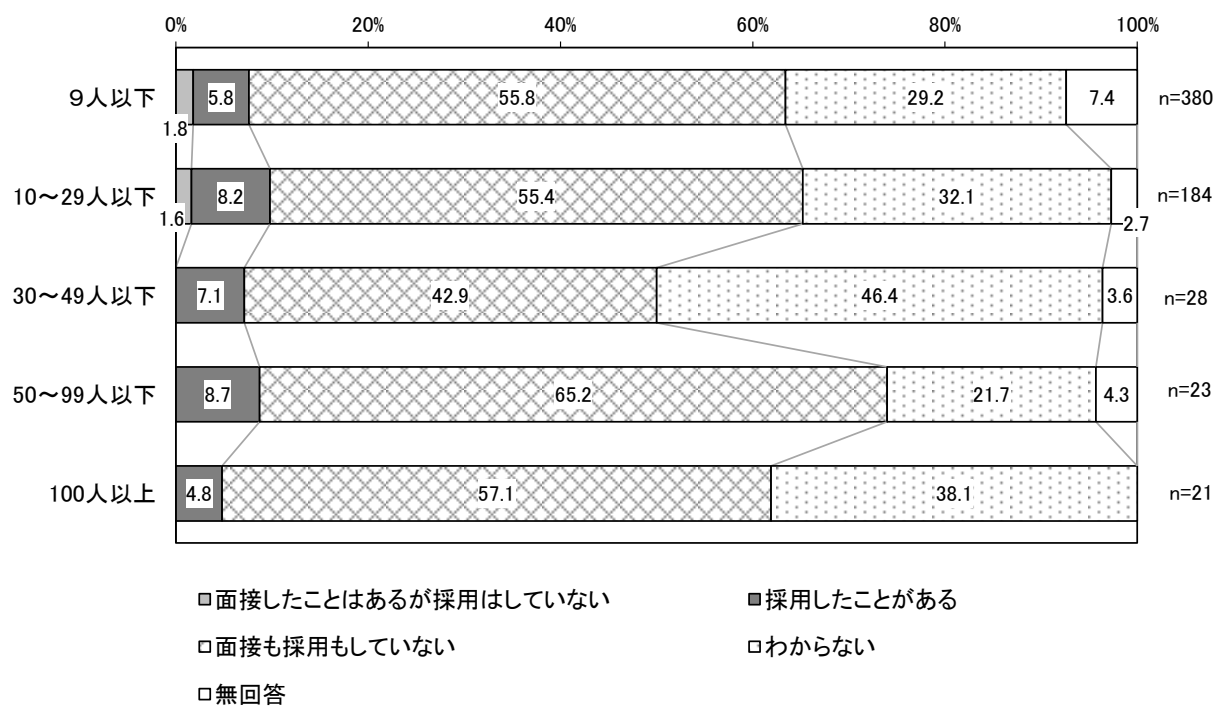
「面接も採用もしていない」は54.5%で、情報提供がない限りわかりにくいことでもあることから「わからない」が30.7%となっています。

【規模別】

いずれの規模でも採用の実績があり、規模による違いはほとんどありませんでした。



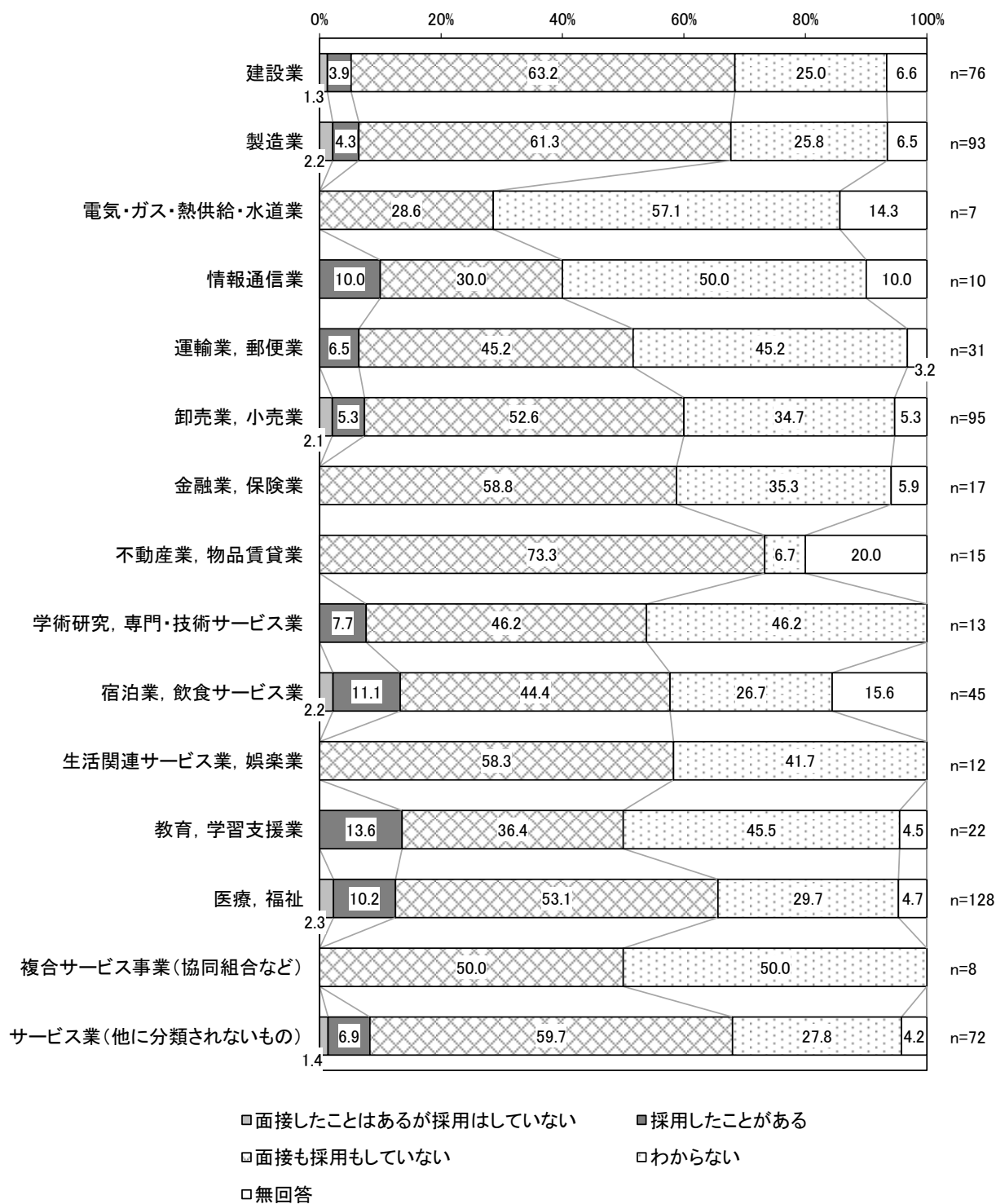
■規模別にみたひきこもり経験者等の面接や採用の実績



【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業(協同組合など)」では、面接や採用の実績のある事業所がありませんでした。

■業種別にみたひきこもり経験者等の面接や採用の実績

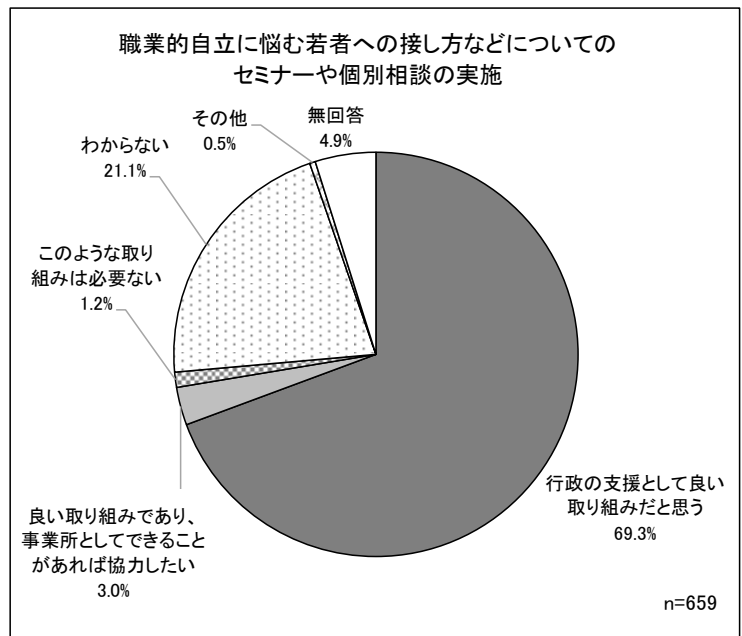


(3)職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談の実施(問 56)

「行政の支援として良い取り組みだと思う」が69.3%

川越市が実施する、義務教育を修了した15歳～49歳までの「未就労」の方の親・家族を対象とした職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談については、「行政の支援として良い取り組みだと思う」が69.3%、「良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい」が3.0%でした。

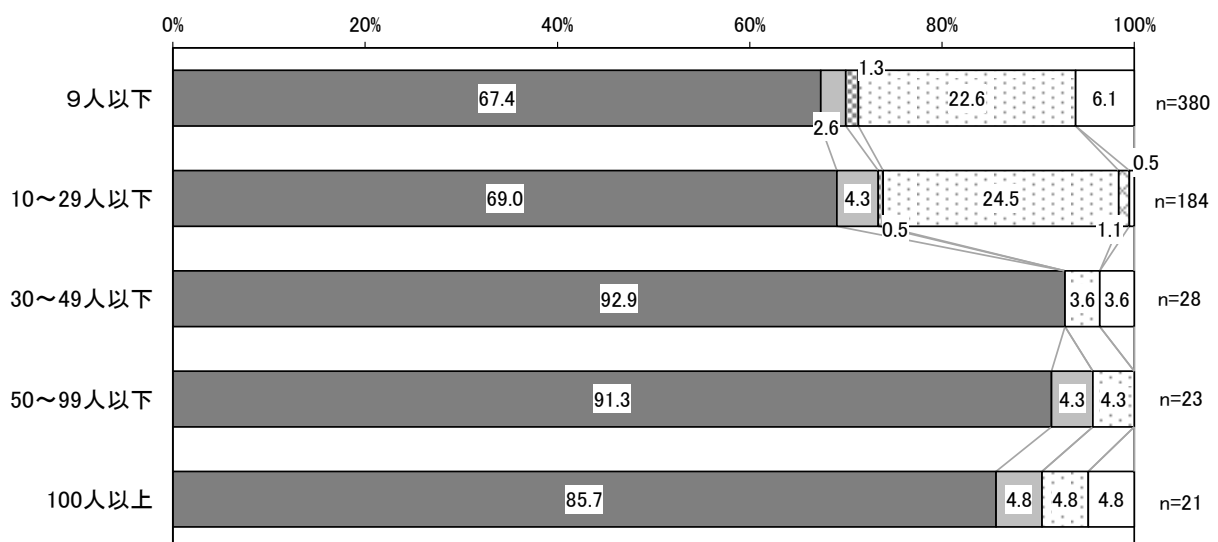
協力できる内容としては、職場体験等を行い意欲があれば採用も可能という意見が多く、採用促進に向けた助成金があると良いという意見もありました。



【規模別】

いずれの規模でも「行政の支援として良い取り組みだと思う」の割合が高く、「良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい」も少数ながらほとんどの規模で見られます。

■規模別にみた職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談の実施



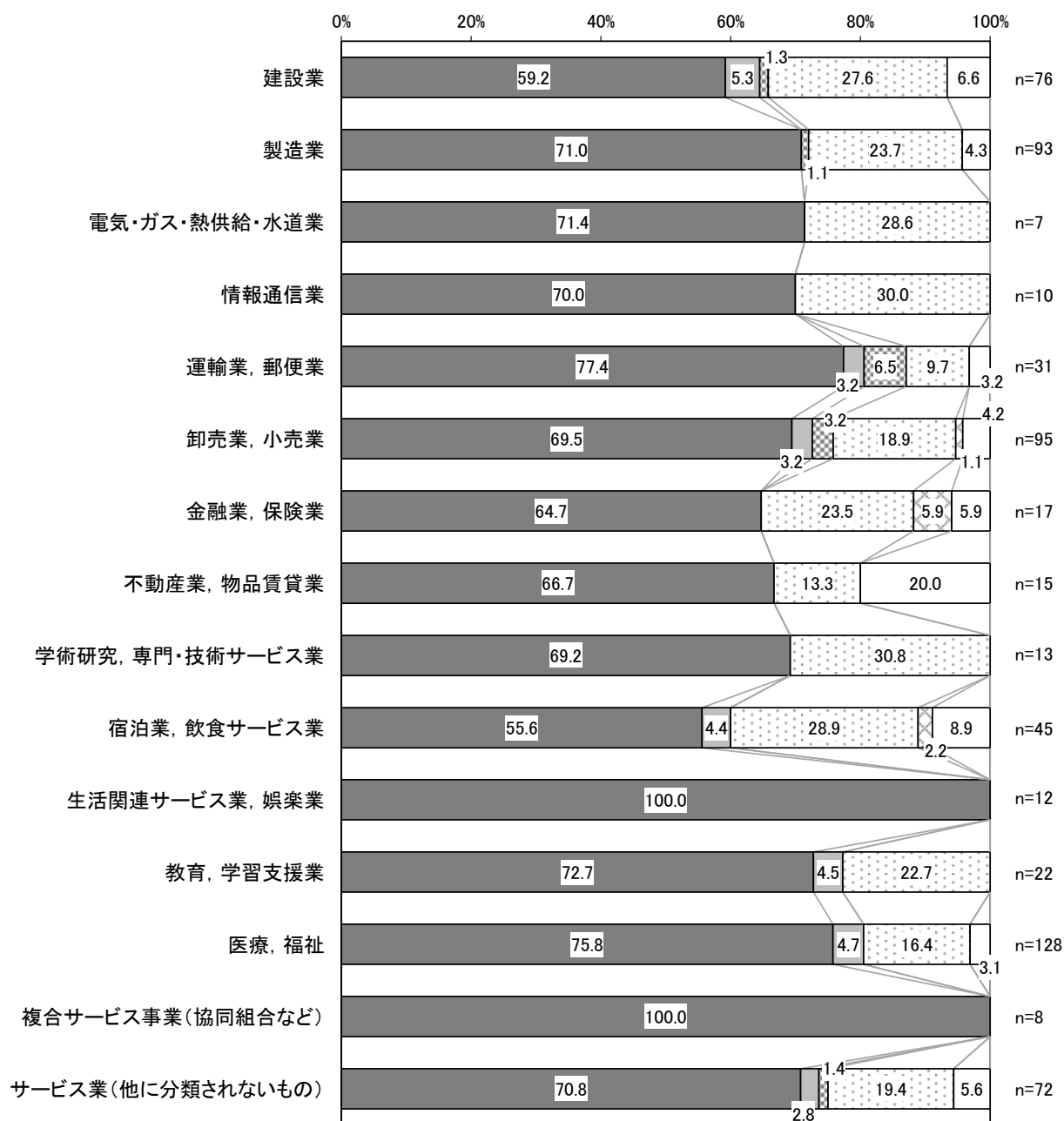
- 行政の支援として良い取り組みだと思う
- 良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい
- このような取り組みは必要ない
- わからない
- その他
- 無回答

【業種別】

いずれの業種でも、「行政の支援として良い取り組みだと思う」の割合が高くなっています。

「建設業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」で「良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい」という回答がありました。

■業種別にみた職業的な自立に悩む若者への接し方などについてのセミナーや個別相談の実施



■行政の支援として良い取り組みだと思う

□良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい

□このような取り組みは必要ない

□わからない

□その他

□無回答

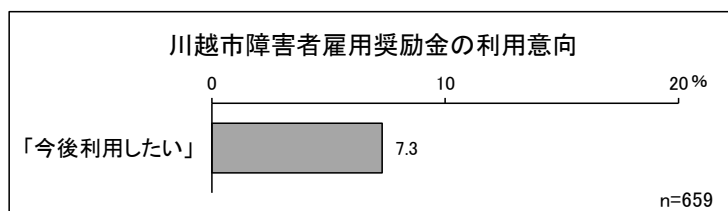
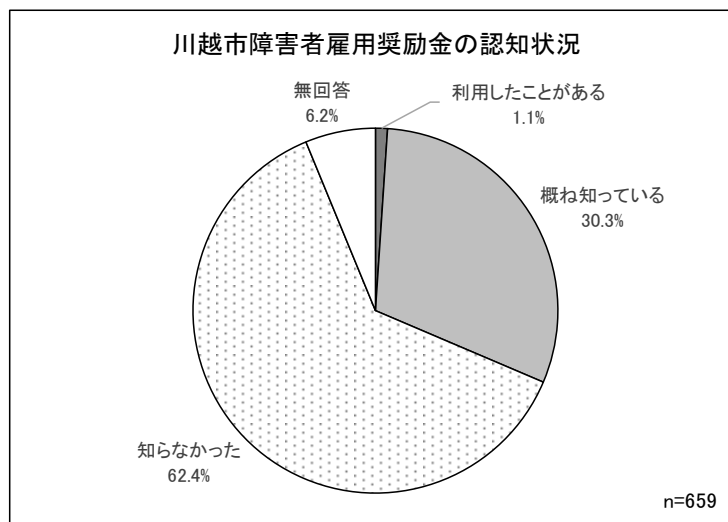
13. 雇用の安定のための制度について

(1)－1 川越市が行う制度〔川越市障害者雇用奨励金〕(問 57)

31.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 7.3%

川越市障害者雇用奨励金については、1.1%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 30.3%を合わせた 31.4%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が 7.3%となっています。

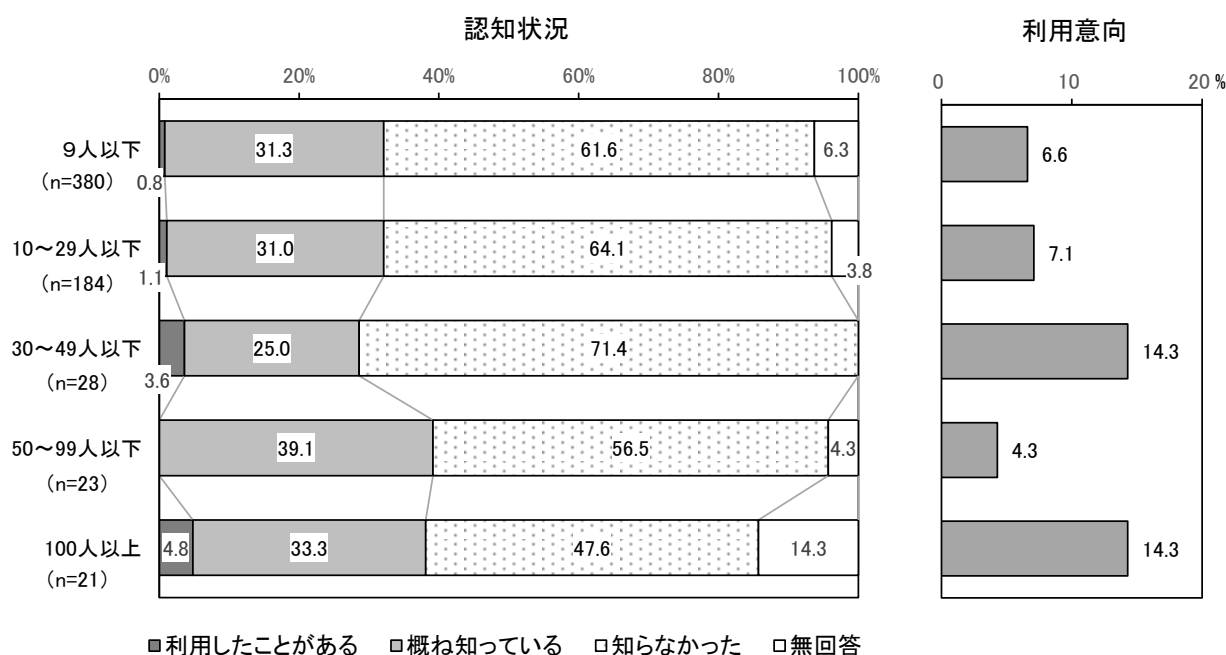


【規模別】

50 人未満の規模では約 3 割、50 人以上では約 4 割の事業所が制度を認知しています。

利用意向では 30～49 人以下と 100 人以上でやや高くなっています。

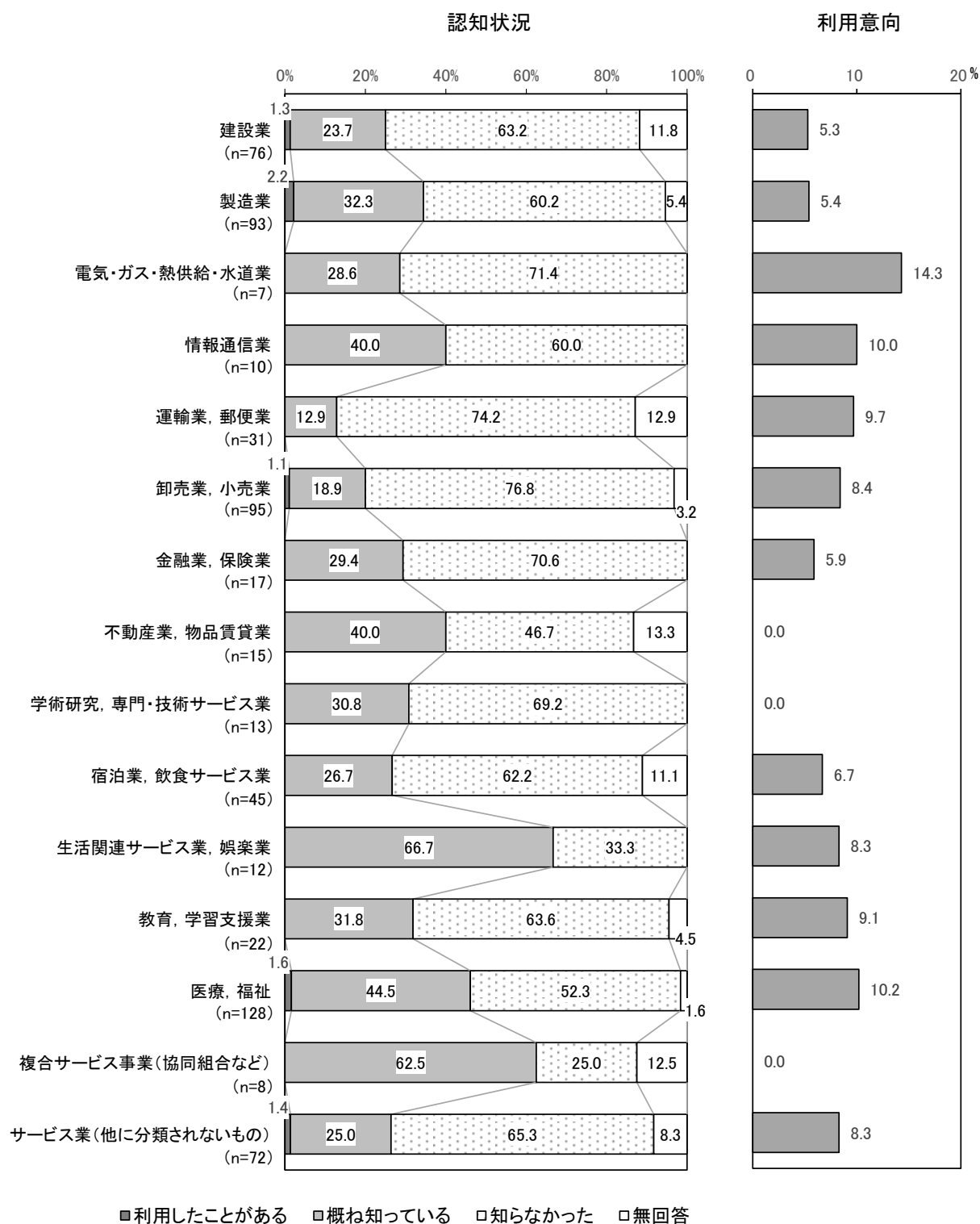
■規模別にみた川越市障害者雇用奨励金の認知状況・利用意向



【業種別】

「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では認知度が2割以下となっています。認知度5割弱の「医療、福祉」は、約1割の事業所に利用意向があり、事業所数では最も多くなっています。

■業種別にみた川越市障害者雇用奨励金の認知状況・利用意向



(1)ー2 川越市が行う制度〔事業所従業員定期健康診断料補助〕(問 57)

25.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 17.3%

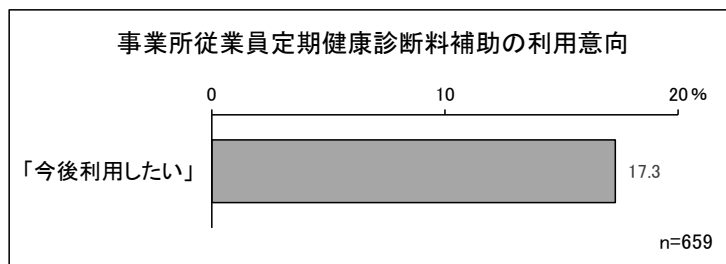
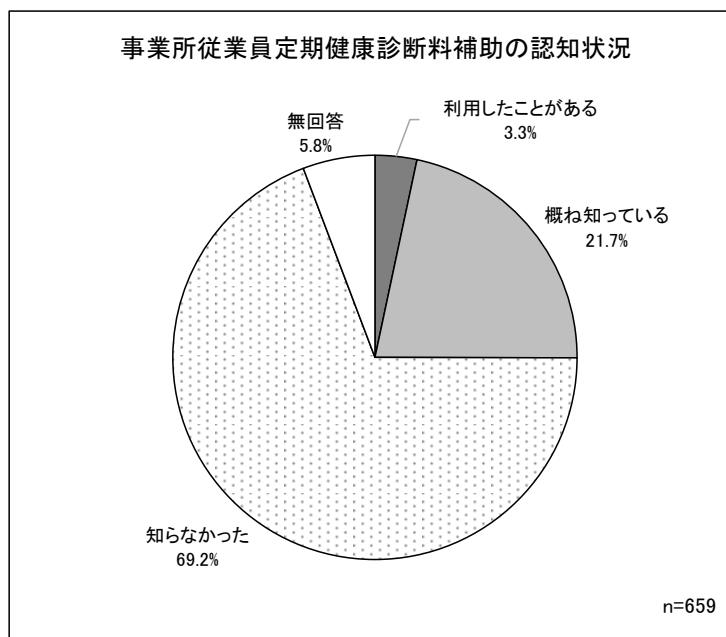
事業所従業員定期健康診断料補助については、3.3%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 21.7%を合わせた 25.0%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が 17.3%となっています。

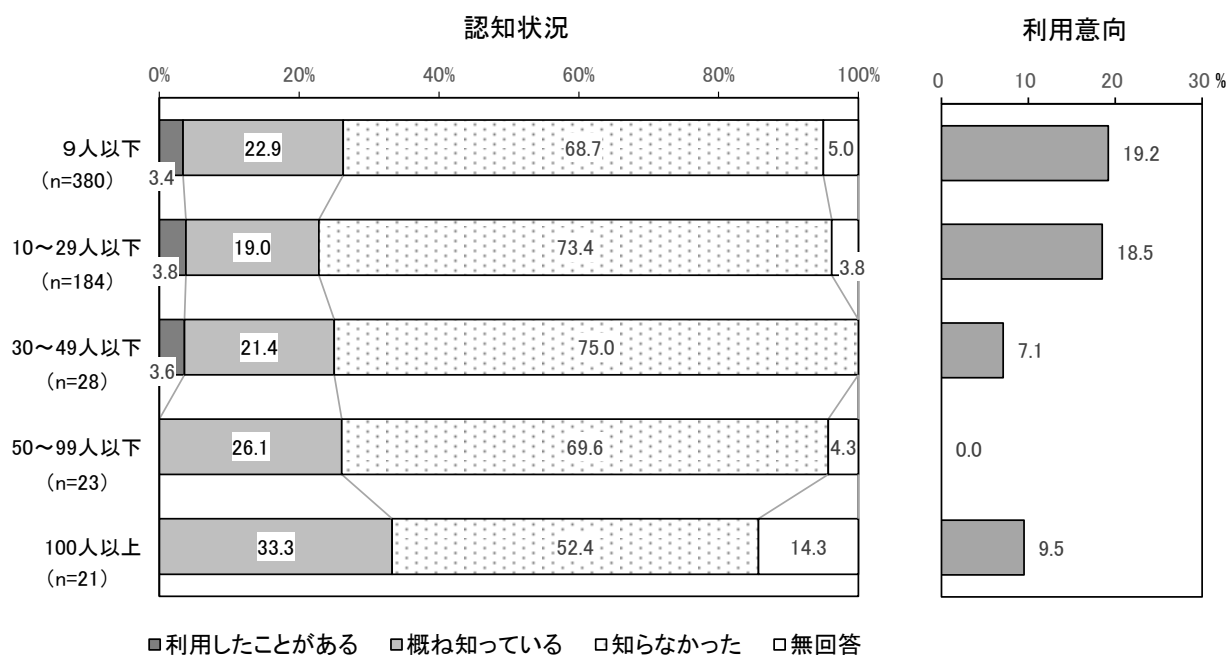
【規模別】

いずれの規模でも過半数が制度を「知らなかった」と回答しています。

「利用したことがある」事業所は 50 人未満の規模で、30 人未満の規模の約 2 割が「今後利用したい」と回答しています。



■規模別にみた事業所従業員定期健康診断料補助の認知状況・利用意向

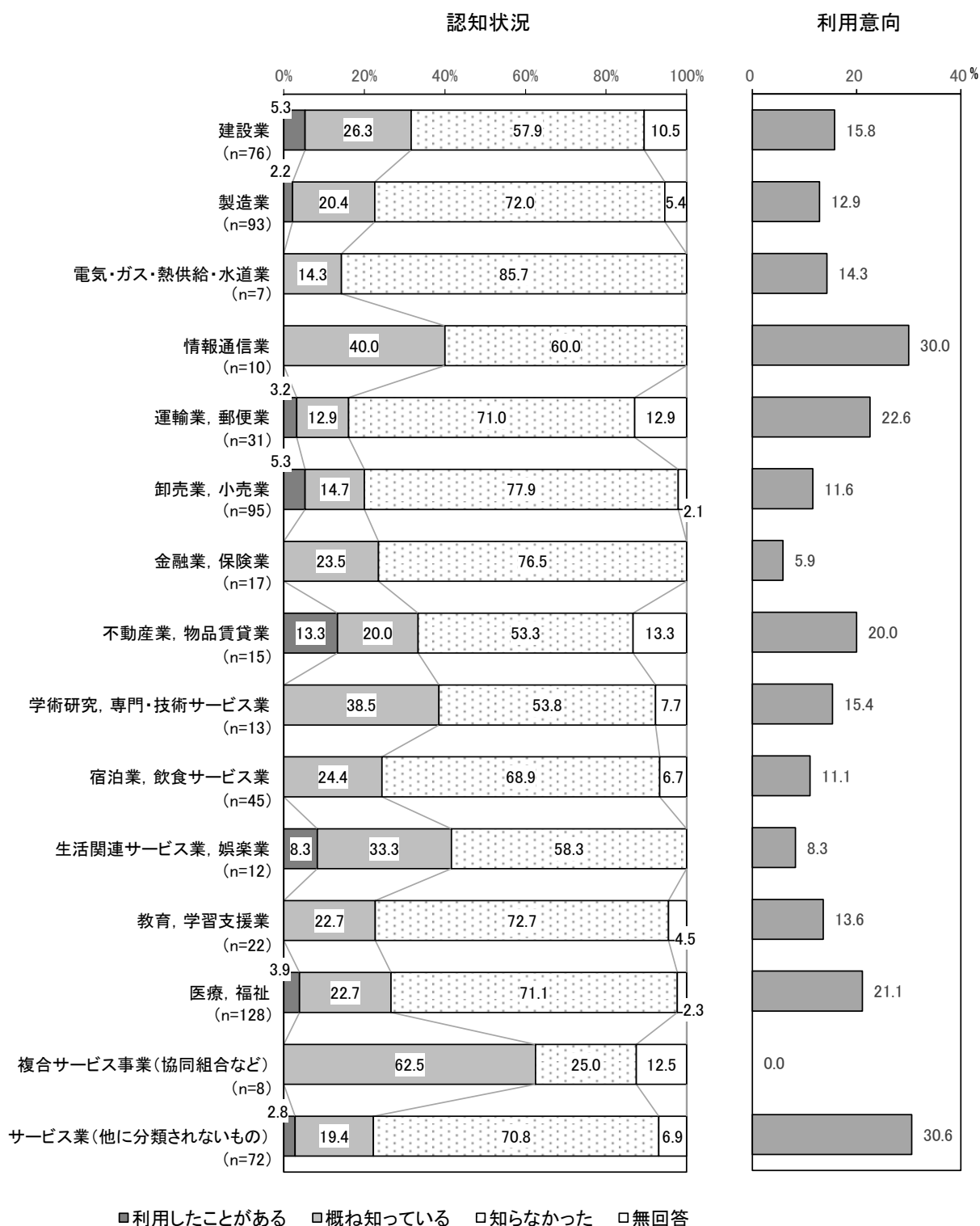


【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」は制度を知っている事業所が多いものの、利用意向はありませんでした。

その他の業種では過半数が制度を「知らなかった」と回答していますが、「今後利用したい」も少なからず見受けられ、「サービス業(他に分類されないもの)」「情報通信業」では3割に達しています。

■業種別にみた事業所従業員定期健康診断料補助の認知状況・利用意向



(1)ー3 川越市が行う制度〔川越市中小企業退職金共済掛金補助制度〕(問 57)

33.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 14.0%

川越市中小企業退職金共済掛金補助制度については、11.1%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 21.9%を合わせた 33.0%が制度を認知しています。

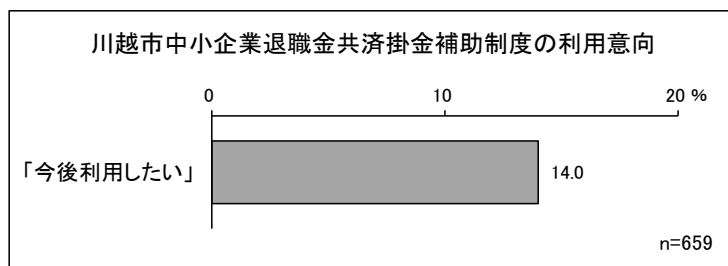
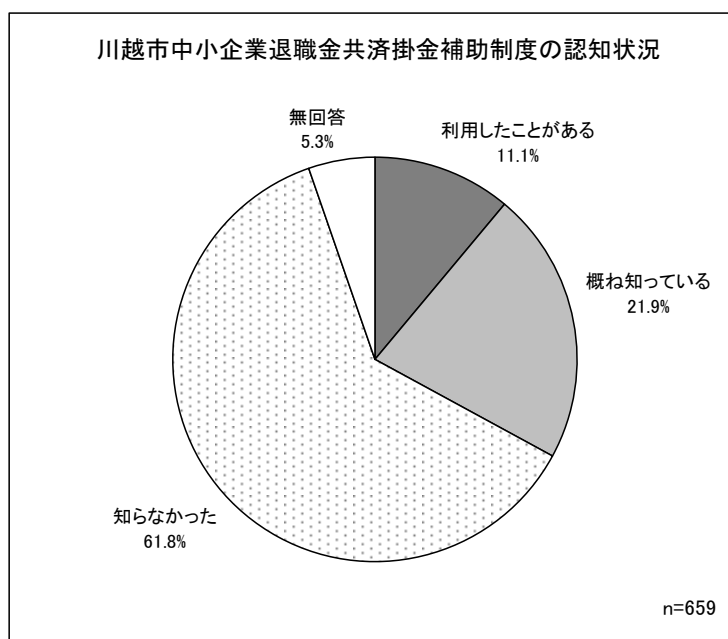
今後の利用意向については、「今後利用したい」が 14.0%となっています。

【規模別】

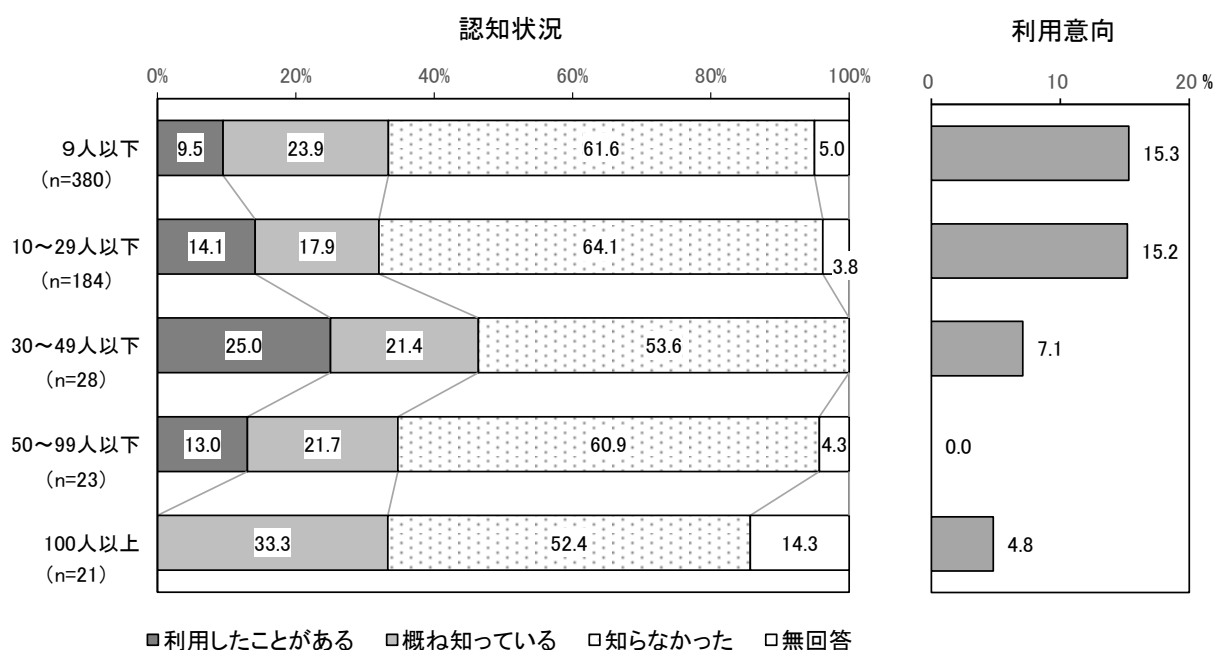
いずれの規模でも「知らなかった」が過半数を占めています。

「利用したことがある」事業所は 100 人未満の規模でした。

30 人未満の規模で「今後利用したい」が約 15%と、それ以上の規模より高くなっています。



■規模別にみた川越市中小企業退職金共済掛金補助制度の認知状況・利用意向

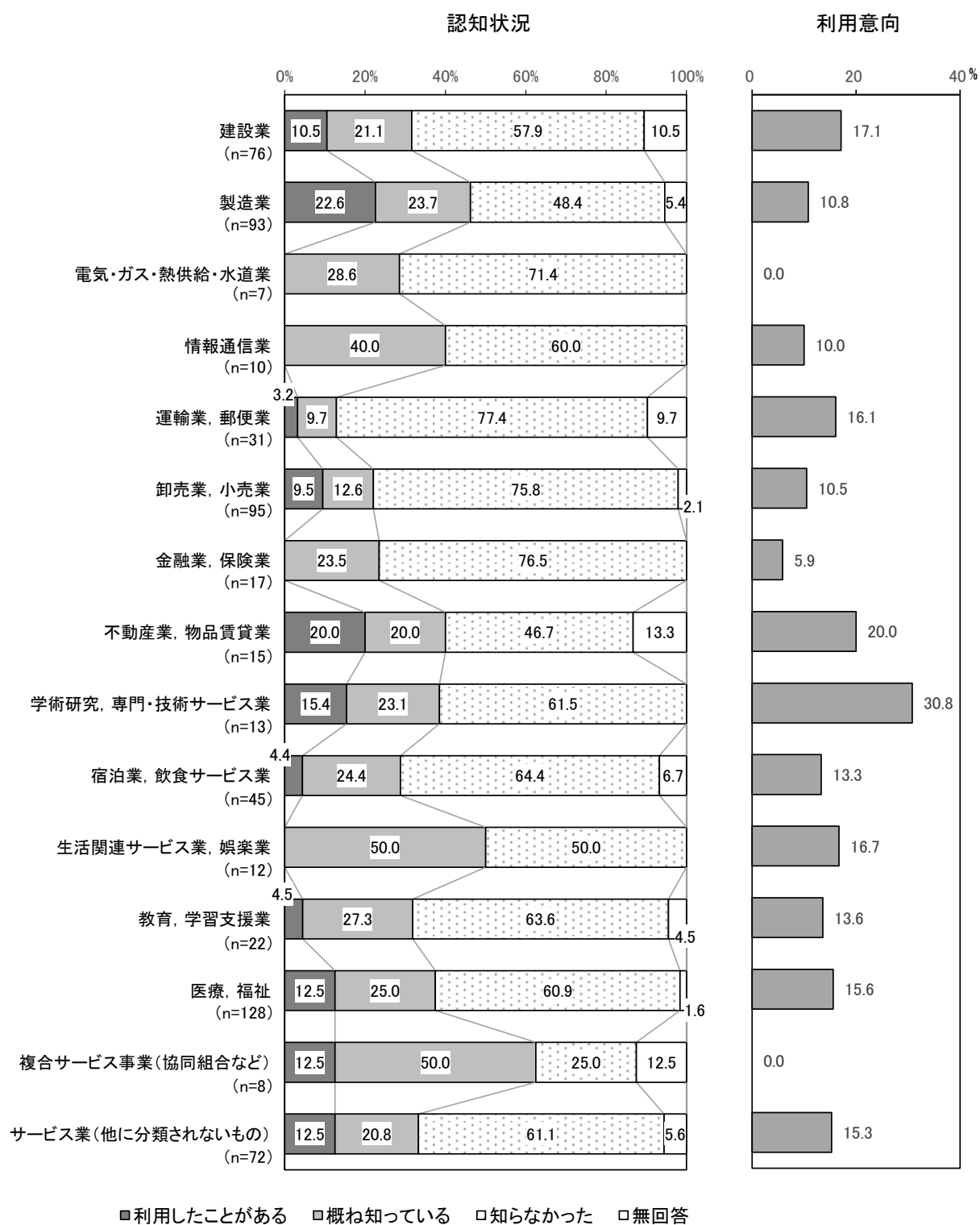


【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」「生活関連サービス業、娯楽業」では 5 割以上が制度を認知しており、「製造業」の 22.6%が「利用したことがある」と回答しています。

「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業(協同組合など)」を除く全ての業種で「今後利用したい」事業所が見受けられ、「学術研究、専門・技術サービス業」では 30.8%となっています。

■業種別にみた川越市中小企業退職金共済掛金補助制度の認知状況・利用意向



(2)－1 埼玉県が行う制度〔多様な働き方実践企業〕(問 58)

25.5%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.9%

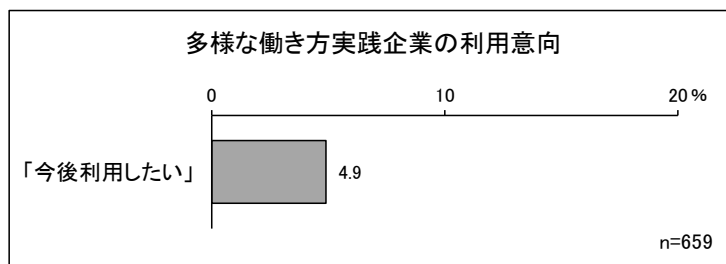
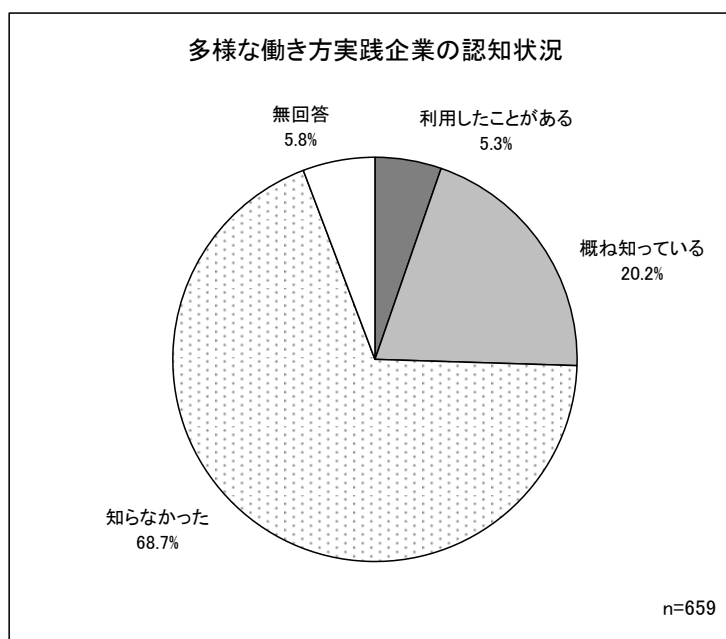
多様な働き方実践企業については、5.3%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 20.2%を合わせた 25.5%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が 4.9%となっています。

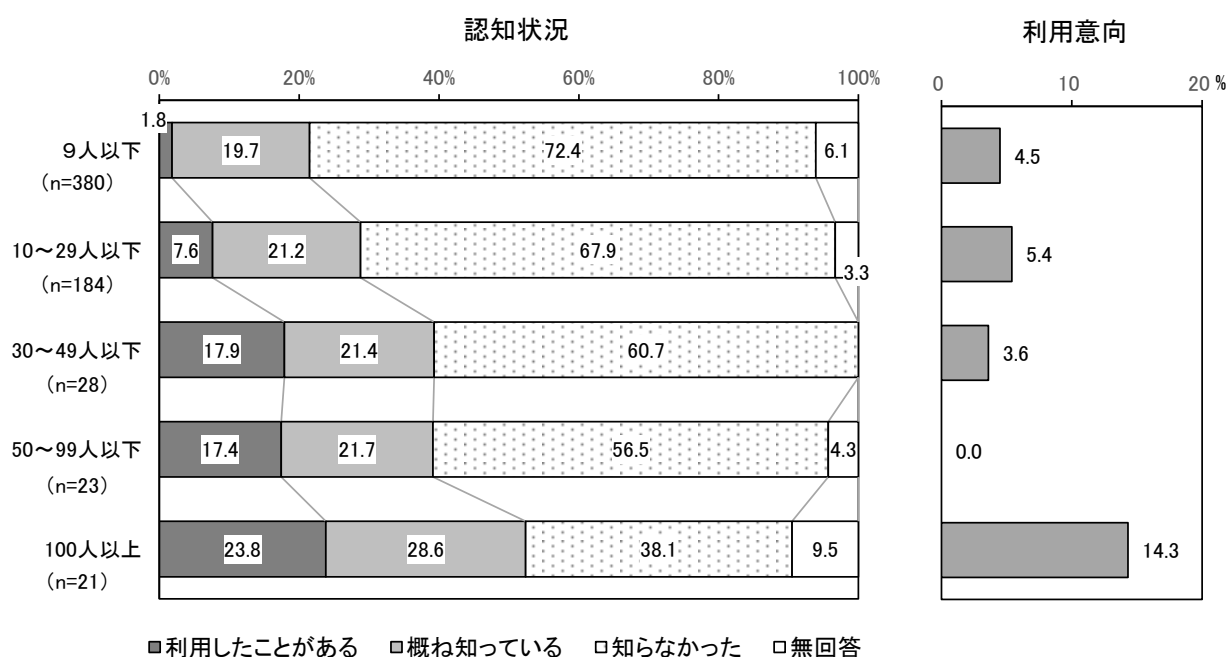
【規模別】

「知らなかった」は 9 人以下の規模では 7 割を超えますが、規模が大きくなるほど認知度が高まり、100 人以上の規模では約 5 割の事業所が認知しています。

「利用したことがある」は 100 人以上では 2 割に達し、利用意向でも他の規模を上回っています。



■規模別にみた多様な働き方実践企業の認知状況・利用意向

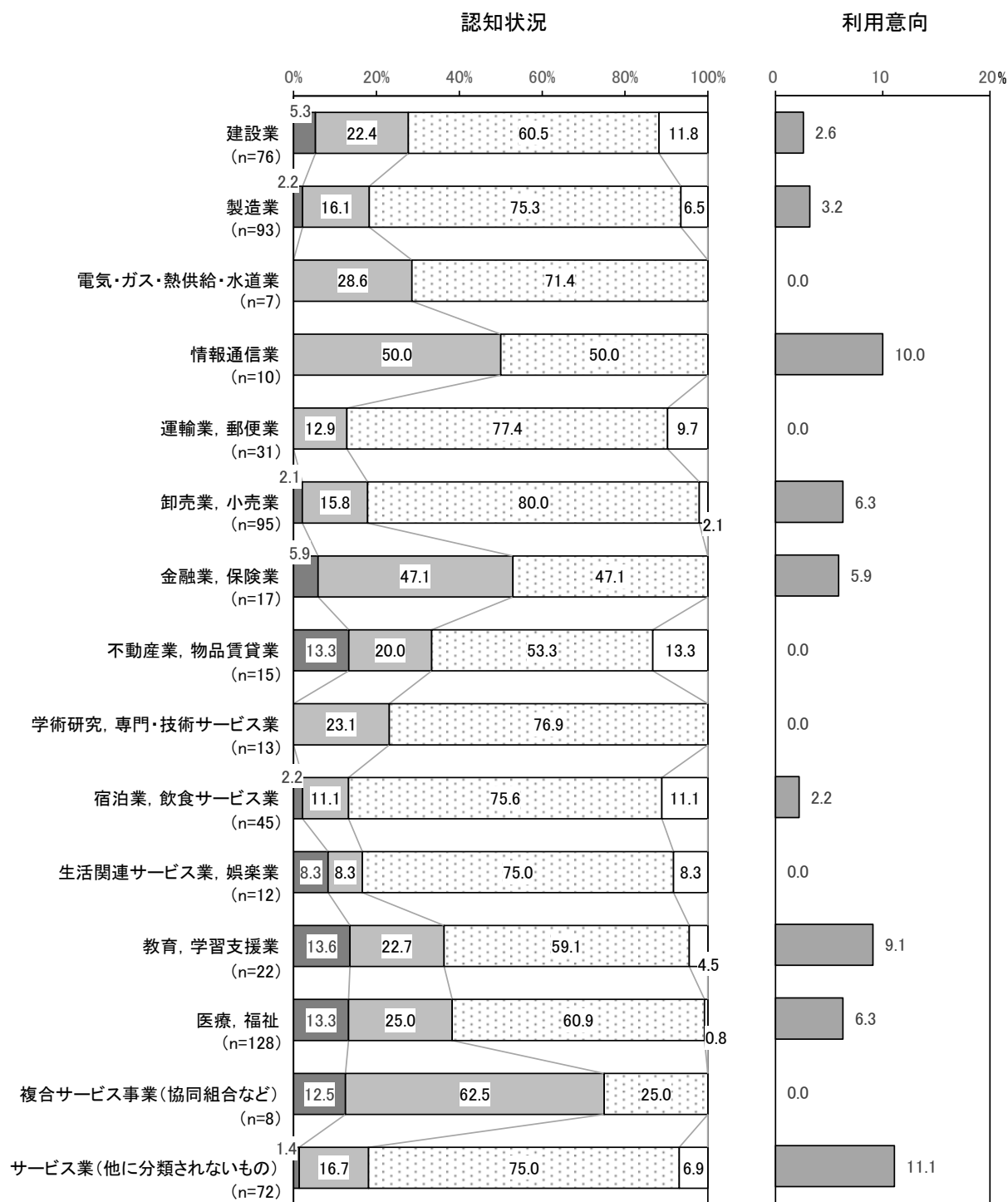


【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」をはじめ、「金融業、保険業」「情報通信業」で認知度が5割を超えています。

利用意向は「サービス業(他に分類されないもの)」「情報通信業」「教育、学習支援業」の順で高くなっています。

■業種別にみた多様な働き方実践企業の認知状況・利用意向



■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

(2)ー2 埼玉県が行う制度〔埼玉県内企業魅力紹介システム〕(問 58)

16.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 5.9%

埼玉県内企業魅力紹介システムについては、0.6%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の15.8%を合わせた16.4%が制度を認知しています。

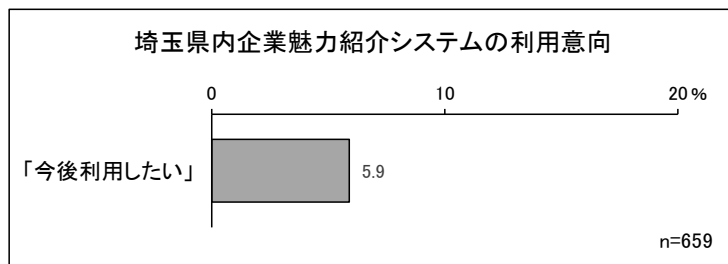
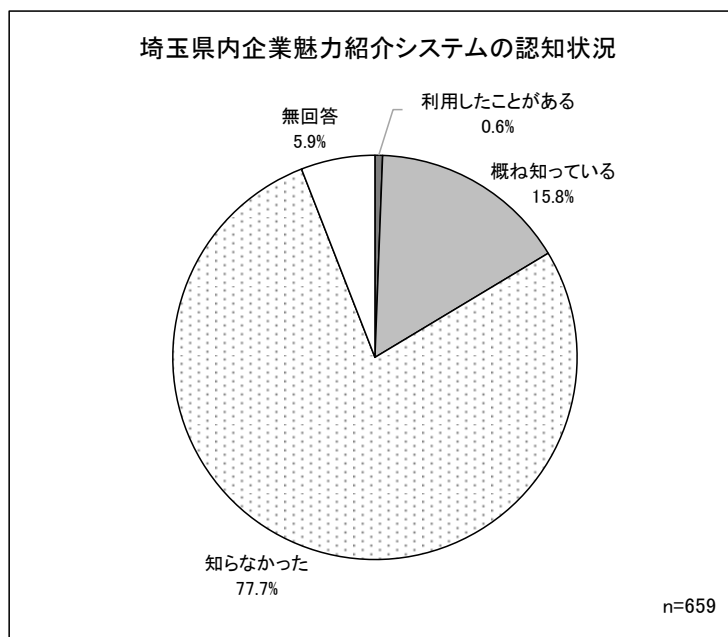
今後の利用意向については、「今後利用したい」が5.9%となっています。

【規模別】

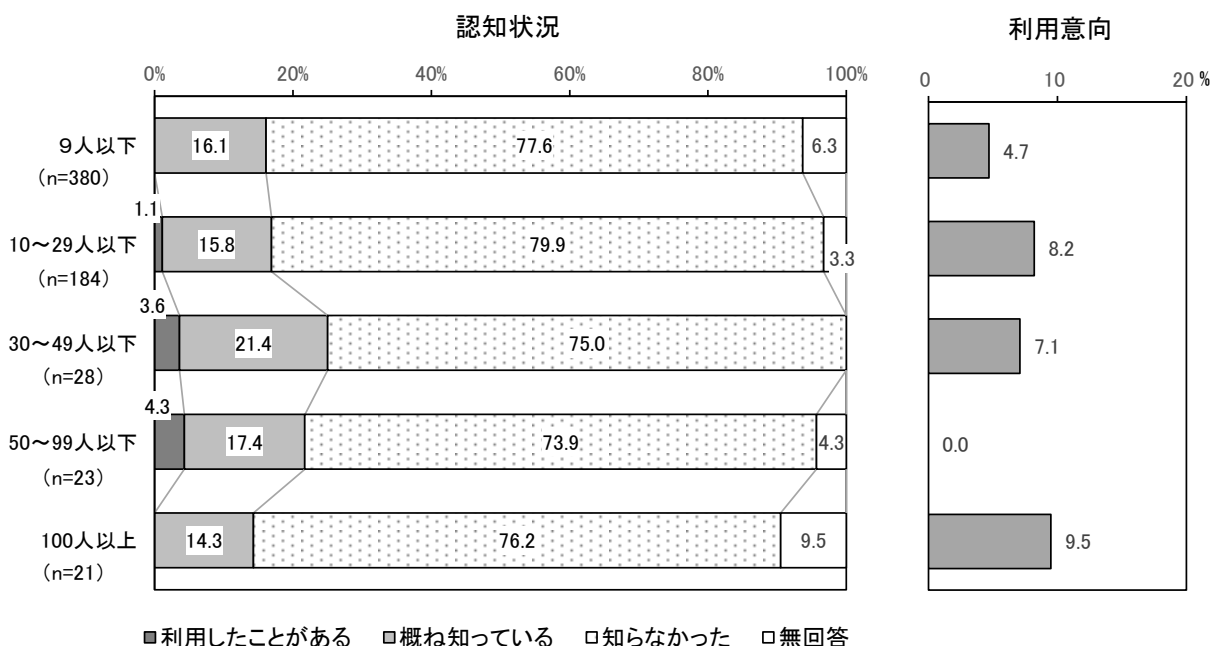
いずれの規模でも「知らなかった」が7割以上を占めています。

10～99 人以下の規模で「利用したことがある」と回答した事業所がありました。

「今後利用したい」は9人以下で4.7%、100人以上でも9.5%にとどまっています。



■規模別にみた埼玉県内企業魅力紹介システムの認知状況・利用意向

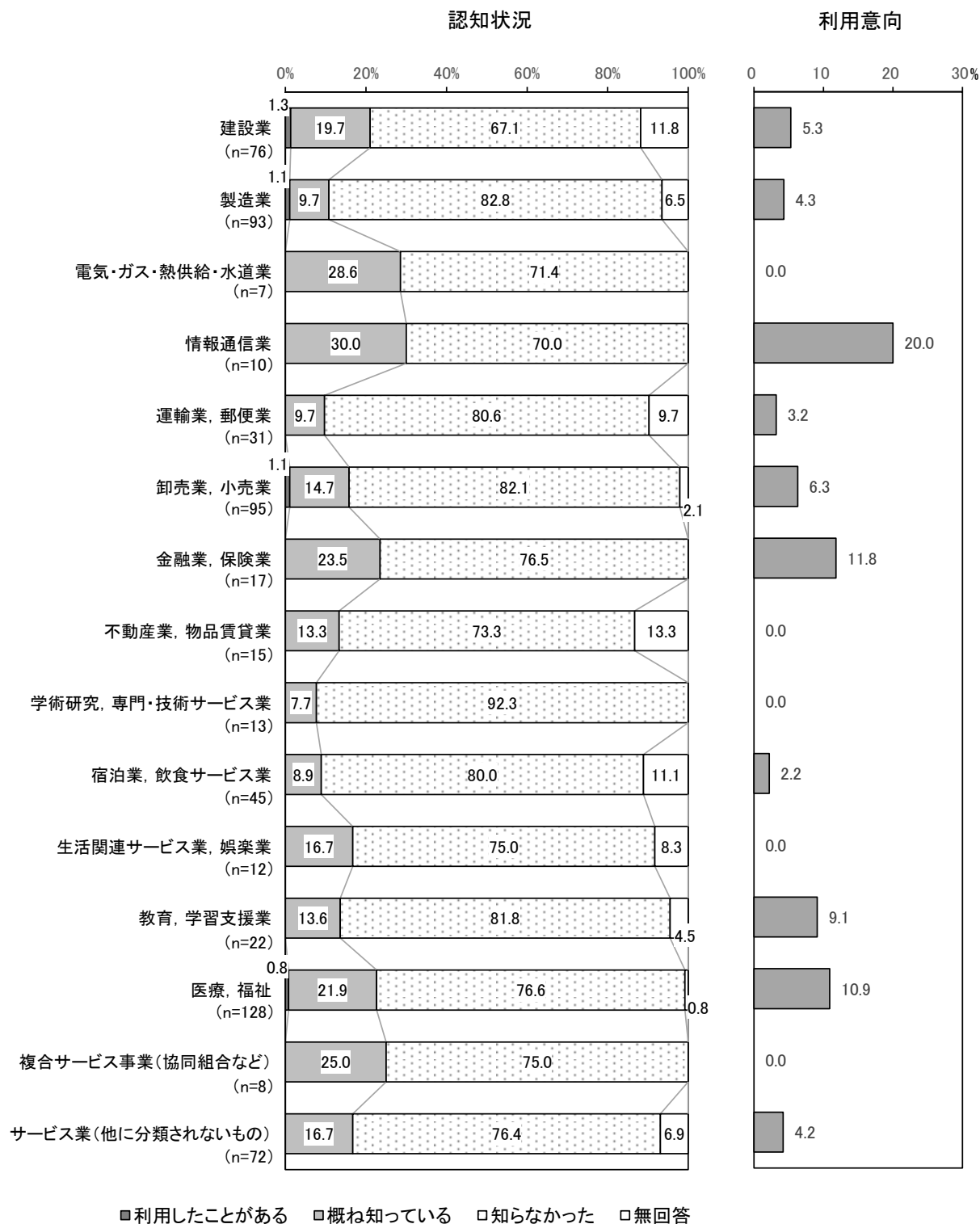


【業種別】

「利用したことがある」事業所がある業種は「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」に限られ、いずれの業種でも「知らなかった」が大勢を占めています。

「今後利用したい」は「情報通信業」で20.0%と他の業種に比較して高くなっています。

■業種別にみた埼玉県内企業魅力紹介システムの認知状況・利用意向



(2)ー3 埼玉県が行う制度[ものづくりマイスターなどの派遣](問 58)

20.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 4.1%

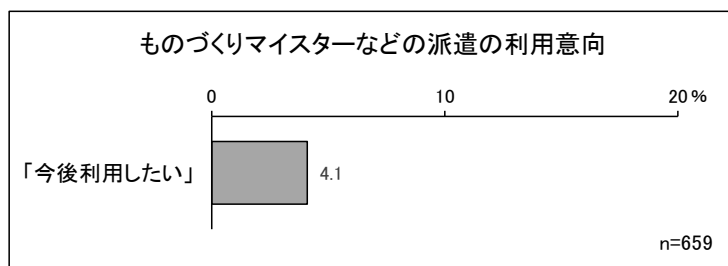
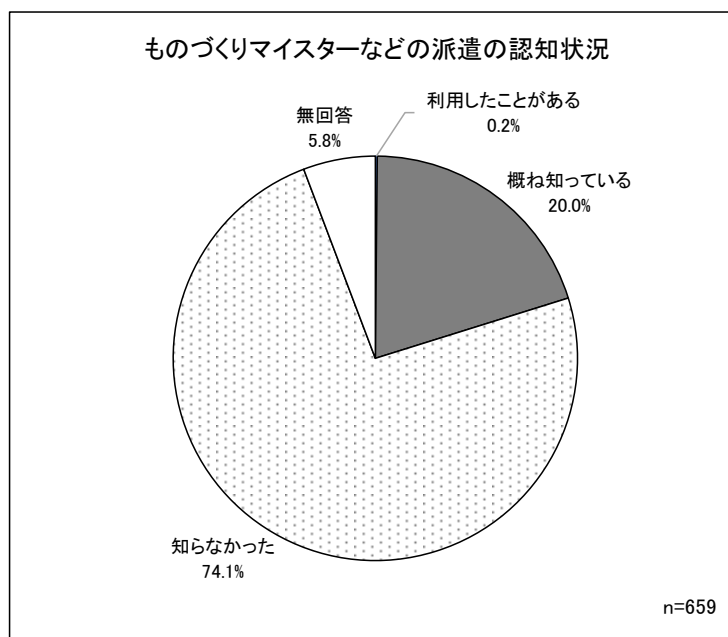
ものづくりマイスターなどの派遣については、0.2%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の20.0%を合わせた20.2%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が4.1%となっています。

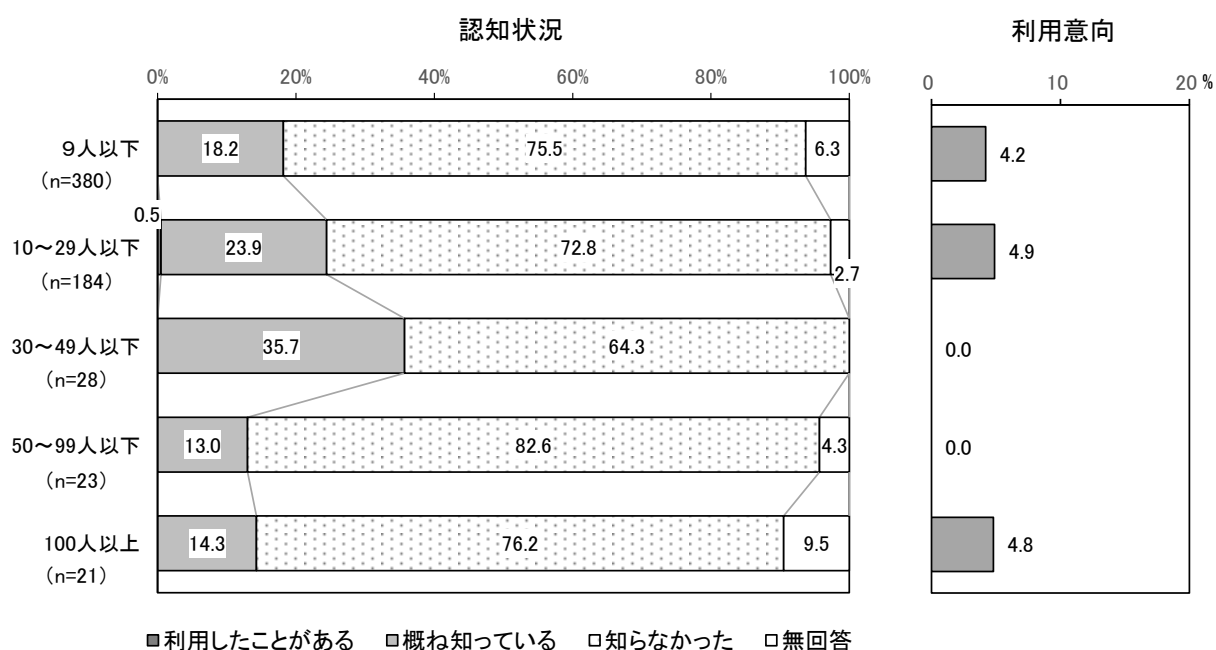
【規模別】

30～49人の規模では、認知度が35.7%と最も高かったものの、利用意向はありませんでした。

30人未満の規模の認知度は2割前後で、100人以上では更に低くなっています。利用意向はいずれも5%弱でした。



■規模別にみたものづくりマイスターなどの派遣の認知状況・利用意向

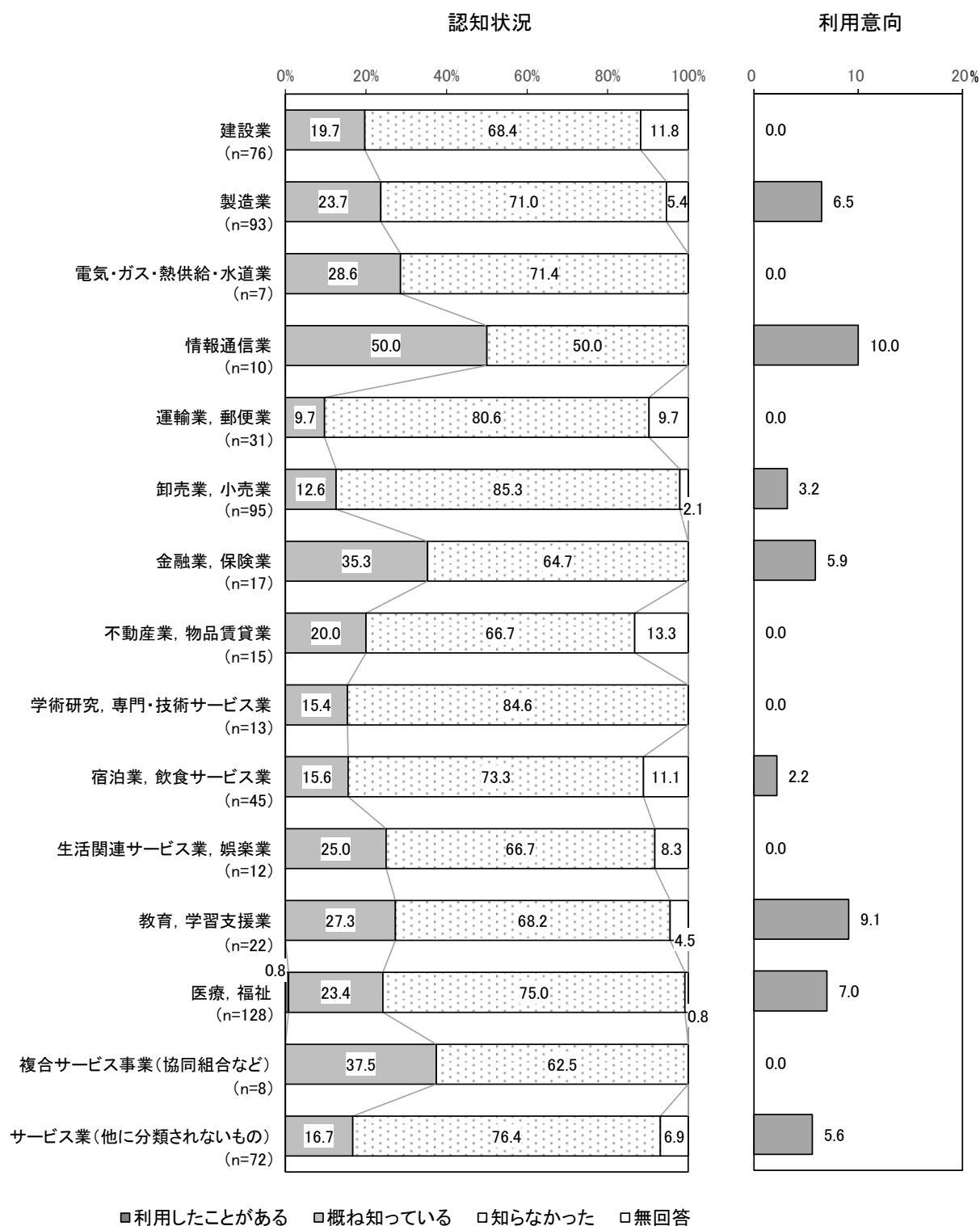


【業種別】

ものづくりマイスターは建設業および製造業に該当する 111 職種を対象としており、IT マスターは情報処理、テックマイスターは生産管理（システム・計画・オペレーション等）を対象としています。

主な対象と言える建設業、製造業では認知度が 2 割程度、利用意向は製造業で 6.5%、建設業にはありませんでした。IT マスター関連では情報通信業の認知度が 5 割、利用意向は 1 割でした。

■業種別にみたものづくりマイスターなどの派遣の認知状況・利用意向



(3)－1 国が行う制度〔雇用の維持〕(問 59)

44.3%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 8.0%

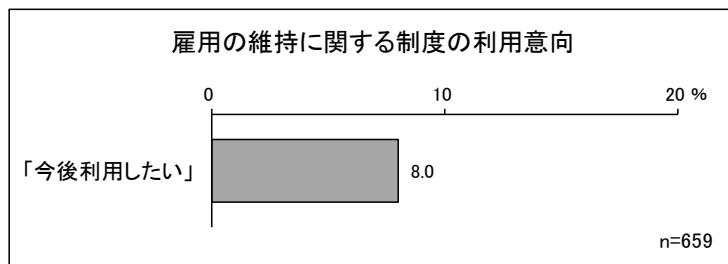
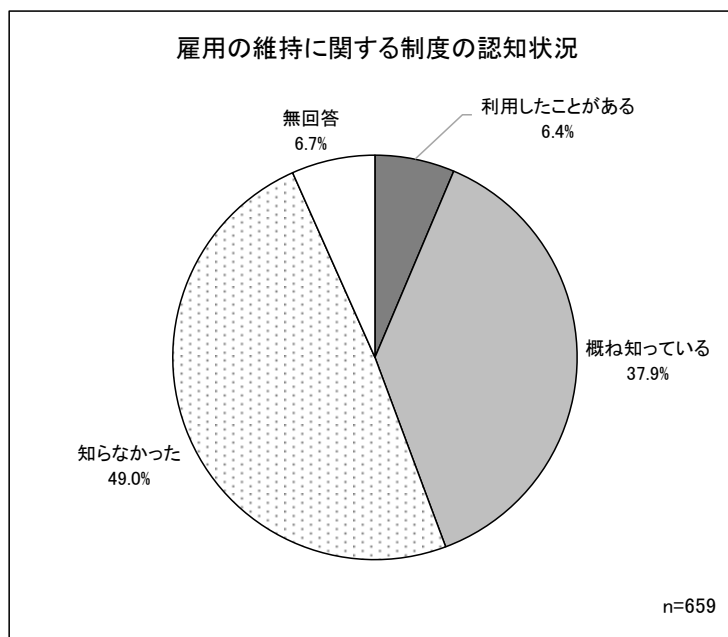
雇用の維持に関する制度については、6.4%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 37.9%を合わせた 44.3%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が 8.0%となっています。

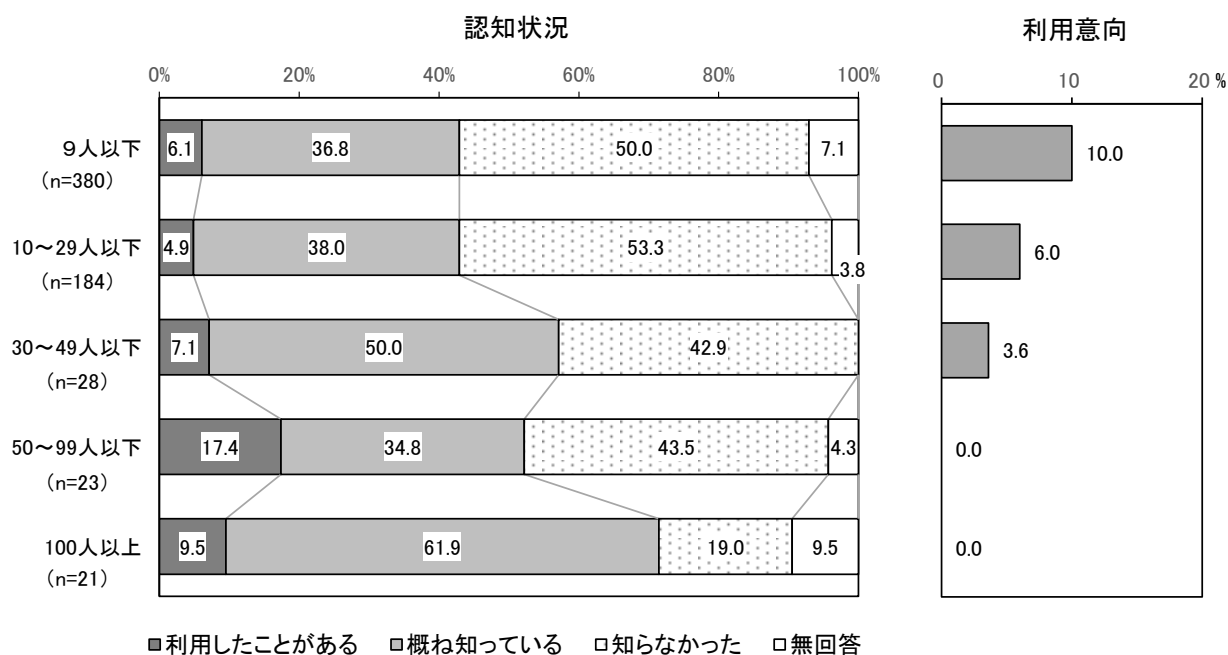
【規模別】

認知度は 9 人以下と 10～29 人以下の規模が 42.9%、30～99 人以下ではやや高まり、100 人以上では 7 割に達します。

利用意向があるのは 50 人未満の事業所で、9 人以下が 10.0%、10～29 人が 6.0%となっています。



■規模別にみた雇用の維持に関する制度の認知状況・利用意向

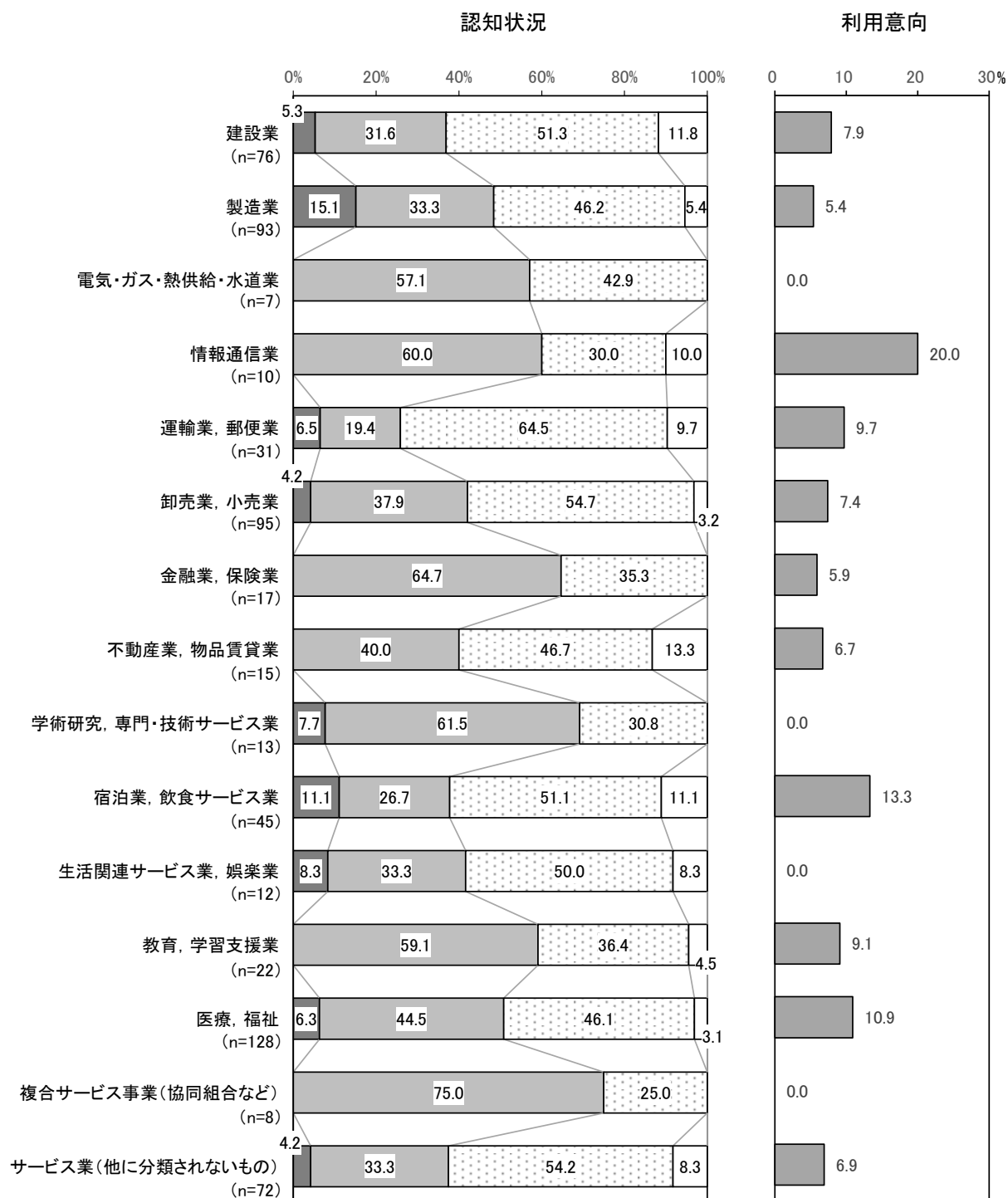


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(75.0%)が最も高く、「運輸業、郵便業」(25.9%)が最も低くなっています。

利用意向では、「情報通信業」(20.0%)、「宿泊業、飲食サービス業」(13.3%)、「医療、福祉」(10.9%)の順に高くなっています。

■業種別にみた雇用の維持に関する制度の認知状況・利用意向



■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

(3)－2 国が行う制度〔再就職支援〕(問 59)

44.6%が制度を認知しており、「今後利用したい」は5.0%

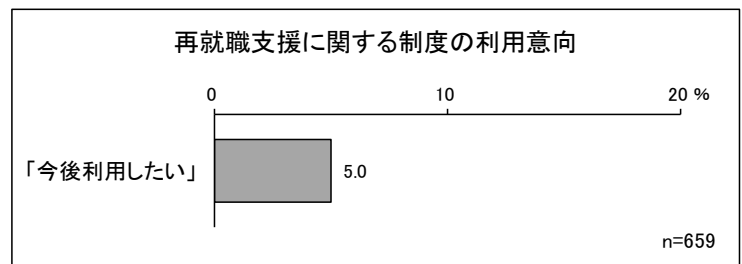
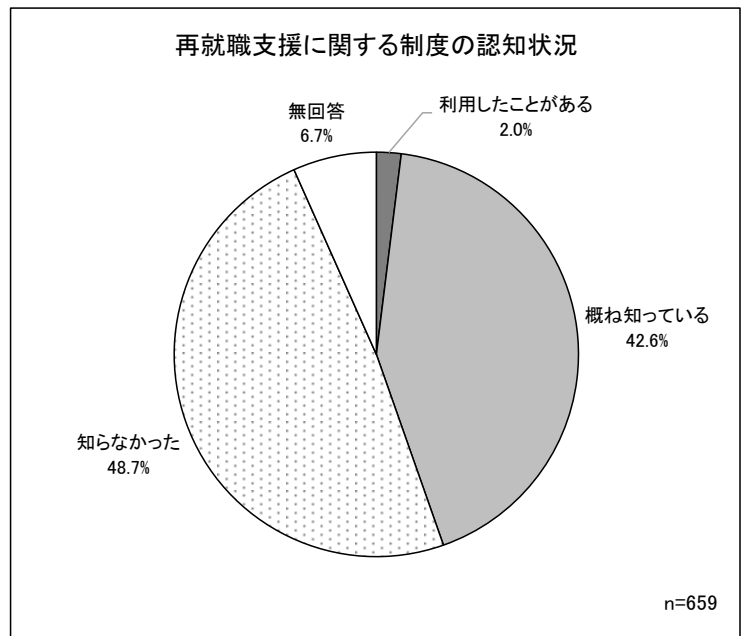
再就職支援に関する制度については、2.0%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の42.6%を合わせた44.6%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が5.0%となっています。

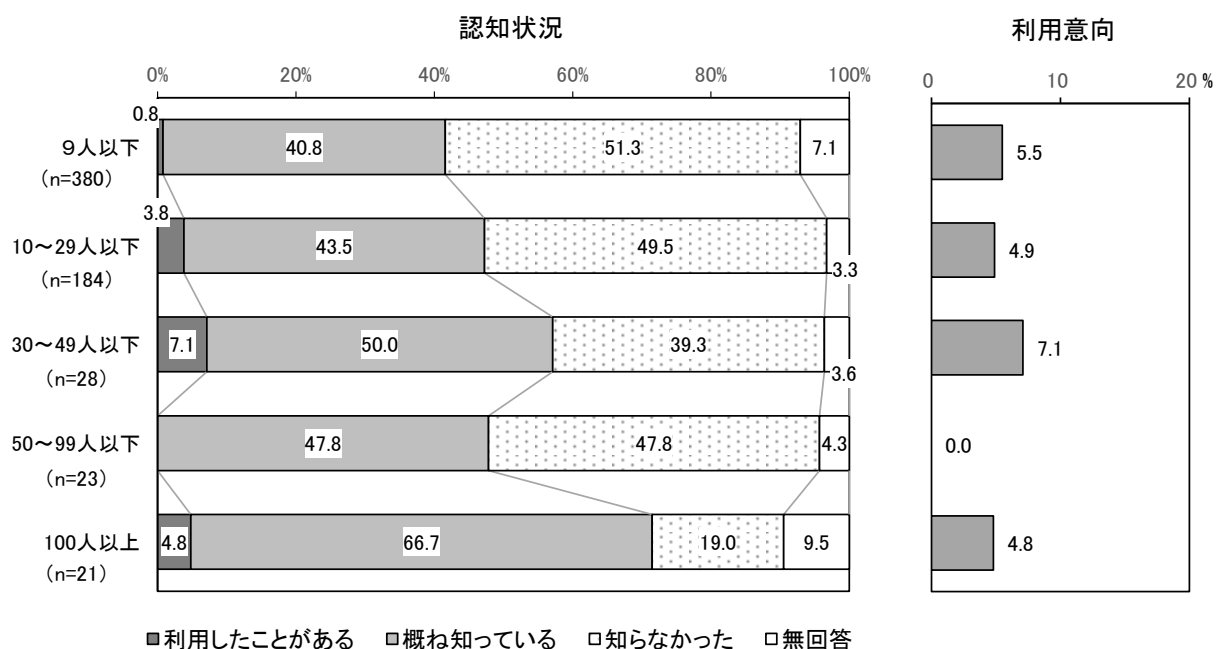
【規模別】

50～99 人以下の規模では利用実績のある事業所はなく、利用意向もありませんでした。

50～99 人以下を除く規模では規模が大きくなるほど認知度が高まっています。利用意向は30～49 人以下が7.1%、その他の規模では5%程度となっています。



■規模別にみた再就職支援に関する制度の認知状況・利用意向

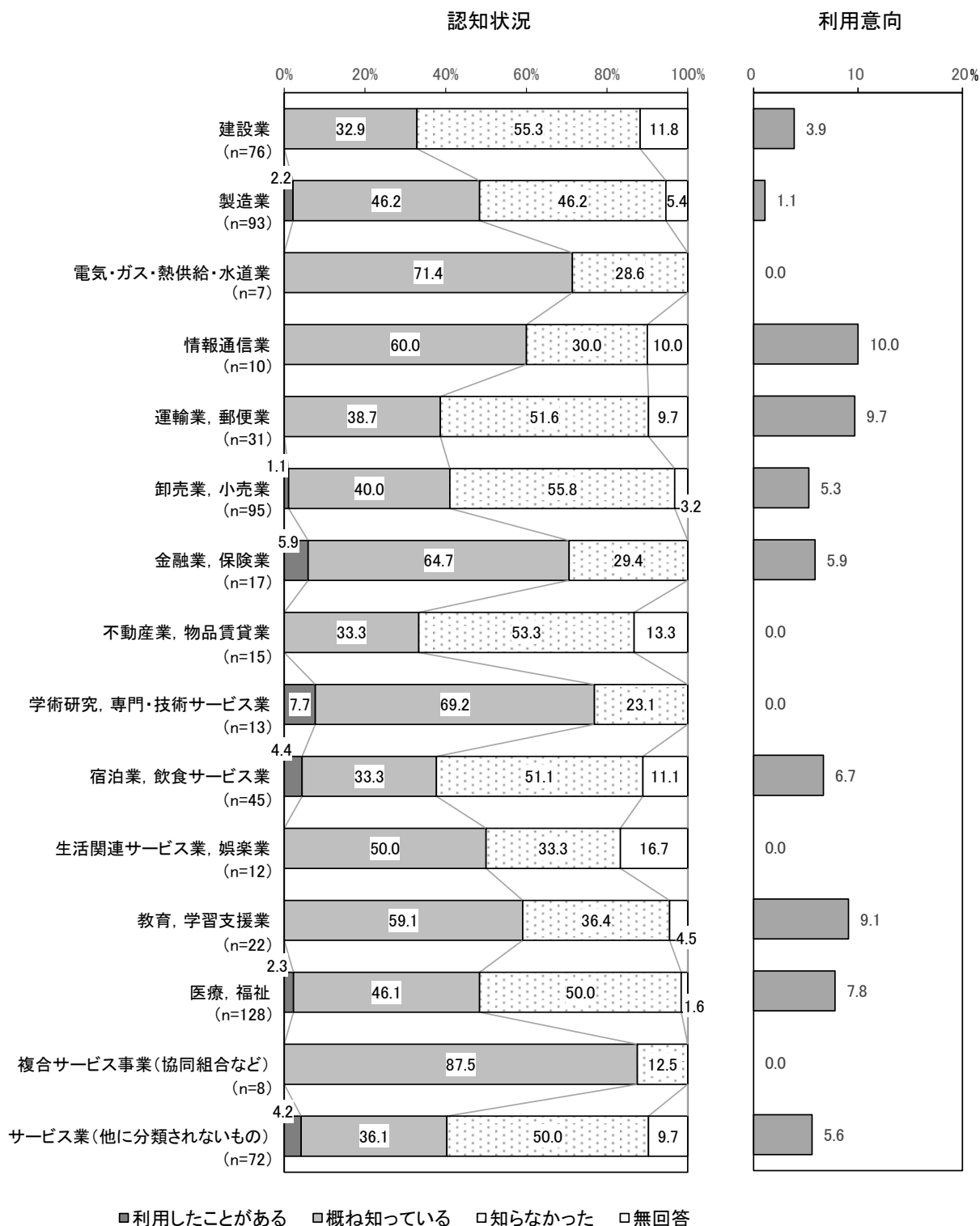


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(87.5%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(76.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.4%)などで高く、「建設業」(32.9%)、「不動産業, 物品賃貸業」(33.3%)などで低くなっています。

利用意向では、「情報通信業」(10.0%)、「運輸業, 郵便業」(9.7%)「教育, 学習支援業」(9.1%)などが他の業種よりやや高くなっています。

■業種別にみた再就職支援に関する制度の認知状況・利用意向



(3)－3 国が行う制度〔新たな雇い入れ〕(問 59)

45.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は9.1%

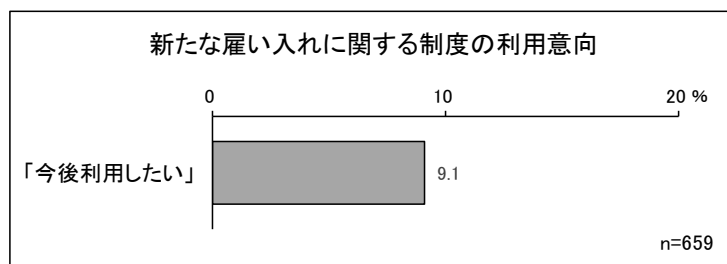
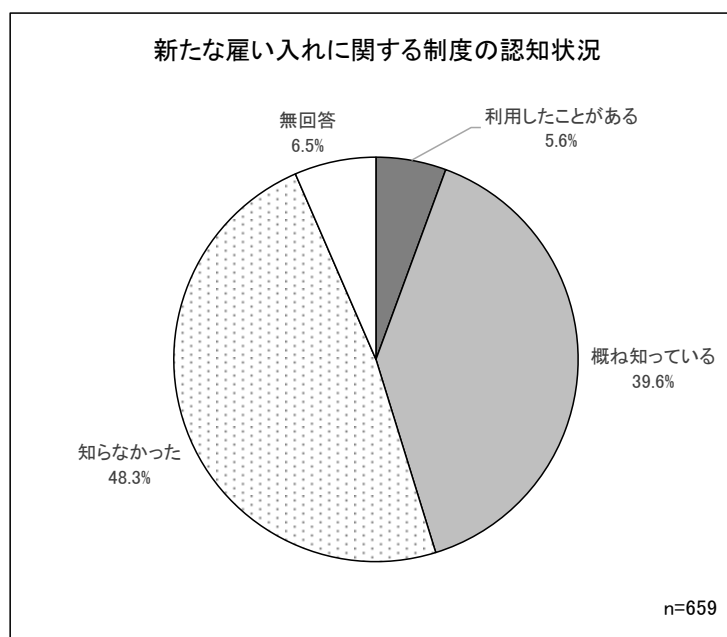
新たな雇い入れに関する制度については、5.6%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の39.6%を合わせた45.2%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が9.1%となっています。

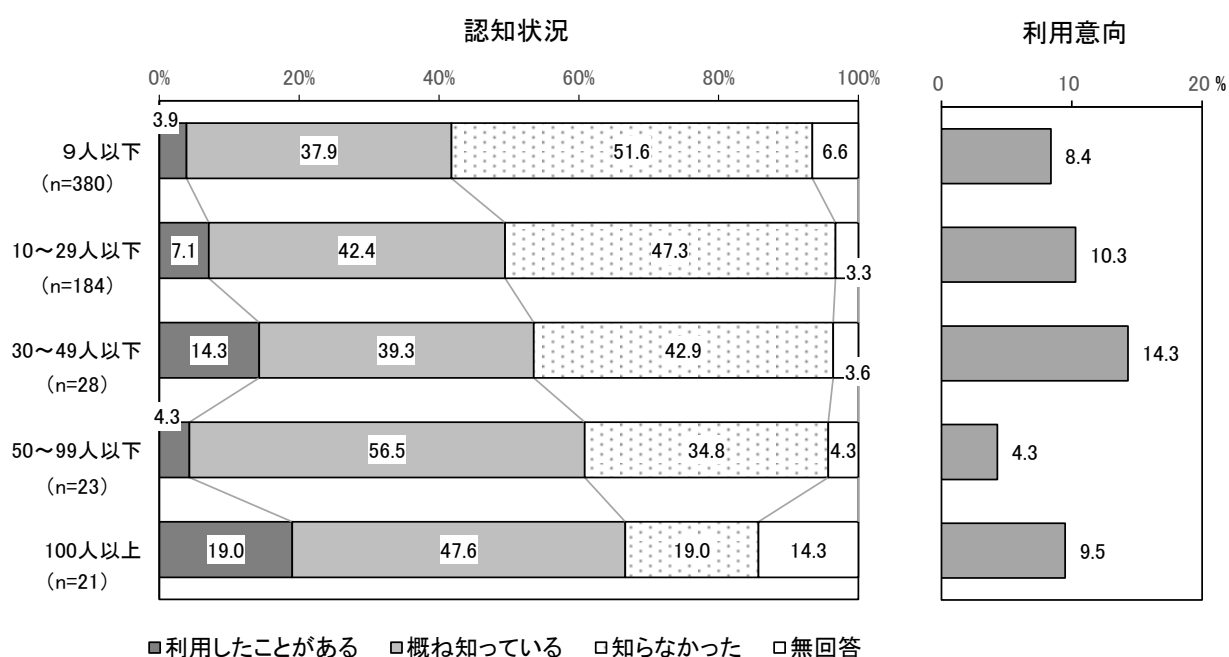
【規模別】

認知度は規模が大きくなるほど高まり、9人以下の41.8%から、100人以上では66.6%となっています。

利用意向は30～49人以下が14.3%で最も高く、10～29人以下が10.3%、100人以上が9.5%、9人以下は8.4%となっています。



■規模別にみた新たな雇い入れに関する制度の認知状況・利用意向

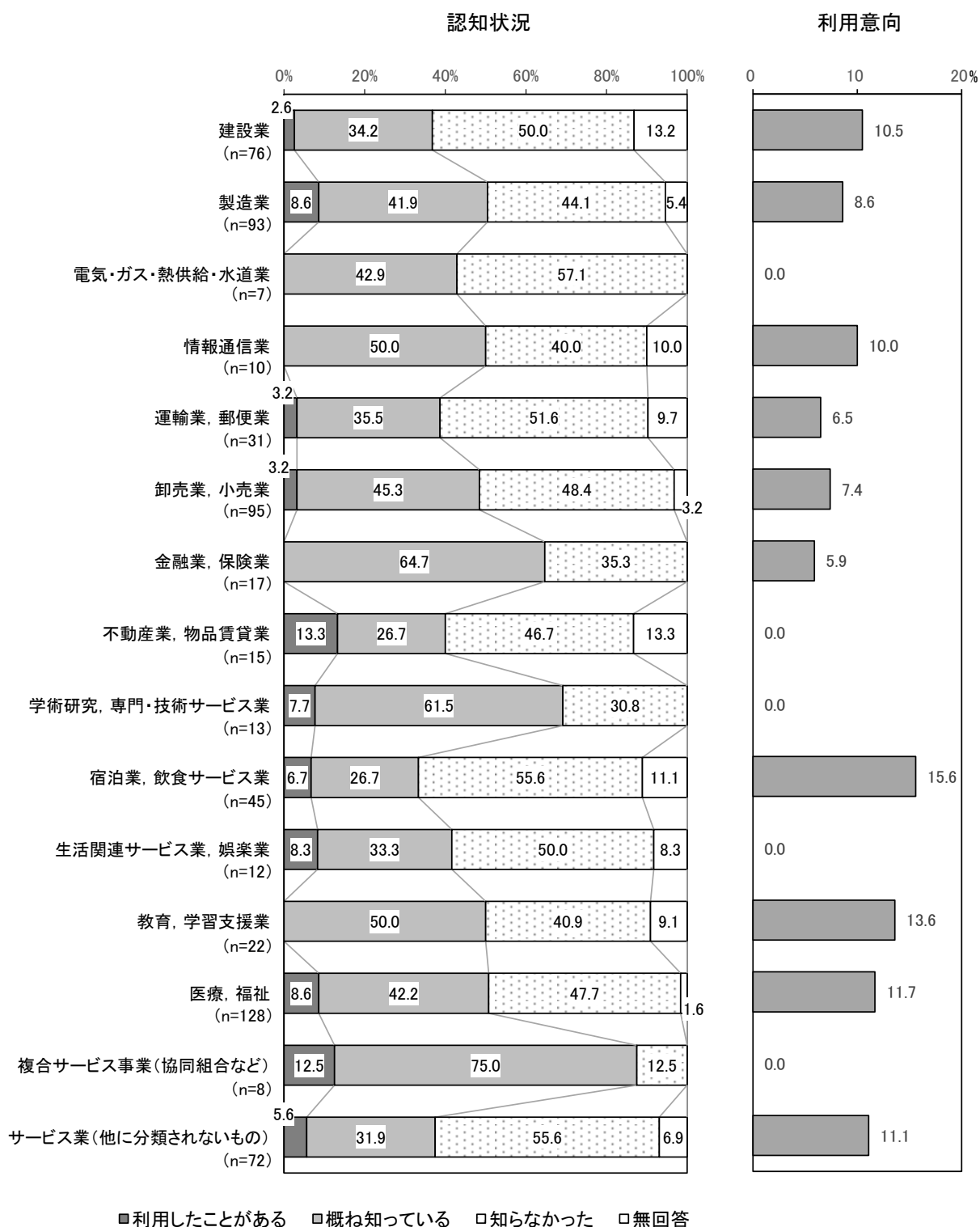


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(87.5%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(69.2%)、「金融業, 保険業」(64.7%) で高くなっています。

「宿泊業, 飲食サービス業」は認知度では 33.4% で最も低かったものの、利用意向では 15.6% で最も高くなっています。

■業種別にみた新たな雇い入れに関する制度の認知状況・利用意向



(3)－4 国が行う制度〔仕事と家庭の両立支援〕(問 59)

45.7%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 7.6%

仕事と家庭の両立支援に関する制度については、4.9%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 40.8%を合わせた 45.7%が制度を認知しています。

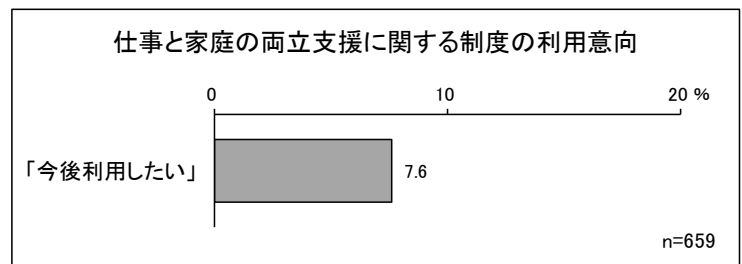
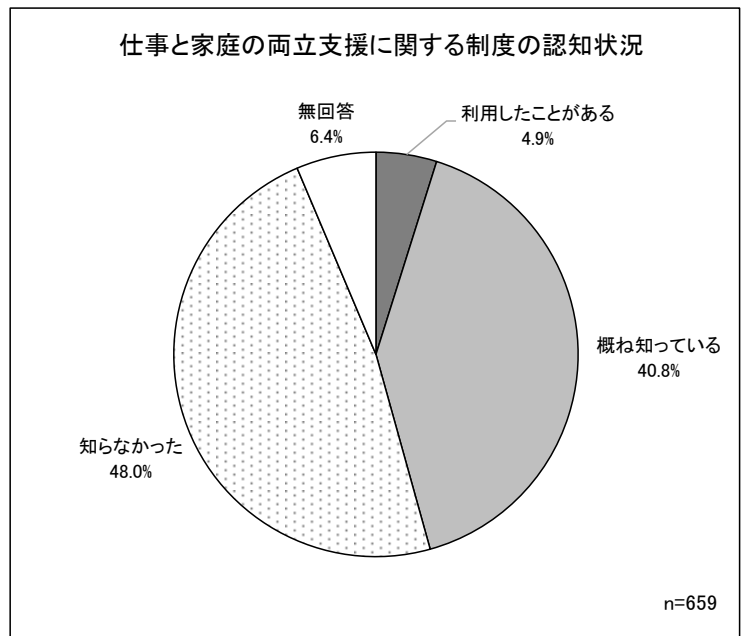
今後の利用意向については、「今後利用したい」が 7.6%となっています。

【規模別】

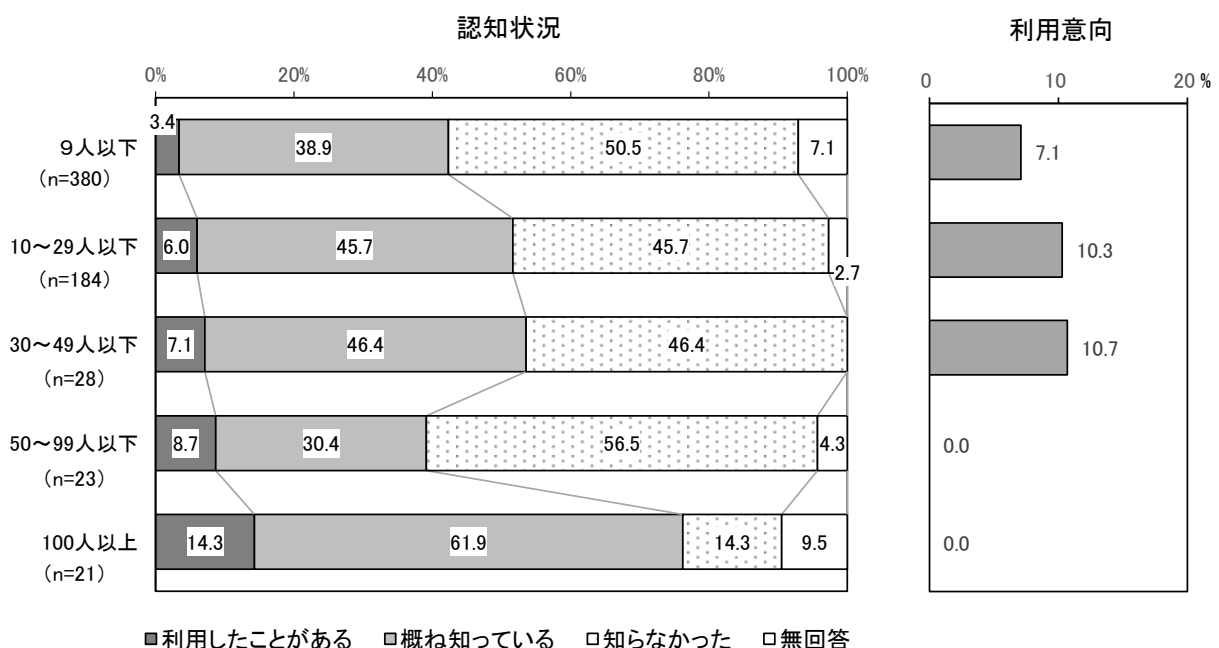
「利用したことがある」は、9 人以下の 3.4%から 100 人以上の 14.3%へとわずかずつ高くなっています。

認知度は 100 人未満の規模では 4～5 割程度となっていますが、100 人以上では 7 割を超えています。

また、利用意向があるのは 50 人未満の規模に限られています。



■規模別にみた仕事と家庭の両立支援に関する制度の認知状況・利用意向

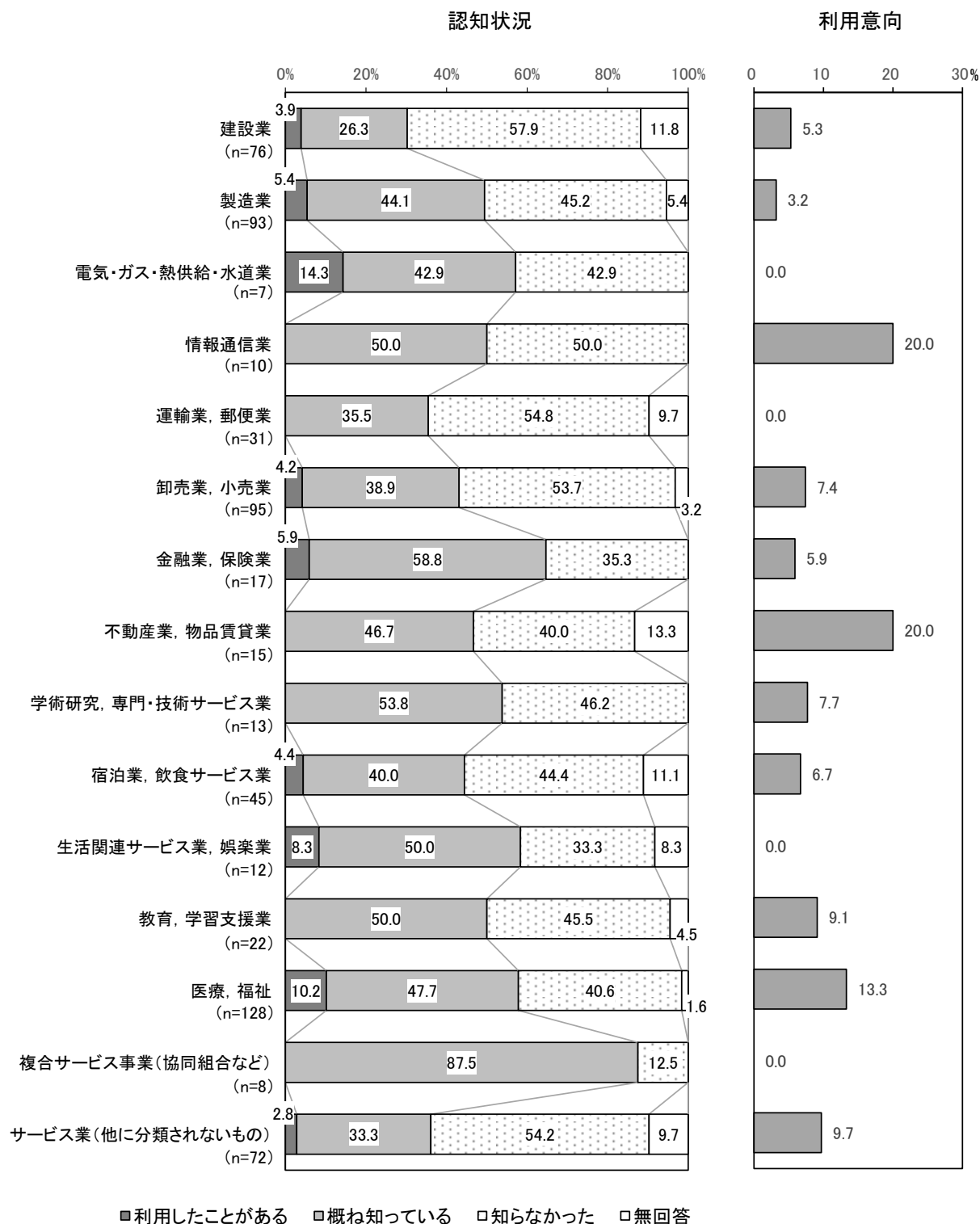


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(87.5%)で最も高く、「建設業」(30.2%)、「運輸業、郵便業」(35.5%)「サービス業(他に分類されないもの)」(36.1%)でやや低くなっています。

利用意向では、「情報通信業」と「不動産業、物品賃貸業」が20.0%、「医療、福祉」が13.3%となっています。

■業種別にみた仕事と家庭の両立支援に関する制度の認知状況・利用意向



(3)－5 国が行う制度〔処遇・職場環境の改善〕(問 59)

43.1%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 8.6%

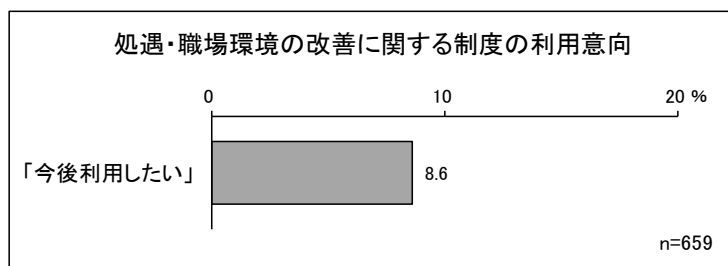
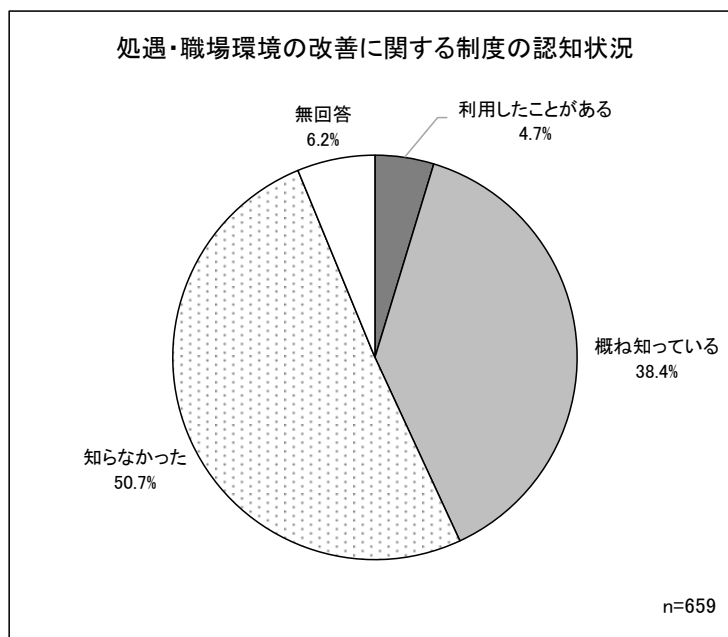
処遇・職場環境の改善に関する制度については、4.7%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の 38.4%を合わせた 43.1%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が 8.6%となっています。

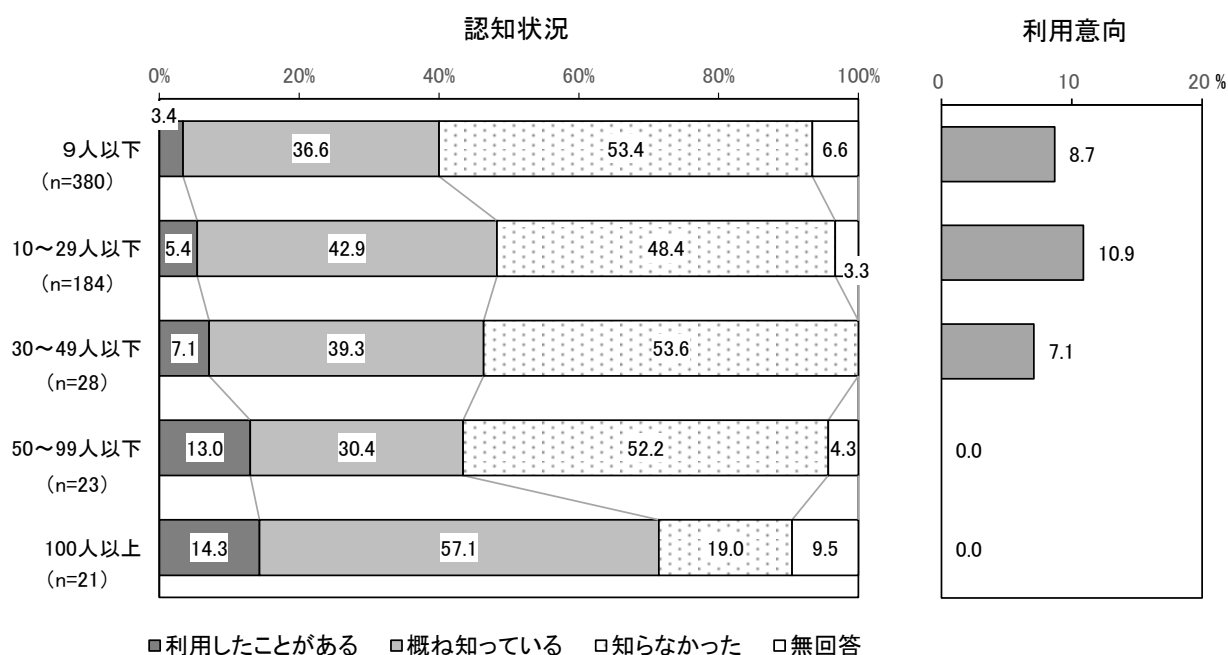
【規模別】

全般に、仕事と家庭の両立支援と近似した状況で、「利用したことがある」は規模が大きくなるほどわずかず高くなり、認知度も 100 人以上の規模で 7 割を超えますが、その他の規模では 4～5 割程度となっています。

利用意向があるのは 50 人未満の規模に限られ、10～29 人以下が最も高くなっています。



■規模別にみた処遇・職場環境の改善に関する制度の認知状況・利用意向

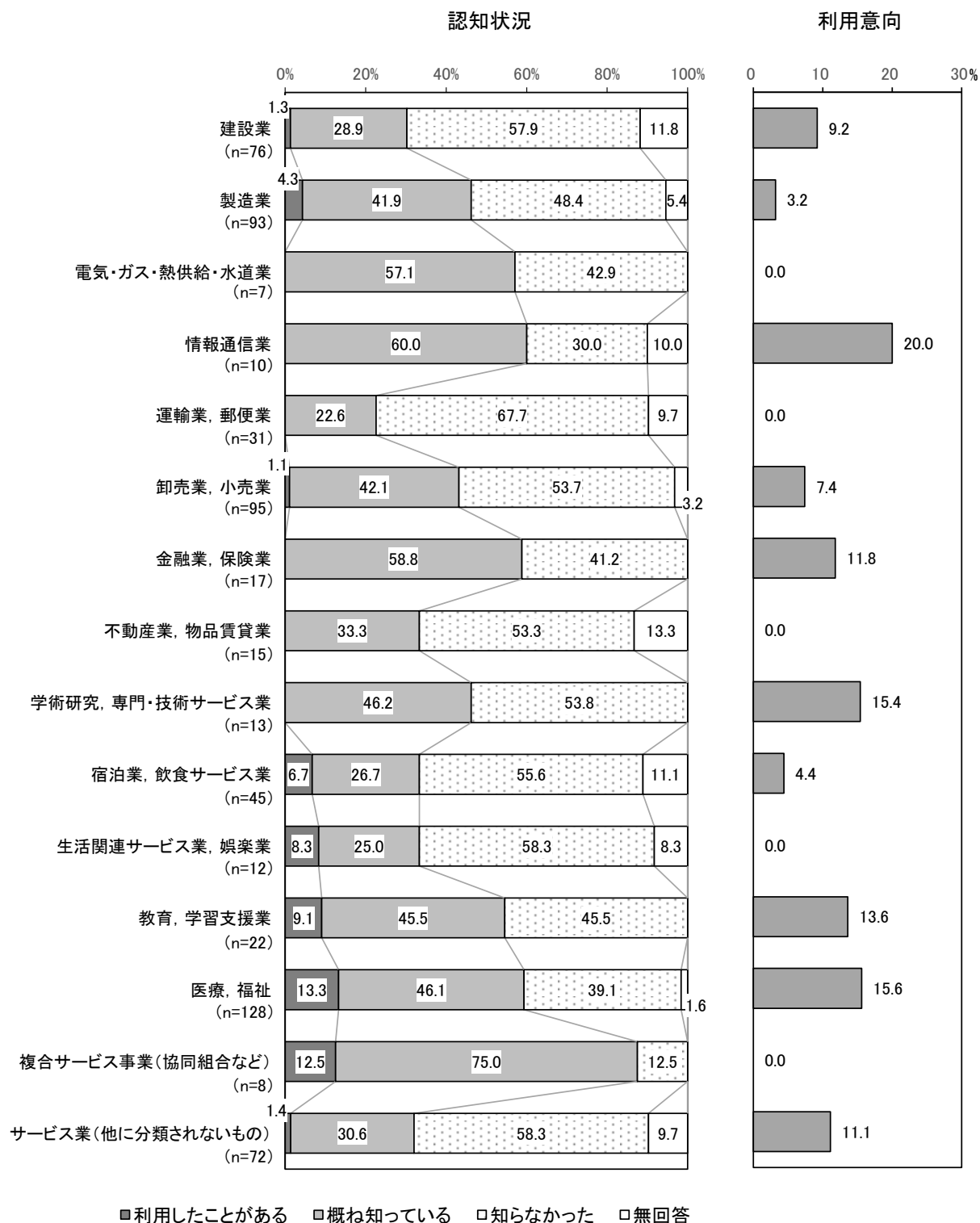


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」が87.5%で最も高くなっています。最も認知度が低いのは「運輸業, 郵便業」(22.6%)で、「建設業」、「不動産業, 物品賃貸業」「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」も約3割と低くなっています。

利用意向では、「情報通信業」が20.0%で最も高く、「医療, 福祉」(15.6%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(15.4%)、「教育, 学習支援業」(13.6%)なども比較的高くなっています。

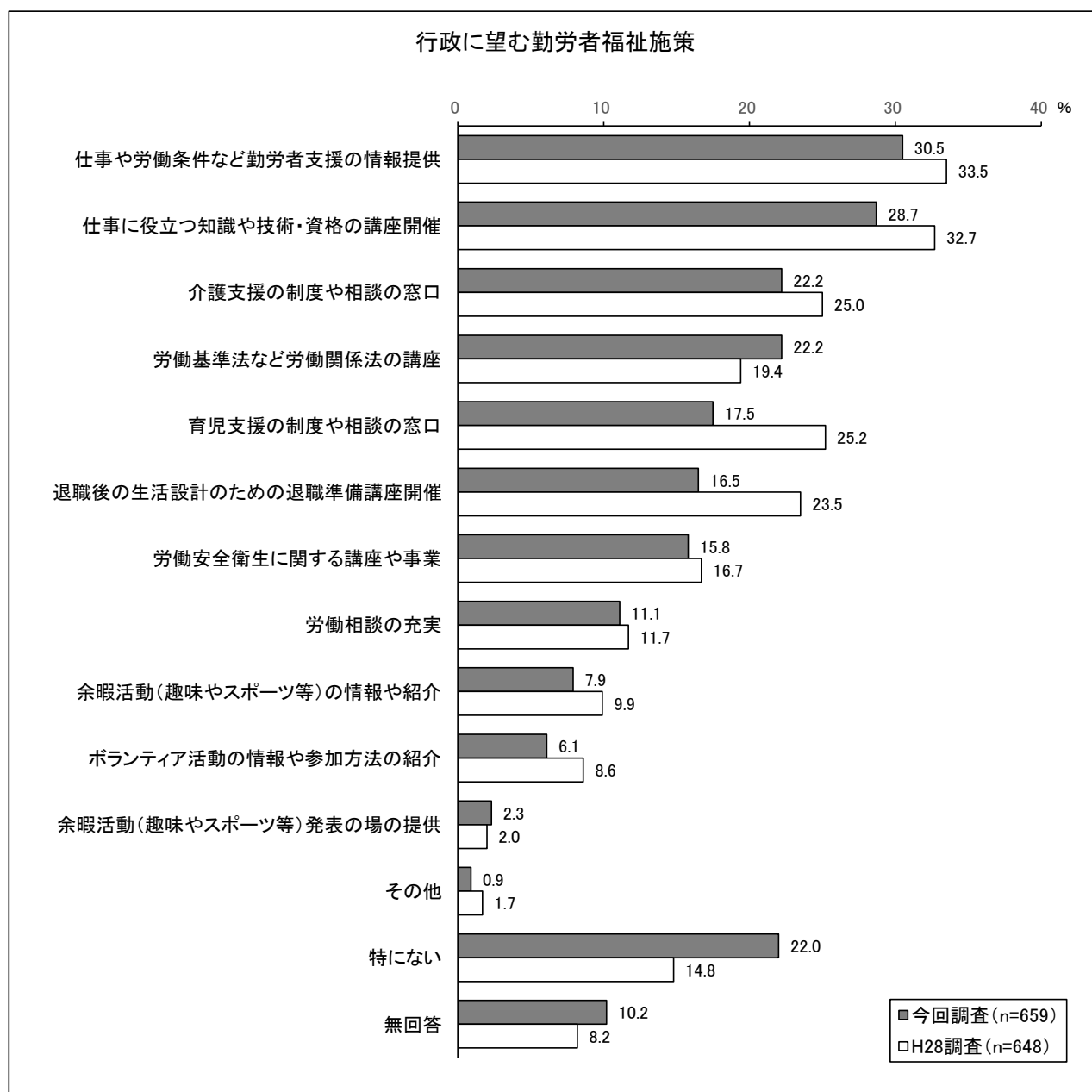
■業種別にみた処遇・職場環境の改善に関する制度の認知状況・利用意向



14. 行政に対する要望・意見等について

(1) 行政に望む勤労者福祉施策(問 60)

「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が30.5%で最も多い



※設問では主なもの3つを回答としていますが、集計は記入された全ての回答を反映しています。

「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が30.5%で最も多く、「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が28.7%で続いています。各項目の回答率は前回調査と比較して全般に低下しており、特に「育児支援の制度や相談の窓口」で7.7ポイント、「退職後の生活設計のための退職準備講座開催」は7.0ポイント低下し、「労働基準法など労働関係法の講座」が2.8ポイント増加して順位を上げています。

「特にない」は22.0%で前回調査に比較して7.2ポイント増加しています。

【規模別】

9人以下の規模では「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が最も多くなっていますが、10～29人以下の規模では「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が最も多くなっています。

また、「労働基準法など労働関係法の講座」は9人以下よりも10人以上の規模でよりニーズが大きく、「労働安全衛生に関する講座や事業」についても30人以上の規模からのニーズが大きくなっています。

■規模別にみた行政に望む勤労者福祉施策

上段:度数 下段:%	n	者仕 支事 援業 の情 報条 件な ど勤 労	術仕 ・事 資に 格役 の立 つ講 座知 識や 技	窓介 口護 支援 の制 度や 相談 の	法労働 の基 準法 など 労働 関係	窓育 口児 支援 の制 度や 相談 の	の退職 後の 生活 講座 設計 のため	座労働 安全 衛生 に関する 講	労働 相談 の充 実	ツ余 等暇 活動 （趣味 やスポ ー	や参 加方 法の 紹介 の情 報	ツ余 等暇 活動 （趣味 やスポ ー	その他	特 に ない	無 回 答
全 体	659 100.0	201 30.5	189 28.7	146 22.2	146 22.2	115 17.5	109 16.5	104 15.8	73 11.1	52 7.9	40 6.1	15 2.3	6 0.9	145 22.0	67 10.2
9人以下	380 100.0	123 32.4	111 29.2	83 21.8	75 19.7	61 16.1	59 15.5	47 12.4	44 11.6	24 6.3	23 6.1	8 2.1	2 0.5	92 24.2	37 9.7
10～29人以下	184 100.0	53 28.8	56 30.4	44 23.9	48 26.1	38 20.7	39 21.2	31 16.8	20 10.9	24 13.0	13 7.1	6 3.3	2 1.1	33 17.9	18 9.8
30～49人以下	28 100.0	8 28.6	7 25.0	7 25.0	6 21.4	5 17.9	4 14.3	8 28.6	5 17.9	3 10.7	2 7.1	－ －	－ －	2 7.1	3 10.7
50～99人以下	23 100.0	6 26.1	7 30.4	4 17.4	7 30.4	5 21.7	3 13.0	6 26.1	－ －	1 4.3	－ －	1 4.3	1 4.3	7 30.4	－ －
100人以上	21 100.0	6 28.6	4 19.0	5 23.8	8 38.1	4 19.0	－ －	11 52.4	3 14.3	－ －	2 9.5	－ －	1 4.8	4 19.0	2 9.5

【業種別】

「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」は多くの業種からニーズがあります。

「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」は、「教育、学習支援業」「学術研究、専門・技術サービス業」「金融業、保険業」「医療、福祉」などで高くなっています。

「労働基準法など労働関係法の講座」は、「複合サービス事業（協同組合など）」や「運輸業、郵便業」で最もニーズの大ききな項目となっています。

「育児支援の制度や相談の窓口」は、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「金融業、保険業」で高くなっています。

■業種別にみた行政に望む勤労者福祉施策

上段:度数 下段:%	n	者 仕 支 事 援 業 の 情 報 働 条 件 提 等 供 勤 労	術 仕 ・ 事 資 格 に 役 立 立 つ づ 講 知 座 識 開 技 催 や	窓 介 口 護 支 援 の 制 度 や 相 談 の	法 労 働 基 準 法 な ど 労 働 関 係	窓 育 口 児 支 援 の 制 度 や 相 談 の	の 退 職 後 の 生 活 設 計 講 座 開 催 の た め	座 労 働 安 全 衛 生 に 関 す る 講 座	労 働 相 談 の 充 実	ツ 余 等 暇 活 動 の 情 報 や 紹 介 ス ポ ー	や 参 加 テ ィ ア 活 動 の 情 報 紹 介	ツ 余 等 暇 活 動 の 情 報 や 紹 介 ス ポ ー	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体	659 100.0	201 30.5	189 28.7	146 22.2	146 22.2	115 17.5	109 16.5	104 15.8	73 11.1	52 7.9	40 6.1	15 2.3	6 0.9	145 22.0	67 10.2
建設業	76 100.0	26 34.2	21 27.6	15 19.7	16 21.1	11 14.5	12 15.8	9 11.8	3 3.9	5 6.6	3 3.9	- -	- -	14 18.4	13 17.1
製造業	93 100.0	19 20.4	28 30.1	19 20.4	23 24.7	7 7.5	16 17.2	22 23.7	16 17.2	7 7.5	5 5.4	- -	- -	26 28.0	8 8.6
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	1 14.3	1 14.3	1 14.3	- -	- -	- -	1 14.3
情報通信業	10 100.0	4 40.0	1 10.0	3 30.0	2 20.0	5 50.0	2 20.0	- -	1 10.0	- -	1 10.0	- -	- -	3 30.0	- -
運輸業、郵便業	31 100.0	9 29.0	6 19.4	5 16.1	10 32.3	3 9.7	6 19.4	9 29.0	5 16.1	4 12.9	2 6.5	1 3.2	- -	8 25.8	2 6.5
卸売業、小売業	95 100.0	29 30.5	22 23.2	18 18.9	21 22.1	11 11.6	19 20.0	14 14.7	10 10.5	4 4.2	6 6.3	3 3.2	3 3.2	27 28.4	3 3.2
金融業、保険業	17 100.0	4 23.5	6 35.3	5 29.4	2 11.8	6 35.3	2 11.8	- -	4 23.5	1 5.9	- -	- -	- -	4 23.5	1 5.9
不動産業、物品賃貸業	15 100.0	5 33.3	5 33.3	6 40.0	3 20.0	7 46.7	1 6.7	2 13.3	1 6.7	- -	- -	- -	- -	3 20.0	2 13.3
学術研究、専門・技術サービス業	13 100.0	5 38.5	5 38.5	3 23.1	3 23.1	2 15.4	2 15.4	1 7.7	1 7.7	2 15.4	1 7.7	1 7.7	- -	4 30.8	- -
宿泊業、飲食サービス業	45 100.0	12 26.7	10 22.2	4 8.9	6 13.3	9 20.0	5 11.1	7 15.6	5 11.1	4 8.9	5 11.1	1 2.2	- -	12 26.7	8 17.8
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	4 33.3	3 25.0	3 25.0	1 8.3	2 16.7	3 25.0	1 8.3	2 16.7	2 16.7	1 8.3	- -	- -	3 25.0	1 8.3
教育、学習支援業	22 100.0	6 27.3	9 40.9	5 22.7	6 27.3	8 36.4	5 22.7	5 22.7	3 13.6	4 18.2	3 13.6	2 9.1	- -	3 13.6	1 4.5
医療、福祉	128 100.0	48 37.5	49 38.3	43 33.6	30 23.4	28 21.9	19 14.8	17 13.3	10 7.8	11 8.6	7 5.5	6 4.7	2 1.6	19 14.8	12 9.4
複合サービス事業（協同組合など）	8 100.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	4 50.0	1 12.5	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	- -	- -	1 12.5	- -
サービス業（他に分類されないもの）	72 100.0	24 33.3	18 25.0	13 18.1	18 25.0	13 18.1	11 15.3	15 20.8	9 12.5	5 6.9	4 5.6	- -	1 1.4	13 18.1	9 12.5

(2) 自由意見の内容

労働行政に関する情報発信や制度運用、雇用確保についての意見が多い

市の労働行政に対する意見として、調査票の自由意見記入欄に加え、似通ったスタンスで記入されている問 57－1（支援制度利用上の課題や要望）及び問 60（行政に望むもの）のその他欄の記入内容も合わせてまとめています。集計の結果、39 事業所から 45 件の意見がありました。

要望が多いのは「支援制度・法改正に関する周知」（8 件）、「制度運用・手続き等の改善」「雇用促進・就労支援」（各 4 件）、「福利厚生への補助」「保育・子育て支援」（各 3 件）などでした。

■ 自由意見の概要

(件)

労働行政に関すること	33
支援制度・法改正の周知 ・支援制度の告知。 ・DMの発送やパンフレットの配布。 ・法改正の周知と対応の相談。	8
制度運用・手続き等の改善 ・利用しやすく公平な助成制度の運用。 ・労働者の側だけでなく事業者の側にも立った施策の充実。 ・インターネット経由での手続きの拡大・普及。	4
雇用促進・就労支援 ・人材確保のための賃金等の助成。 ・中小零細企業への人材紹介。 ・高齢者の就労支援。 ・外国人労働者の雇用促進。	4
福利厚生への補助 ・福利厚生に係る経費負担に対する補助。 ・従業員に対する資格取得支援や家賃の補助。	3
保育・子育て支援 ・保育園入園の円滑化(出産・育児休業後の復職支援) ・託児所の紹介	3
コミュニティの場の創設 ・市民に向けて事業所の紹介・告知ができる場所。 ・気軽に立ち寄れて施策等の情報やコミュニティのあるオープンな場所。	2
経営・環境改善の指導 ・労働環境の改善、社員教育、経営改善等のための相談・指導。	2
人材育成支援 ・中小零細企業の社員教育に対する支援。	2
労働関連データの提供 ・休暇日数、賃金等、働く人が求める労働条件に関する情報の提供。	2
配偶者扶養控除の範囲内で働くことによる悪影響の解消 ・所得の頭打ち、働く女性の地位向上の制約、正規社員の負担増等。	1
障害者の退職後の生活設計のための準備	1
コロナ支援	1
その他の意見	12
経営状況等について	3
市政について	2
災害協定の締結について	1
アンケートについて(実施方法、内容等)	6

第3章 調査票

川越市労働基本調査にご協力ください

この調査は、川越市内の事業所の労働条件等の実態を把握し、今後の労働行政施策の基礎資料とともに各事業所の皆様に調査結果をご活用いただくために行うものです。

調査は無記名であり、調査結果は統計の目的以外に使用することはありません。また、事業所にご迷惑をおかけすることはありませんので、ありのままをお答えください。

趣旨をご理解のうえ、ご協力くださるようお願い申し上げます。

【記入にあたってのお願い】

- ・調査票は、原則として事業所を代表する方、または総務担当者がご記入ください。
- ・回答は、設問ごとに、該当する選択肢を選び、番号を○で囲んでください。回答のうち、数字を記入する欄は数字を、「その他」を選んだ場合は（ ）内に具体的にご記入ください。
- ・特に指示がない場合は、令和3年4月1日現在でお答えください。
- ・回答は原則として各事業所単位でお願いしていますので、お送りした貴事業所等の分のみについてお答えください。
- ・調査票の記入が終わりましたら、返信用封筒（切手不要）に入れ、令和3年12月10日（金）までにご投函ください。

◆この調査に関するお問い合わせは下記までお願いします。

川越市役所産業観光部雇用支援課 049-238-6702（直通）

1 事業所の概要についてうかがいます。

問1 事業所の業種（○は1つ）

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 12 教育、学習支援業 |
| 5 運輸業、郵便業 | 13 医療、福祉 |
| 6 卸売業、小売業 | 14 複合サービス事業（協同組合など） |
| 7 金融業、保険業 | 15 サービス業（他に分類されないもの） |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | |

問2 事業所の形態（○は1つ）

- | | |
|------------|------------|
| 1 単独事業所 | 3 支社・支所・支店 |
| 2 本社・本所・本店 | 4 営業所・出張所等 |

問3 就業規則 (○は1つ)

1 ある	2 ない
------	------

問4 労働組合 (番号を○で囲んでください)

ある (	1 労働協約あり	2 労働協約なし)	3 ない
------	----------	------------	------

問4-1 労働協約に記載のあるもの (該当するものすべてに○)

1 時間外労働に関する協定	3 安全衛生に関する協定
2 福利厚生に関する協定	4 その他 ()

問5 正規雇用^{※1}と非正規雇用^{※2}の割合

正規雇用	非正規雇用
_____ : _____ (合計を「100」としてください)	

問6 男性・女性の管理職登用の割合

男性	女性
_____ : _____ (合計を「100」としてください)	

※1 正規雇用とは、長期的な契約のもとに成り立つ正社員契約をいいます。

※2 非正規雇用とは、アルバイトやパートタイマー、派遣社員、契約社員のように、一定期間のみの雇用契約に限定して働くことをいいます。

2 従業員の雇用状況についてうかがいます。

※正規従業員とは、正規雇用の従業員のことで、いわゆる正職員及び正社員をいいます。

問7 令和3年4月1日現在の正規従業員数

区 分	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	合 計
男 性	人	人	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人	人	人

問8 あなたの事業所に派遣会社から派遣された社員はいますか。

1 派遣された社員がいる	→	人
2 派遣された社員はいない		

問9 現在、派遣社員の有無に関わらず、今後、派遣社員を正規従業員として雇用する予定はありますか。 (○は1つ)

1 ある	2 ない	3 検討中
------	------	-------

問 10 障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者）の正規従業員の雇用状況

1 雇用している

2 雇用していない

→ 問 10-1 障害者の人数をご記入ください。

区 分	1 級	2 級	その他	合 計
身体障害者	人	人	人	人

区 分	最重度	重 度	その他	合 計
知的障害者	人	人	人	人

区 分	1 級	2 級	3 級	合 計
精神障害者	人	人	人	人

→ 問 10-2 障害者雇用について課題となっていることはありますか。(該当するものすべてに○)

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1 勤務時間、休日等の調整 | 7 OJT（職場訓練・実習）の方法 |
| 2 仕事の内容の調整 | 8 昇進・昇格などの処遇 |
| 3 本人の労働意欲・態度 | 9 福祉や教育機関との連携 |
| 4 作業や通勤の安全確保 | 10 家庭との連絡 |
| 5 職場の人間関係 | 11 その他（ ） |
| 6 職場定着・長期雇用 | 12 特にない |

問 11 今後、障害者を正規従業員として雇用する予定はありますか。(○は1つ)

1 ある

2 ない

3 検討中

問 12 外国人労働者が就労または外国人研修生が滞在したことがありますか。(○は1つ)

1 現在就労している

3 研修生が滞在していたことがある

2 以前就労していた

4 今まで就労したことはない

→ 問 12-1 外国人の雇用形態はどうなっています（いました）か。(該当するものすべてに○)

- | | | |
|-----------|---------|----------|
| 1 正規従業員 | 3 アルバイト | 5 研修 |
| 2 パートタイマー | 4 派遣社員 | 6 その他（ ） |

問 13 今後、外国人労働者を正規従業員として雇用する予定はありますか。(○は1つ)

1 ある

2 ない

3 検討中

問 14 年代別にみた正規従業員の過不足感についてうかがいます。区分ごとに1～5のうちの該当するものに1つだけ○印をつけてください。

区 分	過 剰	やや過剰	適 度	やや不足	不 足
(1) 19 歳以下	1	2	3	4	5
(2) 20～29 歳	1	2	3	4	5
(3) 30～39 歳	1	2	3	4	5
(4) 40～49 歳	1	2	3	4	5
(5) 50～59 歳	1	2	3	4	5
(6) 60 歳以上	1	2	3	4	5
(7) 全体として	1	2	3	4	5

問 15 最近 3 年間で、川越市に住んでいる人を正規従業員として雇用していますか。(○は1つ)

1 雇用している	3 今後雇用する予定がある
2 雇用していない	4 検討中

問 16 今後（来春）、新規に正規従業員を採用する予定はありますか。(○は1つ)

1 採用する予定がある	3 採用する予定はない
2 検討中	

問 17 インターンシップ制度による学生の受け入れについて (○は1つ)

1 受け入れている	4 受け入れたいが難しい
2 今後受け入れる予定	5 受け入れる予定はない
3 条件次第では今後受け入れてもよい	6 その他 ()

問 18 結婚、出産、家族の介護など、定年以外の理由で退職した後、復職が可能となった場合に再雇用する制度がありますか。男性の場合、女性の場合のそれぞれについて回答してください。

【男性の場合】 (○は1つ)

1 就業規則等で明文化されている	3 実績はないが検討の余地はある
2 明文化はしていないが実績はある	4 特にない

【女性の場合】 (○は1つ)

1 就業規則等で明文化されている	3 実績はないが検討の余地はある
2 明文化はしていないが実績はある	4 特にない

3 正規従業員の賃金についてうかがいます。

問 19 令和3年3月卒業の新規採用者の初任給を下表にご記入ください。

中学校卒	高等学校卒	短大・ 高等専門学校卒	大学卒
円	円	円	円

問 20 令和3年3月支給分(ボーナス・賞与等一時金を除く)の平均賃金を下表にご記入ください。

	1 基準内賃金※3		2 基準外賃金※4	
	金額(平均)	支給人数	金額(平均)	支給人数
全従業員	円	人	円	人
男性従業員	円	人	円	人
女性従業員	円	人	円	人

※3 基準内賃金とは、残業代計算の基礎となる賃金のことです。(賃金総額から基準外賃金を除く部分)

※4 基準外賃金とは、残業代計算の基礎には含めない賃金のことです。

問 21 基本給部分以外の支給手当(該当するものすべてに○)

1 家族手当	4 皆勤手当	7 物価手当
2 住宅手当	5 能率手当	8 食事手当
3 精勤手当	6 通勤手当	9 その他()

問 22 1年間(令和2年4月～令和3年3月まで)のボーナス・賞与等一時金の実績
(区分ごとに○は1つ)

区 分	ある	ない
(1) 夏期手当	1	2
(2) 冬期手当	1	2
(3) その他手当 ()	1	2

4 正規従業員の労働時間についてうかがいます。

問 23 1週あたりの所定内労働時間*5 時間 分

※5 所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。
職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間。
完全週休2日制でない場合は、4週平均の時間。

問 24 所定外労働時間※6

1 ある

2 ない

※6 所定外労働時間は、始業時から終業時（休憩時間を除く）以外の時間。

→ 問 24-1 1人あたり1か月の平均所定外労働時間（令和3年3月分）

男性

時間

分

女性

時間

分

→ 問 24-2 この1年間（令和2年4月～令和3年3月まで）に月の所定外労働時間が80時間を超えた人がいた場合、各月の該当者の年間延べ人数を記入してください。

男 性		女 性		合 計	
延べ	人	延べ	人	延べ	人

問 25 あなたの事業所では、フレックスタイム制※7など変形労働時間制※8を導入していますか。

（○は1つ）

1 すでに実施している

2 実施の方向で検討中

3 特に考えていない

※7 フレックスタイム制とは、1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働く制度です。

※8 変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに閑散期の所定労働時間を短くするといったように、1週単位、1か月単位、1年単位など、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分等を行い、全体として労働時間の短縮を図ろうとするものです。

5 正規従業員の休日・休暇制度についてうかがいます。

問 26 現在実施している週休制（○は1つ）

1 週休1日

5 隔週の週休2日

2 週休1日半

6 月2回の週休2日

3 完全週休2日

7 月1回の週休2日

4 月3回の週休2日

8 その他（ ）

問 27 年次有給休暇制度はありますか。

1 ある

2 ない

→ 問 27-1 年次有給休暇の付与形態は（日数も記入してください）。（○は1つ）

1 一律付与

-----→

日

2 勤続年数に応じた階級付与

----→ 最低

日

最高

日

6 正規従業員における退職金制度、高齢者雇用確保についてうかがいます。

問 28 退職金を支給していますか。

1 支給している

2 支給していない

→ 問 28-1 退職金の支給方法 (○は1つ)

1 退職一時金

3 退職一時金か退職年金を選択

2 退職一時金と退職年金の併用

4 退職年金

→ 問 28-2 退職金の支払準備形態 (○は1つ)

1 自社制度のみ

6 自社制度と年金制度の併用

2 中小企業退職金共済制度のみ

7 自社制度と中退共・特退共制度と
年金制度の併用

3 特定退職金共済制度のみ

4 中退共・特退共制度の併用

8 その他

5 自社制度と中退共・特退共制度の併用

()

問 28-3 退職金を支給していない理由 (支給していない事業所のみ) (○は1つ)

1 従業員の勤務期間が短い

3 退職金支給のための資金がない

2 退職金制度がない

4 その他 ()

問 29 高齢者雇用確保のため、次の措置を実施していますか。 (○は1つ)

1 定年の定め廃止

3 継続雇用制度の導入

2 定年の引き上げ

4 実施していない

問 30 高齢者雇用について、該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。

	はい	いいえ
(1) 希望者全員が70歳まで働けますか。	1	2
(2) 60歳以上の新規雇用を行っていますか。	1	2

7 就業環境の改善についてうかがいます。

問 31 以下のハラスメントに関する問題が発生したことがありますか。1～3のうち該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。

なお、わからない場合や、発生している懸念はあるものの体制等の不備により十分把握できていない場合には、「3. 把握できていない」とご回答ください。

内 容	ある	ない	把握できていない
(1) パワー・ハラスメント	1	2	3
(2) 育児休業等に関するハラスメント	1	2	3

問 32 パワー・ハラスメント、育児休業等に関するハラスメントを防止するためにどのような取り組みをしていますか。(該当するものすべてに○)

1 就業規則等で明文化している	5 啓発ポスターやパンフレット等を作成・配布している
2 相談窓口を明確化している	6 その他 ()
3 苦情処理体制を明確化している	7 特に取り組んでいない
4 社員に対する研修を行っている	

問 33 ストレスチェック制度^{※9}の取り組み状況はいかがですか。(○は1つ)

1 ストレスチェックの実施かつフォローを行っている	4 義務化の対象外だが検討を行っている
2 ストレスチェックは実施している	5 何も行っていない(義務化の対象外も含む)
3 実施に向けた検討を行っている	6 その他 ()

※9 労働安全衛生法に基づき、常時 50 人以上の労働者*を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります(常時 50 人未満の労働者*を使用する事業場については当分の間は努力義務)。*労働者にはパートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

8 女性の就業環境についてうかがいます。

問 34 1 年間(令和 2 年 4 月～令和 3 年 3 月まで)に退職した女性の正規従業員はいましたか。

1 いた 女性: _____ 人 2 いない

→ 問 34-1 退職した女性の退職理由(該当するものに○)

1 転職	7 趣味・地域活動に専念
2 定年	8 健康上の理由
3 結婚・出産	9 会社理由または経営上の都合
4 家事・育児に専念	10 本人の責による退社
5 修学・資格取得等	11 仕事や職場環境に対する不満
6 介護に専念	12 その他 ()

問 35 以下のハラスメントに関する問題が発生したことがありますか。1～3のうち該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。

なお、わからない場合や、発生している懸念はあるものの体制等の不備により十分把握できていない場合には、「3. 把握できていない」とご回答ください。

内 容	ある	ない	把握できていない
(1) セクシュアル・ハラスメント	1	2	3
(2) 妊娠・出産等に関するハラスメント	1	2	3

問 36 セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するためにどのような取り組みをしていますか。（該当するものすべてに○）

1 就業規則等で明文化している	5 啓発ポスターやパンフレット等を作成・配布している
2 相談窓口を明確化している	6 その他（ ）
3 苦情処理体制を明確化している	7 特に取り組んでいない
4 社員に対する研修を行っている	

9 ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）支援についてうかがいます。

問 37 以下の休業制度について、1～2のうち該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。

	している	していない
（1）育児休業制度を就業規則等で規定していますか。	1	2
（2）介護休業制度を就業規則等で規定していますか。	1	2

問 38 労働者のワーク・ライフ・バランスを支援するために、どのようなことに取り組んでいますか。（該当するものすべてに○）

1 短時間勤務の制度	6 事業所内託児施設の設置	12 在宅勤務制度
2 始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ	7 フレックスタイム制度	13 深夜業務制限
3 所定外労働の免除	8 育児休業制度	14 福利厚生充実
4 ボランティア休暇制度	9 育児に関する費用の補助	15 社外活動の紹介・奨励
5 リフレッシュ休暇制度	10 介護休業制度	16 その他（ ）
	11 介護に関する費用の補助	17 いずれもなし

問 39 一般事業主行動計画^{※10}（以下「行動計画」）の策定や実施に取り組んでいますか。（○は1つ）

1 行動計画のことを知らなかった
2 行動計画のことは概ね知っているが、策定には取り組んでいない
3 現在、行動計画の策定に取り組んでいる
4 既に行動計画を策定しており、実施に取り組んでいる

※10 一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員 101 人以上の企業には行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

10 福利厚生についてうかがいます。

問 40 次の中で実施しているものはありますか。（該当するものすべてに○）

- | | | |
|-----------|-----------|---------------------|
| 1 社員表彰 | 6 親睦旅行 | 11 休暇保養施設 |
| 2 慶弔見舞金 | 7 運動会 | 12 社内サークルへの助成 |
| 3 住宅資金の貸付 | 8 社員食堂 | 13 個人の文化スポーツ活動等への助成 |
| 4 生活資金の貸付 | 9 社員休憩室 | 14 その他（ ） |
| 5 社員懇談会 | 10 社員寮・社宅 | 15 特になし |

問 41 （公財）川越市勤労者福祉サービスセンター（わくらふ川越）について（番号を○で囲んでください）

- | | | |
|----------------|----------|----------|
| 知っている（ 1 会員である | 2 関心がある | 3 関心なし ） |
| 知らない（ 4 関心がある | 5 関心なし ） | |

※（公財）川越市勤労者福祉サービスセンターは、中小企業では自ら実践することが困難な勤労者福祉の充実を図るために設立された公益法人です。

問 42 川越市中高年齢労働者福祉センター（サンライフ川越）について（番号を○で囲んでください）

- | | | |
|-----------------|----------|----------|
| 知っている（ 1 利用している | 2 関心がある | 3 関心なし ） |
| 知らない（ 4 関心がある | 5 関心なし ） | |

※川越市中高年齢労働者福祉センターは川越市芳野台にあり、中高年齢労働者の雇用の促進と福祉の向上を図ることを目的とした施設で、職業情報の提供をはじめ、心身の健康保持および、教養、趣味などの各種設備を整えています。

11 パートタイマーの雇用状況についてうかがいます。

※パートタイマーとは、1週間の所定労働時間が通常の従業員より短い者をいいます。
（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条）

問 43 あなたの事業所では、現在、パートタイマーを雇用していますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1 女性のみ雇用している | 4 雇用していない
→ 問 52に進んでください。 |
| 2 男性のみ雇用している | |
| 3 男女とも雇用している | |

問 44 パートタイマーの雇用状況

区 分	29 歳以下	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上	合 計
男 性	人	人	人	人	人	人	人
女 性	人	人	人	人	人	人	人

問 52 あなたの事業所では、パートタイマーの雇用予定をどのようにお考えですか。（○は1つ）

【現在パートタイマーを雇用している場合】

- | | |
|-------------------|------------|
| 1 増員したい（新規に雇用したい） | 3 減少していきたい |
| 2 当分の間、現状のままでよい | 4 雇用を中止したい |

【現在パートタイマーを雇用していない場合】

- | | |
|------------|------------|
| 5 今後、雇用したい | 6 今後も雇用しない |
|------------|------------|

問 53 今後、パートタイマーを正規従業員として雇用する予定はありますか。（○は1つ）

- | | | |
|------|------|-------|
| 1 ある | 2 ない | 3 検討中 |
|------|------|-------|

1 2 若年者（3 4 歳以下）の雇用についてうかがいます。

問 54 この1年間（令和2年4月～令和3年3月）のうちに、入社3年未満で退職した34歳以下の若年正規従業員（男性・女性）についてお答えください。

なお、女性の該当者が問34の回答と重複していてもかまいません。

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1 退職者がいた（男性：_____人 女性：_____人） | 2 退職者はいない |
|-------------------------------|-----------|

→ 問 54-1 退職した若年（34歳以下）正規従業員の退職理由（該当するものに○）

- | | |
|------------|-----------------|
| 1 転職 | 6 健康上の理由 |
| 2 結婚・出産 | 7 会社理由または経営上の都合 |
| 3 家事・育児に専念 | 8 本人の責による退社 |
| 4 介護に専念 | 9 仕事や職場環境に対する不満 |
| 5 修学・資格取得等 | 10 その他（_____） |

問 55 ひきこもり経験者等の面接や採用の実績がありますか。（○は1つ）

- | |
|----------------------|
| 1 面接したことはあるが採用はしていない |
| 2 採用したことがある |
| 3 面接も採用もしていない |
| 4 わからない |

1 行政の支援として良い取り組みだと思う 2 良い取り組みであり、事業所としてできることがあれば協力したい 3 このような取り組みは必要ない 4 わからない 5 その他（ ）	
--	--

--

問 57 川越市が行う雇用の安定のための事業主への支援制度をご存じですか。下表の支援制度について、１～３のうちの該当するものにそれぞれ１つだけ○印をつけてください。
なお、そのような制度があることをご存じであれば「２. 概ね知っている」とご回答ください。
また、今後、利用したいと思う制度がありましたら右欄に✓を入れてください。

支援制度名	制度の概要	利用したこと がある	概ね 知っている	知らなかった		今後、利用した い制度に✓
川越市障害者 雇用奨励金	市内在住の障害者を雇用した一定の要件を満たす市内の中小企業等に対して、1年間に限度に奨励金を交付します。	1	2	3	→	
事業所従業員 定期健康 診断料補助	常時雇用従業員が30人以下(本支店全て)で、今後も継続的に定期健康診断を実施する事業所に対して、制度開始から3回に限度に補助金を交付します。	1	2	3	→	
川越市中小企業 退職金共済 掛金補助制度	中小企業退職金共済制度(一般)に加入している市内の中小事業主に対して、従業員が同制度に加入した月から36か月間、事業所の業種・規模に応じて掛金の一部を補助します。	1	2	3	→	

221

問 57ー1 川越市が行う雇用の安定のための事業主への支援制度について、利用上の課題やご要望がありましたらご記入ください。

--

問58 埼玉県が行う、県内の産業を支える人材を育成するための情報発信の支援について、ご存知ですか。下表で例示した支援制度について、1～3のうちの該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。

なお、そのような制度があることをご存じであれば「2. 概ね知っている」とご回答ください。

また、今後、利用したいと思う制度がありましたら右欄に✓を入れてください。

支援制度名	制度の概要	が利用したこと	概ね知っている	知らなかった		今後、利用したい制度に✓
多様な働き方実践企業	仕事と子育て等の両立を支援するため、短時間勤務やフレックスタイムなど多様な働き方を実践している企業等を認定し、働きやすい会社として、ホームページ等で広く紹介します。	1	2	3	→	
埼玉県内企業魅力紹介システム	企業概要の紹介とともに、「働くおもしろさ」や「先輩からのメッセージ」、インターンシップの取組などの情報を発信し、地元企業をPRします。	1	2	3	→	
ものづくりマイスターなどの派遣	ものづくりに関して優れた技能や経験を有する「ものづくりマイスター」や技術に精通した専門家等を中小企業等に派遣し、技術指導等を行います。	1	2	3	→	

【県の支援制度の参照先】

<https://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/diversity/about.html> 多様な働き方実践企業認定制度
<http://www.ecity.ne.jp/hataraku/jigyosha.asp> 彩の国はたらく情報館 > 事業者の方へ

問 59 国が行う雇用の安定のための事業主への助成制度をご存じですか。下表で例示した諸制度について、1～3のうちの該当するものにそれぞれ1つだけ○印をつけてください。
 なお、そのような制度があることをご存じであれば「2. 概ね知っている」とご回答ください。
 また、今後、利用したいと思う制度がありましたら右欄に✓を入れてください。

制度の種類	助成制度の概要	が利用したことがある	概ね知っている	知らなかった		今後、利用したい制度に✓
雇用の維持	・経営が悪化する中での、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇いを維持	1	2	3	→	
再就職支援	・離職を余儀なくされる労働者への再就職支援	1	2	3	→	
新たな雇い入れ	・他企業で定年を控えた高齢者の雇い入れ ・高齢者や障害者等の雇い入れ ・安定就労を希望する未経験者や障害者等のトライアル雇用 ・学校等の既卒者・中退者の求人、募集による雇い入れ	1	2	3	→	
仕事と家庭の両立支援	・事業者内保育施設の設置・運営・増築 ・男性の育児休業取得 ・仕事と介護の両立支援 ・育児休業代替要員の確保 ・育休復帰支援プランの作成 ・女性が活躍しやすい職場環境整備	1	2	3	→	
処遇・職場環境の改善	・雇用管理制度の導入・実施 ・人材確保や職場定着の支援 ・契約社員・パート・派遣社員等の処遇の改善 ・高齢者、介護労働者、建設労働者等の処遇改善	1	2	3	→	

【国の支援制度の参照先】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
 厚生労働省ホーム > 政策について > 各種助成金・奨励金等の制度 > 事業主に対する雇用関係助成金（総合案内）

14 行政に対する要望・ご意見等についてうかがいます。

問 60 事業所の勤労者福祉を補うものとして行政に望むものは何ですか。（主なもの3つに○）

- 1 仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供
- 2 仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催
- 3 退職後の生活設計のための退職準備講座開催
- 4 ボランティア活動の情報や参加方法の紹介
- 5 余暇活動（趣味やスポーツ等）の情報や紹介
- 6 余暇活動（趣味やスポーツ等）発表の場の提供
- 7 育児支援の制度や相談の窓口
- 8 介護支援の制度や相談の窓口
- 9 労働安全衛生に関する講座や事業
- 10 労働基準法など労働関係法の講座
- 11 労働相談の充実
- 12 その他（ ）
- 13 特にない

ご協力、誠にありがとうございました。この調査票は返信用封筒（切手不要）に入れ、12月10日（金）までにご投函ください。

その他、川越市の労働行政に対するご意見・ご要望がありましたら、お書きください。

（なるべく具体的にご記入ください）

令和３年度
川越市労働基本調査報告書
令和４年３月発行

発行 川越市
編集 川越市産業観光部雇用支援課
〒350-1123 埼玉県川越市脇田本町８番地 １
U PLACE ３階 川越市民サービスステーション内
電話 ０４９－２３８－６７０２（直通）

