

平成30年度  
越谷市労働実態調査 報告書

平成30年12月  
環境経済部 産業支援課



## 目 次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	3
2. 調査の方法	3
3. 回収率	3
4. 報告書の見方	3
II 調査結果	7
1. 事業所の概要について	7
1-1. 調査事業所の業種	7
1-2. ホームページの保有状況	8
1-3. 電子メールの整備状況	8
1-4. 労働組合の有無	9
1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無	9
1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無	10
1-7. 健康保険の加入状況	11
1-8. 雇用保険の加入状況	11
1-9. 労災保険の加入状況	12
1-10. 事業所の業況について	13
1-11. 事業所の売上高について	13
1-12. 事業所の経常利益について	14
1-13. 事業所の従業員数について	14
1-14. 事業所の資金繰りについて	15
2. 雇用状況について	16
2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成	16
2-2-1. 障がい者の雇用	17
2-2-2. 障がい者の今後の雇用予定	20
2-3. 外国人の雇用	23
2-4-1. 定年退職者の再雇用	26
2-4-2. 定年退職者の今後の雇用予定	29
2-5-1. 退職者の定年延長	32
2-5-2. 退職者の定年延長の今後の予定	35
2-6. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定	38
2-7. 現在の景気動向に対応するための雇用調整	42
2-8. 現在の常用従業員の増員予定	45
2-9-1. 過去1年間で常用従業員募集	48
2-9-2. 過去1年間で常用従業員の募集媒体	51
2-9-3. 過去1年間で常用従業員募集の成果	54
2-9-4. 過去1年間で常用従業員募集のうまくいかなかった理由	57
2-10. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	60

2-11.	課長職相当以上の従業員	63
2-12.	『ハローワーク』に対する意見・要望	66
3.	賃金について	67
3-1.	常用従業員の初任給	67
3-2.	平成30年7月支給分の平均賃金	70
3-3.	一時金	72
3-4.	基本給部分以外の支給手当	74
4.	労働時間について	78
4-1.	所定内労働時間	78
4-2.	月間の所定（時間）外労働時間	80
5.	休日・休暇制度について	83
5-1.	週休制	83
5-2.	国民の祝日	85
5-3.	有給消化率	88
5-4.	育児休業制度	90
5-5.	介護休業制度	93
6.	定年・退職金制度について	98
6-1.	定年制の実施	98
6-2.	定年制への対応	101
6-3.	退職金の支給	104
6-4.	退職金の支払準備形態	107
7.	ワークライフバランスについて	110
7-1.	「働き方改革」への取組み	110
7-2.	「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由	113
8.	女性の労働状況について	116
8-1.	女性が活躍するための取組みの進捗状況	116
8-2.	取組み実施した成果	119
8-3.	取組みが進んでいない理由	122
8-4.	女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したか	125
8-5.	行動計画の目標に設定した項目	128
8-6.	行動計画の目標達成のために実施した取組み	131
8-7-1.	行動計画の達成状況	134
8-7-2.	行動計画の達成の上での課題	137
8-8.	行動計画を策定しない理由	139
9.	福利厚生について	142
9-1.	定期健康診断の実施場所	142
9-2.	実施している福利厚生制度	145
9-3.	パートタイマーの社会保障制度	147
9-4.	従業員の能力向上のための研修の実施	150

9-5. 職場のメンタルヘルス対策の実施.....	153
Ⅲ 調査票.....	157



# I 調査概要





## I 調査概要

### 1. 調査の目的

この調査は、市内事業所の労働条件の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料とするものである。

### 2. 調査の方法

- (1) 調査地域：越谷市内
- (2) 調査対象：越谷市内に所在し、平成30年7月1日現在営業を行っている事業所
- (3) 標本数：1,000
- (4) 抽出方法：無作為抽出
- (5) 調査方法：郵送配布一郵送回収
- (6) 調査期間：平成30年8月17日～平成30年9月7日

### 3. 回収率

- (1) 郵送数：1,000 社
- (2) 回収数：240
- (3) 有効回収数：239
- (4) 有効回収率：23.9%

### 4. 報告書の見方

- (1) 回答比率(%)は、小数点第2位を四捨五入して算出した。したがって、回答比率を合計しても、100%にならない場合がある。
- (2) 設問によっては、複数回答の結果、回答比率の全体が100%を超える場合がある。
- (3) グラフや表の中での選択肢の文章が長い場合は、簡略化して表現しているため、アンケート調査票の文章とは一致していない場合がある。
- (4) 無回答を除いた回答比率を採用している。
- (5) 「農業」、「教育・学習支援業」、「複合サービス業」においては配布数・回収数共に極端に少ないため、傾向については言及していない。
- (6) 回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。
- (7) 自由意見については、要約・抜粋を行っている。



## Ⅱ 調査結果



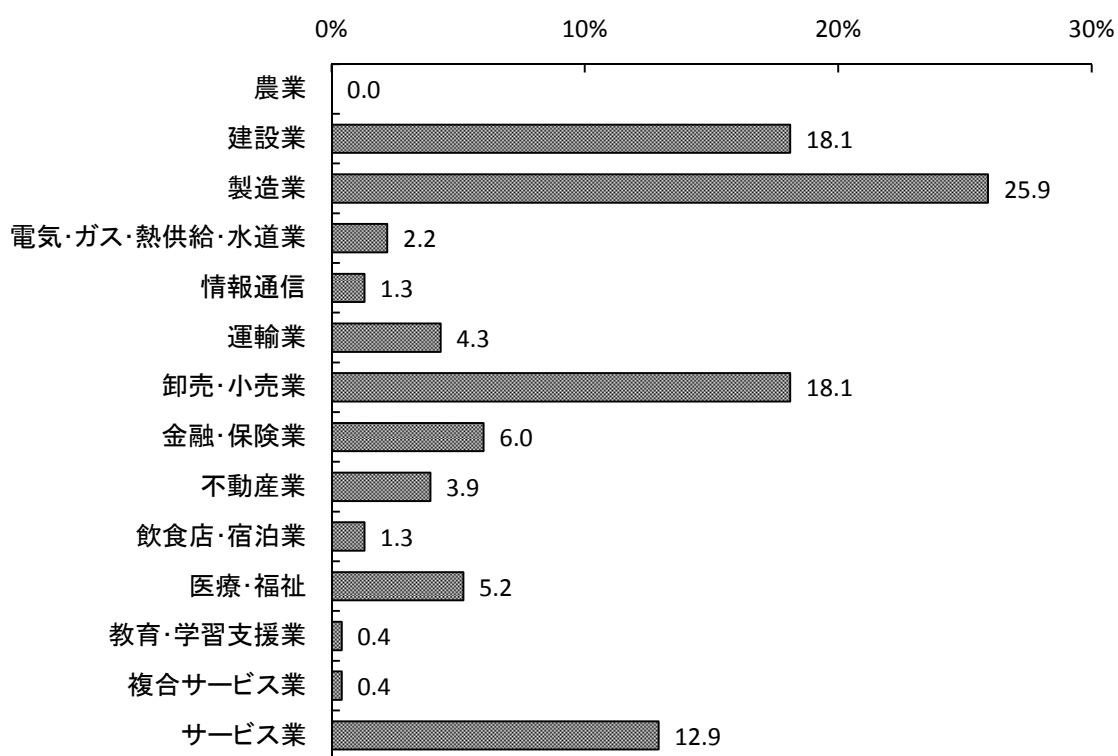
## Ⅱ 調査結果

### 1. 事業所の概要について

#### 1-1. 調査事業所の業種

調査事業所の業種をみると、「製造業」が 25.9%で最も高く、次いで「卸売・小売業」、「建設業」が 18.1%などとなっている。

図表 1-1. 調査事業所の業種

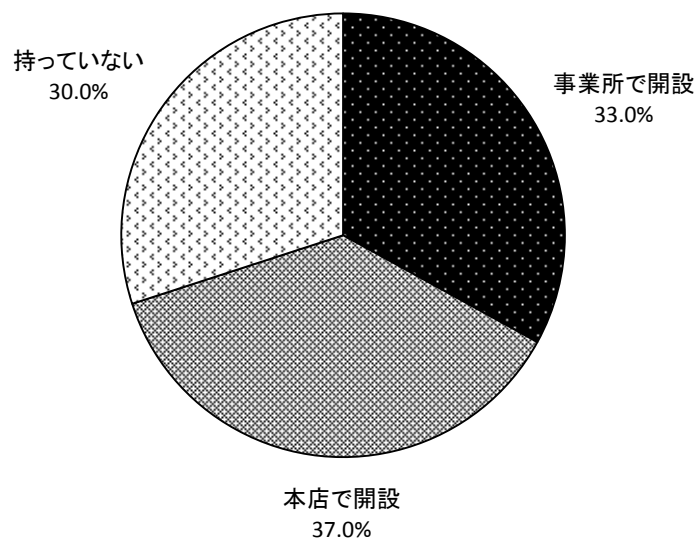


※上記の分類は、対象事業所を抽出する際に層化した分類に基づく。

### 1-2. ホームページの保有状況

ホームページの保有状況を見ると、「事業所で開設」が33.0%、「本店で開設」が37.0%であり、これらを合わせて『開設している』事業所は70.0%である。一方、「持っていない」事業所は30.0%となっている。

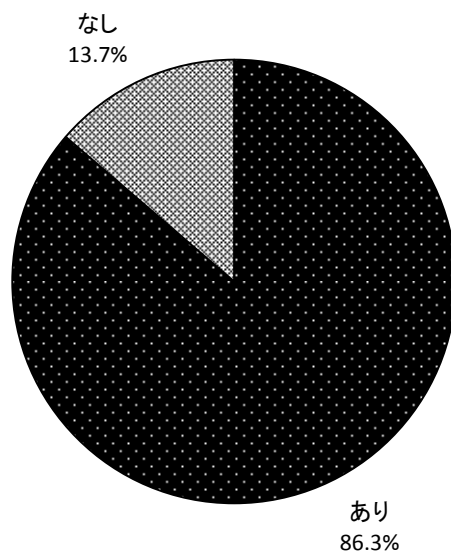
図表 1-2. ホームページの保有状況



### 1-3. 電子メールの整備状況

電子メールの整備状況を見ると、「あり」が86.3%、「なし」が13.7%となっている。

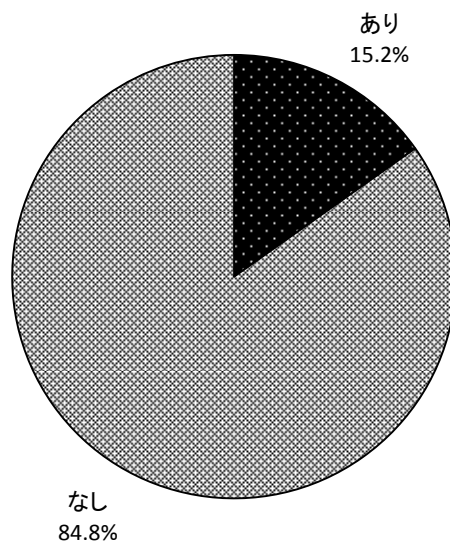
図表 1-3. 電子メールの整備状況



#### 1-4. 労働組合の有無

労働組合の有無をみると、「あり」が15.2%、「なし」が84.8%となっている。

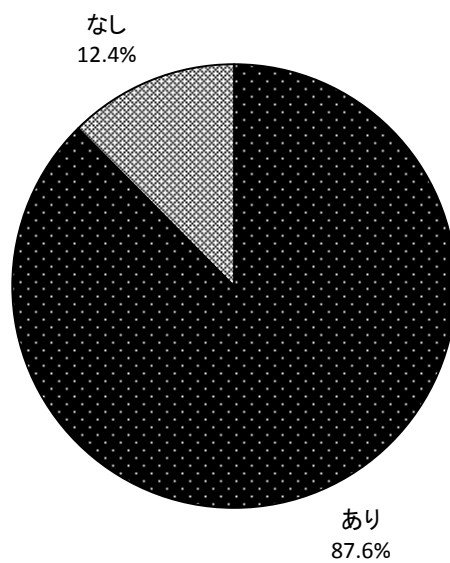
図表1-4. 労働組合の有無



#### 1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無

就業規則（常用従業員用）の有無をみると、「あり」が87.6%、「なし」が12.4%となっている。

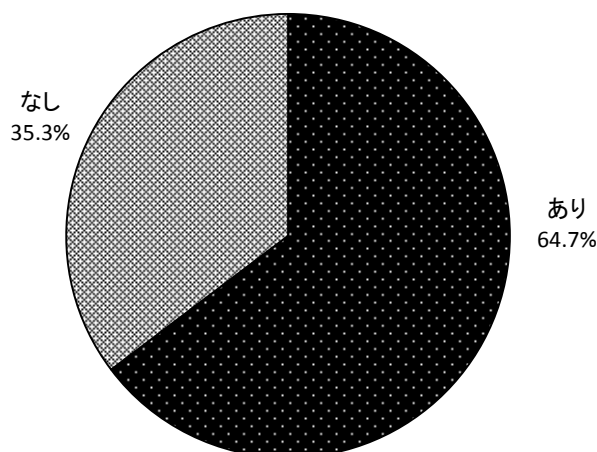
図表1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無



## 1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無

就業規則（臨時・パート用）の有無をみると、「あり」が64.7%、「なし」が35.3%となっている。

図表1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無



### 【就業規則】

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
  - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

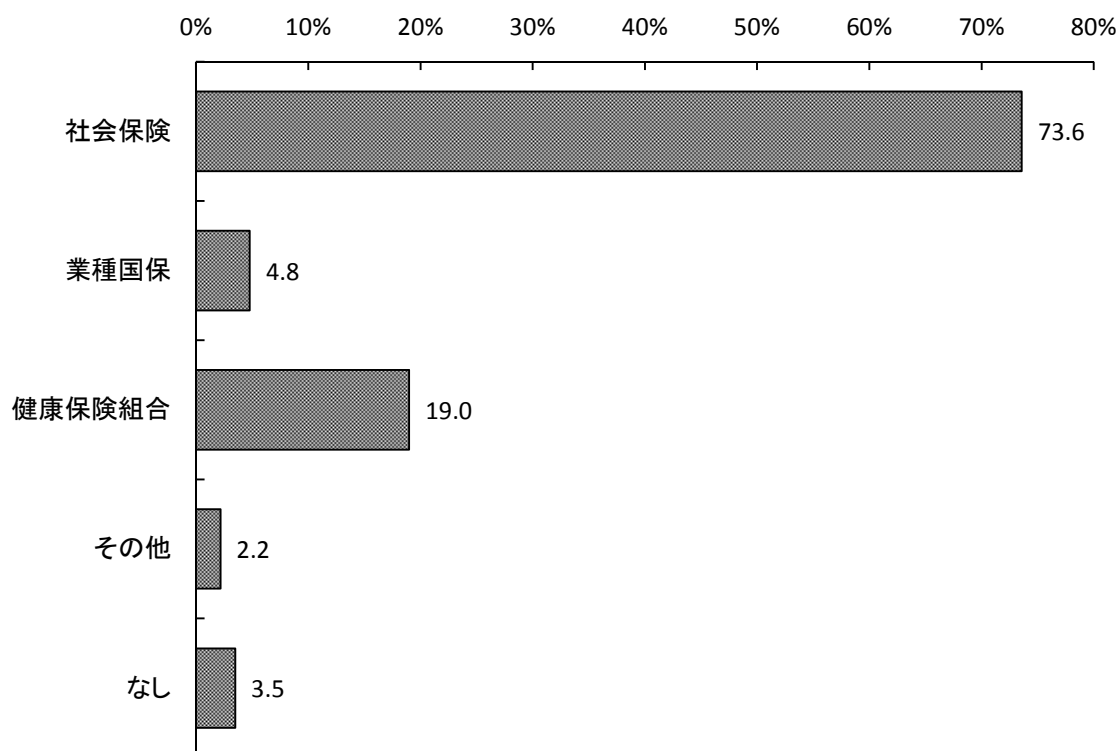
労働基準法第八十九条



### 1-7. 健康保険の加入状況

健康保険の加入状況について、加入している健康保険の種類をみると、「社会保険」が73.6%で最も高く、次いで「健康保険組合」が19.0%、「業種国保」が4.8%などとなっている。

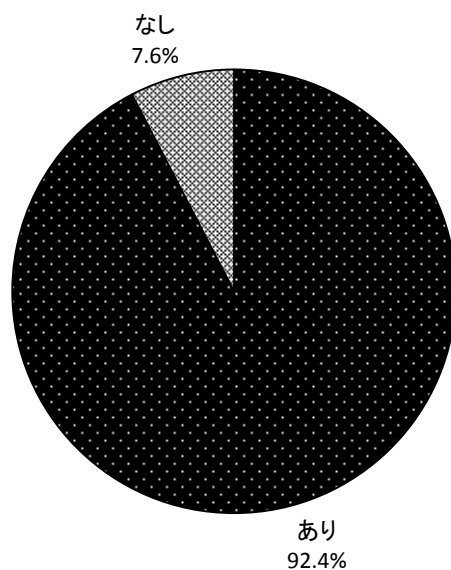
図表1-7. 健康保険の加入状況（複数回答）



### 1-8. 雇用保険の加入状況

雇用保険の加入状況をみると、「あり」が92.4%、「なし」が7.6%となっている。

図表1-8. 雇用保険の加入状況



### 【雇用保険】

雇用保険は政府が管掌する強制保険制度です。

(労働者を雇用する事業は、原則として強制的に適用されます)

雇用保険は、

1. 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給
2. 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業（※）を実施する、雇用に関する総合的機能を有する制度です。

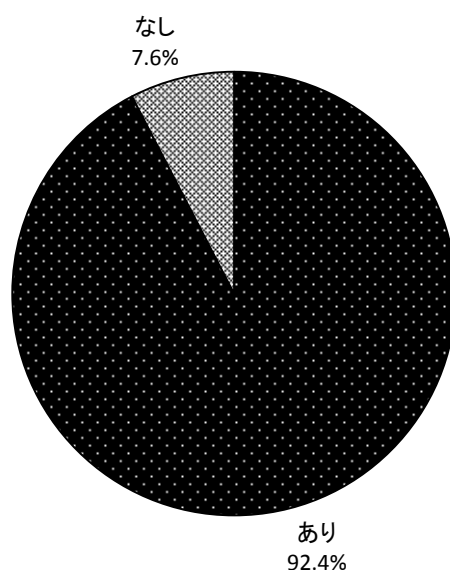
※ 雇用保険二事業…雇用安定事業、能力開発事業

ハローワークインターネットサービス：雇用保険制度の概要

### 1-9. 労災保険の加入状況

労災保険の加入状況を見ると、「あり」が92.4%、「なし」が7.6%となっている。

図表 1-9. 労災保険の加入状況



### 【労災保険】

労災保険とは、労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。

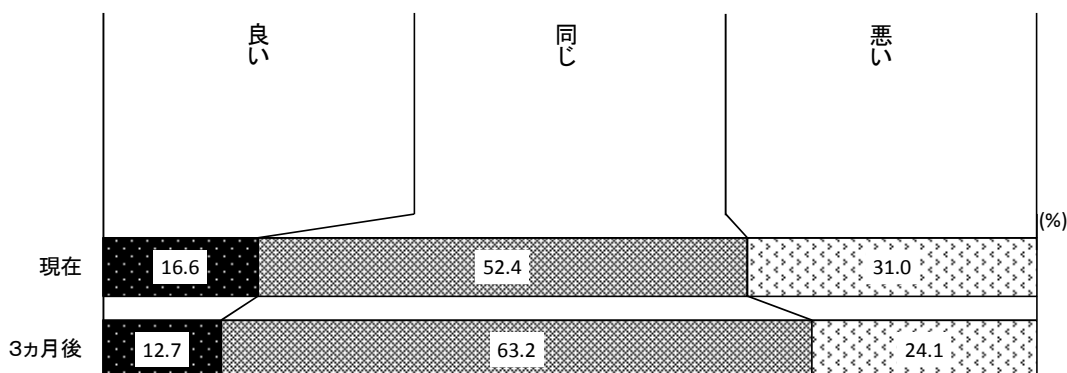
また、労働者の社会復帰等を図るための事業も行っています。

厚生労働省：労災保険労災保険・雇用保険の特徴

### 1-10. 事業所の業況について

事業所の業況をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が52.4%で最も高く、「悪い」が31.0%、「良い」が16.6%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が63.2%で最も高く、「悪い」が24.1%、「良い」が12.7%となっている。

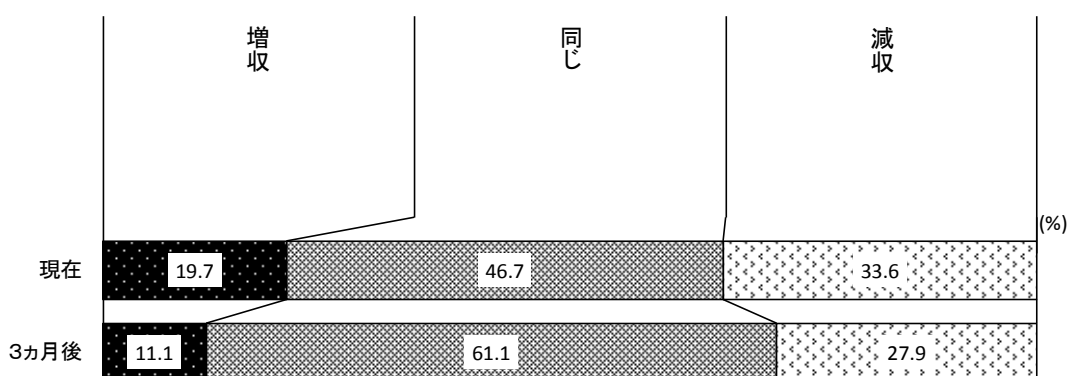
図表 1-10. 事業所の業況について



### 1-11. 事業所の売上高について

事業所の売上高をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が46.7%で最も高く、「減収」が33.6%、「増収」が19.7%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が61.1%で最も高く、「減収」が27.9%、「増収」が11.1%となっている。

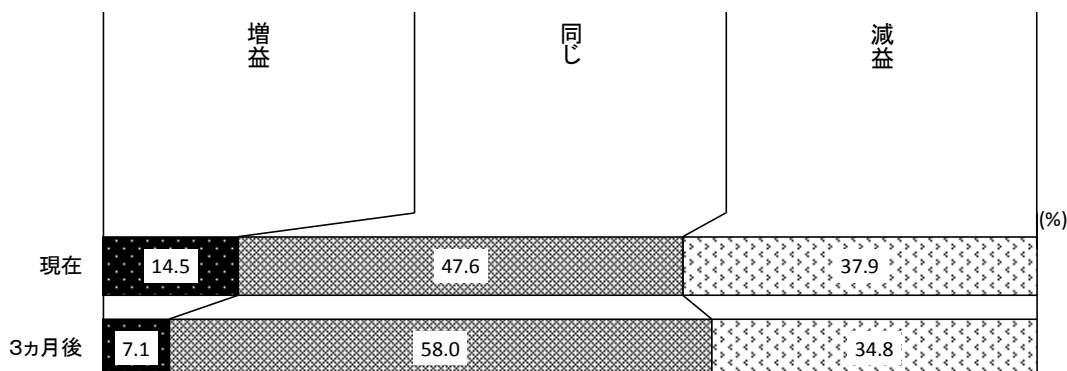
図表 1-11. 事業所の売上高について



### 1-12. 事業所の経常利益について

事業所の経常利益をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が47.6%で最も高く、「減益」が37.9%、「増益」が14.5%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が58.0%で最も高く、「減益」が34.8%、「増益」が7.1%となっている。

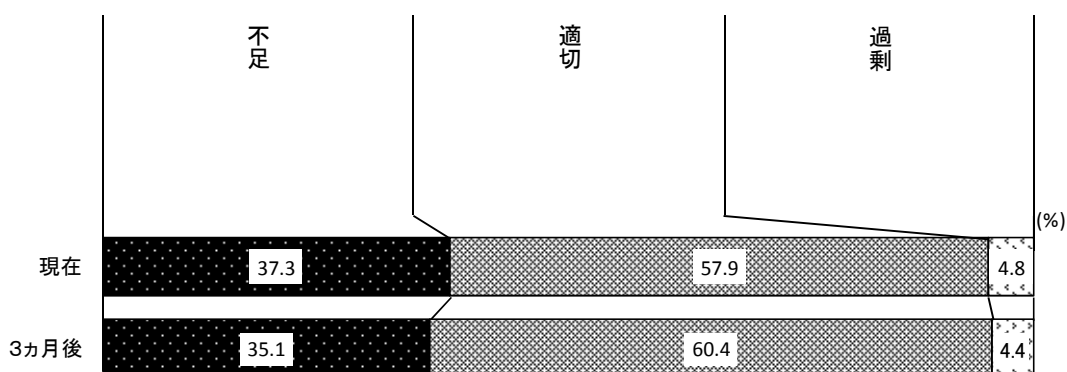
図表 1-12. 事業所の経常利益について



### 1-13. 事業所の従業員数について

事業所の従業員数をみると、現在（前年同月比）では、「適切」が57.9%で最も高く、「不足」が37.3%、「過剰」が4.8%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「適切」が60.4%で最も高く、「不足」が35.1%、「過剰」が4.4%となっている。

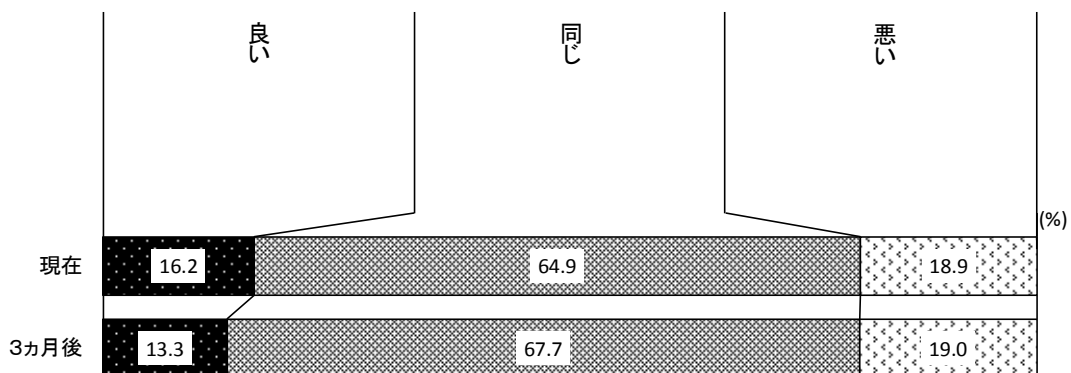
図表 1-13. 事業所の従業員数について



#### 1-14. 事業所の資金繰りについて

事業所の資金繰りをみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が64.9%で最も高く、「悪い」が18.9%、「良い」が16.2%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が67.7%で最も高く、「悪い」が19.0%、「良い」が13.3%となっている。

図表1-14. 事業所の資金繰りについて



## 2. 雇用状況について

### 2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

雇用形態別の従業員の比率は、「常用従業員（男性）」が50.5%で最も高く、次いで「常用従業員（女性）」が21.3%、「臨時・パート従業員（女性）」が20.3%、「臨時・パート従業員（男性）」が7.9%となっている。

年代別にみると、「40代男性」が15.9%で最も高く、次いで「30代男性」12.9%、「40代女性」が12.2%となっている。

図表2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

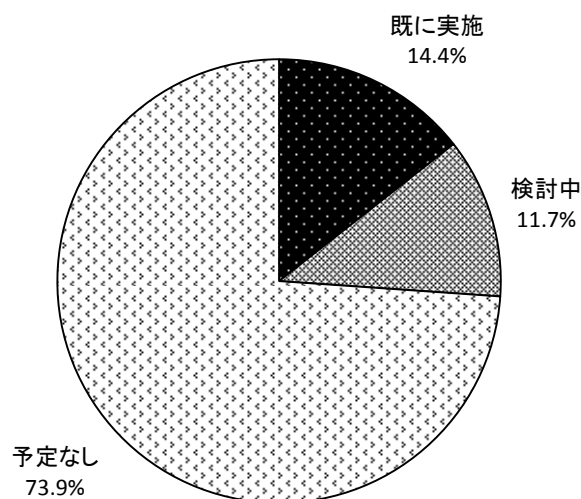
(%)

	常用従業員		臨時・パート従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	0.4	0.5	0.2	0.4	0.6	0.9
20代	7.2	4.7	1.5	1.9	8.7	6.6
30代	12.0	4.3	0.9	3.5	12.9	7.8
40代	14.7	6.2	1.2	6.0	15.9	12.2
50代	10.5	3.7	1.5	4.6	12.0	8.3
60才以上	5.7	1.9	2.7	3.9	8.4	5.8
合計	50.5	21.3	7.9	20.3	58.4	41.6
障がい者	0.4	0.1	0.3	0.1	0.7	0.2
外国人	0.6	0.4	1.9	3.8	2.6	4.2
市内居住者	8.5	4.0	2.3	5.0	10.9	9.1

## 2-2-1. 障がい者の雇用

障がい者の雇用をみると、「既に実施」が14.4%、「検討中」が11.7%となっており、「予定なし」は73.9%と7割を超えている。

図表2-2-1-1. 障がい者の雇用



### 【障害者雇用について】

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

<民間企業>（法定雇用率2.0%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

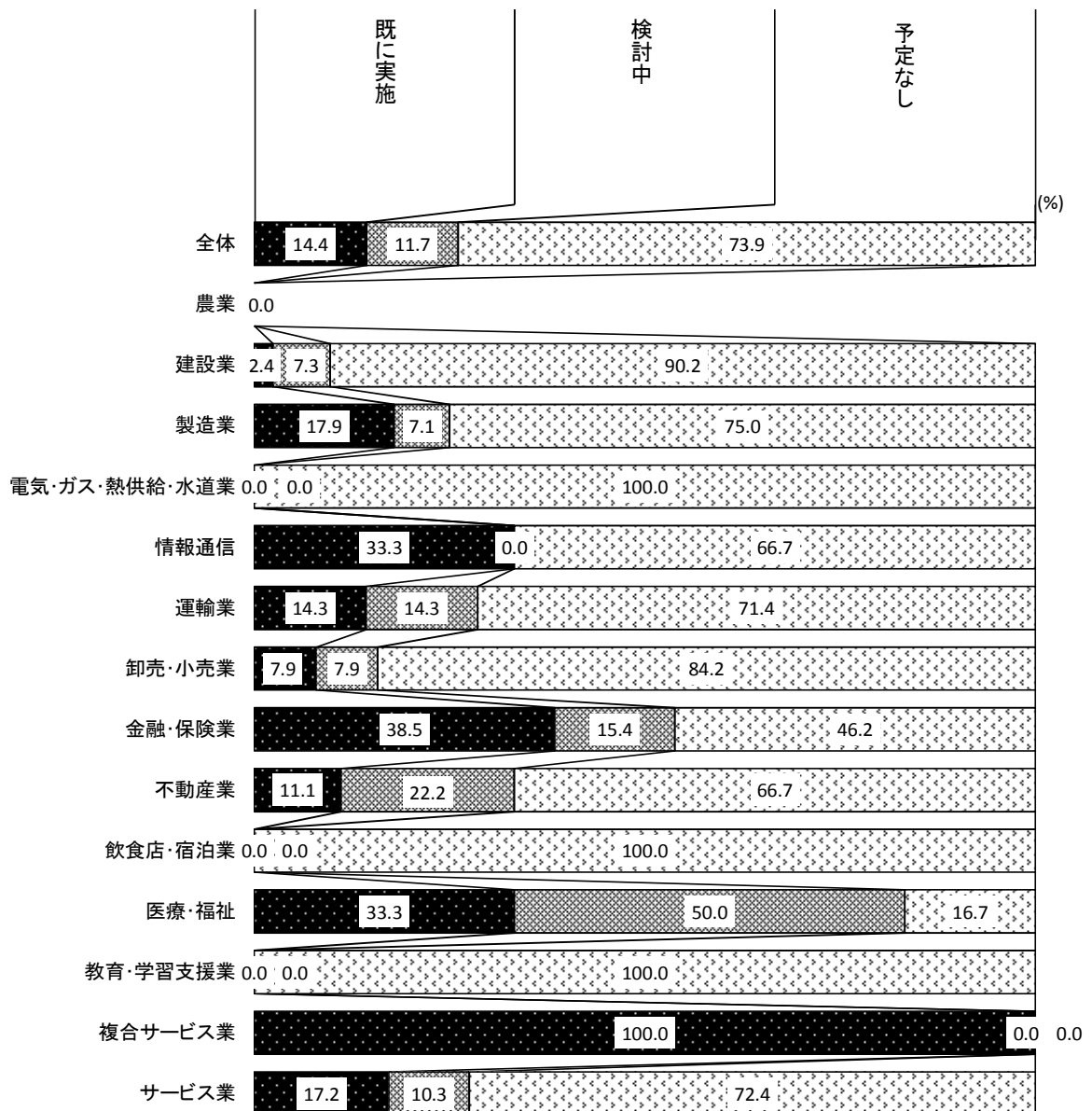
- ・雇用障害者数は49万5,795.0人、対前年4.5%（2万1,421.0人）増加。
- ・実雇用率1.97%、対前年比0.05ポイント上昇。

○法定雇用率達成企業の割合は50.0%（前年比1.2ポイント上昇）。

厚生労働省：平成29年 障害者雇用状況の集計結果

業種別にみると、「既に実施」では、金融・保険業が 38.5%と最も高く、次いで情報通信、医療・福祉が 33.3%となっている。「検討中」では、医療・福祉が 50.0%で最も高く、次いで不動産業が 22.2%、金融・保険業が 15.4%となっている。電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業、は、すべて「予定なし」となっている。

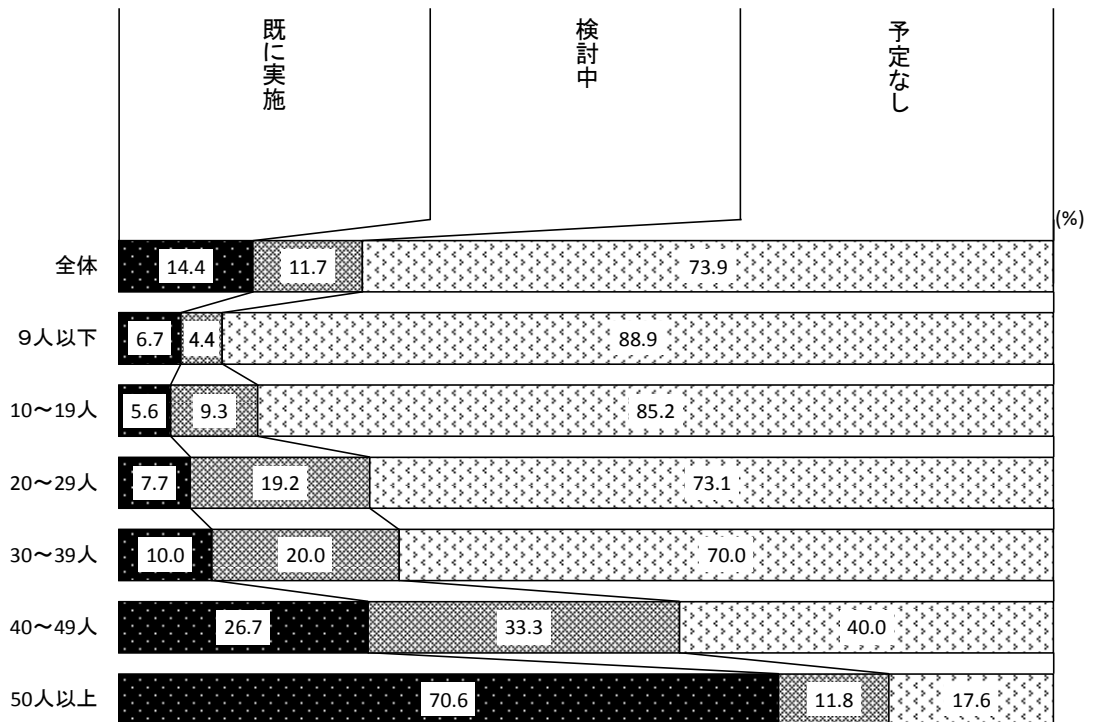
図表 2-2-1-2. 障がい者の雇用（業種別）





従業員規模別にみると、「既に実施」では、50人以上で70.6%と最も高く、「検討中」は40～49人で33.3%と他の従業員規模に比べて高くなっている。

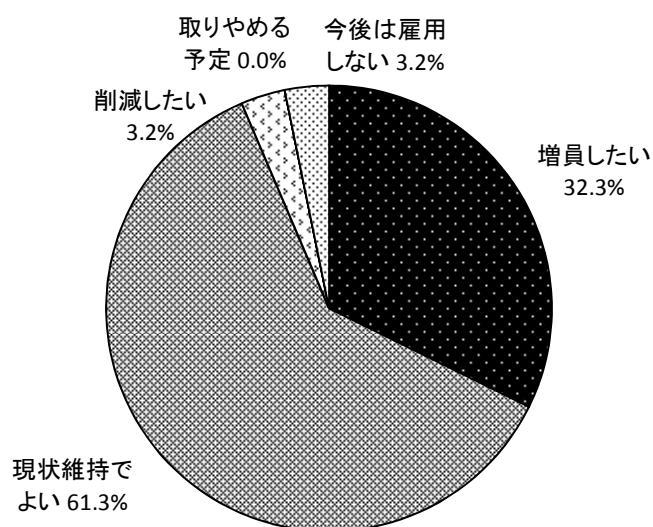
図表2-2-1-3. 障がい者の雇用（従業員規模別）



## 2-2-2. 障がい者の今後の雇用予定

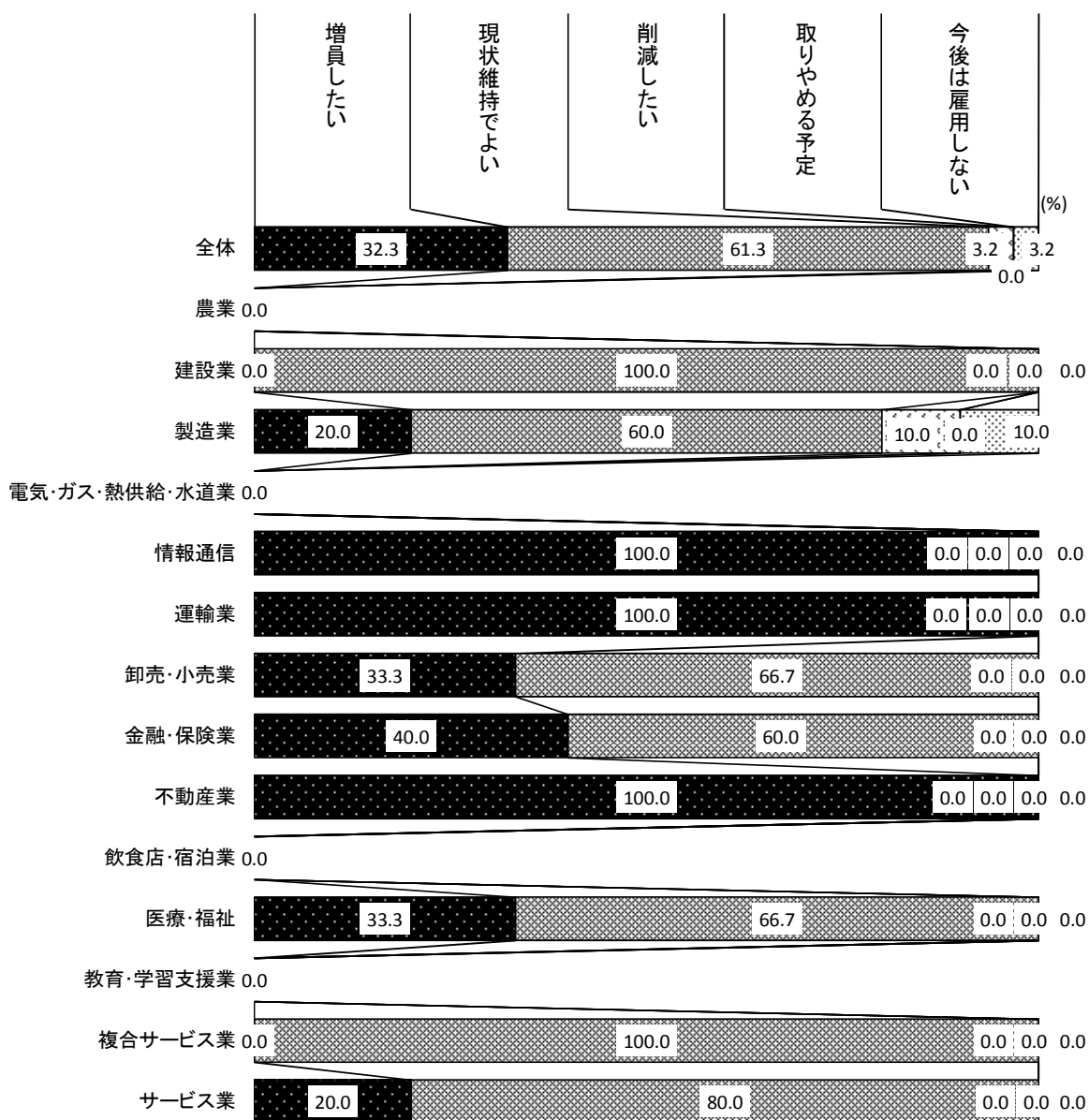
障がい者の今後の雇用予定をみると、「増員したい」が32.3%、「現状維持でよい」が61.3%となっており、「削減したい」「今後は雇用しない」は3.2%となっている。

図表2-2-2-1. 障がい者の今後の雇用予定



業種別にみると、「増員したい」では、金融・保険業が 40.0%で最も高く、次いで卸売・小売業と医療・福祉が 33.3%となっている。「現状維持でよい」では、サービス業が 80.0%で最も高く、次いで卸売・小売業、医療・福祉が 66.7%、金融・保険業が 60.0%となっている。「削減したい」「今後は雇用しない」は製造業が 10.0%となっている。

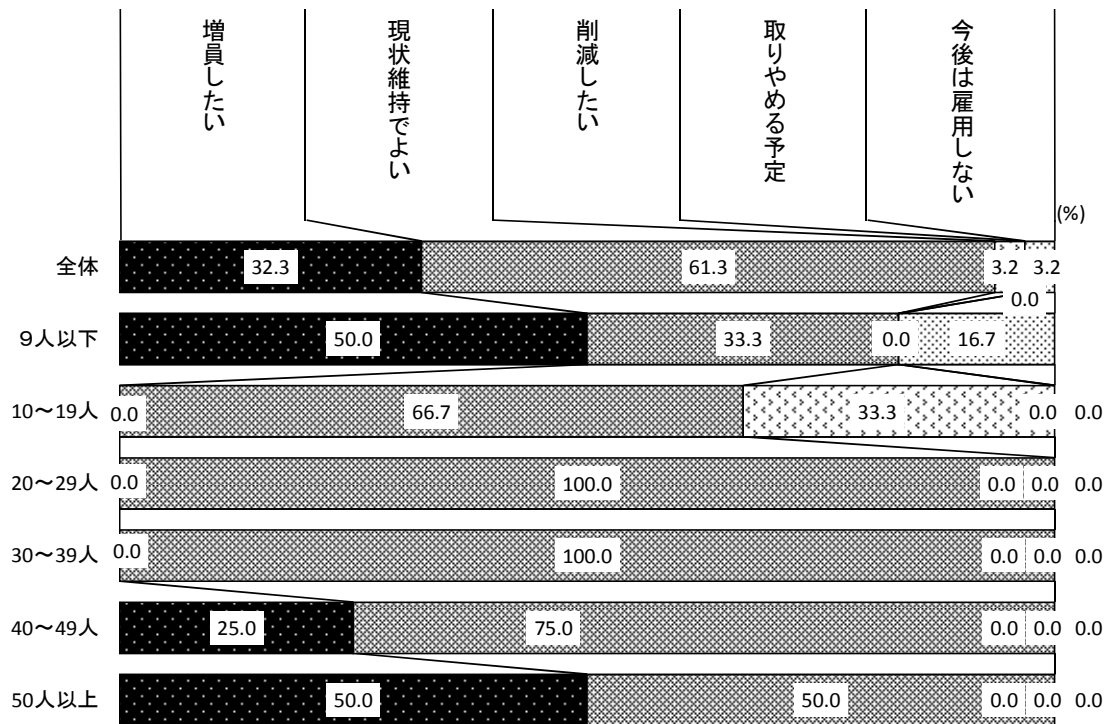
図表 2-2-2-2. 障がい者の今後の雇用予定（業種別）



※ 建設業、情報通信、運輸業、不動産業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「増員したい」では、9人以下と50人以上で50.0%と最も高く、「現状維持でよい」では、40～49人が75.0%と最も高く、次いで10～19人で66.7%となっている。「削減したい」では、10～19人で33.3%と突出して高くなっている。

図表2-2-2-3. 障がい者の今後の雇用予定（従業員規模別）

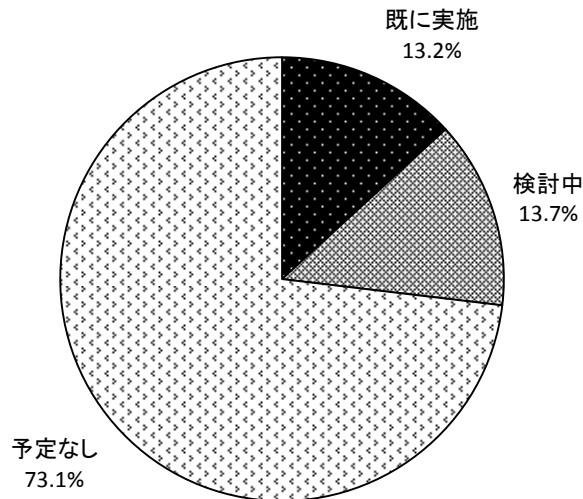


※ 20～29人、30～39人は、回答数が「2」以下のため言及していない。

### 2-3. 外国人の雇用

外国人の雇用をみると、「既に実施」が13.2%、「検討中」が13.7%となっており、「予定なし」は73.1%と7割を超えている。

図表2-3-1. 外国人の雇用



#### 【外国人雇用について】

外国人雇用状況の届出制度は、雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられている。

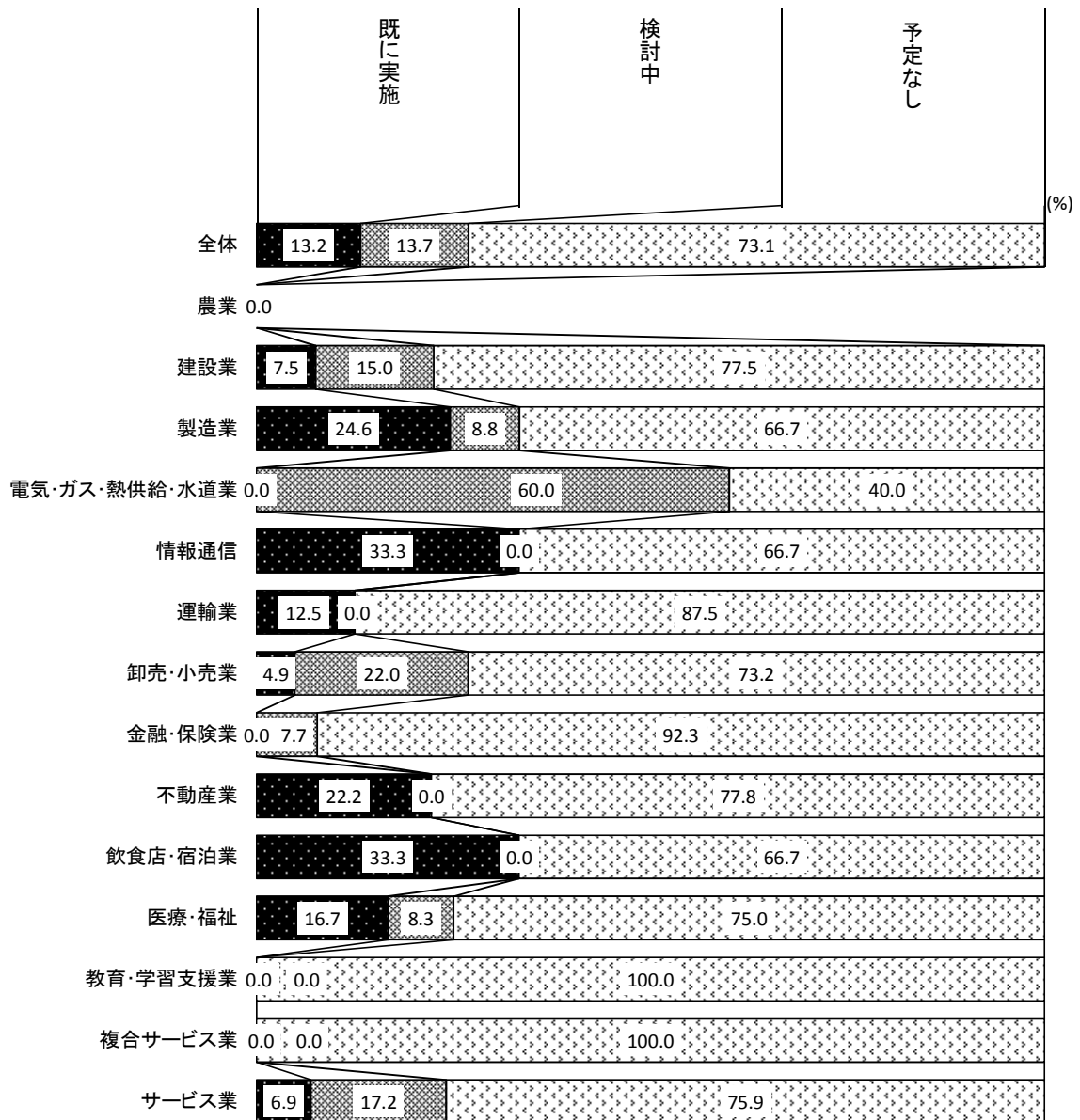
○雇用者数、事業所数ともに過去最高を更新。

- ・外国人労働者数 127万8,670人、対前年18.0%増加。
- ・事業所数 19万4,595事業所、対前年比12.6%増加。

厚生労働省：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ 平成29年

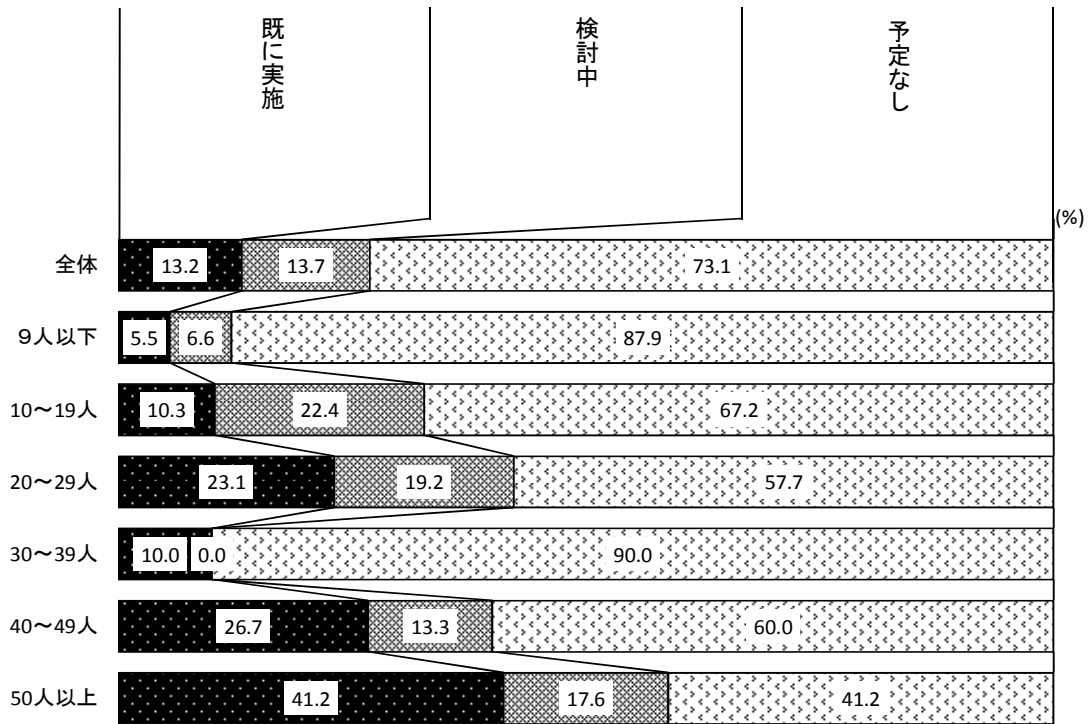
業種別にみると、「既に実施」では、情報通信、飲食店・宿泊業が 33.3%で最も高く、次いで製造業が 24.6%となっている。「検討中」では、電気・ガス・熱供給・水道業が 60.0%で最も高くなっている。

図表 2-3-2. 外国人の雇用（業種別）



従業員規模別にみると、「既の実施」では、50人以上が41.2%で最も高く、次いで40～49人が26.7%、20～29人が23.1%となっている。「検討中」では、10～19人が22.4%と最も高く、次いで20～29人が19.2%、50人以上が17.6%となっている。

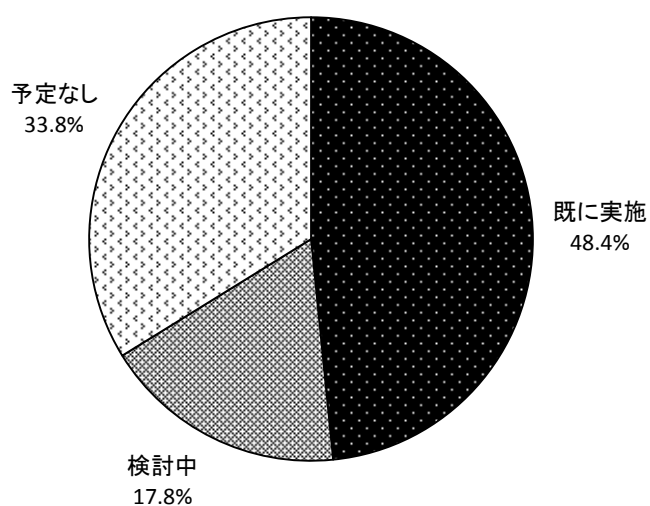
図表2-3-3. 外国人の雇用（従業員規模別）



## 2-4-1. 定年退職者の再雇用

定年退職者の再雇用をみると、再雇用を「既の実施」している事業所は 48.4%、「検討中」が 17.8%、「予定なし」が 33.8%となっている。

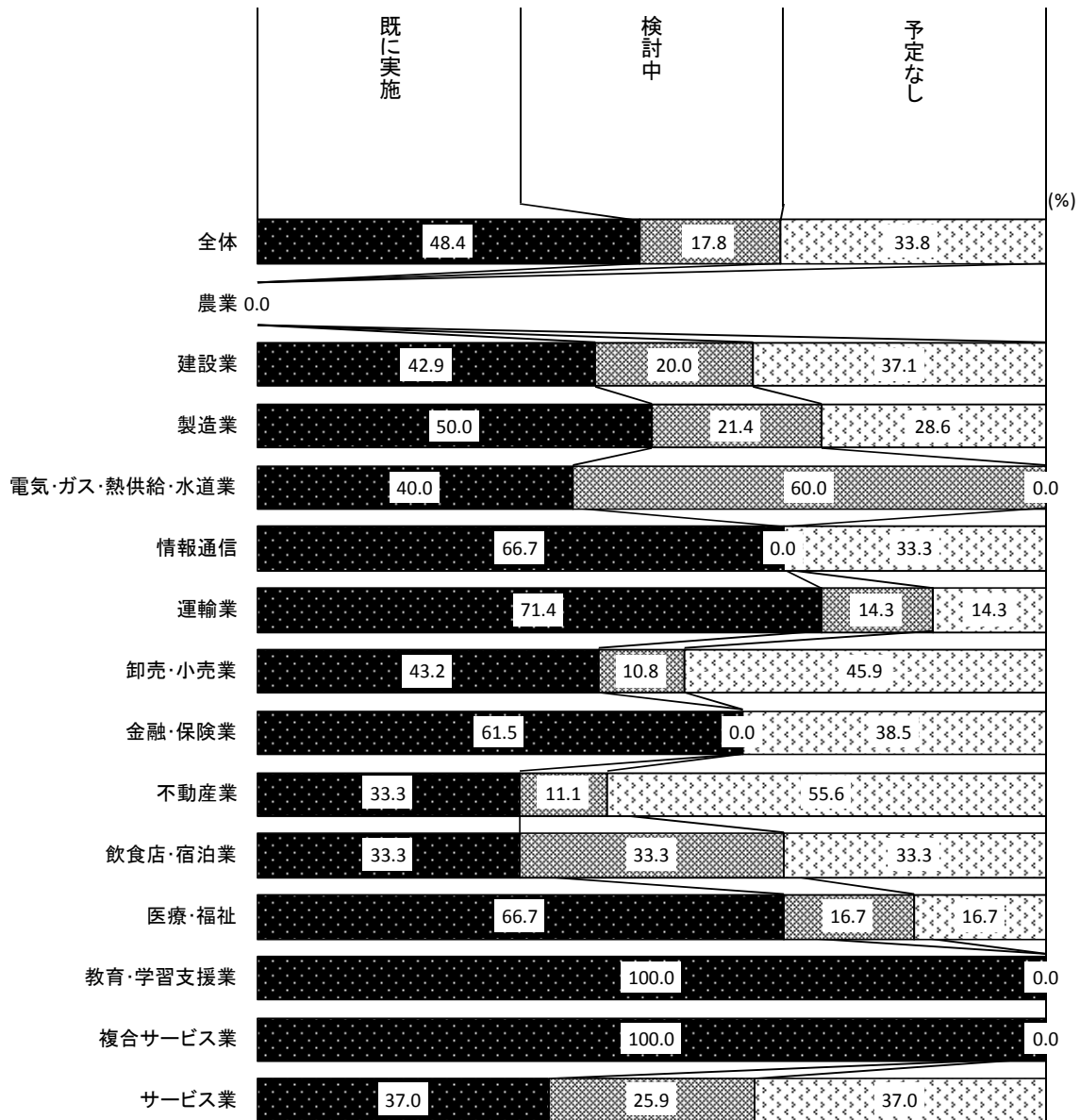
図表 2-4-1-1. 定年退職者の再雇用





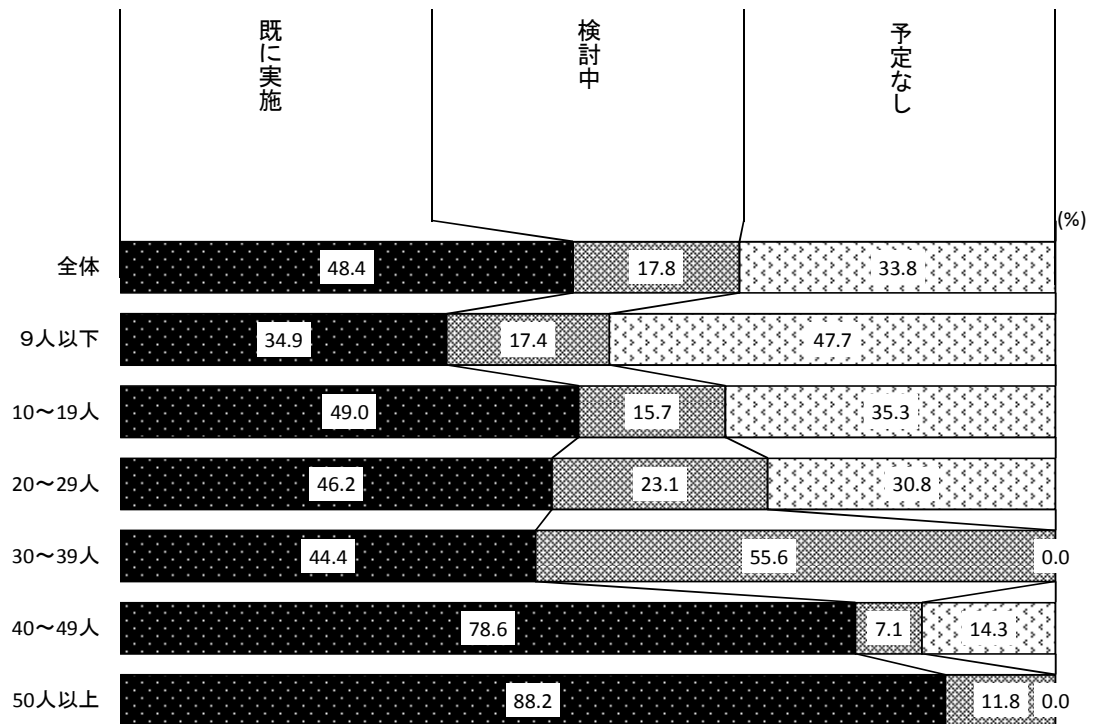
業種別にみると、「既に実施」では、運輸業が 71.4%と最も高く、次いで情報通信、医療・福祉が 66.7%となっており、不動産業、飲食店・宿泊業が 33.3%で最も低くなっている。「予定なし」では、不動産業が 55.6%と他の業種に比べて高くなっている。

図表 2-4-1-2. 定年退職者の再雇用（業種別）



従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きくなるにつれて再雇用を「既の実施」している割合が高くなっており、9人以下が34.9%であるのに対し、40人以上では、7割以上が「既の実施」している。

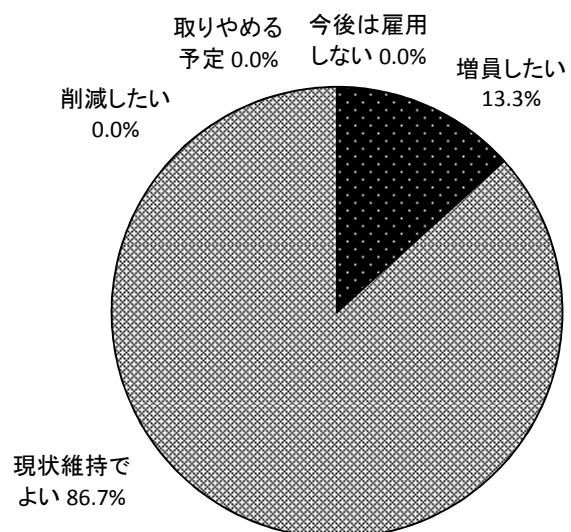
図表2-4-1-3. 定年退職者の再雇用（従業員規模別）



## 2-4-2. 定年退職者の今後の雇用予定

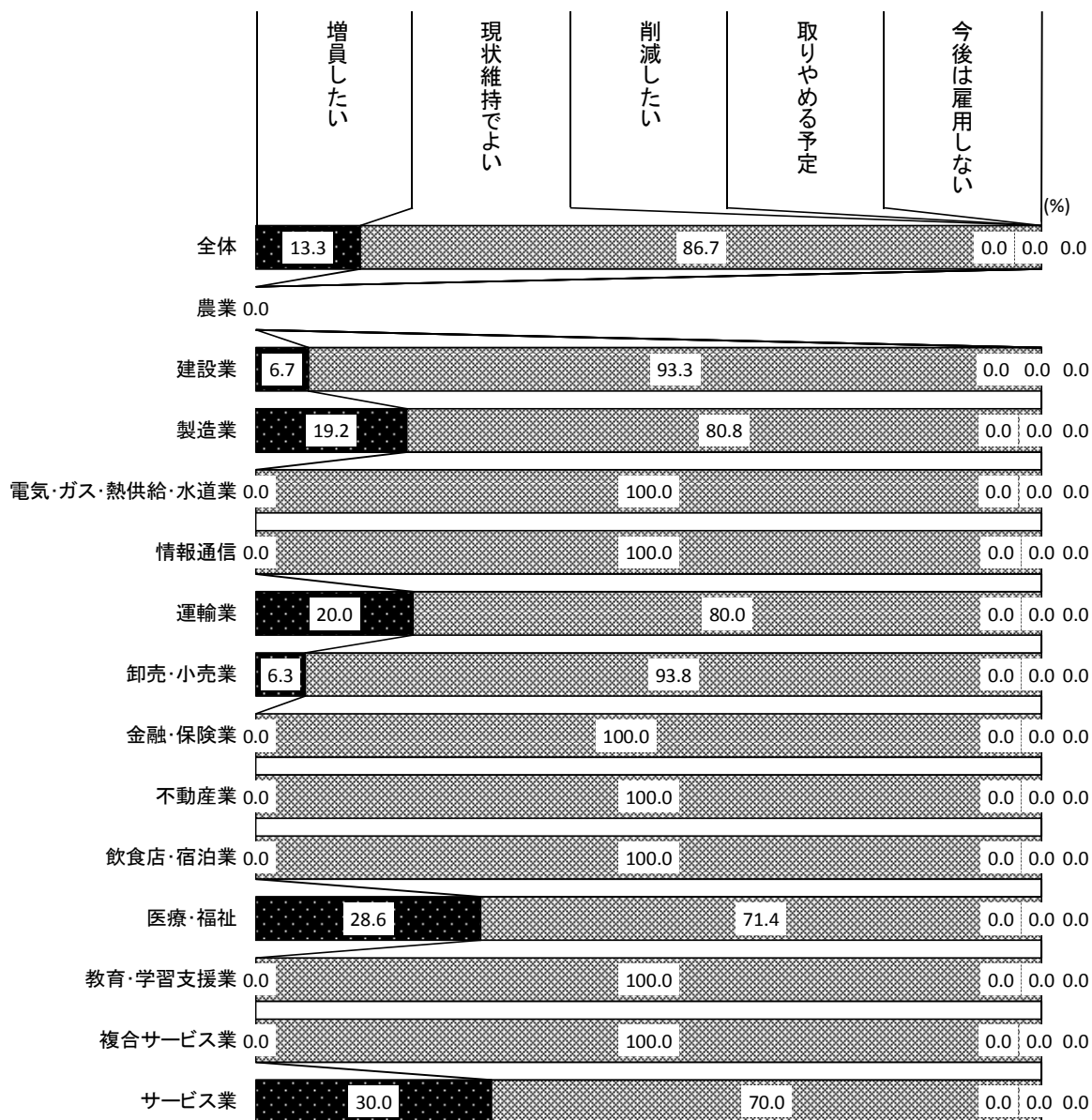
定年退職者の今後の雇用予定をみると、「増員したい」が13.3%、「現状維持でよい」が86.7%となっている。

図表 2-4-2-1. 定年退職者の今後の雇用予定



業種別にみると、「増員したい」では、サービス業が 30.0%で最も高く、次いで医療・福祉業が 28.6%となっている。「現状維持でよい」では、金融・保険業、不動産業が 100.0%となっている。

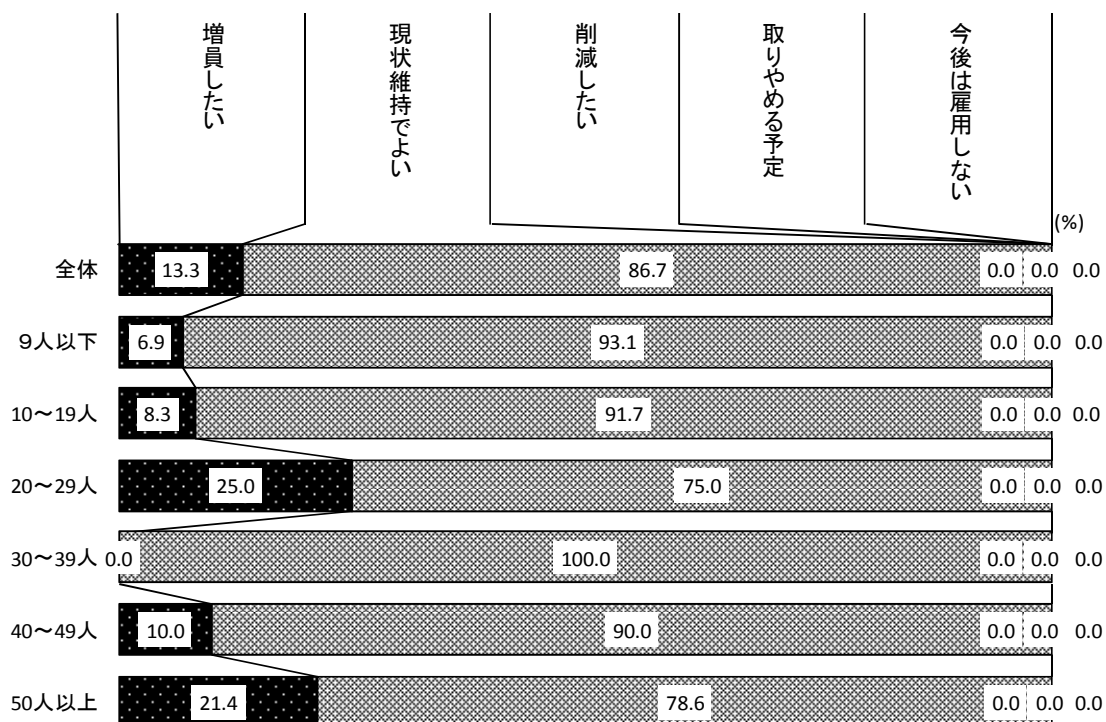
図表 2-4-2-2. 定年退職者の今後の雇用予定（業種別）



※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「増員したい」では、20～29人が25.0%、次いで50人以上が21.4%となっている。「現状維持でよい」では、30～39人が100.0%となっている。

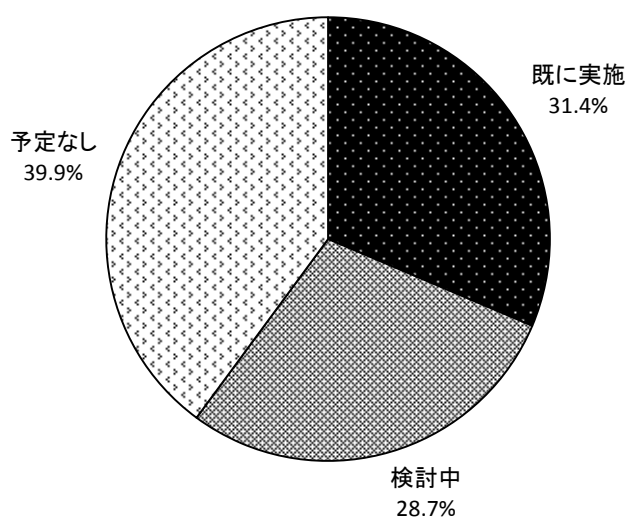
図表2-4-2-3. 定年退職者の今後の雇用予定（従業員規模別）



## 2-5-1. 退職者の定年延長

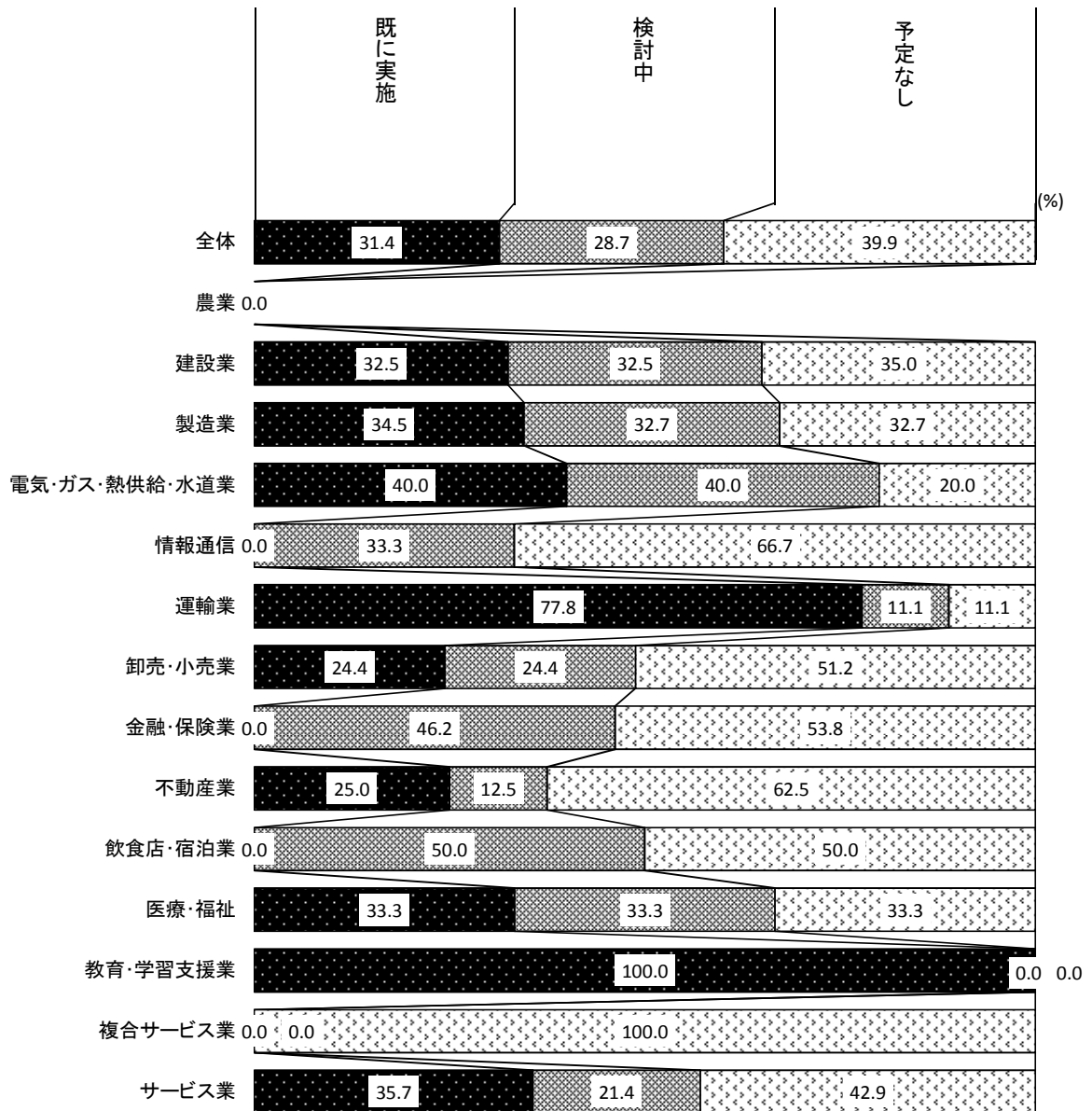
退職者の定年延長をみると、「既に実施」が31.4%、「検討中」が28.7%、「予定なし」が39.9%となっている。

図表 2-5-1-1. 退職者の定年延長の今後の予定



業種別にみると、「既の実施」では、運輸業が77.8%で最も高くなっている。「予定なし」では、情報通信は66.7%、次いで不動産業が62.5%となっている。

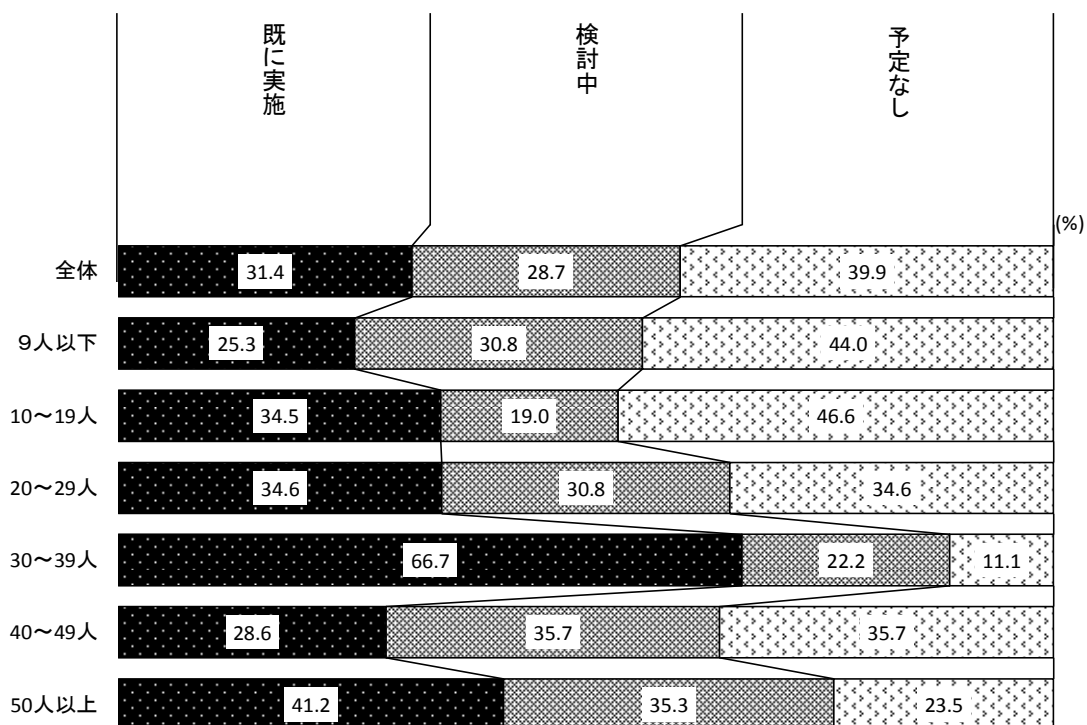
図表2-5-1-2. 退職者の定年延長の今後の予定（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「既に実施」では、30～39 人が 66.7%で最も高くなっている。9 人以下が 25.3%、40～49 人が 28.6%となっており、他の従業員規模では、3 割以上が実施しているとの結果になっている。「検討中」では、40～49 人が 35.7%、50 人以上が 35.3%と他の従業員規模と比べて高くなっている。

図表 2-5-1-3. 退職者の定年延長の今後の予定（従業員規模別）

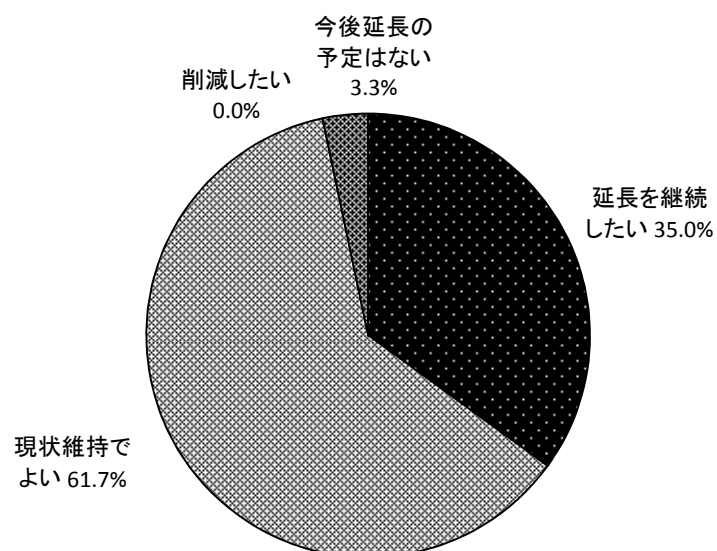




## 2-5-2. 退職者の定年延長の今後の予定

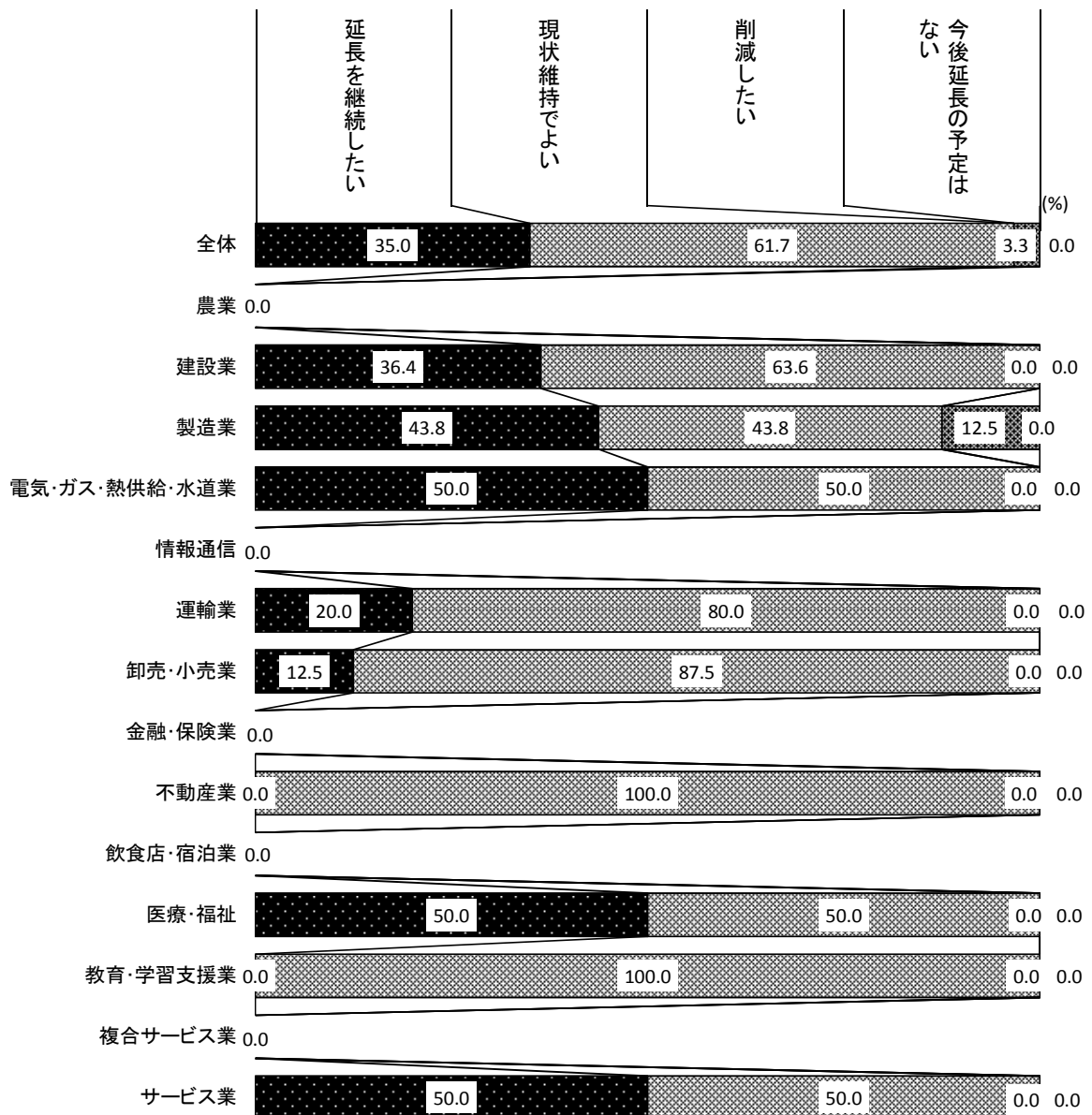
退職者の定年延長の今後の予定をみると、「延長を継続したい」が 35.0%、「現状維持でよい」が 61.7%、「予定なし」が 3.3%となっている。

図表 2-5-2-1. 退職者の定年延長



業種別にみると、「延長を継続したい」では、医療・福祉、サービス業が 50.0%で最も高く、半数以上を占めている。「現状維持でよい」では、卸売・小売業が 87.5%で最も高く、次いで運輸業が 80.0%となっている。「今後延長の予定はない」では、製造業が 12.5%と突出して高くなっている。

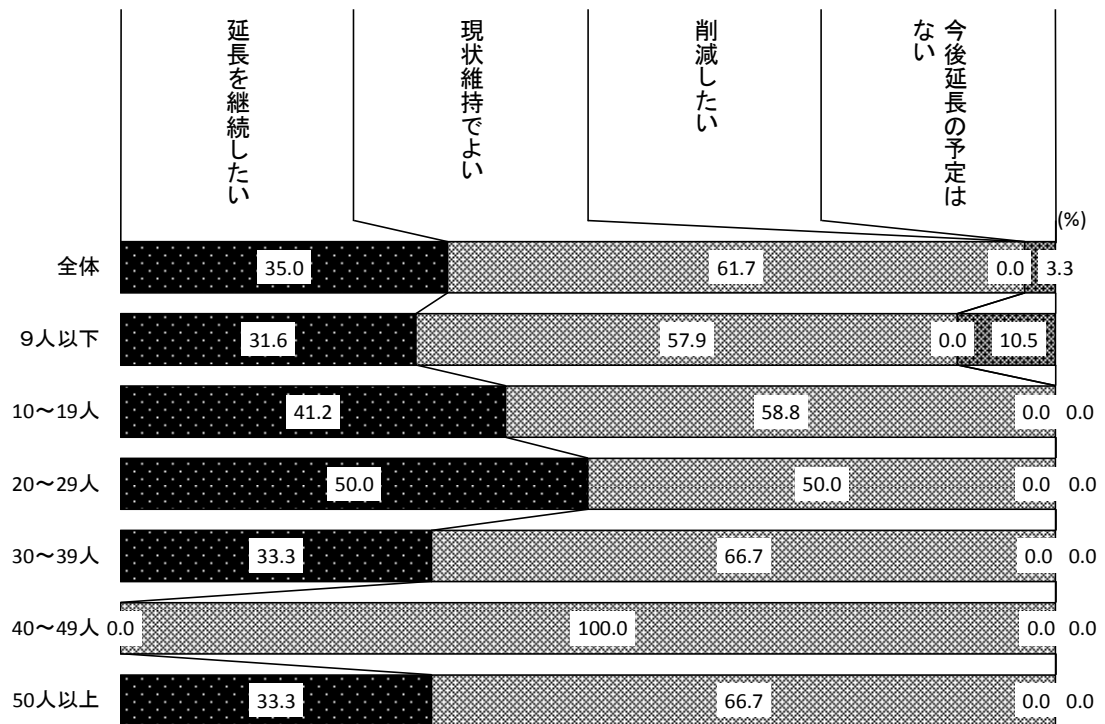
図表 2-5-2-2. 退職者の定年延長（業種別）



※ 電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「延長を継続したい」では、20～29人が50.0%で最も高くなっている。10～19人が41.2%、他の従業員規模でも概ね3割を超えている。40～49人では、「現状維持でよい」が100.0%と他の従業員規模と比べて高くなっている。

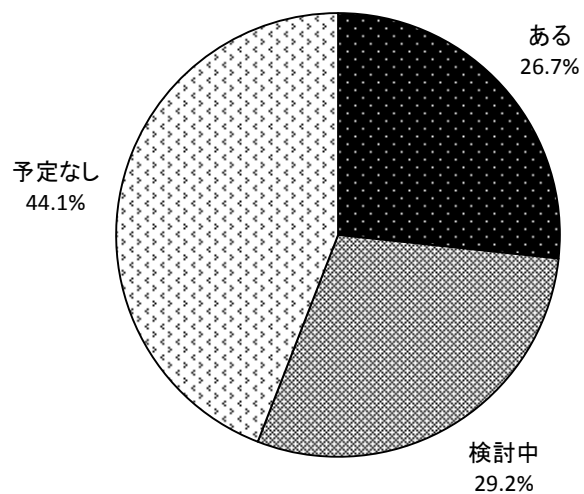
図表 2-5-2-3. 退職者の定年延長の今後の予定（従業員規模別）



## 2-6. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定をみると、新規従業員（常用従業員）の雇用予定が「ある」が26.7%、「検討中」が29.2%、「予定なし」が44.1%となっている。

図表2-6-1. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定



【労働経済動向調査における国の平成 30 年新規学卒者の採用内定状況】

(単位：%)

産業	高校卒	高専・ 短大卒	大学卒 (文科系)	大学卒 (理科系)	大学院卒	専修 学校卒
調査産業計	47(46)	33(35)	44(47)	46(47)	26(30)	28(26)
建設業	53(57)	33(42)	46(50)	57(63)	20(36)	22(26)
製造業	71(70)	33(33)	41(44)	51(52)	37(37)	16(16)
情報通信業	15(17)	35(45)	81(76)	82(80)	69(71)	39(34)
運輸業, 郵便業	35(29)	18(16)	28(27)	23(22)	13(12)	83(14)
卸売業, 小売業	36(34)	29(30)	55(56)	43(45)	22(28)	20(21)
金融業, 保険業	19(23)	23(35)	76(77)	59(65)	40(48)	11(18)
不動産業, 物品賃貸業	20(21)	15(21)	46(65)	34(47)	17(28)	19(16)
学術研究, 専門・技術サービス業	29(30)	32(34)	46(49)	67(67)	55(60)	22(19)
宿泊業, 飲食サービス業	46(40)	37(38)	36(41)	27(24)	9(11)	30(32)
生活関連サービス業, 娯楽業	38(35)	19(26)	27(36)	23(28)	11(21)	14(21)
医療, 福祉	39(41)	52(58)	43(55)	51(57)	15(24)	59(63)
サービス業 (他に分類されないもの)	26(27)	13(17)	19(21)	17(18)	9(9)	10(13)

注:1)「平成 30 年新規学卒者」とは、平成 30 年 3 月卒業予定者または概ね卒業後 1 年以内の者を新規学卒者とほぼ同等の条件で平成 30 年度に採用する者をいう。

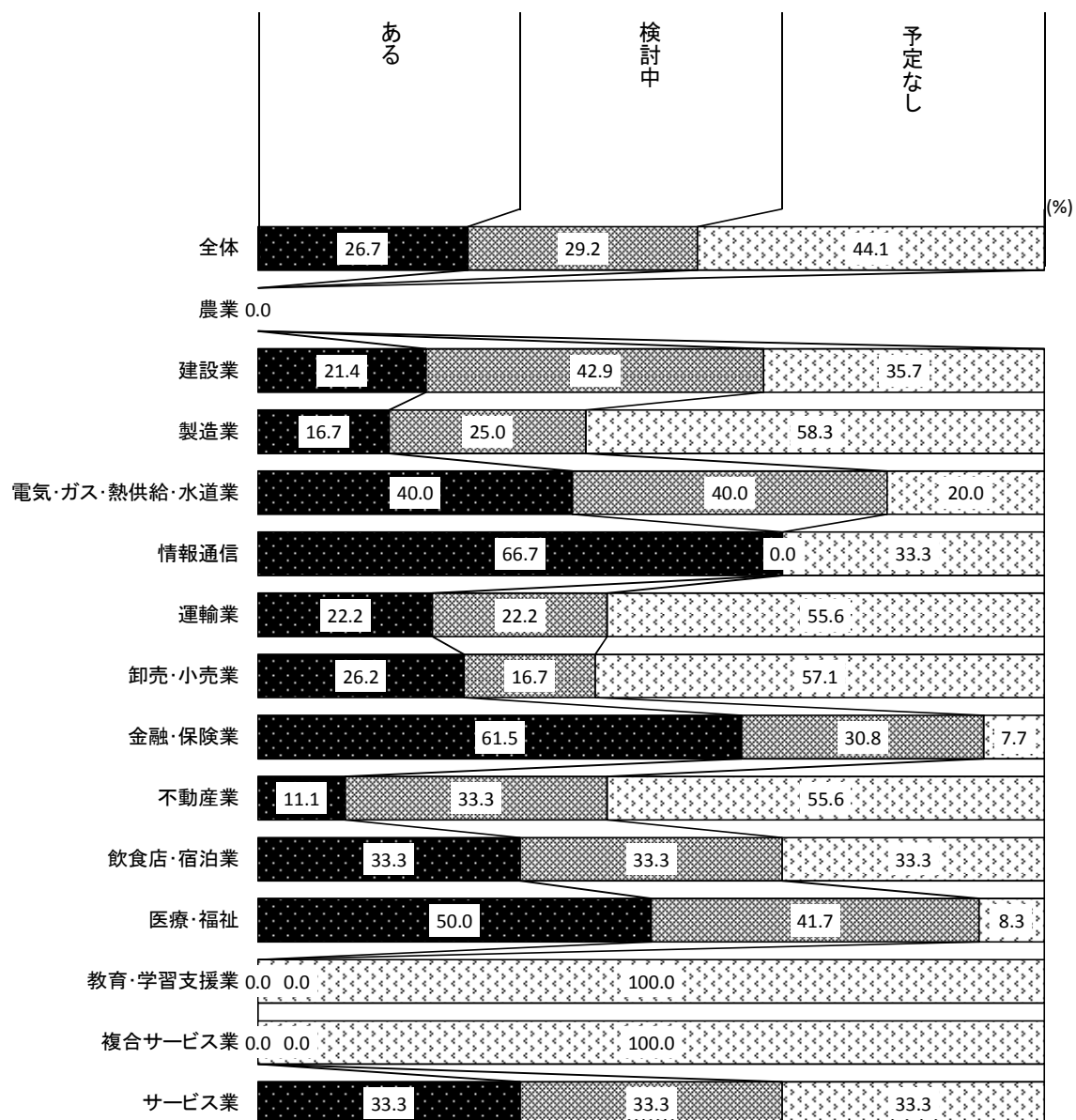
2) ( ) は前年同期の数値であり、「平成 29 年新規学卒者」に関するものである。

3) 無回答を除いて集計している。

労働経済動向調査（平成 30 年 2 月）結果

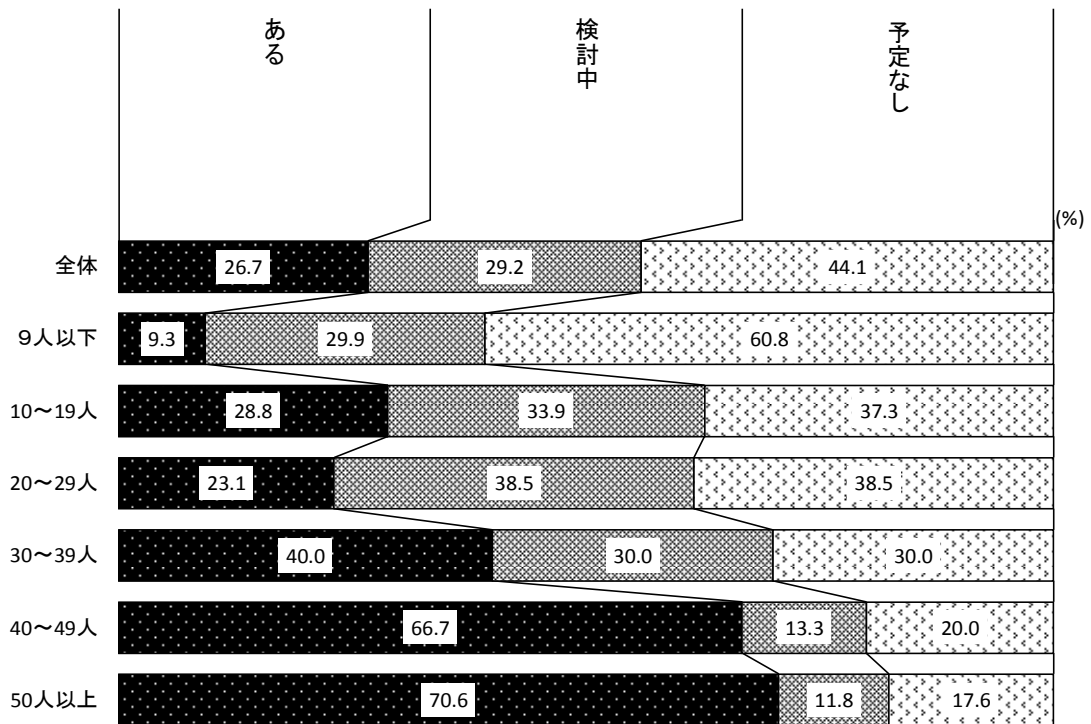
業種別にみると、「ある」は情報通信が 66.7%で最も高く、次いで金融・保険業が 61.5%となっている。

図表 2-6-2. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、9人以下では、「予定なし」が60.8%であるのに対し、「ある」と「検討中」を合わせた雇用予定が『ある』では、30人以上では7割以上という結果になっている。

図表2-6-3. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（従業員規模別）

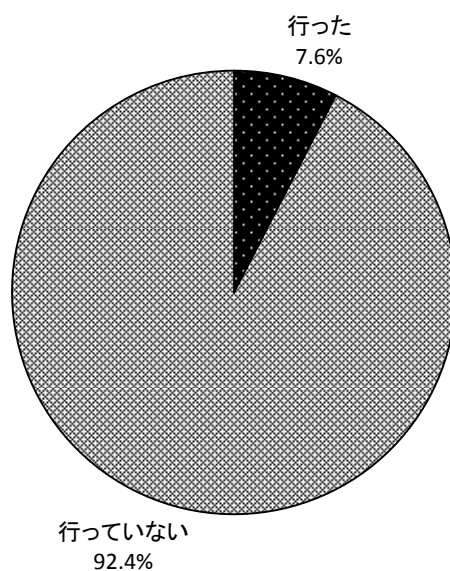


## 2-7. 現在の景気動向に対応するための雇用調整

現在の景気動向に対応するための雇用調整をみると、雇用調整を「行った」事業所が7.6%、「行っていない」事業所が92.4%となっている。

現在の景気動向に対応するための雇用調整を「行った」事業所にその方法を具体的に記入してもらったところ、「技術の向上がみられない場合の人員削減」、「従業員（常用）の削減」が最も多く挙げられ、人員削減を行う回答が多かった。その他、「勤務形態の変更や職場変更」、「パート採用を正社員にした」など働き方等の変更や、「新規雇用をしない」といった回答もみられた。一方、「雑誌による募集」、「定年退職者の再雇用」、「増員」など、活動を拡大する方向の回答もみられた。

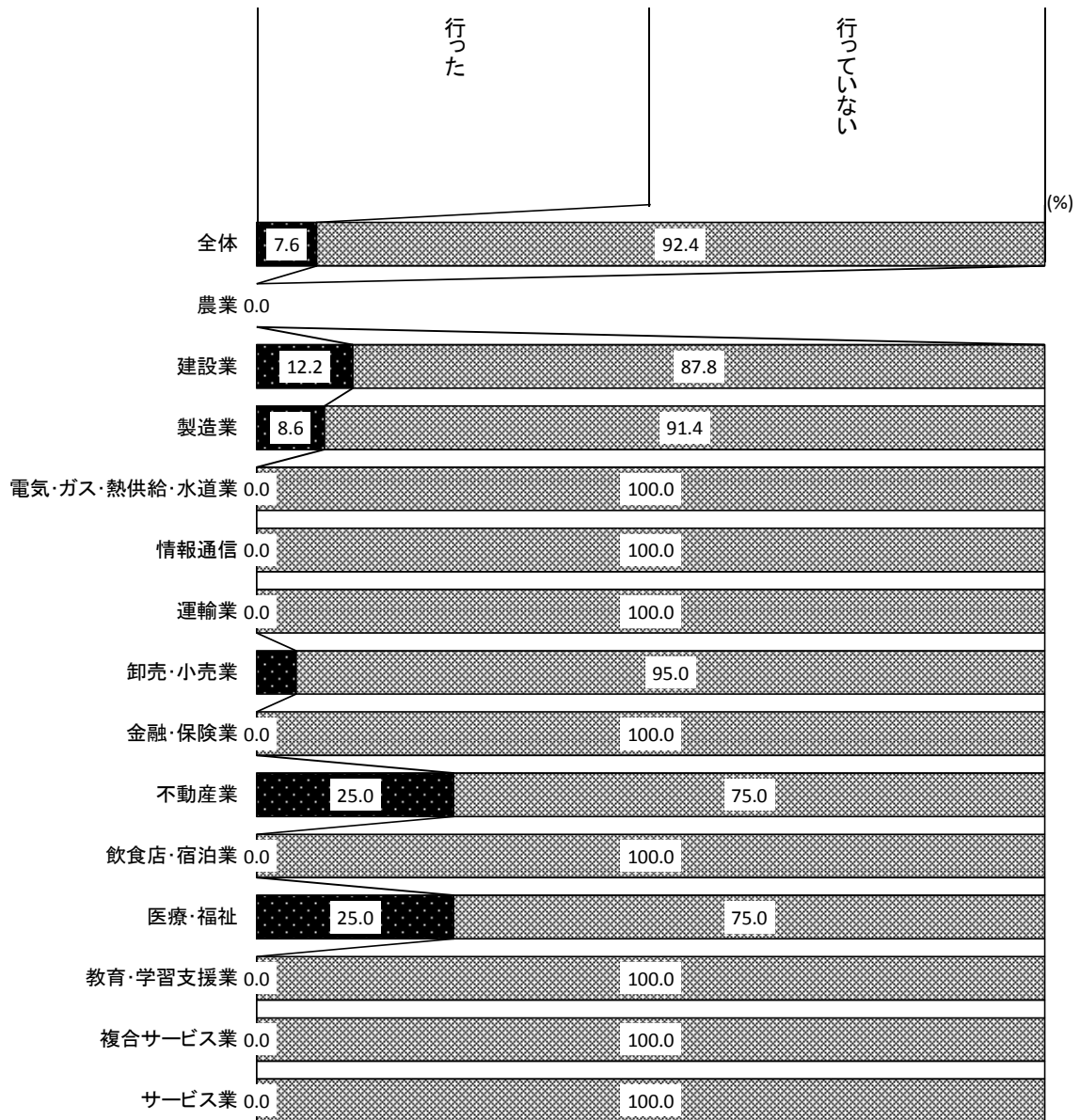
図表2-7-1. 現在の景気動向に対応するための雇用調整





業種別にみると、雇用調整を「行った」では、不動産業と医療・福祉が25.0%で最も高く、次いで建設業が12.2%、製造業が8.6%となっている。

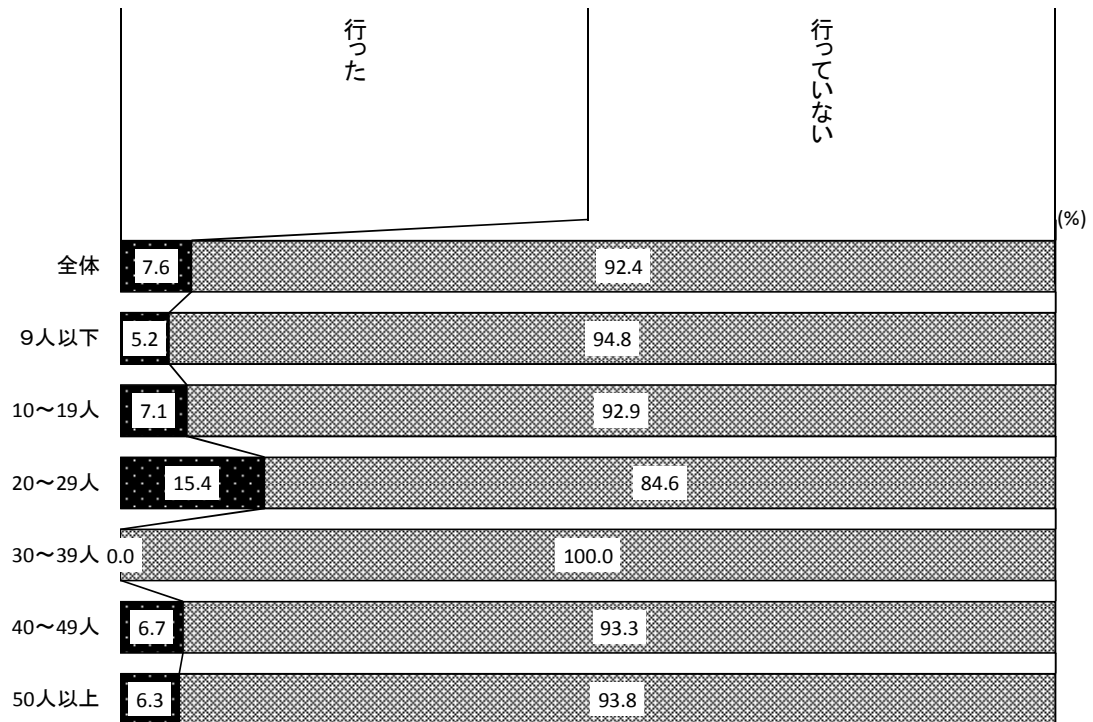
図表2-7-2. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、雇用調整を「行った」では、20～29 人が 15.4%で最も高く、次いで10～19 人が 7.1%、40～49 人が 6.7%となっている。

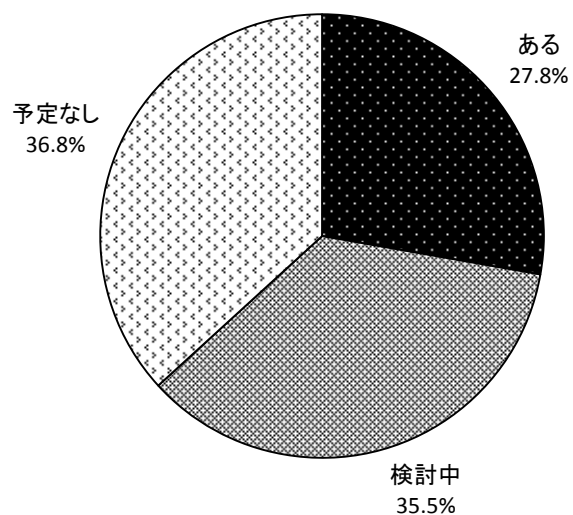
図表 2-7-3. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（従業員規模別）



## 2-8. 現在の常用従業員の増員予定

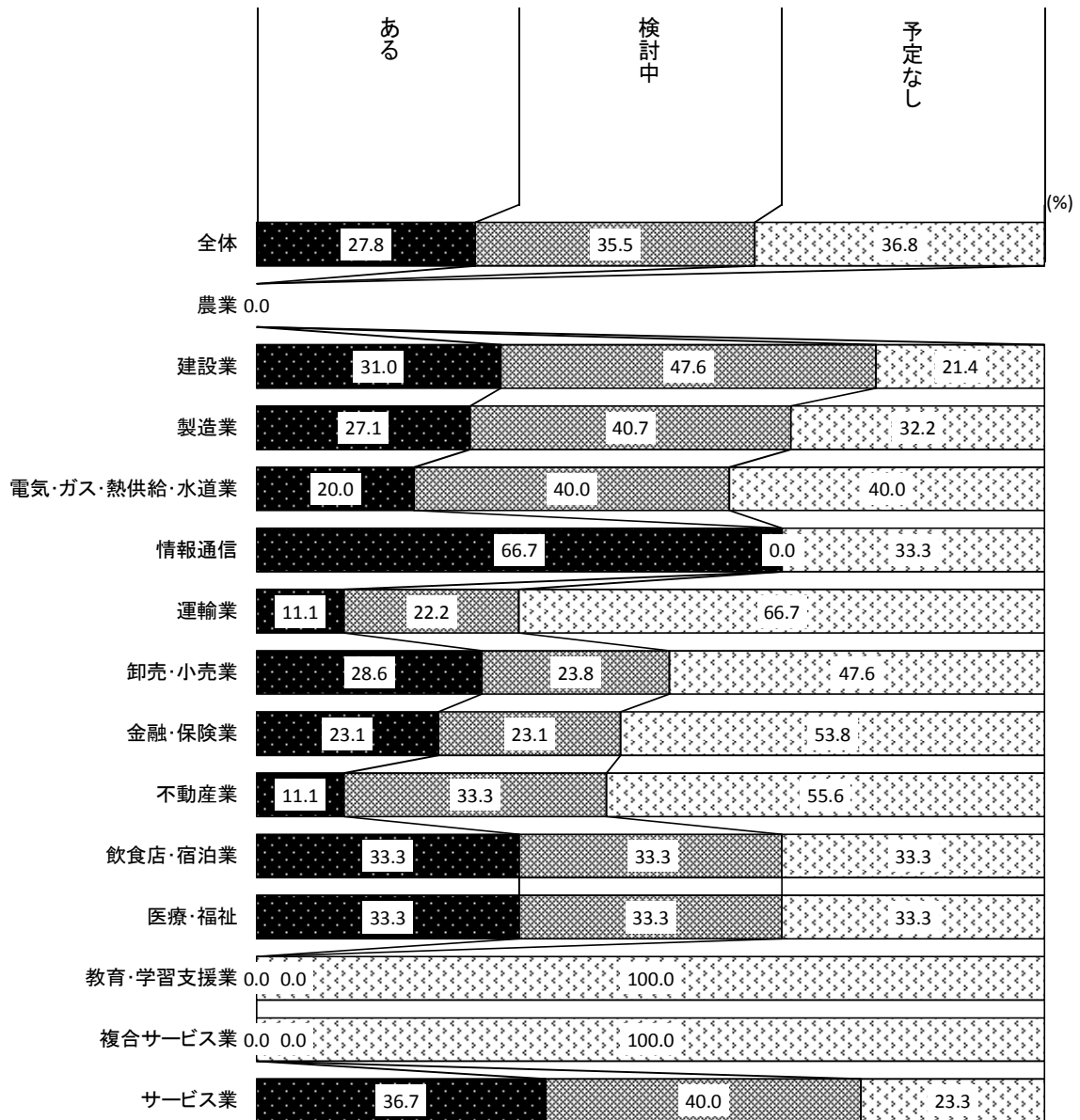
現在の常用従業員の増員予定をみると、「ある」が27.8%、「検討中」が35.5%、「予定なし」が36.8%となっている。

図表2-8-1. 現在の常用従業員の増員予定



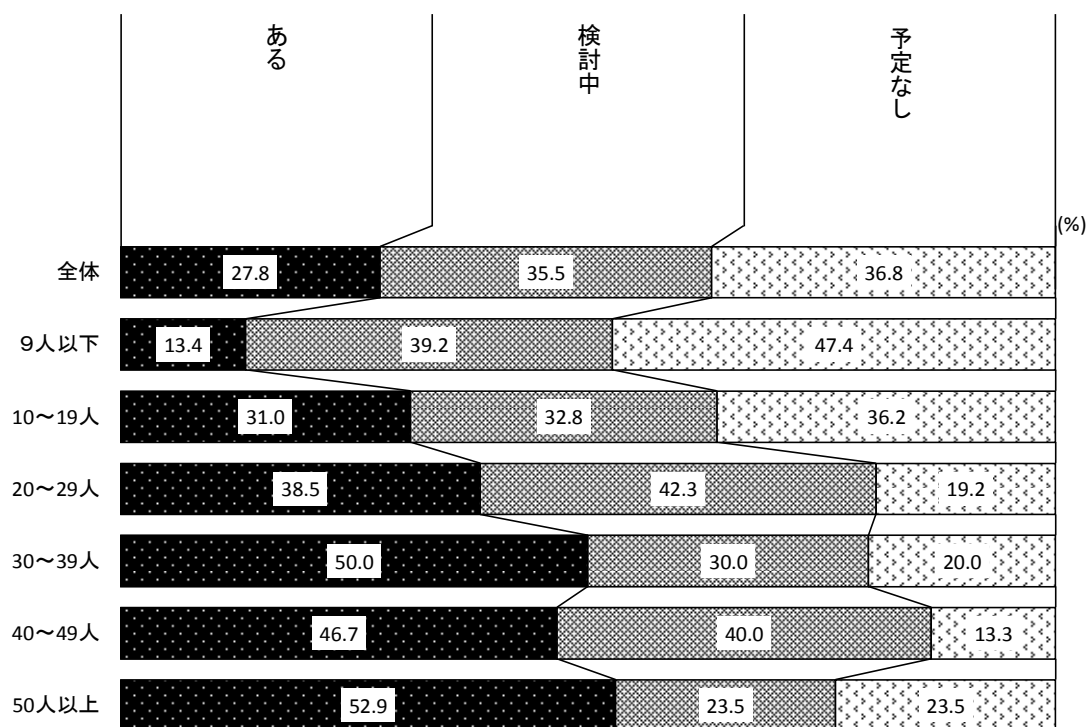
業種別にみると、増員予定が「ある」では、情報通信が66.7%で最も高く、次いでサービス業が36.7%、飲食店・宿泊業、医療・福祉が33.3%などとなっている。

図表2-8-2. 現在の常用従業員の増員予定（業種別）



従業員規模別にみると、10人以上では、増員予定が「ある」または「検討中」とした事業所が6割を超えている。一方、9人以下では、増員予定が「ある」、「検討中」を合わせても52.6%にとどまっている。

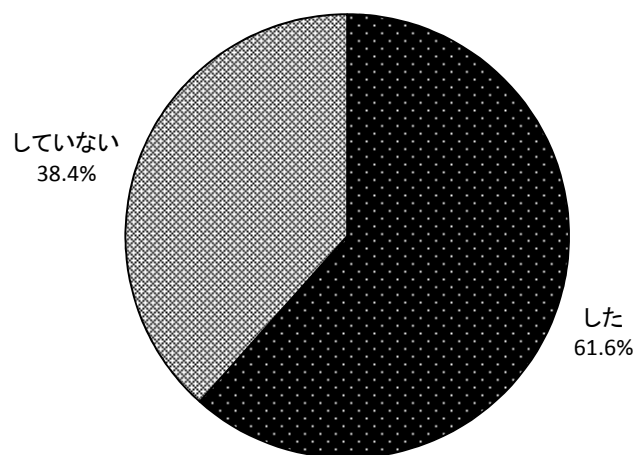
図表2-8-3. 現在の常用従業員の増員予定（従業員規模別）



## 2-9-1. 過去1年間での常用従業員募集

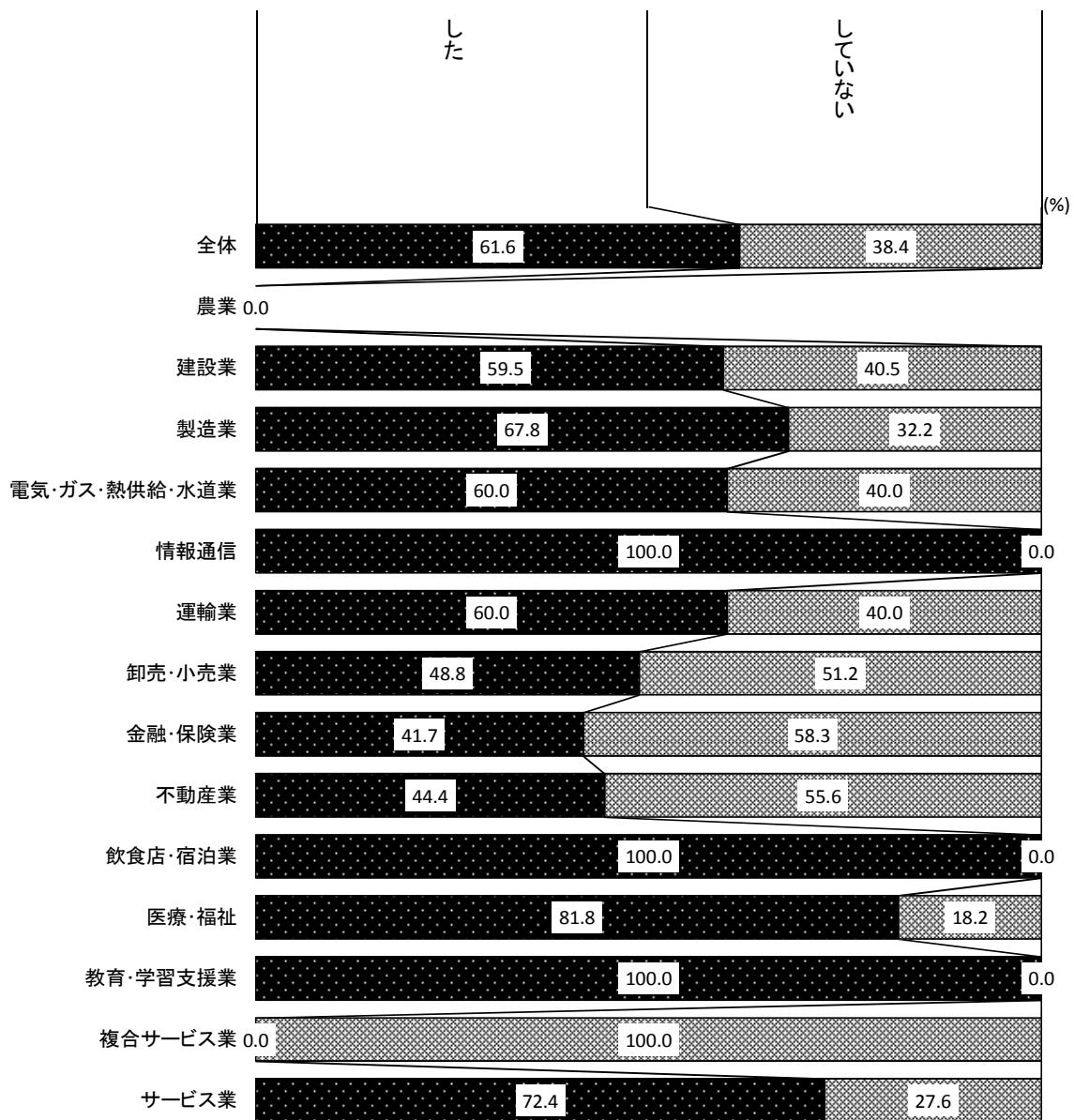
過去1年間での常用従業員募集をみると、「した」が61.6%、「していない」が38.4%となっている。

図表2-9-1-1. 過去1年間での常用従業員募集



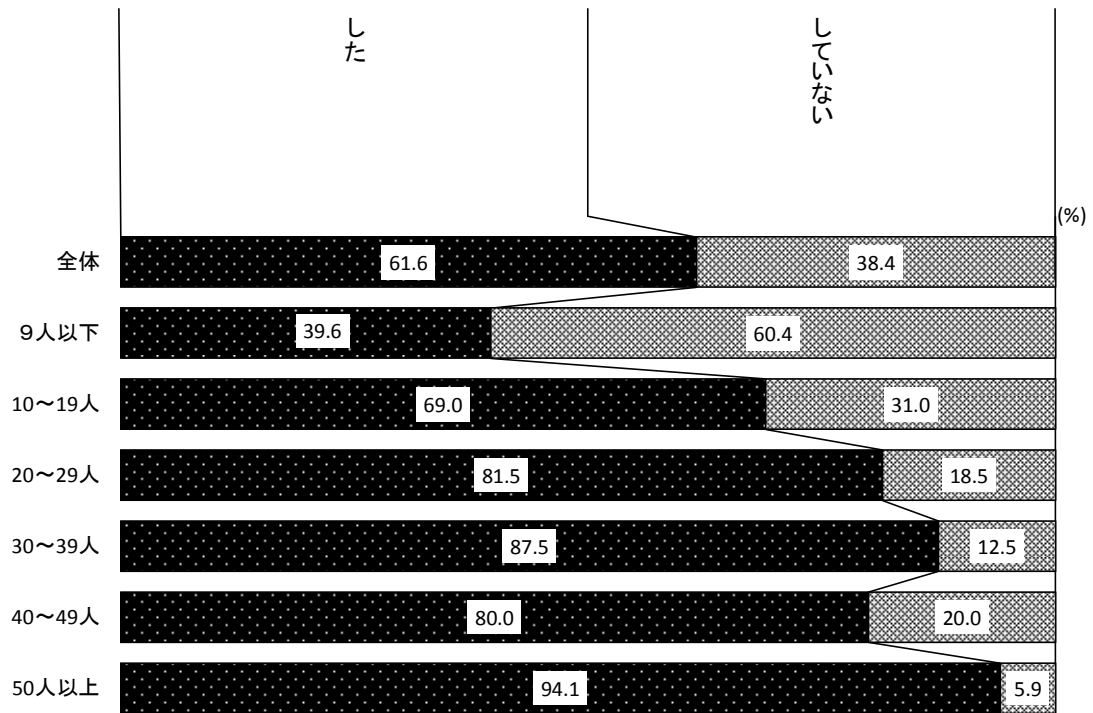
業種別にみると、常用従業員募集を「した」では、情報通信、飲食店・宿泊業が 100.0%で最も高く、次いで医療・福祉が 81.8%、サービス業が 72.4%となっている。

図表 2-9-1-2. 過去 1 年間の常用従業員募集（業種別）



従業員規模別にみると、10人以上では、常用従業員募集を「した」事業所が6割を超えている。一方、9人以下では、常用従業員募集を「した」事業所が39.6%にとどまっている。

図表2-9-1-3. 過去1年間での常用従業員募集（従業員規模別）

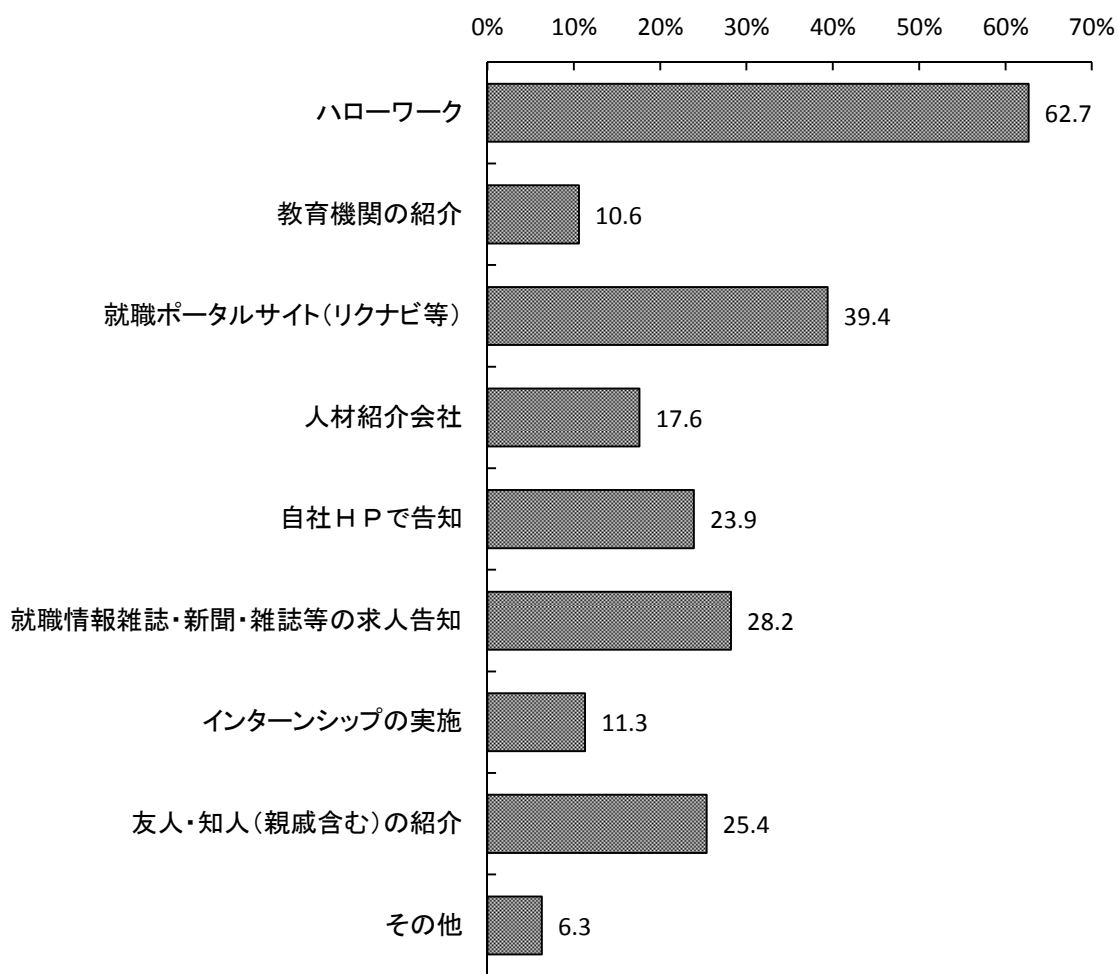




## 2-9-2. 過去1年間での常用従業員の募集媒体

過去1年間での常用従業員募集をみると、「ハローワーク」が62.7%で最も高く、次いで「就職ポータルサイト」が39.4%となっている。

図表2-9-2-1. 過去1年間での常用従業員の募集媒体



業種別にみると、「ハローワーク」が電気・ガス・熱供給・水道業で100.0%と最も高く、次いで医療・福祉で77.8%、不動産業で75.0%、建設業で72.0%となっている。「就職ポータルサイト」では金融・保険業が80.0%と突出して高くなっている。

図表2-9-2-2. 過去1年間での常用従業員の募集媒体（業種別）

	ハローワーク	教育機関の紹介	就職ポータルサイト（リクナビ等）	人材紹介会社	自社HPで告知	就職情報雑誌・新聞・雑誌等の求人告知	インターンシップの実施	友人・知人（親戚含む）の紹介	その他
全体	62.7	10.6	39.4	17.6	23.9	28.2	11.3	25.4	6.3
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	72.0	16.0	24.0	8.0	8.0	16.0	4.0	28.0	8.0
製造業	67.5	7.5	27.5	10.0	7.5	12.5	-	30.0	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	33.3	-	33.3	33.3	33.3	66.7	-
情報通信	33.3	-	66.7	-	66.7	-	33.3	-	33.3
運輸業	66.7	-	33.3	16.7	33.3	50.0	-	-	-
卸売・小売業	47.4	-	63.2	15.8	15.8	15.8	10.5	21.1	-
金融・保険業	40.0	40.0	80.0	20.0	80.0	20.0	40.0	40.0	-
不動産業	75.0	25.0	50.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0
飲食店・宿泊業	-	-	33.3	-	-	66.7	-	66.7	-
医療・福祉	77.8	33.3	55.6	77.8	55.6	88.9	11.1	22.2	22.2
教育・学習支援業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	57.1	9.5	42.9	23.8	42.9	42.9	28.6	19.0	4.8

従業員規模別にみると、「就職ポータルサイト」は40～49人と50人以上で75.0%であり、「就職ポータルサイト」の利用は40人以上が突出していることがうかがえる。

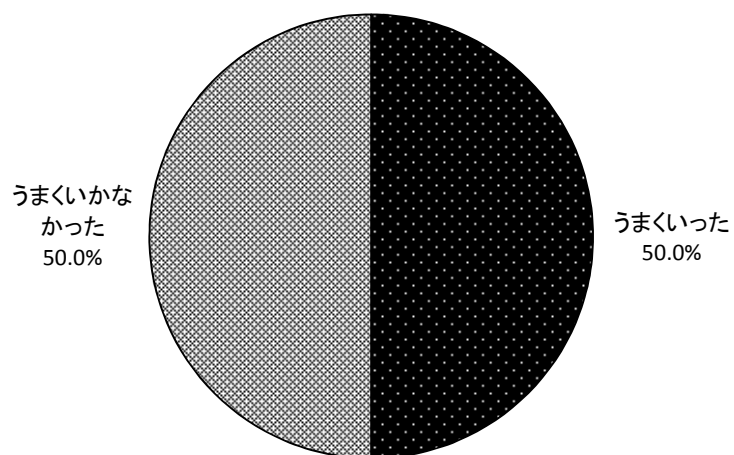
図表2-9-2-3. 過去1年間での常用従業員の募集媒体（従業員規模別）

	ハローワーク	教育機関の紹介	就職ポータルサイト（リクナビ等）	人材紹介会社	自社HPで告知	就職情報雑誌・新聞・雑誌等の求人告知	インターンシップの実施	友人・知人（親戚含む）の紹介	その他
									(%)
全体	62.7	10.6	39.4	17.6	23.9	28.2	11.3	25.4	6.3
9人以下	55.3	10.5	21.1	7.9	5.3	13.2	5.3	28.9	13.2
10～19人	69.2	10.3	35.9	10.3	20.5	38.5	12.8	23.1	2.6
20～29人	68.2	-	40.9	18.2	27.3	13.6	13.6	22.7	-
30～39人	42.9	14.3	14.3	14.3	-	42.9	-	14.3	-
40～49人	50.0	8.3	75.0	-	50.0	33.3	16.7	8.3	-
50人以上	75.0	12.5	75.0	43.8	37.5	31.3	12.5	31.3	6.3

### 2-9-3. 過去1年間での常用従業員募集の成果

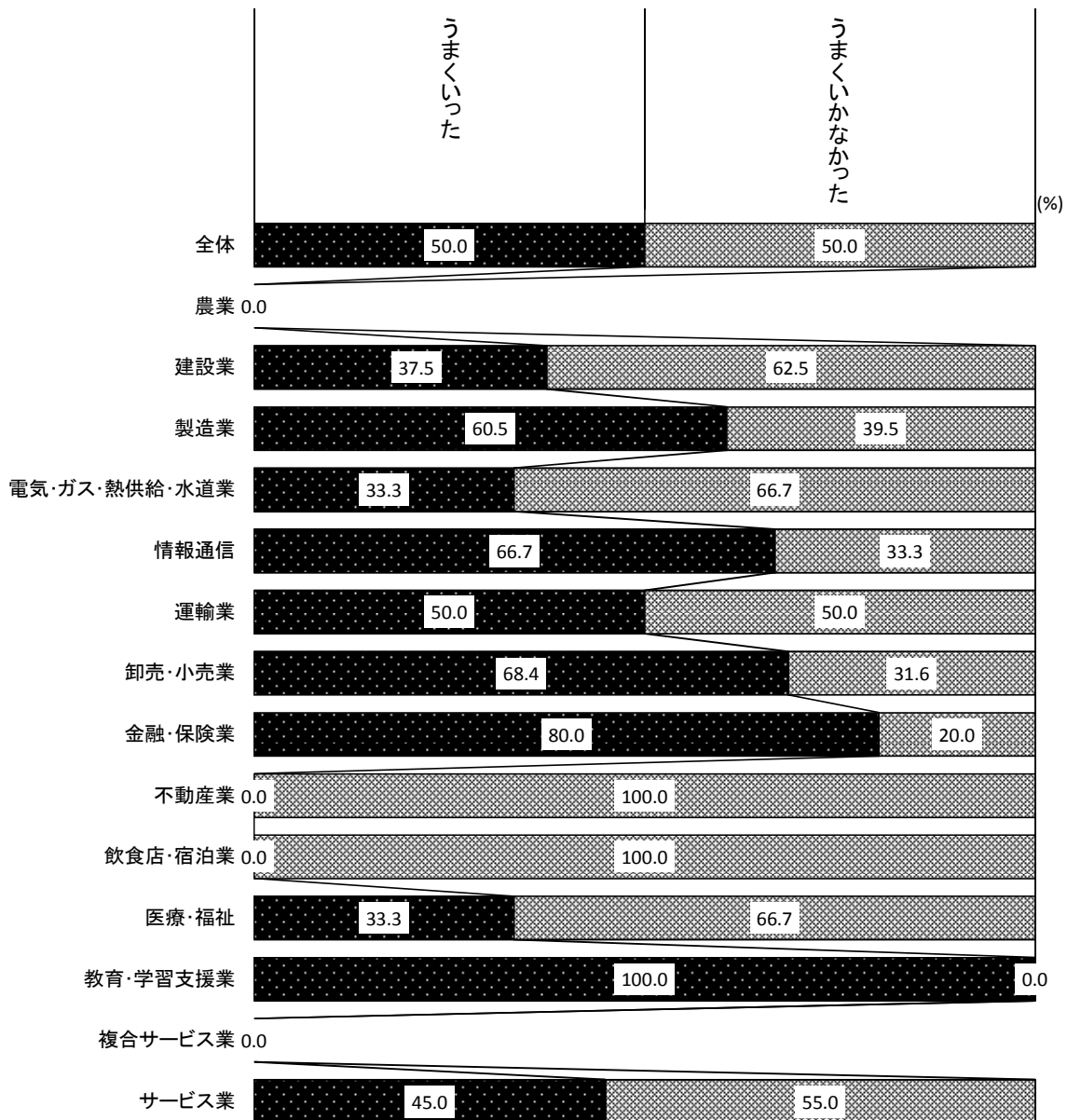
過去1年間での常用従業員募集の成果をみると、「うまくいった」が50.0%、「うまくいかなかった」が50.0%となっている。

図表2-9-3-1. 過去1年間での常用従業員募集の成果



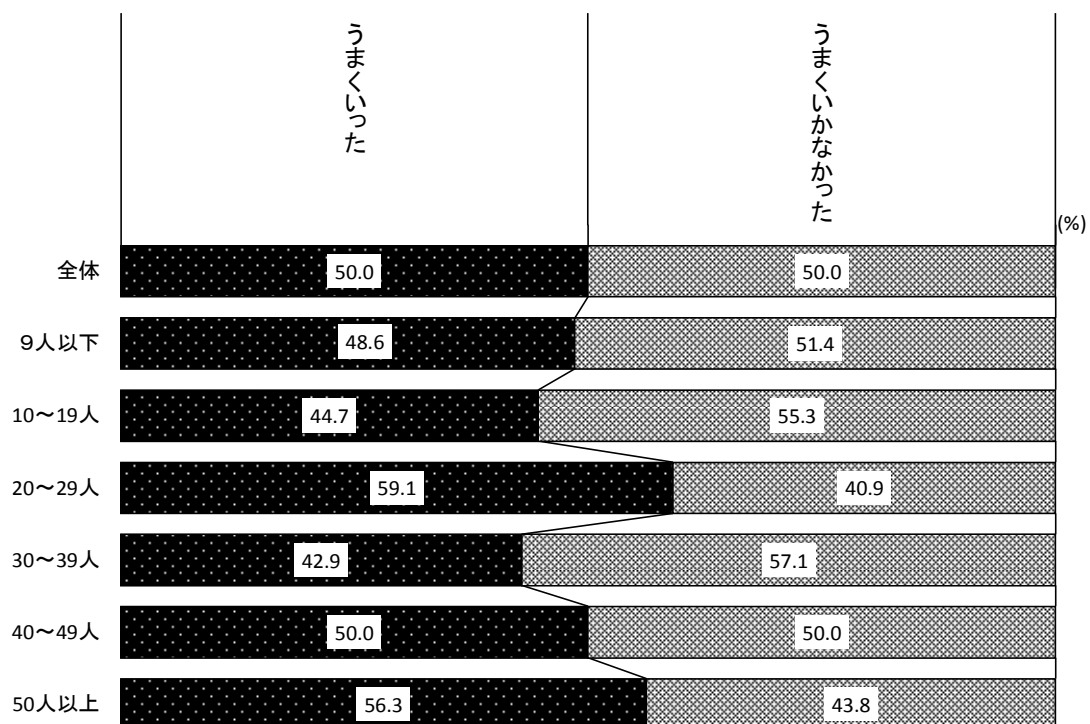
業種別にみると、常用従業員募集の成果で「うまくいった」が、金融・保険業が80.0%で最も高く、卸売・小売業が68.4%となっている。「うまくいかなかった」が、不動産業、飲食店・宿泊業で100.0%となっている。

図表 2-9-3-2. 過去1年間での常用従業員募集の成果（業種別）



従業員規模別にみると、20～29人、40～49人、50人以上では、常用従業員募集の成果で「うまくいった」事業所が5割を超えている。一方、それ以外は半数以下にとどまっている。

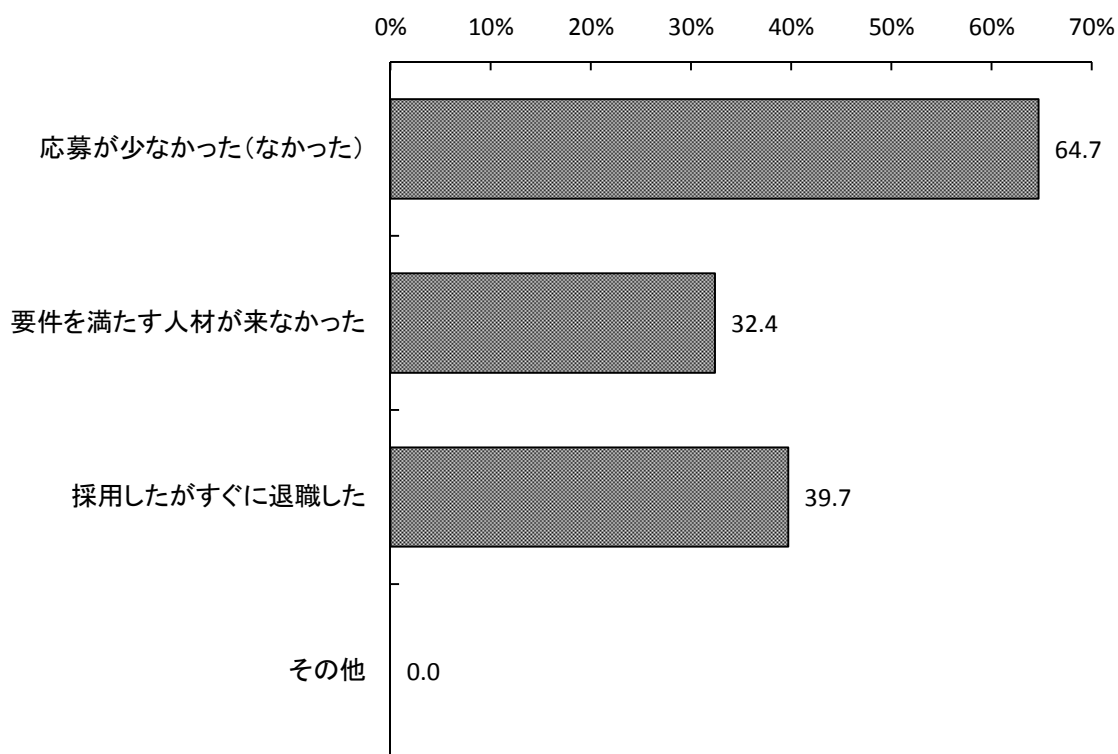
図表2-9-3-3. 過去1年間の常用従業員募集の成果（従業員規模別）



#### 2-9-4. 過去1年間での常用従業員募集のうまくいかなかった理由

過去1年間での常用従業員募集のうまくいかなかった理由をみると、「応募が少なかった（なかった）」が64.7%、「採用したがすぐに退職した」が39.7%となっている。

図表2-9-4-1. 過去1年間での常用従業員募集のうまくいかなかった理由



業種別にみると、「応募が少なかった（なかった）」では、医療・福祉で83.3%と最も高く、次いで製造業で73.3%となっている。

図表2-9-4-2. 過去1年間での常用従業員募集のうまくいかなかった理由（業種別）

	(%)			
	（応募が少なかった）	要件を満たす人材が来なかった	採用したが退職した	その他
全体	64.7	32.4	39.7	-
農業	-	-	-	-
建設業	50.0	28.6	35.7	-
製造業	73.3	26.7	53.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	50.0	-
情報通信	100.0	100.0	100.0	-
運輸業	66.7	-	33.3	-
卸売・小売業	50.0	33.3	33.3	-
金融・保険業	-	100.0	100.0	-
不動産業	50.0	50.0	50.0	-
飲食店・宿泊業	66.7	33.3	33.3	-
医療・福祉	83.3	33.3	16.7	-
教育・学習支援業	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-
サービス業	63.6	27.3	27.3	-

※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、金融・保険業は、回答数が「2」以下のため言及していない。



従業員規模別にみると、全ての従業員規模において、「応募が少なかった」が半数を超えている。  
「要件を満たす人材が来なかった」では50人以上が71.4%と突出して高くなっている。

図表2-9-4-3. 過去1年間での常用従業員募集のうまくいかなかった理由(従業員規模別)

	(%)			
	応募が少なかった (応募が少なかった)	要件を満たす人材が 来なかった	採用したが退職した	その他
全体	64.7	32.4	39.7	-
9人以下	58.8	17.6	47.1	-
10～19人	61.9	23.8	38.1	-
20～29人	66.7	55.6	33.3	-
30～39人	100.0	50.0	50.0	-
40～49人	66.7	16.7	33.3	-
50人以上	57.1	71.4	57.1	-

## 2-10. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」は平均年齢が45.0才、平均勤続年数が13.3年となっている。「常用従業員（女性）」は平均年齢が43.5才、平均勤続年数が10.9年となっている。

一方、「臨時・パート従業員（男性）」は平均年齢が52.6才、平均勤続年数が7.0年となっている。「臨時・パート従業員（女性）」は平均年齢が46.7才、平均勤続年数が6.9年となっている。

常用従業員と臨時・パート従業員を比較すると、平均勤続年数は常用従業員の方が長くなっている。一方、平均年齢は臨時・パート従業員の方が高くなっている。

図表2-10-1. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	常用従業員		臨時・パート従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢（才）	45.0	43.5	52.6	46.7
平均勤続年数（年）	13.3	10.9	7.0	6.9

業種別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、運輸業が55.1才で最も高く、情報通信が39.2才で最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、卸売・小売業が47.3才で最も高く、金融・保険業が36.3才で最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、金融・保険業が62.2才で最も高く、卸売・小売業が44.6才で最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、建設業が54.9才で最も高く、不動産が37.7才で最も低くなっている。

業種別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、金融・保険業が17.2年で最も長く、医療・福祉が6.8年で最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、卸売・小売業が14.6年で最も長く、運輸業が4.2年で最も短くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、建設業が11.4年で最も長く、金融・保険業が3.4年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、建設業が9.1年で最も長く、不動産業、医療・福祉が4.0年で最も短くなっている。

図表2-10-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（業種別）

	常用従業員				臨時・パート従業員			
	男性		女性		男性		女性	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	45.0	13.3	43.5	10.9	52.6	7.0	46.7	6.9
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	44.1	12.7	45.5	10.9	58.8	11.4	54.9	9.1
製造業	47.7	13.4	44.2	10.3	57.7	9.4	47.9	7.2
電気・ガス・熱供給・水道業	40.5	13.0	43.7	14.3	-	-	37.0	9.0
情報通信	39.2	13.2	38.7	11.0	-	-	41.5	4.0
運輸業	55.1	11.8	40.5	4.2	66.0	10.0	58.0	6.0
卸売・小売業	45.9	14.9	47.3	14.6	44.6	4.9	44.0	7.7
金融・保険業	41.5	17.2	36.3	8.9	62.2	3.4	48.1	6.0
不動産業	41.3	8.8	46.5	9.8	62.0	1.0	37.7	4.0
飲食店・宿泊業	32.5	9.5	36.0	9.0	21.0	1.0	32.0	3.5
医療・福祉	45.8	6.8	43.9	5.2	46.9	3.8	46.7	4.0
教育・学習支援業	-	-	46.0	10.0	71.0	8.0	-	-
複合サービス業	39.8	17.1	32.0	6.0	60.8	3.8	53.5	4.5
サービス業	41.4	12.7	38.7	11.7	47.1	6.3	43.3	5.8

※ 電気・ガス・熱供給・水道業（臨時・パート従業員女性）、情報通信（臨時・パート従業員女性）、運輸業（臨時・パート従業員男性、臨時・パート従業員女性）、不動産業（臨時・パート従業員男性）、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、9人以下が48.2才で最も高く、40～49人が40.6才で最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、30～39人が47.4才で最も高く、40～49人が34.6才で最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、9人以下が59.5才で最も高く、40～49人が41.2才で最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、20～29人が49.0才で最も高いものの、大きな差異は見られない。

従業員規模別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、9人以下が14.3年で最も長く、50人以上が11.4年で最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、9人以下が14.1年で最も長く、40～49人が6.5年で最も短くなっている。「常用従業員」の9人以下の事業所では、他の従業員規模に比べて平均勤続年数が長くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、9人以下が12.2年で最も長く、40～49人が3.7年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、9人以下が8.2年で最も長く、30～39人が3.9年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員」の9人以下の事業所では、他の従業員規模に比べて平均勤続年数が長くなっている。

図表2-10-3. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（従業員規模別）

	常用従業員				臨時・パート従業員			
	男性		女性		男性		女性	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	45.0	13.3	43.5	10.9	52.6	7.0	46.7	6.9
9人以下	48.2	14.3	47.3	14.1	59.5	12.2	47.4	8.2
10～19人	42.6	13.2	41.9	11.2	51.0	5.4	46.7	6.9
20～29人	43.8	11.8	43.7	9.6	58.7	7.0	49.0	6.4
30～39人	46.8	13.1	47.4	8.0	54.7	5.6	45.0	3.9
40～49人	40.6	13.0	34.6	6.5	41.2	3.7	43.9	5.8
50人以上	40.7	11.4	40.3	7.6	46.5	5.4	45.4	5.8

## 2-11. 課長職相当以上の従業員

課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は「男性」が4.5人、「女性」が2.4人となっている。平均年齢は「男性」が49.3才、「女性」が50.1才となっている。平均勤続年数は「男性」が19.5年、「女性」が16.7年となっている。

図表2-11-1. 課長職相当以上の従業員

	男性	女性
人数(人)	4.5	2.4
平均年齢(才)	49.3	50.1
平均勤続年数(年)	19.5	16.7

※本調査回答結果より、男性の課長職相当以上合計は(144人)、女性の課長職相当以上合計は(52人)となっており、総数は(196人)、女性の課長職相当以上の割合は26.5%となっている。

業種別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は「男性」では、金融・保険業が18.5人で最も多くなっている。「女性」では、金融・保険業が9.3人で最も多くなっているものの、医療・福祉を除く、すべての業種において、「女性」よりも「男性」の人数が多いという結果となっている。

平均年齢は、「男性」では、運輸業が55.8才で最も高く、卸売・小売業が46.4才で最も低くなっている。「女性」では、情報通信が58.0才で最も高く、金融・保険業が41.7才で最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、金融・保険業が25.4年で最も長く、医療・福祉が12.0年で最も短くなっている。「女性」では、卸売・小売業が20.9年で最も長く、医療・福祉が10.7年で最も短くなっている。

図表2-11-2. 課長職相当以上の従業員（業種別）

	男性			女性		
	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)
全体	4.5	49.3	19.5	2.4	50.1	16.7
農業	-	-	-	-	-	-
建設業	2.5	50.2	21.1	1.3	49.7	19.1
製造業	4.2	49.6	18.5	1.4	53.7	16.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.5	53.5	24.5	-	-	-
情報通信	7.7	46.8	20.5	1.0	58.0	22.0
運輸業	2.3	55.8	17.1	2.0	41.0	11.0
卸売・小売業	2.1	46.4	19.2	1.3	51.3	20.9
金融・保険業	18.5	48.4	25.4	9.3	41.7	16.8
不動産業	4.4	51.0	17.0	1.0	47.0	11.0
飲食店・宿泊業	2.0	43.0	15.0	1.0	58.0	25.0
医療・福祉	3.4	54.8	12.0	3.7	50.3	10.7
教育・学習支援業	-	-	-	2.0	59.0	19.0
複合サービス業	2.0	55.0	34.0	-	-	-
サービス業	3.0	47.9	18.0	2.6	44.9	11.9

※ 電気・ガス・熱供給・水道業（男性）、情報通信（女性）、運輸業（女性）、不動産業（女性）、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、「男性」では、50人以上が21.8人で最も多く、9人以下が1.7人で最も少なくなっている。「女性」では、50人以上が10.6人で最も多く、10～19人、20～29人と40～49人が1.3人で最も少なくなっている。

平均年齢は、「男性」では、9人以下が52.7才で最も高く、50人以上が46.8才で最も低くなっている。「女性」では、9人以下が54.2才で最も高く、20～29人が45.1才で最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、9人以下が21.4年で最も長く、20～29人、30～39人が17.6年で最も短くなっている。「女性」では、10～19人が19.2年で最も長く、20～29人が13.0年で最も短くなっている。

図表2-11-3. 課長職相当以上の従業員（従業員規模別）

	男性			女性		
	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)
全体	4.5	49.3	19.5	2.4	50.1	16.7
9人以下	1.7	52.7	21.4	1.7	54.2	15.4
10～19人	2.3	48.6	19.6	1.3	51.8	19.2
20～29人	3.1	49.1	17.6	1.3	45.1	13.0
30～39人	5.1	48.6	17.6	2.5	48.0	18.0
40～49人	4.5	47.4	20.4	1.3	47.8	16.9
50人以上	21.8	46.8	17.7	10.6	45.6	17.5

※ 30～39人は、回答数が「2」以下のため言及していない。

## 2-12. 『ハローワーク』に対する意見・要望

### 【満足】

- ・きめ細かく対応していると思う。
- ・労働基準法に即した、労働者よりの企業への対応が素晴らしい。

### 【若者】

- ・20代の若い男性が来ない。
- ・建設業の弊社としては、高等学校卒の雇用を中心に以前は行っておりました。しかし学校訪問などでお願いにうかがっても、連絡等は一切有りません。雇用施策としても学校等に建設業の就職を進めてほしいです。

### 【手続き】

- ・求人票の提出を、メール等、簡素化して欲しい。又、更新もネット上で可能にして欲しい。
- ・最低賃金だけ上げられても、収入が限られている業者は（中小企業）経営が厳しくなる一方。働く人のための改善は必要だとは思いますが、企業についてももう少し考えてほしい。また、ハローワークの助成金も手続（書類作成）が大変で、支給されるのにも期間がかかりすぎだと思えます。
- ・もっと簡素化をして、登録をしやすくしてほしい。

### 【企業実態の把握】

- ・企業の実態に沿った雇用体制（企業への聞き取り）を把握した取り組みを進めてほしい。（ハローワーク及び自治体が企業実態を把握していないみたいです）
- ・建設業の週休2日制を大手ゼネコンなどが進めるそうですが、とんでもない話です。現場によって、雨の場合、仕事は休みになります。梅雨、秋雨など休み続きになります。サラリーマンではないのだから、きれいごとの政策は止めてほしいです。

### 【働き手の意識低下】

- ・労働基準法が厳しくなるせいで、働く側の価値観を低くさせている気がする。ここ10年位前から、働く側の意識がとても低下していると思う。
- ・失業されている方の見極め。ハローワークよりこられる方は、失業保険目当ての方が多く感じる。（働く意識が低い。講習会をした方がよい。）

### 【対応について】

- ・民間の求人誌等と同位のシステムを望みます。
- ・人材の連絡を頂きたい。（少ない）
- ・求職者、就職予定者への社会人教育、仕事教育を進めて頂きたい。転勤、異動、配置転換、ノーワーク・ノーペイの教育、求職者の意識改革を伝えてください。
- ・請負なので、出来高制につき、ハローワークで取り扱ってこない。

### 【その他】

- ・「障がい者が働く」ことが広がるために、国や自治体の事業所支援がもっと充実することを望みます。
- ・本人の了解は必要と思うが、逆アプローチ、雇用主からの引き込みのシステムがあるともっと雇用率は上がるのでは？
- ・外国人の就労年数を無期限に。



### 3. 賃金について

#### 3-1. 常用従業員の初任給

常用従業員の初任給をみると、「事務系」、「技術系」では、「技術系」が高い初任給となっており、高等学校卒では、「その他」が高くなっている。「技術系」の大学卒の男性、大学卒の女性で、初任給が 205,000 円を超えている。

図表 3-1-1. 常用従業員の初任給

(円)

	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	188,183	177,386	207,325	192,846	221,739	193,206
高等学校卒	192,759	177,755	213,835	190,796	217,476	191,517
短大・専門学校卒	189,712	186,548	210,756	198,187	216,781	199,201
大学卒	204,730	194,840	216,624	207,195	231,535	210,015

#### 【学歴別にみた初任給】

平成 29 年の初任給を高校卒以上の学歴別にみると、以下のとおりになっている。

	男女計	対前年 増減率	男性	対前年 増減率	女性	対前年 増減率
大学院 修士課程修了	233.4 千円	0.9%	233.6 千円	0.8%	232.4 千円	1.2%
大学卒	206.1 千円	1.3%	207.8 千円	0.9%	204.1 千円	2.1%
高専・短大卒	179.2 千円	1.3%	180.6 千円	0.5%	178.4 千円	1.8%
高校卒	162.1 千円	0.5%	164.2 千円	0.4%	158.4 千円	0.8%

平成 29 年賃金構造基本統計調査

業種別にみても、一部業種で回答がないところがあったが、概ね中学校卒、高等学校卒、短大・専門学校卒、大学卒の順に高くなっている状況があり、また、「その他」が「技術系」「事務系」よりも高くなっている場合が多い。

図表3-1-2. 常用従業員の初任給（業種別）

(円)

		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	全体	188,183	177,386	207,325	192,846	221,739	193,206
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	206,667	173,333	222,833	190,000	-	-
	製造業	184,167	174,500	195,417	173,125	211,250	180,833
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	230,000	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-
	運輸業	180,000	180,000	176,000	176,000	220,000	-
	卸売・小売業	170,000	170,000	220,000	-	185,000	160,000
	金融・保険業	118,200	134,200	-	-	-	170,000
	不動産業	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000
	飲食店・宿泊業	160,000	160,000	160,000	160,000	-	-
	医療・福祉	149,450	149,450	172,500	172,500	-	-
	教育・学習支援業	-	-	100,000	100,000	-	-
	複合サービス業	-	-	-	-	-	-
サービス業	211,575	211,575	261,575	261,575	227,717	186,575	
高等学校卒	全体	192,759	177,755	213,835	190,796	217,476	191,517
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	197,154	172,143	229,000	202,000	273,333	-
	製造業	206,393	189,262	206,065	184,929	195,563	186,813
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	230,000	-	-	-
	情報通信	200,000	160,000	-	-	200,000	-
	運輸業	190,000	180,000	176,000	176,000	260,000	-
	卸売・小売業	188,800	165,244	192,050	174,900	189,813	175,438
	金融・保険業	151,000	154,350	-	-	-	170,000
	不動産業	260,000	255,000	300,000	300,000	300,000	300,000
	飲食店・宿泊業	165,000	165,000	165,000	165,000	-	-
	医療・福祉	154,700	158,133	172,500	172,500	-	275,000
	教育・学習支援業	-	-	100,000	100,000	-	-
	複合サービス業	149,000	149,000	-	-	-	-
サービス業	199,850	187,632	220,975	212,125	229,617	189,425	
短大・専門学校卒	全体	189,712	186,548	210,756	198,187	216,781	199,201
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	194,820	192,022	222,013	194,743	-	-
	製造業	201,611	189,542	213,591	195,500	211,583	197,900
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	230,000	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-
	運輸業	180,000	180,000	176,000	176,000	220,000	-
	卸売・小売業	190,729	185,014	200,671	186,940	190,750	172,900
	金融・保険業	160,014	167,956	-	250,000	-	175,000
	不動産業	260,000	255,000	300,000	300,000	300,000	300,000
	飲食店・宿泊業	170,000	170,000	170,000	170,000	-	-
	医療・福祉	166,500	168,900	209,167	209,167	204,659	233,106
	教育・学習支援業	185,000	185,000	100,000	100,000	-	-
	複合サービス業	160,200	160,200	-	-	-	-
サービス業	198,538	188,019	206,491	205,578	230,767	191,150	
大学卒	全体	204,730	194,840	216,624	207,195	231,535	210,015
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	211,218	189,267	231,588	206,914	-	-
	製造業	211,795	197,077	218,000	206,000	235,667	210,667
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	188,500	230,000	-	205,000	197,000
	情報通信	205,100	205,100	205,100	205,100	-	-
	運輸業	180,000	180,000	176,000	176,000	220,000	-
	卸売・小売業	195,900	185,900	205,743	208,040	219,650	204,056
	金融・保険業	195,320	190,570	-	250,000	-	175,000
	不動産業	240,000	230,000	255,000	255,000	300,000	275,000
	飲食店・宿泊業	175,000	175,000	175,000	175,000	-	-
	医療・福祉	175,800	175,600	198,750	198,750	252,567	252,567
	教育・学習支援業	200,000	200,000	100,000	100,000	-	-
	複合サービス業	176,600	176,600	-	-	-	-
サービス業	210,955	203,573	215,492	214,913	225,075	196,767	

従業員規模別にみても、一部従業員規模で回答がないところがあったが、概ね中学校卒、高等学校卒、短大・専門学校卒、大学卒の順に高くなっている状況があり、また、「その他」が「技術系」「事務系」よりも高くなっている場合が多い。

図表 3-1-3. 常用従業員の初任給（従業員規模別）

(円)

		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	全体	188,183	177,386	207,325	192,846	221,739	193,206
	9人以下	222,500	187,143	215,091	182,500	246,667	216,667
	10～19人	180,000	170,067	235,000	230,000	240,000	-
	20～29人	176,200	176,200	186,250	186,250	200,000	150,000
	30～39人	-	-	-	-	-	-
	40～49人	170,338	170,338	192,288	186,383	223,150	196,575
	50人以上	179,667	169,500	206,750	192,500	176,250	176,250
高等学校卒	全体	192,759	177,755	213,835	190,796	217,476	191,517
	9人以下	212,455	178,263	234,769	200,800	243,583	215,600
	10～19人	200,206	180,341	214,472	197,944	226,000	201,250
	20～29人	175,711	169,044	194,950	185,417	200,000	150,000
	30～39人	217,500	186,250	205,000	-	-	200,000
	40～49人	169,493	174,606	192,775	189,442	196,925	187,950
	50人以上	186,650	179,150	196,938	180,500	177,000	177,000
短大・専門学校卒	全体	189,712	186,548	210,756	198,187	216,781	199,201
	9人以下	203,823	194,816	223,011	196,467	245,667	214,800
	10～19人	188,669	191,729	217,670	208,338	226,667	215,000
	20～29人	187,957	179,463	201,760	195,750	200,000	150,000
	30～39人	-	185,000	-	-	220,000	-
	40～49人	175,400	172,280	187,860	187,940	204,650	193,100
	50人以上	186,929	186,929	203,417	199,900	198,263	198,263
大学卒	全体	204,730	194,840	216,624	207,195	231,535	210,015
	9人以下	220,303	193,685	229,133	208,550	256,286	227,714
	10～19人	202,146	194,207	217,850	214,275	218,500	190,750
	20～29人	198,356	190,473	206,900	197,025	200,000	150,000
	30～39人	-	-	-	-	285,000	225,000
	40～49人	198,318	192,944	203,300	203,300	221,650	204,433
	50人以上	204,268	203,800	213,750	212,714	211,413	211,413

### 3-2. 平成30年7月支給分の平均賃金

平成30年7月支給分の平均賃金をみると、事務系は262,312円、技術系は305,660円となっている。

業種別にみると、「事務系」では、金融・保険業が358,664円で最も高く、次いで運輸業が310,978円となっている。「技術系」では、建設業が333,648円で最も高く、次いで運輸業が328,280円となっている。

図表3-2-1. 平成30年7月支給分の平均賃金（業種別）

	(円)	
	事務系	技術系
全体	262,312	305,660
農業	-	-
建設業	245,237	333,648
製造業	259,683	295,635
電気・ガス・熱供給・水道業	200,753	410,003
情報通信	293,470	297,180
運輸業	310,978	328,280
卸売・小売業	247,840	282,359
金融・保険業	358,664	319,062
不動産業	256,667	375,000
飲食店・宿泊業	248,967	242,575
医療・福祉	227,613	301,000
教育・学習支援業	276,500	100,000
複合サービス業	333,383	-
サービス業	243,486	286,962

※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信（技術系）、金融・保険業（技術系）、不動産業（技術系）、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、9人以下では、「事務系」よりも「技術系」の方が約6万円多くなっている。従業員規模が大きくなるにつれて、「事務系」と「技術系」の差は小さくなる傾向が見られる。

図表3-2-2. 平成30年7月支給分の平均賃金（従業員規模別）

	(円)	
	事務系	技術系
全体	262,312	305,660
9人以下	242,545	300,892
10～19人	260,174	296,850
20～29人	244,891	306,023
30～39人	262,849	304,245
40～49人	309,330	334,831
50人以上	314,336	332,513

### 【一般労働者の賃金】

#### ○賃金の推移

賃金は、男女計 304.3 千円(年齢 42.5 歳、勤続 12.1 年)、男性 335.5 千円(年齢 43.3 歳、勤続 13.5 年)、女性 246.1 千円(年齢 41.1 歳、勤続 9.4 年)となっており、前年と比べると、男女計では 0.1%、男性では 0.1%、女性では 0.6%それぞれ上昇している。

#### ○産業別にみた賃金

主な産業別に賃金をみると、男性では、金融業、保険業(467.0 千円)が最も高く、次いで教育、学習支援業(440.3 千円)となり、宿泊業、飲食サービス業(271.4 千円)が最も低くなっている。女性では、教育、学習支援業(309.8 千円)が最も高く、宿泊業、飲食サービス業(200.1 千円)が最も低くなっている。

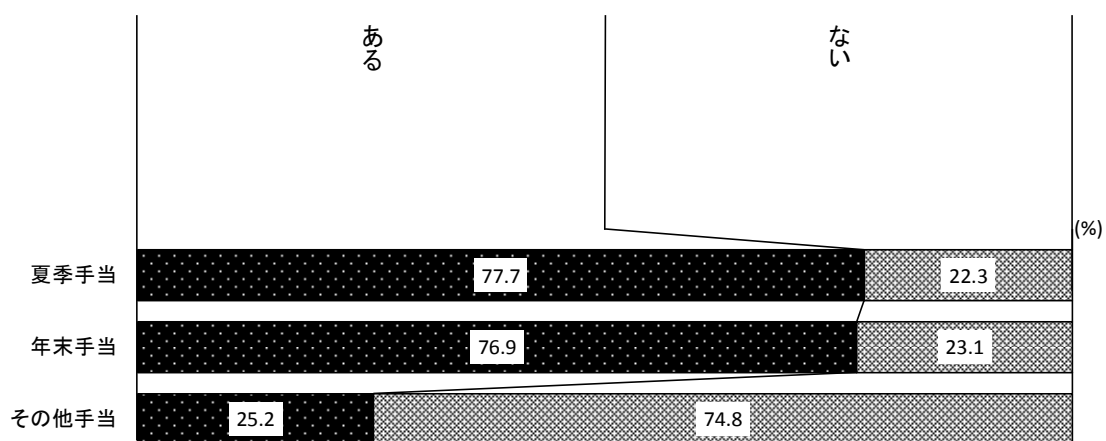
更に賃金カーブをみると、男性では、金融業、保険業は 50~54 歳で賃金がピークとなり、その後 60~64 歳まで大きく下降している。また、宿泊業、飲食サービス業及びサービス業(他に分類されないもの)は賃金カーブが緩やかとなっている。女性では、金融業、保険業及び教育、学習支援業は、年齢階級が高くなるとともにおおむね賃金も上昇しているが、製造業、宿泊業、飲食サービス業及びサービス業(他に分類されないもの)は賃金カーブが緩やかとなっている。

平成 29 年賃金構造基本統計調査

### 3-3. 一時金

一時金（夏季手当、年末手当、その他手当）をみると、夏季手当が「ある」は77.7%、年末手当が「ある」は76.9%、その他手当が「ある」は25.2%となっている。

図表3-3-1. 一時金



業種別にみると、夏季手当が「ある」は、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で100.0%となっており、すべての業種で「ある」が過半数となっている。年末手当も夏季手当と同様に、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、金融・保険業で「ある」が100.0%となっており、運輸業、サービス業を除くすべての業種で「ある」が過半数となっている。また、手当金額については、夏季手当では不動産業が3.3ヵ月分で最も多く、電気・ガス・熱供給・水道業が0.8ヵ月分で最も少なかった。年末手当では金融・保険業が2.0ヵ月分で最も多く、夏季手当と同様に電気・ガス・熱供給・水道業が0.8ヵ月分で最も少なかった。

図表3-3-2. 一時金（業種別）

(%)

	夏季手当			年末手当			その他手当		
	ある	ない	ヵ月分	ある	ない	ヵ月分	ある	ない	ヵ月分
全体	77.7	22.3	1.5	76.9	23.1	1.4	25.2	74.8	0.8
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	82.5	17.5	1.2	80.0	20.0	1.2	40.9	59.1	0.9
製造業	80.0	20.0	1.2	80.4	19.6	1.3	34.3	65.7	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	0.8	100.0	-	0.8	-	100.0	-
情報通信	66.7	33.3	1.2	100.0	-	0.9	33.3	66.7	1.2
運輸業	62.5	37.5	1.0	62.5	37.5	1.0	-	100.0	-
卸売・小売業	71.1	28.9	1.7	66.7	33.3	1.8	14.8	85.2	1.0
金融・保険業	100.0	-	2.0	100.0	-	2.0	-	100.0	-
不動産業	66.7	33.3	3.3	83.3	16.7	1.5	33.3	66.7	1.0
飲食店・宿泊業	50.0	50.0	1.0	50.0	50.0	1.0	-	100.0	-
医療・福祉	77.8	22.2	1.4	77.8	22.2	1.5	14.3	85.7	0.1
教育・学習支援業	100.0	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-
複合サービス業	100.0	-	2.1	100.0	-	2.3	-	100.0	-
サービス業	67.9	32.1	1.0	63.0	37.0	1.0	28.6	71.4	1.0

※ 電気・ガス・熱供給・水道業（その他手当）、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、夏季手当、年末手当ともにすべての事業所規模において7割以上が夏季手当、年末手当の支給が「ある」となっている。

図表3-3-3. 一時金（従業員規模別）

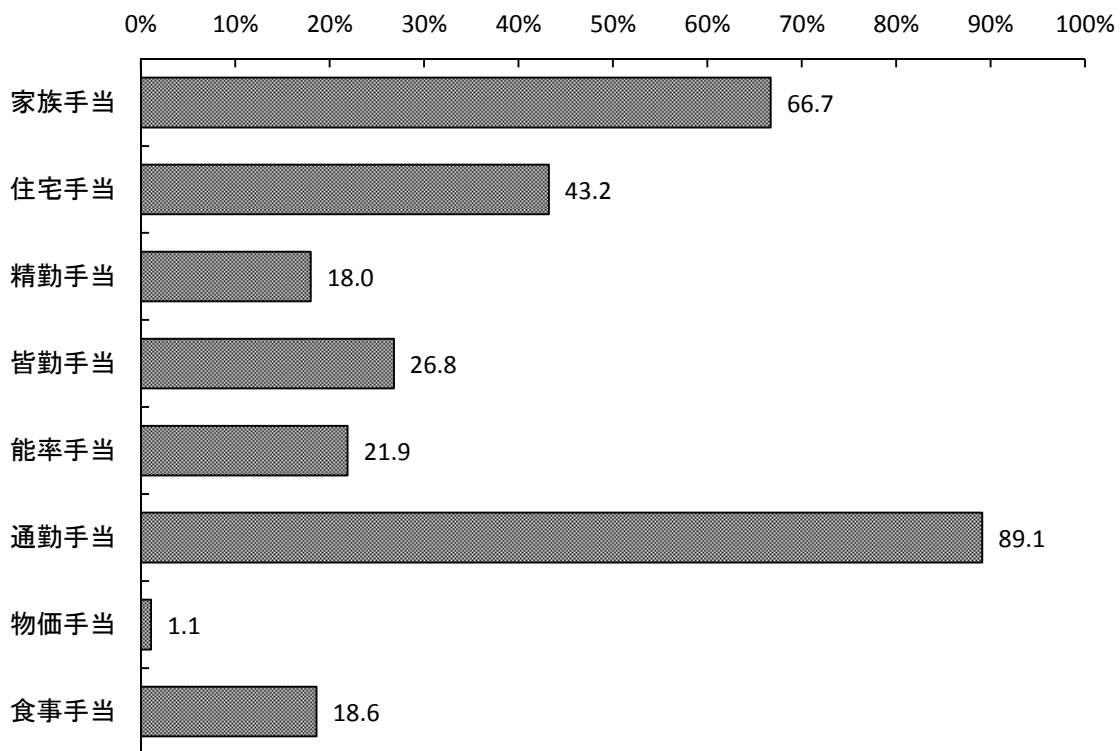
(%)

	夏季手当			年末手当			その他手当		
	ある	ない	ヵ月分	ある	ない	ヵ月分	ある	ない	ヵ月分
全体	77.7	22.3	1.5	76.9	23.1	1.5	25.2	74.8	0.7
9人以下	70.0	30.0	1.1	71.1	28.9	1.1	22.4	77.6	0.9
10～19人	76.4	23.6	1.6	76.4	23.6	1.7	18.2	81.8	0.6
20～29人	95.7	4.3	1.3	87.5	12.5	1.4	52.9	47.1	0.9
30～39人	70.0	30.0	1.5	70.0	30.0	1.5	37.5	62.5	0.6
40～49人	100.0	-	2.4	92.9	7.1	1.8	8.3	91.7	-
50人以上	81.3	18.8	1.3	81.3	18.8	1.5	25.0	75.0	0.8

### 3-4. 基本給部分以外の支給手当

基本給部分以外の支給手当をみると、「通勤手当」が89.1%で最も高く、次いで「家族手当」が66.7%、「住宅手当」が43.2%などとなっている。

図表3-4-1. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）





【埼玉県の最低賃金】

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者(特定(産業別)最低賃金が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	898		30.10.1

特定(産業別)最低賃金	時間額 (円)	下記の人達は、埼玉県最低賃金が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属 素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業 を除く。)	924	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中 のもの 3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬 の業務に主として従事する者 4. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	30.12.1
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器 具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く) を除く。)	930		
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造 業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転 車・同部分品製造業を除く)を除く。)	939		
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造 業	938		
各種商品小売業 (百貨店や総合スーパーなどの衣・食・住 にわたる各種の商品を一括して一事業所で 小売する事業が該当する。)	849 (898)	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中 のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	28.12.1 (30.12.1)
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含 む。)を除く。)	916		30.12.1

- 注) 1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。
- 2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。
- 3 平成30年10月1日以降は、「各種商品小売業(時間額849円、平成28年12月1日発効)」が適用される労働者については、埼玉県最低賃金の金額(時間額898円)以上の賃金を支払わなければなりません。

業種別にみると、全体を10%以上上回って支給の回答が目立つ業種は以下の通りである。

家族手当（全体 66.7%）

…「不動産業」100.0%、  
「金融・保険業」91.7%

住宅手当（全体 43.2%）

…「金融・保険業」83.3%、  
「医療・福祉」70.0%

精勤手当（全体 18.0%）…「運輸業」71.4%

皆勤手当（全体 26.8%）…「製造業」45.8%

能率手当（全体 21.9%）…「サービス業」34.6%

通勤手当（全体 89.1%）

…「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」がそれぞれ100.0%

物価手当（全体 1.1%）…なし

食事手当（全体 18.6%）…「不動産業」66.7%

図表3-5-2. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（業種別）

(%)

	家族 手当	住 宅 手 当	精 勤 手 当	皆 勤 手 当	能 率 手 当	通 勤 手 当	物 価 手 当	食 事 手 当
全体	66.7	43.2	18.0	26.8	21.9	89.1	1.1	18.6
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	50.0	28.1	15.6	25.0	21.9	87.5	-	6.3
製造業	66.7	43.8	18.8	45.8	22.9	93.8	2.1	29.2
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	50.0	25.0	-	25.0	100.0	-	-
情報通信	66.7	33.3	-	33.3	-	66.7	-	-
運輸業	71.4	28.6	71.4	14.3	14.3	71.4	-	14.3
卸売・小売業	65.6	31.3	15.6	15.6	18.8	90.6	-	9.4
金融・保険業	91.7	83.3	-	-	8.3	100.0	-	16.7
不動産業	100.0	33.3	-	-	33.3	100.0	-	66.7
飲食店・宿泊業	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	100.0
医療・福祉	80.0	70.0	10.0	40.0	30.0	70.0	-	10.0
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	100.0	-	-
複合サービス業	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-
サービス業	69.2	46.2	23.1	30.8	34.6	84.6	3.8	23.1

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「家族手当」は全ての従業員規模において5割を超え、「通勤手当」は8割を超えている。

図表3-4-3. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（従業員規模別）

(%)

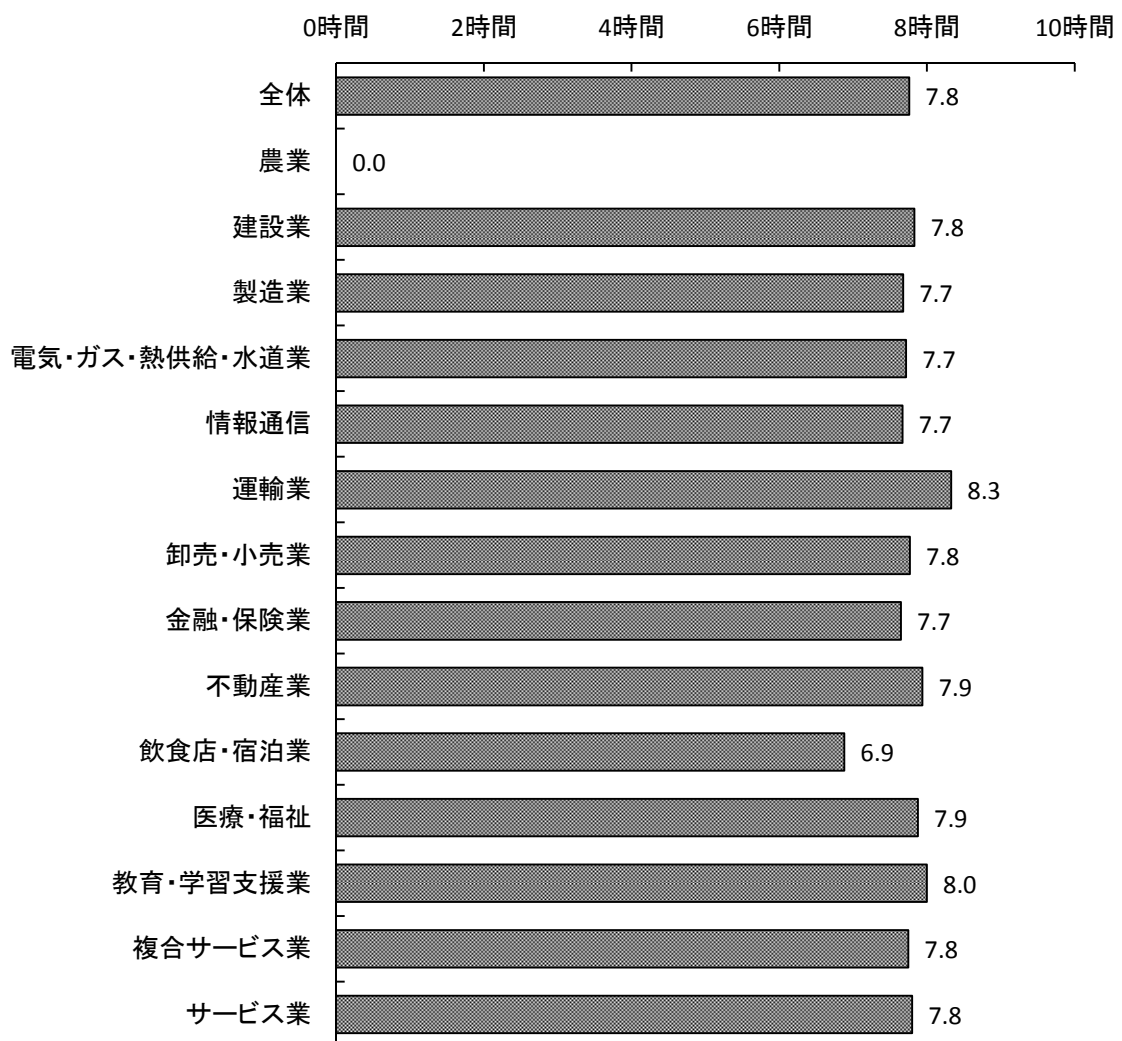
	家族手当	住宅手当	精勤手当	皆勤手当	能率手当	通勤手当	物価手当	食事手当
全体	66.7	43.2	18.0	26.8	21.9	89.1	1.1	18.6
9人以下	52.3	29.2	16.9	27.7	30.8	86.2	-	20.0
10～19人	72.0	44.0	28.0	30.0	12.0	86.0	4.0	20.0
20～29人	83.3	54.2	12.5	29.2	16.7	91.7	-	16.7
30～39人	50.0	25.0	12.5	37.5	25.0	100.0	-	12.5
40～49人	75.0	75.0	16.7	16.7	41.7	83.3	-	16.7
50人以上	75.0	50.0	6.3	18.8	18.8	100.0	-	25.0

## 4. 労働時間について

### 4-1. 所定内労働時間

所定内労働時間をみると、「1日」の所定内労働時間の平均は7.8時間となっている。  
業種別にみると、「1日」の所定内労働時間はすべての業種が概ね7～8時間内の回答である。

図表4-1-1. 所定内労働時間（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

### 【所定労働時間】

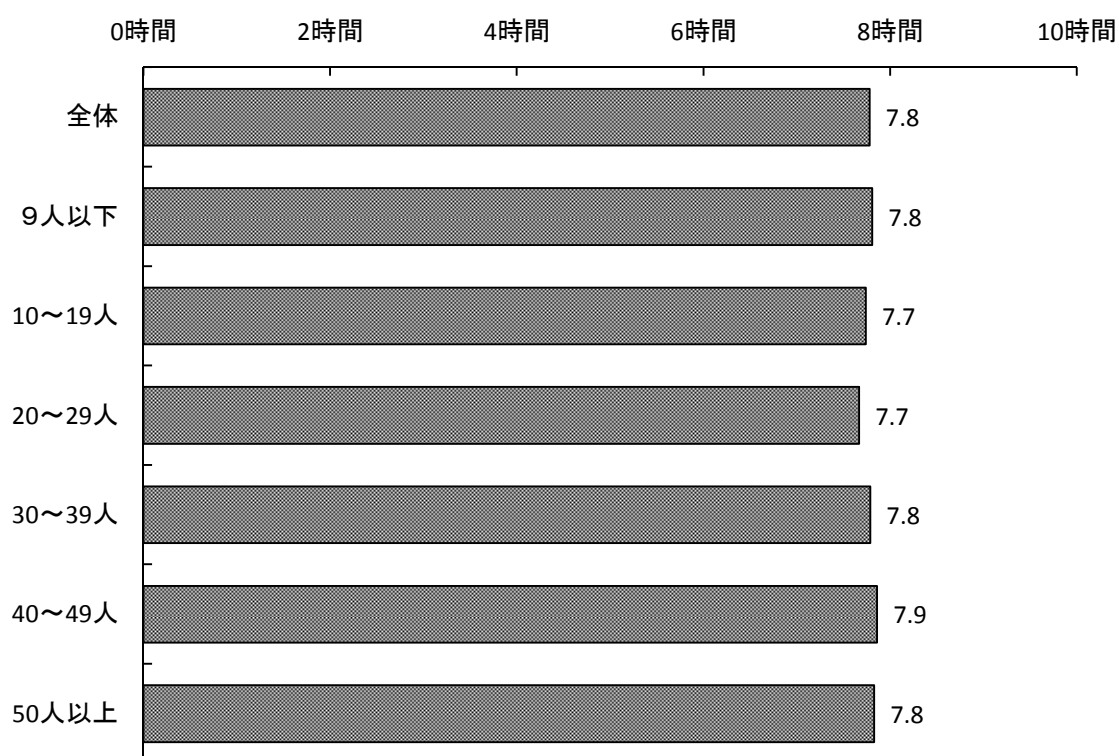
1日の所定労働時間は、1企業平均7時間46分（前年7時間45分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間43分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間31分（同39時間25分）、労働者1人平均39時間02分（同39時間01分）となっている。週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が38時間58分（同38時間56分）、300～999人が39時間09分（同39時間03分）、100～299人が39時間16分（同39時間12分）、30～99人が39時間39分（同39時間32分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が38時間21分（同38時間01分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が39時間56分（同40時間11分）で最も長くなっている。

平成30年就労条件総合調査

従業員規模別にみると、「1日」の所定内労働時間においての大きな差異は見られなかった。

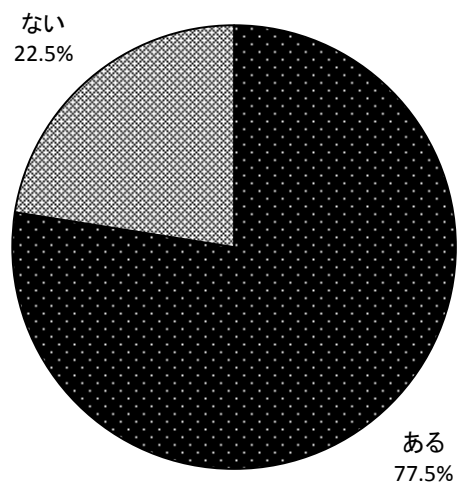
図表4-1-2. 所定内労働時間（従業員規模別）



#### 4-2. 月間の所定（時間）外労働時間

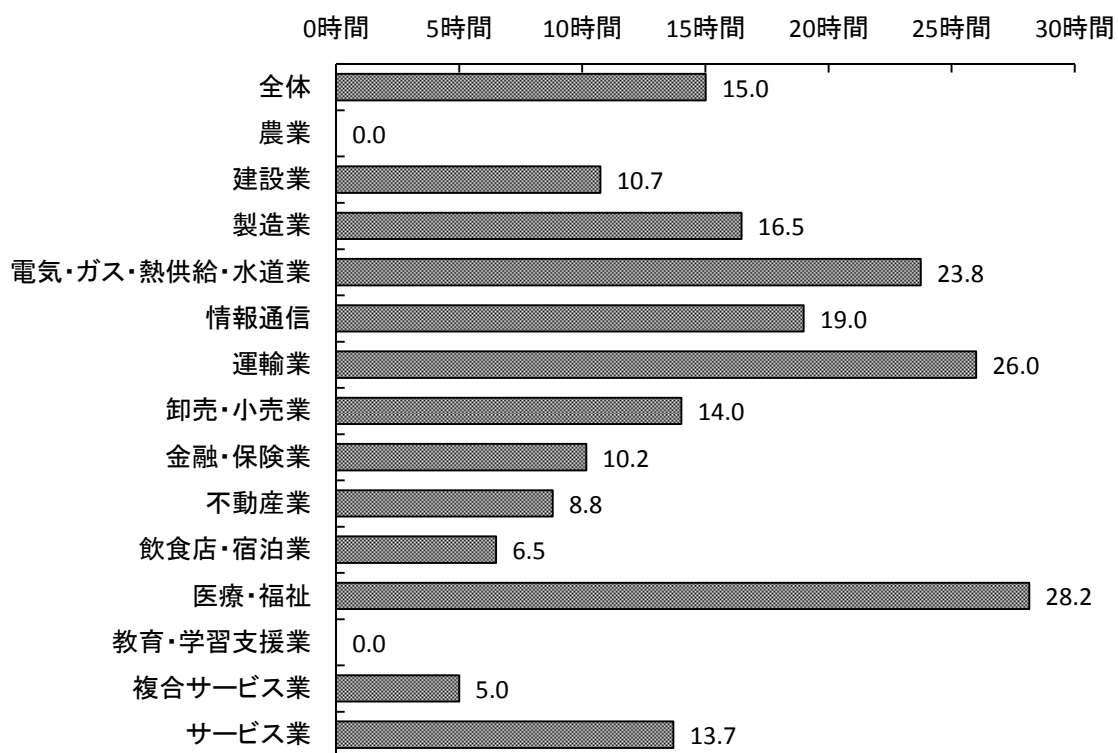
月間の所定（時間）外労働時間の有無をみると、「ある」が77.5%、「ない」が22.5%となっている。

図表4-2-1. 月間の所定（時間）外労働時間



月間の所定（時間）外労働時間をみると、全体の平均では 15.0 時間となっている。  
業種別にみると、医療・福祉の 28.2 時間が最も長く、次いで運輸業が 26.0 時間となっている。

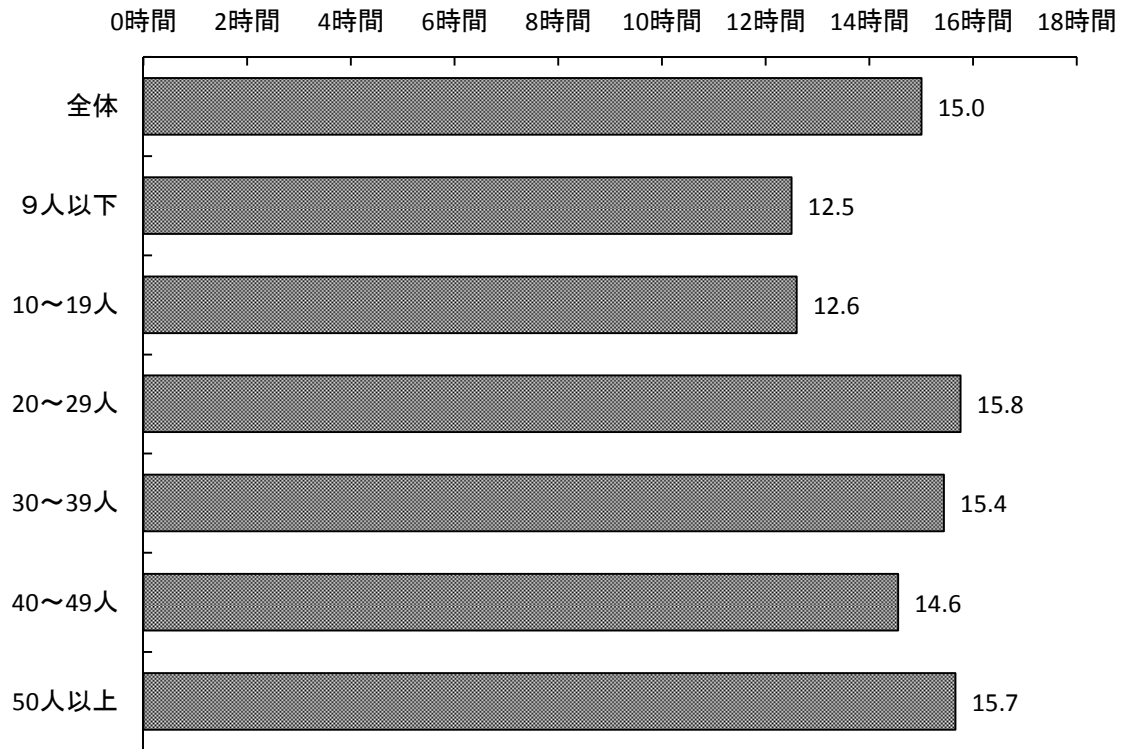
図表 4-2-2. 月間の所定（時間）外労働時間（業種別）



※ 電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、9人以下が12.5時間、10～19人が12.6時間、40～49人が14.6時間と平均を下回っている。

図表4-2-3. 月間の所定（時間）外労働時間（従業員規模別）



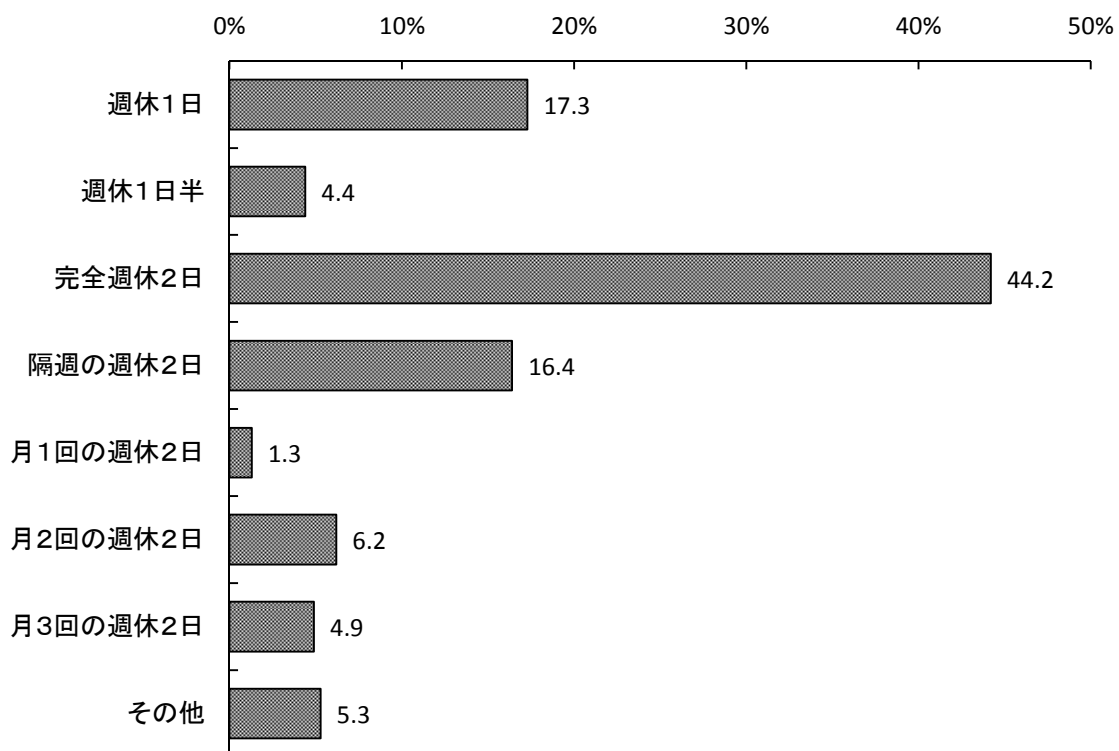


## 5. 休日・休暇制度について

### 5-1. 週休制

週休制についてみると、「完全週休2日」が44.2%で最も高く、次いで「週休1日」が17.3%、「隔週の週休2日」が16.4%などとなっている。

図表5-1-1. 週休制（複数回答）



業種別にみると、「完全週休2日」は金融・保険業が100.0%で最も高くなっている。建設業を除く全ての業種において「完全週休2日」が最も高くなっている。

図表5-1-2. 週休制（複数回答）（業種別）

(%)

	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全体	17.3	4.4	44.2	16.4	1.3	6.2	4.9	5.3
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	42.5	-	22.5	22.5	2.5	7.5	-	2.5
製造業	8.8	3.5	47.4	12.3	1.8	10.5	10.5	5.3
電気・ガス・熱供給・水道業	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	-	-
情報通信	-	-	66.7	-	-	33.3	-	-
運輸業	11.1	-	33.3	11.1	-	11.1	11.1	22.2
卸売・小売業	17.5	7.5	45.0	20.0	-	-	2.5	7.5
金融・保険業	-	-	100.0	-	-	-	-	-
不動産業	-	-	37.5	37.5	12.5	12.5	-	-
飲食店・宿泊業	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-
医療・福祉	-	8.3	83.3	-	-	-	8.3	-
教育・学習支援業	-	-	100.0	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	17.9	10.7	28.6	21.4	-	7.1	3.6	10.7

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「完全週休2日」が最も高くなっている。

図表5-1-3. 週休制（複数回答）（従業員規模別）

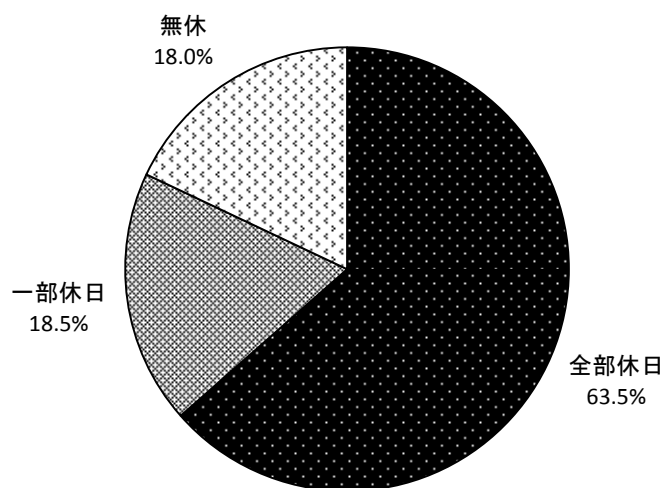
(%)

	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全体	17.3	4.4	44.2	16.4	1.3	6.2	4.9	5.3
9人以下	22.3	8.5	38.3	18.1	2.1	4.3	4.3	2.1
10~19人	20.0	1.8	38.2	18.2	1.8	10.9	1.8	7.3
20~29人	14.8	-	37.0	14.8	-	7.4	14.8	11.1
30~39人	-	-	50.0	30.0	-	10.0	-	10.0
40~49人	-	-	64.3	7.1	-	-	14.3	14.3
50人以上	12.5	6.3	75.0	6.3	-	-	-	-

## 5-2. 国民の祝日

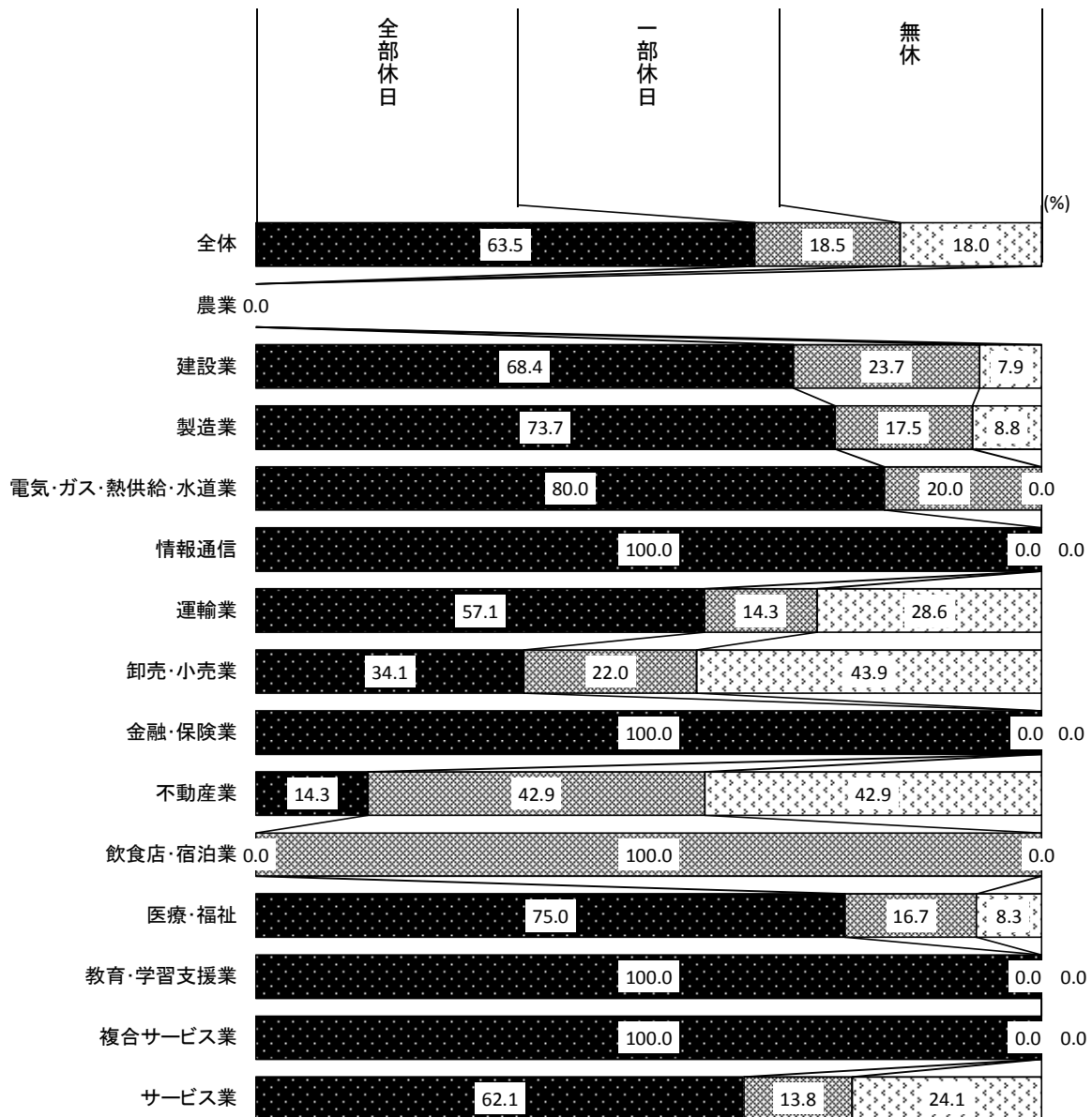
国民の祝日についてみると、「全部休日」が63.5%、「一部休日」が18.5%、「無休」が18.0%となっている。

図表5-2-1. 国民の祝日



業種別にみると、「全部休日」では、情報通信、金融・保険業が100.0%、電気・ガス・熱供給・水道業が80.0%など、多くの業種で回答が最も高くなっている。「一部休日」では、不動産業が42.9%となっている。

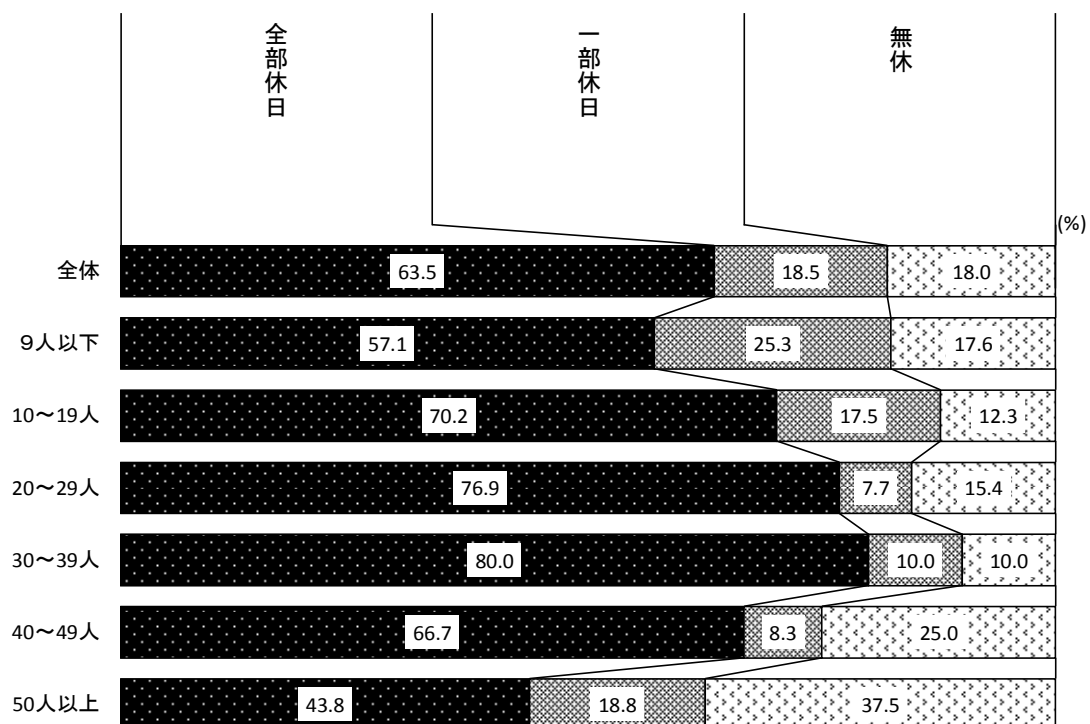
図表5-2-2. 国民の祝日（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「全部休日」が最も高く、特に 30～39 人では 80.0%と最も高くなっている。

図表 5-2-3. 国民の祝日（従業員規模別）

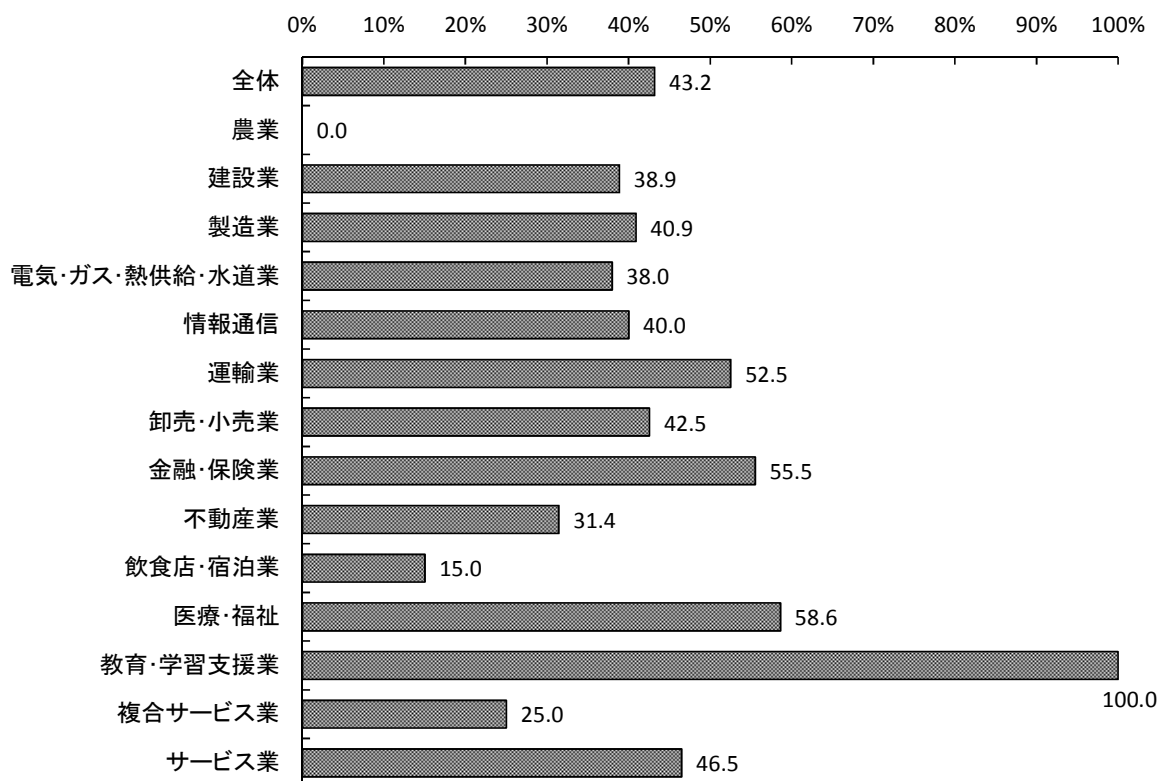


### 5-3. 有給消化率

有給消化率についてみると、消化率は43.2%である。

業種別にみると、「消化率」は医療・福祉が58.6%、金融・保険業が55.5%、運輸業が52.5%と5割を越えている。

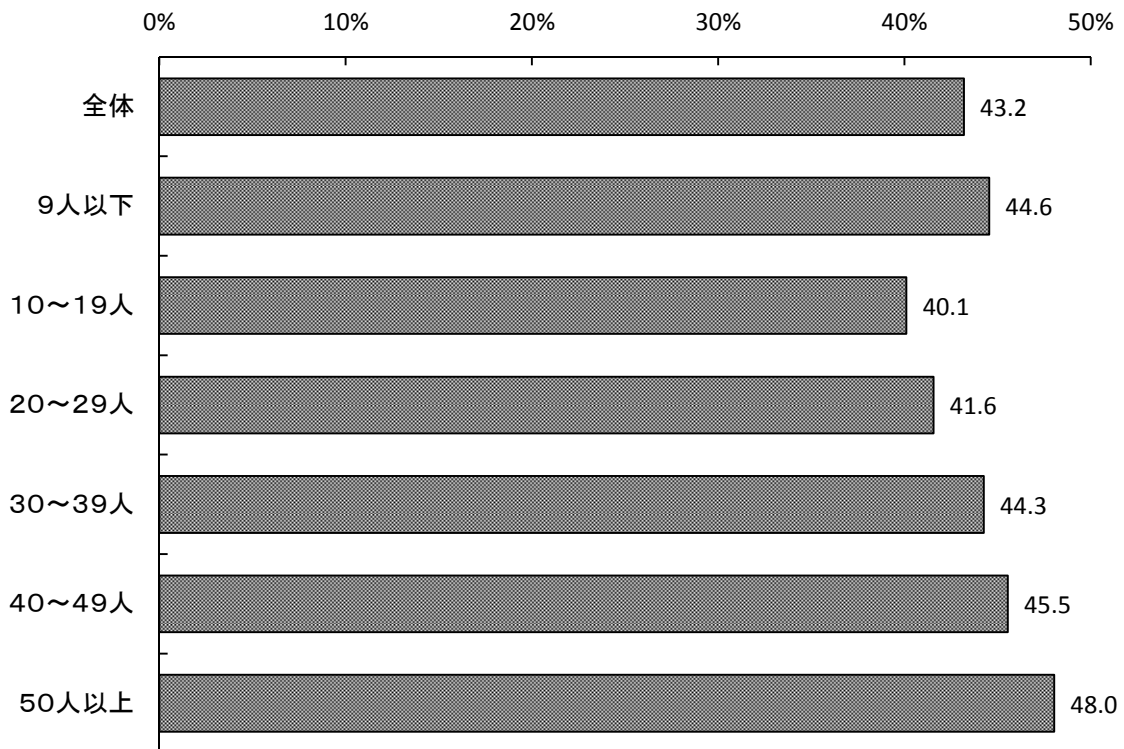
図表5-3-1. 有給消化率（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「消化率」は50人以上の48.0%が最も高くなっている。

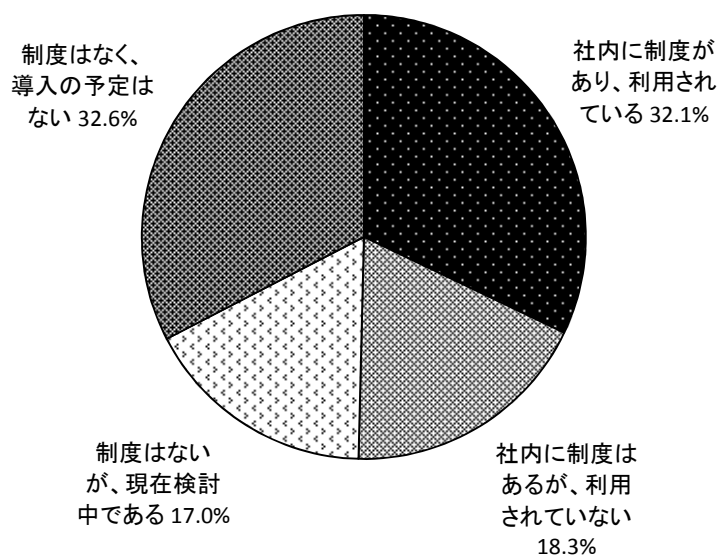
図表5-3-2. 有給消化率（従業員規模別）



#### 5-4. 育児休業制度

育児休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」事業所は32.1%、「社内に制度はあるが、利用されていない」事業所は18.3%となっている。これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の50.4%である。一方、「制度はなく、導入の予定はない」事業所は32.6%となっている。

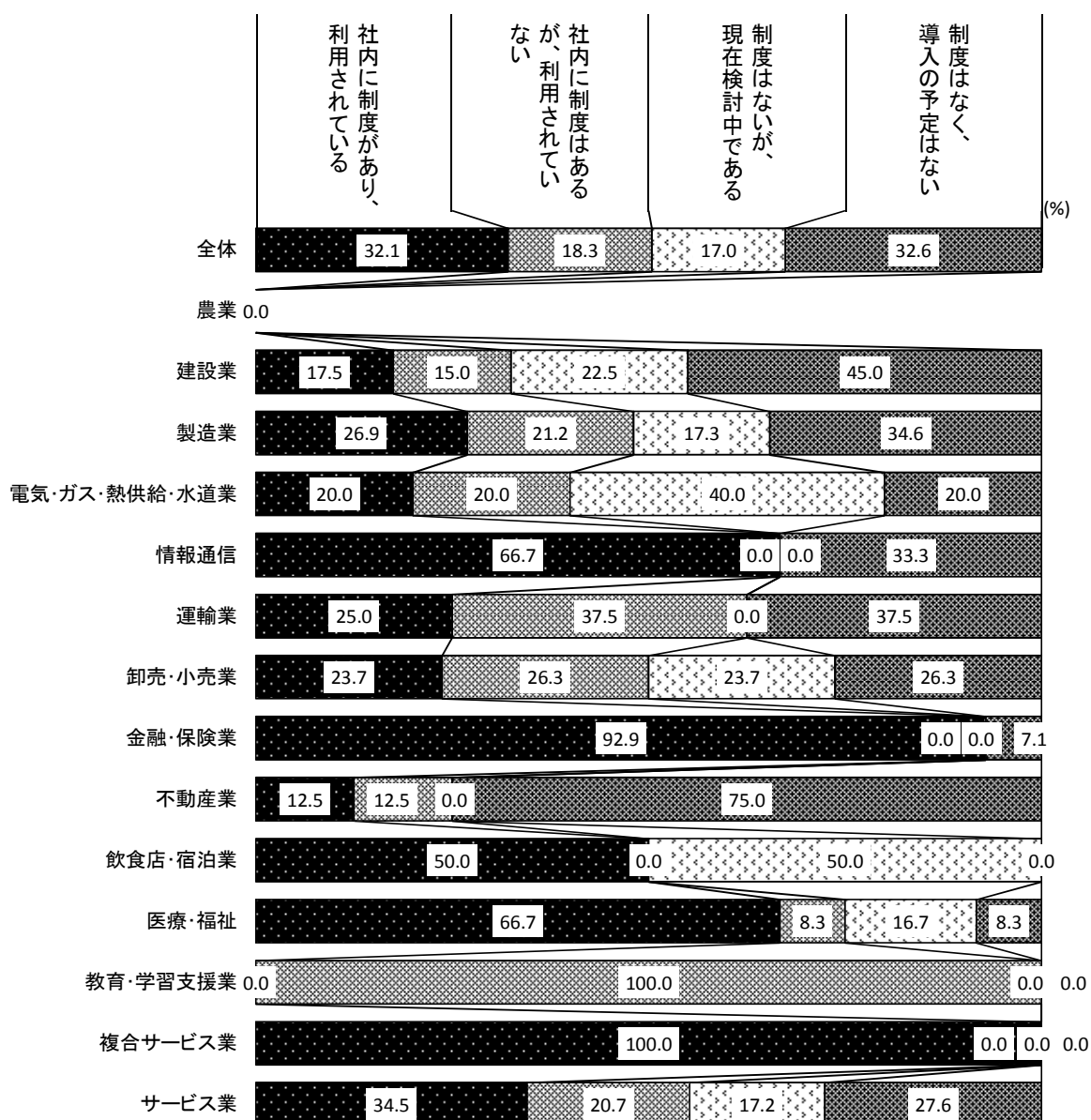
図表5-4-1. 育児休業制度





業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業が92.9%で最も高く、次いで医療・福祉が75.0%、情報通信が66.7%などとなっている。制度の利用の有無では、運輸業で利用されている事業所が25.0%であるのに対し、利用されていない事業所が37.5%と利用されていない回答の方が高くなっている。この傾向は他にも、卸売・小売業で利用されているが23.7%に対し、利用されていないが26.3%となっている。

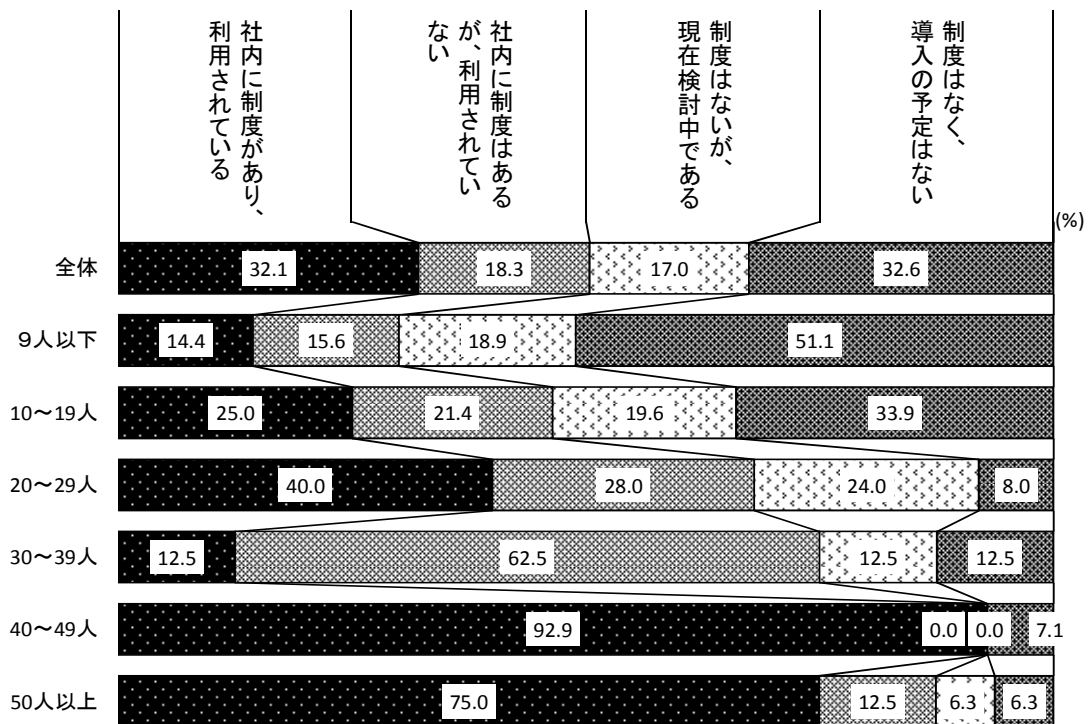
図表5-4-2. 育児休業制度（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、『制度がある』では、40～49人で92.9%、50人以上が87.5%となっている。従業員規模が大きいほど、制度が整備されている傾向にある。30～39人では、「社内に制度があり、利用されている」が12.5%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が62.5%となっており、利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

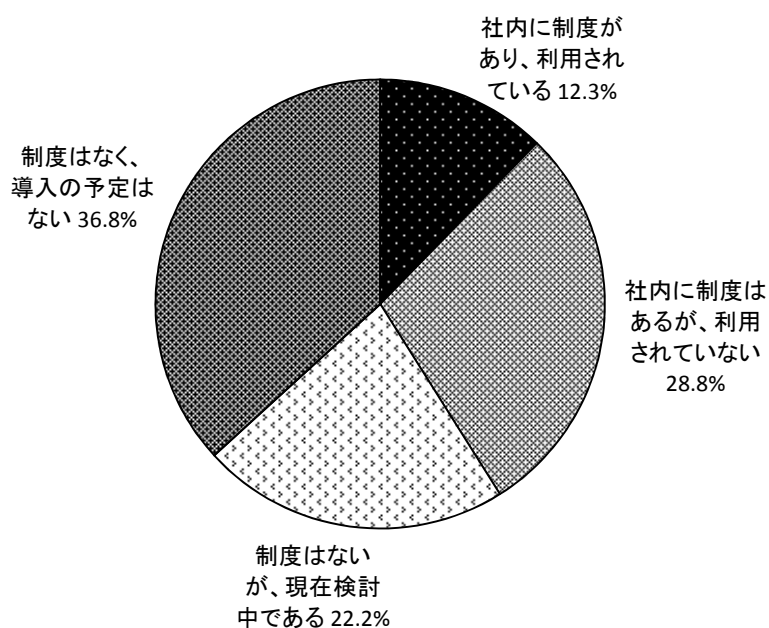
図表5-4-3. 育児休業制度（従業員規模別）



## 5-5. 介護休業制度

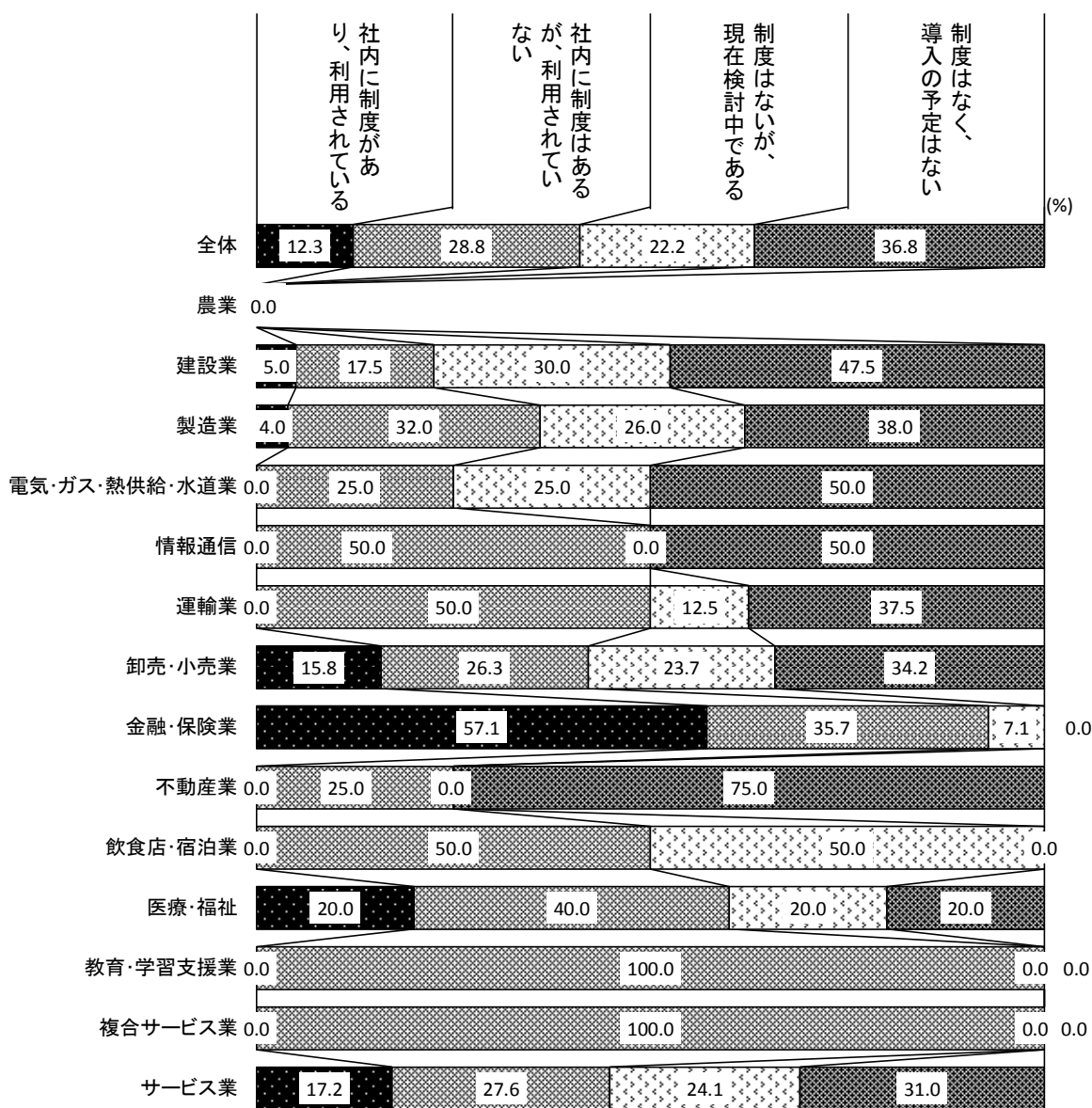
介護休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」事業所は12.3%、「社内に制度はあるが、利用されていない」事業所は28.8%となっている。これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の41.1%であり、これは育児休業制度（50.4%）よりも9.3ポイント低い。一方、「制度はなく、導入の予定はない」事業所は36.8%となっている。

図表5-5-1. 介護休業制度



業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業が92.8%で最も高く、次いで医療・福祉が60.0%となっている。制度の利用の有無では、製造業で利用されている事業所が4.0%であるのに対し、利用されていない事業所が32.0%と利用されていない回答の方が高くなっている。この傾向は他にも8業種で見られ、電気・ガス・熱供給・水道業や運輸業、不動産業では利用されているとの回答がないなど、利用に至っていない様子がうかがえる。

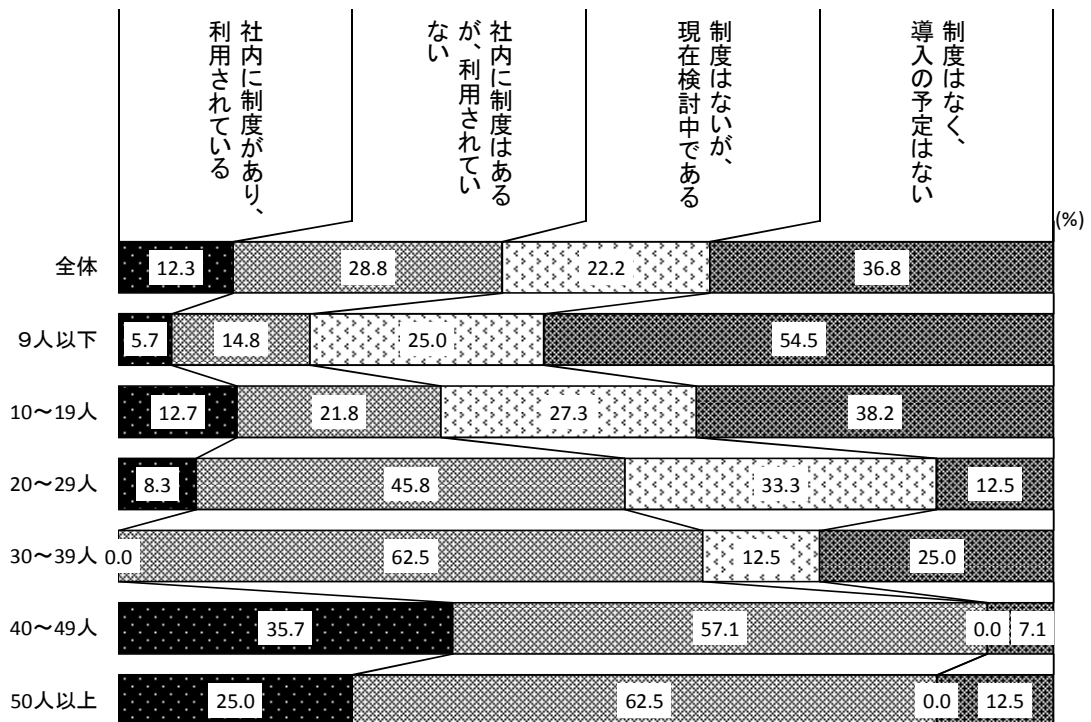
図表5-5-2. 介護休業制度（業種別）



※ 情報通信、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、『制度がある』では、40～49人が92.8%で最も高くなっており、概ね従業員規模が大きいほど、制度が整備されている傾向にある。30～39人では、「社内に制度があり、利用されている」が0.0%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が62.5%であった。すべての事業所において、制度はあっても利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

図表5-5-3. 介護休業制度（従業員規模別）



## 【育児・介護休業に関する法律について】

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。)は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

育児・介護休業法が改正され、一部を除き平成22年6月30日(常時100人以下の労働者を雇用する中小事業所については公布の日(平成21年7月1日)から3年以内の政令で定める日)から施行されました。一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については平成24年7月1日から施行されました。

### 1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳6か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。また、1歳6か月に達した時点で、保育所に入れられない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

### 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

### 3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

### 4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

### 5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

### 6 所定外労働の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業者の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない。

### 7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。ただし、事業者の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜（午後 10 時から午前 5 時までの間）において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記 1～8 の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

10 転勤についての配慮

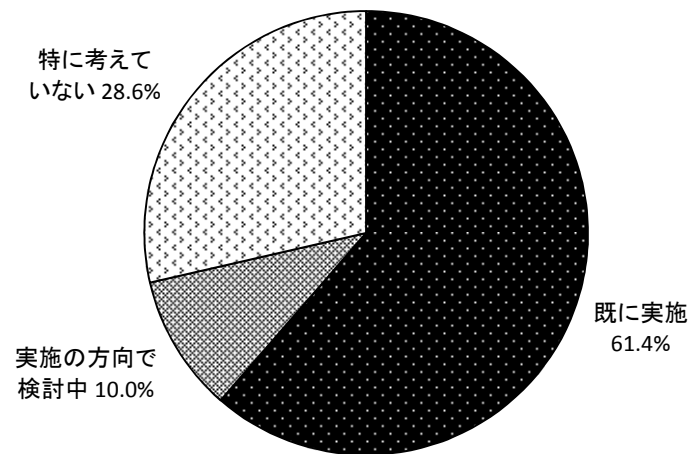
事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

## 6. 定年・退職金制度について

### 6-1. 定年制の実施

定年制の実施についてみると、「既に実施」が61.4%、「実施の方向で検討中」が10.0%、「特に考えていない」が28.6%となっている。「既に実施」と回答した事業所の実施年齢の全体の平均は62.0才、「実施の方向で検討中」と回答した事業所の実施年齢の全体の平均は64.9才となっている。

図表6-1-1. 定年制の実施

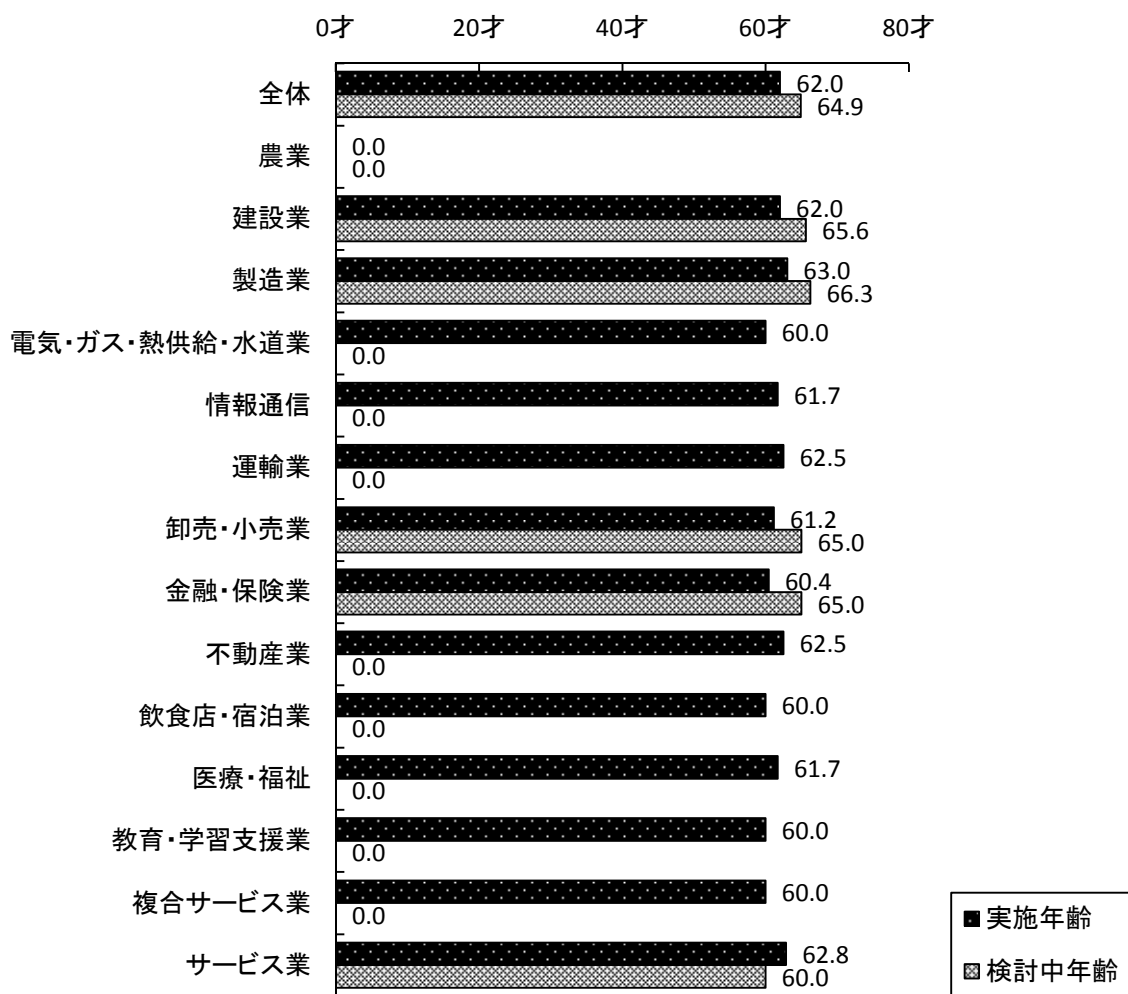




業種別にみると、定年制を「既に実施」している業種の平均定年年齢は製造業が63.0才で最も高く、次いでサービス業が62.8才となっている。

サービス業では、「検討中」の年齢が「実施」の年齢を下回っているものの、多くの業種では、今後検討されている年齢の方が上回る結果となっている。

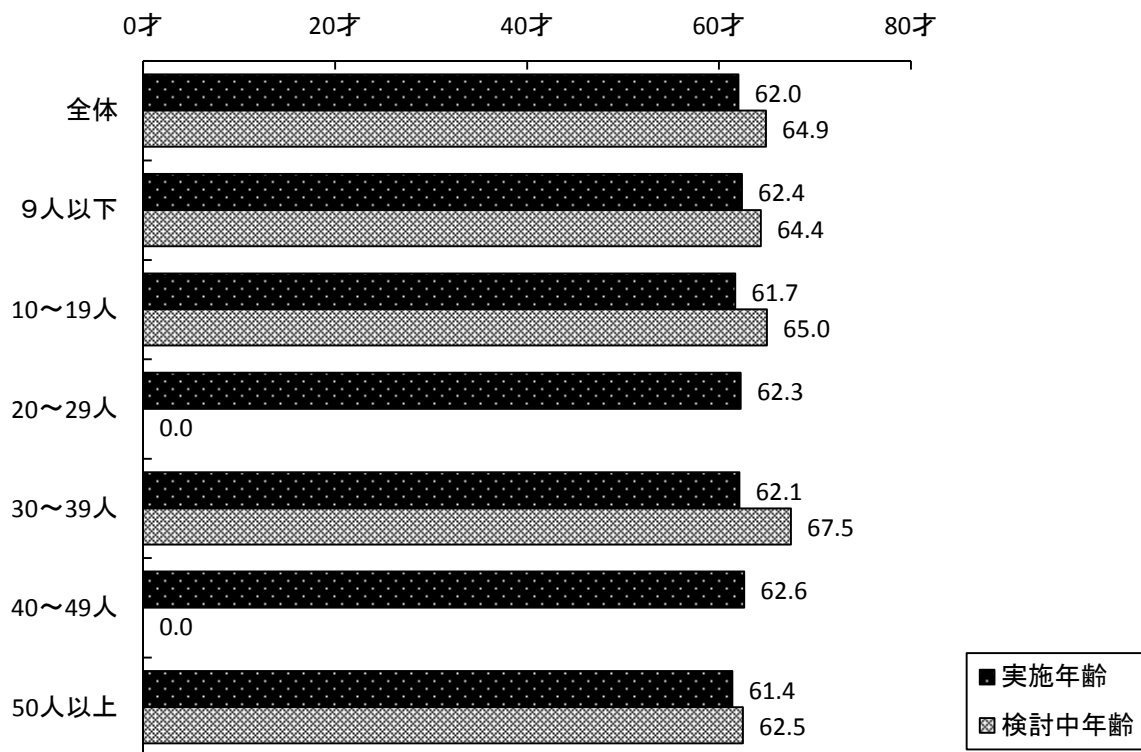
図表6-1-2. 定年制の実施（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、回答のあった事業所においては 20～29 人、40～49 人では「検討中」の回答はなかった。また、「既に実施」している年齢については、すべて 61～62 才代に収まる結果となっている。

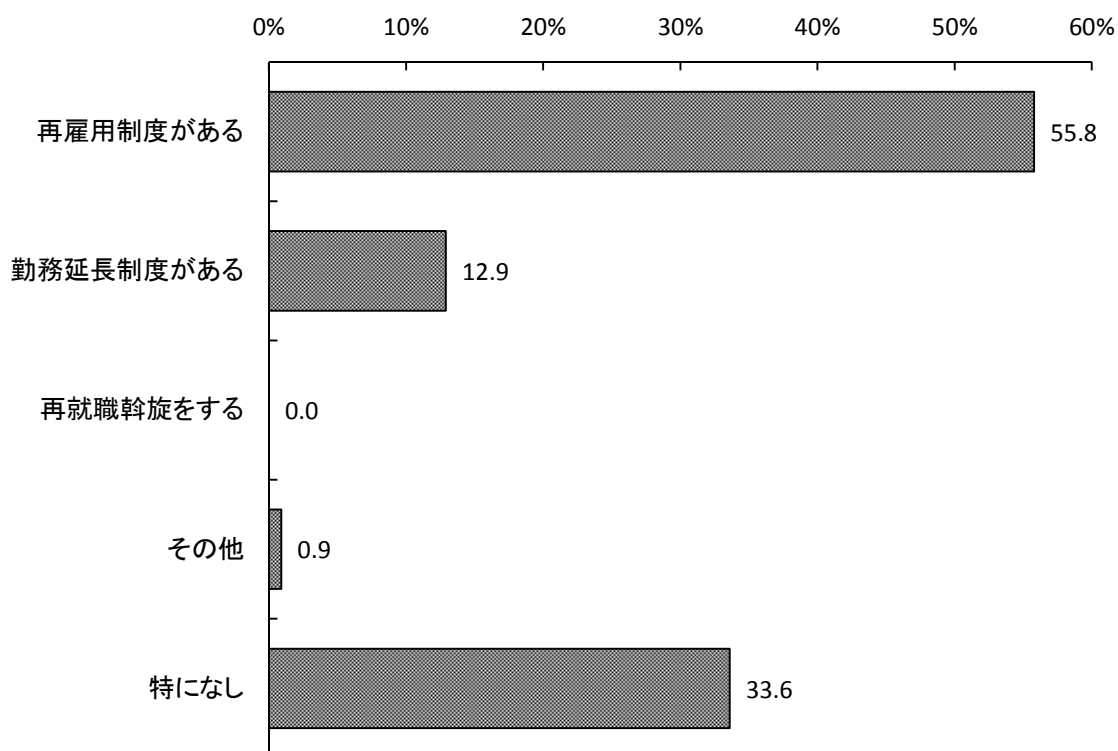
図表 6-1-3. 定年制の実施（従業員規模別）



## 6-2. 定年制への対応

定年制への対応をみると、「再雇用制度がある」が 55.8%で最も高く、次いで「勤務延長制度がある」が 12.9%が続いている。一方、「特になし」は 33.6%となっている。

図表 6-2-1. 定年制への対応（複数回答）



業種別にみると、定年制への対応で、「再雇用制度がある」では、情報通信が100.0%と最も高く、次いで金融・保険業が85.7%となっている。「勤務延長制度がある」では、電気・ガス・熱供給・水道業が25.0%で他の業種に比べて高くなっている。

図表6-2-2. 定年制への対応（複数回答）（業種別）

	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	その他	特になし
					(%)
全体	55.8	12.9	-	0.9	33.6
農業	-	-	-	-	-
建設業	46.2	15.4	-	-	38.5
製造業	53.8	13.5	-	-	36.5
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	25.0	-	-	50.0
情報通信	100.0	-	-	-	-
運輸業	55.6	22.2	-	-	44.4
卸売・小売業	61.0	7.3	-	-	31.7
金融・保険業	85.7	7.1	-	-	7.1
不動産業	42.9	-	-	-	57.1
飲食店・宿泊業	50.0	-	-	-	50.0
医療・福祉	63.6	18.2	-	-	27.3
教育・学習支援業	-	100.0	-	-	-
複合サービス業	100.0	-	-	-	-
サービス業	51.7	17.2	-	6.9	31.0

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、概ね規模が大きくなるにつれて「特になし」の回答が低くなっており、何かしらの対応を行っていることが分かる。中でも50人以上の事業所では、「再雇用制度がある」が87.5%となっている。30～39人の事業所では「勤務延長制度がある」が22.2%となっているが、その他の事業所において大きな差はない。

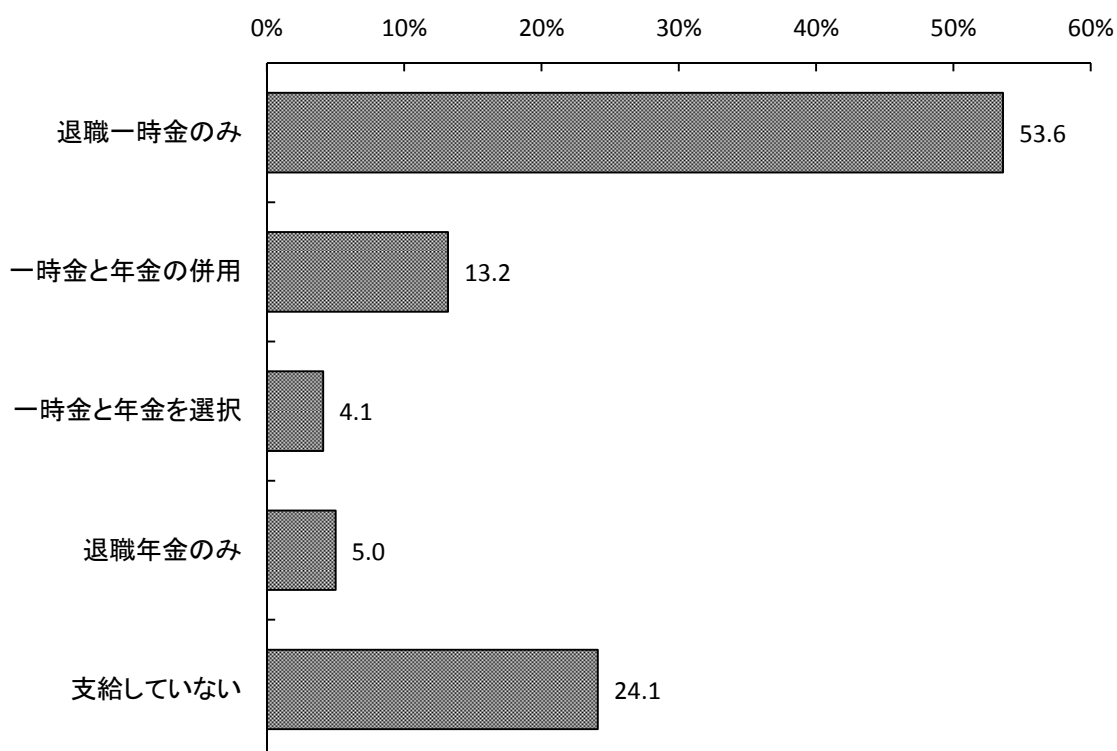
図表6-2-3. 定年制への対応（複数回答）（従業員規模別）

	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	その他	特になし
					(%)
全体	55.8	12.9	-	0.9	33.6
9人以下	36.0	12.4	-	-	55.1
10～19人	61.8	16.4	-	3.6	20.0
20～29人	69.2	11.5	-	-	23.1
30～39人	66.7	22.2	-	-	11.1
40～49人	78.6	-	-	-	21.4
50人以上	87.5	12.5	-	-	6.3

### 6-3. 退職金の支給

退職金の支給についてみると、「支給していない」事業所は 24.1%となっており、何かしらの支給をしている事業所は 75.9%である。支給している内容では、「退職一時金のみ」が 53.6%で最も高く、次いで「一時金と年金の併用」が 13.2%となっている。

図表 6-3-1. 退職金の支給（複数回答）



#### 【退職給付制度の有無及び形態】

退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は 80.5%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が 92.3%、300~999人が 91.8%、100~299人が 84.9%、30~99人が 77.6%となっている。産業別にみると、複合サービス業が 96.1%と最も高くなっている。退職給付制度がある企業について、制度の形態別の企業割合をみると退職一時金のみが 73.3%、退職年金制度のみが 8.6%、両制度併用が 18.1%となっている。

平成 30 年就労条件総合調査

業種別にみると、「支給していない」は、電気・ガス・熱供給・水道業と情報通信が0.0%となっている。支給されている中では、「退職一時金のみ」は、情報通信で100.0%、次いで電気・ガス・熱供給・水道業が75.0%となっている。「一時金と年金の併用」は金融・保険業が46.2%と突出して高くなっている。

図表6-3-2. 退職金の支給（複数回答）（業種別）

	(%)				
	退職一時金のみ	一時金と年金の併用	一時金と年金を選択	退職年金のみ	支給していない
全体	53.6	13.2	4.1	5.0	24.1
農業	-	-	-	-	-
建設業	60.0	7.5	-	7.5	25.0
製造業	50.0	13.0	3.7	3.7	29.6
電気・ガス・熱供給・水道業	75.0	25.0	-	-	-
情報通信	100.0	-	-	-	-
運輸業	25.0	25.0	-	-	50.0
卸売・小売業	53.7	12.2	12.2	7.3	14.6
金融・保険業	38.5	46.2	7.7	-	7.7
不動産業	57.1	14.3	-	-	28.6
飲食店・宿泊業	100.0	-	-	-	-
医療・福祉	50.0	25.0	-	-	25.0
教育・学習支援業	100.0	-	-	-	-
複合サービス業	100.0	-	-	-	-
サービス業	51.7	3.4	3.4	10.3	31.0

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きくなるにつれて「支給していない」が低くなる傾向にあり、9人以下では34.4%であるのに対し、50人以上では12.5%となっている。支給されている中では、「退職一時金のみ」は、20～29人を除くすべての従業員規模で半数以上を超えている。20～29人については、「退職年金のみ」が他の従業員規模に比べて高くなっている。

図表6-3-3. 退職金の支給（複数回答）（従業員規模別）

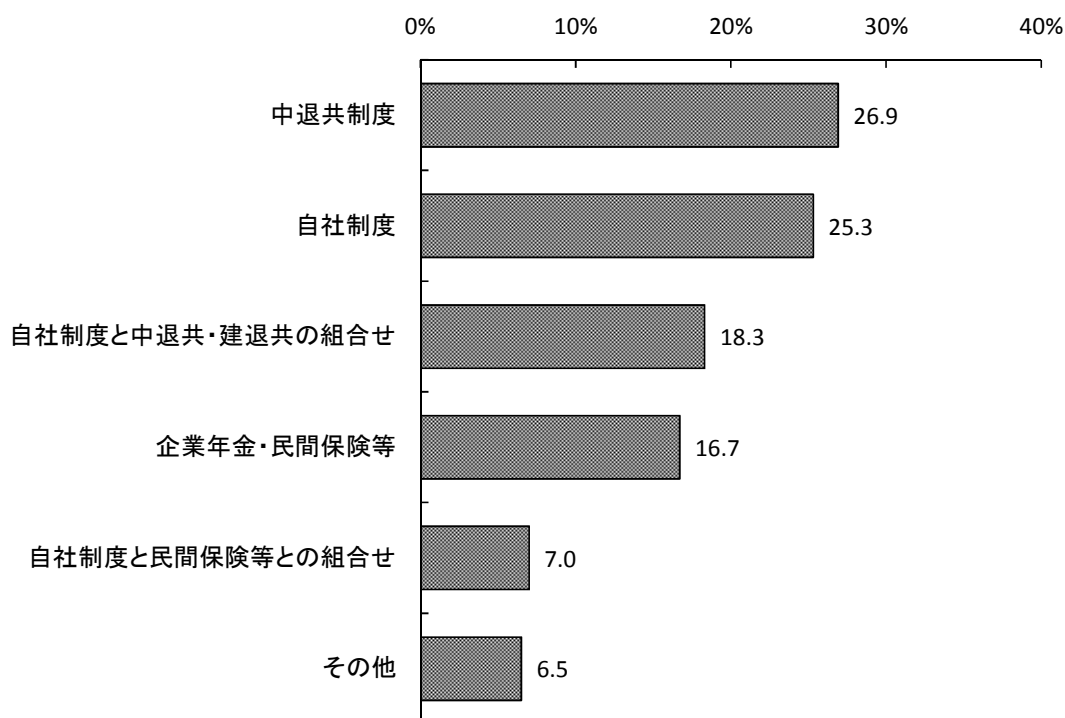
	退職一時金のみ	一時金と年金の併用	一時金と年金を選択	退職年金のみ	支給していない
全体	53.6	13.2	4.1	5.0	24.1
9人以下	54.4	6.7	2.2	2.2	34.4
10～19人	55.4	16.1	3.6	7.1	17.9
20～29人	42.3	7.7	3.8	15.4	30.8
30～39人	80.0	10.0	-	10.0	-
40～49人	64.3	28.6	7.1	-	-
50人以上	50.0	25.0	12.5	-	12.5



#### 6-4. 退職金の支払準備形態

退職金の支払準備形態をみると、「中退共制度」が 26.9%で最も高く、次いで「自社制度」が 25.3%、「自社制度と中退共・建退共の組み合わせ」が 18.3%となっている。

図表 6-4-1. 退職金の支払準備形態（複数回答）



#### 【退職金の支払い方法に関する制度】

##### < 中小企業退職金共済制度（中退共） >

中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）は、昭和 34 年に国の中小企業対策の一環として制定された「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた制度です。

中小・零細企業において単独では退職金制度をもつことが困難である実情を考慮して、中小企業者の相互扶助の精神と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的としています。

この制度は、独立行政法人勤労者退職金共済機構（機構）中小企業退職金共済事業本部（中退共本部）が運営しています。

中小企業退職金共済事業本部

##### < 建設業退職金共済制度（建退共） >

建設業退職金共済制度（略称：建退共制度）は、建設業の事業主が当機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に当機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、当機構が直接労働者に退職金を支払うというものです。

建設業退職金共済事業本部

業種別にみると、「中退共制度」を採用している業種はサービス業が 34.8%、「自社制度」を採用している業種は運輸業が 50.0%、「自社制度と中退共・建退共の組合せ」を採用している業種は建設業、情報通信がともに 33.3%、「企業年金・民間保険等」を採用している業種は情報通信が 66.7%、「自社制度と民間保険等との組合せ」を採用している業種は金融・保険業が 15.4%とそれぞれ最も高い回答となっている。

図表 6-4-2. 退職金の支払準備形態（複数回答）（業種別）

	中退共制度	自社制度	共 自 の 組 合 せ	自 社 制 度 と 中 退 共 ・ 建 退	企 業 年 金 ・ 民 間 保 険 等	の 自 組 合 せ	自 社 制 度 と 民 間 保 険 等 と	そ の 他
全体	26.9	25.3	18.3	16.7	7.0	6.5		
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	24.2	15.2	33.3	9.1	6.1	12.1		
製造業	33.3	26.7	15.6	11.1	6.7	6.7		
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	25.0	-	50.0	-	-		
情報通信	-	-	33.3	66.7	-	-		
運輸業	25.0	50.0	25.0	-	-	-		
卸売・小売業	32.4	18.9	21.6	24.3	2.7	2.7		
金融・保険業	-	46.2	-	30.8	15.4	7.7		
不動産業	14.3	42.9	14.3	-	14.3	14.3		
飲食店・宿泊業	-	50.0	-	-	50.0	-		
医療・福祉	11.1	44.4	11.1	22.2	11.1	-		
教育・学習支援業	-	-	-	100.0	-	-		
複合サービス業	100.0	-	-	-	-	-		
サービス業	34.8	26.1	17.4	8.7	4.3	8.7		

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「中退共制度」を採用している従業員規模は20～29人が50.0%、「自社制度」を採用している従業員規模は50人以上が37.5%となっている。「自社制度と中退共・建退共の組合せ」は30～39人が40.0%、「企業年金・民間保険等」は50人以上が31.3%と全体より10ポイント以上多い回答となっている。

図表6-4-3. 退職金の支払準備形態（複数回答）（従業員規模別）

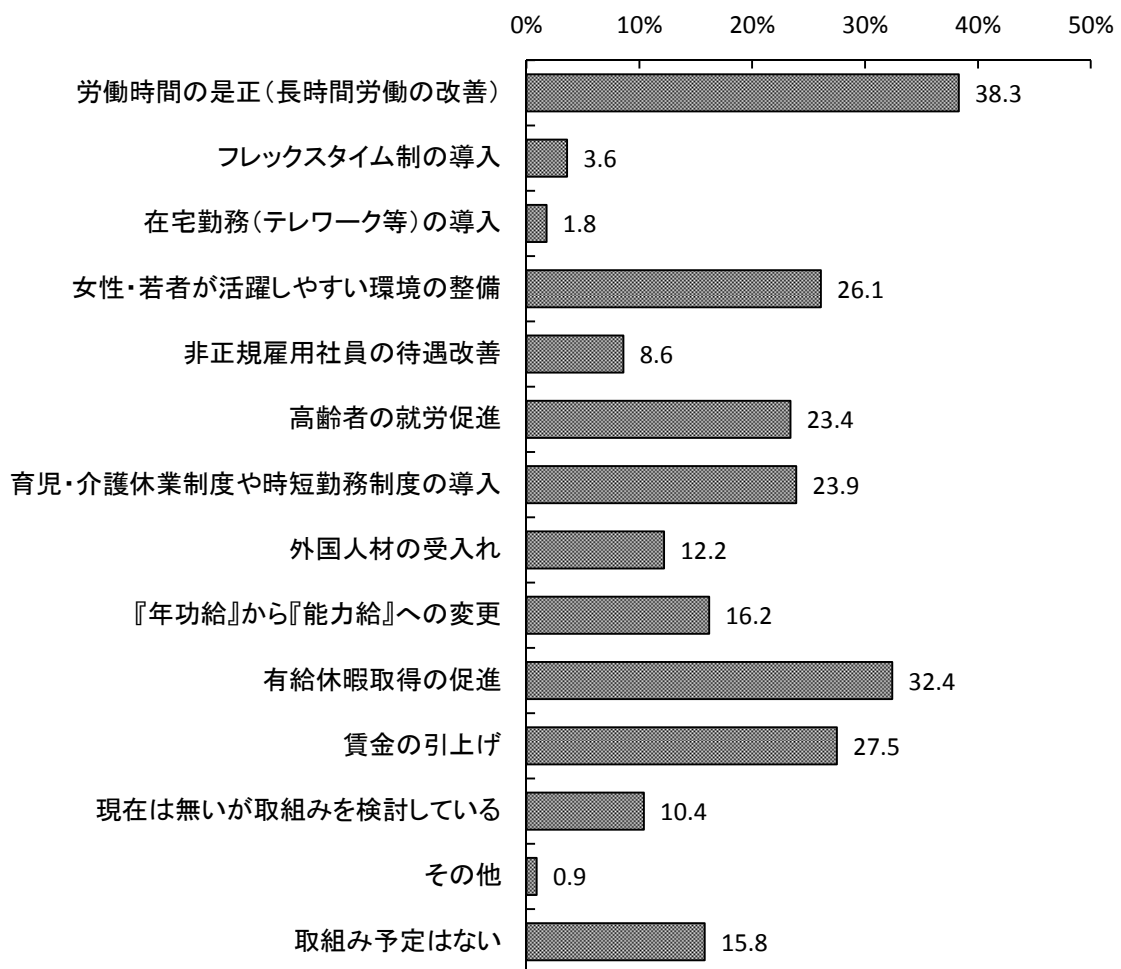
	中退共制度	自社制度	共 自 の 組 合 せ 自 社 制 度 と 中 退 共 ・ 建 退	企業年金・民間保険等	の 自 組 合 せ 自 社 制 度 と 民 間 保 険 等 と	その他
全体	26.9	25.3	18.3	16.7	7.0	6.5
9人以下	26.1	26.1	20.3	11.6	7.2	10.1
10～19人	29.4	25.5	21.6	19.6	2.0	2.0
20～29人	50.0	5.0	15.0	15.0	10.0	5.0
30～39人	20.0	30.0	40.0	-	10.0	-
40～49人	21.4	35.7	-	14.3	21.4	7.1
50人以上	6.3	37.5	12.5	31.3	-	12.5

## 7. ワークライフバランスについて

### 7-1. 「働き方改革」への取組み

「働き方改革」への取組みについてみると、「労働時間の是正（長時間労働の改善）」が38.3%と最も高く、次いで「有給休暇取得の促進」となっている。「フレックスタイム制の導入」、「在宅勤務（テレワーク等）の導入」は導入している事業所が少ないことがうかがえた。

図表7-1-1. 「働き方改革」への取組み



業種別にみると、「労働時間の是正（長時間労働の改善）」が金融・保険業で78.6%と高くなっている。対して不動産業は22.2%、医療・福祉は25.0%と全体を10ポイント以上下回っている。「有給休暇取得の促進」では情報通信が100.0%、次いで金融・保険業が85.7%と突出して高くなっている。

図表7-1-2. 「働き方改革」への取組み（業種別）

	労働時間の是正（長時間労働の改善）	フレックスタイム制の導入	在宅勤務（テレワーク等）の導入	女性・若者が活躍しやすい環境の整備	非正規雇用社員の待遇改善	高齢者の就労促進	育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入	外国人材の受入れ	『年功給』から『能力給』への変更	有給休暇取得の促進	賃金の引上げ	現在は無いが取組みを検討している	その他	取組む予定はない
全体	38.3	3.6	1.8	26.1	8.6	23.4	23.9	12.2	16.2	32.4	27.5	10.4	0.9	15.8
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	34.2	-	-	10.5	2.6	31.6	13.2	10.5	18.4	28.9	34.2	10.5	-	21.1
製造業	33.9	1.8	-	21.4	5.4	26.8	14.3	19.6	21.4	28.6	26.8	10.7	-	17.9
電気・ガス・熱供給・水道業	40.0	20.0	-	40.0	-	40.0	40.0	-	20.0	40.0	60.0	-	-	-
情報通信	66.7	66.7	-	66.7	-	-	33.3	-	-	100.0	33.3	-	-	-
運輸業	44.4	-	-	11.1	-	22.2	22.2	11.1	-	22.2	22.2	11.1	-	22.2
卸売・小売業	33.3	2.6	2.6	33.3	17.9	17.9	25.6	7.7	10.3	35.9	23.1	7.7	-	15.4
金融・保険業	78.6	14.3	14.3	92.9	21.4	14.3	85.7	7.1	21.4	85.7	14.3	-	-	-
不動産業	22.2	-	-	11.1	-	11.1	11.1	11.1	22.2	22.2	11.1	22.2	-	22.2
飲食店・宿泊業	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-
医療・福祉	25.0	-	-	25.0	8.3	16.7	41.7	8.3	16.7	25.0	16.7	16.7	16.7	8.3
教育・学習支援業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	41.4	3.4	3.4	20.7	13.8	31.0	20.7	10.3	17.2	17.2	37.9	13.8	-	17.2

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、40～49人の事業所において、「現在は無いが取組みを検討している」以外が全体を全て上回っている。従業員規模が大きいほど取組みを行っている傾向がうかがえた。

図表7-1-3. 「働き方改革」への取組み（従業員規模別）

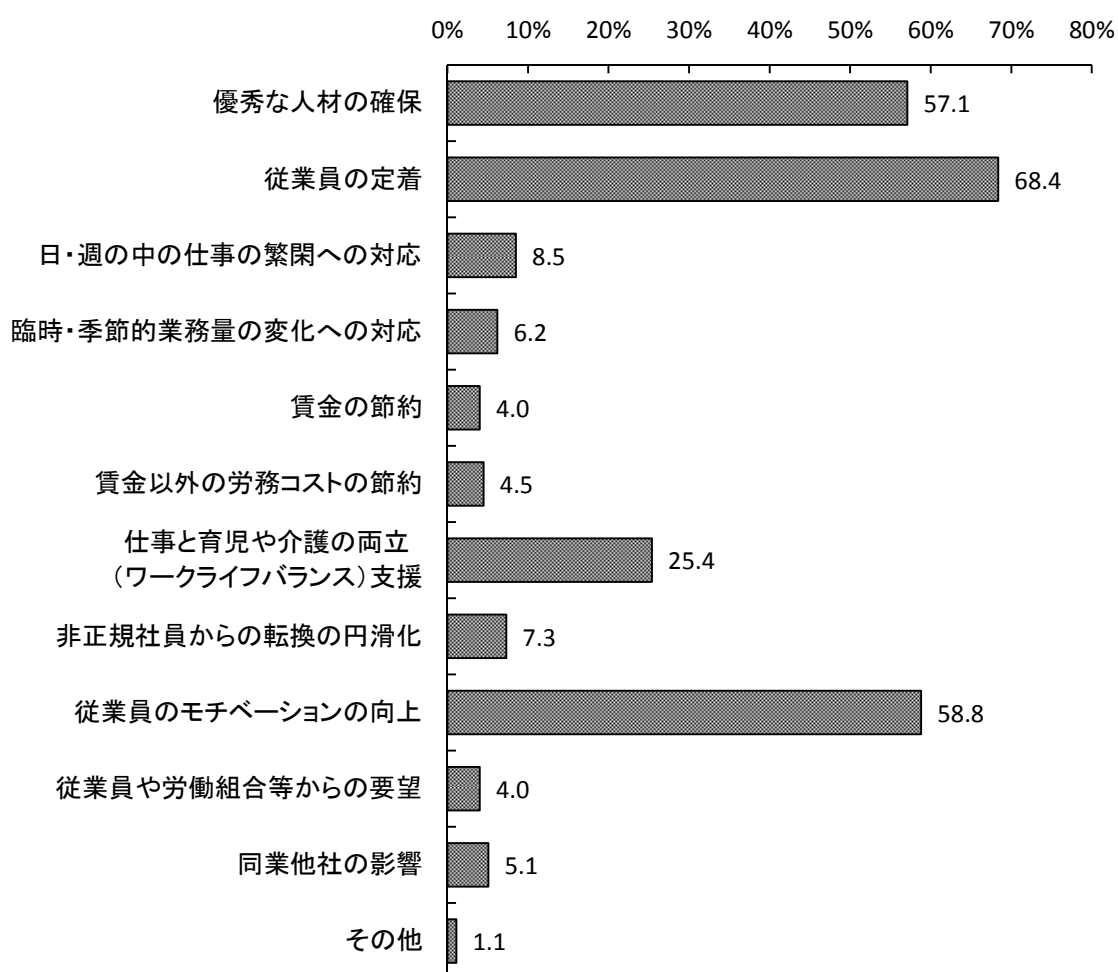
	労働時間の是正（長時間労働の改善）	フレックスタイム制の導入	在宅勤務（テレワーク等）の導入	女性・若者が活躍しやすい環境の整備	非正規雇用社員の待遇改善	高齢者の就労促進	育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入	外国人材の受入れ	『年功給』から『能力給』への変更	有給休暇取得の促進	賃金の引上げ	現在は無いが取組みを検討している	その他	取組む予定はない
全体	38.3	3.6	1.8	26.1	8.6	23.4	23.9	12.2	16.2	32.4	27.5	10.4	0.9	15.8
9人以下	27.0	3.4	-	15.7	1.1	20.2	6.7	6.7	15.7	19.1	23.6	9.0	-	23.6
10～19人	41.1	1.8	1.8	25.0	14.3	19.6	26.8	8.9	16.1	35.7	39.3	14.3	-	10.7
20～29人	55.6	7.4	3.7	29.6	11.1	25.9	40.7	25.9	18.5	33.3	22.2	14.8	-	14.8
30～39人	40.0	-	10.0	40.0	-	60.0	10.0	10.0	-	30.0	30.0	10.0	-	10.0
40～49人	57.1	7.1	7.1	57.1	28.6	28.6	64.3	14.3	35.7	71.4	28.6	7.1	-	7.1
50人以上	43.8	6.3	-	43.8	6.3	37.5	50.0	25.0	6.3	50.0	18.8	6.3	-	6.3

(%)

## 7-2. 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由

「働き方改革」への取組みについてみると、「従業員の定着」が68.4%と最も高く、「従業員のモチベーションの向上」が58.8%、「優秀な人材の確保」が57.1%などとなっている。

図表7-2-1. 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由



業種別にみると、「優秀な人材の確保」が医療・福祉で 88.9%、建設業で 82.8%、金融・保険業が 72.7%と全体より 10 ポイント以上高くなっている。「臨時・季節的業務量変化への対応」においては運輸業が 28.6%と突出して高くなっている。

図表 7-2-2. 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由（業種別）

	優秀な人材の確保	従業員の定着	日・週の中の仕事の繁閑への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	賃金の節約	賃金以外の労務コストの節約	仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援	非正規社員からの転換の円滑化	従業員のモチベーションの向上	従業員や労働組合等からの要望	同業他社の影響	その他
全体	57.1	68.4	8.5	6.2	4.0	4.5	25.4	7.3	58.8	4.0	5.1	1.1
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	82.8	82.8	3.4	3.4	-	6.9	6.9	-	55.2	3.4	6.9	-
製造業	51.1	62.2	4.4	8.9	6.7	4.4	17.8	6.7	57.8	-	-	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	60.0	80.0	20.0	-	-	20.0	20.0	-	60.0	-	20.0	-
情報通信	33.3	66.7	33.3	-	-	-	66.7	-	66.7	-	-	-
運輸業	57.1	57.1	28.6	28.6	-	-	28.6	-	57.1	-	14.3	-
卸売・小売業	45.2	80.6	9.7	3.2	3.2	3.2	22.6	9.7	58.1	6.5	-	-
金融・保険業	72.7	81.8	18.2	9.1	-	9.1	90.9	18.2	90.9	27.3	27.3	-
不動産業	42.9	57.1	-	-	14.3	-	14.3	-	28.6	14.3	-	-
飲食店・宿泊業	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-
医療・福祉	88.9	55.6	-	-	-	-	44.4	11.1	55.6	-	-	-
教育・学習支援業	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-
サービス業	52.2	60.9	8.7	4.3	8.7	4.3	26.1	17.4	56.5	-	8.7	-

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。



従業員規模別にみると、「従業員の定着」が50人以上で93.3%と突出して高くなっている。「仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援」では9人以下が7.8%と全体より10ポイント以上低くなっている。

図表7-2-3. 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由  
（従業員規模別）

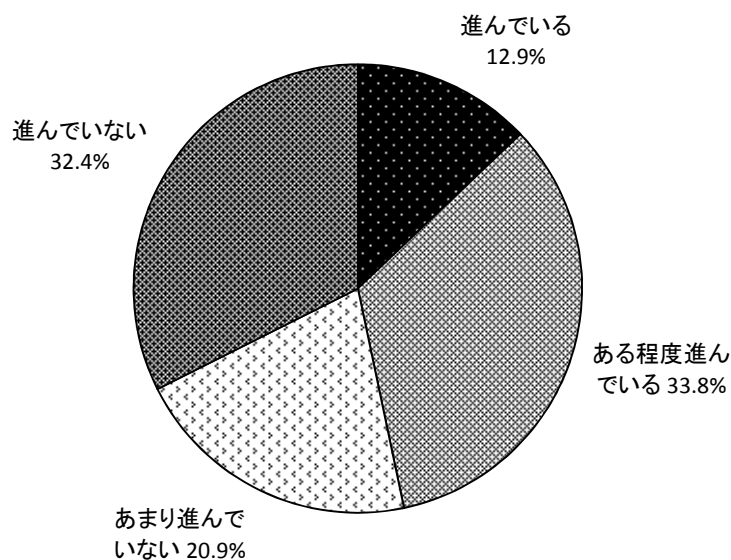
	優秀な人材の確保	従業員の定着	日・週の中の仕事の繁閑への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	賃金の節約	賃金以外の労務コストの節約	仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援	非正規社員からの転換の円滑化	従業員のモチベーションの向上	従業員や労働組合等からの要望	同業他社の影響	その他
全体	57.1	68.4	8.5	6.2	4.0	4.5	25.4	7.3	58.8	4.0	5.1	1.1
9人以下	50.0	60.9	9.4	6.3	4.7	3.1	7.8	1.6	50.0	-	7.8	-
10～19人	60.4	72.9	12.5	2.1	-	4.2	25.0	8.3	62.5	10.4	2.1	-
20～29人	56.5	60.9	13.0	4.3	8.7	8.7	43.5	8.7	60.9	-	4.3	4.3
30～39人	55.6	77.8	-	-	11.1	11.1	11.1	11.1	55.6	-	11.1	-
40～49人	66.7	75.0	-	8.3	8.3	-	66.7	25.0	75.0	16.7	8.3	-
50人以上	66.7	93.3	-	13.3	-	6.7	40.0	6.7	53.3	-	-	6.7

## 8. 女性の労働状況について

### 8-1. 女性が活躍するための取組みの進捗状況

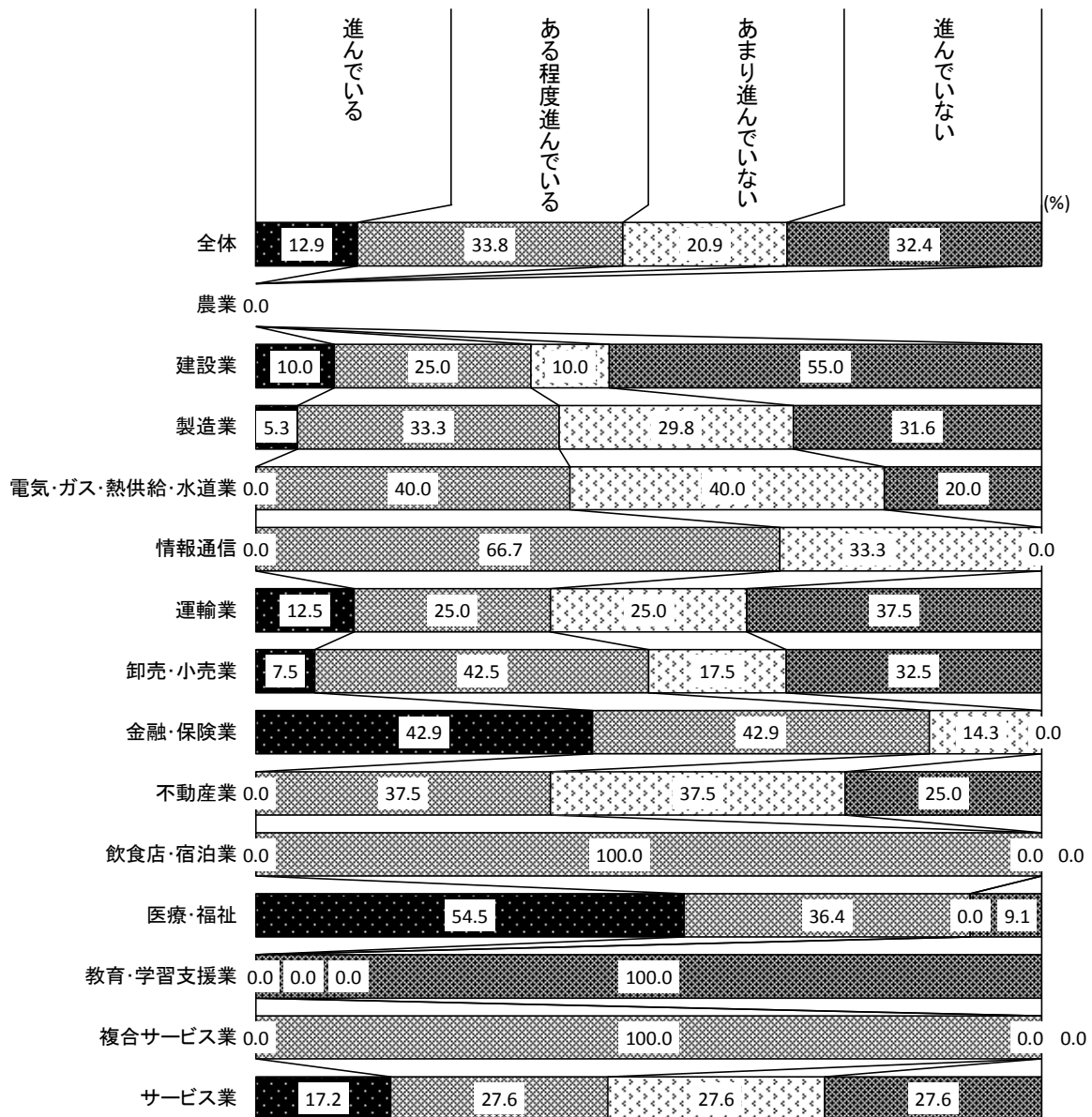
女性が活躍するための取組みの進捗状況についてみると、「進んでいない」事業所は32.4%、「あまり進んでいない」事業所は20.9%となっており、これらを合わせた『進んでいない』事業所は全体の53.3%となっている。一方、「進んでいる」事業所は12.9%、「ある程度進んでいる」事業所は33.8%となっており、これらを合わせた『進んでいる』事業所は46.7%となっており、大きな差がなくなってきたことがうかがえた。

図表8-1-1. 女性が活躍するための取組みの進捗状況



業種別にみると、『進んでいない』業種では、建設業が 65.0%で最も高く、次いで運輸業、不動産業が 62.5%などとなっている。一方、『進んでいる』業種では、医療・福祉が 90.9%と最も高く、次いで金融・保険業が 85.8%となっている。

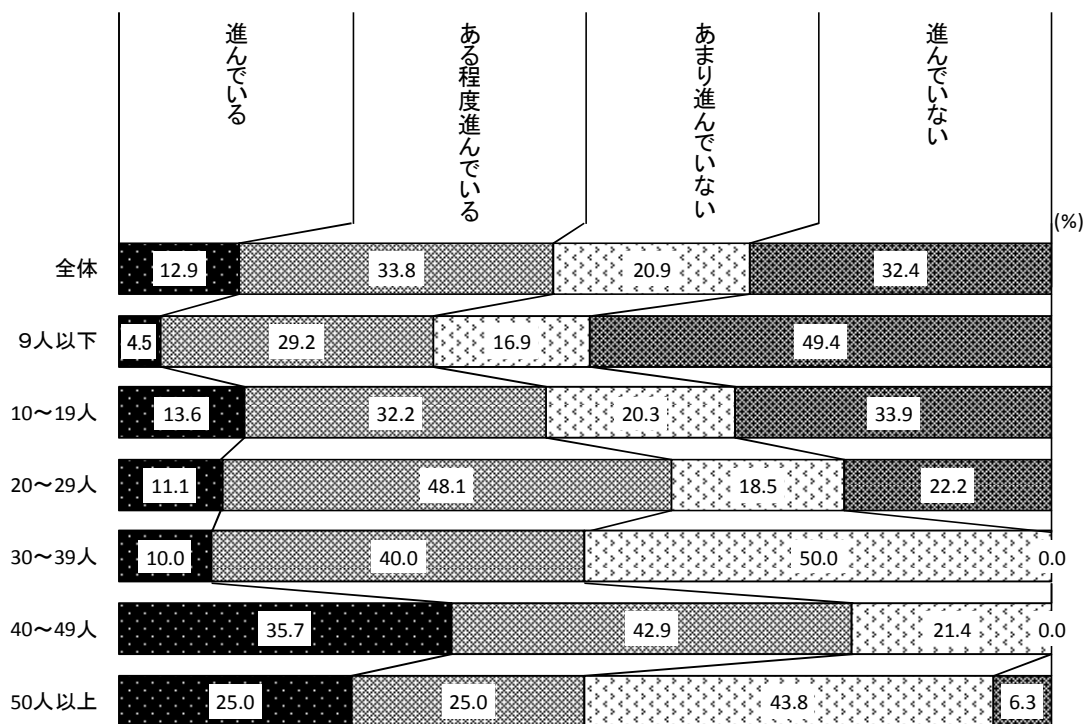
図表 8-1-2. 女性が活躍するための取組みの進捗状況（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、『進んでいない』事業所では、9人以下が66.3%で最も高く、次いで10～19人が54.2%となっている。一方、『進んでいる』事業所では、40～49人が78.6%で最も高くなっている。概ね従業員規模が大きいほど、取組みが進んでいる傾向にあることが分かる。

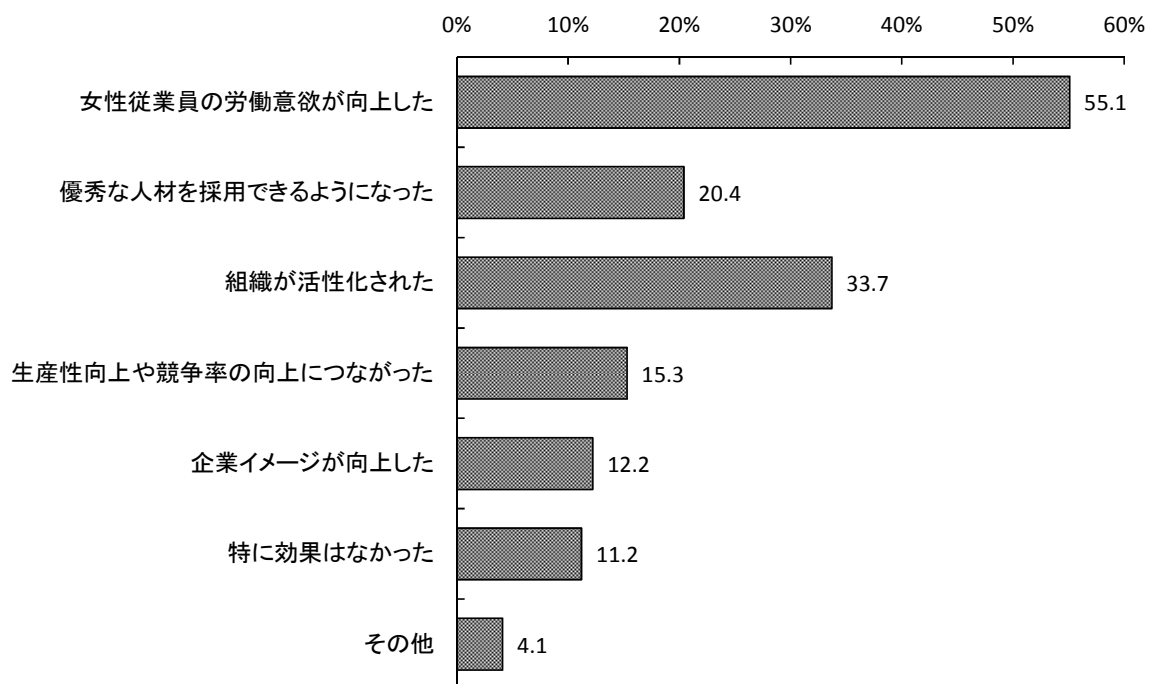
図表8-1-3. 女性が活躍するための取組みの進捗状況（従業員規模別）



## 8-2. 取組みを実施した成果

取組みを実施した成果についてみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」が55.1%で最も高く、次いで「組織が活性化された」が33.7%、「優秀な人材を採用できるようになった」が20.4%となっている。

図表8-2-1. 取組みを実施した成果（複数回答）



業種別にみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」が金融・保険業で 72.7%、運輸業が 66.7%と高くなっている。「企業イメージが向上した」では金融・保険業で 63.6%と突出して高くなっている。

図表 8-2-2. 取組みを実施した成果（業種別）

	女性従業員の労働意欲が向上した	優秀な人材を採用できるようになった	組織が活性化された	生産性向上や競争率の向上につながった	企業イメージが向上した	特に効果はなかった	その他
全体	55.1	20.4	33.7	15.3	12.2	11.2	4.1
農業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	64.3	14.3	14.3	-	7.1	21.4	-
製造業	57.1	19.0	33.3	23.8	4.8	4.8	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	50.0	-	-	-	50.0
情報通信	50.0	-	-	-	-	50.0	-
運輸業	66.7	66.7	33.3	33.3	-	-	-
卸売・小売業	57.9	26.3	31.6	21.1	-	5.3	5.3
金融・保険業	72.7	27.3	54.5	9.1	63.6	-	-
不動産業	50.0	-	-	-	-	50.0	-
飲食店・宿泊業	100.0	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	37.5	12.5	12.5	25.0	-	37.5	12.5
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	100.0	-	-	-	-
サービス業	38.5	23.1	53.8	7.7	23.1	7.7	-

※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、不動産業、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」では20～29人で81.3%、30～39人で75.0%と全体を20ポイント以上上回っている。「企業イメージが向上した」では40～49人で45.5%と突出して高くなっている。「特に効果はなかった」では50人以上で25.0%と高くなっている。

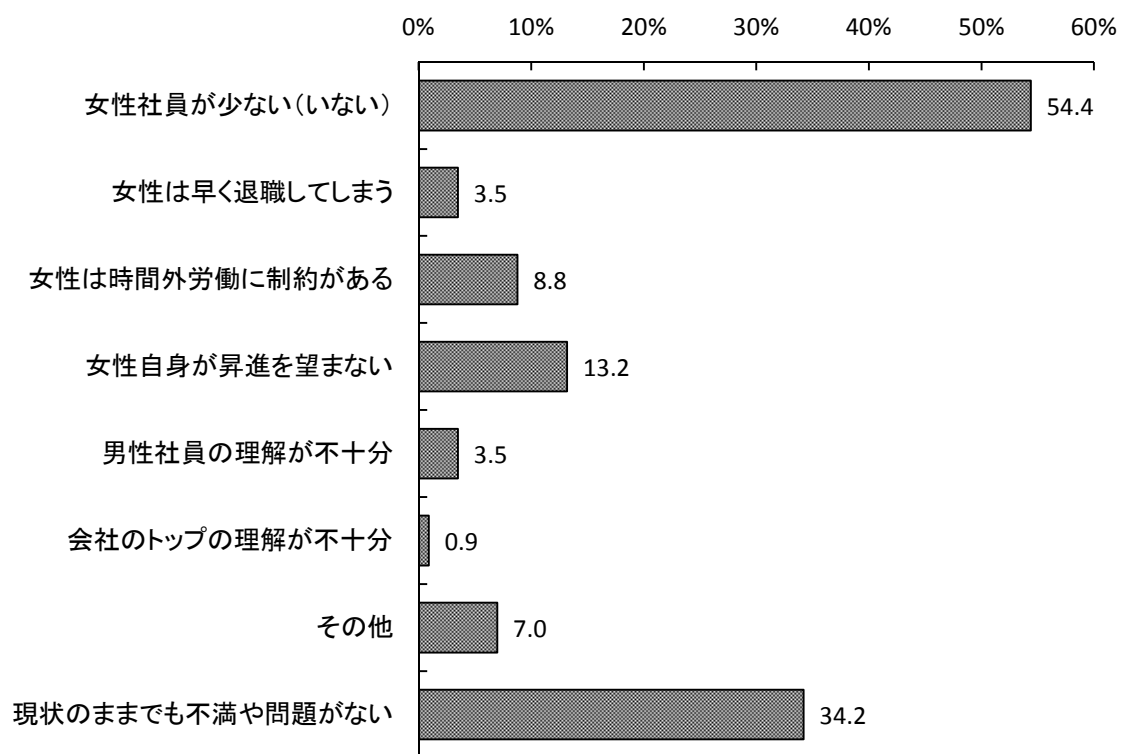
図表8-2-3. 取組みを実施した成果（従業員規模別）

	女性従業員の労働意欲が向上した	優秀な人材を採用できるようになった	組織が活性化された	生産性向上や競争率の向上につながった	企業イメージが向上した	特に効果はなかった	その他
全体	55.1	20.4	33.7	15.3	12.2	11.2	4.1
9人以下	41.4	17.2	27.6	13.8	10.3	13.8	-
10～19人	50.0	25.0	37.5	12.5	8.3	12.5	4.2
20～29人	81.3	18.8	50.0	18.8	6.3	6.3	-
30～39人	75.0	-	-	-	-	-	25.0
40～49人	54.5	27.3	45.5	9.1	45.5	9.1	9.1
50人以上	50.0	12.5	-	25.0	-	25.0	12.5

### 8-3. 取組みが進んでいない理由

取組みが進んでいない理由についてみると、「女性社員が少ない(いない)」が54.4%で最も高く、次いで「現状のままだでも不満や問題がない」が34.2%となっている。

図表8-3-1. 取組みが進んでいない理由(複数回答)





業種別にみると、「女性社員が少ない（いない）」では運輸業が75.0%、次いで卸売・小売業が70.0%となっている。

図表8-3-2. 取組みが進んでいない理由（業種別）

	(女性社員が少ない)	女性は早く退職してしまう	ある女性には時間外労働に制約がある	女性自身が昇進を望まない	男性社員の理解が不十分	会社のトップの理解が不十分	その他	現状のままでも不満や問題がない
全体	54.4	3.5	8.8	13.2	3.5	0.9	7.0	34.2
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	48.0	-	4.0	4.0	8.0	-	8.0	44.0
製造業	51.6	3.2	6.5	22.6	3.2	-	12.9	35.5
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	33.3	-	-	-	66.7
情報通信	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-
運輸業	75.0	-	25.0	-	-	-	25.0	-
卸売・小売業	70.0	5.0	15.0	-	5.0	-	-	30.0
金融・保険業	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-
不動産業	40.0	-	20.0	40.0	-	-	-	20.0
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	-	-	-	-	-	-	100.0	-
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	100.0
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	50.0	12.5	6.3	12.5	-	6.3	-	31.3

※ 情報通信、金融・保険業、医療・福祉は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「女性社員が少ない（いない）」では 50 人以上で 75.0%と最も高くなっている。「女性自身が昇進を望まない」では 40～49 人で 66.7%、次いで 50 人以上で 37.5%となっている。

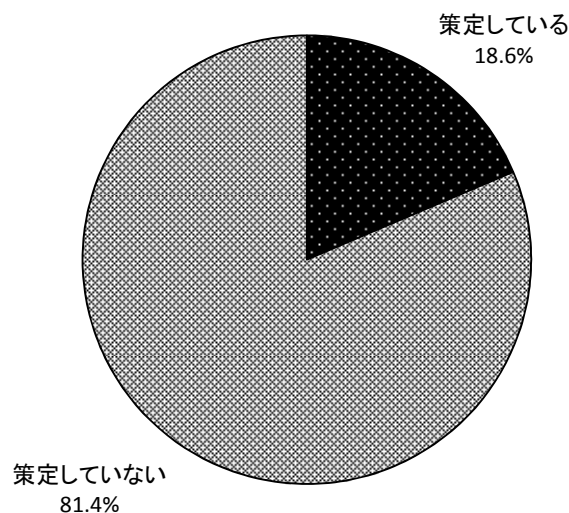
図表 8-3-3. 取組みが進んでいない理由（従業員規模別）

	(女性社員が少ない)	女性は早く退職してしまう	ある女性には時間外労働に制約がある	女性自身が昇進を望まない	男性社員の理解が不十分	会社のトップの理解が不十分	その他	現状のままで問題がない	(%)
全体	54.4	3.5	8.8	13.2	3.5	0.9	7.0	34.2	
9人以下	46.4	1.8	7.1	7.1	1.8	-	7.1	42.9	
10～19人	55.2	3.4	13.8	10.3	3.4	3.4	3.4	31.0	
20～29人	63.6	9.1	-	18.2	-	-	18.2	18.2	
30～39人	60.0	-	20.0	20.0	-	-	20.0	40.0	
40～49人	66.7	-	-	66.7	33.3	-	-	33.3	
50人以上	75.0	12.5	12.5	37.5	12.5	-	-	12.5	

#### 8-4. 女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したか

女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したかについてみると、「策定していない」が81.4%、「策定している」が18.6%であり、8割以上の事業所が「策定していない」ことがうかがえた。

図表8-4-1. 女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したか



##### 【女性活躍推進法】

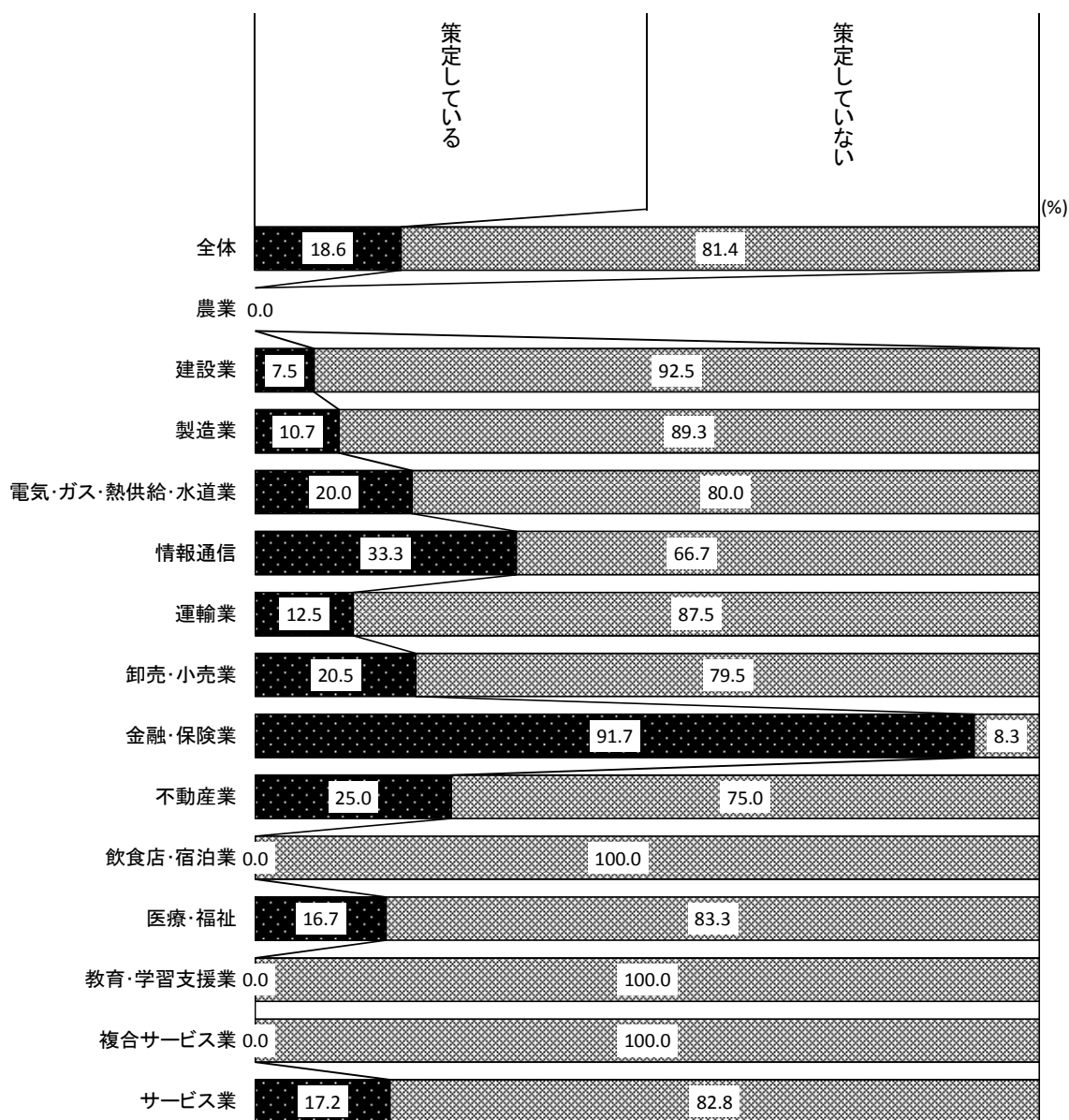
国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません(300人以下の中小企業は努力義務)。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

厚生労働省ホームページ：女性活躍推進法特集ページ

業種別にみると、「策定している」についてみると、金融・保険業が91.7%と突出して高くなっている。その他の業種においては情報通信が33.3%と比較的高いが、傾向に大きな差は見られない。

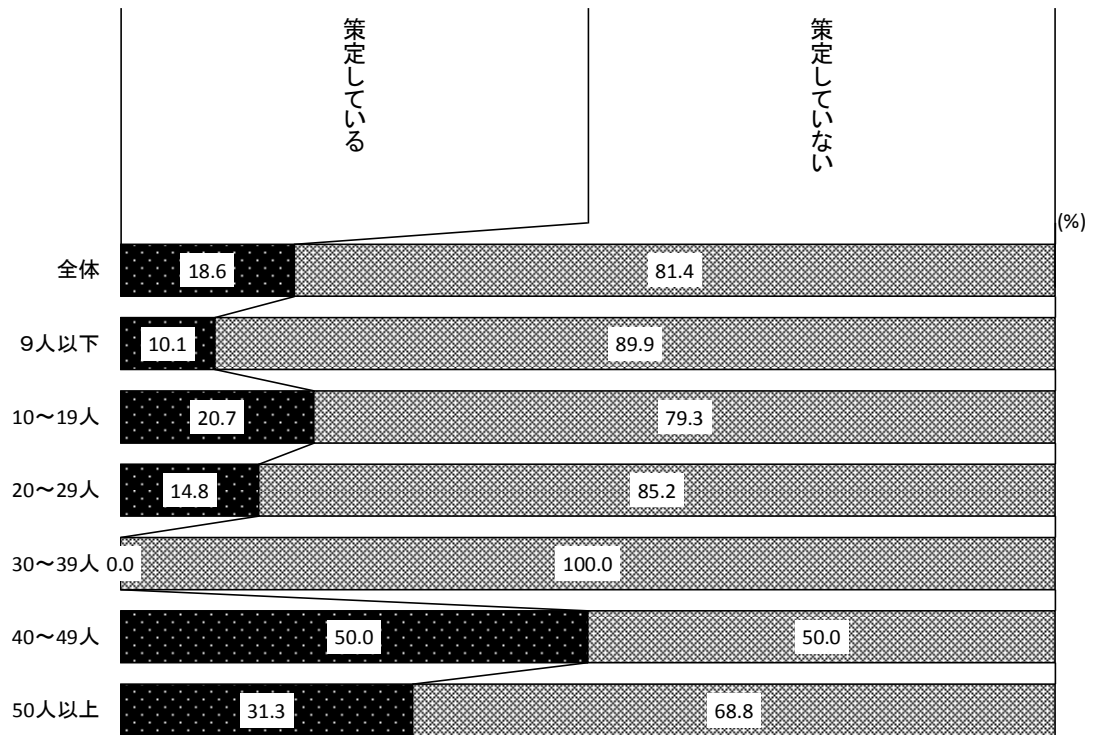
図表8-4-2. 女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したか（業種別）



※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「策定している」では40～49人で50.0%、50人以上では31.3%と比較的高くなっている。

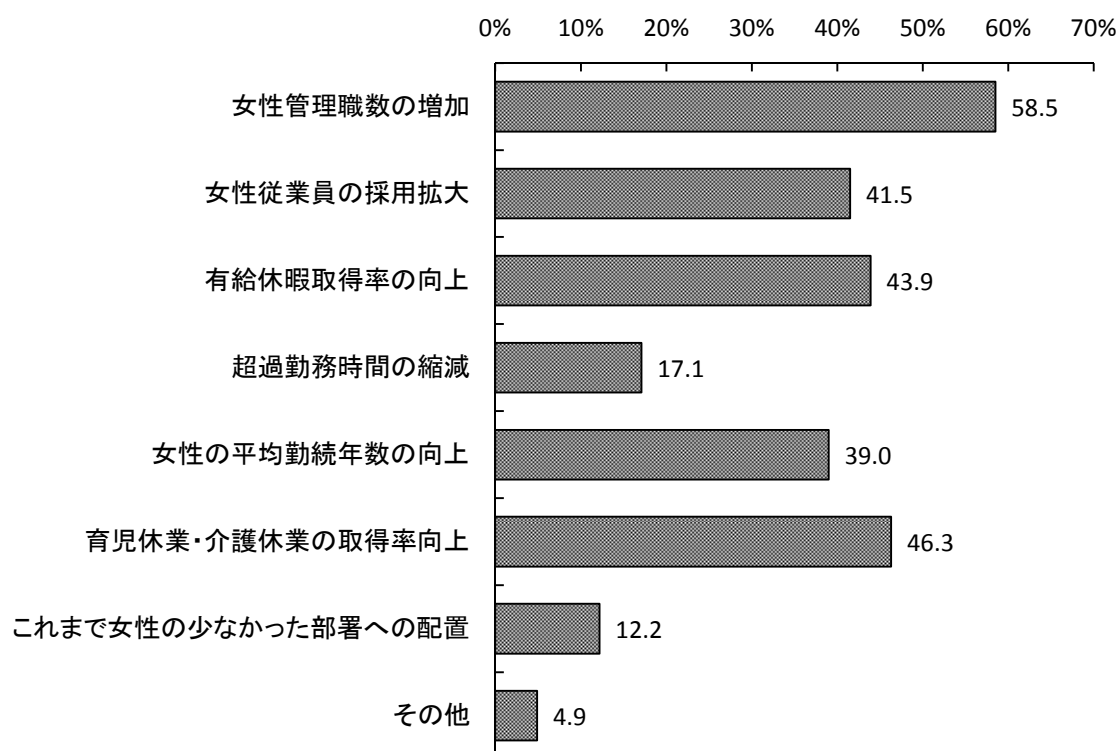
図表8-4-3. 女性活躍推進法に基づき行動計画を策定したか（従業員規模別）



## 8-5. 行動計画の目標に設定した項目

行動計画の目標に設定した項目についてみると、「女性管理職数の増加」が58.5%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業の取得率向上」が46.3%、「有給休暇取得率の向上」が43.9%となっている。

図表8-5-1. 行動計画の目標に設定した項目（複数回答）



業種別にみると、「女性管理職数の増加」が金融・保険業で90.9%と最も高くなっている。

図表8-5-2. 行動計画の目標に設定した項目（業種別）

	女性管理職数の増加	女性従業員の採用拡大	有給休暇取得率の向上	超過勤務時間の縮減	女性の平均勤続年数の向上	育児休業・介護休業の取得率向上	これまで女性の少なかった部署への配置	その他
全体	58.5	41.5	43.9	17.1	39.0	46.3	12.2	4.9
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	-	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-
製造業	16.7	33.3	33.3	-	16.7	16.7	-	33.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-
情報通信	100.0	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-
卸売・小売業	50.0	75.0	12.5	12.5	25.0	25.0	12.5	-
金融・保険業	90.9	18.2	63.6	18.2	54.5	63.6	9.1	-
不動産業	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	50.0	-	50.0	-	50.0	50.0	-	-
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	60.0	40.0	60.0	20.0	60.0	60.0	20.0	-

※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、運輸業、不動産業、医療・福祉は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「女性管理職数の増加」では40～49人で71.4%と最も高く、50人以上で60.0%となっている。

図表8-5-3. 行動計画の目標に設定した項目（従業員規模別）

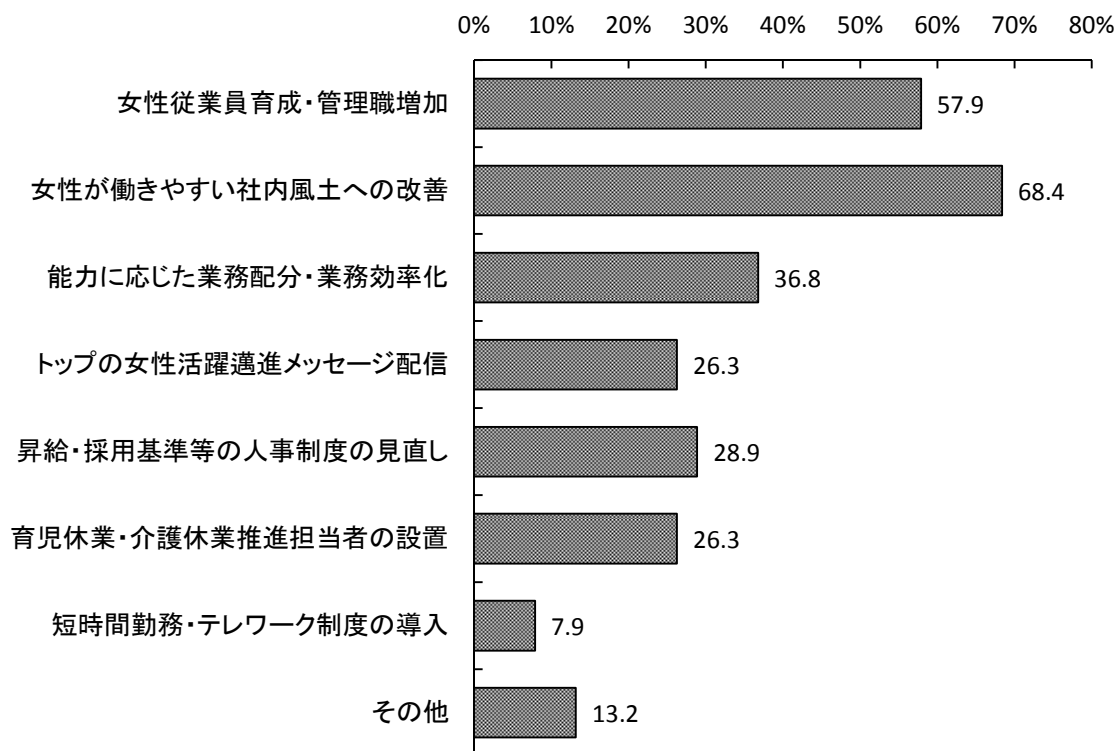
	女性管理職数の増加	女性従業員の採用拡大	有給休暇取得率の向上	超過勤務時間の縮減	女性の平均勤続年数の向上	育児休業・介護休業の取得率向上	これまで女性の少なかった部署への配置	その他
全体	58.5	41.5	43.9	17.1	39.0	46.3	12.2	4.9
9人以下	44.4	33.3	55.6	11.1	33.3	44.4	-	11.1
10～19人	50.0	41.7	50.0	25.0	41.7	58.3	8.3	-
20～29人	50.0	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	25.0	-
30～39人	-	-	-	-	-	-	-	-
40～49人	71.4	42.9	42.9	14.3	42.9	42.9	28.6	-
50人以上	60.0	20.0	-	-	-	20.0	-	20.0



## 8-6. 行動計画の目標達成のために実施した取組み

行動計画の目標達成のために実施した取組みについてみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」が68.4%と最も高く、次いで「女性従業員育成・管理職増加」が57.9%となっている。

図表8-6-1. 行動計画の目標達成のために実施した取組み（複数回答）



業種別にみると、「女性従業員育成・管理職増加」で金融・保険業が 90.9%と最も高く、次いでサービス業が 75.0%となっている。

図表 8-6-2. 行動計画の目標達成のために実施した取組み（業種別）

(%)

	女性従業員育成・管理職増加	女性が働きやすい社内風土への改善	業務効率に応じた業務配分・能力向上	トップセーの女性活躍邁進	昇給・採用基準等の人事制度の見直し	育児休業・介護休業推進	短時間勤務・テレワークの導入	その他
全体	57.9	68.4	36.8	26.3	28.9	26.3	7.9	13.2
農業	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	50.0	50.0	50.0	-	100.0	50.0	-	-
製造業	33.3	50.0	50.0	-	-	-	-	33.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	100.0	-	-	-	-	-	-
情報通信	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
卸売・小売業	37.5	75.0	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0
金融・保険業	90.9	81.8	27.3	45.5	36.4	27.3	9.1	9.1
不動産業	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	-
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	75.0	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	-

※ 建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、不動産業、医療・福祉は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」、「能力に応じた業務配分・業務効率化」において20～29人で100.0%と突出して高くなっているが、その他の項目において傾向に大きな差は見られない。

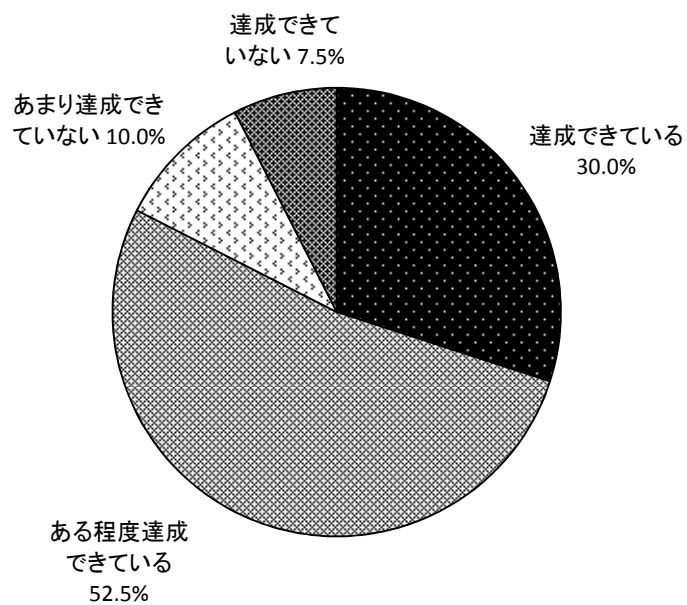
図表8-6-3. 行動計画の目標達成のために実施した取組み（従業員規模別）

	増加女性従業員育成・管理職	土女性が働きやすい社内風	業務能力に応じた業務配分・	メツセーの女性活躍邁進	制昇給の見直し採用基準等の人事	担育児休業の設置	制短時間の勤務・テレワーク	その他
全体	57.9	68.4	36.8	26.3	28.9	26.3	7.9	13.2
9人以下	42.9	57.1	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3
10～19人	58.3	66.7	33.3	25.0	66.7	33.3	16.7	16.7
20～29人	50.0	100.0	100.0	50.0	50.0	25.0	-	-
30～39人	-	-	-	-	-	-	-	-
40～49人	57.1	71.4	28.6	14.3	-	42.9	-	14.3
50人以上	50.0	50.0	-	25.0	-	25.0	-	25.0

### 8-7-1. 行動計画の達成状況

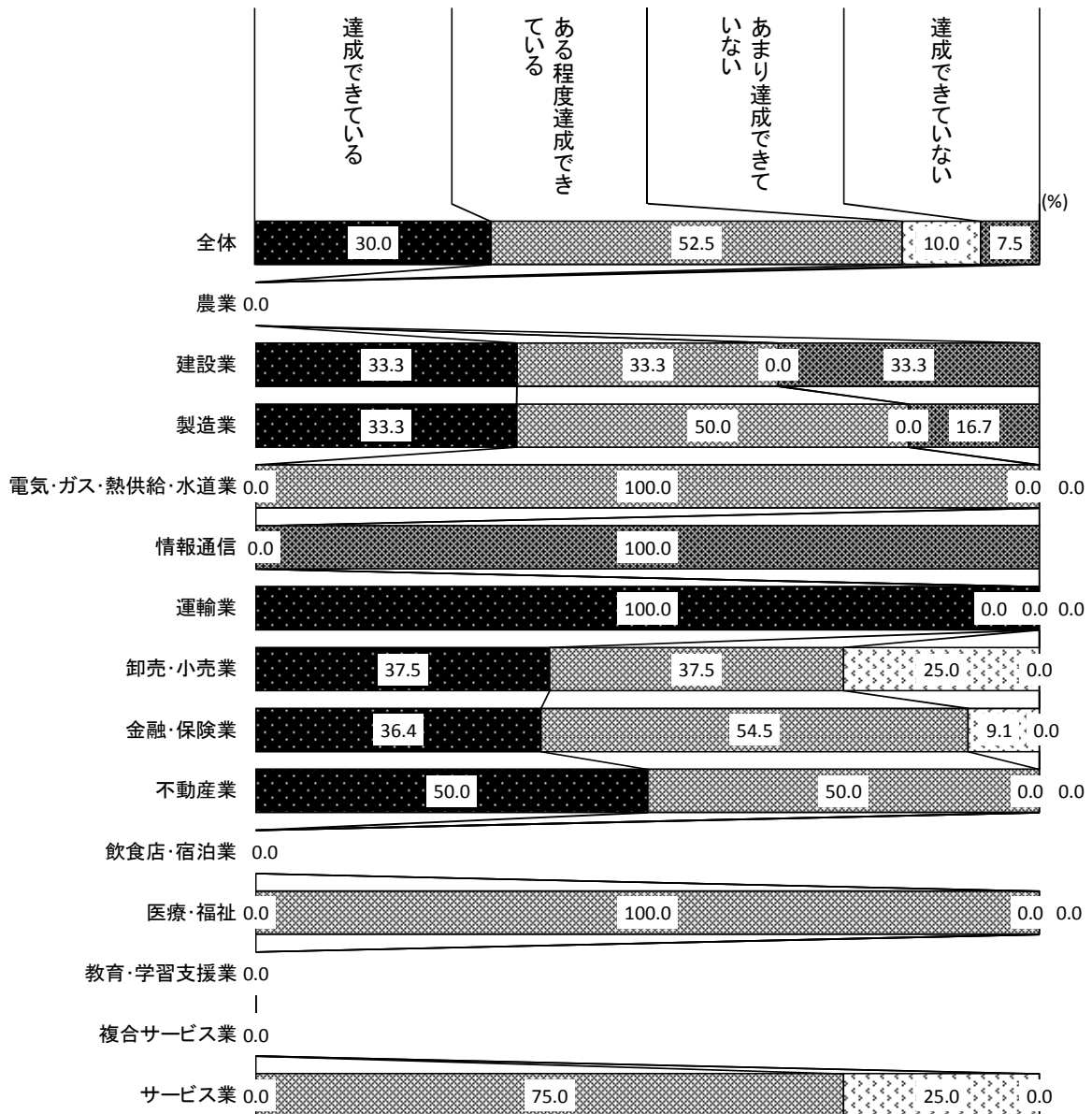
行動計画の達成状況についてみると、「達成できている」が30.0%、「ある程度達成できている」が52.5%となっており、これらを合わせた『達成できている』が82.5%と8割を超えている。

図表8-7-1-1. 行動計画の達成状況



業種別にみると、建設業では『達成できていない』が33.3%となっている。『達成できている』では製造業、金融・保険業において8割を超えている。

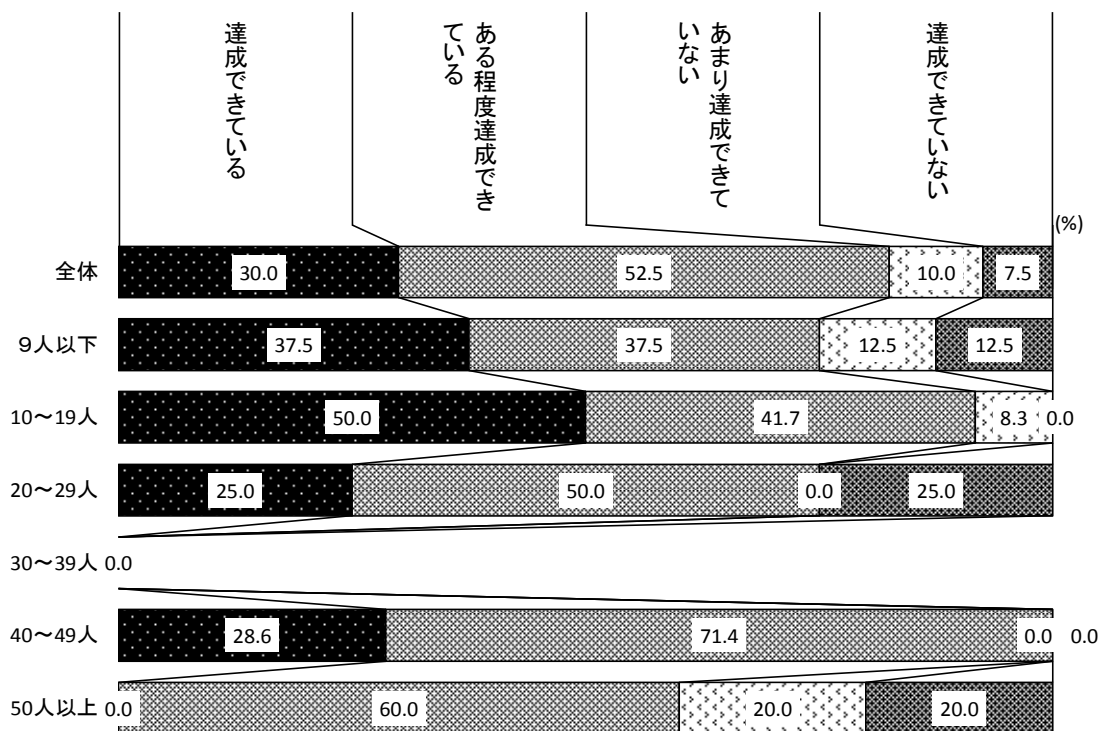
図表 8-7-1-2. 行動計画の達成状況（業種別）



※ 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信、運輸業、不動産業、医療・福祉は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、『達成できていない』が50人以上で40.0%と高くなっている。その他の規模では『達成できている』が75.0%を超えている。

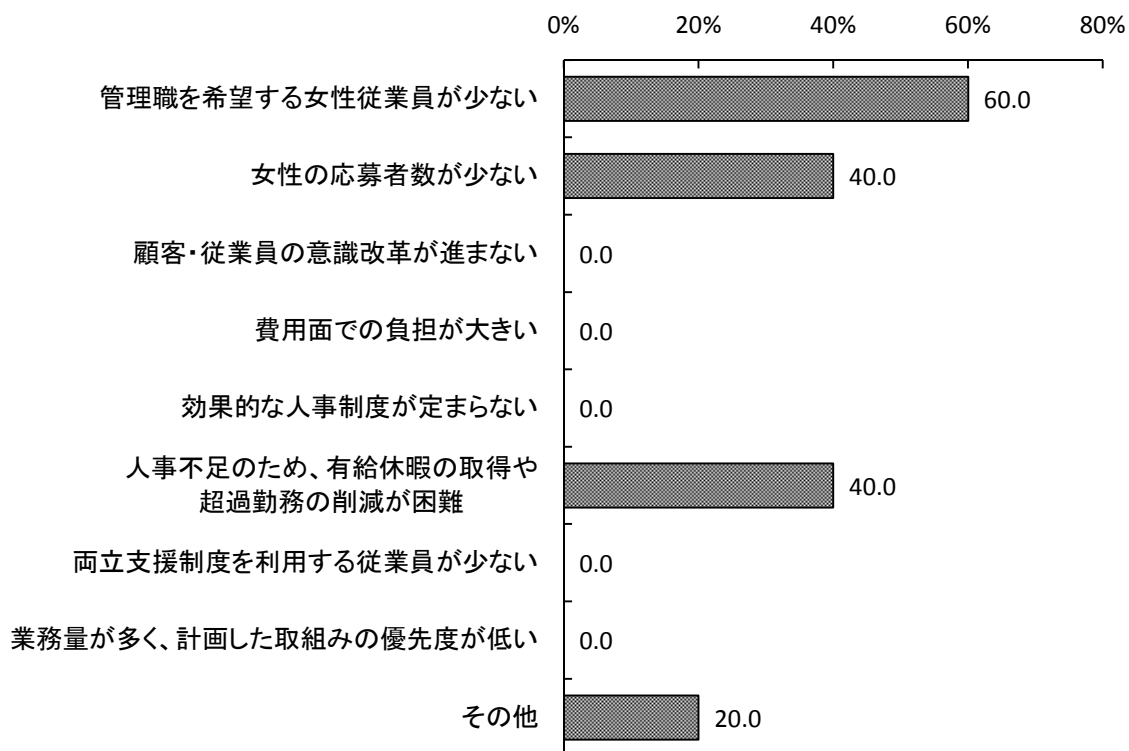
図表8-7-1-3. 行動計画の達成状況（従業員規模別）



## 8-7-2. 行動計画の達成の上での課題

行動計画の達成の上での課題についてみると、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が60.0%と最も高くなっている。

図表8-7-2-1. 行動計画の達成の上での課題（複数回答）



図表 8-7-2-2. 行動計画の達成の上での課題（業種別）

	従管理職を希望する女性が少ない	女性の応募者が少ない	顧客・従業員の意識改革が進まない	費用面での負担が大きい	効果的な人事制度が定まらない	困難の取得や超過勤務の削減が	人事不足のため、有給休暇が	両立支援制度を利用する従業員が少ない	業務量が多く、計画した優先度が低い	その他
全体	60.0	40.0	-	-	-	40.0	-	-	-	20.0
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売・小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
金融・保険業	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-

図表 8-7-2-3. 行動計画の達成の上での課題（従業員規模別）

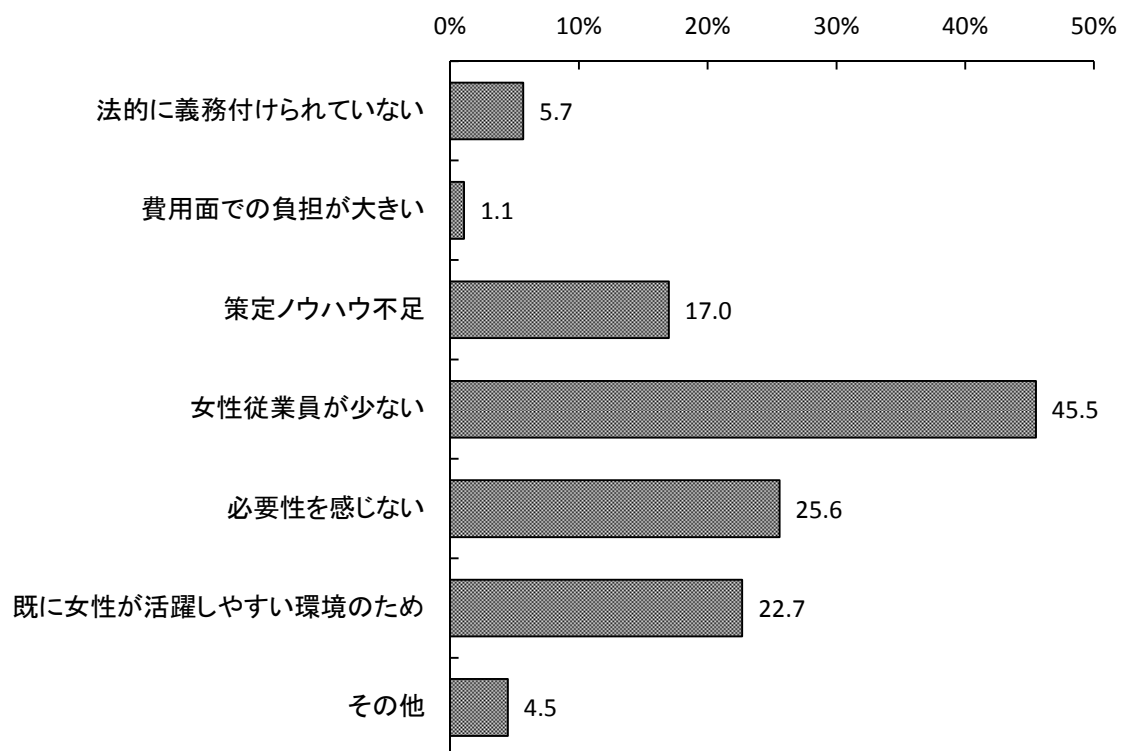
	従管理職を希望する女性が少ない	女性の応募者が少ない	顧客・従業員の意識改革が進まない	費用面での負担が大きい	効果的な人事制度が定まらない	困難の取得や超過勤務の削減が	人事不足のため、有給休暇が	両立支援制度を利用する従業員が少ない	業務量が多く、計画した優先度が低い	その他
全体	60.0	40.0	-	-	-	40.0	-	-	-	20.0
9人以下	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
10～19人	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
20～29人	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-
30～39人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40～49人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50人以上	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0



### 8-8. 行動計画を策定しない理由

行動計画を策定しない理由についてみると、「女性従業員が少ない」が45.5%と最も高く、次いで「必要性を感じない」が25.6%となっている。

図表8-8-1. 行動計画を策定しない理由（複数回答）



業種別にみると、「女性従業員が少ない」において運輸業が57.1%と最も高くなっている。

図表8-8-2. 行動計画を策定しない理由（業種別）

(%)

	法的に義務付けられていない	費用面での負担が大きい	策定ノウハウ不足	女性従業員が少ない	必要性を感じない	既に女性が活躍しやすい環境のため	その他
全体	5.7	1.1	17.0	45.5	25.6	22.7	4.5
農業	-	-	-	-	-	-	-
建設業	2.8	-	16.7	50.0	36.1	5.6	8.3
製造業	6.3	-	22.9	52.1	16.7	25.0	4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	25.0	75.0	-	-
情報通信	50.0	-	-	50.0	50.0	-	-
運輸業	-	-	14.3	57.1	28.6	14.3	-
卸売・小売業	6.7	3.3	23.3	50.0	26.7	20.0	-
金融・保険業	-	-	-	100.0	-	-	-
不動産業	16.7	-	-	33.3	16.7	50.0	-
飲食店・宿泊業	-	-	50.0	-	-	50.0	-
医療・福祉	10.0	-	-	10.0	30.0	50.0	20.0
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	100.0	-
複合サービス業	100.0	-	-	-	-	100.0	-
サービス業	-	4.2	16.7	37.5	16.7	29.2	4.2

※ 情報通信、金融・保険業、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「策定ノウハウ不足」が30～39人で50.0%と最も高く、40～49人で42.9%となっている。「既に女性が活躍しやすい環境のため」では40～49人で42.9%と突出して高くなっている。

図表8-8-3. 行動計画を策定しない理由（従業員規模別）

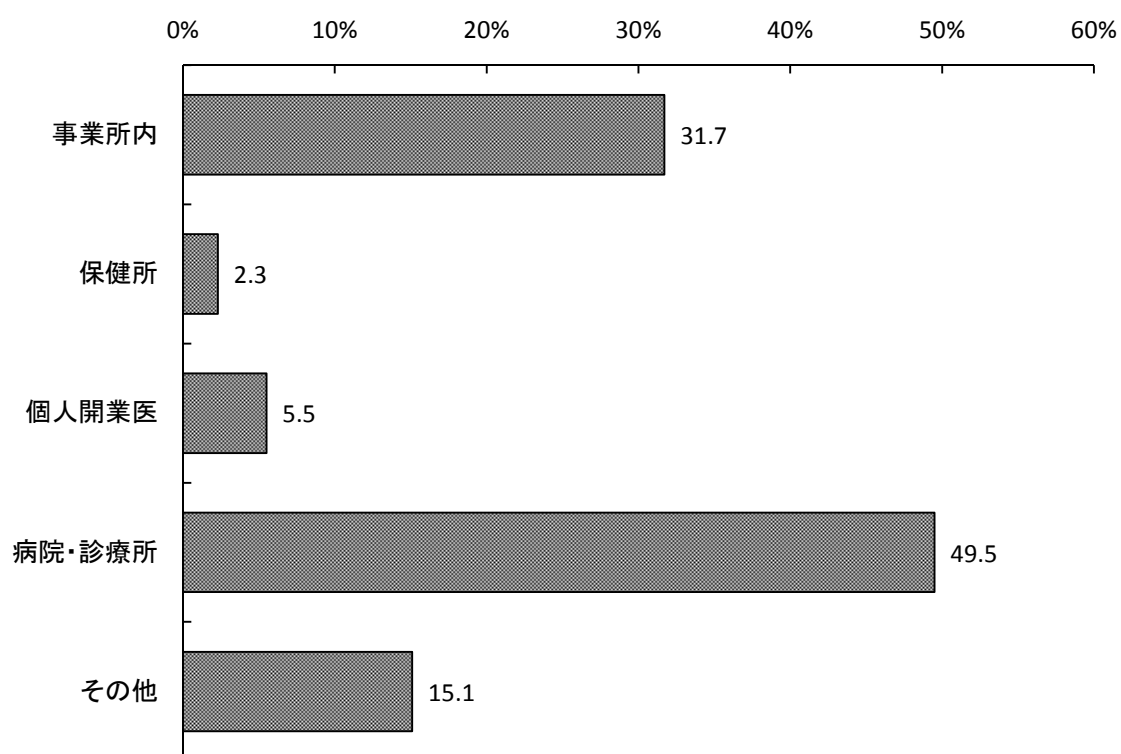
	法的に義務付けられていない	費用面での負担が大きい	策定ノウハウ不足	女性従業員が少ない	必要性を感じない	既に女性が活躍しやすい環境のため	その他
全体	5.7	1.1	17.0	45.5	25.6	22.7	4.5
9人以下	6.3	-	10.1	51.9	38.0	12.7	2.5
10～19人	-	2.2	17.8	46.7	13.3	28.9	2.2
20～29人	13.0	-	17.4	47.8	8.7	34.8	8.7
30～39人	-	-	50.0	12.5	37.5	25.0	12.5
40～49人	-	-	42.9	14.3	42.9	42.9	-
50人以上	20.0	10.0	30.0	40.0	-	30.0	-

## 9. 福利厚生について

### 9-1. 定期健康診断の実施場所

定期健康診断の実施場所は、「病院・診療所」が49.5%で最も高く、次いで「事業所内」が31.7%となっている。

図表9-1-1. 定期健康診断の実施場所（複数回答）



業種別にみると、「病院・診療所」は情報通信が 100.0%、卸売・小売業で 60.5%、建設業で 59.5%となっている。「事業所内」は医療・福祉が 72.7%、金融・保険業が 64.3%と高くなっている。

図表 9-1-2. 定期健康診断の実施場所（複数回答）（業種別）

	事業所内	保健所	個人開業医	病院・診療所	その他
全体	31.7	2.3	5.5	49.5	15.1
農業	-	-	-	-	-
建設業	13.5	2.7	8.1	59.5	16.2
製造業	31.5	3.7	7.4	48.1	13.0
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	-	-	25.0	25.0
情報通信	-	-	-	100.0	-
運輸業	22.2	-	-	44.4	33.3
卸売・小売業	23.7	2.6	2.6	60.5	18.4
金融・保険業	64.3	-	-	35.7	7.1
不動産業	22.2	-	-	55.6	22.2
飲食店・宿泊業	-	-	-	100.0	-
医療・福祉	72.7	-	-	27.3	-
教育・学習支援業	-	-	-	-	100.0
複合サービス業	100.0	-	-	-	-
サービス業	36.7	3.3	10.0	40.0	16.7

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「事業所内」では50人以上で62.5%、40～49人で53.3%であり、「病院・診療所」では9人以下で59.5%、10～19人で52.6%となっている。規模が大きいほど事業所内で実施することがうかがえた。

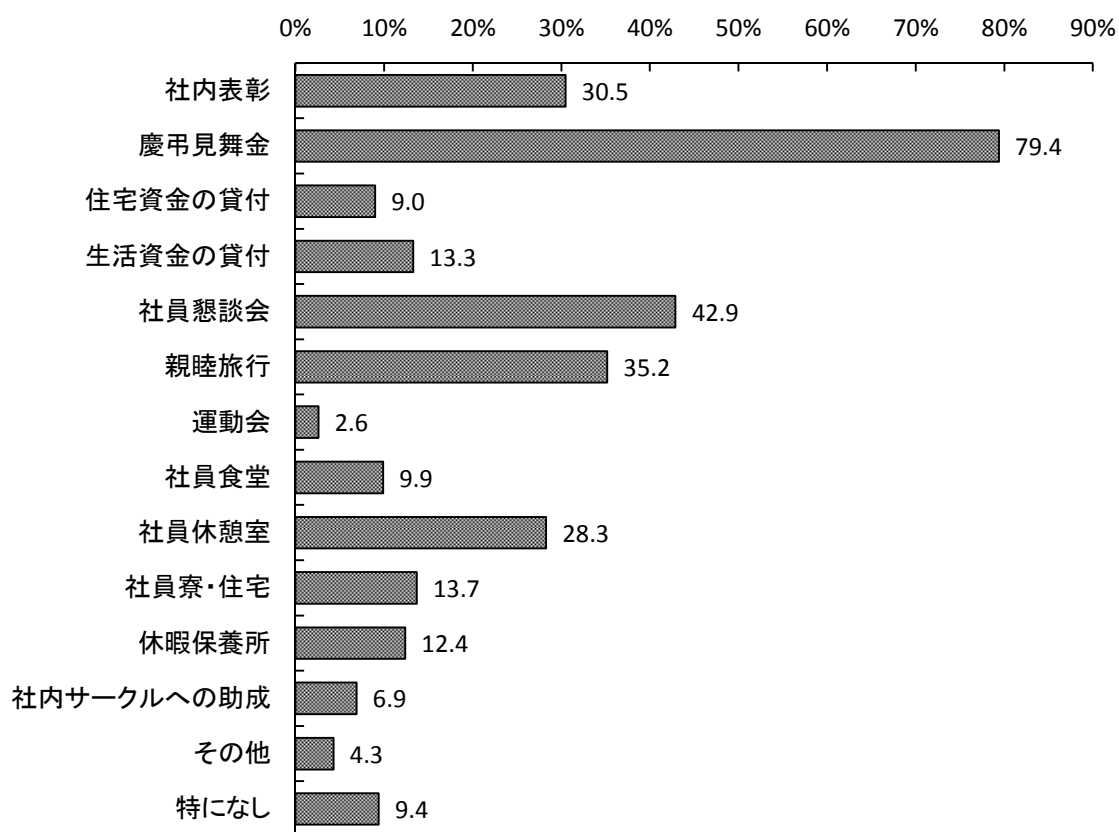
図表9-1-3. 定期健康診断の実施場所（複数回答）（従業員規模別）

	事業所内	保健所	個人開業医	病院・診療所	その他
					(%)
全体	31.7	2.3	5.5	49.5	15.1
9人以下	13.1	2.4	6.0	59.5	21.4
10～19人	31.6	3.5	5.3	52.6	12.3
20～29人	44.0	4.0	12.0	44.0	4.0
30～39人	40.0	-	10.0	30.0	20.0
40～49人	53.3	-	-	33.3	13.3
50人以上	62.5	-	-	37.5	12.5

## 9-2. 実施している福利厚生制度

実施している福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が79.4%で最も高く、「社員懇談会」が42.9%、「親睦旅行」が35.2%、「社内表彰」が30.5%、「社員休憩室」が28.3%などとなっている。

図表9-2-1. 実施している福利厚生制度（複数回答）



業種別にみると、金融・保険業では、「慶弔見舞金」が 92.9%となるなど、多くの項目で全体を上回っており、総じて福利厚生に力を入れていることがわかる。「社員懇談会」では、電気・ガス・熱供給・水道業が 80.0%、情報通信が 66.7%など、全体より 10 ポイント以上高くなっている。

図表 9-2-2. 実施している福利厚生制度（複数回答）（業種別）

	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・住宅	休暇保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし
全体	30.5	79.4	9.0	13.3	42.9	35.2	2.6	9.9	28.3	13.7	12.4	6.9	4.3	9.4
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	17.1	80.5	-	12.2	56.1	61.0	-	4.9	19.5	14.6	9.8	-	-	9.8
製造業	20.7	82.8	3.4	6.9	29.3	31.0	-	19.0	36.2	12.1	5.2	3.4	3.4	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業	40.0	80.0	-	20.0	80.0	80.0	-	-	20.0	20.0	20.0	-	20.0	-
情報通信	66.7	100.0	-	-	66.7	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-
運輸業	50.0	90.0	20.0	30.0	50.0	20.0	-	-	20.0	30.0	10.0	-	10.0	10.0
卸売・小売業	31.7	68.3	4.9	7.3	41.5	22.0	7.3	2.4	29.3	7.3	12.2	12.2	4.9	19.5
金融・保険業	85.7	92.9	57.1	57.1	35.7	21.4	7.1	21.4	28.6	50.0	78.6	35.7	-	-
不動産業	22.2	77.8	11.1	11.1	22.2	44.4	-	11.1	11.1	11.1	-	-	-	11.1
飲食店・宿泊業	-	100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	41.7	66.7	25.0	8.3	58.3	16.7	-	33.3	66.7	8.3	-	25.0	8.3	16.7
教育・学習支援業	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
サービス業	33.3	73.3	10.0	16.7	50.0	36.7	-	3.3	23.3	6.7	13.3	-	6.7	3.3

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、9 人以下の事業所では、制度として挙げられた項目のすべてで、全体を下回っている。一方、50 人以上の事業所では、すべての項目で全体を上回っており、対照的な結果となっている。

図表 9-2-3. 実施している福利厚生制度（複数回答）（従業員規模別）

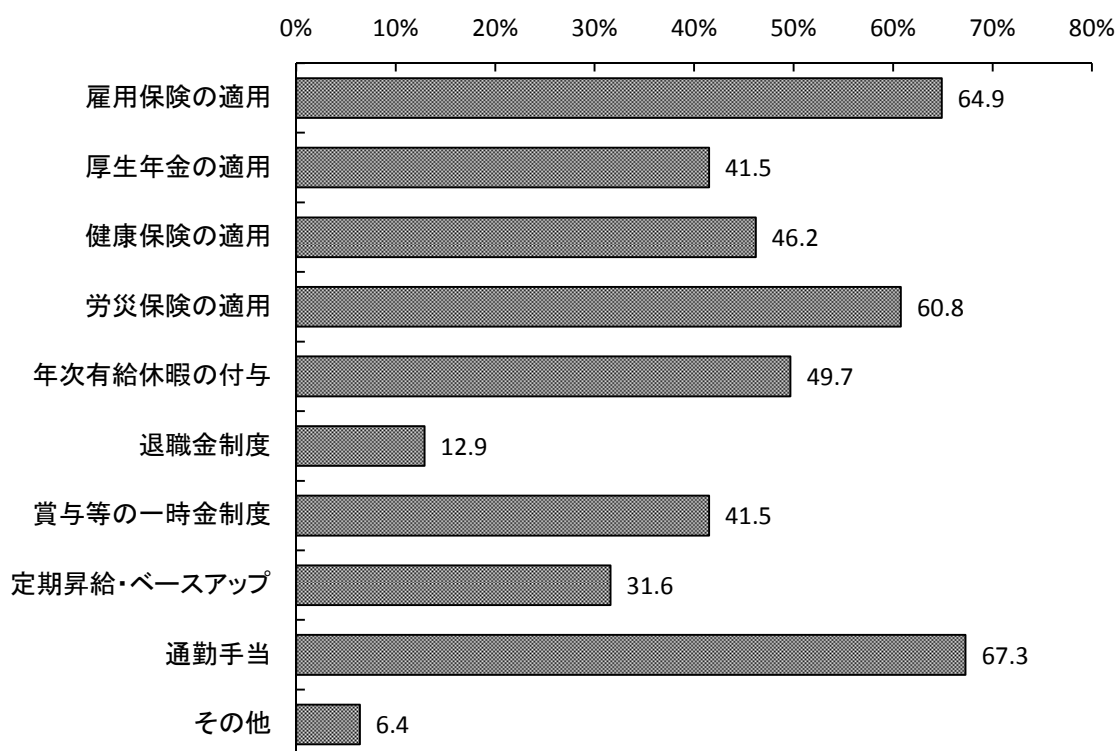
	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・住宅	休暇保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし
全体	30.5	79.4	9.0	13.3	42.9	35.2	2.6	9.9	28.3	13.7	12.4	6.9	4.3	9.4
9 人以下	15.8	69.5	2.1	8.4	40.0	32.6	-	3.2	14.7	7.4	6.3	1.1	3.2	17.9
10～19人	27.1	81.4	6.8	18.6	35.6	32.2	5.1	11.9	39.0	8.5	15.3	5.1	1.7	5.1
20～29人	48.1	92.6	7.4	11.1	40.7	40.7	7.4	7.4	44.4	7.4	11.1	7.4	11.1	-
30～39人	20.0	80.0	10.0	-	40.0	50.0	-	20.0	20.0	-	10.0	10.0	-	10.0
40～49人	66.7	93.3	26.7	20.0	53.3	40.0	-	13.3	26.7	53.3	33.3	13.3	6.7	-
50人以上	50.0	93.8	31.3	25.0	75.0	37.5	-	25.0	37.5	43.8	31.3	25.0	12.5	-



### 9-3. パートタイマーの社会保障制度

パートタイマーの社会保障制度は、「通勤手当」が 67.3%で最も高く、次いで「雇用保険の適用」が 64.9%、「労災保険の適用」が 60.8%などとなっている。

図表 9-3-1. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）



#### 【公的年金の加入状況】

現在の公的年金の加入状況別のパートの割合をみると、「厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している」（以下「国民年金第2号被保険者」という。）が 30.8%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている」（以下「国民年金第3号被保険者」という。）が 28.9%、「上記以外で、国民年金の被保険者になっている」（以下「国民年金第1号被保険者」という。）が 11.5%、「公的年金を受給している」が 14.4%、「公的年金に加入していない」が 8.7%となっている。

被保険者の区分について、男女別にみると、男では「国民年金第2号被保険者」の 31.0%が、女では「国民年金第3号被保険者」の 40.4%が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいないパートでは、男女とも「国民年金第2号被保険者」がそれぞれ 30.2%、45.9%と最も高い割合となっているのに対し、配偶者がいるパートでは、男は「国民年金第2号被保険者」の 31.3%が、女は「国民年金第3号被保険者」の 55.2%が最も高い割合となっている。

平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査

業種別にみると、金融・保険業ではほとんどの項目で全体を上回っており、手厚い制度を採用しているところが多いことが分かる。

図表9-3-2. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（業種別）

	雇用保険の適用	厚生年金の適用	健康保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	退職金制度	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	通勤手当	その他
全体	64.9	41.5	46.2	60.8	49.7	12.9	41.5	31.6	67.3	6.4
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	56.5	39.1	43.5	43.5	34.8	4.3	39.1	13.0	47.8	8.7
製造業	54.0	32.0	34.0	58.0	44.0	14.0	50.0	34.0	64.0	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	75.0	75.0	50.0	50.0	50.0	50.0	25.0	75.0	-
情報通信	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	100.0	-
運輸業	50.0	25.0	25.0	50.0	50.0	-	-	-	25.0	50.0
卸売・小売業	69.7	48.5	45.5	60.6	54.5	21.2	48.5	36.4	69.7	3.0
金融・保険業	100.0	90.0	100.0	100.0	100.0	-	60.0	20.0	100.0	-
不動産業	66.7	-	66.7	33.3	66.7	-	33.3	33.3	66.7	-
飲食店・宿泊業	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	100.0	-
医療・福祉	75.0	66.7	75.0	83.3	75.0	16.7	33.3	58.3	75.0	-
教育・学習支援業	100.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-	100.0	-
複合サービス業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	100.0	100.0	-
サービス業	69.6	30.4	43.5	69.6	43.5	13.0	21.7	39.1	78.3	4.3

※ 情報通信、飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、9人以下の事業所では、「退職金制度」を除くすべての項目で全体を下回っている。50人以上の事業所では、「雇用保険」、「厚生年金」、「健康保険」、「労災保険」といった主だった保険や年金で6割を超える実施状況となっている。

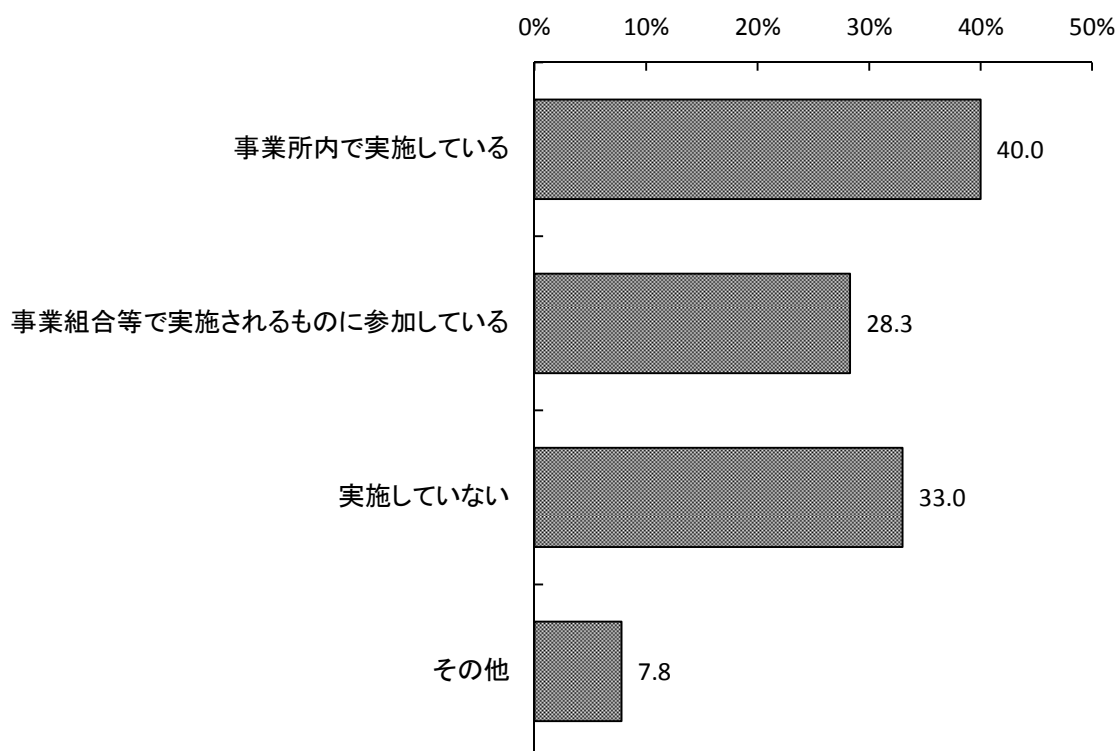
図表9-3-3. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（従業員規模別）

	雇用保険の適用	厚生年金の適用	健康保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	退職金制度	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	通勤手当	その他
全体	64.9	41.5	46.2	60.8	49.7	12.9	41.5	31.6	67.3	6.4
9人以下	51.5	27.3	30.3	47.0	31.8	13.6	37.9	28.8	56.1	9.1
10～19人	60.5	41.9	41.9	51.2	41.9	7.0	46.5	30.2	69.8	7.0
20～29人	68.2	54.5	59.1	68.2	68.2	9.1	40.9	27.3	81.8	-
30～39人	100.0	28.6	28.6	100.0	57.1	14.3	42.9	28.6	57.1	-
40～49人	84.6	61.5	84.6	84.6	92.3	15.4	53.8	30.8	84.6	-
50人以上	91.7	66.7	83.3	100.0	83.3	33.3	33.3	58.3	91.7	8.3

#### 9-4. 従業員の能力向上のための研修の実施

従業員の能力向上のための研修の実施は、「事業所内で実施している」が40.0%で最も高く、次いで「実施していない」が33.0%、「事業組合等で実施されるものに参加している」が28.3%となっている。

図表9-4-1. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）



業種別にみると、「事業所内で実施している」業種としては、金融・保険業が100.0%、医療・福祉が75.0%、情報通信が66.7%で半数以上となっている。「実施していない」業種としては、製造業が60.7%で、「事業組合等で実施されるものに参加している」業種としては、不動産業が62.5%、運輸業が60.0%などとなっている。

図表9-4-2. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）（業種別）

	(%)			
	事業所内で実施している	も事業組合等で実施されるものに参加している	実施していない	その他
全体	40.0	28.3	33.0	7.8
農業	-	-	-	-
建設業	31.7	46.3	17.1	9.8
製造業	28.6	8.9	60.7	7.1
電気・ガス・熱供給・水道業	40.0	40.0	20.0	20.0
情報通信	66.7	-	33.3	-
運輸業	20.0	60.0	20.0	-
卸売・小売業	39.0	14.6	39.0	17.1
金融・保険業	100.0	21.4	-	-
不動産業	25.0	62.5	12.5	-
飲食店・宿泊業	-	50.0	50.0	-
医療・福祉	75.0	16.7	16.7	-
教育・学習支援業	-	100.0	-	-
複合サービス業	100.0	100.0	-	-
サービス業	46.7	40.0	26.7	6.7

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。

従業員規模別にみると、「実施していない」は、30～39人で44.4%、9人以下の事業所で44.2%とともに半数近くを占めており、「事業所内で実施している」は40～49人で66.7%と過半数を占めている。

図表9-4-3. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）（従業員規模別）

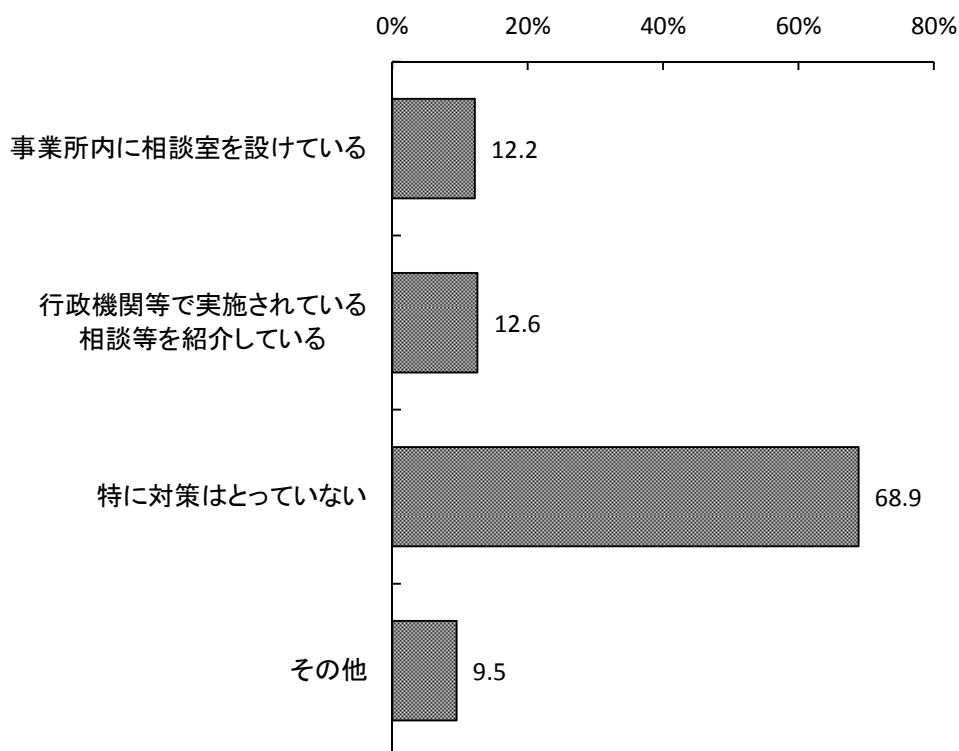
(%)

	事業所内で実施している	も事業組合等に参加して実施される	実施していない	その他
全体	40.0	28.3	33.0	7.8
9人以下	25.3	30.5	44.2	7.4
10～19人	46.6	24.1	34.5	10.3
20～29人	44.4	33.3	25.9	3.7
30～39人	33.3	11.1	44.4	11.1
40～49人	66.7	26.7	-	6.7
50人以上	50.0	31.3	12.5	12.5

### 9-5. 職場のメンタルヘルス対策の実施

職場のメンタルヘルス対策の実施は「特に対策はとっていない」が68.9%となっており、切実な問題として捉えられていないようである。実施されている内容としては、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」が12.6%、「事業所内に相談室を設けている」が12.2%となっている。

図表9-5-1. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）



#### 【メンタルヘルス対策への取組み状況】

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は58.4%となっている。

メンタルヘルス対策の取組み内容をみると、「労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が64.3%と最も高く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」が40.6%、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」が39.4%となっている。

平成29年労働安全衛生調査（実態調査）

業種別にみると、「特に対策をとっていない」は、情報通信、医療・福祉を除くすべての業種で過半数を超えている。「事業所内に相談室を設けている」は、金融・保険業が42.9%で最も高く、次いで医療・福祉が41.7%となっている。「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は、情報通信が66.7%で他の業種に比べて高くなっている。

図表9-5-2. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）（業種別）

	い る 事 業 所 内 に 相 談 室 を 設 け て	い る 行 政 機 関 等 で 実 施 さ れ て い る 相 談 等 を 紹 介 し て い る	特 に 対 策 は と つ て い な い	そ の 他
	(%)			
全体	12.2	12.6	68.9	9.5
農業	-	-	-	-
建設業	15.4	5.1	82.1	2.6
製造業	5.5	7.3	81.8	7.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	20.0	80.0	-
情報通信	-	66.7	33.3	33.3
運輸業	11.1	33.3	55.6	-
卸売・小売業	7.5	10.0	72.5	10.0
金融・保険業	42.9	35.7	-	42.9
不動産業	14.3	-	85.7	-
飲食店・宿泊業	-	-	100.0	-
医療・福祉	41.7	8.3	33.3	16.7
教育・学習支援業	-	-	100.0	-
複合サービス業	-	-	100.0	-
サービス業	3.4	20.7	65.5	10.3

※ 飲食店・宿泊業は、回答数が「2」以下のため言及していない。



従業員規模別にみると、「特に対策はとっていない」は9人以下と30～39人で8割を超え高くなっている。「事業所内に相談室を設けている」40～49人が26.7%、50人以上が25.0%で、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は40～49人が20.0%で他の従業員規模に比べて高くなっている。

図表9-5-3. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）（従業員規模別）

	い る 事 業 所 内 に 相 談 室 を 設 け て	い る 行 政 機 関 等 で 実 施 さ れ て い る 相 談 等 を 紹 介 し て い る	特 に 対 策 は と つ て い な い	そ の 他
				(%)
全体	12.2	12.6	68.9	9.5
9人以下	4.4	9.9	86.8	2.2
10～19人	12.7	10.9	67.3	10.9
20～29人	11.1	18.5	66.7	7.4
30～39人	-	-	88.9	11.1
40～49人	26.7	20.0	33.3	26.7
50人以上	25.0	18.8	25.0	37.5



### Ⅲ 調査票



# 平成30年度越谷市労働実態調査 調査票

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。また、日頃より本市産業の振興に多大なるご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本市では市内産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信施設として越谷市東越谷に「越谷市産業雇用支援センター」を開設し施策の充実に努めております。

その一環として市内事業所の雇用環境等の状況を把握し、行政施策の基礎資料とするために概ね3年毎にアンケート調査を実施しており、今年度においては、無作為に抽出した1,000事業所の皆様を対象に本調査を実施させていただくことと致しました。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、本趣旨をご理解いただき、ご回答頂きますようお願い申し上げます。

平成30年8月

越谷市長 高橋 努

## 【ご記入にあたって】

- ①この調査は、事業所を単位として行いますので、市内及び市外の本支店については含めずに、事業所としてのお立場でお答えください。
- ②回答は、特に指示がある場合を除き該当する選択肢を一つ選び番号を○で囲んでください。また、や( )の空欄の中には具体的な内容をご記入ください。
- ③特に指示のない限り、平成30年8月1日現在の状況をお答えください。
- ④調査票の記入が終わりましたら、同封の返信用封筒にて9月7日(金)までにご投函ください。

## 【お問い合わせ先】

(委託元)

越谷市環境経済部産業支援課

〒343-0023 埼玉県越谷市東越谷1-5-6

電話番号 048-967-4680 (担当：小須田、杉野)

お問い合わせ時間 平日午前8時30分から午後5時15分まで

(調査実施機関・お問い合わせ先)

株式会社タイム・エージェント

〒150-0044 東京都渋谷区円山町6-8

電話番号 03-3464-2770 (担当：及川、渡部)

お問い合わせ時間 平日午前10時から午後6時まで

**※調査結果について個別に公表することは一切ありません。**

## <越谷市産業雇用支援センター>

越谷市産業雇用支援センターは、本市産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信拠点施設として、企業の創造性の発揮による競争力の強化と、新たな産業を振興し雇用創出を図ることを目的にがんばる企業・起業家および元気に働く皆さんを応援する施設です。

1. 事業所の概要について					
業種	① 農業 ② 建設業 ③ 製造業 ④ 電気・ガス・熱供給・水道業 ⑤ 情報通信 ⑥ 運輸業 ⑦ 卸売・小売業 ⑧ 金融・保険業 ⑨ 不動産業 ⑩ 飲食店・宿泊業 ⑪ 医療・福祉 ⑫ 教育・学習支援業 ⑬ 複合サービス業 ⑭ サービス業				
ホームページ	① 事業所で開設		② 本店で開設		③ 持っていない
電子メール	① あり ② なし		労働組合	① あり ② なし	
就業規則（従業員）	① あり ② なし		就業規則（パート等）	① あり ② なし	
健康保険	① 社会保険 ② 業種国保		③ 健康保険組合	④ その他 ⑤ なし	
雇用保険	① あり ② なし		労災保険	① あり ② なし	
業況について	現在（前年同月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
売上高について	現在（前年同月比）		① 増収	② 同じ	③ 減収
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 増収	② 同じ	③ 減収
経常利益について	現在（前年同月比）		① 増益	② 同じ	③ 減益
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 増益	② 同じ	③ 減益
従業員数について	現在（前年同月比）		① 不足	② 適切	③ 過剰
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 不足	② 適切	③ 過剰
資金繰りについて	現在（前年同月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い

2. 雇用状況について									
Q1 雇用形態別の従業員数、及び年齢構成（単位は人）									
	常用従業員			臨時・パート従業員			合計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
10代									
20代									
30代									
40代									
50代									
60歳以上									
合計									
障がい者									
外国人									
市内居住者									

\* 「障がい者」、「外国人」、「市内居住者」の人数は、合計の内数としてください。

Q 2	障がい者の雇用	① 既の実施 ② 検討中 ③ 予定なし
	『① 既の実施』 の場合の今後の雇用予定	① 増やしたい ② 現状維持でよい ③ 削減したい ④ 取りやめる予定 ⑤ 今後は雇用しない
Q 3	外国人の雇用	① 既の実施 ② 検討中 ③ 予定なし
Q 4	定年退職者の再雇用	① 既の実施 ② 検討中 ③ 予定なし
	『① 既の実施』 の場合の今後の雇用予定	① 増やしたい ② 現状維持でよい ③ 削減したい ④ 取りやめる予定 ⑤ 今後は雇用しない
Q 5	退職者の定年延長	① 既の実施 ② 検討中 ③ 予定なし
	『① 既の実施』 の場合の今後の予定	① 延長を継続したい ② 現状維持でよい ③ 削減したい ④ 今後延長の予定はない
Q 6	新規従業員（常用従業員）の 来春の雇用予定	① ある ② 検討中 ③ 予定なし
Q 7	現在の景気動向に対応するための 雇用調整	① 行った ② 行っていない
	『① 行った』 場合の雇用調整の方法	( )
Q 8	現在の常用従業員の増員予定	① ある ② 検討中 ③ 予定なし
Q 9	過去1年間での常用従業員募集	① した ② していない
	『① した』場合の募集媒体	① ハローワーク ② 教育機関の紹介 ③ 就職ポータルサイト（リクナビ等） ④ 人材紹介会社 ⑤ 自社HPで告知 ⑥ 就職情報雑誌・新聞・雑誌等の求人広告 ⑦ インターンシップの実施 ⑧ 友人・知人（親戚含む）の紹介 ⑨ その他（ )
	『① した』場合の成果	① うまくいった ② うまくいかなかった
	『② うまくいかなかった』 理由	① 応募が少なかった（なかった） ② 要件を満たす人材が来なかった ③ 採用したがすぐに退職した ④ その他（ )

Q10	雇用形態別の従業員の 平均年齢、及び平均勤続年数			
	常用従業員		臨時・パート従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢(才)				
平均勤続年数(年)				

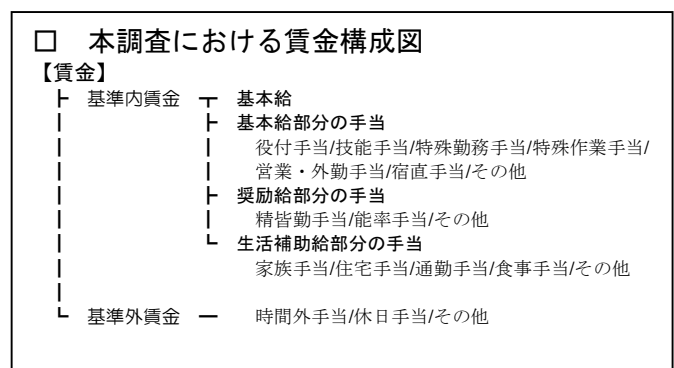
Q11	課長職相当以上の 従業員について	
	男性	女性
	人数(人)	
平均年齢(才)		
平均勤続年数(年)		

Q12	『国(ハローワーク)や自治体の雇用施策』に対するご意見・ご要望をお書きください。

### 3. 賃金について

Q13	常用従業員の初任給(単位は円)					
	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒						
高等学校卒						
短大・専門学校卒						
大学卒						

Q14	平成30年7月の 平均賃金(単位は円)	
	平均賃金	
	事務系	
技術系		



Q15	一時金		
夏季手当	① ある(カ月分)	② ない	
年末手当	① ある(カ月分)	② ない	
その他手当	① ある(カ月分)	② ない	

Q16	基本給部分以外の支給手当 (該当するもの全てに○)	
① 家族手当	② 住宅手当	
③ 精勤手当	④ 皆勤手当	
⑤ 能率手当	⑥ 通勤手当	
⑦ 物価手当	⑧ 食事手当	



#### 4. 常用従業員の労働時間について

Q17	所定内労働時間	注：所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間を記入してください。
1日	( ) 時間 ( ) 分	
Q18	所定外労働時間	注1：所定(時間)外労働時間は、始業時から終業時(休憩時間を除く)以外の時間
	① ある ⇒「ある」場合の1人あたりの月間平均時間( ) 時間 ( ) 分 ② ない	

#### 5. 休日・休暇制度について

Q19	週休制	① 週休1日	② 週休1日半	③ 完全週休2日
		④ 隔週の週休2日	⑤ 月1回の週休2日	⑥ 月2回の週休2日
		⑦ 月3回の週休2日	⑧ その他( )	
Q20	国民の祝日	① 全部休日	② 一部休日	③ 無休
Q21	有給消化率	( ) (%)		

Q22	育児休業制度	Q23	介護休業制度
	① 社内に制度があり、利用されている ② 社内に制度はあるが、利用されていない ③ 制度はないが、現在検討中である ④ 制度はなく、導入の予定はない		① 社内に制度があり、利用されている ② 社内に制度はあるが、利用されていない ③ 制度はないが、現在検討中である ④ 制度はなく、導入の予定はない

#### 6. 定年・退職金制度について

Q24	定年制の実施	① 既に実施( ) 才) ② 実施の方向で検討中( ) 才) ③ 特に考えていない
Q25	定年制への対応	① 再雇用制度がある ② 勤務延長制度がある ③ 再就職斡旋をする ④ その他( ) ⑤ 特になし
Q26	退職金の支給	① 退職一時金のみ ② 一時金と年金の併用 ③ 一時金と年金を選択 ④ 退職年金のみ ⑤ 支給していない
Q27	退職金の支払準備形態	① 中退共制度 ② 自社制度 ③ 自社制度と中退共・建退共の組合せ ④ 企業年金・民間保険等 ⑤ 自社制度と民間保険等との組合せ ⑥ その他( )

## 7. ワークライフバランスについて

Q28 「働き方改革」への取組み（該当するもの全てに○）

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| ① 労働時間の是正（長時間労働の改善）   | ② フレックスタイム制の導入      |
| ③ 在宅勤務（テレワーク等）の導入     | ④ 女性・若者が活躍しやすい環境の整備 |
| ⑤ 非正規雇用社員の待遇改善        | ⑥ 高齢者の就労促進          |
| ⑦ 育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入 | ⑧ 外国人材の受入れ          |
| ⑨ 『年功給』から『能力給』への変更    | ⑩ 有給休暇取得の促進         |
| ⑪ 賃金の引上げ              | ⑫ 現在は無いが取組みを検討している  |
| ⑬ その他（                | ⑭ 取組む予定はない          |

『①～⑬にひとつでも○』をつけた場合、その制度を導入した（しようとしている）理由（該当するもの全てに○）

- |                             |                    |
|-----------------------------|--------------------|
| ① 優秀な人材の確保                  | ② 従業員の定着           |
| ③ 日・週の中の仕事の繁閑への対応           | ④ 臨時・季節的業務量の変化への対応 |
| ⑤ 賃金の節約                     | ⑥ 賃金以外の労務コストの節約    |
| ⑦ 仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援 |                    |
| ⑧ 非正規社員からの転換の円滑化            | ⑨ 従業員のモチベーションの向上   |
| ⑩ 従業員や労働組合等からの要望            | ⑪ 同業他社の影響          |
| ⑫ その他（                      | ）                  |

## 8. 女性の労働状況について

Q29 女性が活躍するための取組みの進捗状況

- |             |             |
|-------------|-------------|
| ① 進んでいる     | ② ある程度進んでいる |
| ③ あまり進んでいない | ④ 進んでいない    |

【Q29で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】

Q30 取組みを実施した成果（該当するもの全てに○）

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| ① 女性従業員の労働意欲が向上した | ② 優秀な人材を採用できるようになった  |
| ③ 組織が活性化された       | ④ 生産性向上や競争率の向上につながった |
| ⑤ 企業イメージが向上した     | ⑥ 特に効果はなかった          |
| ⑦ その他（            | ）                    |

【Q29で「③ あまり進んでいない」「④ 進んでいない」と回答された方】

Q31 取組みが進んでいない理由（該当するもの全てに○）

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| ① 女性社員が少ない（いない）  | ② 女性は早く退職してしまう    |
| ③ 女性は時間外労働に制約がある | ④ 女性自身が昇進を望まない    |
| ⑤ 男性社員の理解が不十分    | ⑥ 会社のトップの理解が不十分   |
| ⑦ その他（           | ⑧ 現状のままでも不満や問題がない |

**Q32** 女性活躍推進法に基づき行動計画を策定していますか。

① 策定している

② 策定していない

※②を選択した方は  
Q36へお進み下さい。

【Q32で「① 策定している」と回答された方】

**Q33** 行動計画の目標に設定した項目（該当するもの全てに○）

① 女性管理職数の増加

② 女性従業員の採用拡大

③ 有給休暇取得率の向上

④ 超過勤務時間の縮減

⑤ 女性の平均勤続年数の向上

⑥ 育児休業・介護休業の取得率向上

⑦ これまで女性の少なかった部署への配置

⑧ その他（

）

【Q32で「① 策定している」と回答された方】

**Q34** 行動計画の目標達成のために実施した取組み（該当するもの全てに○）

① 女性従業員育成・管理職増加

② 女性が働きやすい社内風土への改善

③ 能力に応じた業務配分・業務効率化

④ トップの女性活躍邁進メッセージ配信

⑤ 昇給・採用基準等の人事制度の見直し

⑥ 育児休業・介護休業推進担当者の設置

⑦ 短時間勤務・テレワーク制度の導入

⑧ その他（

）

【Q32で「① 策定している」と回答された方】

**Q35** 行動計画の達成状況

① 達成できている

② ある程度達成できている

③ あまり達成できていない

④ 達成できていない

【Q35で「③ あまり達成できていない」「④ 達成できていない」と回答された方】行動計画の達成の上での課題（該当するもの全てに○）

① 管理職を希望する女性従業員が少ない

② 女性の応募者数が少ない

③ 顧客・従業員の意識改革が進まない

④ 費用面での負担が大きい

⑤ 効果的な人事制度が定まらない

⑥ 人員不足のため、有給休暇の取得や超過勤務の削減が困難

⑦ 両立支援制度を利用する従業員が少ない

⑧ 業務量が多く、計画した取組みの優先度が低い

⑨ その他（

）

【Q32で「② 策定していない」と回答された方】

**Q36** 策定しない理由（該当するもの全てに○）

① 法的に義務付けられていない

② 費用面での負担が大きい

③ 策定するノウハウ不足

④ 女性従業員が少ない

⑤ 必要性を感じない

⑥ 既に女性が活躍しやすい環境のため

⑦ その他（

）

9. 福利厚生について		
Q37	定期健康診断の実施場所	① 事業所内                      ② 保健所                      ③ 個人開業医 ④ 病院・診療所                ⑤ その他（                      ）
Q38	福利厚生 (該当するもの 全てに○)	① 社内表彰                      ② 慶弔見舞金                ③ 住宅資金の貸付 ④ 生活資金の貸付              ⑤ 社員懇談会                ⑥ 親睦旅行 ⑦ 運動会                        ⑧ 社員食堂                   ⑨ 社員休憩室 ⑩ 社員寮・住宅                ⑪ 休暇保養所                ⑫ 社内サークルへの助成 ⑬ その他（                      ） ⑭ 特になし
Q39	パートタイムの社会保障制度(該当するもの全てに○)	① 雇用保険の適用                ② 厚生年金の適用 ③ 健康保険の適用                ④ 労災保険の適用 ⑤ 年次有給休暇の付与            ⑥ 退職金制度 ⑦ 賞与等の一時金制度            ⑧ 定期昇給・ベースアップ ⑨ 通勤手当                        ⑩ その他（                      ）
Q40	従業員の能力向上のための研修の実施	① 事業所内で実施している ② 事業組合等で実施されるものに参加している ③ 実施していない ④ その他（                      ）
Q41	職場のメンタルヘルス対策の実施	① 事業所内に相談室を設けている ② 行政機関等で実施されている相談等を紹介している ③ 特に対策はとっていない ④ その他（                      ）

設問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。

---

平成30年度  
越谷市労働実態調査 報告書

平成30年12月

発行 越谷市環境経済部産業支援課

〒343-0023 埼玉県越谷市東越谷一丁目5番地6

電話 048-967-4680 F A X 048-967-4690

---