

令和2年度

雇用及び就業環境に係る実態・ニーズ調査

報告書

(概要版)

令和3年3月

静岡市

1. 調査目的

静岡市内の事業所および従業員における、雇用や就業環境に係る実態やニーズを調査・把握し、若者や女性をはじめとした多様な人材が就労・活躍できる環境づくりや、新たな働き方・ビジネスモデルの構築などを実現するための雇用・労働政策への活用を行うことで、市内企業における雇用促進や労働生産性の向上に繋げていくことを目的とする。

2. 調査期間

調査基準日：令和2年4月1日

調査期間：令和2年5月15日～5月29日

3. 調査対象

(1) 事業所アンケート調査

事業所母集団データベース（平成30年次フレーム）による市内の産業別・従業員別の事業所分布状況をもとに、対象となる2,500事業所（民営）を各産業・従業員規模別の事業所割合に応じて按分し、下表のとおり調査事業所を算定し、事業所を無作為に抽出した。

業 種	従 業 員 規 模						合 計
	10人以下	11人～30人	31人～50人	51人～100人	101人～300人	301人以上	
建設業	86	128	38	18	7	1	278
製造業	76	174	100	81	44	14	489
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	0	0	4	1	6
情報通信業	7	11	12	13	20	2	65
運輸業、郵便業	7	46	47	33	18	5	156
卸売業、小売業	122	206	81	44	39	3	495
金融業、保険業	5	12	5	6	8	3	39
不動産業、物品賃貸業	18	13	8	2	5	0	46
学術研究、専門・技術サービス業	31	30	9	10	3	0	83
宿泊業、飲食サービス業	69	75	13	9	15	0	181
生活関連サービス業、娯楽業	20	23	15	9	2	0	69
教育、学習支援業	12	25	21	8	3	1	70
医療、福祉	65	105	55	28	36	6	295
複合サービス事業（郵便局、協同組合）	1	1	0	0	3	1	6
サービス業（他に分類されないもの）	33	62	30	34	49	14	222
合 計	552	912	434	295	256	51	2,500

(2) 従業員アンケート調査

事業所アンケート調査対象事業所2,500社に所属する従業員5,000名（1事業所あたり2名）。

4. 調査方法

(1) 事業所アンケート調査

自記入式アンケートによる手法。調査票を郵送し、返信用封筒にて回収。

(2) 従業員アンケート調査

自記入式アンケートによる手法。調査票を事業所に郵送し、事業所の担当者より従業員に手交、従業員から個別に返信用封筒にて回収。

5. 調査項目

(1) 事業所アンケート調査

就業環境全般、若者・女性に関する就業環境、外国人の就労環境、採用・雇用の状況等に関する事項

(2) 従業員アンケート調査

就職活動時の状況、若者・女性に関する就業環境の満足度やニーズ等に関する事項

6. 調査票の回収

(1) 事業所アンケート調査

調査票発送：2,500 事業所

調査票回収： 546 事業所（回収率 21.8%）

(2) 従業員アンケート調査

調査票発送：5,000 名

調査票回収： 955 名（回収率 19.1%）

7. その他

本調査では調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用した。

(統合内容)「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」→「情報通信・運輸業」、
「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業（郵便局協同組合）」
→「金融・専門・生活サービス業」

1. 事業所アンケート調査結果

(1) 事業所の雇用状況

(業種)

回答のあった546事業所の業種は、「製造業」が104事業所(19.0%)でトップ。次いで「卸売業、小売業」が75事業所(13.7%)となっている。

(従業員規模)

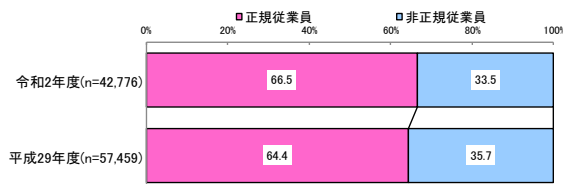
従業員規模は「10人以下」21.4%、「11人～30人」28.9%を合わせて、「30人以下」の事業所が半数以上となっている。

(業種別 従業員規模)

上段：(事業所数)
下段：(%)

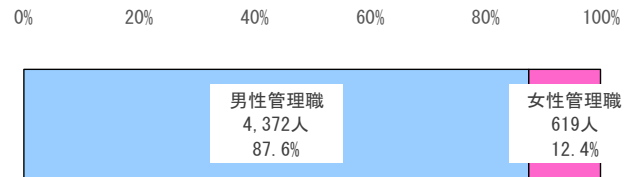
	調査数	従業員規模						
		10人以下	11人～30人	31人～50人	51人～100人	101人～300人	301人以上	無回答
全体	546	117	158	87	77	72	27	8
	100	21.4	28.9	15.9	14.1	13.2	4.9	1.5
業 種	建設業	65	21	20	11	10	1	1
	100	32.3	30.8	16.9	15.4	1.5	1.5	1.5
	製造業	104	13	37	15	17	13	8
	100	12.5	35.6	14.4	16.3	12.5	7.7	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	2	1	1	0	0	0
	100	50	25	25	0	0	0	0
	情報通信業	11	2	2	2	1	3	1
	100	18.2	18.2	18.2	9.1	27.3	9.1	0
	運輸業、郵便業	38	4	11	6	7	7	2
	100	10.5	28.9	15.8	18.4	18.4	5.3	2.6
	卸売業、小売業	75	15	23	8	7	15	5
	100	20	30.7	10.7	9.3	20	6.7	2.7
	金融業、保険業	14	3	5	0	1	4	1
	100	21.4	35.7	0	7.1	28.6	7.1	0
	不動産業、物品賃貸業	5	2	2	0	0	0	0
	100	40	40	0	0	0	0	20
	学術研究、専門・技術サービス業	9	1	3	3	0	1	1
	100	11.1	33.3	33.3	0	11.1	11.1	0
	宿泊業、飲食サービス業	18	11	6	0	0	0	1
	100	61.1	33.3	0	0	0	5.6	0
生活関連サービス業、娯楽業	4	0	0	3	1	0	0	
100	0	0	75	25	0	0	0	
教育、学習支援業	29	2	8	11	4	3	1	
100	6.9	27.6	37.9	13.8	10.3	3.4	0	
医療、福祉	81	21	23	10	12	11	3	
100	25.9	28.4	12.3	14.8	13.6	3.7	1.2	
複合サービス事業 (郵便局協同組合)	6	1	2	0	1	1	1	
100	16.7	33.3	0	16.7	16.7	16.7	0	
サービス業 (ほかに分類されないもの)	73	17	13	14	14	12	2	
100	23.3	17.8	19.2	19.2	16.4	2.7	1.4	
分類不能の産業	4	1	1	2	0	0	0	
100	25	25	50	0	0	0	0	
不明	6	1	1	1	2	1	0	
100	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	0	0	

(従業員規模構成)



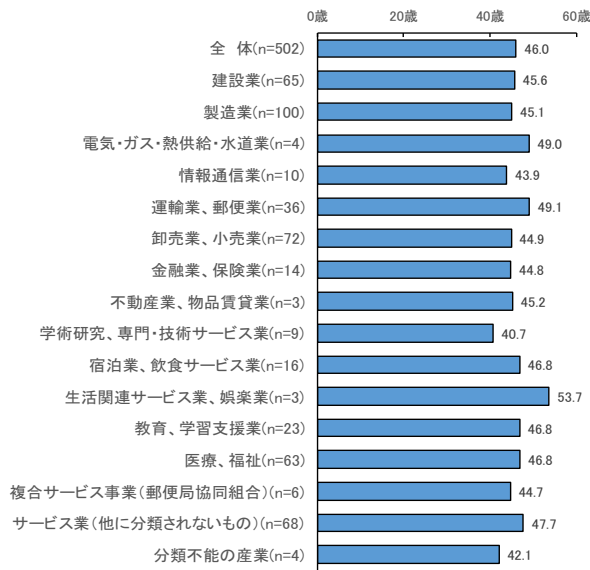
全546事業所に勤務する従業員総数は42,776人であった。従業員構成は前回と比べて「正規従業員」が66.5%とやや増加した。

(管理職の男女比率)



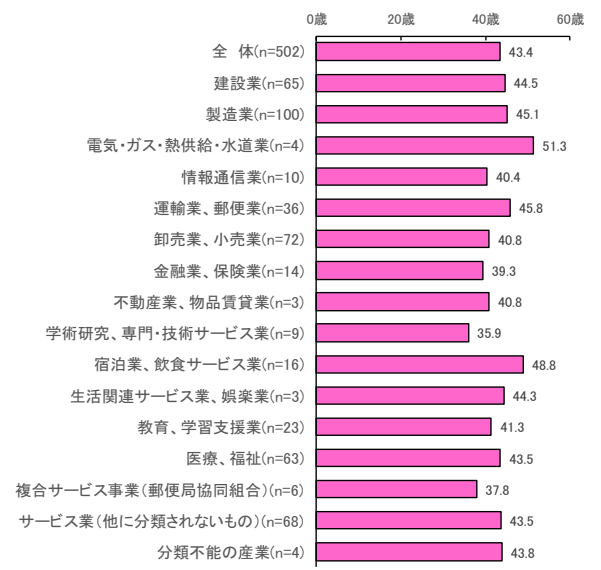
全546事業所の管理職の男女比率は男性87.6%女性12.4%であった。

（正規従業員男性の平均年齢）



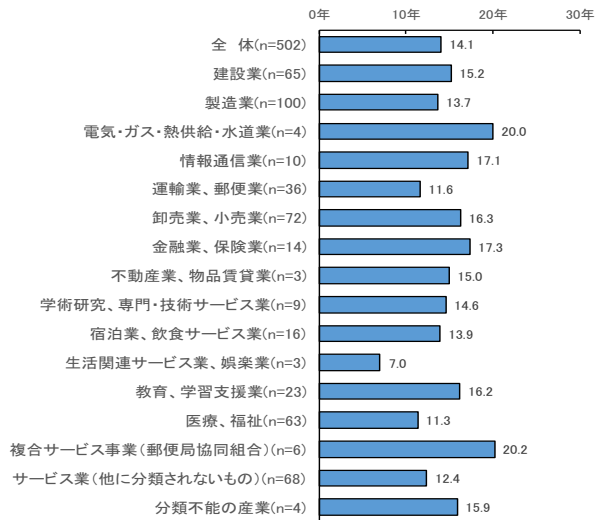
正規従業員男性の平均年齢は46.0歳であり、前回調査の45.9歳より0.1高くなった。

（正規従業員女性の平均年齢）



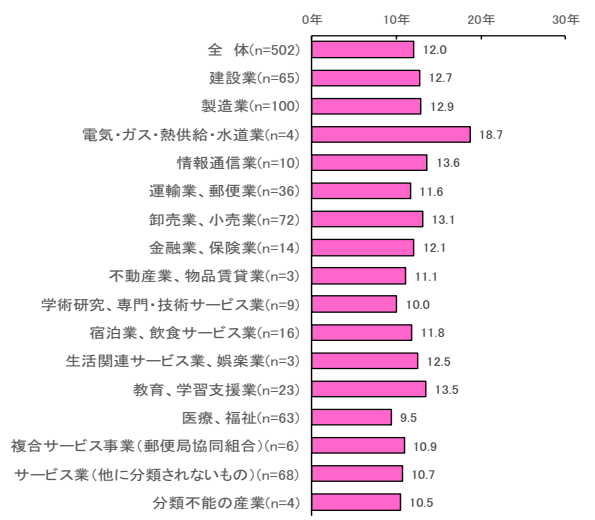
正規従業員女性の平均年齢は43.4歳であり、前回調査の43.9歳より0.5低くなった。

（正規従業員男性の平均勤続年数）



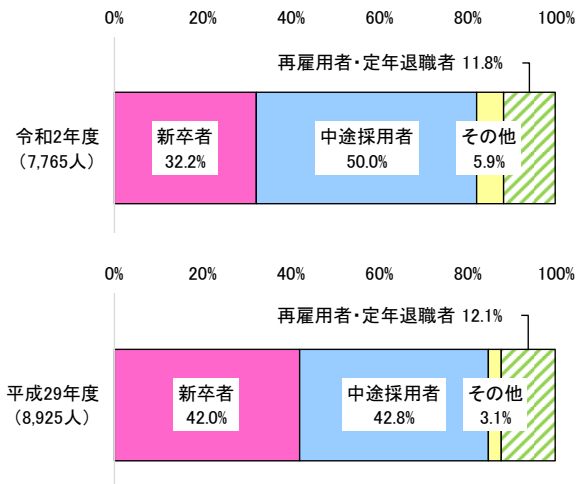
正規従業員男性の平均勤続年数は14.1年であり、前回調査の14.6年より0.5短くなった。

（正規従業員女性の平均勤続年数）



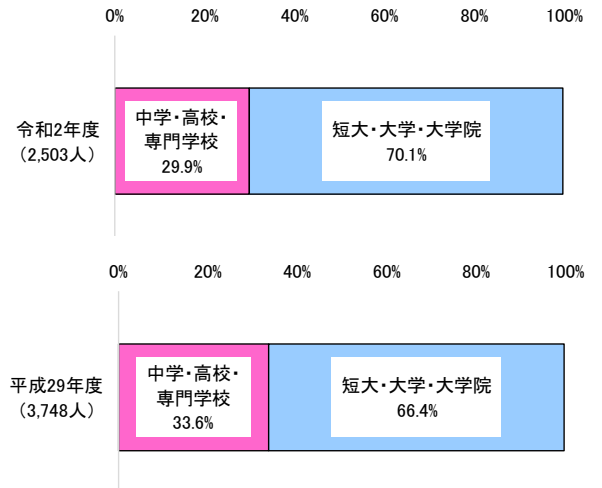
正規従業員女性の平均勤続年数は12.0年であり、前回調査の12.4年より0.4短くなった。

（最近3年間の採用状況）



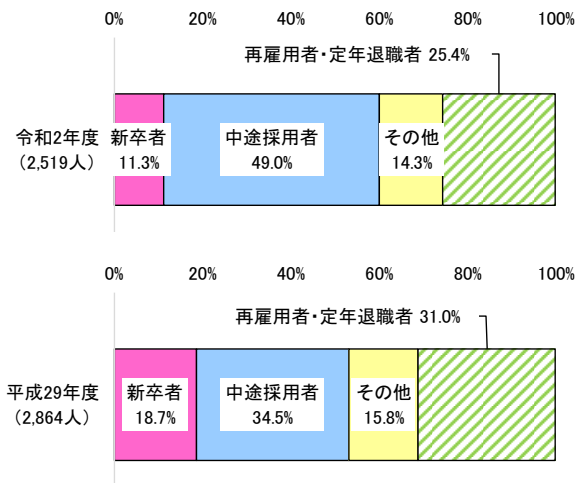
最近3年間の採用人数は7,765人であり、新卒者は32.2%、前回42.0%より減少した。

（最近3年間の新卒者の学歴）



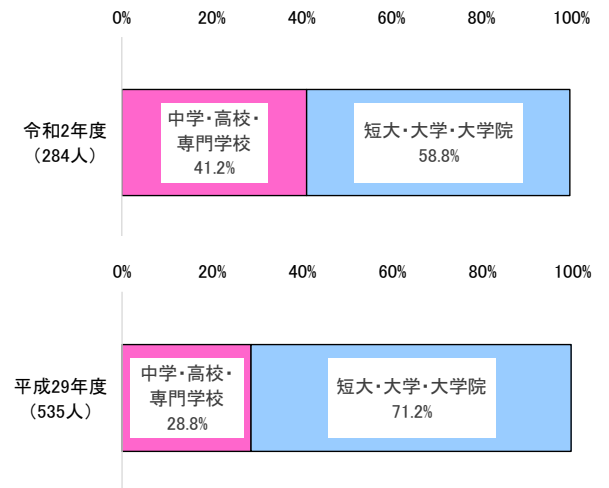
最近3年間の新卒者の学歴は、短大・大学・大学院卒業者が70.1%であり、前回66.4%より増加した。

（最近3年間の退職者状況）



最近3年間の退職者数は2,519人であり、新卒者は11.3%、前回18.7%から減少した。

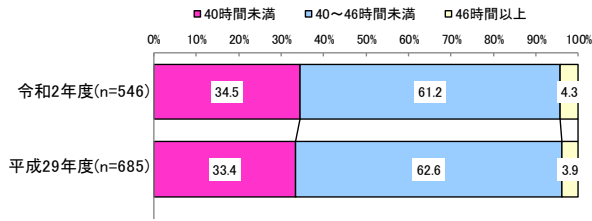
（最近3年間の新卒者の退職状況）



最近3年間の新卒者の退職状況は、全体の人数は減少した。最終学歴では、中学・高校・専門学校率は41.2%、前回の28.8%から増加した。

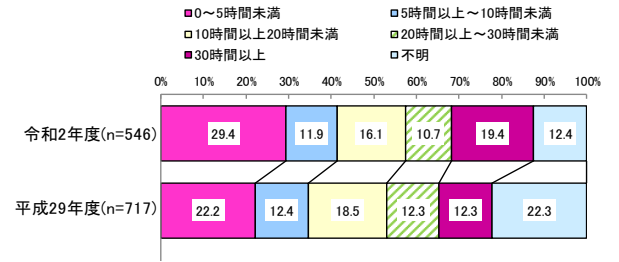
（２）就業環境の実態と課題

（所定労働時間）



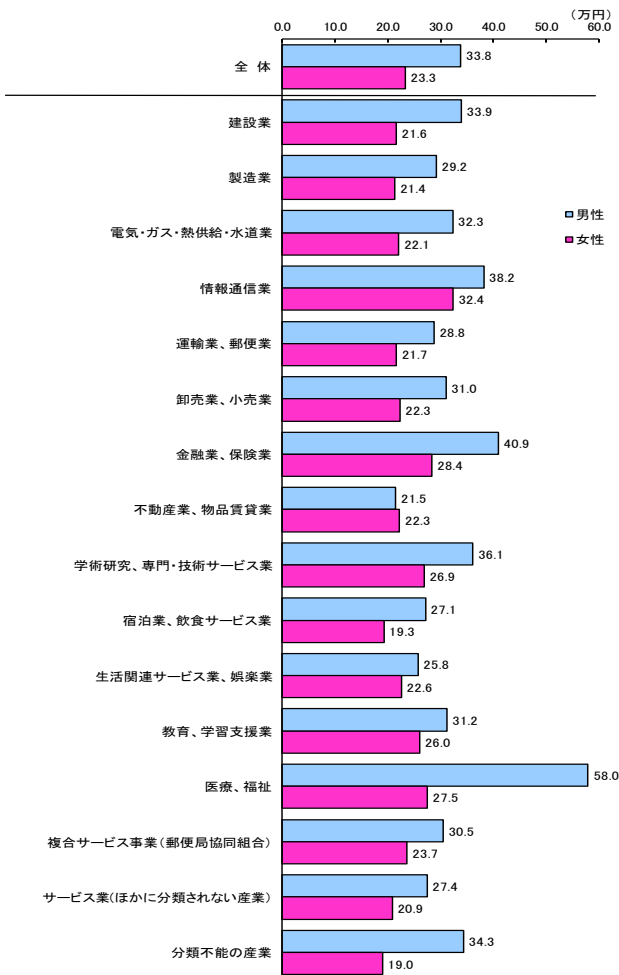
所定労働時間は 40 時間以上～46 時間未満が 61.2%と前回調査より 1.4%減少し、40 時間未満が 34.5%と前回調査より 0.9%増加した。

（所定外労働時間）



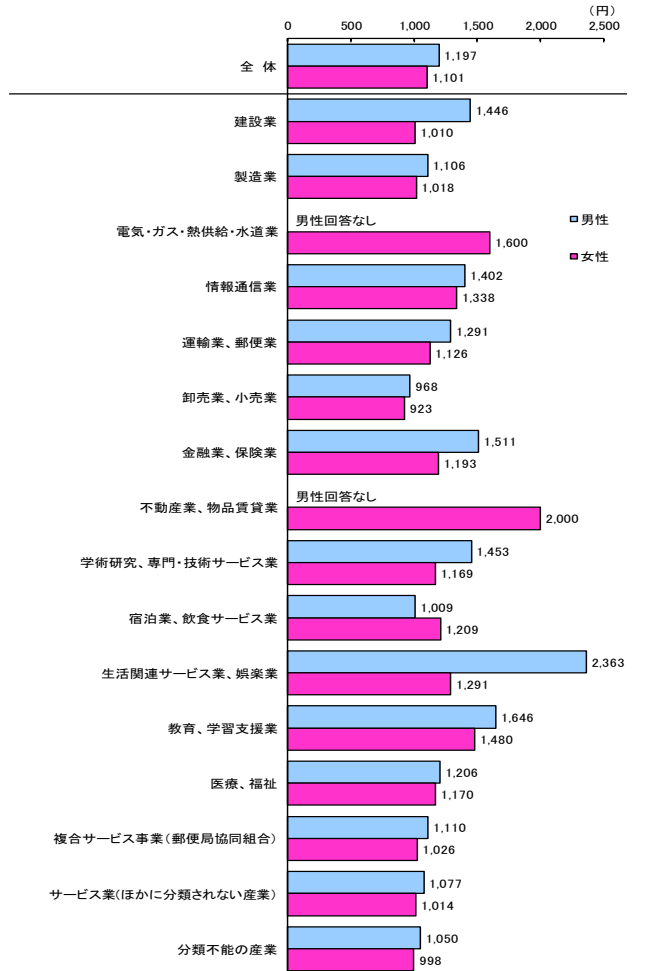
所定外労働時間は 0～5 時間未満が 29.4%と前回調査よりも 7.2%増加した。また、30 時間以上は 19.4%となり、前回調査より 7.1%増加した。

（正規従業員の平均賃金額）



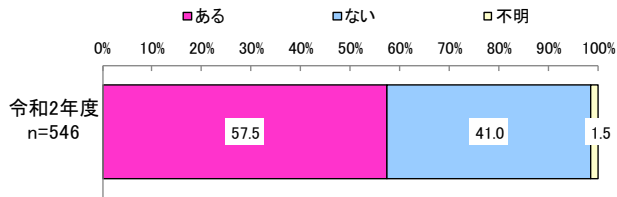
正規従業員の平均賃金額（月給）は、男性 33.8 万円、女性 23.3 万円である。「医療、福祉」「金融業、保険業」「情報通信業」などで比較的高い傾向にある。

（非正規従業員の平均賃金額）



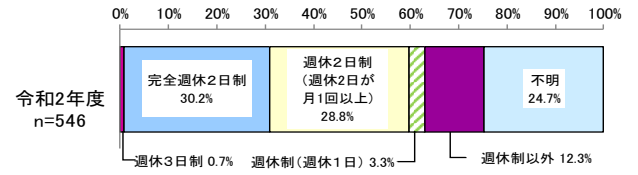
非正規従業員の平均賃金額（時給）は、男性 1,197 円、女性 1,101 円である。「生活関連サービス業、娯楽業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」などで比較的平均賃金額が高い。

（人事評価制度）



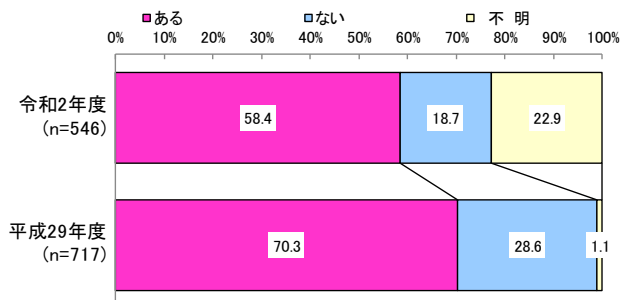
人事評価制度が「ある」と答えた事業所は57.5%で半数を超えている。

（休暇制度）



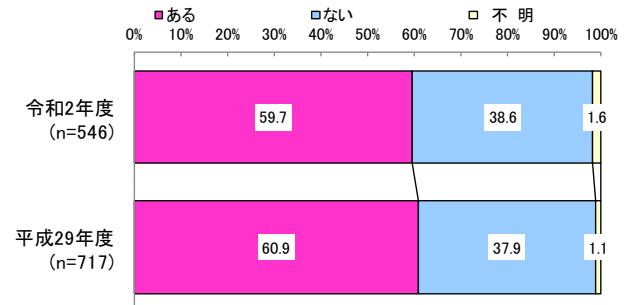
完全週休2日制を導入している事業所の割合は30.2%であった。

（育児休業制度）



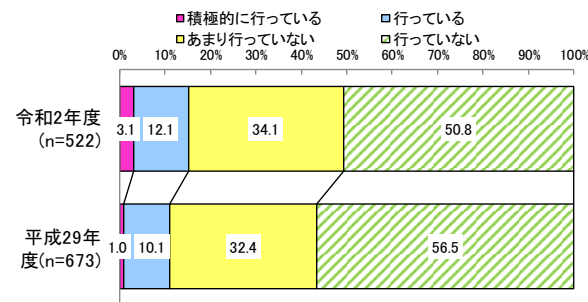
育児休業制度が「ある」と答えた事業所は58.4%であった。前回調査より減少しているが、今回調査では無回答のため「不明」とした事業所が多いためであり、有効回答があった事業所では75.8%で制度が「ある」と回答している。

（介護休業制度）



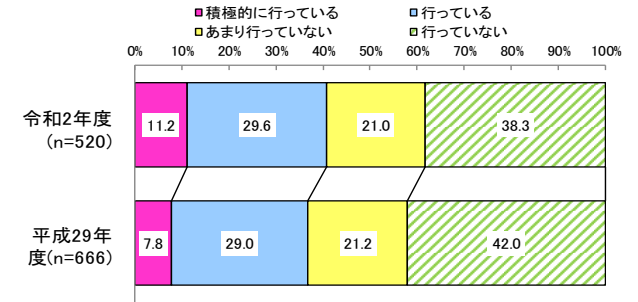
介護休業制度が「ある」と答えた事業所は59.7%であった。前回調査より減少しているが、今回調査では無回答のため「不明」とした事業所が多いためであり、有効回答があった事業所では前回同様の60.7%で制度が「ある」と回答している。

（育児・介護休業制度の利用促進）



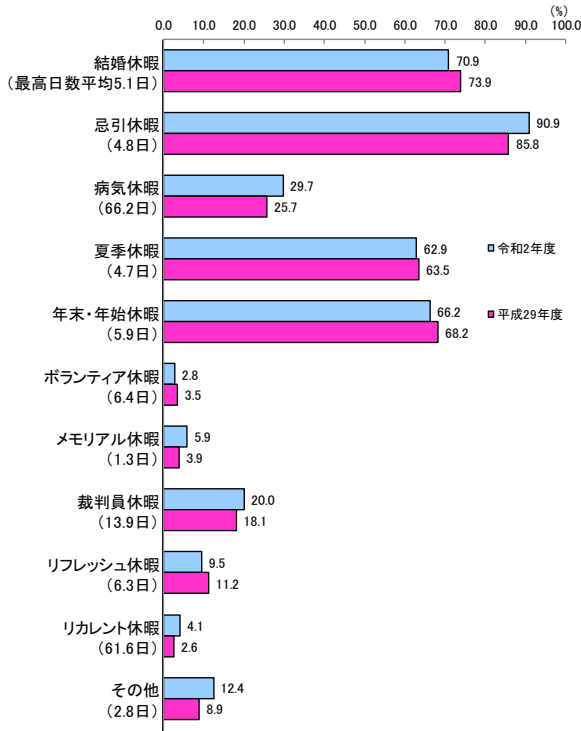
育児・介護休業制度の男性の利用を促進している事業所は前回と比べて増加したものの、15%程度に止まる。

（育児・介護休業制度利用者の職場復帰支援）



育児・介護休業制度利用者の職場復帰支援を行っている事業所は前回調査よりも増加したものの、40%を超えた程度に止まる。

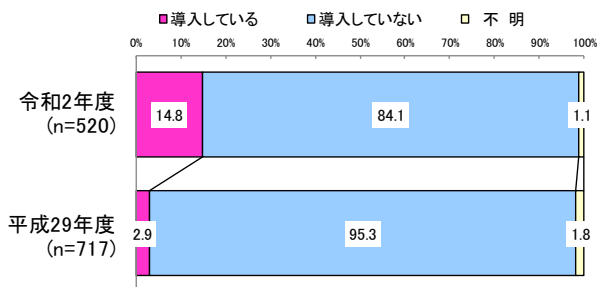
（特別休暇制度）



（注）最高日数平均とは、各休暇制度の最高取得日数の平均をいう。

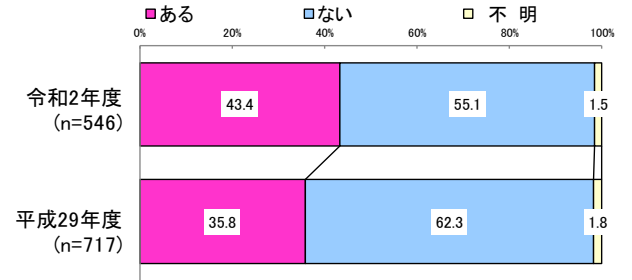
特別休暇制度の有無では、「忌引休暇」は90.9%、「結婚休暇」は70.9%の事業所が「ある」としており、「夏季休暇」「年末・年始休暇」も60%以上の事業所が「ある」としている。一方、「ボランティア休暇」「メモリアル休暇」「リフレッシュ休暇」「リカレント休暇」が「ある」事業所は10%以下に止まる。

（テレワーク）



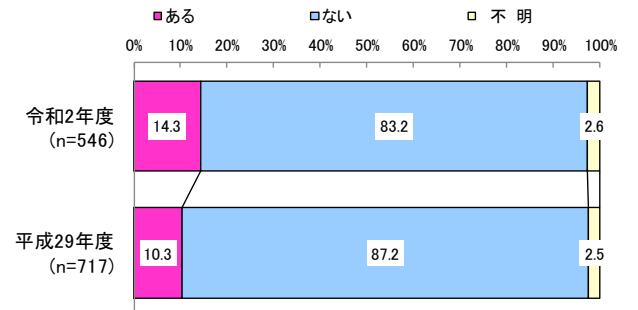
テレワークを導入している事業所は14.8%で、新型コロナウイルス感染症の影響もあると考えられるが、前回調査より導入が進んでいる。

（短時間勤務制度）



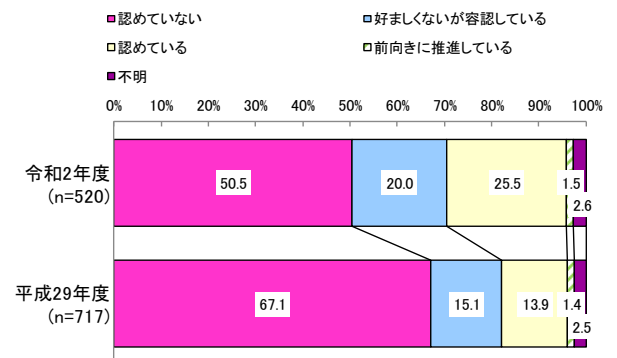
短時間勤務制度が「ある」と答えた事業所は43.4%であった。前回調査よりは増加したものの、過去の調査と比較した場合も大きな変化はない。

（フレックスタイム制度）



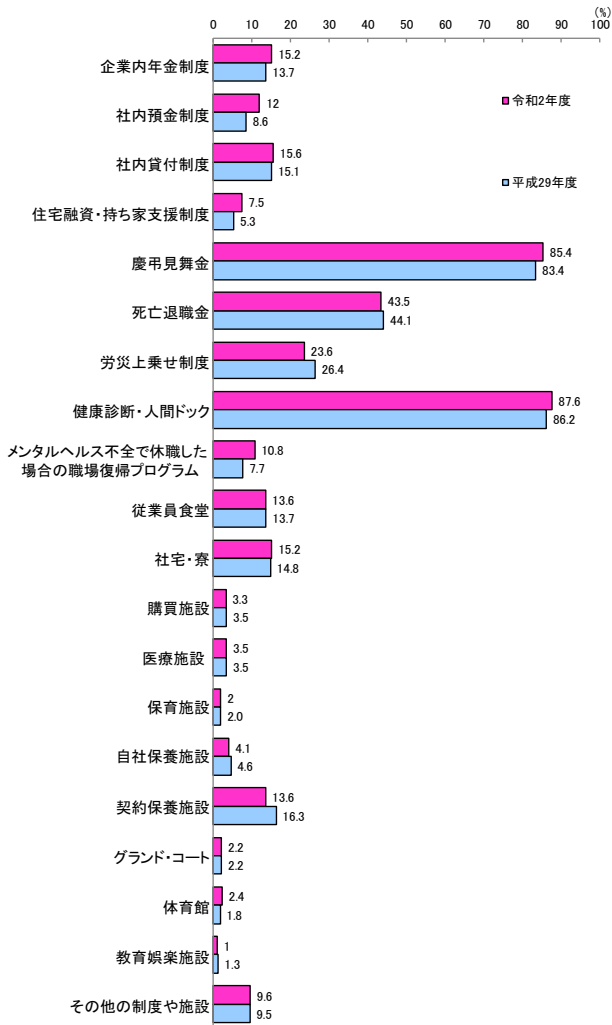
フレックスタイム制度が「ある」と答えた事業所は14.3%であった。前回調査と比較すると、若干増加しているが、まだ80%以上の事業所は制度が「ない」と答えている。

（従業員の副業・兼業への対応）



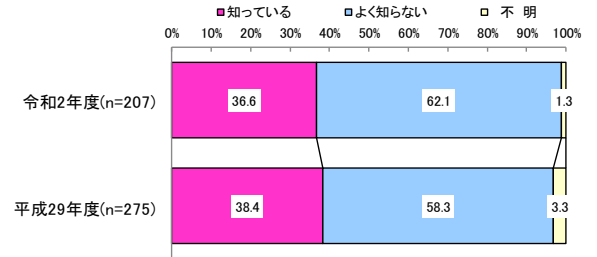
従業員の副業・兼業は50.5%の事業所が「認めていない」としている。前回調査67.1%から減少した。「好ましくないが容認している」を含めると47.0%の事業所が従業員の副業・兼業について容認している。

（福利厚生制度）



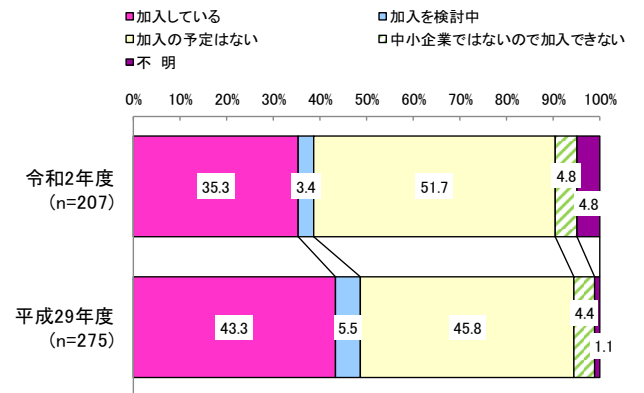
「慶弔見舞金」や「健康診断・人間ドック」の制度は85%以上の事業所で整備され、前回調査との比較でも導入する事業所の割合が増えている。

（「ジョイブ静岡」の福利厚生サービスの認知度）



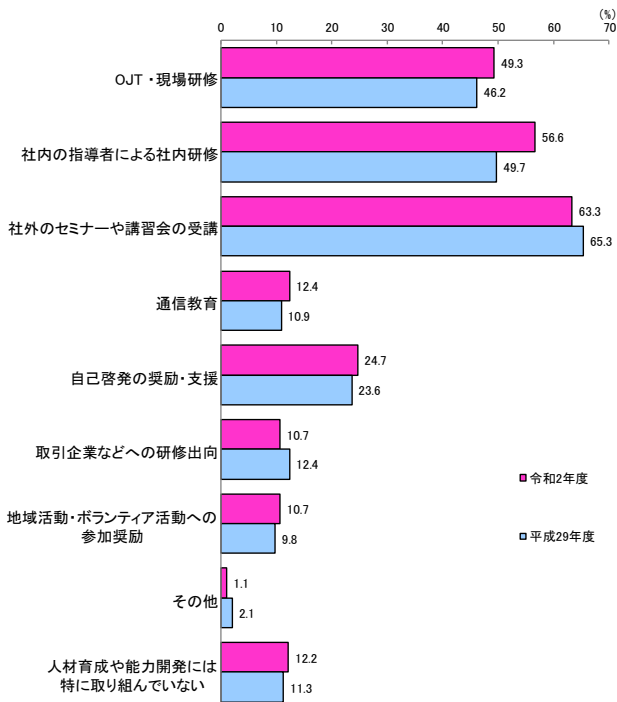
「ジョイブ静岡」の認知度は36.6%と、前回調査と比べて若干その割合が減少しており認知度は高くはない。

（「ジョイブ静岡」の加入状況）



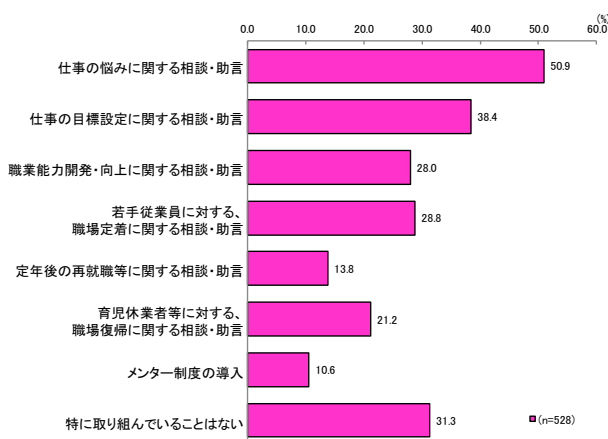
「ジョイブ静岡」を認知している事業所の35.3%が「加入している」状況で、3.4%が「加入を検討中」としているが、漸減傾向にある。

（従業員の人材育成や能力開発で実施していること）



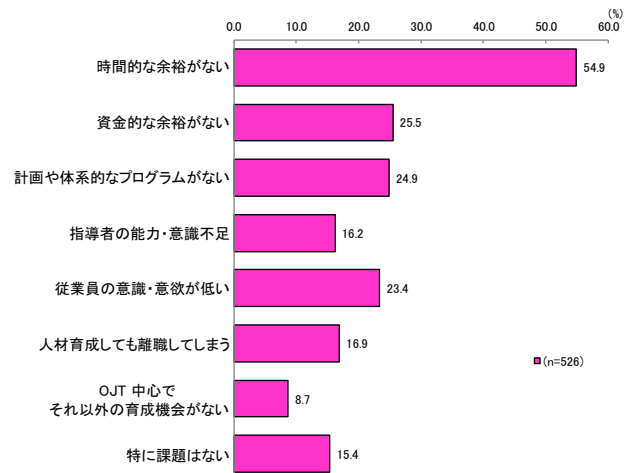
従業員の人材育成や能力開発では、「社外のセミナーや講習会の受講」「社内の指導者による社内研修」「OJT・現場研修」を重点的に行っている事業所の割合が高い。前回調査と比較すると、指導者による研修やOJTについては、やや見直す傾向がうかがえる。

（キャリア形成支援）



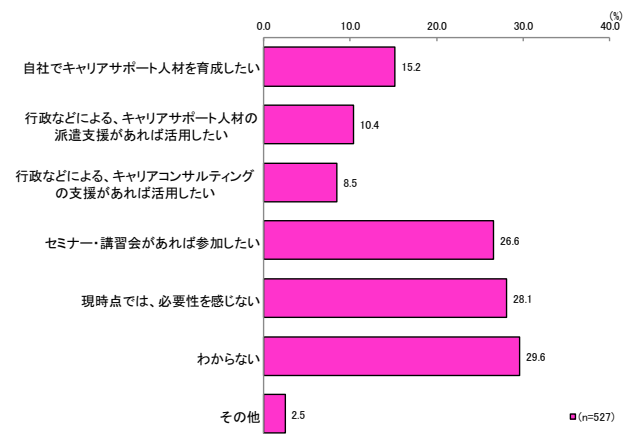
従業員のキャリア形成支援の取組は、「仕事の悩みに関する相談・助言」を行っている事業所が50.9%と最も多い。一方で「特に取り組んでいない」事業所も31.3%ある。

（人材育成や能力開発の課題）



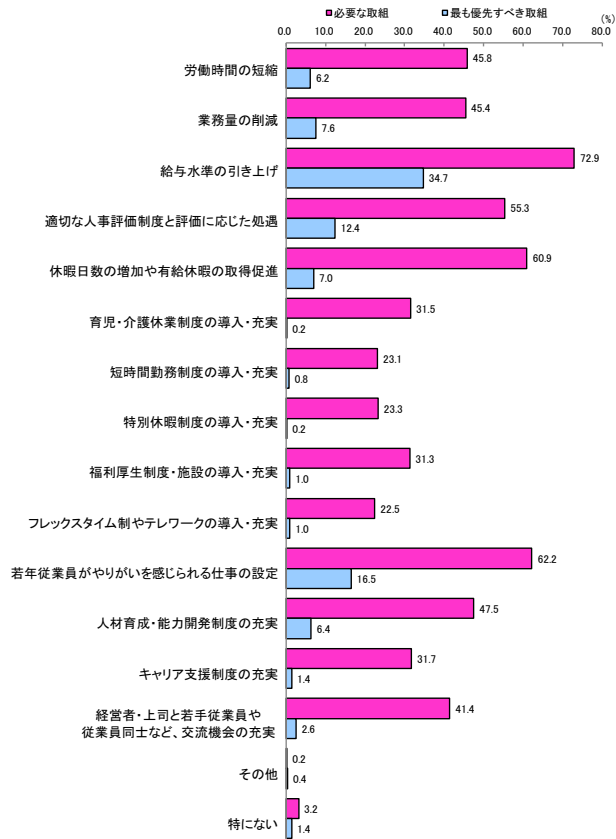
人材育成・能力開発の課題は「時間的な余裕がない」とする事業所が半数以上ある。その他、「資金的な余裕がない」「計画や体系的なプログラムがない」「従業員の意識・意欲が低い」などの割合が高い。

（キャリアサポート人材の活用意向）



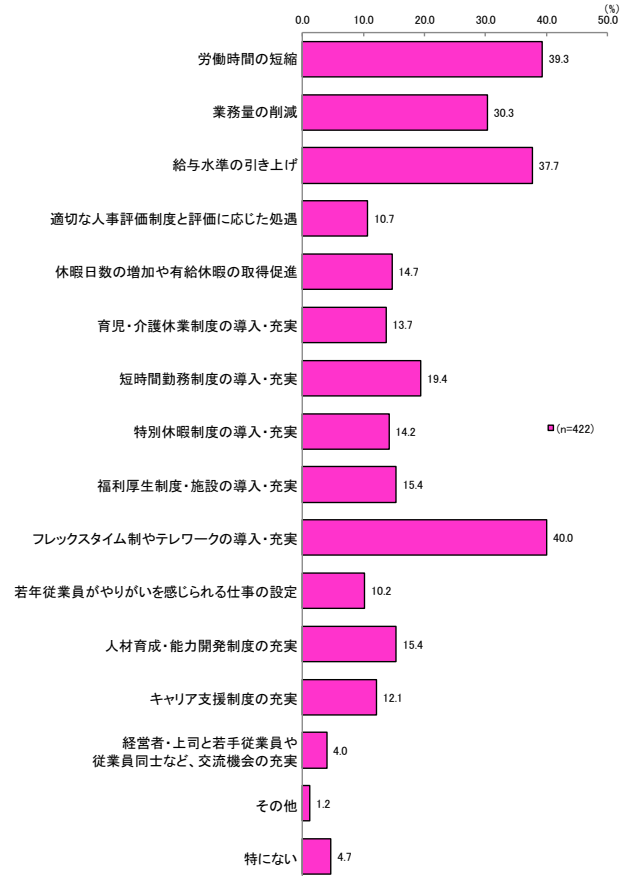
キャリアサポート人材の活用については、「わからない」29.6%、「現時点では、必要性を感じない」28.1%と活用する意向が低い事業所が比較的多い。

(3) 多様な人材が活躍できる就業環境
(若者が定着しやすい職場づくりのために必要だと思う取組)



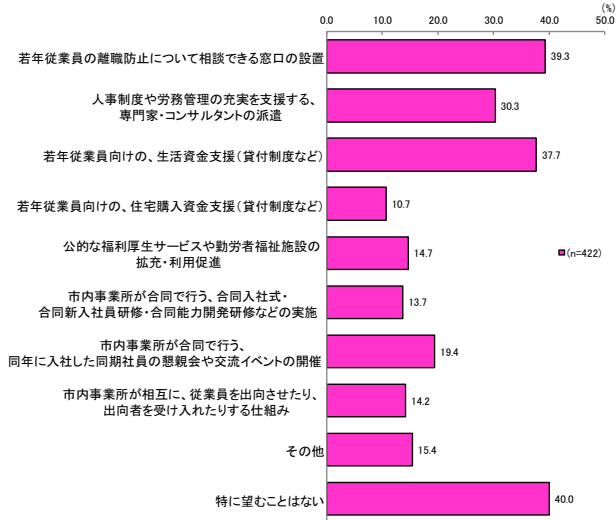
若者の定着に必要な取組として、「給与水準の引き上げ」を挙げる事業所が72.9%あり、「最も優先すべき取組」として挙げる事業所も34.7%と最も高い。

(若者が定着しやすい職場づくりに関して、自社の経営努力だけでは実現が難しい取組)



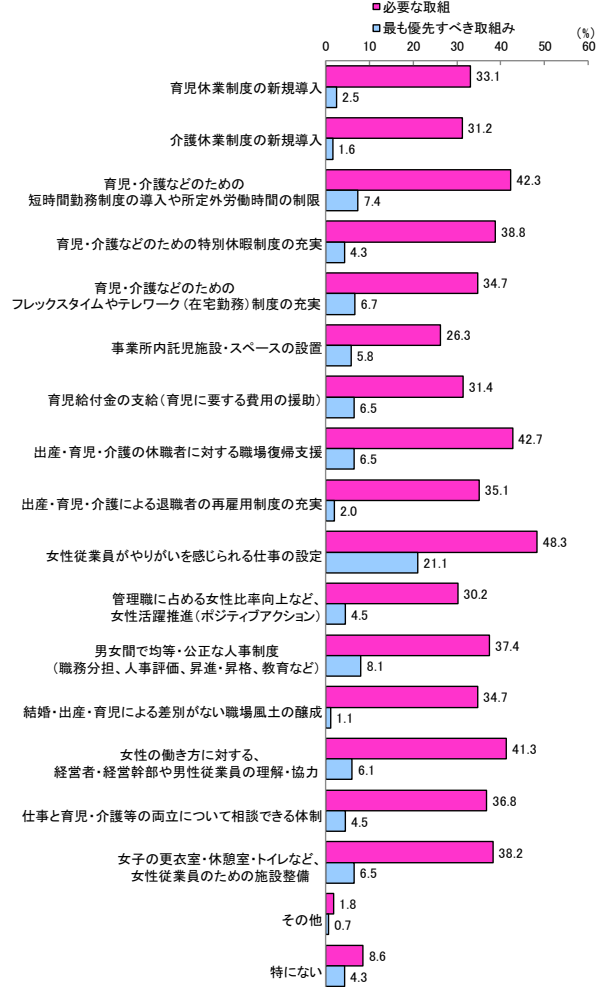
若者が定着しやすい職場づくりに関して、自社の経営努力だけでは実現が難しい取組としては「フレックスタイム制やテレワークの導入・充実」が最も回答が多く、次いで「労働時間の短縮」「給与水準の引き上げ」など基本的な取組を挙げる事業所が多い。

（若者が定着しやすい職場づくりに関して行政に望むこと）



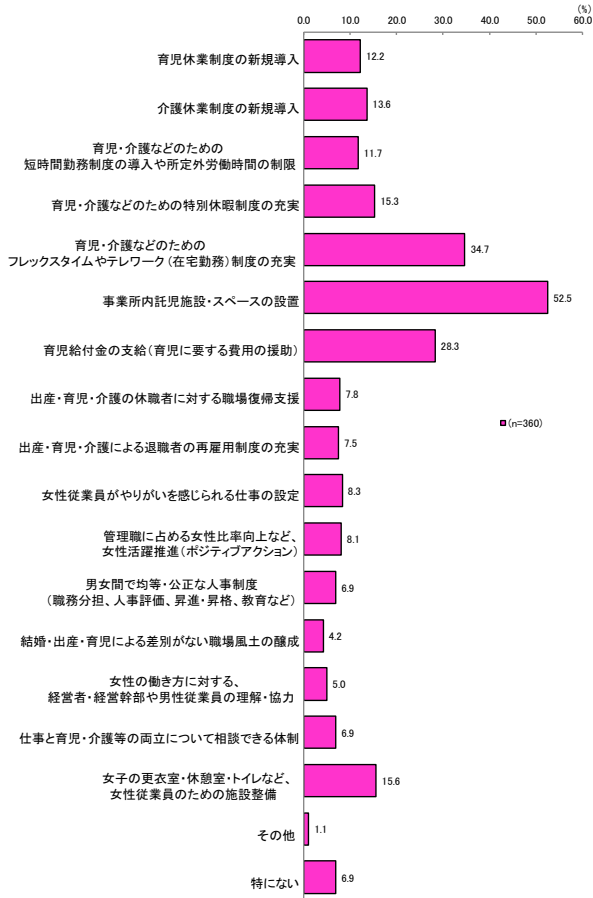
若者が定着しやすい職場づくりに関して行政に望むこととしては、「若年従業員の離職防止について相談できる窓口の設置」「若年従業員向けの、生活資金支援（貸付制度など）」「人事制度や労務管理の充実を支援する、専門家・コンサルタントの派遣」などをあげる事業所が30%以上と多い。ただし、「特に望むことはない」とする事業所も40.0%存在する。

（女性が働き続けやすい職場環境づくりのために必要な取組）



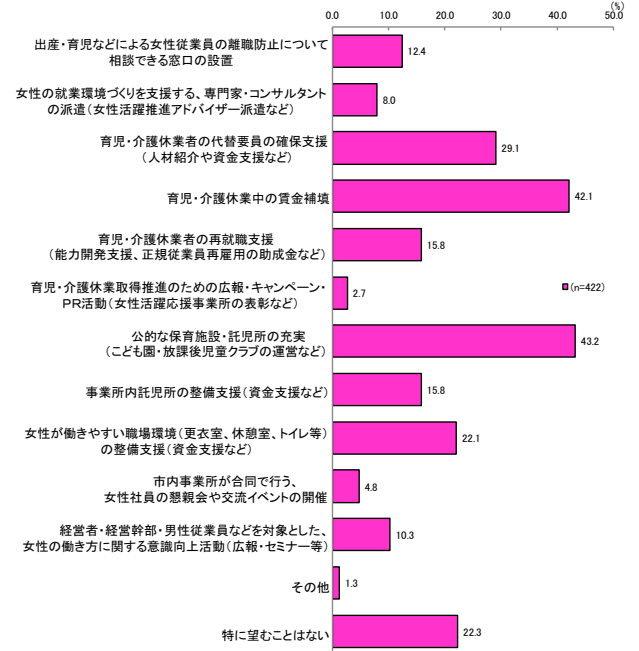
女性が働き続けやすい職場環境づくりのために必要だと思う取組として、「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」を挙げる事業所が半数近くの48.3%と最も多く、「最も優先すべき取組」としても21.1%の事業所が挙げており、女性従業員のモチベーションを重視する事業所が多い。

（女性が働き続けやすい職場環境づくりに関して
自社の経営努力だけでは実現が難しい取組）



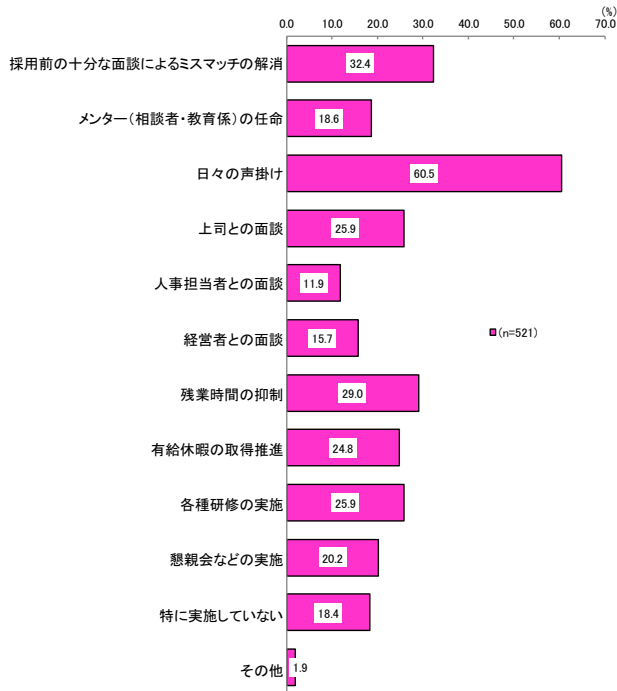
自社の経営努力だけでは実現が難しい取組としては、「事業所内託児施設・スペースの設置」を挙げる事業所が最も多く、52.5%である。

（女性が働き続けやすい職場環境づくりに関して
行政に望むこと）



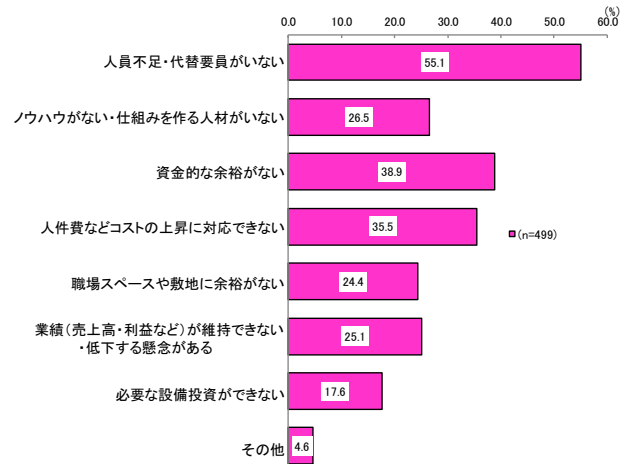
女性が働き続けやすい職場環境づくりに関して行政に望むこととしては、「公的な保育施設・託児所の充実」43.2%、「育児・介護休業中の賃金補填」42.1%、次いで「育児・介護休業者の代替要員の確保支援」29.1%を挙げる事業所が多い。

（入社まもない若年者の早期離職防止の取組み）



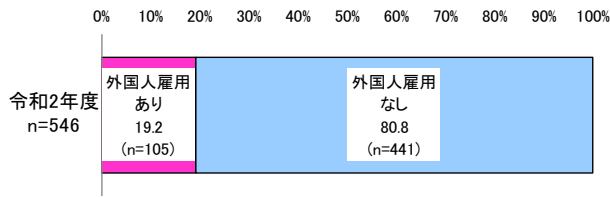
若年者の離職防止の取組としては「日々の声掛け」を挙げる事業所が 60.5%、「採用前の十分な面談によるミスマッチの解消」が 32.4%、次いで「残業時間の抑制」が 29.0%となっている。

（若年従業員の離職防止が、自社の経営努力だけでは実現困難な理由）



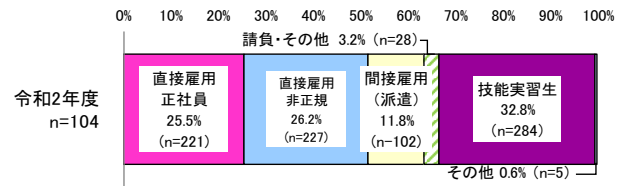
若年従業員の離職防止が、自社の経営努力だけでは実現困難な理由としては、「人員不足・代替要員がない」が 55.1%と半数を超え、「資金的な余裕がない」「人件費などコストの上昇に対応できない」などを挙げる事業所も 30%以上ある。

（外国人の雇用状況）



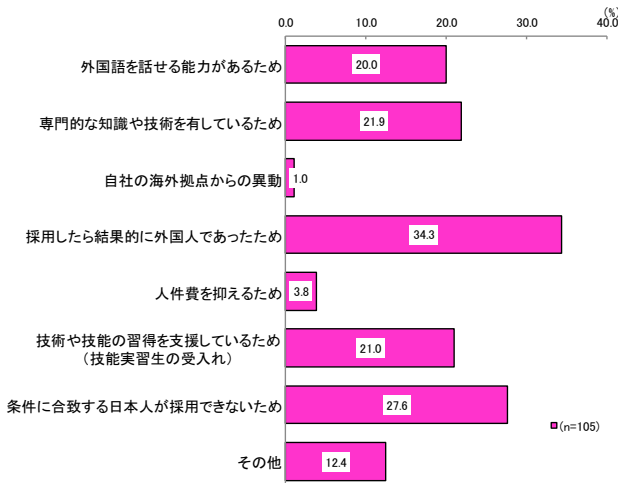
外国人を雇用している事業所は 19.2%であった。

（外国人労働者の雇用形態別割合）



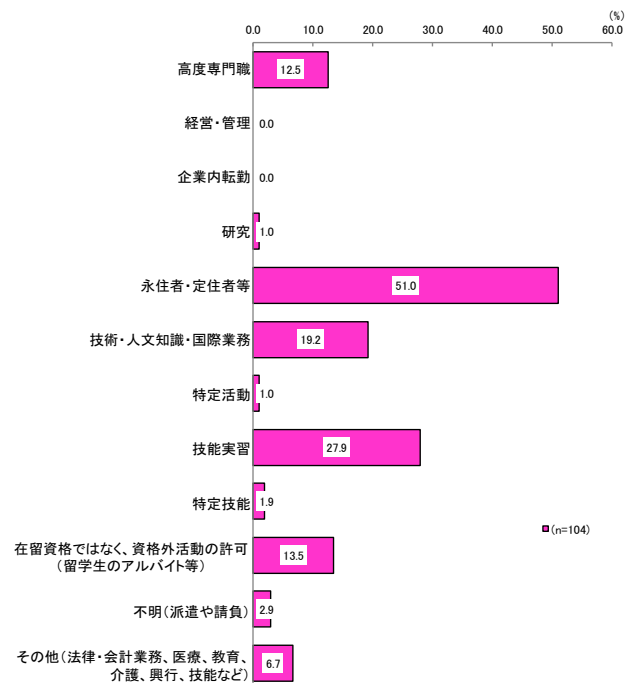
外国人労働者の雇用がある事業所での雇用形態をみると、「直接雇用 正社員」25.5%、「直接雇用 非正規」26.2%、「間接雇用(派遣)」11.8%、「技能実習生」32.8%などで、技能実習生が一番多いが、次いで非正規、正社員であった。

（外国人を採用した理由）



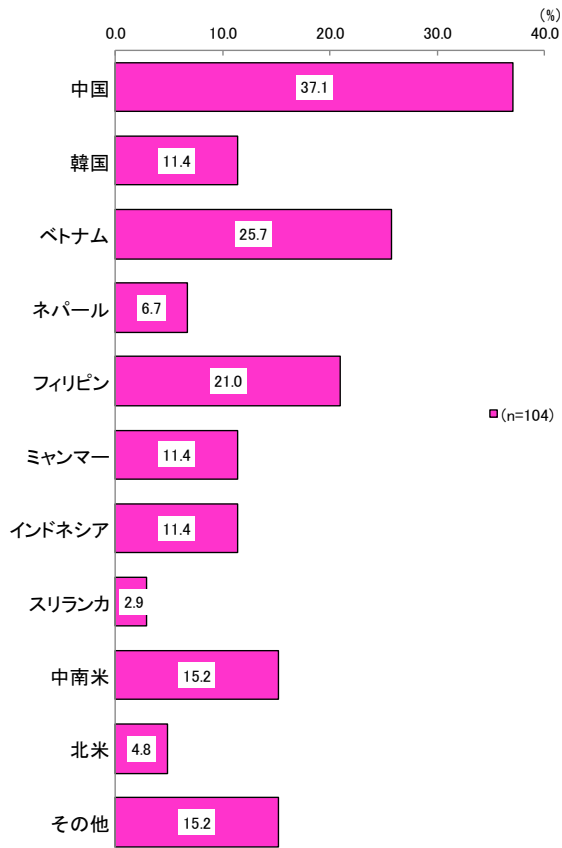
外国人の採用理由は「採用したら結果的に外国人であったため」34.3%、「条件に合致する日本人が採用できないため」27.6%などが比較的高い割合で挙げられている。

（在留資格）



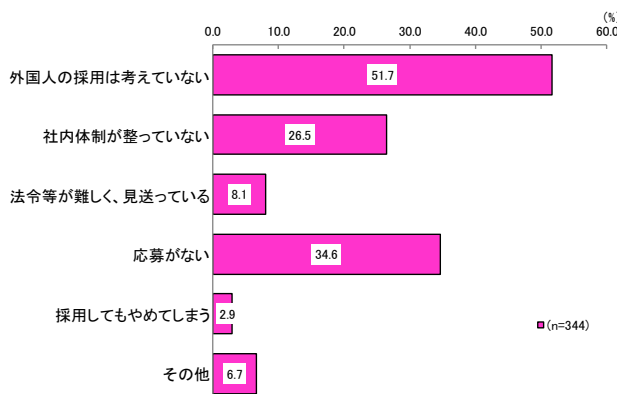
雇用されている外国人の在留資格は「永住者・定住者等」が51.0%、「技能実習」27.9%などが多い。「特定技能」については1.9%に止まる。

（外国人労働者の国籍）



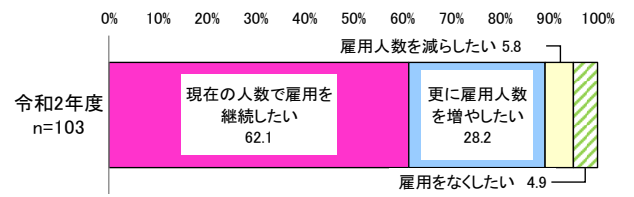
雇用されている外国人の国籍は「中国」37.1%、「ベトナム」25.7%、「フィリピン」21.0%など、中国及び東南アジア出身者が中心となっている。

（外国人を採用しない理由）



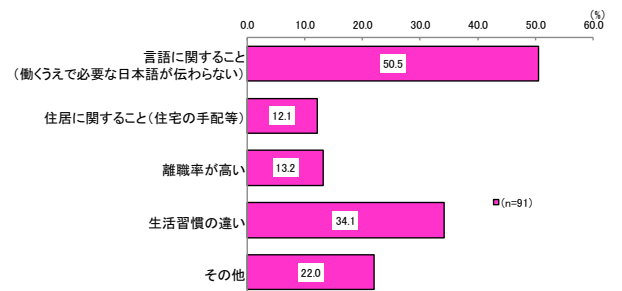
外国人を採用していない事業所が、外国人を採用しない理由として「外国人の採用は考えていない」が51.7%、次いで「応募がない」34.6%などとなっている。

（外国人雇用継続の意向）



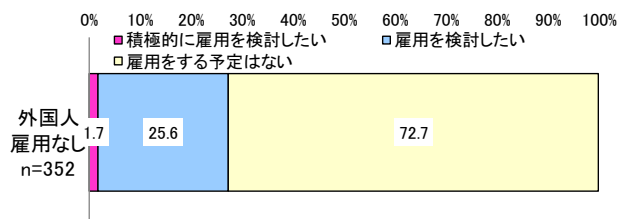
現在、外国人雇用のある事業所の外国人雇用継続については、「現在の人数で雇用を継続したい」62.1%、「さらに雇用人数を増やしたい」が28.2%と、雇用を継続したいとする意向が強い。

（外国人を採用する際の課題）



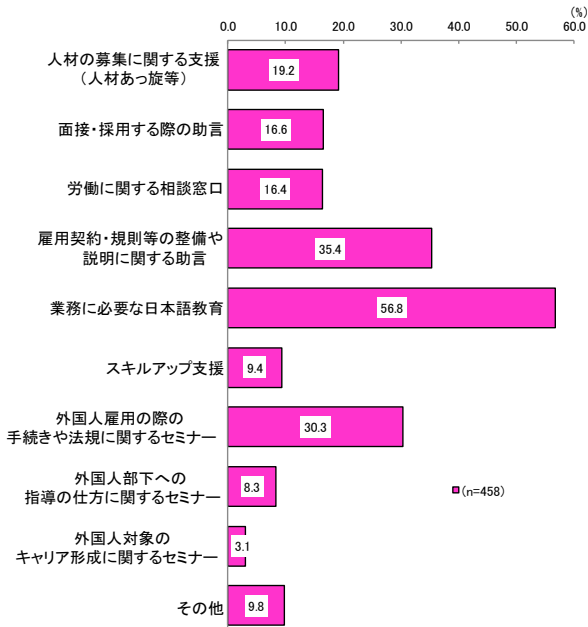
外国人採用に当たっての課題（困りごと）は「言語に関すること（働くうえで必要な日本語が伝わらない）」50.5%、「生活習慣の違い」34.1%となっている。

（今後の外国人の雇用意向）



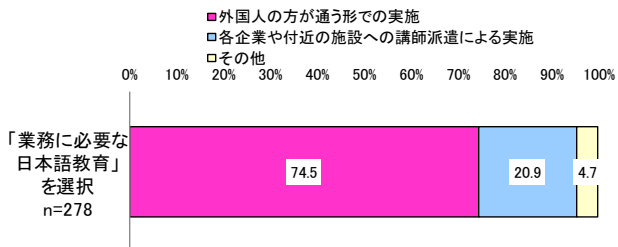
外国人を採用していない事業所の今後の外国人雇用意向は、「雇用する予定はない」が72.7%、「雇用を検討したい」が25.6%、「積極的に雇用を検討したい」が1.7%である。

（外国人を採用する場合に労働面で外部支援が求められる取組）



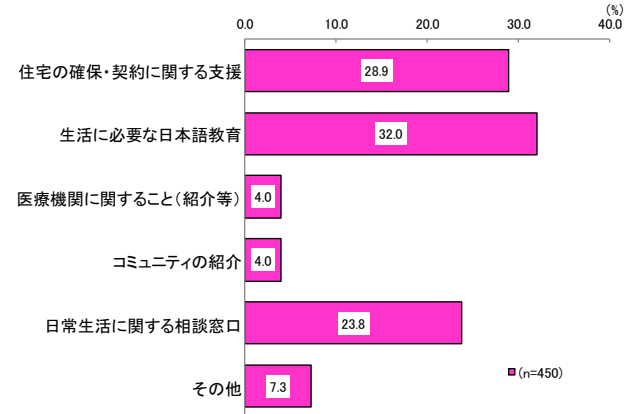
外国人の雇用についての労働面での支援の要望は、「業務に必要な日本語教育」56.8%、「雇用契約・規則等の整備や説明に関する助言」35.4%、「外国人雇用の際の手続きや法規に関するセミナー」30.3%が高い割合を示している。

（業務に必要な日本語教育の形態についての要望）



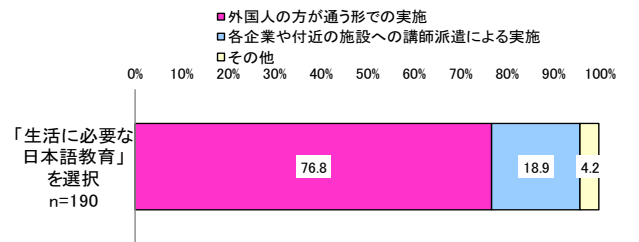
業務に必要な日本語教育の形態についての要望は、「外国人の方が通う形での実施」が74.5%、「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」20.9%である。

（外国人を採用する場合に生活面で外部支援が求められる取組）



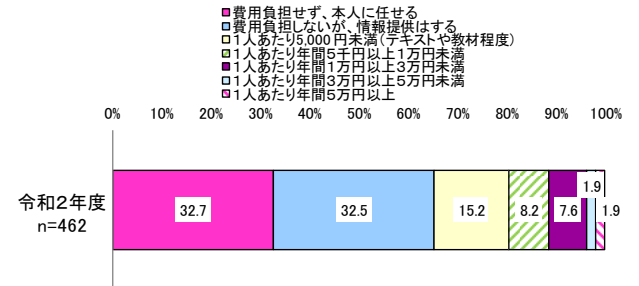
外国人の雇用について生活面での支援の要望は「生活に必要な日本語教育」32.0%、「住宅の確保・契約に関する支援」28.9%、「日常生活に関する相談窓口」23.8%などが高い割合を示している。

（生活に必要な日本語教育の形態についての要望）



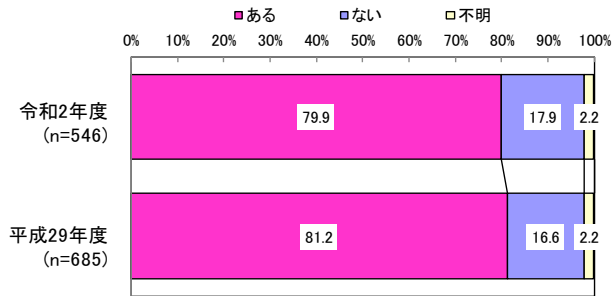
生活に必要な日本語教育の形態についての要望は、業務に必要な日本語教育同様、「外国人の方が通う形での実施」76.8%、「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」18.9%である。

（外国人の日本語能力向上に対する費用負担の考え）



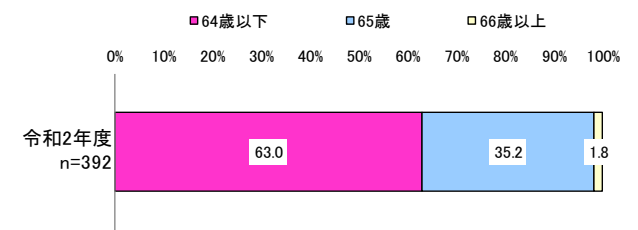
外国人の日本語能力向上に対する1人当たり費用負担については、「費用負担せず、本人に任せる」32.7%や、「費用負担しないが、情報提供はする」32.5%で、費用負担をする意向がある事業所は34.8%である。

（定年制の有無）



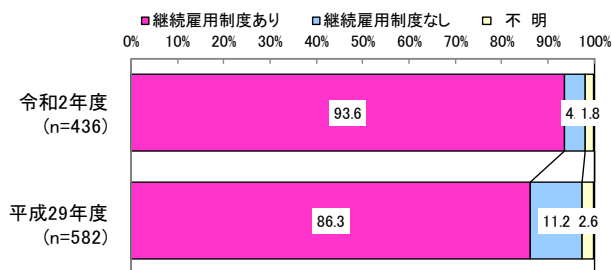
正社員の定年制は「ある」とする事業所が79.9%と、前回調査とほぼ同様の結果となった。

（定年として定められた年齢）



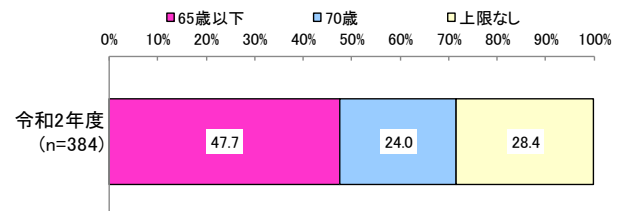
定年として定められた年齢は、「64歳以下」が63.0%、「65歳」が35.2%であった。

（定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）の有無）



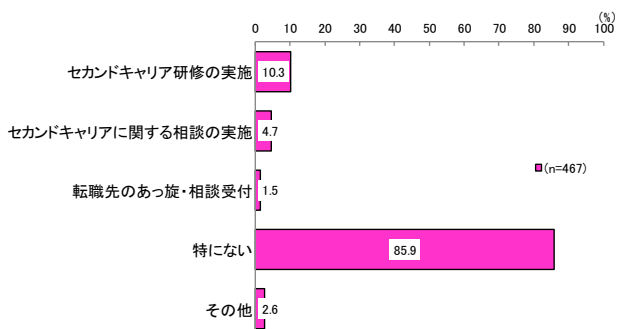
定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）がある企業は93.6%と高い割合で前回調査より増加している。

（定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）の上限年齢）



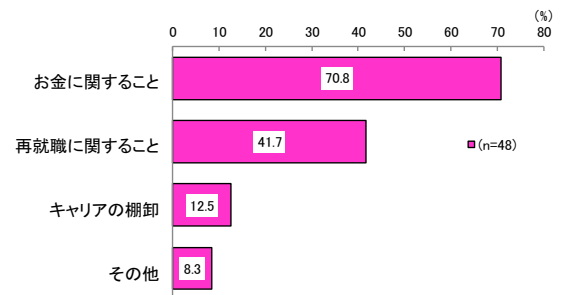
定年後の継続雇用制度の上限年齢がある事業所は、全体で71.7%である。内訳は、「65歳以下」47.7%、「70歳」24.0%、「上限なし」28.4%であった。

（セカンドキャリア支援の実施状況）



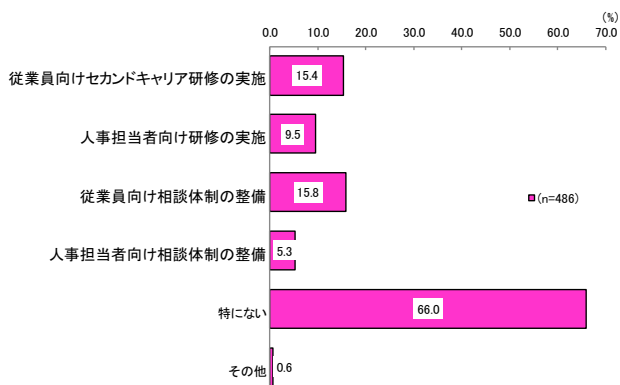
50歳以上の従業員のセカンドキャリア支援の実施状況は「特になし」85.9%で、ほとんどの事業所で未実施である。

（セカンドキャリア研修の実施内容）



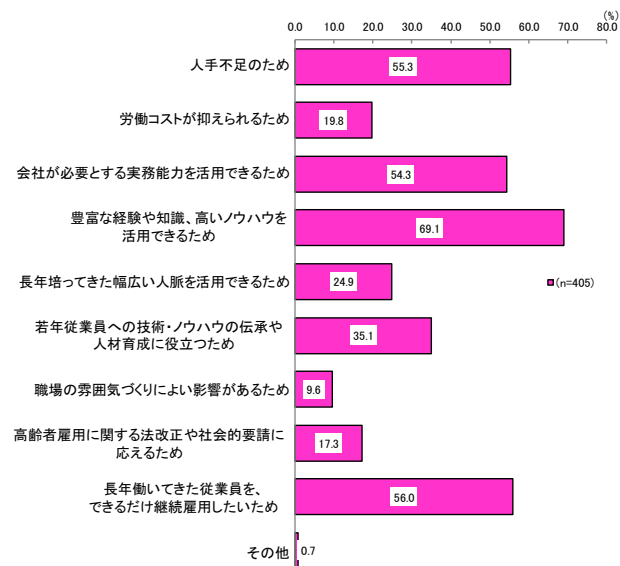
セカンドキャリア研修を実施している事業所の研修内容については、「お金に関すること」が70.8%、「再就職に関すること」が41.7%となっており、老後の生活資金に関心が強いことがうかがえる。

（セカンドキャリア支援で行政等に希望すること）



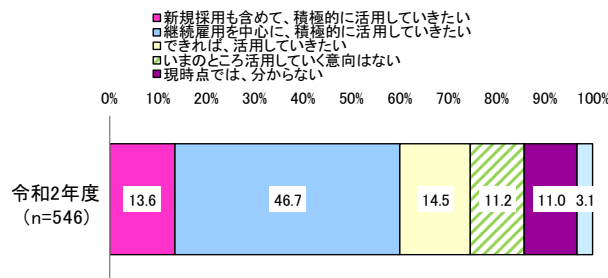
セカンドキャリア支援で行政等に希望することは、「特になし」が66.0%であったが、「従業員向け相談体制の整備」15.8%、「従業員向けセカンドキャリア研修の実施」15.4%が比較的希望の高い項目である。

（概ね60歳以上の高齢者を活用したい理由）



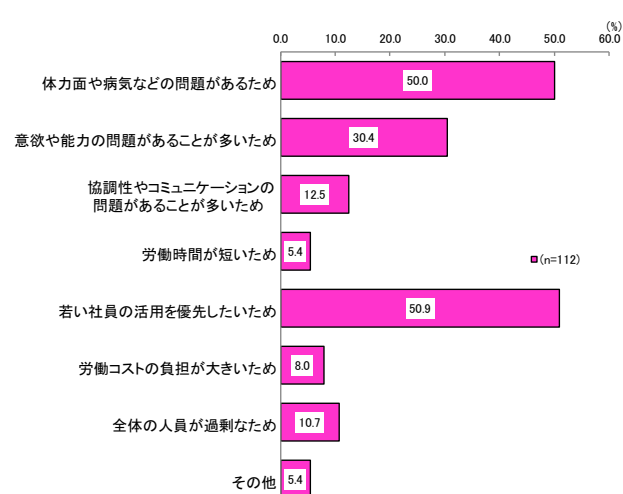
概ね60歳以上の高齢者の活用をしたい理由は、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」69.1%、「長年働いてきた従業員を、できるだけ継続雇用したいため」56.0%「人手不足のため」55.3%、「会社が必要とする実務能力を活用できるため」54.3%などが比較的高い割合で挙げられた。

（概ね60歳以上の高齢者活用の意向）



概ね60歳以上の高齢者活用の意向については、「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」46.7%、「できれば、活用していきたい」14.5%、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」13.6%となっており、74.8%の事業所で活用の意向がある。

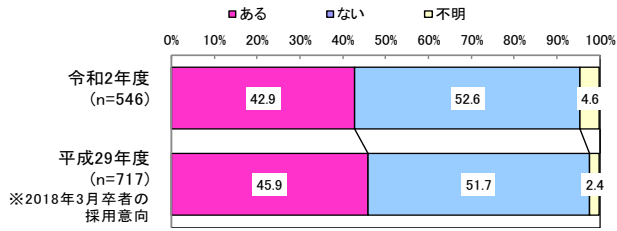
（高齢者を活用する意向がない理由）



高齢者を活用する意向がない理由として、「若い社員の活用を優先したいため」が50.9%、「体力面や病気などの問題があるため」が50.0%などを挙げる事業所が多かった。

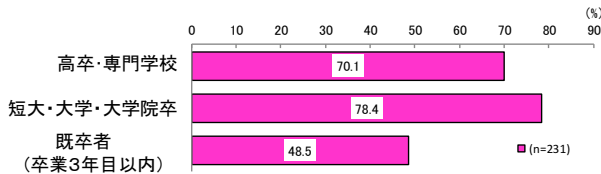
（４）採用・雇用の実態と課題

（今年度の新卒採用の状況）



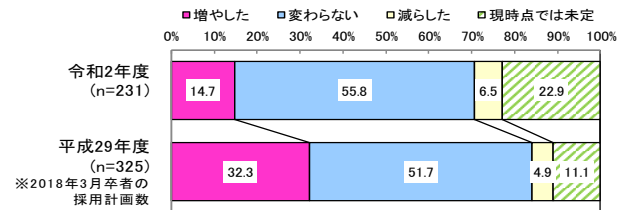
今年度の新卒採用の意向がある事業所は42.9%。前回調査よりも3.0%低下している。

（採用意向がある新卒者の学歴）



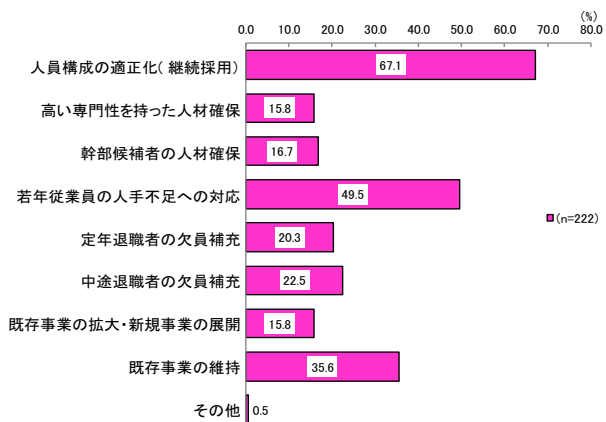
採用したい新卒者の学歴は、「高卒・専門学校」70.1%、「短大・大学・大学院卒」78.4%となっている。

（令和2年度採用計画人数の前回調査に対する増減）



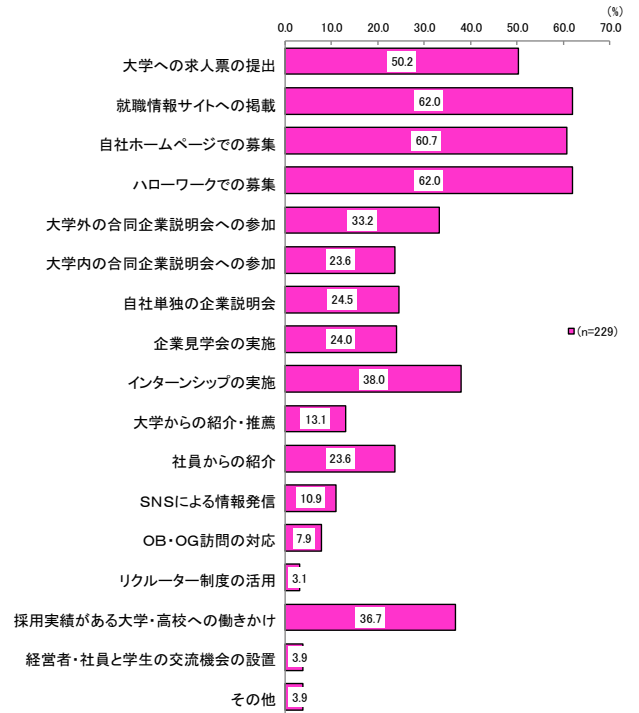
令和2年度の採用計画人数は、前回調査と比較して「増やした」が32.3%から14.7%と半減、「減らした」が4.9%から6.5%に増加した。

（新卒採用の目的）



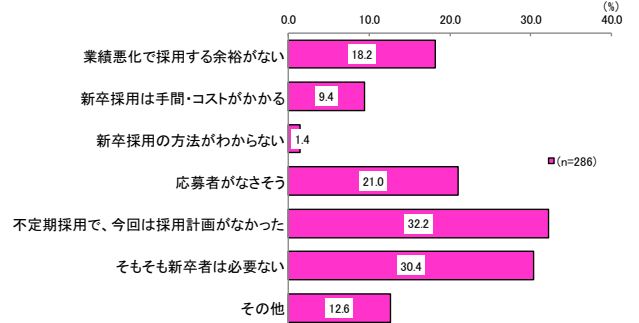
新卒採用の目的は「人員構成の適正化（継続採用）」が67.1%と最も高い。次いで「若手従業員の人手不足への対応」49.5%などである。

（具体的な採用活動の内容）



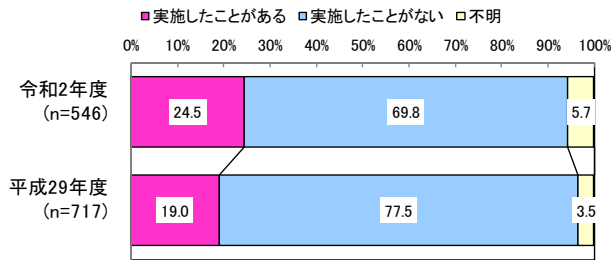
具体的な採用活動の内容は、「就職情報サイトへの掲載」62.0%「ハローワークでの募集」62.0%「自社ホームページでの募集」60.7%「大学への求人票の提出」50.2%などの割合が高い。

（新卒者を採用しない理由）



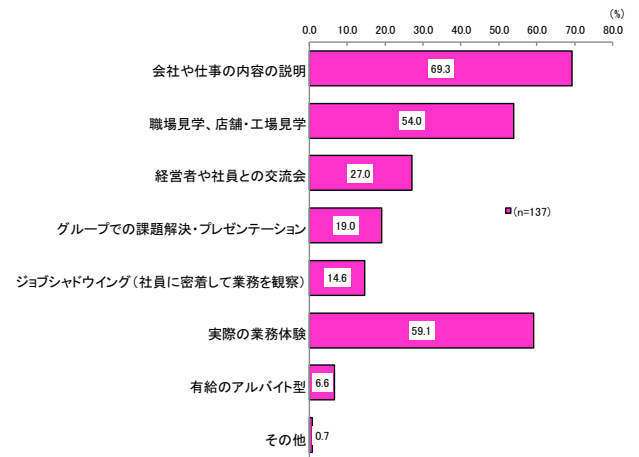
新卒者を採用しない理由は、「不定期採用で今回は採用計画がなかった」32.2%、「そもそも新卒者は必要ない」30.4%が高い割合で挙げられている。

（インターンシップの実施状況）



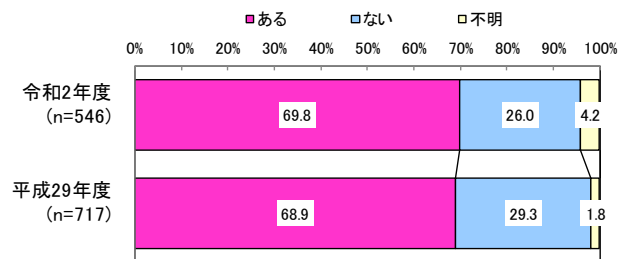
大学生を対象としたインターンシップを実施した事業所は、24.5%と前回調査の19.0%より増加している。

（インターンシップの実施内容）



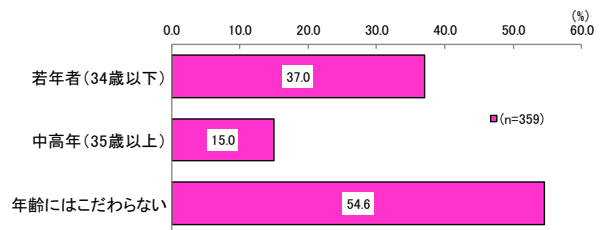
インターンシップの実施内容は「会社や仕事の内容の説明」69.3%、「実際の業務体験」59.1%、「職場見学、店舗・工場見学」54.0%が高い割合であった。

（中途（社会人）採用の意向）



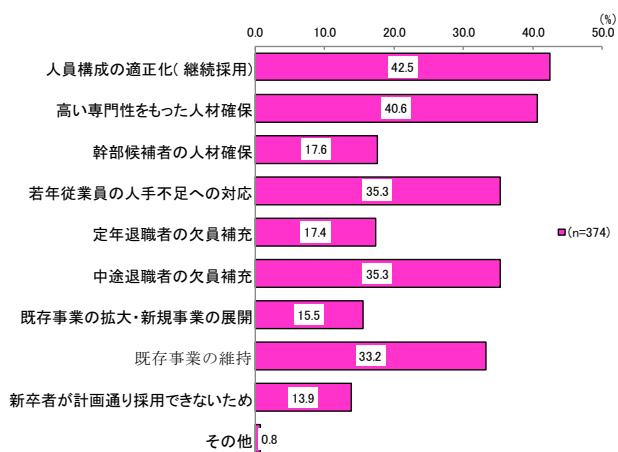
中途（社会人）採用の意向がある事業所は69.8%で、前回調査と殆ど変化はない。

（中途採用しようと思う年齢層）



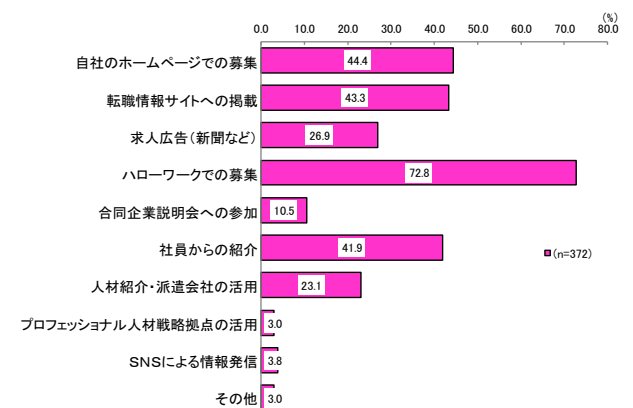
中途採用しようと思う年齢層は、「年齢にはこだわらない」54.6%が最も高い。

（中途採用の目的）



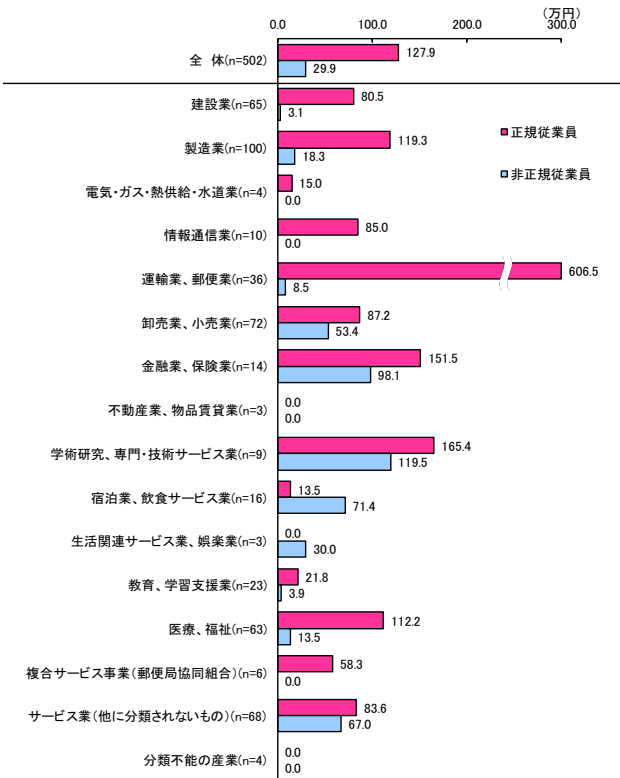
中途採用の目的は、「人員構成の適正化（継続採用）」42.5%、「高い専門性を持った人材確保」40.6%などを理由とする割合が高い。

（中途採用における具体的採用活動）



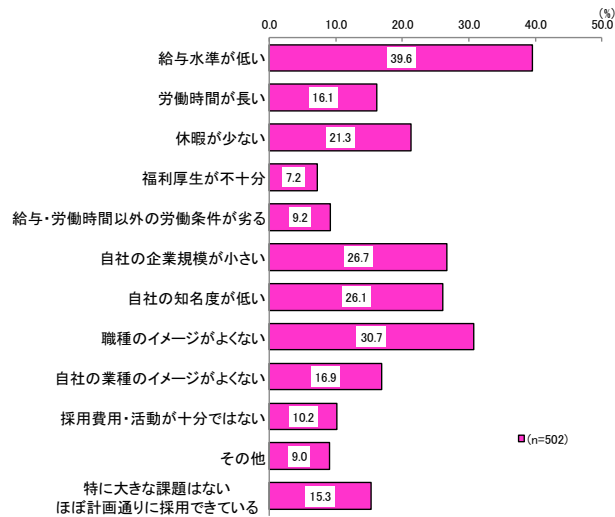
中途採用における具体的な採用活動の内容としては、「ハローワークでの募集」が72.8%と最も高い割合であった。

（昨年度の正規・非正規従業員の採用活動にかかった年間総コスト 1事業所あたり）



1事業所あたり年間の正規従業員採用コストで最高額は「運輸業、郵便業」の606.5万円であり、非正規従業員採用コストは「学術研究、専門・技術サービス業」の119.5万円であった。

（若年者（概ね34歳以下）が計画通りに採用できない理由・課題）



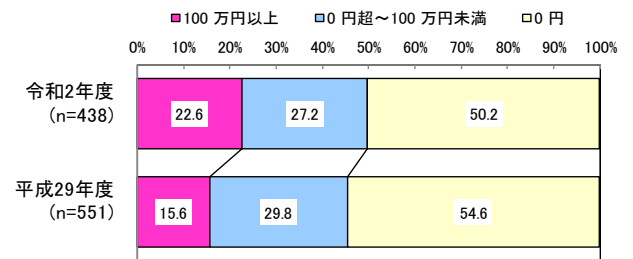
若年者が計画通りに採用できない理由・課題としては、「給与水準が低い」、「職種のイメージがよくない」を挙げる事業所が30%を超えている。

（昨年度の正規・非正規従業員の採用活動にかかった年間総コストと採用人数）

	正規従業員	非正規従業員
採用活動にかかった平均コスト (平均、万円)	127.6	30.3
採用人数(人)	3.9	4.7
一人当たり採用コスト (平均、万円)	32.6	6.5

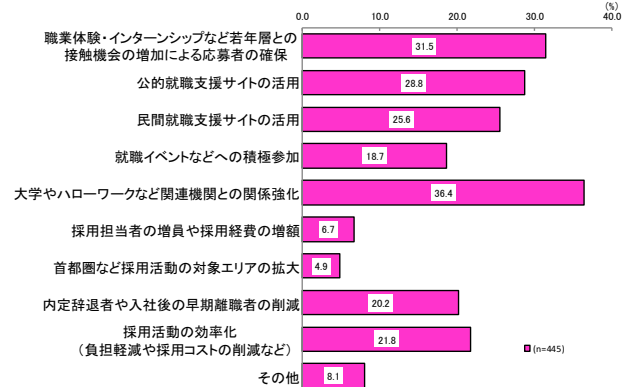
正規・非正規従業員の採用活動にかかった1事業所当たりの年間平均総コストは、正規従業員で127.6万円、非正規従業員で30.3万円であった。採用者一人当たりの採用コストは、正規従業員で32.6万円、非正規従業員で6.5万円であった。

（正規従業員の採用コスト）



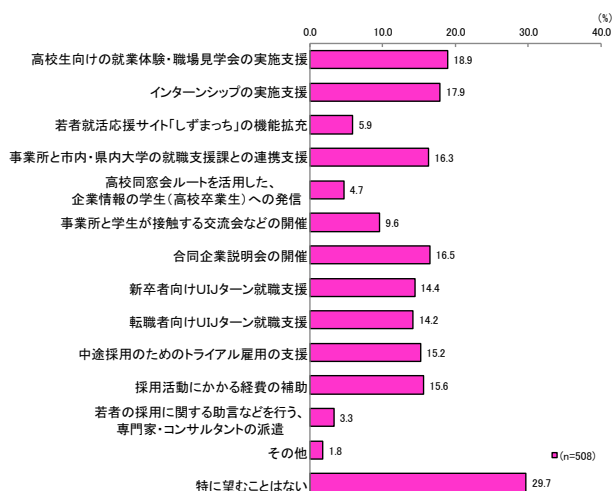
正規従業員の採用活動にかかった年間総コストは、「100万円以上」の事業所が22.6%ある一方、「0円」が50.2%と約半数であった。

（今後、若年者（概ね34歳以下）の採用活動において充実・強化・改善したい点）



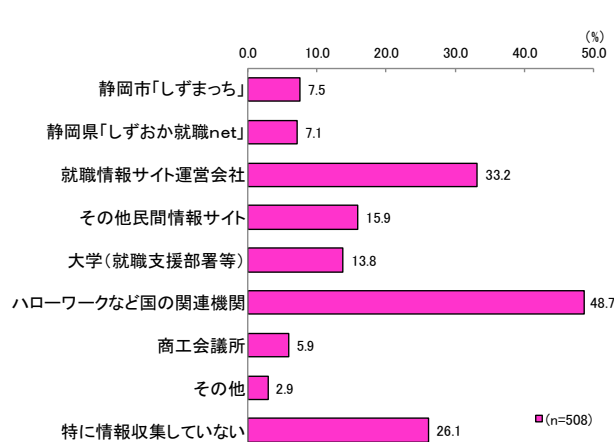
今後、若年者の採用活動において充実・強化・改善したい点としては、「大学やハローワークなど関連機関との関係強化」が36.4%と最も高く、次いで「職業体験・インターンシップなど若年層（高校生・大学生）との接触機会の増加による応募者の確保」が31.5%となっている。

（若年者の採用に関して、行政に望むこと）



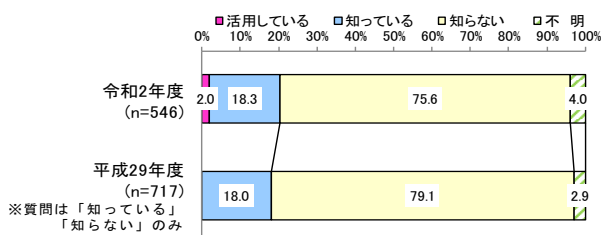
若年者の採用に関して行政に望むこととしては、「高校生向けの就業体験・職場見学会の実施支援」「インターンシップの実施支援」「合同企業説明会の開催」「事業所と市内・県内大学の就職支援課との連携支援」が上位を占めた。

（採用活動における情報収集ルート）



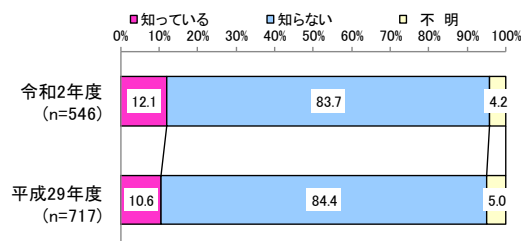
採用活動における情報入手のルートは、「ハローワークなど国の関連機関」が48.7%と最も多く、次いで「就職情報サイト運営会社」が33.2%となっている。静岡市の「しずまっち」を利用する事業所は7.5%となっている。

（若者就活応援サイト「しずまっち」の認知度）



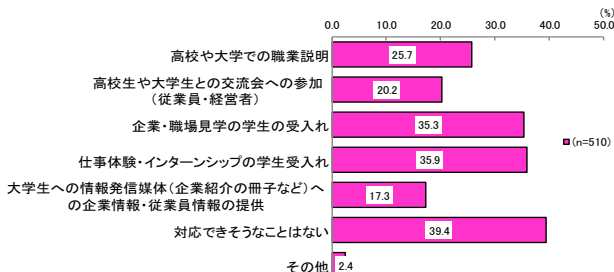
若者就活応援サイト「しずまっち」の認知度は「活用している」が2.0%、「知っている」が18.3%の合計20.3%である。前回調査より2.3%改善しているが、75.6%が「知らない」と回答している。

（「しずおか就活サポートシステム」の認知度）



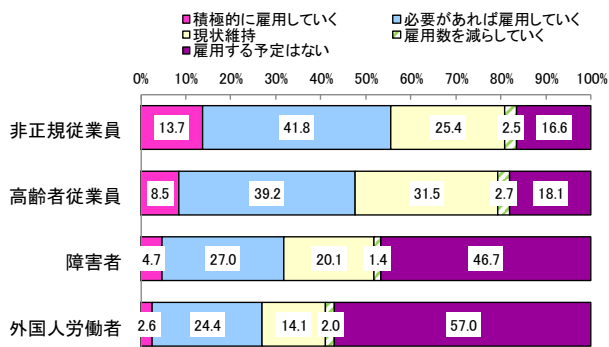
「しずおか就活サポートシステム」の認知度は、「知っている」事業所は12.1%である。前回調査から1.5%増加している。

（若者と企業が交流できる場づくりに協力できそうな項目）



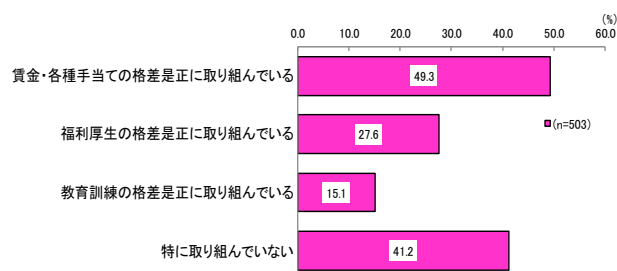
若者と企業が交流できる場づくりに協力できそうな項目としては、「仕事体験・インターンシップの学生受入れ」が35.9%、「企業・職場見学の学生の受入れ」が35.3%と、比較的高い割合で挙げられた。

（多様な人材の雇用方針）



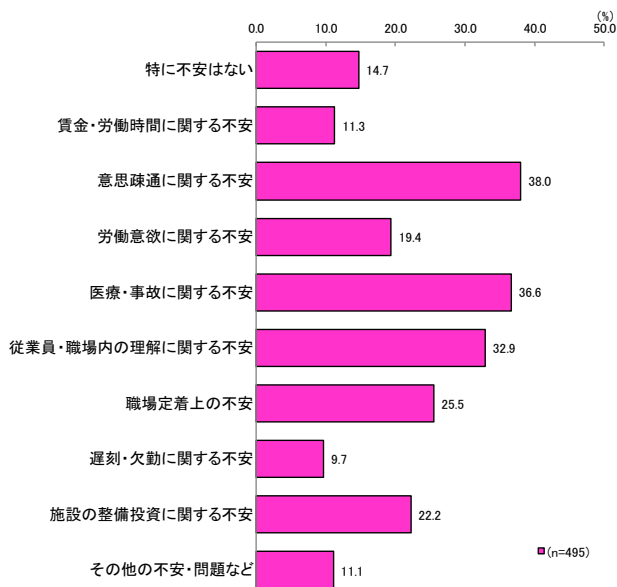
多様な人材の雇用方針としては「必要があれば雇用していく」を含めて雇用に前向きな事業所は、非正規従業員 55.5%、高齢者従業員 47.7%、障害者 31.7%、外国人 27.0%の順となっている。

（同一労働同一賃金等への取組）



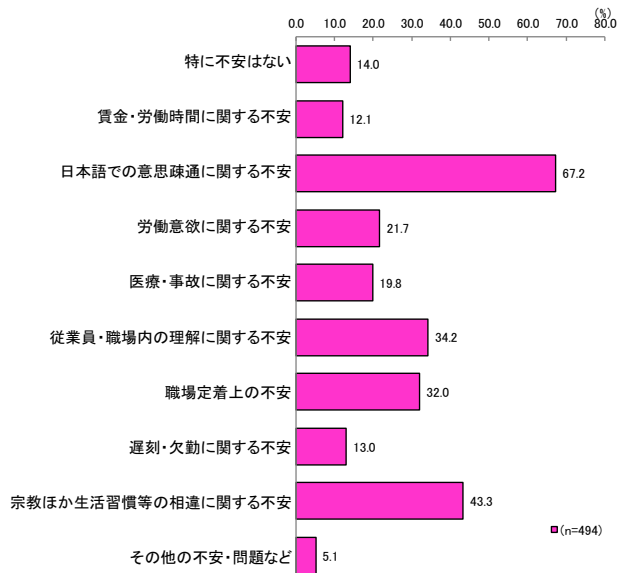
正規従業員と非正規従業員との待遇差改善の取組では、「賃金・各種手当での格差是正に取り組んでいる」事業所が 49.3%ある一方で、「特に取り組んでいない」事業所も 41.2%ある。

（障害者の雇用に関する不安）



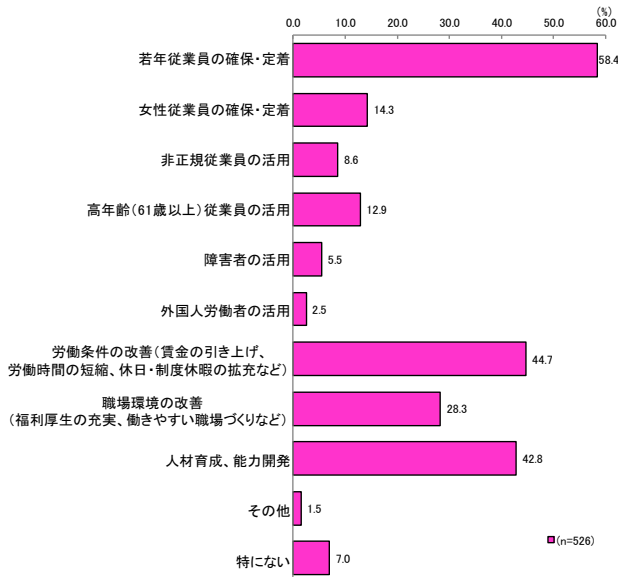
障害者の雇用に関する不安としては、「意思疎通に関する不安」「医療・事故に関する不安」「従業員・職場内の理解に関する不安」を上位に挙げる事業所が多い。

（外国人の雇用に関する不安）



外国人の雇用に関する不安としては、「日本語での意思疎通に関する不安」「宗教ほか生活習慣等の相違に関する不安」が高くなっている。

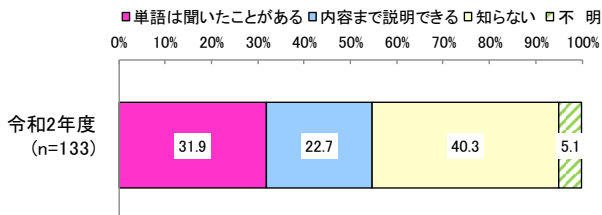
（雇用・就業環境に関する重要な課題）



雇用・就業環境に関する重要な課題としては、「若手従業員の確保・定着」を挙げる事業所が58.4%と最も多い。

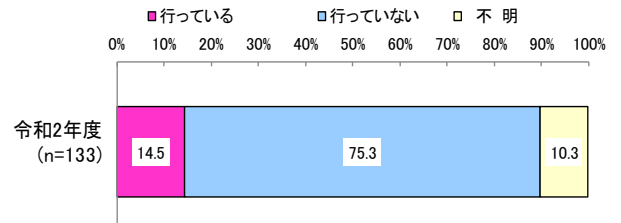
（5）その他

（SDGsの認知状況）



SDGsの認知状況は「単語は聞いたことがある」「内容まで説明できる」を合わせると54.6%と認知が進んでおり理解が深まっているが、「知らない」と答えた事業所も40.3%ある。

（SDGsの具体的取組状況）

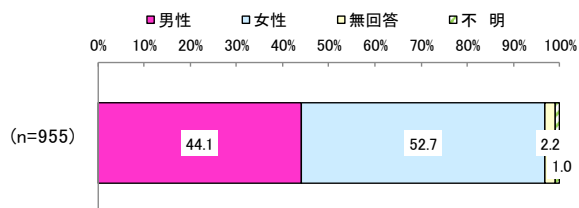


SDGsの取組を、「行っている」事業所は14.5%であり、大半の事業所はまだ「行っていない」と答えている。

2. 従業員アンケート調査結果

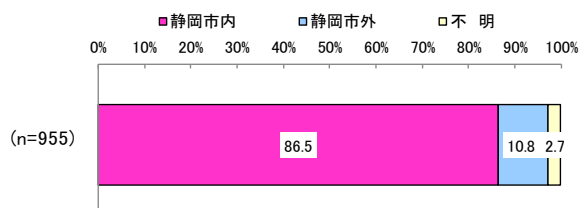
(1) 従業員の基本属性

(性別)



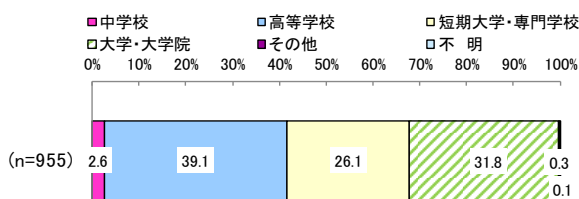
回答者の性別は男性が 44.1%、女性が 52.7%、無回答が 2.2%となっている。

(居住地)



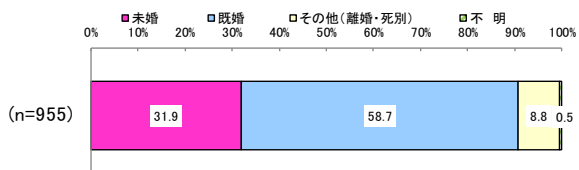
居住地は「静岡市内」が 86.5%となっている。

(最終学歴)



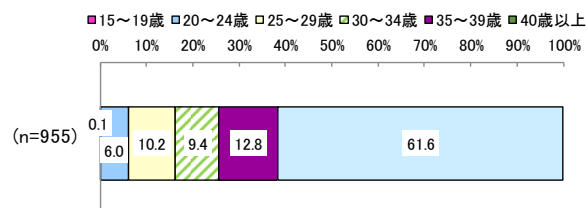
最終学歴は「中学校」2.6%、「高等学校」39.1%、「短期大学・専門学校」26.1%、「大学・大学院」31.8%である。

(未婚・既婚)



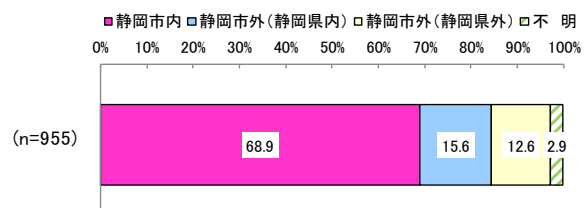
未婚者は 31.9%、既婚者は 58.7%であった。

(年齢)



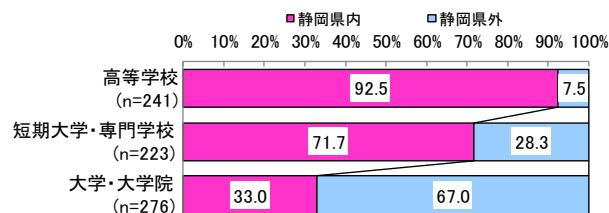
年齢構成は 29 歳以下が 16.3%、30～39 歳が 22.2%、40 歳以上が 61.6%となっている

(出身地)



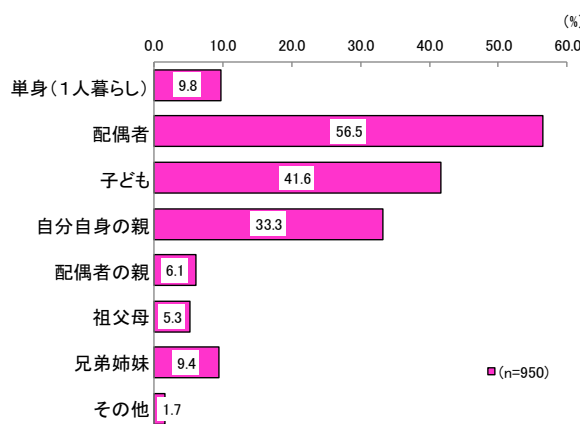
出身地は「静岡市内」が 68.9%となっている。

(最終学歴の地域)



最終学歴の地域は、「高等学校」では 92.5%が「静岡県内」であるが、「大学・大学院」では「静岡県内」は 33.0%で、「静岡県外」が 67.0%となっている。

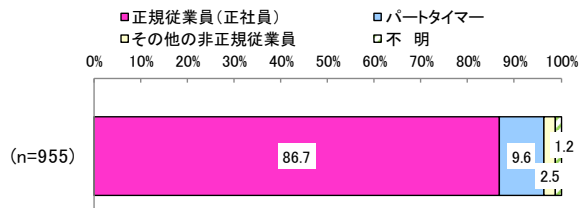
(同居家族)



子どもの人数・平均人数(人)	n=435	1.8
----------------	-------	-----

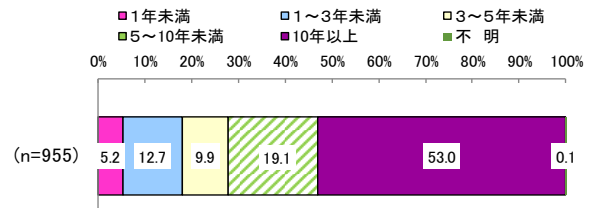
同居家族で子供のいる人の割合は 41.6%で、子供の人数の平均は 1.8 人であった。

（勤務形態）



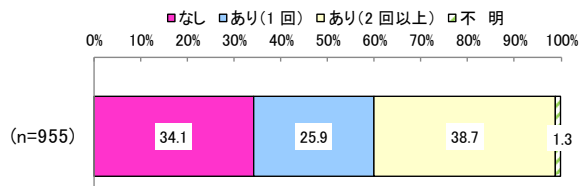
勤務形態は「正規従業員(正社員)」が86.7%、パートタイマーが9.6%だった。

（勤続年数）



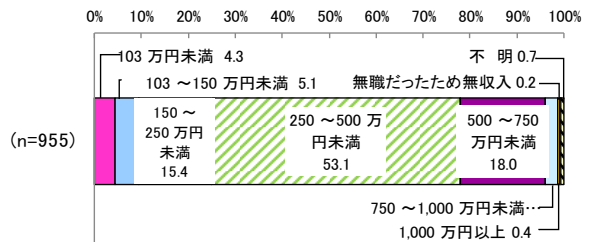
勤続年数は「10年以上」が53.0%だった。

（転職経験の有無）



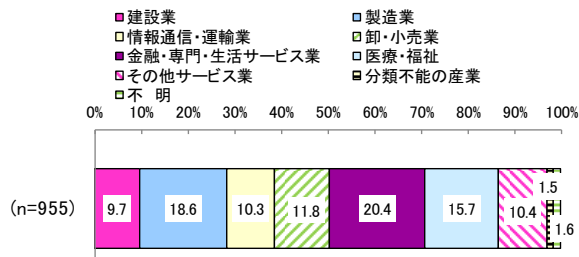
転職経験の有無では、64.6%が「あり」と回答した。

（昨年1年間の年収）



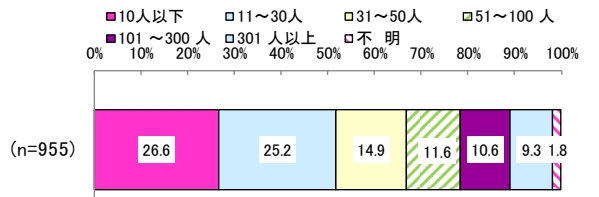
昨年1年間の年収は「250万円~500万円未満」が53.1%だった。

（勤務先の業種）



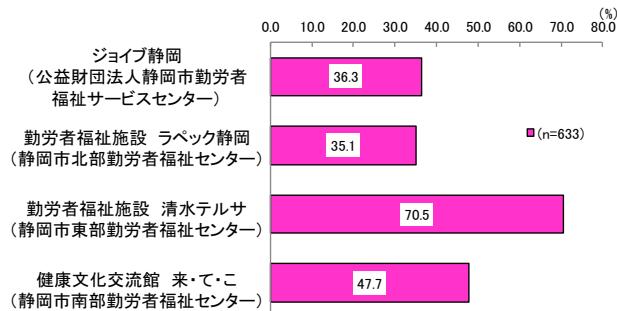
勤務先の業種は「金融・専門・生活サービス業」が20.4%と、比較的高い割合だった。

（勤務先の従業員数）



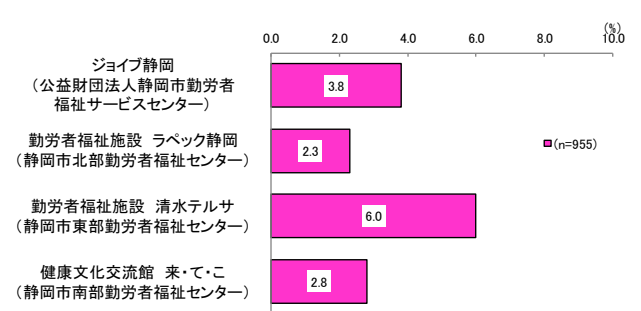
勤務先の従業員数では、30人以下の事業所に勤務している人が51.8%と、半数以上を占めている。

（公的福祉施設の認知度）



公的福祉施設の認知度では、「勤労者福祉施設 清水テルサ」が70.5%と最も高かった。

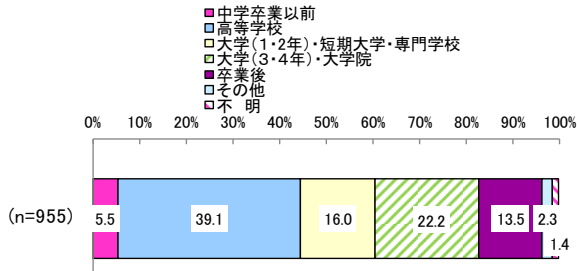
（公的福祉施設やサービスの利用経験）



公的福祉施設やサービスの利用経験では、すべての施設で10%を下回っている。

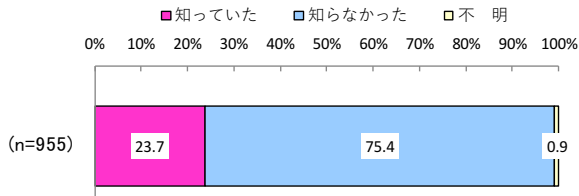
（２）就職に関する状況

（卒業後の進路先を決めた時期）



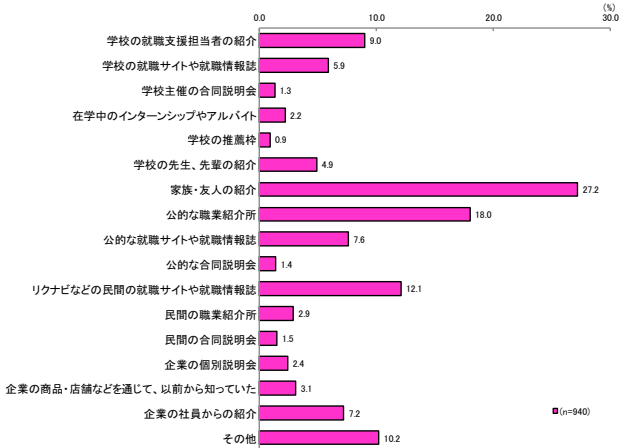
卒業後の進路先を決めた時期は、「高等学校」の時期が39.1%と最も高い割合である。

（現在の勤務先の企業（事業内容含む）に関する高等学校卒業時点での認知度）



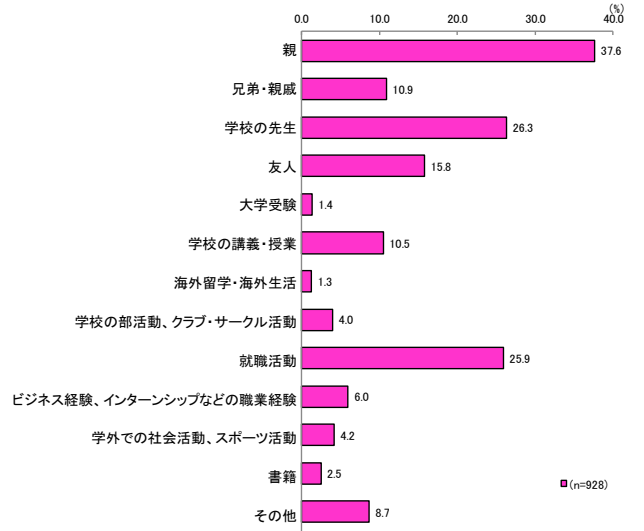
高等学校卒業時点での現在の勤務先企業（事業内容含む）の認知度は、「知らなかった」が75.4%となっている。

（現在の勤務先に入社する際、企業（事業内容含む）のことを知る方法）



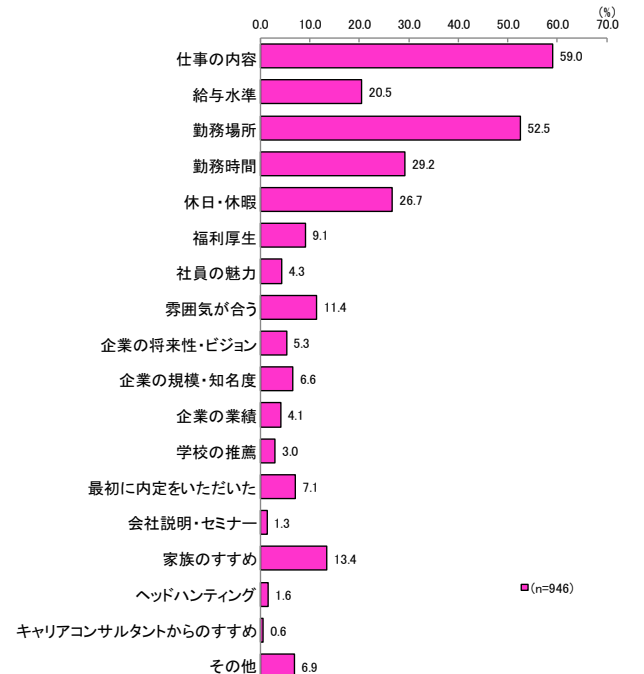
現在の勤務先に入社する際、企業（事業内容を含む）を知る方法は、「家族・友人の紹介」が27.2%と、最も高い割合だった。

（卒業後の進路先（キャリアプラン）を決める上で影響を与えたもの）



進路先を決める上で影響を与えたものは、全体では「親」が37.6%と最も高い割合だった。

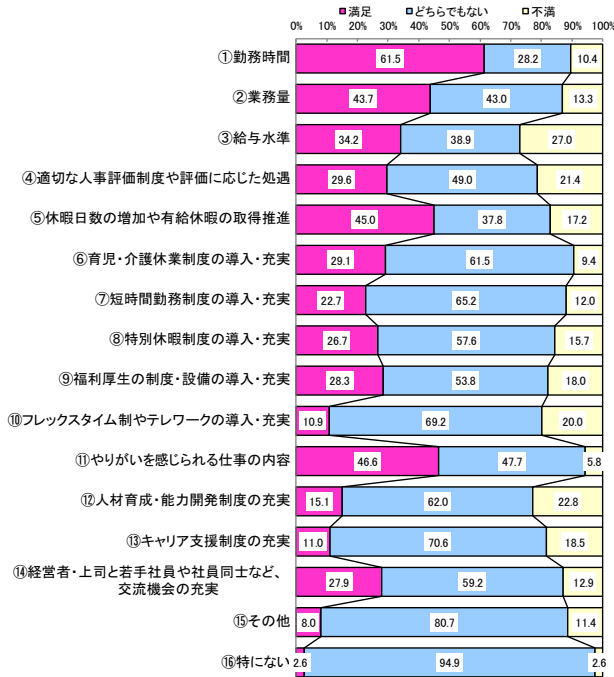
（現在の勤務先に入社を決めた理由）



現在の勤務先に入社を決めた理由は「仕事の内容」が59.0%、次いで「勤務場所」が52.5%であり割合が高い。

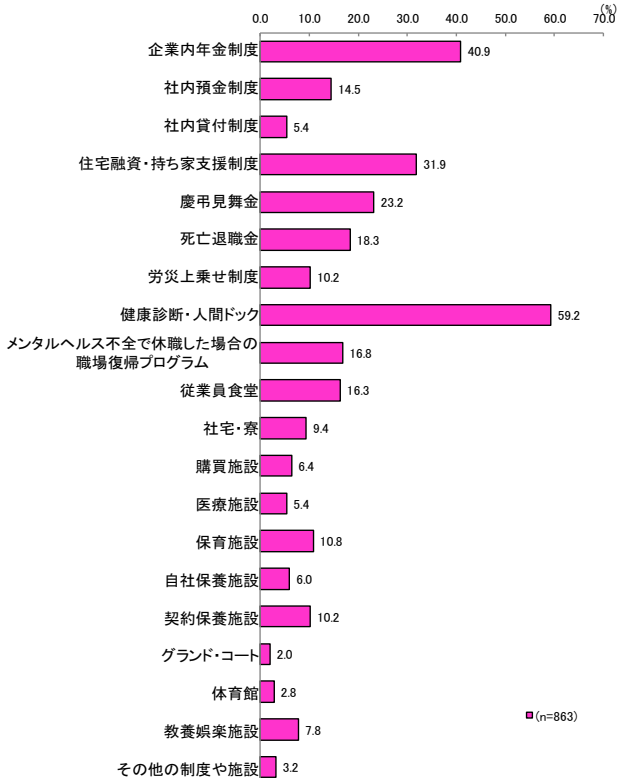
(3) 仕事・職場環境の満足感およびニーズ・就労(定着)意欲

(仕事・職場の満足感)



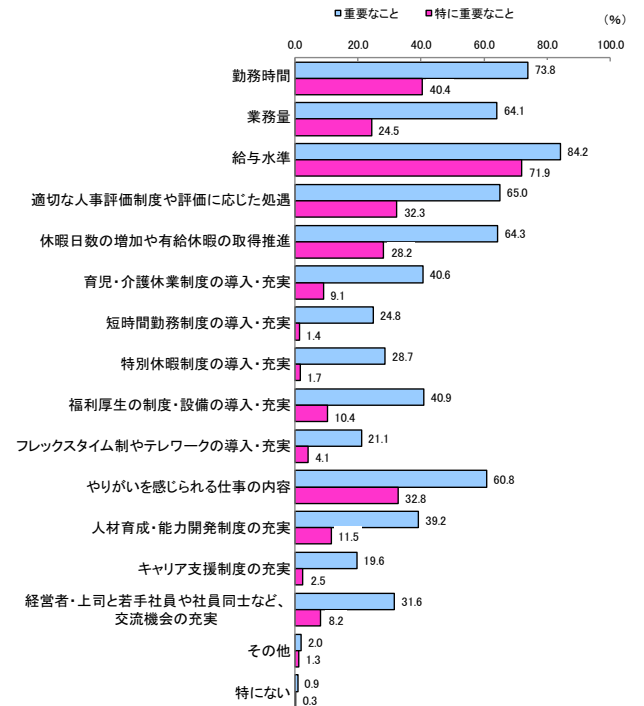
現在の仕事や職場に関する満足感では、回答率が比較的高い項目は、「勤務時間」61.5%が最も高い

(充実を希望する福利厚生)



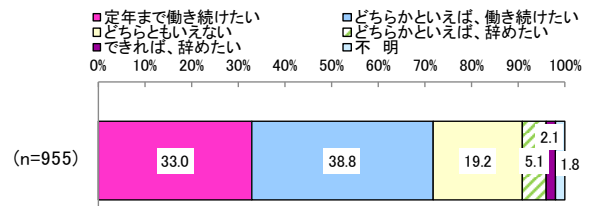
充実を希望する福利厚生は、「健康診断・人間ドック」が59.2%と最も高い割合だった。

(仕事を続けていくために企業(職場)において重要だと思うこと)



仕事を続けていくために企業(職場)において重要だと思うこととしては、「給与水準」を挙げる人が84.2%と最も多く、「特に重要なこと」として挙げる人も71.9%ある。

(現在、勤務している企業で働き続ける意思)

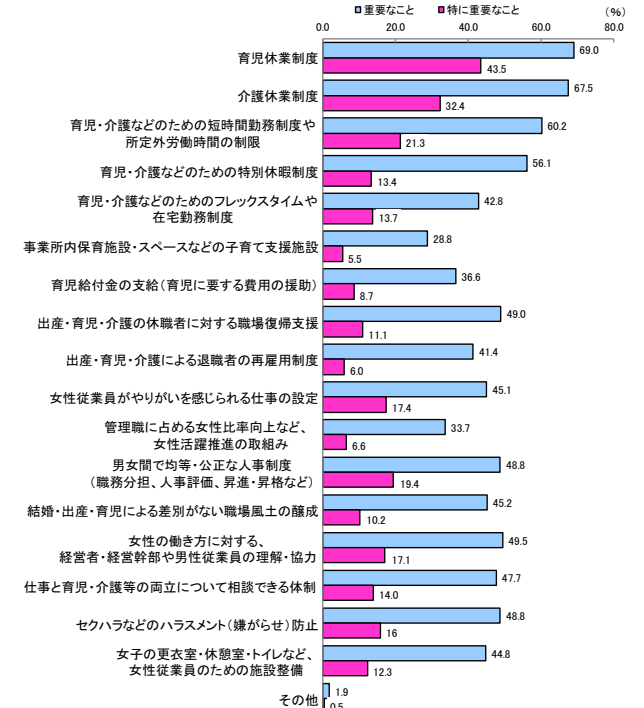
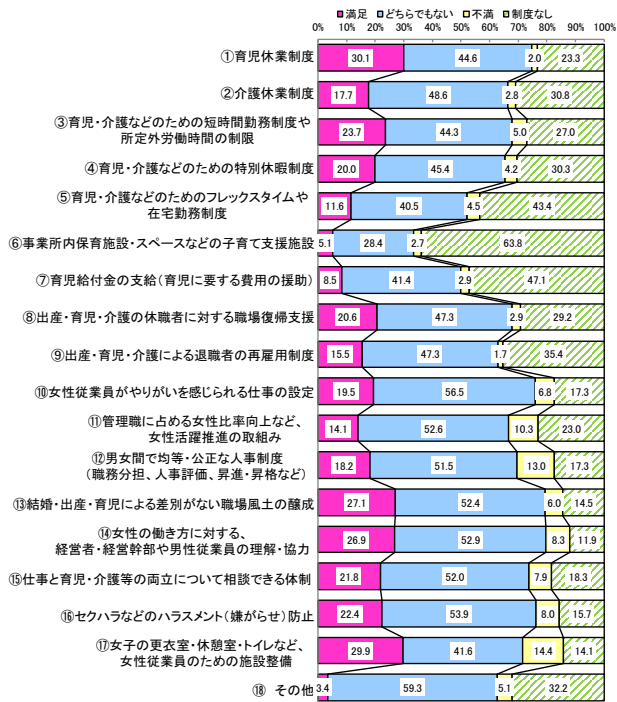


現在勤務している事業所で働き続ける意思については、「定年まで働き続けたい」が33.0%、「どちらかといえば働き続けたい」が38.8%の合計で「働き続けたい」人は71.8%存在する。

（４）女性の働きやすい職場に関する満足感およびニーズ・就労（定着）意欲

（現在の職場の、女性の働きやすさに関連する制度や施設等に関する満足感）

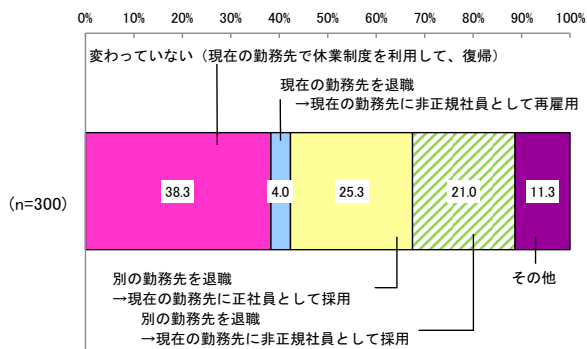
（仕事を続けていくために企業（職場）で必要だと思う制度等）



女性の働きやすい職場に関して「満足」とする回答の割合が比較的高い項目は、「育児休業制度」30.1%と、「女子の更衣室・休憩室・トイレなど、女性従業員のための施設整備」29.9%などであった。

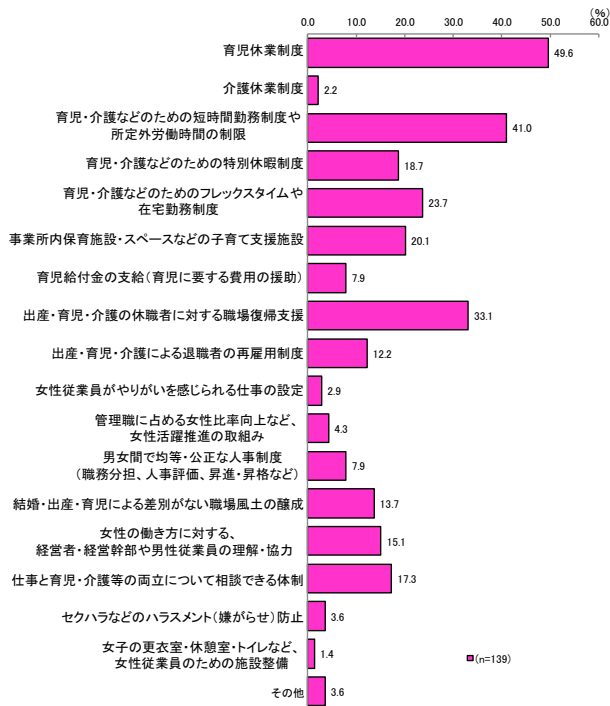
女性が仕事を続けていくために企業（職場）で必要だと思う制度等では、「育児休業制度」69.0%と、「介護休業制度」67.5%などが比較的挙げられる割合が高い。「特に重要なこと」についても、「育児休業制度」43.5%が最も高く挙げられ、重要と考えられている制度等と同様の傾向であった。

（結婚・出産による勤務先や勤務形態の変化）



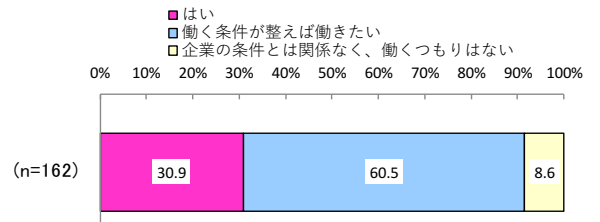
結婚・出産による勤務先や勤務形態の変化では、現在の勤務先と「変わらない（現在の勤務先で休業制度を利用して、復帰）」した人は38.3%である。一方、別の勤務先を退職して現在の勤務先に再就職した人は46.3%となっている。

（過去、働き続けるために必要だったと思う制度等）



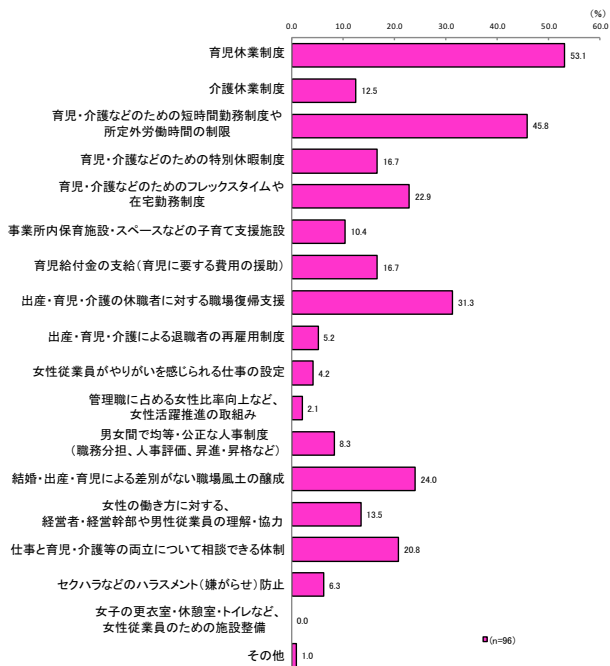
退職経験のある人において、働き続けるために必要だったと思う制度等では「育児休業制度」49.6%が、最も高い割合だった。

（結婚・出産後、働き続ける意思）



未婚の女性のうち、結婚・出産後、働き続ける意思のある人 30.9%と、「働く条件が整えば働きたい」人 60.5%を合わせると、働く意思のある人は合わせて 91.4%あった。

（将来、結婚・出産後に働き続けるために必要だと思う制度等）



未婚の女性において、将来、結婚・出産後に働き続けるために必要だと思う制度等では、「育児休業制度」が 53.1%と、最も高い割合だった。

雇用及び就業環境に係る実態・ニーズ調査
報告書（概要版）

令和3年3月発行

編集・発行 静岡市 経済局 商工部 商業労政課

〒424-8701 静岡市清水区旭町6番8号

電話 054-354-2430