

令和元年度

埼玉県就労実態調査報告書

令和2年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 令和元年度埼玉県就労実態調査の概要	2
1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所	2
4 調査項目	2
5 調査方法	3
6 調査票の回答状況	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5
第2章 調査の集計結果	7
I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合	14
1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績	15
1.6 正社員の離職率	16
1.7 休日（週休制）の状況	17
1.8 所定労働時間	18
1.9 正社員の年間所定労働時間	20
1.10 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況	21
II 外国人労働者の活用について	22
2.1 過去1年間の外国人労働者の雇用実績	22
2.2 雇用している外国人労働者の在留資格	24
2.3 外国人労働者の採用経路	25
2.4 労働条件を明示する手段	26
2.5 外国人労働者の賃金	27
2.6 外国人労働者の労働時間	28
2.7 過去3年間における外国人労働者の退職の状況	31
2.8 活用のために実施している取組	33
2.9 外国人材を活用する上で困難に感じる点	34
2.10 外国人材の受入れ・活用について県に望むこと	35

III	就職氷河期世代の活用について	36
3.1	過去3年間の正社員採用実績	36
3.2	採用・不採用の理由	37
3.3	今後の採用予定	39
3.4	就職氷河期世代の採用を行っていくうえで有効と思われる施策	41
IV	仕事と生活の両立支援について	42
4.1	育児休業の取得状況	42
4.2	育児のための短時間勤務制度の利用状況	43
4.3	介護休業の取得状況	44
4.4	介護のための短時間勤務制度の利用状況	45
4.5	介護を抱える労働者の実態把握方法	46
4.6	介護離職者の有無	47
4.7	仕事と育児の両立支援制度	48
4.8	仕事と介護の両立支援制度	49
4.9	仕事と病気治療の両立支援制度	50
4.10	仕事と育児の両立を支援する上での課題	51
4.11	仕事と介護の両立を支援する上での課題	52
4.12	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	53
4.13	両立支援を行うことで企業が得られるメリット	54
4.14	両立支援を行う上で行政等に望むこと	55
4.15	テレワーク制度の導入状況	57
第3章	調査票	58

第 1 章 令和元年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 令和元年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

令和元年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,330事業所及び、中小企業と比較するための大企業170事業所とした。(個人経営等を除く。)

対象事業所は、総務省から提供された「29年次フレーム」の母集団情報(株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社及び会社以外の法人かつ企業産業大分類D、E、G～Rの民営事業所)から、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区分(企業別大分類)	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業(D) 製造業(E) 運輸業、郵便業(H) 金融業、保険業(J) 不動産業(K)	300人以下	301人以上
情報通信業(G) 卸売業(I) 物品賃貸業(K) 学術研究、専門・技術サービス業(L) 宿泊業(M) 教育、学習支援業(O) 医療・福祉(P) サービス業(N, Q, R)	100人以下	101人以上
小売業(I) 飲食業(M)	50人以下	51人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(平成25年10月改定)による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- (1) 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- (2) 労働者の就業形態等
- (3) 外国人労働者の活用状況
- (4) 就職氷河期世代の活用
- (5) 仕事と生活の両立支援

5 調査方法

郵送によるアンケート調査

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
1,500	865	57.7%

※有効回答数 865 の内訳は、中小企業事業所 751 (回答率 56.5%)、大企業 114 事業所 (回答率 67.1%) である。
(平成 30 年度調査では有効回答数 906 (中小 755、大企業 151))

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区 分	集計 事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人以下	11~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301~1000人	1,001人以上
中 小 企 業 計	751	127	208	162	184	70	-	-
建 設 業	113	20	18	27	27	21	-	-
製 造 業	126	5	13	27	49	32	-	-
情 報 通 信 業	14	5	3	2	4	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	30	0	4	10	11	5	-	-
卸 売 業、小 売 業	119	26	46	34	13	-	-	-
金 融 業、保 険 業	24	2	7	1	4	10	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	12	6	4	6	2	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	23	5	11	4	3	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 業	31	12	13	6	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	39	6	22	4	7	-	-	-
医 療・福 祉	79	15	33	11	20	-	-	-
サ ー ビ ス 業	123	19	32	32	40	-	-	-

(2) 大企業

区 分	集計 事業所数	企業規模(常用労働者数)						
		10人以下	11~30人	31~50人	51~100人	101~300人	301~1000人	1,001人以上
大 企 業 計	114	-	-	-	10	46	35	23
建 設 業	7	-	-	-	-	-	4	3
製 造 業	10	-	-	-	-	-	6	4
情 報 通 信 業	1	-	-	-	-	1	0	0
運 輸 業、郵 便 業	4	-	-	-	-	-	0	4
卸 売 業、小 売 業	25	-	-	-	8	11	4	2
金 融 業、保 険 業	6	-	-	-	-	-	4	2
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	-	-	-	-	0	0	1
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	-	-	-	-	1	0	0
宿 泊 業、飲 食 業	8	-	-	-	2	2	2	2
教 育、学 習 支 援 業	8	-	-	-	-	5	2	1
医 療・福 祉	12	-	-	-	-	9	2	1
サ ー ビ ス 業	31	-	-	-	-	17	11	3

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する労働者をいう。

- ・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 日々又は1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、令和元年6、7月にそれぞれ18日以上雇われたもの
- ・ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ・ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外のもの。いわゆる正社員

(3) 非正規労働者

① フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次の全てに該当するもの

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

② パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当するもの

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

③ 契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれているもの

④ 派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤ 臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内のもの

⑥ その他

上記①～⑤以外の者

(4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者

(5) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。

ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

(6) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

(7) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

(8) 在留資格

- ① 就労活動が具体的に特定されるもの
外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能
- ② 技能習得に限定した就労活動によるもの
技能実習
- ③ 活動の制約がなく就労活動について特定されない者
永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
- ④ 就労に資格外活動許可が必要なもの
研修、留学、短期滞在、文化活動、家族滞在
- ⑤ 就労の可否が個別に指定されるもの
特定活動（ワーキングホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等）

(9) 就職氷河期世代

平成5年～平成16年に学校卒業期を迎えた世代を指す。平成31年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33～44歳に至る。

本調査では平成31年4月現在において33～48歳の者を該当者とする。

(10) テレワーク

情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない働き方をいう。代表的なものは以下のとおり。

- ① 在宅勤務
自宅にいて、会社とはパソコンとインターネット、電話、ファクスで連絡をとる働き方。
- ② 施設利用（サテライトオフィス）
勤務先以外のオフィススペースでパソコンなどを利用した働き方。
- ③ モバイルワーク
顧客先や移動中に、パソコンや携帯電話を使う働き方。

9 利用上の注意

- (1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。
- (2) 数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。そのため、合計と内訳の計が一致しない場合がある。
- (3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。
- (4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

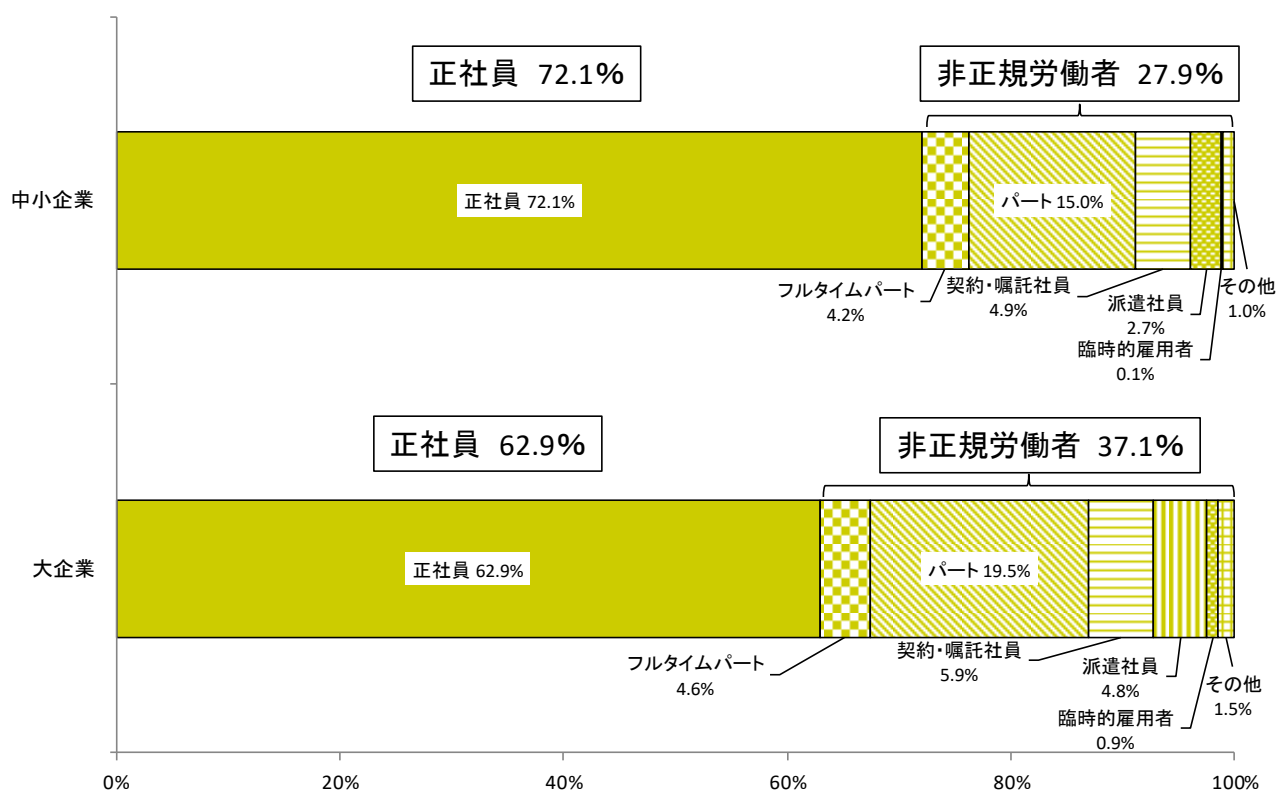
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況（男女計）

「正社員」の割合 72.1% 「非正規労働者」の割合 27.9%

- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が72.1%、「非正規労働者」が27.9%で、正社員の割合が前年度(70.7%)よりも1.4ポイント上昇した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が9.2ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く15.0%、次いで「契約・嘱託社員」4.9%、「フルタイムパート」4.2%の順になっている。

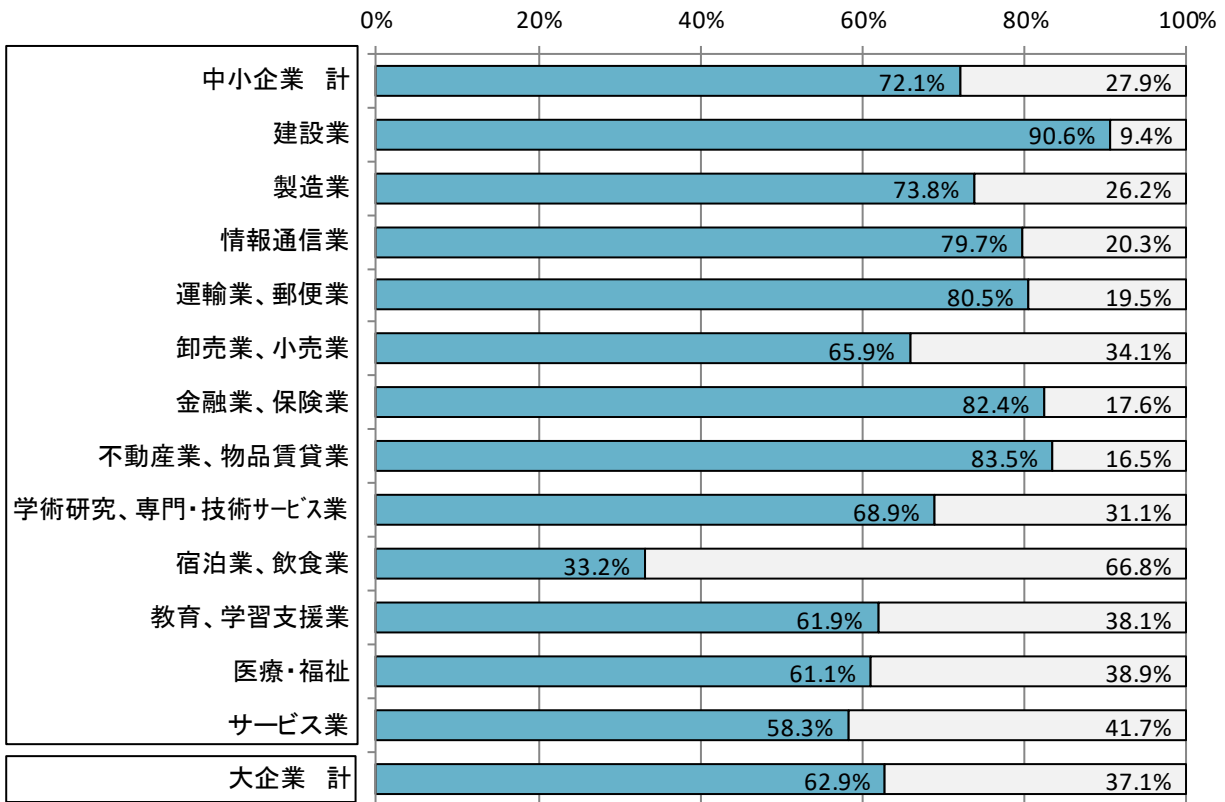
【就業形態別雇用状況】（男女計）



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く90.6%、次いで「不動産業・物品賃貸業」83.5%、「金融業、保険業」82.4%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く66.8%、次いで「サービス業」41.7%、「医療・福祉」38.9%の順になっている。

【産業別雇用状況】（男女計）

■ 正社員 □ 非正規労働者



【産業・就業形態別雇用状況】（男女計）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			就業者	割合	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中 小 企 業 計	750	26,563	72.1%	(25.4%)	27.9%	4.2%	15.0%	4.9%	2.7%	0.1%	1.0%
建設業	113	4,671	90.6%	(27.4%)	9.4%	0.9%	2.3%	4.3%	0.4%	0.3%	1.1%
製造業	126	8,177	73.8%	(24.5%)	26.2%	4.9%	7.6%	7.0%	4.7%	0.1%	1.9%
情報通信業	14	306	79.7%	(27.5%)	20.3%	2.9%	11.8%	4.9%	0.7%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	29	1,473	80.5%	(16.5%)	19.5%	6.6%	8.2%	4.3%	0.3%	0.1%	0.0%
卸売業、小売業	119	2,496	65.9%	(27.9%)	34.1%	5.0%	23.5%	3.3%	1.0%	0.1%	1.3%
金融業、保険業	24	682	82.4%	(48.4%)	17.6%	0.7%	6.9%	4.5%	5.4%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	478	83.5%	(32.1%)	16.5%	1.7%	6.3%	2.5%	5.4%	0.2%	0.4%
学術研究、専門・技術サービス業	23	402	68.9%	(27.1%)	31.1%	5.0%	20.9%	3.7%	0.7%	0.2%	0.5%
宿泊業、飲食業	31	518	33.2%	(30.2%)	66.8%	1.2%	64.3%	1.2%	0.0%	0.2%	0.0%
教育、学習支援業	39	948	61.9%	(23.3%)	38.1%	1.4%	25.9%	8.8%	1.4%	0.0%	0.6%
医療・福祉	79	2,422	61.1%	(17.5%)	38.9%	5.7%	29.1%	2.8%	0.5%	0.2%	0.7%
サービス業	123	3,990	58.3%	(24.9%)	41.7%	6.1%	26.6%	3.9%	4.9%	0.1%	0.3%
大 企 業 計	113	19,185	62.9%	(26.8%)	37.1%	4.6%	19.5%	5.9%	4.8%	0.9%	1.5%

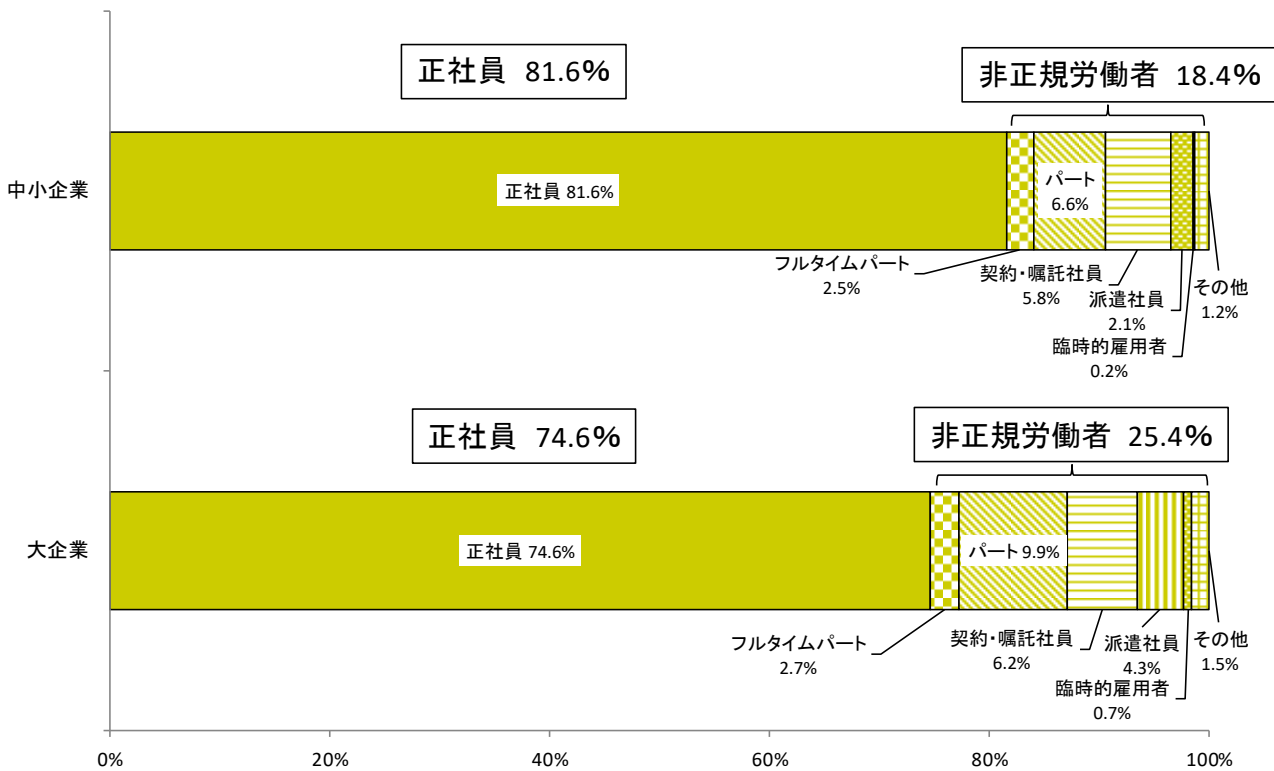
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 就業形態別雇用状況（男性）

男性の「正社員」の割合 81.6% 「非正規労働者」の割合 18.4%

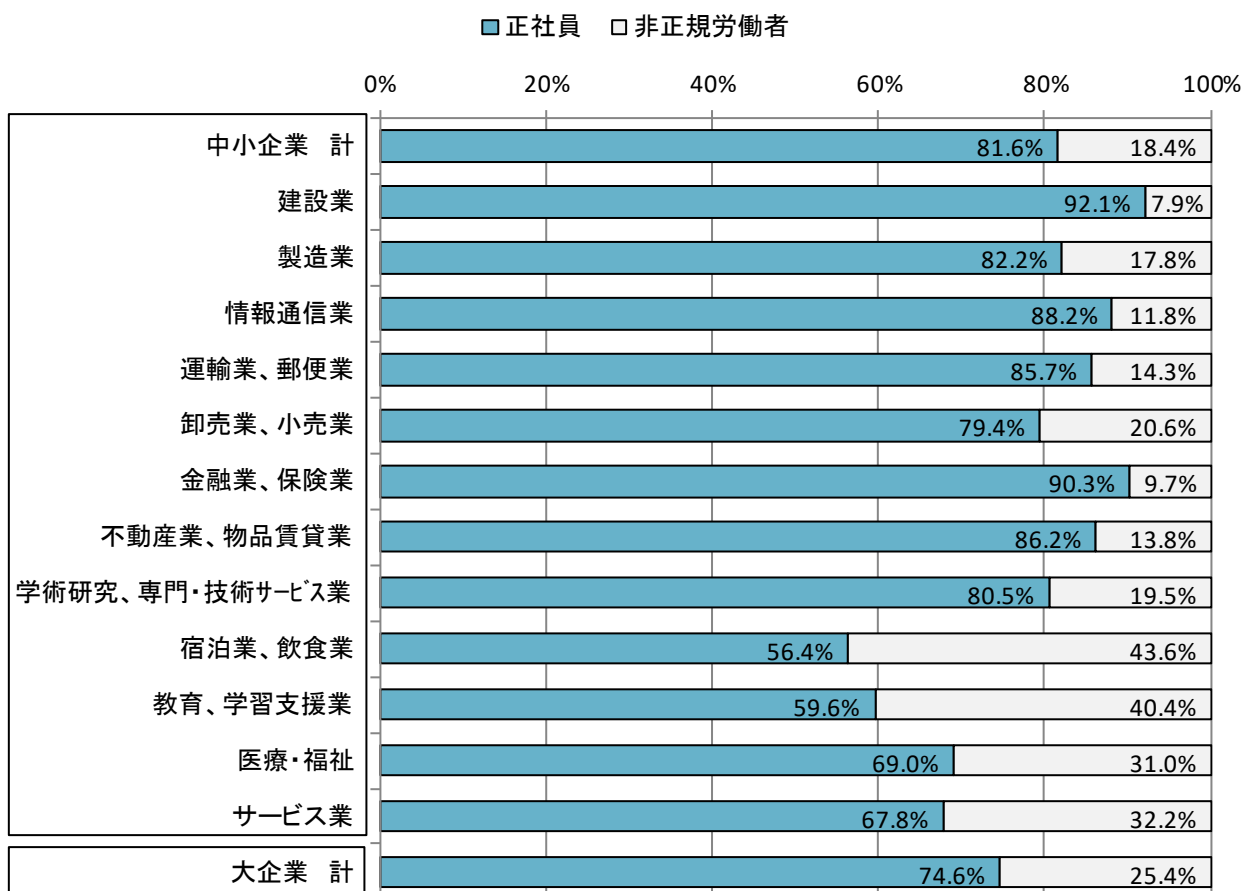
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が 81.6%、「非正規労働者」が 18.4%で、前年度(81.1%)より正社員の割合が 0.5 ポイント上昇した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が 7.0 ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く 6.6%、次いで「契約・嘱託社員」5.8%、「フルタイムパート」2.5%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】（男性）



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く 92.1%、次いで「金融業、保険業」90.3%、「情報通信業」88.2%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く 43.6%、次いで「教育、学習支援業」40.4%、「サービス業」32.2%の順になっている。

【産業別雇用状況】（男性）



【産業・就業形態別雇用状況】（男性）

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			割合	役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	750	17,526	81.6%	(29.5%)	18.4%	2.5%	6.6%	5.8%	2.1%	0.2%	1.2%
建設業	113	3,976	92.1%	(29.9%)	7.9%	0.8%	0.5%	4.8%	0.2%	0.4%	1.3%
製造業	126	6,041	82.2%	(28.0%)	17.8%	2.6%	2.1%	7.0%	3.9%	0.1%	2.0%
情報通信業	14	228	88.2%	(28.9%)	11.8%	0.9%	4.8%	5.7%	0.4%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	29	1,264	85.7%	(17.1%)	14.3%	3.5%	5.9%	4.7%	0.2%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	119	1,547	79.4%	(31.0%)	20.6%	2.4%	11.2%	4.6%	1.0%	0.0%	1.4%
金融業、保険業	24	411	90.3%	(59.3%)	9.7%	0.0%	1.7%	5.6%	2.4%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	326	86.2%	(38.1%)	13.8%	1.5%	3.1%	2.5%	6.1%	0.3%	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	23	236	80.5%	(29.5%)	19.5%	2.1%	9.7%	5.9%	0.4%	0.4%	0.8%
宿泊業、飲食業	31	204	56.4%	(29.6%)	43.6%	0.0%	41.7%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	39	376	59.6%	(35.3%)	40.4%	1.6%	19.7%	16.0%	2.1%	0.0%	1.1%
医療・福祉	79	617	69.0%	(28.9%)	31.0%	2.4%	19.8%	6.8%	0.0%	0.5%	1.5%
サービス業	123	2,300	67.8%	(31.4%)	32.2%	5.7%	18.5%	5.0%	2.6%	0.1%	0.3%
大企業計	113	11,623	74.6%	(32.2%)	25.4%	2.7%	9.9%	6.2%	4.3%	0.7%	1.5%

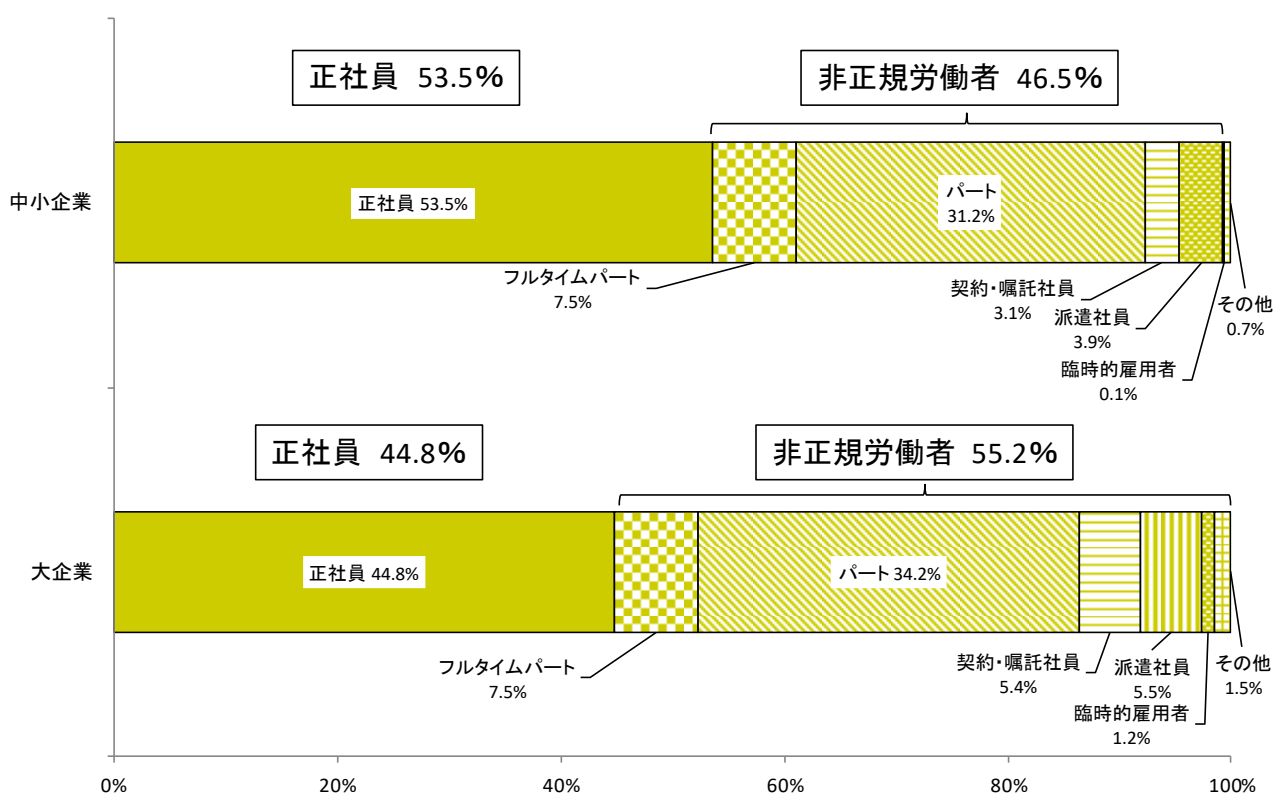
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.3 就業形態別雇用状況（女性）

女性の「正社員」の割合 53.5% 「非正規労働者」の割合 46.5%

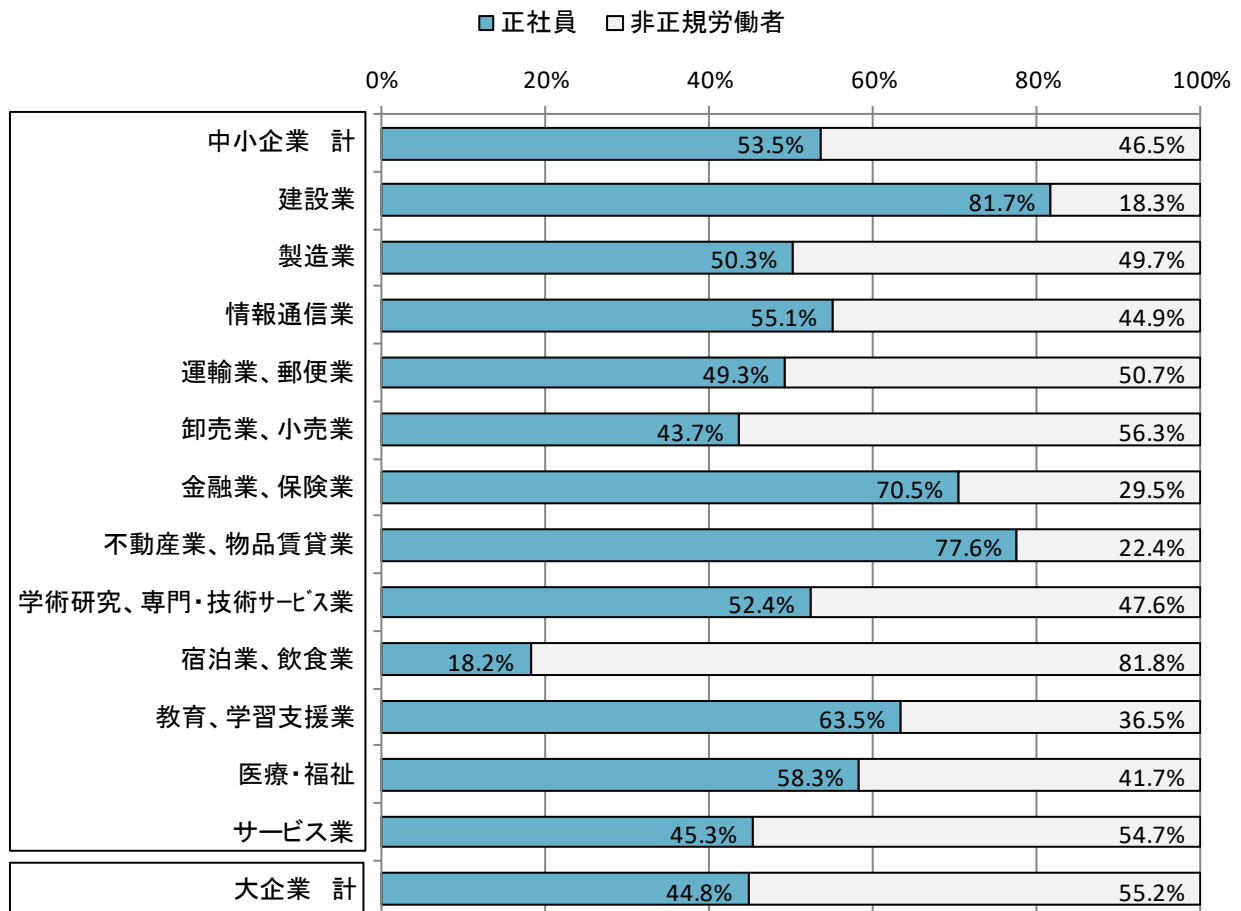
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が 53.5%で、前年度（50.1%）より正社員の割合が 3.4 ポイント上昇した。女性の非正規労働者の割合（46.5%）は、男性の同割合（18.4%）に比べて 28.1 ポイント高い。
- 中小企業における女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く 31.2%、次いで「フルタイムパート」7.5%、「派遣社員」3.9%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】（女性）



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く 81.7%、次いで「不動産業、物品賃貸業」77.6%、「金融業、保険業」70.5%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く 81.8%、次いで「卸売業、小売業」56.3%、「サービス業」54.7%の順になっている。

【産業別雇用状況】（女性）



【産業・就業形態別雇用状況】（女性）

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	フルタイムパート	パート	契約・ 嘱託社員	派遣 社員	臨時的 雇用者	その他	
中 小 企 業 計	750	9,037	53.5%	(13.2%)	46.5%	7.5%	31.2%	3.1%	3.9%	0.1%	0.7%
建設業	113	695	81.7%	(10.7%)	18.3%	1.9%	12.8%	1.6%	1.6%	0.1%	0.3%
製造業	126	2,136	50.3%	(8.2%)	49.7%	11.5%	22.9%	7.0%	6.7%	0.0%	1.5%
情報通信業	14	78	55.1%	(20.9%)	44.9%	9.0%	32.1%	2.6%	1.3%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	29	209	49.3%	(10.7%)	50.7%	25.4%	22.0%	1.4%	1.4%	0.5%	0.0%
卸売業、小売業	119	949	43.7%	(18.8%)	56.3%	9.2%	43.6%	1.3%	0.8%	0.2%	1.2%
金融業、保険業	24	271	70.5%	(27.2%)	29.5%	1.8%	14.8%	3.0%	10.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	152	77.6%	(17.8%)	22.4%	2.0%	13.2%	2.6%	3.9%	0.0%	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	23	166	52.4%	(21.8%)	47.6%	9.0%	36.7%	0.6%	1.2%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	31	314	18.2%	(31.6%)	81.8%	1.9%	79.0%	0.6%	0.0%	0.3%	0.0%
教育、学習支援業	39	572	63.5%	(16.0%)	36.5%	1.2%	30.1%	4.0%	0.9%	0.0%	0.3%
医療・福祉	79	1,805	58.3%	(12.9%)	41.7%	6.8%	32.2%	1.4%	0.6%	0.1%	0.5%
サービス業	123	1,690	45.3%	(11.7%)	54.7%	6.6%	37.6%	2.4%	7.9%	0.0%	0.2%
大 企 業 計	113	7,562	44.8%	(13.0%)	55.2%	7.5%	34.2%	5.4%	5.5%	1.2%	1.5%

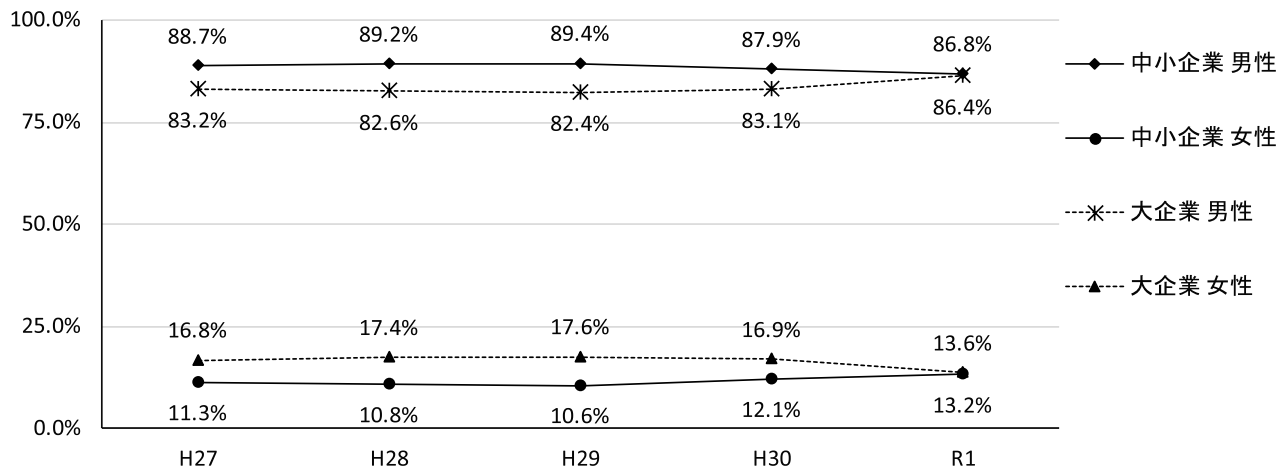
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.4 役職者に占める女性の割合

役職者に占める女性の割合 13.2%

- 中小企業において、正社員に占める役職者の割合は 25.4%であった。役職者のうち女性の占める割合は 13.2%で、前年度(12.1%)より 1.1 ポイント上昇したが、男性の同割合(86.8%)と比べると大きく差が開いている。また、大企業の同割合(女性 13.6%)と比べても中小企業は 0.4 ポイント低い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「医療・福祉」が最も高く 52.5%、次いで「教育、学習支援業」42.3%、「宿泊業、飲食業」34.6%の順になっている。

【役職者に占める男性・女性の割合の推移（過去5年分）】



【正社員に対する役職者の割合】

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員			
			正社員	役 職 者		
				男性	女性	
中 小 企 業 計	750	26,563	72.1%	(25.4%)	[86.8%]	[13.2%]
建設業	113	4,671	90.6%	(27.4%)	[94.7%]	[5.3%]
製造業	126	8,177	73.8%	(24.5%)	[94.1%]	[5.9%]
情報通信業	14	306	79.7%	(27.5%)	[86.6%]	[13.4%]
運輸業、郵便業	29	1,473	80.5%	(16.5%)	[94.4%]	[5.6%]
卸売業、小売業	119	2,496	65.9%	(27.9%)	[83.0%]	[17.0%]
金融業、保険業	24	682	82.4%	(48.4%)	[80.9%]	[19.1%]
不動産業、物品賃貸業	30	478	83.5%	(32.1%)	[83.6%]	[16.4%]
学術研究、専門・技術サービス業	23	402	68.9%	(27.1%)	[74.7%]	[25.3%]
宿泊業、飲食業	31	518	33.2%	(30.2%)	[65.4%]	[34.6%]
教育、学習支援業	39	948	61.9%	(23.3%)	[57.7%]	[42.3%]
医療・福祉	79	2,422	61.1%	(17.5%)	[47.5%]	[52.5%]
サービス業	123	3,990	58.3%	(24.9%)	[84.5%]	[15.5%]
大 企 業 計	113	19,185	62.9%	(26.8%)	[86.4%]	[13.6%]

※()内の数値は、正社員に占める割合である。[]内の数値は、役職者全体に占める割合である。

1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績

平成30年度の正社員登用（転換）平均人数	中小企業	0.24人
	大企業	1.57人

- 平成30年4月以降の1年間で正社員に登用（転換）した1社あたりの平均人数は中小企業で0.24人、大企業では1.57人であった。
- 平成31年4月から令和元年7月までの間に正社員に登用（転換）した1社あたりの平均人数は中小企業で0.20人、大企業では0.84人であった。
- 令和元年8月から令和2年3月までの間に正社員としての登用（転換）が見込まれる1社あたりの平均人数は中小企業で0.14人、大企業では0.54人であった。

【非正規労働者の正社員への登用（転換）実績】

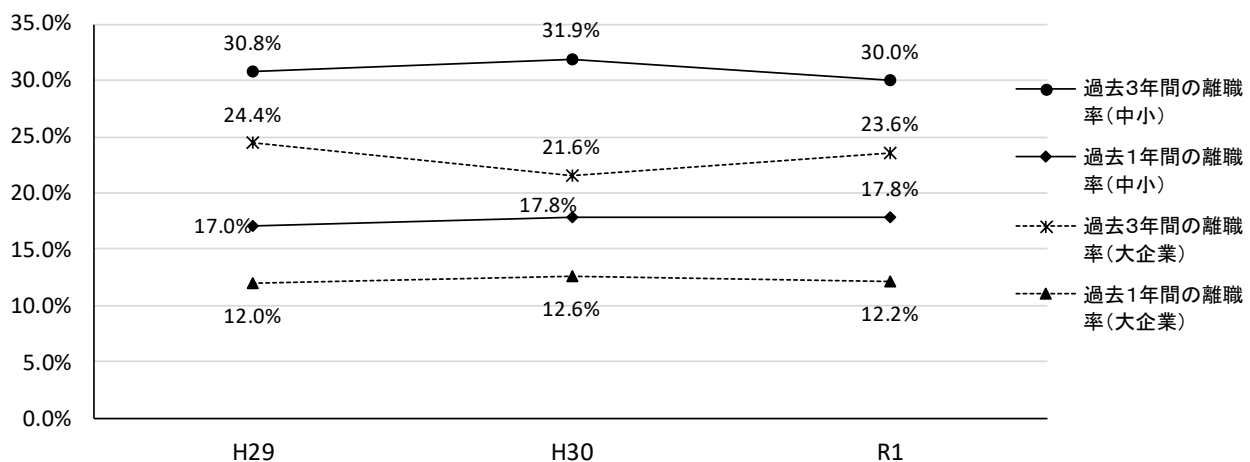
区 分	集計 事業所数	平成30年4月 ～平成31年3 月に非正規労働者から正社員 に登用（転換）した人数 （人）	平成31年4月 ～令和元年7 月までに正社員 に登用（転換）した人数 （人）	令和元年8月～ 令和2年3月まで に正社員に転換 する人数（見込） （人）
中 小 企 業 計	712	0.24	0.20	0.14
建 設 業	107	0.14	0.22	0.08
製 造 業	120	0.36	0.28	0.23
情 報 通 信 業	13	0.08	0.38	0.08
運 輸 業、郵 便 業	28	0.25	0.07	0.11
卸 売 業、小 売 業	114	0.15	0.11	0.07
金 融 業、保 険 業	23	0.04	0.04	0.04
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	0.20	0.27	0.27
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	22	0.27	0.36	0.09
宿 泊 業、飲 食 業	30	0.03	0.03	0.07
教 育、学 習 支 援 業	35	0.54	0.17	0.00
医 療 ・ 福 祉	76	0.49	0.29	0.14
サ ー ビ ス 業	114	0.17	0.18	0.21
大 企 業 計	112	1.57	0.84	0.54

1.6 正社員の離職率

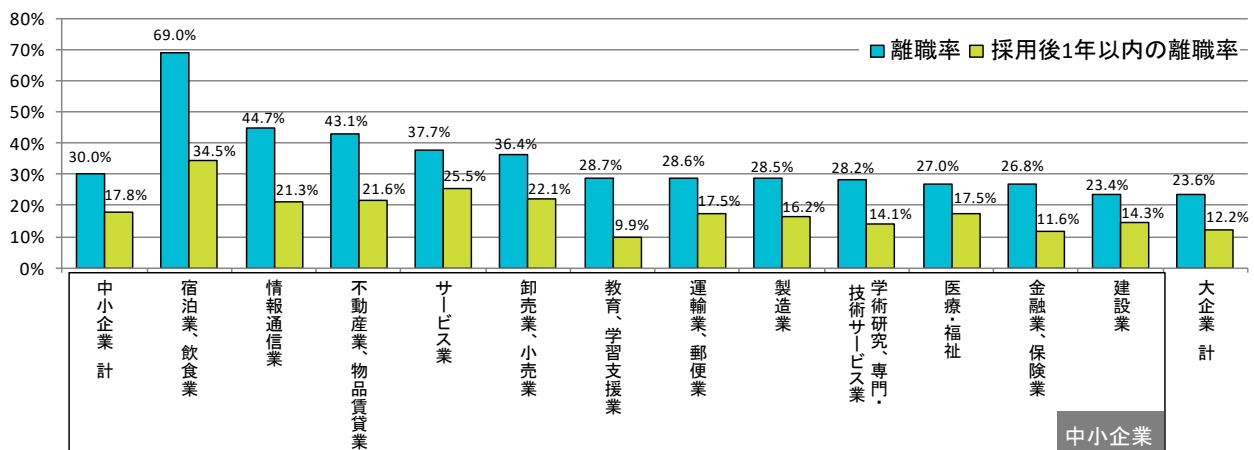
過去3年間に採用された正社員の離職率 30.0%

- 過去3年間(平成28年4月1日～平成31年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和元年7月31日)までに離職した人の割合は中小企業では30.0%であった。大企業(23.6%)と比べて6.4ポイント高い。また、そのうち採用後1年以内に離職した人の割合は17.8%で、大企業(12.2%)より5.6ポイント高い。
- 直近3年間の調査の推移をみると、採用後3年間及び1年以内のどちらの離職率割合も、中小企業は大企業に比べて5～10ポイント高い。
- 過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「宿泊業、飲食業」が最も高く69.0%、次いで「情報通信業」44.7%、「不動産業、物品賃貸業」43.1%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率の推移(過去3年分)】



【過去3年間に採用された正社員の離職率】



※集計対象事業所数は中小企業 558 事業所、大企業 89 事業所。

1.7 休日（週休制）の状況（複数回答）

週休2日制を採用している事業所 81.0%（うち完全週休2日制 37.3%）

- 中小企業において週休2日制を採用している事業所は81.0%で、そのうち完全週休2日制を採用している事業所は37.3%であった。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度（月1回以上週休3日制など）を採用している事業所は6.8%で、大企業（6.1%）よりも0.7ポイント高い。
- 国民の祝日を休日としている事業所は45.7%、年末年始を休日としている事業所は56.7%であった。年末年始の平均休日日数は6.8日で、大企業（5.6日）よりも1.2日多い。

【休日の状況】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 又は 週休1日 半制	週休2日制			完全週休 2日制より 休日日数 が多い 制度	国民の 祝日	年末年始	年末年始 平均休日 日数
			完全週休 2日制	一部出勤 となる日 がある					
中 小 企 業 計	735	12.9%	81.0%	37.3%	43.7%	6.8%	45.7%	56.7%	6.8
建 設 業	111	16.2%	83.8%	22.5%	61.3%	1.8%	48.6%	60.4%	7.4
製 造 業	123	4.9%	90.2%	45.5%	44.7%	4.9%	43.9%	65.9%	7.6
情 報 通 信 業	14	14.3%	78.6%	57.1%	21.4%	7.1%	50.0%	42.9%	5.8
運 輸 業、郵 便 業	28	28.6%	75.0%	21.4%	53.6%	0.0%	39.3%	42.9%	6.3
卸 売 業、小 売 業	115	16.5%	76.5%	31.3%	45.2%	8.7%	48.7%	54.8%	6.6
金 融 業、保 険 業	24	0.0%	100.0%	83.3%	16.7%	0.0%	83.3%	79.2%	4.9
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	10.0%	86.7%	46.7%	40.0%	6.7%	33.3%	43.3%	7.6
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	23	0.0%	91.3%	52.2%	39.1%	8.7%	56.5%	65.2%	6.4
宿 泊 業、飲 食 業	29	44.8%	44.8%	13.8%	31.0%	6.9%	3.4%	34.5%	4.9
教 育、学 習 支 援 業	37	8.1%	83.8%	32.4%	51.4%	8.1%	64.9%	62.2%	7.7
医 療・福 祉	79	8.9%	77.2%	41.8%	35.4%	17.7%	50.6%	53.2%	6.1
サ ー ビ ス 業	122	13.1%	77.9%	39.3%	38.5%	6.6%	37.7%	54.1%	6.2
大 企 業 計	114	7.9%	89.5%	50.0%	39.5%	6.1%	42.1%	51.8%	5.6

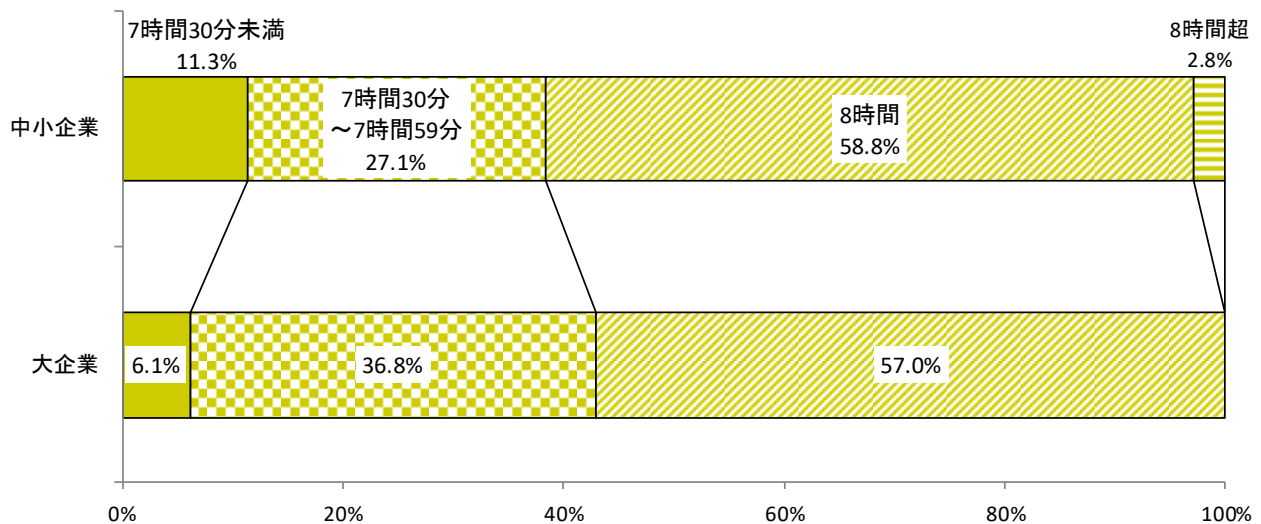
※ 事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

1.8 所定労働時間

1 日平均所定労働時間 7 時間 48 分 週平均所定労働時間 39 時間 52 分

- 中小企業の 1 日平均所定労働時間は 7 時間 48 分、週平均所定労働時間は 39 時間 52 分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く 38 時間 31 分、「宿泊業、飲食業」が最も長く 41 時間 36 分であった。
- 大企業の 1 日平均所定労働時間は 7 時間 48 分、週平均所定労働時間は 39 時間 06 分であった。

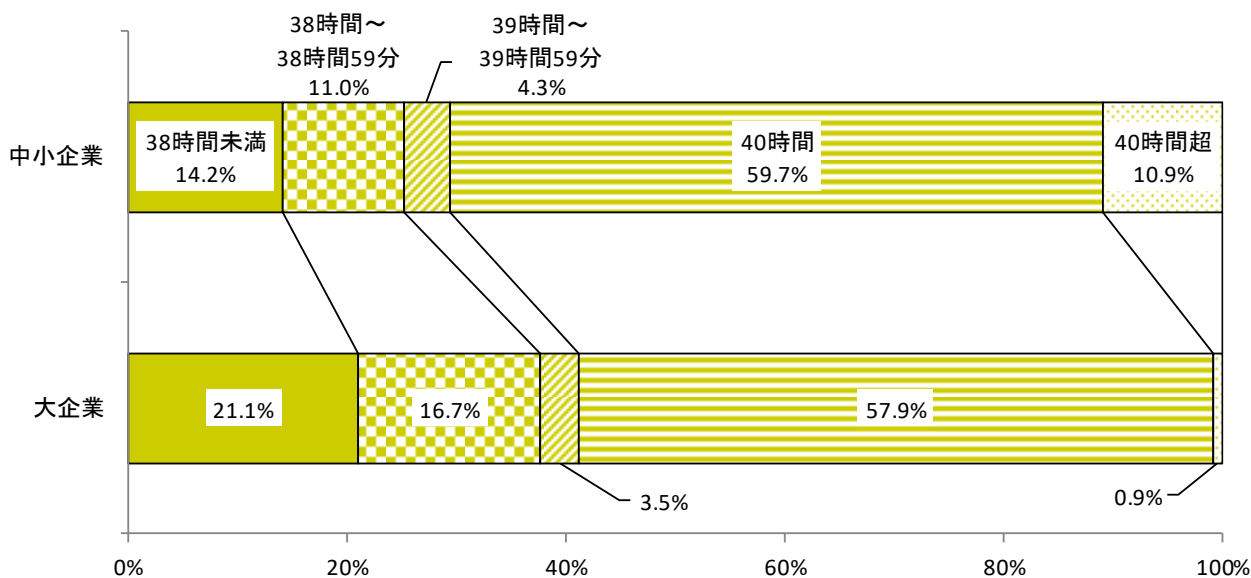
【1 日当たりの所定労働時間（割合）】



【1 日当たりの所定労働時間（事業所数）】

区 分	集計事業所数	～6:29	6:30～6:59	7:00	7:01～7:29	7:30～7:59	8:00	8:01～	平均労働時間
中 小 企 業 計	742	5	8	50	21	201	436	21	7:48
建設業	113	0	2	5	3	34	68	1	7:48
製造業	125	0	0	1	1	54	68	1	7:51
情報通信業	14	0	0	5	0	2	7	0	7:34
運輸業、郵便業	29	0	1	0	2	10	15	1	7:56
卸売業、小売業	117	2	1	6	4	25	73	6	7:52
金融業、保険業	24	0	0	3	3	10	8	0	7:39
不動産業、物品賃貸業	30	0	0	5	0	9	16	0	7:43
学術研究、専門・技術サービス業	23	0	0	0	0	8	15	0	7:50
宿泊業、飲食業	28	0	1	2	0	2	20	3	7:56
教育、学習支援業	37	0	0	6	3	2	25	1	7:47
医療・福祉	79	2	0	2	4	12	57	2	7:49
サービス業	123	1	3	15	1	33	64	6	7:44
大 企 業 計	114	0	0	3	4	42	65	0	7:48

【1週当たりの所定労働時間（割合）】



【1週当たりの所定労働時間（事業所数）】

区分	集計事業所数	～34:59	35:00～35:59	36:00～36:59	37:00～37:59	38:00～38:59	39:00～39:59	40:00	40:01～	平均労働時間
中小企業計	727	10	21	18	54	80	31	434	79	39:52
建設業	110	1	2	2	8	11	9	60	17	40:07
製造業	124	0	1	2	10	22	9	69	11	39:46
情報通信業	14	0	2	0	1	3	0	8	0	38:47
運輸業、郵便業	30	0	0	1	0	1	1	26	1	39:59
卸売業、小売業	117	3	3	3	10	6	2	75	15	40:23
金融業、保険業	24	0	2	3	2	8	0	9	0	38:31
不動産業、物品賃貸業	27	0	2	1	2	3	3	14	2	39:28
学術研究、専門・技術サービス業	23	0	0	0	4	3	0	15	1	39:33
宿泊業、飲食業	29	1	0	0	0	0	1	18	9	41:36
教育、学習支援業	35	0	3	1	1	5	1	22	2	39:25
医療・福祉	78	3	1	5	3	6	0	57	3	39:15
サービス業	116	2	5	0	13	12	5	61	18	39:55
大企業計	114	0	5	2	17	19	4	66	1	39:06

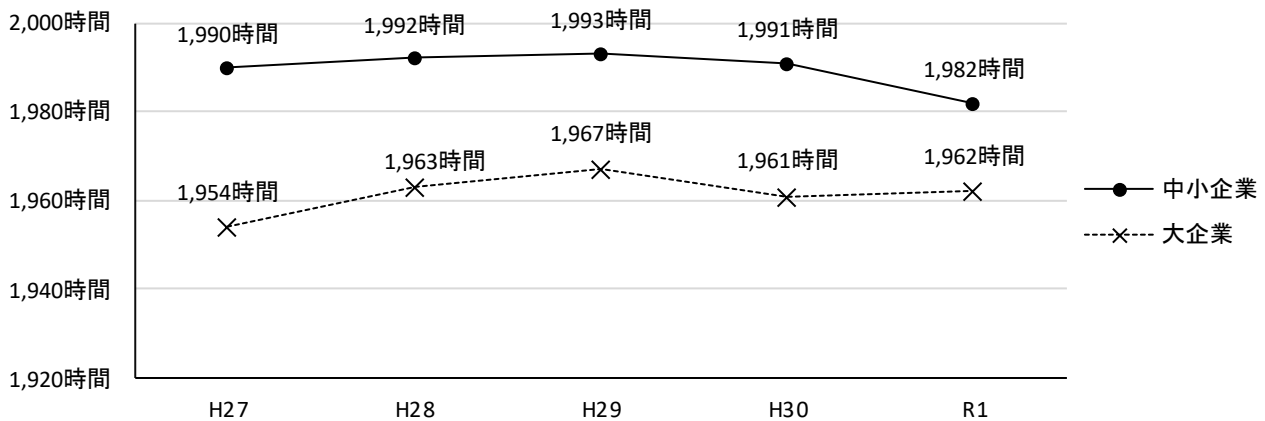
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.9 正社員の年間所定労働時間

正社員の年間平均所定労働時間 1,982 時間

- 正社員の年間平均所定労働時間は中小企業では 1,982 時間で、前年(1,991 時間)より 9 時間短い。また、大企業の年間平均所定労働時間は 1,962 時間で、中小企業より 20 時間短い。
- 産業別にみると、「情報通信業」が最も短く 1,887 時間、次いで「金融業、保険業」1,889 時間、「教育、学習支援業」1,896 時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食業」で 2,071 時間、次いで「運輸業、郵便業」2,035 時間、「卸売業、小売業」2,020 時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間の推移（過去 5 年分）】



【正社員の年間所定労働時間（事業所数）】

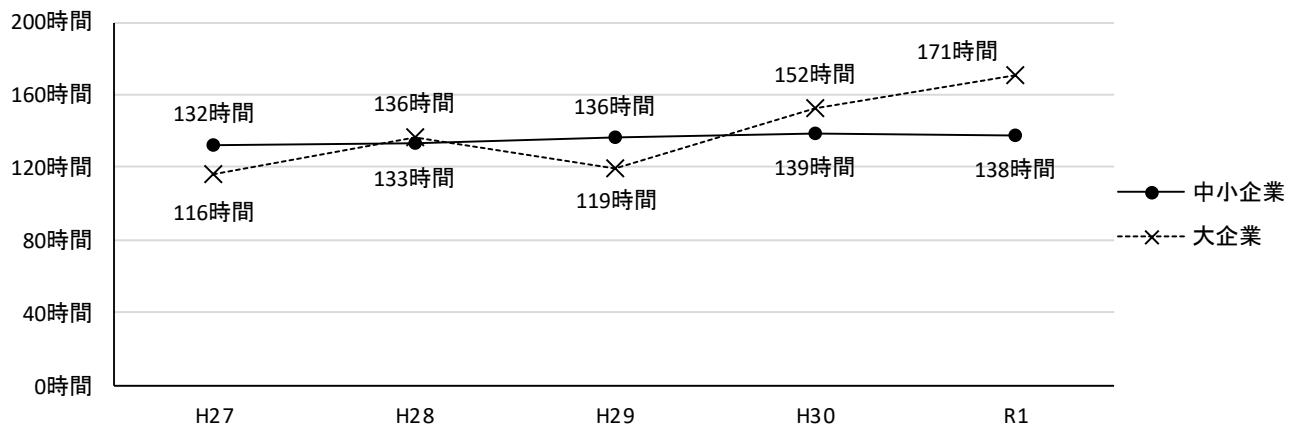
区分	集計事業所数	～1799	1800～1849	1850～1899	1900～1949	1950～1999	2000～2099	2100～2199	2200～	平均労働時間
中 小 企 業 計	719	56	46	62	107	140	236	32	40	1,982
建設業	108	4	5	4	13	25	47	5	5	2,003
製造業	124	3	11	16	23	26	40	4	1	1,964
情報通信業	14	3	1	2	3	4	1	0	0	1,887
運輸業、郵便業	29	2	0	1	2	4	17	0	3	2,035
卸売業、小売業	115	6	7	12	22	16	34	10	8	2,020
金融業、保険業	24	6	2	3	5	7	1	0	0	1,889
不動産業、物品賃貸業	28	3	0	5	3	7	9	0	1	1,953
学術研究、専門・技術サービス業	22	2	1	1	4	5	9	0	0	1,961
宿泊業、飲食業	29	3	0	0	2	5	7	3	9	2,071
教育、学習支援業	34	8	6	2	4	8	5	0	1	1,896
医療・福祉	75	4	5	5	12	16	27	5	1	1,969
サービス業	117	12	8	11	14	17	39	5	11	1,985
大 企 業 計	112	3	9	18	18	22	41	0	1	1,962

1.10 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況

正社員の年間平均所定外労働時間 138 時間（月平均 11.5 時間）

- 正社員の平成 30 年における年間平均所定外労働時間は、中小企業では 138 時間で、前年(139 時間)より 1 時間短くなっている。年間平均所定外労働時間と月平均所定外労働時間(11.5 時間)は、いずれも大企業を下回っている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く 61 時間(月平均 5.1 時間)、次いで「医療・福祉」77 時間(月平均 6.4 時間)、「金融業、保険業」91 時間(月平均 7.6 時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で 295 時間(月平均 24.5 時間)、次いで「情報通信業」227 時間(月平均 18.9 時間)、「建設業」154 時間(月平均 12.8 時間)の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の推移（過去 5 年分）】



【正社員の年間所定外労働時間の状況（事業所数）】

区分	集計事業所数	~99	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~	年平均	月平均
中小企業計	689	375	130	86	48	29	8	13	138	11.5
建設業	101	54	20	6	10	6	0	5	154	12.8
製造業	117	49	32	24	6	3	1	2	153	12.7
情報通信業	14	3	6	1	1	2	0	1	227	18.9
運輸業、郵便業	27	10	2	3	3	4	1	4	295	24.5
卸売業、小売業	109	58	18	19	8	6	0	0	135	11.3
金融業、保険業	24	14	8	1	0	0	1	0	91	7.6
不動産業、物品賃貸業	27	16	2	6	1	1	0	1	133	11.1
学術研究、専門・技術サービス業	22	10	6	4	1	1	0	0	148	12.4
宿泊業、飲食業	29	18	3	1	4	2	1	0	134	11.1
教育、学習支援業	32	26	2	2	1	1	0	0	61	5.1
医療・福祉	70	53	11	4	1	0	1	0	77	6.4
サービス業	117	64	20	15	12	3	3	0	130	10.8
大企業計	111	47	29	10	15	4	3	3	171	14.3

Ⅱ 外国人労働者の活用について

2.1 過去1年間の外国人労働者の雇用実績

過去1年間に外国人労働者を雇用したことがある事業所の割合
 中小企業 14.5% 大企業 15.9%

- 過去1年間(平成30年4月～平成31年3月)に外国人労働者を雇用したことがある事業所の割合は中小企業では14.5%で、大企業の15.9%よりも1.4ポイント低い。
- 「雇用実績あり」と回答した事業所の割合を産業別にみると、「製造業」が最も高く39.8%、次いで「建設業」20.4%、「宿泊業、飲食業」12.9%の順になっている。
- 今回調査では「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」の業種で過去1年間に外国人労働者の雇用実績があると回答した事業所はなかった。

【過去1年間における外国人労働者の雇用実績の有無】

区 分	集計 事業所数	あり			なし
			正社員として雇用	非正規社員として雇用	
中 小 企 業 計	743	14.5%	9.6%	7.0%	85.5%
建 設 業	113	20.4%	17.7%	2.7%	79.6%
製 造 業	123	39.8%	25.2%	23.6%	60.2%
情 報 通 信 業	14	7.1%	7.1%	0.0%	92.9%
運 輸 業、郵 便 業	30	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
卸 売 業、小 売 業	116	8.6%	4.3%	4.3%	91.4%
金 融 業、保 険 業	24	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	29	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	23	8.7%	8.7%	0.0%	91.3%
宿 泊 業、飲 食 業	31	12.9%	6.5%	6.5%	87.1%
教 育、学 習 支 援 業	39	5.1%	5.1%	0.0%	94.9%
医 療 ・ 福 祉	79	2.5%	1.3%	2.5%	97.5%
サ ー ビ ス 業	122	12.3%	5.7%	9.0%	87.7%
大 企 業 計	113	15.9%	6.2%	10.6%	84.1%

- 採用された外国人労働者を年代区別の割合でみると、中小企業では正規労働者、非正規労働者ともに「21～30歳」が最も多かったのに対し、大企業では非正規労働者は同じく「21～30歳」が最も多かったが、正規労働者は「31～40歳」が38.8%と最も多かった。
- また、男女別の内訳は正規労働者では男性がおよそ8割を占める一方、非正規労働者では男女ともおよそ5割程度であった。大企業についても同様の傾向であった。

【過去1年間に採用された外国人労働者の内訳】（正規）

区 分	集計 事業所数	労働者数	男性	女性	年代区分					
					～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳～
中 小 企 業 計	71	228	83.3%	16.7%	2.2%	67.5%	10.1%	12.3%	4.4%	1.8%
建 設 業	20	72	93.1%	6.9%	2.8%	81.9%	4.2%	2.8%	1.4%	0.0%
製 造 業	31	112	83.0%	17.0%	1.8%	69.6%	11.6%	8.0%	5.4%	3.6%
情 報 通 信 業	1	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業、小 売 業	5	8	75.0%	25.0%	0.0%	50.0%	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%
金 融 業、保 険 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	2	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	2	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	2	4	75.0%	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
医 療・福 祉	1	3	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
サ ー ビ ス 業	7	24	70.8%	29.2%	4.2%	41.7%	12.5%	37.5%	4.2%	0.0%
大 企 業 計	7	80	77.5%	22.5%	0.0%	17.5%	38.8%	22.5%	16.3%	5.0%

【過去1年間に採用された外国人労働者の内訳】（非正規）

区 分	集計 事業所数	労働者数	男性	女性	年代区分					
					～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳～
中 小 企 業 計	52	296	54.4%	45.6%	7.8%	44.9%	18.6%	13.5%	10.1%	2.0%
建 設 業	3	12	100.0%	0.0%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	29	189	58.7%	41.3%	5.3%	50.3%	21.7%	13.2%	7.9%	1.6%
情 報 通 信 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業、小 売 業	5	24	58.3%	41.7%	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
金 融 業、保 険 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 業	2	5	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
医 療・福 祉	2	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	200.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	11	65	30.8%	69.2%	4.6%	16.9%	15.4%	20.0%	23.1%	4.6%
大 企 業 計	12	119	50.4%	49.6%	5.9%	33.6%	24.4%	11.8%	9.2%	10.1%

2.2 雇用している外国人労働者の在留資格（複数回答）

過去1年間で採用した外国人労働者の在留資格

「活動に制約がなく就労活動について特定されないもの」が最多 40.4%

- 過去1年間に採用した外国人労働者の在留資格として当てはまるものを尋ねたところ、中小企業では「活動に制約がなく就労活動について特定されないもの」が最も多く40.4%、次いで「技能習得に限定した就労活動によるもの」39.4%、「就労活動が具体的に限定されるもの」25.7%の順であった。
- 大企業では「就労活動が具体的に限定されるもの」と「活動に制約がなく就労活動について特定されないもの」が最も多く45.0%、次いで「技能習得に限定した就労活動によるもの」が20.0%であった。

【過去1年間で採用した外国人労働者の在留資格】

区 分	集計 事業所数	就労活動が 具体的に 限定される もの	技能習得に 限定した 就労活動に よるもの	活動に制約 がなく就労 活動について 特定されない もの	留学生など、 就労に資格 外活動許可 が必要なもの	就労の可否 が個別に 指定される もの
中 小 企 業 計	109	25.7%	39.4%	40.4%	9.2%	2.8%
建 設 業	23	26.1%	65.2%	17.4%	0.0%	4.3%
製 造 業	51	31.4%	47.1%	43.1%	3.9%	2.0%
情 報 通 信 業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-	-
卸 売 業、小 売 業	9	22.2%	11.1%	22.2%	55.6%	0.0%
金 融 業、保 険 業	0	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	0	-	-	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	4	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医 療・福 祉	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	15	13.3%	13.3%	66.7%	6.7%	6.7%
大 企 業 計	20	45.0%	20.0%	45.0%	15.0%	10.0%

※各回答項目に該当する具体的な在留資格

就労活動が具体的に 特定されるもの	外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能
技能習得に限定した 就労活動によるもの	技能実習
活動に制約がなく就 労活動について特定 されないもの	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
就労に資格外活動許 可が必要なもの	研修、留学、短期滞在、文化活動、家族滞在
就労の可否が個別に 指定されるもの	特定活動（ワーキングホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等）

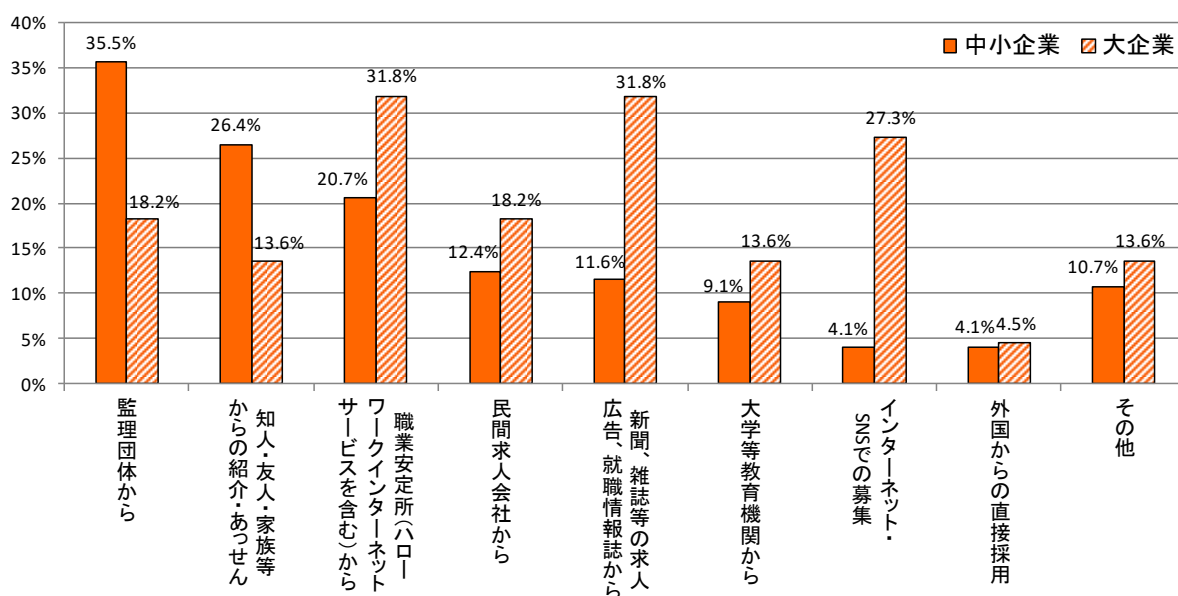
2.3 外国人労働者の採用経路

中小企業は「監理団体から」が最多 35.5%

大企業は「職業安定所から」、「新聞・雑誌広告、就職情報誌から」が最多 31.8%

- 外国人労働者の採用経路については、中小企業では「監理団体から」が最も多く 35.5%、次いで「知人・友人・家族等からの紹介・あっせん」26.4%、「職業安定所から」20.7%の順であった。
- 一方、大企業では「職業安定所から」及び「新聞・雑誌等の求人広告、就職情報誌から」が最も多く 31.8%、次いで「インターネット、SNSでの募集」27.3%であった。

【外国人労働者の採用経路】



【外国人労働者の採用経路】

区分	集計事業所数	職業安定所(ハローワーク)・インターネットサービスを含むから	新聞・雑誌等の求人広告、就職情報誌から	民間求人会社から	大学等教育機関から	監理団体から	知人・友人・家族等からの紹介・あっせん	インターネット・SNSでの募集	外国からの直接採用	その他
中小企業計	121	20.7%	11.6%	12.4%	9.1%	35.5%	26.4%	4.1%	4.1%	10.7%
建設業	25	20.0%	0.0%	4.0%	8.0%	60.0%	0.0%	0.0%	8.0%	8.0%
製造業	53	17.0%	5.7%	20.8%	11.3%	45.3%	26.4%	3.8%	5.7%	11.3%
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	11	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	27.3%	9.1%	0.0%	18.2%
金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	4	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
医療・福祉	3	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	18	16.7%	44.4%	11.1%	5.6%	11.1%	38.9%	5.6%	0.0%	11.1%
大企業計	22	31.8%	31.8%	18.2%	13.6%	18.2%	13.6%	27.3%	4.5%	13.6%

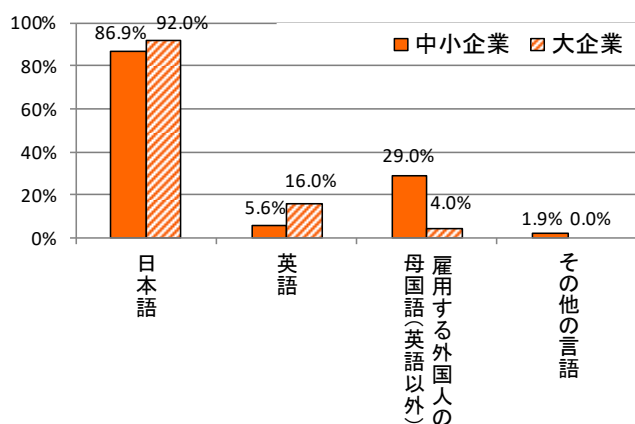
2.4 労働条件を明示する手段

中小企業、大企業共に「日本語」が8割以上
大企業では「英語」、中小企業では「雇用する外国人の母国語」が優位

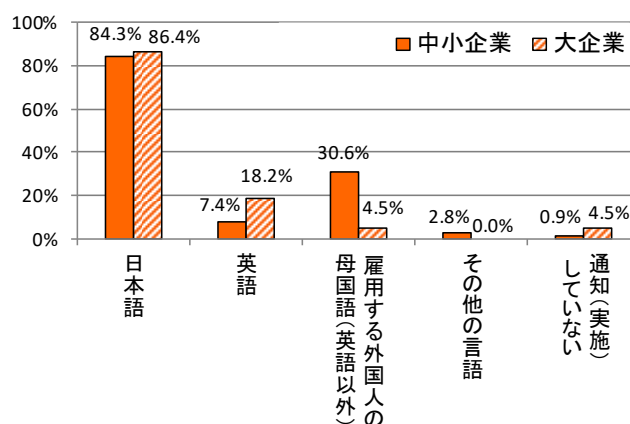
- 外国人労働者に対し、労働条件を明示する際の言語については、中小企業、大企業共に「日本語」が8割以上であった。
- 日本語以外では、大企業では「英語」、中小企業では「雇用する外国人の母国語」がどの方法についても多かった。

【労働条件を明示する際の言語】

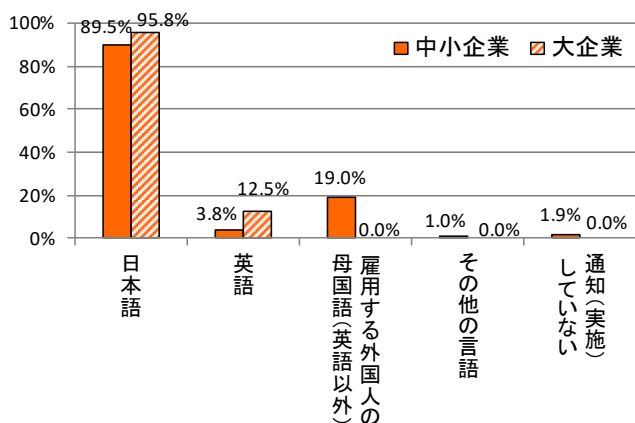
(労働条件通知書)



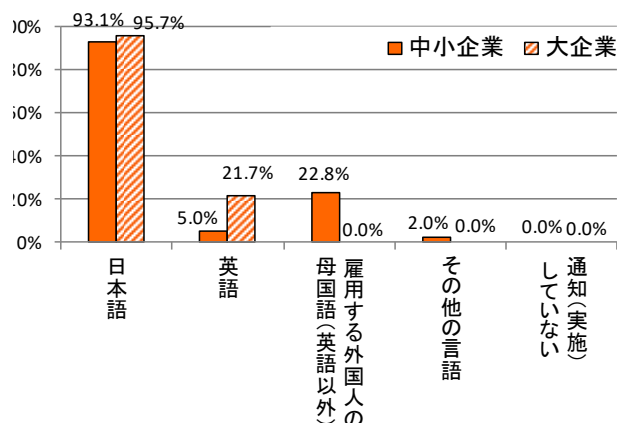
(雇用契約書)



(就業規則)



(口頭での説明)



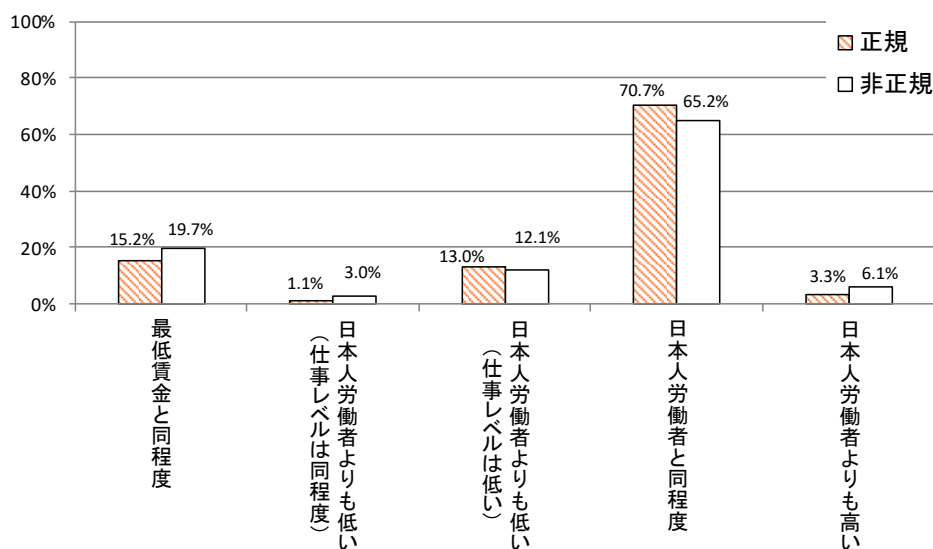
※集計対象事業所数は中小企業 124、大企業 25。

2.5 外国人労働者の賃金

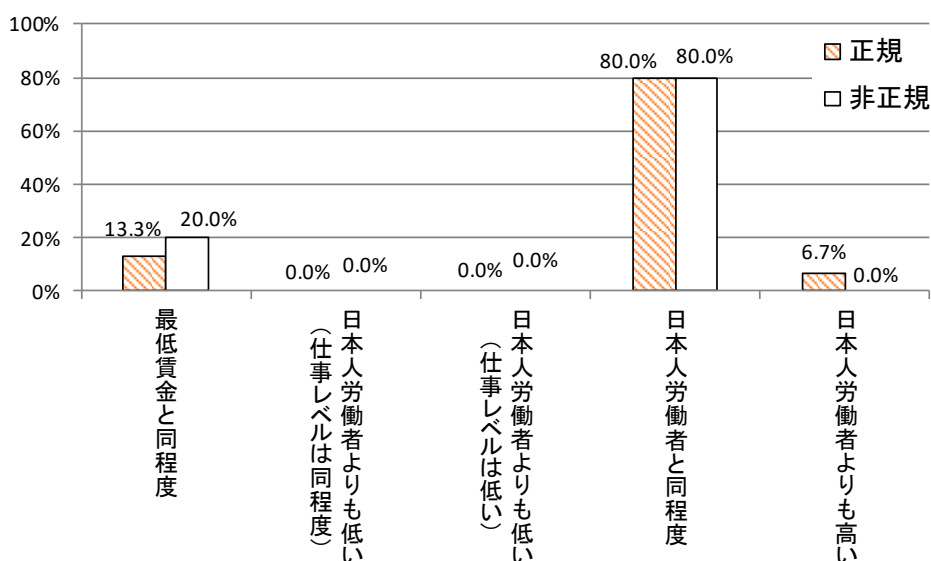
中小企業、大企業共に「日本人労働者と同程度」が最多

- 外国人労働者の賃金については、中小企業、大企業共に「日本人労働者と同程度」が最多であり、中小企業では正規労働者について70.7%、非正規社員について65.2%であり、大企業ではどちらについても80.0%であった。
- 一方、「最低賃金と同程度」と回答した企業の割合は中小企業、大企業ともに1～2割程度であった。
- 中小企業では「日本人労働者よりも低い（仕事レベルは低い）」が正規・非正規共に1割程度であったが、大企業では0%であった。

【外国人労働者の賃金】（中小企業）



【外国人労働者の賃金】（大企業）



※ 集計対象事業所は中小企業 124、大企業 25。

2.6 外国人労働者の労働時間

(1) 1週間当たりの所定労働時間

正規労働者 中小企業、大企業共にほぼ全ての事業所が「他の労働者と同様」と回答

- 外国人労働者に適用される所定労働時間（1週間当たり）については、ほぼ全ての事業所が「他の労働者と同様」と回答し、回答割合は中小企業では97.7%、大企業では100%であった。
- 正規労働者の所定内労働時間の平均は中小企業で39時間40分、大企業で39時間02分であった。
- 非正規労働者の所定内労働時間の平均は中小企業で24時間50分、大企業で25時間46分であった。

【外国人労働者の所定内労働時間】（正規労働者）

区 分	集計 事業所数	～34:59	35:00～ 35:59	36:00～ 36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均労働 時間
中 小 企 業 計	88	2.3%	2.3%	1.1%	11.4%	4.5%	9.1%	55.7%	11.4%	39:40
建設業	25	0.0%	4.0%	0.0%	8.0%	4.0%	12.0%	48.0%	20.0%	40:26
製造業	33	0.0%	3.0%	3.0%	3.0%	6.1%	12.1%	57.6%	15.2%	40:21
情報通信業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	40:00
運輸業、郵便業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	40:00
卸売業、小売業	7	14.3%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	36:38
金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	38:45
宿泊業、飲食業	3	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	40:00
教育、学習支援業	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	39:10
医療・福祉	3	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	38:45
サービス業	11	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	63.6%	0.0%	38:07
大 企 業 計	14	0.0%	7.1%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	64.3%	0.0%	39:02

※ 「他の労働者と同様」と回答した事業所については、問5で回答された所定労働時間を外国人労働者の労働時間として集計した。

【外国人労働者の所定内労働時間】（非正規労働者）

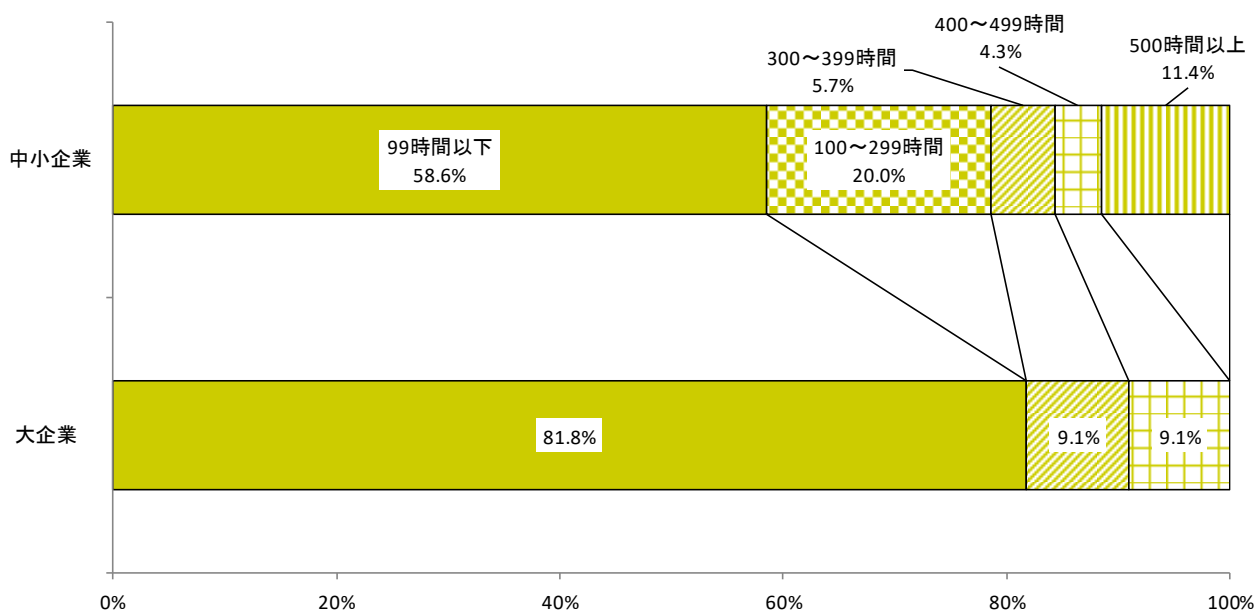
区 分	集計 事業所数	～34:59	35:00～ 35:59	36:00～ 36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均労働 時間
中 小 企 業 計	56	55.4%	0.0%	1.8%	5.4%	3.6%	7.1%	17.9%	8.9%	24:50
建設業	5	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	27:31
製造業	29	37.9%	0.0%	3.4%	3.4%	6.9%	13.8%	27.6%	6.9%	28:51
情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22:24
金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	21:30
教育、学習支援業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	3	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	29:10
サービス業	12	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	14:32
大 企 業 計	19	57.9%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	31.6%	0.0%	25:46

(2) 年間所定外労働時間

正規労働者の年間平均所定外労働時間 151 時間（月平均 12.6 時間）

- 平成 30 年 4 月から平成 31 年 3 月までの間における外国人労働者（正規労働者）一人当たりの年間所定外労働時間の平均は、中小企業で 151 時間、大企業で 81 時間であった。
- 「1.9 正社員の年間所定外労働時間の状況」（P21）における労働時間と比較すると中小企業は 13 時間長い。一方、大企業については半分以下となった。
- 非正規労働者についてみると、平均所定外労働時間数の平均は中小企業で 132 時間、大企業で 81 時間であった。

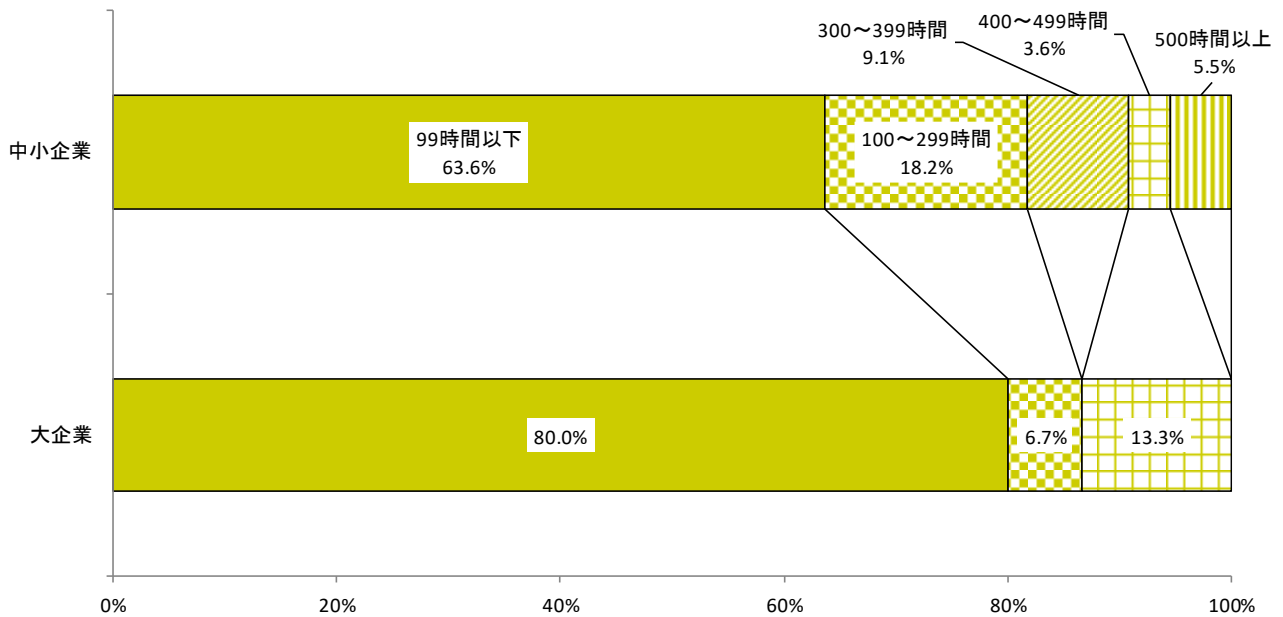
【外国人労働者（正規労働者）の所定外労働時間】（事業所割合）



【外国人労働者（正規労働者）の所定外労働時間】

区 分	集計 事業所数	～99	100～199	200～299	300～399	400～499	500～599	600～	年平均	月平均
中 小 企 業 計	70	58.6%	10.0%	10.0%	5.7%	4.3%	8.6%	2.9%	151	12.6
建 設 業	19	52.6%	15.8%	5.3%	5.3%	10.5%	10.5%	0.0%	168	14.0
製 造 業	31	48.4%	9.7%	19.4%	6.5%	3.2%	9.7%	3.2%	179	14.9
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業、小 売 業	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13	1.1
金 融 業、保 険 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 質 貸 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	348	29.0
宿 泊 業、飲 食 業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78	6.5
教 育、学 習 支 援 業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医 療・福 祉	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3	0.3
サ ー ビ ス 業	8	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	159	13.3
大 企 業 計	11	81.8%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	81	6.8

【外国人労働者（非正規労働者）の所定外労働時間】（事業所割合）



【外国人労働者（非正規労働者）の所定外労働時間】

区 分	集計 事業所数	～99	100～199	200～299	300～399	400～499	500～599	600～	年平均	月平均
中 小 企 業 計	55	63.6%	3.6%	14.5%	9.1%	3.6%	1.8%	3.6%	132	11.0
建設業	3	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	425	35.4
製造業	31	51.6%	6.5%	16.1%	12.9%	6.5%	3.2%	3.2%	174	14.5
情報通信業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0
運輸業、郵便業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0
金融業、保険業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0
教育、学習支援業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0
サービス業	11	81.8%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	53	4.4
大 企 業 計	15	80.0%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	81	6.8

※平成30年度の1年間における外国人労働者の時間外労働時間数（月ごと）の合計を同期間に雇用していた外国人労働者（月ごと）の合計で除した数に12を乗じた。

2.7 過去3年間における外国人労働者の退職の状況

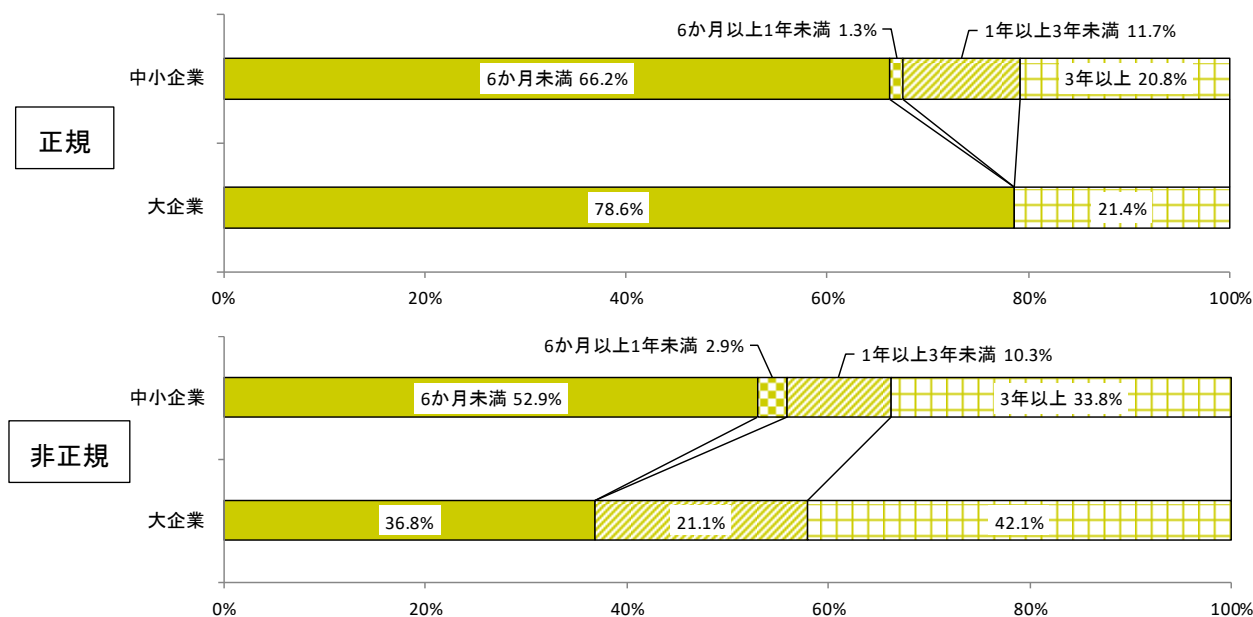
平成28年4月から平成31年3月までの間に退職した外国人労働者の平均人数 1.57人

- 平成28年4月から平成31年3月までの間に退職した外国人労働者（正規労働者）の平均人数は、中小企業で1.57人、大企業で6.0人で、非正規労働者退職者数の平均は中小企業で1.19人、大企業で6.0人であった。
- 退職までの在職年数については、正規労働者は中小企業、大企業共に「6か月未満」が6割以上を占めている。

【1事業所当たりの平均退職者数】

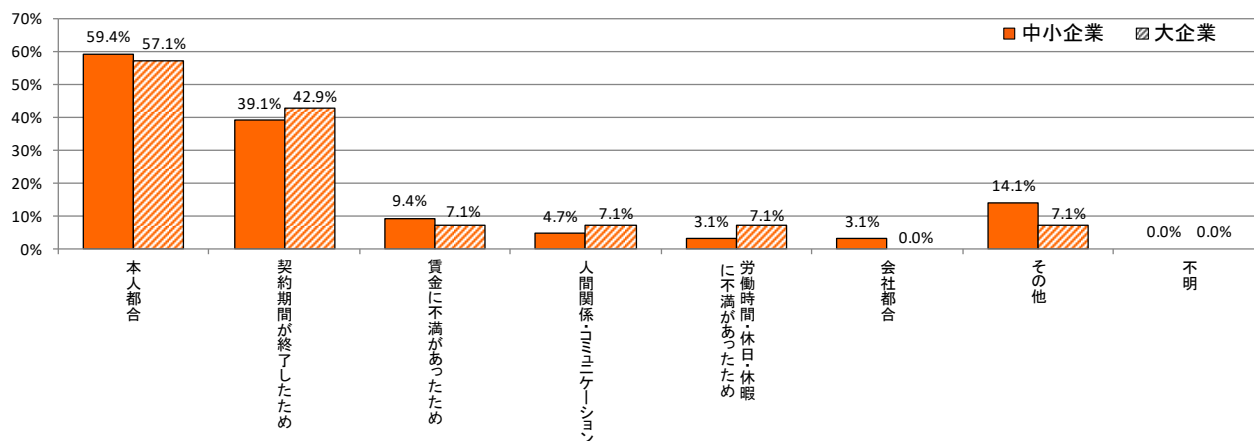
区 分	集計事業所数	1事業所当たり平均退職者数(正規労働者)	1事業所当たり平均退職者数(非正規労働者)
中 小 企 業 計	108	1.57	1.19
建設業	25	4.4	2.0
製造業	47	3.3	17.0
情報通信業	1	0	0
運輸業、郵便業	0	-	-
卸売業、小売業	9	1.5	7.3
金融業、保険業	0	-	-
不動産業、物品賃貸業	0	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	1	0	0
宿泊業、飲食業	5	2.0	11.0
教育、学習支援業	2	1.0	0
医療・福祉	2	1.0	0
サービス業	16	6.5	8.4
大 企 業 計	22	6.00	6.00

【在職年数別退職者割合】



○ 退職事由については、中小企業では「本人都合」59.4%、「契約期間が終了したため」が39.1%の順で多く、大企業でも同じ傾向であった。

【離職事由として大きいと思われるもの】



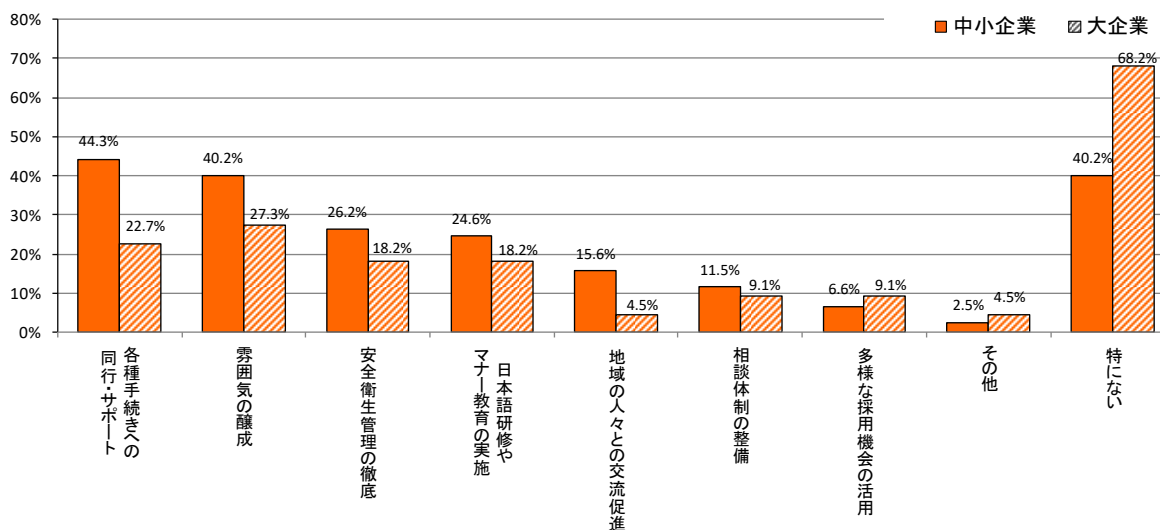
※集計対象事業所数は、中小企業 64、大企業 14。

2.8 活用のために実施している取組（複数回答）

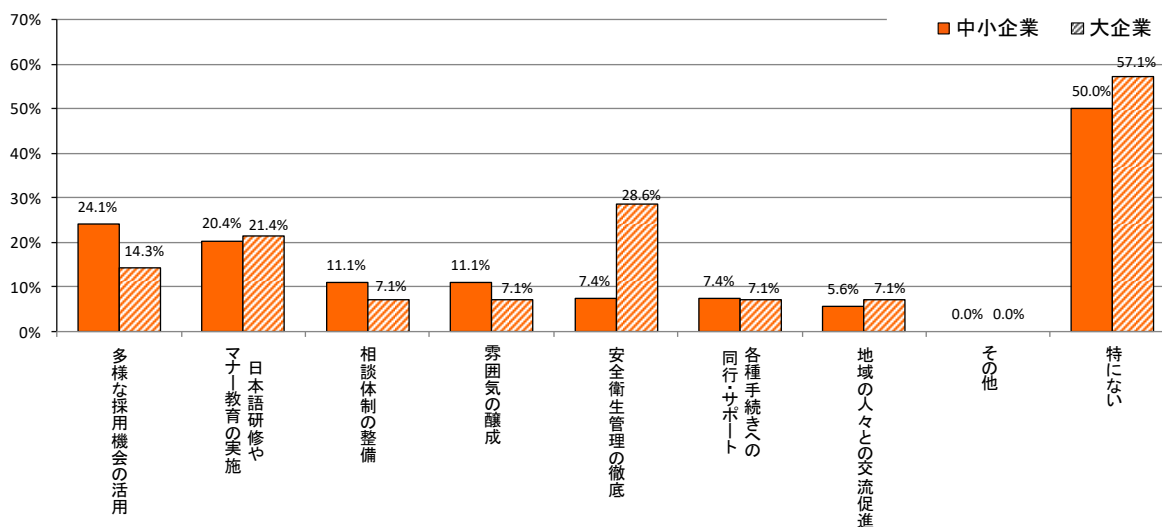
「各種手続きへの同行・サポート」が最多 44.3%

- 外国人材を活用するために実施している取組については、中小企業では「各種手続きへの同行・サポート」が44.3%、「雰囲気醸成」が40.2%、「安全衛生管理の徹底」26.2%の順に割合が高かった。
- 実施を検討している取組については、「多様な採用機会の活用」24.1%、「日本語研修やマナー教育の実施」20.4%、「相談体制の整備」11.1%の順であった。

【外国人材を活用するために実施している取組】



【外国人材を活用するために検討している取組】



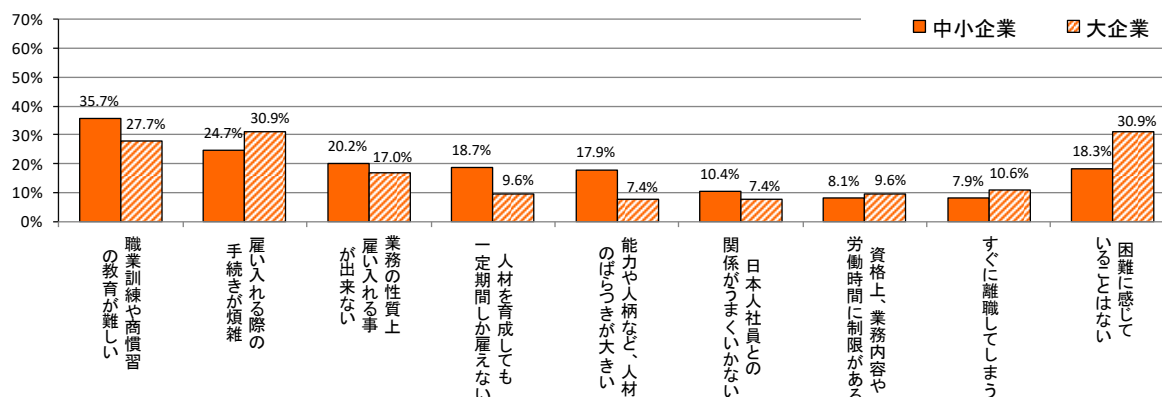
※ 集計対象事業所は中小企業 136、大企業 27。

2.9 外国人材を活用する上で困難に感じる事（複数回答）

「職業訓練や商慣習の教育が難しい」が最多 35.7%

- 外国人材を活用する上で困難に感じる事としては、中小企業では「職業訓練や商慣習の教育が難しい」が最も多く 35.7%、次いで「雇い入れる際の手続きが煩雑」24.7%、「業務の性質上雇い入れる事が出来ない」20.2%の順になっている。
- 一方、大企業では「雇い入れる際の手続きが煩雑」が 30.9%で最も多く、次いで「職業訓練や商慣習の教育が難しい」27.7%、「業務の性質上雇い入れる事が出来ない」17.0%の順になっている。

【外国人材を活用する上で困難に感じる事】



【外国人材を活用する上で困難に感じる事】

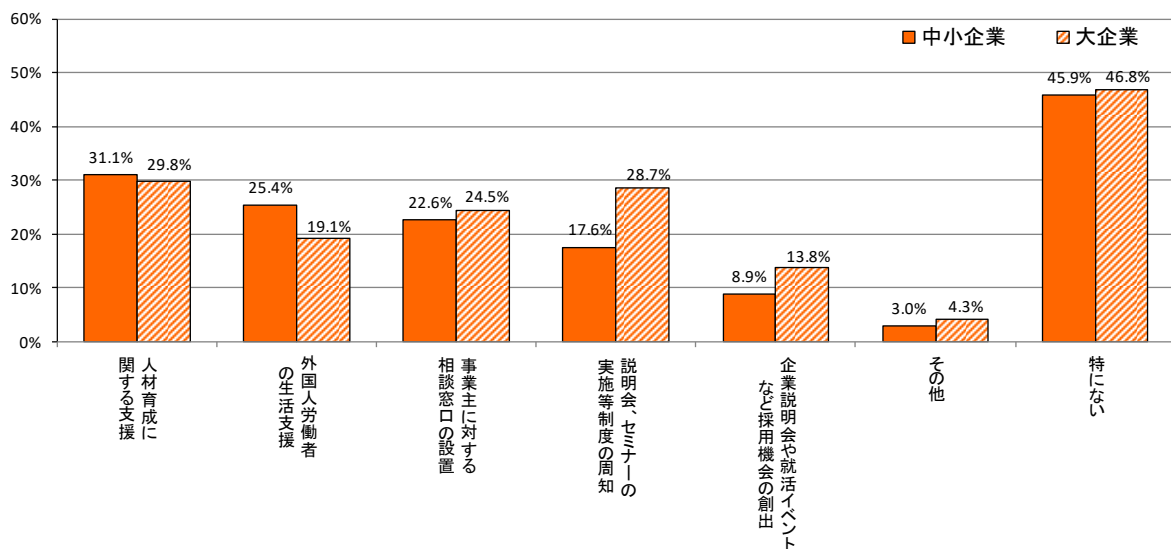
区分	集計事業所数	困難に感じていることはない	すぐに離職してしまう	人材を育成しても一定期間しか雇えない	職業訓練や商慣習の教育が難しい	資格上、業務内容や労働時間に制限がある	日本人社員との関係がうまくいかない	能力や人柄など、人材のばらつきが大きい	雇い入れる際の手続きが煩雑	業務の性質上雇い入れる事が出来ない	その他
中小企業計	530	18.3%	7.9%	18.7%	35.7%	8.1%	10.4%	17.9%	24.7%	20.2%	11.1%
建設業	83	10.8%	13.3%	32.5%	39.8%	12.0%	14.5%	16.9%	37.3%	15.7%	10.8%
製造業	103	19.4%	5.8%	28.2%	36.9%	3.9%	15.5%	26.2%	31.1%	7.8%	8.7%
情報通信業	13	15.4%	0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	0.0%	15.4%	30.8%	15.4%	23.1%
運輸業、郵便業	20	25.0%	5.0%	10.0%	35.0%	5.0%	5.0%	15.0%	5.0%	45.0%	10.0%
卸売業、小売業	81	12.3%	9.9%	23.5%	38.3%	9.9%	6.2%	16.0%	24.7%	23.5%	7.4%
金融業、保険業	22	13.6%	0.0%	13.6%	36.4%	9.1%	4.5%	13.6%	36.4%	45.5%	13.6%
不動産業、物品賃貸業	19	36.8%	5.3%	5.3%	21.1%	15.8%	10.5%	0.0%	10.5%	21.1%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	33.3%	0.0%	6.7%	40.0%	6.7%	0.0%	13.3%	20.0%	13.3%	6.7%
宿泊業、飲食業	19	36.8%	21.1%	15.8%	15.8%	10.5%	5.3%	15.8%	15.8%	5.3%	10.5%
教育、学習支援業	26	26.9%	3.8%	3.8%	23.1%	11.5%	3.8%	23.1%	7.7%	30.8%	7.7%
医療・福祉	51	15.7%	5.9%	7.8%	37.3%	13.7%	11.8%	11.8%	9.8%	33.3%	17.6%
サービス業	78	17.9%	9.0%	11.5%	37.2%	2.6%	12.8%	20.5%	25.6%	17.9%	16.7%
大企業計	94	30.9%	10.6%	9.6%	27.7%	9.6%	7.4%	7.4%	30.9%	17.0%	8.5%

2.10 外国人材の受入れ・活用について県に望むこと（複数回答）

「人材育成に関する支援」が最多 31.1%

- 外国人材の受入れ・活用について県に望むことを尋ねたところ、「人材育成に関する支援」が最多で31.1%、次いで「外国人労働者の生活支援」25.4%、「事業主に対する相談窓口の設置」22.6%の順であった。
- 一方、大企業では「人材育成に関する支援」が29.8%と最も多く、次いで「説明会、セミナーの実施等制度の周知」が28.7%、「事業主に対する相談窓口の設置」24.5%の順であった。

【外国人材の受入れ・活用について県に望むこと】



【外国人材の受入れ・活用について県に望むこと】

区分	集計事業所数	説明会、セミナーの実施等制度の周知	事業主に対する相談窓口の設置	外国人労働者の生活支援	人材育成に関する支援	企業説明会や就活イベントなど採用機会の創出	その他	特になし
中小企業計	540	17.6%	22.6%	25.4%	31.1%	8.9%	3.0%	45.9%
建設業	84	21.4%	23.8%	41.7%	44.0%	10.7%	3.6%	31.0%
製造業	102	16.7%	20.6%	29.4%	26.5%	6.9%	4.9%	41.2%
情報通信業	13	15.4%	23.1%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%	69.2%
運輸業、郵便業	21	14.3%	14.3%	9.5%	33.3%	9.5%	4.8%	61.9%
卸売業、小売業	83	12.0%	27.7%	18.1%	28.9%	9.6%	0.0%	54.2%
金融業、保険業	22	36.4%	27.3%	27.3%	36.4%	18.2%	0.0%	40.9%
不動産業、物品賃貸業	18	22.2%	16.7%	11.1%	27.8%	5.6%	0.0%	61.1%
学術研究、専門・技術サービス業	16	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	6.3%	0.0%	50.0%
宿泊業、飲食業	22	22.7%	22.7%	22.7%	13.6%	9.1%	4.5%	45.5%
教育、学習支援業	27	7.4%	33.3%	25.9%	37.0%	7.4%	3.7%	51.9%
医療・福祉	51	17.6%	25.5%	27.5%	27.5%	3.9%	3.9%	49.0%
サービス業	81	16.0%	14.8%	21.0%	30.9%	12.3%	3.7%	44.4%
大企業計	94	28.7%	24.5%	19.1%	29.8%	13.8%	4.3%	46.8%

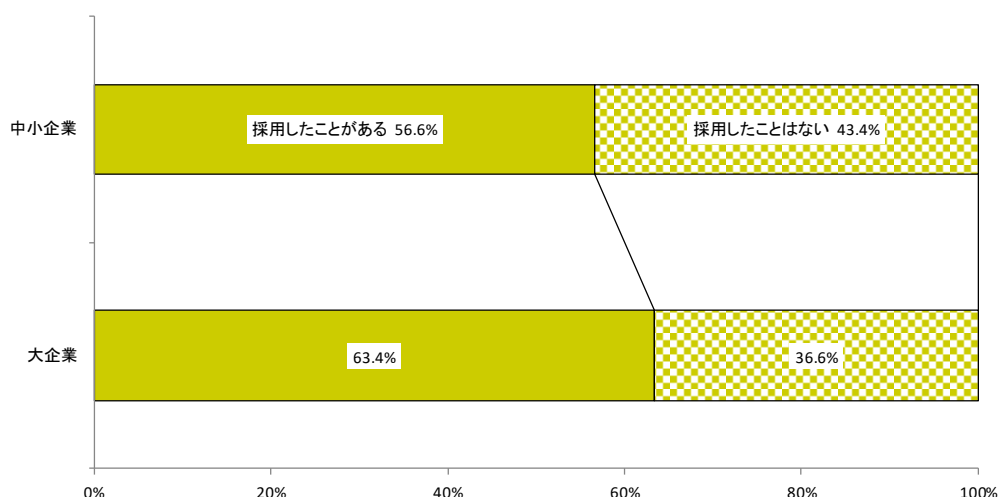
Ⅲ 就職氷河期世代の活用について

3.1 過去3年間の正社員採用実績

過去3年間に就職氷河期世代を正社員として採用した事業所の割合
 中小企業 56.6% 大企業 63.4%

- 平成28年4月から平成31年3月の3年間に就職氷河期世代（平成31年4月時点で33～48歳の方）を正社員として採用したことがある事業所の割合は、中小企業で56.6%、大企業で63.4%であった。
- 中小企業のうち「採用したことはない」と回答した事業所の内訳は、「就職氷河期世代からの応募はあったが採用しなかった」3.1%、「正社員の募集をしなかった」21.9%、「正社員の募集をしたが就職氷河期世代からの応募がなかった」19.2%であった。

【新規採用があった事業所の割合】



【新規採用があった事業所の割合】

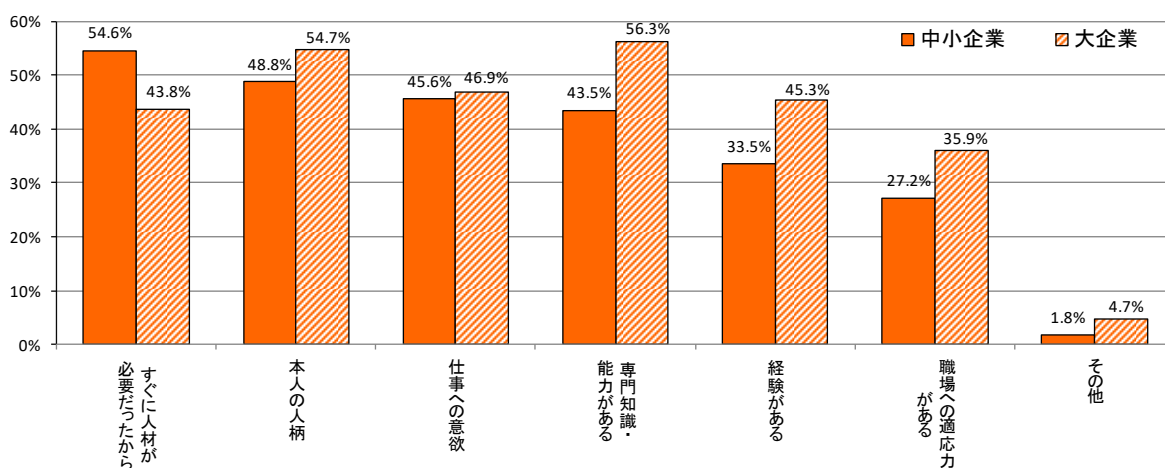
区 分	集計 事業所数	採用したこ とがある	採用したことはない		
			応募はあつ たが採用 しなかった	正社員の 募集をしな かった	募集したが 就職氷河期 世代からの 応募が なかった
中 小 企 業 計	671	56.6%	3.1%	21.9%	19.2%
建設業	103	60.2%	1.0%	16.5%	23.3%
製造業	117	75.2%	0.9%	12.0%	12.0%
情報通信業	12	33.3%	8.3%	41.7%	16.7%
運輸業、郵便業	30	66.7%	3.3%	10.0%	23.3%
卸売業、小売業	101	58.4%	7.9%	19.8%	15.8%
金融業、保険業	21	19.0%	4.8%	57.1%	19.0%
不動産業、物品賃貸業	25	60.0%	0.0%	32.0%	8.0%
学術研究、専門・技術サービス業	21	47.6%	0.0%	14.3%	38.1%
宿泊業、飲食業	26	30.8%	3.8%	53.8%	11.5%
教育、学習支援業	34	38.2%	5.9%	47.1%	14.7%
医療・福祉	70	68.6%	1.4%	12.9%	17.1%
サービス業	111	44.1%	3.6%	23.4%	28.8%
大 企 業 計	101	63.4%	2.0%	21.8%	12.9%

3.2 採用・不採用の理由（複数回答）

中小企業「すぐに人材が必要だったから」が最多 54.6%
 大企業 「専門知識・能力がある」が最多 56.3%

- 「3.1 過去3年間の正社員採用実績」について「採用したことがある」と回答した事業所に対し、採用を決めた理由を尋ねたところ、中小企業では「すぐに人材が必要だったから」が最も高く54.6%、次いで「本人の人柄」48.8%、「仕事への意欲」45.6%の順となった。
- 一方、大企業では「専門知識・能力がある」が最も多く56.3%、次いで「本人の人柄」54.7%、「仕事への意欲」46.9%の順であった。

【就職氷河期世代の採用を決めた理由】

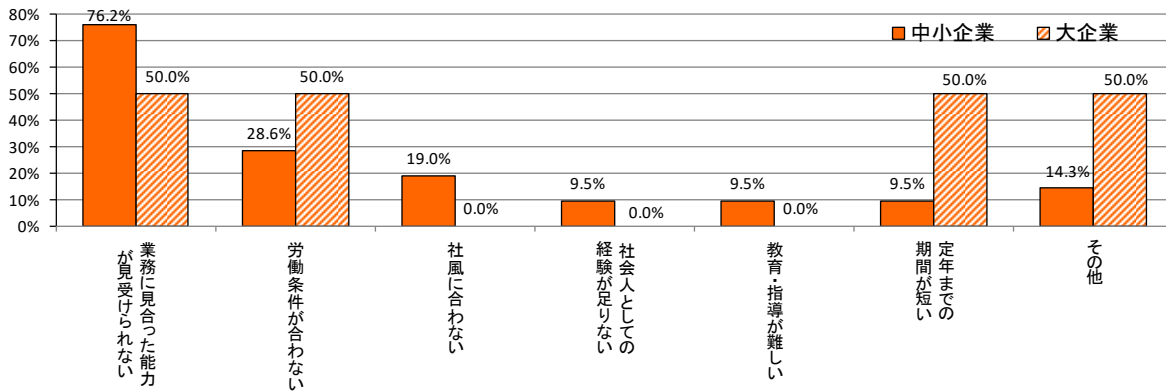


【就職氷河期世代の採用を決めた理由】

区分	集計事業所数	専門知識・能力がある	経験がある	職場への適応力がある	仕事への意欲	本人の人柄	すぐに人材が必要だったから	その他
中小企業計	379	43.5%	33.5%	27.2%	45.6%	48.8%	54.6%	1.8%
建設業	62	48.4%	27.4%	24.2%	58.1%	56.5%	51.6%	3.2%
製造業	87	39.1%	31.0%	28.7%	48.3%	43.7%	64.4%	2.3%
情報通信業	4	75.0%	25.0%	25.0%	75.0%	50.0%	25.0%	0.0%
運輸業、郵便業	20	30.0%	25.0%	10.0%	45.0%	35.0%	60.0%	0.0%
卸売業、小売業	59	25.4%	32.2%	33.9%	37.3%	54.2%	54.2%	0.0%
金融業、保険業	4	75.0%	25.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	15	26.7%	33.3%	26.7%	46.7%	60.0%	53.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	10	50.0%	40.0%	30.0%	60.0%	50.0%	40.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	8	50.0%	37.5%	25.0%	25.0%	25.0%	62.5%	12.5%
教育、学習支援業	13	69.2%	38.5%	46.2%	38.5%	46.2%	61.5%	0.0%
医療・福祉	48	79.2%	43.8%	31.3%	35.4%	47.9%	0.0%	2.1%
サービス業	49	28.6%	38.8%	18.4%	44.9%	51.0%	46.9%	2.0%
大企業計	64	56.3%	45.3%	35.9%	46.9%	54.7%	43.8%	4.7%

○ また、「就職氷河期世代からの応募はあったが採用しなかった」と回答した事業所に対し、理由を尋ねたところ、「業務に見合った能力が見受けられない」が最も高く76.2%、次いで「労働条件が合わない」28.6%、「社風に合わない」19.0%の順であった。

【就職氷河期世代を採用しなかった理由】



※集計事業所は中小企業 21、大企業 2。

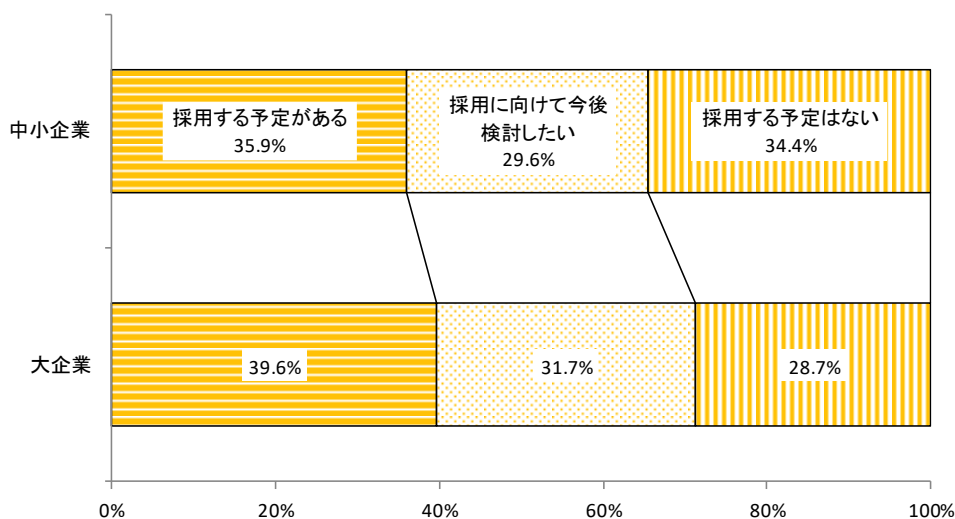
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてください。

3.3 今後の採用予定

「採用する予定がある」「採用に向けて今後検討したい」が、
中小企業、大企業共に6割超

- 今後、就職氷河期世代を正社員として採用する予定があるか尋ねたところ、中小企業では「採用する予定がある」が35.9%、「採用に向けて今後検討したい」が29.6%となった。
- 大企業においても、「採用する予定がある」39.6%、「採用に向けて今後検討したい」31.7%となっており、中小企業、大企業共に採用に前向きな回答は6割を超えた。
- 産業別にみると、「採用する予定がある」とした割合が最も高い業種は「運輸業、郵便業」で63.3%、次いで「建設業」51.0%、「医療・福祉」50.0%の順であった。

【就職氷河期世代を正社員として雇用する予定の有無】

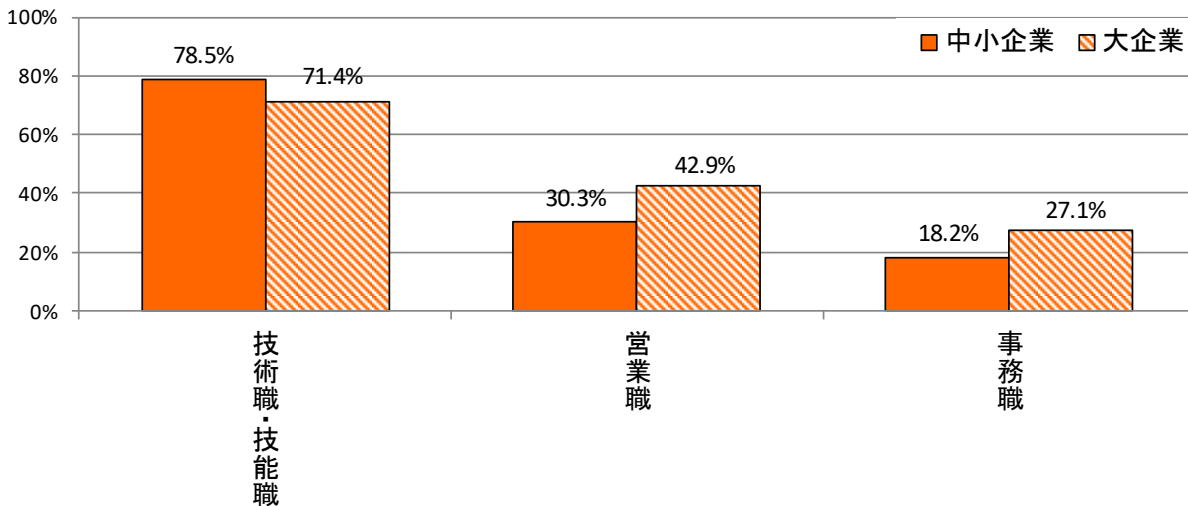


【就職氷河期世代を正社員として雇用する予定の有無】

区 分	集計事業所数	採用する予定がある	採用に向けて今後検討したい	採用する予定はない
中 小 企 業 計	665	35.9%	29.6%	34.4%
建設業	104	51.0%	27.9%	21.2%
製造業	114	29.8%	38.6%	31.6%
情報通信業	13	30.8%	30.8%	38.5%
運輸業、郵便業	30	63.3%	16.7%	20.0%
卸売業、小売業	100	34.0%	30.0%	36.0%
金融業、保険業	20	10.0%	20.0%	70.0%
不動産業、物品賃貸業	25	32.0%	36.0%	32.0%
学術研究、専門・技術サービス業	21	28.6%	38.1%	33.3%
宿泊業、飲食業	26	23.1%	19.2%	57.7%
教育、学習支援業	33	21.2%	33.3%	45.5%
医療・福祉	70	50.0%	22.9%	27.1%
サービス業	109	28.4%	29.4%	42.2%
大 企 業 計	101	39.6%	31.7%	28.7%

- 「採用する予定がある」または「採用に向けて今後検討したい」と回答した事業所に対し採用を考えている職種を尋ねたところ、中小企業では「技術職・技能職」が78.5%と最も多く、次いで「営業職」30.3%、「事務職」18.2%の順であった。大企業でも同様の傾向であったが、中小企業は大企業に比べ「技術職・技能職」の割合が高く、営業職・事務職の割合が低い。

【採用を考えている職種】（複数回答）



【採用を考えている職種】（複数回答）

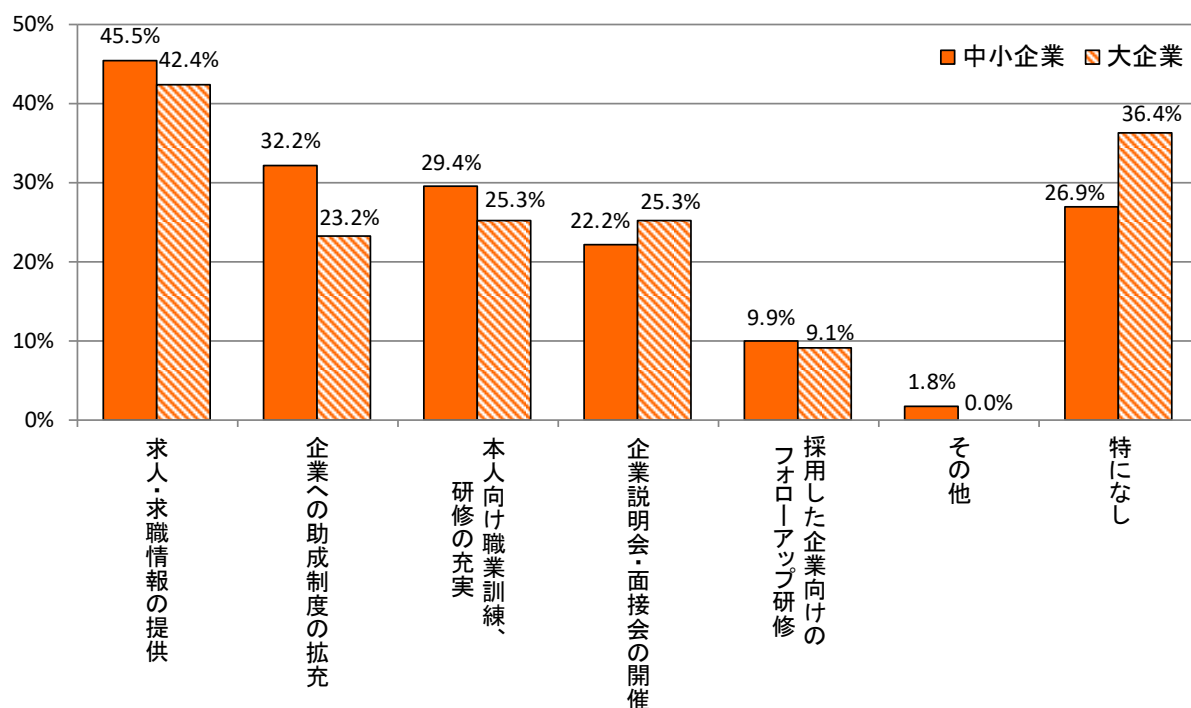
区分	集計事業所数	事務職	営業職	技術職・技能職
中 小 企 業 計	433	18.2%	30.3%	78.5%
建 設 業	81	14.8%	25.9%	95.1%
製 造 業	77	14.3%	24.7%	93.5%
情 報 通 信 業	8	0.0%	25.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	24	16.7%	16.7%	87.5%
卸 売 業、小 売 業	63	23.8%	79.4%	39.7%
金 融 業、保 険 業	6	16.7%	83.3%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	17	29.4%	41.2%	41.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	14	7.1%	21.4%	92.9%
宿 泊 業、飲 食 業	11	9.1%	18.2%	72.7%
教 育、学 習 支 援 業	18	11.1%	0.0%	94.4%
医 療・福 祉	51	15.7%	2.0%	98.0%
サ ー ビ ス 業	63	30.2%	27.0%	66.7%
大 企 業 計	70	27.1%	42.9%	71.4%

3.4 就職氷河期世代の採用を行っていくうえで有効と思われる施策

中小企業、大企業共に「求人・求職情報の提供」が最多

○ 就職氷河期世代の採用を円滑に行っていくうえで有効と思われる施策について尋ねたところ、中小企業では「求人・求職情報の提供」が45.5%と最も多く、次いで「企業への助成制度の拡充」32.2%、「本人向け職業訓練、研修の拡充」29.4%の順となった。

【就職氷河期世代の採用を行っていくうえで有効と思われる施策】



【就職氷河期世代の採用を行っていくうえで有効と思われる施策】

区分	集計事業所数	本人向け職業訓練、研修の拡充	企業説明会・面接会の開催	求人・求職情報の提供	採用した企業向けのフォローアップ研修	企業への助成制度の拡充	その他	特になし
中小企業計	628	29.5%	21.8%	45.2%	9.9%	32.3%	1.8%	27.1%
建設業	101	31.7%	33.7%	41.6%	12.9%	32.7%	2.0%	24.8%
製造業	109	31.2%	32.1%	48.6%	10.1%	41.3%	0.9%	17.4%
情報通信業	10	30.0%	40.0%	40.0%	10.0%	40.0%	0.0%	40.0%
運輸業、郵便業	28	32.1%	14.3%	39.3%	3.6%	32.1%	3.6%	39.3%
卸売業、小売業	95	23.2%	14.7%	45.3%	9.5%	32.6%	2.1%	30.5%
金融業、保険業	20	35.0%	50.0%	40.0%	15.0%	45.0%	0.0%	25.0%
不動産業、物品賃貸業	25	28.0%	12.0%	36.0%	4.0%	4.0%	0.0%	32.0%
学術研究、専門・技術サービス業	20	55.0%	25.0%	50.0%	5.0%	30.0%	0.0%	15.0%
宿泊業、飲食業	24	25.0%	8.3%	37.5%	20.8%	50.0%	0.0%	33.3%
教育、学習支援業	31	32.3%	19.4%	61.3%	22.6%	41.9%	0.0%	19.4%
医療・福祉	61	27.9%	19.7%	52.5%	9.8%	24.6%	1.6%	24.6%
サービス業	104	26.0%	7.7%	42.3%	3.8%	24.0%	3.8%	35.6%
大企業計	98	25.5%	25.5%	42.9%	9.2%	23.5%	0.0%	35.7%

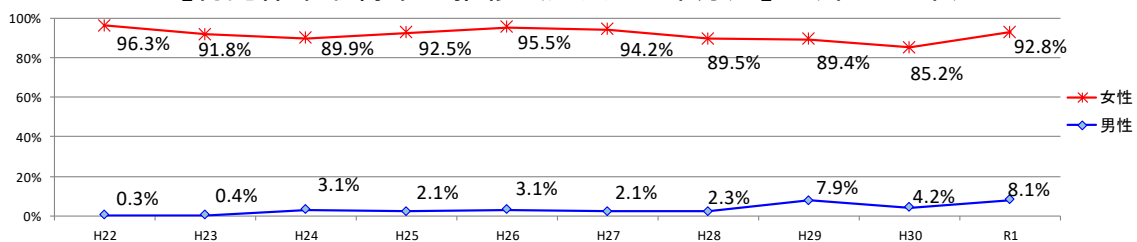
IV 仕事と生活の両立支援について

4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率 女性 92.8% 男性 8.1%

- 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間に出産した女性及び、配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、女性は92.8%、男性は8.1%であった。
- 前年度(女性85.2%、男性4.2%)と比較すると、女性は7.6ポイント、男性は3.9ポイント上昇した。男性の育児休業取得率は女性と比べて大幅に低いものの、過去最高を記録した。
- 大企業における育児休業取得率は女性が97.6%、男性が9.1%であり、女性は前年度(98.8%)から1.2ポイント低下したものの、男性は前年度(5.3%)から3.8ポイント上昇した。

【育児休業取得率の推移（過去10年分）】（中小企業）



【育児休業の取得状況（人数）】

区分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	463	180	283	190	167	23	41.0%	92.8%	8.1%
建設業	102	27	75	33	27	6	32.4%	100.0%	8.0%
製造業	137	44	93	50	43	7	36.5%	97.7%	7.5%
情報通信業	0	0	0	0	0	0	-	-	-
運輸業、郵便業	16	2	14	4	2	2	25.0%	100.0%	14.3%
卸売業、小売業	42	15	27	16	13	3	38.1%	86.7%	11.1%
金融業、保険業	15	7	8	7	7	0	46.7%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	18	6	12	8	6	2	44.4%	100.0%	16.7%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3	2	3	3	0	60.0%	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教育、学習支援業	19	9	10	7	7	0	36.8%	77.8%	0.0%
医療・福祉	65	52	13	46	44	2	70.8%	84.6%	15.4%
サービス業	43	15	28	16	15	1	37.2%	100.0%	3.6%
大 企 業 計	496	210	286	231	205	26	46.6%	97.6%	9.1%

【育児休業取得者がいる事業所の割合（事業所数）】

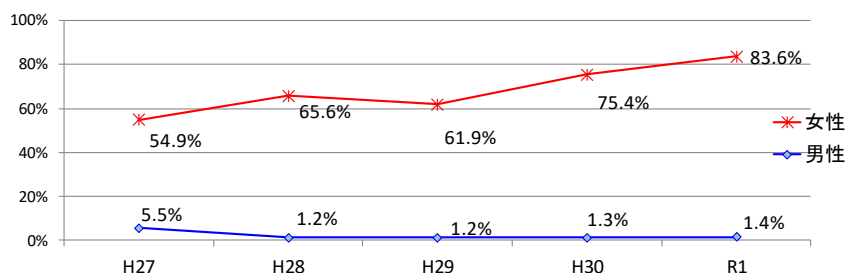
区分	育児休業対象者がいる事業所数			育児休業取得者がいる事業所数			育児休業取得者がいる事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	234	124	154	131	118	17	56.0%	95.2%	11.0%
建設業	45	21	36	25	21	5	55.6%	100.0%	13.9%
製造業	57	29	44	30	28	5	52.6%	96.6%	11.4%
情報通信業	0	0	0	0	0	0	-	-	-
運輸業、郵便業	10	2	8	4	2	2	40.0%	100.0%	25.0%
卸売業、小売業	30	12	21	12	11	1	40.0%	91.7%	4.8%
金融業、保険業	7	5	5	5	5	0	71.4%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	7	3	4	4	3	1	57.1%	100.0%	25.0%
学術研究、専門・技術サービス業	4	2	2	2	2	0	50.0%	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教育、学習支援業	7	6	3	5	5	0	71.4%	83.3%	0.0%
医療・福祉	35	31	11	30	28	2	85.7%	90.3%	18.2%
サービス業	31	13	19	14	13	1	45.2%	100.0%	5.3%
大 企 業 計	63	47	44	48	46	8	76.2%	97.9%	18.2%

4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 83.6% 男性 1.4%

- 令和元年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者（育児のための短時間勤務制度の対象者）について、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は83.6%、男性は1.4%であった。女性の短時間勤務制度の利用率は前年度（75.4%）から8.2ポイント上昇した。男性の短時間勤務制度の利用率は前年度（1.3%）から0.1ポイント上昇した。

【育児のための短時間勤務制度利用率の推移（過去5年分）】（中小企業）



【育児のための短時間勤務制度の利用状況（人数）】

区分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度利用者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	641	146	495	129	122	7	20.1%	83.6%	1.4%
建設業	133	27	106	21	19	2	15.8%	70.4%	1.9%
製造業	242	43	199	44	43	1	18.2%	100.0%	0.5%
情報通信業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運輸業、郵便業	28	4	24	3	3	0	10.7%	75.0%	0.0%
卸売業、小売業	45	8	37	9	8	1	20.0%	100.0%	2.7%
金融業、保険業	40	7	33	9	9	0	22.5%	128.6%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	11	4	7	4	4	0	36.4%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	3	3	2	2	0	33.3%	66.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	4	3	1	3	3	0	75.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	23	7	16	4	4	0	17.4%	57.1%	0.0%
医療・福祉	45	26	19	16	15	1	35.6%	57.7%	5.3%
サービス業	63	14	49	14	12	2	22.2%	85.7%	4.1%
大企業計	874	320	554	154	152	2	17.6%	47.5%	0.4%

【育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合（事業所数）】

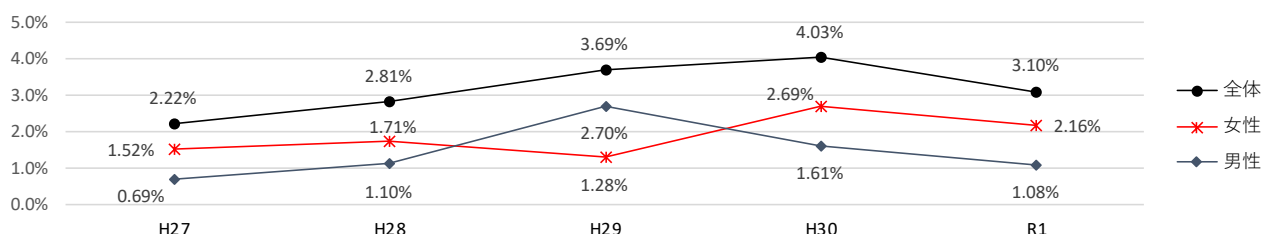
区分	育児のための短時間勤務制度対象者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	227	95	171	89	83	7	39.2%	87.4%	4.1%
建設業	45	21	34	19	17	2	42.2%	81.0%	5.9%
製造業	58	24	49	24	24	1	41.4%	100.0%	2.0%
情報通信業	1	0	1	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運輸業、郵便業	12	3	10	2	2	0	16.7%	66.7%	0.0%
卸売業、小売業	29	7	23	8	7	1	27.6%	100.0%	4.3%
金融業、保険業	11	5	9	6	6	0	54.5%	120.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	5	2	3	2	2	0	40.0%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3	2	2	2	0	40.0%	66.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	8	5	5	4	4	0	50.0%	80.0%	0.0%
医療・福祉	23	15	10	11	10	1	47.8%	66.7%	10.0%
サービス業	28	9	24	10	8	2	35.7%	88.9%	8.3%
大企業計	53	36	39	33	33	2	62.3%	91.7%	5.1%

4.3 介護休業の取得状況

介護休業取得者がいる事業所の割合 3.10%（女性 2.16% 男性 1.08%）

- 平成30年8月1日から令和元年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいる事業所の割合は3.10%で、前年度(4.03%)に比べ0.93ポイント低下した。男女別にみると、女性は2.16%、男性は1.08%であった。前年度に比べると男性、女性共に0.53ポイント低下した。
- 一方、大企業の介護休業取得者がいる事業所の割合は7.96%で、男女別に見ると女性は6.19%、男性は2.65%であった。

【介護休業取得者がいる事業所の割合の推移（過去5年分）】（中小企業）



【介護休業取得者がいる事業所の割合（事業所数）】

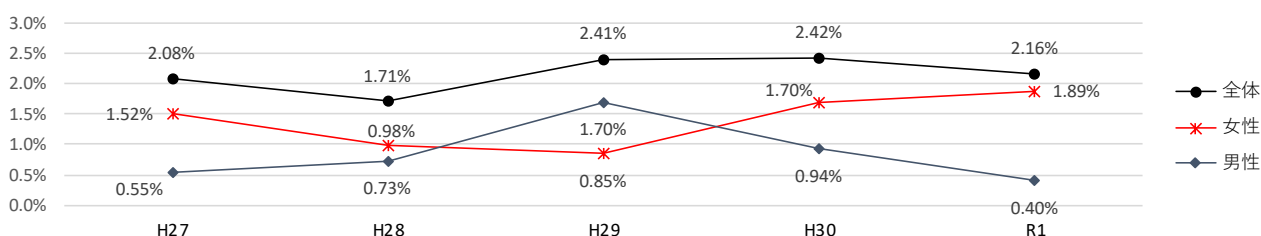
区 分	集計 事業所数	介護休業取得者が いる事業所数			介護休業取得者が いる事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	741	23	16	8	3.10%	2.16%	1.08%
建 設 業	112	2	1	1	1.79%	0.89%	0.89%
製 造 業	124	3	2	1	2.42%	1.61%	0.81%
情 報 通 信 業	14	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運 輸 業、郵 便 業	30	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸 売 業、小 売 業	118	3	1	2	2.54%	0.85%	1.69%
金 融 業、保 険 業	24	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	29	1	1	0	3.45%	3.45%	0.00%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	22	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿 泊 業、飲 食 業	31	3	3	1	9.68%	9.68%	3.23%
教 育、学 習 支 援 業	38	1	1	0	2.63%	2.63%	0.00%
医 療・福 祉	79	3	3	0	3.80%	3.80%	0.00%
サ ー ビ ス 業	120	7	4	3	5.83%	3.33%	2.50%
大 企 業 計	113	9	7	3	7.96%	6.19%	2.65%

4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況

介護のための短時間勤務制度の利用者がいる事業所の割合 2.16%
(女性 1.89% 男性 0.40%)

- 平成30年8月1日から令和元年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいる事業所の割合は2.16%であった。男女別にみると、女性は1.89%、男性は0.40%であった。
- 一方、大企業について、介護のための短時間勤務制度の利用者がいる事業所の割合は1.77%で、女性は0.88%、男性は1.77%であった。

【介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合の推移（過去5年分）】
(中小企業)



【介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合】

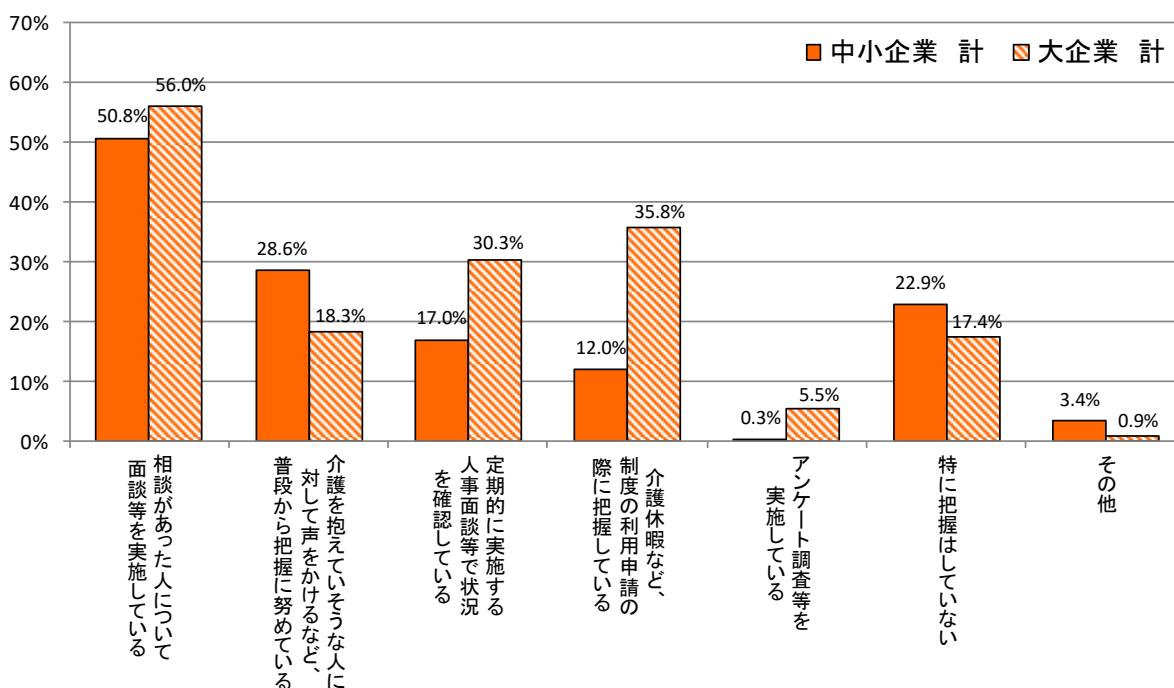
区分	集計事業所数	介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数			介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	741	16	14	3	2.16%	1.89%	0.40%
建設業	112	1	1	0	0.89%	0.89%	0.00%
製造業	124	2	1	1	1.61%	0.81%	0.81%
情報通信業	14	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運輸業、郵便業	30	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸売業、小売業	118	3	3	1	2.54%	2.54%	0.85%
金融業、保険業	24	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業、物品賃貸業	29	1	1	0	3.45%	3.45%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	22	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	31	2	2	0	6.45%	6.45%	0.00%
教育、学習支援業	38	1	1	0	2.63%	2.63%	0.00%
医療・福祉	79	2	2	0	2.53%	2.53%	0.00%
サービス業	120	4	3	1	3.33%	2.50%	0.83%
大 企 業 計	113	2	1	2	1.77%	0.88%	1.77%

4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法（複数回答）

介護を抱える労働者の実態把握方法 「相談があった人に面談等を実施」 50.8%

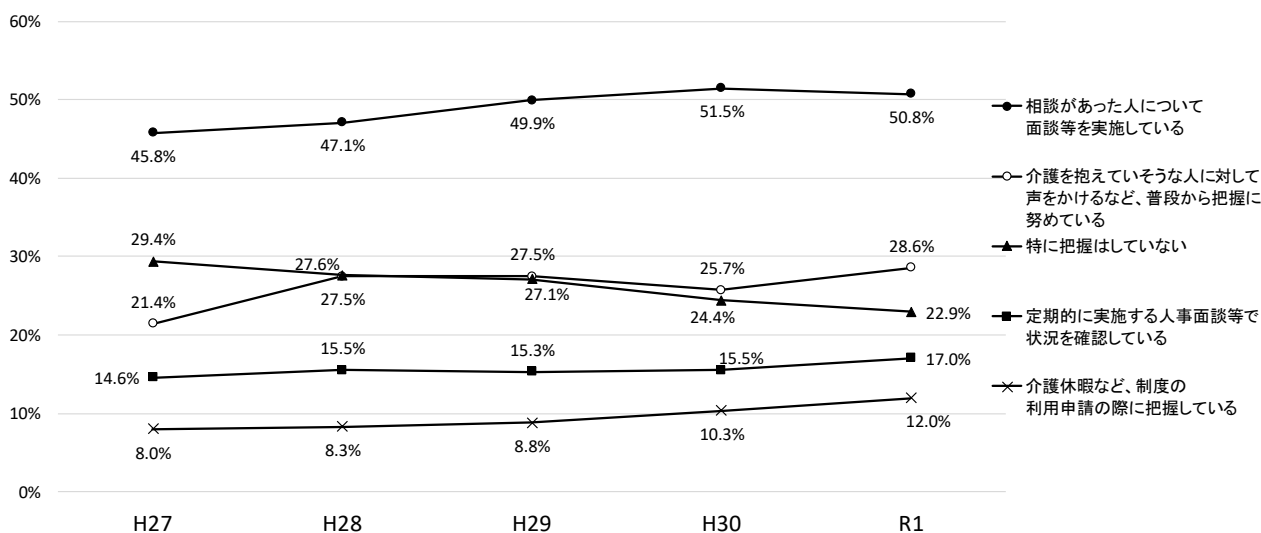
- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法（複数回答）についてみると、中小企業では「相談があった人について面談等を実施している」が最も多く 50.8%、次いで「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が 28.6%であった。
- 一方、「特に把握はしていない」は 22.9%となっている。

【介護を抱える労働者の実態把握方法（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 711、大企業 109。

【介護を抱える労働者の実態把握方法の推移（抜粋、過去5年分）】（中小企業）

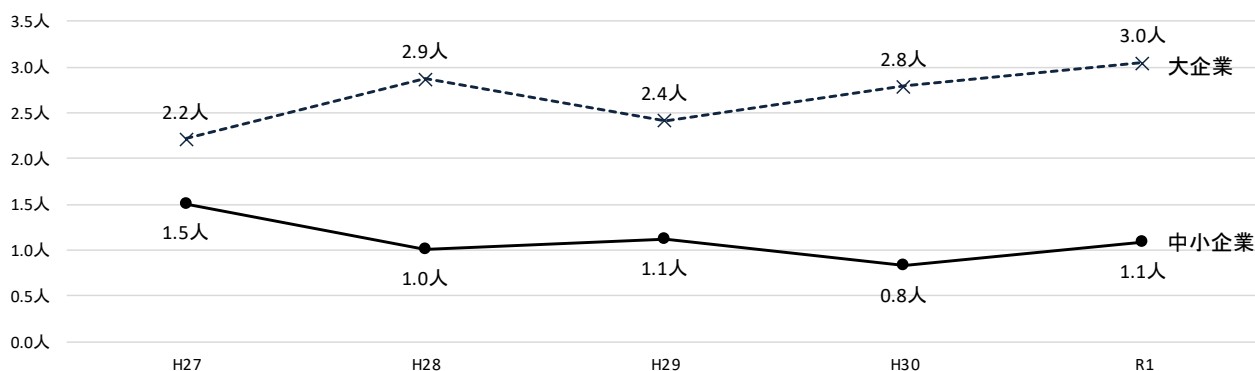


4.6 介護離職者の有無

介護離職者がいる事業所の割合 6.4%

- 過去3年間(平成28年8月1日～令和元年7月31日)の介護を理由に離職した労働者(以下、介護離職者)の有無についてみると、中小企業では「いない」が89.3%であった。一方、介護離職者が「いる」事業所の割合は6.4%と、前年度(9.3%)と比べて2.9ポイント低下した。「わからない」は4.4%で、前年度(4.9%)から0.5ポイント低下した。
- 中小企業における介護離職者の平均人数は1.1人であり、前年度調査(0.8人)と比べて、0.3人増加した。
- 一方、大企業については、介護離職者の平均人数は3.0人であり、前年度調査(2.8人)と比べて、0.2人増加した。

【介護を理由に離職した労働者の平均人数の推移(過去5年分)】



【介護を理由に離職した労働者の有無、平均介護離職者数】

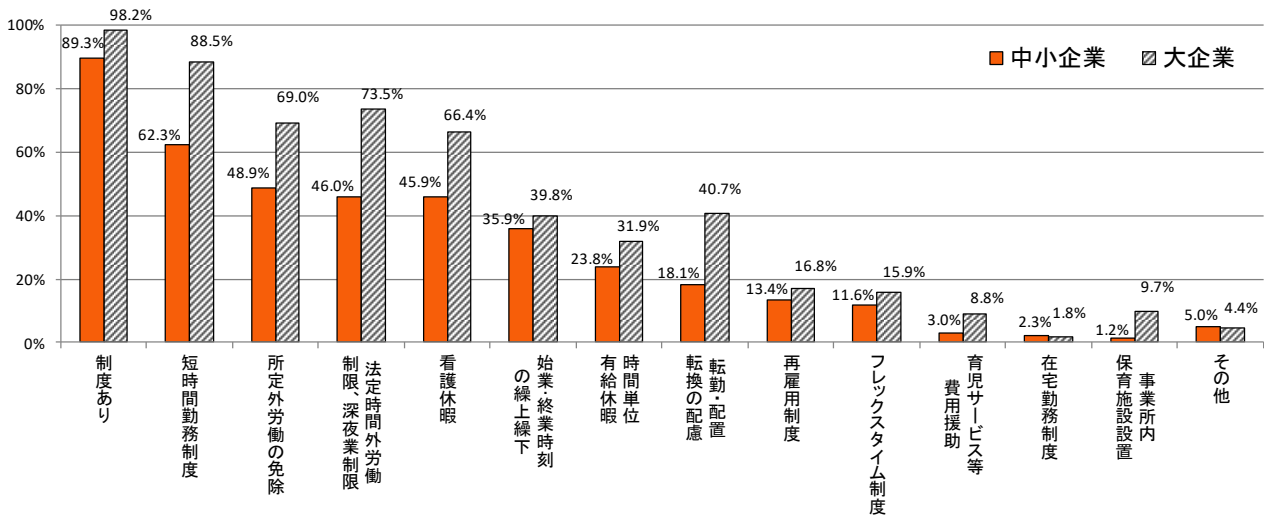
区分	集計事業所数	いる	いない	わからない	平均介護離職者数	左のうち直近1年間の離職者数
中 小 企 業 計	735	6.4%	89.3%	4.4%	1.1	0.6
建設業	111	3.6%	91.9%	4.5%	1.0	0.3
製造業	123	4.9%	88.6%	6.5%	0.9	0.3
情報通信業	14	7.1%	92.9%	0.0%	1.0	1.0
運輸業、郵便業	30	6.7%	86.7%	6.7%	1.0	1.0
卸売業、小売業	118	11.9%	85.6%	2.5%	1.2	0.7
金融業、保険業	24	4.2%	87.5%	8.3%	1.0	1.0
不動産業、物品賃貸業	29	3.4%	96.6%	0.0%	1.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	22	4.5%	95.5%	0.0%	1.0	1.0
宿泊業、飲食業	30	6.7%	93.3%	0.0%	0.8	0.5
教育、学習支援業	36	2.8%	94.4%	2.8%	1.0	0.0
医療・福祉	78	10.3%	83.3%	6.4%	1.2	0.7
サービス業	120	5.0%	90.0%	5.0%	1.3	0.8
大 企 業 計	110	16.4%	71.8%	11.8%	3.0	1.5

4.7 仕事と育児の両立支援制度（複数回答）

仕事と育児の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」 89.3%

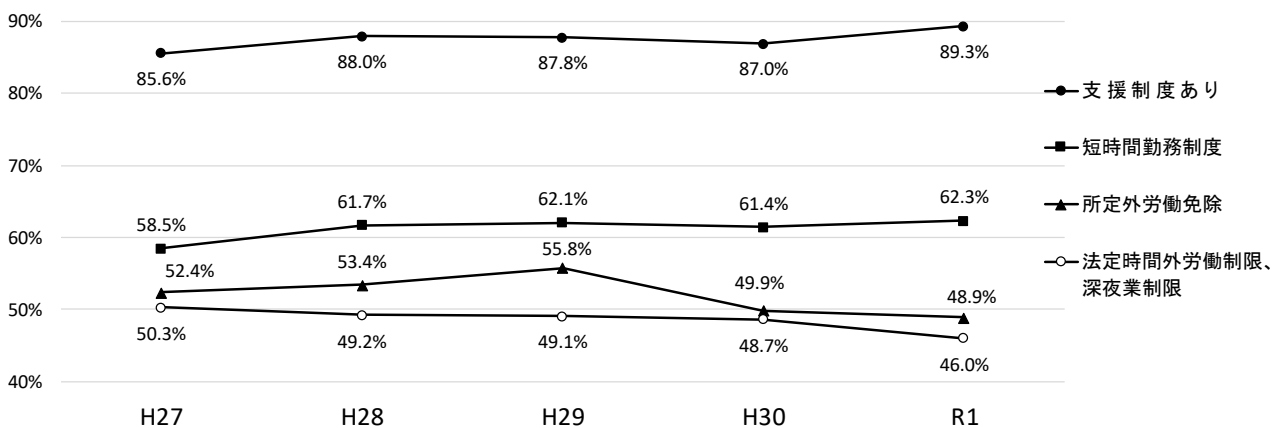
- 仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「両立支援制度がある」と回答した事業所の割合は 89.3%であった。一方、大企業と同割合は 98.2%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く 62.3%、次いで「所定外労働の免除」48.9%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」46.0%の順になっている。一方、大企業は「短時間勤務制度」が最も多く 88.5%、次いで「法定時間外労働制限、深夜業制限」73.5%、「所定外労働の免除」69.0%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 741、大企業 113。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況の推移（抜粋、過去5年分）】（中小企業）



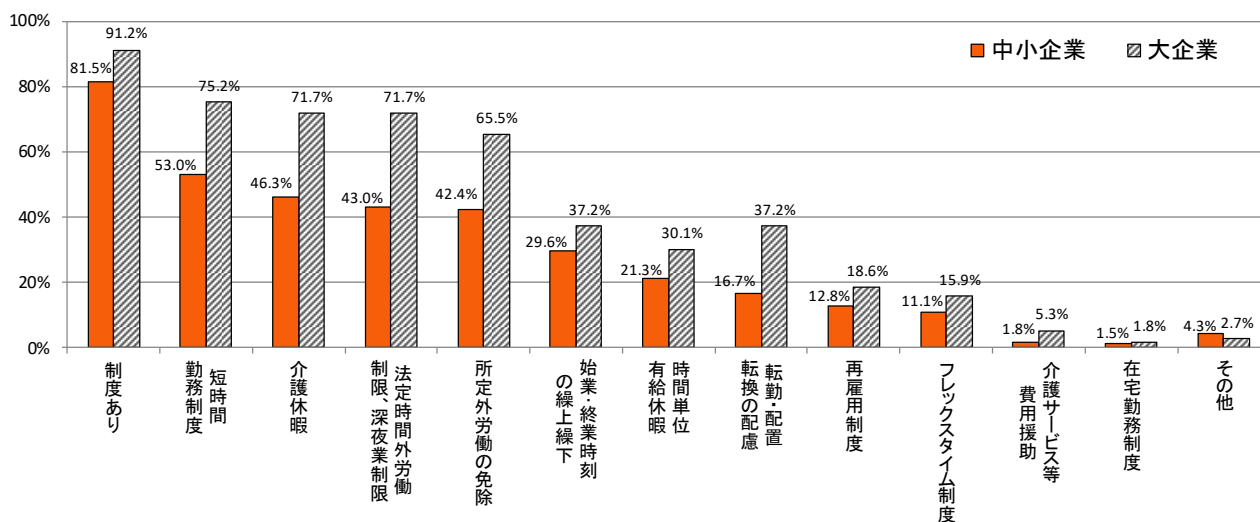
※個別の両立支援制度については、整備率が高い3項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

4.8 仕事と介護の両立支援制度（複数回答）

仕事と介護の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」 81.5%

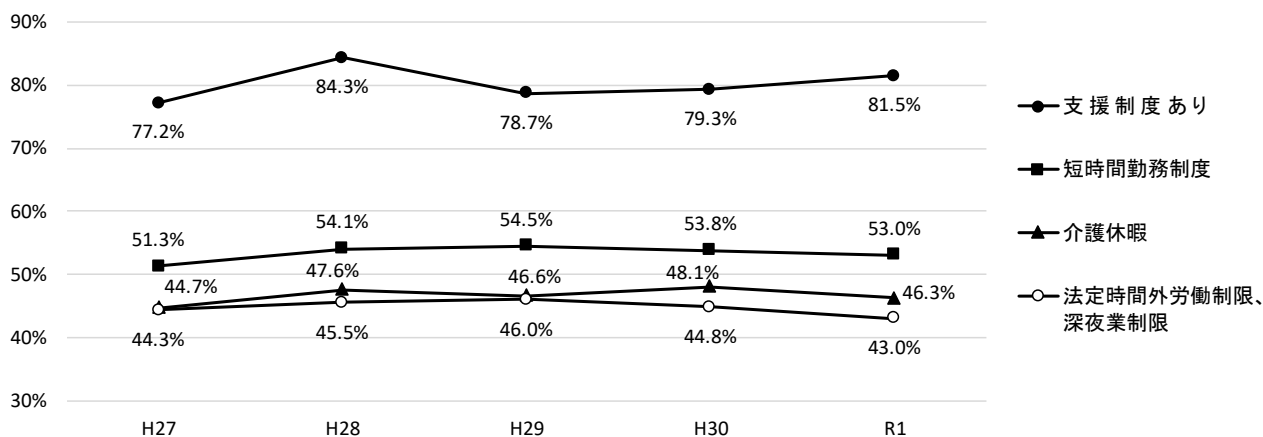
- 仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「両立支援制度がある」と回答した事業所の割合は 81.5%であった。一方、大企業と同割合は 91.2%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く 53.0%、次いで「介護休暇」46.3%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」43.0%の順になっている。一方、大企業は「短時間勤務制度」が最も多く 75.2%、次いで「介護休暇」と「法定時間外労働制限、深夜業制限」が 71.7%となっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 741、大企業 113。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況の推移（抜粋、過去5年分）】（中小企業）



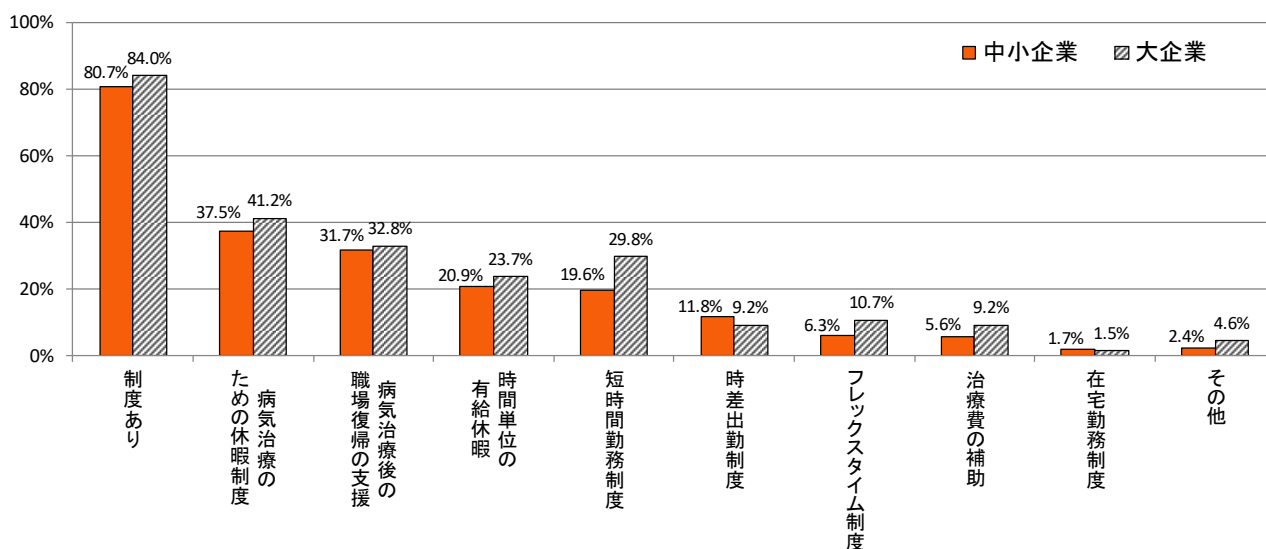
※個別の両立支援制度については、整備率が高い3項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

4.9 仕事と病気治療の両立支援制度（複数回答）

仕事と病気治療の両立支援制度 「支援制度がある」 80.7%

- 仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業において「両立支援制度がある」と回答した事業所の割合は80.7%であった。一方、大企業の同割合は84.0%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「病気治療のための休暇制度」が最も多く37.5%、次いで「治療後の職場復帰支援」31.7%、「時間単位の有給休暇」20.9%の順になっている。一方、大企業は「病気治療のための休暇制度」が最も多く41.2%、次いで「病気治療後の職場復帰支援制度」32.8%、「短時間勤務制度」29.8%の順になっている。

【仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況（割合）】



【仕事と病気治療の両立支援制度の整備状況】

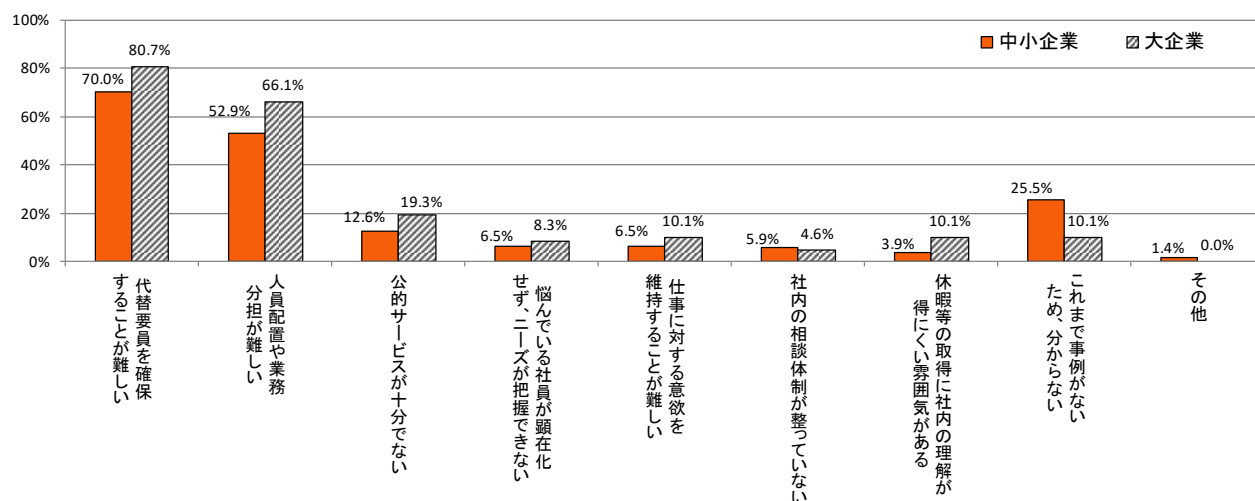
区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度									制度なし
			病気治療のための休暇制度	時間単位の有給休暇	病気治療後の職場復帰の支援	時差出勤制度	フレックスタイム制度	在宅勤務制度	短時間勤務制度	治療費の補助	その他	
中小企業計	864	80.7%	37.5%	20.9%	31.7%	11.8%	6.3%	1.7%	19.6%	5.6%	2.4%	19.3%
建設業	133	79.7%	30.8%	26.3%	29.3%	12.0%	5.3%	2.3%	21.1%	9.0%	2.3%	20.3%
製造業	149	78.5%	30.9%	14.8%	27.5%	9.4%	5.4%	2.0%	17.4%	4.0%	4.7%	21.5%
情報通信業	15	93.3%	60.0%	20.0%	60.0%	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	0.0%	0.0%	6.7%
運輸業、郵便業	38	76.3%	34.2%	15.8%	26.3%	10.5%	7.9%	0.0%	13.2%	13.2%	0.0%	23.7%
卸売業、小売業	135	81.5%	40.7%	19.3%	29.6%	17.8%	9.6%	2.2%	20.7%	6.7%	1.5%	18.5%
金融業、保険業	28	82.1%	50.0%	28.6%	32.1%	3.6%	3.6%	0.0%	14.3%	3.6%	3.6%	17.9%
不動産業、物品賃貸業	35	74.3%	31.4%	17.1%	28.6%	5.7%	2.9%	0.0%	17.1%	2.9%	2.9%	25.7%
学術研究、専門・技術サービス業	26	84.6%	50.0%	26.9%	38.5%	7.7%	15.4%	3.8%	30.8%	3.8%	3.8%	15.4%
宿泊業、飲食業	34	82.4%	26.5%	11.8%	26.5%	20.6%	8.8%	2.9%	17.6%	5.9%	0.0%	17.6%
教育、学習支援業	42	81.0%	38.1%	19.0%	33.3%	19.0%	9.5%	2.4%	28.6%	7.1%	4.8%	19.0%
医療・福祉	90	82.2%	41.1%	27.8%	37.8%	6.7%	4.4%	1.1%	21.1%	3.3%	3.3%	17.8%
サービス業	139	82.0%	43.2%	22.3%	35.3%	12.2%	2.9%	0.0%	18.0%	3.6%	0.7%	18.0%
大企業計	131	84.0%	41.2%	23.7%	32.8%	9.2%	10.7%	1.5%	29.8%	9.2%	4.6%	16.0%

4.10 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答）

仕事と育児の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」70.0%

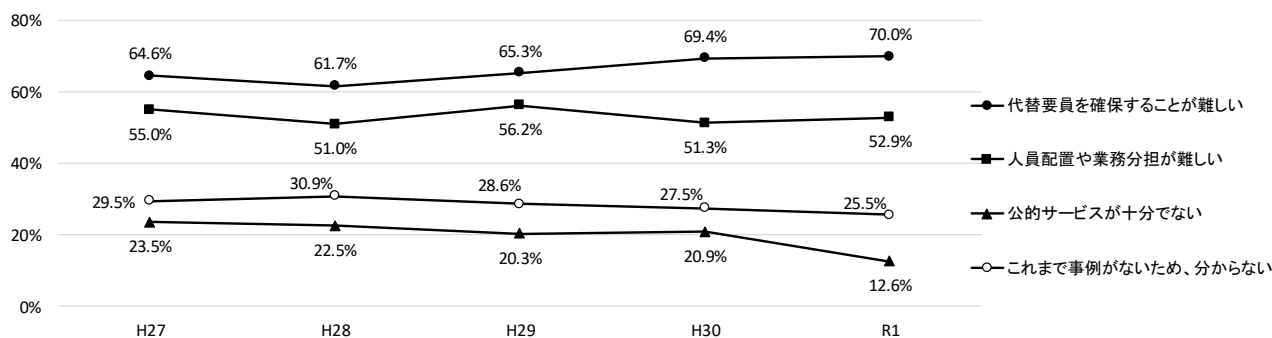
- 仕事と育児の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く70.0%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」52.9%、「公的サービスが十分でない」12.6%となっている。
- 「代替要員を確保することが難しい」の割合が3年連続で増加している一方、「これまで事例がないため、分からない」は3年連続で減少している。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 666、大企業 109。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題の割合の推移（抜粋、過去5年分）】
（中小企業）



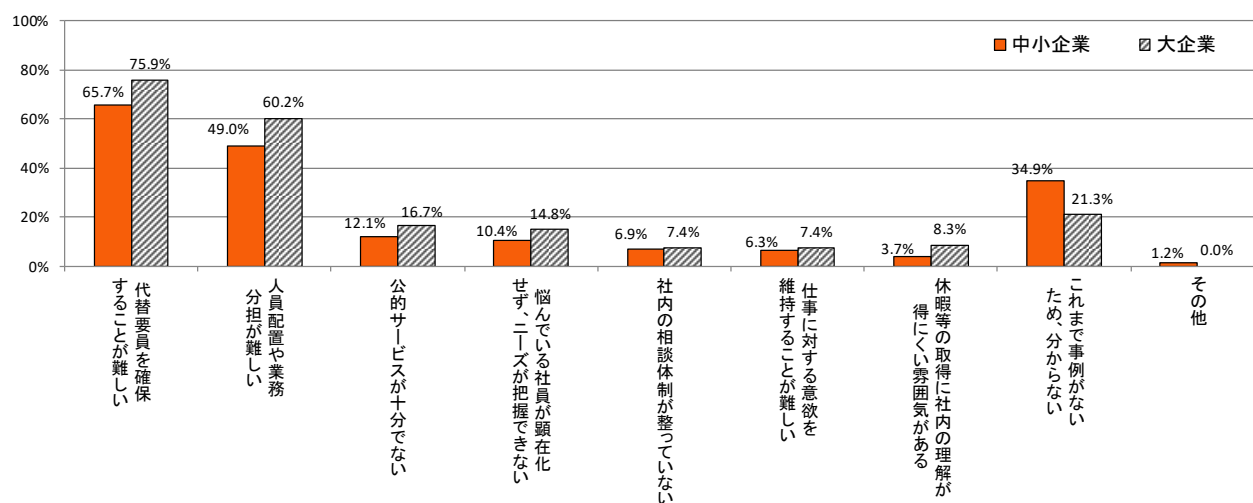
※回答の割合が高い3項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

4.11 仕事と介護の両立を支援する上での課題（複数回答）

仕事と介護の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」 65.7%

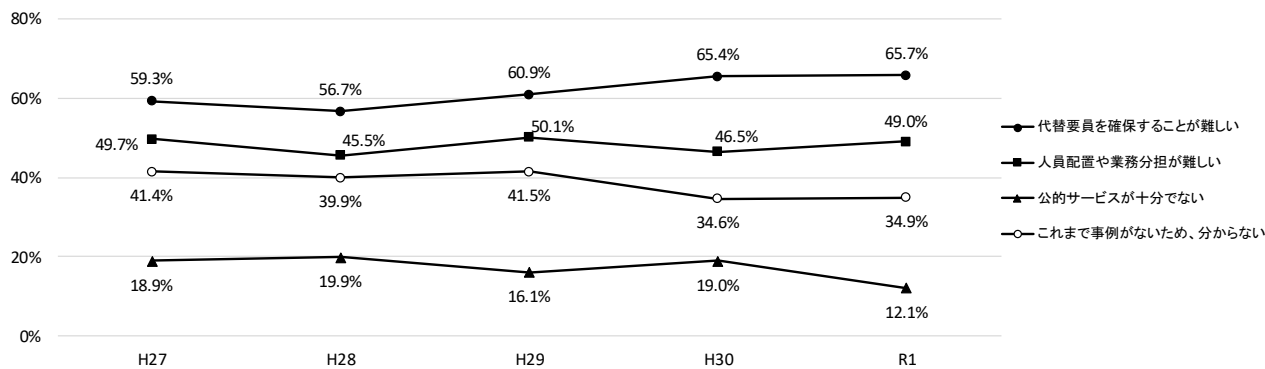
- 仕事と介護の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く 65.7%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が 49.0%となっている。
- 「代替要員を確保することが難しい」の割合は年々増加している一方、「公的サービスが十分でない」と「これまで事例がないため、分からない」は減少傾向にある。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 680、大企業 108。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題の割合の推移（抜粋、過去5年分）】
（中小企業）



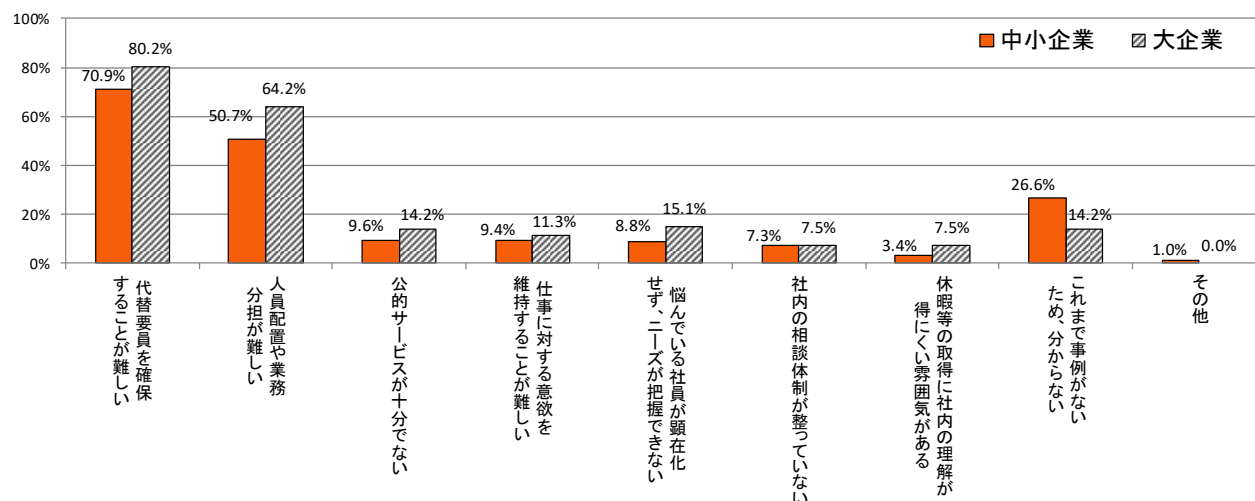
※回答の割合が高い3項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

4.12 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題（複数回答）

仕事と病気治療の両立を支援する上での課題
「代替要員を確保することが難しい」 70.9%

- 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く70.9%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が50.7%となっている。
- 一方、「これまで事例がないため、分からない」とする割合は26.6%で、大企業の割合(14.2%)と比べると12.4ポイント高い。

【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題（割合）】



【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題（割合）】

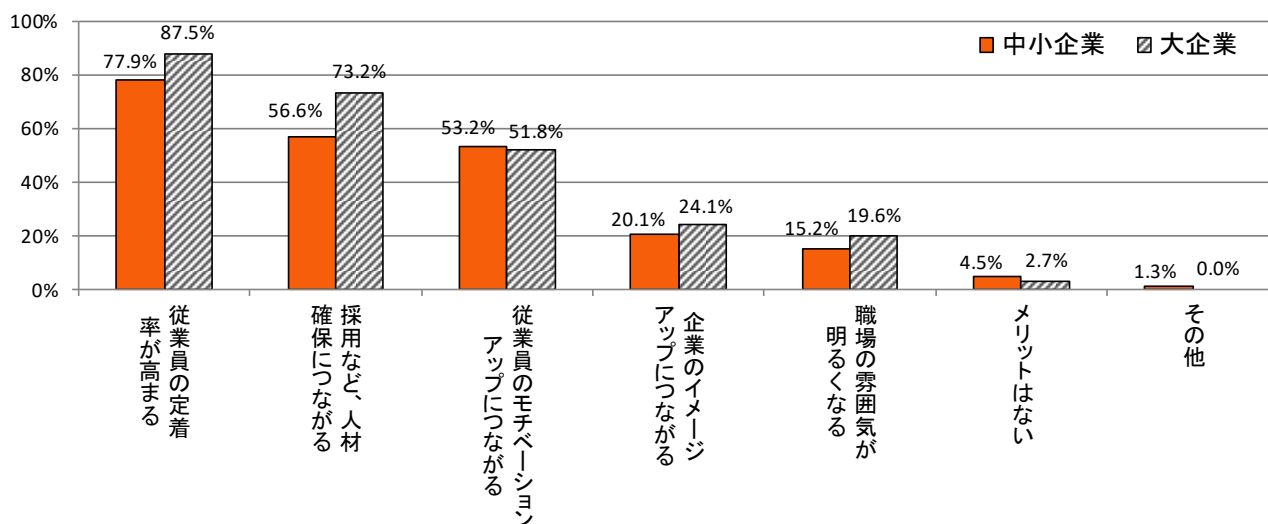
区分	集計事業所数	代替要員を確保することが難しい	人員配置や業務分担が難しい	社内の相談体制が整っていない	休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない	仕事に対する意欲を維持することが難しい	公的サービスが十分でない	これまで事例がないため、分からない	その他
中小企業計	670	70.9%	50.7%	7.3%	3.4%	8.8%	9.4%	9.6%	26.6%	1.0%
建設業	103	71.8%	59.2%	6.8%	5.8%	17.5%	12.6%	9.7%	25.2%	1.9%
製造業	113	69.9%	53.1%	11.5%	6.2%	15.9%	8.0%	8.8%	24.8%	0.9%
情報通信業	14	64.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	0.0%	50.0%	0.0%
運輸業、郵便業	28	71.4%	60.7%	14.3%	0.0%	7.1%	0.0%	10.7%	28.6%	0.0%
卸売業、小売業	107	67.3%	43.0%	7.5%	1.9%	3.7%	11.2%	8.4%	32.7%	0.0%
金融業、保険業	23	39.1%	43.5%	8.7%	0.0%	13.0%	4.3%	17.4%	26.1%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	23	82.6%	34.8%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	21.7%	4.3%
学術研究・専門・技術サービス業	21	52.4%	33.3%	0.0%	0.0%	9.5%	28.6%	19.0%	33.3%	0.0%
宿泊業、飲食業	26	73.1%	42.3%	3.8%	0.0%	7.7%	3.8%	0.0%	38.5%	0.0%
教育、学習支援業	34	94.1%	70.6%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	14.7%	11.8%	5.9%
医療・福祉	71	80.3%	56.3%	1.4%	2.8%	1.4%	9.9%	8.5%	18.3%	0.0%
サービス業	107	69.2%	48.6%	10.3%	2.8%	6.5%	10.3%	11.2%	27.1%	0.9%
大企業計	106	80.2%	64.2%	7.5%	7.5%	15.1%	11.3%	14.2%	14.2%	0.0%

4.13 両立支援を行うことで企業が得られるメリット（複数回答）

両立支援を行うことで企業が得られるメリット
「従業員の定着率が高まる」が77.9%で最多

- 仕事と生活の両立支援を行うことで企業が得られるメリットについては、中小企業では「従業員の定着率が高まる」が最も多く77.9%、次いで「人材確保につながる」56.6%、「従業員のモチベーションアップにつながる」53.2%となっている。

【両立支援を行うことで企業が得られるメリット（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 712、大企業 112。

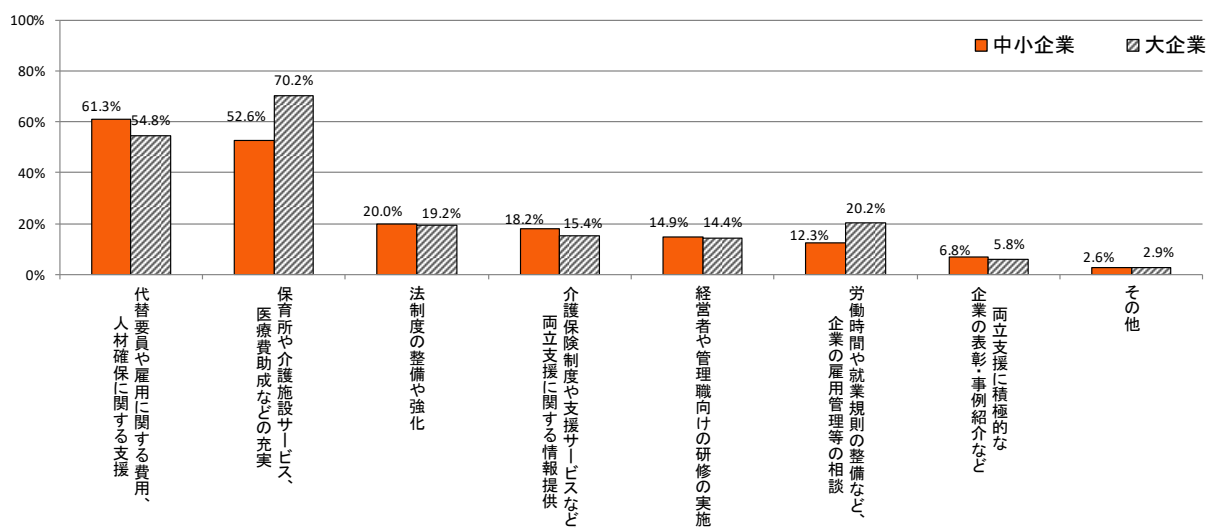
4.14 両立支援を行う上で行政等に望むこと（複数回答）

両立支援を行う上で行政等に望むこと

「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が最多

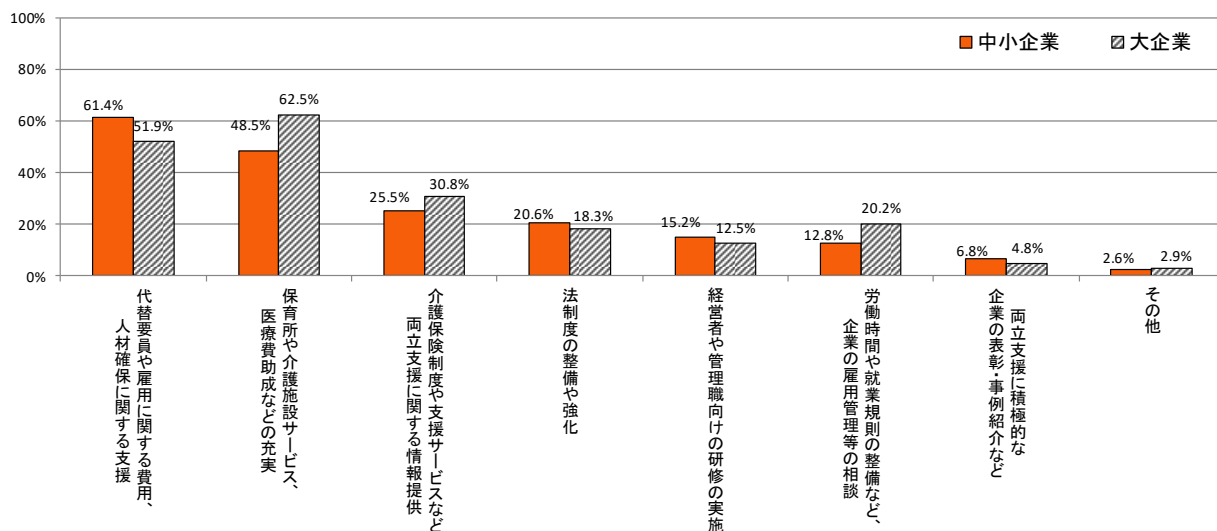
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が 61.3%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの充実」52.6%、「法制度の整備や強化」20.0%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が 61.4%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの充実」48.5%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」25.5%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 666、大企業 104。

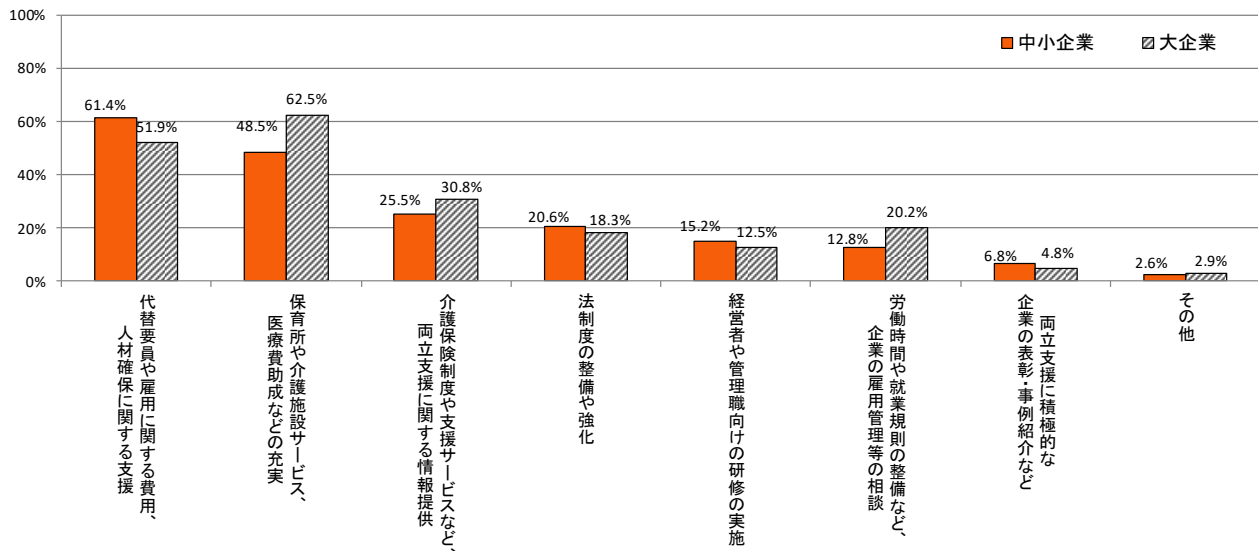
【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 664、大企業 104。

- 仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援」が 61.4%で最多で、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの充実」48.5%、「介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供」25.5%の順になっている。

【仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】



※集計事業所数は、中小企業 649、大企業 103。

4.15 テレワーク制度の実施状況

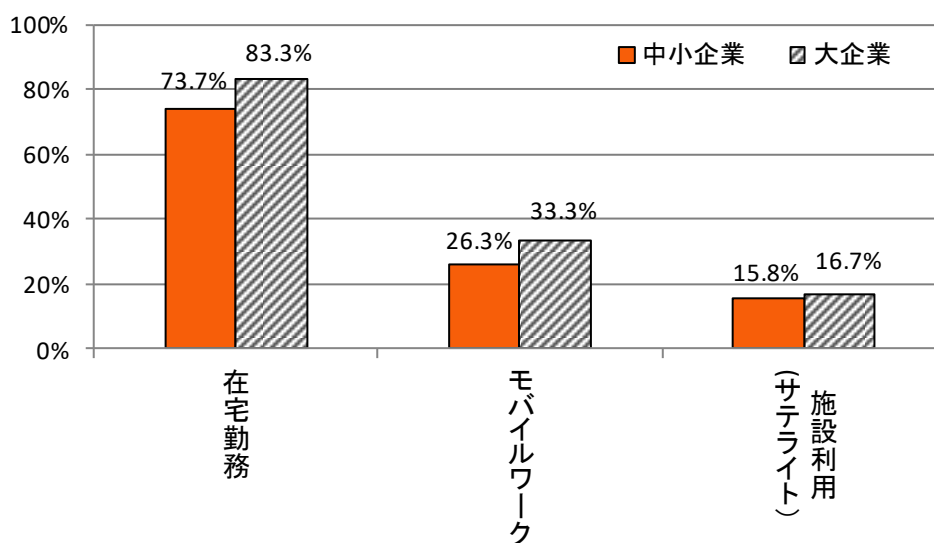
テレワーク制度を実施している事業所の割合 2.8%

- 中小企業におけるテレワーク制度の実施状況について、「実施している」と回答した事業所の割合は2.8%であった。大企業(5.3%)と比較すると2.5ポイント低い。
- 「実施している」事業所のテレワークの形態は、「在宅勤務」が73.7%と最も多かった。

【テレワーク制度を実施している事業所の割合】

区 分	集計 事業所数	実施して いる	実施して いない
中 小 企 業 計	718	2.8%	97.2%
建 設 業	109	5.5%	94.5%
製 造 業	119	5.9%	94.1%
情 報 通 信 業	14	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	30	3.3%	96.7%
卸 売 業、小 売 業	114	2.6%	97.4%
金 融 業、保 険 業	24	4.2%	95.8%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	27	0.0%	100.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	22	4.5%	95.5%
宿 泊 業、飲 食 業	28	0.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	38	0.0%	100.0%
医 療・福 祉	77	0.0%	100.0%
サ ー ビ ス 業	116	0.9%	99.1%
大 企 業 計	113	5.3%	94.7%

【導入しているテレワーク制度の種類】



第 3 章 調査票

この調査票は、統計的に処理するためのみに用いられ、統計以外の目的に使用されることはありません。

令和元年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するため実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

【御記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について記入してください。
- 2 設問には、原則として、**令和元年7月31日現在**の状況について回答してください。
- 3 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を参照してください。
- 4 回答はこの調査票に**直接**記入してください。
- 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、**【 】**内に具体的な内容を記入してください。
- 6 数字記入欄で該当がない場合は「**0**」(**ゼロ**)を記入してください。

【貴事業所の概要について御記入ください】

所在地	〒 埼玉県	
事業所名		
主要事業 (いずれか一つに○をつけてください)	1 建設業	10 学術研究、専門・技術サービス業
	2 製造業	11 宿泊業
	3 情報通信業	12 飲食サービス業
	4 運輸業、郵便業	13 生活関連サービス業(旅行業除く)、娯楽業
	5 卸売業	14 生活関連サービス業のうち旅行業
	6 小売業	15 教育、学習支援業
	7 金融業、保険業	16 医療・福祉
	8 不動産業	17 複合サービス事業(協同組合など)
	9 物品賃貸業	18 サービス業(他に分類されないもの)

本社・支店などを含めた 企業全体の常用労働者数 「常用労働者」の定義は 「記入上の注意」を御覧ください。	1 10人以下	5 101～300人
	2 11～30人	6 301～1000人
	3 31～50人	7 1001人以上
	4 51～100人	

御担当者の御連絡先	(部署)	
	(氏名)	(電話番号)

※ 御記入後は、**同封の返信用封筒(切手不要)**で、**8月30日(金)**までに投函くださるよう、お願い申し上げます。

【問合せ先】

埼玉県 産業労働部 雇用労働課
 労働団体・働き方改革担当 吉田・真保・水村
 電話:048-830-4518
 メール:a4510-05@pref.saitama.lg.jp

※この欄には記入しないでください。

整理番号	産業分類	企業規模

I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

問1 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を記入してください。

※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。

前頁の表紙に記入していただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、**貴事業所のみ**の労働者数を記入してください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者				
	うち役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人

問2 過去1年間(平成30年4月～平成31年3月)に非正規労働者から正社員に転換した方の人数を御記入ください。また、平成31年4月～令和元年7月の間に登用(転換)した方の人数及び令和元年8月～令和2年3月までの登用(転換)見込み数をお答えください。

平成30年4月～平成31年3月に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	平成31年4月～令和元年7月までに正社員に登用(転換)した方	令和元年8月～令和2年3月までに正社員に転換する方(見込み)
人	人	人

問3 過去3年間(平成28年4月1日～平成31年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を記入してください。また、離職者のうち、採用後1年以内に離職した従業員の人数を記入してください。

① 採用者数 人

② ①のうち、離職者数 人

③ ②のうち、1年以内の離職者数 人

問4 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について当てはまるもの全てに○をつけてください。※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1	週休一日制又は週休一日半制	4	完全週休二日制より休日日数が多い制度 ※2
2	週休二日制だが、一部出勤となる日がある ※1	5	国民の祝日を休日としている
3	完全週休二日制	6	年末年始を休日としている ※3 【12月 日 ～ 1月 日】

※1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など

※2 月1回以上週休三日制など

※3 年度によって異なる場合は平成30年度の実績を記入してください

問5 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間を記入してください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1日当たり所定労働時間	時間	分
1週当たり所定労働時間	時間	分

問5-2 正規労働者の年間所定労働時間(平成30年4月～平成31年3月)を記入してください。

※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

千	百	十	時間

(参考)年間所定労働時間の計算式

$$(365日 - \text{年間休日} \text{日}) \times \text{1日当たり労働時間} \text{時間} \text{分}$$

※平成30年度の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

問6 正規労働者の平成30年4月～平成31年3月の一人当たり年間所定外労働時間(残業等)を記入してください。

※年度途中に採用され、又は退職した者を除く全ての正規労働者の年間所定外労働時間を足し、同労働者の人数で除してください。

百	十	時間

Ⅱ 外国人材の受入れ・活用についてお伺いします。

※外国人労働者の雇用実績が全くない場合、問7、問16、問17のみお答えください。

問7 貴事業所における平成30年4月から平成31年3月の外国人労働者の雇用実績の有無を記入してください。
また、雇用実績がある場合、この期間に雇用した外国人労働者の人数を就業形態ごとに記入してください。

(雇用実績の有無)

1	有
2	無

	男性	女性	年代区分					
			～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳～
正規	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規	人	人	人	人	人	人	人	人

問8 問7で回答した外国人労働者の在留資格として当てはまるもの全てに○をつけてください。

就労活動が具体的に特定されるもの	1
技能習得に限定した就労活動によるもの(技能実習)	2
活動に制約がなく就労活動について特定されないもの	3
留学生など、就労に資格外活動許可が必要なもの	4
就労の可否が個別に指定されるもの(特定活動)	5

※個別の在留資格がどの区分に該当するかは「記入上の注意」を参照してください。

問9 外国人労働者を雇用した際の採用ルートとして当てはまるもの全てに○をつけてください。

職業安定所(ハローワークインターネットサービスを含む)から	1
新聞や雑誌等の求人広告、就職情報誌	2
民間求人会社から	3
大学等教育機関から	4
監理団体(事業協同組合、商工会等)から	5
知人・友人・家族等からの紹介・あっせん	6
インターネット・SNSでの募集	7
外国からの直接採用	8
その他【 】	9

問10 外国人労働者に対し労働条件を明示する際の言語について、通知(周知)方法ごとに当てはまるもの全てに○をつけてください。

	日本語	英語	雇用する外国人の母国語(英語以外)	その他の言語	通知(実施)していない
労働条件通知書	1	2	3	4	
雇用契約書	1	2	3	4	5
就業規則	1	2	3	4	5
口頭での説明	1	2	3	4	5

問11 外国人労働者の賃金について当てはまるものに○をつけてください。

賃金水準	正規	非正規
最低賃金と同程度	1	1
日本人労働者よりも低い(仕事レベルは同程度以上)	2	2
日本人労働者よりも低い(仕事レベルは低い)	3	3
日本人労働者と同程度	4	4
日本人労働者よりも高い	5	5

問12 外国人労働者に適用される所定労働時間(1週間当たり)を記入してください。

※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

(正規労働者)

1	他の労働者と同様(設問I問5と同じ)
2	他の労働者と異なる時間を適用

→ 時間: 分

(非正規労働者)

時間: 分

問15 外国人材を活用するために実施している取組及び検討している取組としてそれぞれに当てはまるもの全てに○をつけてください。

取組内容	実施している	検討中
多様な採用機会の活用(大学との連携、海外での就活イベントへの参加、SNSの活用等)	1	1
安全衛生管理の徹底(表示・掲示の多言語表記や安全衛生教育の実施等)	2	2
メンター制度など外国人労働者が相談できる体制の整備	3	3
日本語研修やマナー教育の実施	4	4
職場において外国人材を受入れる雰囲気醸成	5	5
生活に必要な各種手続きへの同行・サポート	6	6
イベント等地域の人々との交流促進	7	7
その他【 】	8	8
特になし	9	9

問16 外国人材を活用する上で困難を感じることはありますか。ある場合には、当てはまるものに3つまで○をつけてください。

困難を感じることはない	0
-------------	---

困難を感じていることがある	すぐに離職してしまう	1
	人材を育成しても一定期間しか雇えない	2
	職業訓練や商慣習の教育が難しい	3
	資格上、業務内容や労働時間に制限がある	4
	日本人社員との関係がうまくいかない	5
	能力や人柄など、人材のばらつきが大きい	6
	雇い入れる際の手続きが煩雑	7
	業務の性質上雇い入れる事が出来ない	8
	その他【 】	9

問17 外国人材の受入れ・活用に関して県に望むこととして当てはまるものに3つまで○をつけてください。

説明会、セミナーの実施等制度の周知	1
事業主に対する相談窓口の設置	2
外国人労働者の生活支援	3
人材育成に関する支援	4
企業説明会や就活イベントなど採用機会の創出	5
その他【 】	6
特になし	7

※貴事業所において、過去3年間に正社員の採用がなく、今後も正社員の採用を
 予定していない場合、右欄に○をつけ、次のページに進んでください。

→

Ⅲ 就職氷河期世代の活用についてお伺いします。

問18 貴事業所において、平成28年4月から平成31年3月の間に就職氷河期世代
 (平成31年4月時点で33歳～48歳の方)を正社員として採用したことがありますか。

採用したことがある	1	→	問19へ
-----------	---	---	------

採用したことはない	就職氷河期世代からの応募はあったが採用しなかった	2	}	→	問20へ
	正社員の募集をしなかった	3			問21へ
	正社員の募集をしたが、就職氷河期世代からの応募がなかった	4			

問19 問18で「1 採用したことがある」と回答した事業所にお伺いします。採用を決めた理由として当てはまるもの全てに○をつけてください。

専門知識・能力がある	1
経験がある(非正規雇用からの転換等)	2
職場への適応力がある	3
仕事への意欲	4
本人の人柄	5
すぐに人材が必要だったから	6
その他【 】	7

⇒ 問21へ

問20 問18において「2 就職氷河期世代からの応募はあったが採用しなかった」と回答した事業所
 にお伺いします。採用しなかった理由として当てはまるものに3つまで○をつけてください。

業務に見合った能力が見受けられない	1
社風に合わない	2
社会人としての経験が足りない	3
労働条件が合わない	4
教育・指導が難しい	5
定年までの期間が短い	6
その他【 】	7

⇒ 問21へ

問21 貴事業所では今後就職氷河期世代を正社員として採用する予定がありますか。

採用する予定がある	1	}	→	問22へ
採用に向けて今後検討したい	2			問23へ
採用する予定はない	3			

問22 問21で「1 採用する予定がある」又は「2 採用に向けて検討したい」と回答した事業所にお伺いします。
 どのような職種での採用を考えていますか。当てはまるものに○をつけてください。

事務職	1
営業職	2
技術職・技能職	3

問23 就職氷河期世代の採用を円滑に行っていく上で有効と思われるものについて当てはまるもの全てに○をつけてください。

本人向け職業訓練、研修の充実	1
企業説明会・面接会などの開催	2
求人・求職情報の提供	3
採用した企業向けのフォローアップ研修の実施	4
企業への助成制度の拡充	5
その他【 】	6
特になし	7

IV 仕事と生活の両立支援についてお伺いします。

問24 貴事業所における育児休業の取得状況について記入してください。

	女性	男性
育児休業制度の対象者数 (平成30年4月1日～平成31年3月31日に本人または配偶者が出産した方的人数)	人	人
上記のうち、令和元年7月31日までに育児休業を取得した方的人数 (利用中の方を含む)	人	人

問25 育児のための短時間勤務制度の利用状況について記入してください。

	女性	男性
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (令和元年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児休業を取得していない方的人数)	人	人
上記のうち、令和元年7月31日までに育児のための短時間勤務制度を利用した方的人数(利用中の方を含む)	人	人

問26 過去1年間(平成30年8月1日～令和元年7月31日)の介護休業等の利用状況について記入してください。

	女性	男性
介護休業を取得した方的人数 (利用中の方を含む)	人	人
介護のための短時間勤務制度を利用した方的人数 (利用中の方を含む)	人	人

問27 家族等の介護をしている労働者の実態把握はどのように行っていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	定期的実施する人事面談等で状況を確認している
2	介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている
3	相談があった人について面談等を実施している
4	介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している
5	アンケート調査等を実施している
6	特に把握はしていない
7	その他【 】

問28 過去3年間(平成28年8月1日～令和元年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1	いる	過去3年間に退職した方的人数 【 】人
		上記のうち、直近1年間に退職した方的人数【 】人
2	いない	
3	わからない	

問29 働きながら育児・介護をする労働者のために、どのような支援策を採用していますか。

(利用実績がない場合を含みます。)

育児・介護それぞれについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。

	育児	介護
短時間勤務制度	1	1
所定外労働の免除	2	2
看護休暇、または介護休暇	3	3
時間外労働の制限、深夜業の制限	4	4
フレックスタイム制度	5	5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6
育児・介護サービス利用の費用援助	7	7
事業所内保育施設の設置	8	
時間単位の有給休暇	9	9
転勤・配置転換の際の配慮	10	10
再雇用制度	11	11
在宅勤務制度	12	12
その他【 】	13	13

問30 病気治療と仕事の両立を支援するためにどのような支援策を採用していますか。

(利用実績がない場合を含みます。)

当てはまるもの全てに○をつけてください。

病気治療のための休暇制度	1
時間単位の有給休暇	2
病気治療後の職場復帰の支援	3
時差出勤制度	4
フレックスタイム制度	5
在宅勤務制度	6
短時間勤務制度	7
治療費の補助(貸付、給付等)	8
その他【 】	9
支援のための制度は設置していない	10

問31 仕事と生活の両立を支援する上での課題は何とお考えですか。

育児・介護・病気治療それぞれについて、当てはまるものに3つまで○をつけてください。

	育児	介護	病気治療
代替要員を確保することが難しい	1	1	1
人員配置や業務分担が難しい	2	2	2
社内の相談体制が整っていない	3	3	3
休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	4	4	4
悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない	5	5	5
仕事に対する意欲を維持することが難しい	6	6	6
公的サービスが十分でない	7	7	7
これまで事例がないため、分からない	8	8	8
その他【 】	9	9	9

問32 仕事と生活の両立支援を行うことで、企業が得られるメリットは何とお考えですか。
当てはまるものに3つまで○をつけてください。

1	従業員の定着率が高まる
2	人材確保につながる
3	従業員のモチベーションアップにつながる
4	企業のイメージアップにつながる
5	職場の雰囲気明るくなる
6	メリットはない
7	その他【 】

問33 仕事と生活の両立支援を行う上で、行政などに望むことは何ですか。
育児・介護・病気治療それぞれについて、当てはまるものに3つまで○をつけてください。

	育児	介護	病気治療
両立支援に積極的な企業の表彰・事例紹介など	1	1	1
労働時間や就業規則の整備など、企業の雇用管理等の相談	2	2	2
経営者や管理職向けの研修の実施	3	3	3
代替要員や雇用に関する費用、人材確保に関する支援	4	4	4
保育所や介護施設サービス、医療費助成などの充実	5	5	5
法制度の整備や強化	6	6	6
介護保険制度や支援サービスなど、両立支援に関する情報提供	7	7	7
その他【 】	8	8	8

問34 貴事業所ではテレワーク制度を導入していますか。導入している場合、
テレワークの形態として当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	実施している	→	1	在宅勤務
2	実施していない		2	施設利用(サテライト)
			3	モバイルワーク

☆☆☆お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました。☆☆☆

以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。

埼玉県では、仕事と生活の両立を支援するため、以下のような取組を実施しています。

1 「多様な働き方実践企業」の認定

短時間勤務など仕事と子育て等の両立を支援する制度を利用している従業員がいる企業を認定しています。多くの認定企業から、従業員の定着や企業イメージの向上に効果があったとの声が寄せられています。

2 女性活躍のための働き方見直し支援事業

長時間労働の是正(3か月間で15時間以上削減など)、男性の育休取得(連続10日以上)、テレワーク制度の導入・対象拡大を進める企業にアドバイザーを派遣し働き方見直しの取組を支援します。一定の成果を挙げた企業には奨励金(30万円)を支給します。

このほか、女性の活躍や働き方改革に取り組む企業に対し、アドバイザーを無料で派遣します。

3 子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー派遣

子育て・介護・病気の治療をしながら働く社員を支援する企業に、社会保険労務士の資格を持つ相談員が出向き、職場環境を整備する上でのアドバイスや社員向けのセミナーを行います。

Q1 「1 多様な働き方実践企業」認定制度に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、現時点で認定に向けて取り組む予定はない
3	関心がない
4	すでに認定を受けている

Q2 「2 女性活躍のための働き方見直し支援事業」に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、取り組むことは難しい
3	関心がない

Q3 「3 子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー派遣」に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、現時点で両立支援に向けた取組を行う予定はない
3	関心がない
4	すでに両立支援を行っており、アドバイザー派遣は必要ない

※ Q1～Q3で「1」を選択していただいた企業には、県職員等が説明にお伺いします。あらかじめ御了承ください。

埼 玉 県



彩の国



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—令和元年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 雇用労働課

〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂 3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4518 (直通)

令和2年3月発行
