

令和7年度

川越市労働基本調査報告書

令和8年3月

川 越 市

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	2
2. 調査の方法	2
3. 調査の項目	3
4. 発送・回収の状況	3
5. 回答事業所の属性	3
6. 調査結果を見る上での注意事項	4
第2章 調査結果の詳細	5
1. 事業所の概要について	6
(1) 事業所の業種(問1)	6
(2) 事業所の形態(問2)	7
(3) 就業規則の有無(問3)	9
(4) 労働組合の有無(問4)・労働協約の記載内容(問4-1)	11
(5) 正規雇用と非正規雇用の割合(問5)	13
(6) 男性・女性の管理職登用の割合(問6)	15
2. 従業員の雇用状況について	17
(1) 正規従業員数(問7)	17
(2)-1 派遣された社員の有無(問8)	20
(2)-2 派遣された社員の人数(問8)	22
(3) 派遣社員を正規従業員として雇用する予定(問9)	23
(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)	25
(5) 雇用している障害者数(問10-1)	27
(6) 障害者雇用の課題(問10-2)	29
(7) 障害者の正規従業員としての雇用予定(問11)	31
(8) 外国人労働者の就労状況(問12)	33
(9) 外国人の雇用形態(問12-1)	35
(10) 外国人労働者を正規従業員として雇用する予定(問13)	37
(11) 年代別にみた正規従業員の過不足感(問14)	39
(12) 最近3年間で川越市在住者の雇用状況(問15)	41
(13) 正規従業員の新規採用予定(問16)	43
(14) インターンシップ制度による学生の受け入れ(問17)	45
(15) 定年以外の理由で退職した後の再雇用制度(問18)	47
3. 正規従業員の賃金について	49
(1) 新規採用者の初任給(問19)	49
(2) 平均賃金(問20)	51
(3) 基本給部分以外の支給手当(問21)	53
(4) ボーナス・賞与等一時金の実績(問22)	55

4. 正規従業員の労働時間について.....	57
(1) 1週あたりの所定内労働時間(問 23).....	57
(2) 所定外労働時間の有無(問 24).....	59
(2)－1 所定外労働時間(1 か月平均)(問 24-1).....	61
(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).....	62
(3) 変形労働時間制の導入状況(問 25).....	63
5. 正規従業員の休日・休暇制度について.....	65
(1) 現在実施している週休制(問 26).....	65
(2) 年次有給休暇制度の有無(問 27).....	67
(2)－1 年次有給休暇の付与形態(問 27-1).....	69
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.....	72
(1) 退職金支給の有無(問 28).....	72
(1)－1 退職金の支給方法(問 28-1).....	74
(1)－2 退職金の支払準備形態(問 28-2).....	76
(2) 高年齢者雇用確保措置の実施状況(問 29).....	78
(3)－1 希望者全員が 70 歳まで働けるか(問 30).....	80
(3)－2 60 歳以上の新規雇用を行っているか(問 30).....	82
(3)－3 70 歳までの高年齢者雇用確保のために講じている措置(問 30-1).....	84
7. 女性・若者の就業環境について.....	86
(1) 1年間に退職した女性の正規従業員の有無(問 31).....	86
●1年間に退職した女性の正規従業員数(問 31).....	88
(1)－1 1年間に退職した女性の正規従業員の退職理由(問 31-1).....	89
(2) 1年間に退職した入社 3 年未満で 34 歳以下の若年正規従業員の有無(問 32).....	91
●1年間に退職した入社 3 年未満で 34 歳以下の若年正規従業員数(問 32).....	93
(2)－1 1年間に入社 3 年未満で退職した 34 歳以下の若年正規従業員の退職理由(問 32-1).....	94
8. ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)支援について.....	96
(1) 就業規則等での育児休業制度の規定(問 33).....	96
(2) 就業規則等での介護休業制度の規定(問 33).....	98
(3) 労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み(問 34).....	100
(4) 一般事業主行動計画への取り組み状況(問 35).....	102
9. 労働安全衛生について.....	104
(1)－1 パワーハラスメントに関する問題の発生経験(問 36).....	104
(1)－2 セクシャルハラスメントに関する問題の発生経験(問 36).....	106
(1)－3 マタニティハラスメントに関する問題の発生経験(問 36).....	108
(1)－4 カスタマーハラスメントに関する問題の発生経験(問 36).....	110
(2) ハラスメント防止の取り組み(問 37).....	112
(3) ストレスチェック制度の取り組み状況(問 38).....	114
(4) 職場のトイレの設置状況(問 39).....	116
(5) トイレの設置基準を満たしているか(問 40).....	118
(5)－1 トイレの設置基準を満たしていない理由(問 40-1).....	120

(5)－2 職場のトイレの設置に関する今後の予定(問 40-2).....	122
10. 福利厚生について.....	124
(1) 各種福利厚生事業の実施状況(問 41).....	124
(2) 福利厚生事業の実施目的(問 42).....	126
(3) (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 43).....	128
(4) 福利厚生事業のアウトソーシング(問 44).....	130
(5) 利用している福利厚生サービス(問 44-1).....	132
(6) 福利厚生事業をアウトソーシングする目的(問 44-2).....	134
(7) 福利厚生事業をアウトソーシングするメリット(問 44-3).....	136
(8) 福利厚生事業をアウトソーシングする上での課題(問 44-4).....	138
(9) 福利厚生事業をアウトソーシングしない理由(問 44-5).....	140
(10) 今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えか(問 45).....	142
(11) 今後、導入したいと考える福利厚生メニュー(問 45-1).....	144
(12) 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 46).....	146
11. パートタイマーの雇用状況について.....	148
(1) パートタイマー雇用の有無(問 47).....	148
(2) パートタイマーの雇用状況(問 48).....	150
(3) パートタイマーの職種(問 49).....	152
(4) 1日の平均労働時間(問 50).....	154
(5) 1週間の平均勤務日数(問 51).....	156
(6) 1時間あたりの時間給(問 52).....	158
(7) 労働契約の方法(問 53).....	160
(8) パートタイマーの就業規則(問 54).....	162
(9) パートタイマーの社会保障制度等(問 55).....	164
(10) パートタイマーの雇用予定(問 56).....	166
(11) パートタイマーの正規従業員としての雇用予定(問 57).....	168
(12) スポットワーカーの活用(問 58).....	170
(13) スポットワーカーの活用に興味がない理由(問 58-1).....	172
12. 「副業・兼業」について.....	174
(1) 従業員の「副業・兼業」を認めているか(問 59).....	174
(2) 従業員の「副業・兼業」を認めている(認める予定である)目的(問 59-1).....	176
13. 雇用の安定のための制度について.....	178
(1)－1 「川越市障害者雇用奨励金」(問 60).....	178
(1)－2 「中小企業従業員定期健康診断料補助」(問 60).....	180
(1)－3 「川越市中小企業退職金共済掛金補助制度」(問 60).....	182
(2)－1 「埼玉県企業ガイド」(問 61).....	184
(2)－2 「ものづくりマイスターなどの派遣」(問 61).....	186
(3)－1 国の「雇用の維持に関する制度」(問 62).....	188
(3)－2 国の「再就職支援に関する制度」(問 62).....	190
(3)－3 国の「新たな雇い入れに関する制度」(問 62).....	192

(3)－4 国の「仕事と家庭の両立支援に関する制度」(問 62)	194
(3)－5 国の「処遇・職場環境の改善に関する制度」(問 62)	196
(4)－1 「えるぼし認定」(問 63)	198
(4)－2 「くるみん認定」(問 63)	200
(4)－3 「ユースエール認定」(問 63)	202
(4)－4 「多様な働き方実践企業」(問 63)	204
(4)－5 「川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業」(問 63)	206
14. 行政に対する要望・意見等について	208
(1) 行政に望む勤労者福祉施策(問 64)	208
(2) 自由意見の内容	211
第3章 調査票	212

第1章 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・・・川越市内に所在する事業所のうち、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5年次フレーム）から、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5年次フレーム）から従業員数5人以上の事業所）

業 種	母集団	構成比
建設業	496	9.5%
製造業	585	11.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0.2%
情報通信業	39	0.7%
運輸業、郵便業	239	4.6%
卸売業、小売業	1,296	24.8%
金融業、保険業	121	2.3%
不動産業、物品賃貸業	188	3.6%
学術研究、専門・技術サービス業	160	3.1%
宿泊業、飲食サービス業	592	11.3%
生活関連サービス業、娯楽業	227	4.3%
教育、学習支援業	184	3.5%
医療、福祉	744	14.2%
複合サービス事業（協同組合など）	37	0.7%
サービス業（他に分類されないもの）	315	6.0%
合 計	5,232	100.0%

- ⑤調査方法・・・郵送配布、郵送回収
- ⑥調査期間・・・令和7年9月5日（金）～令和7年10月3日（金）
- ⑦調査基準日・・・令和7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. 調査の項目

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. 女性・若者の就業環境について
8. ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の両立）支援について
9. 労働安全衛生について
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. 「副業・兼業」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	640 件
無効（休・廃業等）	▲ 4 件
有効回答数	636 件
有効回答率	31.8 %

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	構成比
9人以下	319	50.2%
10～29人以下	183	28.8%
30～49人以下	25	3.9%
50～99人以下	21	3.3%
100人以上	19	3.0%
無回答	69	10.8%
合計	636	100.0%

(2) 事業所の業種

業 種	実 数	構成比
建設業	77	12.1%
製造業	84	13.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	1.6%
情報通信業	4	0.6%
運輸業, 郵便業	27	4.3%
卸売業, 小売業	95	14.9%
金融業, 保険業	13	2.0%
不動産業, 物品賃貸業	17	2.7%
学術研究, 専門・技術サービス業	17	2.7%
宿泊業, 飲食サービス業	46	7.2%
生活関連サービス業, 娯楽業	19	3.0%
教育, 学習支援業	21	3.3%
医療, 福祉	138	21.7%
複合サービス事業 (協同組合など)	2	0.3%
サービス業 (他に分類されないもの)	66	10.4%
無回答	0	0.0%
合 計	636	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	構成比
単独事業所	365	57.4%
本社・本所・本店	98	15.4%
支社・支所・支店	115	18.1%
営業所・出張所等	58	9.1%
無回答	0	0.0%
合 計	636	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。

第2章 調査結果の詳細

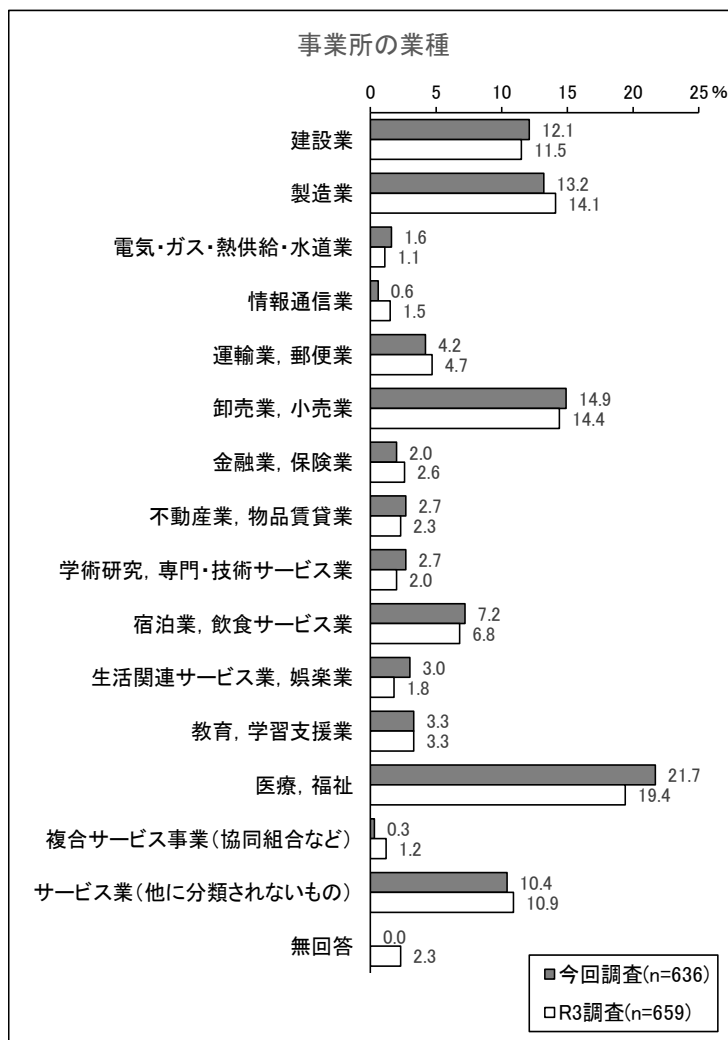
1. 事業所の概要について

(1) 事業所の業種(問1)

「医療、福祉」が21.7%で最も多く、「卸売業、小売業」14.9%、「製造業」13.2%が続く

回答事業所の業種分類では、「医療、福祉」が21.7%で最も多く、以下「卸売業、小売業」14.9%、「製造業」13.2%、「建設業」12.1%、「サービス業(他に分類されないもの)」10.4%が続いています。

前回と比較すると、「医療、福祉」の構成比が2.3ポイント上昇し、「製造業」は0.9ポイント低下しています。



【規模別】

すべての事業所規模で「医療、福祉」の割合が最も高くなっています。

■規模別にみた事業所の業種

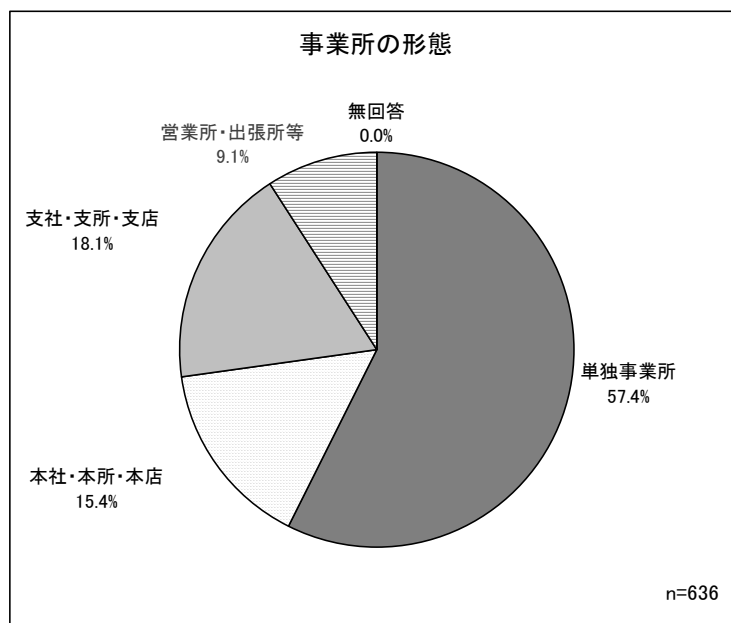
上段:度数 下段:%	n	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業(協同組合など)	サービス業(他に分類されないもの)	無回答
全体	636	77	84	10	4	27	95	13	17	17	46	19	21	138	2	66	-
	100.0	12.1	13.2	1.6	0.6	4.2	14.9	2.0	2.7	2.7	7.2	3.0	3.3	21.7	0.3	10.4	-
9人以下	319	45	35	7	1	8	46	6	13	10	25	12	7	78	1	25	-
	100.0	14.1	11.0	2.2	0.3	2.5	14.4	1.9	4.1	3.1	7.8	3.8	2.2	24.5	0.3	7.8	-
10~29人以下	183	27	30	2	1	15	27	7	2	6	2	5	7	33	-	19	-
	100.0	14.8	16.4	1.1	0.5	8.2	14.8	3.8	1.1	3.3	1.1	2.7	3.8	18.0	-	10.4	-
30~49人以下	25	2	4	-	-	1	3	-	1	-	2	-	2	7	-	3	-
	100.0	8.0	16.0	-	-	4.0	12.0	-	4.0	-	8.0	-	8.0	28.0	-	12.0	-
50~99人以下	21	2	4	1	1	-	3	-	-	-	-	-	-	7	-	3	-
	100.0	9.5	19.0	4.8	4.8	-	14.3	-	-	-	-	-	-	33.3	-	14.3	-
100人以上	19	1	1	-	1	1	5	-	-	-	1	-	2	6	-	1	-
	100.0	5.3	5.3	-	5.3	5.3	26.3	-	-	-	5.3	-	10.5	31.6	-	5.3	-

(2) 事業所の形態(問2)

「単独事業所」が57.4%で最も多く、「本社・本所・本店」は15.4%

事業所の形態では「単独事業所」が57.4%（前回：46.7%）で最も多く、次いで「支社・支所・支店」が18.1%（前回：24.1%）、「本社・本所・本店」が15.4%（前回：14.0%）、「営業所・出張所等」が9.1%（前回：12.7%）となっています。

前回と比較して、「単独事業所」が10.7ポイント、「本社・本所・本店」が1.4ポイント上がった一方で「支社・支所・支店」が6.0ポイント、「営業所・出張所等」が3.6ポイント下がっています。

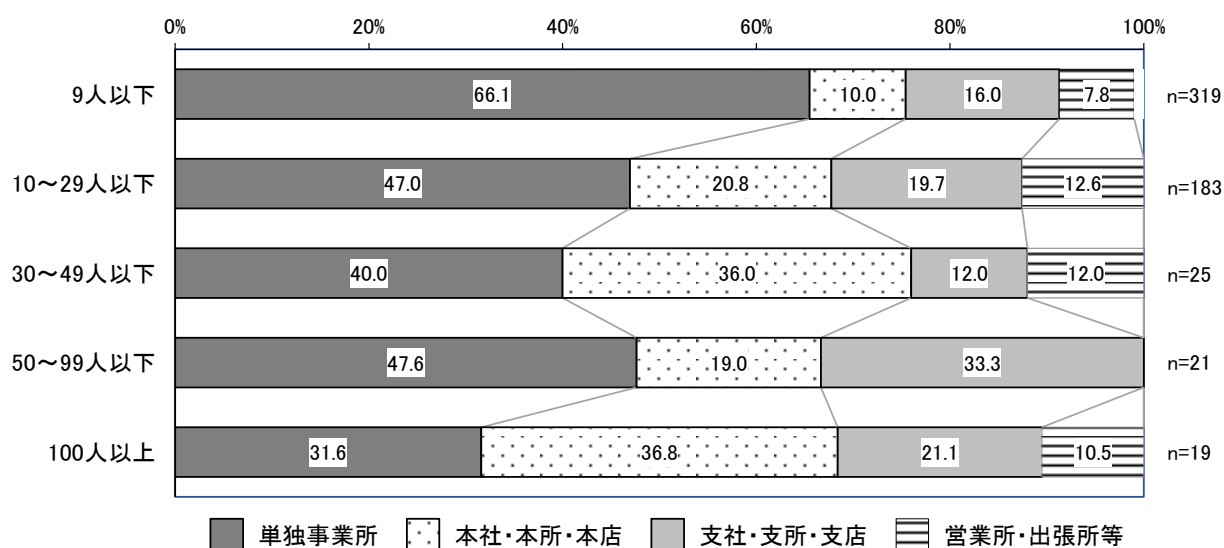


【規模別】

「9人以下」の事業所では「単独事業所」の割合が最も高くなっています。

「50～99人以下」の規模では「支社・支所・支店」の割合が33.3%、「100人以上」の規模では「本社・本所・本店」の割合が36.8%となっています。

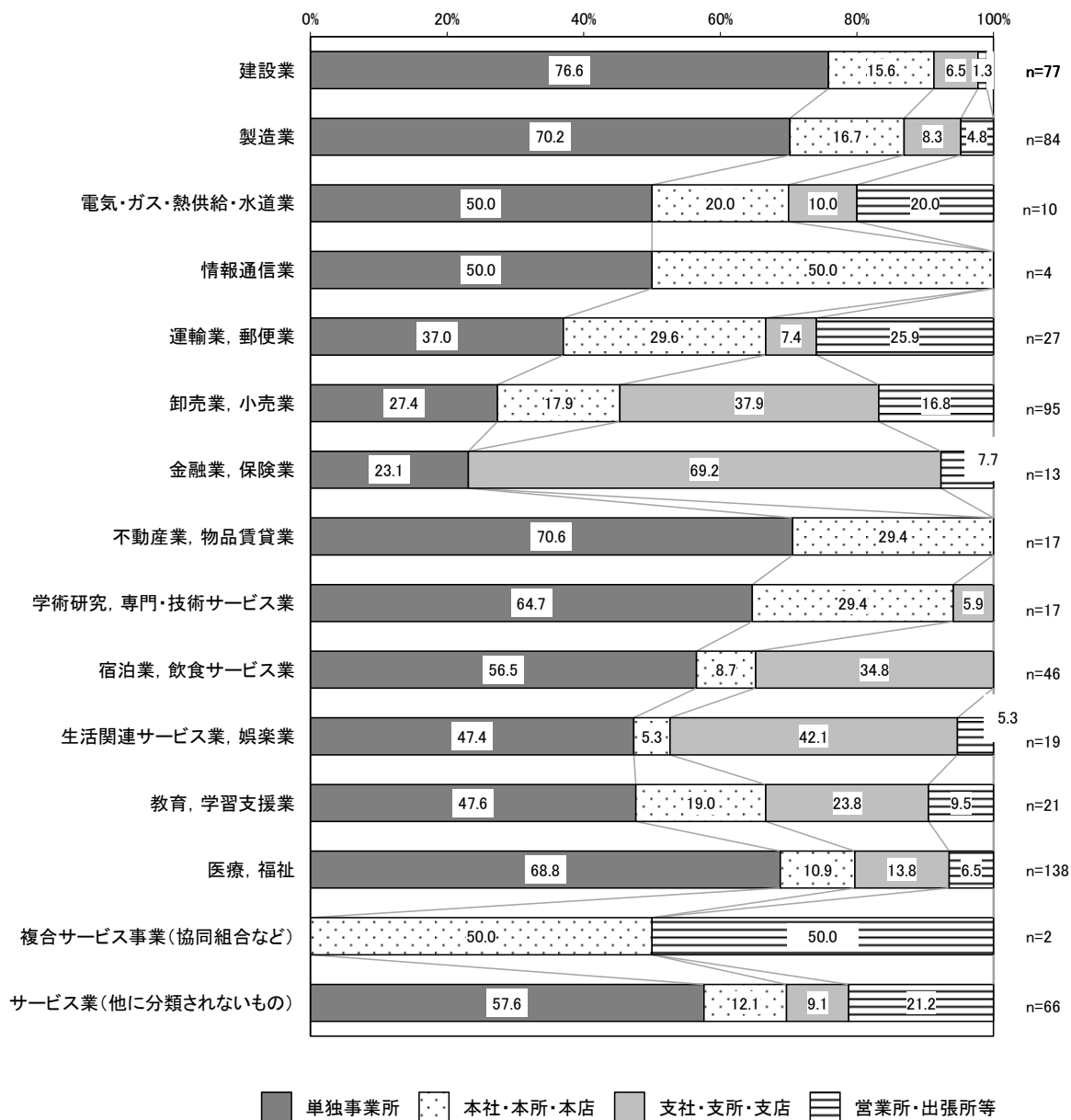
■規模別にみた事業所の形態



【業種別】

「単独事業所」の割合は、「建設業」(76.6%)が最も高く、次いで「不動産業, 物品賃貸業」(70.6%)、「製造業」(70.2%)、「医療, 福祉」(68.8%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(64.7%)となっています。

■業種別に見た事業所の形態

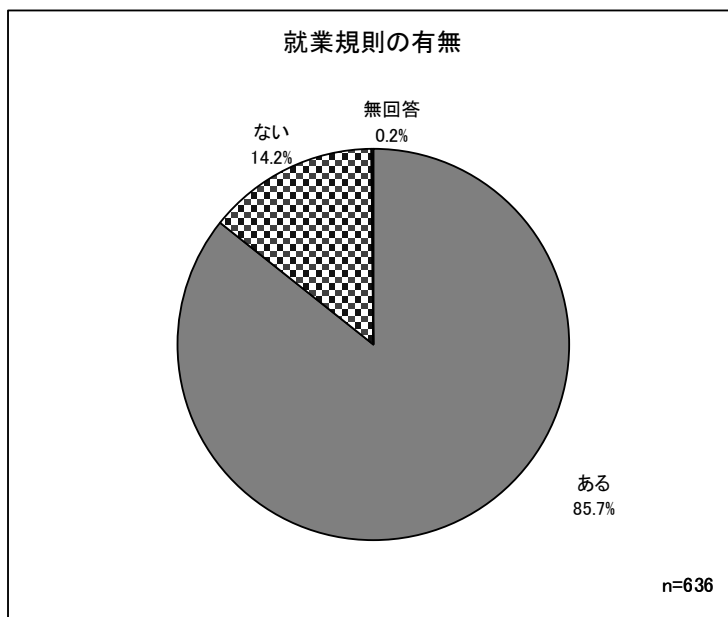


(3) 就業規則の有無(問3)

就業規則が「ある」は85.7%

就業規則の有無については、「ある」が85.7%（前回：83.8%）を占め、前回と比較して1.9ポイント増となっています。

他方、「ない」は14.2%（前回：15.0%）となっています。

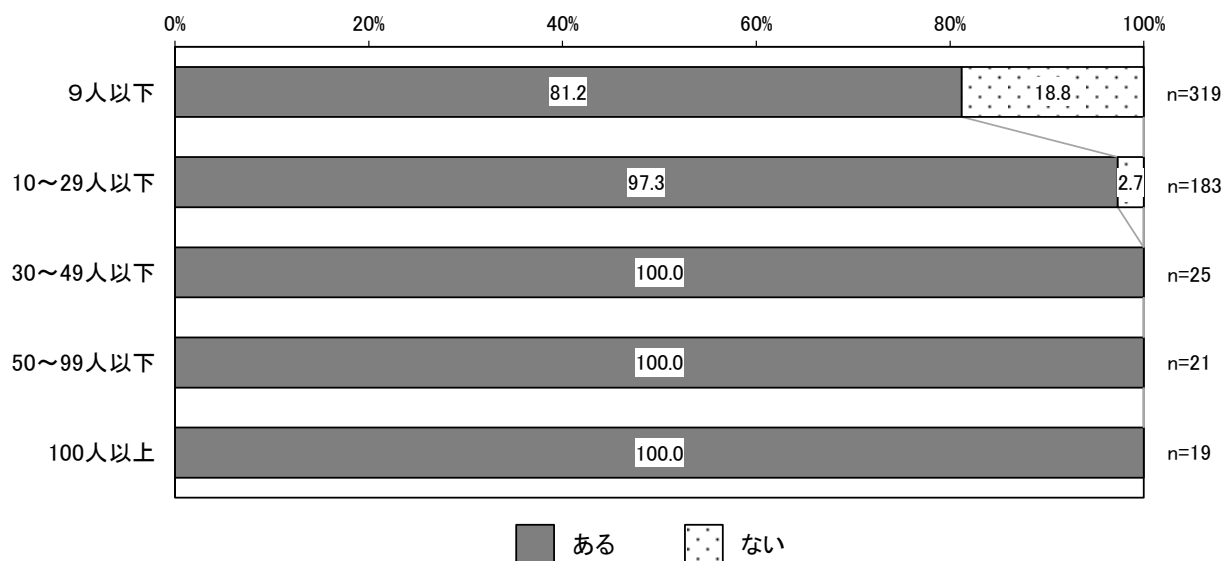


【規模別】

就業規則が「ない」と回答した事業所は「9人以下」および「10～29人以下」となっています。

特に「9人以下」の規模では「ない」と回答した事業所が18.8%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みられます。

■規模別にみた就業規則の有無



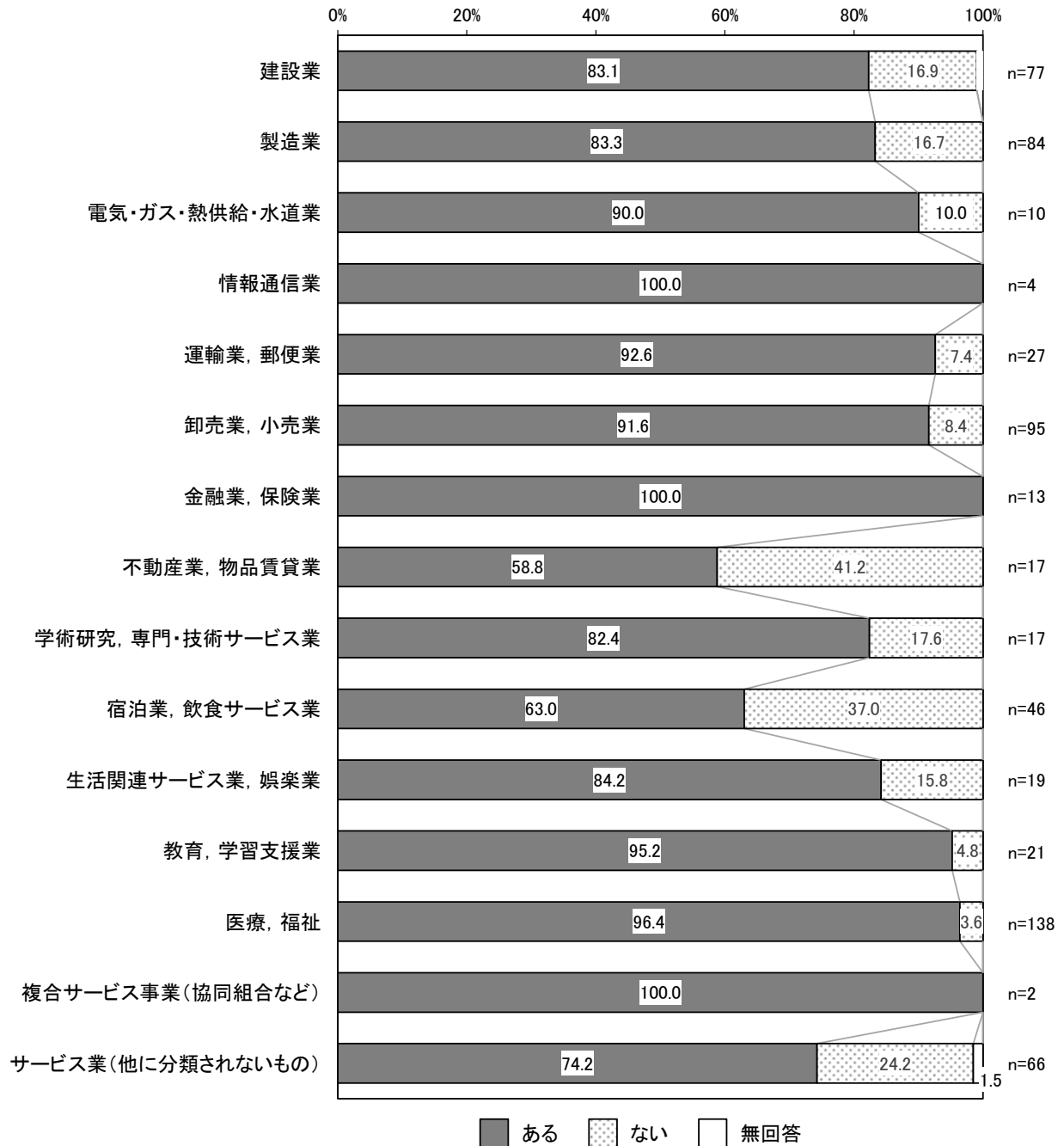
【業種別】

「情報通信業」「金融業、保険業」「複合サービス事業（協同組合など）」では「ある」が100.0%となっています。

「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」では「ない」が4割前後を占めています。

「建設業」は「ない」が16.9%（前回：26.3%）で、前回比9.4ポイント減少しています。

■業種別に見た就業規則の有無

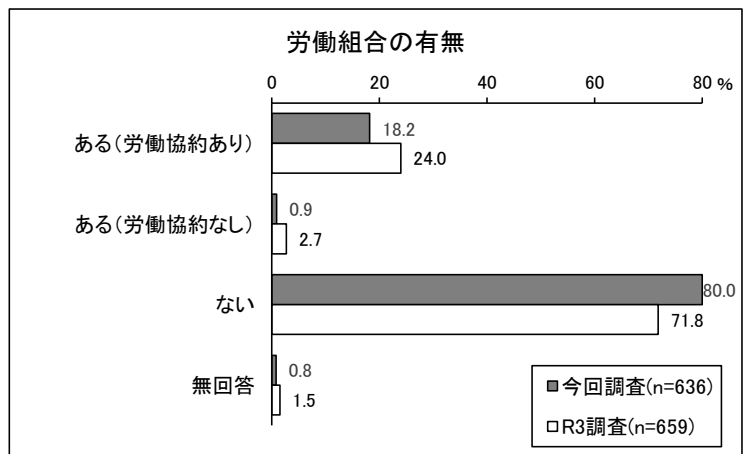


(4) 労働組合の有無(問4)・労働協約の記載内容(問4-1)

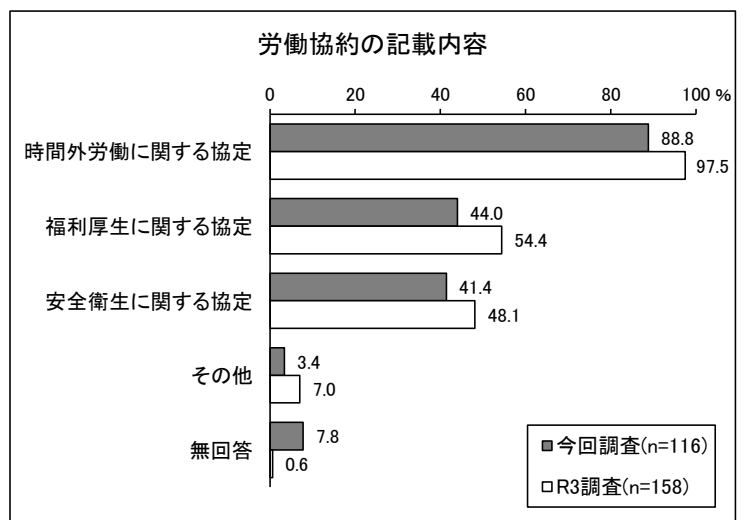
労働組合が「ある」は19.1%

労働組合の有無については、「ある(労働協約あり)」が18.2%(前回:24.0%)、「ある(労働協約なし)」が0.9%(前回:2.7%)で、合わせて19.1%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80.0%(前回:71.8%)を占め、前回と比較して8.2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88.8%(前回:97.5%)で最も多くなっています。また、「時間外労働に関する協定」、「福利厚生に関する協定」、「安全衛生に関する協定」のいずれも前回より減少しました。

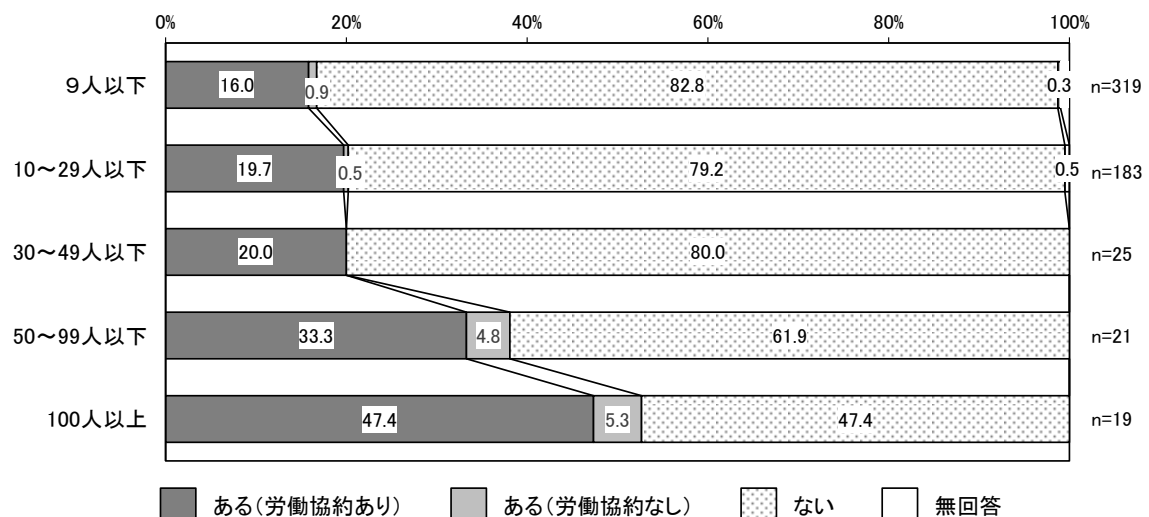


【規模別】

「100人以上」では、労働組合が「ある」の割合は47.4%にとどまっています。

100人未満の事業所では、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。

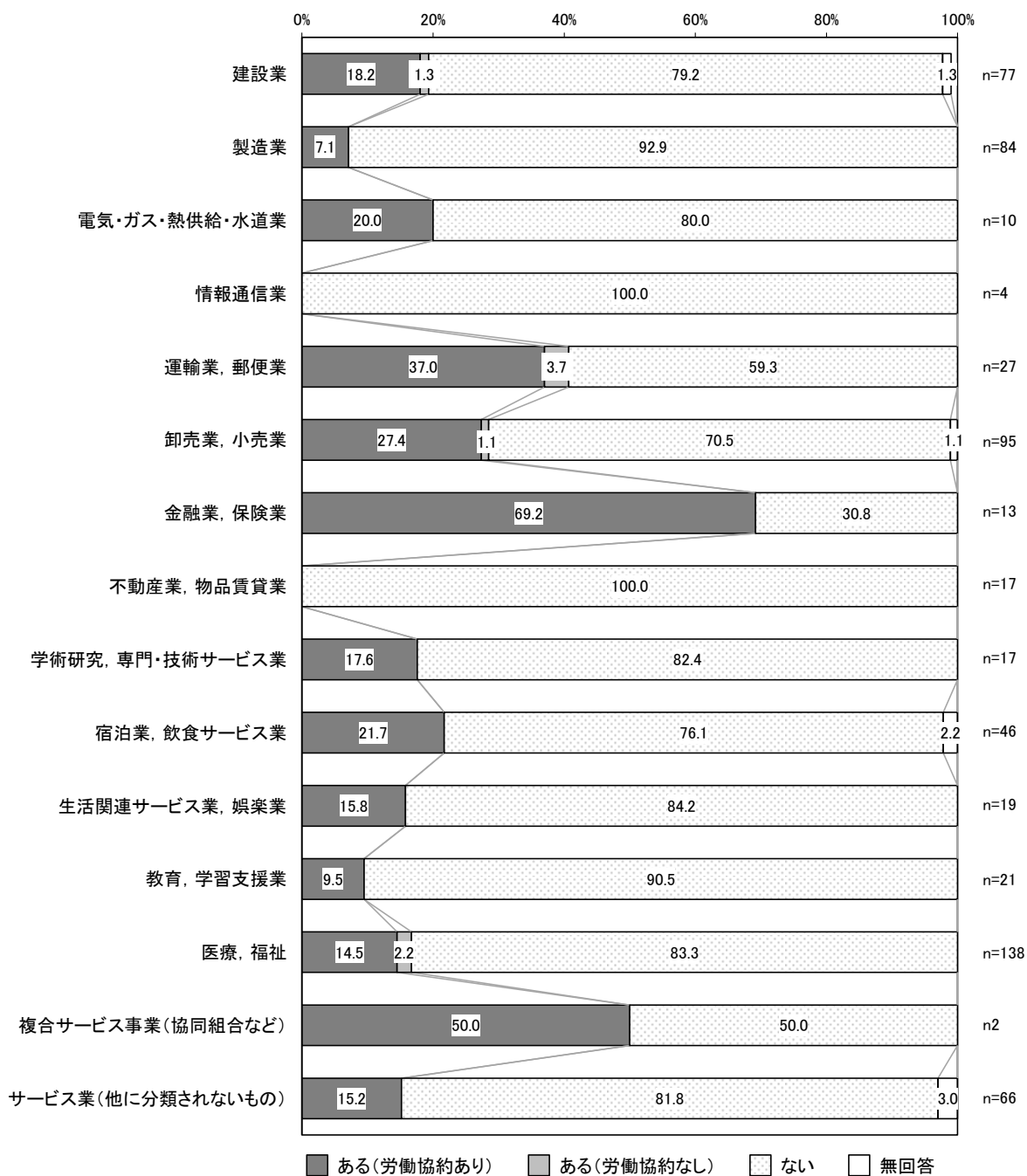
■規模別にみた労働組合の有無



【業種別】

「金融業、保険業」では、労働組合が「ある」事業所の割合が69.2%と過半を占めています。
 「複合サービス事業（協同組合など）」では、労働組合が「ある」「ない」が50%ずつとなっています。
 その他の業種では、労働組合が「ない」事業所の割合が過半を占めています。

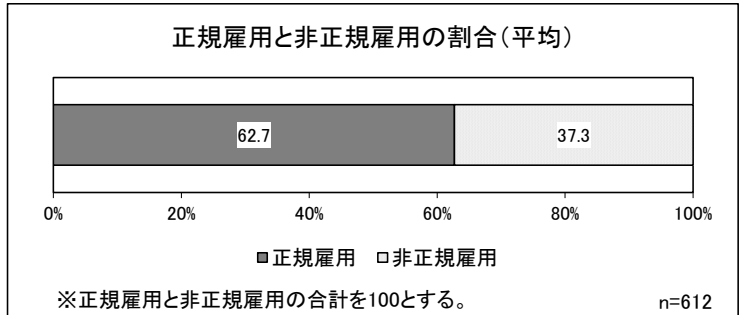
■業種別にみた労働組合の有無



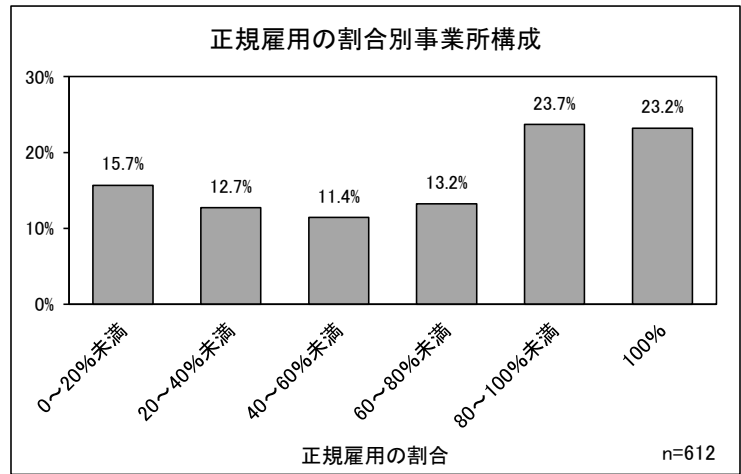
(5) 正規雇用と非正規雇用の割合(問5)

「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%（前回：62.7%）、「非正規雇用」が37.3%（前回：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23.2%（前回：24.9%）あり、一方で20%未満の事業所も15.7%（前回：15.5%）ありました。



【規模別】

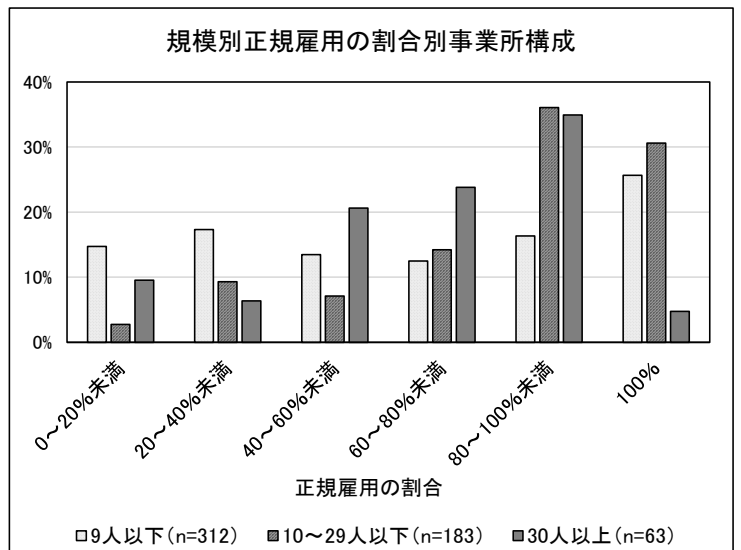
「100人以上」の事業所で「正規雇用」が56.6%となっていますが、その他の正規従業員規模では、「正規雇用」が6割~8割弱と高くなっています。

正規雇用の割合別の事業所構成をみると、規模が大きくなるほど「正規雇用」の割合が高い事業所が多くなる傾向がみられます。

■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	312	60.2	39.8
10~29人以下	183	78.4	21.6
30~49人以下	24	66.8	33.2
50~99人以下	21	71.7	28.3
100人以上	18	56.6	43.4



【業種別】

「正規雇用」が「建設業」「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」では8割以上と高くなっています。

一方で、「非正規雇用」が「宿泊業、飲食サービス業」では78.2%と高くなっています。

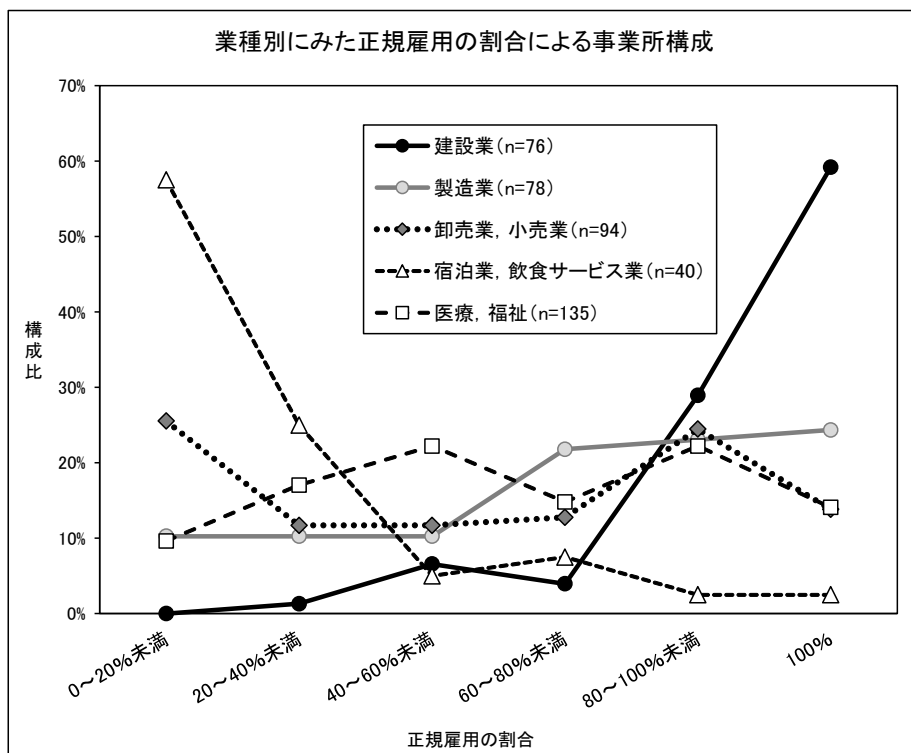
■業種別にみた正規雇用と非正規雇用の割合 (%)

	n	正規雇用	非正規雇用
建設業	76	91.0	9.0
製造業	78	68.4	31.6
電気・ガス・熱供給・水道業	10	83.7	16.3
情報通信業	4	78.5	21.5
運輸業、郵便業	26	83.5	16.5
卸売業、小売業	94	54.1	45.9
金融業、保険業	13	88.8	11.2
不動産業、物品賃貸業	16	78.4	21.6
学術研究、専門・技術サービス業	17	78.8	21.2
宿泊業、飲食サービス業	40	21.8	78.2
生活関連サービス業、娯楽業	18	40.8	59.2
教育、学習支援業	20	44.3	55.8
医療、福祉	135	58.9	41.1
複合サービス事業(協同組合など)	2	28.5	71.5
サービス業(他に分類されないもの)	63	55.1	44.9

「宿泊業、飲食サービス業」は「正規雇用」の割合が20%未満の事業所が約6割となっています。

「卸売業、小売業」「医療、福祉」は「正規雇用」の割合が高い事業所と低い事業所があります。

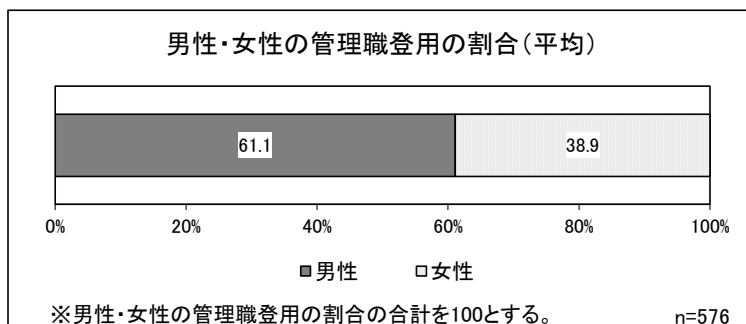
「製造業」「建設業」は「正規雇用」の割合が高い事業所が多く、特に「建設業」は正規従業員のみの事業所が約6割となっています。



(6) 男性・女性の管理職登用の割合(問 6)

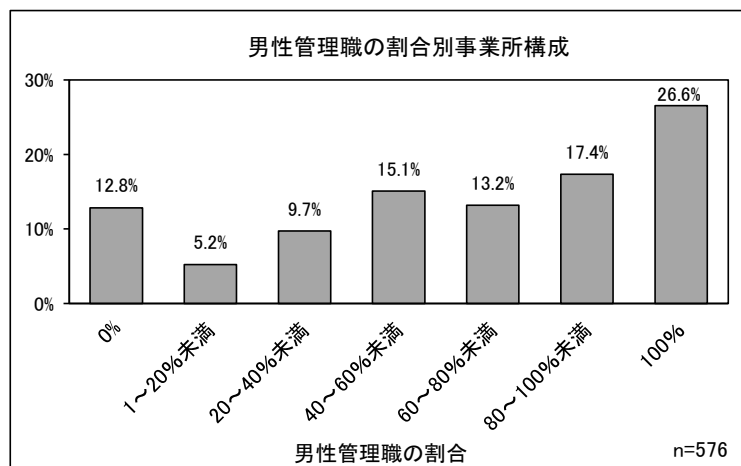
「男性」が61.1%、「女性」が38.9%

男性・女性の管理職登用の割合の平均は、「男性」が61.1%（前回：64.2%）、「女性」が38.9%（前回：35.8%）となり、前回と比較して「男性」が3.1ポイント減り、「女性」が3.1ポイント増えています。



割合別の事業所構成をみると、男性管理職0%の事業所が12.8%（前回：10.4%）あります。

一方で、100%の事業所が26.6%（前回30.4%）あります。



【規模別】

女性管理職登用の割合は、正規従業員数「9人以下」で44.8%、「30~49人以下」で31.9%となっており、前回では30人以上の事業所で男性管理職が約8割だったのに対し、今回は女性管理職の割合が増えています。

■規模別にみた男性・女性管理職登用の割合

	n	男性 (%)	女性 (%)
9人以下	285	55.2	44.8
10~29人以下	181	71.7	28.3
30~49人以下	25	68.1	31.9
50~99人以下	21	76.0	24.0
100人以上	18	68.8	31.2

【業種別】

男性管理職登用の割合が「運輸業, 郵便業」(87.8%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(87.0%)、「建設業」(84.0%)、「金融業, 保険業」(80.5%)で高く、8割を超えています。

女性管理職登用の割合が「医療, 福祉」(67.3%)、「教育, 学習支援業」(55.1%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(53.2%)と高くなっています。

■業種別にみた男性・女性管理職登用の割合

(%)

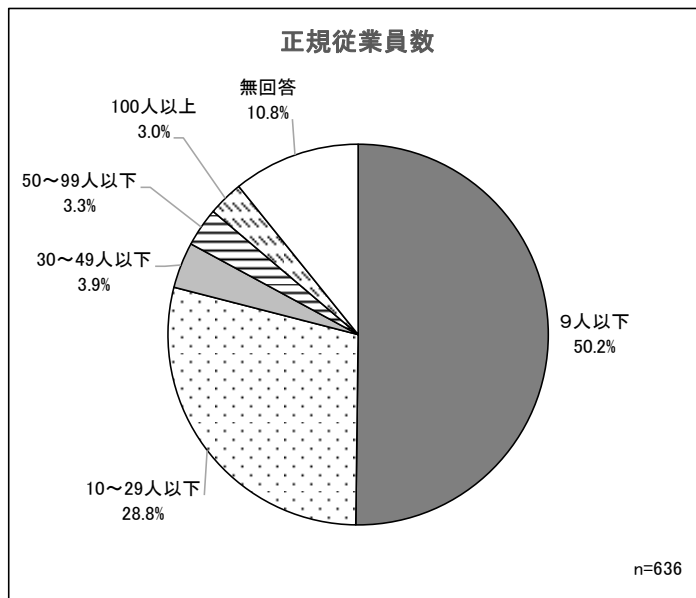
	n	男性	女性
建設業	73	84.0	16.0
製造業	75	76.6	23.4
電気・ガス・熱供給・水道業	9	87.0	13.0
情報通信業	4	68.0	32.0
運輸業, 郵便業	26	87.8	12.2
卸売業, 小売業	88	62.1	37.9
金融業, 保険業	13	80.5	19.5
不動産業, 物品賃貸業	15	53.7	46.3
学術研究, 専門・技術サービス業	14	69.1	30.9
宿泊業, 飲食サービス業	36	46.8	53.2
生活関連サービス業, 娯楽業	17	58.1	41.9
教育, 学習支援業	20	45.0	55.1
医療, 福祉	128	32.7	67.3
複合サービス事業(協同組合など)	2	71.5	28.5
サービス業(他に分類されないもの)	56	68.1	31.9

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50.2%、30人未満が全体の79.0%を占める

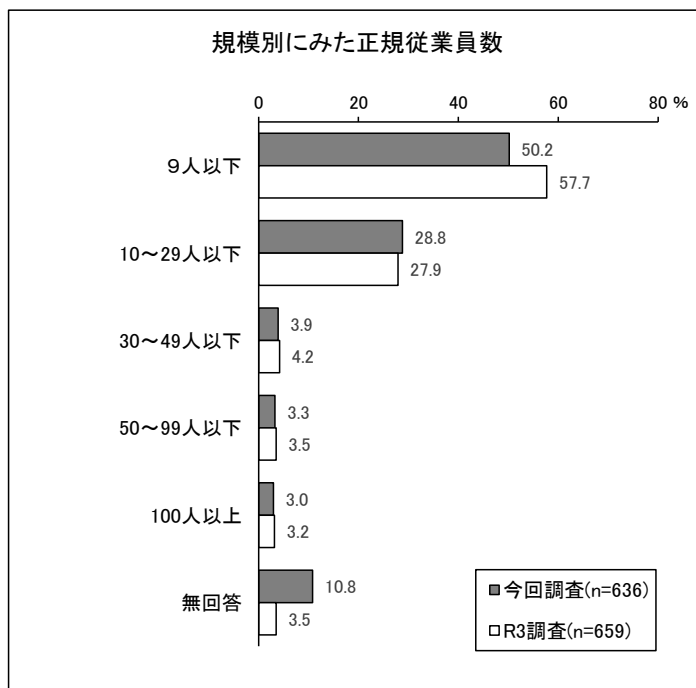
正規従業員数「9人以下」の事業所が50.2%（前回：57.7%）で最も多く、次いで「10～29人以下」が28.8%（前回：27.9%）、「30～49人以下」が3.9%（前回：4.2%）、「50～99人以下」が3.3%（前回：3.5%）で、「100人以上」の事業所は3.0%（前回：3.2%）となっています。



【規模別】

前回と比較すると正規従業員数「10～29人以下」の事業所が0.9ポイント増加しています。

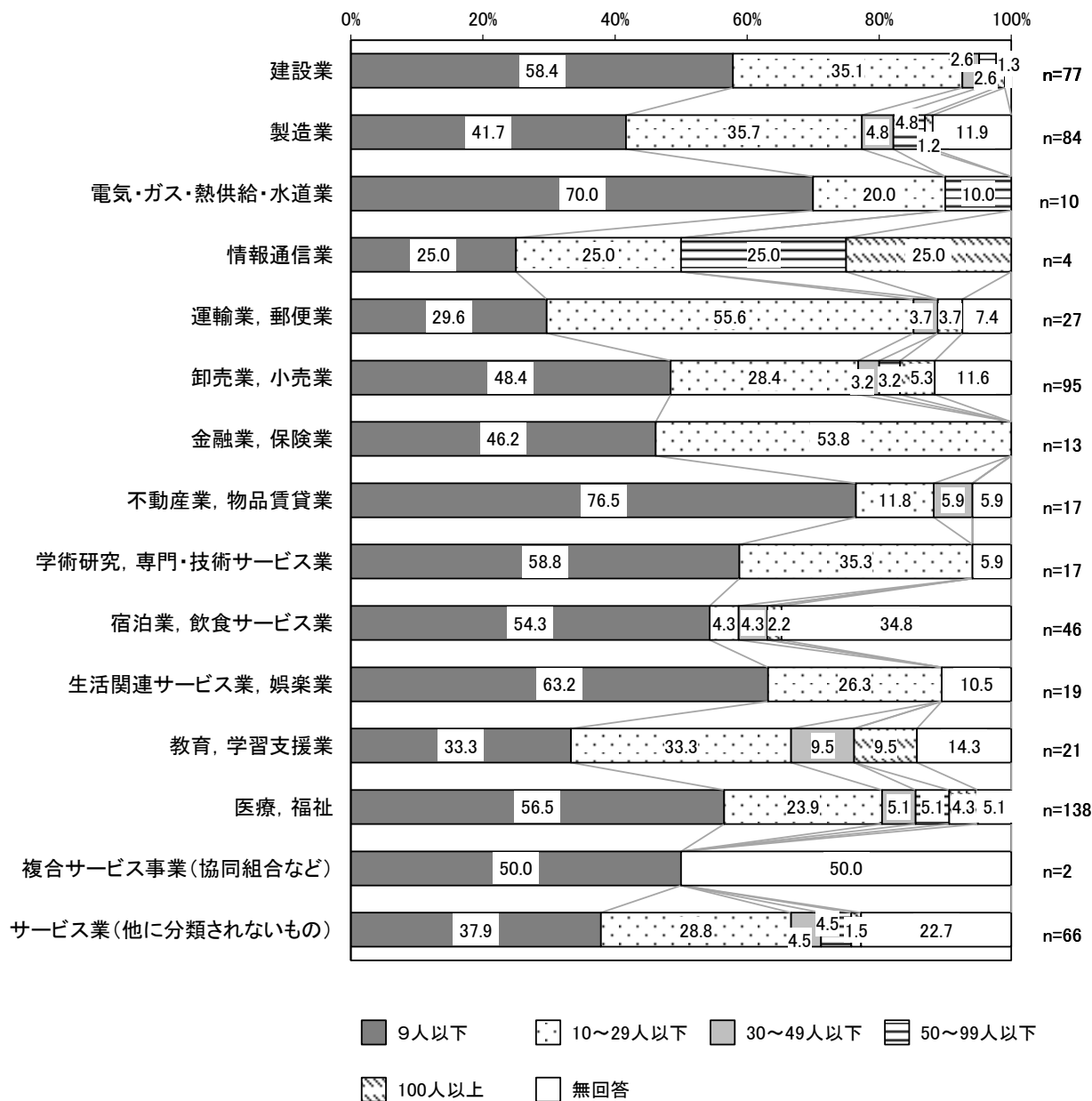
その他の規模では、無回答の割合が増加したこともあって、いずれも減少しており、特に「9人以下」では7.5ポイント減少と減少幅が大きくなっています。



【業種別】

「不動産業，物品賃貸業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では「9人以下」の事業所が7割以上となっています。他方、「情報通信業」では10人以上の事業所が7割以上となっています。

■業種別にみた正規従業員数



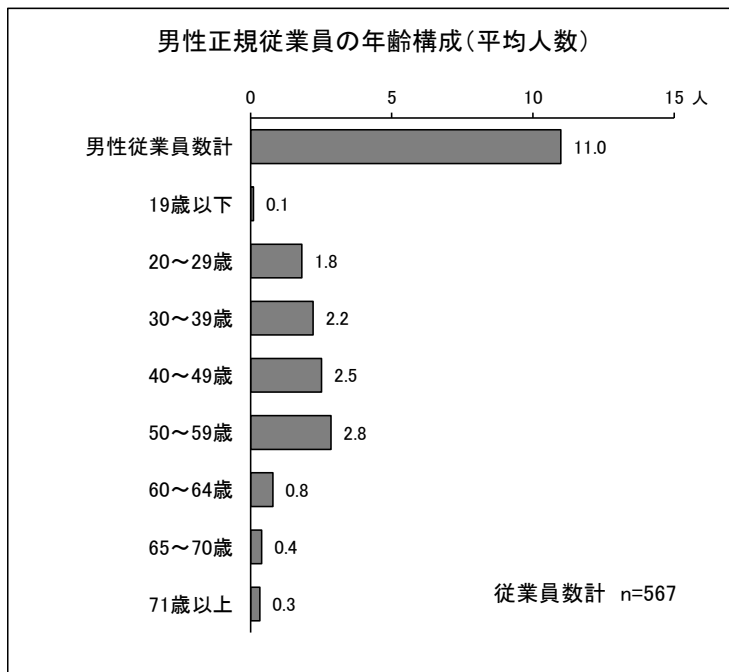
■正規従業員の男女別年齢構成

① 男性正規従業員の年齢構成

「50～59歳」が2.8人で最も多い

男性正規従業員数の事業所あたり平均は11.0人（前回：13.8人）となっています。

年齢別では「50～59歳」が2.8人（前回：3.1人）で最も多く、「40～49歳」が2.5人（前回：4.0人）、「30～39歳」が2.2人（前回：2.7人）で続いています。

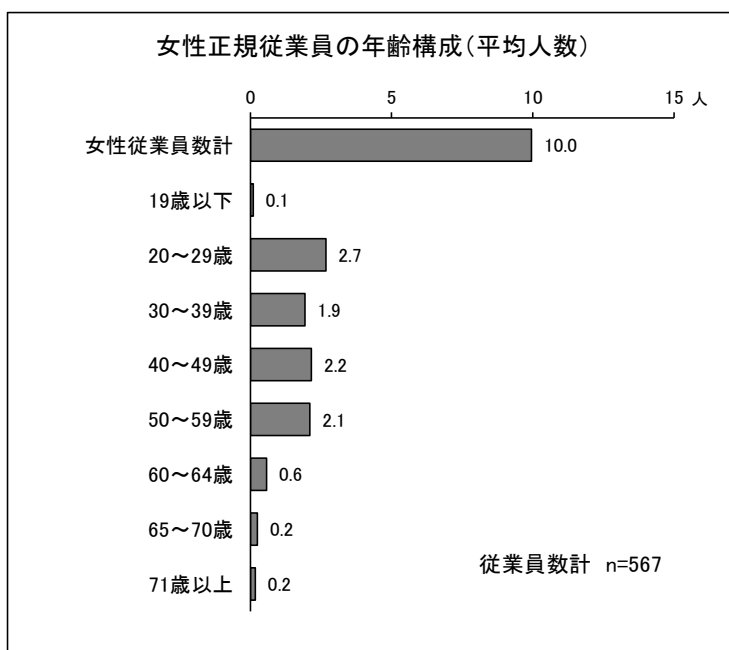


②女性正規従業員の年齢構成

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10.0人となっています。

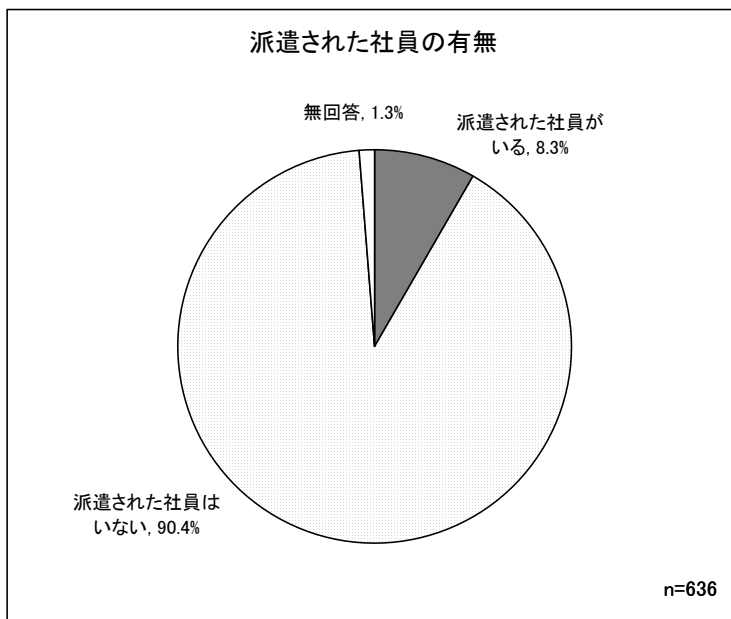
年齢別では「20～29歳」が2.7人で最も多くなっていますが、20歳代から50歳代までほとんど偏りのない分布となっています。



(2)ー1 派遣された社員の有無(問8)

派遣された社員が「いる」は8.3%

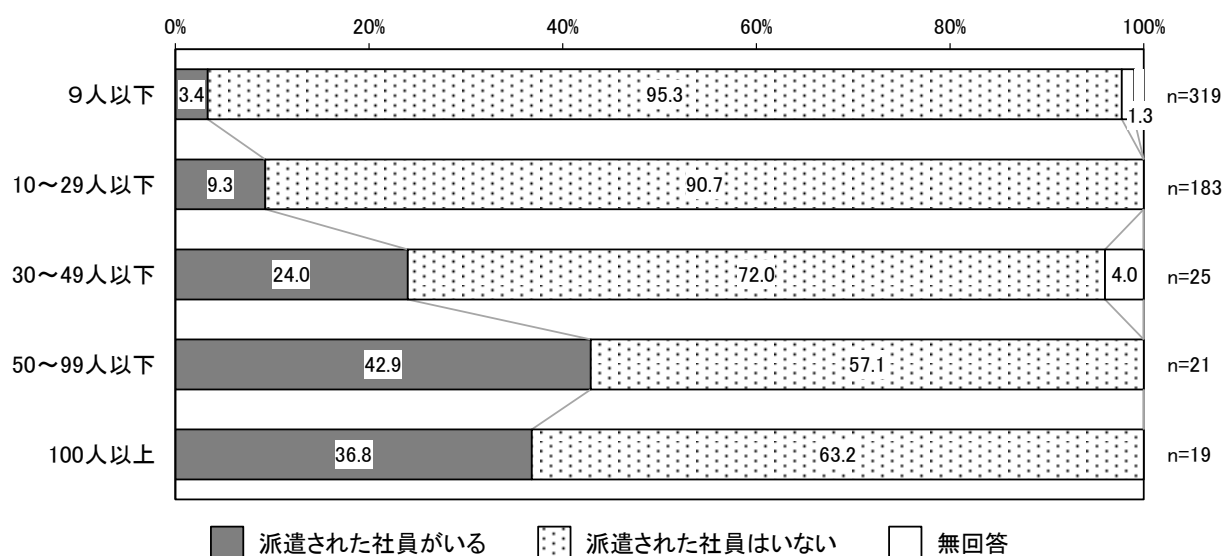
「派遣された社員がいる」事業所は8.3% (前回:10.8%)、対して、「派遣された社員はいない」事業所は90.4% (前回:88.2%) となっています。



【規模別】

規模が大きくなるほど「派遣された社員がいる」の割合が高くなる傾向がみられます。正規従業員数50人以上の規模では約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

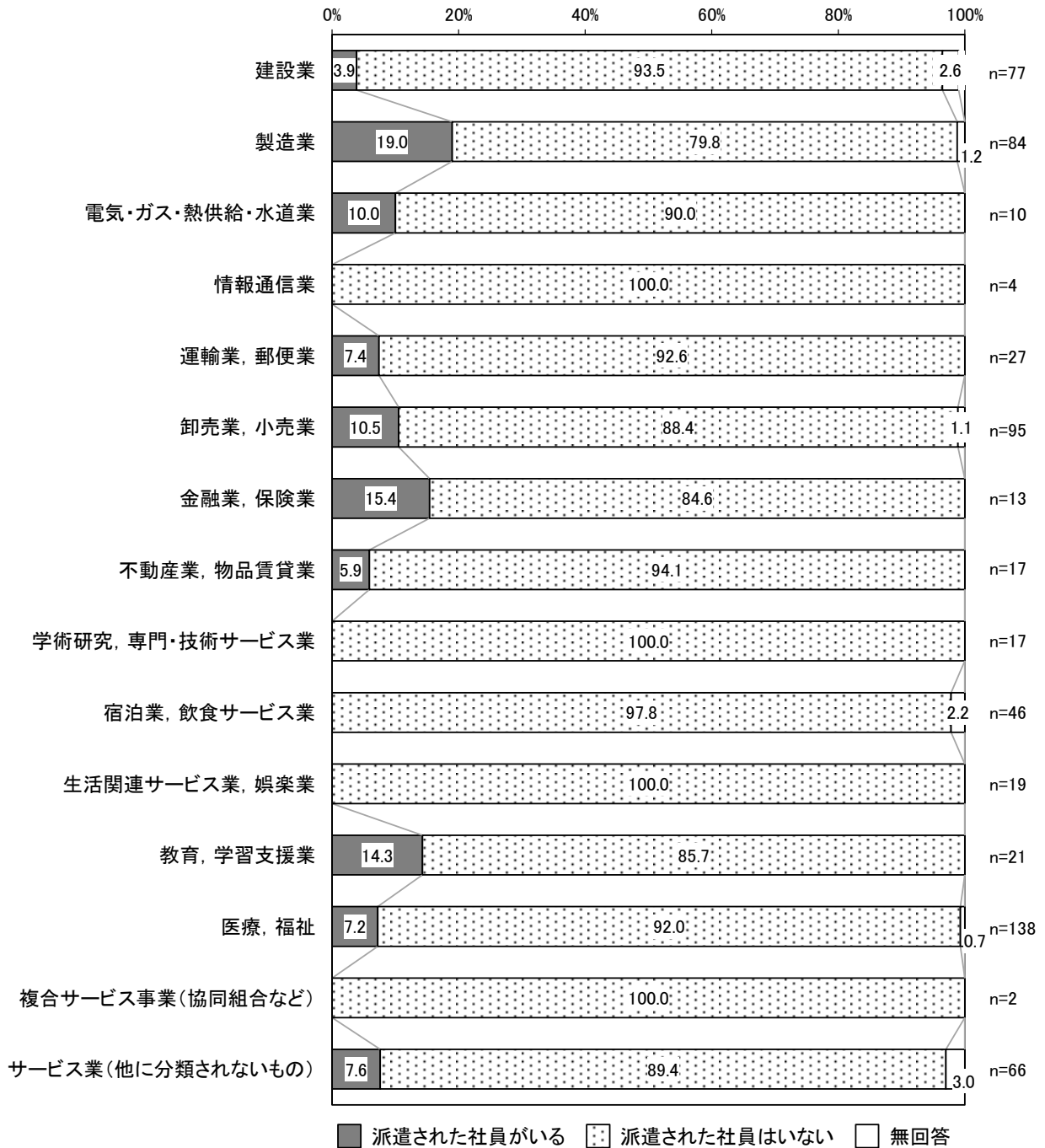


【業種別】

「派遣された社員がいる」は「製造業」が19.0%、「金融業, 保険業」が15.4%、「教育, 学習支援業」が14.3%となっています。

「派遣された社員はいない」は「情報通信業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「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)」が100.0%となっています。

■業種別に見た派遣された社員の有無



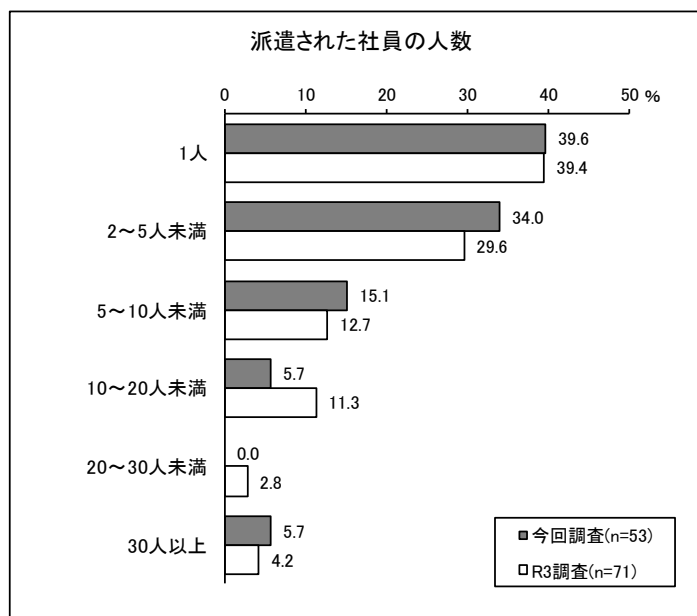
(2)ー2 派遣された社員の人数(問8)

「1人」が39.6%で最も多い

「派遣された社員がいる」と回答した事業所における人数は、「1人」が39.6%（前回：39.4%）で「2～5人未満」が34.0%（前回：29.6%）と5人未満で7割強を占めています。

「10～20人未満」が5.7%（前回：11.3%）、「30人以上」が5.7%（前回：4.2%）となっています。

また、事業所あたり平均人数は6.1人で、前回は0.6人下回っています。



【規模別】

正規従業員数「9人以下」「10～29人以下」「30～49人以下」の規模での派遣された社員の平均人数は3人弱程度となっています。

規模別

	n	平均人数(人)
全体	53	6.1
9人以下	11	2.9
10～29人以下	17	2.4
30～49人以下	6	3.0
50～99人以下	9	18.9
100人以上	7	7.7

【業種別】

「サービス業（他に分類されないもの）」の派遣された社員の平均人数は15.8人、「製造業」は8.3人となっています。

業種別

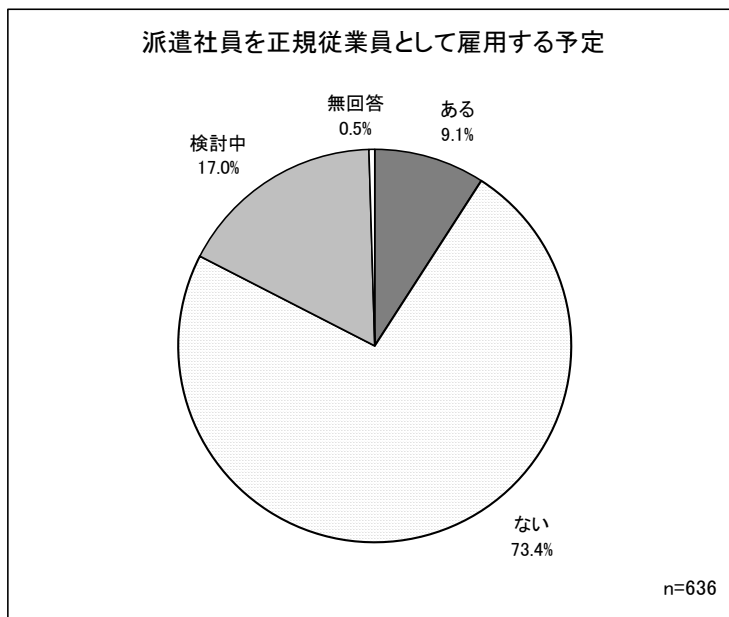
	n	平均人数(人)
全体	53	6.1
建設業	3	1.3
製造業	16	8.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.0
情報通信業	-	-
運輸業、郵便業	2	2.0
卸売業、小売業	10	3.4
金融業、保険業	2	2.5
不動産業、物品賃貸業	1	5.0
学術研究、専門・技術サービス業	-	-
宿泊業、飲食サービス業	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-
教育、学習支援業	3	6.3
医療、福祉	10	3.8
複合サービス事業(協同組合など)	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	5	15.8

(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9.1%

派遣社員を正規従業員として雇用する予定が「ある」は9.1%（前回：10.5%）、「検討中」は17.0%（前回：16.2%）で、全体の約1/4の事業所が雇用に前向きです。

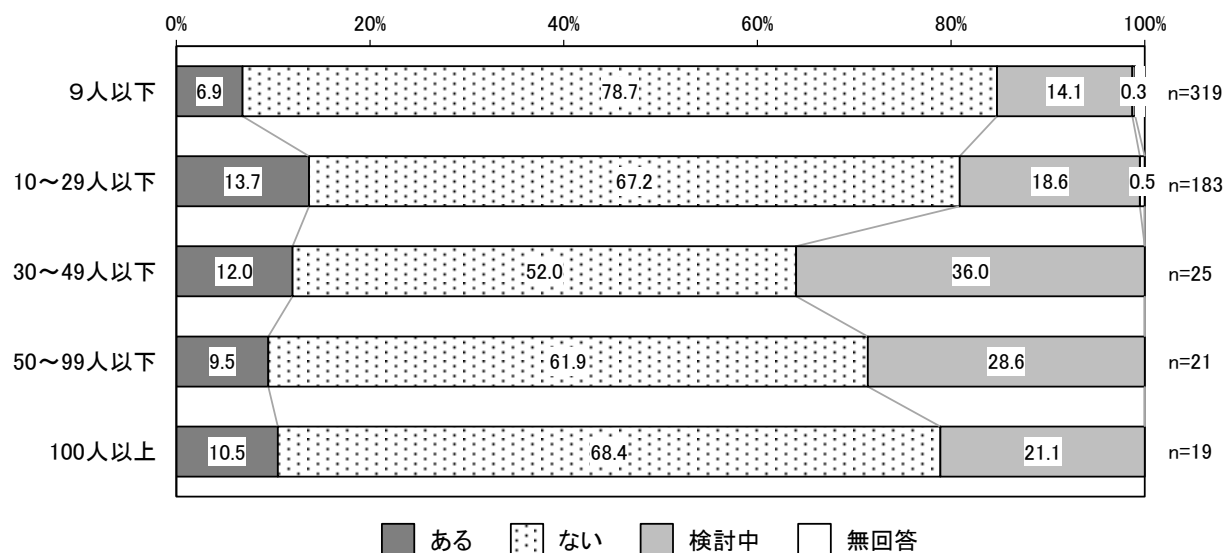
一方、「ない」は73.4%（前回：71.9%）となっています。



【規模別】

「ない」が「30～49人以下」では約5割、それ以外の規模別では6割以上となっています。

■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

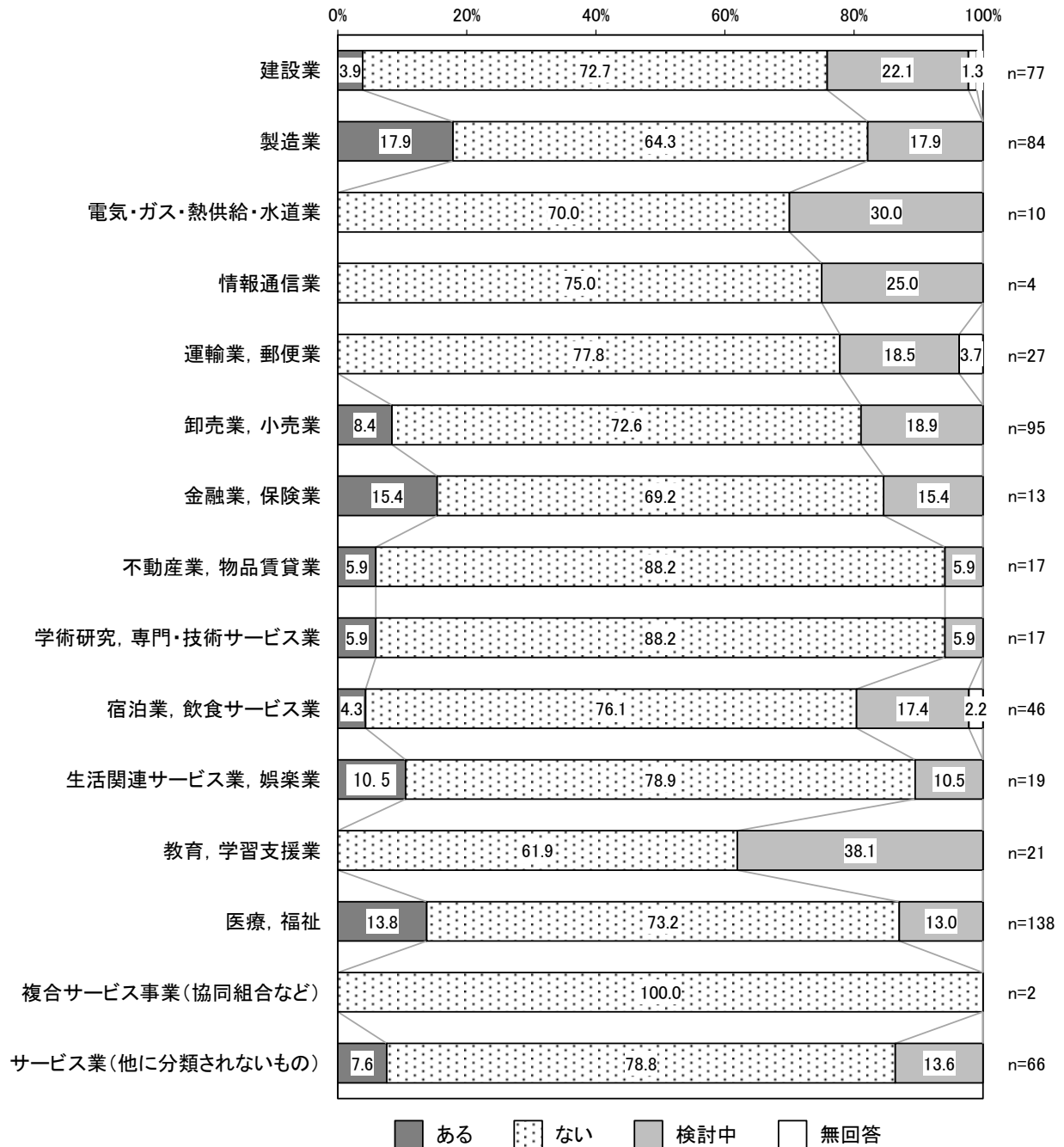


【業種別】

いずれの業種でも「ない」が6割以上を占めています。

その中で「教育, 学習支援業」「製造業」「金融業, 保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では「あり」と「検討中」を合計した割合が3割以上になっています。

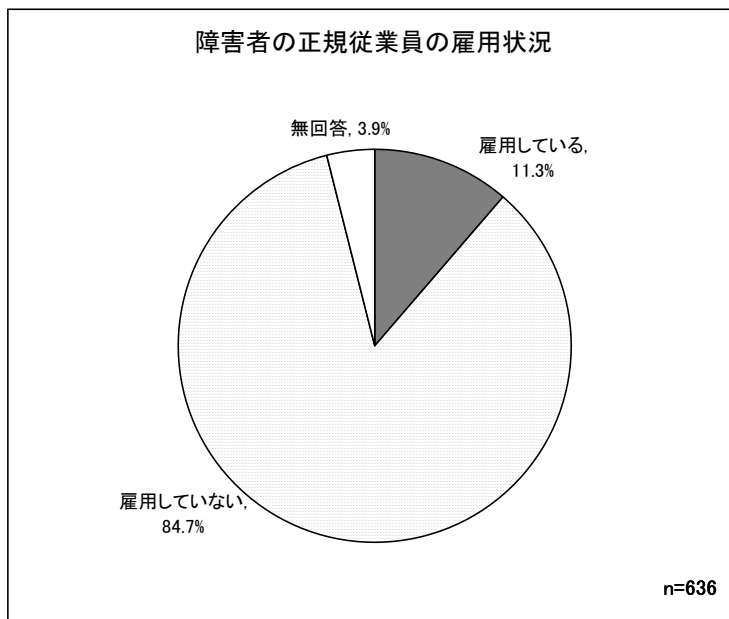
■業種別にみた派遣社員を正規従業員として雇用する予定



(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11.3%

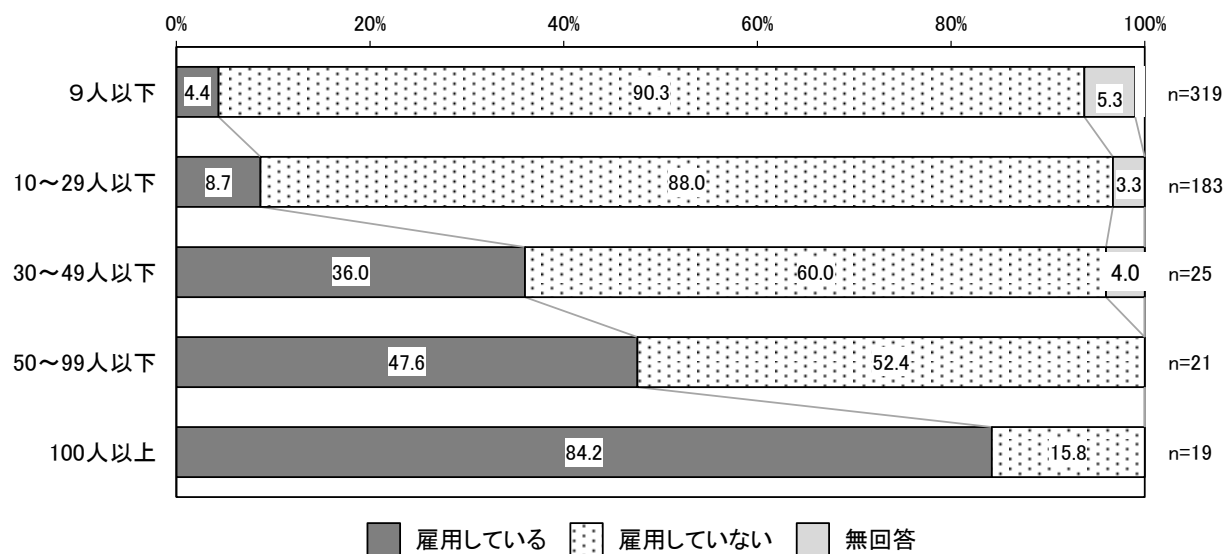
障害者の正規従業員の雇用状況については、「雇用している」が11.3% (前回:12.1%)、「雇用していない」は84.7% (前回:86.5%) でした。



【規模別】

「雇用している」の割合は「9人以下」では4.4%ですが、規模が大きくなるほど高くなり、「100人以上」では84.2%となっています。

■規模別に見た障害者の正規従業員の雇用状況

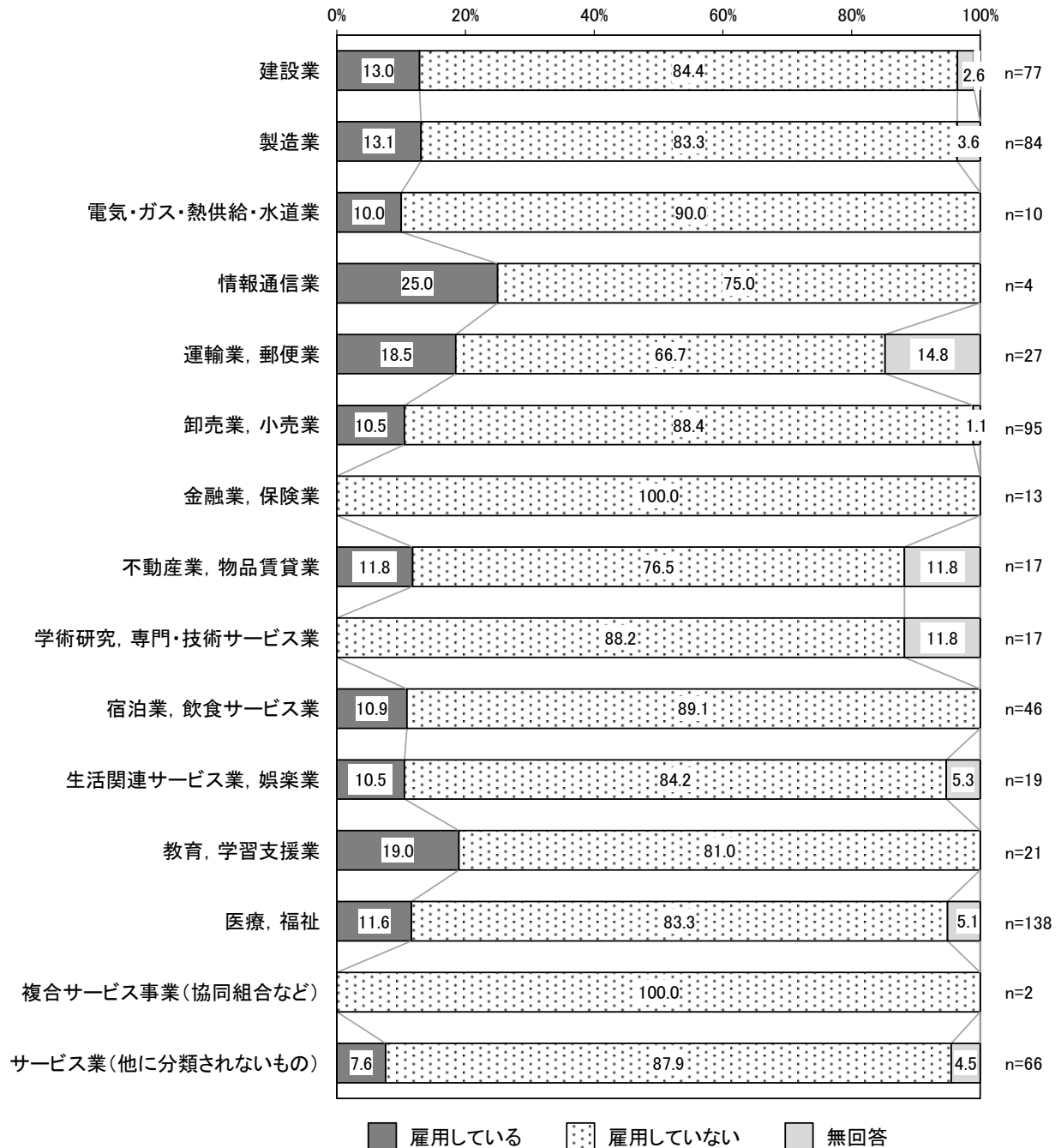


【業種別】

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。

「雇用している」は「情報通信業」が25.0%、「教育, 学習支援業」が19.0%、「運輸業, 郵便業」が18.5%となっています。

■業種別に見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)

「雇用している」と回答したのは72事業所(前回:80事業所)。うち障害者数の記入があった69事業所の平均人数は1.91人(前回:2.38人)となっています。障害の区分別状況は以下のとおりです。

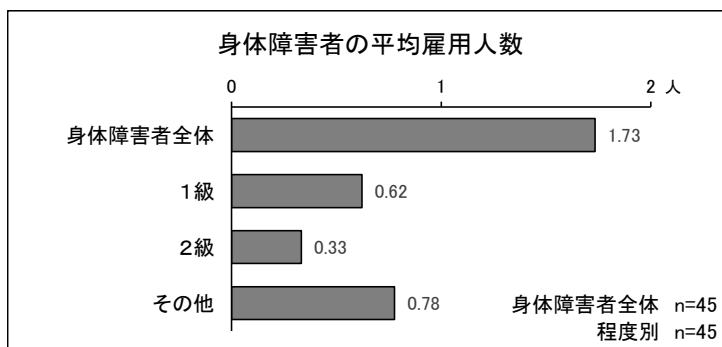
① 身体障害者

平均雇用人数は1.73人

身体障害者を雇用する事業所は45事業所で、平均雇用人数は1.73人となっています。

前回は54事業所で平均雇用人数は1.56人でした。

程度別は1級が0.62人、2級が0.33人、その他が0.78人となっています。



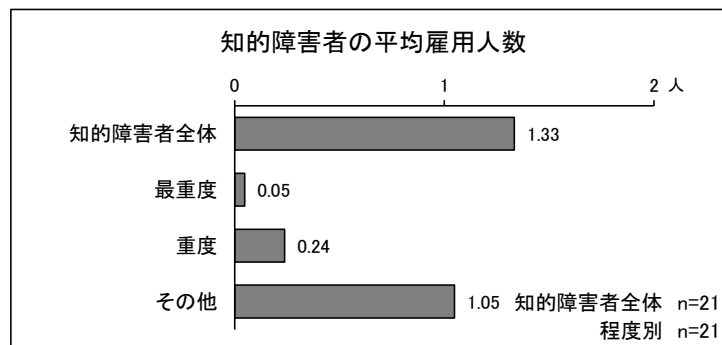
② 知的障害者

平均雇用人数は1.33人

知的障害者を雇用する事業所は21事業所で、平均雇用人数は1.33人となっています。

前回は20事業所で平均雇用人数は2.10人でした。

程度別では最重度が0.05人、重度が0.24人、その他が1.05人となっています。

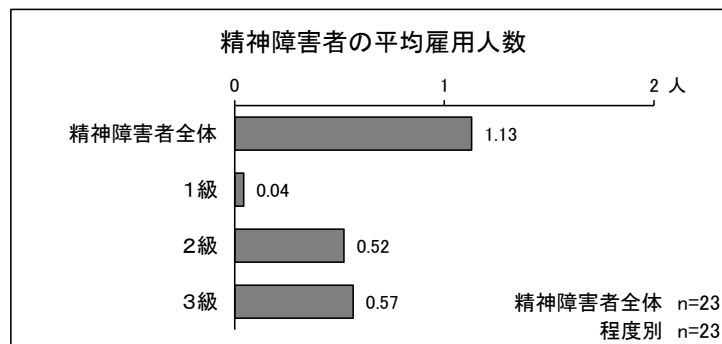


③ 精神障害者

平均雇用人数は1.13人

精神障害者を雇用する事業所は23事業所で、平均雇用人数は1.13人となっており、前回(3.17人)から2.04人減っています。

程度別では1級が0.04人、2級が0.52人、3級が0.57人となっています。



【規模別】

「30～49 人以下」では平均 1.33 人（前回：1.27 人）、「50～99 人以下」では平均 2.78 人（前回：1.38 人）、「100 人以上」では平均 2.94 人（前回：3.65 人）となっています。

【業種別】

「医療，福祉」の平均 3.00 人、「教育，学習支援業」の平均 2.50 人が多くなっています。

■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	身体障害者全体				知的障害者全体	知的障害者全体				精神障害者全体	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	69	1.91	132	78	28	15	35	-	28	1	5	22	-	26	1	12	13	-	
規模別	9人以下	13	1.38	18	9	2	2	5	-	5	-	2	3	-	4	-	3	1	-
	10～29人以下	16	1.31	21	12	6	2	4	-	4	-	1	3	-	5	-	1	4	-
	30～49人以下	9	1.33	12	6	1	1	4	-	3	-	-	3	-	3	-	1	2	-
	50～99人以下	9	2.78	25	15	4	4	7	-	5	-	-	5	-	5	1	2	2	-
	100人以上	16	2.94	47	32	13	6	13	-	8	-	2	6	-	7	-	4	3	-
業種別	建設業	10	1.60	16	8	4	1	3	-	5	-	-	5	-	3	-	-	3	-
	製造業	11	1.27	14	8	2	2	4	-	5	1	-	4	-	1	-	1	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	1	2.00	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
	運輸業、郵便業	5	1.60	8	5	2	-	3	-	2	-	-	2	-	1	-	-	1	-
	卸売業、小売業	10	1.90	19	8	-	3	5	-	5	-	2	3	-	6	-	4	2	-
	金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	2	1.50	3	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
	学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	5	1.20	6	3	2	-	1	-	1	-	-	1	-	2	-	1	1	-
	生活関連サービス業、娯楽業	2	2	4	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	-
	教育、学習支援業	4	2.50	10	4	-	2	2	-	3	-	1	2	-	3	-	2	1	-
	医療、福祉	14	3.00	42	33	14	6	13	-	4	-	1	3	-	5	-	3	2	-
	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）	5	1.60	8	4	1	1	2	-	3	-	1	2	-	1	1	-	-	-	

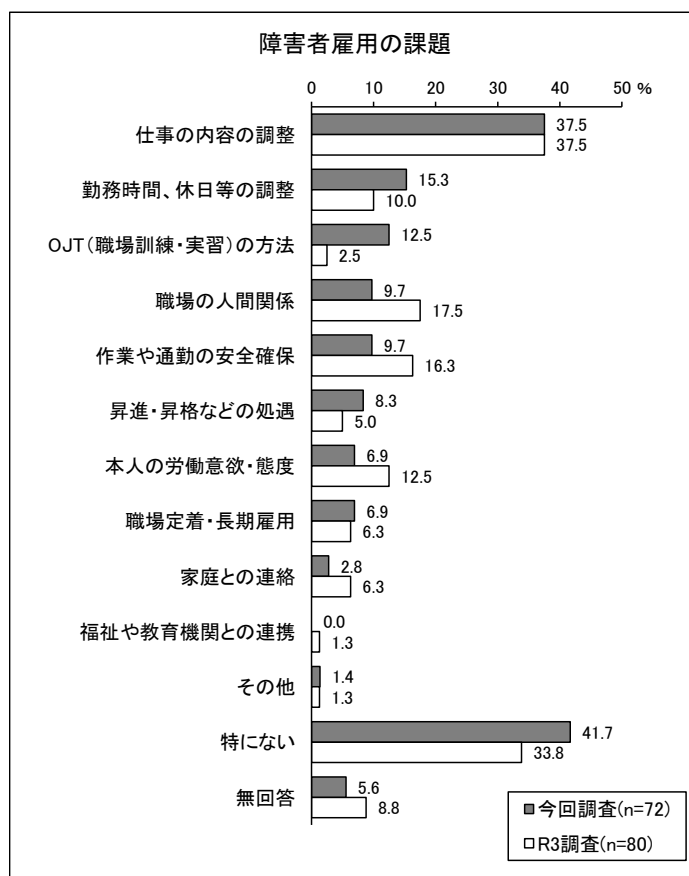
(6) 障害者雇用の課題(問 10-2)

「仕事の内容の調整」が37.5%で最も多い

「仕事の内容の調整」が37.5%で最も多く、次いで「勤務時間、休日等の調整」(15.3%)、「OJT(職場訓練・実習)の方法」(12.5%)、「職場の人間関係」(9.7%)、「作業や通勤の安全確保」(9.7%)となっています。

また、課題は「特にない」が41.7%となっています。

前回と比較すると、「仕事の内容の調整」が最も多い点では変わりませんが、「OJT(職場訓練・実習)の方法」が10.0ポイント増加し、「職場の人間関係」が7.8ポイント減少しています。



【規模別】

いずれの規模でも「仕事の内容の調整」が最も多くなっています。

■規模別にみた障害者雇用の課題

	n	課題がある	課題											特にない	無回答
			仕事の内容の調整	勤務時間、休日等の調整	OJT(職場訓練・実習)の方法	職場の人間関係	作業や通勤の安全確保	昇進・昇格などの処遇	本人の労働意欲・態度	職場定着・長期雇用	家庭との連絡	福祉や教育機関との連携	その他		
全体	72	52.8	37.5	15.3	12.5	9.7	9.7	8.3	6.9	6.9	2.8	-	1.4	41.7	5.6
9人以下	14	64.3	42.9	28.6	14.3	7.1	-	-	-	-	-	-	-	28.6	7.1
10~29人以下	16	56.3	31.3	12.5	25.0	18.8	18.8	25.0	12.5	18.8	12.5	-	6.3	37.5	6.3
30~49人以下	9	44.4	44.4	22.2	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	55.6	-
50~99人以下	10	30.0	30.0	10.0	10.0	-	10.0	-	10.0	10.0	-	-	-	70.0	-
100人以上	16	62.5	37.5	-	-	18.8	18.8	6.3	12.5	6.3	-	-	-	31.3	6.3

【業種別】

「課題がある」と回答した場合、多くの業種で「仕事の内容の調整」の割合が高くなっています。また、「勤務時間、休日等の調整」「OJT（職場訓練・実習）の方法」等を中心に幅広い回答となっています。

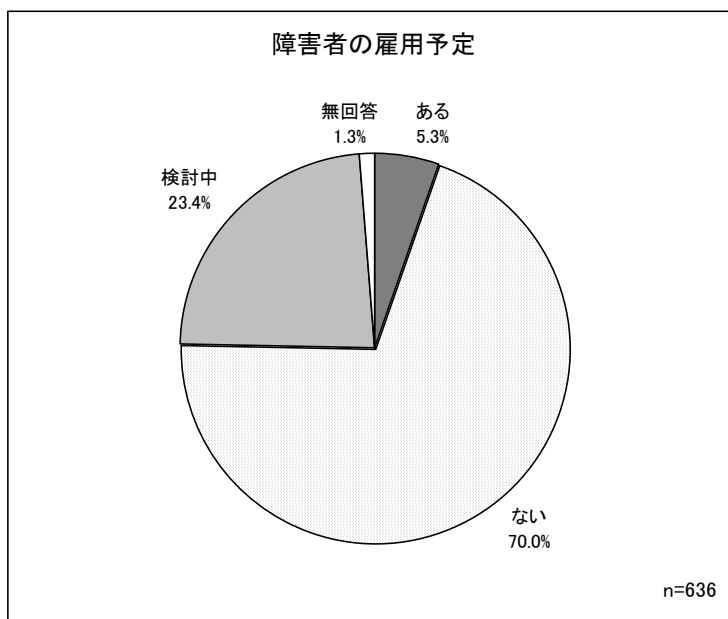
■業種別にみた障害者雇用の課題

	n	課題がある	課題											特 に ない	無 回 答
			仕事の内容の調整	勤務時間、休日等の調整	OJT（職場訓練・実習）の方法	職場の人間関係	作業や通勤の安全確保	昇進・昇格などの処遇	本人の労働意欲・態度	職場定着・長期雇用	家庭との連絡	福祉や教育機関との連携	その他		
全体	72	52.8	37.5	15.3	12.5	9.7	9.7	8.3	6.9	6.9	2.8	-	1.4	41.7	5.6
建設業	10	40.0	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	20.0	-	-	-	-	-	50.0	10.0
製造業	11	36.4	18.2	-	18.2	9.1	18.2	-	-	9.1	-	-	-	54.5	9.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	1	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	5	100.0	100.0	80.0	-	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-
卸売業、小売業	10	60.0	60.0	-	30.0	-	10.0	10.0	-	10.0	-	-	-	40.0	-
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	5	40.0	40.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	60.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-
教育、学習支援業	4	50.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-	50.0	-
医療、福祉	16	56.3	37.5	18.8	12.5	12.5	-	12.5	12.5	6.3	-	-	6.3	37.5	6.3
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）	5	40.0	20.0	-	-	40.0	-	-	20.0	-	-	-	-	60.0	-

(7) 障害者の正規従業員としての雇用予定(問 11)

予定が「ある」は5.3%、「検討中」が23.4%

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5.3%（前回：5.8%）、「ない」は70.0%（前回：68.1%）、「検討中」が23.4%（前回：24.4%）でした。

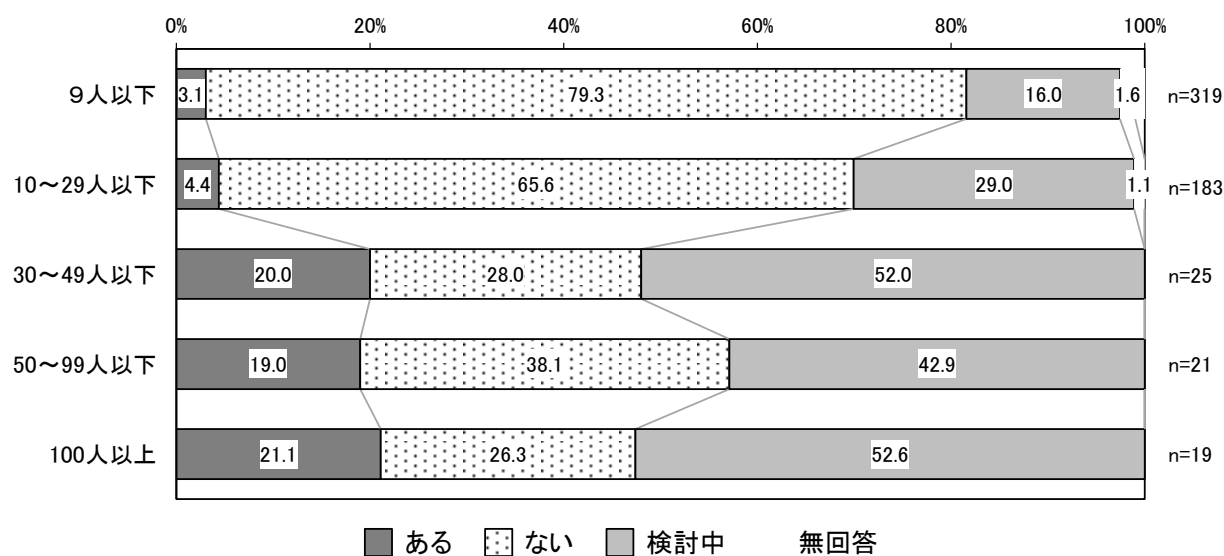


【規模別】

30人以上の規模では約2割が「ある」と回答しています。

30人以上の規模で「ある」と「検討中」の合計が6割を超えています。

■規模別にみた障害者の雇用予定



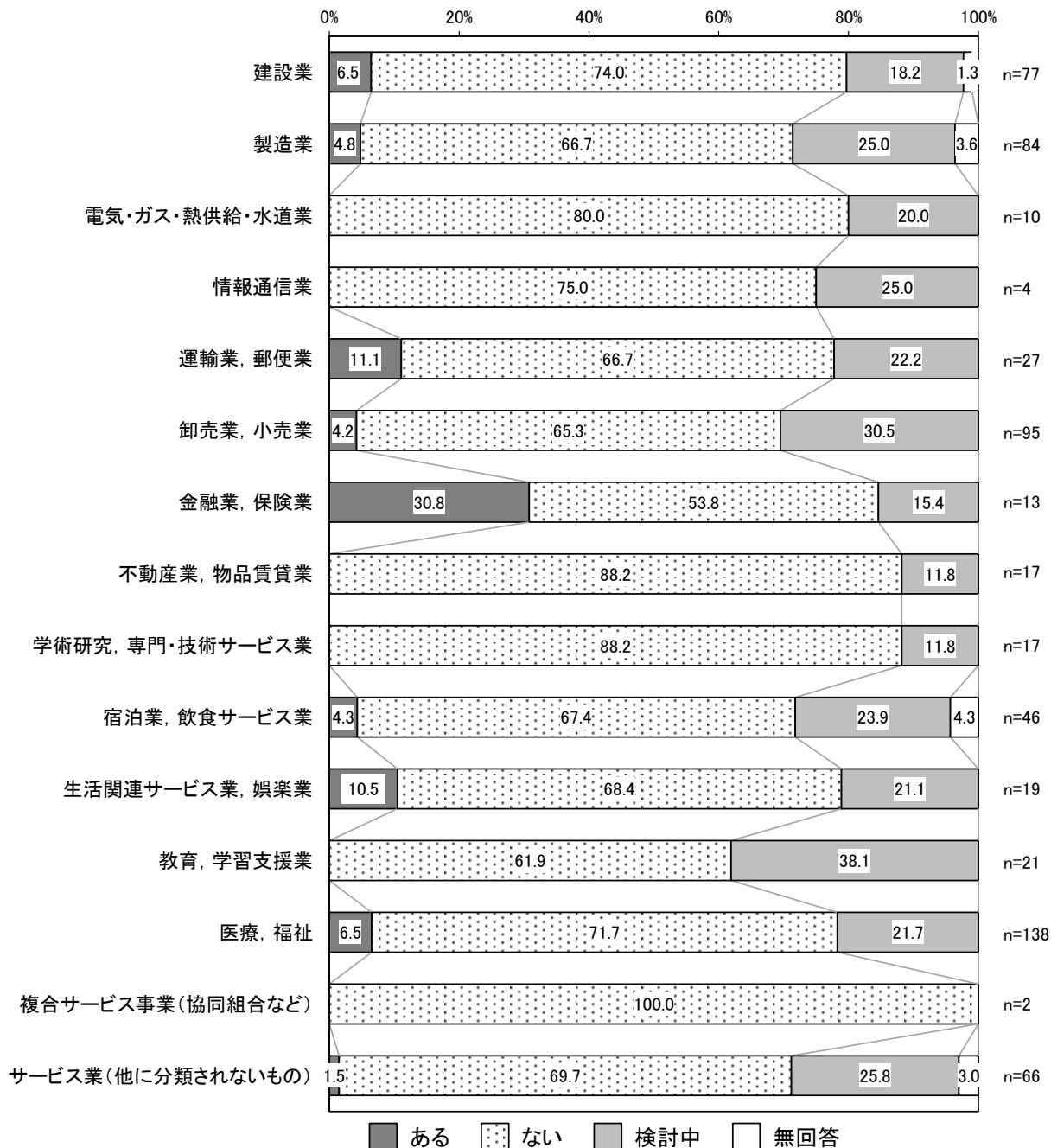
【業種別】

すべての業種で「ない」の割合が過半となっています。

「金融業、保険業」は「ある」が30.8%と最も高くなっています。

「教育、学習支援業」では、「検討中」が38.1%と他業種に比較して高くなっています。

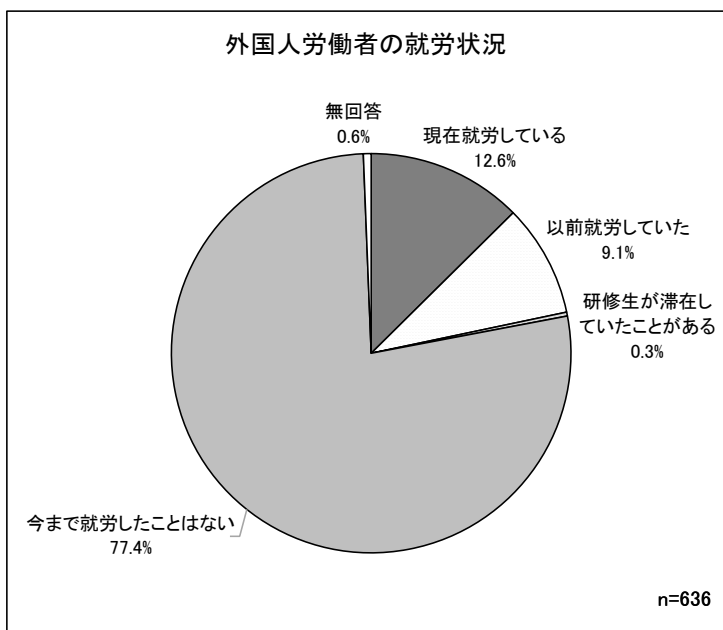
■業種別にみた障害者の雇用予定



(8) 外国人労働者の就労状況(問 12)

「現在就労している」が12.6%、「以前就労していた」が9.1%

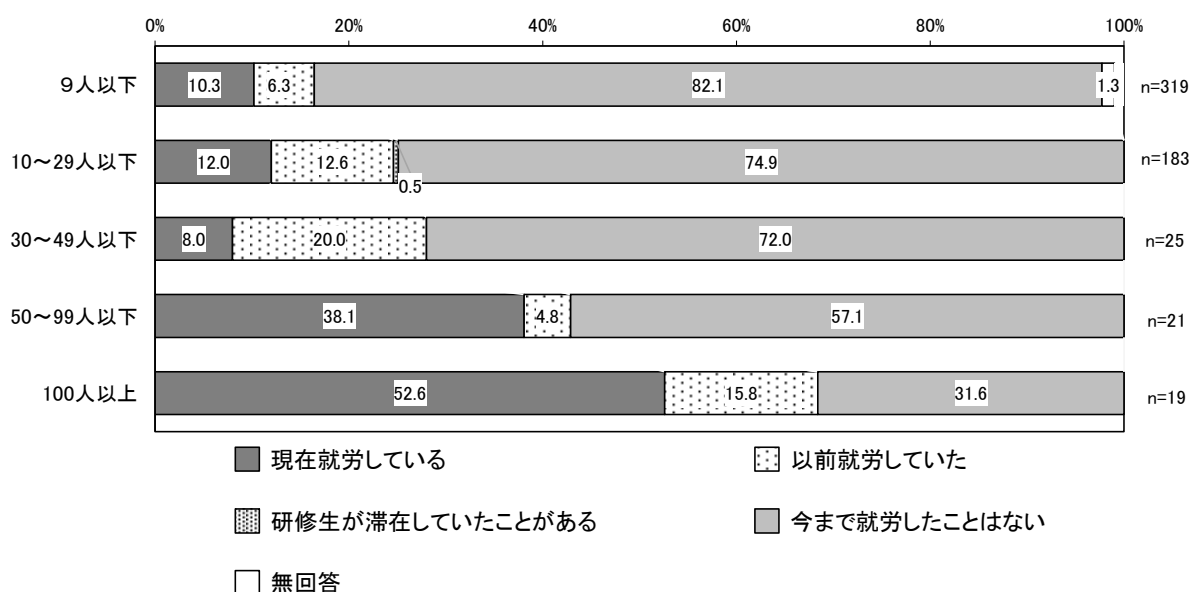
「現在就労している」が12.6%、「以前就労していた」が9.1%で、21.7%の事業所において外国人労働者を雇用した実績があり、前回から3.1%増えています。



【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る傾向がみられ、特に「100人以上」では52.6%が「現在就労している」と回答しています。

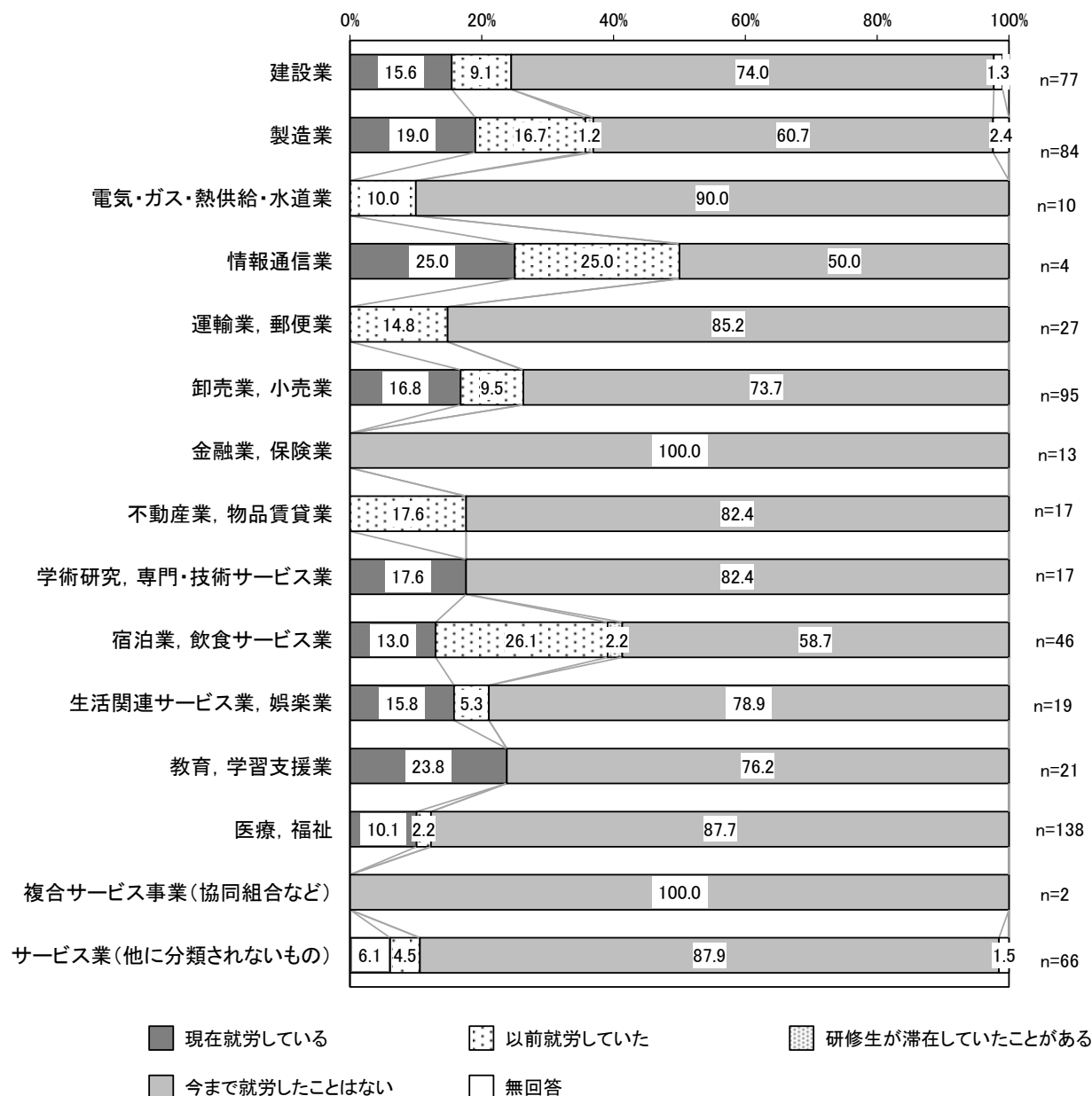
■規模別にみた外国人労働者の就労状況



【業種別】

ほとんどの業種が「今まで就労したことはない」の割合が高くなっていますが、「情報通信業」「宿泊業、飲食サービス業」は他の業種に比較して「現在就労している」「以前就労していた」の合計の割合が高くなっています。

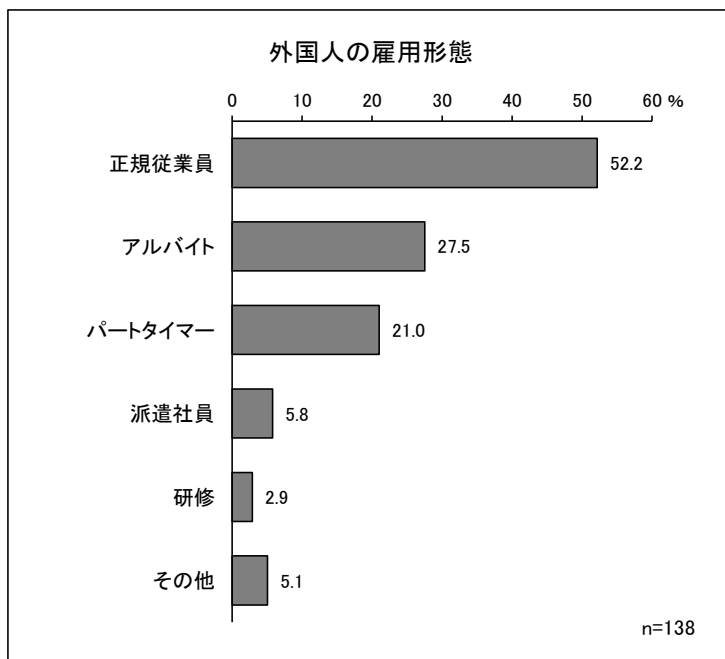
■業種別にみた外国人労働者の就労状況



(9) 外国人の雇用形態(問 12-1)

「正規従業員」が52.2%で最も多い

現在または以前、外国人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52.2%（前回：46.3%）で最も多く、「アルバイト」が27.5%（前回：25.2%）、「パートタイマー」が21.0%（前回：20.3%）が続いています。



【規模別】

「10～29人」では、約7割が「正規従業員」としての雇用実績があります。

「30～49人以下」では「正規従業員」と「パートタイマー」が同じ割合になっています。

■規模別にみた外国人の雇用形態

上段:人数 下段:%	n	正規従業員	アルバイト	パートタイマー	派遣社員	研修	その他
全体	138 100.0	72 52.2	38 27.5	29 21.0	8 5.8	4 2.9	7 5.1
9人以下	53 100.0	19 35.8	17 32.1	10 18.9	2 3.8	2 3.8	4 7.5
10～29人以下	45 100.0	32 71.1	8 17.8	6 13.3	3 6.7	1 2.2	-
30～49人以下	7 100.0	3 42.9	1 14.3	3 42.9	1 14.3	-	-
50～99人以下	9 100.0	9 100.0	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	2 22.2
100人以上	13 100.0	7 53.8	4 30.8	6 46.2	-	-	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、「運輸業，郵便業」などでは「パートタイマー」としての、「宿泊業，飲食サービス業」などでは「アルバイト」としての雇用の割合が高くなっています。

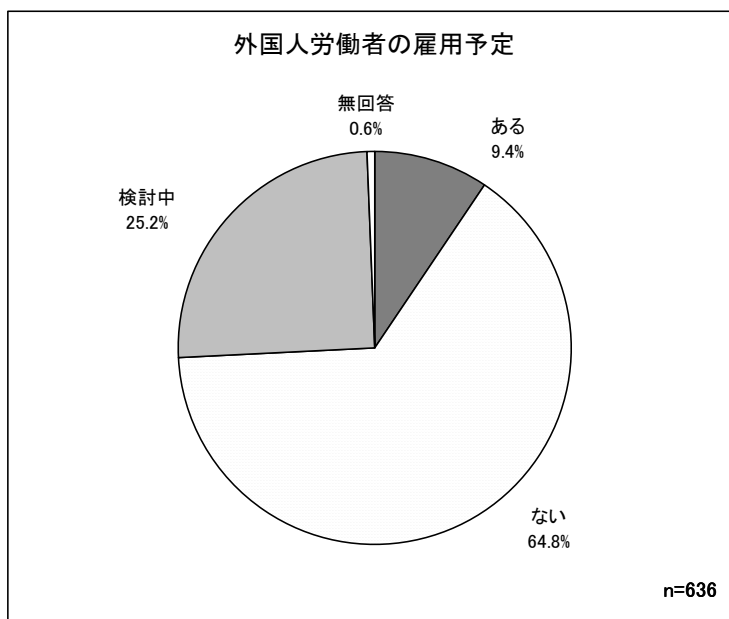
■業種別にみた外国人の雇用形態

上段:度数 下段:%	n	正規従業員	アルバイト	パートタイマー	派遣社員	研修	その他
全体	138 100.0	72 52.2	38 27.5	29 21.0	8 5.8	4 2.9	7 5.1
建設業	19 100.0	16 84.2	2 10.5	- -	- -	1 5.3	1 5.3
製造業	30 100.0	18 60.0	5 16.7	7 23.3	4 13.3	2 6.7	2 6.7
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
運輸業，郵便業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	- -	- -
卸売業，小売業	25 100.0	6 24.0	8 32.0	9 36.0	2 8.0	- -	1 4.0
金融業，保険業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
不動産業，物品賃貸業	3 100.0	1 33.3	2 66.7	- -	- -	- -	- -
学術研究，専門・技術サービス業	3 100.0	3 100.0	- -	1 33.3	- -	- -	- -
宿泊業，飲食サービス業	18 100.0	4 22.2	14 77.8	2 11.1	- -	1 5.6	- -
生活関連サービス業，娯楽業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	- -	- -	1 25.0
教育，学習支援業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -
医療，福祉	17 100.0	11 64.7	2 11.8	6 35.3	- -	- -	1 5.9
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）	7 100.0	5 71.4	2 28.6	- -	- -	- -	- -

(10) 外国人労働者を正規従業員として雇用する予定(問 13)

正規従業員として雇用する予定が「ある」は9.4%

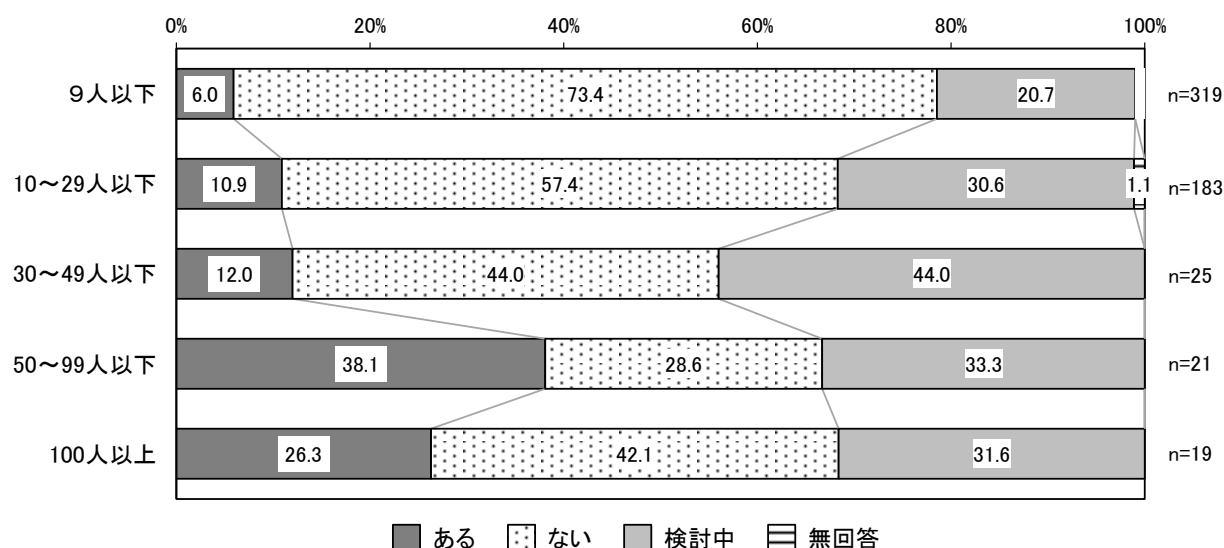
今後、外国人労働者を正規従業員として雇用する予定については、「ある」が9.4%（前回：8.8%）、「ない」が64.8%（前回：67.8%）、「検討中」は25.2%（前回：21.7%）でした。



【規模別】

「50～99人以下」の規模では、「ある」が約4割と高くなっています。

■規模別にみた外国人労働者の雇用予定

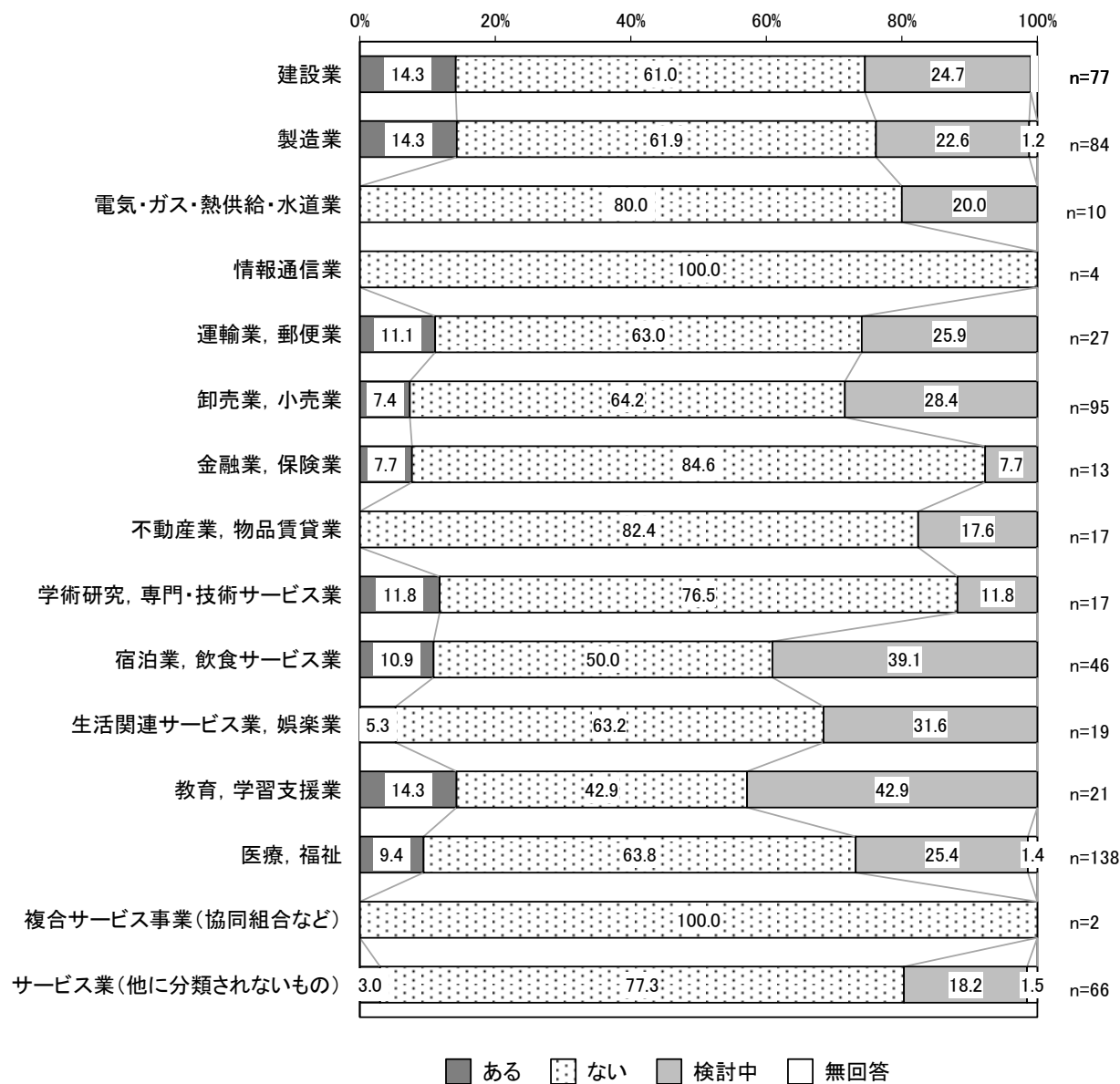


【業種別】

いずれの業種も「ある」の割合は低く、「ない」の割合が高くなっています。

「検討中」の割合は「教育，学習支援業」と「宿泊業，飲食サービス業」で約4割と高くなっています。

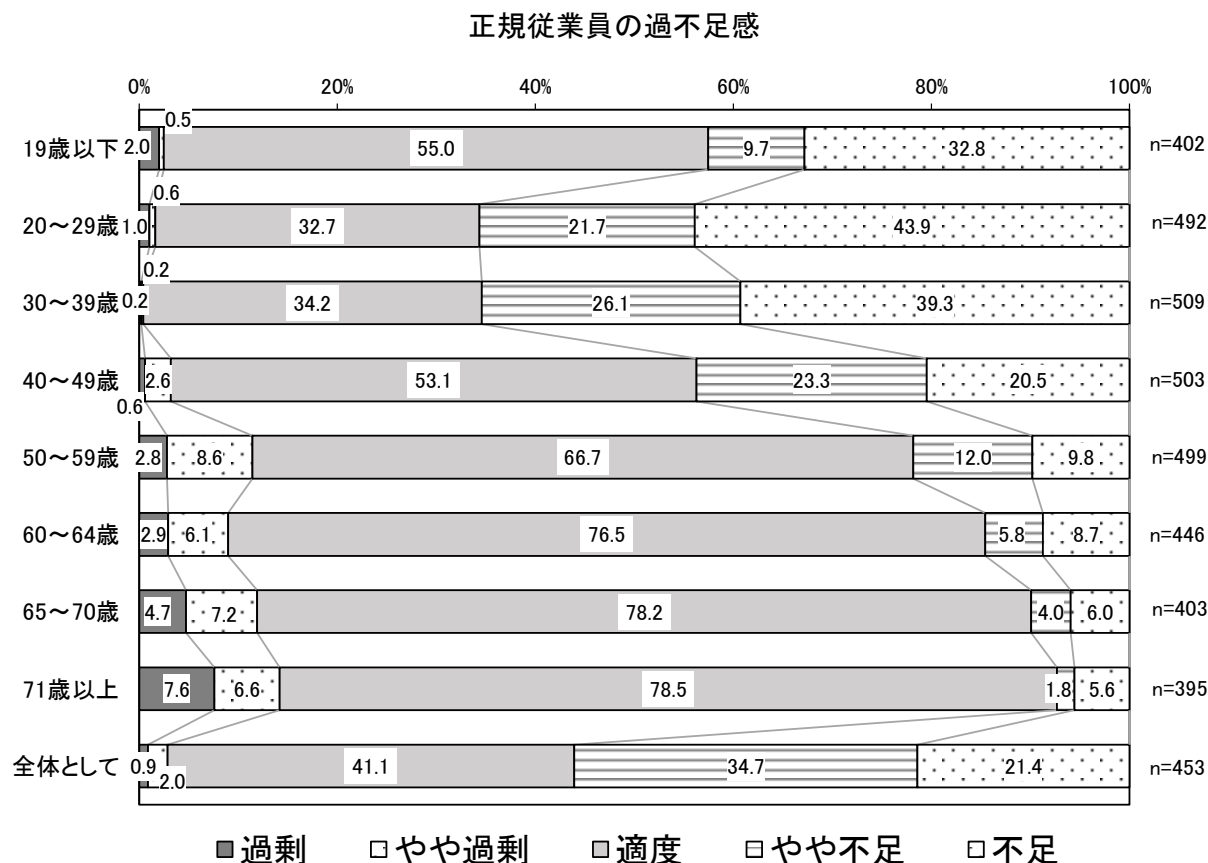
■業種別にみた外国人労働者の雇用予定



(11) 年代別にみた正規従業員の過不足感(問 14)

全体的に「適度」が多いが、年代によっては「やや不足」「不足」の部分もある

「全体として」をみると、5割強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40～49歳、19歳以下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65歳未満までで、65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。

■規模別にみた加重平均による正規従業員の過不足感

(単位:加重平均得点)

		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～70歳	71歳以上	全体として
全体		▲ 0.71	▲ 1.07	▲ 1.04	▲ 0.60	▲ 0.17	▲ 0.11	0.01	0.09	▲ 0.74
規模別	9人以下	▲ 0.65	▲ 0.98	▲ 0.93	▲ 0.58	▲ 0.22	▲ 0.14	0.01	0.06	▲ 0.67
	10～29人以下	▲ 0.86	▲ 1.26	▲ 1.20	▲ 0.73	▲ 0.22	▲ 0.12	▲ 0.04	0.04	▲ 0.85
	30～49人以下	▲ 0.65	▲ 1.00	▲ 1.16	▲ 0.48	0.08	-	0.09	0.29	▲ 0.83
	50～99人以下	▲ 0.75	▲ 1.24	▲ 1.19	▲ 0.38	0.33	▲ 0.22	▲ 0.07	0.15	▲ 0.78
	100人以上	▲ 0.63	▲ 0.84	▲ 0.79	▲ 0.32	▲ 0.05	0.11	0.24	0.21	▲ 0.63

※絶対値 0.80 以上は太字

【業種別】

「全体として」をみると、いずれの業種でも不足感が過剰感を上回りますが、特に「電気・ガス・熱供給・水道業」「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」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、「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「製造業」では19歳以下に対しても強い不足感があります。

■業種別にみた加重平均による正規従業員の過不足感

(単位:加重平均得点)

		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～70歳	71歳以上	全体として
業 種 別	建設業	▲ 1.22	▲ 1.56	▲ 1.55	▲ 1.20	▲ 0.63	▲ 0.34	▲ 0.18	0.04	▲ 1.13
	製造業	▲ 1.02	▲ 1.26	▲ 1.12	▲ 0.56	▲ 0.08	▲ 0.11	0.04	0.08	▲ 0.73
	電気・ガス・熱供給・水道業	▲ 1.40	▲ 1.33	▲ 1.00	▲ 1.25	▲ 0.50	▲ 0.17	0.60	0.20	▲ 1.17
	情報通信業	-	▲ 1.33	▲ 1.67	-	0.33	-	-	-	▲ 0.50
	運輸業、郵便業	▲ 0.90	▲ 1.33	▲ 1.54	▲ 1.32	▲ 0.71	▲ 0.39	0.27	0.52	▲ 1.08
	卸売業、小売業	▲ 0.48	▲ 1.01	▲ 0.89	▲ 0.26	0.07	0.01	0.03	0.08	▲ 0.54
	金融業、保険業	▲ 0.33	▲ 0.91	▲ 0.83	▲ 0.33	0.27	0.44	0.14	0.43	▲ 0.33
	不動産業、物品賃貸業	▲ 0.67	▲ 1.00	▲ 0.73	▲ 0.43	0.08	▲ 0.11	▲ 0.20	-	▲ 0.17
	学術研究、専門・技術サービス業	▲ 0.73	▲ 1.07	▲ 1.06	▲ 0.69	▲ 0.29	0.15	0.15	0.33	▲ 0.93
	宿泊業、飲食サービス業	▲ 0.60	▲ 0.94	▲ 1.00	▲ 0.63	▲ 0.13	0.11	0.16	0.26	▲ 0.74
	生活関連サービス業、娯楽業	▲ 0.83	▲ 1.50	▲ 1.06	▲ 1.00	▲ 0.46	▲ 0.46	▲ 0.27	▲ 0.17	▲ 1.15
	教育、学習支援業	▲ 0.17	▲ 0.72	▲ 0.78	▲ 0.22	0.06	▲ 0.06	0.07	0.08	▲ 0.50
	医療、福祉	▲ 0.51	▲ 0.74	▲ 0.82	▲ 0.48	▲ 0.15	▲ 0.13	▲ 0.03	▲ 0.01	▲ 0.65
	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)	▲ 0.58	▲ 0.95	▲ 0.98	▲ 0.45	▲ 0.16	▲ 0.14	▲ 0.03	▲ 0.03	▲ 0.60

※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

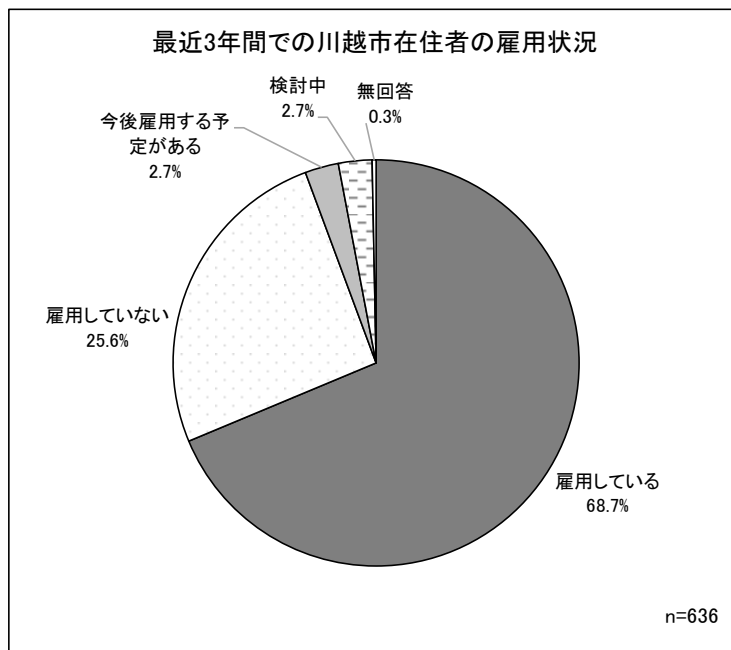
$$\text{加重平均得点} = \frac{(A \times 2) + (B \times 1) + (C \times 0) + \{D \times (-1)\} + \{E \times (-2)\}}{A + B + C + D + E}$$

(12) 最近3年間で川越市在住者の雇用状況(問15)

「雇用している」が68.7%

「雇用している」が68.7%（前回：65.6%）、
「雇用していない」は25.6%（前回：27.8%）
となっています。

また、「今後雇用する予定がある」(2.7%)と
「検討中」(2.7%)を合わせた5.4%が市内在
住者の雇用を前向きに検討しています。

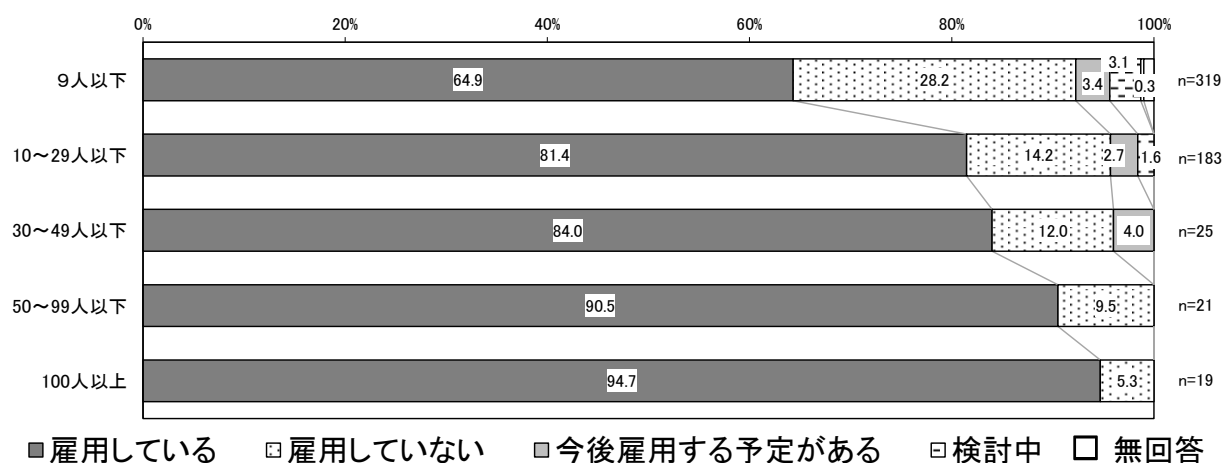


【規模別】

「9人以下」の規模では「雇用している」が64.9%で前回（57.4%）から7.5%増えています。

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9割超が「雇用している」と回答しています。

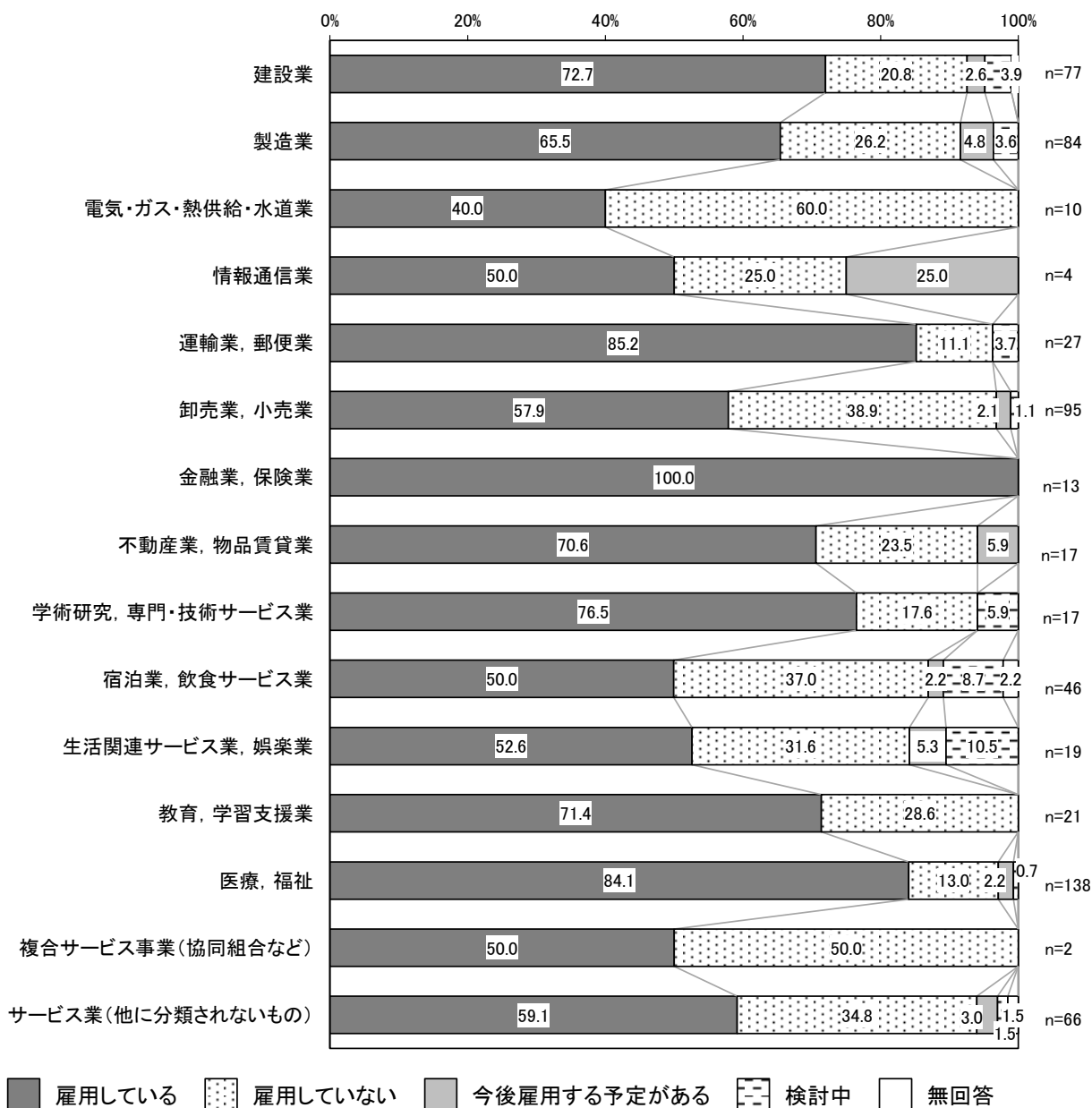
■規模別にみた最近3年間で川越市在住者の雇用状況



【業種別】

「雇用している」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(40.0%)以外の業種では50%以上となっています。特に「金融業, 保険業」(100%)「運輸業, 郵便業」(85.2%)などで高くなっています。

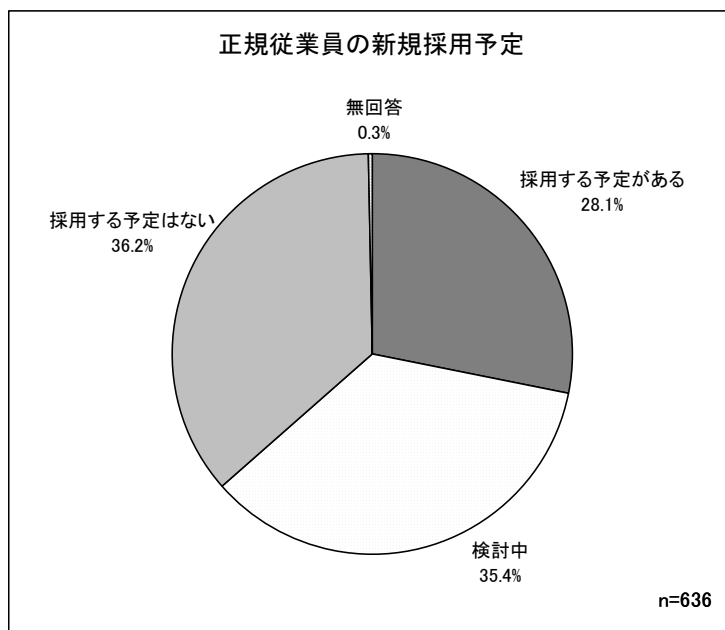
■業種別にみた最近3年間の川越市在住者の雇用状況



(13) 正規従業員の新規採用予定(問 16)

「採用する予定がある」が28.1%

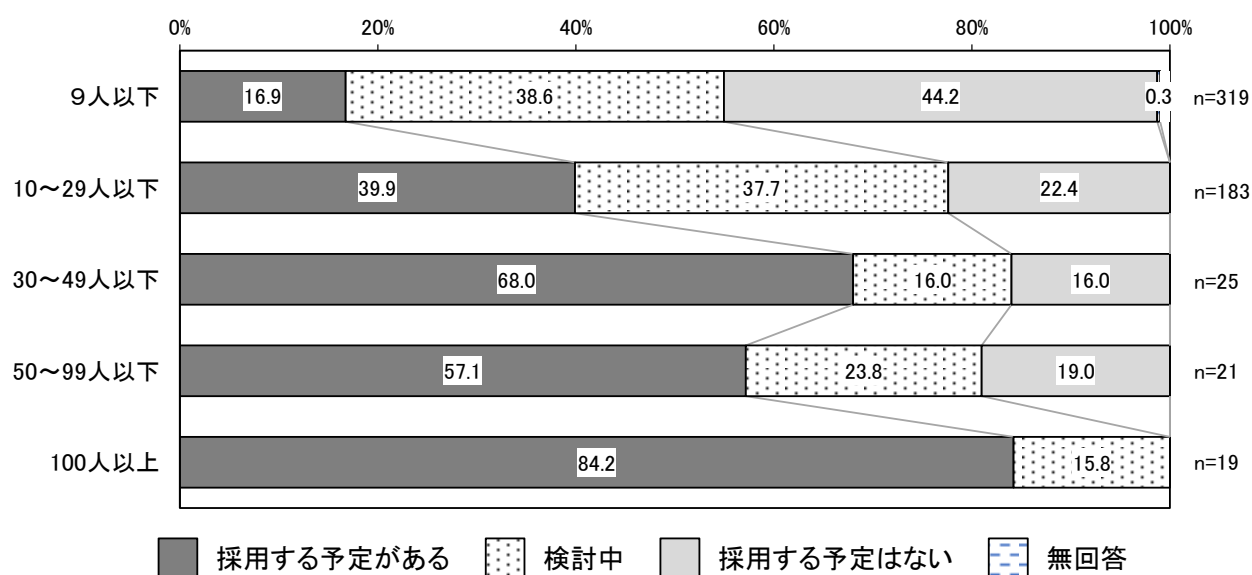
「採用する予定がある」が 28.1% (前回 : 30.5%)、「検討中」が 35.4% (前回 : 27.9%)、「採用する予定はない」が 36.2% (前回 : 39.8%) となっています。



【規模別】

「採用する予定がある」の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向となっています。「9人以下」では「採用する予定はない」が44.2%を占めています。

■規模別にみた正規従業員の新規採用予定

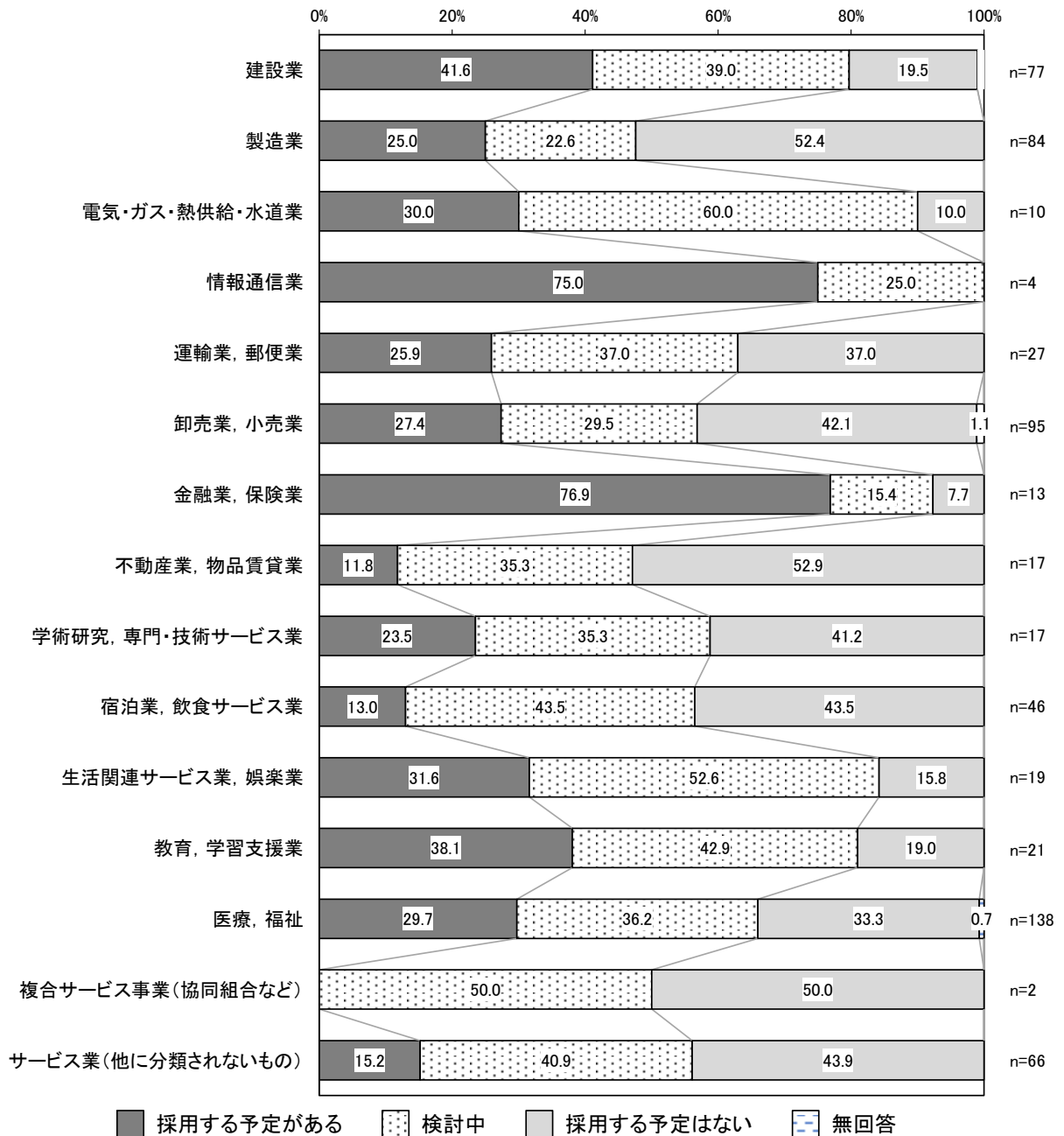


【業種別】

「採用する予定がある」の割合は、「金融業、保険業」「情報通信業」「建設業」などで高く、「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」などで低くなっています。

また、「複合サービス事業（協同組合など）」では「採用する予定がある」の割合は 0%となっています。

■業種別にみた正規従業員の新規採用予定



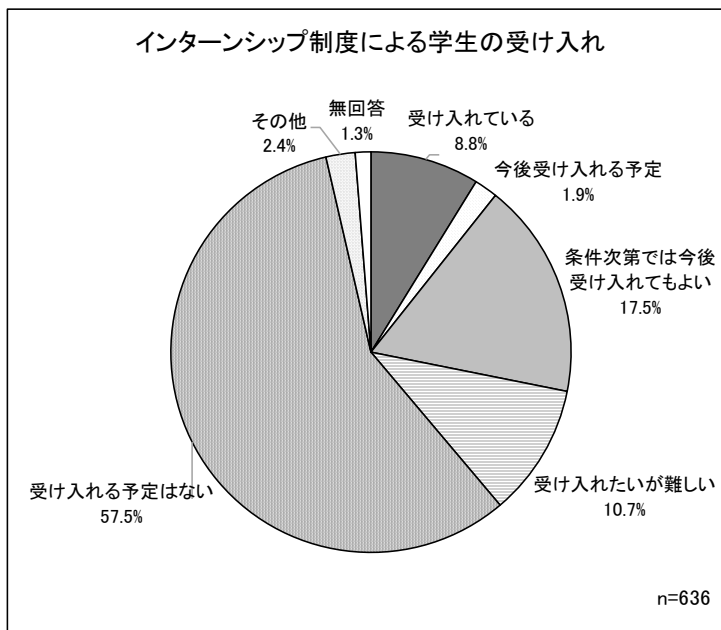
(14) インターンシップ制度による学生の受け入れ(問 17)

「受け入れている」は8.8%、「今後受け入れる予定」は1.9%

「受け入れている」は8.8%（前回：8.2%）となっています。

「今後受け入れる予定」が1.9%（前回：2.4%）、「条件次第では今後受け入れてもよい」が17.5%（前回：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。

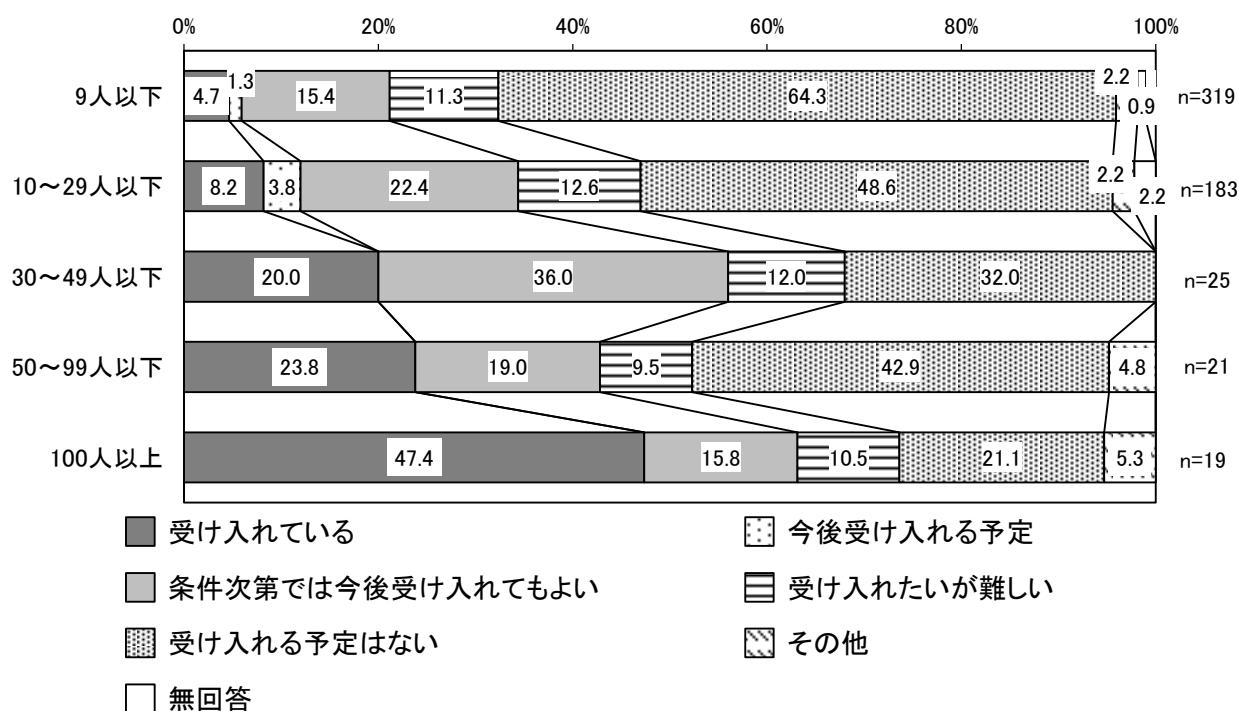
他方、「受け入れる予定はない」は57.5%（前回：57.5%）となっています。



【規模別】

「受け入れている」は、規模が大きくなるほど高くなり、「100人以上」では約5割となっています。

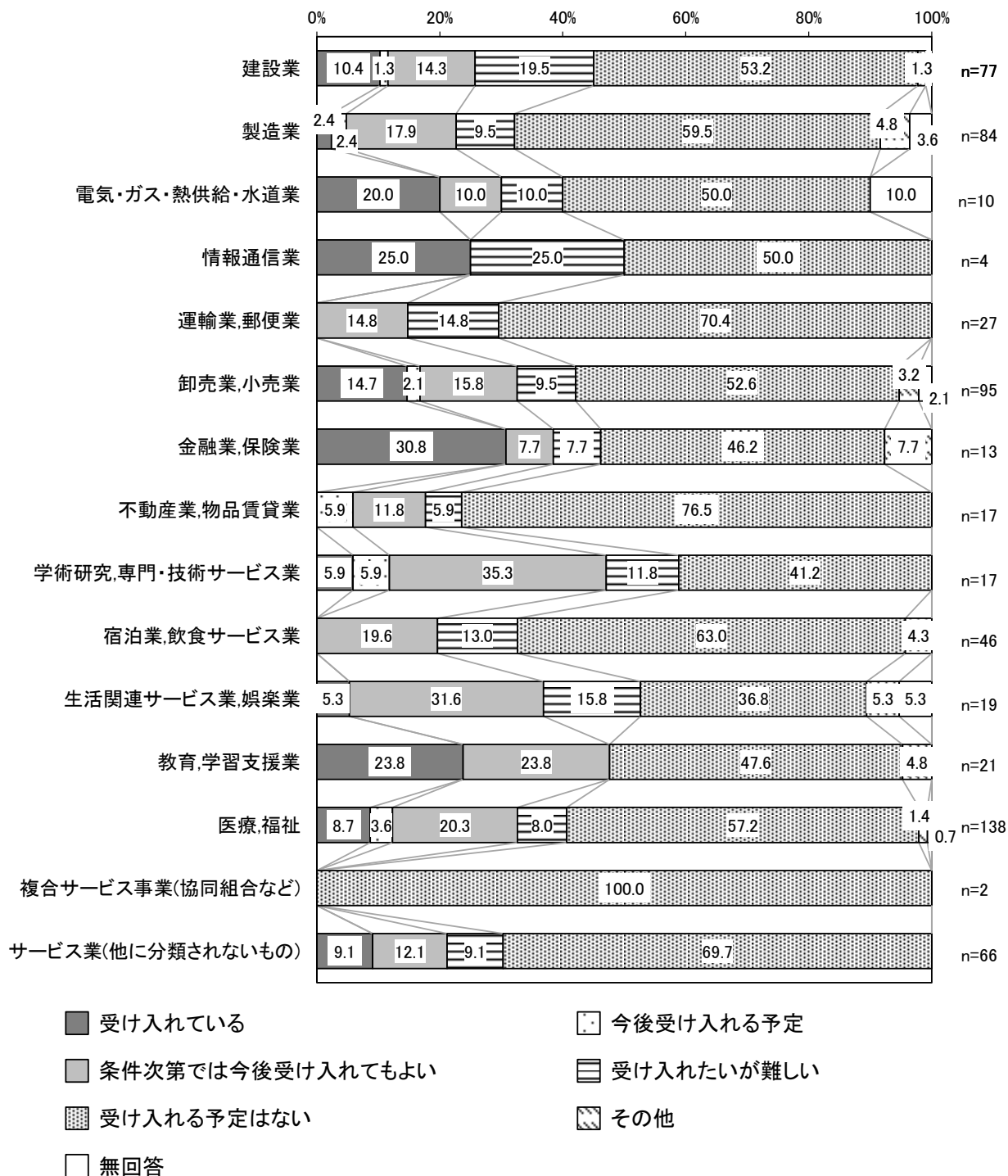
■規模別にみたインターンシップ制度による学生の受け入れ



【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。「金融業、保険業」で「受け入れている」割合が最も高く（30.8%）、「複合サービス事業（協同組合など）」では「受け入れる予定はない」（100%）となっています。

■業種別に見たインターンシップ制度による学生の受け入れ

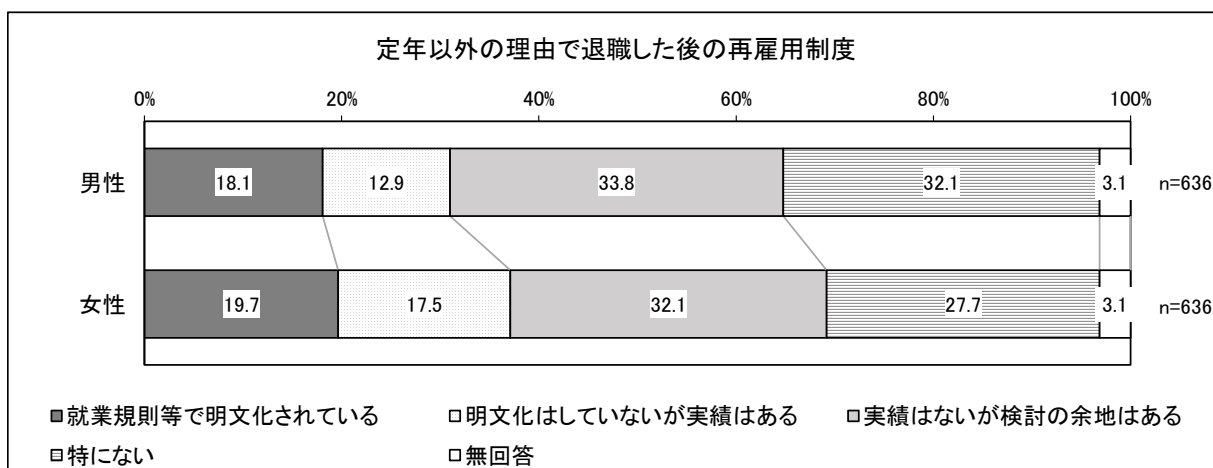


(15) 定年以外の理由で退職した後の再雇用制度(問 18)

「就業規則等で明文化されている」は男性については 18.1%、女性については 19.7%

「就業規則等で明文化されている」が、男性は 18.1% (前回 : 15.0%)、女性は 19.7% (前回 : 16.7%) となっています。

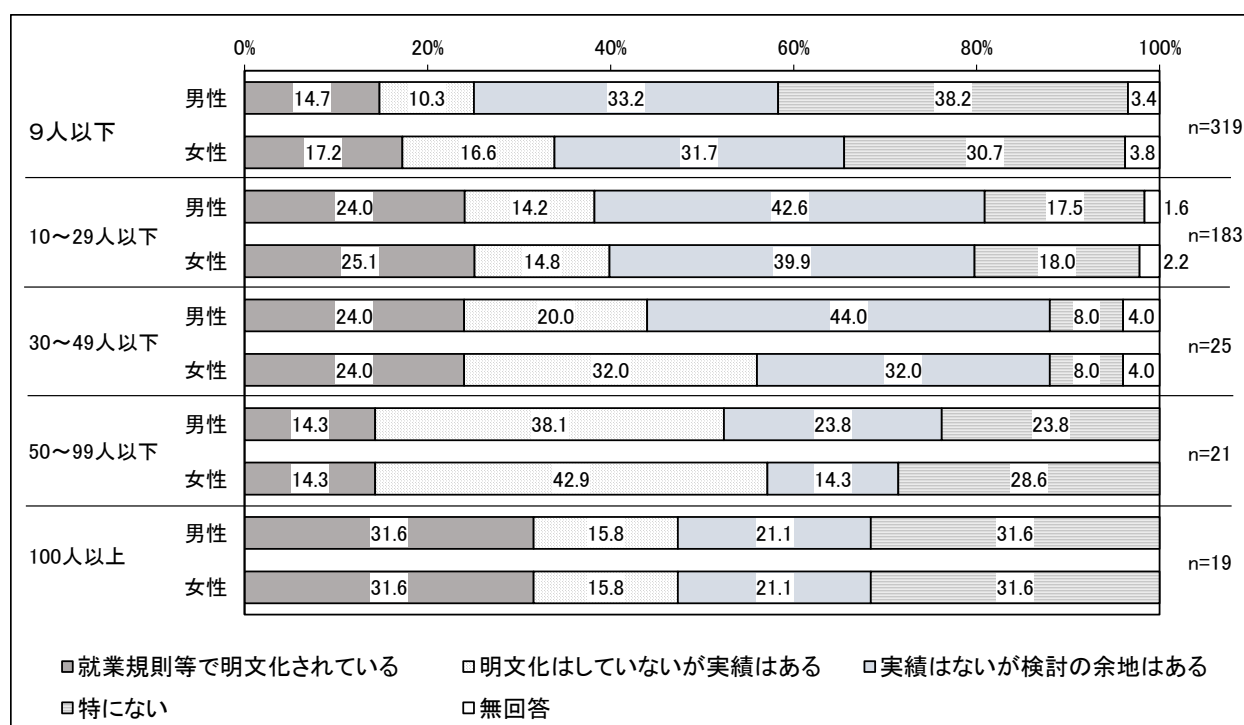
「明文化はしていないが実績はある」が、男性は 12.9% (前回 : 13.4%)、女性は 17.5% (前回 : 17.6%) となっています。



【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、「50～99人以下」の規模では「就業規則で明文化されている」との回答が 14.3%に対して「明文化はしていないが実績がある」との回答が約4割となっています。

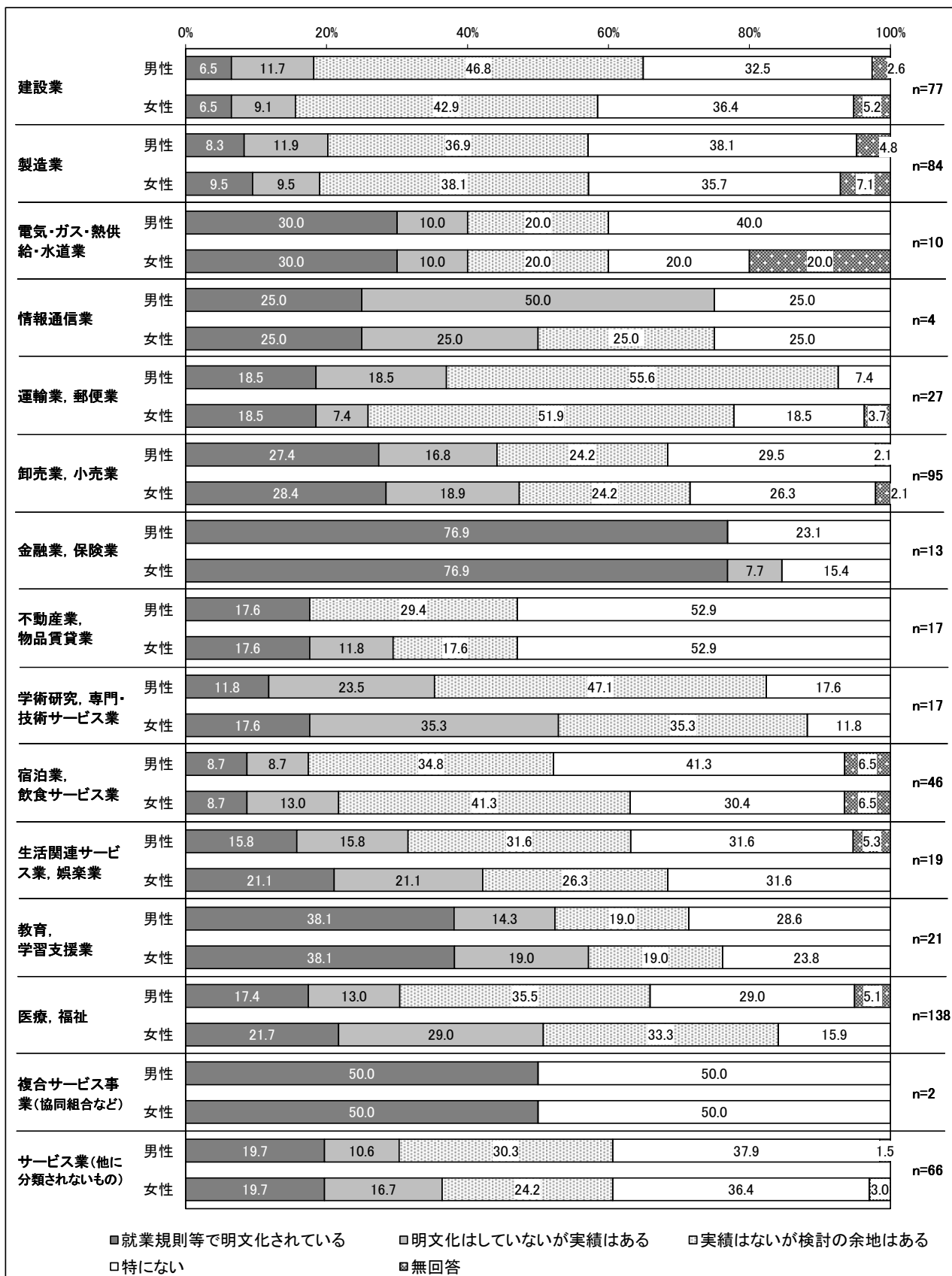
■規模別にみた定年以外の理由で退職した後の再雇用制度



【業種別】

「就業規則等で明文化されている」は「金融業, 保険業」で男性・女性ともに約8割と高くなっています。

■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

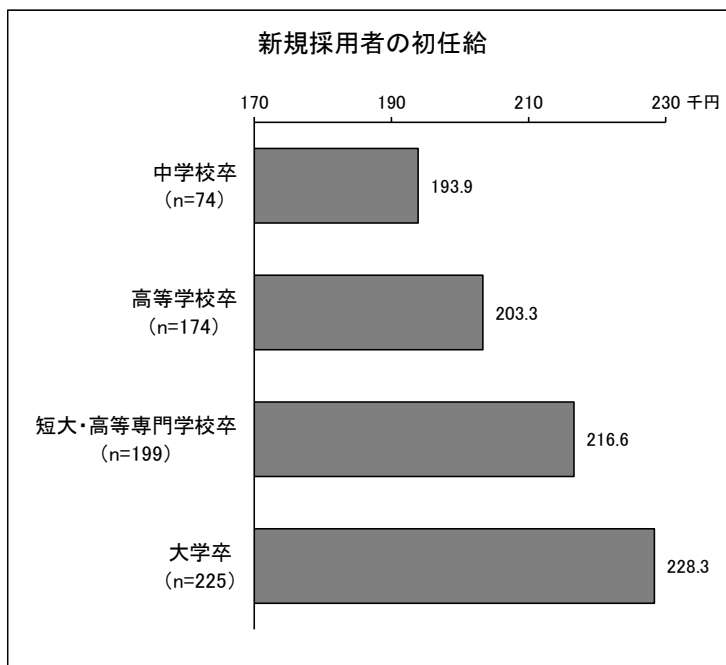


3. 正規従業員の賃金について

(1) 新規採用者の初任給(問 19)

「大学卒」は228.3千円

新規採用者の初任給については、「中学校卒」が193.9千円(前回:182.7千円)、「高等学校卒」が203.3千円(前回:185.7千円)、「短大・高等専門学校卒」が216.6千円(前回:195.0千円)、「大学卒」が228.3千円(前回:210.0千円)で、いずれも前回と比較して上昇しています。



【規模別】

「9人以下」では「中学校卒」「高等学校卒」の平均が他の規模より高く、「50～99人以下」では「短大・高等専門学校卒」の平均が他の規模より低くなっています。

■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	193.9	203.3	216.6	228.3
9人以下	205.5	215.1	226.7	236.5
10～29人以下	187.0	191.5	212.6	225.6
30～49人以下	164.7	198.0	213.7	209.7
50～99人以下	181.3	194.5	185.8	219.6
100人以上	-	189.2	201.4	222.0

※ 3事業所以上の平均値

【業種別】

「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」がすべての区分で全体の平均を上回っています。

「医療、福祉」がすべての区分で全体の平均を下回っています。

■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	193.9	203.3	216.6	228.3
建設業	192.1	225.6	245.3	253.3
製造業	198.7	200.9	212.4	227.6
電気・ガス・熱供給・水道業	-	201.6	198.7	239.0
情報通信業	-	-	-	-
運輸業、郵便業	209.0	216.6	235.5	249.1
卸売業、小売業	199.9	208.2	217.6	230.7
金融業、保険業	-	-	-	246.6
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	182.5	194.0	218.4	227.1
宿泊業、飲食サービス業	190.9	198.7	221.1	227.1
生活関連サービス業、娯楽業	-	206.0	202.2	211.4
教育、学習支援業	-	186.2	202.7	220.1
医療、福祉	182.8	186.2	210.2	214.5
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)	210.3	211.4	218.4	230.3

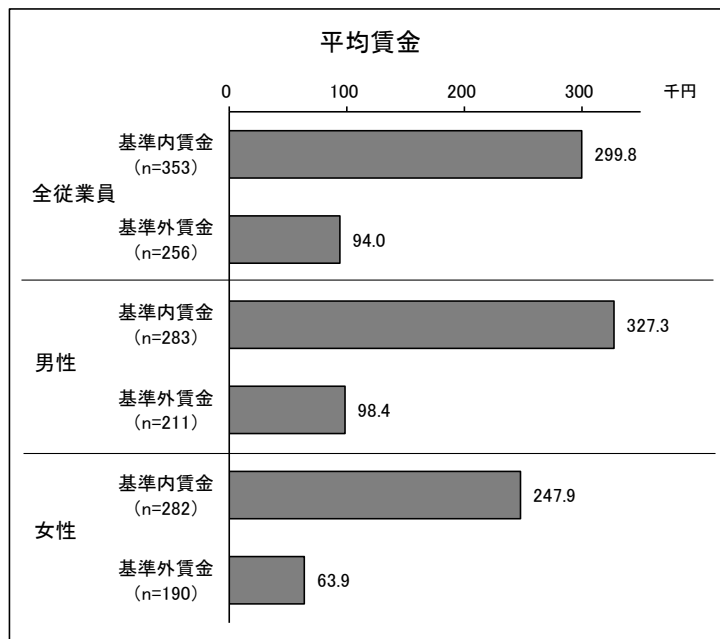
※ 3事業所以上の平均値

(2) 平均賃金(問 20)

「基準内賃金」は299.8千円、「基準外賃金」は94.0千円

令和7年3月支給分の全従業員の平均賃金は、「基準内賃金」が299.8千円(前回:273.2千円)、「基準外賃金」が94.0千円(前回:41.5千円)で、男性の方が女性より「基準内賃金」は79.4千円、「基準外賃金」は34.5千円高くなっています。

また前回比で、「基準内賃金」が26.6千円、「基準外賃金」が52.5千円増加しています。



【規模別】

全従業員の「基準内賃金」は「50～99人以下」の規模で最も高く、「10～29人以下」の規模で最も低くなっています。他方、「基準外賃金」でも「50～99人以下」の規模で最も高くなっていますが、最も低いのは「100人以上」の規模となっています。

男女別の「基準内賃金」は男女とも「50～99人以下」の規模が最も高くなっています。

「基準外賃金」は男性が「30～49人以下」、女性が「50～99人以下」の規模が高くなっていますが、「100人以上」の規模が男女ともに最も低くなっています。

■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	299.8	94.0	327.3	98.4	247.9	63.9
9人以下	296.1	109.4	335.9	116.6	245.6	79.7
10～29人以下	291.3	71.5	312.5	78.9	243.8	53.1
30～49人以下	315.7	115.8	317.7	125.4	252.1	54.6
50～99人以下	391.4	145.2	371.8	114.0	298.5	87.6
100人以上	300.9	48.7	326.1	60.0	259.5	34.4

※ 3事業所以上の平均値

【業種別】

全従業員の「基準内賃金」は「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く、次に「不動産業、物品賃貸業」「建設業」の順で高くなっています。

男性の「基準内賃金」は「情報通信業」が最も高く、次に「不動産業、物品賃貸業」「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「情報通信業」が最も高く、次に「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」の順で高くなっています。

■業種別にみた平均賃金

(千円)

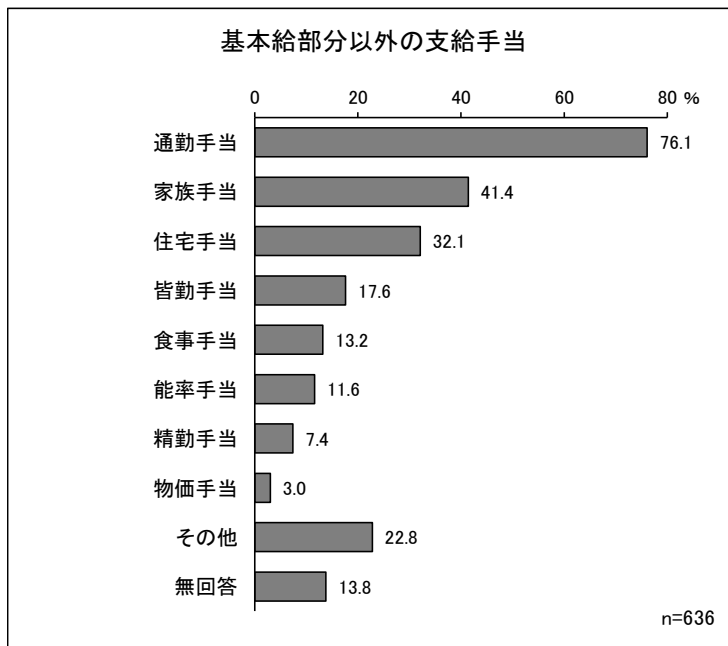
	全従業員		男性		女性	
	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金	基準内賃金	基準外賃金
全体	299.8	94.0	327.3	98.4	247.9	63.9
建設業	325.3	84.7	372.1	95.8	242.1	42.8
製造業	315.6	99.3	313.3	68.2	248.6	28.3
電気・ガス・熱供給・水道業	433.0	-	-	-	-	-
情報通信業	307.7	41.3	472.4	45.1	274.9	32.6
運輸業、郵便業	252.6	160.1	246.7	132.8	231.1	132.7
卸売業、小売業	297.0	79.7	319.5	94.5	233.9	53.6
金融業、保険業	323.2	133.6	367.3	167.3	243.4	125.7
不動産業、物品賃貸業	342.9	-	446.3	-	219.4	-
学術研究、専門・技術サービス業	315.3	35.7	372.7	35.1	270.6	25.1
宿泊業、飲食サービス業	299.6	171.1	280.1	137.4	208.6	86.1
生活関連サービス業、娯楽業	250.8	50.3	263.9	65.6	234.3	30.5
教育、学習支援業	306.9	105.3	306.9	119.4	243.1	66.2
医療、福祉	286.7	93.0	308.8	118.1	261.7	82.6
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)	275.6	79.1	355.3	92.5	241.6	55.4

※ 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76.1%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76.1%（前回：76.5%）で最も多く、次いで「家族手当」が41.4%（前回：41.1%）、「住宅手当」が32.1%（前回：31.1%）となっています。



【規模別】

いずれの規模でも、割合が高いほうから「通勤手当」「家族手当」「住宅手当」の順となっています。「30～49人以下」では、「皆勤手当」「食事手当」「能率手当」についても2割超となっています。

■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	食事手当	能率手当	精勤手当	物価手当	その他	無回答
全体	636	484	263	204	112	84	74	47	19	145	88
	100.0	76.1	41.4	32.1	17.6	13.2	11.6	7.4	3.0	22.8	13.8
9人以下	319	235	98	81	52	33	34	15	8	70	43
	100.0	73.7	30.7	25.4	16.3	10.3	10.7	4.7	2.5	21.9	13.5
10～29人以下	183	160	111	80	41	27	30	16	9	51	7
	100.0	87.4	60.7	43.7	22.4	14.8	16.4	8.7	4.9	27.9	3.8
30～49人以下	25	24	13	12	7	8	6	4	-	6	1
	100.0	96.0	52.0	48.0	28.0	32.0	24.0	16.0	-	24.0	4.0
50～99人以下	21	20	13	8	-	3	2	1	1	6	-
	100.0	95.2	61.9	38.1	-	14.3	9.5	4.8	4.8	28.6	-
100人以上	19	17	13	9	2	3	-	1	-	7	-
	100.0	89.5	68.4	47.4	10.5	15.8	-	5.3	-	36.8	-

【業種別】

割合が高いのは、「通勤手当」が「情報通信業」「金融業、保険業」、「家族手当」「住宅手当」が「情報通信業」となっています。

一方で、割合が最も低いのは「通勤手当」「家族手当」「住宅手当」いずれも「宿泊業、飲食サービス業」となっています。

■業種別にみた基本給部分以外の支給手当

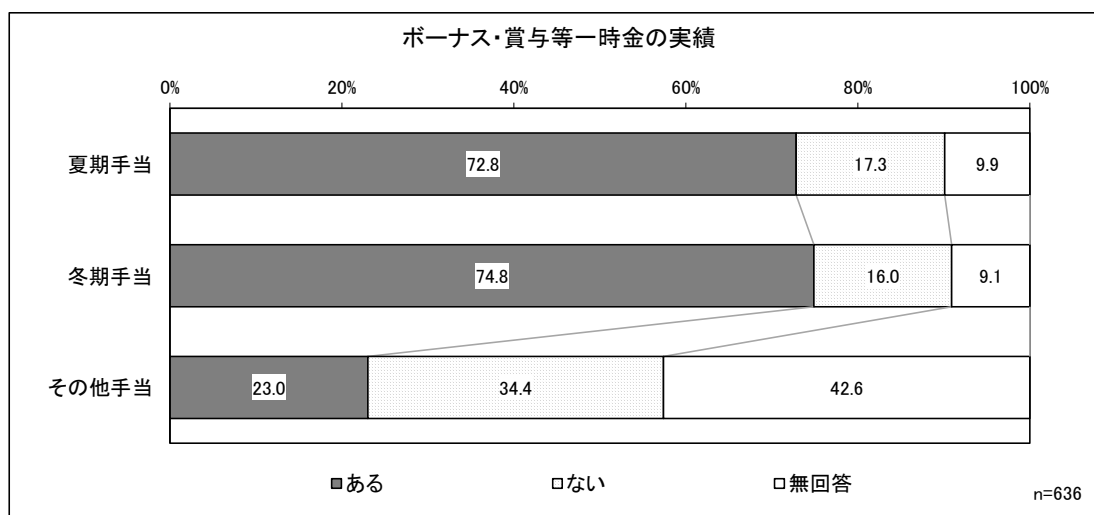
上段:度数 下段:%	n	通勤手当	家族手当	住宅手当	皆勤手当	食事手当	能率手当	精勤手当	物価手当	その他	無回答
全 体	636 100.0	484 76.1	263 41.4	204 32.1	112 17.6	84 13.2	74 11.6	47 7.4	19 3.0	145 22.8	88 13.8
建設業	77 100.0	59 76.6	29 37.7	21 27.3	15 19.5	3 3.9	11 14.3	6 7.8	3 3.9	23 29.9	6 7.8
製造業	84 100.0	68 81.0	47 56.0	36 42.9	21 25.0	20 23.8	10 11.9	13 15.5	4 4.8	23 27.4	9 10.7
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	7 70.0	5 50.0	5 50.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	-	1 10.0	1 10.0
情報通信業	4 100.0	4 100.0	3 75.0	3 75.0	-	-	2 50.0	-	-	1 25.0	-
運輸業、郵便業	27 100.0	24 88.9	16 59.3	10 37.0	9 33.3	2 7.4	4 14.8	4 14.8	1 3.7	10 37.0	-
卸売業、小売業	95 100.0	74 77.9	51 53.7	29 30.5	12 12.6	11 11.6	6 6.3	5 5.3	4 4.2	17 17.9	15 15.8
金融業、保険業	13 100.0	13 100.0	7 53.8	6 46.2	-	1 7.7	-	-	-	2 15.4	-
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	7 41.2	5 29.4	3 17.6	-	1 5.9	3 17.6	-	1 5.9	1 5.9	8 47.1
学術研究、専門・技術サービス業	17 100.0	16 94.1	6 35.3	4 23.5	3 17.6	3 17.6	2 11.8	2 11.8	1 5.9	2 11.8	-
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	16 34.8	8 17.4	6 13.0	2 4.3	10 21.7	1 2.2	1 2.2	-	6 13.0	17 37.0
生活関連サービス業、娯楽業	19 100.0	15 78.9	7 36.8	7 36.8	3 15.8	1 5.3	4 21.1	1 5.3	-	2 10.5	1 5.3
教育、学習支援業	21 100.0	17 81.0	12 57.1	11 52.4	2 9.5	-	1 4.8	2 9.5	-	11 52.4	3 14.3
医療、福祉	138 100.0	116 84.1	36 26.1	45 32.6	35 25.4	21 15.2	21 15.2	11 8.0	3 2.2	38 27.5	11 8.0
複合サービス事業（協同組合など）	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0
サービス業（他に分類されないもの）	66 100.0	47 71.2	30 45.5	17 25.8	7 10.6	10 15.2	8 12.1	1 1.5	2 3.0	8 12.1	16 24.2

(4) ボーナス・賞与等一時金の実績(問 22)

「夏期手当」は72.8%、「冬期手当」は74.8%が「ある」と回答

「夏期手当」は72.8%（前回：70.4%）、「冬期手当」は74.8%（前回：72.1%）、「その他手当」では23.0%（前回：17.3%）となっています。

具体的には期末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」とともに、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。

■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	636	463	110	63	476	102	58	146	219	271
	100.0	72.8	17.3	9.9	74.8	16.0	9.1	23.0	34.4	42.6
9人以下	319	222	70	27	233	64	22	59	117	143
	100.0	69.6	21.9	8.5	73.0	20.1	6.9	18.5	36.7	44.8
10~29人以下	183	159	18	6	160	17	6	63	54	66
	100.0	86.9	9.8	3.3	87.4	9.3	3.3	34.4	29.5	36.1
30~49人以下	25	24	1	-	25	-	-	9	8	8
	100.0	96.0	4.0	-	100.0	-	-	36.0	32.0	32.0
50~99人以下	21	21	-	-	21	-	-	6	10	5
	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-	28.6	47.6	23.8
100人以上	19	17	2	-	17	2	-	4	10	5
	100.0	89.5	10.5	-	89.5	10.5	-	21.1	52.6	26.3

【業種別】

「夏期手当」について、「ある」の割合が低い業種は「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」などとなっています。

「冬季手当」について、「ある」の割合が低い業種は「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業（協同組合など）」などとなっています。

「その他手当」の内容は、約半数が期末手当（3月期手当等を含む）となっています。

■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			冬季手当			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	636 100.0	463 72.8	110 17.3	63 9.9	476 74.8	102 16.0	58 9.1	146 23.0	219 34.4	271 42.6
建設業	77 100.0	56 72.7	15 19.5	6 7.8	62 80.5	12 15.6	3 3.9	19 24.7	23 29.9	35 45.5
製造業	84 100.0	59 70.2	17 20.2	8 9.5	59 70.2	16 19.0	9 10.7	15 17.9	36 42.9	33 39.3
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	9 90.0	1 10.0	-	9 90.0	1 10.0	-	1 10.0	2 20.0	7 70.0
情報通信業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	4 100.0	-	-	-	2 50.0	2 50.0
運輸業、郵便業	27 100.0	18 66.7	9 33.3	-	19 70.4	8 29.6	-	6 22.2	9 33.3	12 44.4
卸売業、小売業	95 100.0	72 75.8	8 8.4	15 15.8	72 75.8	9 9.5	14 14.7	32 33.7	27 28.4	36 37.9
金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	1 7.7	1 7.7	11 84.6	1 7.7	1 7.7	5 38.5	5 38.5	3 23.1
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	9 52.9	7 41.2	1 5.9	9 52.9	7 41.2	1 5.9	3 17.6	8 47.1	6 35.3
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	15 88.2	2 11.8	-	15 88.2	2 11.8	-	5 29.4	4 23.5	8 47.1
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	22 47.8	13 28.3	11 23.9	23 50.0	13 28.3	10 21.7	7 15.2	15 32.6	24 52.2
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	8 42.1	8 42.1	3 15.8	10 52.6	7 36.8	2 10.5	4 21.1	9 47.4	6 31.6
教育、学習支援業	21 100.0	18 85.7	1 4.8	2 9.5	18 85.7	1 4.8	2 9.5	5 23.8	9 42.9	7 33.3
医療、福祉	138 100.0	119 86.2	13 9.4	6 4.3	120 87.0	12 8.7	6 4.3	33 23.9	43 31.2	62 44.9
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	43 65.2	14 21.2	9 13.6	44 66.7	13 19.7	9 13.6	10 15.2	27 40.9	29 43.9

4. 正規従業員の労働時間について

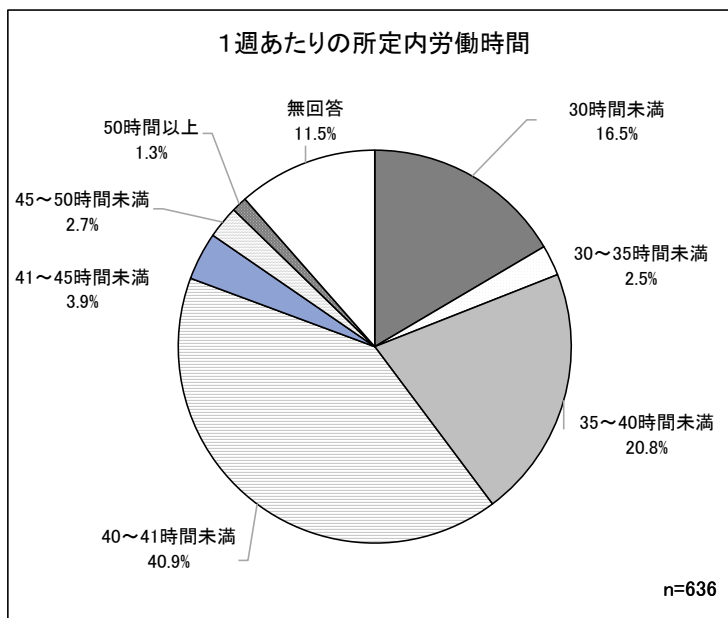
(1) 1週あたりの所定内労働時間(問 23)

「40～41 時間未満」が40.9%で平均は34.0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40.9%（前回：46.6%）で最も多く、次いで「35～40 時間未満」が20.8%（前回：26.4%）、となっています。

また、7.9%の事業所が41 時間以上となっています。

1 週あたりの所定内労働時間の平均は34.0時間（前回：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週間について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】

どの規模も「40～41 時間未満」が最も多くなっています。次に「100人以上」は「30時間未満」、それ以外の規模は「35～40 時間未満」となっています。

■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	636	105	16	132	260	25	17	8	73	34.0
	100.0	16.5	2.5	20.8	40.9	3.9	2.7	1.3	11.5	
9人以下	319	59	13	55	133	14	11	5	29	33.5
	100.0	18.5	4.1	17.2	41.7	4.4	3.4	1.6	9.1	
10～29人以下	183	28	2	54	81	7	5	2	4	34.8
	100.0	15.3	1.1	29.5	44.3	3.8	2.7	1.1	2.2	
30～49人以下	25	-	-	9	14	2	-	-	-	39.6
	100.0	-	-	36.0	56.0	8.0	-	-	-	
50～99人以下	21	4	-	7	9	1	-	-	-	33.4
	100.0	19.0	-	33.3	42.9	4.8	-	-	-	
100人以上	19	5	-	4	10	-	-	-	-	31.1
	100.0	26.3	-	21.1	52.6	-	-	-	-	

【業種別】

平均の所定内労働時間は、短い順に「金融業、保険業」（26.7時間）、「不動産業、物品賃貸業」（26.8時間）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（27.1時間）となっています。

長い順では、「複合サービス事業（協同組合など）」（40.0時間）、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」（35.8時間）、「サービス業(他に分類されないもの）」（35.6時間）となっています。

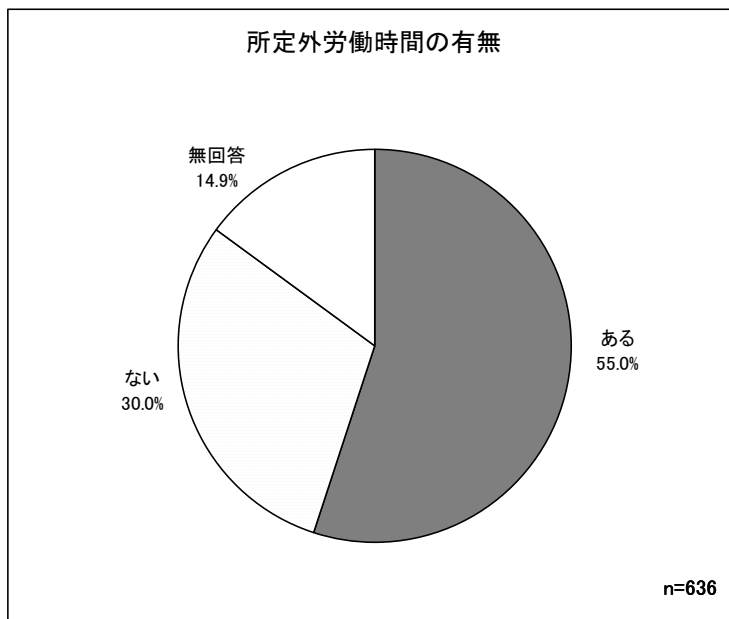
■業種別にみた1週あたりの所定内労働時間

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	636 100.0	105 16.5	16 2.5	132 20.8	260 40.9	25 3.9	17 2.7	8 1.3	73 11.5	34.0
建設業	77 100.0	18 23.4	1 1.3	17 22.1	30 39.0	7 9.1	3 3.9	1 1.3	-	32.4
製造業	84 100.0	10 11.9	2 2.4	20 23.8	35 41.7	3 3.6	2 2.4	1 1.2	11 13.1	35.5
電気・ガス・熱供給・ 水道業	10 100.0	3 30.0	-	2 20.0	3 30.0	-	-	-	2 20.0	27.1
情報通信業	4 100.0	1 25.0	-	-	3 75.0	-	-	-	-	32.0
運輸業、郵便業	27 100.0	8 29.6	-	7 25.9	11 40.7	-	-	1 3.7	-	31.7
卸売業、小売業	95 100.0	11 11.6	2 2.1	19 20.0	44 46.3	5 5.3	2 2.1	1 1.1	11 11.6	35.8
金融業、保険業	13 100.0	5 38.5	-	5 38.5	3 23.1	-	-	-	-	26.7
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	5 29.4	-	5 29.4	3 17.6	-	-	-	4 23.5	26.8
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	4 23.5	-	4 23.5	6 35.3	1 5.9	-	-	2 11.8	30.4
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	6 13.0	1 2.2	2 4.3	13 28.3	5 10.9	4 8.7	2 4.3	13 28.3	35.8
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	3 15.8	-	4 21.1	8 42.1	1 5.3	-	-	3 15.8	33.7
教育、学習支援業	21 100.0	5 23.8	-	4 19.0	8 38.1	-	1 4.8	-	3 14.3	31.4
医療、福祉	138 100.0	18 13.0	10 7.2	30 21.7	66 47.8	2 1.4	2 1.4	-	10 7.2	35.0
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	40.0
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	8 12.1	-	13 19.7	26 39.4	1 1.5	3 4.5	2 3.0	13 19.7	35.6

(2) 所定外労働時間の有無(問 24)

「ある」が55.0%

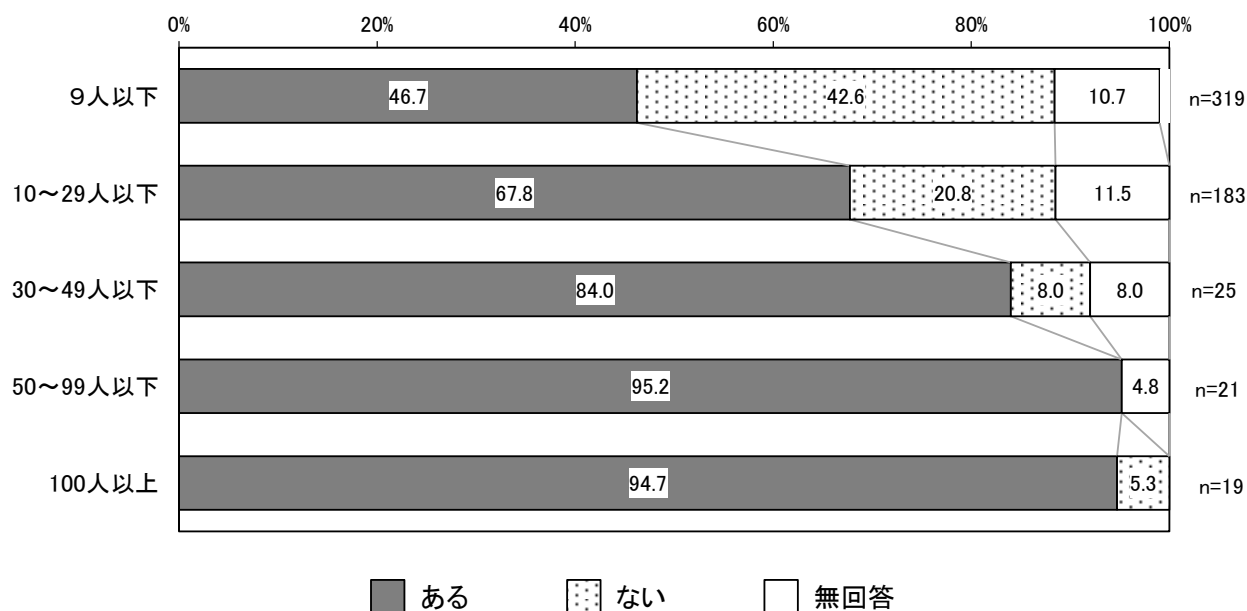
所定外労働時間については、「ある」が55.0% (前回:59.2%)、「ない」は30.0% (前回:31.7%) となっています。



【規模別】

「9人以下」では所定外労働時間が「ある」は46.7%、「ない」は42.6%となっています。
 「9人以下」以外では「ある」の割合が高くなっています。

■規模別にみた所定外労働時間の有無

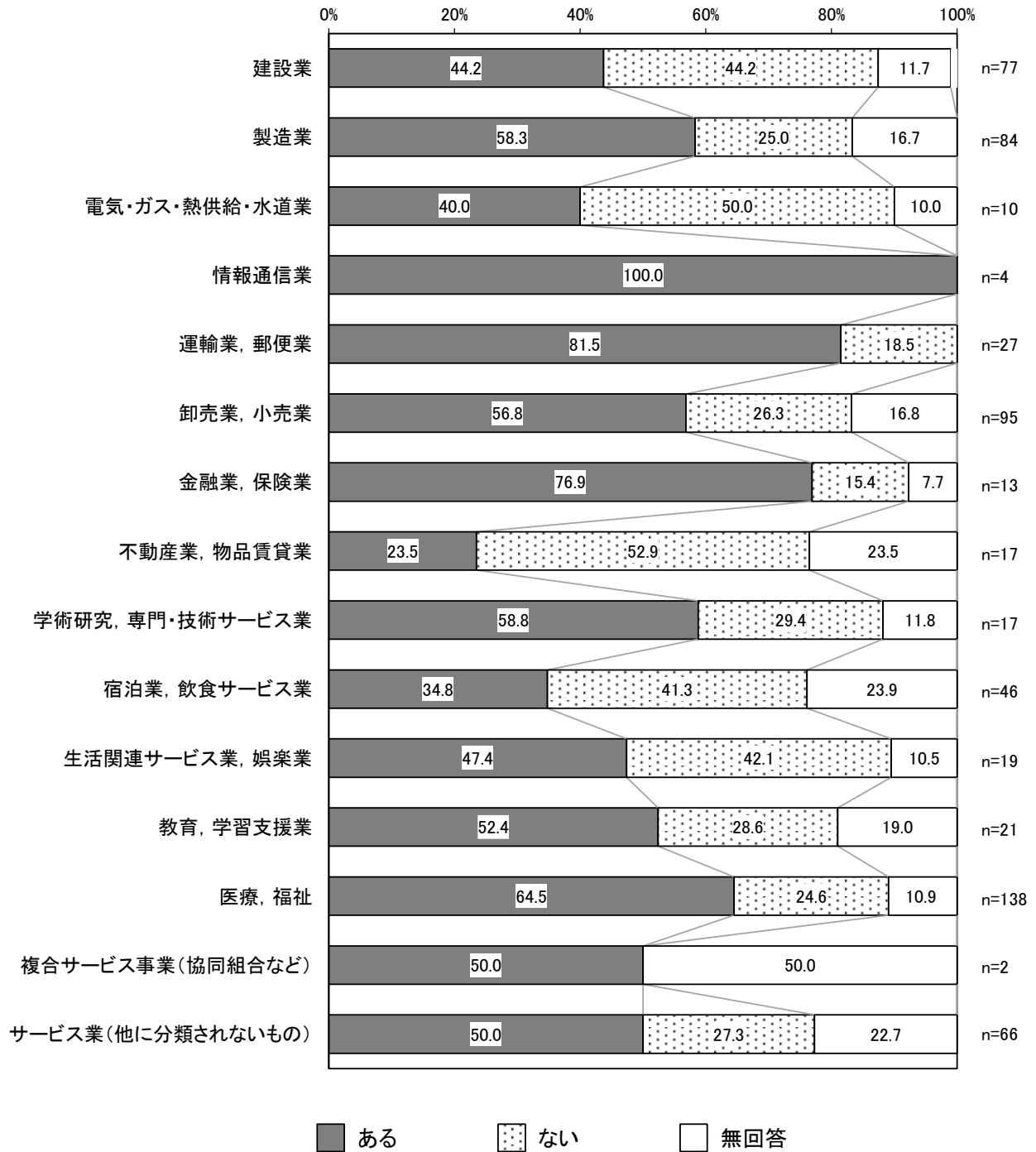


【業種別】

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」「金融業、保険業」で高くなっています。

「ない」と回答した事業所の割合は、「不動産業、物品賃貸業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」で高くなっています。

■業種別にみた所定外労働時間の有無



(2)ー1 所定外労働時間(1か月平均)(問 24-1)

男性が 16.4 時間、女性が 10.7 時間

【全体】令和7年3月分の1人あたり1か月の平均所定外労働時間は、男性が16.4時間（前回：14.2時間）、女性が10.7時間（前回：9.5時間）となっています。

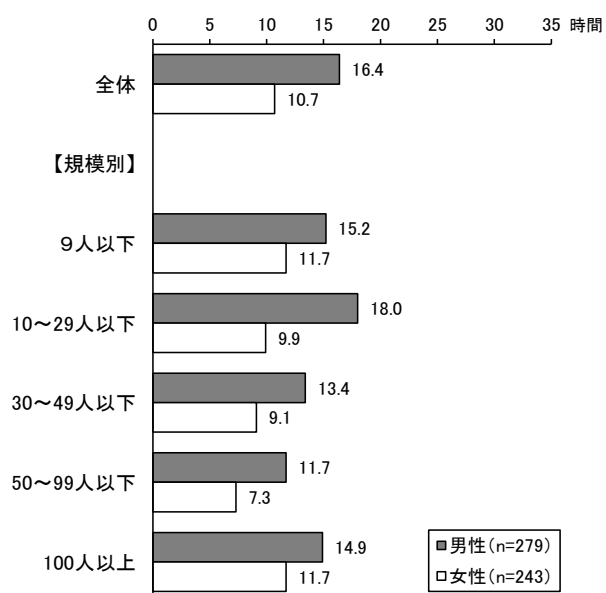
【規模別】全ての規模で男性が女性を上回っています。

男性は「10～29人以下」、女性は「9人以下」と「100人以上」が最も長くなっています。

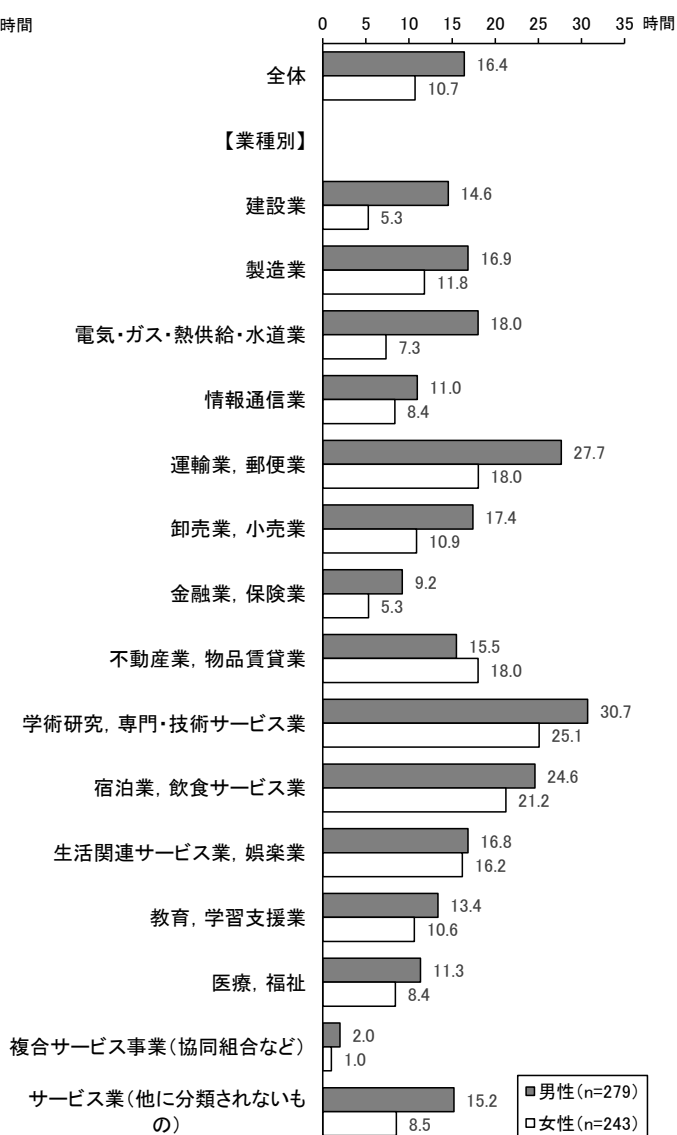
【業種別】「不動産、物品賃貸業」を除き、男性が女性を上回っています。男性・女性ともに「学術研究、専門・技術サービス業」が最も長くなっています。

■1人あたり1か月の平均所定外労働時間

【規模別】



【業種別】



(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 24-2)

男性は 27 事業所で年間延べ 376 人、女性は 13 事業所で年間延べ 67 人

【全 体】

令和 6 年 4 月からの 1 年間に、月の所定外労働時間が 80 時間を超えた人は、男性では 27 事業所で年間延べ 376 人（前回：202 人）、女性では 13 事業所で年間延べ 67 人（前回：24 人）いました。

【規模別】

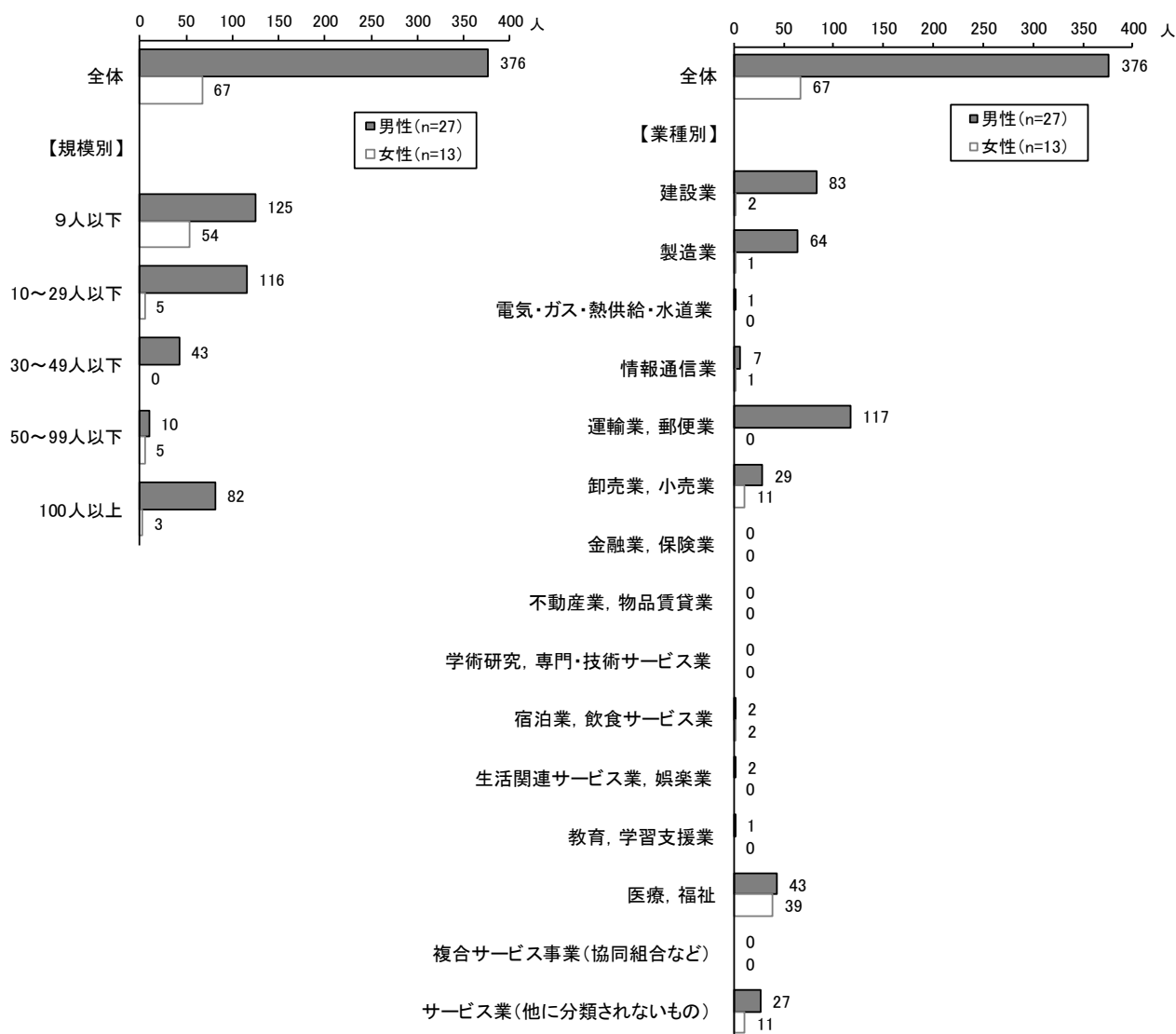
男性、女性ともに「9 人以下」の規模で多くなっています。

【業種別】

男性は「運輸業、郵便業」、女性は「医療、福祉」で最も多くなっています。

次いで、男性では「建設業」「製造業」「医療、福祉」、女性は「卸売業、小売業」「サービス業(他に分類されないもの)」が多くなっています。

■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

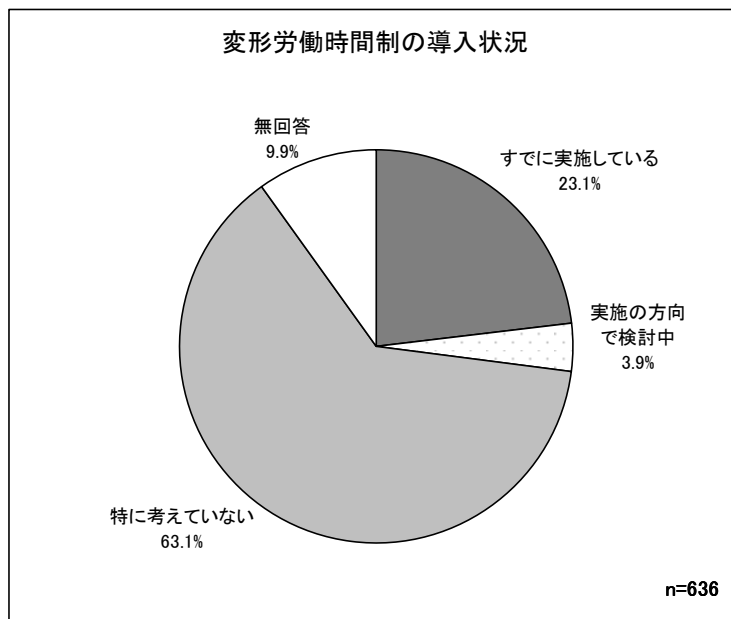


(3) 変形労働時間制の導入状況(問 25)

「すでに実施している」は23.1%

フレックスタイム制など変形労働時間制の導入状況については、「すでに実施している」が23.1%（前回：23.4%）、「実施の方向で検討中」が3.9%（前回：3.9%）となっています。

「特に考えていない」が63.1%（前回：66.6%）と過半数を占めています。

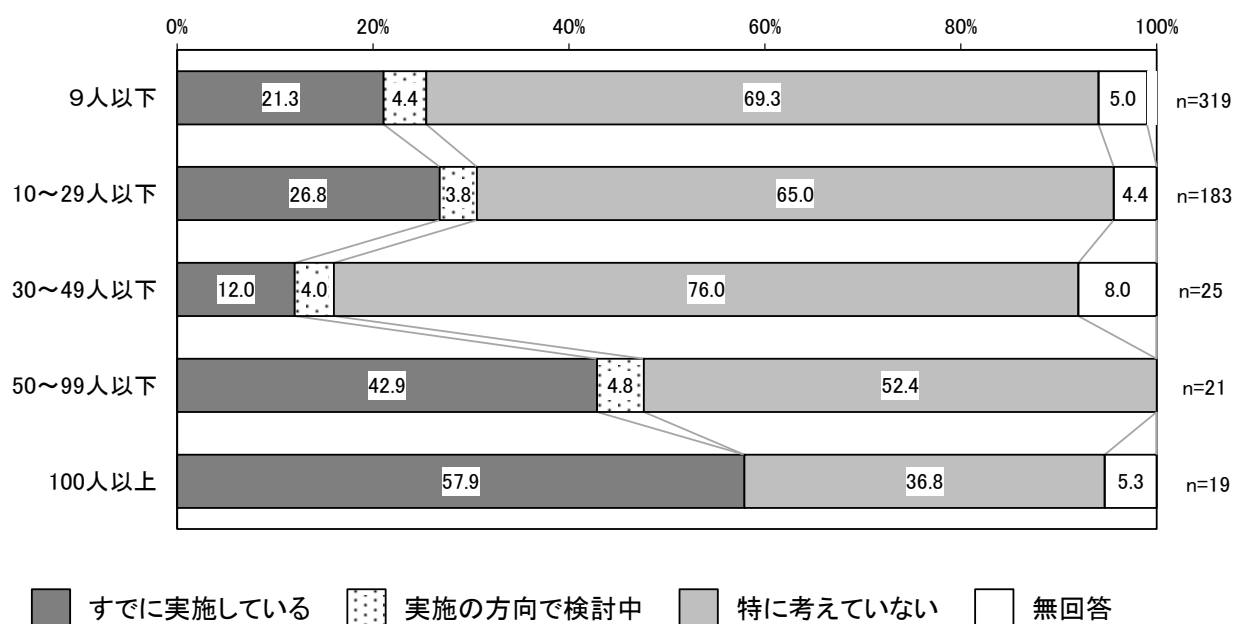


【規模別】

「100人以上」の規模を除き、「特に考えていない」が過半数を占めています。

「50～99人以下」の規模では約4割、「100人以上」では約6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

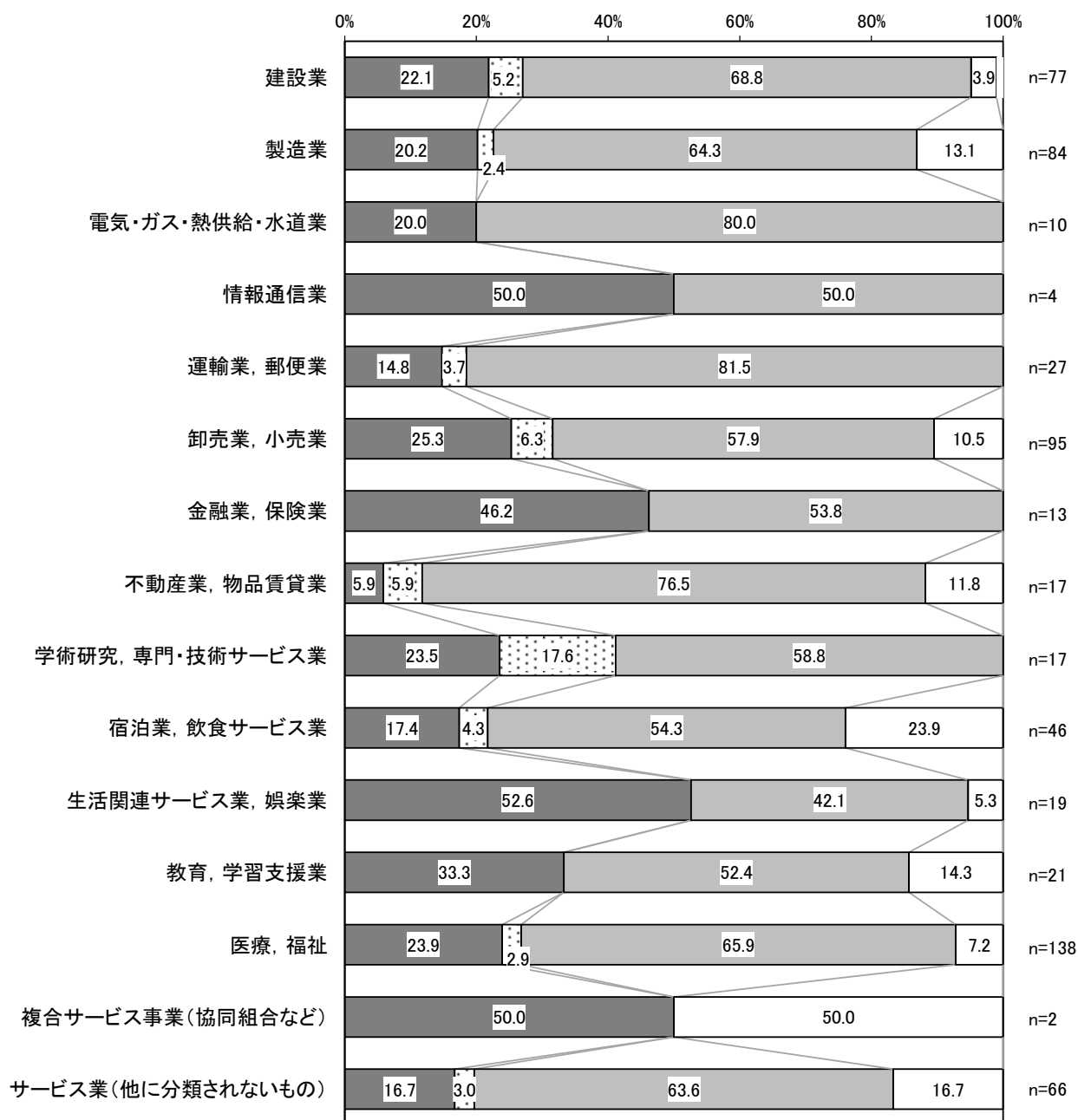


【業種別】

「生活関連サービス業、娯楽業」「情報通信業」「複合サービス事業（協同組合など）」では、変形労働時間制を「すで実施している」が5割以上となっています。

「運輸業、郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」では、「特に考えていない」が約8割となっています。

■業種別にみた変形労働時間制の導入状況



■ すで実施している ■ 実施の方向で検討中 ■ 特に考えていない □ 無回答

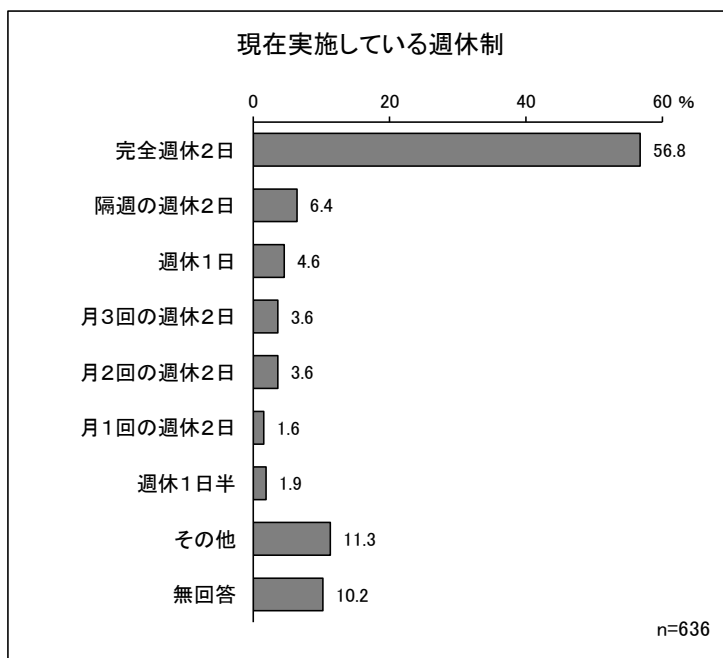
5. 正規従業員の休日・休暇制度について

(1) 現在実施している週休制(問 26)

「完全週休2日」が56.8%

「完全週休2日」が56.8%（前回：55.4%）で最も多く、「隔週の週休2日」が6.4%（前回：7.9%）、「週休1日」が4.6%（前回：7.1%）となっています。

前回との比較では、「週休1日」が2.5ポイント減少しています。



【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、「9人以下」「50～99人以下」および「100人以上」では6割を超えています。

「週休1日」は「50～99人以下」および「100人以上」ではありません。

■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	636	29	12	361	23	41	23	10	72	65
	100.0	4.6	1.9	56.8	3.6	6.4	3.6	1.6	11.3	10.2
9人以下	319	23	8	199	10	18	10	5	26	20
	100.0	7.2	2.5	62.4	3.1	5.6	3.1	1.6	8.2	6.3
10～29人以下	183	5	2	105	11	17	10	3	24	6
	100.0	2.7	1.1	57.4	6.0	9.3	5.5	1.6	13.1	3.3
30～49人以下	25	1	-	12	-	2	1	1	8	-
	100.0	4.0	-	48.0	-	8.0	4.0	4.0	32.0	-
50～99人以下	21	-	-	13	2	1	-	-	5	-
	100.0	-	-	61.9	9.5	4.8	-	-	23.8	-
100人以上	19	-	-	13	-	1	-	-	5	-
	100.0	-	-	68.4	-	5.3	-	-	26.3	-

【業種別】

どの業種も「完全週休2日」の割合が高くなっています。

「医療、福祉」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」は「その他」の割合が比較的高くなっています。

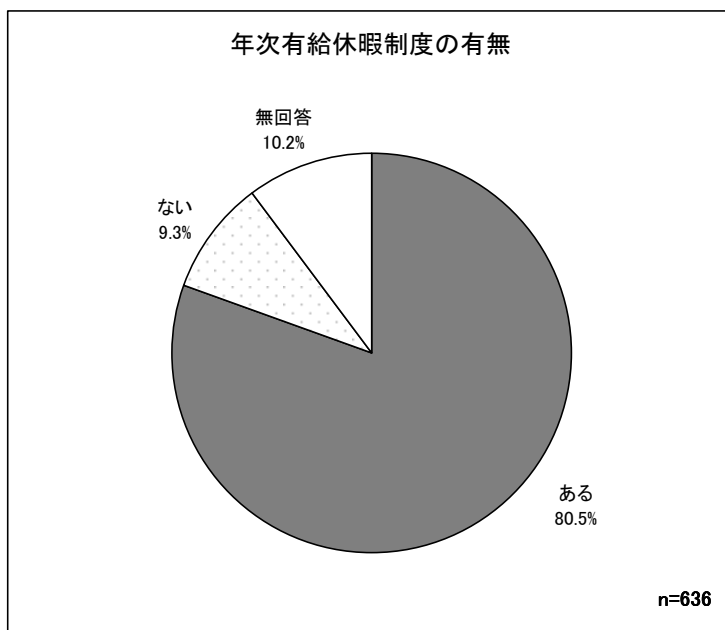
■業種別にみた現在実施している週休制

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	636 100.0	29 4.6	12 1.9	361 56.8	23 3.6	41 6.4	23 3.6	10 1.6	72 11.3	65 10.2
建設業	77 100.0	11 14.3	2 2.6	29 37.7	6 7.8	12 15.6	5 6.5	1 1.3	8 10.4	3 3.9
製造業	84 100.0	2 2.4	-	54 64.3	4 4.8	10 11.9	1 1.2	-	6 7.1	7 8.3
電気・ガス・熱供給・ 水道業	10 100.0	-	-	6 60.0	-	1 10.0	-	1 10.0	1 10.0	1 10.0
情報通信業	4 100.0	-	-	4 100.0	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	27 100.0	6 22.2	-	12 44.4	-	3 11.1	4 14.8	1 3.7	1 3.7	-
卸売業、小売業	95 100.0	2 2.1	1 1.1	53 55.8	4 4.2	5 5.3	3 3.2	1 1.1	15 15.8	11 11.6
金融業、保険業	13 100.0	-	-	12 92.3	1 7.7	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	-	-	11 64.7	1 5.9	-	1 5.9	-	1 5.9	3 17.6
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	-	-	12 70.6	3 17.6	1 5.9	1 5.9	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	4 8.7	1 2.2	15 32.6	1 2.2	4 8.7	1 2.2	1 2.2	5 10.9	14 30.4
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	-	3 15.8	10 52.6	-	1 5.3	1 5.3	-	3 15.8	1 5.3
教育、学習支援業	21 100.0	-	-	13 61.9	1 4.8	-	2 9.5	1 4.8	1 4.8	3 14.3
医療、福祉	138 100.0	-	3 2.2	95 68.8	1 0.7	1 0.7	2 1.4	-	26 18.8	10 7.2
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	4 6.1	2 3.0	34 51.5	1 1.5	3 4.5	2 3.0	4 6.1	5 7.6	11 16.7

(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80.5%

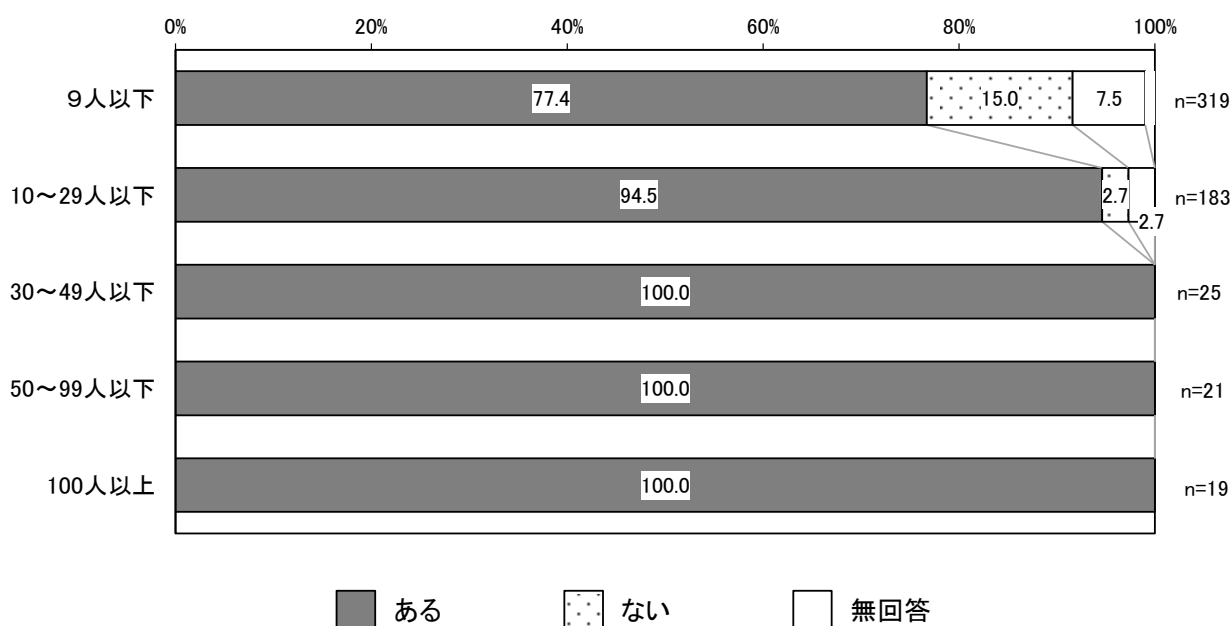
年次有給休暇制度の有無について、「ある」が80.5% (前回 : 79.5%)、「ない」が9.3% (前回 : 13.2%) となっています。



【規模別】

「ある」が「30～49人以下」「50～99人以下」「100人以上」では100.0%となっています。
 「ない」が「9人以下」では15.0%となっています。

■規模別にみた年次有給休暇制度の有無

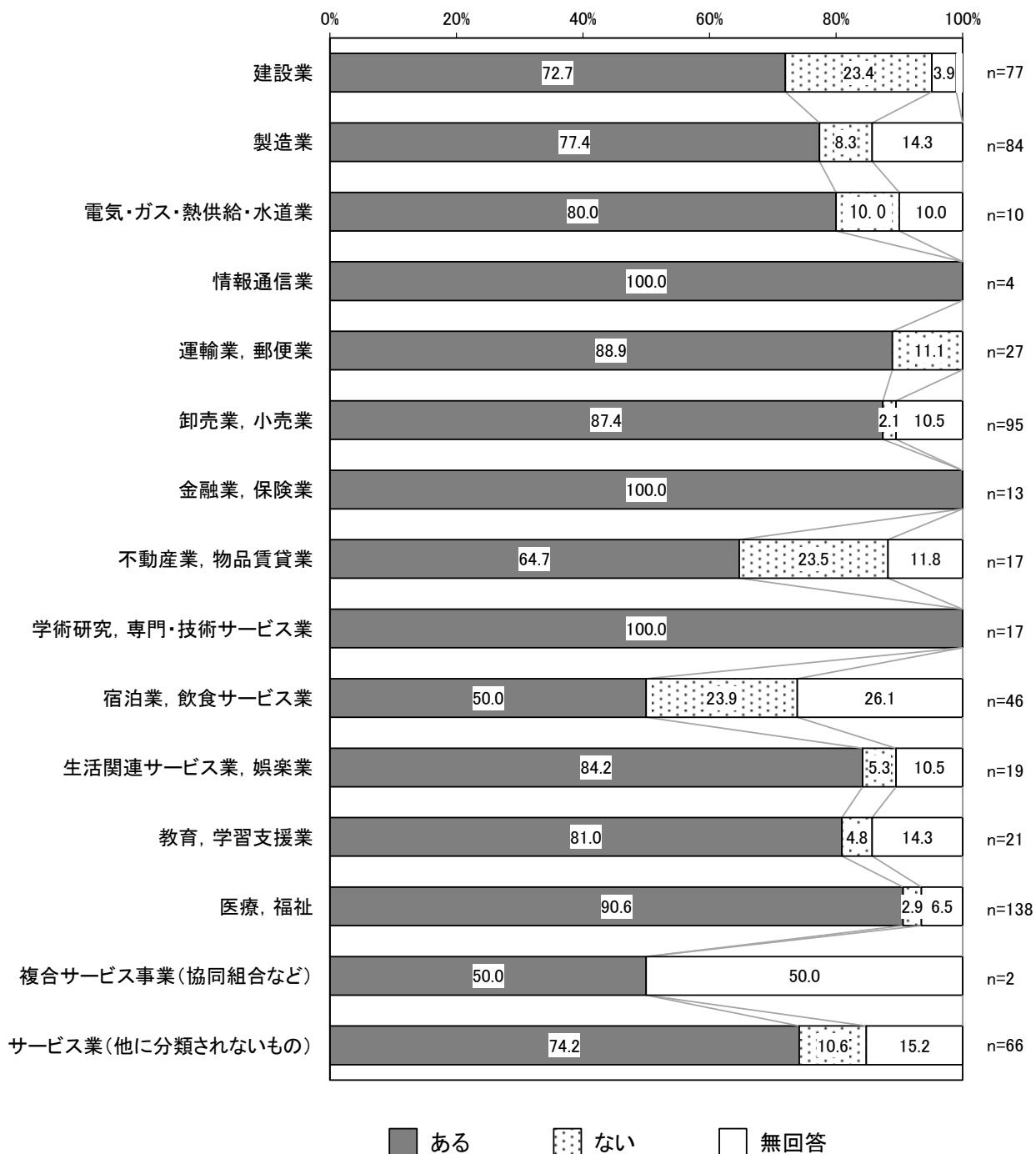


【業種別】

いずれの業種でも「ある」の割合が半数以上を占めています。

「宿泊業、飲食サービス業」「不動産業、物品賃貸業」「建設業」では「ない」が2割以上を占めています。

■業種別にみた年次有給休暇制度の有無

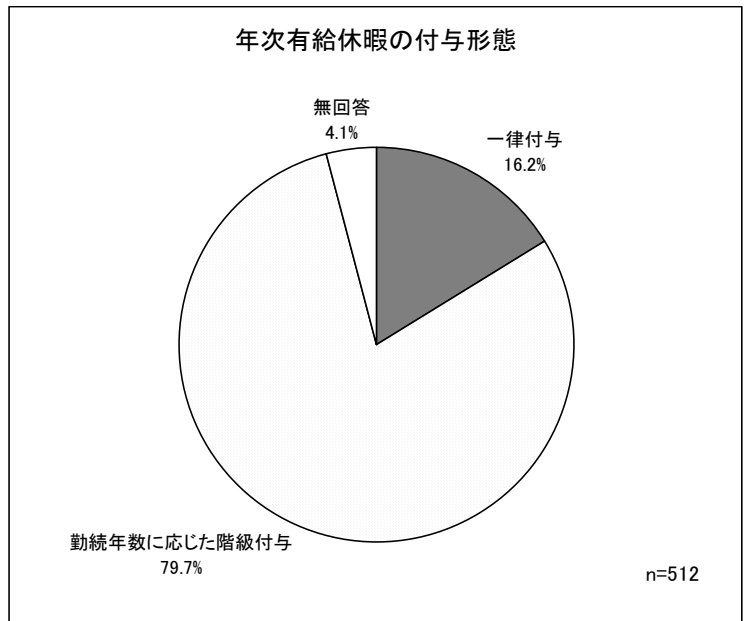


(2)ー1 年次有給休暇の付与形態(問 27-1)

「勤続年数に応じた階級付与」が79.7%

年次有給休暇制度があると回答した 512 事業所の付与形態は、「一律付与」が 16.2% (前回: 19.5%)、「勤続年数に応じた階級付与」が 79.7% (前回: 76.1%) となっています。

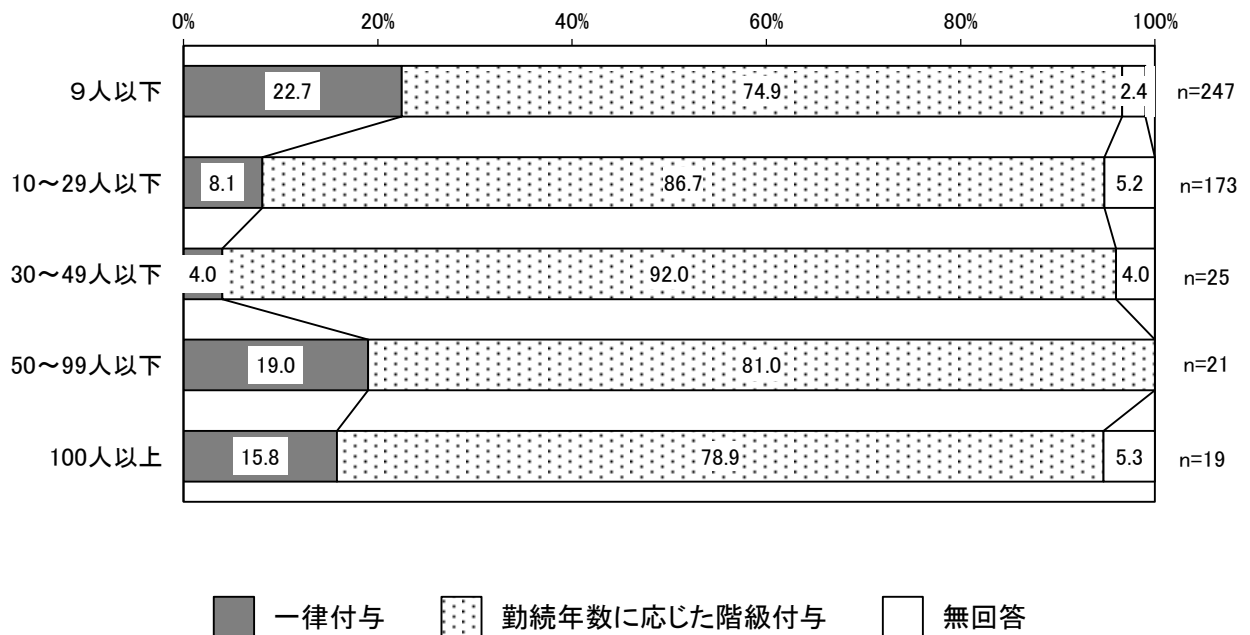
また、平均付与日数は、「一律付与」が 13.4 日 (前回: 13.5 日)、「勤続年数に応じた階級付与」の場合は最低が 9.5 日 (前回: 9.2 日)、最高が 21.4 日 (前回: 22.8 日) となっています。
(P71「規模別・業種別にみた年次有給休暇の付与形態別平均付与日数」参照)



【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「50～99人以下」の17.5日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

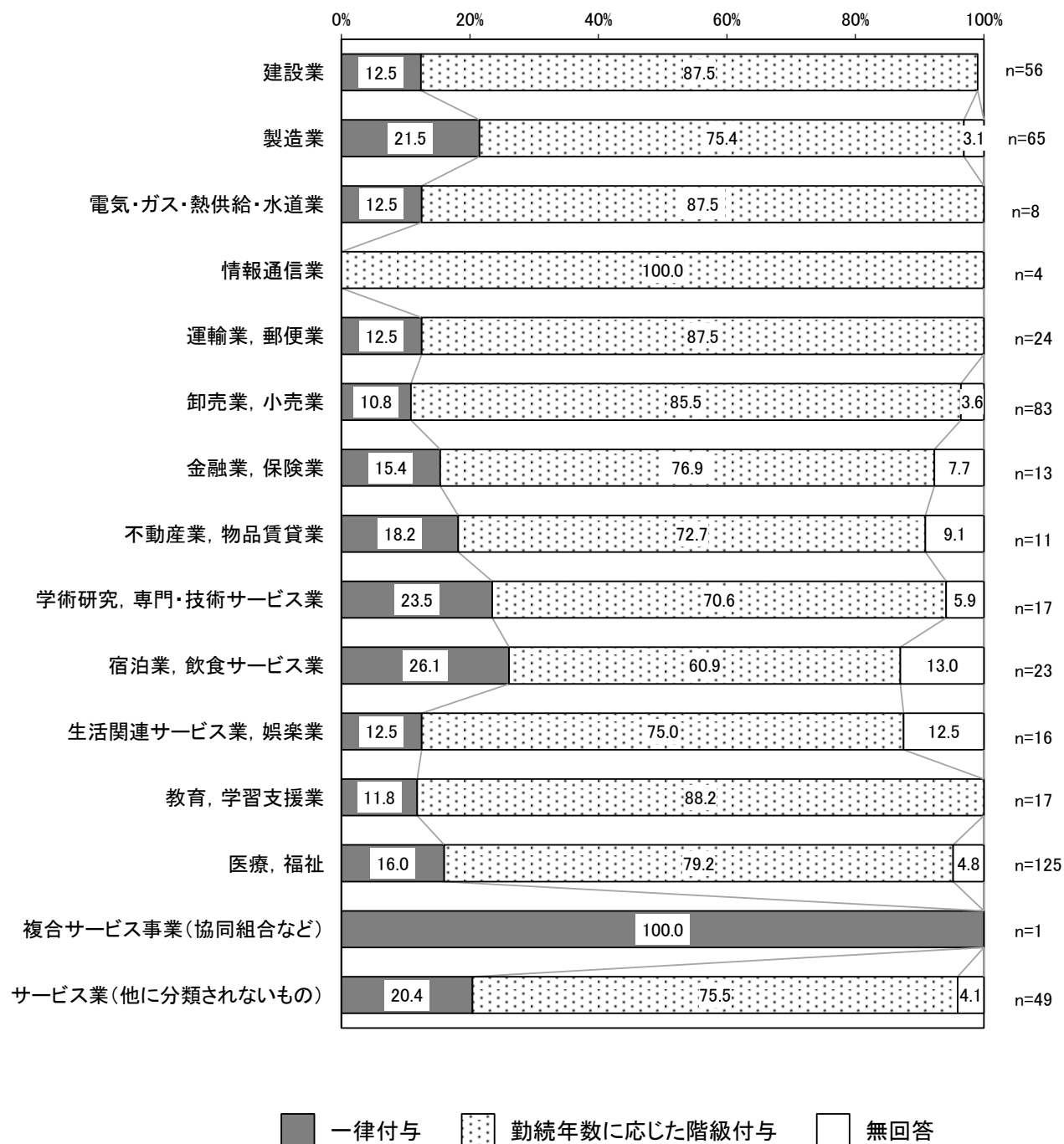


【業種別】

ほとんどの業種が「勤続年数に応じた階級付与」の割合が高くなっていますが、「複合サービス事業（協同組合など）」は「一律付与」のみとなっています。

平均付与日数については、「一律付与」では「学術研究，専門・技術サービス業」（22.5日）が他業種より多くなっています。

■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付与日数

(日)

		一律付与(n=82)	勤続年数に応じた階級付与	
			最低 (n=386)	最高 (n=389)
全 体		13.4	9.5	21.4
規 模 別	9人以下	13.2	9.0	21.3
	10～29人以下	14.4	10.1	21.8
	30～49人以下	-	9.3	20.4
	50～99人以下	17.5	9.9	20.3
	100人以上	10.0	9.7	20.7
業 種 別	建設業	12.4	9.6	20.3
	製造業	11.9	9.7	21.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	9.0	22.9
	情報通信業	-	8.5	20.0
	運輸業, 郵便業	9.3	10.1	23.3
	卸売業, 小売業	13.3	9.4	21.1
	金融業, 保険業	-	10.5	23.0
	不動産業, 物品賃貸業	-	7.4	23.8
	学術研究, 専門・技術サービス業	22.5	10.0	21.7
	宿泊業, 飲食サービス業	11.8	7.9	21.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	-	10.0	20.1
	教育, 学習支援業	-	8.7	22.1
	医療, 福祉	12.3	9.0	21.3
	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)	13.0	11.2	21.8

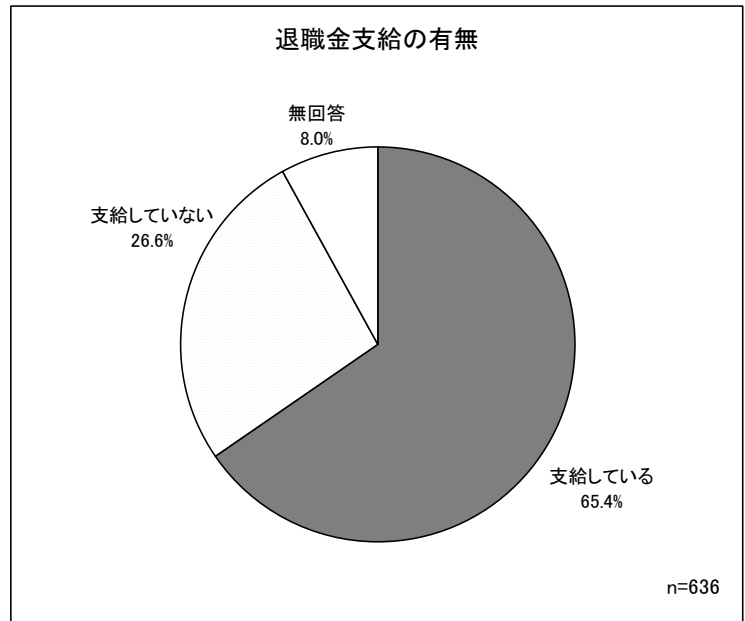
※ 3事業所以上の平均値

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65.4%

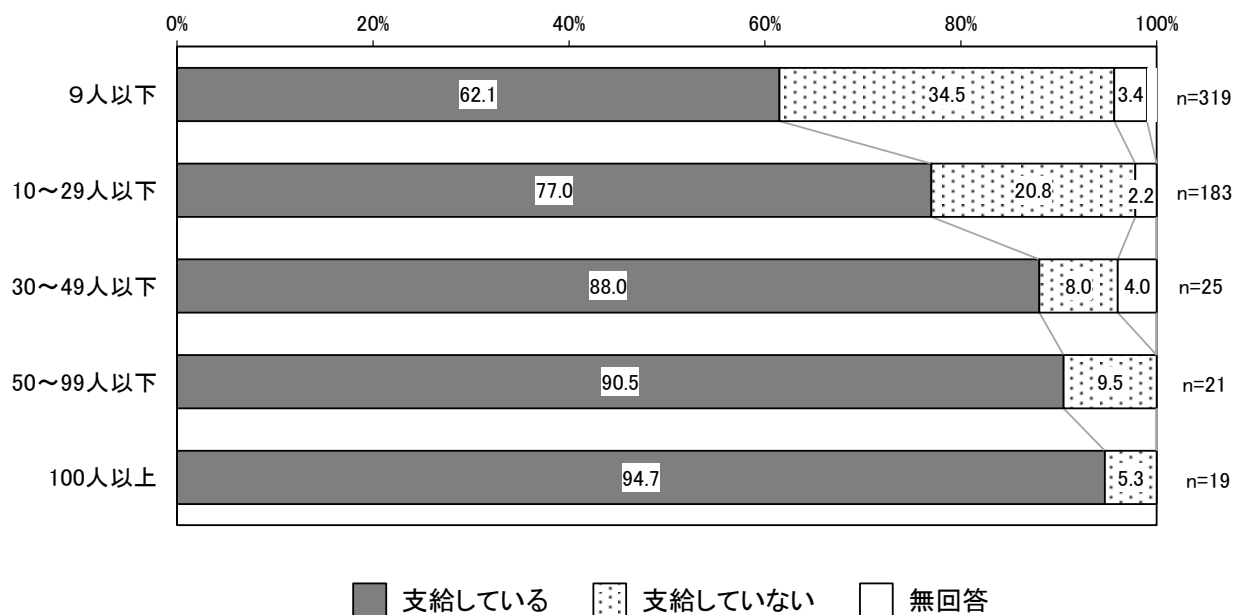
退職金支給の有無については、「支給している」が65.4%（前回：67.1%）、「支給していない」が26.6%（前回：25.5%）と、6割以上が「支給している」と回答しています。



【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62.1%、「10～29人以下」は77.0%、「30～49人以下」は88.0%、「50～99人以下」および「100人以上」は9割以上となっており、規模によって差がみられます。

■規模別にみた退職金支給の有無

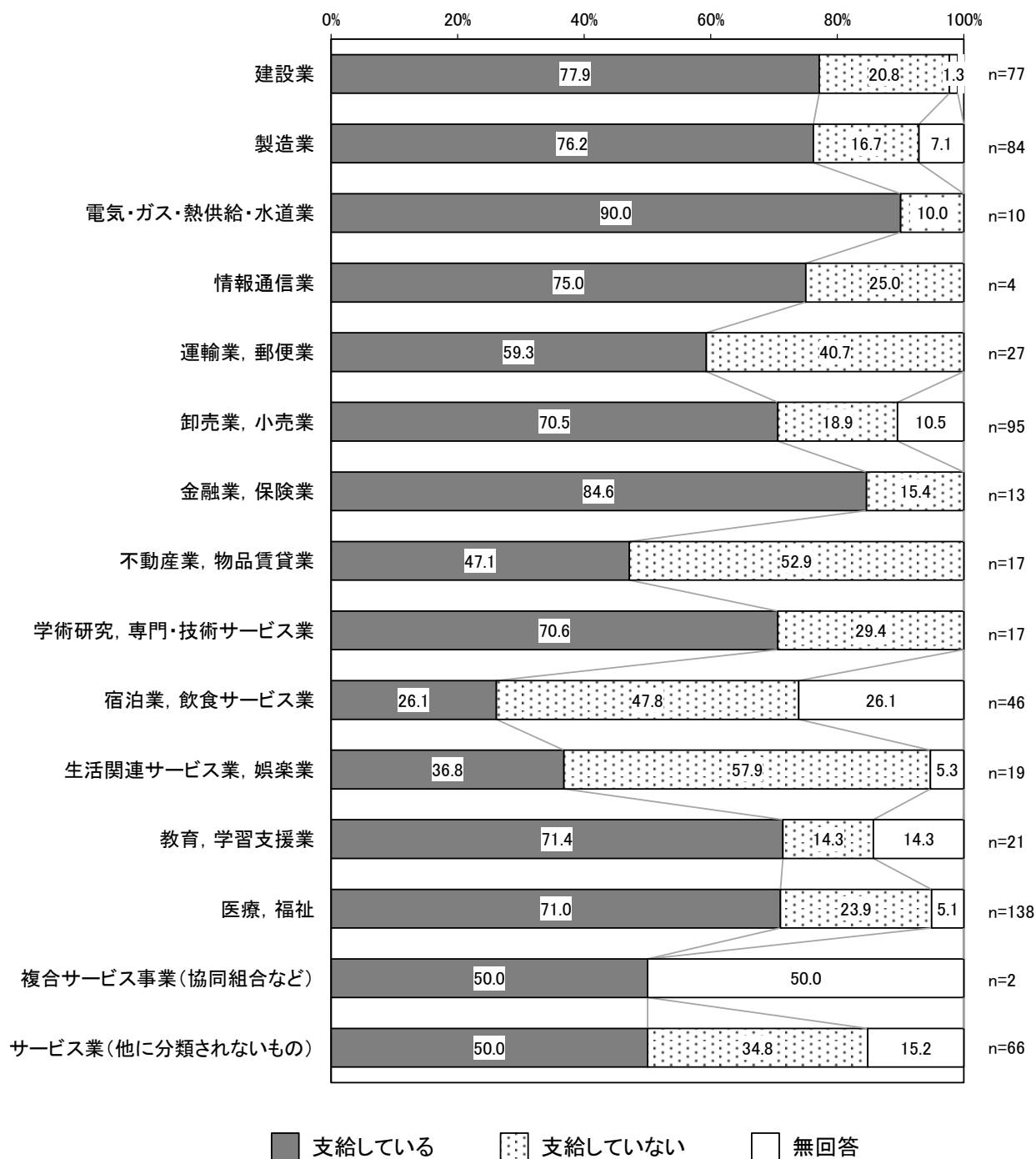


【業種別】

ほとんどの業種では「支給している」が過半数を占めていますが、「宿泊業、飲食サービス業」では「支給している」が26.1%と低くなっています。

「支給していない」の割合がやや高い業種としては、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.9%)、「不動産業、物品賃貸業」(52.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(47.8%) などとなっています。

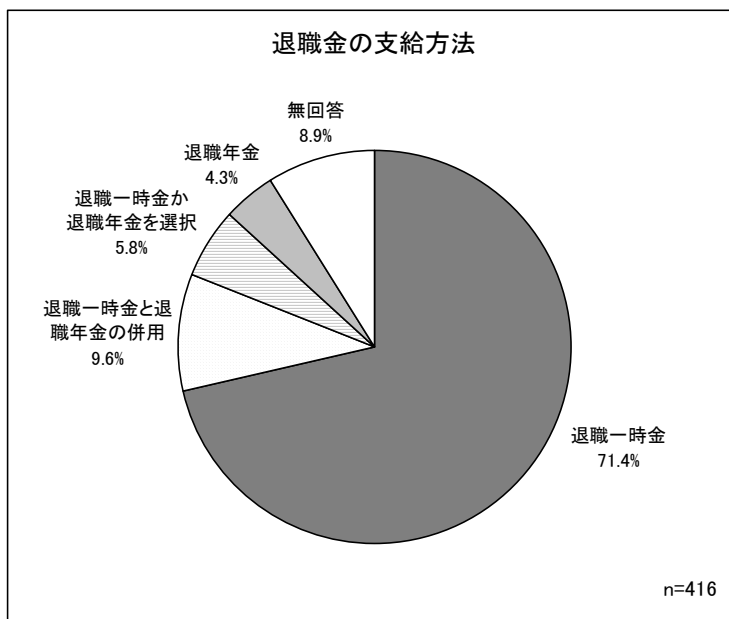
■業種別に見た退職金支給の有無



(1)ー1 退職金の支給方法(問 28-1)

「退職一時金」が71.4%で最も多い

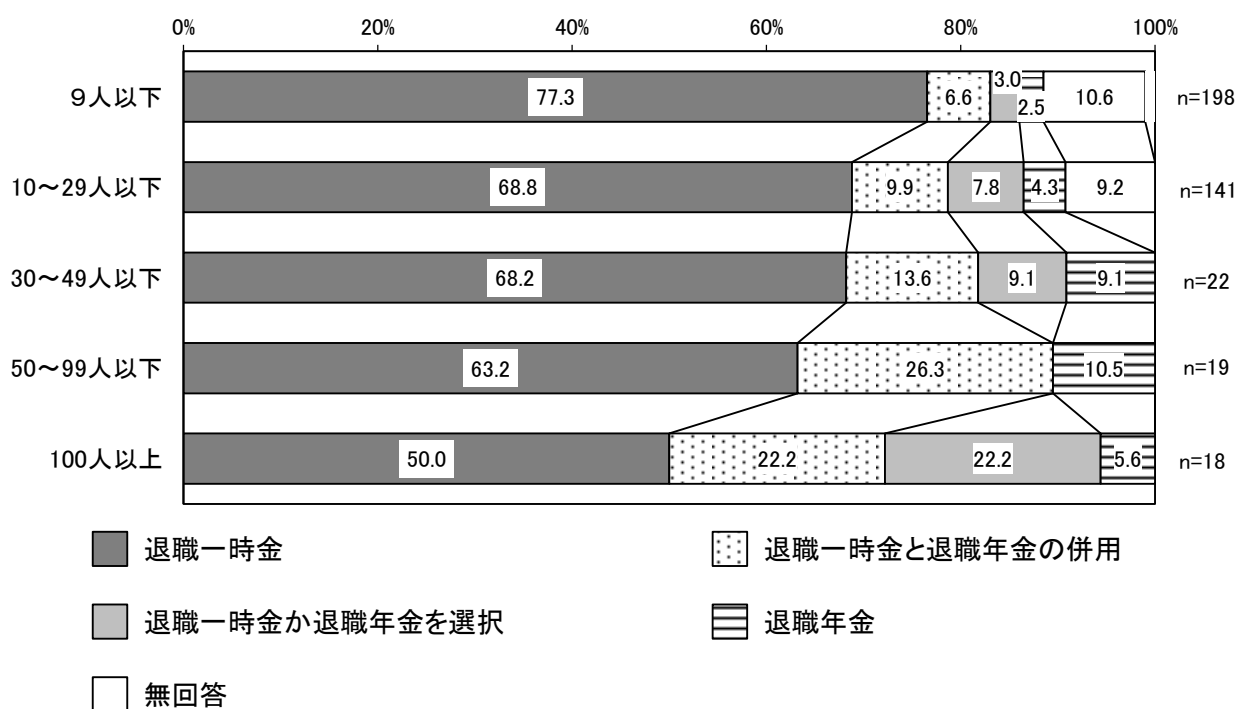
退職金を支給している 416 事業所のうち 71.4% (前回 : 69.2%) が「退職一時金」として支給しており、「退職一時金と退職年金の併用」は9.6% (前回 : 11.1%)、「退職一時金か退職年金を選択」は5.8% (前回 : 7.5%)、「退職年金」は4.3% (前回 : 5.2%) となっています。



【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」のみ以外の支給方法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

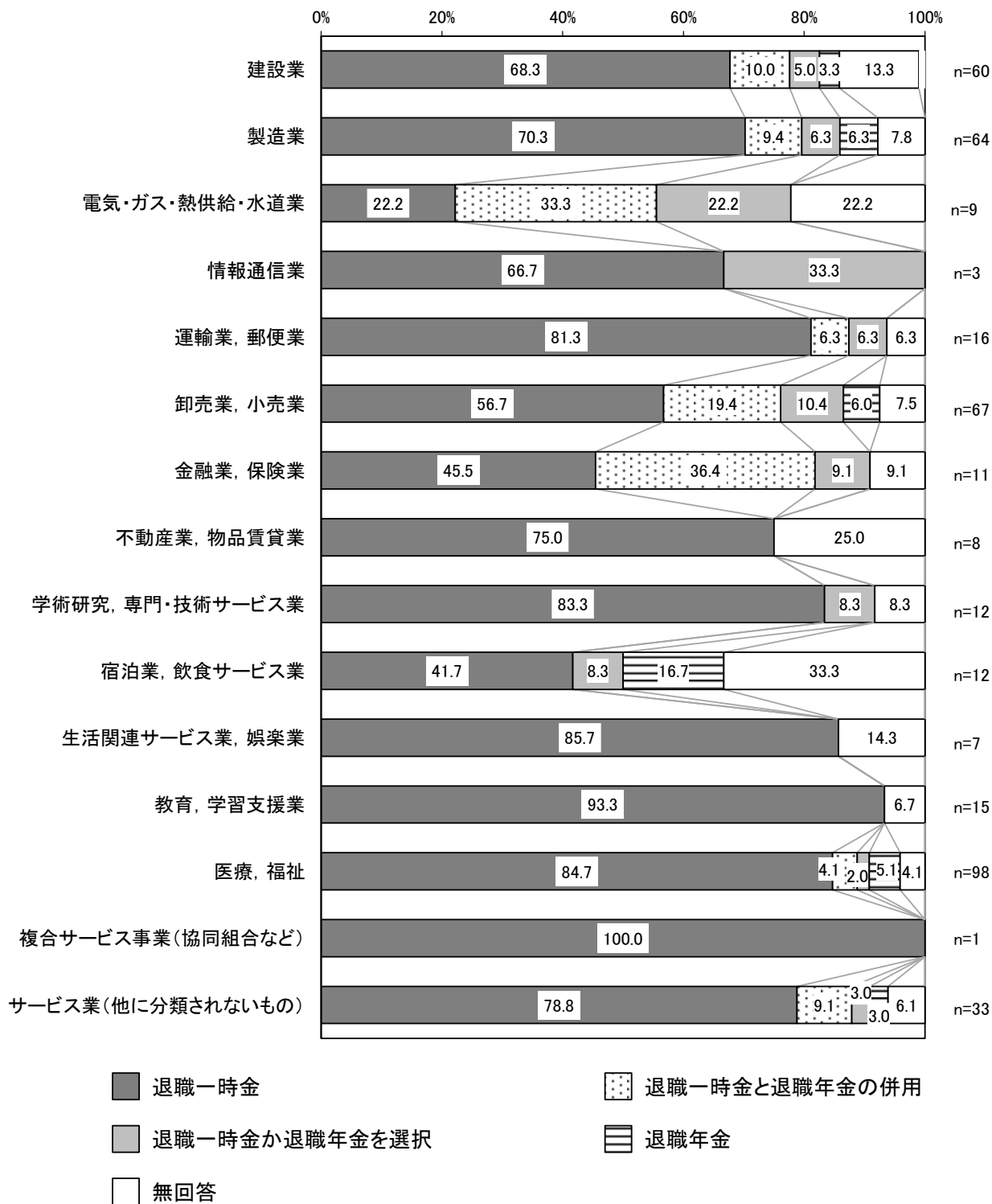


【業種別】

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、「電気・ガス・熱供給・水道業」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、「電気・ガス・熱供給・水道業」「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。

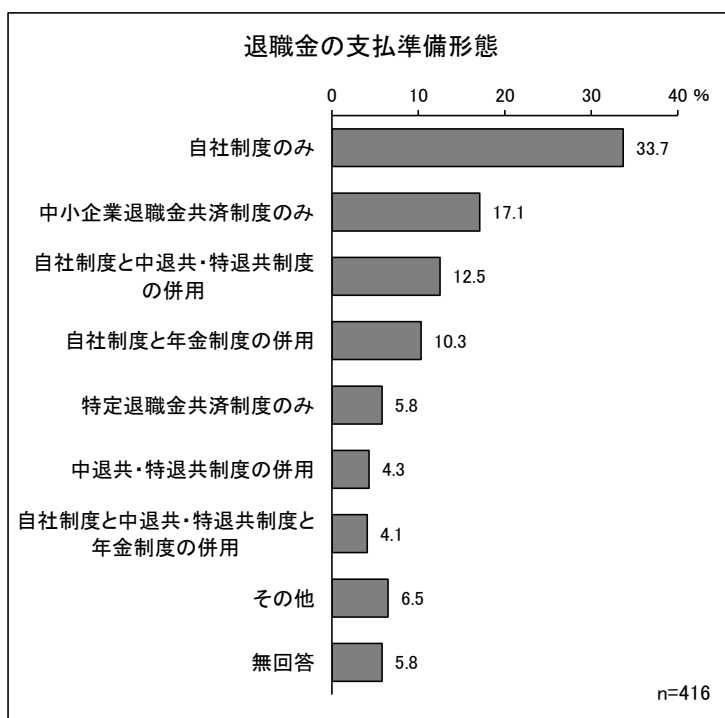
■業種別にみた退職金の支給方法



(1)ー2 退職金の支払準備形態(問 28-2)

「自社制度のみ」が33.7%で最も多い

退職金を支給している416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33.7%（前回：34.8%）で最も多く、「中小企業退職金共済制度のみ」が17.1%（前回：19.0%）、「自社制度と中退共・特退共制度の併用」が12.5%（前回：11.3%）、「自社制度と年金制度の併用」が10.3%（前回：12.2%）で続いています。



【規模別】

「9人以下」「10～29人以下」の規模では「自社制度のみ」が最も多く、「30～49人以下」では「自社制度のみ」と「中小企業退職金共済制度のみ」、「50～99人以下」では「自社制度と中退共・特退共制度の併用」、「100人以上」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	自社制度と中退共・特退共制度の併用	自社制度と年金制度の併用	特定退職金共済制度のみ	中退共・特退共制度の併用	自社制度と中退共・特退共制度の併用	その他	無回答
全体	416 100.0	140 33.7	71 17.1	52 12.5	43 10.3	24 5.8	18 4.3	17 4.1	27 6.5	24 5.8
9人以下	198 100.0	78 39.4	44 22.2	21 10.6	12 6.1	8 4.0	7 3.5	6 3.0	8 4.0	14 7.1
10～29人以下	141 100.0	46 32.6	16 11.3	20 14.2	20 14.2	9 6.4	9 6.4	4 2.8	10 7.1	7 5.0
30～49人以下	22 100.0	5 22.7	5 22.7	3 13.6	-	4 18.2	-	3 13.6	2 9.1	-
50～99人以下	19 100.0	3 15.8	3 15.8	5 26.3	3 15.8	1 5.3	-	3 15.8	1 5.3	-
100人以上	18 100.0	5 27.8	1 5.6	-	7 38.9	1 5.6	-	-	4 22.2	-

【業種別】

「自社制度のみ」の割合が高い業種が多くなっていますが、「中小企業退職金共済制度のみ」の割合が「学術研究, 専門・技術サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」で高くなっており、「自社制度と中退共・特退共制度の併用」の割合が「生活関連サービス業, 娯楽業」で高くなっています。

■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	自社制度と中退共・特退共制度の併用	自社制度と年金制度の併用	特定退職金共済制度のみ	中退共・特退共制度の併用	自社制度と年金制度の併用・特退共	その他	無回答
全体	416 100.0	140 33.7	71 17.1	52 12.5	43 10.3	24 5.8	18 4.3	17 4.1	27 6.5	24 5.8
建設業	60 100.0	14 23.3	14 23.3	10 16.7	2 3.3	4 6.7	7 11.7	2 3.3	6 10.0	1 1.7
製造業	64 100.0	14 21.9	14 21.9	16 25.0	5 7.8	3 4.7	3 4.7	5 7.8	1 1.6	3 4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	9 100.0	- -	3 33.3	2 22.2	2 22.2	1 11.1	1 11.1	- -	- -	- -
情報通信業	3 100.0	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	1 33.3	- -	- -	- -
運輸業, 郵便業	16 100.0	5 31.3	4 25.0	1 6.3	2 12.5	2 12.5	1 6.3	- -	1 6.3	- -
卸売業, 小売業	67 100.0	21 31.3	8 11.9	9 13.4	12 17.9	2 3.0	1 1.5	3 4.5	6 9.0	5 7.5
金融業, 保険業	11 100.0	5 45.5	- -	- -	5 45.5	- -	- -	- -	- -	1 9.1
不動産業, 物品賃貸業	8 100.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	- -	- -	- -	1 12.5	1 12.5	1 12.5
学術研究, 専門・技術サービス業	12 100.0	2 16.7	6 50.0	3 25.0	1 8.3	- -	- -	- -	- -	- -
宿泊業, 飲食サービス業	12 100.0	3 25.0	1 8.3	- -	1 8.3	- -	1 8.3	1 8.3	2 16.7	3 25.0
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	15 100.0	4 26.7	1 6.7	1 6.7	- -	5 33.3	- -	- -	3 20.0	1 6.7
医療, 福祉	98 100.0	47 48.0	12 12.2	4 4.1	9 9.2	7 7.1	3 3.1	2 2.0	6 6.1	8 8.2
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)	33 100.0	17 51.5	5 15.2	3 9.1	3 9.1	- -	- -	3 9.1	1 3.0	1 3.0

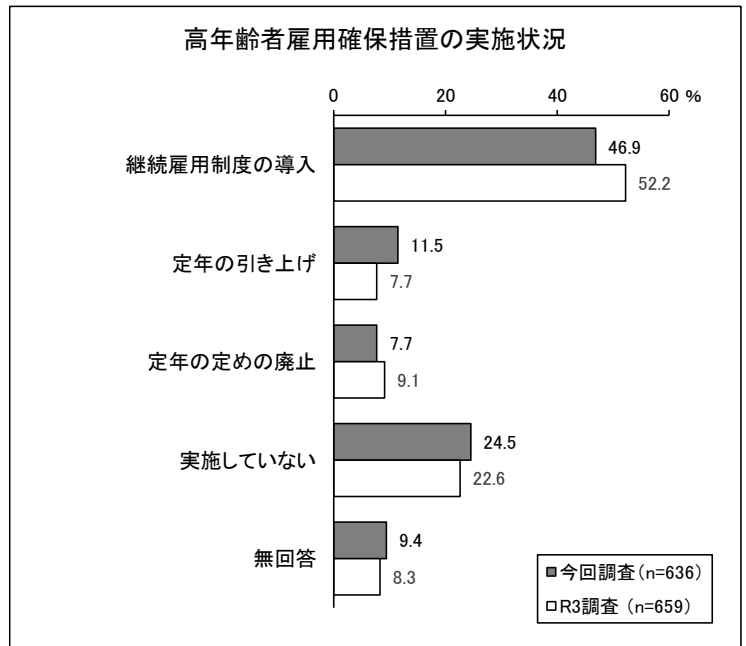
(2) 高齢者雇用確保措置の実施状況(問 29)

「継続雇用制度の導入」が46.9%で最も多い

「継続雇用制度の導入」が46.9%（前回：52.2%）で最も多く、次いで「定年の引き上げ」が11.5%（前回：7.7%）、「定年の定め廃止」が7.7%（前回：9.1%）となっています。

他方、「実施していない」は24.5%（前回：22.6%）となっています。

前回との比較では、「定年の引き上げ」と「定年の定め廃止」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。



【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。

「9人以下」では「実施していない」が37.3%となっています。

■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	定年の引き上げ	定年の定め廃止	実施していない	無回答
全体	636	298	73	49	156	60
	100.0	46.9	11.5	7.7	24.5	9.4
9人以下	319	109	41	33	119	17
	100.0	34.2	12.9	10.3	37.3	5.3
10～29人以下	183	124	19	14	20	6
	100.0	67.8	10.4	7.7	10.9	3.3
30～49人以下	25	20	3	-	1	1
	100.0	80.0	12.0	-	4.0	4.0
50～99人以下	21	15	5	-	1	-
	100.0	71.4	23.8	-	4.8	-
100人以上	19	16	2	-	1	-
	100.0	84.2	10.5	-	5.3	-

【業種別】

ほとんどの業種で「継続雇用制度の導入」が最も多くなっています。

「実施していない」は、「不動産業、物品賃貸業」が58.8%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が40.0%、「宿泊業、飲食サービス業」が37.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が33.3%となっています。

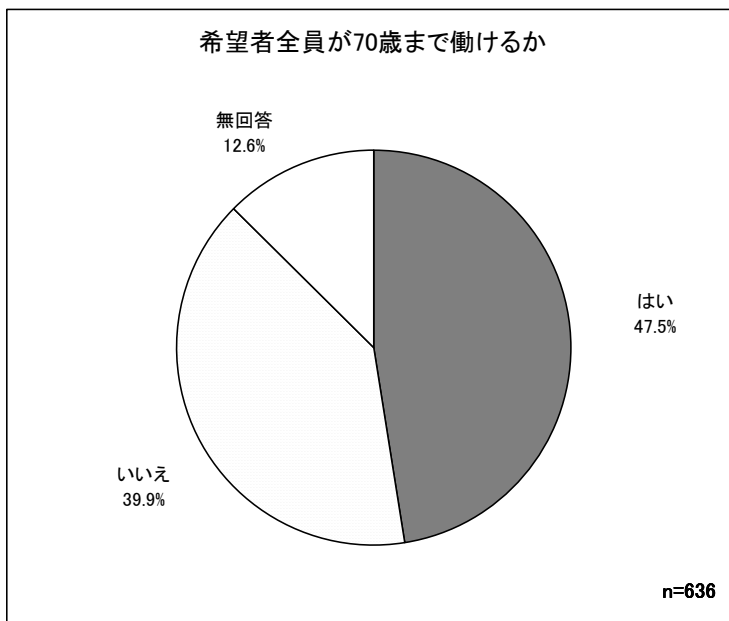
■業種別にみた高年齢者雇用確保措置の実施状況

上段:度数 下段:%	n	継続雇用制度の導入	定年の引き上げ	定年の定め の廃止	実施していない	無回答
全体	636 100.0	298 46.9	73 11.5	49 7.7	156 24.5	60 9.4
建設業	77 100.0	37 48.1	7 9.1	14 18.2	17 22.1	2 2.6
製造業	84 100.0	44 52.4	7 8.3	10 11.9	16 19.0	7 8.3
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	5 50.0	1 10.0	-	4 40.0	-
情報通信業	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-
運輸業、郵便業	27 100.0	11 40.7	8 29.6	1 3.7	7 25.9	-
卸売業、小売業	95 100.0	51 53.7	10 10.5	3 3.2	19 20.0	12 12.6
金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	1 7.7	-	-	1 7.7
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	3 17.6	1 5.9	2 11.8	10 58.8	1 5.9
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	8 47.1	2 11.8	3 17.6	4 23.5	-
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	10 21.7	6 13.0	1 2.2	17 37.0	12 26.1
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	8 42.1	3 15.8	1 5.3	5 26.3	2 10.5
教育、学習支援業	21 100.0	14 66.7	1 4.8	2 9.5	1 4.8	3 14.3
医療、福祉	138 100.0	63 45.7	22 15.9	10 7.2	34 24.6	9 6.5
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	-	-	-	1 50.0
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	28 42.4	4 6.1	2 3.0	22 33.3	10 15.2

(3)ー1 希望者全員が70歳まで働けるか(問30)

「はい」は47.5%

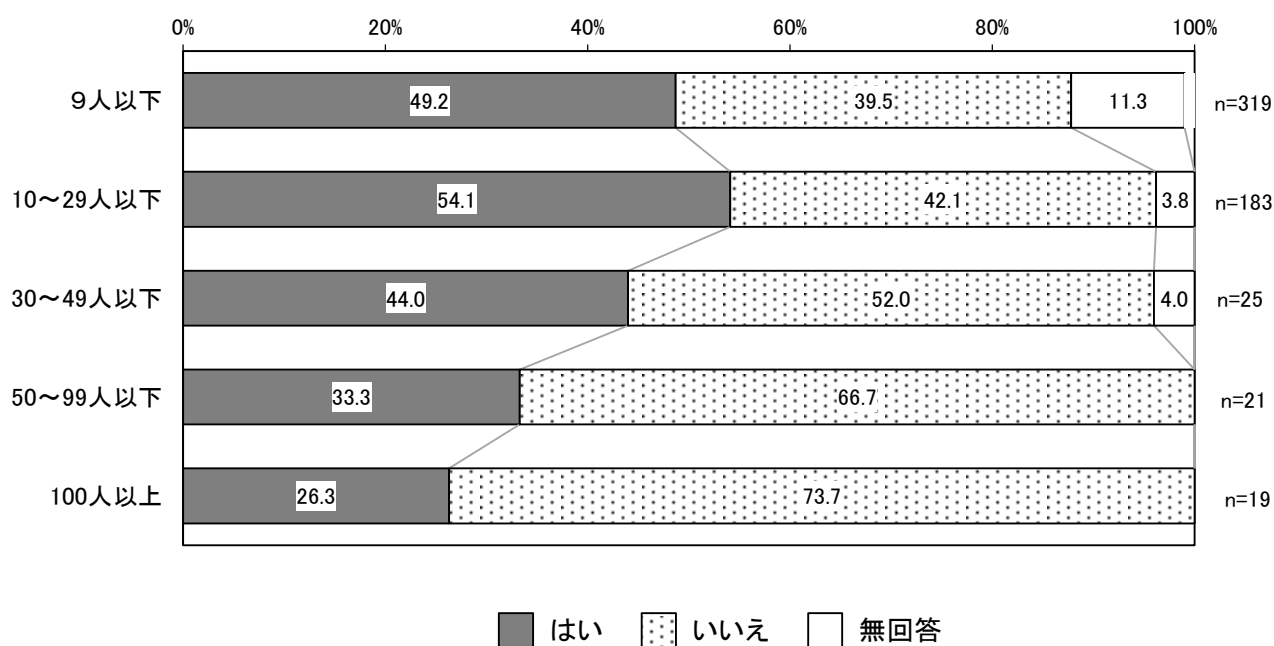
希望者全員が70歳まで働けるかについては、「はい」が47.5%（前回：48.7%）、「いいえ」が39.9%（前回：42.9%）となっています。



【規模別】

「9人以下」では49.2%、「10～29人」では54.1%が、「はい」と回答しています。他方、「30～49人以下」「50～99人以下」「100人以上」では、「いいえ」が過半数を占めています。

■規模別に見た希望者全員が70歳まで働けるか

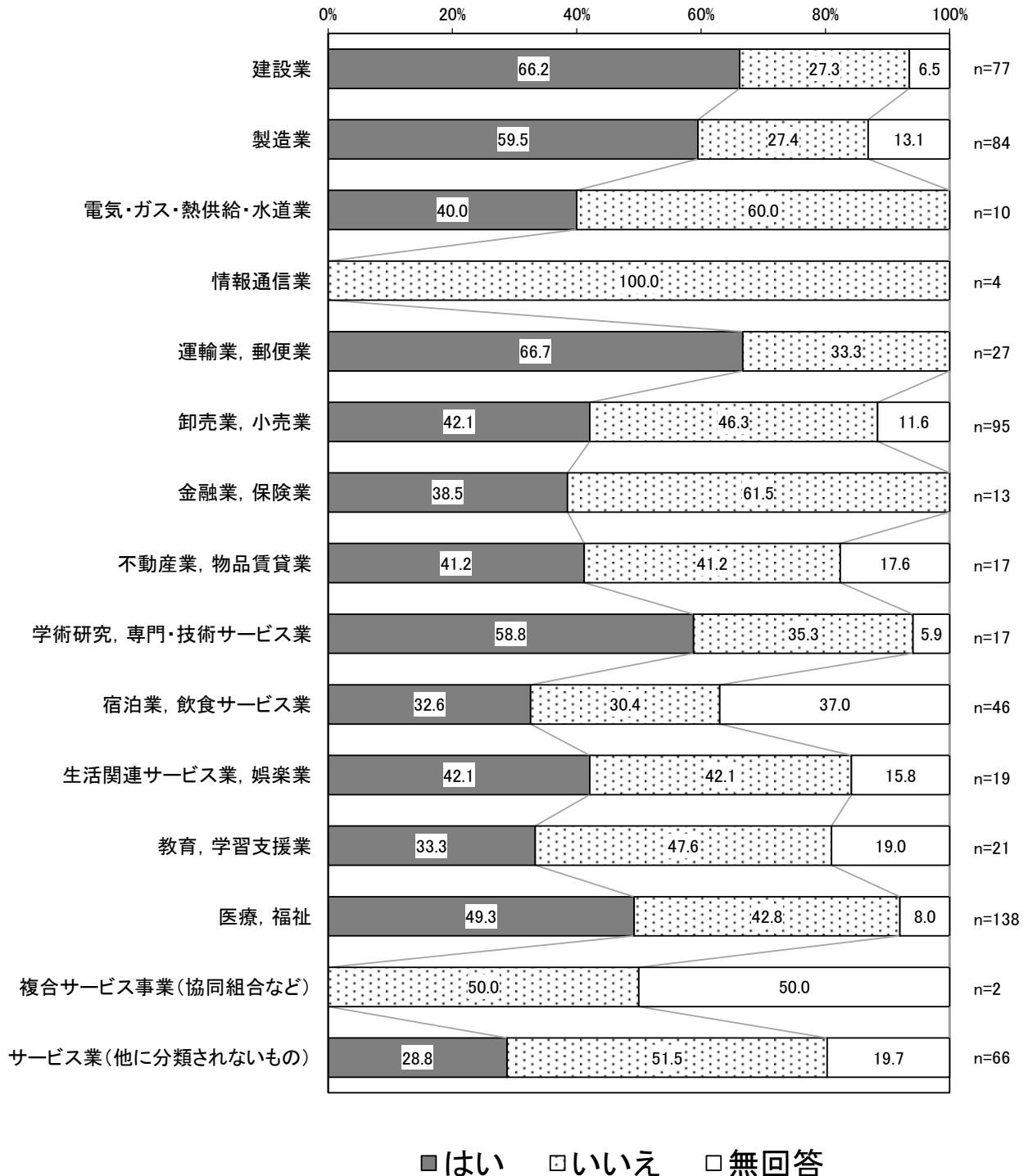


【業種別】

「運輸業、郵便業」「建設業」「製造業」「学術研究, 専門・技術サービス業」では「はい」が約6割になっています。

他方、「情報通信業」「金融業, 保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では「いいえ」が6割以上となっています。

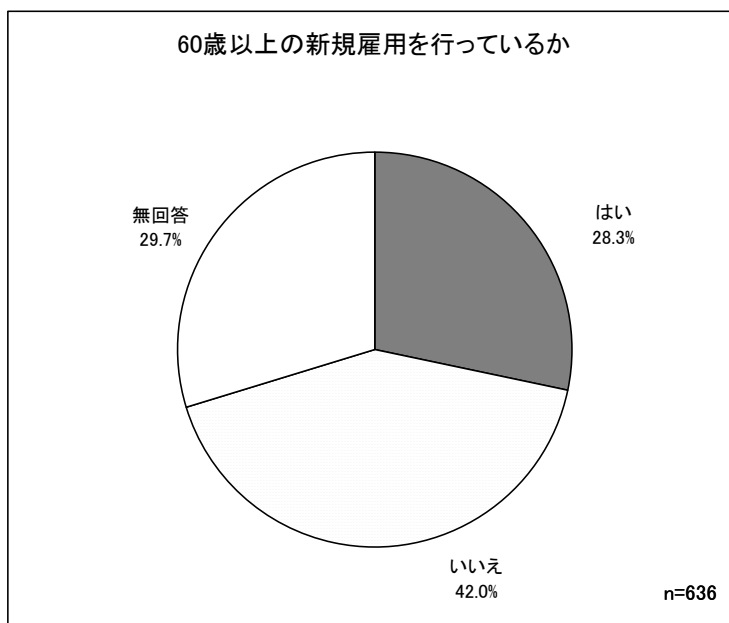
■業種別にみた希望者全員が70歳まで働けるか



(3)ー2 60歳以上の新規雇用を行っているか(問30)

「はい」は28.3%

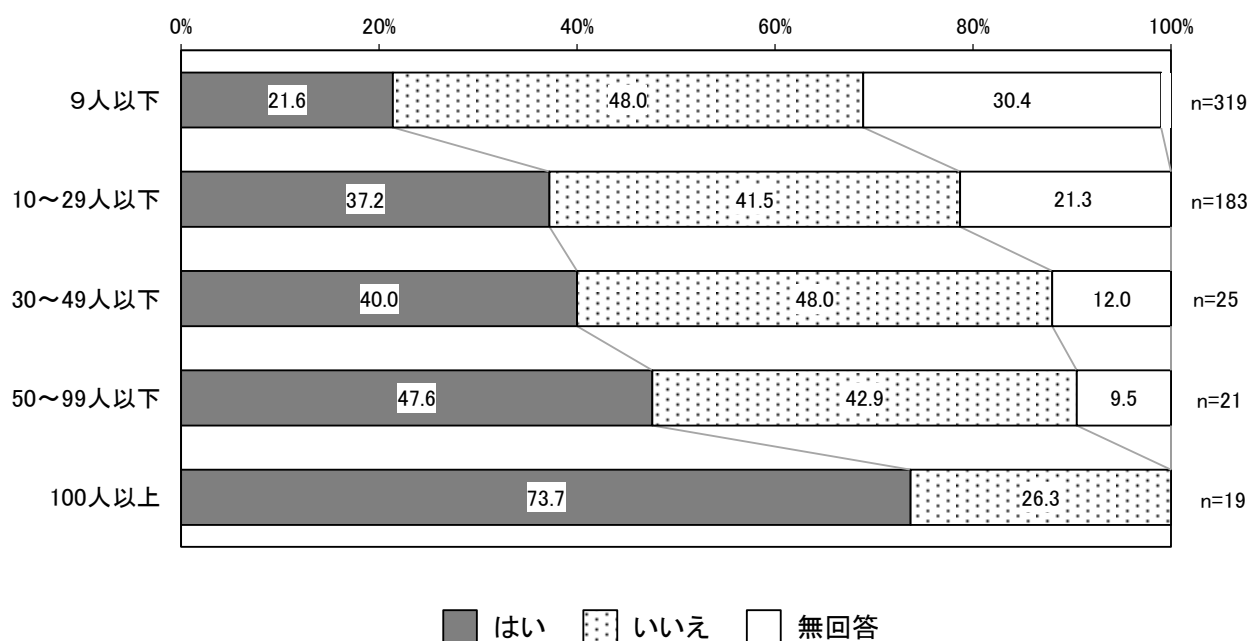
「はい」が28.3% (前回:35.5%)、「いいえ」は42.0% (前回:54.6%)、無回答が29.7% (前回:9.9%) となっています。
 前回と比較して、「はい」が7.2%減り、「いいえ」が12.6%減り、「無回答」が19.8%増えています。



【規模別】

「100人以上」では約7割が、「50~99人以下」では約5割が「はい」と回答していますが、それ以外の規模では「いいえ」が「はい」を上回っています。

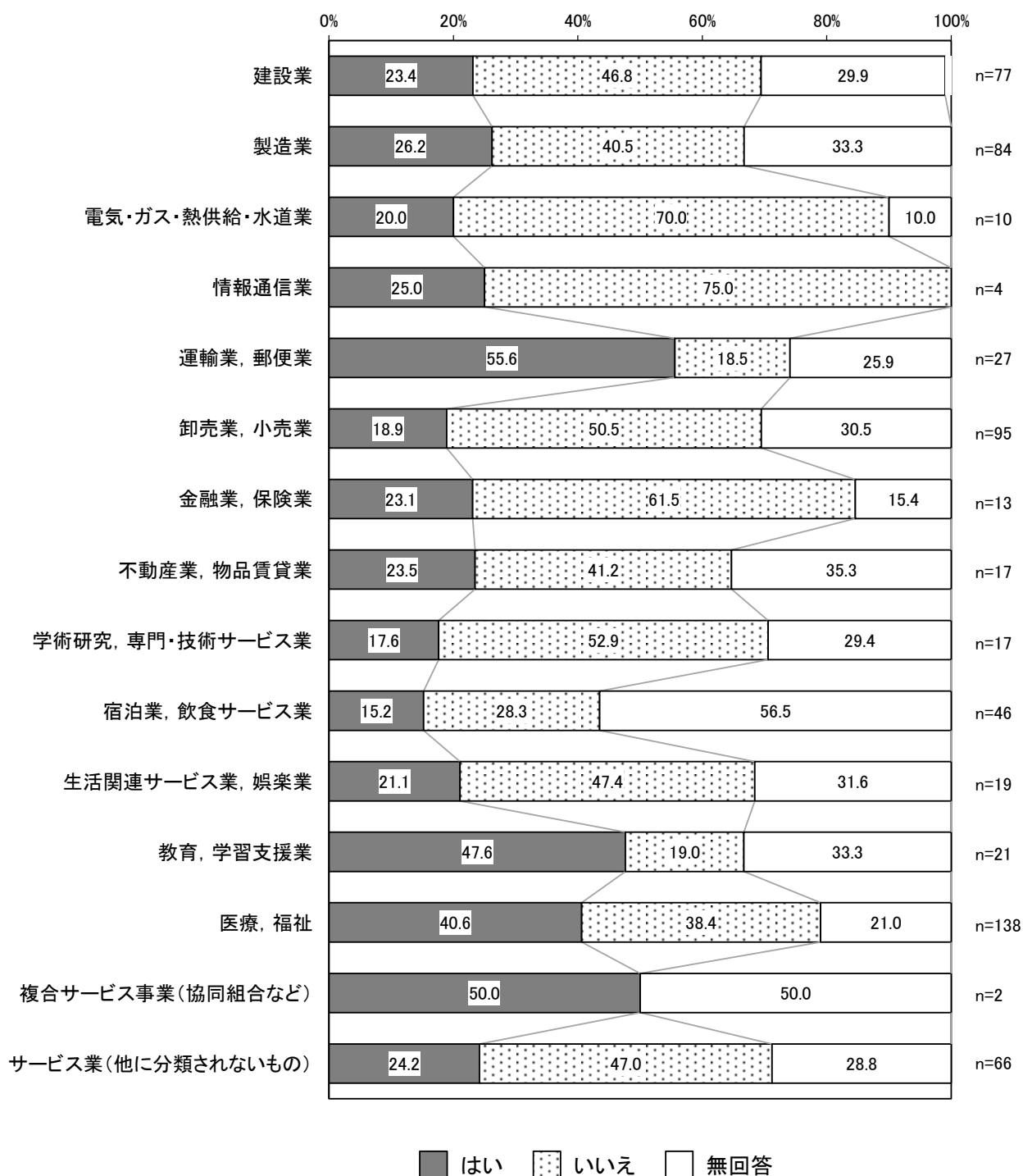
■規模別にみた60歳以上の新規雇用を行っているか



【業種別】

多くの業種で「いいえ」が「はい」を上回っている中で、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」では「はい」が「いいえ」を上回っています。

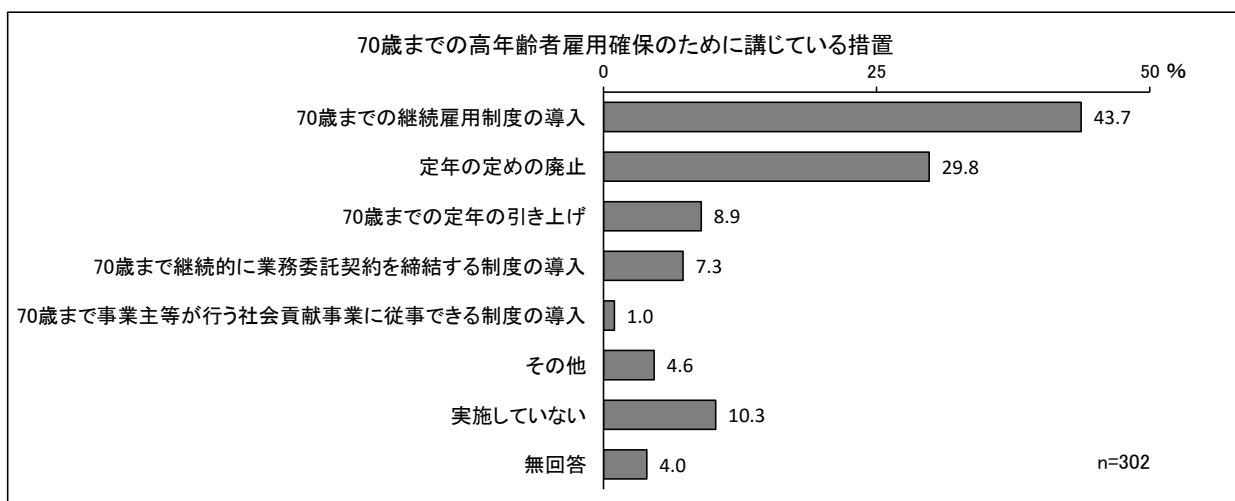
■業種別に見た60歳以上の新規雇用を行っているか



(3)ー3 70歳までの高齢者雇用確保のために講じている措置(問30-1)

70歳までの継続雇用制度の導入が43.7%

「70歳までの継続雇用制度の導入」が43.7%、「定年の定め廃止」が29.8%となっています。



【規模別】

全ての規模で「70歳までの継続雇用制度の導入」が最も多くなっており、次に「定年の定め廃止」が多くなっています。

「9人以下」と「10～29人以下」で「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」、「9人以下」で「70歳まで事業主等が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入」との回答がありました。

■規模別にみた70歳までの高齢者雇用確保のために講じている措置

上段:度数 下段:%	n	70歳までの継続雇用制度の導入	定年の定め廃止	70歳までの定年の引き上げ	70歳までの業務委託契約を継続的に締結する業	70歳までの社会貢献事業の導入に等	その他	実施していない	無回答
全体	302	132	90	27	22	3	14	31	12
	100.0	43.7	29.8	8.9	7.3	1.0	4.6	10.3	4.0
9人以下	157	60	58	17	13	3	5	22	3
	100.0	38.2	36.9	10.8	8.3	1.9	3.2	14.0	1.9
10～29人以下	99	49	23	7	8	-	5	7	4
	100.0	49.5	23.2	7.1	8.1	-	5.1	7.1	4.0
30～49人以下	11	6	2	2	-	-	-	1	-
	100.0	54.5	18.2	18.2	-	-	-	9.1	-
50～99人以下	7	5	1	-	-	-	1	-	-
	100.0	71.4	14.3	-	-	-	14.3	-	-
100人以上	5	5	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-

【業種別】

多くの業種で「70歳までの継続雇用制度の導入」の割合が最も高くなっていますが、「建設業」「製造業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」では「定年の定めの廃止」の割合が最も高くなっています。

■業種別にみた70歳までの高齢者雇用確保のために講じている措置

上段:度数 下段:%	n	70歳までの継続雇用	定年の定めの廃止	70歳までの定年の引き上げ	70歳までの継続的業務委託の導入	70歳までの事業主等が行う社会貢献の導入	その他	実施していない	無回答
全体	302 100.0	132 43.7	90 29.8	27 8.9	22 7.3	3 1.0	14 4.6	31 10.3	12 4.0
建設業	51 100.0	18 35.3	23 45.1	9 17.6	5 9.8	2 3.9	3 5.9	3 5.9	- -
製造業	50 100.0	16 32.0	17 34.0	3 6.0	8 16.0	- -	3 6.0	8 16.0	1 2.0
電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0	2 50.0	1 25.0	- -	- -	- -	- -	1 25.0	- -
情報通信業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業、郵便業	18 100.0	10 55.6	5 27.8	2 11.1	1 5.6	- -	- -	3 16.7	- -
卸売業、小売業	40 100.0	26 65.0	7 17.5	3 7.5	2 5.0	- -	1 2.5	1 2.5	2 5.0
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	1 20.0	- -	- -	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	- -	- -	- -	1 14.3	3 42.9	- -
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0	4 40.0	3 30.0	4 40.0	- -	- -	- -	- -	- -
宿泊業、飲食サービス業	15 100.0	1 6.7	4 26.7	1 6.7	- -	- -	3 20.0	2 13.3	4 26.7
生活関連サービス業、娯楽業	8 100.0	1 12.5	1 12.5	- -	1 12.5	- -	1 12.5	3 37.5	1 12.5
教育、学習支援業	7 100.0	4 57.1	2 28.6	- -	2 28.6	- -	- -	- -	- -
医療、福祉	68 100.0	37 54.4	18 26.5	4 5.9	2 2.9	1 1.5	2 2.9	4 5.9	3 4.4
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）	19 100.0	9 47.4	6 31.6	1 5.3	- -	- -	- -	3 15.8	1 5.3

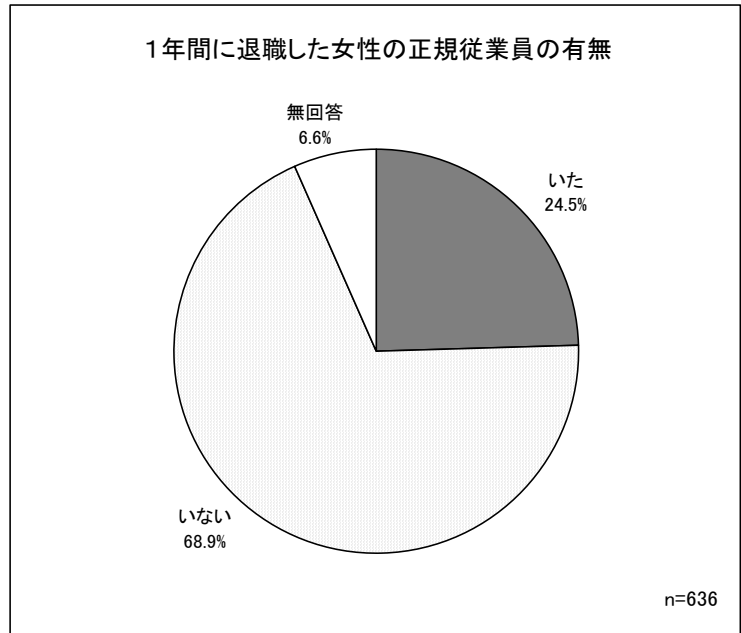
7. 女性・若者の就業環境について

(1) 1年間に退職した女性の正規従業員の有無(問 31)

「いた」が24.5%

令和6年4月からの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24.5%（前回：22.6%）となっています。

他方、「いない」は68.9%（前回：73.7%）となっています。

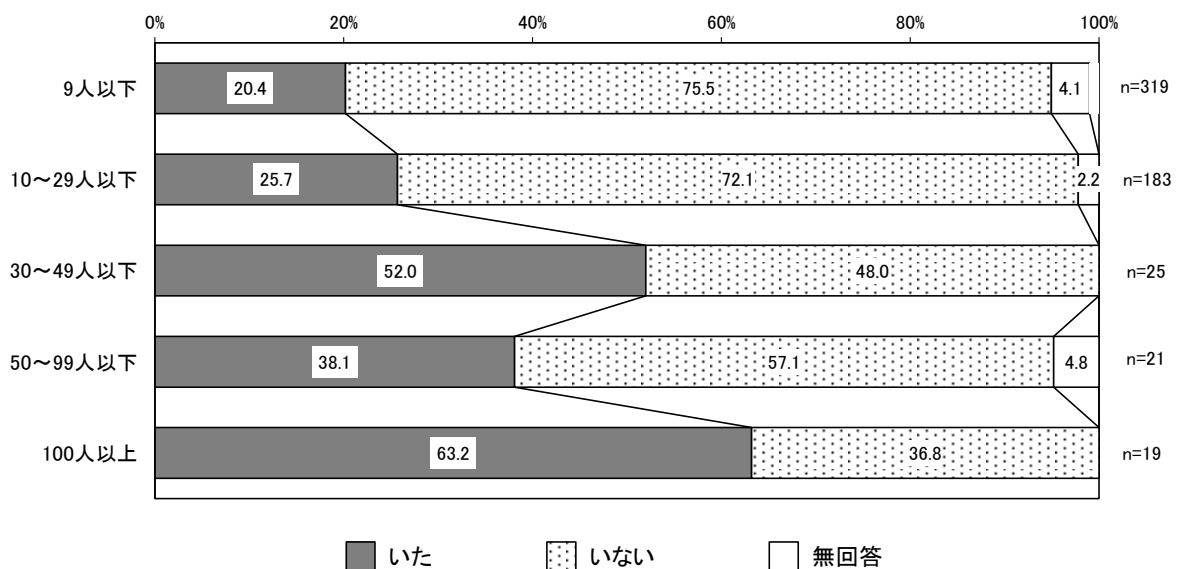


【規模別】

「9人以下」「10～29人以下」では「いない」が7割強、また、「30～49人」では48.0%、「50～99人以下」では57.1%となっています。

「100人以上」では「いた」が63.2%となっています。

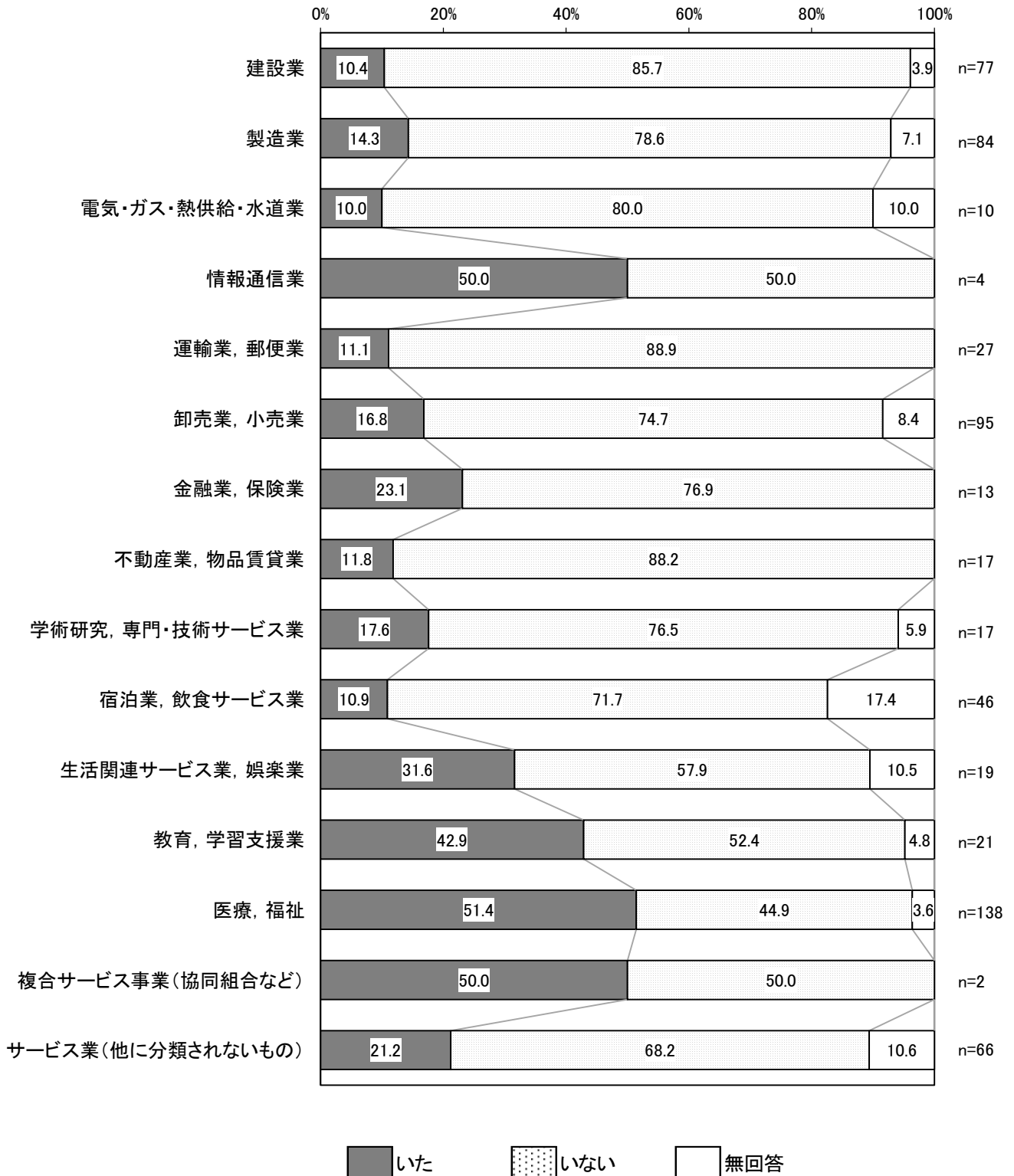
■規模別にみた1年間に退職した女性の正規従業員の有無



【業種別】

「いた」が、「医療、福祉」「情報通信業」「複合サービス事業（協同組合など）」で5割以上となっています。

■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



●1年間に退職した女性の正規従業員数(問 31)

「1人」が57.5%で最も多い

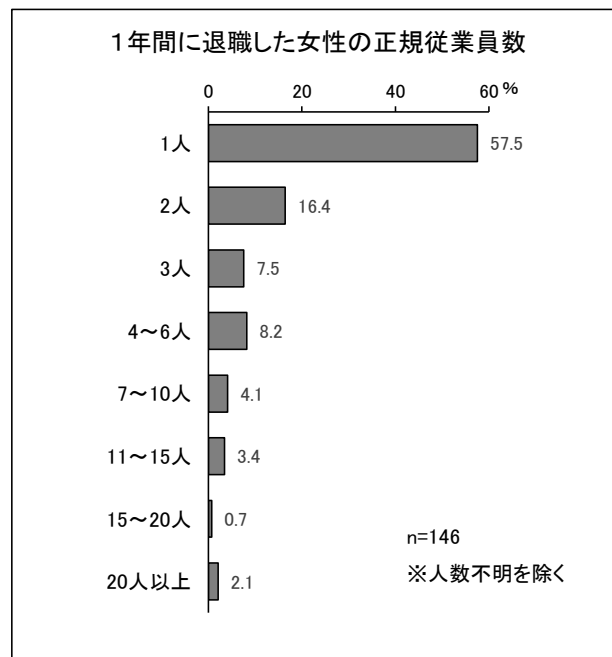
「1人」が57.5%で最も多く、「2人」が16.4%、「3人」が7.5%、「4～6人」が8.2%となっています。

【規模別】

「9人以下」では平均1.6人、規模が大きくなるにつれて退職者の平均人数は増加する傾向がみられます。

【業種別】

「医療、福祉」が平均10.4人と最も多く、「教育、学習支援業」が平均3.5人と続きます。



■規模別にみた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	146	873	6.0
9人以下	61	95	1.6
10～29人以下	45	71	1.6
30～49人以下	12	42	3.5
50～99人以下	7	48	6.9
100人以上	12	594	49.5

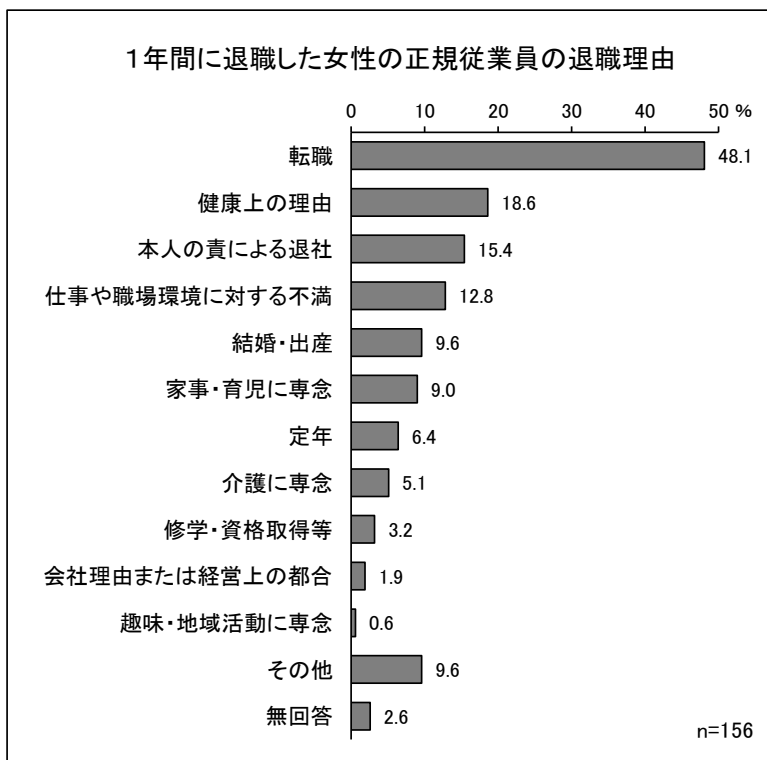
■業種別にみた1年間に退職した女性の正規従業員数

	n	退職者数 (人)	平均人数 (人)
全体	146	873	6.0
建設業	7	12	1.7
製造業	12	28	2.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	1.0
情報通信業	1	1	1.0
運輸業、郵便業	2	2	1.0
卸売業、小売業	16	42	2.6
金融業、保険業	2	2	1.0
不動産業、物品賃貸業	2	3	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	3	3	1.0
宿泊業、飲食サービス業	5	12	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	5	6	1.2
教育、学習支援業	8	28	3.5
医療、福祉	68	705	10.4
複合サービス事業 (協同組合など)	1	1	1.0
サービス業 (他に分類されないもの)	13	27	2.1

(1)ー1 1年間に退職した女性の正規従業員の退職理由(問 31-1)

「転職」が48.1%で最も多い

退職した女性の退職理由については、「転職」が48.1%（前回：40.9%）で最も多く、次に「健康上の理由」が18.6%（前回：20.8%）、「本人の責による退社」が15.4%（前回：10.7%）で続いています。



【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。

「100人以上」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1年間に退職した女性の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	仕事や職場環境に対する不満	結婚・出産	家事・育児に専念	定年	介護に専念	修学・資格取得等	会社理由または経営上の都合	趣味・地域活動に専念	その他	無回答
全体	156	75	29	24	20	15	14	10	8	5	3	1	15	4
	100.0	48.1	18.6	15.4	12.8	9.6	9.0	6.4	5.1	3.2	1.9	0.6	9.6	2.6
9人以下	65	28	8	8	8	2	4	3	4	3	1	-	6	1
	100.0	43.1	12.3	12.3	12.3	3.1	6.2	4.6	6.2	4.6	1.5	-	9.2	1.5
10~29人以下	47	20	9	9	5	8	1	2	-	-	-	-	3	3
	100.0	42.6	19.1	19.1	10.6	17.0	2.1	4.3	-	-	-	-	6.4	6.4
30~49人以下	13	6	3	3	3	-	1	-	-	-	1	-	3	-
	100.0	46.2	23.1	23.1	23.1	-	7.7	-	-	-	7.7	-	23.1	-
50~99人以下	8	4	2	1	1	1	1	1	-	-	1	-	1	-
	100.0	50.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-
100人以上	12	12	5	1	3	4	5	4	2	2	-	1	1	-
	100.0	100.0	41.7	8.3	25.0	33.3	41.7	33.3	16.7	16.7	-	8.3	8.3	-

【業種別】

ほとんどの業種では「転職」が退職理由の中心となっていますが、「不動産業、物品賃貸業」「建設業」では「仕事や職場環境に対する不満」の割合、「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)」では「本人の責による退社」の割合も高くなっています。

■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

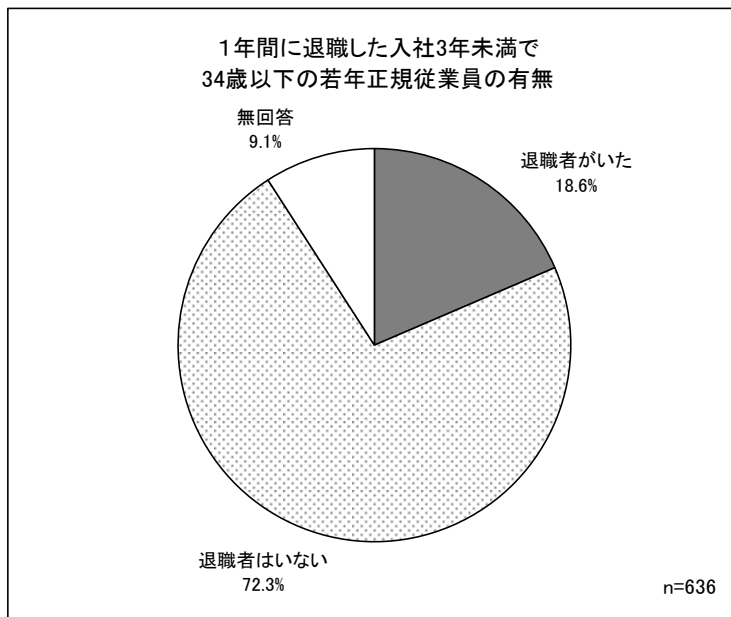
上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	本人の責による退社	仕事や職場環境に対する不満	結婚・出産	家事・育児に専念	定年	介護に専念	修学・資格取得等	会社理由または経営上の都合	趣味・地域活動に専念	その他	無回答
全体	156 100.0	75 48.1	29 18.6	24 15.4	20 12.8	15 9.6	14 9.0	10 6.4	8 5.1	5 3.2	3 1.9	1 0.6	15 9.6	4 2.6
建設業	8 100.0	3 37.5	-	1 12.5	3 37.5	1 12.5	-	-	-	-	-	-	1 12.5	-
製造業	12 100.0	4 33.3	4 33.3	2 16.7	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	-	-	-	-	2 16.7	1 8.3
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	-	-	-
運輸業、郵便業	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3	-	-	-	-	-	-	1 33.3
卸売業、小売業	16 100.0	6 37.5	3 18.8	4 25.0	2 12.5	1 6.3	1 6.3	3 18.8	-	1 6.3	-	-	3 18.8	-
金融業、保険業	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 20.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	-	-	-	-	-	2 33.3	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	9 100.0	8 88.9	2 22.2	1 11.1	-	1 11.1	-	1 11.1	-	1 11.1	-	-	-	-
医療、福祉	71 100.0	37 52.1	15 21.1	9 12.7	11 15.5	8 11.3	9 12.7	3 4.2	6 8.5	1 1.4	2 2.8	1 1.4	6 8.5	2 2.8
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	2 14.3	2 14.3	5 35.7	1 7.1	3 21.4	2 14.3	1 7.1	-	2 14.3	-	-	1 7.1	-

(2) 1年間に退職した入社3年未満で34歳以下の若年正規従業員の有無(問32)

入社3年未満の若年正規従業員の「退職者がいた」は18.6%

この1年間（令和6年度）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18.6%（前回：20.0%）で、退職者がいた事業所の平均退職者数は4.5人（男性2.2人、女性2.3人）でした。

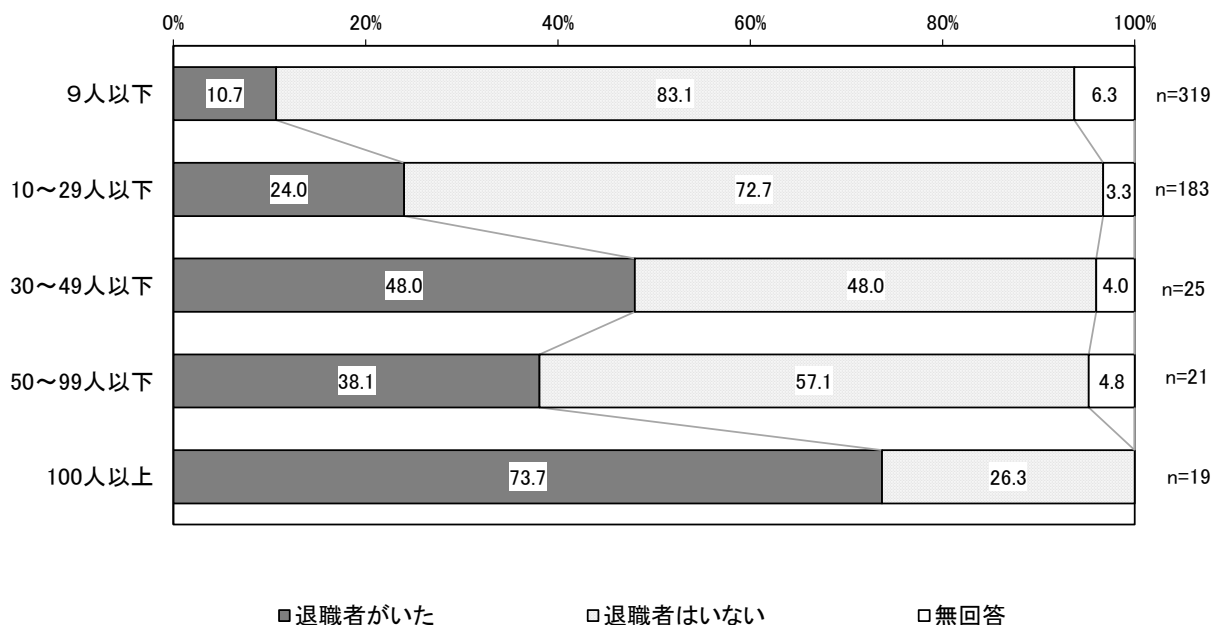
他方、「退職者はいない」は72.3%（前回：73.0%）となっています。



【規模別】

「退職者がいた」は「9人以下」では約1割ですが、「30～49人」では約5割、「100人以上」では7割を超えています。

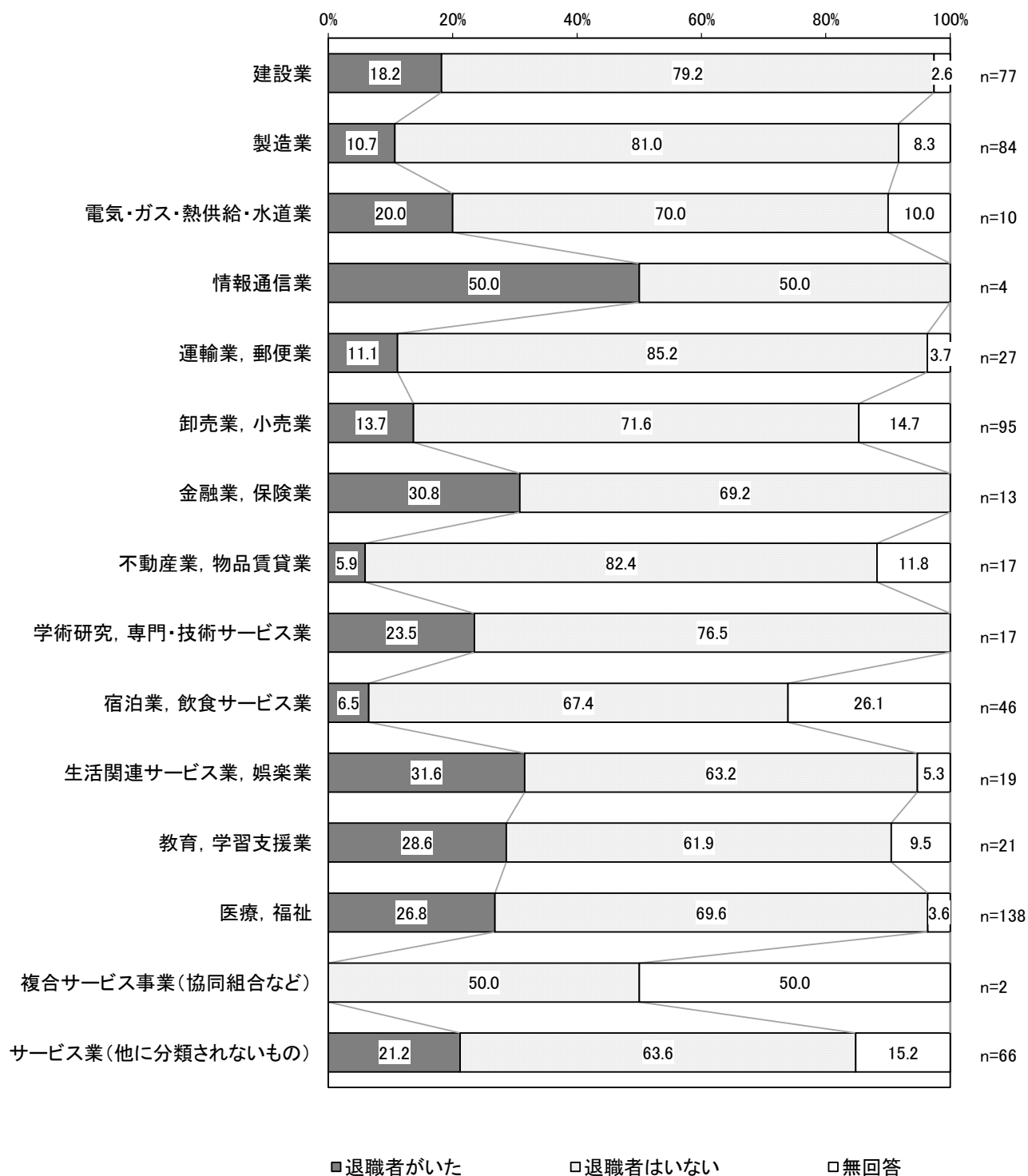
■規模別にみた1年間に退職した入社3年未満で34歳以下の若年正規従業員の有無



【業種別】

「退職者がいた」が「情報通信業」で半数となっています。
 また「生活関連サービス業、娯楽業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」でも約3割となっています。

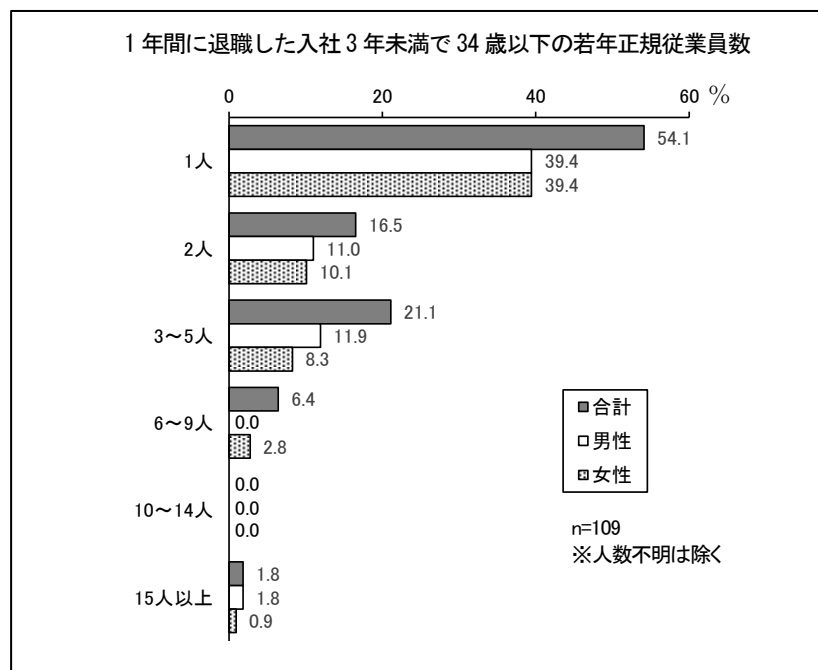
■業種別にみた1年間に退職した入社3年未満で34歳以下の若年正規従業員の有無



●1年間に退職した入社3年未満で34歳以下の若年正規従業員数(問32)

「1人」が54.1%

1年間に退職した入社3年未満で34歳以下の若年正規従業員数は、「1人」が54.1%、「2人」が16.5%、「3～5人」が21.1%となっています。



【規模別】

平均退職者数は、10～29人以下で1.6人と最も少なく、100人以上で21.8人と最も多くなっています。

【業種別】

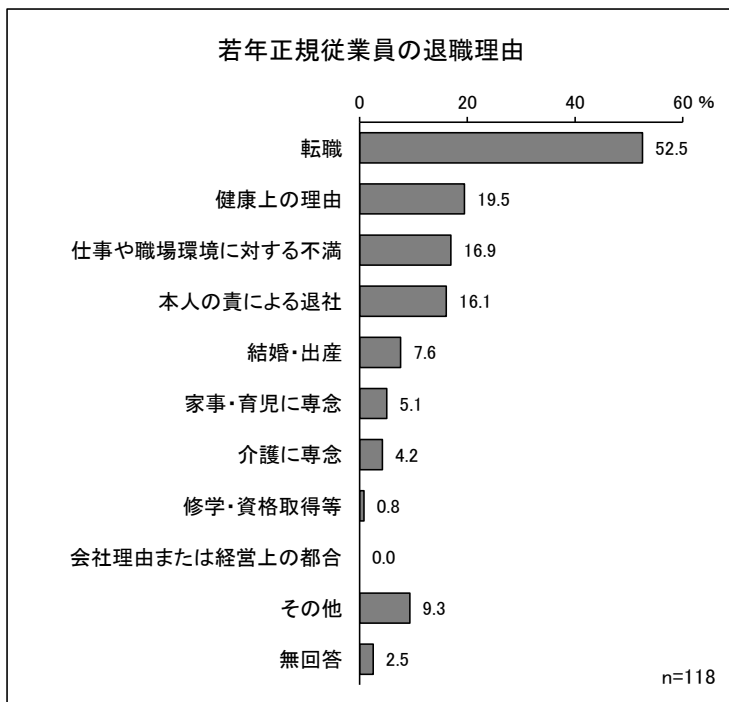
平均退職者数は、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「不動産業、物品賃貸業」の順に多く、「医療、福祉」では女性、「教育、学習支援業」「不動産業、物品賃貸業」では男性の方が多くなっています。

	n	平均退職者数			
		男性	女性		
全体	109	4.5	2.2	2.3	
規模別	9人以下	32	2.2	1.2	1.0
	10～29人以下	42	1.6	1.0	0.6
	30～49人以下	11	3.0	1.7	1.3
	50～99人以下	7	4.0	2.7	1.3
	100人以上	13	21.8	9.0	12.8
業種別	建設業	11	1.8	1.3	0.5
	製造業	9	2.3	1.8	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.0	1.0	0.0
	情報通信業	2	2.0	2.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	1.7	1.0	0.7
	卸売業、小売業	10	2.8	1.2	1.6
	金融業、保険業	4	1.3	1.0	0.3
	不動産業、物品賃貸業	1	4.0	4.0	0.0
	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	3	2.3	0.7	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	5	2.0	1.2	0.8
	教育、学習支援業	6	5.7	3.7	2.0
	医療、福祉	36	8.8	3.7	5.1
	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)	14	1.6	0.9	0.8	

(2)ー1 1年間に入社3年未満で退職した34歳以下の若年正規従業員の退職理由(問32-1)

「転職」が52.5%で最も多い

この1年間に入社3年未満で退職した34歳以下の若年正規従業員の退職理由としては、「転職」が52.5%（前回：50.8%）で最も多く、続いて「健康上の理由」が19.5%（前回：22.0%）、「仕事や職場環境に対する不満」が16.9%（前回：8.3%）、「本人の責による退社」が16.1%（前回：15.9%）となっています。



【規模別】

いずれの規模でも「転職」が最も多くなっています。

また、「30～49人以下」では、「健康上の理由」(41.7%)、「本人の責による退社」(25.0%)、「100人以上」では、「仕事や職場環境に対する不満」(35.7%)、「家事・育児に専念」(21.4%)も高くなっています。

■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	仕事や職場環境に対する不満	本人の責による退社	結婚・出産	家事・育児に専念	介護に専念	修学・資格取得等	会社理由または経営上の都合	その他	無回答
全体	118	62	23	20	19	9	6	5	1	-	11	3
	100.0	52.5	19.5	16.9	16.1	7.6	5.1	4.2	0.8	-	9.3	2.5
9人以下	34	12	6	5	7	2	1	3	-	-	2	3
	100.0	35.3	17.6	14.7	20.6	5.9	2.9	8.8	-	-	5.9	8.8
10～29人以下	44	24	7	6	6	5	-	-	-	-	4	-
	100.0	54.5	15.9	13.6	13.6	11.4	-	-	-	-	9.1	-
30～49人以下	12	7	5	2	3	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	58.3	41.7	16.7	25.0	-	-	-	-	-	-	-
50～99人以下	8	5	1	2	1	-	-	-	-	-	2	-
	100.0	62.5	12.5	25.0	12.5	-	-	-	-	-	25.0	-
100人以上	14	12	2	5	1	2	3	2	1	-	3	-
	100.0	85.7	14.3	35.7	7.1	14.3	21.4	14.3	7.1	-	21.4	-

【業種別】

ほとんどの業種で「転職」の割合が最も高くなっていますが、「卸売業、小売業」では「仕事や職場環境に対する不満」の割合が最も高くなっています。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「運輸業、郵便業」では「本人の責による退社」、「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」では「健康上の理由」の割合が3割を超えています。

■業種別にみた若年正規従業員の退職理由

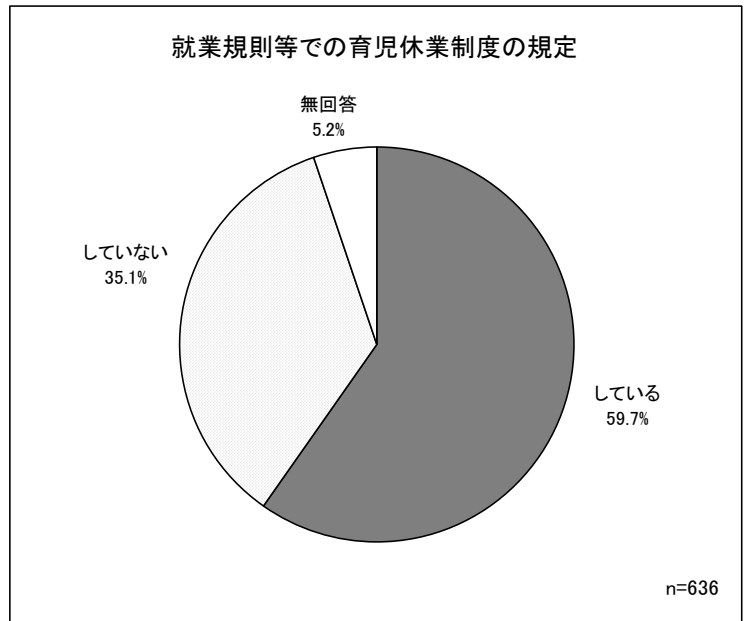
上段:度数 下段:%	n	転職	健康上の理由	仕事や職場環境に対する不満	本人の責による退社	結婚・出産	家事・育児に専念	介護に専念	修学・資格取得等	会社理由または経営上の都合	その他	無回答
全体	118 100.0	62 52.5	23 19.5	20 16.9	19 16.1	9 7.6	6 5.1	5 4.2	1 0.8	-	11 9.3	3 2.5
建設業	14 100	6 42.9	-	2 14.3	5 35.7	-	-	-	-	-	3 21.4	1 7.1
製造業	9 100.0	4 44.4	3 33.3	1 11.1	1 11.1	-	-	-	-	-	1 11.1	-
電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	3 100.0	1 33.3	-	-	1 33.3	-	1 33.3	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	13 100.0	3 23.1	4 30.8	5 38.5	2 15.4	2 15.4	1 7.7	2 15.4	-	-	3 23.1	-
金融業、保険業	4 100.0	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	3 75.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 25.0	-
宿泊業、飲食サービス業	3 100.0	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 33.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	6 100.0	3 50.0	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	1 16.7
教育、学習支援業	6 100.0	5 83.3	1 16.7	-	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7	-	-	-	-
医療、福祉	37 100.0	21 56.8	8 21.6	11 29.7	4 10.8	4 10.8	2 5.4	1 2.7	1 2.7	-	1 2.7	1 2.7
複合サービス事業（協同組合など）	- 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	14 100.0	5 35.7	4 28.6	1 7.1	3 21.4	1 7.1	2 14.3	1 7.1	-	-	1 7.1	-

8. 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 33)

就業規則等で育児休業制度の規定を「している」が59.7%

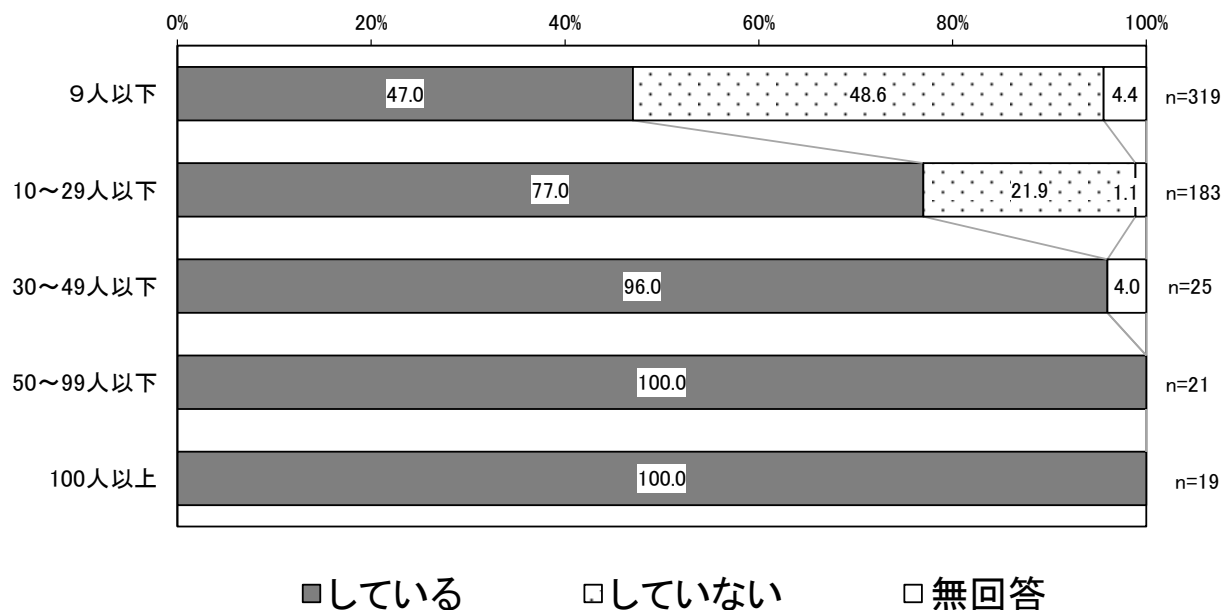
就業規則等で育児休業制度の規定を「している」事業所は 59.7%（前回：58.7%）、「していない」は 35.1%（前回：35.5%）となっています。



【規模別】

規定を「している」は「9人以下」では47.0%で、規模が大きいくほど高くなり、「50～99人以下」「100人以上」では100.0%となっています。

■規模別にみた就業規則等での育児休業制度の規定

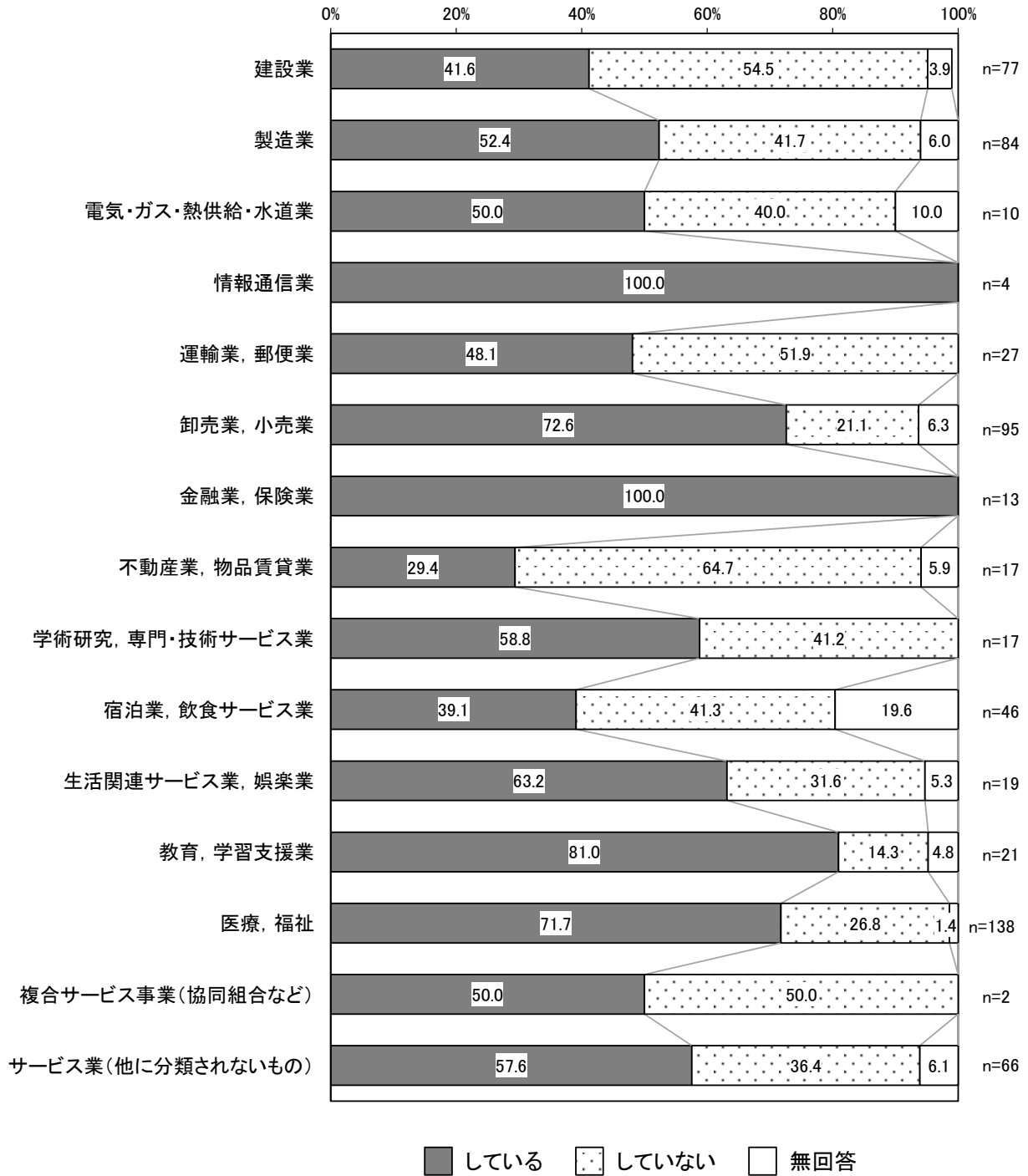


【業種別】

規定を「している」が、「情報通信業」「金融業、保険業」では100.0%、「教育、学習支援業」では81.0%となっています。

他方、規定を「していない」が「している」を上回っているのは、「不動産業、物品賃貸業」「建設業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」となっています。

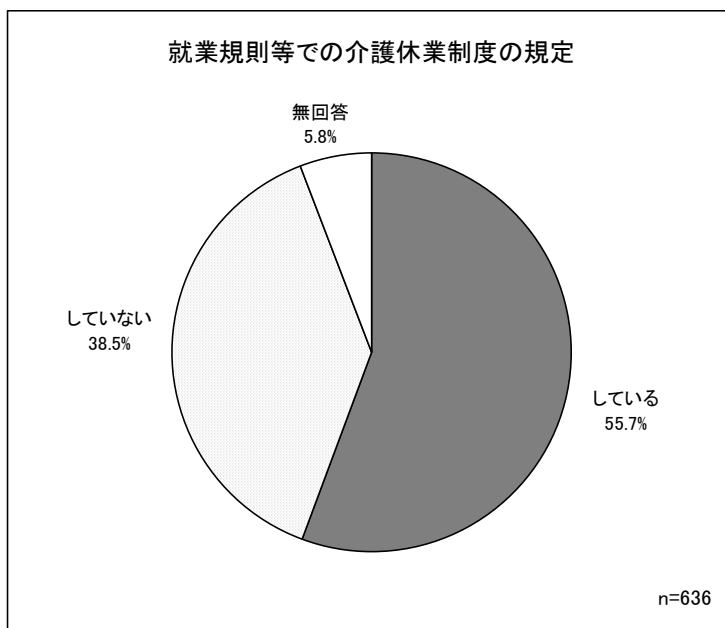
■業種別にみた就業規則等での育児休業制度の規定



(2) 就業規則等での介護休業制度の規定(問 33)

就業規則等で介護休業制度の規定を「している」が55.7%

就業規則等で介護休業制度の規定を「している」事業所は55.7% (前回:54.5%)、「していない」は38.5% (前回:39.5%) となっています。

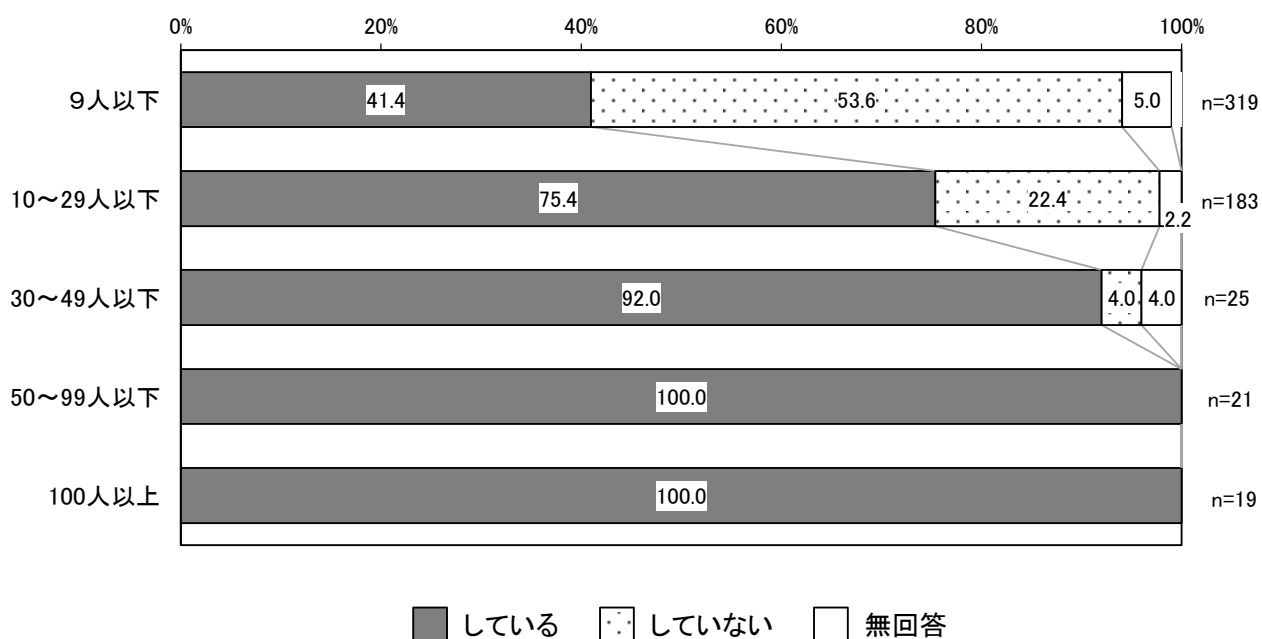


【規模別】

規定を「していない」が「9人以下」では過半数となっています。

規定を「している」が「50~99人以下」「100人以上」では100.0%となっています。

■規模別にみた就業規則等での介護休業制度の規定

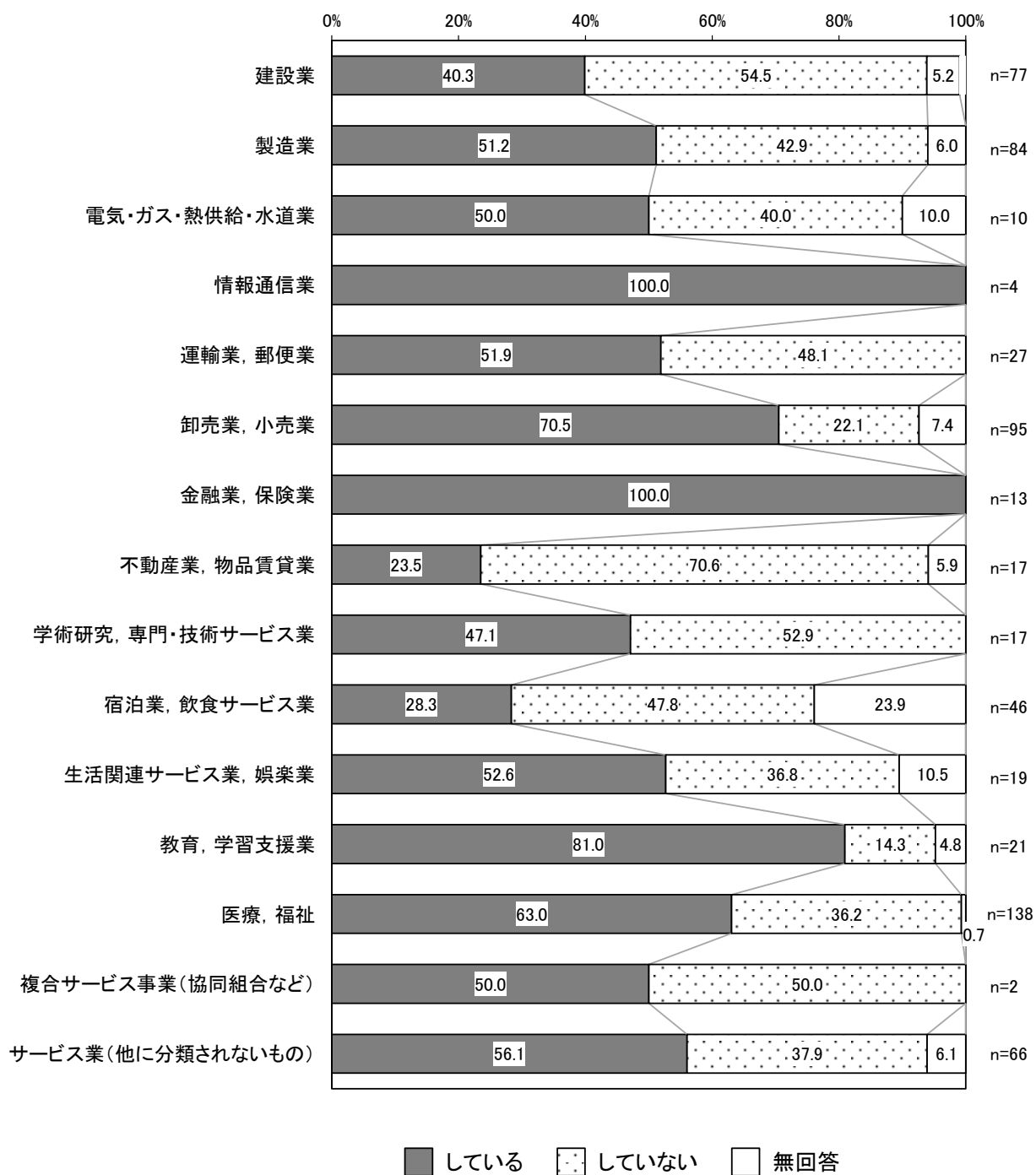


【業種別】

規定を「している」は「情報通信業」「金融業、保険業」が100.0%、「教育、学習支援業」が81.0%、「卸売業、小売業」が70.5%と高くなっています。

規定を「していない」は「不動産業、物品賃貸業」が70.6%、「建設業」が54.5%、「学術研究、専門・技術サービス業」が52.9%と高くなっています。

■業種別に見た就業規則等での介護休業制度の規定

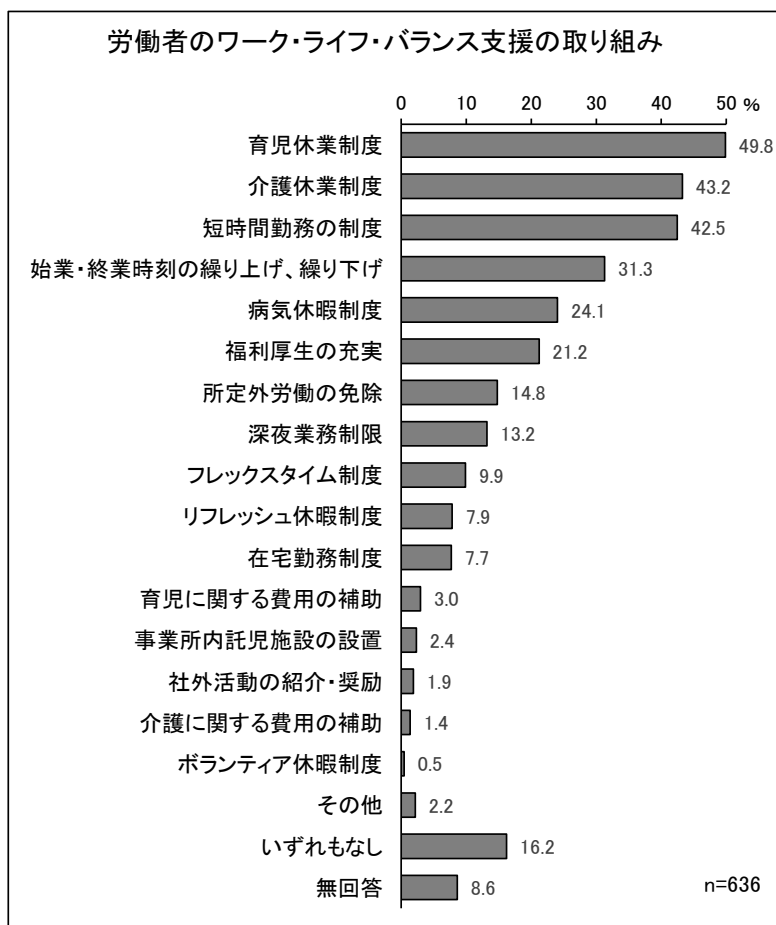


(3) 労働者のワーク・ライフ・バランス支援の取り組み(問 34)

「育児休業制度」が49.8%で最も多い

「育児休業制度」が49.8%（前回：45.4%）で最も多く、「介護休業制度」が43.2%（前回：39.0%）、「短時間勤務の制度」が42.5%（前回：39.0%）、「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」が31.3%（前回：27.9%）で続いています。

また今回選択肢を新設した「病気休暇制度」が24.1%と上位にあがっています。



【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。

「50～99人以下」「100人以上」では「介護休業制度」が最も多く、それ以外は「育児休業制度」が多くなっています。

■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	介護休業制度	短時間勤務の制度	始業・終業時刻の繰り上げ	病気休暇制度	福利厚生の実施	所定外労働の免除	深夜業務制限	フレックスタイム制度	リフレッシュ休暇制度	在宅勤務制度	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	ボランティア休暇制度	その他	いずれもなし	無回答
全体	636	317	275	270	199	153	135	94	84	63	50	49	19	15	12	9	3	14	103	55
	100.0	49.8	43.2	42.5	31.3	24.1	21.2	14.8	13.2	9.9	7.9	7.7	3.0	2.4	1.9	1.4	0.5	2.2	16.2	8.6
9人以下	319	124	93	112	100	70	59	28	24	29	20	14	8	4	6	4	1	5	73	26
	100.0	38.9	29.2	35.1	31.3	21.9	18.5	8.8	7.5	9.1	6.3	4.4	2.5	1.3	1.9	1.3	0.3	1.6	22.9	8.2
10～29人以下	183	119	108	95	62	59	47	41	38	22	20	16	4	6	4	2	1	4	16	5
	100.0	65.0	59.0	51.9	33.9	32.2	25.7	22.4	20.8	12.0	10.9	8.7	2.2	3.3	2.2	1.1	0.5	2.2	8.7	2.7
30～49人以下	25	22	19	17	9	8	10	7	6	-	1	6	-	-	-	-	-	3	-	1
	100.0	88.0	76.0	68.0	36.0	32.0	40.0	28.0	24.0	-	4.0	24.0	-	-	-	-	-	12.0	-	4.0
50～99人以下	21	19	20	11	8	10	7	8	6	4	3	5	3	1	1	1	1	-	-	-
	100.0	90.5	95.2	52.4	38.1	47.6	33.3	38.1	28.6	19.0	14.3	23.8	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-	-
100人以上	19	17	18	14	7	4	6	6	5	3	5	4	3	4	1	2	-	-	-	-
	100.0	89.5	94.7	73.7	36.8	21.1	31.6	31.6	26.3	15.8	26.3	21.1	15.8	21.1	5.3	10.5	-	-	-	-

【業種別】

「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100%、「短時間勤務の制度」「病気休暇制度」「福利厚生充実」の実施率が約7割となっています。

「医療、福祉」では「短時間勤務の制度」が61.6%と最も高く、「不動産業、物品賃貸業」では、「いずれもなし」が47.1%となっています。

■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	介護休業制度	短時間勤務の制度	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	病気休暇制度	福利厚生充実	所定外労働の免除	深夜業務制限	フレックスタイム制度	リフレッシュ休暇制度	在宅勤務制度	育児に関する費用の補助	事業所内託児施設の設定	社外活動の紹介・奨励	介護に関する費用の補助	ボランティア休暇制度	その他	いずれもなし	無回答
全体	636 100.0	317 49.8	275 43.2	270 42.5	199 31.3	153 24.1	135 21.2	94 14.8	84 13.2	63 9.9	50 7.9	49 7.7	19 3.0	15 2.4	12 1.9	9 1.4	3 0.5	14 2.2	103 16.2	55 8.6
建設業	77 100.0	24 31.2	19 24.7	23 29.9	21 27.3	15 19.5	17 22.1	12 15.6	10 13.0	7 9.1	4 5.2	5 6.5	-	1 1.3	1 1.3	-	-	1 1.3	13 16.9	8 10.4
製造業	84 100.0	39 46.4	33 39.3	33 39.3	24 28.6	17 20.2	12 14.3	12 14.3	12 14.3	10 11.9	5 6.0	6 7.1	-	-	1 1.2	1 1.2	-	1 1.2	17 20.2	9 10.7
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	4 40.0	1 10.0	-	2 20.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	-	-	-	-	1 10.0	3 30.0	1 10.0
情報通信業	4 100.0	3 75.0	2 50.0	-	-	2 50.0	1 25.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	-	-	-	-	-	-	-	1 25.0
運輸業、郵便業	27 100.0	8 29.6	10 37.0	8 29.6	3 11.1	3 11.1	6 22.2	2 7.4	2 7.4	-	2 7.4	1 3.7	-	-	-	-	-	-	9 33.3	-
卸売業、小売業	95 100.0	63 66.3	57 60.0	39 41.1	35 36.8	28 29.5	24 25.3	19 20.0	16 16.8	10 10.5	12 12.6	7 7.4	5 5.3	-	1 1.1	4 4.2	1 1.1	4 4.2	12 12.6	9 9.5
金融業、保険業	13 100.0	13 100.0	13 100.0	10 76.9	4 30.8	4 76.9	10 69.2	9 38.5	5 38.5	5 38.5	4 30.8	3 23.1	3 23.1	-	2 15.4	2 15.4	2 7.7	1 7.7	-	-
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	3 17.6	5 29.4	3 17.6	3 17.6	2 11.8	1 5.9	-	1 5.9	-	1 5.9	2 11.8	-	-	-	-	-	-	8 47.1	1 5.9
学術研究、専門・技術サービス業	17 100.0	8 47.1	6 35.3	6 35.3	7 41.2	2 11.8	3 17.6	1 5.9	1 5.9	2 11.8	-	3 17.6	-	-	1 5.9	-	-	-	5 29.4	-
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	13 28.3	10 21.7	13 28.3	13 28.3	3 6.5	6 13.0	-	-	3 6.5	2 4.3	1 2.2	1 2.2	-	-	-	-	1 2.2	12 26.1	10 21.7
生活関連サービス業、娯楽業	19 100.0	9 47.4	6 31.6	10 52.6	7 36.8	2 10.5	2 10.5	3 15.8	4 21.1	4 21.1	1 5.3	1 5.3	-	-	-	-	-	-	2 10.5	1 5.3
教育、学習支援業	21 100.0	15 71.4	15 71.4	12 57.1	7 33.3	8 38.1	3 14.3	7 33.3	9 42.9	2 9.5	1 4.8	4 19.0	1 4.8	1 4.8	1 4.8	-	-	1 4.8	4 19.0	2 9.5
医療、福祉	138 100.0	84 60.9	72 52.2	85 61.6	48 34.8	38 27.5	32 23.2	23 16.7	15 10.9	9 6.5	11 8.0	4 2.9	6 4.3	12 8.7	2 1.4	-	1 0.7	3 2.2	9 6.5	5 3.6
複合サービス事業(協同組合など)	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-
サービス業(他に分類されないもの)	66 100.0	31 47.0	24 36.4	25 37.9	24 36.4	20 30.3	15 22.7	9 13.6	8 12.1	8 12.1	5 7.6	8 12.1	2 3.0	1 1.5	3 4.5	2 3.0	-	2 3.0	11 16.7	8 12.1

(4) 一般事業主行動計画への取り組み状況(問 35)

「行動計画のことを知らなかった」が44.0%、「実施に取り組んでいる」は12.9%

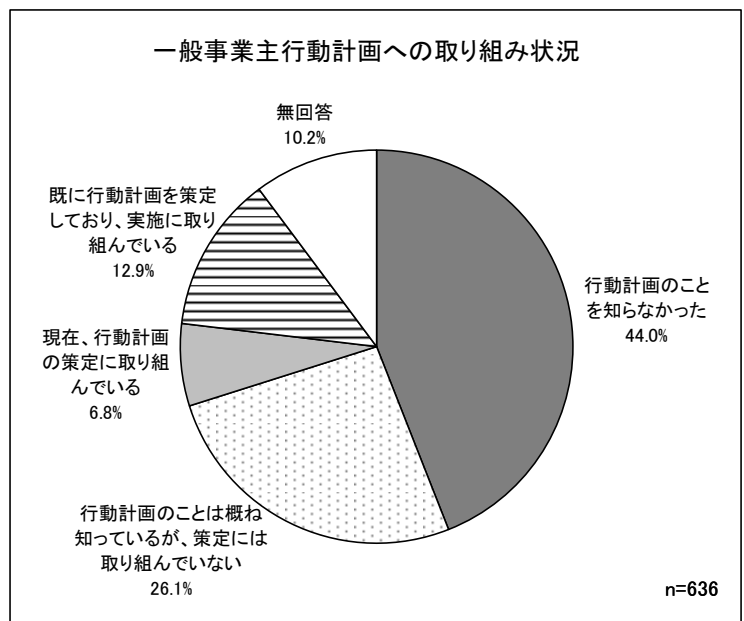
「行動計画のことを知らなかった」が44.0%を占めています。

「既に行動計画を策定しており、実施に取り組んでいる」が12.9%、「現在、行動計画の策定に取り組んでいる」は6.8%となっています。

＊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。

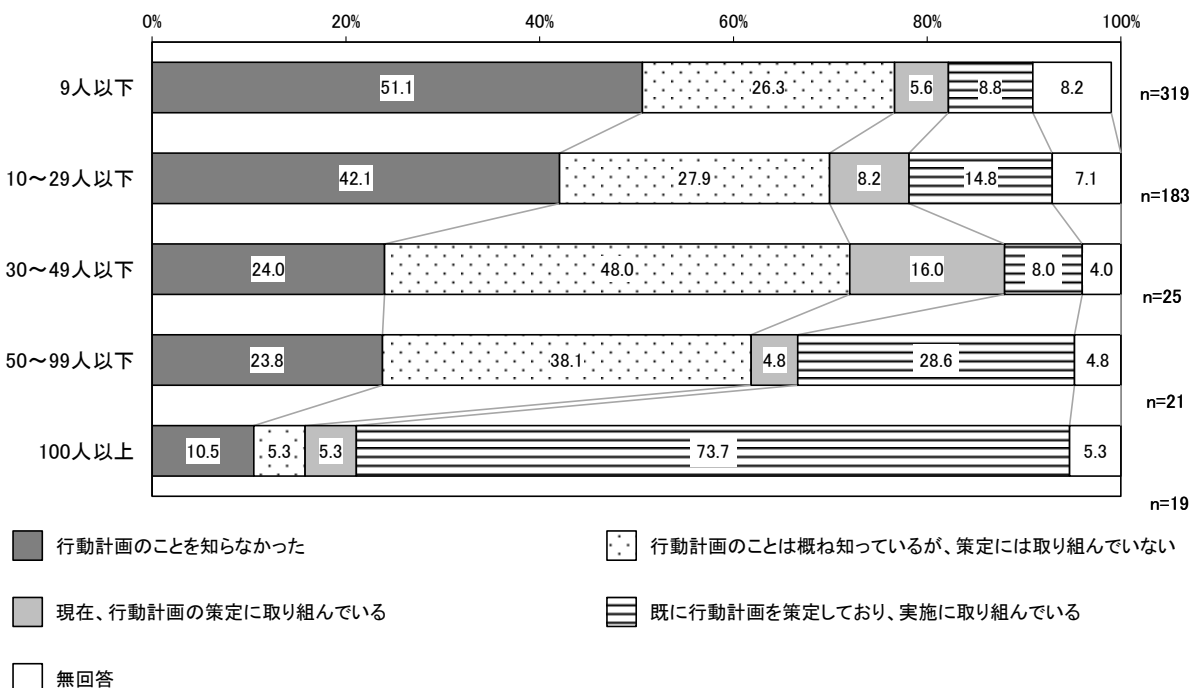


【規模別】

「行動計画のことを知らなかった」は、「9人以下」では51.1%、「10～29人以下」では42.1%となっています。

「100人以上」では、「既に行動計画を策定しており、実施に取り組んでいる」が73.7%、「現在、行動計画の策定に取り組んでいる」が5.3%となっています。

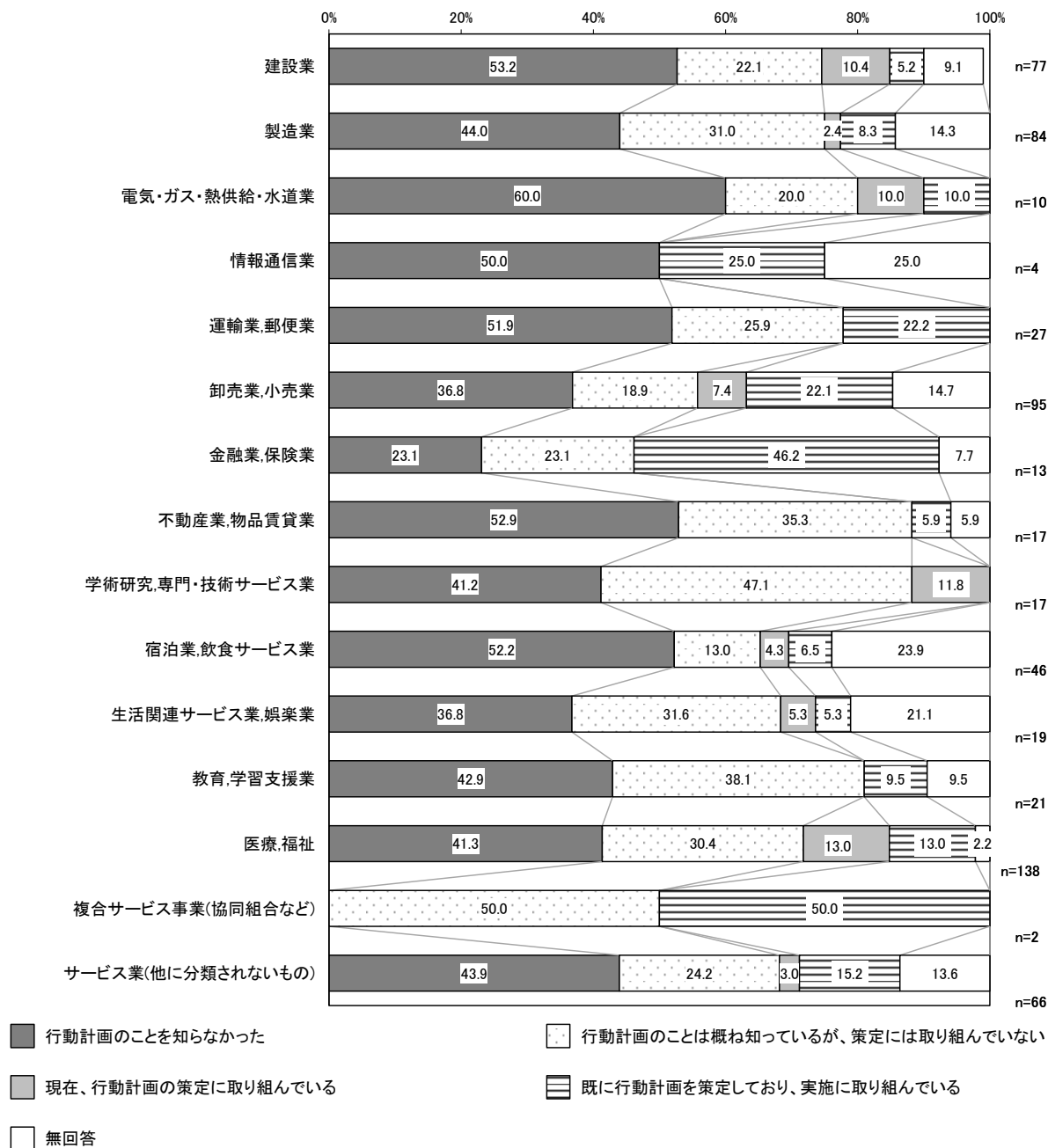
■規模別にみた一般事業主行動計画への取り組み状況



【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」「金融業, 保険業」では約 5 割が「既に行動計画を策定しており、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



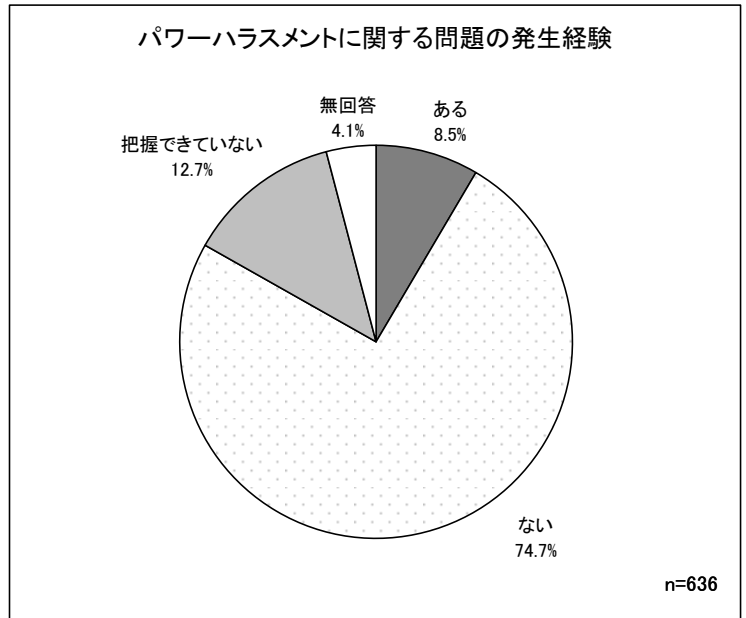
9. 労働安全衛生について

(1)ー1 パワーハラスメントに関する問題の発生経験(問 36)

問題が発生したことが「ある」は8.5%

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8.5%（前回：8.8%）ですが、「把握できていない」も12.7%（前回：10.5%）あります。

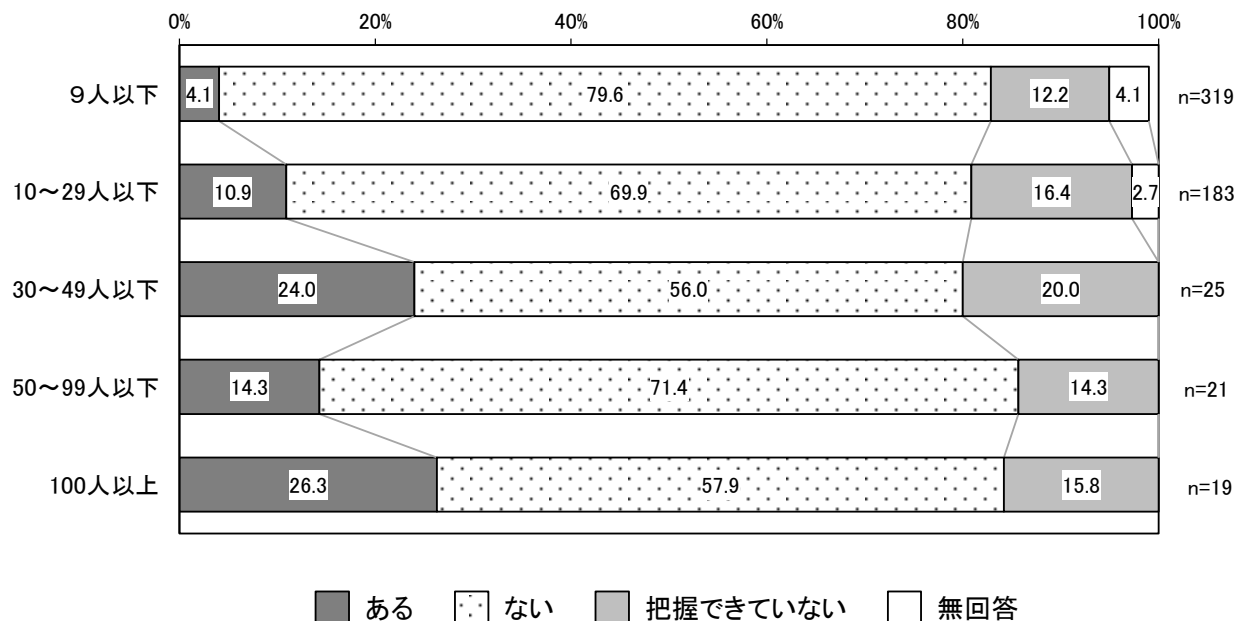
「ない」は74.7%（前回：76.9%）となっています。



【規模別】

「ある」は「9人以下」が4.1%に対して「100人以上」では26.3%となっており、規模が大きくなるほど増加傾向にあります。

■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

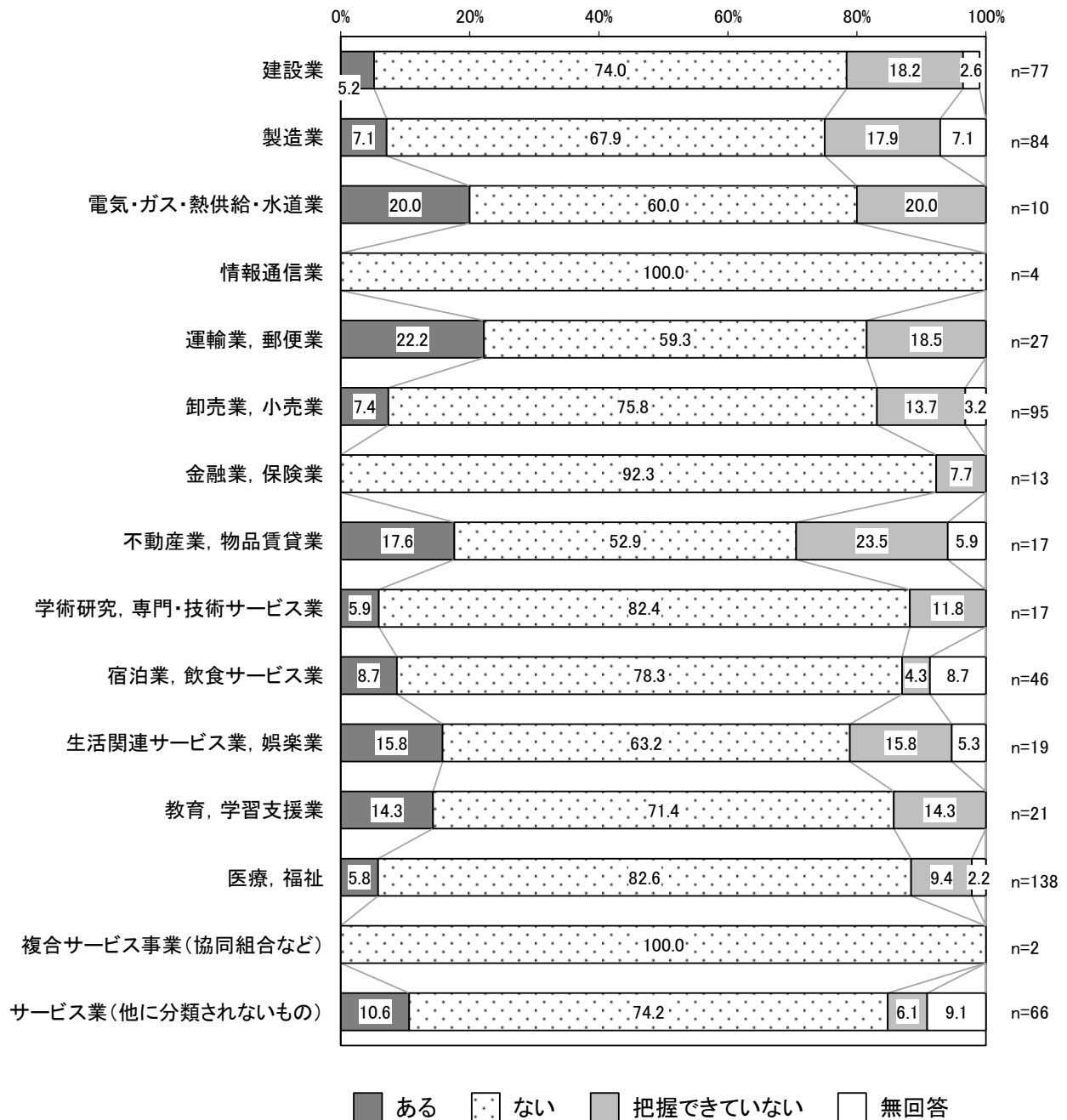


【業種別】

「ある」は、「運輸業, 郵便業」(22.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(20.0%)、「不動産業, 物品賃貸業」(17.6%)などでやや高くなっています。

「ない」は、「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」で100%となっています。

■業種別に見たパワーハラスメントに関する問題の発生経験

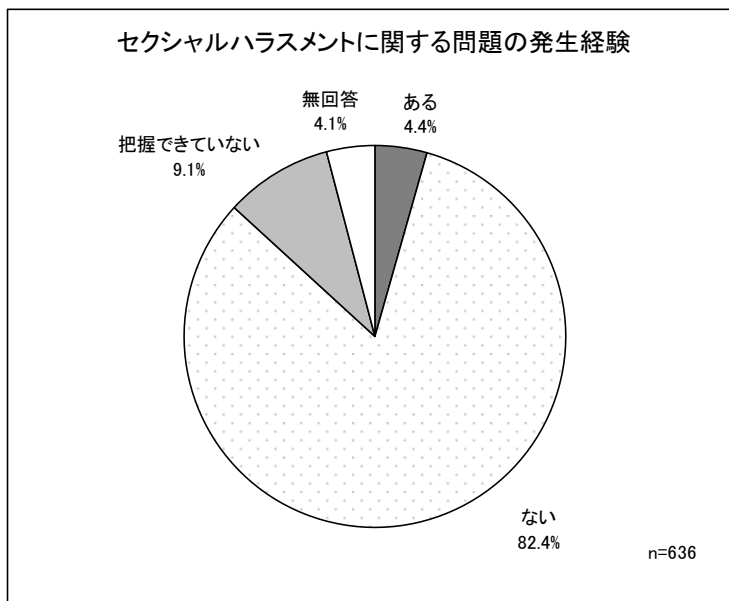


(1)ー2 セクシャルハラスメントに関する問題の発生経験(問 36)

発生経験が「ある」は4.4%

セクシャルハラスメントに関する問題が発生したことが「ある」は4.4%（前回：3.2%）ですが、「把握できていない」も9.1%（前回：8.0%）あります。

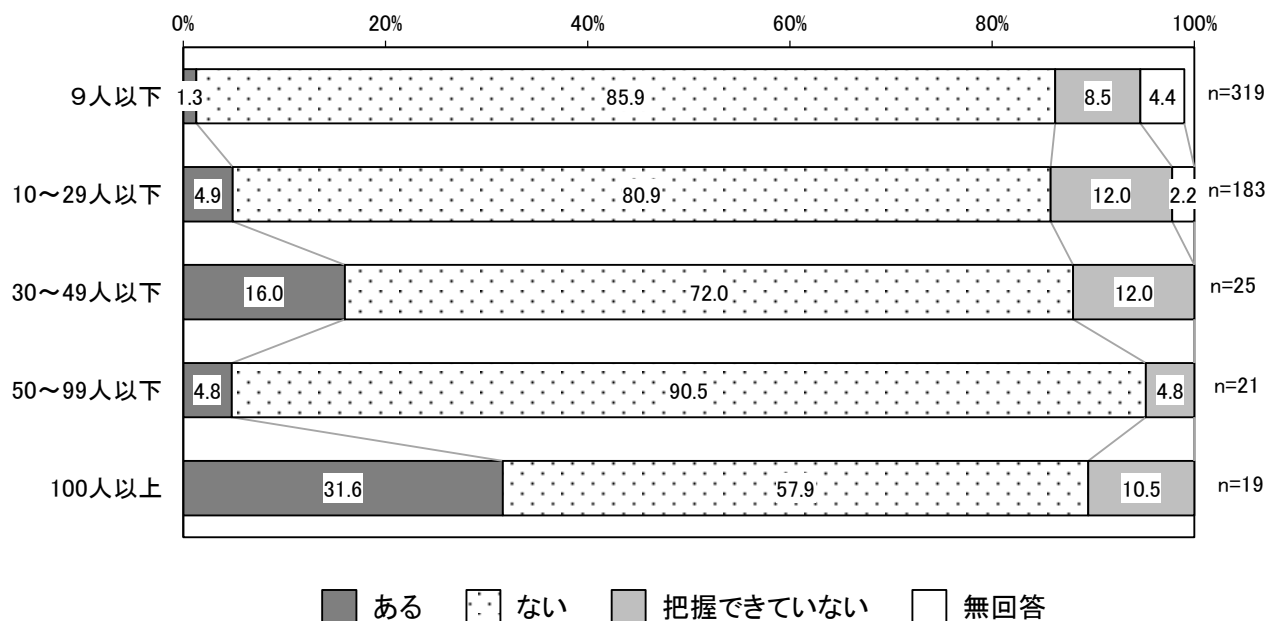
「ない」は82.4%（前回：83.0%）となっています。



【規模別】

いずれの規模も「ない」の割合が高いですが、「100人以上」で「ある」が3割を超えています。

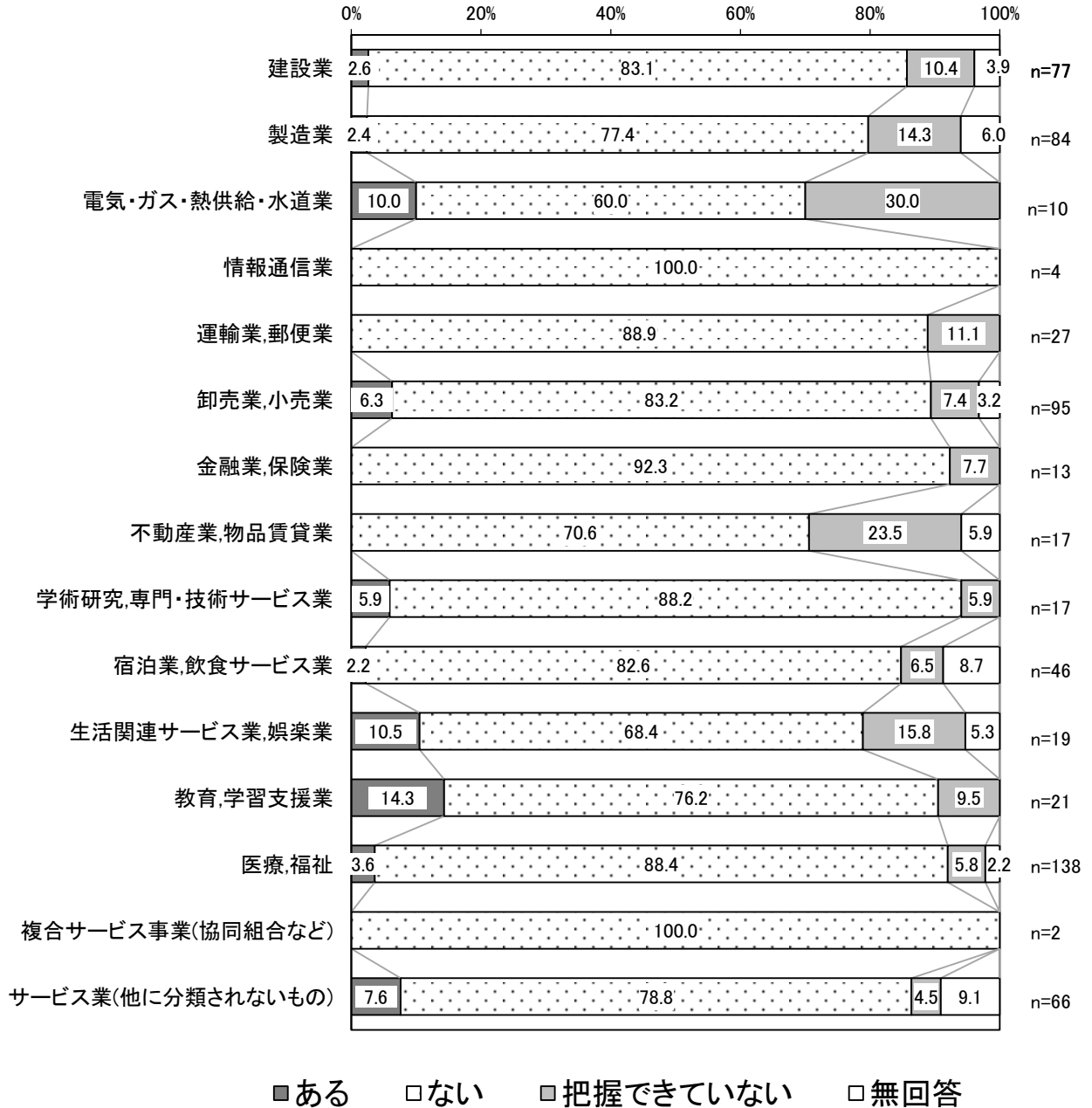
■規模別にみたセクシャルハラスメントに関する問題の発生経験



【業種別】

「ある」が「教育, 学習支援業」(14.3%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(10.5%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(10.0%) では1割以上となっています。

■業種別にみたセクシャルハラスメントに関する問題の発生経験



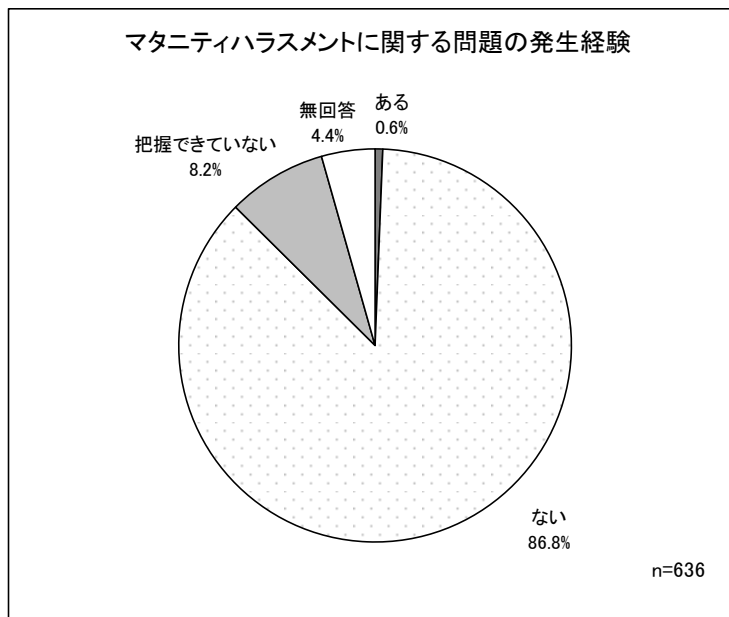
(1)ー3 マタニティハラスメントに関する問題の発生経験(問 36)

発生経験が「ある」は0.6%

マタニティハラスメントに関する問題が発生したことが「ある」は0.6%ですが、「把握できていない」も8.2%あります。

「ない」は86.8%となっています。

なお、前回「育児休業等に関するハラスメント」として調査した結果は、「ある」が0.8%、「ない」が87.6%、「把握できていない」が7.1%でした。

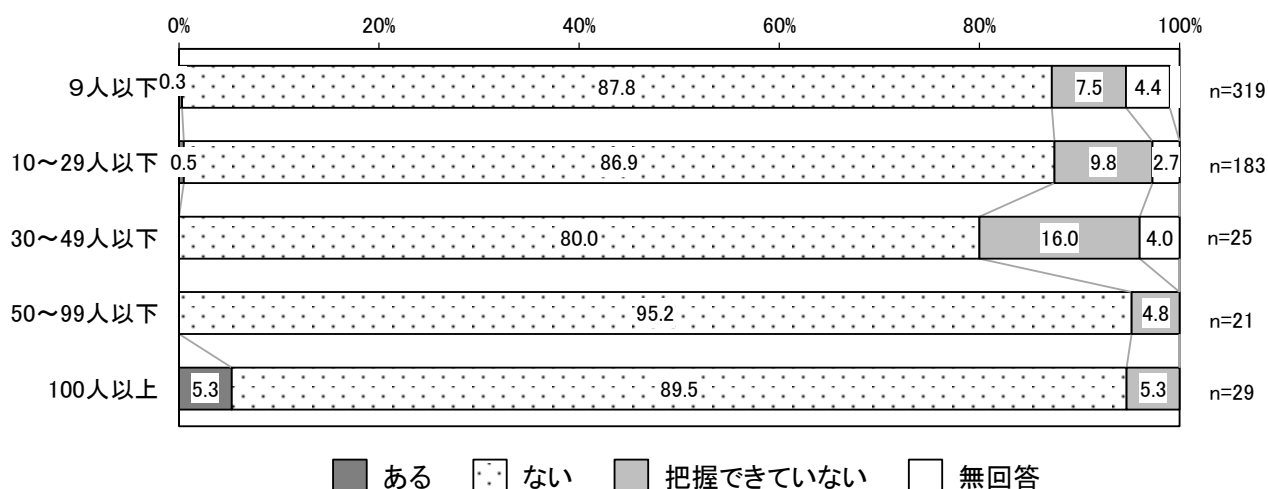


【規模別】

いずれの規模でも「ない」の割合が高いですが、「ある」が「100人以上」で5.3%と他の規模に比べて高くなっています。

また、「把握できてない」が「30～49人以下」で16.0%と他の規模に比べて高くなっています。

■規模別にみたマタニティハラスメントに関する問題の発生経験

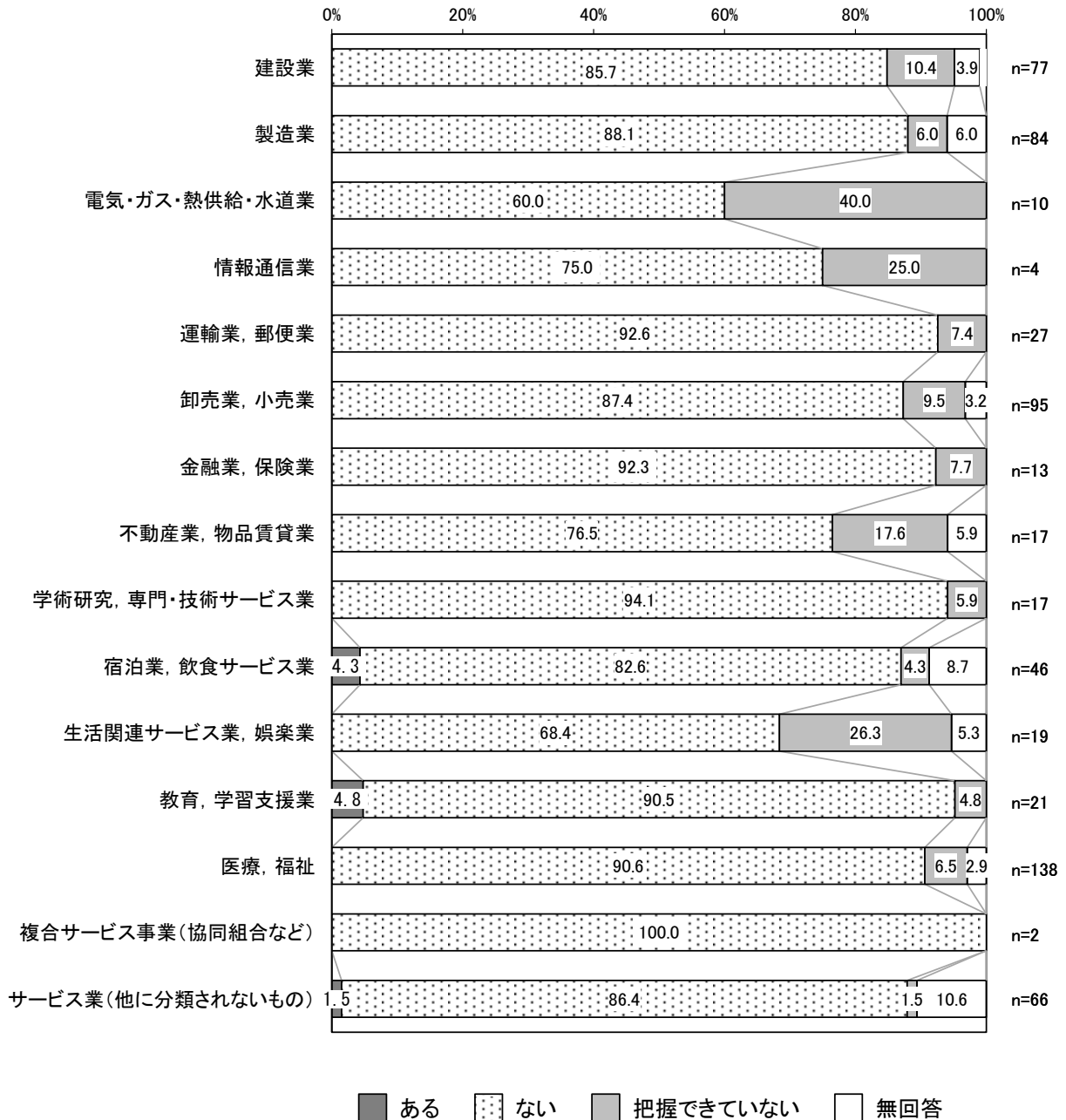


【業種別】

「ある」は、3業種のみで「教育、学習支援業」(4.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(4.3%)「サービス業(他に分類されないもの)」(1.5%)となっています。

また、「把握できていない」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(40.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(26.3%)、「情報通信業」(25.0%)で高くなっています。

■業種別にみたマタニティハラスメントに関する問題の発生経験

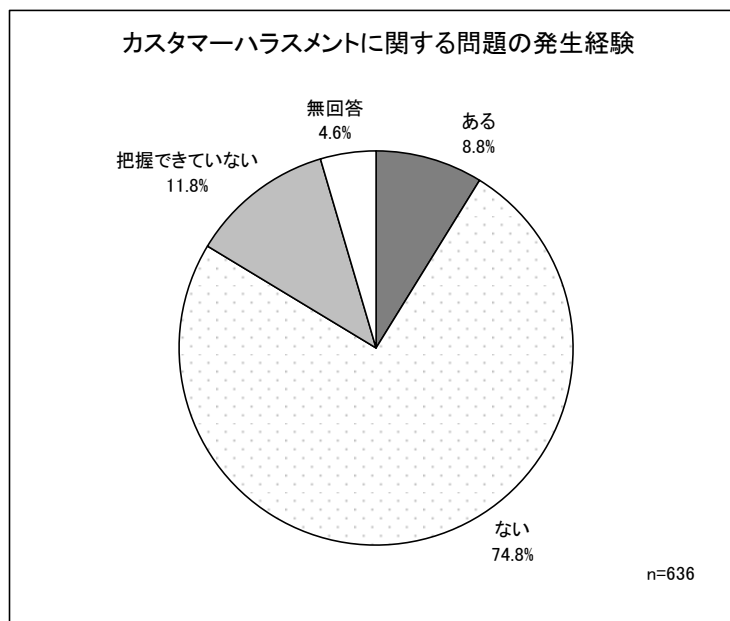


(1)ー4 カスタマーハラスメントに関する問題の発生経験(問 36)

発生経験が「ある」は8.8%

カスタマ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%ですが、「把握できていない」も11.8%あります。

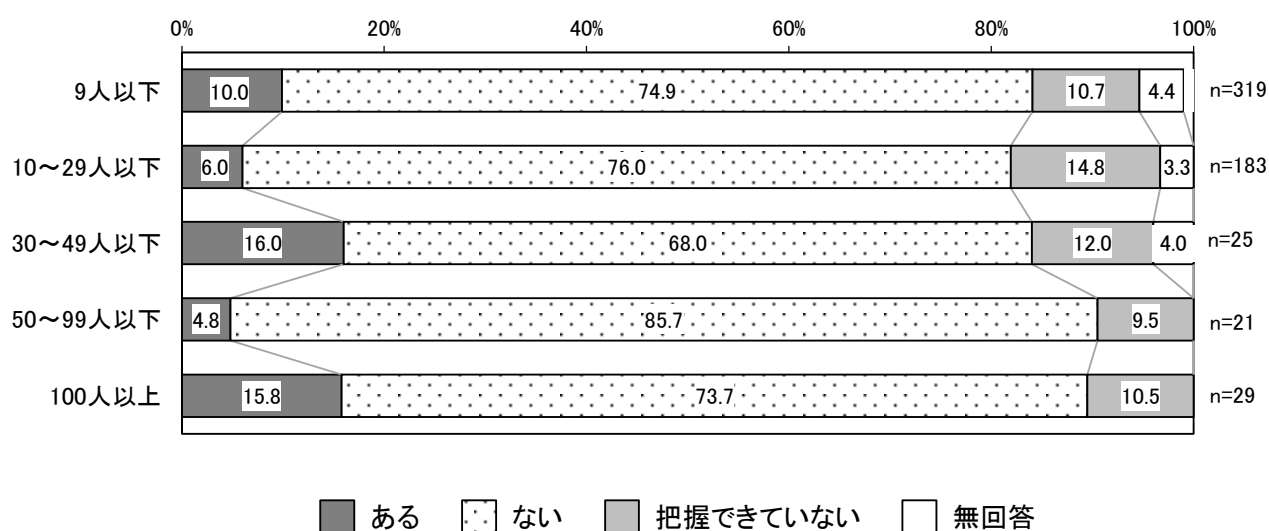
「ない」は74.8%となっています。



【規模別】

いずれの規模でも「ない」の割合が高いですが、「9人以下」「30～49人以下」「100人以上」で「ある」が1割以上になっています。

■規模別にみたカスタマーハラスメントに関する問題の発生経験

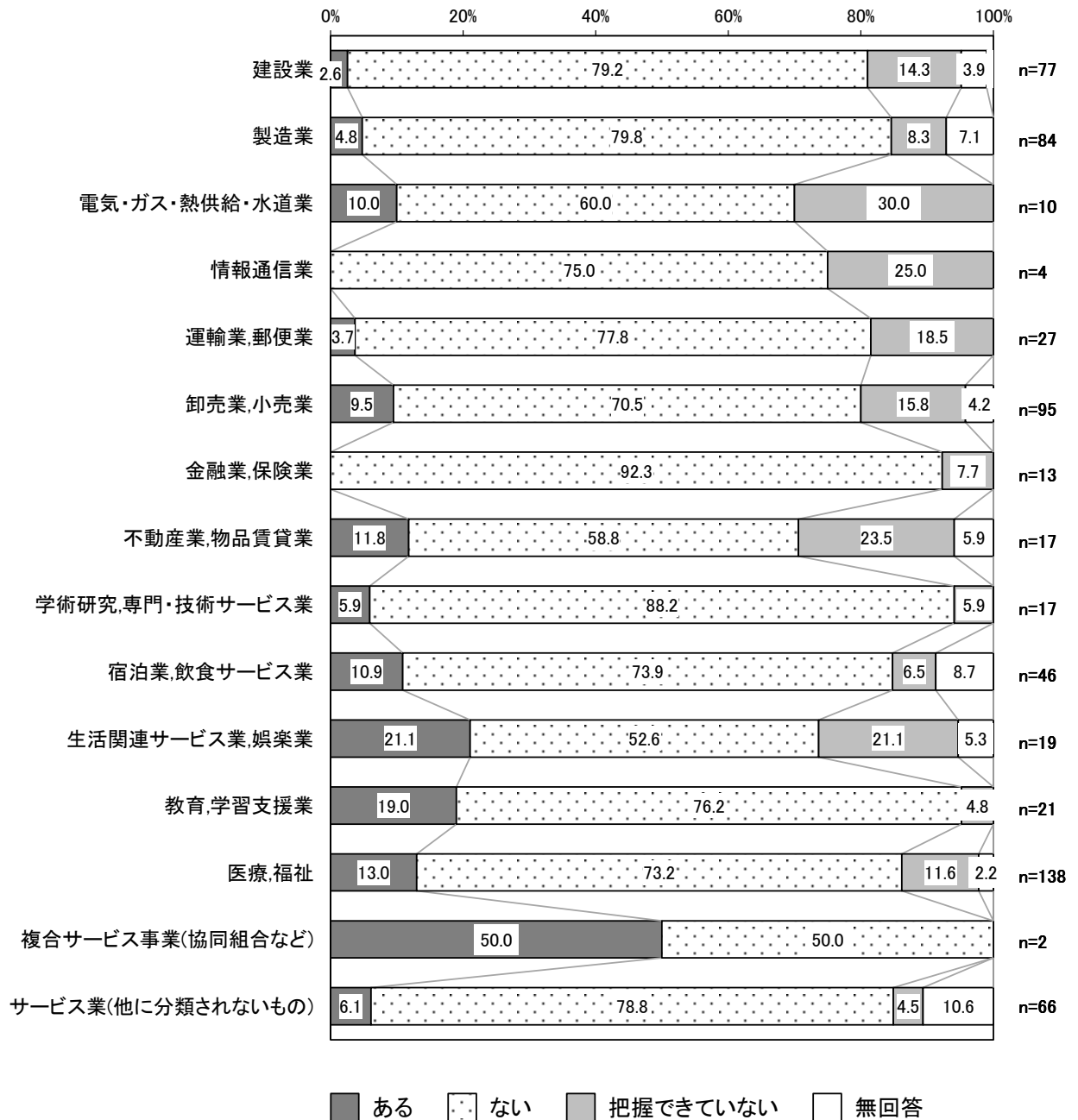


【業種別】

いずれの業種でも「ない」の割合が5割以上となっています。

「情報通信業」「金融業, 保険業」以外の業種では「ある」と回答しています。

■業種別にみたカスタマーハラスメントに関する問題の発生経験



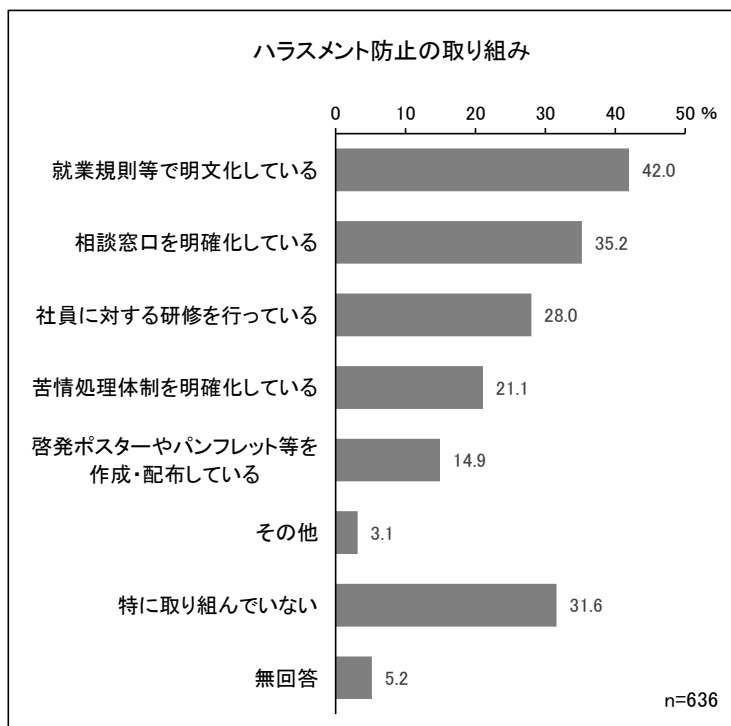
(2) ハラスメント防止の取り組み(問 37)

「就業規則等で明文化している」が42.0%で最も多い

「就業規則等で明文化している」は42.0%で最も多く、「相談窓口を明確化している」が35.2%、「社員に対する研修を行っている」が28.0%となっています。

また「特に取り組んでいない」は31.6%となっています。

なお、前回「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」として調査した結果は、「就業規則等で明文化している」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%、「苦情処理体制を明確化している」が17.6%など、割合の多い項目の順序は今回の調査結果と同じで、それぞれの割合もおおむね近い内容となっています。



【規模別】

「9人以下」では「特に取り組んでいない」、「30～49人以下」では「相談窓口を明確化している」の割合が高く、「10～29人以下」「50～99人以下」では「就業規則等で明文化している」の割合が高くなっています。

■規模別にみたハラスメント防止の取り組み

上段:度数 下段:%	n	し就 て業 い規 る則 等 で 明 文 化	て相 い談 る窓 口を 明 確 化 し	行社 員に 対 する 研 修 を	化苦 し情 て処 理 体 制 を 明 確	配フ 布レ 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	い特 に 取 り 組 ん で い な	無 回 答
全 体	636 100.0	267 42.0	224 35.2	178 28.0	134 21.1	95 14.9	20 3.1	201 31.6	33 5.2
9人以下	319 100.0	95 29.8	74 23.2	79 24.8	55 17.2	35 11.0	10 3.1	135 42.3	17 5.3
10～29人以下	183 100.0	108 59.0	82 44.8	56 30.6	41 22.4	29 15.8	7 3.8	37 20.2	4 2.2
30～49人以下	25 100.0	15 60.0	18 72.0	12 48.0	9 36.0	6 24.0	-	2 8.0	-
50～99人以下	21 100.0	19 90.5	17 81.0	7 33.3	7 33.3	4 19.0	1 4.8	-	-
100人以上	19 100.0	16 84.2	16 84.2	11 57.9	11 57.9	7 36.8	-	1 5.3	-

【業種別】

「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」は「特に取り組んでいない」が6割以上となっています。

「金融業、保険業」は「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」が8割以上、「複合サービス事業(協同組合など)」は「苦情処理体制を明確化している」が100%となっています。

■業種別にみたハラスメント防止の取り組み

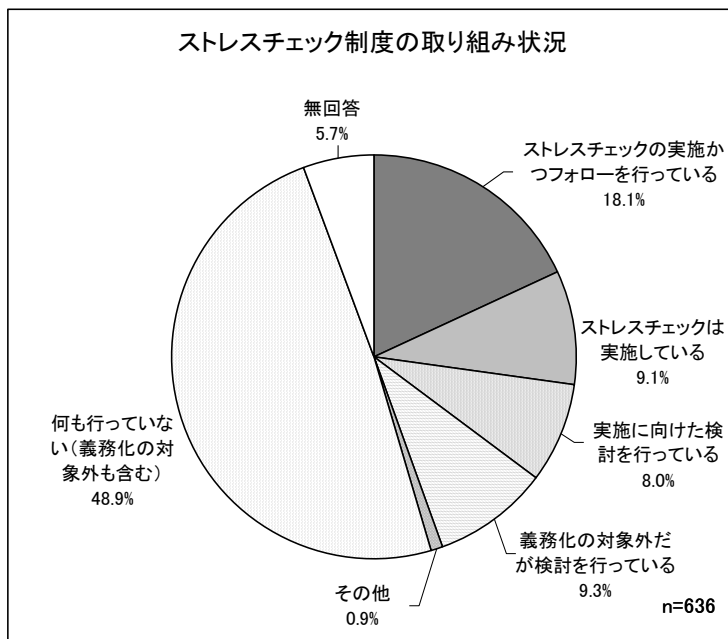
上段:度数 下段:%	n	就業規則等で 明確化	相談窓口を 明確化し	社員に対する 研修を	苦情処理体制を 明確	啓発ポスターや パンフレット等 を作成	その他	特に取り組んで いない	無回答
全体	636 100.0	267 42.0	224 35.2	178 28.0	134 21.1	95 14.9	20 3.1	201 31.6	33 5.2
建設業	77 100.0	23 29.9	11 14.3	11 14.3	3 3.9	5 6.5	4 5.2	31 40.3	4 5.2
製造業	84 100.0	33 39.3	21 25.0	11 13.1	5 6.0	5 6.0	1 1.2	32 38.1	8 9.5
電気・ガス・熱供給・ 水道業	10 100.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	- -	- -	6 60.0	- -
情報通信業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業、郵便業	27 100.0	14 51.9	8 29.6	7 25.9	4 14.8	5 18.5	- -	9 33.3	- -
卸売業、小売業	95 100.0	39 41.1	42 44.2	28 29.5	19 20.0	24 25.3	2 2.1	30 31.6	4 4.2
金融業、保険業	13 100.0	10 76.9	11 84.6	11 84.6	9 69.2	5 38.5	- -	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	3 17.6	2 11.8	1 5.9	2 11.8	1 5.9	- -	11 64.7	1 5.9
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	5 29.4	4 23.5	5 29.4	2 11.8	2 11.8	- -	11 64.7	- -
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	9 19.6	10 21.7	11 23.9	5 10.9	7 15.2	3 6.5	19 41.3	5 10.9
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	9 47.4	8 42.1	2 10.5	3 15.8	3 15.8	- -	7 36.8	1 5.3
教育、学習支援業	21 100.0	16 76.2	14 66.7	8 38.1	8 38.1	6 28.6	- -	4 19.0	- -
医療、福祉	138 100.0	69 50.0	61 44.2	53 38.4	50 36.2	21 15.2	9 6.5	26 18.8	3 2.2
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	2 100.0	1 50.0	- -	- -	- -
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	32 48.5	27 40.9	25 37.9	21 31.8	10 15.2	1 1.5	15 22.7	7 10.6

(3) ストレスチェック制度の取り組み状況(問 38)

取り組みがある事業所は 27.2%

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 18.1% (前回 : 19.3%)、「ストレスチェックは実施している」が 9.1% (前回 : 9.0%) で、合わせて 27.2% (前回 : 28.3%) となっています。

また、「実施に向けた検討を行っている」が 8.0% (前回 : 7.0%)、「義務化の対象外だが検討を行っている」が 9.3% (前回 : 10.5%) となっています。



*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)。

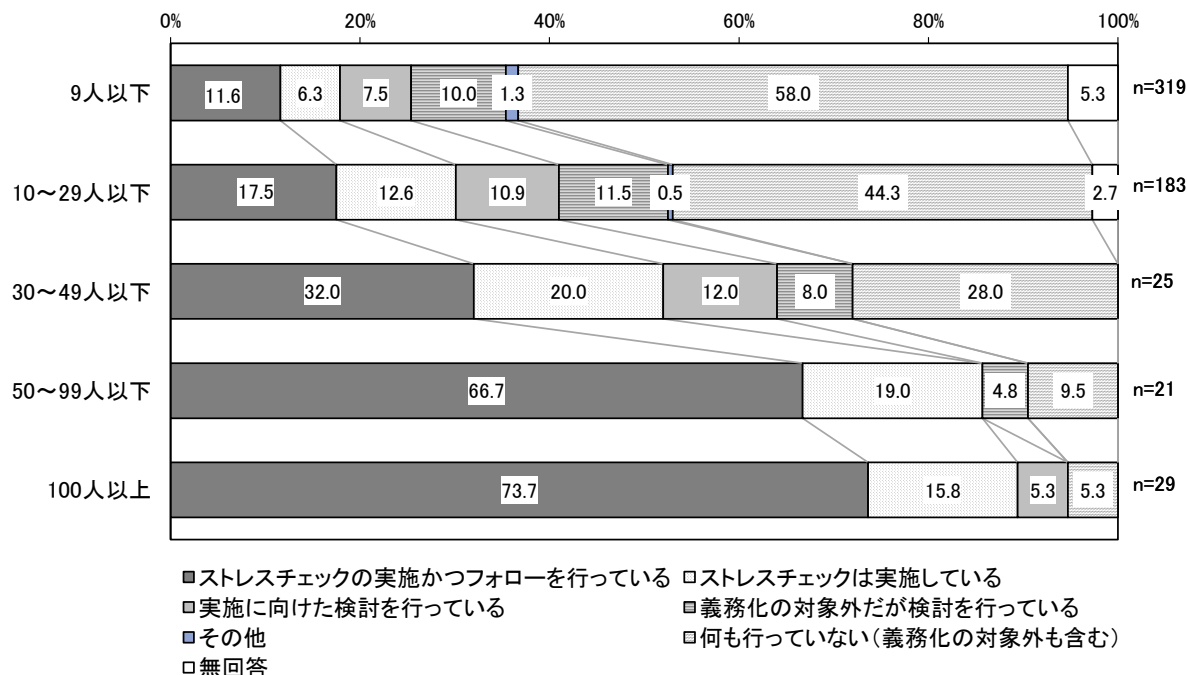
*労働者にはパートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

【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。

「50～99 人以下」では 9.5%、「100 人以上」では 5.3%が「何も行ってない」となっています。

■規模別にみたストレスチェック制度の取り組み状況

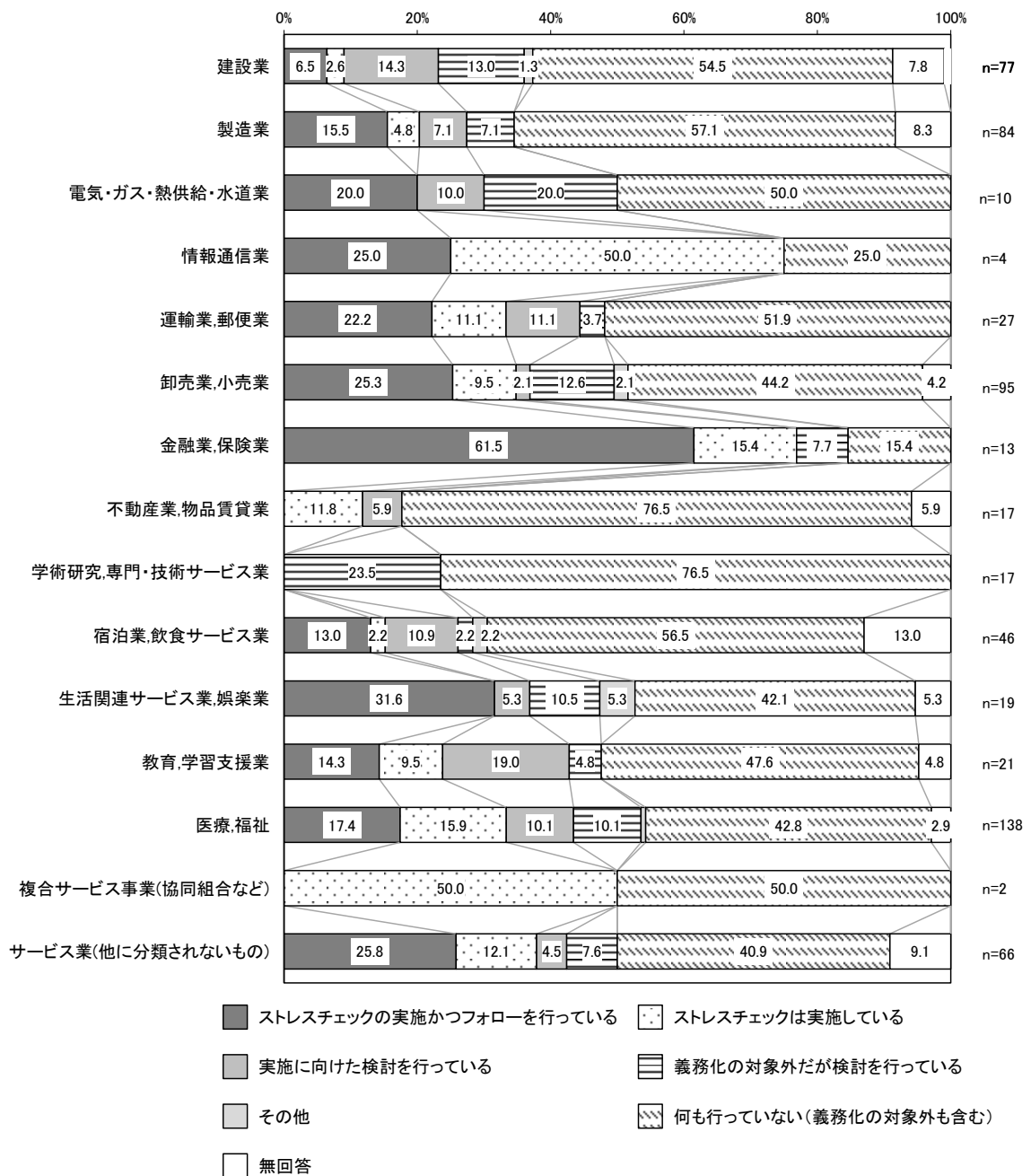


【業種別】

「金融業、保険業」「情報通信業」は7割以上がストレスチェックの実施をしています。

「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」は「何も行っていない（義務化の対象外も含む）」が約8割を占めています。

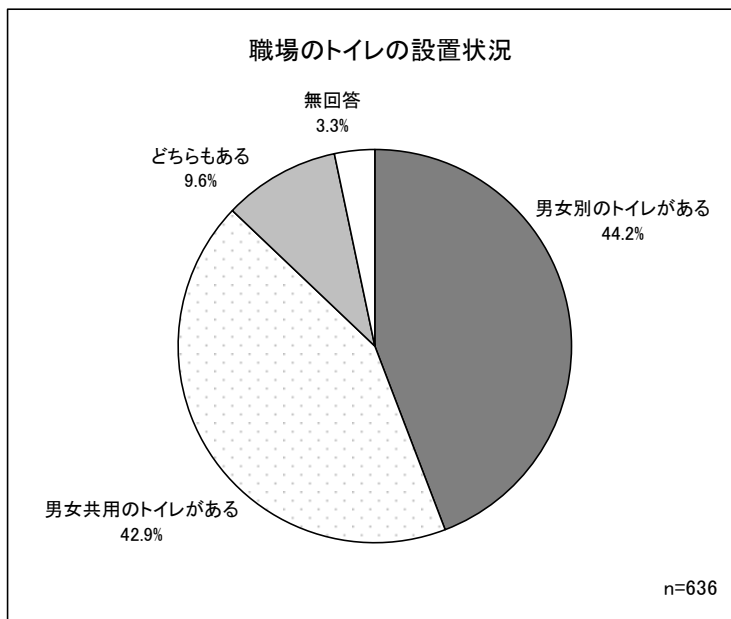
■業種別に見たストレスチェック制度の取り組み状況



(4) 職場のトイレの設置状況(問 39)

男女別のトイレは 44.2%、共用は 42.9%

職場のトイレの設置状況は「男女別のトイレがある」が 44.2%、「男女共用のトイレがある」が 42.9%、「どちらもある」が 9.6%となっています。

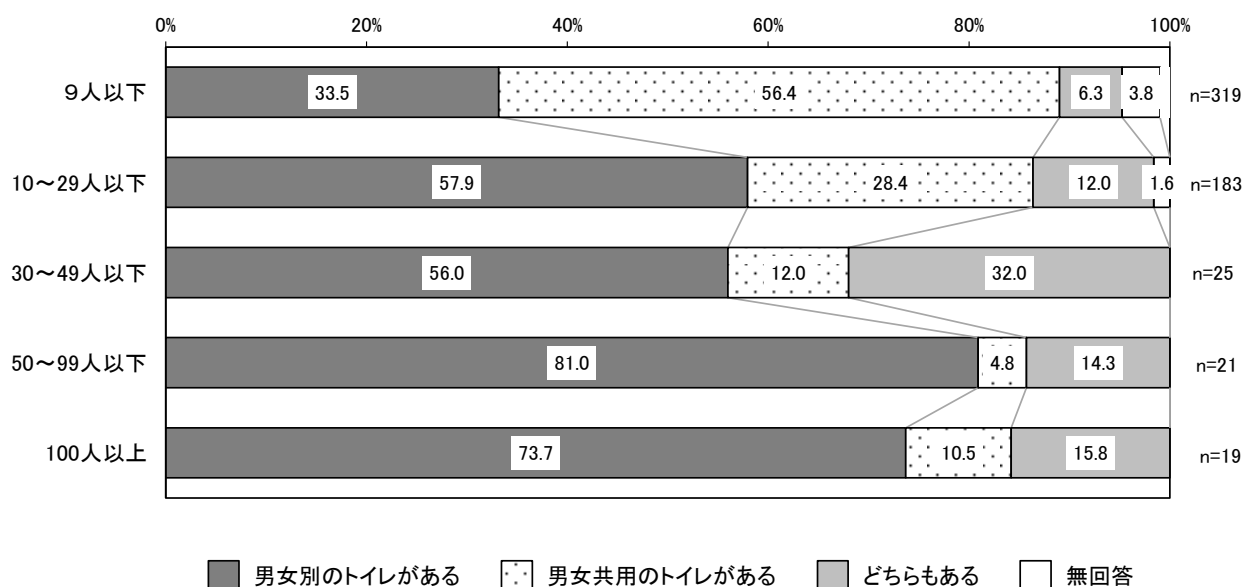


【規模別】

「9人以下」を除き、「男女別のトイレがある」の割合が最も高くなっています。「50～99人以下」では、「男女共用のトイレがある」の割合が 4.8%と最も低くなっています。

「30～49人以下」では「どちらもある」の割合が 32.0%と高くなっています。

■規模別にみた職場のトイレの設置状況

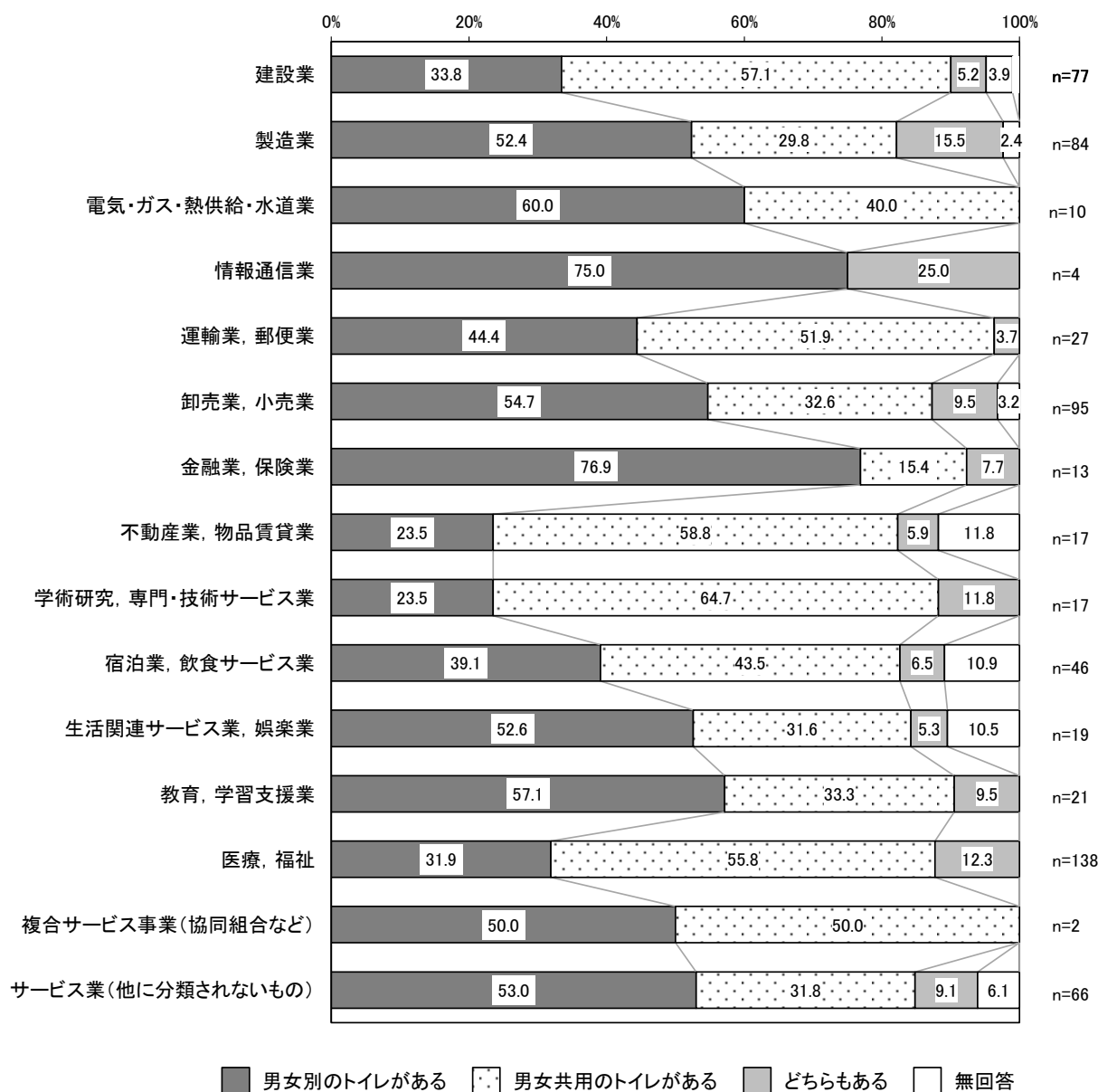


【業種別】

「男女別のトイレがある」の割合は、「金融業，保険業」が76.9%で最も高く、次いで「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」となっています。

「男女共用のトイレがある」の割合は、「学術研究，専門・技術サービス業」が64.7%で最も高く、次いで「不動産業，物品賃貸業」「建設業」となっています。

■業種別にみた職場のトイレの設置状況

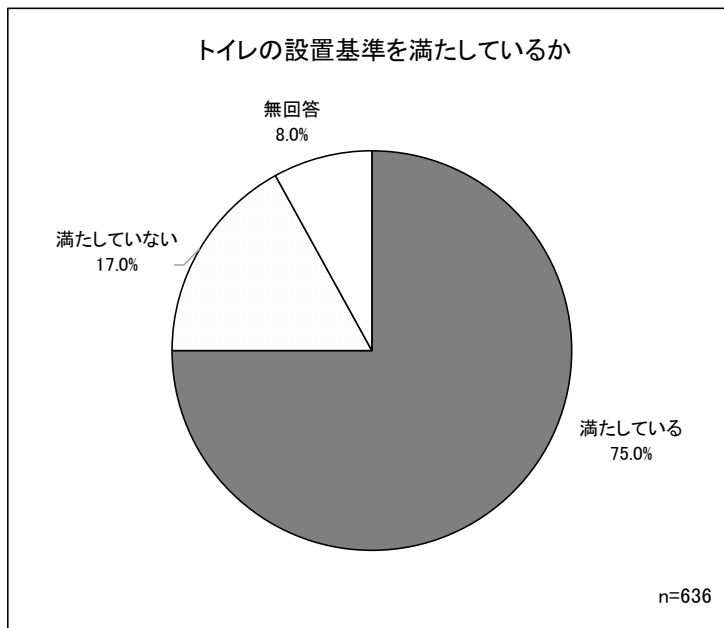


(5) トイレの設置基準を満たしているか(問 40)

「満たしている」は 75.0%

職場のトイレの設置基準は「満たしている」が 75.0%、「満たしていない」が 17.0%となっています。

* トイレの設置基準はP222を参照

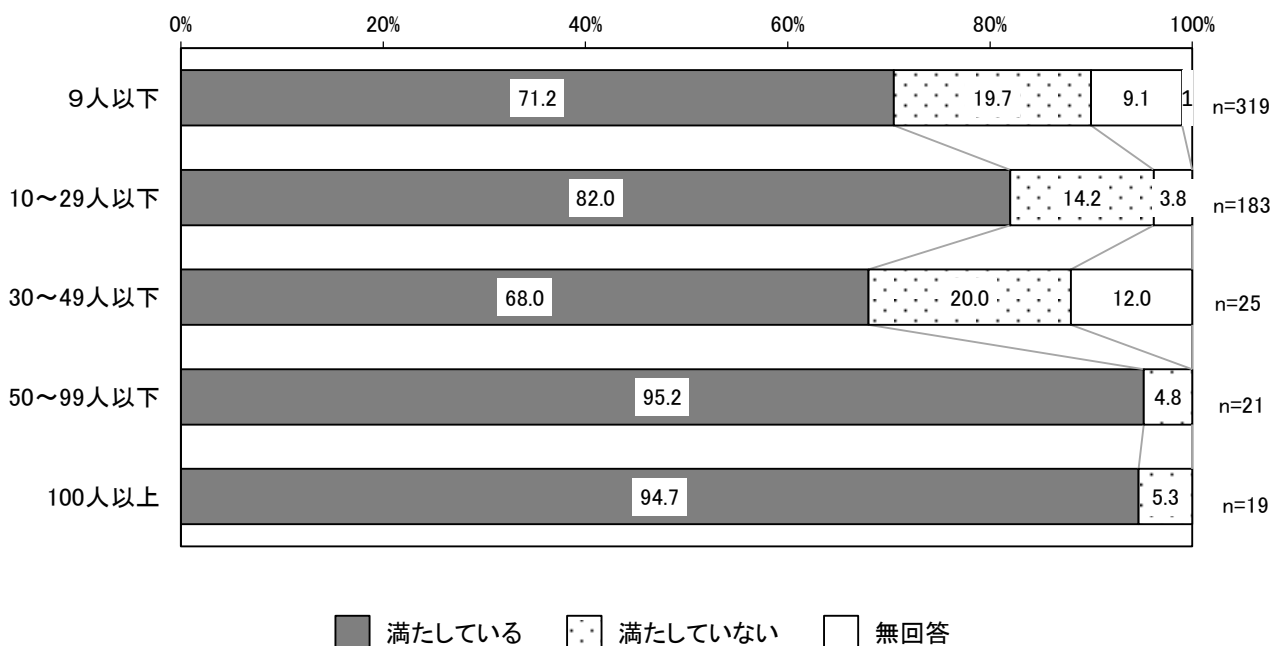


【規模別】

いずれの規模でも設置基準を「満たしている」の割合が高くなっています。

「満たしていない」の割合は、「30～49人以下」で20.0%と最も高く、次いで「9人以下」で19.7%、「10～29人以下」で14.2%となっています。

■規模別にみたトイレの設置基準を満たしているか

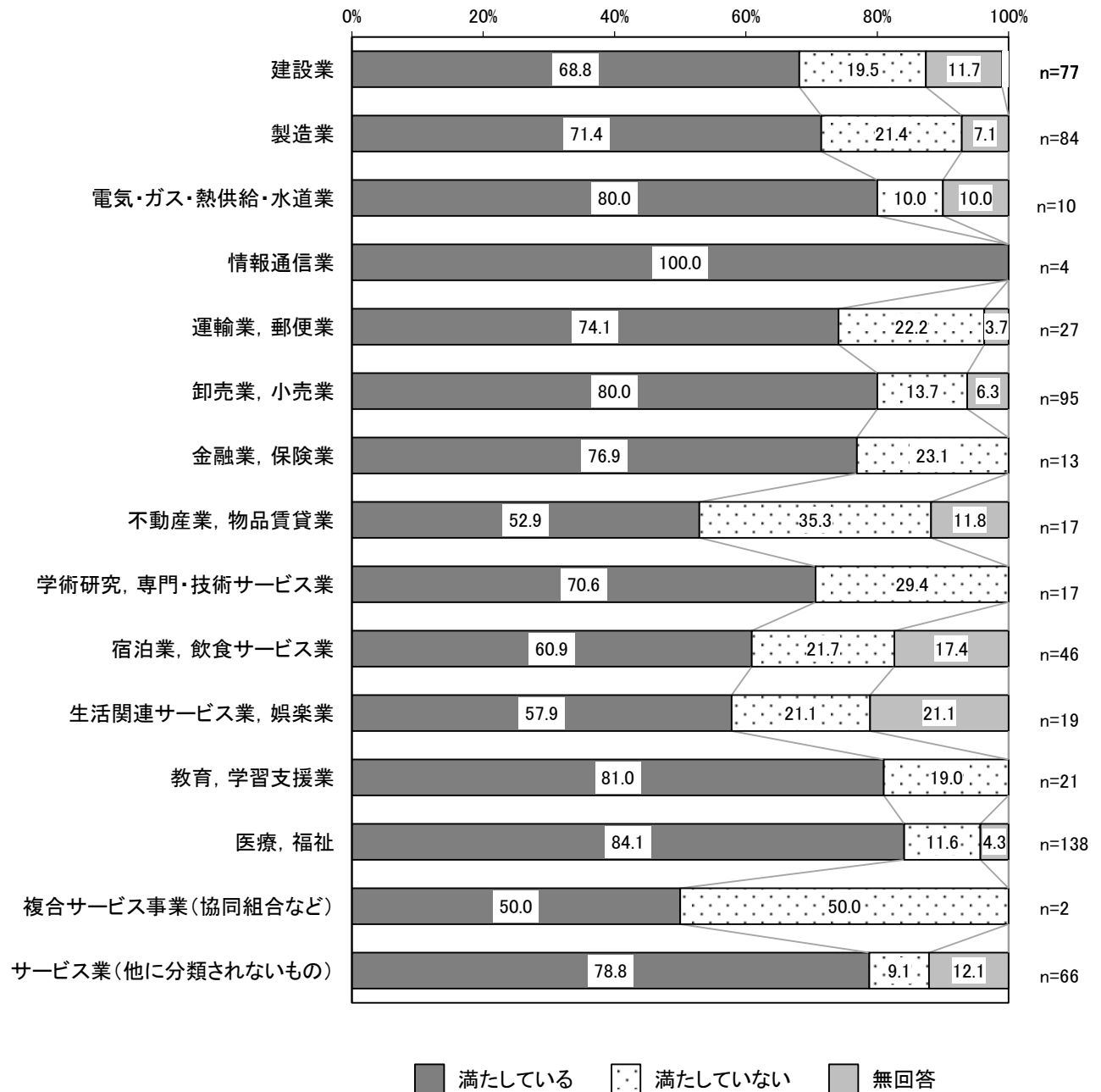


【業種別】

設置基準を「満たしている」が「情報通信業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「卸売業、小売業」で8割以上となっています。

設置基準を「満たしていない」が「複合サービス事業（協同組合など）」「不動産業、物品賃貸業」で3割超となっています。

■業種別にみたトイレの設置基準を満たしているか

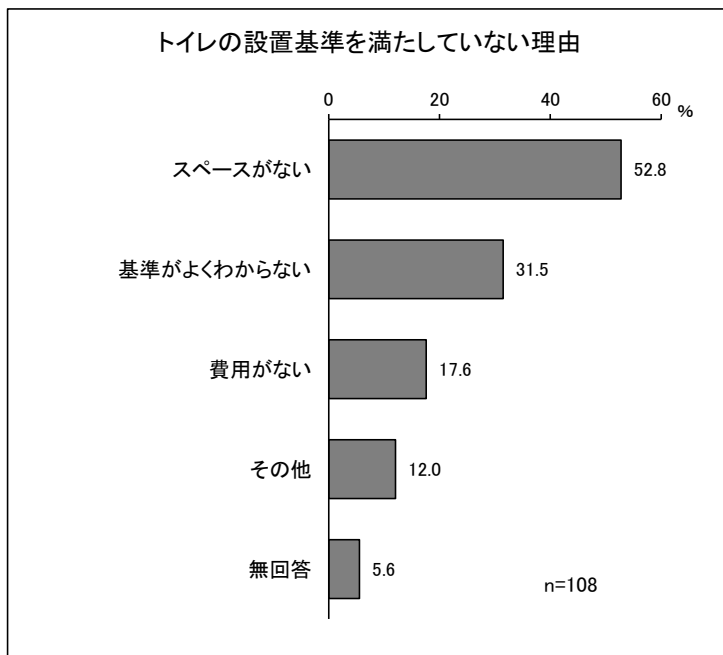


(5)ー1 トイレの設置基準を満たしていない理由(問 40-1)

「スペースがない」が52.8%で最も多く、次いで「基準がよくわからない」が31.5%

設置基準を満たしていない理由の半数以上が「スペースがない」(52.8%)となっています。

「基準がよくわからない」という回答も31.5%あり、基準内容の周知が課題となっています。



【規模別】

「9人以下」「10～29人以下」は「スペースがない」の回答の割合が高くなっています。「30～49人以下」「100人以上」は「基準がよくわからない」との回答の割合が高くなっています。

■規模別にみたトイレの設置基準を満たしていない理由

上段:度数 下段:%	n	スペースがない	基準がよくわからない	費用がない	その他	無回答
全体	108	57	34	19	13	6
	100.0	52.8	31.5	17.6	12.0	5.6
9人以下	63	35	14	11	11	4
	100.0	55.6	22.2	17.5	17.5	6.3
10～29人以下	26	13	11	5	1	1
	100.0	50.0	42.3	19.2	3.8	3.8
30～49人以下	5	-	3	1	-	1
	100.0	-	60.0	20.0	-	20.0
50～99人以下	1	1	1	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	-	-	-
100人以上	1	-	1	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	-

【業種別】

ほとんどの業種が「スペースがない」の割合が最も高くなっていますが、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」では「基準がよくわからない」が最も高くなっています。

また「教育、学習支援業」は「費用がない」が最も高くなっています。

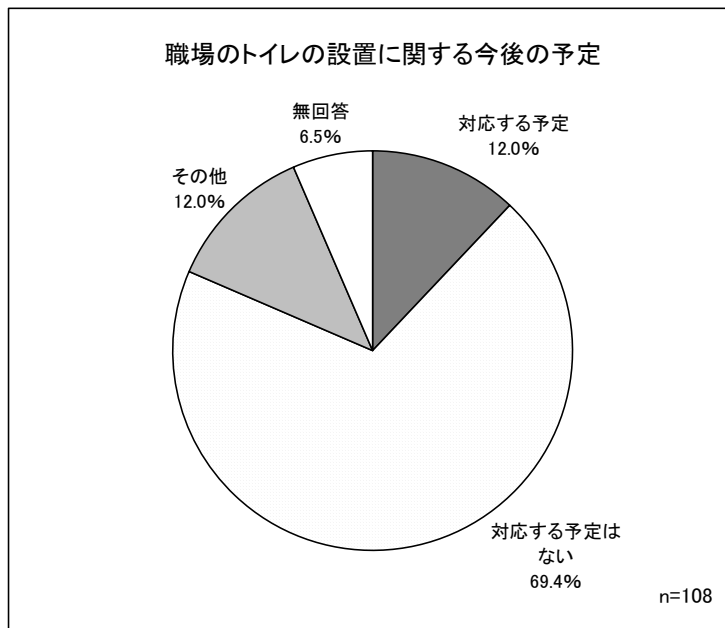
■業種別にみたトイレの設置基準を満たしていない理由

上段:度数 下段:%	n	スペースがない	基準がよくわからない	費用がない	その他	無回答
全体	108 100.0	57 52.8	34 31.5	19 17.6	13 12.0	6 5.6
建設業	15 100.0	8 53.3	4 26.7	2 13.3	4 26.7	- -
製造業	18 100.0	7 38.9	8 44.4	5 27.8	3 16.7	- -
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -
情報通信業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業、郵便業	6 100.0	2 33.3	4 66.7	- -	1 16.7	- -
卸売業、小売業	13 100.0	5 38.5	5 38.5	2 15.4	2 15.4	2 15.4
金融業、保険業	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3	1 33.3	- -
不動産業、物品賃貸業	6 100.0	3 50.0	1 16.7	- -	1 16.7	1 16.7
学術研究、専門・技術サービス業	5 100.0	4 80.0	- -	- -	- -	1 20.0
宿泊業、飲食サービス業	10 100.0	5 50.0	6 60.0	- -	- -	- -
生活関連サービス業、娯楽業	4 100.0	3 75.0	- -	1 25.0	- -	- -
教育、学習支援業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	- -	1 25.0
医療、福祉	16 100.0	11 68.8	4 25.0	5 31.3	- -	1 6.3
複合サービス事業（協同組合など）	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -
サービス業（他に分類されないもの）	6 100.0	4 66.7	1 16.7	- -	1 16.7	- -

(5)ー2 職場のトイレの設置に関する今後の予定(問 40-2)

「対応する予定」は 12.0%、「対応する予定はない」は 69.4%

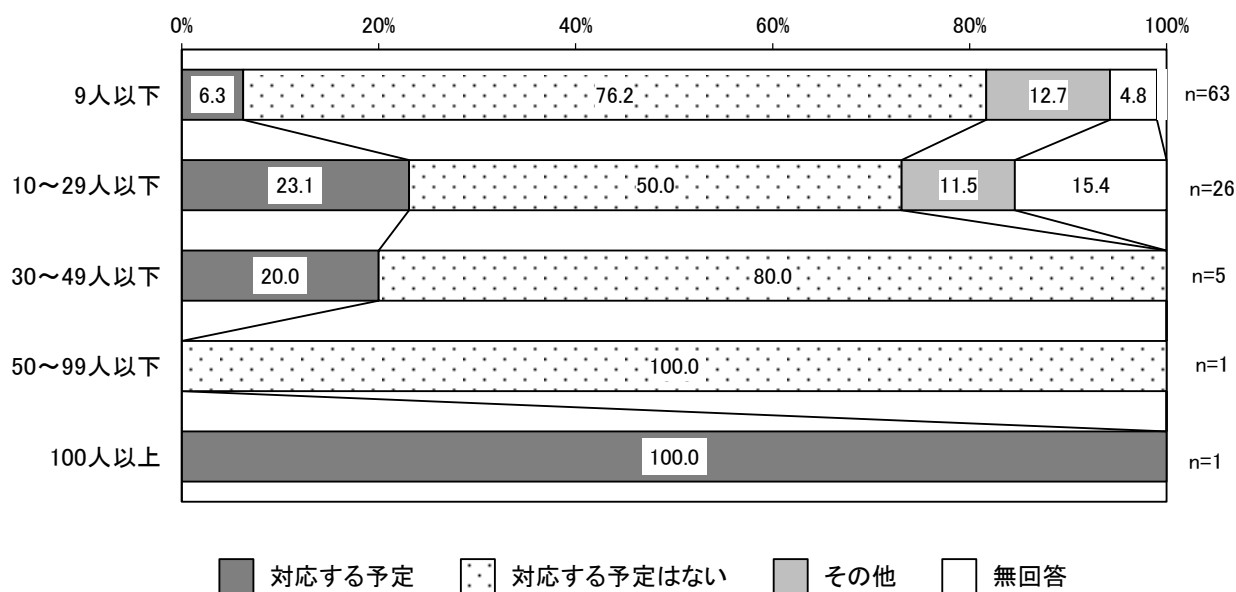
職場のトイレの設置に関する今後の予定は「対応する予定」が 12.0%「対応する予定はない」が 69.4%となっています。



【規模別】

「100人以上」の規模を除き「対応する予定はない」との回答が5割以上となっています。

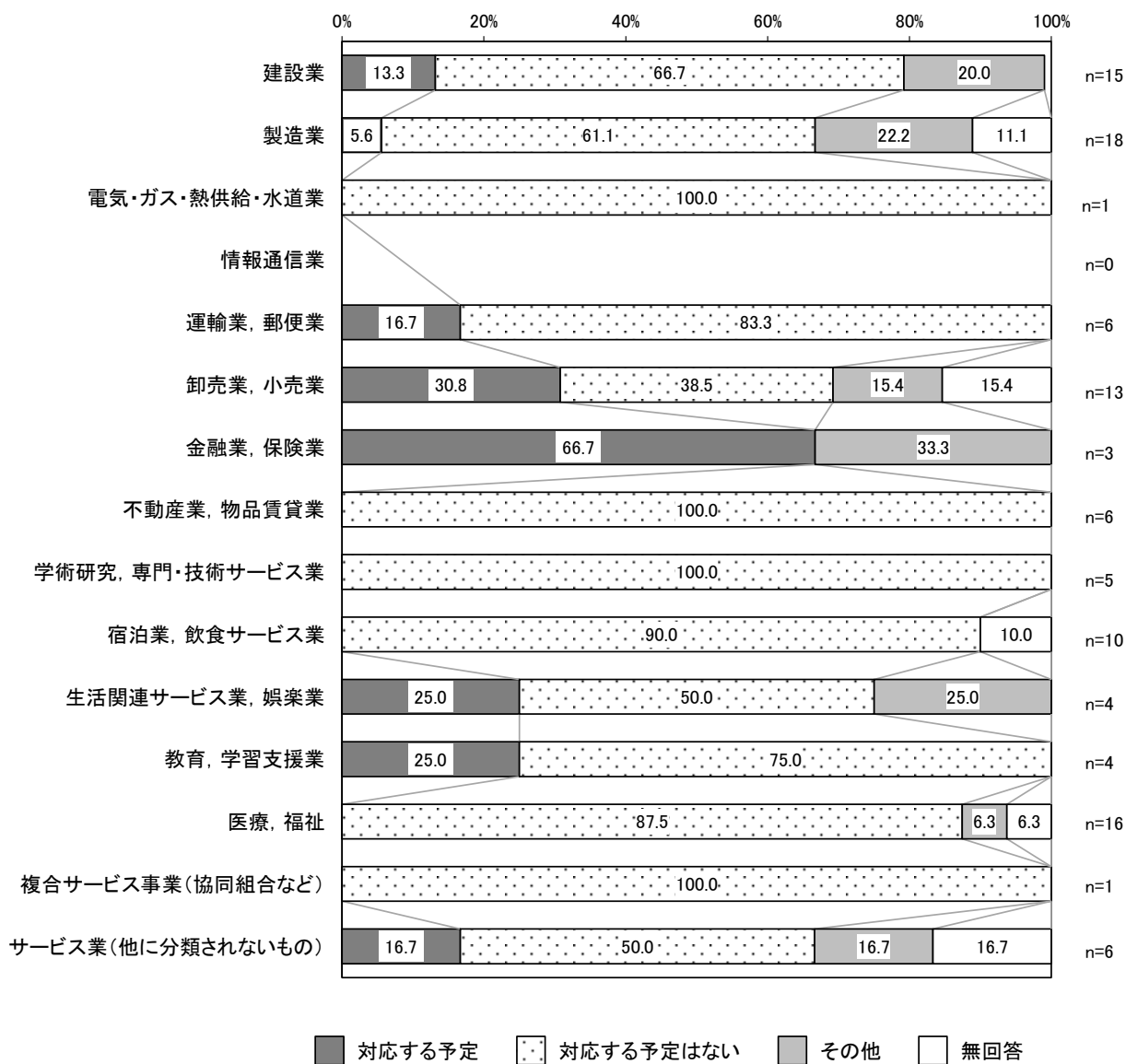
■規模別にみた職場のトイレの設置に関する今後の予定



【業種別】

「金融業、保険業」は「対応する予定」が66.7%と高くなっていますが、ほとんどの業種が「対応する予定はない」の割合が高くなっています。

■業種別にみた職場のトイレの設置に関する今後の予定

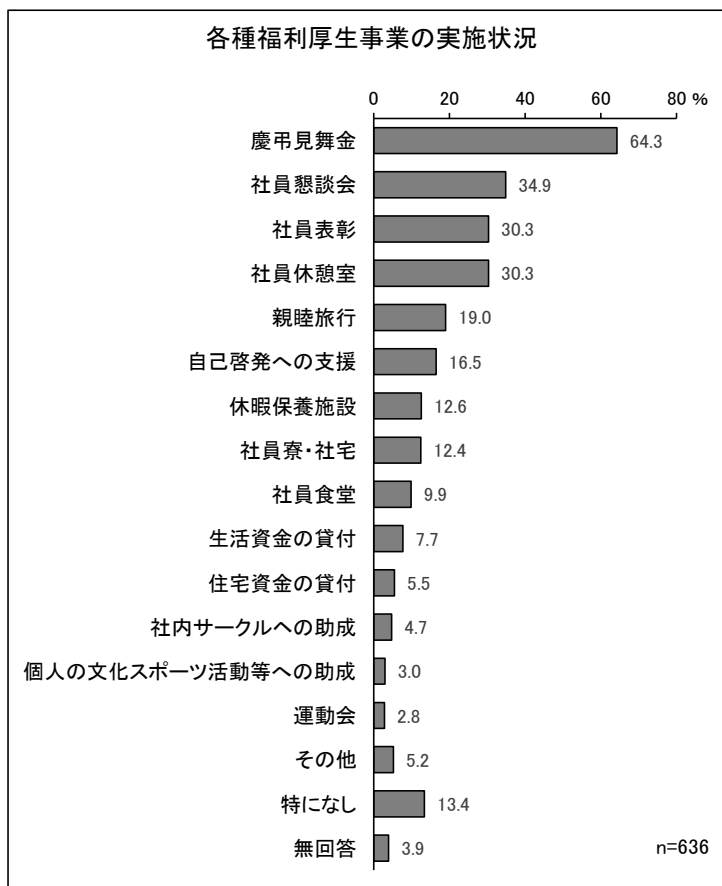


10. 福利厚生について

(1) 各種福利厚生事業の実施状況(問41)

「慶弔見舞金」が64.3%で最も多い

「慶弔見舞金」が64.3%（前回：70.7%）で最も多く、「社員懇談会」が34.9%（前回：30.0%）、「社員表彰」が30.3%（前回：33.8%）、「社員休憩室」が30.3%（前回：26.9%）、「親睦旅行」が19.0%（前回：20.0%）となっています。



【規模別】

「慶弔見舞金」は「9人以下」では55.2%ですが、それ以上の規模では8割以上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る傾向にあります、「社員懇談会」「親睦旅行」は「10～29人以下」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事業の実施状況

上段:度数 下段:%	n	慶弔見舞金	社員懇談会	社員表彰	社員休憩室	親睦旅行	自己啓発への支援	休暇保養施設	社員寮・社宅	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	個人の文化スポーツ活動等への助成	運動会	その他	特になし	無回答
全体	636	409	222	193	193	121	105	80	79	63	49	35	30	19	18	33	85	25
	100.0	64.3	34.9	30.3	30.3	19.0	16.5	12.6	12.4	9.9	7.7	5.5	4.7	3.0	2.8	5.2	13.4	3.9
9人以下	319	176	113	63	80	48	46	35	26	18	16	12	12	8	6	15	55	11
	100.0	55.2	35.4	19.7	25.1	15.0	14.4	11.0	8.2	5.6	5.0	3.8	3.8	2.5	1.9	4.7	17.2	3.4
10～29人以下	183	150	77	81	70	52	34	27	28	20	22	13	8	6	6	14	8	1
	100.0	82.0	42.1	44.3	38.3	28.4	18.6	14.8	15.3	10.9	12.0	7.1	4.4	3.3	3.3	7.7	4.4	0.5
30～49人以下	25	22	5	12	10	5	9	3	6	4	2	2	3	1	-	2	-	-
	100.0	88.0	20.0	48.0	40.0	20.0	36.0	12.0	24.0	16.0	8.0	8.0	12.0	4.0	-	8.0	-	-
50～99人以下	21	18	6	11	11	5	8	5	8	9	4	3	3	2	2	-	-	-
	100.0	85.7	28.6	52.4	52.4	23.8	38.1	23.8	38.1	42.9	19.0	14.3	14.3	9.5	9.5	-	-	-
100人以上	19	18	4	13	9	3	7	8	8	8	4	4	3	1	4	2	1	-
	100.0	94.7	21.1	68.4	47.4	15.8	36.8	42.1	42.1	42.1	21.1	21.1	15.8	5.3	21.1	10.5	5.3	-

【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。

「社員懇談会」は「学術研究，専門・技術サービス業」などで高くなっています。

「社員表彰」は「金融業，保険業」「運輸業，郵便業」などで高くなっています。

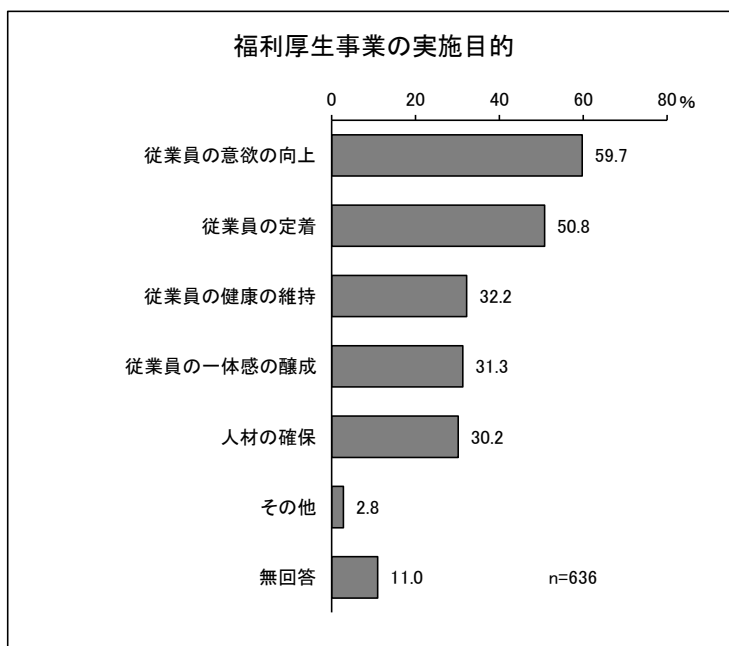
■業種別にみた各種福利厚生事業の実施状況

上段:度数 下段:%	n	慶弔見舞金	社員懇談会	社員表彰	社員休憩室	親睦旅行	自己啓発への支援	休暇保養施設	社員寮・社宅	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	個人への文化スポーツ活	運動会	その他	特になし	無回答
全体	636 100.0	409 64.3	222 34.9	193 30.3	193 30.3	121 19.0	105 16.5	80 12.6	79 12.4	63 9.9	49 7.7	35 5.5	30 4.7	19 3.0	18 2.8	33 5.2	85 13.4	25 3.9
建設業	77 100.0	53 68.8	33 42.9	23 29.9	8 10.4	36 46.8	14 18.2	9 11.7	13 16.9	-	10 13.0	3 3.9	3 3.9	1 1.3	3 3.9	4 5.2	9 11.7	1 1.3
製造業	84 100.0	58 69.0	23 27.4	17 20.2	33 39.3	14 16.7	7 8.3	8 9.5	10 11.9	19 22.6	7 8.3	2 2.4	-	1 1.2	-	4 4.8	6 7.1	6 7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	8 80.0	3 30.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	1 10.0	-	1 10.0	2 20.0	2 20.0	-	-	1 10.0	-
情報通信業	4 100.0	4 100.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	-	3 75.0	-	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	-	1 25.0	-	-
運輸業，郵便業	27 100.0	24 88.9	5 18.5	14 51.9	10 37.0	2 7.4	2 7.4	2 7.4	4 14.8	1 3.7	3 11.1	-	2 7.4	2 7.4	-	1 3.7	1 3.7	-
卸売業，小売業	95 100.0	65 68.4	36 37.9	32 33.7	32 33.7	8 8.4	13 13.7	18 18.9	10 10.5	3 3.2	8 8.4	10 10.5	4 4.2	3 3.2	4 4.2	6 6.3	12 12.6	3 3.2
金融業，保険業	13 100.0	13 100.0	6 46.2	9 69.2	5 38.5	2 15.4	9 69.2	3 23.1	6 46.2	3 23.1	4 30.8	6 46.2	5 38.5	3 23.1	1 7.7	-	-	-
不動産業，物品賃貸業	17 100.0	8 47.1	5 29.4	3 17.6	3 17.6	3 17.6	1 5.9	3 17.6	-	-	-	-	-	-	-	-	7 41.2	-
学術研究，専門・技術サービス業	17 100.0	13 76.5	9 52.9	6 35.3	2 11.8	4 23.5	1 5.9	2 11.8	-	-	-	-	-	1 5.9	-	1 5.9	3 17.6	-
宿泊業，飲食サービス業	46 100.0	20 43.5	15 32.6	8 17.4	9 19.6	7 15.2	5 10.9	2 4.3	5 10.9	4 8.7	-	-	-	1 2.2	1 2.2	-	13 28.3	4 8.7
生活関連サービス業，娯楽業	19 100.0	10 52.6	4 21.1	6 31.6	4 21.1	6 31.6	1 5.3	1 5.3	2 10.5	-	3 15.8	-	1 5.3	1 5.3	-	1 5.3	3 15.8	3 15.8
教育，学習支援業	21 100.0	15 71.4	9 42.9	10 47.6	2 9.5	3 14.3	4 19.0	6 28.6	-	4 19.0	3 14.3	4 19.0	2 9.5	-	-	3 14.3	3 14.3	-
医療，福祉	138 100.0	78 56.5	50 36.2	36 26.1	62 44.9	22 15.9	31 22.5	13 9.4	12 8.7	23 16.7	5 3.6	2 1.4	4 2.9	2 1.4	3 2.2	7 5.1	20 14.5	1 0.7
複合サービス事業（協同組合など）	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	66 100.0	39 59.1	21 31.8	23 34.8	17 25.8	10 15.2	9 13.6	10 15.2	13 19.7	5 7.6	5 7.6	7 10.6	6 9.1	2 3.0	5 7.6	5 7.6	9 13.6	7 10.6

(2) 福利厚生事業の実施目的(問 42)

「従業員の意欲の向上」が59.7%で最も多い

福利厚生事業の実施目的としては、「従業員の意欲の向上」が59.7%で最も多く、続いて「従業員の定着」が50.8%、「従業員の健康の維持」が32.2%、「従業員の一体感の醸成」が31.3%となっています。



【規模別】

「従業員の意欲の向上」がいずれの規模でも6割～8割前後と高くなっています。

「従業員の定着」が「50～99人以下」と「100人以上」の規模で7割超と高くなっています。

「人材の確保」が「100人以上」の規模で5割超と高くなっています。

■規模別にみた福利厚生事業の実施目的

上段:度数 下段:%	n	従業員の 意欲の 向上	従業員の 定着	従業員の 健康の 維持	従業員の 一体感の 醸成	人材の 確保	その他	無回 答
全 体	636 100.0	380 59.7	323 50.8	205 32.2	199 31.3	192 30.2	18 2.8	70 11.0
9人以下	319 100.0	180 56.4	144 45.1	107 33.5	98 30.7	79 24.8	12 3.8	39 12.2
10～29人以下	183 100.0	128 69.9	116 63.4	65 35.5	63 34.4	74 40.4	3 1.6	5 2.7
30～49人以下	25 100.0	19 76.0	15 60.0	8 32.0	6 24.0	8 32.0	-	1 4.0
50～99人以下	21 100.0	14 66.7	15 71.4	10 47.6	8 38.1	9 42.9	1 4.8	-
100人以上	19 100.0	16 84.2	14 73.7	6 31.6	8 42.1	10 52.6	-	-

【業種別】

「従業員の意欲の向上」は「金融業、保険業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」で7割以上と高くなっています。

「従業員の定着」は「複合サービス事業（協同組合など）」「金融業、保険業」で8割超となっています。

「従業員の健康の維持」「従業員の一体感の醸成」は「情報通信業」で高くなっています。

■業種別にみた福利厚生事業の実施目的

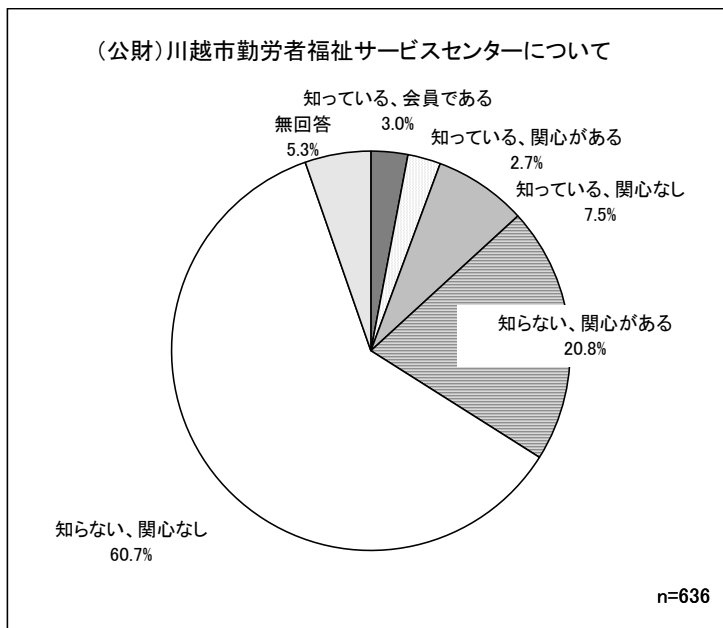
上段:度数 下段:%	n	従業員の 意欲の 向上	従業員の 定着	従業員の 健康の 維持	成 従業員の 一体感の 醸	人材の 確保	その他	無 回答
全 体	636 100.0	380 59.7	323 50.8	205 32.2	199 31.3	192 30.2	18 2.8	70 11.0
建設業	77 100.0	57 74.0	40 51.9	26 33.8	22 28.6	21 27.3	2 2.6	4 5.2
製造業	84 100.0	42 50.0	36 42.9	24 28.6	20 23.8	20 23.8	3 3.6	8 9.5
電気・ガス・熱供給・ 水道業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	2 20.0	5 50.0	3 30.0	- -	- -
情報通信業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	3 75.0	3 75.0	1 25.0	- -	- -
運輸業、郵便業	27 100.0	13 48.1	18 66.7	8 29.6	8 29.6	9 33.3	- -	- -
卸売業、小売業	95 100.0	65 68.4	48 50.5	38 40.0	29 30.5	34 35.8	- -	10 10.5
金融業、保険業	13 100.0	11 84.6	11 84.6	9 69.2	8 61.5	8 61.5	- -	1 7.7
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	6 35.3	6 35.3	4 23.5	4 23.5	1 5.9	- -	4 23.5
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	9 52.9	6 35.3	4 23.5	7 41.2	4 23.5	1 5.9	2 11.8
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	20 43.5	17 37.0	6 13.0	12 26.1	8 17.4	3 6.5	14 30.4
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	10 52.6	7 36.8	8 42.1	2 10.5	4 21.1	- -	3 15.8
教育、学習支援業	21 100.0	14 66.7	11 52.4	9 42.9	9 42.9	7 33.3	1 4.8	1 4.8
医療、福祉	138 100.0	86 62.3	84 60.9	41 29.7	50 36.2	49 35.5	4 2.9	11 8.0
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	2 100.0	- -	1 50.0	2 100.0	- -	- -
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	37 56.1	32 48.5	23 34.8	19 28.8	21 31.8	4 6.1	12 18.2

(3) (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 43)

「知っている」は13.2%、「関心がある(会員であるを含む)」は26.5%

(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13.2%(前回:13.5%)となっています。うち、センターの会員になっている事業所は3.0%となっています。

「知らない」と回答した事業所が81.5%を占めていますが、うち20.8%の事業所は「関心がある」と回答しています。

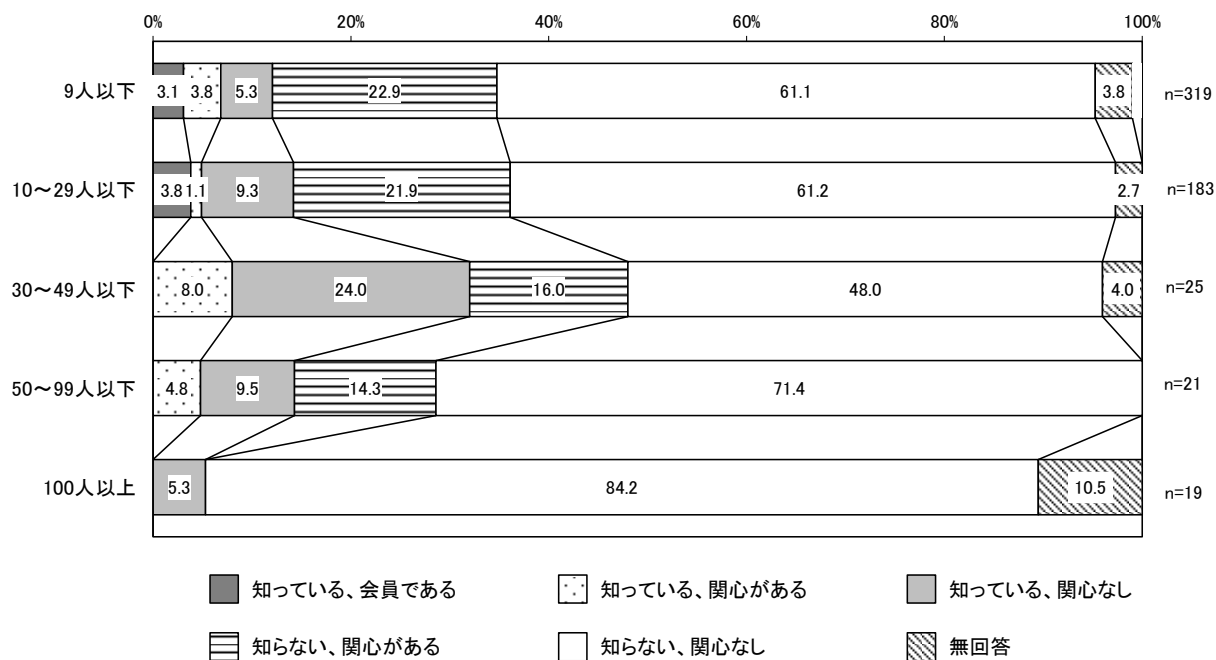


【規模別】

「30～49人以下」の規模では「知っている」が32.0%と高くなっています。

「9人以下」および「10～29人以下」の規模では「知らない(関心がある)」が2割を超えています。

■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

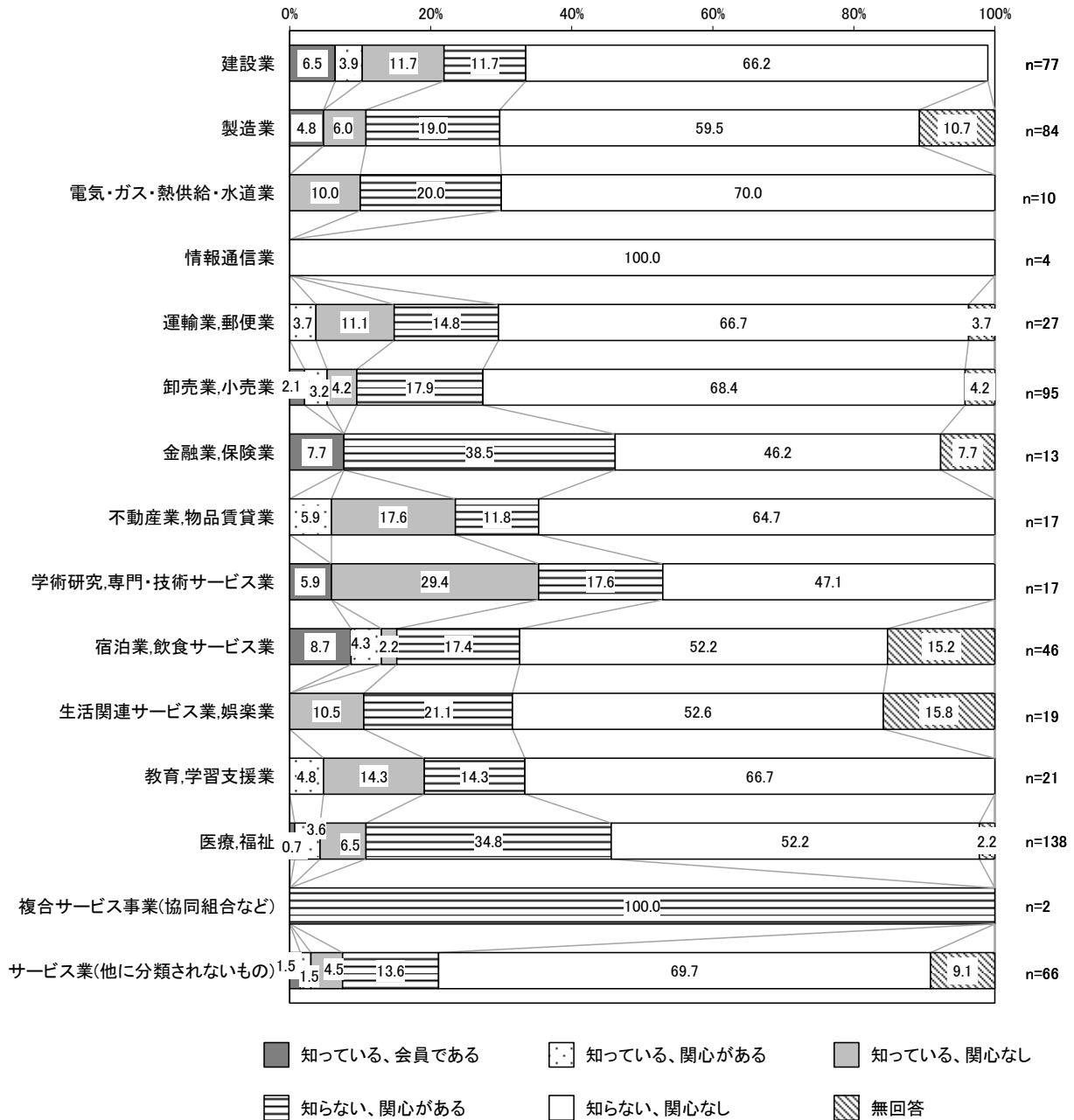


【業種別】

「知っている」が「学术研究，専門・技術サービス業」「不動産業，物品賃貸業」「建設業」で2割を超えています。

「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）」「金融業，保険業」「医療，福祉」「宿泊業，飲食サービス業」となっています。

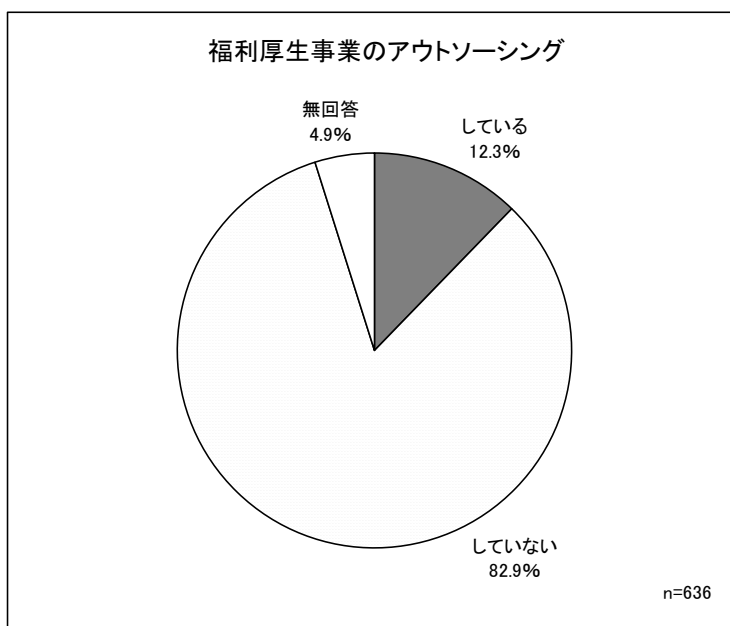
■業種別にみた（公財）川越市勤労者福祉サービスセンターについて



(4) 福利厚生事業のアウトソーシング(問 44)

「している」は12.3%、「していない」は82.9%

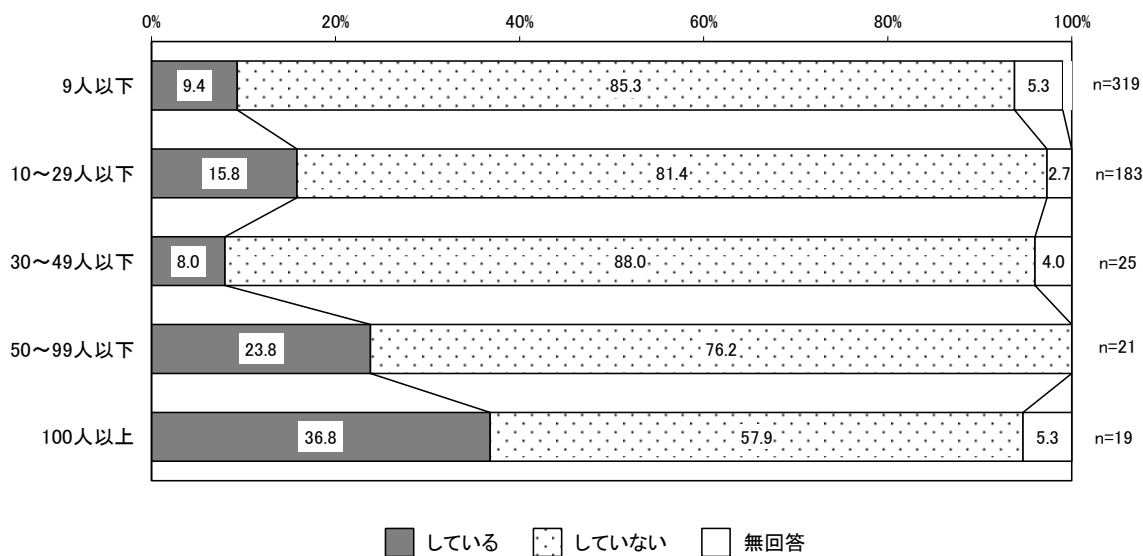
福利厚生事業のアウトソーシングについて、「している」が12.3%、「していない」が82.9%となっています。



【規模別】

「している」が「30～49人以下」で8.0%と最も低く、「100人以上」で36.8%と最も高くなっています。

■規模別にみた福利厚生事業のアウトソーシング

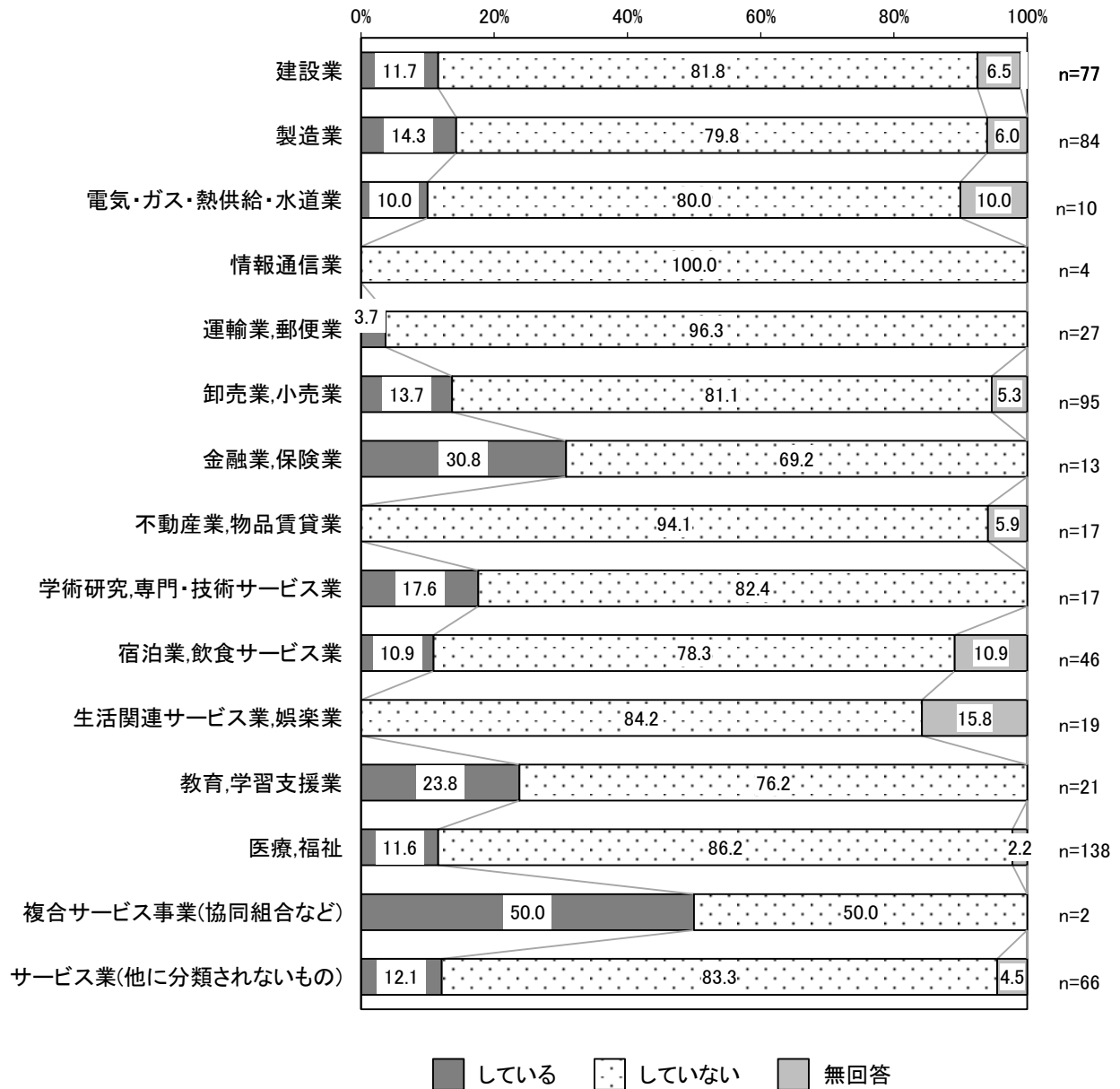


【業種別】

「している」は「複合サービス事業（協同組合など）」が50.0%、「金融，保険業」が30.8%、「教育，学習支援業」が23.8%と高くなっています。

「していない」は「情報通信業」が100.0%、「運輸業，郵便業」が96.3%、「不動産業，物品賃貸業」が94.1%と高くなっています。

■業種別にみた福利厚生事業のアウトソーシング

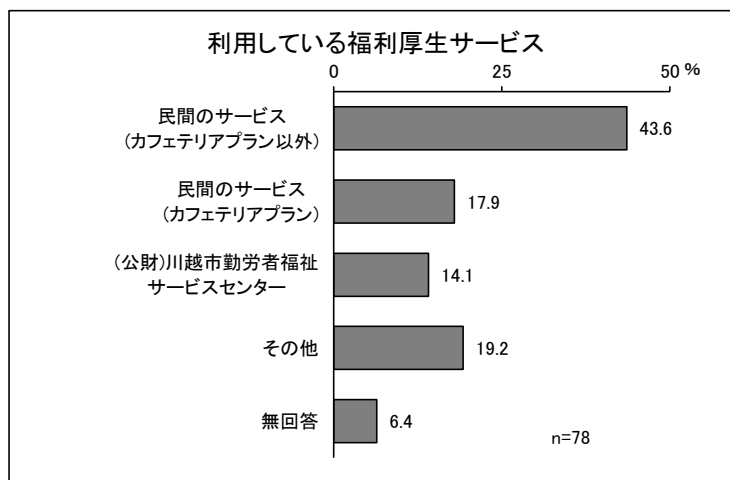


(5) 利用している福利厚生サービス(問 44-1)

「民間のサービス (カフェテリアプラン以外)」が43.6%で最も多い

利用している福利厚生サービスについては、「民間のサービス (カフェテリアプラン以外)」が43.6%で最も多くなっています。

「(公財) 川越市勤労者福祉サービスセンター」は、14.1%となっています。



【規模別】

「民間のサービス (カフェテリアプラン以外)」が、すべての規模で最も多くなっています。

「(公財) 川越市勤労者福祉サービスセンター」を利用しているのは、「9人以下」および「10~29人以下」のみとなっています。

■規模別にみた利用している福利厚生サービス

上段:度数 下段:%	n	外 フ 民 間 の リ サ ー ビ ス ン (カ)	フ エ 間 の リ サ ー ビ ス ン (カ)	タ 者 (公 財 川 越 市 勤 労 者 福 祉 サ ー ビ ス セ ン タ ー)	そ の 他	無 回 答
全 体	78 100.0	34 43.6	14 17.9	11 14.1	15 19.2	5 6.4
9人以下	30 100.0	12 40.0	6 20.0	5 16.7	7 23.3	1 3.3
10~29人以下	29 100.0	12 41.4	5 17.2	5 17.2	4 13.8	3 10.3
30~49人以下	2 100.0	2 100.0	- -	- -	- -	- -
50~99人以下	5 100.0	2 40.0	2 40.0	- -	1 20.0	- -
100人以上	7 100.0	4 57.1	1 14.3	- -	1 14.3	1 14.3

【業種別】

「民間のサービス（カフェテリアプラン以外）」が最も多いのは、「複合サービス事業（協同組合など）」「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」「建設業」となっています。

「(公財)川越市勤労者福祉サービスセンター」が最も多いのは、「建設業」「製造業」となっています。

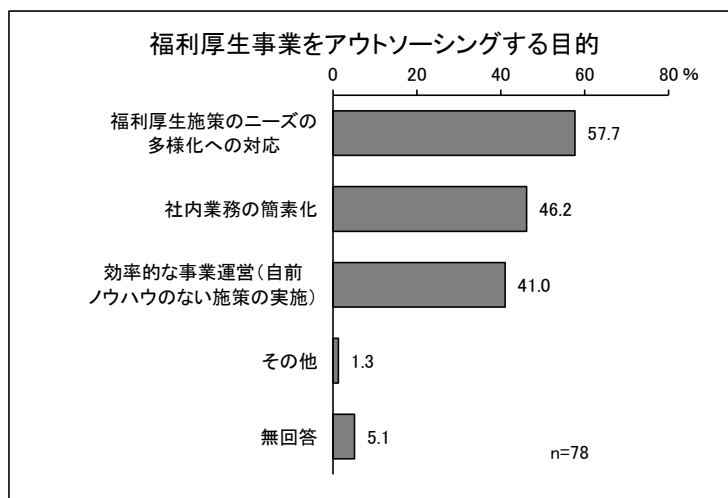
■業種別にみた利用している福利厚生サービス

上段:度数 下段:%	n	外 フ 民 間 の リ サ ー ビ ス プ ラ ン （ カ ）	フ 民 間 の リ サ ー ビ ス プ ラ ン （ カ ）	タ 者 （ 公 財 ） サ ー ビ ス プ ラ ン （ 川 越 市 勤 労 者 ）	そ の 他	無 回 答
全 体	78 100.0	34 43.6	14 17.9	11 14.1	15 19.2	5 6.4
建設業	9 100.0	3 33.3	2 22.2	3 33.3	1 11.1	1 11.1
製造業	12 100.0	3 25.0	1 8.3	4 33.3	2 16.7	2 16.7
電気・ガス・熱供給・ 水道業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-
情報通信業	- 100.0	-	-	-	-	-
運輸業，郵便業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-
卸売業，小売業	13 100.0	6 46.2	4 30.8	-	3 23.1	-
金融業，保険業	4 100.0	3 75.0	-	-	1 25.0	-
不動産業，物品賃貸業	- 100.0	-	-	-	-	-
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	5 100.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0
生活関連サービス業， 娯楽業	- 100.0	-	-	-	-	-
教育，学習支援業	5 100.0	2 40.0	-	-	3 60.0	-
医療，福祉	16 100.0	10 62.5	-	1 6.3	4 25.0	1 6.3
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）	8 100.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	-

(6) 福利厚生事業をアウトソーシングする目的(問 44-2)

「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」が57.7%で最も多い

福利厚生事業をアウトソーシングする目的について、「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」が57.7%で最も多く、「社内業務の簡素化」が46.2%、「効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施）」が41.0%となっています。



【規模別】

「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」がすべての規模で最も多くなっています。

■規模別にみた福利厚生事業をアウトソーシングする目的

上段:度数 下段:%	n	福利 厚生 多様 化施 策の 対応	社 内 業 務 の 簡 素 化	い （ 施 策 の 実 施 ） 自 前 の ノ ウ ハウ の 運 営 な い	効 率 的 な 事 業 運 営	そ の 他	無 回 答
全 体	78 100.0	45 57.7	36 46.2	32 41.0	1 1.3	4 5.1	
9人以下	30 100.0	14 46.7	13 43.3	14 46.7	-	1 3.3	
10～29人以下	29 100.0	18 62.1	13 44.8	8 27.6	1 3.4	3 10.3	
30～49人以下	2 100.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	-	-	
50～99人以下	5 100.0	4 80.0	4 80.0	4 80.0	-	-	
100人以上	7 100.0	4 57.1	2 28.6	3 42.9	-	-	

【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「サービス業（他に分類されないもの）」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「建設業」「製造業」では、「福利厚生施策のニーズの多様化への対応」が最も多くなっています。

「卸売業、小売業」では、「社内業務の簡素化」が最も多くなっています。

「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」では、「効率的な事業運営（自前ノウハウのない施策の実施）」が最も多くなっています。

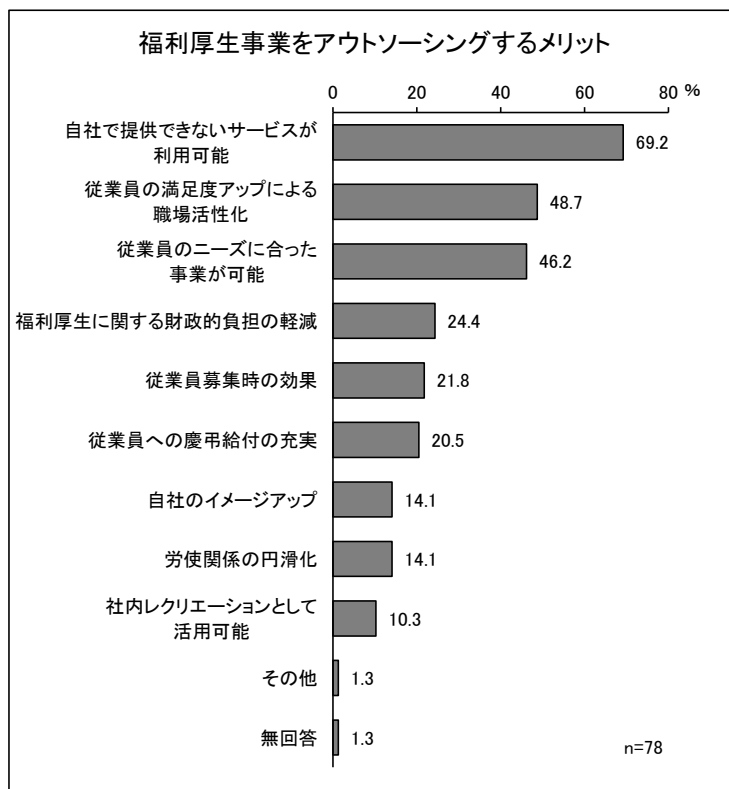
■業種別にみた福利厚生事業をアウトソーシングする目的

上段:度数 下段:%	n	福利厚生 多様化 への 対応	社内 業務 の 簡素化	い（効 施自率 策前的 のノな 実ウ事 施ハ業 ）ウ運 の営 な	そ の 他	無 回 答
全 体	78 100.0	45 57.7	36 46.2	32 41.0	1 1.3	4 5.1
建設業	9 100.0	5 55.6	3 33.3	2 22.2	- -	- -
製造業	12 100.0	5 41.7	2 16.7	3 25.0	- -	4 33.3
電気・ガス・熱供給・ 水道業	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	- -	- -
情報通信業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業、郵便業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -
卸売業、小売業	13 100.0	6 46.2	9 69.2	4 30.8	- -	- -
金融業、保険業	4 100.0	4 100.0	3 75.0	4 100.0	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
学術研究、 専門・技術サービス業	3 100.0	1 33.3	- -	2 66.7	- -	- -
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	4 80.0	2 40.0	3 60.0	- -	- -
生活関連サービス業、 娯楽業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
教育、学習支援業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	- -
医療、福祉	16 100.0	10 62.5	9 56.3	6 37.5	- -	- -
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）	8 100.0	8 100.0	6 75.0	3 37.5	- -	- -

(7) 福利厚生事業をアウトソーシングするメリット(問 44-3)

「自社で提供できないサービスが利用可能」が69.2%で最も多い

福利厚生事業をアウトソーシングするメリットについて、「自社で提供できないサービスが利用可能」が69.2%で最も多く、「従業員の満足度アップによる職場活性化」が48.7%、「従業員のニーズに合った事業が可能」が46.2%となっています。



【規模別】

「自社で提供できないサービスが利用可能」がすべての規模で最も多くなっています。

■規模別にみた福利厚生事業をアウトソーシングするメリット

上段:度数 下段:%	n	自社で提供できないサービスが利用可能	従業員の満足度アップによる職場活性化	従業員のニーズに合った事業が可能	福利厚生に関する財政的負担の軽減	従業員募集時の効果	従業員への慶弔給付の充実	自社のイメージアップ	労使関係の円滑化	社内レクリエーションとして活用可能	その他	無回答
全体	78 100.0	54 69.2	38 48.7	36 46.2	19 24.4	17 21.8	16 20.5	11 14.1	11 14.1	8 10.3	1 1.3	1 1.3
9人以下	30 100.0	20 66.7	13 43.3	15 50.0	5 16.7	5 16.7	6 20.0	4 13.3	3 10.0	5 16.7	-	-
10~29人以下	29 100.0	20 69.0	15 51.7	12 41.4	8 27.6	8 27.6	8 27.6	6 20.7	3 10.3	2 6.9	1 3.4	1 3.4
30~49人以下	2 100.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-
50~99人以下	5 100.0	4 80.0	3 60.0	4 80.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	-
100人以上	7 100.0	6 85.7	3 42.9	2 28.6	2 -	2 28.6	-	-	2 28.6	-	-	-

【業種別】

「自社で提供できないサービスが利用可能」が多くの業種で最も多くなっています。

「従業員の満足度アップによる職場活性化」が「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業（協同組合など）」「医療、福祉」「製造業」で多くなっています。

「従業員のニーズに合った事業が可能」が「電気・ガス・熱供給・水道業」「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）」で多くなっています。

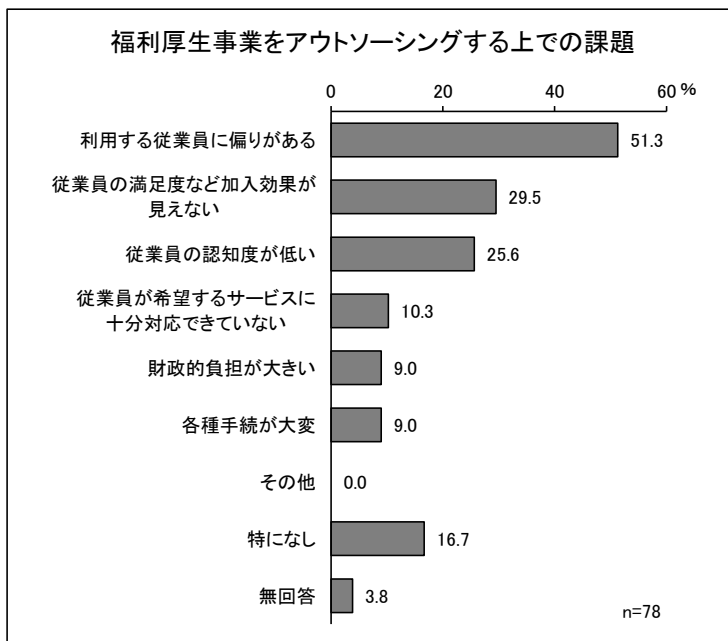
■業種別にみた福利厚生事業をアウトソーシングするメリット

上段:度数 下段:%	n	自社で提供できない	従業員の満足度活性化	従業員のニーズに	福利厚生に関する軽減	従業員募集時の効果	従業員への慶弔給付	自社のイメージアップ	労使関係の円滑化	社内レクリエーションとして活用可能	その他	無回答
全体	78 100.0	54 69.2	38 48.7	36 46.2	19 24.4	17 21.8	16 20.5	11 14.1	11 14.1	8 10.3	1 1.3	1 1.3
建設業	9 100.0	8 88.9	-	1 11.1	1 11.1	-	3 33.3	-	-	-	-	-
製造業	12 100.0	5 41.7	5 41.7	3 25.0	3 25.0	1 8.3	2 16.7	2 16.7	1 8.3	-	1 8.3	1 8.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	13 100.0	10 76.9	8 61.5	9 69.2	3 23.1	3 23.1	-	1 7.7	3 23.1	1 7.7	-	-
金融業、保険業	4 100.0	3 75.0	3 75.0	4 100.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	-	-
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	3 100.0	3 100.0	2 66.7	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	-	-	1 33.3	-	-
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	4 80.0	5 100.0	4 80.0	-	1 20.0	2 40.0	-	1 20.0	2 40.0	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育、学習支援業	5 100.0	3 60.0	-	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-
医療、福祉	16 100.0	9 56.3	9 56.3	3 18.8	3 18.8	5 31.3	5 31.3	4 25.0	1 6.3	2 12.5	-	-
複合サービス事業（協同組合など）	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	8 100.0	7 87.5	4 50.0	5 62.5	5 62.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	-

(8) 福利厚生事業をアウトソーシングする上での課題(問 44-4)

「利用する従業員に偏りがある」が51.3%で最も多い

福利厚生事業をアウトソーシングする上での課題について、「利用する従業員に偏りがある」が51.3%で最も多く、「従業員の満足度など加入効果が見えない」が29.5%、「従業員の認知度が低い」が25.6%となっています。



【規模別】

規模別で最も多いのは、「9人以下」「10～29人以下」「100人以上」では「利用する従業員に偏りがある」、「30～49人以下」では「従業員の認知度が低い」、「50～99人以下」では「特になし」となっています。

■規模別にみた福利厚生事業をアウトソーシングする上での課題

上段:度数 下段:%	n	利用 がある する 従業員 に偏	加 入 効 果 の 満 足 度 見 え な い	い 従 業 員 の 認 知 度 が 低	で サ ー ビ ス が 希 望 す る に 対 応	財 政 的 負 担 が 大 き い	各 種 手 続 が 大 変	そ の 他	特 に な し	無 回 答
全 体	78 100.0	40 51.3	23 29.5	20 25.6	8 10.3	7 9.0	7 9.0	-	13 16.7	3 3.8
9人以下	30 100.0	14 46.7	9 30.0	6 20.0	4 13.3	3 10.0	5 16.7	-	3 10.0	1 3.3
10～29人以下	29 100.0	16 55.2	9 31.0	7 24.1	3 10.3	3 10.3	1 3.4	-	5 17.2	2 6.9
30～49人以下	2 100.0	1 50.0	1 50.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-
50～99人以下	5 100.0	2 40.0	-	1 20.0	-	-	-	-	3 60.0	-
100人以上	7 100.0	5 71.4	3 42.9	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-	-

【業種別】

「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」「教育、学習支援業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「サービス業（他に分類されなものの）」「医療、福祉」「製造業」では、「利用する従業員に偏りがある」が最も多くなっています。

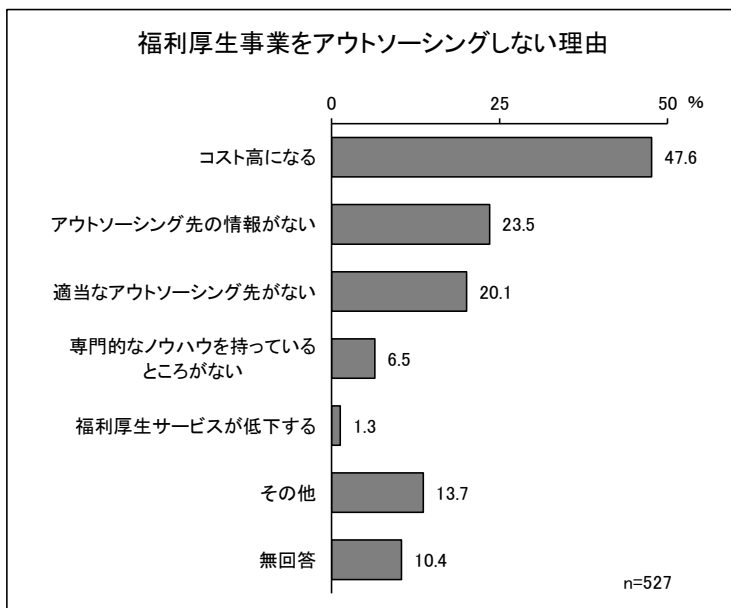
■業種別にみた福利厚生事業をアウトソーシングする上での課題

上段:度数 下段:%	n	利用 がある 従業員に 偏	加入 従業員の 効果が満 足度など 見えな い	従業 員の認 知度が低 い	従業 員が希 望する 対応 できて いない	財政 的負担 が大き い	各 種手 続が大 変	そ の他	特 にな し	無 回 答
全 体	78 100.0	40 51.3	23 29.5	20 25.6	8 10.3	7 9.0	7 9.0	- -	13 16.7	3 3.8
建設業	9 100.0	6 66.7	1 11.1	1 11.1	1 11.1	- -	- -	- -	1 11.1	- -
製造業	12 100.0	5 41.7	- -	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	- -	3 25.0	2 16.7
電気・ガス・熱供給・ 水道業	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
情報通信業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業、郵便業	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -
卸売業、小売業	13 100.0	7 53.8	5 38.5	6 46.2	1 7.7	2 15.4	1 7.7	- -	2 15.4	- -
金融業、保険業	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -	1 25.0	1 25.0	- -	1 25.0	- -
不動産業、物品賃貸業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
学術研究、 専門・技術サービス業	3 100.0	2 66.7	3 100.0	1 33.3	- -	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -
宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	4 80.0	2 40.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	1 20.0	- -
生活関連サービス業、 娯楽業	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
教育、学習支援業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	- -	1 20.0	- -	1 20.0	- -	- -	1 20.0
医療、福祉	16 100.0	7 43.8	5 31.3	6 37.5	3 18.8	1 6.3	2 12.5	- -	1 6.3	- -
複合サービス事業 (協同組合など)	1 100.0	- -	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -	- -
サービス業 (他に分類されないもの)	8 100.0	4 50.0	3 37.5	2 25.0	- -	- -	- -	- -	3 37.5	- -

(9) 福利厚生事業をアウトソーシングしない理由(問 44-5)

「コスト高になる」が47.6%で最も多い

福利厚生事業をアウトソーシングしない理由について、「コスト高になる」が47.6%で最も多く、「アウトソーシング先の情報がない」が23.5%、「適当なアウトソーシング先がない」が20.1%になっています。



【規模別】

すべての規模で「コスト高になる」が最も多くなっています。

■規模別にみた福利厚生事業をアウトソーシングしない理由

上段:度数 下段:%	n	コスト高になる	アウトソーシング先の情報がない	適当なアウトソーシング先がない	専門的なノウハウがない	福利厚生サービスが低下する	その他	無回答
全体	527	251	124	106	34	7	72	55
	100.0	47.6	23.5	20.1	6.5	1.3	13.7	10.4
9人以下	272	125	73	56	22	2	37	28
	100.0	46.0	26.8	20.6	8.1	0.7	13.6	10.3
10～29人以下	149	78	31	34	8	4	20	10
	100.0	52.3	20.8	22.8	5.4	2.7	13.4	6.7
30～49人以下	22	8	6	5	-	1	2	3
	100.0	36.4	27.3	22.7	-	4.5	9.1	13.6
50～99人以下	16	15	1	3	1	-	-	-
	100.0	93.8	6.3	18.8	6.3	-	-	-
100人以上	11	8	3	2	-	-	2	-
	100.0	72.7	27.3	18.2	-	-	18.2	-

【業種別】

「電気・ガス・熱供給・水道業」を除き、「コスト高になる」が最も高くなっています。

■業種別にみた福利厚生事業をアウトソーシングしない理由

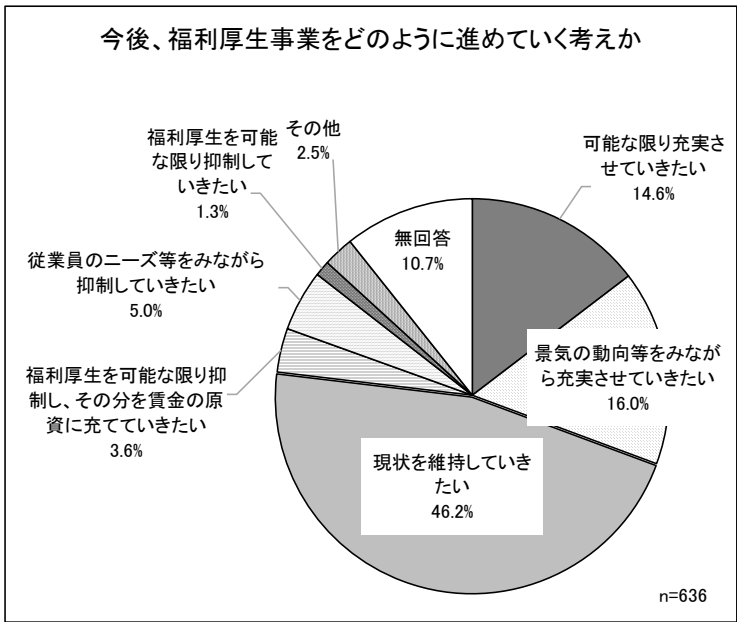
上段:度数 下段:%	n	コスト高になる	のアウトソーシング先の情報がない	適当なアウトソーシング先がない	持っているノウハウを専門的なところへ持たせている	低下する福利厚生サービスが	その他	無回答
全体	527 100.0	251 47.6	124 23.5	106 20.1	34 6.5	7 1.3	72 13.7	55 10.4
建設業	63 100.0	32 50.8	9 14.3	13 20.6	5 7.9	1 1.6	9 14.3	7 11.1
製造業	67 100.0	32 47.8	14 20.9	7 10.4	5 7.5	-	9 13.4	7 10.4
電気・ガス・熱供給・水道業	8 100.0	3 37.5	5 62.5	1 12.5	1 12.5	-	-	1 12.5
情報通信業	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	26 100.0	14 53.8	7 26.9	9 34.6	3 11.5	-	3 11.5	2 7.7
卸売業、小売業	77 100.0	42 54.5	16 20.8	16 20.8	2 2.6	1 1.3	7 9.1	9 11.7
金融業、保険業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	2 22.2	-	1 11.1	2 22.2	1 11.1
不動産業、物品賃貸業	16 100.0	6 37.5	2 12.5	2 12.5	-	-	5 31.3	2 12.5
学術研究、専門・技術サービス業	14 100.0	5 35.7	5 35.7	4 28.6	1 7.1	-	2 14.3	1 7.1
宿泊業、飲食サービス業	36 100.0	15 41.7	7 19.4	3 8.3	3 8.3	1 2.8	5 13.9	8 22.2
生活関連サービス業、娯楽業	16 100.0	8 50.0	4 25.0	5 31.3	1 6.3	-	-	1 6.3
教育、学習支援業	16 100.0	6 37.5	2 12.5	5 31.3	2 12.5	-	4 25.0	1 6.3
医療、福祉	119 100.0	61 51.3	40 33.6	30 25.2	10 8.4	3 2.5	16 13.4	5 4.2
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）	55 100.0	20 36.4	11 20.0	9 16.4	1 1.8	-	10 18.2	10 18.2

(10) 今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えか(問 45)

「可能な限り充実させていきたい」と「景気の動向等をみながら充実させたい」の合計で30.6%

今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えかについて、「可能な限り充実させていきたい」と「景気の動向等をみながら充実させたい」の合計で30.6%になっています。

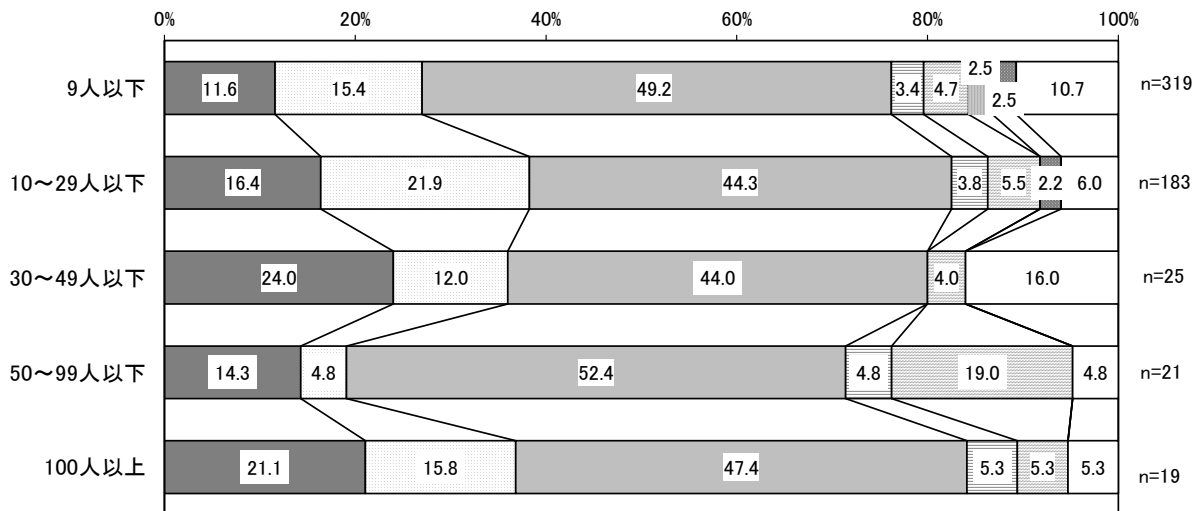
一方で、福利厚生事業を抑制していききたいと考えているのは、合計で9.9%になっています。



【規模別】

「可能な限り充実させていきたい」と「景気の動向等をみながら充実させていきたい」の合計では、「10～29人以下」が38.3%で最も多く、「50～99人以下」が19.1%で最も少なくなっています。

■規模別にみた今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えか

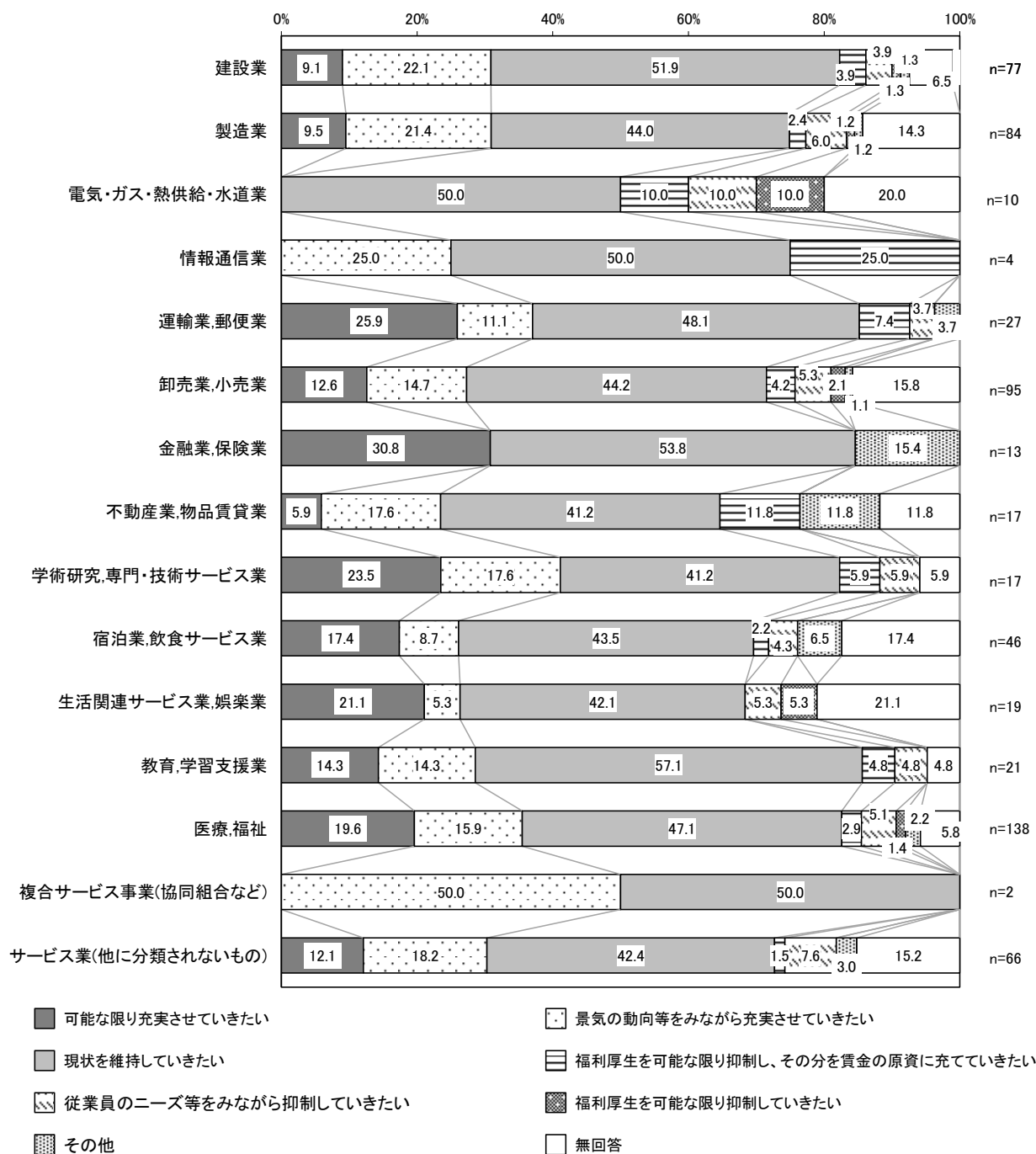


- 可能な限り充実させていきたい
- 景気の動向等をみながら充実させたい
- 現状を維持していきたい
- 福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていききたい
- 従業員のニーズ等をみながら抑制していききたい
- 福利厚生を可能な限り抑制していききたい
- その他
- 無回答

【業種別】

「可能な限り充実させていきたい」と「景気の動向等をみながら充実させていきたい」の合計では、「複合サービス事業（協同組合など）」が50.0%、「学术研究，専門・技術サービス業」が41.1%、「運輸業，郵便業」が37.0%と多くなっています。

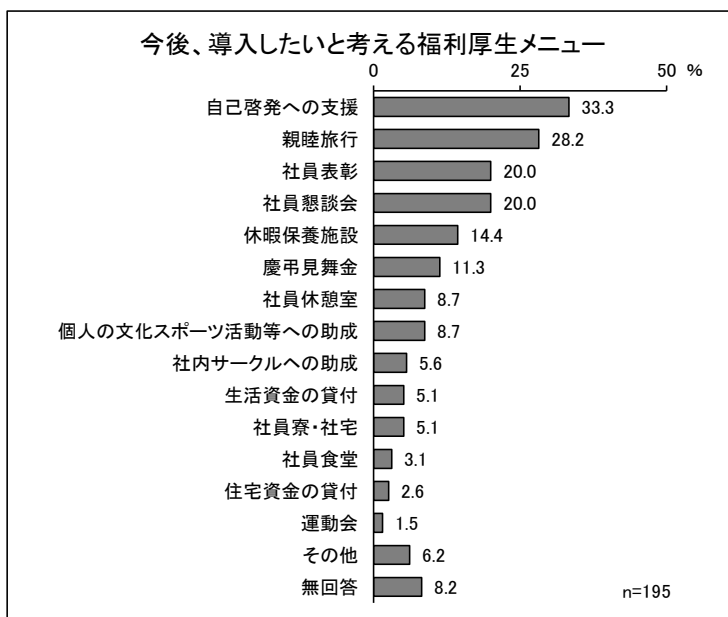
■業種別にみた今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えか



(11) 今後、導入したいと考える福利厚生メニュー(問 45-1)

「自己啓発への支援」が33.3%で最も多い

「自己啓発への支援」が33.3%で最も多い。
「親睦旅行」が28.2%、「社員表彰」「社員懇談会」が20.0%、「休暇保養施設」が14.4%、「慶弔見舞金」が11.3%となっています。



【規模別】

「30～49人以下」では「休暇保養施設」が55.6%となっています。

「50～99人以下」では「自己啓発への支援」「社員食堂」が50.0%となっています。

「100人以上」では「社員休憩室」が42.9%となっています。

■規模別にみた今後、導入したいと考える福利厚生メニュー

上段:度数 下段:%	n	自己啓発への支援	親睦旅行	社員表彰	社員懇談会	休暇保養施設	慶弔見舞金	社員休憩室	個人の文化スポーツ活動等への助成	社内サークルへの助成	生活資金の貸付	社員寮・社宅	社員食堂	住宅資金の貸付	運動会	その他	無回答
全体	195	33.3	28.2	20.0	20.0	14.4	11.3	8.7	8.7	5.6	5.1	5.1	3.1	2.6	1.5	6.2	8.2
9人以下	86	39.5	34.9	25.6	16.3	12.8	11.6	3.5	11.6	3.5	7.0	4.7	1.2	2.3	3.5	4.7	4.7
10～29人以下	70	32.9	24.3	17.1	21.4	11.4	14.3	11.4	7.1	8.6	5.7	7.1	1.4	2.9	-	4.3	14.3
30～49人以下	9	22.2	33.3	11.1	11.1	55.6	-	11.1	11.1	-	-	-	22.2	-	-	-	-
50～99人以下	4	50.0	-	-	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-
100人以上	7	28.6	14.3	-	14.3	14.3	-	42.9	-	-	-	-	-	14.3	-	42.9	-

【業種別】

「自己啓発への支援」では「教育, 学習支援業」が66.7%、「生活関連サービス業, 娯楽業」が60.0%、「卸売業, 小売業」が57.7%となっています。

「親睦旅行」では「宿泊業, 飲食サービス業」が41.7%、「生活関連サービス業, 娯楽業」が40.0%、「建設業」が37.5%、「医療, 福祉」が34.7%となっています。

■業種別にみた今後、導入したいと考える福利厚生メニュー

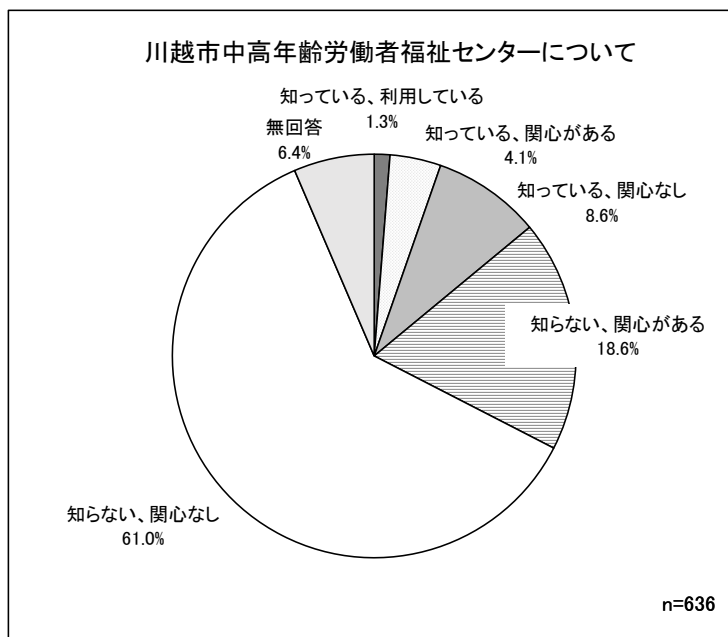
上段:度数 下段:%	n	自己啓発 への支援	親睦 旅行	社員 表彰	社員 懇談会	休暇 保養施設	慶弔 見舞金	社員 休憩室	個人 の文化 スポーツ 活動等 への助成	社内 サークル への助成	生活 資金の 貸付	社員寮・ 社宅	社員 食堂	住宅 資金の 貸付	運動 会	その他	無 回答
全 体	195 100.0	65 33.3	55 28.2	39 20.0	39 20.0	28 14.4	22 11.3	17 8.7	17 8.7	11 5.6	10 5.1	10 5.1	6 3.1	5 2.6	3 1.5	12 6.2	16 8.2
建設業	24 100.0	7 29.2	9 37.5	6 25.0	5 20.8	2 8.3	3 12.5	3 12.5	4 16.7	2 8.3	3 12.5	3 12.5	2 8.3	1 4.2	-	-	-
製造業	26 100.0	5 19.2	6 23.1	4 15.4	7 26.9	1 3.8	2 7.7	1 3.8	2 7.7	-	1 3.8	2 7.7	-	1 3.8	-	1 3.8	4 15.4
電気・ガス・熱供給・ 水道業	- 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	1 100.0	-	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業, 郵便業	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	-	-	-	-	1 10.0	1 10.0
卸売業, 小売業	26 100.0	15 57.7	7 26.9	8 30.8	2 7.7	6 23.1	-	2 7.7	2 7.7	1 3.8	-	-	3 11.5	-	-	2 7.7	3 11.5
金融業, 保険業	4 100.0	-	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	1 25.0	1 25.0
不動産業, 物品賃貸業	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-	-	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-
学術研究, 専門・技術サービス業	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	1 14.3	-	-	-	-	-	1 14.3	-	-
宿泊業, 飲食サービス業	12 100.0	5 41.7	5 41.7	3 25.0	5 41.7	1 8.3	3 25.0	-	2 16.7	1 8.3	-	1 8.3	-	-	-	1 8.3	-
生活関連サービス業, 娯楽業	5 100.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0	3 60.0	-	-	-	1 20.0	-	-	-	-	-	-
教育, 学習支援業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	-	1 16.7	2 33.3	-	-	1 16.7	-	-	1 16.7	-	-	-	1 16.7	-
医療, 福祉	49 100.0	16 32.7	17 34.7	7 14.3	7 14.3	6 12.2	5 10.2	6 12.2	3 6.1	3 6.1	2 4.1	1 2.0	-	2 4.1	2 4.1	4 8.2	3 6.1
複合サービス事業 (協同組合など)	1 100.0	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)	20 100.0	2 10.0	3 15.0	4 20.0	4 20.0	4 20.0	2 10.0	2 10.0	-	2 10.0	2 10.0	2 10.0	1 5.0	1 5.0	-	1 5.0	4 20.0

(12) 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 46)

「知っている」は14.0%、「関心がある(利用しているを含む)」は24.0%

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14.0%(前回:18.4%)となっています。うち、利用している事業所は1.3%(前回:1.5%)となっています。

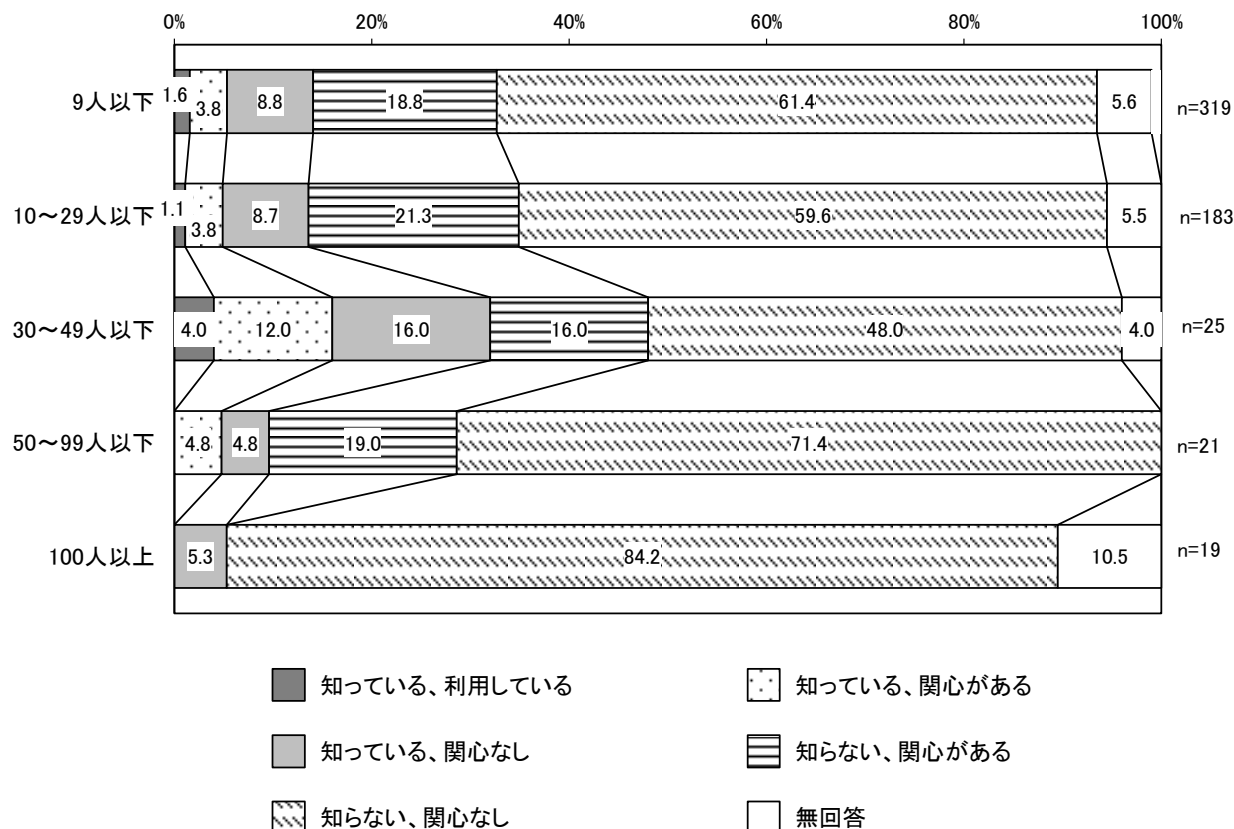
「知らない」が79.6%(前回:75.7%)を占めますが、うち18.6%(前回:16.8%)の事業所は「関心がある」と回答しています。



【規模別】

「30~49人以下」で「知っている」が3割を超えましたが、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人以下」が32.0%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

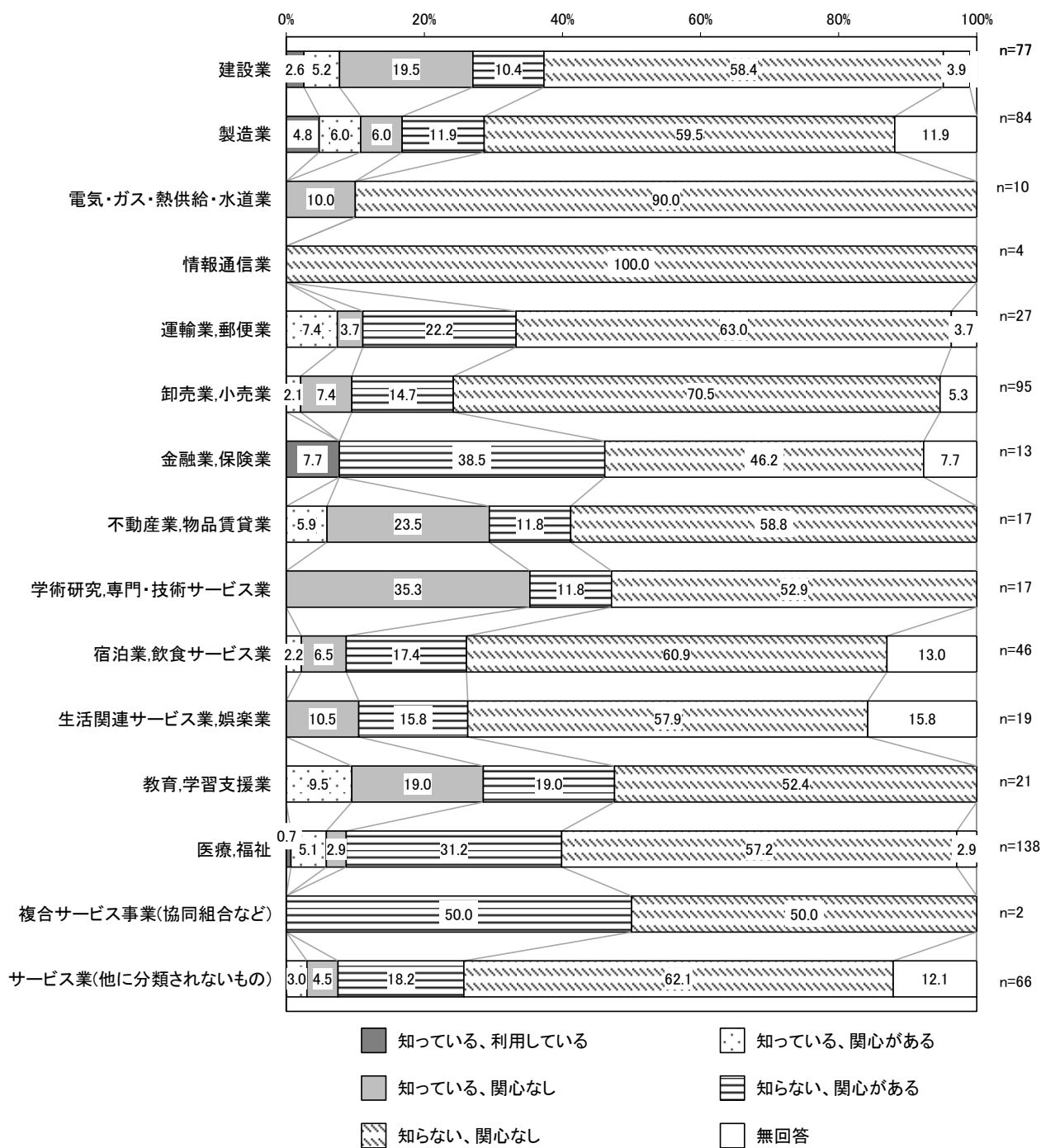


【業種別】

「知っている」は、「学术研究, 専門・技術サービス業」が35.3%、「不動産業, 物品賃貸業」が29.4%、「教育, 学習支援業」が28.5%となっています。

「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）」が50.0%、「金融業, 保険業」が46.2%、「医療, 福祉」が37.0%となっています。

■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



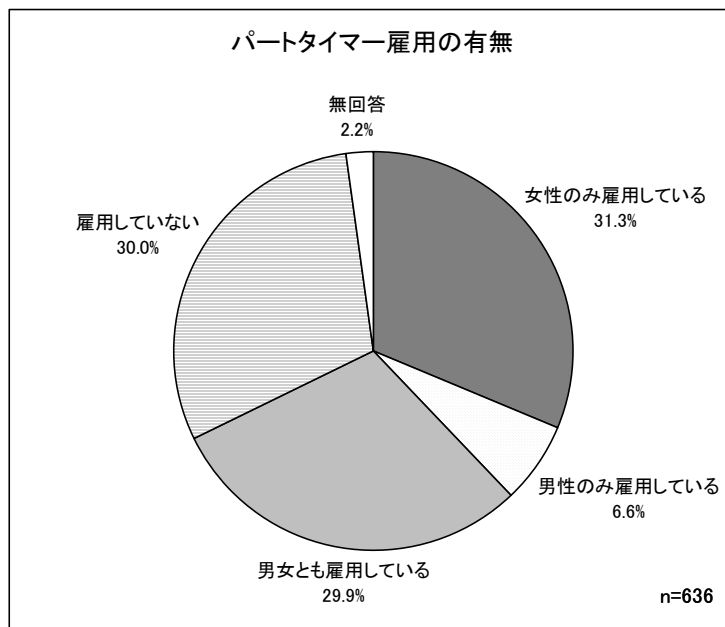
11. パートタイマーの雇用状況について

(1) パートタイマー雇用の有無(問 47)

「雇用している」は67.8%

「雇用している」は、「女性のみ雇用している」は31.3%（前回：31.4%）、「男性のみ雇用している」は6.6%（前回：4.4%）、「男女とも雇用している」は29.9%（前回：32.0%）の合計で67.8%となっています。

一方、「雇用していない」は30.0%（前回：30.8%）となっています。

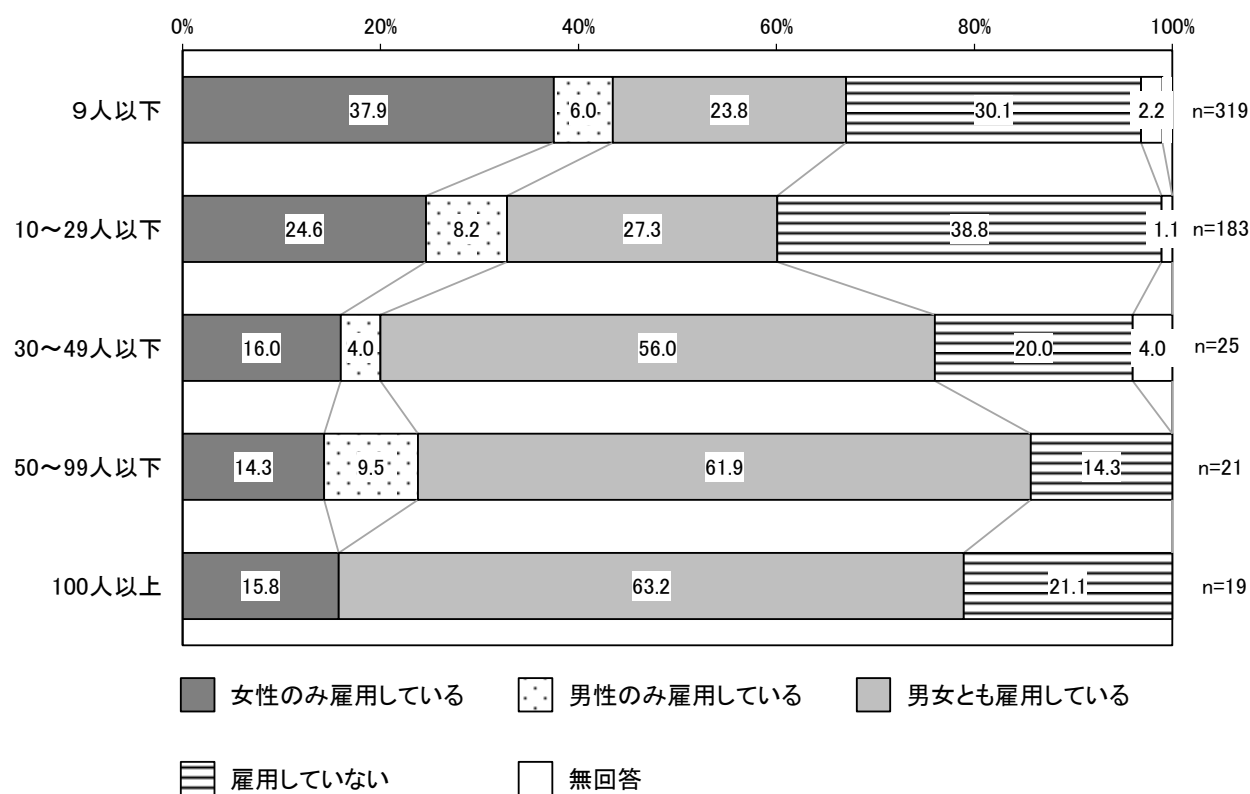


【規模別】

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。

規模が大きくなるほど「男女とも雇用している」の割合が高くなっています。

■規模別にみたパートタイマー雇用の有無

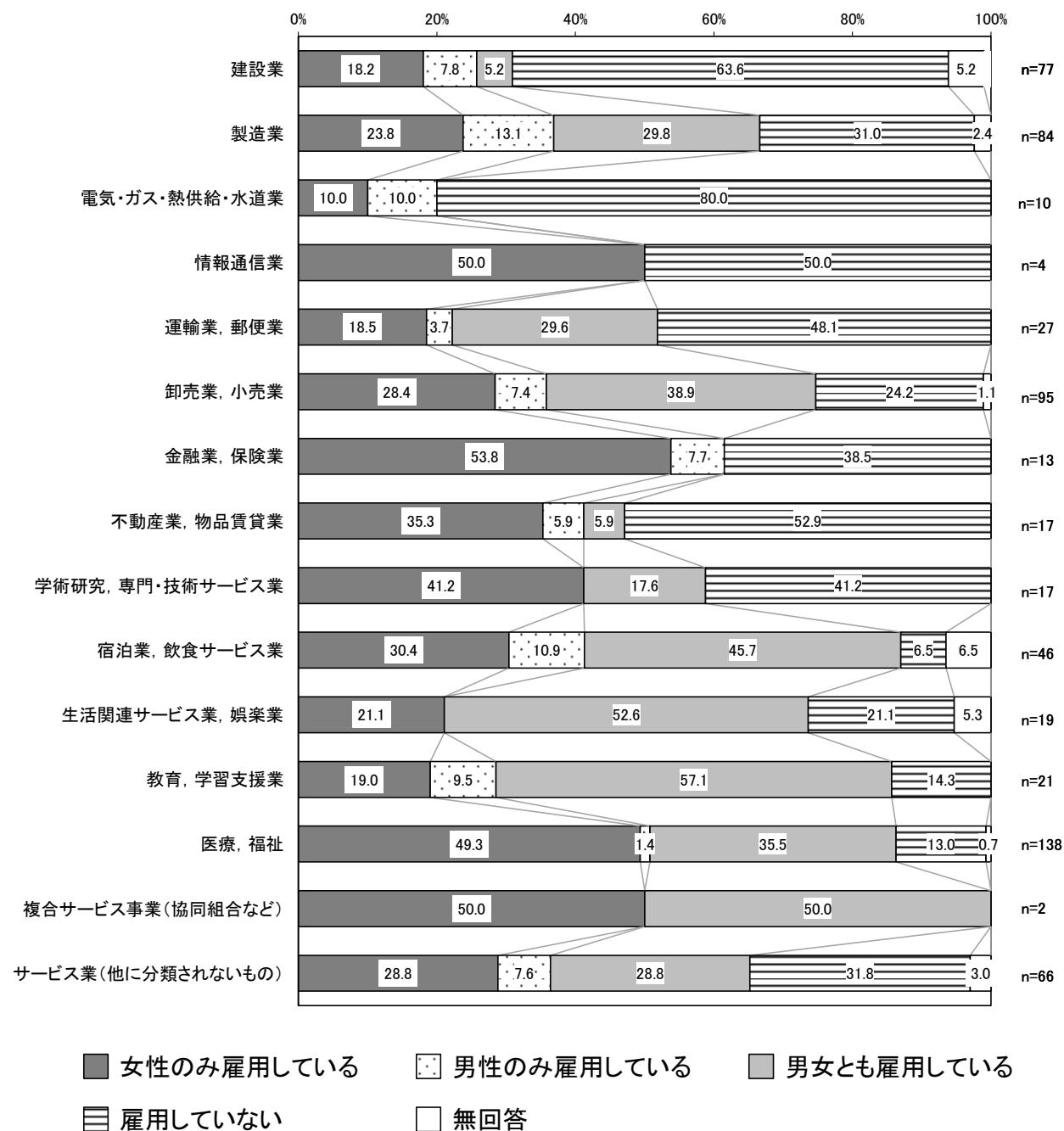


【業種別】

「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」の割合の合計は、「複合サービス事業（協同組合など）」（100.0%）、「宿泊業，飲食サービス業」（87.0%）、「医療，福祉」（86.2%）の順で多くなっています。

「雇用していない」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（80.0%）、「建設業」（63.6%）、「不動産業，物品賃貸業」（52.9%）の順で多くなっています。

■業種別に見たパートタイマー雇用の有無

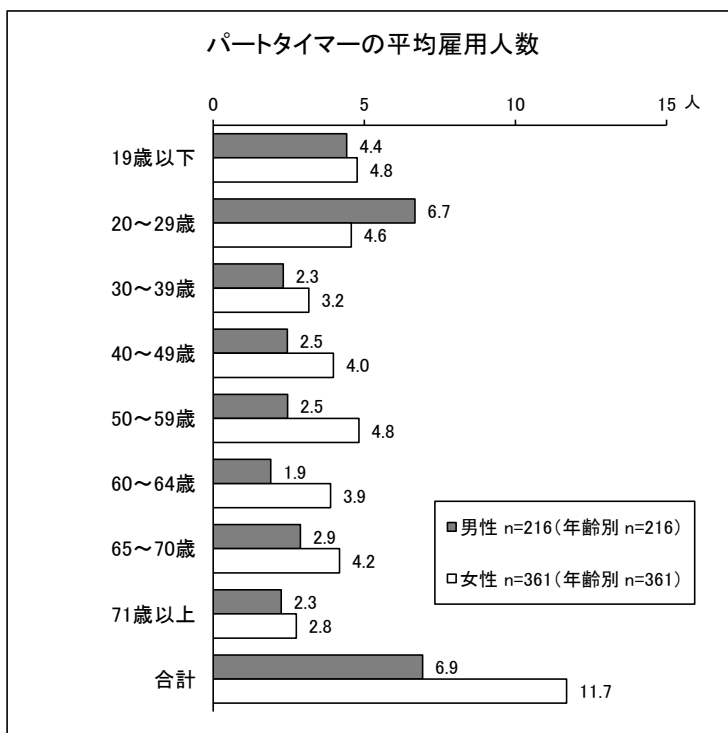


(2) パートタイマーの雇用状況(問 48)

平均雇用人数は、男性が6.9人、女性が11.7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6.9人(前回:4.9人)、女性が11.7人(前回:8.7人)となっています。

男性では20~29歳が多く、女性では19歳以下と50~59歳が多くなっています。



【規模別】

最も割合が高いのは、「9人以下」「10~29人以下」「50~99人以下」では5人未満、「30~49人以下」では20~50人未満、「100人以上」では50人以上の区分となっています。

■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	431	206	84	57	34	23	27
	100.0	47.8	19.5	13.2	7.9	5.3	6.3
9人以下	216	131	37	27	12	4	5
	100.0	60.6	17.1	12.5	5.6	1.9	2.3
10~29人以下	110	54	19	18	6	6	7
	100.0	49.1	17.3	16.4	5.5	5.5	6.4
30~49人以下	19	2	5	3	7	-	2
	100.0	10.5	26.3	15.8	36.8	-	10.5
50~99人以下	18	5	2	4	4	2	1
	100.0	27.8	11.1	22.2	22.2	11.1	5.6
100人以上	15	-	1	1	2	11	-
	100.0	-	6.7	6.7	13.3	73.3	-

②性別・年齢別平均雇用人数

(人)

	19歳以下		20~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60~64歳		65~70歳		71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	男性	女性					
全体	4.4	4.8	6.7	4.6	2.3	3.2	2.5	4.0	2.5	4.8	1.9	3.9	2.9	4.2	2.3	2.8	9.9	6.9	11.7
9人以下	1.9	2.4	3.5	3.2	1.6	2.2	1.7	2.4	1.5	2.4	1.3	2.1	1.7	2.9	1.6	2.1	5.2	3.6	6.0
10~29人以下	4.0	3.2	2.6	2.8	1.7	2.2	2.0	2.8	2.1	3.6	2.5	3.0	2.5	3.7	2.0	2.6	7.0	4.4	8.9
30~49人以下	-	1.0	5.0	4.0	1.2	2.9	1.5	4.4	2.0	5.7	1.1	3.0	2.3	1.9	2.3	2.7	9.6	4.4	14.2
50~99人以下	1.0	-	1.0	1.2	2.0	2.4	3.0	4.0	3.3	6.1	2.1	2.7	4.8	2.8	3.1	4.3	11.1	9.1	12.9
100人以上	12.7	21.5	23.5	15.3	5.3	12.9	5.1	20.1	5.8	29.5	2.5	16.4	6.0	13.8	5.4	6.3	85.0	51.2	112.1

【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。

■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	431 100.0	206 47.8	84 19.5	57 13.2	34 7.9	23 5.3	27 6.3
建設業	24 100.0	21 87.5	1 4.2	1 4.2	-	-	1 4.2
製造業	56 100.0	27 48.2	12 21.4	5 8.9	5 8.9	1 1.8	6 10.7
電気・ガス・熱供給・ 水道業	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-
運輸業、郵便業	14 100.0	8 57.1	3 21.4	1 7.1	-	-	2 14.3
卸売業、小売業	71 100.0	29 40.8	16 22.5	12 16.9	3 4.2	8 11.3	3 4.2
金融業、保険業	8 100.0	8 100.0	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	8 100.0	6 75.0	-	1 12.5	-	1 12.5	-
学術研究、 専門・技術サービス業	10 100.0	7 70.0	2 20.0	-	-	-	1 10.0
宿泊業、飲食サービス業	40 100.0	15 37.5	10 25.0	6 15.0	3 7.5	1 2.5	5 12.5
生活関連サービス業、 娯楽業	14 100.0	2 14.3	2 14.3	4 28.6	3 21.4	1 7.1	2 14.3
教育、学習支援業	18 100.0	5 27.8	3 16.7	5 27.8	3 16.7	2 11.1	-
医療、福祉	119 100.0	59 49.6	26 21.8	11 9.2	14 11.8	6 5.0	3 2.5
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)	43 100.0	15 34.9	8 18.6	10 23.3	3 7.0	3 7.0	4 9.3

②性別・年齢別平均雇用人数

(人)

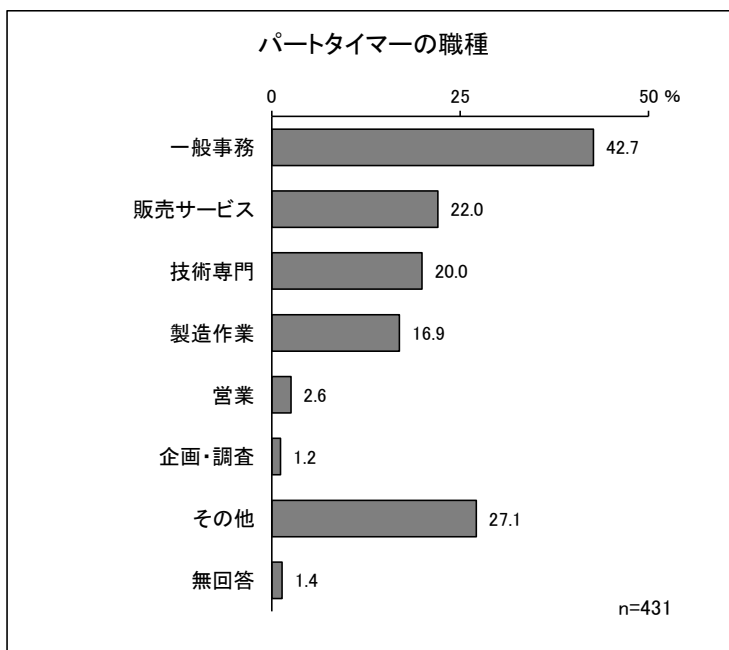
	19歳以下		20~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60~64歳		65~70歳		71歳以上		合計	男性	女性
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性					
全体	4.4	4.8	6.7	4.6	2.3	3.2	2.5	4.0	2.5	4.8	1.9	3.9	2.9	4.2	2.3	2.8	9.9	6.9	11.7
建設業	1.0	-	1.0	-	-	1.0	2.0	1.3	1.0	1.0	1.0	1.4	2.0	1.3	3.7	1.0	2.0	2.6	1.6
製造業	-	1.0	1.0	1.8	1.3	3.0	1.8	3.7	1.2	3.2	1.5	2.3	1.3	2.7	2.1	1.7	4.9	2.5	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	1.0	-	-	-	-	3.0	-	1.0	-	2.5	4.0	1.0
情報通信業	-	-	-	-	-	3.0	-	1.0	-	6.0	-	1.5	-	1.0	-	1.0	8.0	-	8.0
運輸業、郵便業	-	-	-	1.0	-	1.0	2.0	1.4	1.0	2.2	1.0	1.3	1.0	1.0	1.0	1.3	2.5	1.5	3.2
卸売業、小売業	3.6	4.3	5.8	5.0	2.6	3.0	3.4	5.9	2.9	10.3	2.2	7.8	2.6	7.6	1.3	3.8	15.8	8.4	21.0
金融業、保険業	-	-	-	1.0	-	-	-	1.0	4.0	1.5	-	-	-	-	-	1.0	1.6	4.0	1.3
不動産業、物品賃貸業	1.0	-	4.0	1.5	1.0	5.5	1.0	2.3	3.0	4.8	6.0	10.0	5.0	6.5	1.5	5.0	11.0	12.0	10.7
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	1.0	-	1.0	-	1.5	1.0	1.4	2.0	1.0	-	-	1.0	-	2.5	1.7	2.8
宿泊業、飲食サービス業	14.2	6.6	5.8	6.9	3.8	7.7	4.0	8.5	4.2	7.1	2.2	3.1	3.7	5.4	6.7	3.7	15.4	11.7	18.0
生活関連サービス業、娯楽業	-	4.0	4.8	5.0	1.3	3.6	1.0	4.0	1.0	5.8	1.0	3.5	2.0	9.0	2.8	5.7	10.5	5.4	13.8
教育、学習支援業	1.7	2.5	29.3	12.2	2.3	1.7	2.2	4.2	3.8	4.6	1.8	4.0	3.8	2.8	2.2	2.0	16.6	19.3	14.3
医療、福祉	1.2	5.1	1.7	3.2	2.3	3.1	1.9	3.6	2.6	3.4	1.9	3.0	3.4	2.9	2.4	2.9	9.2	6.0	10.6
複合サービス事業(協同組合など)	-	-	-	-	-	2.0	-	-	-	1.0	-	1.0	2.0	-	1.0	-	2.7	3.0	2.5
サービス業(他に分類されないもの)	1.5	2.0	3.0	3.5	2.0	3.6	2.6	2.8	1.6	4.6	1.6	3.3	4.4	4.7	2.2	2.1	8.3	5.7	10.1

(3) パートタイマーの職種(問 49)

「一般事務」が42.7%で最も多い

「一般事務」が42.7%（前回：38.3%）で最も多く、「販売サービス」が22.0%（前回：21.5%）、「技術専門」が20.0%（前回：17.4%）、「製造作業」が16.9%（前回：17.7%）、となっています。

「その他」の職種は、主に医療・介護・保育、配送・ドライバー、接客・ホールスタッフ、清掃、建設作業員等となっています。



【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。

「100人以上」の規模では、「販売サービス」(40.0%)「技術専門」(46.7%)も多くなっています。

■規模別にみたパートタイマーの職種

上段:度数 下段:%	n	一般事務	販売 サービス	技術専門	製造作業	営業	企画 ・調査	その他	無回答
全体	431 100.0	184 42.7	95 22.0	86 20.0	73 16.9	11 2.6	5 1.2	117 27.1	6 1.4
9人以下	216 100.0	83 38.4	52 24.1	42 19.4	31 14.4	5 2.3	2 0.9	50 23.1	4 1.9
10～29人以下	110 100.0	53 48.2	13 11.8	26 23.6	20 18.2	3 2.7	1 0.9	34 30.9	1 0.9
30～49人以下	19 100.0	11 57.9	1 5.3	1 5.3	5 26.3	2 10.5	-	9 47.4	-
50～99人以下	18 100.0	8 44.4	2 11.1	5 27.8	4 22.2	-	1 5.6	8 44.4	-
100人以上	15 100.0	9 60.0	6 40.0	7 46.7	2 13.3	-	-	2 13.3	-

【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」、「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「技術専門」、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「複合サービス事業（協同組合など）」では「販売サービス」の割合が高くなっています。

「その他」を選択した事業所の回答をみると、「建設業」では作業員やパトロール、「卸売業、小売業」では商品管理のほか調理や配送、「宿泊業、飲食サービス業」では接客・ホールスタッフや清掃、「教育、学習支援業」では保育士や送迎、「医療、福祉」では医療や介護、薬剤師関係の業務などが多くあげられています。

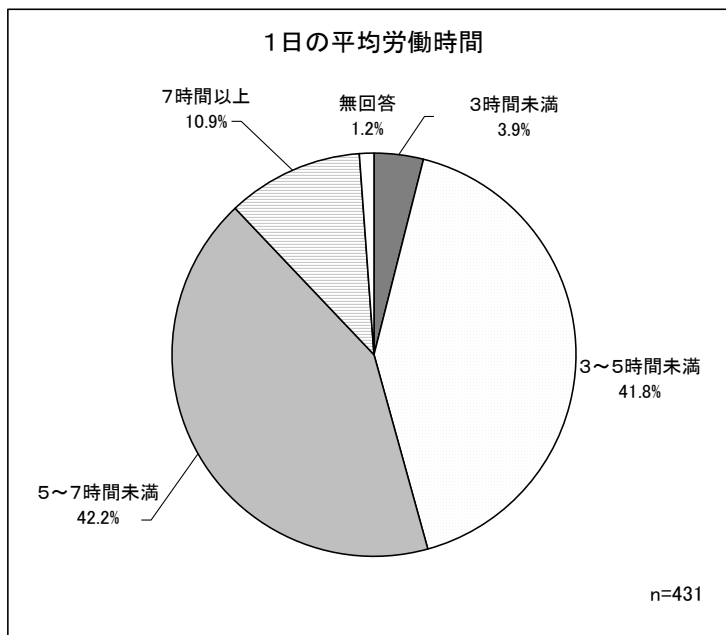
■業種別にみたパートタイマーの職種

上段:度数 下段:%	n	一般事務	販売 サービス	技術専門	製造作業	営業	企画 ・調査	その他	無回答
全体	431 100.0	184 42.7	95 22.0	86 20.0	73 16.9	11 2.6	5 1.2	117 27.1	6 1.4
建設業	24 100.0	17 70.8	-	4 16.7	-	-	2 8.3	7 29.2	-
製造業	56 100.0	20 35.7	4 7.1	3 5.4	44 78.6	2 3.6	-	2 3.6	-
電気・ガス・熱供給・ 水道業	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	-
情報通信業	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	14 100.0	11 78.6	-	2 14.3	-	-	-	4 28.6	-
卸売業、小売業	71 100.0	28 39.4	40 56.3	4 5.6	10 14.1	1 1.4	-	11 15.5	2 2.8
金融業、保険業	8 100.0	6 75.0	2 25.0	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	-	1 12.5	3 37.5	-	1 12.5	1 12.5
学術研究、 専門・技術サービス業	10 100.0	8 80.0	-	3 30.0	-	-	1 10.0	-	-
宿泊業、飲食サービス業	40 100.0	1 2.5	31 77.5	-	8 20.0	1 2.5	-	9 22.5	-
生活関連サービス業、 娯楽業	14 100.0	3 21.4	3 21.4	7 50.0	-	2 14.3	-	7 50.0	-
教育、学習支援業	18 100.0	8 44.4	1 5.6	9 50.0	-	1 5.6	-	7 38.9	-
医療、福祉	119 100.0	51 42.9	5 4.2	48 40.3	5 4.2	-	-	53 44.5	3 2.5
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)	43 100.0	22 51.2	7 16.3	5 11.6	5 11.6	1 2.3	1 2.3	15 34.9	-

(4) 1日の平均労働時間(問 50)

「5～7時間未満」が42.2%で最も多い

パートタイマーの1日の平均労働時間は、「5～7時間未満」が42.2%（前回：45.4%）で最も多く、「3～5時間未満」が41.8%（前回：38.7%）、「7時間以上」が10.9%（前回：12.5%）となっています。

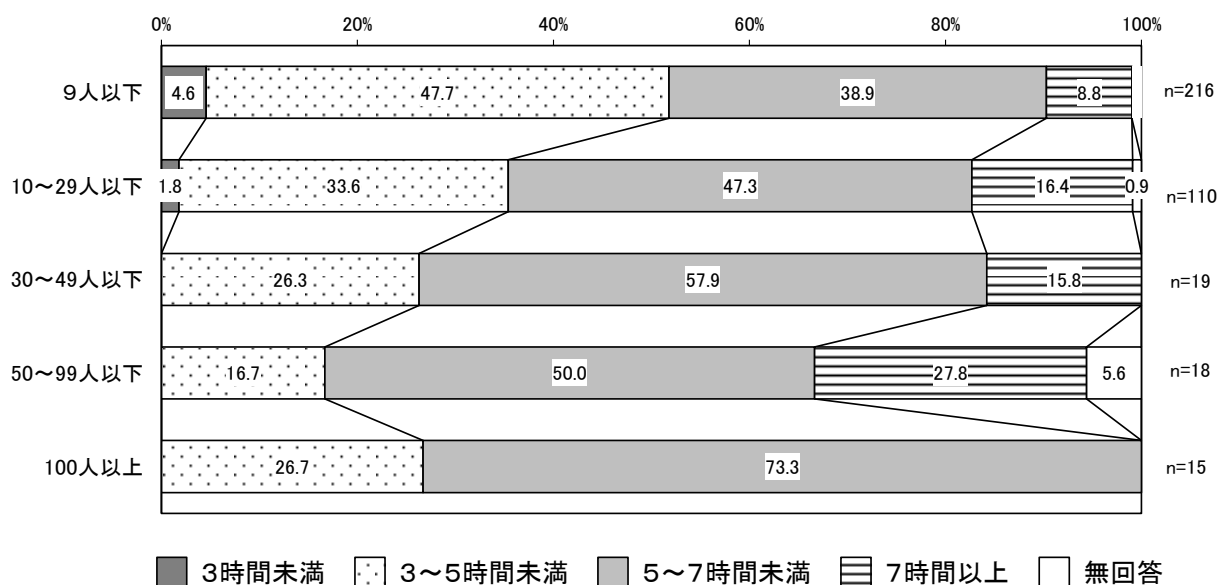


【規模別】

「9人以下」では、「3～5時間未満」が47.7%、「5～7時間未満」が38.9%となっています。

規模が大きくなるほど「5～7時間未満」の割合が多くなる傾向にあり、「100人以上」では「5～7時間未満」が73.3%になっています。

■規模別に見た1日の平均労働時間



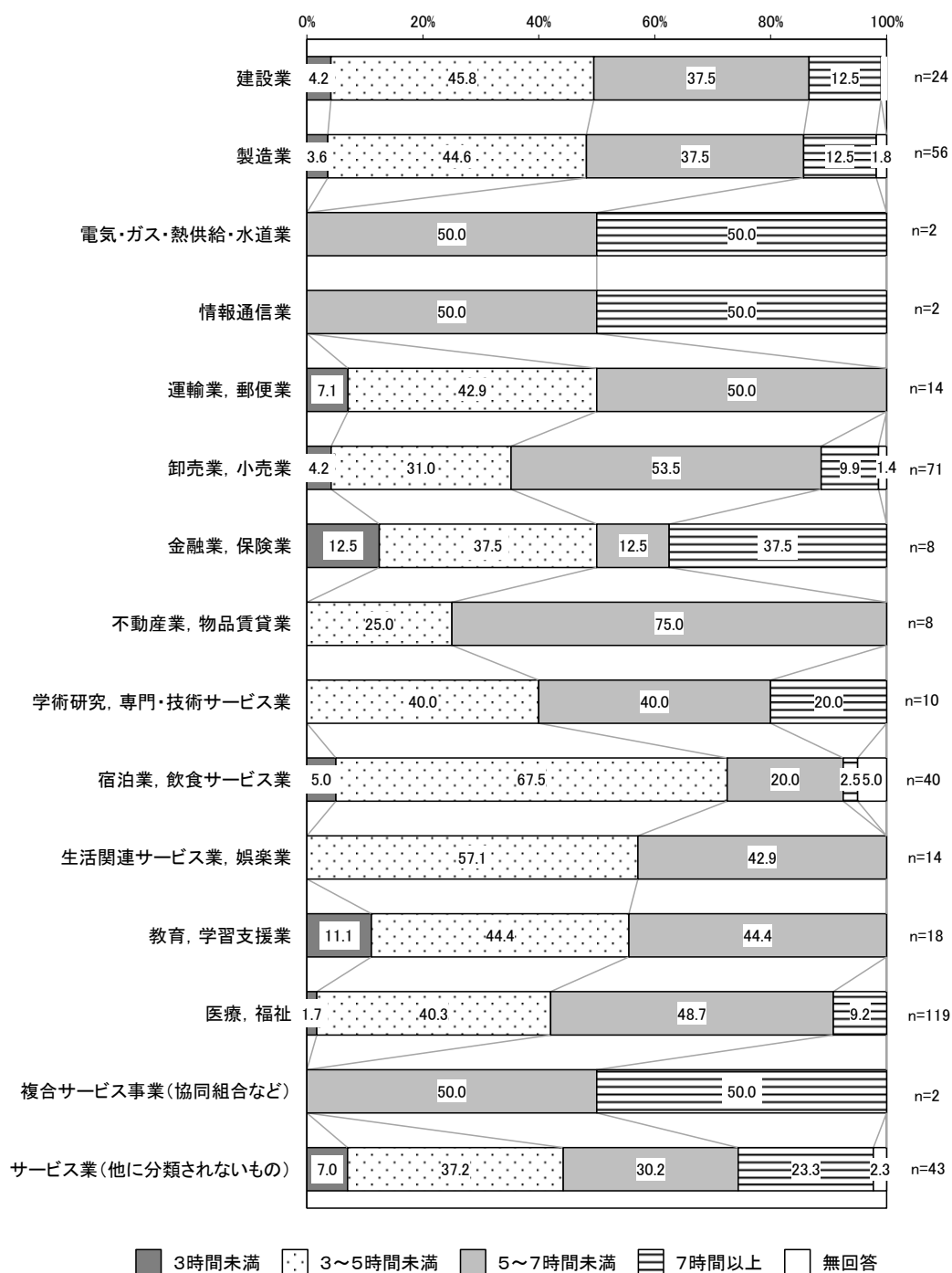
【業種別】

「3～5時間未満」が多い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」(67.5%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.1%)、「建設業」(45.8%)などとなっています。

「5～7時間未満」が多い業種は、「不動産業、物品賃貸業」(75.0%)、「卸売業、小売業」(53.5%)などとなっています。

「7時間以上」が多い業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」で、ともに50.0%となっています。

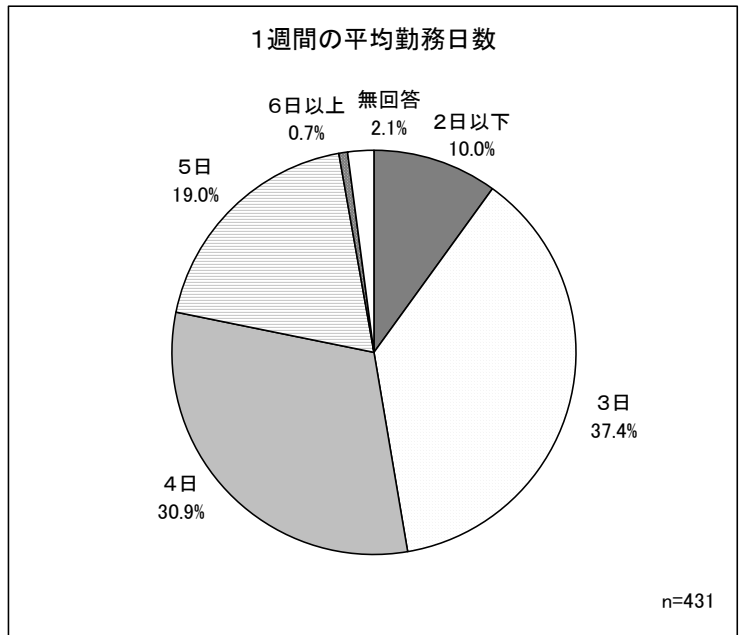
■業種別にみた1日の平均労働時間



(5) 1週間の平均勤務日数(問 51)

「3日」が37.4%で最も多い

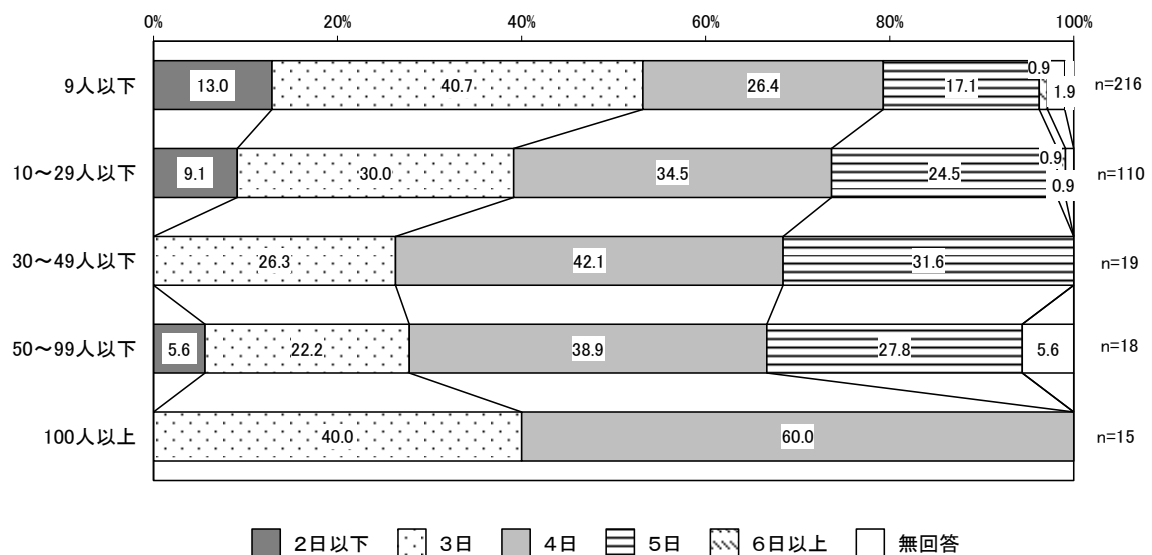
パートタイマーの1週間の平均勤務日数は、「3日」が37.4%（前回：31.1%）で最も多く、次いで「4日」が30.9%（前回：33.8%）、「5日」が19.0%（前回：25.3%）、「2日以下」は10.0%（前回：7.8%）、「6日以上」は0.7%（前回：0.9%）となっています。



【規模別】

「9人以下」では3日以下が5割超、「30～49人」では4日～5日が7割超となっています。

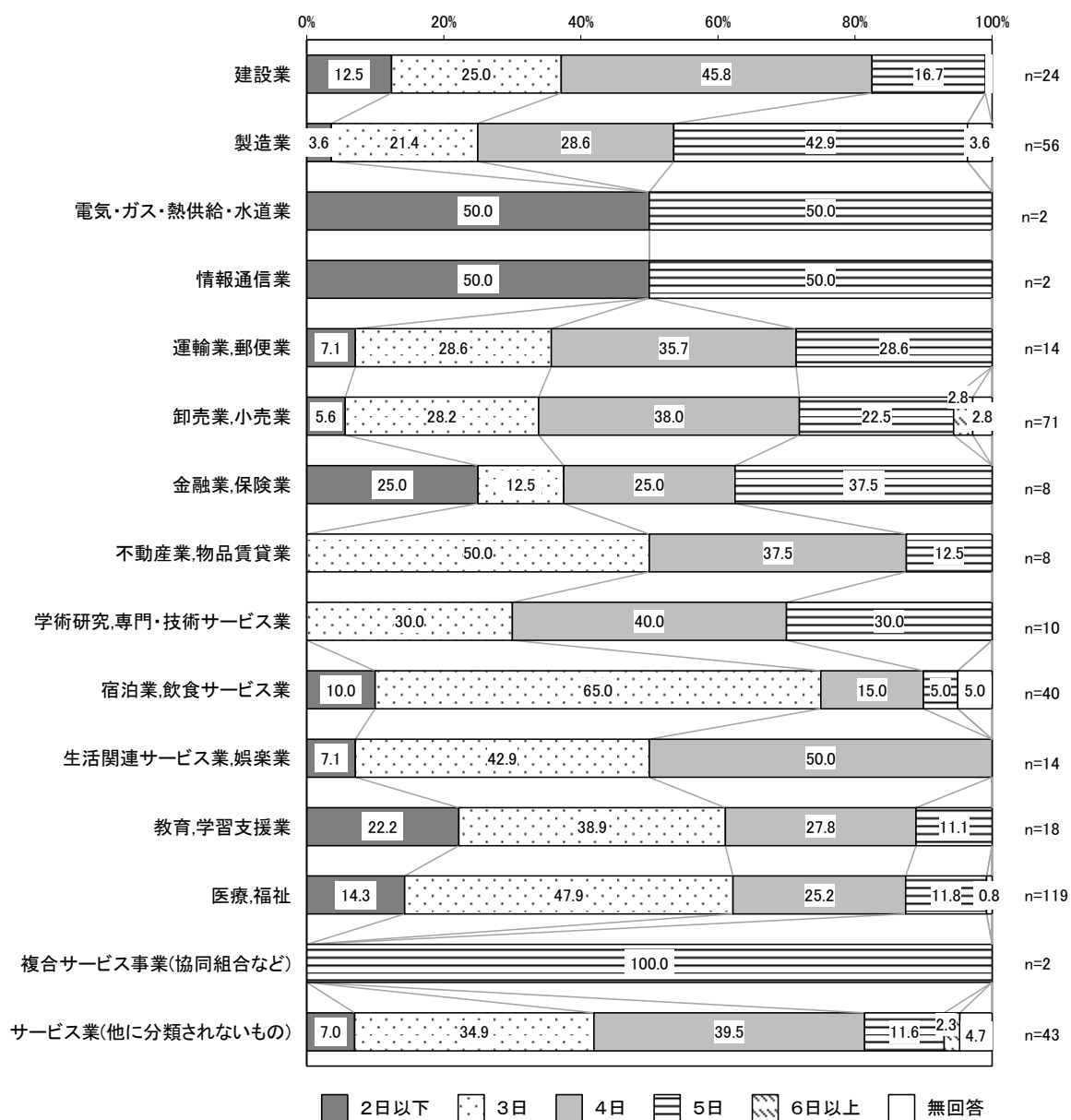
■規模別にみた1週間の平均勤務日数



【業種別】

「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」は、3日以下が50%以上となっています。

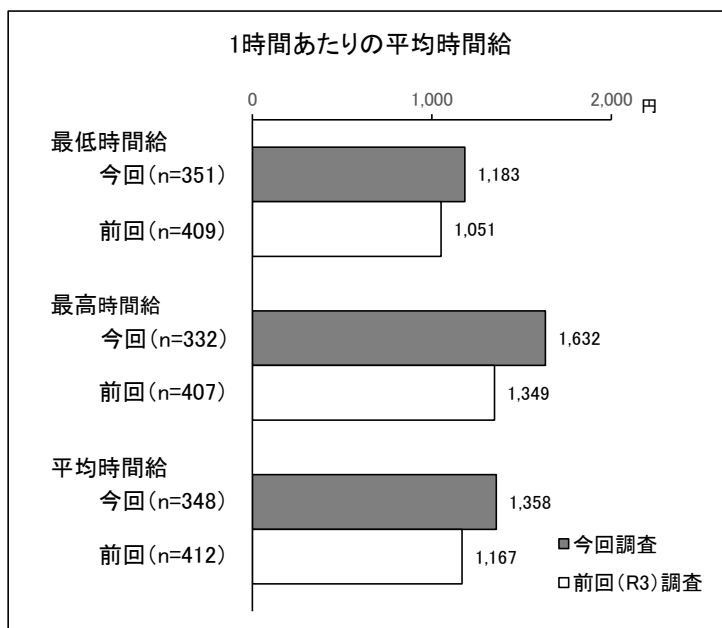
■業種別にみた1週間の平均勤務日数



(6) 1時間あたりの時間給(問 52)

「最低時間給」が1,183円、「最高時間給」が1,632円、「平均時間給」は1,358円

パートタイマーの時間給は、「最低時間給」が1,183円(前回:1,051円)、「最高時間給」が1,632円(前回:1,349円)、「平均時間給」は1,358円(前回:1,167円)で、いずれも前回調査より増加しています。



【規模別】

「最低時間給」は、規模が小さくなるほど高くなっています。

「平均時間給」は、「9人以下」と「30～49人以下」で全体平均を若干下回っています。

■規模別にみた1時間あたりの平均時間給

(円)

	最低時間給	最高時間給	平均時間給
全体	1,183	1,632	1,358
9人以下	1,208	1,537	1,343
10～29人以下	1,186	1,689	1,387
30～49人以下	1,169	1,589	1,293
50～99人以下	1,121	3,044	1,823
100人以上	1,099	1,954	1,364

【業種別】

「最低時間給」は、すべての業種で1,100円以上となっています。

「平均時間給」は、「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「運輸業, 郵便業」「情報通信業」「卸売業, 小売業」「製造業」「サービス業(他に分類されないもの)」「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」で全体平均を下回っています。

■業種別にみた1時間あたりの平均時間給

(円)

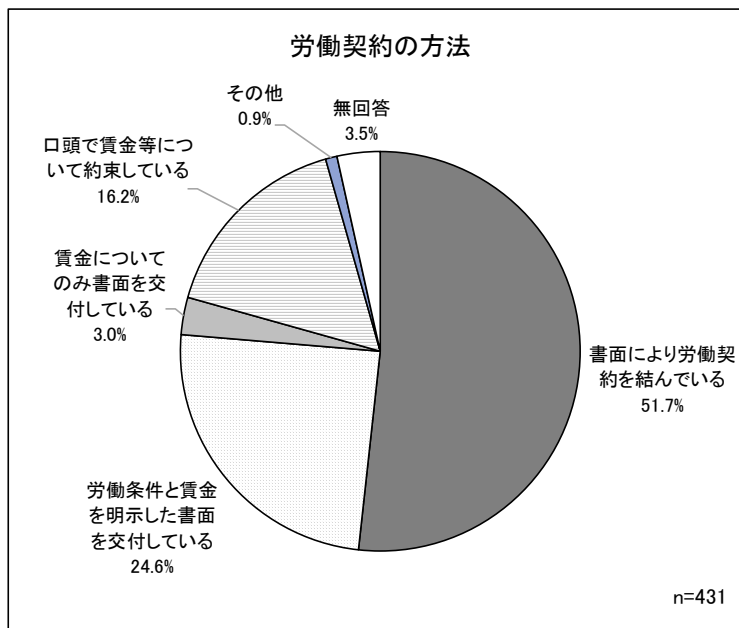
	最低時間給	最高時間給	平均時間給
全体	1,183	1,632	1,358
建設業	1,360	1,583	1,372
製造業	1,163	1,372	1,213
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	1,375
情報通信業	1,159	1,263	1,211
運輸業, 郵便業	1,175	1,303	1,194
卸売業, 小売業	1,166	1,393	1,212
金融業, 保険業	1,260	1,383	1,280
不動産業, 物品賃貸業	1,140	1,573	1,510
学術研究, 専門・技術サービス業	1,177	1,359	1,269
宿泊業, 飲食サービス業	1,109	1,250	1,135
生活関連サービス業, 娯楽業	1,135	1,261	1,147
教育, 学習支援業	1,210	2,001	1,611
医療, 福祉	1,223	2,136	1,608
複合サービス事業(協同組合など)	1,100	1,300	1,240
サービス業(他に分類されないもの)	1,131	1,411	1,233

(7) 労働契約の方法(問 53)

「書面により労働契約を結んでいる」が51.7%で最も多い

パートタイマーを採用する際の労働契約の方法は、「書面により労働契約を結んでいる」が51.7%（前回：53.5%）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24.6%（前回：21.9%）となっています。

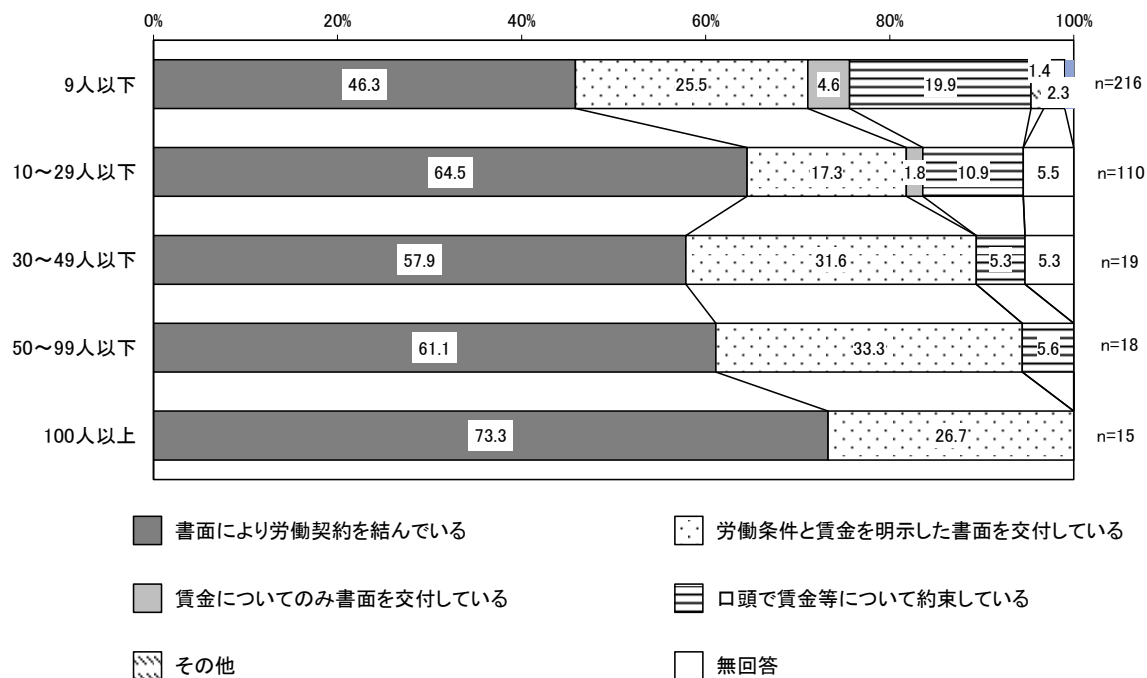
「賃金についてのみ書面を交付している」と「口頭で賃金等について約束している」を合わせて19.2%（前回：22.2%）となっています。



【規模別】

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

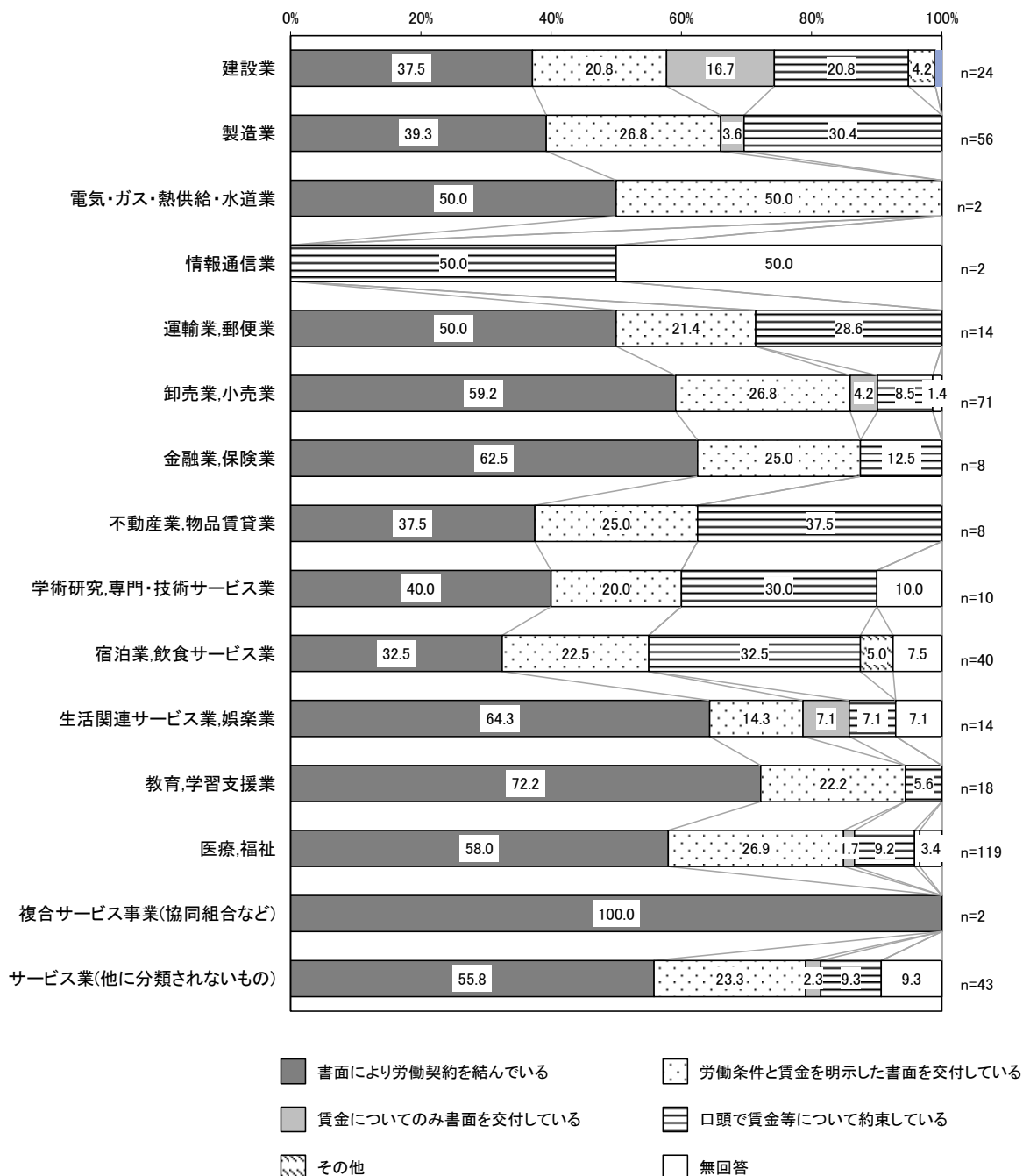
■規模別にみた労働契約の方法



【業種別】

「書面により労働契約を結んでいる」は、「複合サービス事業(協同組合など)」「教育, 学習支援業」で7割を超えていますが、「宿泊業, 飲食サービス業」「建設業」「不動産, 物品賃貸業」「製造業」「学術研究, 専門・技術サービス業」で3~4割程度となっています。

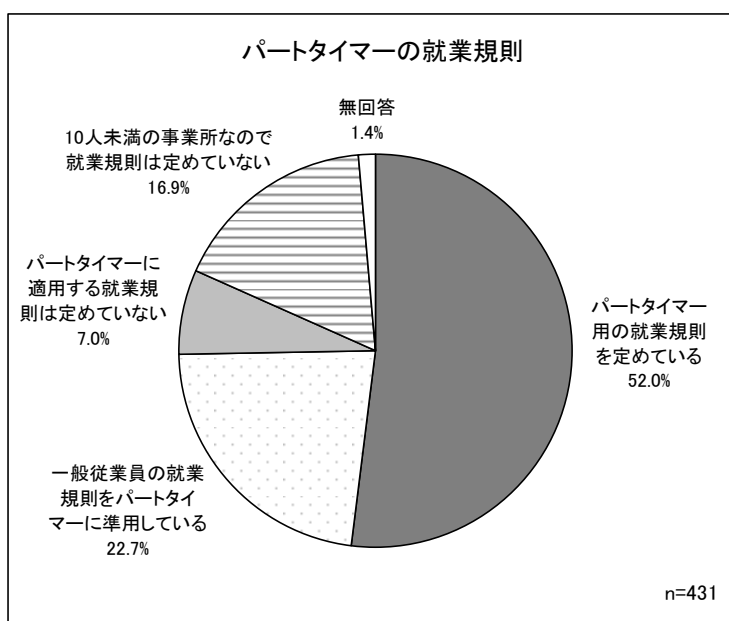
■業種別に見た労働契約の方法



(8) パートタイマーの就業規則(問 54)

「就業規則がある」が74.7%

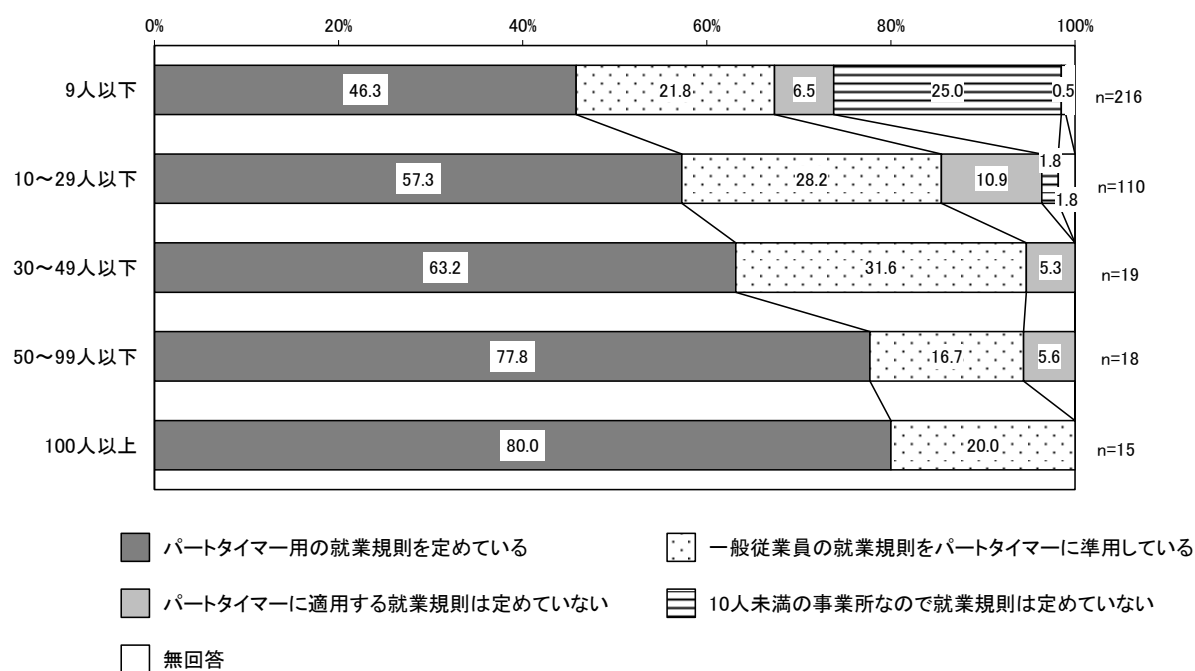
「パートタイマー用の就業規則を定めている」が52.0%（前回：52.1%）、「一般従業員の就業規則をパートタイマーに準用している」が22.7%（前回：21.3%）で、合わせて74.7%（前回：73.4%）が「就業規則がある」と回答しています。



【規模別】

「100人以上」では8割が「パートタイマー用の就業規則を定めている」と回答しています。一方で、「9人以下」では31.5%が就業規則は「定めていない」と回答しています。

■規模別に見たパートタイマーの就業規則

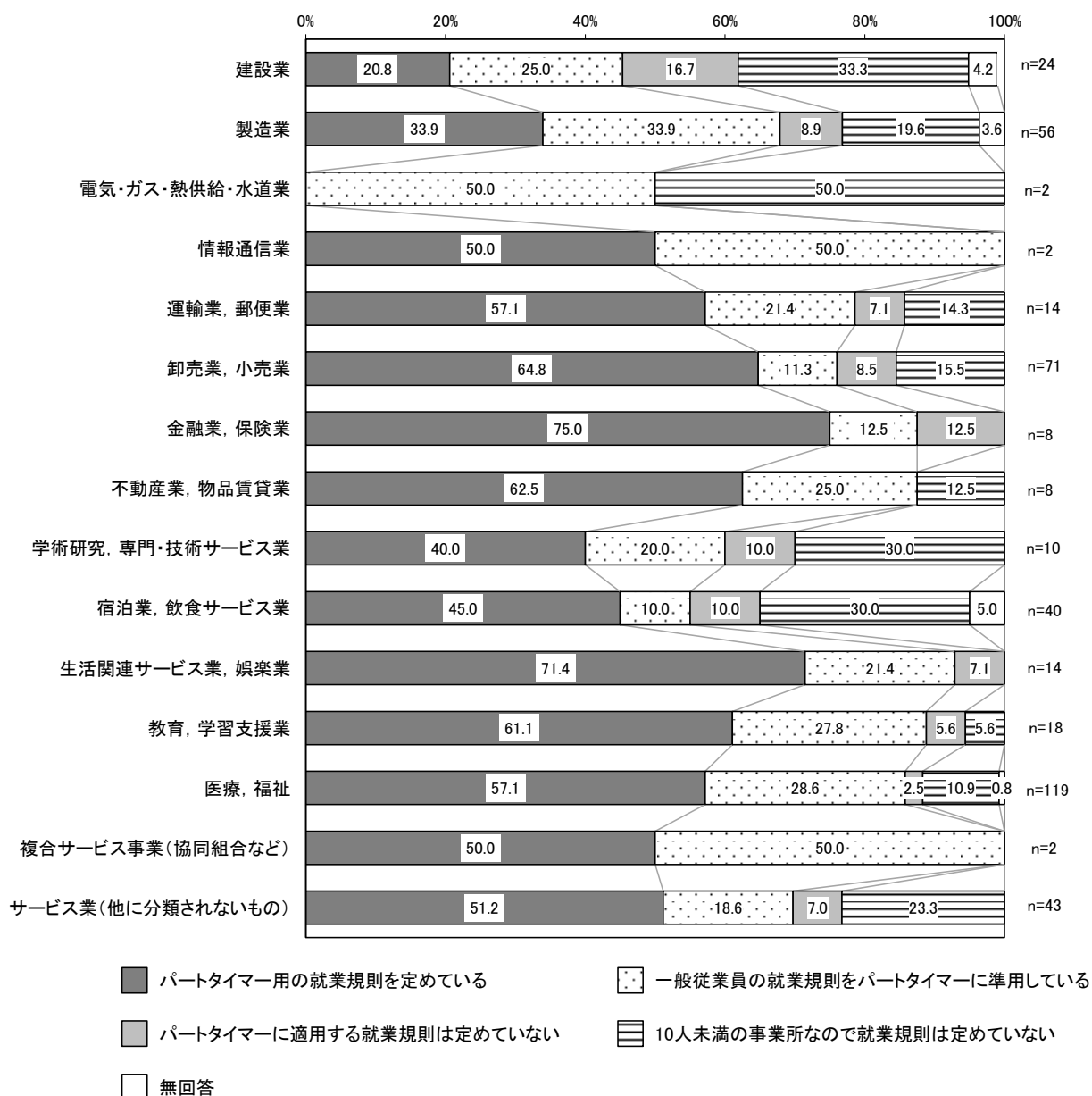


【業種別】

「パートタイマー用の就業規則を定めている」は、「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」で6割を超えています。

就業規則は「定めていない」は、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究、専門・技術サービス業」「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3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

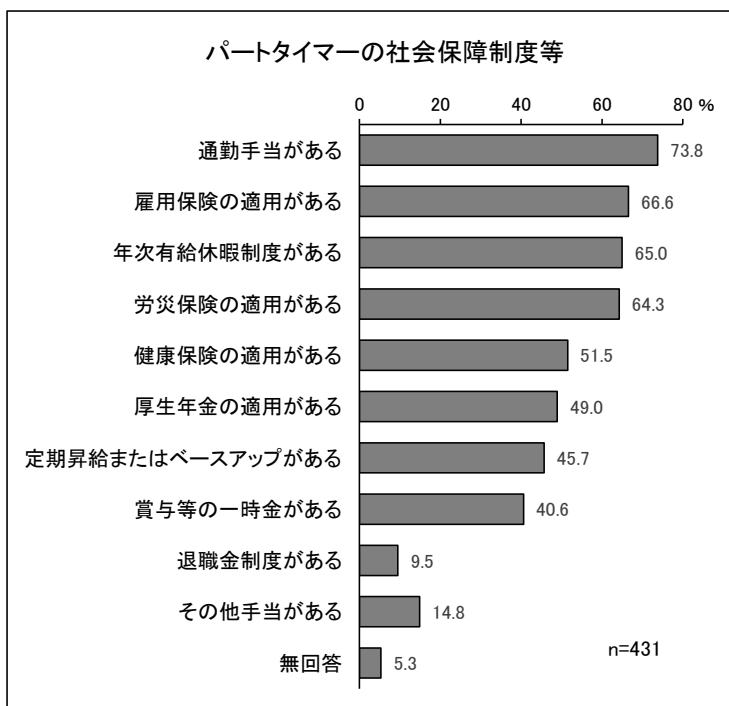


(9) パートタイマーの社会保障制度等(問 55)

通勤手当が73.8%で最も多く、雇用保険の適用が66.6%、年次有給休暇制度が65.0%

「通勤手当がある」が73.8%（前回：74.7%）で最も多く、「雇用保険の適用がある」が66.6%（前回：67.8%）、「年次有給休暇制度がある」が65.0%（前回：62.6%）、「労災保険の適用がある」*が64.3%（前回：65.1%）で続いています。

*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】

「100人以上」以外では「通勤手当がある」が最も高くなっています。

「100人以上」では「雇用保険の適用がある」「健康保険の適用がある」「厚生年金の適用がある」が最も高くなっています。

■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	年 次 有 給 休 暇 制 度 が あ る	労 災 保 険 の 適 用 が あ る	健 康 保 険 の 適 用 が あ る	厚 生 年 金 の 適 用 が あ る	ア 定 期 昇 給 あ ま た は ベ ー ス ア ッ プ が あ る	賞 与 等 の 一 時 金 が あ る	退 職 金 制 度 が あ る	そ の 他 手 当 が あ る	無 回 答
全 体	431 100.0	318 73.8	287 66.6	280 65.0	277 64.3	222 51.5	211 49.0	197 45.7	175 40.6	41 9.5	64 14.8	23 5.3
9人以下	216 100.0	145 67.1	128 59.3	122 56.5	122 56.5	91 42.1	83 38.4	98 45.4	79 36.6	22 10.2	22 10.2	13 6.0
10～29人以下	110 100.0	90 81.8	82 74.5	82 74.5	78 70.9	67 60.9	66 60.0	51 46.4	56 50.9	8 7.3	17 15.5	4 3.6
30～49人以下	19 100.0	18 94.7	17 89.5	16 84.2	17 89.5	15 78.9	13 68.4	14 73.7	11 57.9	3 15.8	7 36.8	-
50～99人以下	18 100.0	18 100.0	18 100.0	18 100.0	17 94.4	16 88.9	17 94.4	9 50.0	9 50.0	3 16.7	6 33.3	-
100人以上	15 100.0	13 86.7	14 93.3	13 86.7	13 86.7	14 93.3	14 93.3	10 66.7	4 26.7	1 6.7	4 26.7	-

【業種別】

「通勤手当がある」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）」「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「建設業」で最も高くなっています。

■業種別に見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	年次有給休暇制度がある	労災保険の適用がある	健康保険の適用がある	厚生年金の適用がある	定期昇給またはベースアップがある	賞与等の一時金がある	退職金制度がある	その他手当がある	無回答
全体	431 100.0	318 73.8	287 66.6	280 65.0	277 64.3	222 51.5	211 49.0	197 45.7	175 40.6	41 9.5	64 14.8	23 5.3
建設業	24 100.0	15 62.5	11 45.8	14 58.3	13 54.2	9 37.5	7 29.2	6 25.0	12 50.0	5 20.8	2 8.3	2 8.3
製造業	56 100.0	40 71.4	33 58.9	39 69.6	31 55.4	22 39.3	22 39.3	27 48.2	26 46.4	6 10.7	11 19.6	4 7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -
情報通信業	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	1 50.0
運輸業、郵便業	14 100.0	9 64.3	6 42.9	7 50.0	6 42.9	5 35.7	6 42.9	6 42.9	4 28.6	- -	1 7.1	- -
卸売業、小売業	71 100.0	50 70.4	50 70.4	46 64.8	48 67.6	44 62.0	42 59.2	28 39.4	17 23.9	4 5.6	8 11.3	5 7.0
金融業、保険業	8 100.0	6 75.0	7 87.5	7 87.5	6 75.0	5 62.5	6 75.0	6 75.0	5 62.5	- -	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	8 100.0	5 62.5	6 75.0	4 50.0	7 87.5	5 62.5	6 75.0	5 62.5	3 37.5	- -	1 12.5	1 12.5
学術研究、専門・技術サービス業	10 100.0	7 70.0	6 60.0	7 70.0	7 70.0	5 50.0	5 50.0	5 50.0	8 80.0	1 10.0	2 20.0	- -
宿泊業、飲食サービス業	40 100.0	26 65.0	19 47.5	18 45.0	22 55.0	15 37.5	13 32.5	7 17.5	10 25.0	2 5.0	7 17.5	6 15.0
生活関連サービス業、娯楽業	14 100.0	11 78.6	12 85.7	11 78.6	10 71.4	9 64.3	11 78.6	5 35.7	3 21.4	- -	1 7.1	- -
教育、学習支援業	18 100.0	15 83.3	13 72.2	9 50.0	16 88.9	8 44.4	7 38.9	11 61.1	4 22.2	- -	3 16.7	1 5.6
医療、福祉	119 100.0	99 83.2	90 75.6	85 71.4	82 68.9	67 56.3	60 50.4	73 61.3	66 55.5	20 16.8	19 16.0	1 0.8
複合サービス事業（協同組合など）	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	- -	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -
サービス業（他に分類されないもの）	43 100.0	31 72.1	29 67.4	28 65.1	28 65.1	24 55.8	22 51.2	16 37.2	15 34.9	3 7.0	8 18.6	2 4.7

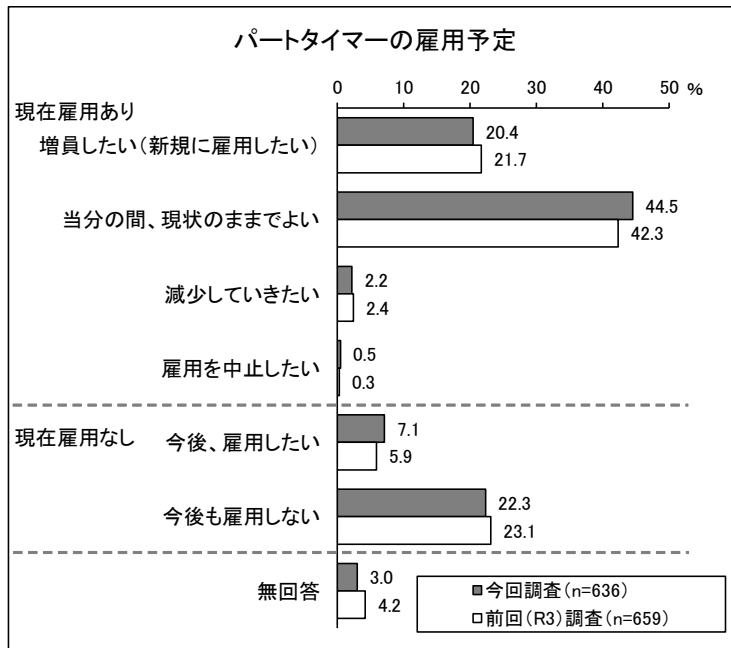
(10) パートタイマーの雇用予定(問 56)

新規の採用を希望する事業所は 27.5%

現在パートタイマーを雇用している事業所では、「当分の間、現状のままでよい」が 44.5% (前回 : 42.3%) (パートタイマーを雇用している 431 事業所の 65.7%) で最も多くなっています。

現在パートタイマーを雇用している事業所の「増員したい(新規に雇用したい)」と現在パートタイマーを雇用していない事業所の「今後、雇用したい」を合わせて 27.5% (前回 : 27.6%) となっています。

現在パートタイマーを雇用している事業所の「当分の間、現状のままでよい」と現在パートタイマーを雇用していない事業所の「今後も雇用しない」を合わせて 66.8% (前回 : 65.4%) となっています。

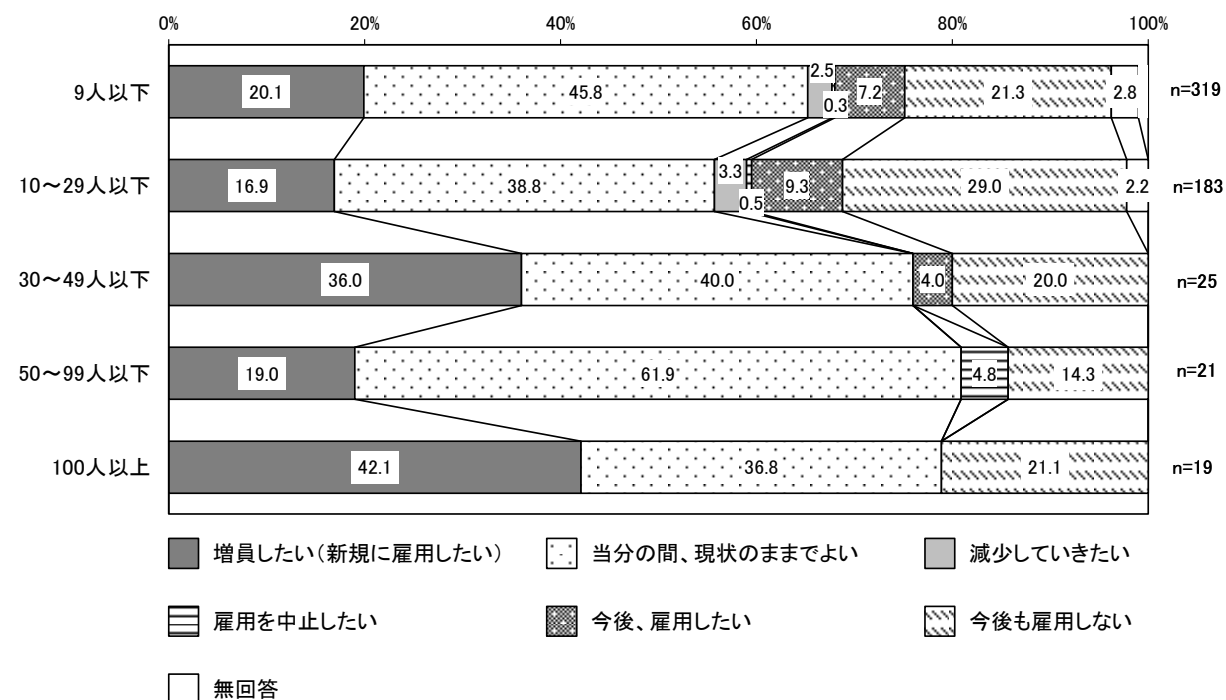


【規模別】

現在パートタイマーを雇用している事業所の「増員したい(新規に雇用したい)」は、「100人以上」で 42.1%と高くなっています。

現在パートタイマーを雇用している事業所の「当分の間、現状のままでよい」は、「50~99人以下」で 61.9%と高くなっています。

■規模別にみたパートタイマーの雇用予定

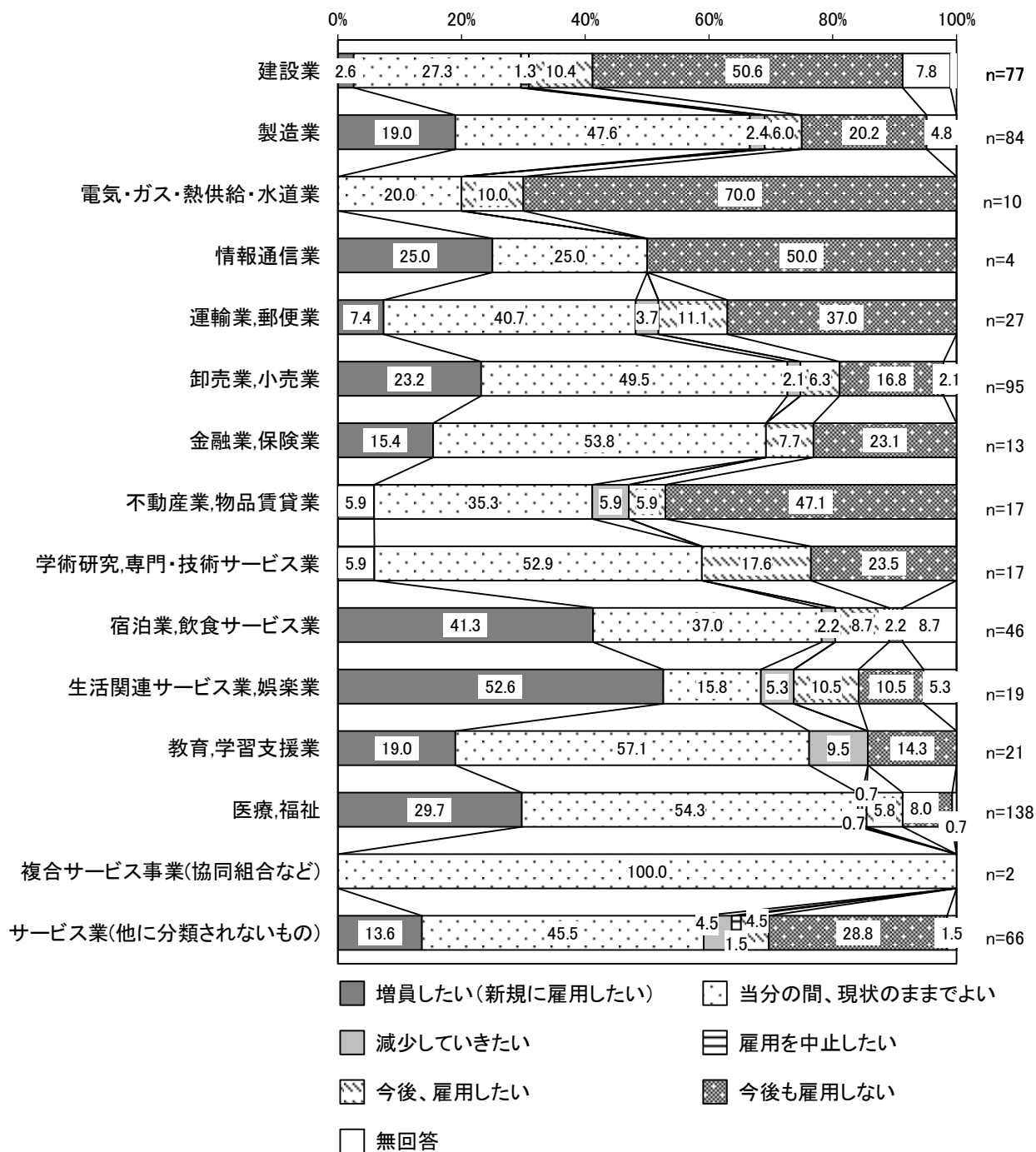


【業種別】

現在パートタイマーを雇用している事業所の「増員したい（新規に雇用したい）」は、「生活関連サービス業、娯楽業」が52.6%と最も高く、次に「宿泊業、飲食サービス業」が41.3%となっています。

一方、「当分の間、現状のままでよい」は、「複合サービス事業(協同組合など)」が100.0%と最も高く、次に「教育、学習支援業」が57.1%となっています。

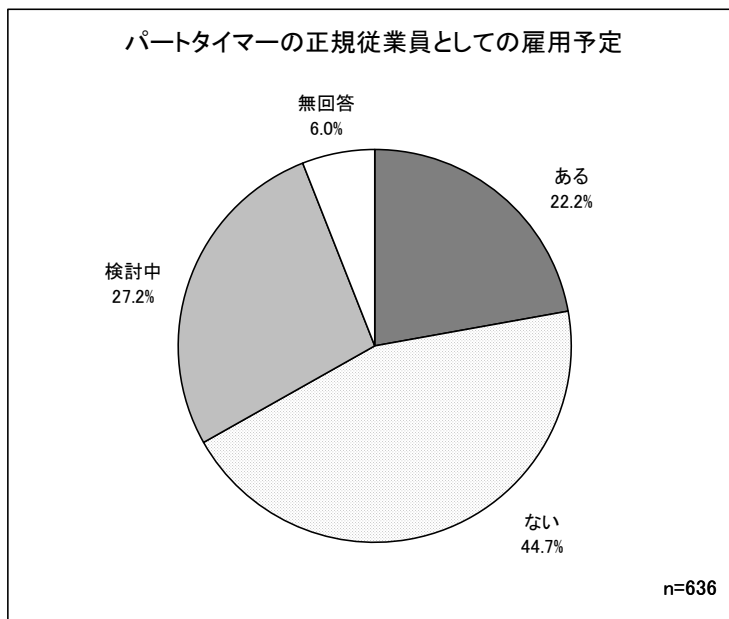
■業種別にみたパートタイマーの雇用予定



(11) パートタイマーの正規従業員としての雇用予定(問 57)

雇用予定が「ある」は22.2%

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22.2% (前回: 25.6%)、「ない」は44.7% (前回: 47.0%)、「検討中」は27.2% (前回: 22.0%) となっています。

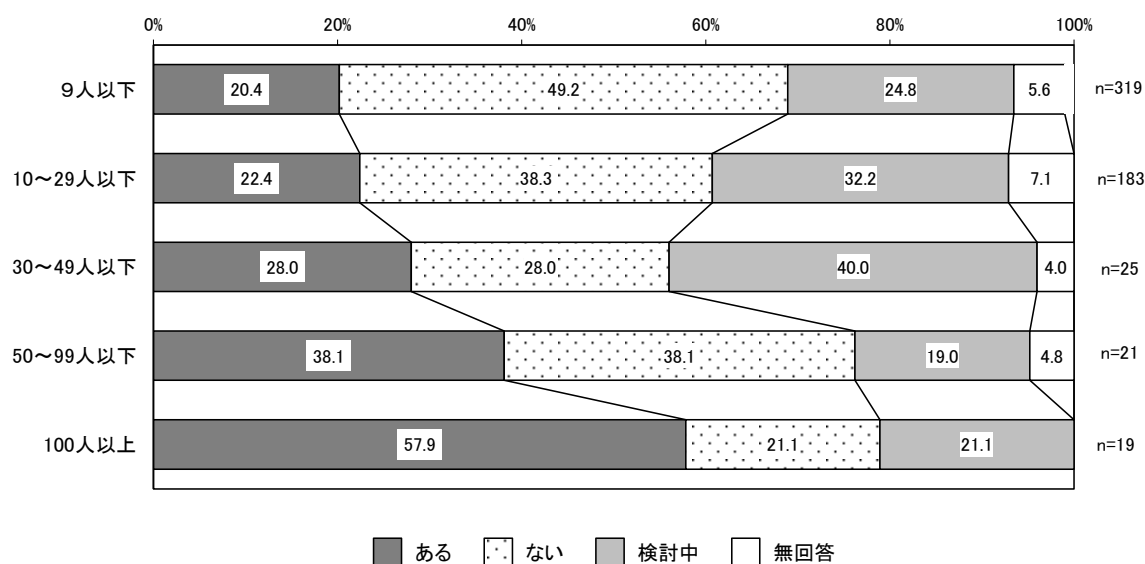


【規模別】

「9人以下」では、雇用予定は「ない」が49.2%となっています。

「100人以上」では、雇用予定が「ある」が57.9%となっています。

■規模別に見たパートタイマーの正規従業員としての雇用予定

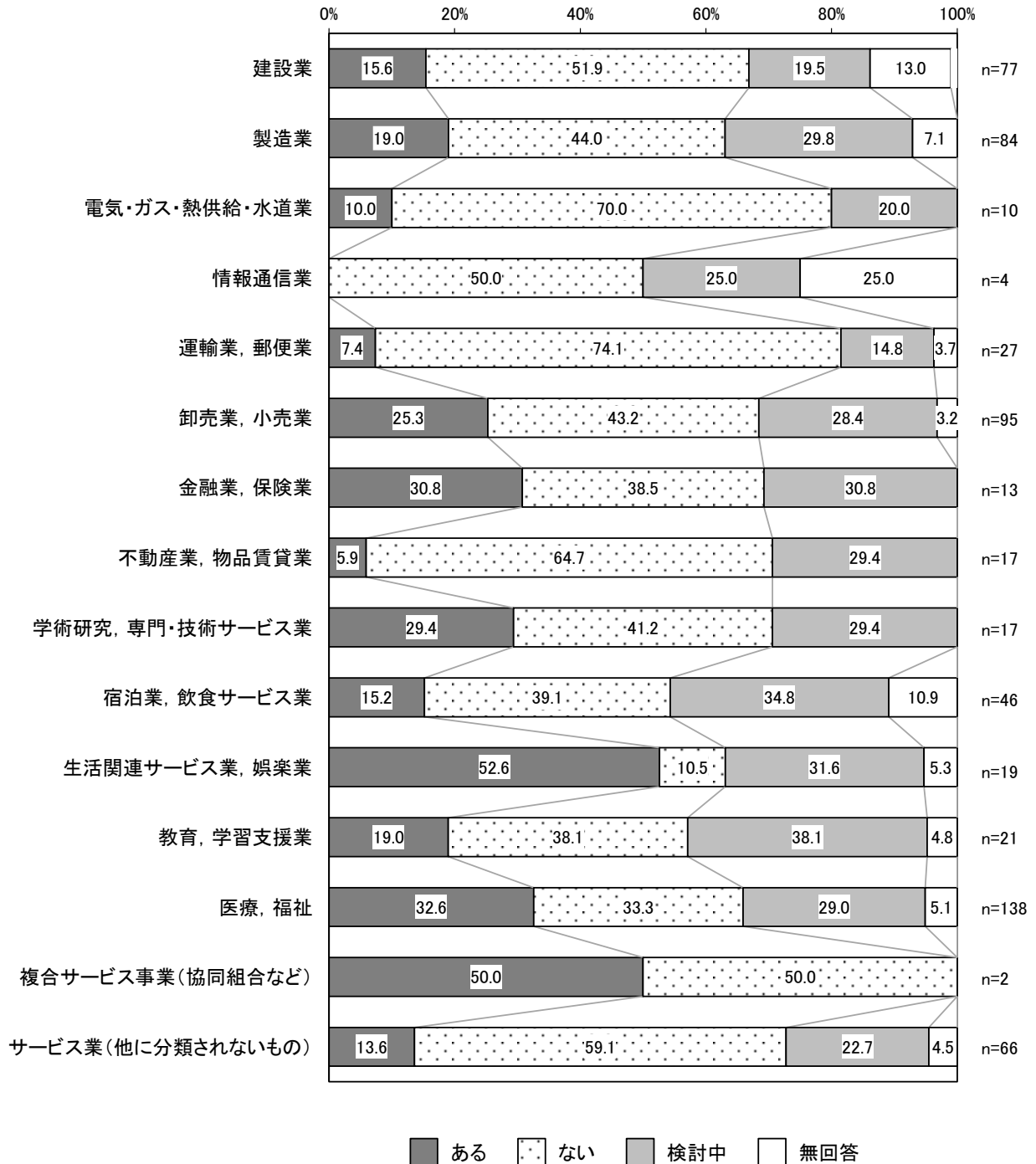


【業種別】

雇用予定が「ある」は、「生活関連サービス業、娯楽業」が52.6%、「複合サービス事業（協同組合など）」が50.0%と高くなっています。

雇用予定が「ない」は、「運輸業、郵便業」が74.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が70.0%、「不動産業、物品賃貸業」が64.7%と高くなっています。

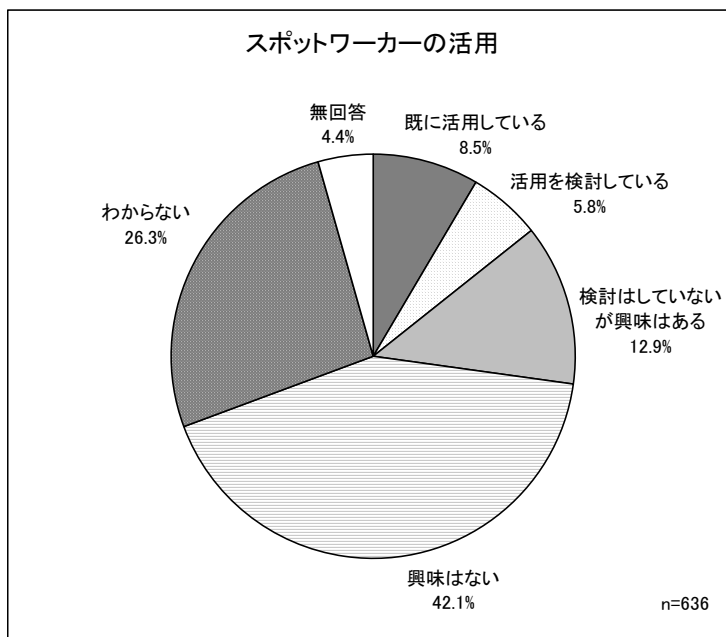
■業種別にみたパートタイマーの正規従業員としての雇用予定



(12) スポットワーカーの活用(問 58)

「既に活用している」は8.5%

スポットワーカーの活用について、「既に活用している」は8.5%、「活用を検討している」は5.8%、「検討はしていないが興味はある」は12.9%、「興味はない」は42.1%となっています。

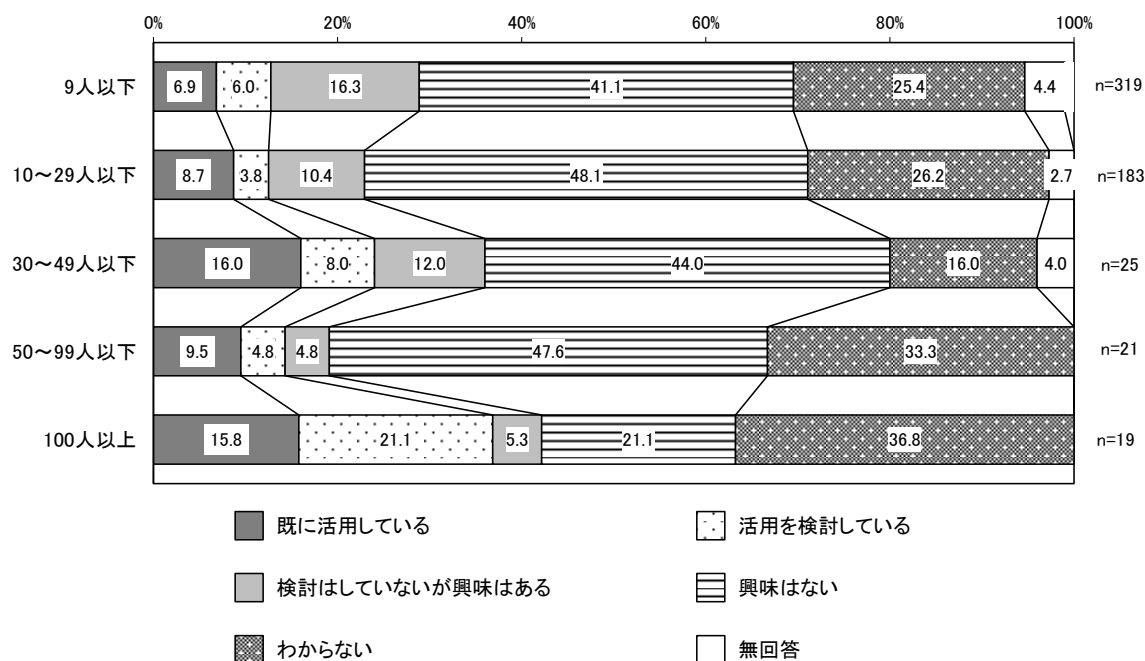


【規模別】

「100人以上」では、「既に活用している」と「活用を検討している」の合計が、36.9%となっています。

一方で、「興味はない」は、「9人以下」が41.1%、「10～29人以下」が48.1%、「30～49人以下」が44.0%、「50～99人以下」が47.6%となっています。

■規模別にみたスポットワーカーの活用

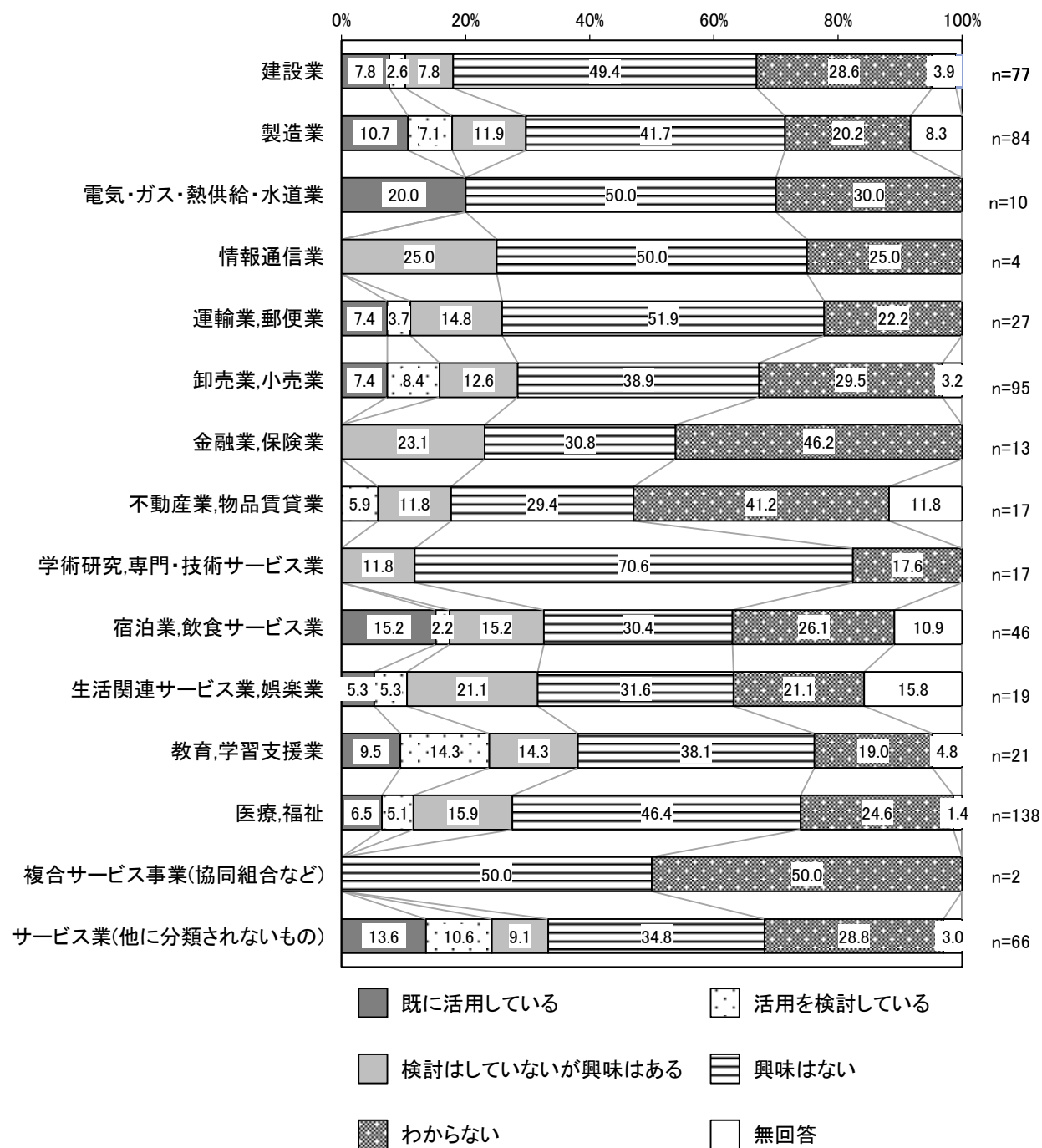


【業種別】

スポットワーカーを「既に活用している」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が20.0%、「宿泊業，飲食サービス業」が15.2%、「サービス業（他に分類されないもの）」が13.6%となっています。

一方で、「興味はない」は、「学術研究，専門・技術サービス業」が70.6%、「運輸業，郵便業」が51.9%となっています。

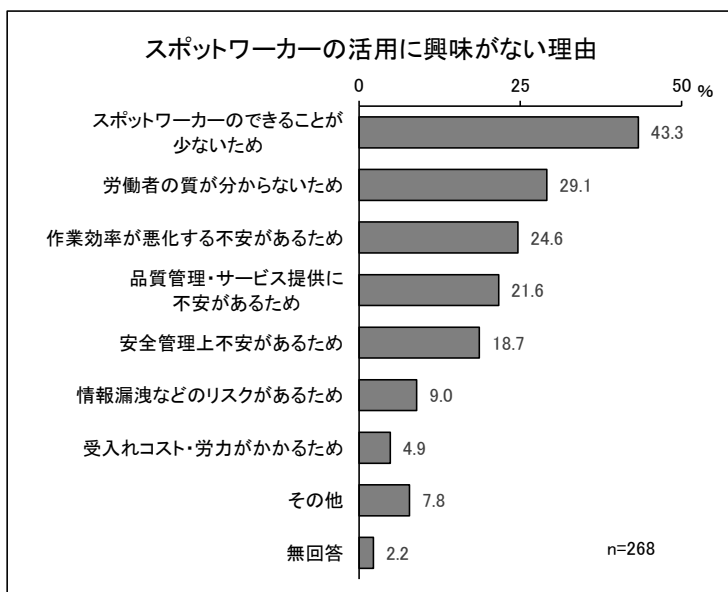
■業種別にみたスポットワーカーの活用



(13) スポットワーカーの活用に興味がない理由(問 58-1)

「スポットワーカーのできることが少ないため」が43.3%

「スポットワーカーのできることが少ないため」が43.3%で最も多く、「労働者の質が分からないため」が29.1%、「作業効率が悪化する不安があるため」が24.6%となっています。



【規模別】

「100人以上」を除き、「スポットワーカーのできることが少ないため」が、最も多くなっています。「100人以上」では、「労働者の質が分からないため」が75.0%と最も多くなっています。

■規模別にみたスポットワーカーの活用に興味がない理由

上段:度数 下段:%	n	スポットワーカーのできることが少ないため	労働者の質が分からないため	作業効率が悪化する不安があるため	品質管理・サービス提供に不安があるため	安全管理上不安があるため	情報漏洩などのリスクがあるため	受入れコスト・労力がかかるため	その他	無回答
全体	268 100.0	116 43.3	78 29.1	66 24.6	58 21.6	50 18.7	24 9.0	13 4.9	21 7.8	6 2.2
9人以下	131 100.0	62 47.3	43 32.8	31 23.7	21 16.0	23 17.6	13 9.9	5 3.8	11 8.4	2 1.5
10～29人以下	88 100.0	39 44.3	18 20.5	26 29.5	26 29.5	20 22.7	9 10.2	5 5.7	5 5.7	1 1.1
30～49人以下	11 100.0	4 36.4	4 36.4	-	3 27.3	1 9.1	-	-	3 27.3	1 9.1
50～99人以下	10 100.0	7 70.0	-	3 30.0	2 20.0	-	2 20.0	-	-	-
100人以上	4 100.0	1 25.0	3 75.0	-	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0

【業種別】

多くの業種で「スポットワーカーのできることが少ないため」が最も多い回答となっています。

「金融業、保険業」では、「情報漏洩などのリスクがあるため」が50.0%となっています。

「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」では「労働者の質が分からないため」が、「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」では「作業効率が悪化する不安があるため」が、「サービス業（他に分類されないもの）」「教育、学習支援業」では「品質管理・サービス提供に不安があるため」が多くなっています。

■業種別にみたスポットワーカーの活用に興味がない理由

上段:度数 下段:%	n	る ス ポ ッ ト ワ ー カ ー の で き な い た め	た 労 働 者 の 質 が 分 ら な い	が 作 業 効 率 が 悪 化 す る 不 安	に 品 質 管 理 が あ る た め	め 安 全 管 理 上 の 不 安 が あ る た め	あ 情 報 漏 洩 な ど の リ ス ク が	か 受 入 れ コ ス ト ・ 労 力 が か	そ の 他	無 回 答
全 体	268 100.0	116 43.3	78 29.1	66 24.6	58 21.6	50 18.7	24 9.0	13 4.9	21 7.8	6 2.2
建設業	38 100.0	18 47.4	10 26.3	6 15.8	6 15.8	11 28.9	4 10.5	4 10.5	3 7.9	1 2.6
製造業	35 100.0	18 51.4	9 25.7	10 28.6	7 20.0	9 25.7	2 5.7	3 8.6	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	5 100.0	4 80.0	-	1 20.0	-	2 40.0	-	-	-	-
情報通信業	2 100.0	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	14 100.0	8 57.1	2 14.3	7 50.0	1 7.1	2 14.3	-	-	2 14.3	1 7.1
卸売業、小売業	37 100.0	18 48.6	13 35.1	9 24.3	8 21.6	4 10.8	2 5.4	1 2.7	2 5.4	1 2.7
金融業、保険業	4 100.0	2 50.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	-	1 25.0	-
不動産業、物品賃貸業	5 100.0	4 80.0	2 40.0	1 20.0	-	-	1 20.0	-	-	-
学術研究、 専門・技術サービス業	12 100.0	7 58.3	6 50.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	3 25.0	-	1 8.3	-
宿泊業、飲食サービス業	14 100.0	6 42.9	8 57.1	5 35.7	3 21.4	2 14.3	-	-	-	-
生活関連サービス業、 娯楽業	6 100.0	1 16.7	1 16.7	4 66.7	3 50.0	-	1 16.7	-	-	-
教育、学習支援業	8 100.0	3 37.5	2 25.0	1 12.5	3 37.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-
医療、福祉	64 100.0	17 26.6	20 31.3	16 25.0	16 25.0	14 21.9	8 12.5	2 3.1	6 9.4	2 3.1
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)	23 100.0	8 34.8	5 21.7	2 8.7	9 39.1	3 13.0	1 4.3	3 13.0	4 17.4	1 4.3

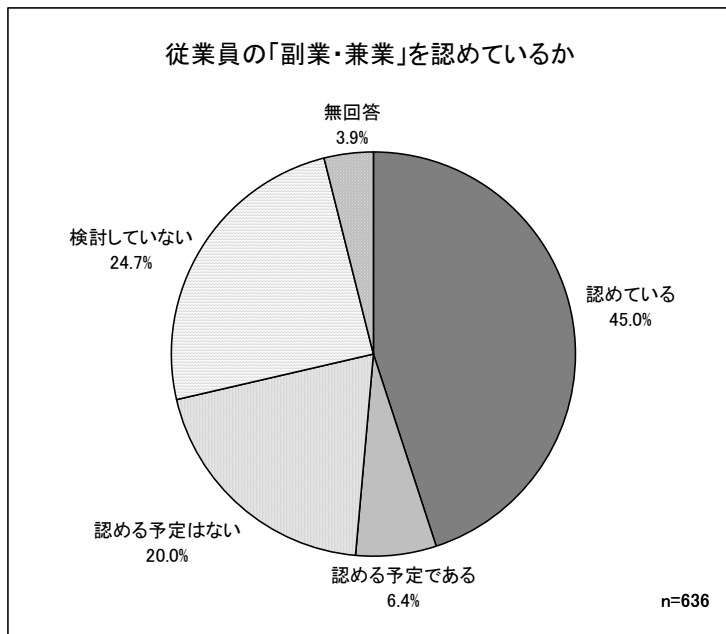
12. 「副業・兼業」について

(1) 従業員の「副業・兼業」を認めているか(問 59)

副業・兼業を「認めている」は45.0%

副業・兼業を「認めている」は45.0%、「認める予定である」は6.4%、合計では51.4%となっています。

一方、「認める予定はない」は20.0%、「検討していない」は24.7%、合計では44.7%となっています。



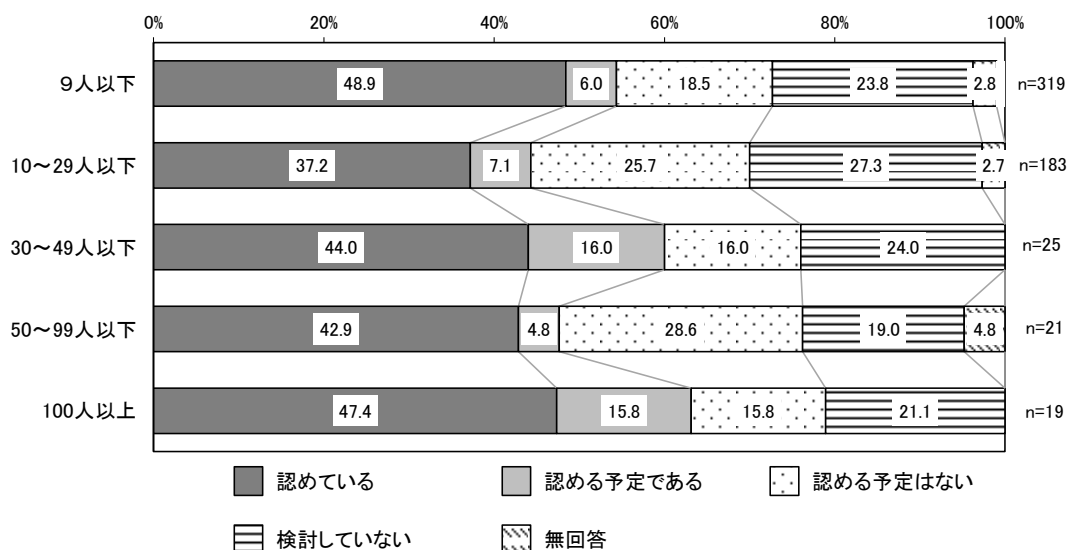
【規模別】

いずれの規模でも「認めている」が約4割となっています。

「認めている」と「認める予定である」の合計は、「100人以上」で63.2%と最も高く、「10～29人以下」で44.3%と最も低くなっています。

一方、「認める予定はない」と「検討していない」の合計は、「10～29人以下」で53.0%と最も高く、「100人以上」で36.9%と最も低くなっています。

■規模別にみた従業員の「副業・兼業」を認めているか

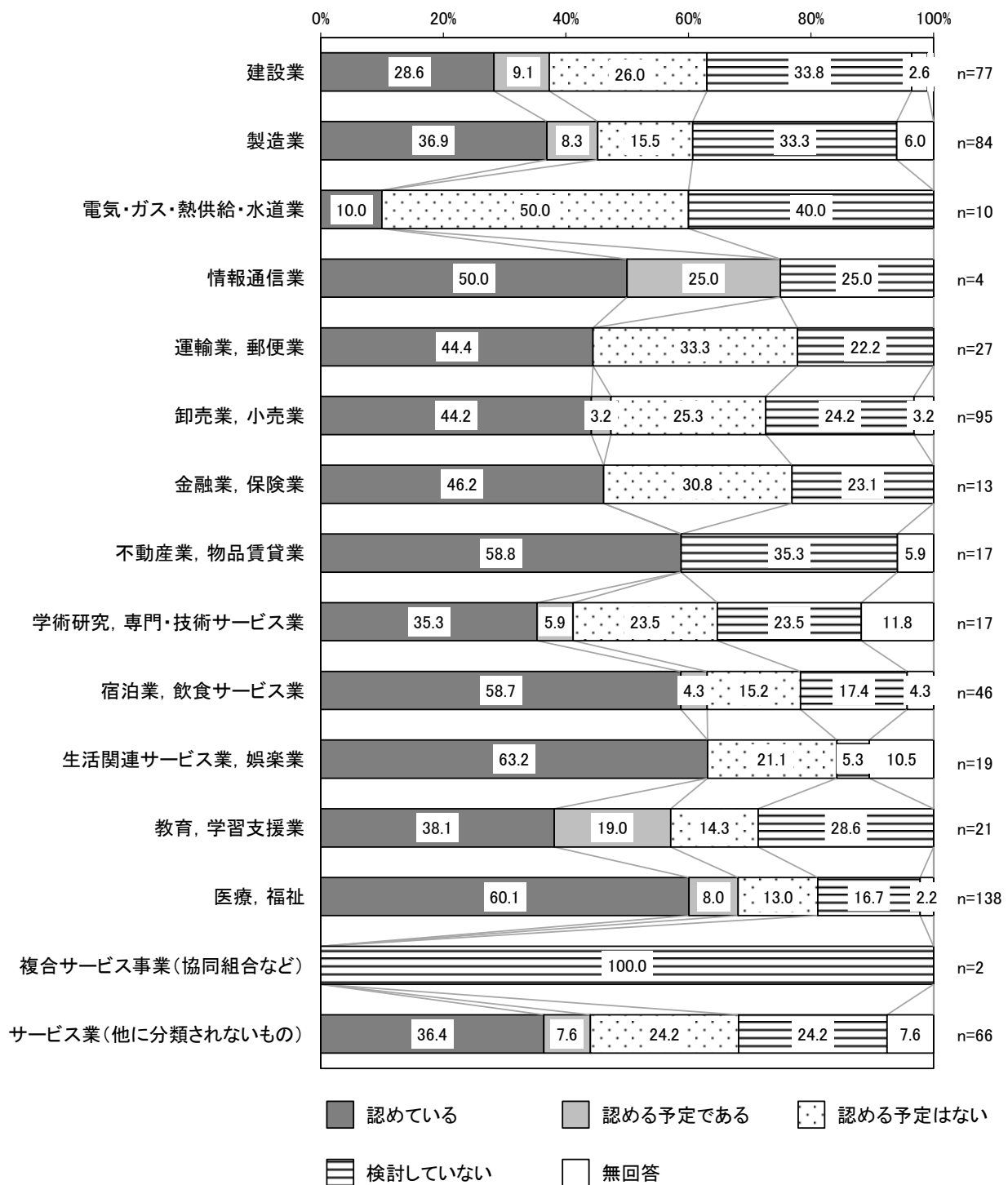


【業種別】

「認めている」と「認める予定である」の合計では、「情報通信業」(75.0%)、「医療、福祉」(68.1%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(63.2%)の順で多くなっています。

「認める予定はない」と「検討していない」の合計では、「複合サービス事業(協同組合など)」(100.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(90.0%)、「建設業」(59.8%)の順で多くなっています。

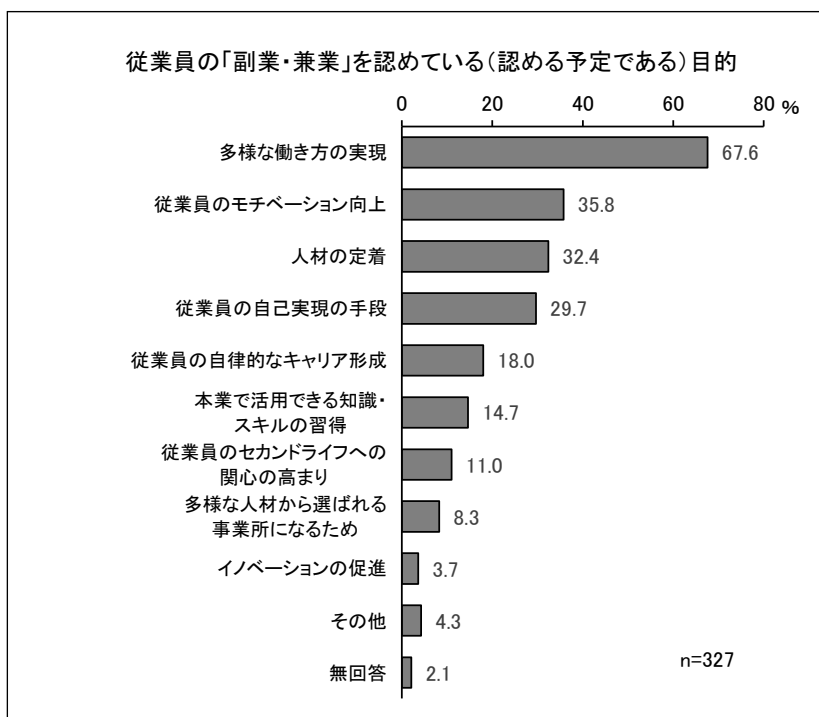
■業種別にみた従業員の「副業・兼業」を認めているか



(2) 従業員の「副業・兼業」を認めている(認める予定である)目的(問 59-1)

「多様な働き方の実現」が67.6%で最も多い

「多様な働き方の実現」が67.6%で最も高く、「従業員のモチベーション向上」が35.8%、「人材の定着」が32.4%、「従業員の自己実現の手段」が29.7%が続いています。



【規模別】

すべての規模で「多様な働き方の実現」が最も高くなっています。

「従業員のモチベーション向上」「人材の定着」は、規模の大きい事業所を中心に高くなっています。

■規模別にみた従業員の「副業・兼業」を認めている(認める予定である)目的

上段:度数 下段:%	n	多様な働き方の実現	従業員のモチベーション向上	人材の定着	従業員の自己実現の手段	従業員の自律的なキャリア形成	本業で活用できる知識・スキルの習得	従業員のセカンドライフへの関心の高まり	多様な人材から選ばれる事業所になるため	イノベーションの促進	その他	無回答
全体	327	221	117	106	97	59	48	36	27	12	14	7
	100.0	67.6	35.8	32.4	29.7	18.0	14.7	11.0	8.3	3.7	4.3	2.1
9人以下	175	116	51	51	57	30	25	18	17	6	8	2
	100.0	66.3	29.1	29.1	32.6	17.1	14.3	10.3	9.7	3.4	4.6	1.1
10~29人以下	81	55	35	29	22	14	11	10	5	4	4	4
	100.0	67.9	43.2	35.8	27.2	17.3	13.6	12.3	6.2	4.9	4.9	4.9
30~49人以下	15	11	9	5	6	3	2	1	-	-	-	-
	100.0	73.3	60.0	33.3	40.0	20.0	13.3	6.7	-	-	-	-
50~99人以下	10	9	6	4	2	3	3	2	1	1	-	1
	100.0	90.0	60.0	40.0	20.0	30.0	30.0	20.0	10.0	10.0	-	10.0
100人以上	12	9	6	5	1	3	2	1	1	-	-	-
	100.0	75.0	50.0	41.7	8.3	25.0	16.7	8.3	8.3	-	-	-

【業種別】

「学術研究，専門・技術サービス業」を除く業種では、「多様な働き方の実現」が最も高くなっています。

「学術研究，専門・技術サービス業」では、「従業員の自己実現の手段」が最も高くなっています。

「従業員のモチベーション向上」は、「教育，学習支援業」「金融業，保険業」で50.0%以上となっています。

■業種別にみた従業員の「副業・兼業」を認めている(認める予定である)目的

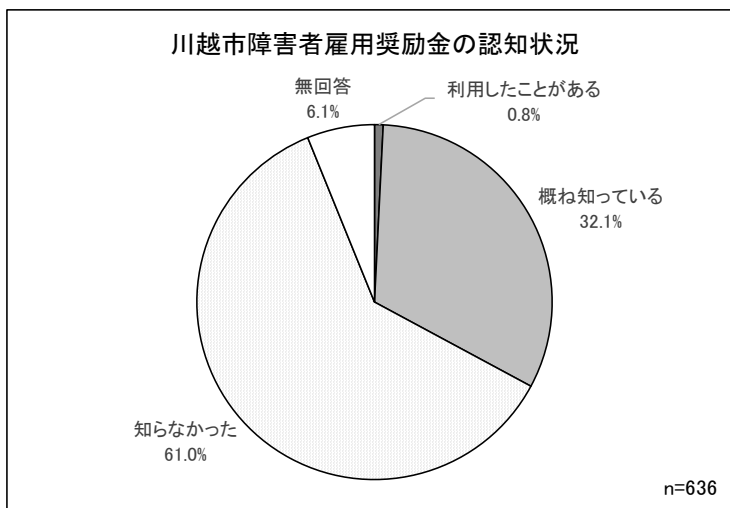
上段:度数 下段:%	n	多様な働き方の実現	従業員 のモチ ベーション	人材の 定着	従業員 の自己 実現の 手段	従業員 の自律 的なキ ャリ	本業で 活用で きる知 識・ スキル	従業員 のセカ ンドラ イフ	多様な 人材か ら選ば れるた め	イノベ ーション の促進	その他	無回 答
全 体	327 100.0	221 67.6	117 35.8	106 32.4	97 29.7	59 18.0	48 14.7	36 11.0	27 8.3	12 3.7	14 4.3	7 2.1
建設業	29 100.0	20 69.0	13 44.8	5 17.2	4 13.8	3 10.3	2 6.9	2 6.9	2 6.9	- -	1 3.4	1 3.4
製造業	38 100.0	29 76.3	9 23.7	12 31.6	7 18.4	3 7.9	2 5.3	4 10.5	- -	1 2.6	3 7.9	1 2.6
電気・ガス・熱供給・ 水道業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -
情報通信業	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
運輸業，郵便業	12 100.0	7 58.3	2 16.7	4 33.3	3 25.0	2 16.7	2 16.7	- -	- -	- -	1 8.3	1 8.3
卸売業，小売業	45 100.0	28 62.2	14 31.1	16 35.6	14 31.1	9 20.0	6 13.3	4 8.9	2 4.4	1 2.2	2 4.4	1 2.2
金融業，保険業	6 100.0	4 66.7	3 50.0	2 33.3	4 66.7	2 33.3	4 66.7	4 66.7	3 50.0	2 33.3	- -	- -
不動産業，物品賃貸業	10 100.0	6 60.0	1 10.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	- -	1 10.0	1 10.0	- -
学術研究， 専門・技術サービス業	7 100.0	3 42.9	2 28.6	1 14.3	4 57.1	- -	- -	- -	- -	- -	1 14.3	- -
宿泊業，飲食サービス業	29 100.0	21 72.4	6 20.7	10 34.5	11 37.9	2 6.9	2 6.9	3 10.3	1 3.4	- -	- -	- -
生活関連サービス業， 娯楽業	12 100.0	9 75.0	5 41.7	4 33.3	4 33.3	3 25.0	2 16.7	3 25.0	2 16.7	1 8.3	- -	- -
教育，学習支援業	12 100.0	8 66.7	7 58.3	5 41.7	4 33.3	3 25.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3	- -	1 8.3	- -
医療，福祉	94 100.0	68 72.3	46 48.9	33 35.1	29 30.9	24 25.5	18 19.1	11 11.7	12 12.8	4 4.3	4 4.3	- -
複合サービス事業 (協同組合など)	- 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
サービス業 (他に分類されないもの)	29 100.0	15 51.7	8 27.6	9 31.0	8 27.6	6 20.7	4 13.8	3 10.3	3 10.3	1 3.4	- -	3 10.3

13. 雇用の安定のための制度について

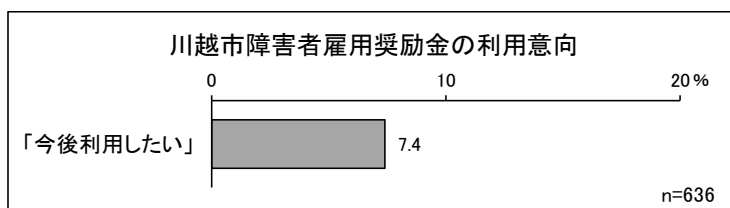
(1)－1 「川越市障害者雇用奨励金」(問 60)

32.9%が制度を認知しており、「今後利用したい」は7.4%

川越市障害者雇用奨励金については、0.8%（前回：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32.1%（前回：30.3%）を合わせた32.9%（前回：31.4%）が制度を認知しています。



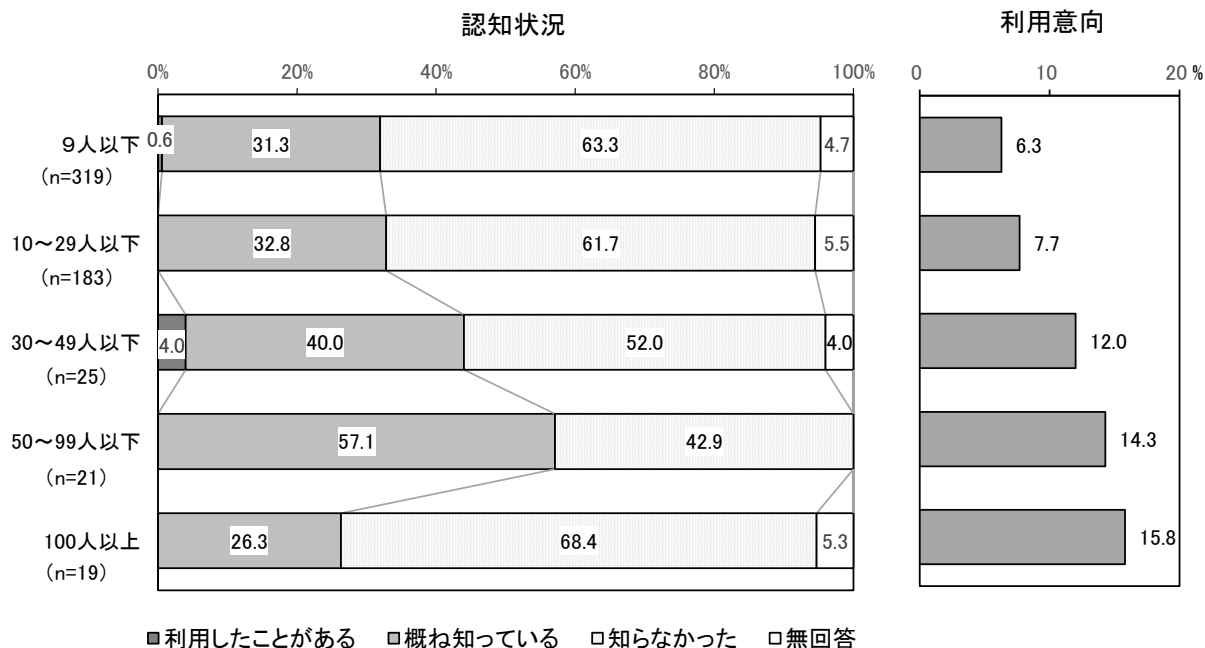
今後の利用意向については、「今後利用したい」が7.4%（前回：7.3%）となっています。



【規模別】

「50～99人以下」では約6割、「30～49人以下」では約4割の事業所が制度を認知しています。利用意向では規模が大きくなるほど高くなっています。

■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

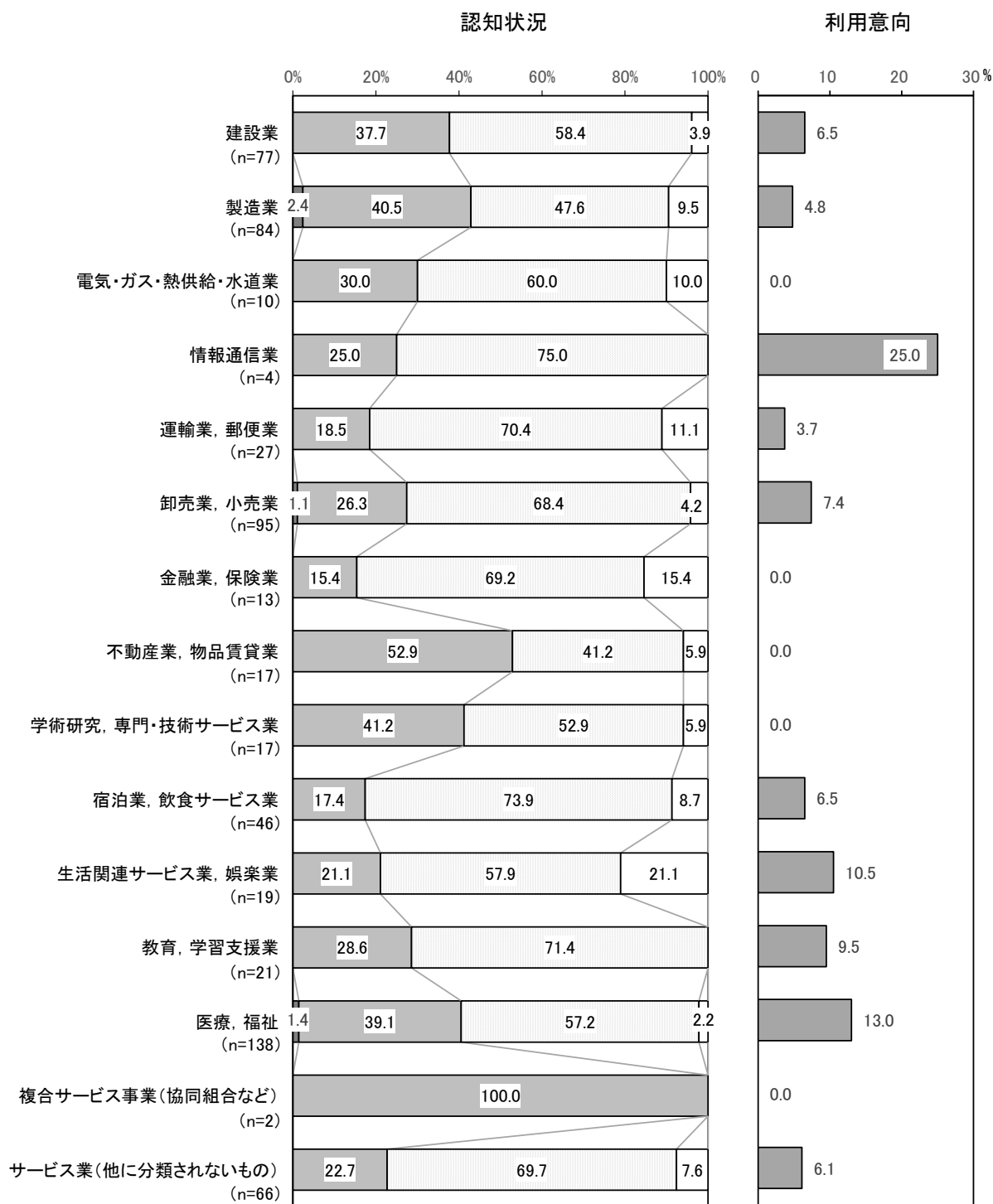


【業種別】

認知度が、「複合サービス事業（協同組合など）」「不動産業，物品賃貸業」「製造業」「学術研究，専門・技術サービス業」「医療，福祉」で4割超となっています。

「医療，福祉」は、13.0%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。

■業種別に見た「川越市障害者雇用奨励金」の認知状況・利用意向

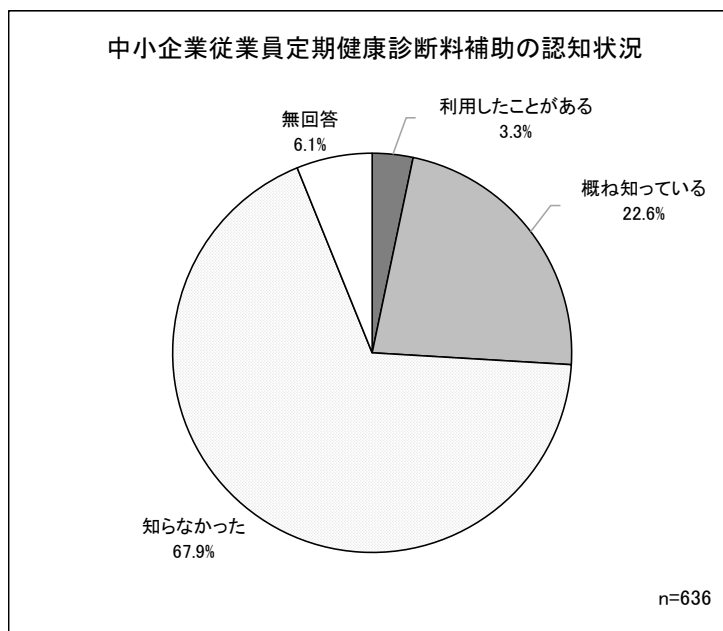


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

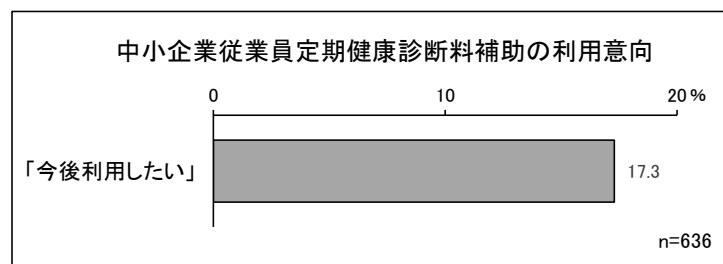
(1)ー2「中小企業従業員定期健康診断料補助」(問 60)

25.9%が制度を認知しており、「今後利用したい」は17.3%

中小企業従業員定期健康診断料補助については、3.3%（前回：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22.6%（前回：21.7%）を合わせた25.9%（前回：25.0%）が制度を認知しています。



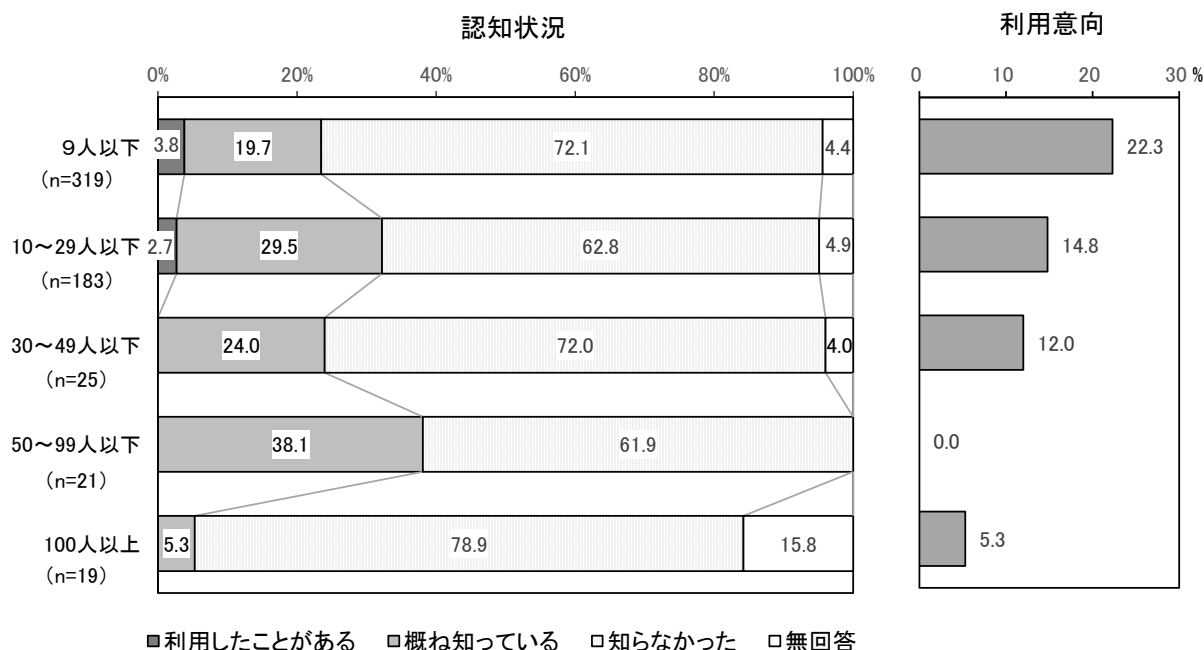
今後の利用意向については、「今後利用したい」が17.3%（前回：17.3%）となっています。



【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、「9人以下」および「10～29人」の規模となっています。利用意向では、規模が小さくなるほど高くなる傾向にあります。

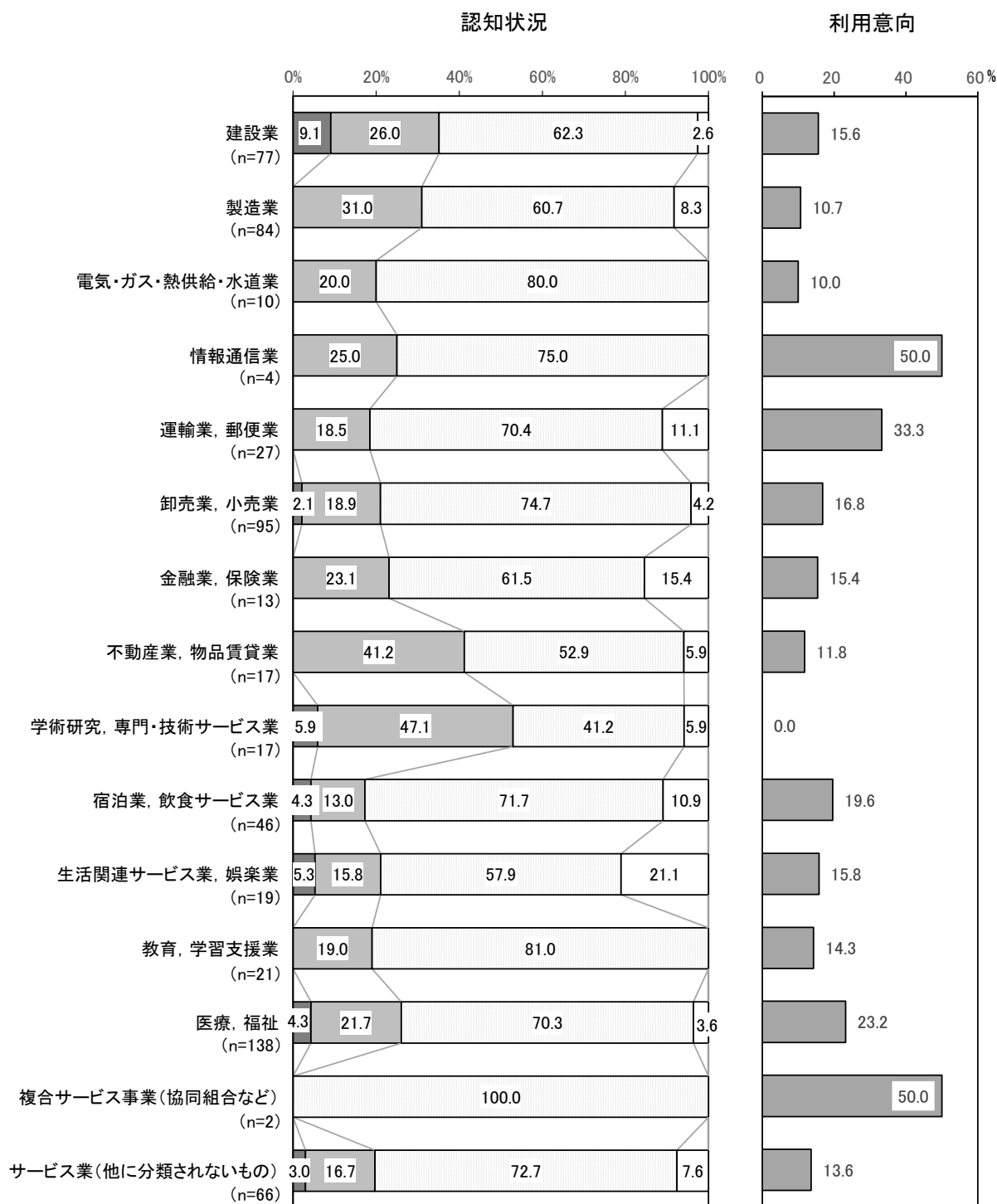
■規模別にみた「中小企業従業員定期健康診断料補助」の認知状況・利用意向



【業種別】

「学術研究, 専門・技術サービス業」「不動産業, 物品賃貸業」「建設業」で認知度が高くなっています。
「今後利用したい」が「情報通信業」「複合サービス事業（協同組合など）」で50.0%となっています。

■業種別に応じた「中小企業従業員定期健康診断料補助」の認知状況・利用意向

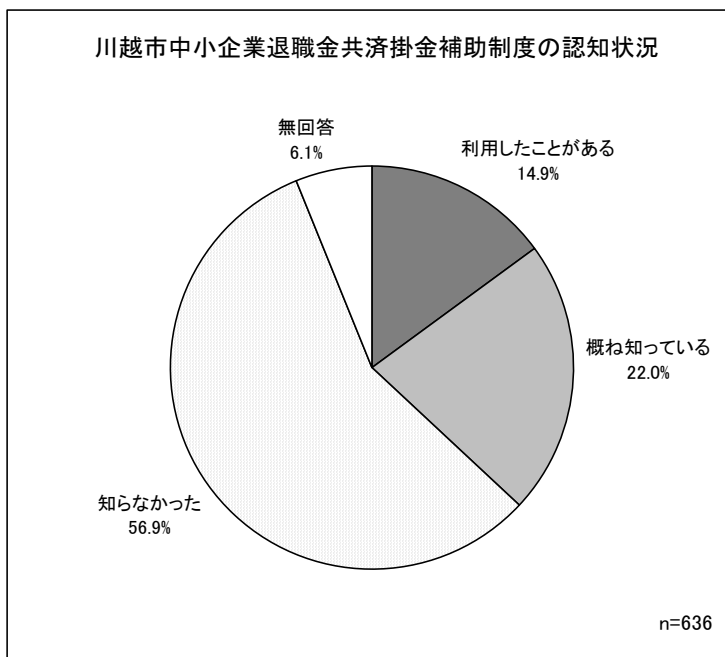


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

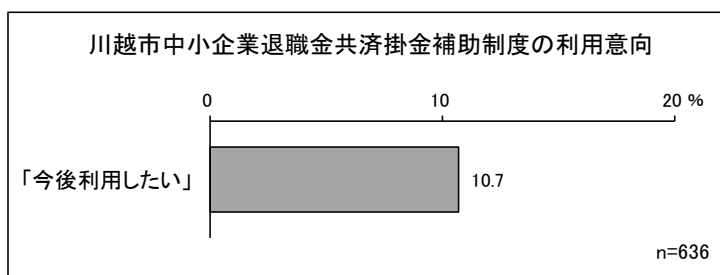
(1)ー3 「川越市中小企業退職金共済掛金補助制度」(問 60)

36.9%が制度を認知しており、「今後利用したい」は 10.7%

川越市中小企業退職金共済掛金補助制度については、14.9%（前回：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 22.0%（前回：21.9%）を合わせた 36.9%（前回：33.0%）が制度を認知しています。



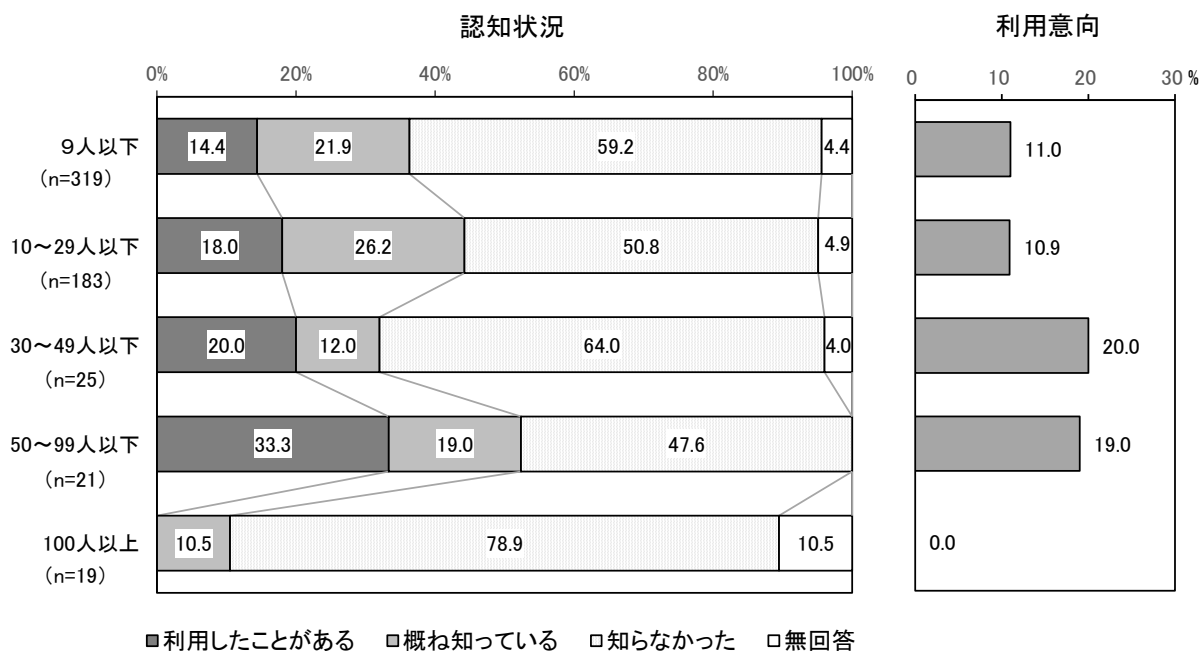
今後の利用意向については、「今後利用したい」が 10.7%（前回：14.0%）となっています。



【規模別】

「50～99人以下」を除き、「知らなかった」が過半数を占めています。「100人以上」を除き、制度を「利用したことがある」「今後利用したい」との回答があります。

■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

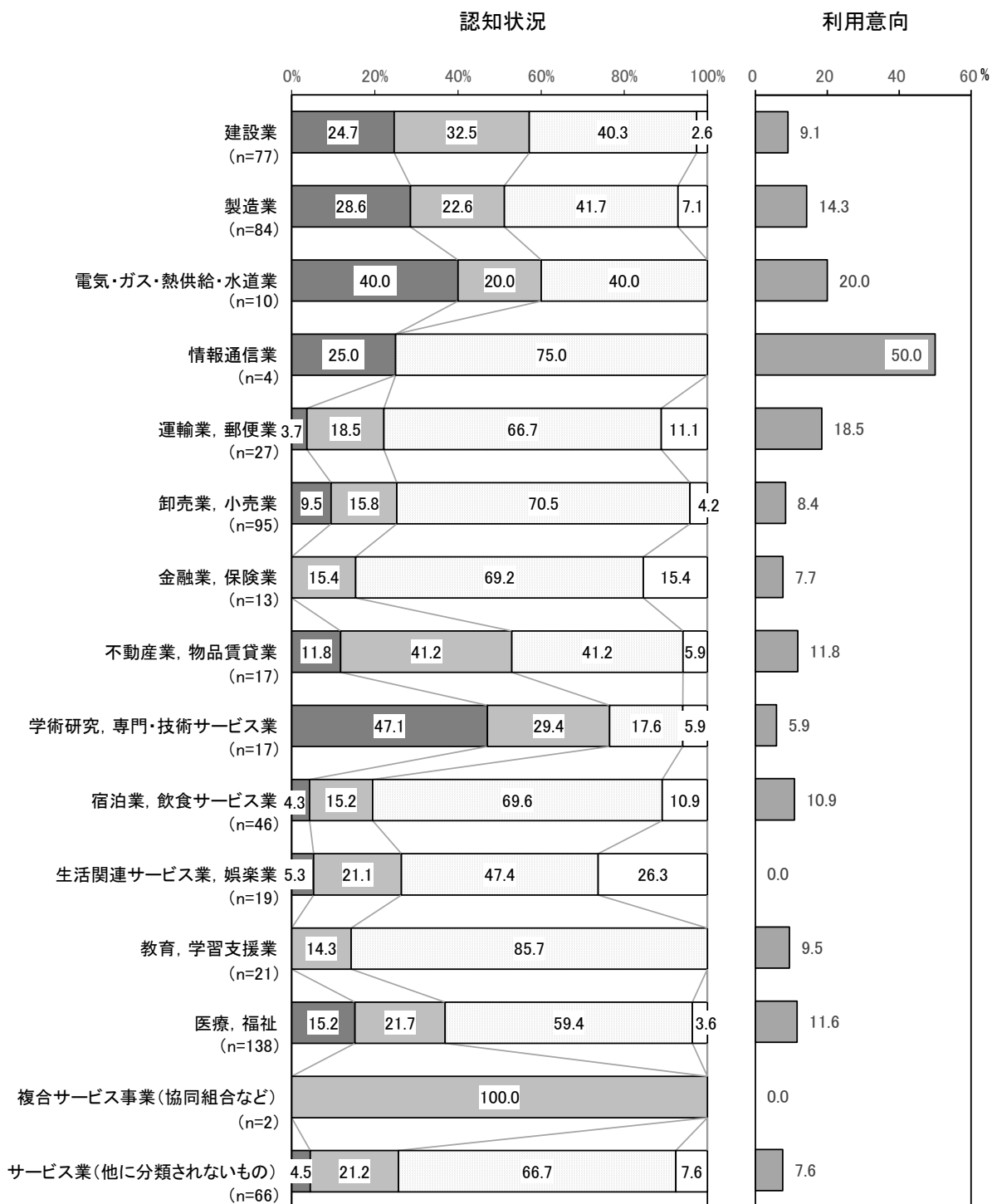


【業種別】

「複合サービス事業(協同組合など)」「学術研究, 専門・技術サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「不動産業, 物品賃貸業」「製造業」では5割超が制度を認知しており、「学術研究, 専門・技術サービス業」の47.1%が「利用したことがある」と回答しています。

「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)」を除く全ての業種で「今後利用したい」との回答があり、「情報通信業」では50.0%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

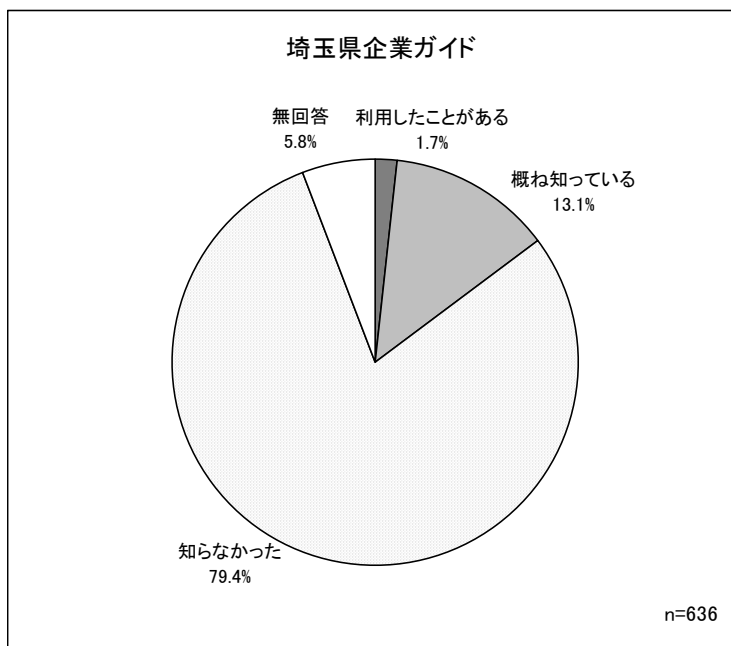


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

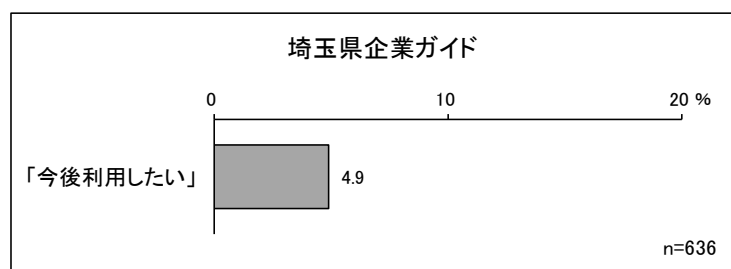
(2)ー1「埼玉県企業ガイド」(問 61)

14.8%が制度を認知しており、「今後利用したい」は4.9%

埼玉県企業ガイドについては、1.7%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13.1%を合わせた14.8%が制度を認知しています。



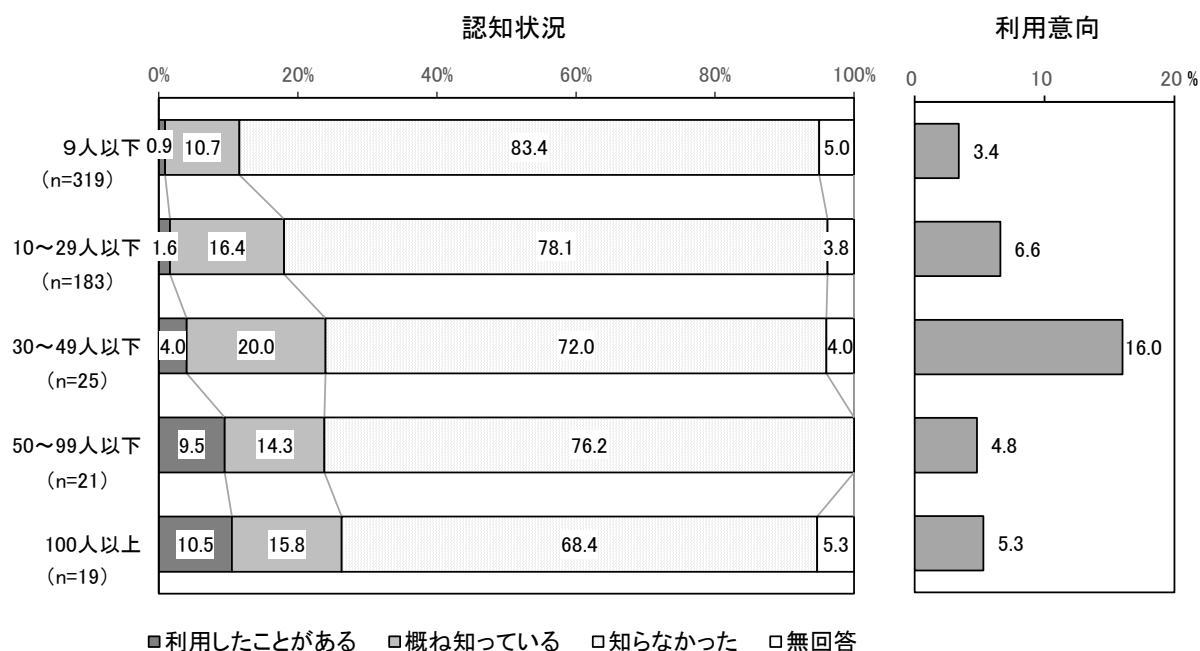
今後の利用意向については、「今後利用したい」が4.9%となっています。



【規模別】

いずれの規模でも「知らなかった」が大半を占めており、「9人以下」では8割を超えています。「利用したことがある」は、規模が大きくなるほど多くなっており、「100人以上」では10.5%となっています。

■規模別にみた「埼玉県企業ガイド」の認知状況・利用意向

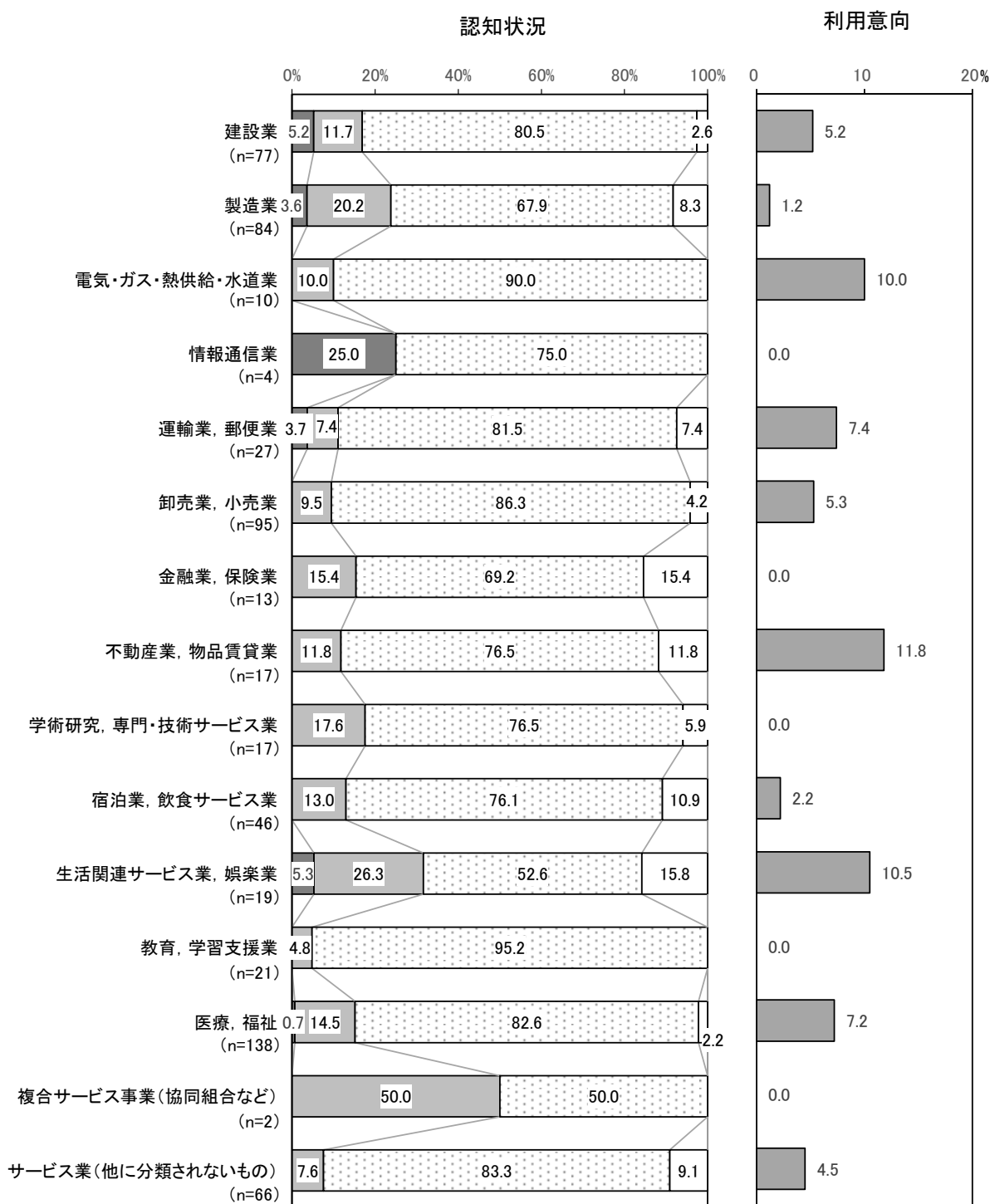


【業種別】

すべての業種で「知らなかった」の回答が半数以上となっています。「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」「情報通信業」「製造業」で認知度が2割を超えています。

利用意向は、「今後利用したい」が「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「電気・ガス・熱供給・水道業」で1割以上となっています。

■業種別に見た「埼玉県企業ガイド」の認知状況・利用意向

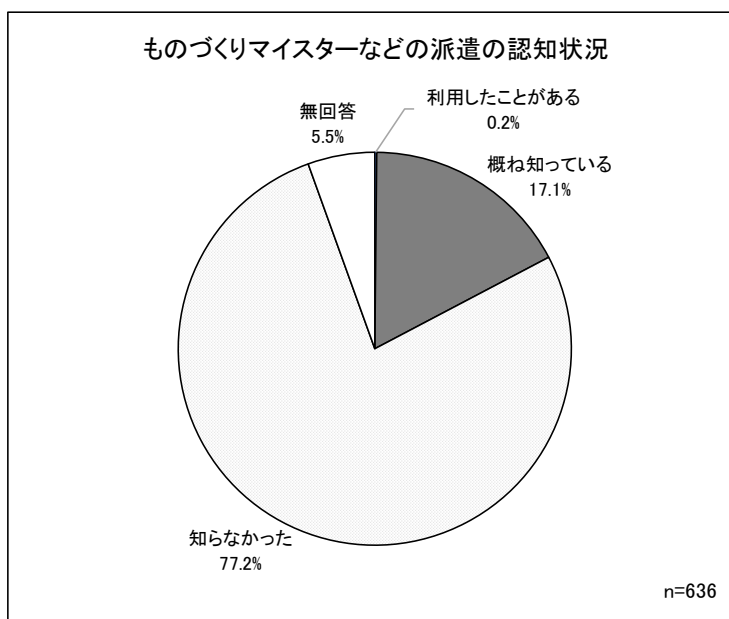


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

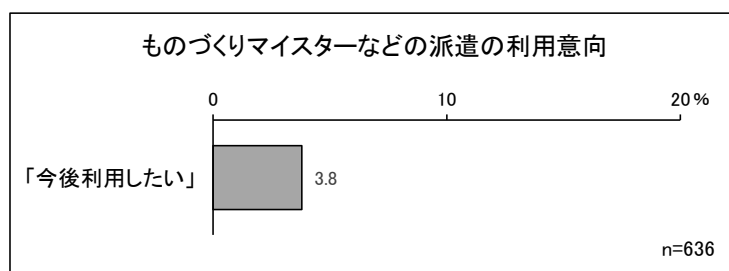
(2)ー2 「ものづくりマイスターなどの派遣」(問 61)

17.3%が制度を認知しており、「今後利用したい」は3.8%

ものづくりマイスターなどの派遣については、0.2%（前回：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17.1%（前回：20.0%）を合わせた17.3%（前回：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3.8%（前回：4.1%）となっています。



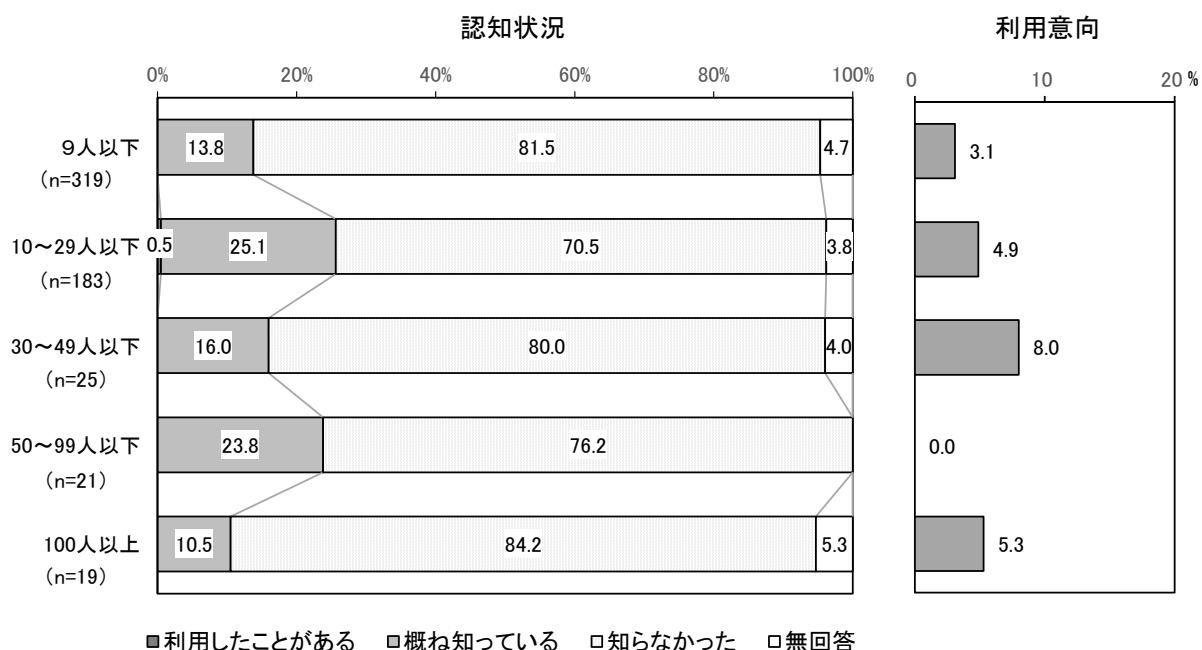
【規模別】

すべての規模で、「知らなかった」が7割を超えています。

「利用したことがある」のは「10～29人以下」のみで0.5%となっています。

利用意向は、「今後利用したい」がいずれの規模でも1割以下、「50～99人以下」は0.0%となっています。

■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



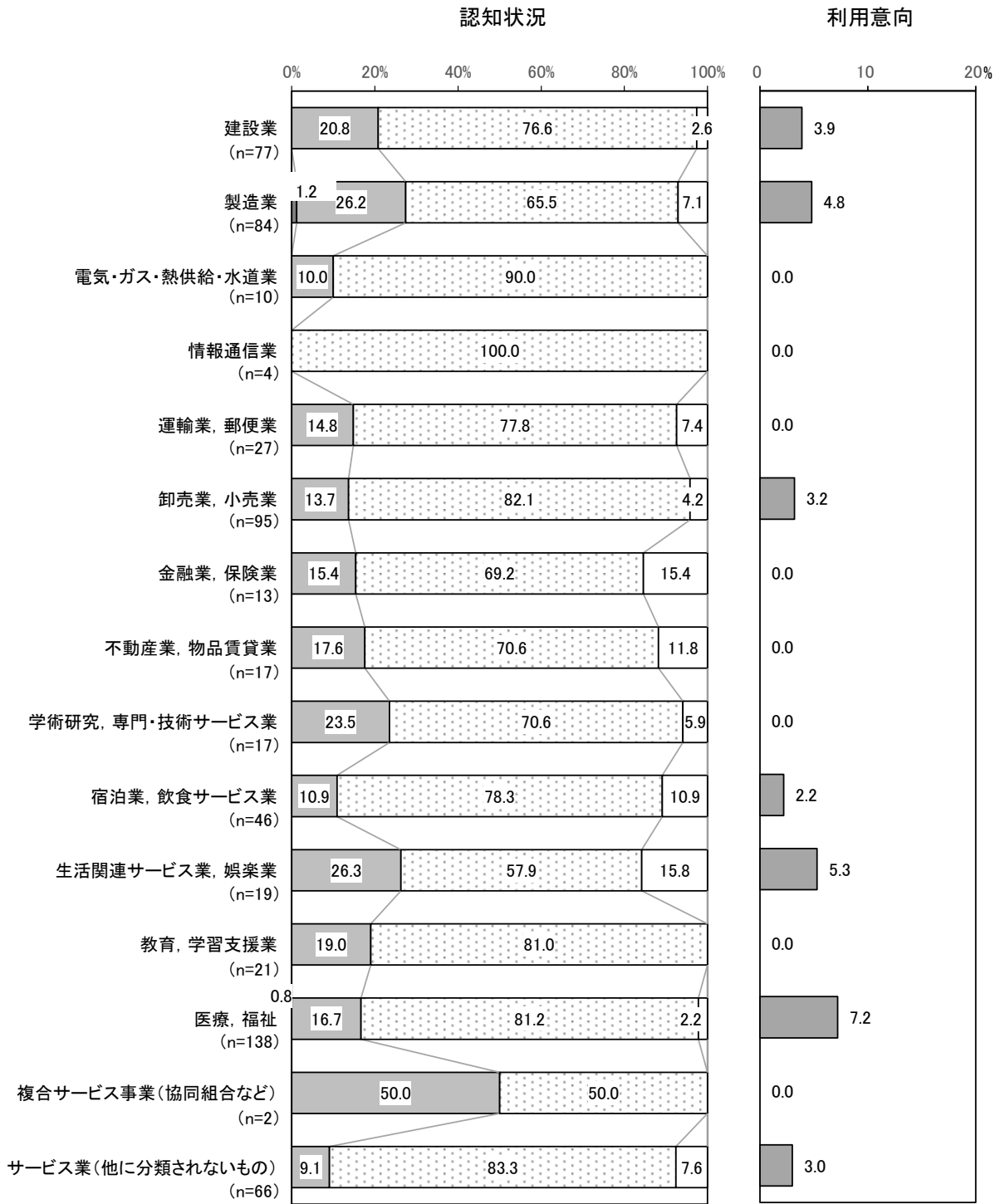
【業種別】

「ものづくりマイスター」は129職種を認定対象としています（令和7年度から「ものづくりマイスター」「ものづくりマイスター（+DX）」「ものづくりマイスター（IT部門）」は1つに統合されました。）。

「複合サービス事業（協同組合など）」「製造業」「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」「建設業」で認知度が2割を超えています。

「知らなかった」が、すべての業種で半数以上となっており、「情報通信業」で100.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」で90.0%と高くなっています。

■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

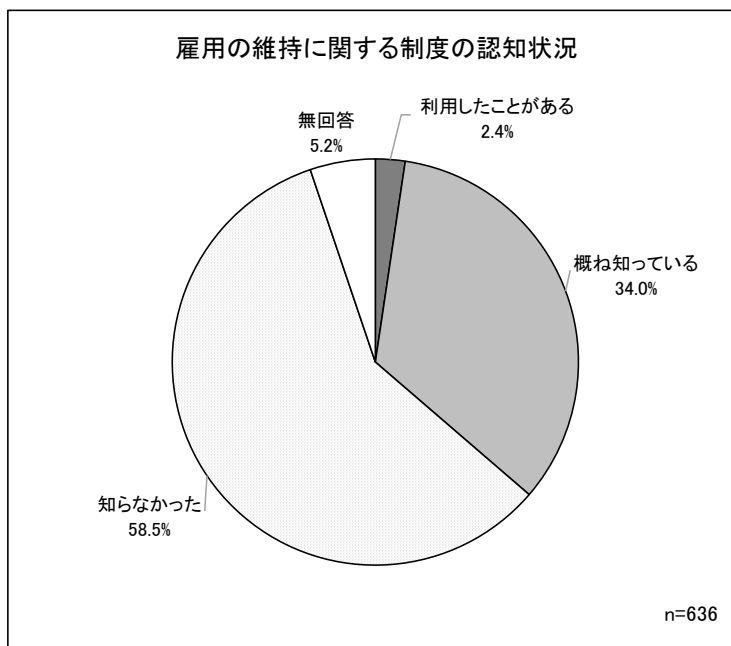


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

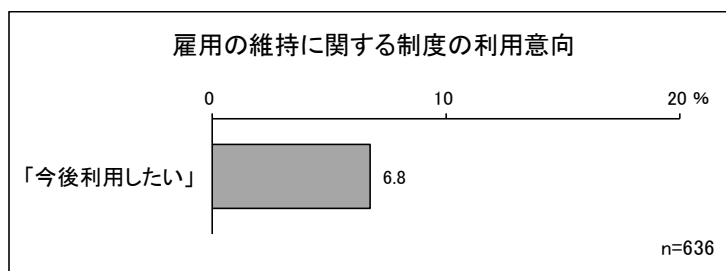
(3)ー1 国の「雇用の維持に関する制度」(問 62)

36.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は6.8%

国の雇用の維持に関する制度については、2.4%（前回：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34.0%（前回：37.9%）を合わせた36.4%（前回：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6.8%（前回：8.0%）となっています。

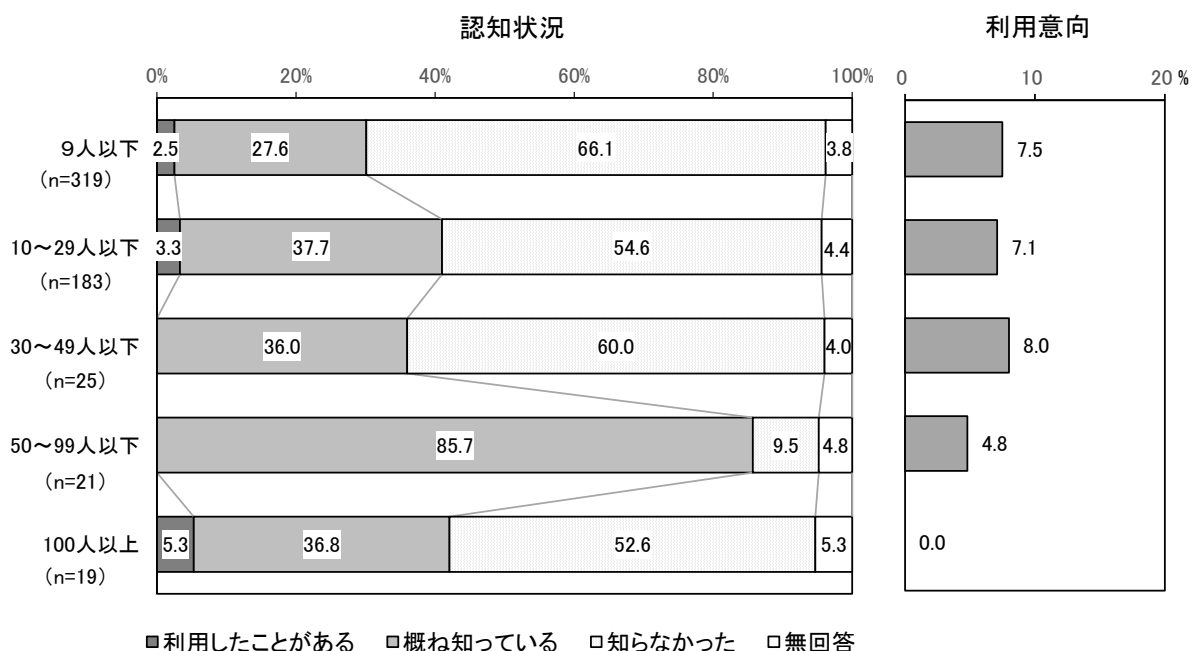


【規模別】

認知度は、すべての規模で3割を超えており、特に「50～99人以下」では85.7%となっています。

利用意向では、「今後利用したい」が「30～49人以下」では8.0%に対し、「100人以上」では0.0%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

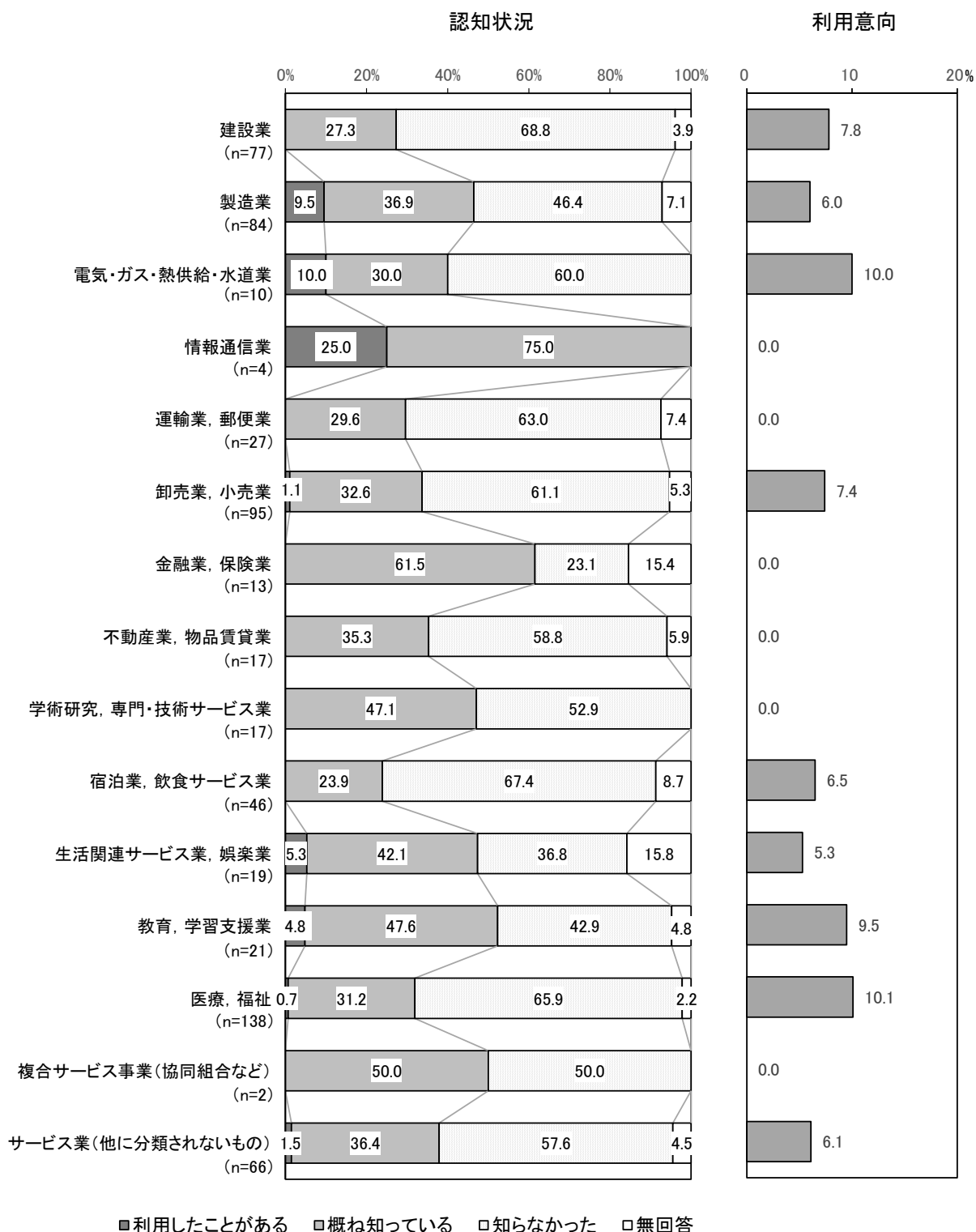


【業種別】

認知度は、「情報通信業」(100.0%)、「金融業, 保険業」(61.5%)、「教育, 学習支援業」(52.4%)で過半数となっています。

利用意向では、「医療, 福祉」(10.1%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(10.0%)「教育, 学習支援業」(9.5%)の順に高くなっています。

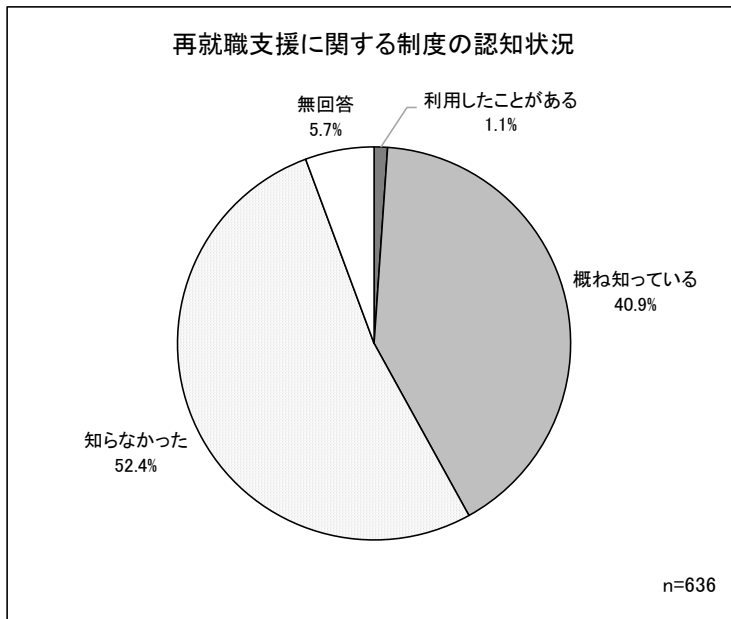
■業種別に見た「雇用の維持に関する制度」の認知状況・利用意向



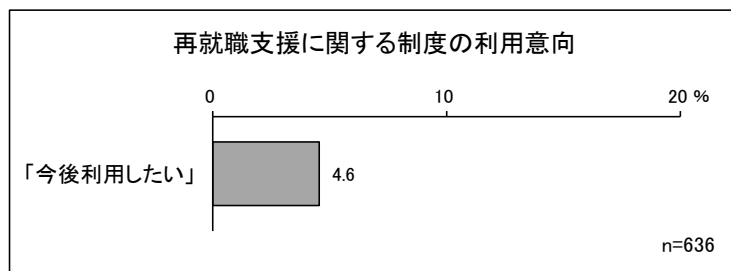
(3)ー2 国の「再就職支援に関する制度」(問 62)

42.0%が制度を認知しており、「今後利用したい」は4.6%

国の再就職支援に関する制度については、1.1%（前回：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40.9%（前回：42.6%）を合わせた42.0%（前回：44.6%）が制度を認知しています。



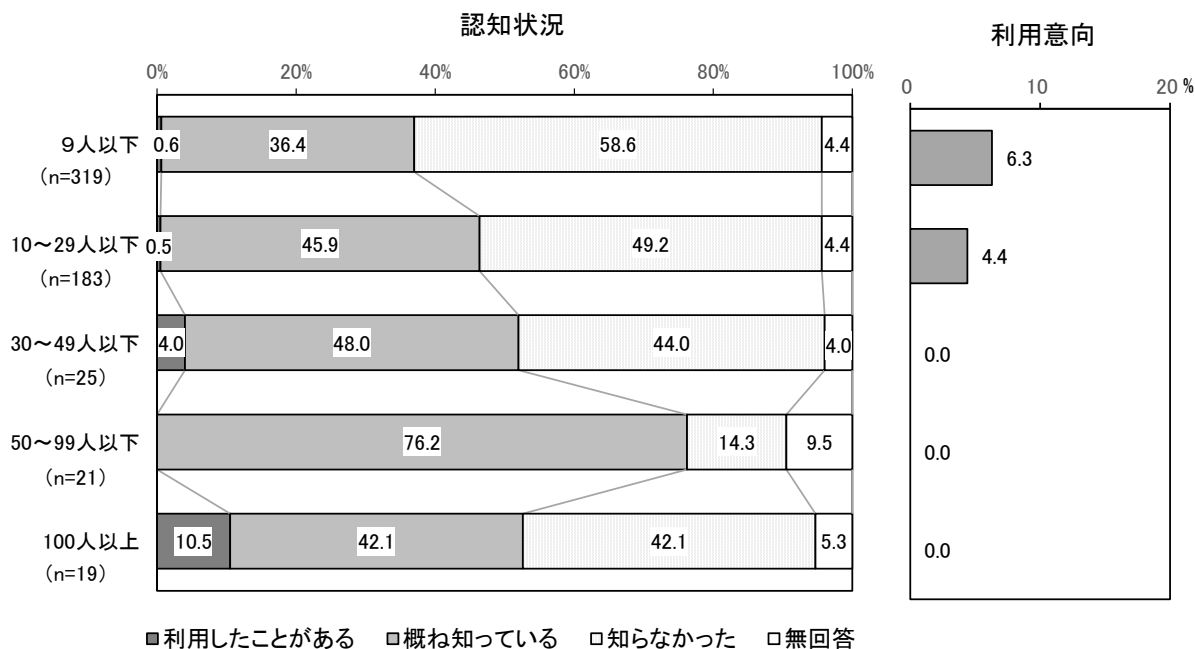
今後の利用意向については、「今後利用したい」が4.6%（前回：5.0%）となっています。



【規模別】

「50～99人以下」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。利用意向は「9人以下」が6.3%、「10～29人以下」が4.4%、その他の規模では0.0%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

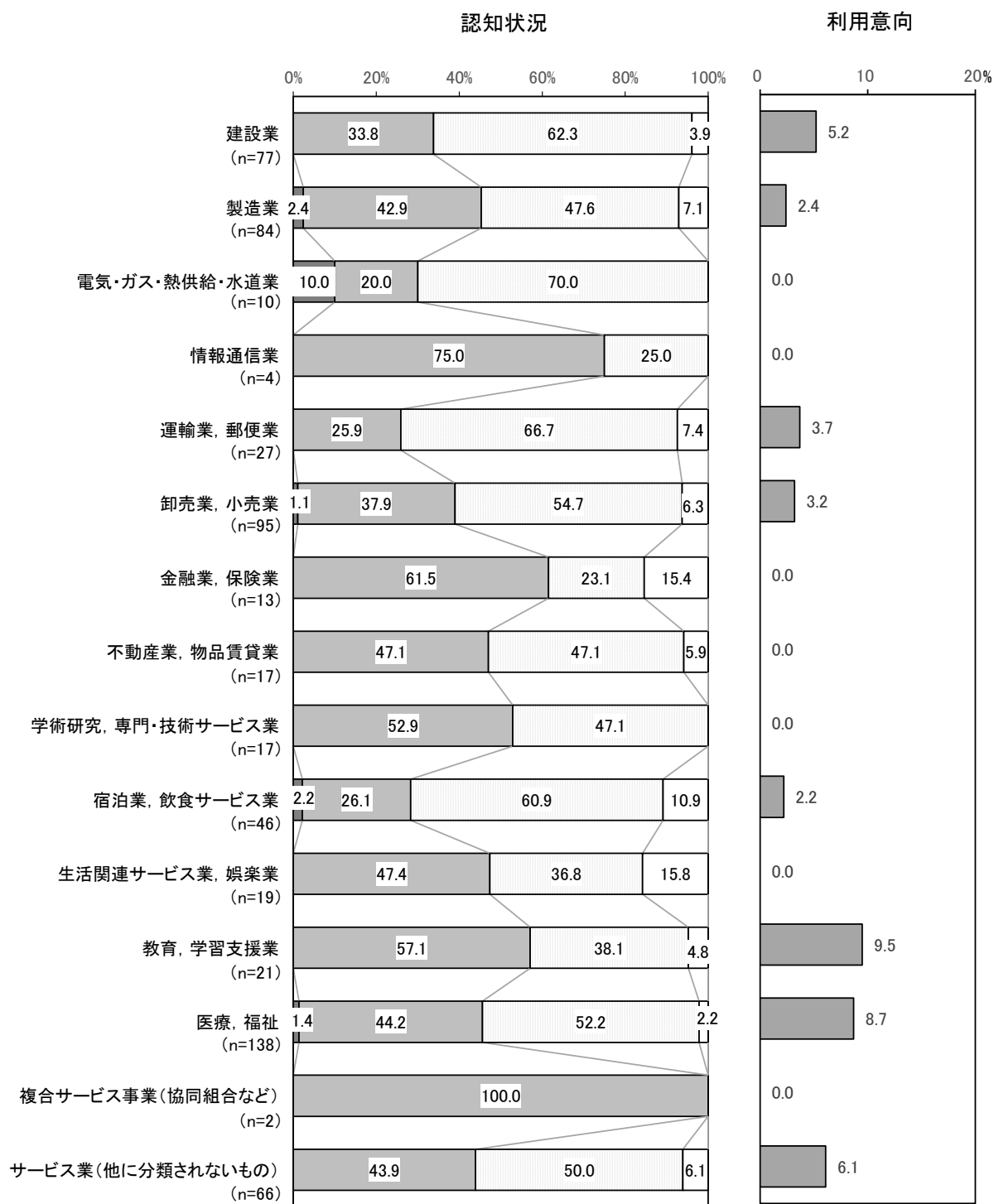


【業種別】

認知度は「複合サービス事業(協同組合など)」(100.0%)、「情報通信業」(75.0%)、「金融業, 保険業」(61.5%)で6割を超え、「運輸業, 郵便業」(25.9%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(28.3%)で3割未満となっています。

利用意向では、「教育, 学習支援業」(9.5%)、「医療, 福祉」(8.7%)が高くなっています。

■業種別に見た「再就職支援に関する制度」の認知状況・利用意向

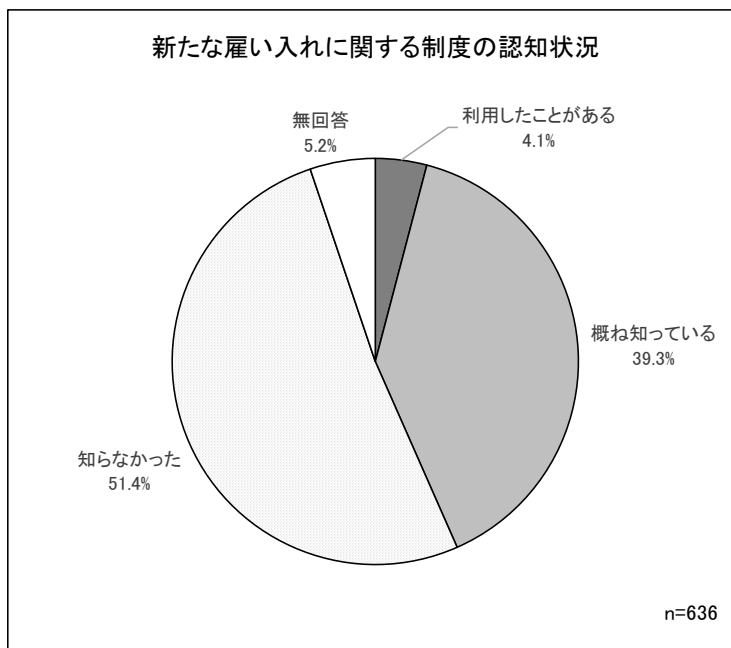


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

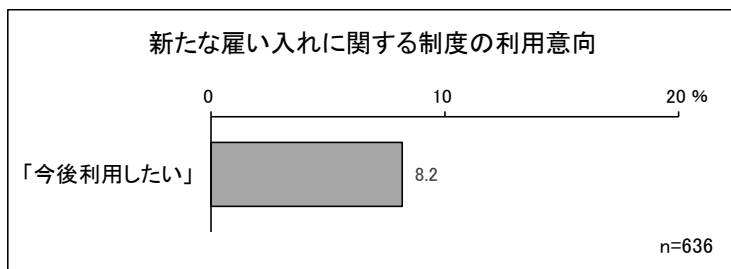
(3)ー3 国の「新たな雇い入れに関する制度」(問 62)

43.4%が制度を認知しており、「今後利用したい」は8.2%

国の新たな雇い入れに関する制度については、4.1%（前回：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39.3%（前回：39.6%）を合わせた43.4%（前回：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8.2%（前回：9.1%）となっています。

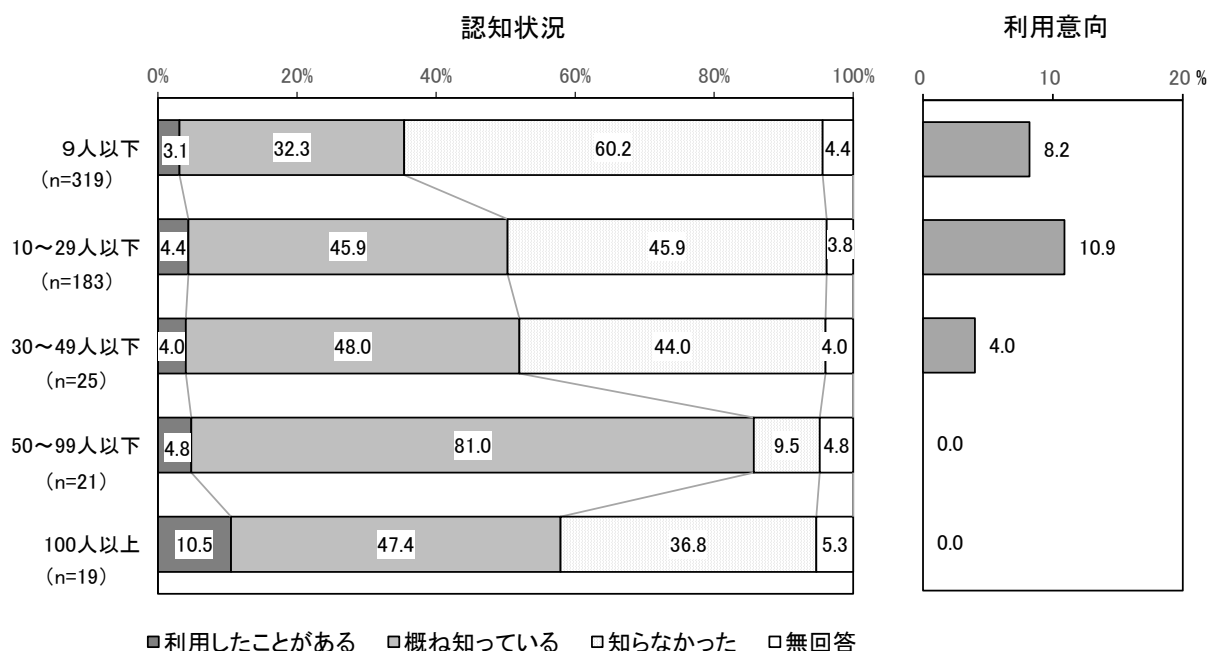


【規模別】

認知度は「50～99人以下」で85.8%と最も高く、「9人以下」で35.4%と最も低くなっています。

利用意向は、「10～29人以下」が10.9%と最も高くなっています。

■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

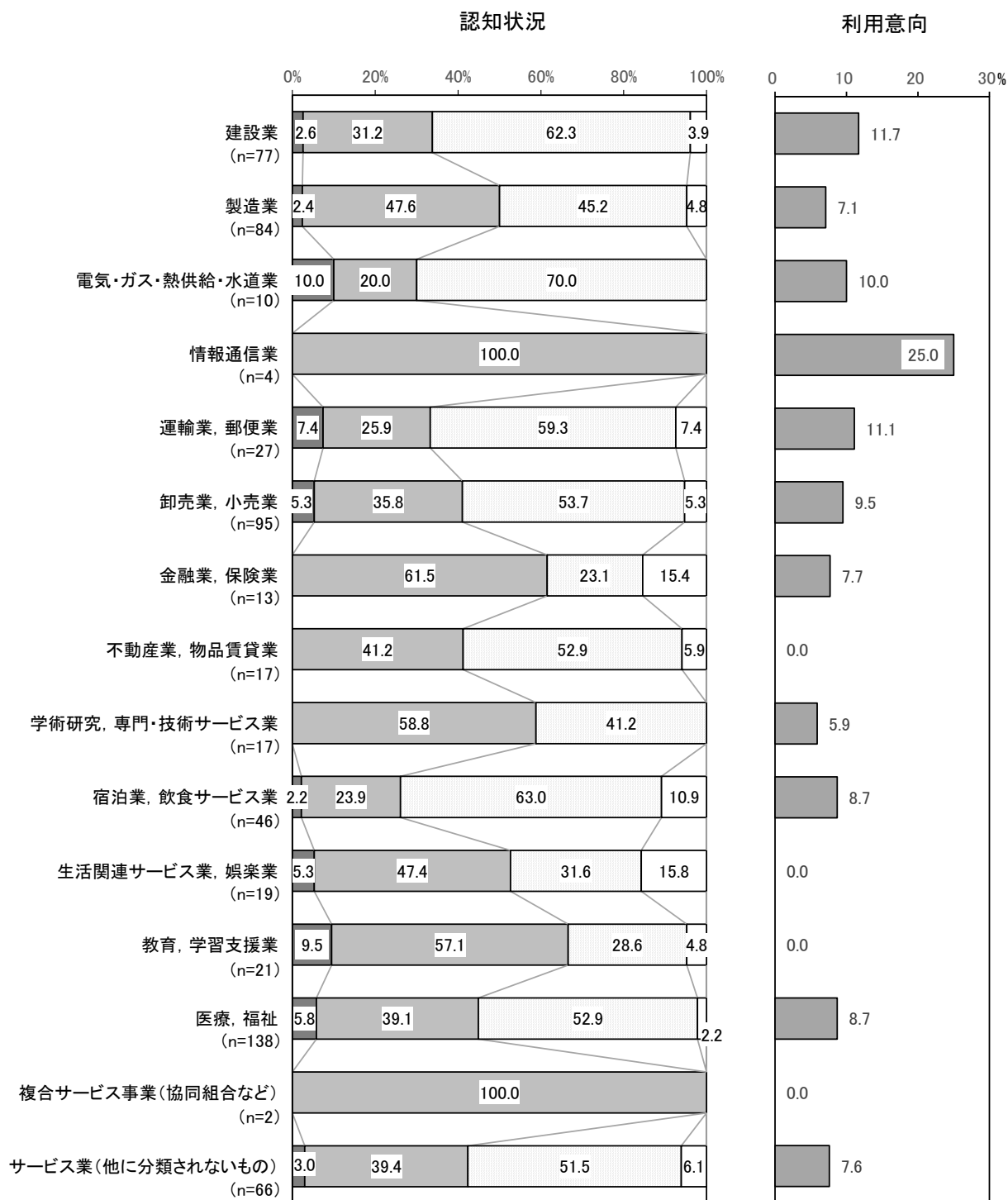


【業種別】

認知度は「情報通信業」(100.0%)、「複合サービス事業(協同組合など)」(100.0%)、「教育, 学習支援業」(66.6%) の順で高くなっています。

利用意向は、「情報通信業」(25.0%)、「建設業」(11.7%)、「運輸業, 郵便業」(11.1%) の順で高くなっています。

■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

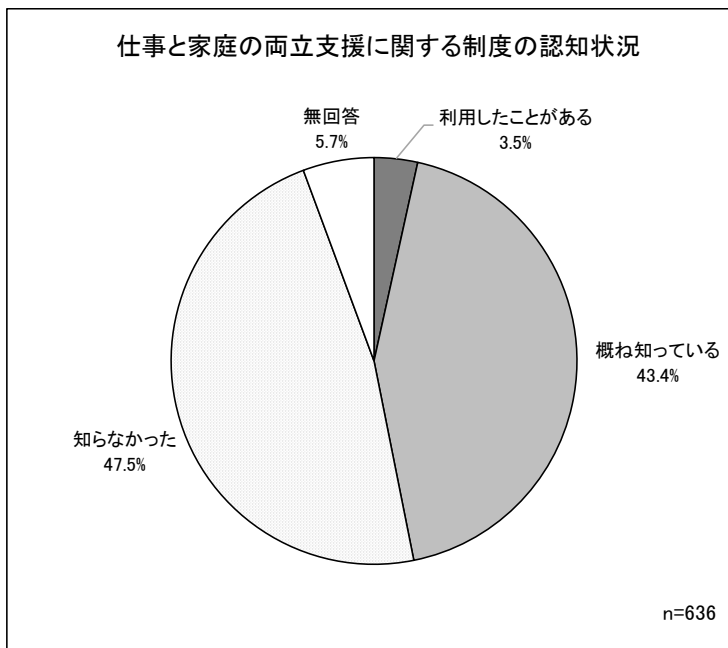


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

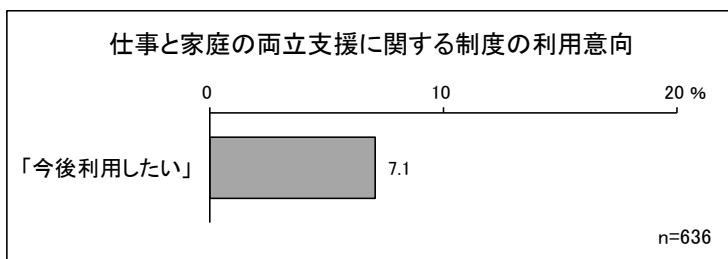
(3)ー4 国の「仕事と家庭の両立支援に関する制度」(問 62)

46.9%が制度を認知しており、「今後利用したい」は7.1%

国の仕事と家庭の両立支援に関する制度については、3.5% (前回: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43.4% (前回:40.8%) を合わせた46.9% (前回: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7.1% (前回:7.6%) となっています。

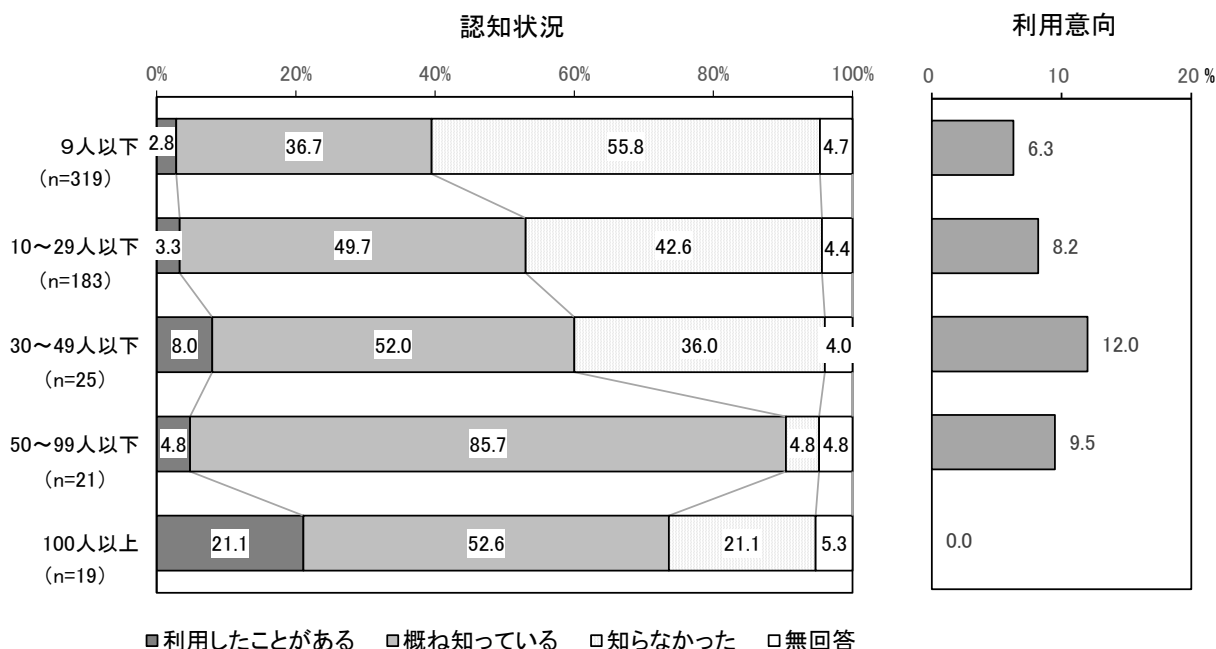


【規模別】

認知度は、「50～99人以下」で90.5%と最も高く、「9人以下」で39.5%と最も低くなっています。「利用したことがある」は、「100人以上」で21.1%となっています。

利用意向は、「30～49人以下」で12.0%と最も高くなっています。

■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

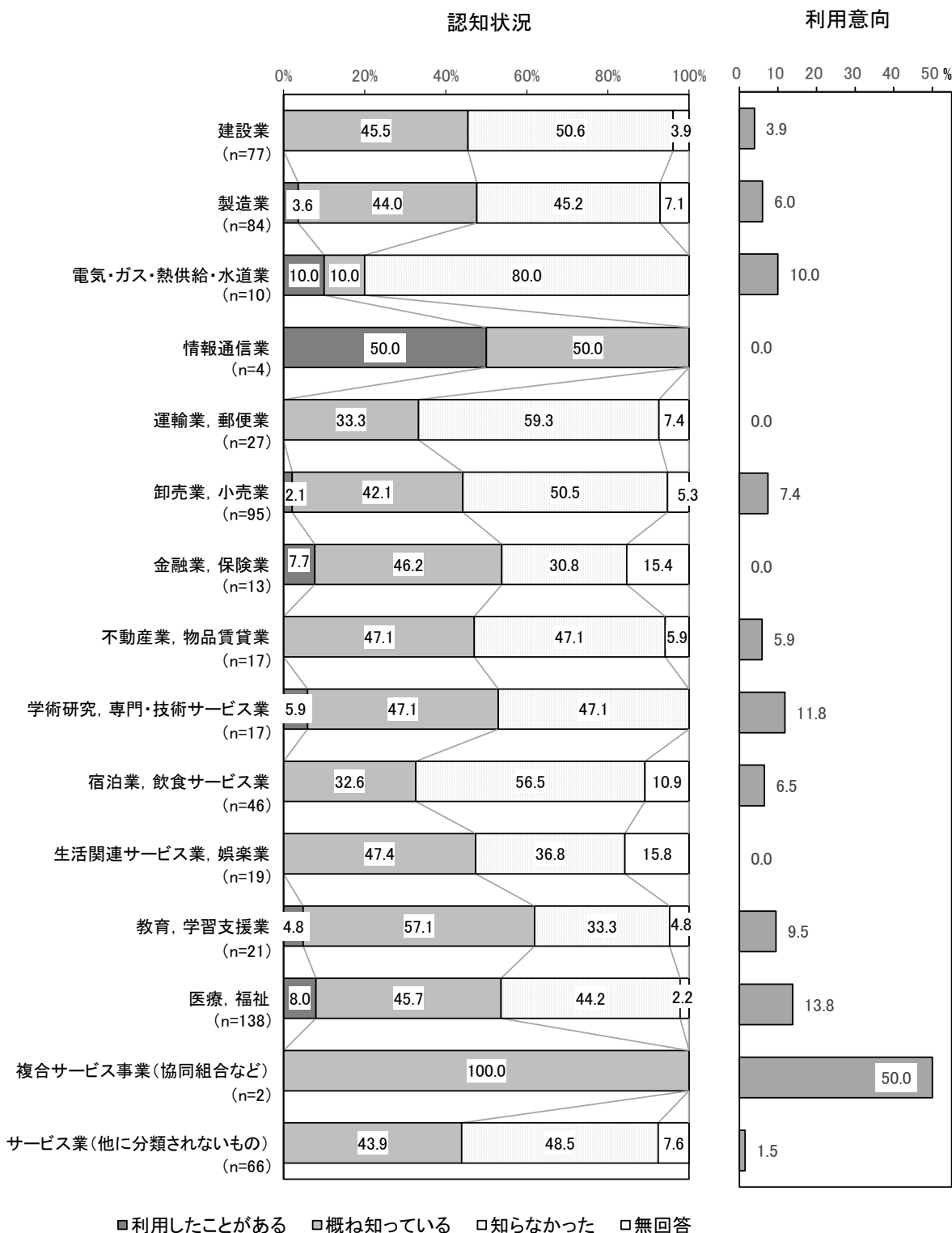


【業種別】

認知度は「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」(100.0%)、「教育, 学習支援業」(61.9%)の順で高くなっています。

利用意向は「複合サービス事業(協同組合など)」(50.0%)、「医療, 福祉」(13.8%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(11.8%)の順で高くなっています。

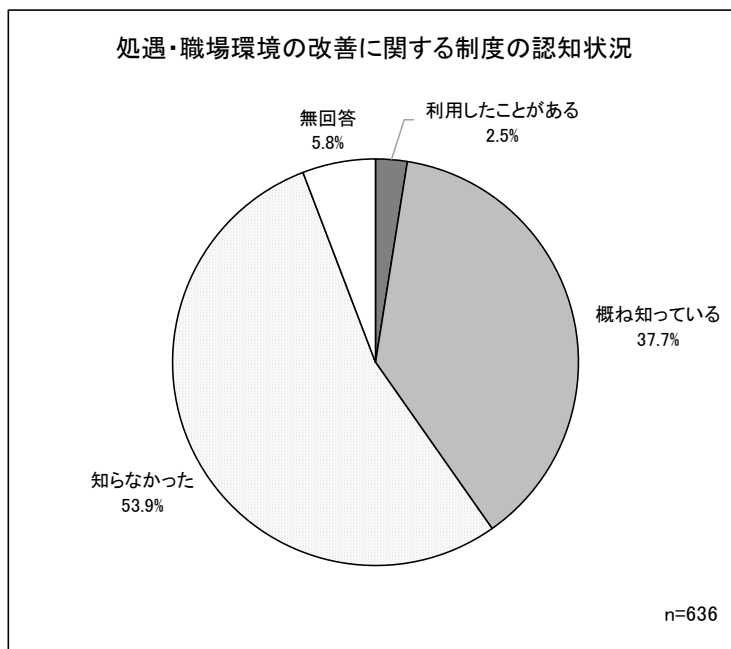
■業種別に見た「仕事と家庭の両立支援に関する制度」の認知状況・利用意向



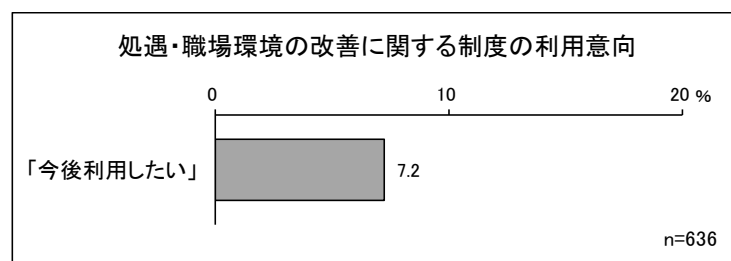
(3)ー5 国の「処遇・職場環境の改善に関する制度」(問 62)

40.2%が制度を認知しており、「今後利用したい」は7.2%

国の処遇・職場環境の改善に関する制度については、2.5%（前回：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37.7%（前回：38.4%）を合わせた40.2%（前回：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7.2%（前回：8.6%）となっています。



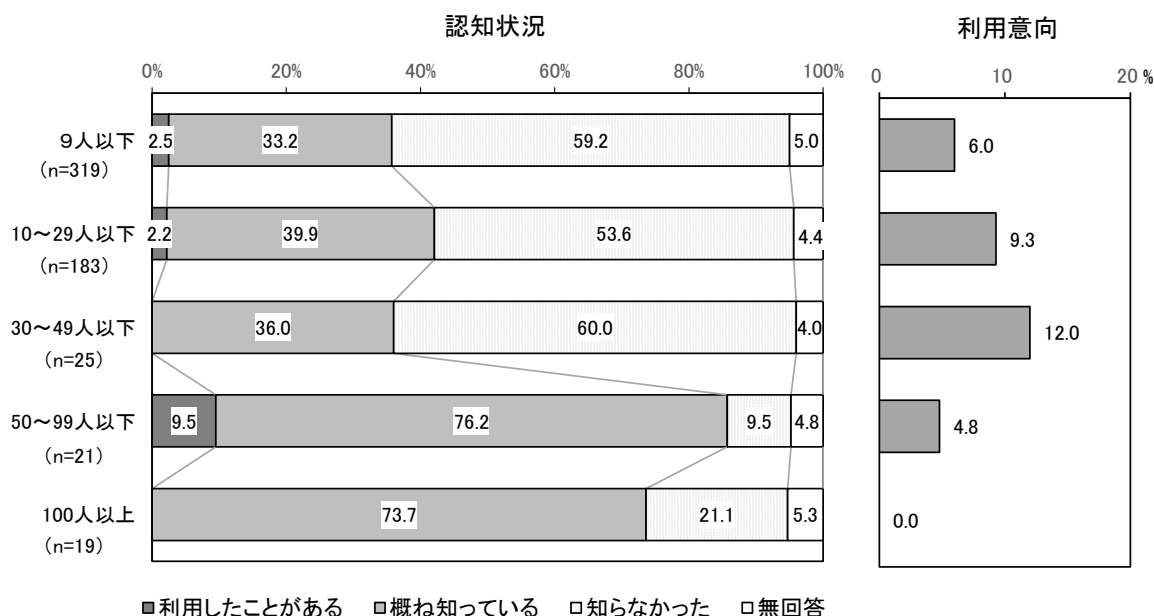
【規模別】

認知度が「50～99人以下」および「100人以上」の規模で7割を超えています。

「50～99人以下」では利用したことがあるが9.5%となっています。

利用意向が「30～49人以下」で12.0%と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

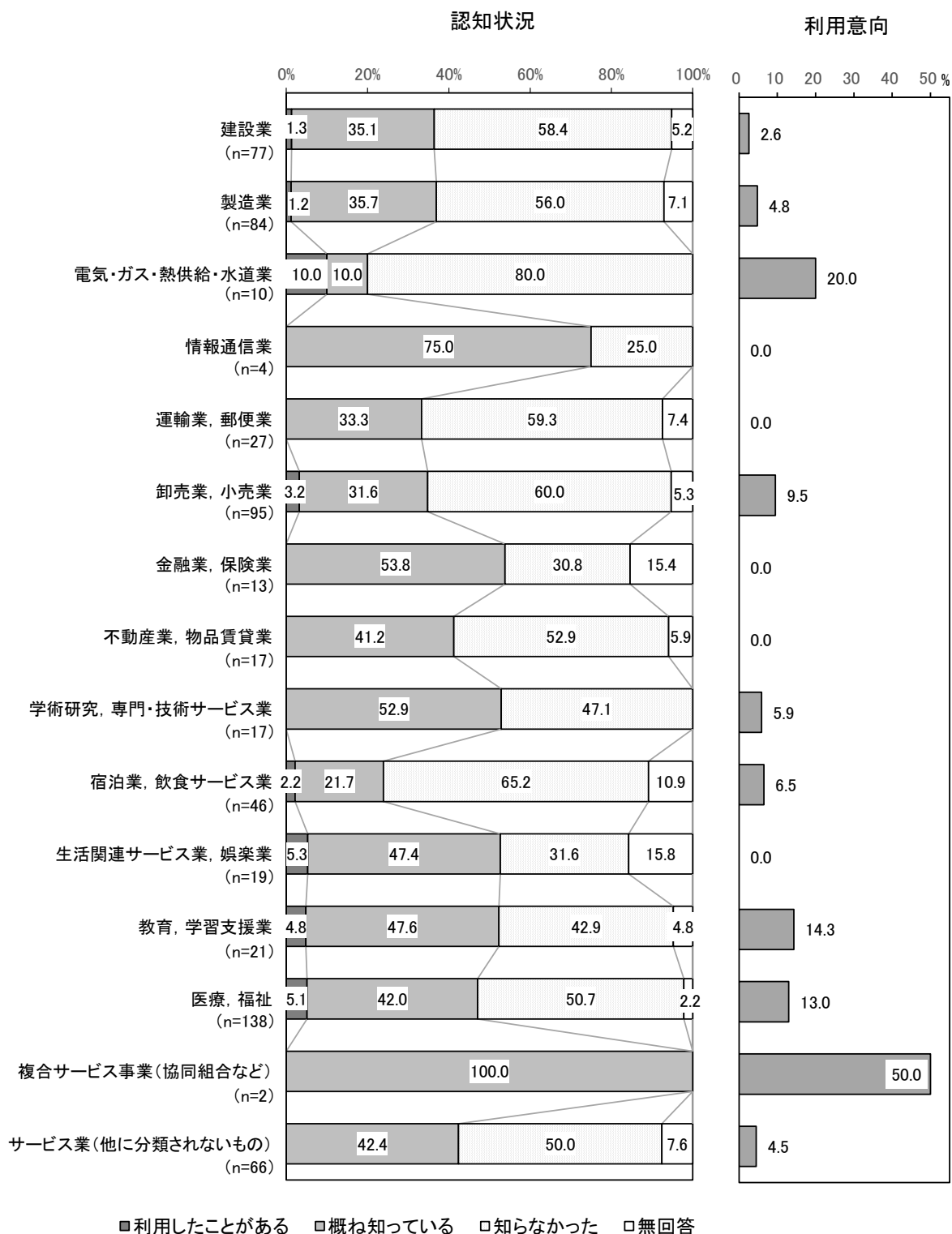


【業種別】

認知度は「複合サービス事業（協同組合など）」（100.0%）、「情報通信業」（75.0%）、「金融業，保険業」（53.8%）の順で高くなっています。

利用意向は、「複合サービス事業（協同組合など）」（50.0%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（20.0%）、「教育，学習支援業」（14.3%）の順で高くなっています。

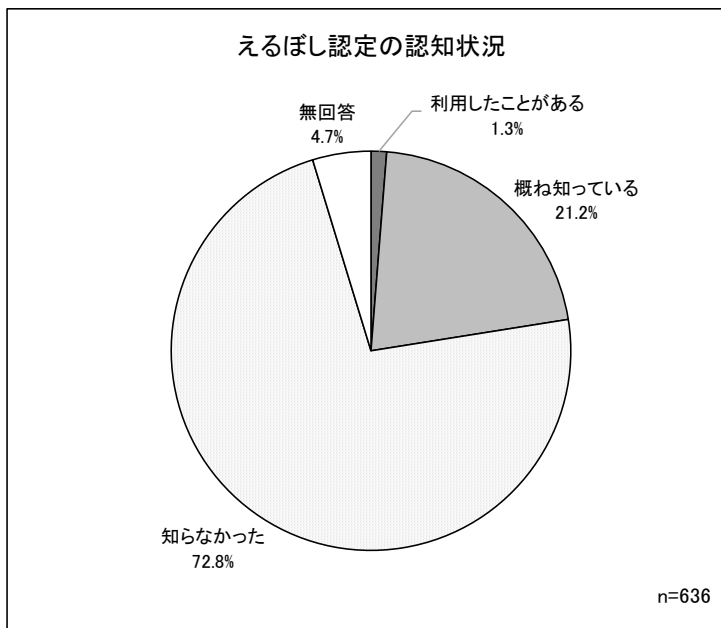
■業種別に見た「処遇・職場環境の改善に関する制度」の認知状況・利用意向



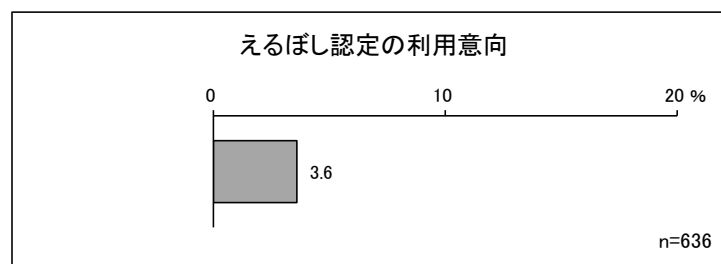
(4)ー1「えるぼし認定」(問 63)

22.5%が制度を認知しており、「今後利用したい」は3.6%

えるぼし認定については、1.3%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21.2%を合わせた22.5%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3.6%となっています。

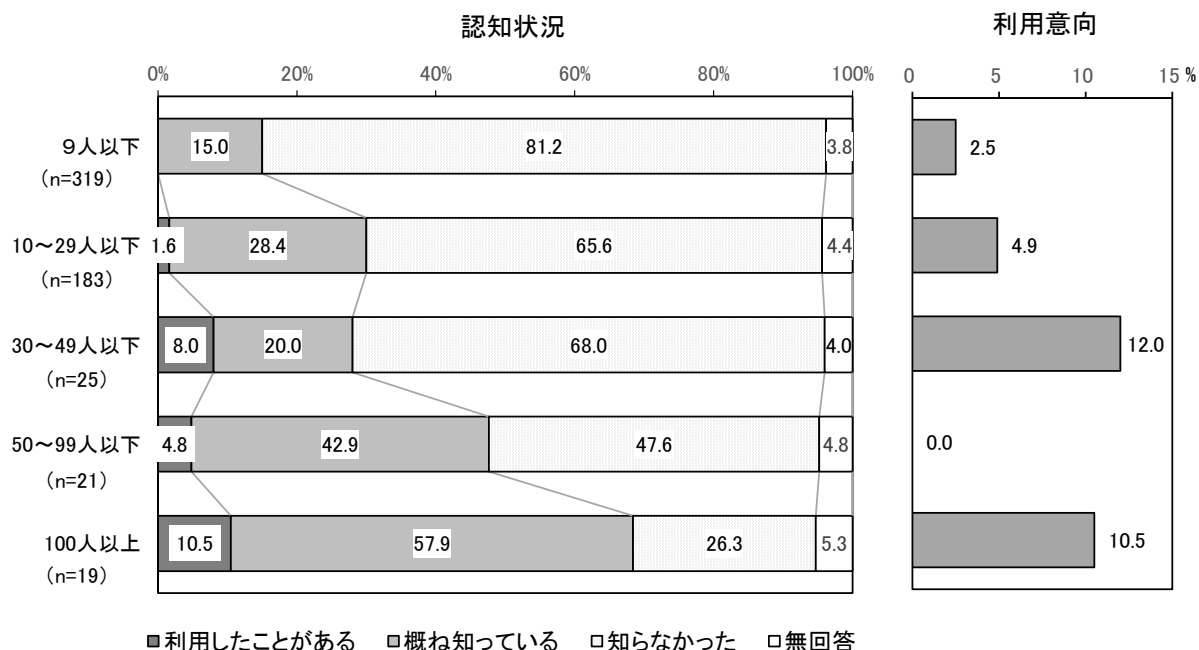


【規模別】

認知度は「9人以下」で15.0%となっています。規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にあり、「100人以上」で7割近くとなっています。

利用意向は、「30～49人以下」で12.0%、「100人以上」で10.5%となっています。

■規模別にみた「えるぼし認定」の認知状況・利用意向



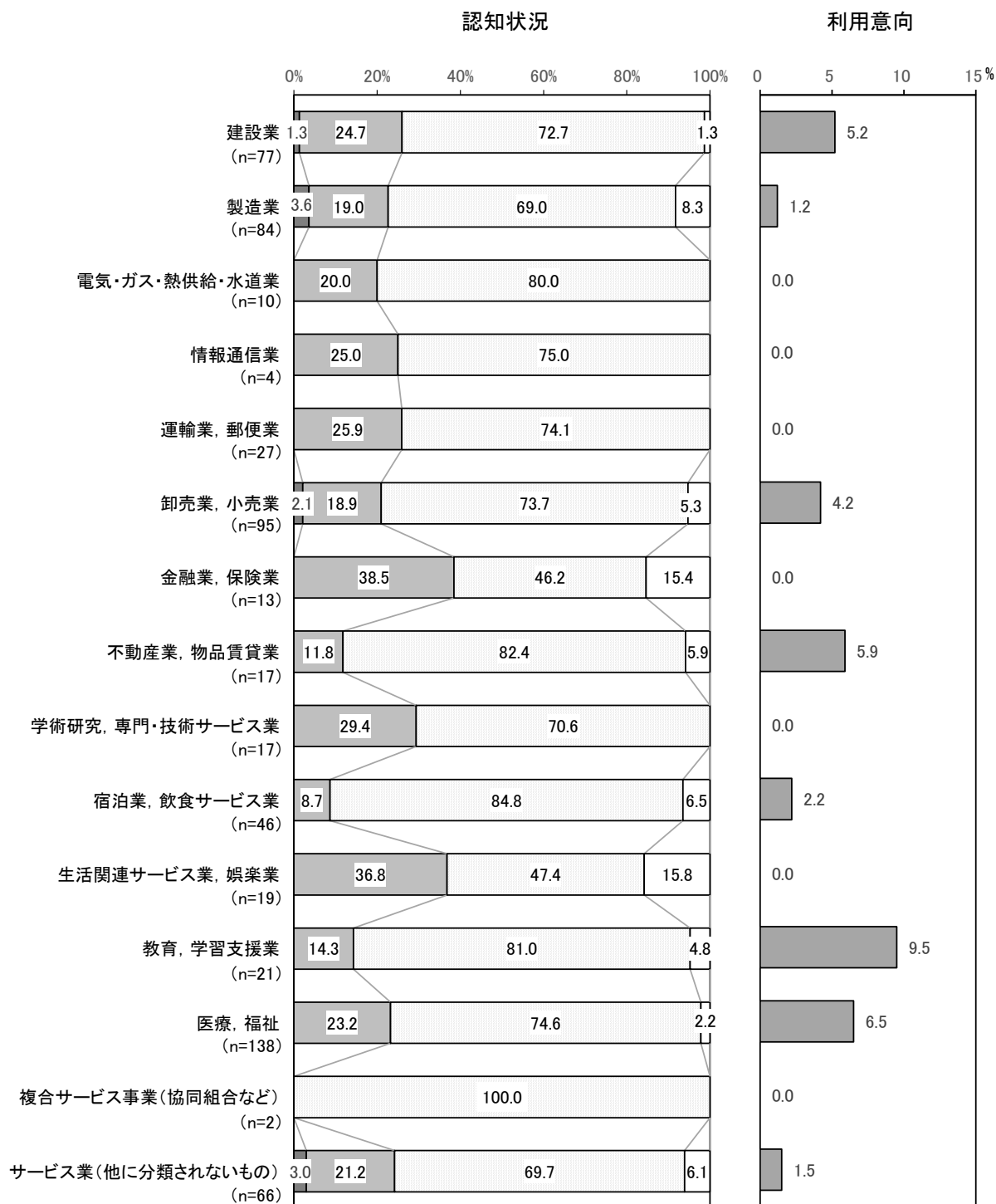
【業種別】

「知らなかった」がほとんどの業種で過半を占めています。

認知度は「金融、保険業」(38.5%)、「生活関連サービス、娯楽業」(36.8%)、「学術、専門・技術サービス」(29.4%)の順で高くなっています。

利用意向は、「教育、学習支援業」(9.5%)、「医療、福祉」(6.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(5.9%)、「建設業」(5.2%)の順で高くなっています。

■業種別にみた「えるぼし認定」の認知状況・利用意向

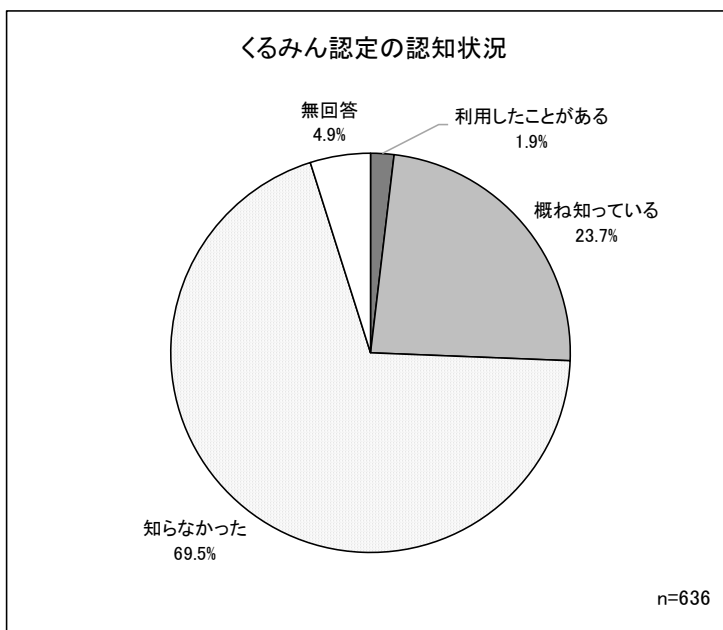


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

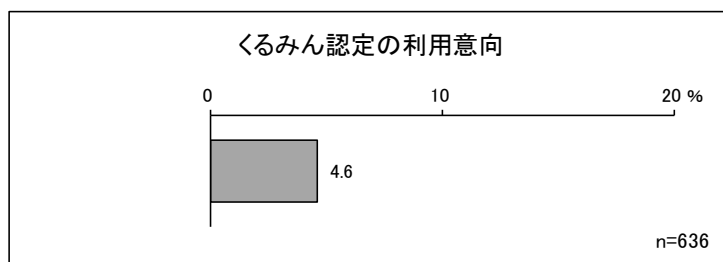
(4)ー2「くるみん認定」(問 63)

25.6%が制度を認知しており、「今後利用したい」は4.6%

くるみん認定については、1.9%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23.7%を合わせた25.6%が制度を認知しています。



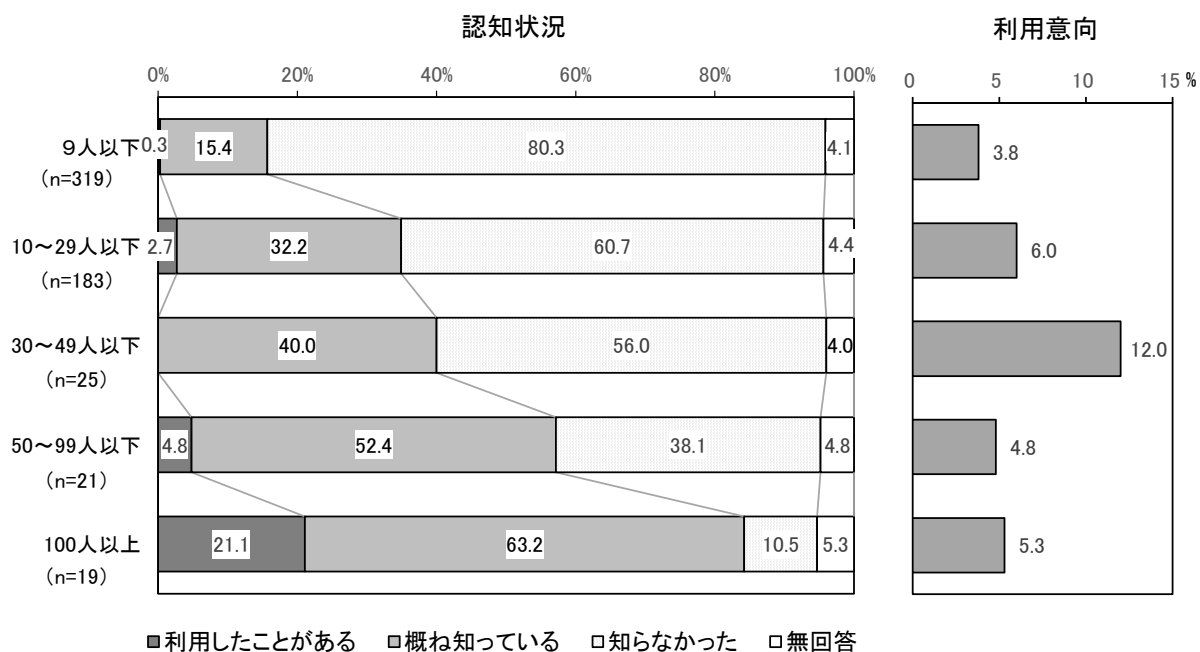
今後の利用意向については、「今後利用したい」が4.6%となっています。



【規模別】

認知度は「9人以下」の規模で15.7%となっています。規模が大きくなるほど割合が高くなり、「100人以上」で84.3%となっています。利用意向は「30～49人以下」で12.0%と最も高くなっています。

■規模別にみた「くるみん認定」の認知状況・利用意向



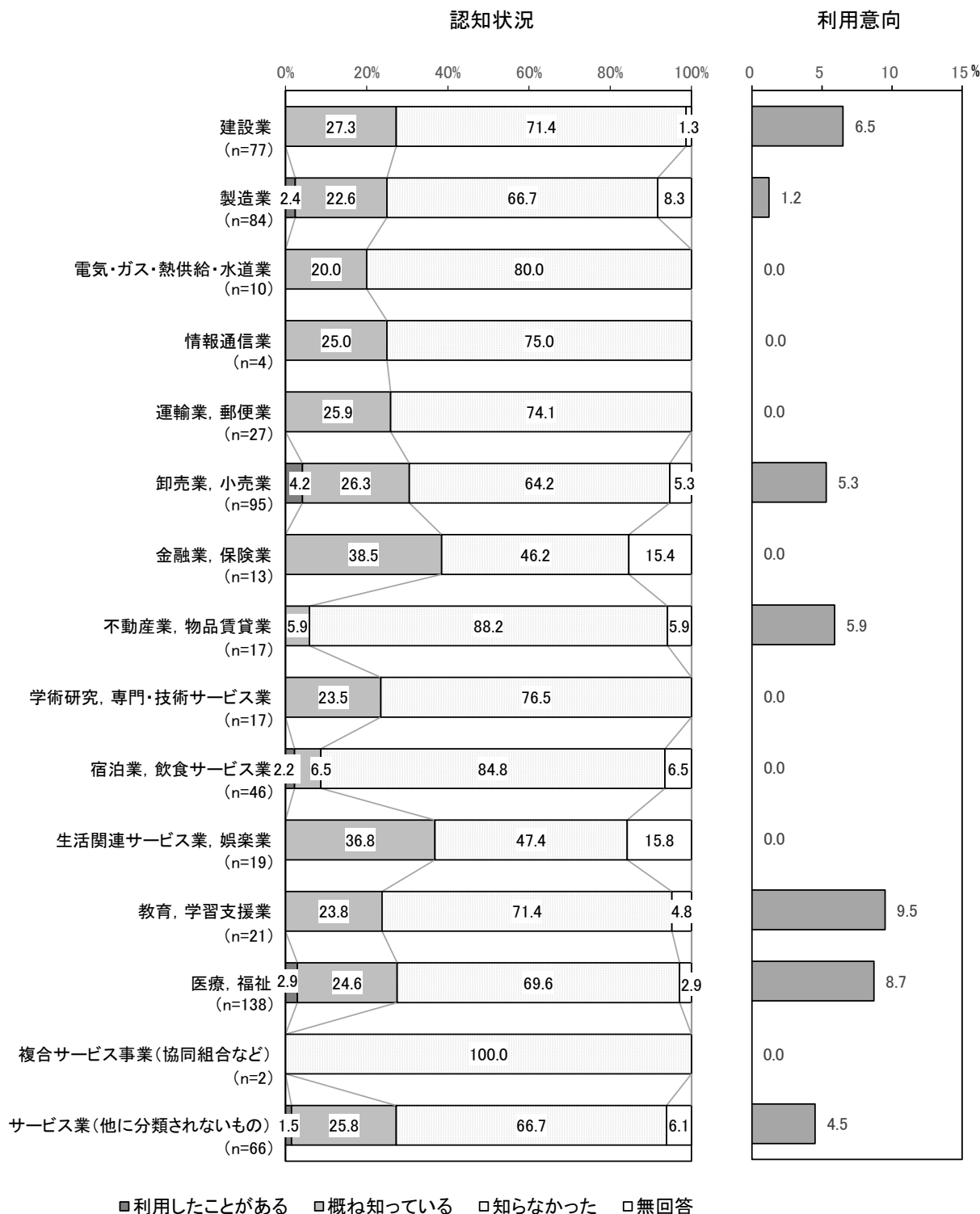
【業種別】

「知らなかった」がほとんどの業種で過半を占めています。

認知度は「金融、保険業」(38.5%)、「生活関連サービス、娯楽業」(36.8%)、「卸売業、小売業」(30.5%)の順で高くなっています。

利用意向は「教育、学習支援業」(9.5%)、「医療、福祉」(8.7%)、「建設業」(6.5%)の順で高くなっています。

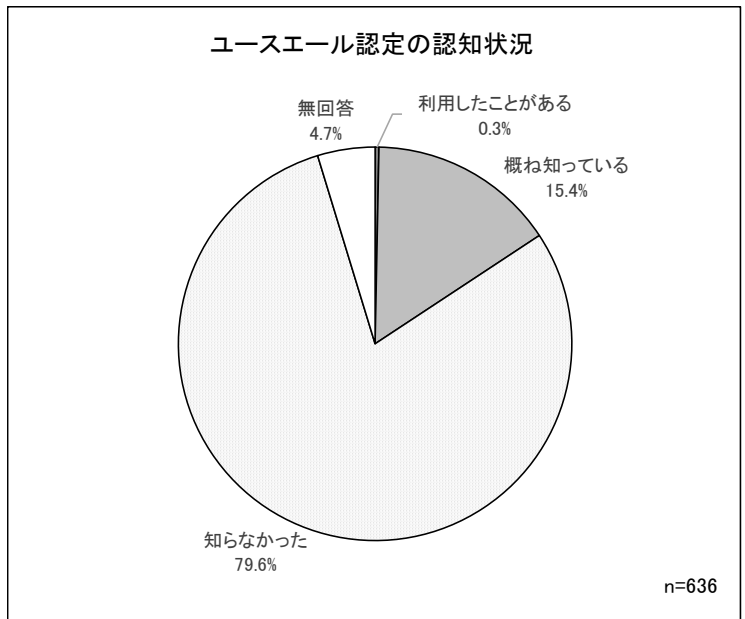
■業種別にみた「くるみん認定」の認知状況・利用意向



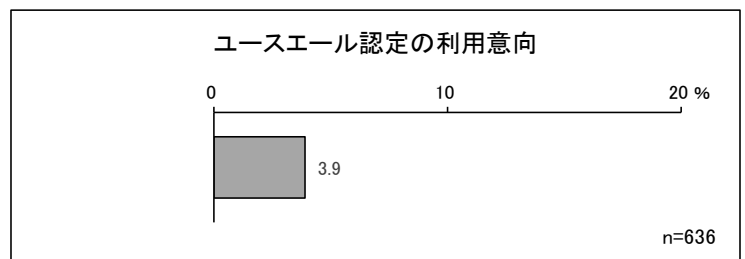
(4)ー3「ユースエール認定」(問 63)

15.7%が制度を認知しており、「今後利用したい」は3.9%

ユースエール認定については、0.3%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15.4%を合わせた15.7%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3.9%となっています。

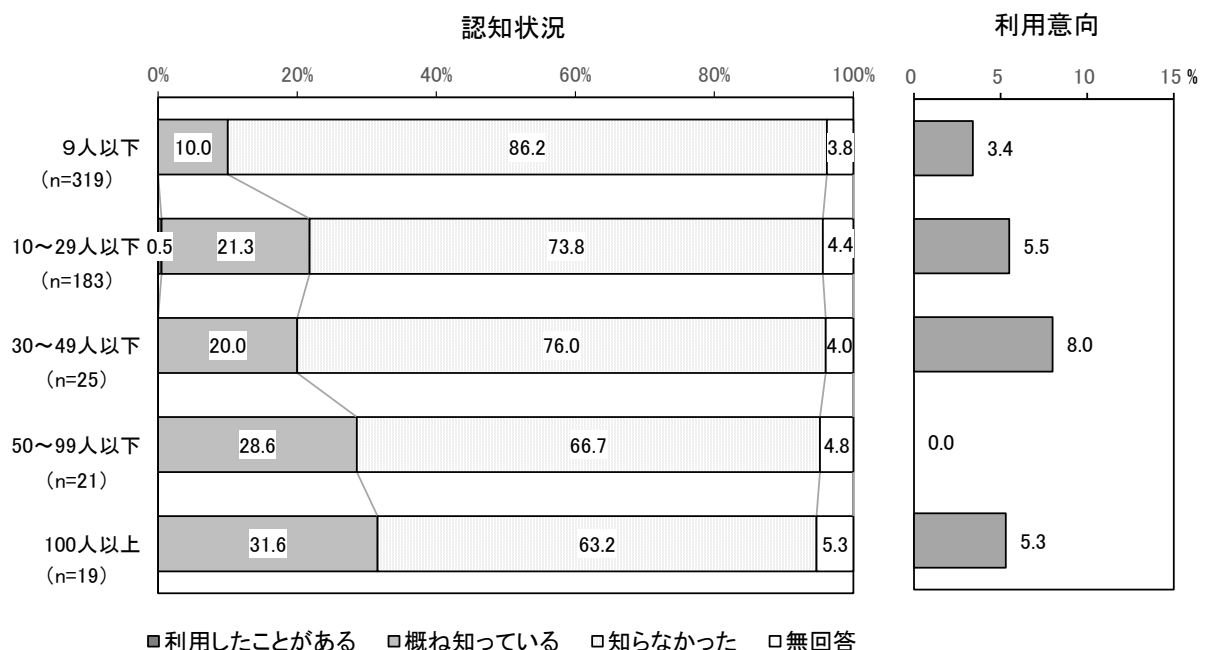


【規模別】

すべての規模で、「知らなかった」が過半を占めています。認知度は、「9人以下」の規模で10.0%となっています。規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、「100人以上」で31.6%となっています。

利用意向は、「30~49人以下」で8.0%と最も高くなっています。

■規模別にみた「ユースエール認定」の認知状況・利用意向



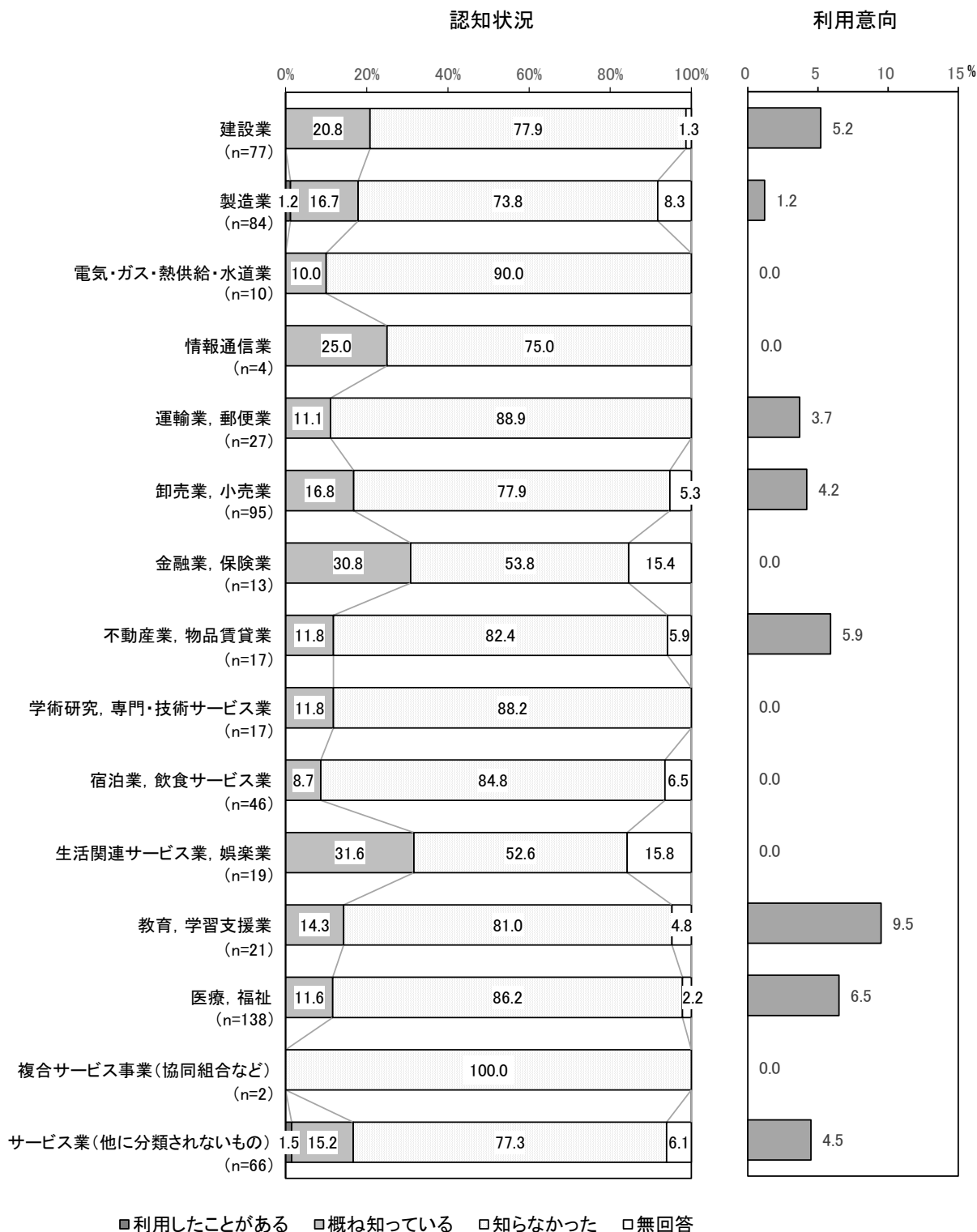
【業種別】

「知らなかった」がすべての業種で過半を占めています。

認知度は「生活関連サービス業、娯楽業」(31.6%)、「金融業、保険業」(30.8%)、「情報通信業」(25.0%)の順で高くなっています。

利用意向は「教育、学習支援業」(9.5%)、「医療、福祉」(6.5%)、「不動産業、物品賃貸業」(5.9%)の順で高くなっています。

■業種別にみた「ユースエール認定」の認知状況・利用意向

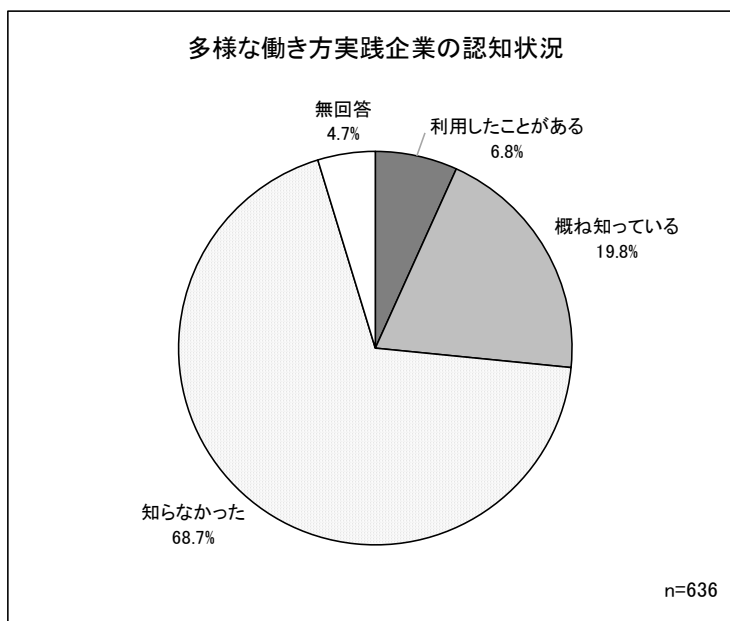


(4)ー4 「多様な働き方実践企業」(問 63)

26.6%が制度を認知しており、「今後利用したい」は4.9%

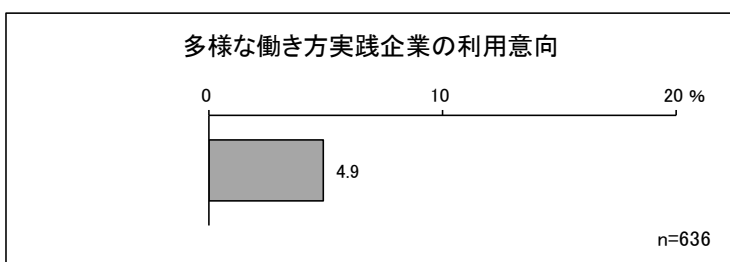
多様な働き方実践企業については、6.8%の事業所が「利用したことがある」と回答し、「概ね知っている」の19.8%を合わせた26.6%が制度を認知しています。

今後の利用意向については、「今後利用したい」が4.9%となっています。

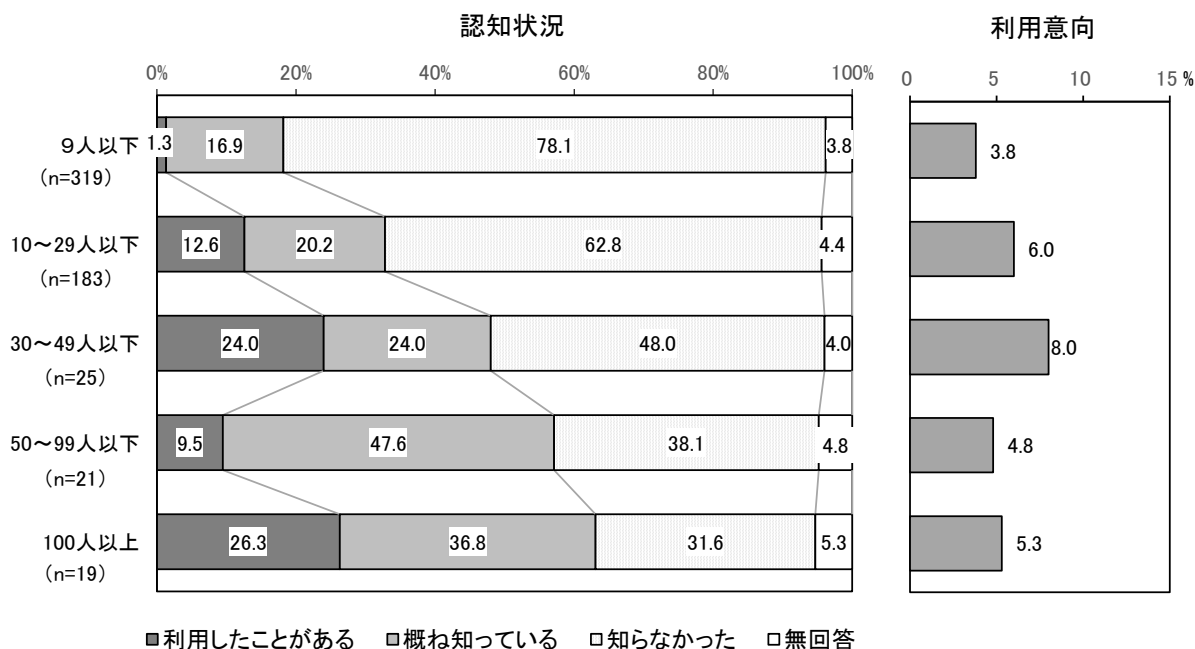


【規模別】

認知度は「9人以下」で18.2%となっています。規模が大きくなるほど高くなり、「100人以上」で63.1%となっています。「利用したことがある」は「30～49人以下」および「100人以上」で、2割を超えていて、利用意向は、「30～49人以下」で8.0%と最も高くなっています。



■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

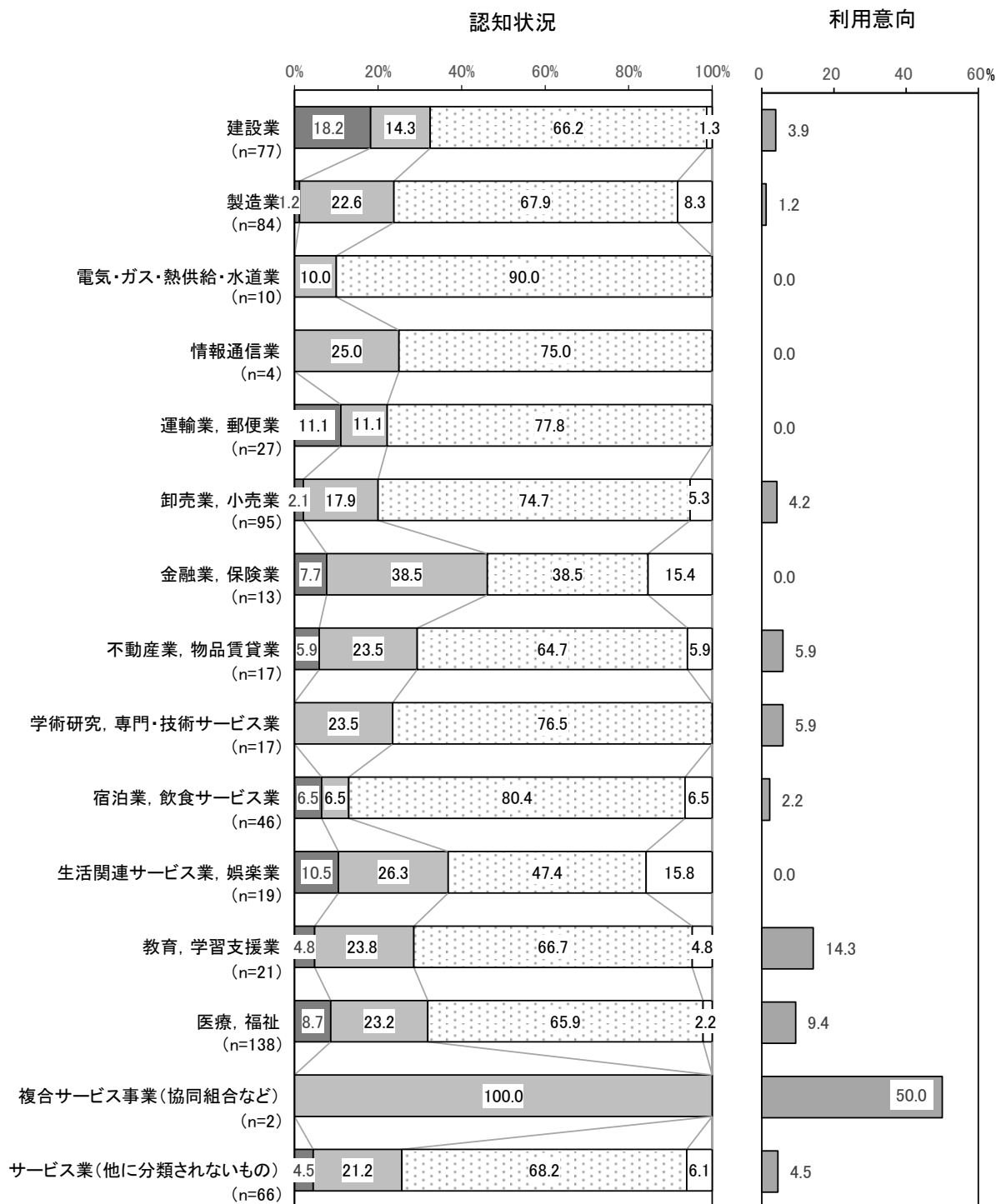


【業種別】

認知度は「複合サービス事業（協同組合など）」（100.0%）、「金融業，保険業」（46.2%）、「生活関連サービス，娯楽業」（36.8%）の順で高くなっています。

利用意向は「複合サービス事業（協同組合など）」（50.0%）、「教育，学習支援業」（14.3%）、「医療，福祉」（9.4%）の順で高くなっています。

■業種別に見た「多様な働き方実践企業」の認知状況・利用意向

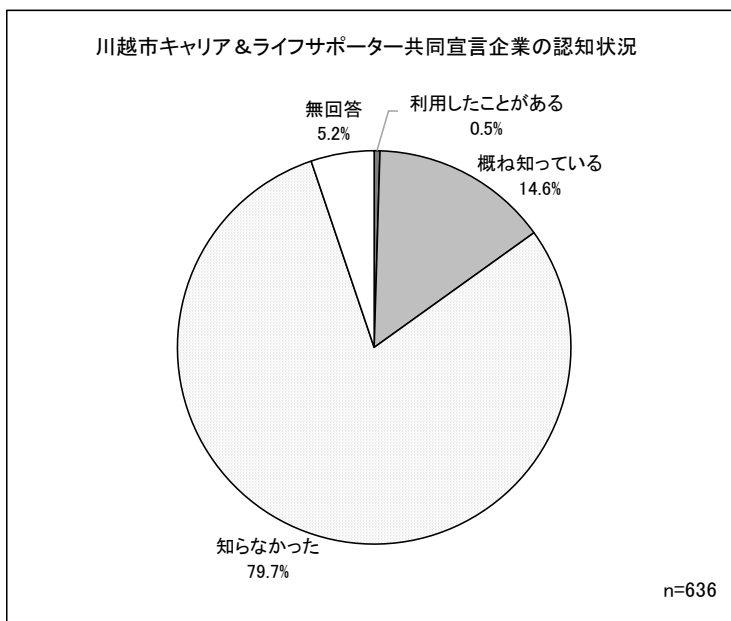


■利用したことがある □概ね知っている □知らなかった □無回答

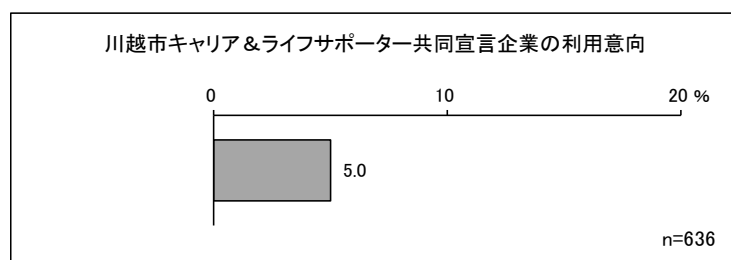
(4)ー5「川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業」(問 63)

15.1%が制度を認知しており、「今後利用したい」は5.0%

川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業については、0.5%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14.6%を合わせた15.1%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5.0%となっています。



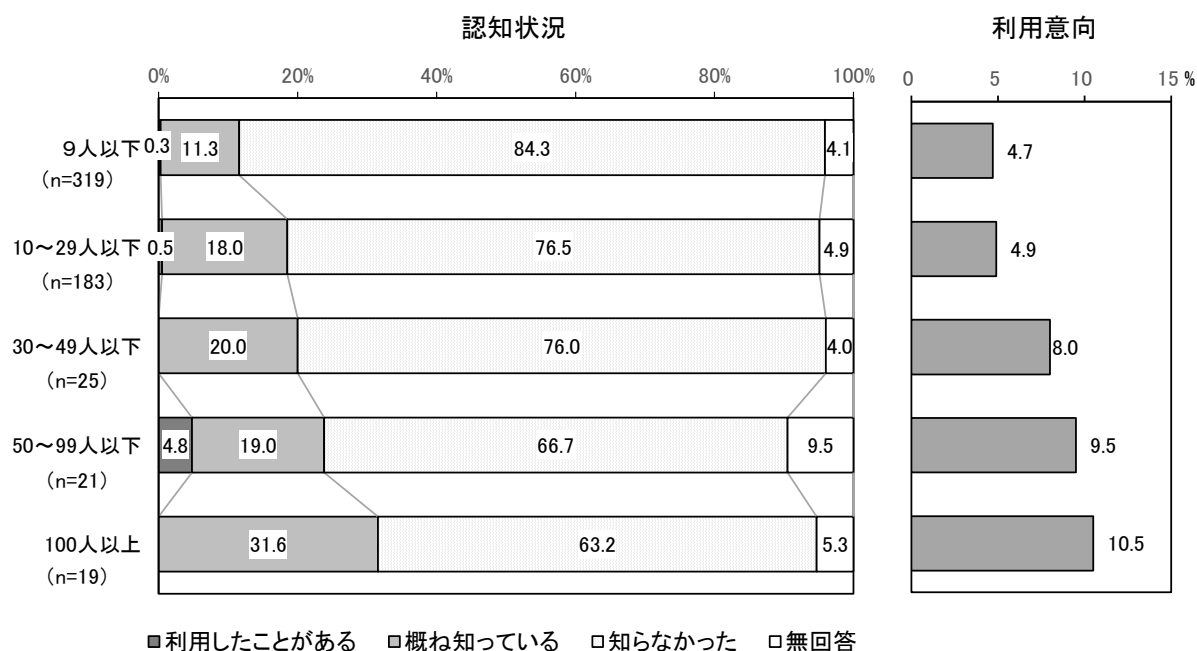
【規模別】

すべての規模で、「知らなかった」が過半を占めています。

認知度は「9人以下」で11.6%、「100人以上」で31.6%となっています。

利用意向は「100人以上」で10.5%と最も高くなっています。

■規模別にみた「川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業」の認知状況・利用意向



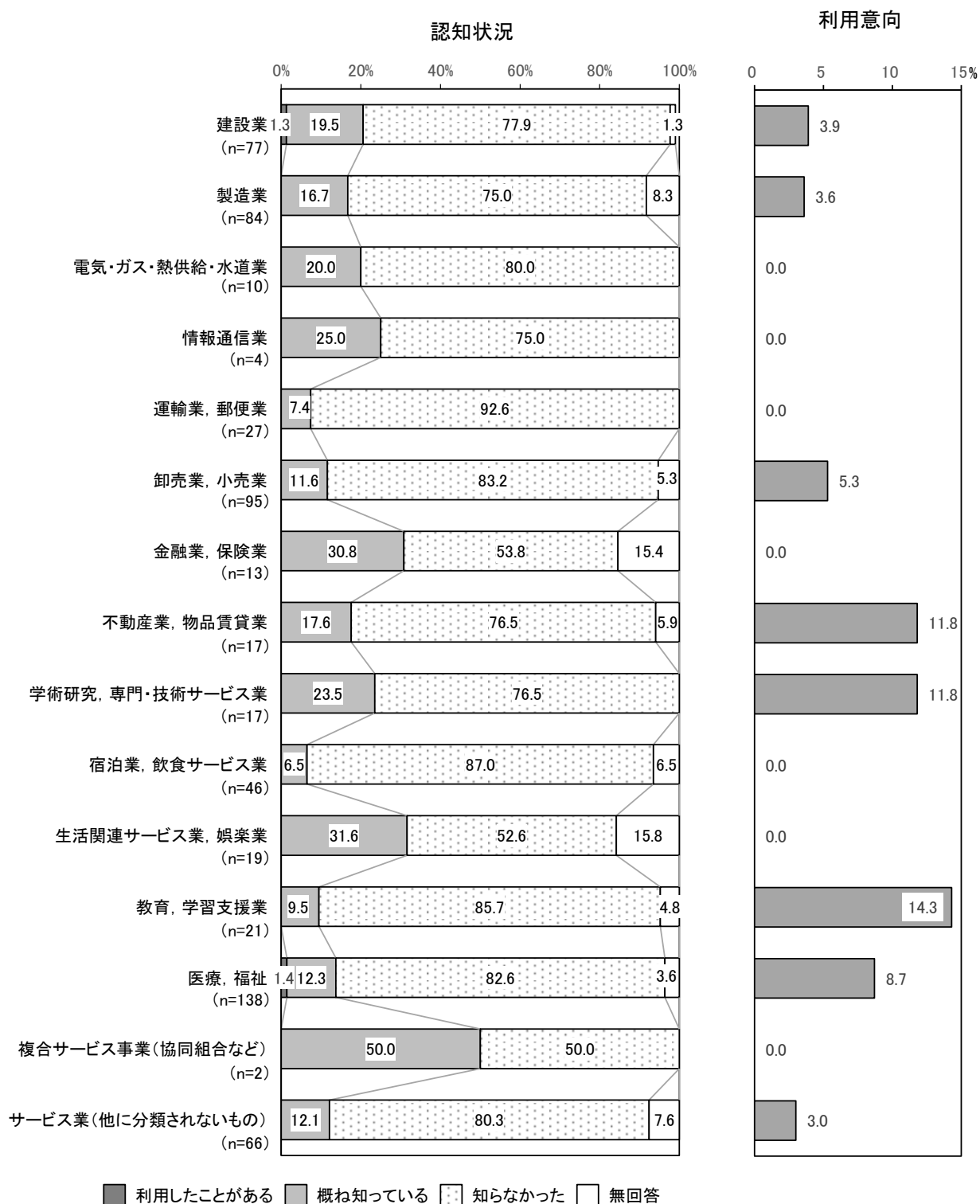
【業種別】

「知らなかった」がすべての業種で半数以上を占めています。

認知度は「複合サービス事業（協同組合など）」（50.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（31.6%）、「金融業、保険業」（30.8%）の順で高くなっています。

利用意向は「教育、学習支援業」（14.3%）、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」（11.8%）の順で高くなっています。

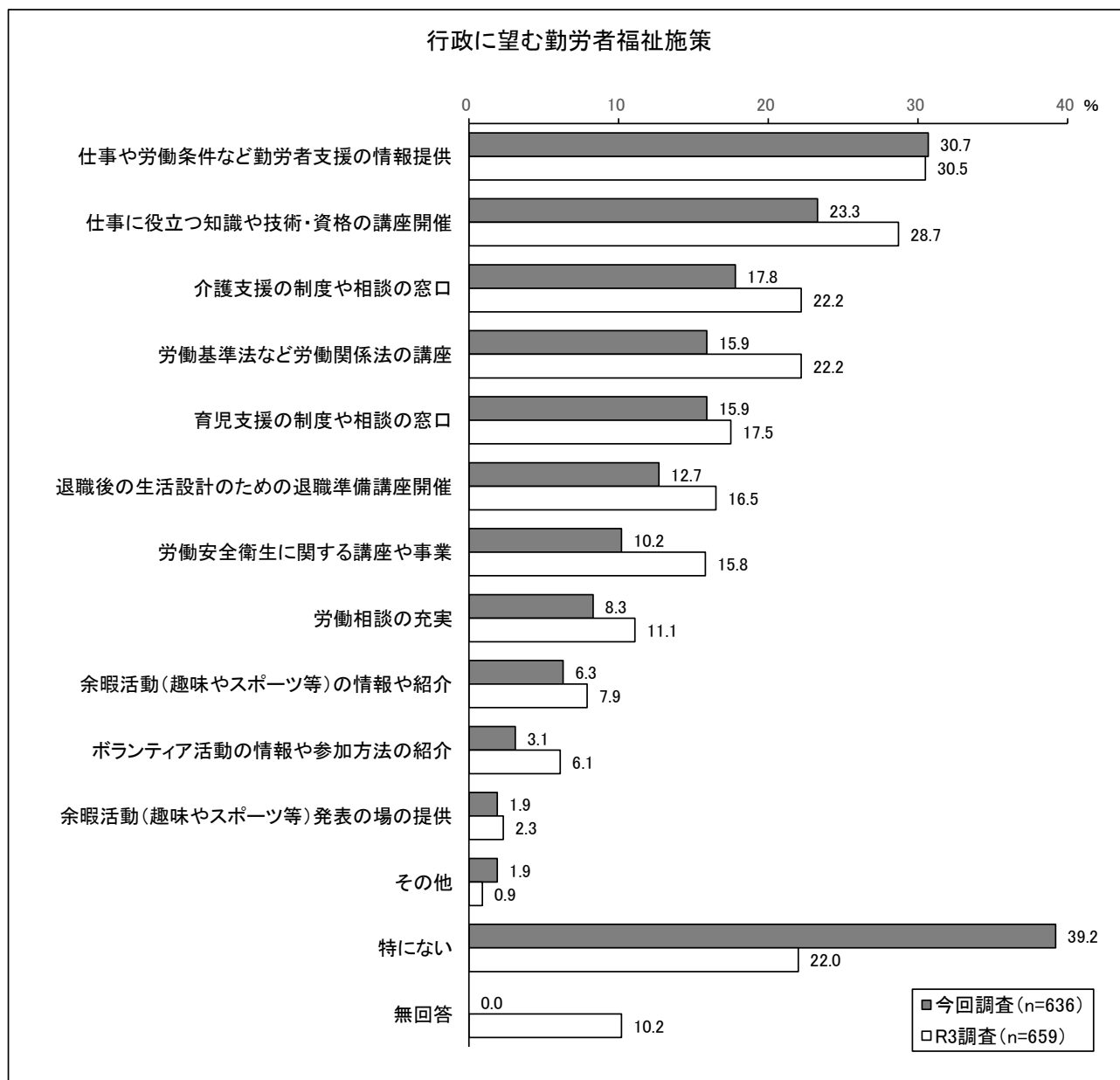
■業種別にみた「川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業」の認知状況・利用意向



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 64)

「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が30.7%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30.7%（前回：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23.3%（前回：28.7%）が続いています。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「労働基準法など労働関係法の講座」で6.3ポイント、「労働安全衛生に関する講座や事業」は5.6ポイント、「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」が5.4ポイント低下しています。

「特にない」は39.2%で前回調査に比較して17.2ポイント増加しています。

【規模別】

「30～49人以下」では「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」が最も高くなっていますが、「50～99人以下」では「介護支援の制度や相談の窓口」が最も高くなっています。

また、「30～49人以下」では「労働基準法など労働関係法の講座」（36.0%）、「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」（32.0%）についても高くなっています。

■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 援の 情働 報条 件な ど勤 労	術仕 ・事 資に 格の 講役 座立 開つ 催知 識や 技	窓介 口護 支援 の制 度や 相談 の	法労働 の講基 座準法 など 労働 関係	窓育 口児 支支 援援 の制 度や 相談 の	の退職 後後の 生活 準備 講座 設計 のため	座労働 や安全 衛生 に 関する 講	労働 相談 の充 実	ツ余 等暇 の活 動（ 趣味 やス ポ―	やボ ラン ティ ア活 動の 情報	ツ余 等暇 の活 動（ 趣味 やス ポ―	その他	特 に な い	無 回 答
全 体	636 100.0	195 30.7	148 23.3	113 17.8	101 15.9	101 15.9	81 12.7	65 10.2	53 8.3	40 6.3	20 3.1	12 1.9	12 1.9	249 39.2	-
9人以下	319 100.0	99 31.0	76 23.8	57 17.9	52 16.3	48 15.0	42 13.2	26 8.2	31 9.7	24 7.5	10 3.1	6 1.9	5 1.6	122 38.2	-
10～29人以下	183 100.0	61 33.3	49 26.8	29 15.8	28 15.3	29 15.8	28 15.3	24 13.1	12 6.6	8 4.4	5 2.7	2 1.1	4 2.2	65 35.5	-
30～49人以下	25 100.0	11 44.0	8 32.0	7 28.0	9 36.0	7 28.0	1 4.0	5 20.0	-	4 16.0	2 8.0	1 4.0	-	5 20.0	-
50～99人以下	21 100.0	6 28.6	5 23.8	7 33.3	5 23.8	4 19.0	4 19.0	5 23.8	1 4.8	-	1 4.8	-	1 4.8	7 33.3	-
100人以上	19 100.0	4 21.1	2 10.5	5 26.3	4 21.1	5 26.3	3 15.8	2 10.5	2 10.5	1 5.3	-	1 5.3	-	6 31.6	-

【業種別】

「仕事や労働条件など勤労者支援の情報提供」は、「教育、学習支援業」「複合サービス事業(協同組合など)」「不動産業、物品賃貸業」で高くなっています。

「仕事に役立つ知識や技術・資格の講座開催」は、「複合サービス事業(協同組合など)」「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」では3割超となっています。

「介護支援の制度や相談の窓口」は、「情報通信業」「複合サービス事業(協同組合など)」「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 援や 労働 条件 など 勤労	術仕 事・ 資に 格に 役立つ 講座 知識 や技	窓介 護支 援の 制度 や相 談の	法労働 の講基 座準法 など 労働 関係	窓育 児支 援の 制度 や相 談の	の退職 後の 生活 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 暇活 動(趣 味や 紹介 スポ	や参 加方 法活 動の 情報	ツ余 暇活 動(趣 味や スポ	その他	特 に な い	無 回 答
全 体	636 100.0	195 30.7	148 23.3	113 17.8	101 15.9	101 15.9	81 12.7	65 10.2	53 8.3	40 6.3	20 3.1	12 1.9	12 1.9	249 39.2	-
建設業	77 100.0	26 33.8	20 26.0	8 10.4	11 14.3	4 5.2	18 23.4	7 9.1	5 6.5	7 9.1	2 2.6	1 1.3	5 6.5	26 33.8	-
製造業	84 100.0	28 33.3	19 22.6	12 14.3	11 13.1	7 8.3	6 7.1	6 7.1	8 9.5	4 4.8	2 2.4	1 1.2	-	36 42.9	-
電気・ガス・熱供給・ 水道業	10 100.0	1 10.0	5 50.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0	2 20.0	-	-	1 10.0	-	-	2 20.0	-
情報通信業	4 100.0	1 25.0	-	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	2 50.0	-
運輸業、郵便業	27 100.0	10 37.0	5 18.5	5 18.5	5 18.5	1 3.7	4 14.8	4 14.8	4 14.8	-	-	-	-	11 40.7	-
卸売業、小売業	95 100.0	24 25.3	22 23.2	20 21.1	10 10.5	18 18.9	11 11.6	13 13.7	9 9.5	4 4.2	2 2.1	1 1.1	-	40 42.1	-
金融業、保険業	13 100.0	3 23.1	2 15.4	5 38.5	3 23.1	3 23.1	2 15.4	3 23.1	1 7.7	1 7.7	-	-	-	3 23.1	-
不動産業、物品賃貸業	17 100.0	8 47.1	3 17.6	3 17.6	3 17.6	4 23.5	2 11.8	-	1 5.9	2 11.8	-	1 5.9	-	6 35.3	-
学術研究、 専門・技術サービス業	17 100.0	4 23.5	2 11.8	4 23.5	1 5.9	4 23.5	-	1 5.9	1 5.9	2 11.8	1 5.9	-	-	10 58.8	-
宿泊業、飲食サービス業	46 100.0	8 17.4	5 10.9	5 10.9	5 10.9	8 17.4	3 6.5	3 6.5	3 6.5	4 8.7	2 4.3	3 6.5	1 2.2	26 56.5	-
生活関連サービス業、 娯楽業	19 100.0	3 15.8	3 15.8	1 5.3	-	1 5.3	1 5.3	-	-	-	1 5.3	-	2 10.5	12 63.2	-
教育、学習支援業	21 100.0	11 52.4	7 33.3	5 23.8	5 23.8	10 47.6	4 19.0	3 14.3	3 14.3	2 9.5	-	-	-	3 14.3	-
医療、福祉	138 100.0	51 37.0	36 26.1	31 22.5	30 21.7	33 23.9	24 17.4	12 8.7	16 11.6	8 5.8	7 5.1	4 2.9	2 1.4	41 29.7	-
複合サービス事業 (協同組合など)	2 100.0	1 50.0	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-
サービス業 (他に分類されないもの)	66 100.0	16 24.2	17 25.8	9 13.6	12 18.2	5 7.6	4 6.1	11 16.7	2 3.0	5 7.6	1 1.5	1 1.5	2 3.0	31 47.0	-

(2)自由意見の内容

労働行政、アンケート調査、市政全般についての意見あり（合計 20 件）

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ついて、似通ったスタンスで記入されている内容をまとめています。集計の結果、20 事業所から 20 件の意見がありました。

労働行政について、「人手不足への対応」（4 件）、「融資」「制度や補助金」「価格転嫁への支援」（各 1 件）に関する意見がありました。

アンケート調査について、質問項目（7 件）やWEB 回答（1 件）に関する意見がありました。

市政全般について、子育て支援（2 件）、給食費（1 件）、市の取り組み全般（2 件）に関する意見がありました。

【自由意見の概要】	(件)
労働行政に関すること	7
人手不足への対応について	4
融資に関すること	1
制度や補助金に関すること	1
価格転嫁への支援について	1
アンケート調査に関すること	8
質問項目について	7
WEB回答について	1
市政全般に関すること	5
子育て支援について	2
給食費について	1
市の取り組み全般について	2

第3章 調査票

川越市労働基本調査へのご協力をお願い

市内事業所各位

川越市長

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

日頃より市政へのご理解とご協力を頂きまして誠にありがとうございます。

本調査は、川越市が市内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4～5年毎に実施しているものです。(前回調査結果を、川越市ホームページ内「令和3年度労働基本調査の結果」に掲載しております。)

この調査にお答えいただいた内容は、統計的に処理され、調査の目的にのみ活用し、回答がそのまま公表されることはありません。ご不明な点等がございましたら、下記お問合せ先までご連絡ください。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

ご記入・ご回答方法について

【ご記入方法】

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・特に指定がない場合は、令和7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。

【ご回答方法】

- ・ご記入後は、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに
令和7年10月3日(金)までにポストへご投函ください。

※調査につきましては、株式会社ぶぎん地域経済研究所に調査票の回収、集計、分析を委託しています。委託業者には守秘義務が課せられています。

調査に関するお問合せ先

川越市役所 産業観光部 雇用支援課

(TEL) 049-238-6702 (FAX) 049-238-6703

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○は1つ)

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) 60～64 歳	1	2	3	4	5
(7) 65～70 歳	1	2	3	4	5
(8) 71 歳以上	1	2	3	4	5
(9) 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 | 2 検討中 | 3 採用する予定はない |
|-------------|-------|-------------|

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7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7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 ^{※4}		2 基準外賃金 ^{※5}	
	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

※4 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）

※5 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について（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6年4月～令和7年3月まで）のボーナス・賞与等一時金の実績について（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

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

8 その他

4 中退共・特退共制度の併用

5 自社制度と中退共・特退共制度の併用

()

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 定年の定めの廃止

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 (内容ごとに○は1つ)

内 容	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

→ 問 30-1 70歳までの高齢者雇用確保のために講じている措置

(該当するものすべてに○)

1 定年の定めの廃止

5 70歳まで事業主等が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

2 70歳までの定年の引き上げ

3 70歳までの継続雇用制度の導入

6 その他 ()

4 70歳まで継続的に業務委託契約を
締結する制度の導入

7 実施していない

7 女性・若者の就業環境についてうかがいます。

問31 1年間（令和6年4月～令和7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 退職者がいた 女性：_____人 2 退職者はいない

→ 問31-1 退職した女性の退職理由（該当するものすべてに○）

- | | |
|------------|------------------|
| 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32 この1年間（令和6年4月～令和7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31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32-1 退職した若年（34歳以下）正規従業員の退職理由（該当するものすべてに○）

- | | |
|------------|-----------------|
| 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 修学・資格取得等 | 9 仕事や職場環境に対する不満 |
| 5 介護に専念 | 10 その他（_____） |

8 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33 休業制度について（内容ごとに○は1つ）

内 容	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34 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 | 7 フレックスタイム制度 | 14 深夜業務制限 |
| 2 始業・終業時刻の
繰り上げ、繰り下げ | 8 病気休暇制度 | 15 福利厚生充実 |
| 3 所定外労働の免除 | 9 育児休業制度 | 16 社外活動の紹介・奨励 |
| 4 ボランティア休暇制度 | 10 育児に関する費用の補助 | 17 その他
(_____) |
| 5 リフレッシュ休暇制度 | 11 介護休業制度 | 18 いずれもなし |
| 6 事業所内託児施設の設置 | 12 介護に関する費用の補助 | |
| | 13 在宅勤務制度 | |

問 35 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。

9 労働安全衛生についてうかがいます。

問 36 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。（内容ごとに○は1つ）

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) セクシャルハラスメント	1	2	3
(3) マタニティハラスメント	1	2	3
(4) カスタマーハラスメント	1	2	3

問 37 問 36 の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 38 ストレスチェック制度※11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 その他（ ） |
| 3 実施に向けた検討を行っている | 6 何も行っていない（義務化の対象外も含む） |

※11 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。厚生労働省が推進する「社会全体のメンタルヘルス対策強化」の一環として、50 人未満の事業場でもストレスチェックが義務化されます。2025 年 5 月に「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が正式に成立し、2028 年までにすべての事業場でストレスチェックの実施が必須となる見込みです。*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。

問 39 現在の職場のトイレの設置状況について教えてください。(○は1つ)

男女別のトイレがある	男女共用のトイレがある	どちらもある
1	2	3

問 40 職場における労働衛生基準が変わり、同時に就業する労働者が常時10人以内の場合には、トイレを男性用と女性用に区別することの例外として、新たに「独立個室型のトイレ」※12が法令で位置づけられました。このことに伴い、以下の参考のトイレの設置基準のとおり設置基準が変更となりました。現在の職場では基準を満たしていますか。

厚生労働省ホームページ
(職場における労働衛生基準が変わりました)



1 満たしている	2 満たしていない
----------	-----------

※12 独立個室型のトイレには下記のような基準があります。

- ・男性用と女性用に区別せず、単独でプライバシーが確保されている。
- ・トイレの全方向が壁等で囲まれ、扉を内側から施錠できる構造である。
- ・1個の便房により構成されている。

[参考]

トイレ(便所)の設置基準	
原則	<ul style="list-style-type: none"> ・便所を男性用と女性用に区別して設置する ・男性用大便所の便房数：同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上 ・男性用小便所の箇所数：同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1個以上 ・女性用便所の便房数：同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1個以上 等
例外	男性用と女性用に区別した便所を設置した上で、独立個室型の便所を設置する場合、独立個室型の便所の設置数を算定する基準となる「同時に就業する労働者の数」を1個につきそれぞれ10人ずつ減らすことができる。
(例) 同時に就業する労働者数が男性65人、女性65人の会社	
	必要なトイレの数
男性用と女性用に区別した便所のみを設けた場合の必要数	男性用大便所 2個 男性用小便所 3か所 女性用便所 4個
「独立個室型の便所」を1個設けた場合の必要数	独立個室型の便所 1個 男性用大便所 1個 男性用小便所 2か所 女性用便所 3個

▶ 問 40-1 基準を満たしていない理由がありますか。(該当するものすべてに○)

1 基準がよくわからない	3 スペースがない
2 費用がない	4 その他 ()

▶ 問 40-2 今後の予定はありますか。(○は1つ)

1 対応する予定	3 その他 ()
2 対応する予定はない	

10 福利厚生についてうかがいます。

問41 次の中で実施しているメニューはありますか。(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 自己啓発への支援 |
| 4 生活資金の貸付 | 9 社員休憩室 | 14 個人の文化スポーツ活動等への助成 |
| 5 社員懇談会 | 10 社員寮・社宅 | 15 その他 () |
| | | 16 特になし |

問42 福利厚生事業の実施目的について(該当するものすべてに○)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1 従業員の意欲の向上 | 4 従業員の一体感の醸成 |
| 2 従業員の定着 | 5 従業員の健康の維持 |
| 3 人材の確保 | 6 その他 () |

問43 (公財)川越市勤労者福祉サービスセンター(わくらふ川越)^{※13}について

(○は1つ)

- | | | | |
|-----------|---------|---------|--------|
| 【知っている場合】 | 1 会員である | 2 関心がある | 3 関心なし |
| 【知らない場合】 | 4 関心がある | 5 関心なし | |

※13 (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 45 今後、福利厚生事業をどのように進めていく考えですか。(○は1つ)

- 1 可能な限り充実させていきたい
- 2 景気の動向等をみながら充実させていきたい
- 3 現状を維持していきたい
- 4 福利厚生を可能な限り抑制し、その分を賃金の原資に充てていきたい
- 5 従業員のニーズ等をみながら抑制していきたい
- 6 福利厚生を可能な限り抑制していきたい
- 7 その他 ()

▶ 問 45-1 今後、導入したいと考える福利厚生メニュー (該当するもの3つまでに○)

- | | | |
|-----------|-----------|---------------------|
| 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 自己啓発への支援 |
| 4 生活資金の貸付 | 9 社員休憩室 | 14 個人の文化スポーツ活動等への助成 |
| 5 社員懇談会 | 10 社員寮・社宅 | 15 その他 () |

問 46 川越市中高年齢労働者福祉センター (サンライフ川越) ※15 について (○は1つ)

- | | | | |
|-----------|----------|---------|--------|
| 【知っている場合】 | 1 利用している | 2 関心がある | 3 関心なし |
| 【知らない場合】 | | 4 関心がある | 5 関心なし |

※15 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、主に45歳以上の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、心身の健康保持や、教養、趣味などのための各種設備を備えています。

11 パートタイマー※16の雇用状況などについてうかがいます。

※16 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。
(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条)

問47 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
- 2 男性のみ雇用している
- 3 男女とも雇用している

4 雇用していない

→ 問56に進んでください。

問48 パートタイマーの雇用状況

区分	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～70歳	71歳以上	合計
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問49 パートタイマーの職種(該当するものすべてに○)

- | | | |
|----------|---------|-----------|
| 1 一般事務 | 4 技術専門 | 7 その他 () |
| 2 製造作業 | 5 企画・調査 | |
| 3 販売サービス | 6 営業 | |

問50 1日のパートタイマーの平均労働時間(○は1つ)

- 1 3時間未満 2 3～5時間未満 3 5～7時間未満 4 7時間以上

問51 1週間の平均勤務日数(○は1つ)

- 1 2日以下 2 3日 3 4日 4 5日 5 6日以上

問52 1時間あたりの時間給

最低時間給	最高時間給	平均時間給
円	円	円

問53 パートタイマーを採用する際の労働契約の方法(○は1つ)

- 1 書面により労働契約を結んでいる
- 2 労働条件と賃金を明示した書面を交付している
- 3 賃金についてのみ書面を交付している
- 4 口頭で賃金等について約束している
- 5 その他 ()

問 54 パートタイマーの就業規則 (○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | パートタイマー用の就業規則を定めている |
| 2 | 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 |
| 3 | パートタイマーに適用する就業規則は定めていない |
| 4 | 10人未満の事業所なので就業規則は定めていない |

問 55 パートタイマーの社会保障制度等 (該当するものすべてに○)

- | | | | |
|---|-------------|----|------------------|
| 1 | 雇用保険の適用がある | 6 | 退職金制度がある |
| 2 | 厚生年金の適用がある | 7 | 賞与等の一時金がある |
| 3 | 健康保険の適用がある | 8 | 定期昇給またはベースアップがある |
| 4 | 労災保険の適用がある | 9 | 通勤手当がある |
| 5 | 年次有給休暇制度がある | 10 | その他手当がある |

問 56 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 57 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 |
|---|----|---|----|---|-----|

問 58 スポットワーカー※17の活用について (○は1つ)

- | | | | |
|---|----------------|---|-------|
| 1 | 既に活用している | 4 | 興味はない |
| 2 | 活用を検討している | 5 | わからない |
| 3 | 検討はしていないが興味はある | | |

※17 スポットワーカーとは、継続した雇用関係を持たず、数時間～数日間、単発・短期で働く者をいいます。

→ 問 58-1 興味がない理由 (該当するもの2つまでに○)

- | | | | |
|---|----------------------|---|-----------------|
| 1 | 作業効率が悪化する不安があるため | 5 | 受入れコスト・労力がかかるため |
| 2 | スポットワーカーのできるものが少ないため | 6 | 安全管理上不安があるため |
| 3 | 品質管理・サービス提供に不安があるため | 7 | 情報漏洩などのリスクがあるため |
| 4 | 労働者の質が分からないため | 8 | その他 () |

12 「副業・兼業」についてうかがいます。

問 59 従業員の「副業・兼業」を認めていますか。(○は1つ)

- | | |
|------------|------------|
| 1 認めている | 3 認める予定はない |
| 2 認める予定である | 4 検討していない |

→ 問 59-1 従業員の「副業・兼業」を認めている(認める予定である)目的

(該当するものすべてに○)

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1 多様な働き方の実現 | 6 人材の定着 |
| 2 従業員のモチベーション向上 | 7 従業員のセカンドライフへの関心の高まり |
| 3 従業員の自律的なキャリア形成 | 8 多様な人材から選ばれる事業所になるため |
| 4 本業で活用できる知識・スキルの習得 | 9 イノベーションの促進 |
| 5 従業員の自己実現の手段 | 10 その他 () |

13 雇用の安定のための制度についてうかがいます。

問 60 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。

(支援制度名ごとに○は1つ)



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	知らなかつた	今後、 利用した ✓
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年間を限度に奨励金を交付します。	1	2	3	→
中小企業従業員 定期健康 診断料補助	常時使用する労働者が30人未満(市内の本支店全て)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回を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24か月間、掛金の一部を補助します。	1	2	3	→

問 60-1 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 61 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。(支援制度名ごとに○は1つ)
 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✓
埼玉県 企業ガイド 	企業概要の紹介と共に、「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	→

問 62 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。

(制度の種類ごとに○は1つ)

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	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	・事業所内保育施設の設置・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	→	

厚生労働省ホームページ
(雇用関係助成金一覧)



問 63 国・県・市が行っている企業の魅力向上や人材確保・定着に役立つ認定等の制度について
ご存じですか。(制度の種類ごとに○は1つ)

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	認定制度の概要	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✓
えるぼし認定 	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良であることを厚生労働大臣が一定の基準に基づいて認定	1	2	3	→	
くるみん認定 	仕事と家庭を両立しやすい職場であることを厚生労働大臣が一定の基準に基づいて認定	1	2	3	→	
ユースエール認定 	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を、厚生労働大臣が一定の基準に基づいて認定	1	2	3	→	
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、埼玉県が一定の基準に基づいて認定	1	2	3	→	
川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言企業 	仕事と生活の調和の推進や、誰もが働きやすい職場環境づくり等に積極的に取り組み、そこで働く従業員のキャリア(仕事)とライフ(人生)の充実を応援していくことを宣言する企業等を登録	1	2	3	→	

14 行政に対する要望・ご意見等についてうかがいます。

問 64 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。(主なものを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、10月3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7年度
川越市労働基本調査報告書
令和8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)

