

**令和元年度
八尾市内労働事情調査報告書**

令和2年3月

八尾市 経済環境部 労働支援課

目 次

I. 調査概要	1
1. 調査目的.....	1
2. 調査項目.....	1
3. 調査設計.....	1
4. 回収結果.....	1
5. 報告書の見方.....	1
II. 回答事業所の概要について	2
1. 業種.....	2
2. 従業員等の構成.....	2
III. 雇用事情全般について	7
1. 1日の所定労働時間.....	7
2. 所定時間外労働.....	8
3. 1週間の休日.....	12
4. 1年間の総休日日数.....	13
5. 定年制の導入状況.....	14
6. 平均勤務年数.....	18
7. 年間平均賃金額.....	21
8. 年次有給休暇の消化率.....	24
9. 正社員以外を含む従業員の有給休暇平均取得日数.....	27
10. 八尾市無料職業紹介所の認知状況.....	28
11. 求人募集の方法.....	29
12. 中途採用の正社員募集の際の年齢制限、経験・資格に関する制限設定.....	31
13. 新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員.....	33
14. 新たに雇用した従業員または増員した派遣社員の内訳.....	34
15. 新規学卒者の過去3年間における退職者.....	36
16. 人材の過不足感.....	37
17. 人材不足への対応策.....	38
18. 離職防止（定着促進）の取り組み.....	39
19. 過去3年間における雇用調整.....	40
IV. 女性の積極的活用について	42
1. 女性の積極的活用についての取り組み.....	42
2. 女性管理職の登用.....	44
3. 女性の配属が難しい職種.....	45
4. 女性管理職の登用における課題.....	46
5. 出産を経験した「女性正社員」の就労継続.....	47

V. 家庭と仕事の両立支援制度について	48
1. 育児休業制度.....	48
2. 介護休業制度.....	50
3. 短時間勤務制度.....	52
4 「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」、「短時間勤務制度」の利用者が担当していた業務への対応策.....	55
5. 産休・育児休業・介護休業期間に対する昇進・昇格に関する人事評価の規定.....	56
6. 仕事と家庭の両立支援のための取り組み.....	57
VI. 外国人の雇用状況について	58
1. 外国人の雇用.....	58
2. 外国人の雇用（雇用拡大）の検討.....	62
3. 外国人の雇用に際しての課題.....	64
VII. 高齢者・障がい者・就職氷河期世代の雇用について	65
1. 高齢者（65歳以上）の雇用.....	65
2. 短時間の勤務を中心とする求人募集の可能性.....	66
3. 障がい者の雇用.....	68
4. 就職氷河期世代の雇用.....	69
VIII. 非正規雇用労働者の雇用について	71
1. 非正規雇用労働者への不合理な待遇差の解消.....	71
2. パートタイマーの就業規則.....	71
3. パートタイマーの待遇.....	72
4. パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間.....	72
5. パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数.....	73
その他・自由記述まとめ	74
資料 調査票	90

1. 調査概要

1. 調査目的

雇用・労働施策立案のための基礎資料として、市内事業所を対象に労働事情調査を実施し、就労状況及び就労支援策や人材確保支援策に対するニーズを把握することを目的とする。

2. 調査項目

- (1) 回答事業所の概要（事業所名称、所在地、業種、従業員数）
- (2) 労働時間について（所定労働・所定時間外労働）
- (3) 休日・休暇について（1週間の休日、年次有給休暇の消化率）
- (4) 求人・雇用状況について（求人募集方法、従業員の雇用状況、退職状況）
- (5) 高齢者・障がい者・外国人・就職氷河期世代の雇用及び女性の積極的活用について
- (6) 各種制度の実施状況について（定年、育児休業、介護休業、短時間勤務）
- (7) パートタイマーの就業状況について

3. 調査設計

調査対象	平成 28 年度経済センサス・基礎調査名簿に基づいた八尾市内の事業所のうち、「農業・林業・漁業に属する事業所」「宗教団体の事業所」「国・地方公共団体の事業所」を除く従業員が 5 人以上の 2,000 事業所を対象に実施した。
調査方法	郵送による配布及び郵送による回収
調査期間	令和元年 9 月 20 日（金）～10 月 21 日（月）

4. 回収結果

①発送数	2,000 件
②回収数	538 件
③有効回答率（②/①）	26.9%

5. 報告書の見方

- 各質問に対する回答の割合（%）は、各質問の回答数（n）を基数とした百分率（%）で示している。小数点第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が総数と一致しない場合がある。
- 経年変化を比較するものは、傾向を見るために当該質問に対する無回答を除いている。
- 複数回答（MA：マルチアンサー）を依頼した質問では、回答率の合計が 100%を超える場合がある。
- 図表では、コンピュータ入力の都合上、回答の選択肢を簡素化している場合がある。（例：「サービス業（他に分類されないもの）」 ➡ 「サービス業」）
- 業種、従業員規模について回答がなかったものは、業種別・従業員規模別の図表において無回答分のクロス集計を省略しているため、各(n)数の総数と全体の(n)数は一致しない。
- 宿泊業は、回答数 0 件のため省略。情報通信業は、回答数 1 件のため傾向分析から除いている。

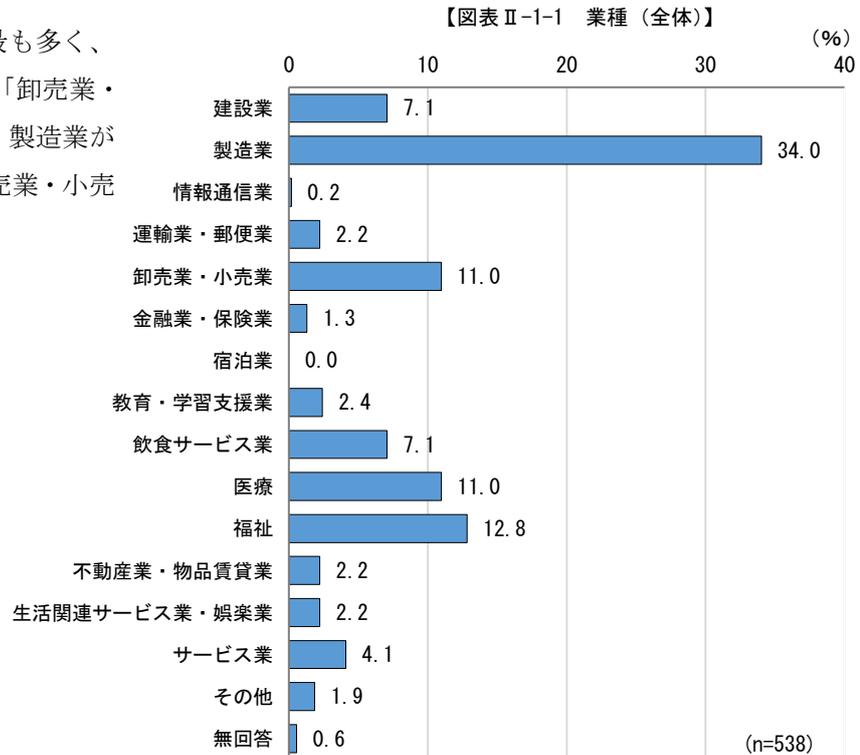
II. 回答事業所の概要について

1. 業種

問1 業種（主なもの1つに○）（不明な場合は「その他」に事業内容を記入）

製造業が34.0%で最多。

業種は、「製造業」が34.0%で最も多く、次いで「福祉」が12.8%、「医療」「卸売業・小売業」が各11.0%となっている。製造業が全体の1/3、「福祉」「医療」「卸売業・小売業」の計で1/3を占めている。



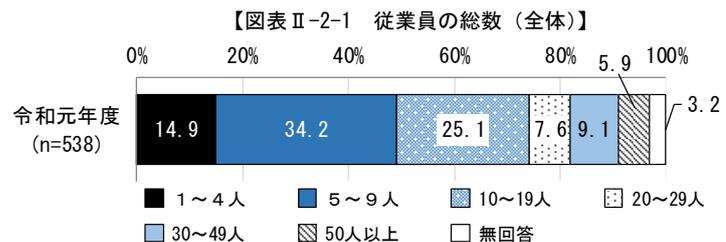
2. 従業員等の構成

問2 従業員数等
（他の会社に派遣・出向している者は除く。雇用形態別、性別、居住地別で数を記入。）

- ・従業員規模は、「5～9人」が34.2%で最多。
- ・雇用形態は、「正社員」が64.1%、「パートタイマー」は、26.9%。
- ・男女別割合では、「男性」が57.8%、「女性」が42.2%。
- ・市内在住者の雇用形態別の割合は、「正社員」が30.0%、「パートタイマー」が62.4%。

（1）従業員の総数

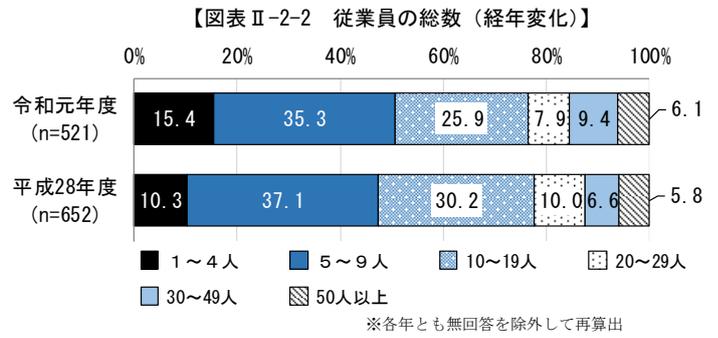
従業員規模（従業員総数）は、令和元年度では「5～9人」が34.2%で最も多く、次いで「10～19人」が25.1%となっている。



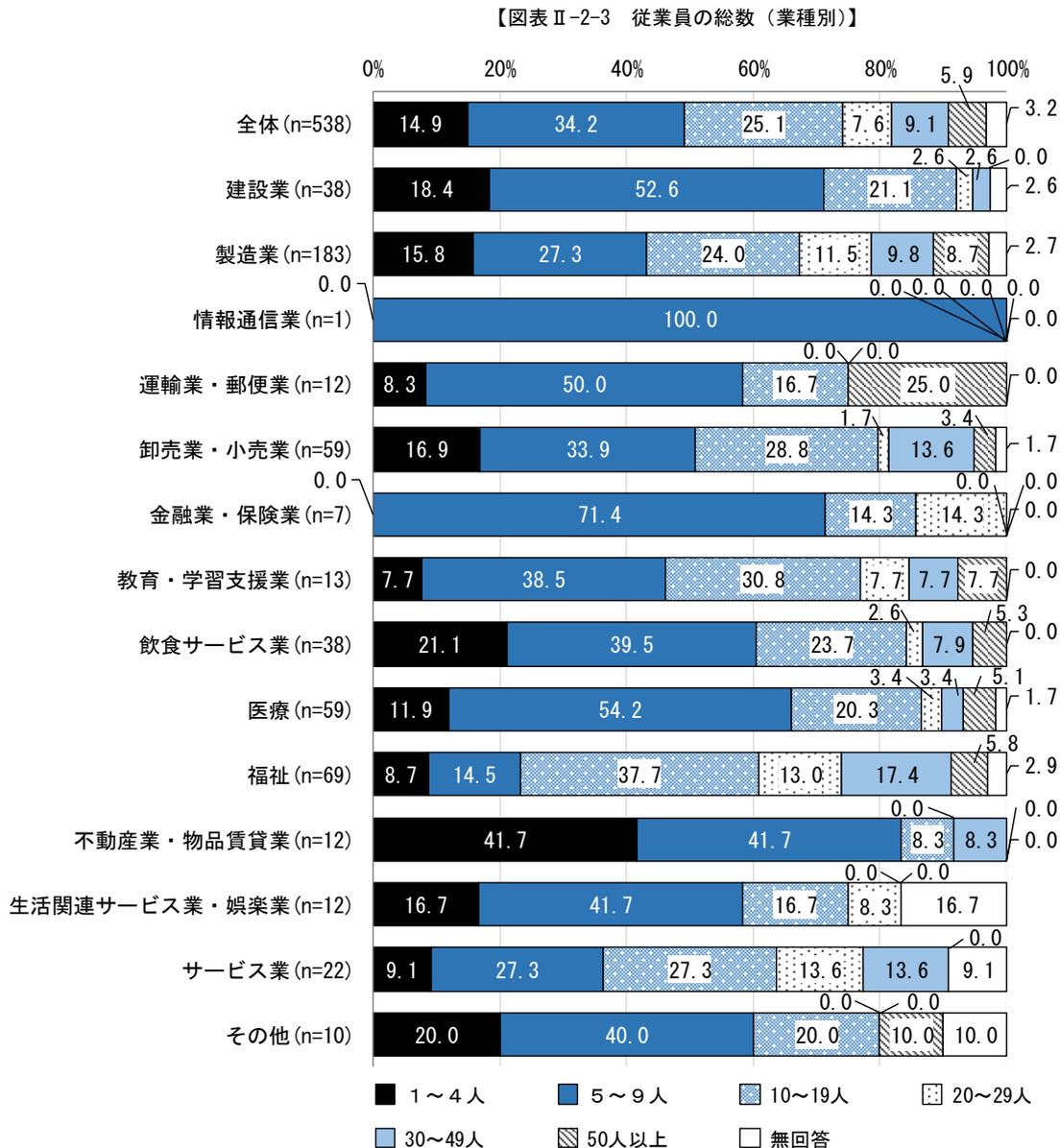
※従業員：正社員＋有期雇用労働者等（フルタイム）＋パートタイマー

※事業従業者：従業員＋他社からの派遣社員

また、経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「1～4人」が5.1ポイント増加しており、「10～19人」が4.3ポイント減少している。



従業員規模を業種別でみると、10人以上の事業所が半数以上を占めるのは、「製造業」「教育・学習支援業」、「福祉」「サービス業」である。

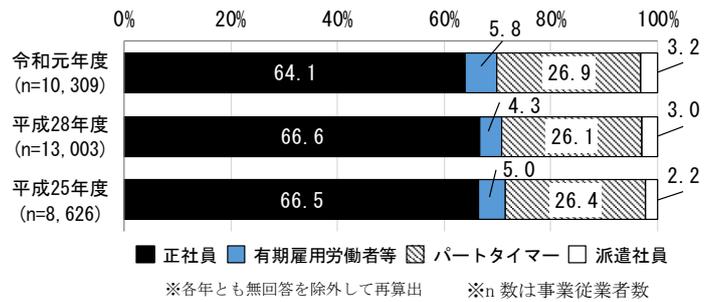


(2) 雇用形態別の構成

雇用形態別事業従業者数は、令和元年度では「正社員」が64.1%で最も多く、次いで「パートタイマー」が26.9%、「有期雇用労働者等」が5.8%、「派遣社員」が3.2%となっている。

また、経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「正社員」が2.5ポイント減少し、「パートタイマー」が0.8ポイント、「有期雇用労働者等」が1.5ポイント増加している。

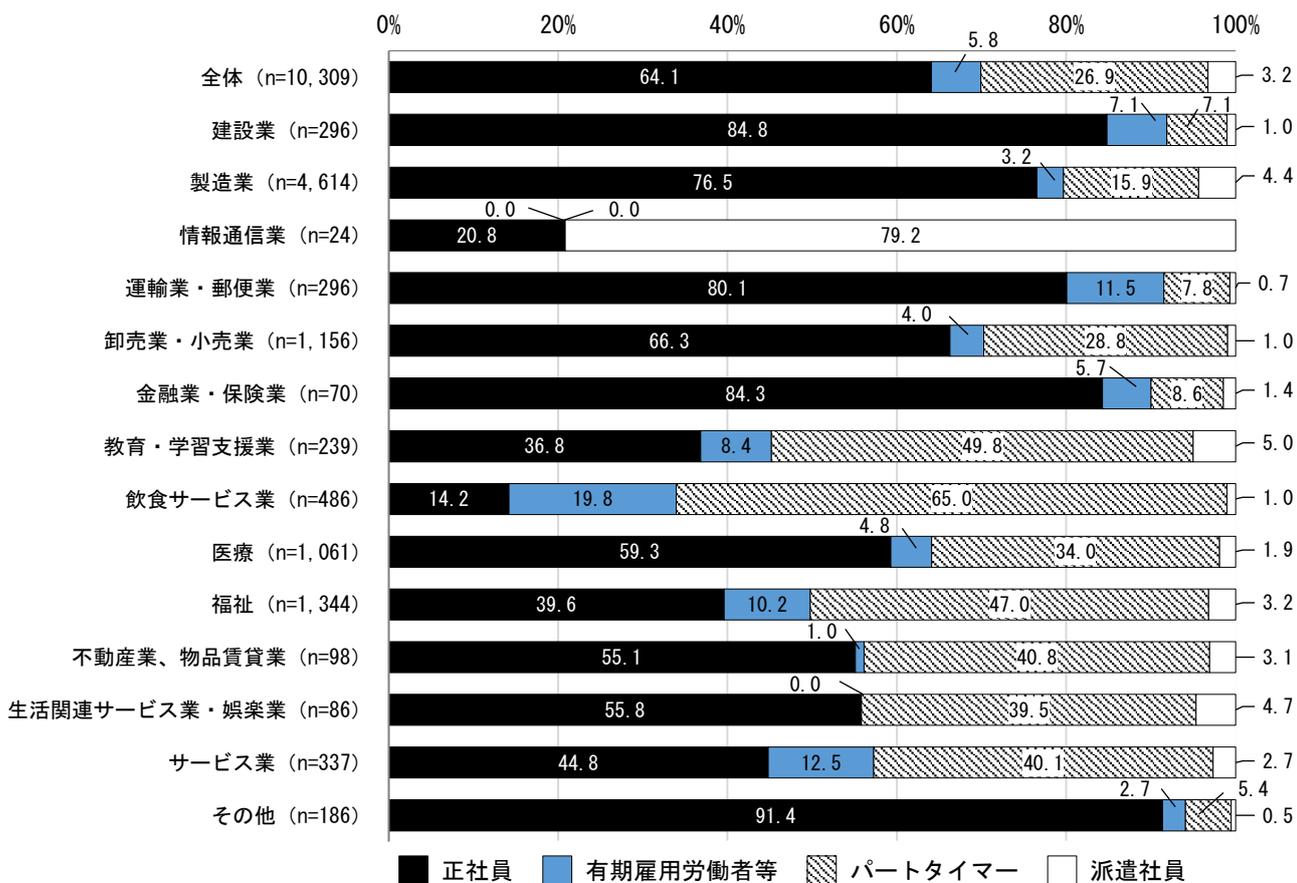
【図表Ⅱ-2-4 雇用形態別の構成（経年変化）】



雇用形態を業種別でみると、「正社員」の割合が高いのは、「建設業」「製造業」「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」であり、いずれも75%を超えている。

一方、「パートタイマー」では、「飲食サービス業」が65.0%で最も多く（非正規雇用労働者85.8%）、「教育・学習支援業」が49.8%（非正規雇用労働者63.2%）、「福祉」が47.0%（非正規雇用労働者60.4%）となっている。

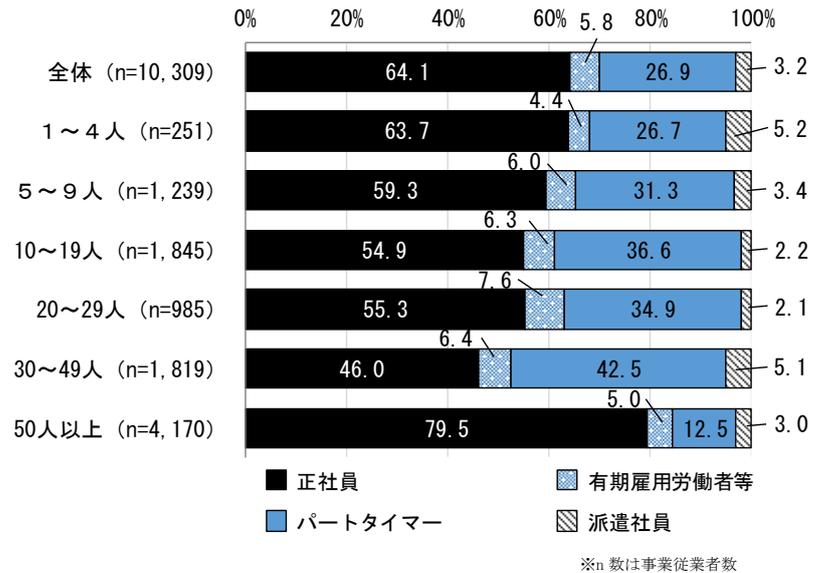
【図表Ⅱ-2-5 雇用形態別の構成（業種別）】



※「正社員」・・・期間を定めず雇用し、昇格・昇給等において長期雇用を前提とした労働条件である労働者
 ※「有期雇用労働者等(フルタイム)」・・・期間を定めて雇用する労働者や期間を定めず雇用する正社員以外の労働者(パートタイマーを除く)
 ※「パートタイマー」・・・1週間の所定労働時間が正社員と比べて短い労働者
 ※「派遣社員」・・・他の会社から派遣されて、事業所で働いている労働者
 ※「非正規雇用労働者」・・・有期雇用労働者等(フルタイム)+パートタイマー+派遣社員

従業員規模別でみると、「50人以上」の事業所では、「正社員」が79.5%を占めている。一方、「パートタイマー」は、「30～49人」の事業所が42.5%と最も高い。

【図表Ⅱ-2-6 雇用形態別の構成（従業員規模別）】

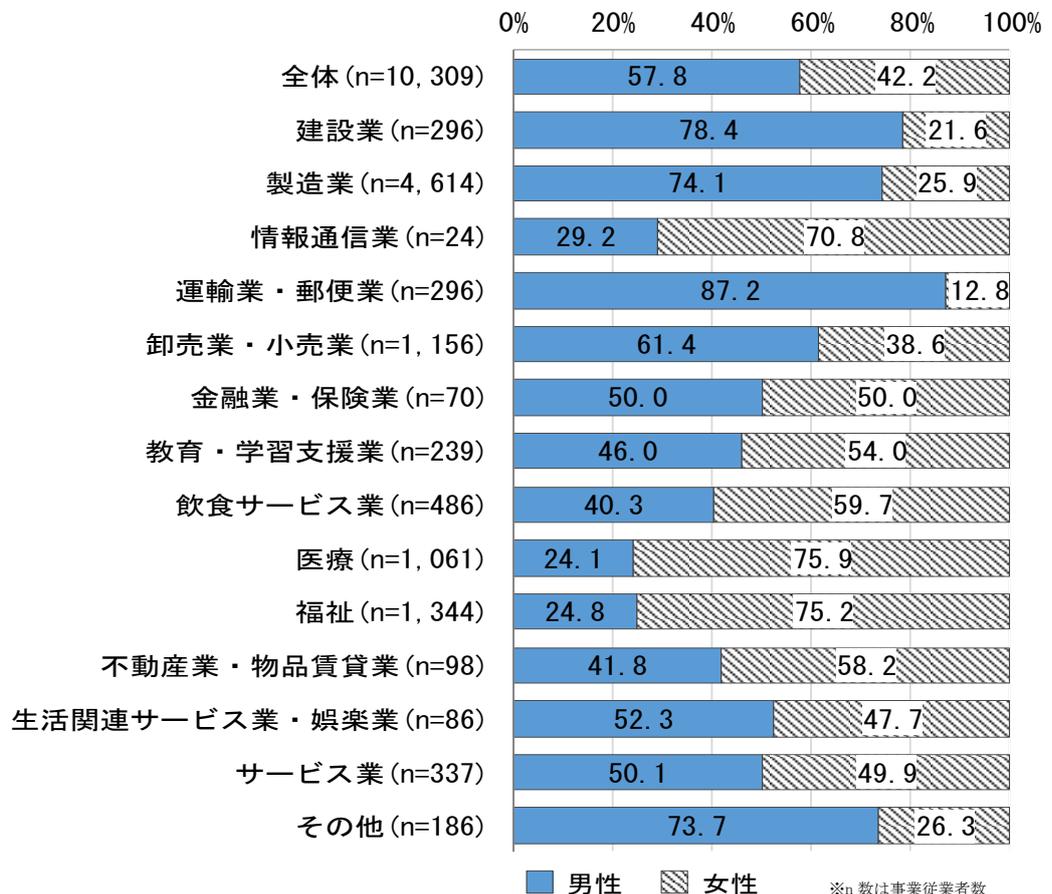


(3) 男女別の構成

男女別での事業従業者数の割合は、全体では「男性」が57.8%、「女性」が42.2%である。

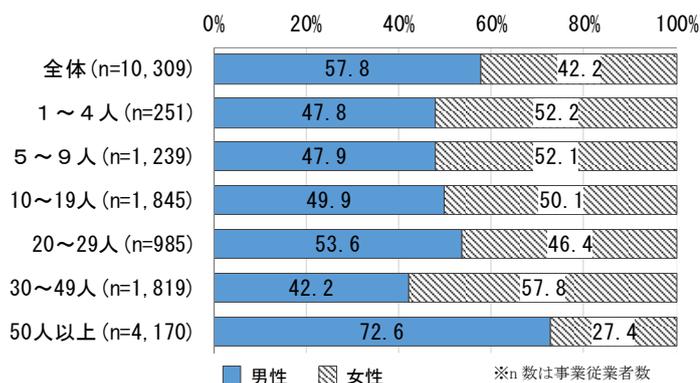
また、業種別でみると、「男性」の割合は、「運輸業・郵便業」「建設業」「製造業」で特に高く、「女性」の割合は、「医療」「福祉」「飲食サービス業」で特に高くなっている。

【図表Ⅱ-2-7 男女別の構成（業種別）】



従業員規模別でみると、29人までの事業所は、ほぼ男女比が同じであるが、「30～49人」の事業所では、「男性」が42.2%、「女性」が57.8%で、女性が男性を上回り、「50人以上」の事業所では、「男性」が72.6%、「女性」が27.4%で、男性が女性を大きく上回っている。

【図表Ⅱ-2-8 男女別の構成（従業員規模別）】



(4) 八尾市内在住の事業従業者数

事業従業者のうち、39.1%が八尾市内在住であり、雇用形態別にみると、「正社員」の30.0%、「パートタイマー」の62.4%が八尾市内在住である。

性別でみると、「男性」は26.8%が八尾市内在住であるのに対し、「女性」は55.9%が八尾市内在住であり、女性は男性と比べ、八尾市内在住者の割合が高い傾向がある。

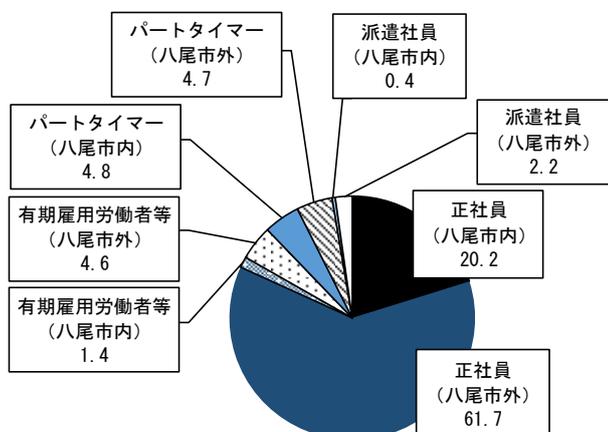
【図表Ⅱ-2-9 八尾市内在住の事業従業者数（雇用形態別）】

	事業従業者			正社員			有期雇用労働者等			パートタイマー			派遣社員		
	人数	うち八尾市内在住者	構成比	人数	うち八尾市内在住者	構成比	人数	うち八尾市内在住者	構成比	人数	うち八尾市内在住者	構成比	人数	うち八尾市内在住者	構成比
男性	5,959	1,596	26.8	4,877	1,201	24.6	359	86	24.0	566	284	50.2	157	25	15.9
女性	4,350	2,432	55.9	1,726	777	45.0	244	158	64.8	2,202	1,444	65.6	178	53	29.8
合計	10,309	4,028	39.1	6,603	1,978	30.0	603	244	40.5	2,768	1,728	62.4	335	78	23.3

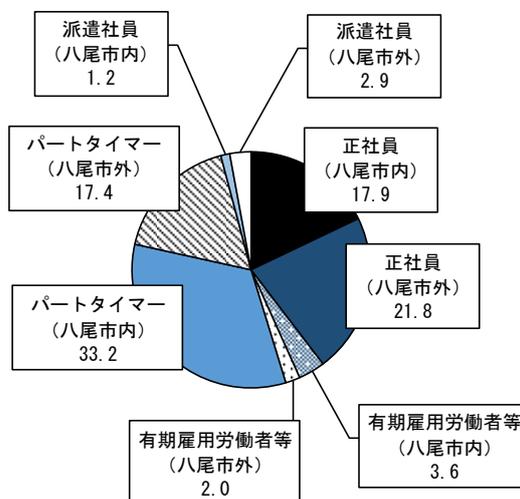
【図表Ⅱ-2-10 男女別の八尾市内在住構成（雇用形態別）】

(%)

【男性】



【女性】



Ⅲ. 雇用事情全般について

1. 1日の所定労働時間

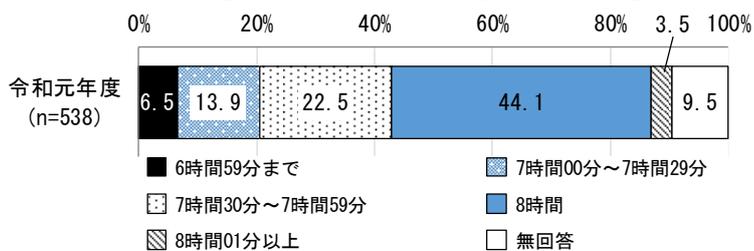
問3 <正社員について>所定労働時間（就業規則や慣行などによる始業時刻と終業時刻の間の、休憩時間を除いた時間）（○は1つ）

一日の所定労働時間は、8時間が44.1%。

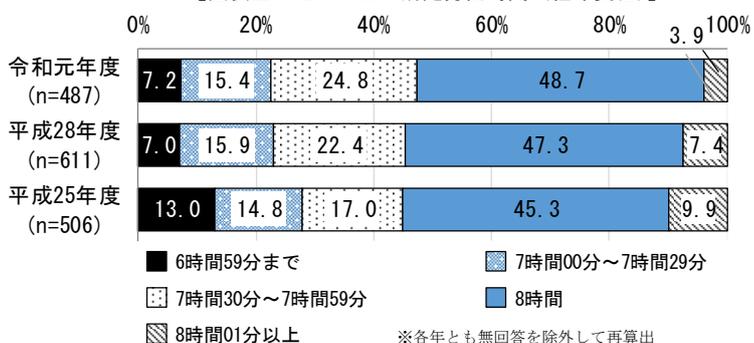
正社員における所定労働時間は、全体では「8時間」が最も多く44.1%、次いで「7時間30分～7時間59分」が22.5%、「7時間00分～7時間29分」が13.9%となっており、7～8時間が80.5%を占める。

また、経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「8時間01分以上」は3.5ポイント減少するとともに、「8時間未満」が2.1ポイント増加するなど、労働時間短縮のきざしが伺える。

【図表Ⅲ-1-1 1日の所定労働時間（全体）】



【図表Ⅲ-1-2 1日の所定労働時間（経年変化）】



業種別では、7時間未満が多いのは、「不動産業・物品賃貸業」が最も多く41.7%、次いで「医療」が15.3%である。また、「8時間01分以上」の割合が最も多いのは、「飲食サービス業」であり、18.4%を占める。

また、従業員規模別では、50人以上では「7時間30分～7時間59分」が最も多く53.1%で、半数を超えており、50人未満では「8時間」が最も多い。

【図表Ⅲ-1-3 1日の所定労働時間（業種別・従業員規模別）】

		n	6時間59分まで	7時間00分～7時間29分	7時間30分～7時間59分	8時間	8時間01分以上	無回答
全体		538	6.5	13.9	22.5	44.1	3.5	9.5
業種別	建設業	38	0.0	21.1	15.8	55.3	2.6	5.3
	製造業	183	4.4	11.5	31.1	45.9	2.7	4.4
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	0.0	25.0	16.7	41.7	8.3	8.3
	卸売業・小売業	59	6.8	13.6	15.3	49.2	3.4	11.9
	金融業・保険業	7	0.0	0.0	28.6	71.4	0.0	0.0
	教育・学習支援業	13	7.7	15.4	23.1	23.1	0.0	30.8
	飲食サービス業	38	7.9	5.3	10.5	31.6	18.4	26.3
	医療	59	15.3	22.0	18.6	27.1	3.4	13.6
	福祉	69	7.2	8.7	20.3	59.4	0.0	4.3
	不動産業・物品賃貸業	12	41.7	16.7	8.3	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	0.0	33.3	41.7	0.0	25.0
	サービス業	22	0.0	18.2	27.3	45.5	0.0	9.1
	その他	10	0.0	60.0	20.0	0.0	10.0	10.0
従業員規模別	1～4人	80	16.3	16.3	8.8	38.8	3.8	16.3
	5～9人	184	7.6	14.1	19.0	42.4	6.0	10.9
	10～19人	135	2.2	14.8	25.2	51.1	3.0	3.7
	20～29人	41	7.3	12.2	31.7	48.8	0.0	0.0
	30～49人	49	4.1	10.2	26.5	57.1	0.0	2.0
	50人以上	32	0.0	15.6	53.1	31.3	0.0	0.0

2. 所定時間外労働

問4

<正社員について>所定時間外労働（残業、早出や休日出勤などの時間）について、職員全体のおおよその年間平均と男女別の平均（○はそれぞれ1つ）

「時間外労働なし」「年間120時間未満」を合わせて55%、360時間以上は6.2%。

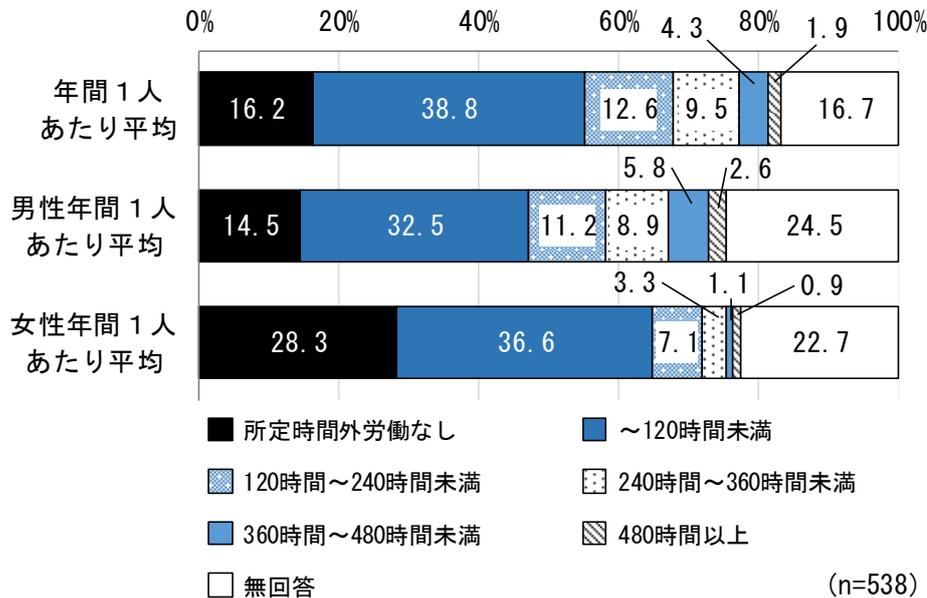
正社員における1年間の所定時間外労働は、「～120時間未満」が38.8%で最も多く、次いで、「所定時間外労働なし」が16.2%、「120時間～240時間未満」が12.6%となっている。また、360時間以上は6.2%となっている。

性別でみると、男性の年間1人あたり平均は、「～120時間未満」が32.5%で最も多く、次いで「所定時間外労働なし」が14.5%、「120時間～240時間未満」が11.2%となっている。

一方、女性の年間1人あたり平均は、「～120時間未満」が36.6%で最も多く、次いで「所定時間外労働なし」が28.3%、「120時間～240時間未満」が7.1%となっている。

「所定時間外労働なし」は男性の14.5%に対し、女性は28.3%であり、女性の方が所定時間外労働をしていない割合が高い。また、120時間以上の所定時間外労働をしている人は、男性28.5%、女性12.4%と、男性の方が割合が高い。

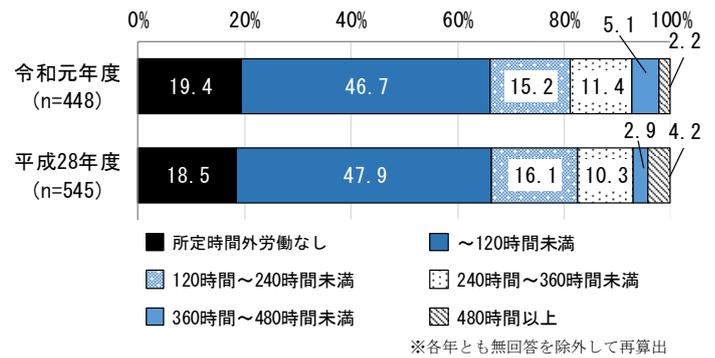
【図表Ⅲ-2-1 1年間の所定時間外労働（年間平均と男女別平均）】



(ア) 年間1人あたり平均

所定時間外労働の年間1人あたり平均を経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「所定時間外労働なし」は0.9ポイント増加していると同時に、240時間以上の事業所が1.3ポイント増加しているなど、ゆるやかな両極化の動きが伺える。しかしながら、「480時間以上」は2.0ポイント減少するなど、特に長時間の所定時間外労働は減少傾向が伺える。

【図表Ⅲ-2-2 1年間の所定時間外労働（年間1人あたり平均）（経年変化）】



業種別にみると、「運輸業・郵便業」のうち、16.7%が「480時間以上」の所定時間外労働を行っている。また、「生活関連サービス業・娯楽業」のうち、33.3%が「240～360時間未満」の所定時間外労働を行っている。

従業員規模別では、「1～4人」の事業所では「所定時間外労働なし」が最も多く、5人以上の事業所では、「～120時間未満」が最も多い。

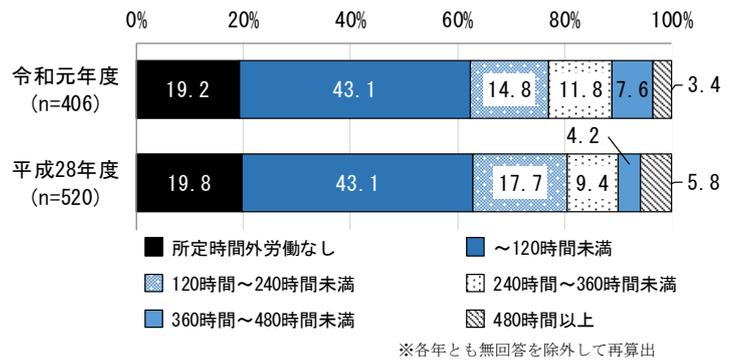
【図表Ⅲ-2-3 1年間の所定時間外労働（年間1人あたり平均）（業種別、従業員規模別）】

		n	所定時間外労働なし	～120時間未満	120時間～240時間未満	240時間～360時間未満	360時間～480時間未満	480時間以上	無回答
全体		538	16.2	38.8	12.6	9.5	4.3	1.9	16.7
業種別	建設業	38	7.9	52.6	13.2	10.5	5.3	2.6	7.9
	製造業	183	15.3	36.1	15.3	13.7	4.9	1.1	13.7
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	25.0	25.0	8.3	8.3	16.7	8.3
	卸売業・小売業	59	16.9	30.5	15.3	6.8	8.5	3.4	18.6
	金融業・保険業	7	0.0	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業	13	7.7	38.5	7.7	0.0	7.7	0.0	38.5
	飲食サービス業	38	21.1	13.2	5.3	10.5	2.6	2.6	44.7
	医療	59	16.9	52.5	3.4	5.1	1.7	0.0	20.3
	福祉	69	21.7	59.4	5.8	2.9	2.9	1.4	5.8
	不動産業・物品賃貸業	12	50.0	25.0	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	25.0
	サービス業	22	9.1	27.3	31.8	4.5	0.0	0.0	27.3
	その他	10	10.0	30.0	20.0	20.0	0.0	10.0	10.0
従業員規模別	1～4人	80	30.0	17.5	15.0	5.0	3.8	1.3	27.5
	5～9人	184	19.0	38.6	12.5	6.5	4.3	2.2	16.8
	10～19人	135	13.3	49.6	11.1	11.1	2.2	0.7	11.9
	20～29人	41	7.3	51.2	14.6	19.5	0.0	2.4	4.9
	30～49人	49	14.3	46.9	12.2	8.2	10.2	4.1	4.1
	50人以上	32	0.0	34.4	18.8	18.8	12.5	3.1	12.5

(イ) 男性年間1人あたり平均

所定時間外労働の男性年間1人あたり平均を経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、おおむね横ばいであるが、「480時間以上」が2.4ポイント減少するなど、特に長時間の所定時間外労働は減少傾向が伺える。

【図表Ⅲ-2-4 1年間の所定時間外労働（男性年間1人あたり平均）（経年変化）】



業種別にみると、「480時間以上」では、「運輸業・郵便業」が16.7%、「飲食サービス業」が10.5%と、他の業種より多い。

従業員規模別では、「1～4人」の事業所では「所定時間外労働なし」が最も多く、5人以上の事業所では、「～120時間未満」が最も多い。

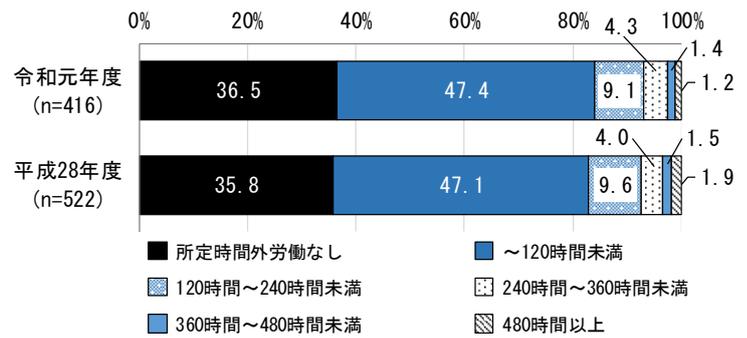
【図表Ⅲ-2-5 1年間の所定時間外労働（男性年間1人あたり平均）（業種別、従業員規模別）】

		n	所定時間外労働なし	～120時間未満	120時間～240時間未満	240時間～360時間未満	360時間～480時間未満	480時間以上	無回答
全体		538	14.5	32.5	11.2	8.9	5.8	2.6	24.5
業種別	建設業	38	13.2	39.5	13.2	5.3	7.9	2.6	18.4
	製造業	183	14.8	34.4	15.8	13.7	7.7	1.6	12.0
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	33.3	16.7	8.3	8.3	16.7	8.3
	卸売業・小売業	59	11.9	27.1	10.2	10.2	8.5	1.7	30.5
	金融業・保険業	7	0.0	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3
	教育・学習支援業	13	7.7	38.5	15.4	0.0	0.0	0.0	38.5
	飲食サービス業	38	7.9	10.5	7.9	7.9	5.3	10.5	50.0
	医療	59	15.3	25.4	1.7	0.0	1.7	0.0	55.9
	福祉	69	23.2	52.2	2.9	1.4	2.9	1.4	15.9
	不動産業・物品賃貸業	12	33.3	16.7	0.0	16.7	8.3	0.0	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	8.3	16.7	25.0	8.3	0.0	33.3
	サービス業	22	9.1	31.8	22.7	13.6	0.0	0.0	22.7
その他	10	10.0	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	
従業員規模別	1～4人	80	25.0	11.3	10.0	5.0	3.8	2.5	42.5
	5～9人	184	15.2	31.0	10.9	5.4	5.4	3.3	28.8
	10～19人	135	15.6	43.7	11.9	11.9	2.2	0.7	14.1
	20～29人	41	7.3	43.9	9.8	14.6	9.8	2.4	12.2
	30～49人	49	12.2	40.8	12.2	8.2	12.2	4.1	10.2
	50人以上	32	0.0	31.3	18.8	18.8	15.6	6.3	9.4

(ウ) 女性年間1人あたり平均

所定時間外労働の女性年間1人あたり平均を経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「所定時間外労働なし」は0.7ポイント、「～120時間未満」は0.3ポイント増加している。一方、「480時間以上」は、0.7ポイント減少しており、所定時間外労働はゆるやかに減少している傾向が伺える。

【図表Ⅲ-2-6 1年間の所定時間外労働（女性年間1人あたり平均）（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

業種別にみると、「～120時間未満」は「金融業・保険業」「福祉」「医療」で半数を超えている。また、「不動産・物品賃貸業」では「所定時間外労働なし」が66.7%を占めている。

従業員規模別では、「1～4人」以外の規模で「所定時間外労働なし」「～120時間未満」が60%を超えている。

【図表Ⅲ-2-7 1年間の所定時間外労働（女性年間1人あたり平均）業種別・従業員規模別】

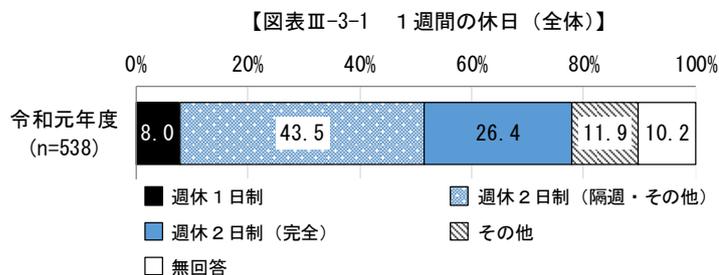
		n	所定時間外労働なし	～120時間未満	120時間～240時間未満	240時間～360時間未満	360時間～480時間未満	480時間以上	無回答
全体		538	28.3	36.6	7.1	3.3	1.1	0.9	22.7
業種別	建設業	38	42.1	23.7	0.0	0.0	2.6	0.0	31.6
	製造業	183	34.4	34.4	6.0	2.2	1.1	0.5	21.3
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	25.0	33.3	25.0	0.0	0.0	8.3	8.3
	卸売業・小売業	59	25.4	28.8	13.6	5.1	0.0	1.7	25.4
	金融業・保険業	7	0.0	85.7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	教育・学習支援業	13	7.7	30.8	7.7	0.0	7.7	0.0	46.2
	飲食サービス業	38	26.3	18.4	5.3	2.6	0.0	2.6	44.7
	医療	59	16.9	54.2	5.1	5.1	1.7	0.0	16.9
	福祉	69	20.3	55.1	5.8	4.3	1.4	1.4	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	66.7	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	16.7	8.3	25.0	0.0	0.0	33.3
	サービス業	22	31.8	27.3	18.2	0.0	0.0	0.0	22.7
	その他	10	20.0	50.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0
従業員規模別	1～4人	80	36.3	13.8	5.0	1.3	1.3	1.3	41.3
	5～9人	184	35.3	31.0	4.9	3.3	1.1	0.5	23.9
	10～19人	135	28.1	42.2	9.6	4.4	0.7	0.0	14.8
	20～29人	41	22.0	53.7	9.8	2.4	0.0	2.4	9.8
	30～49人	49	20.4	55.1	10.2	2.0	2.0	2.0	8.2
	50人以上	32	0.0	65.6	9.4	6.3	3.1	3.1	12.5

3. 1週間の休日

問5 <正社員について> 1週間の休日（○は1つ）

「週休2日制（隔週・その他）」が43.5%で最多、次いで「週休2日制（完全）」26.4%。

正社員における1週間の休日は、全体では「週休2日制（隔週・その他）」が43.5%で最も多く、次いで「週休2日制（完全）」が26.4%となっている。



業種別にみると、全体的には「週休2日制（隔週・その他）」が多いが、「金融業・保険業」「医療」「不動産業・物品賃貸業」は「週休2日制（完全）」が多い。また、「建設業」、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」は「週休1日制」が多い。

また、従業員規模別では、規模に関わらず「週休2日制（隔週・その他）」が最も多く、規模が大きくなるほど「週休1日制」は少なくなる傾向がある。

【図表Ⅲ-3-2 1週間の休日（業種別・従業員規模別）】

		n	週休1日制	週休2日制（隔週・その他）	週休2日制（完全）	その他	無回答
全体		538	8.0	43.5	26.4	11.9	10.2
業種別	建設業	38	31.6	42.1	13.2	10.5	2.6
	製造業	183	2.2	61.2	23.0	9.8	3.8
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	41.7	33.3	8.3	8.3
	卸売業・小売業	59	10.2	33.9	27.1	13.6	15.3
	金融業・保険業	7	14.3	0.0	85.7	0.0	0.0
	教育・学習支援業	13	15.4	23.1	15.4	15.4	30.8
	飲食サービス業	38	15.8	28.9	21.1	7.9	26.3
	医療	59	8.5	27.1	35.6	13.6	15.3
	福祉	69	1.4	44.9	26.1	18.8	8.7
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	25.0	33.3	33.3	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	25.0	25.0	16.7	8.3	25.0
	サービス業	22	4.5	45.5	31.8	9.1	9.1
	その他	10	0.0	40.0	50.0	0.0	10.0
従業員規模別	1～4人	80	13.8	37.5	23.8	6.3	18.8
	5～9人	184	10.3	41.8	27.2	9.8	10.9
	10～19人	135	8.1	46.7	27.4	12.6	5.2
	20～29人	41	2.4	51.2	29.3	14.6	2.4
	30～49人	49	0.0	53.1	26.5	20.4	0.0
	50人以上	32	3.1	46.9	31.3	18.8	0.0

4. 1年間の総休日日数

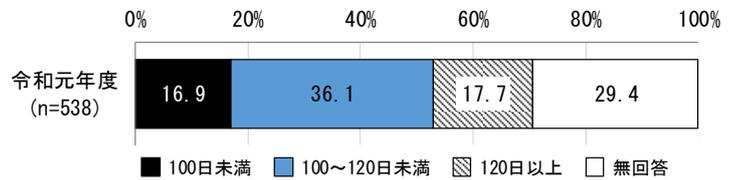
問6 <正社員について>年次有給休暇を除く1年間の総休日日数

「100～120日未満」が36.1%で最多。

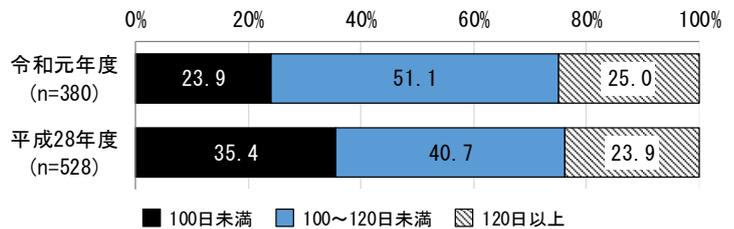
正社員における1年間の総休日日数は、全体では「100～120日未満」が36.1%で最も多く、次いで「120日以上」が17.7%となっている。

また、経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「100日未満」は11.5ポイント減少し、「100～120日未満」が10.4ポイント、「120日以上」が1.1ポイント増加するなど、総休日日数は増加の傾向がある。

【図表Ⅲ-4-1 1年間の総休日日数（全体）】



【図表Ⅲ-4-2 1年間の総休日日数（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

業種別では、「100日未満」は「生活関連サービス業・娯楽業」「建設業」「飲食サービス業」で割合が高い。また、「120日以上」は「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「医療」で割合が高い。

従業員規模別では、規模に関わらず「100～120日未満」が最も多い。

【図表Ⅲ-4-3 1年間の総休日日数（業種別、従業員規模別）】

		n	100日未満 (%)	100～120日未満 (%)	120日以上 (%)	無回答 (%)
全体		538	16.9	36.1	17.7	29.4
業種別	建設業	38	31.6	15.8	18.4	34.2
	製造業	183	15.3	43.2	18.6	23.0
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	100.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	41.7	33.3	16.7
	卸売業・小売業	59	11.9	44.1	13.6	30.5
	金融業・保険業	7	0.0	0.0	57.1	42.9
	教育・学習支援業	13	23.1	15.4	15.4	46.2
	飲食サービス業	38	31.6	23.7	5.3	39.5
	医療	59	13.6	22.0	28.8	35.6
	福祉	69	14.5	53.6	8.7	23.2
	不動産業・物品賃貸業	12	25.0	33.3	33.3	8.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	50.0	8.3	8.3	33.3
	サービス業	22	4.5	36.4	18.2	40.9
	その他	10	0.0	30.0	20.0	50.0
従業員規模別	1～4人	80	17.5	25.0	16.3	41.3
	5～9人	184	17.9	27.2	22.3	32.6
	10～19人	135	16.3	43.0	17.0	23.7
	20～29人	41	19.5	51.2	14.6	14.6
	30～49人	49	22.4	44.9	14.3	18.4
	50人以上	32	9.4	68.8	15.6	6.3

5. 定年制の導入状況

問7 <正社員について>定年制の有無（○は1つ）
 また「あり」を選択した方は、定年制の定め方（一律定年制の場合、年齢も記入。今後、定年年齢の引き上げや再雇用制度で対応する場合は年齢も記入。）（○はそれぞれ1つ）

定年年齢は「65歳～70歳未満」が27.6%、「70歳以上」が2.4%。

（1）定年制の有無

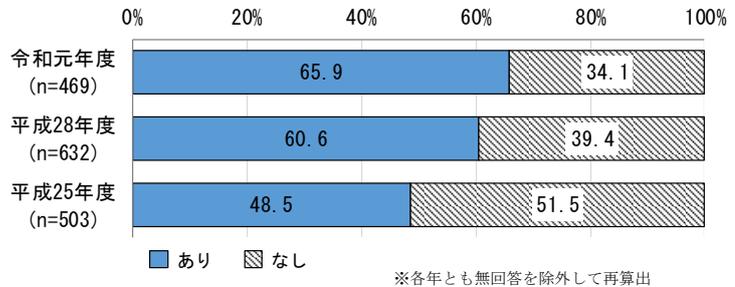
定年制の導入は、全体では「あり」が57.4%、「なし」が29.7%で、「あり」が「なし」の2倍近い。

また、経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「あり」が5.3ポイント増加しており、定年制を導入する事業所が増加している。

【図表Ⅲ-5-1 定年制の有無（全体）】



【図表Ⅲ-5-2 定年制の有無（経年変化）】



業種別にみると、「建設業」「医療」「生活関連サービス業・娯楽業」では「なし」が「あり」を上回っている。

また、従業員規模別にみると、「1～4人」では「なし」が「あり」を上回っている。「5～9人」では「あり」と「なし」が同数であり、10人以上の規模では「あり」が「なし」を大きく上回っており、大規模になるに従い、定年制「あり」の割合が増える傾向がある。

【図表Ⅲ-5-3 定年制の有無（業種別・従業員規模別）】
 (%)

	n	あり (%)	なし (%)	無回答 (%)
全体	538	57.4	29.7	12.8
業種別				
建設業	38	36.8	50.0	13.2
製造業	183	67.2	26.8	6.0
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	12	75.0	16.7	8.3
卸売業・小売業	59	54.2	28.8	16.9
金融業・保険業	7	85.7	0.0	14.3
教育・学習支援業	13	30.8	23.1	46.2
飲食サービス業	38	39.5	28.9	31.6
医療	59	35.6	49.2	15.3
福祉	69	73.9	20.3	5.8
不動産業・物品賃貸業	12	66.7	25.0	8.3
生活関連サービス業・娯楽業	12	33.3	41.7	25.0
サービス業	22	68.2	22.7	9.1
その他	10	60.0	20.0	20.0
従業員規模別				
1～4人	80	27.5	48.8	23.8
5～9人	184	42.9	42.9	14.1
10～19人	135	72.6	19.3	8.1
20～29人	41	85.4	14.6	0.0
30～49人	49	81.6	16.3	2.0
50人以上	32	96.9	3.1	0.0

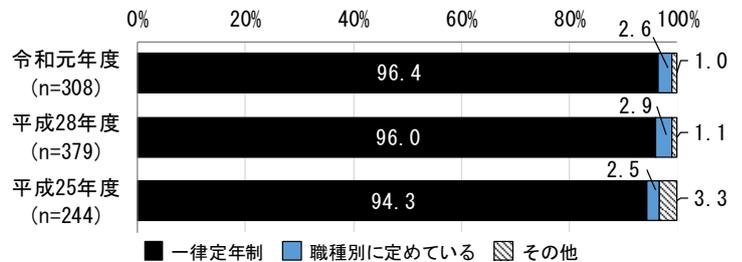
(2) 定年制の規定内容

定年制を導入している事業所に、定年制の定め方について聞いたところ、業種・従業員規模に関わらず「一律定年制」が最も多く、全体では96.1%と大半を占めている。

【図表Ⅲ-5-4 定年制の規定内容（全体）】



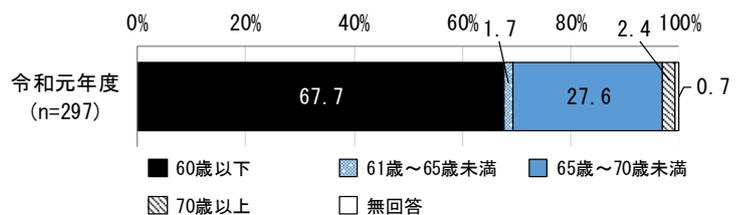
【図表Ⅲ-5-5 定年制の規定内容（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

一律定年制での定年年齢についてみると、「60歳以下」が67.7%であり、次いで「65～70歳未満」が27.6%となっている。

【図表Ⅲ-5-6 一律定年制の場合の定年年齢（全体）】



【図表Ⅲ-5-7 定年制の規定内容（業種別・従業員規模別）】

		n	一律定年制 (%)	職種別に定めている (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全体		309	96.1	2.6	1.0	0.3
業種別	建設業	14	85.7	14.3	0.0	0.0
	製造業	123	96.7	2.4	0.8	0.0
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	9	88.9	11.1	0.0	0.0
	卸売業・小売業	32	100.0	0.0	0.0	0.0
	金融業・保険業	6	83.3	0.0	0.0	16.7
	教育・学習支援業	4	100.0	0.0	0.0	0.0
	飲食サービス業	15	93.3	6.7	0.0	0.0
	医療	21	95.2	4.8	0.0	0.0
	福祉	51	100.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	8	87.5	0.0	12.5	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	4	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	15	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他	6	83.3	0.0	16.7	0.0
従業員規模別	1～4人	22	100.0	0.0	0.0	0.0
	5～9人	79	96.2	1.3	1.3	1.3
	10～19人	98	95.9	4.1	0.0	0.0
	20～29人	35	97.1	2.9	0.0	0.0
	30～49人	40	97.5	2.5	0.0	0.0
	50人以上	31	90.3	3.2	6.5	0.0

(3) 定年制の今後の対応

一律定年制を導入している事業所に、定年制の今後の予定について聞いたところ、全体では「再雇用制度で対応」が59.3%で最も多く、次いで「変更の予定なし」が21.5%、「引き上げを予定」が9.4%となっている。

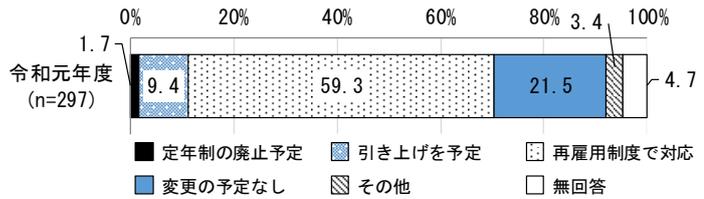
経年変化についてみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「再雇用制度で対応」は3.4ポイント、「引上げを予定」は1.8ポイント、「定年制の廃止予定」が0.3ポイント増加している。一方、「変更の予定なし」は5.8ポイント減少しており、定年制の今後について何らかの対応を検討している事業所が増えている。

引き上げ予定の場合の年齢は、「65歳以下」が50.0%、「66歳～70歳未満」が42.9%となっている。

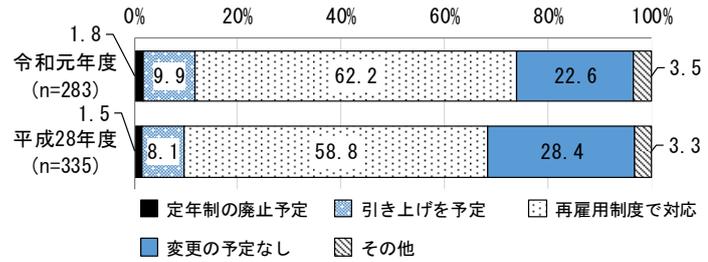
引き上げ予定の場合の年齢の経年変化についてみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「65歳以下」が26.2ポイント減少する一方、「66～70歳未満」が30.2ポイント増加しており、定年をより高年齢に引き上げる予定の事業所が増えている。

再雇用の場合の予定年齢は、「65歳以下」が68.8%、「66歳～70歳未満」が16.5%となっている。

【図表Ⅲ-5-8 定年制の今後の対応（全体）】

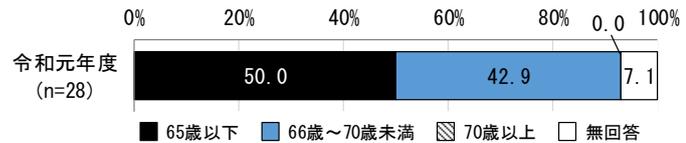


【図表Ⅲ-5-9 定年制の今後の対応（経年変化）】

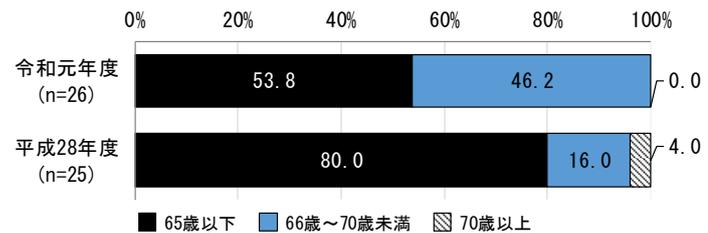


※各年とも無回答を除外して再算出

【図表Ⅲ-5-10 定年制の今後の対応
（定年制の引き上げ予定年齢／全体）】



【図表Ⅲ-5-11 定年制の今後の対応
（定年制の引き上げ予定年齢／経年変化）】



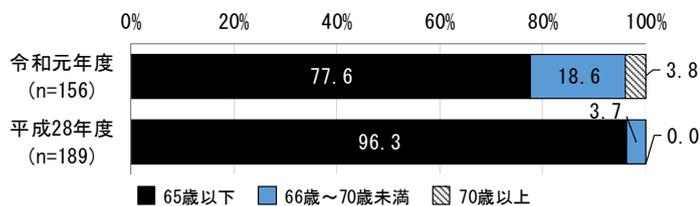
※各年とも無回答を除外して再算出

【図表Ⅲ-5-12 定年制の今後の対応
（再雇用制度の対応予定年齢／全体）】



再雇用の場合の予定年齢の経年変化についてみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「65歳以下」が18.7ポイント減少し、「66～70歳未満」が14.9ポイント増えている。また、「70歳以上」での対応を検討している事業所が0%から3.8%に増えるなど、より高年齢で再雇用制度を活用する傾向にある。

【図表Ⅲ-5-13 定年制の今後の対応（定年制の再雇用制度の対応予定年齢／（経年変化））】



※各年とも無回答を除外して再算出

業種別では、業種・従業員規模に関わらず、「再雇用制度で対応」が最も多くなっているが、「運輸業・郵便業」では「定年制の廃止予定」が12.5%、「引き上げる予定」が25.0%となっており、再雇用制度以外の対応を検討している割合が高い。

【図表Ⅲ-5-14 定年制の今後の対応（業種別、従業員規模別）】

(%)

		n	定年制の廃止予定	引き上げを予定	再雇用制度で対応	変更の予定なし	その他	無回答
全体		297	1.7	9.4	59.3	21.5	3.4	4.7
業種別	建設業	12	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0
	製造業	119	1.7	10.1	68.1	14.3	1.7	4.2
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	8	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5	0.0
	卸売業・小売業	32	0.0	3.1	65.6	21.9	6.3	3.1
	金融業・保険業	5	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業	4	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	飲食サービス業	14	0.0	7.1	57.1	35.7	0.0	0.0
	医療	20	5.0	10.0	50.0	30.0	0.0	5.0
	福祉	51	2.0	9.8	39.2	31.4	7.8	9.8
	不動産業・物品賃貸業	7	0.0	14.3	42.9	28.6	14.3	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	4	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	サービス業	15	0.0	13.3	53.3	33.3	0.0	0.0
	その他	5	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	20.0
従業員規模別	1～4人	22	4.5	9.1	45.5	31.8	4.5	4.5
	5～9人	76	2.6	14.5	55.3	23.7	1.3	2.6
	10～19人	94	2.1	10.6	56.4	19.1	5.3	6.4
	20～29人	34	0.0	2.9	70.6	20.6	2.9	2.9
	30～49人	39	0.0	2.6	69.2	17.9	5.1	5.1
	50人以上	28	0.0	10.7	64.3	21.4	0.0	3.6

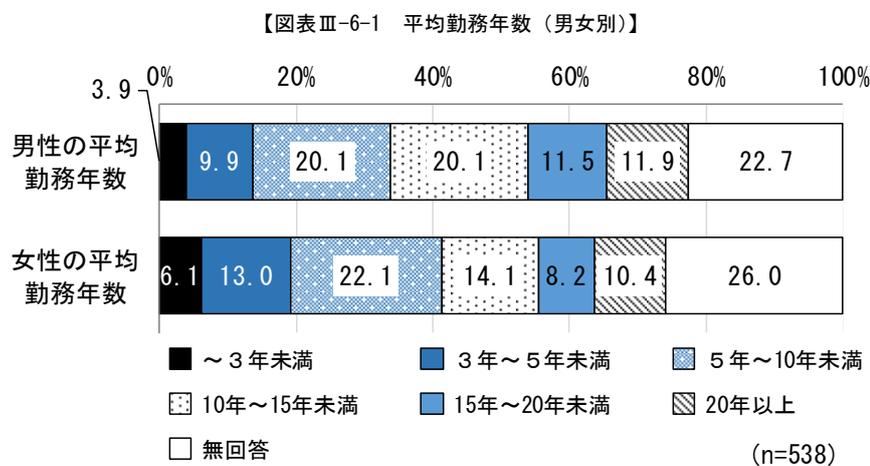
6. 平均勤務年数

問 8 <正社員について>男女別におおよその平均勤務年数（○はそれぞれ1つ）

男性は「5年～10年未満」と「10年～15年未満」、女性は「5年～10年未満」が最多。

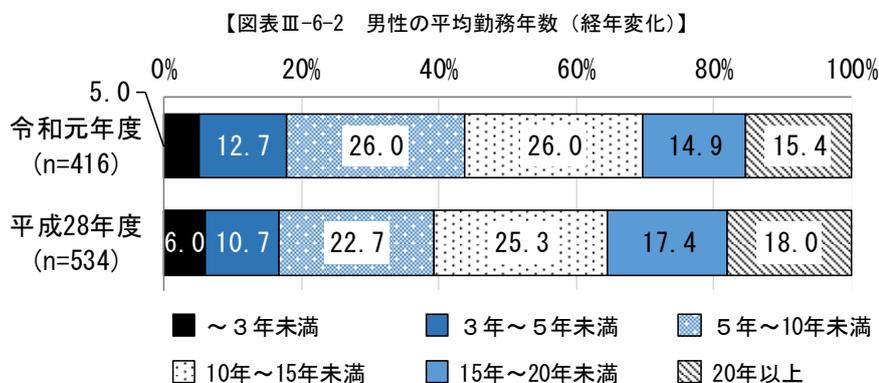
正社員の平均勤務年数は、男性では「5年～10年未満」「10年～15年未満」が20.1%で最も多く、次いで「20年以上」が11.9%、「15年～20年未満」が11.5%、女性では「5年～10年未満」が22.1%で最も多く、次いで「10年～15年未満」が14.1%、「3年～5年未満」が13.0%となっている。

「男性」の平均勤務年数は、10年未満の事業所が33.9%、10年以上の事業所が43.5%であるのに対し、「女性」の平均勤務年数は、10年未満の事業所が41.2%、10年以上の事業所が32.7%となっており、「男性」の平均勤務年数の方が長い傾向がある。



（ア）男性の平均勤務年数

正社員における男性の平均勤務年数を経年変化で見ると、令和元年度は平成28年度と比較して、「3年～5年未満」は2.0ポイント、「5年～10年未満」は3.3ポイント、「10～15年未満」は0.7ポイント増加する一方で、男性の平均勤務年数が15年以上の事業所は減少している。



※各年とも無回答を除外して再算出

業種別にみると、「卸売業・小売業」「医療」「生活関連サービス業・娯楽業」「サービス業」では「5年～10年未満」が最も多くなっている。また、「製造業」「運輸業・郵便業」「飲食サービス業」では「10年～15年未満」が最も多くなっている。

また、「金融業・保険業」では「20年以上」が57.1%、「建設業」では「15年～20年未満」が26.3%で最も多くなっており、平均勤務年数が長い。また、「福祉」は「3年～5年未満」が30.4%で最も多くなっており、平均勤務年数が短くなっている。

従業員規模別では、「1～4人」「5～9人」では「20年以上」が最も多くなっている。

【図表Ⅲ-6-3 男性の平均勤務年数（業種別・従業員規模別）】

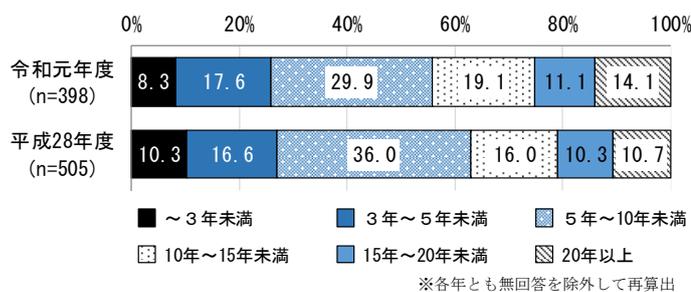
(%)

	n	～3年 未満	3年～ 5年未 満	5年～ 10年未 満	10年～ 15年未 満	15年～ 20年未 満	20年以 上	無回答	
全体	538	3.9	9.9	20.1	20.1	11.5	11.9	22.7	
業 種 別	建設業	38	0.0	5.3	18.4	23.7	26.3	18.4	7.9
	製造業	183	2.2	4.4	21.3	32.2	17.5	13.1	9.3
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	8.3	8.3	33.3	0.0	33.3	8.3
	卸売業・小売業	59	1.7	6.8	23.7	20.3	5.1	13.6	28.8
	金融業・保険業	7	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	57.1	0.0
	教育・学習支援業	13	0.0	15.4	15.4	0.0	15.4	7.7	46.2
	飲食サービス業	38	2.6	10.5	13.2	15.8	10.5	5.3	42.1
	医療	59	1.7	8.5	10.2	6.8	6.8	8.5	57.6
	福祉	69	11.6	30.4	21.7	8.7	2.9	2.9	21.7
	不動産業・物品賃貸業	12	16.7	16.7	8.3	16.7	0.0	16.7	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	0.0	41.7	0.0	8.3	16.7	33.3
	サービス業	22	9.1	4.5	36.4	22.7	9.1	9.1	9.1
	その他	10	10.0	10.0	40.0	10.0	0.0	10.0	20.0
従 業 員 規 模 別	1～4人	80	3.8	6.3	13.8	12.5	10.0	17.5	36.3
	5～9人	184	3.8	8.7	15.8	16.8	12.5	17.4	25.0
	10～19人	135	2.2	14.1	25.9	23.0	11.1	6.7	17.0
	20～29人	41	4.9	12.2	24.4	26.8	14.6	7.3	9.8
	30～49人	49	12.2	12.2	26.5	24.5	10.2	6.1	8.2
	50人以上	32	0.0	3.1	28.1	37.5	15.6	9.4	6.3

(イ) 女性の平均勤務年数

正社員における女性の平均勤務年数を経年変化で見ると、令和元年度は平成28年度と比較して、10年未満の事業所が7.1ポイント減少し、10年以上の事業所が7.3ポイント増加しており、女性の平均勤務年数が伸びてきていることから、女性が働きやすい環境の整備が進んでいることが伺える。

【図表Ⅲ-6-4 女性の平均勤務年数（経年変化）】



業種別にみると、多くの業種で「5年~10年未満」が最も多くなっているが、「建設業」「不動産業・物品賃貸業」では「20年以上」が最も多くなっている。

従業員規模別では、「1~4人」は「20年以上」が最も多くなっており、5人以上の事業所では「5年~10年未満」が最も多い。

【図表Ⅲ-6-5 女性の平均勤務年数（業種別、従業員規模別）】

		n	~3年未満	3年~5年未満	5年~10年未満	10年~15年未満	15年~20年未満	20年以上	無回答
全体		538	6.1	13.0	22.1	14.1	8.2	10.4	26.0
業種別	建設業	38	0.0	10.5	7.9	15.8	15.8	21.1	28.9
	製造業	183	3.3	9.8	21.3	19.1	8.2	12.0	26.2
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	33.3	8.3	0.0	8.3	8.3	33.3	8.3
	卸売業・小売業	59	6.8	13.6	25.4	8.5	5.1	11.9	28.8
	金融業・保険業	7	0.0	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0
	教育・学習支援業	13	0.0	7.7	23.1	15.4	0.0	0.0	53.8
	飲食サービス業	38	10.5	10.5	10.5	7.9	7.9	5.3	47.4
	医療	59	6.8	13.6	22.0	15.3	13.6	5.1	23.7
	福祉	69	11.6	24.6	36.2	8.7	5.8	1.4	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0	33.3	16.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	16.7	25.0	0.0	16.7	8.3	33.3
	サービス業	22	4.5	4.5	31.8	13.6	4.5	13.6	27.3
	その他	10	10.0	0.0	50.0	20.0	0.0	0.0	20.0
従業員規模別	1~4人	80	1.3	7.5	7.5	12.5	8.8	17.5	45.0
	5~9人	184	5.4	13.0	16.3	12.5	9.2	15.2	28.3
	10~19人	135	8.9	14.8	28.1	16.3	7.4	5.2	19.3
	20~29人	41	7.3	17.1	31.7	12.2	12.2	7.3	12.2
	30~49人	49	6.1	18.4	30.6	18.4	6.1	8.2	12.2
	50人以上	32	12.5	12.5	43.8	21.9	3.1	0.0	6.3

7. 年間平均賃金額

問9

<正社員について>男女別におおよその年間平均賃金額（税込の総支給額）

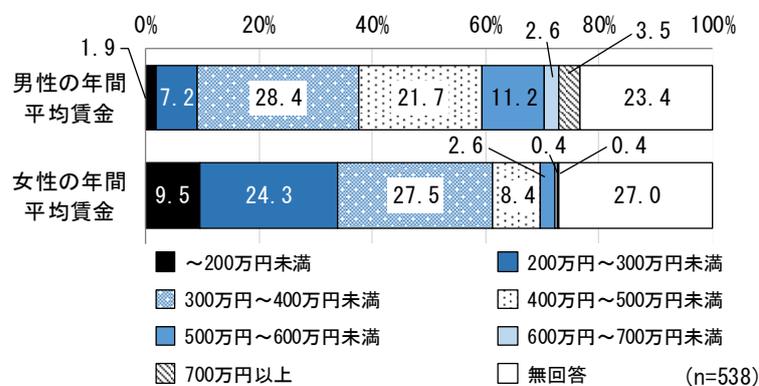
（○はそれぞれ1つ）

男性・女性とも「300万円～400万円未満」が最多。次いで多いのは、男性が「400万円～500万円未満」、女性が「200万円～300万円未満」。

正社員の年間平均賃金額は、男性では「300万円～400万円未満」が28.4%で最も多く、次いで「400万円～500万円未満」が21.7%、「500万円～600万円未満」が11.2%、女性では「300万円～400万円未満」が27.5%で最も多く、次いで「200万円～300万円未満」が24.3%、「～200万円未満」が9.5%である。

平均賃金が300万円未満の事業所は男性が9.1%であるのに対し、女性は33.8%、また、平均賃金が400万円以上の事業所は男性が39.0%に対し女性が11.8%と、男女で差異がみられる。

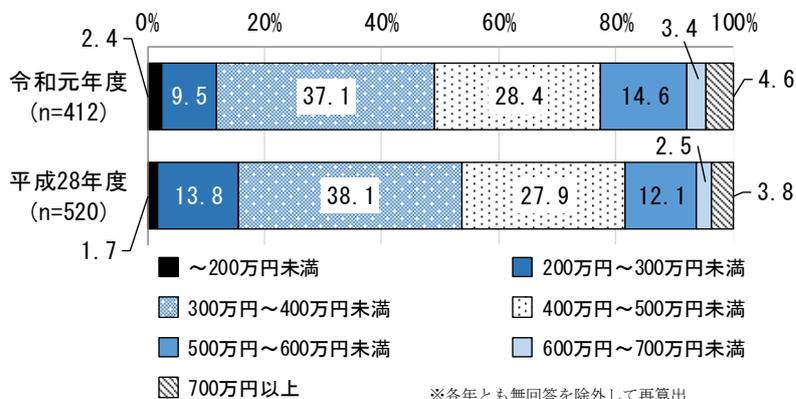
【図表Ⅲ-7-1 年間平均賃金額（男女別）】



（ア）男性の年間平均賃金額

正社員における男性の年間平均賃金額を経年変化で見ると、令和元年度は平成28年度と比較して、「400万円～500万円未満」が0.5ポイント、「500万円～600万円未満」は2.5ポイント増加するなど、平均賃金額は増加傾向にある。

【図表Ⅲ-7-2 男性の年間平均賃金額（経年変化）】



男性の年間平均賃金を業種別にみると、「300万円～400万円未満」が中心であるが、「金融業・保険業」は「600万円～700万円未満」が42.9%であり、最も多くなっている。また、「教育・学習支援業」は「200万円～300万円未満」が最も多い。

従業員規模別では、50人未満は「300万円～400万円未満」が最も多いが、「50人以上」では「400万円～500万円未満」が34.4%と最も多くなっている。

【図表Ⅲ-7-3 男性の年間平均賃金額（業種別・従業員規模別）】

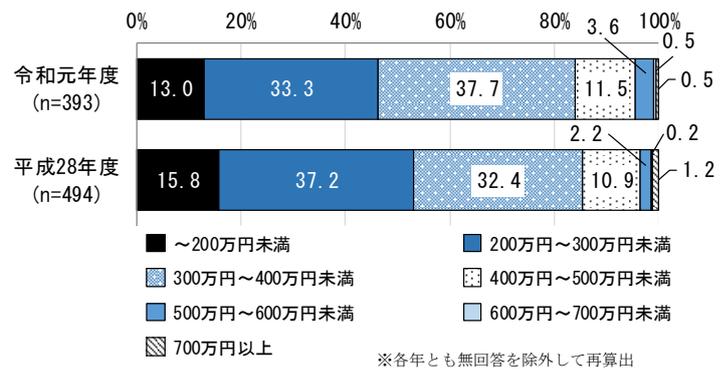
(%)

		n	～200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円以上	無回答
全体		538	1.9	7.2	28.4	21.7	11.2	2.6	3.5	23.4
業種別	建設業	38	0.0	5.3	36.8	23.7	18.4	5.3	7.9	2.6
	製造業	183	0.0	7.1	33.9	31.7	15.3	2.2	2.2	7.7
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	0.0	25.0	33.3	8.3	25.0	0.0	0.0	8.3
	卸売業・小売業	59	3.4	1.7	23.7	18.6	18.6	1.7	1.7	30.5
	金融業・保険業	7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	14.3	28.6
	教育・学習支援業	13	0.0	23.1	15.4	0.0	0.0	7.7	7.7	46.2
	飲食サービス業	38	13.2	10.5	21.1	10.5	0.0	2.6	0.0	42.1
	医療	59	1.7	1.7	8.5	11.9	6.8	0.0	8.5	61.0
	福祉	69	2.9	11.6	36.2	15.9	5.8	1.4	0.0	26.1
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	8.3	16.7	8.3	16.7	8.3	16.7	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	8.3	41.7	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	サービス業	22	0.0	9.1	40.9	27.3	4.5	0.0	4.5	13.6
その他	10	0.0	0.0	20.0	50.0	0.0	0.0	10.0	20.0	
従業員規模別	1～4人	80	7.5	6.3	22.5	18.8	7.5	1.3	2.5	33.8
	5～9人	184	1.1	9.2	27.2	18.5	9.8	1.6	4.3	28.3
	10～19人	135	0.0	6.7	30.4	24.4	14.8	1.5	4.4	17.8
	20～29人	41	2.4	7.3	36.6	24.4	17.1	2.4	2.4	7.3
	30～49人	49	2.0	8.2	36.7	26.5	8.2	4.1	2.0	12.2
	50人以上	32	0.0	3.1	25.0	34.4	12.5	15.6	3.1	6.3

(イ) 女性の年間平均賃金額

正社員における女性の年間平均賃金額を経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「300万円～400万円未満」が5.3ポイント、「400万円～500万円未満」が0.6ポイント増加するなど、平均賃金額は増加傾向にある。

【図表Ⅲ-7-4 女性の年間平均賃金額（経年変化）】



業種別にみると、おおむね「200万円～300万円未満」「300万円～400万円未満」が中心となっており、「運輸業・郵便業」「教育・学習支援事業」「生活関連サービス業・娯楽業」「サービス業」は「200万円～300万円未満」が多い傾向があり、「卸売業・小売業」「福祉」「不動産業・物品賃貸業」は「300万円～400万円未満」が多い傾向がある。ただし、「金融業・保険業」は「400万円～500万円未満」が42.9%を占めており、他の業種より高くなっている。

従業員規模別にみると、「5～9人」を除いて「300万円～400万円未満」が最も多くなっている。

【図表Ⅲ-7-5 女性の年間平均賃金額（業種別・従業員規模別）】

(%)

		n	~200万円未満	200万円～300万円未満	300万円～400万円未満	400万円～500万円未満	500万円～600万円未満	600万円～700万円未満	700万円以上	無回答
全体		538	9.5	24.3	27.5	8.4	2.6	0.4	0.4	27.0
業種別	建設業	38	10.5	28.9	26.3	5.3	2.6	0.0	0.0	26.3
	製造業	183	11.5	27.3	25.7	7.1	2.2	0.0	0.0	26.2
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	33.3	16.7	0.0	25.0	0.0	8.3	8.3
	卸売業・小売業	59	11.9	16.9	22.0	13.6	3.4	1.7	0.0	30.5
	金融業・保険業	7	0.0	0.0	0.0	42.9	14.3	0.0	14.3	28.6
	教育・学習支援業	13	7.7	15.4	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	53.8
	飲食サービス業	38	18.4	18.4	18.4	0.0	0.0	0.0	0.0	44.7
	医療	59	0.0	28.8	28.8	11.9	0.0	1.7	0.0	28.8
	福祉	69	5.8	20.3	52.2	10.1	0.0	0.0	0.0	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	16.7	25.0	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	33.3	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	33.3
	サービス業	22	13.6	31.8	18.2	4.5	4.5	0.0	0.0	27.3
	その他	10	0.0	20.0	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	15.0	15.0	20.0	5.0	0.0	1.3	0.0	43.8
	5～9人	184	13.6	27.2	20.1	4.9	2.2	0.5	1.1	30.4
	10～19人	135	5.2	24.4	35.6	11.9	1.5	0.0	0.0	21.5
	20～29人	41	4.9	34.1	36.6	9.8	4.9	0.0	0.0	9.8
	30～49人	49	4.1	30.6	40.8	10.2	2.0	0.0	0.0	12.2
	50人以上	32	3.1	15.6	37.5	18.8	15.6	0.0	0.0	9.4

8. 年次有給休暇の消化率

問 10-1

<正社員について>年次有給休暇の消化率（年間消化日数／年間付与日数）について男女別の年間平均（〇はそれぞれ1つ）

有給休暇の消化率 50%以上は、男性が 24.7%、女性は 31.8%。
働き方改革の一つとして、年次有給休暇が年 10 日以上発生する労働者について、年 5 日の有給休暇取得が義務化されたことにより、消化率の増加が今後見込まれる。

正社員の年次有給休暇の消化率は、男性・女性ともに「30%未満」が最も多く、男性が 28.6%、女性が 21.4%となっている。

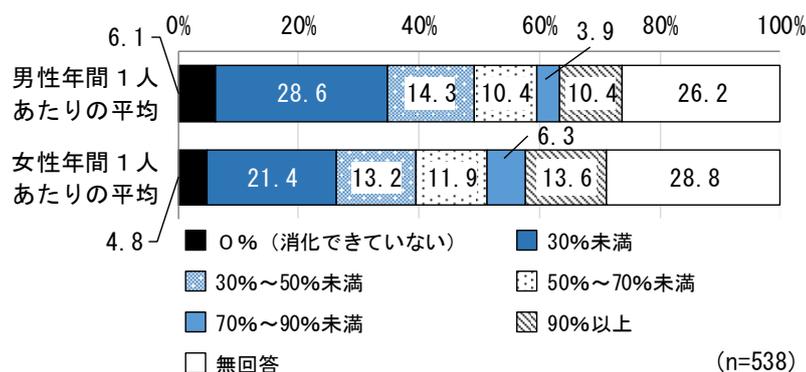
男性の年次有給休暇の消化率は、「30%未満」（28.6%）に次いで、「30%～50%未満」が 14.3%、「50%～70%未満」「90%以上」がそれぞれ 10.4%となっている。

一方、女性の年次有給休暇の消化率は、「30%未満」（21.4%）に次いで、「90%以上」が 13.6%、「30%～50%未満」が 13.2%の順となっている。

年次有給休暇の消化率が 50%以上の事業所は、「男性」が 24.7%、「女性」が 31.8%で、「女性」の方が 7.1 ポイント多く、50%未満では「男性」が 49.0%、「女性」が 39.4%で、「男性」の方が 9.6 ポイント多くなっており、女性の方が年次有給休暇の消化率が高い傾向にある。

なお、平成 31 年 4 月から働き方改革の一つとして、年次有給休暇が年 10 日以上発生する労働者について、年 5 日の有給休暇取得が義務化されたことにより、消化率の増加が今後見込まれる。

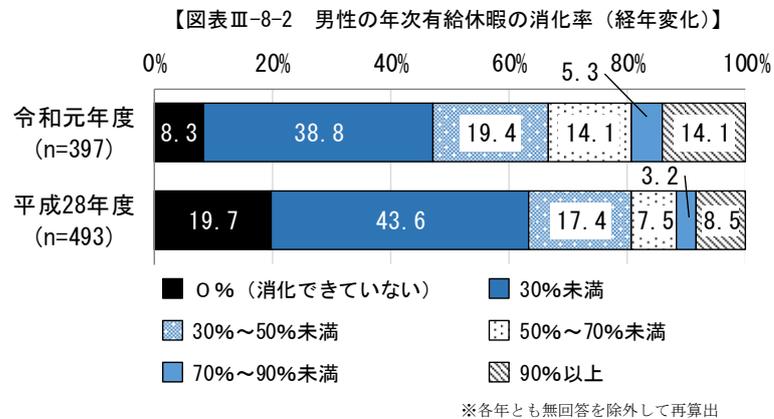
【図表Ⅲ-8-1 年次有給休暇の消化率（男女別）】



(ア) 男性の年次有給休暇の消化率

男性の年次有給休暇の消化率を経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「0%（消化できていない）」が11.4ポイント減少、「30%未満」も4.8ポイント減少している。

「30%～50%未満」「50～70%未満」「70～90%未満」「90%以上」は、いずれも増加している。



業種別にみると、多くの業種で「30%未満」が最も多いが、「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」は「90%以上」が、また「福祉」は「50%～70%未満」が最も多い。

従業員規模別では、50人未満の規模は、「30%未満」が最も多く、50人以上の事業所になると「30%～50%未満」が最も多い。また、「0%（消化できていない）」は、20人以上の事業所にはなく、9人以下の事業所では1割程度である。

【図表Ⅲ-8-3 男性の年次有給休暇の消化率（業種別・従業員規模別）】

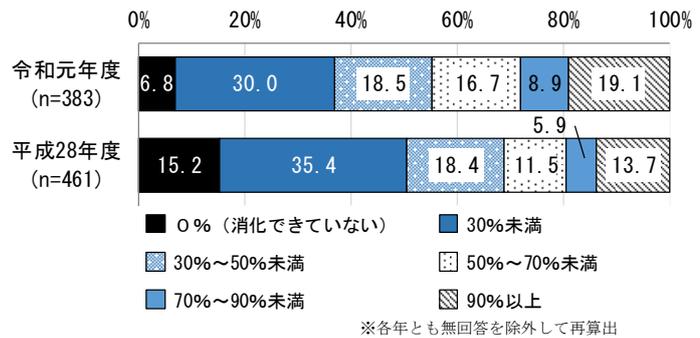
		n	0%	30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%～90%未満	90%以上	無回答
全体		538	6.1	28.6	14.3	10.4	3.9	10.4	26.2
業種別	建設業	38	18.4	36.8	5.3	13.2	2.6	7.9	15.8
	製造業	183	4.9	35.0	20.8	15.3	4.4	8.7	10.9
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	16.7	8.3	0.0	8.3	50.0	8.3
	卸売業・小売業	59	3.4	30.5	18.6	3.4	5.1	5.1	33.9
	金融業・保険業	7	0.0	28.6	28.6	0.0	0.0	42.9	0.0
	教育・学習支援業	13	0.0	15.4	23.1	0.0	0.0	0.0	61.5
	飲食サービス業	38	13.2	23.7	5.3	2.6	0.0	5.3	50.0
	医療	59	6.8	16.9	1.7	3.4	3.4	6.8	61.0
	福祉	69	1.4	17.4	14.5	21.7	4.3	14.5	26.1
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	0.0	25.0	0.0	16.7	25.0	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3
	サービス業	22	4.5	54.5	13.6	9.1	0.0	9.1	9.1
	その他	10	0.0	40.0	10.0	10.0	0.0	20.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	10.0	17.5	3.8	6.3	2.5	16.3	43.8
	5～9人	184	10.3	28.3	11.4	5.4	4.3	8.7	31.5
	10～19人	135	3.7	38.5	15.6	11.9	2.2	8.9	19.3
	20～29人	41	0.0	34.1	26.8	14.6	2.4	12.2	9.8
	30～49人	49	0.0	28.6	26.5	20.4	6.1	8.2	10.2
	50人以上	32	0.0	21.9	25.0	21.9	9.4	18.8	3.1

(イ) 女性の年次有給休暇の消化率

女性の年次有給休暇の消化率を経年変化で見ると、令和元年度は平成28年度と比較して、「0%（消化できていない）」は8.4ポイント、「30%未満」も5.4ポイント減少している。

「30%～50%未満」「50～70%未満」「70～90%未満」「90%以上」は、いずれも増加している。

【図表Ⅲ-8-4 女性の年次有給休暇の消化率（経年変化）】



業種別にみると、「サービス業」「建設業」などで「30%未満」が最も多くなっている。「卸売業・小売業」「教育・学習支援業」では「30%～50%未満」が、「福祉」は「50%～70%未満」が最も多くなっている。「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「生活関連サービス業・娯楽業」では「90%以上」が最も多くなっている。

従業員規模別では、「5～9人」「10～19人」「30～49人」において「30%未満」が最も多くなっている。

【図表Ⅲ-8-5 女性の年次有給休暇の消化率（業種別・従業員規模別）】

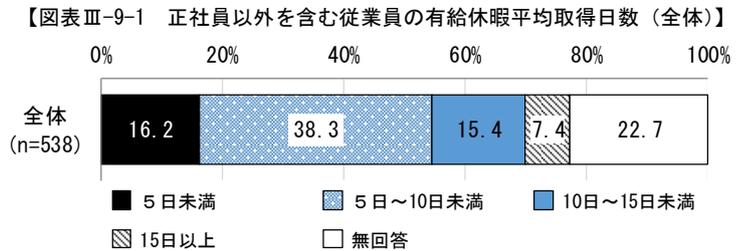
		n	0%	30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%～90%未満	90%以上	無回答
全体		538	4.8	21.4	13.2	11.9	6.3	13.6	28.8
業種別	建設業	38	10.5	31.6	0.0	7.9	5.3	13.2	31.6
	製造業	183	4.4	22.4	17.5	10.4	7.1	10.9	27.3
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	16.7	8.3	0.0	8.3	50.0	8.3
	卸売業・小売業	59	1.7	18.6	20.3	8.5	5.1	5.1	40.7
	金融業・保険業	7	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0	42.9	0.0
	教育・学習支援業	13	0.0	15.4	15.4	0.0	0.0	0.0	69.2
	飲食サービス業	38	7.9	18.4	2.6	2.6	5.3	5.3	57.9
	医療	59	5.1	22.0	13.6	20.3	3.4	11.9	23.7
	福祉	69	2.9	17.4	11.6	27.5	10.1	18.8	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	16.7	0.0	8.3	8.3	8.3	41.7	16.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	25.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
	サービス業	22	4.5	36.4	13.6	9.1	4.5	9.1	22.7
	その他	10	0.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	8.8	12.5	5.0	7.5	0.0	15.0	51.3
	5～9人	184	7.1	22.3	11.4	6.0	6.5	14.1	32.6
	10～19人	135	3.0	29.6	14.8	14.8	5.2	11.1	21.5
	20～29人	41	2.4	17.1	19.5	26.8	7.3	14.6	12.2
	30～49人	49	0.0	24.5	20.4	16.3	14.3	14.3	10.2
	50人以上	32	0.0	12.5	25.0	21.9	12.5	18.8	9.4

9. 正社員以外を含む従業員の有給休暇平均取得日数

問 10-2 正社員以外を含む年次有給休暇が年 10 日以上付与されている従業員の有給休暇平均取得日数 (〇は1つ)

「5日～10日未満」が38.3%で最多。

正社員以外を含む従業員の有給休暇平均取得日数は、「5日～10日未満」が38.3%で最も多く、次いで「5日未満」が16.2%、「10～15日未満」が15.4%となっている。



業種別では、多くの業種で「5日～10日未満」が最も多いが、「金融業・保険業」「運輸業・郵便業」は「15日以上」が最も多い。また、「建設業」「金融業・保険業」「サービス業」は2割以上が「5日未満」である。

従業員規模別では、「5日未満」は「1～4人」が18.8%、「5～9人」が19.0%、「10～19人」が20.0%と20人未満の事業所で約2割となっており、20人以上になると、規模が大きくなるほど減少している。

【図表Ⅲ-9-2 正社員以外を含む従業員の有給休暇平均取得日数 (業種別・従業員規模別)】
(%)

		n	5日未満	5日～10日未満	10日～15日未満	15日以上	無回答
全体		538	16.2	38.3	15.4	7.4	22.7
業種別	建設業	38	23.7	31.6	10.5	0.0	34.2
	製造業	183	14.8	42.6	15.8	4.4	22.4
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	25.0	16.7	41.7	8.3
	卸売業・小売業	59	13.6	42.4	13.6	8.5	22.0
	金融業・保険業	7	28.6	28.6	0.0	42.9	0.0
	教育・学習支援業	13	7.7	38.5	0.0	15.4	38.5
	飲食サービス業	38	18.4	23.7	7.9	5.3	44.7
	医療	59	18.6	37.3	18.6	8.5	16.9
	福祉	69	17.4	40.6	21.7	8.7	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	33.3	25.0	25.0	16.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	50.0	8.3	0.0	25.0
	サービス業	22	27.3	36.4	18.2	4.5	13.6
	その他	10	0.0	30.0	30.0	0.0	40.0
従業員規模別	1～4人	80	18.8	18.8	10.0	10.0	42.5
	5～9人	184	19.0	33.7	11.4	8.7	27.2
	10～19人	135	20.0	46.7	18.5	4.4	10.4
	20～29人	41	9.8	53.7	24.4	2.4	9.8
	30～49人	49	8.2	57.1	14.3	10.2	10.2
	50人以上	32	3.1	46.9	28.1	12.5	9.4

10. 八尾市無料職業紹介所の認知状況

問 11 八尾市無料職業紹介所の認知状況（〇は1つ）

「知っている」が39.2%。

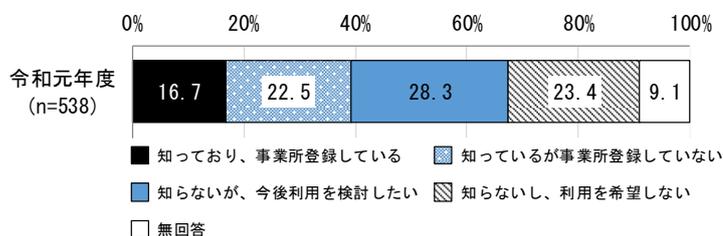
八尾市無料職業紹介所の認知状況は、「知っている」が39.2%、「知らない」が51.7%であり、4割程度の事業所に認知されている。

また、「事業所登録している」のは16.7%、「知らないが、今後利用を検討したい」は28.3%となっている。

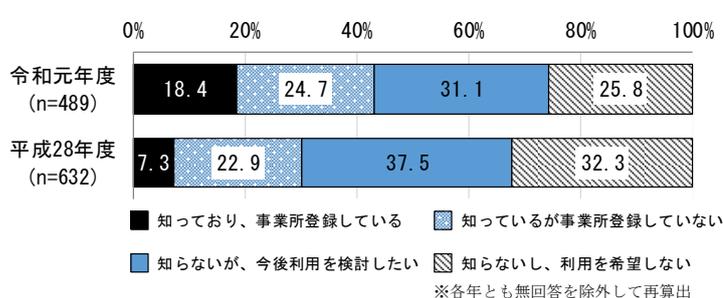
経年変化でみると、令和元年度は平成28年度と比較して、「知っている」が12.9ポイント、また、「事業所登録している」も11.1ポイント増加しており、認知度も登録数も増えてきている。

従業員規模別では、20人以上の事業所では半数以上に認知されており、約3割が事業所登録している。

【図表Ⅲ-10-1 八尾市無料職業紹介所の認知状況（全体）】



【図表Ⅲ-10-2 八尾市無料職業紹介所の認知状況（経年変化）】



【図表Ⅲ-10-3 八尾市無料職業紹介所の認知状況（業種別・従業員規模別）】

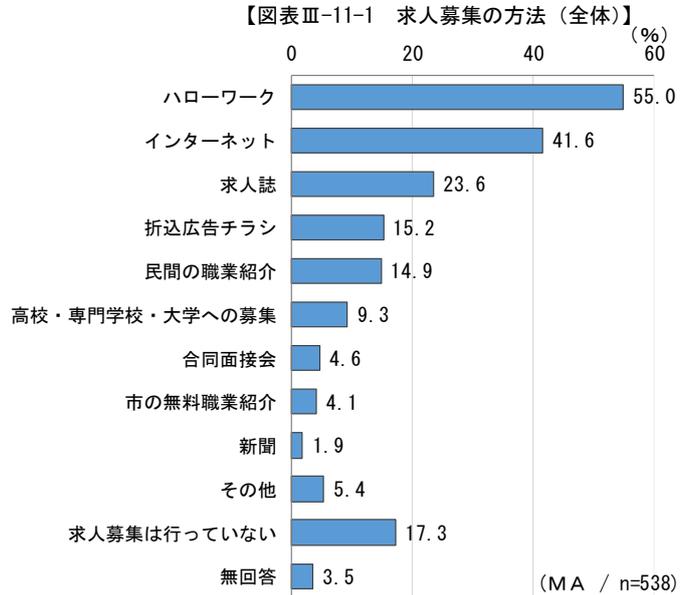
		n	知っており、事業所登録している (%)	知っているが、事業所登録していない (%)	知らないが、今後利用を検討したい (%)	知らないし、利用を希望しない (%)	無回答 (%)
全体		538	16.7	22.5	28.3	23.4	9.1
業種別	建設業	38	15.8	13.2	39.5	26.3	5.3
	製造業	183	18.0	23.5	28.4	24.6	5.5
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	8.3	33.3	33.3	16.7
	卸売業・小売業	59	10.2	22.0	23.7	33.9	10.2
	金融業・保険業	7	0.0	42.9	0.0	57.1	0.0
	教育・学習支援業	13	30.8	7.7	7.7	38.5	15.4
	飲食サービス業	38	5.3	31.6	15.8	36.8	10.5
	医療	59	13.6	23.7	39.0	15.3	8.5
	福祉	69	29.0	26.1	29.0	4.3	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	16.7	25.0	33.3	8.3
	サービス業	22	13.6	13.6	45.5	18.2	9.1
	その他	10	10.0	30.0	30.0	10.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	10.0	23.8	20.0	36.3	10.0
	5～9人	184	13.6	23.4	29.3	26.6	7.1
	10～19人	135	13.3	18.5	37.0	22.2	8.9
	20～29人	41	36.6	19.5	19.5	19.5	4.9
	30～49人	49	28.6	24.5	32.7	8.2	6.1
	50人以上	32	28.1	37.5	18.8	9.4	6.3

11. 求人募集の方法

問 12-1 求人募集の方法（平成 28 年 4 月以降のもの）（○はいくつでも）

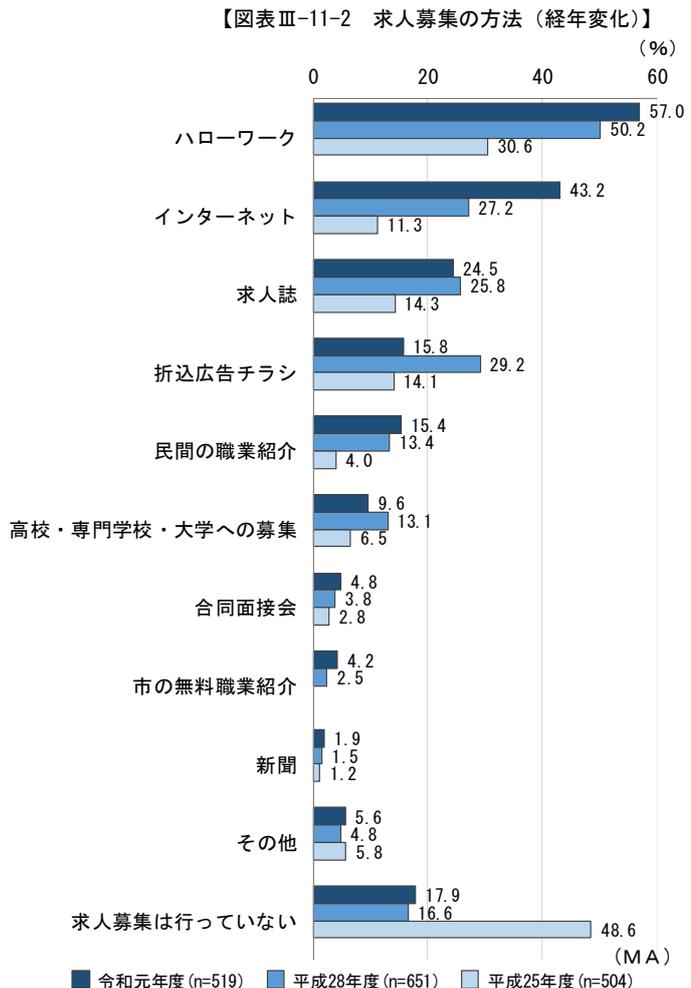
「ハローワーク」が 55.0%で最多、次いで「インターネット」が 41.6%。

求人募集の方法は、「ハローワーク」が 55.0%で最も多く、次いで「インターネット」が 41.6%、「求人誌」が 23.6%となっている。一方で、「求人募集は行っていない」が 17.3%を占めている。



求人募集の方法について経年変化では、令和元年度と平成 28 年度を比較すると、「ハローワーク」は 6.8 ポイント、「インターネット」は 16.0 ポイント増加している一方、「求人誌」は 1.3 ポイント、「折込広告チラシ」は 13.4 ポイント減少しており、紙媒体での求人募集方法は減少の傾向にある。

なお、令和元年度と平成 28 年度では「求人募集を行っていない」事業所が 17%程度であるのに対し、平成 25 年度は、48.6%であり、半数近くの事業所が求人募集をしていなかった。



■ 令和元年度 (n=519) ■ 平成28年度 (n=651) ■ 平成25年度 (n=504)
 ※各年とも無回答を除外して再算出
 ※「市の無料職業紹介」は平成 25 年度の選択肢に設けられていない。

業種別では、「教育・学習支援業」「金融業・保険業」「卸売業・小売業」「飲食サービス業」では「インターネット（自社サイト、求人サイト）」が最も多くなっているが、これら以外の業種では「ハローワーク」が最も多くなっている。

従業員規模別では、「1～4人」は「求人募集は行っていない」が最も多く、求人がある場合の利用方法で最も多いのは、「ハローワーク」である。「30～49人」では、「インターネット」と「ハローワーク」が、ほぼ同数となっている。「5～9人」「10～19人」「20～29人」及び「50人以上」では、「ハローワーク」が最も多くなっている。

【図表Ⅲ-11-3 求人募集の方法（業種別・従業員規模別）】

(%)

	n	ハローワーク	インターネット（自社サイト、求人サイト）	求人誌	折込広告チラシ	民間の職業紹介	高校・専門学校・大学への募集	合同面接会	市の無料職業紹介	新聞	その他	求人募集は行っていない	無回答	
全体	538	55.0	41.6	23.6	15.2	14.9	9.3	4.6	4.1	1.9	5.4	17.3	3.5	
業種別	建設業	38	57.9	31.6	15.8	2.6	13.2	2.6	2.6	0.0	5.3	26.3	2.6	
	製造業	183	60.1	31.7	18.0	10.4	18.0	11.5	4.9	6.0	3.3	16.9	1.6	
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	運輸業・郵便業	12	58.3	50.0	33.3	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	16.7	8.3	
	卸売業・小売業	59	45.8	49.2	22.0	10.2	5.1	5.1	1.7	1.7	1.7	6.8	23.7	3.4
	金融業・保険業	7	28.6	57.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	0.0
	教育・学習支援業	13	46.2	69.2	15.4	15.4	23.1	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	23.1	0.0
	飲食サービス業	38	34.2	47.4	28.9	23.7	5.3	5.3	5.3	0.0	2.6	7.9	23.7	2.6
	医療	59	45.8	39.0	33.9	37.3	15.3	8.5	0.0	0.0	0.0	1.7	13.6	3.4
	福祉	69	76.8	63.8	30.4	21.7	24.6	14.5	13.0	8.7	0.0	2.9	5.8	2.9
	不動産業・物品賃貸業	12	41.7	33.3	25.0	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	16.7	33.3	0.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	50.0	41.7	25.0	16.7	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7	8.3
	サービス業	22	54.5	40.9	36.4	13.6	9.1	0.0	0.0	4.5	4.5	0.0	13.6	9.1
	その他	10	50.0	30.0	30.0	0.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	40.0	17.5	13.8	8.8	3.8	2.5	1.3	2.5	1.3	3.8	41.3	5.0
	5～9人	184	47.3	32.6	17.4	13.0	8.7	5.4	2.2	2.2	0.5	6.5	20.7	1.6
	10～19人	135	63.0	49.6	27.4	19.3	22.2	5.9	3.7	3.7	2.2	5.9	9.6	2.2
	20～29人	41	78.0	63.4	29.3	17.1	19.5	9.8	7.3	7.3	7.3	4.9	9.8	0.0
	30～49人	49	69.4	71.4	46.9	22.4	26.5	34.7	14.3	12.2	4.1	6.1	2.0	0.0
	50人以上	32	68.8	59.4	28.1	18.8	31.3	28.1	15.6	3.1	0.0	3.1	6.3	0.0

12. 中途採用の正社員募集の際の年齢制限、経験・資格に関する制限設定

問 12-2 中途採用の正社員募集（平成 28 年 4 月以降のもの）の際の年齢制限・経験・資格に関する制限設定（○は 1 つ）

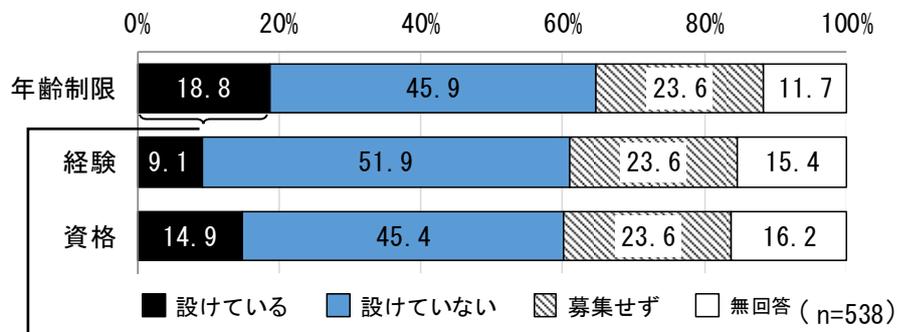
「年齢」が 18.8%、「経験」が 9.1%、「資格」が 14.9%で制限が設けられている。

正社員を中途採用で募集する際に設けている制限設定を「設けている」とした事業所は、「年齢制限」が 18.8%、「経験」が 9.1%、「資格」が 14.9%となっている。

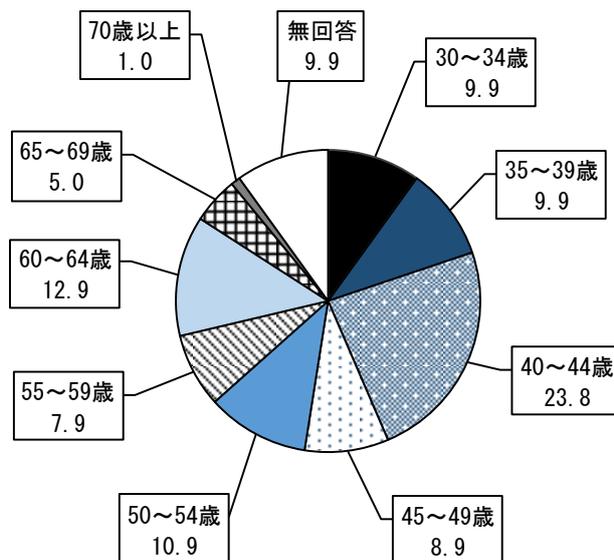
制限設定を「設けていない」とした事業所は、「年齢制限」が 45.9%、「経験」が 51.9%、「資格」が 45.4%となっており、半数程度を占めている。

年齢制限が設けられている場合、上限を「40～44 歳」とする回答が 23.8%で最も多く、他の年齢層は概ね 10%前後を占めている。

【図表Ⅲ-12-1 年齢制限、経験・資格に関する制限設定の有無】



【図表Ⅲ-12-2 制限する年齢の上限内訳】
(%)



(n=101)

業種別では、年齢による制限を「設けている」は、「運輸業・郵便業」が33.3%で最も多く、次いで「製造業」が24.6%、「福祉」が21.7%。経験による制限を「設けている」は、「医療」が16.9%で最も多く、次いで「サービス業」が13.6%、「製造業」が13.1%。資格による制限を「設けている」は、「福祉」が37.7%で最も多く、次いで「運輸業・郵便業」が33.3%、「医療」が32.2%となっている。

【図表Ⅲ-12-3 年齢制限、経験、資格の有無（業種別・従業員規模別）】

(%)

	n	年齢制限				経験				資格				
		設けている	設けていない	募集せず	無回答	設けている	設けていない	募集せず	無回答	設けている	設けていない	募集せず	無回答	
全体	538	18.8	45.9	23.6	11.7	9.1	51.9	23.6	15.4	14.9	45.4	23.6	16.2	
業種別	建設業	38	15.8	50.0	28.9	5.3	10.5	47.4	28.9	13.2	10.5	47.4	28.9	13.2
	製造業	183	24.6	50.3	19.1	6.0	13.1	57.4	19.1	10.4	6.0	62.8	19.1	12.0
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	33.3	33.3	25.0	8.3	8.3	41.7	25.0	25.0	33.3	16.7	25.0	25.0
	卸売業・小売業	59	16.9	37.3	33.9	11.9	0.0	49.2	33.9	16.9	3.4	45.8	33.9	16.9
	金融業・保険業	7	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	28.6	57.1	14.3
	教育・学習支援業	13	0.0	30.8	53.8	15.4	0.0	30.8	53.8	15.4	7.7	23.1	53.8	15.4
	飲食サービス業	38	18.4	21.1	28.9	31.6	0.0	28.9	28.9	42.1	0.0	28.9	28.9	42.1
	医療	59	11.9	52.5	25.4	10.2	16.9	47.5	25.4	10.2	32.2	30.5	25.4	11.9
	福祉	69	21.7	56.5	10.1	11.6	8.7	69.6	10.1	11.6	37.7	40.6	10.1	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	41.7	33.3	25.0	0.0	41.7	33.3	25.0	16.7	25.0	33.3	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	33.3	33.3	25.0	0.0	41.7	33.3	25.0	16.7	25.0	33.3	25.0
	サービス業	22	13.6	50.0	22.7	13.6	13.6	50.0	22.7	13.6	31.8	31.8	22.7	13.6
	その他	10	30.0	50.0	0.0	20.0	10.0	70.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	10.0	31.3	38.8	20.0	3.8	33.8	38.8	23.8	7.5	30.0	38.8	23.8
	5～9人	184	17.4	36.4	31.0	15.2	9.2	42.4	31.0	17.4	10.3	40.2	31.0	18.5
	10～19人	135	20.7	57.8	14.8	6.7	16.3	57.0	14.8	11.9	23.0	49.6	14.8	12.6
	20～29人	41	22.0	68.3	9.8	0.0	2.4	80.5	9.8	7.3	19.5	63.4	9.8	7.3
	30～49人	49	26.5	53.1	20.4	0.0	2.0	73.5	20.4	4.1	14.3	61.2	20.4	4.1
	50人以上	32	34.4	53.1	9.4	3.1	12.5	71.9	9.4	6.3	25.0	56.3	9.4	9.4

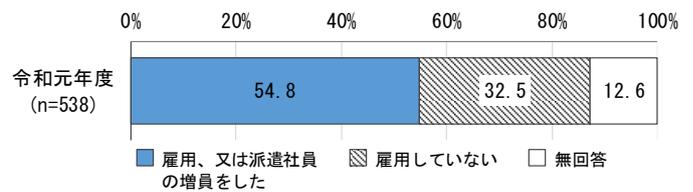
13. 新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員

問 13-1 平成 28 年 4 月から現在（令和元年 9 月）までの間の新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員（新規雇用・派遣増員を行った場合には人数も記入）

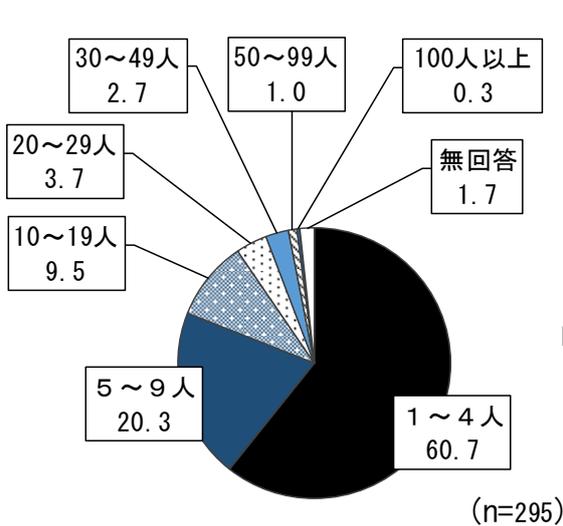
平成 28 年 4 月以降に新たな雇用または派遣社員の増員を行ったのは、54.8%。

平成 28 年 4 月以降、新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員の有無は、「雇用、または増員をした」が 54.8%、「雇用していない」が 32.5%となっており、実際に雇用または増員した人数は、「1～4人」が 60.7%で最も多く、次いで「5～9人」が 20.3%、「10～19人」が 9.5%となっている。

【図表Ⅲ-13-1 新規雇用・派遣社員増員の有無（全体）】



【図表Ⅲ-13-2 新規雇用・派遣社員の増員数】



【図表Ⅲ-13-3 新規雇用・派遣社員の増員の有無（業種別・従業員規模別）】

業種別	n	割合 (%)		
		雇用、又は派遣社員の増員をした	雇用していない	無回答
全体	538	54.8	32.5	12.6
建設業	38	39.5	44.7	15.8
製造業	183	60.1	33.3	6.6
情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
運輸業・郵便業	12	58.3	33.3	8.3
卸売業・小売業	59	50.8	37.3	11.9
金融業・保険業	7	28.6	42.9	28.6
教育・学習支援業	13	69.2	15.4	15.4
飲食サービス業	38	39.5	36.8	23.7
医療	59	50.8	42.4	6.8
福祉	69	63.8	20.3	15.9
不動産業・物品賃貸業	12	50.0	33.3	16.7
生活関連サービス業・娯楽業	12	33.3	41.7	25.0
サービス業	22	68.2	13.6	18.2
その他	10	70.0	0.0	30.0
従業員規模別				
1～4人	80	25.0	62.5	12.5
5～9人	184	45.1	40.8	14.1
10～19人	135	73.3	19.3	7.4
20～29人	41	85.4	7.3	7.3
30～49人	49	65.3	28.6	6.1
50人以上	32	75.0	9.4	15.6

業種別では、おおむねの業種で「新規雇用・派遣社員を増員している」が多いが、「建設業」「金融業・保険業」「生活関連サービス業・娯楽業」は「雇用していない」事業所の方が多い。

従業員規模別では、「1～4人」の事業所は「雇用していない」事業所が多く、「20～29人」の事業所が「新規雇用・派遣社員を増員している」割合が最も高い。

14. 新たに雇用した従業員または増員した派遣社員の内訳

問 13-2

問 13-1 で「雇用、又は派遣社員の増員をした」を選択した方はお答え下さい。
採用計画数と新たに雇用した従業員または増員した派遣社員の内訳（数を記入）

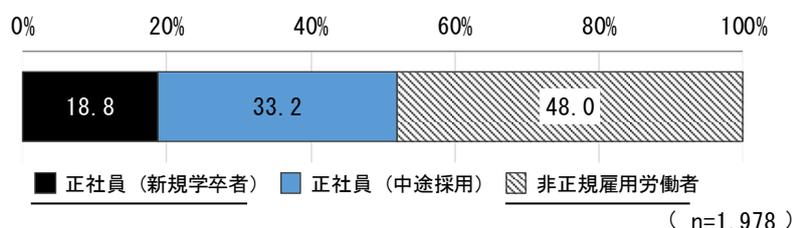
「非正規」が 48.0% で最多、次いで「正社員（中途採用）」が 33.2%、「正社員（新規学卒者）」が 18.8%。

新規雇用の従業員および増員した派遣社員の内訳をみると、「正社員（新規学卒者）」は 18.8%、「正社員（中途採用）」が 33.2% で、合わせると「正社員」が 52.0%、「非正規」が 48.0% となっている。「新規学卒者」の内訳では、「大卒以上」が 43.0% で最も多く、次いで「高卒」が 39.8% である。「非正規」の雇用形態の内訳では「パートタイマー」が 70.0% を占めている。なお、中学校卒を除く新規学卒者、中途採用者、非正規雇用労働者とも、計画数を大幅に上回って採用されている。

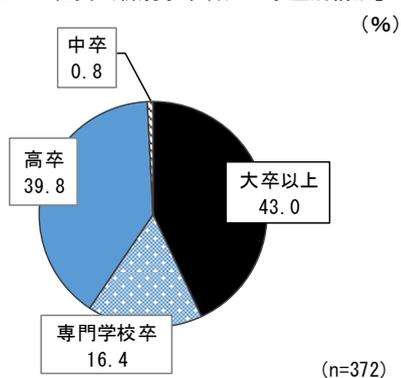
【図表Ⅲ-14-1 新規雇用・派遣社員増員の内訳（全体）】

	正社員					非正規雇用労働者		
	新規学卒者				中途採用者	有期雇用労働者等 (フルタイム)	パート タイマー	派遣社員
	大卒以上	専門学校卒	高卒	中卒				
採用計画数	92	44	90	5	403	73	366	65
採用数	160	61	148	3	656	108	665	177
うち女性	59	32	32	2	208	65	472	73
うち外国人	2	3	2	0	40	3	22	6

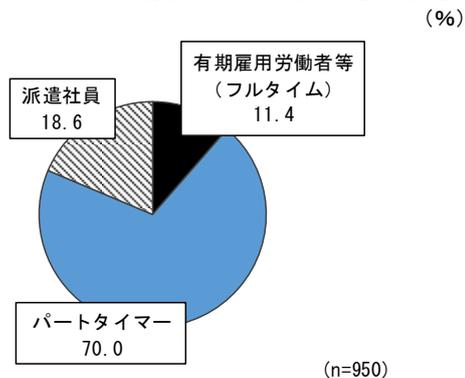
【図表Ⅲ-14-2 新規雇用・派遣社員増員の雇用形態別構成（全体）】



【図表Ⅲ-14-3 正社員（新規学卒者）の学歴別構成】



【図表Ⅲ-14-4 非正規雇用労働者の雇用形態別構成】



※n 数は新規雇用者・派遣社員増員総数

業種別では、正社員（新規学卒者）の割合は、「金融業・保険業」が50.0%で最も多く、次いで「運輸業・郵便業」「不動産業・物品賃貸業」がそれぞれ38.5%、「生活関連サービス業・娯楽業」が33.3%。正社員（中途採用）の割合では、「建設業」が68.6%で最も多く、次いで「サービス業」が52.8%、「不動産業・物品賃貸業」が46.2%。非正規の割合は、「飲食サービス業」が92.7%で最も多く、次いで「教育・学習支援業」が82.4%、「福祉」が70.2%となっている。

【図表Ⅲ-14-5 新規雇用・派遣社員増員の内訳（業種別、従業員規模別）】

(%)

	n	正社員 (新規 学卒 者)	正社員 (中途 採用)	非正規 雇用労 働者	
全体	1,978	18.8	33.2	48.0	
業 種 別	建設業	35	25.7	68.6	5.7
	製造業	866	29.0	44.6	26.4
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	26	38.5	19.2	42.3
	卸売業・小売業	138	14.5	16.7	68.8
	金融業・保険業	2	50.0	0.0	50.0
	教育・学習支援業	74	13.5	4.1	82.4
	飲食サービス業	124	2.4	4.8	92.7
	医療	160	10.0	36.9	53.1
	福祉	396	7.1	22.7	70.2
	不動産業・物品賃貸業	13	38.5	46.2	15.4
	生活関連サービス業・娯楽業	3	33.3	0.0	66.7
	サービス業	53	0.0	52.8	47.2
	その他	72	13.9	30.6	55.6
従 業 員 規 模 別	1～4人	23	8.7	47.8	43.5
	5～9人	160	15.0	36.9	48.1
	10～19人	463	11.0	39.7	49.2
	20～29人	234	13.7	40.2	46.2
	30～49人	408	11.8	20.3	67.9
	50人以上	688	31.3	32.6	36.2

15. 新規学卒者の過去3年間における退職者

問 14

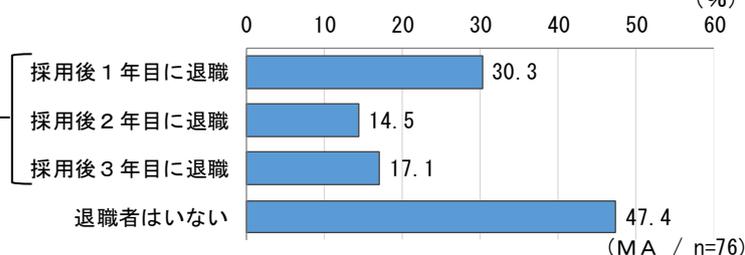
問 13-2 で新規学卒者（正社員）の採用があった方にお聞きします。
過去3年間における退職者の有無（○はいくつでも、男女別の人数も記入）

「退職者はいない」が47.4%。退職の場合は「採用後1年目」が30.3%で最多。

過去3年間における退職者の有無については、「1年目に退職」があった事業所は30.3%で、退職者数43人のうち、「男性」60.5%、「女性」39.5%の構成比である。「2年目に退職」があった事業所は14.5%で、退職者18人のうち、「男性」44.4%、「女性」55.6%の構成比となっている。「3年目に退職」があった事業所は17.1%で、退職者20人のうち、「男性」40.0%、「女性」60.0%の構成比である。

なお、「退職者はいない」事業所は47.4%と半数近くを占めている。

【図表Ⅲ-15-1 過去3年間における退職者の有無】 (%)



【図表Ⅲ-15-2 過去3年間における退職者数(男女別)】

	1年目に退職		2年目に退職		3年目に退職	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
男性	26	60.5	8	44.4	8	40.0
女性	17	39.5	10	55.6	12	60.0
合計	43	100.0	18	100.0	20	100.0

業種別では、「製造業」「卸売業・小売業」や「福祉」などで各年ともに退職者がある。

従業員規模別では、「30～49人」「50人以上」で各年ともに退職者があるのに対し、「1～4人」「5～9人」「10～19人」は「退職者はいない」の割合が多く、定着率は高い。

【図表Ⅲ-15-3 過去3年間における退職者の有無(業種別・従業員規模別) (%)

	n	採用後1年目に退職	採用後2年目に退職	採用後3年目に退職	退職者はいない	無回答
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
全体	76	30.3	14.5	17.1	47.4	11.8
業種別						
建設業	4	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
製造業	34	41.2	14.7	26.5	35.3	8.8
情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
卸売業・小売業	6	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7
金融業・保険業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
教育・学習支援業	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
飲食サービス業	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
医療	10	30.0	0.0	0.0	70.0	0.0
福祉	9	22.2	11.1	11.1	55.6	22.2
不動産業・物品賃貸業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
生活関連サービス業・娯楽業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
従業員規模別						
1～4人	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
5～9人	17	11.8	0.0	5.9	64.7	17.6
10～19人	22	18.2	9.1	0.0	59.1	18.2
20～29人	9	44.4	0.0	11.1	33.3	11.1
30～49人	12	50.0	33.3	33.3	25.0	8.3
50人以上	14	50.0	35.7	50.0	28.6	0.0

16. 人材の過不足感

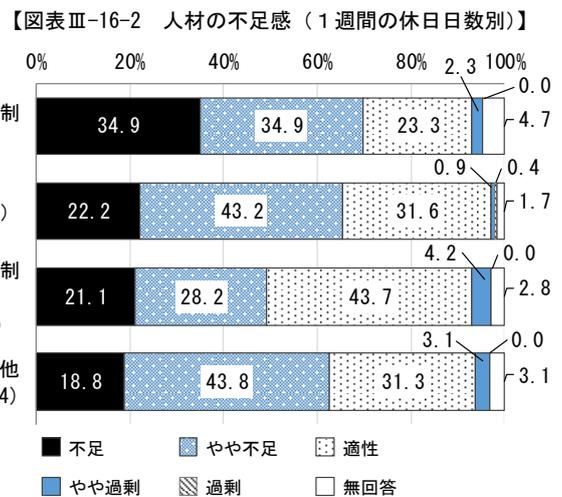
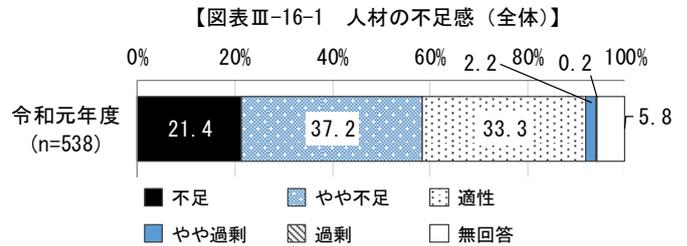
問 15-1 人材の過不足感について (○は1つ)

「不足」「やや不足」は58.6%。最も不足感の多い業種は「福祉」の82.6%。次いで建設業の81.6%。

人材の過不足感については、「不足」が21.4%、「やや不足」が37.2%であり、「不足」「やや不足」を合わせると、58.6%を占めている。

1週間の休日日数別にみると、「不足」「やや不足」の合計は、「週休1日制」69.8%、「週休2日制（隔週・その他）」65.4%、「週休2日制（完全）」49.3%であり、休日が少ないほど不足感が強い傾向がみられる。

業種別では、「不足」「やや不足」の合計は「福祉」82.6%、「建設業」81.6%、「サービス業」68.2%、「飲食サービス業」63.2%などで多くなっている。



【図表Ⅲ-16-3 人材の不足感（業種別・従業員規模別）】

		n	不足	やや不足	適性	やや過剰	過剰	無回答
全体		538	21.4	37.2	33.3	2.2	0.2	5.8
業種別	建設業	38	39.5	42.1	10.5	0.0	0.0	7.9
	製造業	183	14.8	39.3	37.7	3.8	0.0	4.4
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	33.3	8.3	33.3	16.7	0.0	8.3
	卸売業・小売業	59	16.9	40.7	37.3	0.0	1.7	3.4
	金融業・保険業	7	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	0.0
	教育・学習支援業	13	15.4	15.4	61.5	7.7	0.0	0.0
	飲食サービス業	38	13.2	50.0	28.9	0.0	0.0	7.9
	医療	59	18.6	30.5	44.1	1.7	0.0	5.1
	福祉	69	40.6	42.0	14.5	0.0	0.0	2.9
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	16.7	75.0	0.0	0.0	8.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	25.0	33.3	25.0	0.0	0.0	16.7
	サービス業	22	22.7	45.5	18.2	4.5	0.0	9.1
	その他	10	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	23.8	27.5	38.8	0.0	1.3	8.8
	5～9人	184	18.5	33.2	40.8	2.7	0.0	4.9
	10～19人	135	25.9	40.0	28.1	3.0	0.0	3.0
	20～29人	41	14.6	56.1	26.8	2.4	0.0	0.0
	30～49人	49	26.5	51.0	20.4	0.0	0.0	2.0
	50人以上	32	15.6	43.8	37.5	3.1	0.0	0.0

17. 人材不足への対応策

問 15-2

人材不足への対応策について、取り組んでいること及び検討していること

(○はいくつでも)

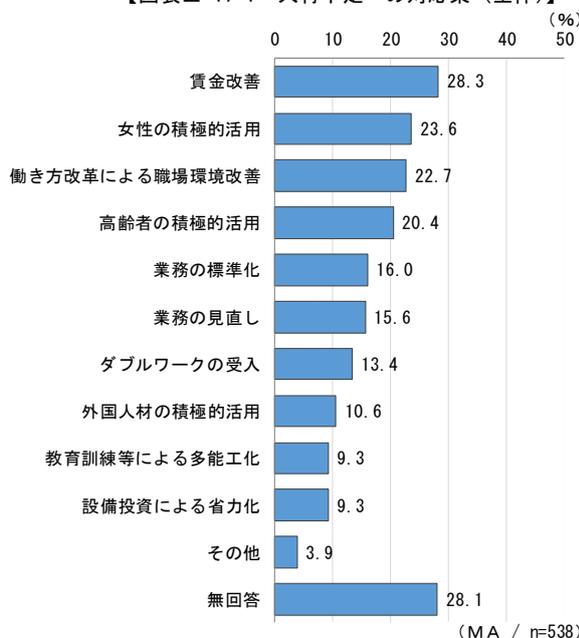
「賃金改善」が最多で28.3%、次いで「女性の積極的活用」23.6%、「働き方改革による職場環境改善」22.7%。

人材不足の対応策については、「賃金改善」「女性の積極的活用」「働き方改革による職場環境改善」及び「高齢者の積極的活用」などの項目が高くなっている。

業種別にみると、「賃金改善」は「福祉」「医療」「飲食サービス業」「建設業」などで最も多くなっている。「女性の積極的活用」は「運輸業・郵便業」「生活関連サービス業・娯楽業」「サービス業」で多くなっており、「働き方改革による職場環境改善」は「金融業・保険業」「生活関連サービス業・娯楽業」「製造業」で多くなっている。「高齢者の積極的活用」は「運輸業・郵便業」及び「不動産業・物品賃貸業」で高くなっており、業種による差異がみられる。

従業員規模別では、20人以上の事業所では「賃金改善」を検討している割合が4割を超えている。また、「1～4人」及び「10～19人」では「女性の積極的活用」が最も多い。

【図表Ⅲ-17-1 人材不足への対応策（全体）】



【図表Ⅲ-17-2 人材不足への対応策（業種別・従業員規模別）】

	n	対応策 (%)											
		賃金改善	女性の積極的活用	働き方改革による職場環境改善	高齢者の積極的活用	業務の標準化	業務の見直し	ダブルワークの受入	外国人材の積極的活用	教育訓練等による多能工化	設備投資による省力化	その他	無回答
全体	538	28.3	23.6	22.7	20.4	16.0	15.6	13.4	10.6	9.3	9.3	3.9	28.1
業種別													
建設業	38	34.2	5.3	7.9	13.2	7.9	7.9	2.6	21.1	13.2	2.6	7.9	34.2
製造業	183	21.9	15.3	24.6	21.9	13.7	14.2	2.7	14.2	12.6	16.9	2.7	29.0
情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	12	16.7	33.3	8.3	33.3	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	8.3	0.0	41.7
卸売業・小売業	59	28.8	20.3	23.7	11.9	20.3	23.7	13.6	3.4	3.4	5.1	1.7	35.6
金融業・保険業	7	0.0	14.3	42.9	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6
教育・学習支援業	13	7.7	23.1	15.4	23.1	15.4	7.7	15.4	7.7	15.4	7.7	0.0	38.5
飲食サービス業	38	34.2	28.9	26.3	18.4	18.4	13.2	34.2	7.9	7.9	2.6	2.6	34.2
医療	59	35.6	32.2	15.3	10.2	22.0	15.3	27.1	0.0	5.1	10.2	0.0	18.6
福祉	69	44.9	43.5	29.0	39.1	15.9	15.9	29.0	14.5	11.6	2.9	10.1	10.1
不動産業・物品賃貸業	12	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	8.3	16.7	8.3	16.7	0.0	8.3	41.7
生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	33.3	33.3	16.7	25.0	25.0	16.7	16.7	8.3	16.7	8.3	41.7
サービス業	22	22.7	31.8	18.2	9.1	27.3	27.3	13.6	9.1	0.0	0.0	0.0	27.3
その他	10	50.0	30.0	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	30.0
従業員規模別													
1～4人	80	16.3	18.8	7.5	10.0	12.5	7.5	10.0	7.5	5.0	5.0	5.0	46.3
5～9人	184	25.0	20.1	19.0	13.0	14.7	13.0	12.0	6.5	4.3	8.7	3.8	34.2
10～19人	135	28.1	30.4	28.9	26.7	20.7	23.7	14.1	11.9	14.8	6.7	1.5	21.5
20～29人	41	43.9	31.7	36.6	26.8	12.2	12.2	12.2	14.6	19.5	14.6	2.4	7.3
30～49人	49	44.9	26.5	30.6	38.8	22.4	16.3	22.4	18.4	10.2	16.3	8.2	8.2
50人以上	32	46.9	21.9	37.5	28.1	12.5	25.0	18.8	15.6	15.6	21.9	9.4	12.5

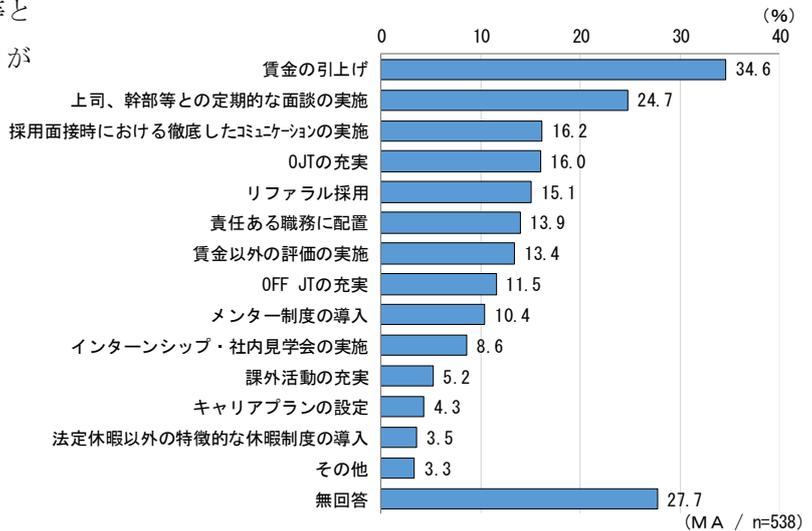
18. 離職防止（定着促進）の取り組み

問 16 離職防止（定着促進）の取り組みについて（〇はいくつでも）

「賃金の引上げ」が最多で 34.6%、次いで「上司、幹部等との定期的な面談の実施」が 24.7%。

離職防止（定着促進）の取り組みについては、「賃金の引上げ」（34.6%）、「上司、幹部等との定期的な面談の実施」（24.7%）の2項目が高くなっている。

【図表Ⅲ-18-1 離職防止（定着促進）の取り組み（全体）】



業種別にみると、「賃金の引上げ」は、「医療」「生活関連サービス・娯楽業」「建設業」「製造業」などで最も高くなっている。また、「上司、幹部等との定期的な面談の実施」は「金融業・保険業」「福祉」「卸売業・小売業」で最も高くなっている。「金融業・保険業」は、「OJTの充実」「メンター制度の導入」を検討している事業所も多い。

【図表Ⅲ-18-2 離職防止（定着促進）の取り組み（業種別・従業員規模別）】

業種別	n	取り組み (%)														
		賃金の引上げ	談話・上司、幹部等との定期的な面談の実施	採用面接時における徹底したコミュニケーションの実施	OJTの充実	リファラル採用の導入	責任ある職務に配置	賃金以外の評価の実施	OFF JTの充実	メンター制度の導入	インターンシップ・社内見学会の実施	課外活動の充実	キャリアプランの設定	法定休暇以外の特徴的な休暇制度の導入	その他	無回答
全体	538	34.6	24.7	16.2	16.0	15.1	13.9	13.4	11.5	10.4	8.6	5.2	4.3	3.5	3.3	27.7
建設業	38	39.5	7.9	7.9	0.0	15.8	28.9	18.4	13.2	5.3	2.6	13.2	2.6	5.3	31.6	
製造業	183	37.2	20.2	14.8	14.2	10.4	15.3	12.6	10.9	3.3	8.7	4.9	1.6	2.7	26.8	
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸業・郵便業	12	25.0	25.0	0.0	16.7	25.0	0.0	8.3	25.0	33.3	8.3	0.0	8.3	0.0	25.0	
卸売業・小売業	59	20.3	30.5	11.9	15.3	22.0	10.2	10.2	8.5	16.9	13.6	1.7	11.9	1.7	40.7	
金融業・保険業	7	0.0	85.7	28.6	85.7	0.0	0.0	14.3	28.6	85.7	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	
教育・学習支援業	13	15.4	30.8	15.4	38.5	15.4	15.4	15.4	7.7	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7	23.1	
飲食サービス業	38	28.9	15.8	26.3	0.0	15.8	13.2	13.2	5.3	10.5	2.6	10.5	5.3	0.0	39.5	
医療	59	50.8	13.6	20.3	8.5	13.6	10.2	11.9	5.1	6.8	8.5	3.4	1.7	5.1	23.7	
福祉	69	39.1	50.7	24.6	34.8	27.5	11.6	20.3	18.8	17.4	10.1	4.3	8.7	4.3	13.0	
不動産業・物品賃貸業	12	25.0	16.7	8.3	0.0	8.3	16.7	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	25.0	
生活関連サービス・娯楽業	12	41.7	25.0	16.7	25.0	8.3	8.3	8.3	16.7	16.7	8.3	0.0	8.3	8.3	41.7	
サービス業	22	27.3	27.3	13.6	13.6	13.6	13.6	13.6	9.1	0.0	9.1	0.0	4.5	0.0	36.4	
その他	10	20.0	20.0	10.0	30.0	0.0	30.0	10.0	30.0	10.0	10.0	0.0	20.0	10.0	20.0	
従業員規模別																
1～4人	80	25.0	11.3	6.3	7.5	7.5	15.0	11.3	1.3	1.3	2.5	1.3	2.5	1.3	43.8	
5～9人	184	39.1	23.4	17.9	12.0	10.3	16.3	12.0	9.2	10.3	4.3	4.9	4.3	2.2	30.4	
10～19人	135	29.6	30.4	15.6	17.0	18.5	11.1	15.6	17.8	11.9	11.1	5.9	5.2	4.4	23.7	
20～29人	41	39.0	34.1	22.0	22.0	24.4	19.5	17.1	17.1	9.8	9.8	7.3	2.4	0.0	12.2	
30～49人	49	44.9	26.5	26.5	30.6	28.6	6.1	10.2	14.3	18.4	16.3	10.2	4.1	2.0	12.2	
50人以上	32	43.8	34.4	15.6	34.4	18.8	21.9	25.0	18.8	21.9	28.1	6.3	6.3	15.6	9.4	

19. 過去3年間における雇用調整

問 17

過去3年間における雇用調整の実施状況（○は1つ）

また、「実施した」を選択した方は、雇用調整の方法（○はいくつでも）

「実施した」は13.0%。実施内容は、「残業規制など就業時間の短縮」が45.7%で最多。

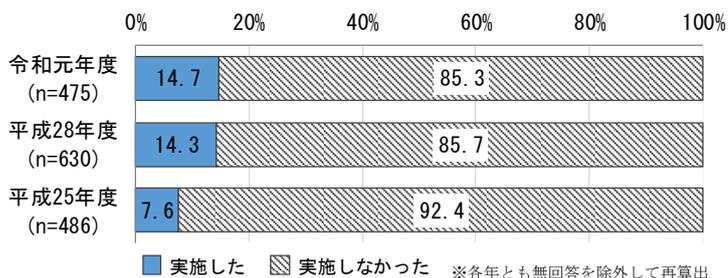
過去3年間における雇用調整の実施状況については、「実施した」は13.0%にとどまっており、「実施しなかった」が75.3%を占めている。

経年変化をみると、「実施した」は平成28年度より0.4ポイント増加しており、平成25年度と比べると7.1ポイント増加している。

【図表Ⅲ-19-1 過去3年間における雇用調整の実施状況（全体）】



【図表Ⅲ-19-2 過去3年間における雇用調整の実施状況（経年変化）】



【図表Ⅲ-19-3 過去3年間における雇用調整の実施状況（業種別・従業員規模別）】

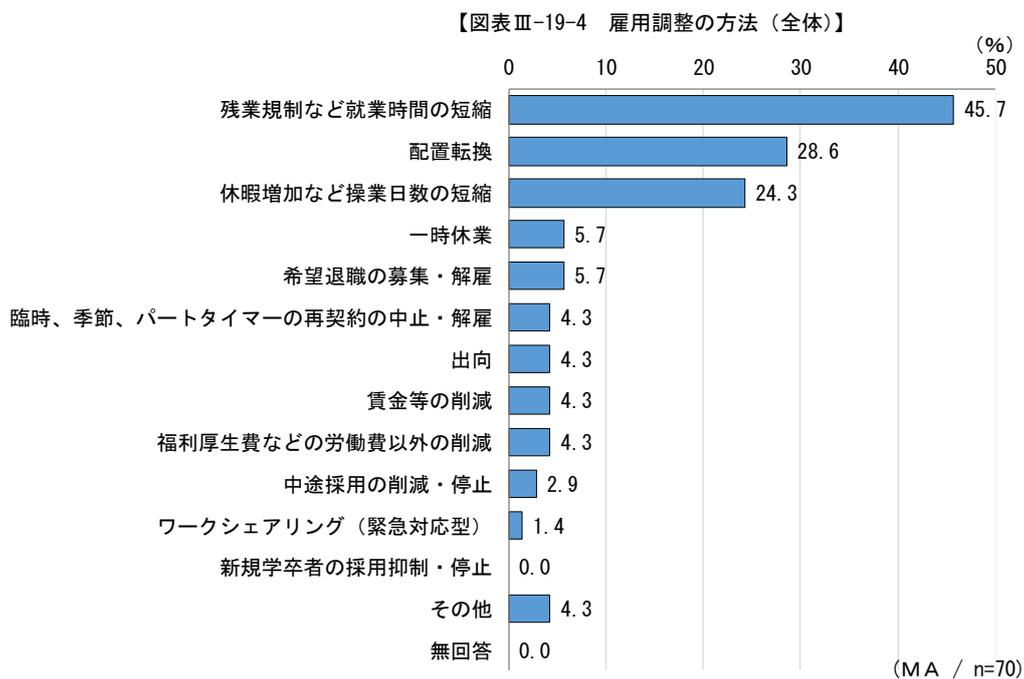
(%)

業種別にみると、「実施した」は「サービス業」「福祉」「卸売業・小売業」「建設業」「教育・学習支援業」「医療」が全体よりも高くなっている。

従業員規模別では、「10～19人」「20～29人」「50人以上」が全体より高くなっている。

	n	実施した	実施しなかった	無回答
全体	538	13.0	75.3	11.7
業種別				
建設業	38	15.8	71.1	13.2
製造業	183	10.4	78.7	10.9
情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
運輸業・郵便業	12	8.3	75.0	16.7
卸売業・小売業	59	16.9	78.0	5.1
金融業・保険業	7	0.0	100.0	0.0
教育・学習支援業	13	15.4	69.2	15.4
飲食サービス業	38	10.5	71.1	18.4
医療	59	15.3	74.6	10.2
福祉	69	18.8	71.0	10.1
不動産業・物品賃貸業	12	8.3	75.0	16.7
生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	83.3	16.7
サービス業	22	22.7	63.6	13.6
その他	10	0.0	90.0	10.0
従業員規模別				
1～4人	80	12.5	71.3	16.3
5～9人	184	8.2	81.0	10.9
10～19人	135	18.5	71.1	10.4
20～29人	41	17.1	80.5	2.4
30～49人	49	10.2	81.6	8.2
50人以上	32	18.8	78.1	3.1

雇用調整を実施した事業所（70社）を対象に方法を尋ねたところ、「残業規制など就業時間の短縮」「配置転換」及び「休暇増加など操業日数の短縮」の3項目が高くなっている。



IV. 女性の積極的活用について

1. 女性の積極的活用についての取り組み

問 18

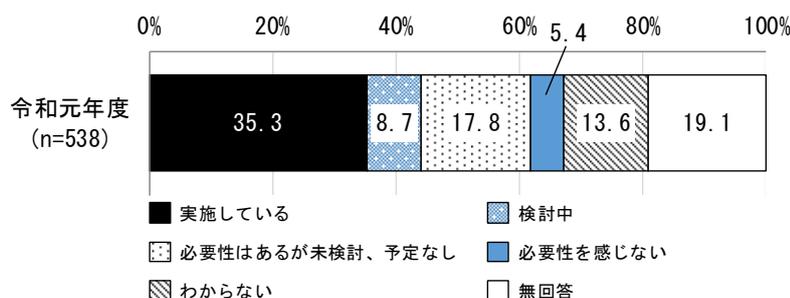
女性の積極的活用について、取り組みの実施状況（○は1つ）
また、「実施している」「検討中」の場合は取り組み内容

「実施している」は35.3%、「必要性を感じない」には「男女区別をしていない」・「女性が大半」との意見も。

女性の積極的活用は、「実施している」が35.3%で最も多く、次いで、「必要性はあるが未検討、予定なし」が17.8%の順となっている。実施される見込み（「実施している」と「検討中」の合計）の事業所は44.0%、そこに「必要性はあるが未検討、予定なし」を合計した、必要性を感じている事業所は61.8%となる。

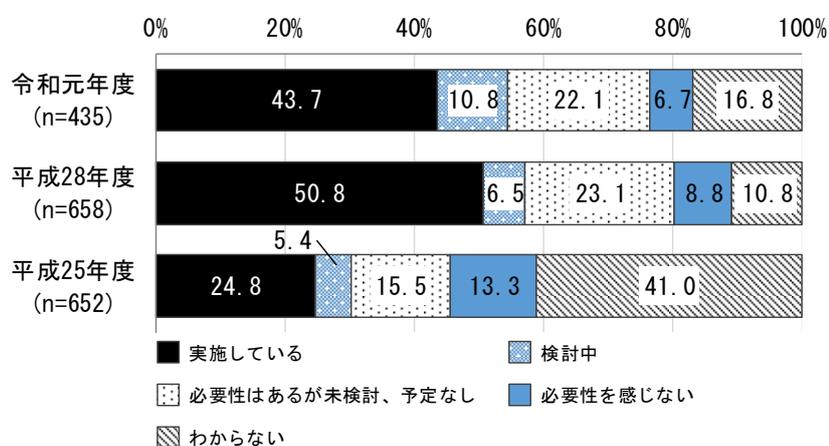
なお、「必要性を感じない」の理由については、「男女区別をしていない」「女性が大半」といった意見も見られ、すでに女性が活躍しているため、取り組みの必要がないとの視点もある。

【図表IV-1-1 女性の積極的活用についての取り組み状況（全体）】



経年変化でみると、令和元年度と平成28年度を比較して、「実施している」は7.1ポイント減少し、「検討中」は4.3ポイント増加している。また、「必要性はあるが未検討、予定なし」は1.0ポイント減少している。

【図表IV-1-2 女性の積極的活用についての取り組み状況（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

【図表IV-1-3 女性の積極的活用についての取り組み状況（業種別・従業員規模別）】

(%)

業種別では、「実施している」は「金融業・保険業」が85.7%であり、最も多くなっている。次いで、「福祉」「教育・学習支援業」「医療」「飲食サービス業」などで女性の積極的な活用がなされている。一方、「建設業」「製造業」では「必要性はあるが未検討、予定なし」が最も多い。

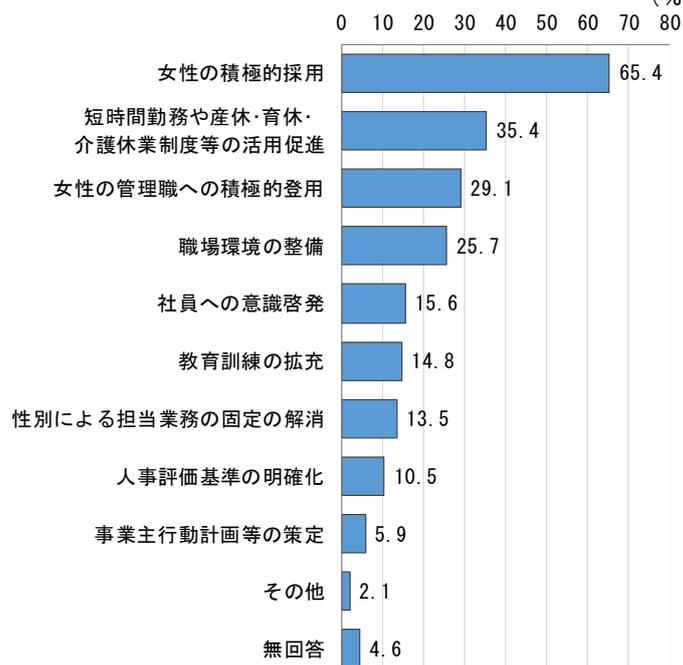
従業員規模別には、5人以上の事業所では「実施している」が最も多く、30人以上の事業所では半数以上が積極的な活用を実施している。また、一方、「1～4人」の事業所では「必要性はあるが未検討、予定なし」が最も多い。

	n	実施している	検討中	必要性はあるが未検討、予定なし	必要性を感じない	わからない	無回答	
全体	538	35.3	8.7	17.8	5.4	13.6	19.1	
業種別	建設業	38	13.2	7.9	26.3	13.2	18.4	21.1
	製造業	183	25.1	9.8	25.7	7.7	14.2	17.5
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	33.3	25.0	16.7	0.0	8.3	16.7
	卸売業・小売業	59	39.0	5.1	16.9	3.4	15.3	20.3
	金融業・保険業	7	85.7	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	教育・学習支援業	13	53.8	7.7	15.4	0.0	7.7	15.4
	飲食サービス業	38	39.5	7.9	7.9	0.0	5.3	39.5
	医療	59	47.5	3.4	8.5	6.8	18.6	15.3
	福祉	69	58.0	11.6	5.8	2.9	10.1	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	33.3	0.0	33.3	0.0	8.3	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	25.0	8.3	25.0	8.3	25.0	8.3
	サービス業	22	27.3	13.6	13.6	0.0	18.2	27.3
	その他	10	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	18.8	6.3	20.0	5.0	18.8	31.3
	5～9人	184	30.4	6.5	21.2	4.9	16.3	20.7
	10～19人	135	40.7	8.9	17.8	5.9	12.6	14.1
	20～29人	41	43.9	17.1	26.8	4.9	2.4	4.9
	30～49人	49	57.1	8.2	4.1	6.1	8.2	16.3
	50人以上	32	50.0	15.6	12.5	9.4	9.4	3.1

女性の積極的活用を「実施している」「検討中」とする237事業所を対象に取り組み内容を尋ねたところ、「女性の積極的採用」が65.4%で最も多く、次いで、「短時間勤務や産休・育休・介護休業制度等の活用促進」「管理職への積極的登用」「職場環境の整備」となっている

【図表IV-1-4 女性の積極的活用についての取り組み内容（全体）】

(%)



(MA / n=237)

2. 女性管理職の登用

問 19

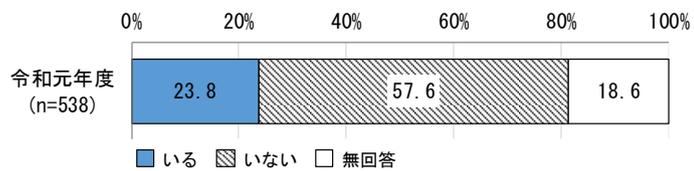
女性の管理職（例えば、課長級以上）の有無（○は1つ）
（女性の管理職がいる場合、管理職全体に占める割合（数を記入））

女性の管理職が「いる」事業所は23.8%。

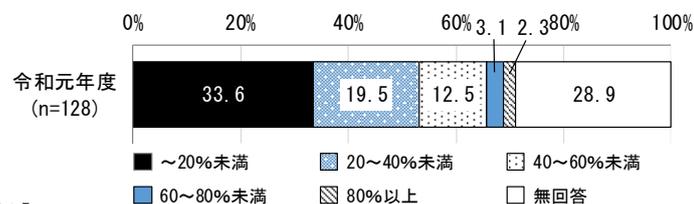
女性の管理職が「いる」事業所は23.8%あり、管理職全体に占める割合は、「20%未満」が33.6%で最も多く、次いで「20～40%未満」である。

女性の管理職の有無を経年変化で見ると、各年とも「いる」が約30%、「いない」が約70%となっており、ほぼ変化は見られない。

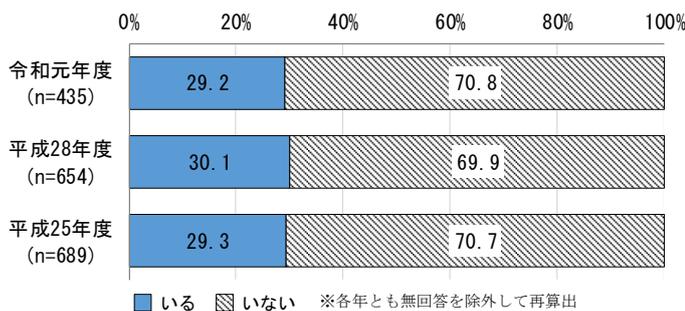
【図表IV-2-1 女性管理職の有無（全体）】



【図表IV-2-2 管理職全体に占める割合（全体）】



【図表IV-2-3 女性の管理職の有無（経年変化）】



【図表IV-2-4 女性の管理職の有無（業種別・従業員規模別）】
(%)

	n	いる (%)	いない (%)	無回答 (%)	
全体	538	23.8	57.6	18.6	
業種別	建設業	38	10.5	68.4	21.1
	製造業	183	14.2	69.4	16.4
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	25.0	58.3	16.7
	卸売業・小売業	59	20.3	66.1	13.6
	金融業・保険業	7	28.6	71.4	0.0
	教育・学習支援業	13	30.8	53.8	15.4
	飲食サービス業	38	13.2	47.4	39.5
	医療	59	32.2	50.8	16.9
	福祉	69	56.5	30.4	13.0
	不動産業・物品賃貸業	12	25.0	50.0	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	25.0	66.7	8.3
	サービス業	22	27.3	40.9	31.8
	その他	10	20.0	60.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	13.8	58.8	27.5
	5～9人	184	15.8	62.0	22.3
	10～19人	135	30.4	55.6	14.1
	20～29人	41	19.5	78.0	2.4
	30～49人	49	42.9	44.9	12.2
50人以上	32	50.0	46.9	3.1	

業種別にみると、女性の管理職の有無は、「福祉」において「いる」事業所が「いない」事業所を上回っている。

従業員規模別では、「50人以上」では「いる」事業所が「いない」事業所より多く、「30～49人」ではおおむね同数であるが、29人以下の事業所では「いない」事業所が「いる」事業所を上回っている。

3. 女性の配属が難しい職種

問 20

事業所内にある職種で、女性の配属が難しい職種の有無（○は1つ）
また、「配属が難しい職種がある」の場合はその理由と職種

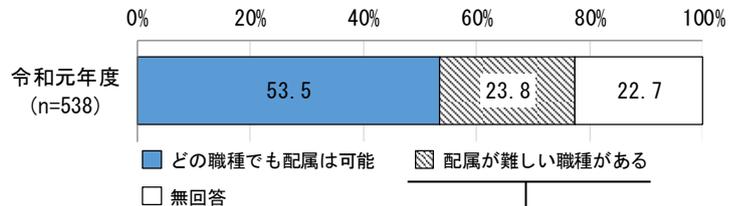
「どの職種でも配属可能」が53.5%。配属が難しい職種は「製造・工事作業」が57.0%で最多。

女性の配属が難しい職種について、半数を超える53.5%の事業所が「どの職種でも配属は可能」としている。

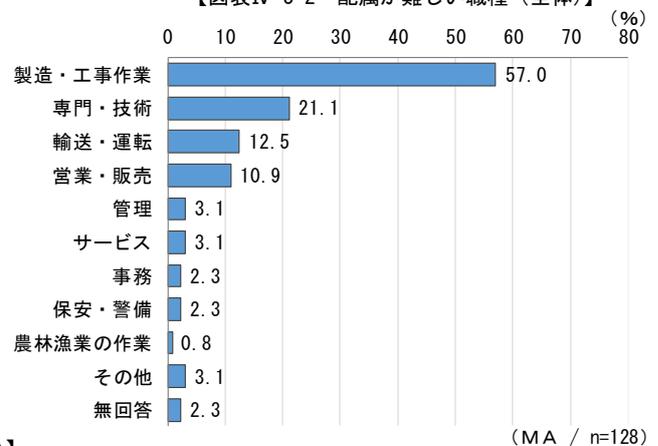
一方、「配属が難しい職種がある」は23.8%であり、配属が困難な職種は「製造・工事作業」が57.0%と最も多く、次いで「専門・技術」の順となっている。

女性の配属が困難な職種の有無を経年変化で見ると、令和元年度は平成28年度と比べ、「どの職種でも配属は可能」は6.3ポイント増加しており、女性の配属が可能とされる範囲が広がっている傾向がある。

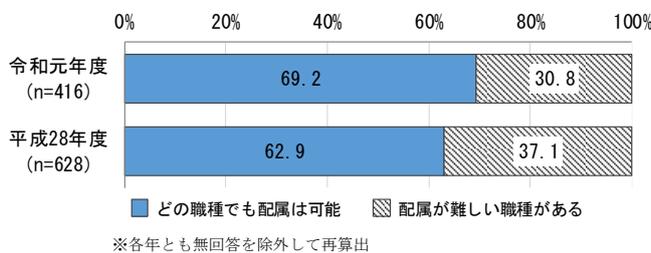
【図表IV-3-1 女性の配属が難しい職種の有無（全体）】



【図表IV-3-2 配属が難しい職種（全体）】



【図表IV-3-3 女性の配属が難しい職種の有無（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

業種別にみると、「どの職種でも配属は可能」は79.7%の「福祉」をはじめ「教育・学習支援業」「医療」「金融業・保険業」などで多くなっており、「建設業」「製造業」「サービス業」を除く業種で50%以上となっている。

なお、「建設業」及び「製造業」では、「配属が難しい職種がある」と答えた事業所が「どの職種でも配属は可能」と答えた事業所より多い。

【図表IV-3-4 女性の配属が難しい職種の有無（業種別・従業員規模別）】

	n	どの職種でも配属は可能 (%)	配属が難しい職種がある (%)	無回答 (%)	
全体	538	53.5	23.8	22.7	
業種別	建設業	38	23.7	42.1	34.2
	製造業	183	38.3	42.1	19.7
	情報通信業	1	100.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	50.0	33.3	16.7
	卸売業・小売業	59	64.4	15.3	20.3
	金融業・保険業	7	71.4	28.6	0.0
	教育・学習支援業	13	76.9	7.7	15.4
	飲食サービス業	38	55.3	2.6	42.1
	医療	59	76.3	5.1	18.6
	福祉	69	79.7	4.3	15.9
	不動産業・物品賃貸業	12	50.0	16.7	33.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	66.7	8.3	25.0
	サービス業	22	36.4	31.8	31.8
	その他	10	60.0	10.0	30.0
従業員規模別	1～4人	80	46.3	17.5	36.3
	5～9人	184	48.9	25.0	26.1
	10～19人	135	60.0	21.5	18.5
	20～29人	41	58.5	34.1	7.3
	30～49人	49	63.3	24.5	12.2
	50人以上	32	65.6	31.3	3.1

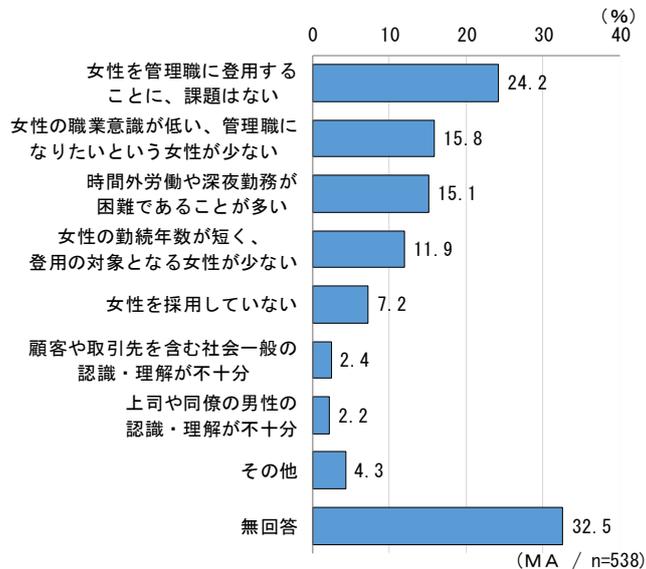
4. 女性管理職の登用における課題

問 21 女性の管理職登用における課題（〇はいくつでも）

「課題はない」が24.2%で最多。次いで、「女性の職業意識が低い、管理職になりたいという女性が少ない」が15.8%。

女性の管理職登用における課題については、「女性を管理職に登用することに、課題はない」が24.2%を占めており、最も多くなっている。次いで、「女性の職業意識が低い、管理職になりたいという女性が少ない」「時間外労働や深夜勤務が困難であることが多い」「女性の勤続年数が短く、登用の対象となる女性が少ない」「女性を採用していない」の順となっている。

【図表IV-4-1 女性管理職の登用における課題（全体）】



【図表IV-4-2 女性管理職の登用における課題（業種別・従業員規模別）】

業種別にみると、「女性を管理職に登用することに、課題はない」は「運輸業・郵便業」「福祉」で40%を超えており、「不動産業・物品賃貸業」「教育・学習支援業」「医療」が30%を超えている。

一方で、「女性の職業意識が低い、管理職になりたいという女性が少ない」は「金融業・保険業」で57.1%と半数を超えており、「時間外労働や深夜勤務が困難であることが多い」は「サービス業」「不動産業・物品賃貸業」「飲食サービス業」「教育・学習支援事業」「建設業」において20%以上を占めている。

業種別	n	課題								
		課題はない	女性の職業意識が低い、管理職になりたいという女性が少ない	時間外労働や深夜勤務が困難であることが多い	女性の勤続年数が短く、登用の対象となる女性が少ない	女性を採用していない	顧客や取引先を含む社会一般の認識・理解が不十分	上司や同僚の男性の認識・理解が不十分	その他	無回答
全体	538	24.2	15.8	15.1	11.9	7.2	2.4	2.2	4.3	32.5
建設業	38	2.6	7.9	21.1	10.5	15.8	2.6	0.0	0.0	44.7
製造業	183	21.9	14.8	13.7	14.8	12.6	3.3	3.3	3.3	29.5
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	12	41.7	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	33.3
卸売業・小売業	59	25.4	20.3	11.9	8.5	6.8	1.7	6.8	5.1	27.1
金融業・保険業	7	14.3	57.1	0.0	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	14.3
教育・学習支援業	13	30.8	0.0	23.1	15.4	0.0	0.0	0.0	15.4	23.1
飲食サービス業	38	10.5	18.4	23.7	21.1	2.6	2.6	2.6	2.6	47.4
医療	59	30.5	8.5	10.2	6.8	3.4	0.0	0.0	11.9	39.0
福祉	69	40.6	21.7	17.4	7.2	0.0	0.0	0.0	4.3	21.7
不動産業・物品賃貸業	12	33.3	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	41.7
生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	25.0	8.3	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	41.7
サービス業	22	18.2	18.2	27.3	13.6	0.0	9.1	0.0	0.0	36.4
その他	10	30.0	20.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
従業員規模別										
1～4人	80	21.3	8.8	7.5	6.3	18.8	0.0	1.3	3.8	41.3
5～9人	184	22.3	14.7	15.2	9.2	9.8	3.3	1.6	3.8	37.5
10～19人	135	25.9	21.5	14.8	13.3	2.2	2.2	3.7	4.4	29.6
20～29人	41	24.4	19.5	26.8	9.8	4.9	7.3	0.0	7.3	14.6
30～49人	49	38.8	10.2	16.3	18.4	0.0	2.0	2.0	4.1	18.4
50人以上	32	21.9	25.0	21.9	28.1	3.1	0.0	6.3	6.3	18.8

5. 出産を経験した「女性正社員」の就労継続

問 22 出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況（○は1つ）

「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と「出産後も働き続ける人の方が多い」を合わせて27.0%。

出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況については、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」が17.7%を占めている。次いで、「出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い」が9.3%であり、これらを合わせると、27.0%となる。

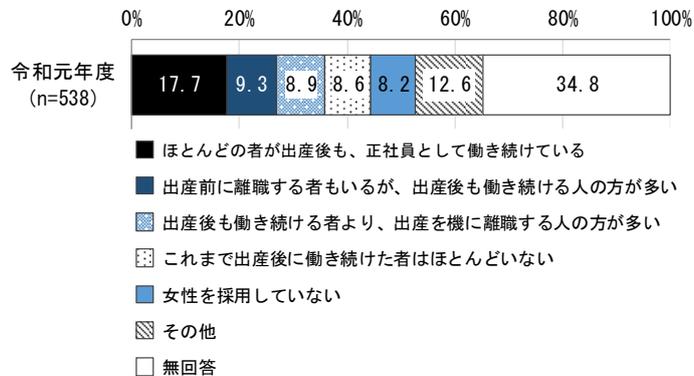
一方、「出産後も働き続ける者より、出産を機に離職する人の方が多い」と「これまで出産後に働き続けた者はほとんどいない」の合計は17.5%であり、就労を継続する女性が9.5ポイント上回っている。

出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況を業種別にみると、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」は「金融業・保険業」が57.1%と半数を超えている。次いで「運輸業・郵便業」「教育・学習支援業」となっている。

また、製造業は、就労を「継続しない、しない方が多い」が「継続する、継続する方が多い」を上回っている。

「建設業」では、「女性を採用していない」が21.1%と最も多くなっている。

【図表IV-5-1 出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況（全体）】



【図表IV-5-2 出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況（業種別・従業員規模別）】
(%)

	n	ほとんどの者が 出産後も、 正社員 として働 き続け ている	出 産 前 も 働 き 続 け る 者 も い る が、 出 産 後 も 働 き 続 け る 人 の 方 が 多 い	出 産 を 機 に 離 職 す る 人 の 方 が 多 い	ほ と ん ど い な い	こ れ ま で 出 産 後 に 働 き 続 け た 者 は ほ と ん ど い な い	女 性 を 採 用 し て い な い	そ の 他	無 回 答
全体	538	17.7	9.3	8.9	8.6	8.2	12.6	34.8	
業種別									
建設業	38	15.8	2.6	2.6	2.6	21.1	5.3	50.0	
製造業	183	14.2	3.3	7.1	12.0	13.1	15.8	34.4	
情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
運輸業・郵便業	12	41.7	16.7	0.0	8.3	8.3	8.3	16.7	
卸売業・小売業	59	15.3	10.2	11.9	10.2	8.5	11.9	32.2	
金融業・保険業	7	57.1	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
教育・学習支援業	13	30.8	15.4	0.0	7.7	0.0	23.1	23.1	
飲食サービス業	38	13.2	13.2	5.3	10.5	2.6	5.3	50.0	
医療	59	20.3	13.6	16.9	13.6	1.7	5.1	28.8	
福祉	69	20.3	17.4	20.3	0.0	0.0	18.8	23.2	
不動産業・物品賃貸業	12	16.7	0.0	0.0	8.3	16.7	16.7	41.7	
生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	8.3	8.3	0.0	16.7	0.0	58.3	
サービス業	22	13.6	9.1	0.0	9.1	0.0	18.2	50.0	
その他	10	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0	
従業員規模別									
1～4人	80	5.0	2.5	6.3	2.5	16.3	13.8	53.8	
5～9人	184	13.0	8.7	10.3	9.2	10.3	8.7	39.7	
10～19人	135	22.2	12.6	5.9	11.9	5.2	13.3	28.9	
20～29人	41	17.1	9.8	14.6	4.9	7.3	26.8	19.5	
30～49人	49	36.7	14.3	10.2	6.1	0.0	16.3	16.3	
50人以上	32	37.5	12.5	9.4	15.6	0.0	12.5	12.5	

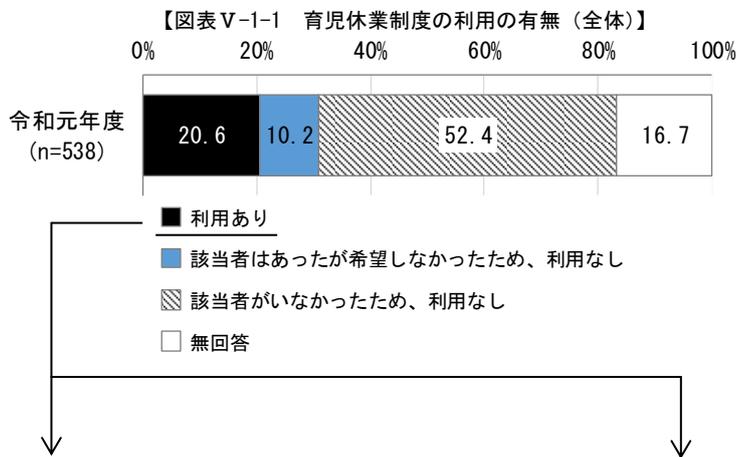
V. 家庭と仕事の両立支援制度について

1. 育児休業制度

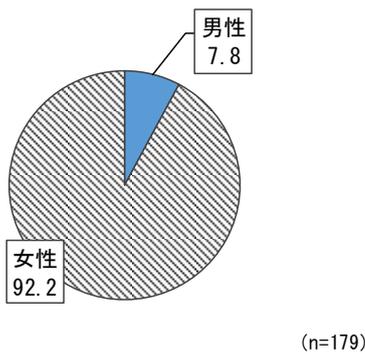
問 23-1 これまでの育児休業制度の利用の有無（「利用あり」の場合は男女別の人数）（○は1つ）
また、休業中の賃金の取り扱い（「一部支給あり」の場合、給料全体に占める割合も記入）

育児休業制度の「利用あり」は20.6%。利用者のうち「男性」は7.8%。

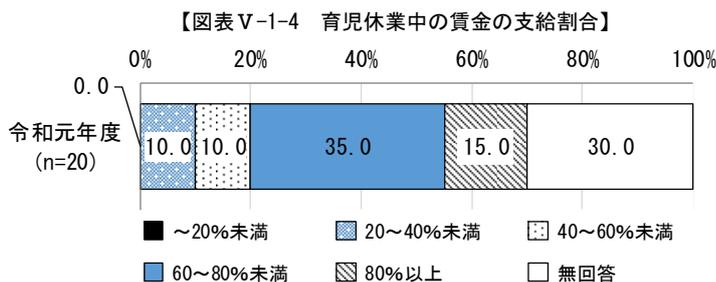
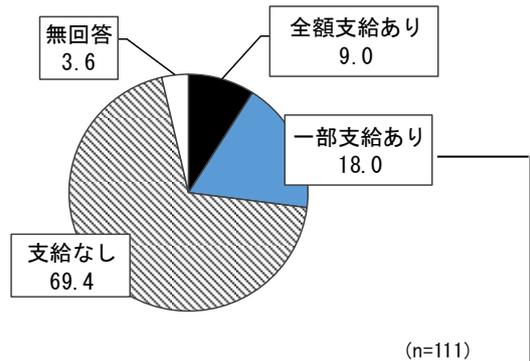
育児休業制度の利用の有無については、「利用あり」が20.6%であり、利用者の男女比は「女性」が92.2%、「男性」が7.8%である。育児休業中の賃金の取り扱いは、「支給なし」が69.4%を占めており、「一部支給あり」が18.0%、「全額支給あり」が9.0%となっている。また、「一部支給あり」の場合の支給割合は、「60～80%未満」が35.0%で最も多く、次いで「80%以上」が15.0%となっている。



【図表 V-1-2 育児休業制度利用者の男女比】 (%)

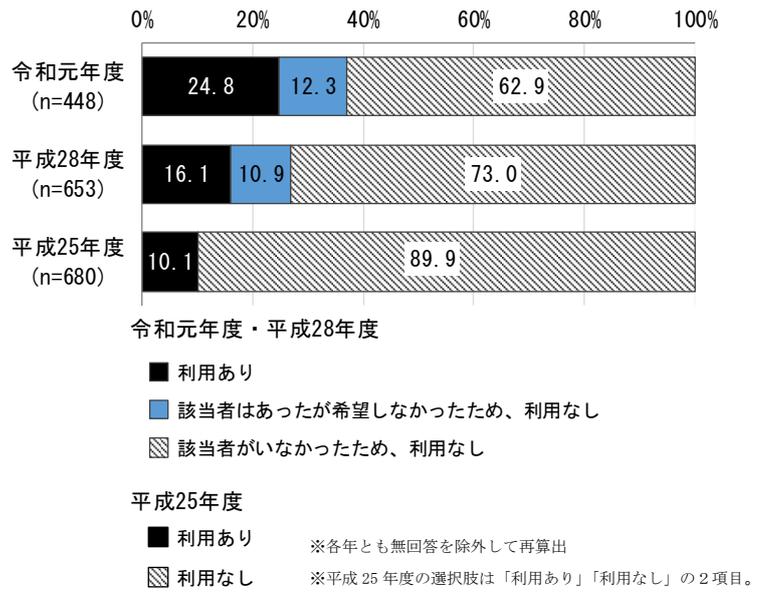


【図表 V-1-3 育児休業中の賃金の取り扱い】 (%)



育児休業制度の利用の有無を経年比較すると、令和元年度は、「利用あり」と答えた事業所が平成28年度から8.7ポイント増えており、利用は増加傾向となっている。

【図表V-1-5 育児休業制度の利用の有無（経年変化）】



育児休業制度の利用の有無を業種別にみると、「利用あり」は「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」で50%を超えている。また、「該当者はあったが希望しなかったため、利用なし」が「建設業」で20%を超えている。

従業員規模別でみると、「50人以上」は「利用あり」が62.5%と利用の多さが顕著であり、規模が大きくなるほど「利用あり」の割合が増えている。

【図表V-1-6 育児休業制度の利用の有無（業種別・従業員規模別）】

		n	利用あり (%)	該当者はあったが希望しなかったため、利用なし (%)	該当者がいなかったため、利用なし (%)	無回答 (%)
全体		538	20.6	10.2	52.4	16.7
業種別	建設業	38	7.9	21.1	50.0	21.1
	製造業	183	15.8	13.7	52.5	18.0
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	58.3	8.3	16.7	16.7
	卸売業・小売業	59	16.9	8.5	59.3	15.3
	金融業・保険業	7	57.1	0.0	28.6	14.3
	教育・学習支援業	13	30.8	0.0	53.8	15.4
	飲食サービス業	38	18.4	0.0	52.6	28.9
	医療	59	32.2	8.5	52.5	6.8
	福祉	69	27.5	7.2	58.0	7.2
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	0.0	75.0	16.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	0.0	58.3	25.0
	サービス業	22	18.2	13.6	40.9	27.3
	その他	10	20.0	30.0	40.0	10.0
従業員規模別	1～4人	80	5.0	5.0	63.8	26.3
	5～9人	184	14.7	8.7	54.3	22.3
	10～19人	135	22.2	14.8	52.6	10.4
	20～29人	41	29.3	17.1	51.2	2.4
	30～49人	49	30.6	8.2	57.1	4.1
50人以上	32	62.5	12.5	18.8	6.3	

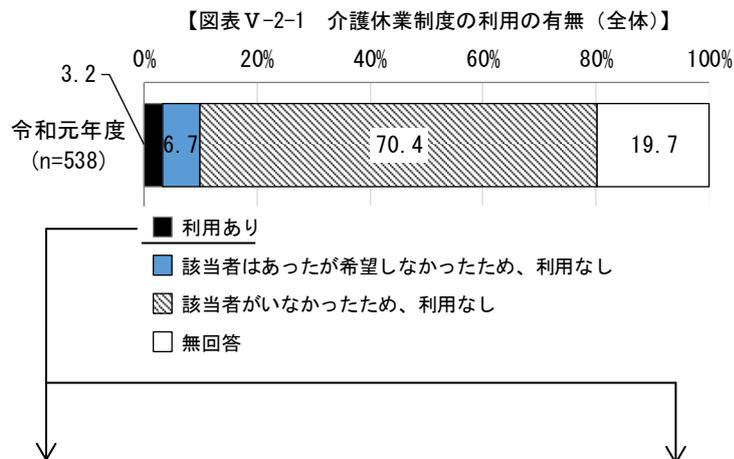
2. 介護休業制度

問 23-2

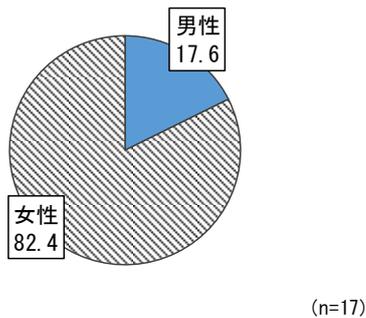
これまでの介護休業制度の利用の有無(「利用あり」の場合は男女別の人数)(○は1つ)
また、休業中の賃金の取り扱い(「一部支給あり」の場合、給料全体に占める割合も記入)

介護休業制度の「利用あり」は3.2%。利用者のうち「男性」は17.6%。

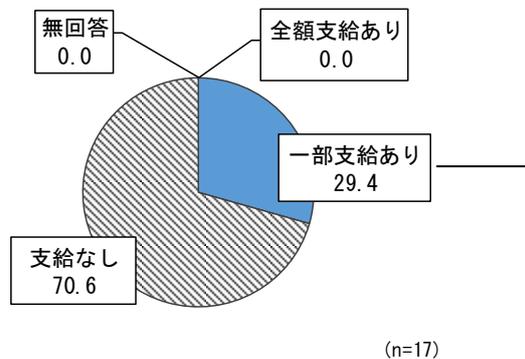
介護休業制度の利用の有無については、「利用あり」が3.2%であり、利用者の男女比は「女性」が82.4%、「男性」が17.6%である。介護休業中の賃金の取り扱いは、「支給なし」が70.6%を占めており、「一部支給あり」は29.4%である。「一部支給あり」の支給割合は、「40～60%未満」「60～80%未満」が各20.0%となっている。



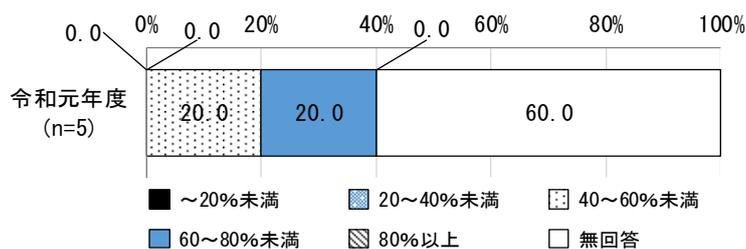
【図表V-2-2 介護休業制度利用者の男女比】 (%)



【図表V-2-3 介護休業中の賃金の取り扱い】 (%)

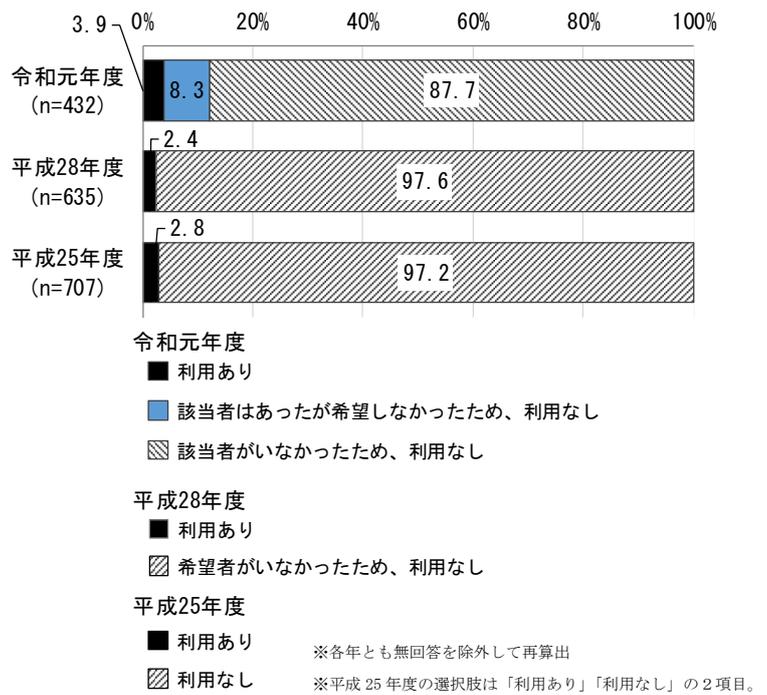


【図表V-2-4 介護休業中の賃金の支給割合】



介護休業制度の利用の有無を経年比較すると、令和元年度は、「利用あり」と答えた事業所が平成28年度から1.5ポイント増加している。

【図表V-2-5 介護休業制度の利用の有無（経年変化）】



介護休業制度の利用の有無を業種別にみると、「該当者がいなかったため、利用なし」はすべての業種で50%を超えている。「利用あり」は「金融業・保険業」が42.9%と利用の多さが顕著であるが、全体的に利用状況は低い。

【図表V-2-6 介護休業制度の利用の有無（業種別・従業員規模別）】
(%)

	n	利用あり	該当者はあったが希望しなかったため、利用なし	該当者がいなかったため、利用なし	無回答	
全体	538	3.2	6.7	70.4	19.7	
業種別	建設業	38	0.0	7.9	68.4	23.7
	製造業	183	2.2	9.8	66.1	21.9
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	0.0	0.0	75.0	25.0
	卸売業・小売業	59	5.1	0.0	79.7	15.3
	金融業・保険業	7	42.9	0.0	57.1	0.0
	教育・学習支援業	13	0.0	7.7	76.9	15.4
	飲食サービス業	38	7.9	2.6	60.5	28.9
	医療	59	5.1	5.1	74.6	15.3
	福祉	69	0.0	7.2	82.6	10.1
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	0.0	75.0	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	0.0	75.0	16.7
	サービス業	22	0.0	13.6	59.1	27.3
	その他	10	0.0	20.0	60.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	0.0	0.0	68.8	31.3
	5～9人	184	4.9	4.9	65.8	24.5
	10～19人	135	3.7	8.9	74.8	12.6
	20～29人	41	0.0	17.1	80.5	2.4
	30～49人	49	2.0	8.2	83.7	6.1
	50人以上	32	6.3	9.4	68.8	15.6

3. 短時間勤務制度

問 23-3

短時間勤務制度について、法で定める子どもの対象年齢（3歳未満）よりも長い設定の有無（○は1つ）（長く設定している場合はその対象期間も記入）。
また、これまでの短時間勤務制度の利用の有無

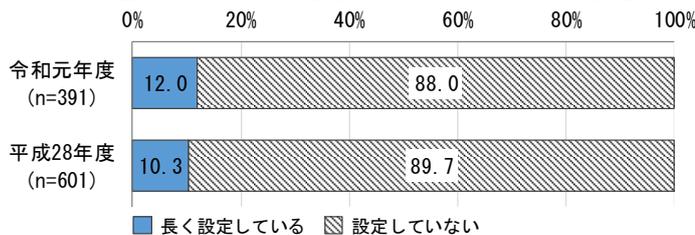
短時間勤務制度について、法定年齢より「長く設定している」は8.7%。

（ア）法定年齢よりも長い設定の有無

短時間勤務制度の延長については、法定年齢より「長く設定している」が8.7%であり、延長の期間は「就学前まで」が44.7%、「小学校卒業まで」（その他に内包）が19.1%、「小学校3年生まで」（その他に内包）が10.6%となっている。

短時間勤務制度の延長の有無を経年比較すると、令和元年度は平成28年度より「長く設定している」が1.7ポイント増加している。

【図表 V-3-3 短時間勤務制度の延長の有無（経年変化）】



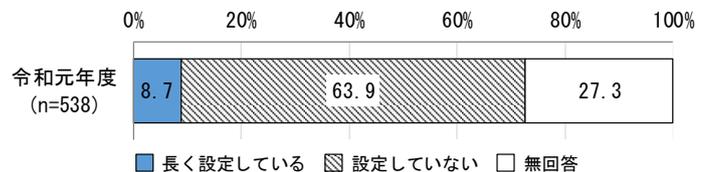
※各年とも無回答を除外して再算出

業種別にみると、「長く設定している」は「金融業・保険業」が57.1%で特に多く、次いで「卸売業・小売業」「飲食サービス業」「福祉」となっている。

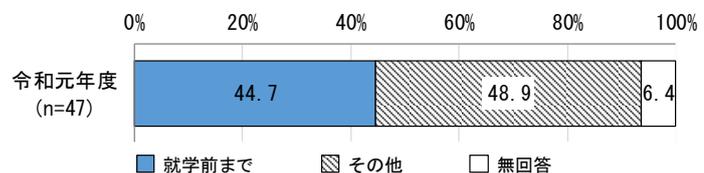
なお、「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」を除く業種で、「設定していない」が50%を超えている。

従業員規模別でみると、全体的に「設定していない」が多いが、規模が大きくなるほど「長く設定している」割合が高くなり、「50人以上」では21.9%となっている。

【図表 V-3-1 短時間勤務制度の延長の有無（全体）】



【図表 V-3-2 短時間勤務制度の延長の期間】



【 図表 V-3-4 短時間勤務制度の延長の有無（業種別・従業員規模別）】

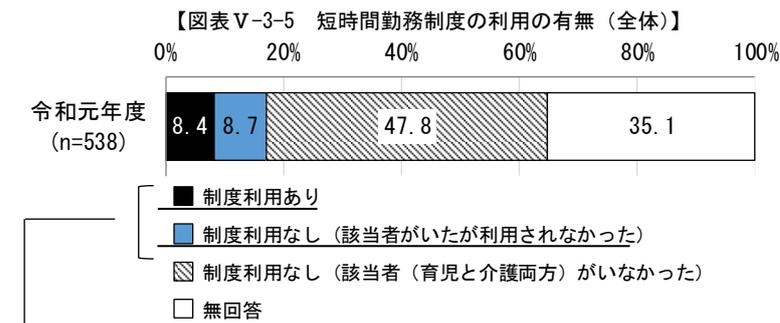
	n	長く設定している (%)	設定していない (%)	無回答 (%)	
全体	538	8.7	63.9	27.3	
業種別	建設業	38	2.6	71.1	26.3
	製造業	183	6.0	67.8	26.2
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	8.3	50.0	41.7
	卸売業・小売業	59	16.9	55.9	27.1
	金融業・保険業	7	57.1	28.6	14.3
	教育・学習支援業	13	7.7	69.2	23.1
	飲食サービス業	38	13.2	52.6	34.2
	医療	59	5.1	72.9	22.0
	福祉	69	13.0	68.1	18.8
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	33.3	58.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	66.7	33.3
	サービス業	22	4.5	59.1	36.4
その他	10	0.0	70.0	30.0	
従業員規模別	1～4人	80	2.5	57.5	40.0
	5～9人	184	7.6	60.9	31.5
	10～19人	135	8.9	66.7	24.4
	20～29人	41	12.2	78.0	9.8
	30～49人	49	14.3	73.5	12.2
	50人以上	32	21.9	65.6	12.5

(イ) これまでの短時間勤務制度の利用の有無

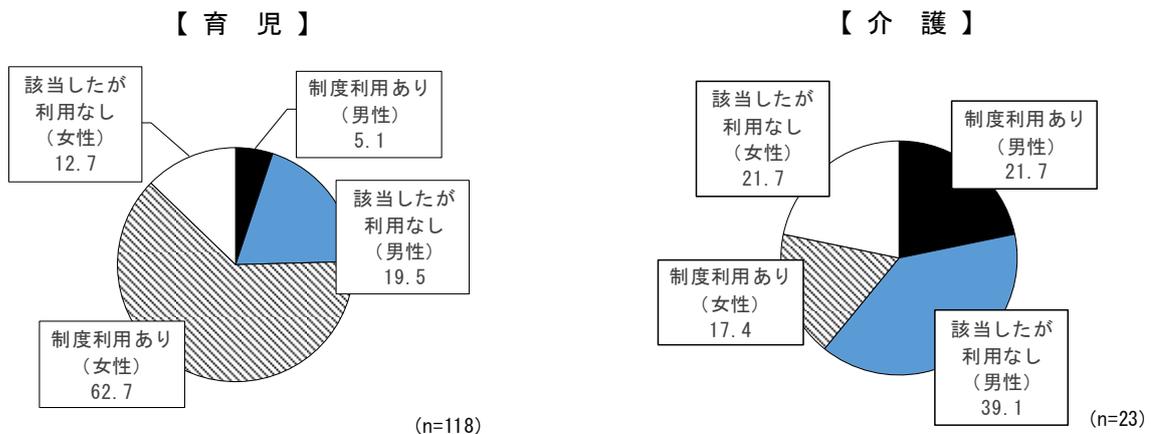
短時間勤務制度の利用の有無については、「制度利用あり」の事業所が 8.4%、「制度利用なし（該当者あり）」の事業所が 8.7%となっており、該当者の半数近くが制度を利用している。

短時間勤務制度該当者のうち、育児で該当する者は 118 人であり、内訳は男性 24.6%、女性 75.4%である。また、該当する男性のうち制度利用した者は 20.7%、女性は 83.2%であり、該当する場合、女性は 8 割以上が制度を利用している。

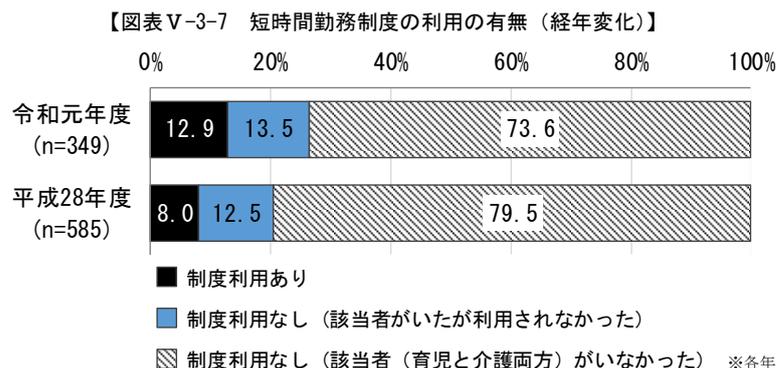
また、短時間勤務制度該当者のうち、介護で該当する者は 23 人であり、育児で該当する者と比べて少ない。内訳は男性 60.8%、女性 39.1%であり、男性の方が多いが、該当する男性のうち制度利用した者は 35.7%、女性は 44.5%となり、該当する場合に制度を利用している割合は女性の方が高い。



【図表 V-3-6 短時間勤務制度該当者の内訳（理由別）】
(%)



短時間勤務制度の利用の有無を経年比較すると、令和元年度は平成 28 年度と比べ、「制度利用あり」が 4.9 ポイント増加している。



短時間勤務制度の利用の有無を業種別にみると、「制度利用あり」は「金融業・保険業」が42.9%で特に多く、次いで「生活関連サービス業」「教育・学習支援業」「飲食サービス業」となっている。

なお、全ての業種で「制度利用なし（該当者（育児と介護両方）がいなかった）」が最も多い（「金融業・保険業」は、「制度利用あり」と同数）。

また、「制度利用なし（該当者がいたが利用されなかった）」は、「医療」「教育・学習支援業」「サービス業」「建設業」が多い。

従業員規模別でみると、全体的には「制度利用なし（該当者（育児と介護両方）がいなかった）」が多いが、規模が大きいくほど「制度利用あり」の割合が高くなり、「50人以上」では25.0%である。

【図表V-3-8 短時間勤務制度の利用の有無（業種別・従業員規模別）】

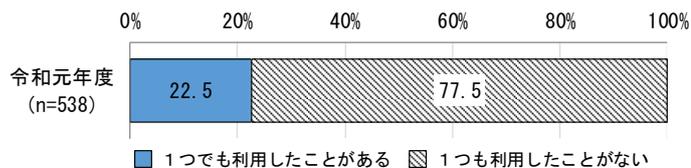
		(%)				
		n	制度利用あり	制度利用なし (該当者がいたが利用されなかった)	制度利用なし (該当者(育児と介護両方)がいなかった)	無回答
全体		538	8.4	8.7	47.8	35.1
業種別	建設業	38	2.6	13.2	50.0	34.2
	製造業	183	5.5	6.6	48.1	39.9
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	0.0	0.0	66.7	33.3
	卸売業・小売業	59	11.9	11.9	39.0	37.3
	金融業・保険業	7	42.9	0.0	42.9	14.3
	教育・学習支援業	13	15.4	15.4	38.5	30.8
	飲食サービス業	38	13.2	0.0	42.1	44.7
	医療	59	10.2	18.6	47.5	23.7
	福祉	69	8.7	5.8	58.0	27.5
	不動産業・物品賃貸業	12	0.0	0.0	66.7	33.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	25.0	0.0	50.0	25.0
	サービス業	22	4.5	13.6	36.4	45.5
	その他	10	10.0	30.0	40.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	2.5	0.0	56.3	41.3
	5～9人	184	6.0	7.6	47.8	38.6
	10～19人	135	7.4	15.6	48.9	28.1
	20～29人	41	12.2	14.6	58.5	14.6
	30～49人	49	18.4	4.1	40.8	36.7
	50人以上	32	25.0	9.4	31.3	34.4

(ウ) 各種制度の利用の有無

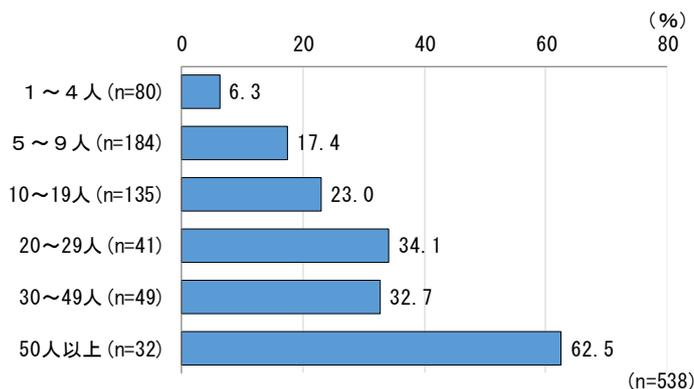
「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」「短時間勤務制度」を1つでも利用したことがある事業所は22.5%となっている。

従業員規模別にみると、「50人以上」の事業所で62.5%の利用があり、おおむね従業員の規模が多くなるほど利用する割合が高くなっている。

【図表V-3-9 各種制度を1つでも利用（全体）】



【図表V-3-10 各種制度を1つでも利用（従業員規模別）】



4 「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」、「短時間勤務制度」の利用者が担当していた業務への対応策

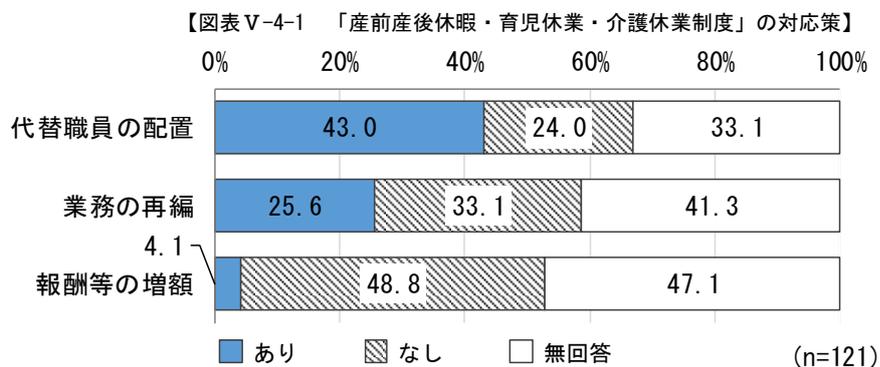
問 23-4

先の間 23-1～3 の設問の各制度について、1 つでも「利用あり」を選んだ方はお答え下さい。
 (ア) 「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」、(イ) 「短時間勤務制度」の利用者が担当していた業務への対応策について (枠内に○)

休業制度では、「代替職員の配置」が 43.0% で最多。短時間勤務制度では、「業務の再編」が 19.0% で最多。

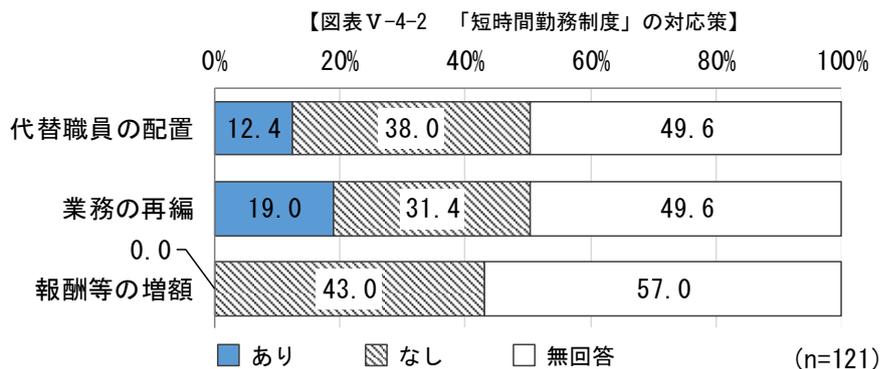
(ア) 「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」の対応策

産前産後休暇・育児休業・介護休業制度利用時における対応の実績については、「代替職員の配置」が 43.0%、「業務の再編」が 25.6%、「報酬等の増額」が 4.1% となっている。



(イ) 「短時間勤務制度」の対応策

短時間勤務制度利用における対応の実績については、「代替職員の配置」が 12.4%、「業務の再編」が 19.0%、業務を担う担当職員への「報酬等の増額」が 0.0% となっている。



5. 産休・育児休業・介護休業期間に対する昇進・昇格に関する人事評価の規定

問 24

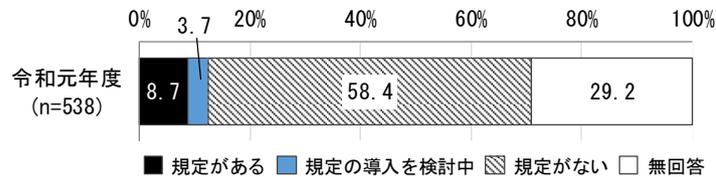
産休・育児休業・介護休業期間に対する昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無

(○は1つ)

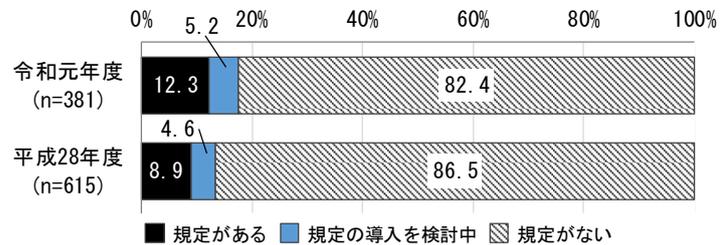
「規定がある」、「規定の導入を検討中」を合わせて12.4%

各種制度利用者に対する昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無については、「規定がある」が8.7%であり、「規定の導入を検討中」が3.7%、「規定がない」が58.4%となっている。規定導入の見込みがある事業所は12.4%（「規定がある」と「規定の導入を検討中」）となる。

【図表 V-5-1 昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無（全体）】



【図表 V-5-2 昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

経年変化をみると、令和元年度は平成28年度と比べ、「規定がある」が3.4ポイント、「規定の導入を検討中」が0.6ポイント増加しており、規定の導入が進んでいる傾向が伺える。

【図表 V-5-3 昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無（業種別・従業員規模別）】

(%)

業種別にみると、「規定がある」は「金融業・保険業」が42.9%と最も多く、次いで「運輸業・郵便業」「教育・学習支援業」「福祉」となっている。また、全体としては業種を問わず「規定がない」事業所が多いが、「サービス業」や「医療」など、一部が規定の導入を検討し始めている業種もある。

従業員規模別では、「規定がある」は「50人以上」が28.1%、「30～49人」が14.3%であり、規模が大きくなるほど規定がある傾向が伺える。

	n	規定がある	規定の導入を検討中	規定がない	無回答	
全体	538	8.7	3.7	58.4	29.2	
業種別	建設業	38	5.3	0.0	60.5	34.2
	製造業	183	7.7	1.1	64.5	26.8
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	33.3	0.0	50.0	16.7
	卸売業・小売業	59	6.8	5.1	49.2	39.0
	金融業・保険業	7	42.9	0.0	42.9	14.3
	教育・学習支援業	13	15.4	7.7	38.5	38.5
	飲食サービス業	38	10.5	5.3	39.5	44.7
	医療	59	0.0	8.5	71.2	20.3
	福祉	69	14.5	4.3	63.8	17.4
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	0.0	50.0	41.7
	生活関連サービス業・娯楽業	12	0.0	8.3	50.0	41.7
	サービス業	22	9.1	9.1	50.0	31.8
	その他	10	10.0	10.0	50.0	30.0
従業員規模別	1～4人	80	3.8	1.3	51.3	43.8
	5～9人	184	6.0	3.3	59.2	31.5
	10～19人	135	8.9	4.4	61.5	25.2
	20～29人	41	9.8	4.9	78.0	7.3
	30～49人	49	14.3	4.1	57.1	24.5
	50人以上	32	28.1	3.1	59.4	9.4

6. 仕事と家庭の両立支援のための取り組み

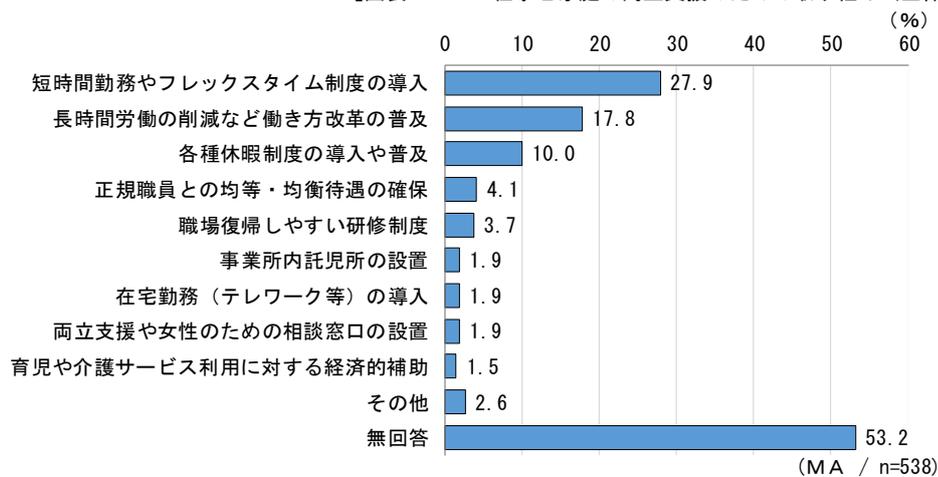
問 25

仕事と家庭の両立支援のために取り組んでいる、または取り組みを検討したことがあるもの
(〇はいくつでも)

「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入」が27.9%で最多。次いで、「長時間労働の削減など働き方改革の普及」が17.8%。

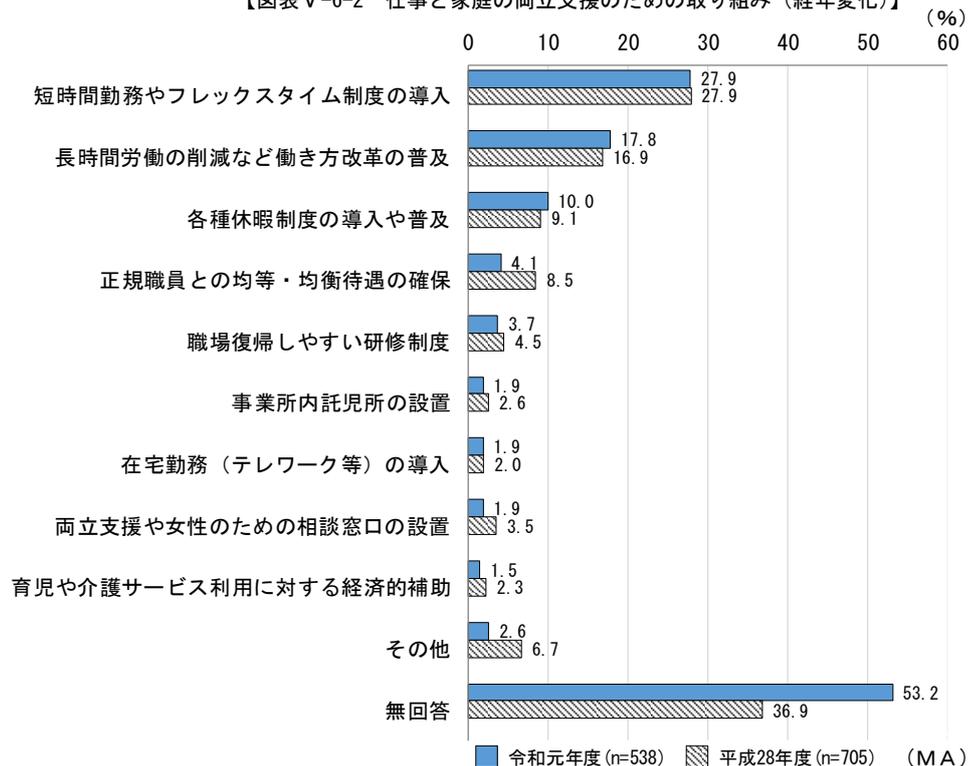
仕事と家庭の両立支援のために取り組んでいる、または取り組みを検討したことがあるものについては、「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入」が最も多く、次いで、「長時間労働の削減など働き方改革の普及」、「各種休暇制度の導入や普及」の順である。

【図表V-6-1 仕事と家庭の両立支援のための取り組み（全体）】



経年変化をみると、令和元年度、平成28年度とも「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入」が最も多く、同じ割合である。次いで、「長時間労働の削減など働き方改革の普及」であり、平成28年度と比較すると0.9ポイント増加している。

【図表V-6-2 仕事と家庭の両立支援のための取り組み（経年変化）】



VI. 外国人の雇用状況について

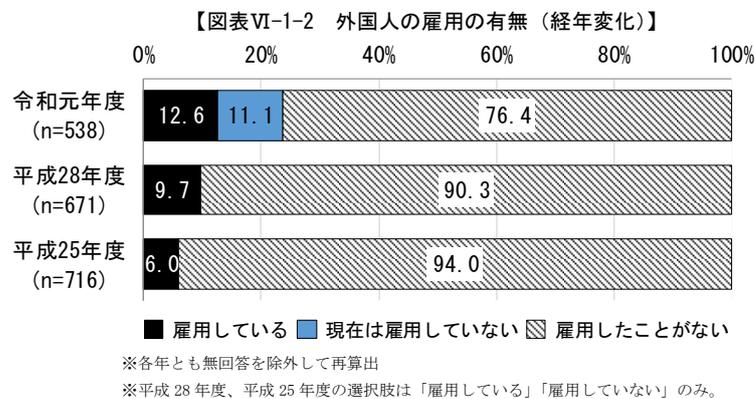
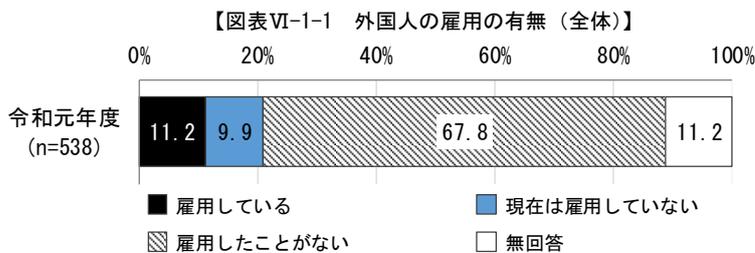
1. 外国人の雇用

問 26-1 外国人（※特別永住者をのぞく。以下同様）の雇用の有無
 （雇用している場合は内訳も記入）

現在、外国人を雇用している事業所は 11.2%。雇用者の国籍別では、ベトナムが 59.6%で最多。

外国人の雇用の有無については、「雇用している」は 11.2%となっている。一方「現在は雇用していない」は 9.9%、「雇用したことがない」は 67.8%である。

経年変化をみると、「雇用している」事業所は、平成 25 年度と比較して 6.6 ポイント、平成 28 年度と比較して 2.9 ポイント増加しており、外国人を雇用している事業所は増加傾向であることが伺える。



業種別にみると「雇用している」は、「製造業」の 18.6%をはじめ、「教育・学習支援業」「建設業」「飲食サービス業」「福祉」で 10%を超えている。

また、「(過去に雇用していたが)現在は雇用していない」は「飲食サービス業」の 15.8%をはじめ、「製造業」、「福祉」などで 10%を超えている。

従業員規模別では、「雇用している」のは、「50人以上」で 28.1%であり、10人以上の規模で 10%を超える。また、雇用したことがある（「雇用している」及び「現在は雇用していない」の合計）のは、「50人以上」で 50.0%であり、20人以上の事業所では 30%を超える。

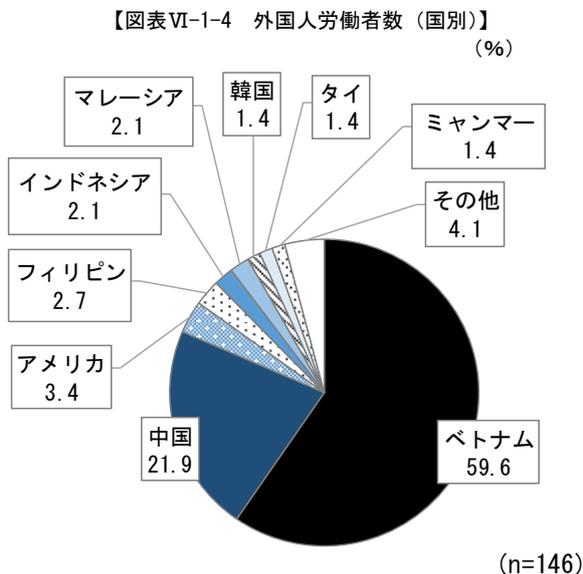
【図表 VI-1-3 外国人の雇用の有無（業種別・従業員規模別）】 (%)

	n	雇用している	現在は雇用していない	雇用したことがない	無回答
全体	538	11.2	9.9	67.8	11.2
業種別					
建設業	38	10.5	0.0	78.9	10.5
製造業	183	18.6	13.7	56.3	11.5
情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
運輸業・郵便業	12	0.0	8.3	75.0	16.7
卸売業・小売業	59	6.8	8.5	72.9	11.9
金融業・保険業	7	0.0	0.0	100.0	0.0
教育・学習支援業	13	15.4	7.7	76.9	0.0
飲食サービス業	38	10.5	15.8	55.3	18.4
医療	59	1.7	6.8	84.7	6.8
福祉	69	10.1	11.6	71.0	7.2
不動産業・物品賃貸業	12	8.3	0.0	83.3	8.3
生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	8.3	66.7	16.7
サービス業	22	4.5	9.1	72.7	13.6
その他	10	10.0	0.0	70.0	20.0
従業員規模別					
1～4人	80	5.0	8.8	68.8	17.5
5～9人	184	4.9	4.9	77.7	12.5
10～19人	135	13.3	9.6	71.1	5.9
20～29人	41	19.5	19.5	56.1	4.9
30～49人	49	16.3	16.3	63.3	4.1
50人以上	32	28.1	21.9	43.8	6.3

(1) 国別の雇用者数

八尾市で雇用されている外国人労働者のうち、最も多い国籍は「ベトナム」であり、59.6%を占めている。次いで、「中国」の21.9%であり、この2ヶ国で80%を超えている。

なお、ベトナム人労働者のうち79.3%が八尾市内在住であり、中国人労働者は81.3%となっている。



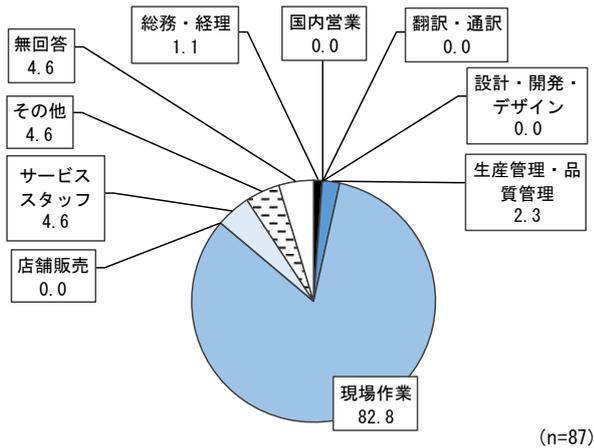
【図表VI-1-5 八尾市内在住の外国人労働者数（国別）】

	人数	構成比	うち八尾市在住者	市内在住率
1 ベトナム	87	59.6	69	79.3
2 中国	32	21.9	26	81.3
3 アメリカ	5	3.4	4	80.0
4 フィリピン	4	2.7	1	25.0
5 インドネシア	3	2.1	2	66.7
6 マレーシア	3	2.1	0	0.0
7 韓国	2	1.4	1	50.0
8 タイ	2	1.4	0	0.0
9 ミャンマー	2	1.4	2	100.0
10 イギリス	1	0.7	0	0.0
11 オーストラリア	1	0.7	0	0.0
12 カナダ	1	0.7	0	0.0
13 台湾	1	0.7	1	100.0
14 ペルー	1	0.7	1	100.0
15 不明	1	0.7	1	100.0
合計	146	100.0	108	74.0

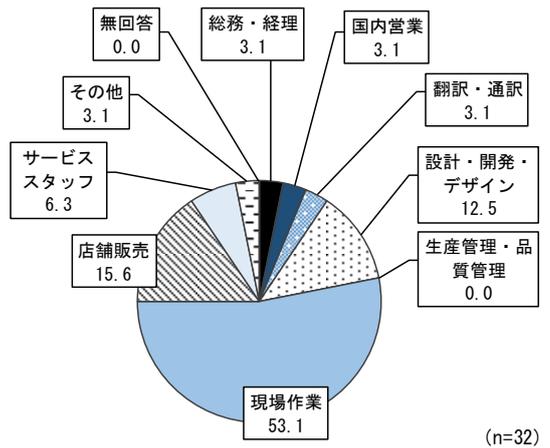
(2) 外国人労働者の職種

外国人労働者の大半を占める「ベトナム」と「中国」の労働者について見ていくと、職種については、「ベトナム」では「現場作業」が最も多く、82.8%を占めている。「中国」も「現場作業」が最も多く、53.1%を占めているが、「店舗販売」が15.6%、「設計・開発・デザイン」が12.5%など、ベトナムと比べ多様な職種に就いている。

【図表VI-1-6 外国人労働者の職種（ベトナム）】
(%)



【図表VI-1-7 外国人労働者の職種（中国）】
(%)

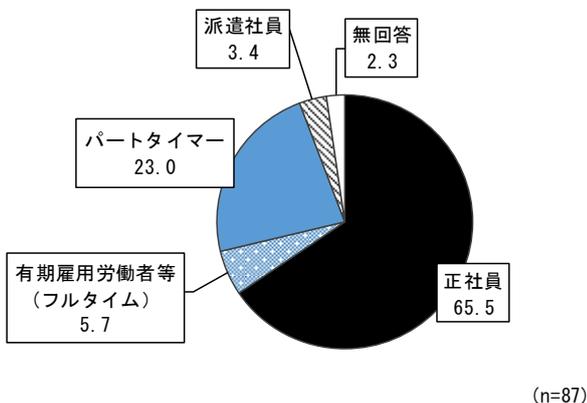


(3) 外国人労働者の雇用形態

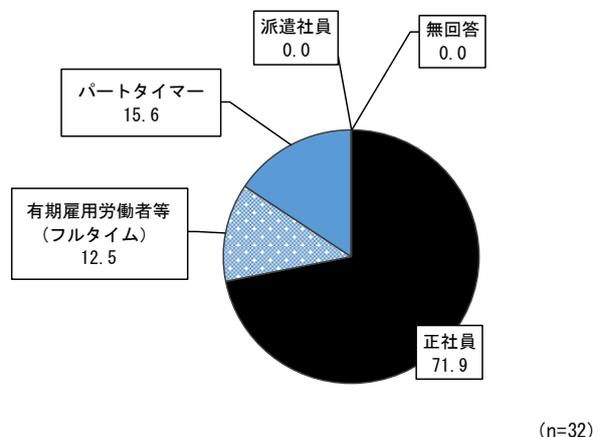
「ベトナム」と「中国」の労働者の雇用形態については、「ベトナム」は「正社員」65.5%、「有期雇用労働者等」5.7%、「パートタイマー」23.0%、「派遣社員」3.4%という構成になっている。

一方、「中国」は「正社員」71.9%、「有期雇用労働者等」12.5%、「パートタイマー」15.6%という構成になっている。

【図表VI-1-8 外国人労働者の雇用形態（ベトナム）】
(%)



【図表VI-1-9 外国人労働者の雇用形態（中国）】
(%)



(4) 外国人労働者の在留資格

八尾市内で働く外国人労働者について業種別にみると、「製造業」に 69.2%が従事しており、次いで「建設業」6.8%、「福祉」6.2%となっている。

在留資格でみると、「製造業」従事者のうち、「身分に基づく資格」が 43.6%、「技能実習」19.8%、「専門・技術的分野」17.8%となっている。また、「建設業」従事者のうち、「技能実習」が 80.0%となっている。他の業種では、「留学生の資格外活動」が多い。

従業員規模別にみると、「10～19人」と「50人以上」が多く、「10～19人」では「技能実習」が 30.2%、「50人以上」では「身分に基づく資格」が 65.9%と最も多くなっている。

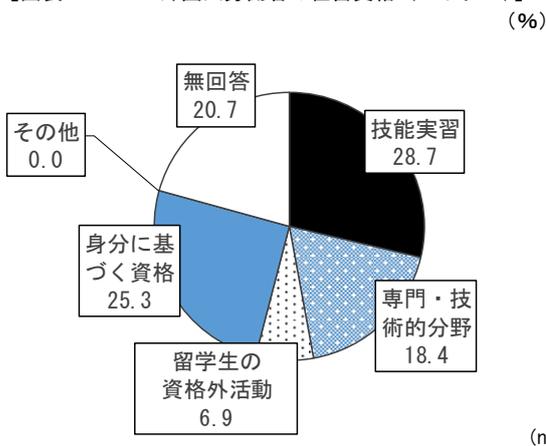
「ベトナム」と「中国」の労働者の在留資格については、「ベトナム」は「実技実習」が 28.7%で最も多く、次いで「身分に基づく資格」25.3%となっている。

一方、「中国」では、「身分に基づく資格」が 65.6%で最も多く、次いで「留学生の資格外活動」が 15.6%となっている。

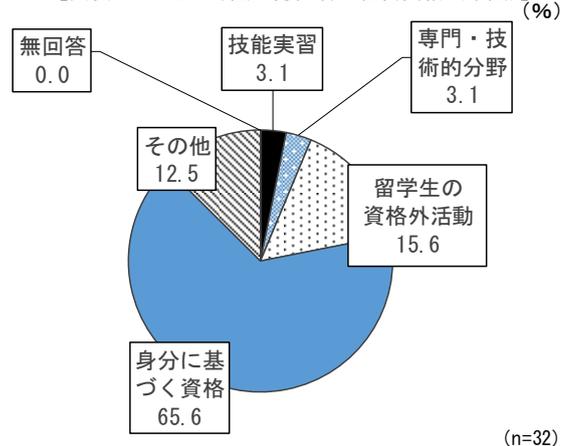
【図表VI-1-10 外国人労働者の在留資格（業種別・従業員規模別）】

		n	技能実習	専門・技術的分野	留学生の資格外活動	身分に基づく資格	その他	無回答	構成比(全体)	
全体		146	33 22.6	19 13.0	13 8.9	50 34.2	6 4.1	25 17.1	100.0	
業種別	建設業	10	8 80.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	6.8	
	製造業	101	20 19.8	18 17.8	0 0.0	44 43.6	4 4.0	15 14.9	69.2	
	卸売業・小売業	6	0 0.0	0 0.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	4.1	
	教育・学習支援業	7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	6 85.7	4.8	
	飲食サービス業	6	0 0.0	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	4.1	
	医療	1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0.7	
	福祉	9	1 11.1	0 0.0	4 44.4	2 22.2	2 22.2	0 0.0	6.2	
	不動産業・物品賃貸業	1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0.7	
	生活関連サービス業・娯楽業	2	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.4	
	サービス業	2	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1.4	
	その他	1	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.7	
	従業員規模別	1～4人	4	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2.7
		5～9人	13	6 46.2	1 7.7	0 0.0	2 15.4	1 7.7	3 23.1	8.9
10～19人		43	13 30.2	6 14.0	7 16.3	5 11.6	0 0.0	12 27.9	29.5	
20～29人		19	3 15.8	3 15.8	3 15.8	6 31.6	4 21.1	0 0.0	13.0	
30～49人		16	2 12.5	1 6.3	3 18.8	4 25.0	0 0.0	6 37.5	11.0	
50人以上		44	6 13.6	8 18.2	0 0.0	29 65.9	1 2.3	0 0.0	30.1	

【図表VI-1-11 外国人労働者の在留資格（ベトナム）】



【図表VI-1-12 外国人労働者の在留資格（中国）】



※技能実習 …………… 技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図るための制度
 ※専門・技術的分野 …… 高度で専門的な職業、外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業
 ※留学生の資格外活動 …… 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内）でアルバイト等が可能
 ※身分に基づく資格 …… 「定住者」、「永住者」、「日本人の配偶者等」等

2. 外国人の雇用（雇用拡大）の検討

問 26-2

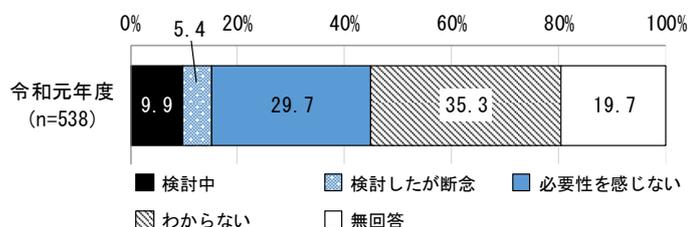
外国人の雇用（雇用拡大）を検討されていますか

（○は1つ。検討中の職種・人数を記入）

「検討中」が9.9%。「検討したが断念」が5.4%。

外国人の雇用（雇用拡大）の検討の有無については、「検討中」が9.9%となっている。「検討したが断念」は5.4%であり、「必要性を感じない」は29.7%を占めている。

【図表VI-2-1 外国人の雇用（雇用拡大）の検討の有無（全体）】



業種別にみると、各業種とも「必要性を感じない」または「わからない」の割合が高いが、「建設業」の15.8%をはじめ、「教育・学習支援事業」「製造業」「サービス業」「福祉」では、1割以上の事業所が外国人の雇用（雇用拡大）の検討を行っている。

同時に、「福祉」の14.5%をはじめ、「サービス業」「建設業」では、1割以上の事業所が、検討したが断念する結果となっており、業種によっては外国人雇用（雇用拡大）が難しい現状があることが伺える。

従業員規模別では、「検討中」は「20～29人」が最も高く、22.0%の事業所が検討している。

【図表VI-2-2 外国人の雇用（雇用拡大）の検討の有無（業種別・従業員規模別）】

(%)

		n	検討中	検討したが断念	必要性を感じない	わからない	無回答
全体		538	9.9	5.4	29.7	35.3	19.7
業種別	建設業	38	15.8	10.5	23.7	21.1	28.9
	製造業	183	13.7	4.4	31.7	34.4	15.8
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
	卸売業・小売業	59	3.4	3.4	27.1	50.8	15.3
	金融業・保険業	7	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6
	教育・学習支援業	13	15.4	0.0	46.2	23.1	15.4
	飲食サービス業	38	7.9	0.0	18.4	47.4	26.3
	医療	59	1.7	1.7	45.8	39.0	11.9
	福祉	69	11.6	14.5	24.6	29.0	20.3
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	0.0	58.3	8.3	25.0
	生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	0.0	8.3	50.0	33.3
	サービス業	22	13.6	13.6	13.6	22.7	36.4
	その他	10	10.0	10.0	40.0	20.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	6.3	2.5	42.5	27.5	21.3
	5～9人	184	4.3	5.4	32.6	35.3	22.3
	10～19人	135	11.1	6.7	26.7	39.3	16.3
	20～29人	41	22.0	7.3	22.0	41.5	7.3
	30～49人	49	16.3	4.1	22.4	38.8	18.4
	50人以上	32	15.6	9.4	28.1	34.4	12.5

雇用を検討しているのは53事業所であり、人数は97人となっている。

業種別にみると、事業所数・人数共に「製造業」が特に多く全体の約半数を占め、次いで「福祉」となっている。

従業員規模別では、事業所数は「10～19人」で特に多くなっている。一方で人数は、「10～19人」「30～49人」が最も多く、僅差で「5～9人」が続いている。

【図表VI-2-3 検討中の事業所・人数（業種別・従業員規模別）】

		事業所数	構成比	人数	構成比
全体		53	100.0	97	100.0
業種別	建設業	6	11.3	9	9.3
	製造業	26	49.1	50	51.5
	情報通信業	0	0.0	0	0.0
	運輸業・郵便業	0	0.0	0	0.0
	卸売業・小売業	2	3.8	1	1.0
	金融業・保険業	0	0.0	0	0.0
	教育・学習支援業	2	3.8	4	4.1
	飲食サービス業	3	5.7	2	2.1
	医療	2	3.8	0	0.0
	福祉	7	13.2	14	14.4
	不動産業・物品賃貸業	1	1.9	2	2.1
	生活関連サービス業・娯楽業	1	1.9	10	10.3
	サービス業	2	3.8	4	4.1
	その他	1	1.9	1	1.0
従業員規模別	1～4人	5	9.4	8	8.2
	5～9人	8	15.1	19	19.6
	10～19人	17	32.1	20	20.6
	20～29人	8	15.1	15	15.5
	30～49人	8	15.1	20	20.6
	50人以上	5	9.4	8	8.2

検討中の職種は「現場作業」が企業数で60.4%、人数で73.2%と最も多く、次いで「サービススタッフ」が企業数で20.8%、人数で16.5%であり、この2職種で全体の8割以上を占める。

【図表VI-2-4 検討中の職種・人数】

		事業所数	構成比	人数	構成比
全体		53	100.0	97	100.0
職種	1 総務・経理	1	1.9	1	1.0
	3 海外営業	1	1.9	0	0.0
	6 設計・開発・デザイン	2	3.8	4	4.1
	8 生産管理・品質管理	2	3.8	3	3.1
	9 現場作業	32	60.4	71	73.2
	10 店舗販売	2	3.8	1	1.0
	11 サービススタッフ	11	20.8	16	16.5
	12 その他	2	3.8	1	1.0

3. 外国人の雇用に際しての課題

問 26-3

外国人を雇用している場合は課題点について、外国人を雇用されていない場合は雇用していない理由についてお答えください（〇はいくつでも）

雇用している事業所の課題点は「日本語理解力・生活習慣の違い」が60.0%で最多。
雇用したことがない企業の理由は「日本人だけで充足している」が26.0%で最多。

外国人の雇用の有無別では、外国人を雇用している事業所の課題点は、「日本語理解力・生活習慣の違い」が最も多く、60.0%であり、次いで、「特に課題や問題などはない」が23.3%となっている。

外国人を現在は雇用していない事業所は、「日本語理解力・生活習慣の違い」、が、43.4%で最も多く、次いで「日本人だけで充足している」が13.2%。外国人を雇用したことがない事業所では、「日本人だけで充足している」が26.0%で最も多く、次いで「日本語理解力・生活習慣の違い」が24.1%となっている。

【図表VI-3-1 外国人の雇用に際しての課題点等（外国人雇用の有無別）】

		n	日本語理解力・生活習慣の違い	日本人社員の負担増	行政手続きなどが難しい	採用職種がない（なかった）	日本人だけで充足している	ノウハウや技術流出の不安がある	どこに相談したらよいかわからない	採用や住居確保等に係る経費負担が大きい	勤続年数が短い（すぐに退職してしまう）	その他	特に課題や問題などはない	無回答
全体		538	27.7	5.9	6.7	2.6	19.7	1.5	2.8	5.0	5.4	3.2	7.8	40.5
外国人雇用の有無別	雇用している	60	60.0	11.7	15.0	0.0	1.7	0.0	3.3	8.3	13.3	1.7	23.3	6.7
	現在は雇用していない	53	43.4	5.7	5.7	0.0	13.2	3.8	3.8	11.3	3.8	7.5	11.3	28.3
	雇用したことがない	365	24.1	6.0	6.6	3.8	26.0	1.6	3.0	4.4	4.9	3.3	6.0	39.2

(MA)

外国人の雇用の検討の有無別では、「検討中」「検討したが断念」どちらも、「日本語理解力・生活習慣の違い」が最も多く、半数を超えている。

「検討中」では次いで「勤続年数が短い」が多く、「検討したが断念」では「採用や住居確保等に係る経費負担が大きい」が多い。

一方、「必要性を感じない」事業所は「日本人だけで充足している」が最も多く、38.1%を占めている。

【図表VI-3-2 外国人の雇用に際しての課題点等（外国人の雇用拡大の検討の有無別）】

		n	日本語理解力・生活習慣の違い	日本人社員の負担増	行政手続きなどが難しい	採用職種がない（なかった）	日本人だけで充足している	ノウハウや技術流出の不安がある	どこに相談したらよいかわからない	採用や住居確保等に係る経費負担が大きい	勤続年数が短い（すぐに退職してしまう）	その他	特に課題や問題などはない	無回答
全体		538	27.7	5.9	6.7	2.6	19.7	1.5	2.8	5.0	5.4	3.2	7.8	40.5
外国人雇用の検討の有無別	検討中	53	52.8	9.4	13.2	0.0	7.5	0.0	9.4	15.1	20.8	9.4	5.7	15.1
	検討したが断念	29	51.7	13.8	6.9	0.0	3.4	10.3	6.9	20.7	10.3	6.9	6.9	17.2
	必要性を感じない	160	22.5	3.8	2.5	5.6	38.1	1.9	0.0	1.9	2.5	1.9	7.5	31.3
	わからない	190	34.7	8.9	12.1	2.1	19.5	1.1	4.2	5.3	5.8	3.7	12.1	30.5

(MA)

「勤続年数が短い」を選択した事業所を対象に希望する勤続年数を尋ねたところ、「3年」が6.9%（2事業所）、「10年以上」が17.2%（5事業所）である。

【図表VI-3-3 外国人労働者に希望する勤続年数】



VII. 高齢者・障がい者・就職氷河期世代の雇用について

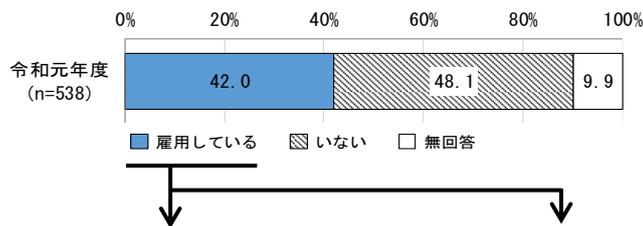
1. 高齢者（65歳以上）の雇用

問 27-1 高齢者（65歳以上）の雇用の有無（雇用している場合は人数と最高年齢、課題点も記入）

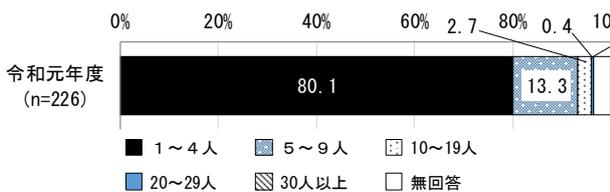
「雇用している」が42.0%。業種別では、「福祉」「建設業」「製造業」で雇用率が高い。

高齢者（65歳以上）の雇用の有無については、「雇用している」が42.0%であり、雇用人数は、「1～4人」が80.1%を占めている。また、雇用している場合の最高年齢については、「65～69歳」が31.0%、「70～74歳」が42.5%であり、74歳までが73.5%を占めているが、75歳以上と回答した事業所も23.1%ある。

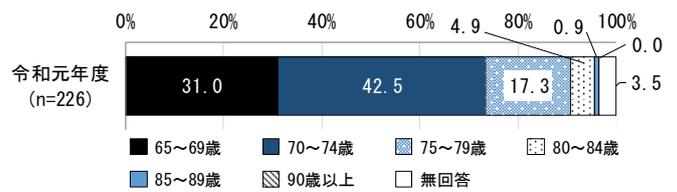
【図表VII-1-1 高齢者（65歳以上）の雇用の有無（全体）】



【図表VII-1-2 高齢者（65歳以上）の雇用の人数】



【図表VII-1-3 雇用している高齢者の最高年齢】



【図表VII-1-4 高齢者（65歳以上）の雇用の有無（業種別・従業員規模別）】
(%)

	n	雇用している (%)	いない (%)	無回答 (%)	最高年齢
全体	538	42.0	48.1	9.9	89
業種別					
建設業	38	47.4	42.1	10.5	81
製造業	183	47.0	44.8	8.2	89
情報通信業	1	100.0	0.0	0.0	68
運輸業・郵便業	12	33.3	50.0	16.7	79
卸売業・小売業	59	25.4	64.4	10.2	84
金融業・保険業	7	14.3	71.4	14.3	68
教育・学習支援業	13	30.8	69.2	0.0	76
飲食サービス業	38	31.6	52.6	15.8	78
医療	59	28.8	64.4	6.8	88
福祉	69	65.2	26.1	8.7	80
不動産業・物品賃貸業	12	41.7	58.3	0.0	78
生活関連サービス業・娯楽業	12	33.3	50.0	16.7	77
サービス業	22	36.4	50.0	13.6	78
その他	10	50.0	30.0	20.0	70
従業員規模別					
1～4人	80	20.0	67.5	12.5	78
5～9人	184	31.5	56.5	12.0	84
10～19人	135	53.3	40.7	5.9	89
20～29人	41	53.7	43.9	2.4	81
30～49人	49	65.3	32.7	2.0	81
50人以上	32	71.9	25.0	3.1	88

業種別にみると、「福祉」「建設業」「製造業」などで「雇用している」が「いない」よりも多くなっている。

とりわけ、「福祉」は「雇用している」が39.1ポイントも上回っており、多くの事業所が高齢者を雇用している傾向が伺える。

従業員規模別では、10人以上の規模で「雇用している」が「いない」を上回っており、規模が大きいほど雇用している傾向が伺える。

なお、各業種の最高年齢についてみると、「製造業」の89歳、「医療」の88歳、「卸売業・小売業」の84歳など、80歳代の雇用もみられる。

2. 短時間の勤務を中心とする求人募集の可能性

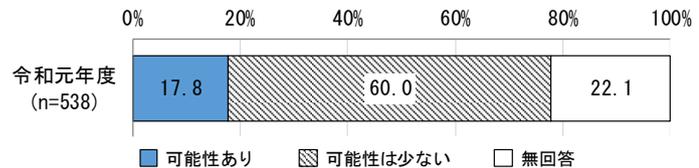
問 27-2

高齢者（65歳以上）が働きやすいよう短時間（3時間程度）の勤務を中心とする求人募集の可能性（「可能性あり」の場合は想定する年齢の範囲を「可能性は少ない」場合はその理由を記入）（理由については、○はいくつでも）

「可能性あり」は17.8%。うち上限年齢は「70歳～74歳」が57.3%で最も多い。

高齢者が働きやすいよう短時間の勤務を中心とする求人募集について、「可能性あり」は17.8%であり、「可能性は少ない」が60.0%を占めている。

【図表VII-2-1 短時間の勤務を中心とする求人募集の可能性の有無（全体）】



業種別にみると、「可能性あり」は「福祉」が43.5%で最も多く、「不動産業・物品賃貸業」、「教育・学習支援業」の順である。なお、「福祉」を除くすべての業種において、「可能性あり」よりも「可能性は少ない」が上回っている。

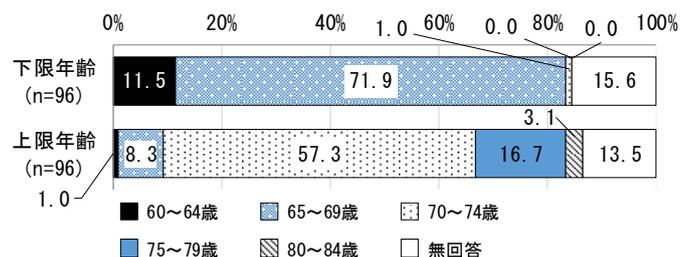
従業員規模別にみると、「可能性あり」は30人以上の事業所で25%以上を超えており、規模が大きい事業所の方が短時間の勤務を中心とした求人が可能な傾向がみられる。

【図表VII-2-2 短時間の勤務を中心とする求人募集の可能性の有無（業種別・従業員規模別）】

	n	可能性あり (%)	可能性は少ない (%)	無回答 (%)
全体	538	17.8	60.0	22.1
業種別				
建設業	38	10.5	60.5	28.9
製造業	183	18.0	65.6	16.4
情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
運輸業・郵便業	12	0.0	75.0	25.0
卸売業・小売業	59	5.1	71.2	23.7
金融業・保険業	7	0.0	85.7	14.3
教育・学習支援業	13	23.1	69.2	7.7
飲食サービス業	38	18.4	52.6	28.9
医療	59	10.2	71.2	18.6
福祉	69	43.5	30.4	26.1
不動産業・物品賃貸業	12	25.0	66.7	8.3
生活関連サービス業・娯楽業	12	8.3	58.3	33.3
サービス業	22	18.2	50.0	31.8
その他	10	20.0	40.0	40.0
従業員規模別				
1～4人	80	13.8	60.0	26.3
5～9人	184	13.0	60.9	26.1
10～19人	135	22.2	60.0	17.8
20～29人	41	17.1	73.2	9.8
30～49人	49	26.5	61.2	12.2
50人以上	32	28.1	62.5	9.4

また、「可能性あり」とした事業所を対象に年齢を尋ねたところ、下限は「65～69歳」が71.9%、上限は「70～74歳」が57.3%で最も多くなっている。

【図表VII-2-3 可能性がある場合の年齢】



※年齢は自由記載のため64歳以下の回答が存在

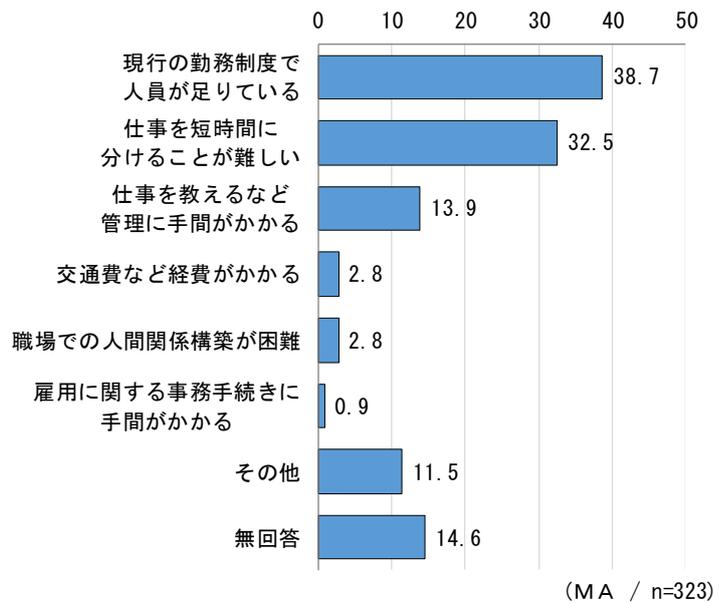
高齢者が働きやすいよう短時間の勤務を中心とする求人募集について「可能性は少ない」とする事業所を対象に、その理由を尋ねたところ、「現行の勤務制度で人員が足りている」が最も多く、「仕事を短時間に分けることが難しい」「仕事を教えるなど管理に手間がかかる」の順となっている。

なお、「その他」では、「体力・集中力の衰え」「車の運転をさせられない」などが挙げられている。

業種別にみると、「不動産業・物品賃貸業」「金融業・保険業」「教育・学習支援業」などの業種においては「現行の勤務制度で人員が足りている」が最も多くなっており、「サービス業」「運輸業・郵便業」「建設業」「福祉」「製造業」においては、「仕事を短時間に分けることが難しい」が最も多くなっている。

従業員規模別では、19人以下の事業所では「現行の勤務制度で人員が足りている」が最も多くなっており、規模が小さいほど、その傾向が伺える。20人以上の規模では、「仕事を短時間に分けることが難しい」が最も多くなっており、30人以上の事業所では半数を占めている。

【図表Ⅶ-2-4 可能性が少ない理由（全体）】（%）



【図表Ⅶ-2-5 可能性が少ない理由（業種別・従業員規模別）】（%）

	n	現行の勤務制度で人員が足りている	仕事を短時間に分けることが難しい	雇用に手間がかかる	仕事を教えるなど管理に手間がかかる	交通費など経費がかかる	職場での人間関係構築が困難	その他	無回答	
全体	323	38.7	32.5	0.9	13.9	2.8	2.8	11.5	14.6	
業種別	建設業	23	30.4	43.5	0.0	13.0	0.0	4.3	17.4	8.7
	製造業	120	35.8	38.3	0.8	12.5	5.0	2.5	10.0	13.3
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	9	22.2	44.4	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	33.3
	卸売業・小売業	42	38.1	31.0	2.4	26.2	4.8	2.4	9.5	14.3
	金融業・保険業	6	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	教育・学習支援業	9	66.7	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2
	飲食サービス業	20	40.0	15.0	0.0	15.0	5.0	0.0	10.0	25.0
	医療	42	52.4	19.0	0.0	7.1	0.0	2.4	11.9	16.7
	福祉	21	23.8	42.9	0.0	19.0	0.0	4.8	19.0	9.5
	不動産業・物品賃貸業	8	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	生活関連サービス業・娯楽業	7	28.6	14.3	0.0	28.6	0.0	0.0	28.6	14.3
	サービス業	11	18.2	63.6	9.1	18.2	0.0	9.1	27.3	9.1
	その他	4	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
従業員規模別	1～4人	48	45.8	18.8	2.1	14.6	6.3	0.0	10.4	18.8
	5～9人	112	42.0	28.6	1.8	13.4	2.7	2.7	12.5	17.0
	10～19人	81	37.0	32.1	0.0	14.8	2.5	6.2	13.6	13.6
	20～29人	30	33.3	36.7	0.0	13.3	0.0	0.0	13.3	13.3
	30～49人	30	33.3	53.3	0.0	16.7	3.3	3.3	3.3	3.3
	50人以上	20	25.0	50.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	15.0

3. 障がい者の雇用

問 28

障がい者の雇用の有無（パートなど非正規を含む）（○は1つ）
また、「雇用している」を選択した方はその（ア）～（ウ）の人数（数を記入）

「雇用している」は11.9%。障がい種別の雇用割合は、身体障がい者35.1%、知的障がい者38.8%、精神障がい者26.1%である。

障がい者の雇用の有無については、「雇用している」は11.9%、「雇用していない」が74.0%を占めている。

雇用されている障がい者の障がい種別は、「身体障がい者」35.1%（66名）、「知的障がい者」38.8%（73名）、「精神障がい者」26.1%（49名）という構成比である。

なお、平成30年4月から障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わっている。

障がい者の雇用の有無を業種別にみると、「金融業・保険業」「運輸業・郵便業」「福祉」において20%以上の事業所が障がい者雇用を行っている。

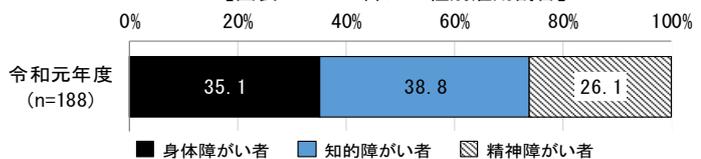
従業員規模別にみると、「50人以上」は「雇用している」が62.5%を占めており、「雇用していない」を上回っている。規模が大きくなるほど障がい者の雇用が増える傾向が伺える。

障がい者の雇用の有無の経年変化をみると、令和元年度は、平成25年度と比べ8.6ポイント、平成28年度と比べ3.6ポイント増えており、ゆるやかに障がい者雇用が進んでいることが伺える。

【図表VII-3-1 障がい者の雇用の有無（全体）】



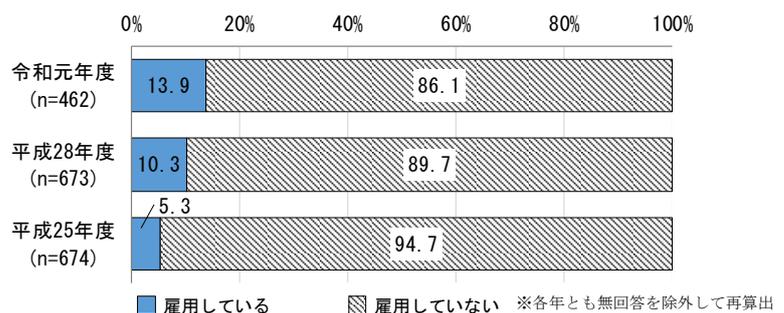
【図表VII-3-2 障がい種別雇用割合】



【図表VII-3-3 障がい者の雇用の有無（全体・業種別・従業員規模別）】

		(%)			
	n	雇用している	いない	無回答	
全体		538	11.9	74.0	14.1
業種別	建設業	38	0.0	86.8	13.2
	製造業	183	12.0	74.9	13.1
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0
	運輸業・郵便業	12	25.0	66.7	8.3
	卸売業・小売業	59	11.9	72.9	15.3
	金融業・保険業	7	28.6	57.1	14.3
	教育・学習支援業	13	7.7	92.3	0.0
	飲食サービス業	38	7.9	71.1	21.1
	医療	59	6.8	81.4	11.9
	福祉	69	21.7	66.7	11.6
	不動産業・物品賃貸業	12	8.3	83.3	8.3
	生活関連サービス業・娯楽業	12	16.7	50.0	33.3
	サービス業	22	13.6	68.2	18.2
	その他	10	10.0	70.0	20.0
従業員規模別	1～4人	80	2.5	80.0	17.5
	5～9人	184	3.8	78.8	17.4
	10～19人	135	8.9	81.5	9.6
	20～29人	41	14.6	80.5	4.9
	30～49人	49	26.5	65.3	8.2
	50人以上	32	62.5	34.4	3.1

【図表VII-3-4 障がい者の雇用の有無（経年変化）】



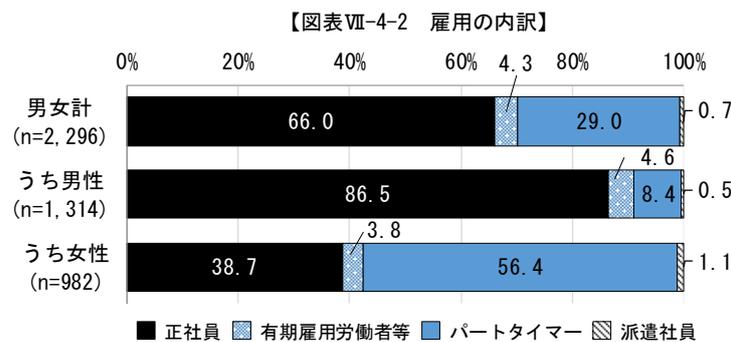
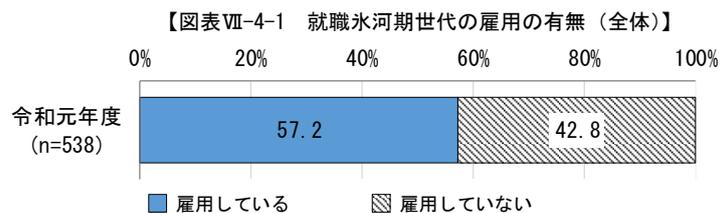
4. 就職氷河期世代の雇用

問 29 就職氷河期世代（概ね 35～46 歳）の雇用状況について（人数とおおよその平均時給単価）

就職氷河期世代を雇用しているのは、57.2%。雇用形態別では正社員が 66.0%で最多だが、男性は 86.5%、女性は 38.7%と男女間で差がある。

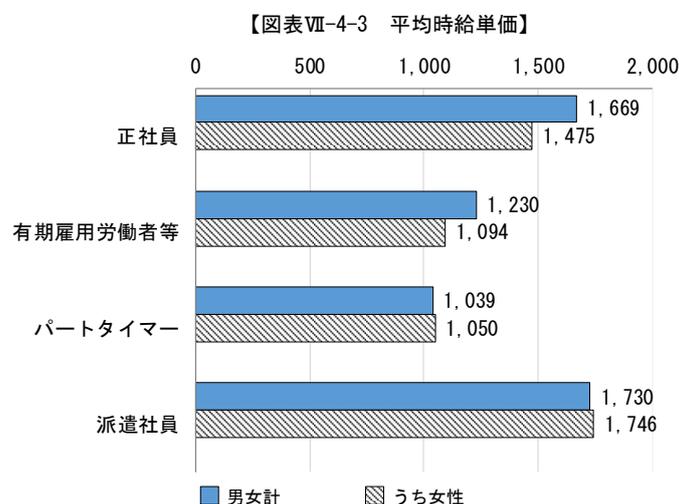
就職氷河期世代（概ね 35～46 歳）の雇用状況については、半数以上の 57.2%が雇用しており、雇用形態別でみると、「正社員」が 66.0%、「非正規雇用労働者」が 34.0%となっている。

さらに男女別にみると、「女性」は「パートタイマー」が 56.4%と半数を超えているのに対し、「男性」は「正社員」が 86.5%を占めている。



就職氷河期世代の平均時給単価については、「正社員」は 1,669 円となっており、「有期雇用労働者等」は、「正社員」の 73.7%、また「パートタイマー」は「正社員」の 62.3%程度の時給となっている。

また、女性の時給と比較すると、「パートタイマー」や「派遣社員」では男女にあまり差はないが、「正社員」及び「有期雇用労働者」の場合は、女性は男女計より低い傾向がある。



就職氷河期世代の雇用形態について業種別にみると、「男女計」では多くの業種で「正社員」が最も多くなっているが、「飲食サービス業」「卸売業・小売業」「福祉」においては、「パートタイマー」が最も多くなっている。「男性」は「飲食サービス」を除いたすべての業種で「正社員」が最も多くなっているが、「女性」においては「運輸業、郵便業」「卸売業・小売業」「飲食サービス業」「医療」において「パートタイマー」の占める割合が最も多くなっている。

従業員規模別では、「男女計」は「30～49人」を除き「正社員」が最も多くなっている。「男性」はすべての規模で正社員が最も多く、女性では「50人以上」以外は「パートタイマー」が最も多くなっている。

【図表Ⅶ-4-4 就職氷河期世代の雇用の有無（全体・業種別・従業員規模別）】

(人・%)

	n	男女計					男性					女性					
		正社員	者等有期雇用労働	パートタイマー	派遣社員	(構成比全体)	正社員	者等有期雇用労働	パートタイマー	派遣社員	(男性計・構成比全体)	正社員	者等有期雇用労働	パートタイマー	派遣社員	(女性計・構成比全体)	
全体	2,296	1,516 66.0	98 4.3	665 29.0	17 0.7	100.0	1,136 86.5	61 4.6	111 8.4	6 0.5	1,314 100.0	380 38.7	37 3.8	554 56.4	11 1.1	982 100.0	
業種別	建設業	116	101 87.1	5 4.3	10 8.6	0 0.0	5.1	89 91.8	5 5.2	3 3.1	0 0.0	97 7.4	12 63.2	0 0.0	7 36.8	0 0.0	19 1.9
	製造業	1,025	876 85.5	31 3.0	109 10.6	9 0.9	44.6	766 94.5	28 3.5	11 1.4	6 0.7	811 61.7	110 51.4	3 1.4	98 45.8	3 1.4	214 21.8
	情報通信業	0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	41	36 87.8	2 4.9	3 7.3	0 0.0	1.8	34 97.1	1 2.9	0 0.0	0 0.0	35 2.7	2 33.3	1 16.7	3 50.0	0 0.0	6 0.6
	卸売業・小売業	231	77 33.3	10 4.3	143 61.9	1 0.4	10.1	59 62.8	2 2.1	33 35.1	0 0.0	94 7.2	18 13.1	8 5.8	110 80.3	1 0.7	137 14.0
	金融業・保険業	56	52 92.9	3 5.4	1 1.8	0 0.0	2.4	29 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	29 2.2	23 85.2	3 11.1	1 3.7	0 0.0	27 2.7
	教育、学習支援業	31	18 58.1	1 3.2	8 25.8	4 12.9	1.4	11 84.6	0 0.0	2 15.4	0 0.0	13 1.0	7 38.9	1 5.6	6 33.3	4 22.2	18 1.8
	飲食サービス業	148	26 17.6	2 1.4	120 81.1	0 0.0	6.4	15 38.5	1 2.6	23 59.0	0 0.0	39 3.0	11 10.1	1 0.9	97 89.0	0 0.0	109 11.1
	医療	181	93 51.4	6 3.3	81 44.8	1 0.6	7.9	21 70.0	1 3.3	8 26.7	0 0.0	30 2.3	72 47.7	5 3.3	73 48.3	1 0.7	151 15.4
	福祉	325	144 44.3	27 8.3	152 46.8	2 0.6	14.2	55 61.1	15 16.7	20 22.2	0 0.0	90 6.8	89 37.9	12 5.1	132 56.2	2 0.9	235 23.9
	不動産業、物品賃貸業	6	5 83.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0.3	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 0.3	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	2 0.2
	生活関連サービス業・娯楽業	15	11 73.3	0 0.0	4 26.7	0 0.0	0.7	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 0.4	6 60.0	0 0.0	4 40.0	0 0.0	10 1.0
	サービス業	95	56 58.9	10 10.5	29 30.5	0 0.0	4.1	34 65.4	7 13.5	11 21.2	0 0.0	52 4.0	22 51.2	3 7.0	18 41.9	0 0.0	43 4.4
	その他	26	21 80.8	1 3.8	4 15.4	0 0.0	1.1	14 93.3	1 6.7	0 0.0	0 0.0	15 1.1	7 63.6	0 0.0	4 36.4	0 0.0	11 16.4
従業員規模別	1～4人	63	33 52.4	6 9.5	24 38.1	0 0.0	2.7	25 80.6	2 6.5	4 12.9	0 0.0	31 2.4	8 25.0	4 12.5	20 62.5	0 0.0	32 3.3
	5～9人	277	185 66.8	17 6.1	72 26.0	3 1.1	12.1	127 89.4	6 4.2	8 5.6	1 0.7	142 10.8	58 43.0	11 8.1	64 47.4	2 1.5	135 13.7
	10～19人	503	315 62.6	11 2.2	175 34.8	2 0.4	21.9	215 86.0	8 3.2	25 10.0	2 0.8	250 19.0	100 39.5	3 1.2	150 59.3	0 0.0	253 25.8
	20～29人	265	164 61.9	25 9.4	74 27.9	2 0.8	11.5	117 77.5	21 13.9	13 8.6	0 0.0	151 11.5	47 41.2	4 3.5	61 53.5	2 1.8	114 11.6
	30～49人	457	191 41.8	10 2.2	246 53.8	10 2.2	19.9	139 70.9	2 1.0	52 26.5	3 1.5	196 14.9	52 19.9	8 3.1	194 74.3	7 2.7	261 26.6
	50人以上	683	602 88.1	28 4.1	53 7.8	0 0.0	29.7	495 94.8	22 4.2	5 1.0	0 0.0	522 39.7	107 66.5	6 3.7	48 29.8	0 0.0	161 16.4

上段：人数、下段：構成比

VIII. 非正規雇用労働者の雇用について

1. 非正規雇用労働者への不合理な待遇差の解消

問 30

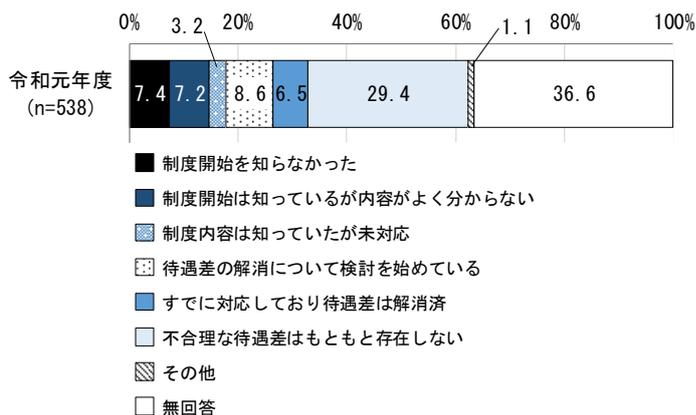
令和2年4月から（※中小企業のパートタイマー・有期雇用労働者は令和3年4月から）働き方改革の一つとして、非正規雇用労働者への不合理な待遇差が禁止されますが、貴事業所の対応状況について（○は1つ）

「対応済」、「対応を検討中」を合わせて15.1%。

非正規雇用労働者への不合理な待遇差の禁止については、「不合理な待遇差はもともと存在しない」が最も多く、29.4%を占めている。

また、「すでに対応しており待遇差は解消済」が6.5%、「待遇差の解消について検討を始めている」が8.6%であり、待遇差の解消の準備を終えた、または準備中の事業所は15.1%存在する。

【図表Ⅷ-1-1 非正規雇用労働者への不合理な待遇差（全体）】



2. パートタイマーの就業規則

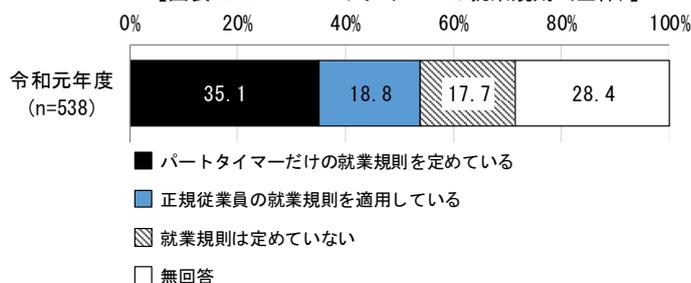
問 31

パートタイマーの就業規則の状況（○は1つ）

「定めている」が35.1%。

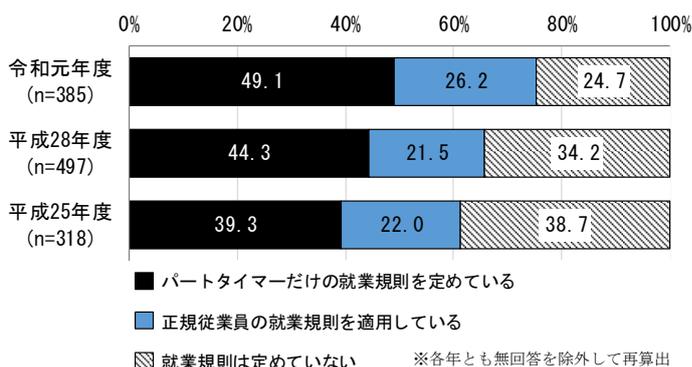
パートタイマーの就業規則の状況については、「パートタイマーだけの就業規則を定めている」が35.1%、「正規従業員の就業規則を適用している」が18.8%であり、半数以上の事業所が、何らかの形で規則を定めている。また、「就業規則を定めていない」は17.7%である。

【図表Ⅷ-2-1 パートタイマーの就業規則（全体）】



【図表Ⅷ-2-2 パートタイマーの就業規則（経年変化）】

パートタイマーの就業規則の有無を経年変化で見ると、「パートタイマーだけの就業規則を定めている」は、平成25年度と比して9.8ポイント、平成28年度と比べ4.8ポイント増えており、増加傾向にあることが伺える。



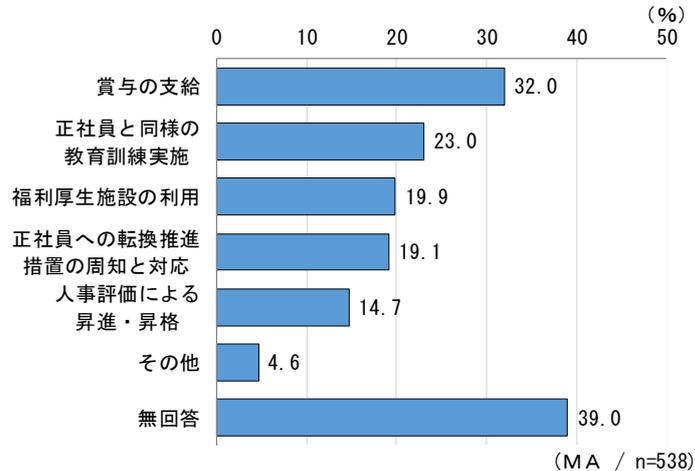
3. パートタイマーの待遇

問 32 パートタイマーの待遇として実施しているもの（○はいくつでも）

「賞与の支給」が32.0%で最多。

パートタイマーの待遇として実施しているものについては、「賞与の支給」が32.0%と最も多くなっている。次いで、「正社員と同様の教育訓練実施」が23.0%、「福利厚生施設の利用」が19.9%、「正社員への転換推進措置の周知と対応」が19.1%の順となっている。

【図表Ⅷ-3-1 パートタイマーの待遇（全体）】



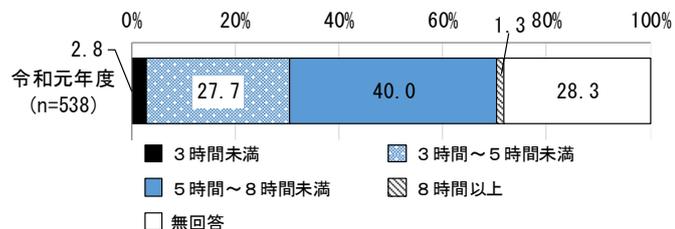
4. パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間

問 33 パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間（○は1つ）

「5時間～8時間未満」が40.0%。

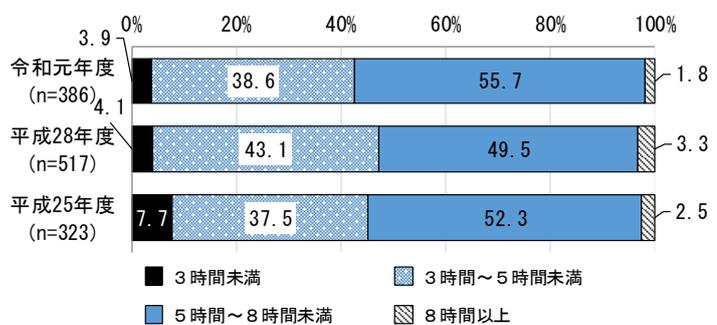
パートタイマーの1日の平均勤務時間については、「5時間～8時間未満」が40.0%で最も多く、次いで、「3時間～5時間未満」が27.7%となっている。

【図表Ⅷ-4-1 パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間（全体）】



パートタイマーの1日の平均勤務時間を経年変化で見ると、各年とも「5～8時間未満」が50%前後を占めており、「3～5時間未満」が40%前後となっている。

【図表Ⅷ-4-2 パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間（経年変化）】



※各年とも無回答を除外して再算出

5. パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数

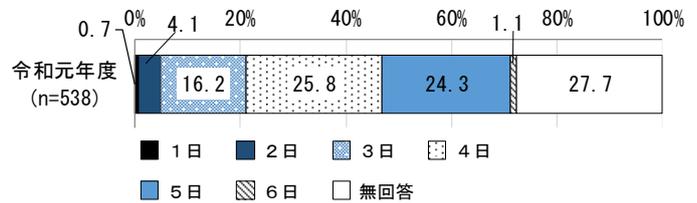
問 34 パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数（○は1つ）

「4日」が25.8%で最多、次いで「5日」が24.3%。

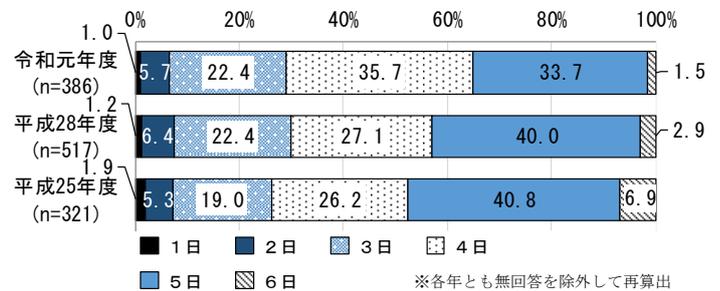
パートタイマーの1週間の平均勤務日数については、「4日」「5日」が25%前後であり、次いで「3日」の順となっている。

パートタイマーの1週間の平均勤務日数の経年変化をみると、令和元年度は、平成28年度と比べ、「5日」が6.3ポイント減り、「4日」が8.6ポイント増えている。

【図表Ⅷ-5-1 パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数（全体）】



【図表Ⅷ-5-2 パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数（経年変化）】



その他・自由記述まとめ

本調査の問ごとに、自由記述の形で回答いただいた内容を、以下のように整理・分類した。

問1 業種

「15. その他」の内容< 9件 >

税理士事務所
社会保険労務士
消防用設備業（消防用器具の販売・施工・保守点検等）
親会社請負業務
建築確認申請の適合審査
専門的技術サービス業・機械設計
デザイン（POP・建築物・内装・外装）
獣医業（小動物の診療）
建設コンサルタント業

問5 1週間の休日

「4. その他」の内容<65件 >

会社カレンダーによる	13
シフト制	11
変形労働時間制	5
指定休日制	3
勤務形態・部署によって違う	3
月休9日（2月は8日）	3
4週8休	2
雨になると休み	2
不定休	1
年間17日土曜日出勤	1
週休2日制、祝日のある週の土曜日は出勤日	1
10日循環勤務実施、内3日休日	1
週休1.5	1
年間休日120日	1
日・祝日は休日、第1、第3、第5土曜日は休日	1
製造は繁忙期のみ土曜出勤の場合がある	1
週休2.5日制	1
忙しい時は出勤、暇な時は完全週休2日	1
1ヶ月 9～11日	1
2週につき4日	1
第2週のみ週2日休、他の週は1日休	1
土曜は原則、PM3:00ながら、仕事に制限のないものは休日	1
週休2日制+隔週1日指定休	1
週休2日+半日勤務週2日	1
週休3日制（完全）	1
男性社員は週休3日	1
2日全休、1日半休	1
週2.5日	1
月休9日及び10日	1
月勤23日	1
水曜日・祝日定休	1

問7 定年制の定め方

「3. その他」の内容< 3件>

代表役員は生涯	1
親会社からの出向者は60才、社員65才	1
60～63歳の選択制	1

問7 定年制の今後の対応

「5. その他」の内容< 9件>

定年後再雇用制度あり	4
スタッフ希望と健康状態考慮	1
体力的な問題で検討中	1
本社で検討しているが八尾では検討しない	1
未定	2

問12-1 求人募集の方法

「10. その他」の内容<29件>

知人の紹介	10
店頭貼紙	4
シルバー人材センター	3
本社へ募集	3
グループ内の人材紹介会社	2
従業員を通じて	1
ホームページ	1
行ってはいないが希望者は面接を行い、決定する場合がある	1
八尾市広報	1
産業雇用安定センター	1
マイナビ等	1
駅看板、電車内広告、大学へのOB・OG訪問など	1

問15-2 人材不足の対応策

「11. その他」の内容<18件>

資格取得の支援	3
多能工化	1
知合・同業から不足の場合アルバイトで手伝ってもらう	1
年末年始手当（加給の導入）	1
同じ業種のグループがあり応援など互いに助け合い	1
有休100%取得	1
経験者・未経験者、子育て中の保育者OK、年齢不問	1
無資格者の活用	1
不足していない	1
派遣社員	1
わからない・理解不足	2
特になし・該当なし	4

問 15-3 人材不足への対応策の具体的内容

「1. 女性の積極的活用」の内容<37件>

介護職の為
採用時に、フルタイム希望者を基本としている事が多いが、短時間の方なども積極的に採用していいようにしている
残業を減らす様、業務の見直しを行っている。パートタイマーの女性が働き易い時間帯を設定する。人材を増員したことにより、有給休暇を取得しやすくする。
事務員の増加により、事務作業の軽減
接客に女性を積極的に採用しています
介護事業のため女性希望者がほとんど
女性の活躍を促進
常に性別を問わず人材を募集し、製造部門でも女性が採用された場合、体力に配慮して役割を分担
コンビニエンスストアという事もあり女性従業員の定着率も高く、積極的に採用している
なるべく経験、年齢など問わないようにしている。人格を大事に見ている
パートの方にもボーナス支給
ハローワークで募集しますが、女性の応募は、ほぼゼロです。現在、女性は6名です。環境は良いと思っていますのですが…。
育児や介護などの事情に合わせてフレキシブルに勤務できる短時間勤務制度や1/4日単位で有給休暇を取れる制度など女性も男性も仕事を続けながら家庭も大切にできる環境を整えています。また社内グループウェアにて情報の共有やワークフローの処理を行っており、業務の効率を上げています。
求人が無い為に来た人は高齢者や女性でも積極的に採用している
業務内容を問わず幅広く求人を採用している
勤務時間についても、柔軟に対応している
検討中です
子育て中の女性も積極的に雇用。急な休みにも対応を行っている。
事務員さんの多少人数不足を感じています。短時間（4～5時間）、週3日位の女性の方2人位考えている所です。
時間が遅くならない様に調整しています。子育てなどで早く帰宅できるようにしています。
実質週休3日制にしており、夕診終了次第帰宅してもらっているので、午後の勤務時間は4時間に満たない
若い男性社員の採用及び教育が難しい
主婦対象に空き時間の活用（ダブルワーク含む）
就業時間の変更と短縮、有休取得推奨日の設定
女性、シングルマザーでも、能力がある方なら積極的に採用している
女性がおらないため、きめ細やかさに不足
女性に関しては時短を進めている（7h/日）
女性パートを社員に採用、食事会等福利厚生生の改善
女性採用（新卒採用で4名）
制限を設けず、やる気のある方を採用しております
正社員、パートとも、労働日数、時間が少ないので、女性のニーズに合っている
短時間労働やダブルワークを受け入れる事で働く人の都合に合わせる様に取り組んでいる
男女問わず能力によって決定している
働けるのであれば高齢者の方でもダブルワークの方でも採用したい。女性の方はパワーがあるので採用したい
特に不採用にはしない。とりあえずほぼ全員採用する。（必要な人数より多い場合除く）
募集内容に記載している
なし

「2. 高齢者の積極的活用」の内容<44件>

ドライバー（乗務員）は恒常的に不足していますので年令については、こだわりをゆるくするようにシフトして来ました
部分的な応援を無資格者や高齢者に一部、頼っている
業務の経験者を積極採用
シニア再雇用の積極的活用
60～70才以上の採用を積極的に行う
視力が重視されるが、拡大鏡など使用し、又、検査以外の仕事に従事させている
60歳以上の方の雇用、シルバーでの派遣、請負
65才以上でも希望があれば、パートで短時間、働いてもらっています
シルバー人材センターに求人
シルバー人材センターの活用
とにかく募集をしても応募が無く、来ててもすぐ退職するので、積極的ではないが、仕事ができる方なら年齢を問わず働いてもらいたい
なるべく経験、年令など問わないようにしている。人格を大事に見ている
パートタイマーは70歳まで勤務可能
パートタイムで65才以上雇用
パートの方にもボーナス支給
ヘルパーの仕事なので高齢者でもOK。80才でも元気であれば採用しています。
看護師の人材不足は慢性化しており、今も社会の大半の課題といえる。外国人労働の対象ともならず、その壁が厚く困難である
技能実習生の受入れ、定年後の再雇用
求人が無いために来た人は高齢者や女性でも積極的に採用している
教育時間の短縮化
経験者で、条件等が合えば積極的に雇用している
経験者で知人関係
検討中です
高齢者でも健康良好な方はパートで受入れます
高齢者の技術者を希望する
高齢者の方でも働けるように業務を標準化している
再雇用制度による対応
採用に当たり年齢制限を設けてない
作業内容がよごれたりするので若者がなりたがらないのでどうしても高齢になる
資格を持っている方で、まだ充分働く意欲のある方を希望します。経験もあるので。
若い男性社員の採用及び教育が難しい
65才定年を今年11月、来年1月に向かえる2名の社員の定年延長
送迎運転手など
働けるのであれば高齢者の人でもダブルワークの人でも採用したい。女性の方はパワーがあるので採用したい
特に不採用にはしない。とりあえずほぼ全員採用する（必要な人数より多い場合除く）。
年齢にかかわらず能力・体力に応じ全職種において勤務
年齢に関係なくお元気であれば問題なしと考えています。ダブルワークについては本人の希望にできるだけあわせています。賃金は毎年2回見直しています。
比較的高い年齢層でも積極的に採用し、業務を早期理解して頂けるよう手順書を作成し、経験値を高めてもらえるように取り組んでいます
標準化は研修の充実。働き方改革は年間休日の増加（指定休）。高齢者の活用は61才以上の再雇用（5年間）
募集をかけても来ないため、「2. 高齢者の積極的活用」「4. ダブルワークの受入」を実施。また、職員の知り合いを探している。
募集内容に記載している
溶接の免許を取得していれば年令は問わない
なし
特にまだ何もしていない

「3. 外国人材の積極的活用」の内容<16件>

日英両方のマニュアルがある
外国人技能実習生や就労可能な外国籍の方の採用
ベトナム人採用6人
海外実習生
外国人（ベトナム）留学生、技能実習生の活用
外国人材を雇用した
外国人留学生の雇用を考えている
技能実習生の受入
技能実習生の受入れ、定年後の再雇用
検討中です
若い男性社員の採用及び教育が難しい
受注単価が低いので、実習生で、対応しなくてはならない
特にまだ何もしていない
特に不採用にはしない。とりあえずほぼ全員採用する。（必要な人数より多い場合除く）
八尾市の訪問介護所で3本の指に入るほど、賃金は高い。現在、外国人材の活用を考えている。積極的に受け入れていく。
本社にて対応

「4. ダブルワークの受入」の内容<23件>

従業員の希望に沿うように勤務時間を調整
採用時にフルタイム希望者を基本としている事が多いが、短時間の方なども積極的に採用していいようにしている
子育て支援員の採用、働きやすいシフトでの募集
かけもちもOKです
他の職場で正社員として働いているが、空いた時間を利用して働きたいとの希望者を受け入れている。3時間程度の短時間でも受け入れている。
休みが増える事で、自分の時間が増えるので無理のないダブルワークも受け入れています
かけもちも積極的に受け入れ人手不足の解消につなげている
ダブルワークの方でも採用しないと充足出来ない為
4人中3人ダブルワークされている
閑散期、繁忙期に合わせてシフト調整の場合がある為ダブルワークの受入をしており採用時も経験者でなくても採用し、残業時間抑制できるシフト作成をしており短時間でも働いて頂ける環境になるべくしております
休日にアルバイト可
検討中です
自店の雇用の希望時間（従業員が）を満たす事が困難である為、ダブルワークにより、労働時間を満たす主婦対象に空き時間の活用（ダブルワーク含む）
短時間労働による賃金の不足を補うため
短時間労働やダブルワークを受け入れる事で働く人の都合に合わせる様に取り組んでいる
働く余裕があれば他で就業しても特に問題なし
働けるのであれば高齢者の人でもダブルワークの人でも採用したい。女性の方はパワーがあるので採用したい。
短時間勤務の導入（他の人の助け）
年齢に関係なくお元気であれば問題なしと考えています。ダブルワークについては本人の希望にできるだけあわせています。賃金は毎年2回見直しています。
弊社では飲食業なので夜間の仕事が多く社会人の仕事終了してからのダブルワーカーに参加する人が増えている
募集をかけても来ないため、「2. 高齢者の積極的活用」「4. ダブルワークの受入」を実施。また、職員の知り合いを探している。
募集内容に記載している

「5. 賃金改善」の内容<45件>

処遇改善による手当の増額
各種手当のアップ
基本給の賃上げ
給与の増加
嘱託社員の賃金改善
賃金の増加
土、日の時給アップ。正月、年末、お盆等のボーナス
賃金を上げる
賃金規程を作成し、経験・勤務態度等、評価基準での給与体系を策定する
賃金のベースアップを毎年、実現
1,010円/時に昇給し、新規募集した
前の職場の賃金より下回らないよう配慮しています
女性社員と男性社員の賃金の平等化
なるべく良い賃金で働いて頂くようにしています
パートの方にもボーナス支給
プロパー社員と出向者社員の賃金差格差是正
ボーナスのアップ
基本給のアップ、手当の見直し
規程、規定等、改善見直しを行った
業界の平均給与より高い目の設定
工場作業員の基本給を引き上げて、求人募集をかけた
最低賃金、近辺店舗の時給に見合った賃金UP
時間給のアップ
時給の変更、作業の手間数を減らした
時給を50～100円あげた
手当の見直し、有給休暇取得の推進
就業規則の見直し、賃金規定の見直し
成果報酬の見直しと資格取得の推進
大阪府平均賃金上がるのでベースを上げた。仕事が技術職の為年中強化をはかり又、デジタル化により仕事範囲が広がった。働き方改革による取組も、導入していている。
賃金の（上昇）引き上げ
賃金の改善や年間休日の見直しを検討している
賃金の見直し、昇給制度の見直し
賃金は毎年見直しております
賃金を上げる等
賃金改善の1つで資格の取得を目指してもらいが、その支援を行なっている
賃金改善の1つの手段として資格の取得を目指してもらいが、その支援を行なっている
賃金見なおし、業務内容見なおし
土、日、祝は時給を少し上げる
日給を月給に、教育訓練の実施
年齢に関係なくお元気であれば問題なしと考えています。ダブルワークについては本人の希望にできるだけあわせています。賃金は毎年2回見直しています。
八尾市の訪問介護所で3本の指に入るほど、賃金は高い。現在、外国人材の活用を考えている。積極的に受け入れていく。
募集時の最低賃金の底上げ
募集内容に記載している
本社によるもの
未公表

「6. 教育訓練等による多能工化」の内容<10件>

定期的な研修がある。また資格取得のための社内講座も行なっている。
とくに6の教育について力を入れています
社外、社内研修の活用
就業規則の見直し、賃金規定の見直し
成果報酬の見直しと資格取得の推進
大阪府平均賃金上がるのでベースを上げた。仕事が技術職の為年中強化をはかり又、デジタル化により仕事範囲が広がった。働き方改革による取組も、導入していつている。
教育訓練は、資格取得へ向けての講習、試験、賃金を支給しております
教育訓練の実施
勉強会
定期的な研修がある。また資格取得のための社内講座も行なっている。

「7. 業務の見直し」の内容<21件>

残業を減らす様、業務の見直しを行っている
業務の見直し→部署間で重複している業務の役割分担（誰がどの作業を責任持つか？）
テクニシャン（薬剤師の助手的な存在として、ピッキング、薬剤調整、事務作業を行う人）制度を導入。本部にてマニュアルを整備、社内webにて公開している。
ATMへの案内
アナログからの脱却
できることから少しずつ進めていきます
会社全体で委員会を定期的に行なっています
外注に加工依頼
記入の必要なし
業務の合理化と兼務化の推進
業務時間の見直し
業務内容の見直しにより、業務手順の簡素化を洗い替えし、多能工化への取り組みをしています
減価管理の徹底・生産性向上
自動発注など
熟練技術者ばかり採用してきたが、最近は未経験者を採用し、自社で教育している
業務の見直し：品質管理部の立ち上げ
少ない人数の中で、できるだけ利益を上げるための取り組みとして、職場環境の改善を社労士の方と相談しています。ITシステムも、とてもむずかしい業種ですが、システム改善をしています。
設備の見直し、パソコン入力を簡素化する為のソフトの導入等
専門性の高い派遣社員の導入により、業務の見直しを図る
不必要作業の廃止、効率改善による残業短縮
定期的な研修がある。また資格取得のための社内講座も行なっている。

「8. 業務の標準化」の内容<23件>

マニュアルの作成
作業マニュアルを作成し、業務の標準化を進めて行く
欠勤したスタッフの補填するシステムが社内で整っている
マニュアル作成し、各クラスで、いつでも対応できる様にしている
業務のマニュアル化、ITシステムの導入、熟練者の技術を設備導入により数値化
業務の標準化→作業標準を整備し、作業手順を明確化、見える化
テクニシャン（薬剤師の助手的な存在として、ピッキング、薬剤調整、事務作業を行う人）制度を導入。本部にてマニュアルを整備、社内webにて公開している。
アナログからの脱却。
医療・レセプトなど、一定の特殊技能や鍼灸・マッサージ等の医療行為
規程、規定等、改善見直しを行った。
業務のマニュアル作成中
業務の標準化を目指し、やりやすい物、失敗が少ないもの等慣れるように算段したが、出来ない事を、人

のせいにする、ので対応が、具体化していかなかったので、書くことも出来ない
業務マニュアル・業務システム導入
高能率、生産設備の積極的な導入
作業のローテーション化、マニュアル化+個人指導
時給の変更、作業の手間数を減らした
社内規定のマニュアルを活用し、従業員の教育を施すことで早期離職対策を講じています
熟練を必要とする事業なのでマニュアル化、多能工育成等で人材不足を補いたい
熟練技術者ばかり採用してきたが、最近は未経験者を採用し、自社で教育している
業務の標準化：専門家と契約して、月1回コンサル
入社後の教育、訓練により養成していく
比較的高い年齢層でも積極的に採用し、業務を早期理解して頂けるよう手順書を作成し、経験値を高めてもらえるように取り組んでいます
標準化は研修の充実。働き方改革は年間休日の増加（指定休）。高齢者の活用は61才以上の再雇用（5年間）

「9. 設備投資による省力化」の内容<15件>

プログラミングからsetをすれば加工中は無人化可能にした
機械の自動化
設備投資して機器の自動化
業務のマニュアル化、ITシステムの導入、熟練者の技術を設備導入により数値化
設備投資による省力化→異なる設備で行う工程をコンベヤ等と自動化し、人力による作業を削減
タブレットによる記録
マシニングセンタ・NC旋盤導入
レセプトシステムの入替、CT導入
ロボット（NC加工機）による加工
菓子袋の包装に機械を導入する
業務効率化のために、出席簿や日誌等をパソコンのソフトウェアを導入した。また、午睡チェックも午睡チェックセンサーも導入した。
高能率、生産設備の積極的な導入
少ない人数の中で、できるだけ利益を上げるための取り組みとして、職場環境の改善を社労士の方と相談しています。ITシステムも、とてもむずかしい業種ですが、システム改善をしています。
人材が少なくても効率をあげられる設備を思案中
未公表

「10. 働き方改革による職場環境改善」の内容<51件>

就業規則の見直しと時間有給休暇導入
採用時に、フルタイム希望者を基本としている事が多いが、短時間の方なども積極的に採用していい様にしている
人材を増員したことにより、有給休暇を取得しやすくする
子育て支援員の採用。働きやすいシフトでの募集。夏休み増。
社員の所定労働時間を2,044→1,992時間に低減。年2回の5連休取得、年休計画付与制度導入
診療時間の短縮。賃金の増加
他の職場で正社員として働いているが、空いた時間を利用して働きたいとの希望者を受け入れている。3時間程度の短時間でも受け入れている。
賃金規程を作成し、経験・勤務態度等、評価基準での給与体系を策定する。作業マニュアルを作成し、業務の標準化を進めて行く。有給休暇の完全消化。
日英両方のマニュアルがある。定期的な研修がある。また資格取得のための社内講座も行なっている。欠勤したスタッフの補填するシステムが社内で整っている。
年間休日115日+指定有給10日+有給自由取得5日。残業時間抑制360時間以上→240時間～360時間。
有休完全消化を目指しています。休みが増える事で、自分の時間が増えるので無理のないダブルワークも受け入れています。

離職防止の為積極的に従業員の希望を聞き応じる方向で調整している
ノー残業デー、プレミアムフライデー実施の促進
年間休日を年々、改善し、今年は120日を実現。残業の抑制に向けた効率化の努力
1日の仕事量が終りしだい、用事なければ退社する。例：PM4：00、PM3：00の時有。
残業時間の抑制
残業時間をシステムにて管理、及び、人事部よりデータ提供。年次有給休暇7割取得を推奨、上期で5日取得を目標
育児や介護などの事情に合わせてフレキシブルに勤務できる短時間勤務制度や1/4日単位で有給休暇がとれる制度など女性も男性も仕事を続けながら家庭も大切にできる環境を整えています。また社内グループウェアにて情報の共有やワークフローの処理を行っており業務の効率を上げている。
夏季特別休暇3日
会社全体で委員会を定期的に行なっています
閑散期、繁忙期に合わせてシフト調整の場合がある為ダブルワークの受入をしており採用時も経験者でなくても採用し、残業時間抑制できるシフト作成をしており短時間でも働いて頂ける環境になるべくしております
求人が無い為に来た人は高齢者や女性でも積極的に採用している
業界の平均給与より高いめの設定
業務の標準化を目指し、やりやすい物、失敗が少ないもの等慣れるように算段したが、出来ない事を人のせいにするので対応が具体化していかなかったので、書くことも出来ない。
勤務時間についても、柔軟に対応している
検討中です
研修期間を短くして、正社員に採用。休日をふやす。
実質週休3日制にしており、夕診終了次第帰宅してもらっているため、午後の勤務時間は4時間に満たない
会社内において、定期的な会議
手当の見直し、有給休暇取得の推進
就業時間の変更と短縮。有休取得推奨日の設定。社宅制度導入。使用ソフトの変更
所定労働時間、30分短縮
女性に関しては時短を進めている（7h/日）
女性パートを社員に採用、食事会等福利厚生改善
小規模事業所として人員不足が発生しているため対応策に対応が難しい
専門性の高い派遣社員の導入により、業務の見直しを図る
大阪府平均賃金が上がるのでベースを上げた。仕事が技術職の為年中強化をはかり又、デジタル化により仕事範囲が広がった。働き方改革によるとり組み、導入して行っている。
賃金の改善や年間休日の見直しを検討している
賃金の見直し、昇給制度の見直し
賃金を上げる等
賃金見直し、業務内容見直し
働き方改革の内容にそった事柄を検討中
年間休日の加増
年間休日の加増。(気持ちよく休める様に) 短時間勤務の導入。(他の人の助け)
標準化は研修の充実。働き方改革は年間休日の増加(指定休)。高齢者の活用は61才以上の再雇用(5年間)
効率改善による残業短縮
部署内で協力して残業時間を減らした
未公表
有給の取得、育休等の周知をする。残業等の抑制など。
来年休日数を増やす予定
残業時間をシステムにて管理、及び、人事部よりデータ提供・年次有給休暇7割取得を推奨、上期で5日取得を目標

「11. その他」の内容<10件>

処遇改善による手当の増額、部分的な応援を無資格者や高齢者に一部頼っている。
経験者・未経験者・子育て中の保育者OK、年齢不問
社員の所定労働時間を2044→1992時間に低減、年2回の5連休取得、年休計画付与制度導入
非正規の方は子育て中の職員が多く病気、学校行事等での休みは希望通り取得しやすくしている。マニュアル作成し、各クラスで、いつでも対応できる様にしている。
小規模事業所として人員不足が発生しているため対応策に対応が難しい
専門性の高い派遣社員の導入により、業務の見直しを図る
他部署の職員の資格取得を支援し、今後内部での異動を検討していく
賃金改善の1つで資格の取得を目指してもらおうが、その支援を行なっている
賃金改善の1つの手段として資格の取得を目指してもらおうが、その支援を行なっている
夕方から5～7時の短時間の人材がほしいのでシルバー等に！！

問16 離職防止の取り組みの具体的内容

「6. 課外活動」の内容<17件>

懇親会・慰労会	4
スポーツなど部活動	4
花見・バーベキューなどの社内イベント	3
食事会	3
社員旅行	2
管理職のOFF-JT	1

「7. 休暇制度」の内容<14件>

夏季特別休暇3日	1
本人の申し出による休暇	1
1年単位変形労働時間制のため、夏期、冬期、春期間中は多めに休みがとれる	1
ブレオフ制度。2ヶ月に1度0.5日の特別休暇	1
冠婚葬祭	1
隔週1日指定休+週休2日制	1
記念日休暇（誕生日、結婚記念日など）	1
春休み	1
夏季休暇5日間（6月～9月間で）	1
記念日休暇	1
夏期休日、冬期休日	1
春休み、夏休み、正月など	1
勤続3年以上に休暇付与（3日）	1
夏季休暇、年末年始休暇	1

「9. 評価」の内容<32件>

MVPなど表彰制度	6
永年勤続表彰	5
資格取得祝金	3
提案制度	3
成功報酬	2
ベストオブケアワーカー賞等の表彰	1
院長賞	1
賞与の支給	1
賞与年2回、時給年2回アップ。	1
職能手当として、頑張っているスタッフには、昇給がある	1
能力による	1

年一回年末に！！	1
決算賞与・特別昇給・特別賞与	1
賞与査定	1
時給アップ	1
勤務、時間の短縮	1
結果に対しての報酬売上アップ等	1
処遇改善費の一時金増額	1

「14. その他」の内容<18件>

残業の軽減	2
常勤3ヵ月後に退職金共済に加入	1
ボーナスの支給	1
年2回の全社員会食等	1
作業量に応じた特別手当の実施、デザイン費の10%をバック	1
処遇改善による賃金引上げ。	1
従業員と食事会、慰安旅行の充実	1
定着している	2
特になし・本社で対応	8

問 17-2 雇用調整の方法

「13. その他」の内容<3件>

研修時間を無くした	1
出張所の閉鎖	1
他事業所への応援	1

問 18-1 女性の積極的活用の取り組み状況

「4. 必要性を感じない」理由<15件>

女性が大半	5
力仕事・現場作業	4
事務員はたりている	1
そもそも女性が必要不可欠な職種	1
役員が従事	1
職場環境の整備コストをかけたくない	1
家族対応	1
男女区別をしていない	1

問 18-2 取り組み内容

「10. その他」の内容<5件>

レセプトなど受付業務	2
元々女性社会	1
子連れ出勤OK	1
学校行事、急な体調不良など休みがとりやすい	1

問 20-1 女性の配属が難しい職種

「2. 難しい職種がある」理由<55件>

体力仕事だから	35
電気工事や電気管理、資格がいるので	4
汚れるから	2

長期、長距離出張があるから	2
単独での個人宅訪問営業のため	2
ロッカーなどの整備ができていない	1
職種はそもそも1つしかない	1
危険	1
男女問わず、そもそも事業所内に存在しない職種だから	1
ロボット調整、金型設置等	1
事務員として配属のため、専門的な工事は難しい	1
専門知識が必要	1
夜間や作業内容	1
金型取付のため	1
店長職務はさせられない	1

問 20-2 配属が難しい職種

「10. その他」の内容<4件>

長距離出張	1
建設現場	1
医療	1
自動車钣金塗装	1

問 21 女性の管理職登用における課題

「8. その他」の内容<20件>

管理職自体がない	8
女性の正社員がいない	3
危険な作業が多いため、受付だけ女性を雇用している	1
宿直勤務（一昼夜）があるので難しい	1
前例がない為、それが慣例化している	1
経験に乏しい（金型）	1
特に課題はないが、現在の管理職で適格性に疑問のある人はいる	1
90%女性です	1
家庭やプライベートとの両立	1
女性の管理と家庭との両立があるため	1
パートを管理職にする制度はない	1

問 22 出産後の女性正社員の就労継続状況

「6. その他」の内容<65件>

出産を経験した女性正社員がいない	33
女性正社員は出産経験者ばかり	19
女性正社員がいない	4
育児休業中	1
社歴が短く、出産を理由とした退職はない	1
出産する女性がないため、選択肢がない	1
1名出産前に退職した	1
まだ開園年数の浅い園なので離職者も働き続ける人もいるが例が少ない	1
まだケースは少ないが、実績はある	1
出産を経験した「女性正社員」の実績がなく、現在、育休取得職員は複数名あり	1
初めて産休中の人がある。来年、復帰予定。	1
どちらもなし（就労中、就労前）	1

問 23-3 短時間勤務制度（ア）法定年齢よりも長い設定の有無

「2. その他」の内容<22件>

小学校卒業まで	9
小学校3年生終了まで	5
小さな職場なので臨機応変に対応している	2
本人希望で自由に休める	1
希望があればいつまででも	1
小学校高学年迄	1
小学1年生まで	1
小学2年生を終了する月末まで	1
育児・介護負担が解消されるまで	1

問 23-4 利用制度別の対応策（ア）産前産後休暇・育児休業・介護休業

「4. その他」の内容<5件>

介護職員のため。人員が必要なため	1
該当者なし	1
出産年令の職員はいない	1
社内姉妹園間での応援	1
（初めて）産休中	1

問 23-4 利用制度別の対応策（イ）短時間勤務

「4. その他」の内容<2件>

出産年令の職員はいない	1
パート社員の増員他	1

問 25 仕事と家庭の両立支援に取り組んでいること

「10. その他」の内容 <13件>

子連れ勤務	2
従業員の意志で利用	1
時間内の外出等	1
ノー残業デーの設定	1
制度化していない・特になし	8

問 26-1 外国人の雇用の有無

職種「12. その他」の内容<4件>

調理補助	2
講師	1
技術職	1

在留資格「5. その他」の内容

記載なし

問 26-2 外国人の雇用拡大の検討

職種「12. その他」の内容<2件>

講師	1
制作	1

問 26-3 外国人を雇用している場合の課題点・雇用していない理由

「10. その他」の内容<17件>

資格・技能がない	4
外国人の応募がない	4
医療関係ということもあり採用が難しい	1
危険な作業に対応できない	1
使ってみるといろいろ問題が有った	1
雇用するか否かを決めるのは本社	1
医療人として外国人の語学力不足等	1
入国待ち	1
コミュニケーション不足がお互いに起きやすく、努力しない	1
業務量が少ない	1
中国の方で面接して採用したかったが、その後連絡がない	1

問 27-1 高齢者（65歳以上）の雇用の有無

「1. 雇用」 課題点<104件>

体力・集中力の衰え	14
車の運転をさせられない	10
健康面の問題	5
退職後の人材が不在	1
人命を預かる職業なので安全面で細心の注意が必要です	1
技術職で仕組の見直しが必要	1
無理のない様注意する	1
スキルが低い	1
集中力が途切れやすかったり、指示の理解が甘かったりする	1
技術力がない	1
場内、内職として	1
事業継承、後継者不在	1
判断力が劣る	1
技術承継	1
継続して勤務していた者	1
年金との調整	1
次世代への引き継ぎ	1
高所作業が危険	1
皆さんとても元気、課題点なし	1
経験豊富なので、安心感はある反面、足腰が弱くなり、配置が限られてしまう	1
短時間労働	1
業務内容の変更時、対応できない	1
新しいことに向かう意欲、季節により、体調悪化傾向	1
70才以上は、忙しい時の応援	1
パソコンが及第点にならない	1
体の事が心配	1
通勤	1
物覚えが悪い。頑固である。	1
体力差があるので御本人の意志と体調の確認が常に必要（交代要員など）	1
重たい利用者や全介助の方の介助がしんどいと訴えられている	1
職種によって制限が必要	1
労働力の低下	1
元気であればずっと働ける	1
すぐに体調不良になる	1
仕事そのものがハードワーク	1
電話応対	1

知識の継承	1
役員を含めて対応している	1
特になし	40

問 27-2 短時間勤務の求人募集の可能性

「2. 可能性は少ない」の理由

「7. その他」の内容<36件>

体力的に困難	9
特殊業務・専門業務	4
シフトの煩雑化	2
廃業予定	1
将来性が無い	1
同じ職場の為特別扱は無理	1
定年延長は考えるが新規は難しい	1
若返りのため	1
医療に不適か	1
技術面に課題有	1
仕事を覚えられない、作業が遅い、若い人に説教したがる	1
時間ではなく自分で行く所を決めて1ヵ月単位で計画を個々でやってもらっている	1
安全面	1
社内制度で再雇用期間満了後、短時間勤務制度を設定しており、新たに募集をかけてはいない	1
現在の業務量が少ない	1
現場に出る仕事のため	1
社員を募集していない	1
未経験での新規採用は厳しい	1
小さな文字が見つらい為	1
介助が主な為危険が伴う	1
月12日勤務を実施している	1
事業を再編成中であるため	1
専門職のため	1
営業時間、業務がマッチしない	1

問 30 非正規雇用者の待遇差の対応状況

「7. その他」の内容<6件>

担当部署で対応中	1
全員正社員	1
親会社主導で就業規則の改定が行われる予定	1
高齢者の生きがい対策事業を行っており、労働時の対象とならない	1
該当者なし	1
パートタイマーへも年2回賞与を支給している、年2回の昇給	1

問 32 パートタイマーの待遇

「6. その他」の内容<24件>

昇給	3
処遇改善手当等（特定、その他手当）の支給	2
夏季休暇1週間冬期休暇1週間	1
永年勤続表彰制度の適用	1
通勤交通費の支給を正社員と同一に	1
寸志	1
有給休暇取得促進	1

業務内容、待遇等についての意見、要望の聴取	1
社内販売割引	1
食事会など	1
慰安旅行年1回	1
扶養範囲内勤務調整可。学校行事、子供の病気等休暇取得優遇。	1
福利厚生行事への参加	1
本人の希望によりパートにしている	1
健康診断の実施	1
特にないが、高校生の事務の最低賃金時給 1,000 円にしている。人数を増やして、休みを交代で取れるようにしている。	1
有給の導入、完全週休2日制	1
本人の正社員希望があれば対応	1
学生アルバイトのみ	1
特になし	2

資料 調査票

事業所アンケート用紙

事業所名							
事業所所在地	(〒	—)	TEL (-	-)
	八尾市						
ご記入者	部署名		氏名				

A. 貴事業所の概要についてお答え下さい。

問1 業種（主なもの1つに○）（不明な場合は15.その他に事業内容を記入）

1. 建設業	2. 製造業	3. 情報通信業	4. 運輸業、郵便業
5. 卸売業・小売業	6. 金融業・保険業	7. 宿泊業	8. 教育、学習支援業
9. 飲食サービス業	10. 医療	11. 福祉	12. 不動産業、物品賃貸業
13. 生活関連サービス業・娯楽業（理美容・葬祭・遊戯場等）			
14. サービス業（他に分類されないもの）（自動車整備、労働者派遣、警備等）			
15. その他（具体的に： _____)			

問2 従業員数等（他の会社に派遣・出向している者は除く。雇用形態別、性別、居住地別で数を記入。）

	従業員総数		うち非正規雇用労働者		派遣社員
	うち正社員	うち非正規雇用労働者等（フルタイム）	パートタイマー		
男性	_____人 うち八尾在住 _____人				
女性	_____人 うち八尾在住 _____人				

- ※「正社員」：期間を定めず雇用し、昇格・昇給等において長期雇用を前提とした労働条件である労働者
- ※「有期雇用労働者等(フルタイム)」：期間を定めて雇用する労働者や期間を定めず雇用する正社員以外の労働者(パートタイマーを除く)。
- ※「パートタイマー」：1週間の所定労働時間が正社員と比べて短い労働者
- ※「派遣社員」：他の会社から派遣されて、貴事業所で働いている労働者

B. 雇用事情全般についてお答え下さい。

問3 <正社員について> 所定労働時間（就業規則や慣行などによる始業時刻と終業時刻の間の、休憩時間を除いた時間）（○は1つ）

1. 6時間 59分まで	2. 7時間 00分～7時間 29分	3. 7時間 30分～7時間 59分
4. 8時間	5. 8時間 01分以上	

問4 <正社員について> 所定時間外労働（残業、早出や休日出勤などの時間）について、職員全体のおおよその年間平均と男女別の平均（○はそれぞれ1つ）

(ア) 年間1人あたり平均	(イ) 男性年間1人あたり平均	(ウ) 女性年間1人あたり平均
1. 所定時間外労働なし	1. 所定時間外労働なし	1. 所定時間外労働なし
2. ～120時間未満	2. ～120時間未満	2. ～120時間未満
3. 120時間～240時間未満	3. 120時間～240時間未満	3. 120時間～240時間未満
4. 240時間～360時間未満	4. 240時間～360時間未満	4. 240時間～360時間未満
5. 360時間～480時間未満	5. 360時間～480時間未満	5. 360時間～480時間未満
6. 480時間以上	6. 480時間以上	6. 480時間以上

問5 <正社員について> 1週間の休日（○は1つ）

1. 週休1日制	2. 週休2日制（隔週・その他）	3. 週休2日制（完全）
4. その他（具体的に： _____)		

問6 <正社員について>年次有給休暇を除く1年間の総休日日数 \dashrightarrow 日(1年間)

問7 <正社員について>定年制の有無(○は1つ)
 また「1. あり」を選択した方は、定年制の定め方(一律定年制の場合、年齢も記入。今後、定年年齢の引き上げや再雇用制度で対応する場合は年齢も記入。)(○はそれぞれ1つ)

1. あり } 2. なし	1. 一律定年制 (.....歳) } 2. 職種別に定めている 3. その他 (具体的に:)	1. 定年制の廃止予定 2. 引き上げを予定 (.....歳まで) 3. 再雇用制度で対応 (.....歳まで) 4. 変更の予定なし 5. その他 (具体的に:)
------------------	---	--

問8 <正社員について>男女別におおよその平均勤務年数(○はそれぞれ1つ)

(ア) 男性の平均勤務年数	(イ) 女性の平均勤務年数
1. ~3年未満 2. 3年~5年未満 3. 5年~10年未満 4. 10年~15年未満 5. 15年~20年未満 6. 20年以上	1. ~3年未満 2. 3年~5年未満 3. 5年~10年未満 4. 10年~15年未満 5. 15年~20年未満 6. 20年以上

問9 <正社員について>男女別におおよその年間平均賃金額(税込の総支給額)(○はそれぞれ1つ)

(ア) 男性の年間平均賃金	(イ) 女性の年間平均賃金
1. ~200万円未満 2. 200万円~300万円未満 3. 300万円~400万円未満 4. 400万円~500万円未満 5. 500万円~600万円未満 6. 600万円~700万円未満 7. 700万円以上	1. ~200万円未満 2. 200万円~300万円未満 3. 300万円~400万円未満 4. 400万円~500万円未満 5. 500万円~600万円未満 6. 600万円~700万円未満 7. 700万円以上

問10-1 <正社員について>年次有給休暇の消化率(年間消化日数/年間付与日数)について男女別の年間平均(○はそれぞれ1つ)

(ア) 男性年間1人あたり平均	(イ) 女性年間1人あたり平均
1. 0%(消化できていない) 2. 30%未満 3. 30%~50%未満 4. 50%~70%未満 5. 70%~90%未満 6. 90%以上	1. 0%(消化できていない) 2. 30%未満 3. 30%~50%未満 4. 50%~70%未満 5. 70%~90%未満 6. 90%以上

問10-2 正社員以外を含む年次有給休暇が年10日以上付与されている従業員の有給休暇平均取得日数

1. 5日未満	2. 5日~10日未満	3. 10日~15日未満	4. 15日以上
---------	-------------	--------------	----------

問11 八尾市無料職業紹介所の認知状況(○は1つ)

1. 知っており、事業所登録している	2. 知っているが事業所登録していない
3. 知らないが、今後利用を検討したい	4. 知らないし、利用を希望しない

問12-1 求人募集の方法(平成28年4月以降のもの ※○はいくつでも)

1. ハローワーク	2. 市の無料職業紹介	3. 民間の職業紹介
4. 合同面接会	5. インターネット (自社サイト、求人サイト)	6. 求人誌
7. 新聞	8. 高校・専門学校・大学への募集	9. 折込広告チラシ
10. その他(具体的に:)		
11. 求人募集は行っていない		

問12-2 中途採用の正社員募集（平成28年4月以降のもの）の際の年齢制限、経験・資格に関する制限設定の有無（○は1つ）

年齢制限	1. 設けている（.....）歳まで	2. 設けていない	3. 募集せず
経験	1. 設けている	2. 設けていない	
資格	1. 設けている	2. 設けていない	

問13-1 平成28年4月から現在（令和元年9月）までの間の新たな従業員の雇用、または派遣社員の増員（新規雇用・派遣増員を行った場合には人数も記入）

1. 雇用、又は派遣社員の増員をした（.....）人	} ----- ↓
2. 雇用していない	

問13-2 問13-1で「1. 雇用、又は派遣社員の増員をした」を選択した方はお答え下さい。

採用計画数と新たに雇用した従業員または増員した派遣社員の内訳（数を記入）

	正社員					非正規		
	新規学卒者				中途採用者	有期雇用労働者等 (フルタイム)	パート タイマー	派遣社員
	大卒以上	専門学校卒	高卒	中卒				
採用計画数人人人人人人人人
採用数人人人人人人人人
	うち 女性人人人人人人人
	うち 外国人人人人人人人人

※雇用形態と外国人については、問2、問26-1を参照して下さい。

問14 問13-2で新規学卒者（正社員）の採用があった方にお聞きます。過去3年間における退職者の有無（○はいくつでも。1～3は男女別の人数も記入。）

1. 採用後1年目に退職	男性（.....）人	/	女性（.....）人
2. 採用後2年目に退職	男性（.....）人	/	女性（.....）人
3. 採用後3年目に退職	男性（.....）人	/	女性（.....）人
4. 退職者はいない			

問15-1 人材の過不足感について

1. 不足	2. やや不足	3. 適性	4. やや過剰	5. 過剰
-------	---------	-------	---------	-------

問15-2 人材不足への対応策について、取り組んでいること及び検討していること（○はいくつでも）

1. 女性の積極的活用	2. 高齢者の積極的活用
3. 外国人材の積極的活用	4. ダブルワークの受入
5. 賃金改善	6. 教育訓練等による多能工化
7. 業務の見直し（不要・重複業務のたなおろし等）	
8. 業務の標準化（マニュアル化で熟練者以外も対応できるようにする等）	
9. 設備投資による省力化（無人化機器やロボットの導入・ITシステムの導入）	
10. 働き方改革による職場環境改善（年間休日の加増、残業時間の抑制、短時間勤務の導入）」	
11. その他（.....）	

問15-3 問15-2で○をされた内容について具体的にご記入ください

--

問16 離職防止（定着促進）の取り組みについて（〇はいくつでも）

- | | |
|---|--------|
| 1. インターンシップ・社内見学会の実施 | |
| 2. リファラル採用（社員を通じて知人・友人の紹介を受ける採用方法）の導入 | |
| 3. 採用面接時における徹底したコミュニケーションの実施 | |
| 4. メンター制度（指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度）の導入 | |
| 5. 上司、幹部等との定期的な面談の実施 | |
| 6. 課外活動の充実（具体的に：_____） | _____） |
| 7. 法定休暇以外の特徴的な休暇制度の導入（具体的に：_____） | _____） |
| 8. 賃金の引上げ | |
| 9. 賃金以外の評価（報奨金、表彰等）の実施（具体的に：_____） | _____） |
| 10. 責任ある職務に配置 | |
| 11. キャリアプランの設定 | |
| 12. OJTの充実（社内講習等を含む） | |
| 13. OFF JTの充実（社外研修、資格取得支援等） | |
| 14. その他（_____） | _____） |

問17 過去3年間にける雇用調整の実施状況（〇は1つ）

また「1. 実施した」を選択した方は、雇用調整の方法（〇はいくつでも）

- | | |
|---------|------------|
| 1. 実施した | 2. 実施しなかった |
|---------|------------|
- ↓
- | 雇用調整の方法（〇はいくつでも） | |
|----------------------|----------------------------|
| 1. 一時休業 | 2. 残業規制など就業時間の短縮 |
| 3. 休暇増加など操業日数の短縮 | 4. 臨時、季節、パートタイマーの再契約の中止・解雇 |
| 5. 配置転換 | 6. 出向 |
| 7. 希望退職の募集・解雇 | 8. 中途採用の削減・停止 |
| 9. 新規学卒者の採用抑制・停止 | 10. 賃金等の削減 |
| 11. 福利厚生費などの労働費以外の削減 | 12. ワークシェアリング（緊急対応型） |
| 13. その他（具体的に_____） | _____） |

※ワークシェアリング（緊急対応型）：一時的な景況の悪化を乗り越えるために従業員一人当たりの所定労働時間を短縮し、賃金を減額することにより、社内でより多くの雇用を維持する制度

C. 女性の積極的活用についてお答え下さい。

問18 女性の積極的活用について、取り組みの実施状況（〇は1つ）

また、「1. 実施している」「2. 検討中」の場合は取り組み内容

- | | | | |
|-----------------------|----------|-----------------------------|---------------------|
| 1. 実施している | } -----> | 取り組み内容（〇はいくつでも） | |
| 2. 検討中 | | 1. 女性の積極的採用 | 2. 女性の管理職への積極的登用 |
| 3. 必要性はあるが未検討、予定なし | | 3. 教育訓練の拡充 | 4. 社員への意識啓発 |
| 4. 必要性を感じない（理由：_____） | | 5. 人事評価基準の明確化 | 6. 職場環境の整備 |
| 5. わからない | | 7. 性別による担当業務の固定の解消 | 8. 事業主行動計画等の策定 |
| | | 9. 短時間勤務や産休・育休・介護休業制度等の活用促進 | 10. その他（具体的に：_____） |

問19 女性の管理職（例えば、課長級以上）の有無（〇は1つ）

（女性の管理職がいる場合、管理職全体に占める割合（数を記入））

- | | |
|---------------------|--------|
| 1. いる（管理職全体の_____％） | 2. いない |
|---------------------|--------|

問20 事業所内にある職種で、女性の配属が難しい職種の有無（〇は1つ）

また、「2. 配属が難しい職種がある」の場合はその理由と職種

- | | | |
|------------------------------|-------------------|----------------|
| 1. どの職種でも配属は可能 | 配属が難しい職種（〇はいくつでも） | |
| 2. 配属が難しい職種がある -->（理由：_____） | 1. 専門・技術 | 2. 管理 |
| | 3. 事務 | 4. 営業・販売 |
| | 5. サービス | 6. 製造・工事作業 |
| | 7. 保安・警備 | 8. 農林漁業の作業 |
| | 9. 輸送・運転 | 10. その他（_____） |

問21 女性の管理職登用における課題（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 女性の職業意識が低い、管理職になりたいという女性が少ない 2. 時間外労働や深夜勤務が困難であることが多い 3. 女性の勤続年数が短く、登用の対象となる女性が少ない 4. 上司や同僚の男性の認識・理解が不十分 5. 顧客や取引先を含む社会一般の認識・理解が不十分 6. 女性を管理職に登用することに、課題はない 7. 女性を採用していない 8. その他（具体的に： _____） |
|---|

問22 出産を経験した「女性正社員」の就労継続状況（〇は1つ）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている 2. 出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い 3. 出産後も働き続ける者より、出産を機に離職する人の方が多い 4. これまで出産後に働き続けた者はほとんどいない 5. 女性を採用していない 6. その他（具体的に： _____） |
|--|

D. 家庭と仕事の両立支援制度についてお答え下さい。

問23-1 これまでの育児休業制度の利用の有無（「1.利用あり」の場合は男女別の人数）（〇は1つ）
また、休業中の賃金の取り扱い（「2.一部支給あり」の場合、給料全体に占める割合も記入）

賃金の取り扱い（〇は1つ）			
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし </td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">} -----></td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし </td> </tr> </table>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし 	} ----->	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし 	} ----->	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし 	

問23-2 これまでの介護休業制度の利用の有無（「1.利用あり」の場合は男女別の人数）（〇は1つ）
また、休業中の賃金の取り扱い（「2.一部支給あり」の場合、給料全体に占める割合も記入）

賃金の取り扱い（〇は1つ）			
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし </td> <td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: middle;">} -----></td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし </td> </tr> </table>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし 	} ----->	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし
<ol style="list-style-type: none"> 1. 利用あり →（男性 _____人，女性 _____人） 2. 該当者はあったが希望しなかったため、利用なし 3. 該当者がいなかったため、利用なし 	} ----->	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全額支給あり 2. 一部支給あり（約 _____%） 3. 支給なし 	

問23-3 短時間勤務制度について、法で定める子どもの対象年齢（3歳未満）よりも長い設定の有無（〇は1つ）（長く設定している場合はその対象期間も記入）。
また、これまでの短時間勤務制度の利用の有無

（ア）法定年齢よりも長い設定の有無

延長の期間（〇は1つ）		
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 長く設定している -----> 2. 設定していない </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ol style="list-style-type: none"> 1. 就学前まで 2. その他（具体的に： _____） </td> </tr> </table>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長く設定している -----> 2. 設定していない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就学前まで 2. その他（具体的に： _____）
<ol style="list-style-type: none"> 1. 長く設定している -----> 2. 設定していない 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就学前まで 2. その他（具体的に： _____） 	

（イ）短時間勤務制度の利用（〇は1つ）

<ol style="list-style-type: none"> 1. 制度利用あり <ul style="list-style-type: none"> → 育児利用（男性 _____人、女性 _____人） → 介護利用（男性 _____人、女性 _____人） 2. 制度利用なし（該当者がいたが利用されなかった） <ul style="list-style-type: none"> → 育児で該当（男性 _____人、女性 _____人） → 介護で該当（男性 _____人、女性 _____人） 3. 制度利用なし（該当者（育児と介護両方）がなかった）

問23-4 先の問23-1～3の設問の各制度について、1つでも「利用あり」を選んだ方はお答え下さい。

(ア)「産前産後休暇・育児休業・介護休業制度」、(イ)「短時間勤務制度」の利用者が担当していた業務への対応策について(枠内に○)

利用制度別の対応策	(ア) 産前産後休暇 育児休業・介護休業	(イ) 短時間勤務
1.代替職員を配置した	あり ・ なし	あり ・ なし
2.業務の再編を行った	あり ・ なし	あり ・ なし
3.休業職員分の業務を担う職員の報酬等を増額した	あり ・ なし	あり ・ なし
4.その他(具体的に記入)		

問24 産休・育児休業・介護休業期間に対して昇進・昇格に関する人事評価の規定の有無(○は1つ)

1. 規定がある	2. 規定がない	3. 規定の導入を検討中
----------	----------	--------------

問25 仕事と家庭の両立支援のために取り組んでいる、または取り組みを検討したことがあるもの(○はいくつでも)

1. 短時間勤務やフレックスタイム制度の導入	2. 事業所内託児所の設置
3. 各種休暇制度の導入や普及	4. 職場復帰しやすい研修制度
5. 在宅勤務(テレワーク等)の導入	6. 両立支援や女性のための相談窓口の設置
7. 正規職員との均等・均衡待遇の確保	8. 育児や介護サービス利用に対する経済的補助
9. 長時間労働の削減など働き方改革の普及	10. その他(具体的に:)

※「フレックスタイム」: 労使協定に基づき、労働者が各自の始業時刻と終業時刻を原則として自由に決める制度

※「在宅勤務(テレワーク等)」: パソコンなどITを活用した、時間や場所にとらわれない働き方

E. 外国人の雇用状況についてお答え下さい。

問26-1 外国人(※特別永住者をのぞく。以下同様)の雇用の有無(雇用している場合は内訳も記入)

1. 雇用している	2. 現在は雇用していない (過去に雇用)	3. 雇用したことがない
-----------	--------------------------	--------------

※「特別永住者」: 「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」により定められた在留資格。多くは、終戦前に日本で居住することになり終戦後も引き続き居住している朝鮮半島出身者及びその子孫の方等で、就職など、在留活動に制限がありません。

【在職中の外国人内訳】記載した国籍・職種・雇用形態・在留資格が同じ者の人数を記載ください

国籍	職種※ (事項一覧から選択)	雇用形態※ (該当部分に○)	在留資格※ (※該当部分に○)	人数	
					うち八尾在住
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人
		正・有・パ・派	技・専・留・身・その他人人

※職種：以下からお選びください（数字で記入※その他の場合は具体的にご記入ください）。

1. 総務・経理	2. 国内営業	3. 海外営業
4. 貿易事務	5. 翻訳・通訳	6. 設計・開発・デザイン
7. IT・システム関係	8. 生産管理・品質管理	9. 現場作業
10. 店舗販売	11. サービススタッフ	12. その他（具体的に記入）

※雇用形態：「正」⇒正社員、「有」⇒有期雇用労働者等(フルタイム)、「パ」⇒パートタイマー、「派」⇒派遣社員

※在留資格：「技」⇒技能実習、「専」⇒専門・技術的分野（国際業務・人文知識・高度専門職等）、「留」⇒留学生の資格外活動、「身」⇒身分に基づく資格（永住者・定住者・日本人の配偶者等）

問26-2 外国人の雇用（雇用拡大）を検討されていますか（○は1つ。検討中の職種・人数を記入）

1. 検討中 ----->	職種* () : () 人
2. 検討したが断念	職種* () : () 人
3. 必要性を感じない	職種* () : () 人
4. わからない	

※職種：以下からお選びください（数字で記入※その他の場合は具体的にご記入ください）。

1. 総務・経理	2. 国内営業	3. 海外営業
4. 貿易事務	5. 翻訳・通訳	6. 設計・開発・デザイン
7. IT・システム関係	8. 生産管理・品質管理	9. 現場作業
10. 店舗販売	11. サービススタッフ	12. その他（具体的に記入）

問26-3 外国人を雇用している場合は課題点について、外国人を雇用されていない場合は雇用していない理由についてお答えください（○はいくつでも）

1. 日本語理解力・生活習慣の違い	2. 日本人社員の負担増
3. 行政手続きなどが難しい	4. 採用職種がない（なくなった）
5. 日本人だけで充足している	6. ノウハウや技術流出の不安がある
7. どこに相談したらよいか分からない	8. 採用や住居確保等に係る経費負担が大きい
9. 勤続年数が短い（すぐに退職してしまう） ⇒ () 年以上の勤務を希望	
10. その他（具体的に：)	
11. 特に課題や問題などはない	

F. 高齢者・障がい者・就職氷河期世代の雇用状況についてお答え下さい。

問27-1 高齢者（65歳以上）の雇用の有無（雇用している場合は人数と最高年齢、課題点も記入）

1. 雇用している () 人、最高年齢 () 歳 -->	課題点
2. いない	

問27-2 高齢者（65歳以上）が働きやすいよう短時間（3時間程度）の勤務を中心とする求人募集の可能性（「1.可能性あり」の場合は想定する年齢の範囲を「2.可能性は少ない」場合はその理由を記入）

	理由（○はいくつでも）
1. 可能性あり () 歳 ~ () 歳	1. 現行の勤務制度で人員が足りている
	2. 仕事を短時間に分けることが難しい
	3. 雇用に関する事務手続きに手間がかかる
	4. 仕事を教えるなど管理に手間がかかる
2. 可能性は少ない ----->	5. 交通費など経費がかかる
	6. 職場での人間関係構築が困難
	7. その他（具体的に：)

問28 障がい者の雇用の有無（パートなど非正規を含む）（○は1つ）

また、「1. 雇用している」を選択した方はその（ア）～（ウ）の人数（数を記入）

	（ア）身体障がい者	（イ）知的障がい者	（ウ）精神障がい者
1. 雇用している -->			
2. 雇用していない人人人

問29 就職氷河期世代（概ね35～46歳）の雇用状況について（人数とおおよその平均時給単価）

	正社員	非正規		
		有期雇用労働者等 （フルタイム）	パートタイマー	派遣社員
男女計人人人人
平均時給単価 （男女計）円円円円
うち女性人人人人
平均時給単価 （女性のみ）円円円円

問30は非正規労働者を、問31～問34は、パートタイマーを雇用している事業所におたずねします。

問30 令和2年4月から（※中小企業のパートタイマー・有期雇用労働者は令和3年4月から）働き方改革の一つとして、非正規雇用労働者への不合理な待遇差が禁止されますが、貴事業所の対応状況について（〇は1つ）

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 制度開始を知らなかった | 2. 制度開始は知っているが内容がよく分からない |
| 3. 制度内容は知っていたが未対応 | 4. 待遇差の解消について検討を始めている |
| 5. すでに対応しており待遇差は解消済 | 6. 不合理な待遇差はもともと存在しない |
| 7. その他（具体的に： _____） | |

問31 パートタイマーの就業規則の状況（〇は1つ）

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. パートタイマーだけの就業規則を定めている | 2. 正規従業員の就業規則を適用している |
| 3. 就業規則は定めていない | |

問32 パートタイマーの待遇として実施しているもの（〇はいくつでも）

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. 福利厚生施設の利用 | 2. 正社員と同様の教育訓練実施 |
| 3. 正社員への転換推進措置の周知と対応 | 4. 人事評価による昇進・昇格 |
| 5. 賞与の支給 | |
| 6. その他（具体的に： _____） | |

問33 パートタイマーの代表的な1日の平均勤務時間（〇は1つ）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 3時間未満 | 2. 3時間～5時間未満 |
| 3. 5時間～8時間未満 | 4. 8時間以上 |

問34 パートタイマーの代表的な1週間の平均勤務日数（〇は1つ）

- | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 1日 | 2. 2日 | 3. 3日 | 4. 4日 | 5. 5日 | 6. 6日 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

～設問項目は以上です。ご協力ありがとうございました。～

令和元年度 八尾市内労働事情調査報告書

発行：令和2年3月

発行者：八尾市 経済環境部 労働支援課

〒581-0006

八尾市清水町一丁目1番6号

八尾市商工会議所会館内

TEL 072-924-3860 (直通)

FAX 072-924-0180

刊行物番号：R1-157