

令和4年度  
越谷市労働実態調査 報告書

令和5年2月  
環境経済部 経済振興課



---

<b>I 調査概要</b>	1
1. 調査の目的	3
2. 調査の方法	3
3. 回収結果	3
4. 報告書の見方	3
<b>II 調査結果</b>	5
<b>1. 事業所の概要について</b>	7
(1) 調査事業所の業種	7
(2) 事業所の業況	8
(3) 事業所の売上高	8
(4) 事業所の経常利益	9
(5) 事業所の従業員数	9
(6) 事業所の資金繰り	10
<b>2. 雇用状況について</b>	11
(1) 雇用形態別の従業員数及び年齢構成	11
(2) 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	11
(3) 課長職相当以上の従業員	14
(4) 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定	17
<b>3. 賃金について</b>	20
(1) 令和4年10月支給分の平均賃金	20
(2) 一時金	22
(3) 基本給部分以外の支給手当	25
<b>4. 常用従業員の労働時間について</b>	29
(1) 所定内労働時間	29
(2) 月間の所定（時間）外労働時間	31
<b>5. 休日・休暇制度について</b>	34
(1) 週休制	34
(2) 育児休業制度	36
(3) 介護休業制度	39
<b>6. ワークライフバランスについて</b>	44
(1) 「働き方改革」への取組み	44
(2) 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由	47

## 目 次

---

7. 障がい者の労働状況について	50
(1) 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況	50
(2) 障がい者が活躍するために実施した取組み	53
(3) 取組みを実施した成果	55
(4) 取組みが進んでいない理由	57
8. 女性の労働状況について	60
(1) 女性が活躍するための取組みの進捗状況	60
(2) 女性が活躍するために実施した取組み	62
(3) 取組みを実施した成果	64
(4) 取組みが進んでいない理由	66
9. 性的マイノリティに関する取組みについて	69
(1) 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているか	69
(2) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況	72
(3) 採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響	75
10. 福利厚生について	78
(1) 実施している福利厚生制度	78
(2) パートタイマーの社会保障制度	81
11. 自由意見	84
(1) 「国（ハローワーク）や自治体の雇用施策」に対する意見・要望	84
Ⅲ 調査票	85

# I 調查概要



# I 調査概要

## 1. 調査の目的

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

## 2. 調査の方法

- (1) 調査地域 越谷市内全域
- (2) 調査対象 市内事業所のうち従業員5名以上の法人事業所
- (3) 標本数 1,000社
- (4) 抽出方法 無作為抽出
- (5) 調査方法 郵送配布－郵送回収
- (6) 調査期間 令和4年10月14日～11月4日
- (7) 調査機関 株式会社エスピー研

## 3. 回収結果

- (1) 郵送数 1,000社
- (2) 有効回収数 257
- (3) 有効回収率 25.7%

## 4. 報告書の見方

- (1) 図表中の「n」は、各質問の回答数を示す。
- (2) 回答の比率(%)は、nを母数として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して小数点以下第1位まで示した。したがって、選択肢の中から1つだけ回答を選ぶ質問であっても、すべての選択肢の比率の合計が100.0%にならない場合がある。また、選択肢の中から複数の回答を選ぶ質問では、すべての選択肢の比率を合計すると通常100.0%を超える。
- (3) グラフや表の中での選択肢の文章が長い場合は、簡略化して表現しているため、アンケート調査票の文章とは一致していない場合がある。
- (4) 無回答を除いた回答比率を採用している。
- (5) 回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。
- (6) 自由意見については、要約・抜粋を行っている。





## Ⅱ 調査結果



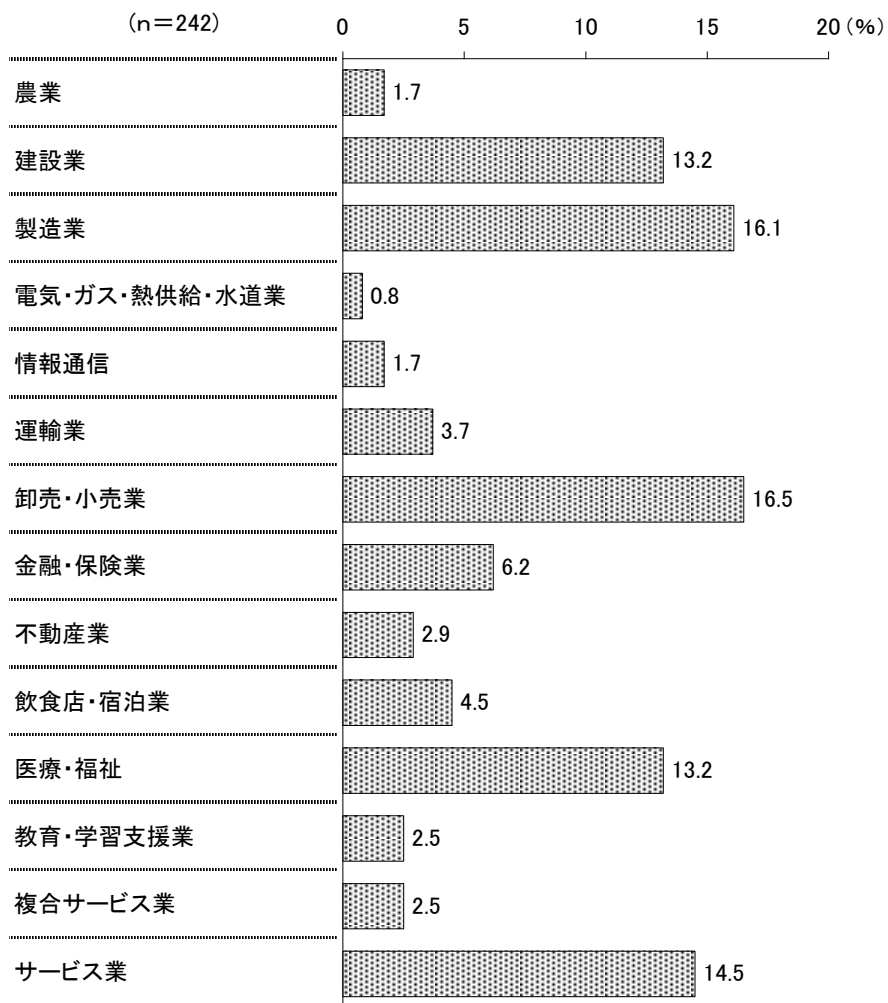
## Ⅱ 調査結果

### 1. 事業所の概要について

#### (1) 調査事業所の業種

調査事業所の業種をみると、「卸売・小売業」が16.5%で最も高く、次いで「製造業」が16.1%、「サービス業」が14.5%となっている。

図表 1-1 調査事業所の業種



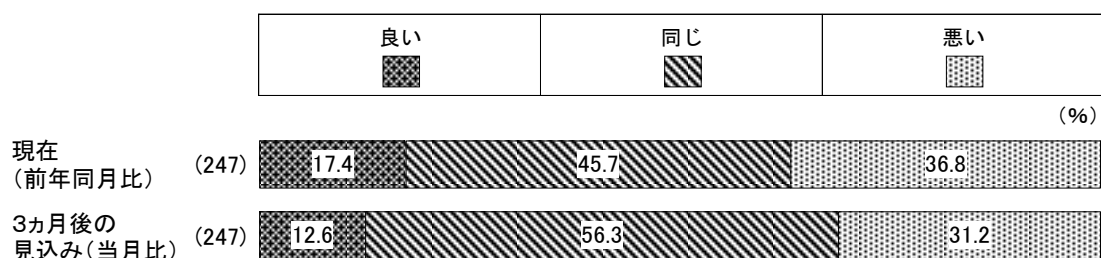
※上記の分類は、対象事業所を抽出する際に層化した分類に基づく。

## (2) 事業所の業況

事業所の業況をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が45.7%で最も高く、次いで「悪い」が36.8%、「良い」が17.4%となっている。

3ヵ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が56.3%で最も高く、次いで「悪い」が31.2%、「良い」が12.6%となっている。

図表 1-2 事業所の業況

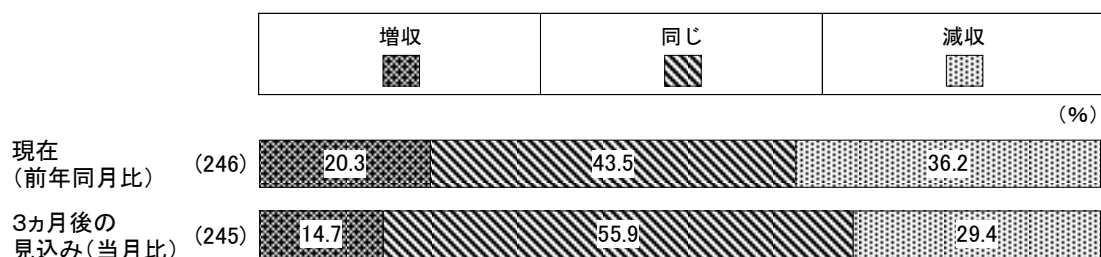


## (3) 事業所の売上高

事業所の売上高をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が43.5%で最も高く、次いで「減収」が36.2%、「増収」が20.3%となっている。

3ヵ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が55.9%で最も高く、次いで「減収」が29.4%、「増収」が14.7%となっている。

図表 1-3 事業所の売上高

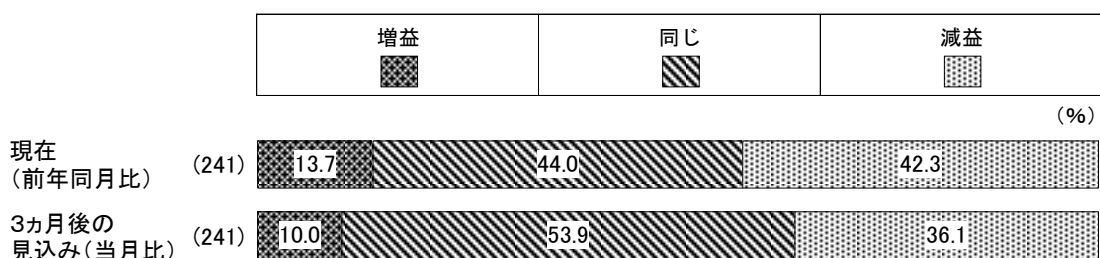


#### (4) 事業所の経常利益

事業所の経常利益をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が44.0%で最も高く、次いで「減益」が42.3%、「増益」が13.7%となっている。

3ヵ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が53.9%で最も高く、次いで「減益」が36.1%、「増益」が10.0%となっている。

図表 1-4 事業所の経常利益

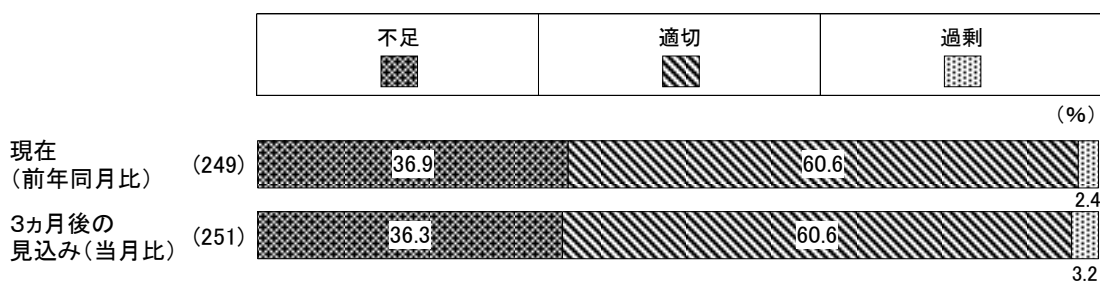


#### (5) 事業所の従業員数

事業所の従業員数をみると、現在（前年同月比）では、「適切」が60.6%で最も高く、次いで「不足」が36.9%、「過剰」が2.4%となっている。

3ヵ月後の見込み（当月比）では、「適切」が60.6%で最も高く、次いで「不足」が36.3%、「過剰」が3.2%となっている。

図表 1-5 事業所の従業員数

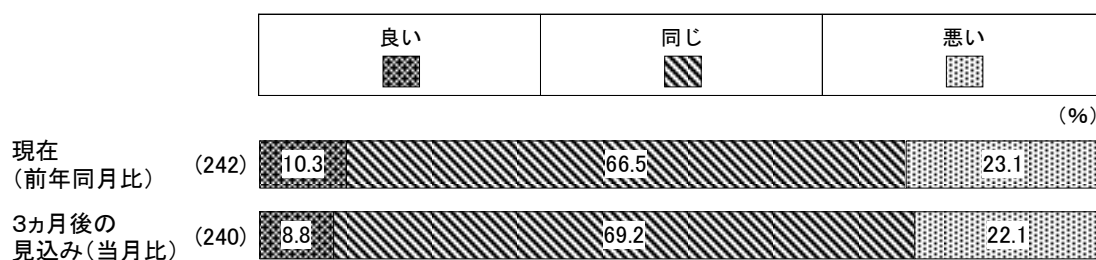


## (6) 事業所の資金繰り

事業所の資金繰りをみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が66.5%で最も高く、次いで「悪い」が23.1%、「良い」が10.3%となっている。

3ヵ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が69.2%で最も高く、次いで「悪い」が22.1%、「良い」が8.8%となっている。

図表1-6 事業所の資金繰り



## 2. 雇用状況について

### (1) 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

雇用形態別の従業員の比率は、「常用従業員（男性）」が52.5%で最も高く、次いで「臨時・パート従業員（女性）」が23.4%、「常用従業員（女性）」が14.8%、「臨時・パート従業員（男性）」が9.3%となっている。

年代別にみると、「50代男性」が15.5%で最も高く、次いで「20代男性」が14.0%、「40代男性」が11.7%となっている。

図表 2-1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

(n=6,598人)	常用従業員			臨時・パート従業員			合計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
10代	0.8	0.2	1.0	0.8	2.4	3.2	1.6	2.5	4.2
20代	12.2	4.3	16.5	1.8	3.6	5.4	14.0	7.9	21.8
30代	7.9	2.6	10.5	0.7	2.7	3.4	8.6	5.4	13.9
40代	11.1	3.5	14.6	0.6	4.2	4.9	11.7	7.8	19.4
50代	14.5	3.1	17.6	1.0	4.9	5.9	15.5	8.0	23.5
60歳以上	6.0	1.1	7.1	4.4	5.5	10.0	10.4	6.6	17.1
合計	52.5	14.8	67.3	9.3	23.4	32.7	61.8	38.2	100.0
障がい者	0.2	0.1	0.3	0.4	0.2	0.6	0.5	0.3	0.8
外国人	0.9	0.3	1.1	0.2	0.2	0.4	1.0	0.5	1.5
市内居住者	5.1	3.3	8.4	1.7	6.9	8.6	6.8	10.2	17.0

### (2) 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」は平均年齢が44.9歳、平均勤続年数は13.1年となっている。「常用従業員（女性）」は平均年齢が42.7歳、平均勤続年数は11.2年となっている。

一方、「臨時・パート従業員（男性）」は平均年齢が49.0歳、平均勤続年数は6.0年となっている。

「臨時・パート従業員（女性）」は平均年齢が45.6歳、平均勤続年数は8.0年となっている。

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

図表 2-2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

		n	平均年齢（歳）	n	平均勤続年数（年）
常用従業員	男性	210	44.9	209	13.1
	女性	165	42.7		11.2
臨時・パート従業員	男性	84	49.0	152	6.0
	女性	151	45.6		8.0

業種別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、運輸業で53.8歳と最も高く、農業で33.7歳と最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、情報通信で51.3歳と最も高く、教育・学習支援業で34.6歳と最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、製造業で65.5歳と最も高く、飲食店・宿泊業で22.2歳と最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、運輸業で58.3歳と最も高く、飲食店・宿泊業で25.6歳と最も低くなっている。

業種別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、複合サービス業で21.6年と最も長く、農業で5.0年と最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、情報通信で20.7年と最も長く、教育・学習支援業で5.8年と最も短くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、製造業で9.5年と最も長く、飲食店・宿泊業で2.7年と最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、複合サービス業で22.3年と最も長く、飲食店・宿泊業と教育・学習支援業とともに3.2年と最も短くなっている。

図表 2-3 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（業種別）

	常用従業員								臨時・パート従業員								
	男 性				女 性				男 性				女 性				
	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	
全 体	210	44.9	209	13.1	165	42.7	167	11.2	84	49.0	85	6.0	151	45.6	152	8.0	
業 種 別	農 業	3	33.7	3	5.0	1	55.0	1	18.0	2	68.8	2	2.8	2	51.5	2	3.5
	建設業	31	44.8	32	14.2	20	48.1	21	16.6	5	61.8	5	8.6	9	52.7	9	13.2
	製造業	34	47.3	33	14.0	21	46.5	22	10.9	12	65.5	14	9.5	19	50.1	19	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	37.5	1	10.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	3	48.7	3	19.0	3	51.3	3	20.7	2	31.0	2	7.5	-	-	-	-
	運輸業	8	53.8	8	11.5	2	56.5	2	12.5	5	54.7	5	6.2	3	58.3	3	7.7
	卸売・小売業	32	42.1	32	11.4	29	39.3	28	9.9	14	34.8	14	5.5	25	43.2	26	6.6
	金融・保険業	12	43.8	12	20.4	12	35.1	12	10.7	1	26.0	1	3.0	10	49.5	10	10.1
	不動産業	6	43.8	6	11.0	4	46.8	4	13.5	1	65.0	1	10.0	5	44.6	5	8.6
	飲食店・宿泊業	11	41.7	11	13.6	4	38.1	4	10.5	7	22.2	7	2.7	10	25.6	10	3.2
	医療・福祉	20	43.5	21	8.1	24	42.6	25	7.0	12	52.7	11	6.1	27	46.7	27	5.6
	教育・学習支援業	5	35.8	5	8.2	5	34.6	5	5.8	6	44.3	6	3.1	6	34.7	5	3.2
	複合サービス業	6	53.3	6	21.6	5	37.6	5	14.1	1	55.0	1	3.5	6	54.6	6	22.3
サービス業	25	45.3	24	11.8	23	41.2	23	11.0	11	53.2	11	4.3	21	45.6	22	9.3	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。



従業員規模別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、40～49人で48.3歳と最も高く、30～39人で41.8歳と最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、20～29人で43.7歳と最も高く、30～39人で38.8歳と最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、40～49人で60.8歳と最も高く、20～29人で45.2歳と最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、40～49人で50.7歳と最も高く、20～29人で42.9歳と最も低くなっている。

従業員規模別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、40～49人で14.4年と最も長く、30～39人で10.3年と最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、9人以下で13.1年と最も長く、40～49人で7.1年と最も短くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、40～49人で7.6年と最も長く、30～39人で4.1年と最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、40～49人で15.9年と最も長く、50人以上で5.6年と最も短くなっている。

図表 2-4 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（従業員規模別）

	常用従業員								臨時・パート従業員								
	男 性				女 性				男 性				女 性				
	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	n	平均年齢(歳)	n	平均勤続年数(年)	
全 体	210	44.9	209	13.1	165	42.7	167	11.2	84	49.0	85	6.0	151	45.6	152	8.0	
従業員規模別	9人以下	95	46.1	93	13.6	64	43.6	67	13.1	23	50.0	24	5.9	60	46.3	62	8.5
	10～19人	54	44.5	55	13.3	49	42.3	47	10.4	23	46.8	23	7.0	45	44.6	45	7.3
	20～29人	22	43.2	22	12.0	18	43.7	19	10.4	14	45.2	14	5.6	16	42.9	15	7.9
	30～39人	13	41.8	13	10.3	10	38.8	10	7.6	6	53.7	6	4.1	11	47.6	11	7.3
	40～49人	7	48.3	7	14.4	7	41.6	7	7.1	5	60.8	5	7.6	6	50.7	6	15.9
	50人以上	19	42.1	19	12.6	17	42.2	17	10.7	13	48.3	13	5.2	13	45.5	13	5.6

### (3) 課長職相当以上の従業員

課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は「男性」が2.8人、「女性」は1.5人となっている。  
平均年齢は「男性」が49.4歳、「女性」は51.3歳となっている。  
平均勤続年数は「男性」が19.0年、「女性」は17.9年となっている。

図表 2 - 5 課長職相当以上の従業員

	n	平均人数 (人)
男性	151	2.8
女性	63	1.5

	n	平均年齢 (歳)
男性	151	49.4
女性	63	51.3

	n	平均勤続年数 (年)
男性	152	19.0
女性	63	17.9

業種別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、「男性」では、教育・学習支援業で4.7人と最も多くなっている。「女性」では、教育・学習支援業で2.3人と最も多くなっているものの、多くの業種において、「女性」よりも「男性」の人数が多くなっている。

平均年齢は、「男性」では、建設業で52.2歳と最も高く、教育・学習支援業で41.3歳と最も低くなっている。「女性」では、卸売・小売業で56.4歳と最も高く、飲食店・宿泊業で41.0歳と最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、複合サービス業で31.7年と最も長く、医療・福祉で11.6年と最も短くなっている。「女性」では、金融・保険業で24.7年と最も長く、医療・福祉で10.8年と最も短くなっている。

図表 2-6 課長職相当以上の従業員（業種別）

	男 性						女 性						
	n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)	n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)	
全 体	151	2.8	151	49.4	152	19.0	63	1.5	63	51.3	63	17.9	
業 種 別	農 業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	建設業	23	4.0	23	52.2	23	22.0	9	1.2	10	56.2	10	21.6
	製造業	24	3.9	24	50.3	24	18.7	4	1.0	4	55.8	4	22.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.0	2	52.5	2	28.5	1	1.0	1	65.0	1	40.0
	情報通信	4	2.0	4	47.8	4	17.8	2	1.0	2	61.0	2	22.0
	運輸業	4	2.8	4	49.5	4	17.3	1	1.0	1	63.0	1	20.0
	卸売・小売業	24	1.9	24	47.1	24	17.6	5	1.0	5	56.4	5	23.4
	金融・保険業	13	2.3	13	50.4	13	26.4	3	1.3	3	47.2	3	24.7
	不動産業	2	5.5	2	47.0	2	26.0	1	1.0	1	50.0	1	23.0
	飲食店・宿泊業	7	1.3	7	44.9	7	14.3	3	1.3	3	41.0	3	13.3
	医療・福祉	12	1.9	12	46.9	13	11.6	16	1.9	16	48.9	16	10.8
	教育・学習支援業	3	4.7	3	41.3	3	13.3	3	2.3	3	55.7	3	23.3
	複合サービス業	3	1.3	3	50.0	3	31.7	-	-	-	-	-	-
	サービス業	18	2.3	18	50.1	18	17.6	9	1.8	9	43.9	9	13.4

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、「男性」では、50人以上で7.3人と最も多く、9人以下で1.5人と最も少なくなっている。「女性」では、10～19人と50人以上でともに1.8人で最も多く、9人以下で1.1人と最も少なくなっている。

平均年齢は、「男性」では、9人以下で51.1歳と最も高く、50人以上で46.3歳と最も低くなっている。「女性」では、30～39人で55.4歳と最も高く、50人以上で48.1歳と最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、9人以下で20.5年と最も長く、40～49人で13.2年と最も短くなっている。「女性」では、9人以下で19.1年と最も長く、50人以上で15.6年と最も短くなっている。

図表 2-7 課長職相当以上の従業員（従業員規模別）

		男 性					
		n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)
全 体		151	2.8	151	49.4	152	19.0
従業員規模別	9人以下	57	1.5	57	51.1	58	20.5
	10～19人	44	2.6	44	48.6	44	18.4
	20～29人	17	2.5	17	49.4	17	17.5
	30～39人	9	3.6	9	47.7	9	20.1
	40～49人	6	2.8	6	50.5	6	13.2
	50人以上	18	7.3	18	46.3	18	18.2

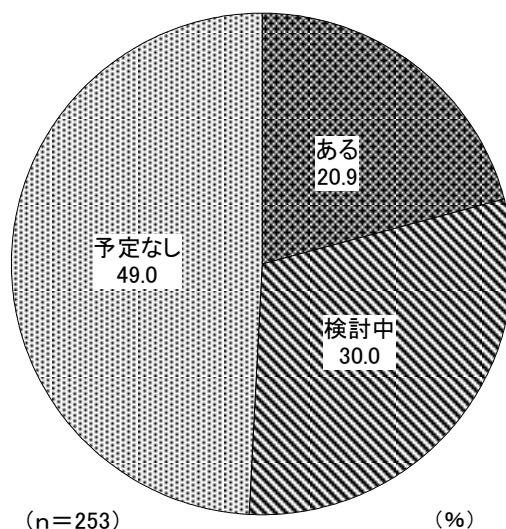
		女 性					
		n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)
全 体		63	1.5	63	51.3	63	17.9
従業員規模別	9人以下	23	1.1	23	53.1	23	19.1
	10～19人	17	1.8	17	49.4	17	18.8
	20～29人	6	1.7	6	51.6	6	17.0
	30～39人	7	1.6	7	55.4	7	17.8
	40～49人	2	2.5	2	44.0	2	8.0
	50人以上	8	1.8	8	48.1	8	15.6

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

#### (4) 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定をみると、雇用予定が「ある」が20.9%、「検討中」は30.0%、「予定なし」は49.0%となっている。

図表 2-8 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定



#### 【労働経済動向調査における国の令和4年新規学卒者の採用内定状況】

(単位：%)

産 業	高校卒	高専・短大卒	大学卒 (文科系)	大学卒 (理科系)	大学院卒	専修学校卒
調査産業計	40 (40)	29 (28)	38 (37)	39 (39)	23 (21)	21 (22)
建設業	56 (58)	44 (44)	49 (52)	62 (63)	36 (30)	36 (34)
製造業	64 (63)	29 (27)	37 (33)	46 (45)	31 (31)	14 (15)
情報通信業	12 (14)	40 (36)	81 (76)	81 (78)	63 (63)	34 (39)
運輸業, 郵便業	34 (32)	19 (12)	22 (19)	21 (16)	12 ( 8)	15 (10)
卸売業, 小売業	27 (28)	19 (20)	44 (39)	33 (30)	20 (15)	12 (14)
金融業, 保険業	27 (24)	30 (24)	65 (66)	53 (51)	34 (26)	12 (18)
不動産業, 物品賃貸業	8 (10)	19 (13)	50 (54)	39 (41)	20 (21)	13 ( 7)
学術研究, 専門・技術サービス業	23 (26)	33 (28)	37 (38)	59 (65)	45 (50)	16 (19)
宿泊業, 飲食サービス業	30 (29)	23 (23)	26 (34)	17 (29)	5 ( 6)	19 (16)
生活関連サービス業, 娯楽業	28 (25)	8 (11)	16 (20)	7 (11)	4 ( 5)	7 ( 9)
医療, 福祉	31 (35)	44 (49)	42 (46)	39 (42)	13 (14)	44 (47)
サービス業 (他に分類されないもの)	22 (20)	15 (12)	21 (23)	20 (19)	9 ( 9)	9 (12)

注:1)「令和4年新規学卒者」とは、令和4年3月卒業予定者又は概ね卒業後1年以内の者を令和4年3月卒業予定者とほぼ同等の条件で令和4年度に採用する者をいう。

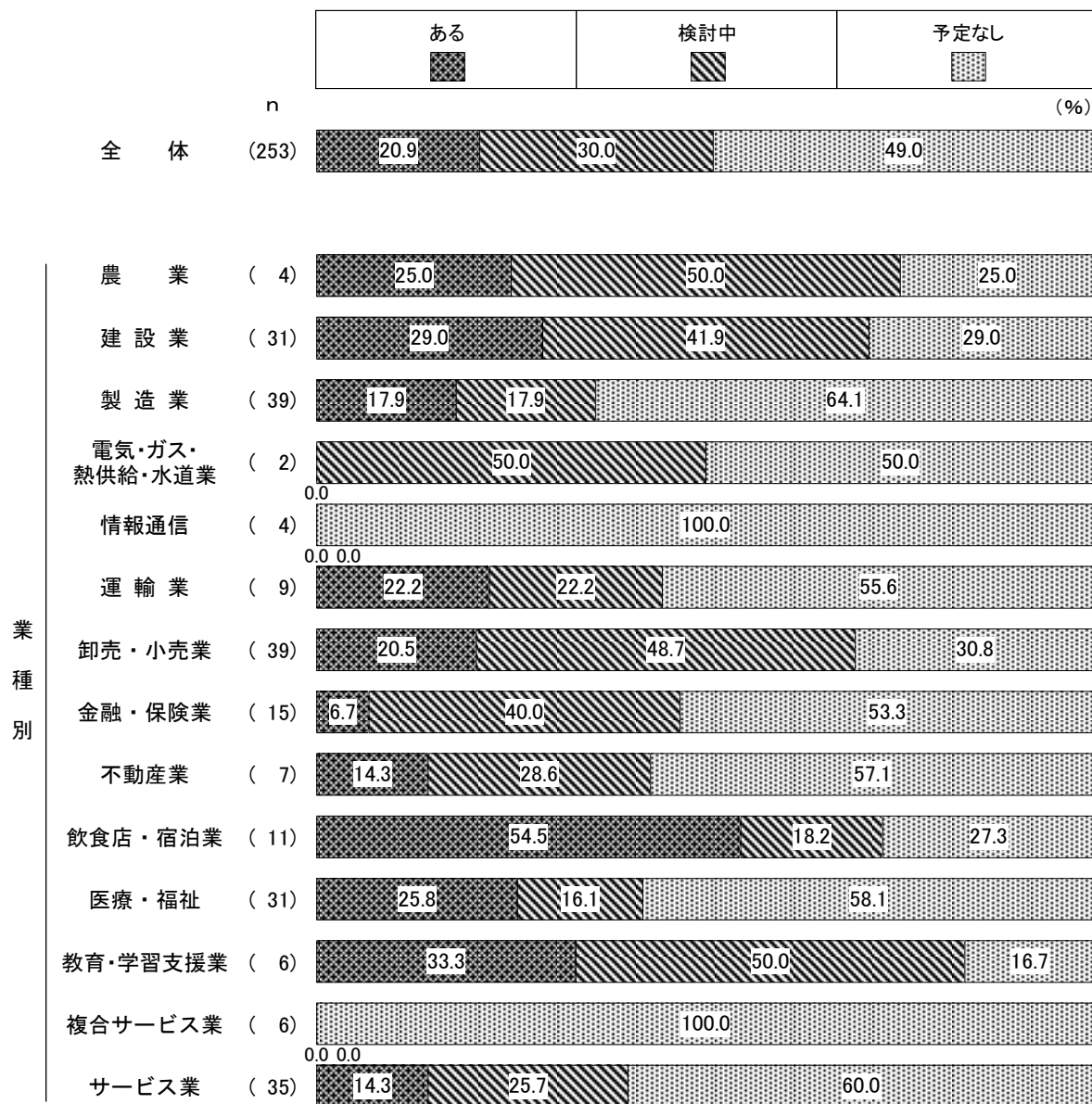
2) ( ) は前年同期の数値であり、「令和3年新規学卒者」に関するものである。

3) 無回答を除いて集計している。

労働経済動向調査（令和4年2月）結果

業種別にみると、「ある」は飲食店・宿泊業で54.5%、教育・学習支援業で33.3%、建設業で29.0%と高くなっている。一方、「予定なし」は情報通信と複合サービス業でともに100.0%と高くなっている。

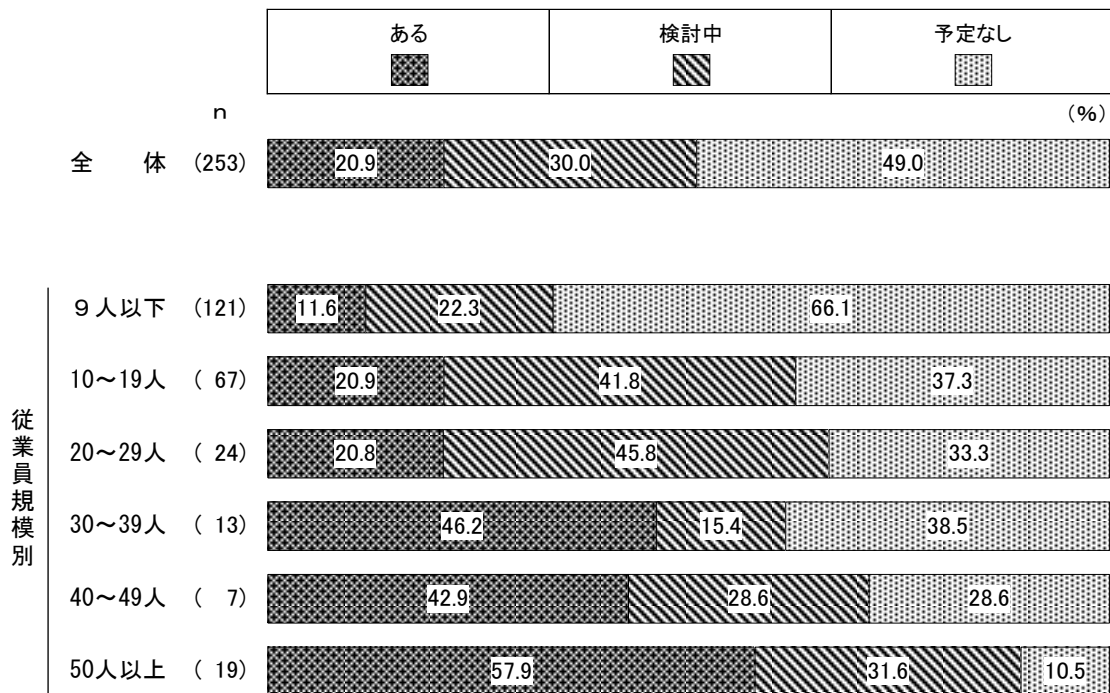
図表2-9 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「ある」はおおむね従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっており、50人以上では57.9%となっている。一方、「予定なし」は9人以下で66.1%と高くなっている。

図表 2-10 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（従業員規模別）



### 3. 賃金について

#### (1) 令和4年10月支給分の平均賃金

令和4年10月支給分の平均賃金をみると、「事務系」は252,127円、「技術系」は305,107円となっている。

業種別にみると、「事務系」では、金融・保険業で316,132円と最も高く、次いで複合サービス業で297,025円となっている。「技術系」では、建設業で364,127円と最も高く、次いでサービス業で304,840円となっている。

図表3-1 令和4年10月支給分の平均賃金（業種別）

	事務系		技術系		
	n	平均賃金 (円)	n	平均賃金 (円)	
全 体	148	252,127	136	305,107	
業 種 別	農 業	-	-	1	280,000
	建設業	20	277,653	24	364,127
	製造業	22	256,798	27	302,476
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	100,000	2	250,000
	情報通信	2	370,939	1	550,000
	運輸業	3	206,667	6	297,764
	卸売・小売業	25	256,515	12	303,015
	金融・保険業	10	316,132	-	-
	不動産業	4	219,000	3	266,667
	飲食店・宿泊業	1	200,000	6	270,000
	医療・福祉	20	208,587	23	258,571
	教育・学習支援業	6	266,918	3	280,074
	複合サービス業	5	297,025	-	-
	サービス業	18	228,500	19	304,840

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。



従業員規模別にみると、「事務系」では、40～49人で282,698円と最も高く、「技術系」では、10～19人で320,201円と最も高くなっている。また、9人以下では、「事務系」よりも「技術系」の方が7万円以上多くなっている。

図表3-2 令和4年10月支給分の平均賃金（従業員規模別）

		事務系		技術系	
		n	平均賃金 (円)	n	平均賃金 (円)
全 体		148	252,127	136	305,107
従業員規模別	9人以下	59	234,893	60	310,971
	10～19人	42	271,075	33	320,201
	20～29人	17	238,001	15	266,179
	30～39人	10	256,399	9	267,368
	40～49人	6	282,698	5	293,112
	50人以上	14	268,915	14	314,653

### 【一般労働者の賃金】

#### ○賃金の推移

賃金は、男女計307.4千円(年齢43.4歳、勤続12.3年)、男性337.2千円(年齢44.1歳、勤続13.7年)、女性253.6千円(年齢42.1歳、勤続9.7年)となっており、前年と比べると、男女計では-0.1%、男性では-0.5%、女性では0.7%となっている。

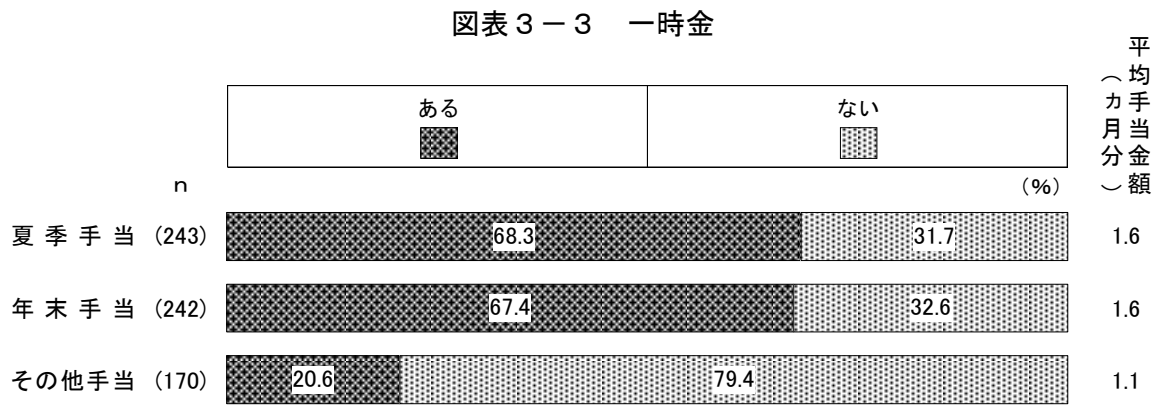
#### ○産業別にみた賃金

主な産業別に賃金をみると、男女計では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(419.7千円)が最も高く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」(386.9千円)となっており、「宿泊業、飲食サービス業」(257.6千円)が最も低くなっている。男女別にみると、男性では「金融業、保険業」(485.1千円)、女性では「電気・ガス・熱供給・水道業」(327.7千円)が最も高くなっており、男性では「サービス業(他に分類されないもの)」(283.5千円)、女性では「宿泊業、飲食サービス業」(215.0千円)が最も低くなっている。

令和3年賃金構造基本統計調査

## (2) 一時金

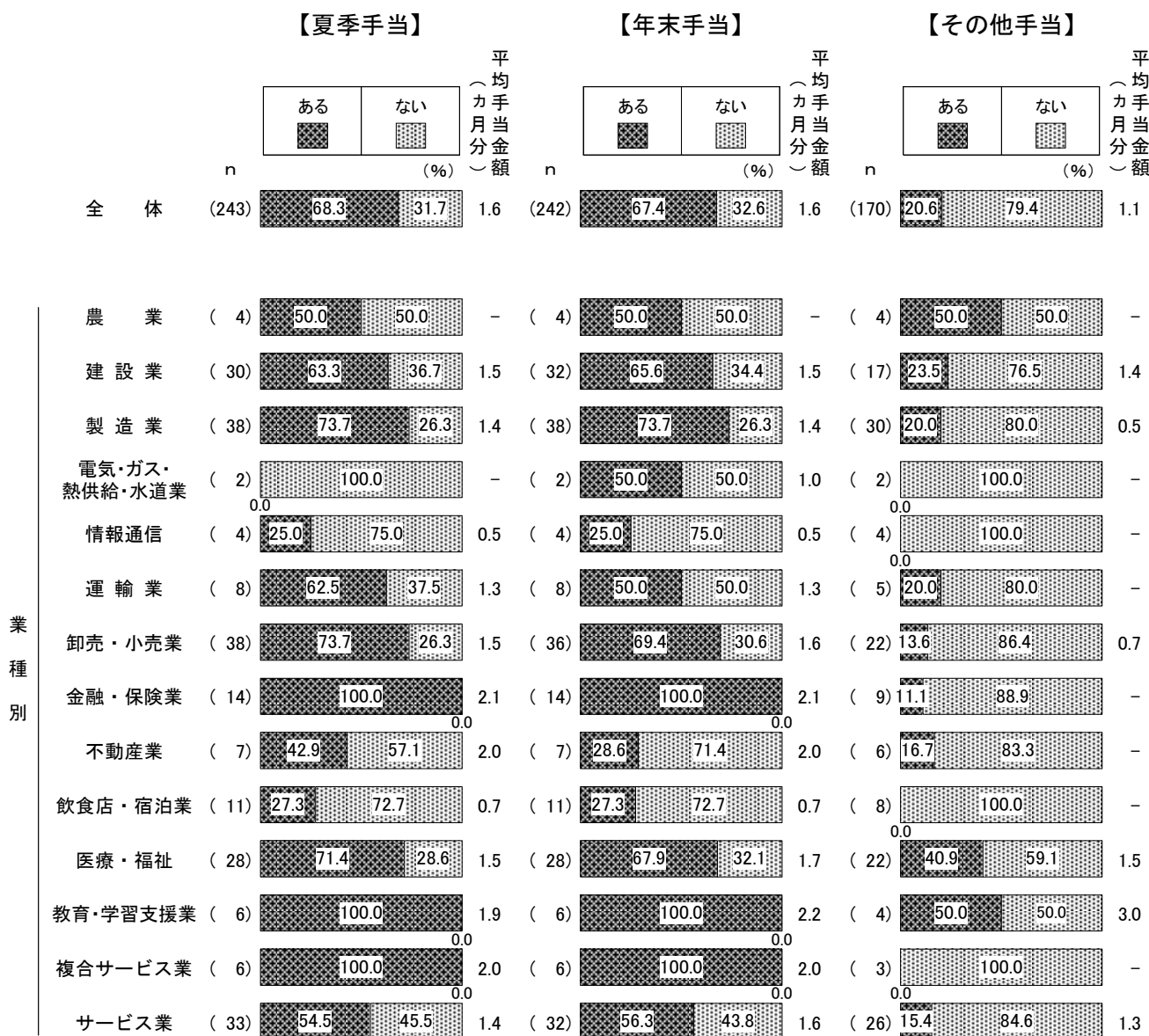
一時金（夏季手当、年末手当、その他手当）をみると、夏季手当が「ある」は68.3%、年末手当が「ある」は67.4%、その他手当が「ある」は20.6%となっている。



業種別にみると、夏季手当が「ある」は、金融・保険業、教育・学習支援業、複合サービス業でいずれも100.0%と高くなっている。年末手当が「ある」は、金融・保険業、教育・学習支援業、複合サービス業でいずれも100.0%と高くなっている。

手当金額については、夏季手当では、金融・保険業で2.1ヵ月分と最も多く、情報通信で0.5ヵ月分と最も少なくなっている。年末手当では、教育・学習支援業で2.2ヵ月分と最も多く、情報通信で0.5ヵ月分と最も少なくなっている。

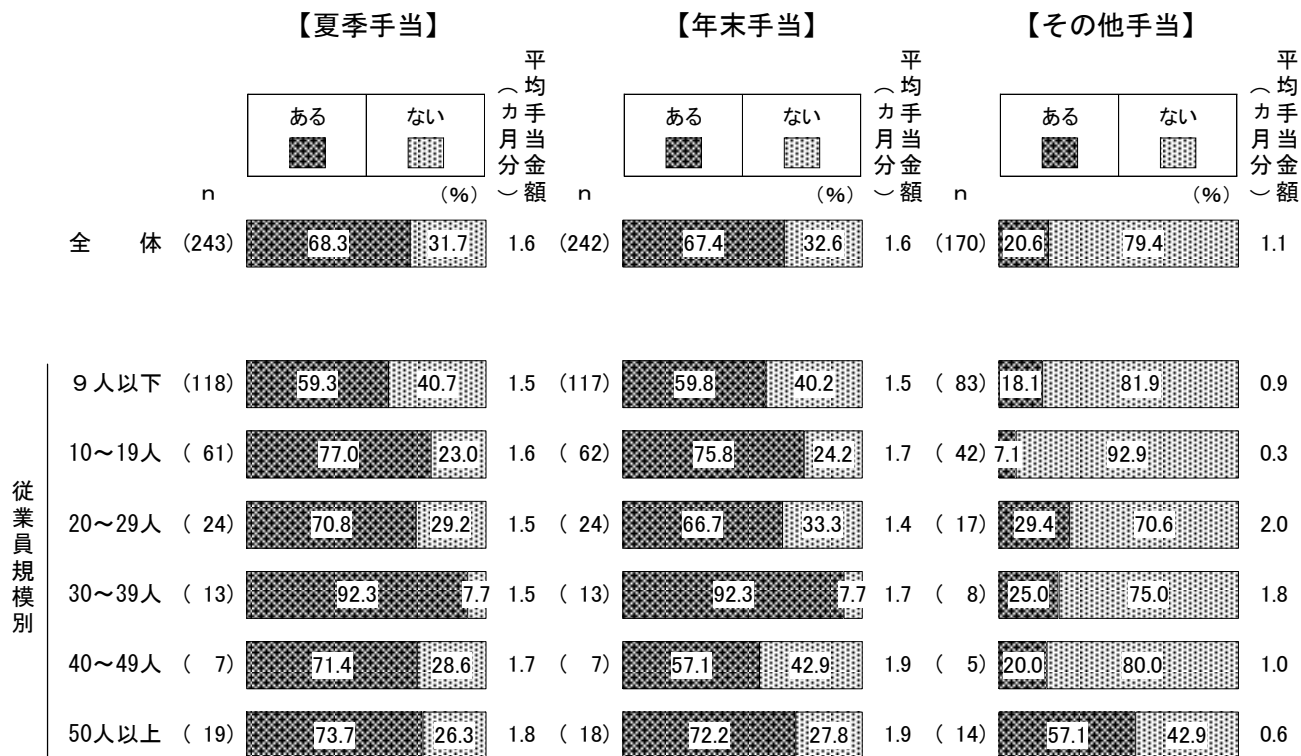
図表3-4 一時金（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、夏季手当が「ある」は、30～39人で92.3%と最も高く、「ない」は9人以下で40.7%と最も高くなっている。年末手当が「ある」は、30～39人で92.3%と最も高く、「ない」は40～49人で42.9%と最も高くなっている。

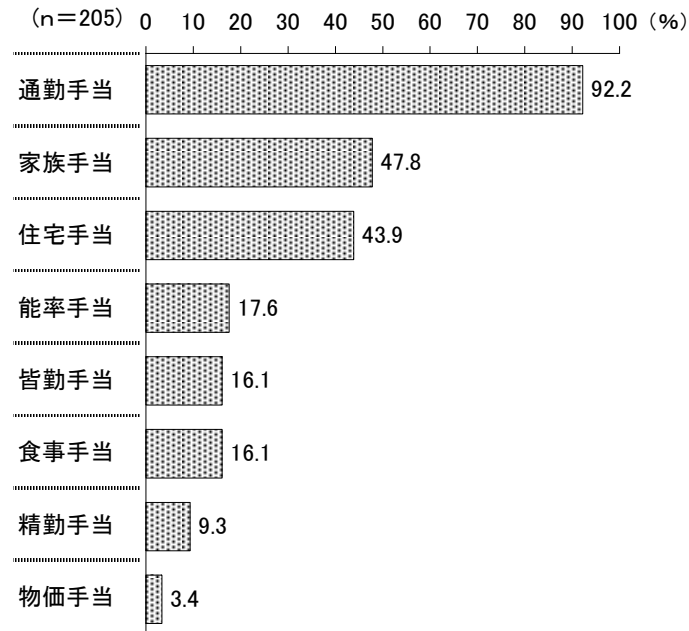
図表3-5 一時金（従業員規模別）



### (3) 基本給部分以外の支給手当

基本給部分以外の支給手当をみると、「通勤手当」が92.2%で最も高く、次いで「家族手当」が47.8%、「住宅手当」が43.9%となっている。

図表 3-6 基本給部分以外の支給手当（複数回答）



## 【埼玉県の最低賃金】

地域別最低賃金	時間額	適用労働者	改正発効日
埼玉県最低賃金	987円	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者（特定最低賃金の適用業種で働く労働者で、適用が除外される者も含む）	令和4年10月1日

特定（産業別）最低賃金	時間額	適用労働者	改正発効日
<b>埼玉県非鉄金属製造業最低賃金</b> 非鉄金属製造業（非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素材材製造業、その他の非鉄金属製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が非鉄金属製造業に分類されるものに限る。）	1,006円		
<b>埼玉県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金</b> 電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業（医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）、情報通信機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業又は情報通信機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,013円	左記の事業場で働く労働者。 ただし、以下の者を除く。 1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	令和4年12月1日
<b>埼玉県輸送用機械器具製造業最低賃金</b> 輸送用機械器具製造業（産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業（自転車・同部分品製造業を除く。）及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が輸送用機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,013円		
<b>埼玉県光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業最低賃金</b> 光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、これらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が光学機械器具・レンズ製造業又は時計・同部分品製造業に分類されるものに限る。）	1,022円		
<b>埼玉県自動車小売業最低賃金</b> 自動車小売業（二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く。以下同じ。）、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が自動車小売業に分類されるものに限る。）	1,018円	左記の事業場で働く労働者。 ただし、以下の者を除く。 1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

(注) 1 使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

2 複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが適用されます。

3 派遣労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

4 実際に支払われる賃金額と最低賃金額との比較方法

・時間給の場合は、時間給と最低賃金額を比較します。

・月給等の場合は、所定内賃金から3手当（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）を差し引いた賃金額を1時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較します。

5 障害により著しく労働能力が低い者などについて使用者が埼玉労働局長の最低賃金減額特例許可を受けた場合は、減額した最低賃金額が適用されます。

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

- 通勤手当（全体92.2%）…「建設業」、「製造業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「複合サービス業」でそれぞれ100.0%
- 家族手当（全体47.8%）…「金融・保険業」75.0%、「飲食店・宿泊業」75.0%、「教育・学習支援業」66.7%、「複合サービス業」66.7%
- 住宅手当（全体43.9%）…「複合サービス業」100.0%、「金融・保険業」83.3%、「教育・学習支援業」66.7%
- 能率手当（全体17.6%）…「建設業」28.6%
- 皆勤手当（全体16.1%）…「製造業」38.2%、「運輸業」37.5%
- 食事手当（全体16.1%）…「製造業」38.2%
- 精勤手当（全体9.3%）…「運輸業」37.5%、「医療・福祉」27.6%
- 物価手当（全体3.4%）…「複合サービス業」66.7%

図表 3-7 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（業種別）

		n	通勤手当	家族手当	住宅手当	能率手当	皆勤手当	食事手当	精勤手当	物価手当
全 体		205	92.2	47.8	43.9	17.6	16.1	16.1	9.3	3.4
業 種 別	農 業	1	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	建設業	21	100.0	38.1	28.6	28.6	19.0	4.8	9.5	9.5
	製造業	34	100.0	50.0	41.2	26.5	38.2	38.2	8.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-
	情報通信	2	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	-	-
	運輸業	8	75.0	25.0	-	25.0	37.5	25.0	37.5	-
	卸売・小売業	33	87.9	45.5	57.6	21.2	12.1	12.1	6.1	-
	金融・保険業	12	100.0	75.0	83.3	16.7	-	-	-	-
	不動産業	6	83.3	16.7	16.7	-	-	16.7	-	-
	飲食店・宿泊業	8	62.5	75.0	25.0	12.5	-	25.0	-	-
	医療・福祉	29	96.6	44.8	44.8	3.4	10.3	13.8	27.6	-
	教育・学習支援業	6	100.0	66.7	66.7	-	-	16.7	-	-
	複合サービス業	6	100.0	66.7	100.0	16.7	-	-	-	66.7
	サービス業	28	92.9	35.7	28.6	10.7	14.3	7.1	3.6	3.6

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「通勤手当」は全ての従業員規模において8割以上となっている。「家族手当」はおおむね従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっており、50人以上では77.8%となっている。「住宅手当」は30～39人で69.2%、40～49人で66.7%と高くなっている。

図表3-8 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（従業員規模別）

		(%)								
		n	通勤手当	家族手当	住宅手当	能率手当	皆勤手当	食事手当	精勤手当	物価手当
全 体		205	92.2	47.8	43.9	17.6	16.1	16.1	9.3	3.4
従業員規模別	9人以下	92	92.4	31.5	37.0	20.7	18.5	19.6	9.8	2.2
	10～19人	55	92.7	52.7	40.0	21.8	10.9	12.7	7.3	3.6
	20～29人	19	84.2	63.2	52.6	5.3	26.3	5.3	15.8	-
	30～39人	13	100.0	61.5	69.2	7.7	7.7	15.4	-	7.7
	40～49人	6	100.0	66.7	66.7	16.7	-	-	16.7	16.7
	50人以上	18	88.9	77.8	55.6	11.1	16.7	27.8	5.6	5.6



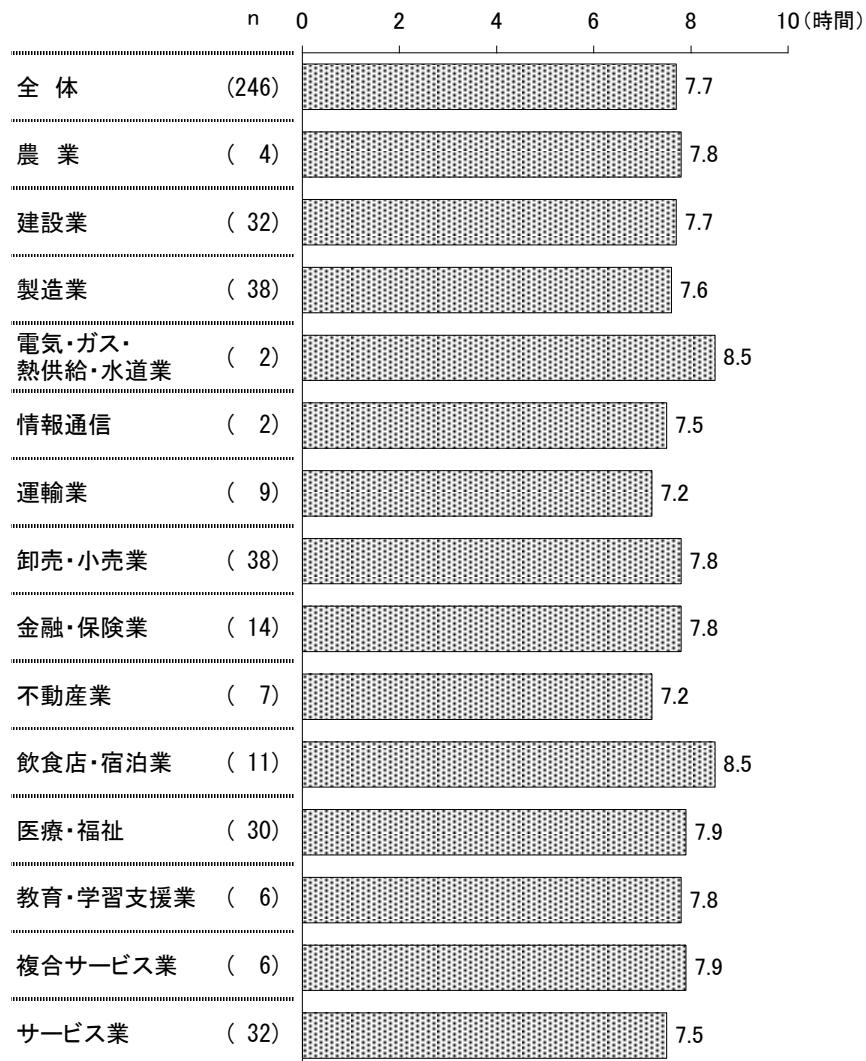
## 4. 常用従業員の労働時間について

### (1) 所定内労働時間

所定内労働時間をみると、「1日」の所定内労働時間の平均は7.7時間となっている。

業種別にみると、「1日」の所定内労働時間は飲食店・宿泊業で8.5時間と最も高くなっている。

図表4-1 所定内労働時間（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

### 【所定労働時間】

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分（前年7時間47分）、労働者1人平均7時間46分（同7時間46分）となっている。

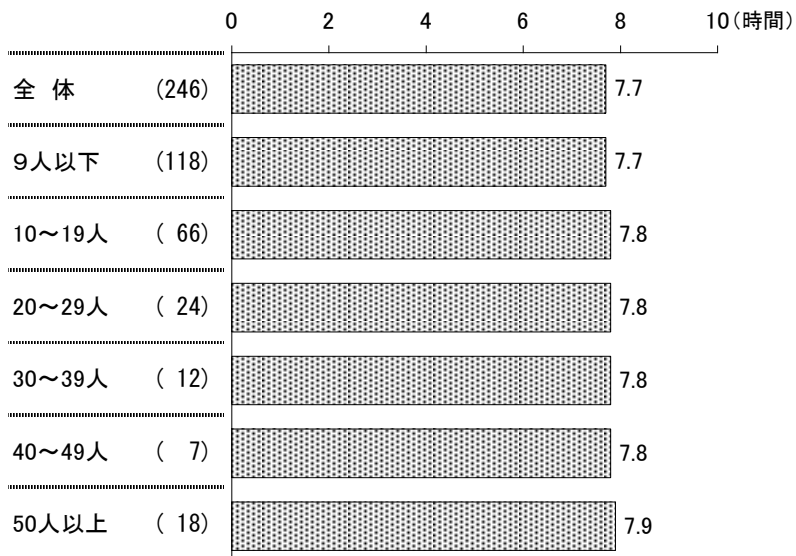
週所定労働時間は、1企業平均39時間25分（同39時間24分）となっており、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間19分で最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間03分で最も長くなっている。

また、労働者1人平均の週所定労働時間は39時間04分（同39時間03分）となっている。

令和3年就労条件総合調査

従業員規模別にみると、大きな差異は見られない。

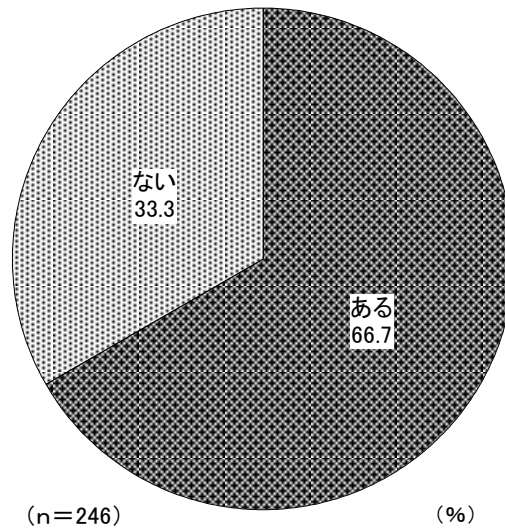
図表4-2 所定内労働時間（従業員規模別）



## (2) 月間の所定（時間）外労働時間

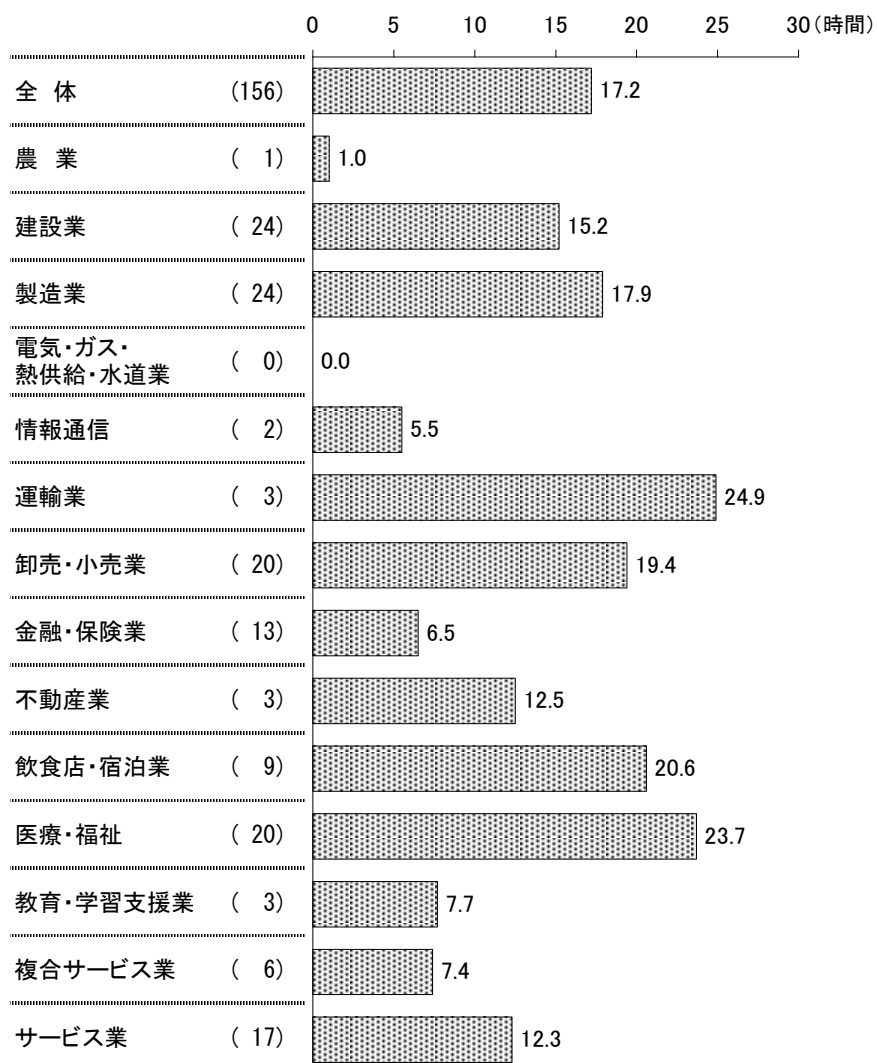
月間の所定（時間）外労働時間の有無をみると、「ある」が66.7%、「ない」は33.3%となっている。

図表 4－3 月間の所定（時間）外労働時間



月間の所定（時間）外労働時間をみると、全体の平均では17.2時間となっている。  
業種別にみると、運輸業で24.9時間と最も長く、次いで医療・福祉で23.7時間、飲食店・宿泊業で20.6時間となっている。

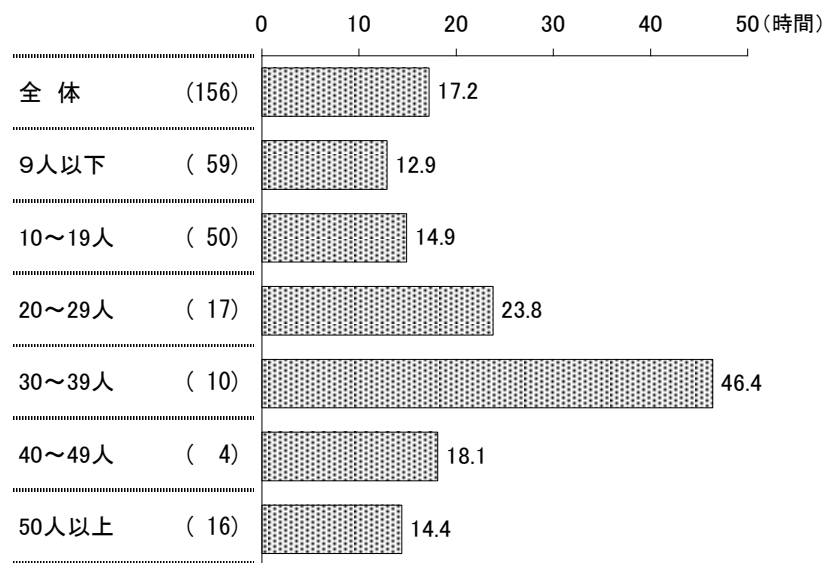
図表 4－4 月間の所定（時間）外労働時間（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、30～39人で46.4時間と大きく平均を上回っている。

図表 4－5 月間の所定（時間）外労働時間（従業員規模別）

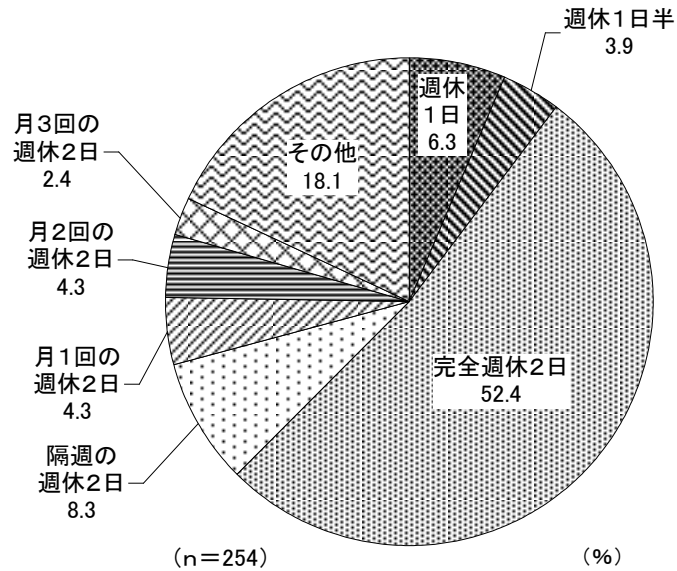


## 5. 休日・休暇制度について

### (1) 週休制

週休制についてみると、「完全週休2日」が52.4%で最も高く、次いで「隔週の週休2日」が8.3%、「週休1日」が6.3%となっている。

図表5-1 週休制



業種別にみると、多くの業種で「完全週休2日」が最も高くなっており、金融・保険業では100.0%となっている。

図表5-2 週休制（業種別）

		n	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全 体		254	6.3	3.9	52.4	8.3	4.3	4.3	2.4	18.1
業 種 別	農 業	4	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-	25.0
	建設業	32	21.9	9.4	18.8	21.9	-	9.4	3.1	15.6
	製造業	39	2.6	-	59.0	12.8	5.1	7.7	2.6	10.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-
	情報通信	4	-	-	75.0	-	-	25.0	-	-
	運輸業	8	12.5	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	-	12.5
	卸売・小売業	40	-	7.5	57.5	2.5	7.5	-	2.5	22.5
	金融・保険業	15	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	不動産業	7	-	-	71.4	-	-	14.3	-	14.3
	飲食店・宿泊業	11	9.1	18.2	18.2	27.3	9.1	-	-	18.2
	医療・福祉	31	-	-	71.0	-	-	3.2	-	25.8
	教育・学習支援業	6	-	-	50.0	-	-	-	16.7	33.3
	複合サービス業	6	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
サービス業	34	8.8	-	55.9	5.9	5.9	-	2.9	20.6	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、40～49人を除く全ての従業員規模で「完全週休2日」が最も高くなっている。

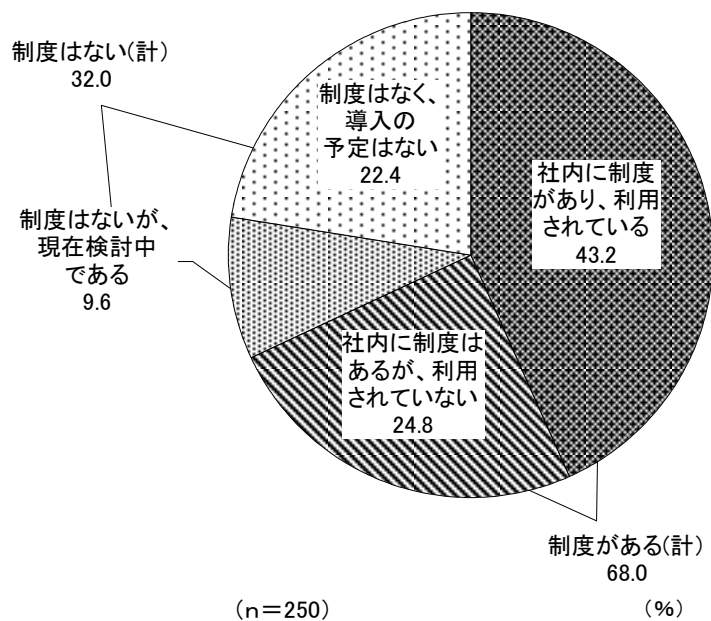
図表5-3 週休制（従業員規模別）

		n	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全 体		254	6.3	3.9	52.4	8.3	4.3	4.3	2.4	18.1
従 業 員 規 模 別	9人以下	122	11.5	5.7	48.4	8.2	4.9	4.9	1.6	14.8
	10～19人	66	1.5	1.5	56.1	12.1	4.5	3.0	-	21.2
	20～29人	25	-	-	60.0	12.0	-	8.0	4.0	16.0
	30～39人	13	-	-	61.5	-	-	7.7	15.4	15.4
	40～49人	7	-	-	42.9	-	-	-	-	57.1
	50人以上	19	5.3	10.5	57.9	-	5.3	-	5.3	15.8

## (2) 育児休業制度

育児休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」が43.2%、「社内に制度はあるが、利用されていない」は24.8%となっており、これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の68.0%となっている。一方、「制度はないが、現在検討中である」は9.6%、「制度はなく、導入の予定はない」は22.4%となっており、これらを合わせた『制度はない』事業所は全体の32.0%となっている。

図表 5-4 育児休業制度

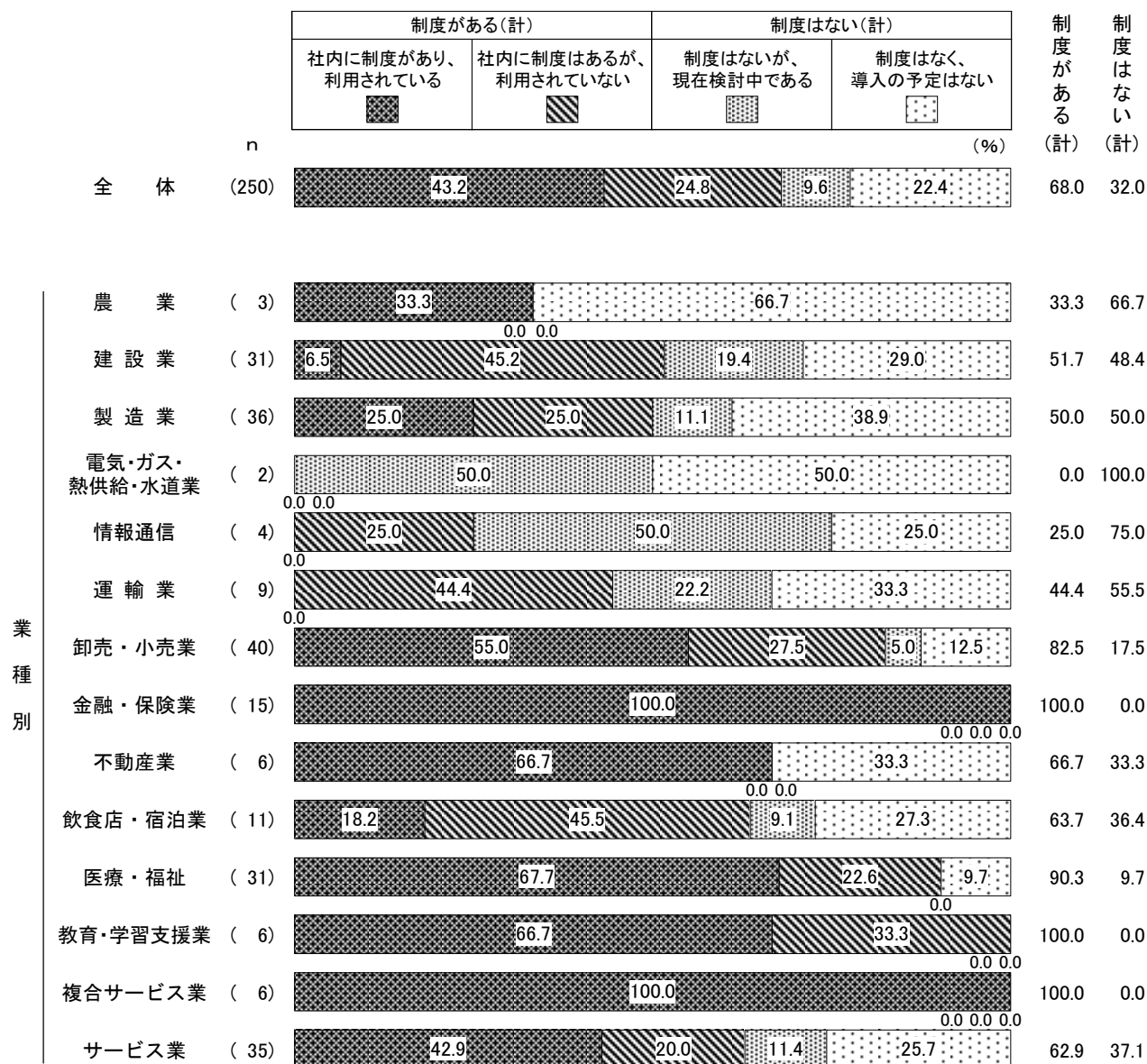




業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業、教育・学習支援業、複合サービス業でいずれも100.0%と高くなっている。

また、制度の利用の有無をみると、運輸業では、「社内に制度があり、利用されている」が0.0%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が44.4%、建設業では、「社内に制度があり、利用されている」が6.5%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が45.2%となっており、それぞれ利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

図表5-5 育児休業制度（業種別）

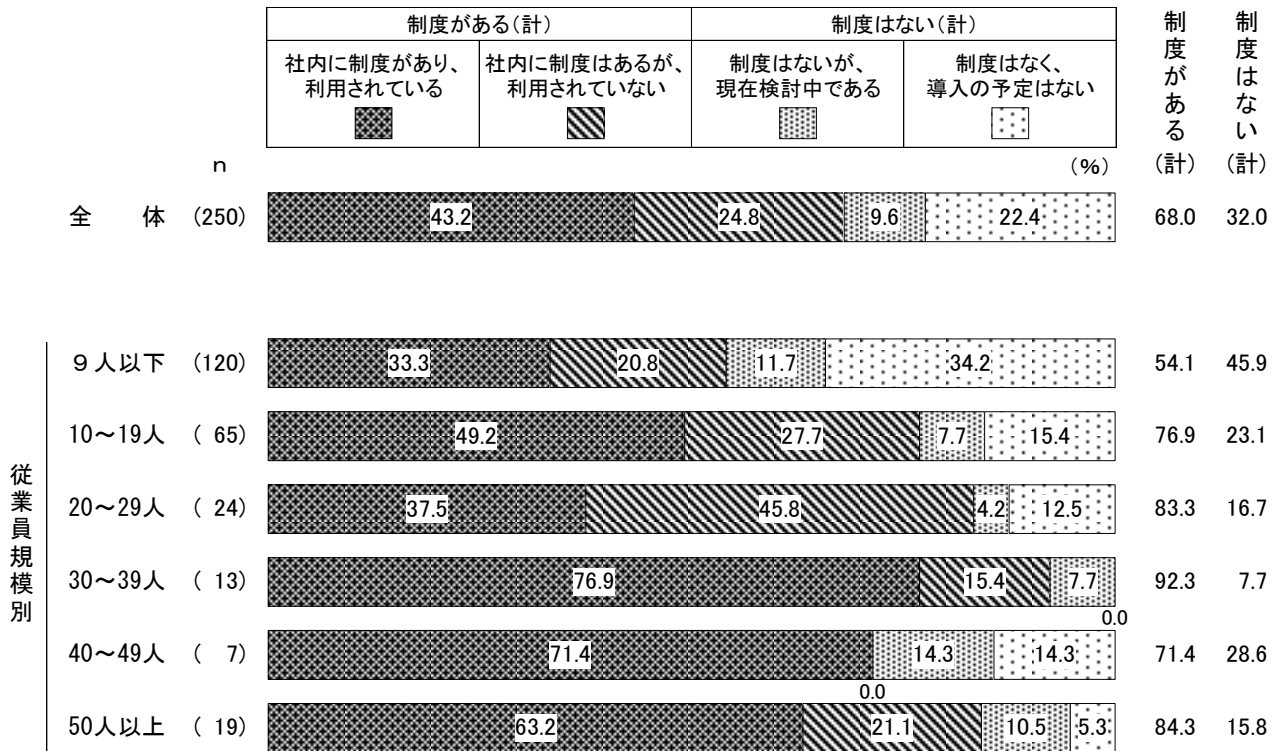


※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、『制度がある』では、30～39人で92.3%、50人以上で84.3%と高くなっている。

また、制度の利用の有無をみると、20～29人では、「社内に制度があり、利用されている」が37.5%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が45.8%となっており、利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

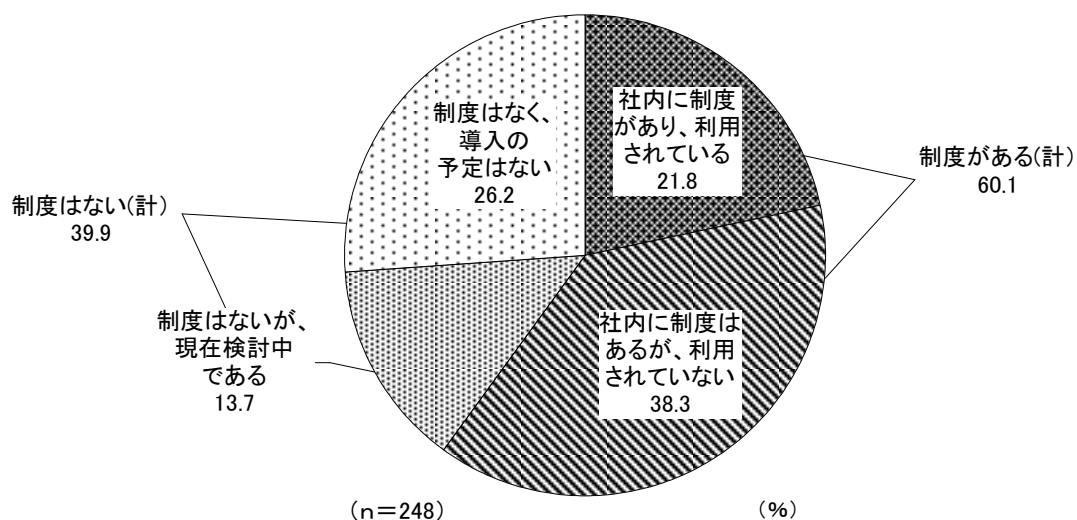
図表 5-6 育児休業制度（従業員規模別）



### (3) 介護休業制度

介護休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」が21.8%、「社内に制度はあるが、利用されていない」は38.3%となっており、これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の60.1%となっている。一方、「制度はないが、現在検討中である」は13.7%、「制度はなく、導入の予定はない」は26.2%となっており、これらを合わせた『制度はない』事業所は全体の39.9%となっている。

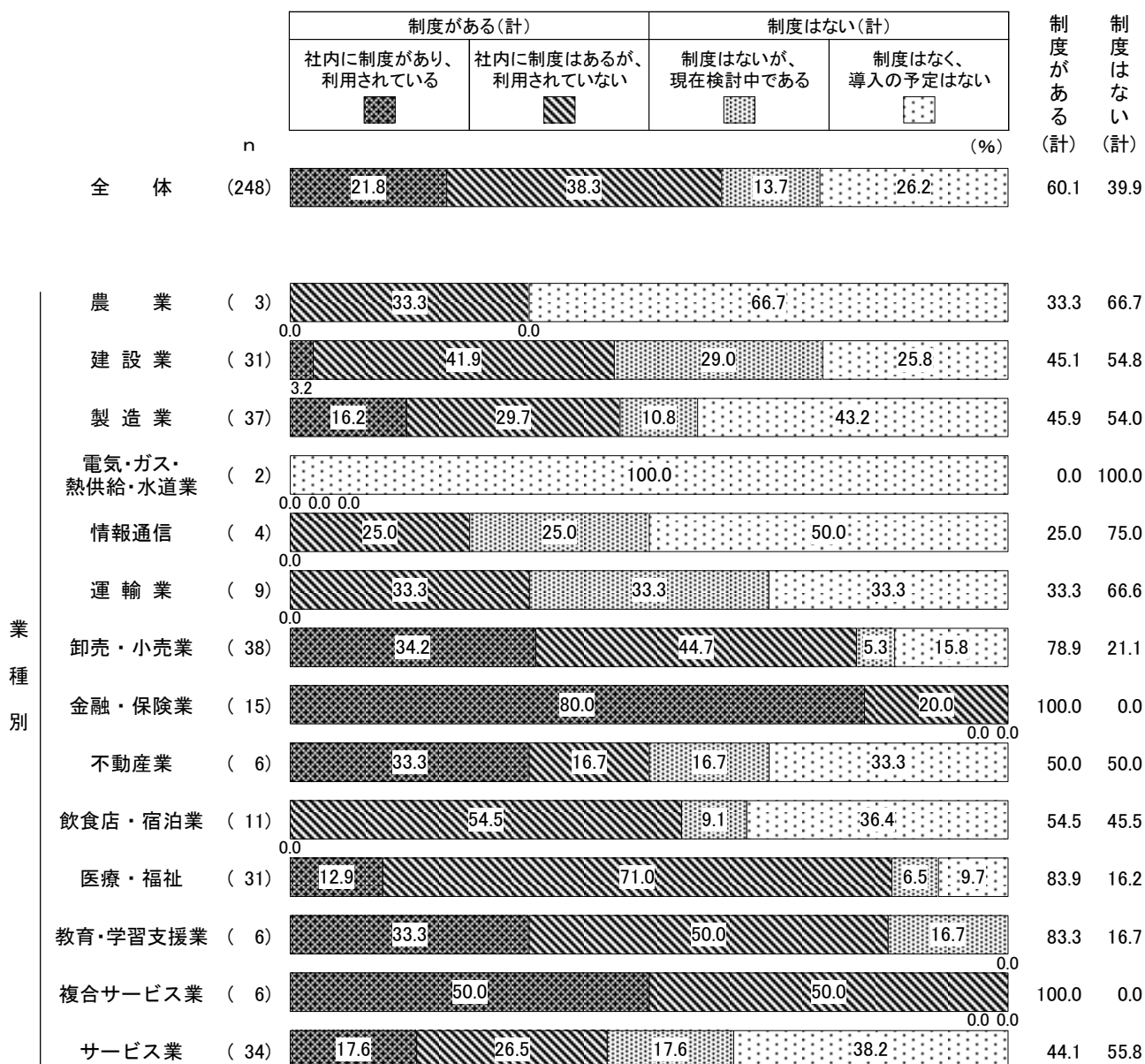
図表5-7 介護休業制度



業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業と複合サービス業でともに100.0%と高くなっている。

また、制度の利用の有無をみると、多くの業種で利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっており、医療・福祉では、「社内に制度があり、利用されている」が12.9%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が71.0%、飲食店・宿泊業では、「社内に制度があり、利用されている」が0.0%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が54.5%となっている。

図表5-8 介護休業制度（業種別）

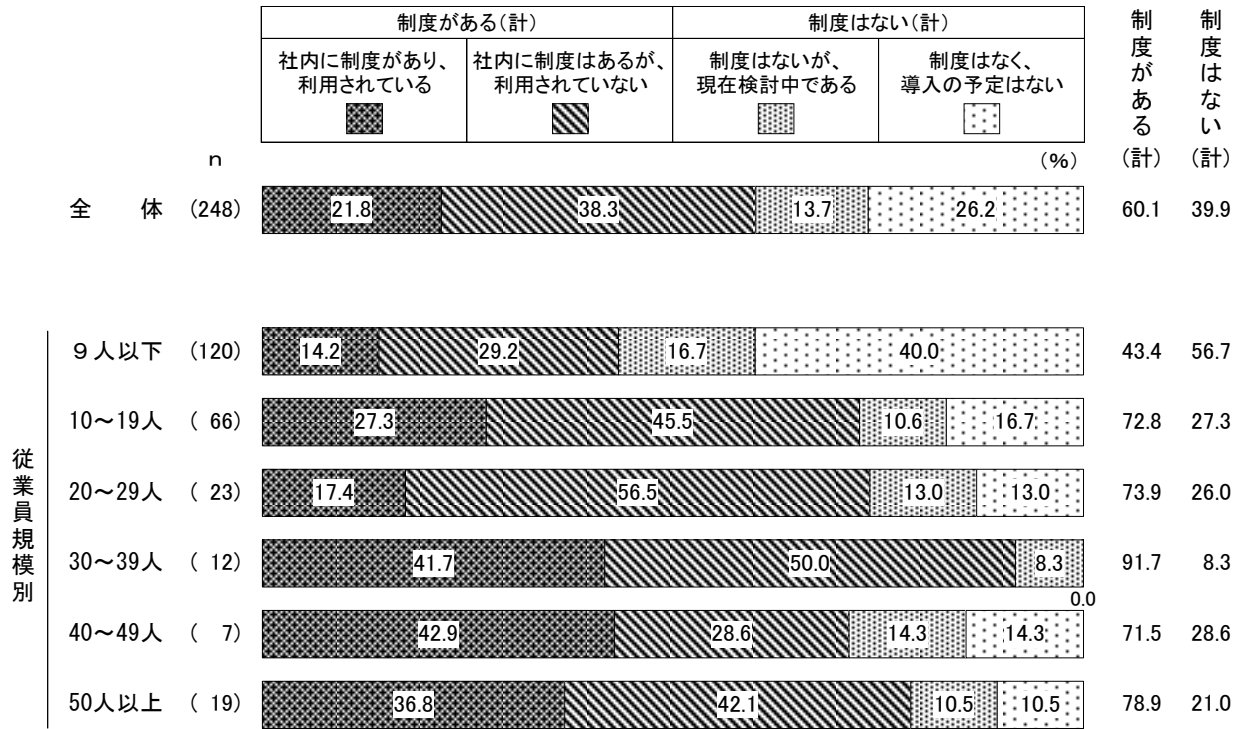


※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、『制度がある』では、30～39人で91.7%、50人以上で78.9%と高くなっている。

また、制度の利用の有無をみると、40～49人を除く全ての従業員規模で利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっており、20～29人では、「社内に制度があり、利用されている」が17.4%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が56.5%となっている。

図表5-9 介護休業制度（従業員規模別）



## 【育児・介護休業法 改正ポイント】

＜令和4年4月1日施行＞

### 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

#### ●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

#### ●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

### 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

#### 【改正前】

（育児休業の場合）

- （1）引き続き雇用された期間が1年以上
- （2）1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

#### 【令和4年4月1日から】

（1）の要件を撤廃し、（2）のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い

（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

※育児休業給付についても同様に緩和

<令和4年10月1日施行>

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休（R4. 10. 1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4. 10. 1～）	育児休業制度 （改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで <sup>※1</sup>	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲 <sup>※2</sup> で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 <sup>※3</sup>	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ① 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ② 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③ 労働者が同意
- ④ 事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

<令和5年4月1日施行>

5 育児休業取得状況の公表の義務化

※従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

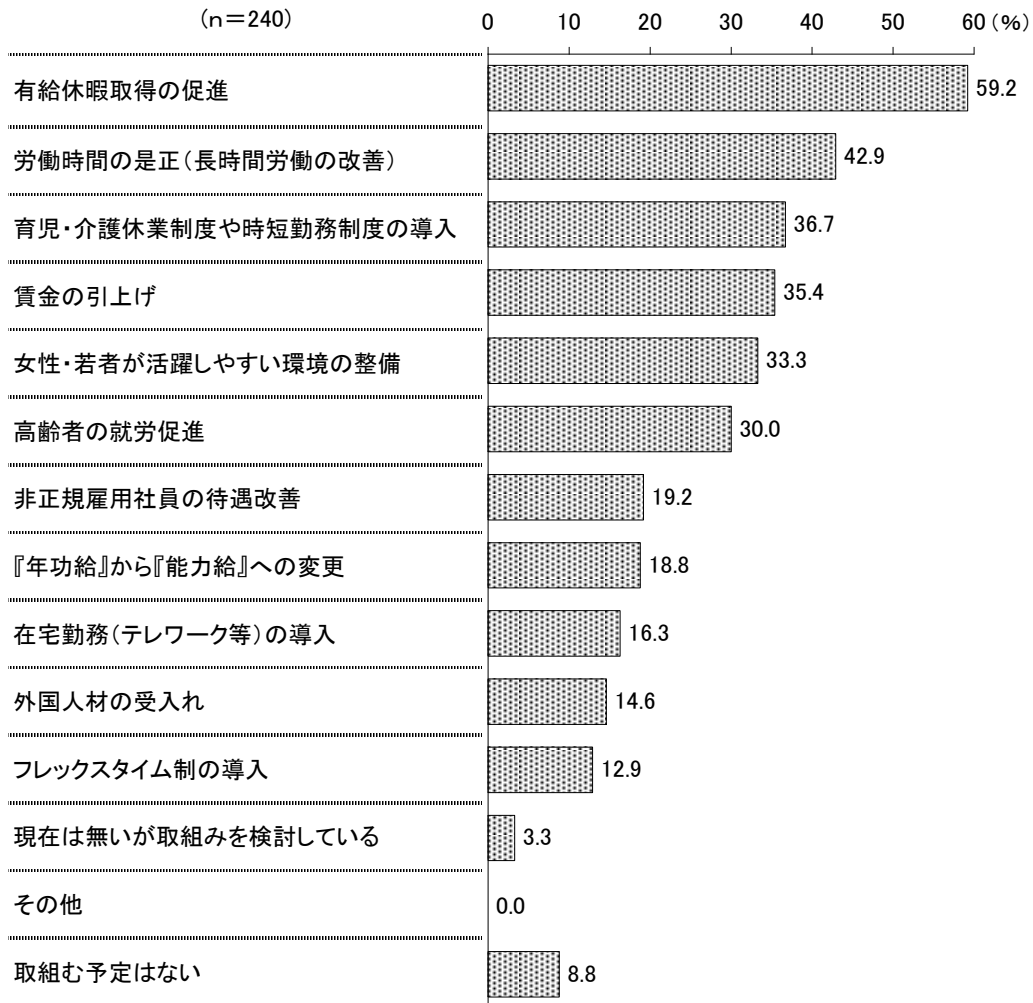
公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。

## 6. ワークライフバランスについて

### (1) 「働き方改革」への取組み

「働き方改革」への取組みについてみると、「有給休暇取得の促進」が59.2%で最も高く、次いで「労働時間の是正（長時間労働の改善）」が42.9%、「育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入」が36.7%、「賃金の引上げ」が35.4%となっている。

図表 6-1 「働き方改革」への取組み（複数回答）





業種別にみると、「有給休暇取得の促進」は金融・保険業と複合サービス業でともに100.0%と高くなっている。「労働時間の是正（長時間労働の改善）」は教育・学習支援業で100.0%、複合サービス業で83.3%と高くなっている。「育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入」は教育・学習支援業と複合サービス業でともに66.7%と高くなっている。「女性・若者が活躍しやすい環境の整備」は金融・保険業で80.0%と高くなっている。

図表 6-2 「働き方改革」への取組み（複数回答）（業種別）

(%)

	n	有給休暇取得の促進	労働時間の是正（長時間労働の改善）	育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入	賃金の引上げ	女性・若者が活躍しやすい環境の整備	高齢者の就労促進	非正規雇用社員の待遇改善	『年功給』から『能力給』への変更	在宅勤務（テレワーク等）の導入	外国人材の受入れ	フレックスタイム制の導入	現在は無いが取組みを検討している	その他	取組む予定はない	
全 体	240	59.2	42.9	36.7	35.4	33.3	30.0	19.2	18.8	16.3	14.6	12.9	3.3	-	8.8	
業 種 別	農 業	4	50.0	25.0	25.0	25.0	50.0	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-	-	
	建設業	32	46.9	25.0	9.4	37.5	21.9	28.1	9.4	25.0	9.4	25.0	12.5	6.3	-	3.1
	製造業	35	48.6	37.1	20.0	42.9	25.7	34.3	11.4	17.1	22.9	17.1	5.7	8.6	-	11.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	情報通信	4	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	50.0
	運輸業	9	33.3	33.3	22.2	33.3	33.3	44.4	22.2	22.2	11.1	-	-	11.1	-	-
	卸売・小売業	35	77.1	57.1	60.0	28.6	42.9	34.3	17.1	25.7	11.4	17.1	14.3	-	-	5.7
	金融・保険業	15	100.0	73.3	60.0	20.0	80.0	13.3	46.7	26.7	33.3	6.7	20.0	-	-	-
	不動産業	7	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3	-	-	42.9
	飲食店・宿泊業	11	36.4	45.5	36.4	36.4	18.2	36.4	27.3	27.3	-	45.5	9.1	-	-	9.1
	医療・福祉	29	75.9	44.8	51.7	55.2	37.9	34.5	34.5	10.3	17.2	13.8	13.8	-	-	6.9
	教育・学習支援業	6	83.3	100.0	66.7	33.3	50.0	16.7	50.0	-	16.7	16.7	-	-	-	-
	複合サービス業	6	100.0	83.3	66.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	16.7	-	-	-	-	-
	サービス業	31	38.7	38.7	38.7	38.7	38.7	29.0	16.1	12.9	19.4	12.9	19.4	-	-	9.7

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「有給休暇取得の促進」は30～39人で91.7%、40～49人で85.7%と高くなっている。「労働時間の是正（長時間労働の改善）」は30～39人で66.7%と高くなっている。「育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入」は30～39人で66.7%と高くなっている。「女性・若者が活躍しやすい環境の整備」は20～29人で45.8%と高くなっている。

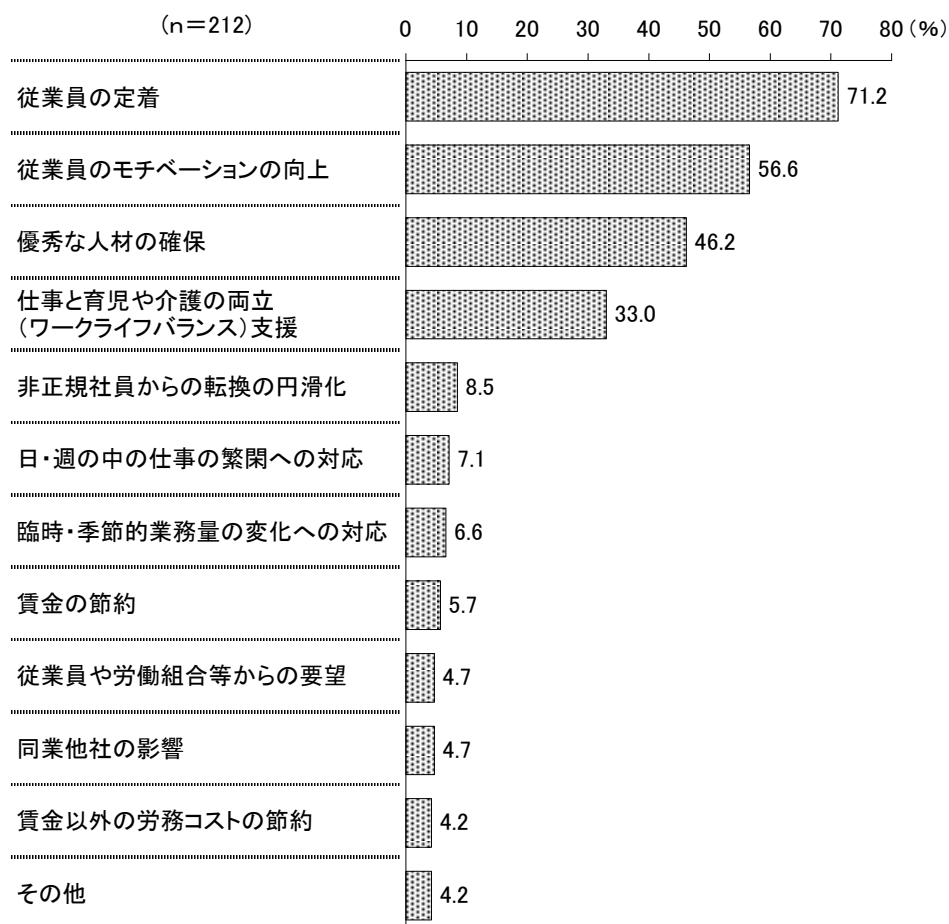
図表6-3 「働き方改革」への取組み（複数回答）（従業員規模別）

		(%)														
		n	有給休暇取得の促進	労働時間の是正（長時間労働の改善）	育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入	賃金の引上げ	女性・若者が活躍しやすい環境の整備	高齢者の就労促進	非正規雇用社員の待遇改善	『年功給』から『能力給』への変更	在宅勤務（テレワーク等）の導入	外国人材の受入れ	フレックスタイム制の導入	現在は無いが取組みを検討している	その他	取組む予定はない
全 体		240	59.2	42.9	36.7	35.4	33.3	30.0	19.2	18.8	16.3	14.6	12.9	3.3	-	8.8
従業員規模別	9人以下	113	45.1	31.9	26.5	32.7	26.5	21.2	14.2	16.8	14.2	5.3	12.4	3.5	-	15.0
	10～19人	63	66.7	57.1	47.6	39.7	38.1	28.6	27.0	27.0	17.5	20.6	14.3	3.2	-	6.3
	20～29人	24	70.8	33.3	29.2	37.5	45.8	33.3	12.5	12.5	16.7	29.2	4.2	8.3	-	-
	30～39人	12	91.7	66.7	66.7	33.3	41.7	58.3	25.0	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-
	40～49人	7	85.7	57.1	57.1	42.9	42.9	57.1	28.6	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	-
	50人以上	19	73.7	47.4	47.4	36.8	36.8	57.9	26.3	10.5	26.3	21.1	26.3	-	-	-

## (2) 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由

「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由をみると、「従業員の定着」が71.2%で最も高く、次いで「従業員のモチベーションの向上」が56.6%、「優秀な人材の確保」が46.2%、「仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援」が33.0%となっている。

図表6-4 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由（複数回答）



業種別にみると、「従業員の定着」は飲食店・宿泊業で88.9%、医療・福祉で88.5%と高くなっている。「従業員のモチベーションの向上」は不動産業で100.0%と高くなっている。「優秀な人材の確保」は運輸業で77.8%と高くなっている。「仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援」は金融・保険業で71.4%と高くなっている。

図表6-5 「働き方改革」への取組みを導入した（しようとしている）理由（複数回答）（業種別）

		(%)													
		n	従業員の定着	従業員のモチベーションの向上	優秀な人材の確保	仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援	非正規社員からの転換の円滑化	日・週の中の仕事の繁閑への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	賃金の節約	従業員や労働組合等からの要望	同業他社の影響	賃金以外の労務コストの節約	その他	
全 体		212	71.2	56.6	46.2	33.0	8.5	7.1	6.6	5.7	4.7	4.7	4.2	4.2	
業 種 別	農 業	4	75.0	75.0	-	25.0	-	25.0	50.0	-	-	-	-	-	
	建設業	29	69.0	58.6	27.6	10.3	-	6.9	10.3	-	-	6.9	10.3	-	
	製造業	31	77.4	54.8	48.4	25.8	9.7	3.2	3.2	3.2	3.2	-	3.2	3.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	100.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	
	運輸業	9	55.6	44.4	77.8	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1	-	11.1	-	-	
	卸売・小売業	33	78.8	54.5	39.4	33.3	3.0	18.2	9.1	6.1	12.1	9.1	3.0	9.1	
	金融・保険業	14	50.0	64.3	50.0	71.4	42.9	-	-	-	7.1	7.1	-	14.3	
	不動産業	3	66.7	100.0	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	9	88.9	44.4	66.7	22.2	11.1	-	11.1	11.1	-	-	11.1	-	
	医療・福祉	26	88.5	61.5	61.5	46.2	15.4	3.8	3.8	3.8	7.7	7.7	3.8	-	
	教育・学習支援業	6	66.7	50.0	50.0	50.0	-	-	16.7	16.7	-	-	16.7	16.7	
	複合サービス業	6	-	50.0	-	66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3
	サービス業	28	64.3	60.7	53.6	32.1	3.6	7.1	3.6	17.9	7.1	3.6	-	-	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「従業員の定着」は20～29人で83.3%と高くなっている。「従業員のモチベーションの向上」は20～29人で62.5%と高くなっている。「優秀な人材の確保」は50人以上で63.2%と高くなっている。「仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援」は40～49人で57.1%と高くなっている。

図表6-6 「働き方改革」への取組みを導入した(しようとしている)理由(複数回答)(従業員規模別)

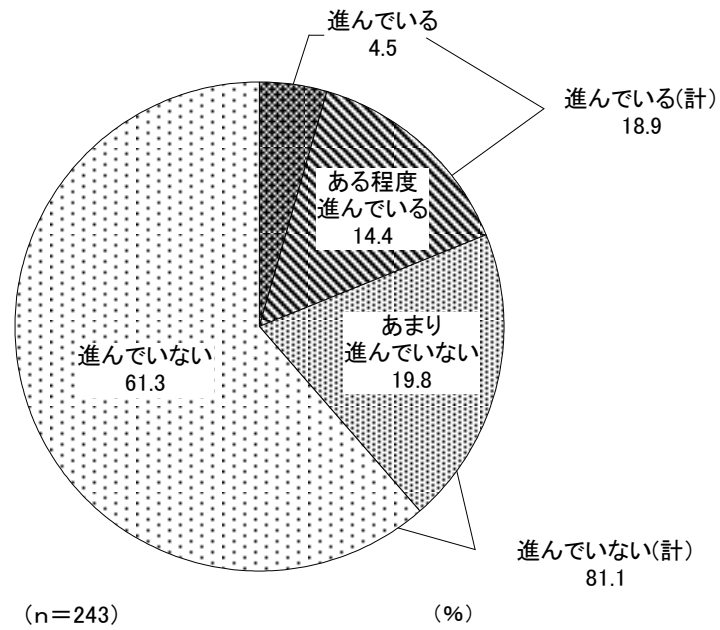
		(%)												
		n	従業員の定着	従業員のモチベーションの向上	優秀な人材の確保	仕事と育児や介護の両立 (ワークライフバランス)支援	非正規社員からの転換の円滑化	日・週の中の仕事の繁閑への対応	臨時・季節的業務量の変化への対応	賃金の節約	従業員や労働組合等からの要望	同業他社の影響	賃金以外の労務コストの節約	その他
全 体		212	71.2	56.6	46.2	33.0	8.5	7.1	6.6	5.7	4.7	4.7	4.2	4.2
従業員規模別	9人以下	91	62.6	59.3	36.3	26.4	3.3	8.8	3.3	7.7	5.5	3.3	4.4	4.4
	10～19人	57	77.2	52.6	50.9	38.6	12.3	7.0	10.5	5.3	1.8	3.5	5.3	3.5
	20～29人	24	83.3	62.5	50.0	29.2	8.3	8.3	8.3	4.2	4.2	12.5	4.2	4.2
	30～39人	12	75.0	50.0	58.3	50.0	33.3	-	8.3	-	8.3	8.3	-	8.3
	40～49人	7	71.4	57.1	57.1	57.1	14.3	-	-	-	-	14.3	-	-
	50人以上	19	78.9	47.4	63.2	36.8	5.3	5.3	10.5	5.3	10.5	-	5.3	5.3

## 7. 障がい者の労働状況について

### (1) 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況

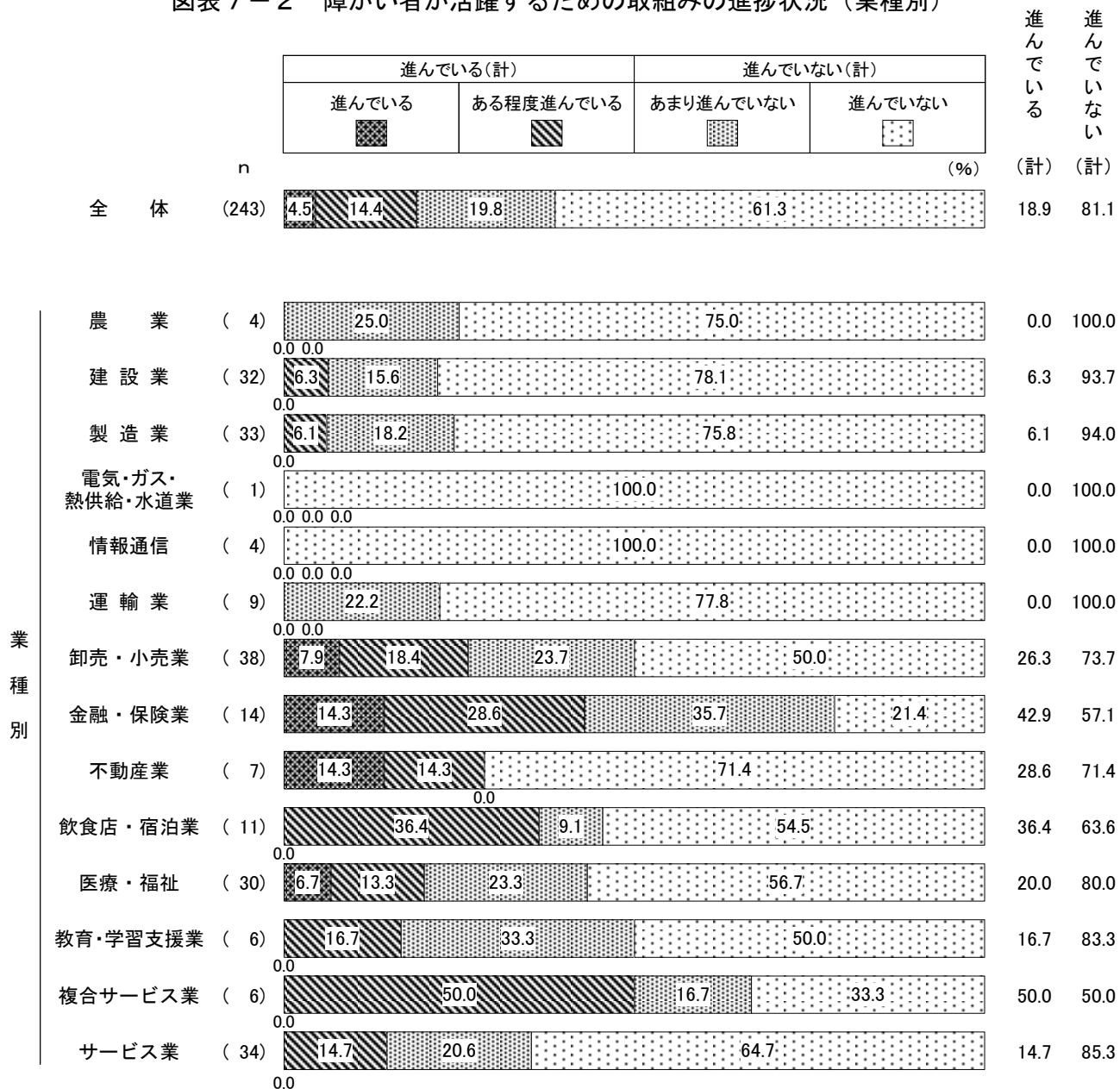
障がい者が活躍するための取組みの進捗状況についてみると、「進んでいる」が4.5%、「ある程度進んでいる」が14.4%で、これらを合わせた『進んでいる』は18.9%となっている。一方、「あまり進んでいない」が19.8%、「進んでいない」が61.3%で、これらを合わせた『進んでいない』は81.1%となっている。

図表7-1 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況



業種別にみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた『進んでいる』では、複合サービス業で50.0%、金融・保険業で42.9%、飲食店・宿泊業で36.4%と高くなっている。一方、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた『進んでいない』では、農業、情報通信、運輸業でいずれも100.0%と高くなっている。

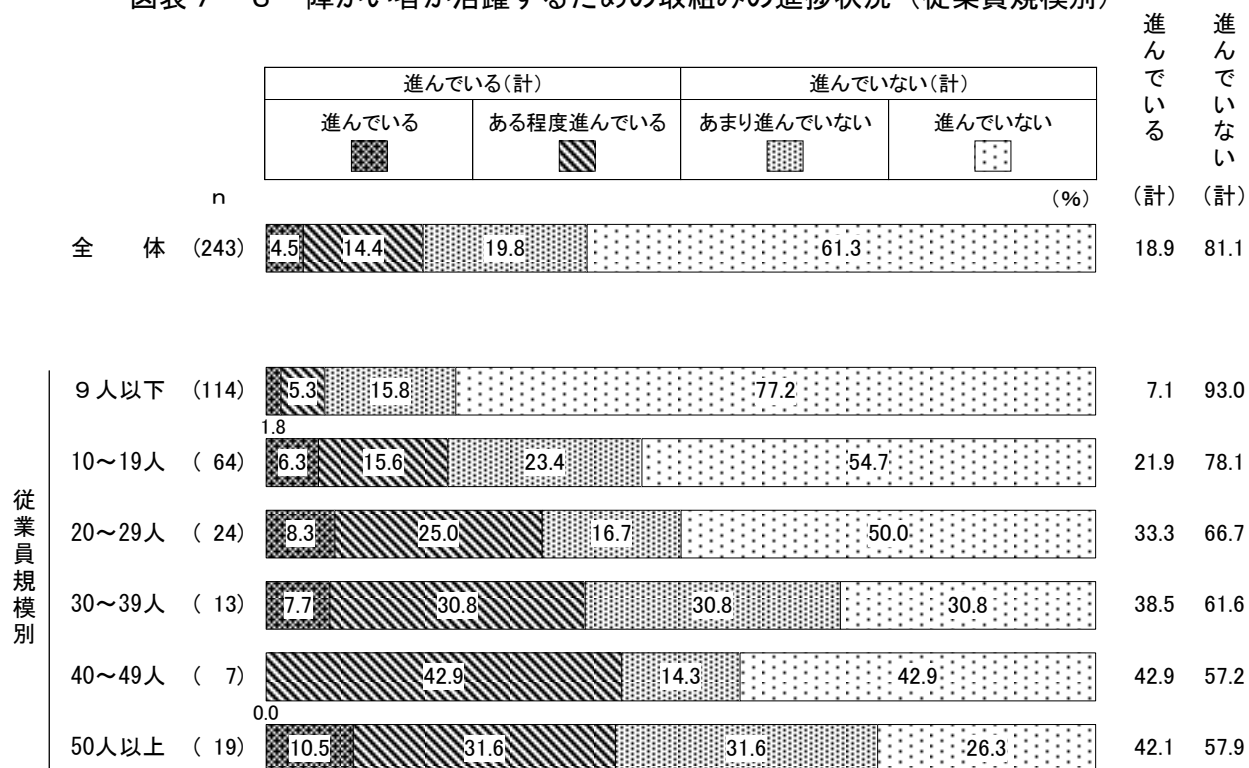
図表7-2 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、『進んでいる』はおおむね従業員規模が大きくなるほど割合が高くなっており、40～49人では42.9%、50人以上では42.1%となっている。一方、『進んでいない』は9人以下で93.0%と高くなっている。

図表 7-3 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況（従業員規模別）

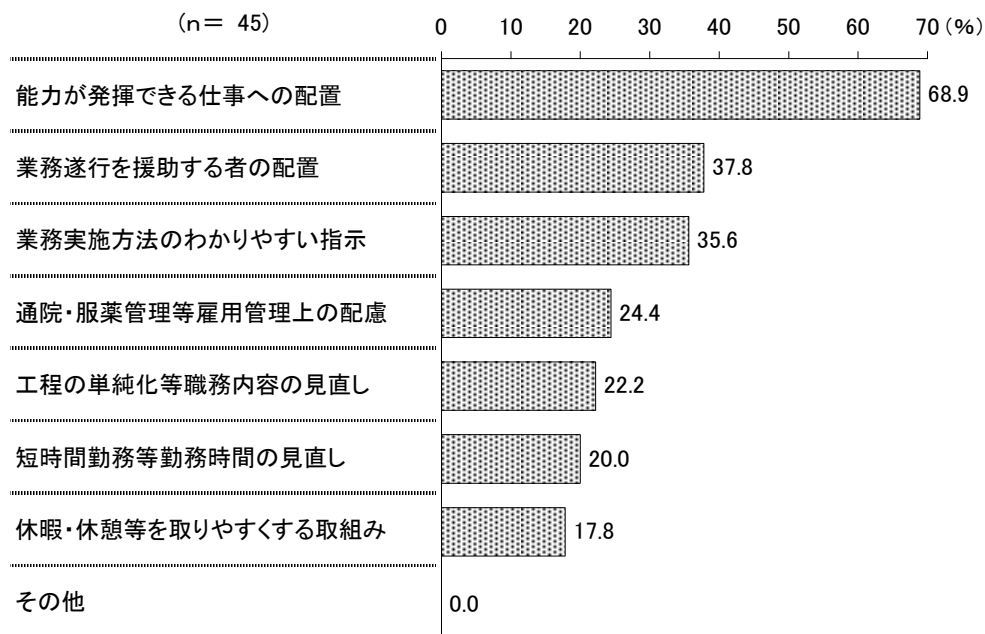




## (2) 障がい者が活躍するために実施した取組み

障がい者が活躍するために実施した取組みをみると、「能力が発揮できる仕事への配置」が68.9%で最も高く、次いで「業務遂行を援助する者の配置」が37.8%、「業務実施方法のわかりやすい指示」が35.6%、「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」が24.4%となっている。

図表 7-4 障がい者が活躍するために実施した取組み（複数回答）



業種別にみると、「能力が発揮できる仕事への配置」は複合サービス業で100.0%と高くなっている。「業務遂行を援助する者の配置」は飲食店・宿泊業で75.0%と高くなっている。

図表 7-5 障がい者が活躍するために実施した取組み（複数回答）（業種別）

		(%)								
	n	配 置 能 力 が 発 揮 で き る 仕 事 へ の	置 業 務 遂 行 を 援 助 す る 者 の 配	い 業 務 実 施 方 法 の わ か り や す い 指 示	上 通 院 の 配 慮 ・ 服 薬 管 理 等 雇 用 管 理	見 工 程 の 単 純 化 等 職 務 内 容 の 見 直 し	直 短 時 間 勤 務 等 勤 務 時 間 の 見 直 し	す 休 暇 ・ 取 組 み 等 を 取 り や す く	そ の 他	
全 体	45	68.9	37.8	35.6	24.4	22.2	20.0	17.8	-	
業 種 別	農 業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	建設業	2	100.0	-	-	50.0	-	-	-	
	製造業	2	100.0	100.0	-	-	-	50.0	50.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	情報通信	-	-	-	-	-	-	-	-	
	運輸業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	卸売・小売業	10	60.0	40.0	50.0	10.0	40.0	20.0	10.0	
	金融・保険業	6	66.7	50.0	50.0	50.0	16.7	-	16.7	
	不動産業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
	飲食店・宿泊業	4	50.0	75.0	-	-	25.0	25.0	25.0	
	医療・福祉	6	66.7	50.0	66.7	66.7	33.3	66.7	16.7	
	教育・学習支援業	1	-	100.0	-	-	-	-	100.0	
	複合サービス業	3	100.0	-	-	-	-	-	-	
サービス業	5	40.0	-	40.0	-	40.0	20.0	40.0		

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「能力が発揮できる仕事への配置」は9人以下で85.7%と高くなっている。「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」は30～39人で60.0%と高くなっている。「工程の単純化等職務内容の見直し」は9人以下で57.1%と高くなっている。

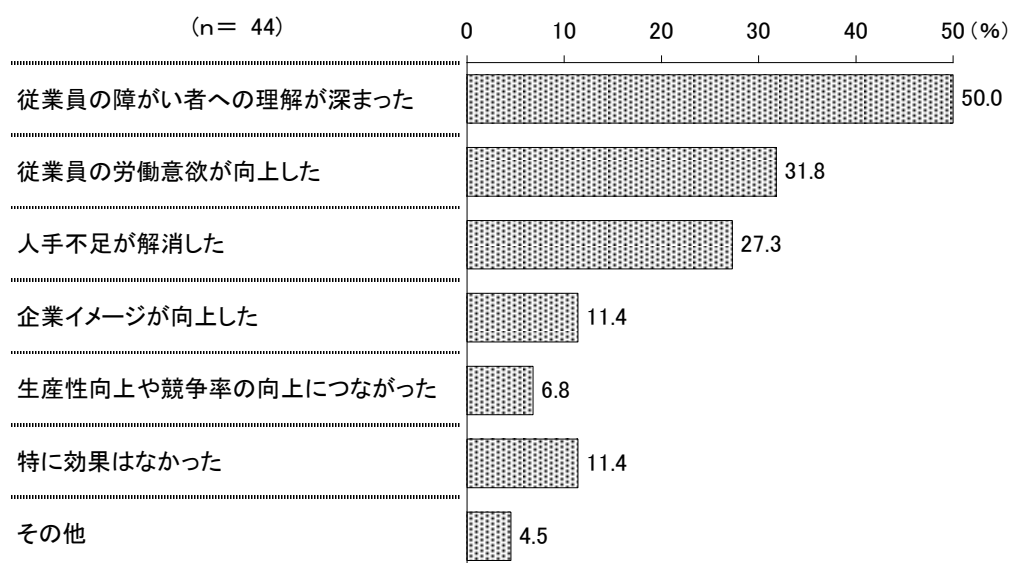
図表7-6 障がい者が活躍するために実施した取組み（複数回答）（従業員規模別）

		(%)								
		n	配能力が発揮できる仕事への	置業務遂行を援助する者の配	い業務実施方法のわかりやす	上通院・配・服薬管理等雇用管理	見工程の単純化等職務内容の	直短時間勤務等勤務時間の見	す休暇・休憩等を取りやすく	その他
全 体		45	68.9	37.8	35.6	24.4	22.2	20.0	17.8	-
従業員規模別	9人以下	7	85.7	14.3	42.9	28.6	57.1	14.3	28.6	-
	10～19人	14	64.3	50.0	42.9	28.6	21.4	21.4	7.1	-
	20～29人	8	62.5	50.0	50.0	12.5	12.5	37.5	-	-
	30～39人	5	60.0	40.0	40.0	60.0	20.0	-	40.0	-
	40～49人	3	66.7	-	-	-	-	33.3	33.3	-
	50人以上	8	75.0	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	25.0	-

### (3) 取組みを実施した成果

取組みを実施した成果についてみると、「従業員の障がい者への理解が深まった」が50.0%で最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上した」が31.8%、「人手不足が解消した」が27.3%となっている。

図表7-7 取組みを実施した成果（複数回答）



業種別にみると、「従業員の障がい者への理解が深まった」は卸売・小売業とサービス業でともに60.0%と高くなっている。「従業員の労働意欲が向上した」は複合サービス業で100.0%と高くなっている。

図表 7-8 取組みを実施した成果（複数回答）（業種別）

		(%)							
		n	従業員 の障がい 者への理 解が深ま った	従業 員の 労働意 欲が向 上した	人手 不足が 解消し た	企業 イメージ が向上 した	生産性 向上や 競争率 の向上 につなが った	特に 効果は なかった	その他
全 体		44	50.0	31.8	27.3	11.4	6.8	11.4	4.5
業 種 別	農 業	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	2	50.0	-	-	-	-	-	50.0
	製造業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	10	60.0	50.0	50.0	-	-	-	-
	金融・保険業	5	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-
	不動産業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	4	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0	-
	医療・福祉	6	50.0	66.7	16.7	-	33.3	16.7	-
	教育・学習支援業	1	-	-	-	-	-	100.0	-
	複合サービス業	3	-	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	5	60.0	-	40.0	40.0	-	-	-	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「従業員の障がい者への理解が深まった」は20～29人で75.0%、9人以下で71.4%と高くなっている。「従業員の労働意欲が向上した」は30～39人で80.0%と高くなっている。

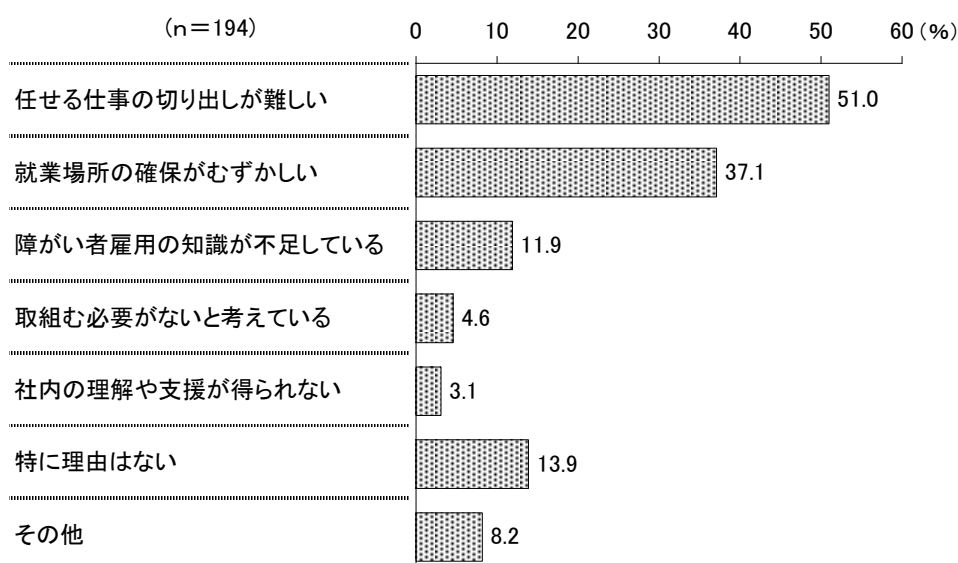
図表 7-9 取組みを実施した成果（複数回答）（従業員規模別）

		(%)							
		n	従業員 の障がい 者への理 解が深ま った	従業 員の 労働 意欲が 向上 した	人 手不 足が 解消 した	企 業イ メー ジが 向上 した	生 産性 向上 や競 争率 の向 上につ なが った	特 に効 果は なか った	そ の他
全 体		44	50.0	31.8	27.3	11.4	6.8	11.4	4.5
従業員 規模別	9人以下	7	71.4	42.9	28.6	28.6	14.3	-	14.3
	10～19人	13	23.1	23.1	23.1	15.4	-	30.8	-
	20～29人	8	75.0	37.5	25.0	12.5	-	-	-
	30～39人	5	40.0	80.0	20.0	-	40.0	20.0	-
	40～49人	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-
	50人以上	8	62.5	-	37.5	-	-	-	12.5

#### （４）取組みが進んでいない理由

取組みが進んでいない理由についてみると、「任せる仕事の切り出しが難しい」が51.0%で最も高く、次いで「就業場所の確保がむずかしい」が37.1%、「障がい者雇用の知識が不足している」が11.9%となっている。

図表 7-10 取組みが進んでいない理由（複数回答）



業種別にみると、「任せる仕事の切り出しが難しい」は農業で75.0%、医療・福祉で66.7%と高くなっている。「就業場所の確保がむずかしい」は農業と金融・保険業でともに50.0%と高くなっている。「障がい者雇用の知識が不足している」は飲食店・宿泊業で42.9%と高くなっている。

図表 7-11 取組みが進んでいない理由（複数回答）（業種別）

(%)

		n	難任 しせ いる 仕事 の切 り出 しが	就 業 場 所 の 確 保 が む ず か い	障 が い 者 雇 用 の 知 識 が 不 足 し て い る	取 組 む 必 要 が な い と 考 え て	社 内 の 理 解 や 支 援 が 得 ら れ な い	特 に 理 由 は な い	そ の 他
全 体		194	51.0	37.1	11.9	4.6	3.1	13.9	8.2
業 種 別	農 業	4	75.0	50.0	-	25.0	-	-	-
	建設業	28	57.1	46.4	14.3	-	-	7.1	3.6
	製造業	31	48.4	38.7	9.7	3.2	-	19.4	3.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	100.0	-	-	-
	情報通信	4	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0	-
	運輸業	9	44.4	33.3	11.1	-	11.1	11.1	11.1
	卸売・小売業	28	42.9	39.3	7.1	-	7.1	14.3	17.9
	金融・保険業	8	25.0	50.0	-	-	-	25.0	12.5
	不動産業	5	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-
	飲食店・宿泊業	7	42.9	42.9	42.9	14.3	14.3	28.6	-
	医療・福祉	24	66.7	25.0	16.7	-	4.2	4.2	16.7
	教育・学習支援業	5	60.0	40.0	-	-	-	20.0	-
	複合サービス業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	33.3
	サービス業	28	53.6	32.1	7.1	10.7	-	14.3	7.1

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「任せる仕事の切り出しが難しい」は30～39人で87.5%と高くなっている。「就業場所の確保がむずかしい」は50人以上で54.5%と高くなっている。

図表7-12 取組みが進んでいない理由（複数回答）（従業員規模別）

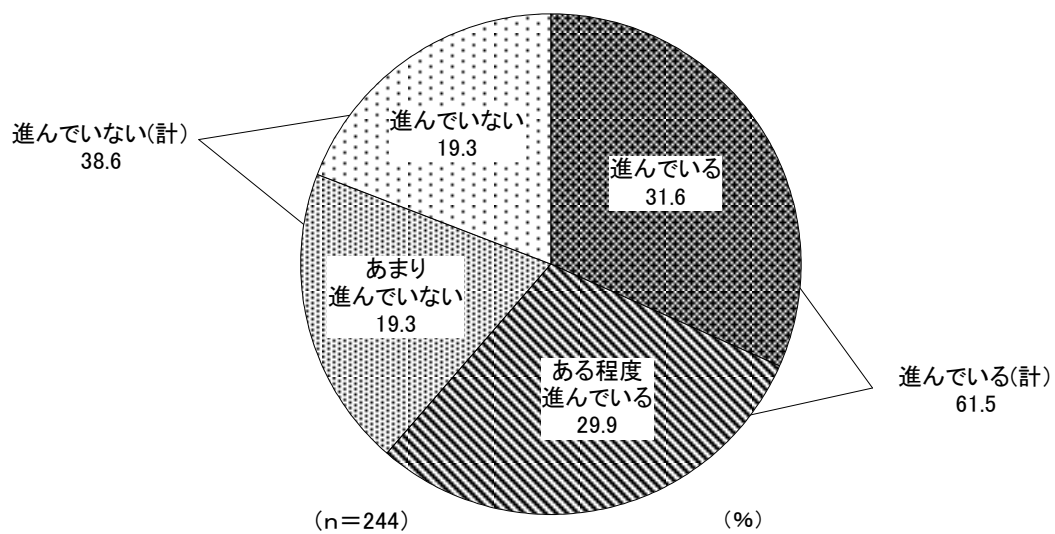
		(%)							
		n	難 し 任 せ る 工 事 の 切 り 出 し が	し 就 業 場 所 の 確 保 が む ず か	足 障 が い て い る 雇 用 の 知 識 が 不	取 組 む 必 要 が な い と 考 え	社 内 の 理 解 や 支 援 が 得 ら	特 に 理 由 は な い	そ の 他
全 体		194	51.0	37.1	11.9	4.6	3.1	13.9	8.2
従業員 規模別	9人以下	105	50.5	32.4	8.6	5.7	2.9	19.0	4.8
	10～19人	50	42.0	34.0	18.0	4.0	4.0	12.0	14.0
	20～29人	14	57.1	50.0	14.3	-	-	-	14.3
	30～39人	8	87.5	50.0	12.5	-	-	-	-
	40～49人	4	50.0	50.0	25.0	-	-	-	50.0
	50人以上	11	63.6	54.5	9.1	9.1	9.1	9.1	-

## 8. 女性の労働状況について

### (1) 女性が活躍するための取組みの進捗状況

女性が活躍するための取組みの進捗状況をみると、「進んでいる」が31.6%、「ある程度進んでいる」が29.9%で、これらを合わせた『進んでいる』は61.5%となっている。一方、「あまり進んでいない」が19.3%、「進んでいない」が19.3%で、これらを合わせた『進んでいない』は38.6%となっている。

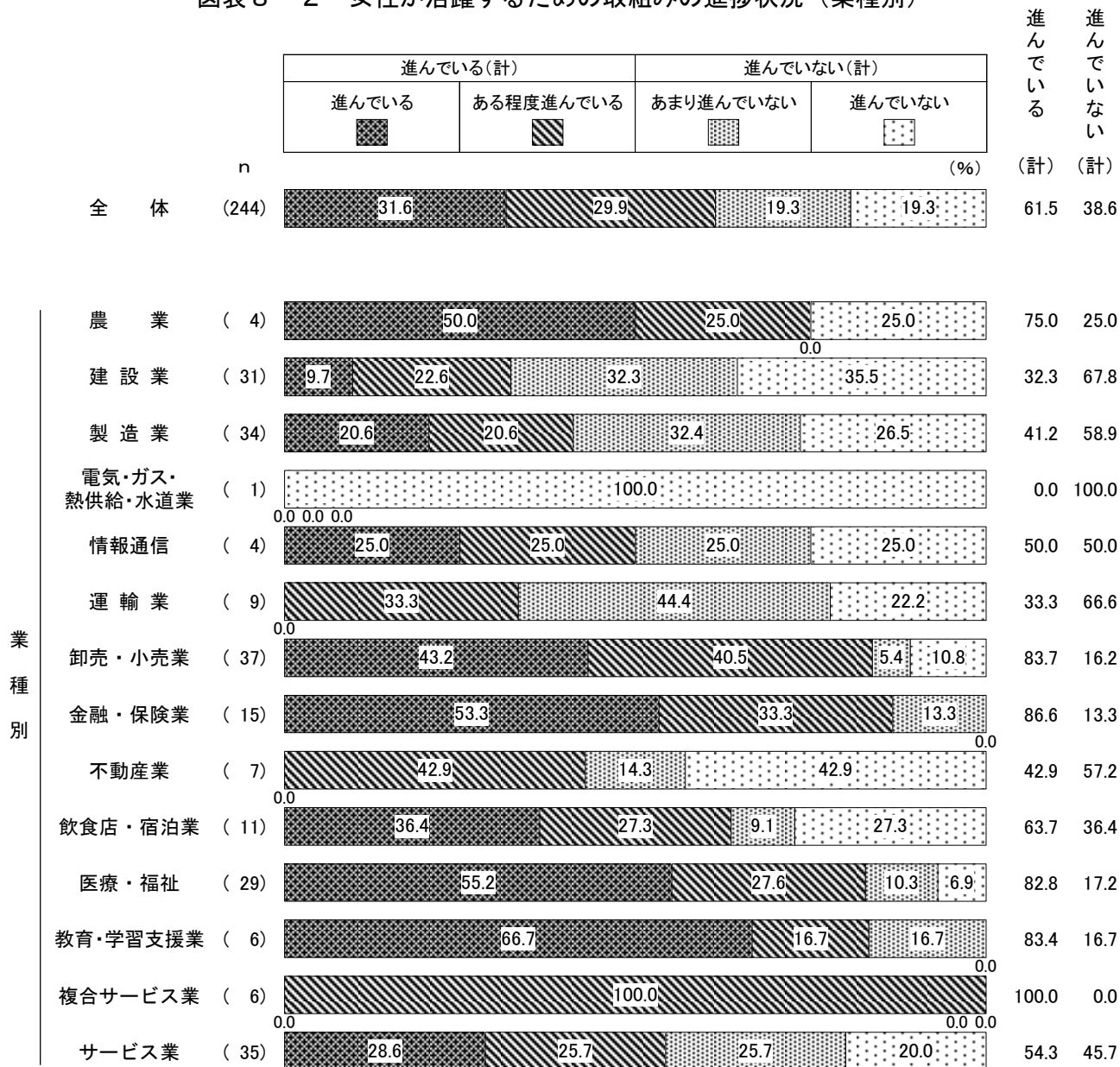
図表8-1 女性が活躍するための取組みの進捗状況





業種別にみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた『進んでいる』では、複合サービス業で100.0%、金融・保険業で86.6%と高くなっている。一方、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた『進んでいない』では、建設業で67.8%、運輸業で66.6%と高くなっている。

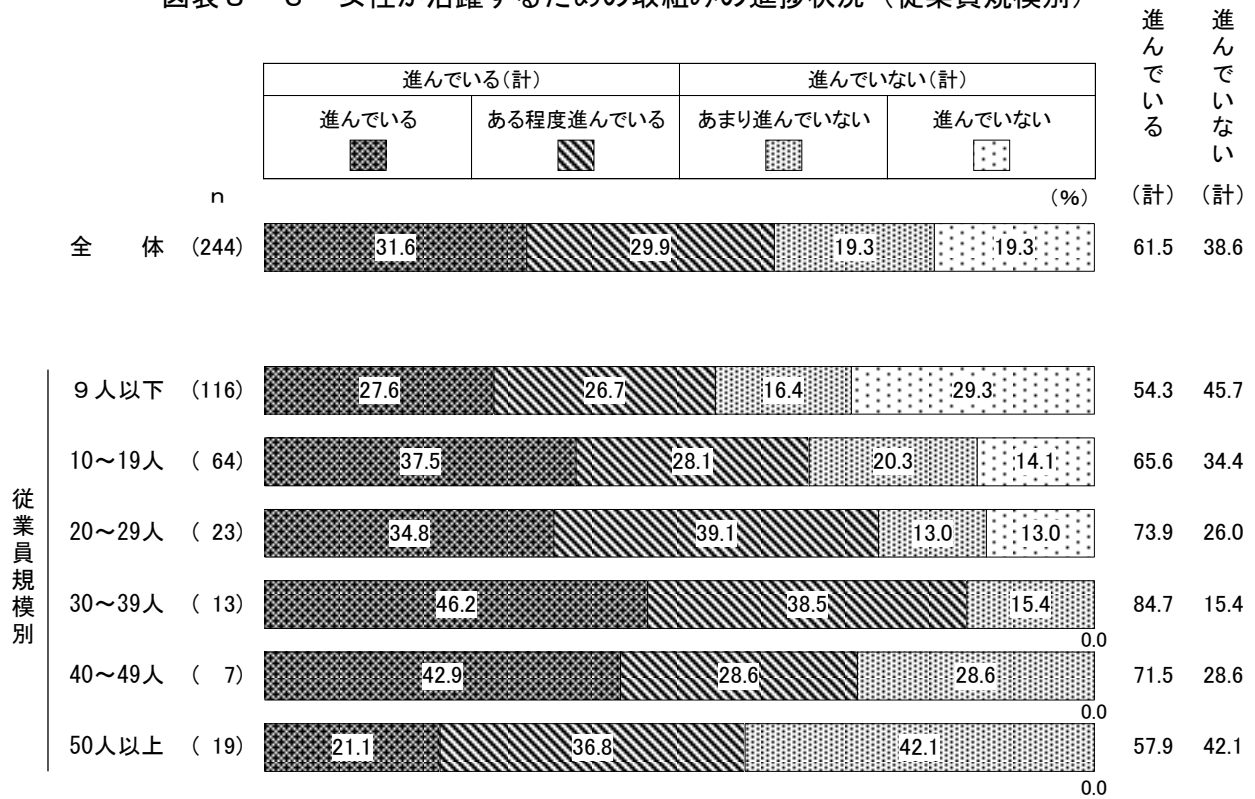
図表 8-2 女性が活躍するための取組みの進捗状況（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、『進んでいる』は30～39人で84.7%と高くなっている。一方、『進んでいない』は9人以下で45.7%、50人以上で42.1%と高くなっている。

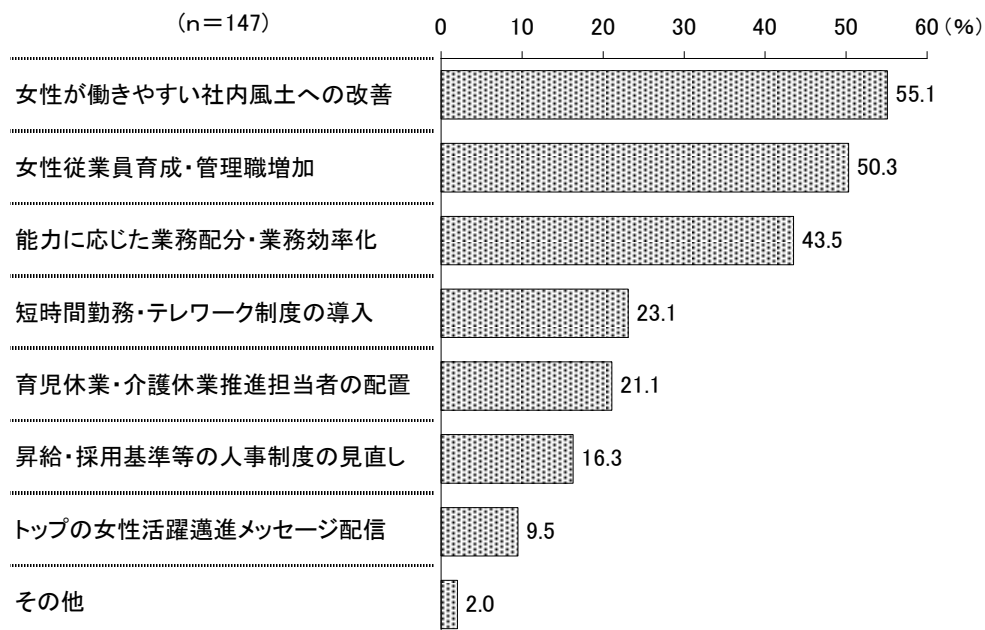
図表8-3 女性が活躍するための取組みの進捗状況（従業員規模別）



## (2) 女性が活躍するために実施した取組み

女性が活躍するために実施した取組みをみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」が55.1%で最も高く、次いで「女性従業員育成・管理職増加」が50.3%、「能力に応じた業務配分・業務効率化」が43.5%となっている。

図表8-4 女性が活躍するために実施した取組み（複数回答）



業種別にみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」は複合サービス業で100.0%と高くなっている。「女性従業員育成・管理職増加」は金融・保険業で84.6%、教育・学習支援業で80.0%と高くなっている。「能力に応じた業務配分・業務効率化」は製造業で71.4%、建設業で70.0%と高くなっている。

図表 8-5 女性が活躍するために実施した取組み（複数回答）（業種別）

		(%)								
		n	女性が働きやすい社内風土への改善	女性従業員育成・管理職増加	能力に応じた業務配分・業務効率化	短時間の勤務・テレワークの導入	育児休業の配置・介護休業推進	昇給・採用基準等の人事制度の見直し	メッツセーの女性活躍邁進	その他
全 体		147	55.1	50.3	43.5	23.1	21.1	16.3	9.5	2.0
業 種 別	農 業	3	66.7	-	-	-	-	-	-	33.3
	建設業	10	40.0	40.0	70.0	-	10.0	-	10.0	10.0
	製造業	14	50.0	35.7	71.4	21.4	14.3	28.6	7.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	-	-	100.0	50.0	-	-	-	-
	運輸業	3	33.3	-	33.3	33.3	-	-	-	-
	卸売・小売業	30	60.0	43.3	56.7	26.7	30.0	16.7	10.0	-
	金融・保険業	13	53.8	84.6	15.4	23.1	15.4	23.1	7.7	-
	不動産業	3	-	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	飲食店・宿泊業	7	42.9	71.4	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	-
	医療・福祉	24	66.7	75.0	25.0	25.0	16.7	20.8	8.3	-
	教育・学習支援業	5	60.0	80.0	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-
	複合サービス業	6	100.0	33.3	-	-	16.7	-	33.3	-
	サービス業	18	55.6	50.0	55.6	27.8	16.7	16.7	5.6	5.6

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」は20～29人で70.6%と高くなっている。「女性従業員育成・管理職増加」は30～39人で72.7%と高くなっている。「能力に応じた業務配分・業務効率化」は20～29人で58.8%と高くなっている。

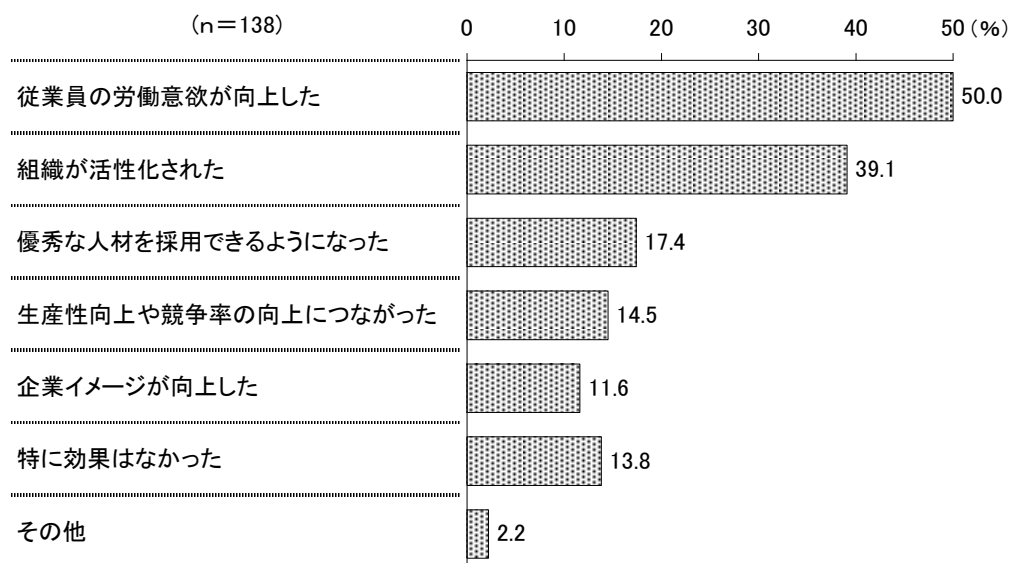
図表 8-6 女性が活躍するために実施した取組み（複数回答）（従業員規模別）

		(%)								
		n	女性が働きやすい社内風土への改善	女性従業員育成・管理職増加	能力に応じた業務配分・業務効率化	短時間勤務・テレワークの導入	育児休業・介護休業推進	昇給・採用基準等の人事	メッセーの女性活躍推進	その他
全 体		147	55.1	50.3	43.5	23.1	21.1	16.3	9.5	2.0
従業員規模別	9人以下	61	60.7	45.9	45.9	21.3	21.3	16.4	11.5	4.9
	10～19人	41	56.1	51.2	43.9	26.8	22.0	17.1	7.3	-
	20～29人	17	70.6	52.9	58.8	17.6	29.4	23.5	5.9	-
	30～39人	11	36.4	72.7	36.4	36.4	18.2	18.2	18.2	-
	40～49人	5	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	-
	50人以上	11	18.2	54.5	18.2	18.2	9.1	-	9.1	-

### (3) 取組みを実施した成果

取組みを実施した成果についてみると、「従業員の労働意欲が向上した」が50.0%で最も高く、次いで「組織が活性化された」が39.1%、「優秀な人材を採用できるようになった」が17.4%となっている。

図表 8-7 取組みを実施した成果（複数回答）



業種別にみると、「従業員の労働意欲が向上した」は医療・福祉で77.3%、サービス業で64.7%と高くなっている。「組織が活性化された」は複合サービス業で83.3%、医療・福祉で68.2%と高くなっている。「生産性向上や競争率の向上につながった」は建設業で40.0%と高くなっている。

図表 8-8 取組みを実施した成果（複数回答）（業種別）

		(%)							
		n	従業員 の労働 意欲が 向上 した	組織 が活 性化 され た	優 秀 な 人 材 を 採 用 で き る よ う に な っ た	生 産 性 向 上 や 競 争 率 の 向 上 に つ な が っ た	企 業 イ メ ー ジ が 向 上 し た	特 に 効 果 は な か っ た	そ の 他
全 体		138	50.0	39.1	17.4	14.5	11.6	13.8	2.2
業 種 別	農 業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-
	建設業	10	30.0	-	10.0	40.0	20.0	10.0	10.0
	製造業	14	57.1	35.7	7.1	14.3	14.3	21.4	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	-	50.0	-	-	-	50.0	-
	運輸業	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-
	卸売・小売業	29	55.2	37.9	27.6	24.1	6.9	13.8	3.4
	金融・保険業	12	50.0	50.0	25.0	-	8.3	8.3	-
	不動産業	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	6	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-
	医療・福祉	22	77.3	68.2	9.1	9.1	13.6	4.5	-
	教育・学習支援業	5	-	20.0	20.0	-	-	60.0	-
	複合サービス業	6	33.3	83.3	16.7	-	-	-	-
サービス業	17	64.7	17.6	17.6	11.8	17.6	17.6	-	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「従業員の労働意欲が向上した」は10～19人で56.8%、9人以下で56.1%と高くなっている。「組織が活性化された」は40～49人で60.0%と高くなっている。「優秀な人材を採用できるようになった」は40～49人で40.0%、20～29人で37.5%と高くなっている。

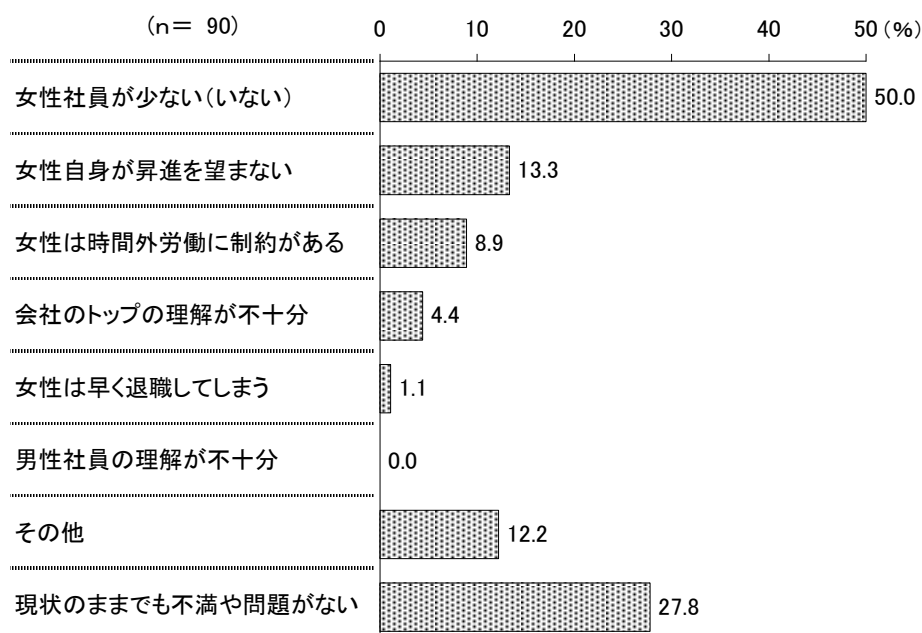
図表 8-9 取組みを実施した成果（複数回答）（従業員規模別）

		(%)							
	n	従業員の労働意欲が向上した	組織が活性化された	優秀な人材を採用できるようになった	生産性向上や競争率の向上につながった	企業イメージが向上した	特に効果はなかった	その他	
全 体	138	50.0	39.1	17.4	14.5	11.6	13.8	2.2	
従業員規模別	9人以下	57	56.1	31.6	14.0	15.8	8.8	22.8	-
	10～19人	37	56.8	48.6	18.9	10.8	16.2	2.7	5.4
	20～29人	16	50.0	50.0	37.5	6.3	6.3	12.5	6.3
	30～39人	11	36.4	36.4	-	27.3	9.1	9.1	-
	40～49人	5	20.0	60.0	40.0	-	-	-	-
	50人以上	11	27.3	27.3	9.1	27.3	18.2	18.2	-

#### （4）取組みが進んでいない理由

取組みが進んでいない理由についてみると、「女性社員が少ない(いない)」が50.0%で最も高く、次いで「現状のままでも不満や問題がない」が27.8%、「女性自身が昇進を望まない」が13.3%となっている。

図表 8-10 取組みが進んでいない理由（複数回答）



業種別にみると、「女性社員が少ない(いない)」は卸売・小売業で80.0%、飲食店・宿泊業で75.0%と高くなっている。「会社のトップの理解が不十分」は医療・福祉で40.0%と高くなっている。「現状のままでも不満や問題がない」は運輸業と不動産業でともに50.0%と高くなっている。

図表 8-11 取組みが進んでいない理由（複数回答）（業種別）

		(%)								
		n	女性社員が少ない(いない)	女性自身が昇進を望まない	女性は時間外労働に制約がある	会社のトップの理解が不十分	女性は早く退職してしまう	男性社員の理解が不十分	その他	現状のままでも不満や問題がない
全 体		90	50.0	13.3	8.9	4.4	1.1	-	12.2	27.8
業 種 別	農 業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	建設業	19	47.4	10.5	5.3	-	-	-	26.3	26.3
	製造業	20	50.0	15.0	20.0	-	-	-	5.0	25.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	運輸業	6	33.3	-	-	-	-	-	16.7	50.0
	卸売・小売業	5	80.0	20.0	-	-	-	-	40.0	-
	金融・保険業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-
	不動産業	4	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
	飲食店・宿泊業	4	75.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0
	医療・福祉	5	20.0	20.0	-	40.0	-	-	20.0	-
	教育・学習支援業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	15	60.0	13.3	6.7	6.7	-	-	-	26.7	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「女性社員が少ない（いない）」は50人以上で75.0%、10～19人で63.6%と高くなっている。「女性自身が昇進を望まない」は10～19人で27.3%と高くなっている。「現状のままでも不満や問題がない」は9人以下で42.0%と高くなっている。

図表 8-12 取組みが進んでいない理由（複数回答）（従業員規模別）

		(%)								
		n	女性社員が少ない（いない）	女性自身が昇進を望まない	女性は時間外労働に制約がある	会社のトップの理解が不十分	女性は早く退職してしまう	男性社員の理解が不十分	その他	現状のままでも不満や問題がない
全 体		90	50.0	13.3	8.9	4.4	1.1	-	12.2	27.8
従業員規模別	9人以下	50	42.0	4.0	4.0	4.0	-	-	6.0	42.0
	10～19人	22	63.6	27.3	13.6	4.5	4.5	-	22.7	13.6
	20～29人	5	40.0	-	20.0	-	-	-	40.0	-
	30～39人	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	40～49人	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-
	50人以上	8	75.0	12.5	25.0	-	-	-	12.5	12.5

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

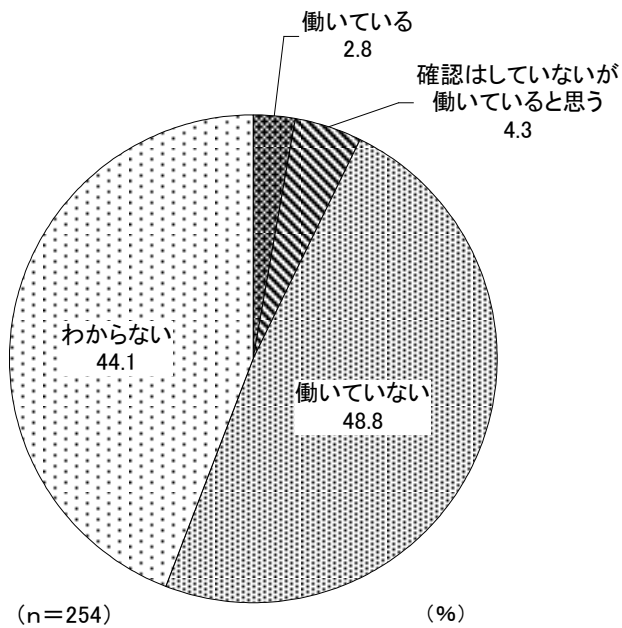


## 9. 性的マイノリティに関する取組みについて

### (1) 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているか

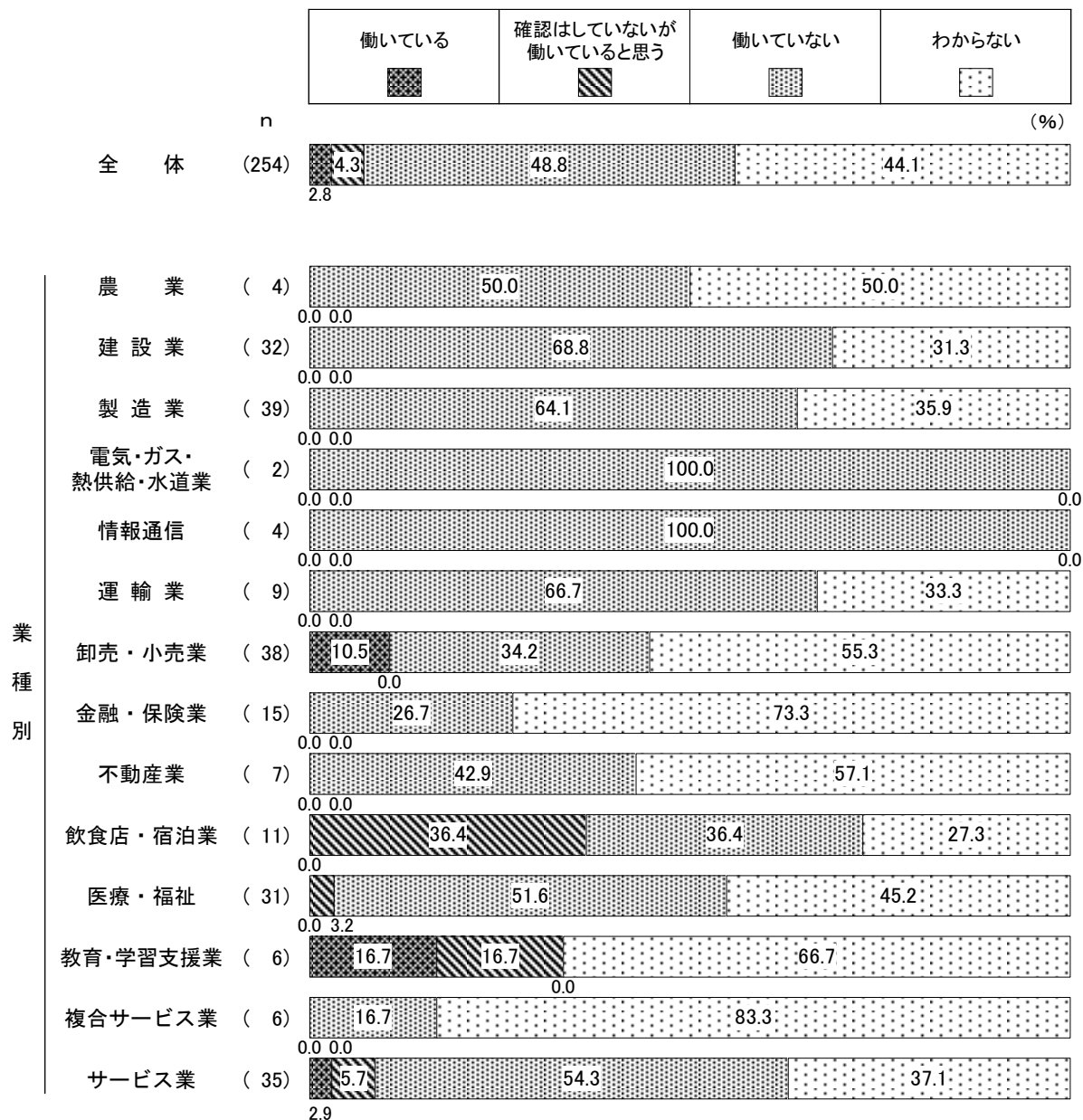
性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているかについてみると、「働いている」が2.8%、「確認はしていないが働いていると思う」は4.3%となっている。一方、「働いていない」は48.8%、「わからない」は44.1%となっている。

図表9-1 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているか



業種別にみると、「働いている」は教育・学習支援業で16.7%、卸売・小売業で10.5%となっている。「確認はしていないが働いていると思う」は飲食店・宿泊業で36.4%と高くなっている。一方、「働いていない」は情報通信で100.0%と高くなっている。

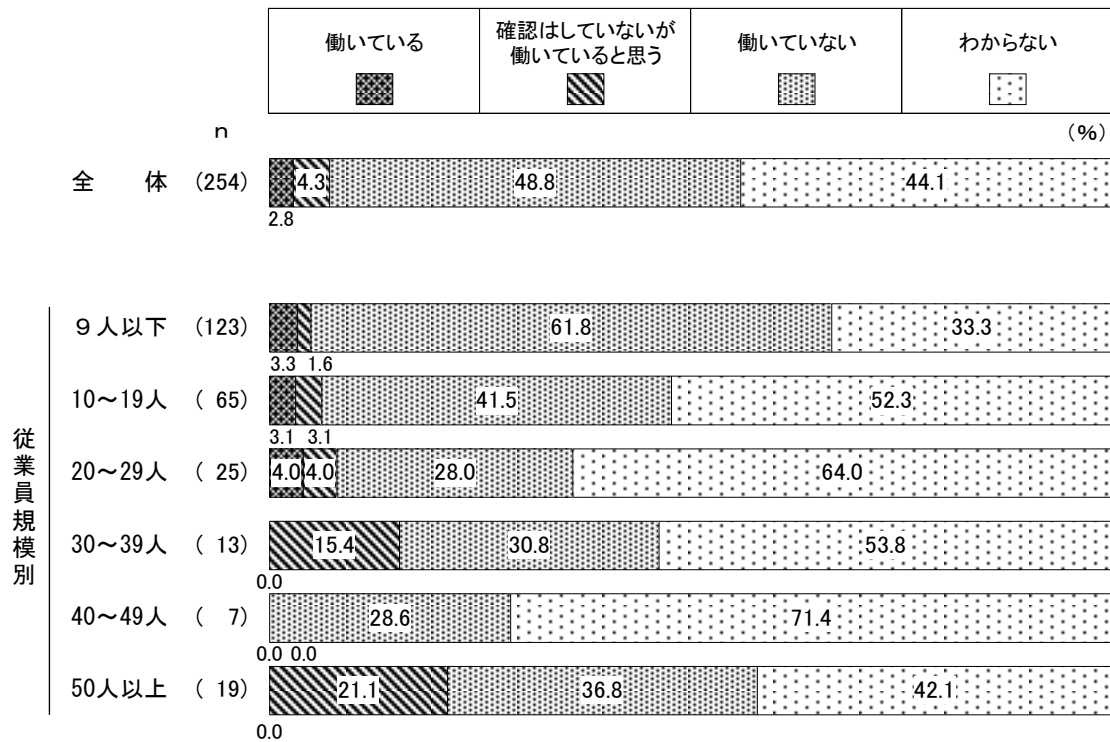
図表 9-2 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているか（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「確認はしていないが働いていると思う」は50人以上で21.1%と高くなっている。一方、「働いていない」は9人以下で61.8%と高くなっている。

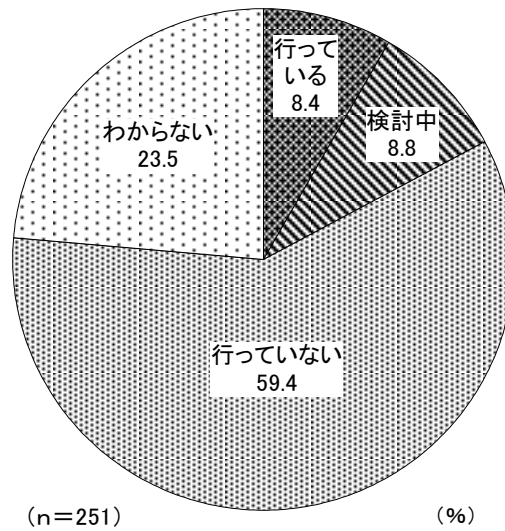
図表9-3 性的マイノリティやLGBTと呼ばれる人が働いているか（従業員規模別）



## (2) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況

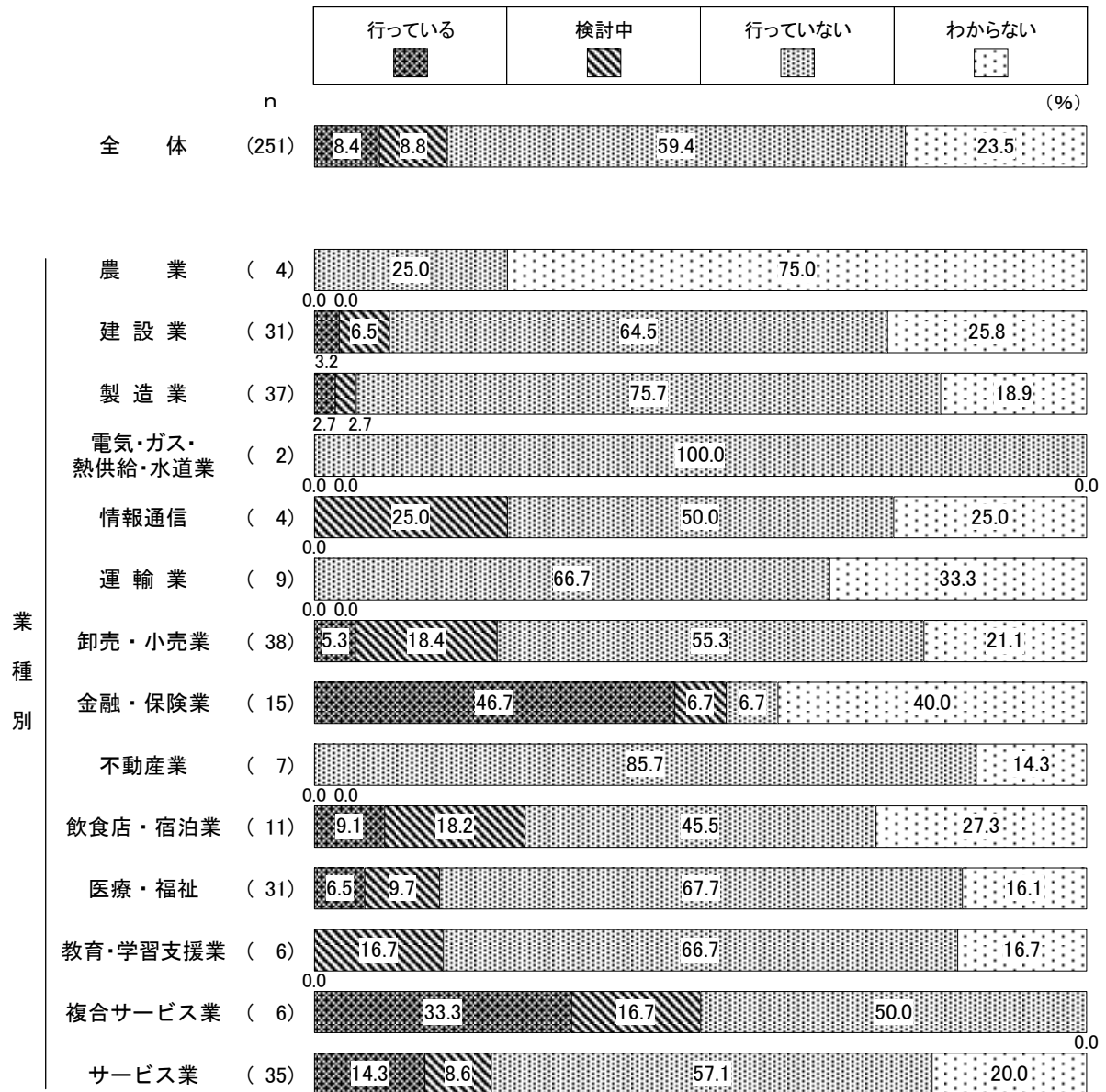
性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況をみると、「行っている」が8.4%、「行っていない」は59.4%となっている。また、「検討中」は8.8%、「わからない」は23.5%となっている。

図表9-4 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況



業種別にみると、「行っている」は金融・保険業で46.7%、複合サービス業で33.3%と高くなっている。一方、「行っていない」は不動産業で85.7%、製造業で75.7%と高くなっている。

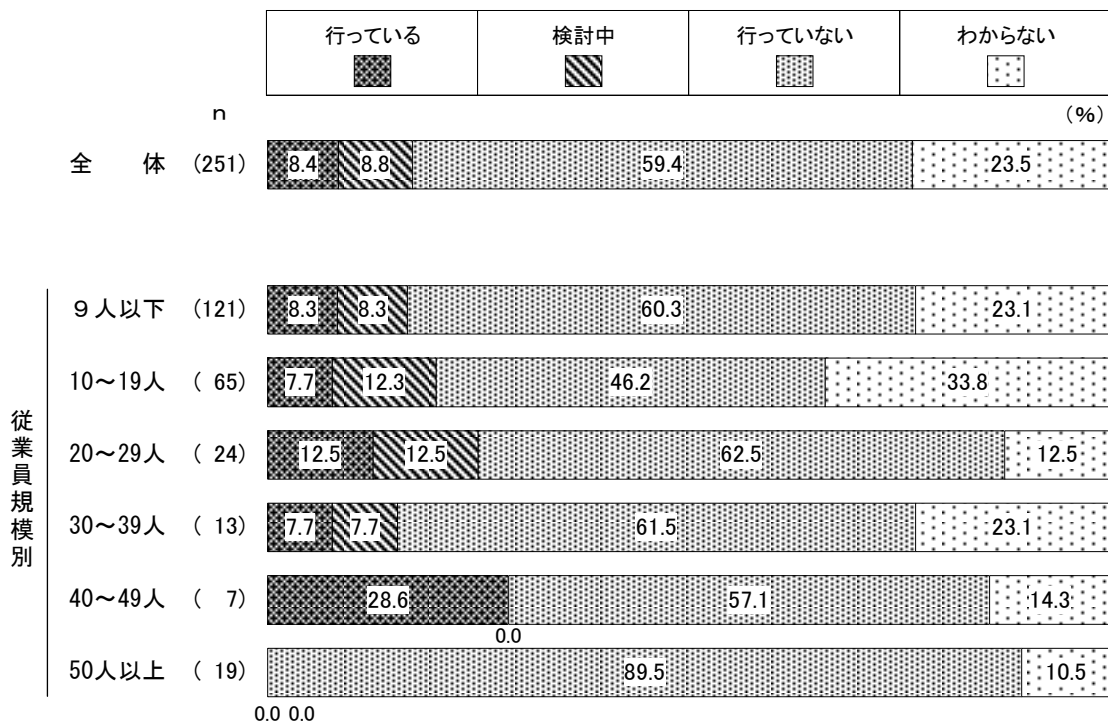
図表9-5 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況（業種別）



※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「行っている」は40～49人で28.6%と高くなっている。一方、「行っていない」は50人以上で89.5%と高くなっている。

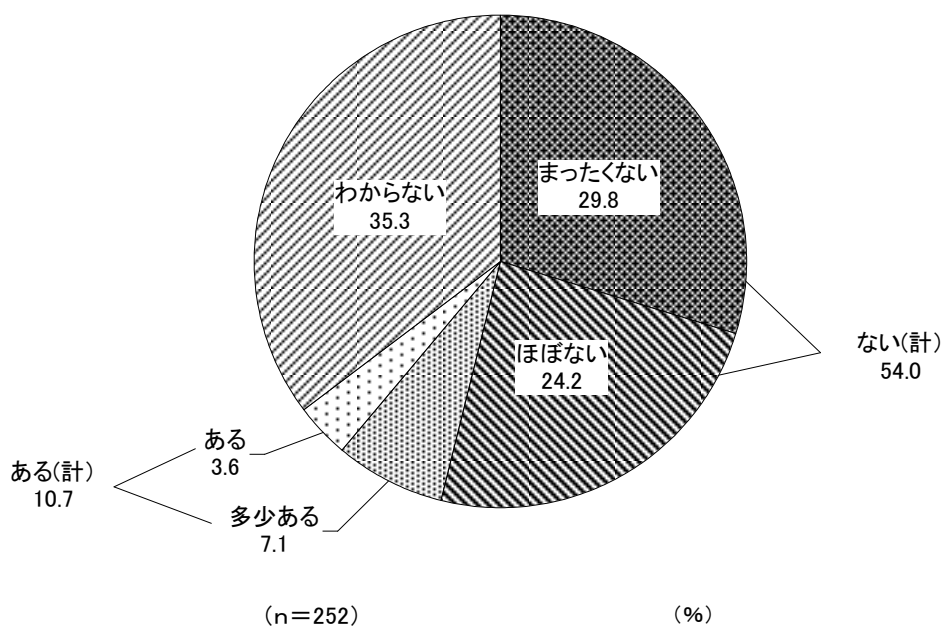
図表9-6 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みの実施状況（従業員規模別）



### (3) 採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響

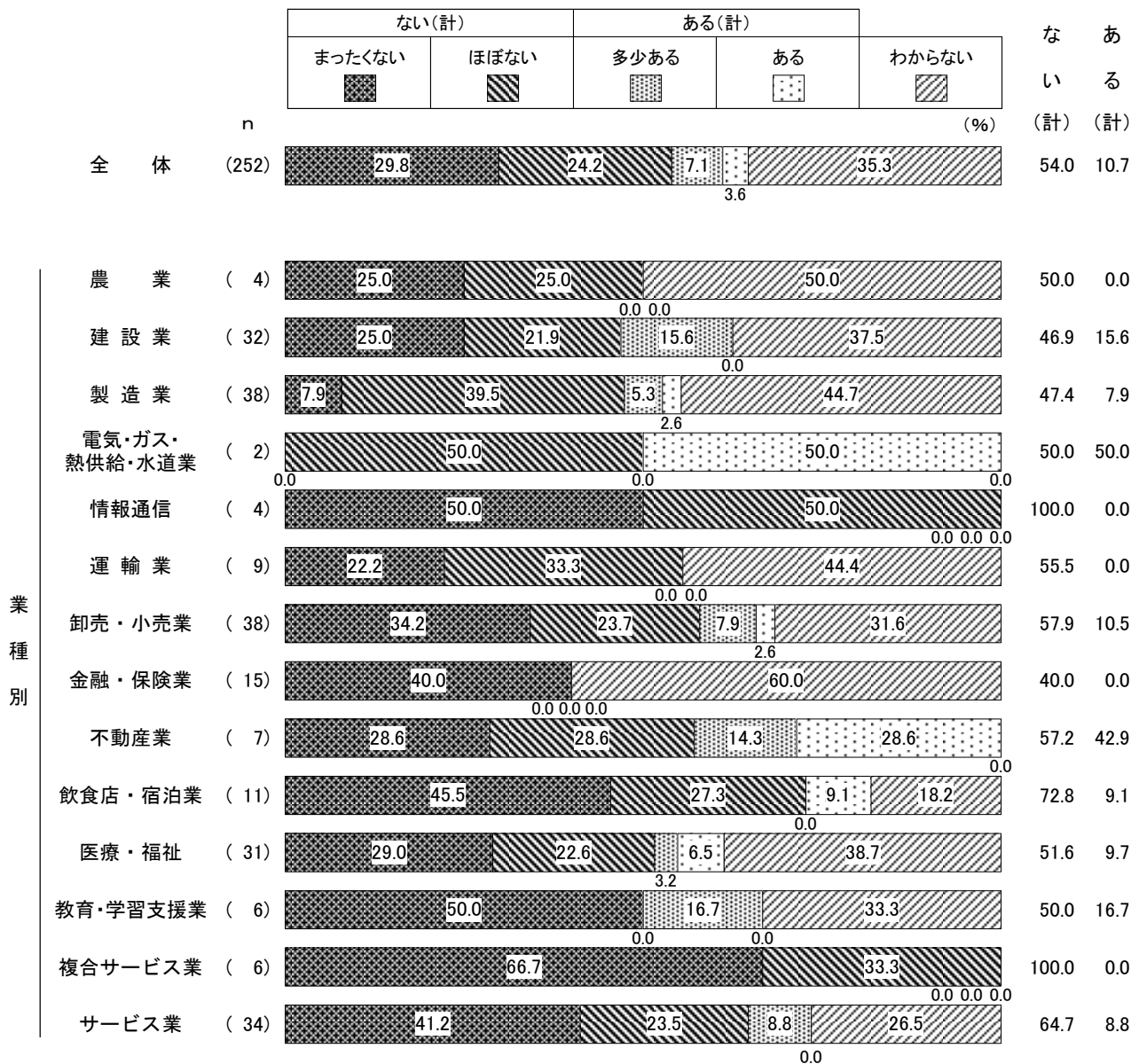
採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響をみると、「まったくない」が29.8%、「ほぼない」が24.2%で、これらを合わせた『ない』は54.0%となっている。一方、「多少ある」が7.1%、「ある」が3.6%で、これらを合わせた『ある』は10.7%となっている。また、「わからない」は35.3%となっている。

図表 9-7 採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響



業種別にみると、「まったくない」と「ほぼない」を合わせた『ない』では、情報通信と複合サービス業でともに100.0%と高くなっている。一方、「多少ある」と「ある」を合わせた『ある』では、不動産業で42.9%と高くなっている。

図表9-8 採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響（業種別）

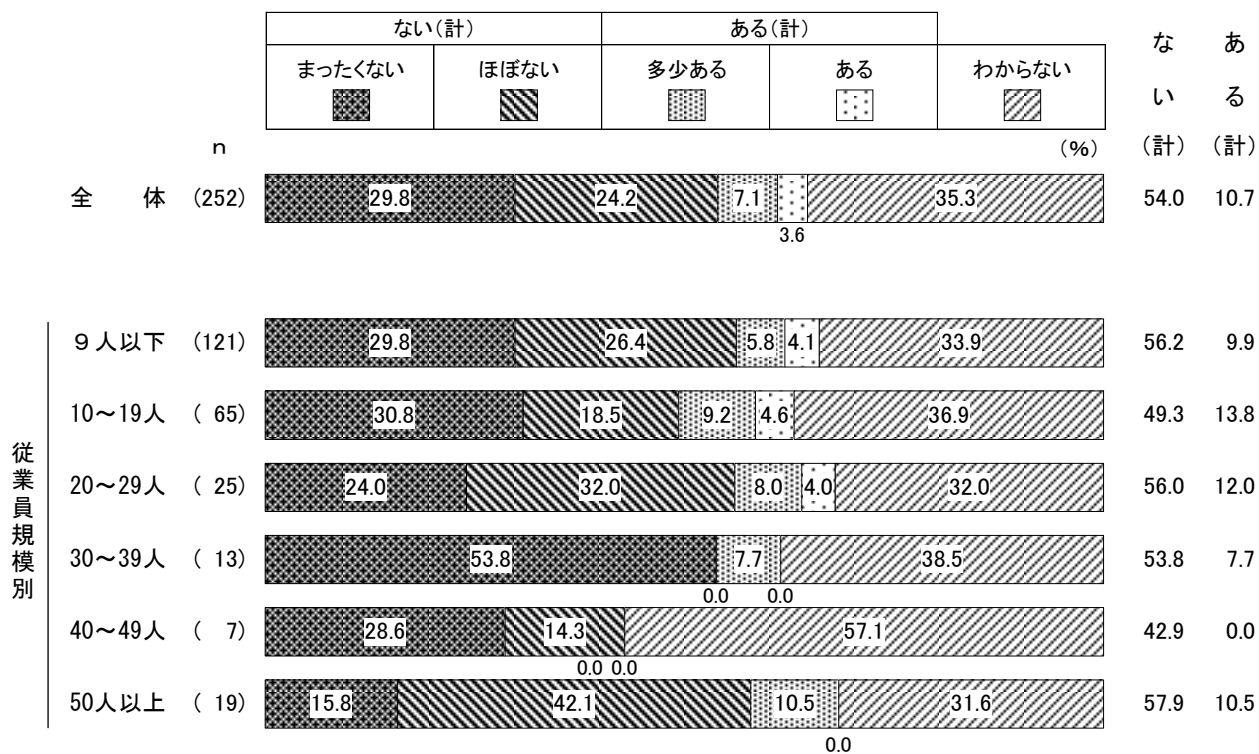


※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。



従業員規模別にみると、『ない』は50人以上で57.9%と高くなっている。

図表 9-9 採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合の採用への影響（従業員規模別）

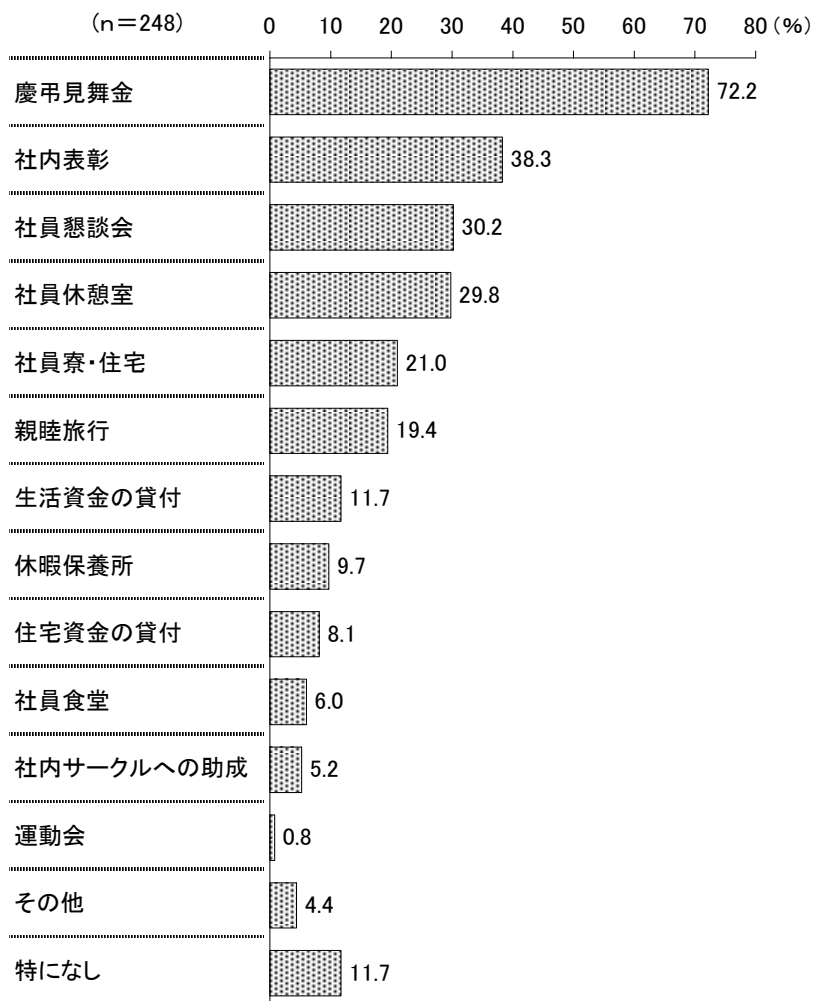


## 10. 福利厚生について

### (1) 実施している福利厚生制度

実施している福利厚生制度をみると、「慶弔見舞金」が72.2%で最も高く、次いで「社内表彰」が38.3%、「社員懇談会」が30.2%、「社員休憩室」が29.8%となっている。

図表10-1 実施している福利厚生制度（複数回答）



業種別にみると、「慶弔見舞金」は運輸業と教育・学習支援業でともに100.0%と高くなっている。「社内表彰」は複合サービス業で100.0%と高くなっている。「社員休憩室」は金融・保険業で66.7%と高くなっている。

図表10-2 実施している福利厚生制度（複数回答）（業種別）

		n	慶弔見舞金	社内表彰	社員懇談会	社員休憩室	社員寮・住宅	親睦旅行	生活資金の貸付	休暇保養所	住宅資金の貸付	社員食堂	社内サークルへの助成	運動会	その他	特になし	(%)	
全 体		248	72.2	38.3	30.2	29.8	21.0	19.4	11.7	9.7	8.1	6.0	5.2	0.8	4.4	11.7		
業 種 別	農 業	3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	
	建設業	32	75.0	25.0	28.1	21.9	15.6	28.1	9.4	6.3	3.1	3.1	3.1	6.3	3.1	18.8		
	製造業	39	64.1	28.2	30.8	46.2	12.8	20.5	2.6	2.6	-	12.8	5.1	-	5.1	15.4		
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	-	-	100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	
	情報通信	4	50.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	
	運輸業	9	100.0	55.6	55.6	44.4	11.1	-	11.1	-	-	-	-	-	-	22.2	-	
	卸売・小売業	35	85.7	48.6	28.6	20.0	34.3	22.9	8.6	17.1	2.9	-	5.7	-	2.9	8.6		
	金融・保険業	15	53.3	73.3	26.7	66.7	66.7	6.7	33.3	13.3	40.0	20.0	26.7	-	-	-		
	不動産業	6	66.7	50.0	33.3	16.7	16.7	50.0	-	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-	16.7	
	飲食店・宿泊業	11	72.7	36.4	45.5	9.1	18.2	27.3	9.1	-	18.2	-	-	-	-	9.1	-	
	医療・福祉	32	78.1	28.1	31.3	34.4	6.3	6.3	6.3	9.4	-	6.3	3.1	-	3.1	9.4		
	教育・学習支援業	6	100.0	33.3	16.7	16.7	16.7	33.3	-	16.7	-	-	16.7	-	-	-	-	
	複合サービス業	6	83.3	100.0	16.7	33.3	50.0	66.7	50.0	-	33.3	-	-	-	-	50.0	-	
	サービス業	33	57.6	27.3	33.3	18.2	18.2	12.1	12.1	9.1	9.1	3.0	3.0	-	-	-	21.2	

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「慶弔見舞金」は20～29人で87.5%と高くなっている。「社内表彰」は40～49人で71.4%と高くなっている。「社員懇談会」は50人以上で52.6%と高くなっている。

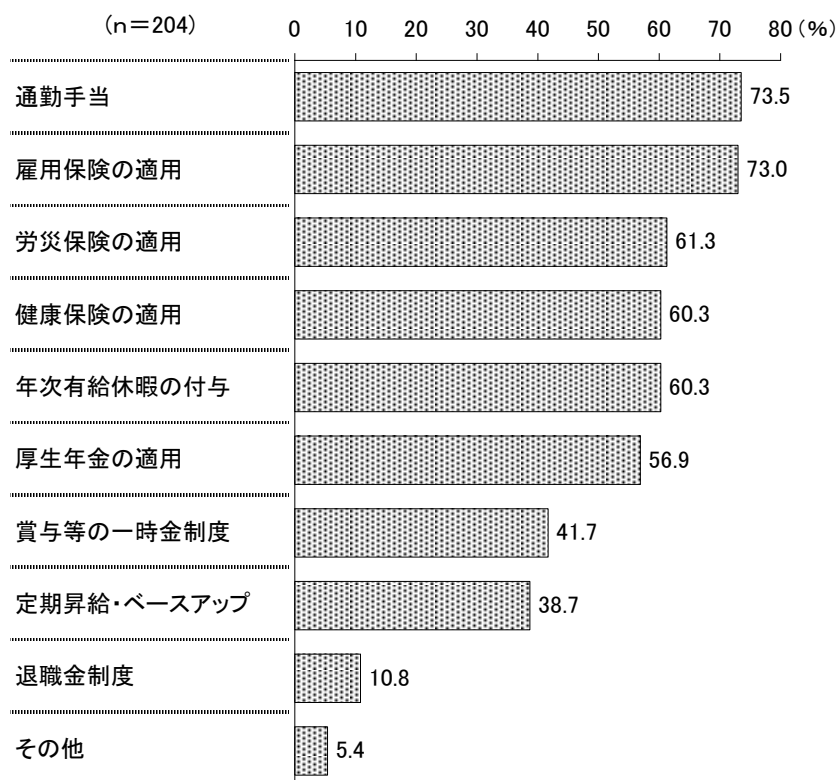
図表10-3 実施している福利厚生制度（複数回答）（従業員規模別）

		n	慶弔見舞金	社内表彰	社員懇談会	社員休憩室	社員寮・住宅	親睦旅行	生活資金の貸付	休暇保養所	住宅資金の貸付	社員食堂	社内サークルへの助成	運動会	その他	特になし
全 体		248	72.2	38.3	30.2	29.8	21.0	19.4	11.7	9.7	8.1	6.0	5.2	0.8	4.4	11.7
従業員規模別	9人以下	119	59.7	28.6	26.1	28.6	15.1	13.4	9.2	7.6	8.4	1.7	2.5	0.8	2.5	22.7
	10～19人	64	82.8	42.2	32.8	29.7	25.0	21.9	17.2	14.1	7.8	7.8	9.4	1.6	3.1	3.1
	20～29人	24	87.5	45.8	29.2	25.0	20.8	20.8	8.3	8.3	4.2	8.3	4.2	-	4.2	-
	30～39人	13	84.6	38.5	30.8	30.8	30.8	30.8	23.1	7.7	23.1	7.7	7.7	-	7.7	-
	40～49人	7	71.4	71.4	14.3	28.6	14.3	14.3	-	-	-	14.3	-	-	14.3	-
	50人以上	19	84.2	68.4	52.6	47.4	36.8	42.1	5.3	15.8	5.3	21.1	10.5	-	15.8	-

## (2) パートタイマーの社会保障制度

パートタイマーの社会保障制度をみると、「通勤手当」が73.5%で最も高く、次いで「雇用保険の適用」が73.0%、「労災保険の適用」が61.3%となっている。

図表10-4 パートタイマーの社会保障制度（複数回答）



業種別にみると、「通勤手当」は教育・学習支援業と複合サービス業でともに100.0%と高くなっている。「雇用保険の適用」は複合サービス業で100.0%、金融・保険業で92.9%と高くなっている。「労災保険の適用」は複合サービス業で100.0%、教育・学習支援業で83.3%と高くなっている。

図表10-5 パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（業種別）

		(%)										
		n	通勤手当	雇用保険の適用	労災保険の適用	健康保険の適用	年次有給休暇の付与	厚生年金の適用	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	退職金制度	その他
全 体		204	73.5	73.0	61.3	60.3	60.3	56.9	41.7	38.7	10.8	5.4
業 種 別	農 業	4	-	25.0	25.0	-	-	-	50.0	25.0	-	-
	建設業	18	44.4	55.6	44.4	44.4	27.8	44.4	22.2	16.7	-	11.1
	製造業	29	72.4	58.6	51.7	41.4	41.4	44.8	41.4	48.3	20.7	6.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	運輸業	7	85.7	71.4	71.4	85.7	57.1	71.4	28.6	14.3	14.3	-
	卸売・小売業	31	77.4	80.6	71.0	74.2	71.0	71.0	58.1	35.5	16.1	-
	金融・保険業	14	85.7	92.9	78.6	92.9	85.7	85.7	71.4	50.0	21.4	14.3
	不動産業	4	50.0	50.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	-
	飲食店・宿泊業	10	50.0	80.0	70.0	70.0	60.0	80.0	30.0	40.0	10.0	-
	医療・福祉	30	86.7	86.7	66.7	63.3	90.0	63.3	33.3	53.3	3.3	-
	教育・学習支援業	6	100.0	66.7	83.3	50.0	66.7	33.3	-	50.0	-	-
	複合サービス業	6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	83.3	50.0	50.0	33.3	-
	サービス業	29	75.9	65.5	51.7	51.7	48.3	44.8	37.9	27.6	3.4	13.8

※回答数が「2」以下のものについては、回答比率に関わらず言及していない。

従業員規模別にみると、「通勤手当」は40～49人で100.0%、30～39人で90.9%と高くなっている。「雇用保険の適用」は40～49人で100.0%、30～39人で90.9%と高くなっている。「労災保険の適用」は50人以上で86.7%、40～49人で85.7%と高くなっている。「年次有給休暇の付与」は30～39人で90.9%と高くなっている。

図表10-6 パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（従業員規模別）

		(%)										
		n	通勤手当	雇用保険の適用	労災保険の適用	健康保険の適用	年次有給休暇の付与	厚生年金の適用	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	退職金制度	その他
全 体		204	73.5	73.0	61.3	60.3	60.3	56.9	41.7	38.7	10.8	5.4
従業員規模別	9人以下	94	68.1	59.6	48.9	51.1	46.8	48.9	44.7	36.2	16.0	6.4
	10～19人	54	79.6	83.3	66.7	70.4	63.0	63.0	40.7	40.7	5.6	5.6
	20～29人	21	71.4	76.2	71.4	61.9	76.2	52.4	38.1	42.9	4.8	4.8
	30～39人	11	90.9	90.9	63.6	63.6	90.9	63.6	45.5	63.6	9.1	-
	40～49人	7	100.0	100.0	85.7	71.4	85.7	57.1	14.3	42.9	-	-
	50人以上	15	66.7	86.7	86.7	73.3	80.0	86.7	40.0	26.7	6.7	6.7

## 11. 自由意見

### (1) 「国（ハローワーク）や自治体の雇用施策」に対する意見・要望

「国（ハローワーク）や自治体の雇用施策」に対する意見・要望について、主な回答を以下に掲載した。

#### ■人材育成・教育

- ・ 女性の活躍には、キャリアを目指す意識を持つような教育が必要だと思う。
- ・ 労働意欲の向上につながる教育を実践して欲しい。
- ・ 従業員の高齢化が進んでいる。今後を見据えて早く若い人材を育てていきたいと思うので、有効な雇用施策を国や自治体が出していただけるよう期待している。

#### ■制度について

- ・ 最低賃金の引上げを行っても、パートは社会保険の扶養や税金の関係で働く時間を制限してしまうので、制限なしに働けるようになって欲しい。
- ・ 国内に製造拠点を持っている企業に優遇税制を。それが雇用を増やし、給与を増やすのに最低限必要だと思う。

#### ■高齢者の雇用

- ・ 65歳以上でも働ける仕事を増やして欲しい。

#### ■賃金

- ・ 最低賃金を上げて欲しい。
- ・ 基本ベースの賃金を国が上げて頂かないと人は集まらない。

#### ■手続き

- ・ 自治体や国（ハローワーク）の雇用施策は民間の人材紹介や人材募集と比べると手続きが煩雑で利用しづらい。

#### ■ハローワークについて

- ・ 求人に対して、紹介会社からの雇用が多く経費が掛かる。ハローワークを通じての面接などをすると、求職者にもメリットがあることをアピールして欲しい。

#### ■その他

- ・ 昨今の介護現場の人材不足は日々考えさせられる。人材無くして良い介護は行えない。
- ・ 国や自治体の雇用施策は、いかに生産性を上げながら各種取り組みができるかを意識して欲しい。
- ・ 賃金・物価が上がっても、中・小・零細企業では、諸経費（電気代等）が上昇し、経営が厳しくなっている。



### Ⅲ 調査票



# 令和4年度越谷市労働実態調査 調査票

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

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

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

令和4年10月

越谷市長 福田 晃

## 【ご記入にあたって】

- ①この調査は、事業所を単位として行いますので、市内及び市外の本支店については含めずに、事業所としてのお立場でお答えください。
- ②回答は、特に指示がある場合を除き該当する選択肢を一つ選び番号を○で囲んでください。また、 や ( ) の空欄の中には具体的な内容をご記入ください。
- ③特に指示のない限り、令和4年10月1日現在の状況をお答えください。
- ④調査票の記入が終わりましたら、同封の返信用封筒にて11月4日（金）までにご投函ください。

## 【お問い合わせ先】

(委託元)

越谷市環境経済部経済振興課

〒343-8501 埼玉県越谷市越ヶ谷4-2-1

電話番号 048-967-4680 (担当：茅原、服部)

お問い合わせ時間 平日午前8時30分から午後5時15分まで

(調査実施機関・お問い合わせ先)

株式会社エスピー研

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-11-20 SPビル

電話番号 03-3239-0083 (担当：上崎<sup>うえさき</sup>、近藤)

お問い合わせ時間 平日午前10時から午後5時15分まで

**※調査結果について個別に公表することはありません。**

1. 事業所の概要について				
業種	① 農業 ② 建設業 ③ 製造業 ④ 電気・ガス・熱供給・水道業 ⑤ 情報通信 ⑥ 運輸業 ⑦ 卸売・小売業 ⑧ 金融・保険業 ⑨ 不動産業 ⑩ 飲食店・宿泊業 ⑪ 医療・福祉 ⑫ 教育・学習支援業 ⑬ 複合サービス業 ⑭ サービス業			
業況について	現在（前年同月比）	① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）	① 良い	② 同じ	③ 悪い
売上高について	現在（前年同月比）	① 増収	② 同じ	③ 減収
	3ヵ月後の見込み（当月比）	① 増収	② 同じ	③ 減収
経常利益について	現在（前年同月比）	① 増益	② 同じ	③ 減益
	3ヵ月後の見込み（当月比）	① 増益	② 同じ	③ 減益
従業員数について	現在（前年同月比）	① 不足	② 適切	③ 過剰
	3ヵ月後の見込み（当月比）	① 不足	② 適切	③ 過剰
資金繰りについて	現在（前年同月比）	① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）	① 良い	② 同じ	③ 悪い

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

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

Q2 雇用形態別の従業員の平均年齢、及び平均勤続年数				
	常用従業員		臨時・パート従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢（才）				
平均勤続年数（年）				

Q3 課長職相当以上の従業員について		
	男性	女性
人数（人）		
平均年齢（才）		
平均勤続年数（年）		

<b>Q 4</b>	新規従業員（常用従業員）の 来春の雇用予定	① ある      ② 検討中      ③ 予定なし
------------	--------------------------	-----------------------------

### 3. 賃金について

<b>Q 5</b>	令和4年10月の 平均賃金（単位は円）	
	平均賃金	
	事務系	
	技術系	

<input type="checkbox"/> 本調査における賃金構成図	
【賃金】	
┌ 基準内賃金	┌ 基本給
├	├ 基本給部分の手当
├	├ 役付手当/技能手当/特殊勤務手当/特殊作業手当/ 営業・外勤手当/宿直手当/その他
├	├ 奨励給部分の手当
├	├ 精皆勤手当/能率手当/その他
└	└ 生活補助給部分の手当
└	└ 家族手当/住宅手当/通勤手当/食事手当/その他
└ 基準外賃金	└ 時間外手当/休日手当/その他

<b>Q 6</b>	一時金	
	夏季手当	① ある（      カ月分）      ② ない
	年末手当	① ある（      カ月分）      ② ない
	その他手当	① ある（      カ月分）      ② ない

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

### 4. 常用従業員の労働時間について

<b>Q 8</b>	所定内労働時間	
	1日	(      ) 時間 (      ) 分

注：所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間を記入してください。

<b>Q 9</b>	所定外労働時間	
	① ある ⇒ 「ある」場合の1人あたりの月間平均時間 (      ) 時間 (      ) 分	
	② ない	

注1：所定（時間）外労働時間は、始業時から終業時（休憩時間を除く）以外の時間

### 5. 休日・休暇制度について

<b>Q 10</b>	週休制	① 週休1日      ② 週休1日半      ③ 完全週休2日 ④ 隔週の週休2日      ⑤ 月1回の週休2日      ⑥ 月2回の週休2日 ⑦ 月3回の週休2日      ⑧ その他 (      )
-------------	-----	--

<b>Q 11</b>	育児休業制度	
	① 社内に制度があり、利用されている	
	② 社内に制度はあるが、利用されていない	
	③ 制度はないが、現在検討中である	
	④ 制度はなく、導入の予定はない	

<b>Q 12</b>	介護休業制度	
	① 社内に制度があり、利用されている	
	② 社内に制度はあるが、利用されていない	
	③ 制度はないが、現在検討中である	
	④ 制度はなく、導入の予定はない	

## 6. ワークライフバランスについて

Q13 「働き方改革」への取組み（該当するもの全てに○）

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

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

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

## 7. 障がい者の労働状況について

Q14 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況

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

【Q14で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】

Q15 障がい者が活躍するために実施した取組み（該当するもの全てに○）

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| ① 短時間勤務等勤務時間の見直し  | ② 休暇・休憩等を取りやすくする取組み |
| ③ 能力が発揮できる仕事への配置  | ④ 通院・服薬管理等雇用管理上の配慮  |
| ⑤ 工程の単純化等職務内容の見直し | ⑥ 業務遂行を援助する者の配置     |
| ⑦ 業務実施方法のわかりやすい指示 | ⑧ その他（              |

【Q14で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】

Q16 取組みを実施した成果（該当するもの全てに○）

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| ① 従業員の労働意欲が向上した     | ② 人手不足が解消した          |
| ③ 従業員の障がい者への理解が深まった | ④ 生産性向上や競争率の向上につながった |
| ⑤ 企業イメージが向上した       | ⑥ 特に効果はなかった          |
| ⑦ その他（              |                      |

【Q14で「③ あまり進んでいない」「④ 進んでいない」と回答された方】

<b>Q17</b>	取組みが進んでいない理由 (該当するもの全てに○)	
① 任せる仕事の切り出しが難しい	② 就業場所の確保がむずかしい	
③ 障がい者雇用の知識が不足している	④ 社内の理解や支援が得られない	
⑤ 取組む必要がないと考えている	⑥ 特に理由はない	
⑦ その他 (		)

8. 女性の労働状況について

<b>Q18</b>	女性が活躍するための取組みの進捗状況	
① 進んでいる	② ある程度進んでいる	
③ あまり進んでいない	④ 進んでいない	

【Q18で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】

<b>Q19</b>	女性が活躍するために実施した取組み (該当するもの全てに○)	
① 女性従業員育成・管理職増加	② 女性が働きやすい社内風土への改善	
③ 能力に応じた業務配分・業務効率化	④ トップの女性活躍邁進メッセージ配信	
⑤ 昇給・採用基準等の人事制度の見直し	⑥ 育児休業・介護休業推進担当者の配置	
⑦ 短時間勤務・テレワーク制度の導入	⑧ その他 (	)

【Q18で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】

<b>Q20</b>	取組みを実施した成果 (該当するもの全てに○)	
① 従業員の労働意欲が向上した	② 優秀な人材を採用できるようになった	
③ 組織が活性化された	④ 生産性向上や競争率の向上につながった	
⑤ 企業イメージが向上した	⑥ 特に効果はなかった	
⑦ その他 (		)

【Q18で「③ あまり進んでいない」「④ 進んでいない」と回答された方】

<b>Q21</b>	取組みが進んでいない理由 (該当するもの全てに○)	
① 女性社員が少ない (いない)	② 女性は早く退職してしまう	
③ 女性は時間外労働に制約がある	④ 女性自身が昇進を望まない	
⑤ 男性社員の理解が不十分	⑥ 会社のトップの理解が不十分	
⑦ その他 (	)	⑧ 現状のままでも不満や問題がない

## 9. 性的マイノリティに関する取組みについて

Q22	同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆるLGBTと呼ばれる人が働いていますか	
① 働いている	② 確認はしていないが働いていると思う	
③ 働いていない	④ わからない	
Q23	性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組みを行っていますか	
① 行っている	② 検討中	
③ 行っていない	④ わからない	
Q24	採用選考時に性的マイノリティであるとわかった場合、採用に影響はありますか	
① まったくない	② ほぼない	③ 多少ある
④ ある	⑤ わからない	

## 10. 福利厚生について

Q25	福利厚生 (該当するもの 全てに○)	① 社内表彰	② 慶弔見舞金	③ 住宅資金の貸付
		④ 生活資金の貸付	⑤ 社員懇談会	⑥ 親睦旅行
		⑦ 運動会	⑧ 社員食堂	⑨ 社員休憩室
		⑩ 社員寮・住宅	⑪ 休暇保養所	⑫ 社内サークルへの助成
		⑬ その他 ( )	⑭ 特になし	
Q26	パートタイムの社会保障制度(該当するもの全てに○)	① 雇用保険の適用	② 厚生年金の適用	
		③ 健康保険の適用	④ 労災保険の適用	
		⑤ 年次有給休暇の付与	⑥ 退職金制度	
		⑦ 賞与等の一時金制度	⑧ 定期昇給・ベースアップ	
		⑨ 通勤手当	⑩ その他 ( )	

Q27	『国（ハローワーク）や自治体の雇用施策』に対するご意見・ご要望をお書きください。

設問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。



---

令和4年度  
越谷市労働実態調査 報告書

令和5年2月

■発行

越谷市環境経済部経済振興課

埼玉県越谷市越ヶ谷4-2-1

電話 048-967-4680

■実施

株式会社エスピー研

東京都千代田区飯田橋3-11-20

電話 03-3239-0071

---