

令和 7 年度
越谷市労働実態調査 報告書

令和 8 (2026) 年 2 月
環境経済部 経済振興課

目 次

第1章 調査概要	1
1. 調査実施の目的	3
2. 調査方法と回収状況	3
3. 回収結果	3
4. 調査結果を見る上での注意事項	3
第2章 調査結果の詳細	5
1. 事業所の概要	7
（1）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
（7）経営者（代表者）の年代	10
（8）事業所での経営計画の策定状況	11
2. 雇用状況について	12
（1）雇用形態別の従業員数及び年齢構成	12
（2）1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減	13
（3）常用従業員が減少した原因	19
（4）臨時・パート従業員が減少した原因	21
（5）雇用形態別の従業員の平均年齢、及び平均勤続年数	23
（6）課長職相当以上の従業員について	26
（7）新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定について	29
（8）常用従業員雇用時に重要視すること	32
（9）従業員数の今後の動向	34
（10）従業員の採用方法	39
（11）定年制度	41
3. 賃金について	43
（1）平均賃金（R7.10時点）	43
（2）一時金の支給	45
（3）賃上げ実施状況	48
（4）基本給部分以外の支給手当	57
4. 常用従業員の労働時間について	60
（1）1日あたりの平均所定内労働時間	60
（2）月平均の所定外労働時間	62
（3）週休制の実施形態	63
5. 休日・休暇制度について	66

(1) 介護休業制度、育児休業制度の利用状況	66
6. ワークライフバランスについて	74
(1) 働き方改革への取組み状況	74
(2) 各種制度を導入した理由	77
7. 障がい者の労働状況について	80
(1) 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況	80
(2) 障がい者が活躍するために実施した取組み	83
(3) 取組みを実施した成果	86
(4) 取組みが進んでいない理由	88
8. 女性の労働状況について	90
(1) 女性が活躍するための取組みの進捗状況	90
(2) 女性が活躍するために実施した取組み	93
(3) 取組みを実施した成果	96
(4) 取組みが進んでいない理由	98
9. 外国籍従業員について	100
(1) 外国籍従業員の在籍状況	100
(2) 外国籍従業員の雇用における課題や障壁	104
(3) 外国籍従業員の今後の採用方針	106
10. 性的マイノリティに関する取組みについて	109
(1) 性的マイノリティの就労状況	109
(2) 性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組み	111
(3) 性的マイノリティであることでの採用への影響	114
11. ハラスメントについて	117
(1) パワーハラスメント防止の取組状況	117
(2) 「カスタマーハラスメント」に関する相談を受けたこと	119
(3) カスタマーハラスメントに関する取組状況	122
12. 福利厚生について	124
(1) 福利厚生	124
(2) パートタイマーの社会保障制度	126
13. 奨学金の代理返還制度について	129
(1) 奨学金代理返還制度の実施	129
(2) 代理返還制度を行っていない理由	132
(3) 返還支援実施事業所に対する県や支援機構による支援制度の認知	134
(4) 支援制度の活用状況	136
(5) 奨学金代理返還制度に対する意見・要望（自由記述）	139
14. その他	140
(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（自由記述）	140

第1章 調査概要

1. 調査実施の目的

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. 調査方法と回収状況

調査地域：越谷市内全域

調査対象者：市内事業所のうち従業員5名以上の法人事業所

標本数：1,000社

抽出方法：無作為抽出

調査方法：郵送配布－郵送回収

調査期間：令和7年10月23日（木）～11月13日（木）

3. 回収結果

配布数：1,000社

有効配布数：926件

有効回収数：271件

有効回収率：29.3%

4. 調査結果を見る上での注意事項

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数である。
- ・百分率（％）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。従って、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、％を足し合わせて100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、％の合計が100%を超える場合がある。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・無回答を除いた回答比率を採用している。
- ・回答者数が2件以下の場合、回答比率に関わらず言及していない。
- ・図表内における「－」の表示は、その調査数、またその選択肢で回答者がいないこと示している。
- ・自由意見については、要約・抜粋を行っている。

第2章 調査結果の詳細

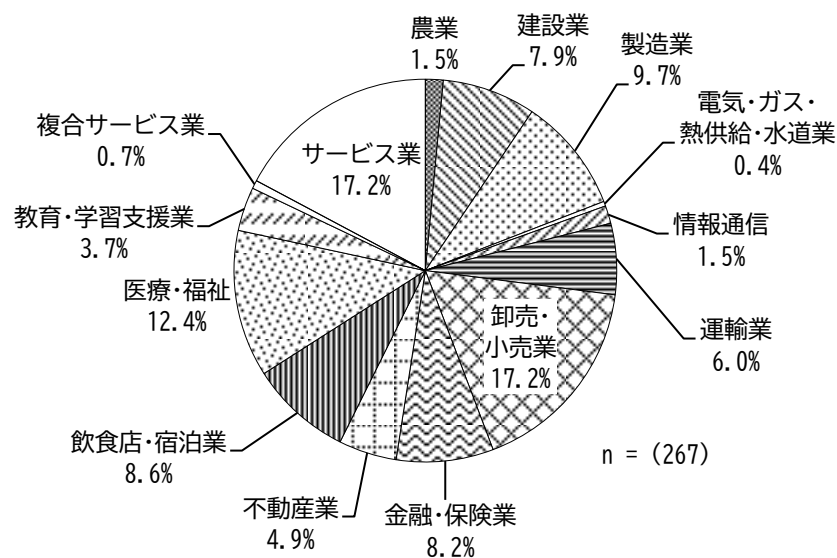
1. 事業所の概要

(1) 業種

①業種

回答をいただいた事業所の業種は「卸売・小売業」「サービス業」（ともに17.2%）、「医療・福祉」（12.4%）で1割以上、次いで「製造業」（9.7%）、「飲食店・宿泊業」（8.6%）、「金融・保険業」（8.2%）、「建設業」（7.9%）と続いている。

調査事業所の業種

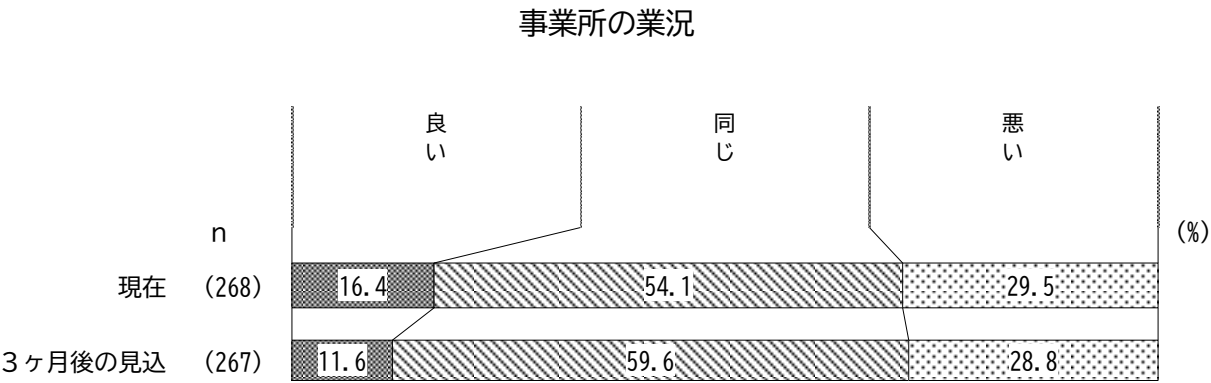


(2) 事業所の業況

②事業所の業況について

現在の状況：現在（前年同月比）は、「良い」が16.4%、「同じ」が54.1%、「悪い」が29.5%となっている。

3ヶ月後の見込みとの比較：3ヶ月後の見込みと比較すると、「同じ」が5.5ポイント増加（54.1%→59.6%）し、業況が変わらないと見込む企業が増える傾向にある。

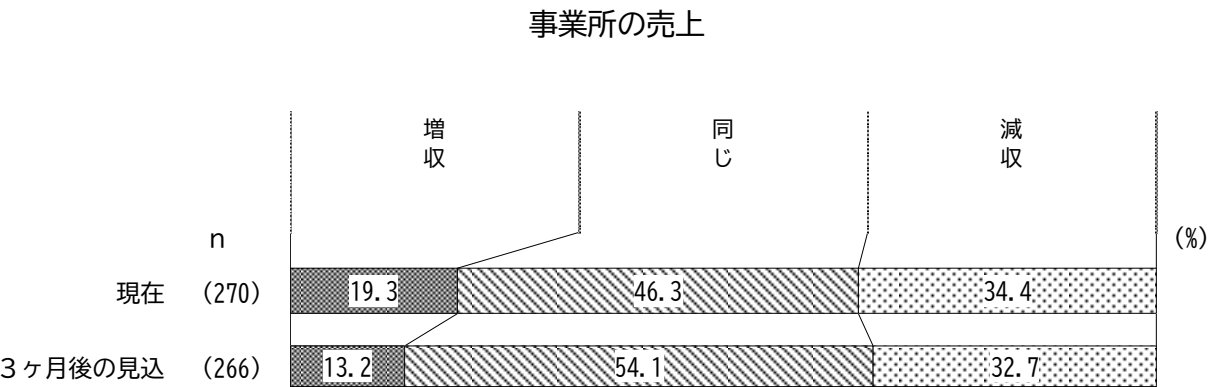


(3) 事業所の売上高

③事業所の売上高について

現在の状況：現在（前年同月比）は、「増収」が19.3%、「同じ」が46.3%、「減収」が34.4%となっている。

3ヶ月後の見込みとの比較：3ヶ月後の見込みと比較すると、「増収」が6.1ポイント減少（19.3%→13.2%）し、「同じ」が7.8ポイント増加（46.3%→54.1%）する見込みとなっている。

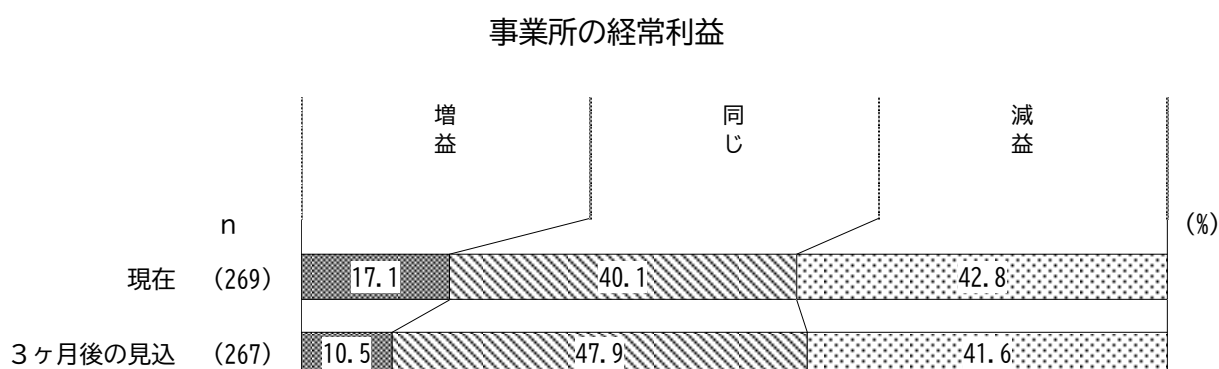


(4) 事業所の経常利益

④経常利益について

現在の状況：現在（前年同月比）は、「増益」が17.1%、「同じ」が40.1%、「減益」が42.8%となっている。

3ヶ月後の見込みとの比較：3ヶ月後の見込みと比較すると、「増益」が6.6ポイント減少（17.1%→10.5%）し、「同じ」が7.8ポイント増加（40.1%→47.9%）する見込みとなっている。

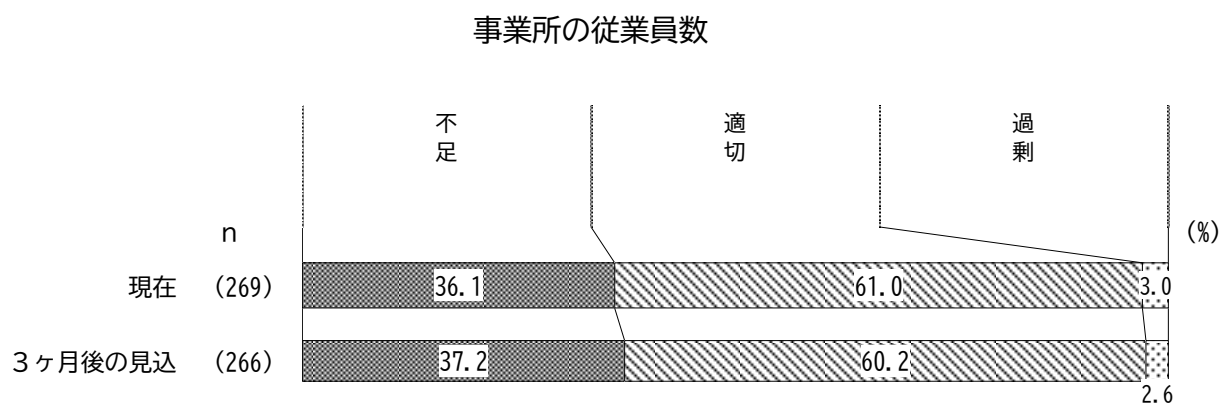


(5) 事業所の従業員数

⑤事業所の従業員数について

現在の状況：現在（前年同月比）は、「不足」が36.1%、「適切」が61.0%、「過剰」が3.0%となっている。

3ヶ月後の見込みとの比較：現在と3ヶ月後の見込みの比較では、特に大きな差は見られない。

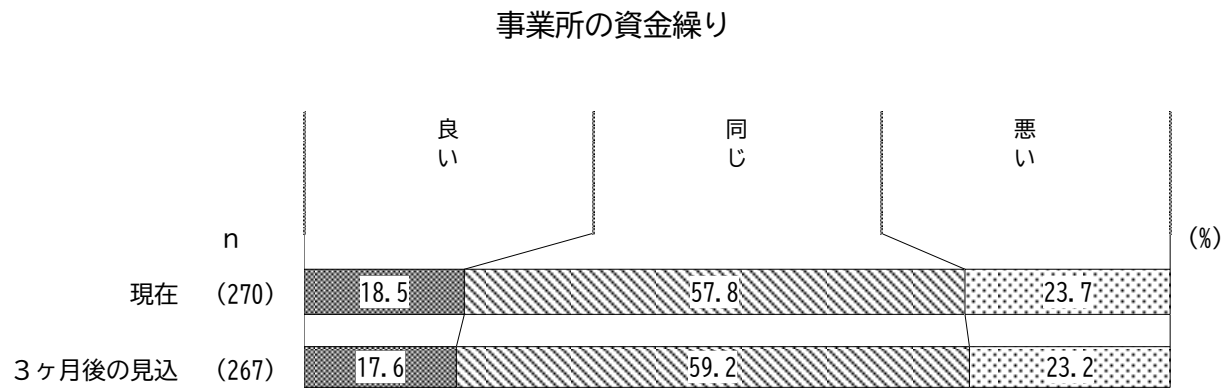


(6) 事業所の資金繰り

⑥事業所の資金繰りについて

現在の状況：現在（前年同月比）は、「良い」が18.5%、「同じ」が57.8%、「悪い」が23.7%となっている。

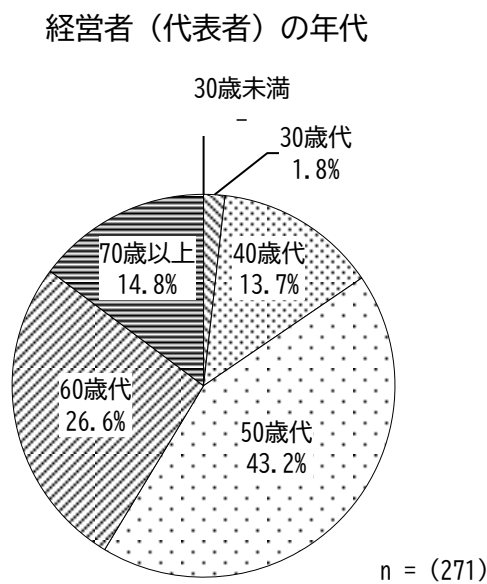
3ヶ月後の見込みとの比較：現在と3ヶ月後の見込みの比較では、特に大きな差は見られない。



(7) 経営者（代表者）の年代

⑦経営者(代表者)の年代

経営者（代表者）の年代は、「30歳代」が1.8%、「40歳代」が13.7%、「50歳代」が43.2%、「60歳代」が26.6%、「70歳以上」が14.8%となっており、50歳以上の経営者（代表者）が84.6%となっている。

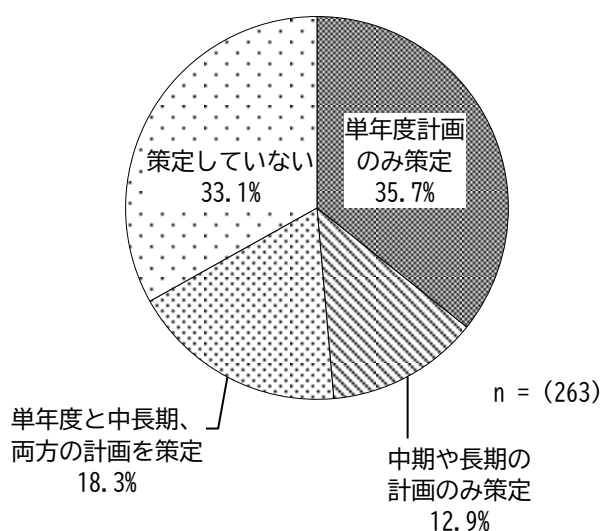


(8) 事業所での経営計画の策定状況

⑧貴事業所での経営計画の策定状況

事業所での経営計画の策定状況は、「単年度計画のみ策定」が35.7%、「中期や長期の計画のみ策定」が12.9%、「単年度と中長期、両方の計画を策定」が18.3%となっており、66.9%の事業所がいずれかの計画を策定している。

事業所での経営計画の策定状況



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

問1 雇用状態別の従業員数、及び年齢構成をご記入ください。
(正確な数が不明な場合は、大体の人数で構いません)

雇用形態別の従業員の比率は、常用従業員は67.8%、臨時・パート従業員は32.2%となっている。常用従業員は「男性」が43.6%、「女性」が24.1%、臨時・パート従業員は「男性」が9.4%、女性が22.8%となっている。

年代別にみると、男女とも50代までは年代が高いほど割合が高い傾向となっており、50代（男性13.8%、女性12.0%）となっている。

雇用形態別の従業員数及び年齢構成

(%)

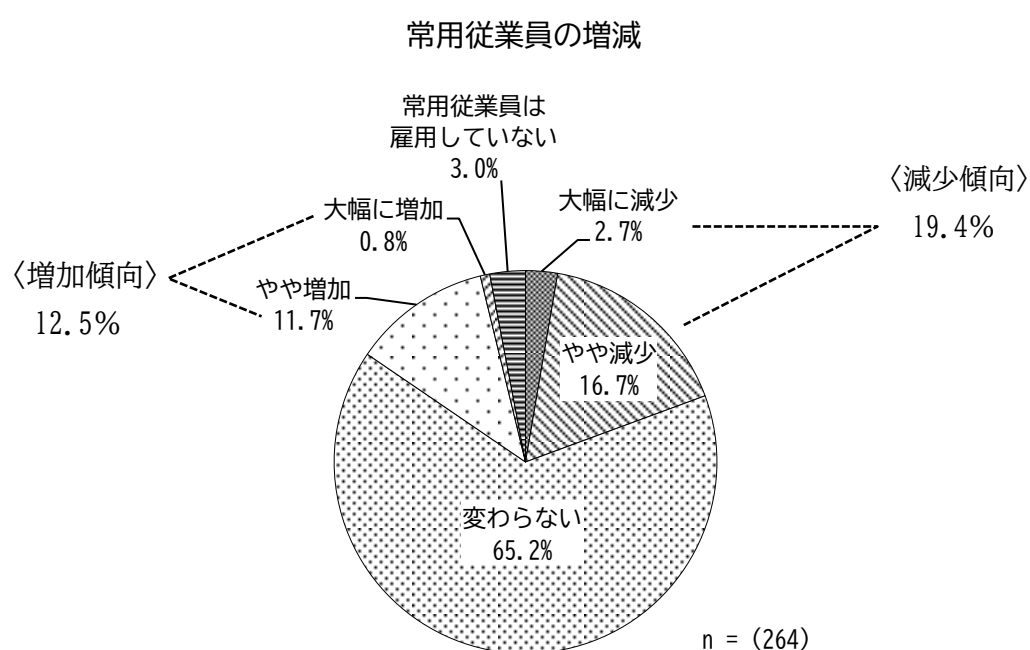
(n=7,054)	常用従業員			臨時・パート従業員			合計		
	男 性	女 性	合 計	男 性	女 性	合 計	男 性	女 性	合 計
10代	0.1	0.2	0.3	0.8	0.8	1.6	0.9	1.0	1.9
20代	6.7	5.6	12.3	2.1	3.0	5.1	8.7	8.6	17.4
30代	8.3	4.9	13.1	0.7	2.7	3.4	8.9	7.6	16.5
40代	9.8	5.1	14.9	1.0	4.5	5.5	10.8	9.6	20.4
50代	12.7	5.9	18.6	1.0	6.1	7.1	13.8	12.0	25.7
60歳以上	6.1	2.5	8.6	3.9	5.7	9.6	10.0	8.2	18.1
合計	43.6	24.1	67.8	9.4	22.8	32.2	53.0	47.0	100.0
障がい者	0.4	0.1	0.6	0.2	0.2	0.4	0.7	0.3	1.0
外国人	1.9	0.3	2.2	0.2	0.1	0.2	2.1	0.3	2.4
市内居住者	8.8	4.7	13.5	1.9	6.3	8.2	10.7	10.9	21.6

(2) 1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減

問2 1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減はありましたか。(それぞれ○は1つ)

<常用従業員>

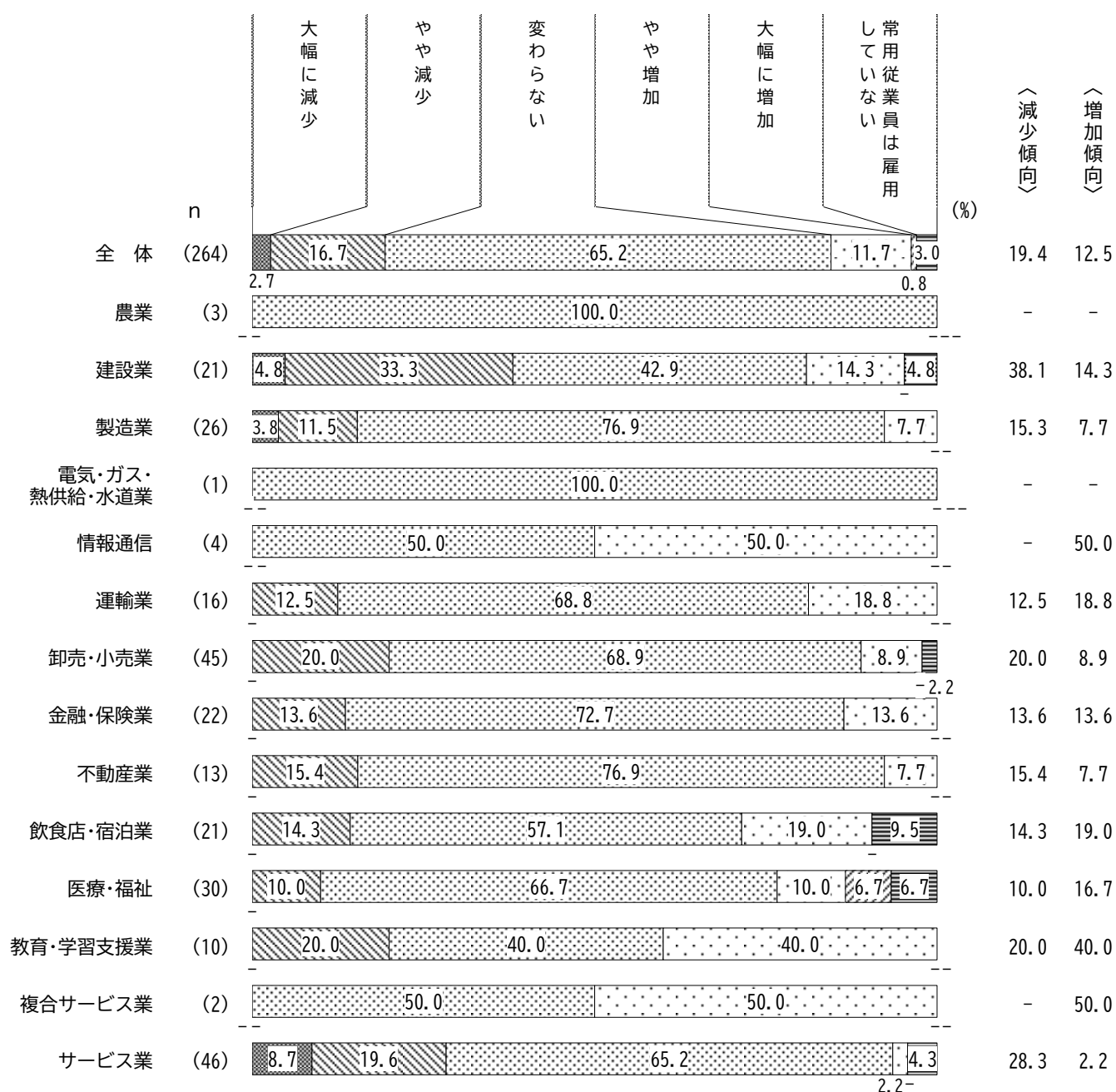
1年間の常用従業員の増減をみると、「変わらない」と回答した企業が65.2%を占めるが、「大幅に減少(2.7%)」と「やや減少(16.7%)」を合計した〈減少傾向〉は19.4%、「大幅に増加(0.8%)」と「やや増加(11.7%)」を合計した〈増加傾向〉は12.5%となっており、減少傾向が増加傾向を上回っている。



第2章 調査結果の詳細

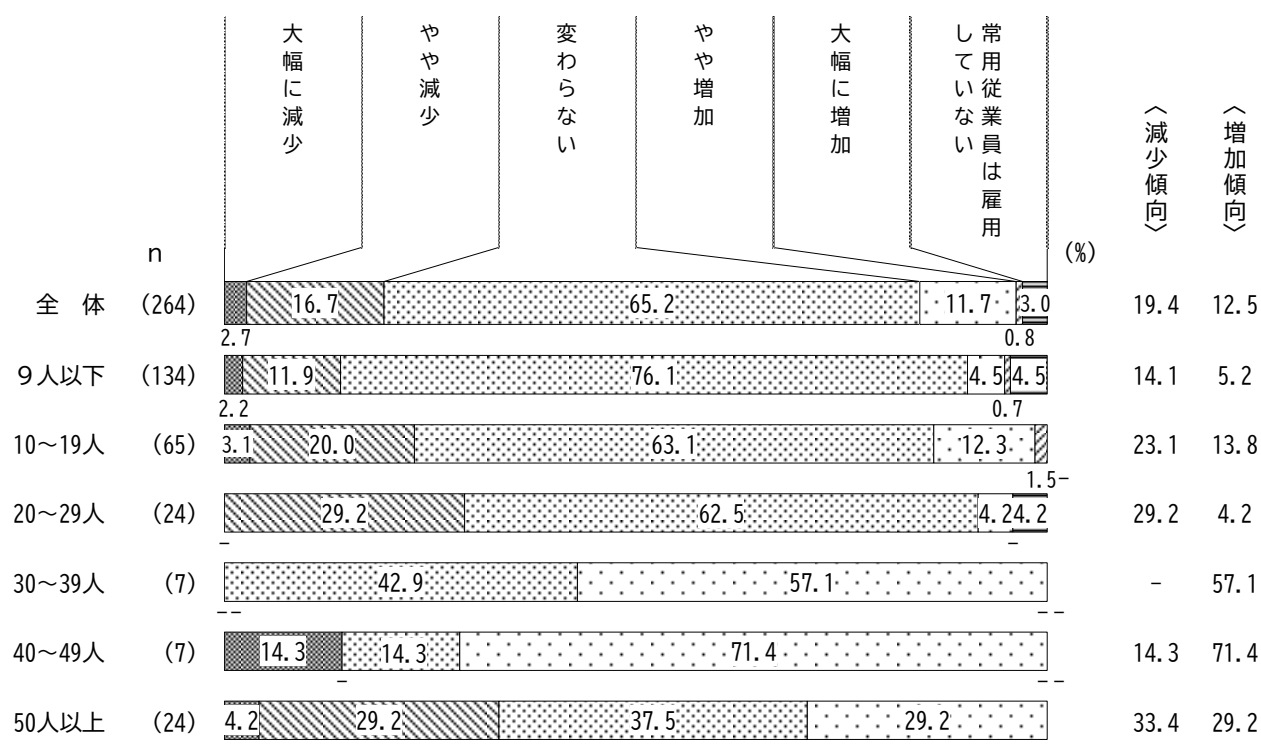
業種別にみると、〈減少傾向〉は建設業（38.1％）や卸売・小売業（20.0％）、サービス業（28.3％）で他の業種より高くなっている。一方で、〈増加傾向〉は情報通信（50.0％）や教育・学習支援業（40.0％）、運輸業（18.8％）で他の業種より高い数値を示している。

1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減（業種別）



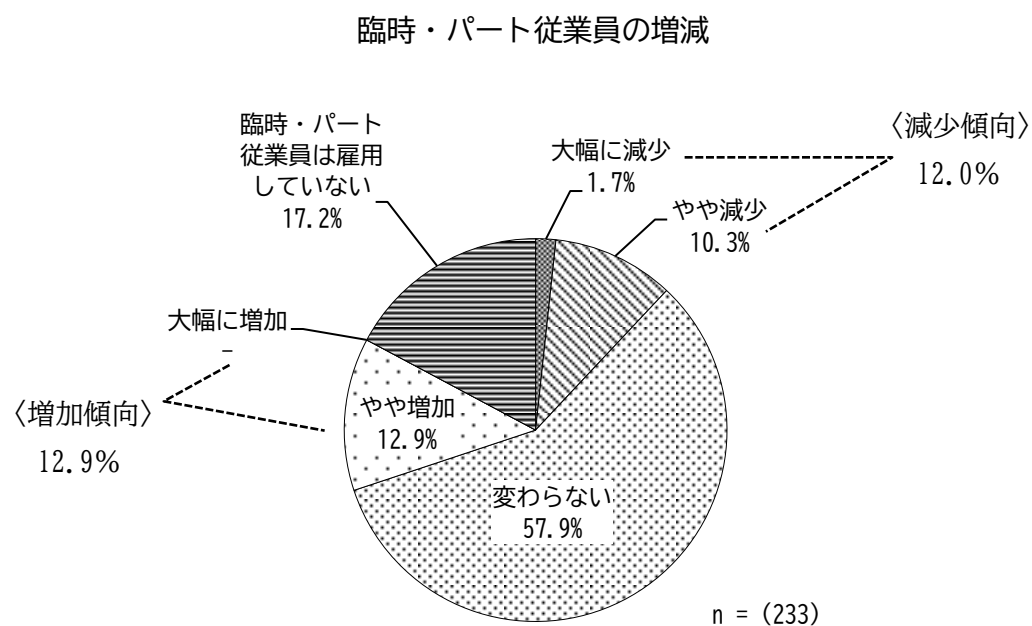
従業員規模別にみると、〈減少傾向〉は50人以上（33.4%）や20～29人（29.2%）で高い一方、9人以下（14.1%）では比較的低い。一方で、〈増加傾向〉は40～49人（71.4%）や30～39人（57.1%）で特に高く、規模が大きいほど増減の動きが大きい様子がみられる。

1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減（従業員規模別）



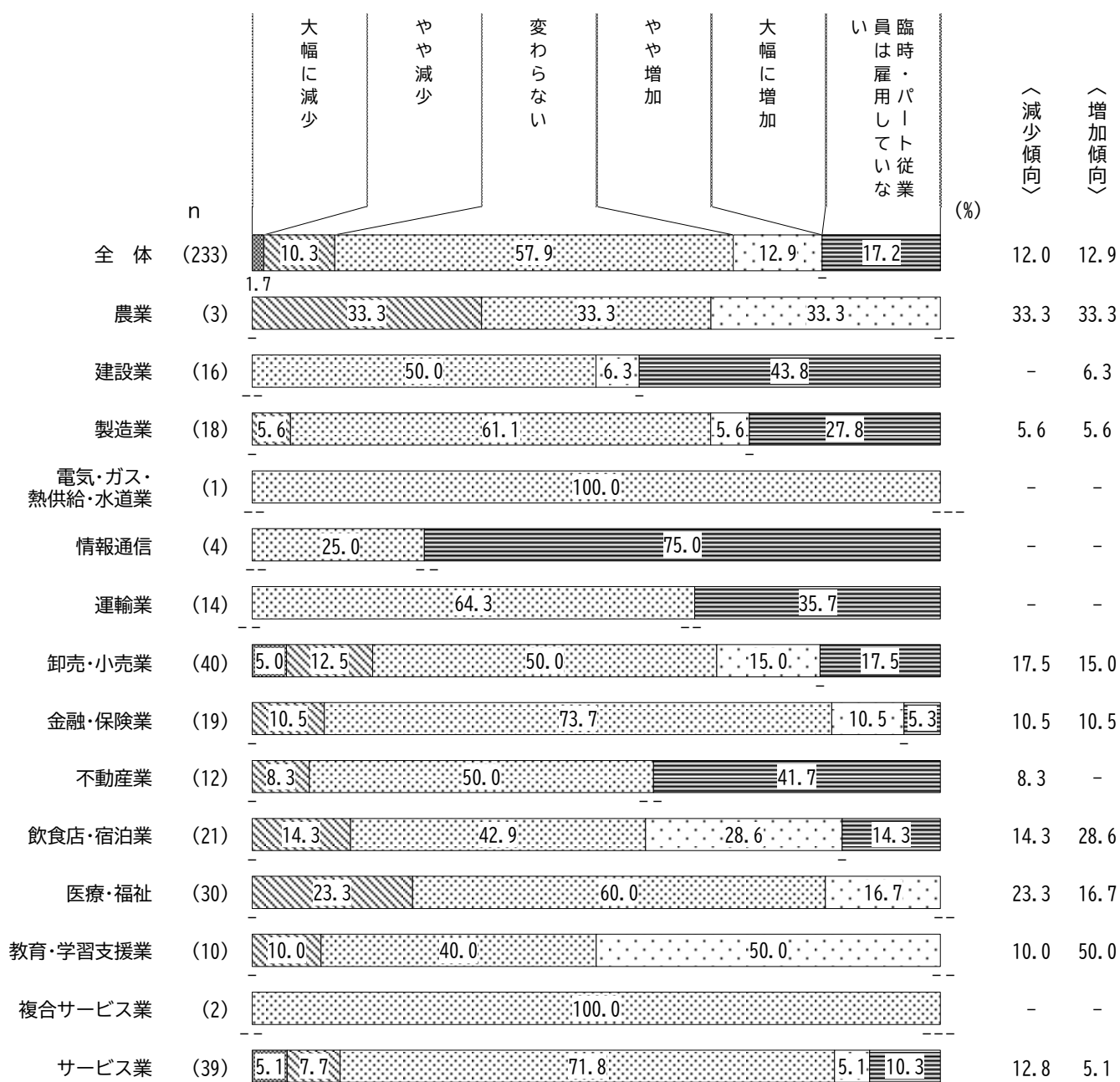
<臨時・パート従業員>

「変わらない」が57.9%と過半数を占めるが、「大幅に減少（1.7%）」と「やや減少（10.3%）」を合計した〈減少傾向〉は12.0%、「大幅に増加（データ上は0.0%扱い）」と「やや増加（12.9%）」を合計した〈増加傾向〉は12.9%であり、常用従業員と比較して増加と減少が拮抗している。



業種別にみると、〈減少傾向〉は医療・福祉（23.3％）は農業を除く他の業種より高くなっている。一方で、〈増加傾向〉は教育・学習支援業（50.0％）、飲食店・宿泊業（28.6％）で農業を除く他の業種より高い傾向がみられる。

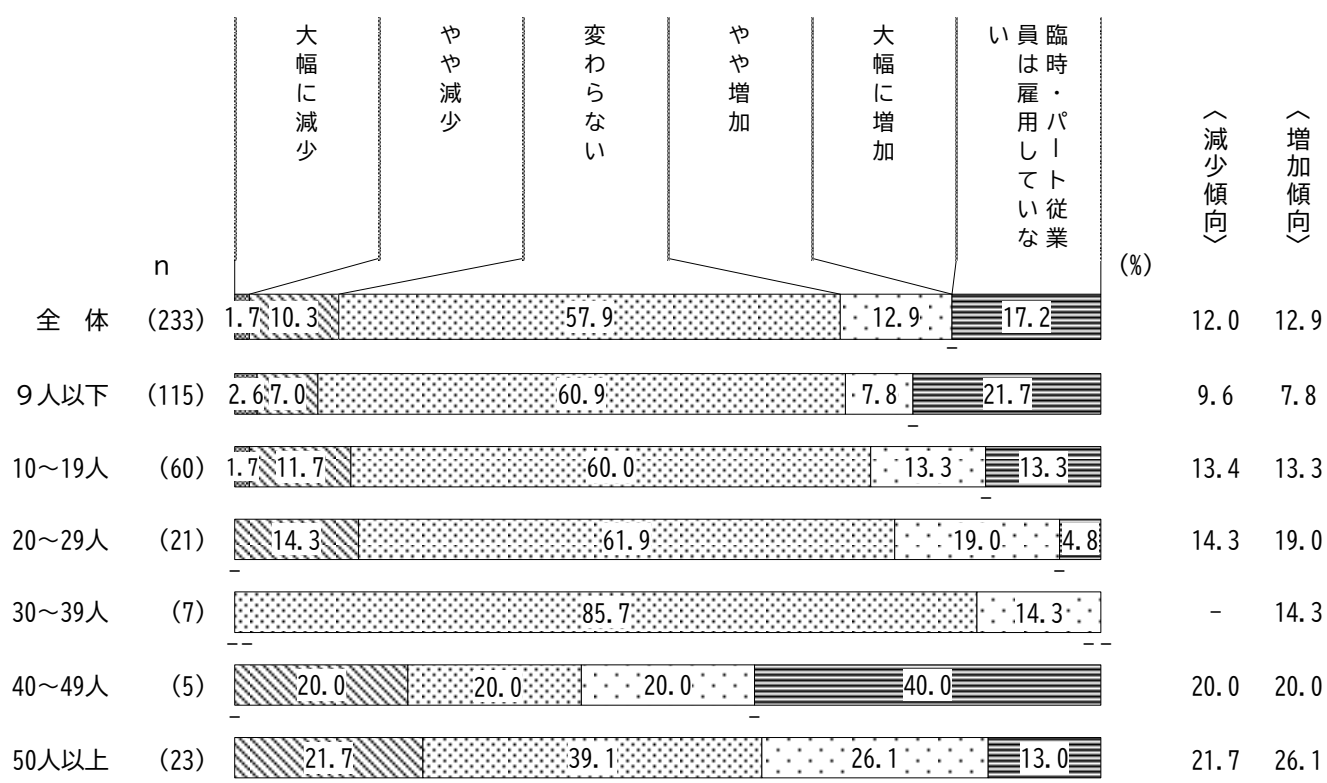
1年間の臨時・パート従業員の増減（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、〈減少傾向〉は50人以上（21.7%）や20～29人（14.3%）で高い。一方で、〈増加傾向〉は50人以上（26.1%）で高く、常用従業員と同様に規模が大きい層で増加する傾向が高くみられる。

1年間の臨時・パート従業員の増減（従業員規模別）



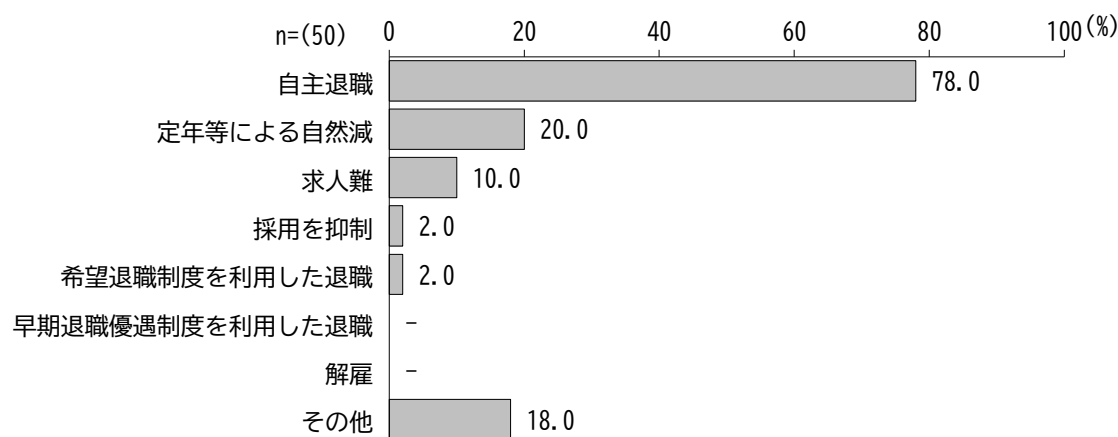
(3) 常用従業員が減少した原因

【問2 <常用従業員>で「大幅に減少」「やや減少」を選んだ方】

問2-1 常用従業員が減少した原因は何ですか。(該当するものすべてに○)

常用従業員が減少した原因は、「自主退職」とする事業所が78.0%で最も高く、次いで「定年等による自然減」(20.0%)、「求人難」(10.0%)の順が続いている。

常用従業員が減少した原因



業種別にみると、「自主退職」は建設業、金融・保険業、不動産業でそれぞれ100.0%と高く、卸売・小売業 (77.8%)、製造業 (75.0%)、サービス業 (75.0%) が70%台となっている。また、「定年等」については、不動産業 (50.0%) や建設業 (37.5%) が他の業種より高くなっている。

常用従業員が減少した原因 (業種別)

		(%)								
		n	自主退職	定年等による自然減	求人難	採用を抑制	希望退職制度を利用した退職	職早期退職優遇制度を利用した退職	解雇	その他
全 体		50	78.0	20.0	10.0	2.0	2.0	-	-	18.0
業 種 別	農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	8	100.0	37.5	-	-	-	-	-	12.5
	製造業	4	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	2	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
	卸売・小売業	9	77.8	-	-	11.1	-	-	-	22.2
	金融・保険業	3	100.0	33.3	-	-	-	-	-	-
	不動産業	2	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	3	66.7	33.3	33.3	-	-	-	-	-
	医療・福祉	3	33.3	-	33.3	-	-	-	-	66.7
	教育・学習支援業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-
	複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	12	75.0	25.0	16.7	-	8.3	-	-	16.7

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、ほとんどの規模において「自主退職」が最も高い理由となっているが、50人以上（100.0%）や10～19人（73.3%）で特に高くなっている。次いで「定年等による自然減」が高く、9人以下では36.8%となっている。一方で、「採用を抑制」や「希望退職制度を利用した退職」については10～19人（ともに6.7%）となっている。

常用従業員が減少した原因（従業員規模別）

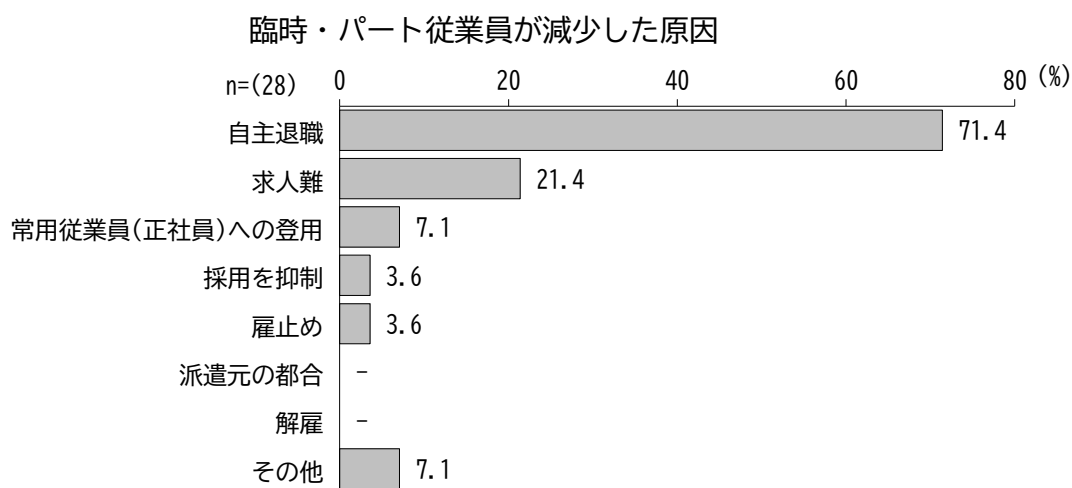
(%)										
		n	自主退職	定年等による自然減	求人難	採用を抑制	希望退職制度を利用した退職	職早期退職優遇制度を利用した退職	解雇	その他
全 体		50	78.0	20.0	10.0	2.0	2.0	-	-	18.0
従業員規模別	9人以下	19	78.9	36.8	5.3	-	-	-	-	15.8
	10～19人	15	73.3	6.7	13.3	6.7	6.7	-	-	20.0
	20～29人	7	57.1	-	14.3	-	-	-	-	28.6
	30～39人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	40～49人	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	50人以上	7	100.0	28.6	14.3	-	-	-	-	14.3

(4) 臨時・パート従業員が減少した原因

【問2＜臨時・パート従業員＞で「大幅に減少」「やや減少」を選んだ方】

問2-2 【臨時・パート従業員が減少した原因は何ですか（該当するものすべてに○）】

臨時・パート従業員が減少した原因は、「自主退職」が71.4%と特に多く、これに「求人難」(21.4%)が続いている。



業種別にみると、「自主退職」は製造業、サービス業で100.0%に達している。医療・福祉では85.7%、卸売・小売業では71.4%、飲食店・宿泊業では66.7%である。「求人難」については、医療・福祉で28.6%、卸売・小売業で14.3%となっている。

臨時・パート従業員が減少した原因（業種別）

		(%)								
		n	自主退職	求人難	常用従業員（正社員）への登用	採用を抑制	雇止め	派遣元の都合	解雇	その他
全 体		28	71.4	21.4	7.1	3.6	3.6	-	-	7.1
業 種 別	農業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	建設業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	製造業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	7	71.4	14.3	-	14.3	14.3	-	-	-
	金融・保険業	2	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
	不動産業	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	7	85.7	28.6	14.3	-	-	-	-	-
	教育・学習支援業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	複合サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	5	100.0	-	-	-	-	-	-	20.0

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「自主退職」は50人以上で80.0%、9人以下で72.7%と高くなっている。「求人難」は50人以上で40.0%、「常用従業員（正社員）への登用」は20～29人で33.3%と他の規模より高くなっている。

臨時・パート従業員が減少した原因（従業員規模別）

		(%)								
		n	自主退職	求人難	常用従業員（正社員）への登用	採用を抑制	雇止め	派遣元の都合	解雇	その他
全 体		28	71.4	21.4	7.1	3.6	3.6	-	-	7.1
従業員規模別	9人以下	11	72.7	27.3	-	-	9.1	-	-	9.1
	10～19人	8	62.5	12.5	-	12.5	-	-	-	12.5
	20～29人	3	66.7	-	33.3	-	-	-	-	-
	30～39人	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	40～49人	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	50人以上	5	80.0	40.0	20.0	-	-	-	-	-

(5) 雇用形態別の従業員の平均年齢、及び平均勤続年数

問3 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47.7歳、平均勤続年数は15.1年となっている。「常用従業員（女性）」は平均年齢47.5歳、平均勤続年数は14.1年となっており、大きな差はみられない。

臨時・パート従業員の平均年齢及び平均勤続年数をみると、「臨時・パート従業員（男性）」は平均年齢52.1歳、平均勤続年数は8.2年となっている。「臨時・パート従業員（女性）」は平均年齢49.5歳、平均勤続年数は8.6年となっており、こちらも大きな差はみられない。

常用従業員と臨時・パート従業員を比較すると、年齢では臨時・パート従業員の方が、勤続年数では、常用従業員の方がやや高くなっている。

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	207	47.7		199	15.1
	女 性	181	47.5		177	14.1
臨時・パート従業員	男 性	74	52.1		84	8.2
	女 性	143	49.5		145	8.6

第2章 調査結果の詳細

業種別に平均年齢をみると、「常用従業員(男性)」では、教育・学習支援業で52.3歳と最も高く、情報通信で37.9歳と最も低くなっている。「常用従業員(女性)」では、卸売・小売業で51.4歳と最も高く、金融・保険業で41.1歳と最も低くなっている。

「臨時・パート従業員(男性)」では、農業で67.0歳と最も高く、飲食店・宿泊業で41.7歳と最も低くなっている。「臨時・パート従業員(女性)」では、農業で68.5歳と最も高く、教育・学習支援業で38.8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、金融・保険業で21.0年と最も長く、医療・福祉で9.1年と最も短くなっている。「常用従業員(女性)」では、不動産業で17.4年と最も長く、医療・福祉で8.5年と最も短くなっている。「臨時・パート従業員(男性)」では、金融・保険業で23.7年と最も長く、教育・学習支援業で2.2年と最も短くなっている。「臨時・パート従業員(女性)」では、建設業で12.0年と最も長く、教育・学習支援業で4.4年と最も短くなっている。

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		207	47.7	199	15.1	181	47.5	177	14.1	74	52.1	84	8.2	143	49.5	145	8.6
業 種 別	農業	4	43.9	4	11.0	2	54.5	2	10.5	3	67.0	3	4.7	4	68.5	4	9.0
	建設業	18	46.7	17	13.0	15	47.6	15	15.9	4	42.2	4	8.2	4	48.0	4	12.0
	製造業	23	46.9	21	14.8	17	50.8	17	12.7	8	59.4	10	10.3	15	51.0	16	7.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	38.0	1	8.0	1	50.0	1	10.0	1	68.0	1	4.0	1	53.0	1	11.0
	情報通信	3	37.9	3	14.0	4	41.5	4	12.2	1	50.0	1	10.0	1	52.0	-	-
	運輸業	15	50.5	16	14.5	10	48.1	9	13.3	7	53.3	7	11.0	5	45.1	5	8.4
	卸売・小売業	38	49.0	37	14.9	35	51.4	33	16.1	8	47.9	10	5.0	22	48.7	25	7.9
	金融・保険業	21	45.1	20	21.0	19	41.1	18	16.3	3	64.7	3	23.7	13	51.5	13	11.9
	不動産業	11	50.0	11	12.8	7	44.3	10	17.4	1	78.0	1	10.0	4	41.8	4	4.5
	飲食店・宿泊業	14	46.0	13	19.0	10	45.0	10	10.4	11	41.7	13	6.6	12	42.8	15	7.1
	医療・福祉	18	44.9	17	9.1	22	47.3	20	8.5	9	49.2	10	4.2	25	48.8	23	7.0
	教育・学習支援業	7	52.3	7	17.3	8	42.2	8	11.3	4	42.9	6	2.2	8	38.8	8	4.4
	複合サービス業	1	64.7	-	-	2	52.9	1	18.0	1	71.0	-	-	2	69.9	1	17.0
	サービス業	31	49.1	30	16.5	26	48.1	26	16.0	13	55.1	14	7.1	26	53.4	25	11.6

従業員規模別に平均年齢をみると、「常用従業員(男性)」では、9人以下で49.4歳と最も高く、30～39人で43.3歳と最も低くなっている。「常用従業員(女性)」では、9人以下で49.4歳と最も高く、30～39人で40.6歳と最も低くなっている。

「臨時・パート従業員(男性)」では、50人以上で56.1歳と最も高く、30～39人で33.0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56.7歳と最も高く、10～19人で45.9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、9人以下で17.7年と最も長く、30～39人、40～49人でともに9.8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16.9年と最も長く、40～49人で8.3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11.3年と最も長く、30～39人で1.2年と最も短くなっている。「臨時・パート従業員(女性)」では、9人以下で10.4年と最も長く、30～39人で5.3年と最も短くなっている。

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		207	47.7	199	15.1	181	47.5	177	14.1	74	52.1	84	8.2	140	49.5	145	8.6
従業員規模別	9人以下	95	49.4	90	17.7	76	49.4	76	16.9	21	57.3	26	7.4	62	51.7	66	10.4
	10～19人	59	46.6	57	14.2	54	47.1	51	12.1	18	46.6	21	10.3	32	45.9	34	6.4
	20～29人	19	47.4	19	12.9	18	47.9	18	14.4	13	50.3	13	6.8	19	48.5	18	9.1
	30～39人	6	43.3	6	9.8	6	40.6	6	14.2	3	33.0	5	1.2	6	49.3	4	5.3
	40～49人	7	44.0	6	9.8	6	47.3	5	8.3	4	54.0	4	11.3	5	56.7	4	6.3
	50人以上	20	46.1	20	12.1	21	43.3	21	10.0	15	56.1	15	9.1	18	47.5	18	6.8

(6) 課長職相当以上の従業員について

問4 課長職相当以上の従業員について

課長職相当以上の従業員の平均人数は、男性が4.3人、女性が1.2人となっている。平均年齢は、男性が52.7歳、女性が53.3歳となっている。平均勤続年数は、男性が19.5年、女性が14.1年となっている。

課長職相当以上の従業員

	n	平均 人数 (人)
男 性	151	4.3
女 性	108	1.2

n	平均 年 齢 (歳)
120	52.7
64	53.3

n	平均 勤 続 年 数 (年)
131	19.5
86	14.1

業種別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、男性では、金融・保険業で15.5人と最も多くなっている。女性では、教育・学習支援業で2.7人と最も多くなっているものの、多くの業種において、女性よりも男性の方が多くなっている。

平均年齢は、男性では、飲食店・宿泊業で59.7歳と最も高く、情報通信で42.3歳と最も低くなっている。女性では、不動産業で63.0歳と最も高く、情報通信で43.0歳と最も低くなっている。

平均勤続年数は、男性では、電気・ガス・熱供給・水道業で25.0年と最も長く、医療・福祉で10.3年と最も短くなっている。「女性」では、複合サービス業で23.0年と最も長く、製造業で3.9年と最も短くなっている。

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	4.3	120	52.7	131	19.5	108	1.2	64	53.3	86	14.1
業 種 別	農業	1	2.0	1	62.5	1	20.0	1	1.0	1	75.0	1	20.0
	建設業	12	9.1	10	48.5	11	22.0	7	1.0	5	48.4	6	20.3
	製造業	18	1.7	11	54.8	13	21.1	10	0.3	2	50.5	7	3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	2.0	1	53.0	1	25.0	1	0.0	0	0.0	1	0.0
	情報通信	2	9.0	2	42.3	2	18.6	2	1.5	1	43.0	1	14.0
	運輸業	10	3.6	10	53.6	9	19.7	6	1.2	3	61.6	4	9.5
	卸売・小売業	23	2.1	17	54.7	19	21.0	14	0.9	6	54.5	10	14.3
	金融・保険業	19	15.5	19	49.9	20	24.7	14	2.0	12	49.2	14	22.1
	不動産業	10	2.5	9	56.3	7	16.4	7	0.6	4	63.0	4	13.8
	飲食店・宿泊業	10	1.0	6	59.7	10	16.0	6	0.3	3	55.3	6	7.5
	医療・福祉	13	2.1	12	48.9	14	10.3	14	1.5	12	53.1	14	9.9
	教育・学習支援業	7	2.6	5	54.1	6	19.0	7	2.7	6	51.7	7	20.9
	複合サービス業	-	-	-	-	-	-	1	1.0	1	64.0	1	23.0
	サービス業	24	1.3	16	52.9	17	19.2	17	1.5	7	51.1	9	11.1

第2章 調査結果の詳細

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21.1人と最も多く、9人以下で1.2人と最も少なくなっている。女性では、40～49人で3.8人と最も多く、9人以下で0.7人と最も少なくなっている。

平均年齢は、男性では、20～29人で55.6歳と最も高く、40～49人で47.2歳と最も低くなっている。女性では、20～29人で59.9歳と最も高く、30～39人で49.0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22.1年と最も長く、30～39人で11.3年と最も短くなっている。女性では、30～39人で19.4年と最も長く、50人以上で11.3年と最も短くなっている。

課長職相当以上の従業員（従業員規模別）

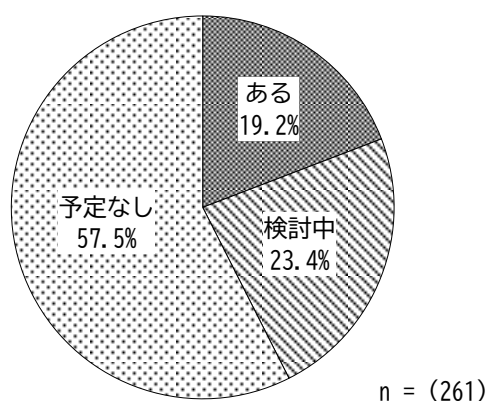
		男 性						女 性					
		n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)	n	平均人数 (人)	n	平均年齢 (歳)	n	平均勤続年数 (年)
全 体		151	4.3	120	52.7	131	19.5	108	1.2	64	53.3	86	14.1
従業員規模別	9人以下	57	1.2	40	54.3	43	22.1	34	0.7	17	55.4	22	16.8
	10～19人	48	1.8	40	51.0	45	19.4	31	0.8	17	52.3	25	13.8
	20～29人	16	1.9	15	55.6	16	17.1	11	1.0	7	59.9	10	12.5
	30～39人	5	1.4	3	48.7	4	11.3	6	2.2	5	49.0	5	19.4
	40～49人	4	5.0	4	47.2	4	17.5	4	3.8	3	54.3	4	12.5
	50人以上	21	21.1	18	52.1	19	18.3	22	2.2	15	50.1	20	11.3

(7) 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定について

問5 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定について（○は1つ）

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定は「ない」が57.5%と半数以上を占めている。「ある」は19.2%、「検討中」は23.4%となっている。

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7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		大学院卒	専修 学校卒
			文科系	理科系		
調 査 産 業 計	44 (43)	37 (35)	45 (43)	43 (44)	27 (27)	28 (27)
建設業	58 (64)	53 (53)	55 (58)	62 (66)	38 (40)	45 (45)
製造業	74 (73)	45 (42)	50 (46)	54 (55)	40 (37)	24 (21)
情報通信業	14 (12)	47 (50)	76 (82)	76 (83)	65 (75)	41 (44)
運輸業、郵便業	35 (30)	18 (13)	25 (22)	19 (17)	9 (11)	12 (12)
卸売業、小売業	36 (34)	32 (29)	52 (52)	42 (42)	23 (25)	21 (21)
金融業、保険業	25 (17)	26 (21)	68 (65)	52 (51)	31 (35)	13 (14)
不動産業、物品賃貸業	21 (21)	17 (20)	47 (52)	39 (38)	18 (26)	16 (14)
学術研究、専門・技術サービス業	36 (31)	42 (41)	55 (52)	70 (67)	50 (55)	31 (30)
宿泊業、飲食サービス業	45 (40)	34 (34)	35 (31)	22 (22)	16 (14)	27 (26)
生活関連サービス業、娯楽業	29 (26)	18 (19)	25 (28)	18 (20)	13 (9)	12 (14)
医療、福祉	30 (29)	45 (43)	40 (36)	37 (38)	16 (15)	46 (45)
サービス業(他に分類されないもの)	23 (23)	19 (19)	27 (28)	25 (25)	12 (16)	18 (17)

注：1)「令和7年新規学卒者」とは、令和7年3月卒業予定者又は概ね卒業後1年以内の者を令和7年3月卒業予定者とほぼ同等の条件で令和7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6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。

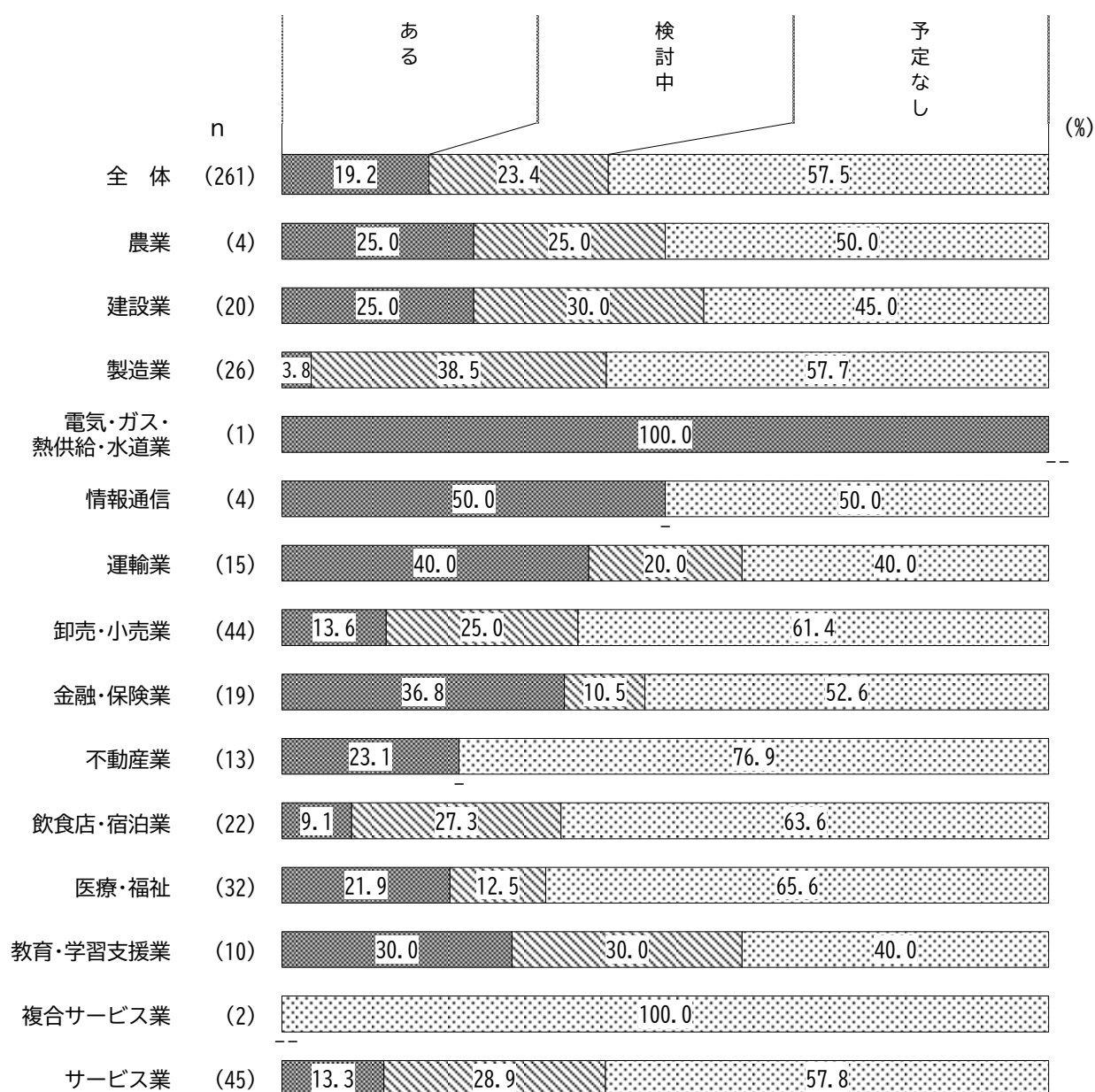
4) この表は、例えば高校卒であれば「高校卒の新卒者を採用予定としている事業者の割合」を業種別に示したものである。

労働経済動向調査(令和7年2月)結果 (厚生労働省)

第2章 調査結果の詳細

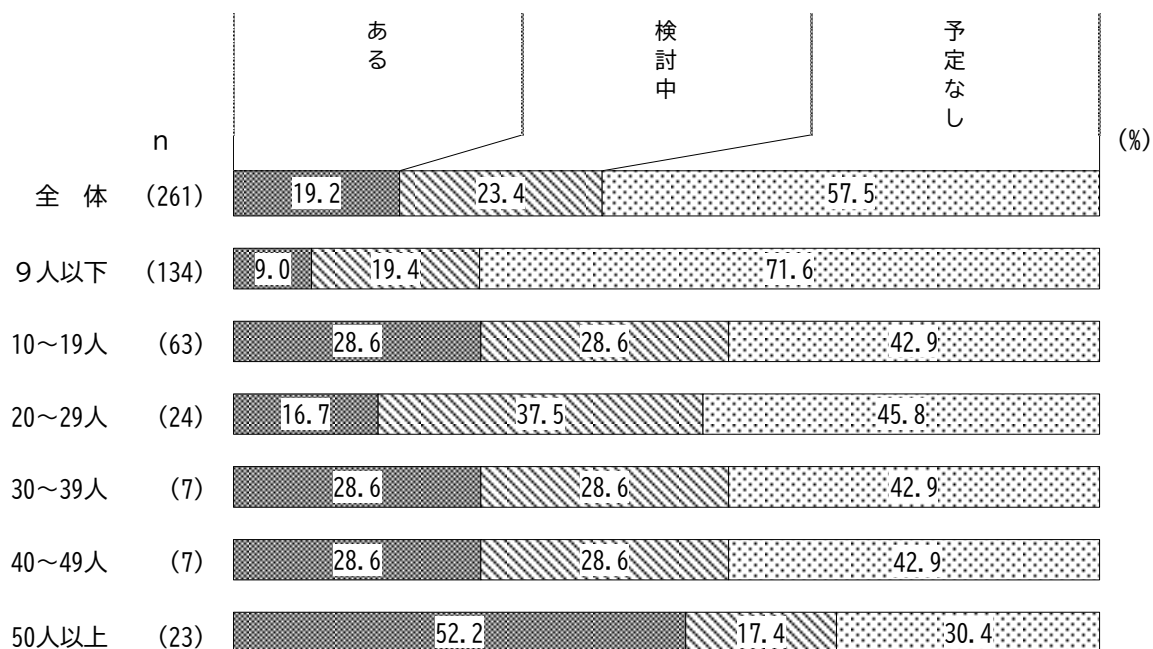
業種別にみると、雇用予定が「ある」割合は情報通信（50.0%）や運輸業（40.0%）、金融・保険業（36.8%）で他の業種より高くなっている。一方、製造業（3.8%）や飲食店・宿泊業（9.1%）は雇用予定がある割合が低い。

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、雇用予定が「ある」割合は50人以上（52.2%）で最も高く、次いで10～19人（28.6%）が高い。9人以下は9.0%と他の規模と比較して低い傾向がみられる。

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（従業員規模別）

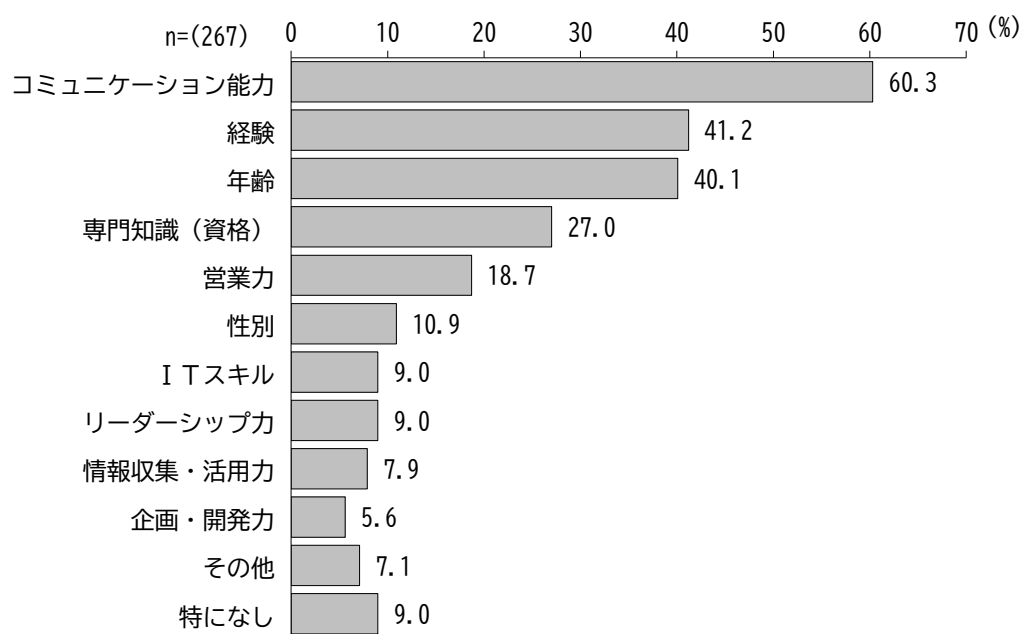


(8) 常用従業員雇用時に重要視すること

問6 常用従業員を雇用する際、重要視することは何ですか（該当するものすべてに○）

常用従業員雇用時に重要視することは、「コミュニケーション能力」が60.3%で最も高く、次いで「経験」(41.2%)、「年齢」(40.1%)、「専門知識（資格）」(27.0%)となっている。

常用従業員雇用時に重要視すること



業種別にみると、「コミュニケーション能力」は教育・学習支援業で80.0%、卸売・小売業で67.4%、飲食店・宿泊業で66.7%と高い。「経験」は運輸業で75.0%、教育・学習支援業で30.0%である。「専門知識（資格）」については、教育・学習支援業（60.0%）や医療・福祉（50.0%）で高い。また、「営業力」は金融・保険業で63.6%と高くなっている。

常用従業員雇用時に重要視すること（業種別）

(%)													
	n	コミュニケーション能力	経験	年齢	専門知識（資格）	営業力	性別	ITスキル	リーダーシップ力	情報収集・活用能力	企画・開発力	その他	特になし
全 体	267	60.3	41.2	40.1	27.0	18.7	10.9	9.0	9.0	7.9	5.6	7.1	9.0
業 種 別	農業	4	25.0	-	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-	50.0
	建設業	21	52.4	47.6	42.9	23.8	-	19.0	14.3	-	4.8	-	14.3
	製造業	26	50.0	46.2	53.8	23.1	3.8	11.5	19.2	3.8	7.7	3.8	7.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	情報通信	4	50.0	50.0	25.0	-	-	-	100.0	50.0	50.0	-	-
	運輸業	16	37.5	75.0	31.3	18.8	-	6.3	-	-	-	-	18.8
	卸売・小売業	46	67.4	34.8	30.4	19.6	39.1	10.9	4.3	6.5	8.7	2.2	6.5
	金融・保険業	22	63.6	18.2	31.8	13.6	63.6	-	9.1	13.6	22.7	9.1	9.1
	不動産業	13	53.8	38.5	38.5	46.2	38.5	7.7	23.1	7.7	15.4	23.1	30.8
	飲食店・宿泊業	21	66.7	57.1	66.7	14.3	9.5	9.5	-	14.3	-	9.5	4.8
	医療・福祉	32	78.1	50.0	37.5	50.0	3.1	12.5	6.3	12.5	6.3	3.1	3.1
	教育・学習支援業	10	80.0	30.0	30.0	60.0	20.0	10.0	10.0	30.0	10.0	10.0	-
	複合サービス業	2	50.0	-	50.0	-	-	100.0	-	-	50.0	-	-
	サービス業	45	55.6	40.0	42.2	31.1	13.3	8.9	4.4	6.7	4.4	4.4	6.7

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「コミュニケーション能力」は20～29人規模で78.3%と最も高い。一方、「経験」は40～49人で71.4%、「年齢」も40～49人で57.1%と、それぞれ他の規模に比べて高い傾向にある。「専門知識(資格)」については、「30～39人」規模および「40～49人」規模がともに42.9%で、全体（27.0%）を上回っている。

常用従業員雇用時に重要視すること（従業員規模別）

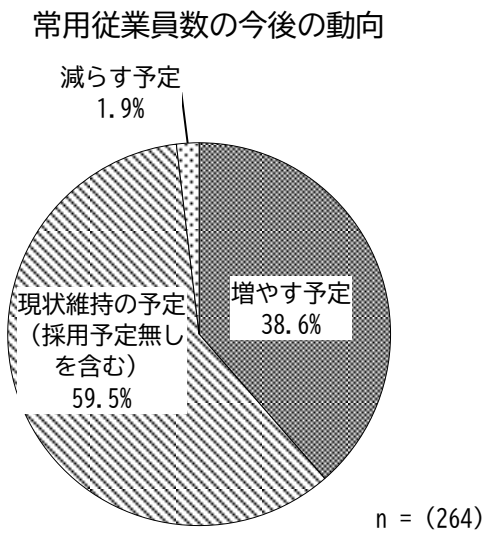
		(%)											
	n	コミュニケーション能力	経験	年齢	専門知識（資格）	営業力	性別	I Tスキル	リーダーシップ力	情報収集・活用力	企画・開発力	その他	特になし
全 体	267	60.3	41.2	40.1	27.0	18.7	10.9	9.0	9.0	7.9	5.6	7.1	9.0
従業員規模別	9人以下	136	56.6	37.5	29.4	19.9	11.0	11.0	5.9	7.4	5.1	4.4	11.0
	10～19人	67	58.2	38.8	22.4	23.9	10.4	7.5	10.4	10.4	7.5	6.0	9.0
	20～29人	23	78.3	56.5	21.7	13.0	8.7	4.3	8.7	4.3	4.3	26.1	-
	30～39人	7	71.4	28.6	42.9	-	-	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-
	40～49人	7	57.1	71.4	42.9	-	42.9	14.3	14.3	-	-	14.3	-
	50人以上	24	62.5	50.0	25.0	16.7	8.3	4.2	20.8	8.3	4.2	8.3	12.5

(9) 従業員数の今後の動向

問7 貴事業所における従業員数の今後の動向について（○は1つ）

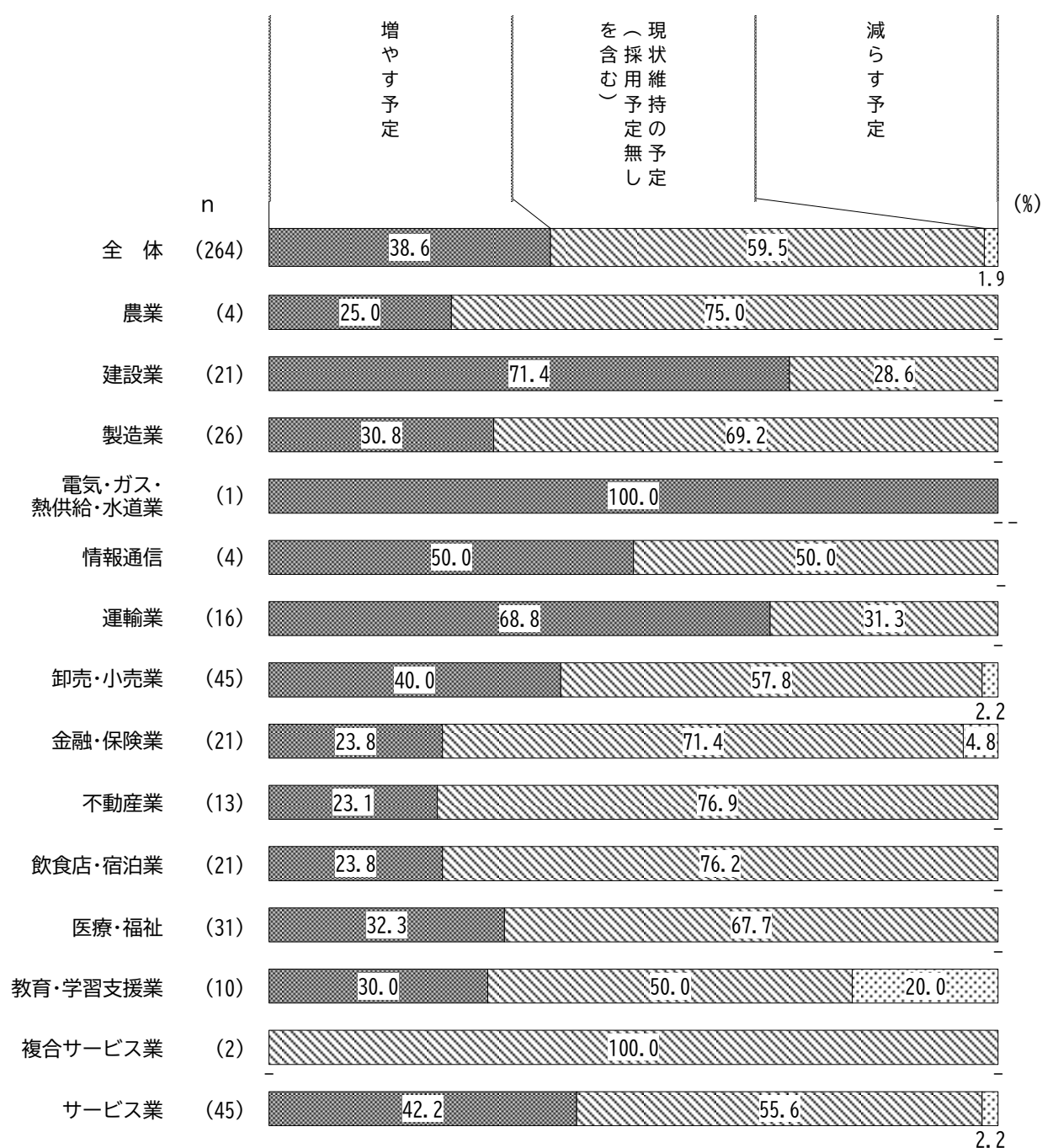
〈常用従業員〉

従業員数の今後の動向では、「増やす予定」は38.6%、「現状維持の予定」が59.5%となっており、「減らす予定」は1.9%となっている。



業種別にみると、「増やす予定」の割合は建設業（71.4%）や運輸業（68.8%）で他の業種より高くなっている。一方、不動産業（23.1%）や飲食店・宿泊業（23.8%）は「増やす予定」の割合が20%台と他の業種よりも低くなっている。

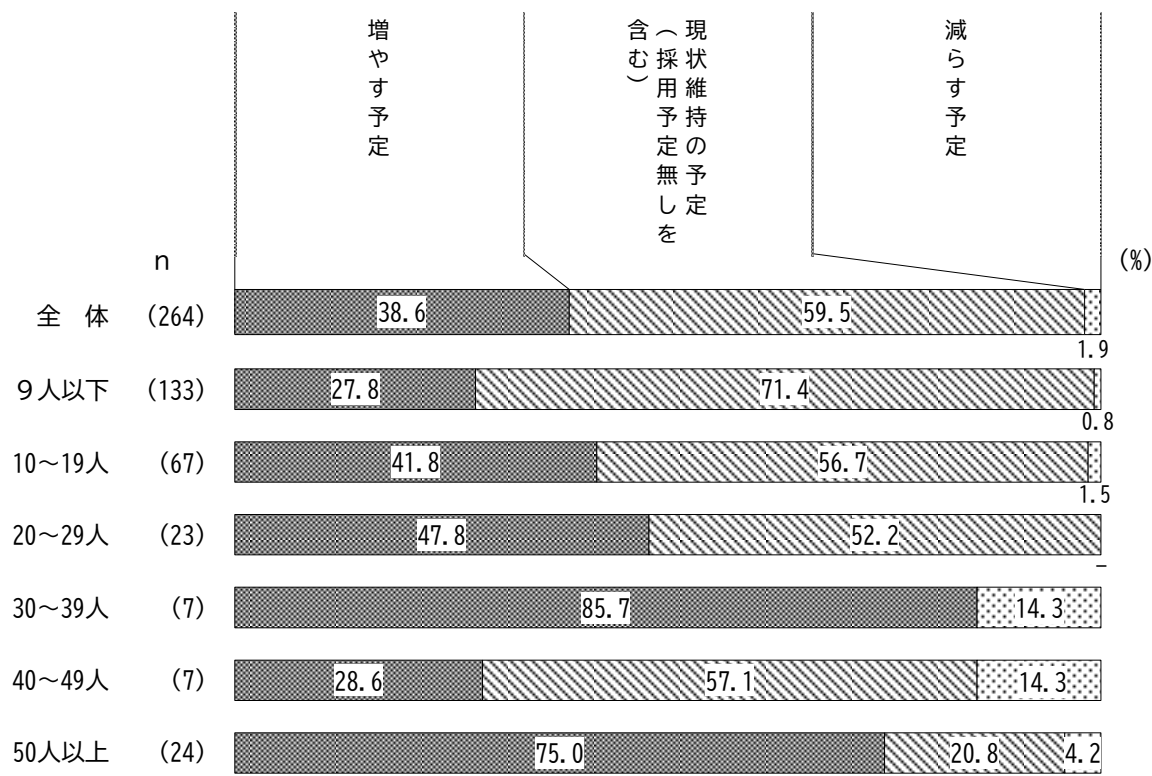
常用従業員数の今後の動向（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「増やす予定」の割合は30～39人（85.7%）や50人以上（75.0%）で高く、9人以下（27.8%）では低くなっている。

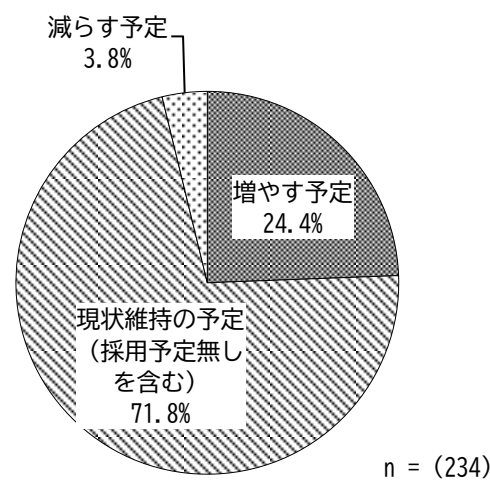
常用従業員数の今後の動向（従業員規模別）



〈臨時・パート従業員〉

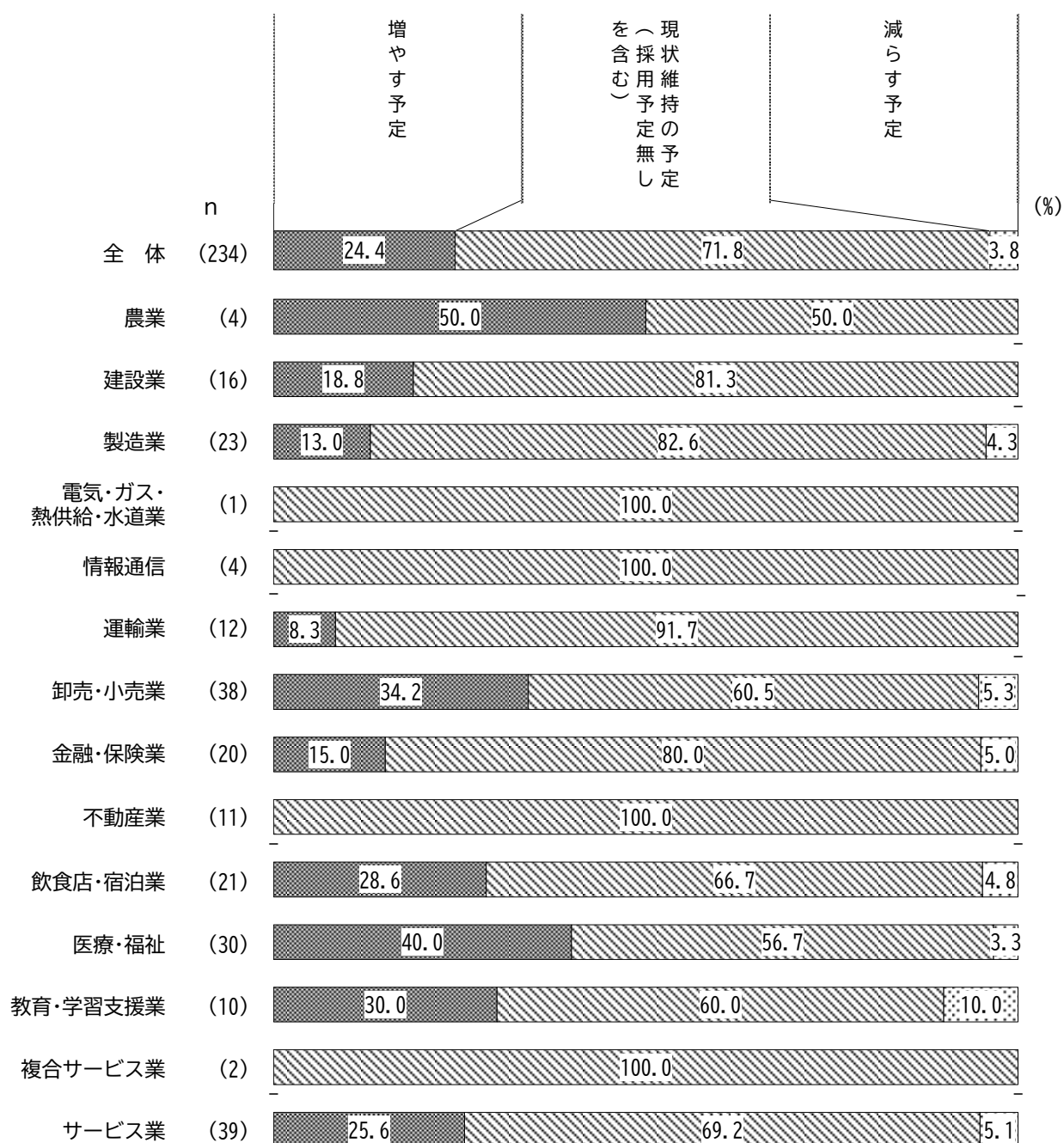
臨時・パート従業員の今後の動向は、「増やす予定」が24.4%、「現状維持の予定」が71.8%となっており、「減らす予定」は3.8%となっている。

臨時・パート従業員の今後の動向



業種別にみると、「増やす予定」の割合は農業（50.0%）や医療・福祉（40.0%）、卸売・小売業（34.2%）で他の業種より高い傾向がみられる。一方、運輸業（8.3%）や製造業（13.0%）は他の業種に比べて低い傾向がみられる。

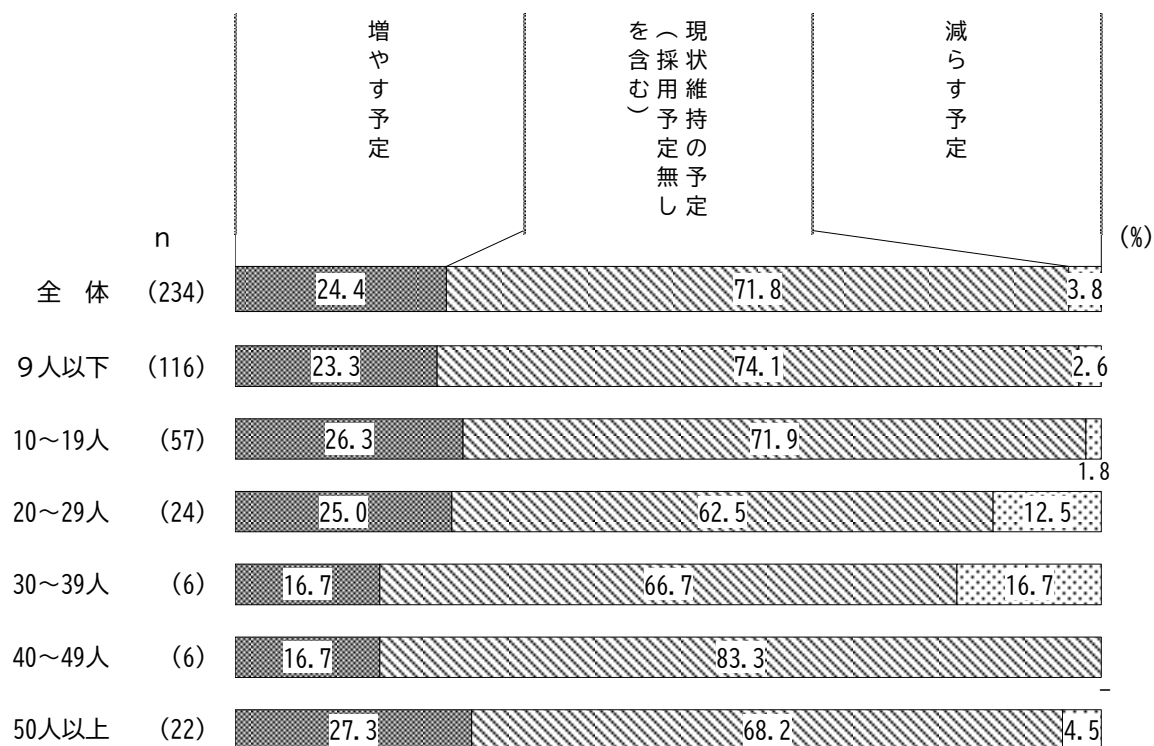
臨時・パート従業員の今後の動向（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「増やす予定」の割合は50人以上（27.3%）や10～19人（26.3%）で高い。その他の規模（20～29人：25.0%、9人以下：23.3%）も概ね2割台で推移している。

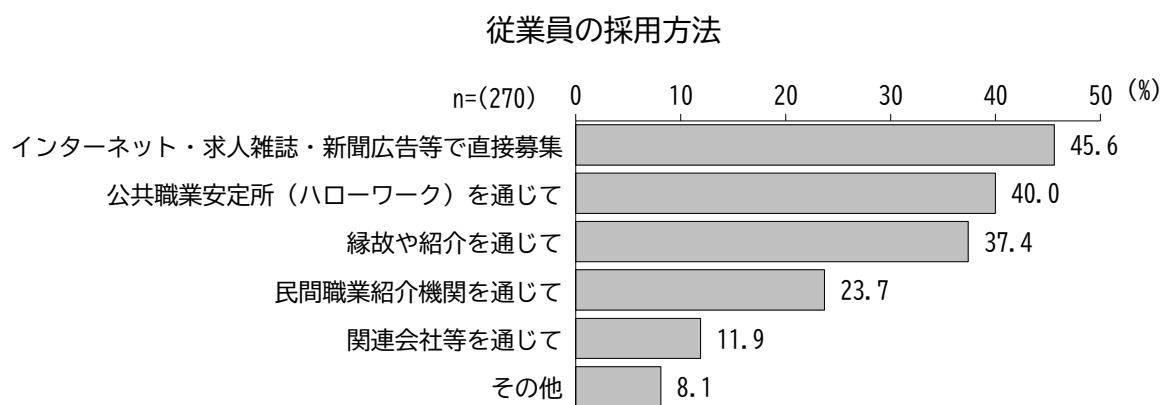
臨時・パート従業員の今後の動向（従業員規模別）



(10) 従業員の採用方法

問8 貴事業所での従業員の採用方法について（該当するものすべてに○）

従業員の採用方法は、「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」が45.6%と最も高く、次いで「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて」（40.0%）、「縁故や紹介を通じて」（37.4%）の順で続いている。



業種別にみると、「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて」は運輸業で56.3%、製造業で50.0%、卸売・小売業で47.8%、サービス業で47.8%、建設業で47.6%と40%を超えて高い。「縁故や紹介を通じて」は不動産業で76.9%、教育・学習支援業で70.0%、製造業で42.3%と高い傾向がみられる。

従業員の採用方法（業種別）

		n	インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集	公共職業安定所（ハローワーク）を通じて	縁故や紹介を通じて	民間職業紹介機関を通じて	関連会社等を通じて	その他
全 体		270	45.6	40.0	37.4	23.7	11.9	8.1
業 種 別	農業	4	25.0	25.0	50.0	25.0	-	-
	建設業	21	23.8	47.6	38.1	28.6	19.0	14.3
	製造業	26	23.1	50.0	42.3	15.4	3.8	15.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	情報通信	4	50.0	25.0	50.0	50.0	50.0	-
	運輸業	16	62.5	56.3	31.3	12.5	18.8	-
	卸売・小売業	46	32.6	47.8	39.1	28.3	10.9	-
	金融・保険業	22	59.1	36.4	22.7	13.6	18.2	18.2
	不動産業	13	30.8	15.4	76.9	-	7.7	7.7
	飲食店・宿泊業	23	60.9	13.0	26.1	26.1	4.3	13.0
	医療・福祉	32	56.3	37.5	28.1	43.8	12.5	3.1
	教育・学習支援業	10	50.0	20.0	70.0	30.0	20.0	10.0
	複合サービス業	2	100.0	50.0	-	-	-	-
	サービス業	46	52.2	47.8	32.6	21.7	10.9	8.7

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて」は40～49人で71.4%、50人以上で62.5%と高い。「インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集」は40～49人で85.7%、50人以上で79.2%に達している。「縁故や紹介を通じて」は50人以上で58.3%と最も高いが、10～19人では19.4%にとどまっている。

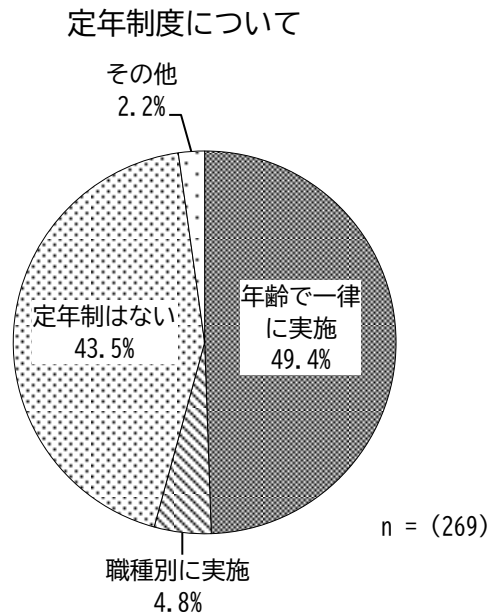
従業員の採用方法（従業員規模別）

従業員規模別 (%)								
		n	公共職業安定所（ハローワーク）を通じて	民間職業紹介機関を通じて	関連会社等を通じて	インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集	縁故や紹介を通じて	その他
全 体		270	40.0	23.7	11.9	45.6	37.4	8.1
従業員規模別	9人以下	138	33.3	14.5	12.3	34.8	42.8	8.7
	10～19人	67	44.8	29.9	7.5	44.8	19.4	9.0
	20～29人	24	50.0	41.7	12.5	54.2	41.7	-
	30～39人	7	-	42.9	28.6	57.1	14.3	14.3
	40～49人	7	71.4	14.3	14.3	85.7	42.9	14.3
	50人以上	24	62.5	37.5	16.7	79.2	58.3	8.3

(11) 定年制度

問9 貴事業所の定年制度について（〇は1つ）

定年制度は、「年齢で一律に実施」が49.4%、「職種別に実施」が4.8%となっている。一方、「定年制はない」は43.5%となっている。



平均定年年齢をみると、全体では62.8歳。業種別では教育・学習支援業が63.6歳と最も高く、卸売・小売業が61.7歳と低い。

平均定年年齢（業種別）

		n	平均定年年齢 (歳)
全 体		130	62.8
業 種 別	農業	0	-
	建設業	12	62.9
	製造業	14	62.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	60.0
	情報通信	2	60.0
	運輸業	10	63.1
	卸売・小売業	18	61.7
	金融・保険業	16	62.5
	不動産業	5	63.0
	飲食店・宿泊業	5	63.0
	医療・福祉	18	63.1
	教育・学習支援業	7	63.6
	複合サービス業	0	-
	サービス業	20	63.5

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみた平均定年年齢は、40～49人で64.0歳と最も高く、50人以上で61.7歳と最も低い。

平均定年年齢（従業員規模別）

		n	平均定年年齢 (歳)
全 体		130	62.8
従業員規模別	9人以下	49	63.3
	10～19人	39	62.6
	20～29人	15	62.7
	30～39人	7	62.1
	40～49人	5	64.0
	50人以上	15	61.7

3. 賃金について

(1) 平均賃金 (R7.10時点)

問10 令和7年10月の平均賃金(円)(正確な金額が不明な場合は、大体の金額で構いません)

1) 令和7年10月の平均賃金(円)

令和7年10月の平均賃金は、「事務系」が264,706円、「技術系」が310,858円となっており、技術系の方が事務系よりも46,152円高くなっている。

業種別にみると、「事務系」では金融・保険業が344,756円と最も高く、不動産業が298,125円、建設業が293,244円で続く。「技術系」では情報通信が443,873円と最も高く、建設業が399,627円で続く。多くの業種で技術系の賃金が高く、技術系の情報通信(443,873円)は全業種の事務・技術系において最も高い賃金となっている。

令和7年10月の平均賃金(業種別)

		事務系		技術系	
		n	平均賃金(円)	n	平均賃金(円)
全 体		155	264,706	139	310,858
業 種 別	農業	0	-	4	215,000
	建設業	13	293,244	19	399,627
	製造業	15	279,467	20	321,823
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	336,289	0	-
	情報通信	3	272,360	4	443,873
	運輸業	11	205,409	13	311,419
	卸売・小売業	27	260,452	16	274,899
	金融・保険業	18	344,756	2	299,354
	不動産業	12	298,125	5	315,000
	飲食店・宿泊業	4	241,750	8	305,988
	医療・福祉	18	212,466	14	267,753
	教育・学習支援業	8	276,554	6	284,661
	複合サービス業	1	300,000	1	300,000
	サービス業	22	226,968	25	287,060

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「事務系」では50人以上で311,600円が最も高く、40～49人で280,000円、30～39人で270,820円となっている。「技術系」では20～29人で328,542円が最も高く、50人以上で321,319円、40～49人で314,500円となっている。

令和7年10月の平均賃金（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		155	264,706	139	310,858
従業員規模別	9人以下	67	245,910	72	310,360
	10～19人	41	279,148	32	302,488
	20～29人	18	248,085	11	328,542
	30～39人	5	270,820	6	304,500
	40～49人	6	280,000	6	314,500
	50人以上	18	311,600	12	321,319

《一般労働者の賃金》

○賃金の推移

賃金は、男女計330.4千円（年齢44.1歳、勤続12.4年）、男性363.1千円（年齢44.9歳、勤続13.9歳）、女性275.3千円（年齢42.7歳、勤続10.0年）となっており、前年と比べると、男女計では3.8%増加、男性では3.5%増加、女性では4.8%増加となっている。

○産業別にみた賃金

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」（437.5千円）が最も高く、次いで「金融業，保険業」（410.6千円）となっており、「宿泊業，飲食サービス業」（269.5千円）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」（514.2千円）、女性では「電気・ガス・熱供給・水道業」（348.6千円）が最も高くなっており、男性では「宿泊業，飲食サービス業」（301.0千円）、女性では「宿泊業，飲食サービス業」（233.7千円）が最も低くなっている。

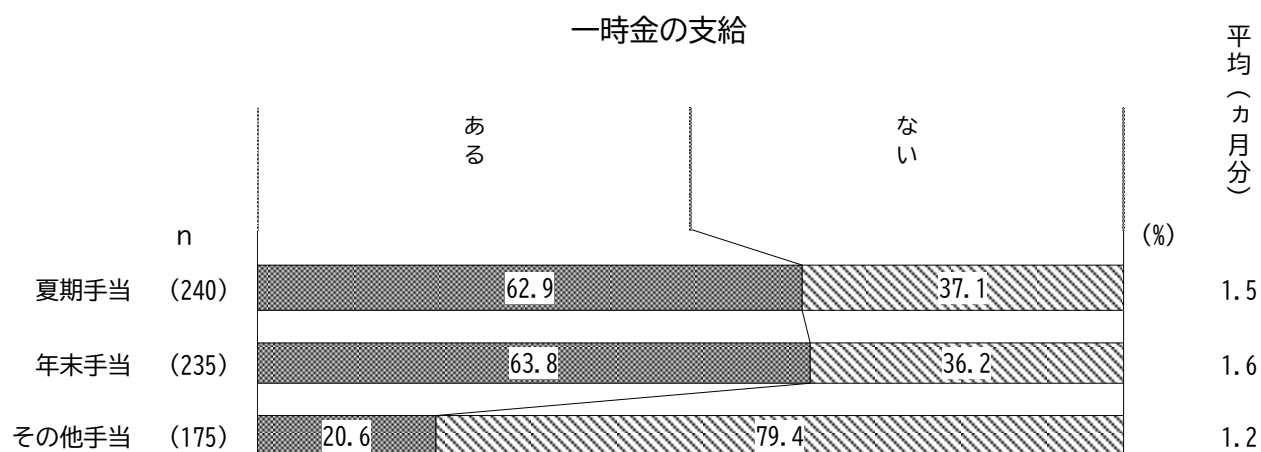
令和6年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

(2) 一時金の支給

問11 一時金の支給について (○は1つ)

一時金の支給が「ある」ものは、夏期手当が62.9%、年末手当が63.8%とほぼ同水準となっている。それ以外のその他手当が「ある」は20.6%と低くなっている。

各手当の平均は、夏期手当が1.5ヵ月分、年末手当が1.6ヵ月分、その他手当が1.2ヵ月分となっている。

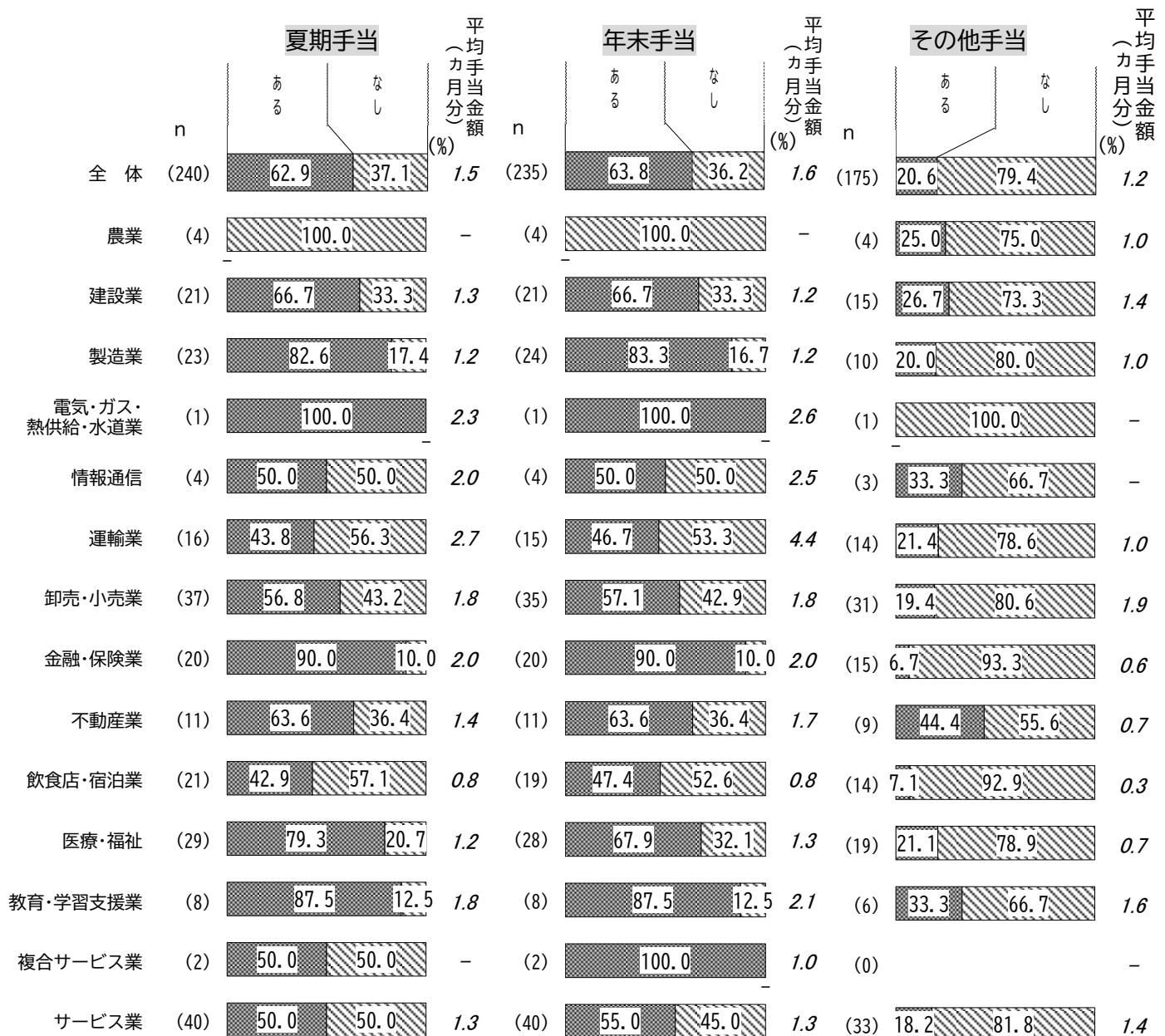


第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、夏期手当が「ある」は、金融・保険業（90.0%）や教育・学習支援業（87.5%）、製造業（82.6%）で他の業種より高くなっている。一方で、飲食店・宿泊業（42.9%）や運輸業（43.8%）では「ある」と回答した割合が低く、半数を下回っている。「年末手当」についても同様の傾向があり、金融・保険業（90.0%）や教育・学習支援業（87.5%）で「ある」の割合が高いのに対し、運輸業（46.7%）や飲食店・宿泊業（47.4%）では低い傾向がみられる。「その他手当」に関しては、全体的に「なし」の割合が高いが、不動産業（44.4%）や建設業（26.7%）では「ある」と回答した割合が他の業種より高くなっている。

平均の手当金額は、「夏期手当」では運輸業が2.7ヵ月分と最も多く、飲食店・宿泊業で0.8ヵ月分と最も少なくなっている。「年末手当」では、運輸業が4.4ヵ月と最も多く、飲食店・宿泊業で0.8ヵ月分と最も少なくなっている。「その他手当」では卸売・小売業が1.9ヵ月分と最も多く、飲食店・宿泊業で0.3ヵ月分と最も少なくなっている。

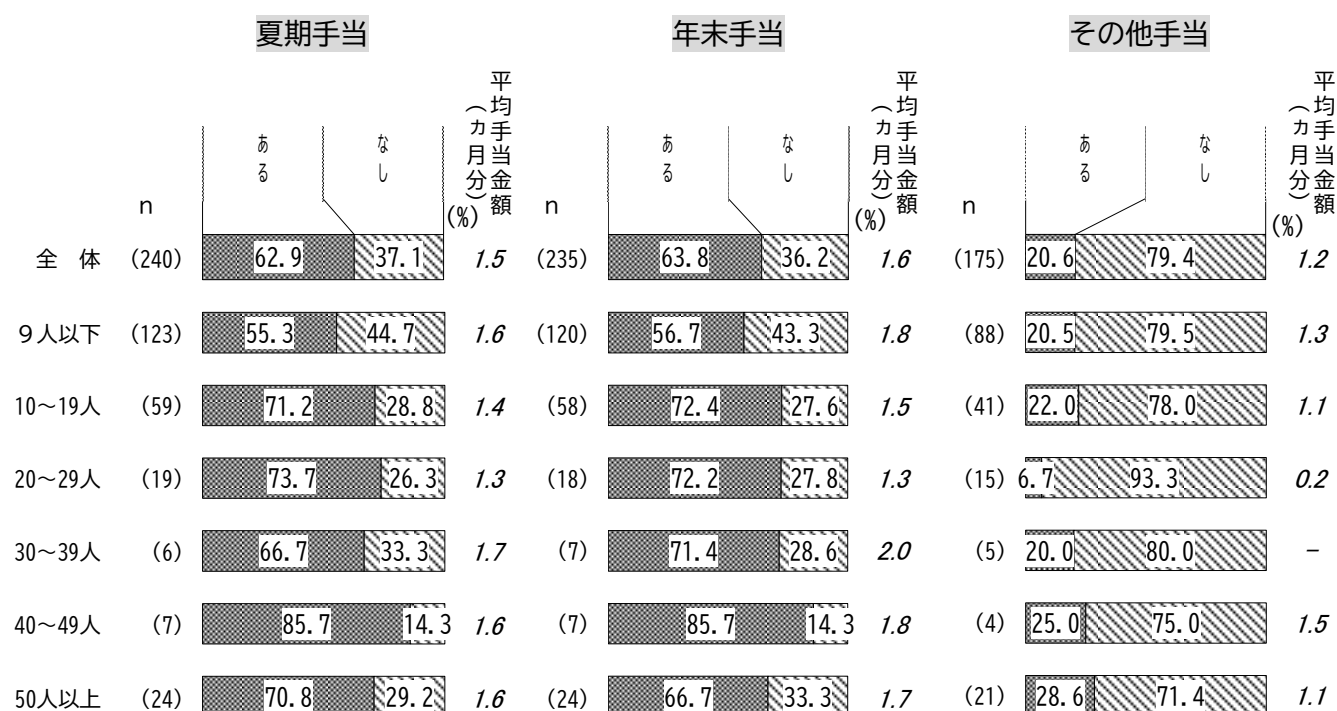
一時金（業種別）



従業員規模別にみると、「夏期手当」が「ある」と回答した割合は、40～49人が85.7%と他の規模より高くなっている。これに対し、9人以下では55.3%にとどまっており、規模が小さいほど「ある」と回答した割合が低い傾向にある。「年末手当」も、40～49人（85.7%）が特に高く、9人以下（56.7%）と比較して高い水準にある。「その他手当」については、50人以上（28.6%）が高くなっている。

平均の手当金額は、夏期手当では、30～39人が1.7ヵ月分と最も高く、20～29人で1.3ヵ月分と最も少ない。年末手当では、30～39人が2.0ヵ月分と最も多く、20～29人で1.3ヵ月分と最も少ない。その他手当では、40～49人が1.5ヵ月分と最も高く、20～29人で0.2ヵ月分と最も少ない。

一時金（従業員規模別）

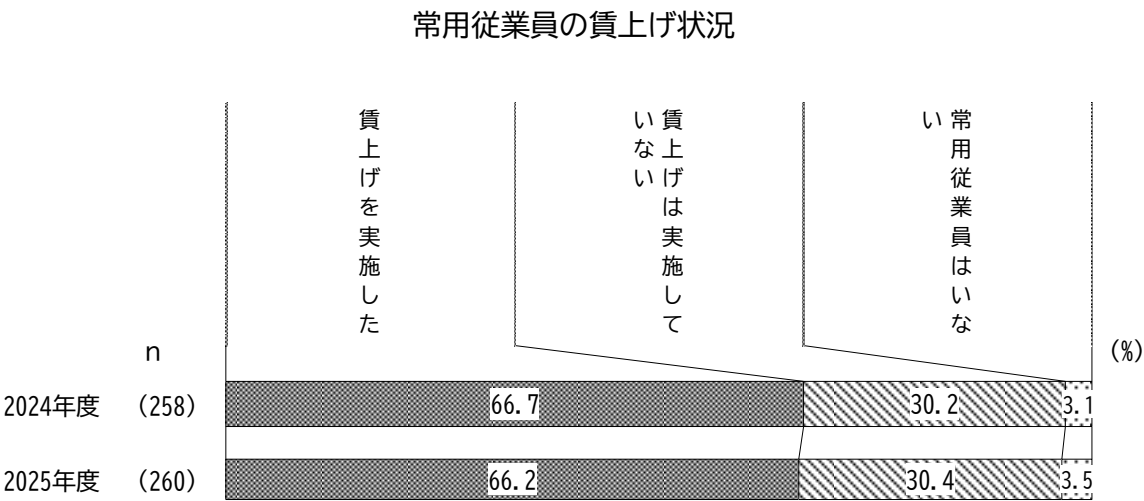


(3) 賃上げ実施状況

問12 賃上げの実施状況について（それぞれ○は1つ）

常用従業員

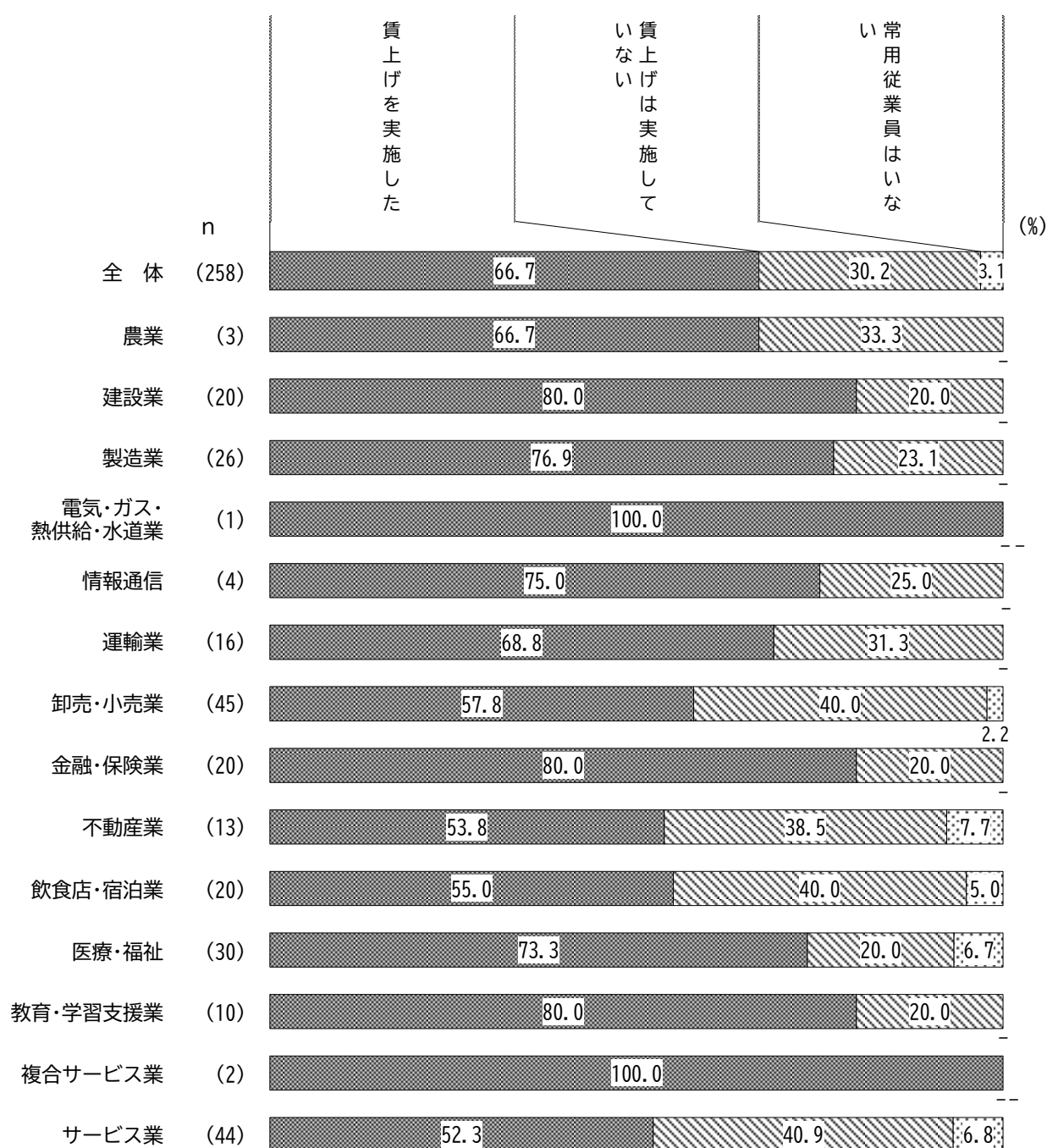
常用従業員の賃上げ状況は、2024年度と2025年度で大きな違いはなく、実施が66％程度、未実施が30％程度となっている。



〈2024年度〉

業種別にみると、「賃上げを実施した」は金融・保険業（80.0%）、教育・学習支援業（80.0%）、医療・福祉（73.3%）、製造業（76.9%）で他の業種より高い傾向がみられる。

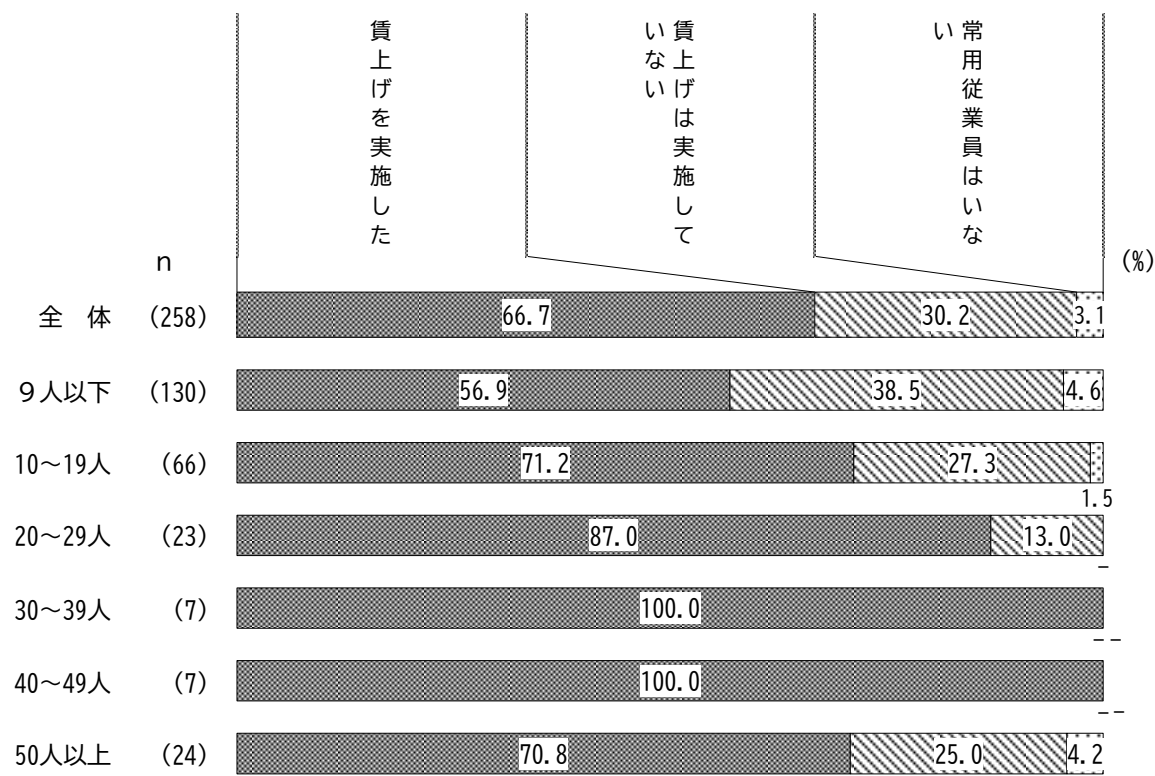
常用従業員の賃上げ〈2024年度〉の実施（業種別）



〈2024年度〉

従業員規模別にみると、「賃上げを実施した」は30～39人（100%）や40～49人（100%）、20～29人（87.0%）で他の規模より高い傾向がみられる。一方、9人以下は「賃上げを実施した」が56.9%と他の規模よりも低い傾向がみられる。

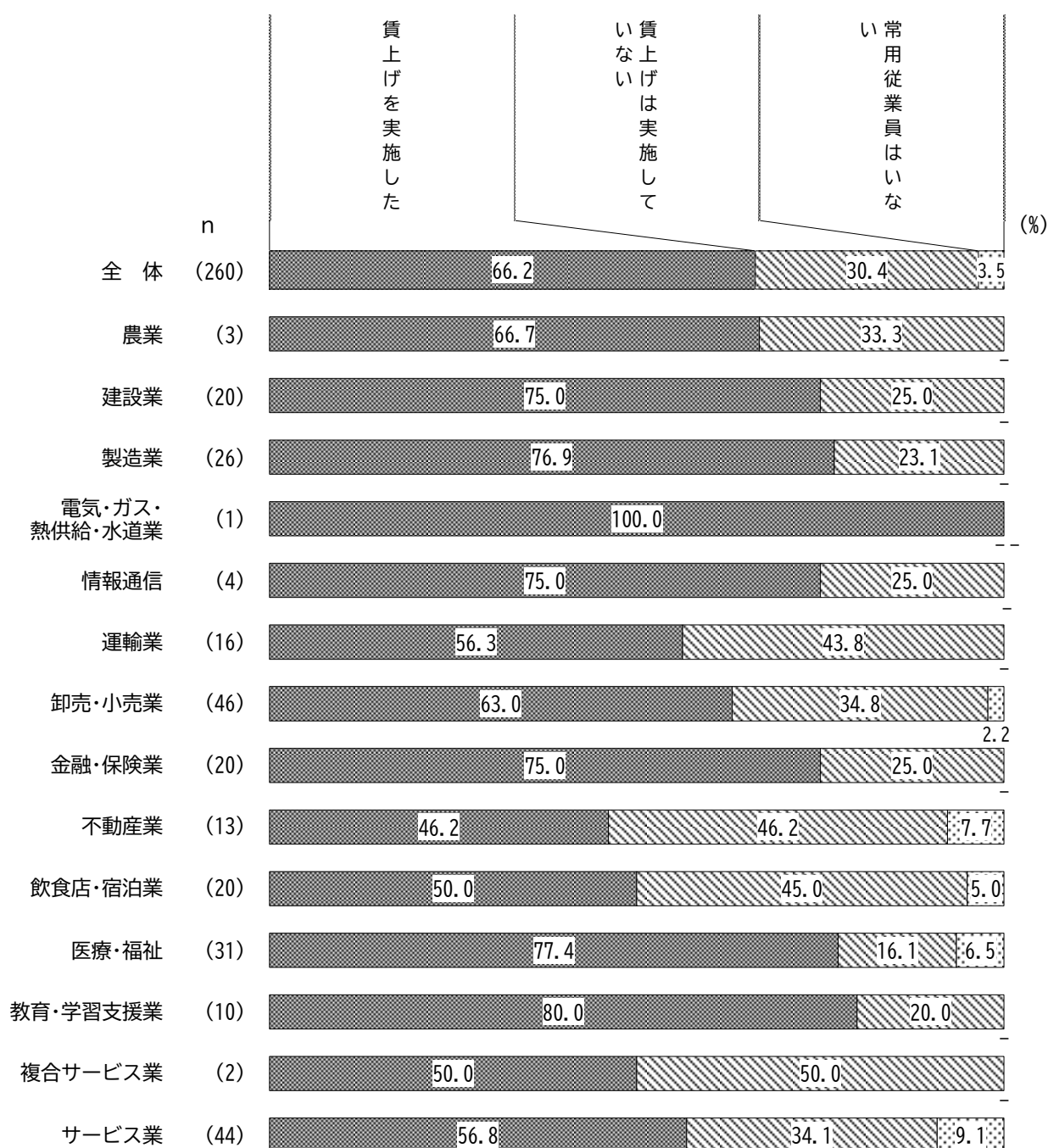
常用従業員の賃上げ〈2024年度〉の実施（従業員規模別）



〈2025年度〉

業種別にみると、「賃上げを実施した」は建設業(75.0%)、製造業(76.9%)、金融・保険業(75.0%)、医療・福祉(77.4%)、教育・学習支援業(80.0%)は75%以上で他の業種より高くなっている。

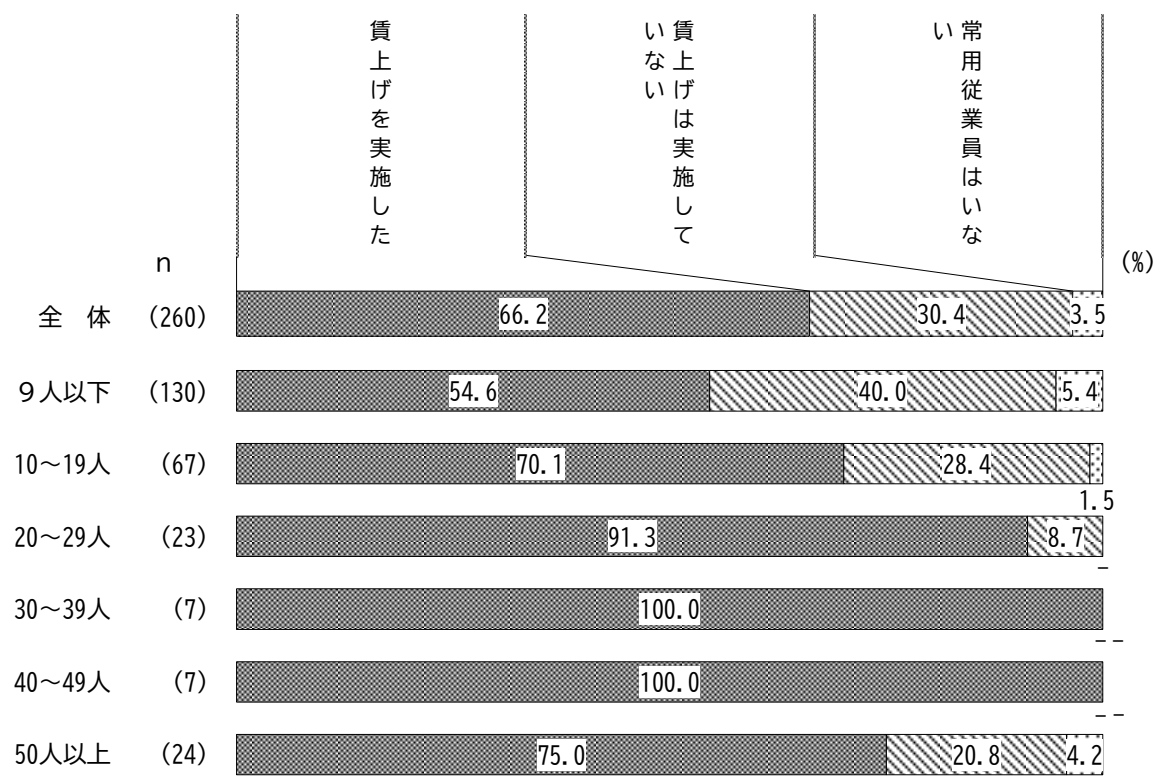
常用従業員の賃上げ〈2025年度〉の実施（業種別）



〈2025年度〉

従業員規模別にみると、「賃上げを実施した」割合は 30～39 人（100.0%）、40～49 人（100.0%）、20～29 人（91.3%）や 50 人以上（75.0%）、10～19 人（70.1%）で全体よりも高くなっている。一方、9 人以下は「賃上げを実施した」が 54.6%となっており、他の規模と比較して低い傾向がみられる。

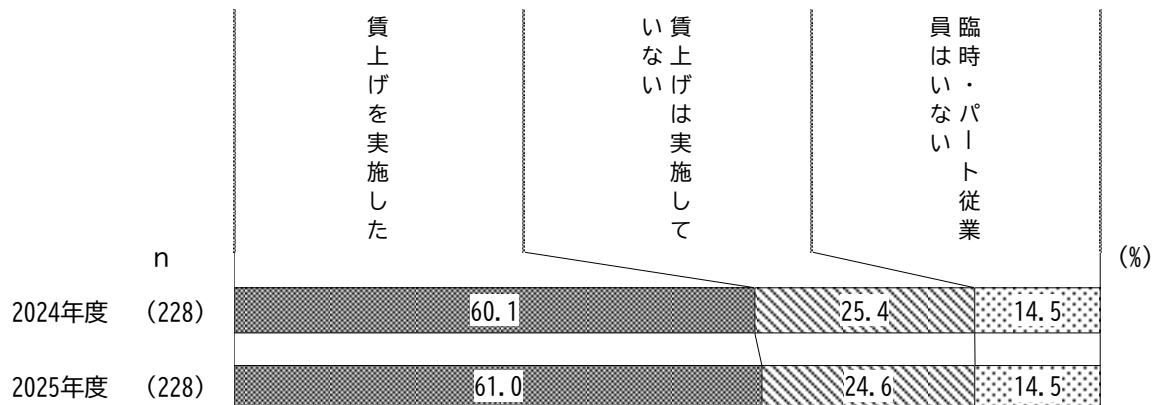
常用従業員の賃上げ〈2025 年度〉の実施（従業員規模別）



臨時・パート従業員

臨時・パート従業員の賃上げ状況は、2024年度と2025年度全体で大きな違いはなく、実施が60～61%程度、未実施が24～25%程度となっており、実施については常用従業員よりやや低くなっている。

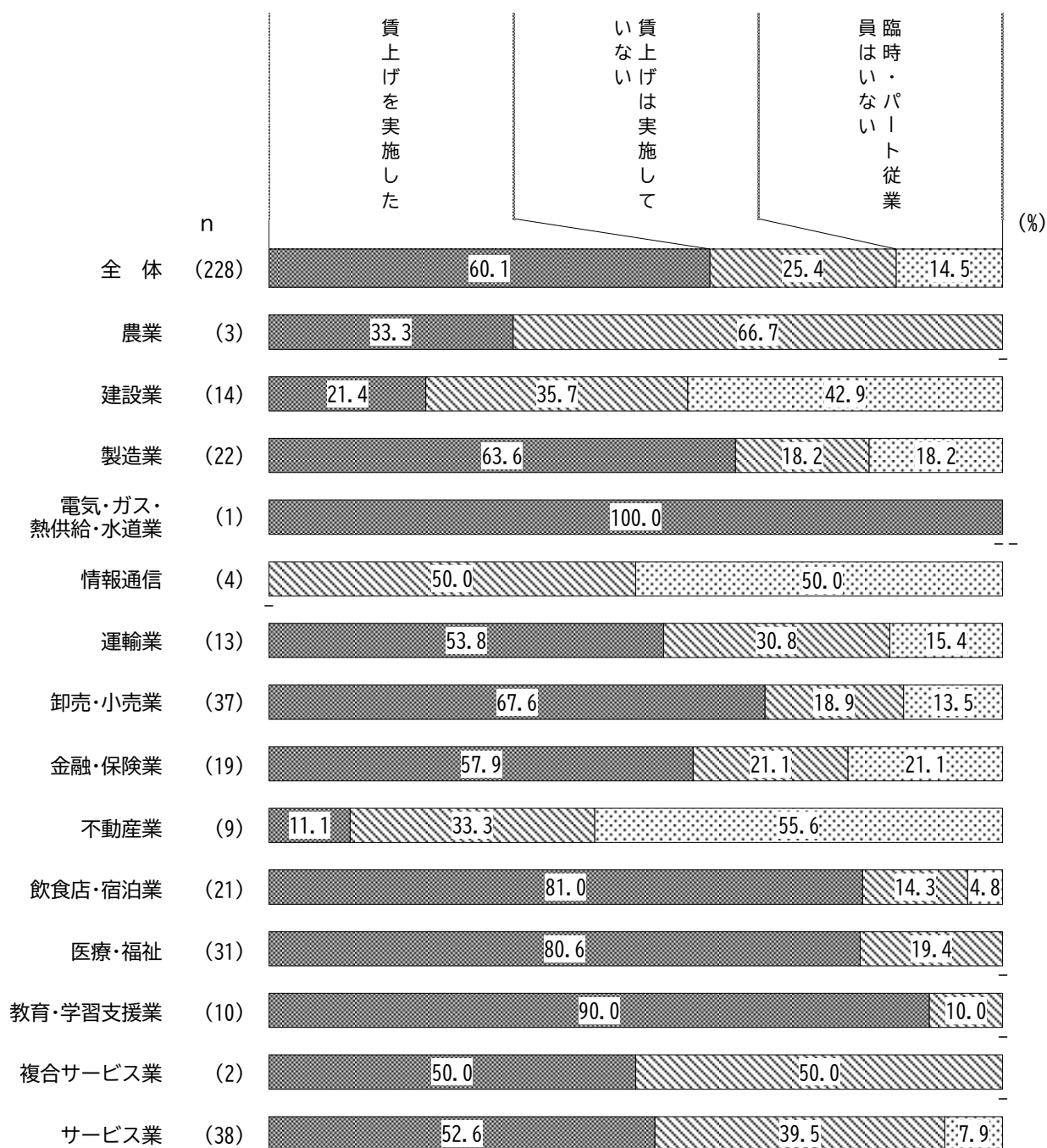
臨時・パート従業員の賃上げ状況



〈2024年度〉

業種別にみると、「賃上げを実施した」割合は教育・学習支援業（90.0%）、飲食店・宿泊業（81.0%）、医療・福祉（80.6%）で他の業種より高くなっている。一方で、不動産業（11.1%）や建設業（21.4%）、農業（33.3%）は他の業種と比較して低い傾向がみられる。

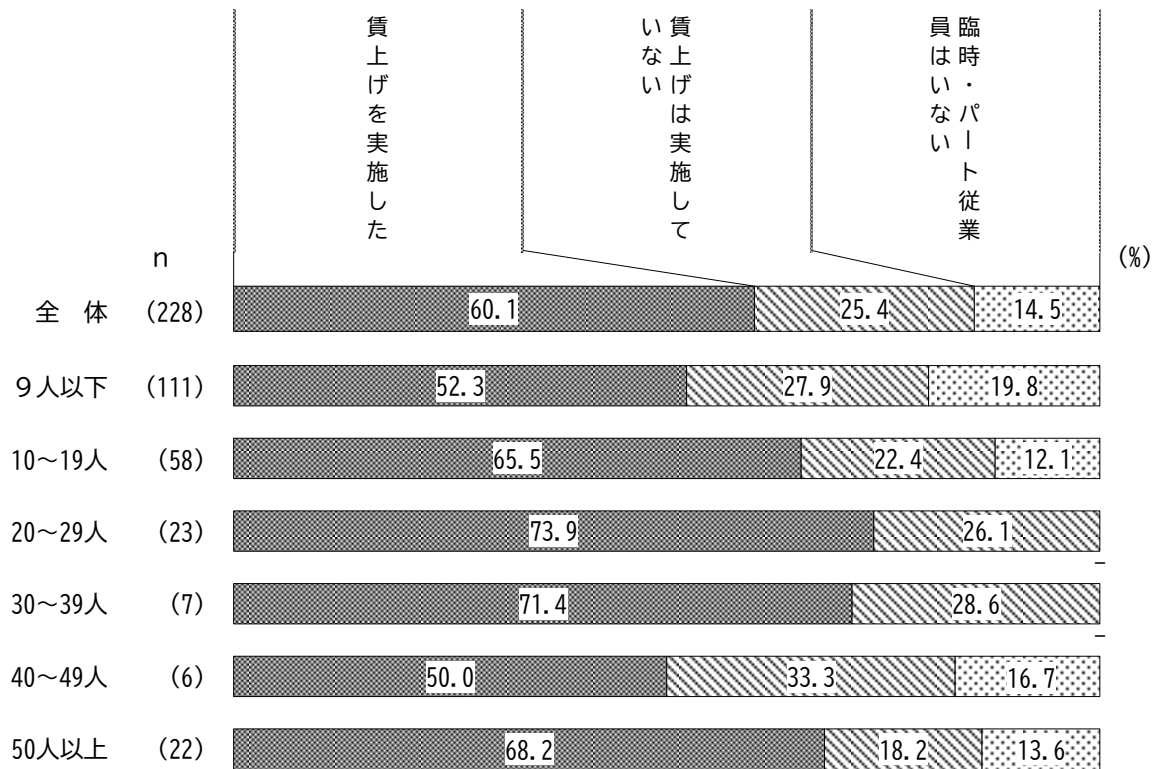
臨時・パート従業員の賃上げ〈2024年度〉の実施（業種別）



〈2024年度〉

従業員規模別にみると、「賃上げを実施した」割合は20～29人（73.9%）や30～39人（71.4%）で7割台と高い。一方、40～49人（50.0%）や9人以下（52.3%）は他の規模に比べて低い数値となっている。

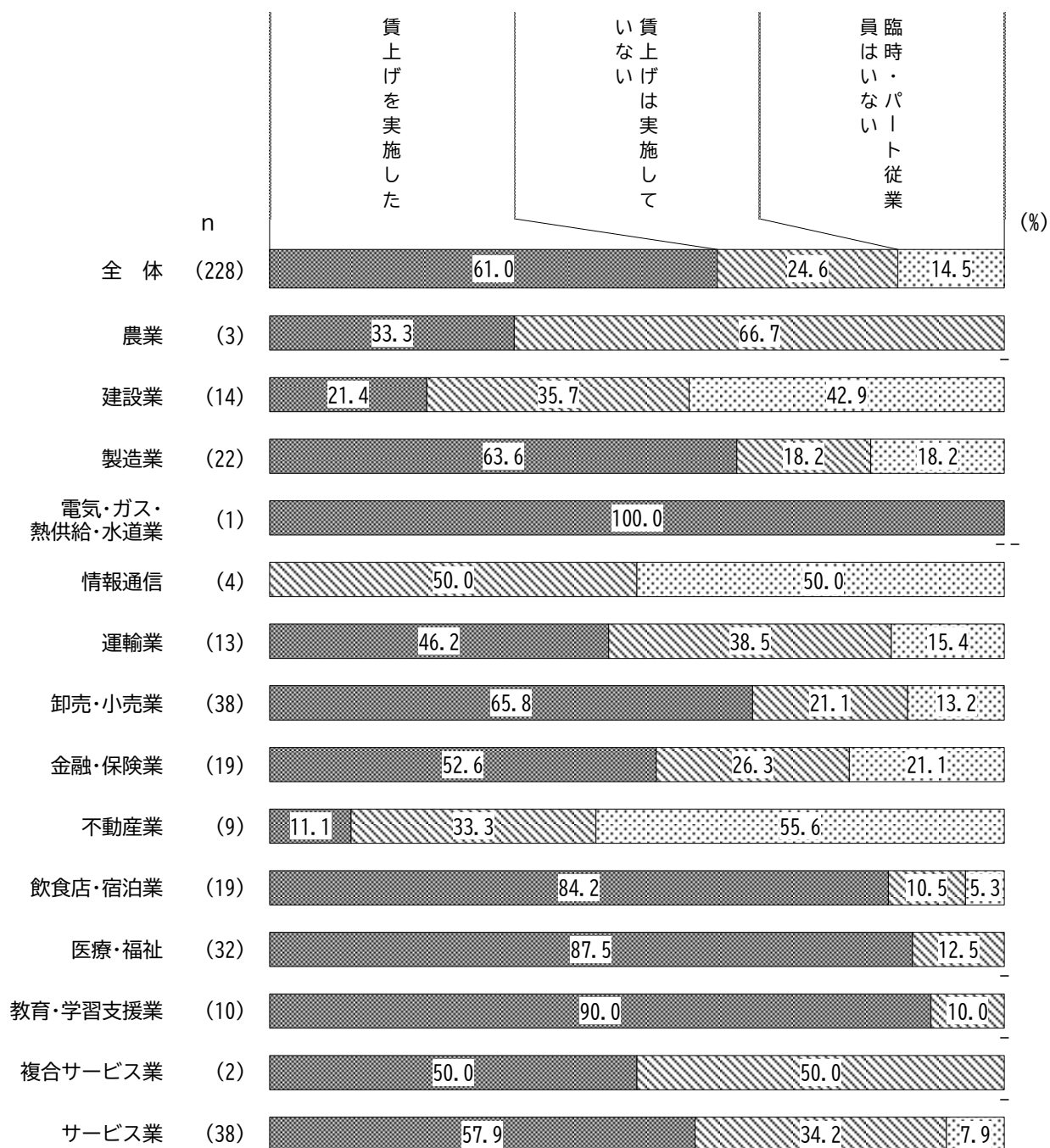
臨時・パート従業員の賃上げ〈2024年度〉の実施（従業員規模別）



〈2025年度〉

業種別にみると、「賃上げを実施した」は教育・学習支援業（90.0%）、医療・福祉（87.5%）、飲食店・宿泊業（84.2%）で8割を超えて他の業種より高くなっている。一方、不動産業（11.1%）、農業（33.3%）は他の業種と比較して低くなっている。

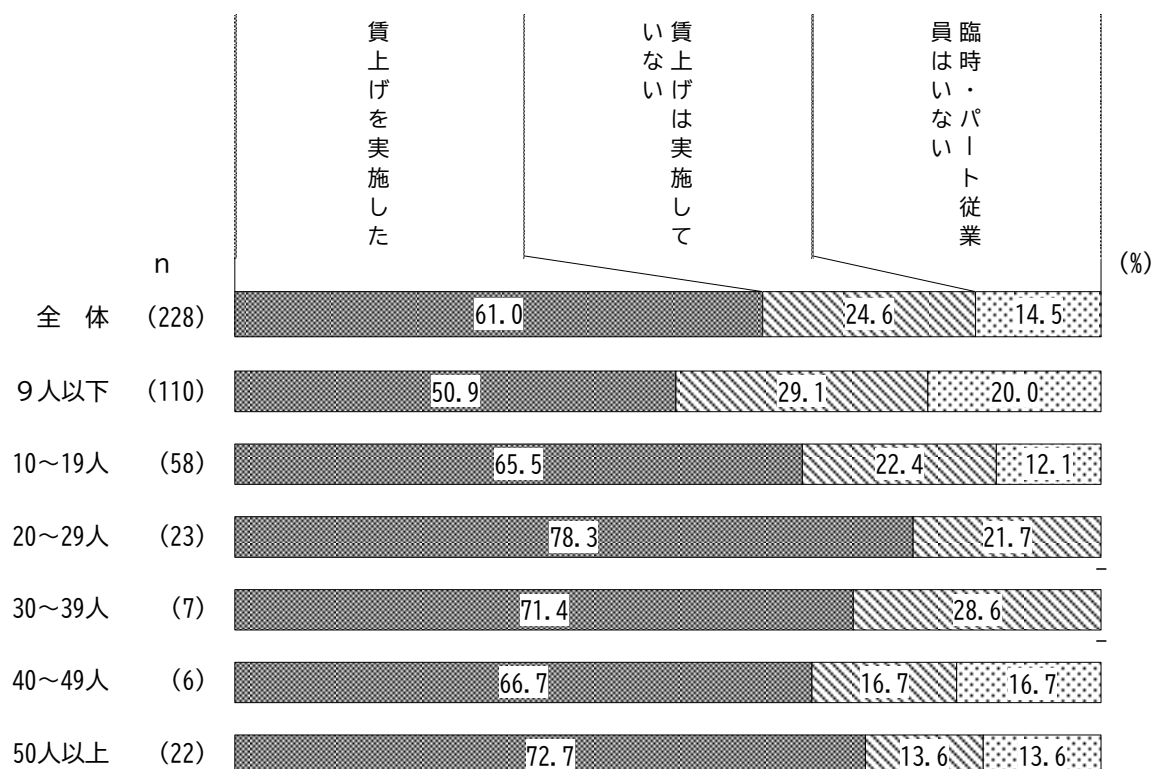
臨時・パート従業員の賃上げ〈2025年度〉の実施（業種別）



〈2025年度〉

従業員規模別にみると、「賃上げを実施した」はいずれの規模でも半数以上となっており、特に20～29人（78.3%）、50人以上（72.7%）、30～39人（71.4%）で7割台となっている。

臨時・パート従業員の賃上げ〈2025年度〉の実施（従業員規模別）

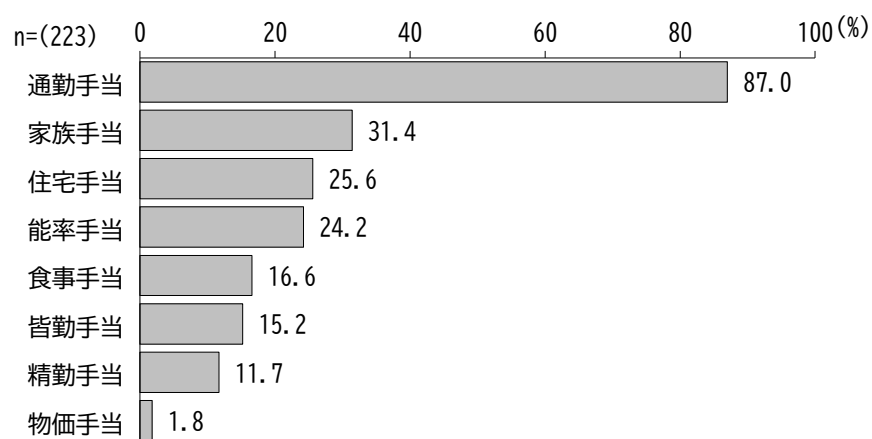


(4) 基本給部分以外の支給手当

問13 「基本給」部分以外の支給手当について（該当するものすべてに○）

基本給部分以外の支給手当は、「通勤手当」が87.0%と特に高く、次いで「家族手当」（31.4%）、「住宅手当」（25.6%）、「能率手当」（24.2%）となっている。

支給手当について



【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	1,141 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7年11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
埼玉県非鉄金属製造業最低賃金 非鉄金属製造業（非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業、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。）	1,161 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7年12月1日
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 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。）	1,168 円		
埼玉県輸送用機械器具製造業最低賃金 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。）	1,165 円		
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 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。）	1,177 円		
埼玉県自動車小売業最低賃金 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。）	1,152 円		

(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（精皆動手当、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、「通勤手当」は教育・学習支援業で100.0%、サービス業で94.4%、医療・福祉で92.9%と極めて高い。「家族手当」は金融・保険業で52.6%、運輸業で50.0%、製造業で39.1%となっている。「住宅手当」については、金融・保険業で63.2%と高い。また、「能率手当」は建設業で55.6%と他より高い数値を示している。

基本給部分以外の支給手当（業種別）

			(%)							
		n	通勤手当	家族手当	住宅手当	能率手当	食事手当	皆勤手当	精勤手当	物価手当
全 体		223	87.0	31.4	25.6	24.2	16.6	15.2	11.7	1.8
業 種 別	農業	3	66.7	-	-	33.3	33.3	-	-	-
	建設業	18	83.3	22.2	22.2	55.6	16.7	5.6	5.6	5.6
	製造業	23	91.3	39.1	21.7	17.4	34.8	30.4	26.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-
	運輸業	14	85.7	50.0	14.3	28.6	21.4	35.7	28.6	14.3
	卸売・小売業	38	76.3	26.3	23.7	26.3	7.9	7.9	7.9	-
	金融・保険業	19	89.5	52.6	63.2	21.1	10.5	-	5.3	-
	不動産業	10	90.0	20.0	20.0	40.0	10.0	-	-	-
	飲食店・宿泊業	17	82.4	23.5	11.8	11.8	47.1	17.6	5.9	-
	医療・福祉	28	92.9	32.1	28.6	17.9	7.1	21.4	14.3	-
	教育・学習支援業	9	100.0	11.1	33.3	11.1	11.1	-	-	-
	複合サービス業	2	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-
	サービス業	36	94.4	30.6	19.4	22.2	11.1	22.2	16.7	2.8

従業員規模別にみると、「通勤手当」は20～29人で100.0%となっている。「家族手当」は30～39人で57.1%、「住宅手当」は50人以上で39.1%と、それぞれ他の規模より高い。「能率手当」は40～49人で42.9%、「食事手当」は40～49人で57.1%、「精勤手当」は40～49人で28.6%、「物価手当」は50人以上で8.7%である。

基本給部分以外の支給手当（従業員規模別）

			(%)							
		n	通勤手当	家族手当	住宅手当	能率手当	食事手当	皆勤手当	精勤手当	物価手当
全 体		223	87.0	31.4	25.6	24.2	16.6	15.2	11.7	1.8
従 業 員 規 模 別	9人以下	102	85.3	23.5	22.5	21.6	19.6	17.6	9.8	1.0
	10～19人	63	85.7	39.7	28.6	33.3	11.1	11.1	17.5	-
	20～29人	19	100.0	42.1	15.8	15.8	21.1	15.8	10.5	5.3
	30～39人	7	85.7	57.1	28.6	14.3	14.3	28.6	-	-
	40～49人	7	71.4	14.3	28.6	42.9	57.1	28.6	42.9	-
	50人以上	23	95.7	30.4	39.1	17.4	4.3	8.7	-	8.7

4. 常用従業員の労働時間について

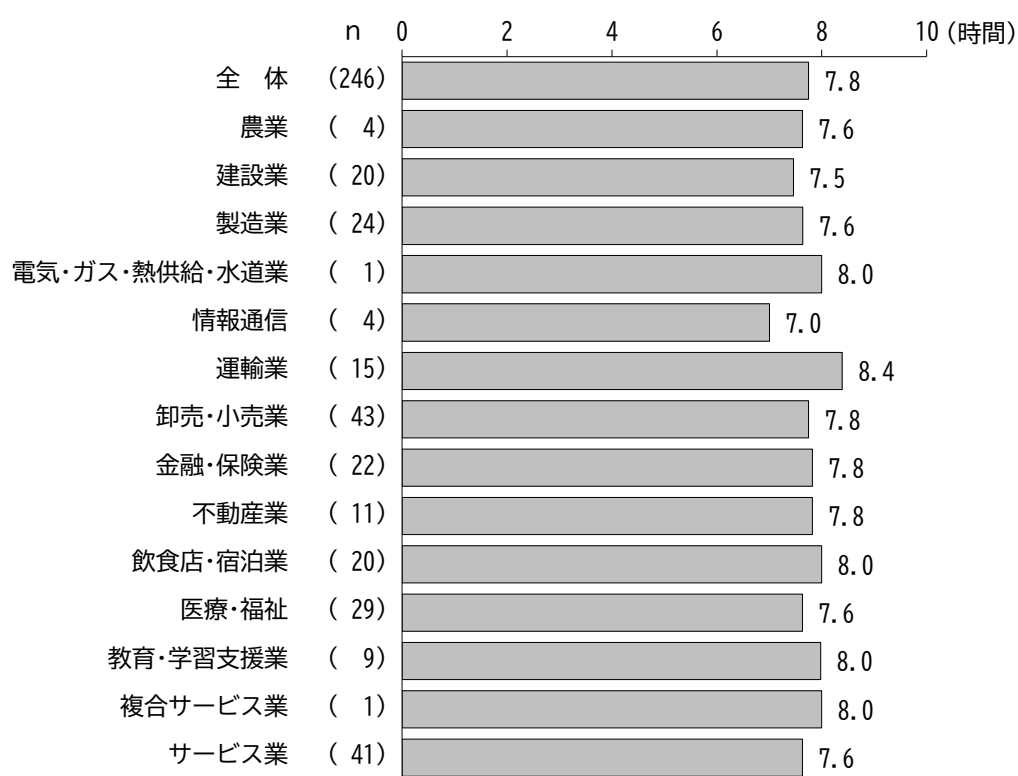
(1) 1日あたりの平均所定内労働時間

問14 1日あたりの平均所定内労働時間について

1日あたりの平均所定内労働時間は、7.8時間となっている。

業種別にみると、運輸業で8.4時間、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業でいずれも8.0時間となっている。

1日あたりの平均所定内労働時間（業種別）



《所定労働時間》

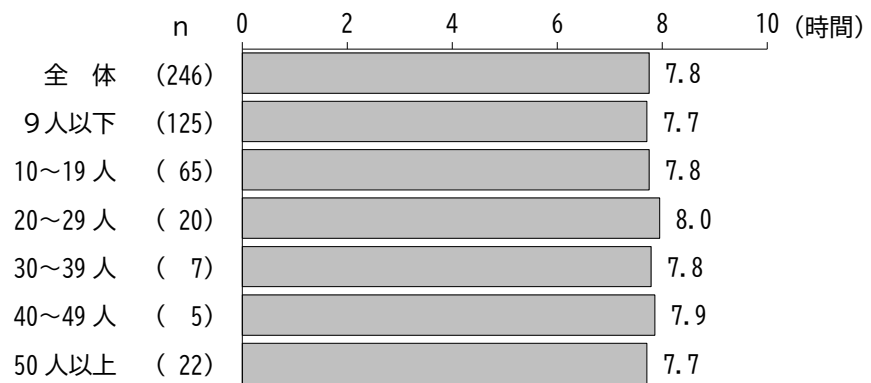
1日の所定労働時間は、1企業平均7時間49分（令和6（2024）年調査 7時間47分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分（同 39時間23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12分で最も短く、「宿泊業, 飲食サービス業」が40時間02分で最も長くなっている。

『令和7(2025)年就労条件総合調査』（厚生労働省）

従業員規模別にみると、20～29人では8.0時間であるが、それ以外では8時間未満となっており、全体として大きな差はみられない。

1日あたりの平均所定内労働時間（従業員規模別）

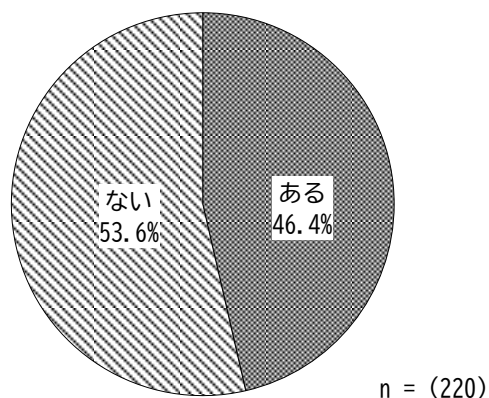


(2) 月平均の所定外労働時間

問15 所定外労働時間について（月平均）

所定外労働時間が「ある」は46.4%、「ない」は53.6%となっている。

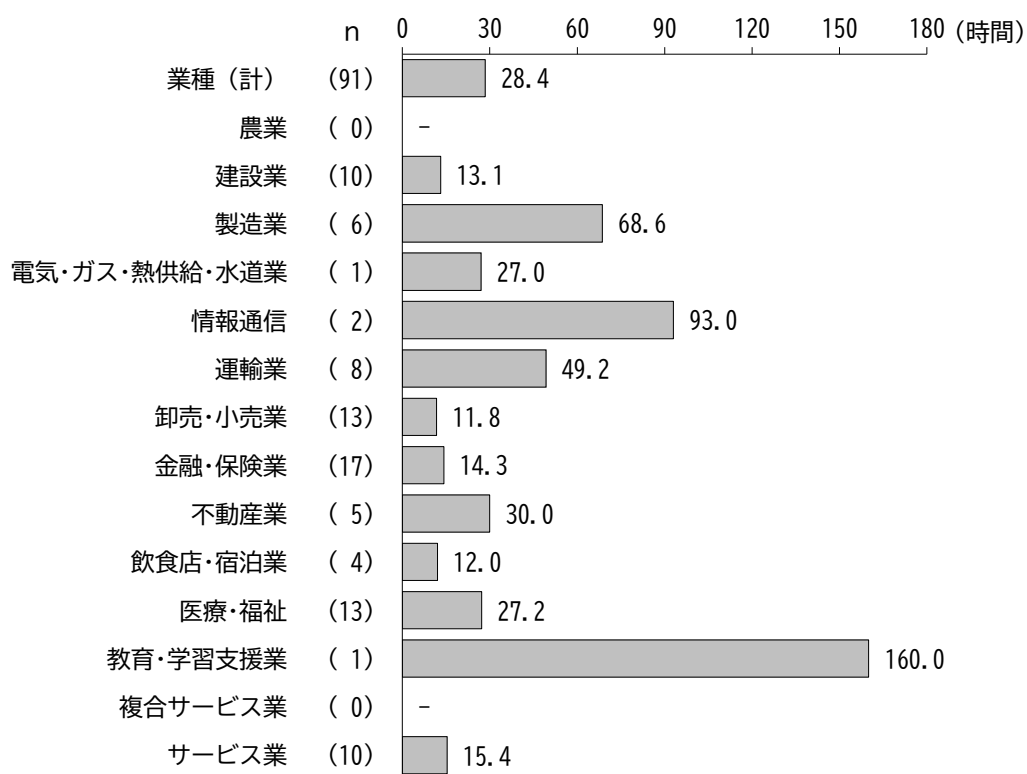
所定外労働時間の有無



月間の所定（時間）外労働時間をみると、全体の平均は28.4時間となっている。

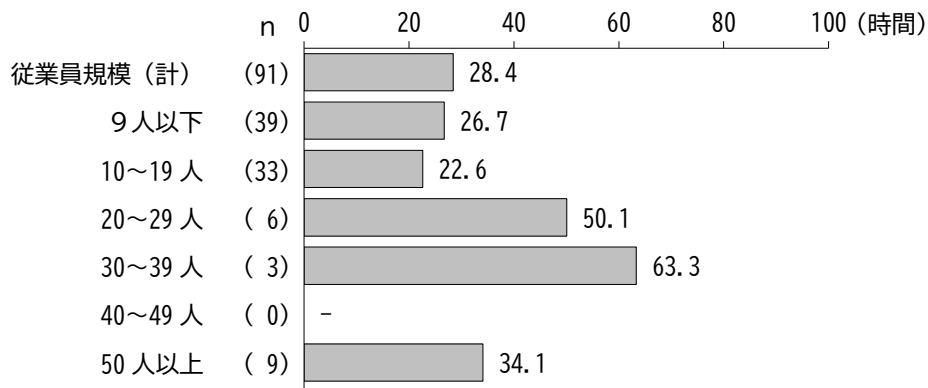
業種別にみると、製造業で68.6時間と最も長く、運輸業で49.2時間、不動産業で30.0時間となっている。

月間の所定（時間）外労働時間（業種別）



従業員規模別にみると、30～39人が63.3時間と最も長く、20～29人が50.1時間となっている。

月間の所定（時間）外労働時間（従業員規模別）

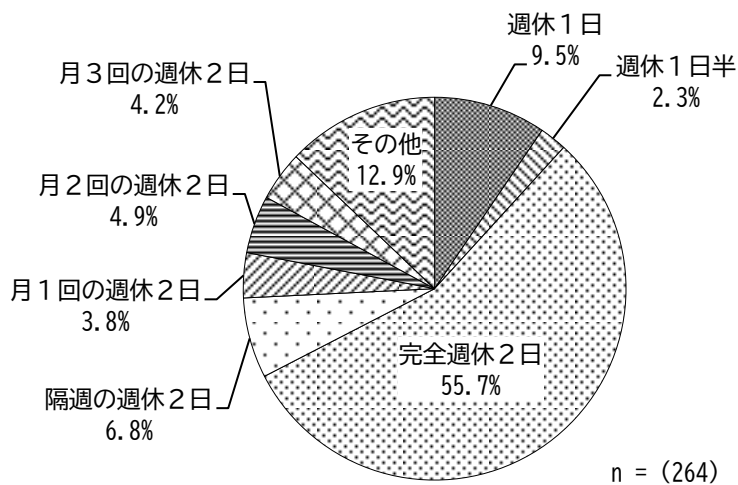


（3）週休制の実施形態

問16 週休制の実施形態について（○は1つ）

週休制の実施形態は、「完全週休2日」が55.7%と半数以上となっている。それ以外の形態はいずれも1割未満で、「週休1日」が9.5%、「隔週の週休2日」が6.8%などとなっている。

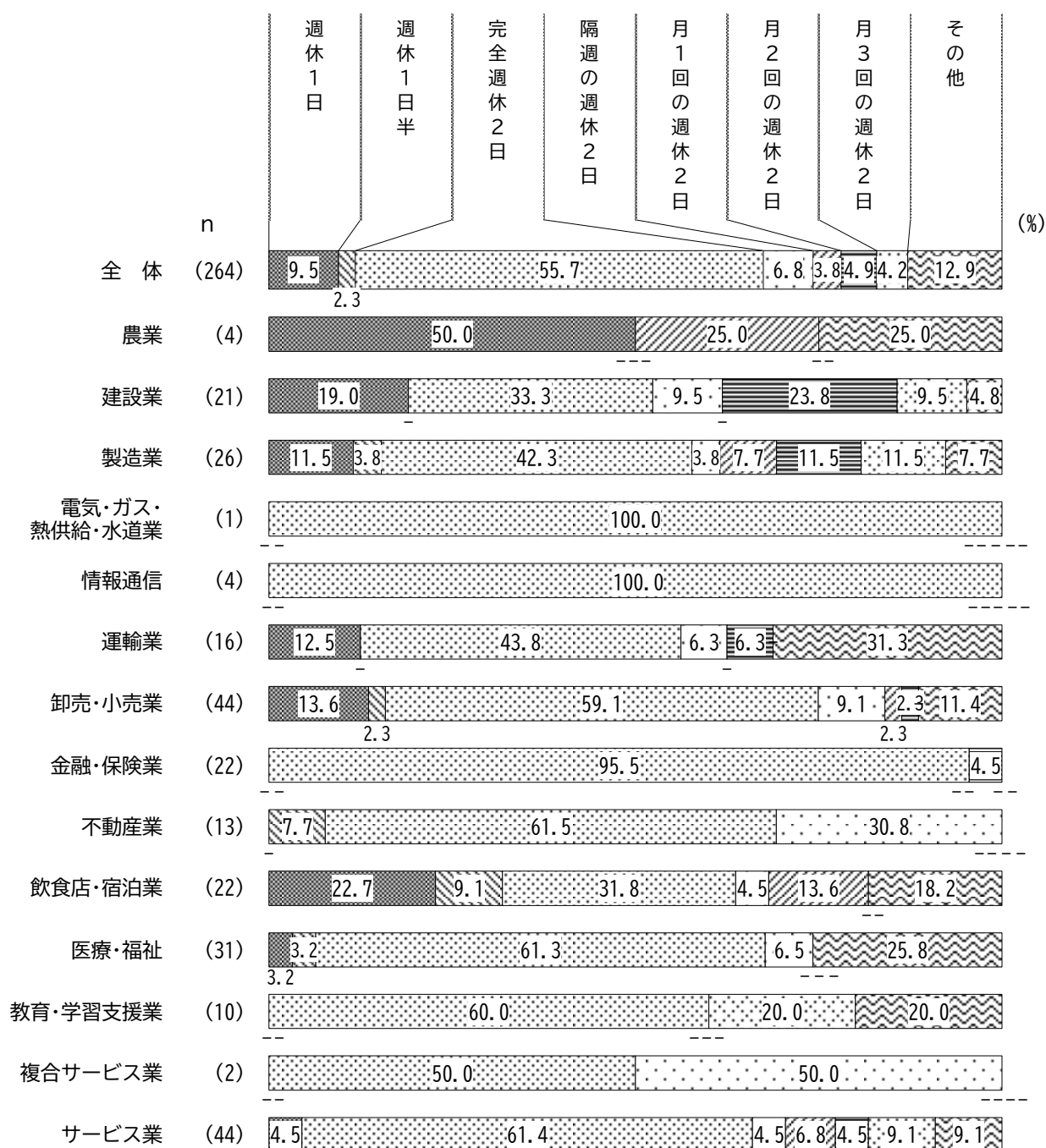
週休制の実施形態



第2章 調査結果の詳細

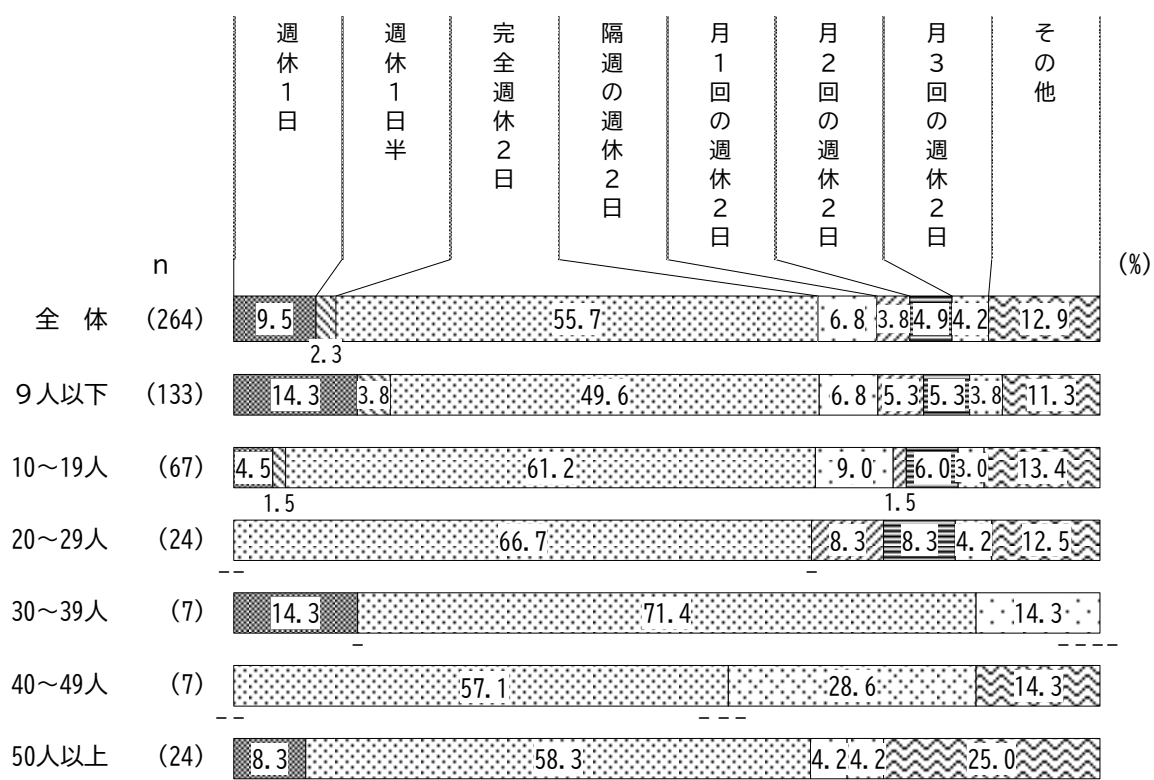
業種別にみると、完全週休2日を採用している割合は金融・保険業（95.5%）で極めて高く、次いで不動産業（61.5%）、サービス業（61.4%）、医療・福祉（61.3%）で他の業種より高くなっている。一方、飲食店・宿泊業（31.8%）や建設業（33.3%）は他の業種に比べて低い。

週休制の実施形態（業種別）



従業員規模別にみると、完全週休2日の割合は30～39人（71.4%）や20～29人（66.7%）で高い。一方、9人以下は49.6%にとどまっており、他の規模と比較して低い傾向にある。

週休制の実施形態（業種別）



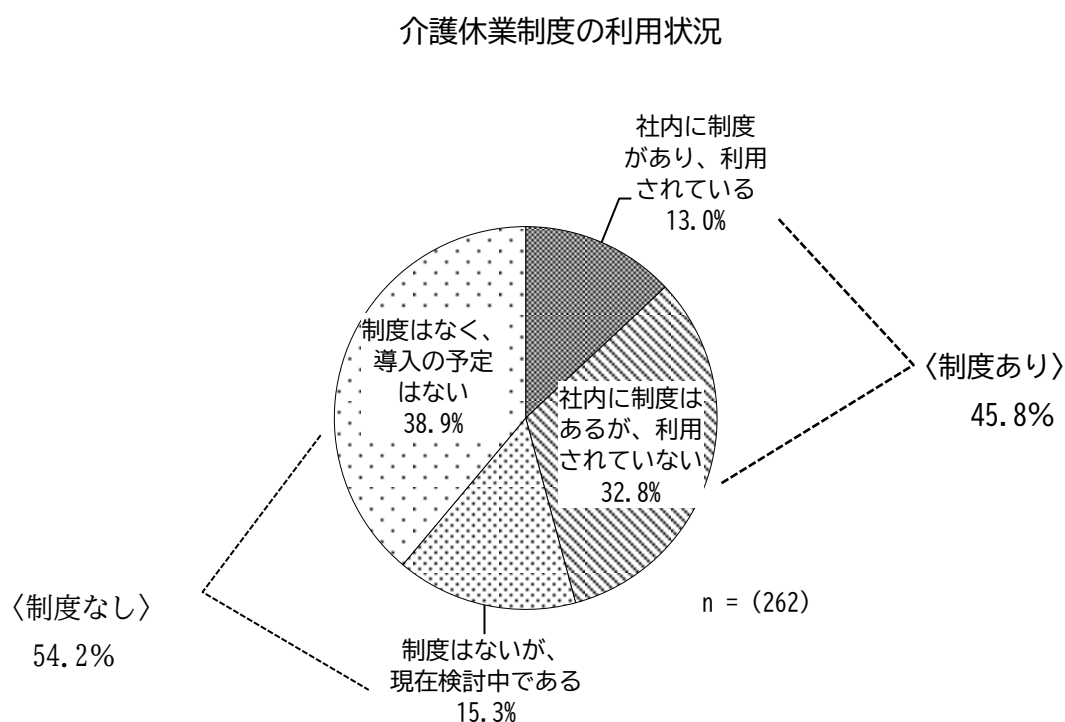
5. 休日・休暇制度について

(1) 介護休業制度、育児休業制度の利用状況

問17 介護休業制度と育児休業制度の利用状況について（それぞれ○は1つ）

〈介護休業制度〉

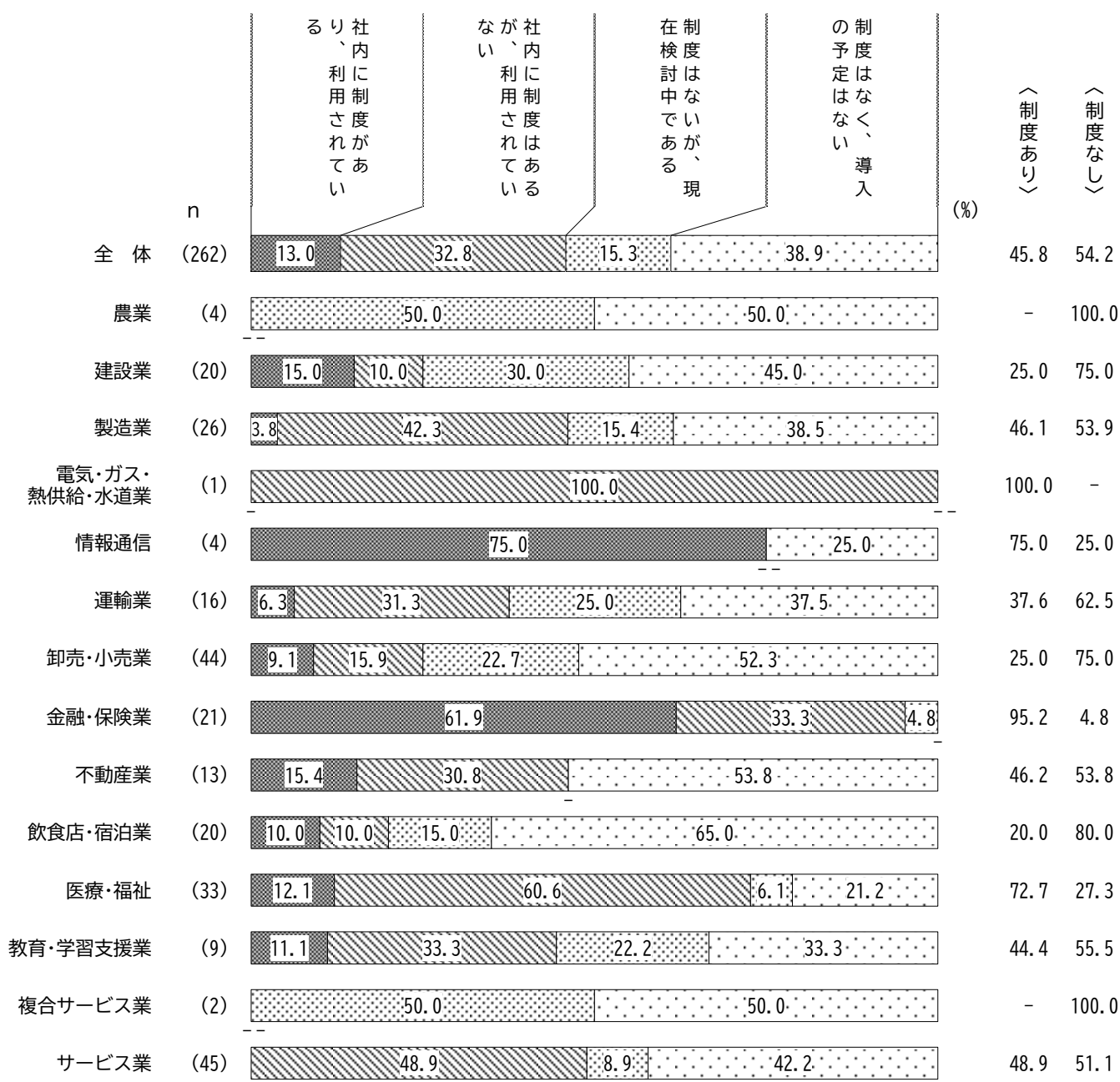
介護休業制度の利用状況は、「社内に制度があり、利用されている」は13.0%にとどまり、「社内に制度はあるが、利用されていない」が32.8%となっている。両者を合わせた〈制度がある〉は45.8%となっている。「制度はなく、導入の予定はない」は38.9%、「制度はないが現在検討中である」は15.3%で、両者を合わせた〈制度はない〉は54.2%となっており、制度がない事業者の方が多くなっている。



業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」割合は情報通信（75.0%）や金融・保険業（61.9%）で他の業種より高くなっている。「社内に制度はあるが利用されていない」は医療・福祉で60.6%、サービス業で48.9%、製造業で42.3%と他の業種より高くなっている。

制度の有無では、〈制度あり〉は金融・保険業では95.2%と極めて高く、医療・福祉でも72.7%とこの2業者のみ半数以上となっている。一方、〈制度なし〉は飲食店・宿泊業で80.0%、建設業と卸売・小売業とともに75.0%、運輸業で62.5%、教育・学習支援業で55.5%、不動産業で53.8%と半数以上となっている。

介護休業制度の利用状況（業種別）

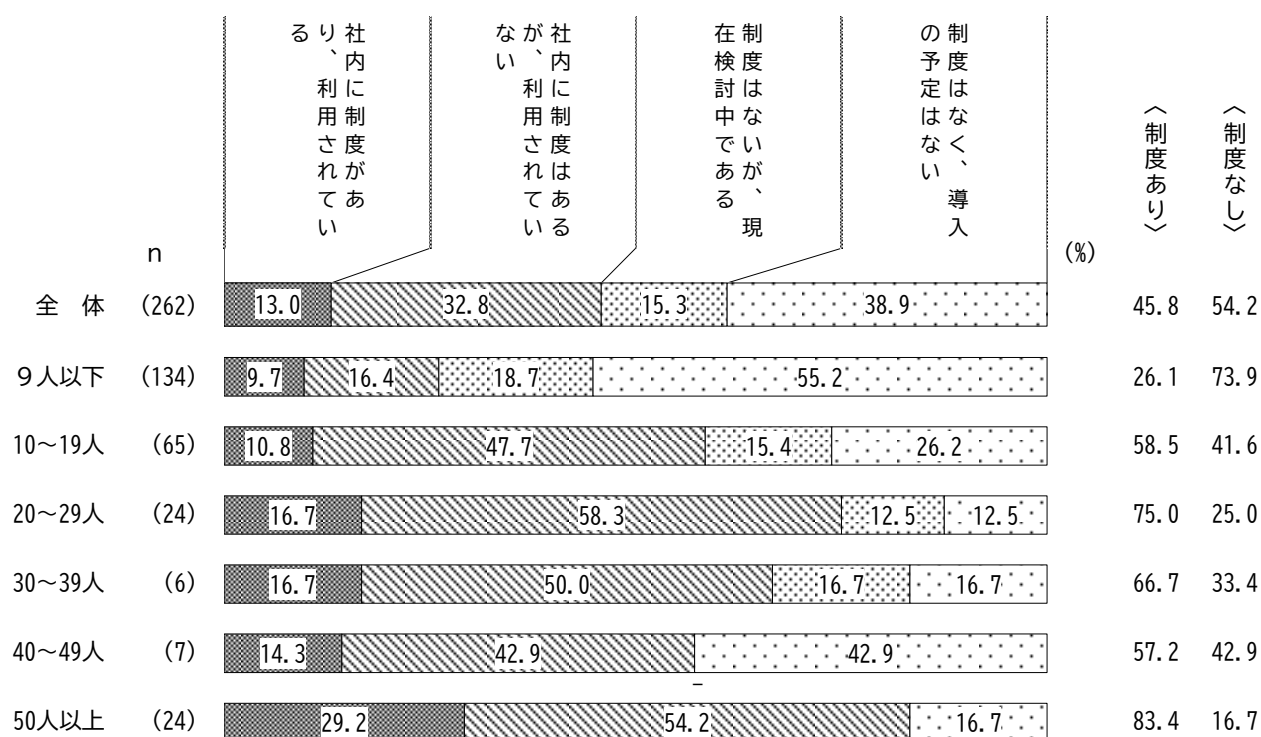


第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「社内に制度があり、利用されている」は50人以上で29.2%と他の業種より高くなっている。「社内に制度はあるが、利用されていない」は20～29人（58.3%）、50人以上（54.2%）、30～39人（50.0%）で半数以上となっている。

制度の有無でみると、〈制度あり〉は10人以上の規模でいずれも半数以上となっており、特に50人以上で83.4%、20～29人で75.0%となっている。〈制度なし〉は9人以下で73.9%と唯一半数を超えている。

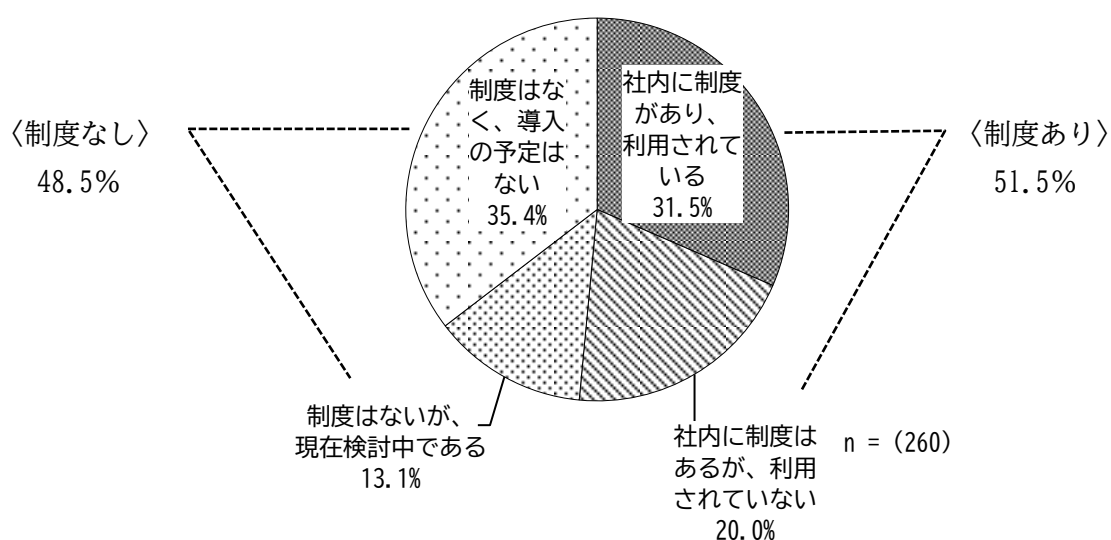
介護休業制度の利用状況（従業員規模別）



〈育児休業制度〉

育児休業制度の利用状況は、制度がある事業所では、「社内に制度があり、利用されている」は31.5%、「社内に制度はあるが、利用されていない」が20.0%で、合わせた〈制度あり〉は51.5%となっており、介護休業制度と比較して利用割合が高い。「制度はなく、導入の予定はない」は35.4%、「制度はないが現在検討中である」は13.1%で、合わせた〈制度なし〉は48.5%となっている。介護休業、育児休業制度ともに、制度も導入予定もないという事業所は3割台と比較的多くみられる。

育児休業制度の利用状況

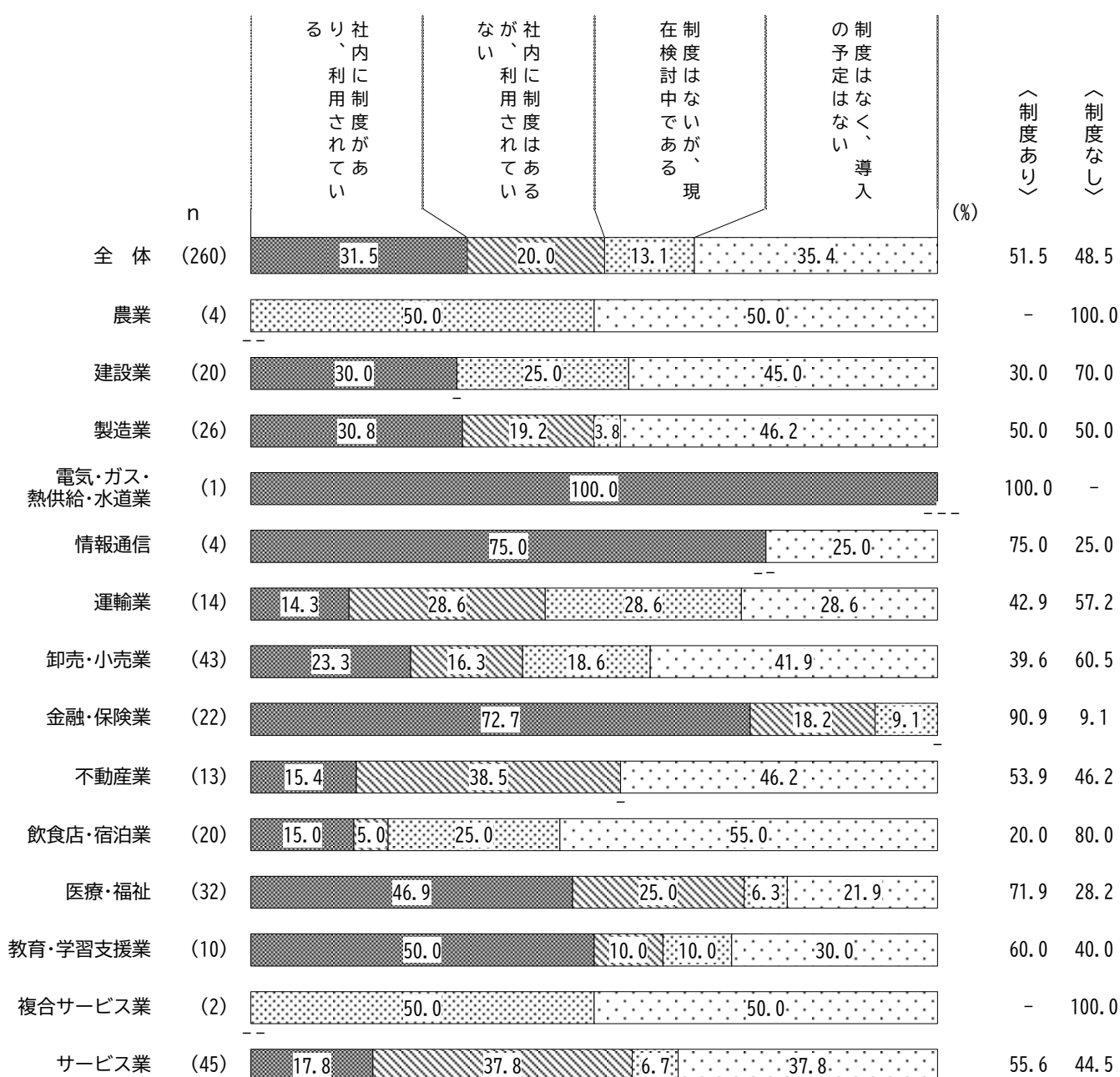


第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」割合は情報通信（75.0%）や金融・保険業（72.7%）で他の業種より高くなっている。「社内に制度はあるが、利用されていない」は不動産業で38.5%、運輸業で28.6%、医療・福祉で25.0%と他の業種より高くなっている。

制度の有無では、〈制度あり〉は金融・保険業で90.9%と極めて高く、情報通信でも75.0%、医療・福祉で71.9%と高くなっている。〈制度なし〉は飲食店・宿泊業で80.0%、建設業で70.0%、卸売・小売業で60.5%、製造業で50.0%と半数以上となっている。

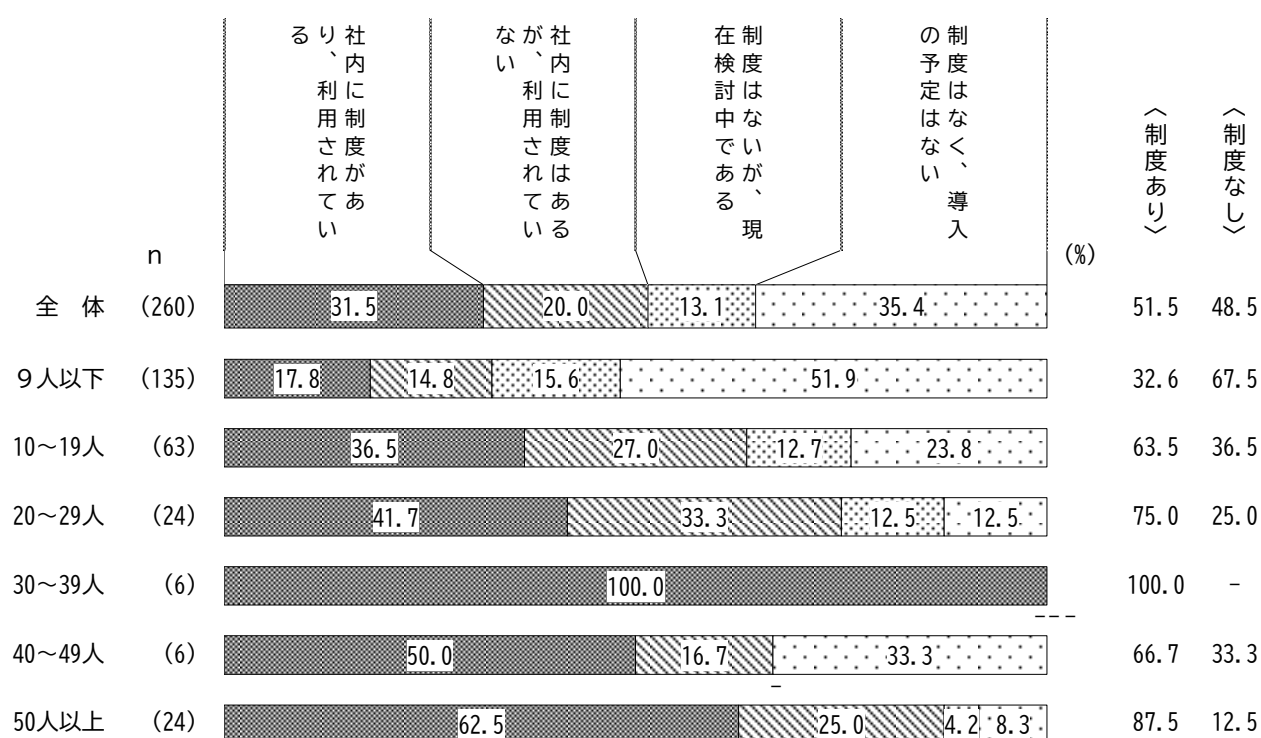
育児休業制度の利用状況（業種別）



従業員規模別にみると、「社内に制度があり、利用されている」割合は30～39人（100%）で極めて高く、次いで50人以上（62.5%）や40～49人（50.0%）で高い。「社内に制度はあるが、利用されていない」は20～29人で33.3%、10～19人で27.0%、50人以上で25.0%となっている。

制度の有無では、〈制度あり〉は10人以上の規模で半数以上となっており、特に30～39人で100.0%と極めて高く、50人以上で87.5%、20～29人で75.0%となっている。〈制度なし〉は9人以下で67.5%と半数以上となっている。

育児休業制度の利用状況（従業員規模別）



【育児・介護休業法 改正ポイント】

<令和7(2025)年4月1日施行>

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の 拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

（１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
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 ※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

（２）介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可能

9 介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

<令和7（2025）年10月1日施行>

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※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

（２）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

（１）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

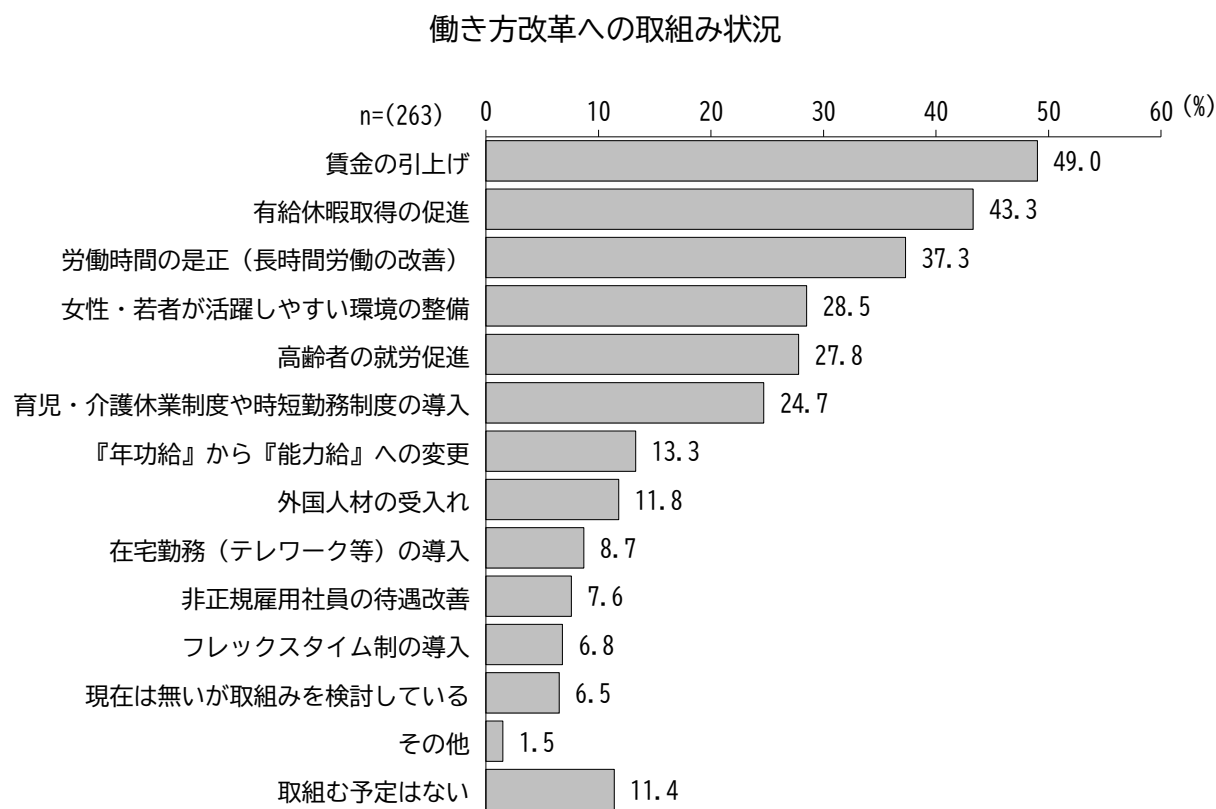
（２）聴取した労働者の意向についての配慮

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状況

問18 「働き方改革」への取組み状況について（該当するものすべてに○）

働き方改革への取組状況は、「賃金の引上げ」が49.0%で最も高く、次いで「有給休暇取得の促進」(43.3%)、「労働時間の是正（長時間労働の改善）」(37.3%)の順で続いている。



業種別にみると、「在宅勤務（テレワーク等）の導入」は情報通信業で75.0%と他の業種よりも高い。「労働時間の是正（長時間労働の改善）」は運輸業（66.7%）や、金融・保険業（57.1%）が50%以上で他の業種よりも高くなっている。また「高齢者の就労促進」は運輸業が53.3%と他の業種よりも高くなっている。

働き方改革への取組み状況（業種別）

(%)

	n	賃金の 引上げ	有給休暇 取得の 促進	労働時間 の是正 （長時間 労働の 改善）	女性・若 者が活 躍しや すい環 境の整 備	高齢者 の就労 促進	育児・介 護休業 制度や 時短勤 務の導 入	変更『年 功給』 から『能 力給』へ の	外国人材 の受入れ	在宅勤務 （テレワ ーク等） の導	非正規雇 用社員の 待遇改善	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	その他	取組む予 定はない
全 体	263	49.0	43.3	37.3	28.5	27.8	24.7	13.3	11.8	8.7	7.6	6.8	6.5	1.5	11.4
業 種 別	農業	4	25.0	-	25.0	-	25.0	-	-	-	-	25.0	50.0	-	25.0
	建設業	20	65.0	35.0	30.0	15.0	25.0	10.0	15.0	25.0	10.0	5.0	5.0	-	5.0
	製造業	26	53.8	38.5	38.5	23.1	26.9	11.5	7.7	15.4	15.4	11.5	-	3.8	15.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	4	-	50.0	25.0	25.0	50.0	25.0	-	75.0	-	75.0	-	-	-
	運輸業	15	40.0	46.7	66.7	26.7	53.3	6.7	6.7	13.3	6.7	6.7	-	6.7	13.3
	卸売・小売業	46	41.3	37.0	26.1	21.7	15.2	19.6	8.7	6.5	6.5	-	8.7	4.3	13.0
	金融・保険業	21	52.4	85.7	57.1	57.1	33.3	81.0	19.0	14.3	14.3	19.0	4.8	4.8	-
	不動産業	13	23.1	23.1	38.5	30.8	30.8	7.7	15.4	-	-	-	7.7	-	15.4
	飲食店・宿泊業	21	66.7	19.0	33.3	33.3	33.3	19.0	14.3	28.6	-	23.8	-	-	14.3
	医療・福祉	32	56.3	71.9	31.3	40.6	28.1	40.6	15.6	12.5	9.4	12.5	9.4	6.3	3.1
	教育・学習支援業	10	60.0	40.0	20.0	60.0	20.0	30.0	30.0	10.0	-	10.0	20.0	-	-
	複合サービス業	2	100.0	-	50.0	-	100.0	-	-	-	-	-	50.0	-	-
	サービス業	44	45.5	36.4	40.9	18.2	22.7	15.9	15.9	4.5	9.1	2.3	6.8	11.4	2.3

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「賃金の引上げ」は40～49人で71.4%と7割を超えて他の規模よりも高い傾向となっている。「有給休暇取得の促進」は30～39人で71.4%、次いで50人以上で66.7%となっており、規模が大きくなるにつれて高くなる傾向がみられる。「労働時間の是正（長時間労働の改善）」は40～49人で85.7%と特に高い。「育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入」は、30～39人で71.4%、50人以上で58.3%と、全体（24.7%）を上回っている。また、「在宅勤務等（テレワーク）の導入」は50人以上で25.0%と他の規模よりも高い。一方、「取組む予定はない」と回答した割合は、9人以下で20.1%と他の規模に比べて高い。

働き方改革への取組み状況（従業員規模別）

		(%)													
	n	賃金の引上げ	有給休暇取得の促進	労働時間の是正（長時間労働の改善）	女性の就業・若者が活躍しやすい環境の整備	高齢者の就業促進	育児・介護休業制度や時短勤務制度の導入	変「年功給」から「能力給」への変更	外国人材の受入れ	在宅勤務（テレワーク等）の導入	非正規雇用社員の待遇改善	フレックスタイム制の導入	現在はな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	263	49.0	43.3	37.3	28.5	27.8	24.7	13.3	11.8	8.7	7.6	6.8	6.5	1.5	11.4
従業員規模別	9人以下	134	42.5	27.6	25.4	18.7	20.1	14.2	9.0	7.5	6.7	6.0	10.4	1.5	20.1
	10～19人	67	56.7	58.2	43.3	37.3	29.9	25.4	16.4	10.4	6.0	7.5	3.0	—	3.0
	20～29人	22	63.6	54.5	45.5	36.4	40.9	31.8	22.7	22.7	13.6	18.2	—	4.5	4.5
	30～39人	7	42.9	71.4	42.9	42.9	71.4	28.6	28.6	—	—	28.6	—	—	—
	40～49人	7	71.4	57.1	85.7	42.9	42.9	28.6	14.3	14.3	—	28.6	—	—	—
	50人以上	24	45.8	66.7	62.5	45.8	58.3	16.7	25.0	25.0	4.2	8.3	4.2	4.2	—

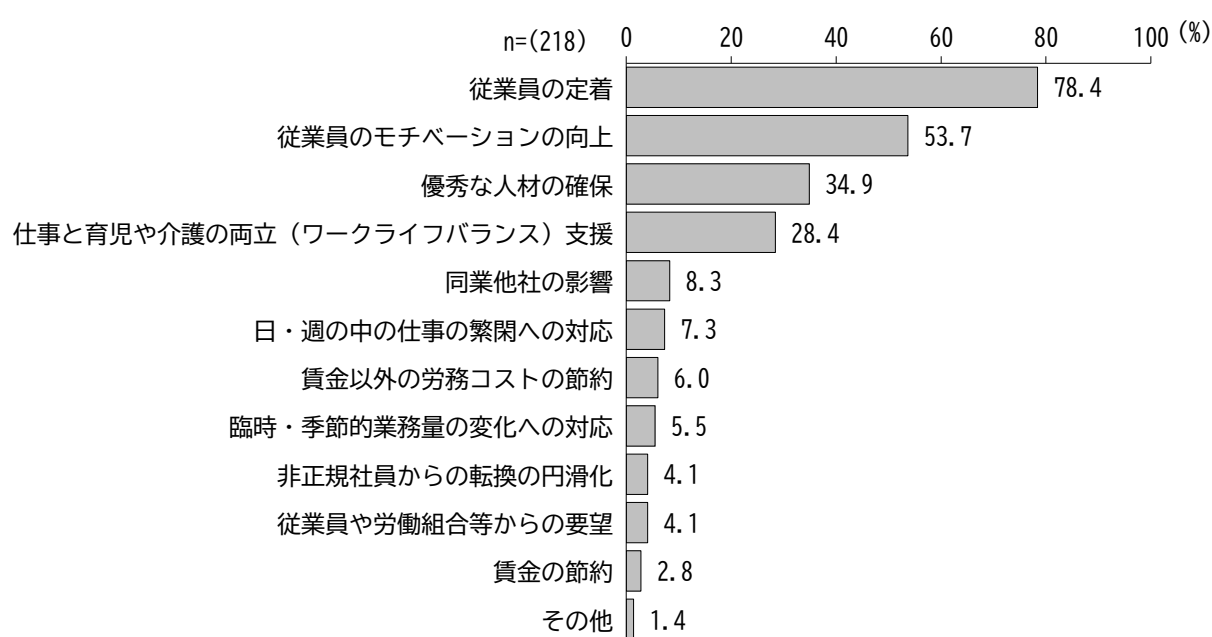
(2) 各種制度を導入した理由

【問18で「1.」～「13.」（実施中、予定あり、検討中）を選んだ方】

問18-1 その制度を導入した理由について（該当するものすべてに○）

各種制度を導入した理由は、「従業員の定着」が78.4%で最も高く、次いで「従業員のモチベーションの向上」（53.7%）、「優秀な人材の確保」（34.9%）、「仕事と育児や介護の両立（ワークライフバランス）支援」（28.4%）となっている。

各種制度を導入した理由



第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、「従業員の定着」は医療・福祉で100.0%と高い。「従業員のモチベーションの向上」は金融・保険業で75.0%である。「優秀な人材の確保」については、金融・保険業で60.0%、教育・学習支援業で55.6%となっている。

各種制度を導入した理由（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	日・週の中の仕事の繁閑への対応	賃金以外の労務コストの節約	臨時・季節的業務量の変化への対応	非正規社員からの転換の円滑化	従業員や労働組合等からの要望	賃金の節約
全 体	218	78.4	53.7	34.9	28.4	7.3	6.0	5.5	4.1	4.1	2.8
業 種 別	農業	3	33.3	-	-	33.3	-	100.0	-	-	-
	建設業	16	87.5	62.5	43.8	18.8	-	-	-	-	-
	製造業	22	81.8	54.5	27.3	22.7	-	9.1	4.5	4.5	4.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
	情報通信	3	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-
	運輸業	11	90.9	36.4	9.1	18.2	18.2	9.1	9.1	-	-
	卸売・小売業	39	71.8	41.0	30.8	25.6	5.1	2.6	-	2.6	2.6
	金融・保険業	20	60.0	75.0	60.0	65.0	5.0	5.0	-	25.0	20.0
	不動産業	11	63.6	36.4	36.4	18.2	18.2	-	-	-	9.1
	飲食店・宿泊業	16	81.3	68.8	37.5	12.5	-	6.3	18.8	6.3	6.3
	医療・福祉	30	100.0	56.7	36.7	33.3	-	6.7	-	3.3	3.3
	教育・学習支援業	9	66.7	44.4	55.6	22.2	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1
	複合サービス業	2	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-
	サービス業	31	77.4	58.1	32.3	29.0	9.7	6.5	3.2	-	3.2

従業員規模別にみると、「従業員の定着」は40～49人で100.0%と最も高い。「従業員のモチベーションの向上」は40～49人で71.4%、「優秀な人材の確保」は30～39人で66.7%と、それぞれ他の規模に比べて高い数値を示している。「仕事と育児・介護の両立(ワークライフバランス)支援」については、30～39人(50.0%)や20～29人(40.0%)で他の規模よりも高い傾向がみられる。

各種制度を導入した理由(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	日・週の中の仕事の繁閑への対応	賃金以外の労務コストの節約	臨時・季節的業務量の変化への対応	従業員や労働組合等からの要望	非正規社員からの転換の円滑化	賃金の節約
全 体		218	78.4	53.7	34.9	28.4	7.3	6.0	5.5	4.1	4.1	2.8
従業員規模別	9人以下	99	66.7	48.5	32.3	25.3	7.1	6.1	4.0	4.0	5.1	4.0
	10～19人	63	82.5	60.3	36.5	25.4	6.3	3.2	4.8	1.6	-	1.6
	20～29人	20	95.0	55.0	30.0	40.0	5.0	-	15.0	10.0	10.0	-
	30～39人	6	83.3	50.0	66.7	50.0	-	-	-	-	-	-
	40～49人	7	100.0	71.4	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	-
	50人以上	21	95.2	52.4	47.6	38.1	14.3	19.0	4.8	4.8	4.8	4.8

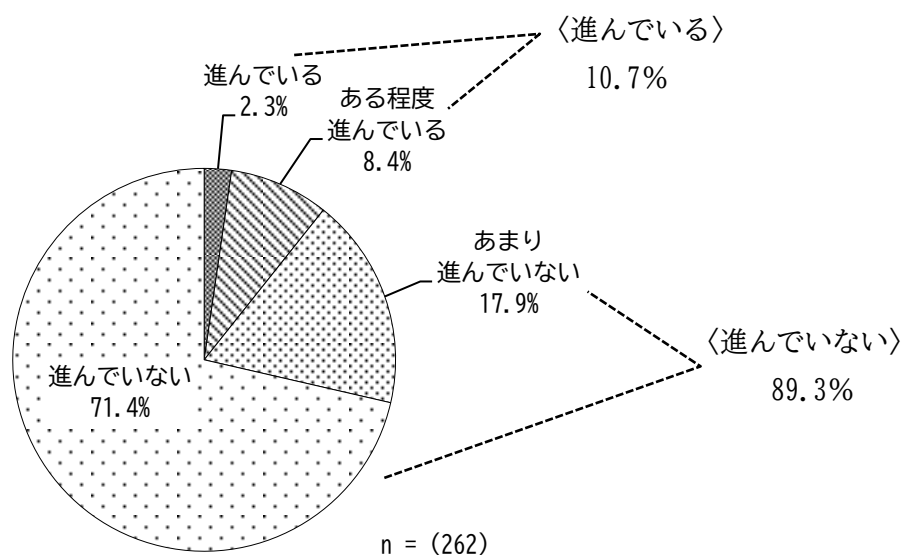
7. 障がい者の労働状況について

(1) 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況

問19 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況について（○は1つ）

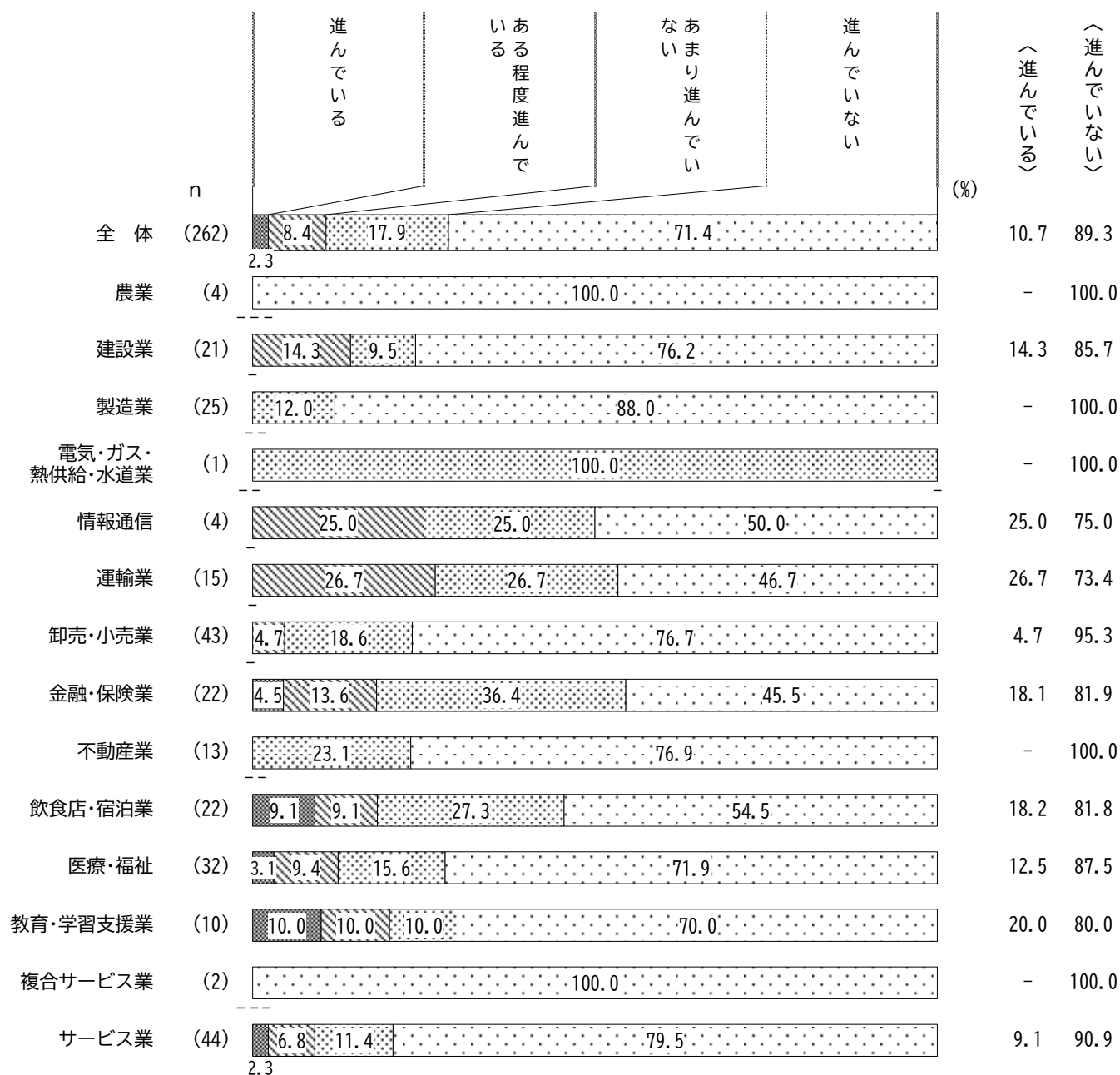
障がい者が活躍するための取組みの進捗状況は、「進んでいる」が2.3%、「ある程度進んでいる」が8.4%で、合わせた〈進んでいる〉は10.7%にとどまっている。一方で、「進んでいない」は71.4%と特に高く、「あまり進んでいない」（17.9%）を合わせた〈進んでいない〉は89.3%となっている。

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〉は情報通信（25.0％）や運輸業（26.7％）、金融・保険業（18.1％）で他の業種より高くなっている。一方、製造業（0.0％）や不動産業（0.0％）は低い状況にある。

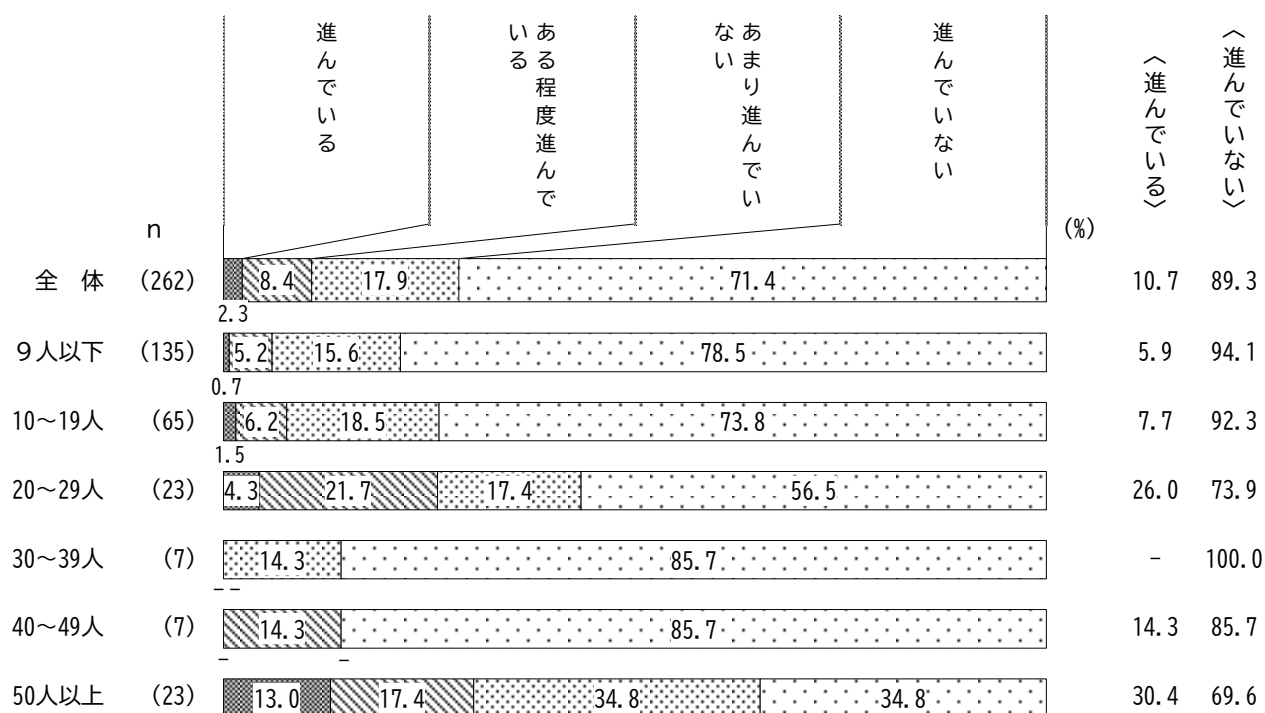
障がい者が活躍するための取組みの進捗状況（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、〈進んでいる〉は50人以上（30.4％）で最も高く、次いで20～29人（26.0％）が高い。これに対し、9人以下（5.9％）は他の規模と比較して顕著に低く、企業規模による差が大きい。

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）



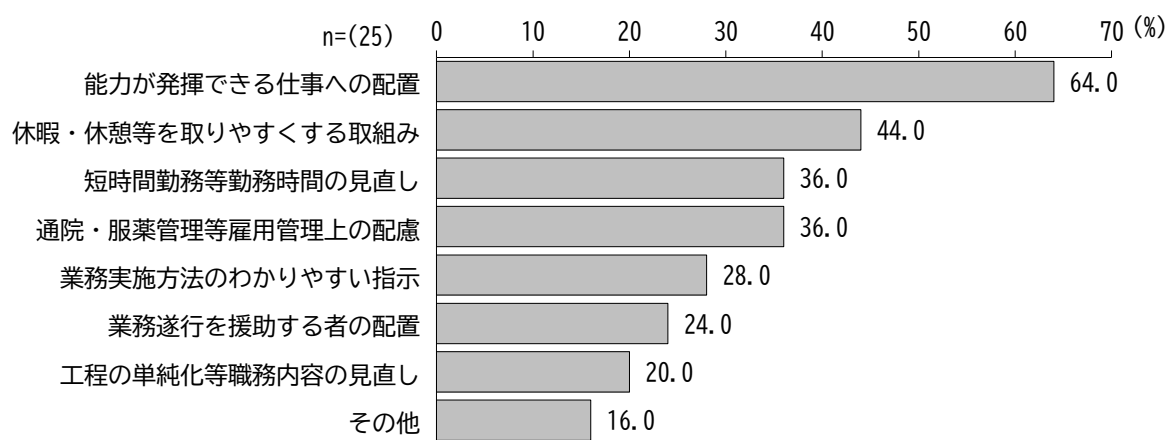
(2) 障がい者が活躍するために実施した取組み

【問19で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ方】

問19-1 障がい者が活躍するために実施した取組みについて（該当するものすべてに○）

障がい者が活躍するために実施した取組みは、「能力が発揮できる仕事への配置」が64.0%で最も高く、次いで「休暇・休憩等を取りやすくする取組み」（44.0%）、「短時間勤務等勤務時間の見直し」と「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」（ともに36.0%）の順で続いている。

障がい者が活躍するために実施した取組み



第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、「能力が発揮できる仕事への配置」は医療・福祉で100.0%である。「休暇・休憩等を取りやすくする取組み」は飲食店・宿泊業で66.7%となっている。

障がい者が活躍するために実施した取組み（業種別）

		n	能力が発揮できる仕事への配置	休暇・休憩等を取りやすくする取組み	短時間勤務等勤務時間の見直し	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	業務実施方法のわかりやすい指示	業務遂行を援助する者の配置	工程の単純化等職務内容の見直し	(%)
										その他
全 体		25	64.0	44.0	36.0	36.0	28.0	24.0	20.0	16.0
業 種 別	農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-
	製造業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	運輸業	4	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	25.0
	卸売・小売業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0	-
	金融・保険業	4	75.0	25.0	-	25.0	-	25.0	25.0	75.0
	不動産業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	3	66.7	66.7	66.7	33.3	100.0	33.3	66.7	-
	医療・福祉	4	100.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-
	教育・学習支援業	2	50.0	100.0	-	100.0	50.0	100.0	-	-
	複合サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	2	50.0	-	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	-

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71.4%、50人以上で71.4%となっている。「休暇・休憩等を取りやすくする取組み」は10～19人で50.0%となっている。「短時間勤務等勤務時間の見直し」については、9人以下で57.1%と他の規模よりも高い。「通院・服薬管理等雇用管理上の配慮」は10～19人で75.0%となっている。

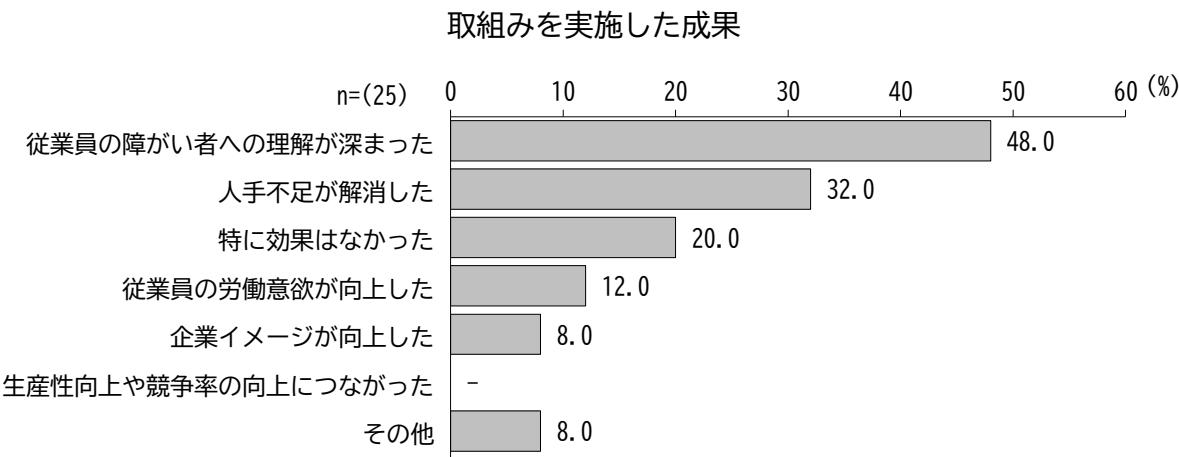
障がい者が活躍するために実施した取組み（従業員規模別）

		(%)								
		n	能力が発揮できる仕事への配置	休暇・休憩等を取りやすくする取組み	短時間勤務等勤務時間の見直し	通院・服薬管理等雇用管理上の配慮	業務実施方法のわかりやすい指示	業務遂行を援助する者の配置	工程の単純化等職務内容の見直し	その他
全 体		25	64.0	44.0	36.0	36.0	28.0	24.0	20.0	16.0
従業員規模別	9人以下	7	71.4	42.9	57.1	14.3	42.9	14.3	42.9	14.3
	10～19人	4	50.0	50.0	50.0	75.0	-	-	-	-
	20～29人	5	40.0	40.0	20.0	40.0	40.0	40.0	-	20.0
	30～39人	0	-	-	-	-	-	-	-	-
	40～49人	1	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	-	-
	50人以上	7	71.4	42.9	28.6	28.6	14.3	28.6	28.6	28.6

(3) 取組みを実施した成果

【問19で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ方】
問19－2 取組みを実施した成果について（該当するものすべてに○）

取組みを実施した成果は、「従業員の障がい者への理解が深まった」が48.0%で最も高く、次いで「人手不足が解消した」（32.0%）、「特に効果はなかった」（20.0%）となっている。



業種別にみると、「従業員の障がい者への理解が深まった」は医療・福祉で75.0%、サービス業で75.0%、飲食店・宿泊業で50.0%である。「人手不足が解消した」は金融・保険業で50.0%、飲食店・宿泊業で50.0%、医療・福祉で25.0%となっている。

取組みを実施した成果（業種別）

		（%）							
		n	従業員の障がい者への理解が深まった	人手不足が解消した	従業員の労働意欲が向上した	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		25	48.0	32.0	12.0	8.0	-	20.0	8.0
業 種 別	農業	0	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	3	66.7	66.7	33.3	-	-	-	-
	製造業	0	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信	1	-	-	-	100.0	-	-	-
	運輸業	4	25.0	50.0	25.0	-	-	50.0	-
	卸売・小売業	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	4	25.0	-	-	-	-	25.0	50.0
	不動産業	0	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	2	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-
	医療・福祉	4	75.0	25.0	-	-	-	-	-
	教育・学習支援業	2	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-
	複合サービス業	0	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	4	75.0	50.0	-	-	-	-	-

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10～19人で75.0%。「人手不足が解消した」は20～29人で50.0%となっている。「従業員の労働意欲が向上した」については、10～19人が50.0%で、全体（12.0%）を大きく上回っている。

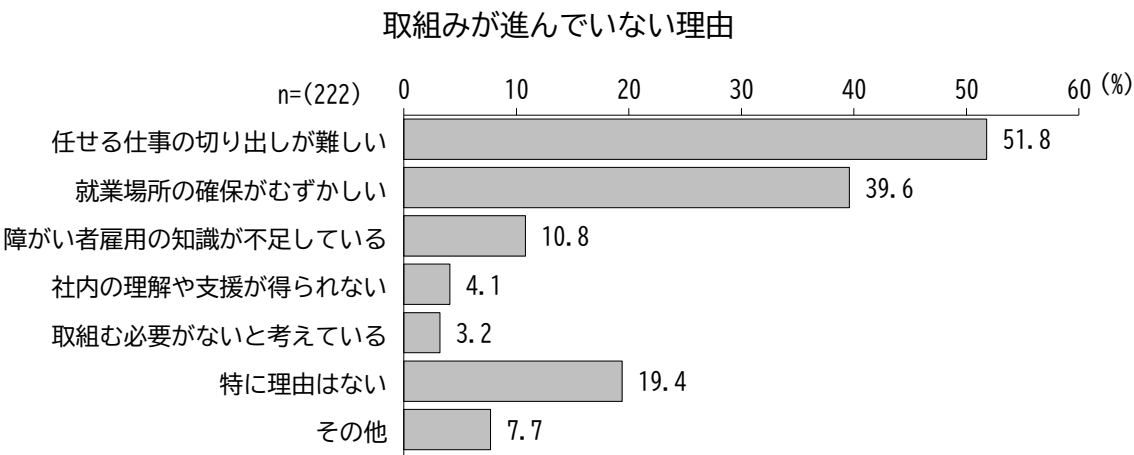
取組みを実施した成果（従業員規模別）

		(%)							
		n	従業員の障がい者への理解が深まった	人手不足が解消した	従業員の労働意欲が向上した	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		25	48.0	32.0	12.0	8.0	-	20.0	8.0
従業員規模別	9人以下	6	50.0	33.3	-	16.7	-	33.3	-
	10～19人	4	75.0	25.0	50.0	-	-	-	-
	20～29人	6	33.3	50.0	16.7	-	-	-	16.7
	30～39人	0	-	-	-	-	-	-	-
	40～49人	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	50人以上	7	28.6	14.3	-	14.3	-	42.9	14.3

(4) 取組みが進んでいない理由

【問19で「あまり進んでいない」「進んでいない」を選んだ方】
問19-3 取組みが進んでいない理由について（該当するものすべてに○）

取組みが進んでいない理由は、「任せる仕事の切り出しが難しい」が51.8%で最も高く、次いで「就業場所の確保がむずかしい」（39.6%）の順が続いている。



業種別にみると、「任せる仕事の切り出しが難しい」は他の業種に比べて運輸業で66.7%と最も高くなっている。「就業場所の確保がむずかしい」は不動産業で58.3%と高くなっている。「特に理由はない」と回答した割合は、飲食店・宿泊業で5.6%と他の業種よりも低くなっている。

取組みが進んでいない理由（業種別）

			し 任 せる 仕 事 の 切 り 出 し が 難	い 就 業 場 所 の 確 保 が む ず か し	し 障 が い る 者 雇 用 の 知 識 が 不 足	な 社 内 の 理 解 や 支 援 が 得 ら れ	い 取 組 む 必 要 が な い と 考 え て	特 に 理 由 は な い	(%) そ の 他
全 体		222	51.8	39.6	10.8	4.1	3.2	19.4	7.7
業 種 別	農業	4	25.0	50.0	-	-	-	-	25.0
	建設業	16	43.8	56.3	12.5	18.8	6.3	18.8	-
	製造業	24	58.3	33.3	16.7	4.2	-	16.7	8.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0
	情報通信	3	-	33.3	-	-	33.3	66.7	-
	運輸業	9	66.7	33.3	11.1	-	-	-	22.2
	卸売・小売業	39	53.8	35.9	5.1	2.6	2.6	30.8	7.7
	金融・保険業	18	50.0	50.0	5.6	-	-	11.1	5.6
	不動産業	12	25.0	58.3	33.3	8.3	-	25.0	8.3
	飲食店・宿泊業	18	61.1	38.9	22.2	-	5.6	5.6	11.1
	医療・福祉	26	61.5	38.5	7.7	3.8	3.8	23.1	3.8
	教育・学習支援業	8	37.5	25.0	-	12.5	12.5	25.0	-
	複合サービス業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-
	サービス業	39	51.3	38.5	5.1	2.6	2.6	20.5	5.1

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10～19人で63.8%と最も高い。「就業場所の確保がむずかしい」は40～49人で66.7%、50人以上で56.3%と、規模が大きいほど高くなる傾向にある。「障がい者雇用の知識が不足している」は、10～19人が17.2%、40～49人が16.7%で、全体（10.8%）を上回っている。「社内の理解や支援が得られない」は40～49人および50人以上でともに16.7%と高い。「特に理由はない」と回答した割合は、9人以下で28.3%、50人以上で25.0%となっている。

取組みが進んでいない理由（従業員規模別）

(%)

		n	が任 難せる い仕事 の切り 出し	就 業場 所の 確保 がむ ず	不 障 が 足 し て い る 雇 用 の 知 識 が	社 内 の 理 解 や 支 援 が 得	取 組 む 必 要 が な い と 考	特 に 理 由 は な い	そ の 他
全 体		222	51.8	39.6	10.8	4.1	3.2	19.4	7.7
従業員規模別	9人以下	120	45.8	30.0	8.3	2.5	4.2	28.3	7.5
	10～19人	58	63.8	51.7	17.2	5.2	—	12.1	1.7
	20～29人	15	46.7	46.7	13.3	—	6.7	6.7	13.3
	30～39人	6	50.0	33.3	—	16.7	16.7	—	—
	40～49人	6	50.0	66.7	16.7	16.7	—	—	16.7
	50人以上	16	56.3	56.3	6.3	6.3	—	6.3	25.0

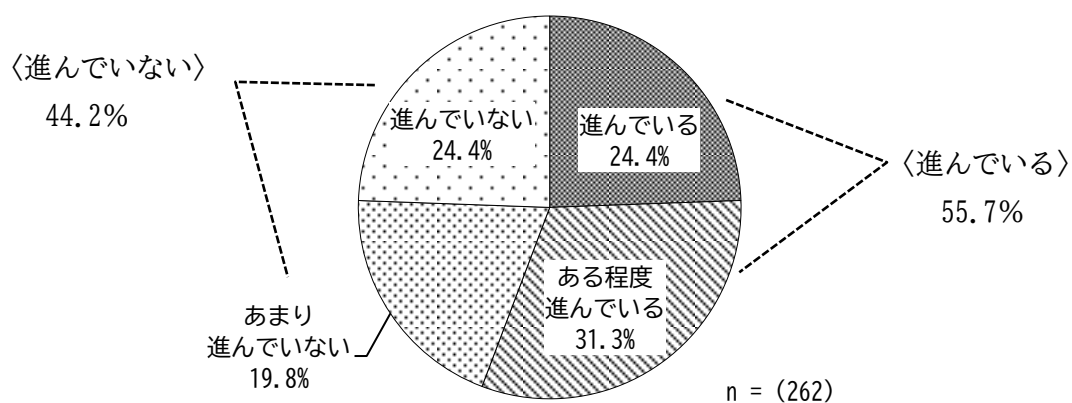
8. 女性の労働状況について

(1) 女性が活躍するための取組みの進捗状況

問20 女性が活躍するための取組みの進捗状況について

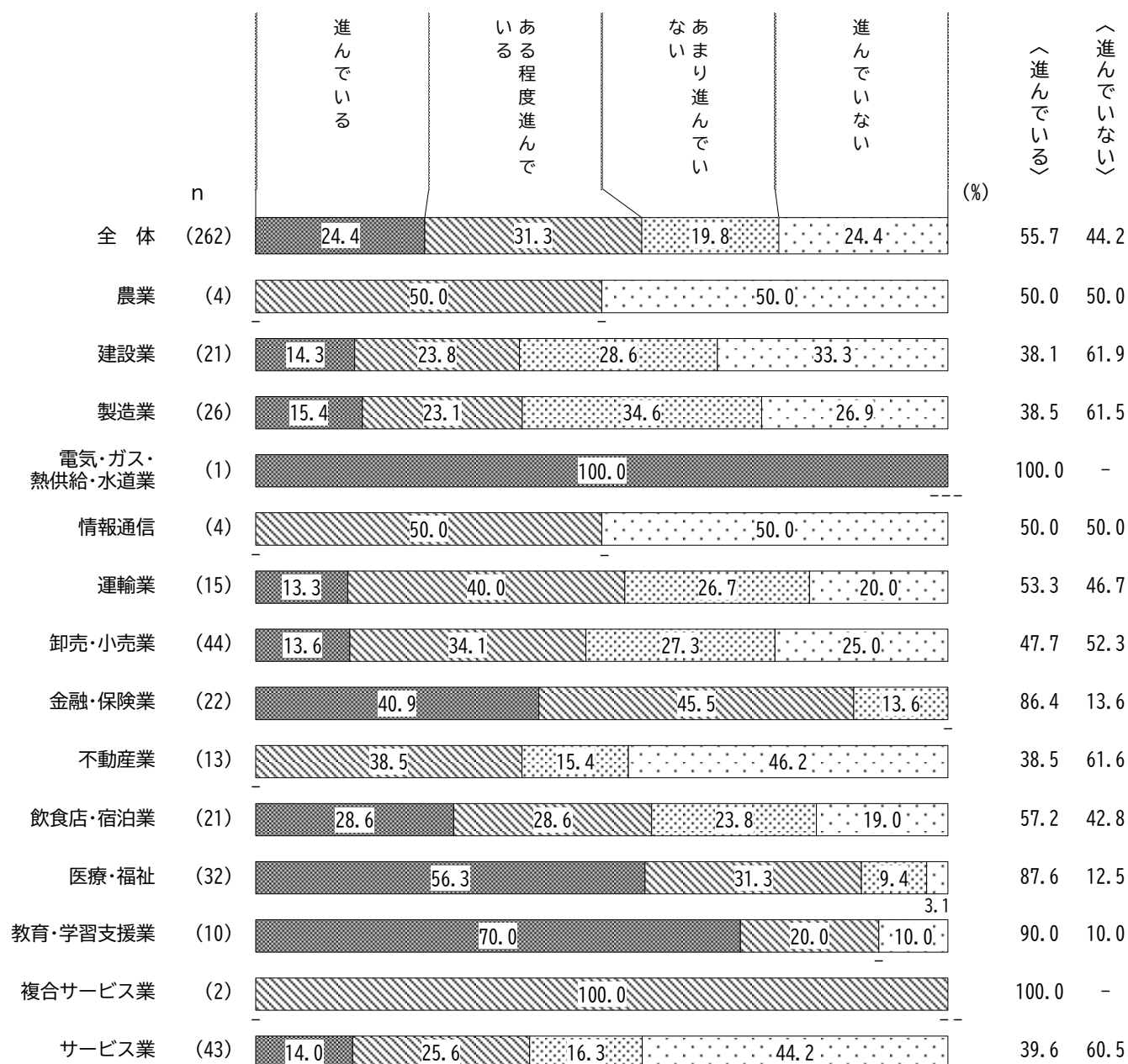
女性が活躍するための取組みの進捗状況は、「進んでいる」が24.4%、「ある程度進んでいる」が31.3%で、合わせた〈進んでいる〉は55.7%と半数以上を占めている。

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〉は医療・福祉（87.6%）や教育・学習支援業（90.0%）、金融・保険業（86.4%）で特に高い。一方で、建設業（38.1%）、製造業（38.5%）や不動産業（38.5%）、サービス業（39.6%）は他の業種と比較して低い傾向がみられる。

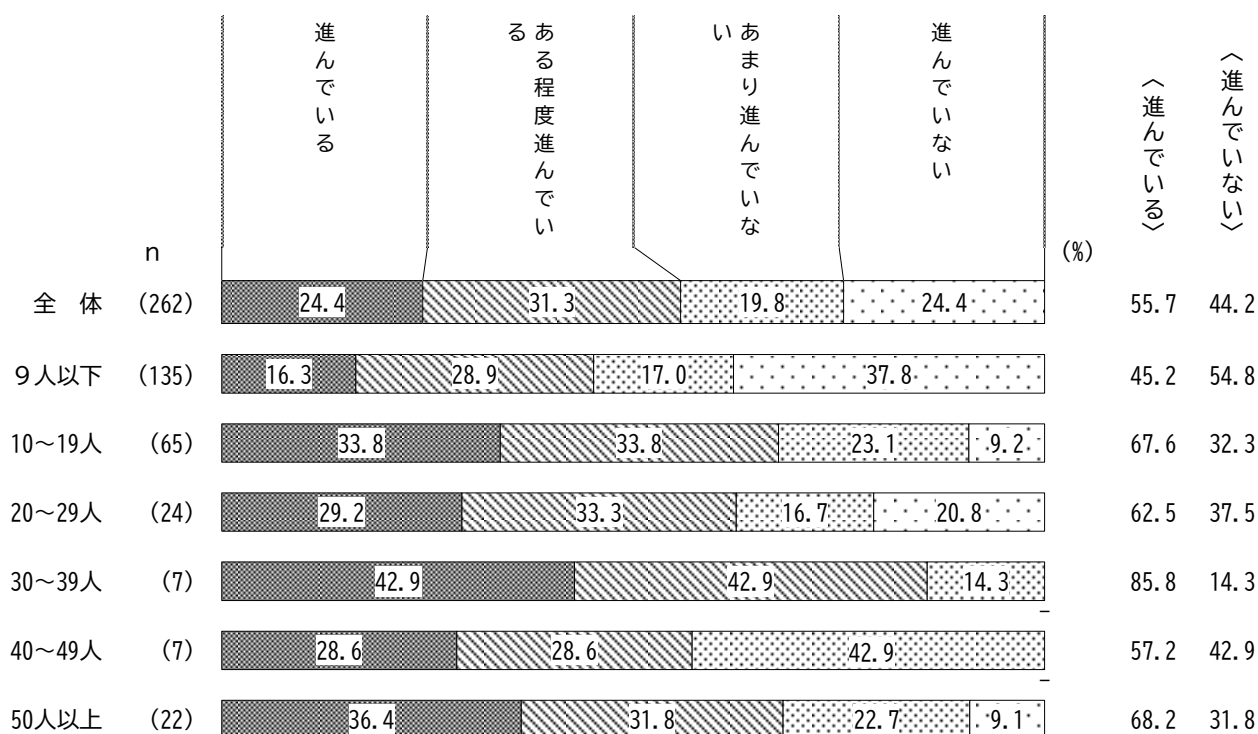
女性が活躍するための取組みの進捗状況（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、〈進んでいる〉は30～39人（85.8%）や10～19人（67.6%）で高い。9人以下は45.2%にとどまっており、他の規模に比べて低い傾向にある。

女性が活躍するための取組みの進捗状況（従業員規模別）

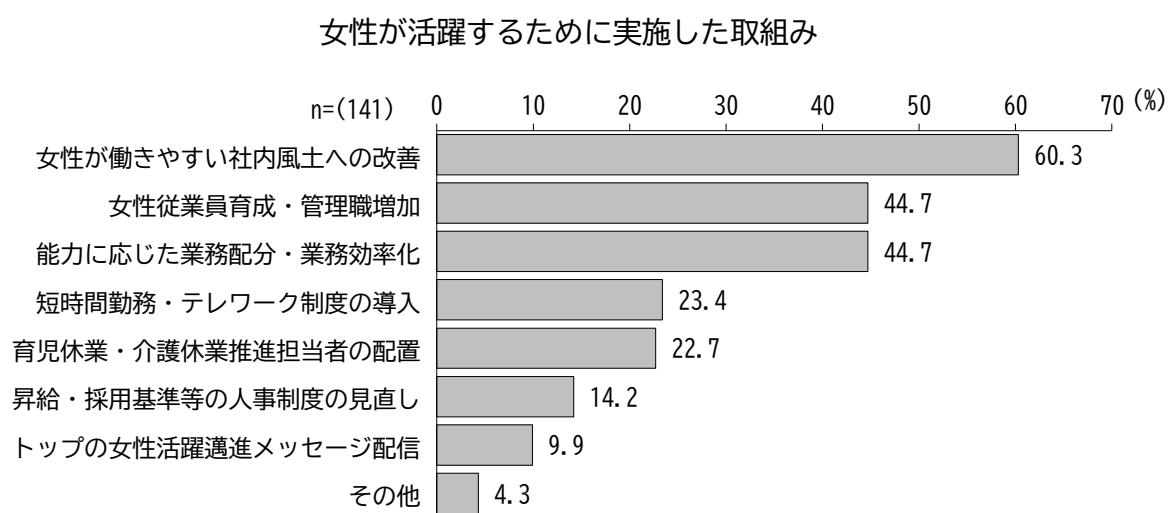


(2) 女性が活躍するために実施した取組み

【問20で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ方】

問20-1 女性が活躍するために実施した取組みについて（該当するものすべてに○）

女性が活躍するために実施した取組みは、「女性が働きやすい社内風土への改善」が60.3%で最も高く、次いで「女性従業員育成・管理職増加」と「能力に応じた業務配分・業務効率化」（ともに44.7%）となっている。



第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、「女性が働きやすい社内風土への改善」は製造業で90.0%、建設業で71.4%、サービス業で68.4%と他の業種よりも高い傾向がみられる。「女性従業員育成・管理職増加」については金融・保険業で94.7%、「能力に応じた業務配分・業務効率化」は運輸業で62.5%、不動産業で60.0%と他の業種よりも高い傾向となっている。

女性が活躍するために実施した取組み（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 勤 務 ・ テ レ ワ ー ク 制 度 の 導 入	育 児 休 業 ・ 介 護 休 業 推 進 担 当 者 の 配 置	昇 給 ・ 採 用 基 準 等 の 人 事 制 度 の 見 直 し	ト ッ プ の 女 性 活 躍 邁 進 メ ッ セ ー ジ 配 信	そ の 他
全 体		141	60.3	44.7	44.7	23.4	22.7	14.2	9.9	4.3
業 種 別	農業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-
	建設業	7	71.4	42.9	42.9	42.9	14.3	42.9	-	-
	製造業	10	90.0	30.0	30.0	20.0	20.0	10.0	10.0	10.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	情報通信	2	100.0	-	50.0	100.0	50.0	-	-	-
	運輸業	8	50.0	25.0	62.5	12.5	12.5	-	-	-
	卸売・小売業	21	57.1	42.9	47.6	4.8	23.8	4.8	14.3	-
	金融・保険業	19	68.4	94.7	31.6	21.1	26.3	10.5	21.1	-
	不動産業	5	60.0	20.0	60.0	40.0	20.0	40.0	-	-
	飲食店・宿泊業	11	81.8	27.3	54.5	18.2	9.1	27.3	27.3	-
	医療・福祉	26	46.2	34.6	38.5	30.8	19.2	15.4	7.7	11.5
	教育・学習支援業	9	55.6	55.6	55.6	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1
	複合サービス業	2	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	サービス業	16	43.8	56.3	50.0	37.5	50.0	6.3	-	-

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40～49人（75.0%）や50人以上（73.3%）で他の規模よりも高い。「女性従業員育成・管理職増加」は50人以上で60.0%、20～29人で57.1%となっている。「能力に応じた業務配分・業務効率化」は40～49人で75.0%、30～39人で60.0%、50人以上で60.0%と、規模が大きいほど高くなる傾向にある。「短時間勤務・テレワーク制度の導入」については、30～39人で60.0%、50人以上で46.7%である。

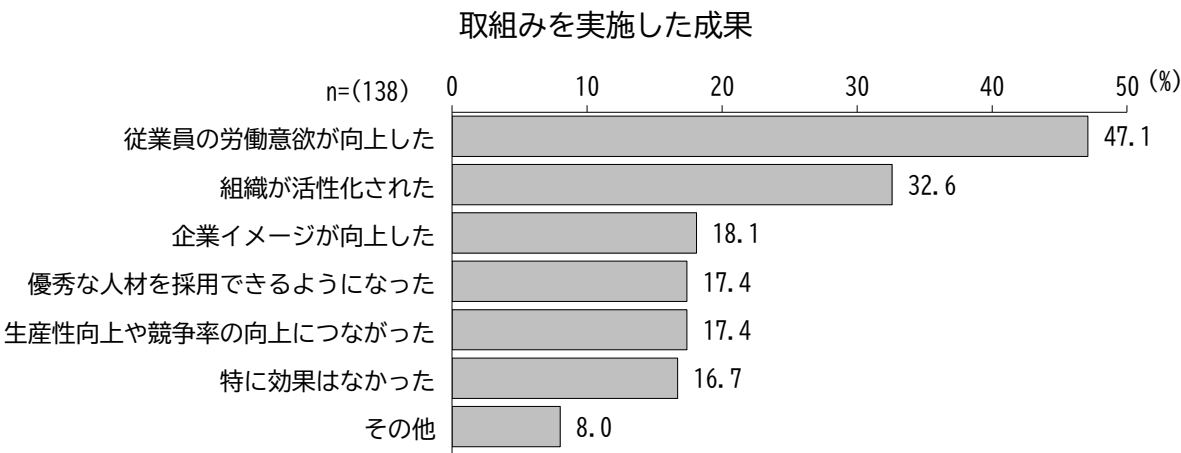
女性が活躍するために実施した取組み（従業員規模別）

		(%)							
	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・テレワーク制度の導入	育児休業・介護休業推進担当者の配置	昇給・採用基準等の人事制度の見直し	トップの女性活躍推進メッセージ	その他
全 体	141	60.3	44.7	44.7	23.4	22.7	14.2	9.9	4.3
従業員規模別	9人以下	59	59.3	35.6	49.2	13.6	13.6	11.9	6.8
	10～19人	43	62.8	48.8	32.6	16.3	23.3	20.9	7.0
	20～29人	14	42.9	57.1	28.6	35.7	21.4	7.1	14.3
	30～39人	5	60.0	40.0	60.0	60.0	20.0	—	—
	40～49人	4	75.0	50.0	75.0	50.0	25.0	25.0	—
	50人以上	15	73.3	60.0	60.0	46.7	33.3	13.3	—

(3) 取組みを実施した成果

【問20で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ方】
問20－2 取組みを実施した成果について（該当するものすべてに○）

取組みを実施した成果は、「従業員の労働意欲が向上した」が47.1%で最も高く、次いで「組織が活性化された」（32.6%）、「企業イメージが向上した」（18.1%）、「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」（ともに17.4%）となっている。



業種別にみると、「従業員の労働意欲が向上した」は建設業で71.4%と70%を超えて他の業種よりも高い。「組織が活性化された」は運輸業で62.5%と他の業種と比べて高くなっている。

取組みを実施した成果（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	企業イメージが向上した	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	特に効果はなかった	その他
全 体	138	47.1	32.6	18.1	17.4	17.4	16.7	8.0
業 種 別	農業	2	－	－	－	50.0	50.0	－
	建設業	7	71.4	42.9	－	－	14.3	14.3
	製造業	9	55.6	33.3	11.1	－	11.1	11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	－	－	－	－	－	100.0
	情報通信	2	50.0	－	50.0	－	－	－
	運輸業	8	37.5	62.5	12.5	25.0	37.5	－
	卸売・小売業	21	47.6	33.3	14.3	19.0	9.5	4.8
	金融・保険業	19	52.6	21.1	42.1	31.6	21.1	5.3
	不動産業	5	60.0	40.0	－	20.0	40.0	20.0
	飲食店・宿泊業	11	63.6	18.2	9.1	18.2	27.3	18.2
	医療・福祉	27	44.4	33.3	11.1	11.1	3.7	14.8
	教育・学習支援業	8	50.0	37.5	37.5	50.0	37.5	－
	複合サービス業	2	－	50.0	50.0	50.0	－	－
	サービス業	14	28.6	42.9	21.4	7.1	28.6	21.4

従業員規模別にみると、「従業員の労働意欲が向上した」は40～49人で75.0%、10～19人で64.3%と他の規模よりも高い。「組織が活性化された」は40～49人で75.0%、30～39人で50.0%となっている。「企業イメージが向上した」は40～49人で50.0%、「優秀な人材を採用できるようになった」は40～49人で75.0%に達している。

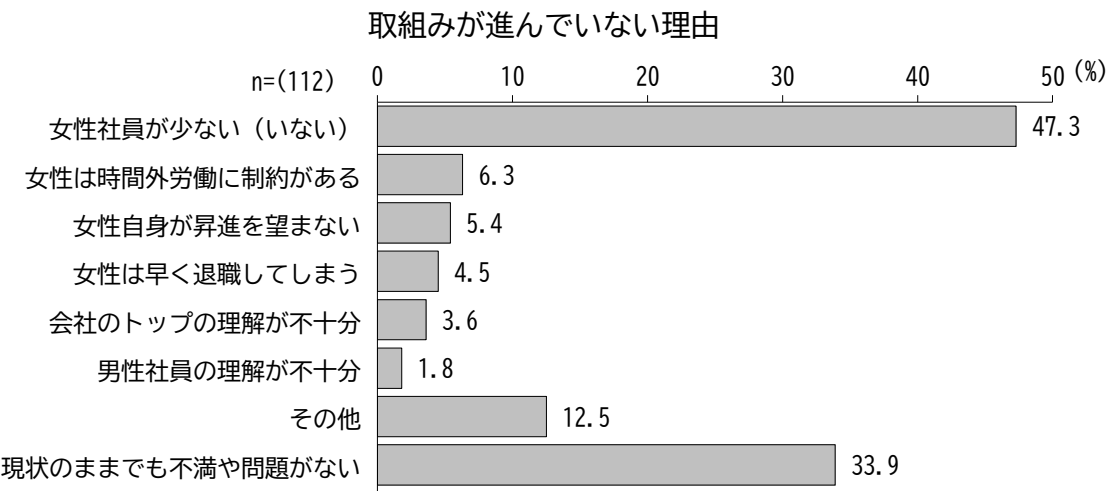
取組みを実施した成果（従業員規模別）

		(%)						
	n	従業員の労働意欲が向上した	組織が活性化された	企業イメージが向上した	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つた	特に効果はなかった	その他
全 体	138	47.1	32.6	18.1	17.4	17.4	16.7	8.0
従業員規模別	9人以下	56	35.7	25.0	16.1	14.3	17.9	21.4
	10～19人	42	64.3	33.3	19.0	16.7	9.5	14.3
	20～29人	15	53.3	33.3	20.0	6.7	20.0	13.3
	30～39人	6	33.3	50.0	—	16.7	—	33.3
	40～49人	4	75.0	75.0	50.0	75.0	50.0	—
	50人以上	14	35.7	35.7	21.4	28.6	35.7	7.1

(4) 取組みが進んでいない理由

【問20で「あまり進んでいない」「進んでいない」を選んだ方】
問20－3 取組みが進んでいない理由について（該当するものすべてに○）

取組みが進んでいない理由は、「女性社員が少ない（いない）」が47.3%と最も高く、それ以外の取組みは1割未満となっている。また、「現状のままで不満や問題がない」は33.9%となっている。



業種別にみると、「女性社員が少ない（いない）」は運輸業で80.0%、製造業で62.5%と6割を超えて他の業種よりも高くなっている。「現状のままで不満や問題がない」は医療・福祉で75.0%、不動産業で50.0%、飲食店・宿泊業で44.4%となっている。

取組みが進んでいない理由（業種別）

		(%)							
	n	女性社員が少ない（いない）	女性に時間外労働に制約がある	女性自身は昇進を望まない	女性は早く退職してしまう	会社のトップの理解が不十分	男性社員の理解が不十分	その他	現状のままで不満や問題がない
全 体	112	47.3	6.3	5.4	4.5	3.6	1.8	12.5	33.9
業 種 別	農業	2	50.0	—	—	—	—	—	50.0
	建設業	13	53.8	7.7	7.7	7.7	—	—	38.5
	製造業	16	62.5	6.3	—	6.3	6.3	—	31.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	—	—
	情報通信	2	50.0	—	—	—	—	—	50.0
	運輸業	5	80.0	—	20.0	—	—	—	20.0
	卸売・小売業	22	54.5	9.1	4.5	4.5	4.5	31.8	18.2
	金融・保険業	3	—	66.7	33.3	—	—	—	33.3
	不動産業	8	25.0	—	12.5	—	—	12.5	50.0
	飲食店・宿泊業	9	22.2	—	11.1	11.1	—	22.2	44.4
	医療・福祉	4	25.0	—	—	—	—	—	75.0
	教育・学習支援業	1	100.0	—	—	—	—	—	—
	複合サービス業	—	—	—	—	—	—	—	—
	サービス業	25	40.0	—	—	4.0	4.0	16.0	36.0

従業員規模別にみると、「女性社員が少ない（いない）」は10～19人で70.0%、40～49人で66.7%と60%を超えて他の規模よりも高い。「現状のままだでも不満や問題がない」は9人以下で40.3%、50人以上で42.9%となっている。「女性自身が昇進を望まない」は、50人以上で28.6%と、他の規模に比べて高い傾向がみられる。

取組みが進んでいない理由（従業員規模別）

										(%)
		n	女性社員が少ない（いない）	女性 は時間外労働に制約がある	女性自身が昇進を望まない	女性 は早く退職してしまう	会社 のトップの理解が不十分	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		112	47.3	6.3	5.4	4.5	3.6	1.8	12.5	33.9
従業員規模別	9人以下	72	43.1	5.6	2.8	1.4	1.4	-	11.1	40.3
	10～19人	20	70.0	15.0	5.0	15.0	5.0	5.0	15.0	15.0
	20～29人	8	50.0	-	-	-	-	12.5	25.0	25.0
	30～39人	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	40～49人	3	66.7	-	-	33.3	33.3	-	-	-
	50人以上	7	28.6	-	28.6	-	14.3	-	14.3	42.9

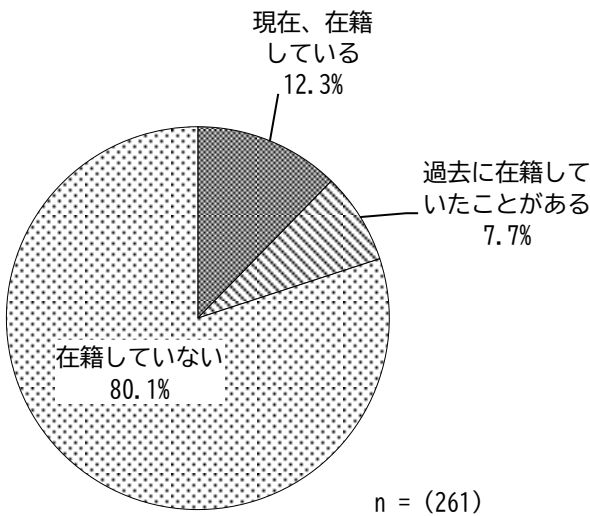
9. 外国籍従業員について

(1) 外国籍従業員の在籍状況

問21 外国籍従業員の在籍状況について（○は1つ）

外国籍従業員の在籍状況は、「現在、在籍している」は12.3%、「過去に在籍していたことがある」が7.7%となっており、2割の事業所が採用経験を有している。一方で、「在籍していない」は80.1%と高くなっている。

外国籍従業員の在籍状況



外国籍従業員が現在、在籍していると回答した事業者の業種別の平均人数は、建設業で11.8人と最も多く、サービス業の1.3人が最も少ない。

外国籍従業員平均人数（業種別）

		n	外国籍従業員 平均人数（人）
全 体		29	4.2
業 種 別	農業	0	－
	建設業	4	11.8
	製造業	3	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	－
	情報通信	2	2.0
	運輸業	1	1.0
	卸売・小売業	5	4.8
	金融・保険業	1	1.0
	不動産業	1	2.0
	飲食店・宿泊業	5	3.6
	医療・福祉	3	2.7
	教育・学習支援業	1	3.0
	複合サービス業	0	－
	サービス業	3	1.3

外国籍従業員が現在、在籍していると回答した事業者の従業員規模別の平均人数は、30～39人が11.0人で最も高く、10～19人が1.7人で最も少ない。

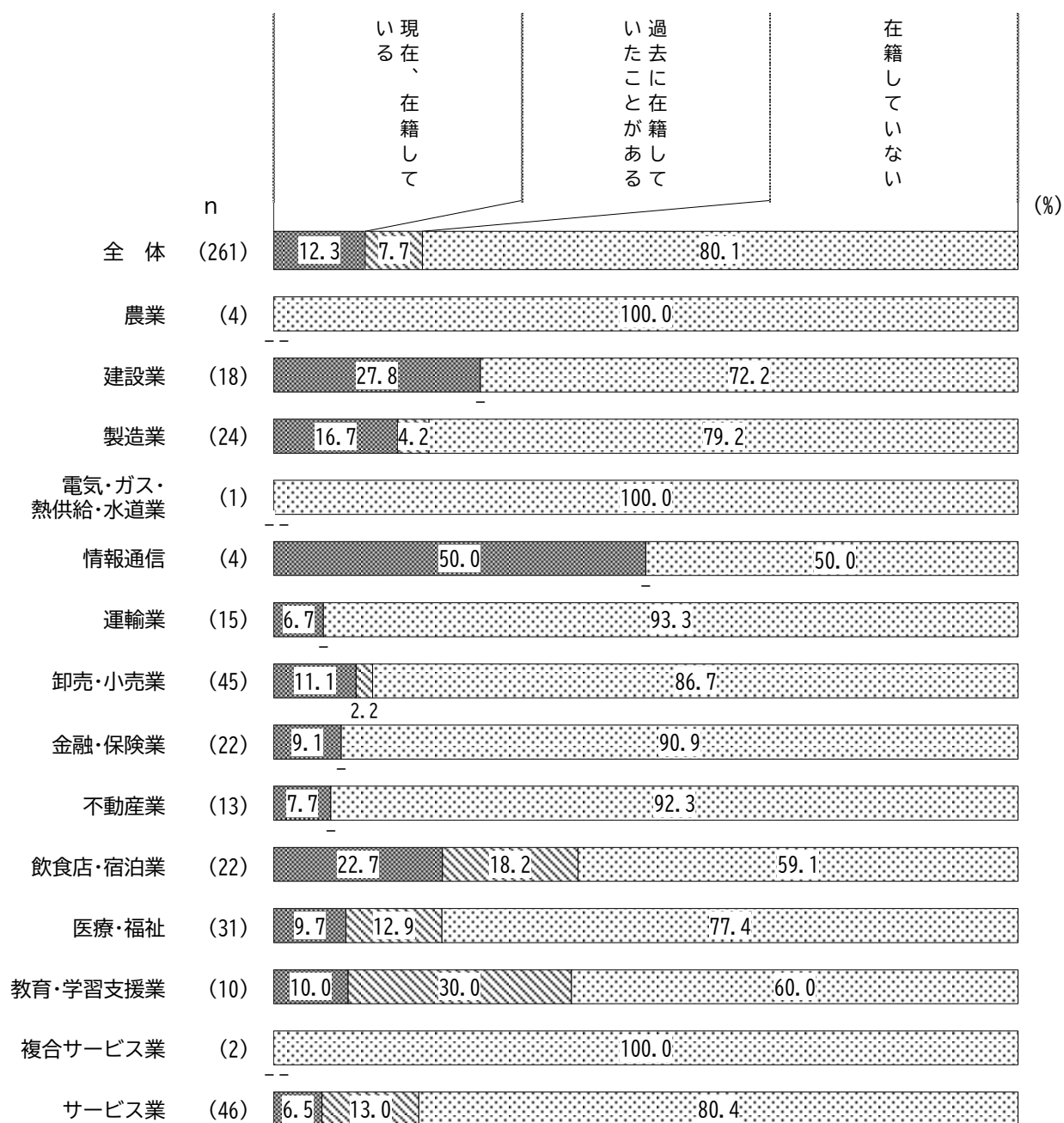
外国籍従業員平均人数（従業員規模別）

		n	外国籍従業員 平均人数（人）
全 体		29	4.2
従業員 規模別	9人以下	4	4.8
	10～19人	9	1.7
	20～29人	3	2.7
	30～39人	3	11.0
	40～49人	0	－
	50人以上	10	4.6

第2章 調査結果の詳細

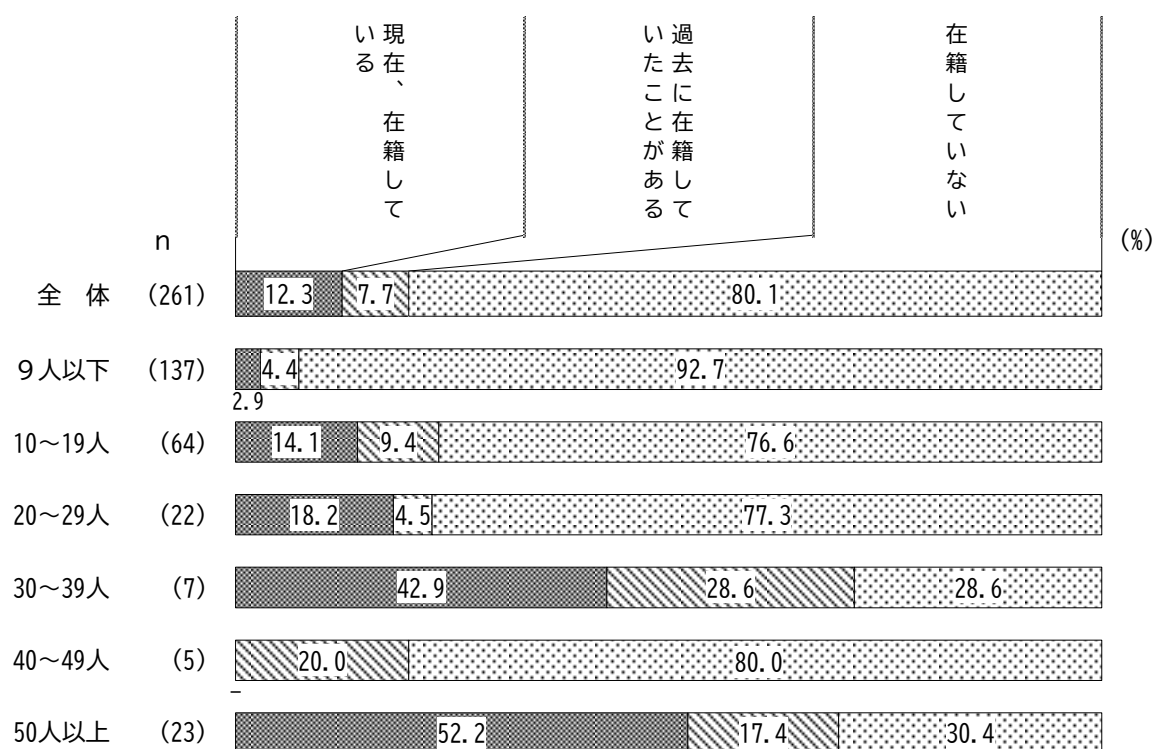
業種別にみると、「現在、在籍している」割合は情報通信（50.0%）や建設業（27.8%）、飲食店・宿泊業（22.7%）で他の業種より高い。一方、サービス業（6.5%）や運輸業（6.7%）は在籍割合が低い。

外国籍従業員の在籍状況（業種別）



従業員規模別にみると、「現在、在籍している」は50人以上（52.2%）や30～39人（42.9%）で高い。これに対し、9人以下は2.9%と特に低い水準にある。

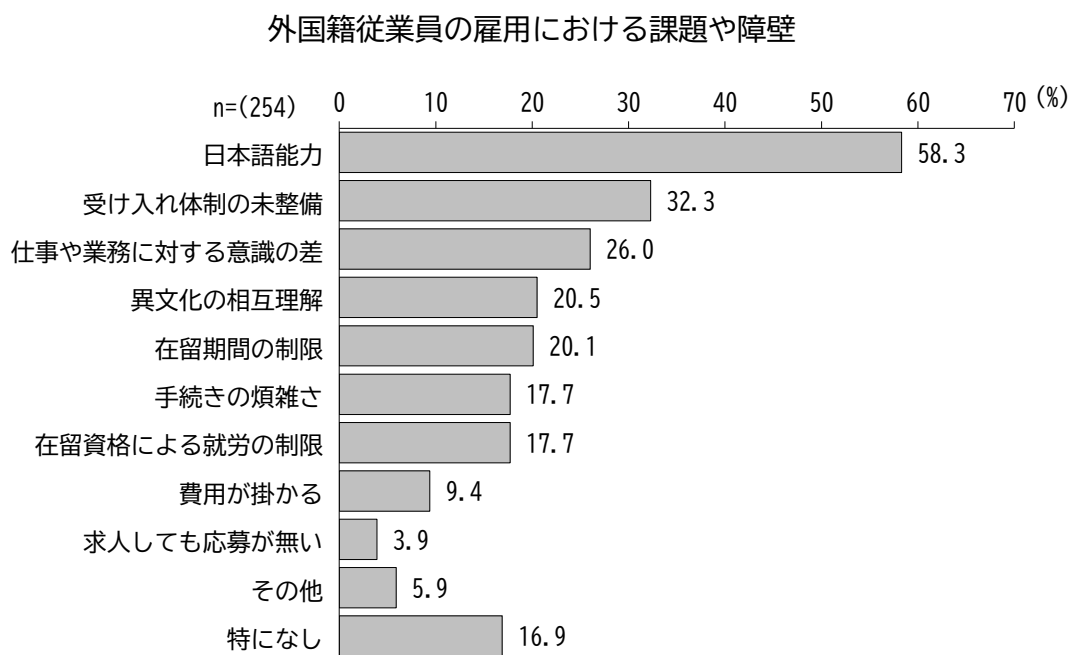
外国籍従業員の在籍状況（従業員規模別）



(2) 外国籍従業員の雇用における課題や障壁

問22 外国籍従業員の雇用について、雇用の際の課題や、雇用する際の障壁は何ですか。
(該当するものすべてに○)

外国籍従業員の雇用における課題や障壁は、「日本語能力」が58.3%で最も高く、次いで「受け入れ体制の未整備」(32.3%)、「仕事や業務に対する意識の差」(26.0%)の順で続いている。



業種別にみると、「日本語能力」は建設業で65.0%、製造業で72.0%、卸売・小売業で61.9%、金融・保険業で72.7%と60%以上となっている。「仕事や業務に対する意識の差」については、製造業で44.0%、不動産業で40.0%と40%以上と高くなっている。

外国籍従業員の雇用における課題や障壁（業種別）

		(%)										
	n	日本語能力	受け入れ体制の未整備	仕事や業務に対する意識の差	異文化の相互理解	在留期間の制限	手続きの煩雑さ	在留資格による就労の制限	費用が掛かる	求人しても応募が無い	その他	特になし
全 体	254	58.3	32.3	26.0	20.5	20.1	17.7	17.7	9.4	3.9	5.9	16.9
業 種 別	農業	4	50.0	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-	-	50.0
	建設業	20	65.0	35.0	25.0	20.0	40.0	40.0	20.0	-	-	15.0
	製造業	25	72.0	32.0	44.0	20.0	28.0	28.0	16.0	4.0	4.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-
	情報通信	4	50.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0
	運輸業	16	56.3	37.5	31.3	12.5	37.5	12.5	12.5	6.3	-	6.3
	卸売・小売業	42	61.9	35.7	21.4	23.8	19.0	11.9	19.0	2.4	2.4	16.7
	金融・保険業	22	72.7	22.7	18.2	9.1	22.7	13.6	18.2	-	9.1	9.1
	不動産業	10	50.0	70.0	40.0	40.0	20.0	30.0	10.0	-	-	10.0
	飲食店・宿泊業	22	54.5	31.8	27.3	31.8	22.7	18.2	27.3	22.7	9.1	4.5
	医療・福祉	31	51.6	29.0	22.6	9.7	3.2	12.9	3.2	9.7	3.2	6.5
	教育・学習支援業	8	25.0	-	-	12.5	-	-	-	12.5	12.5	50.0
	複合サービス業	1	100.0	100.0	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-
	サービス業	44	54.5	36.4	29.5	25.0	15.9	15.9	15.9	9.1	4.5	9.1

従業員規模別にみると、「日本語能力」は「20～29人」規模で76.2%、50人以上で75.0%と高い数値を示している。「受け入れ体制の未整備」は20～29人で38.1%、10～19人で36.5%となっている。「仕事や業務に対する意識の差」は、40～49人で50.0%と他の規模よりも高くなっている。

外国籍従業員の雇用における課題や障壁（従業員規模別）

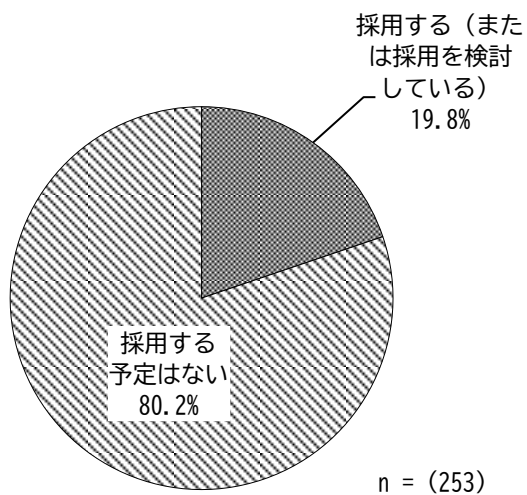
		(%)										
	n	日本語能力	受け入れ体制の未整備	仕事や業務に対する意識の差	異文化の相互理解	在留期間の制限	手続きの煩雑さ	在留資格による就労の制限	費用が掛かる	求人しても応募が無い	その他	特になし
全 体	254	58.3	32.3	26.0	20.5	20.1	17.7	17.7	9.4	3.9	5.9	16.9
従業員規模別	9人以下	131	51.9	30.5	22.1	18.3	13.7	10.7	13.0	9.9	4.6	5.3
	10～19人	63	63.5	36.5	33.3	20.6	25.4	23.8	17.5	7.9	6.3	4.8
	20～29人	21	76.2	38.1	28.6	19.0	38.1	23.8	33.3	14.3	-	14.3
	30～39人	7	42.9	-	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	28.6	-	-
	40～49人	6	33.3	16.7	50.0	33.3	33.3	16.7	16.7	-	-	16.7
	50人以上	24	75.0	33.3	25.0	33.3	16.7	33.3	29.2	4.2	-	4.2

(3) 外国籍従業員の今後の採用方針

問23 外国籍従業員の今後の採用方針について（○は1つ）

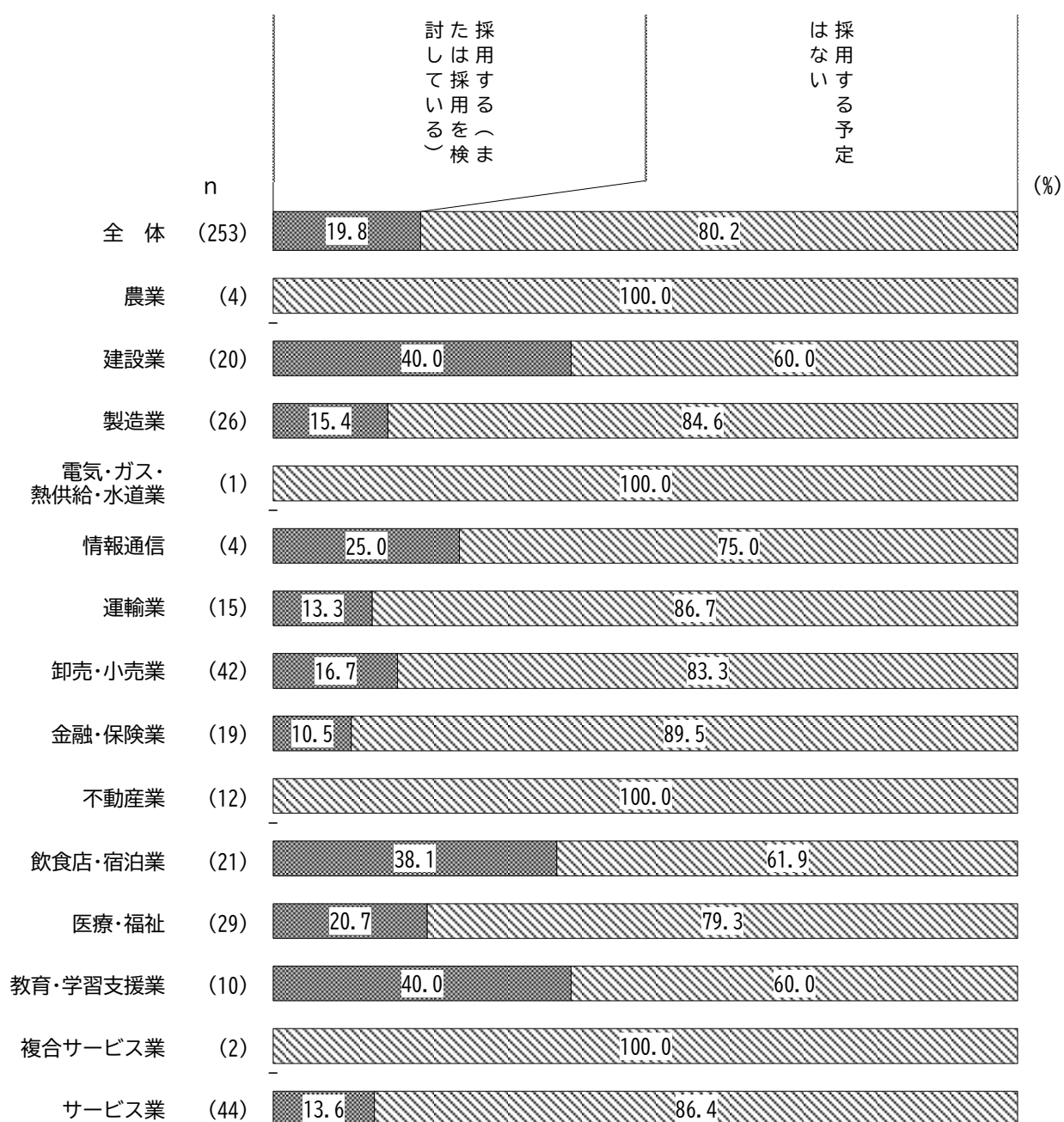
外国籍従業員の今後の採用方針は、「採用する（または採用を検討している）」は19.8%で、「採用する予定はない」は80.2%となっている。

外国籍従業員の今後の採用方針



業種別にみると、採用に前向きな割合は、建設業（40.0%）や教育・学習支援業（40.0%）、飲食店・宿泊業（38.1%）で他の業種より高い傾向がみられる。一方で、金融・保険業（10.5%）や不動産業（0.0%）は「採用するまたは採用を検討している」と回答した割合が低い。

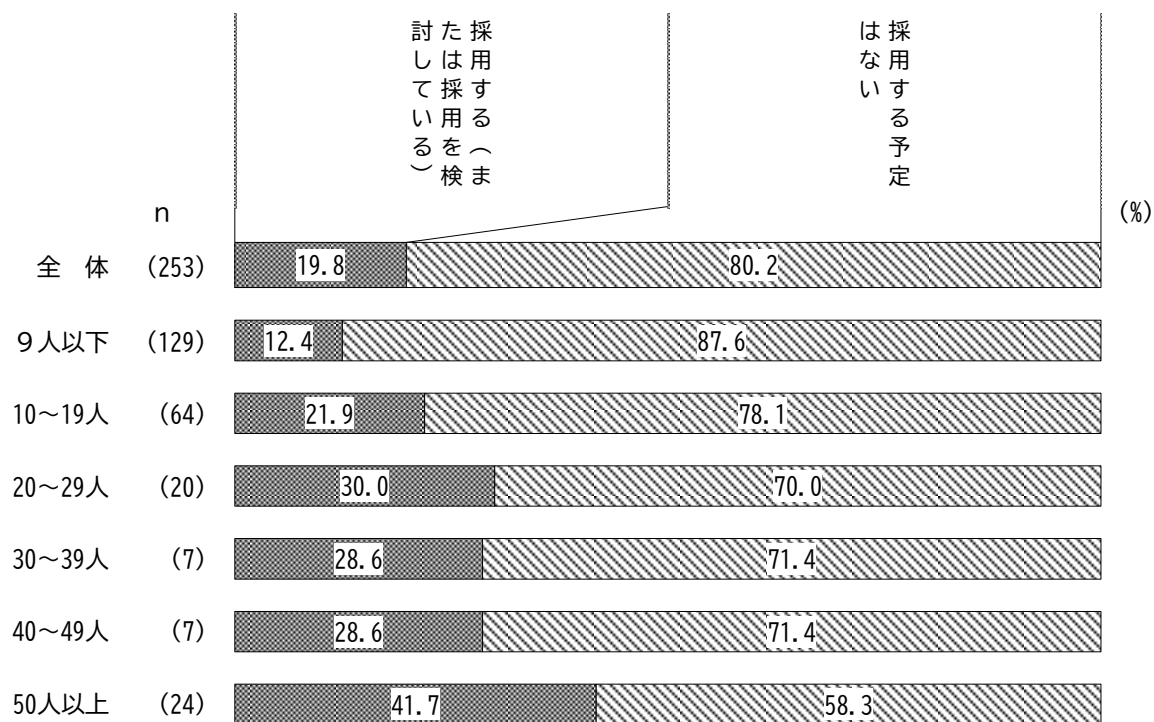
外国籍従業員の今後の採用方針（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「採用する（または採用を検討している）」と前向きな回答は50人以上（41.7%）で最も高く、規模が小さくなるにつれて低下する傾向がみられる。

外国籍従業員の今後の採用方針（従業員規模別）



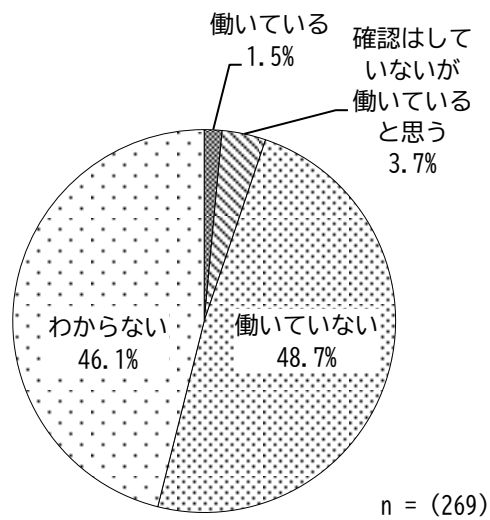
10. 性的マイノリティに関する取組みについて

(1) 性的マイノリティの就労状況

問24 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（○は1つ）

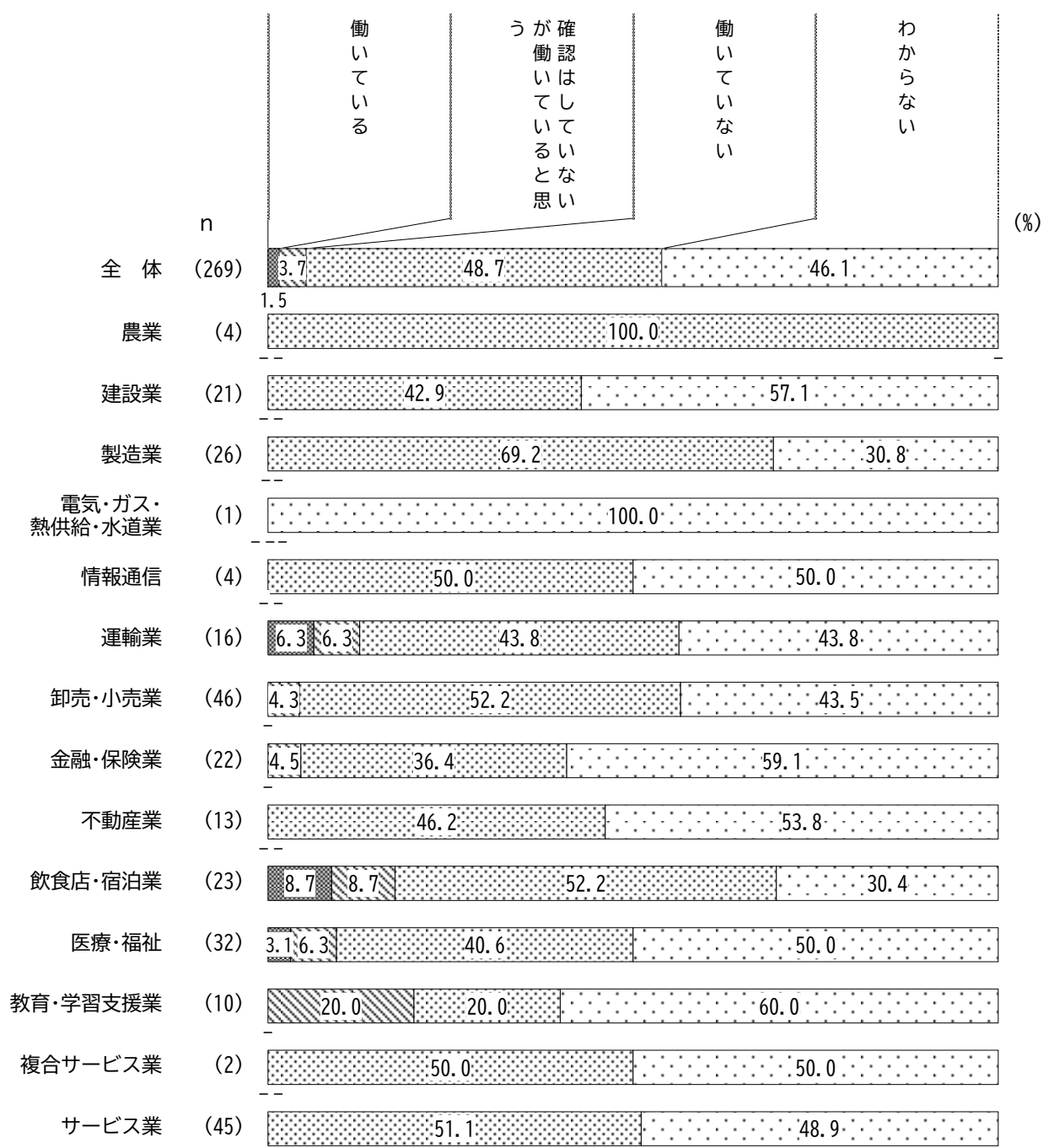
性的マイノリティの就労状況は、「働いている」が1.5%、「確認はしていないが働いていると思う」3.7%となっている。一方で、「働いていない」は48.7%、「わからない」は46.1%となっている。

性的マイノリティの就労状況



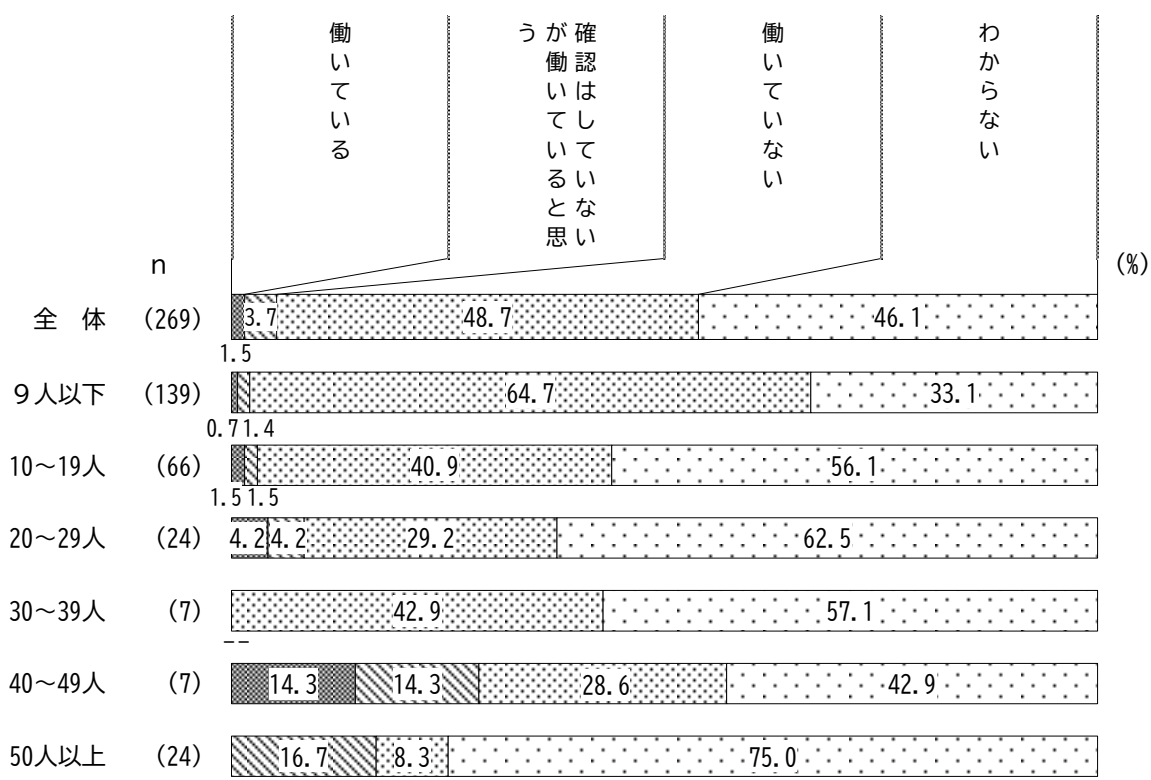
業種別にみると、「働いている」は飲食店・宿泊業（8.7%）、運輸業（6.3%）で比較的高い。「確認はしていないが働いていると思う」は教育・学習支援業で20.0%となっている。一方、「働いていない」は農業で全数、製造業で69.2%と他の業種より高くなっている。

性的マイノリティの就労状況（業種別）



従業員規模別にみると、40～49人では「働いている」と「確認はしていないが働いていると思う」がともに14.3%と他の規模より高くなっている。

性的マイノリティの就労状況（従業員規模別）

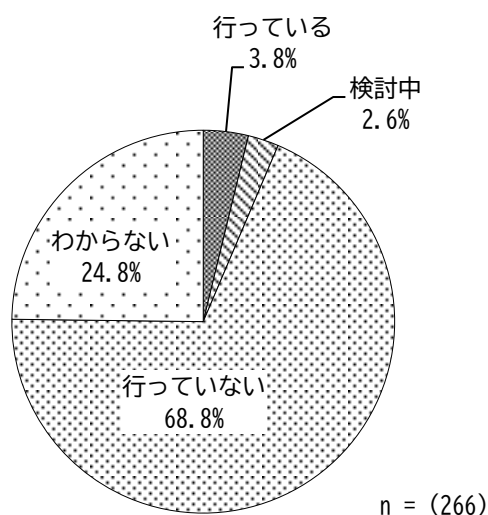


(2) 性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組み

問25 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（○は1つ）

性的少数者への配慮や対応を意図した取組みを「行っている」は3.8%、「検討中」は2.6%となっている。一方で、「行っていない」が68.8%と半数以上を占める。

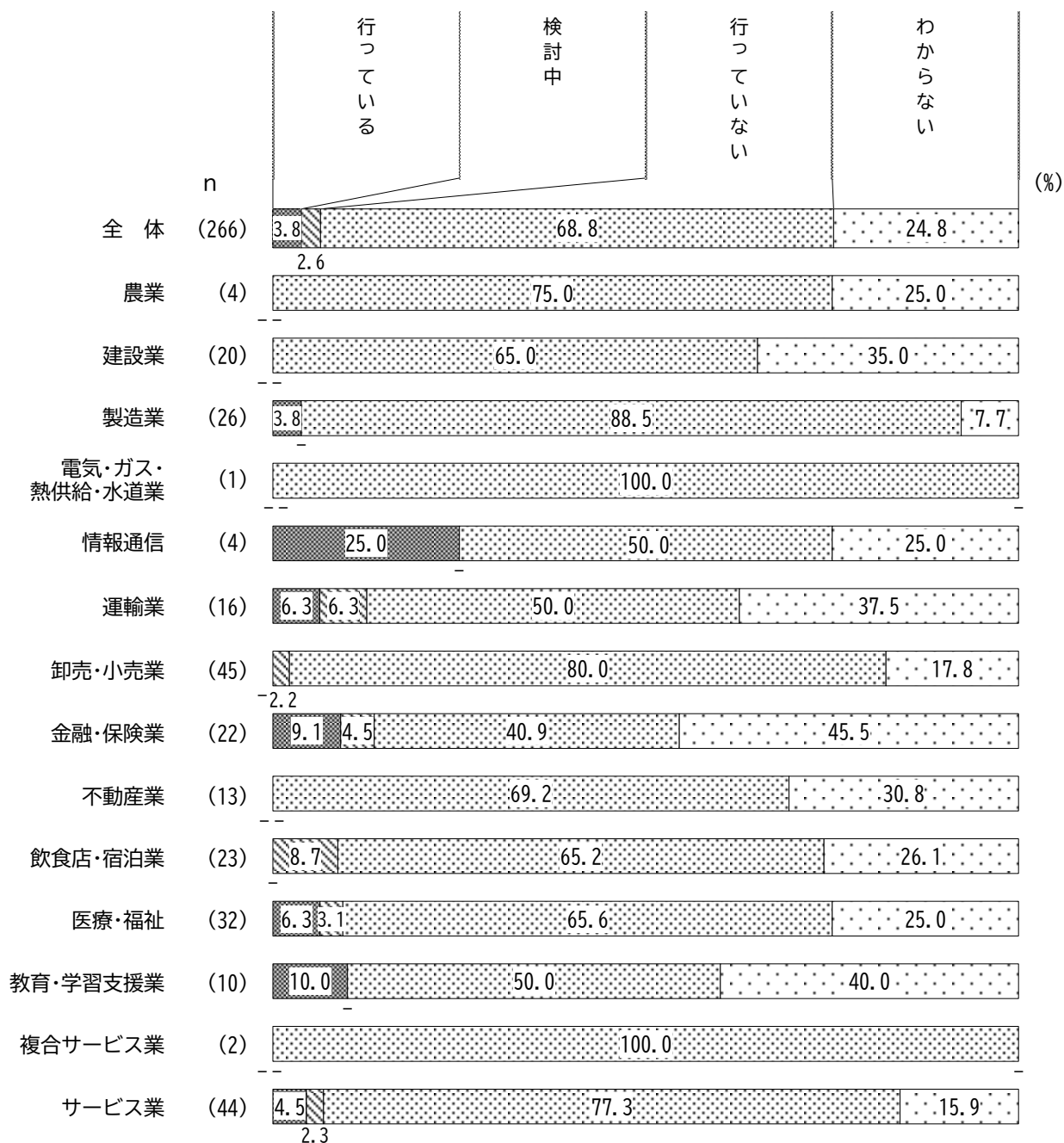
性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組み



第2章 調査結果の詳細

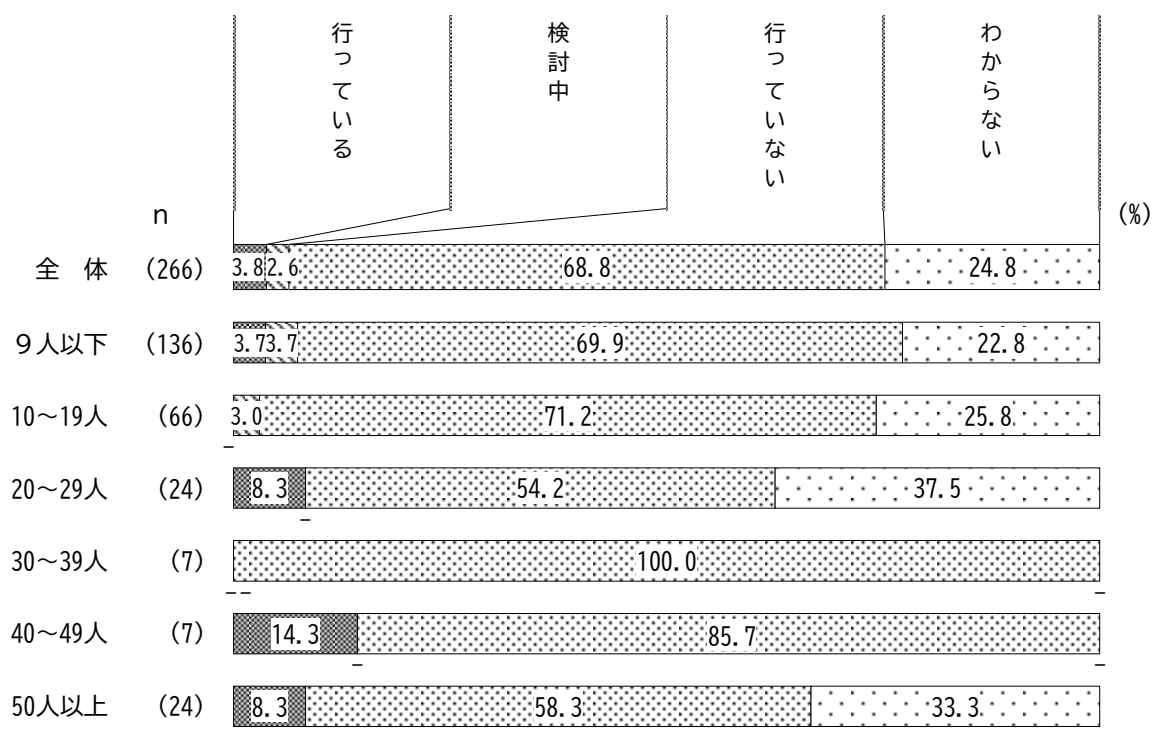
業種別にみると、「行っている」は情報通信で25.0%、教育・学習支援業で10.0%であるが、それ以外の業種では1割未満となっている。「検討中」は飲食店・宿泊業で8.7%と他の業種より高いが、調査時点で「行っている」事業所はない。一方で、「行っていない」は多くの業種で半数以上を占め、卸売・小売業で80.0%、サービス業で77.3%、農業で75.0%と高くなるなど進展には開きがみられる。

性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組み（業種別）



従業員規模別にみると、「行っている」は40～49人（14.3%）や20～29人と50人以上（ともに8.3%）他の規模より高い傾向にある。「検討中」は9人以下（3.7%）となっている。一方、「行っていない」はいずれの規模も半数以上を超えており、特に40～49人で85.7%、10～19人（71.2%）、9人以下（69.9%）で7割前後となっている。

性的マイノリティへの配慮や対応を意図した取組み（従業員規模別）

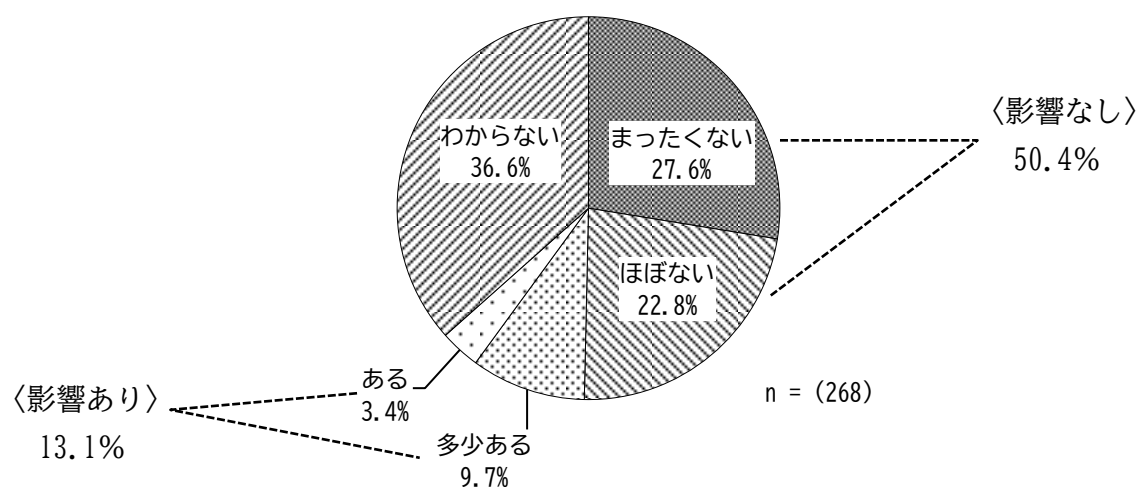


(3) 性的マイノリティであることでの採用への影響

問26 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。
(〇は1つ)

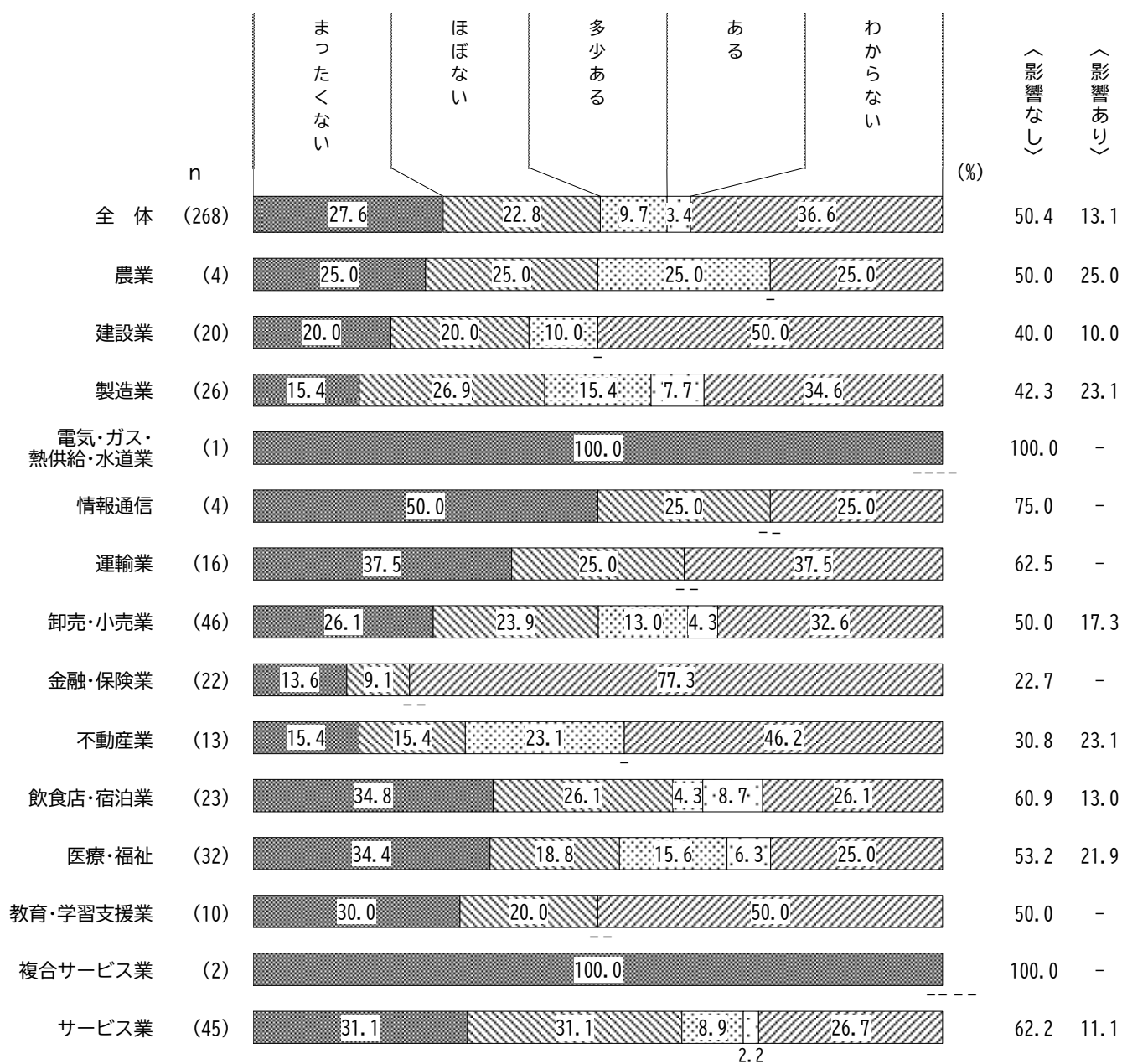
性的少数者であることでの採用への影響は、「まったくない」(27.6%)と「ほぼない」(22.8%)を合計した〈影響なし〉は50.4%と半数に達している。一方で、「多少ある」(9.7%)と「ある」(3.4%)を合わせた〈影響あり〉は13.1%となっている。

性的マイノリティであることでの採用への影響



業種別にみると、〈影響なし〉は情報通信業で75.0%と7割を超えて他の業種よりも高くなっている。一方、他の業種と比較して〈影響なし〉と回答した割合が不動産業（30.8%）や金融・保険業（22.7%）は低い。

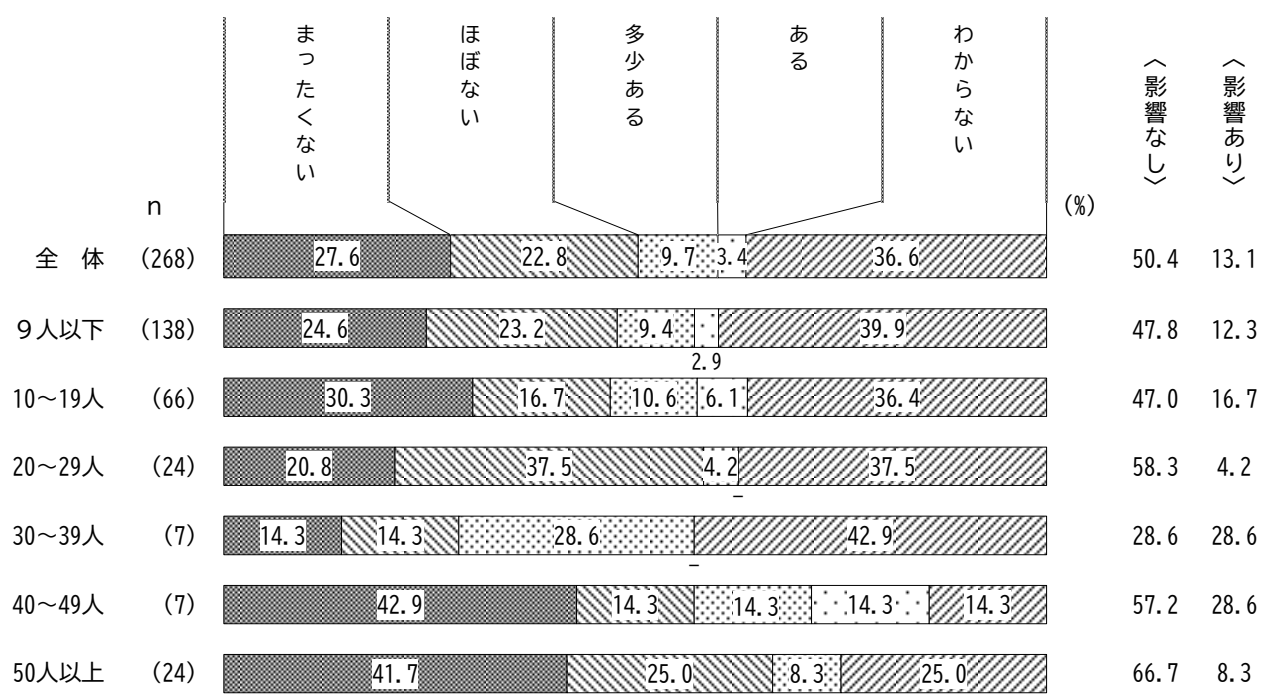
性的マイノリティであることでの採用への影響（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、〈影響なし〉は50人以上（66.7%）や20～29人（58.3%）で高く、規模が大きい企業ほど「採用に影響しない」と考える割合が高い傾向にある。

性的マイノリティであることでの採用への影響（従業員規模別）



11. ハラスメントについて

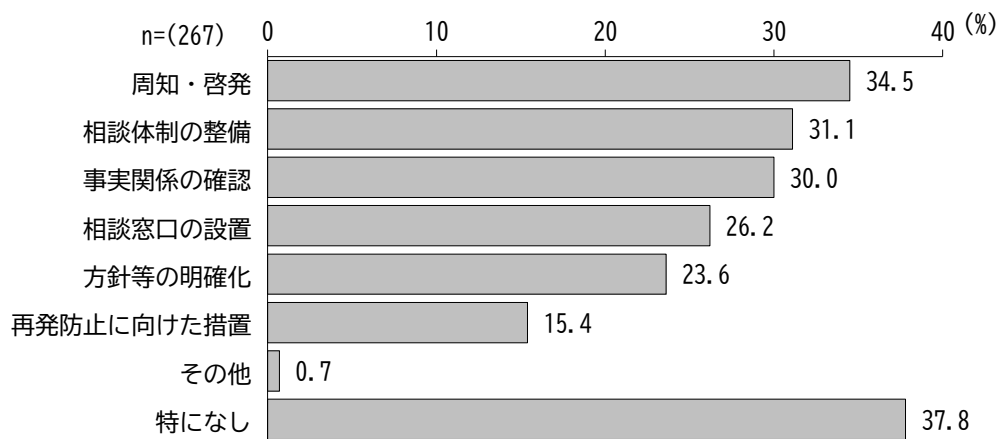
(1) パワーハラスメント防止の取組状況

問27 「パワーハラスメント」防止に関する取組状況について（該当するものすべてに○）

※職場の「パワーハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、
①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

パワーハラスメント防止に関する取組状況は、「特になし」が37.8%と高くなっている。取組をしているものでは、「周知・啓発」が34.5%で最も高く、次いで「相談体制の整備」（31.1%）、「事実関係の確認」（30.0%）となっている。

パワーハラスメント防止の取組状況



第2章 調査結果の詳細

業種別にみると、「周知・啓発」は金融・保険業で77.3%と他の業種よりも高い傾向がみられる。「相談体制の整備」は金融・保険業で72.7%、情報通信業で66.7%と6割を超えて他の業種よりも高くなっている。

パワーハラスメント防止の取組状況（業種別）

									(%)	
		n	周知・啓発	相談体制の整備	事実関係の確認	相談窓口の設置	方針等の明確化	再発防止に向けた措置	その他	特になし
全 体		267	34.5	31.1	30.0	26.2	23.6	15.4	0.7	37.8
業 種 別	農業	4	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	建設業	21	19.0	23.8	28.6	14.3	9.5	4.8	-	47.6
	製造業	26	23.1	15.4	23.1	7.7	15.4	7.7	-	53.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
	情報通信	3	33.3	66.7	33.3	66.7	66.7	-	-	33.3
	運輸業	16	43.8	37.5	37.5	31.3	18.8	18.8	-	31.3
	卸売・小売業	46	28.3	23.9	26.1	15.2	17.4	15.2	-	43.5
	金融・保険業	22	77.3	72.7	54.5	86.4	68.2	45.5	-	13.6
	不動産業	13	38.5	7.7	30.8	7.7	23.1	15.4	-	38.5
	飲食店・宿泊業	22	50.0	22.7	36.4	18.2	18.2	18.2	4.5	27.3
	医療・福祉	33	27.3	51.5	18.2	39.4	27.3	12.1	3.0	24.2
	教育・学習支援業	9	44.4	55.6	11.1	44.4	22.2	11.1	-	33.3
	複合サービス業	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-
	サービス業	45	22.2	22.2	35.6	17.8	22.2	13.3	-	44.4

従業員規模別にみると、「周知・啓発」は50人以上で54.2%、10～19人で47.0%となっている。「相談体制の整備」は50人以上で62.5%、「相談窓口の設置」も50人以上で50.0%と高い。「事実関係の確認」は、50人以上が58.3%、40～49人が57.1%である。「方針等の明確化」は50人以上で54.2%、「再発防止に向けた措置」は50人以上で41.7%に達している。一方で、「特になし」は9人以下で55.5%と半数以上となっている。

パワーハラスメント防止の取組状況（従業員規模別）

										(%)
		n	周知・啓発	相談体制の整備	事実関係の確認	相談窓口の設置	方針等の明確化	再発防止に向けた措置	その他	特になし
全 体		267	34.5	31.1	30.0	26.2	23.6	15.4	0.7	37.8
従業員規模別	9人以下	137	21.2	19.7	17.5	16.1	14.6	10.2	0.7	55.5
	10～19人	66	47.0	34.8	40.9	30.3	27.3	16.7	1.5	21.2
	20～29人	24	45.8	41.7	29.2	45.8	33.3	20.8	－	16.7
	30～39人	7	42.9	57.1	42.9	28.6	14.3	14.3	－	14.3
	40～49人	7	42.9	42.9	57.1	28.6	28.6	－	－	14.3
	50人以上	24	54.2	62.5	58.3	50.0	54.2	41.7	－	20.8

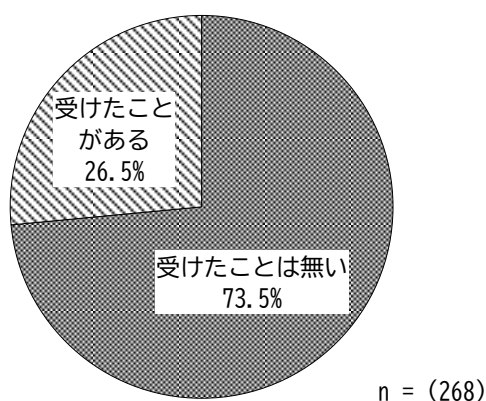
(2)「カスタマーハラスメント」に関する相談を受けたこと

問28 従業員から「カスタマーハラスメント」に関する相談を受けたことはありますか。
(○は1つ)

※カスタマーハラスメントとは、「顧客等から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」をいいます。「顧客等」には企業間取引での発注者（経営者、社員、個人事業主）を含みます。

カスタマーハラスメントに関する相談を「受けたことは無い」は73.5%、「受けたことがある」は26.5%と約4社に1社が経験している。

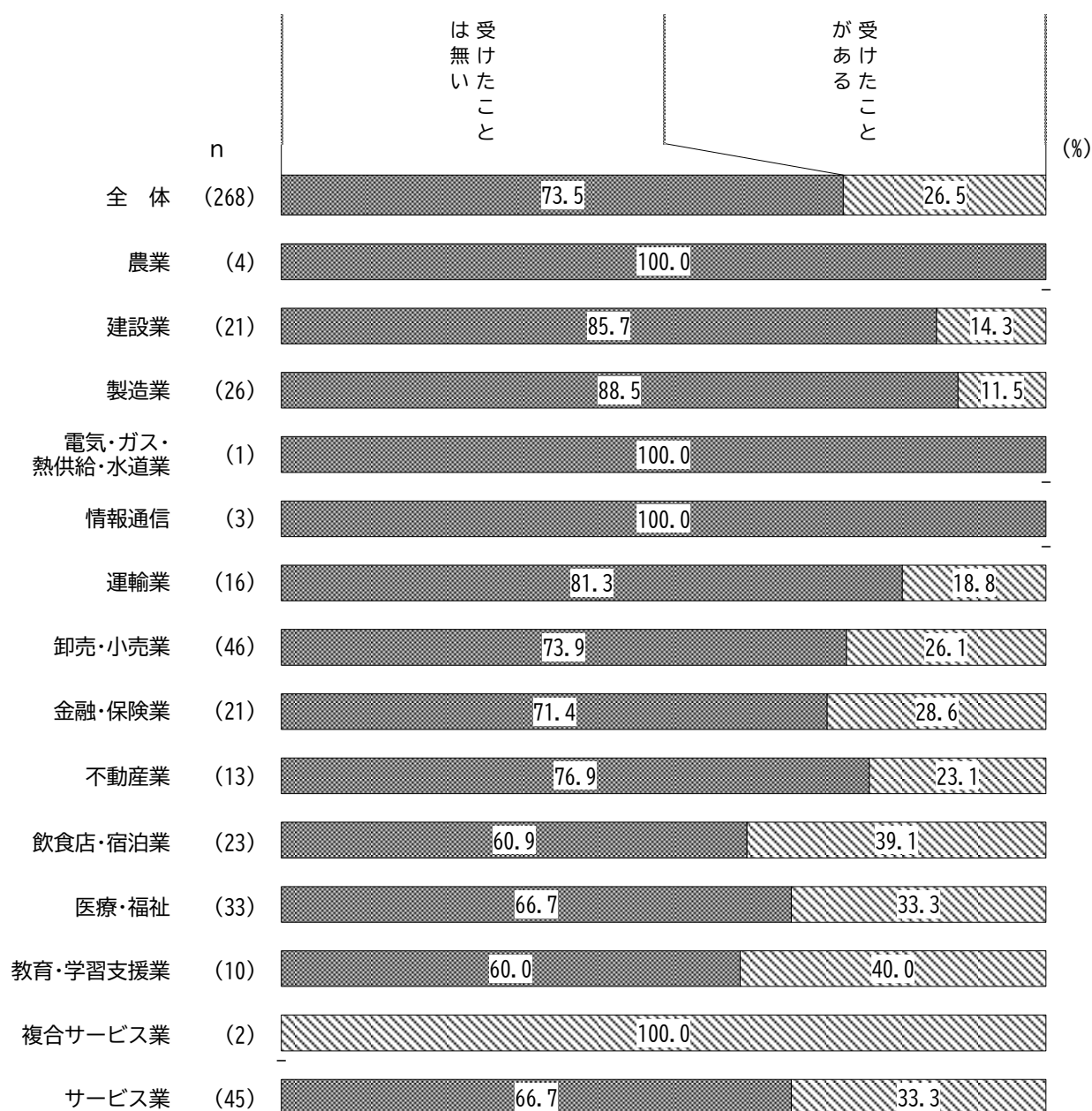
カスタマーハラスメントに関する相談



第2章 調査結果の詳細

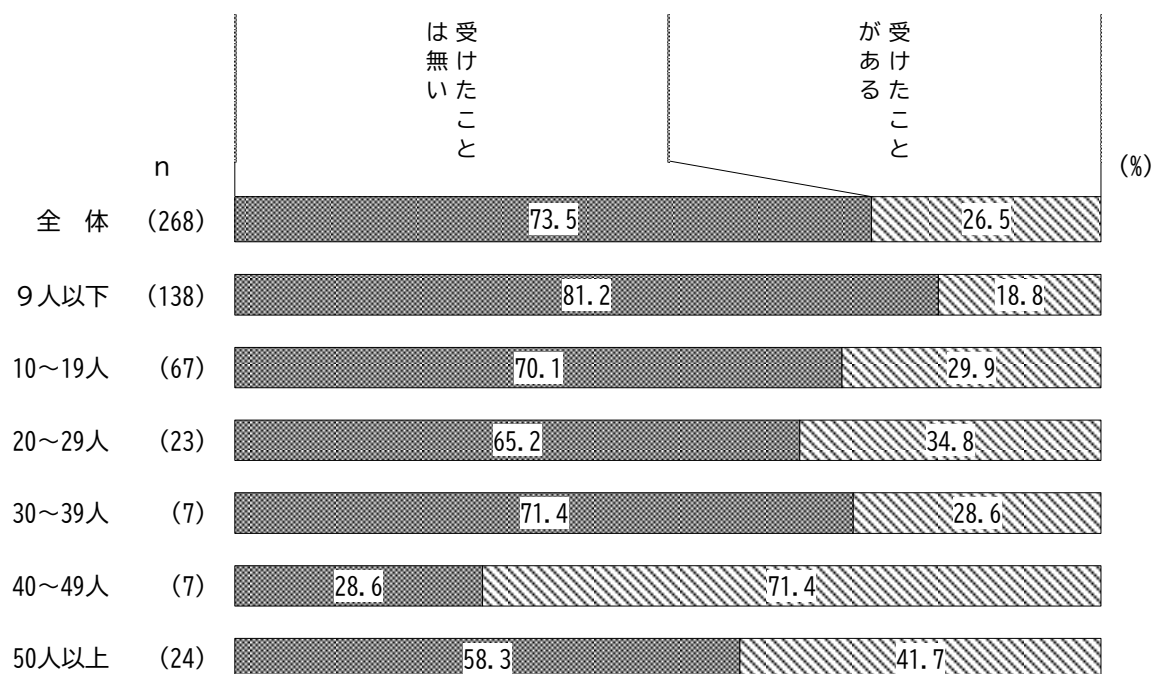
業種別にみると、「受けたことがある」割合は教育・学習支援業（40.0%）、飲食店・宿泊業（39.1%）やサービス業（33.3%）、医療・福祉（33.3%）で30%を超えて他の業種より高い。一方、製造業（11.5%）や建設業（14.3%）は、他の業種に比べて相談を受けた割合が低い傾向がみられる。

カスタマーハラスメントに関する相談を受けたこと（業種別）



従業員規模別にみると、「受けたことがある」割合は20～29人（34.8%）や10～19人（29.9%）で高く、9人以下（18.8%）と比較して高い傾向にある。

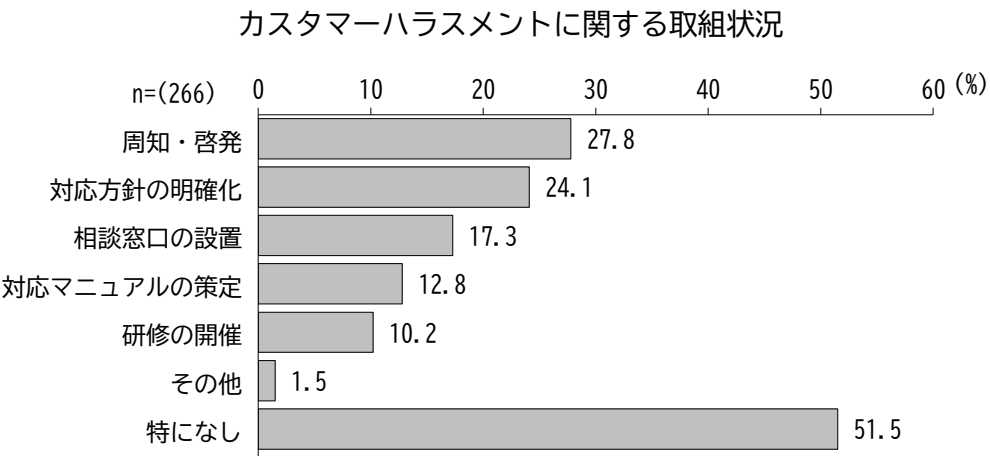
カスタマーハラスメントに関する相談を受けたこと（従業員規模別）



(3) カスタマーハラスメントに関する取組状況

問29 「カスタマーハラスメント」に関する取組状況について（該当するものすべてに○）

カスタマーハラスメントに関する取組状況は、「特になし」を除くと、「周知・啓発」が27.8%で最も高く、次いで「対応方針の明確化」（24.1%）、「相談窓口の設置」（17.3%）の順で続いている。



業種別にみると、他の業種に比べて金融・保険業は「周知・啓発」（50.0%）、「対応方針の明確化」（77.3%）、「相談窓口の設置」（59.1%）、「対応マニュアルの策定」（54.5%）、「研修の開催」（45.5%）で高くなっている。また、「特になし」は建設業で78.9%、製造業で76.0%、情報通信業で75.0%と70%を超えて他の業種よりも高くなっている。

カスタマーハラスメントに関する取組状況（業種別）

									(%)
		n	周知・啓発	対応方針の明確化	相談窓口の設置	対応マニュアルの策定	研修の開催	その他	特になし
全 体		266	27.8	24.1	17.3	12.8	10.2	1.5	51.5
業 種 別	農業	4	－	－	－	－	－	－	100.0
	建設業	19	15.8	10.5	5.3	－	－	－	78.9
	製造業	25	16.0	20.0	－	12.0	－	－	76.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	－	－	－	－	100.0	－	－
	情報通信	4	25.0	－	－	－	－	－	75.0
	運輸業	16	37.5	25.0	31.3	6.3	6.3	－	43.8
	卸売・小売業	46	19.6	13.0	8.7	10.9	2.2	－	63.0
	金融・保険業	22	50.0	77.3	59.1	54.5	45.5	－	13.6
	不動産業	13	38.5	15.4	7.7	－	7.7	－	61.5
	飲食店・宿泊業	23	39.1	26.1	13.0	8.7	8.7	－	34.8
	医療・福祉	33	24.2	27.3	33.3	12.1	9.1	6.1	39.4
	教育・学習支援業	10	30.0	10.0	30.0	20.0	20.0	－	40.0
	複合サービス業	2	50.0	50.0	－	－	－	－	－
	サービス業	44	27.3	25.0	11.4	11.4	13.6	4.5	50.0

従業員規模別にみると、「周知・啓発」は20～29人および50人以上とともに45.8%と他の規模よりも高くなっている。「対応方針の明確化」は40～49人で42.9%、10～19人で31.3%となっている。「相談窓口の設置」は、50人以上で29.2%、40～49人で28.6%である。「対応マニュアルの策定」は50人以上規模で16.7%、「研修の開催」は50人以上で25.0%である。一方、「特になし」は9人以下で63.7%と他の規模よりも高くなっている。

カスタマーハラスメントに関する取組状況（従業員規模別）

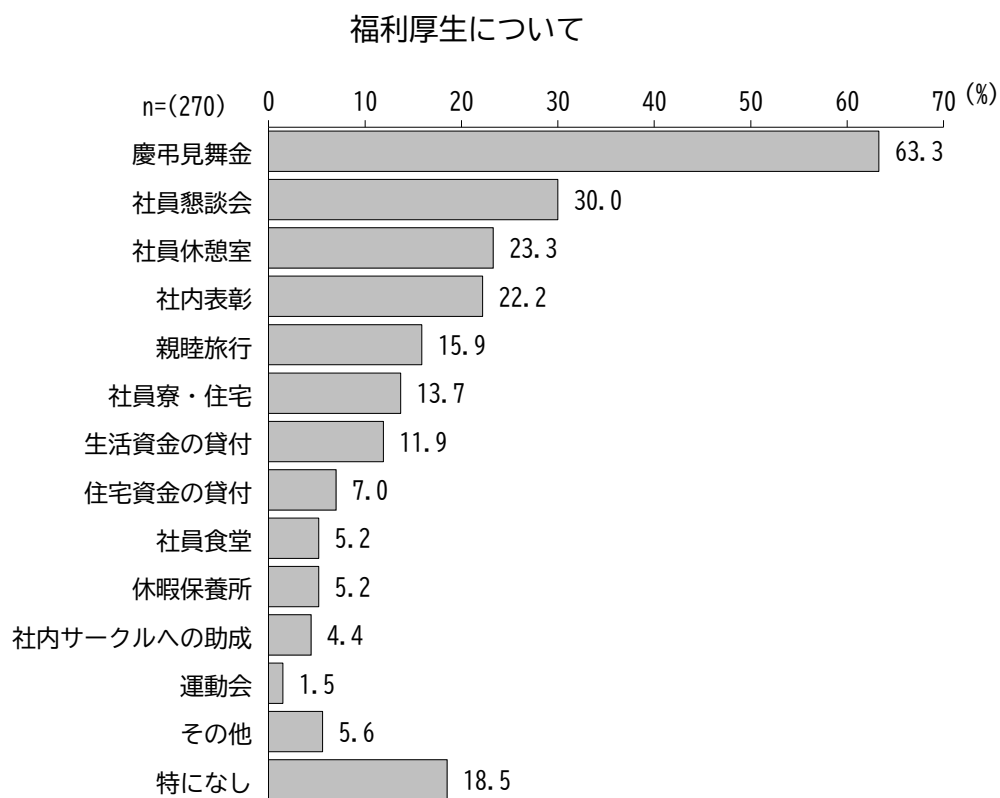
		(%)						
		n	周知・啓発	対応方針の明確化	相談窓口の設置	対応マニュアルの策定	研修の開催	その他 特になし
全 体		266	27.8	24.1	17.3	12.8	10.2	1.5
従業員規模別	9人以下	135	21.5	18.5	14.1	13.3	8.1	63.7
	10～19人	67	28.4	31.3	19.4	11.9	7.5	43.3
	20～29人	24	45.8	25.0	20.8	8.3	12.5	37.5
	30～39人	7	28.6	28.6	—	14.3	14.3	28.6
	40～49人	7	14.3	42.9	28.6	14.3	14.3	42.9
	50人以上	24	45.8	25.0	29.2	16.7	25.0	33.3

12. 福利厚生について

(1) 福利厚生

問30 福利厚生について（該当するものすべてに○）

福利厚生については、「慶弔見舞金」が63.3%と最も高く、次いで「社員懇談会」（30.0%）、「社員休憩室」（23.3%）の順で続いている。



業種別にみると、「慶弔見舞金」は運輸業で87.5%、情報通信で75.0%、製造業で73.1%、金融・保険業で72.7%と高い。「社員懇談会」は情報通信で75.0%、建設業で52.4%、農業と教育・学習支援業とともに50.0%となっている。金融・保険業ではこの他、「社内表彰」（77.3%）、「社員休憩室」と「住宅資金の貸付」（ともに50.0%）「社員寮・住宅」（45.5%）、「生活資金の貸付」（40.9%）と多岐にわたる福利厚生で他の業種より高くなっている。

福利厚生（業種別）

																(%)
		n	慶弔見舞金	社員懇談会	社員休憩室	社内表彰	親睦旅行	社員寮・住宅	生活資金の貸付	住宅資金の貸付	社員食堂	休暇保養所	社内サークルへの助成	運動会	その他	特になし
全 体		270	63.3	30.0	23.3	22.2	15.9	13.7	11.9	7.0	5.2	5.2	4.4	1.5	5.6	18.5
業 種 別	農業	4	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	建設業	21	61.9	52.4	4.8	19.0	33.3	23.8	19.0	4.8	-	4.8	-	-	9.5	14.3
	製造業	26	73.1	23.1	38.5	26.9	3.8	11.5	15.4	-	15.4	3.8	3.8	-	3.8	15.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	情報通信	4	75.0	75.0	25.0	25.0	50.0	-	-	25.0	-	-	50.0	25.0	-	-
	運輸業	16	87.5	25.0	37.5	37.5	12.5	18.8	25.0	18.8	6.3	6.3	-	-	6.3	6.3
	卸売・小売業	46	67.4	19.6	13.0	15.2	15.2	8.7	2.2	-	-	6.5	-	-	8.7	21.7
	金融・保険業	22	72.7	22.7	50.0	77.3	9.1	45.5	40.9	50.0	4.5	13.6	27.3	-	-	4.5
	不動産業	13	53.8	15.4	7.7	15.4	23.1	-	7.7	7.7	-	15.4	7.7	7.7	-	38.5
	飲食店・宿泊業	23	47.8	30.4	21.7	8.7	17.4	13.0	8.7	-	-	-	-	-	13.0	21.7
	医療・福祉	33	60.6	48.5	27.3	18.2	-	6.1	-	-	6.1	6.1	-	-	6.1	18.2
	教育・学習支援業	10	50.0	50.0	10.0	-	10.0	10.0	10.0	-	10.0	-	-	10.0	-	10.0
	複合サービス業	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0
	サービス業	45	57.8	17.8	22.2	15.6	24.4	8.9	13.3	4.4	8.9	2.2	2.2	2.2	2.2	24.4

従業員規模別にみると、「慶弔見舞金」は50人以上で87.5%、20～29人で79.2%と高い。「社員懇談会」は30～39人で42.9%、10～19人で40.3%となっている。「社員休憩室」は、20～29人が50.0%で最も高い。「社内表彰」は50人以上で37.5%、「親睦旅行」は30～39人で42.9%、50人以上で37.5%に達している。「生活資金の貸付」は40～49人で57.1%と、他の規模より高い数値を示している。

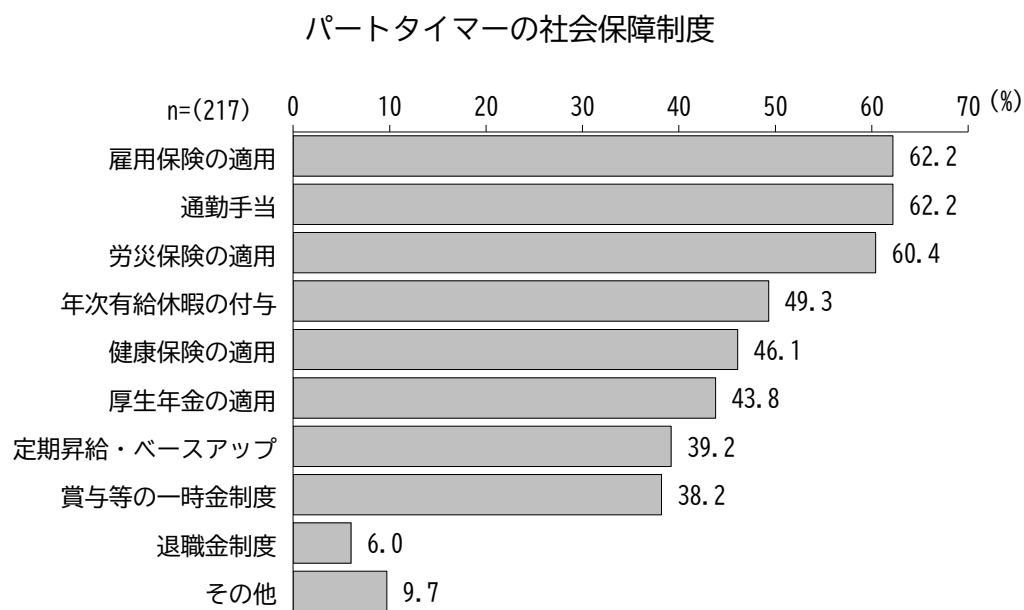
福利厚生（従業員規模別）

(%)																
		n	慶弔見舞金	社員懇談会	社員休憩室	社内表彰	親睦旅行	社員寮・住宅	生活資金の貸付	住宅資金の貸付	社員食堂	休暇保養所	社内サークルへの助成	運動会	その他	特になし
全 体		270	63.3	30.0	23.3	22.2	15.9	13.7	11.9	7.0	5.2	5.2	4.4	1.5	5.6	18.5
従業員規模別	9人以下	139	56.8	23.7	15.1	15.1	13.7	9.4	11.5	6.5	2.9	2.2	1.4	-	2.9	25.9
	10～19人	67	62.7	40.3	28.4	26.9	23.9	7.5	7.5	6.0	3.0	7.5	10.4	1.5	11.9	14.9
	20～29人	24	79.2	37.5	50.0	29.2	8.3	20.8	8.3	4.2	12.5	8.3	-	4.2	4.2	4.2
	30～39人	7	57.1	42.9	14.3	28.6	14.3	42.9	-	-	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3
	40～49人	7	71.4	14.3	28.6	28.6	-	28.6	57.1	-	28.6	14.3	-	-	-	14.3
	50人以上	24	87.5	29.2	29.2	37.5	20.8	37.5	20.8	20.8	8.3	12.5	8.3	4.2	8.3	4.2

(2) パートタイマーの社会保障制度

問31 パートタイマーの社会保障制度について（該当するものすべてに○）

パートタイマーの社会保障制度は、「雇用保険の適用」と「通勤手当」がともに62.2%、「労災保険の適用」が60.4%とこの3項目が高くなっている。これに「年次有給休暇の付与」（49.3%）、「健康保険の適用」（46.1%）、「厚生年金の適用」（43.8%）が4割台で続いている。



業種別にみると、「雇用保険の適用」は金融・保険業で89.5%と他の業種よりも高くなっている。
「労災保険の適用」は医療・福祉で71.0%、金融・保険業で73.7%と7割台で他の業種よりも高くなっている。

パートタイマーの社会保障制度（業種別）

(%)											
	n	雇用保険の適用	通勤手当	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	健康保険の適用	厚生年金の適用	定期昇給・ベースアップ	賞与等の一時金制度	退職金制度	その他
全 体	217	62.2	62.2	60.4	49.3	46.1	43.8	39.2	38.2	6.0	9.7
業 種 別	農業	4	-	25.0	50.0	-	-	-	25.0	-	25.0
	建設業	16	43.8	62.5	50.0	25.0	43.8	37.5	18.8	50.0	18.8
	製造業	19	73.7	68.4	57.9	68.4	36.8	36.8	36.8	42.1	15.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
	情報通信	3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-	66.7
	運輸業	12	50.0	66.7	50.0	41.7	50.0	50.0	25.0	41.7	16.7
	卸売・小売業	33	69.7	54.5	63.6	45.5	51.5	45.5	51.5	24.2	3.0
	金融・保険業	19	89.5	84.2	73.7	84.2	73.7	73.7	36.8	63.2	5.3
	不動産業	6	50.0	66.7	50.0	50.0	50.0	33.3	16.7	33.3	16.7
	飲食店・宿泊業	21	47.6	66.7	61.9	19.0	38.1	28.6	57.1	38.1	9.5
	医療・福祉	31	64.5	74.2	71.0	77.4	38.7	45.2	61.3	45.2	6.5
	教育・学習支援業	9	44.4	44.4	55.6	44.4	44.4	22.2	44.4	22.2	11.1
	複合サービス業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	50.0	-
	サービス業	38	68.4	52.6	57.9	42.1	47.4	50.0	23.7	28.9	2.6

第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「雇用保険の適用」は30～39人で85.7%、40～49人で83.3%と高い。「通勤手当」は20～29人（72.7%）や50人以上（71.4%）で高い。「労災保険の適用」は、40～49人が83.3%、50人以上が76.2%である。「年次有給休暇の付与」は40～49人で83.3%、50人以上で81.0%に達している。「健康保険の適用」および「厚生年金の適用」は、ともに40～49人で83.3%と極めて高い。

パートタイマーの社会保障制度（従業員規模別）

		(%)										
		n	雇用 保険 の適用	通勤 手当	労災 保険 の適用	年次 有給 休暇 の付与	健康 保険 の適用	厚生 年金 の適用	定期 昇給・ ベース アップ	賞与 等の 一時金 制度	退職 金制度	その他
全 体		217	62.2	62.2	60.4	49.3	46.1	43.8	39.2	38.2	6.0	9.7
従業員 規模別	9人以下	102	51.0	55.9	51.0	32.4	35.3	33.3	40.2	32.4	4.9	13.7
	10～19人	57	64.9	66.7	64.9	50.9	43.9	43.9	36.8	45.6	5.3	3.5
	20～29人	22	77.3	72.7	68.2	77.3	50.0	50.0	40.9	40.9	9.1	-
	30～39人	7	85.7	57.1	57.1	71.4	71.4	42.9	14.3	42.9	-	-
	40～49人	6	83.3	50.0	83.3	83.3	83.3	83.3	33.3	50.0	33.3	33.3
	50人以上	21	76.2	71.4	76.2	81.0	76.2	71.4	47.6	42.9	4.8	14.3

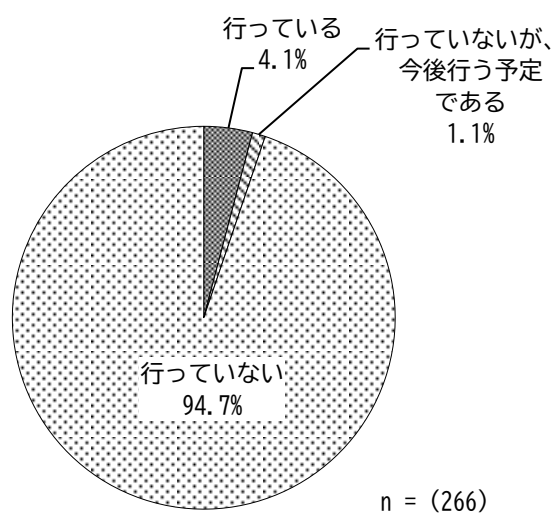
13. 奨学金の代理返還制度について

(1) 奨学金代理返還制度の実施

問32 奨学金を返還する従業員に対する支援（従業員に代わって、事業所が奨学金の一部または全部を直接返済する、奨学金を返還する従業員に対して手当を支給するなど）を行っていますか（○は1つ）

奨学金代理返還制度の実施を「行っている」は4.1%、「行っていないが、今後行う予定である」は1.1%となっている。一方で、94.7%が「行っていない」と回答しており、制度の導入はまだ限定的である。

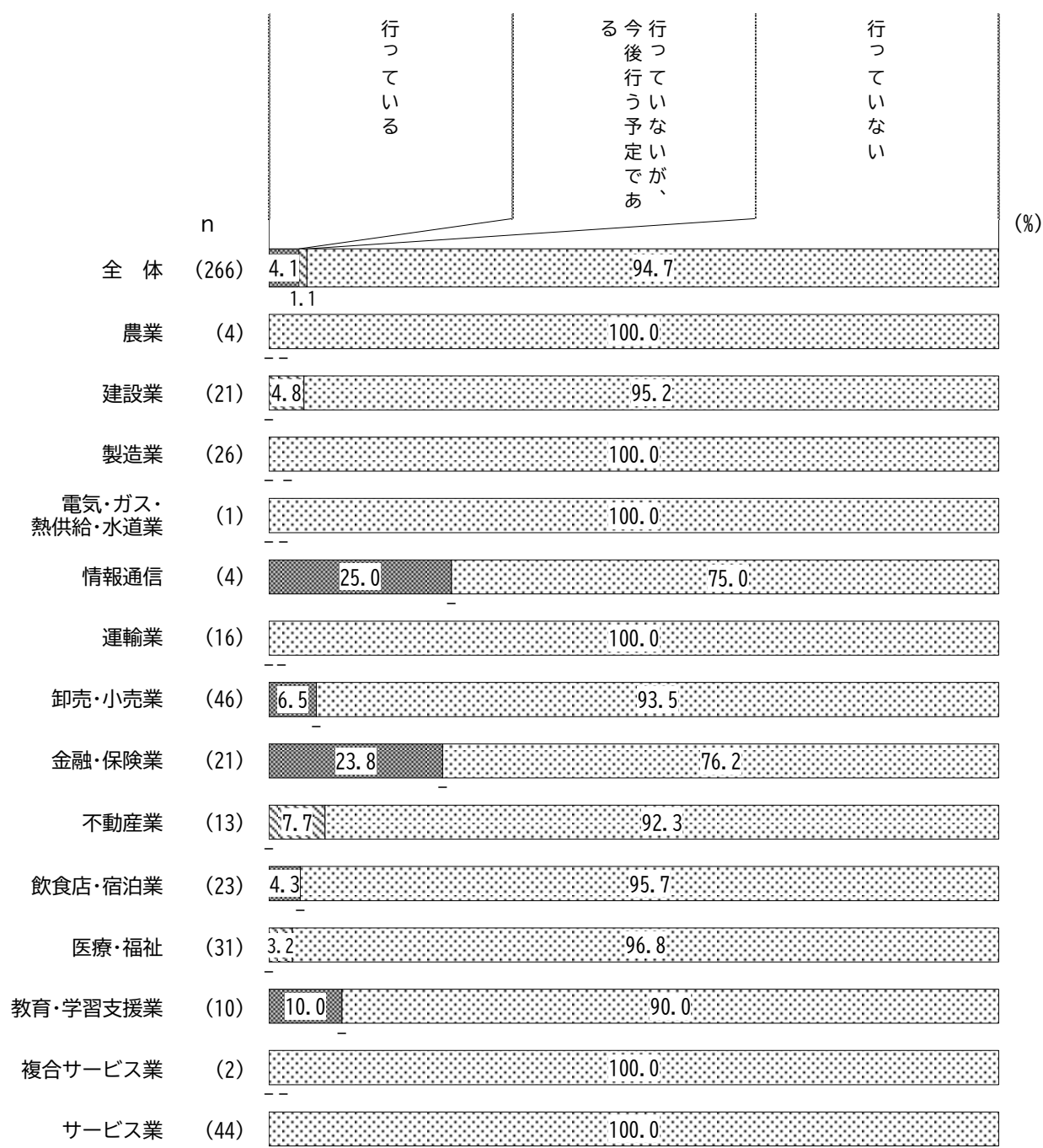
奨学金代理返還制度の実施



第2章 調査結果の詳細

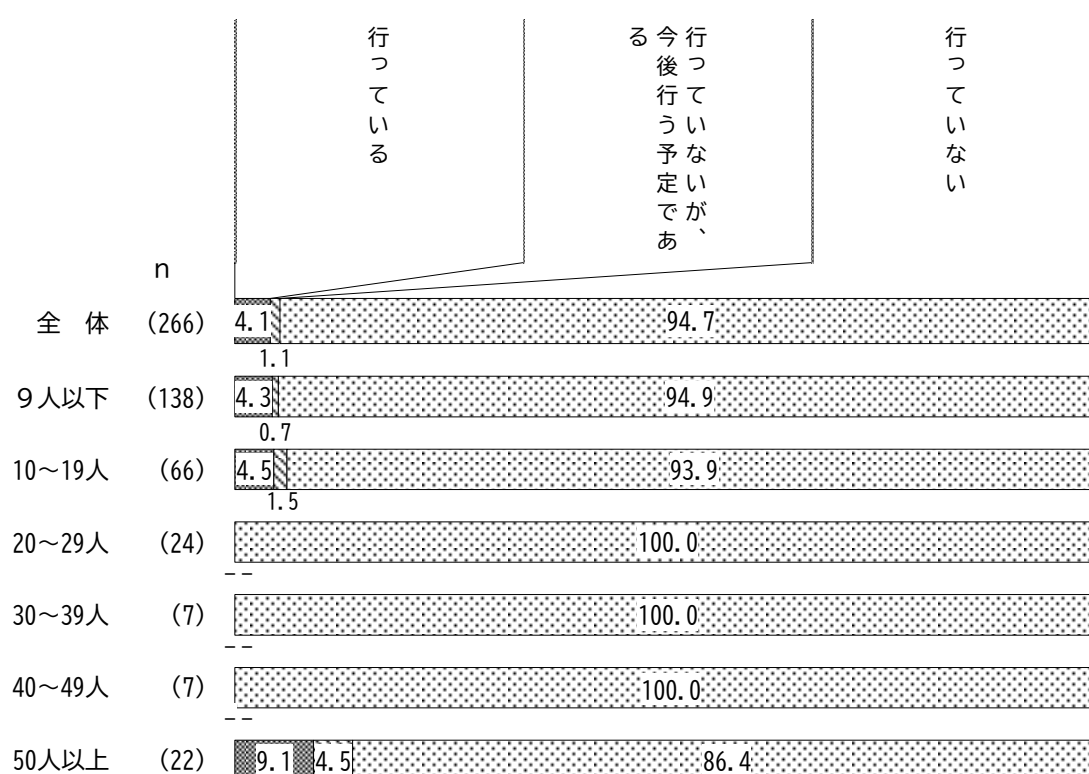
業種別にみると、「行っている」は情報通信（25.0%）や金融・保険業（23.8%）、教育・学習支援業（10.0%）で他の業種より高くなっている。一方で、農業、製造業、運輸業、サービス業などの多くの業種では「行っている」企業が0.0%であり、業種によって導入状況に大きな差がある。また、「今後行う予定がある」は不動産業（7.7%）や建設業（4.8%）などで全体より高い数値を示している。

奨学金代理返還制度の実施（業種別）



従業員規模別にみると、「行っている」は50人以上（9.1％）で最も高く、次いで10～19人（4.5％）、9人以下（4.3％）となっている。一方で、20～29人、30～39人、40～49人では「行っている」および「今後行う予定がある」の回答がいずれも0％（100％が「行っていない」）となっており、中規模層での導入が特に進んでいない実態がある。

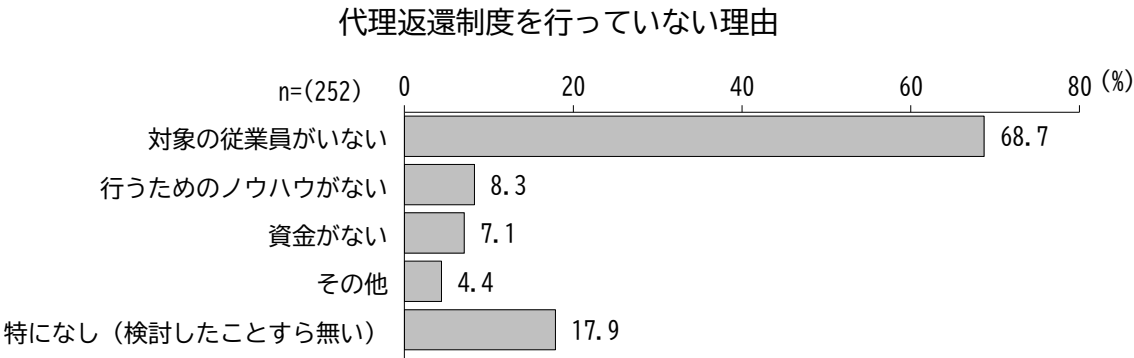
奨学金代理返還制度の実施（従業員規模別）



(2) 代理返還制度を行っていない理由

【問32で「行っていない」を選んだ方】
問32－1 行っていない場合、その理由は何ですか（該当するものすべてに○）

代理返還制度を行っていない理由は、「対象の従業員がいない」が68.7%と特に高くなっている。



業種別にみると、「対象の従業員がいない」は運輸業で81.3%と80%を超えている。「特になし（検討したことすら無い）」は情報通信業(33.3%)、金融・保険業（31.3%）、不動産業（33.3%）と30%を超えて他の業種よりも高くなっている。

代理返還制度を行っていない理由（業種別）

			対象の従業員がいない	行うためのノウハウがない	資金がない	その他	(%) 特になし (検討したことすら無い)
		n					
全 体		252	68.7	8.3	7.1	4.4	17.9
業 種 別	農業	4	75.0	－	25.0	－	25.0
	建設業	20	70.0	15.0	10.0	5.0	15.0
	製造業	26	73.1	7.7	11.5	3.8	11.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	－	－	－	100.0	－
	情報通信	3	66.7	－	－	－	33.3
	運輸業	16	81.3	－	－	－	18.8
	卸売・小売業	43	76.7	7.0	2.3	2.3	16.3
	金融・保険業	16	37.5	18.8	－	18.8	31.3
	不動産業	12	50.0	－	8.3	8.3	33.3
	飲食店・宿泊業	22	72.7	18.2	13.6	－	13.6
	医療・福祉	30	66.7	6.7	10.0	3.3	16.7
	教育・学習支援業	9	77.8	－	11.1	－	11.1
	複合サービス業	2	100.0	－	－	－	－
	サービス業	44	70.5	6.8	4.5	2.3	20.5

従業員規模別にみると、「対象の従業員がいない」は40～49人で100.0%、10～19人で75.8%、30～39人で71.4%と70%を超えて高くなっている。「行うためのノウハウがない」は「50人以上」の規模で21.1%、「資金がない」は9人以下で9.2%となっている。「特になし（検討したことすら無い）」は、30～39人で28.6%、20～29人で20.8%となっている。

代理返還制度を行っていない理由（従業員規模別）

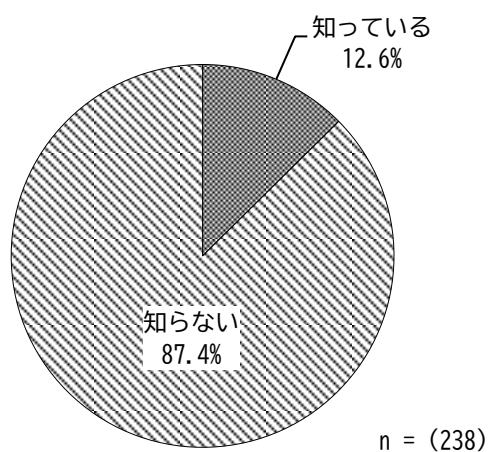
							(%)
	n	対象の従業員がいない	行うためのノウハウがない	資金がない	その他	特になし (検討したことすら無い)	
全 体		252	68.7	8.3	7.1	4.4	17.9
従業員規模別	9人以下	131	67.2	6.9	9.2	3.8	19.1
	10～19人	62	75.8	8.1	6.5	1.6	16.1
	20～29人	24	62.5	4.2	4.2	8.3	20.8
	30～39人	7	71.4	14.3	-	-	28.6
	40～49人	7	100.0	-	-	-	-
	50人以上	19	52.6	21.1	-	15.8	15.8

(3) 返還支援実施事業所に対する県や支援機構による支援制度の認知

問33 奨学金を返還する従業員に支援を行っている事業所に対して、埼玉県や（独）日本学生支援機構の支援制度があることをご存じですか（○は1つ）

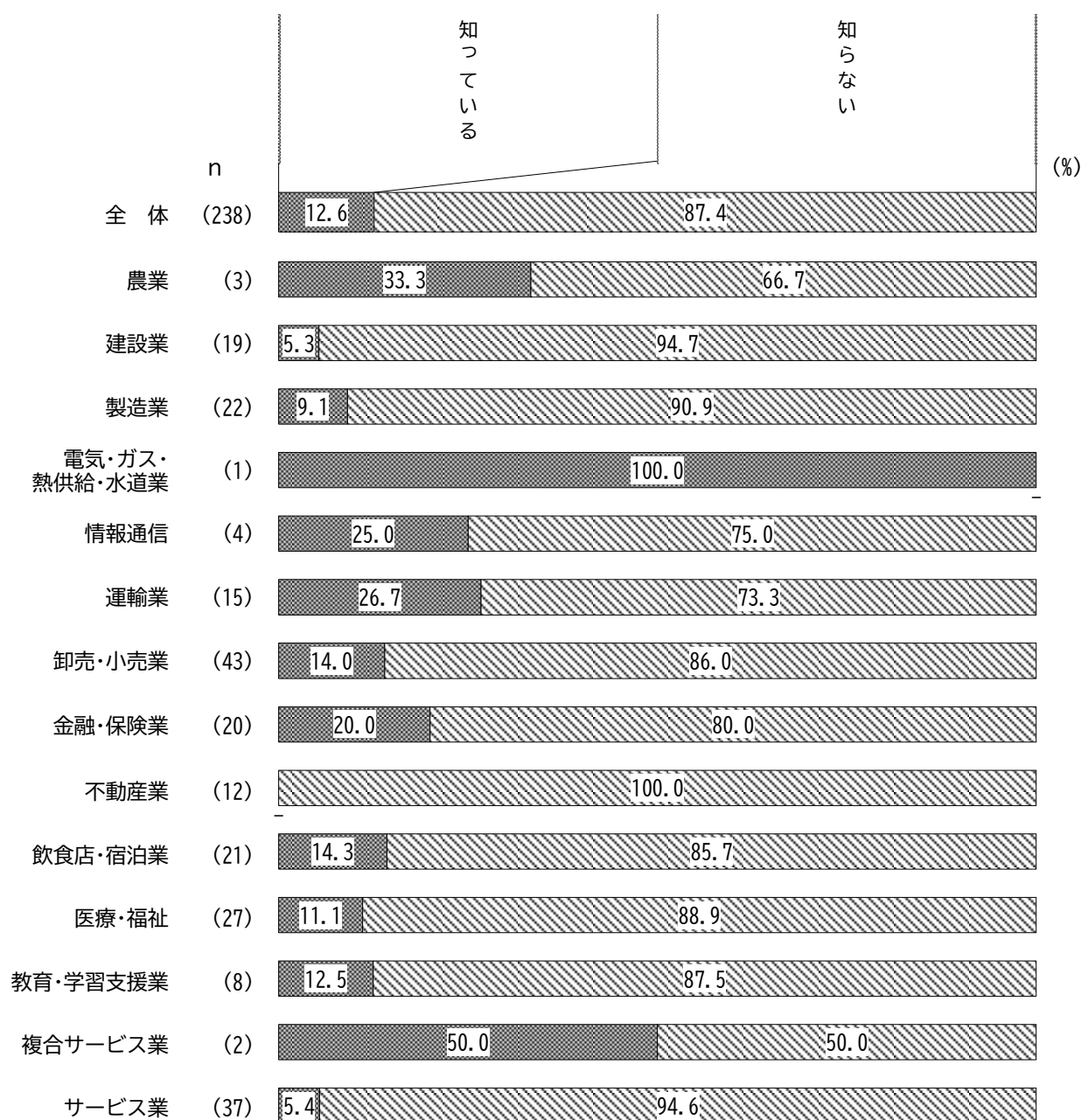
県や支援機構による支援制度の認知全体でみると、制度を「知っている」は12.6%、「知らない」が87.4%となっている。

返還支援実施事業所に対する県や支援機構による支援制度の認知



業種別にみると、「知っている」は農業（33.3%）や運輸業（26.7%）、金融・保険業（20.0%）で他の業種より高い傾向がみられる。

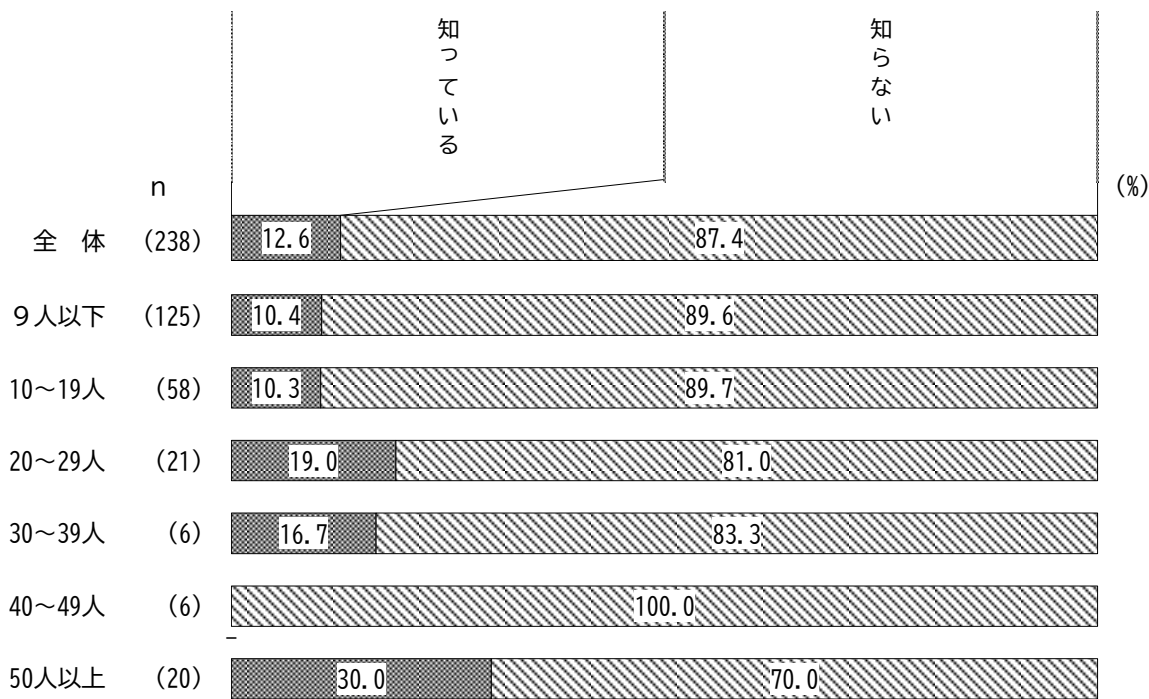
返還支援実施事業所に対する県や支援機構による支援制度の認知（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「知っている」は50人以上（30.0％）で最も高く、次いで20～29人（19.0％）、30～39人（16.7％）の順となっている。

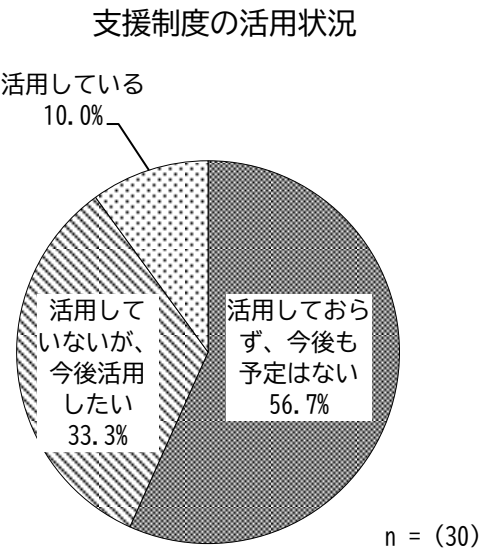
返還支援実施事業所に対する県や支援機構による支援制度の認知（従業員規模別）



（4）支援制度の活用状況

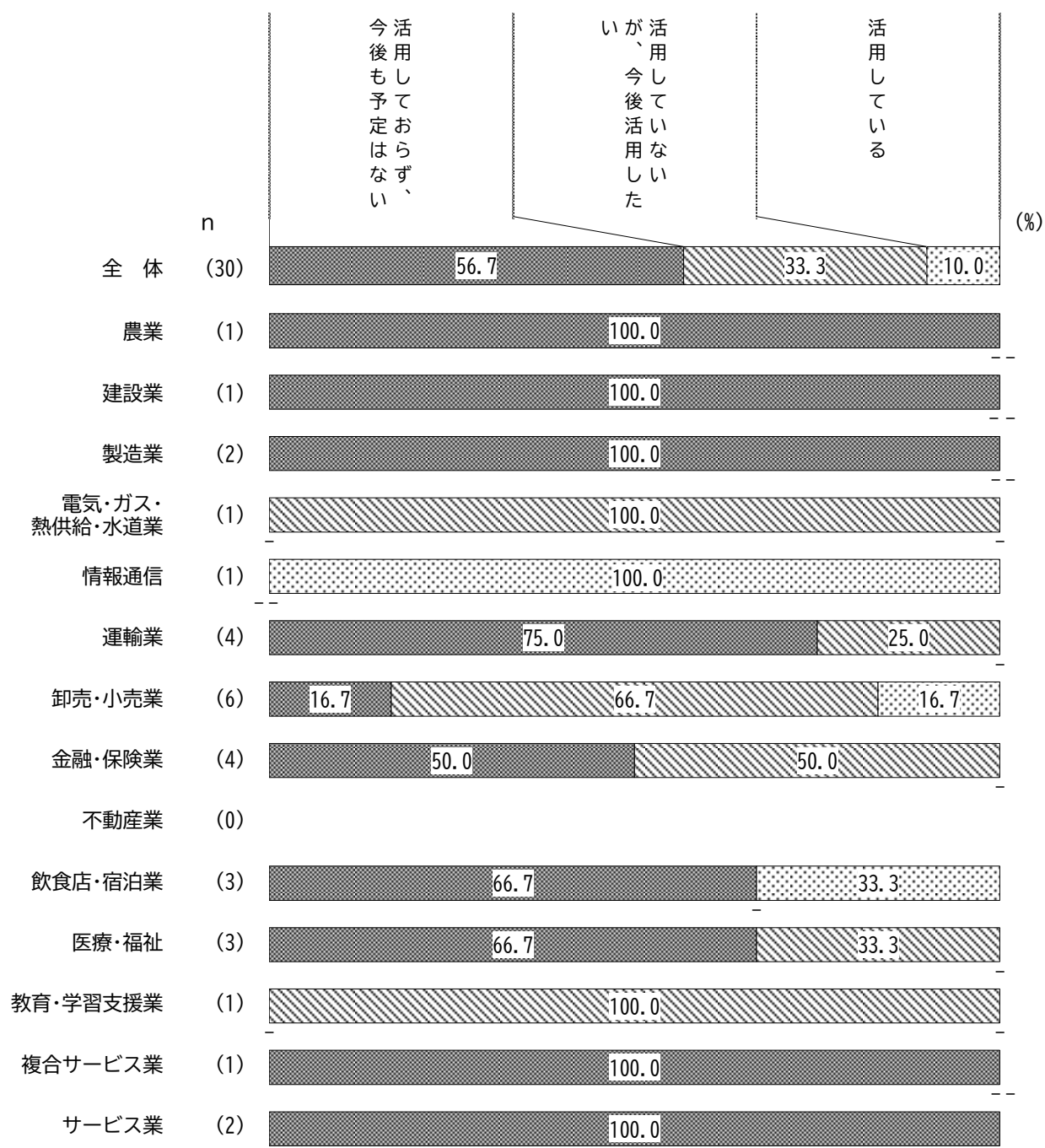
【問33で「知っている」を選んだ方】
問33－1 支援制度を活用していますか（○は1つ）

支援制度の活用状況は、「活用しておらず、今後も予定はない」は56.7%、「活用していないが、今後活用したい」は33.3%、「活用している」は10.0%となっている。



業種別にみると、「活用している」割合は飲食店・宿泊業（33.3%）や卸売・小売業（16.7%）と他の業種より高くなっている。一方で、運輸業では「活用しておらず、今後も予定はない」が75.0%、飲食店・宿泊業と医療・福祉でともに66.7%となっており、業種間での活用状況に大きな差がある。

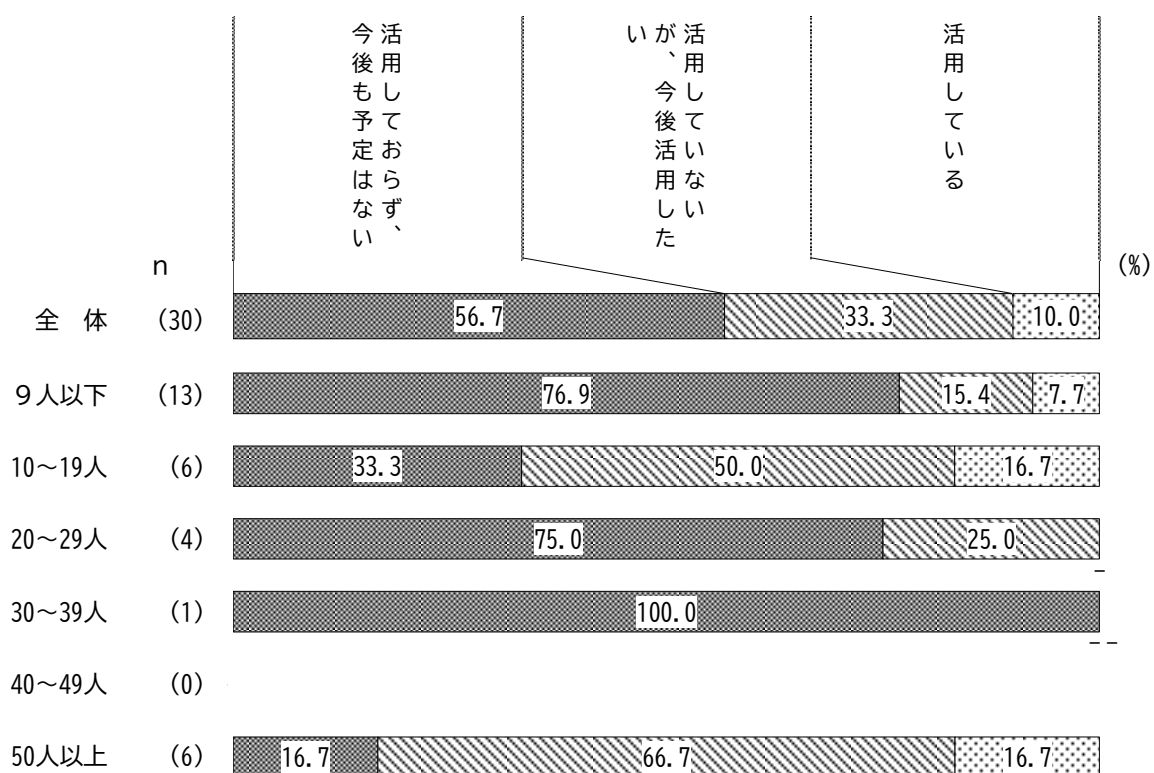
支援制度の活用状況（業種別）



第2章 調査結果の詳細

従業員規模別にみると、「活用している」は10～19人と50人以上（ともに16.7%）で他の規模と比較して高くなっている。一方で、9人以下（7.7%）では割合が低い傾向がみられる。また、50人以上では「活用していないが、今後活用したい」が66.7%と特に高くなっている。

支援制度の活用状況（従業員規模別）



(5) 奨学金代理返還制度に対する意見・要望（自由記述）

問34 「事業所による奨学金の代理返還制度」に対する国や自治体の施策に対するご意見・ご要望があれば、お書きください。

事業者による奨学金の代理返還制度に対する国や自治体の対策に対する意見・要望について、以下に主な回答を記載した。

■制度のあり方

- ・奨学金を借りている若者を直接支援すべき。なぜ事業所が間に入る必要があるのか。
- ・奨学金は自分で返済して下さい。
- ・コスト負担、制度設計が複雑、事務負担がある。公平性に問題がある。

■周知・PR

- ・知らなかったので周知して欲しい。
- ・制度がある事自体、知らなかった。
- ・制度について知る機会がない。
- ・大切な制度ですが、理解も周知も知られていません。支援する側としても支援する以上は「やる気のある人」でないと困ると思います。

14. その他

(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（自由記述）

問35 『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。

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、以下に分類分けをして主な回答を記載した。1事業者で2つの分類分けに該当するものがあれば、別々に記載している。

■ハローワーク

- ・ハローワークを利用しても採用に至らない。
- ・募集しても面接等の申込みが少なくなっている。
- ・ハローワークに登録しても応募がこない。
- ・求人者が一番力を発揮できる様な、適した職へ案内頂けると幸いです。
- ・ハローワークで求人中です。
- ・求人をハローワークに出してもなかなか応募がない為、紹介会社を使用する事になり、その費用が重くのしかかっています。紹介会社を利用して、求人者は手軽に就職活動ができる紹介会社へ流れていると感じました。ハローワークでも手軽に応募できるシステムを作っていたらと助かります。
- ・ハローワークへ求人依頼をしても、応募者（求職者）はSNS等で情報収集をしているのが現状だと感じる。若者は特にその傾向が強い。若者が集い易い雰囲気ハローワークに望む。

■自治体施策・地元雇用

- ・自治体の雇用施策でも、事業所には採用が無い。
- ・雇用しやすい環境を作してほしい。

■過度な規制への懸念

- ・労働者の権利が非常に強くなり雇用者は難しい問題が多い。
- ・大手保険会社、代理店などのコンプライアンスなど圧力を感じる。コンプライアンスが厳しすぎて社員がやりたがらないし、辞めてしまう。もう少し、自由な国で働きやすい環境を作してほしい。
- ・雇用は企業の問題であるので、過度な法整備は不要。

■マッチング精度の改善（適性評価）

- ・希望者をすべて紹介するのではなく、本人の適性、体力等をチェックしたうえで紹介していただきたい。

■柔軟な労働時間・働きやすさ

- ・労働時間が短くなるのは良いが、他でアルバイトを始める人もいる。残業したい社員もいるはず。選べる労働時間があっても良いと思う。

■アンケート・設問への意見

- ・今回の労働実態調査は個別(支店)では判断しにくい部分があります。本社として決定していることもあり、正確な回答となっているかは分からず申し訳ありません。
- ・行政は、アンケートだけの考え方(書類、統計的な数値)が主流なのが、昔と変わっていないと感じる。

第3章 調査票

令和7年度 越谷市労働実態調査 調査票

1. 事業所の概要について

貴社及び貴事業所の概要についてお伺いします（それぞれ○は1つ）

①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			
②業況について	現在（前年同月比）	1. 良い	2. 同じ	3. 悪い
	3ヶ月後の見込み	1. 良い	2. 同じ	3. 悪い
③売上高について	現在（前年同月比）	1. 増収	2. 同じ	3. 減収
	3ヶ月後の見込み	1. 増収	2. 同じ	3. 減収
④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ヶ月後の見込み	1. 増益	2. 同じ	3. 減益
⑤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ヶ月後の見込み	1. 不足	2. 適切	3. 過剰
⑥資金繰りにについて	現在（前年同月比）	1. 良い	2. 同じ	3. 悪い
	3ヶ月後の見込み	1. 良い	2. 同じ	3. 悪い
⑦経営者(代表者)の年代	1. 30歳未満 2. 30歳代 3. 40歳代			
	4. 50歳代 5. 60歳代 6. 70歳以上			
⑧貴事業所での経営計画の策定状況	1. 単年度計画のみ策定 2. 中期（3～5年程度）や長期（5年以上）の計画のみ策定 3. 単年度と中長期、両方の計画を策定 4. 策定していない			

2. 雇用状況について

問1 雇用状態別の従業員数、及び年齢構成をご記入ください（正確な数が不明な場合は、大体の人数で構いません）

	常用従業員（人）			臨時・パート従業員（人）			合 計（人）		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
10歳代									
20歳代									
30歳代									
40歳代									
50歳代									
60歳以上									
合 計									
障がい者									
外国人									
市内居住者									

問2 1年間の常用従業員、臨時・パート従業員の増減はありましたか（それぞれ○は1つ）

<常用従業員>		
1. 大幅に減少	2. やや減少	3. 変わらない
4. やや増加	5. 大幅に増加	6. 常用従業員は採用していない
<臨時・パート従業員>		
1. 大幅に減少	2. やや減少	3. 変わらない
4. やや増加	5. 大幅に増加	6. 臨時・パート従業員は採用していない

【問2 <常用従業員>で「1. 大幅に減少」「2. やや減少」を選んだ方】

問2-1 常用従業員が減少した原因は何ですか（該当するものすべてに○）

1. 定年等による自然減	2. 採用を抑制
3. 自主退職	4. 早期退職優遇制度を利用した退職
5. 希望退職制度を利用した退職	6. 求人難
7. 解雇	8. その他（ ）

【問2 <臨時・パート従業員>で「1. 大幅に減少」「2. やや減少」を選んだ方】

問2-2 臨時・パート従業員が減少した原因は何ですか（該当するものすべてに○）

1. 常用従業員(正社員)への登用	2. 採用を抑制	3. 自主退職
4. 派遣元の都合	5. 求人難	6. 解雇
7. 雇止め	8. その他（ ）	

問3 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(歳)				
平均勤続年数(年)				

問4 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 (歳)		
平均勤続年数 (年)		

問5 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定について（○は1つ）

1. ある	2. 検討中	3. 予定なし
-------	--------	---------

問6 常用従業員を雇用する際、重要視することは何ですか（該当するものすべてに○）

1. 年齢	2. 性別	3. 経験
4. コミュニケーション能力	5. 専門知識（資格）	6. ITスキル
7. 情報収集・活用力	8. 企画・開発力	9. 営業力
10. リーダーシップ力	11. その他（ ）	12. 特になし

問7 貴事業所における従業員数の今後の動向について（○は1つ）

常用従業員	1. 増やす予定	2. 現状維持の予定（採用予定無しを含む）	3. 減らす予定
臨時・パート従業員	1. 増やす予定	2. 現状維持の予定（採用予定無しを含む）	3. 減らす予定

問8 貴事業所での従業員の採用方法について（該当するものすべてに○）

1. 公共職業安定所（ハローワーク）を通じて	2. 民間職業紹介機関を通じて
3. 関連会社等を通じて	4. インターネット・求人雑誌・新聞広告等で直接募集
5. 縁故や紹介を通じて	6. その他（ ）

問9 貴事業所の定年制度について（○は1つ）

1. 年齢で一律に実施⇒（ ）歳	2. 職種別を実施
3. 定年制はない	4. その他（ ）

3. 賃金について

問10 令和7年10月の平均賃金（円）（正確な金額が不明な場合は、大体の金額で構いません）

1)事務系の場合 ⇒（ ）円	2)技術系の場合 ⇒（ ）円
----------------	----------------

問11 一時金の支給について（○は1つ）

夏期手当	年末手当	その他手当
1. ある（ ）ヶ月分	1. ある（ ）ヶ月分	1. ある（ ）ヶ月分
2. ない	2. ない	2. ない

問12 賃上げの実施状況について（それぞれ○は1つ）

常用従業員	2024年度	1. 賃上げを実施した	2. 賃上げは実施していない	3. 常用従業員がいない
	2025年度	1. 賃上げを実施した	2. 賃上げは実施していない	3. 常用従業員がいない
臨時・パート従業員	2024年度	1. 賃上げを実施した	2. 賃上げは実施していない	3. 臨時・パート従業員がいない
	2025年度	1. 賃上げを実施した	2. 賃上げは実施していない	3. 臨時・パート従業員がいない

問13 「基本給」部分以外の支給手当について（該当するものすべてに○）

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

問14 1日あたりの平均所定内労働時間について

 時間 分 / 1日

問15 所定外労働時間について（月平均）

1. ある ⇒（ ）時間（ ）分	2. ない
------------------	-------

問16 週休制の実施形態について（○は1つ）

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（	）

5. 休日・休暇制度について

問17 介護休業制度と育児休業制度の利用状況について（それぞれ○は1つ）

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
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

6. ワークライフバランスについて

問18 「働き方改革」への取組み状況について（該当するものすべてに○）

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

→【問18で「1.」～「13.」（実施中、予定あり、検討中）を選んだ方】

問18-1 その制度を導入した理由について（該当するものすべてに○）

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

問19 障がい者が活躍するための取組みの進捗状況について（○は1つ）

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
----------	--------------	--------------	-----------

→ 問19-1、問19-2へ

→ 問19-3へ

【問19で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選んだ方】

問19-1 障がい者が活躍するために実施した取組みについて（該当するものすべてに○）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 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（ ） |

【問19で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選んだ方】

問19-2 取組みを実施した成果について（該当するものすべてに○）

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 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（ ） | |

【問19で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」を選んだ方】

問19-3 取組みが進んでいない理由について（該当するものすべてに○）

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 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

問20 女性が活躍するための取組みの進捗状況について

- | | | | |
|----------|--------------|--------------|-----------|
| 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 |
|----------|--------------|--------------|-----------|

→ 問20-3へ

【問20で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選んだ方】

問20-1 女性が活躍するために実施した取組みについて（該当するものすべてに○）

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 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（ ） |

【問20で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選んだ方】

問20-2 取組みを実施した成果について（該当するものすべてに○）

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 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（ ） | |

【問20で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」を選んだ方】

問20-3 取組みが進んでいない理由について（該当するものすべてに○）

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 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. 現状のままだでも不満や問題がない |

9. 外国籍従業員について

問21 外国籍従業員の在籍状況について（○は1つ）

- | | |
|------------------------|------------|
| 1. 現在、在籍している ⇒（_____人） | |
| 2. 過去に在籍していたことがある | 3. 在籍していない |

問22 外国籍従業員の雇用について、雇用の際の課題や、雇用する際の障壁は何ですか（該当するものすべてに○）

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 費用が掛かる | 2. 日本語能力 |
| 3. 受け入れ体制の未整備 | 4. 手続きの煩雑さ |
| 5. 在留期間の制限 | 6. 在留資格による就労の制限 |
| 7. 仕事や業務に対する意識の差 | 8. 求人しても応募が無い |
| 9. 異文化の相互理解 | 10. その他（ |
| 11. 特になし | |

問23 外国籍従業員の今後の採用方針について（○は1つ）

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. 採用する（または採用を検討している） | 2. 採用する予定はない |
|-----------------------|--------------|

10. 性的マイノリティに関する取組みについて

問24 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（○は1つ）

- | | |
|-----------|----------------------|
| 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 |

問25 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（○は1つ）

- | | | | |
|----------|--------|-----------|----------|
| 1. 行っている | 2. 検討中 | 3. 行っていない | 4. わからない |
|----------|--------|-----------|----------|

問26 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（○は1つ）

- | | | |
|-----------|----------|---------|
| 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 | |

11. ハラスメントについて

問27 「パワーハラスメント」防止に関する取組状況について（該当するものすべてに○）

- | | | |
|------------|------------|---------------|
| 1. 方針等の明確化 | 2. 周知・啓発 | 3. 相談体制の整備 |
| 4. 相談窓口の設置 | 5. 事実関係の確認 | 6. 再発防止に向けた措置 |
| 7. その他（ | ） 8. 特になし | |

※職場の「パワーハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

問28 従業員から「カスタマーハラスメント」に関する相談を受けたことはありますか（○は1つ）

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 受けたことは無い | 2. 受けたことがある |
|-------------|-------------|

※カスタマーハラスメントとは、「顧客等から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」をいいます。「顧客等」には企業間取引での発注者（経営者、社員、個人事業主）を含みます。

問29 「カスタマーハラスメント」に関する取組状況について（該当するものすべてに○）

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 対応方針の明確化 | 2. 対応マニュアルの策定 |
| 3. 研修の開催 | 4. 相談窓口の設置 |
| 5. 周知・啓発 | 6. その他（ |
| 7. 特になし | ） |

12. 福利厚生について

問30 福利厚生について（該当するものすべてに○）

- | | | |
|------------|------------|----------------|
| 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 | |

問31 パートタイマーの社会保障制度について（該当するものすべてに○）

- | | | |
|--------------|----------------|------------|
| 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（ | ） | |

13. 奨学金の代理返還制度について

問32 奨学金を返還する従業員に対する支援（従業員に代わって、事業所が奨学金の一部または全部を直接返済する、奨学金を返還する従業員に対して手当を支給するなど）を行っていますか（○は1つ）

- | | | |
|----------|----------------------|-----------|
| 1. 行っている | 2. 行っていないが、今後行う予定である | 3. 行っていない |
|----------|----------------------|-----------|

【問32で「3. 行っていない」を選んだ方】

問32-1 行っていない場合、その理由は何ですか（該当するものすべてに○）

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. 対象の従業員がいない | 2. 資金がない |
| 3. 行うためのノウハウがない | 4. その他（ ） |
| 5. 特になし / 検討したことすら無い | |

問33 奨学金を返還する従業員に支援を行っている事業所に対して、埼玉県や（独）日本学生支援機構の支援制度があることをご存じですか（○は1つ）

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

【問33で「1. 知っている」を選んだ方】

問33-1 支援制度を活用していますか（○は1つ）

- | | |
|--|---------------------|
| 1. 活用しておらず、今後も予定はない | 2. 活用していないが、今後活用したい |
| 3. 活用している ⇒（具体的にお書き下さい： ） | |

問34 「事業所による奨学金の代理返還制度」に対する国や自治体の施策に対するご意見・ご要望があれば、お書きください。

--

14. その他

問35 『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。

--

質問は以上です。ご多用の中ご協力いただき、誠にありがとうございました。

ご回答済みの調査票は同封の返信用封筒に入れ、

11月13日（木曜）までにご投函ください（差出人名記述や切手は不要）。

〔委託元〕越谷市環境経済部経済振興課

令和7年度
越谷市労働実態調査 報告書

令和8(2026)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

株式会社サーベイリサーチセンター

東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号

電話 03-3802-6711 (代表)
