

第 15 回

(令和5年1月)

大分市勤労者実態調査報告書

大分市商工労働観光部商工労政課

目 次

I 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査の方法.....	1
3. 回収状況.....	1
4. 集計上の注意点.....	1
II 調査結果の概要.....	2
1. 事業所の状況について.....	2
2. 職場環境について.....	6
3. 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進について.....	14
4. 女性の就労について.....	17
5. 高年齢者の就労について.....	20
6. 障がい者の就労について.....	23
7. 外国人の就労について.....	25
8. 就職氷河期世代の就労について.....	27
9. 非正規従業員について.....	28
10. 人材確保について.....	32
11. 退職金制度について.....	34
12. その他.....	35

I 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、大分市内の事業所及び勤労者の実態を把握し、勤労者福祉の充実に向けた施策を講じるための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の方法

(1) 調査対象

市内の中小企業から無作為に抽出した 1,000 事業所

(2) 調査基準日

令和 4 年 9 月 30 日現在

(3 年に 1 度調査を行っており、前回の基準日は令和元年 6 月 1 日現在)

3. 回収状況

配布数 1,000 部

回収数 246 部 (内 有効回答 245 部)

回収率 24.6%

4. 集計上の注意点

- 報告書本文中の比率はすべて百分率(%)で表し、小数点第 2 位以下を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が 100%にならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が 2 つ以上あり得るため、構成比の合計が 100%を上回る場合がある。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 事業所の状況について

(1) 業種について

今回調査した事業所の業種をみると、「サービス業」が17.6%と最も多くなっている。次いで「建設業（工事業含む）」が15.1%、「運輸業」が10.2%、「製造業」が9.8%、「卸売・小売業（飲食業含む）」が9.4%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	(建設業 工事業含む)	製造業	(卸売・小売業 飲食業含む)	運輸業	金融・保険業	不動産業	水道業・電気・ガス	サービス業	情報通信業	その他	無回答
全 体		245	37	24	23	25	20	16	6	43	6	36	9
		100.0	15.1	9.8	9.4	10.2	8.2	6.5	2.4	17.6	2.4	14.7	3.7
従業員規模別	4人以下	134	17	10	18	6	10	14	5	29	1	22	2
		100.0	12.7	7.5	13.4	4.5	7.5	10.4	3.7	21.6	0.7	16.4	1.5
	5～19人	73	14	10	4	9	7	2	1	11	5	8	2
		100.0	19.2	13.7	5.5	12.3	9.6	2.7	1.4	15.1	6.8	11.0	2.7
	20～49人	24	5	3	1	6	1	-	-	3	-	4	1
		100.0	20.8	12.5	4.2	25.0	4.2	-	-	12.5	-	16.7	4.2
	50～99人	8	-	1	-	4	-	-	-	-	-	1	2
		100.0	-	12.5	-	50.0	-	-	-	-	-	12.5	25.0
	100人以上	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
		100.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-
	無回答	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
		100.0	-	-	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0	50.0

(2) 従業員数について

従業員の構成をみると、従業員の合計人数は3,543人となっており、「期間の定めのない労働者（正社員等）」2,174人で61.4%を占め、次いで「パートタイム労働者」が907人で25.6%となっている。

男女比率をみると、期間の定めのない労働者（正社員等）は「男性」が77.9%、「女性」が22.0%と、男性が圧倒的に多く、期間の定めのある労働者（契約社員・期間従業員等）や派遣労働者も「男性」が7割強を占めている。

パートタイム労働者は「男性」が26.8%、「女性」が72.9%と、女性が圧倒的に多く、業務委託等労働者は「男性」が48.8%、「女性」が45.0%と、ほぼ男女半々となっている。

		従業員数合計	直接雇用				直接雇用以外	
			労働期間の定めのない （正社員等）	労働期間の定めのある （契約社員・期間従業員等）	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
全 体		3,543 100.0%	2,174 61.4%	169 4.8%	907 25.6%	31 0.9%	53 1.5%	209 5.9%
従業員規模別	4人以下	585 100.0%	203 34.7%	2 0.3%	246 42.1%	12 2.1%	2 0.3%	120 20.5%
	5～19人	860 100.0%	654 76.0%	35 4.1%	120 14.0%	18 2.1%	11 1.3%	22 2.6%
	20～49人	874 100.0%	671 76.8%	31 3.5%	115 13.2%	1 0.1%	12 1.4%	44 5.0%
	50～99人	966 100.0%	456 47.2%	67 6.9%	403 41.7%	－ －	28 2.9%	12 1.2%
	100人以上	258 100.0%	190 73.6%	34 13.2%	23 8.9%	－ －	－ －	11 4.3%
業 種 別	建設業 （工事業含む）	470 100.0%	360 76.6%	13 2.8%	18 3.8%	4 0.9%	11 2.3%	64 13.6%
	製造業	322 100.0%	250 77.6%	15 4.7%	53 16.5%	2 0.6%	1 0.3%	1 0.3%
	卸売・小売業 （飲食業含む）	215 100.0%	100 46.5%	17 7.9%	75 34.9%	1 0.5%	－ －	22 10.2%
	運輸業	757 100.0%	573 75.7%	39 5.2%	36 4.8%	1 0.1%	19 2.5%	89 11.8%
	金融・保険業	262 100.0%	205 78.2%	25 9.5%	25 9.5%	－ －	5 1.9%	2 0.8%
	不動産業	27 100.0%	21 77.8%	2 7.4%	4 14.8%	－ －	－ －	－ －
	電気・ガス・水道業	12 100.0%	10 83.3%	－ －	2 16.7%	－ －	－ －	－ －
	サービス業	369 100.0%	222 60.2%	3 0.8%	122 33.1%	11 3.0%	4 1.1%	7 1.9%
	情報通信業	61 100.0%	45 73.8%	－ －	5 8.2%	－ －	－ －	11 18.0%
	その他	483 100.0%	236 48.9%	36 7.5%	182 37.7%	12 2.5%	6 1.2%	11 2.3%
	無回答	565 100.0%	152 26.9%	19 3.4%	385 68.1%	－ －	7 1.2%	2 0.4%

上段：人数 下段：合計人数を母数とするパーセント

	直接雇用												直接雇用以外			
	正社員等				パートタイム労働者				臨時・日雇労働者				派遣労働者			
	合計		男性		女性		男性		女性		合計		男性		女性	
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
全 体	2,174 100.0%	1,694 77.9%	479 22.0%	169 100.0%	128 75.7%	41 24.3%	907 100.0%	243 26.8%	661 72.9%	31 100.0%	25 80.6%	6 19.4%	53 100.0%	39 73.6%	14 26.4%	209 100.0%
従業員規模別	4人以下	203 100.0%	129 63.5%	73 36.0%	2 100.0%	—	246 100.0%	65 26.4%	178 72.4%	12 100.0%	9 75.0%	3 25.0%	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	120 100.0%
	5～19人	654 100.0%	470 71.9%	184 28.1%	35 100.0%	19 54.3%	120 100.0%	29 24.2%	91 75.8%	18 100.0%	15 83.3%	3 16.7%	11 100.0%	—	—	22 100.0%
	20～49人	671 100.0%	553 82.4%	118 17.6%	31 100.0%	29 93.5%	115 100.0%	58 50.4%	57 49.6%	1 100.0%	1 100.0%	—	12 100.0%	11 91.7%	1 8.3%	44 100.0%
	50～99人	456 100.0%	406 89.0%	50 11.0%	67 100.0%	52 77.6%	403 100.0%	86 21.3%	317 78.7%	—	—	—	28 100.0%	16 57.1%	12 42.9%	12 100.0%
	100人以上	190 100.0%	136 71.6%	54 28.4%	34 100.0%	29 85.3%	23 100.0%	5 21.7%	18 78.3%	—	—	—	—	—	—	11 100.0%
	無回答	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	建設業 （工事業含む）	360 100.0%	306 85.0%	54 15.0%	13 100.0%	11 84.6%	18 100.0%	6 33.3%	12 66.7%	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%	11 100.0%	11 100.0%	0 0.0%	64 100.0%
業 種 別	製造業	250 100.0%	206 82.4%	44 17.6%	15 100.0%	14 93.3%	53 100.0%	6 11.3%	45 84.9%	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	卸売・小売業 （飲食業含む）	100 100.0%	71 71.0%	29 29.0%	17 100.0%	9 52.9%	75 100.0%	28 37.3%	47 62.7%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	—	—	—	22 100.0%
	運輸業	573 100.0%	511 89.2%	62 10.8%	39 100.0%	30 76.9%	36 100.0%	13 36.1%	23 63.9%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	19 100.0%	13 68.4%	6 31.6%	89 100.0%
	金融・保険業	205 100.0%	126 61.5%	79 38.5%	25 100.0%	20 80.0%	25 100.0%	4 16.0%	21 84.0%	—	—	—	5 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
	不動産業	21 100.0%	15 71.4%	6 28.6%	2 100.0%	2 100.0%	4 100.0%	0 0.0%	4 100.0%	—	—	—	—	—	—	—
	電気・ガス・水道業	10 100.0%	6 60.0%	3 30.0%	—	—	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	—	—	—	—	—	—	—
	サービス業	222 100.0%	159 71.6%	63 28.4%	3 100.0%	2 66.7%	122 100.0%	54 44.3%	68 55.7%	11 100.0%	10 90.9%	1 9.1%	4 100.0%	2 50.0%	2 50.0%	7 100.0%
	情報通信業	45 100.0%	32 71.1%	13 28.9%	—	—	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	—	—	—	—	—	—	11 100.0%
	その他	236 100.0%	133 56.4%	103 43.6%	36 100.0%	23 63.9%	182 100.0%	50 27.5%	132 72.5%	12 100.0%	8 66.7%	4 33.3%	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	11 100.0%
	無回答	152 100.0%	129 84.9%	23 15.1%	19 100.0%	17 89.5%	385 100.0%	82 21.3%	303 78.7%	—	—	—	7 100.0%	6 85.7%	1 14.3%	2 100.0%

上段：人数 下段：合計人数を母数とするパーセント
※男女別人数を回答していない場合があるため、合計人数と一致しない場合がある。
* 印は、男女別人数を回答していない。

（３）労働組合の有無について

労働組合についてみると、全体では「ある」が4.1%であるが、4人以下の事業所では2.2%と少なくなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	ある	ない	無回答
全 体		245 100.0	10 4.1	226 92.2	9 3.7
従業員規模別	4人以下	134 100.0	3 2.2	125 93.3	6 4.5
	5～19人	73 100.0	4 5.5	68 93.2	1 1.4
	20～49人	24 100.0	2 8.3	22 91.7	－ －
	50～99人	8 100.0	1 12.5	7 87.5	－ －
	100人以上	2 100.0	－ －	2 100.0	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	2 50.0	2 50.0

（４）就業規則について

就業規則についてみると、「従業員がいつでも見ることができる状態にある」が55.9%と半数を超え、「定めているが、従業員がいつでも見ることができる状態ではない」が15.1%、「定めていない」が24.1%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	ある 従業員がいつでも見 ることができる状態に ある	定めて いるが、従業員 がいつでも見 ることができない 状態にある	定めて いない	無 回 答
全 体		245 100.0	137 55.9	37 15.1	59 24.1	12 4.9
従業員規模別	4人以下	134 100.0	54 40.3	20 14.9	52 38.8	8 6.0
	5～19人	73 100.0	52 71.2	14 19.2	6 8.2	1 1.4
	20～49人	24 100.0	22 91.7	2 8.3	－ －	－ －
	50～99人	8 100.0	7 87.5	1 12.5	－ －	－ －
	100人以上	2 100.0	2 100.0	－ －	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	1 25.0	3 75.0

2. 職場環境について

A. 労働時間及び週休制・有給休暇（正社員について）

（1）1か月間の平均時間外労働時間

① 従業員規模別

過去1年間の1か月間の平均時間外労働時間をみると、「10 時間以下」が 34.7%と最も多く、次いで「残業なし」が 22.9%、「10 時間超～20 時間以下」が 15.5%となっている。

従業員規模別にみると、4 人以下の事業所では残業時間があったのは約5割となっており、他の事業規模の事業所よりも少なくなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	10 時間以下	10 時間超～20 時間以下	20 時間超～30 時間以下	30 時間超～40 時間以下	40 時間超	残業なし	無回答
全 体		245 100.0	85 34.7	38 15.5	20 8.2	9 3.7	8 3.3	56 22.9	29 11.8
従業員規模別	4 人以下	134 100.0	42 31.3	11 8.2	7 5.2	4 3.0	3 2.2	45 33.6	22 16.4
	5～19人	73 100.0	32 43.8	17 23.3	5 6.8	4 5.5	1 1.4	11 15.1	3 4.1
	20～49人	24 100.0	7 29.2	7 29.2	6 25.0	1 4.2	3 12.5	－ －	－ －
	50～99人	8 100.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	－ －	1 12.5	－ －	－ －
	100人以上	2 100.0	1 50.0	－ －	1 50.0	－ －	－ －	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

② 業種別

業種別にみると、運輸業、サービス業で残業時間が30時間を超える割合が高くなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	10時間以下	1200時間超以下	2300時間超以下	3400時間超以下	40時間超	残業なし	無回答
全 体		245 100.0	85 34.7	38 15.5	20 8.2	9 3.7	8 3.3	56 22.9	29 11.8
業 種 別	建設業 (工事業含む)	37 100.0	14 37.8	7 18.9	6 16.2	2 5.4	－ －	6 16.2	2 5.4
	製造業	24 100.0	13 54.2	6 25.0	－ －	－ －	－ －	4 16.7	1 4.2
	卸売・小売業 (飲食業含む)	23 100.0	4 17.4	3 13.0	1 4.3	2 8.7	－ －	9 39.1	4 17.4
	運輸業	25 100.0	7 28.0	3 12.0	5 20.0	2 8.0	4 16.0	4 16.0	－ －
	金融・保険業	20 100.0	12 60.0	－ －	－ －	－ －	－ －	3 15.0	5 25.0
	不動産業	16 100.0	4 25.0	1 6.3	－ －	－ －	－ －	7 43.8	4 25.0
	電気・ガス・ 水道業	6 100.0	－ －	1 16.7	1 16.7	－ －	－ －	3 50.0	1 16.7
	サービス業	43 100.0	14 32.6	7 16.3	2 4.7	2 4.7	3 7.0	12 27.9	3 7.0
	情報通信業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	－ －	－ －	－ －	1 16.7	－ －
	その他	36 100.0	12 33.3	8 22.2	3 8.3	1 2.8	1 2.8	7 19.4	4 11.1
	無回答	9 100.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	－ －	－ －	－ －	5 55.6

(2) 週休制について

① 従業員規模別

週休制については、「完全週休2日制」が44.1%と最も多く、次いで「月2回以上週休2日制」が21.6%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	週休1日制	週休1日半制	月1回週休2日制	月2回以上週休2日制	完全週休2日制	その他	無回答
全 体		245 100.0	17 6.9	5 2.0	10 4.1	53 21.6	108 44.1	24 9.8	28 11.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	8 6.0	3 2.2	4 3.0	24 17.9	61 45.5	13 9.7	21 15.7
	5～19人	73 100.0	5 6.8	2 2.7	4 5.5	17 23.3	36 49.3	7 9.6	2 2.7
	20～49人	24 100.0	4 16.7	－ －	1 4.2	10 41.7	7 29.2	2 8.3	－ －
	50～99人	8 100.0	－ －	－ －	1 12.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	1 50.0	1 50.0	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

② 業種別

業種別にみると、「完全週休 2 日制」は情報通信業（100.0%）、金融・保険業（65.0%）、サービス業（60.5%）、卸売・小売業（飲食業含む）（52.2%）で、半数を超えている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	週休 1 日制	週休 1 日半制	月 1 回週休 2 日制	2 月 2 回以上週休	完全週休 2 日制	その他	無回答
全 体		245 100.0	17 6.9	5 2.0	10 4.1	53 21.6	108 44.1	24 9.8	28 11.4
業 種 別	建設業 （工事業含む）	37 100.0	5 13.5	2 5.4	3 8.1	13 35.1	11 29.7	3 8.1	－ －
	製造業	24 100.0	2 8.3	1 4.2	2 8.3	10 41.7	8 33.3	1 4.2	－ －
	卸売・小売業 （飲食業含む）	23 100.0	－ －	－ －	2 8.7	4 17.4	12 52.2	1 4.3	4 17.4
	運輸業	25 100.0	4 16.0	－ －	1 4.0	7 28.0	4 16.0	7 28.0	2 8.0
	金融・保険業	20 100.0	1 5.0	－ －	－ －	－ －	13 65.0	1 5.0	5 25.0
	不動産業	16 100.0	－ －	－ －	－ －	1 6.3	7 43.8	4 25.0	4 25.0
	電気・ガス・ 水道業	6 100.0	1 16.7	－ －	－ －	－ －	2 33.3	2 33.3	1 16.7
	サービス業	43 100.0	2 4.7	1 2.3	1 2.3	8 18.6	26 60.5	2 4.7	3 7.0
	情報通信業	6 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	6 100.0	－ －	－ －
	その他	36 100.0	2 5.6	1 2.8	1 2.8	9 25.0	16 44.4	3 8.3	4 11.1
	無回答	9 100.0	－ －	－ －	－ －	1 11.1	3 33.3	－ －	5 55.6

(3) 年次有給休暇の取得率について

① 従業員規模別

過去1年間の年次有給休暇の取得率をみると、「10%未満」が23.7%と最も多く、次いで「90%以上」(17.6%)、「30%以上 50%未満」(13.9%)、「10%以上 30%未満」(12.2%)となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全 体		245 100.0	58 23.7	30 12.2	34 13.9	22 9.0	15 6.1	43 17.6	43 17.6
従業員規模別	4人以下	134 100.0	43 32.1	12 9.0	11 8.2	9 6.7	6 4.5	21 15.7	32 23.9
	5～19人	73 100.0	13 17.8	12 16.4	11 15.1	7 9.6	7 9.6	17 23.3	6 8.2
	20～49人	24 100.0	2 8.3	3 12.5	7 29.2	6 25.0	1 4.2	4 16.7	1 4.2
	50～99人	8 100.0	－ －	2 25.0	4 50.0	－ －	1 12.5	1 12.5	－ －
	100人以上	2 100.0	－ －	1 50.0	1 50.0	－ －	－ －	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

② 業種別

業種別にみると、建設業（工事業含む）では 30%未満の事業所が多く、情報通信業、運輸業、卸売・小売業（飲食業含む）では 90%以上の事業所が多くなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上70%未満	70%以上90%未満	90%以上	無回答
全 体		245 100.0	58 23.7	30 12.2	34 13.9	22 9.0	15 6.1	43 17.6	43 17.6
業 種 別	建設業 （工事業含む）	37 100.0	11 29.7	9 24.3	4 10.8	3 8.1	2 5.4	5 13.5	3 8.1
	製造業	24 100.0	5 20.8	5 20.8	4 16.7	2 8.3	4 16.7	2 8.3	2 8.3
	卸売・小売業 （飲食業含む）	23 100.0	4 17.4	3 13.0	3 13.0	1 4.3	1 4.3	6 26.1	5 21.7
	運輸業	25 100.0	6 24.0	1 4.0	7 28.0	3 12.0	1 4.0	7 28.0	－ －
	金融・保険業	20 100.0	4 20.0	1 5.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0	4 20.0	5 25.0
	不動産業	16 100.0	6 37.5	－ －	1 6.3	－ －	－ －	1 6.3	8 50.0
	電気・ガス・ 水道業	6 100.0	3 50.0	－ －	－ －	－ －	－ －	2 33.3	1 16.7
	サービス業	43 100.0	13 30.2	2 4.7	4 9.3	7 16.3	2 4.7	8 18.6	7 16.3
	情報通信業	6 100.0	1 16.7	－ －	－ －	1 16.7	1 16.7	3 50.0	－ －
	その他	36 100.0	5 13.9	8 22.2	7 19.4	2 5.6	3 8.3	4 11.1	7 19.4
	無回答	9 100.0	－ －	1 11.1	2 22.2	－ －	－ －	1 11.1	5 55.6

B. 育児・介護への支援（正社員について）

（１）育児休業制度の規程の整備と利用できる期間

育児休業制度に関する規定をみると、「設けている」は 38.4%、そのうち、利用可能期間は「子が満 1 歳に達するまで。ただし、一定の場合は満 2 歳に達するまで」が 67.0%と多くなっている。

従業員規模別にみると、19 人以下の事業所で整備が遅れている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	設けている	整備予定 設けていないが今後	予定は 設けておらず整備する	無回答
全 体		245 100.0	94 38.4	40 16.3	87 35.5	24 9.8
従業員規模別	4 人以下	134 100.0	32 23.9	21 15.7	61 45.5	20 14.9
	5～19人	73 100.0	34 46.6	16 21.9	22 30.1	1 1.4
	20～49人	24 100.0	18 75.0	3 12.5	3 12.5	—
	50～99人	8 100.0	8 100.0	—	—	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—	—
	無回答	4 100.0	—	—	1 25.0	3 75.0

利用できる期間						
回答事業所数	「設けている」と 満 2 歳に達するまで	子が満 1 歳に達するまで	産休終了後 1 年間	子が満 1 歳 6 か月に達するまで	子が満 3 歳に達するまで	その他
94 100.0	63 67.0	9 9.6	12 12.8	2 2.1	4 4.3	4 4.3
32 100.0	23 71.9	1 3.1	2 6.3	1 3.1	1 3.1	4 12.5
34 100.0	24 70.6	6 17.6	3 8.8	—	1 2.9	—
18 100.0	11 61.1	2 11.1	3 16.7	1 5.6	1 5.6	—
8 100.0	4 50.0	—	4 50.0	—	—	—
2 100.0	1 50.0	—	—	—	1 50.0	—
—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—

（２）子の看護休暇制度について

子の看護休暇制度の有無については、「ある」が 25.7%、「ない」が 55.1%となっている。

従業員規模別にみると、19 人以下の事業所で整備が遅れている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	ある	ない	無回答
全 体		245 100.0	63 25.7	135 55.1	47 19.2
従業員規模別	4 人以下	134 100.0	20 14.9	78 58.2	36 26.9
	5～19人	73 100.0	18 24.7	50 68.5	5 6.8
	20～49人	24 100.0	16 66.7	6 25.0	2 8.3
	50～99人	8 100.0	7 87.5	1 12.5	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—
	無回答	4 100.0	—	—	4 100.0

（３）介護休業制度の規程の整備と利用できる期間

介護休業制度に関する規定をみると、「設けている」が30.2%で、そのうち、利用できる期間としては、「（対象家族１人につき）93日まで」が86.5%と多くなっている。

従業員規模別にみると、19人以下の事業所での整備が遅れている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	設けている	整備予定していないが今後	設けておらず整備する予定はない	無回答	利用できる期間			
							「設けていた事業所数」と	93日（対象家族１人につき）まで	93日を超え（対象家族１人につき）る	無回答
全 体		245 100.0	74 30.2	52 21.2	75 30.6	44 18.0	74 100.0	64 86.5	6 8.1	4 5.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	23 17.2	23 17.2	52 38.8	36 26.9	23 100.0	18 78.3	1 4.3	4 17.4
	5～19人	73 100.0	23 31.5	26 35.6	20 27.4	4 5.5	23 100.0	21 91.3	2 8.7	—
	20～49人	24 100.0	18 75.0	3 12.5	2 8.3	1 4.2	18 100.0	16 88.9	2 11.1	—
	50～99人	8 100.0	8 100.0	—	—	—	8 100.0	7 87.5	1 12.5	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—	—	2 100.0	2 100.0	—	—
	無回答	4 100.0	—	—	1 25.0	3 75.0	—	—	—	—
							—	—	—	—

（４）介護休暇制度の有無について

介護休暇制度の有無については、「ある」が27.8%となっている。

従業員規模別にみると、19人以下の事業所での整備が遅れている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	ある	ない	無回答
全 体		245 100.0	68 27.8	93 38.0	84 34.3
従業員規模別	4人以下	134 100.0	22 16.4	51 38.1	61 45.5
	5～19人	73 100.0	21 28.8	33 45.2	19 26.0
	20～49人	24 100.0	16 66.7	7 29.2	1 4.2
	50～99人	8 100.0	7 87.5	1 12.5	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—
	無回答	4 100.0	—	1 25.0	3 75.0

3. 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進について

(1) ワーク・ライフ・バランス推進担当について

ワーク・ライフ・バランス推進を担当する部署や社員の有無をみると、「担当は配置していない」が76.7%と多くなっている。「独立した担当部署がある」はなく、「総務・人事系の部署に担当がいる」が13.1%、「総務・人事系以外の部署に担当がいる」が1.2%となっている。

従業員規模別にみると、19人以下の事業所での整備が遅れている。

	回答事業所数	上段：実数 下段：パーセント	独立した担当部署がある	総務・人事系の部署に担当がいる	総務・人事系以外の部署に担当がいる	担当は配置していない	無回答
全 体	245	100.0	-	32	3	188	22
			-	13.1	1.2	76.7	9.0
従業員規模別	4人以下	134	-	7	1	110	16
		100.0	-	5.2	0.7	82.1	11.9
	5～19人	73	-	11	1	59	2
		100.0	-	15.1	1.4	80.8	2.7
	20～49人	24	-	11	-	13	-
		100.0	-	45.8	-	54.2	-
	50～99人	8	-	1	1	5	1
		100.0	-	12.5	12.5	62.5	12.5
100人以上		2	-	2	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-
	無回答	4	-	-	-	1	3
		100.0	-	-	-	25.0	75.0

(2) 「働き方改革関連法」への対応状況

①取り組み状況

順次施行されている働き方改革関連法案への対応をみると、「すべて取り組んでいる」は21.2%にとどまり、「取り組んでいない項目がある」が64.9%となっている。

取り組んでいない項目としては、「高度プロフェッショナル制度の創設」が69.2%と最も多く、次いで「フレックスタイム制の拡充」(55.3%)、「勤務間インターバル制度の導入」(49.1%)となっている。

					取り組んでいない項目									
	回答事業所数	上段：実数 下段：パーセント	すべて取り組んでいる	取り組んでいない項目がある	無回答	「取り組んでいない」と	取得5日の年次有給休暇の	把握労働時間状況の客観的な	拡充フレックスタイム制の	高度プロフェッショナル制度の創設	勤務間インターバル制度	残業時間上限規制	雇用形態に待遇の確保	無回答
全 体	245	100.0	52	159	34	159	39	29	88	110	78	47	38	14
			21.2	64.9	13.9	100.0	24.5	18.2	55.3	69.2	49.1	29.6	23.9	8.8
従業員規模別	4人以下	134	26	84	24	84	27	16	43	59	45	28	28	12
		100.0	19.4	62.7	17.9	100.0	32.1	19.0	51.2	70.2	53.6	33.3	33.3	14.3
	5～19人	73	21	48	4	48	9	9	30	31	19	13	8	2
		100.0	28.8	65.8	5.5	100.0	18.8	18.8	62.5	64.6	39.6	27.1	16.7	4.2
	20～49人	24	5	17	2	17	3	4	8	12	9	4	2	-
		100.0	20.8	70.8	8.3	100.0	17.6	23.5	47.1	70.6	52.9	23.5	11.8	-
	50～99人	8	-	8	-	8	-	-	6	7	4	1	-	-
		100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	75.0	87.5	50.0	12.5	-	-
100人以上		2	-	2	-	2	-	-	1	1	1	1	-	-
		100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-
	無回答	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

②取り組む上での課題（自由記述）

建設業	・ 人員の慢性的不足。(126 人) ・ 「休み」となった場合、コストプッシュとなり経営影響大きい。(126 人) ・ 建設業のため作業できる時間が決まっている。(5 人) ・ 建設工事は土曜・祭日が通常工事が一般的。(126 人) ・ 客先勤務に統一しているので出来ない。中小企業には大変難しい。(66 人) ・ 他社の取組み内容を教えて欲しい。(12 人)
製造業	・ 自社の業種に合わない。(8 人)
卸売・小売業	・ 該当者の雇用予定が出来たら考えます。(2 人)
運輸業	・ 人手不足、人材不足。(19 人) ・ 計画的な出勤体制が必要。(13 人) ・ 取引先との時間制限があり取り組むことが出来ていない。今後の課題の一つです。(54 人) ・ 制度についての知識不足。(19 人)
金融・保険業	・ 人件費の負担増。(4 人) ・ 営業職員の打合せが困難。(9 人)
サービス業	・ 人件費の増加、増加に見合う利益計上。(33 人)
その他	・ 零細企業につき各待遇への配慮は出来るが「働き方改革関連法」の施策を取り組んだ場合、根本的売上げにかかわる為、無理がある。(2 人)

※（ ）内は従業員数

(3) テレワークの実施状況

テレワークの実施状況をみると、「実施している」は14.3%にとどまり、「実施していないが今後整備予定」が7.8%、「実施しておらず整備する予定はない」が67.8%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	実施している	実施していないが今後整備予定	実施しておらず整備する予定はない	無回答
全 体		245 100.0	35 14.3	19 7.8	166 67.8	25 10.2
従業員規模別	4人以下	134 100.0	21 15.7	9 6.7	87 64.9	17 12.7
	5～19人	73 100.0	9 12.3	8 11.0	53 72.6	3 4.1
	20～49人	24 100.0	5 20.8	2 8.3	16 66.7	1 4.2
	50～99人	8 100.0	— —	— —	7 87.5	1 12.5
	100人以上	2 100.0	— —	— —	2 100.0	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	1 25.0	3 75.0

(4) テレワーク実施上の課題・不安な点（複数回答）

テレワーク実施上の課題・不安な点をみると、「対応できる業種・業態ではない」が59.2%と半数を超えている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	対応できる業種・業態ではない	就業規則などのルールが整備できていない	ネットワーク環境が整備されていない	情報漏洩リスクに対する対策が不十分	従業員が負担するコスト（光熱費等）の対応	業務の生産性・効率性の低下	業務上の指示や打ち合わせ等の支障	決裁等の電子化（ペーパーレス化）対応が不十分	一部の社員への業務集中	コミュニケーションの減少	健康管理	テレワーク中の社員の就業環境への対応	社員によって異なる業務・労働時間等の管理がしづらい	その他	無回答
全 体		245 100.0	145 59.2	24 9.8	26 10.6	25 10.2	16 6.5	19 7.8	23 9.4	17 6.9	9 3.7	25 10.2	8 3.3	14 5.7	28 11.4	12 4.9	56 22.9
従業員規模別	4人以下	134 100.0	69 51.5	7 5.2	9 6.7	8 6.0	5 3.7	7 5.2	10 7.5	7 5.2	3 2.2	10 7.5	3 2.2	4 3.0	9 6.7	5 3.7	44 32.8
	5～19人	73 100.0	49 67.1	8 11.0	8 11.0	8 11.0	6 8.2	7 9.6	6 8.2	5 6.8	2 2.7	9 12.3	3 4.1	5 6.8	12 16.4	6 8.2	7 9.6
	20～49人	24 100.0	17 70.8	6 25.0	6 25.0	7 29.2	4 16.7	5 20.8	6 25.0	4 16.7	4 16.7	4 16.7	2 8.3	3 12.5	5 20.8	1 4.2	2 8.3
	50～99人	8 100.0	7 87.5	2 25.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	— —	1 12.5	1 12.5	— —	1 12.5	— —	2 25.0	2 25.0	— —	— —
	100人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —
	無回答	4 100.0	1 25.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	3 75.0

4. 女性の就労について

(1) 女性の採用に関する取組

女性の雇用についてみると、「男性・女性の性別に関わりなく雇用している」が41.2%と最も多く、次いで「積極的に雇用している」が24.9%、「雇用していない」が17.1%、「雇用に関してあまり積極的ではない」が8.6%となっている。

女性を積極的に雇用している理由としては、「女性ならではの視点や感性を活かせる」(32.8%)と「女性に向いている業務が多い」(29.5%)が多くなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	積極的に雇用している	男性・女性に関わりなく雇用している	雇用に関しては積極的にあ	雇用していない	無回答	積極的に採用する最も大きな理由						
								「積極的に雇用している」と回答した事業所数	女性ならではの視点や感性を活かせる	女性に向いている業務が多い	職場の雰囲気が良くなる	短時間勤務など柔軟に活用できる	その他	無回答
全 体		245 100.0	61 24.9	101 41.2	21 8.6	42 17.1	20 8.2	61 100.0	20 32.8	18 29.5	3 4.9	10 16.4	3 4.9	7 11.5
従業員規模別	4人以下	134 100.0	32 23.9	48 35.8	8 6.0	31 23.1	15 11.2	32 100.0	9 28.1	10 31.3	1 3.1	6 18.8	2 6.3	4 12.5
	5～19人	73 100.0	22 30.1	32 43.8	7 9.6	10 13.7	2 2.7	22 100.0	8 36.4	6 27.3	1 4.5	4 18.2	-	3 13.6
	20～49人	24 100.0	7 29.2	13 54.2	3 12.5	1 4.2	-	7 100.0	3 42.9	1 28.6	1 14.3	-	1 14.3	-
	50～99人	8 100.0	-	7 87.5	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100人以上	2 100.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無回答	4 100.0	-	-	1 25.0	-	3 75.0	-	-	-	-	-	-	-

(2) 女性の採用に関する課題（複数回答）

女性の雇用に関する課題としては、「業務が限られてしまう」が44.4%と最も多くなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答した事業所数	「積極的にない」と 結婚や出産で退職して しまう	出産や育児で休職する ことがある	時間外労働を 頼みにくい	重要な業務を 任せにくい	業務が限られてしまう	その他	無回答
全 体		63 100.0	2 3.2	3 4.8	5 7.9	5 7.9	28 44.4	20 31.7	14 22.2
従業員規模別	4人以下	39 100.0	－ －	－ －	1 2.6	2 5.1	13 33.3	13 33.3	11 28.2
	5～19人	17 100.0	2 11.8	2 11.8	3 17.6	3 17.6	10 58.8	7 41.2	1 5.9
	20～49人	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	3 75.0	－ －	1 25.0
	50～99人	1 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	1 100.0	－ －	－ －
	100人以上	1 100.0	－ －	1 100.0	1 100.0	－ －	1 100.0	－ －	－ －
	無回答	1 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	1 100.0

(3) 女性の管理職の人数

管理職の合計人数は 426 人で、そのうち女性管理職は 101 人、率にすると 23.7%となっている。

上段：人数 下段：パーセント		管理職 全体人数	うち、 女性人数
全 体		426 100.0%	101 23.7%
従 業 員 規 模 別	4 人以下	53 100.0%	24 45.3%
	5～19人	143 100.0%	49 34.3%
	20～49人	147 100.0%	16 10.9%
	50～99人	41 100.0%	4 9.8%
	100人以上	42 100.0%	8 19.0%

(4) 女性を管理職に登用するために実施しているもの（複数回答）

女性を管理職に登用するために実施していることをみると、「意欲がある社員を積極的に登用した」が 16.7%と最も多くなっている。次いで「評価制度や昇進・昇格基準を明確にした」と「仕事と家庭の両立のための制度を整備した」が各 6.1%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回 答 事 業 所 数	人 材 育 成 制 度 を 整 備 し た	評 価 制 度 や 昇 進 ・ 昇 格 基 準 を 明 確 に し た	資 格 に 対 する 助 成 を し た	仕 事 と 家 庭 の 両 立 の 制 度 を 整 備 し た	意 欲 が あ る 社 員 を 積 極 的 に 登 用 し た	多 岐 な 業 務 に ア ッ プ リ エ イ ン グ を し た	そ の 他	無 回 答
全 体		245 100.0	6 2.4	15 6.1	12 4.9	15 6.1	41 16.7	6 2.4	23 9.4	153 62.4
従 業 員 規 模 別	4 人以下	134 100.0	2 1.5	5 3.7	4 3.0	8 6.0	12 9.0	1 0.7	17 12.7	94 70.1
	5～19人	73 100.0	2 2.7	5 6.8	6 8.2	4 5.5	16 21.9	4 5.5	2 2.7	42 57.5
	20～49人	24 100.0	2 8.3	5 20.8	2 8.3	2 8.3	9 37.5	－	3 12.5	9 37.5
	50～99人	8 100.0	－	－	－	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	4 50.0
	100人以上	2 100.0	－	－	－	－	2 100.0	－	－	－
	無回答	4 100.0	－	－	－	－	－	－	－	4 100.0

(5) 女性を管理職に登用する際の障壁（複数回答）

女性を管理職に登用するときの障壁をみると、「家庭との両立が難しそう」が14.7%と最も多くなっている。次いで「本人の昇進意欲がないこと」「ロールモデルが少ない、いない」が11.0%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	必要な知識や経験が有する女性が少ない	本人の昇進意欲がないこと	家庭との両立が難しそう	出張、転勤等への対応が困難	ロールモデルが少ない、いない	正規採用の女性が少ない	職場の認識・理解が不十分	顧客や取引先の認識・理解が不十分	勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	その他	無回答
全 体		245 100.0	24 9.8	27 11.0	36 14.7	15 6.1	27 11.0	14 5.7	10 4.1	7 2.9	24 9.8	21 8.6	113 46.1
従業員規模別	4人以下	134 100.0	8 6.0	4 3.0	13 9.7	6 4.5	4 3.0	9 6.7	3 2.2	3 2.2	9 6.7	17 12.7	78 58.2
	5～19人	73 100.0	9 12.3	15 20.5	18 24.7	4 5.5	11 15.1	4 5.5	6 8.2	3 4.1	11 15.1	3 4.1	25 34.2
	20～49人	24 100.0	5 20.8	6 25.0	3 12.5	2 8.3	8 33.3	－	1 4.2	1 4.2	2 8.3	1 4.2	5 20.8
	50～99人	8 100.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	－	－	1 12.5	－	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－	－	－	1 50.0	1 50.0	－	－	－	1 50.0	－	－
	無回答	4 100.0	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	4 100.0

5. 高齢者の就労について

(1) 60歳以上の雇用について（パート、契約社員等を含む）

60歳以上の雇用状況を見ると、「雇用している」は52.2%、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が11.8%、「これまでに雇用したことがない」が27.3%となっている。

従業員規模別にみると、4人以下の事業所で高齢者の雇用率が低くなっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	過去に雇用していたが、現在雇用していない	これまでに雇用したことがない	無回答
全 体		245 100.0	128 52.2	29 11.8	67 27.3	21 8.6
従業員規模別	4人以下	134 100.0	38 28.4	22 16.4	60 44.8	14 10.4
	5～19人	73 100.0	56 76.7	7 9.6	7 9.6	3 4.1
	20～49人	24 100.0	24 100.0	—	—	—
	50～99人	8 100.0	8 100.0	—	—	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—	—
	無回答	4 100.0	—	—	—	4 100.0

(2) 高齢者就業確保措置の導入状況等について

高齢者就業確保措置の導入状況等を見ると、「導入していない」が40.8%と最も多くなっている。具体的な措置としては、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」が18.4%と最も多く、次いで「定年制の廃止」が14.7%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	70歳までの定年 引上げ	定年制の廃止	70歳までの継続雇用 制度（再雇用制度・勤 務延長制度）の導入	70歳までの継続的 業務委託契約を締結 する制度の導入	70歳まで継続的に できる事業※に従事 以下の制度の導入	その他	導入していない	高年齢者就業確保措 置の対象外	無回答
全 体		245 100.0	5 2.0	36 14.7	45 18.4	5 2.0	1 0.4	7 2.9	100 40.8	5 2.0	41 16.7
従業員規模別	4人以下	134 100.0	3 2.2	21 15.7	11 8.2	1 0.7	－ －	1 0.7	65 48.5	3 2.2	29 21.6
	5～19人	73 100.0	1 1.4	14 19.2	19 26.0	3 4.1	1 1.4	4 5.5	23 31.5	－ －	8 11.0
	20～49人	24 100.0	1 4.2	1 4.2	11 45.8	1 4.2	－ －	1 4.2	7 29.2	2 8.3	－ －
	50～99人	8 100.0	－ －	－ －	4 50.0	－ －	－ －	－ －	3 37.5	－ －	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	1 50.0	1 50.0	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	1 25.0	－ －	3 75.0

※①事業主が自ら実施する社会貢献事業、②事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

（３）高年齢者の雇用や活用

高年齢者の雇用や活用状況をみると、「積極的に雇用したい」が 40.8%、「雇用はせずに派遣等で活用したい」が 8.6%、両者を合計すると、ほぼ半数が雇用や活用の意向をもっている。

雇用や活用する理由をみると、「意欲と能力があれば特に年齢は関係ないため」が 81.0%と最も多く、次いで「高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため（技能・技術の伝承）」が 52.9%となっている。

							雇用・活用する理由										
上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	積極的に雇用したい	雇用はせずに派遣等で活用したい	雇用や派遣等での活用を考えていない	無回答	「積極的に雇用したい」と回答した事業所数	「積極的に雇用したい」と回答した事業所数	年齢は関係ないため特に意欲と能力があれば特に年齢は関係ないため	高年齢者の雇用確保措置が定められているため	（技能・技術の伝承）高年齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため	待てるため教育効果について若年者に対する姿勢を期	技術や仕事への姿勢について若年者に対する姿勢を期	人手不足の解消のため	安い賃金で雇用できるため	その他	無回答
全 体		245 100.0	100 40.8	21 8.6	95 38.8	29 11.8	121 100.0	98 81.0	6 5.0	64 52.9	27 22.3	41 33.9	8 6.6	2 1.7	5 4.1		
従業員規模別	4人以下	134 100.0	30 22.4	12 9.0	73 54.5	19 14.2	42 100.0	33 78.6	2 4.8	18 42.9	5 11.9	6 14.3	3 7.1	2 4.8	3 7.1		
	5～19人	73 100.0	42 57.5	7 9.6	18 24.7	6 8.2	49 100.0	40 81.6	2 4.1	28 57.1	14 28.6	19 38.8	2 4.1	—	1 2.0		
	20～49人	24 100.0	18 75.0	2 8.3	4 16.7	—	20 100.0	17 85.0	1 5.0	11 55.0	6 30.0	11 55.0	3 15.0	—	1 5.0		
	50～99人	8 100.0	8 100.0	—	—	—	8 100.0	6 75.0	1 12.5	5 62.5	2 25.0	4 50.0	—	—	—		
	100人以上	2 100.0	2 100.0	—	—	—	2 100.0	2 100.0	—	2 100.0	—	1 50.0	—	—	—		
	無回答	4 100.0	—	—	—	4 100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—		

（４）高年齢者の雇用や派遣等についての相談・依頼先（複数回答）

高年齢者の活用にあたり相談や依頼先をみると、「ハローワーク」が 33.9%と最も多く、次いで「独自で探す」が 29.4%となっている。

		回答事業所数	ハローワーク	民間の職業紹介所	センバ－人材	求人情報誌	人材派遣会社	独自で探す	その他	無回答
上段：実数 下段：パーセント										
全 体		245 100.0	83 33.9	13 5.3	6 2.4	20 8.2	4 1.6	72 29.4	10 4.1	99 40.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	28 20.9	4 3.0	2 1.5	5 3.7	—	29 21.6	5 3.7	75 56.0
	5～19人	73 100.0	31 42.5	2 2.7	1 1.4	8 11.0	1 1.4	31 42.5	4 5.5	15 20.5
	20～49人	24 100.0	16 66.7	5 20.8	3 12.5	5 20.8	2 8.3	8 33.3	1 4.2	5 20.8
	50～99人	8 100.0	6 75.0	1 12.5	—	2 25.0	1 12.5	3 37.5	—	—
	100人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	—	—	—	1 50.0	—	—
	無回答	4 100.0	—	—	—	—	—	—	—	4 100.0

(5) 高年齢者の雇用や活用に関する課題（複数回答）

高年齢者の雇用や活用に関する課題をみると、「健康・体力面での配慮が必要」が53.5%と、半数を超えている。次いで「高年齢者が担当する仕事の確保が難しい」が14.3%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	高年齢者が担当する仕事の確保が難しい	管理職社員の扱いが難しい	健康・体力面での配慮が必要	重要な業務を任せにくい	高年齢者向けの設備や環境整備が必要	その他	無回答
全 体		245 100.0	35 14.3	10 4.1	131 53.5	17 6.9	13 5.3	20 8.2	73 29.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	15 11.2	3 2.2	51 38.1	8 6.0	8 6.0	14 10.4	57 42.5
	5～19人	73 100.0	9 12.3	4 5.5	51 69.9	4 5.5	4 5.5	4 5.5	12 16.4
	20～49人	24 100.0	10 41.7	1 4.2	20 83.3	4 16.7	－ －	2 8.3	－ －
	50～99人	8 100.0	1 12.5	1 12.5	7 87.5	1 12.5	1 12.5	－ －	－ －
	100人以上	2 100.0	－ －	1 50.0	2 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

6. 障がい者の就労について

(1) 障がい者の雇用について（パート、契約社員等を含む）

障がい者の雇用状況をみると、「雇用している」は10.6%、これに「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が6.9%となっており、両者を合計しても、雇用経験のある事業所は17.5%にとどまっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	過去に雇用しているが、現在は雇用していない	これまで雇用したことない	無回答
全 体		245 100.0	26 10.6	17 6.9	182 74.3	20 8.2
従業員規模別	4人以下	134 100.0	7 5.2	5 3.7	107 79.9	15 11.2
	5～19人	73 100.0	9 12.3	6 8.2	56 76.7	2 2.7
	20～49人	24 100.0	3 12.5	5 20.8	16 66.7	— —
	50～99人	8 100.0	5 62.5	1 12.5	2 25.0	— —
	100人以上	2 100.0	2 100.0	— —	— —	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	1 25.0	3 75.0

(2) 障がい者を雇用していない理由（複数回答）

障がい者を雇用していない理由をみると、「雇用に適した職場や業務がないから」が51.3%と、半数を超えている。次いで「求人条件にあう障がい者がいないから」が15.6%、「安全が確保できないから」が10.6%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		「現在雇用している事業所」と「過去に雇用したことがない」と	雇用に適した職場や業務がないから	接し方がわからないから	職場設備の改善（バリアフリー化等）が必要だから	安全が確保できないから	作業効率や品質管理面で落ちたり、不安だから	支援体制が整備されていないから	求人条件にあう障がい者がいないから	以前トラブルがあり、消極的になったから	障がい者の雇用義務がないから	その他	無回答
全 体		199 100.0	102 51.3	2 1.0	18 9.0	21 10.6	6 3.0	10 5.0	31 15.6	2 1.0	19 9.5	23 11.6	32 16.1
従業員規模別	4人以下	112 100.0	54 48.2	2 1.8	11 9.8	11 9.8	4 3.6	7 6.3	14 12.5	— —	15 13.4	12 10.7	22 19.6
	5～19人	62 100.0	34 54.8	— —	5 8.1	6 9.7	1 1.6	1 1.6	11 17.7	1 1.6	2 3.2	10 16.1	7 11.3
	20～49人	21 100.0	12 57.1	— —	2 9.5	4 19.0	1 4.8	2 9.5	6 28.6	1 4.8	2 9.5	1 4.8	1 4.8
	50～99人	3 100.0	2 66.7	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 33.3
	100人以上	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	無回答	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 100.0

（３）障がい者の雇用や活用について（複数回答）

障がい者の雇用や活用についての考え方をみると、「雇用や業務発注は考えていない」が51.4%と半数を超えている。「雇用したいと考えている」は13.1%にとどまっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用したいと考えている	国や自治体の助成金が拡充すれば雇用を検討したい	国や自治体の助成金があれば実習の受入れを検討したい	国や自治体の助成金があれば実習の受入れを検討したい	障がい者就業支援事業所（A型事業所、B型事業所）等への業務発注をしたいと考えている	在宅就業の障がい者への業務発注をしたいと考えている	雇用や業務発注は考えていない	その他	無回答
全 体		245 100.0	32 13.1	19 7.8	15 6.1	16 6.5	6 2.4	3 1.2	126 51.4	15 6.1	45 18.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	6 4.5	8 6.0	4 3.0	5 3.7	3 2.2	2 1.5	77 57.5	11 8.2	31 23.1
	5～19人	73 100.0	17 23.3	9 12.3	4 5.5	3 4.1	－ －	－ －	38 52.1	4 5.5	6 8.2
	20～49人	24 100.0	5 20.8	1 4.2	5 20.8	6 25.0	3 12.5	1 4.2	11 45.8	－	1 4.2
	50～99人	8 100.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	－ －	－ －	－ －	－ －	3 37.5
	100人以上	2 100.0	1 50.0	－	1 50.0	－	－ －	－ －	－ －	－ －	－
	無回答	4 100.0	－	－	－	－	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

（４）障がい者の雇用や活用に関する課題（複数回答）

障がい者の雇用や活用に関する課題をみると、「障がい者が担当する仕事の確保が難しい」が45.7%と最も多くなっている。次いで「健康・体力面での配慮が必要」が24.5%、「雇用環境についてのノウハウがない」が18.4%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	障がい者が担当する仕事の確保が難しい	社内の理解が得られない	健康・体力面での配慮が必要	重要な業務を任せにくい	雇用環境についてノウハウがない	その他	無回答
全 体		245 100.0	112 45.7	6 2.4	60 24.5	27 11.0	45 18.4	15 6.1	56 22.9
従業員規模別	4人以下	134 100.0	53 39.6	2 1.5	27 20.1	11 8.2	27 20.1	11 8.2	36 26.9
	5～19人	73 100.0	40 54.8	2 2.7	21 28.8	10 13.7	11 15.1	3 4.1	10 13.7
	20～49人	24 100.0	15 62.5	1 4.2	8 33.3	5 20.8	6 25.0	1 4.2	3 12.5
	50～99人	8 100.0	3 37.5	－	3 37.5	1 12.5	－	－	3 37.5
	100人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	－	1 50.0	－	－
	無回答	4 100.0	－	－	－	－	－	－	4 100.0

7. 外国人の就労について

(1) 外国人の雇用について（パート、契約社員等を含む）

外国人の雇用状況をみると、「雇用している」が3.3%、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が5.3%、合計すると雇用した経験のある事業所は8.6%である。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	過去に雇用していたが、現在は雇用していない	これまで雇用したことない	無回答
全 体		245 100.0	8 3.3	13 5.3	205 83.7	19 7.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	3 2.2	7 5.2	109 81.3	15 11.2
	5～19人	73 100.0	2 2.7	4 5.5	66 90.4	1 1.4
	20～49人	24 100.0	2 8.3	— —	22 91.7	— —
	50～99人	8 100.0	1 12.5	2 25.0	5 62.5	— —
	100人以上	2 100.0	— —	— —	2 100.0	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	1 25.0	3 75.0

(2) 外国人の雇用の意向について

外国人の雇用意向をみると、「現在雇用しておらず、今後も雇用は考えていない」が64.9%で最も多いが、「現在は雇用していないが、今後雇用したい」が21.6%と、雇用意向のある事業所も少なくない。また、「現在も雇用しており、今後も引き続き雇用したい」は3.3%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	現在も雇用しており、今後も引き続き雇用したい	現在は雇用しているが、今後は雇用は考えていない	現在は雇用していないが、今後雇用したい	現在も雇用しておらず、今後も雇用は考えていない	無回答
全 体		245 100.0	8 3.3	1 0.4	53 21.6	159 64.9	24 9.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	3 2.2	— —	22 16.4	91 67.9	18 13.4
	5～19人	73 100.0	2 2.7	— —	23 31.5	47 64.4	1 1.4
	20～49人	24 100.0	2 8.3	— —	7 29.2	14 58.3	1 4.2
	50～99人	8 100.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	5 62.5	— —
	100人以上	2 100.0	— —	— —	— —	2 100.0	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	— —	— —	4 100.0

(3) 外国人を雇用する際の課題（複数回答）

外国人を雇用する際の課題をみると、「言語の違いによるコミュニケーション」が58.4%と最も多くなっている。次いで「在留資格など制度の複雑さ」が35.5%、「文化・価値観・生活習慣等の違い」「雇用環境についてのノウハウがない」がともに27.8%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	在留資格など制度の複雑さ	言語の違いによるコミュニケーション	文化・価値観・生活習慣等の違い	勤務年数が短い	生活面のサポートが必要	求人・採用の方法がわからない	雇用環境についてのノウハウがない	その他	無回答
全 体		245	87	143	68	26	50	29	68	10	48
		100.0	35.5	58.4	27.8	10.6	20.4	11.8	27.8	4.1	19.6
従業員規模別	4人以下	134	44	73	38	13	29	19	37	5	31
		100.0	32.8	54.5	28.4	9.7	21.6	14.2	27.6	3.7	23.1
	5～19人	73	25	45	19	4	16	8	19	4	10
		100.0	34.2	61.6	26.0	5.5	21.9	11.0	26.0	5.5	13.7
	20～49人	24	11	16	8	8	4	2	10	1	3
		100.0	45.8	66.7	33.3	33.3	16.7	8.3	41.7	4.2	12.5
	50～99人	8	5	8	2	1	1	-	1	-	-
		100.0	62.5	100.0	25.0	12.5	12.5	-	12.5	-	-
	100人以上	2	2	1	1	-	-	-	1	-	-
		100.0	100.0	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-
	無回答	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

(4) 雇用したい外国人の在留資格と理由（複数回答）

雇用したい外国人の在留資格をみると、「永住者、定住者、日本人の配偶者等」が36.1%と最も多く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が32.8%、「技能実習」が26.2%となっている。

今後も雇用したい理由をみると、「人材不足を補うため」が50.8%と半数を超え、次いで「優秀な人材を雇用できるから」が29.5%となっている。

		雇用したい外国人の在留資格								雇用する理由						
上段：実数 下段：パーセント		「今後とも雇用した事業所数」	専門的・技術的分野の在留資格	永住者、定住者、日本人の配偶者等	技能実習	特定技能	資格外活動（留学生）	その他	無回答	「今後とも雇用したい事業所数」	人材不足を補うため	優秀な人材を雇用できるから	海外への進出（新規市場の開拓）のため	その他	無回答	
全 体		61 100.0	20 32.8	22 36.1	16 26.2	6 9.8	4 6.6	4 6.6	10 16.4	61 100.0	31 50.8	18 29.5	1 1.6	8 13.1	9 14.8	
従業員規模別	4人以下	25 100.0	10 40.0	8 32.0	3 12.0	4 16.0	4 16.0	2 8.0	4 16.0	25 100.0	11 44.0	8 32.0	－	4 16.0	4 16.0	
	5～19人	25 100.0	6 24.0	12 48.0	9 36.0	1 4.0	－	2 8.0	4 16.0	25 100.0	13 52.0	8 32.0	1 4.0	4 16.0	2 8.0	
	20～49人	9 100.0	3 33.3	2 22.2	4 44.4	1 11.1	－	－	1 11.1	9 100.0	6 66.7	2 22.2	－	－	2 22.2	
	50～99人	2 100.0	1 50.0	－	－	－	－	－	1 50.0	2 100.0	1 50.0	－	－	－	1 50.0	
	100人以上	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	無回答	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－

8. 就職氷河期世代の就労について

(1) 正社員としての雇用について

正社員としての雇用状況をみると、「雇用している」が37.1%、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」が6.1%、合計43.2%が雇用した経験がある。

雇用したことの無い理由をみると、「募集したが応募がない」が25.4%と最も多く、次いで「労働条件が合わない」が17.5%となっている。

							雇用しない理由										
上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない	これまで雇用したことがない	無回答	回答した事業所数	「これまで雇用していない」と答えた事業所数	業務に見合った能力が見受けられない	社会人としての経験が足りない	労働条件が合わない	教育・指導が難しい	短い期間での雇用	募集したが応募がない	新卒を優先的に雇用している	その他	無回答
全 体		245 100.0	91 37.1	15 6.1	114 46.5	25 10.2	114 100.0	12 10.5	3 2.6	20 17.5	9 7.9	2 1.8	29 25.4	5 4.4	31 27.2	17 14.9	
従業員規模別	4人以下	134 100.0	26 19.4	9 6.7	81 60.4	18 13.4	81 100.0	9 11.1	2 2.5	13 16.0	8 9.9	1 1.2	16 19.8	1 1.2	26 32.1	14 17.3	
	5～19人	73 100.0	38 52.1	5 6.8	27 37.0	3 4.1	27 100.0	3 11.1	— —	7 25.9	1 3.7	1 3.7	9 33.3	4 14.8	4 14.8	2 7.4	
	20～49人	24 100.0	19 79.2	1 4.2	3 12.5	1 4.2	3 100.0	— —	1 33.3	— —	— —	— —	3 100.0	— —	— —	— —	
	50～99人	8 100.0	7 87.5	— —	1 12.5	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —	
	100人以上	2 100.0	1 50.0	— —	1 50.0	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —	
	無回答	4 100.0	— —	— —	1 25.0	3 75.0	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 100.0	

(2) 雇用を進めるために必要な行政支援（複数回答）

就職氷河期世代の雇用を進めるための行政支援をみると、「求人・求職情報の提供」が23.3%と最も多いが、「特になし」も24.9%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	開合同就職氷河期世代等対象の面接会	事業主向け相談窓口の設置	求人・求職情報の提供	雇用後の職業訓練、研修制度の充実	企業に対する助成制度の拡充及び周知	セミナー・説明会の開催	特になし	その他	無回答
全 体		245 100.0	21 8.6	16 6.5	57 23.3	29 11.8	38 15.5	9 3.7	61 24.9	5 2.0	77 31.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	6 4.5	6 4.5	17 12.7	12 9.0	20 14.9	6 4.5	43 32.1	5 3.7	43 32.1
	5～19人	73 100.0	11 15.1	8 11.0	26 35.6	13 17.8	13 17.8	2 2.7	10 13.7	— —	21 28.8
	20～49人	24 100.0	1 4.2	1 4.2	10 41.7	3 12.5	2 8.3	— —	6 25.0	— —	8 33.3
	50～99人	8 100.0	1 12.5	— —	3 37.5	1 12.5	3 37.5	— —	2 25.0	— —	1 12.5
	100人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	— —	— —	1 50.0	— —	— —	— —
	無回答	4 100.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	4 100.0

9. 非正規従業員について

(1)「無期転換ルール」への対応

「無期転換ルール」への対応として就業規則の整備（改正）等の実施状況をみると、「行った」は17.6%にとどまっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	行った	行っていない	無回答
全 体		245 100.0	43 17.6	163 66.5	39 15.9
従業員規模別	4人以下	134 100.0	11 8.2	93 69.4	30 22.4
	5～19人	73 100.0	16 21.9	53 72.6	4 5.5
	20～49人	24 100.0	10 41.7	12 50.0	2 8.3
	50～99人	8 100.0	4 50.0	4 50.0	－ －
	100人以上	2 100.0	2 100.0	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	3 75.0

A. パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者の雇用状況と1時間当たりの平均賃金

パートタイム労働者についてみると、「雇用している」は38.0%となっている。

その1時間あたりの平均賃金は1,088円となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	雇用していない	無回答	回答事業所数	平均賃金あたりの (円)
全 体		245 100.0	93 38.0	128 52.2	24 9.8	90	1,088
従業員規模別	4人以下	134 100.0	45 33.6	72 53.7	17 12.7	43	1,034
	5～19人	73 100.0	29 39.7	40 54.8	4 5.5	29	1,269
	20～49人	24 100.0	13 54.2	11 45.8	— —	13	946
	50～99人	8 100.0	4 50.0	4 50.0	— —	4	869
	100人以上	2 100.0	2 100.0	— —	— —	1	878
	無回答	4 100.0	— —	1 25.0	3 75.0	—	—

(2) パートタイム労働者の職種（複数回答）

パートタイム労働者の職種をみると、「事務」が48.4%と最も多くなっている。次いで「現場作業」が26.9%、「接客」が16.1%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答「雇用している事業所」と	事務	販売	接客	営業	現場作業	専門技術	その他	無回答
全 体		93 100.0	45 48.4	7 7.5	15 16.1	3 3.2	25 26.9	11 11.8	15 16.1	2 2.2
従業員規模別	4人以下	45 100.0	17 37.8	5 11.1	9 20.0	2 4.4	13 28.9	7 15.6	4 8.9	1 2.2
	5～19人	29 100.0	16 55.2	— —	4 13.8	— —	4 13.8	2 6.9	8 27.6	— —
	20～49人	13 100.0	8 61.5	1 7.7	1 7.7	1 7.7	5 38.5	2 15.4	2 15.4	— —
	50～99人	4 100.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	— —	3 75.0	— —	1 25.0	— —
	100人以上	2 100.0	1 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	— —	1 50.0
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

B. 契約社員

(1) 契約社員の雇用状況と1時間当たりの平均賃金

契約社員の雇用状況をみると、「雇用している」は8.6%となっている。

その1時間あたりの平均賃金は1,793円となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	雇用している	雇用していない	無回答	回答事業所数	平均1時間あたりの賃金(円)
全 体		245 100.0	21 8.6	186 75.9	38 15.5	17	1,793
従業員規模別	4人以下	134 100.0	5 3.7	103 76.9	26 19.4	5	2,774
	5～19人	73 100.0	7 9.6	62 84.9	4 5.5	5	1,080
	20～49人	24 100.0	5 20.8	17 70.8	2 8.3	4	1,885
	50～99人	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	3	1,223
	100人以上	2 100.0	1 50.0	— —	1 50.0	—	—
	無回答	4 100.0	— —	— —	4 100.0	—	—

(2) 契約社員の職種（複数回答）

契約社員の職種をみると、「現場作業」と「専門技術」がともに33.3%、「事務」が28.6%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答「雇用している事業所」と	事務	販売	接客	営業	現場作業	専門技術	その他
全 体		21 100.0	6 28.6	1 4.8	3 14.3	3 14.3	7 33.3	7 33.3	4 19.0
従業員規模別	4人以下	5 100.0	— —	1 20.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	3 60.0	— —
	5～19人	7 100.0	2 28.6	— —	— —	1 14.3	1 14.3	— —	3 42.9
	20～49人	5 100.0	1 20.0	— —	— —	— —	2 40.0	4 80.0	1 20.0
	50～99人	3 100.0	2 66.7	— —	— —	— —	2 66.7	— —	— —
	100人以上	1 100.0	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

C. 派遣労働者

(1) 派遣労働者の有無と1時間当たりの平均賃金

派遣労働者がいるかどうかをみると、「いる」は5.7%となっている。

その1時間あたりの平均賃金は1,550円となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	いる	いない	無回答	いる事業所数	平均1時間あたりの賃金(円)
全 体		245 100.0	14 5.7	184 75.1	47 19.2	14	1,550
従業員規模別	4人以下	134 100.0	2 1.5	96 71.6	36 26.9	2	938
	5～19人	73 100.0	2 2.7	67 91.8	4 5.5	2	1,900
	20～49人	24 100.0	4 16.7	18 75.0	2 8.3	4	1,753
	50～99人	8 100.0	6 75.0	1 12.5	1 12.5	6	1,502
	100人以上	2 100.0	— —	2 100.0	— —	—	—
	無回答	4 100.0	— —	— —	4 100.0	—	—

(2) 派遣労働者の職種（複数回答）

派遣労働者の職種をみると、「現場作業」が64.3%と最も多く、次いで、「事務」が28.6%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		事業「いる」と回答した事業所数	事務	販売	接客	営業	現場作業	専門技術	その他
全 体		14 100.0	4 28.6	— —	— —	1 7.1	9 64.3	1 7.1	1 7.1
従業員規模別	4人以下	2 100.0	1 50.0	— —	— —	— —	1 50.0	— —	— —
	5～19人	2 100.0	— —	— —	— —	— —	2 100.0	— —	— —
	20～49人	4 100.0	1 25.0	— —	— —	1 25.0	3 75.0	1 25.0	— —
	50～99人	6 100.0	2 33.3	— —	— —	— —	3 50.0	— —	1 16.7
	100人以上	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

10. 人材確保について

(1) 人員の充足状況について

事業所の人員の充足状況をみると、「過不足なし」が46.9%と最も多いが、「不足している」も41.6%と多く、「過剰となっている」は1.6%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	過剰となっている	過不足なし	不足している	無回答
全 体		245 100.0	4 1.6	115 46.9	102 41.6	24 9.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	4 3.0	79 59.0	34 25.4	17 12.7
	5～19人	73 100.0	－ －	25 34.2	45 61.6	3 4.1
	20～49人	24 100.0	－ －	6 25.0	18 75.0	－ －
	50～99人	8 100.0	－ －	3 37.5	4 50.0	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－ －	1 50.0	1 50.0	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	1 25.0	－ －	3 75.0

(2) 今後の採用の意向について

今後の採用の意向をみると、不足感はあるものの、「新規学卒者、中途採用の採用予定はない」が23.7%と最も多い。次いで「中途採用をしたい」が19.6%、「新規学卒者、中途採用に関わらず採用したい」が18.0%になっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	新規学卒者を採用したい	新規学卒者を中心に、中途採用もしたい	中途採用をしたい	新規学卒者を中心に、中途採用をしたい	新規学卒者、中途採用に関わらず採用したい	新規学卒者、中途採用の採用予定はない	その他	無回答
全 体		245 100.0	8 3.3	12 4.9	48 19.6	19 7.8	44 18.0	58 23.7	15 6.1	41 16.7
従業員規模別	4人以下	134 100.0	3 2.2	－	23 17.2	4 3.0	16 11.9	48 35.8	13 9.7	27 20.1
	5～19人	73 100.0	－	8 11.0	18 24.7	11 15.1	16 21.9	9 12.3	2 2.7	9 12.3
	20～49人	24 100.0	2 8.3	4 16.7	4 16.7	2 8.3	10 41.7	－	－	2 8.3
	50～99人	8 100.0	2 25.0	－	3 37.5	1 12.5	2 25.0	－	－	－
	100人以上	2 100.0	1 50.0	－	－	1 50.0	－	－	－	－
	無回答	4 100.0	－	－	－	－	－	1 25.0	－	3 75.0

(3) 人材確保に関する取組

①現在取り組んでいるもの（複数回答）

人材確保に関して現在取り組んでいることをみると、「給与の引き上げ・福利厚生の充実」が27.8%と最も多く、次いで「企業の魅力の情報発信」が19.2%、「採用予算の拡大」が13.1%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	採用予算の拡大	企業説明会への積極的な参加	企業の魅力の情報発信	学生のインターンシップの受入れ	給与の引き上げ・福利厚生の充実	従業員の奨学金返還に対する手当等の支援	休暇を取得しやすい名称の休暇制度の導入（ファミリー休暇など）	その他	無回答
全 体		245 100.0	32 13.1	20 8.2	47 19.2	12 4.9	68 27.8	3 1.2	20 8.2	23 9.4	91 37.1
従業員規模別	4人以下	134 100.0	15 11.2	2 1.5	9 6.7	1 0.7	22 16.4	2 1.5	8 6.0	21 15.7	66 49.3
	5～19人	73 100.0	11 15.1	9 12.3	21 28.8	6 8.2	32 43.8	1 1.4	10 13.7	1 1.4	16 21.9
	20～49人	24 100.0	5 20.8	5 20.8	10 41.7	4 16.7	12 50.0	－ －	2 8.3	1 4.2	4 16.7
	50～99人	8 100.0	1 12.5	2 25.0	5 62.5	－ －	2 25.0	－ －	－ －	－ －	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－ －	2 100.0	2 100.0	1 50.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

②今後新たに取り組みたいもの（複数回答）

人材確保に関して、今後新たに取り組みたいことをみると、「給与の引き上げ・福利厚生の充実」が23.3%と最も多く、次いで「企業の魅力の情報発信」が15.9%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	採用予算の拡大	企業説明会への積極的な参加	企業の魅力の情報発信	学生のインターンシップの受入れ	給与の引き上げ・福利厚生の充実	従業員の奨学金返還に対する手当等の支援	休暇を取得しやすい名称の休暇制度の導入（ファミリー休暇など）	その他	無回答
全 体		245 100.0	28 11.4	11 4.5	39 15.9	12 4.9	57 23.3	5 2.0	27 11.0	21 8.6	99 40.4
従業員規模別	4人以下	134 100.0	16 11.9	2 1.5	11 8.2	5 3.7	19 14.2	2 1.5	10 7.5	19 14.2	66 49.3
	5～19人	73 100.0	7 9.6	8 11.0	17 23.3	4 5.5	26 35.6	2 2.7	11 15.1	1 1.4	23 31.5
	20～49人	24 100.0	5 20.8	1 4.2	9 37.5	1 4.2	9 37.5	1 4.2	3 12.5	－ －	5 20.8
	50～99人	8 100.0	－ －	－ －	2 25.0	2 25.0	2 25.0	－ －	1 12.5	1 12.5	1 12.5
	100人以上	2 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	1 50.0	－ －	2 100.0	－ －	－ －
	無回答	4 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	4 100.0

1 1. 退職金制度について

(1)「退職金制度」の有無について

退職金制度についてみると、「ある」は44.1%となっている。

退職金の積み立て方法をみると、「中小企業退職金共済制度に加入」が56.5%と最も多く、次いで「事業所独自で退職金を積み立てている」が28.7%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	ある	ない	無回答	退職金積み立ての方法					
						「ある」と事業所との回答	中小企業退職金共済制度に加入	特定退職金共済制度に加入	事業所独自の積み立て	その他	無回答
全 体		245 100.0	108 44.1	117 47.8	20 8.2	108 100.0	61 56.5	10 9.3	31 28.7	15 13.9	3 2.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	40 29.9	78 58.2	16 11.9	40 100.0	25 62.5	2 5.0	9 22.5	6 15.0	2 5.0
	5～19人	73 100.0	40 54.8	32 43.8	1 1.4	40 100.0	23 57.5	4 10.0	11 27.5	5 12.5	1 2.5
	20～49人	24 100.0	21 87.5	3 12.5	－	21 100.0	11 52.4	3 14.3	6 28.6	2 9.5	－
	50～99人	8 100.0	5 62.5	3 37.5	－	5 100.0	2 40.0	－	4 80.0	1 20.0	－
	100人以上	2 100.0	2 100.0	－	－	2 100.0	－	1 50.0	1 50.0	1 50.0	－
	無回答	4 100.0	－	1 25.0	3 75.0	－	－	－	－	－	－

(2)「大分市中小企業退職金共済掛金補助制度」について

大分市中小企業退職金共済掛金補助制度の認知状況をみると、「知っている」は33.9%となっている。

知っている事業所での制度の利用経験としては、「すでに利用した」が13.3%にとどまり、「今後利用したい」が45.8%となっている。

制度を知らない事業所では、「興味がない」が49.1%とほぼ半数を占め、「今後利用したい」は28.1%となっている。

上段：実数 下段：パーセント		回答事業所数	知っている	知らない	無回答	利用経験と利用意向					今後の利用意向			
						回答「知っている」と事業所との回答	すでに利用した	今後利用したい	興味がない	無回答	回答「知らない」と事業所との回答	今後利用したい	興味がない	無回答
全 体		245 100.0	83 33.9	114 46.5	48 19.6	83 100.0	11 13.3	38 45.8	29 34.9	5 6.0	114 100.0	32 28.1	56 49.1	26 22.8
従業員規模別	4人以下	134 100.0	46 34.3	53 39.6	35 26.1	46 100.0	7 15.2	24 52.2	12 26.1	3 6.5	53 100.0	17 32.1	22 41.5	14 26.4
	5～19人	73 100.0	24 32.9	39 53.4	10 13.7	24 100.0	2 8.3	11 45.8	10 41.7	1 4.2	39 100.0	12 30.8	19 48.7	8 20.5
	20～49人	24 100.0	8 33.3	16 66.7	－	8 100.0	1 12.5	2 25.0	4 50.0	1 12.5	16 100.0	3 18.8	9 56.3	4 25.0
	50～99人	8 100.0	3 37.5	5 62.5	－	3 100.0	－	1 33.3	2 66.7	－	5 100.0	－	5 100.0	－
	100人以上	2 100.0	2 100.0	－	－	2 100.0	1 50.0	－	1 50.0	－	－	－	－	－
	無回答	4 100.0	－	1 25.0	3 75.0	－	－	－	－	－	1 100.0	－	1 100.0	－

12. その他

(1)「一般財団法人 おおいた勤労者サービスセンター」について

一般財団法人 おおいた勤労者サービスセンターの認知状況をみると、「知っている」は 31.4%となっている。

知っている事業所における加入状況をみると、「加入している」が 36.4%、「加入を検討したい」が 14.3%となっている。

知らない事業所における加入意向をみると、「加入を検討したい」は 18.2%となっている。

		回答事業所数	知っている	知らない	無回答	加入状況と加入意向						今後の加入意向			
						回答した事業所数	「知っている」と加入している	加入を検討したい	加入するつもりはない	退会していたが加入したい	無回答	回答した事業所数	「知らない」と加入を検討したい	加入するつもりはない	無回答
上段：実数 下段：パーセント															
全 体		245 100.0	77 31.4	148 60.4	20 8.2	77 100.0	28 36.4	11 14.3	30 39.0	4 5.2	4 5.2	148 100.0	27 18.2	99 66.9	22 14.9
従業員規模別	4人以下	134 100.0	31 23.1	87 64.9	16 11.9	31 100.0	10 32.3	5 16.1	11 35.5	2 6.5	3 9.7	87 100.0	15 17.2	62 71.3	10 11.5
	5～19人	73 100.0	28 38.4	44 60.3	1 1.4	28 100.0	12 42.9	3 10.7	10 35.7	2 7.1	1 3.6	44 100.0	8 18.2	27 61.4	9 20.5
	20～49人	24 100.0	13 54.2	11 45.8	—	13 100.0	6 46.2	3 23.1	4 30.8	—	—	11 100.0	3 27.3	5 45.5	3 27.3
	50～99人	8 100.0	4 50.0	4 50.0	—	4 100.0	—	—	4 100.0	—	—	4 100.0	—	4 100.0	—
	100人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	—	1 100.0	—	—	1 100.0	—	—	1 100.0	1 100.0	—	—
	無回答	4 100.0	—	1 25.0	3 75.0	—	—	—	—	—	—	1 100.0	—	1 100.0	—

(2) 退会した理由

一般財団法人 おおいた勤労者サービスセンターに加入していたが退会した事業所の退会理由をみると、すべての事業所が「サービスを利用する機会があまりなかったから」としている。

		退会した事業所数	「加入したい」と回答が	会費の支払が困難	他の同様の制度に加入したから	サービス機会があまりなかったから	その他
上段：実数 下段：パーセント							
全 体		4 100.0	—	—	—	4 100.0	—
従業員規模別	4人以下	2 100.0	—	—	—	2 100.0	—
	5～19人	2 100.0	—	—	—	2 100.0	—
	20～49人	—	—	—	—	—	—
	50～99人	—	—	—	—	—	—
	100人以上	—	—	—	—	—	—
	無回答	—	—	—	—	—	—