

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

令和3年3月

静 岡 市

目次

序章 調査概要.....	5
1. 調査目的.....	5
2. 調査全体フレーム.....	5
第1章 事業所アンケート調査の結果.....	6
1. 事業所の雇用状況.....	7
(1) 事業所の基本属性.....	7
(2) 従業員の構成.....	10
①従業員の人員構成.....	10
②平均年齢、平均勤続年数.....	15
③最近3年間の採用者数・退職者数および定着率.....	19
2. 就業環境の実態と課題.....	26
(1) 労働時間、賃金、休暇制度などの状況.....	26
①労働時間.....	26
②賃金.....	29
③人事評価制度.....	34
④休暇制度.....	36
⑤育児休業制度.....	38
⑥介護休業制度.....	40
⑦特別休暇制度.....	44
⑧短時間勤務制度.....	46
⑨フレックスタイム制度.....	48
⑩テレワーク.....	49
⑪従業員の副業・兼業への対応.....	51
⑫福利厚生（「ジョイブ静岡」の利用状況）.....	52
(2) 人材育成、キャリア形成支援の状況.....	55
①人材育成.....	55
②キャリア形成支援.....	58
3. 多様な人材が活躍できる就業環境.....	60
(1) 若者が定着しやすい職場づくり.....	60
①若者が定着しやすい職場づくりのために必要な取組.....	60
②必要性が高くかつ外部支援が求められる取組（潜在的ニーズ）.....	67
③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（顕在的ニーズ）.....	70
(2) 女性が働き続けやすい就業環境づくり.....	73
①女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要な取組.....	73
②必要性が高くかつ外部支援が求められる取組（潜在的ニーズ）.....	80

③女性が働き続けやすい就業環境づくりに関して行政に望むこと （顕在的ニーズ）	85
（3）若年従業員の離職防止の取組と課題	88
（4）外国人の雇用状況と雇用にあたっての取組と課題	94
①外国人の雇用状況	94
②外国人を採用した理由	97
③在留資格・国籍	100
④現在外国人の雇用がある事業所における外国人の雇用継続の意向	106
⑤外国人を採用する際の課題	107
⑥外国人を採用しない理由と今後の外国人採用の意向	109
⑦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	113
⑧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	117
⑨外国人の日本語能力向上に対する費用負担の考え	121
（5）シニアの雇用状況と雇用にあたっての取組と課題	122
①定年制	122
②セカンドキャリア支援の状況と行政への希望	126
③高齢者の活用意向と理由	132
4. 採用・雇用の実態と課題	139
（1）採用活動の状況	139
ア. 新卒採用の状況	139
①今年度の新卒採用の状況	139
②インターンシップの実施状況	154
イ. 中途採用の状況	160
ウ. 採用全般の課題とニーズ	171
①採用活動のコスト	171
②若年者の採用活動の課題	173
③採用支援に関するニーズ	179
④採用活動における情報収集ルート（「しずまっち」の認知状況）	182
⑤若者と企業が交流できる場づくりへの対応	188
（2）多様な人材の雇用方針と課題	191
ア. 多様な人材の雇用方針	191
イ. 正規従業員と非正規従業員との待遇差改善の取組状況	194
ウ. 雇用・就業環境に関する課題	195
5. その他	204
（1）SDGsの認知、取組状況	204

第2章 従業員アンケート調査の結果.....	206
1. 従業員の基本属性.....	207
①個人属性.....	207
②就労属性.....	210
③公的福祉施設の認知度等.....	216
2. 就職に関する状況.....	219
①進路先（キャリアプラン）の決定.....	219
②就職先企業を知る方法.....	221
③入社を決めた理由.....	226
3. 仕事・職場環境の満足感およびニーズ・就労（定着）意欲.....	228
①仕事・職場の満足感.....	228
②仕事を続けていくために重要な要素.....	243
③福利厚生充実の要望.....	247
④定着意欲.....	250
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.....	252
①女性の働きやすい職場に関する満足感.....	252
②女性が仕事を続けていくために重要な要素.....	270
③女性の結婚・出産時の労働環境に関するニーズ.....	274
第3章 事業所ヒアリング調査の結果.....	279
1. 採用について.....	280
(1) 人材の現状.....	280
①人材採用の現状及び年齢別の状況について.....	280
②新卒採用について.....	280
③新卒採用について行政に期待する支援.....	281
④採用面での人材について.....	282
(2) 若年人材の定着促進の取組について.....	283
①若年人材の定着に向けた取組.....	283
②職場環境の改善・各種研修の実施への対応および特別な取組.....	284
③若年人材定着に向けての課題.....	285
④行政に期待する支援.....	286
(3) 女性が働き続けやすい就業環境づくりについて.....	287
①女性の就業環境の現状.....	287
②女性が働きやすい就業環境に向けての課題.....	289
③行政に期待する支援.....	289
2. 外国人雇用・定着について.....	290
①外国人従業員採用の現状.....	290

②外国人採用にあたっての困りごと.....	291
③行政に期待する支援.....	292
④今後の外国人採用の意向とその理由.....	292
3. その他.....	293
①IT人材について.....	293
②IT人材の想定レベル.....	293
③IT人材の育成.....	294
附 表	
1. 事業所アンケート調査結果.....	297
(1) 集計表.....	297
(2) アンケート調査票.....	331
2. 従業員アンケート調査結果.....	351
(1) 集計表.....	351
(2) アンケート調査票.....	363

序 章 調査概要

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. 調査全体フレーム

【雇用・就業環境の実態把握に向けたアンケート調査】〈第1章、第2章〉

- ・ 調査目的：雇用・就業環境の現状、雇用・就業環境の改善に資する意向等のアンケート調査を行い、実態を把握するとともに、調査結果に基づく課題整理・分析等を実施する。

①事業所アンケート調査

- ・ 対 象：静岡市内に立地する事業所 2,500 事業所
- ・ 回 収 数：546 事業所

②従業員アンケート調査

- ・ 対 象：静岡市内に立地する事業所に勤務する従業員 5,000 人
- ・ 回 収 数：945 人

【雇用・就業環境の実態把握に向けたヒアリング調査】〈第3章〉

- ・ 調査目的：雇用・就業環境の実態把握に向けたアンケート調査に基づき、特定の業種・職種もしくは現状・意向等の特徴的な結果を得た対象に対する訪問ヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない深掘りした実態等を把握する。
- ・ 対 象：アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所
- ・ 訪 問 数：20 社

※集計結果については、個別項目ごとに未回答となっているものがあるため、サンプル数は項目毎で異なる。

第1章 事業所アンケート調査の結果

【事業所アンケート調査の概要】

調査期間：令和2年5月15日～5月29日

調査基準：令和2年4月1日（調査基準日）

調査対象：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	101人～300	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

調査方法：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。

調査項目：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

回収件数：調査票発送：2,500事業所、調査票回収：546事業所（回収率21.8%）

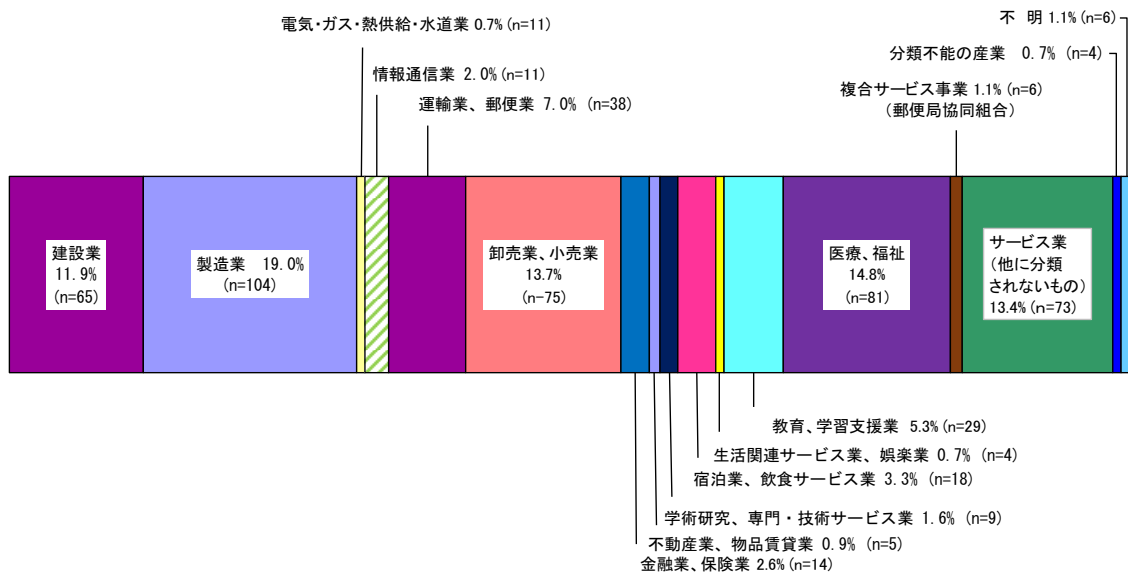
1. 事業所の雇用状況

(1) 事業所の基本属性

回答事業所の業種は、「製造業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」「サービス業」「建設業」の割合が10%～20%程度とウェイトが高い。

従業員規模別では、半数を従業員30人以下の小規模事業所が占めており、従業員301人以上の事業所は5%程度に止まる。

図表 1-1-1 業種 (サンプル数 n=546)



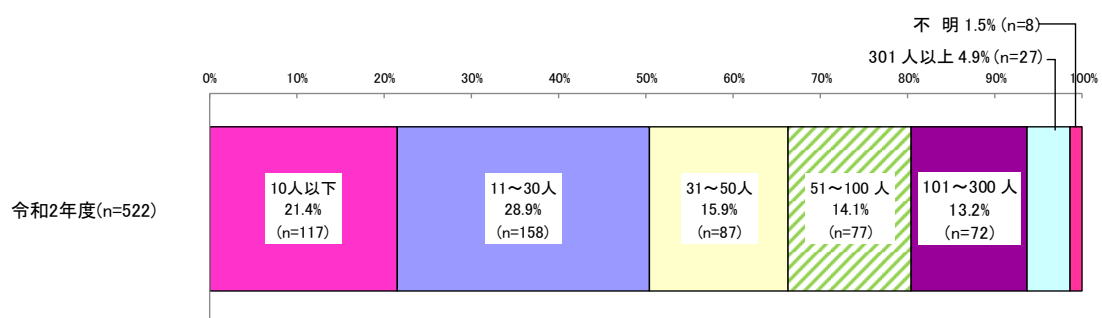
※調査票の業種区分では回答数が少ない業種があるため、以下、業種別分析において、分析項目によっては一部の業種を統合したデータを使用する。

(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」

※本報告書内での表記については図表の表記に合わせ、詳細業種が表示されている場合は「卸売業、小売業」、統合された業種で表示されている場合は「卸・小売業」のように表記する。

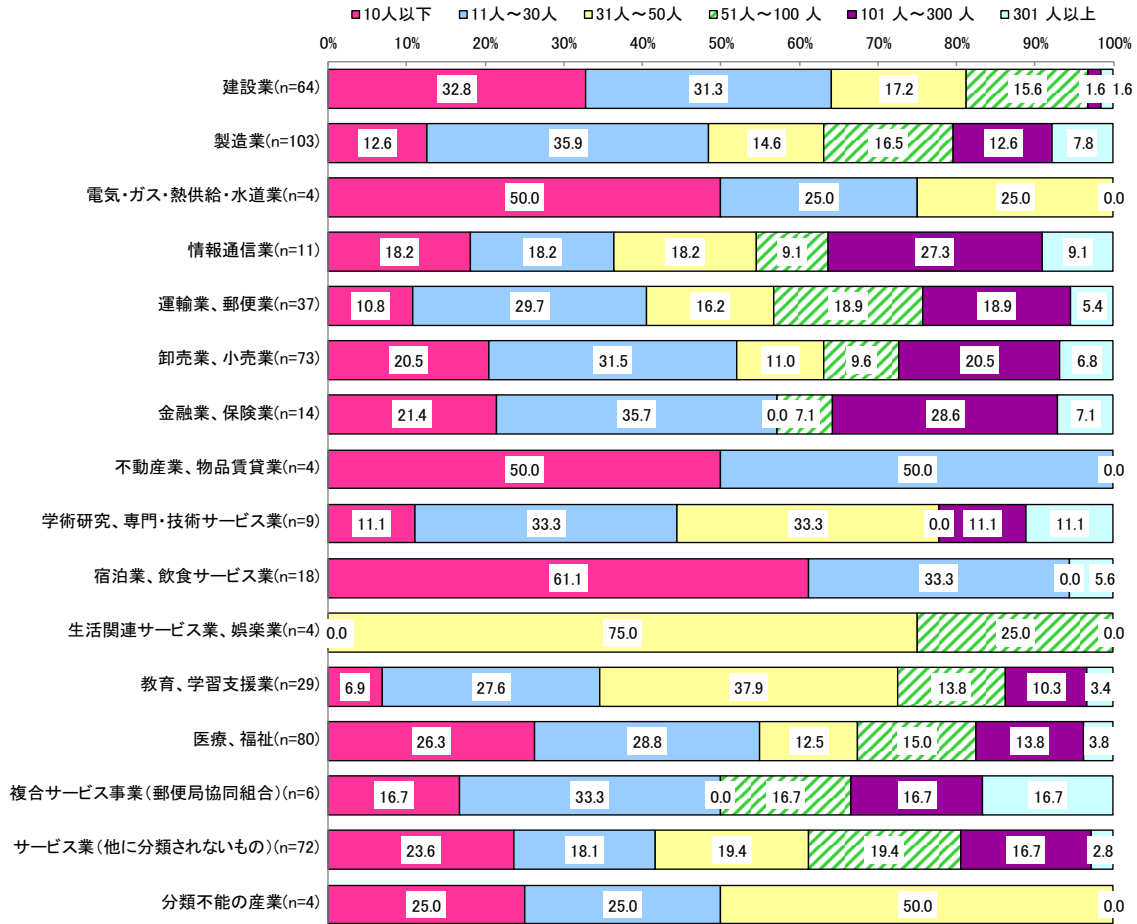
※図表中の数値については集計の関係上、縦軸・横軸の合計と合計欄の数値が、小数点以下で合致しない場合がある。

図表 1-1-2 従業員規模別 (n=546)

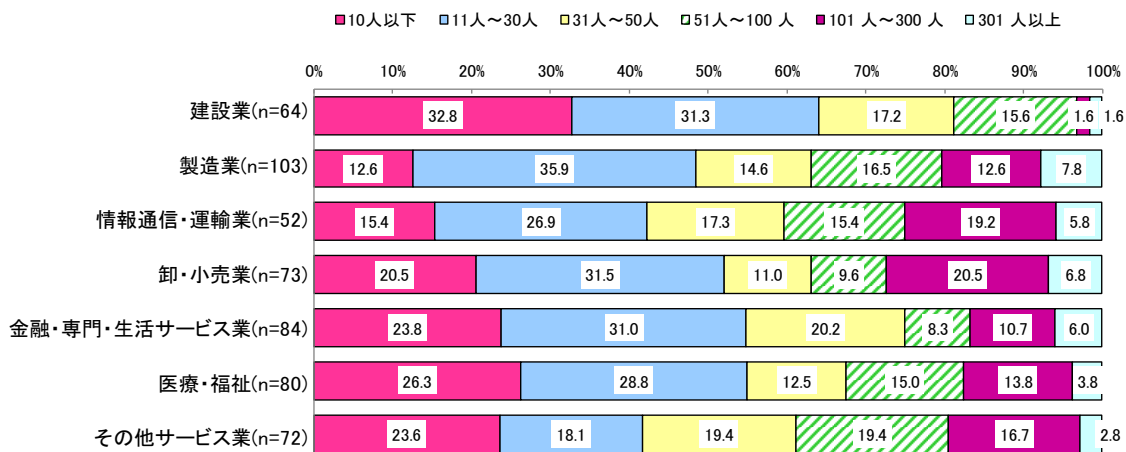


業種別・従業員規模別の割合では、「宿泊業、飲食サービス業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「金融業、保険業」、「医療、福祉」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」の業種（割合高い順）で、従業員数30人以下の割合が50%を超えており、規模の小さな事業所の割合が高い。

図表 1-1-3 業種別・従業員規模別の割合

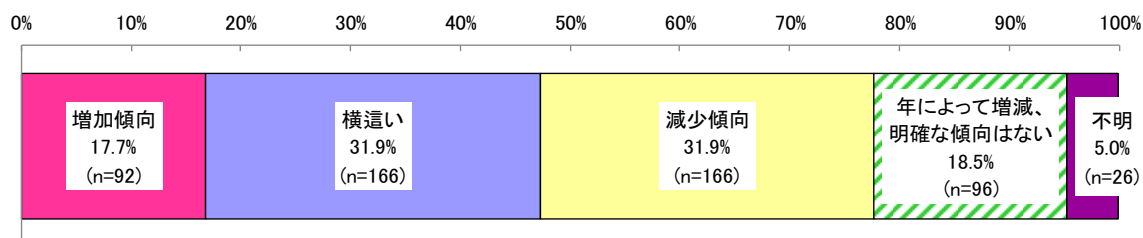


図表 1-1-4 業種別 (統合)・従業員規模別の割合

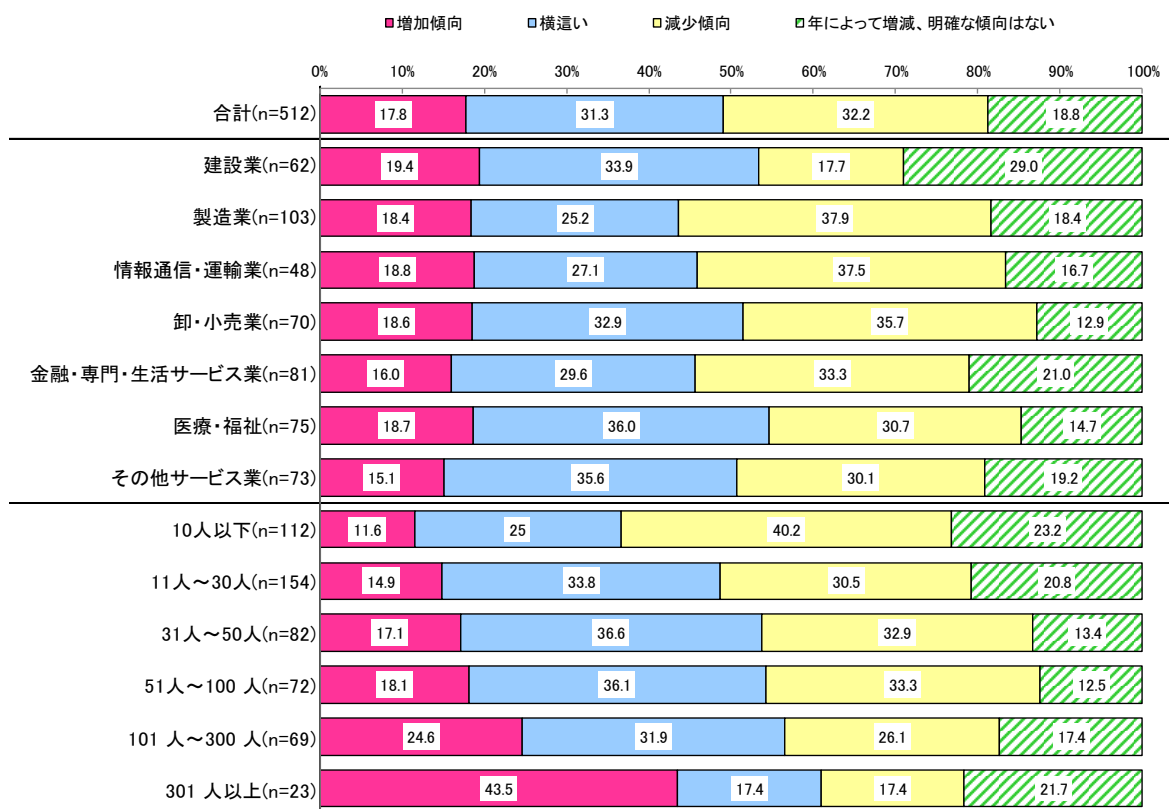


最近3年間の売上高の傾向は、アンケート調査を実施した令和2年5月時点で、全体では「横這い」「減少傾向」が同率で31.9%と割合が高く、「増加傾向」とした割合は全業種で17.7%となっており、業績面は厳しさが増している。また、従業員規模別では従業員数301人以上の事業所のみ「増加傾向」が「横這い」「減少傾向」の合計を上回っているが、従業員規模が小さくなるほど「増加傾向」が減少し、「減少傾向」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 1-1-5 最近3年間の売上高の傾向 (n=546)



図表 1-1-6 最近3年間の売上高の傾向 (業種別、従業員規模別)



(2) 従業員の構成

① 従業員の人員構成

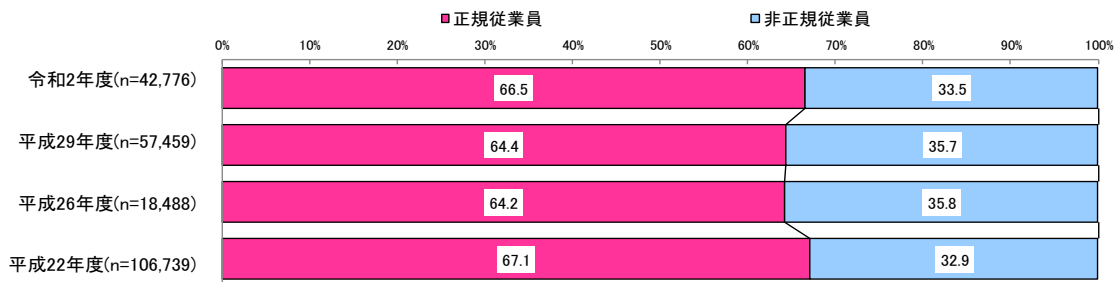
回答事業所の合計従業員数は42,776名で、うち正規従業員の割合は66.5%となっている。

前回調査との比較では、非正規従業員の比率がやや低下し、正規従業員の比率が増加している。

図表 1-1-7 従業員の人数

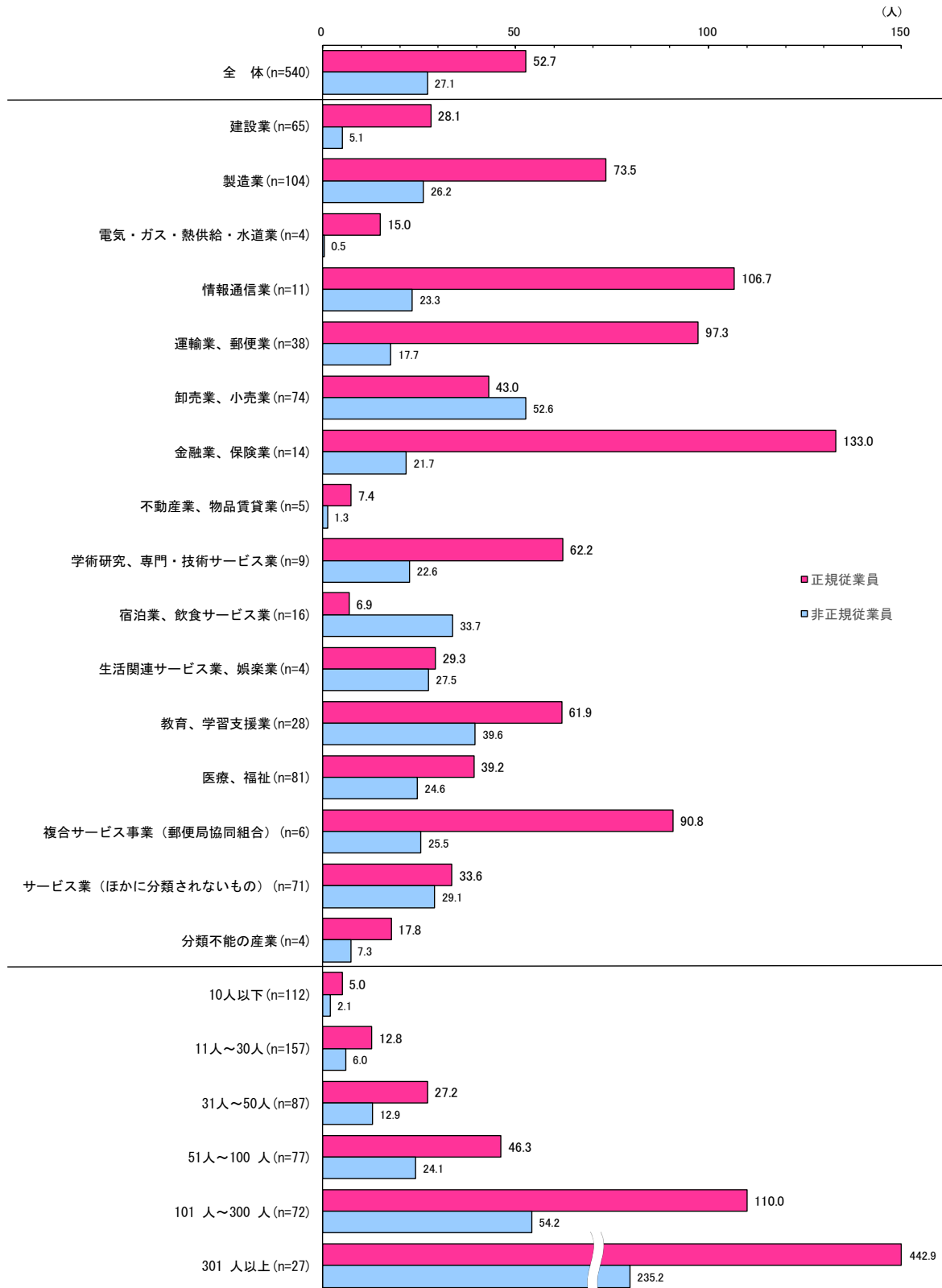
	正規従業員	非正規従業員	合計
人数(人)	28,465	14,311	42,776
一社当たり平均人数(人)	52.7	26.5	79.2
比率 (%)	66.5	33.5	100.0

図表 1-1-8 従業員の雇用形態別構成比（時系列）



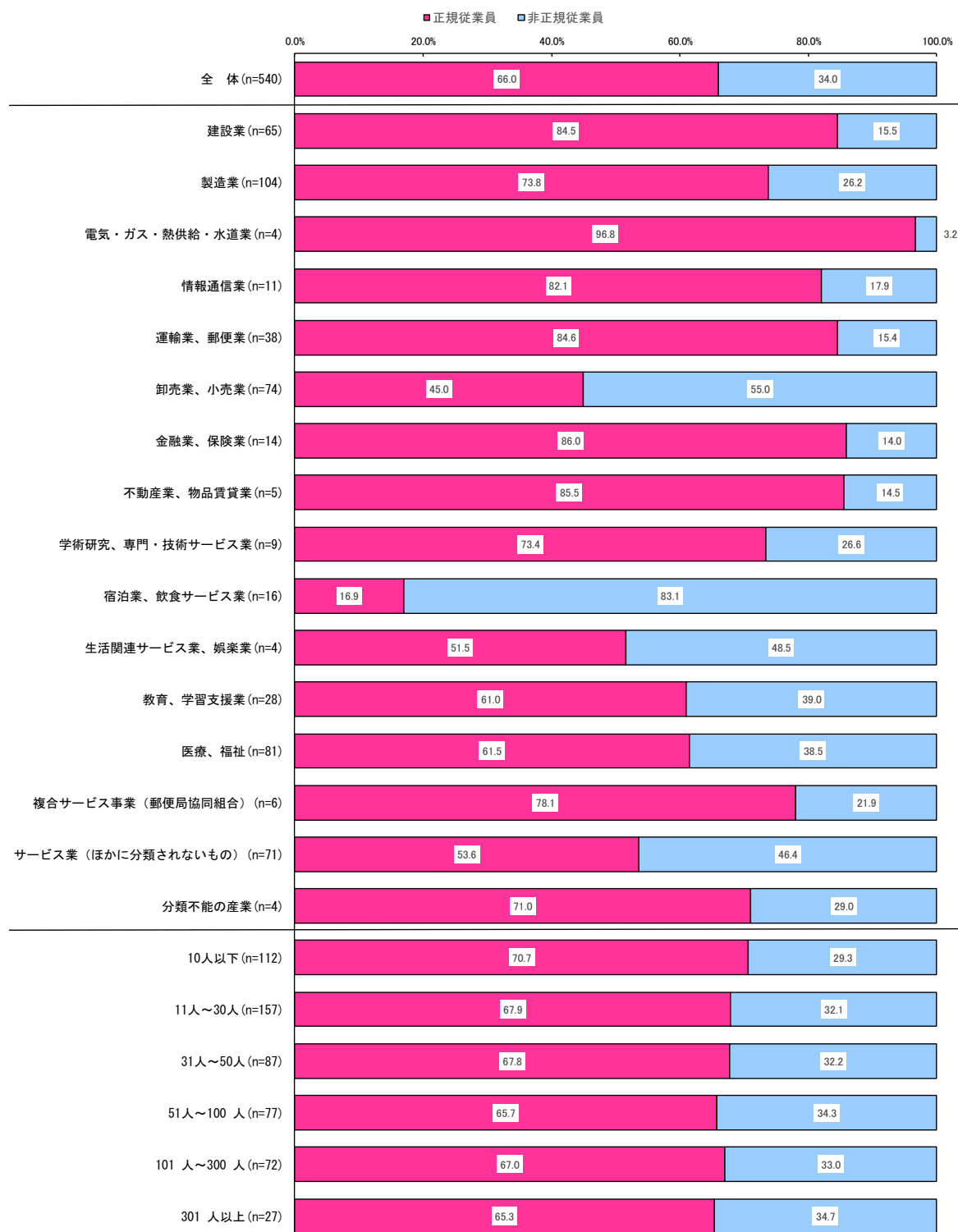
業種別では、1事業所あたりの正規従業員数が多い業種は「金融業、保険業」「情報通信業」などである。また、非正規従業員数は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」が多くなっている。

図表 1-1-9 1事業所あたりの平均従業員数（業種別、従業員規模別）



正規従業員と非正規従業員の割合をみると、非正規従業員の比率が高い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」などである。また、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて非正規従業員比率が高くなる傾向がある。

図表 1-1-10 正規従業員・非正規従業員比率（業種別・従業員規模別）

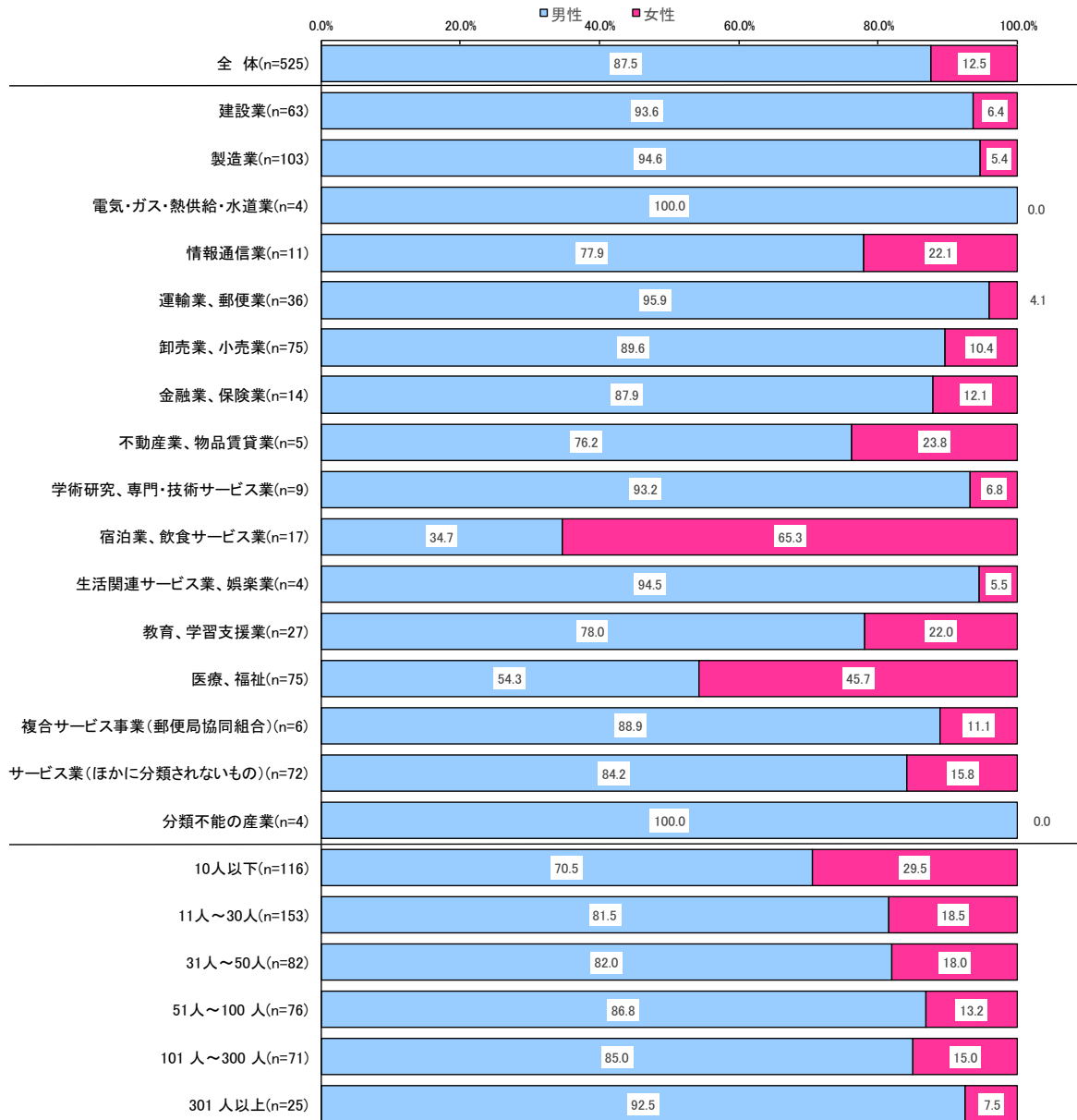


回答事業所における管理職の人数は4,991人である。このうち女性の管理職は619人で全体の10%を超えたものの従業員規模が大きくなるにつれ、女性の管理職の比率が低くなる傾向にある。また、1事業所あたりの平均人数は、男性8.3人、女性1.2人となっている。

図表 1-1-11

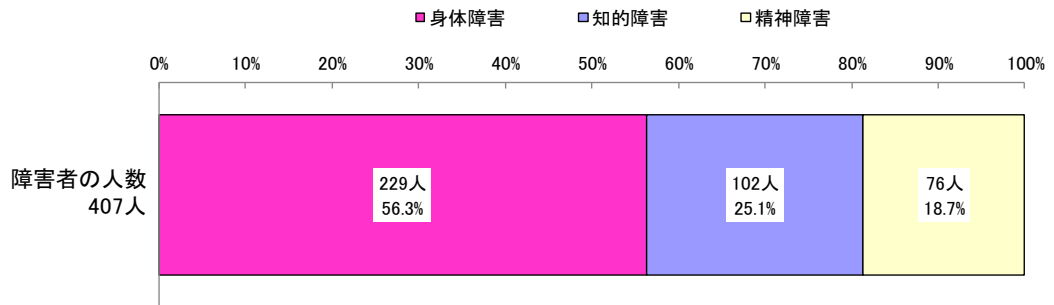
	男性	女性	合計
人数(人)	4,372	619	4,991
一社当たり平均人数(人)	8.3	1.2	9.5
比率(%)	87.6	12.4	100.0

図表 1-1-12 管理職の男女別比率（業種別、従業員規模別）



回答事業所における障害者の雇用人数は 407 人である。このうち身体障害者が 229 人で全体の 50%以上を占める。また、1 事業所あたりの平均人数は 0.8 人となっている。

図表 1-1-13 障害者の人数（障害別）



図表 1-1-14 障害者の人数

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
障害者の人数(人)	229	102	76	407
1事業所当たり平均人数(人)	0.4	0.2	0.2	0.8
比率 (%)	56.3	25.1	18.7	100.0

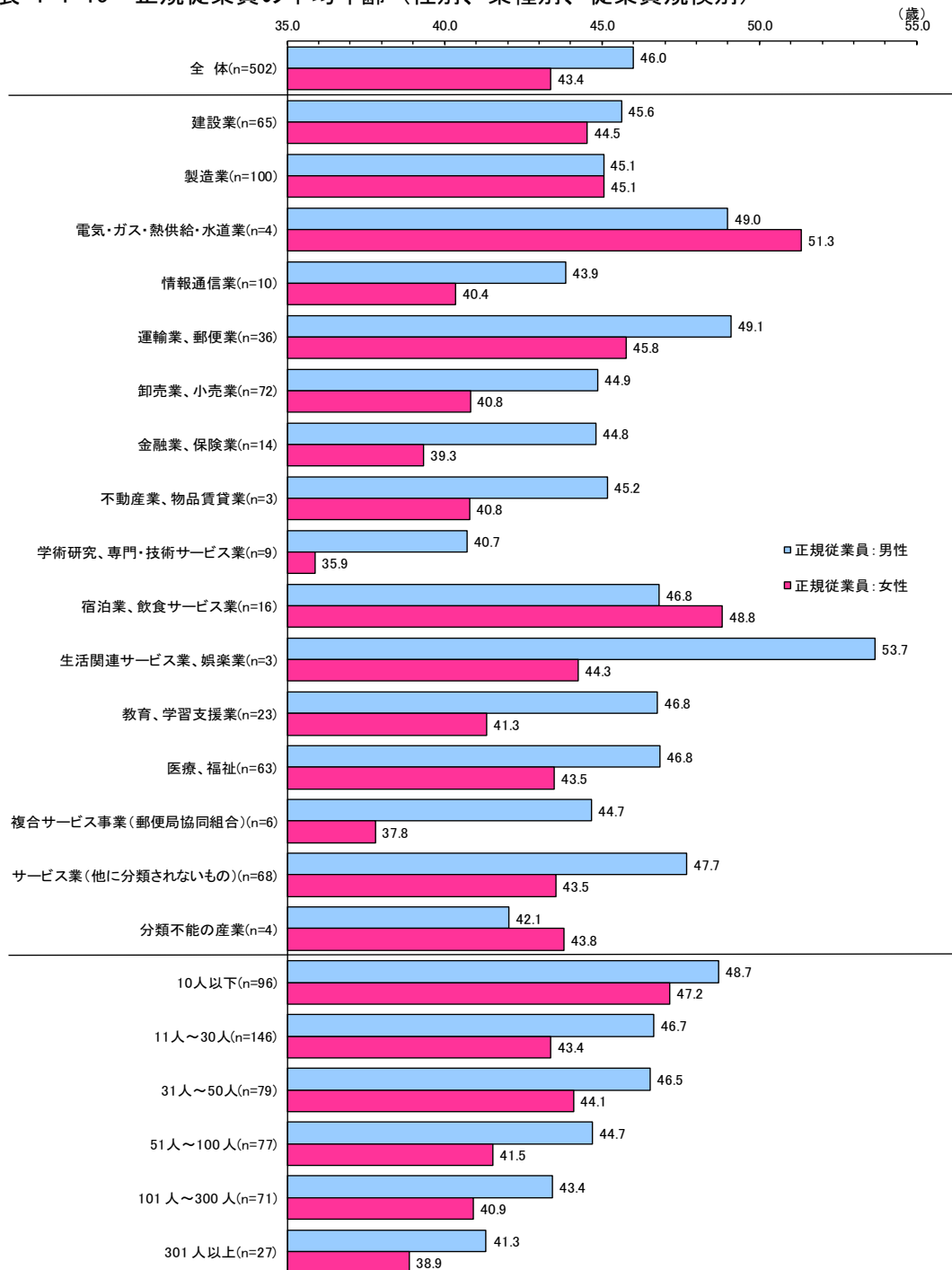
②平均年齢、平均勤続年数

正規従業員の平均年齢は、男性 46.0 歳、女性 43.4 歳である。業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業」が比較的年齢が低く、「生活関連サービス業、娯楽業」の男性従業員、「電気・ガス・熱供給・水道業」の女性従業員の平均年齢が高い。また、従業員規模別では、規模が大きいほど平均年齢が低い傾向がある。

業種別のウェイトでみると、女性においては「金融・専門・生活サービス業」「卸・小売業」で平均年齢が 40 歳未満の事業所が多く、また、従業員規模が大きいほど、平均年齢の低い事業所の割合が多くなっている。

一方、従業員 10 人以下の小規模事業所では、男女ともに平均年齢が 50 歳近くと、高くなっている。

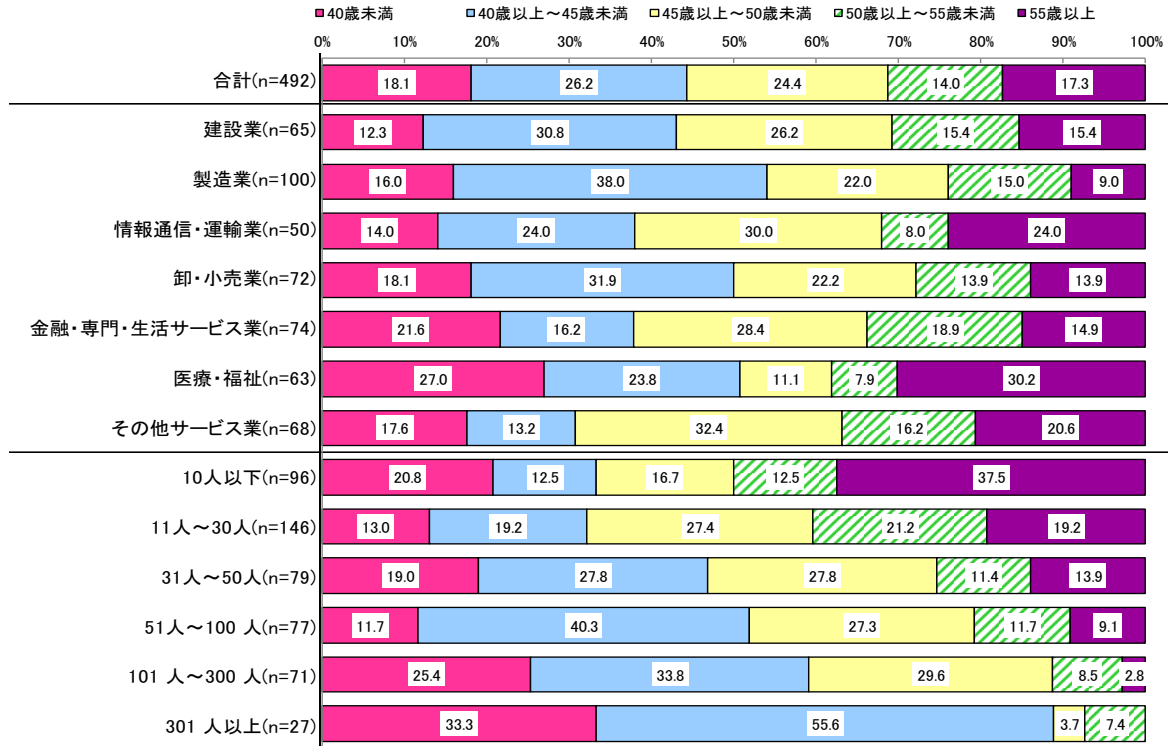
図表 1-1-15 正規従業員の平均年齢（性別、業種別、従業員規模別）



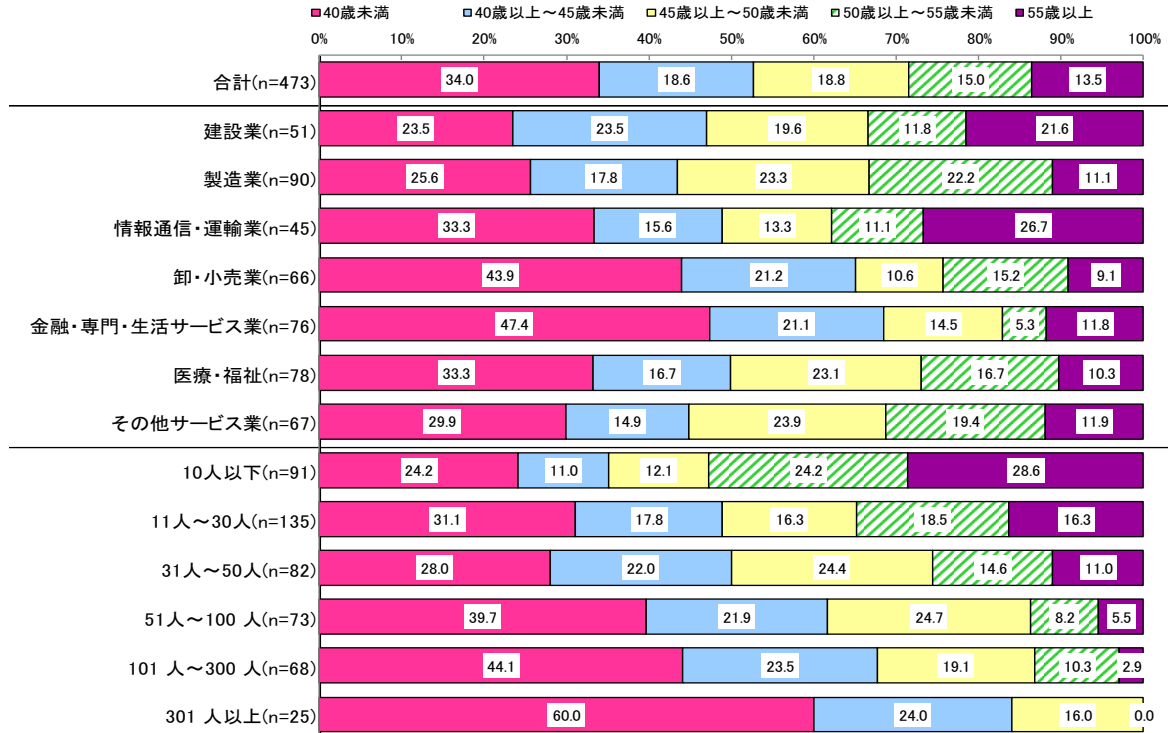
図表 1-1-16 正規従業員の平均年齢

	男性	女性
平均年齢 (歳)	46.0	43.4

図表 1-1-17 正規従業員の平均年齢・男性（業種別、従業員規模別）



図表 1-1-18 正規従業員の平均年齢・女性（業種別、従業員規模別）



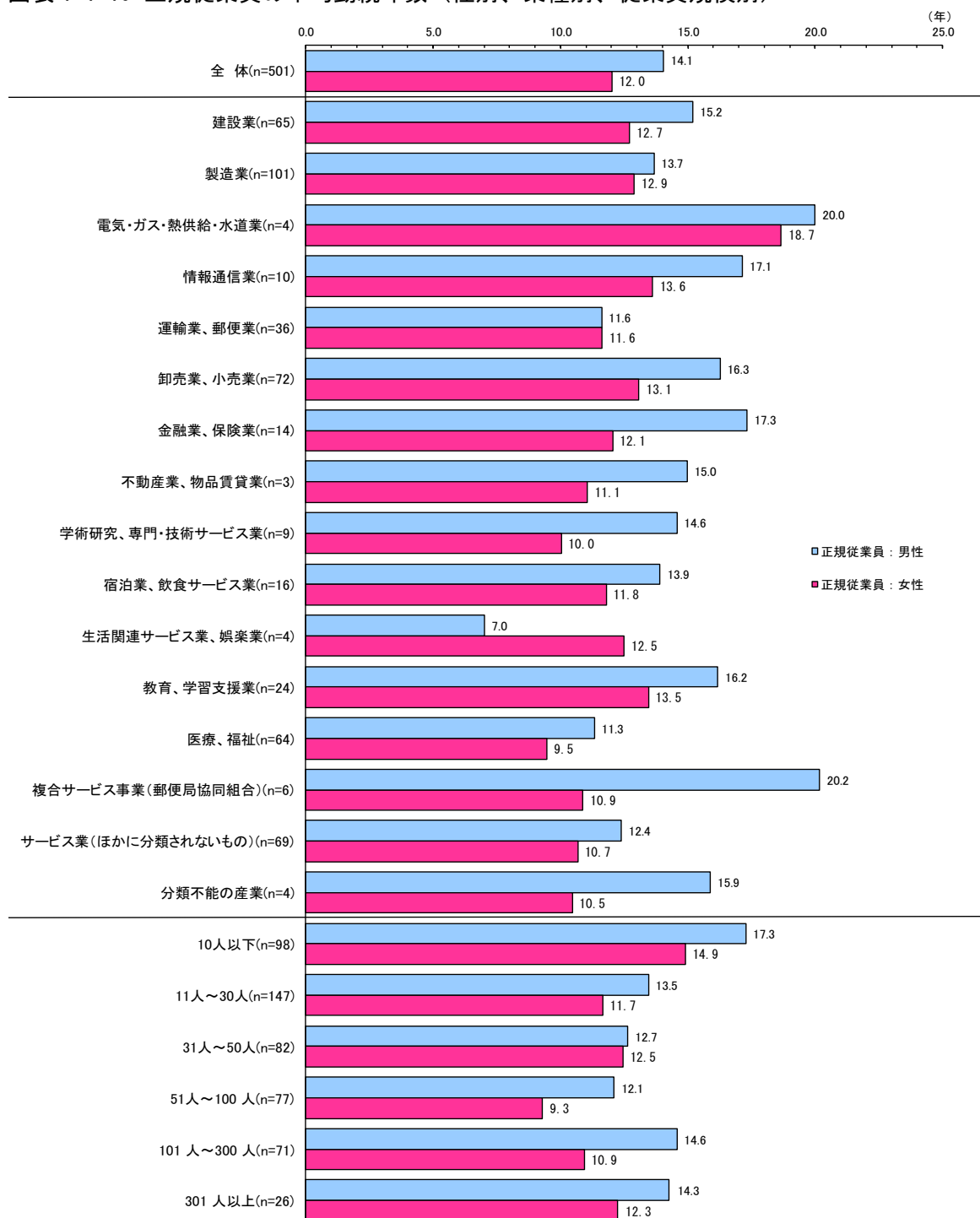
正規従業員の平均勤続年数は、男性 14.1 年、女性 12.0 年である。

業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」での男性の平均勤続年数が短く、「複合サービス事業」での男性の平均勤続年数が長い。

また、従業員規模別では、従業員数 51～100 人の事業所で短く、規模が小さい事業所と大きい事業所では長く、特に従業員数 10 人以下の事業所では長い傾向にある。

業種別のウェイトで見ると、男女ともに「医療・福祉」で平均勤続年数が短い事業所が多い。男女別では、女性のほうが勤続年数の短い事業所の割合が多く、従業員数 51 人～100 人の事業所では、女性の勤続年数が 10 年未満の事業所が 50%を超えている。一方、従業員 10 人以下の事業所では、男性の勤続年数が 20 年以上の事業所が 40%近くある。

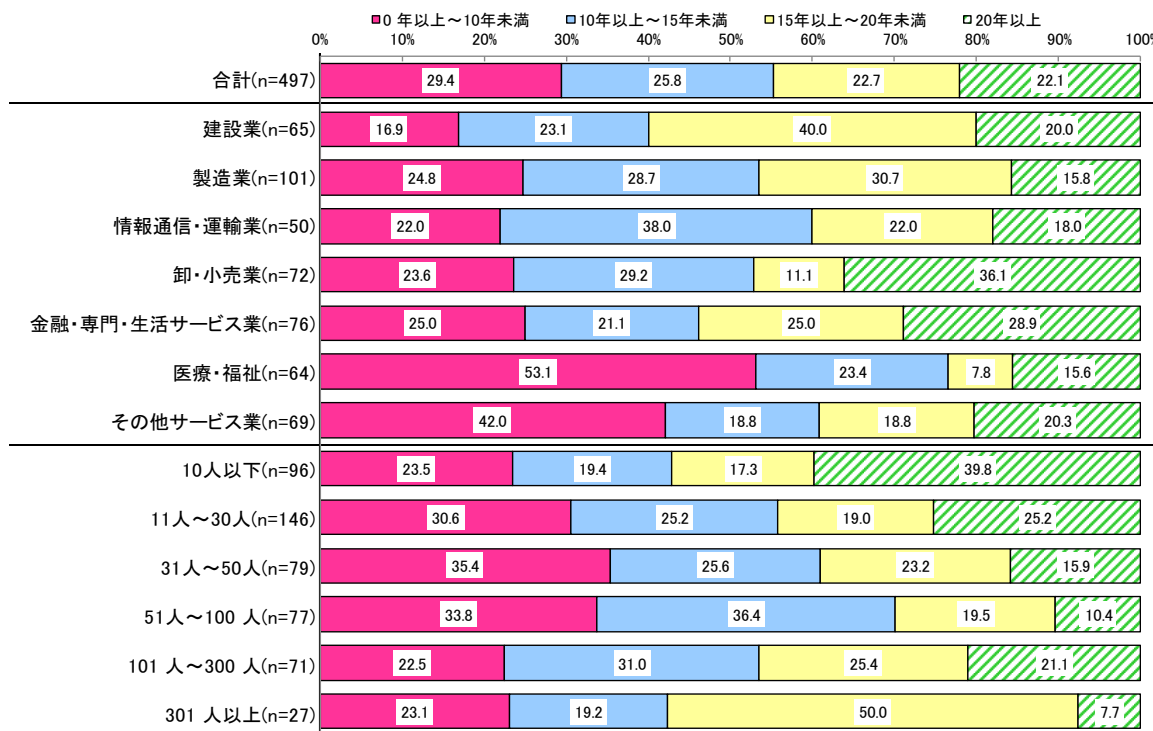
図表 1-1-19 正規従業員の平均勤続年数（性別、業種別、従業員規模別）



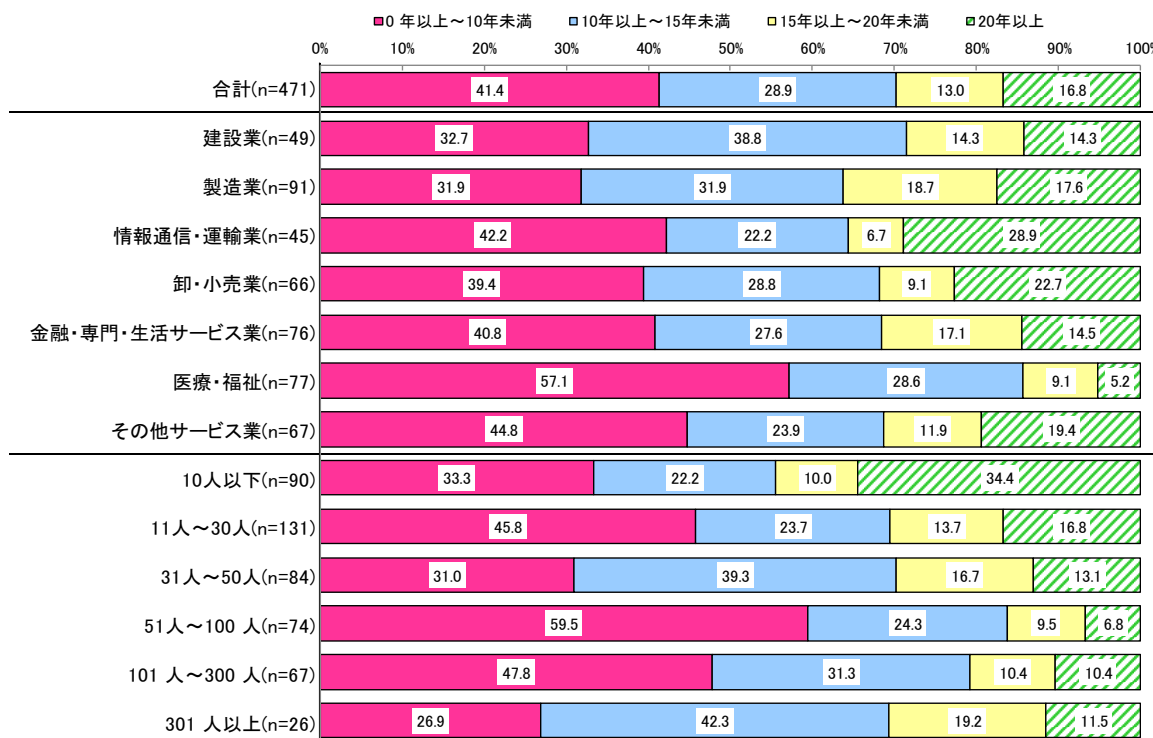
図表 1-1-20 正規従業員の平均勤続年数

	男性	女性
平均勤続年数 (年)	14.1	12.0

図表 1-1-21 正規従業員の平均勤続年数・男性（業種別、従業員規模別）



図表 1-1-22 正規従業員の平均勤続年数・女性（業種別、従業員規模別）



③最近3年間の採用者数・退職者数および定着率

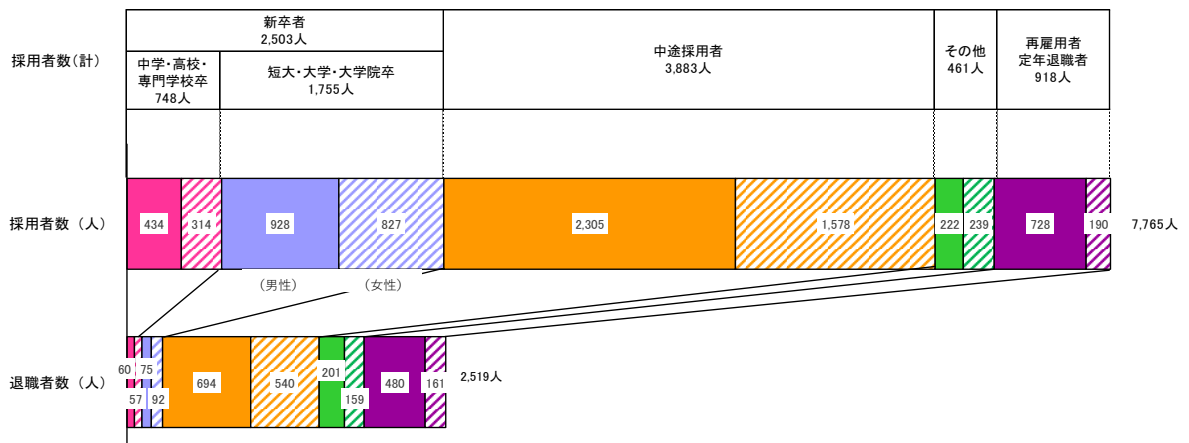
【採用者数・退職者数】

回答事業所における最近3年間の採用人数は7,765人で、このうち新卒者は2,503人で全体に占める割合は32.2%、中途採用者は3,883人と、中途採用が上回っている。

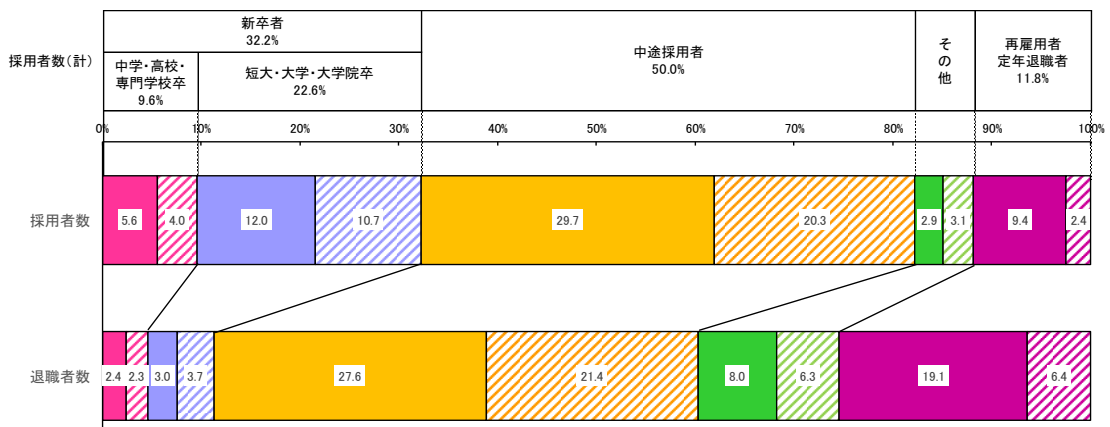
新卒者のうち、中学・高校・専門学校卒は748人(採用者全体の9.6%)、短大・大学・大学院卒は1,755人(採用者全体の22.6%)で、ほぼ1:2の割合で短大・大学・大学院卒が多くなっている。

一方、回答事業所における最近3年間の退職者は2,519人で、最も多いのは中途採用者の退職者数が49.0%と半数近くを占め、次いで再雇用者・定年退職者の退職者数が25.5%を占める。また、最近3年間で採用した新卒者のうち退職した者は284人で退職者全体の11.3%を占める。

図表 1-1-23 最近3年間の正規従業員の採用者数と退職者数（実数）



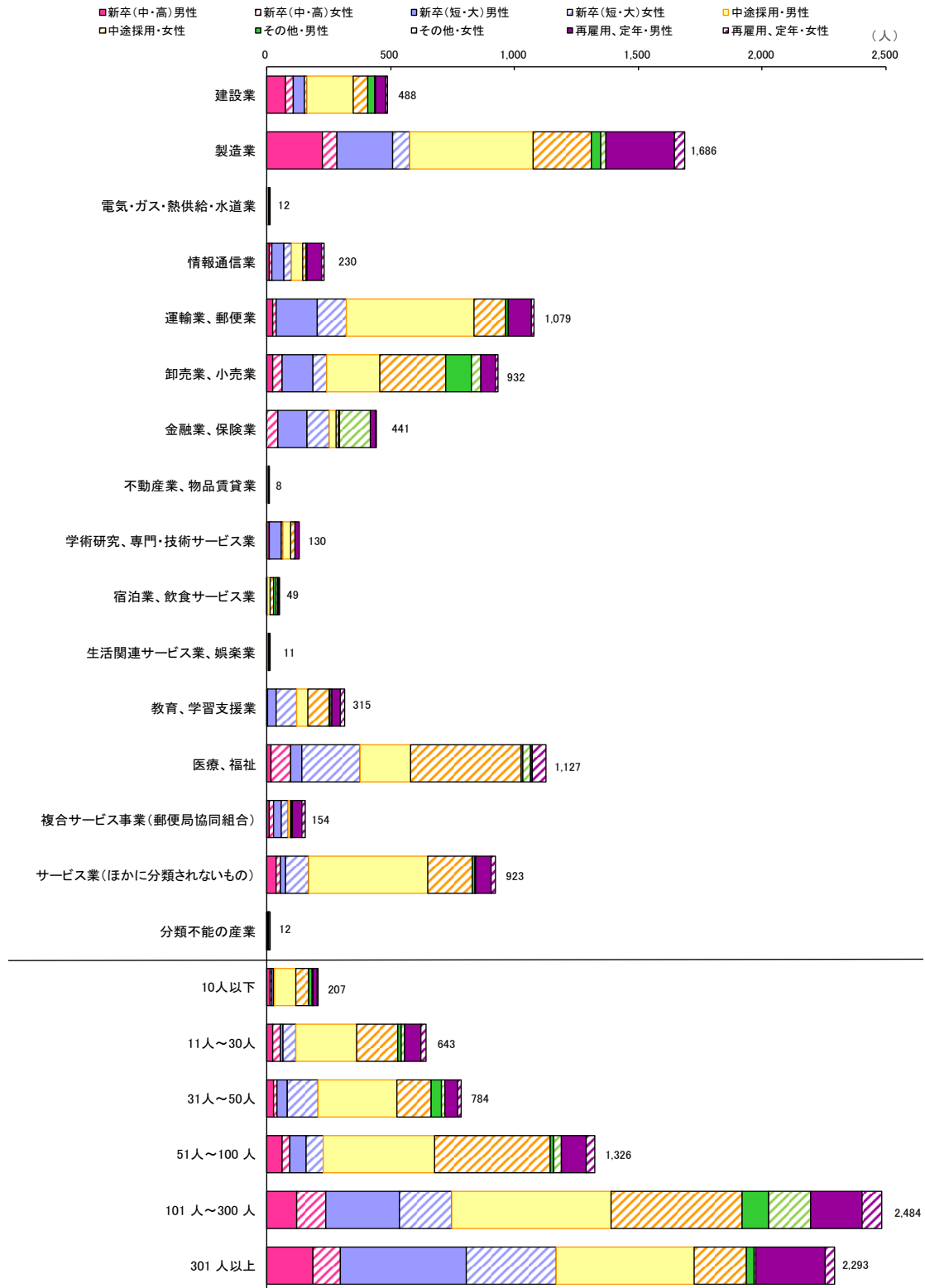
図表 1-1-24 最近3年間の正規従業員の採用者数と退職者数（割合）



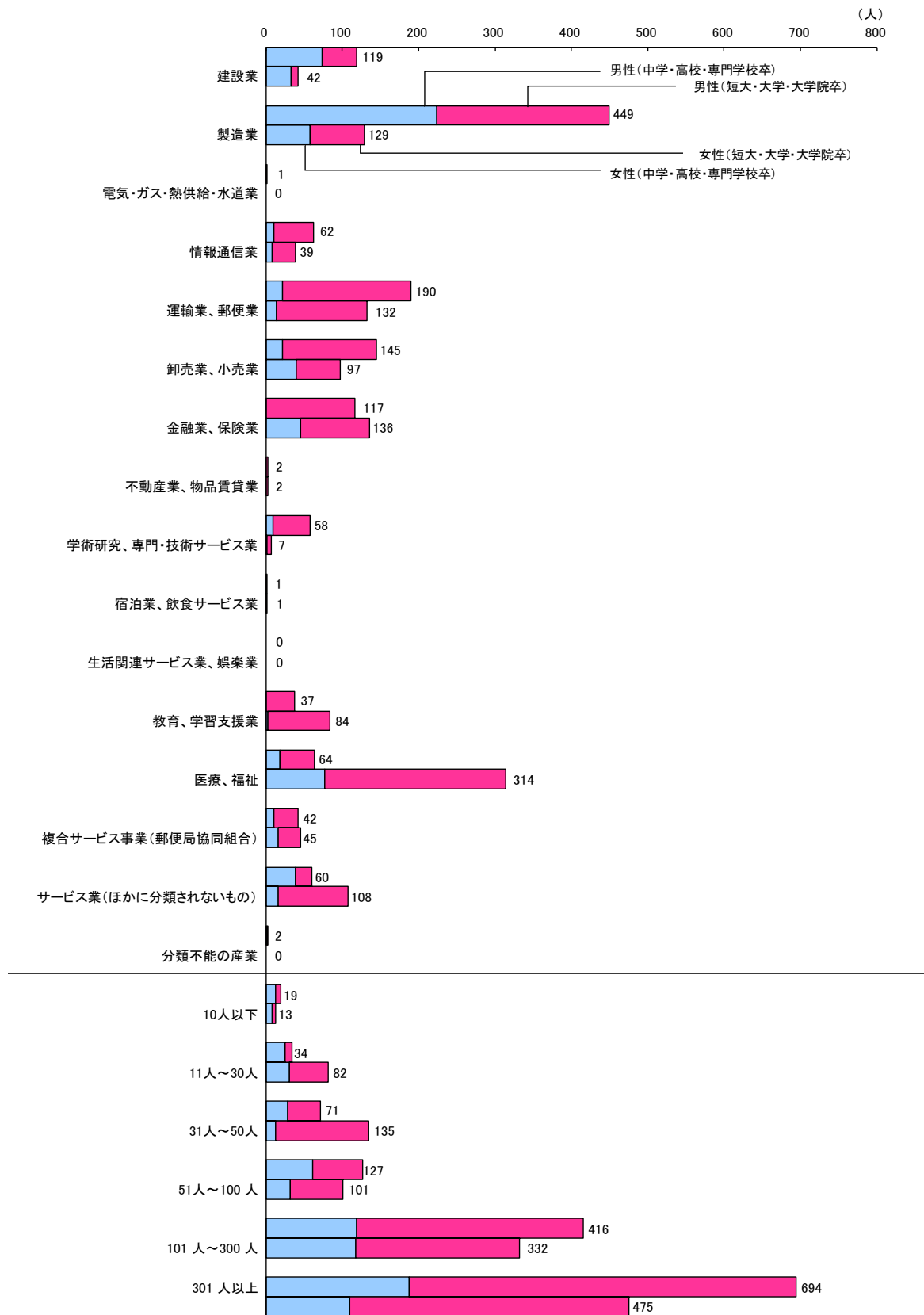
採用者数を業種別にみると、新卒者については、中学・高校卒では、「建設業」「製造業」が、短大・大学・大学院卒では「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「医療、福祉」の採用人数が多い。

一方、男女別でみると、新卒及び中途採用どちらも「医療、福祉」の女性採用数が多く、また、大卒等の女性も「医療、福祉」が多くなっている。

図表 1-1-25 最近3年間の正規従業員の採用者数（業種別、従業員規模別）

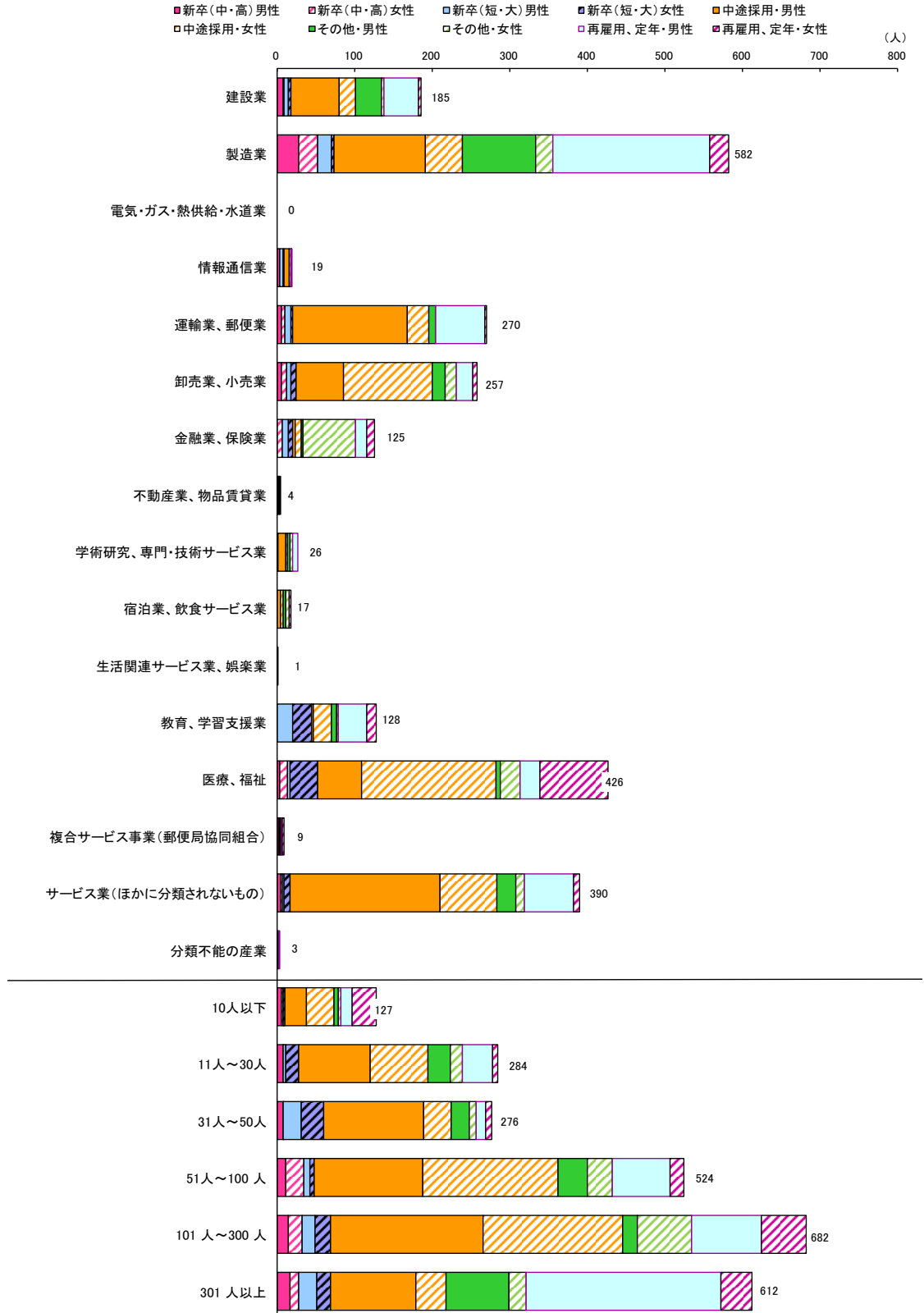


図表 1-1-26 最近3年間の正規従業員の新卒者の採用者数（性別、業種別、従業員規模別）



退職者数をみると、退職者が多い業種は「製造業」「医療、福祉」「サービス業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」などである。このうち、「製造業」では定年後の再雇用者、60歳以上での退職者が比較的多いが、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」「サービス業」では中途採用の退職が比較的多くなっている。

図表 1-1-27 正規従業員の最近3年間の退職者数（性別、業種別、従業員規模別）



【定着率】

定着率は、採用者数と退職者の差（分子）を採用者数（分母）で割って算出した。最近3年間の新卒者、中途採用者の定着率は、全体では、新卒者が88.7%、中途採用者が68.9%となっている。

新卒者では、「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「情報通信業」「サービス業」「卸売業、小売業」などで90%以上と高い一方、「教育、学習支援業」が63.6%と低くなっている。また、従業員規模が小さい事業所ほど定着率が低い傾向がみられる。

中途採用者の定着率では、多くの業種で新卒者より低い傾向が見られるが、「複合サービス事業」では、中途採用者のほうが高い定着率である。

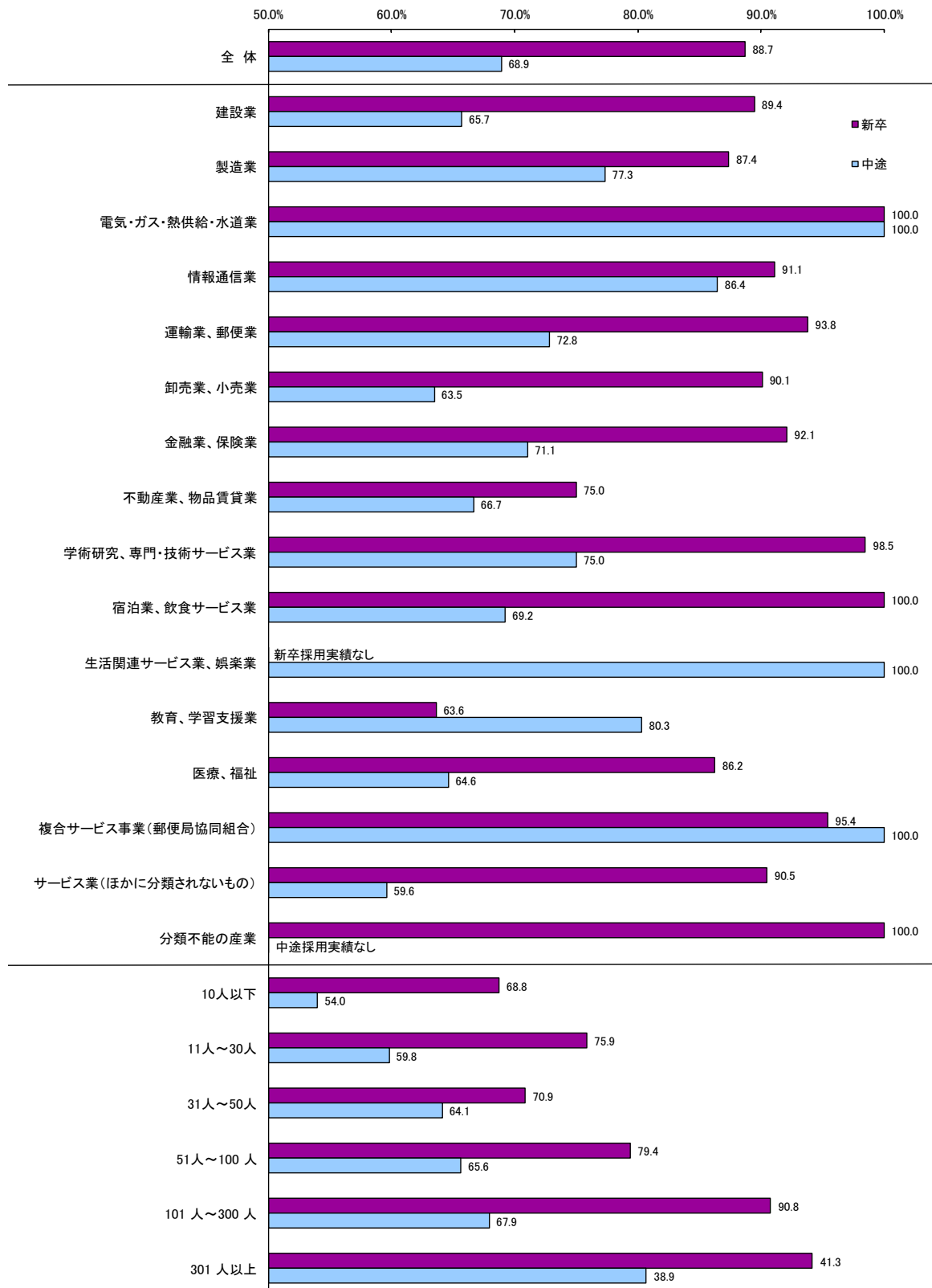
最近3年間の1事業所あたりの採用者数（男女計）は、新卒者8.1人、中途採用者9.7人で、同退職者数は、新卒者1.0人、中途採用者3.6人となっている。採用区分及び性別の人員ベース平均での定着率をみると、「中学・高校・専門学校」の新卒者の男女で84.4%、「短大・大学・大学院」では同90.5%、中途採用者では同68.2%となっている。

※「生活関連サービス業、娯楽業」は新卒採用実績なし。

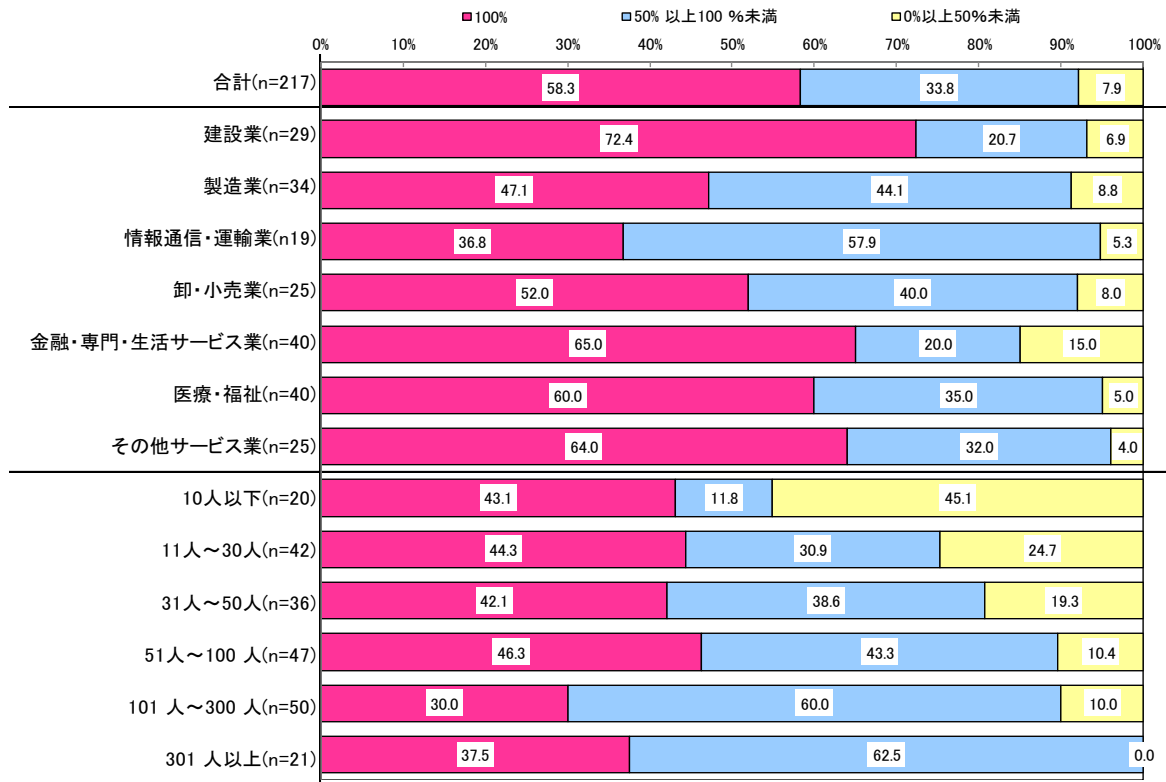
図表 1-1-28 採用者数・退職者数の総括表

	新卒者 中学・高校 ・専門学校		新卒者 短大・大学 ・大学院		中途採用者		その他		再雇用者 定年退職者		合計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
採用者数（人）	434	314	928	827	2,305	1,578	222	239	728	190	4,617	3,148	7,765
（一社当り）	1.4	1.0	3.1	2.6	5.6	4.1	0.9	1.0	2.2	0.6	12.2	9.2	17.1
退職者数（人）	60	57	75	92	694	540	201	159	480	161	1,510	1,009	2,519
（一社当り）	0.2	0.2	0.3	0.3	2.0	1.6	0.9	0.7	1.7	0.6	5.5	5.0	7.3
定着率（%）	86.2	81.8	91.9	88.9	69.9	65.8	9.5	33.5	34.1	15.3	67.3	67.9	67.6

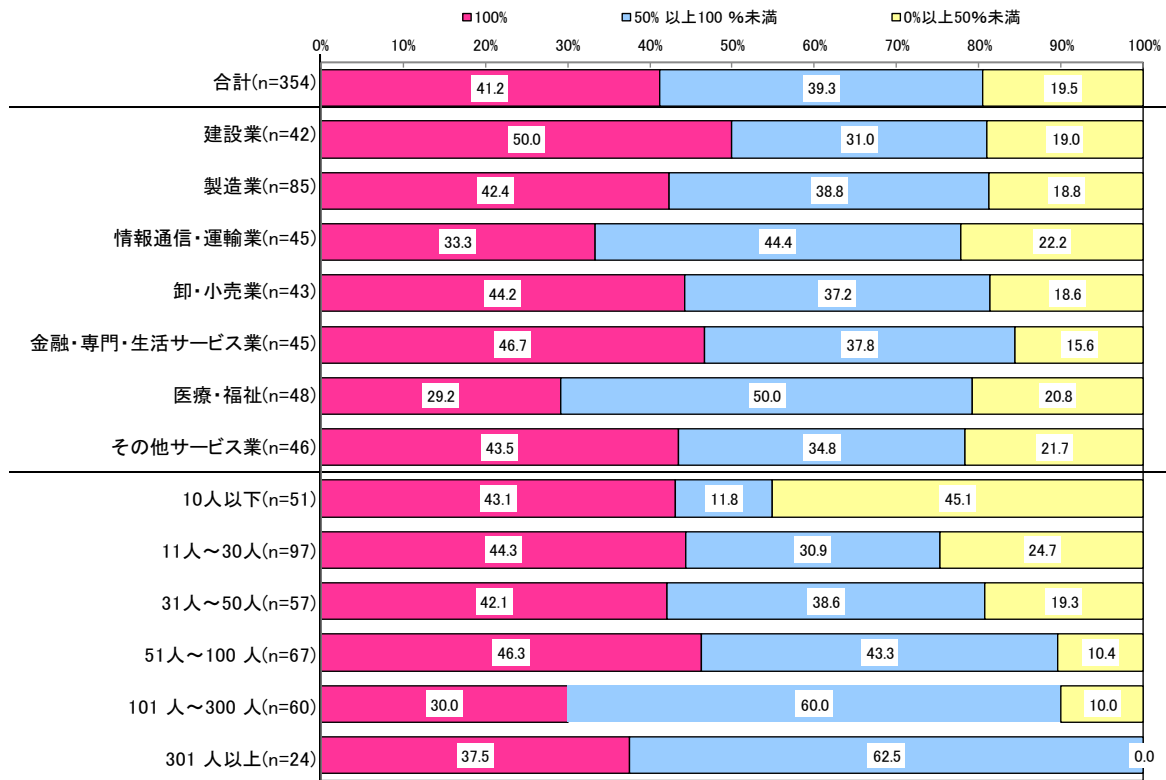
図表 1-1-29 最近3年間の新卒者・中途採用者の定着率（業種別、従業員規模別）



図表 1-1-30 最近3年間の新卒者の定着率（業種別、従業員規模別）



図表 1-1-31 最近3年間の中途採用者の定着率（業種別、従業員規模別）



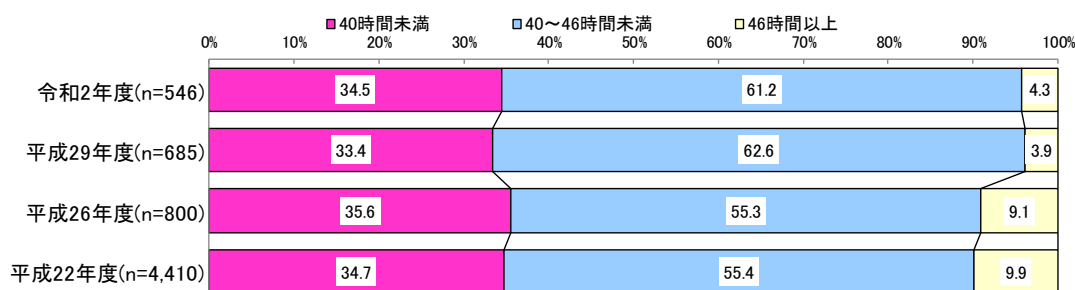
2. 就業環境の実態と課題

(1) 労働時間、賃金、休暇制度などの状況

①労働時間

1週間あたりの所定労働時間は、「40時間未満」の事業所が34.5%、「40～46時間未満」が61.2%で、平均38.0時間となっている。従業員規模51人以上の事業所では「40時間未満」の割合が40%以上と高くなっている。「46時間以上」と答えた割合が高かったのは、業種別では「建設業」12.7%、従業員規模別では「10人以下」13.4%である。

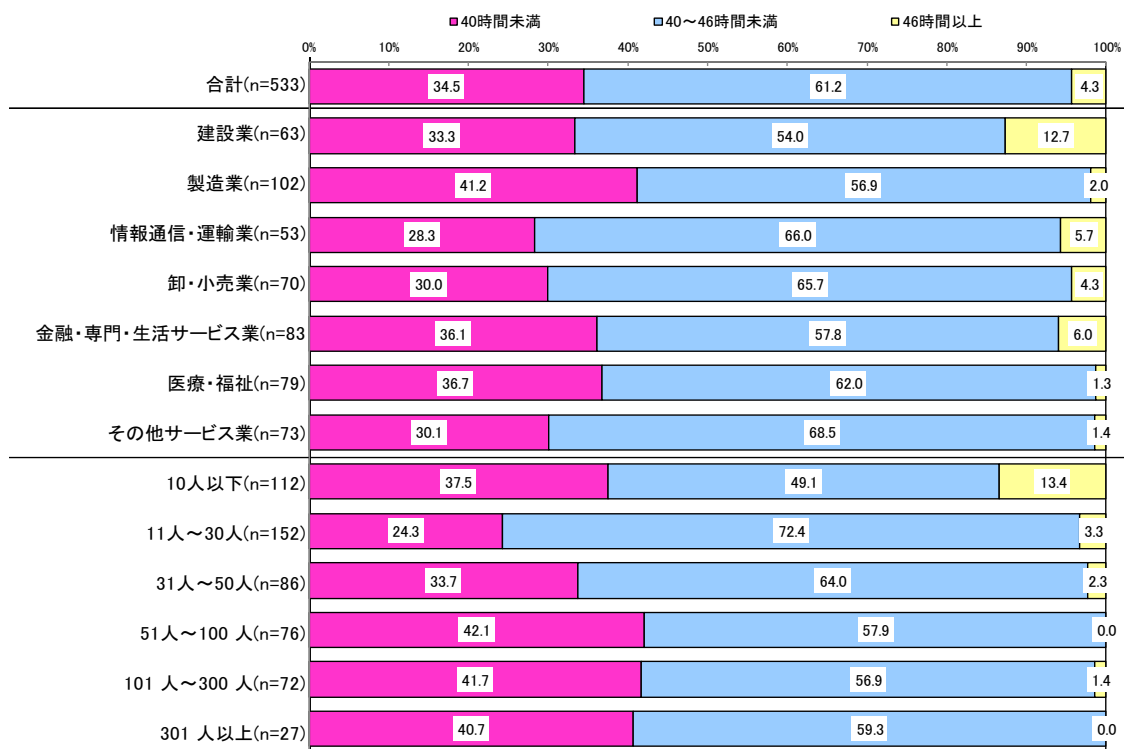
図表 1-2-1 所定労働時間（1週間あたり）（時系列）



図表 1-2-2 所定労働時間（1週間あたり）（全事業所平均）

所定労働時間（時間）	38.0
------------	------

図表 1-2-3 所定労働時間（1週間あたり）（業種別、従業員規模別）

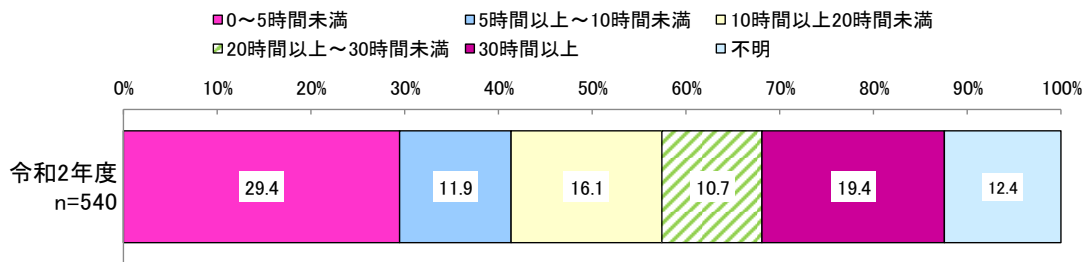


所定外労働時間については、「0～5時間未満」が29.4%であったが、「30時間以上」も19.4%あるなど事業所によってばらつきがある。

業種別では、「情報通信、運輸業」は「30時間以上」45.8%と割合が高い。

従業員規模別では、従業員数100人以下の事業所で規模の大きさに比例して所定外労働時間が長い傾向が見られ、従業員数51人～100人の事業所は所定外労働時間が20時間以上の事業所が50%近くを占める。一方、従業員数101人以上の事業所は所定外労働時間20時間以上の事業所のウェイトが多い。なお、1人あたりでは、従業員301人以上の事業所が24.1時間とやや短くなっている。

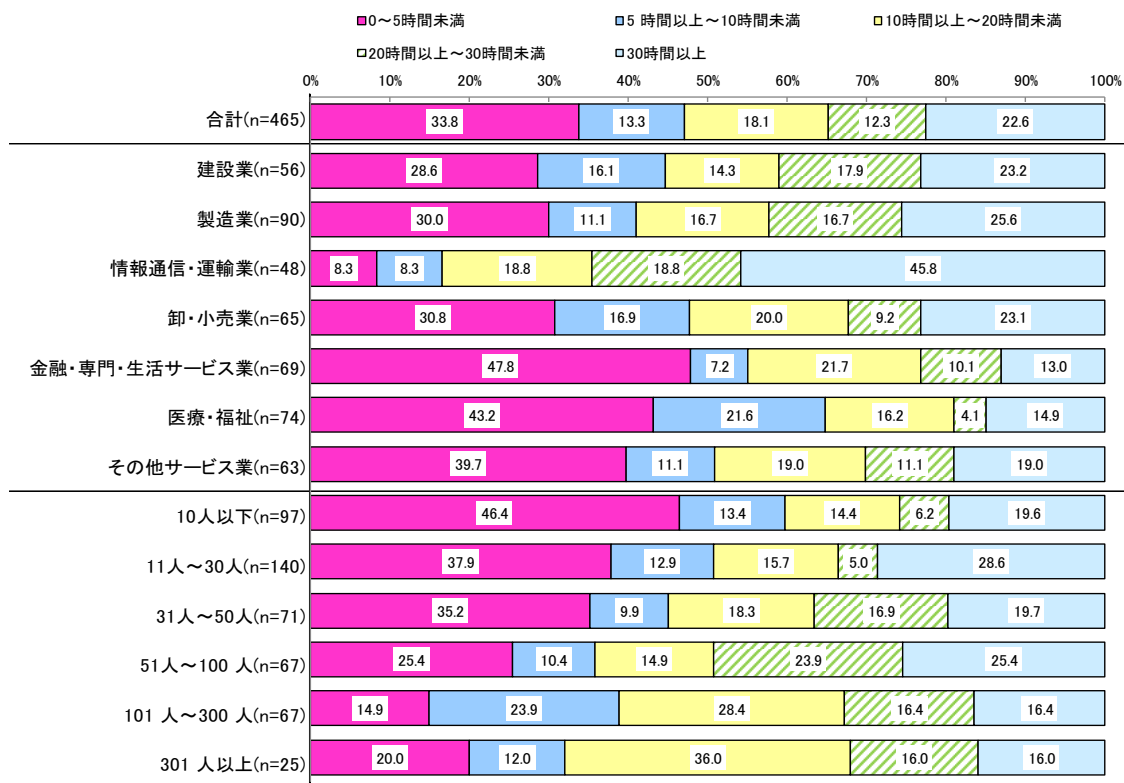
図表 1-2-4 所定外労働時間（1か月1人あたり）（全事業所平均）



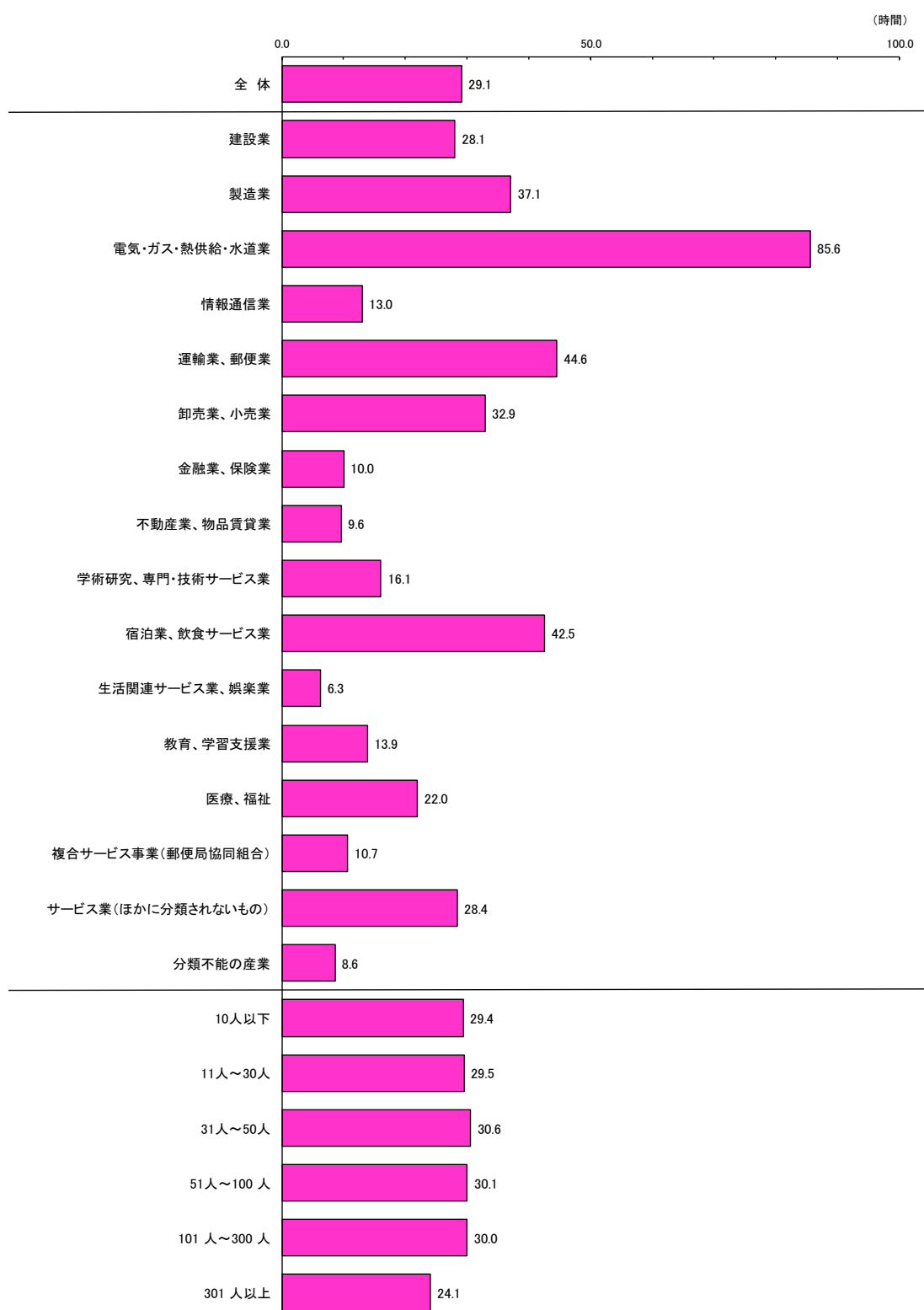
図表 1-2-5 所定外労働時間（1か月1人あたり）（全事業所平均）

所定外労働時間（時間）	29.1
-------------	------

図表 1-2-6 所定外労働時間（1か月1人あたり）（業種別、従業員規模別）



図表 1-2-7 所定外労働時間(1か月1人あたり)(業種別、従業員規模別)



※「電気・ガス・熱供給・水道業」は1人あたりの所定外労働時間が85.6時間と突出しているが、サンプル数が少ない(n=4)ことが要因の一つである。

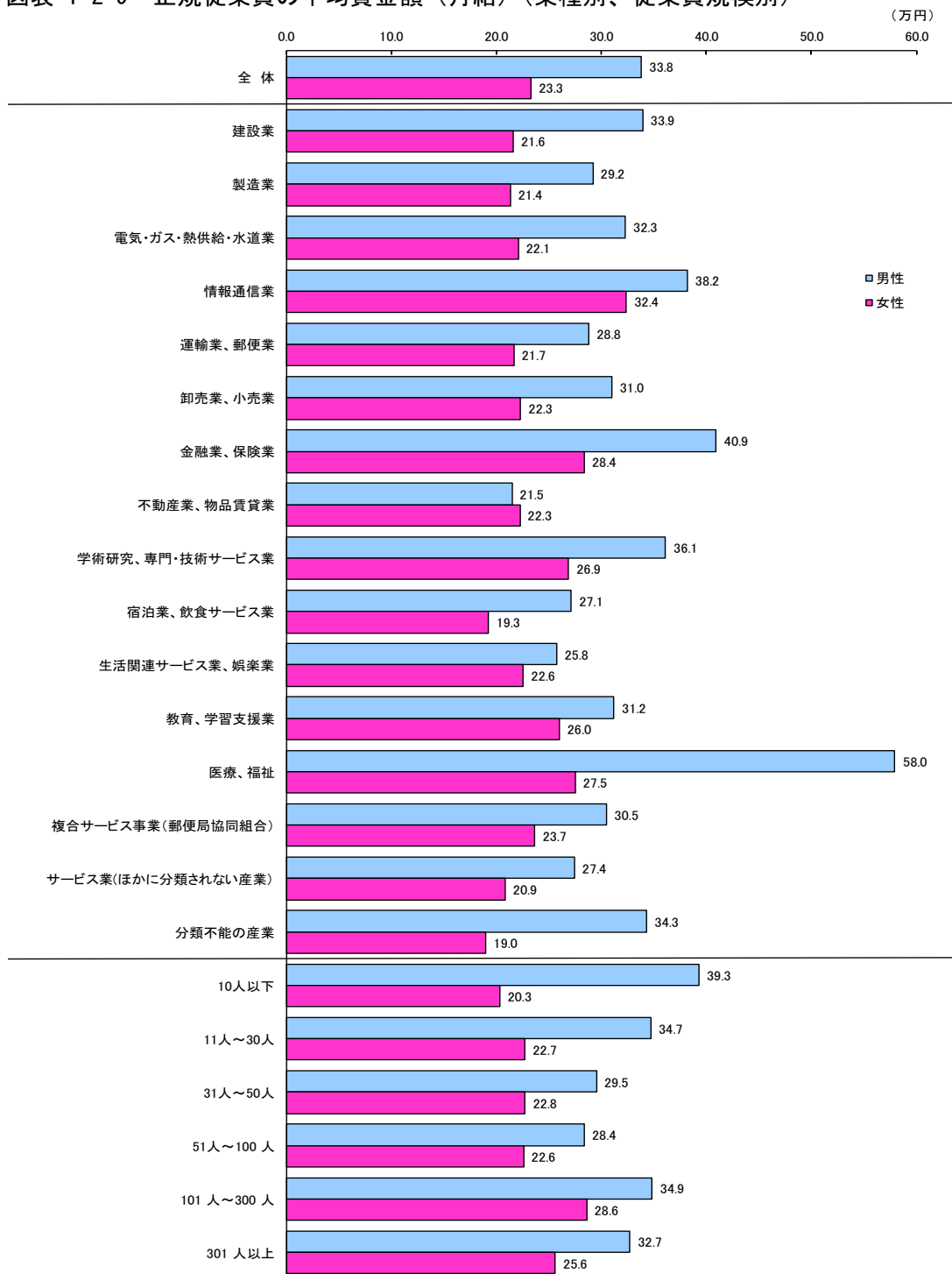
②賃金

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。
業種別では、「医療、福祉」「金融業、保険業」「情報通信業」などで高く、従業員規模別では、10 人以下の事業所で男性が高い傾向にある。

図表 1-2-8 正規従業員の平均賃金額（月給）

	男性	女性
正規従業員 月給（万円）	33.8	23.3

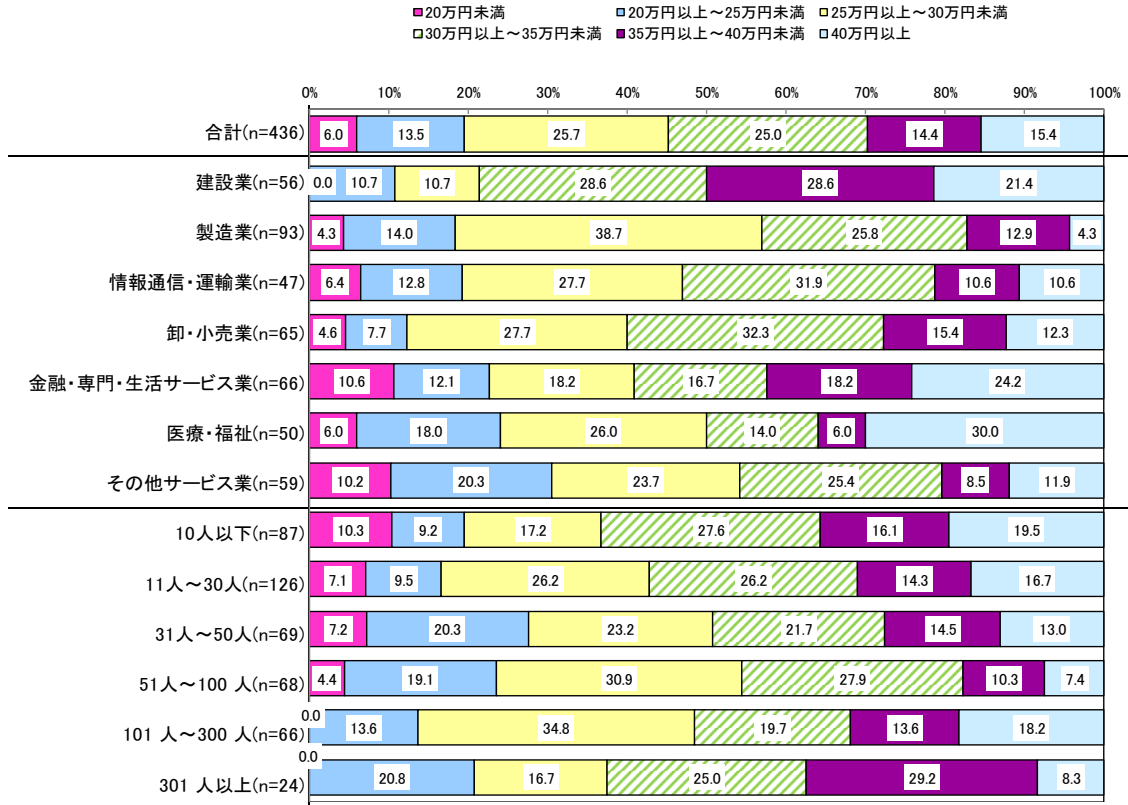
図表 1-2-9 正規従業員の平均賃金額（月給）（業種別、従業員規模別）



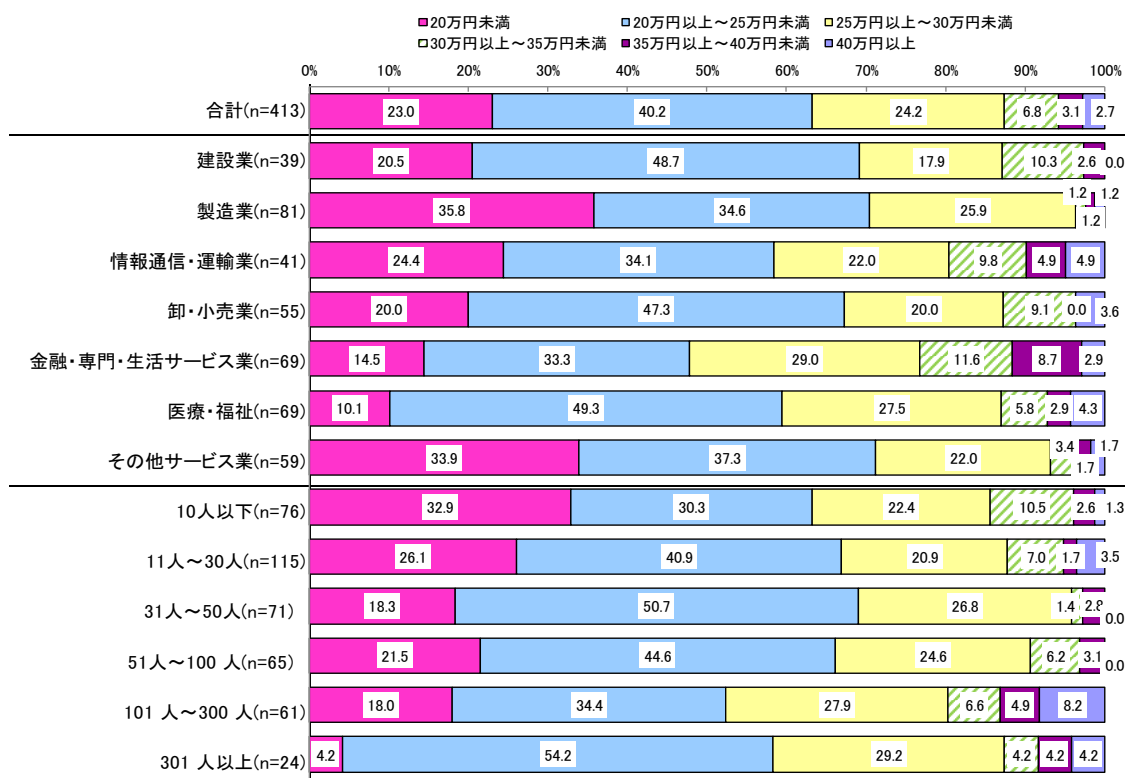
正規従業員の平均賃金額が 30 万円未満の事業所の割合は、男性は 45.2%、女性は 87.4%である。

業種別では、男性は「金融・専門・生活サービス業」「その他サービス業」で、女性は「製造業」で、平均賃金額が 20 万円未満の事業所が多い傾向がある。

図表 1-2-10 正規従業員の平均賃金額・男性（月給）（業種別、従業員規模別）



図表 1-2-11 正規従業員の平均賃金額・女性（月給）（業種別、従業員規模別）

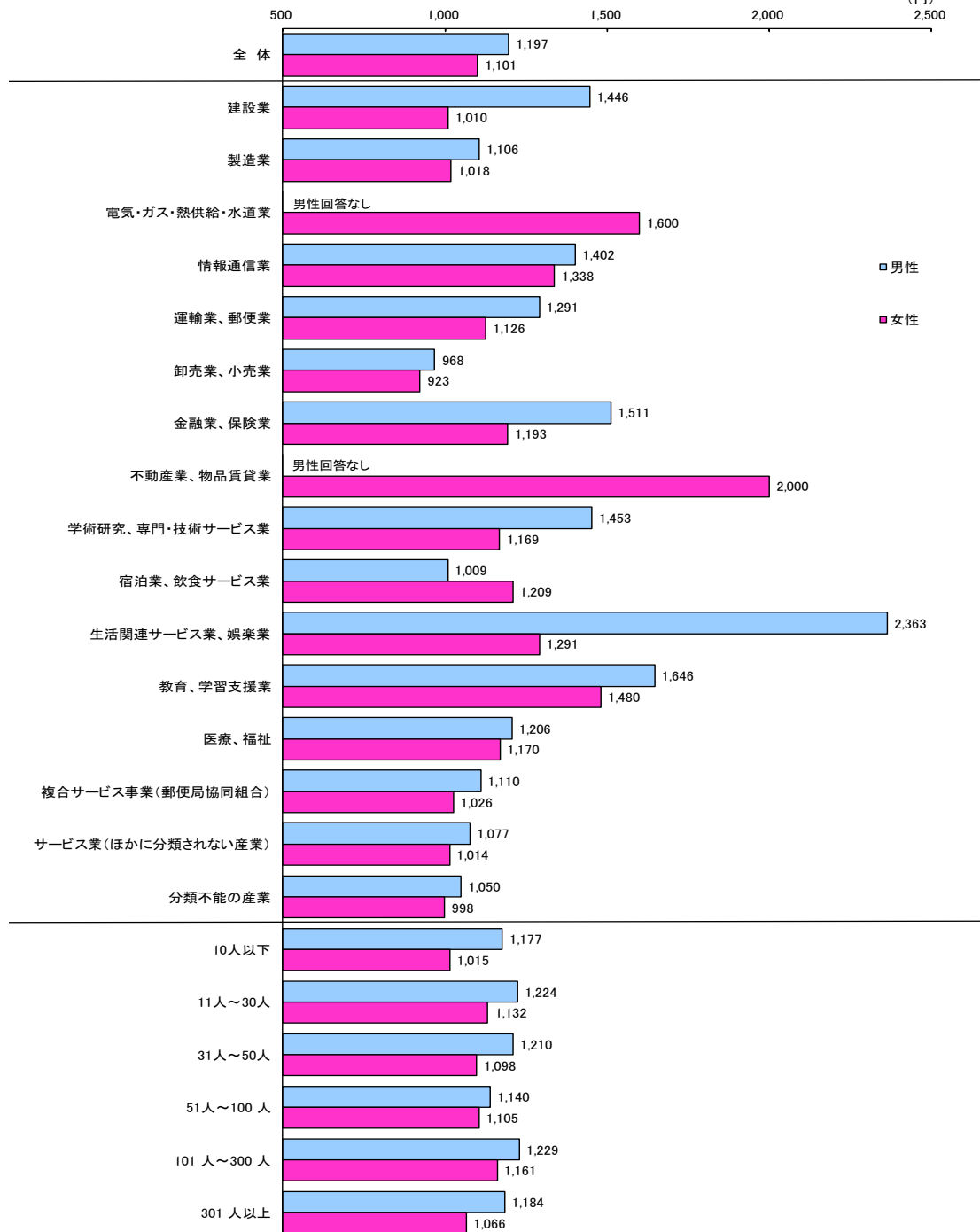


非正規従業員の平均賃金額（時給）は、男性 1,197 円、女性 1,101 円である。業種別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」などで平均賃金額が高く、従業員規模別では大きな差異はみられない。

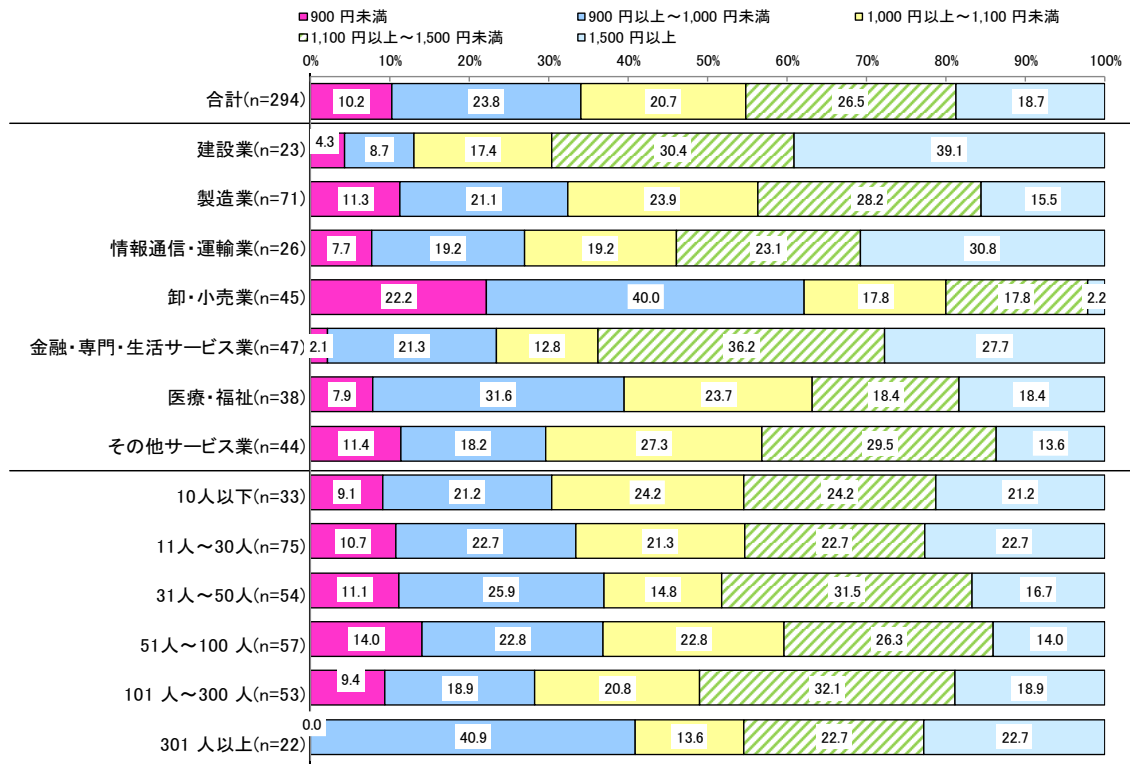
図表 1-2-12 非正規従業員の平均賃金額（時給）

	男性	女性
非正規従業員 時給（円）	1,197	1,101

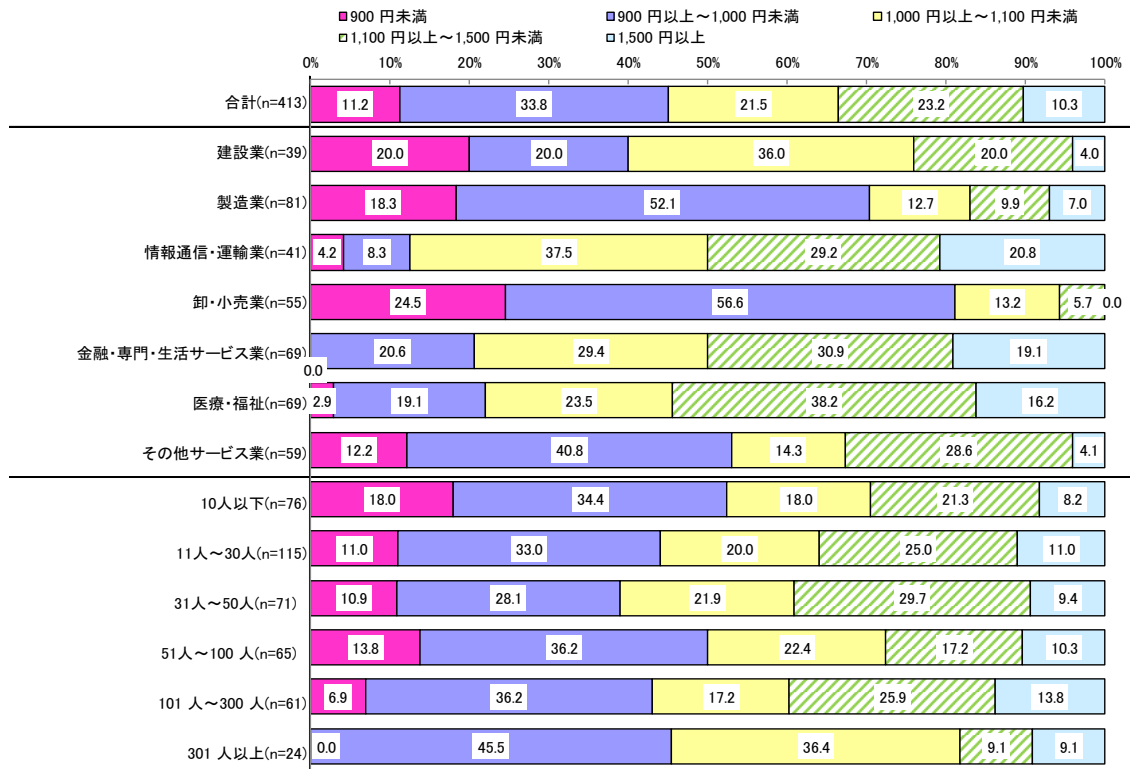
図表 1-2-13 非正規従業員の平均賃金額（時給）（性別、業種別、従業員規模別）



図表 1-2-14 非正規従業員の平均賃金額・男性（時給）（業種別、従業員規模別）



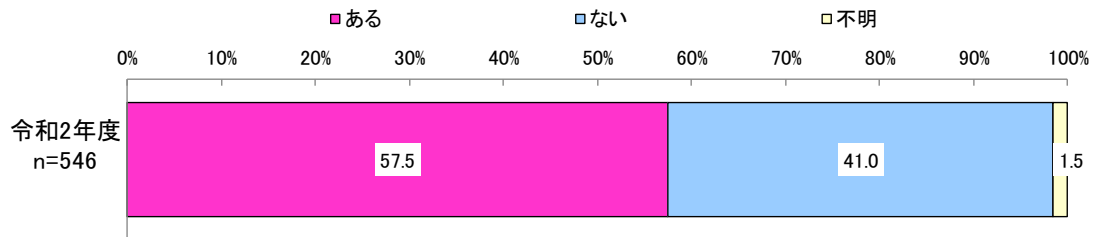
図表 1-2-15 非正規従業員の平均賃金額・女性（時給）（業種別、従業員規模別）



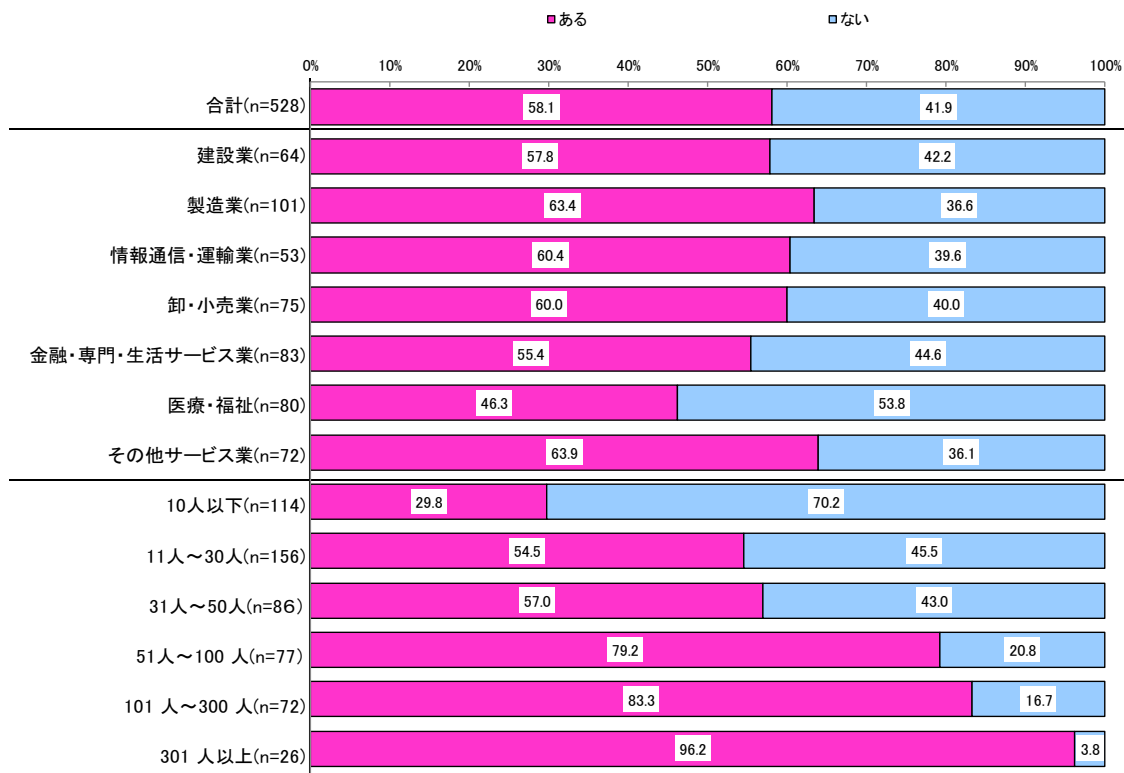
③人事評価制度

人事評価制度については、「ある」事業所は57.5%で半数を超えている。人事評価制度が「ない」事業所が多いのは、業種別では、「医療・福祉」「金融・専門・生活サービス業」「建設業」などである。また、従業員規模別では、従業員数の少ない事業所ほど人事評価制度がない事業所が多く、「10人以下」では70.2%が「ない」状態である。

図表 1-2-16 人事評価制度の有無



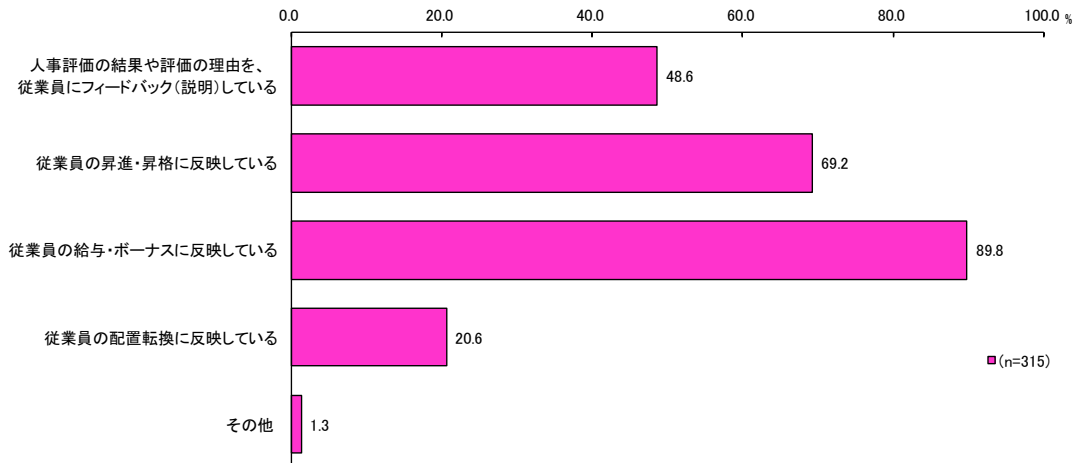
図表 1-2-17 人事評価制度の有無（業種別、従業員規模別）



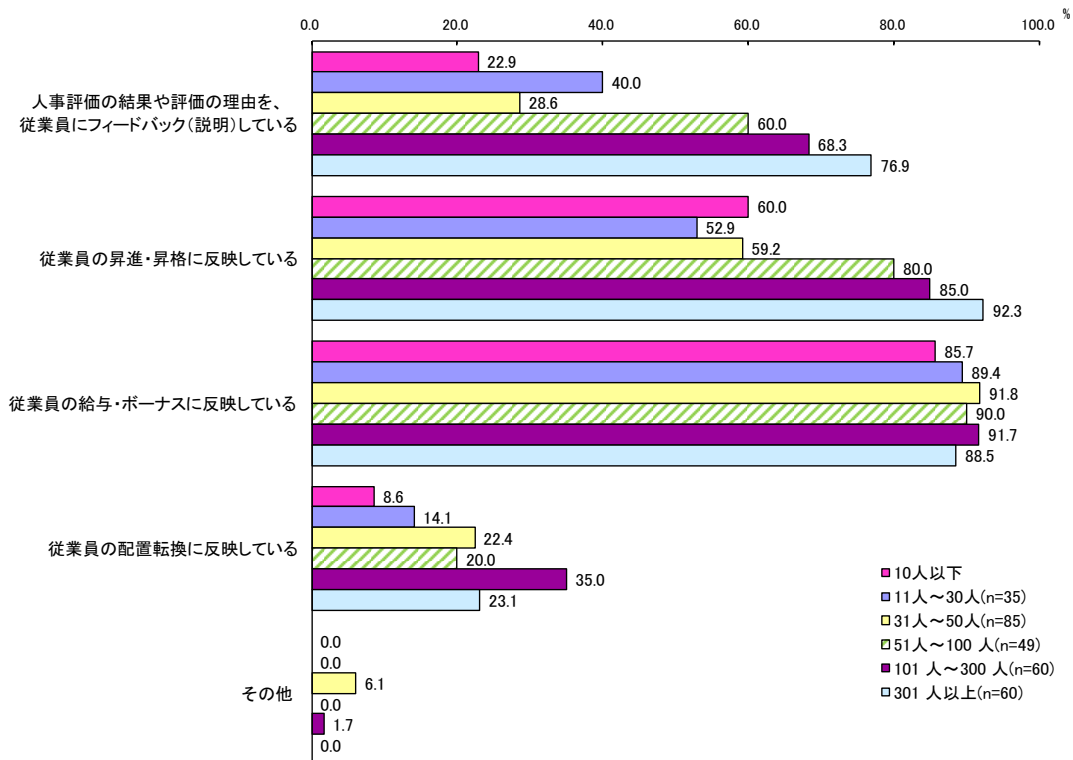
人事評価制度の活用方法については、「従業員の給与・ボーナスに反映している」が89.8%と最も多く、「従業員の昇進・昇格に反映している」も69.2%ある。

従業員規模別では、51人以上は「従業員の昇進・昇格に反映している」事業所が80%以上、「人事評価の結果や評価の理由を、従業員にフィードバックしている」事業所が60%以上で活用しているが、規模が小さくなるほど活用している事業所の割合は低くなる傾向がある。

図表 1-2-18 評価結果の活用方法



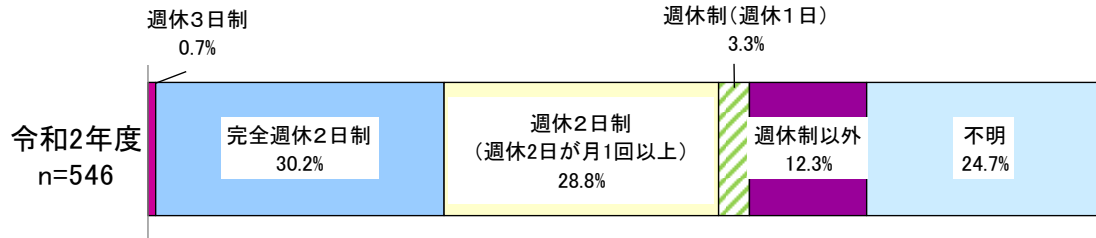
図表 1-2-19 評価結果の活用方法（従業員規模別）



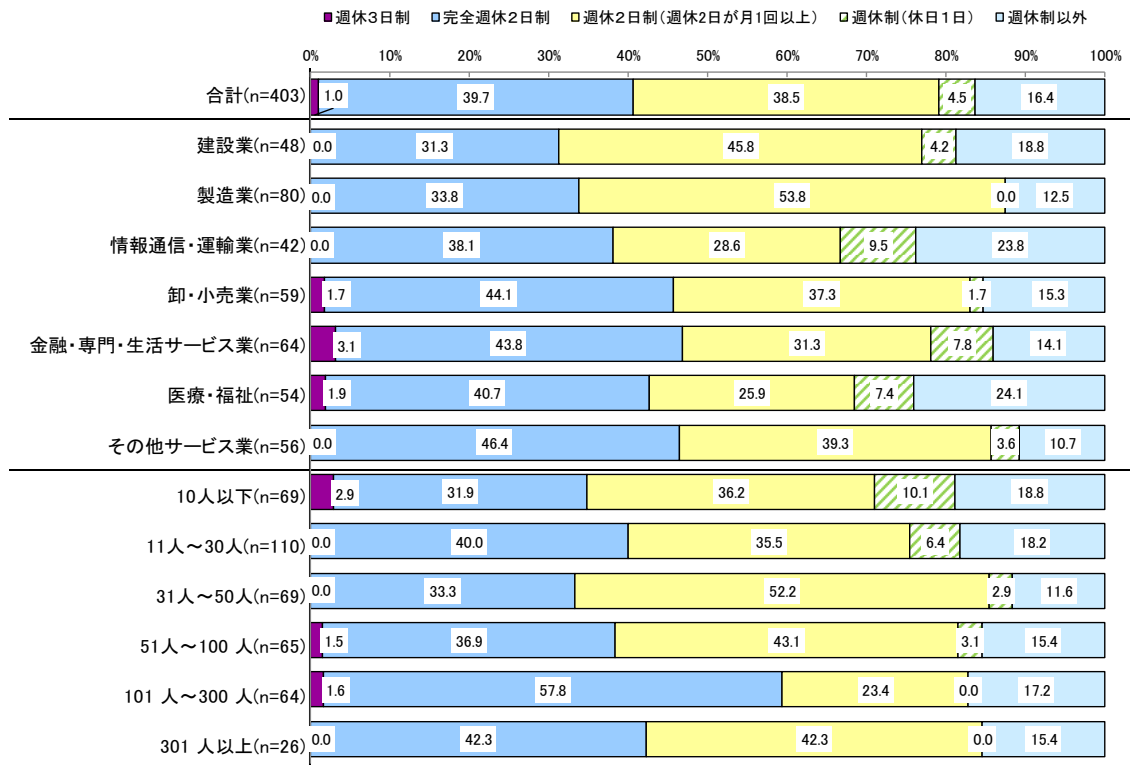
④休暇制度

完全週休2日制を導入している事業所の割合は30.2%である。業種別では、「卸・小売業」「金融・専門・生活サービス業」「その他サービス業」が、従業員規模別では、101人以上の事業所が完全週休2日制を導入している割合が多い。

図表 1-2-20 週休制

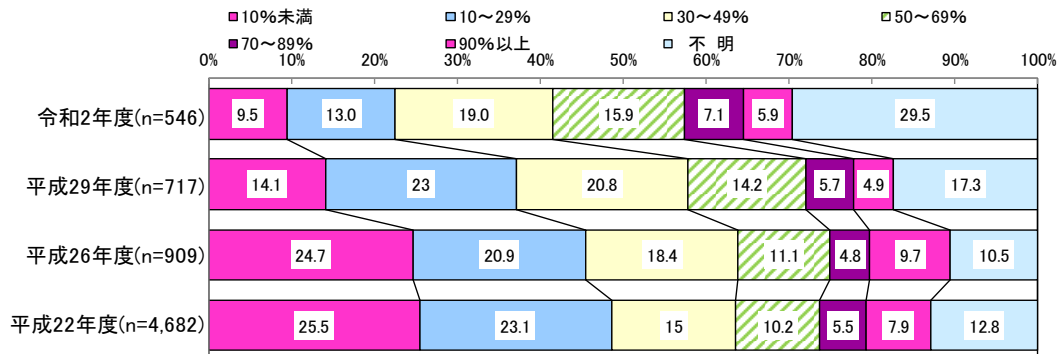


図表 1-2-21 週休制（業種別、従業員規模別）

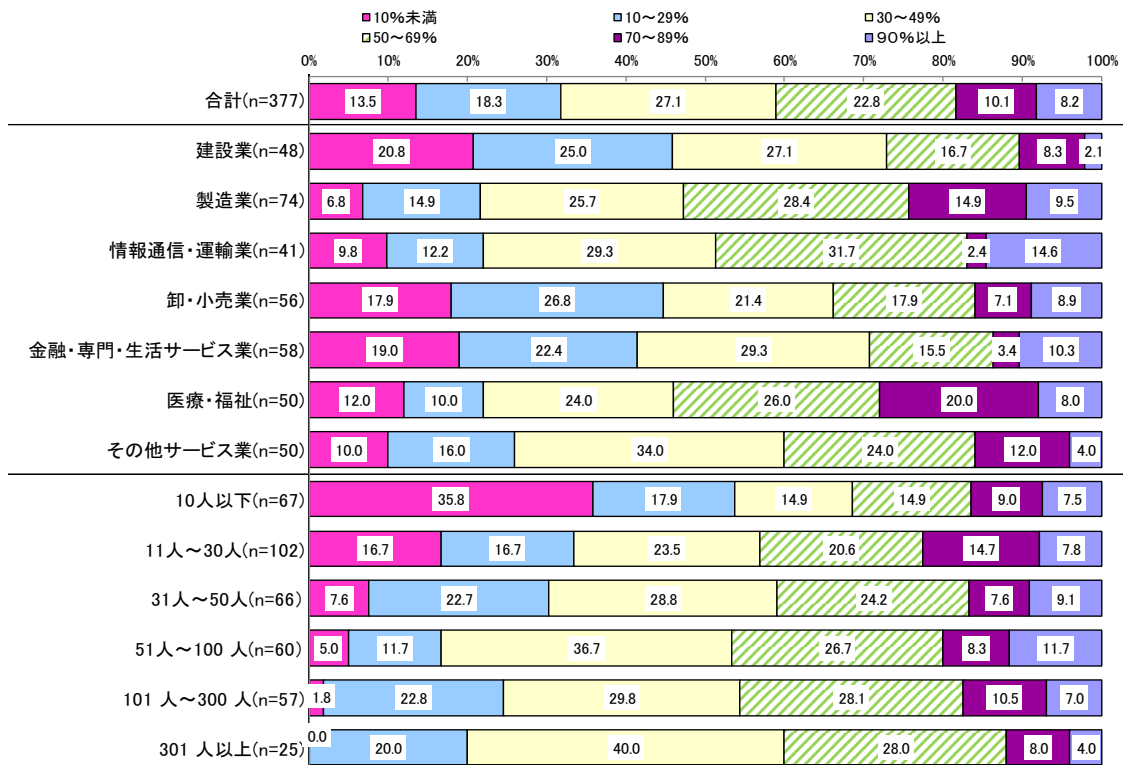


年次有給休暇の平均利用率は、41.5%の企業が50%未満である。業種別では、「建設業」「卸・小売業」「金融・専門・生活サービス業」が、従業員規模別では、従業員数10人以下の事業所が平均利用率の低い事業所割合が高い。

図表 1-2-22 年次有給休暇制度の平均利用率（付与日数に占める取得日数の割合）
（時系列）



図表 1-2-23 年次有給休暇制度の平均利用率（付与日数に占める取得日数の割合）
（業種別、従業員規模別）

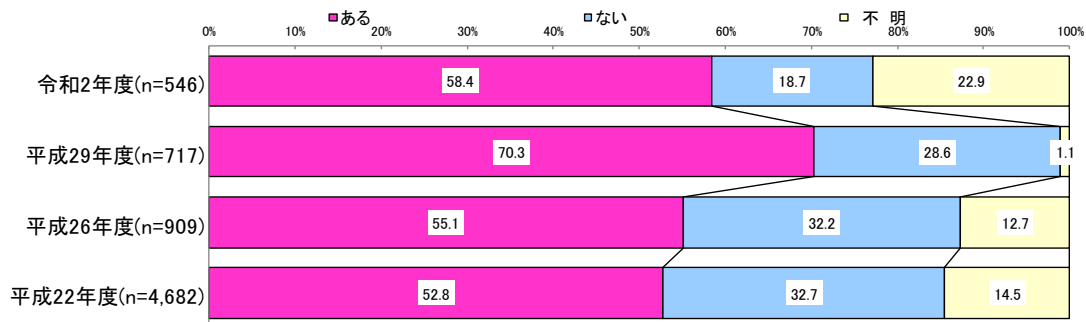


⑤ 育児休業制度

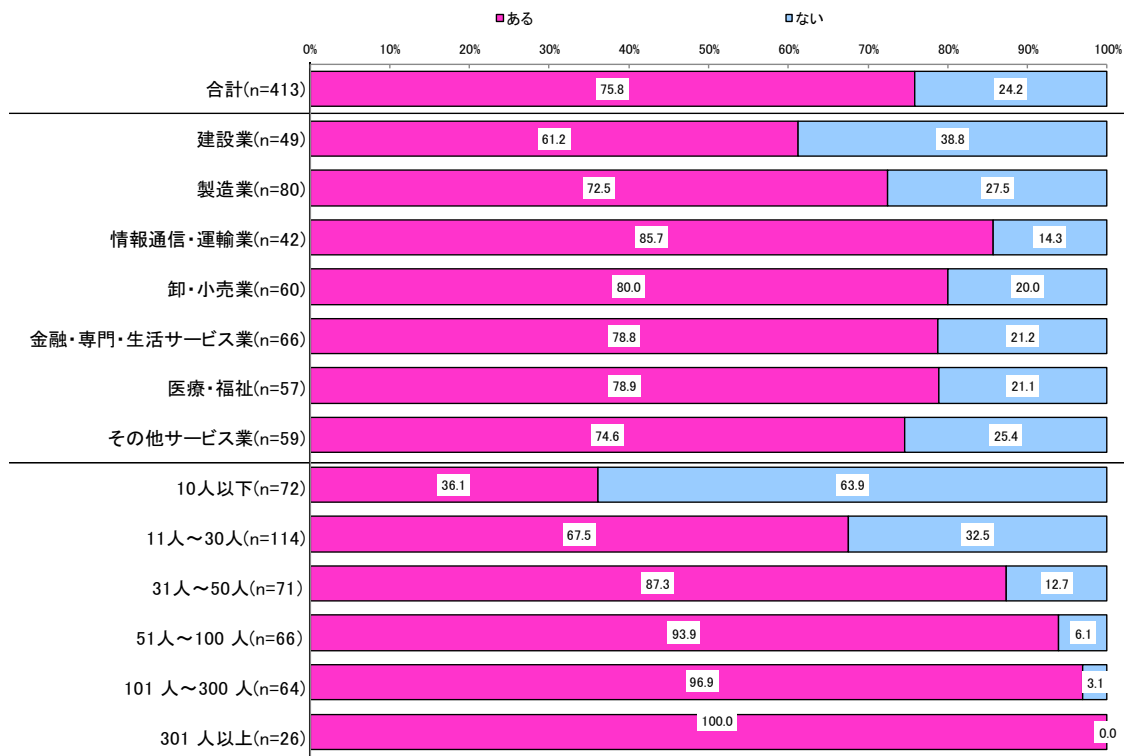
育児休業制度がある事業所は58.4%、時系列で見ると制度が「ある」とする事業所が前回調査より減少しているが、今回調査では無回答のため「不明」とした事業所が多いためであり、有効回答があった事業所では、75.8%が制度が「ある」と回答している。

業種別では、「情報通信・運輸業」がやや高く、従業員規模別では従業員数の少ない事業所ほどその割合が低く、「10人以下」では63.9%で育児休業制度が「ない」状態である。

図表 1-2-24 育児休業制度の有無（時系列）



図表 1-2-25 育児休業制度の有無（業種別、従業員規模別）



最近3年間の育児休業制度の利用状況は、1社あたりの男性の利用者数は0.2人、女性は2.6人と、男性の利用率は低い。

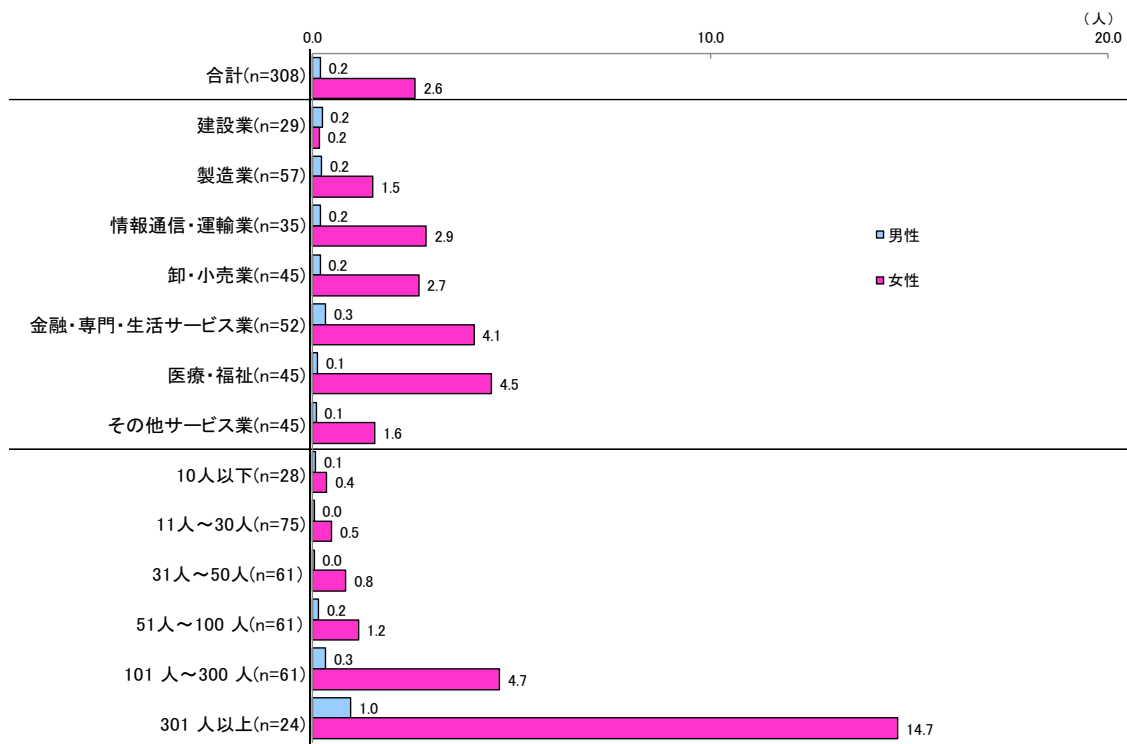
業種別では、「医療・福祉」「金融・専門・生活サービス業」での女性の利用者数が比較的高く、従業員規模別では、「301人以上」の事業所で女性の利用者数が突出しており、男性の利用者数も同じ傾向にある。

また、育児休業中の金銭支給は「ない」とする事業所が84.3%と大半を占めている。

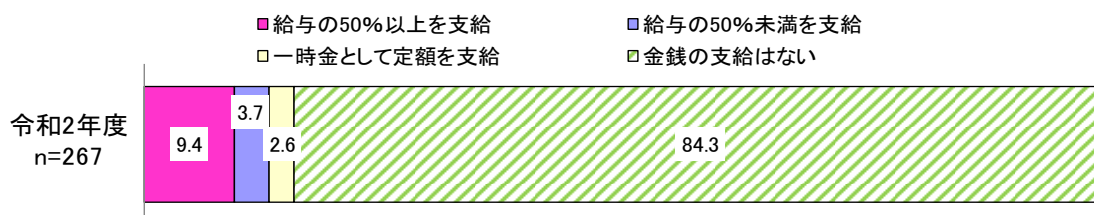
図表 1-2-26 最近3年間の育児休業制度の利用者数

	男性	女性
育児休業制度の利用者数（人）	60	808
一社あたり平均利用者数（人）	0.2	2.6

図表 1-2-27 最近3年間の育児休業制度の利用者数（性別、業種別、従業員規模別）



図表 1-2-28 育児休業中の従業員に対する金銭支給の有無

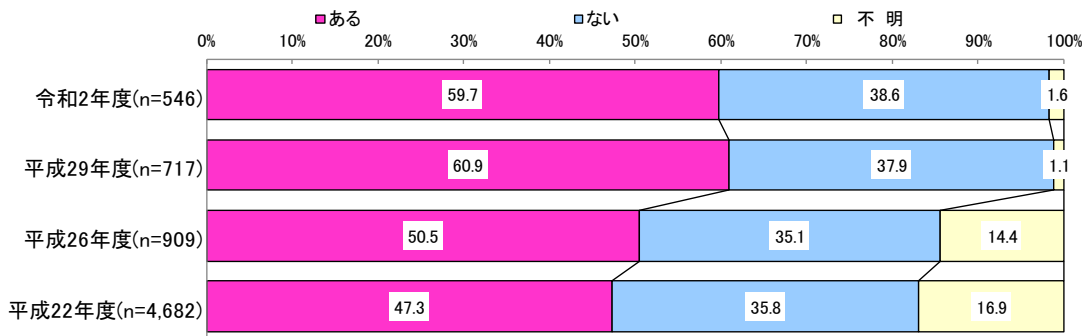


⑥介護休業制度

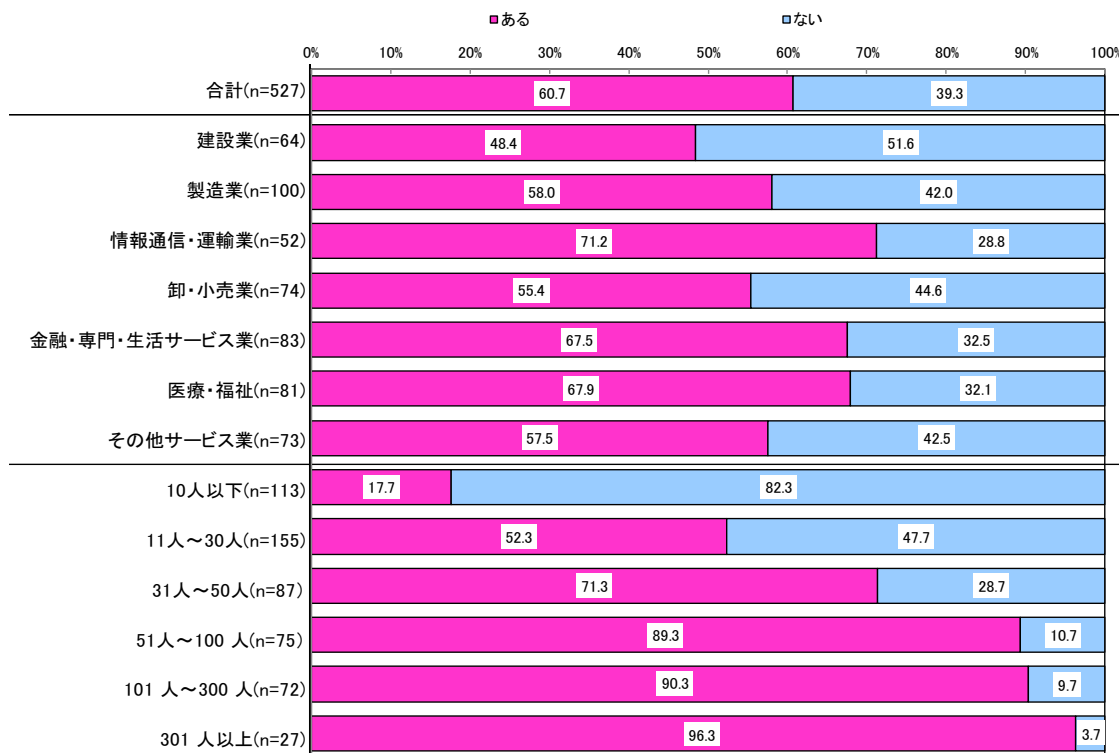
介護休業制度がある事業所は59.7%、時系列では「ある」とする事業所が前回調査より減少しているが、今回調査では無回答のため「不明」とした事業所が前回より多いためであり、有効回答があった事業所では前回同様の60.7%が制度が「ある」と回答している。

業種別では、「情報通信・運輸業」がやや高く、従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど介護休業制度が「ある」とする事業所の割合が高く、「10人以下」では82.3%で介護休業制度が「ない」状態である。

図表 1-2-29 介護休業制度の有無（時系列）



図表 1-2-30 介護休業制度の有無（業種別、従業員規模別）



一方、最近3年間の介護休業制度の利用者数は、累計で男性26人、女性44人であり、546社を分母にした一社あたり平均ではいずれも0.1人に止まっている。

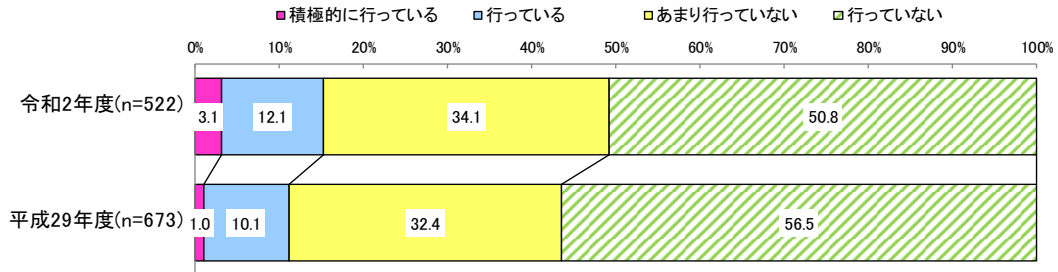
図表 1-2-31 最近3年間の介護休業制度の利用者数

	男性	女性
介護休業制度の利用者数（人）	26	44
一社あたり平均利用者数（人）	0.1	0.1
（参考）有効回答事業所数	325	332

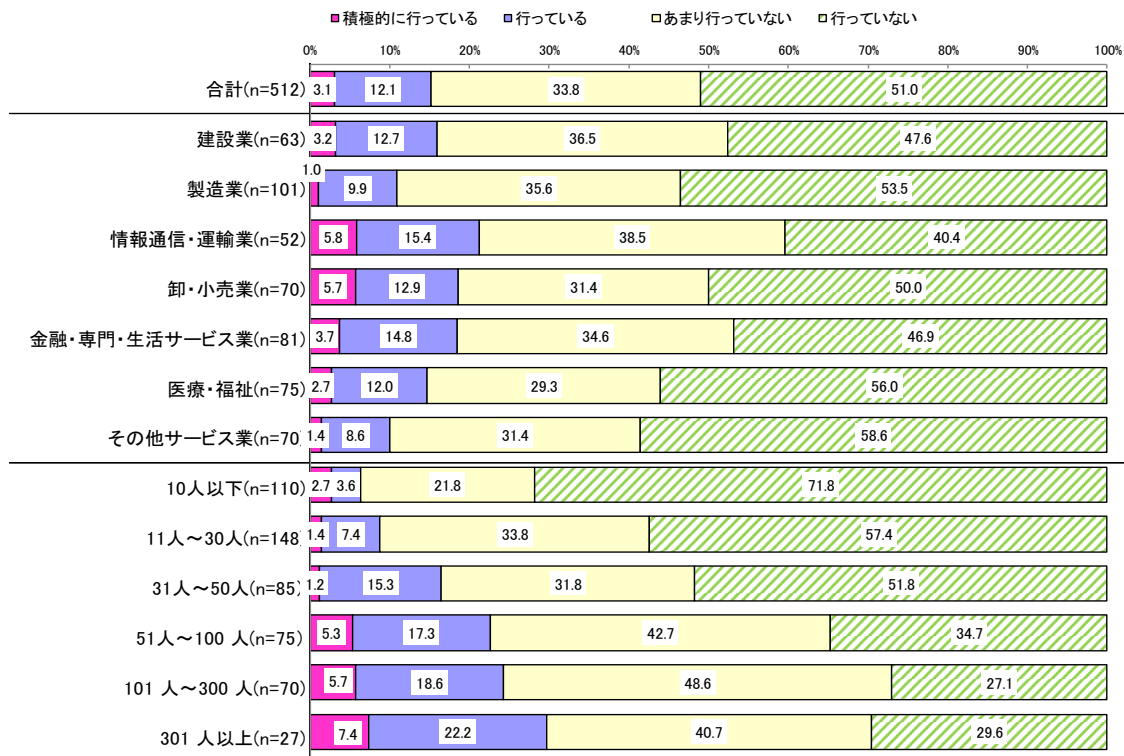
【育児・介護休業制度の利用促進】

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。従業員規模「301人以上」の大規模事業所においては、30%近くまで増加している。

図表 1-2-32 育児・介護休業制度における男性の利用を促進する取組（時系列）

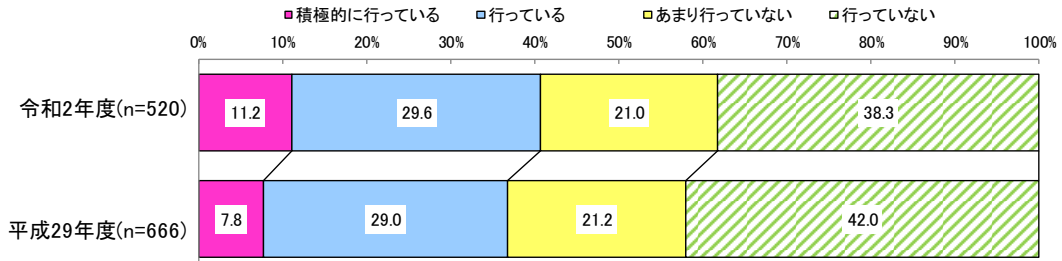


図表 1-2-33 育児・介護休業制度における男性の利用を促進する取組
(業種別、従業員規模別)



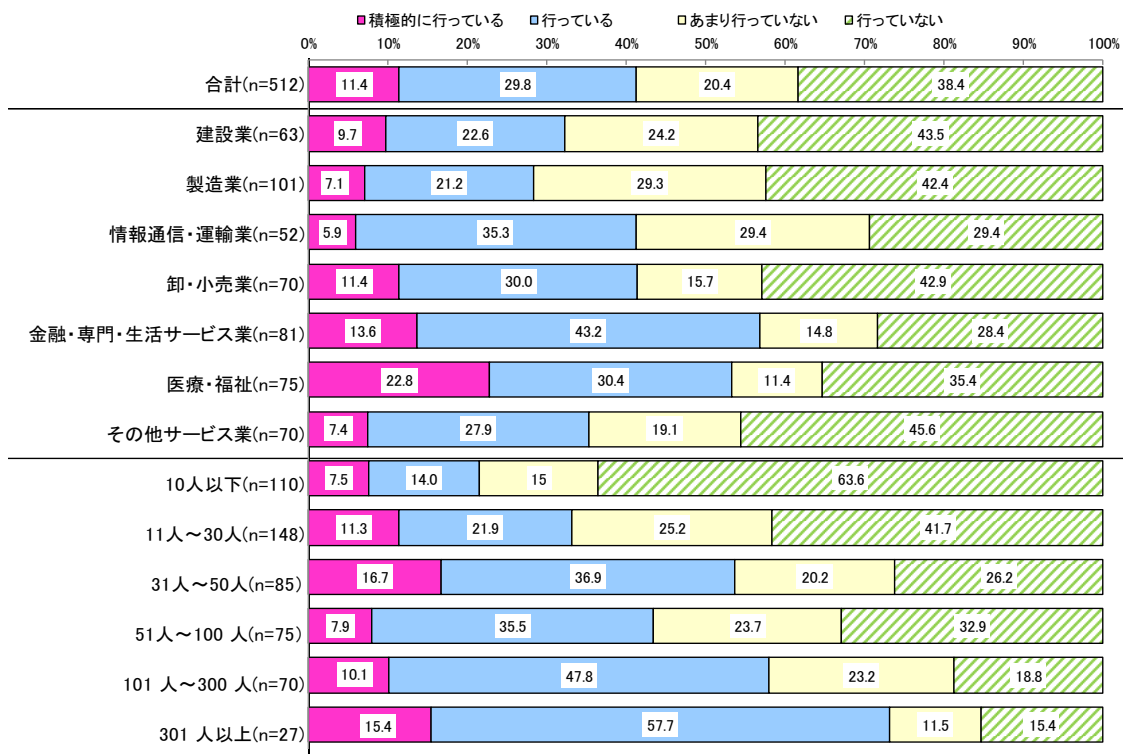
育児・介護休業制度の利用者の職場復帰支援を行っている事業所は前回調査時よりも増加したものの、40%を超えた程度に止まる。ただし、「金融・専門・生活サービス業」「医療・福祉」は50%を超える事業所が職場復帰支援を行っているなど、業種によって取組状況に差がみられる。従業員規模別では、30人以下の事業所は取り組んでいる割合が低い。

図表 1-2-34 育児・介護休業を取得した従業員の職場復帰を支援する取組（時系列）



図表 1-2-35 育児・介護休業を取得した従業員の職場復帰を支援する取組

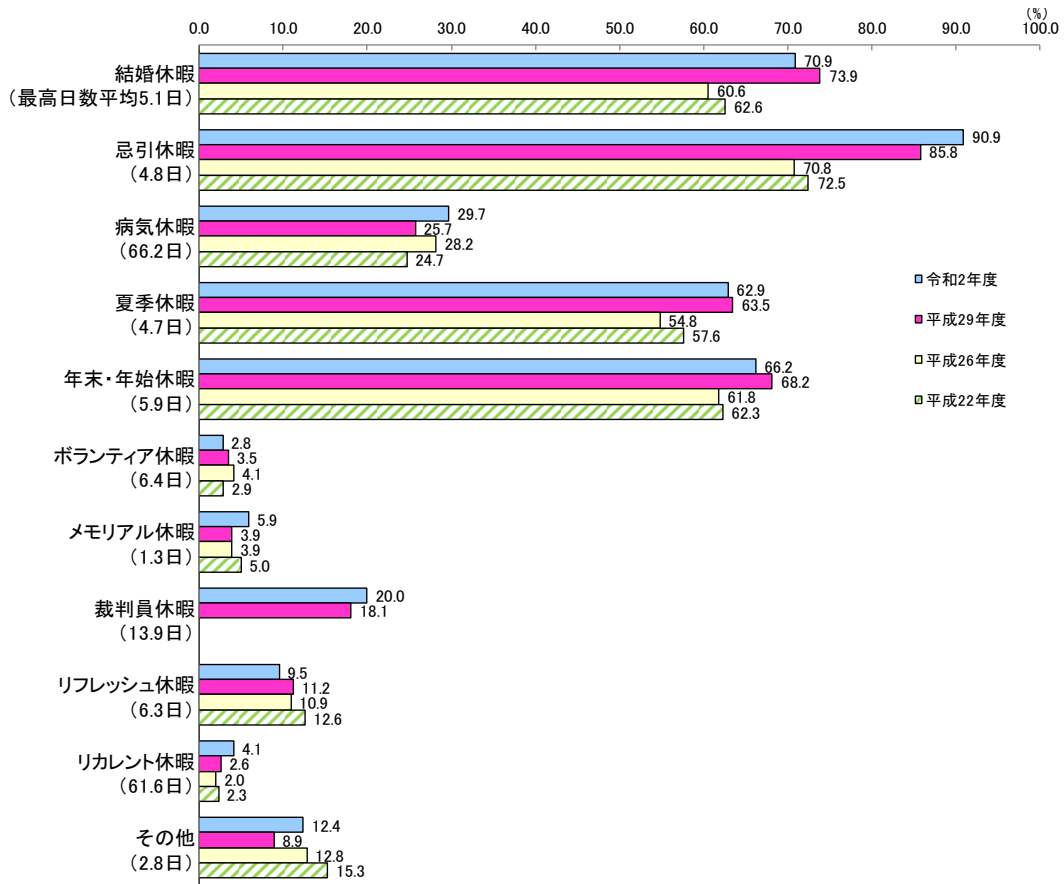
（業種別・従業員規模別）



⑦特別休暇制度

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。

図表 1-2-36 特別休暇制度の有無（時系列）



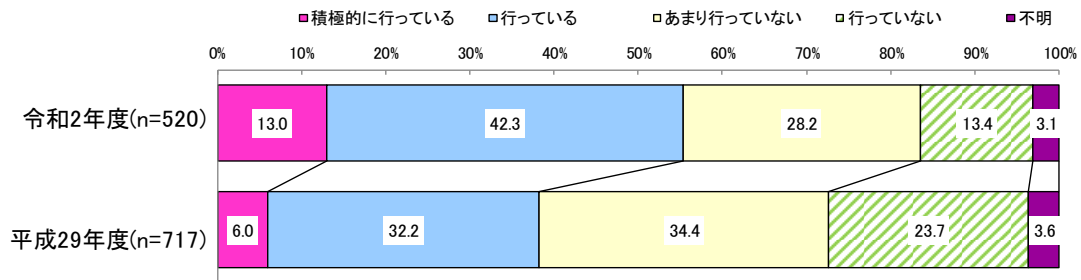
(注) 最高日数平均とは、各休暇制度の最高取得日数の平均をいう。

休暇・休業の取得促進のための取組を「行っている」事業所は、前回調査時には40%弱であったが、今回調査では半数以上の55.3%と増加傾向にある。

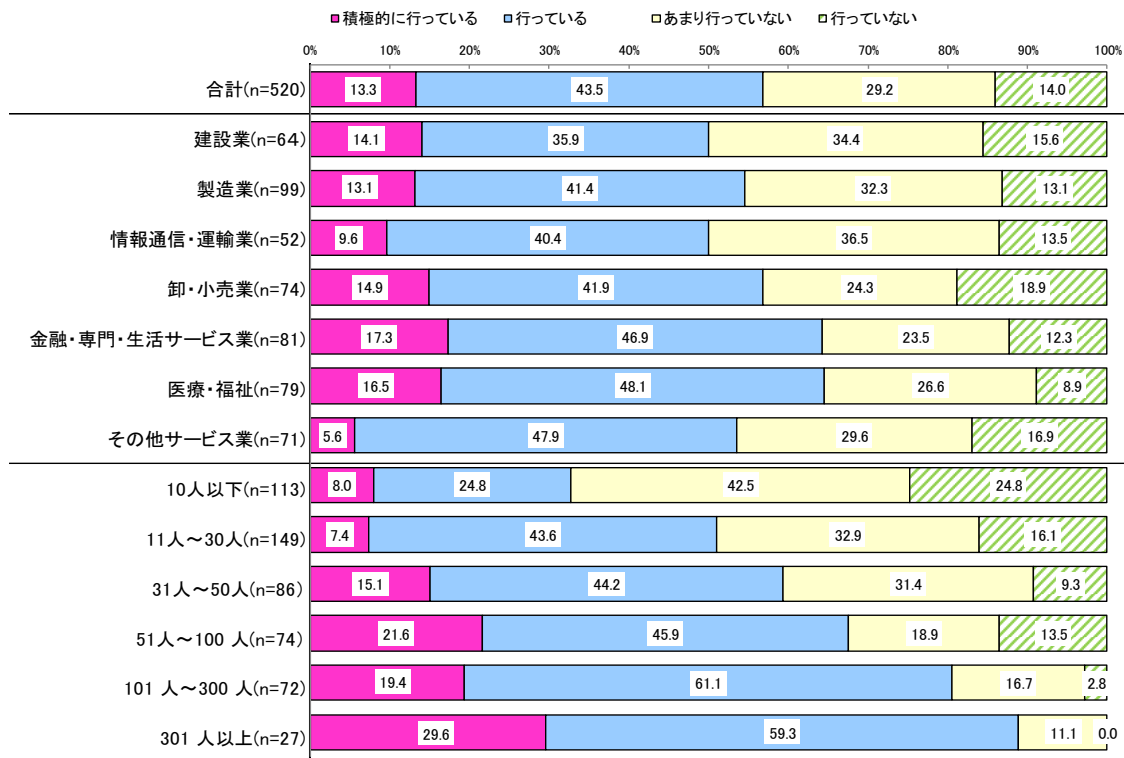
業種別では、「金融・専門・生活サービス業」「医療・福祉」で「行っている」事業所の割合が高い。

従業員数規模別では、規模の大きな事業所ほど、「行っている」事業所の割合が高い。一方、従業員規模10人以下の事業所では65%以上の事業所が休暇・休業の取得促進を「行っていない」状況となっている。

図表 1-2-37 休暇・休業の取得促進のための取組（時系列）



図表 1-2-38 休暇・休業の取得促進のための取組（業種別・従業員規模別）



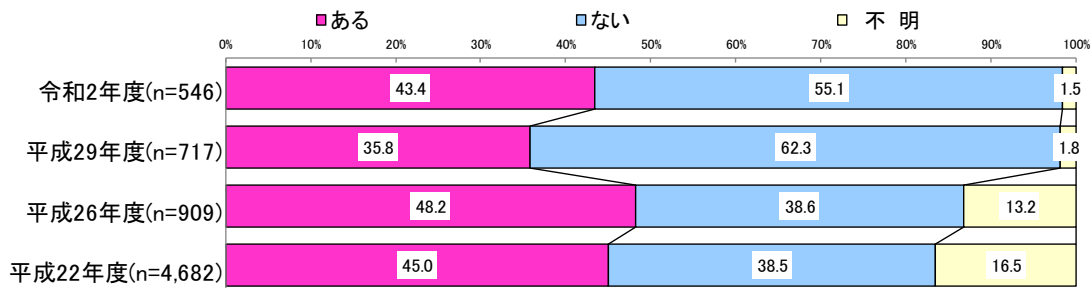
⑧短時間勤務制度

短時間勤務制度が「ある」事業所は43.4%、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。

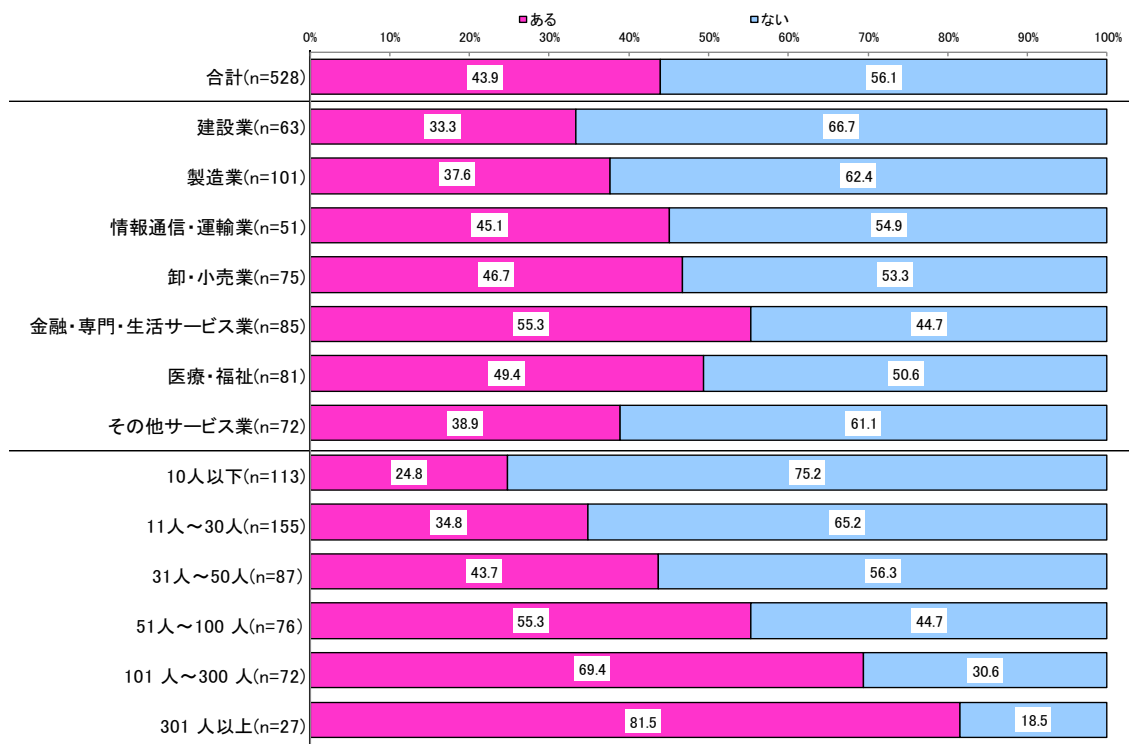
業種別では、「金融・専門・生活サービス業」「医療・福祉」では短時間勤務制度が「ある」事業所が50%前後あるが、「建設業」「製造業」では、同制度が「ない」事業所の割合が高い。

従業員規模別では、規模が小さいほど同制度が「ない」事業所の割合が高くなり、従業員数10人以下の事業所では、75.2%が「ない」となっている。

図表 1-2-39 短時間勤務制度の有無（時系列）



図表 1-2-40 短時間勤務制度の有無（業種別、従業員規模別）



最近3年間の短時間勤務制度の利用者数は、累計で男性160人に対して女性760人と、女性の利用者が5倍近い利用者数となっており、一社あたり平均では、男性0.8人、女性3.3人となっている。

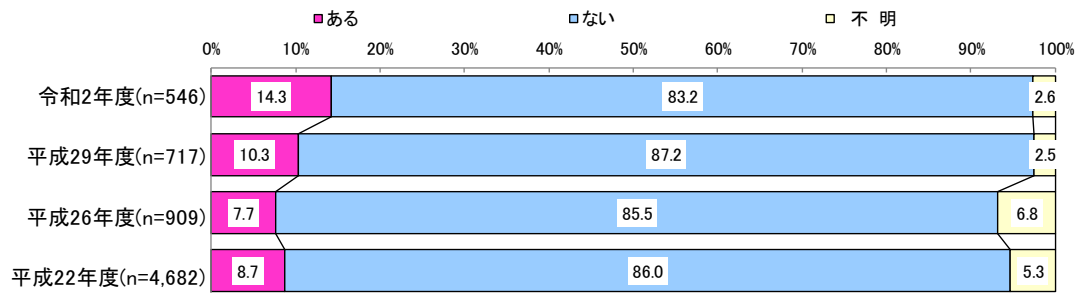
図表 1-2-41 最近3年間の短時間勤務制度の利用者数

	男性	女性
短時間勤務制度の利用者数（人）	160	760
一社あたり平均利用者数（人）	0.8	3.3
（参考）有効回答事業所数	200	231

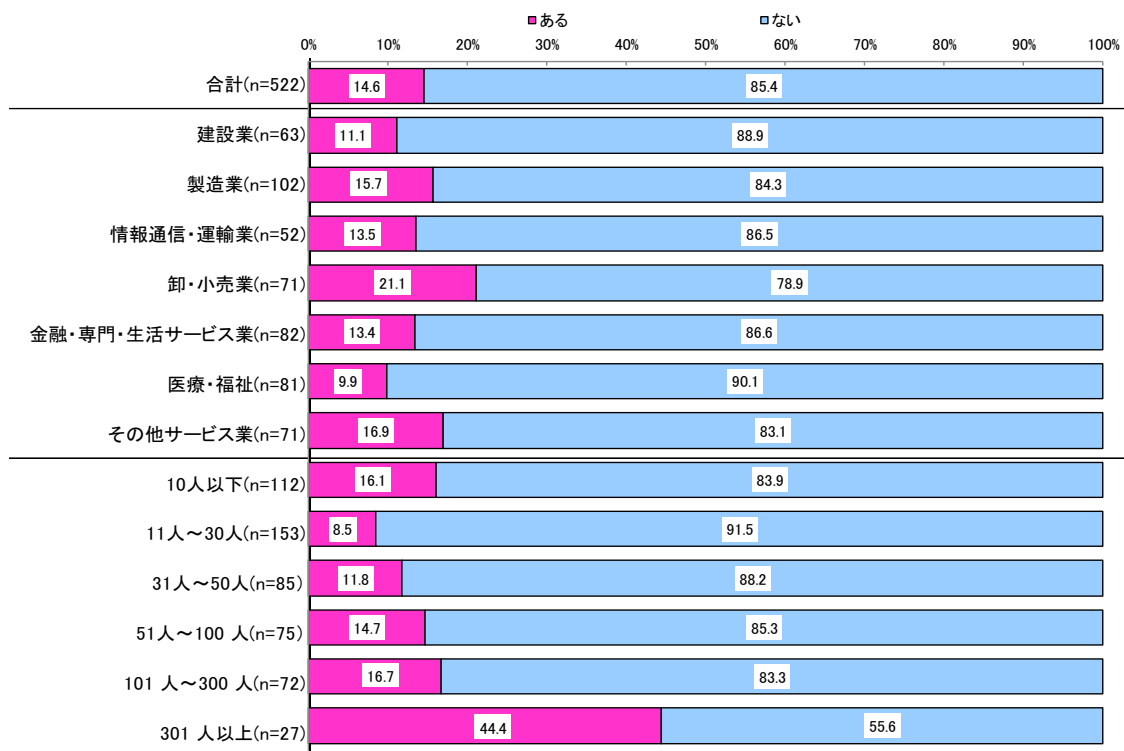
⑨フレックスタイム制度

フレックスタイム制度が「ある」事業所は14.3%、過去の調査と比較すると、若干増加しているが、まだ80%以上の事業所は制度が「ない」としている。ただし、従業員規模301人以上の事業所では44.4%が導入するなど、大規模事業所を中心に導入する動きがみられる。

図表 1-2-42 フレックスタイム制度の有無（時系列）



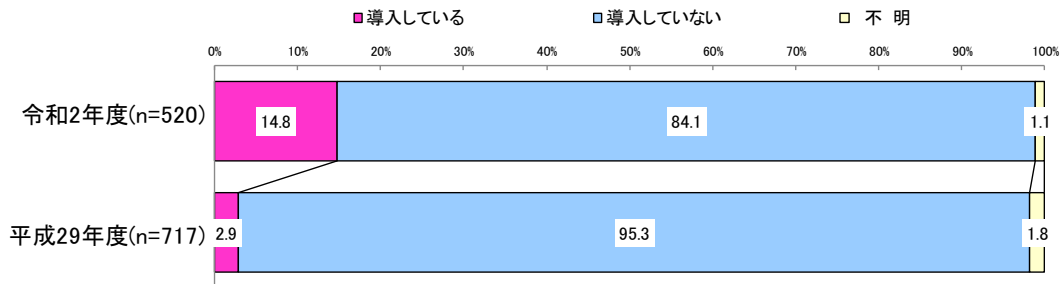
図表 1-2-43 フレックスタイム制度の有無（業種別、従業員規模別）



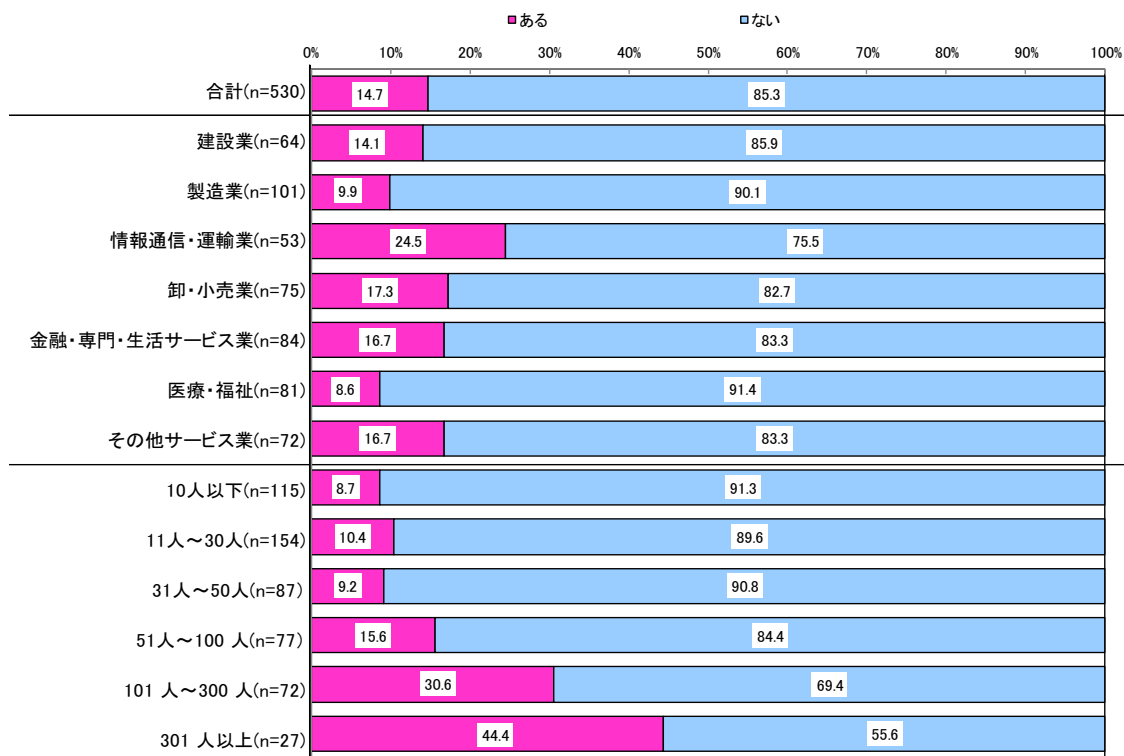
⑩テレワーク

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。業種別では、「製造業」「医療・福祉」が導入している事業所の割合が低い傾向がある。従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど導入している事業所の割合が高い。

図表 1-2-44 テレワーク導入の有無（時系列）



図表 1-2-45 テレワーク導入の有無（業種別、従業員規模別）

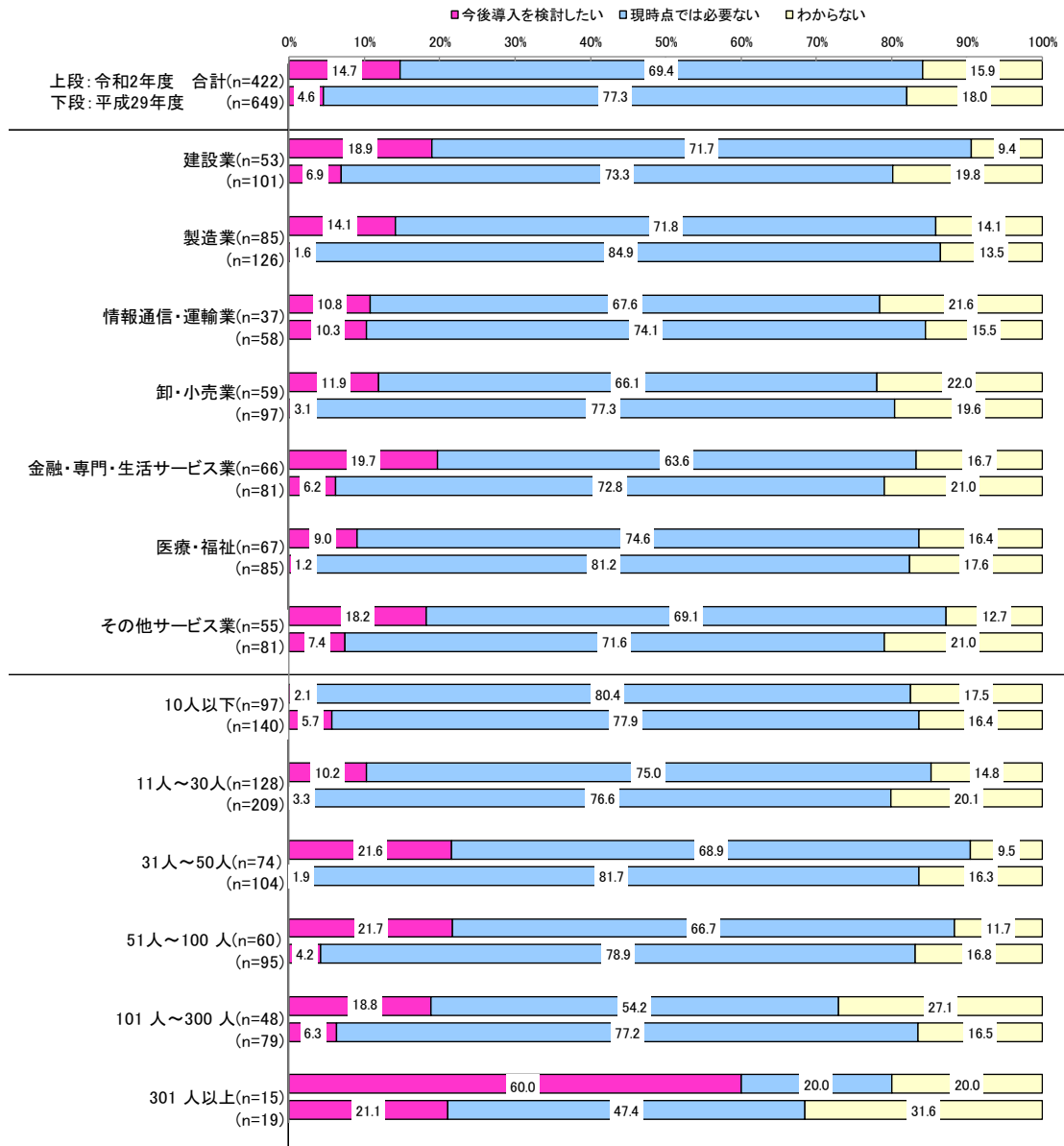


テレワークの今後の必要性については「現時点では必要ない」が70%弱を占めるが、「今後導入を検討したい」は前回調査より10%強増加の14.7%となった。

業種別では「医療・福祉」のみが10%未満であるが、他の業種は10%から20%の事業所が「今後導入を検討したい」としている。

従業員規模別では、「10人以下」の事業所は80.4%が「現時点では必要ない」としているが、「301人以上」の事業所では60.0%が「今後導入を検討したい」としている。

図表 1-2-46 テレワーク導入の今後の必要性（時系列、業種別、従業員規模別）



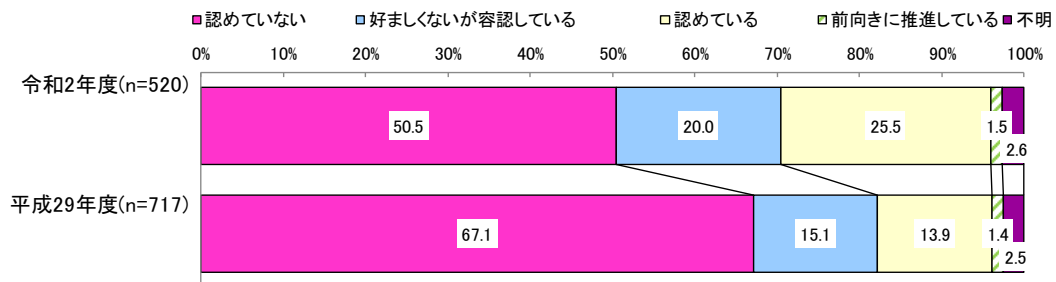
①従業員の副業・兼業への対応

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。

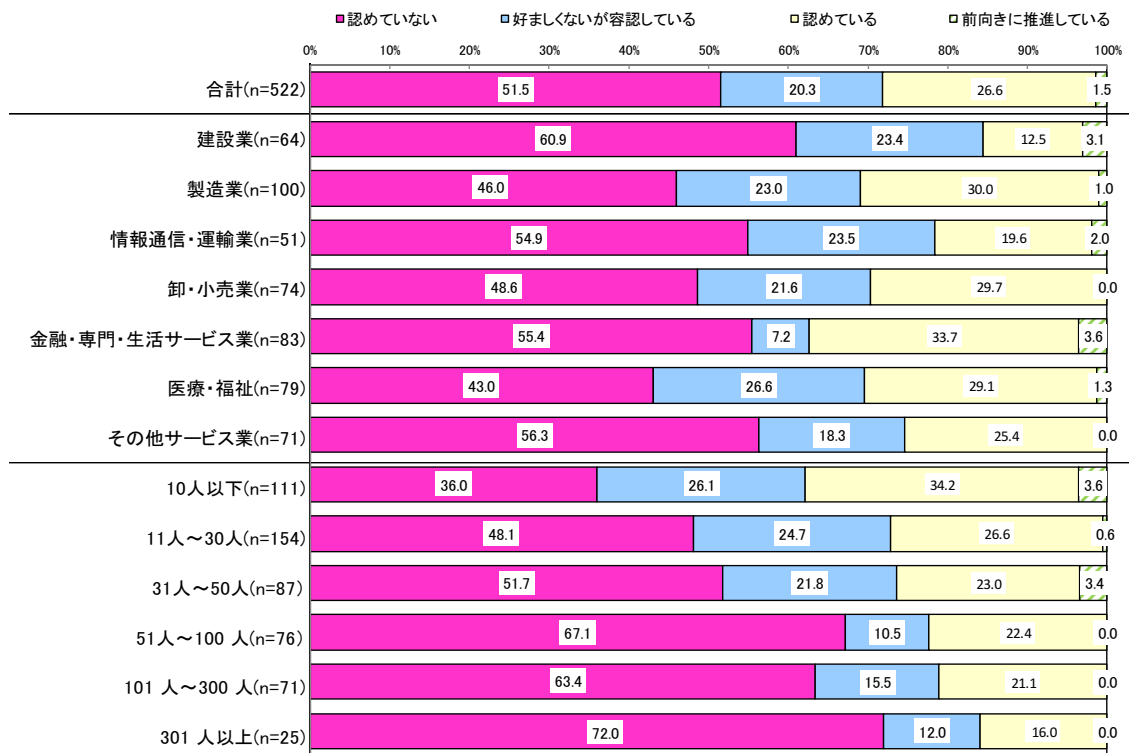
業種別では、「製造業」「卸・小売業」「医療・福祉」などで「認めている」事業所の割合が高い。

従業員規模別では、規模の小さい事業所ほど、「認めている」事業所の割合が高く、「従業員数10人以下」は34.2%となっている。

図表 1-2-47 従業員の副業・兼業（時系列）



図表 1-2-48 従業員の副業・兼業（業種別、従業員規模別）

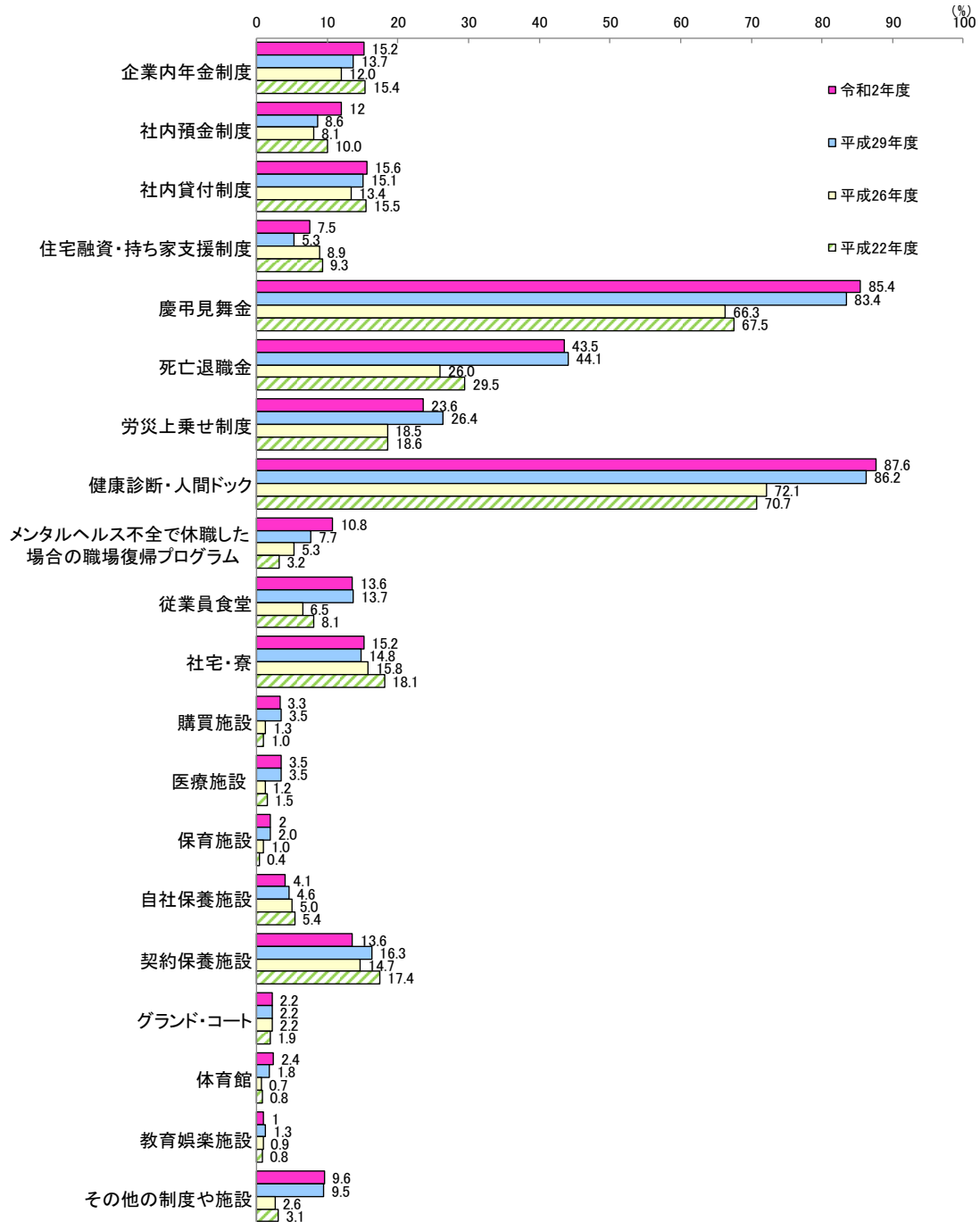


⑫福利厚生（「ジョイブ静岡」の利用状況）

「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、過去の調査との比較でも導入する事業所の割合が増えている。

一方、「社内預金制度」「住宅融資・持ち家支援制度」「購買施設」「医療施設」など、従業員の生活支援に関わる制度・施設は15%以下と導入している割合は低い。

図表 1-2-49 福利厚生に関する制度や施設の有無（時系列）



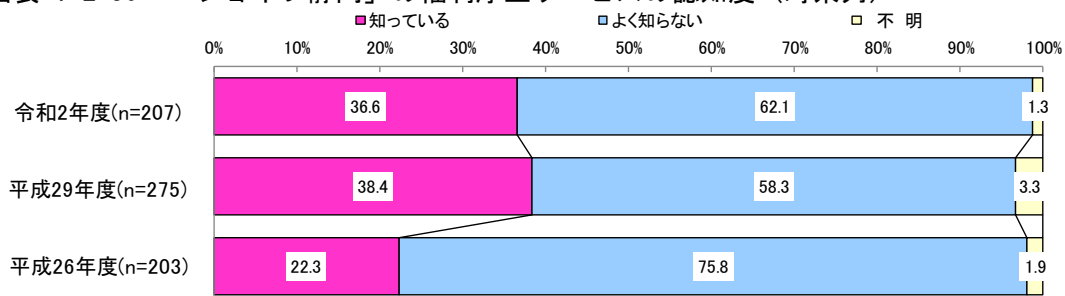
【「ジョイブ静岡」の利用状況】

「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。

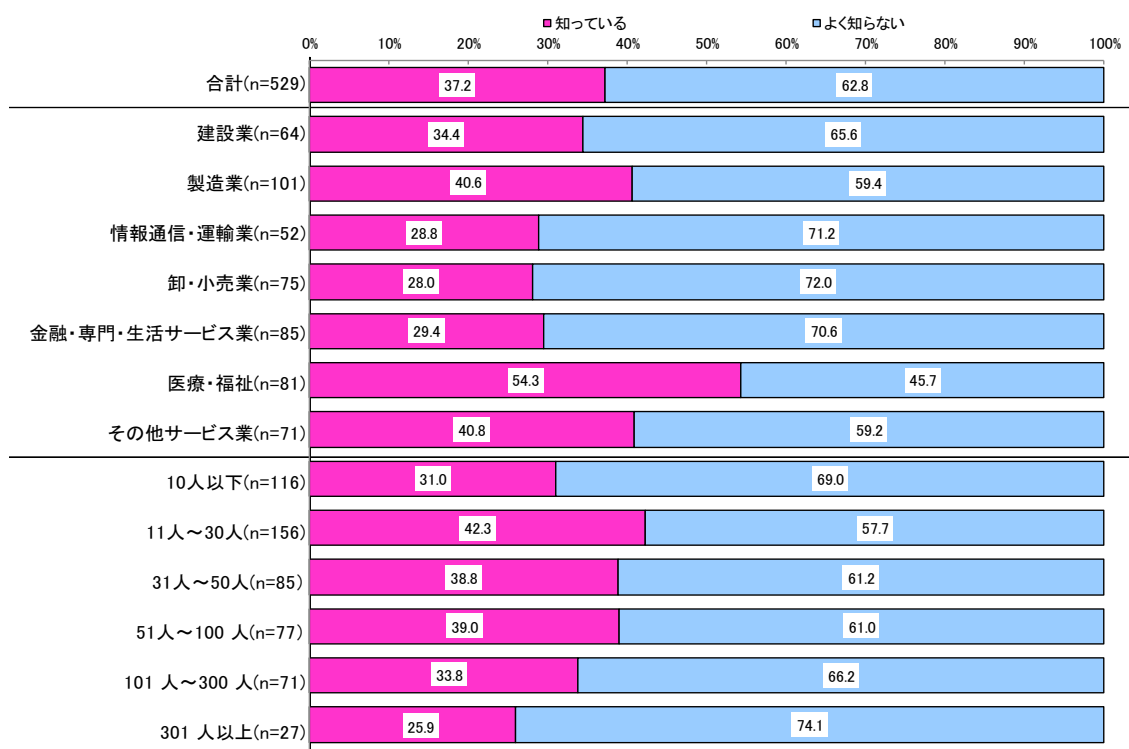
業種別では、「医療・福祉」54.3%、「その他サービス業」40.8%、「製造業」40.6%、などは比較的認知度が高い。

従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど認知度が下がる傾向がある。

図表 1-2-50 「ジョイブ静岡」の福利厚生サービスの認知度（時系列）



図表 1-2-51 「ジョイブ静岡」の福利厚生サービスの認知度（業種別、従業員規模別）

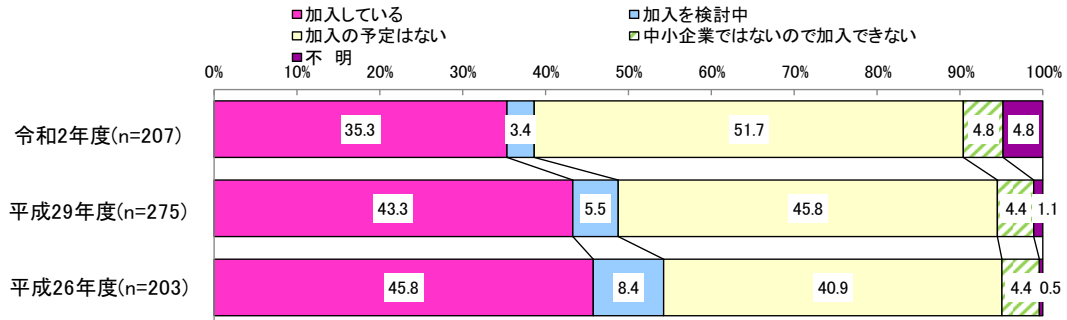


「ジョイブ静岡」を認知している事業所の35.3%が「加入している」状態で、3.4%が「加入を検討中」としているが、漸減傾向にある。

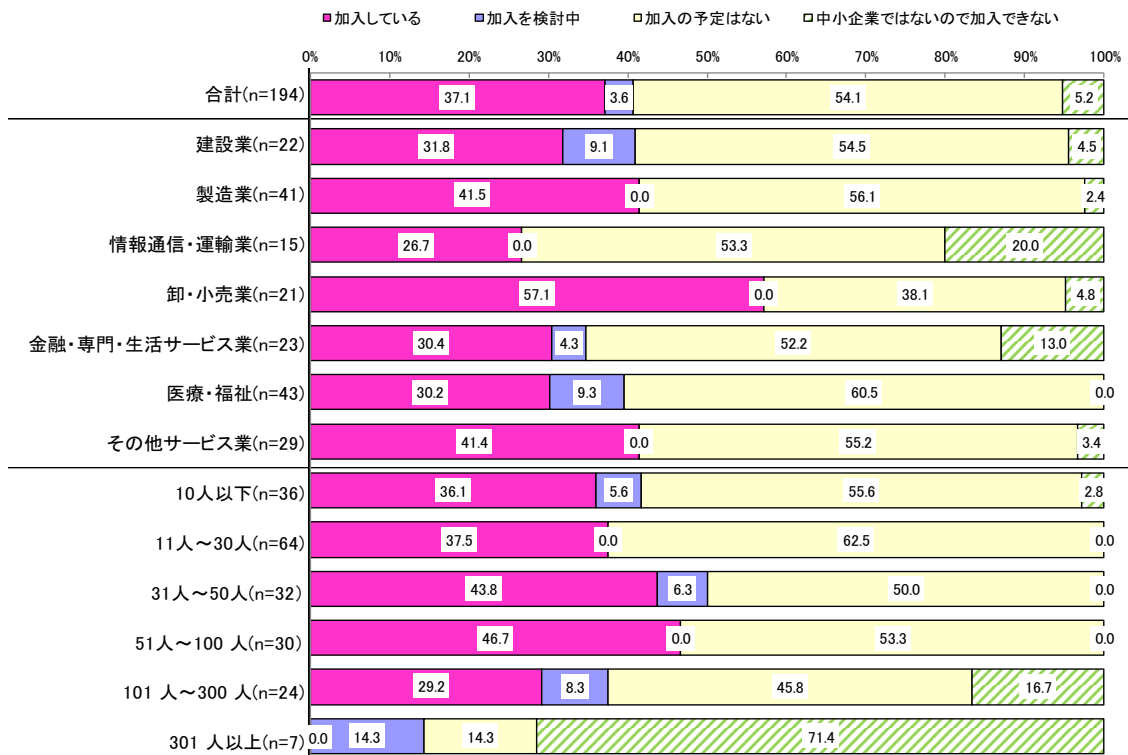
業種別では、「卸・小売業」「製造業」「その他サービス業」などで、「加入している」割合が比較的高い。

従業員規模別では、「51人～100人」「31人～50人」の事業所で、「加入している」割合が比較的高い。

図表 1-2-52 「ジョイブ静岡」の加入状況（時系列）



図表 1-2-53 「ジョイブ静岡」の加入状況（業種別、従業員規模別）

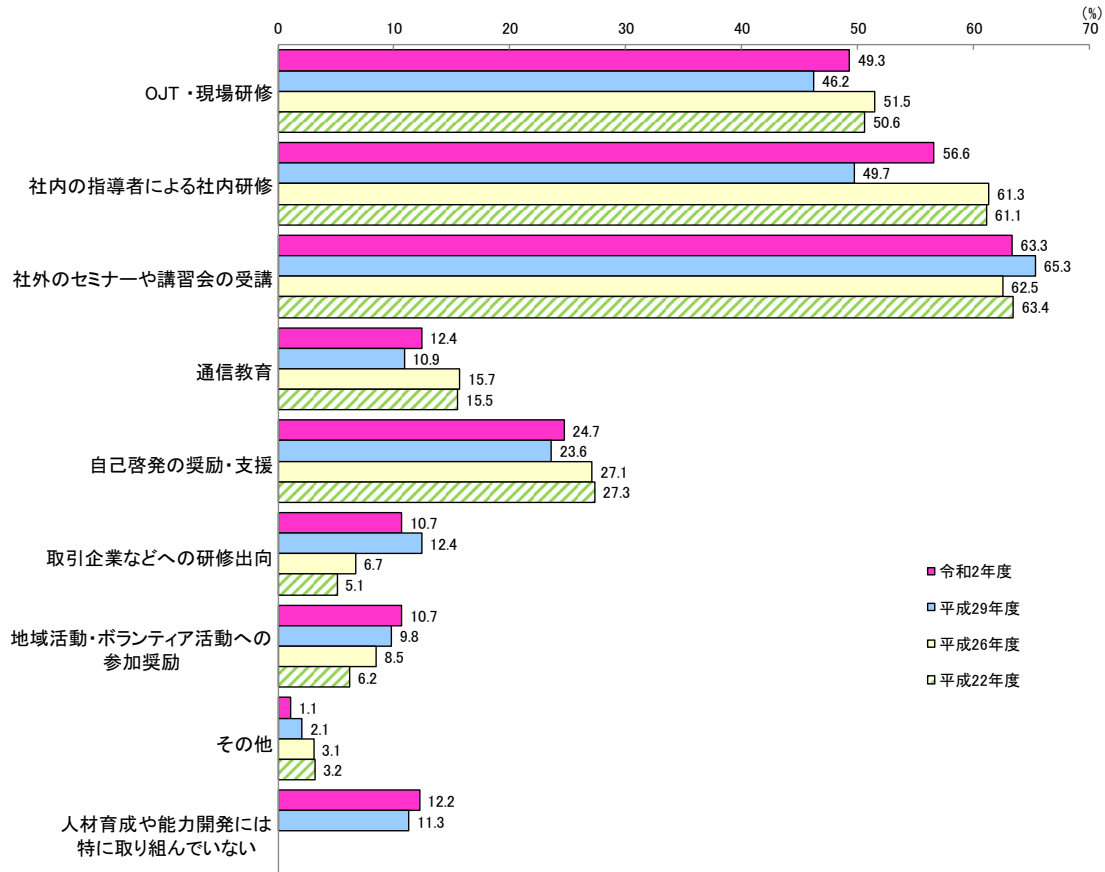


(2) 人材育成、キャリア形成支援の状況

①人材育成

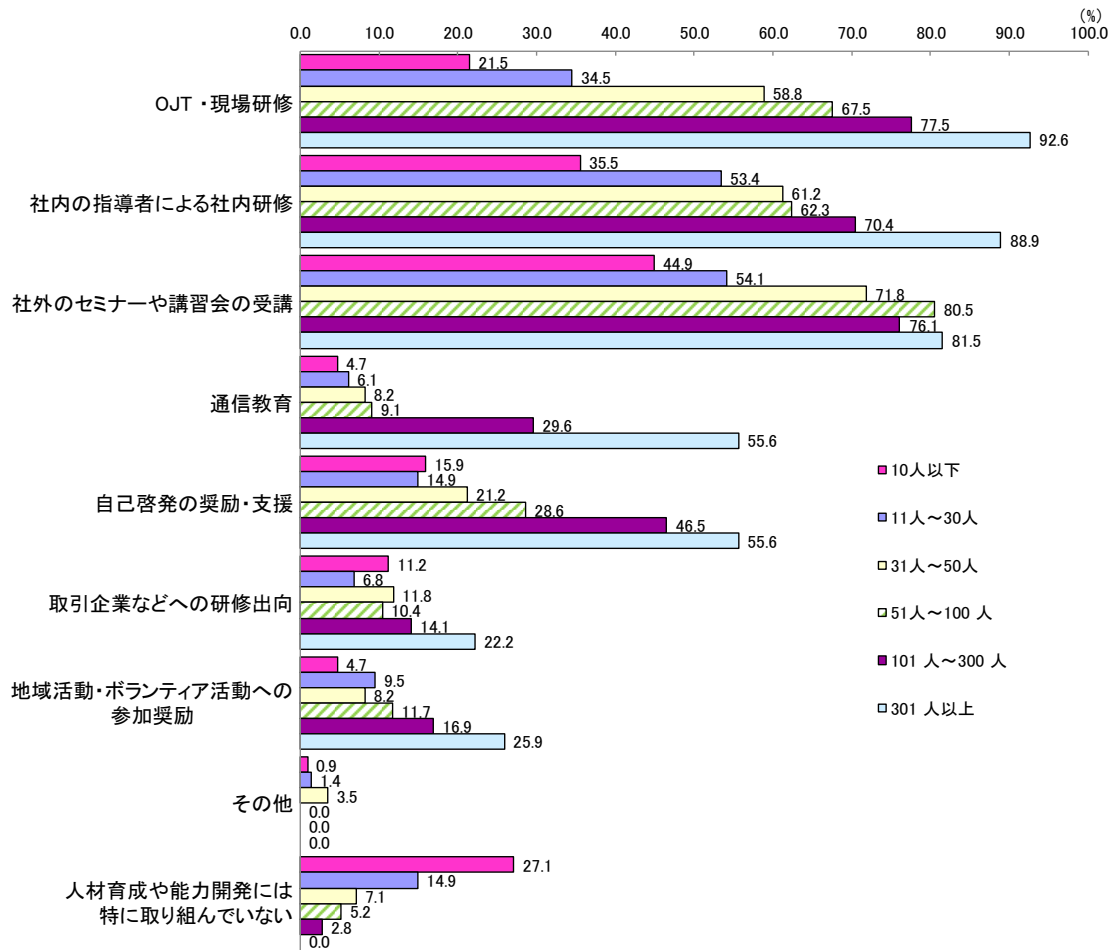
従業員の人材育成や能力開発では、「社外のセミナーや講習会の受講」「社内の指導者による社内研修」「OJT・現場研修」を重点的に行っている事業所の割合が高い。過去の調査と比較すると、指導者による研修やOJTについては、やや見直す傾向がうかがえる。

図表 1-2-54 従業員の人材育成や能力開発で実施していること（時系列）



従業員規模別では、どの項目においても従業員規模の大きな事業所ほど人材育成・能力開発を実施している割合が高い傾向にある。「10人以下」の事業所では、「OJT・現場研修」「社内の指導者による社内研修」の実施の割合も低く、「社外のセミナーや講習会の受講」においても半数以下に止まっており、「人材育成や能力開発には特に取り組んでいない」事業所も27.1%存在する。

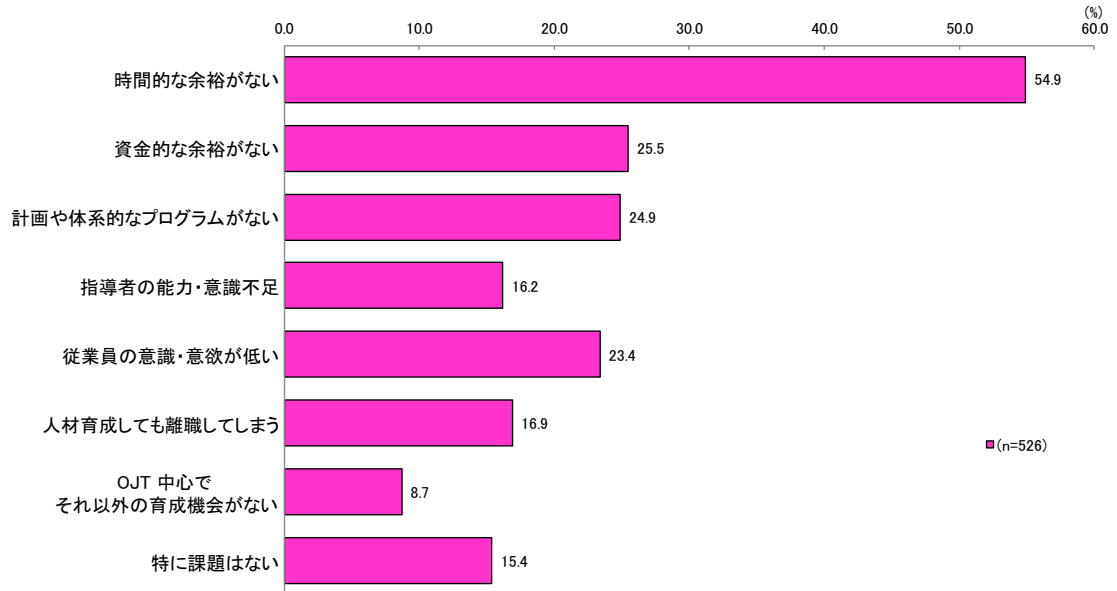
図表 1-2-55 従業員の人材育成や能力開発で実施していること（従業員規模別）



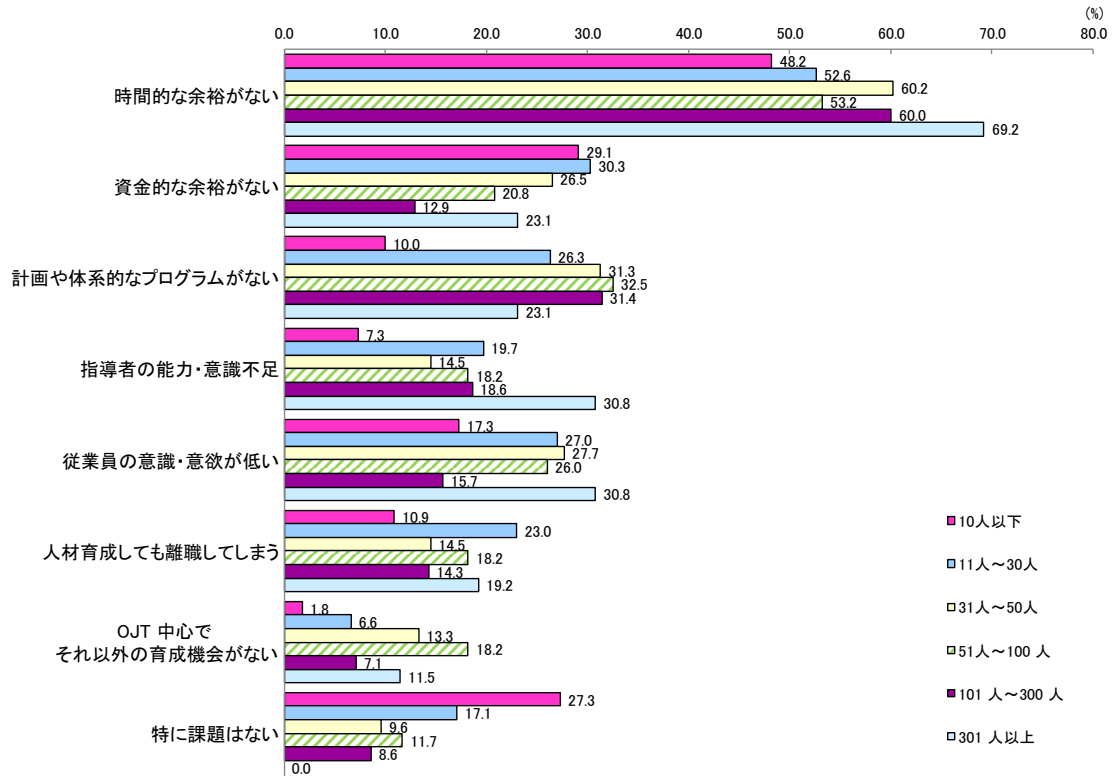
人材育成・能力開発の課題は「時間的な余裕がない」とする事業所が半数以上ある。

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。

図表 1-2-56 人材育成や能力開発の課題



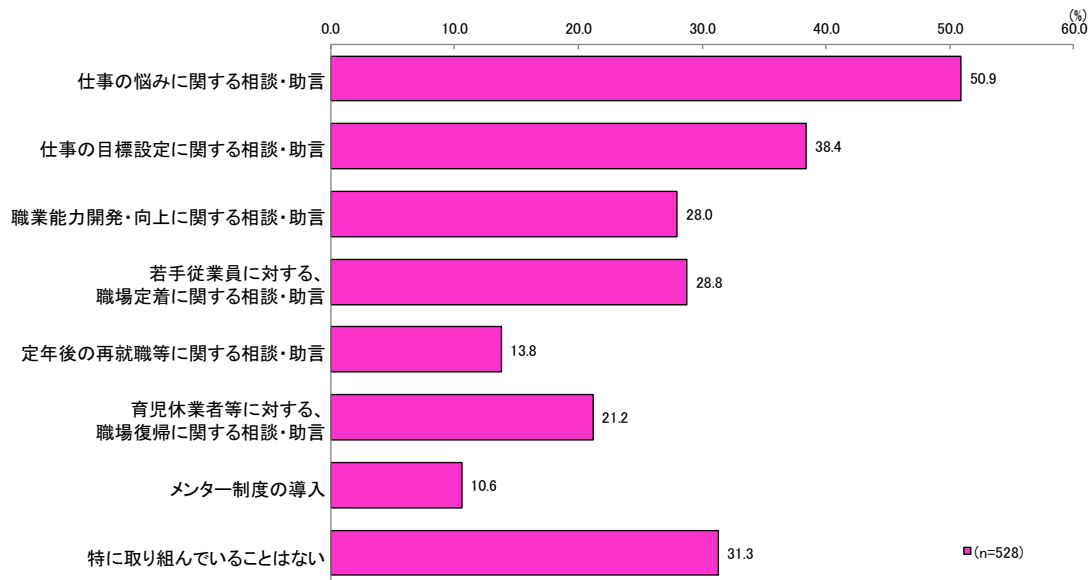
図表 1-2-57 人材育成や能力開発の課題（従業員規模別）



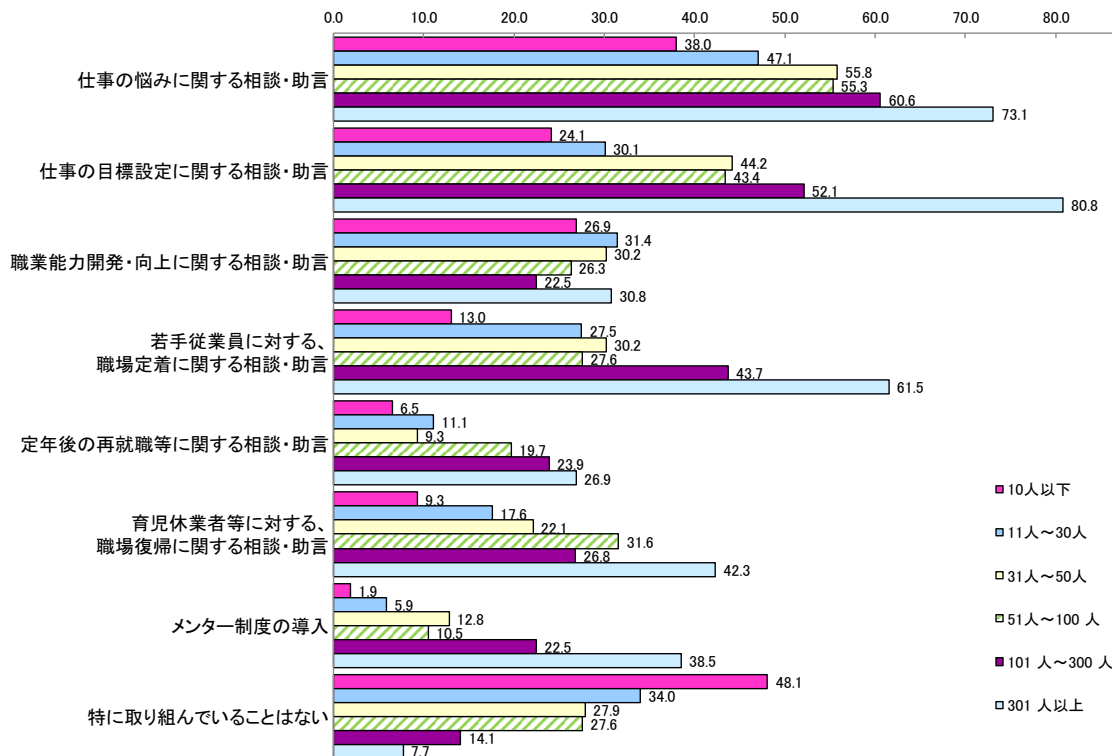
②キャリア形成支援

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半数以上の50.9%と最も多く、従業員規模別では、どの項目においても規模の大きい事業所ほど取り組んでいる割合が高い傾向がある。一方「10人以下」の事業所は、「特に取り組んでいることはない」とした事業所が48.1%と半数近くが取り組んでいない。

図表 1-2-58 従業員のキャリア形成支援の取組



図表 1-2-59 従業員のキャリア形成支援の取組（従業員規模別）

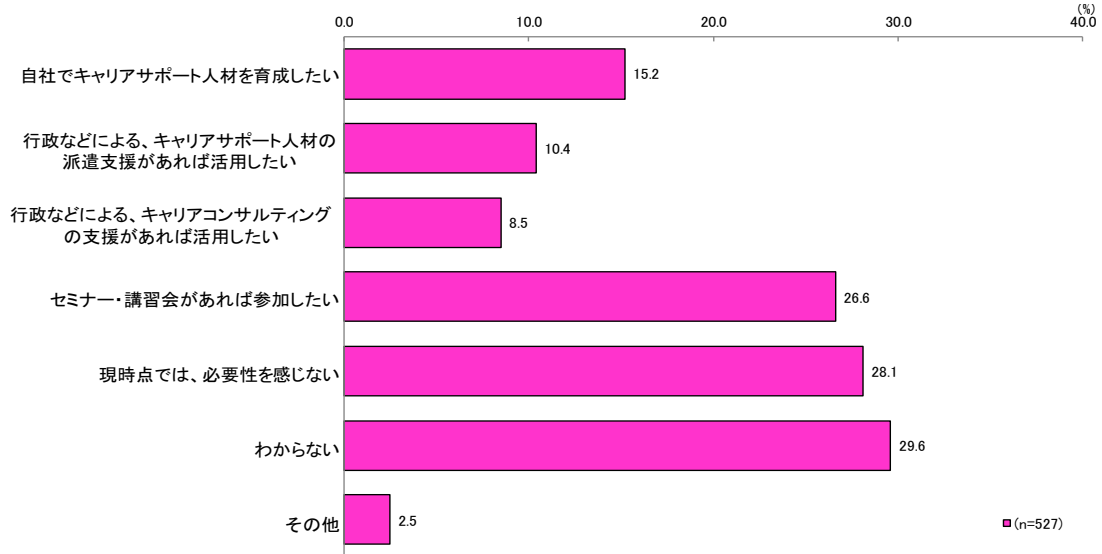


キャリアサポート人材の活用については、「わからない」29.6%、「現時点では必要性を感じない」28.1%と活用する意向が低い事業所が比較的多い。

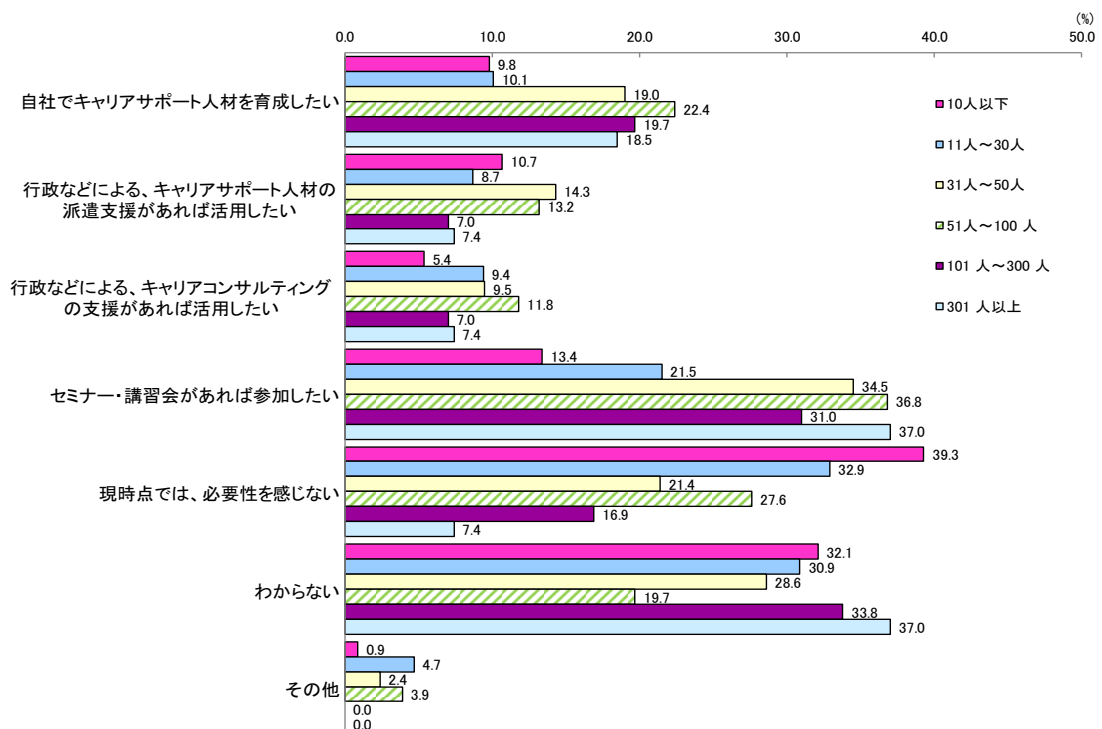
「行政などによるキャリアサポート人材派遣」や「キャリアコンサルティングの支援」について活用の意向がある事業所は10%前後に止まる。

一方、「セミナー・講習会があれば参加したい」とする事業所は26.6%あり、機会があれば、活用する意向はある事がわかる。

図表 1-2-60 若年者の採用・定着促進に関する支援を行うキャリアサポート人材を活用する意向



図表 1-2-61 若年者の採用・定着促進に関する支援を行うキャリアサポート人材を活用する意向（従業員規模別）



3. 多様な人材が活躍できる就業環境

(1) 若者が定着しやすい職場づくり

①若者が定着しやすい職場づくりのために必要な取組

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%と最も高く、多くの事業所で給与が若者定着の重要な要素であると認識している。

また、「若年従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」「適切な人事評価制度と評価に応じた処遇」「人材育成・能力開発制度の充実」なども挙げる事業所が多くあり、適切な仕事の設定や、仕事に必要な能力開発支援、および成果に対する適切な評価などで、若者のやりがいを醸成する取組を多くの事業所が重視している。

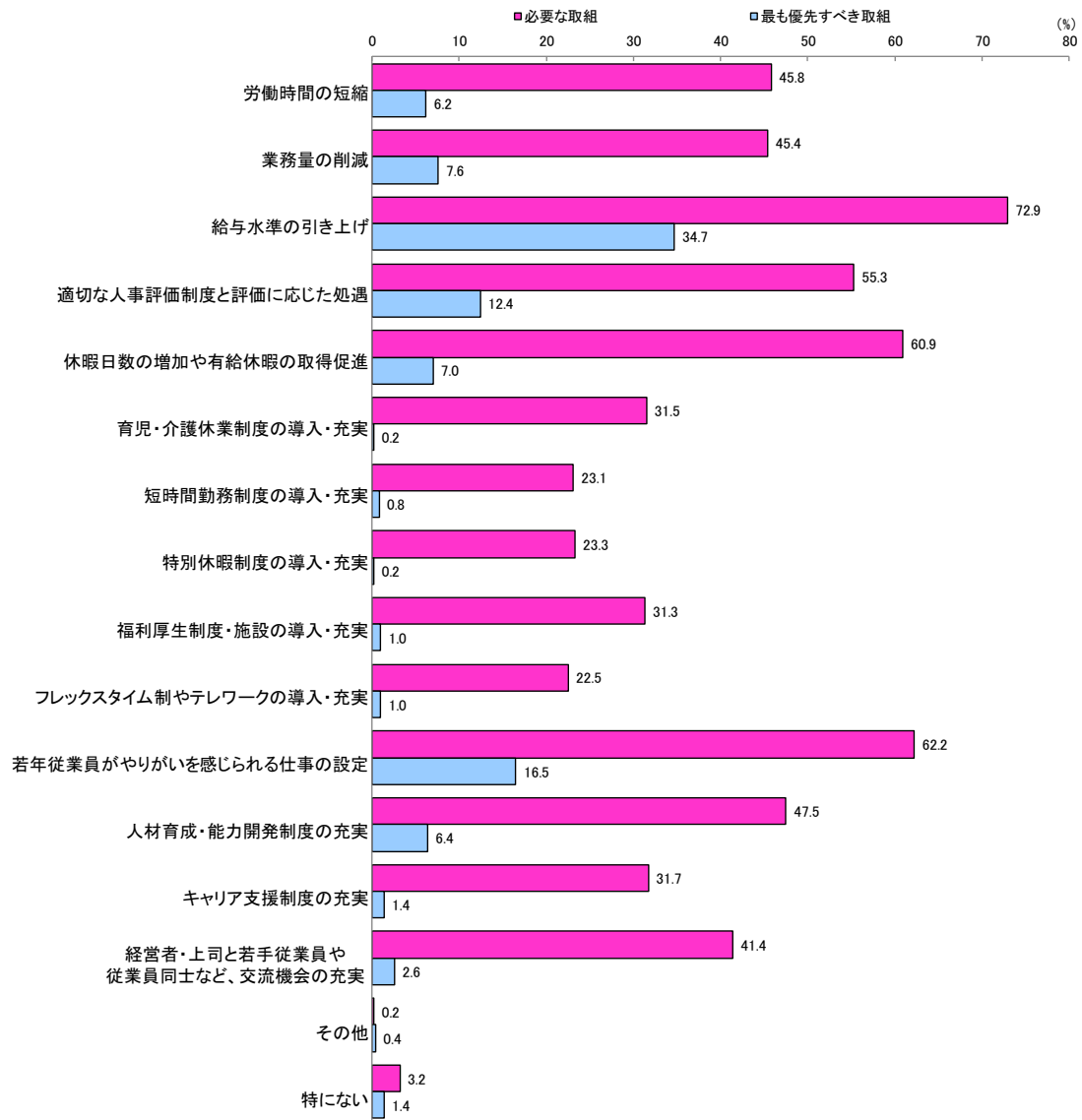
さらに「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」「労働時間の短縮」「業務量の削減」などを挙げる事業所も一定程度あり、労働負担を適切に管理して軽減することが若者の定着や離職防止に有効であると考えている。

なお、「経営者・上司と若手従業員や従業員同士など、交流機会の充実」を挙げる事業所も41.4%あり、若者の早期離職を防ぐためには社内のコミュニケーションの活発化が必要であると考えている。

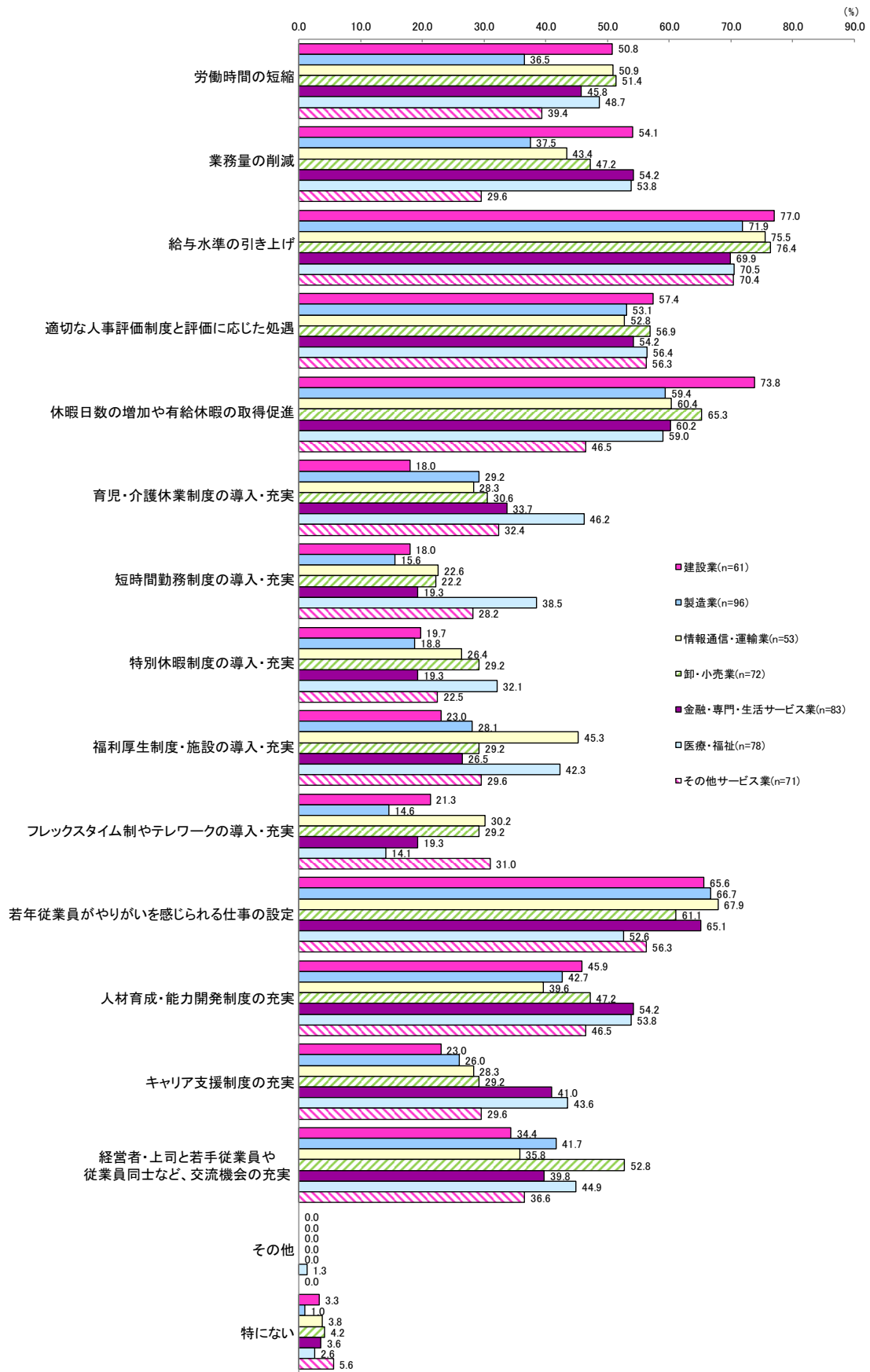
業種別では、全業種共通で「給与水準の引上げ」は70%前後あり最も高い。給与水準以外の項目では、「建設業」は、「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」「若手従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」が高い割合で挙げられた。「製造業」は、「若年従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」が高い割合で挙げられた。「情報通信・運輸業」は、「若年従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」が高い割合で挙げられた。「卸・小売業」は、「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」「若年従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」が高い割合で挙げられたほか、「経営者・上司と若手従業員や従業員同士など、交流機会の充実」の回答率が他の業種よりも高い。「金融・専門・生活サービス業」は、「若手従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」が高い割合で挙げられている。「医療・福祉」は、「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」「適切な人事評価制度と評価に応じた処遇(昇進・昇格含む)」が高い割合で挙げられている。「適切な人事評価制度と評価に応じた処遇」については、全業種で50%台となっている。

従業員規模別では、従業員数「301人以上」は、「若手従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」「人材育成・能力開発制度の充実」が80%以上、「業務量の削減」「適切な人事評価制度と評価に応じた処遇」「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」「労働時間の短縮」などが70%以上と多くの項目に必要性を感じている。また、「給与水準の引き上げ」は他の階層と比べて一番低い60.3%となっている。「10人以下」は、「給与水準の引上げ」「若手従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」については50%以上の事業所が重視しているが、他の項目については40%前後からそれ以下であり、まずは給与水準とやりがいある仕事の設定を重視している傾向がみられる。

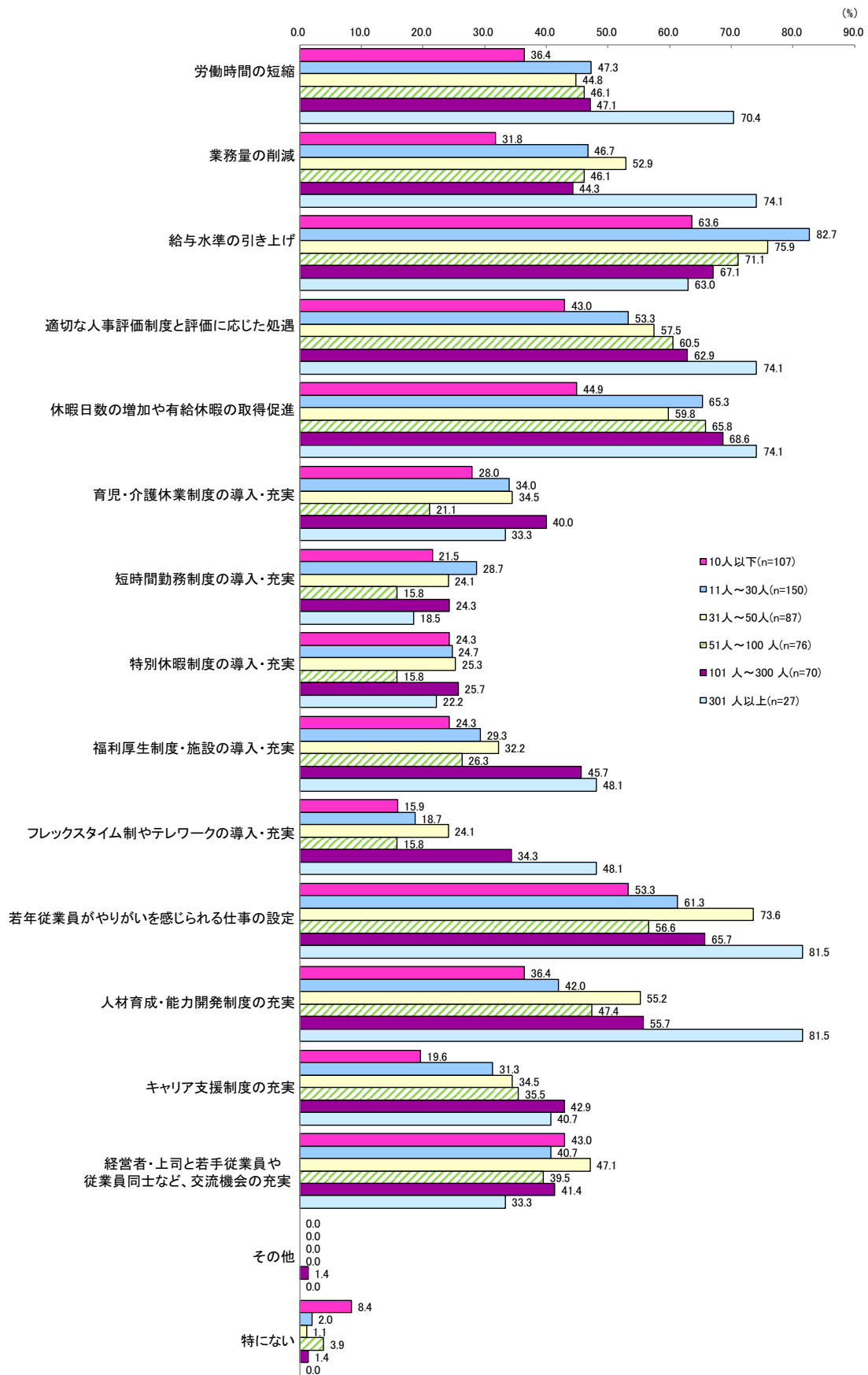
図表 1-3-1 若者が定着しやすい職場づくりのために必要だと思う取組



図表 1-3-2 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（業種別）



図表 1-3-3 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（従業員規模別）

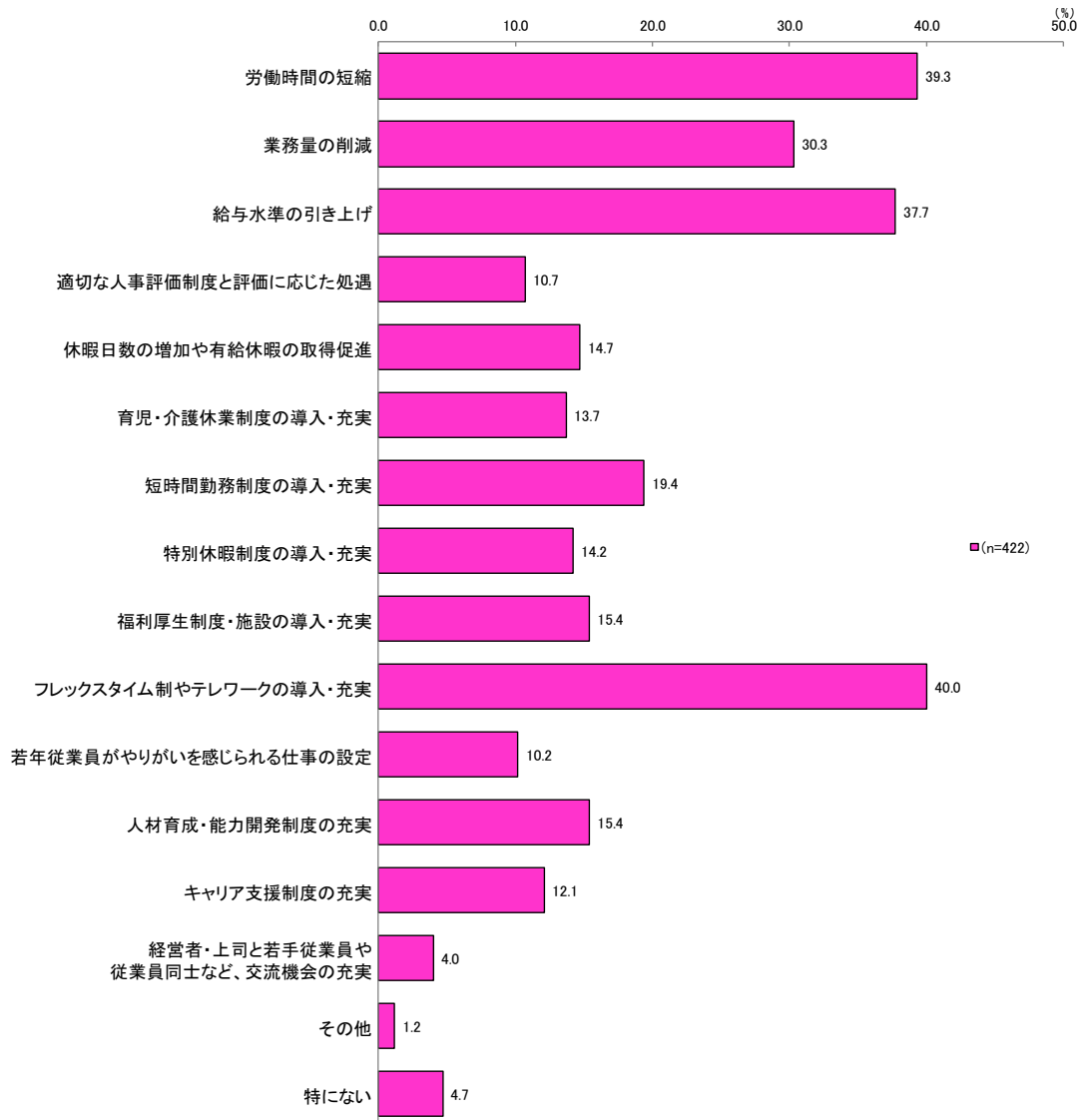


自社の経営努力だけでは実現が難しい取組としては「フレックスタイム制やテレワークの導入・充実」が最も回答が多いが、次いで「労働時間の短縮」「給与水準の引上げ」など基本的な取組を挙げる事業所が多い。

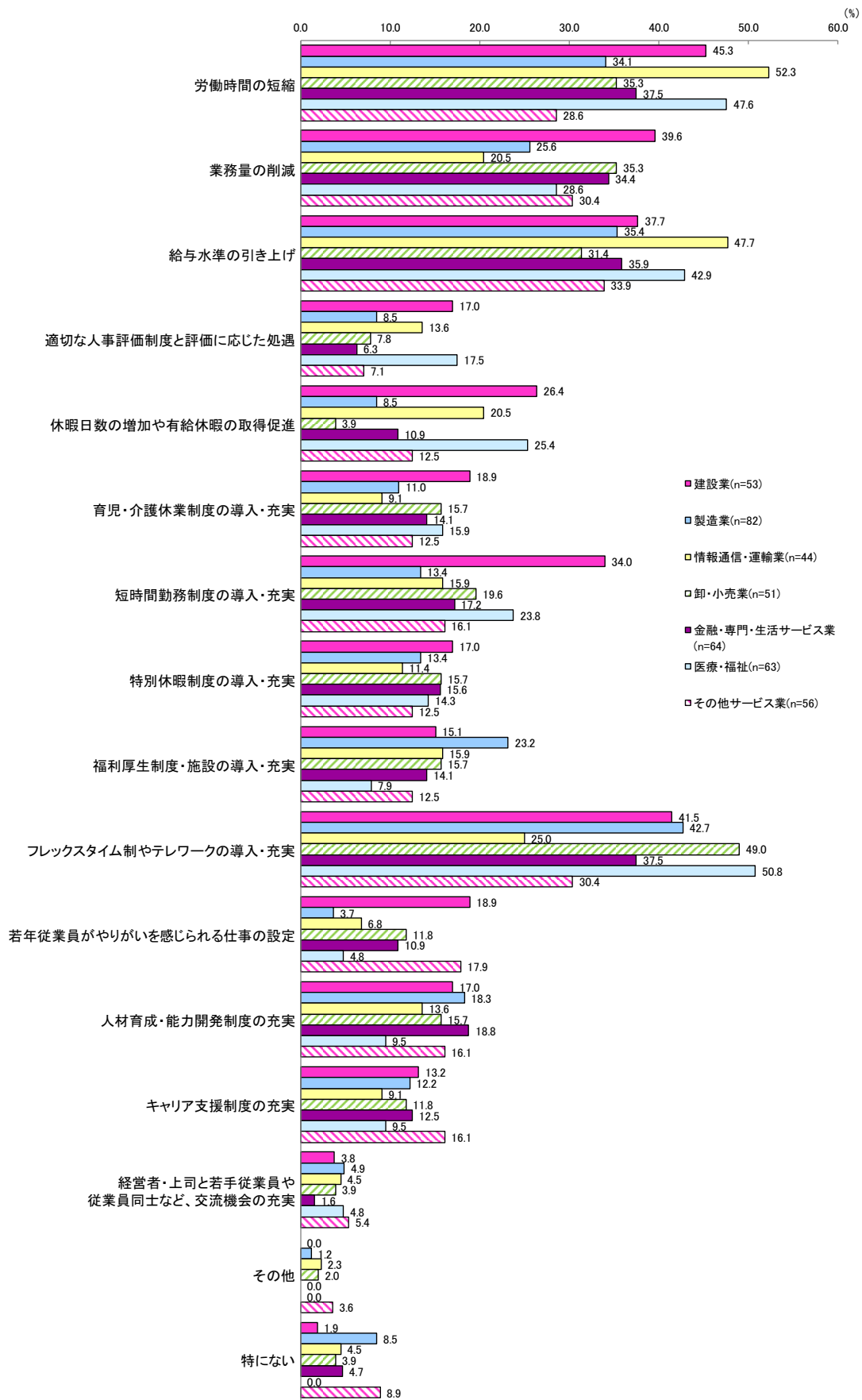
業種別では、「建設業」「製造業」「卸・小売業」「医療・福祉」の40%以上が「フレックスタイム制やテレワークの導入・充実」について挙げており、「建設業」「情報通信・運輸業」「医療・福祉」は「労働時間の短縮」「給与水準の引上げ」などについて挙げている事業所が多い。

従業員規模別では、業種別の動向とほぼ同様な傾向がみられるが、「フレックスタイム制やテレワークの導入・充実」については、「301人以上」の事業所は実施促進が図られていることがうかがえる。

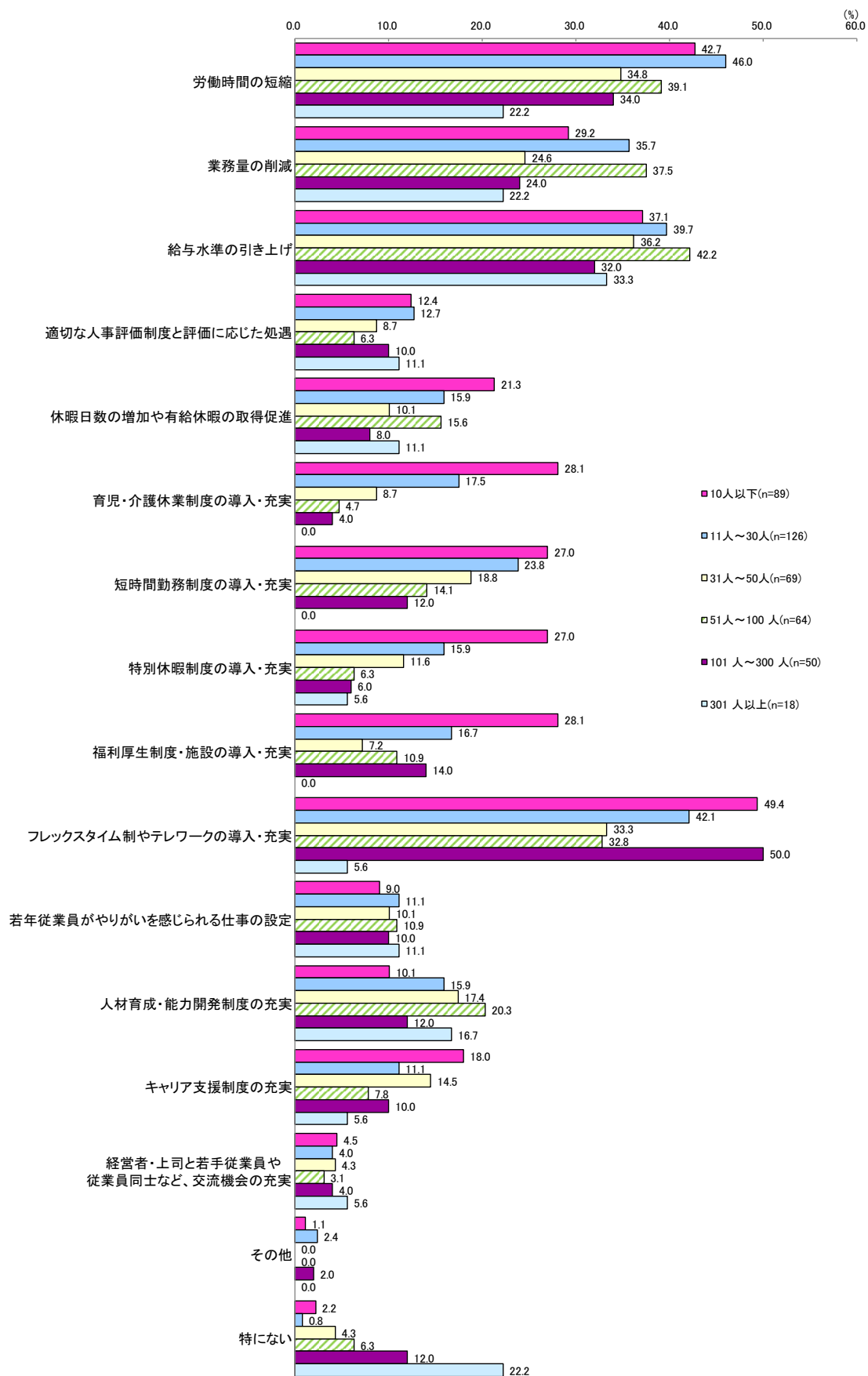
図表 1-3-4 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組



図表 1-3-5 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組(業種別)



図表 1-3-6 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組み（従業員規模別）



②必要性が高くかつ外部支援が求められる取組（潜在的ニーズ）

「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」の回答割合を横軸に、「自社の経営努力だけでは実現が難しい取組」の回答割合を縦軸に、項目毎にプロットしてみると、図表の右側・上側に位置するほど必要であるが難しい取組、すなわち外部の支援が求められる重要性の高い（潜在的ニーズの高い）項目であるといえることができる。

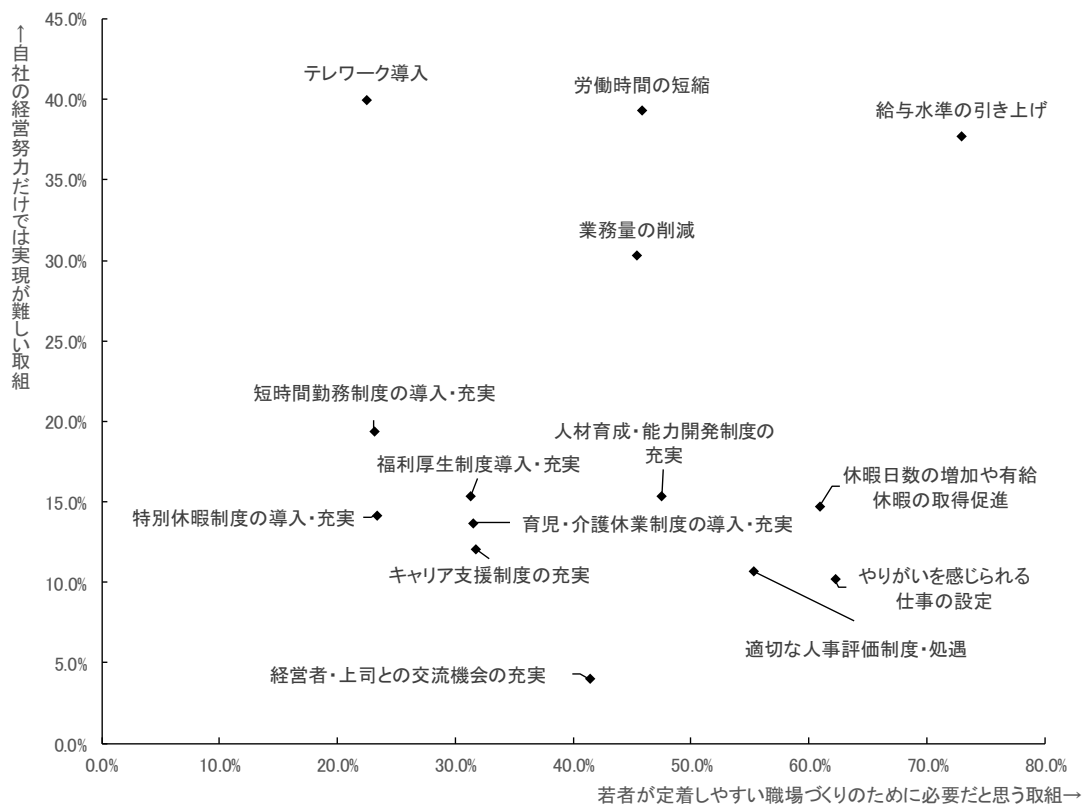
図表 1-3-7 をみると、「給与水準の引き上げ」が若者定着のために必要だが自社の経営努力だけでは実現が難しい項目であることがわかる。業種別・従業員規模別では、「情報通信・運輸業」「医療・福祉」「建設業」および「51人～100人」「11人～30人」の事業所において、必要かつ実現困難と考えている事業所の割合が高い。

若者定着のために必要な取組では中位だが、自社での実現困難性が高い項目として「労働時間の短縮」と「業務量の削減」が位置づけられる。これらの項目について業種別では、「情報通信・運輸業」「医療・福祉」「建設業」は実現困難性が高いと考えている事業所の割合が高い。

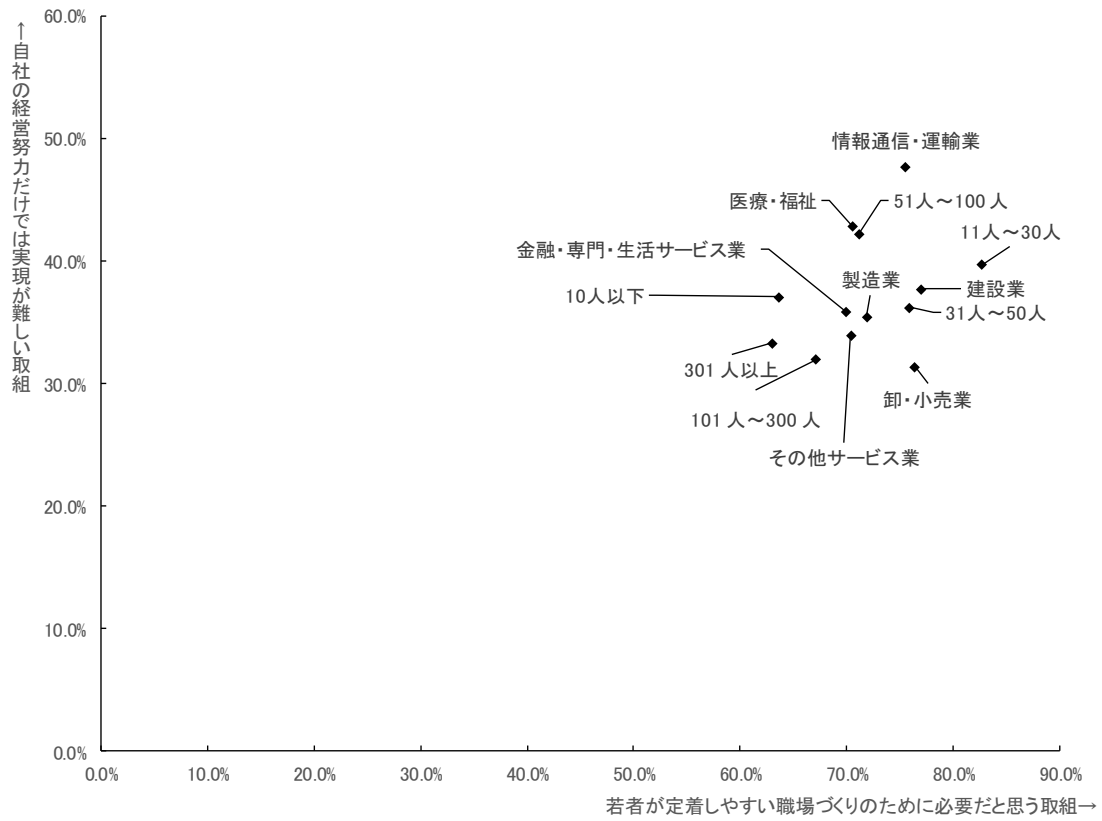
一方、実現困難性は中位だが、若者定着にとって必要性が高い項目として、「休暇日数の増加や有給休暇取得の促進」がある。業種別・従業員規模別では、「建設業」「医療・福祉」「情報通信・運輸業」および「10人以下」の事業所で実現困難と考えている事業所の割合が高い。

若者の定着率向上に向けた支援策を検討する場合は、このような必要性が高く実現困難な取組について、業種や企業規模などにより支援対象を明確にしていくことが有効となろう。

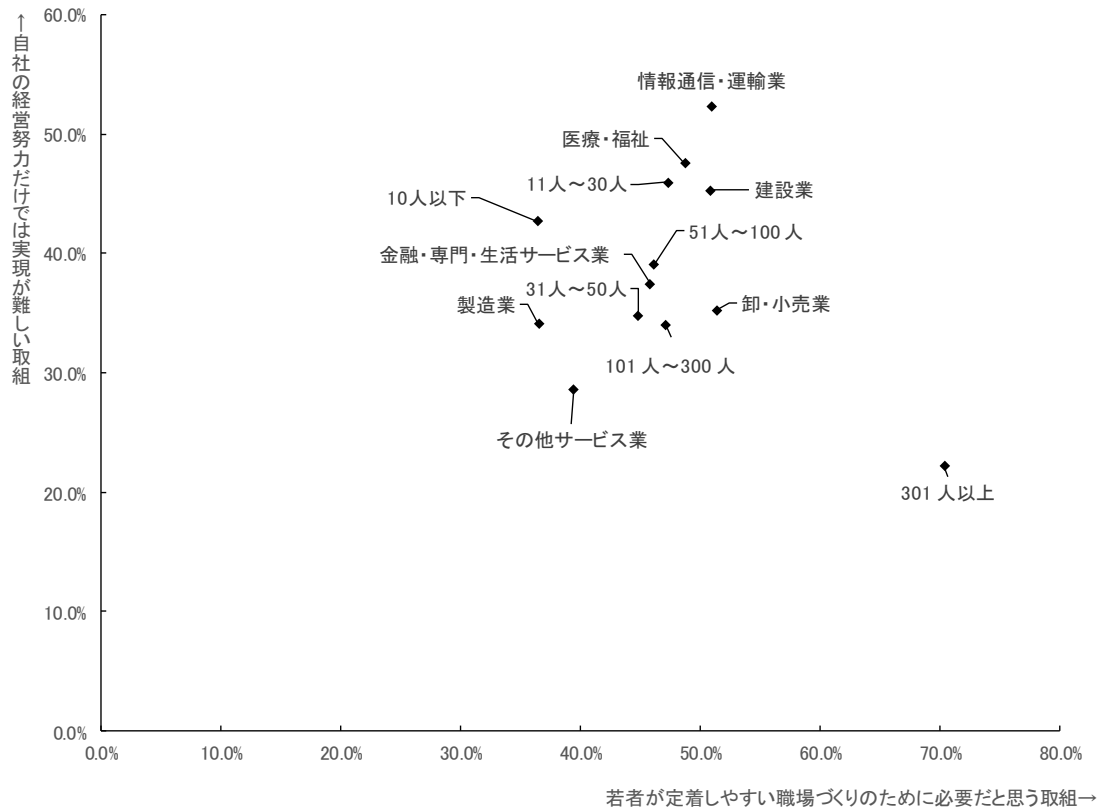
図表 1-3-7 若者が定着しやすい職場づくりのために必要だと思う取組と、自社の経営努力だけでは実現が難しい取組のマトリックス



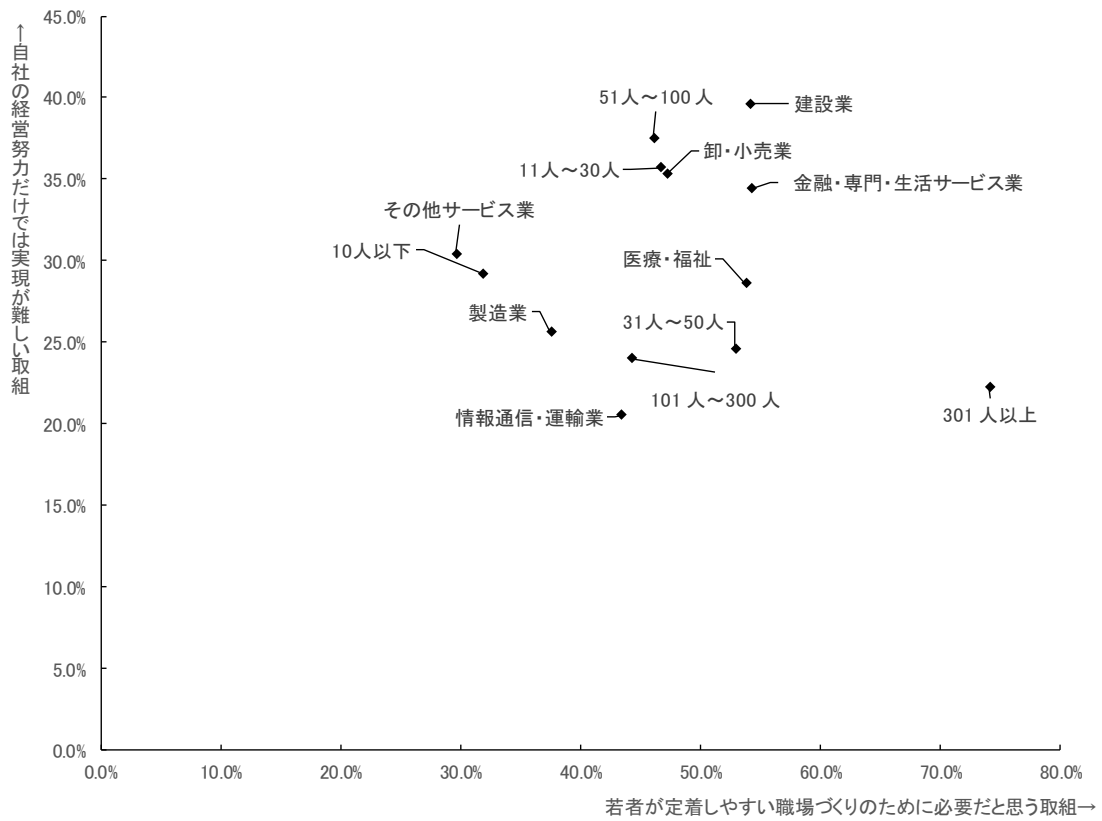
図表 1-3-8 「給与水準の引き上げ」の必要性と実現困難性（業種別、従業員規模別）



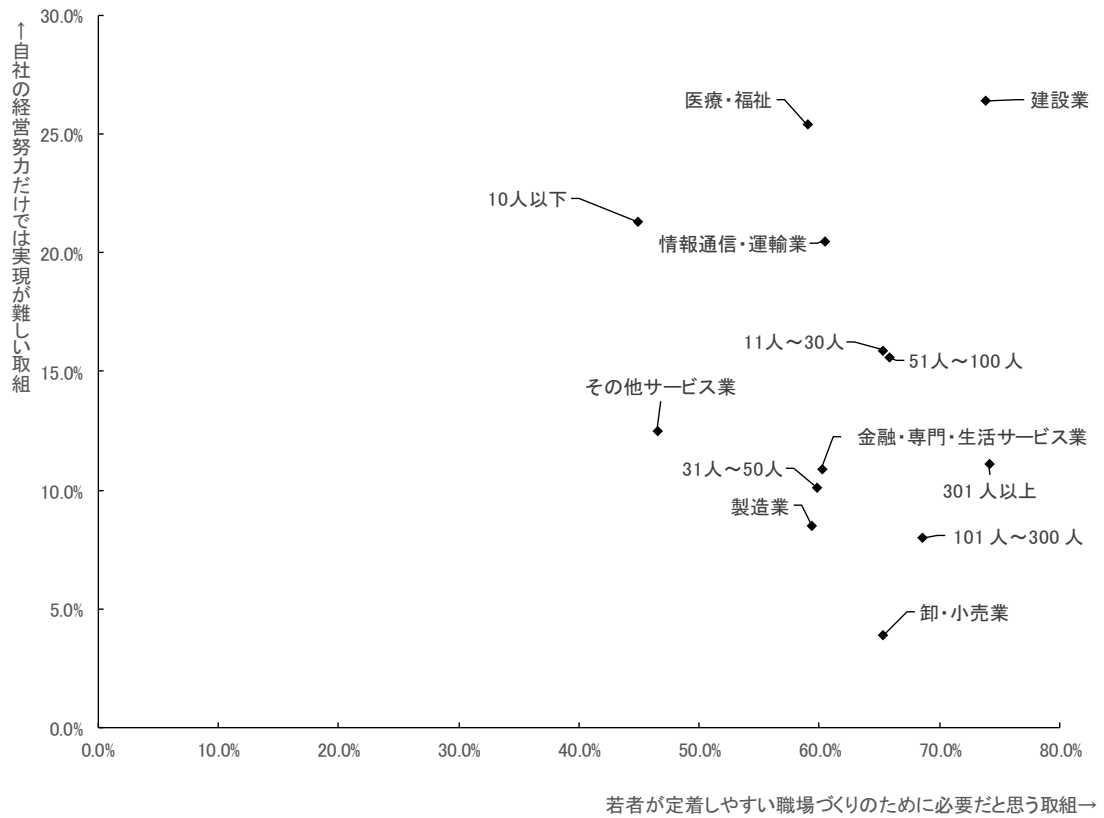
図表 1-3-9 「労働時間の短縮」の必要性と実現困難性（業種別、従業員規模別）



図表 1-3-10 「業務量の削減」の必要性と実現困難性（業種別、従業員規模別）



図表 1-3-11 「休暇日数の増加や有給休暇の取得促進」の必要性と実現困難性（業種別、従業員規模別）



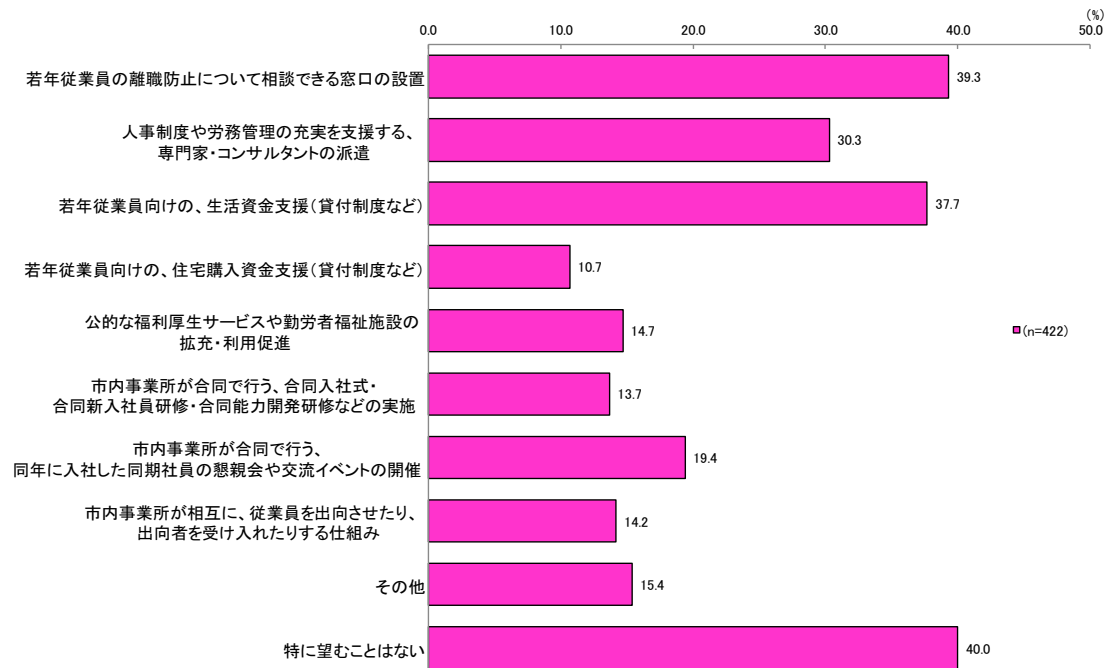
③若者が定着しやすい職場づくりに関して行政に望むこと（顕在的ニーズ）

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のできる窓口の設置」「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。

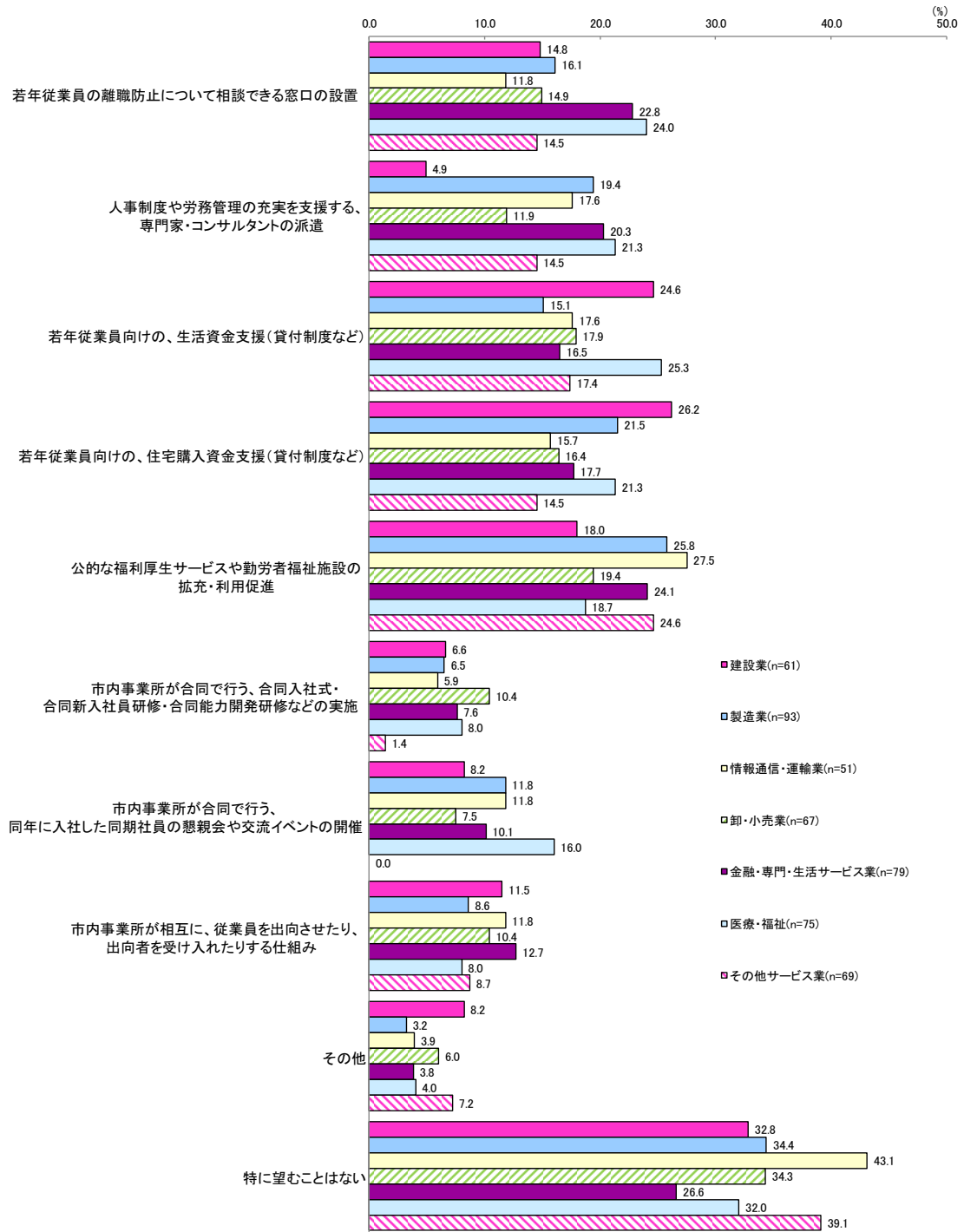
業種別では、「建設業」は「若年従業員向けの、住宅購入資金支援（貸付制度など）」「若年従業員向けの、生活資金支援（貸付制度など）」を、「製造業」「情報通信・運輸業」「その他サービス業」は「公的な福利厚生サービスや勤労者福祉施設の拡充・利用促進」を挙げる事業所が多くなっている。

従業員規模別では、「10人以下」「301人以上」は「公的な福利厚生サービスや勤労者福祉施設の拡充・利用促進」を挙げる事業所が、「31人～50人」は「若年従業員向けの、生活資金支援（貸付制度など）」「若年従業員向けの、住宅購入資金支援（貸付制度など）」を挙げる事業所が、比較的多くなっている。

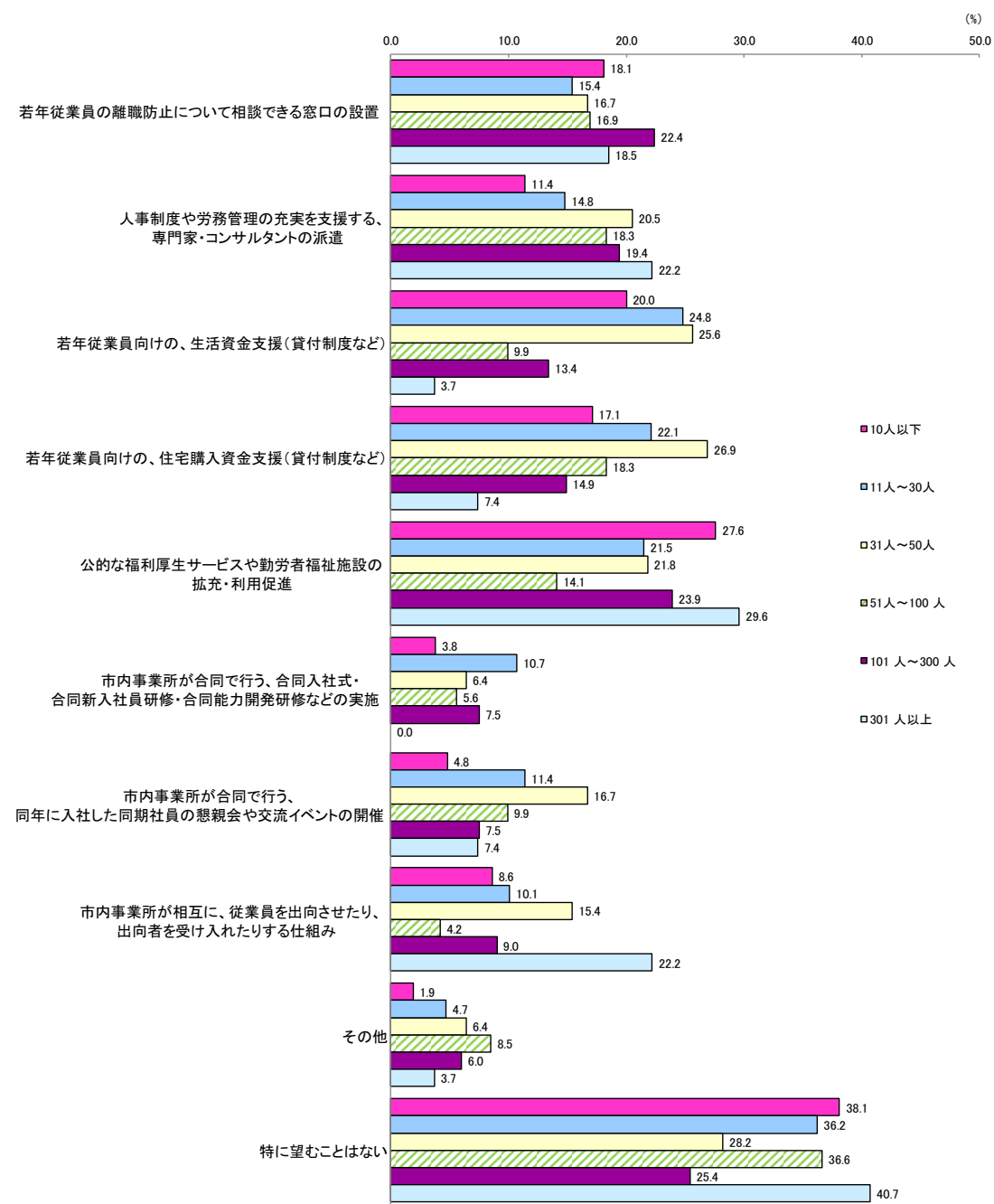
図表 1-3-12 若者が定着しやすい職場づくりに関して行政に望むこと



図表 1-3-13 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（業種別）



図表 1-3-14 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(従業員規模別)



(2) 女性が働き続けやすい就業環境づくり

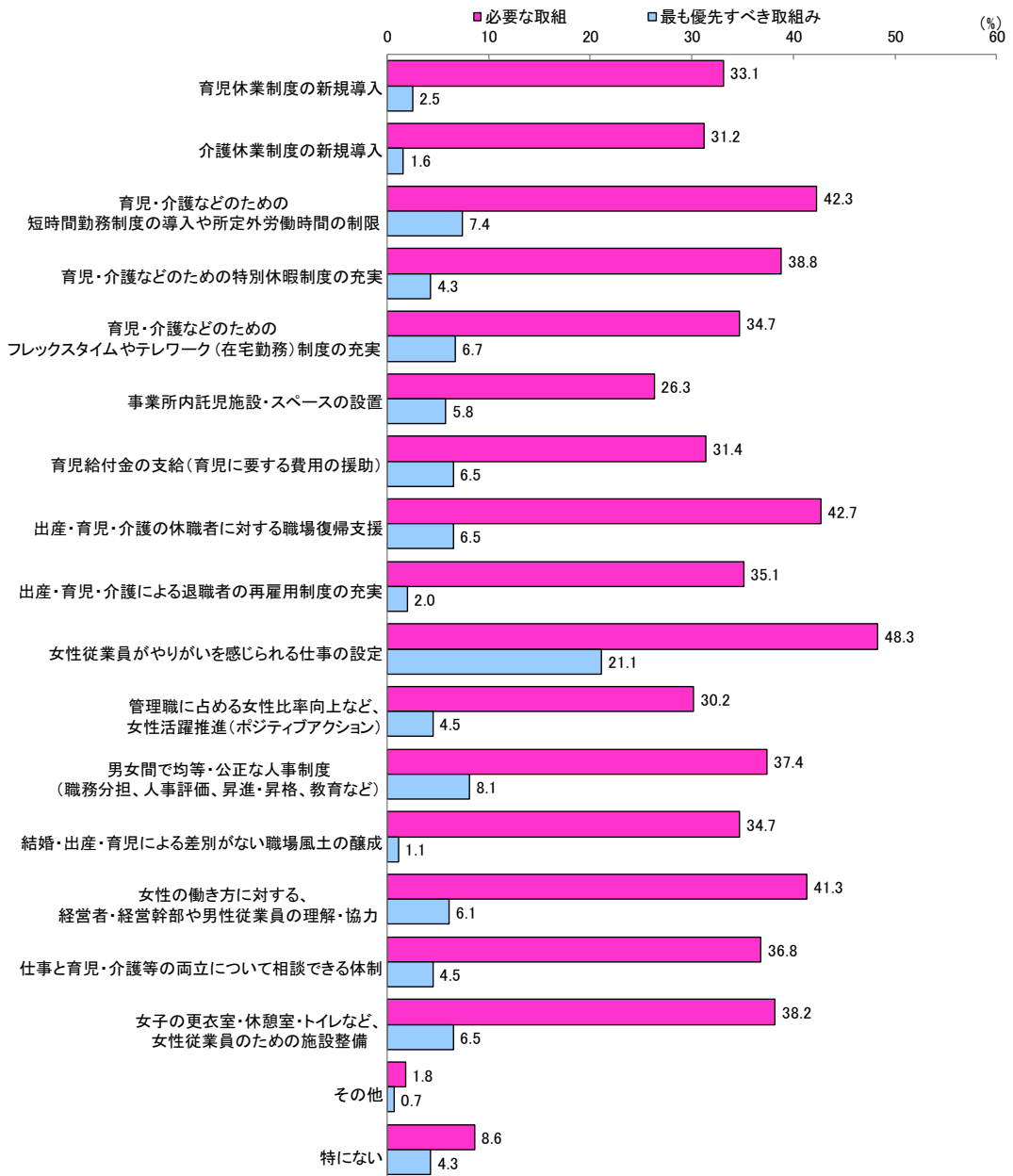
① 女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要な取組

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。加えて、「出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援」42.7%、「育児・介護のための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」42.3%、「女性の働き方に対する、経営者・経営幹部や男性従業員の理解・協力」41.3%、「育児・介護などのための特別休暇制度の充実」38.8%などが挙げられ、女性従業員が出産などにより離職することなく職場復帰して、育児をしながら続けられるような制度の充実や、職場全体の理解を重視する事業所も多い。「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」を挙げる事業所も38.2%あり、まだ事業所によっては施設面の対応が充分ではない事業所があると考えられる。

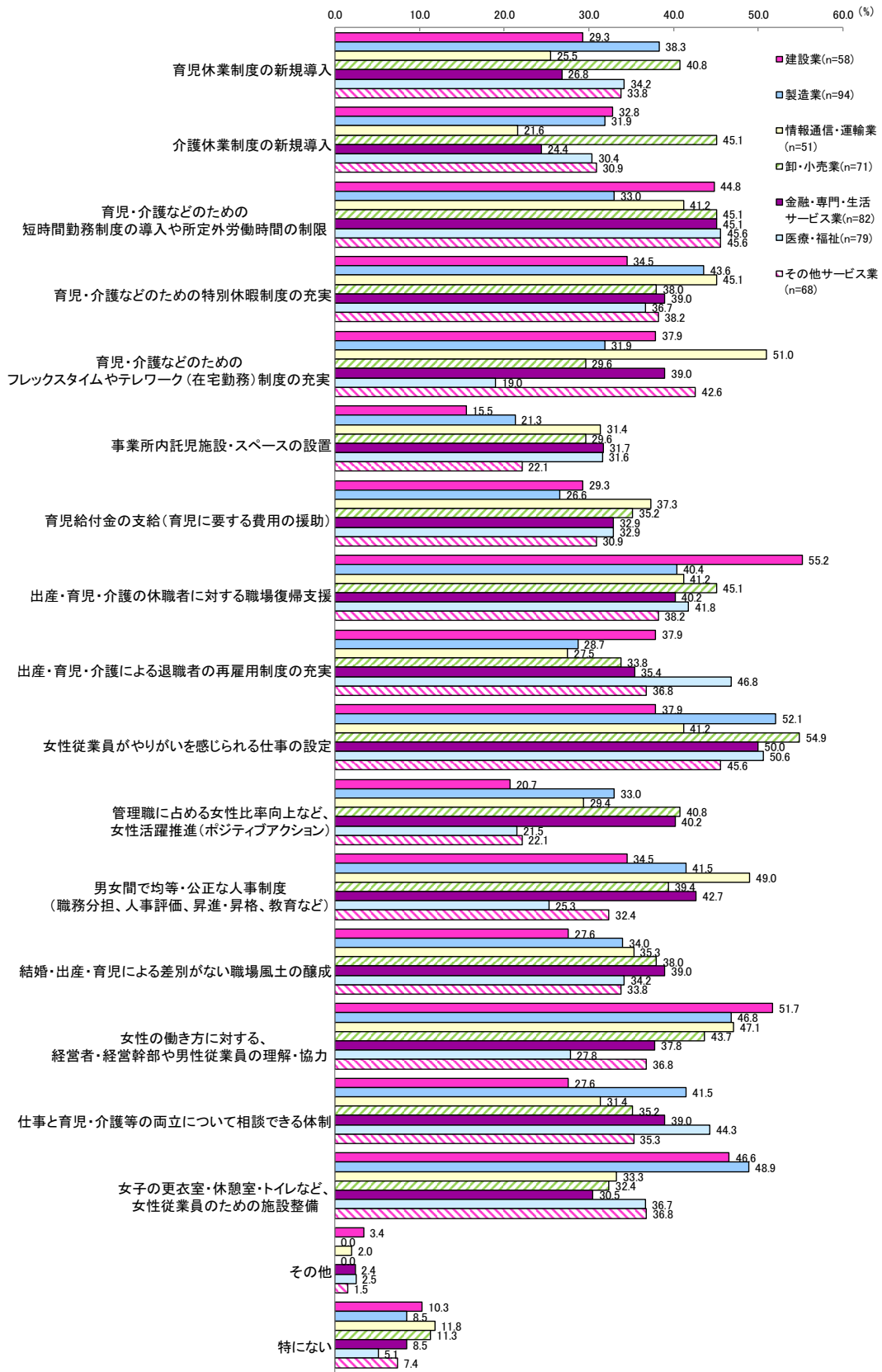
業種別では、「建設業」は50%以上の事業所が、「出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援」、「女性の働き方に対する、経営者・経営幹部や男性従業員の理解・協力」を挙げているほか、「女子の更衣室・休憩室・トイレなど、女性従業員のための施設整備」46.6%など、女性従業員の受入態勢の整備に関する項目が多い。「製造業」は、製造工程の業務に従事する女性が多いことから、「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」を挙げる事業所が52.1%と多い。「情報通信・運輸業」は、「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」を挙げる事業所が51.0%と多く、最近の在宅勤務などの拡大に伴うものと考えられる。「卸・小売業」は、「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」54.9%に加え、「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」「出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援」「介護休業制度の新規導入」がそれぞれ45.1%と、制度面での対応を挙げる企業が多い。「金融・専門・生活サービス業」は、「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」50.0%に加え、「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」45.1%、「男女間で均等・公正な人事制度」42.7%と、制度面に加え女性の働く意欲を醸成する取組を挙げる事業所が多い。「医療・福祉」は、「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」50.6%に次いで、「出産・育児・介護による退職者の再雇用制度の充実」46.8%、「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」45.6%、「仕事と育児・介護等の両立について相談できる体制」44.3%、「出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援」を41.8%の事業所が挙げており、出産・育児による離職防止を重視すると共に、定着に対して総合的に対応しようとする姿勢がみられる。

従業員規模別では、「10人以下」「11人～30人」「31人～50人」の比較的規模の小さい事業所では「育児休業制度の新規導入」「介護休業制度の新規導入」「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」など、女性従業員が働き続けやすい就業環境づくりのための、基本的な制度の導入を重視する事業所が多い。一方、「101人～300人」「301人以上」の事業所では「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」の回答率が高い。「301人以上」の事業所は、「事業所内託児施設・スペースの設置」の回答率がく、「女性がやりがいを感じられる仕事の設定」を挙げた事業所の割合が66.7%と、他の規模の事業所よりもやりがいのある仕事を重視する傾向が強い。

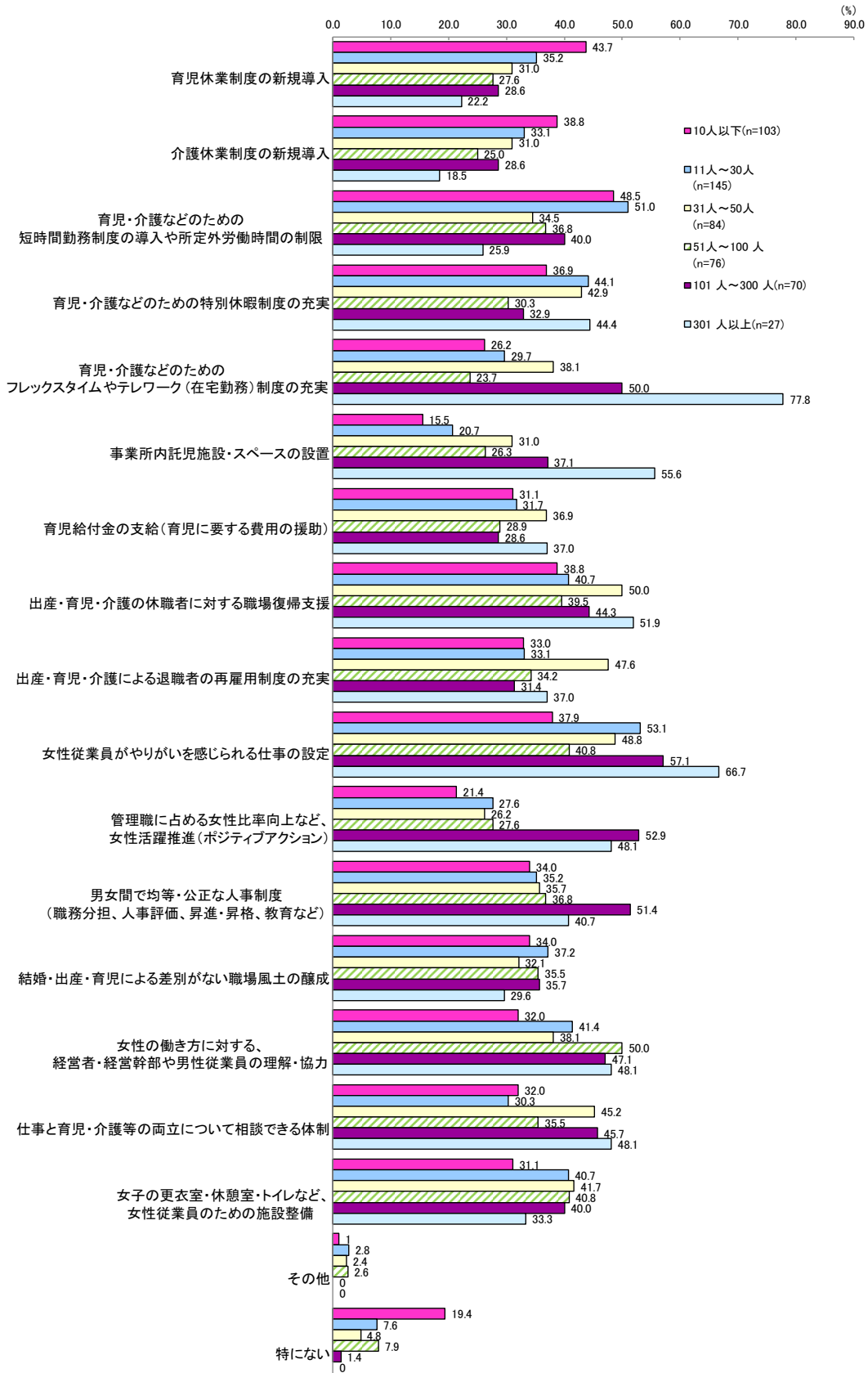
図表 1-3-15 女性が働き続けやすい職場環境づくりのために必要な取組



図表 1-3-16 女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要な取組（業種別）



図表 1-3-17 女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要な取組
(従業員規模別)

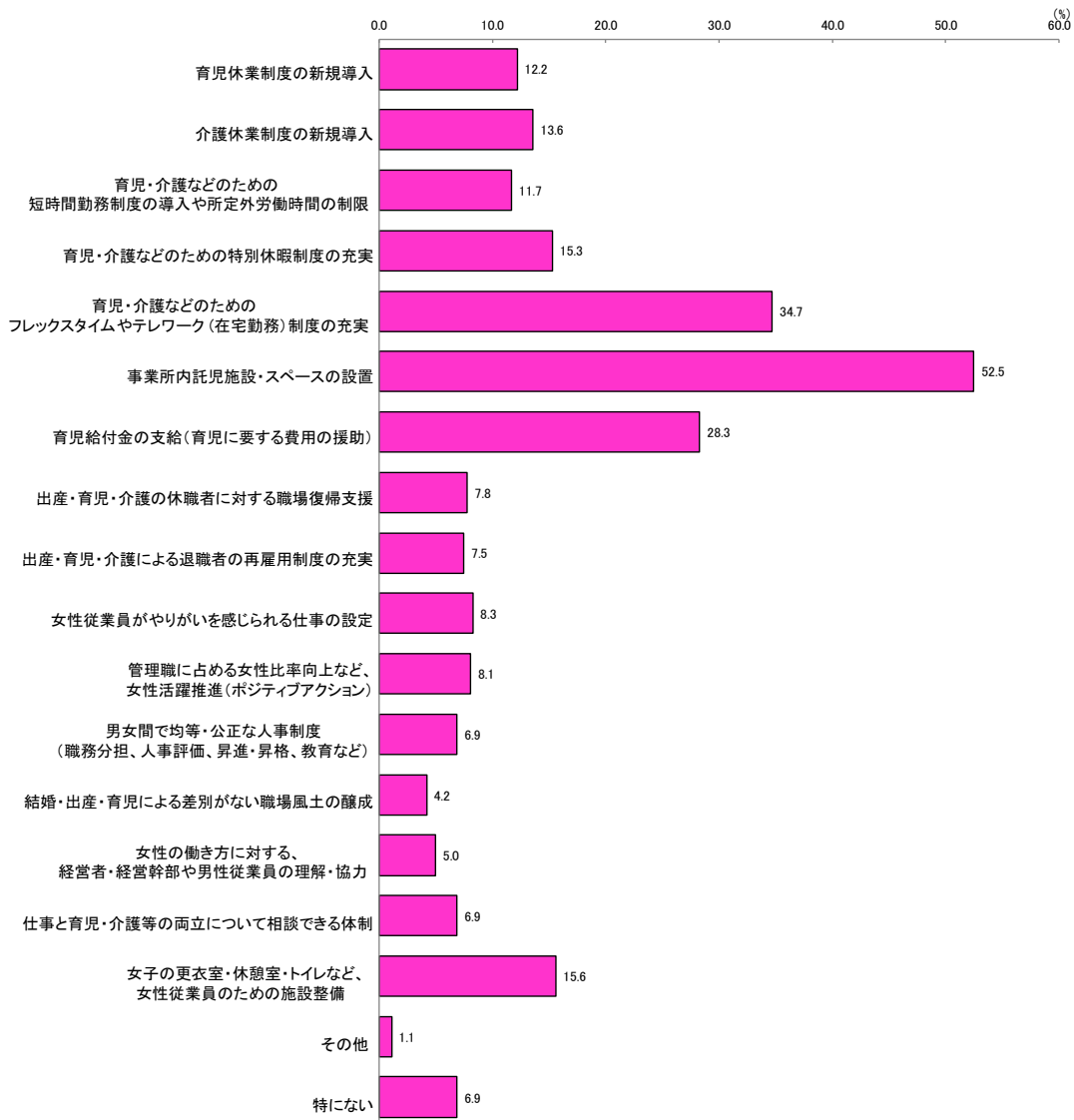


自社の経営努力だけでは実現が難しい取組としては、「事業所内託児施設・スペースの設置」を挙げる事業所が最も多く、52.5%である。加えて、「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」や「育児給付金の支給」を挙げる事業所の割合も高くなっている。

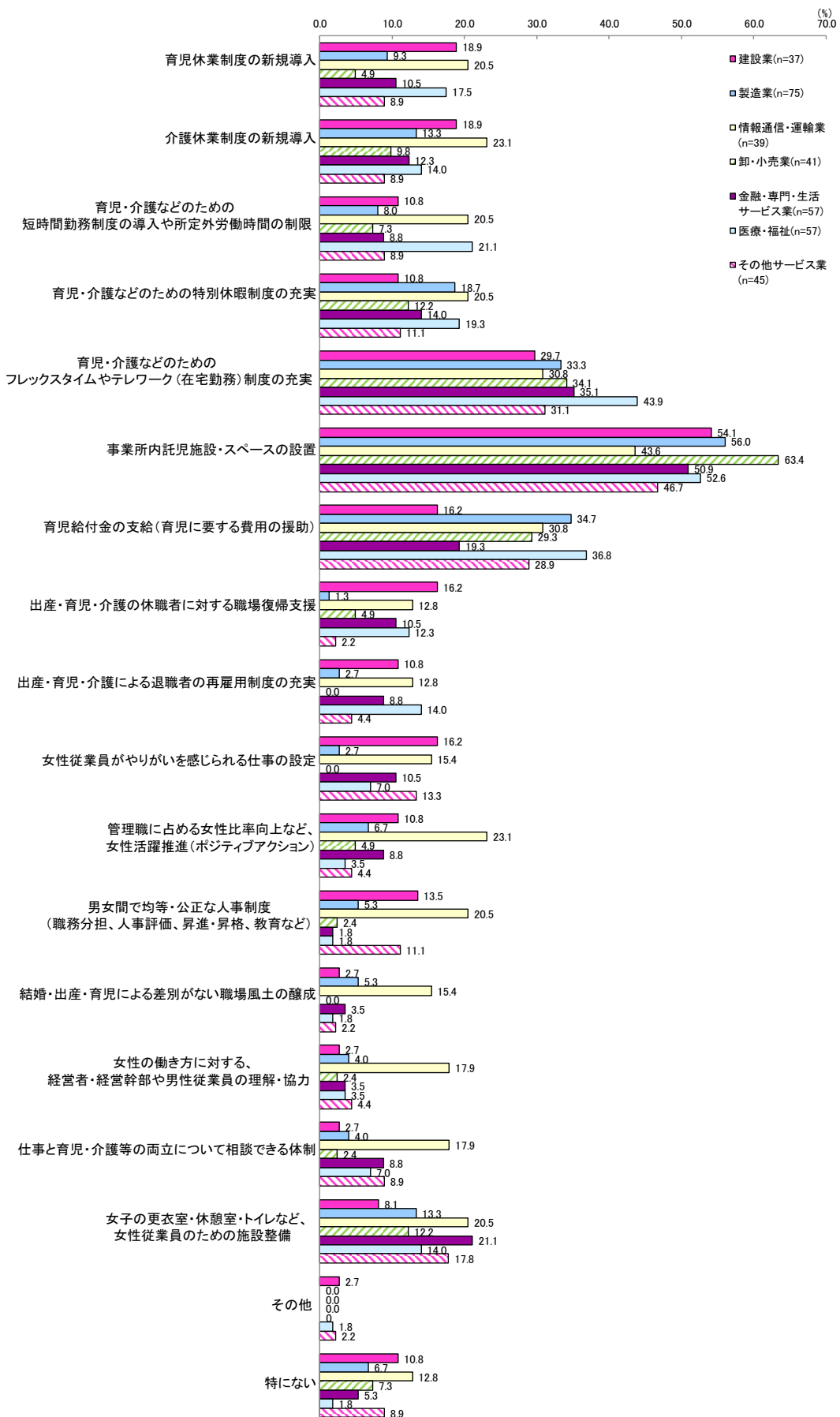
業種別では、全業種で「事業所内託児施設・スペースの設置」が40%台～60%台と高く、「医療・福祉」は「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」が43.9%と比較的高い割合で挙げられている。

従業員規模別では、全ての規模の事業所で「事業所内託児施設・スペースの設置」を挙げる事業所の割合が高いほか、「301人以上」を除く全ての規模で「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」を挙げる事業所が比較的多い。また、「10人以下」の事業所では「育児休業制度の新規導入」「介護休業制度の新規導入」「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」「育児・介護などのための特別休暇制度の充実」などが比較的多く挙げられており、制度導入が出来ていない事業所が少なくない。

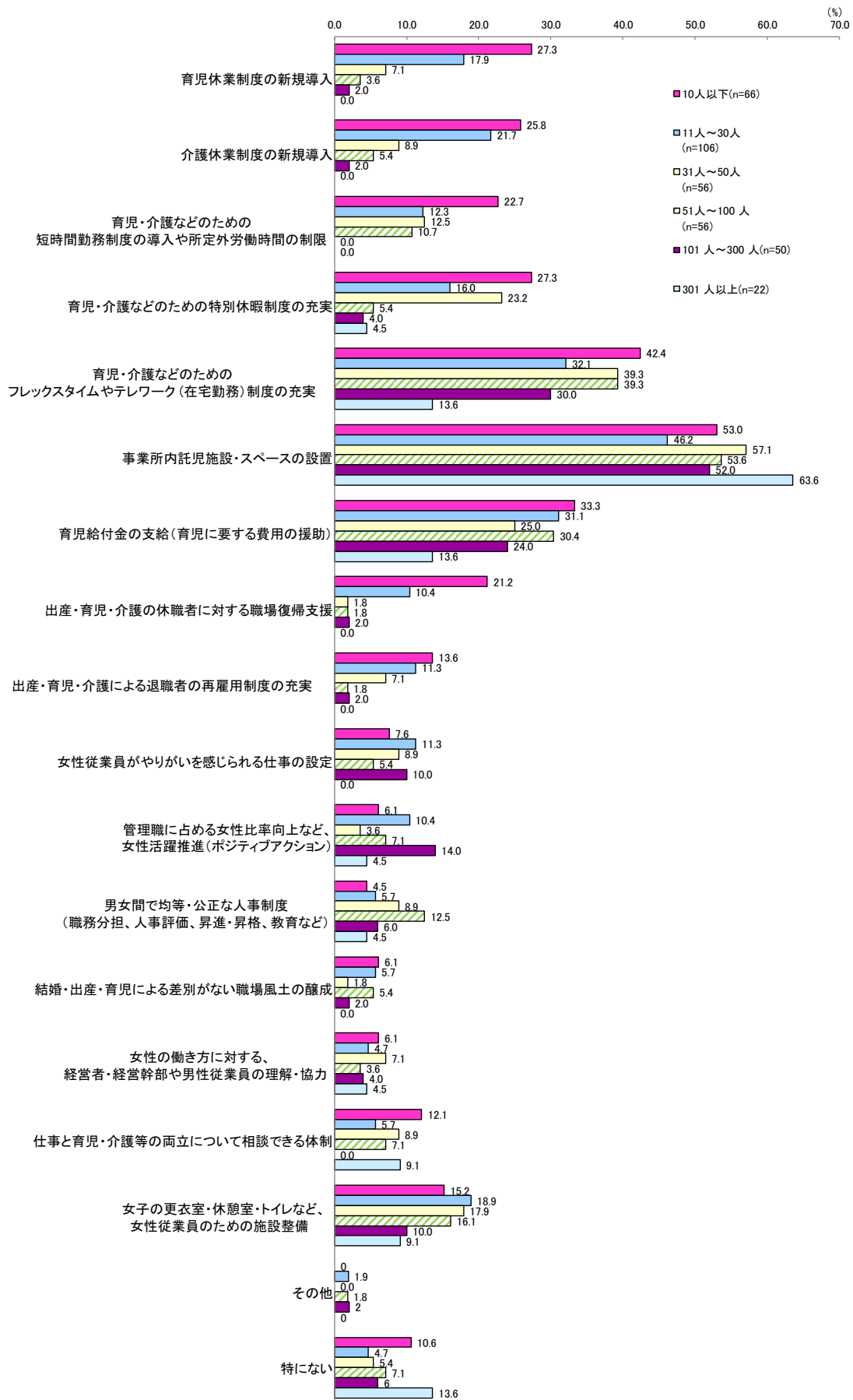
図表 1-3-18 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組



図表 1-3-19 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組（業種別）



図表 1-3-20 自社の経営努力だけでは実現が難しいと思う取組（従業員規模別）



②必要性が高くかつ外部支援が求められる取組（潜在的ニーズ）

「女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要だと思う取組」の回答割合を横軸に、「自社の経営努力だけでは実現が難しい取組」の回答割合を縦軸に、項目毎にプロットしてみると、図表の右側・上側に位置するほど必要であるが実現が難しい取組、すなわち外部の支援が求められる重要性の高い（潜在的ニーズが高い）項目であるということができる。

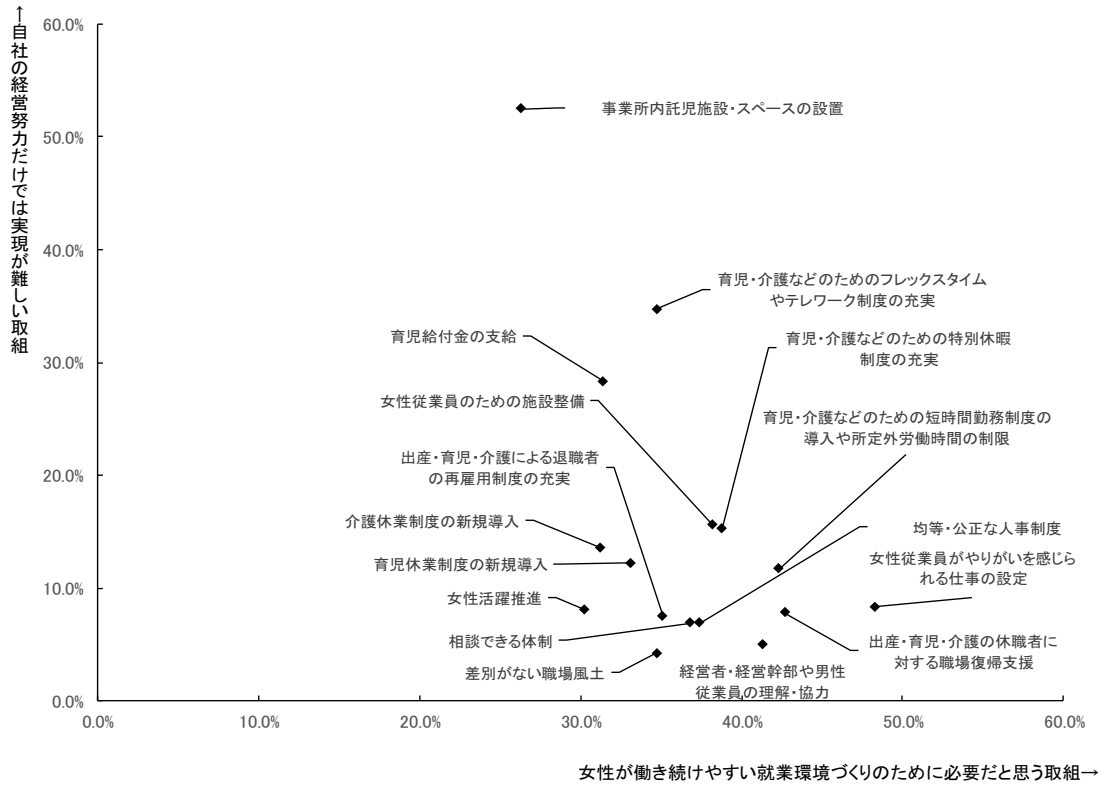
図表 1-3-21 をみると、女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要な取組としては「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」が最も高い割合だが、自社の経営努力だけでは困難と考えている事業所は少ない。

比較的必要性が高く実現困難性が高い項目としては、「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」「育児・介護などのための特別休暇制度の充実」「女性従業員のための施設整備」「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」などが挙げられる。これらの項目については、業種別・従業員規模別では、「情報通信・運輸業」「医療・福祉」および「10人以下」「11人～30人」の事業所が、「短時間勤務制度の導入、所定外労働時間の制限」「特別休暇制度の導入」について挙げる割合が高い。なお「育児休業制度の新規導入」については、「10人以下」の事業所が、必要性が高く実現困難だと考えている。

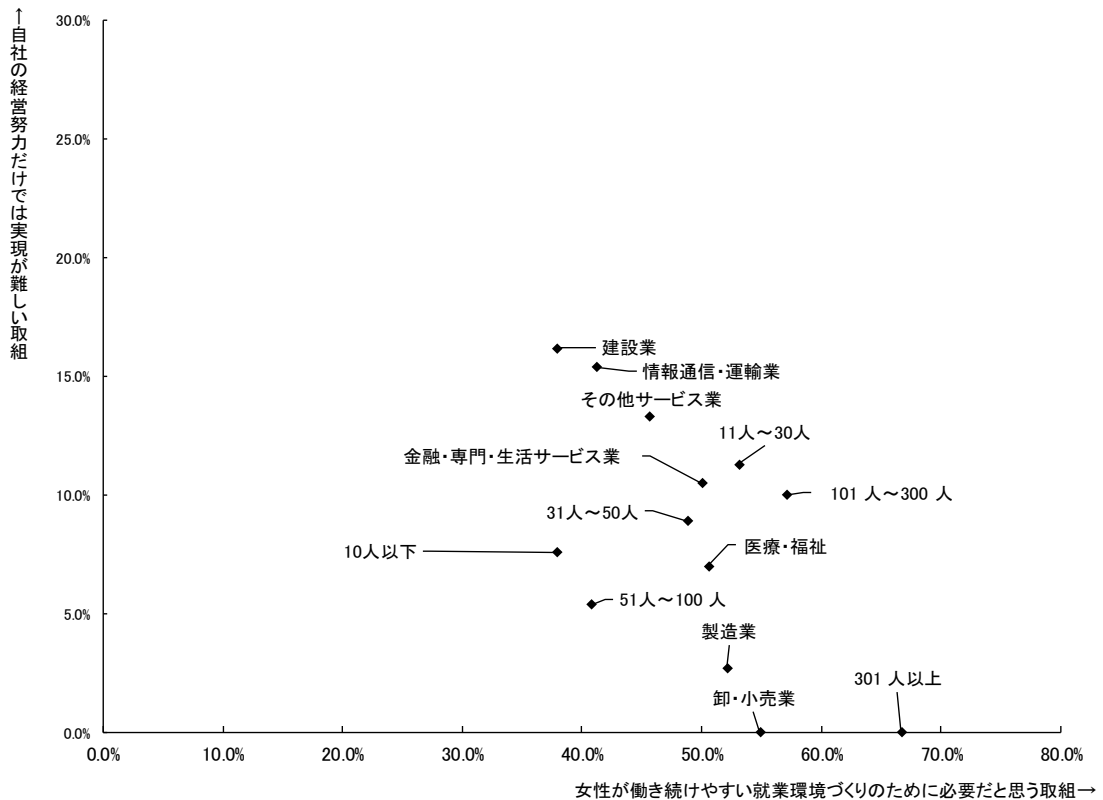
また、「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」については、「情報通信・運輸業」「その他サービス業」「金融・専門・生活サービス業」などの業種で必要性が高く、実現困難性が比較的高いとしている。従業員規模別では、101人以上の事業所は必要性が高いとしており、「101人～300人」の事業所は実現困難性も高いとしているが、「301人以上」の事業所は必要性が高いものの、実現困難とみている事業所は比較的少ない。

全体の傾向として、図表の右側・上部のエリアに位置する項目は、前回調査よりやや右寄りにシフトしてきていることから、女性が働きやすい就業環境づくりに必要な取組は、「事業所内託児施設・スペースの設置」を除き、自社の経営努力でできることは実現していきたいと考えている事業所が少しずつ増えていると評価できる。但し、今回のコロナ禍により、テレワークの導入などは更に進展すると考えられ、今後はこうした取組をする事業所の後押しをする施策が求められると考える。

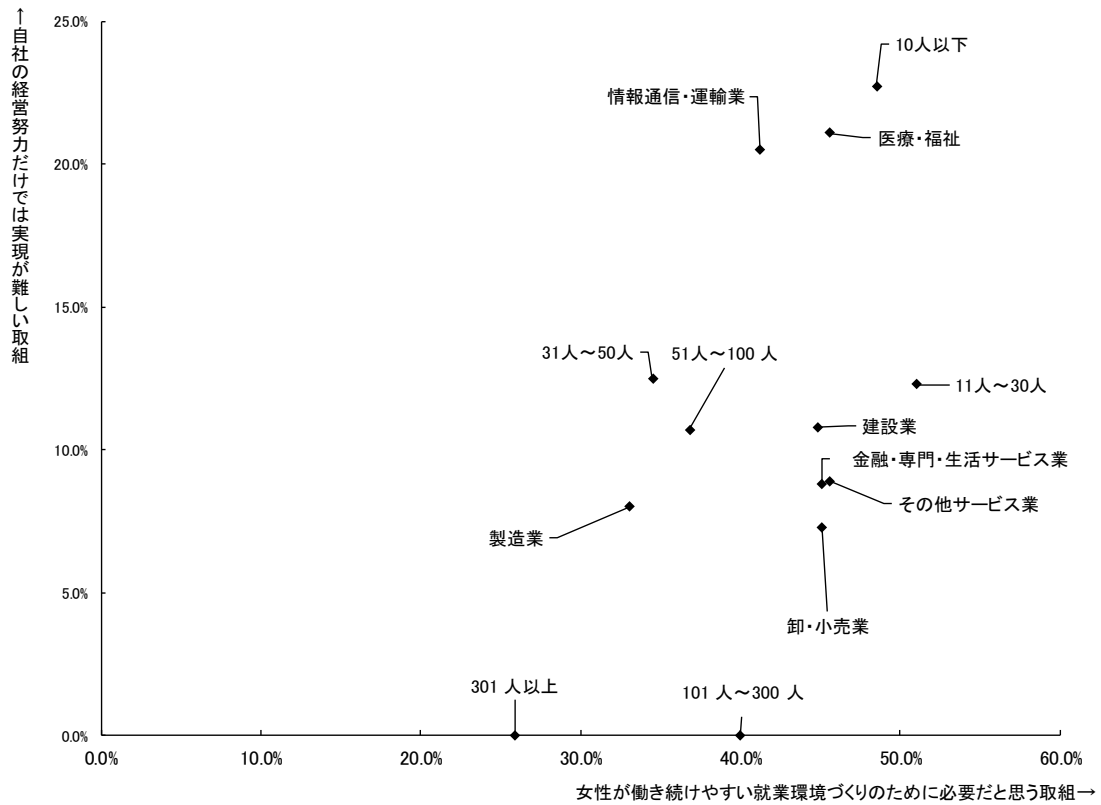
図表 1-3-21 「女性が働き続けやすい就業環境づくりのために必要だと思う取組」と、自社の経営努力だけでは実現が難しい取組のマトリックス



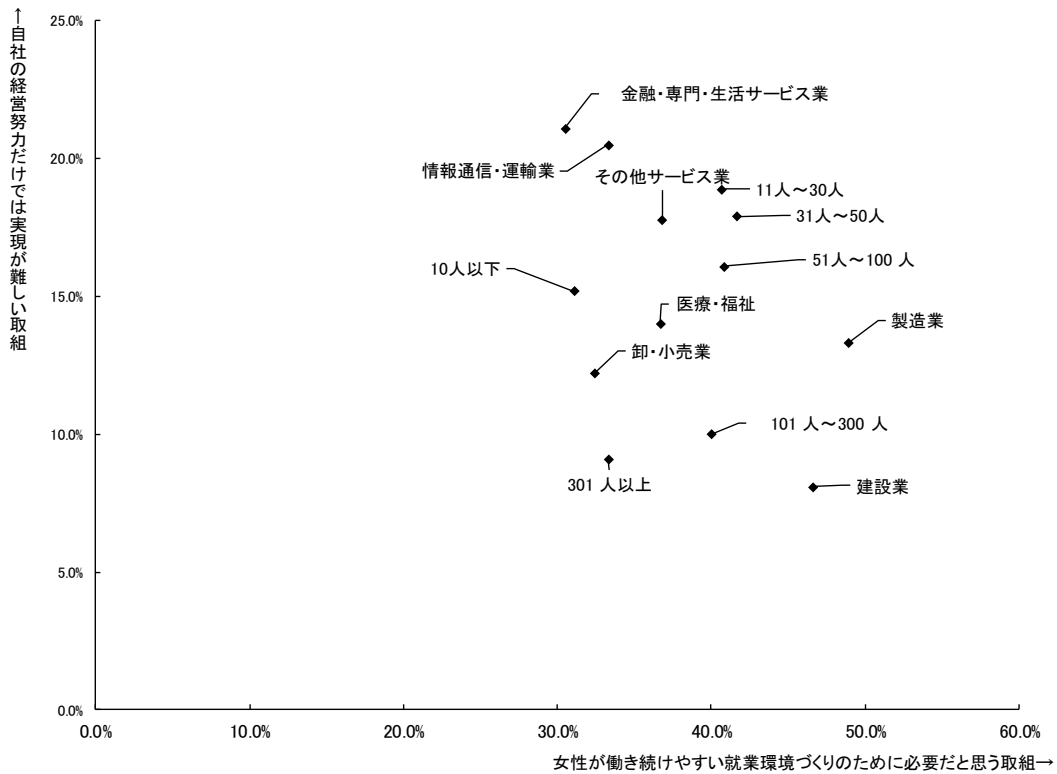
図表 1-3-22 「女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定」の必要性と実現困難性（業種別・従業員規模別）



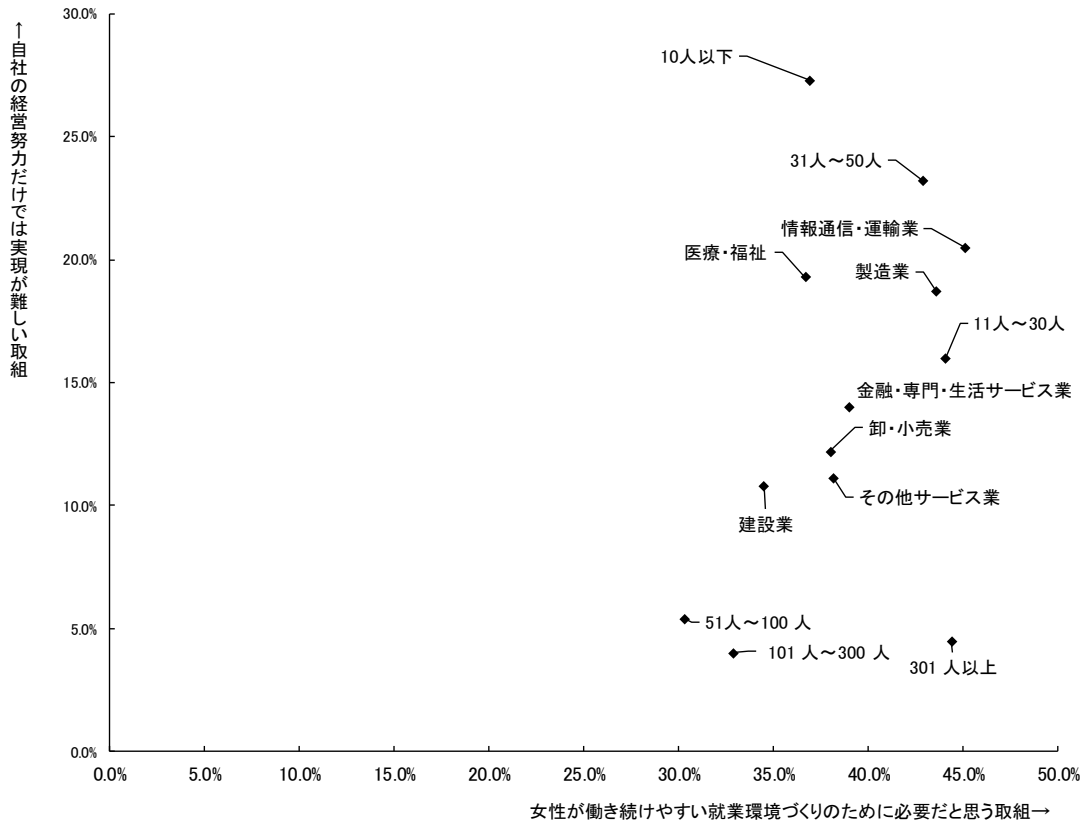
図表 1-3-23 「育児・介護などのための短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の制限」の必要性と実現困難性（業種別・従業員規模別）



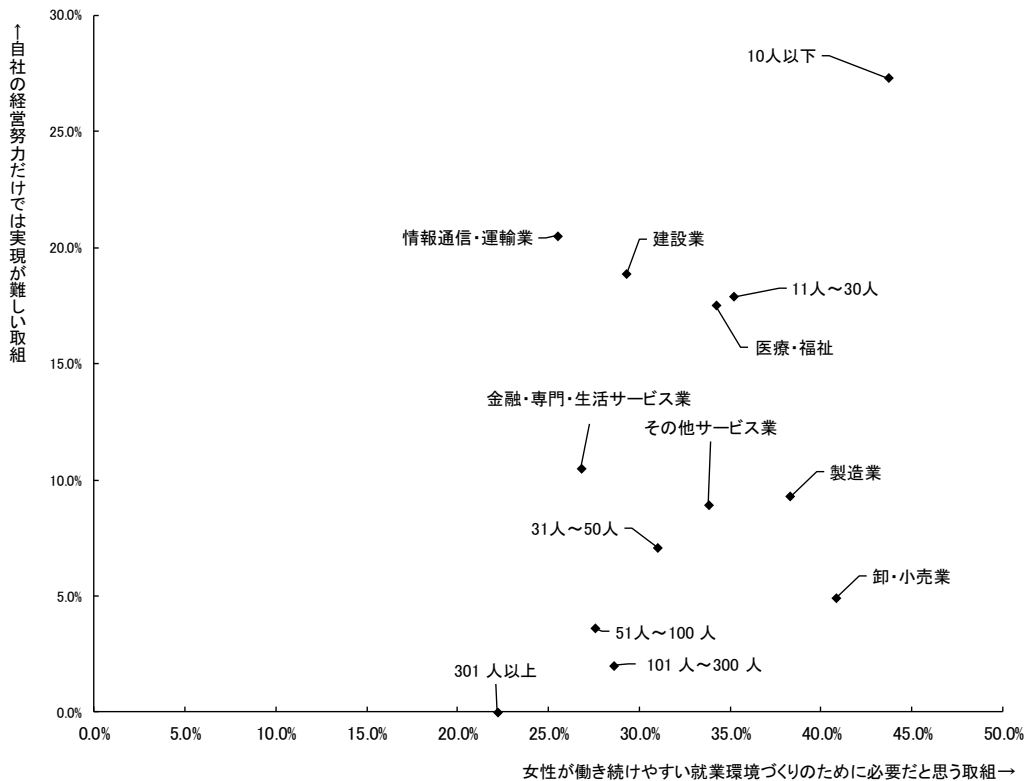
図表 1-3-24 「女性の更衣室・休憩室・トイレなど、女性従業員のための施設整備」の必要性と実現困難性（業種別・従業員規模別）



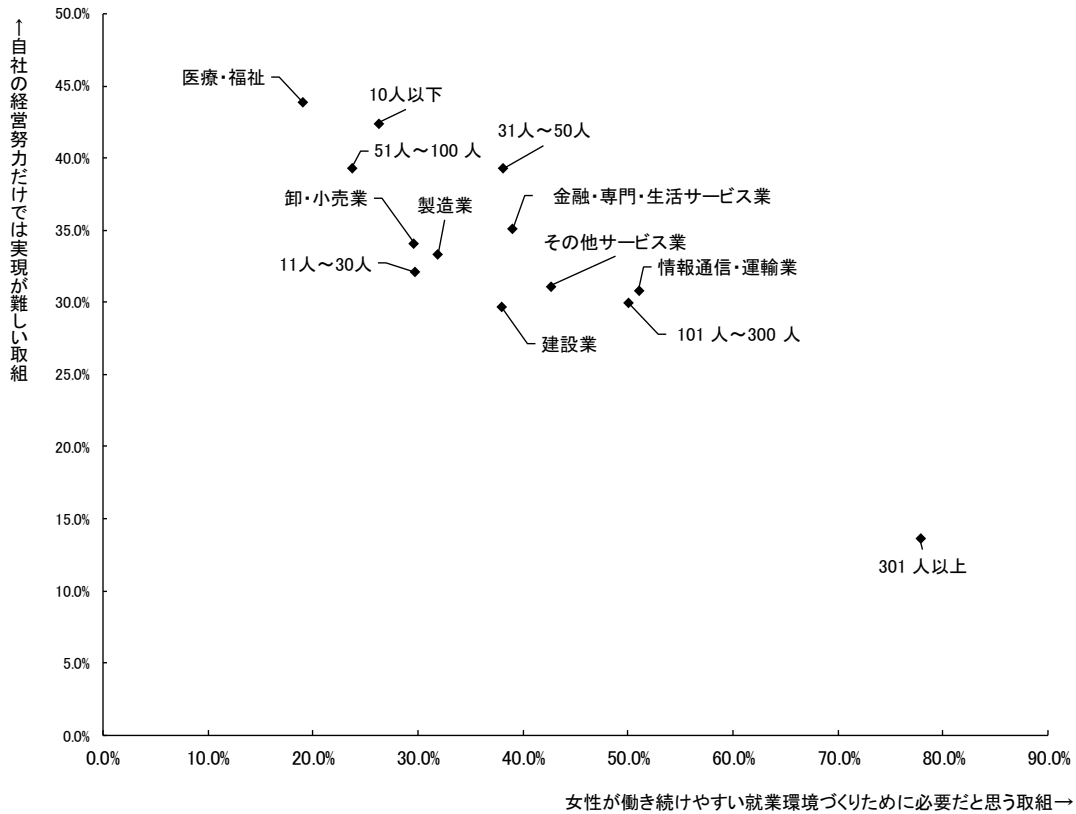
図表 1-3-25 「育児・介護などのための特別休暇制度の充実」の必要性と実現困難性
(業種別・従業員規模別)



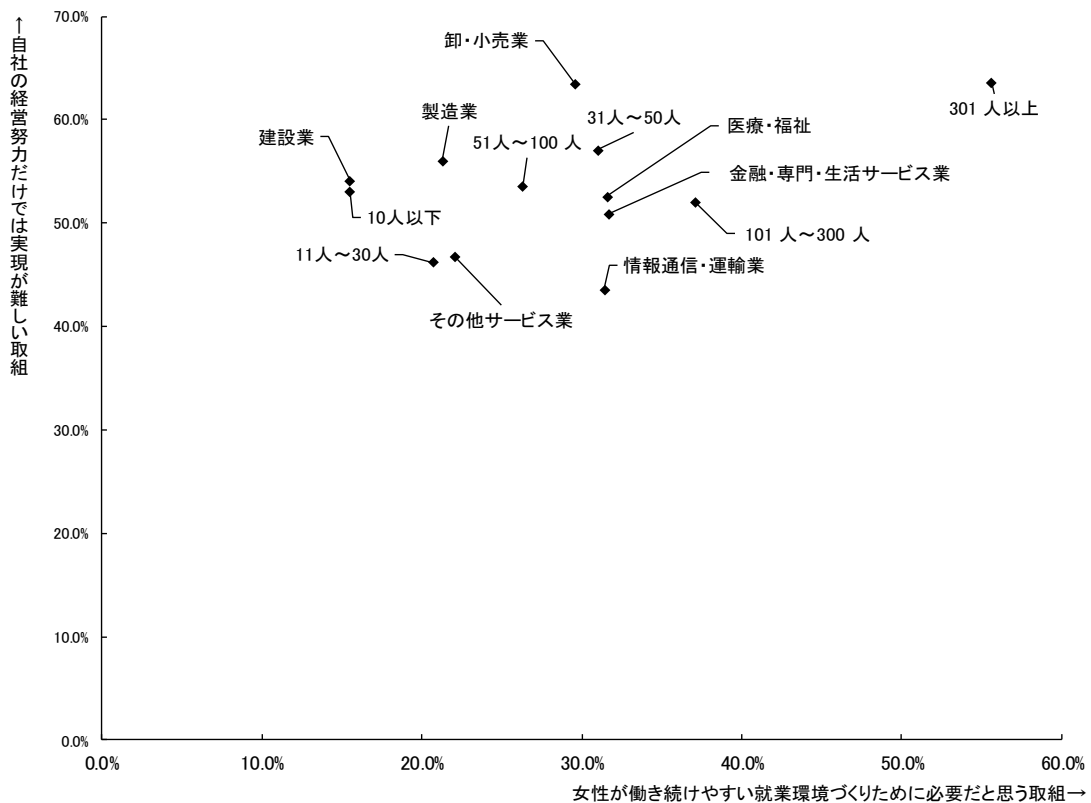
図表 1-3-26 「育児休業制度の新規導入」の必要性と実現困難性
(業種別・従業員規模別)



図表 1-3-27 「育児・介護などのためのフレックスタイムやテレワーク（在宅勤務）制度の充実」の必要性と実現困難性（業種別・従業員規模別）



図表 1-3-28 「事業所内託児施設・スペースの設置」の必要性と実現困難性（業種別・従業員規模別）



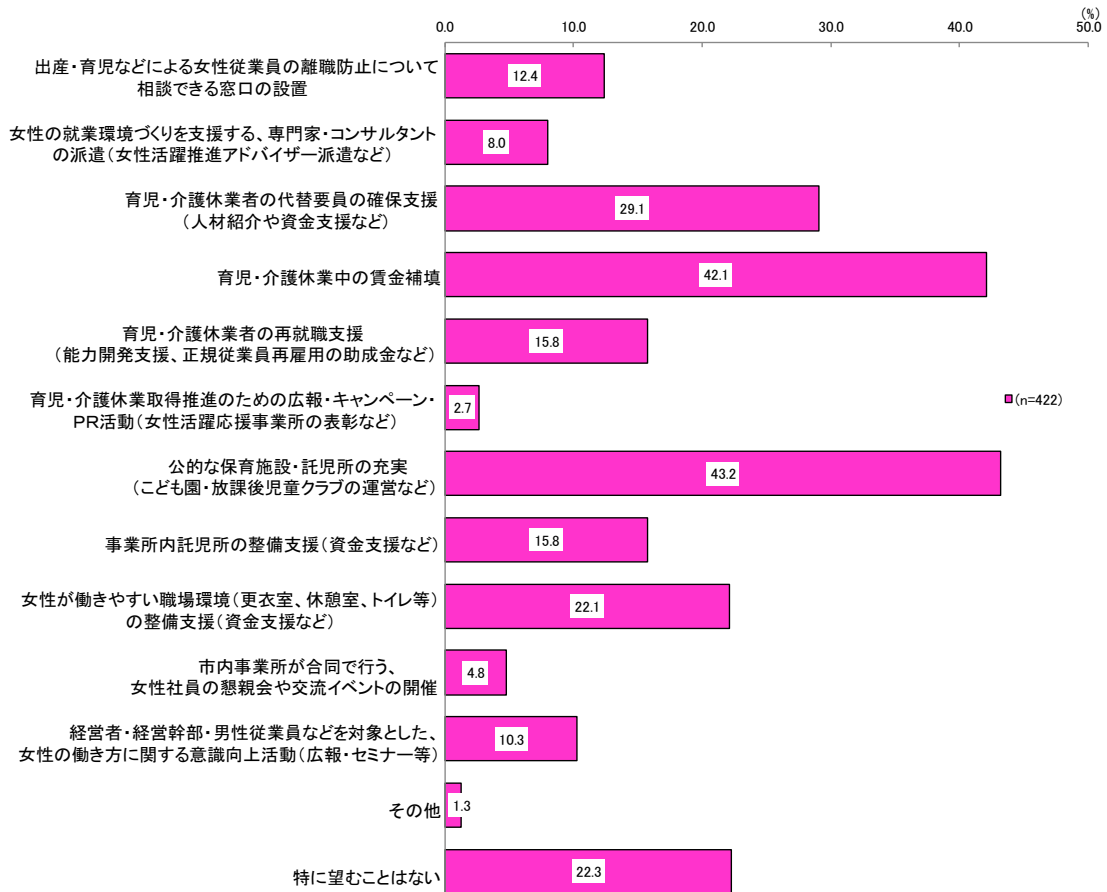
③女性が働き続けやすい就業環境づくりに関して行政に望むこと（顕在的ニーズ）

女性が働き続けやすい就業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。

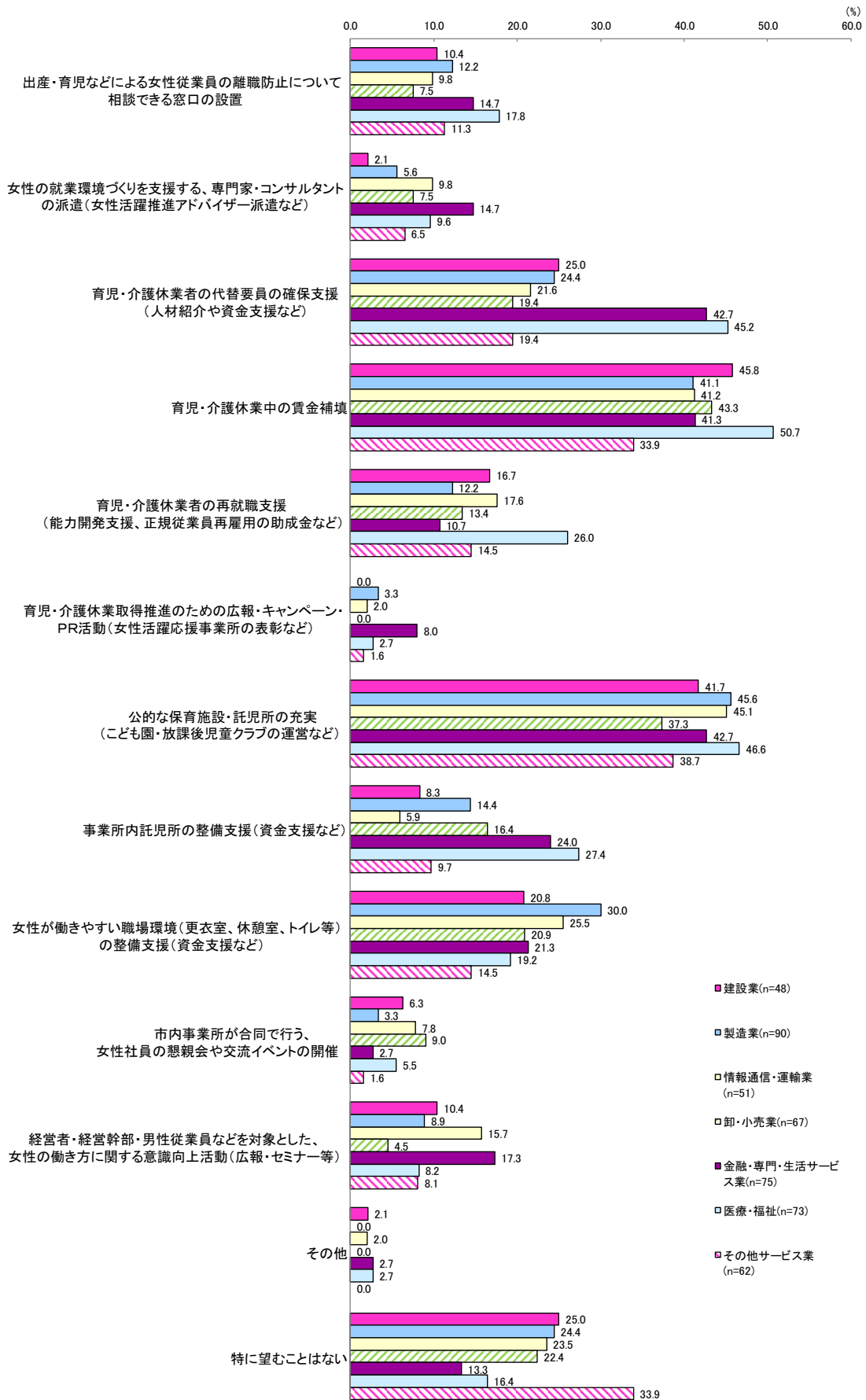
業種別では「医療・福祉」は「育児・介護休業中の賃金補填」が半数を超え50.7%、次いで「公的な保育施設・託児所の充実」「育児・介護休業中の代替要員の確保支援」を求める事業所が特に多い。

従業員規模別では、「公的な保育施設・託児所の充実」「事業所内託児所の整備支援」および「女性が働きやすい職場環境の整備支援」は従業員規模の大きい事業所が希望する割合が高い傾向にあり、特に「301人以上」の事業所で希望する事業所が多い。一方で「育児・介護休業中の賃金補填」は従業員規模に関わらず希望する割合が高くなっている。

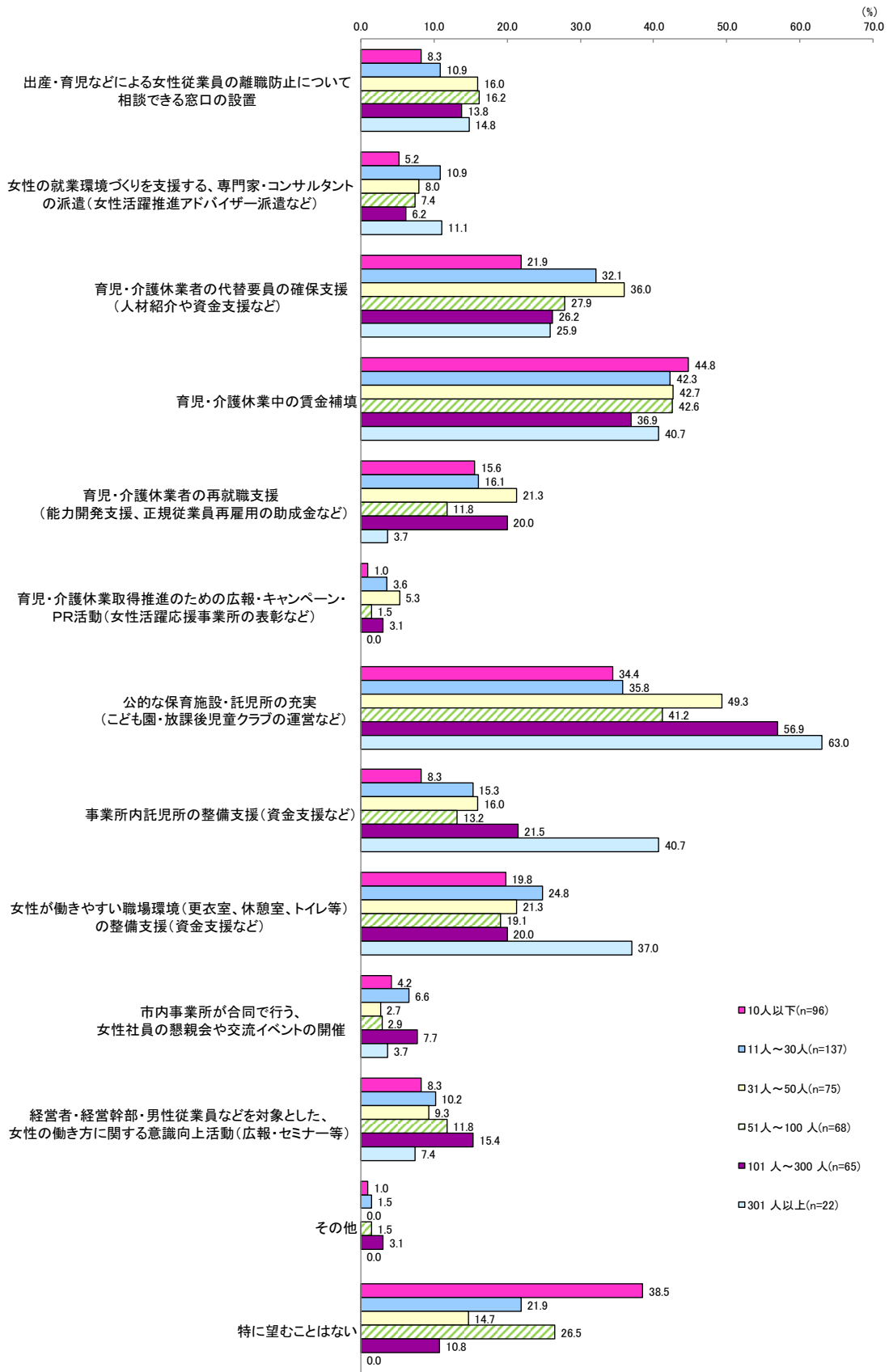
図表 1-3-29 女性が働きやすい就業環境づくりに関して、行政に望むこと



図表 1-3-30 女性が働きやすい就業環境づくりに関して、行政に望むこと（業種別）



図表 1-3-31 女性が働きやすい就業環境づくりに関して、行政に望むこと
(従業員規模別)



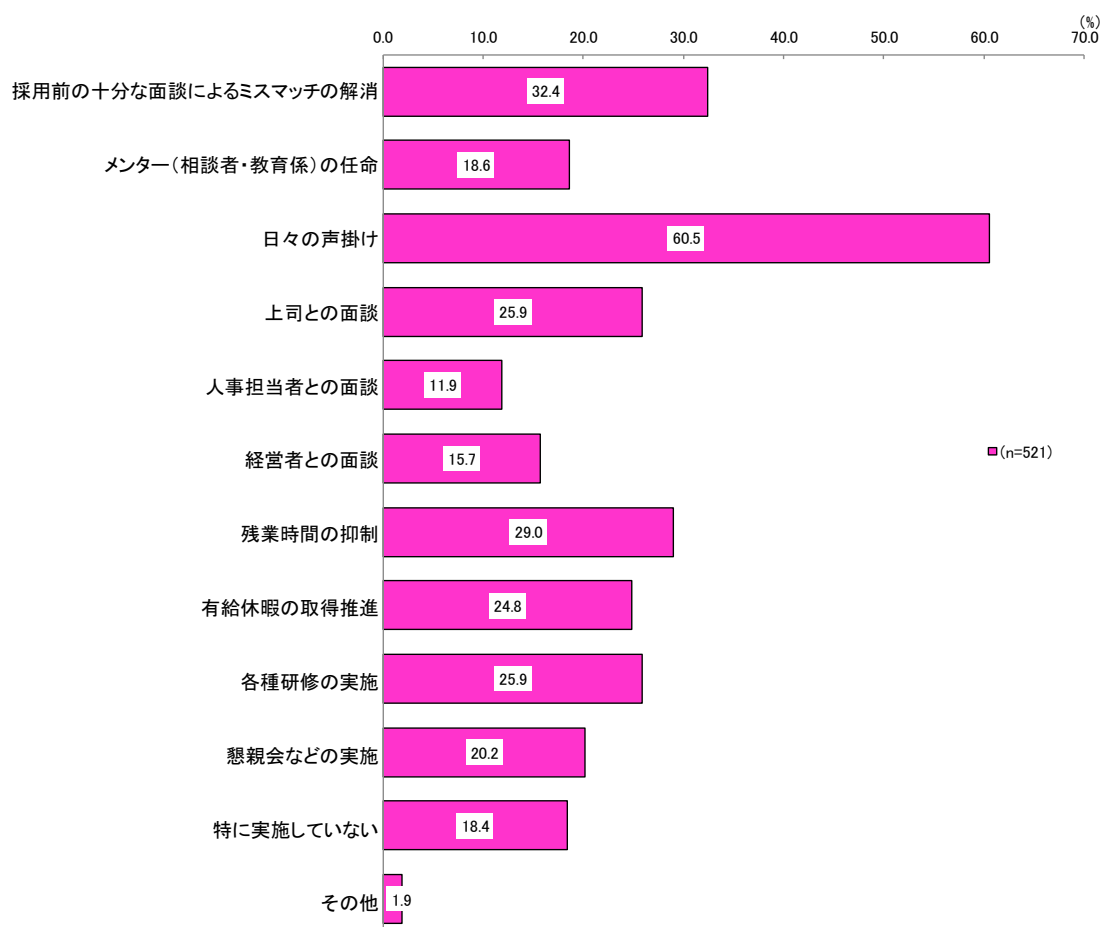
(3) 若年従業員の離職防止の取組と課題

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。

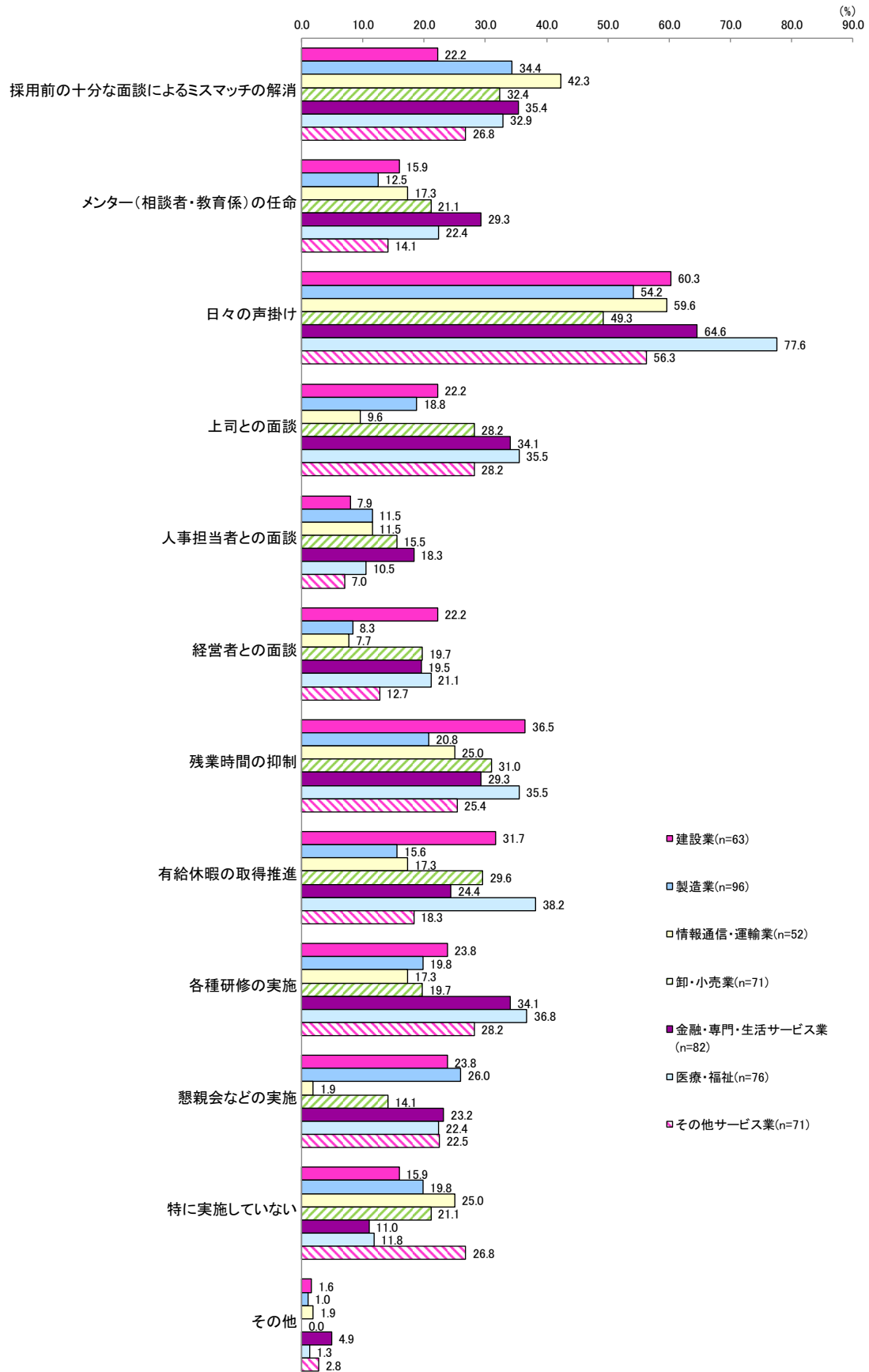
業種別では、全体的に「医療・福祉」をはじめとして「日々の声掛け」「採用前の十分な面談によるミスマッチの解消」を挙げる事業所が比較的多い。

従業員規模別では、従業員数の規模が大きい事業所ほど「採用前の十分な面談によるミスマッチの解消」「メンターの任命」「上司との面談」「人事担当者との面談」「各種研修の実施」など、多くの項目について取り組んでいる傾向にある。一方で「10人以下」では、「特に実施していない」事業所が41.7%存在する。

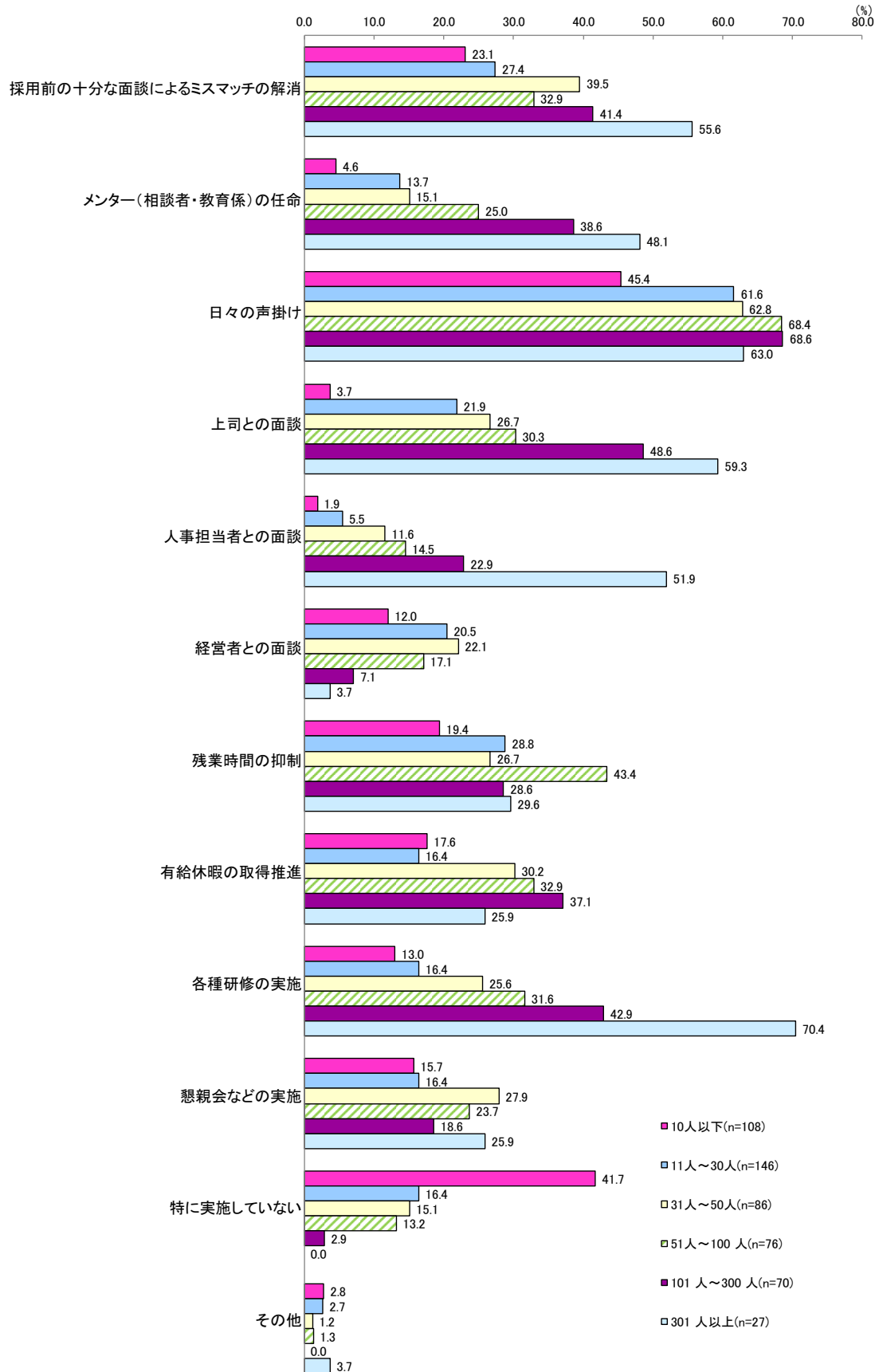
図表 1-3-32 入社間もない若年者の早期離職を防ぐ取組について、実施していること



図表 1-3-33 入社間もない若年者の早期離職を防ぐ取組について、実施していること
(業種別)



図表 1-3-34 入社間もない若年者の早期離職を防ぐ取組について、実施していること
(従業員規模別)

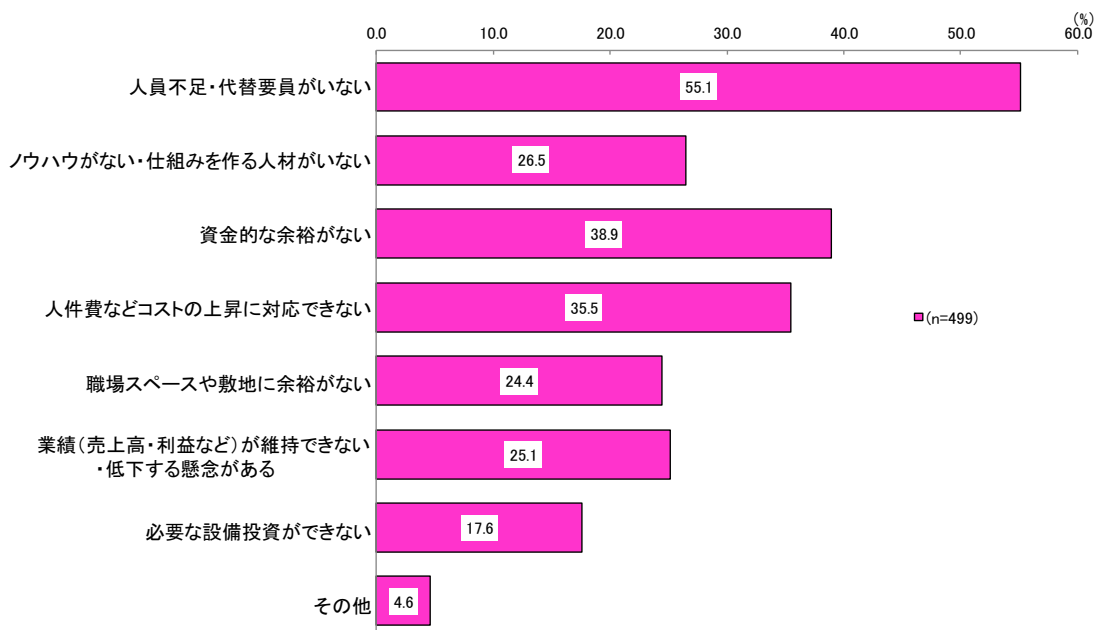


自社の経営努力だけでは実現困難な理由としては、「人員不足・代替要員がない」が55.1%と半数を超え、「資金的な余裕がない」「人件費などコストの上昇に対応できない」などを挙げる事業所も30%以上ある。

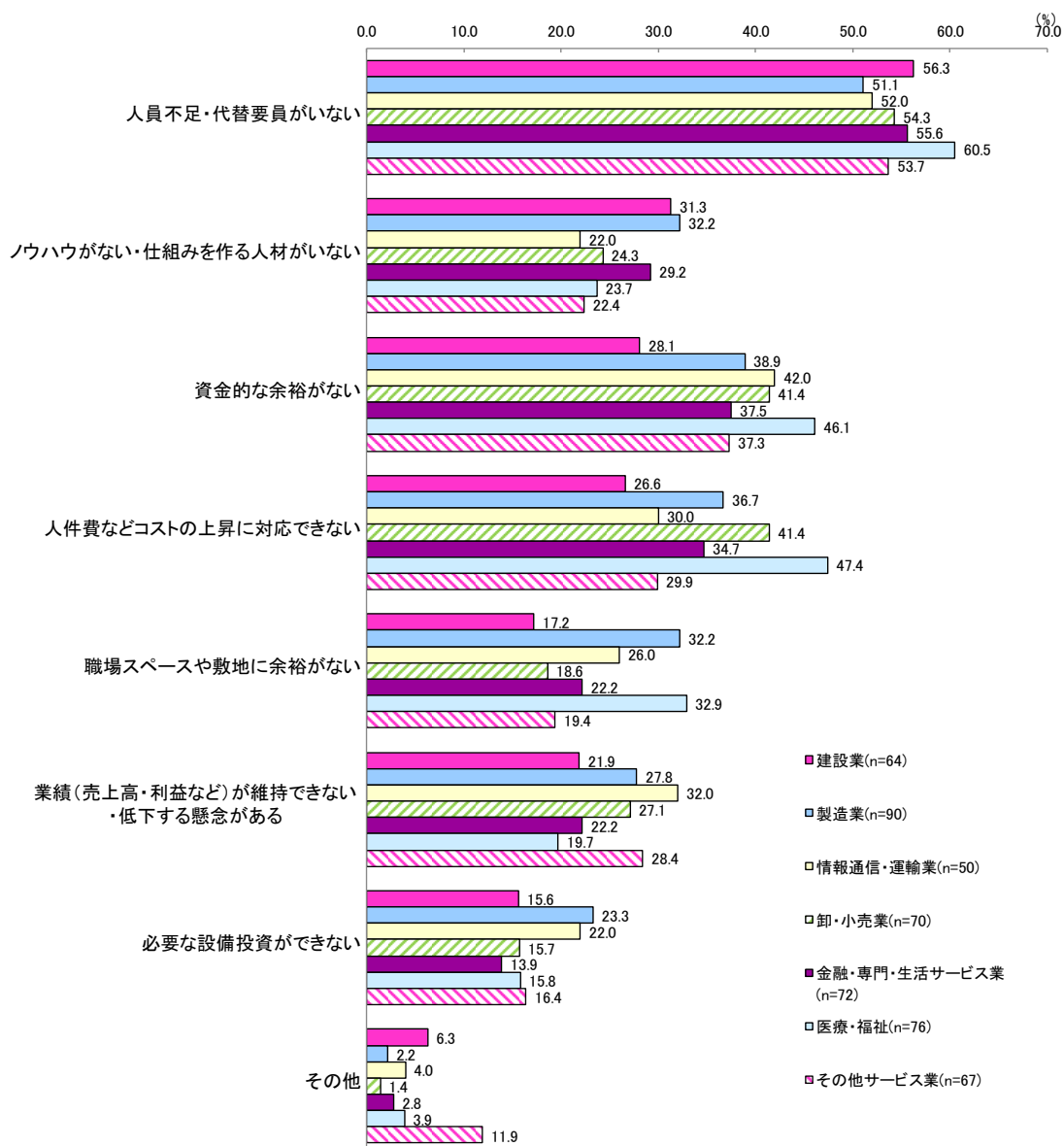
業種別では、「医療・福祉」は「人員不足・代替要員がない」「資金的な余裕がない」「人件費などコストの上昇に対応できない」「職場スペースや敷地に余裕がない」とする事業所の割合が比較的高い。

従業員規模別では、「31人～50人」の事業所が「人員不足・代替要員がない」61.7%と比較的高いほか、「10人以下」「11人～30人」の事業所ではこれに加え「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」「業績（売上高・利益など）が維持できない・低下する懸念がある」など、業績や採算性などへの影響を実現困難な理由とする事業所の割合が比較的高い。

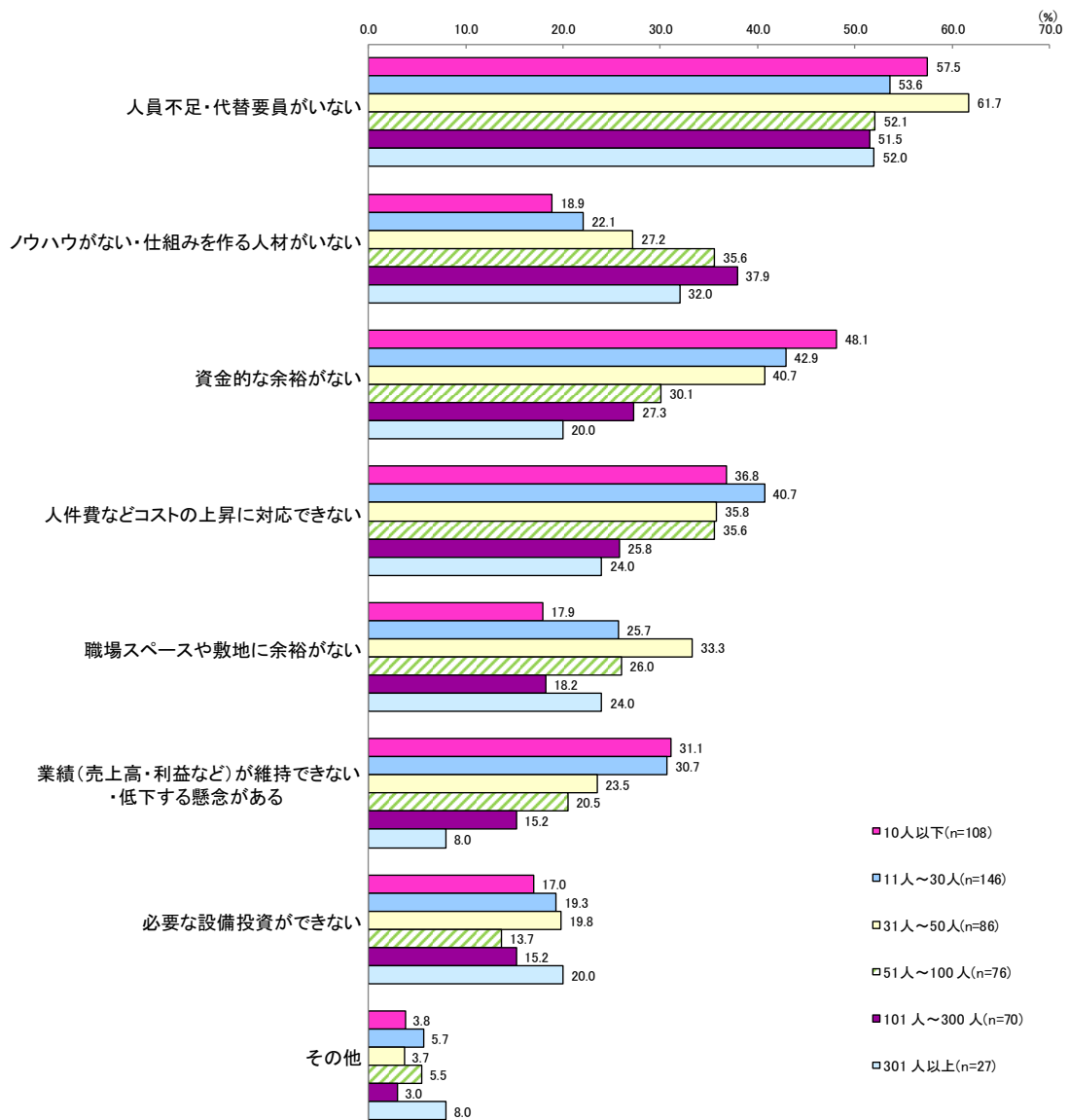
図表 1-3-35 自社の経営努力だけでは実現困難な理由



図表 1-3-36 自社の経営努力だけでは実現困難な理由(業種別)



図表 1-3-37 自社の経営努力だけでは実現困難な理由 (従業員規模別)



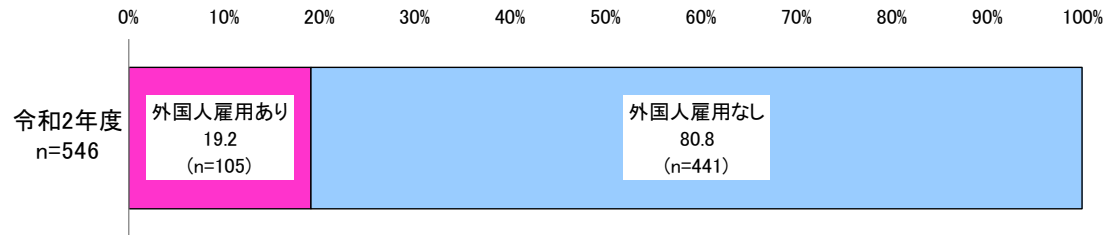
(4) 外国人の雇用状況と雇用にあたっての取組と課題

①外国人の雇用状況

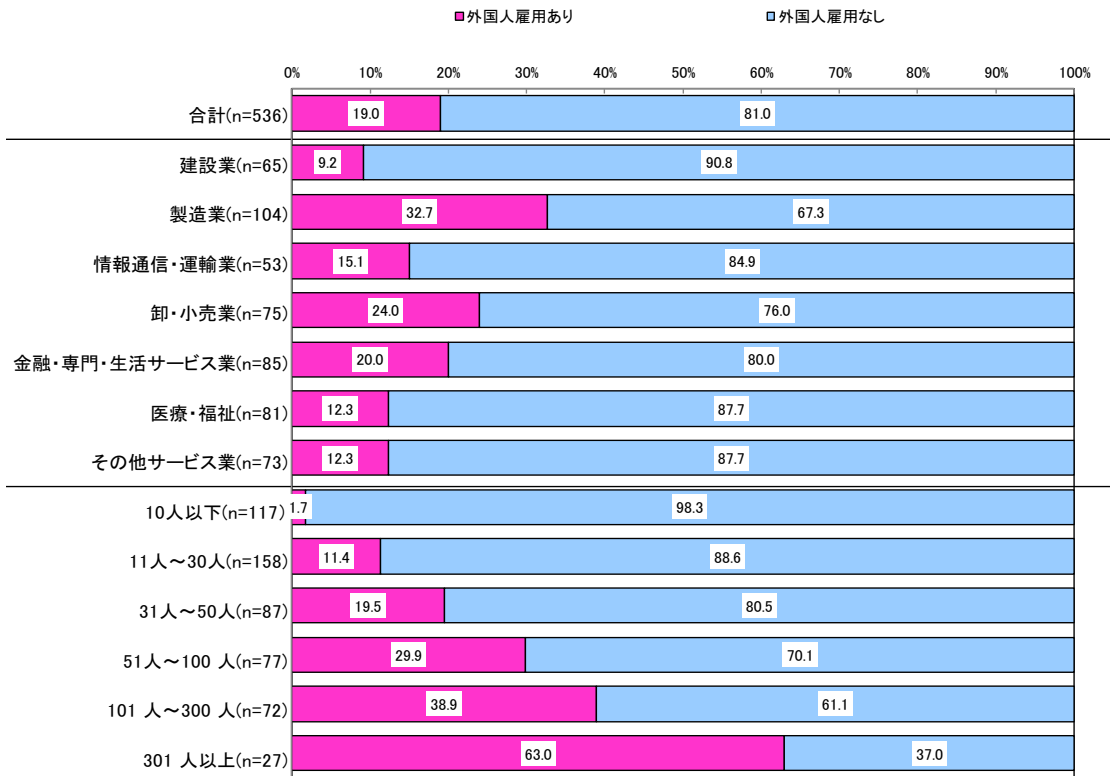
外国人を雇用している事業所は19.2%。業種別では、「製造業」32.7%、「卸・小売業」24.0%、「金融・専門・生活サービス業」20.0%などとなっている。従業員規模別では、従業員規模に比例して外国人を雇用する事業所の割合が高くなる傾向がみられ、「301人以上」では63.0%と、3分の2以上の事業所で外国人雇用がある。

※事業所規模「10人以下」の事業所で外国人を雇用している事業所は2社のため、グラフ上で割合が大きくなることから、特筆すべき点以外はコメントしない。

図表 1-3-38 外国人労働者雇用の有無



図表 1-3-39 外国人労働者雇用の有無(業種別、従業員規模別)

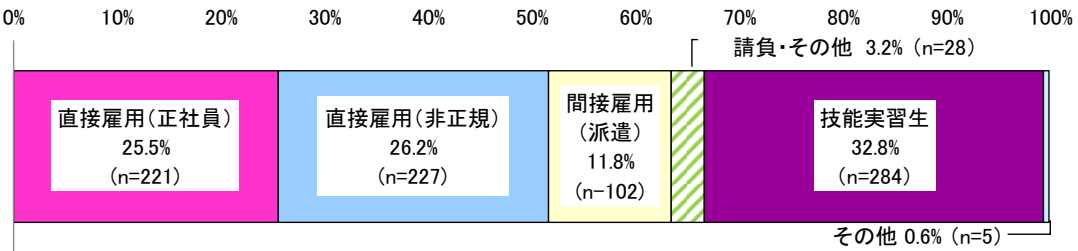


外国人労働者の雇用がある事業所での雇用形態をみると、「直接雇用（正社員）」25.5%、「直接雇用（非正規）」26.2%、「間接雇用（派遣）」11.8%、「技能実習生」32.8%などで、技能実習生が一番多いが、次いで非正規、正社員であった。

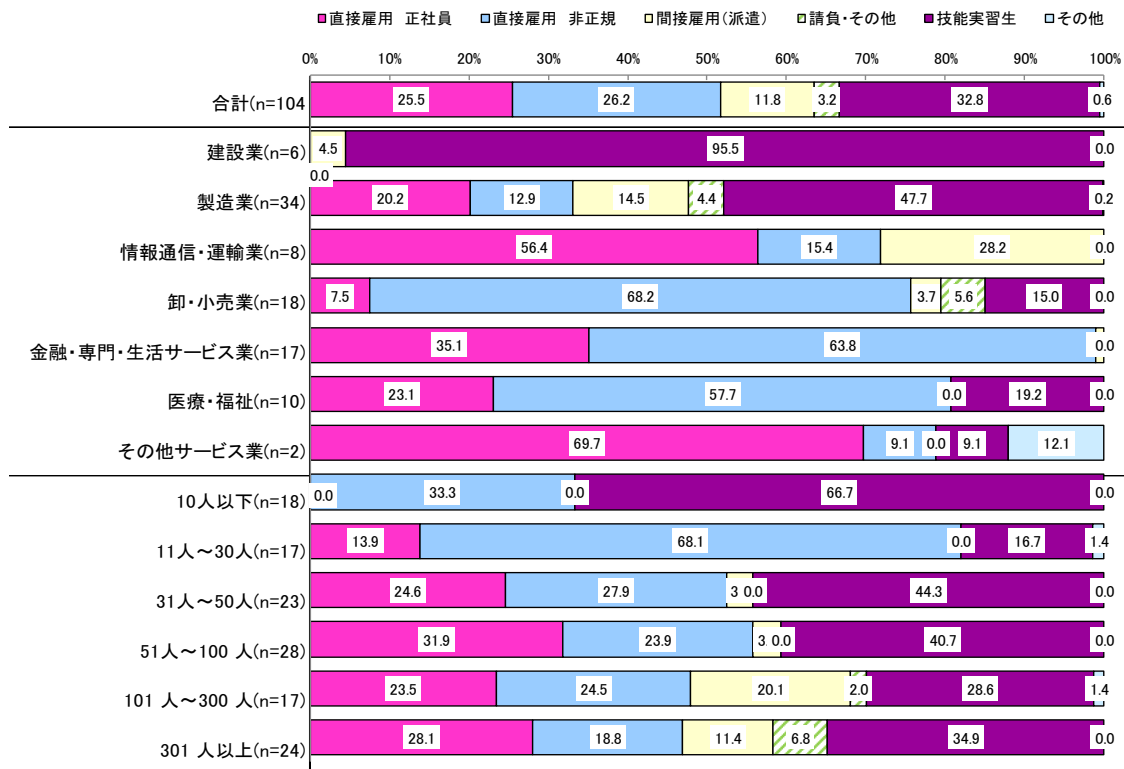
業種別では、「建設業」の95.5%、「製造業」の47.7%が「技能実習生」であり、「その他サービス業」の69.7%、「情報通信・運輸業」の56.4%が「直接雇用 正社員」であり、比較的割合が高い。

従業員規模別では、規模が大きい事業所ほど雇用形態が多様化する傾向にある。

図表 1-3-40 外国人労働者の雇用形態別割合



図表 1-3-41 外国人労働者の雇用形態別割合(業種別、従業員規模別)



図表 1-3-42 外国人労働者の雇用形態(人数：業種別・従業員規模別)

(単位：人)

		直接雇用 (正社員)	直接雇用 (非正規)	間接雇用 (派遣)	間接雇用 (請負 ・その他)	技能 実習生	その他
業 種	建設業	0	0	1	0	21	0
	製造業	100	64	72	22	236	1
	情報通信・運輸業	44	12	22	0	0	0
	卸・小売業	8	73	4	6	16	0
	金融・専門・生活サービス業	33	60	1	0	0	0
	医療・福祉	6	15	0	0	5	0
	その他サービス業	23	3	0	0	3	4
従 業 員 規 模	10人以下(n=112)	0	1	0	0	2	0
	11人～30人(n=154)	10	49	0	0	12	1
	31人～50人(n=82)	15	17	2	0	27	0
	51人～100人(n=72)	36	27	4	0	46	0
	101人～300人(n=69)	69	72	59	6	84	4
	301人以上(n=23)	91	61	37	22	113	0

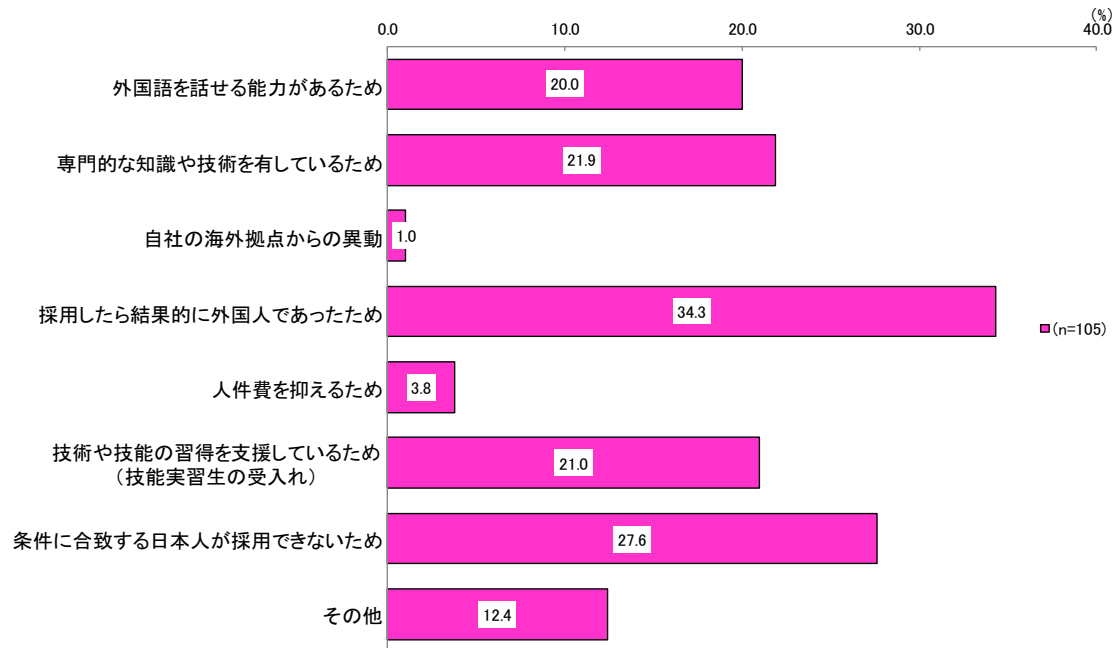
②外国人を採用した理由

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。

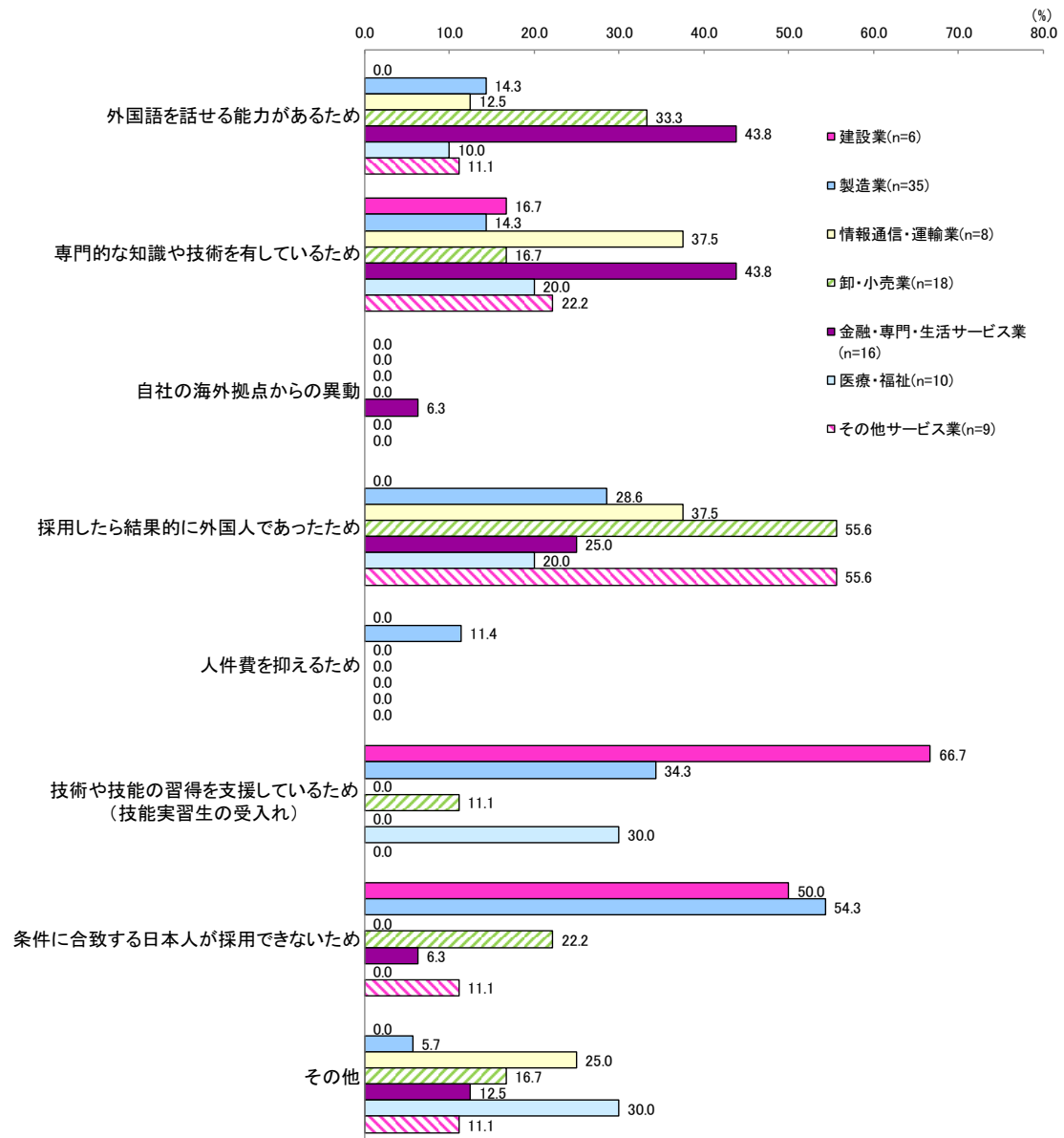
業種別では、「建設業」「製造業」は、「技術や技能の習得を支援しているため（技能実習生の受入れ）」「条件に合致する日本人が採用できないため」を挙げる事業所の割合が高く、「情報通信・運輸業」は「専門的な知識や技術を有しているため」「採用したら結果的に外国人であったため」の割合が高く、「卸・小売業」「その他サービス業」は、「採用したら結果的に外国人であったため」の割合が高く、「金融・専門・生活サービス業」は「外国語が話せる能力があるため」「専門的な知識や技術を有しているため」を挙げる事業所の割合が高い。

従業員規模別では、小規模な事業所ほど「条件に合致する日本人が採用できないため」を挙げる事業所の割合が高くなる傾向にあり、「301人以上」の事業所は「専門的な知識や技術を有しているため」を挙げている割合が高い。

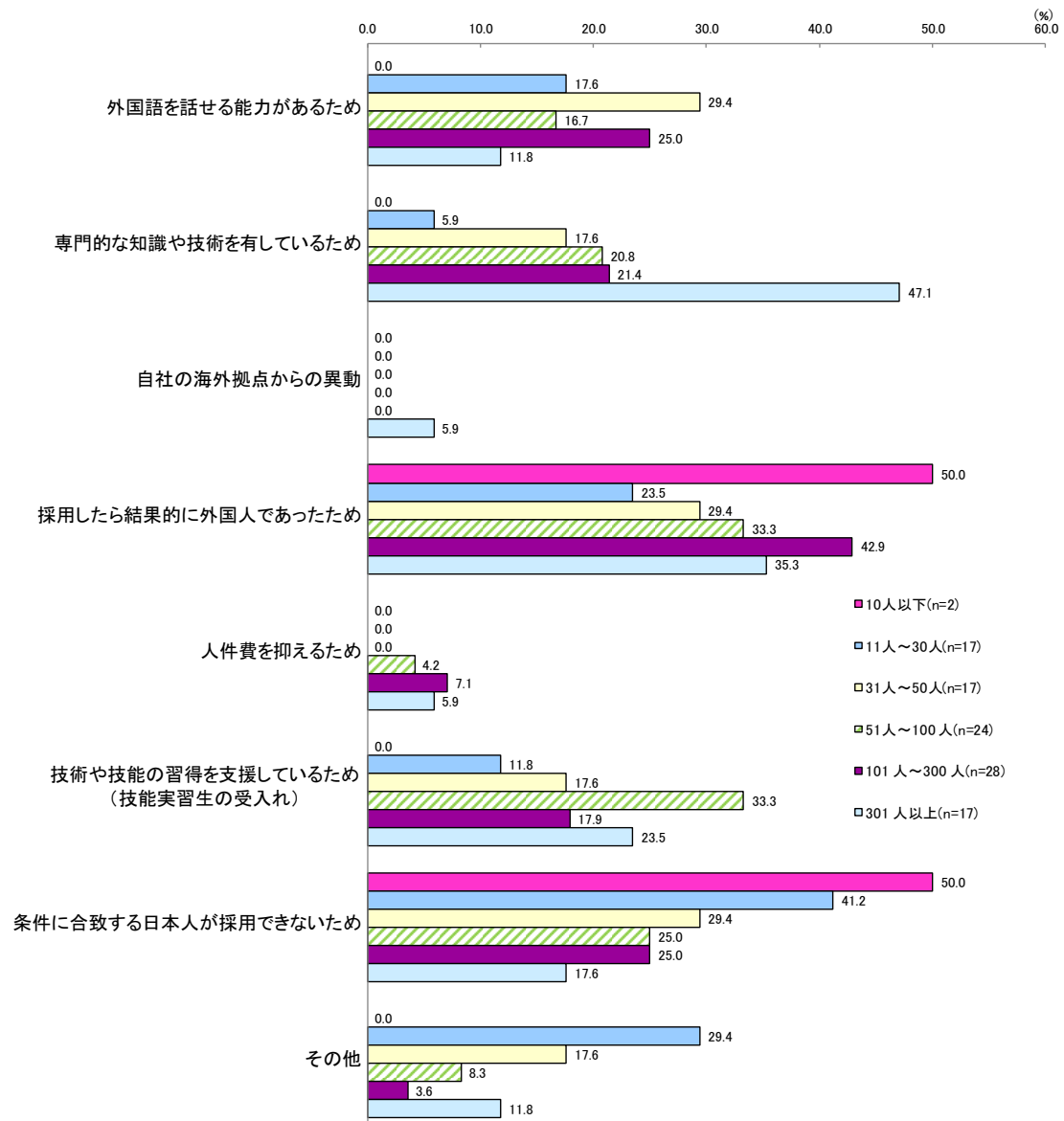
図表 1-3-43 外国人労働者を採用した理由



図表 1-3-44 外国人労働者を採用した理由(業種別)



図表 1-3-45 外国人労働者を採用した理由(従業員規模別)



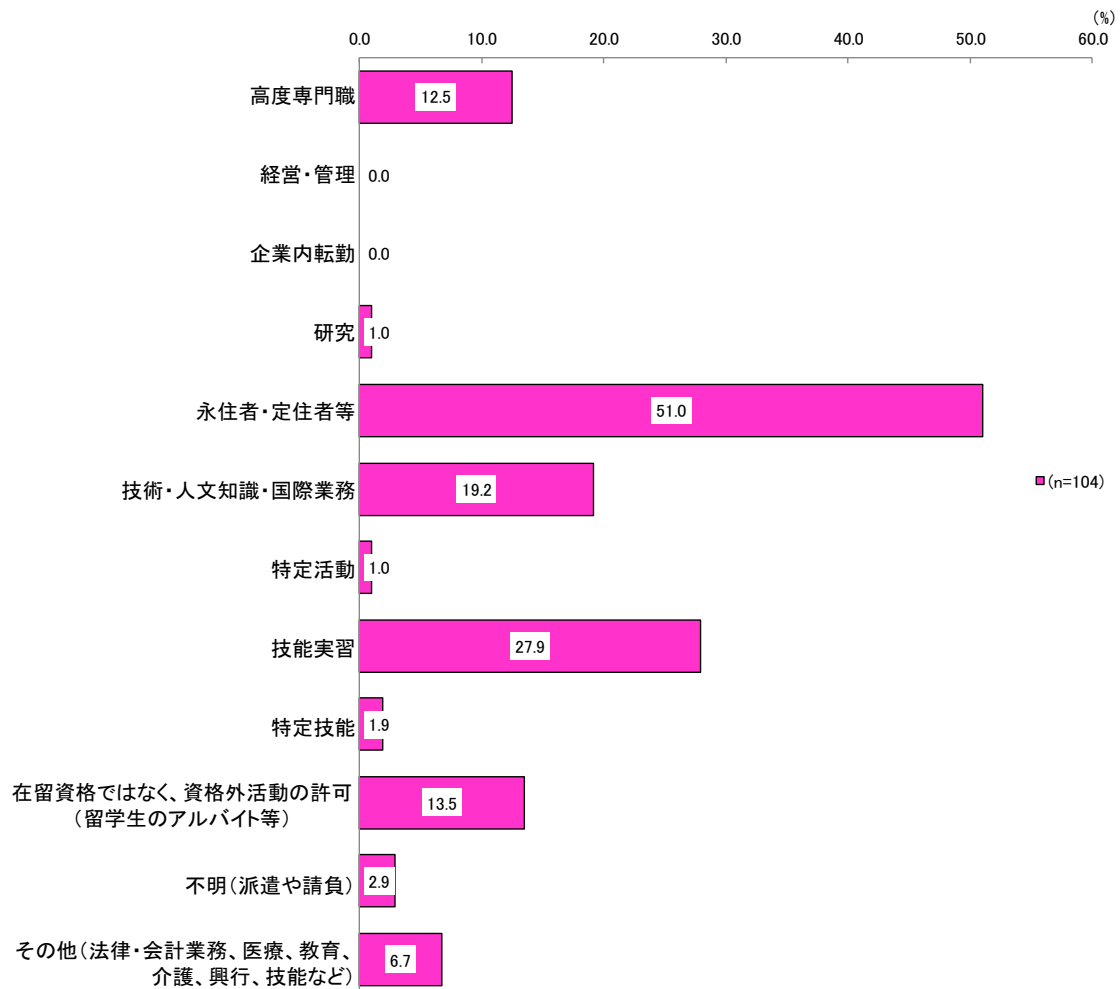
③在留資格・国籍

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。

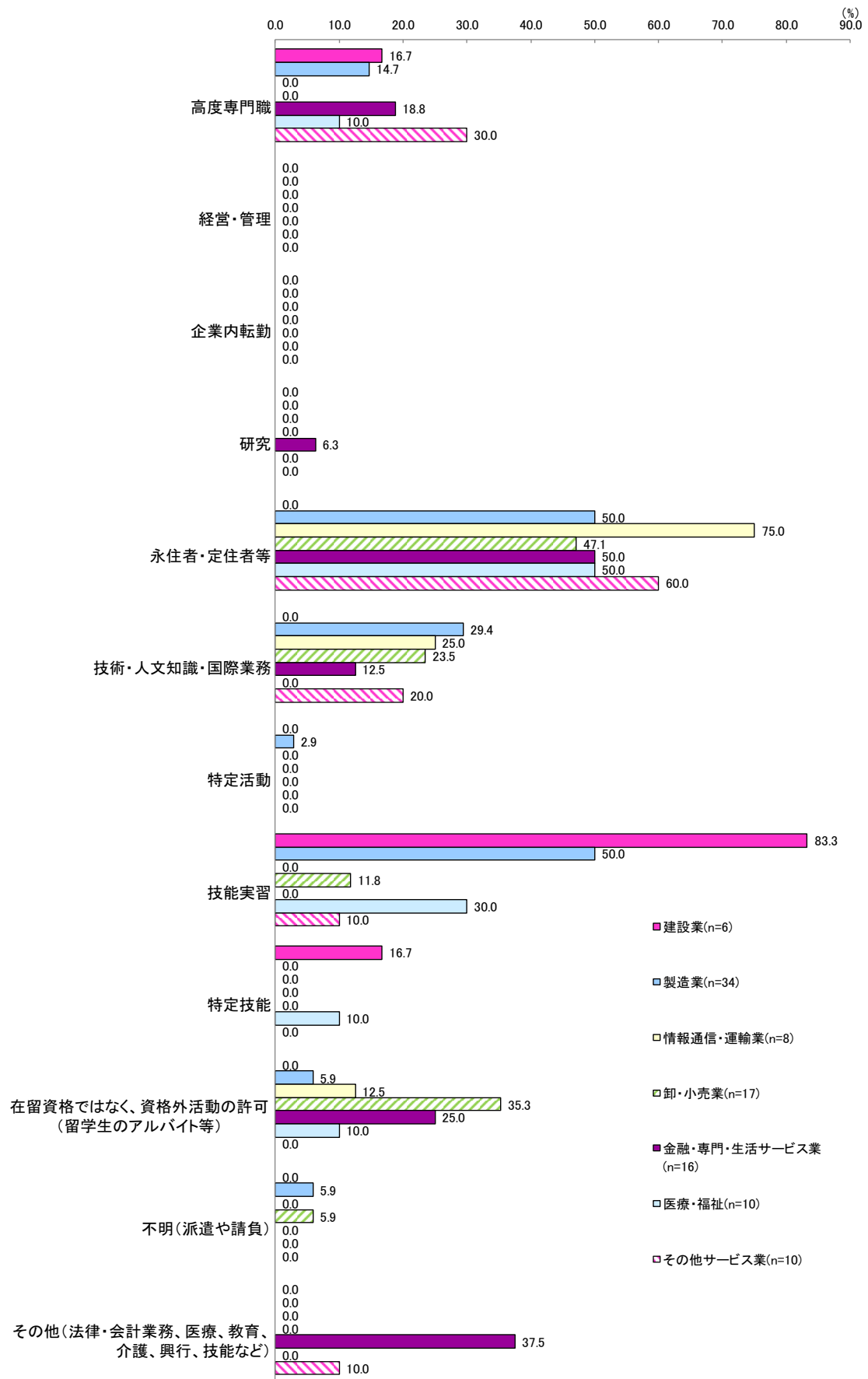
業種別では、「情報通信・運輸業」は75.0%、「その他サービス業」は60.0%が「永住者・定住者等」であり、比較的高い割合である。「建設業」「製造業」は「技能実習」の割合が高い。

従業員規模別では、全ての規模の事業所で「永住者・定住者等」の割合が高いほか、「10人以下」は「技能実習」と「特定技能」が50.0%である。「11人～30人」は「在留資格ではなく、資格外活動の許可（留学生のアルバイト等）」の割合が比較的高く、「301人以上」ではさまざまな在留資格の外国人を雇用していることがわかる。

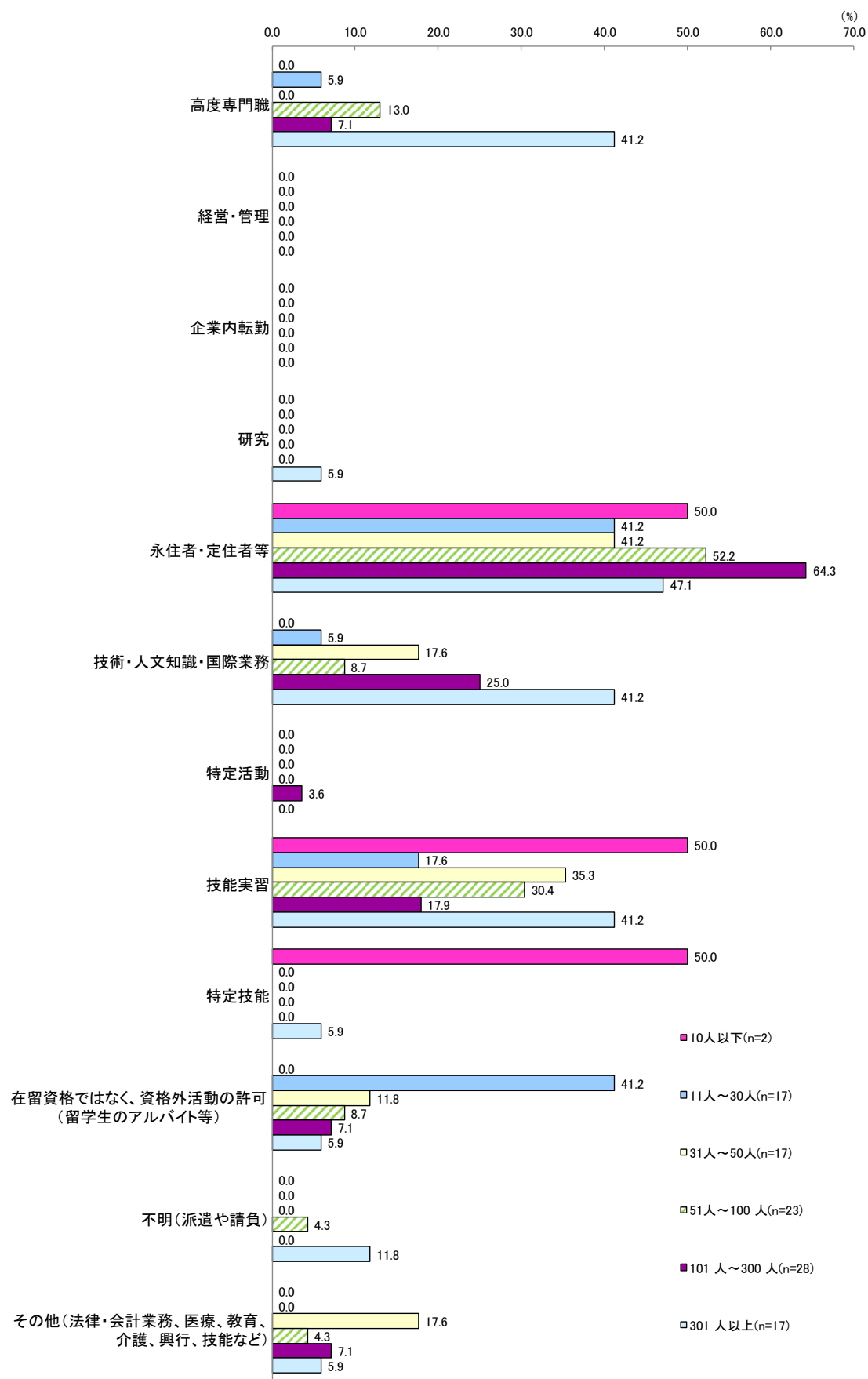
図表 1-3-46 外国人労働者の在留資格



図表 1-3-47 外国人労働者の在留資格(業種別)



図表 1-3-48 外国人労働者の在留資格(従業員規模別)

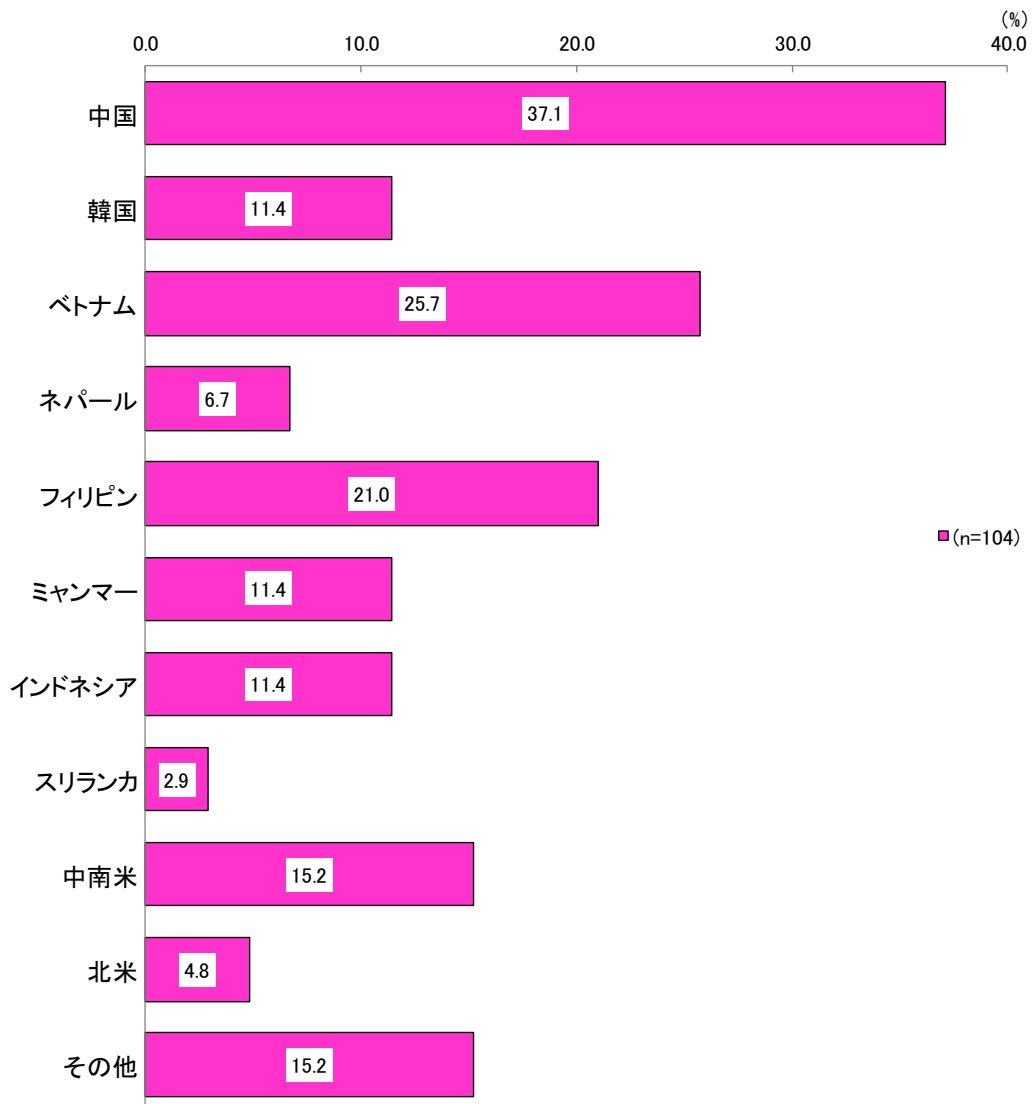


雇用されている外国人の国籍は「中国」37.1%、「ベトナム」25.7%、「フィリピン」21.0%など、中国及び東南アジア出身者が中心となっている。

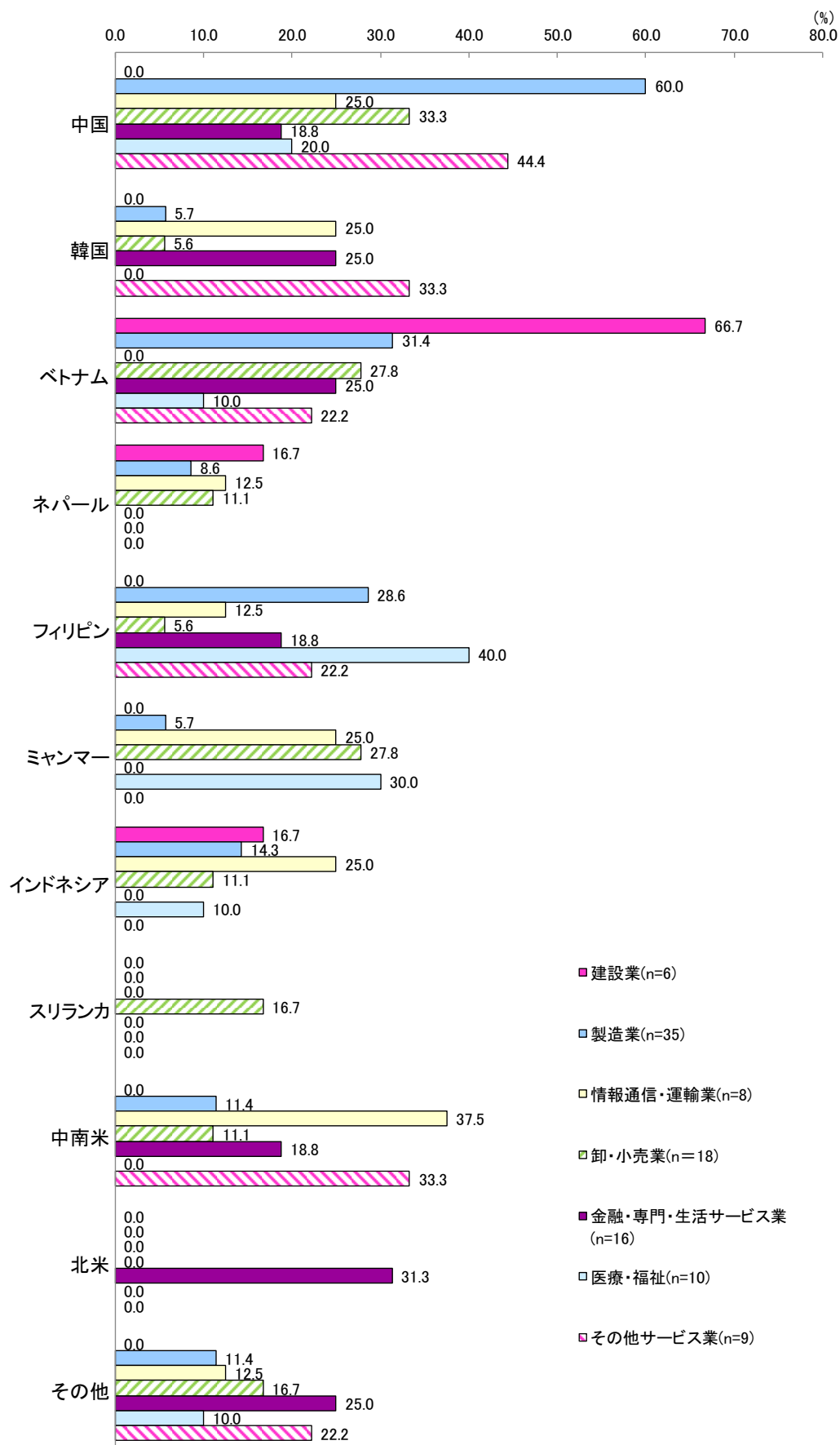
業種別では、「建設業」は「ベトナム」66.7%、「製造業」は「中国」60.0%、「医療・福祉」は「フィリピン」40.0%が比較的高い割合となっている。

従業員規模別では、「301人以上」の規模の大きい事業所は、国籍が多種にわたる傾向がみられる。

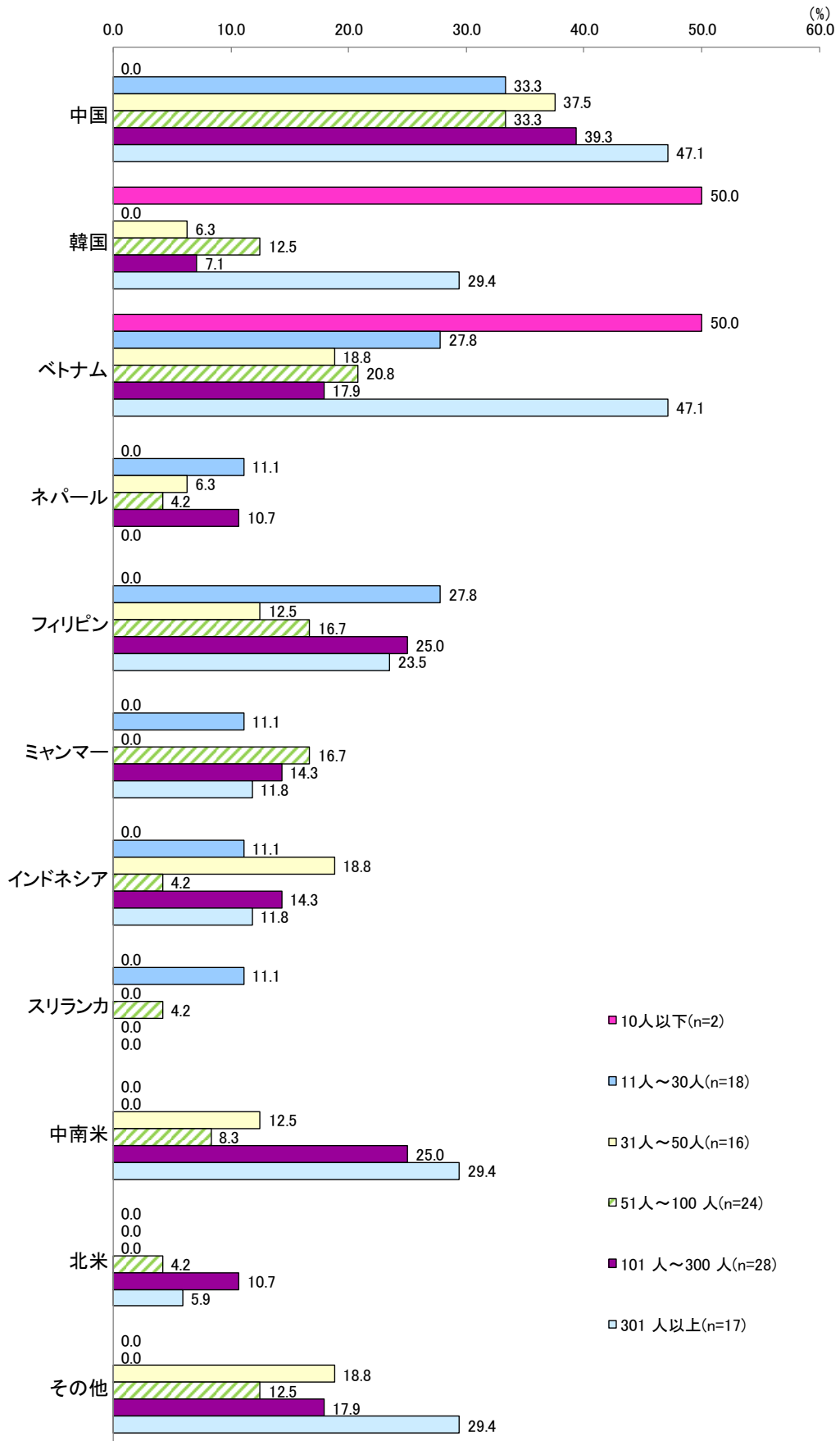
図表 1-3-49 外国人労働者の国籍



図表 1-3-50 外国人労働者の国籍(業種別)



図表 1-3-51 外国人労働者の国籍(従業員規模別)



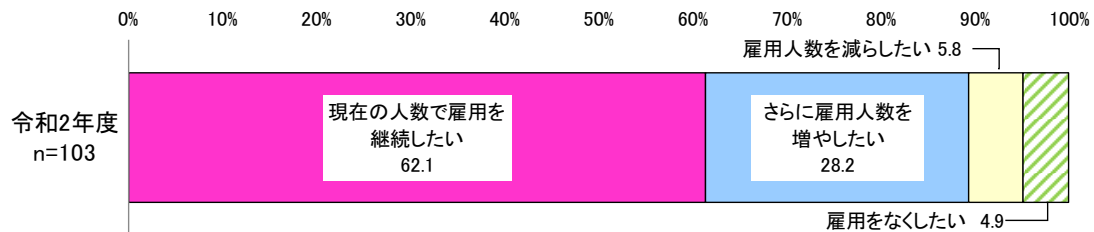
④現在外国人の雇用がある事業所における外国人の雇用継続の意向

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。

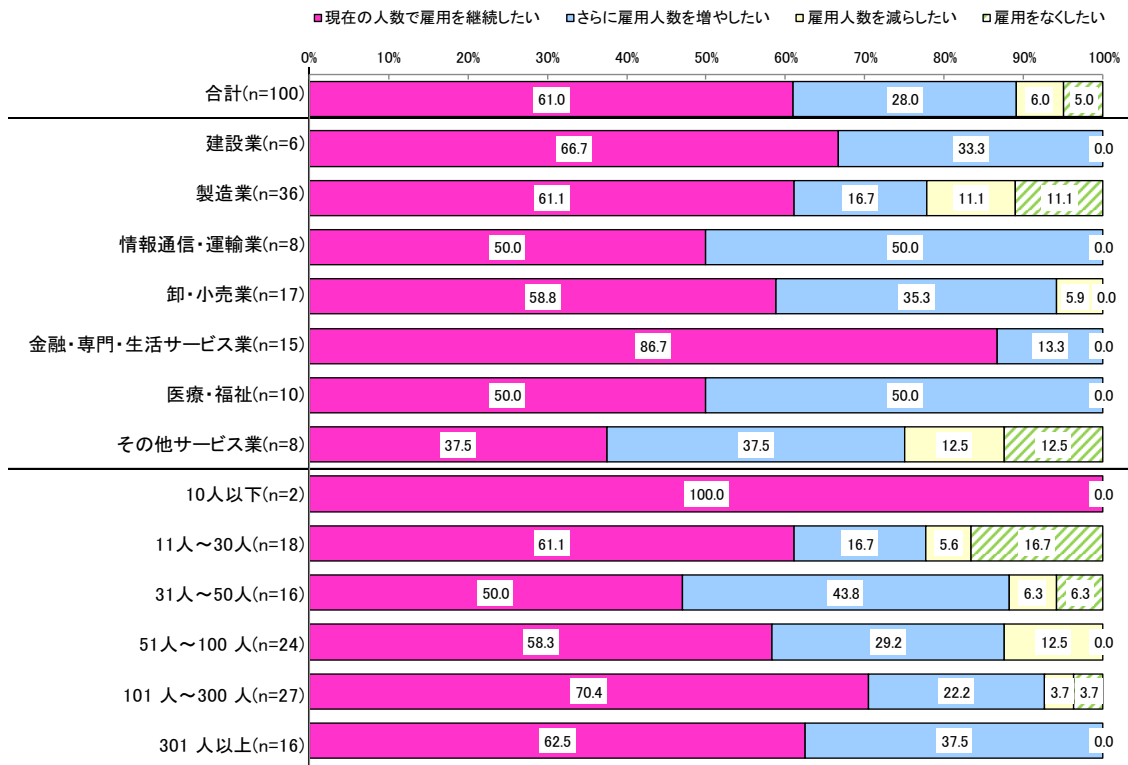
業種別では、「金融・専門・生活サービス業」は「現在の人数で雇用を継続したい」86.7%と現状維持の意向が強い事業所の割合が高く、「情報通信・運輸業」「医療・福祉」は、「さらに雇用を増やしたい」が50%と、外国人雇用について積極的な意向が強い。

従業員規模別では、全ての規模の事業所で「現在の人数で雇用を継続したい」とする事業所が50%を超えており、雇用を継続したい意向がある事業所の割合が高いが、「11人～30人」の事業所で「雇用人数を減らしたい」「雇用をなくしたい」の割合が高い傾向がみられる。

図表 1-3-52 外国人雇用継続の意向



図表 1-3-53 外国人雇用継続の意向(業種別、従業員規模別)



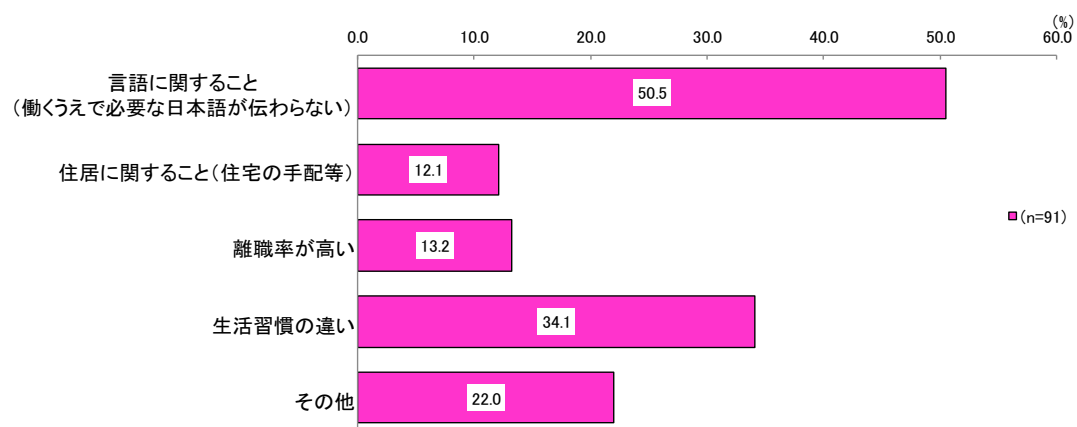
⑤外国人を採用する際の課題

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。

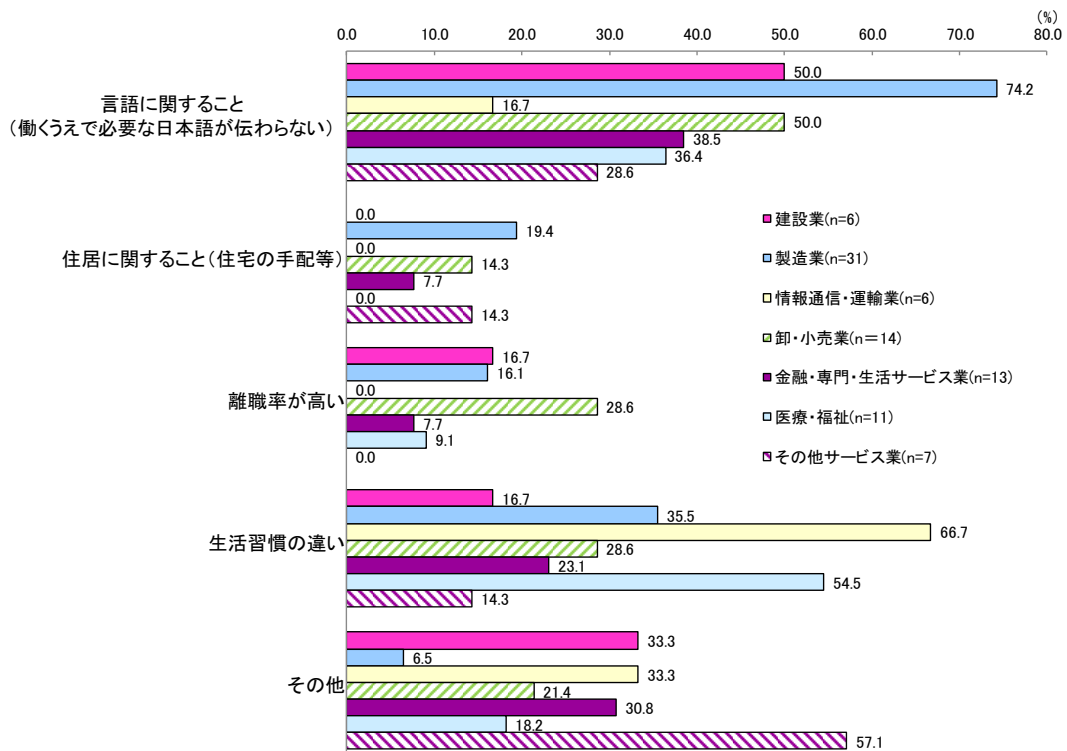
業種別では、「建設業」「製造業」「卸・小売業」は「言語に関すること（働くうえで必要な日本語が伝わらない）」を50%以上の事業所が挙げ、「情報通信・運輸業」「医療・福祉」で「生活習慣の違い」を50%以上の事業所が挙げている。

従業員規模別では、「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）」を挙げる事業所の割合が「10人以下」を除く規模の事業所で、他の項目と比較して高くなっている。

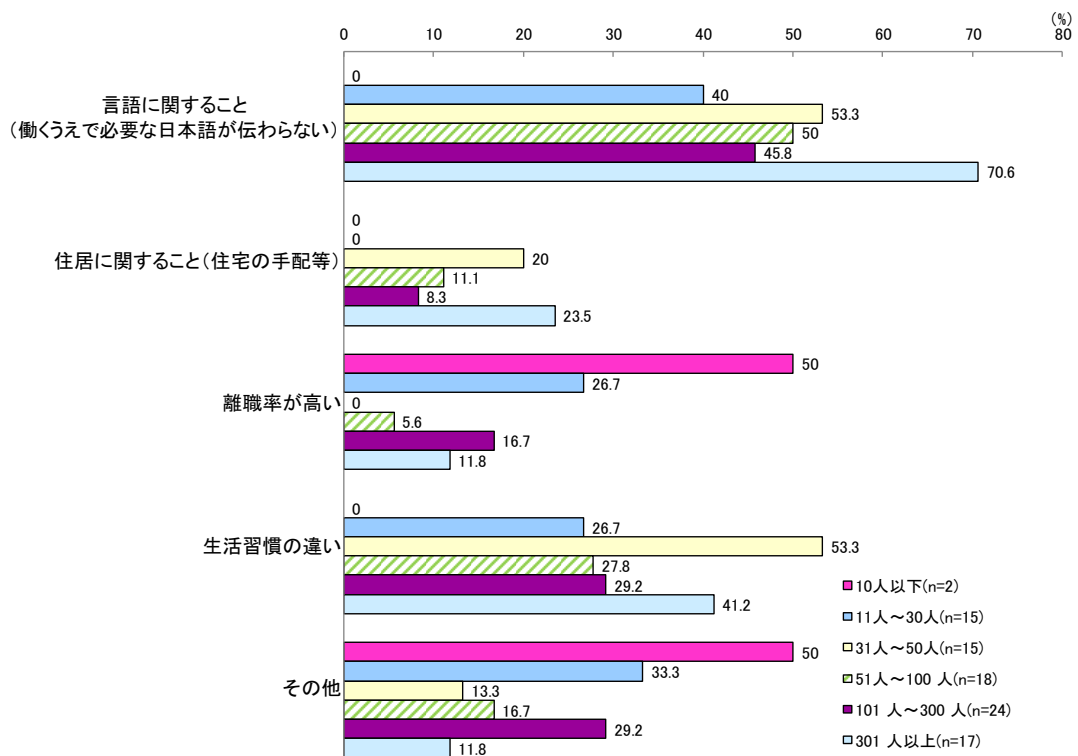
図表 1-3-54 外国人を採用する際の課題



図表 1-3-55 外国人を採用する際の課題(業種別)



図表 1-3-56 外国人を採用する際の課題(従業員規模別)



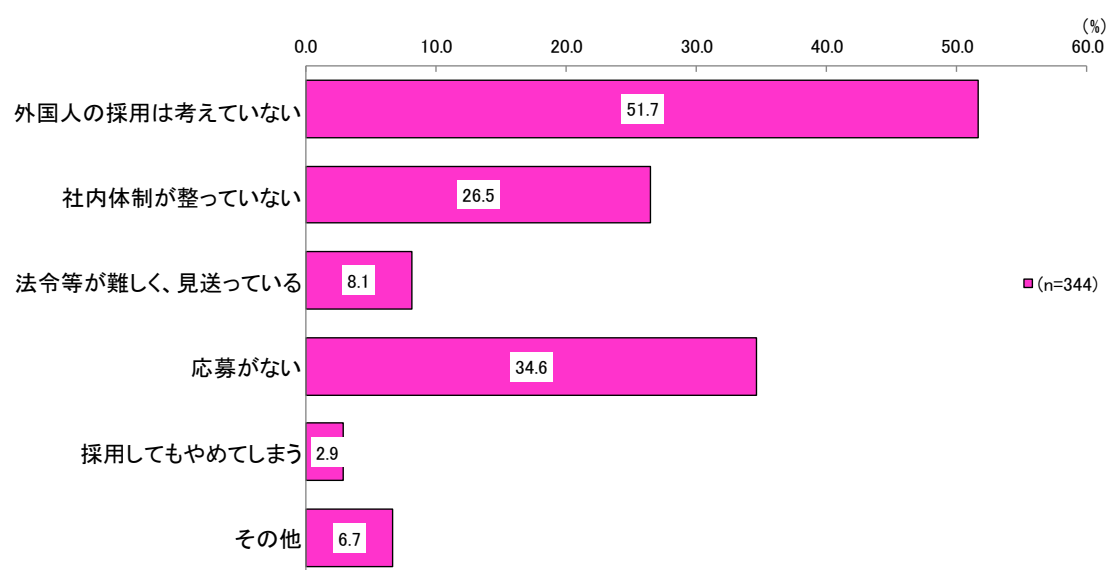
⑥外国人を採用しない理由と今後の外国人採用の意向

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。

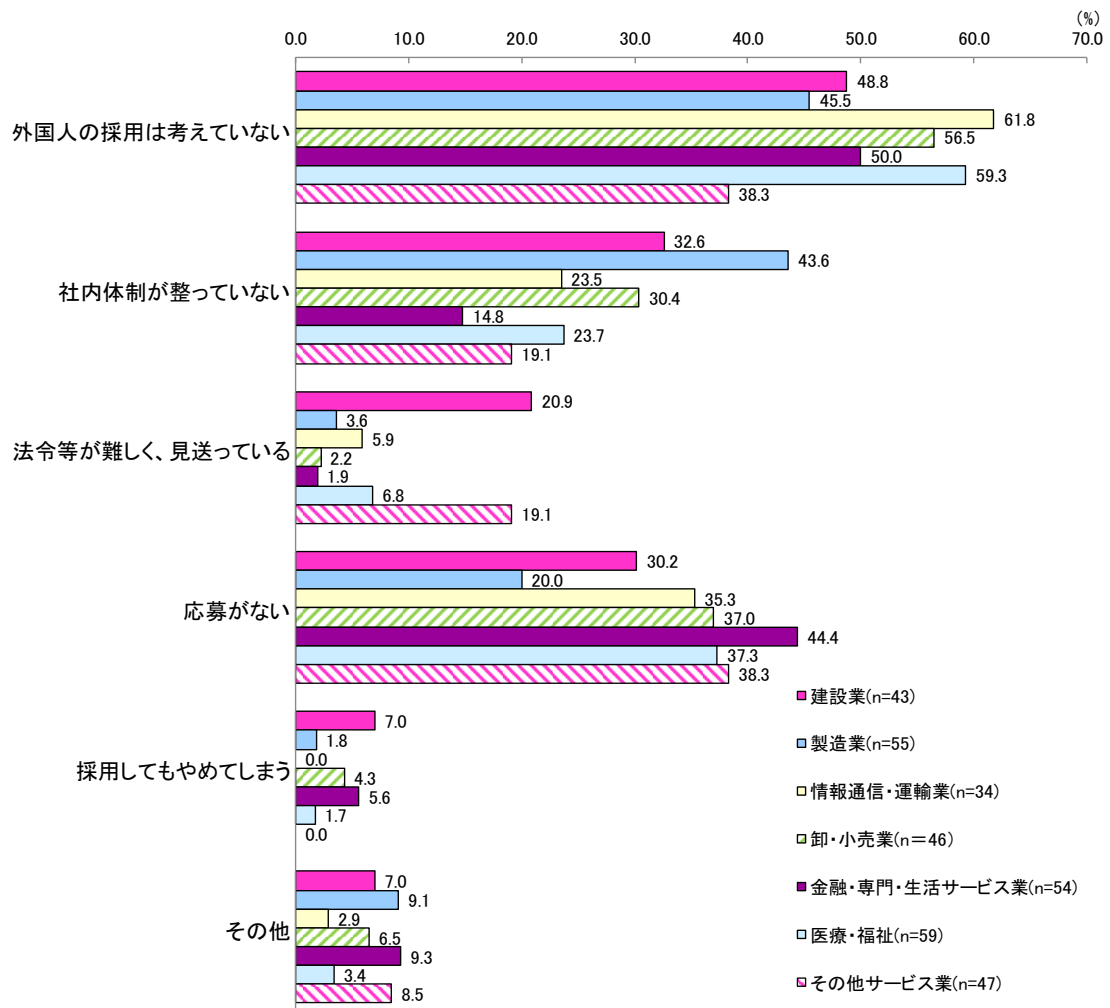
業種別では、全業種で「採用を考えていない」が他項目と比較して高い割合となっており、「製造業」は「社内体制が整っていない」43.6%、「金融・専門・生活サービス業」は「応募がない」44.4%などを挙げている。

従業員規模別では、「10人以下」「51人～100人」の事業所は「外国人の採用は考えていない」を挙げる事業所の割合が50%を超え比較的高い割合となっており、「11人～30人」「101人～300人」は「応募がない」、「301人以上」は、「社内体制が整っていない」とする事業所の割合が高くなっている。

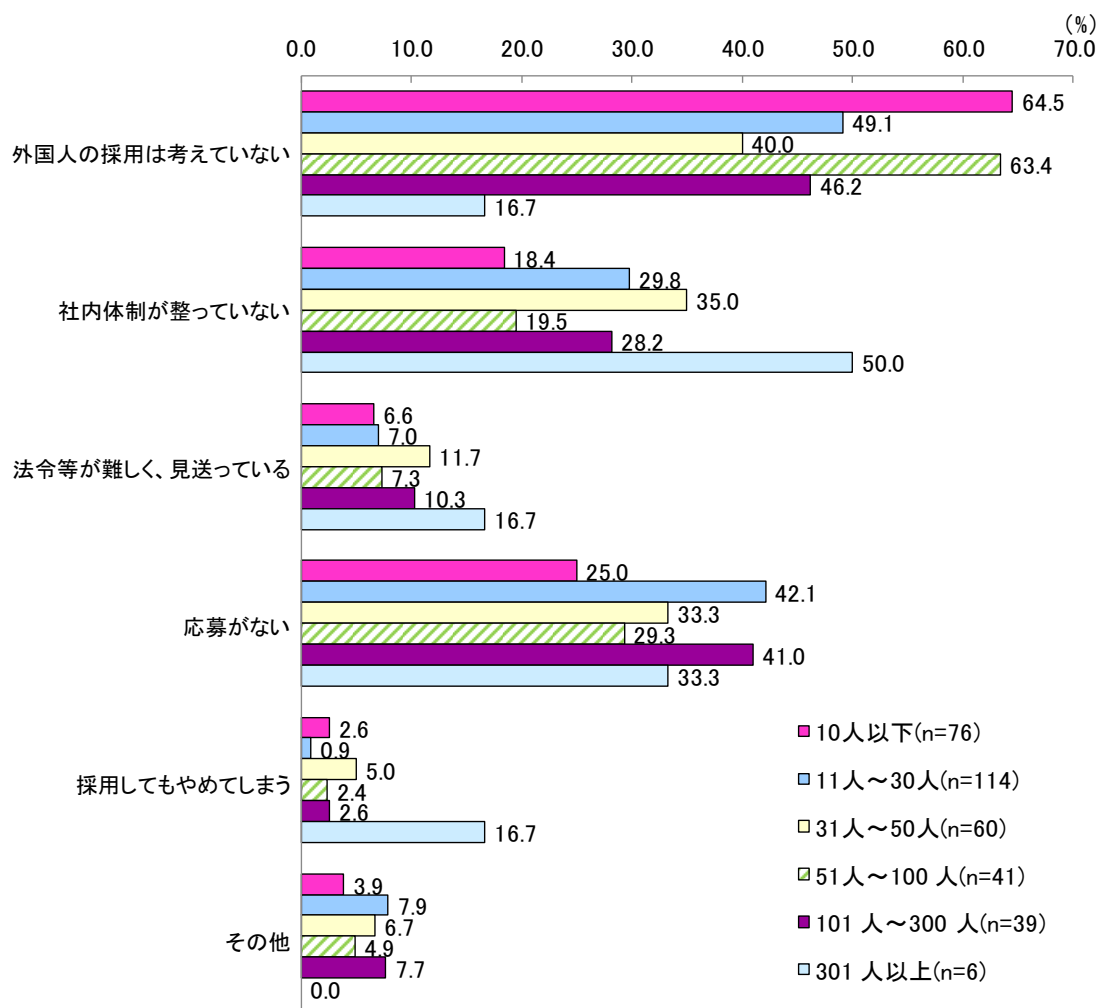
図表 1-3-57 外国人を採用しない理由



図表 1-3-58 外国人を採用しない理由(業種別)



図表 1-3-59 外国人を採用しない理由(従業員規模別)

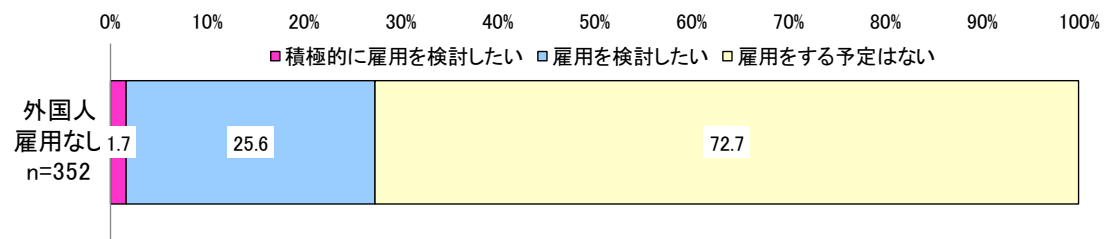


外国人を採用していない事業所の今後の外国人雇用意向は、「雇用をする予定はない」が72.7%、「雇用を検討したい」が25.6%、「積極的に雇用を検討したい」が1.7%である。

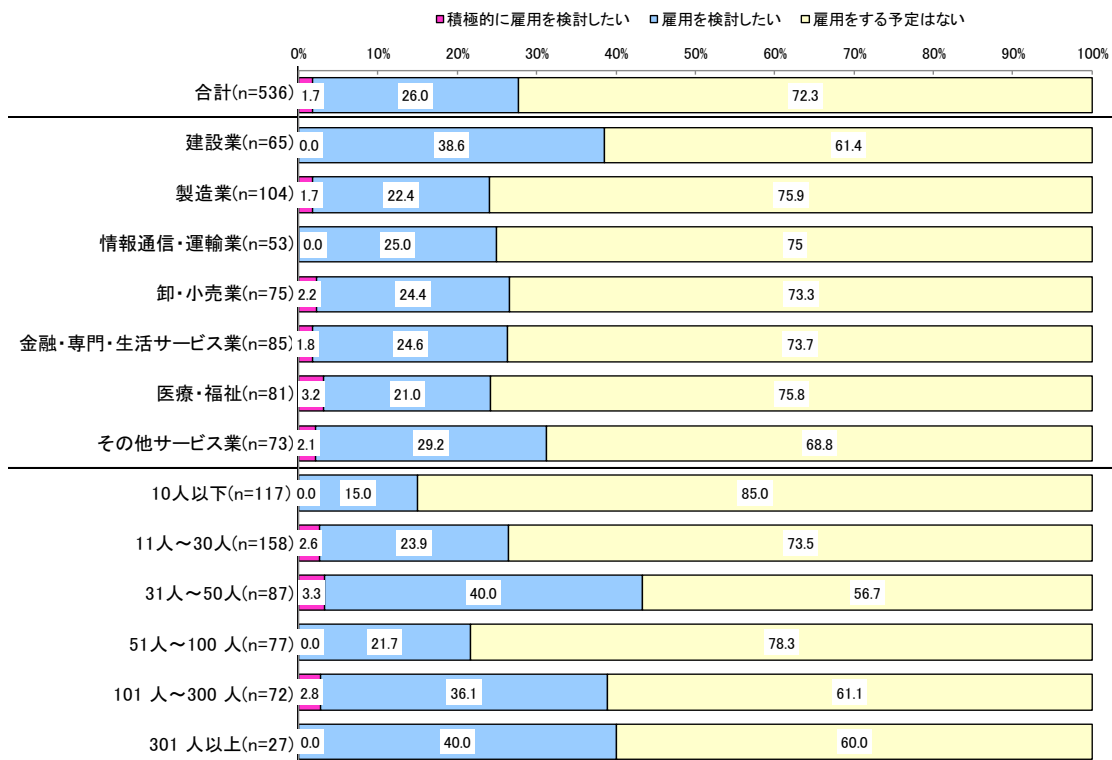
業種別では、「建設業」が「雇用を検討したい」38.6%、「その他サービス業」が「積極的に雇用を検討したい」2.1%「雇用を検討したい」29.2%の合計31.3%など、今後の外国人の採用について比較的前向きな意向である。

従業員規模別では、「31人～50人」は「積極的に雇用を検討したい」3.3%「雇用を検討したい」40.0%の合計43.3%、「101人～300人」は「積極的に雇用を検討したい」2.8%「雇用を検討したい」36.1%の合計38.9%、「301人以上」は「雇用を検討したい」40.0%などが、今後の外国人の採用について比較的前向きな意向である。

図表 1-3-60 今後の外国人の雇用意向



図表 1-3-61 今後の外国人の雇用意向(業種別、従業員規模別)



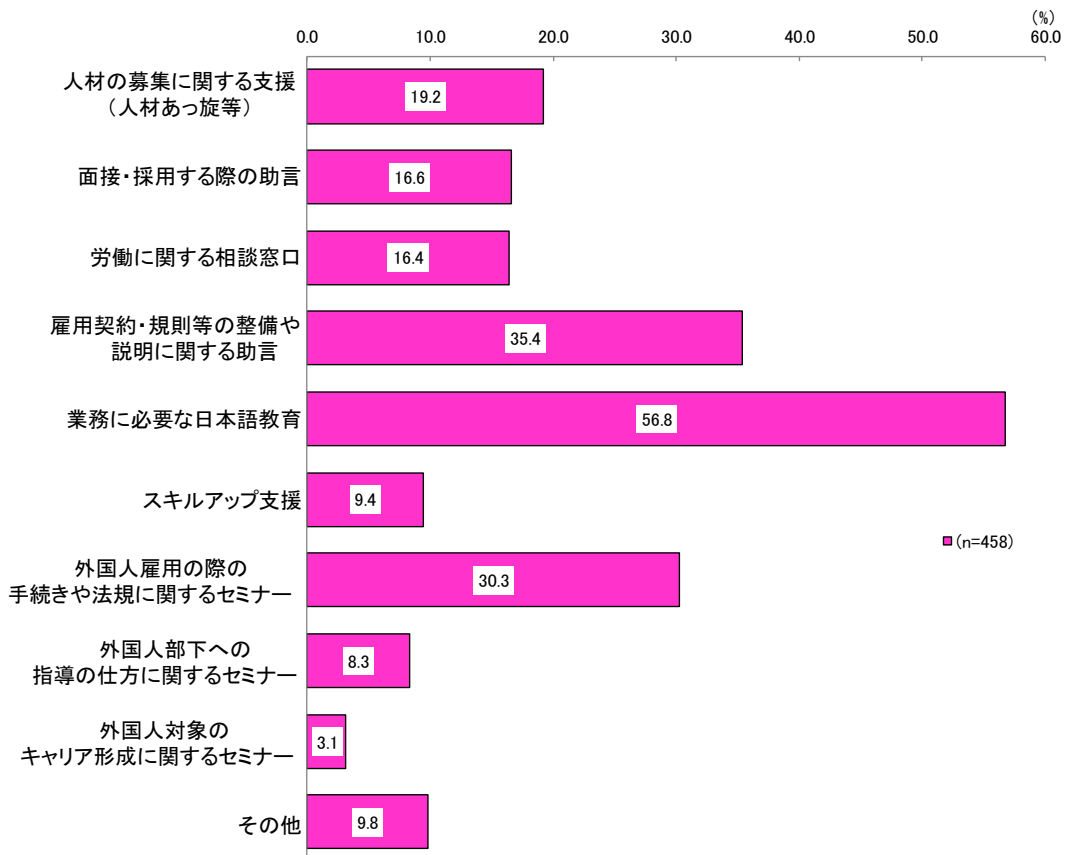
⑦外国人を採用する場合に労働面で外部支援が求められる取組

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。

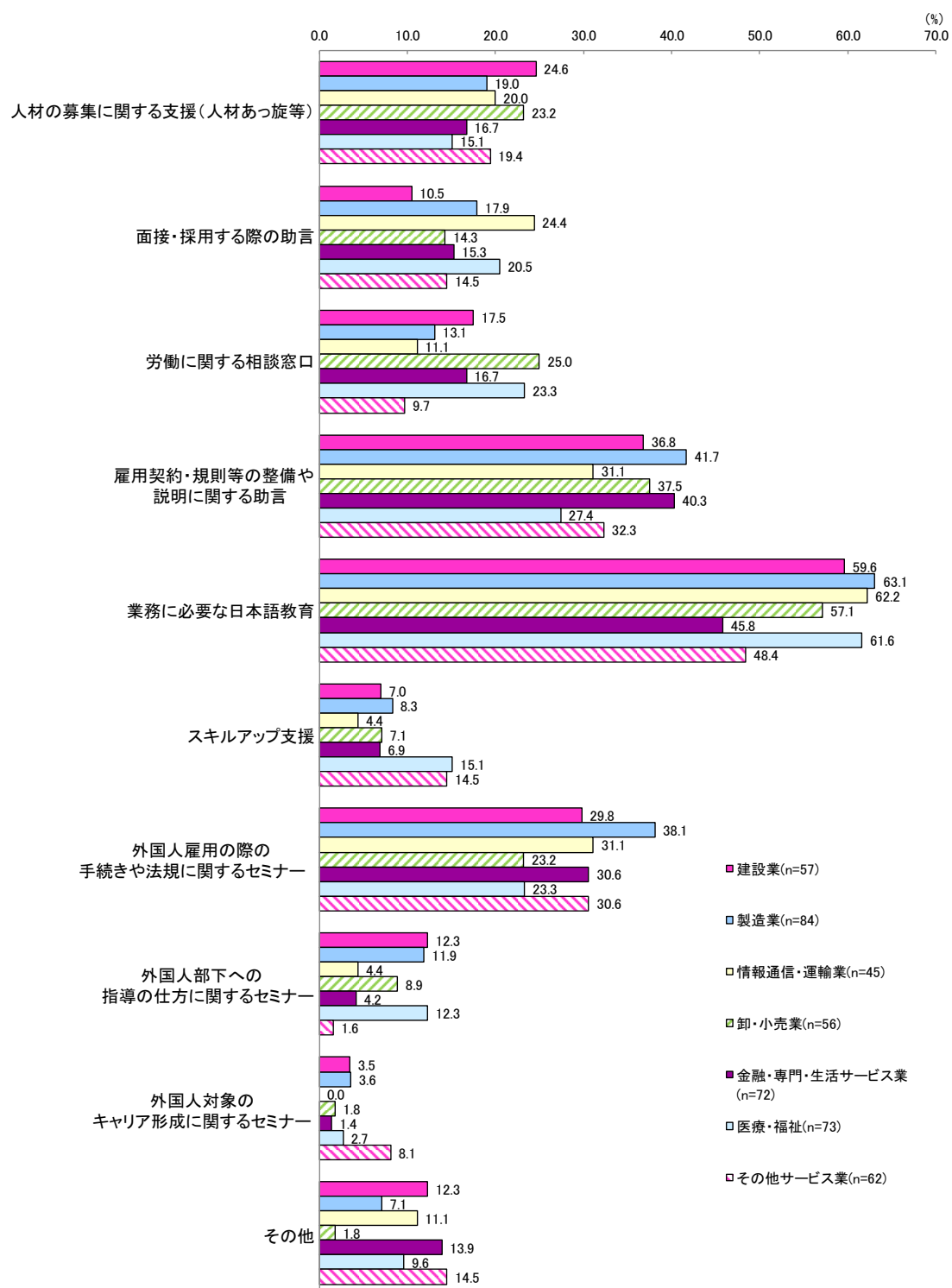
業種別では「業務に必要な日本語教育」について、全ての業種が高い割合で挙げており、「製造業」は「雇用契約・規則等の整備や説明に関する助言」41.7%、「外国人雇用の際の手続きや法規に関するセミナー」38.1%について挙げる事業所の割合が比較的高い。

従業員規模別では、全ての事業所が「業務に必要な日本語教育」を挙げている。「301人以上」では「外国人雇用の際の手続きや法規に関するセミナー」の要望が50.0%と比較的高い割合である。

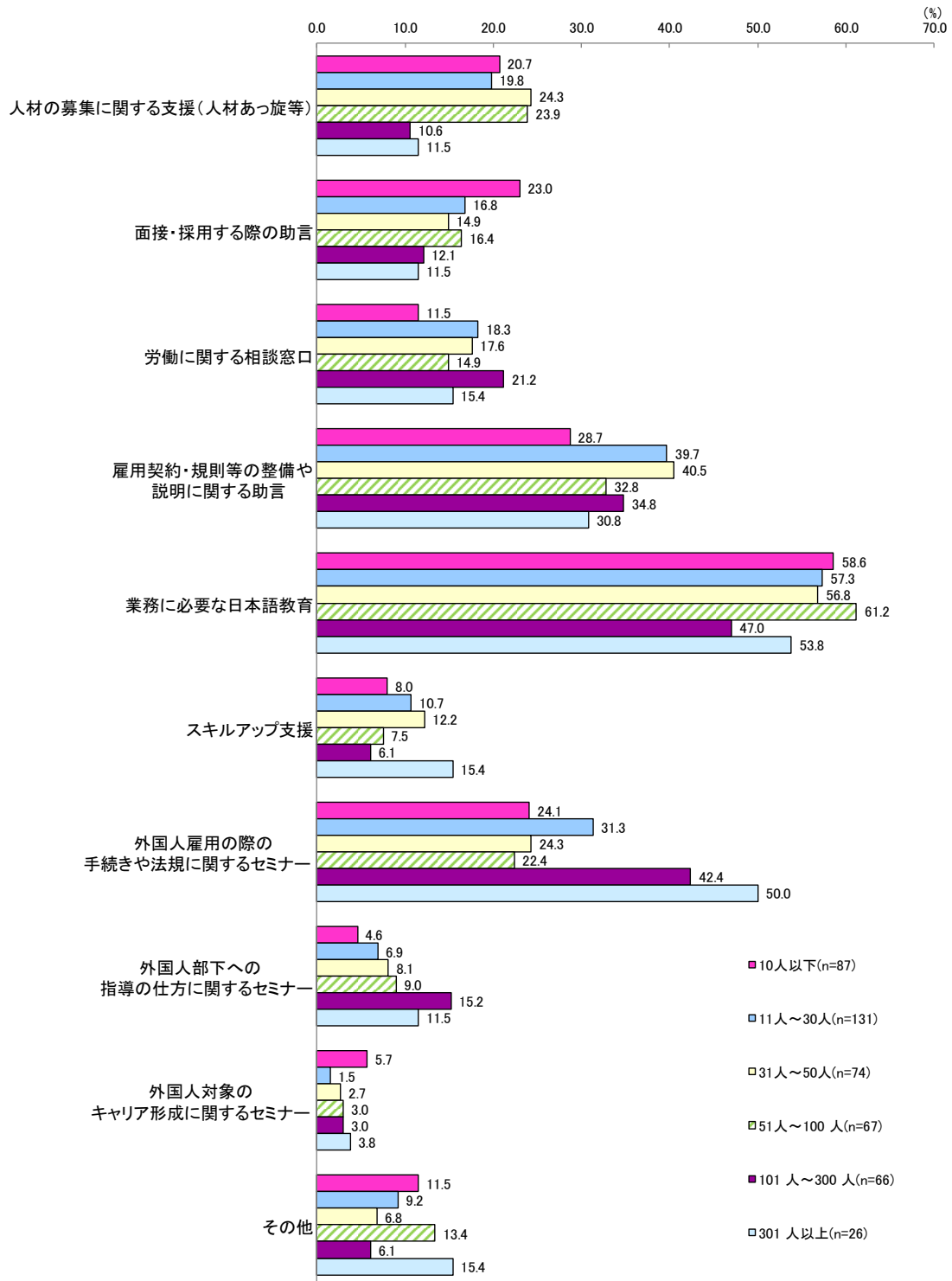
図表 1-3-62 外国人を採用する場合に労働面で外部支援が求められる取組



図表 1-3-63 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(業種別)



図表 1-3-64 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
(従業員規模別)

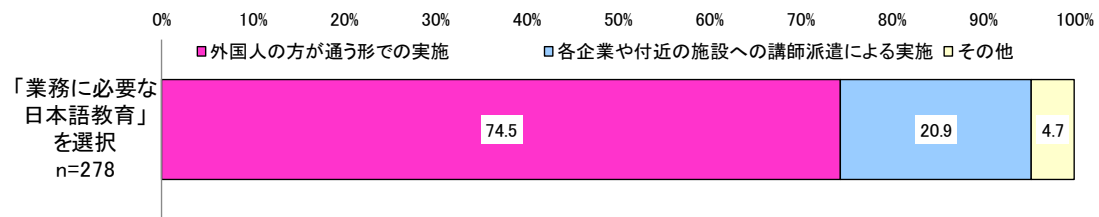


業務に必要な日本語教育の形態についての要望は、「外国人の方が通う形での実施」が多く挙げられ74.5%、「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」20.9%である。

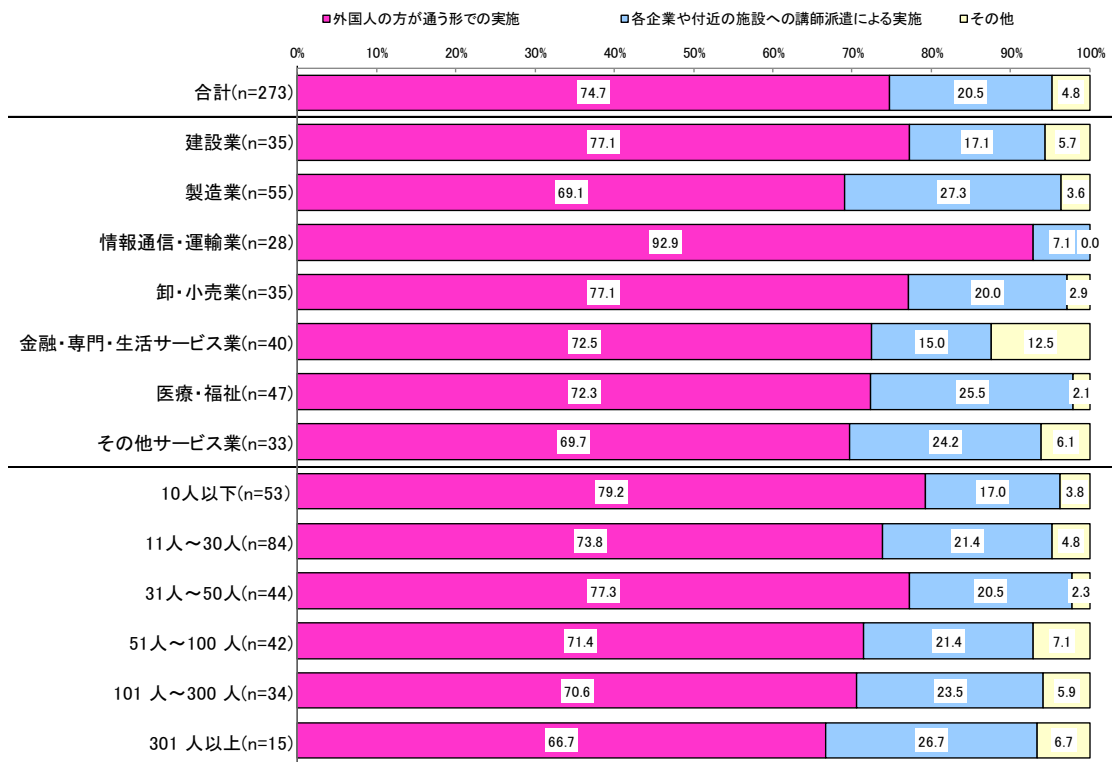
業種別では、全ての業種で「外国人の方が通う形での実施」を要望する割合が高くなっており、特に「情報通信・運輸業」は92.9%と高い割合である。

従業員規模別では、全ての事業所で「外国人の方が通う形での実施」を挙げる割合が高いが、従業員規模が大きい事業所ほど、「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」の割合が高くなる傾向にある。

図表 1-3-65 業務に必要な日本語教育の形態についての要望



図表 1-3-66 業務に必要な日本語教育の形態についての要望(業種別、従業員規模別)



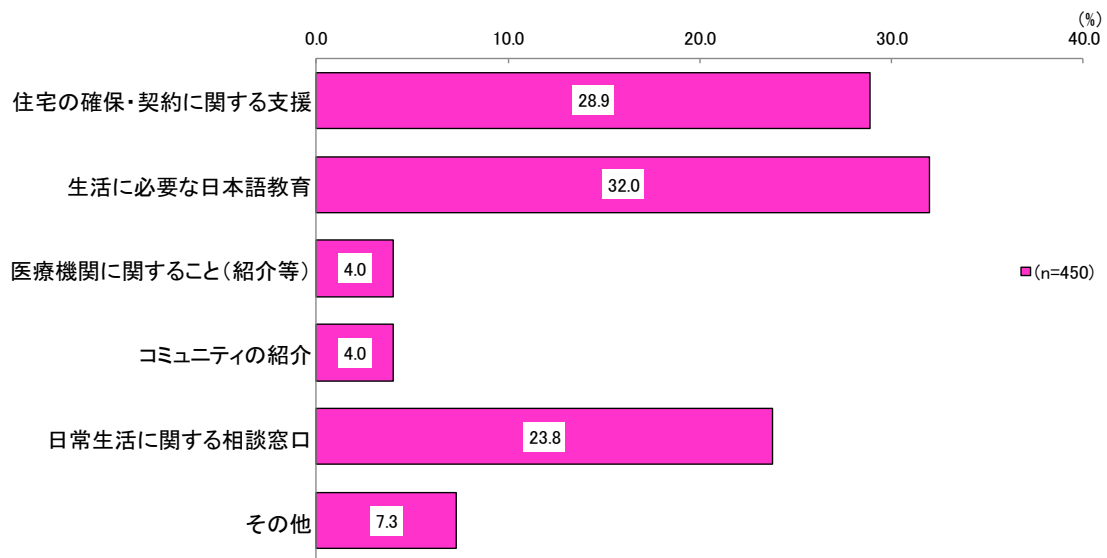
⑧外国人を採用する場合に生活面で外部支援が求められる取組

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。

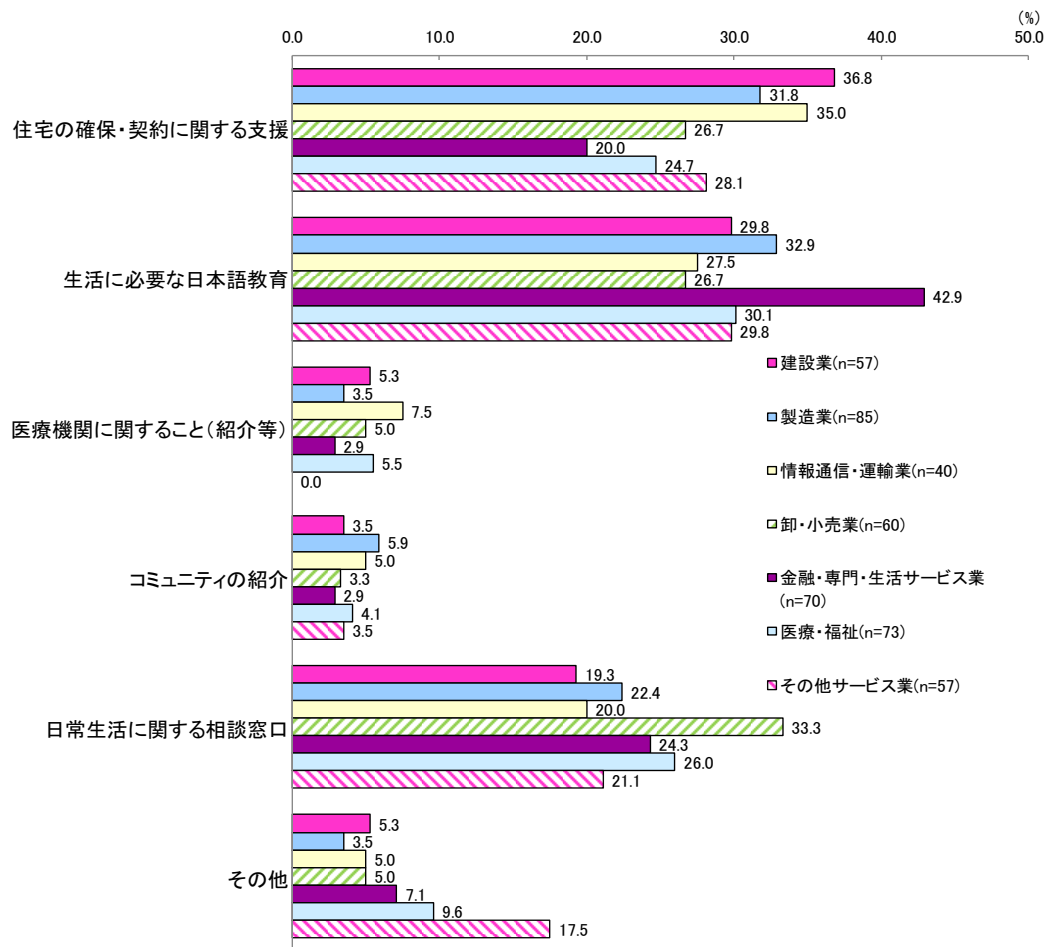
業種別では、「建設業」「製造業」「情報通信・運輸業」は「住宅の確保・契約に関する支援」の要望が30%以上、「金融・専門・生活サービス業」は「生活に必要な日本語教育」の要望が42.9%、「卸・小売業」は「日常生活に関する相談窓口」33.3%と、それぞれの割合が比較的高い。

従業員規模別では、「10人以下」は「住宅の確保・契約に関する支援」38.0%、「11人～30人」は「生活に必要な日本語教育」37.9%であり、それぞれ比較的高い割合である。

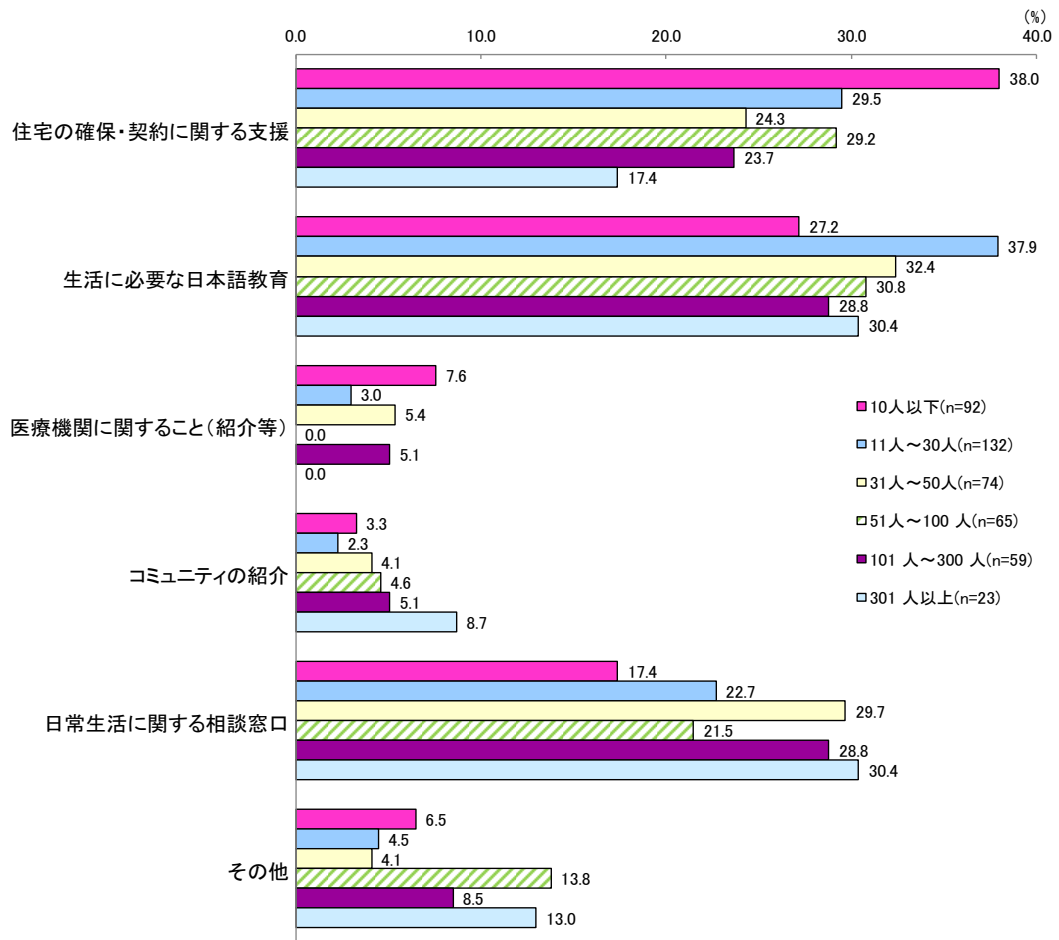
図表 1-3-67 外国人を採用する場合に生活面で外部支援が求められる取組



図表 1-3-68 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(業種別)



図表 1-3-69 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
(従業員規模別)

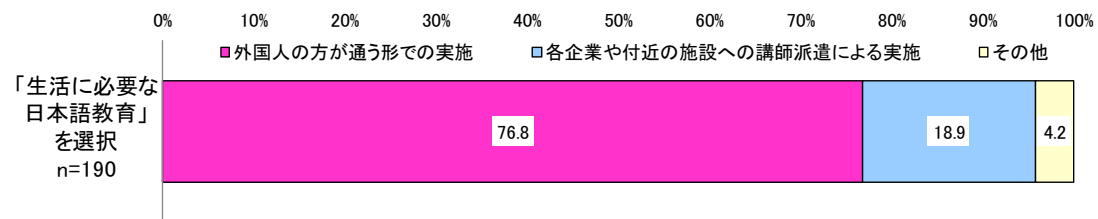


生活に必要な日本語教育の形態についての要望は、業務に必要な日本語教育同様、「外国人の方が通う形での実施」が多く挙げられ76.8%、「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」18.9%である。

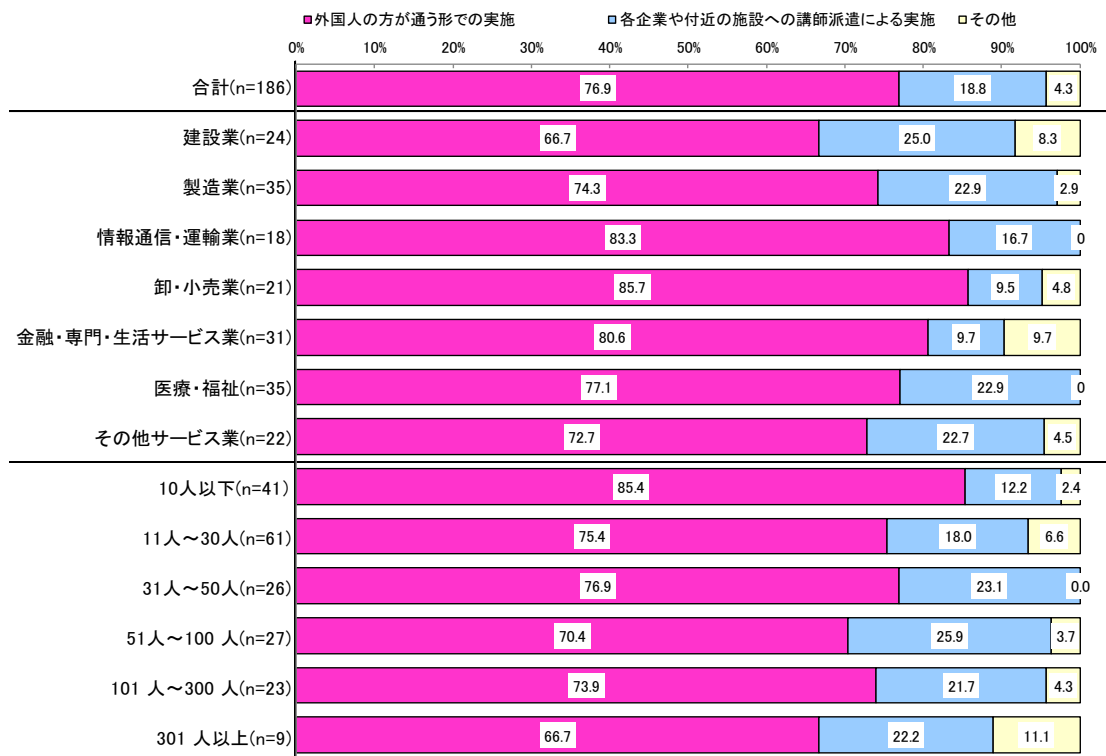
業種別では、「建設業」は「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」が25.0%と比較的高く、「外国人の方が通う形での実施」が66.7%であるほかは、各業種とも「外国人の方が通う形での実施」の要望が70%以上となっている。

従業員規模別でも、全ての事業所が「外国人の方が通う形での実施」を挙げる割合が高いが、従業員規模が大きい事業所は「各企業や付近の施設への講師派遣による実施」の要望の割合が高くなる傾向がある。

図表 1-3-70 生活に必要な日本語教育の形態についての要望



図表 1-3-71 生活に必要な日本語教育の形態についての要望(業種別、従業員規模別)



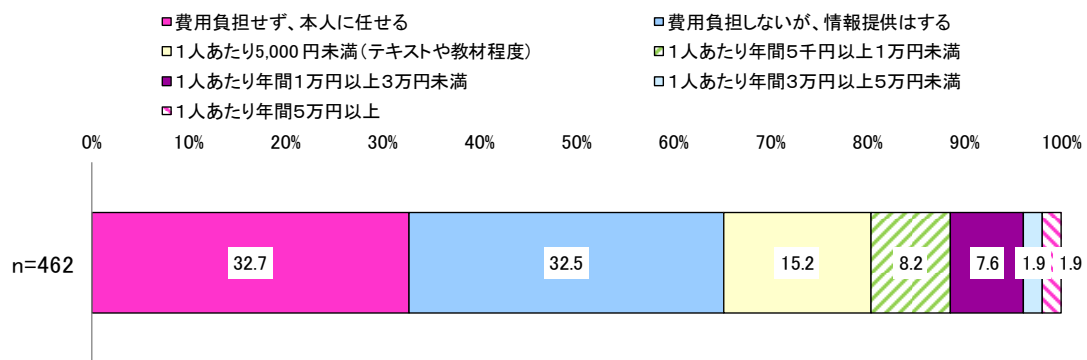
⑨外国人の日本語能力向上に対する費用負担の考え

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。

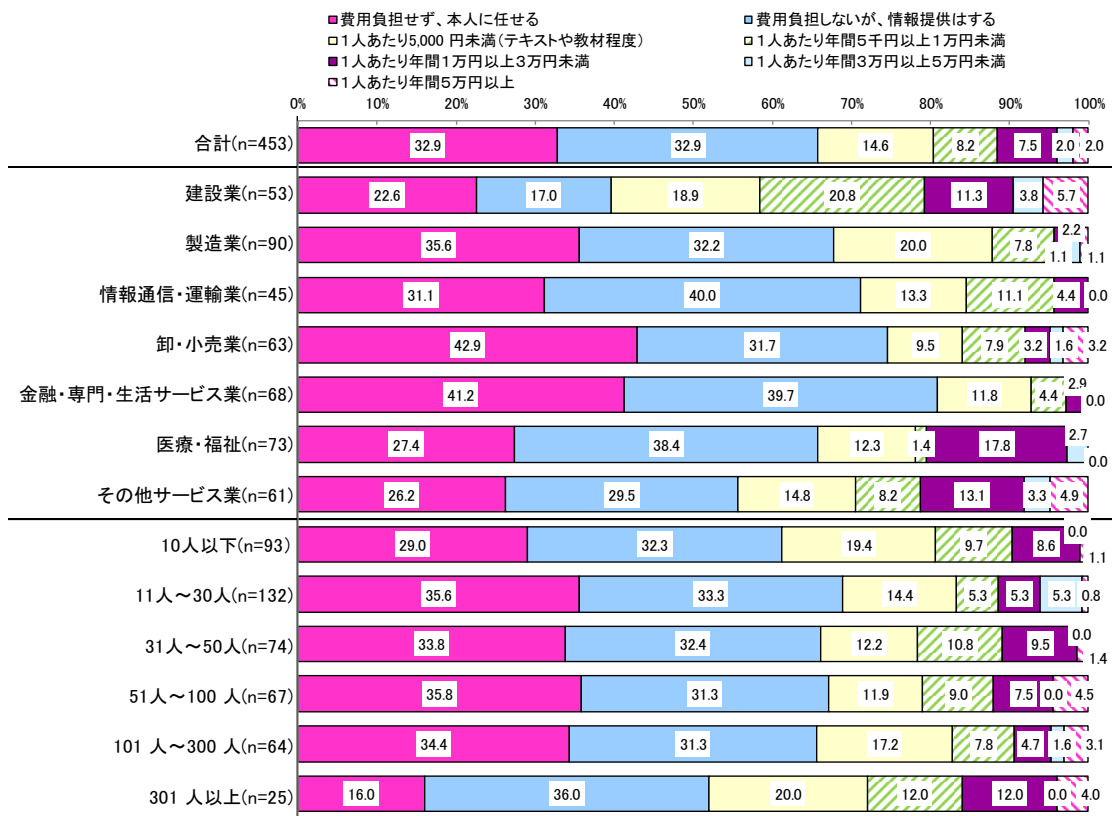
業種別では、「建設業」は費用負担をする考えがあると答えた割合が60.5%と高く、次いで「その他サービス業」44.3%である。「建設業」は5.7%、「その他サービス業」では4.9%が「1人あたり年間5万円以上」の費用負担をする考えがあるとされている。

従業員規模別では、「301人以上」は48.0%の事業所が費用負担をする考えがあると答え、高い割合となっている。

図表 1-3-72 外国人の日本語能力向上に対する費用負担の考え



図表 1-3-73 外国人の日本語能力向上に対する費用負担の考え(業種別、従業員規模別)



(5) シニアの雇用状況と雇用にあたっての取組と課題

① 定年制

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。

業種別では、「情報通信・運輸業」94.2%が一番高く、他の業種でも 75%以上の事業所が定年制を有している。

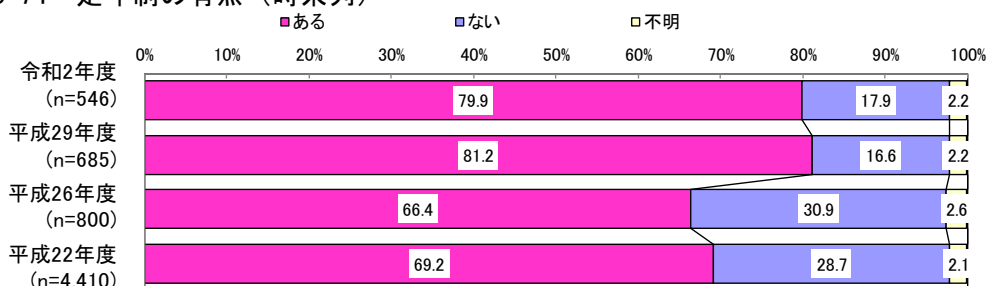
従業員規模別では、「10人以下」が 46.8%となっており、定年を定めていない事業所が多い。

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。

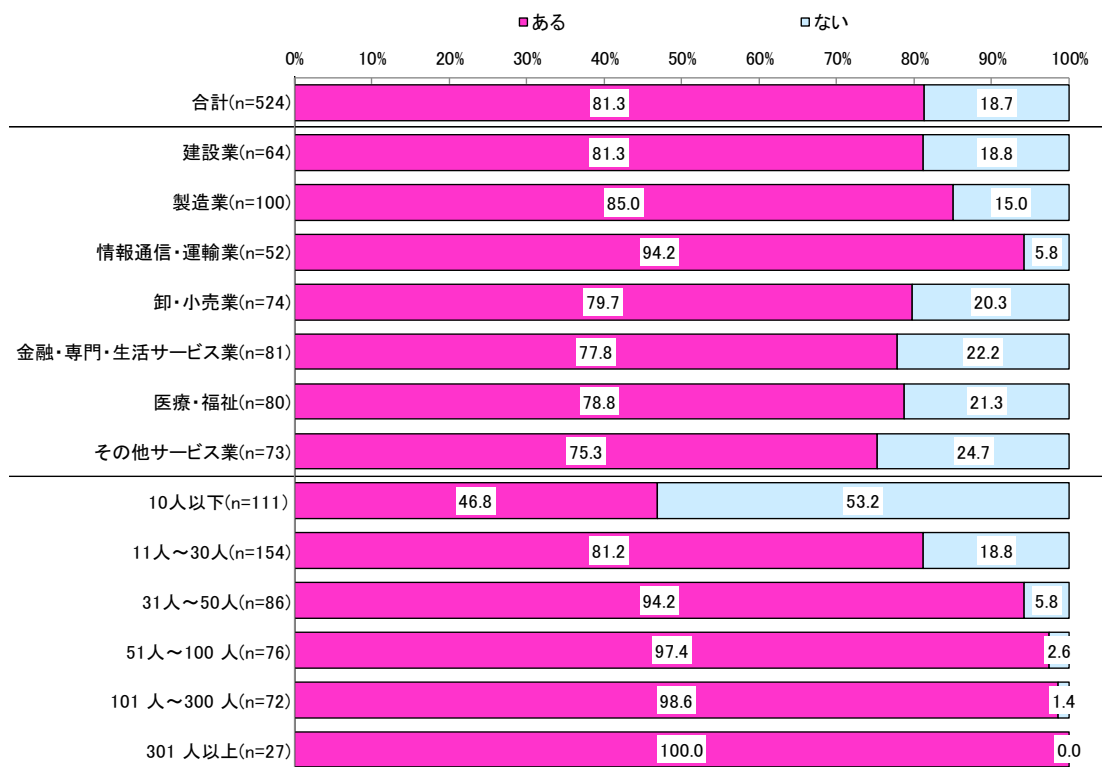
業種別では、「情報通信・運輸業」が 69.8%と「64歳以下」の割合が最も高く、「医療・福祉」は 45.6%と「65歳」の割合が最も高い。

従業員規模別では従業員規模が大きいほど「64歳以下」が増加する傾向にあり、「301人以上」は「64歳以下」の割合が最も高く 85.2%、「10人以下」では逆に 40.5%と最も低い割合となった。

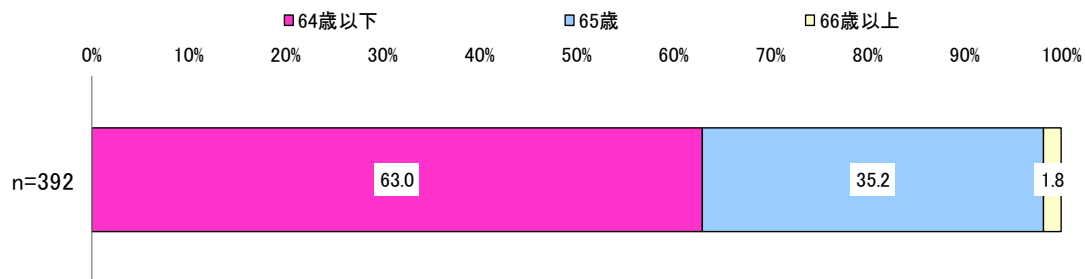
図表 1-3-74 定年制の有無（時系列）



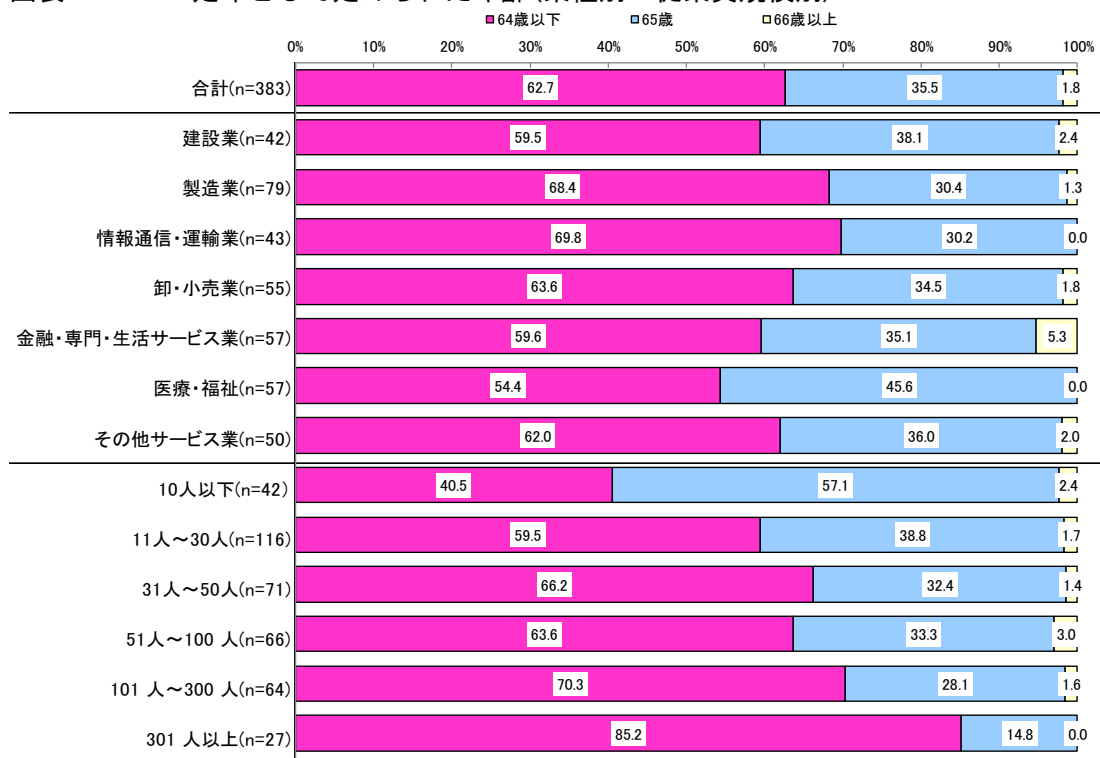
図表 1-3-75 定年制の有無（業種別、従業員規模別）



図表 1-3-76 定年として定められた年齢



図表 1-3-77 定年として定められた年齢(業種別・従業員規模別)

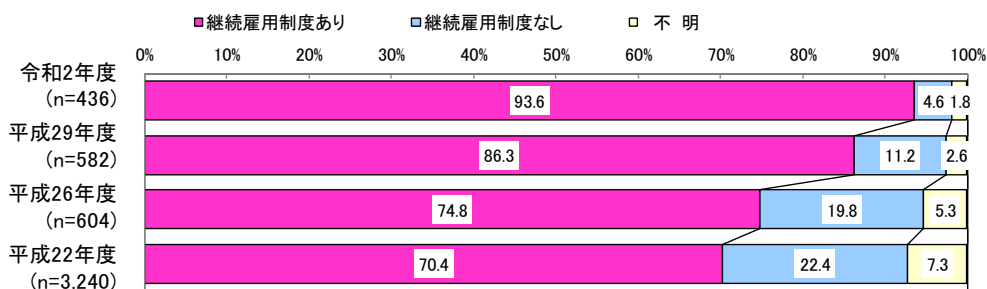


定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）がある企業は 93.6%と高い割合で年々増加している。

業種別では、「卸・小売業」98.3%が最も高く、全ての業種で90%を超えている。

従業員規模別では、「301人以上」100.0%が最も高く、「10人以下」が89.6%とやや低くなっており、従業員規模が大きくなるほど継続雇用制度がある事業所が多い傾向がある。

図表 1-3-78 定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）の有無（時系列）



※前回調査までは継続雇用制度についての設問は「あり」「導入検討中」「なし」であったため、比較にあたっては「導入検討中」と「なし」を合算し、今回結果と比較した。

図表 1-3-79 定年退職者を再雇用する制度（継続雇用制度）の有無（業種別、従業員規模別）

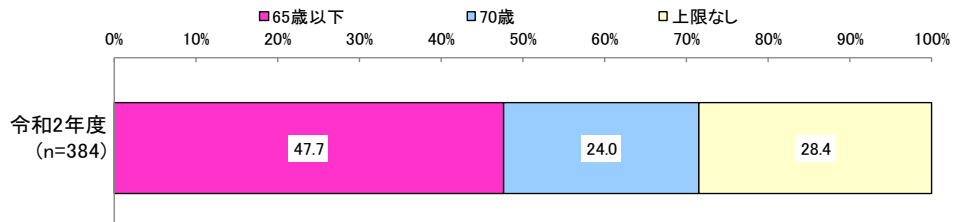


定年後の継続雇用制度の上限年齢がある事業所は、全体で 71.7%である。内訳は、「65歳以下」47.7%、「70歳」24.0%、「上限なし」28.4%であった。

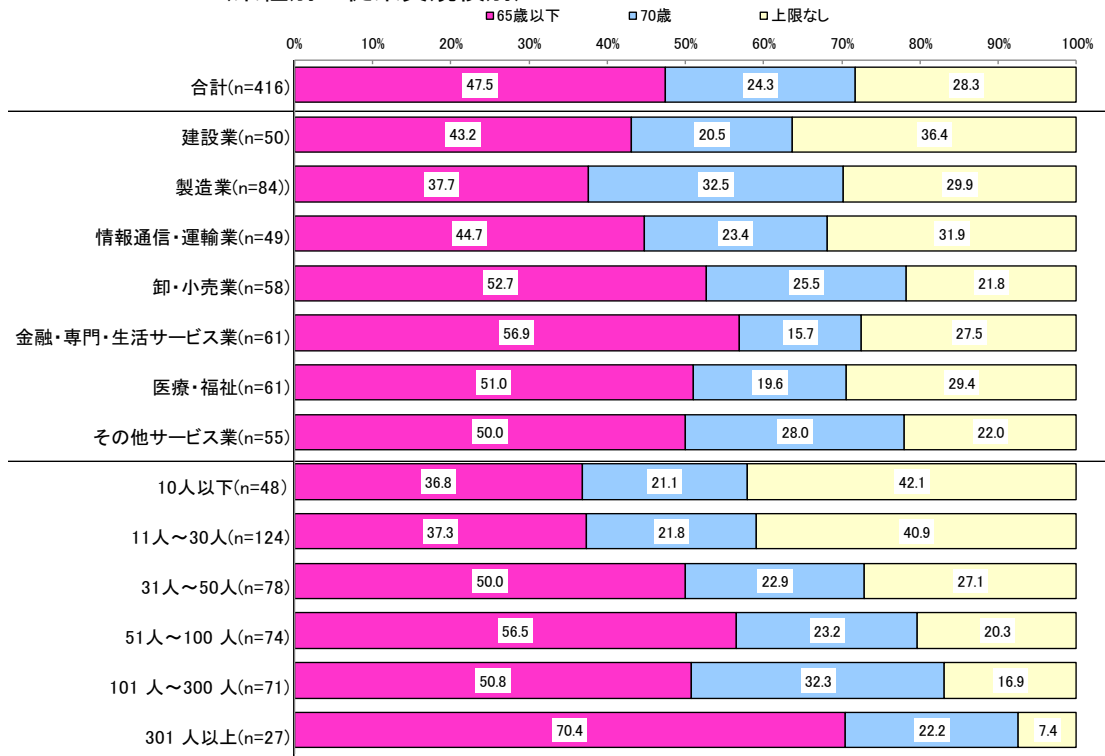
業種別では「65歳以下」は「金融・専門・生活サービス業」の 56.9%が最も高く、逆に「製造業」は 37.7%と最も低くなっている。

従業員規模別では、「65歳以下」とする事業所は「301人以上」の 70.4%が最も高く、「上限年齢なし」は「10人以下」の 42.1%が最も高かった。また、従業員規模が小さい事業所ほど、上限年齢なしの割合が高い傾向にある。

図表 1-3-80 定年退職者を再雇用する制度(継続雇用制度)の上限年齢



図表 1-3-81 定年退職者を再雇用する制度(継続雇用制度)の上限年齢 (業種別・従業員規模別)



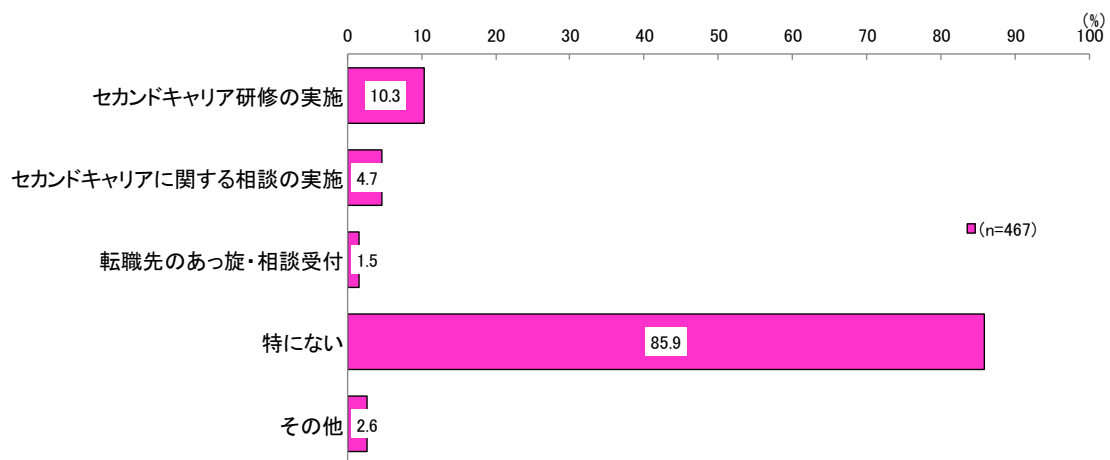
②セカンドキャリア支援の状況と行政への希望

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「特にない」85.9%で、ほとんどの事業所で未実施である。

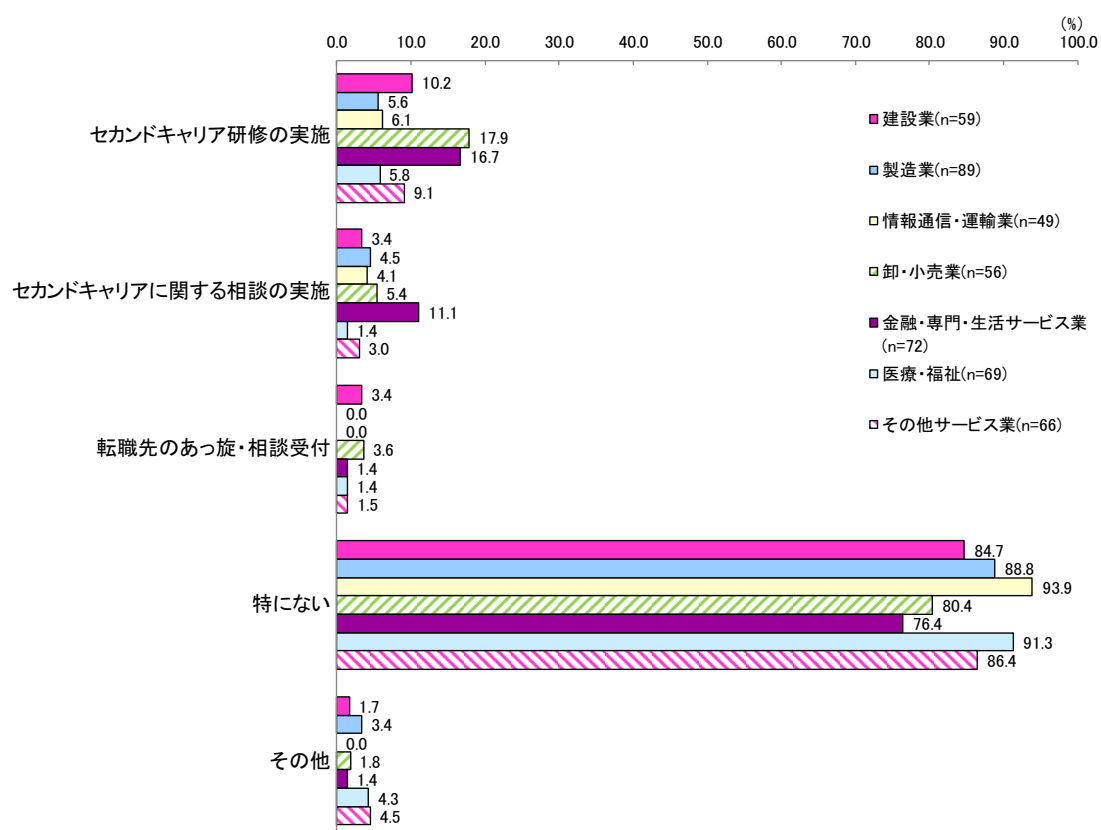
業種別では、「セカンドキャリア研修の実施」について、「卸・小売業」は17.9%、「金融・専門・生活サービス業」は16.7%、「建設業」は10.2%がそれぞれ挙げており、「セカンドキャリアに関する相談の実施」については、「金融・専門・生活サービス業」が11.1%挙げている点が目立つ。

従業員規模別では、「セカンドキャリア研修の実施」について「301人以上」は37.5%、「101人～300人」は21.7%の事業所が挙げ、「セカンドキャリアに関する相談」については、「101人～300人」15.0%が挙げており、比較的高い割合となっている。

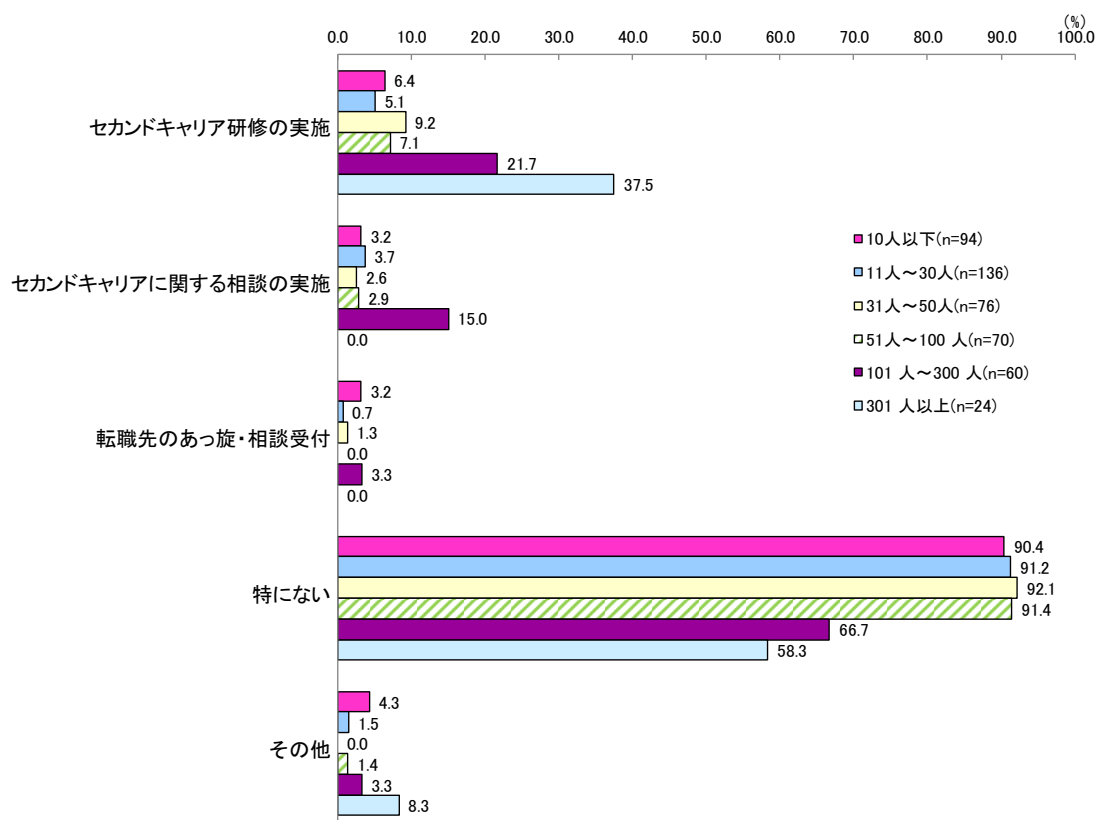
図表 1-3-82 セカンドキャリア支援の実施状況



図表 1-3-83 セカンドキャリア支援の実施状況（業種別）



図表 1-3-84 セカンドキャリア支援の実施状況（従業員規模別）

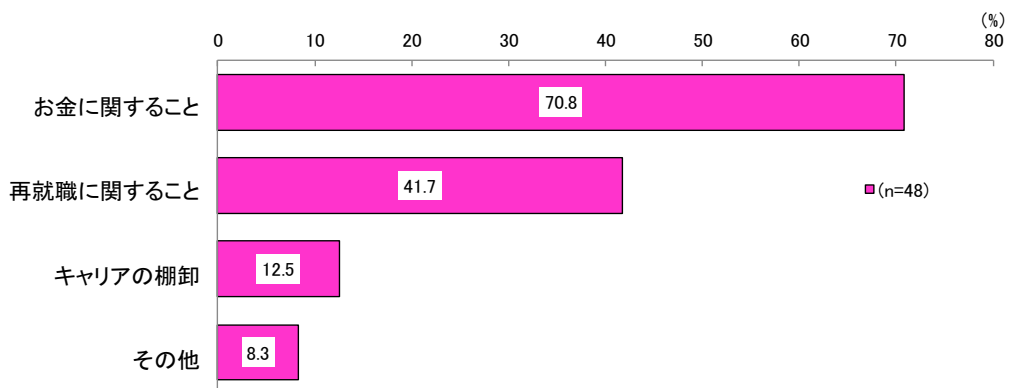


セカンドキャリア研修を実施している事業所の研修内容については、「お金に関すること」が70.8%、「再就職に関すること」が41.7%となっており、老後の生活資金に関心が高いことがうかがえる。

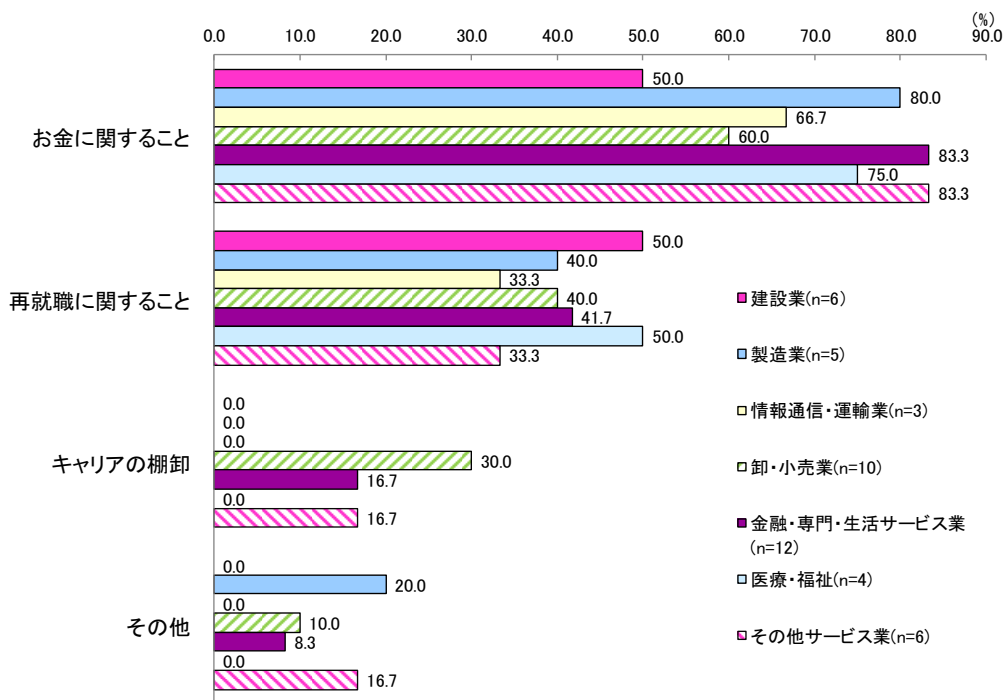
業種別では、「お金に関すること」については「製造業」「金融・専門・生活サービス業」「その他サービス業」が80%以上となっており、「再就職に関すること」については、「建設業」「医療・福祉」が50.0%となっている。

従業員規模別では「お金に関すること」について「51人～300人」までの事業所で100%となっており、「再就職に関すること」については、50人以下の事業所で50%以上となっており、比較的高い割合になっている。

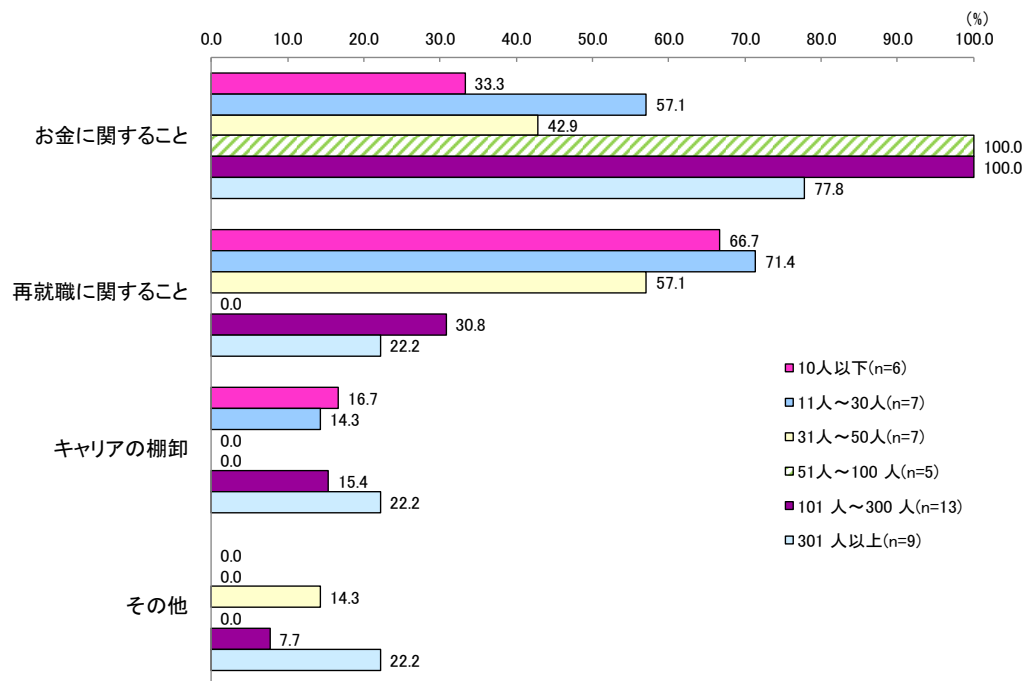
図表 1-3-85 セカンドキャリア研修の実施内容



図表 1-3-86 セカンドキャリア研修の実施内容（業種別）



図表 1-3-87 セカンドキャリア研修の実施内容（従業員規模別）

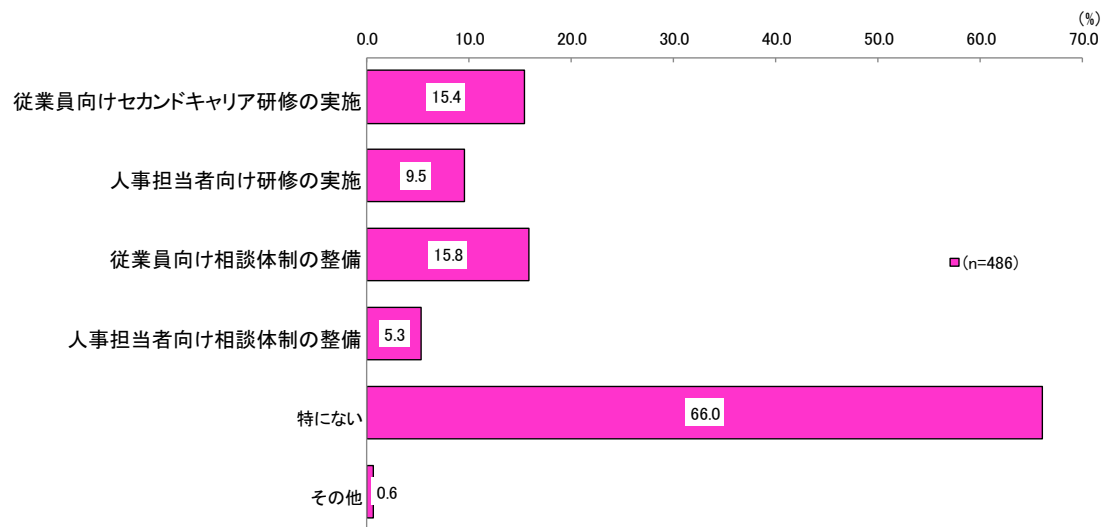


セカンドキャリア支援で行政等に希望することは、「特にない」が66.0%であったが、「従業員向け相談体制の整備」15.8%、「従業員向けセカンドキャリア研修の実施」15.4%が比較的要望の高い項目である。

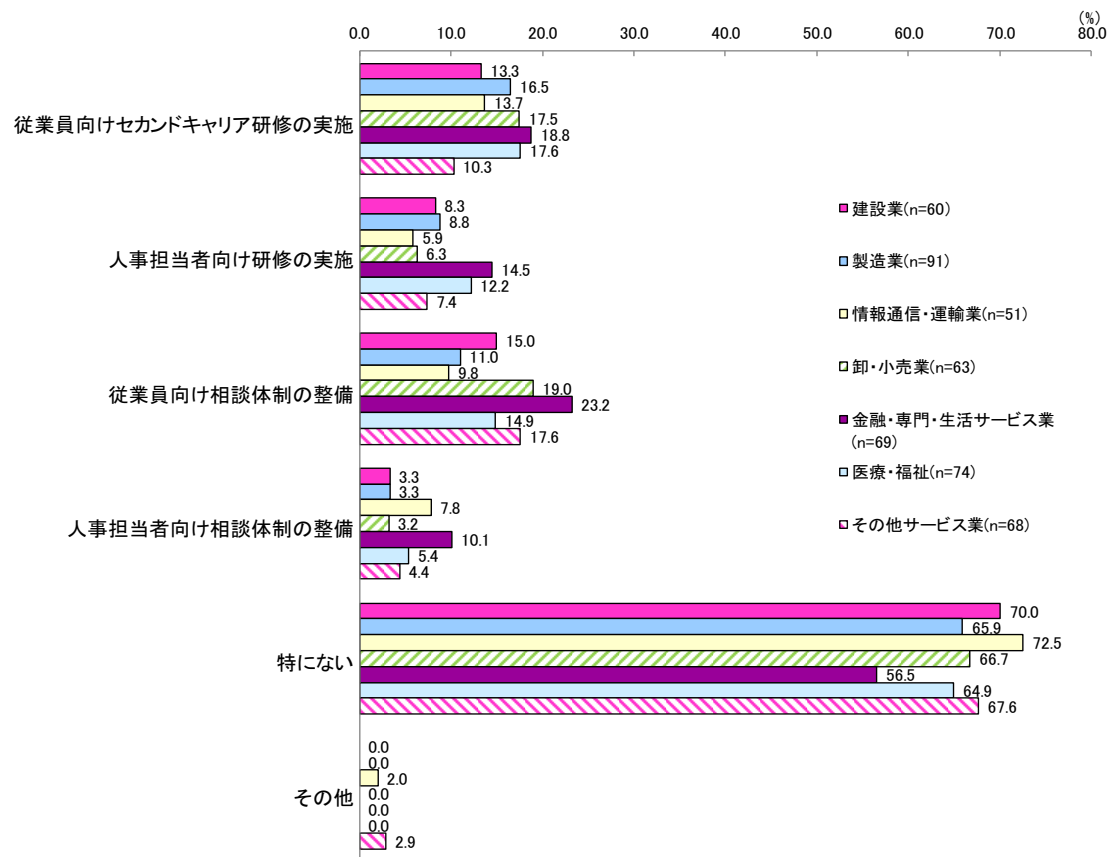
業種別では、「金融・専門・生活サービス業」は「従業員向け相談体制の整備」23.2%、「従業員向けセカンドキャリア研修の実施」18.8%、「人事担当者向け研修の実施」14.5%などが、他の業種と比較して目立つ項目として挙げられている。

従業員規模別では、「従業員向けセカンドキャリア研修」は「101人～300人」27.9%、「人事担当者向け研修の実施」は「31人～50人」16.0%、「従業員向け相談体制の整備」は「31人～50人」21.0%「301人以上」24.0%、「人事担当者向け相談体制の整備」は「31人～50人」14.8%などが、比較的高い割合となっている。

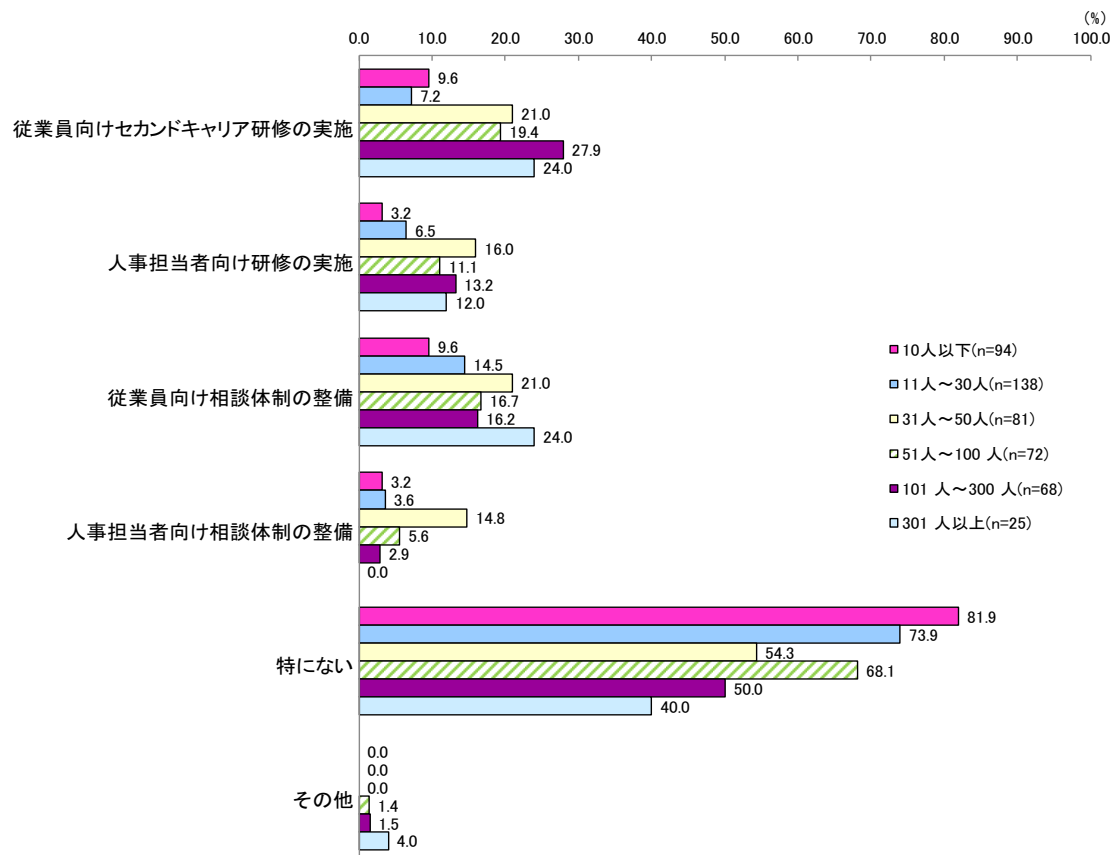
図表 1-3-88 セカンドキャリア支援で行政等に希望すること



図表 1-3-89 セカンドキャリア支援で行政等に希望すること（業種別）



図表 1-3-90 セカンドキャリア支援で行政等に希望すること（従業員規模別）



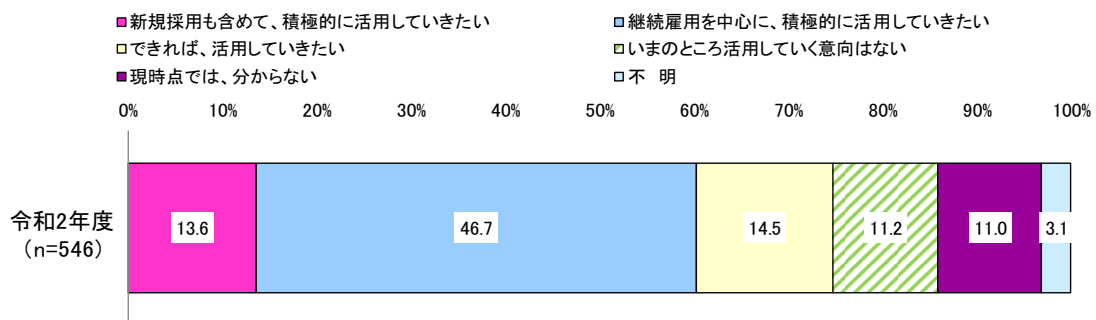
③高齢者の活用意向と理由

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

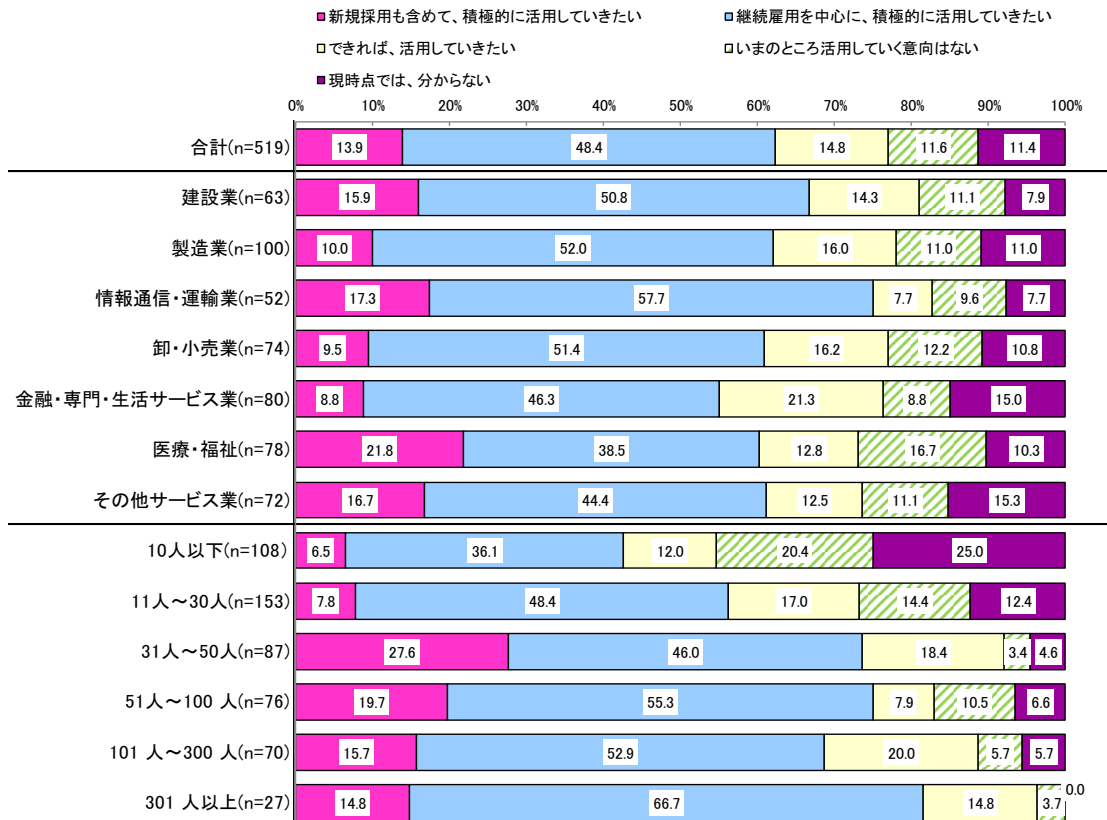
業種別では、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」「できれば、活用していきたい」の合計では、「情報通信・運輸業」82.7%「建設業」81.0%が比較的高い割合となっている。

従業員規模別では、「新規採用も含めて、積極的に活用していきたい」「継続雇用を中心に、積極的に活用していきたい」「できれば、活用していきたい」の合計で、「301人以上」が96.3%、「31人～50人」が92.0%と90%を超えている。一方、「10人以下」は、活用して行きたい事業所が54.6%と比較的低い割合となっている。

図表 1-3-91 概ね 60 歳以上の高齢者活用の意向



図表 1-3-92 概ね 60 歳以上の高齢者活用の意向（業種別・従業員規模別）

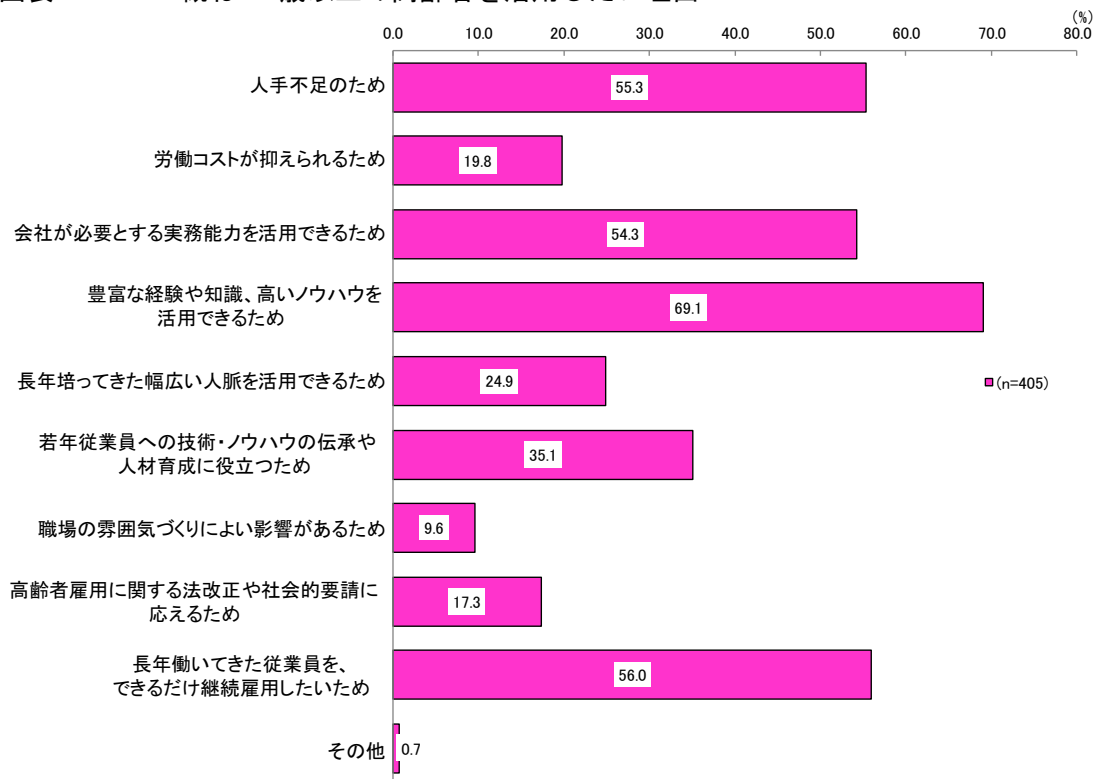


概ね 60 歳以上の高齢者の活用をしたい理由は、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」69.1%、「長年働いてきた従業員を、できるだけ継続雇用したいため」56.0%「人手不足のため」55.3%、「会社が必要とする実務能力を活用できるため」54.3%などが比較的高い割合で挙げられた。

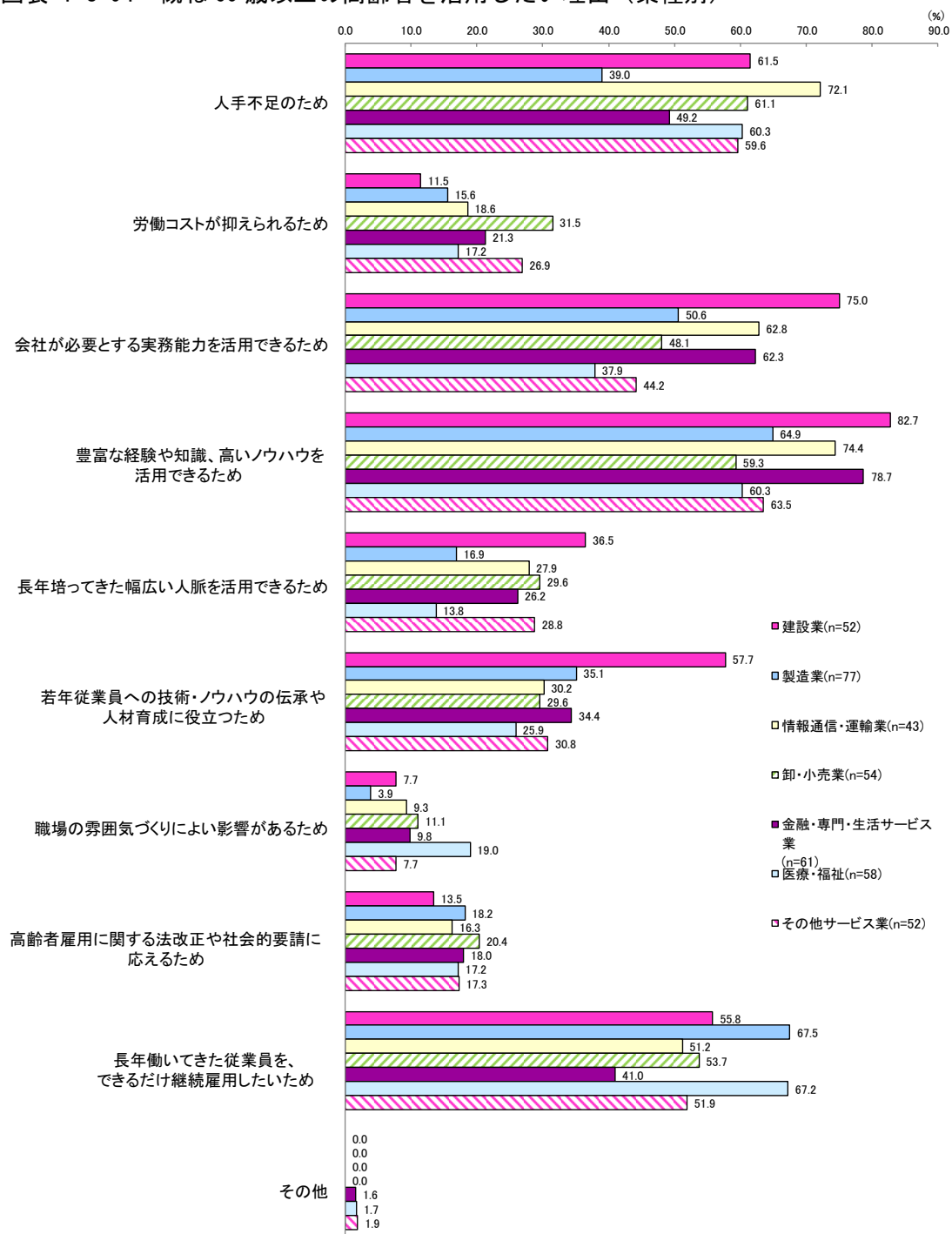
業種別では、「建設業」は「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」82.7%、「会社が必要とする実務能力を活用できるため」75.0%、「情報通信・運輸業」は「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」74.4%、「人手不足のため」72.1%など、「金融・専門・生活サービス業」は「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」78.7%などが高い割合で挙げられた。

従業員規模別では、「豊富な経験や知識、高いノウハウを活用できるため」が「10人以下」は74.1%、「301人以上」は84.0%と、高い割合で挙げられ、「301人以上」では、「若手従業員への技術・ノウハウの伝承や人材育成に役立つため」64.0%も比較的高い割合で理由として挙げられた。

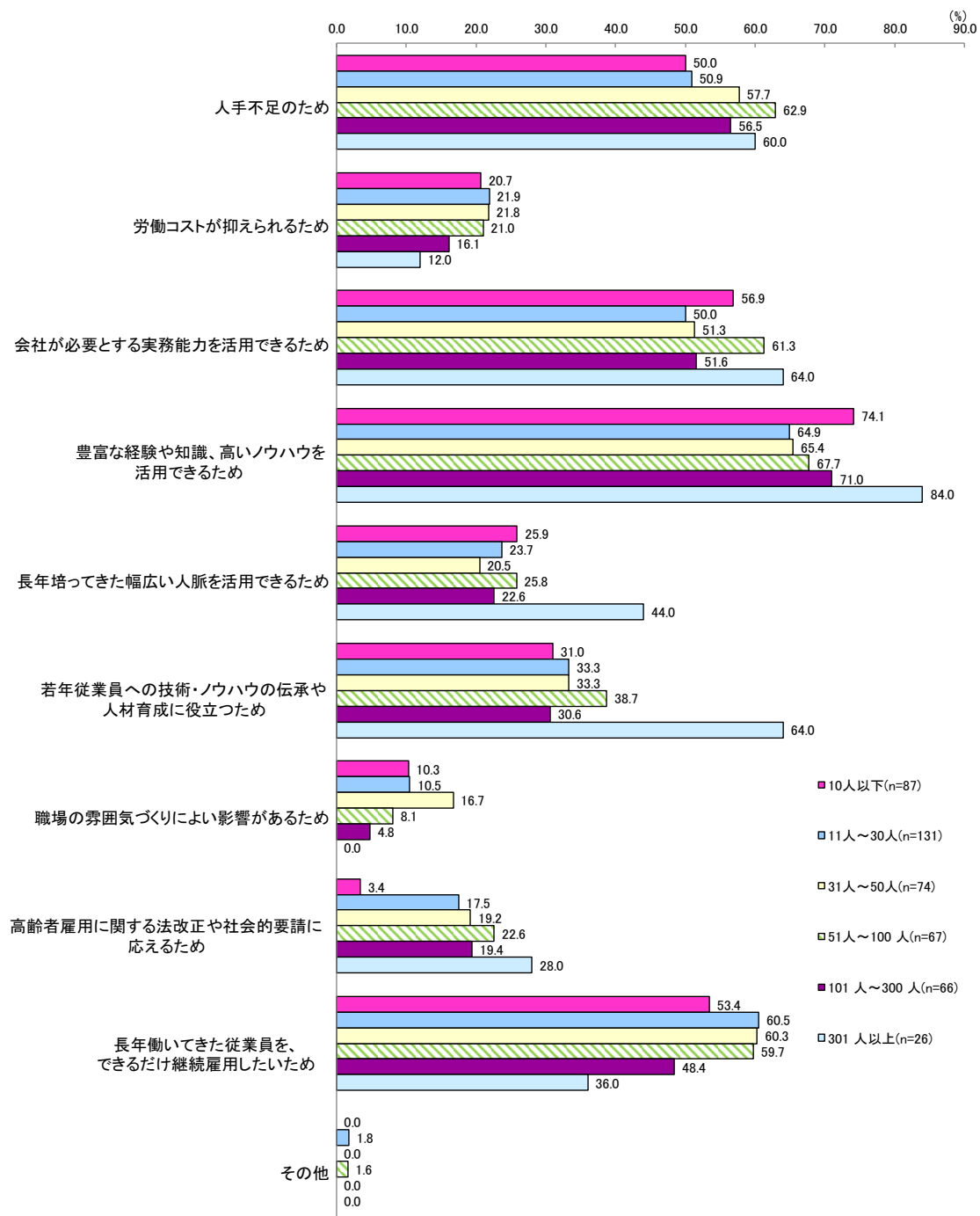
図表 1-3-93 概ね 60 歳以上の高齢者を活用したい理由



図表 1-3-94 概ね 60 歳以上の高齢者を活用したい理由（業種別）



図表 1-3-95 概ね 60 歳以上の高齢者を活用したい理由（従業員規模別）

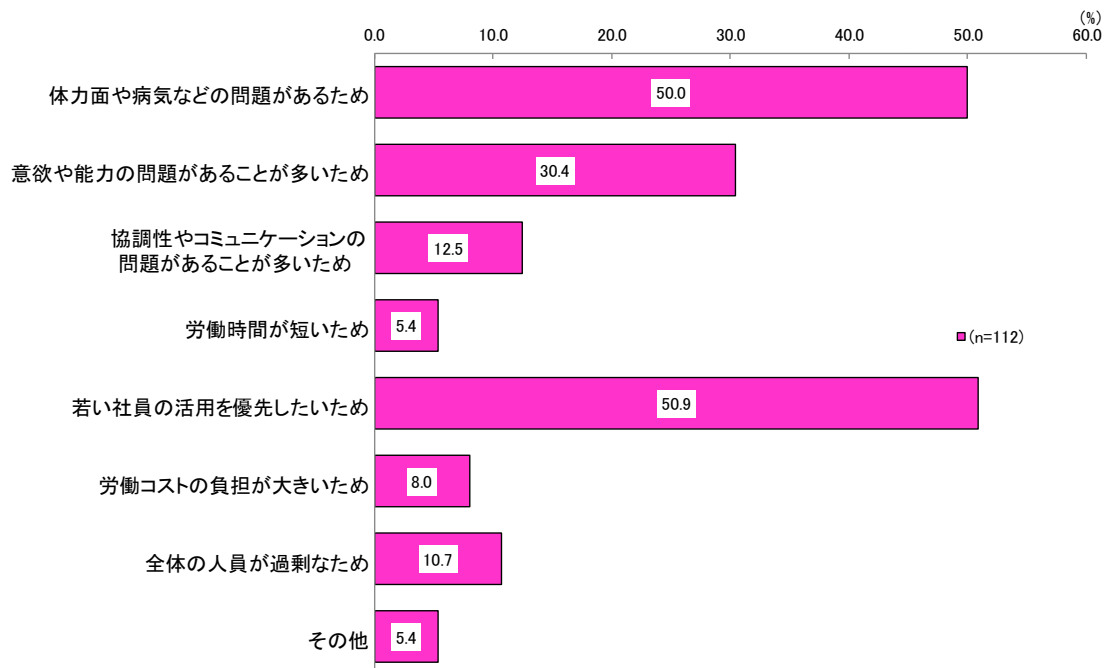


高齢者を活用する意向がない理由として、「若い社員の活用を優先したいため」が50.9%、「体力面や病気などの問題があるため」50.0%などを挙げる事業所が多かった。

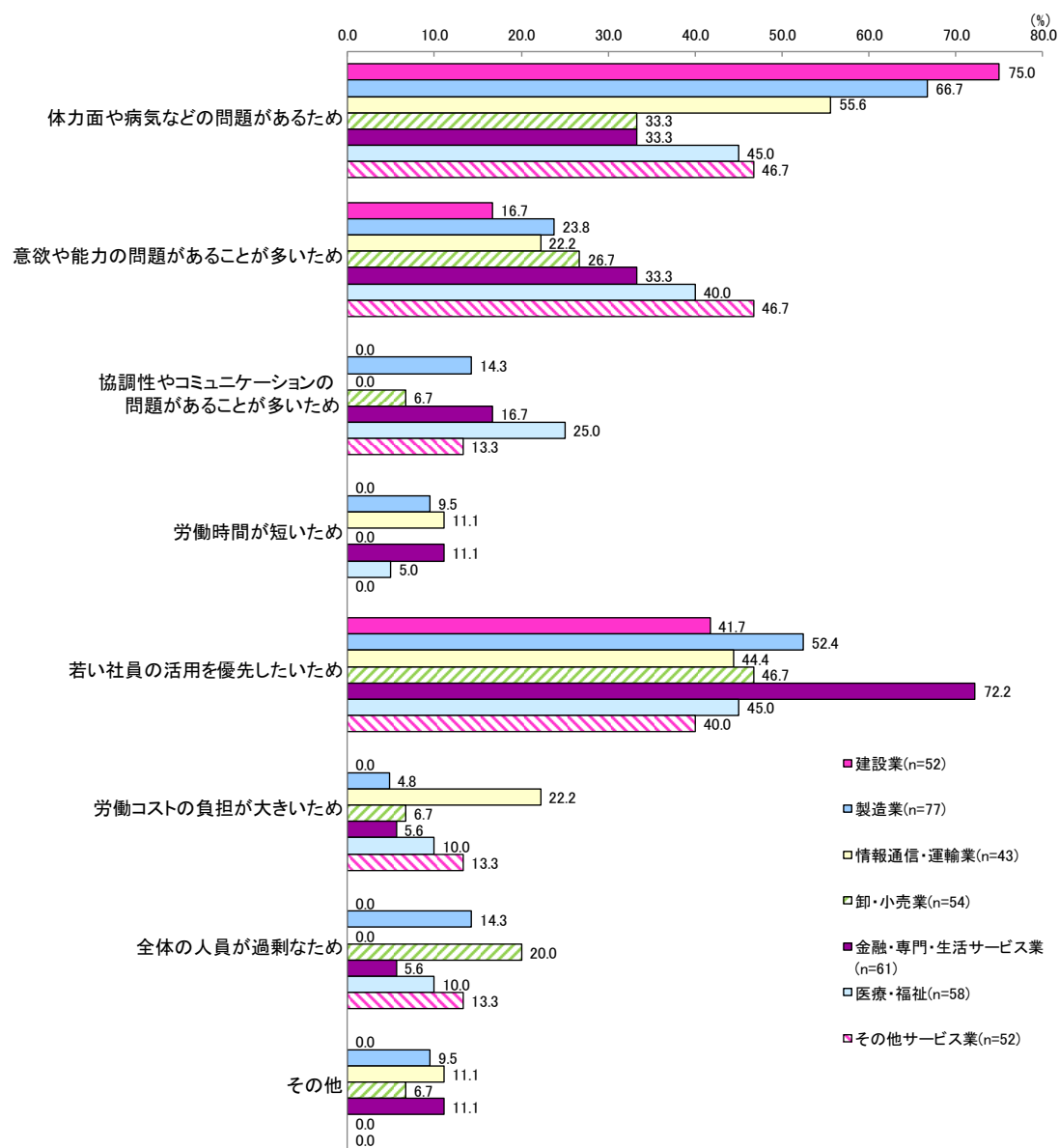
業種別では、「建設業」は「体力面や病気などの問題があるため」を75.0%、「金融・専門・生活サービス業」は「若い社員の活用を優先したいため」を72.2%などが比較的高い割合で挙げられた。

従業員規模別では、「体力面や病気などの問題があるため」を「11人～30人」は64.9%、「101人～300人」は64.9%が挙げ、「若い社員の活用を優先したいため」を「51人～100人」は62.5%、「301人以上」は100%などと、比較的高い割合で挙げられた。

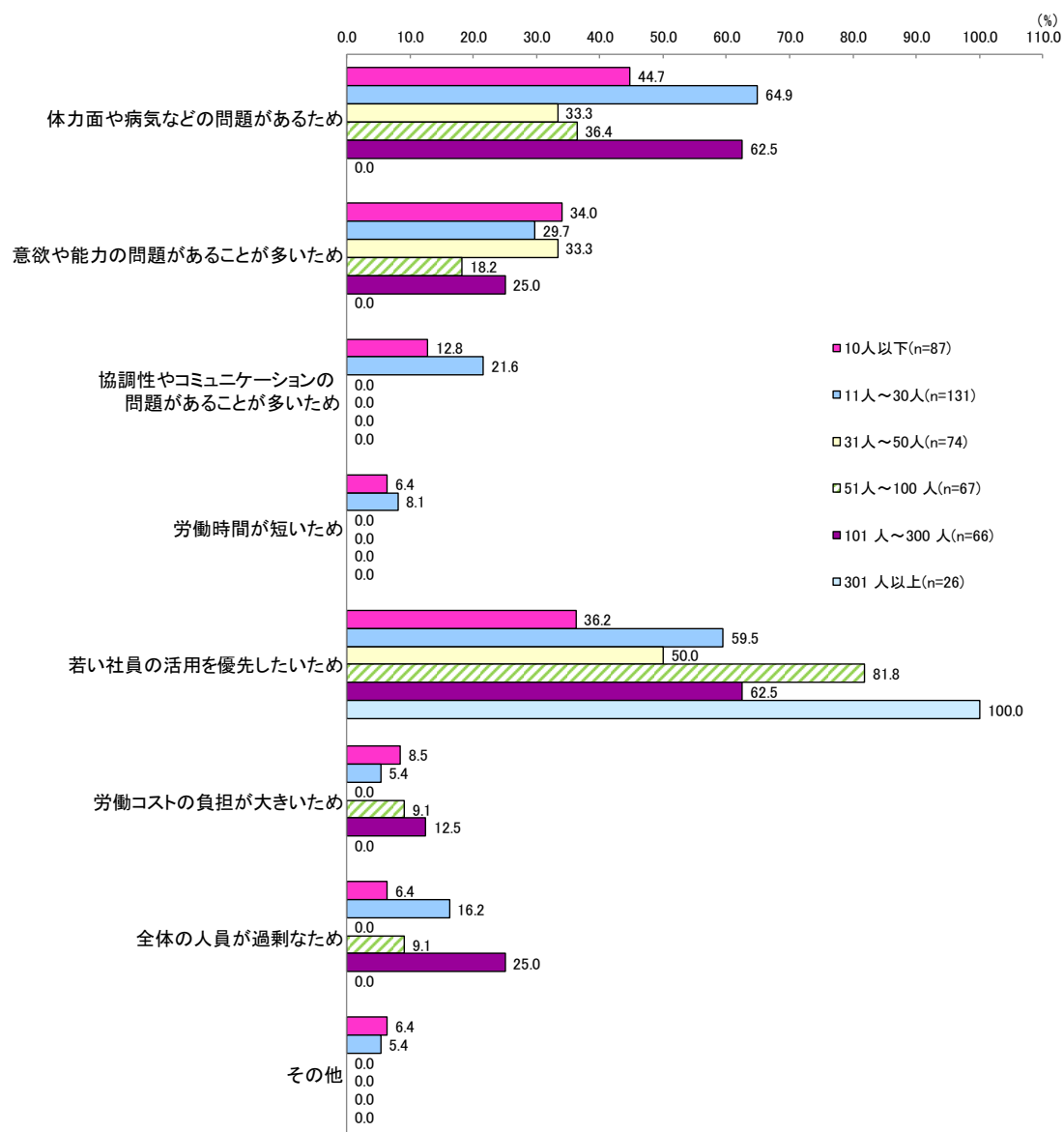
図表 1-3-96 高齢者を活用する意向がない理由



図表 1-3-97 高齢者を活用する意向がない理由（業種別）



図表 1-3-98 高齢者を活用する意向がない理由（従業員規模別）



4. 採用・雇用の実態と課題

(1) 採用活動の状況

ア. 新卒採用の状況

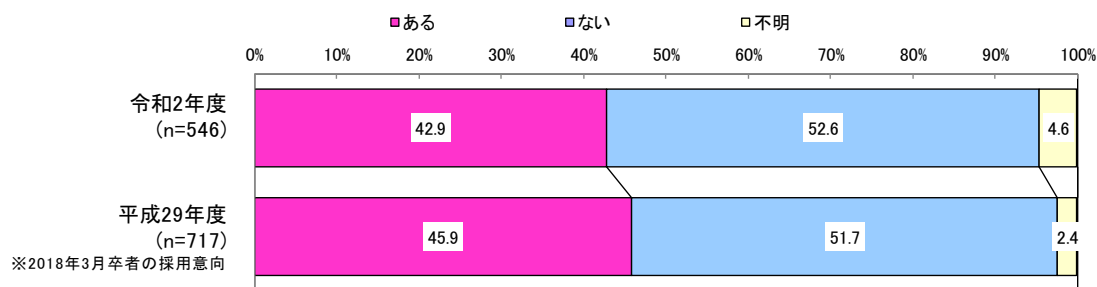
①今年度の新卒採用の状況

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。

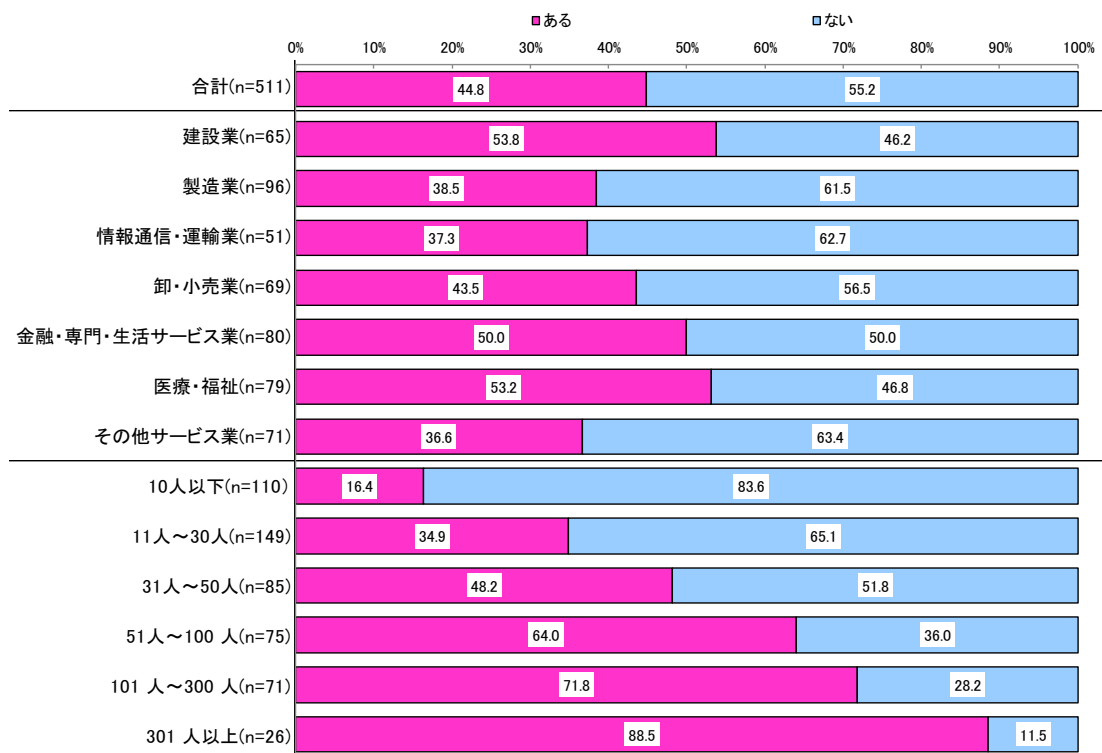
業種別では、「建設業」53.8%、「医療・福祉」53.2%、「金融・専門・生活サービス業」50.0%などが新卒採用の意向が比較的高い。

従業員規模別では、従業員規模が大きいほど新卒採用の意向がある割合が高くなる傾向にあり、「51人～100人」64.0%、「101人～300人」71.8%、「301人以上」88.5%と、規模の大きい事業所では新卒採用の意向が50%以上あるのに対し、「10人以下」は16.4%と新卒採用の意向がない事業所が多い。

図表 1-4-1 今年度（2021年3月新卒者）の採用意向（時系列）



図表 1-4-2 今年度（2021年3月新卒者）の採用意向（業種別、従業員規模別）

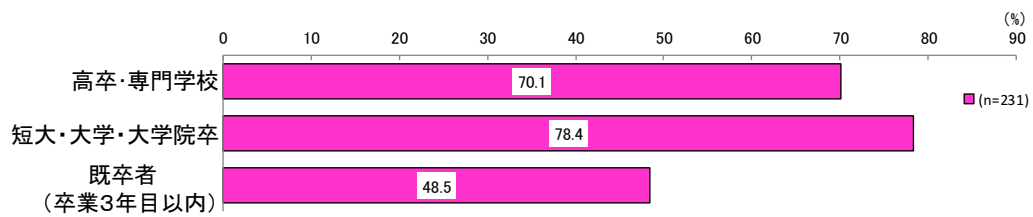


採用したい新卒者の学歴は、「高卒・専門学校」70.1%、「短大・大学・大学院卒」78.4%となっている。

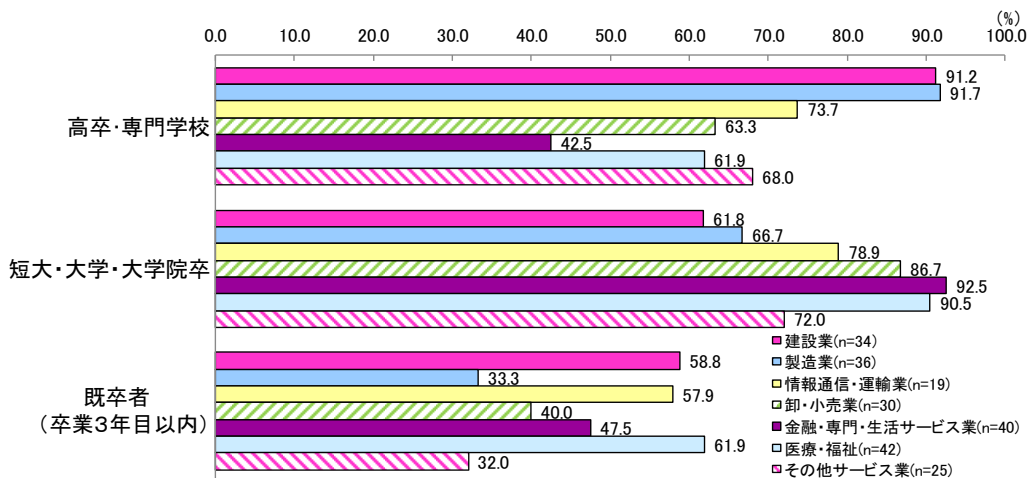
業種別では、「建設業」は91.2%、「製造業」は91.7%が「高卒・専門学校卒」を挙げた。「金融・専門・生活サービス業」は92.5%、「医療・福祉」は90.5%、「卸・小売業」は86.7%が「短大・大学・大学院卒」を挙げた。また、「医療・福祉」は61.9%が「既卒者」を挙げている。

従業員規模別では、「10人以下」は100.0%が「高卒・専門学校卒」を挙げており、「51人～100人」は85.1%、「101人～300人」は92.2%、「301人以上」は87.0%が「短大・大学・大学院卒」を挙げた。また、「11人～30人」は52.9%が、「31人～50人」は53.7%が「既卒者」を挙げている。規模の小さい事業所ほど「高卒・専門学校」が、規模の大きい事業所ほど「短大・大学・大学院卒」の割合が高い。

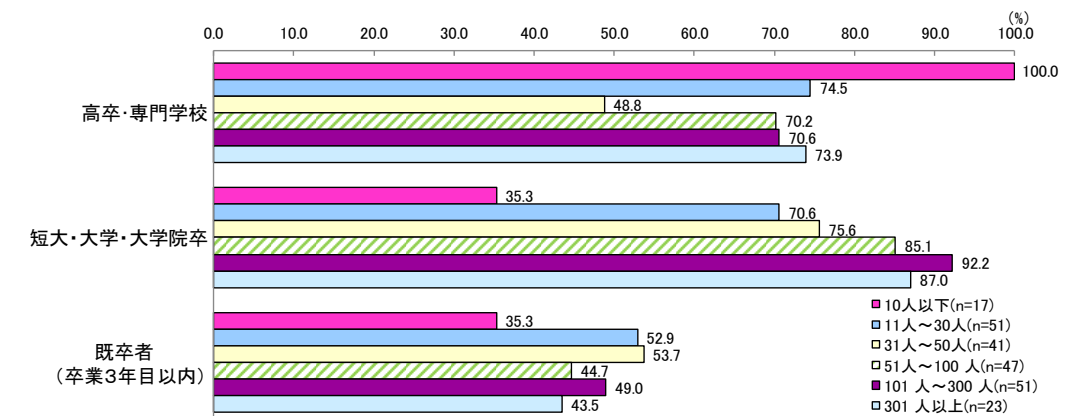
図表 1-4-3 採用意向がある新卒者の学歴



図表 1-4-4 採用意向がある新卒者の学歴（業種別）



図表 1-4-5 採用意向がある新卒者の学歴（従業員規模別）

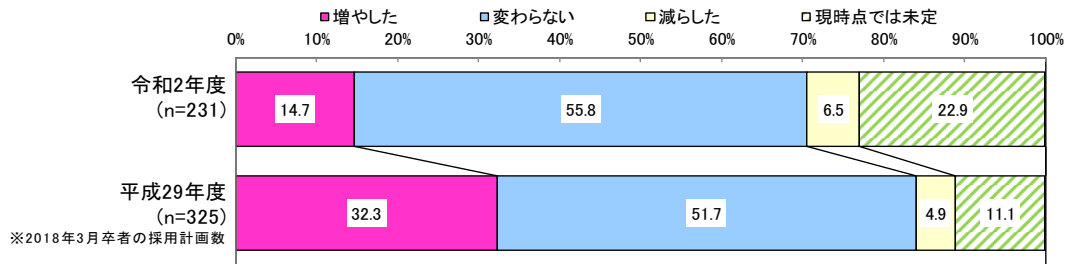


令和2年度の採用計画人数は、前回調査と比較して「増やした」が32.3%から14.7%と半減、「減らした」が4.9%から6.5%に増加した。

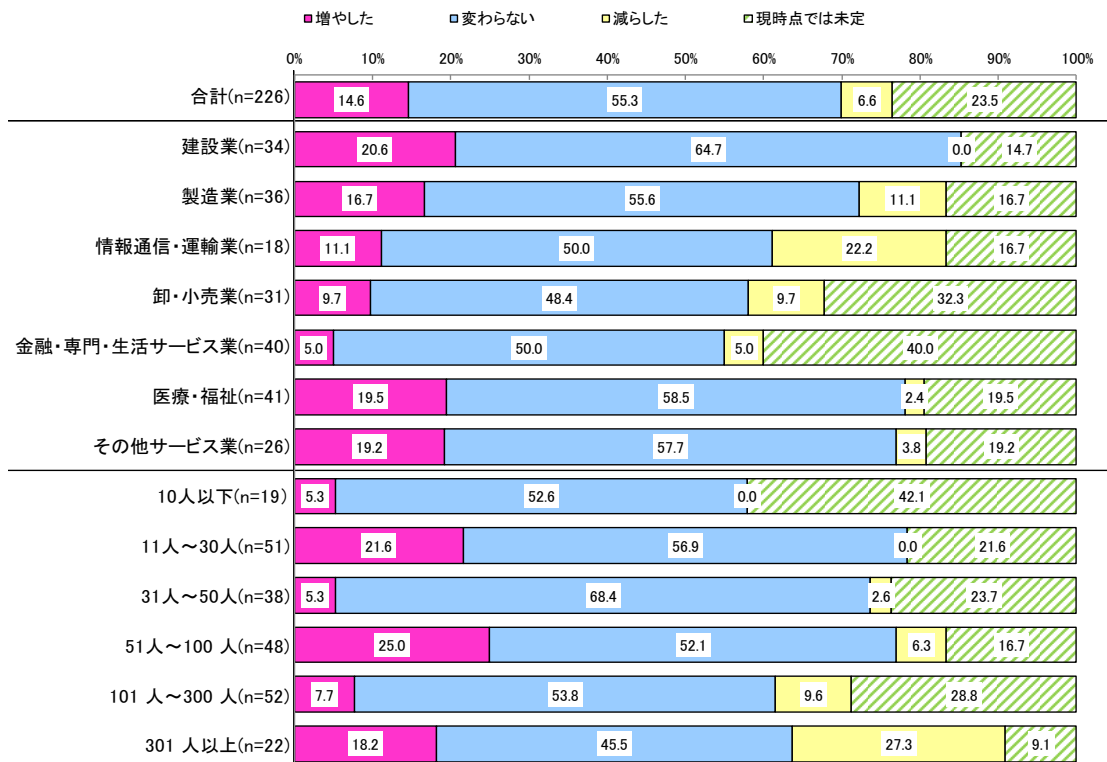
業種別では、「建設業」「医療・福祉」「その他サービス業」の事業所が採用を増やしている事業所の割合が高い。

従業員規模別では、「51人～100人」は25.0%「11人～30人」は21.6%が、「増やした」とした割合が比較的高く、「301人以上」では27.3%の事業所が採用を「減らした」と回答している。

図表 1-4-6 昨年と比べた採用計画人数（時系列）



図表 1-4-7 昨年と比べた採用計画人数（業種別、従業員規模別）

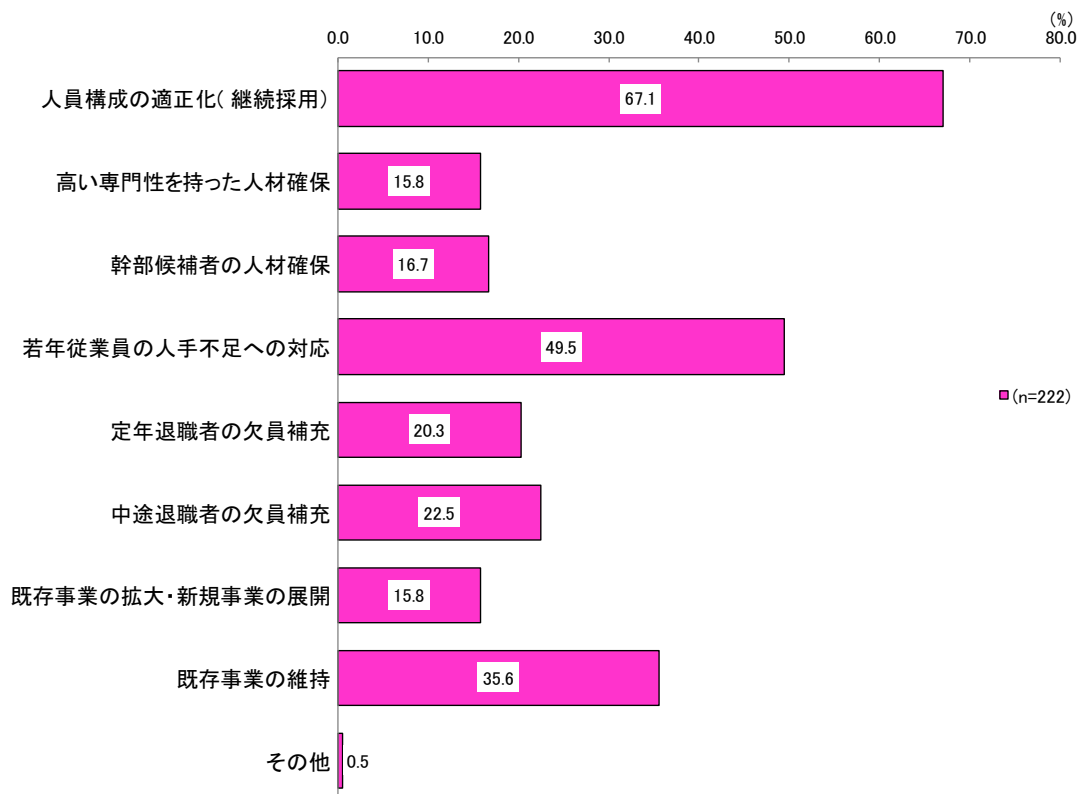


新卒採用の目的は「人員構成の適正化（継続採用）」が67.1%と最も高く、次いで「若手従業員の人手不足への対応」49.5%「既存事業の維持」35.6%を挙げる事業所の割合が高い。

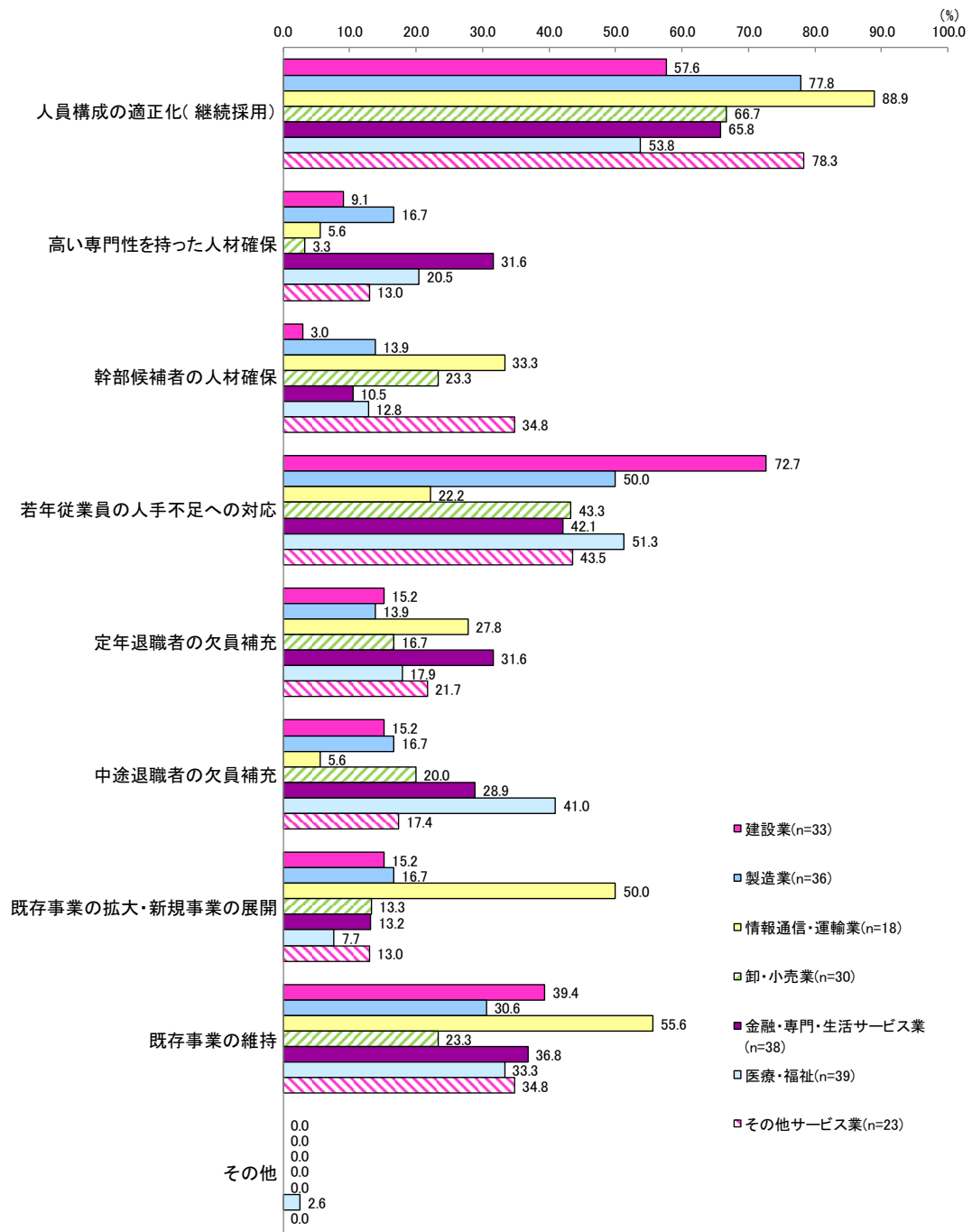
業種別では、「情報通信・運輸業」が「人員構成の適正化（継続採用）」を、「建設業」「製造業」「医療・福祉」が「若手従業員の人手不足への対応」を挙げる割合が高い。

従業員規模別では、51人以上の規模の事業所が、「人員構成の適正化（継続採用）」を重視していることがうかがえる。

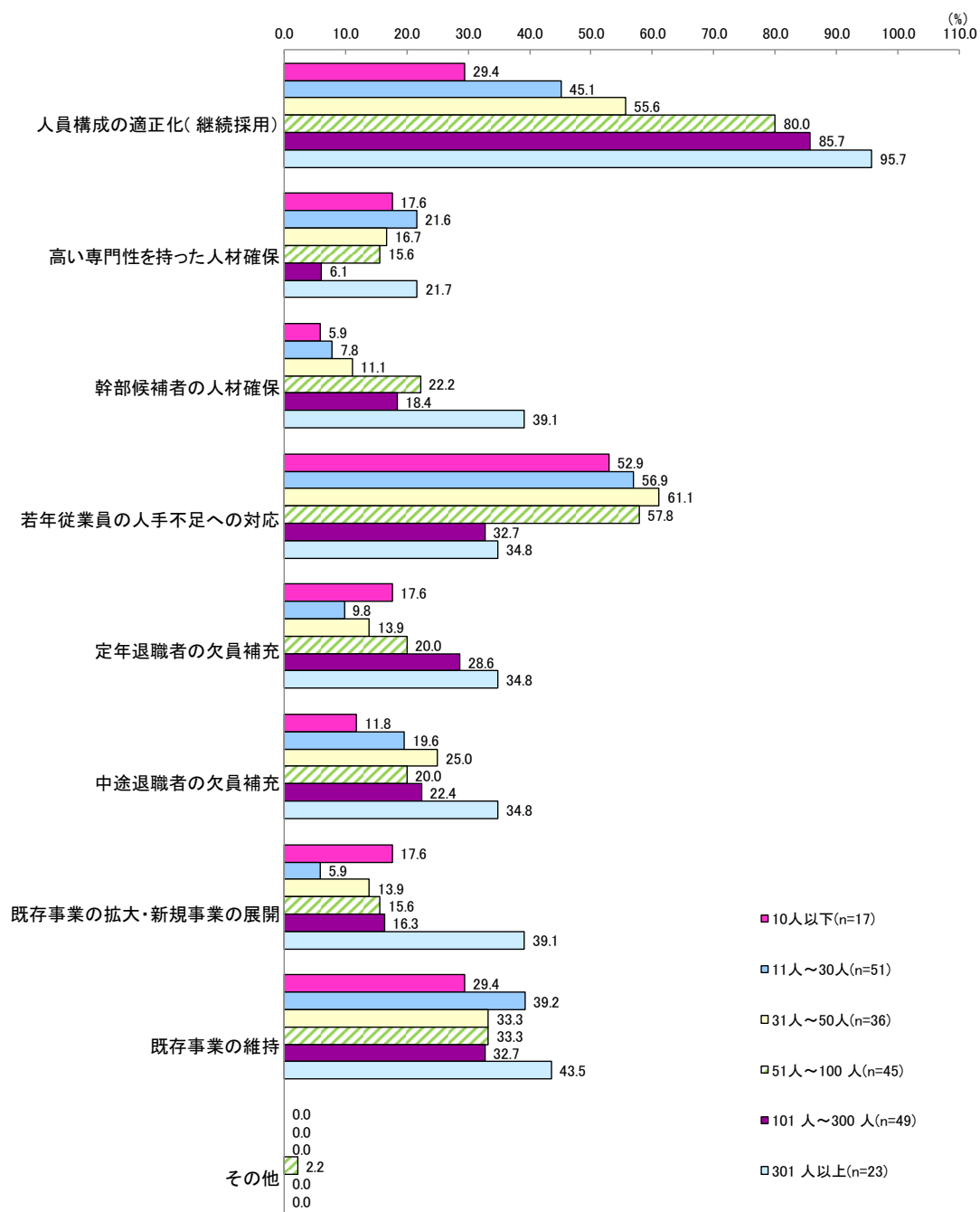
図表 1-4-8 新卒採用の目的



図表 1-4-9 新卒採用の目的（業種別）



図表 1-4-10 新卒採用の目的（従業員規模別）

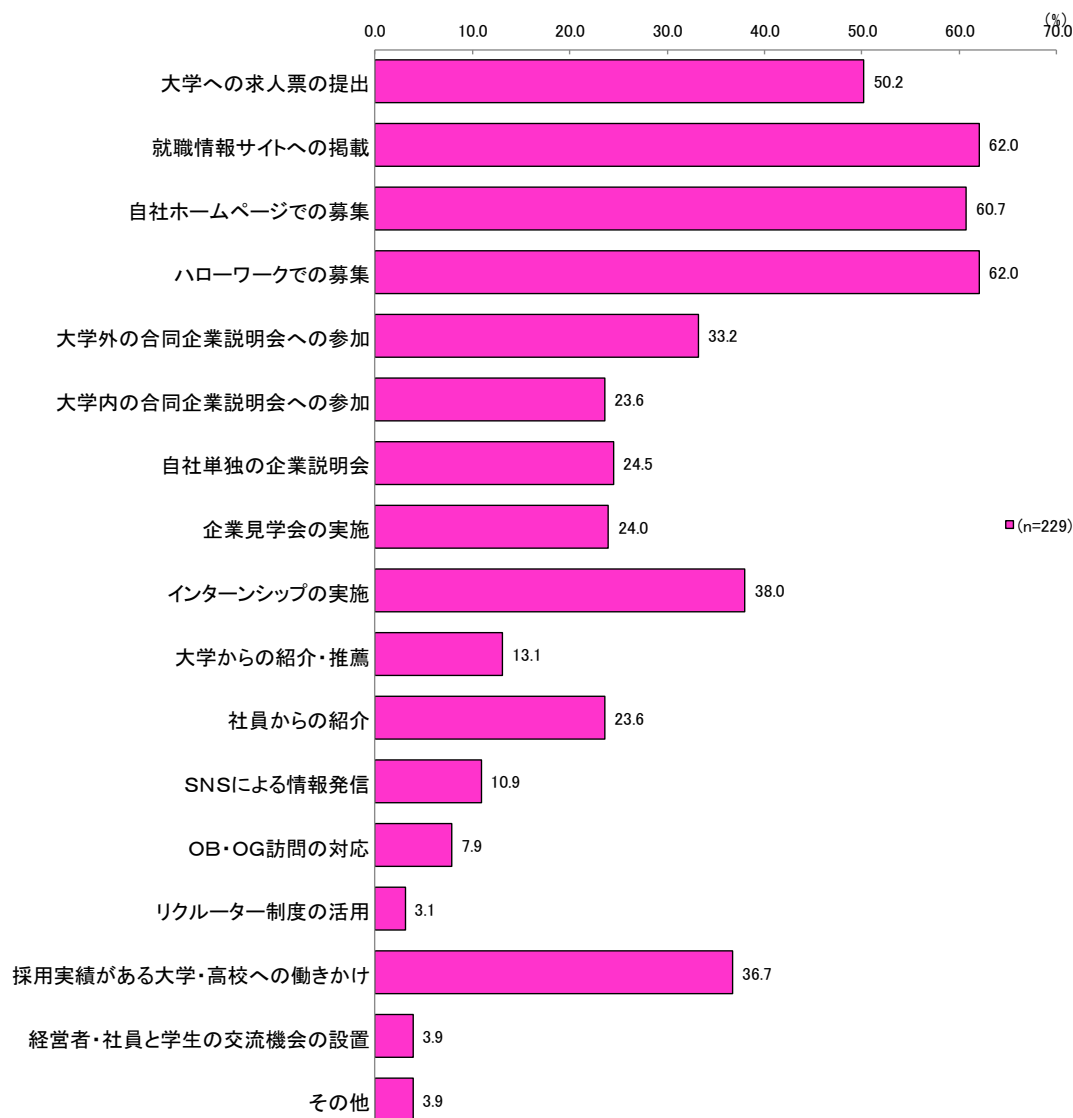


具体的な採用活動の内容は、「就職情報サイトへの掲載」62.0%「ハローワークでの募集」62.0%「自社ホームページでの募集」60.7%「大学への求人票の提出」50.2%などの割合が高い。

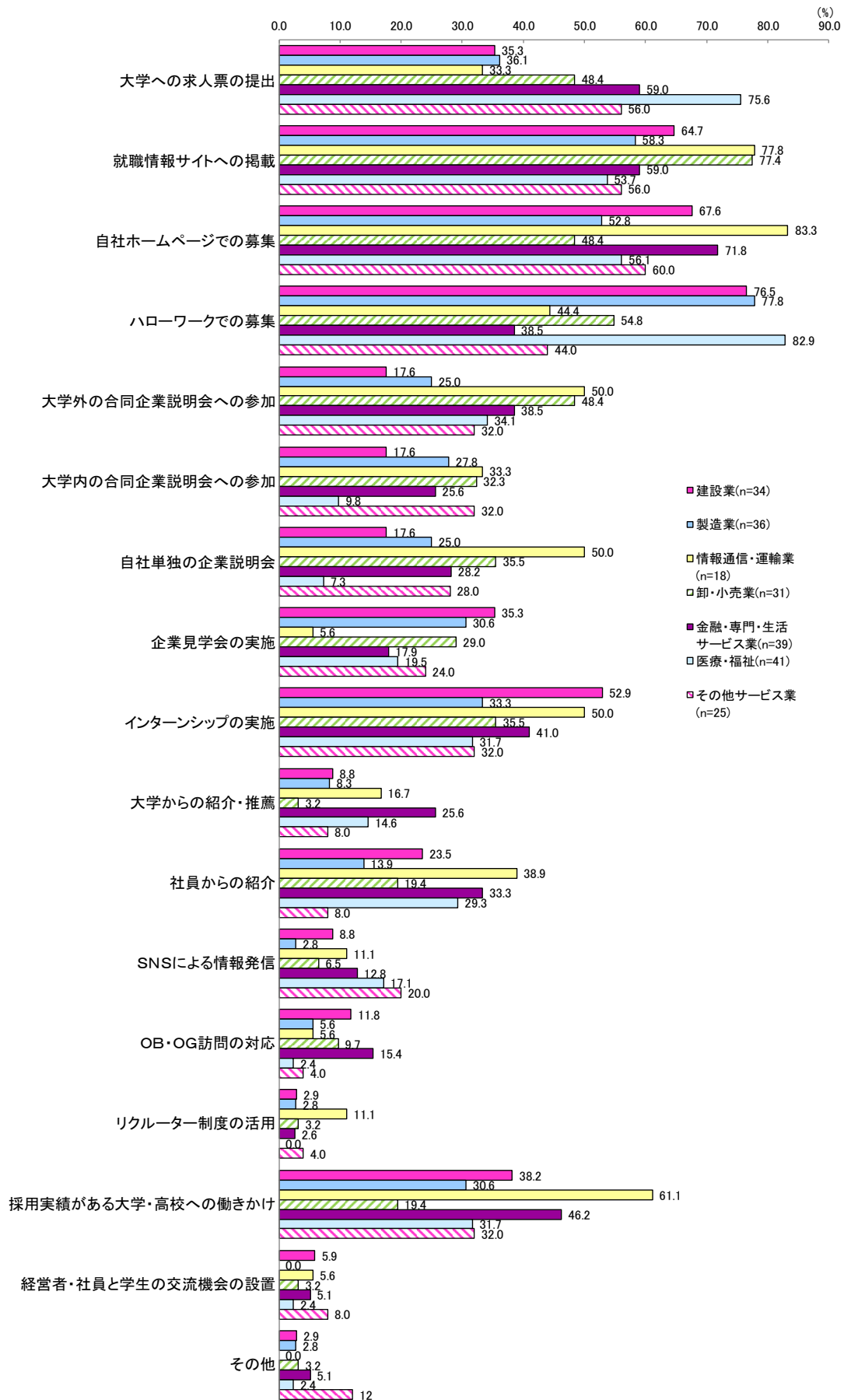
業種別では、「情報通信・運輸業」は83.3%が「自社ホームページでの募集」を、「医療・介護」は82.9%「製造業」は77.8%「建設業」は76.5%が「ハローワークでの募集」を、「情報通信・運輸業」は77.8%「卸・小売業」77.4%が「就職情報サイトへの掲載」を、「医療・介護」の75.6%が「大学への求人票の提出」を挙げている。

従業員規模別では、従業員数の大きい事業所ほど様々な項目で採用活動を行う傾向がある。「301人以上」では、インターンシップの実施87.0%「就職情報サイトへの掲載」82.6%「自社ホームページでの募集」82.6%を始めとして、「大学外の合同企業説明会への参加」「大学内の合同企業説明会への参加」「採用実績がある大学・高校への働きかけ」について、多くの事業所が実施している。

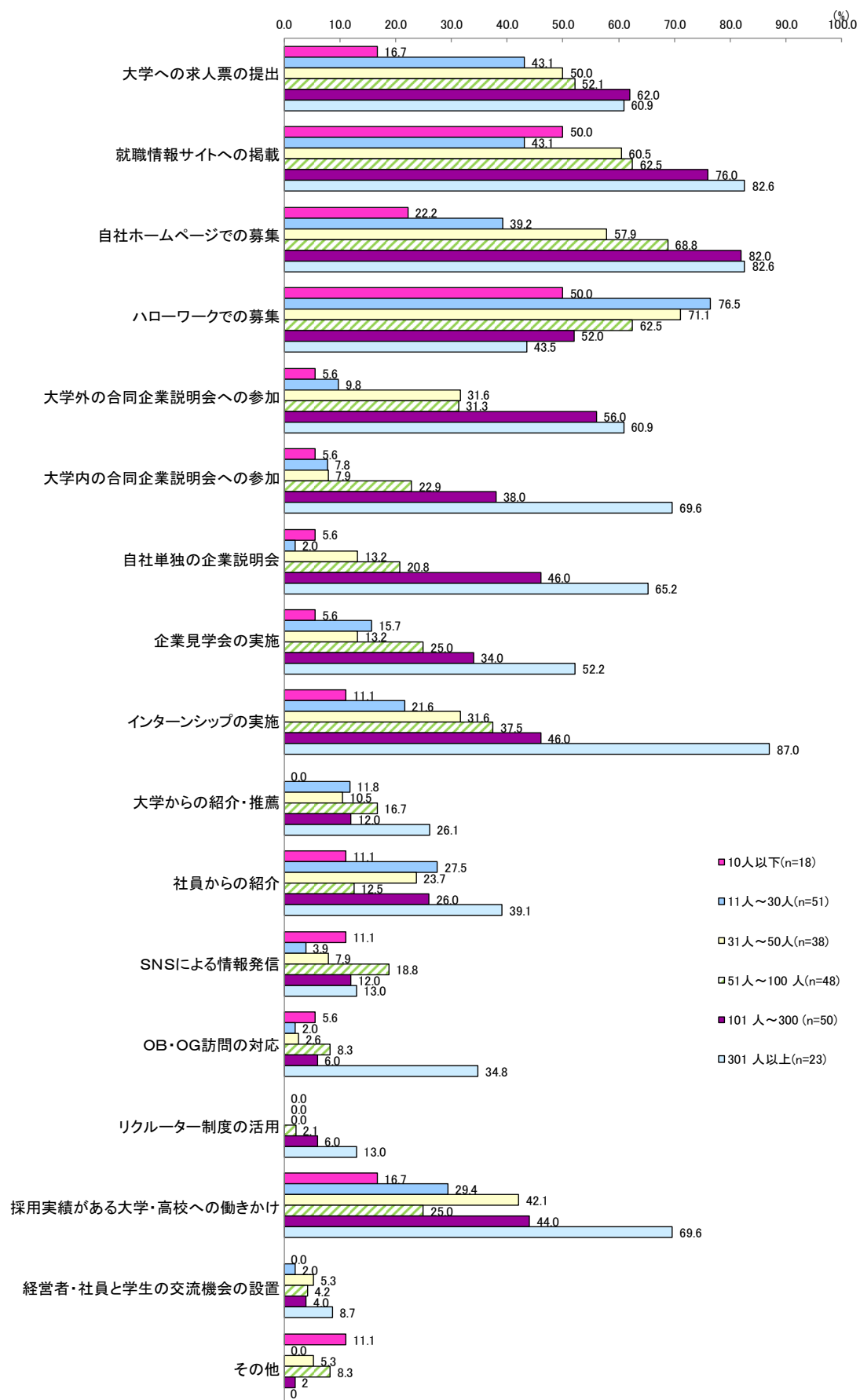
図表 1-4-11 具体的な採用活動の内容



図表 1-4-12 具体的な採用活動の内容（業種別）



図表 1-4-13 具体的な採用活動の内容（従業員規模別）

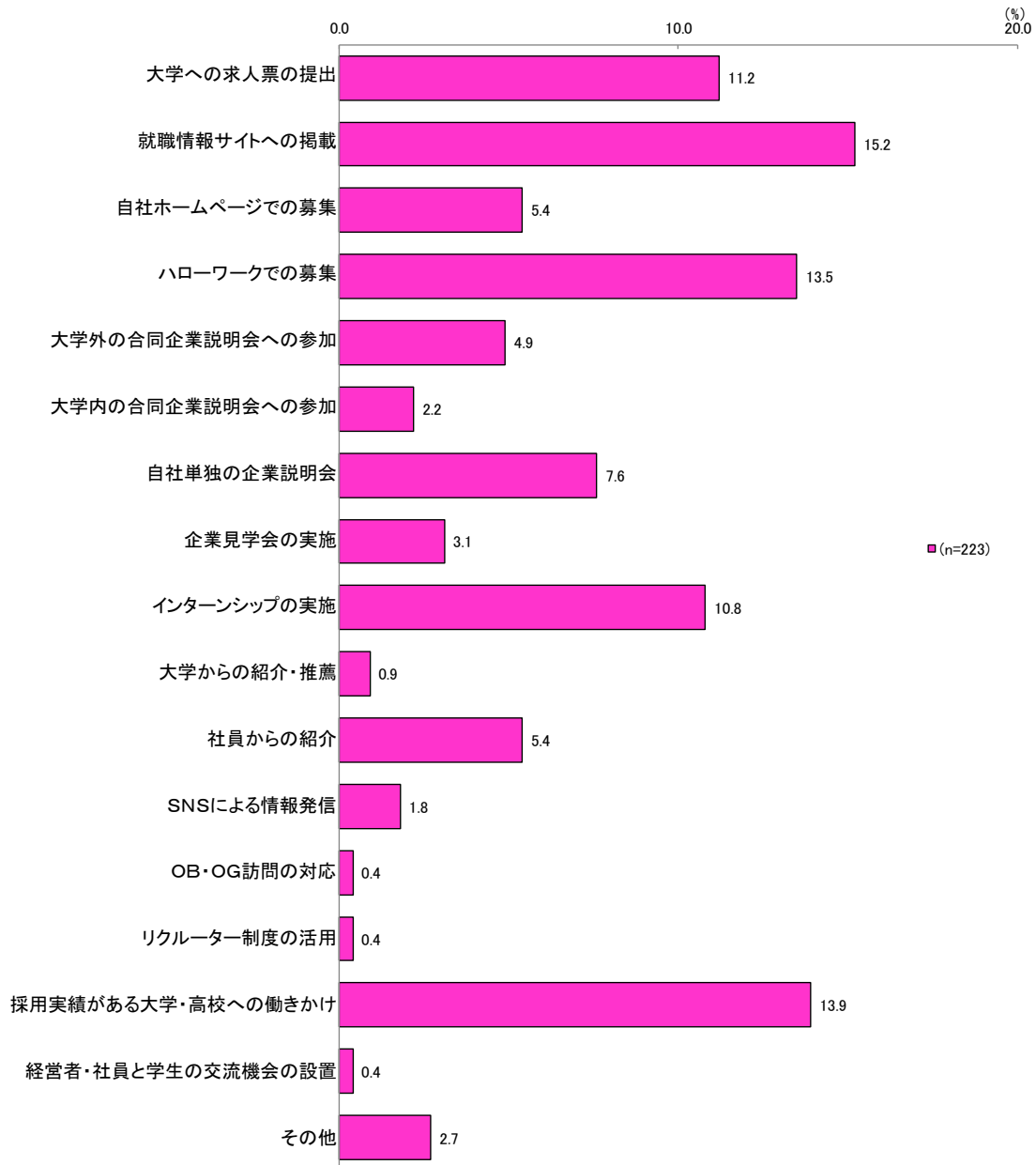


採用活動で特に重視している項目は、「就職情報サイトへの掲載」15.2%、「採用実績がある大学・高校への働きかけ」13.9%、「ハローワークでの募集」13.5%などが比較的高い割合で挙げられた。

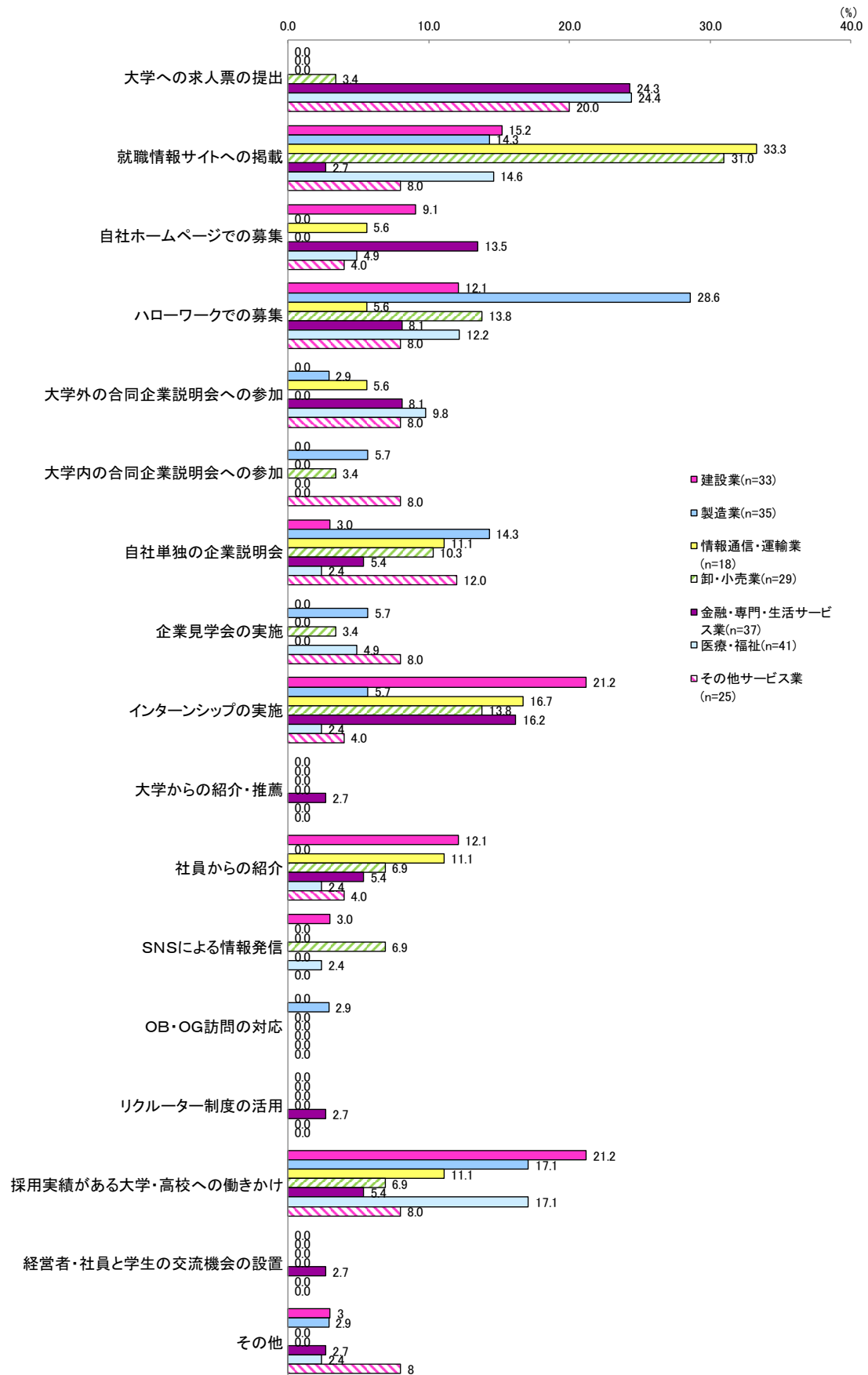
業種別では、「建設業」は「インターンシップの実施」「採用実績がある大学・高校への働きかけ」いずれも21.2%、「製造業」は「ハローワークでの募集」28.6%、「情報通信・運輸業」の33.3%と「卸・小売業」の31.0%は「就職情報サイトへの掲載」を、「金融・専門・生活サービス業」の24.3%と「医療・福祉」の24.4%は、「大学への求人票の提出」を重視しているとの回答だった。

従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど、「インターンシップの実施」を重視しており、規模が小さいほど「大学への求人票提出」を重視している。また、「採用実績のある大学・高校への働きかけ」については、「301人以上」21.7%「10人以下」17.6%が重視している。

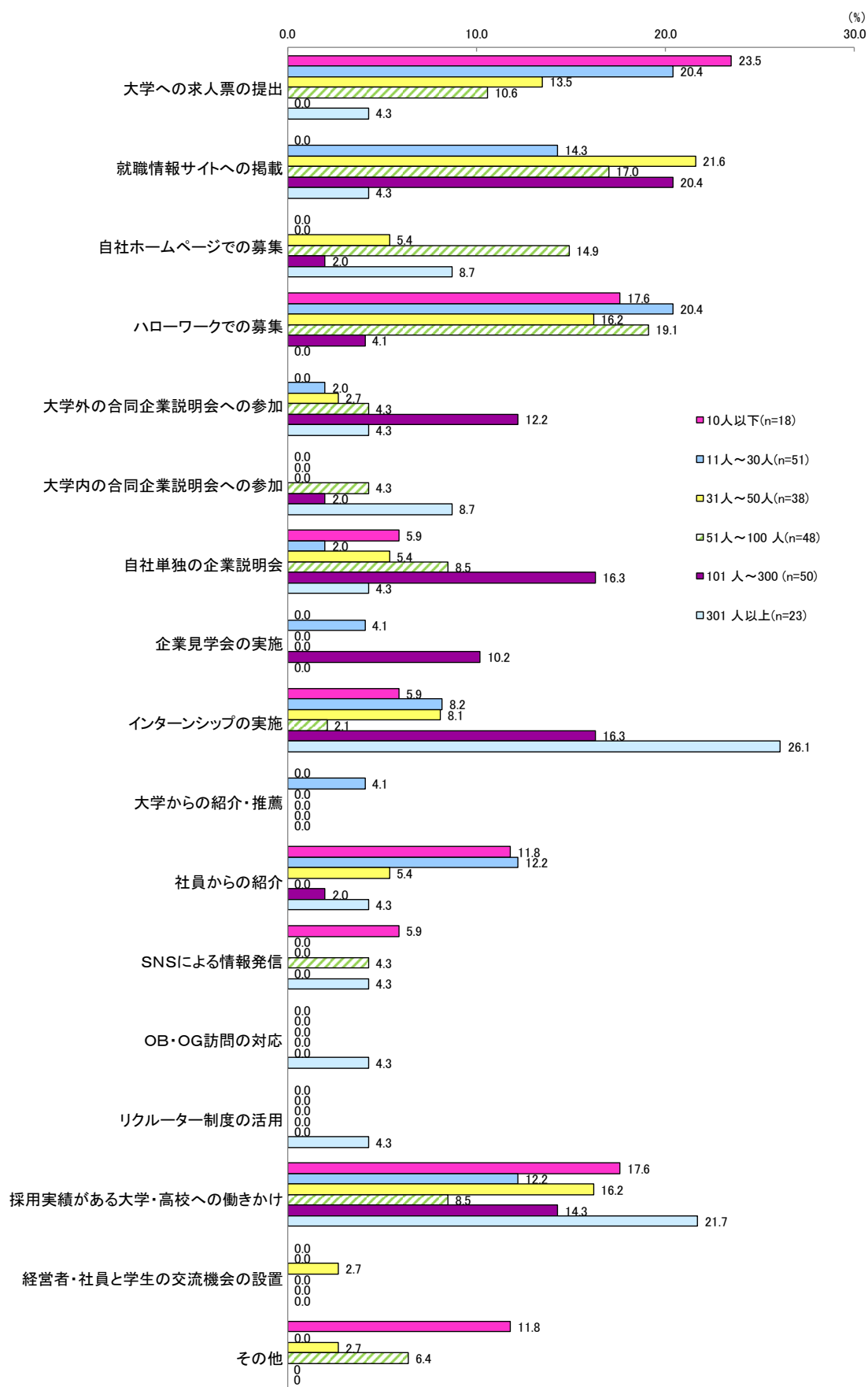
図表 1-4-14 採用活動で特に重視している項目



図表 1-4-15 採用活動で特に重視している項目（業種別）



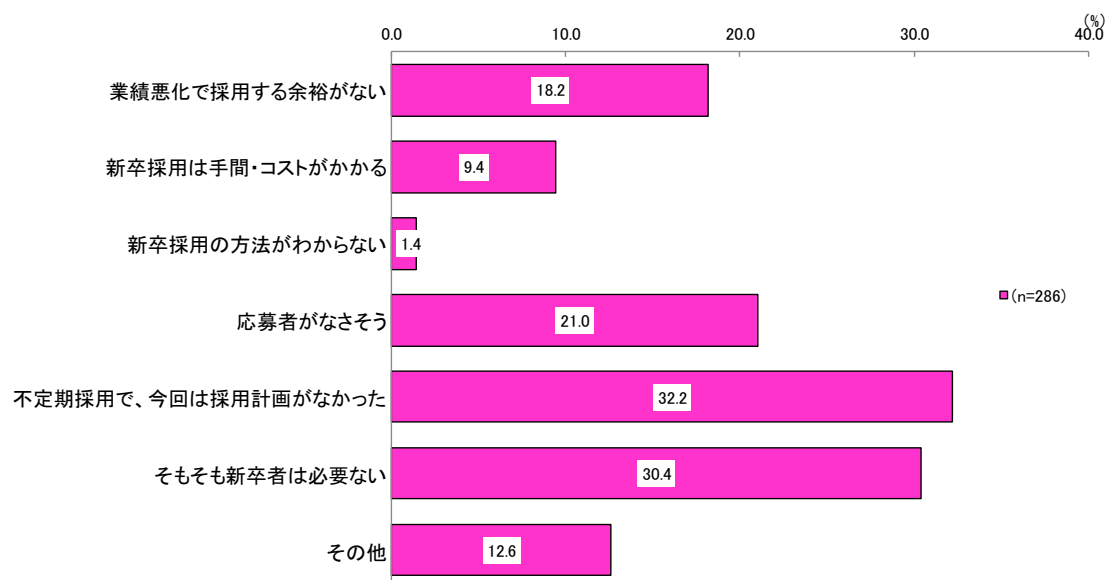
図表 1-4-16 採用活動で特に重視している項目（従業員規模別）



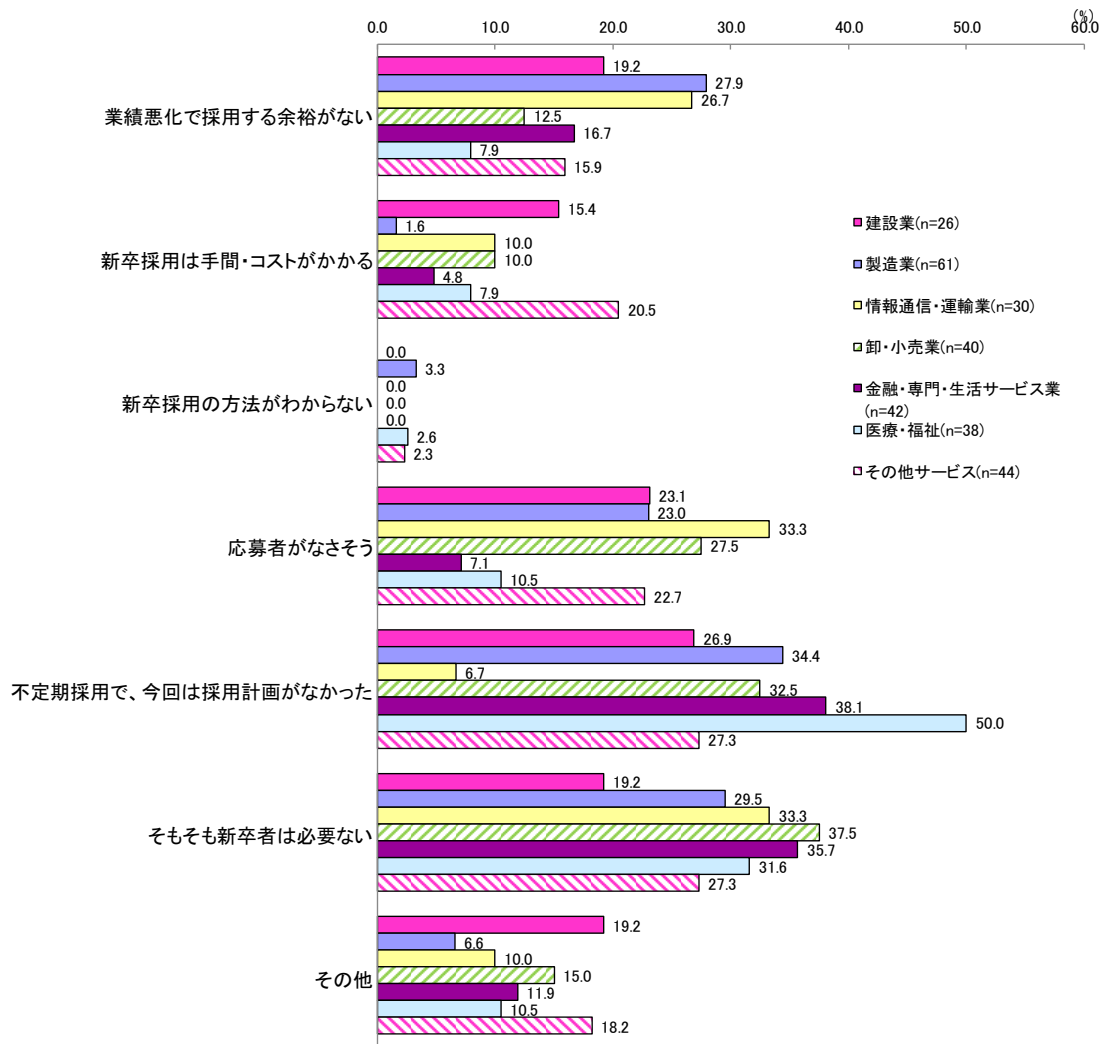
新卒者を採用しない理由は、「不定期採用で、今回は採用計画がなかった」32.2%、「そもそも新卒者は必要ない」30.4%が高い割合で挙げられている。

業種別では、「製造業」「情報通信・運輸業」は「業績悪化で採用する余裕がない」を挙げた事業所が多く、「医療・福祉」は「不定期採用で、今回は採用計画がなかった」を高い割合で挙げている。「卸・小売」は37.5%が「そもそも新卒者は必要ない」を比較的高い割合で挙げている。

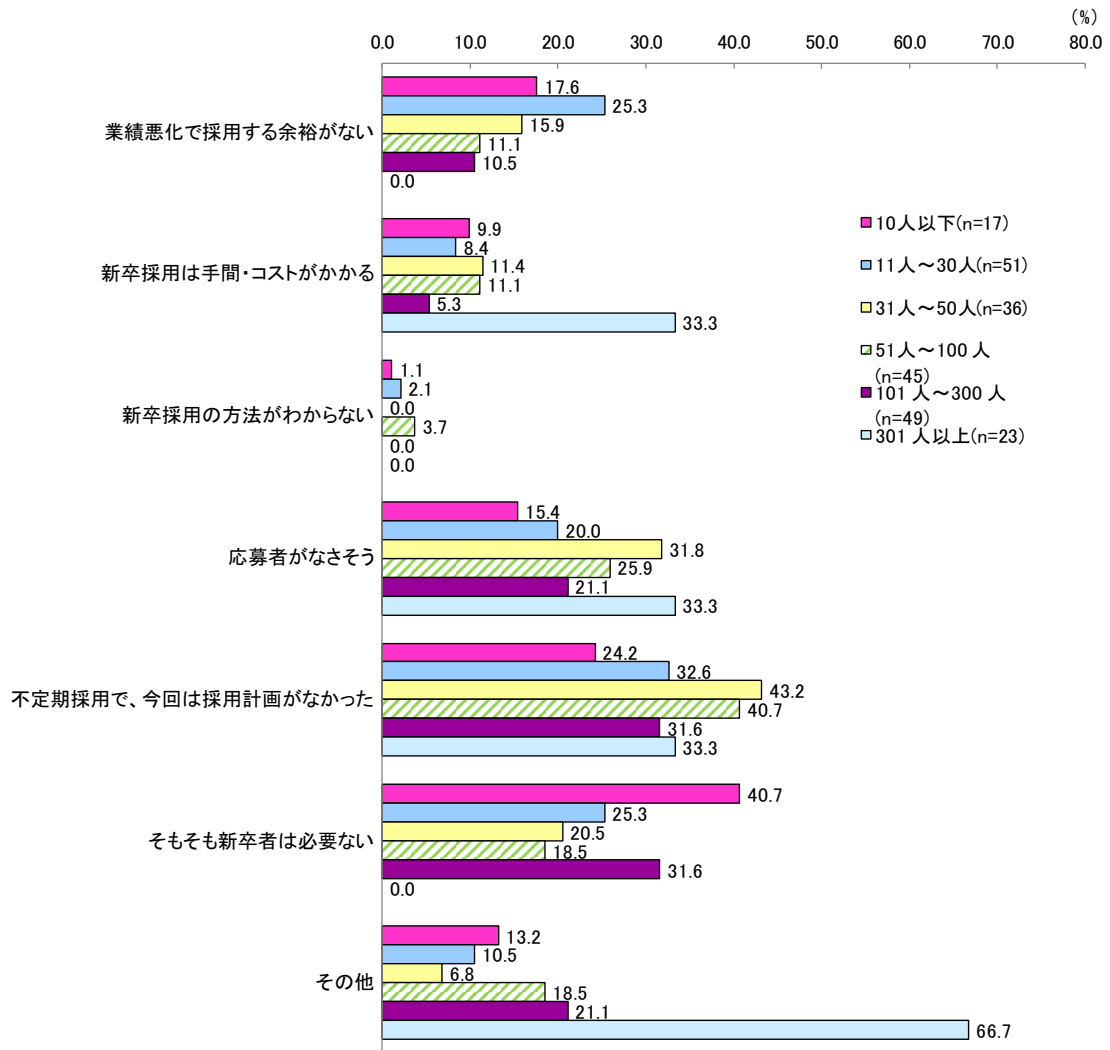
図表 1-4-17 新卒者を採用しない理由



図表 1-4-18 新卒者を採用しない理由（業種別）



図表 1-4-19 新卒者を採用しない理由（従業員規模別）



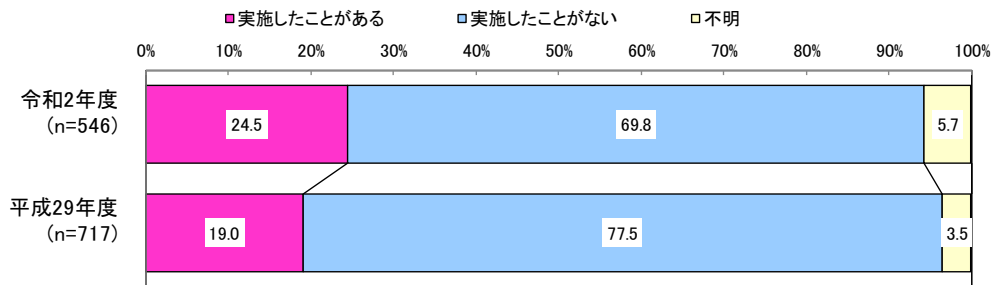
②インターンシップの実施状況

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。

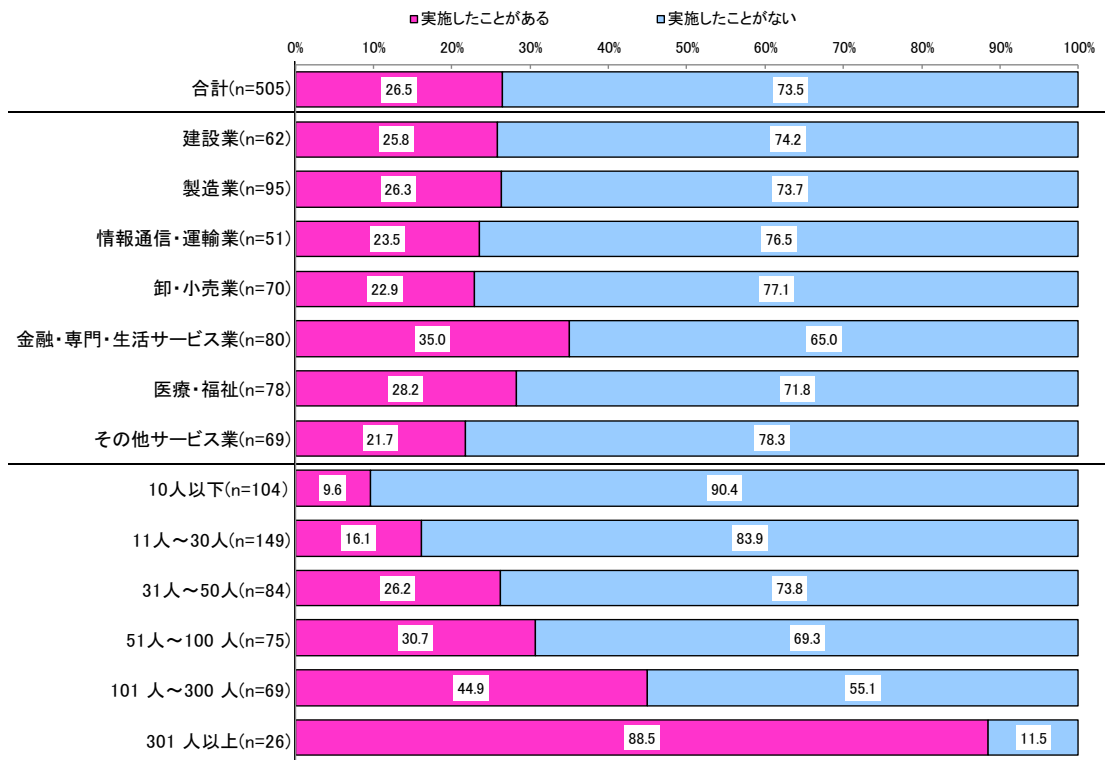
業種別では、「金融・専門・生活サービス業」の、35.0%が最も高い割合となっている。

従業員規模別では、従業員規模の大きさに比例して実施事業所の割合が高くなっており、「301人以上」では88.5%と、ほとんどの事業所で実施されている。

図表 1-4-20 インターンシップ実施状況（時系列）



図表 1-4-21 インターンシップ実施状況（業種別・従業員規模別）

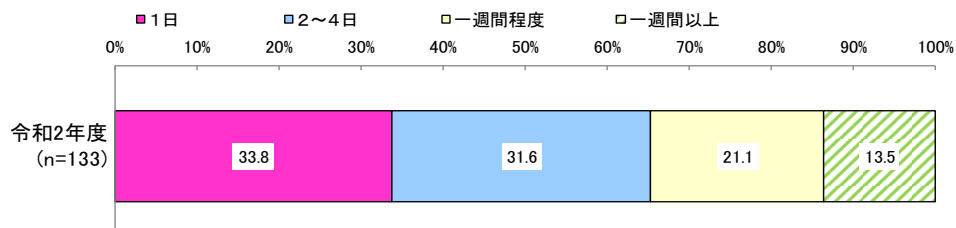


インターンシップの実施日数は「1日」が33.8%で最も多く、期間が長くなるほど実施する事業所の割合が漸減する傾向にある。

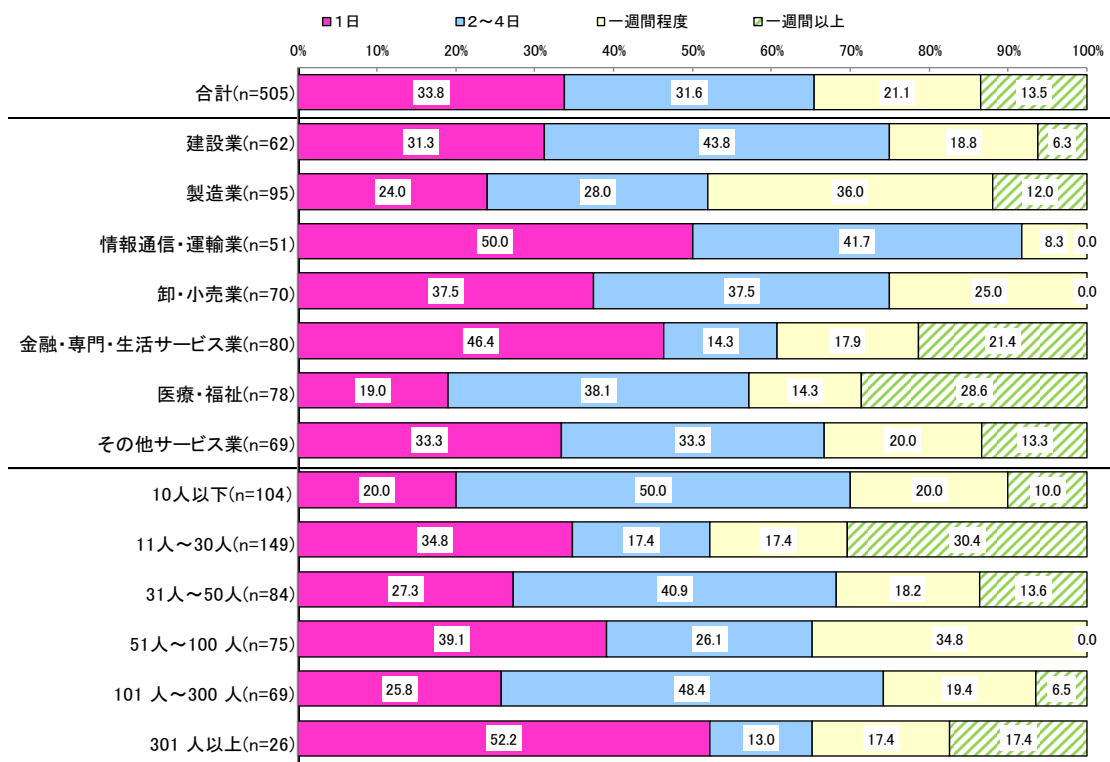
業種別では、「1日」を「情報通信・運輸業」の50.0%、「金融・専門・生活サービス業」46.4%、「2～4日」を「建設業」の43.8%、「情報通信・運輸業」の41.7%が高い割合であり、「一週間程度」を「製造業」の36.0%、「一週間以上」を「医療・福祉」の28.6%が比較的高い割合として挙げられている。

従業員規模別では、「1日」は「301人以上」52.2%、「2～4日」は「10人以下」50.0%、「一週間程度」は「51人～100人」34.8%、「一週間以上」は「11人～30人」30.4%がそれぞれ最も高い割合となっている。

図表 1-4-22 インターンシップの実施日数



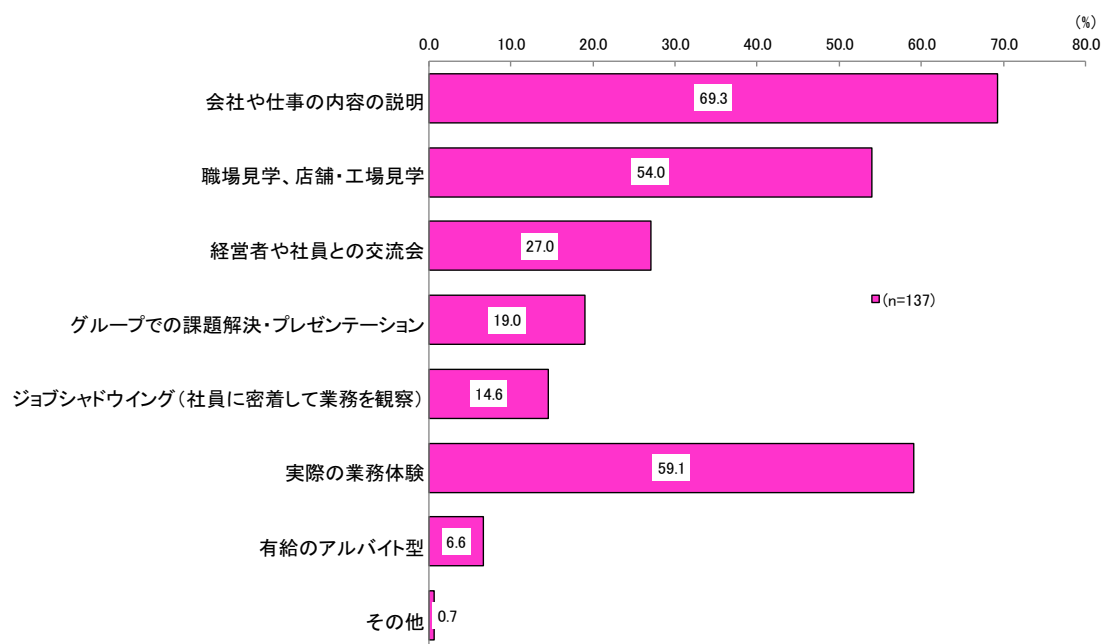
図表 1-4-23 インターンシップの実施日数(業種別、従業員規模別)



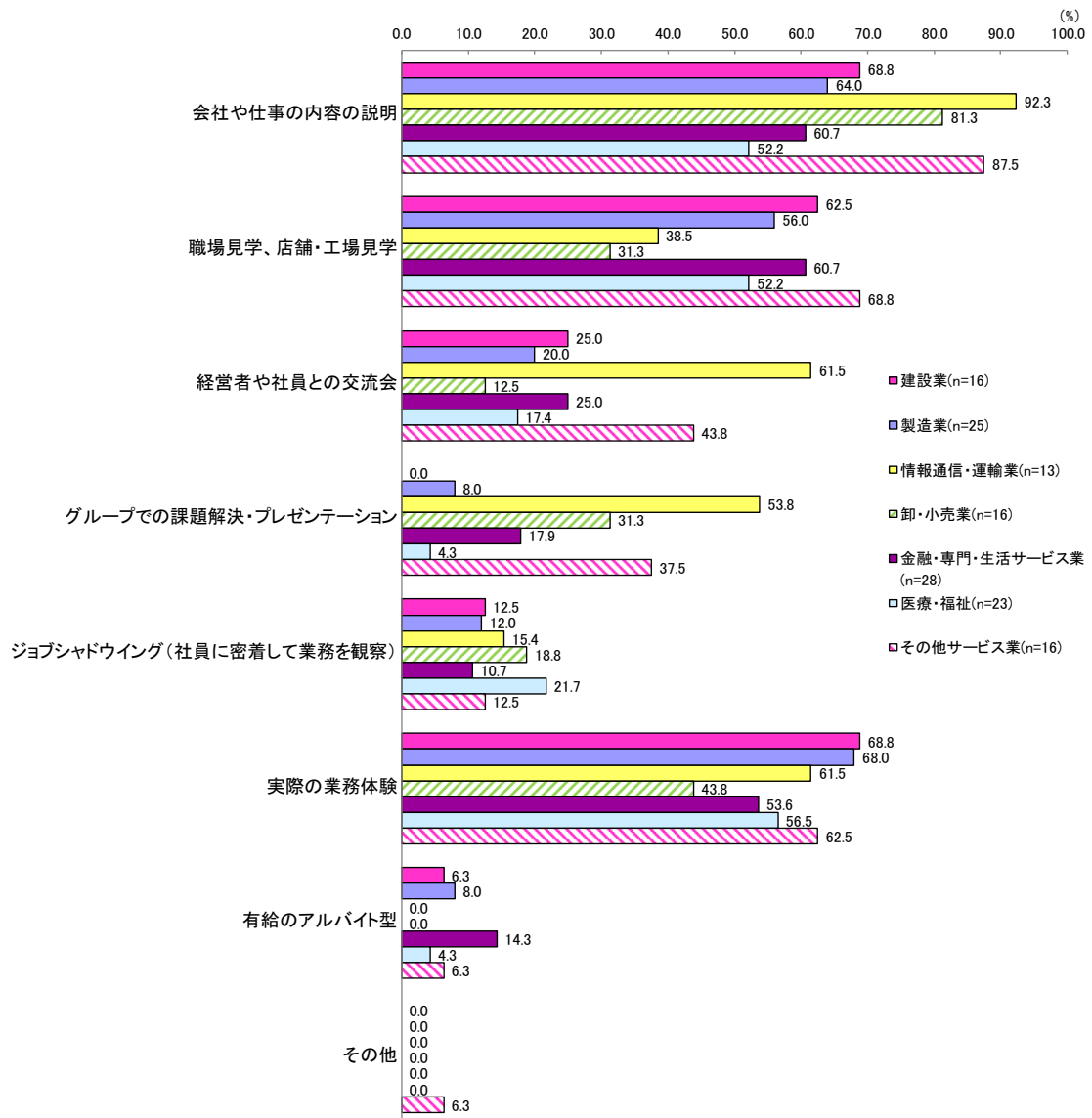
インターンシップの実施内容は「会社や仕事の内容の説明」69.3%「実際の業務体験」59.1%「職場見学、店舗・工場見学」54.0%が高い割合であった。

業種別では、「情報通信・運輸業」は「会社や仕事の内容の説明」92.3%をはじめ、複数の項目を実施しているとの回答の割合が高く、「建設業」「製造業」では「実際の業務体験」を70%近くの事業所が実施しているとの回答の割合が比較的高い。

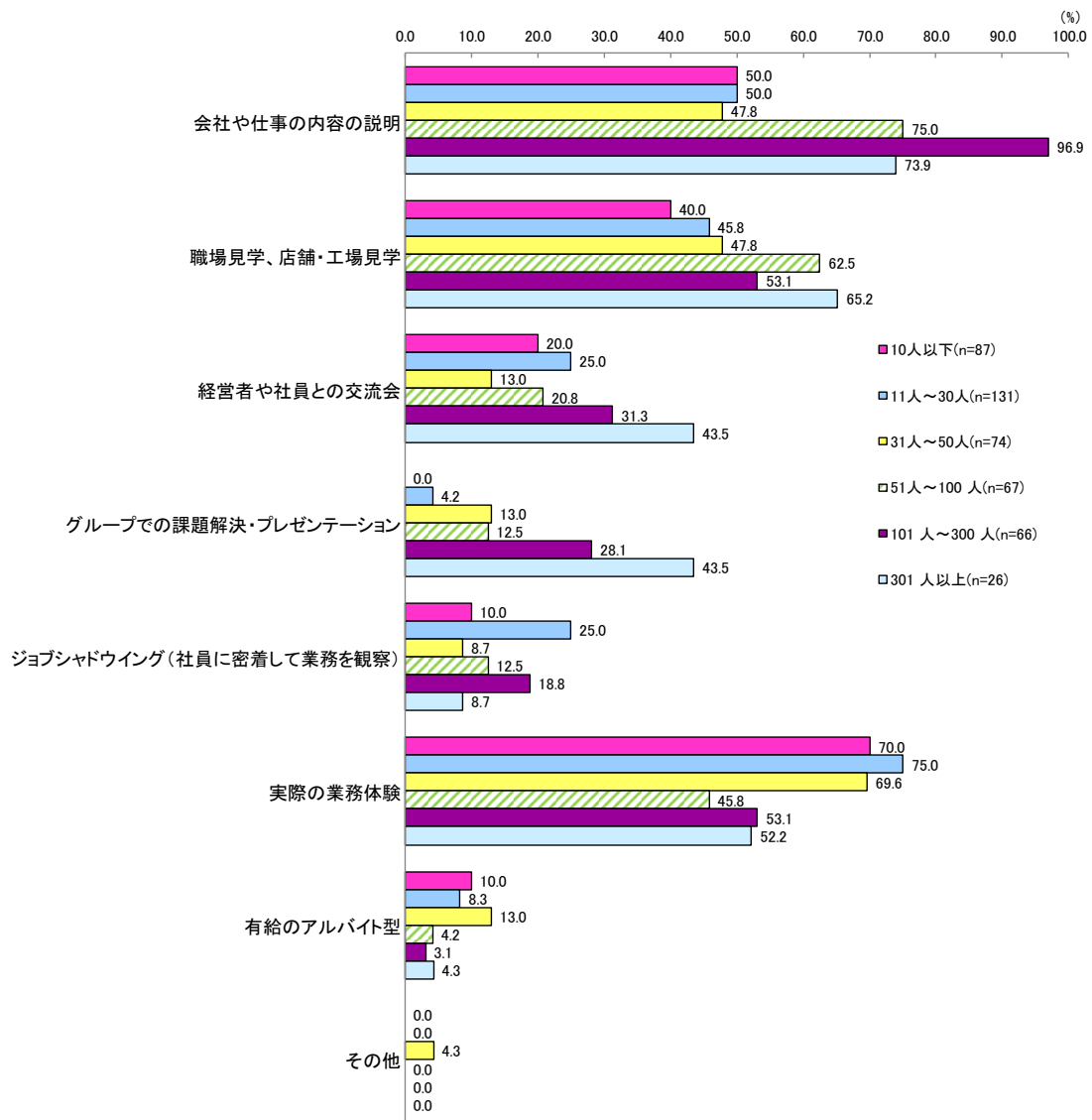
図表 1-4-24 インターンシップの実施内容



図表 1-4-25 インターンシップの実施内容（業種別）



図表 1-4-26 インターンシップの実施内容（従業員規模別）

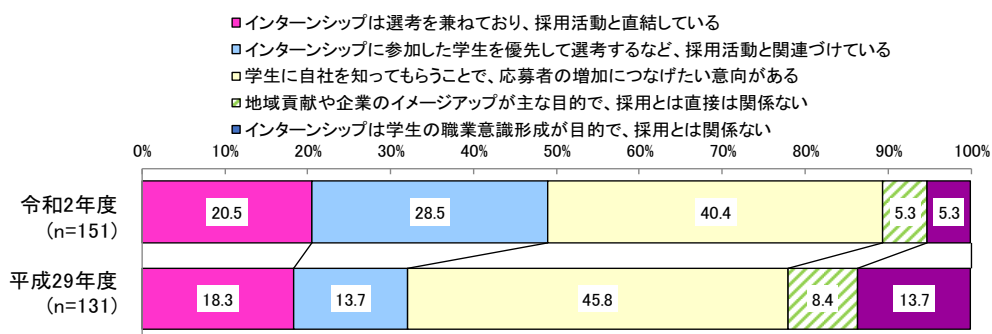


インターンシップの実施と自社の採用活動との関係では「学生に自社を知ってもらうことで、応募者の増加につなげたい意向がある」とする事業所が40.4%と前回調査の45.8%から減少しているものの最も多い。一方で「インターンシップは選考を兼ねており、採用活動と直結している」20.5%と、「インターンシップに参加した学生を優先して選考するなど、採用活動と関連づけている」28.5%は、いずれも前回調査より増加しており、インターンシップを採用活動と関連づける傾向は高まっている。

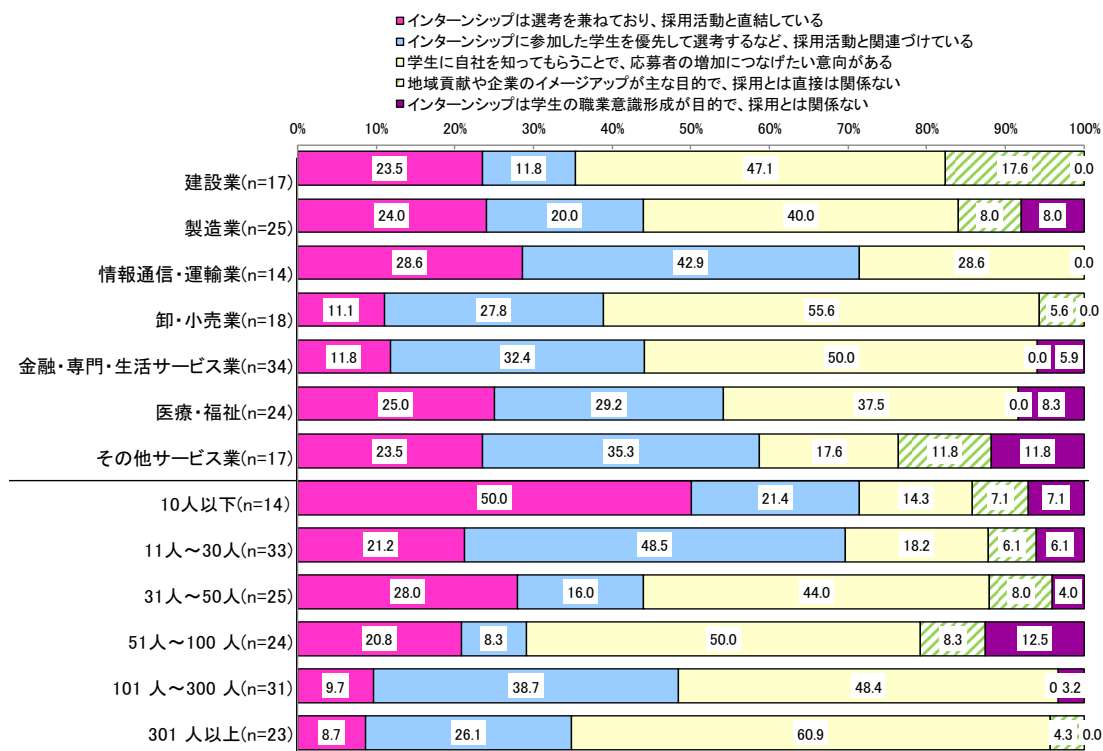
業種別では、「情報通信・運輸業」は「インターンシップは選考を兼ねており、採用活動と直結している」「インターンシップに参加した学生を優先して選考するなど、採用活動と関連づけている」の合計が71.5%と最も高い割合となっているほか、「その他サービス業」58.8%「医療・福祉」54.2%など、半数を超えている業種もある。

従業員規模別では、「10人以下」で「インターンシップは選考を兼ねており、採用活動と直結している」が50.0%となっている。

図表 1-4-27 インターンシップの実施と自社の採用活動との関係（時系列）



図表 1-4-28 インターンシップの実施と自社の採用活動との関係（業種別、従業員規模別）



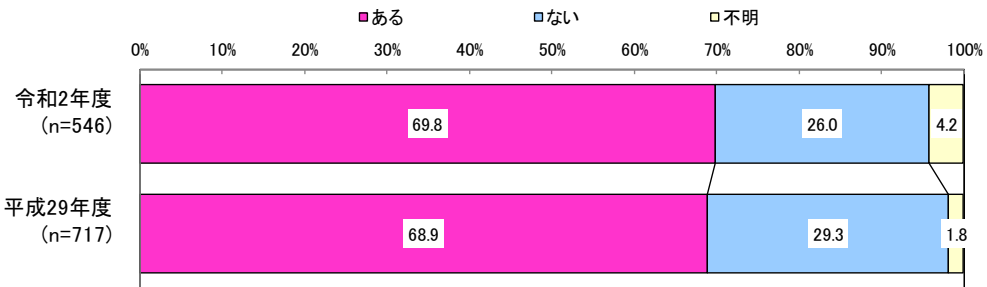
イ. 中途採用の状況

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

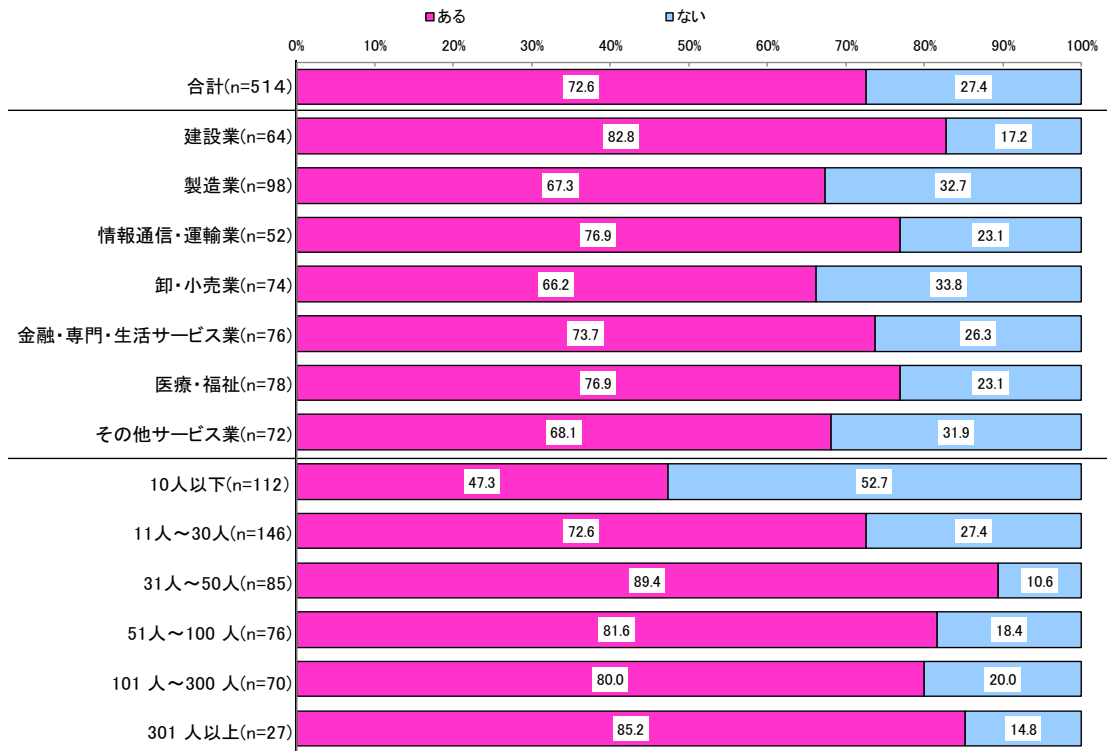
業種別では、「建設業」82.8%が最も高く、「卸・小売業」66.2%が最も低いが、一般的に中途採用の意向は高い。

従業員規模別では、「31人～50人」89.4%が最も高く、「10人以下」47.3%が最も低いが、「10人以下」を除いた他の規模では、70%以上の事業所が採用の意向を示している。

図表 1-4-29 中途（社会人）採用の意向（時系列）



図表 1-4-30 中途（社会人）採用の意向（業種別、従業員規模別）

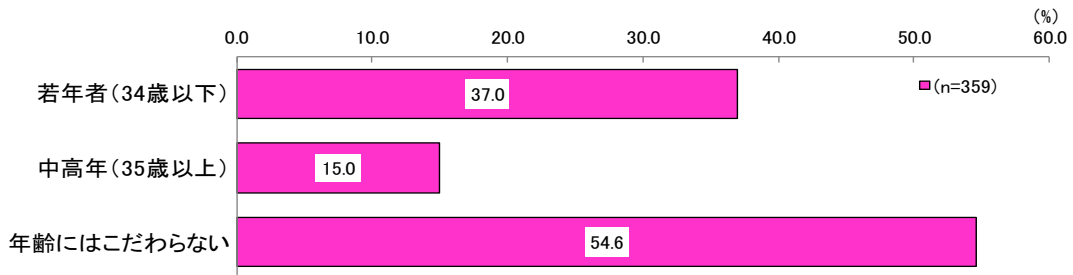


中途採用しようと思う年齢層は、「年齢にはこだわらない」54.6%が最も高い。

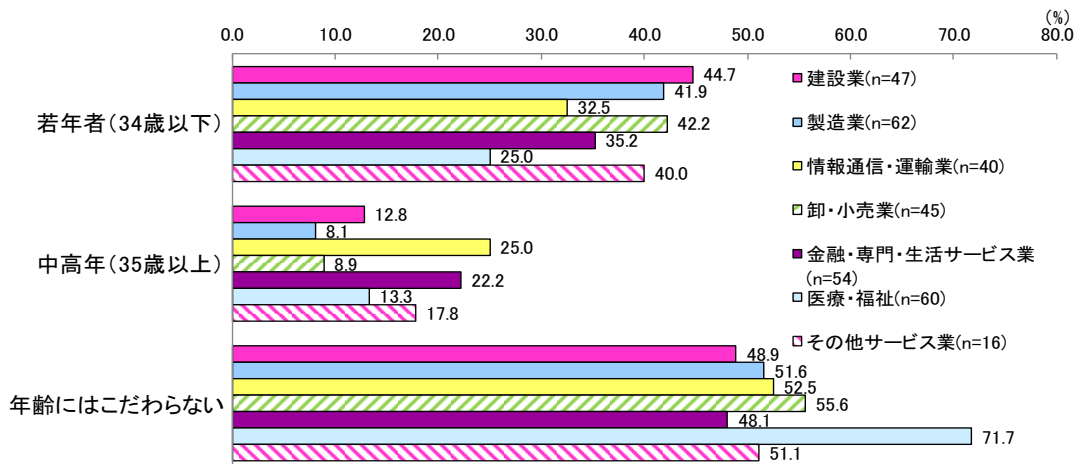
業種別では、「医療・福祉」は「年齢にはこだわらない」71.7%が最も高く、他の全ての業種も50%前後の割合となっている。一方、「建設業」「製造業」「卸・小売業」「その他サービス業」では「若年者（34歳以下）」が40%台となっており、若年者の採用意欲も高い。

従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど、「若年者（34歳以下）」の採用意向がある事業所の割合が高い傾向がある。

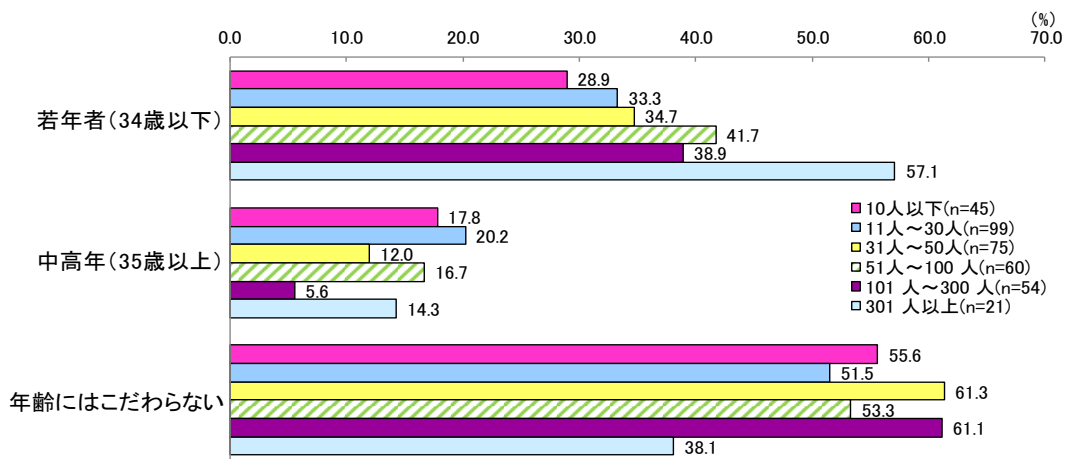
図表 1-4-31 中途採用しようと思う年齢層



図表 1-4-32 中途採用しようと思う年齢層（業種別）



図表 1-4-33 中途採用しようと思う年齢層（従業員規模別）

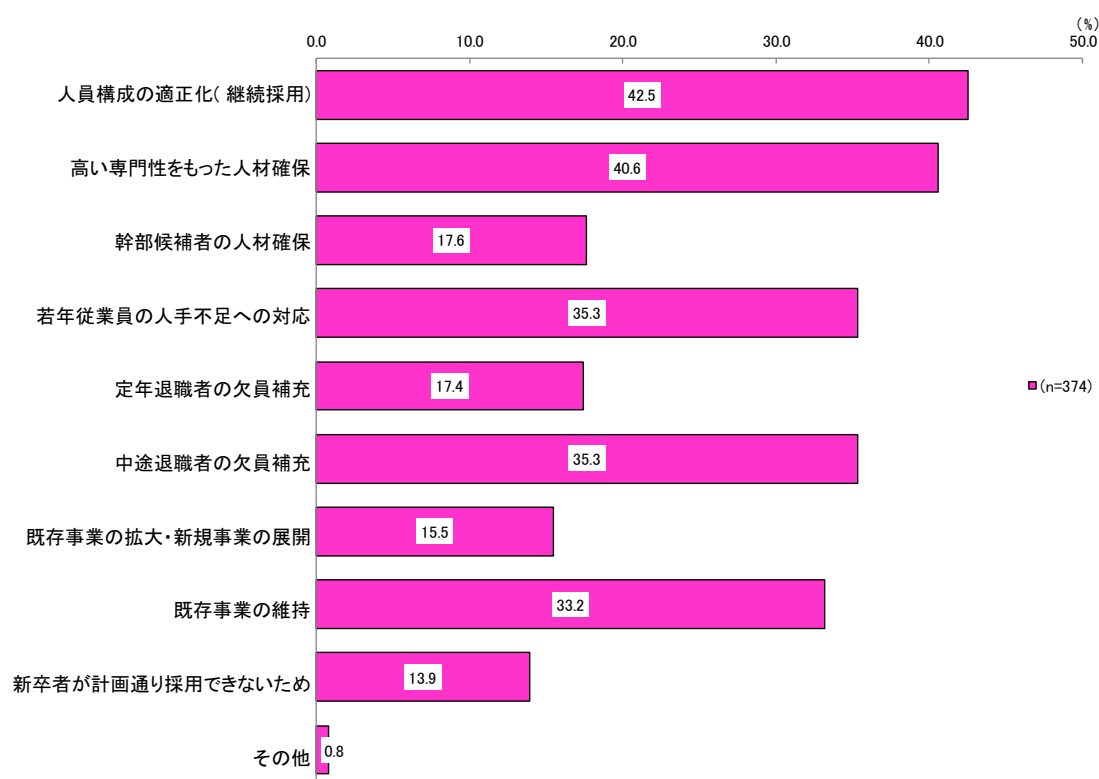


中途採用の目的は、「人員構成の適正化(継続採用)」42.5%「高い専門性を持った人材確保」40.6%、「若手従業員の人手不足への対応」35.3%「中途退職者の欠員補充」35.3%、「既存事業の維持」33.2%などを挙げる事業所の割合が高い。

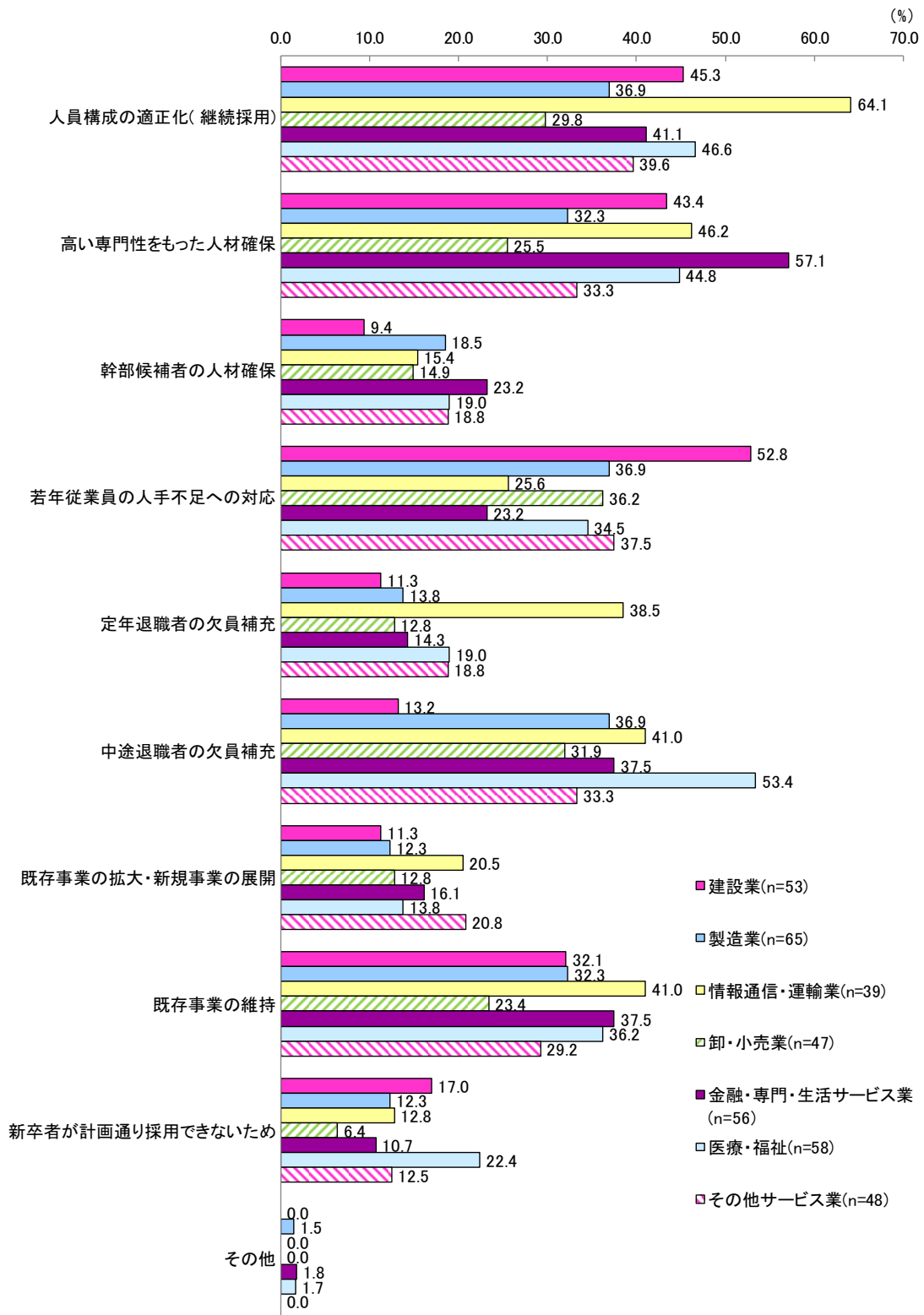
業種別では、「情報通信・運輸業」は「人員構成の適正化(継続採用)」、「金融・専門・生活サービス業」は「高い専門性を持った人材確保」、「建設業」は「若手従業員の人手不足への対応」、「医療・福祉」は「中途退職者の欠員補充」などがそれぞれ50%を超え、高い割合となっている。

従業員規模別では、従業員規模が大きい事業所ほど、「人員構成の適正化(継続採用)」を挙げる割合が高くなる傾向がある。また、「301人以上」は「高い専門性をもった人材確保」を56.5%、「51人～100人」は「中途退職者の欠員補充」を51.6%と比較的高い割合で挙げている。

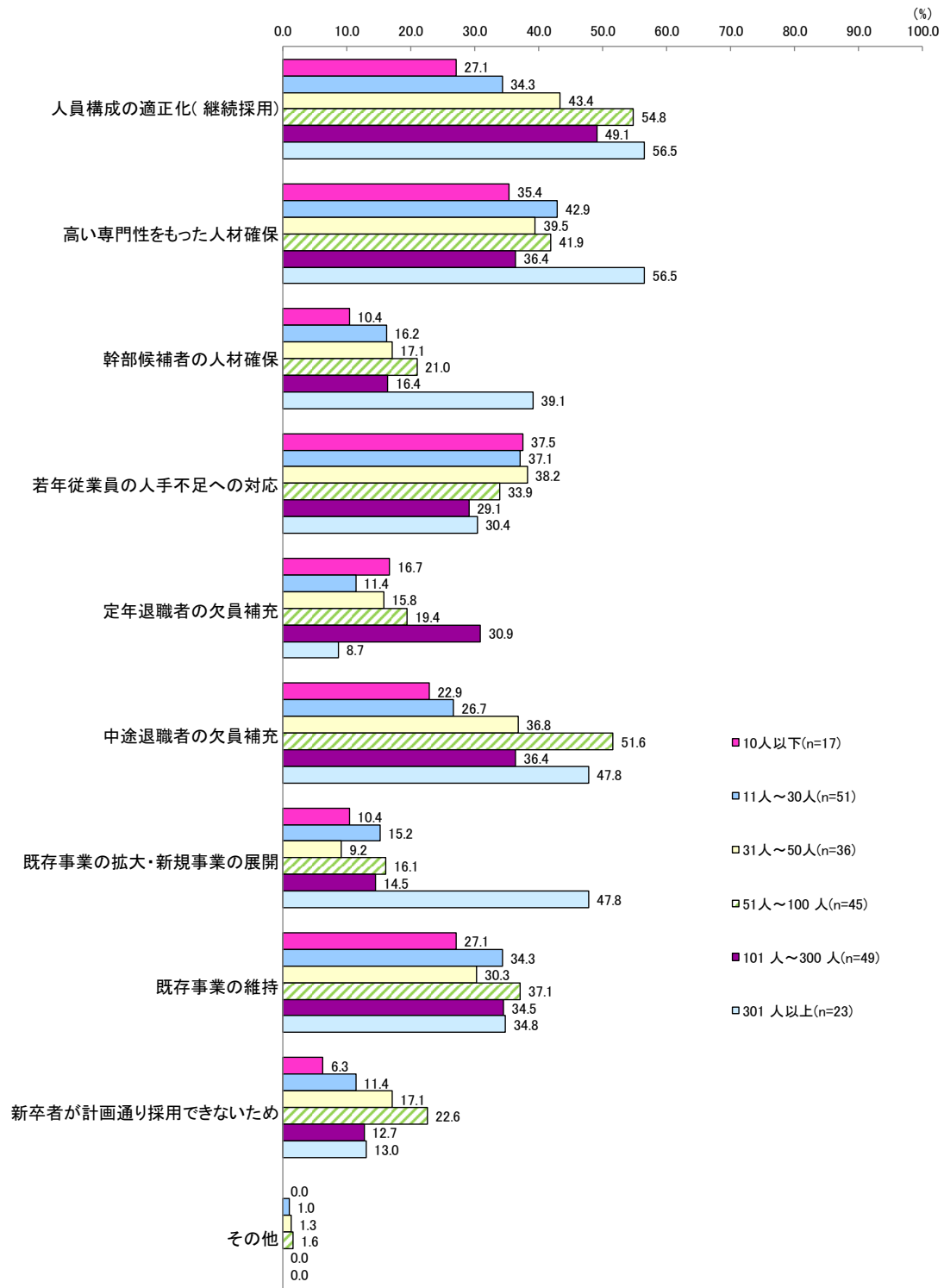
図表 1-4-34 中途採用の目的



図表 1-4-35 中途採用の目的（業種別）



図表 1-4-36 中途採用の目的（従業員規模別）

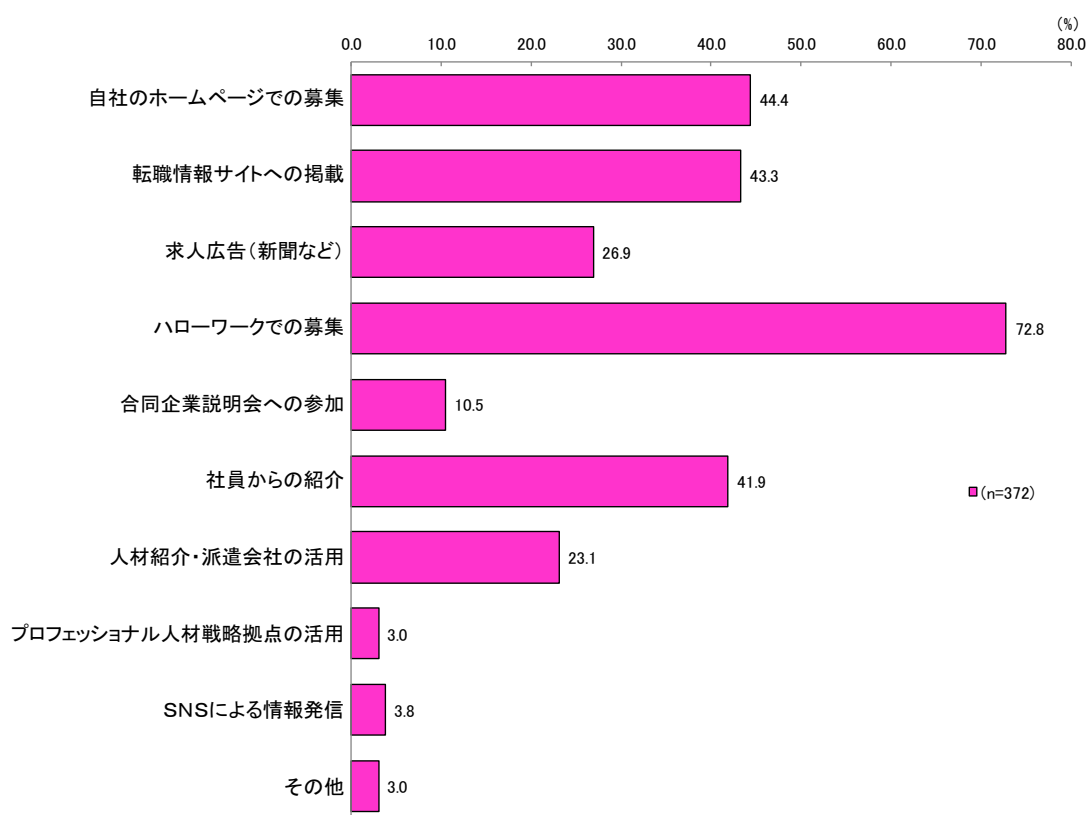


中途採用における具体的な採用活動の内容としては、「ハローワークでの募集」が72.8%と最も高い割合であり、「自社のホームページでの募集」44.4%「転職情報サイトへの掲載」43.3%、「社員からの紹介」41.9%などが比較的高い割合で挙げられた。

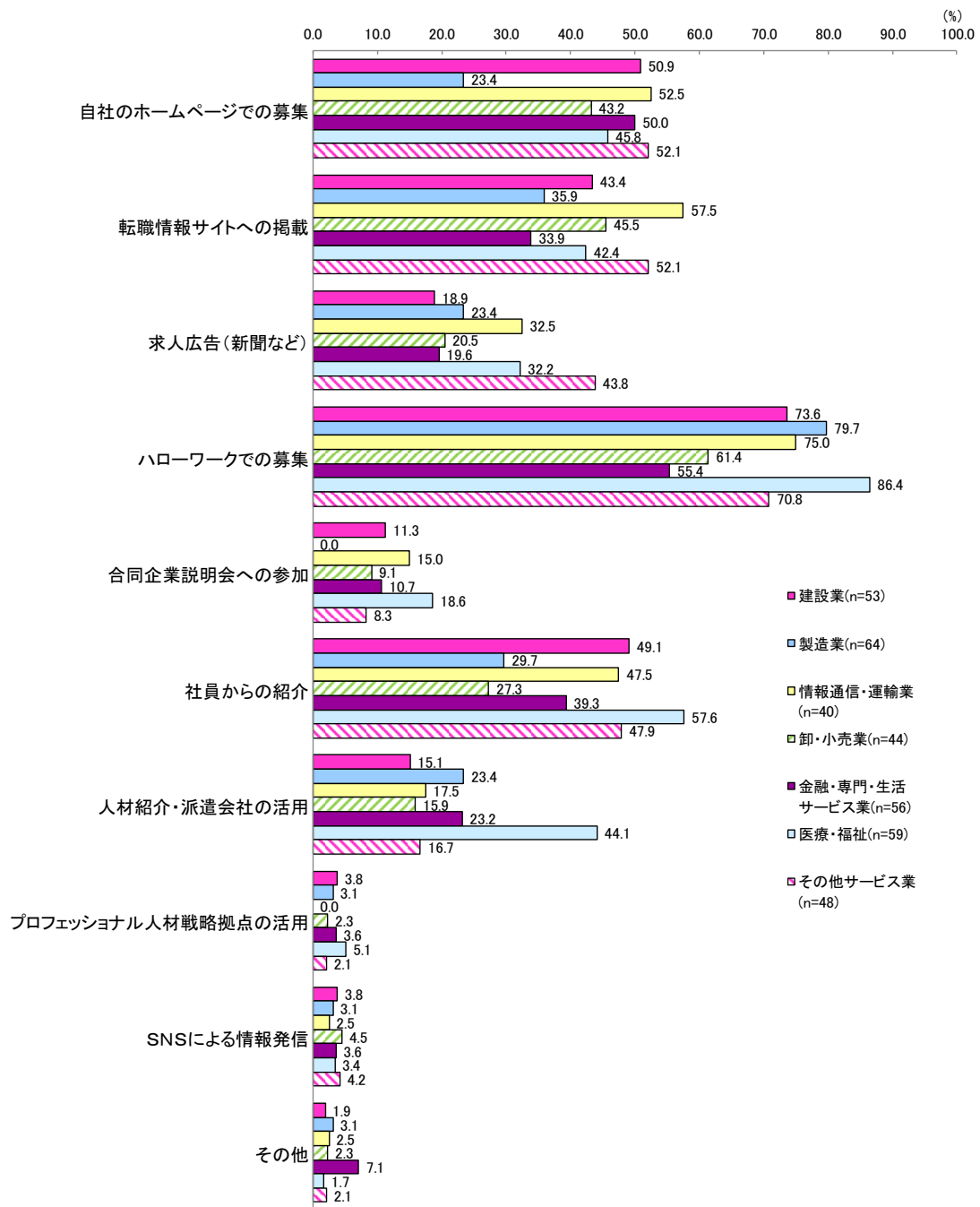
業種別では「建設業」「製造業」「情報通信・運輸業」「医療・福祉」「その他サービス業」は「ハローワークでの募集」が70%以上となっている。一方、「金融・専門・生活サービス業」は「ハローワークでの募集」は55.4%と比較的低い。

従業員規模別では、「自社のホームページでの募集」が従業員規模の大きい事業所ほど割合が高くなる傾向がある。また、従業員数301人以上の事業所は「社員からの紹介」が63.6%と比較的高い割合となっている。

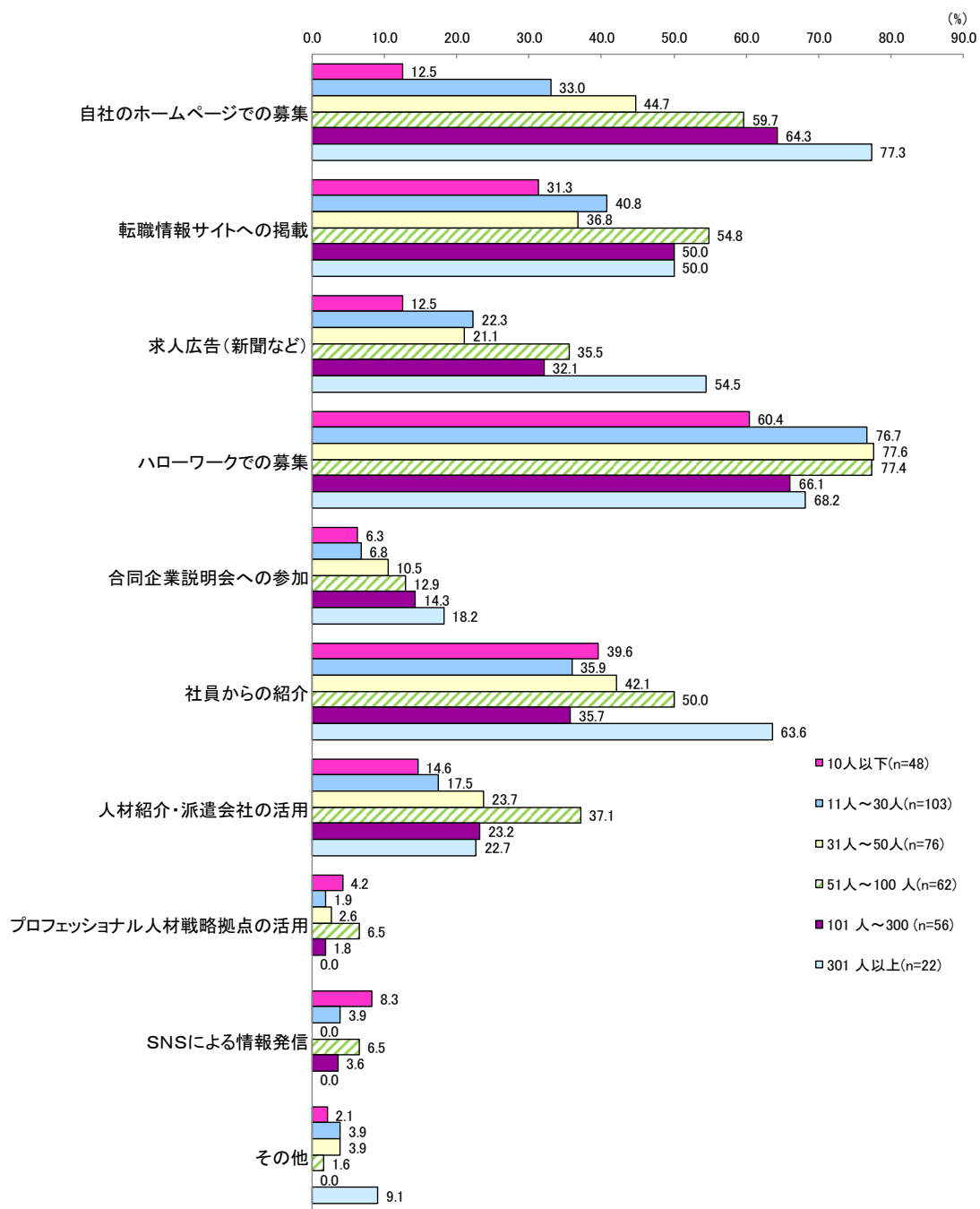
図表 1-4-37 中途採用における具体的な採用活動



図表 1-4-38 中途採用における具体的な採用活動（業種別）



図表 1-4-39 中途採用における具体的な採用活動（従業員規模別）

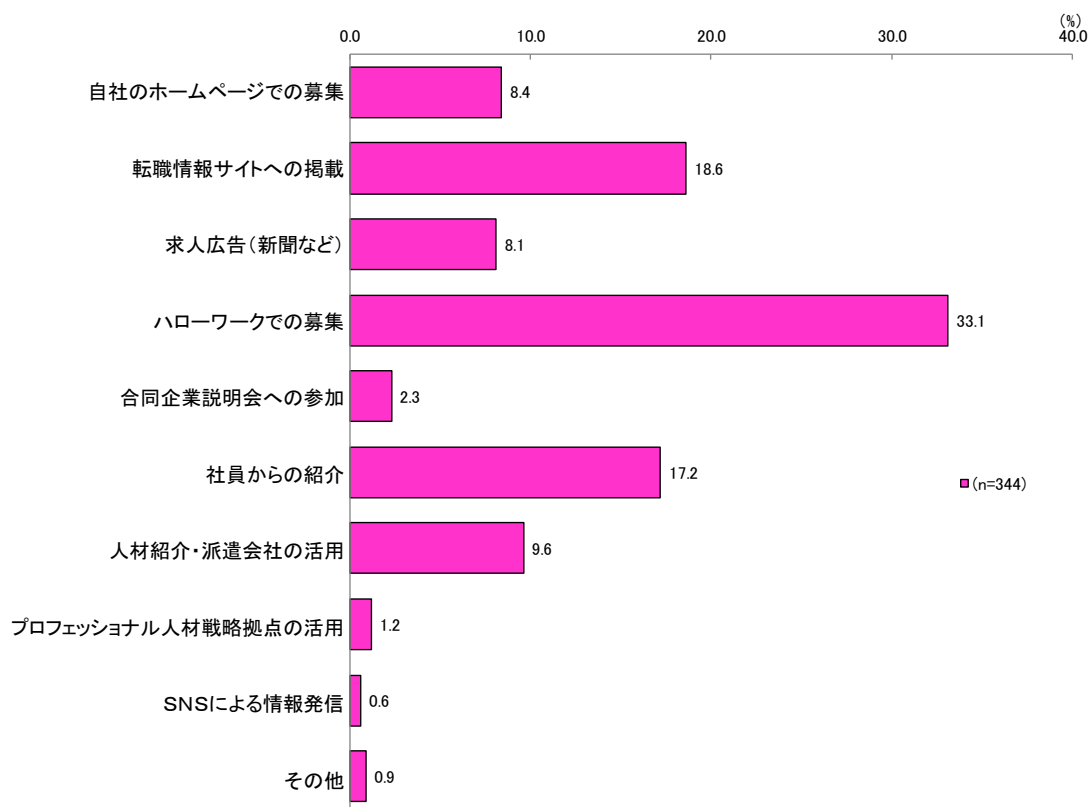


中途採用における具体的な採用活動で事業所が特に重視する項目は、「ハローワークでの募集」が33.1%である。

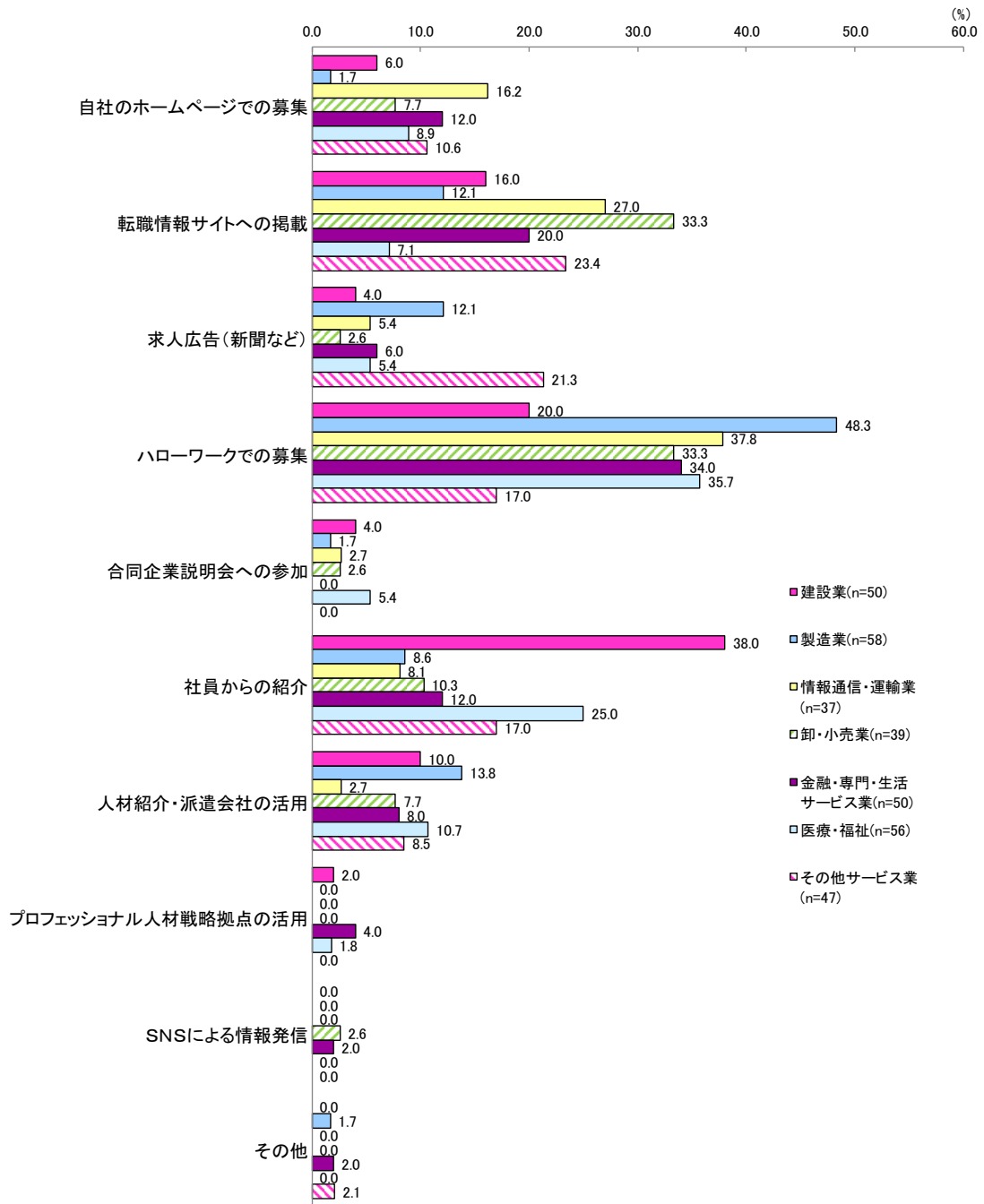
業種別では、「製造業」が「ハローワークでの募集」で48.3%と最も高く、次いで「建設業」の「社員からの紹介」が38.0%と高い割合となっている。

従業員規模別では、「10人以下」「11人～30人」「31人～50人」「101人～300人」の事業所で「ハローワークでの募集」が30%台から40%台と高い割合になっており、比較的規模の小さい事業所は「ハローワークでの募集」を重視する傾向にある。

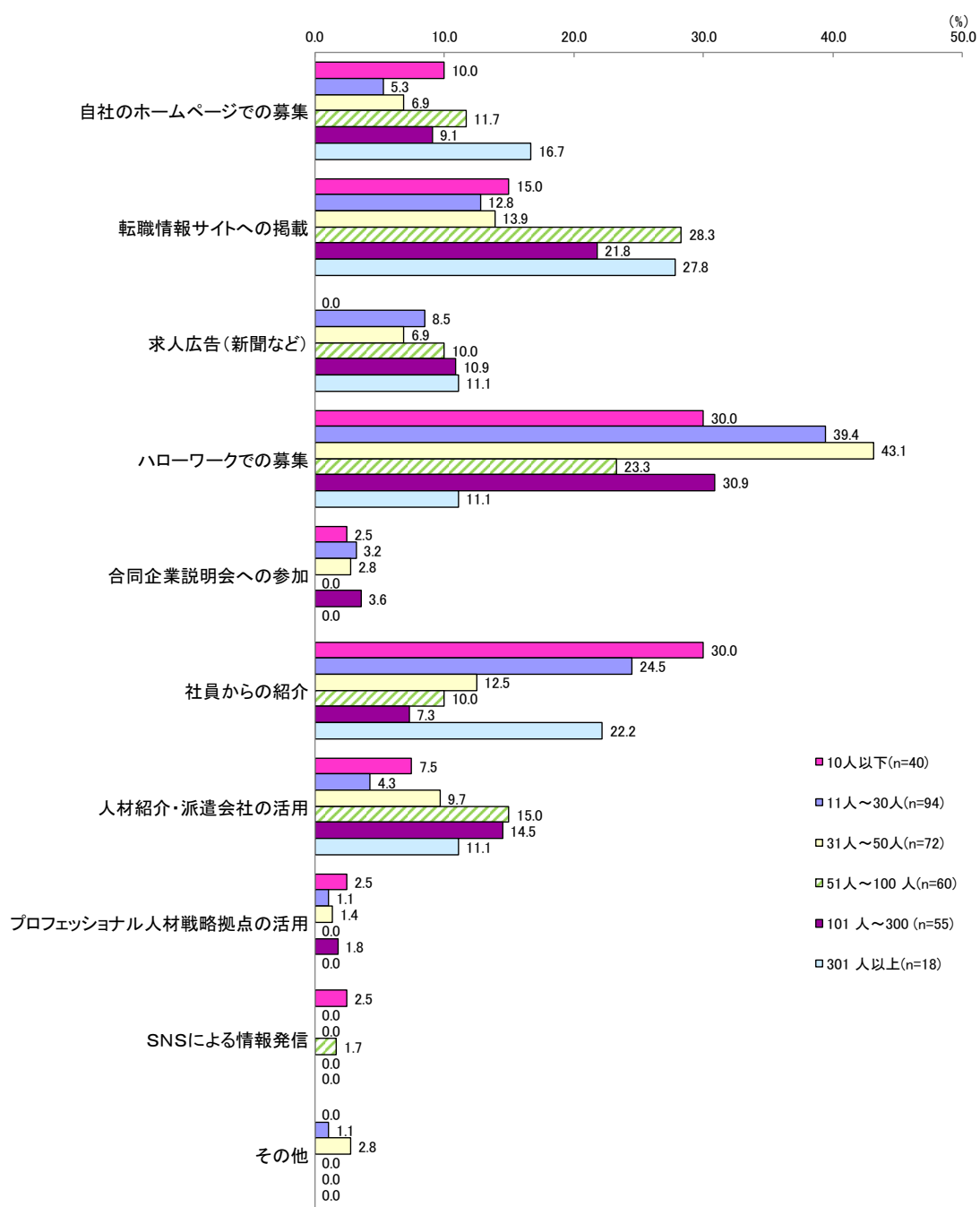
図表 1-4-40 中途採用における具体的な採用活動で特に重視する項目



図表 1-4-41 中途採用における具体的な採用活動で特に重視する項目（業種別）



図表 1-4-42 中途採用における具体的な採用活動で特に重視する項目（従業員規模別）



ウ. 採用全般の課題とニーズ

①採用活動のコスト

正規従業員・非正規従業員の採用活動にかかった1事業所あ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30.3万円である。また、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。

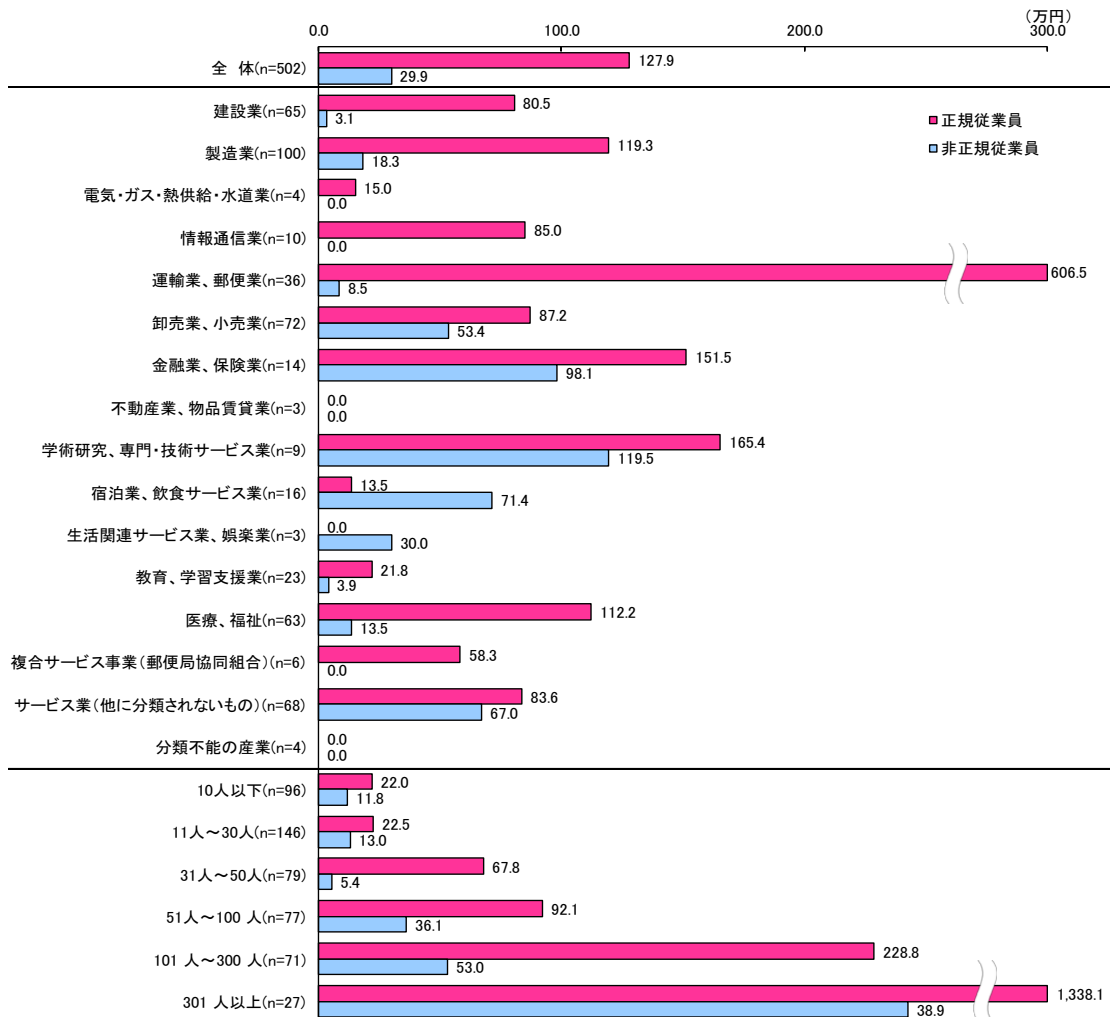
業種別では、「運輸業、郵便業」が正規従業員の採用に掛けたコストで606.5万円と高くなっている。

従業員規模別では、規模の大きな事業所ほど高くなる傾向があり、「301人以上」1,338.1万円が特に高額となっている。

図表 1-4-43 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
採用活動にかけた平均コスト（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

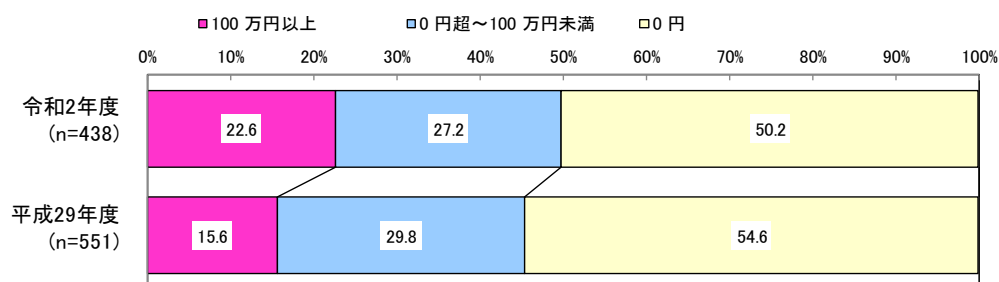
図表 1-4-44 昨年度の正規・非正規従業員の採用活動にかかった年間総コスト1事業所あたり（業種別、従業員規模別）



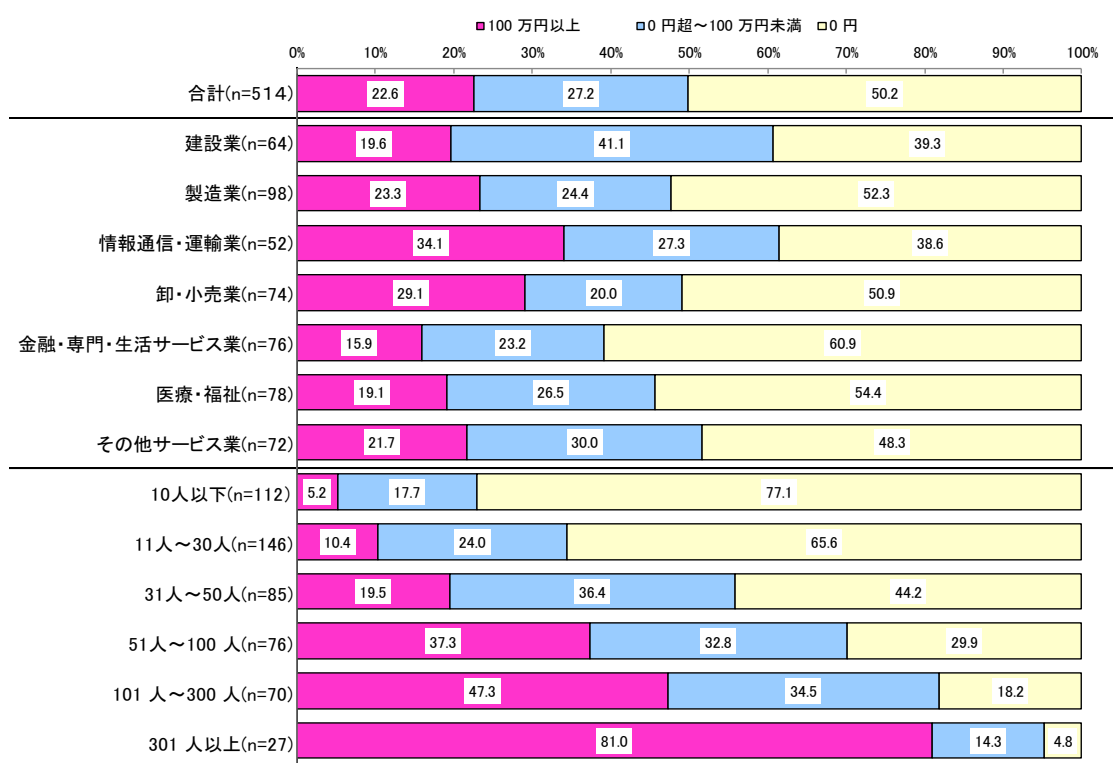
正規従業員の採用活動にかかった年間総コストは、「100万円以上」の事業所が22.6%ある一方、「0円」が50.2%と約半数であったが、前回調査よりも採用コストをかける事業所が増加している。

業種別では、「建設業」「情報通信・運輸業」が比較的採用コストをかけている。従業員規模別では、規模の大きい事業所ほど採用コストをかけている。

図表 1-4-45 正規従業員の採用コスト（時系列）



図表 1-4-46 正規従業員の採用コスト（業種別、従業員規模別）



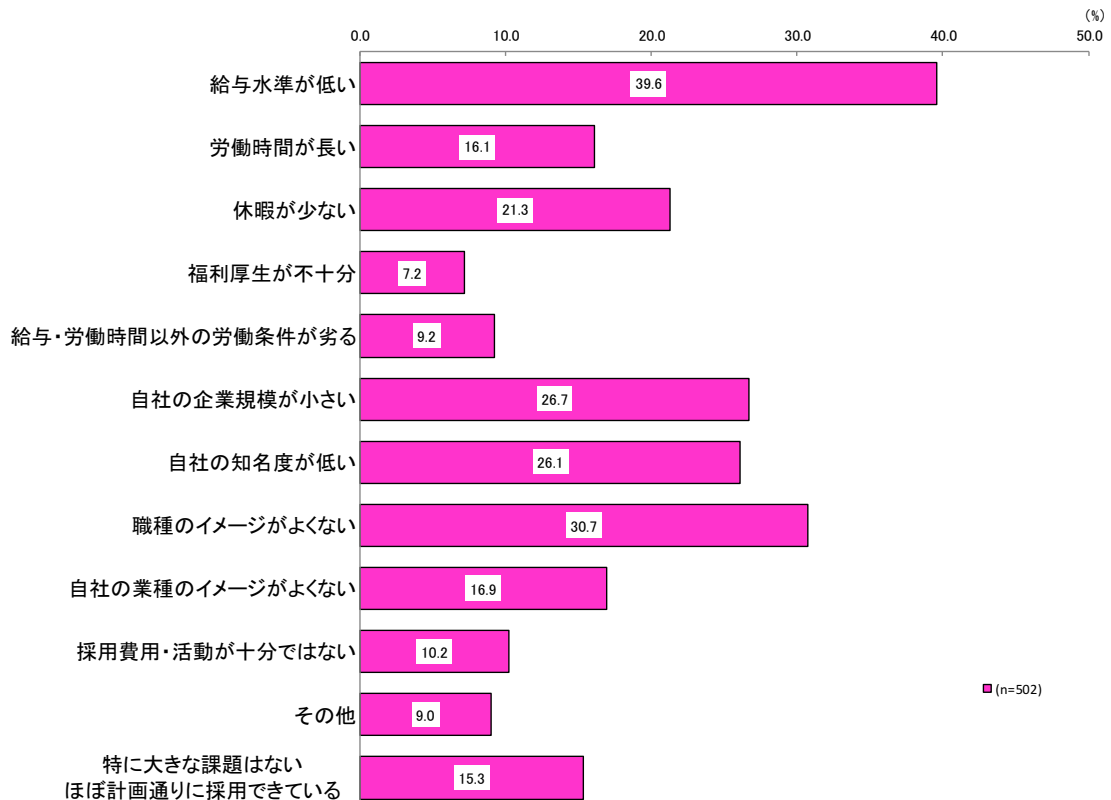
②若年者の採用活動の課題

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。

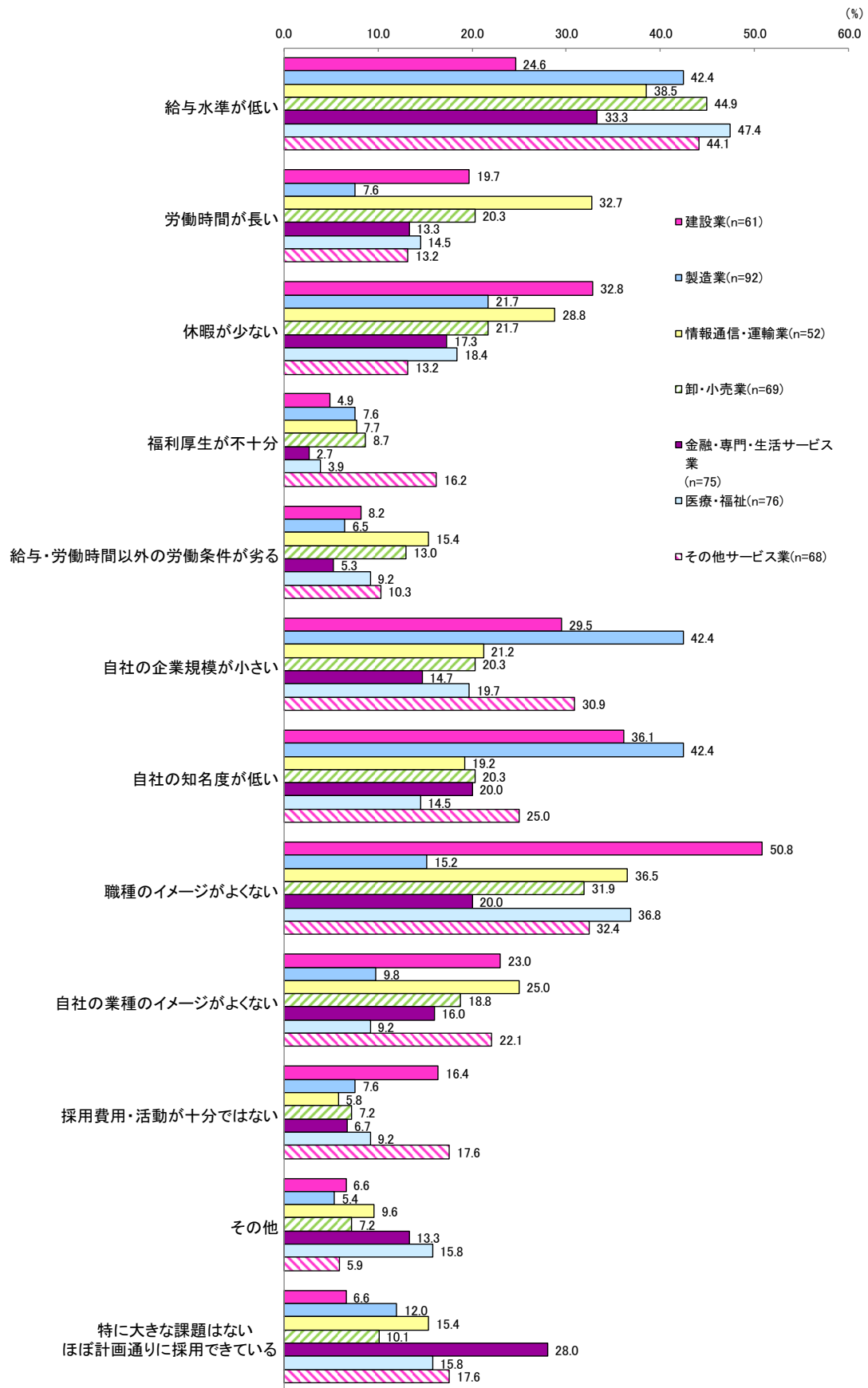
業種別では、「建設業」は「職種のイメージがよくない」が50.8%と高く、「製造業」は「給与水準が低い」に加えて、「自社の企業規模が小さい」「自社の知名度が低い」など、企業規模に関する理由を挙げる事業所が多い。「情報通信・運輸業」は「給与水準が低い」「労働時間が長い」「休暇が少ない」「職種のイメージがよくない」を挙げる事業所が多い。

従業員規模別では、課題の順位には大きな差異はない。

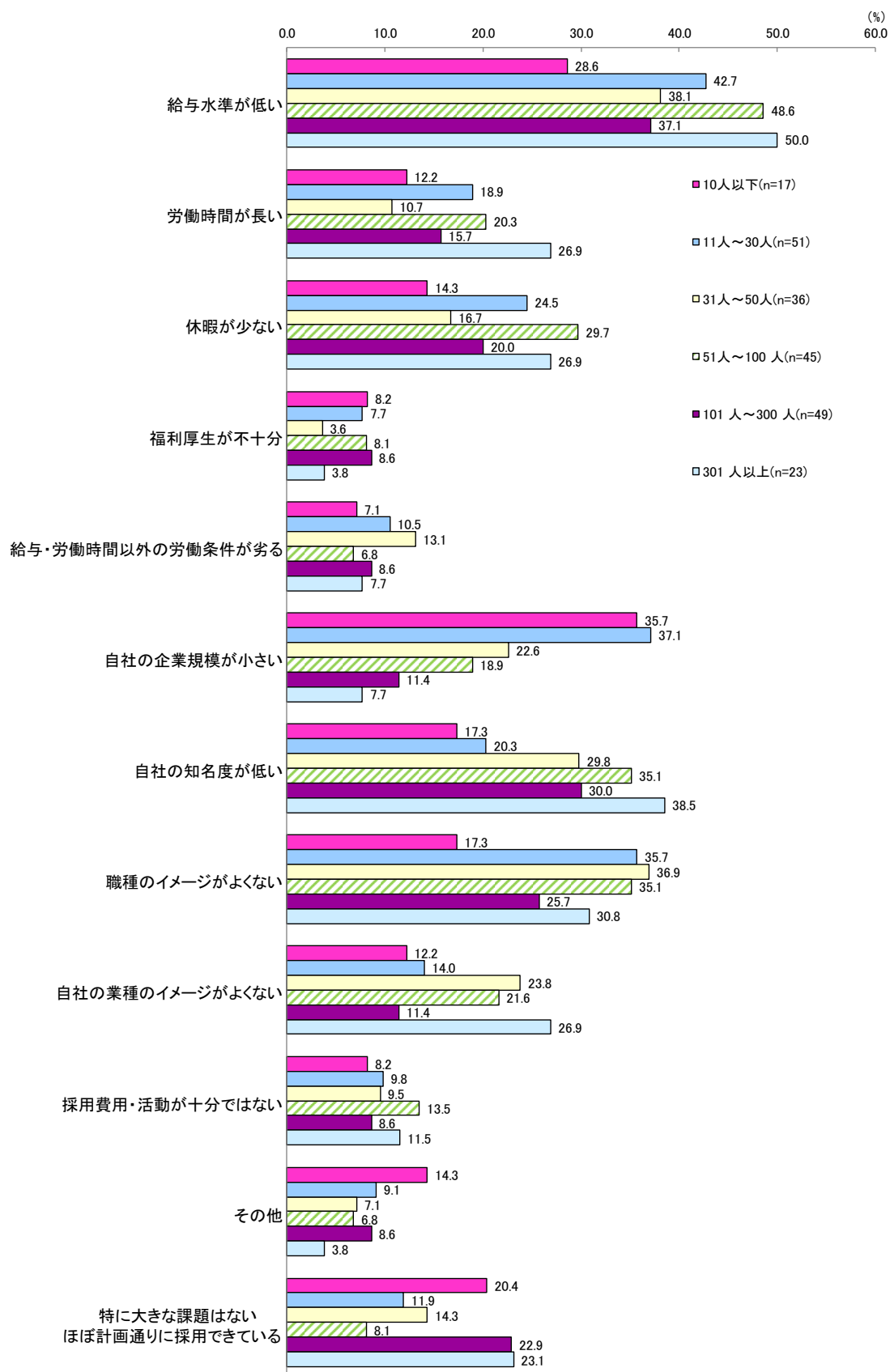
図表 1-4-47 若年者（概ね34歳以下）が計画通りに採用できない理由・課題



図表 1-4-48 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（業種別）



図表 1-4-49 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
（従業員規模別）

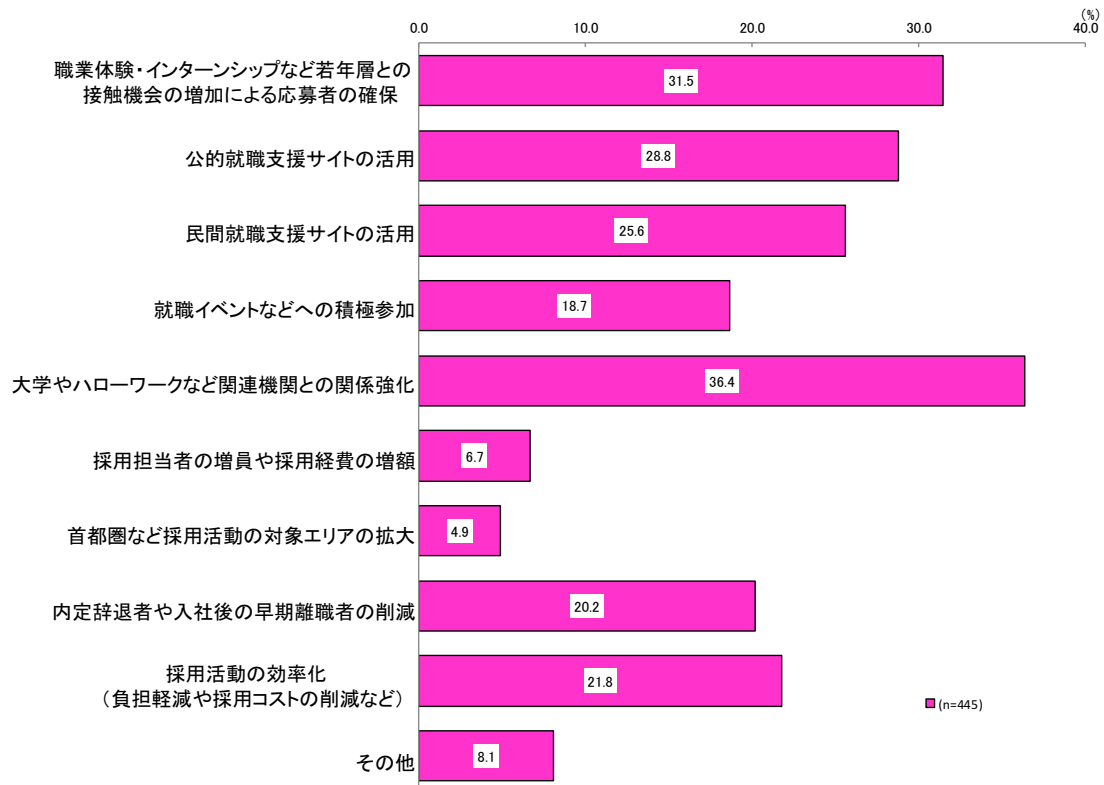


今後、若年者の採用活動において充実・強化・改善したい点としては、「大学やハローワークなど関連機関との関係強化」が36.4%と最も高く、次いで「職業体験・インターンシップなど若年層との接触機会の増加による応募者の確保」が31.5%となっている。

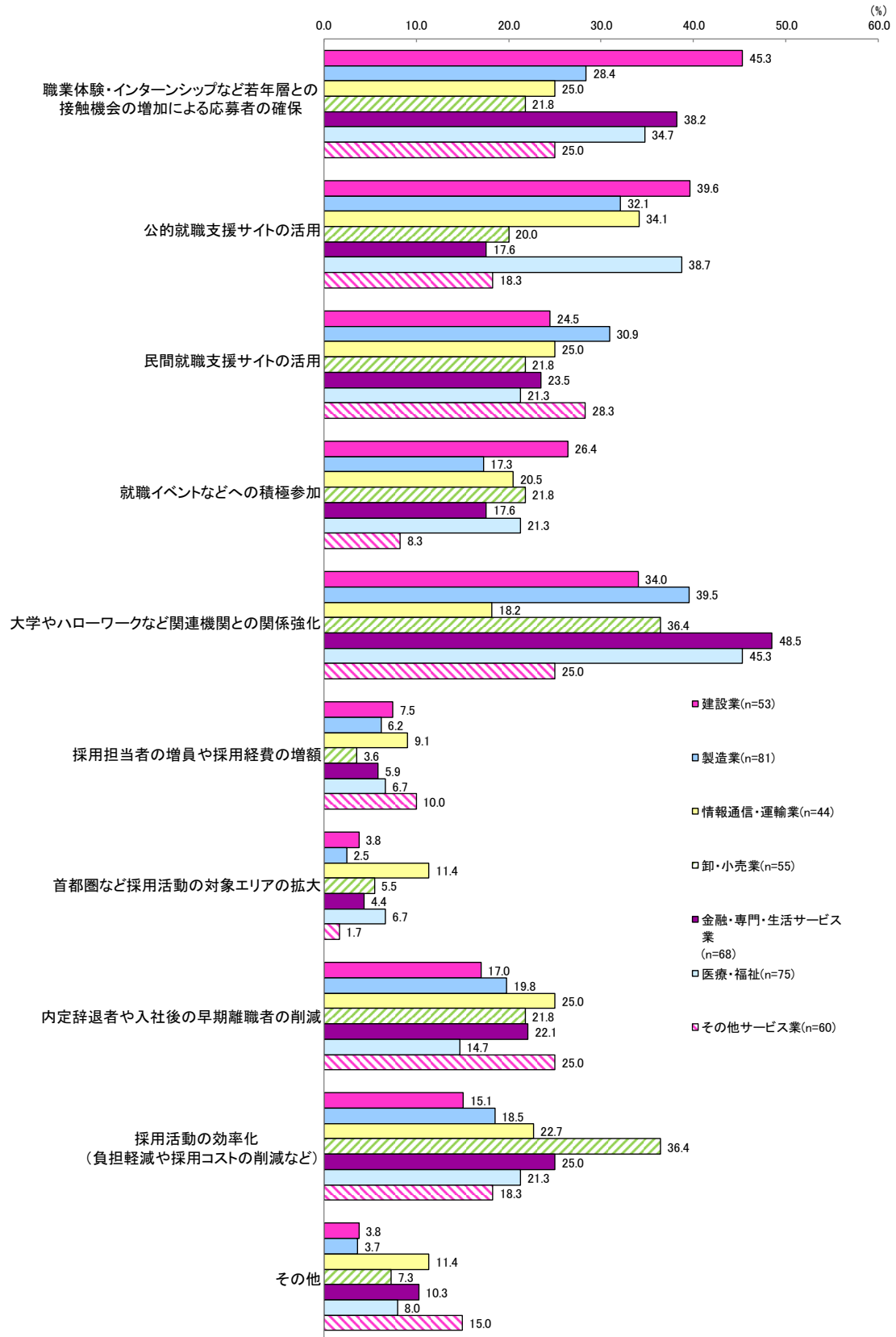
業種別では、「建設業」が「職場体験・インターンシップなど若年層との接触機会の増加による応募者の確保」「公的支援サイトの活用」を、「製造業」「金融・専門・生活サービス業」「医療・福祉」が、「大学やハローワークなど関連機関との関係強化」を、それぞれ充実・強化・改善したい点と考えている。

従業員規模別では、従業員規模100人以上の事業所は「インターンシップなど応募者の確保」「採用活動の効率化」「内定辞退者・早期離職者の削減」などを挙げる割合が高く、従業員規模の小さい事業所では「公的就職支援サイトの活用」を挙げる割合が高い。

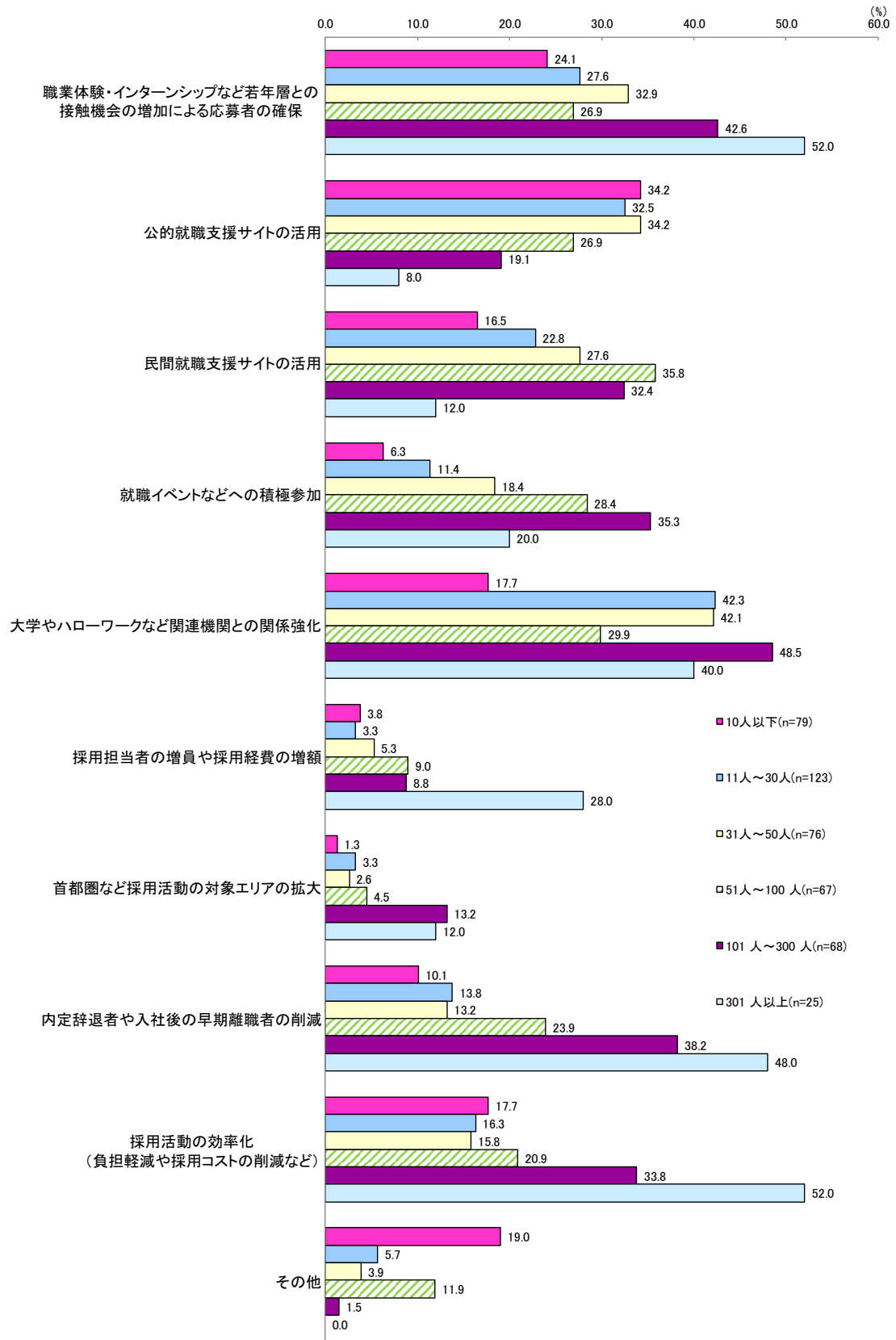
図表 1-4-50 今後、若年者（概ね34歳以下）の採用活動において充実・強化・改善したい点



図表 1-4-51 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（業種別）



図表 1-4-52 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
（従業員規模別）



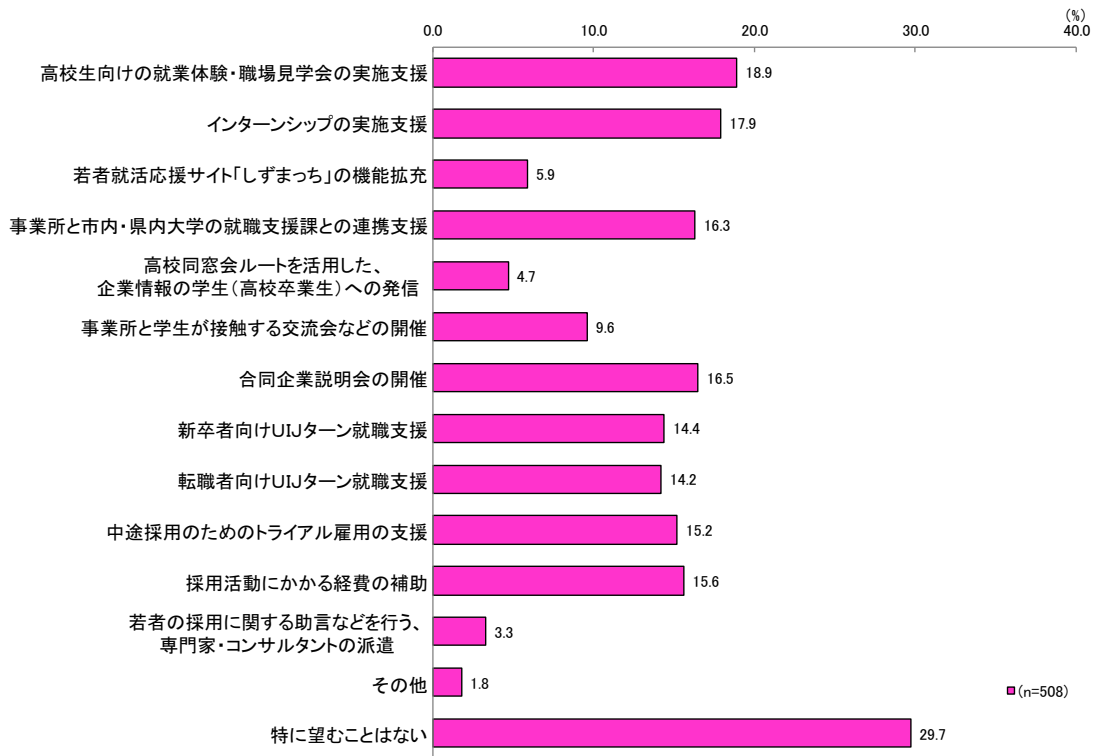
③採用支援に関するニーズ

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。

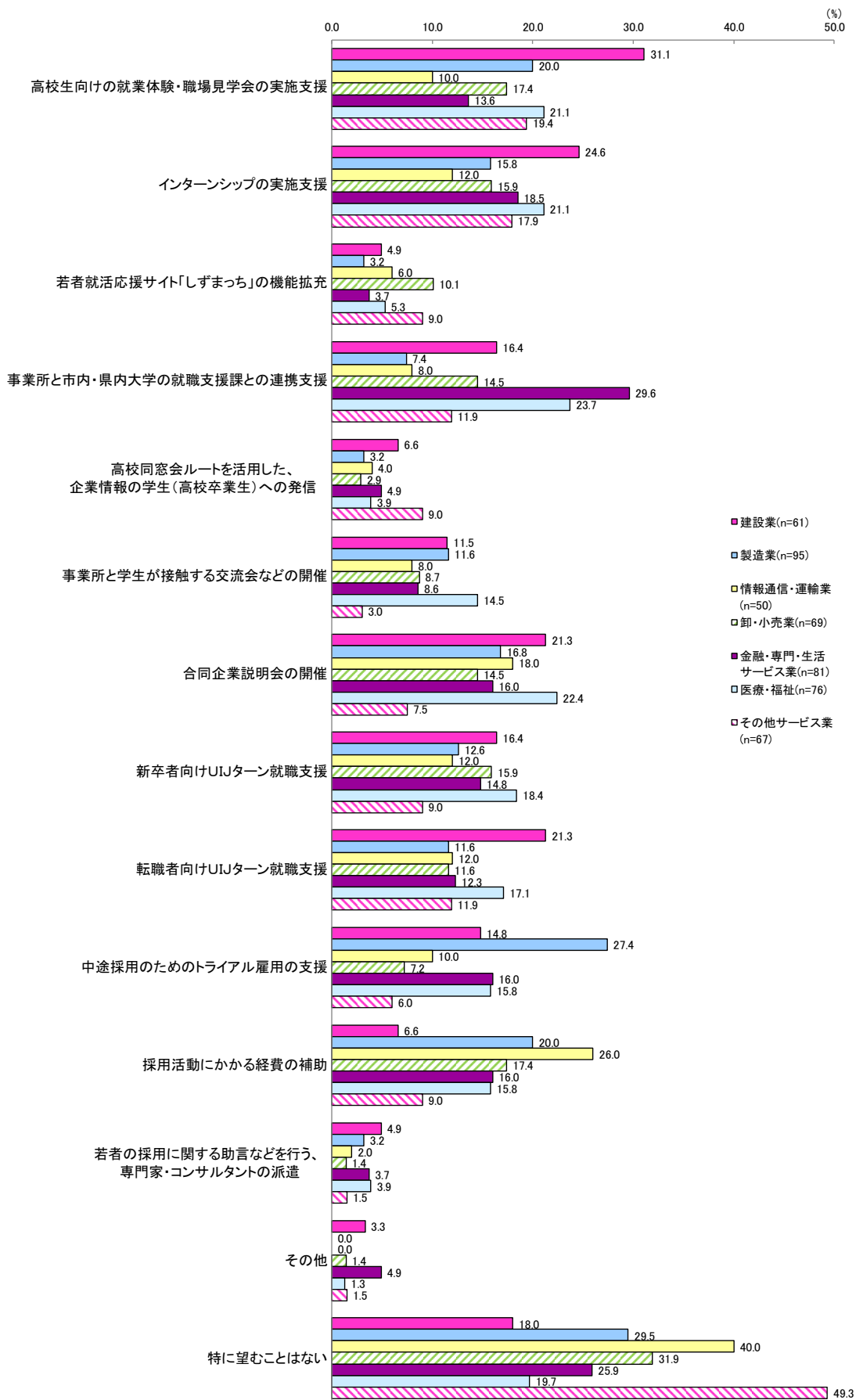
業種別では、「建設業」は「高校生向けの就業体験・職場見学会の実施支援」を、「製造業」は「中途採用のためのトライアル雇用の支援」を、「情報通信・運輸業」は「採用活動にかかる経費の補助」を、「金融・専門・生活サービス業」「医療・介護」は「事業所と市内・県内大学の就職支援課との連携支援」を挙げた事業所が多い。

従業員規模別では、51人以上の事業所は「合同企業説明会の開催」を、「301人以上」の事業所は「高校生向けの就業体験・職場見学会の実施支援」を希望する事業所の割合が高くなっている。

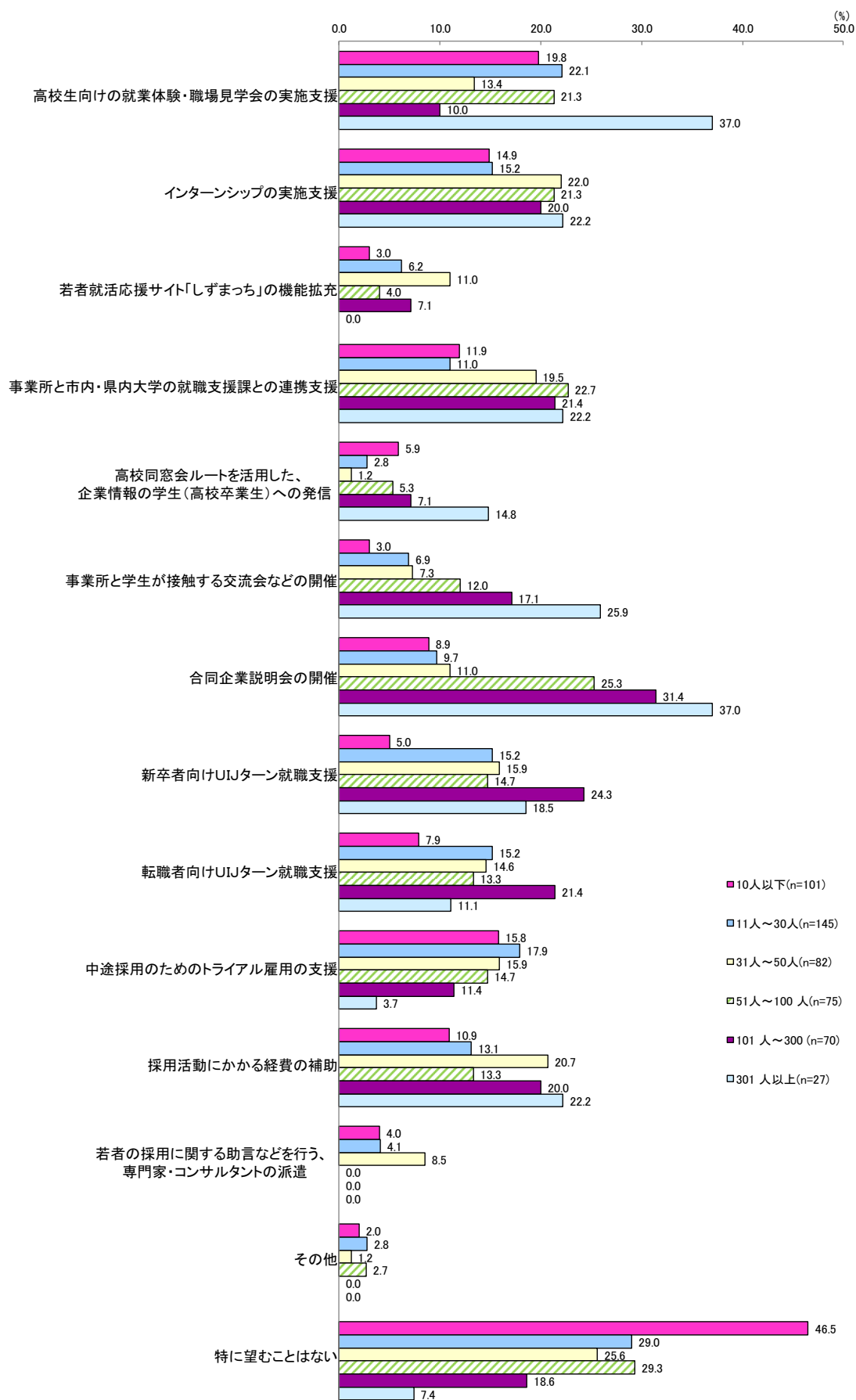
図表 1-4-53 若年者の採用に関して、行政に望むこと



図表 1-4-54 若年者の採用に関して、行政に望むこと（業種別）



図表 1-4-55 若年者の採用に関して、行政に望むこと（従業員規模別）



④採用活動における情報収集ルート（「しずまっち」の認知状況）

就職市場などに関す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。一方で、「特に情報収集していない」事業所も26.1%ある。

業種別では、「建設業」は54.1%、「医療・福祉」は67.5%が、「ハローワークなど国の関連機関」を利用するとしており、「卸・小売業」は「就職情報サイト運営会社」44.9%が比較的高い割合となっている。

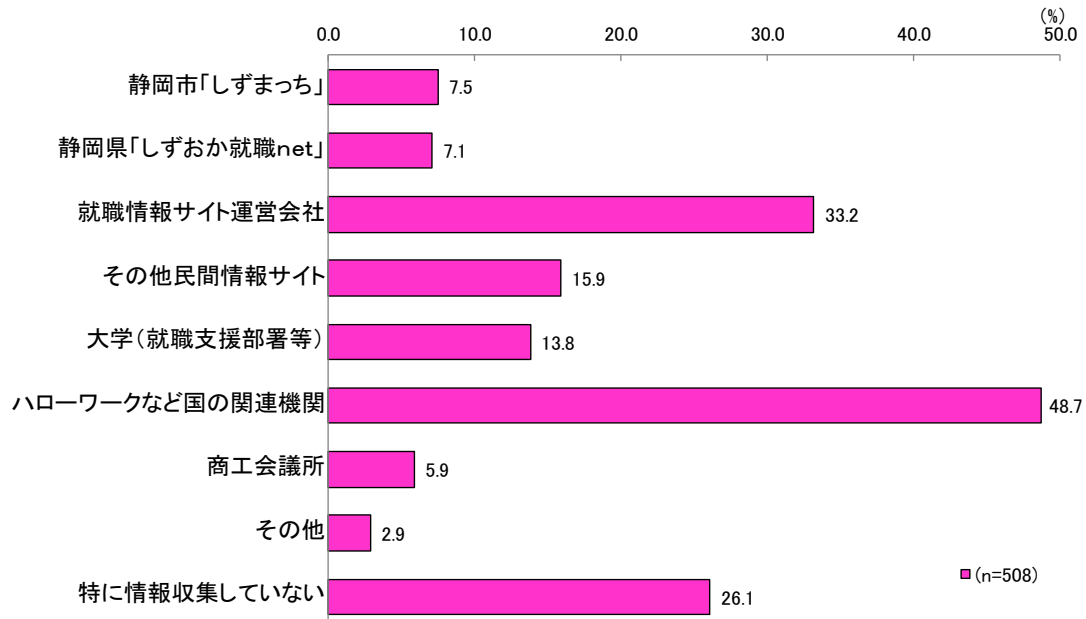
従業員規模別では、「100人以下」は「ハローワークなど国の関連機関」を利用している割合が比較的高い。「301人以上」は「就職情報サイト運営会社」を利用している事業所の割合が80.8%と高い割合となっている。

静岡市「しずまっち」と静岡県「しずおか就職net」の利用は、業種別ならびに従業員規模別では同様の分布となっている。

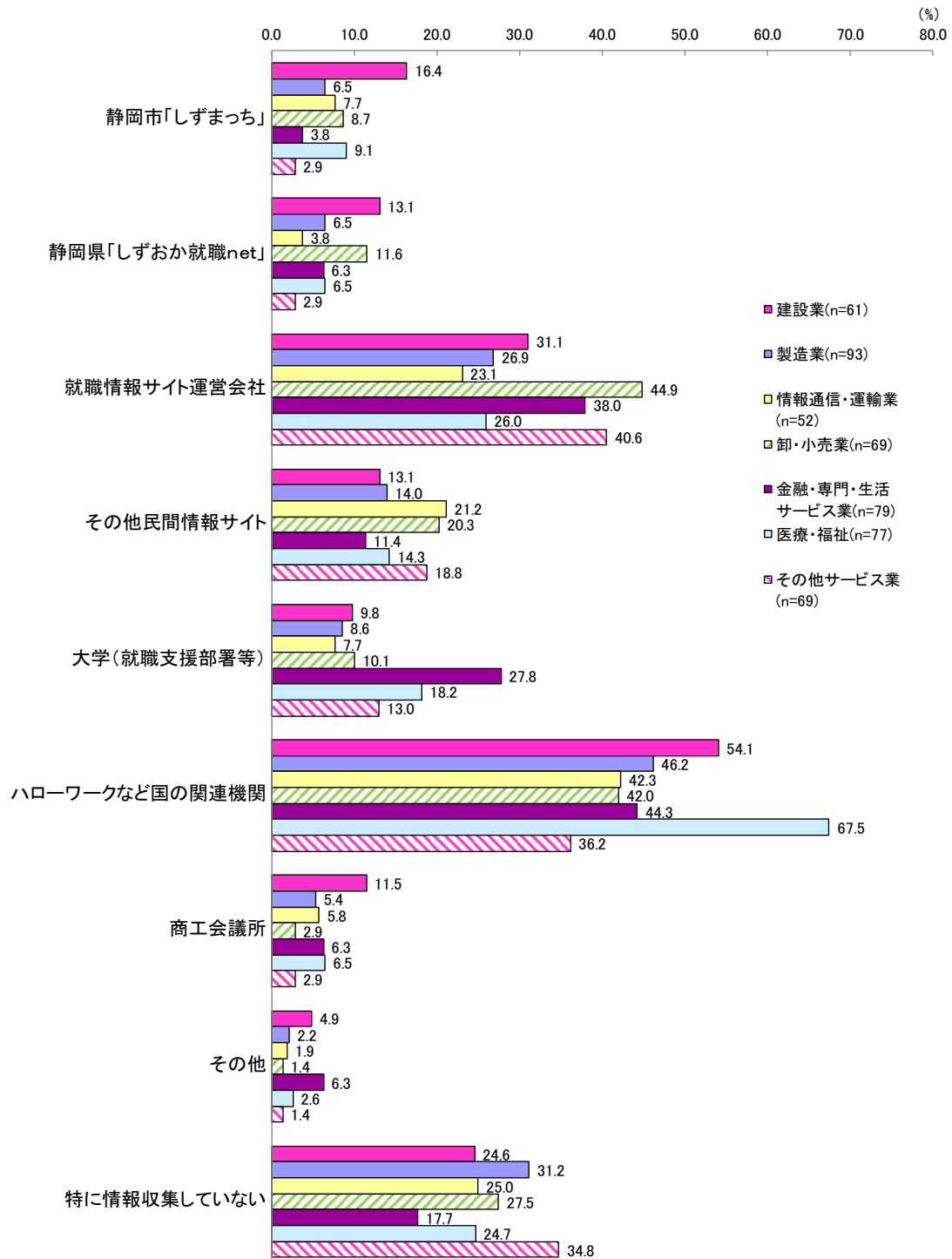
業種別では、「建設業」の「しずまっち」16.4%、「しずおか就職net」13.1%が最も高い割合となっている。

従業員規模別では、「51人～100人」の「しずまっち」23.3%、「しずおか就職net」19.2%が最も高い割合となっている。

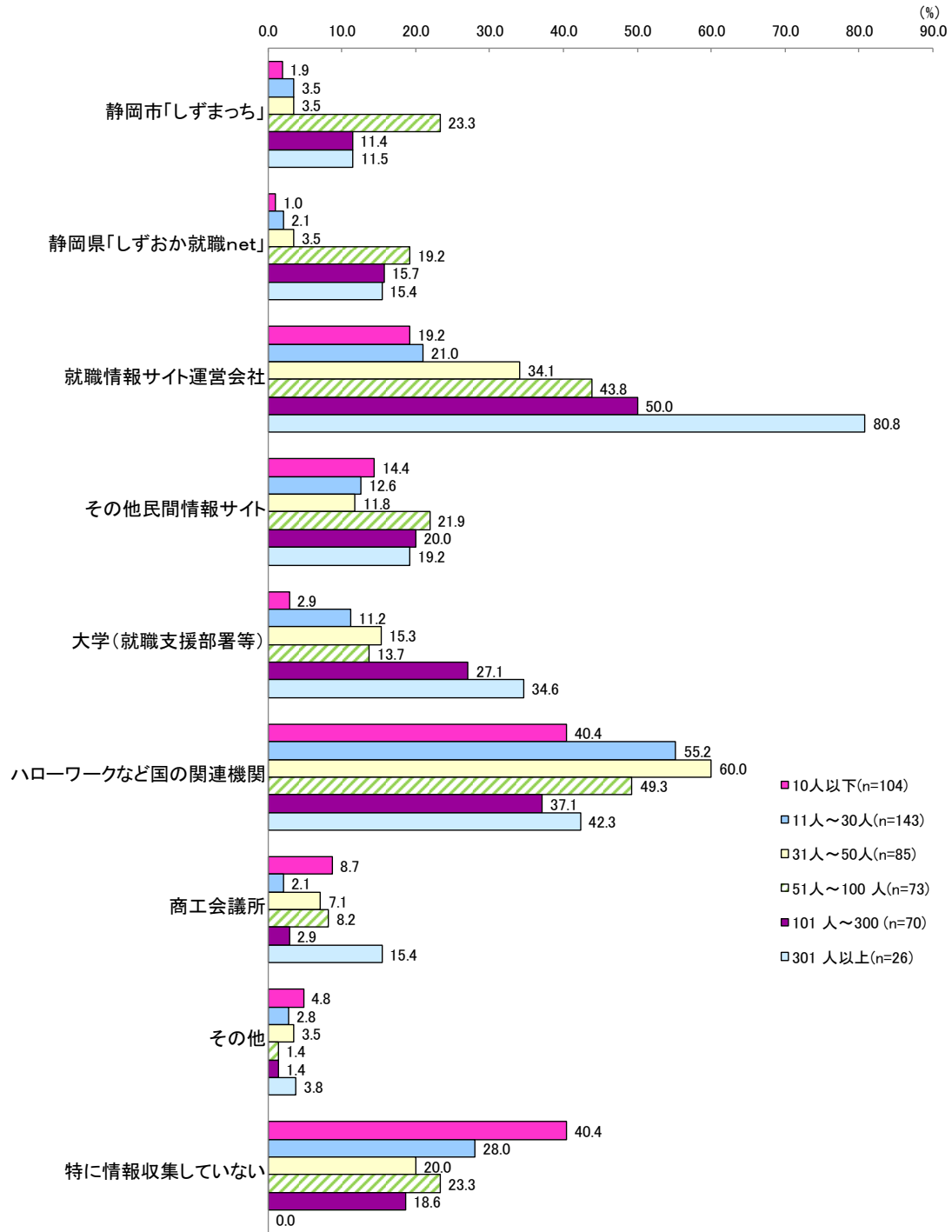
図表 1-4-56 就職市場などに関する情報収集のルート



図表 1-4-57 就職市場などに関する情報収集のルート（業種別）



図表 1-4-58 就職市場などに関する情報収集のルート（従業員規模別）

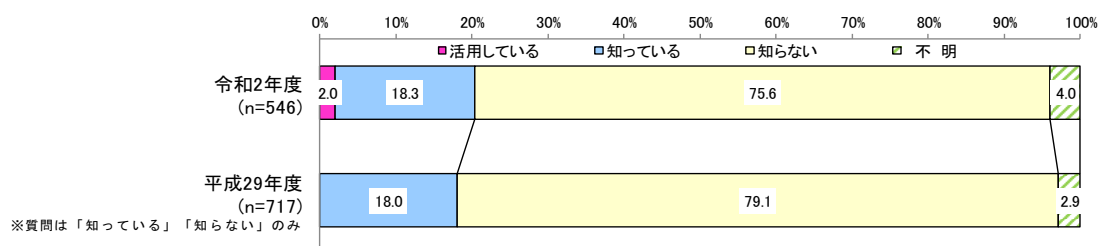


若者就活応援サイト「しずまっち」の認知度は「活用している」が2.0%、「知っている」が18.3%の合計20.3%である。前回調査より2.3%改善しているが、75.6%が「知らない」と回答している。

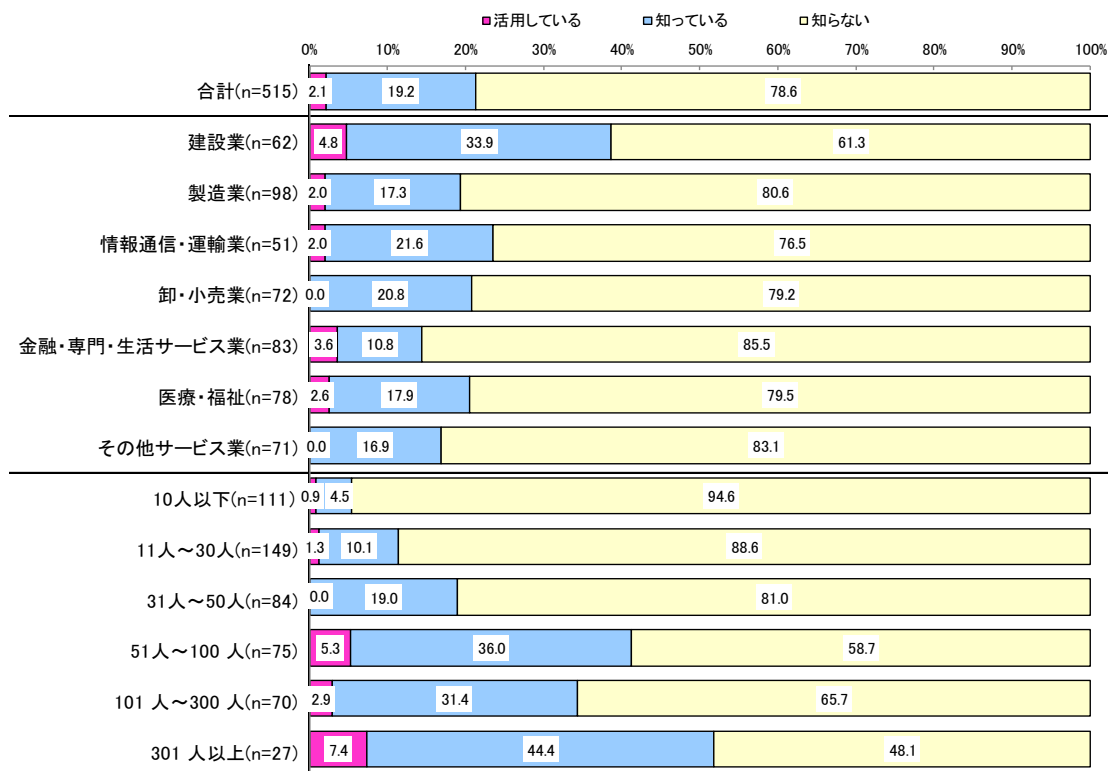
業種別では、「建設業」が「活用している」4.8%、「知っている」33.9%の合計38.7%と最も高い。

従業員規模別では、「301人以上」が「活用している」7.4%、「知っている」44.4%合計51.8%と最も高い。事業所規模が大きい事業所ほど認知・活用度が高い傾向にある。

図表 1-4-59 若者就活応援サイト「しずまっち」の認知度（時系列）



図表 1-4-60 若者就活応援サイト「しずまっち」の認知度（業種別、従業員規模別）

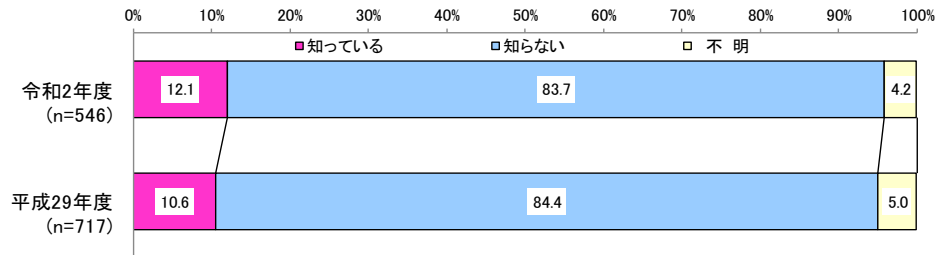


「しずおか就活サポートシステム」の認知度は、「知っている」事業所は12.1%である。前回調査から1.5%増加している。

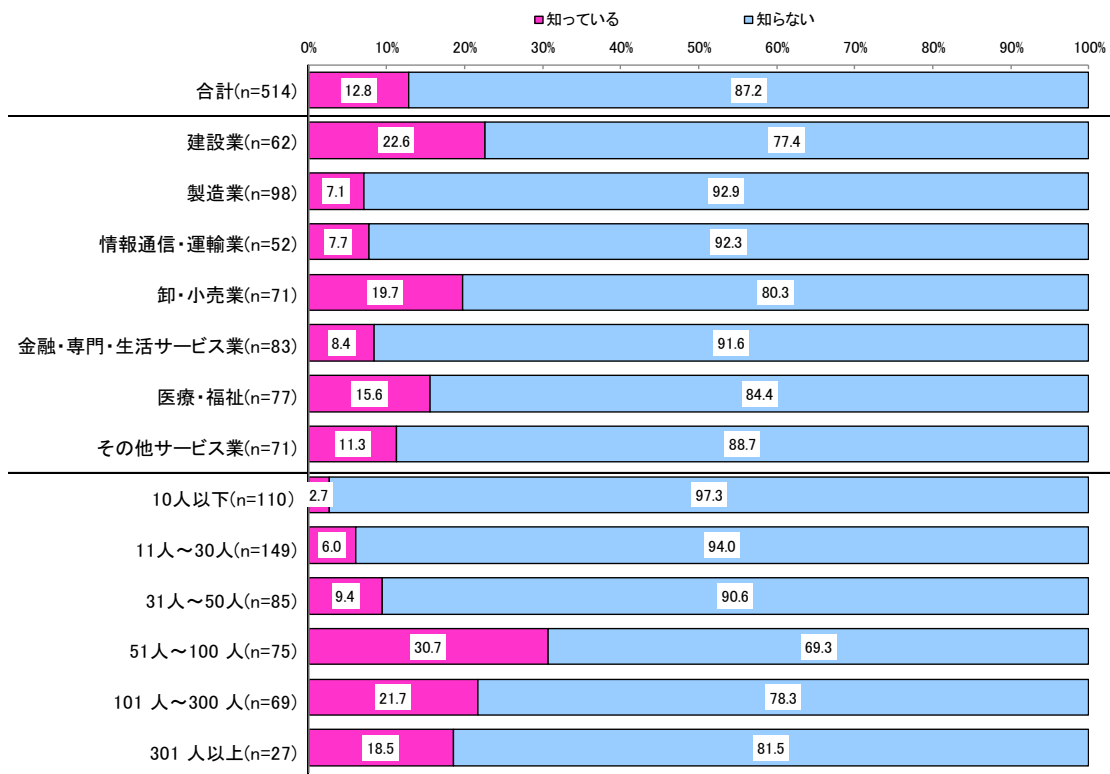
業種別では、「建設業」「卸・小売業」「医療・福祉」は認知度がやや高くなっている。

従業員規模別では、「51人～100人」が30.7%と最も高いが、従業員規模50人以下は10%以下に止まる

図表 1-4-61 「しずおか就活サポートシステム」の認知度（時系列）



図表 1-4-62 「しずおか就活サポートシステム」の認知度（業種別、従業員規模別）

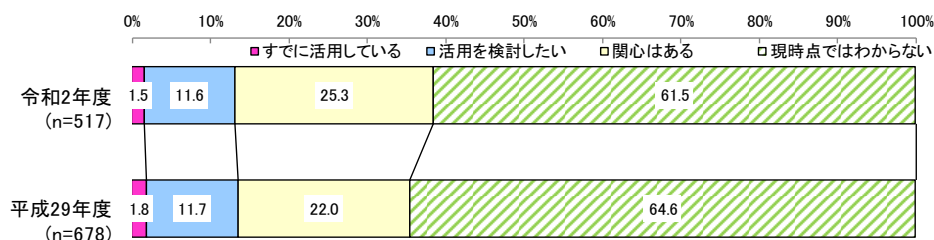


「しずおか就活サポートシステム」の活用意向は、「すでに活用している」1.5%、「活用を検討したい」11.6%、「関心はある」25.3%の合計で38.4%であり、前回調査から2.9%増加している。

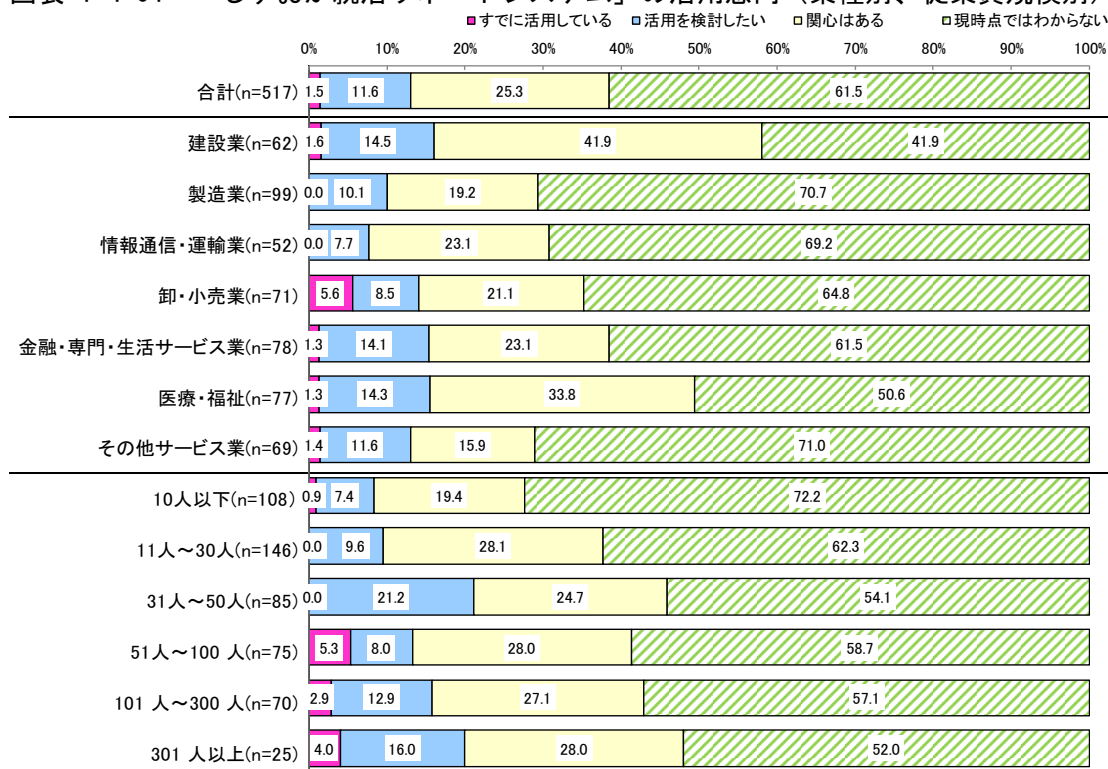
業種別では、「建設業」「医療・福祉」が比較的高い。

従業員規模別では、「31人～50人」「301人以上」の事業所の割合が比較的高いが、30人以下の事業所では10%以下に止まる。

図表 1-4-63 「しずおか就活サポートシステム」の活用意向（時系列）



図表 1-4-64 「しずおか就活サポートシステム」の活用意向（業種別、従業員規模別）



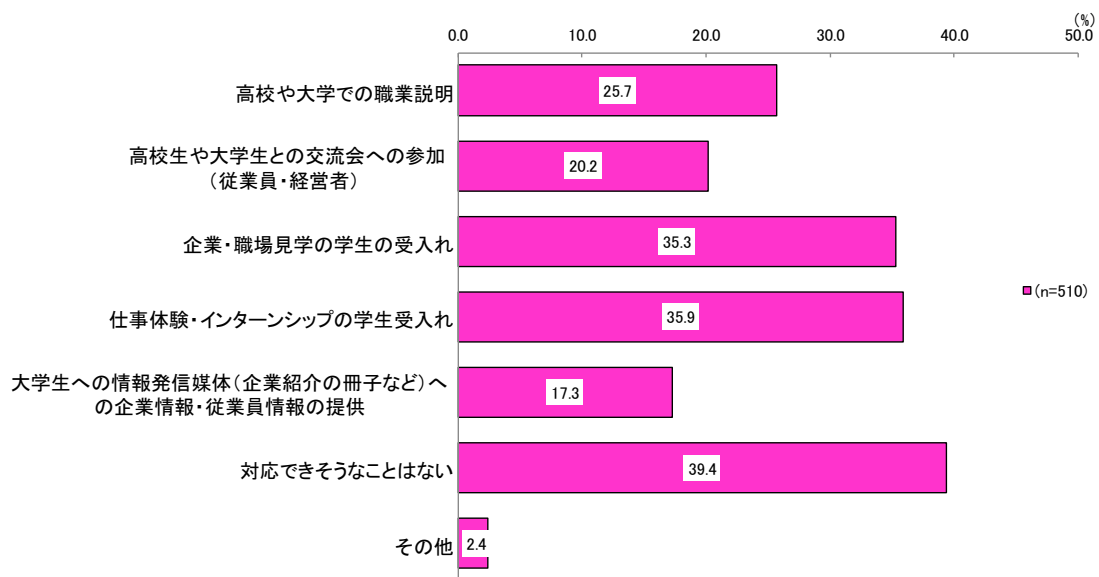
⑤若者と企業が交流できる場づくりへの対応

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。

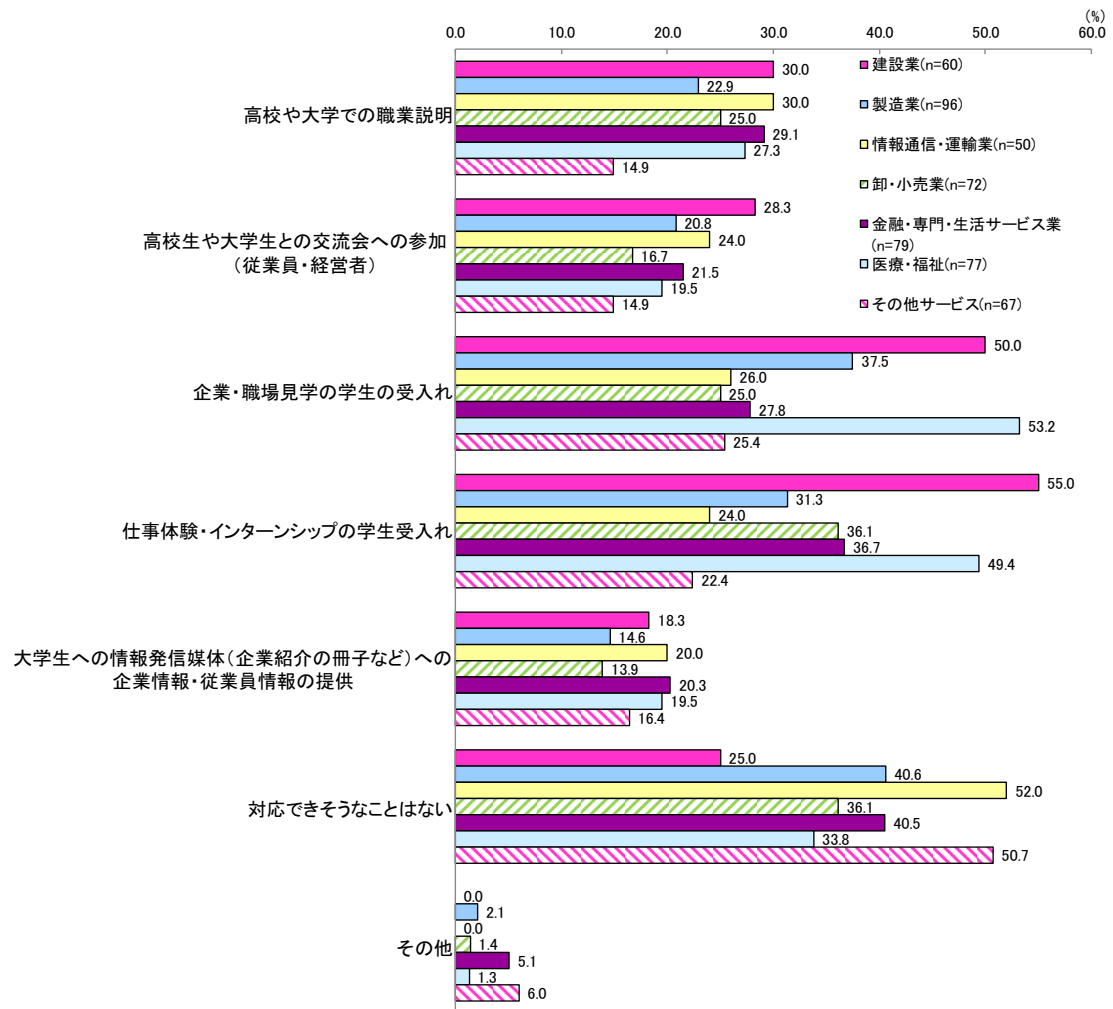
業種別では、「建設業」「医療・介護」は「仕事体験・インターンシップの学生受入れ」「企業・職場見学の学生の受入れ」を挙げる事業所が多い。

従業員規模別では、規模が大きい事業所ほど対応が可能な割合が高くなる傾向があり、「301人以上」の事業所は、全ての項目について70%以上の割合で対応可能としている。一方、事業所の規模が小さくなるほど、「対応できそうなことはない」が増加する傾向にある。

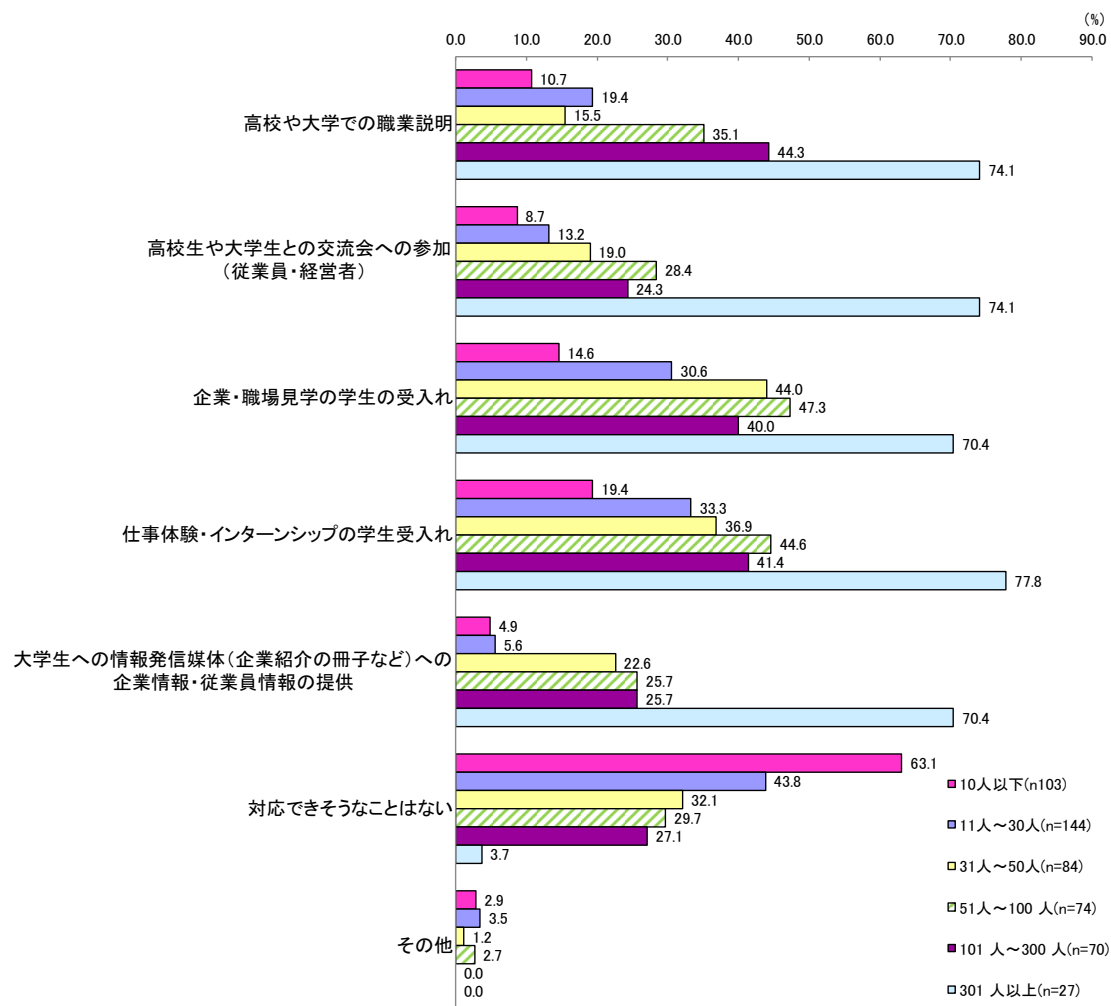
図表 1-4-65 若者と企業が交流できる場づくりに協力できそうな項目



図表 1-4-66 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（業種別）



図表 1-4-67 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（従業員規模別）



(2) 多様な人材の雇用方針と課題

ア. 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」を含めて雇用に向向きの事業所は、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。

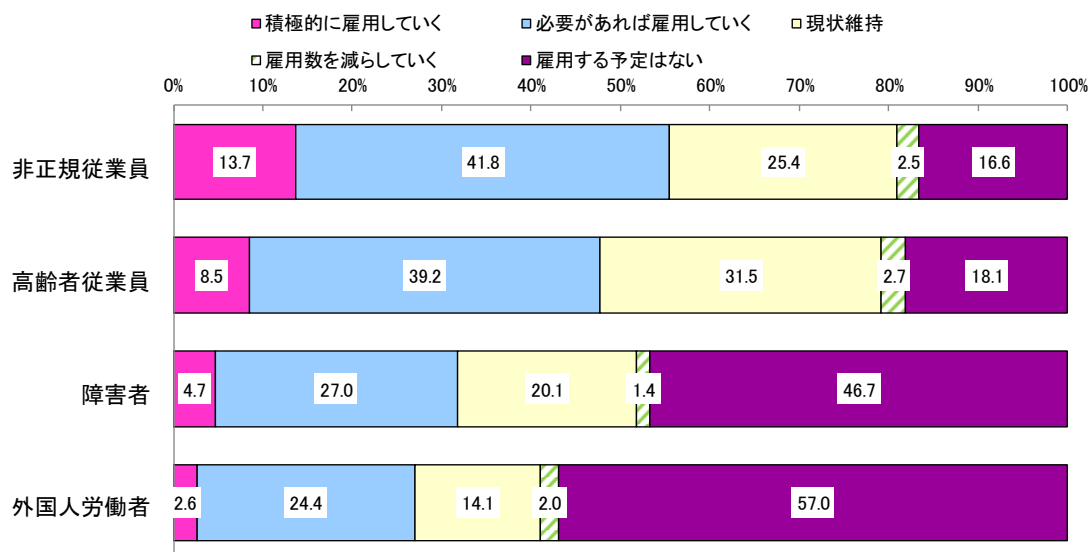
非正規従業員においては、業種別では、「卸・小売業」「医療・福祉」が、従業員規模別では、「11人～30人」以上の規模の事業所が「積極的に雇用していく」「必要があれば雇用していく」と雇用に向向きである。

高齢者従業員においては、業種別では、「卸・小売業」「金融・専門・生活サービス業」「医療・福祉」「その他サービス業」が、従業員規模別では「31人～50人」以上の規模の事業所が雇用に向向きである。

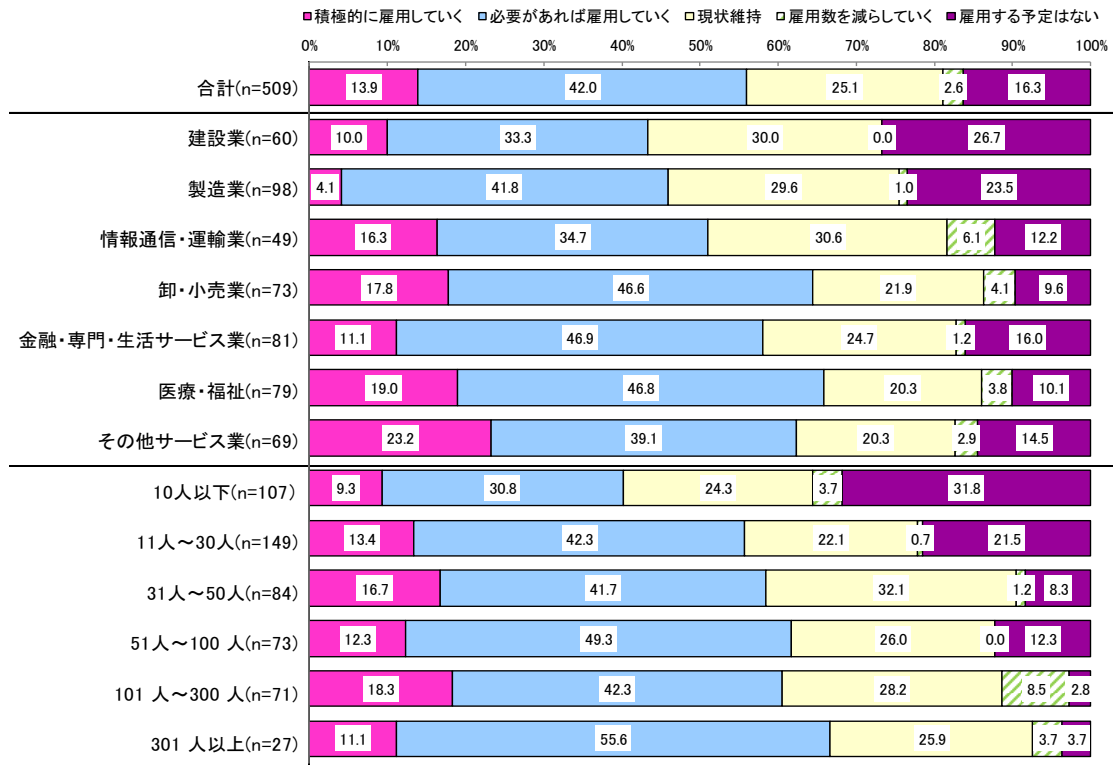
障害者においては、業種別では、「卸・小売業」「金融・専門・生活サービス業」で、従業員規模別では、「101人～300人」「301人以上」の事業所が雇用に向向きである。特に「301人以上」の事業所は「積極的に雇用していく」の割合が29.6%と最も高い。

外国人労働者においては、業種別では、「卸・小売業」「医療・福祉」が、従業員規模別では、「101人～300人」「301人以上」の事業所が雇用に向向きである。一方で、規模の小さな事業所は「雇用する予定はない」とする事業所が多く、「10人以下」では83.0%と高い割合となっている。

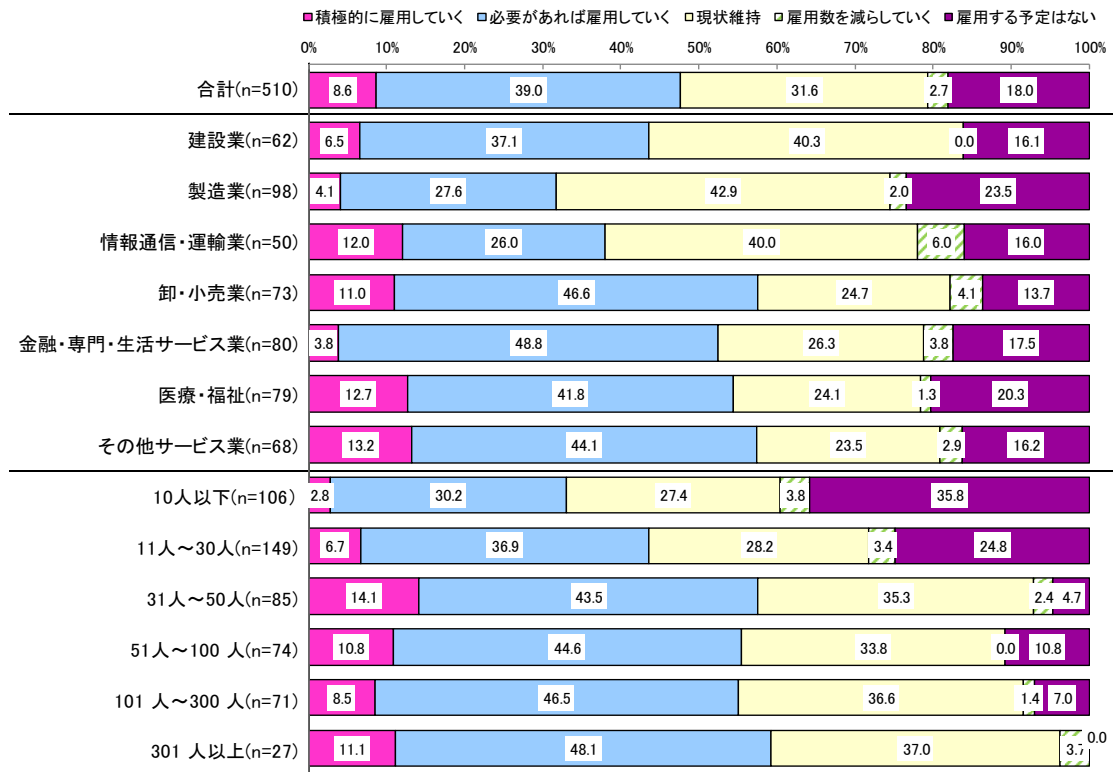
図表 1-4-68 多様な人材の雇用方針



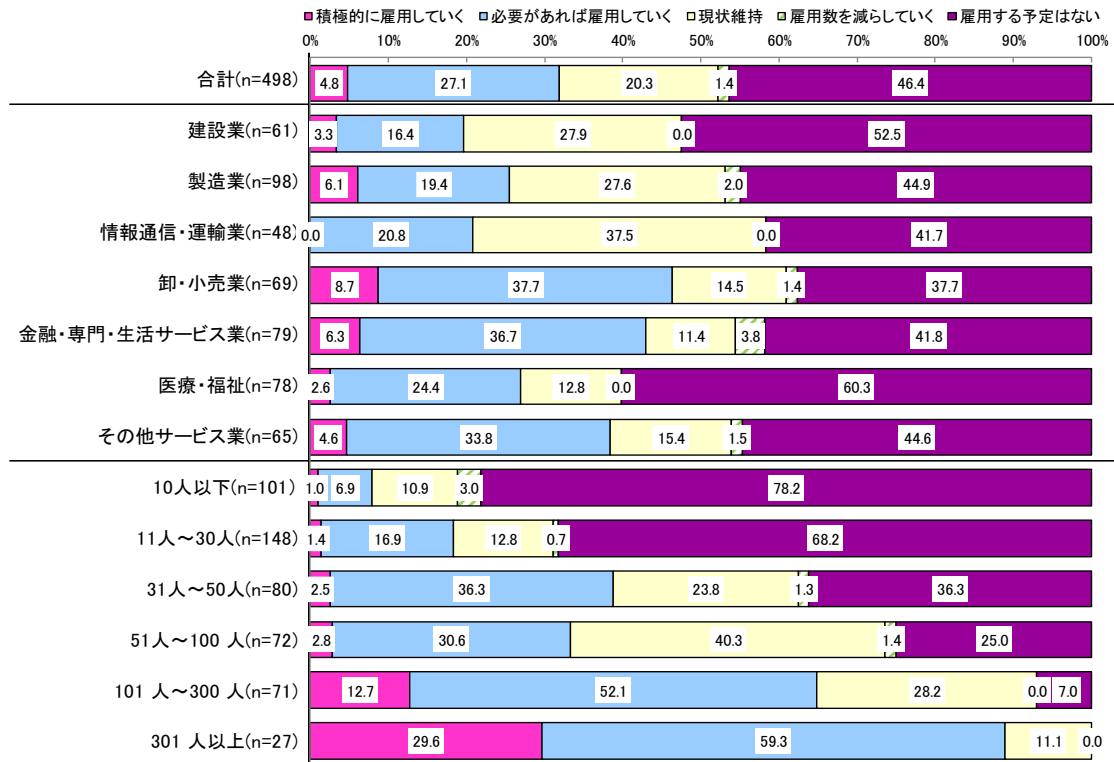
図表 1-4-69 多様な人材の雇用方針・非正規従業員（業種別、従業員規模別）



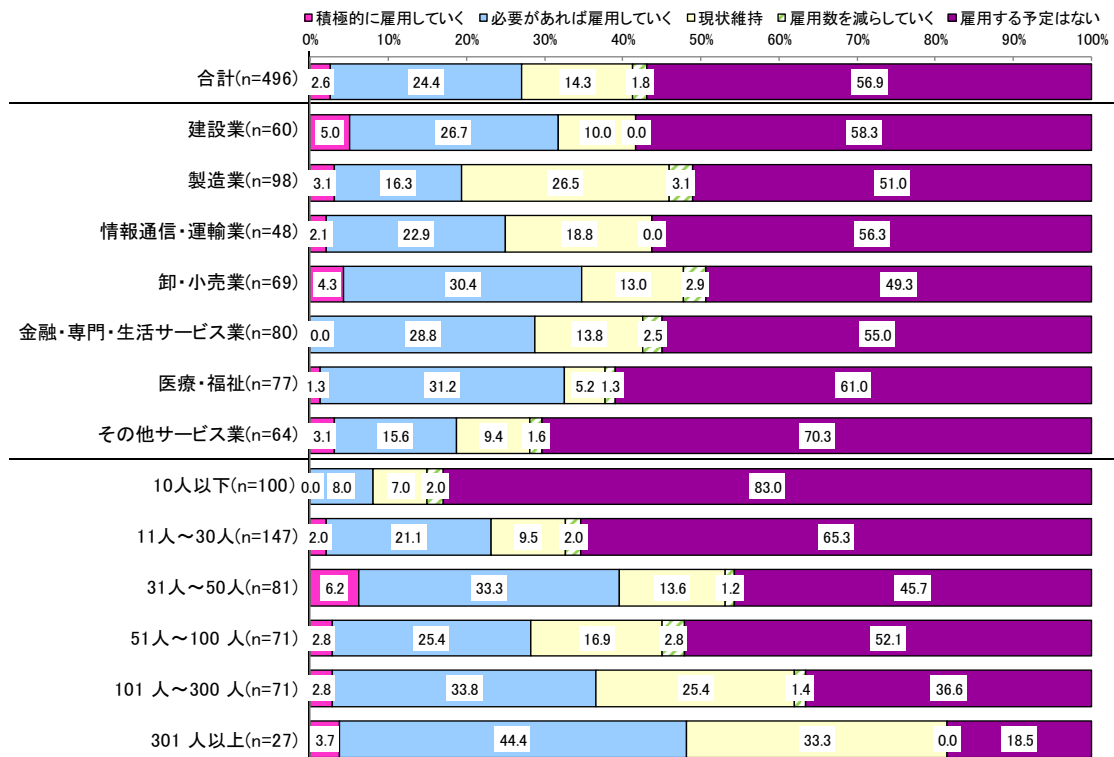
図表 1-4-70 多様な人材の雇用方針・高齢者従業員（業種別、従業員規模別）



図表 1-4-71 多様な人材の雇用方針・障害者（業種別、従業員規模別）



図表 1-4-72 多様な人材の雇用方針・外国人労働者（業種別、従業員規模別）

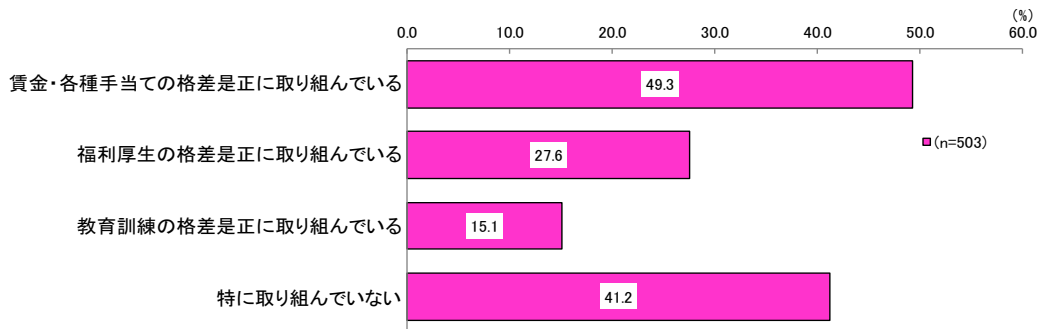


イ. 正規従業員と非正規従業員との待遇差改善の取組状況

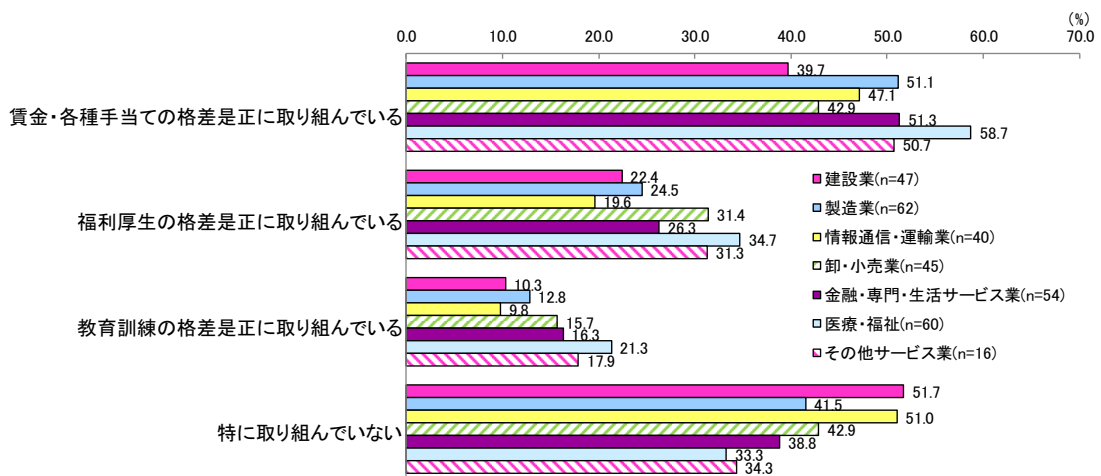
正規従業員と非正規従業員との待遇差改善の取組では、「賃金・各種手当での格差是正に取り組んでいる」事業所が49.3%ある一方で、「特に取り組んでいない」事業所も41.2%ある。

業種別では、「医療・福祉」、従業員規模別では「301人以上」が「賃金・各種手当での格差是正に取り組んでいる」の割合がやや高い。

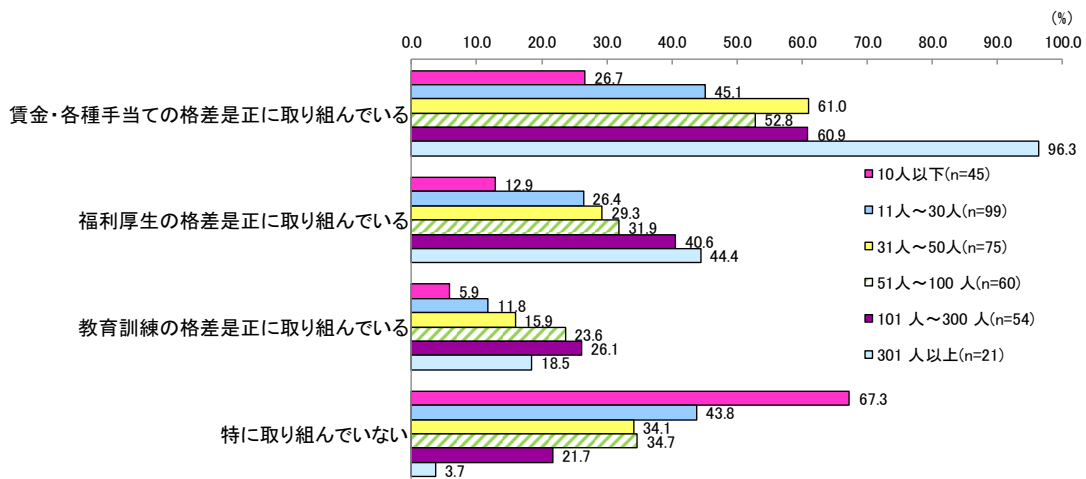
図表 1-4-73 同一労働同一賃金などへの取組



図表 1-4-74 同一労働同一賃金などへの取組（業種別）



図表 1-4-75 同一労働同一賃金などへの取組（従業員規模別）



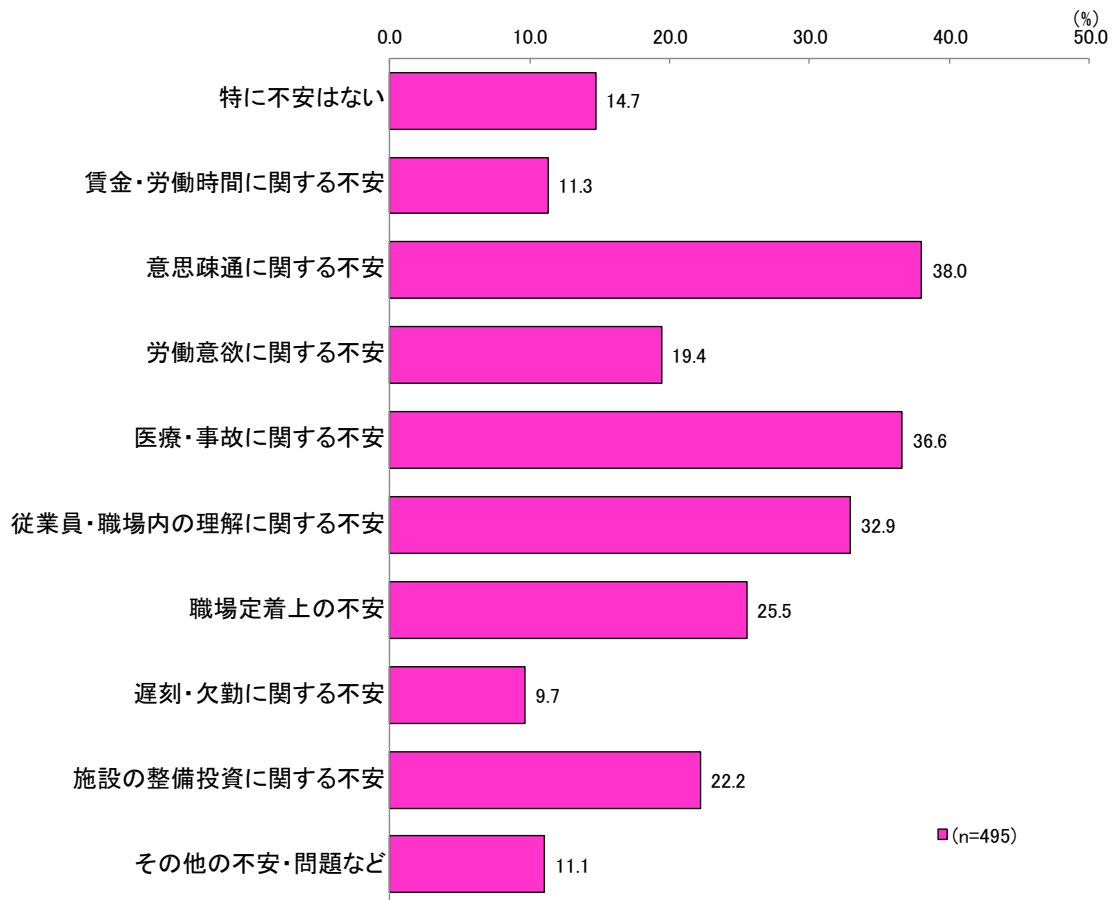
ウ. 雇用・就業環境に関する課題

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。

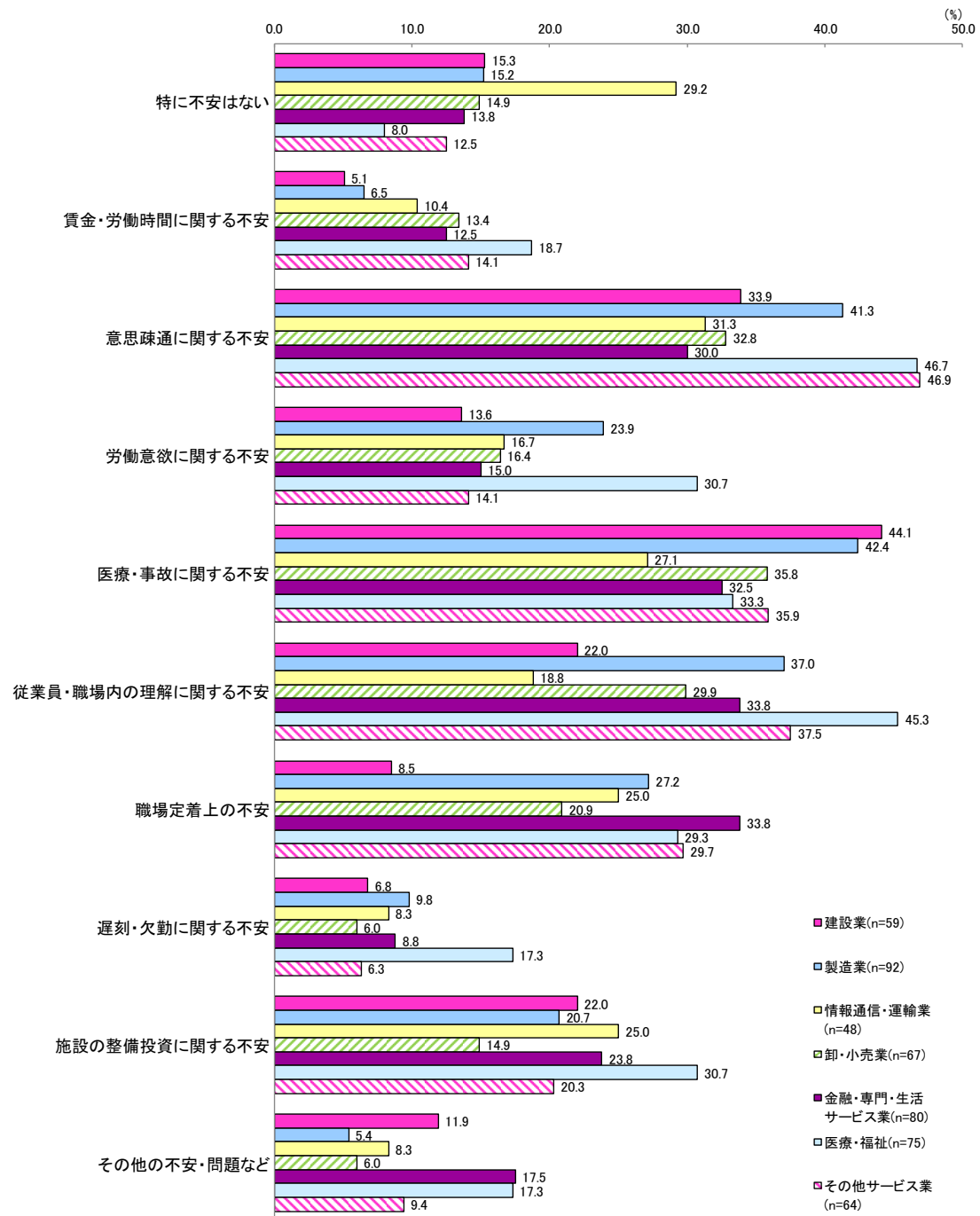
業種別では、「製造業」「医療・福祉」「その他サービス業」は「意思疎通に関する不安」を、「建設業」「製造業」は「医療・事故に関する不安」を挙げる事業所が比較的高い割合となっている。

従業員規模別では、「301人以上」の事業所は「従業員・職場内の理解に関する不安」「職場定着上の不安」を挙げる事業所の割合が高くなっている。

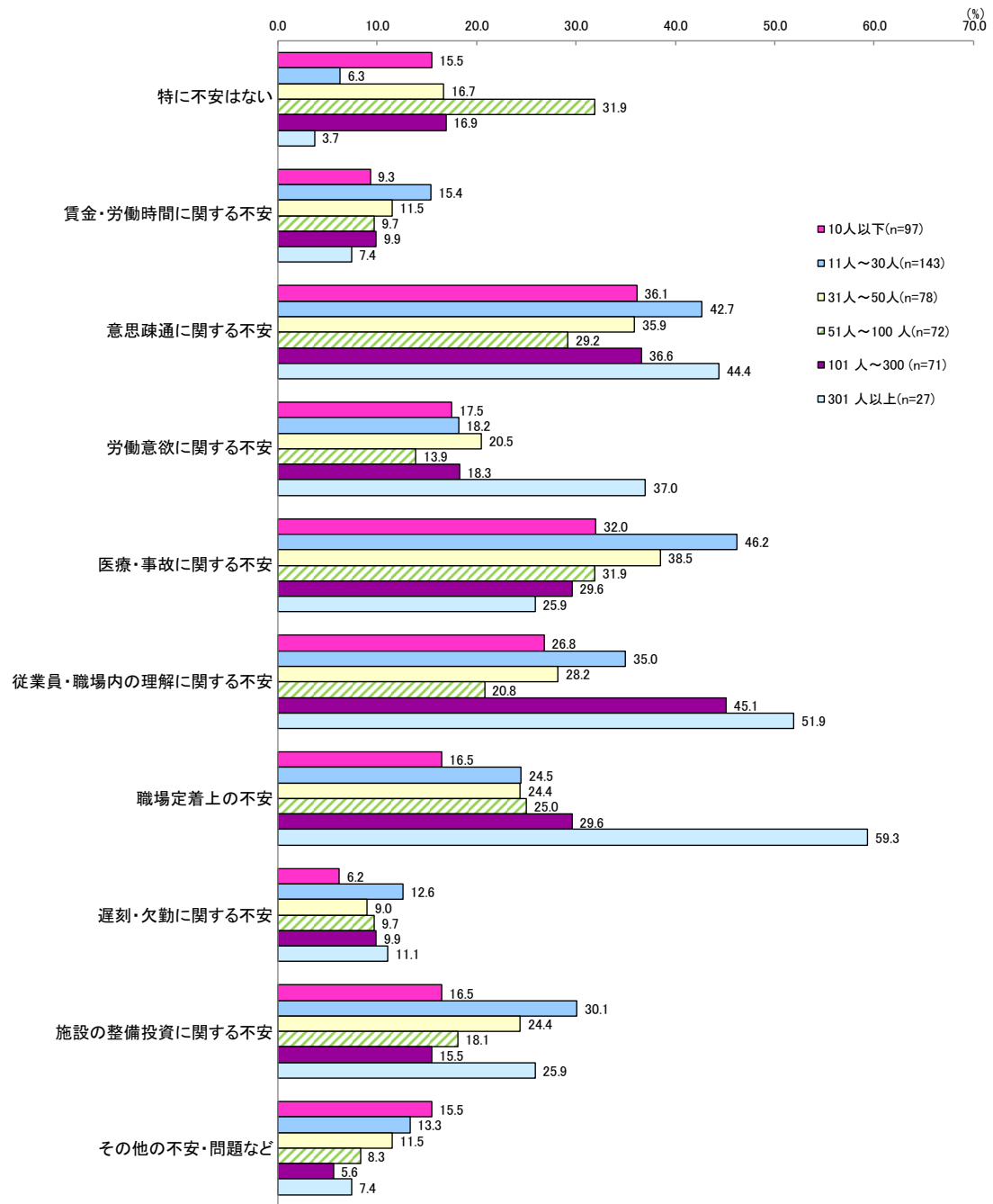
図表 1-4-76 障害者の雇用に関する不安



図表 1-4-77 障害者の雇用に関する不安（業種別）



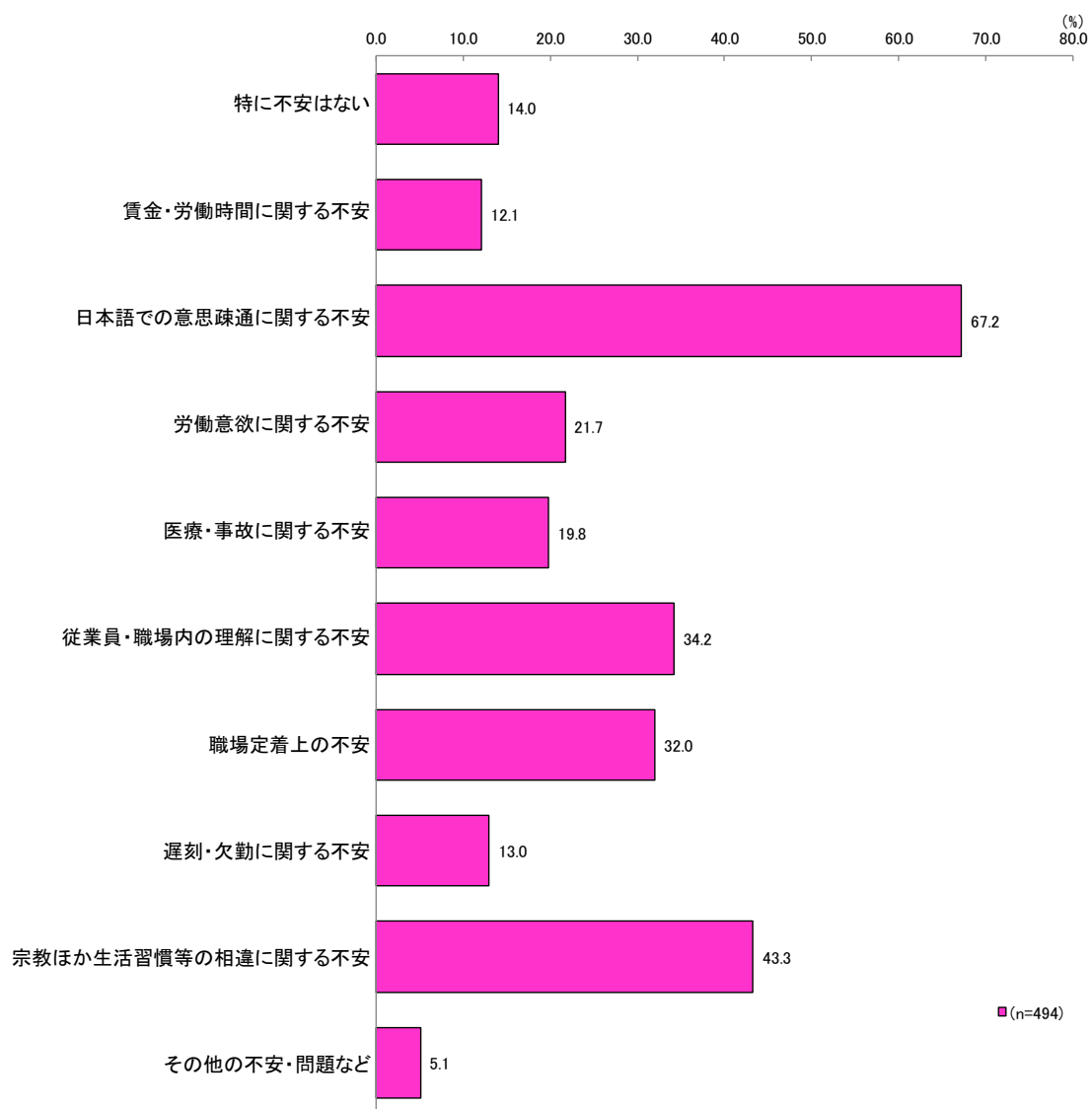
図表 1-4-78 障害者の雇用に関する不安（従業員規模別）



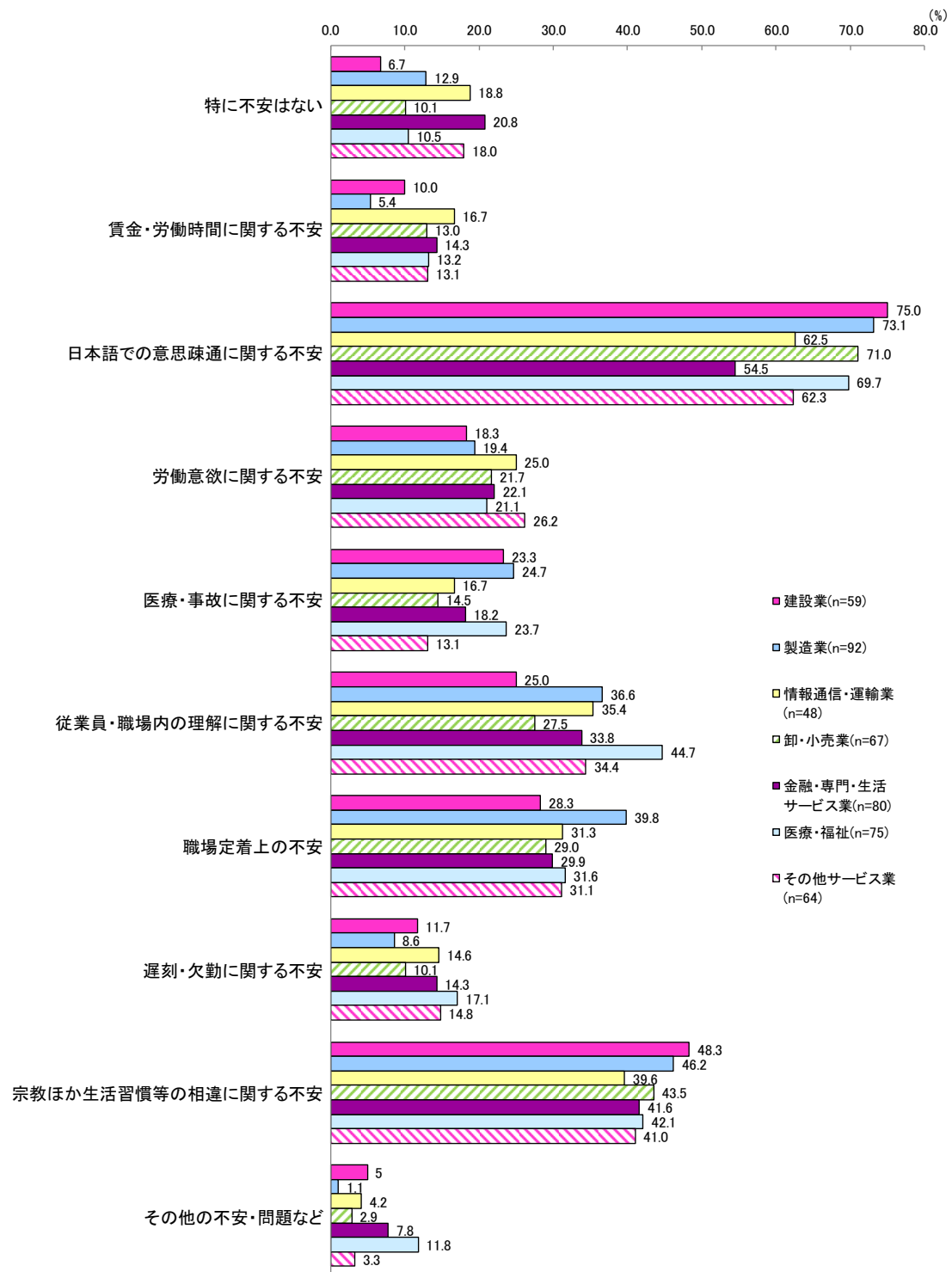
外国人の雇用に関する不安としては、「日本語での意思疎通に関する不安」「宗教ほか生活習慣等の相違に関する不安」が高くなっている。次いで「従業員・職場内の理解に関する不安」「職場定着上の不安」などを挙げる事業所が多い。

業種別では、全業種で「日本語での意思疎通に関する不安」を一番に挙げている。従業員別でも、業種別と同様の傾向がみられた。

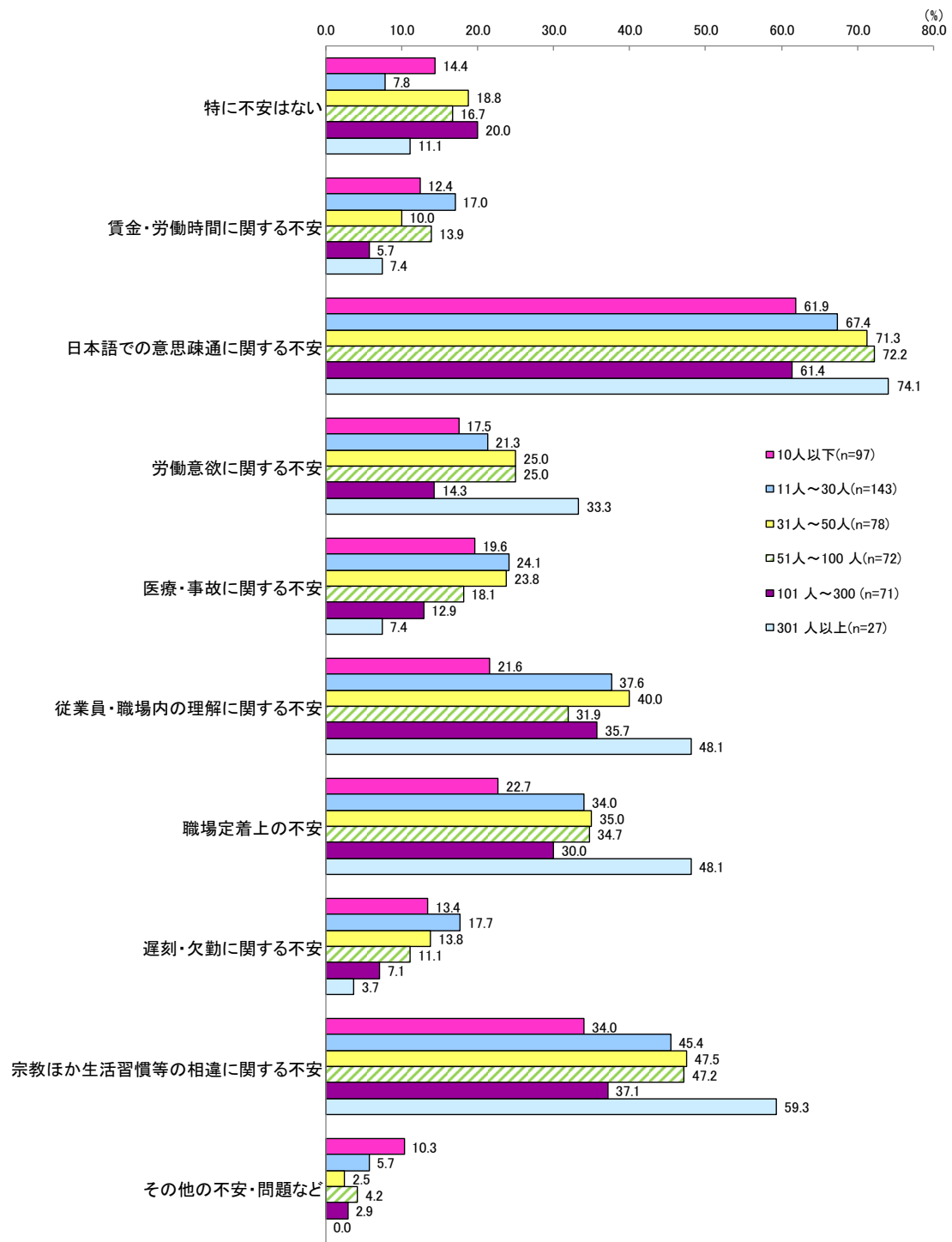
図表 1-4-79 外国人の雇用に関する不安



図表 1-4-80 外国人の雇用に関する不安（業種別）

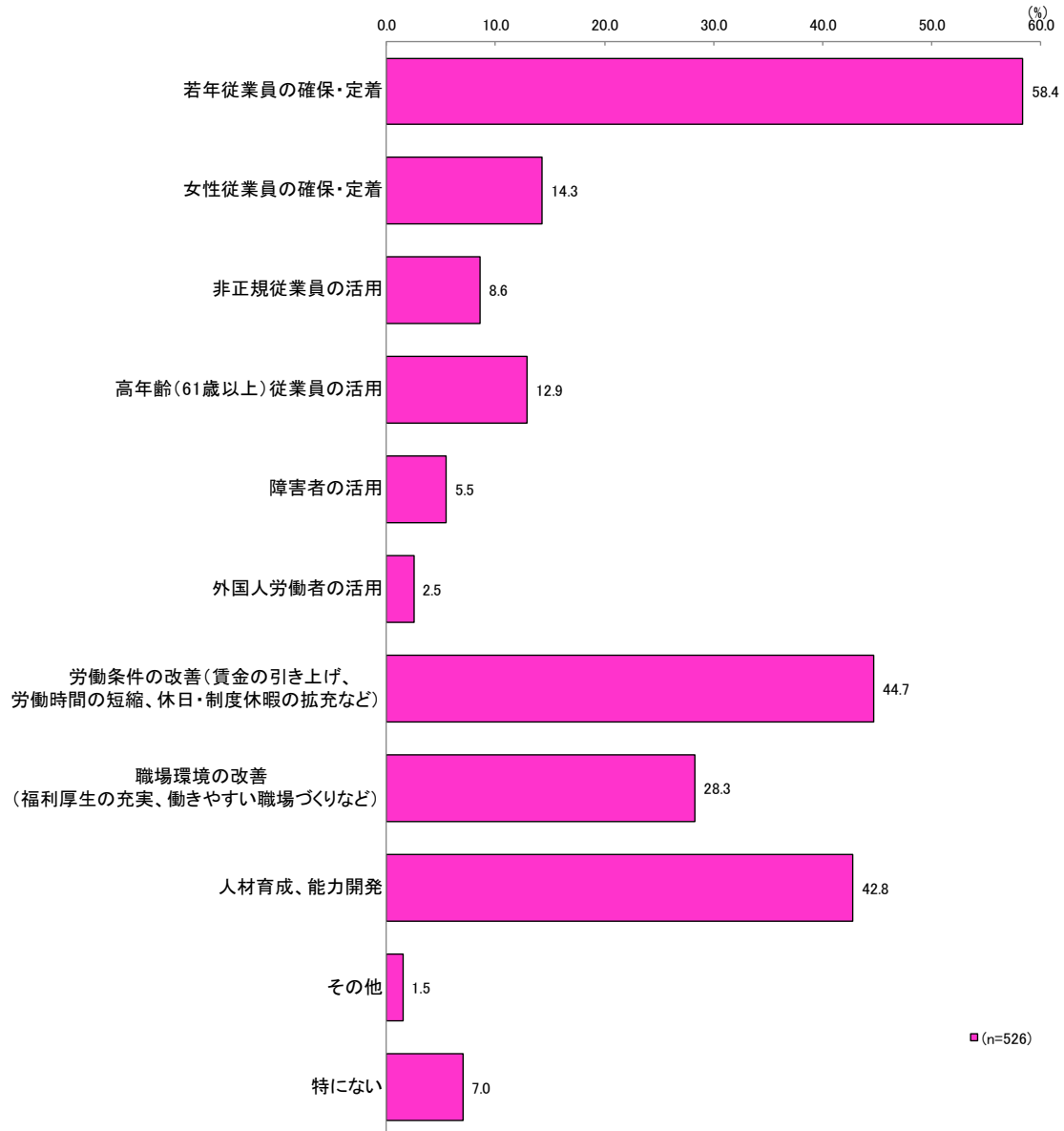


図表 1-4-81 外国人の雇用に関する不安（従業員規模別）



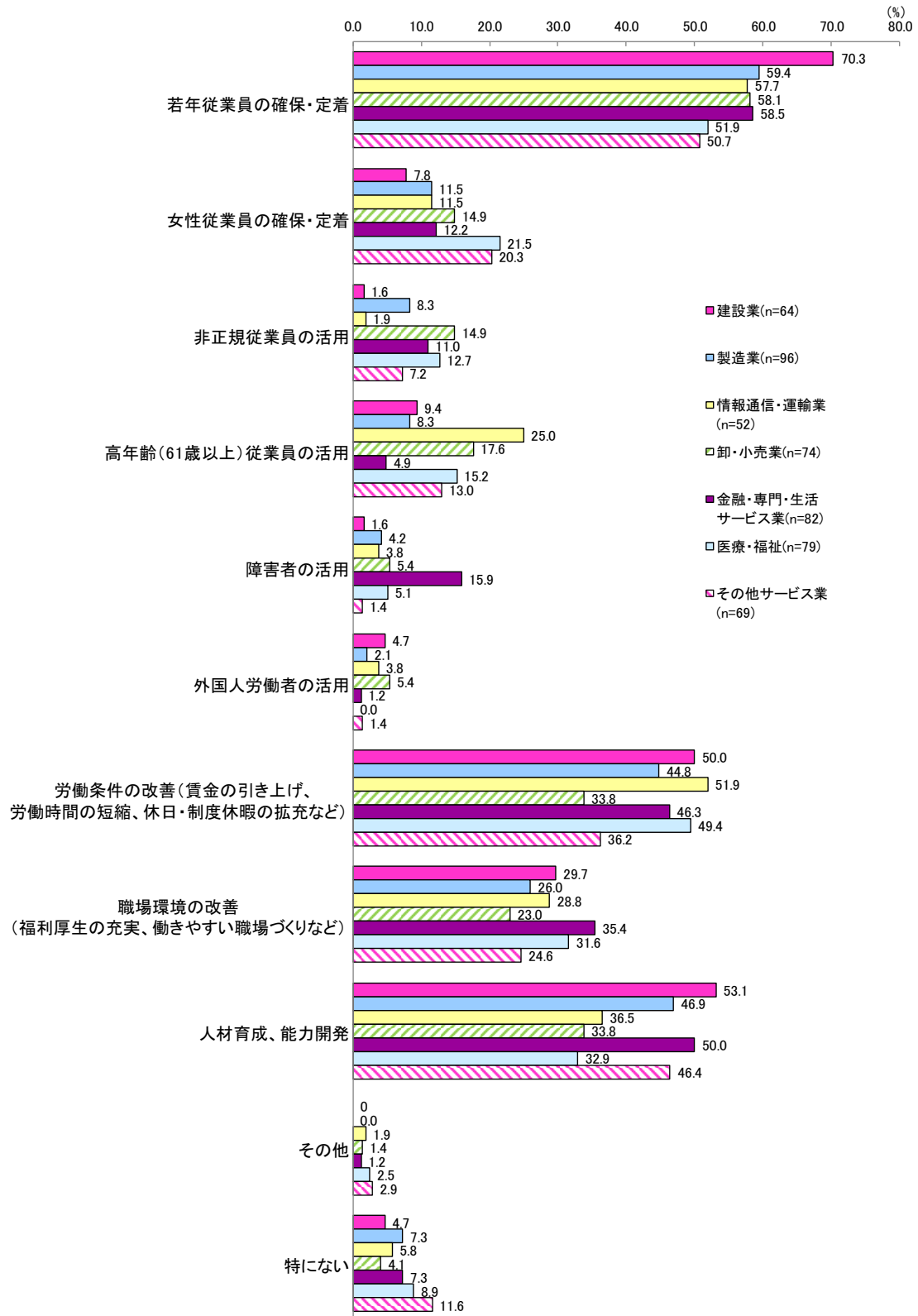
雇用・就業環境に関する重要な課題としては、「若手従業員の確保・定着」を挙げる事業所が58.4%と最も多い。次いで、「労働条件の改善」「人材育成、能力開発」「職場環境の改善」を挙げている事業所が多い。

図表 1-4-82 雇用・就業環境に関する重要な課題



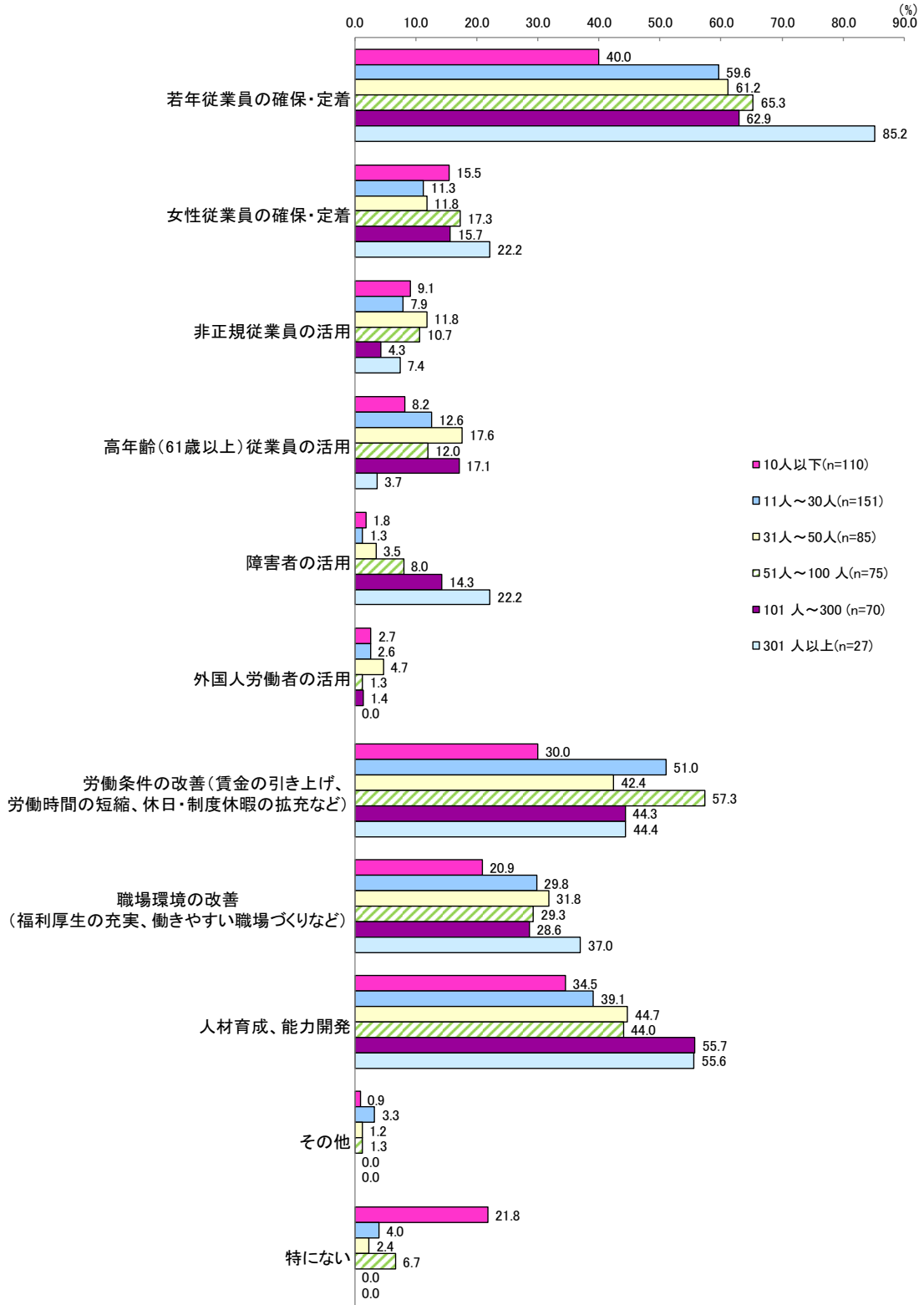
業種別では、「若年従業員の確保・定着」は「建設業」が70.3%と高く、全ての業種で50%を超えている。「人材育成、能力開発」についても「建設業」「金融・専門・生活サービス業」では、50%以上と比較的高くなっている。

図表 1-4-83 雇用・就業環境に関する重要な課題（業種別）



従業員規模別では、「若年従業員の確保・定着」は「301人以上」が85.2%と最も高く、従業員数11人以上の事業所では「労働条件の改善」が40%以上、従業員数31人以上の事業所では「人材育成、能力開発」が40%以上あり、重要な課題として認識されている。

図表 1-4-84 雇用・就業環境に関する重要な課題（従業員規模別）



5. その他

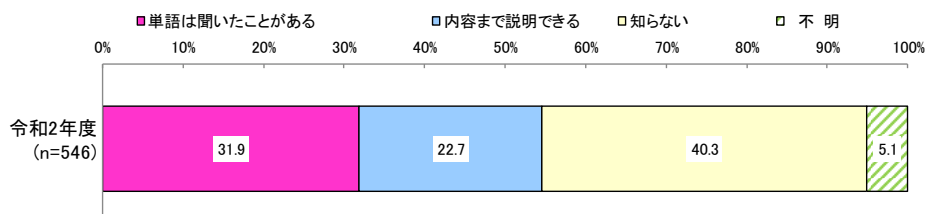
(1) SDGsの認知、取組状況

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。

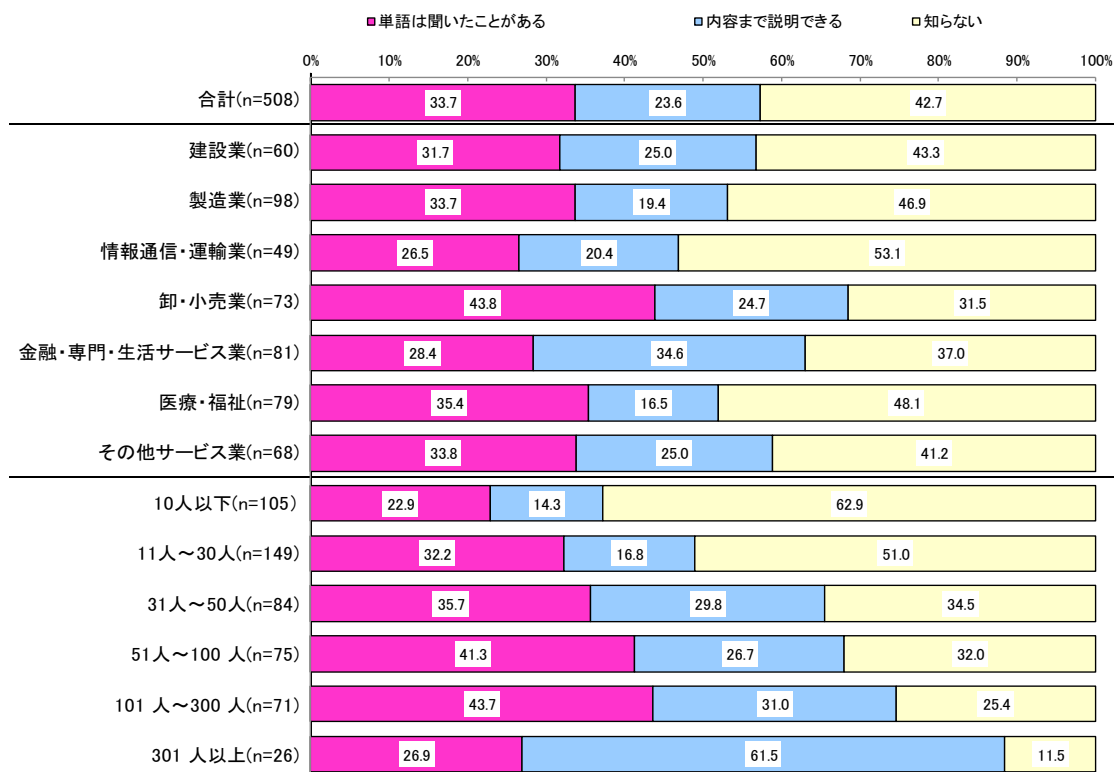
業種別では、「卸・小売業」が「単語は聞いたことがある」43.8%「内容まで説明できる」24.7%の合計68.5%と認知が進んでいる。

従業員規模別では、「301人以上」では「内容まで説明できる」が61.5%となっており、規模が大きいほど理解が深まっている傾向がある一方で、30人以下の半数以上の事業所は「知らない」と答えており、規模の小さい事業所ほど認知が進んでいない。

図表 1-5-1 SDGsの認知状況



図表 1-5-2 SDGsの認知状況（業種別、従業員規模別）

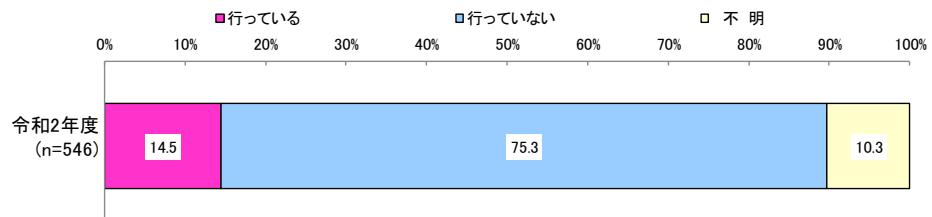


SDGsの取組を、「行っている」事業所は14.5%であり、大半の事業所はまだ「行っていない」と答えている。

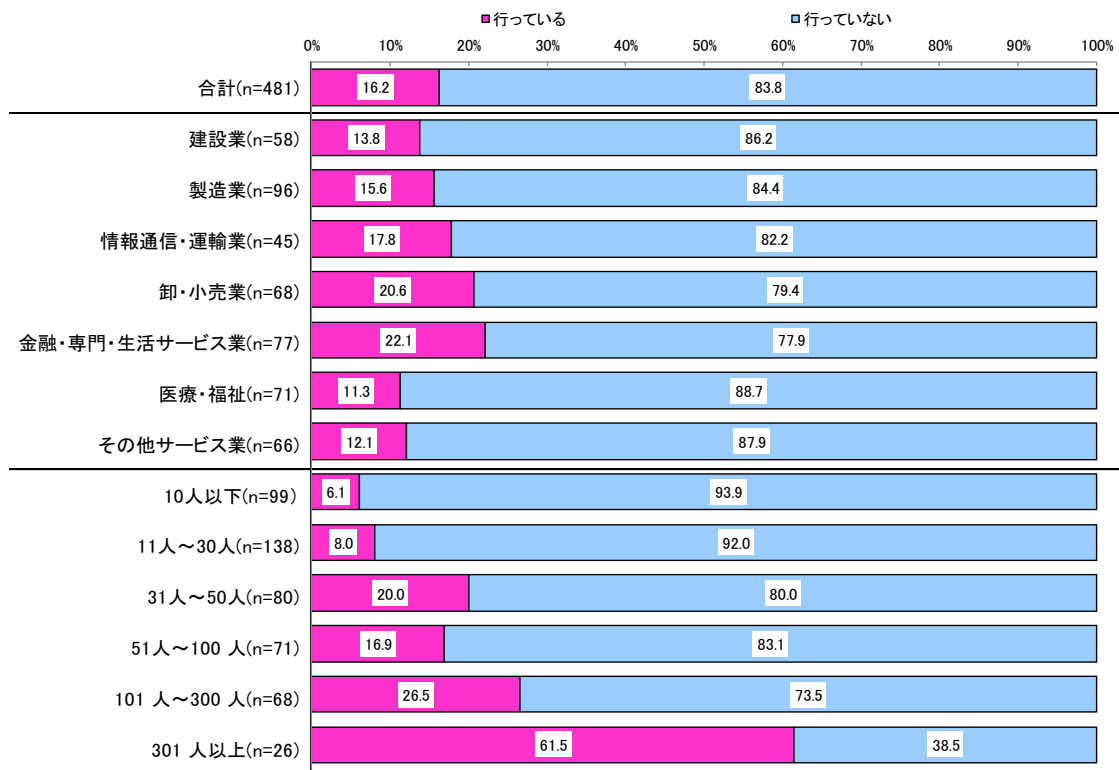
業種別では「医療・介護」「その他サービス業」が、「行っている」と答えた割合が比較的低い。

従業員規模別では、認知度と同様に規模が大きいほど「行っている」とする割合が高くなる傾向があり、「301人以上」の事業所が61.5%「行っている」と答えている。

図表 1-5-3 SDGsの具体的取組状況



図表 1-5-4 SDGsの具体的取組状況(業種別、従業員規模別)



第2章 従業員アンケート調査の結果

【従業員アンケート調査の概要】

- 調査期間：令和2年5月15日～5月29日
調査基準：令和2年4月1日（調査基準日）
調査対象：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抽出した調査対象事業所2,500社に所属する従業員5,000名（1事業所あたり2名）。
調査方法：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。
調査項目：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
回収件数：調査票発送：5,000名、調査票回収：955名（回収率19.1%）

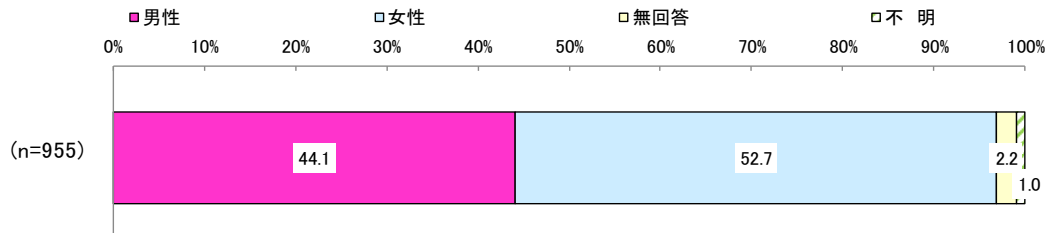
※調査に際し、性別についてはLGBTに配慮、「無回答」欄を設けたが、「無回答」とした回答者は20名であった。結果を図表には掲載するが、サンプル数として少ないことから結果の割合が大きく変動するため、個別の分析コメントからは割愛する。

1. 従業員の基本属性

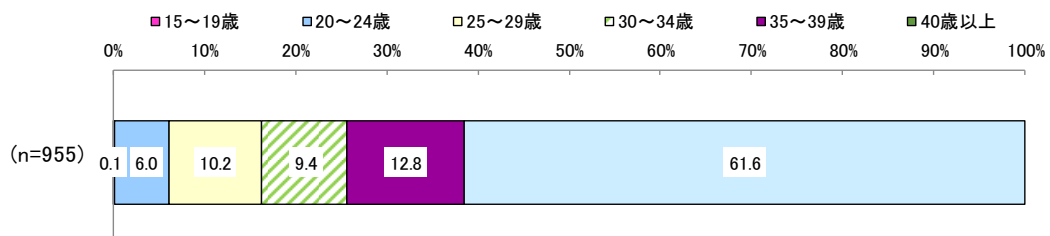
①個人属性

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。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。居住地は「静岡市内」が86.5%、出身地は「静岡市内」が68.9%となっている。

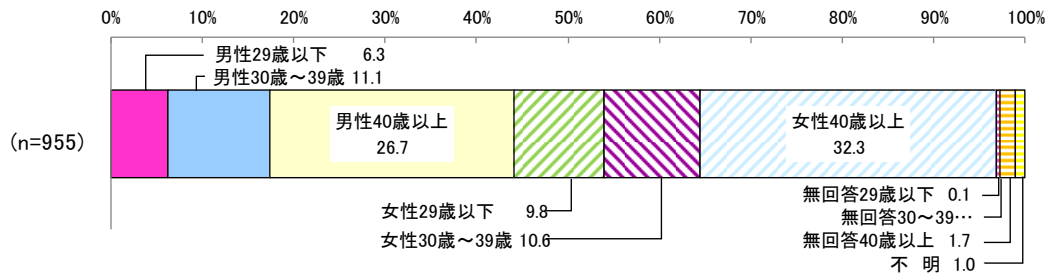
図表 2-1-1 性別



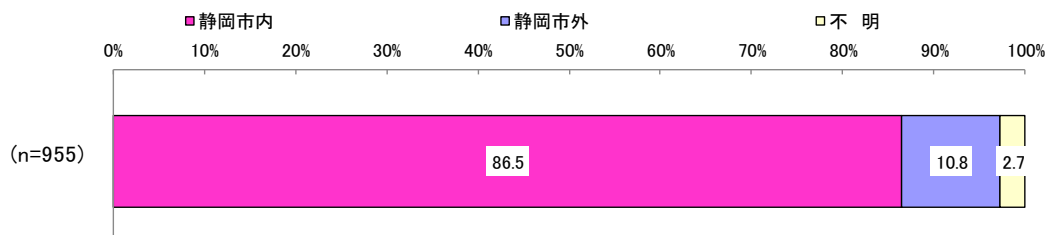
図表 2-1-2 年齢



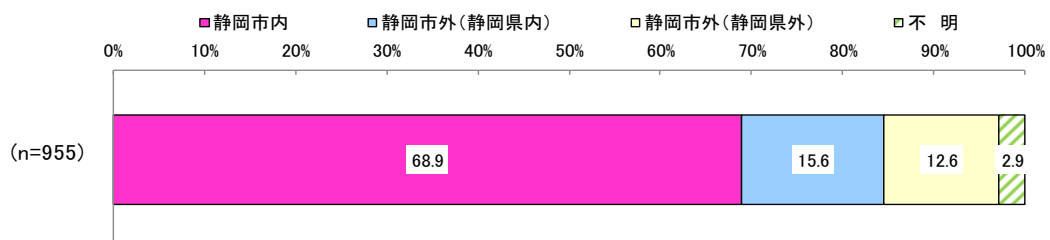
図表 2-1-3 性別・年齢別（3区分）構成



図表 2-1-4 居住地



図表 2-1-5 出身地

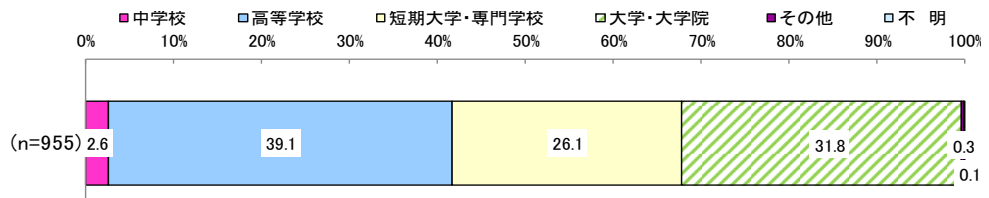


回答者の最終学歴は「中学校」2.6%、「高等学校」39.1%、「短期大学・専門学校」26.1%、「大学・大学院」31.8%である。

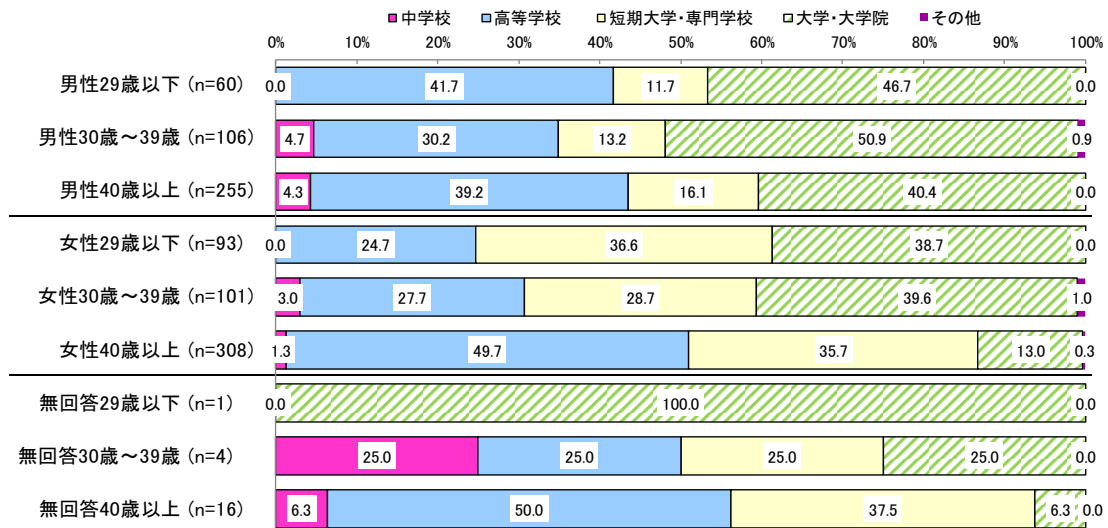
性別年齢別は、「男性 29 歳以下」では「大学・大学院」46.7%、「女性 29 歳以下」38.7%であった。女性は「短期大学・専門学校」の割合が男性より高い。

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。

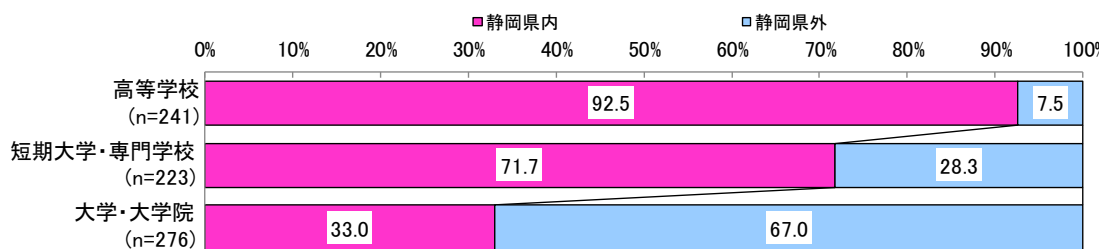
図表 2-1-6 最終学歴



図表 2-1-7 最終学歴（性別・年齢別）

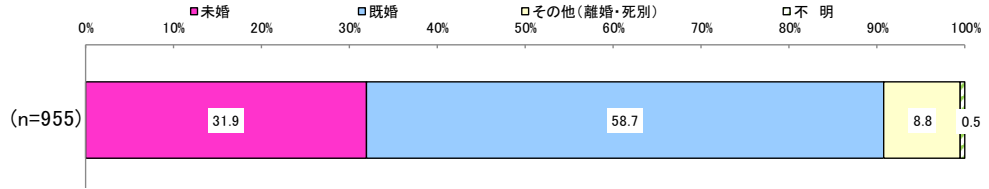


図表 2-1-8 最終学歴の地域

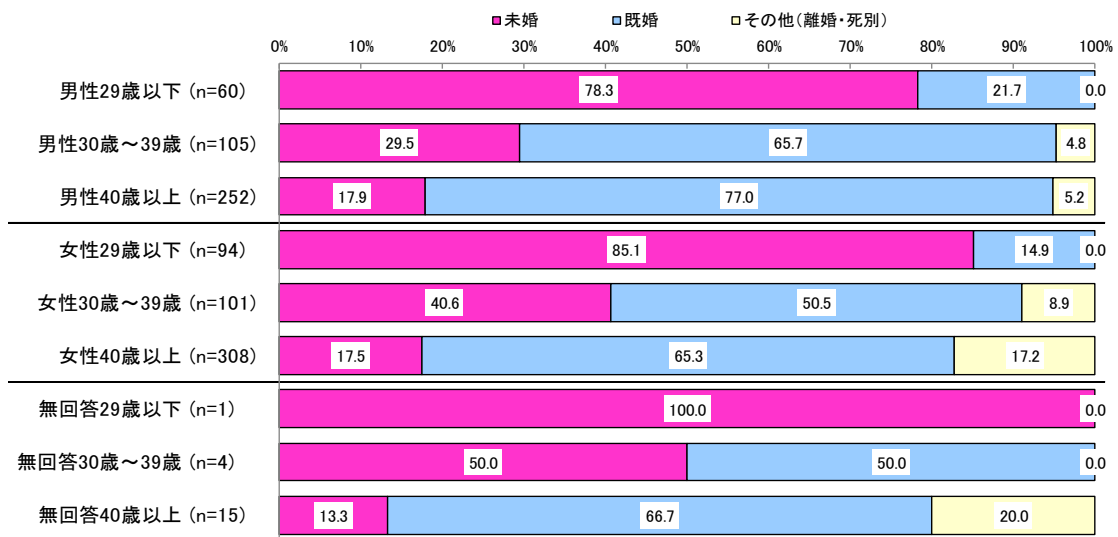


「未婚」は「男性 29 歳以下」が 78.3%、「女性 29 歳以下」が 85.1%である。男女とも「40 歳以上」が 17%台で、女性の「未婚」は「30～39 歳」で 40.6%である。同居家族で子供がいる人の割合は 41.6%で、子供の人数の平均は 1.8 人である。

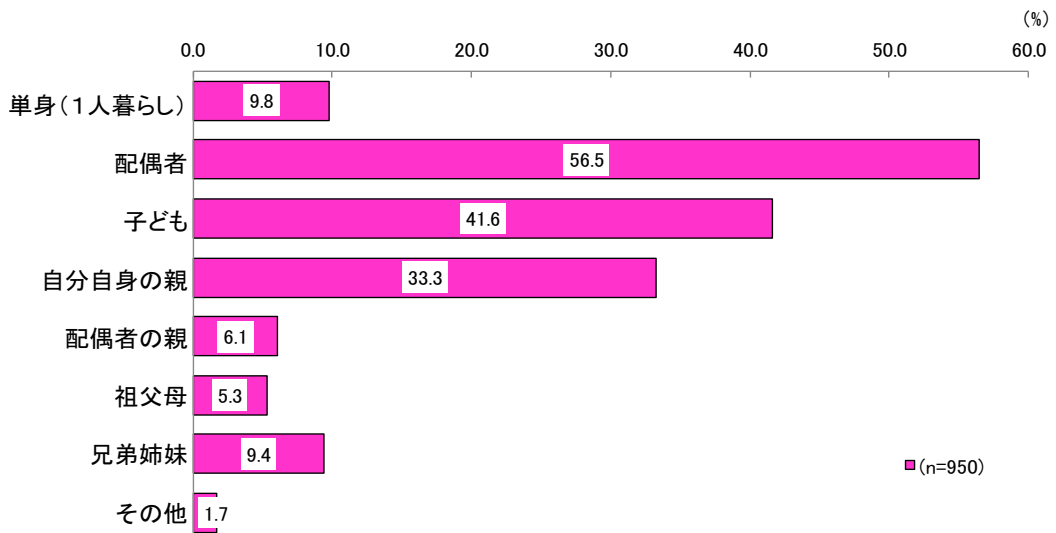
図表 2-1-9 未婚・既婚



図表 2-1-10 未婚・既婚(性別・年齢別)



図表 2-1-11 同居家族



図表 2-1-12 同居家族

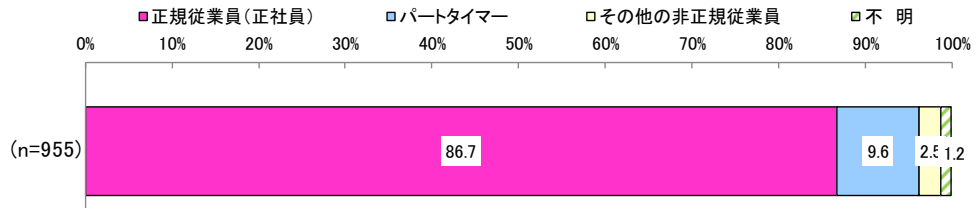
子どもの人数・平均人数(人)	n=435	1.8
----------------	-------	-----

②就労属性

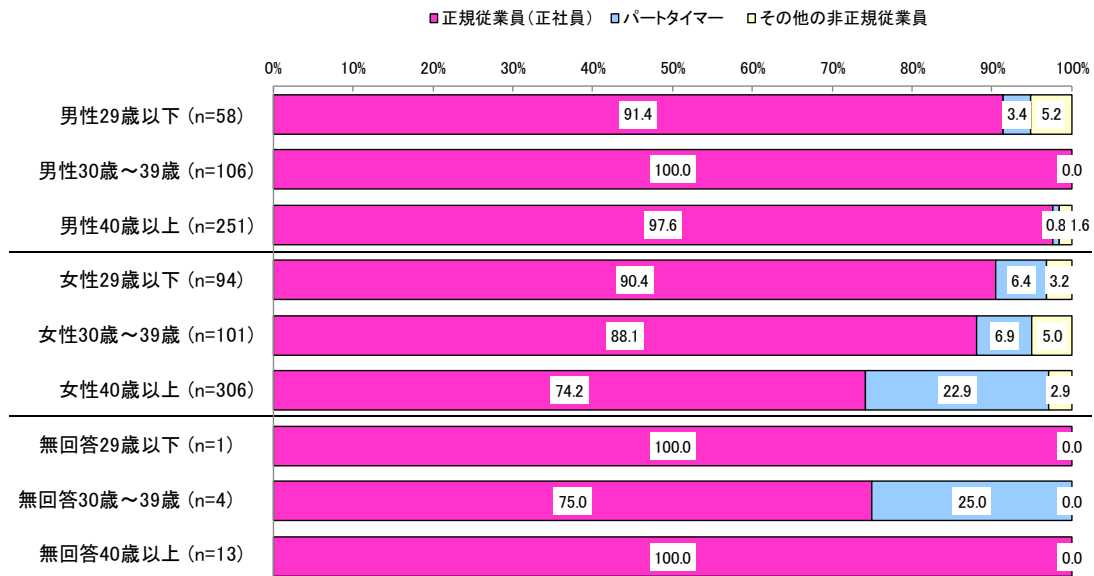
勤務形態は「正規従業員(正社員)」が86.7%、「男性」ほどの年齢層も90%以上が「正規従業員」だが、「女性40歳以上」は「パートタイマー」22.9%、「その他の非正規従業員」2.9%で、正規従業員の割合が「男性」と比べて低くなっている。

職種は「事務」が46.4%と最も多く、「販売・サービス」12.8%、「専門・技術」11.4%と続く。

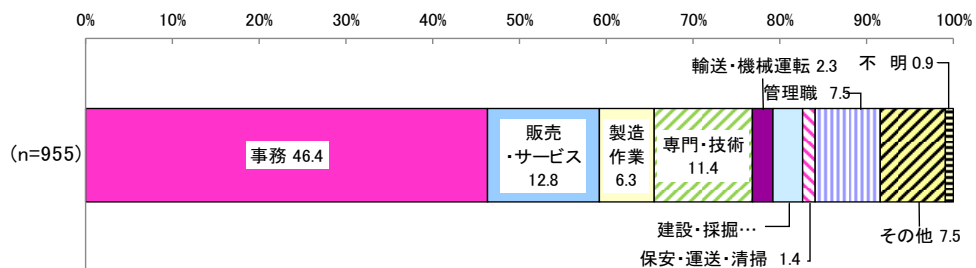
図表 2-1-13 勤務形態



図表 2-1-14 勤務形態(性別・年齢別)

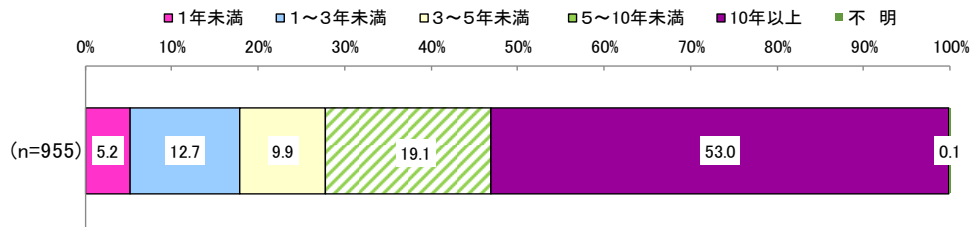


図表 2-1-15 職種

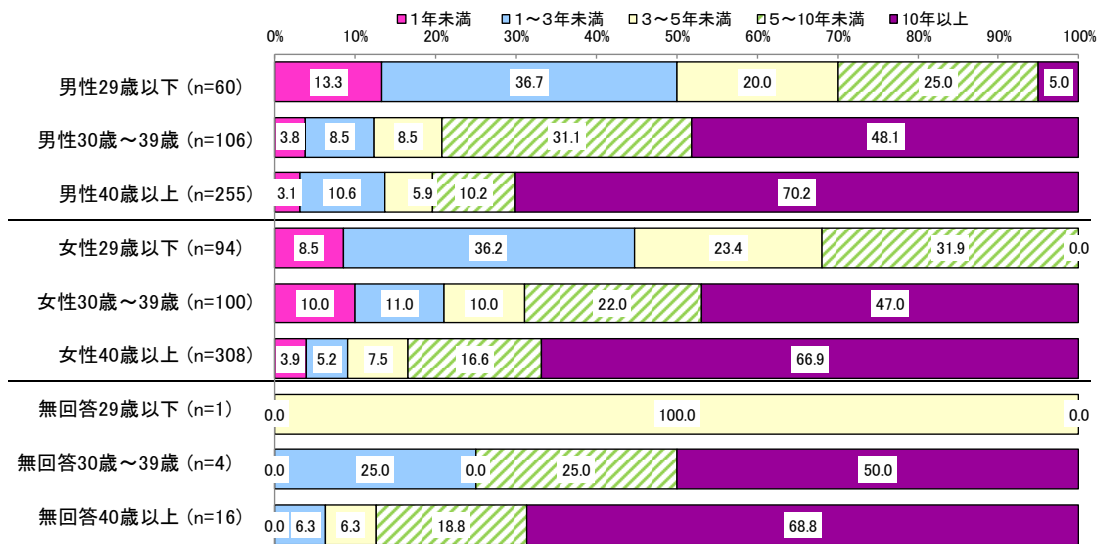


勤続年数は、全体では17.9%が3年未満となっており、性別・年齢別では「男性29歳以下」が3年未満50.0%、「女性29歳以下」が3年未満44.7%であった。10年以上では、「男性40歳以上」が70.2%、「女性40歳以上」が66.9%と高い割合である。

図表 2-1-16 勤続年数

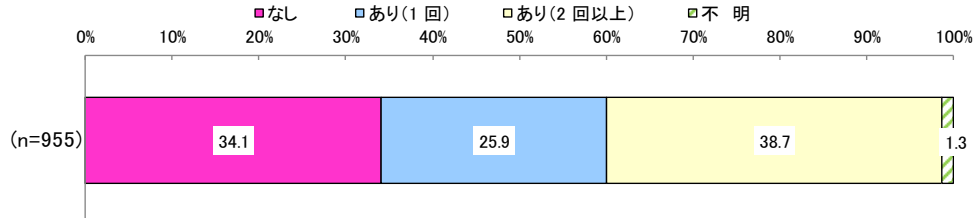


図表 2-1-17 勤続年数（性別・年齢別）

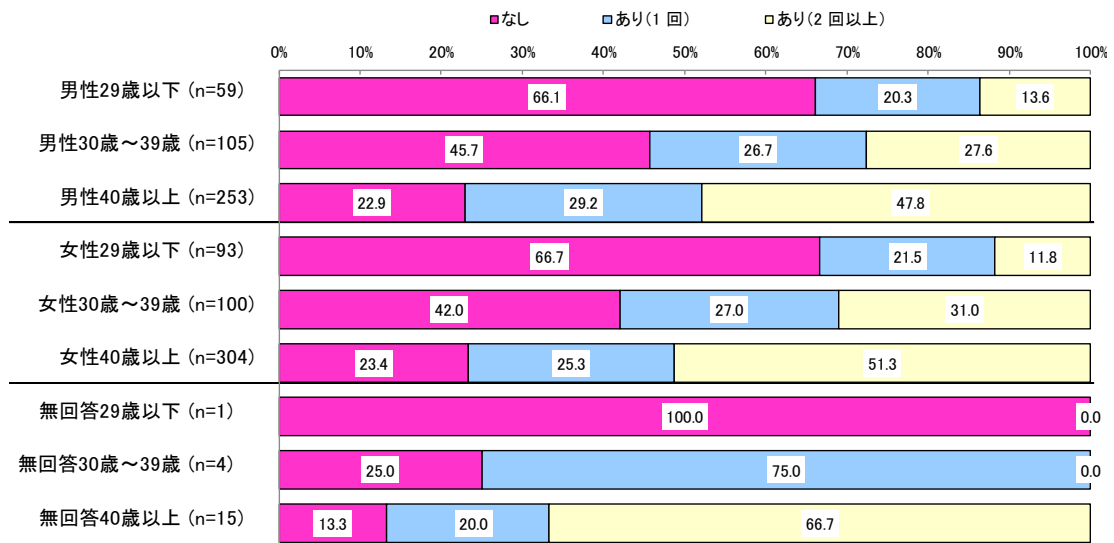


転職経験の有無では64.6%が「あり」と回答し、「男性40歳以上」の77.0%、「女性40歳以上」の76.6%の人が転職をしている。

図表 2-1-18 転職経験の有無

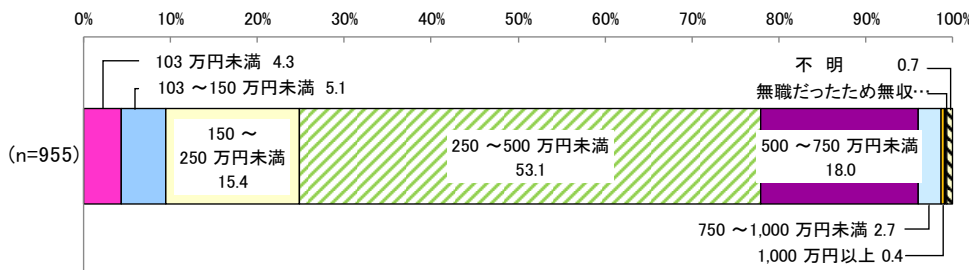


図表 2-1-19 転職経験の有無（性別・年齢別）

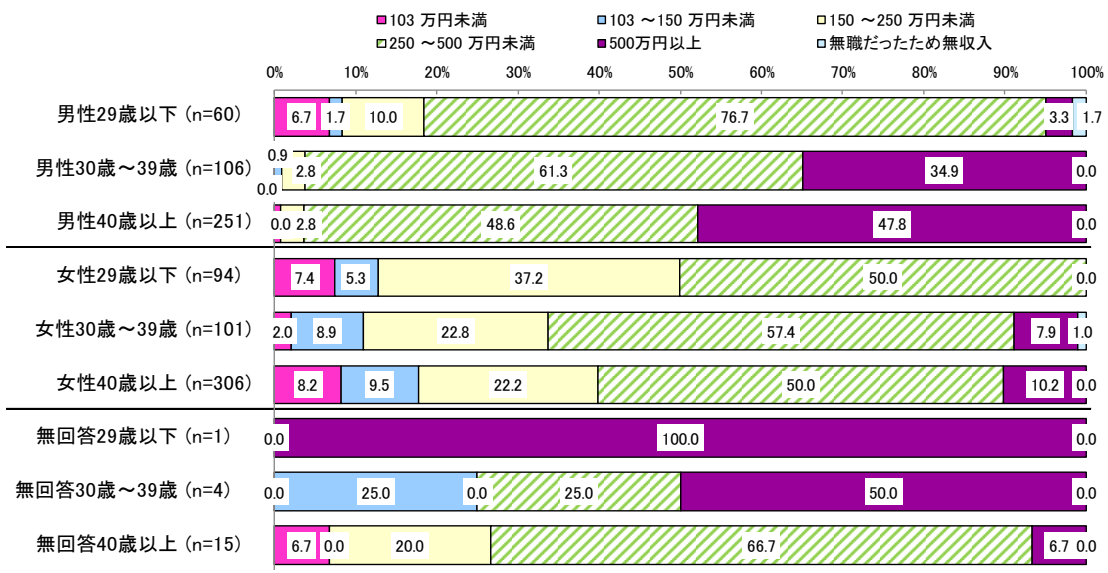


昨年1年間の年収は、「250万円～500万円未満」が53.1%と最も多い。
 「男性40歳以上」では、「500万円以上」が47.8%と、年齢が上がるほど年収は増加するが、「女性40歳以上」では、「500万円以上」は10.2%に止まり、女性は各年齢層による年収に大きな差はない。

図表 2-1-20 昨年1年間の年収



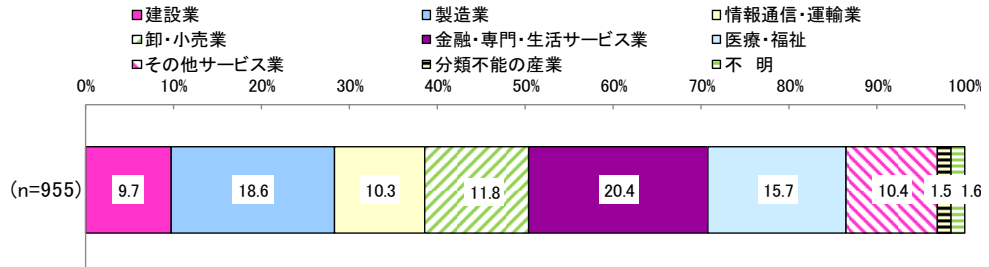
図表 2-1-21 昨年1年間の年収（性別・年齢別）



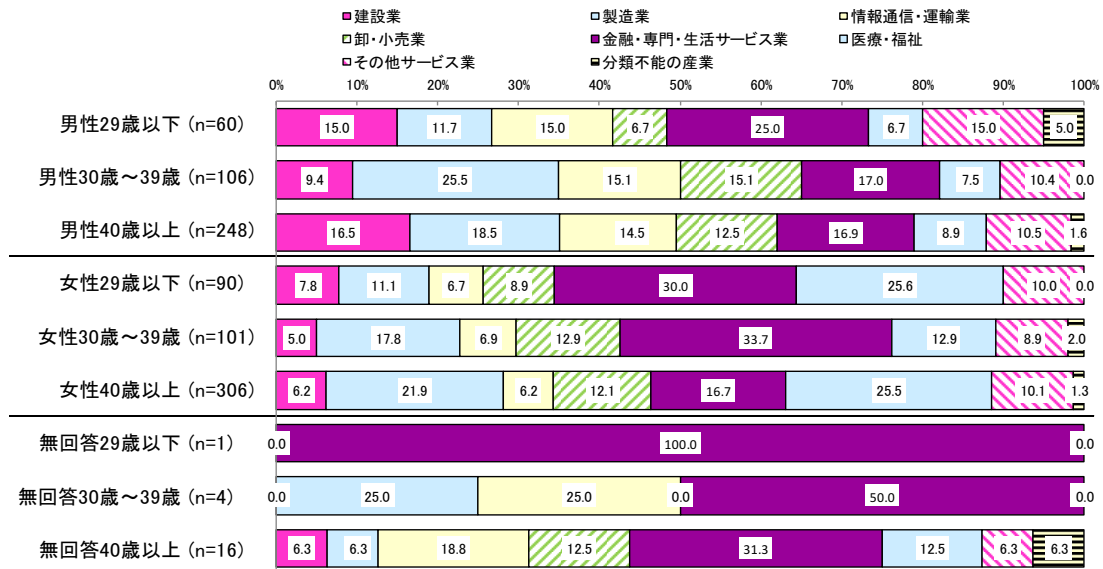
※設問では「500～750万円未満」「750万円～1,000万円未満」「1,000万円以上」に区分したが割合が低いため、性別・年齢別グラフでは一括して「500万円以上」とした。

勤務先の業種を性別・年齢別でみると、「男性 29 歳以下」は「金融・専門・生活サービス業」が、「男性 30 歳～39 歳」は「製造業」が、「女性 29 歳以下」「女性 30 歳～39 歳」は「金融・専門・生活サービス業」が、「女性 40 歳以上」では「医療・福祉」が、比較的高い割合となっている。

図表 2-1-22 勤務先の業種

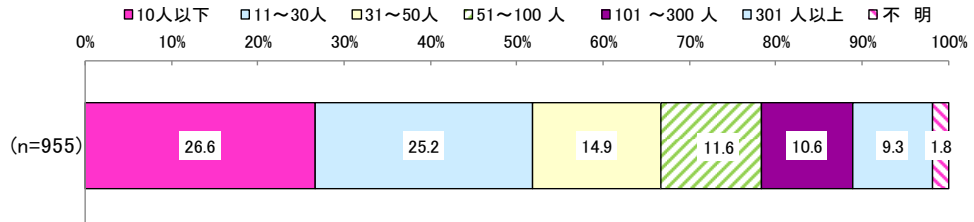


図表 2-1-23 勤務先の業種（性別・年齢別）

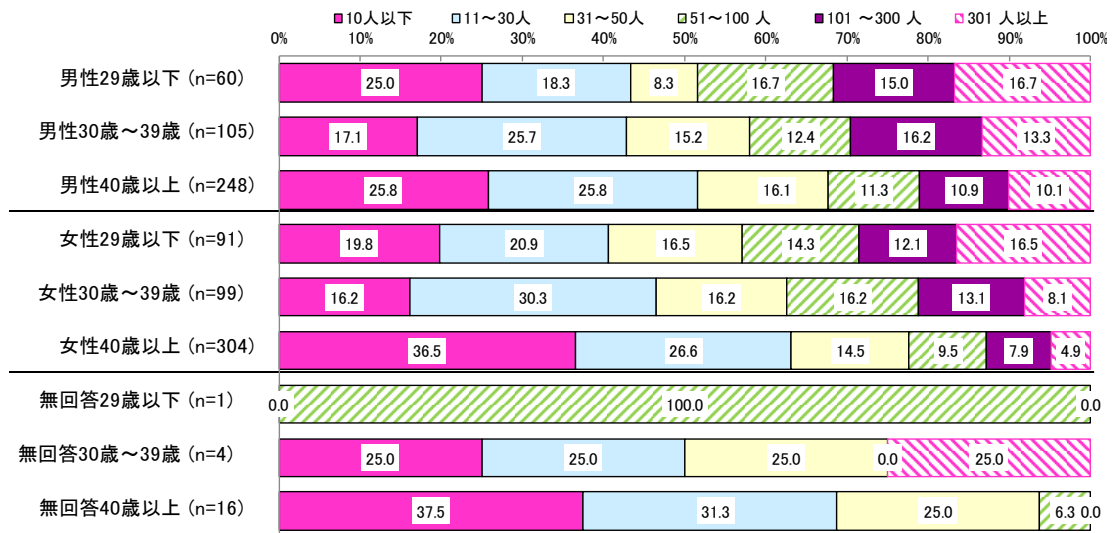


勤務先の従業員数では、30人以下の事業所に勤務している人が51.8%と、半数以上を占めている。男女とも「40歳以上」が従業員「30人以下」の事業所に勤務している割合が高くなっている。

図表 2-1-24 勤務先の従業員数



図表 2-1-25 勤務先の従業員数（性別・年齢別）

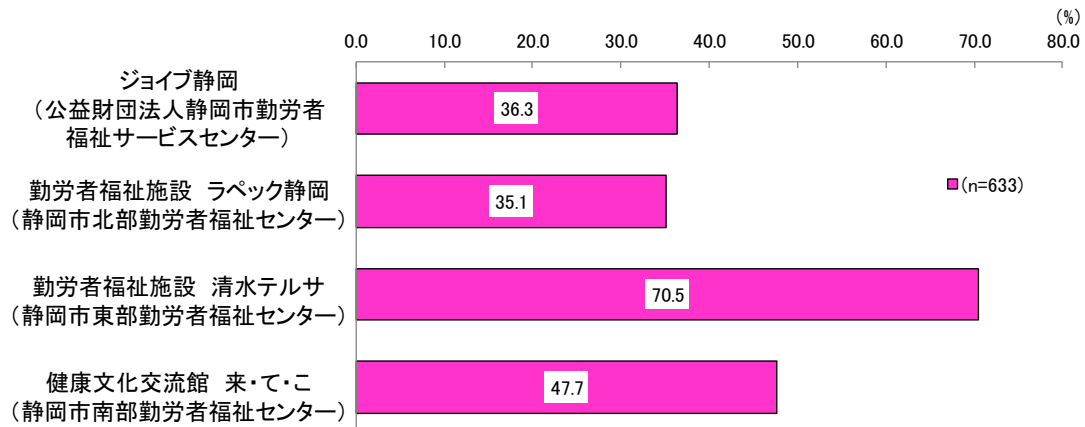


③公的福祉施設の認知度等

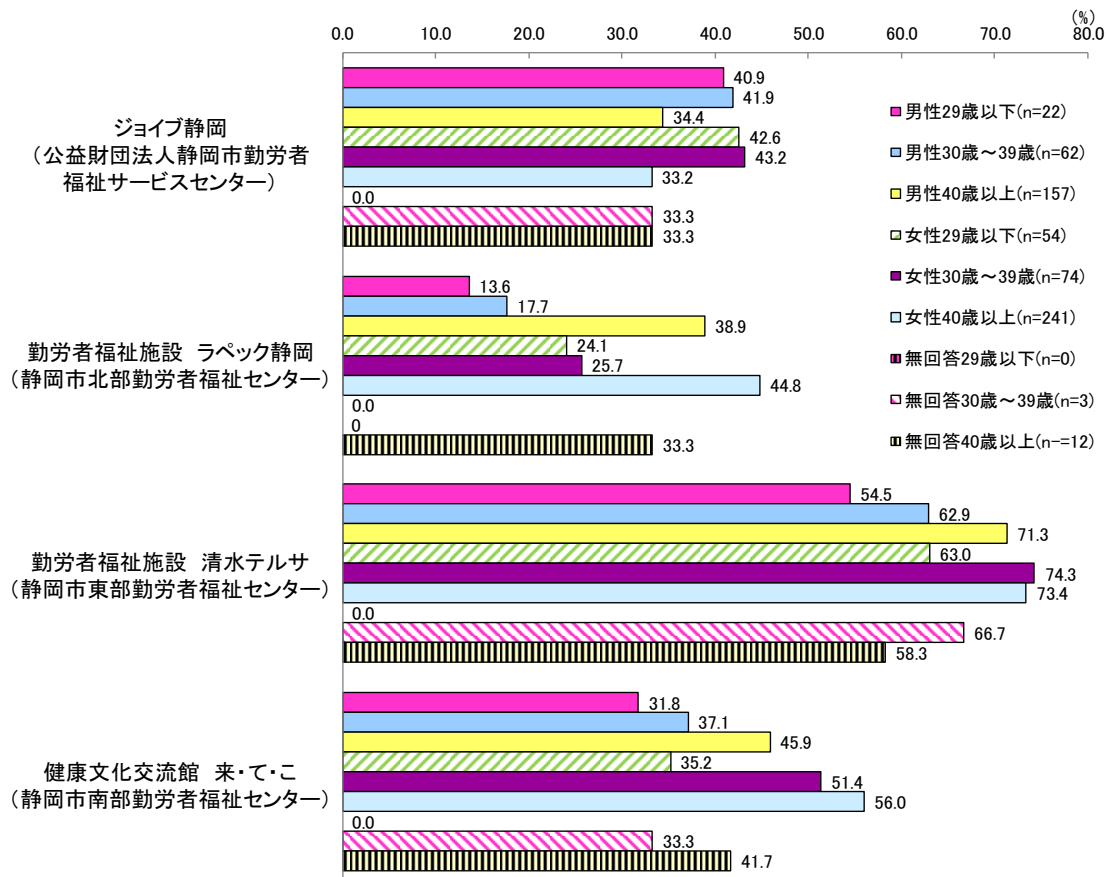
公的福祉施設やサービスの認知度では、「勤労者福祉施設 清水テルサ」が70.5%と最も高く、次いで「健康文化交流館 来・て・こ」が47.7%であるが、他の2施設の認知度は30%台となっている。

性別・年齢別では「ジョイブ静岡」以外は年齢が高いほど、また同じ年代で比較すると女性のほうが、認知度が高い傾向にある。

図表 2-1-26 施設やサービスの認知度



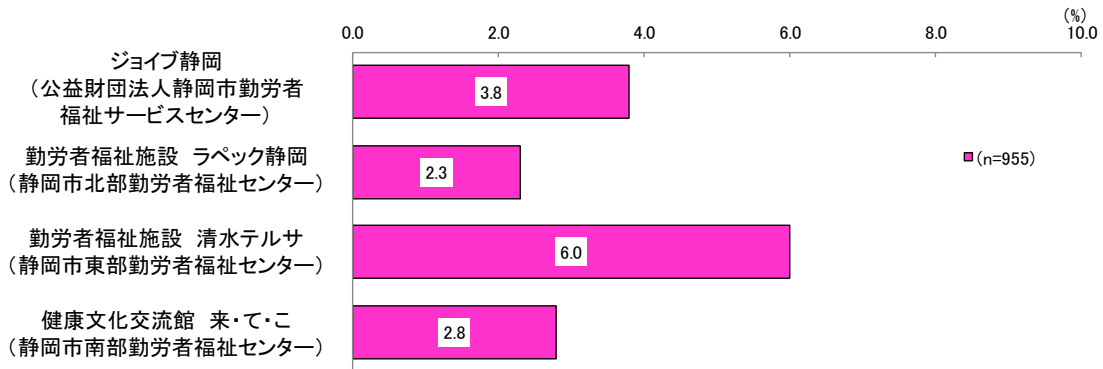
図表 2-1-27 施設やサービスの認知度 (性別・年齢別)



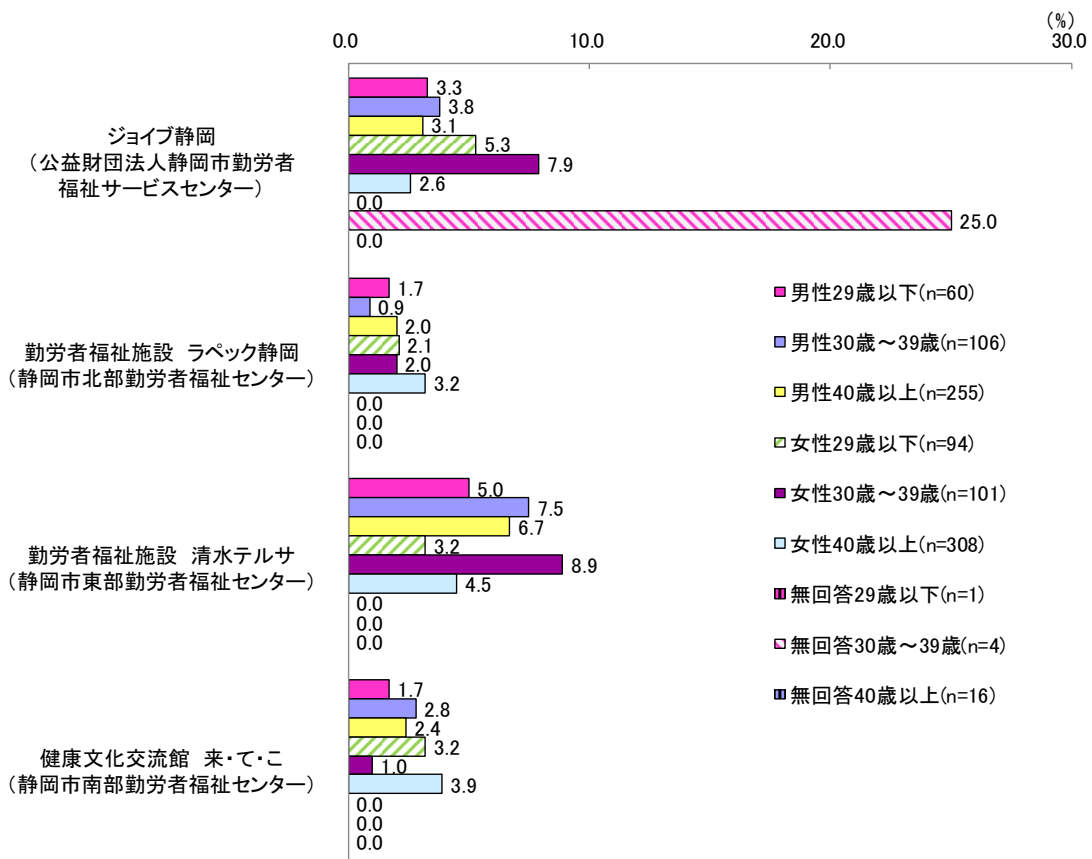
公的福祉施設やサービスの利用経験では、すべての施設で10%を下回っている。

性別・年齢別で見ると、ジョイブ静岡と清水テルサは30代女性の利用率が比較的高いが、いずれも10%を以下である。

図表 2-1-28 施設やサービスの利用経験



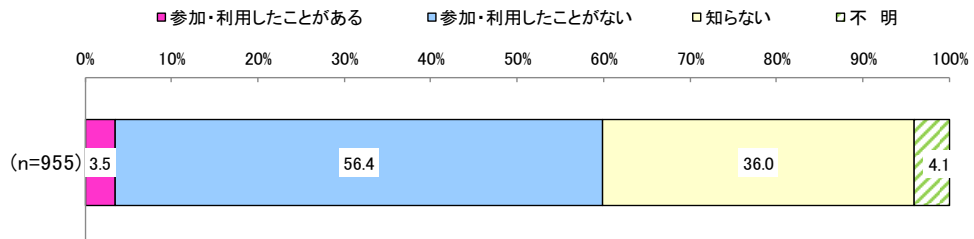
図表 2-1-29 施設やサービスの利用経験 (性別・年齢別)



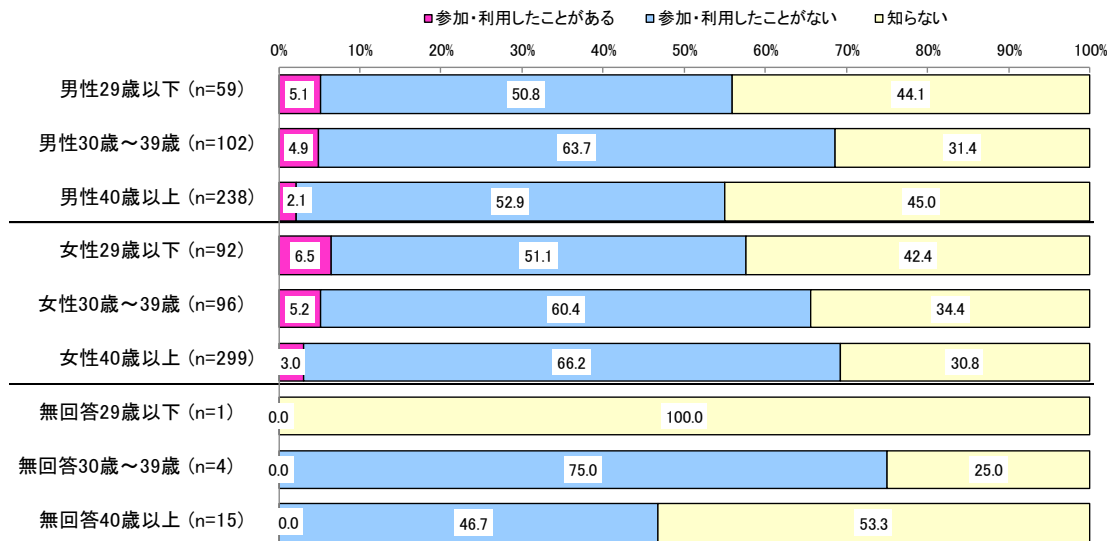
プレミアム・フライデー関連のイベント・サービスについては「参加・利用したことがある」人は3.5%に止まり、「知らない」とした人も36.0%であった。

性別・年齢別では、女性では年齢が高い女性のほうが「知らない」とした割合は低下する傾向にあるが、「参加・利用したことがある」とした人はいずれも10%以下である。

図表 2-1-30 プレミアム・フライデー関連のイベント・サービスについて



図表 2-1-31 プレミアム・フライデー関連のイベント・サービスについて
(性別・年齢別)



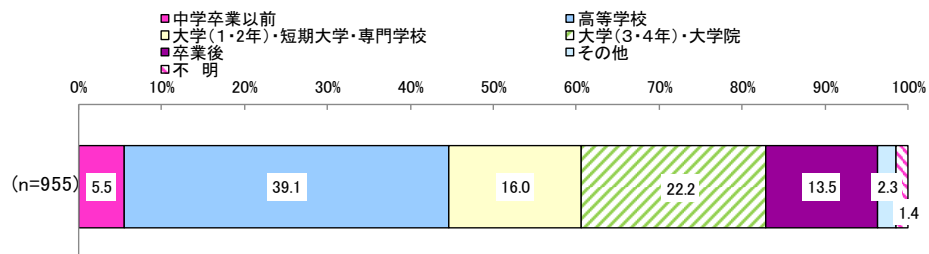
2. 就職に関する状況

①進路先(キャリアプラン)の決定

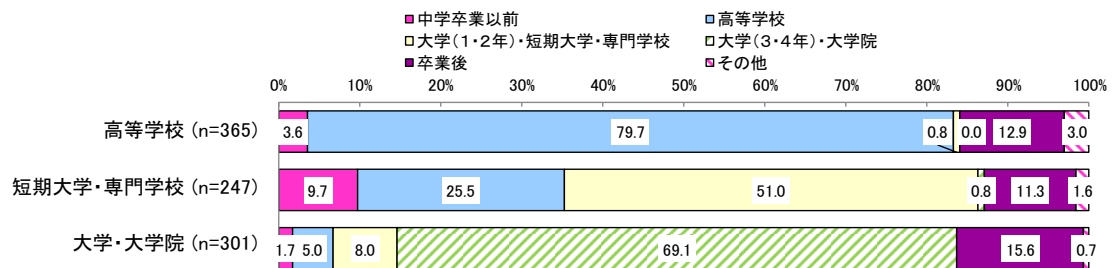
卒業後の進路先を決めた時期は、最終学歴が「高等学校」の場合は79.7%が同じ「高等学校」の時期である。また、最終学歴が「短期大学・専門学校」では在学中(設問では、決めた時期:「大学(1・2年)・短期大学・専門学校」)が51.0%だが、すでに「高等学校」の時期に決めていた人も25.5%いる。最終学歴が「大学・大学院」では、「大学(3・4年)・大学院」が69.1%と高く、それ以前に決定していた割合は低い。

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%と最も高く、以下「学校の先生」「就職活動」が続く。最終学歴が高等学校では、「学校の先生」の影響が大きく、大学・大学院では「就職活動」とする回答が42.3%と最も多い。

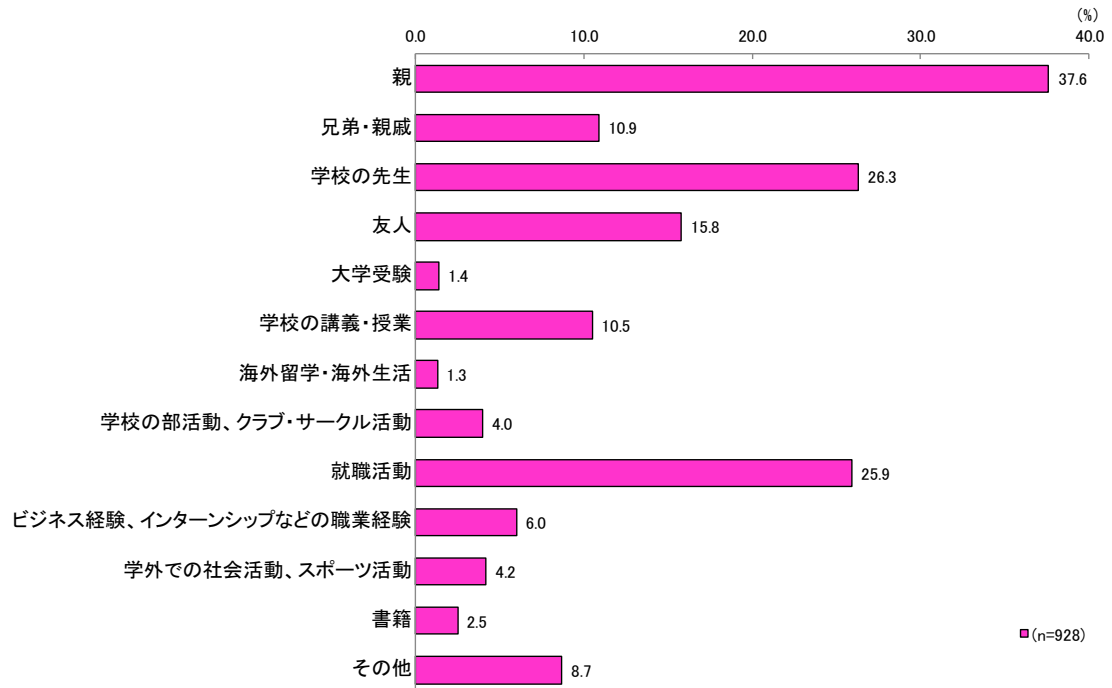
図表 2-2-1 卒業後の進路先(キャリアプラン)を決めた時期



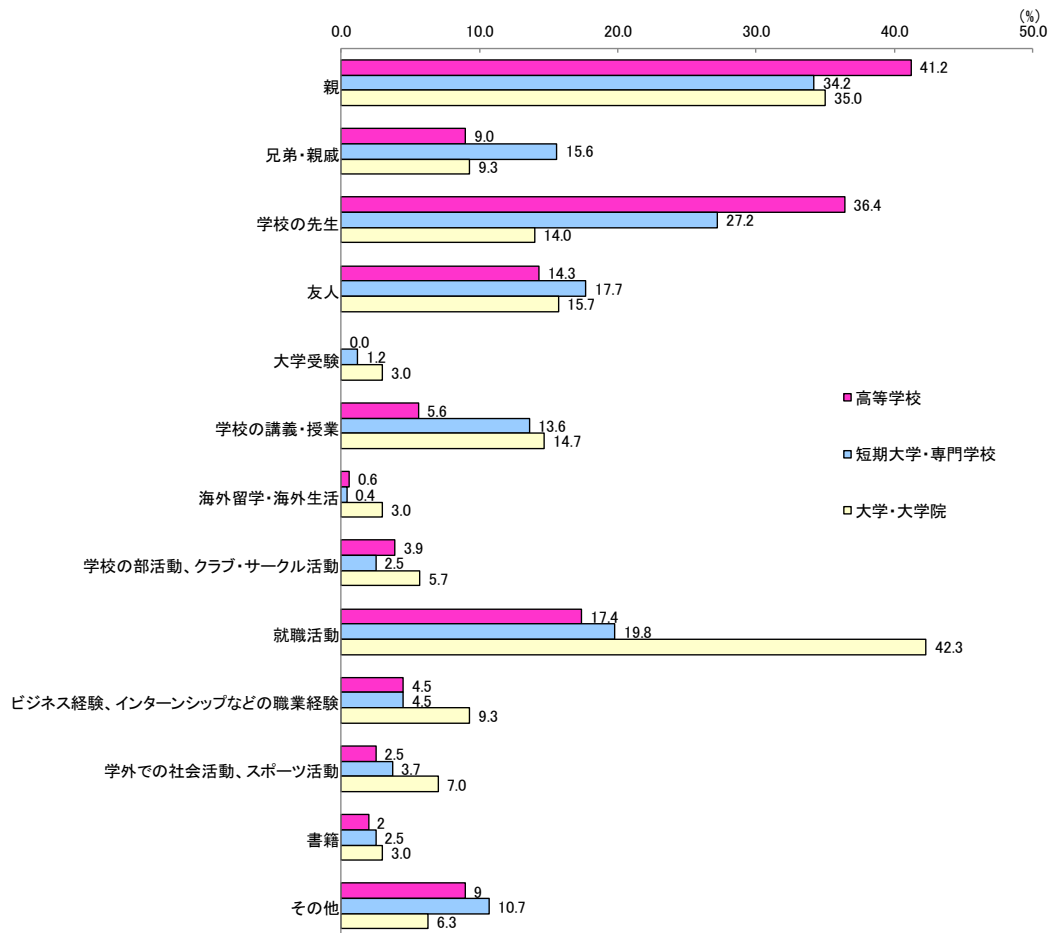
図表 2-2-2 卒業後の進路先(キャリアプラン)を決めた時期(最終学歴別)



図表 2-2-3 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



図表 2-2-4 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（最終学歴別）

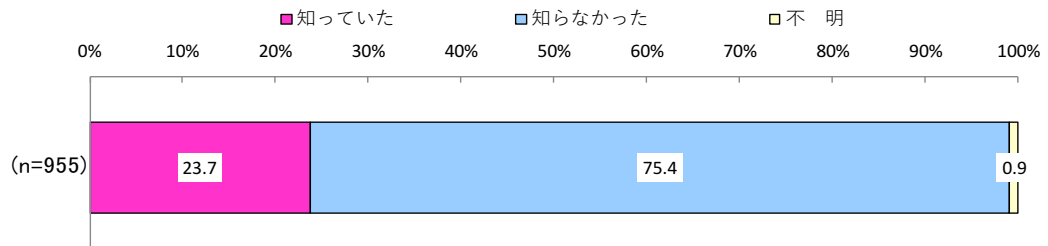


②就職先企業を知る方法

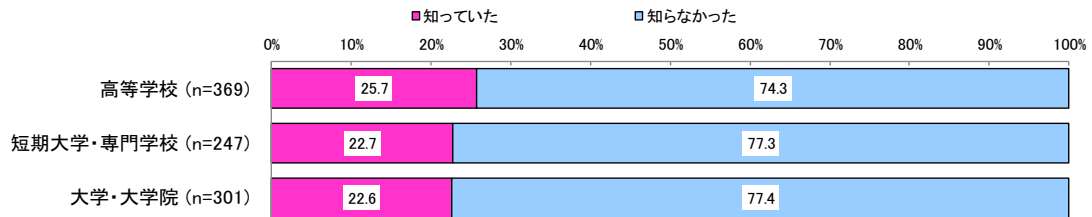
高等学校卒業時点での現在の勤務先企業(事業内容含む)の認知度は、「知らなかった」が75.4%となっている。

最終学歴別でも、ほぼ同様の傾向が見られ、70%以上が「知らなかった」と回答している。

図表 2-2-5 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状況

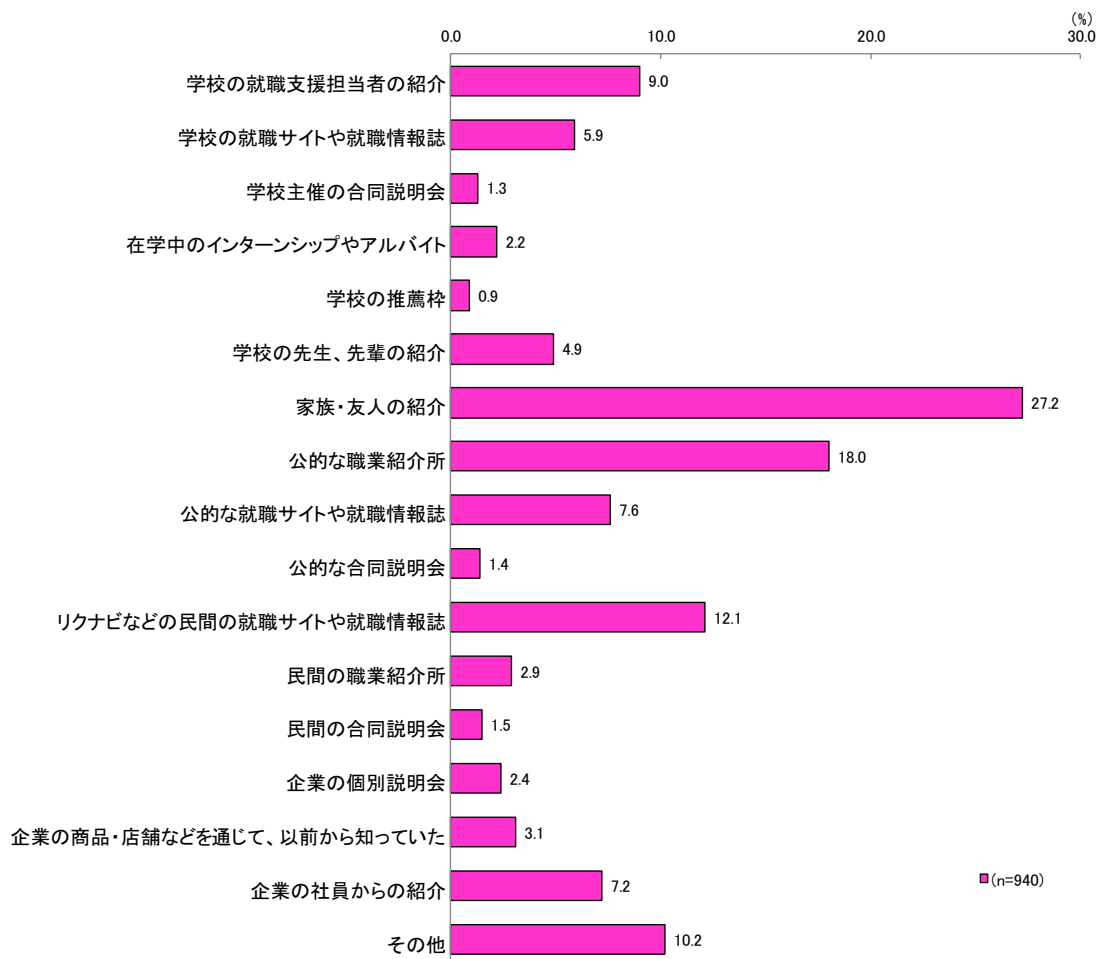


図表 2-2-6 現在の勤務先の企業（事業内容含む）に関する高等学校卒業時点での認知状況（最終学歴別）

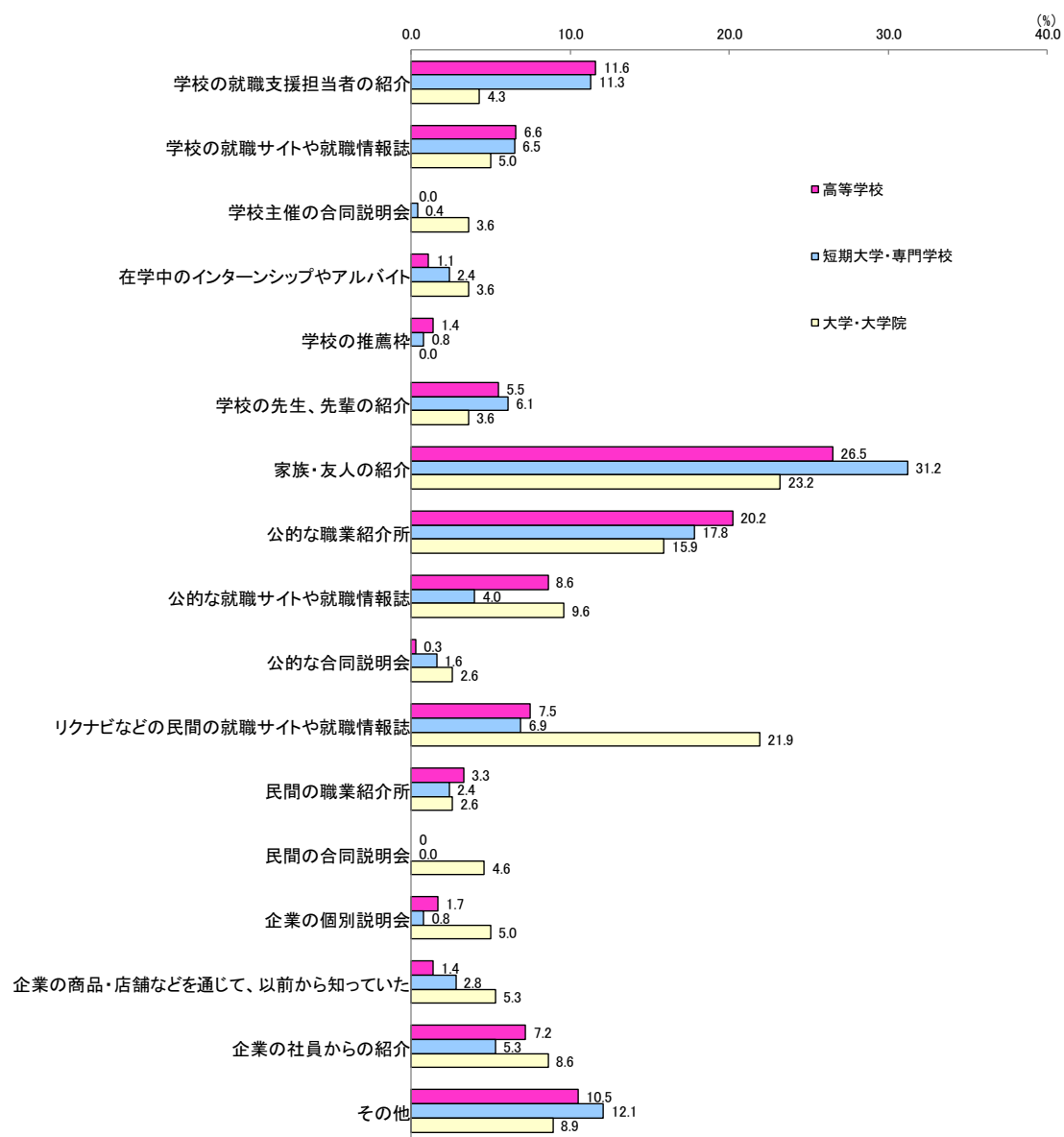


現在の勤務先に入社する際、事業内容も含めて企業のことを知る方法としては、「家族・友人の紹介」27.2%、次いで「公的な職業紹介所」18.0%である。最終学歴別では、「大学・大学院」が「家族・友人の紹介」23.2%に次いで「リクナビなどの民間の就職サイトや就職情報誌」21.9%とする回答が目立っている。

図表 2-2-7 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



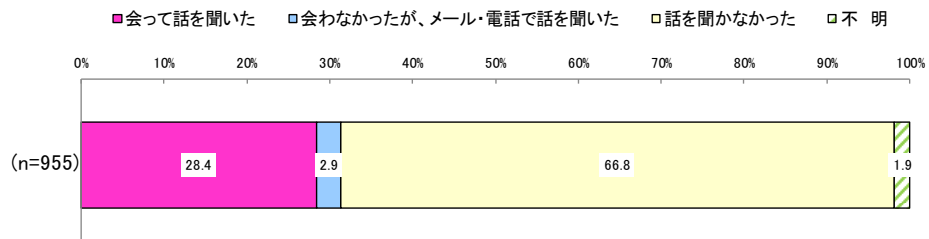
図表 2-2-8 現在の勤務先に入社する際、企業（事業内容含む）のことを知る方法（最終学歴別）



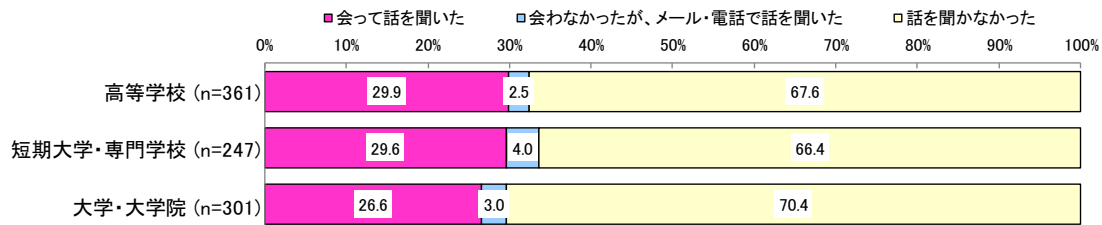
就職活動中の、選考面接以外で現在入社した企業の社員と面談した人は28.4%である。最終学歴別でもこの割合はほぼ変わらない。

面談した社員とのつながりは、「縁故(親戚、知人の紹介)」39.6%や「その他」32.1%「会社説明会」18.9%が多く、「高校・大学のOB・OG」は3%台と少ない。

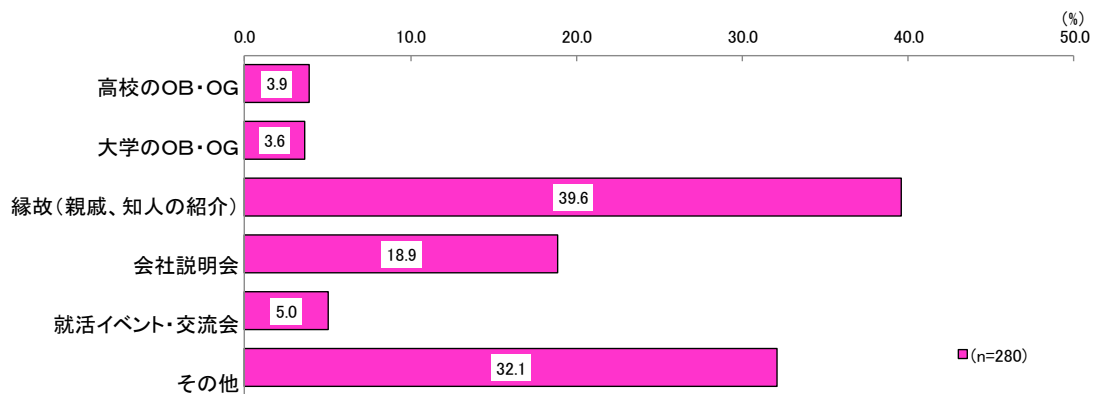
図表 2-2-9 就職活動中の、選考面接以外で、現在入社した企業の社員との面談の有無



図表 2-2-10 就職活動中の、選考面接以外で、現在入社した企業の社員との面談の有無 (最終学歴別)



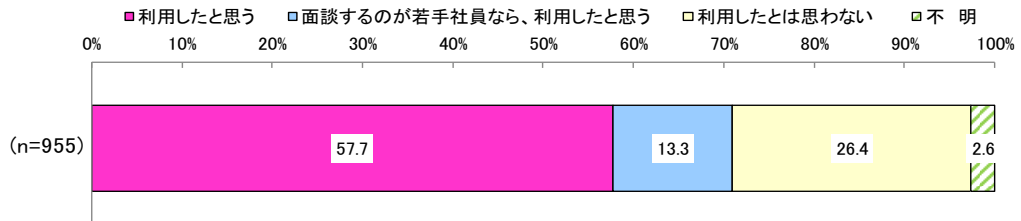
図表 2-2-11 面談した社員とのつながり



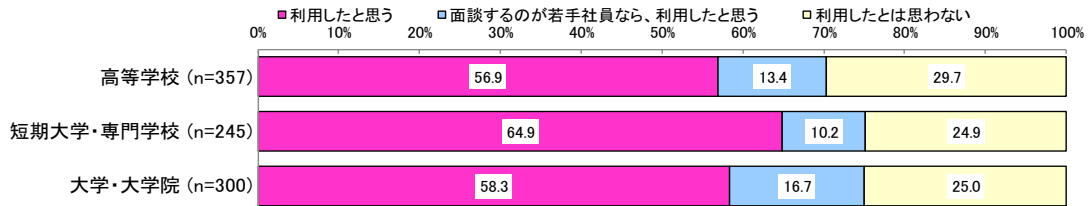
就職活動中に、企業に勤めている高校のOB・OGから職場や仕事の話聞く機会があった場合の利用意向は、「利用したと思う」が57.7%と多く、「面談するのが若手社員なら、利用したと思う」を含めると71.0%の人が利用の意向があると回答している。

最終学歴別では、「利用したと思う」「面談するのが若手社員なら、利用したと思う」は、全ての最終学歴が70%以上利用意向があると回答している。

図表 2-2-12 企業に勤めている高校のOB・OGから職場や仕事の話聞く機会の利用意向



図表 2-2-13 企業に勤めている高校のOB・OGから職場や仕事の話聞く機会の利用意向(最終学歴別)

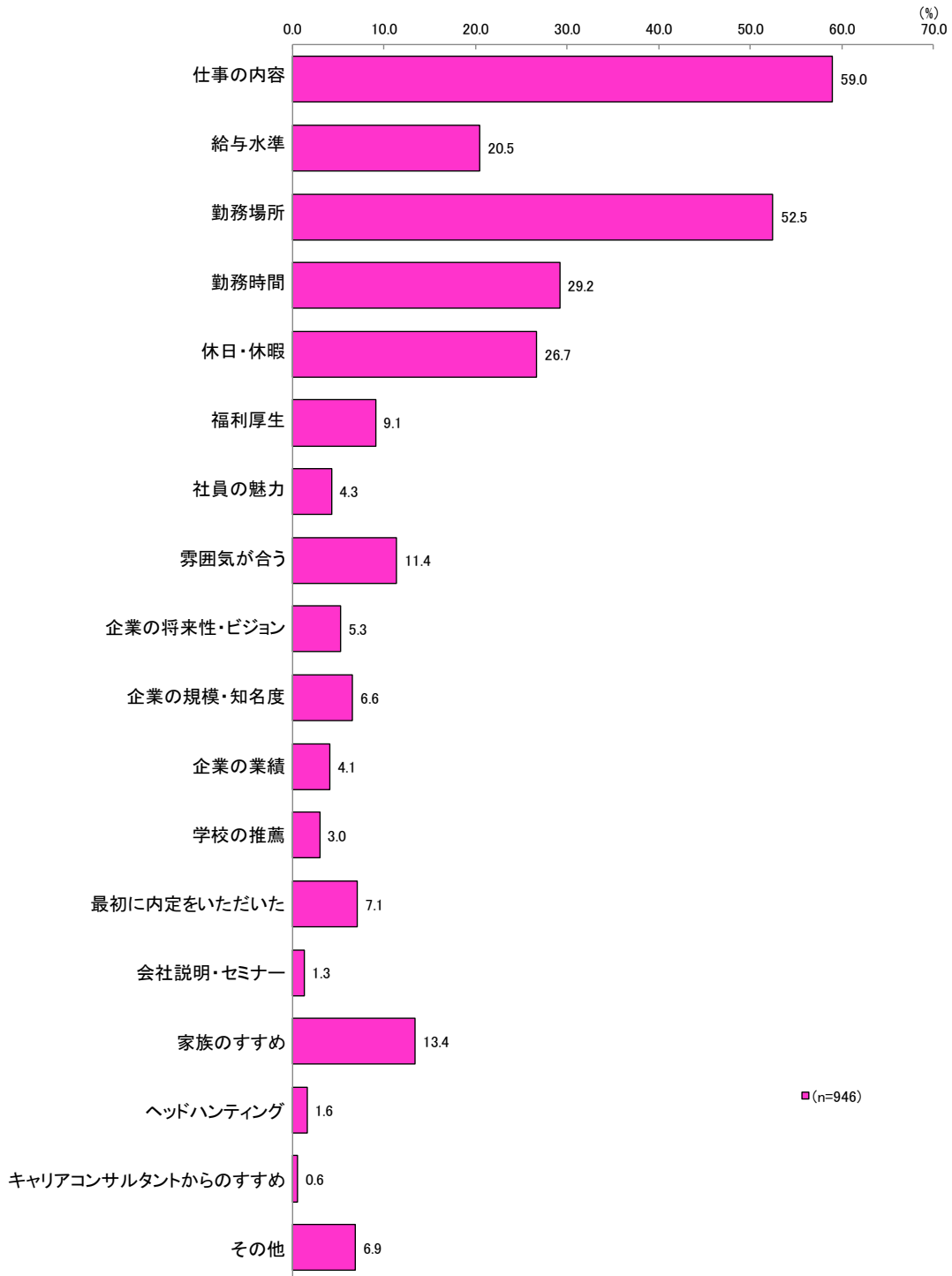


③入社を決めた理由

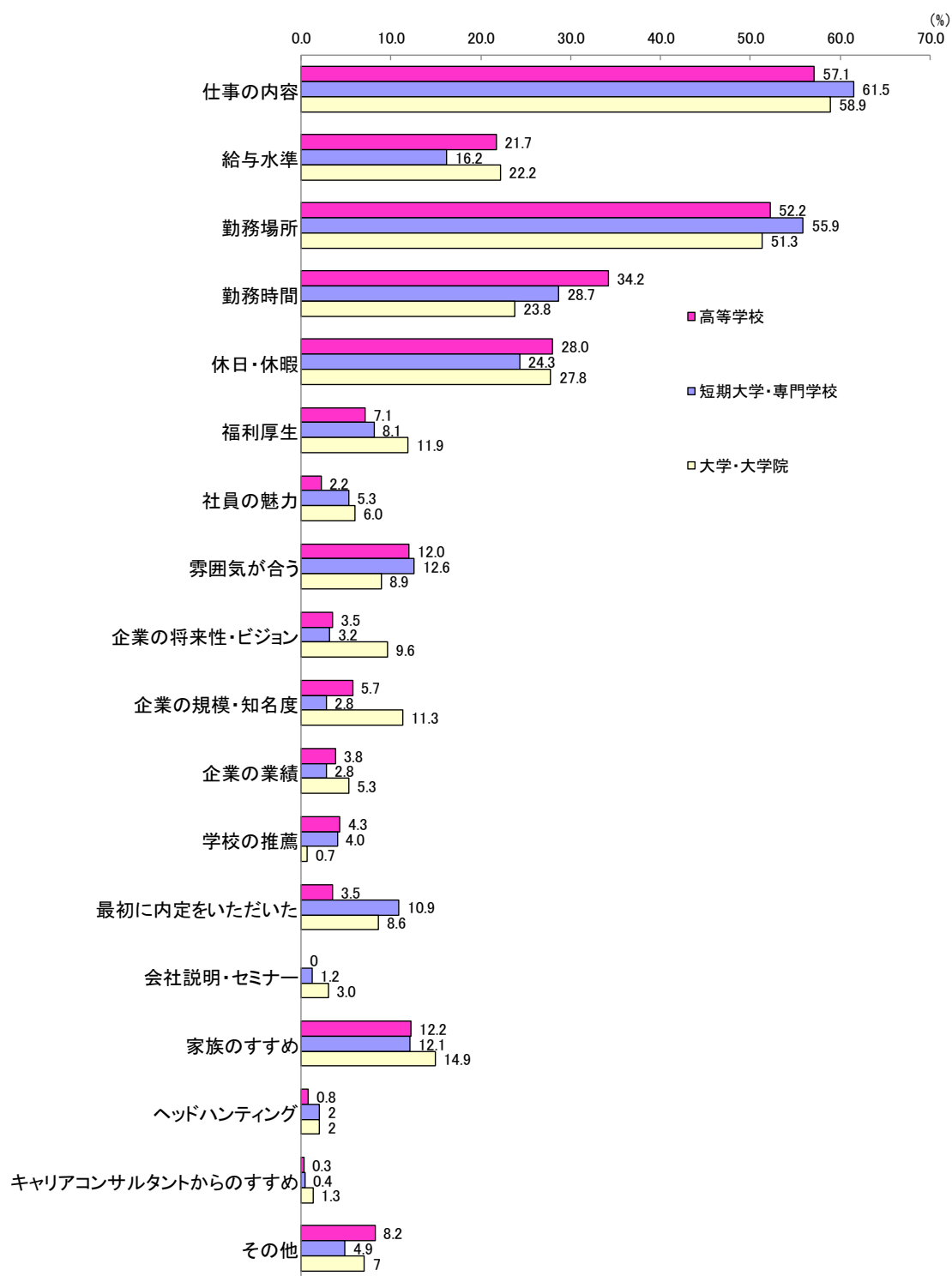
現在の勤務先に入社を決めた理由は「仕事の内容」が59.0%、次いで「勤務場所」が52.5%であり割合が高い。

最終学歴別では、「勤務時間」は「高等学校」の割合が高く、「大学・大学院」の割合が低い以外は、全ての学歴別の1位が「仕事の内容」で、2位が「勤務場所」の回答となっている。

図表 2-2-14 現在の勤務先に入社を決めた理由



図表 2-2-15 現在の勤務先に入社を決めた理由（最終学歴別）

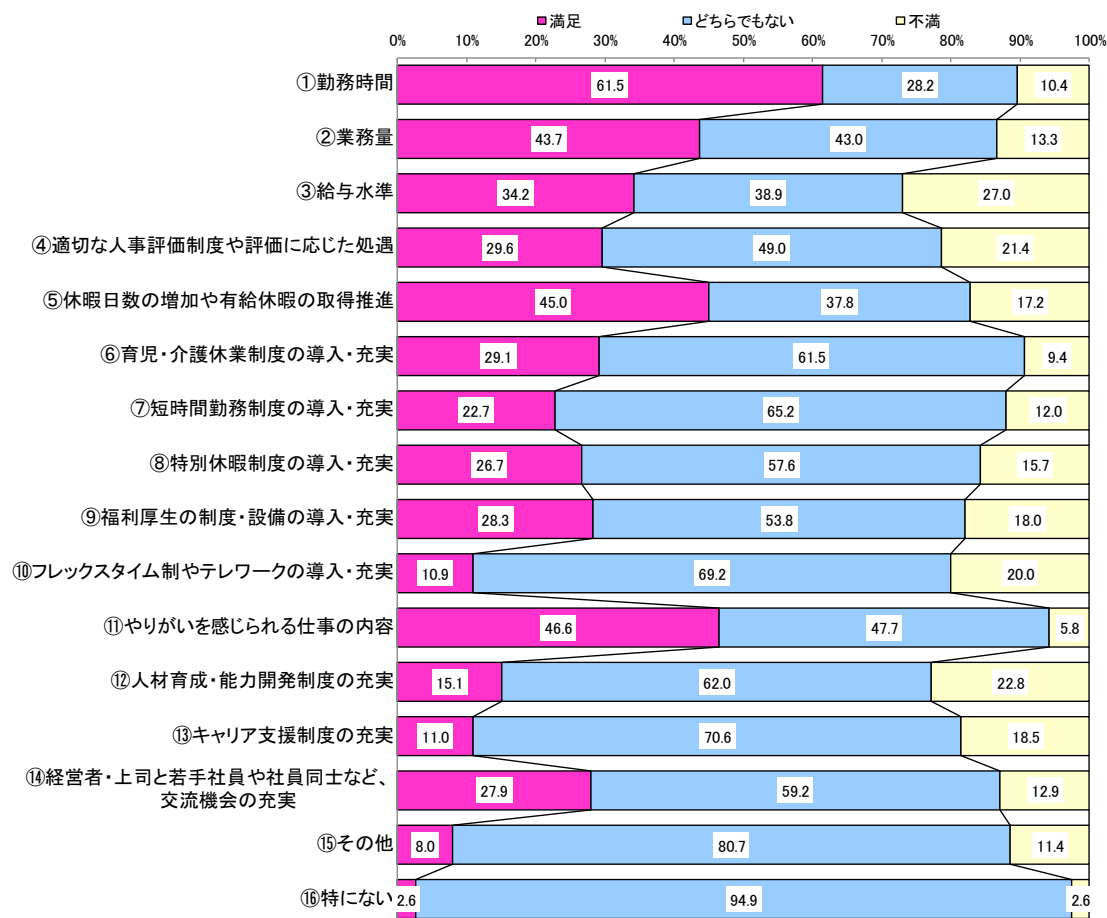


3. 仕事・職場環境の満足感およびニーズ・就労（定着）意欲

①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%が最も高く、次いで「やりがいを感じられる仕事の内容」「休暇日数の増加や有給休暇の取得推進」「業務量」などが40%以上である。一方、不満の回答率が比較的高い項目は、「給与水準」27.0%、「人材育成・能力開発制度の充実」22.8%、「適切な人事評価制度や評価に応じた処遇」21.4%などである。

図表 2-3-1 現在の仕事や職場に関する満足感

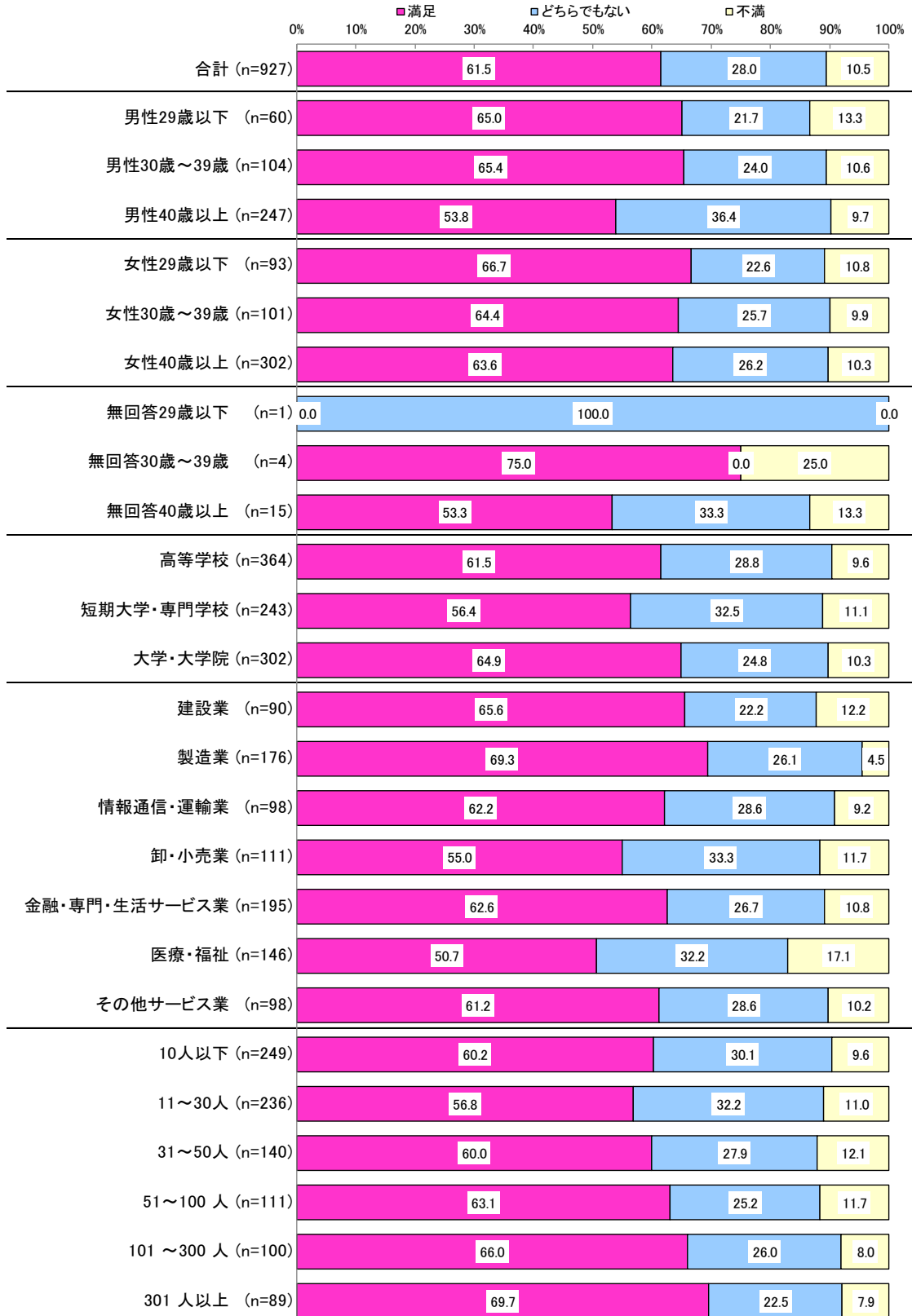


※次頁以降、図表 2-3-2 から図表 2-3-15 において、上記①から⑭までの個別項目について、性別・年齢別、最終学歴、業種、従業員規模別の属性で、「満足」「不満」の回答割合が一番高い属性を示す。

図表 2-3-2 ①勤務時間

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「製造業」「301 人以上」

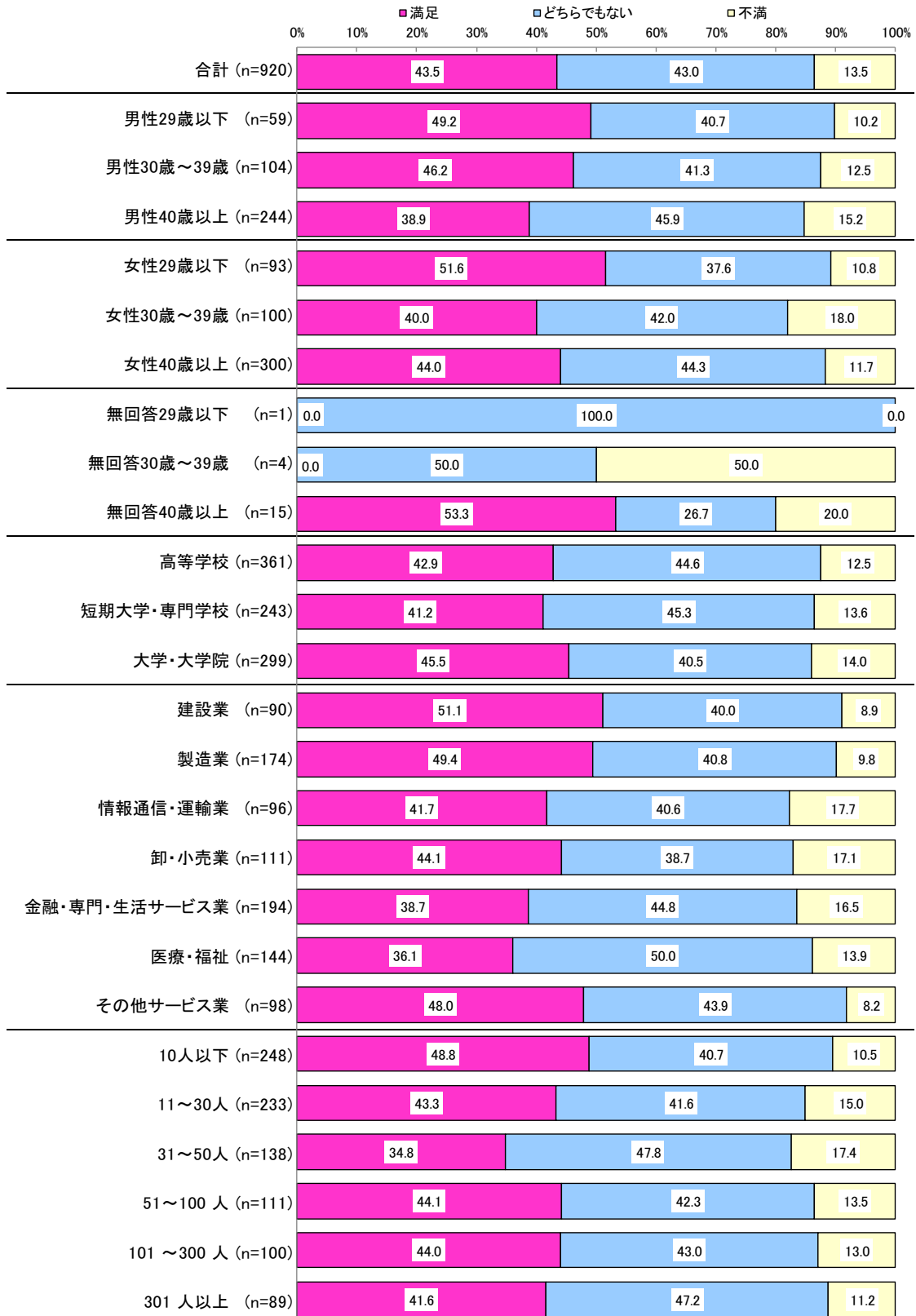
不満が高い属性：「男性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「31 人～50 人」



図表 2-3-3 ②業務量

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「建設業」「10 人以下」

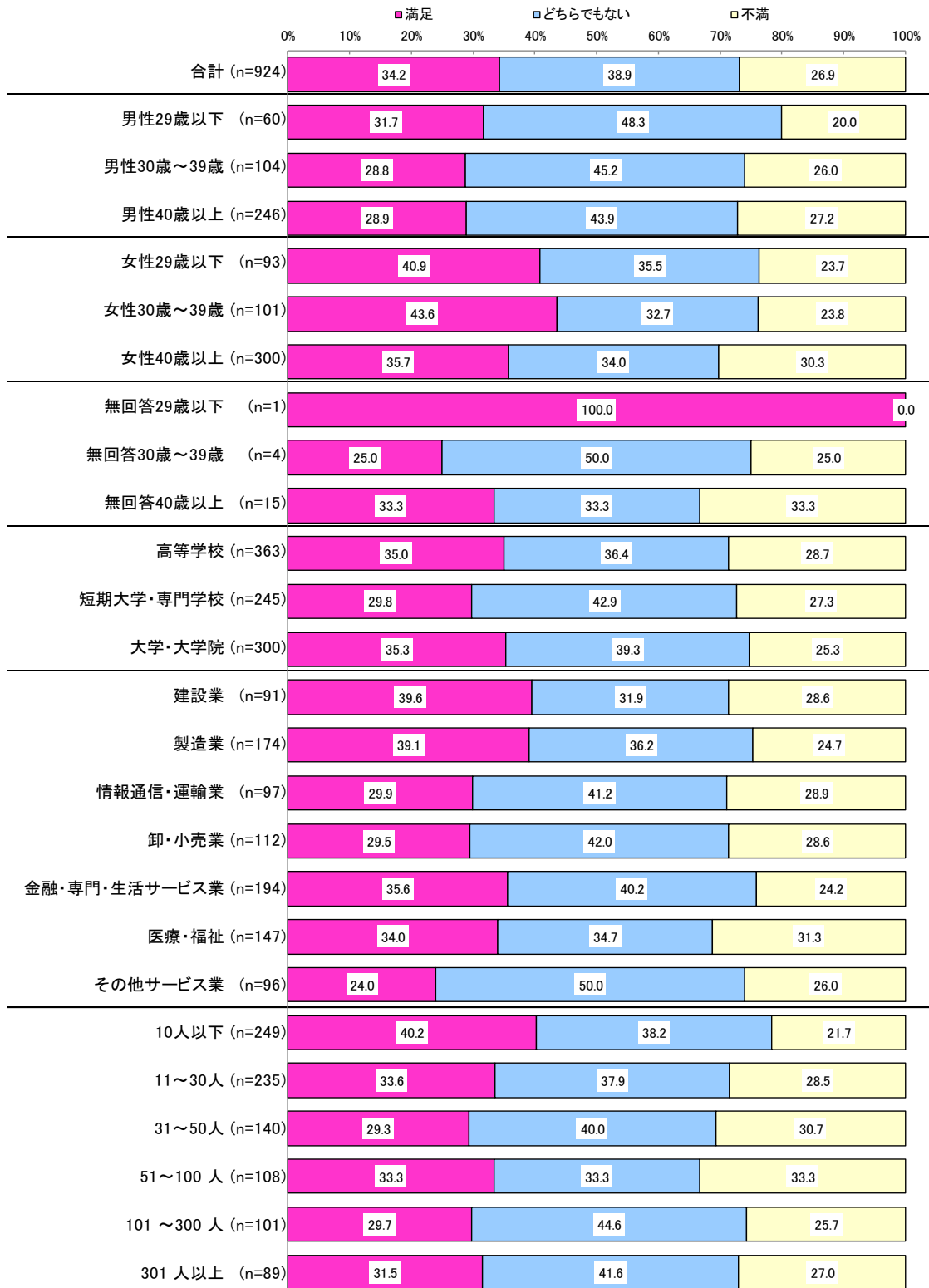
不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」「31 人～50 人」



図表 2-3-4 ③給与水準

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「建設業」「10 人以下」

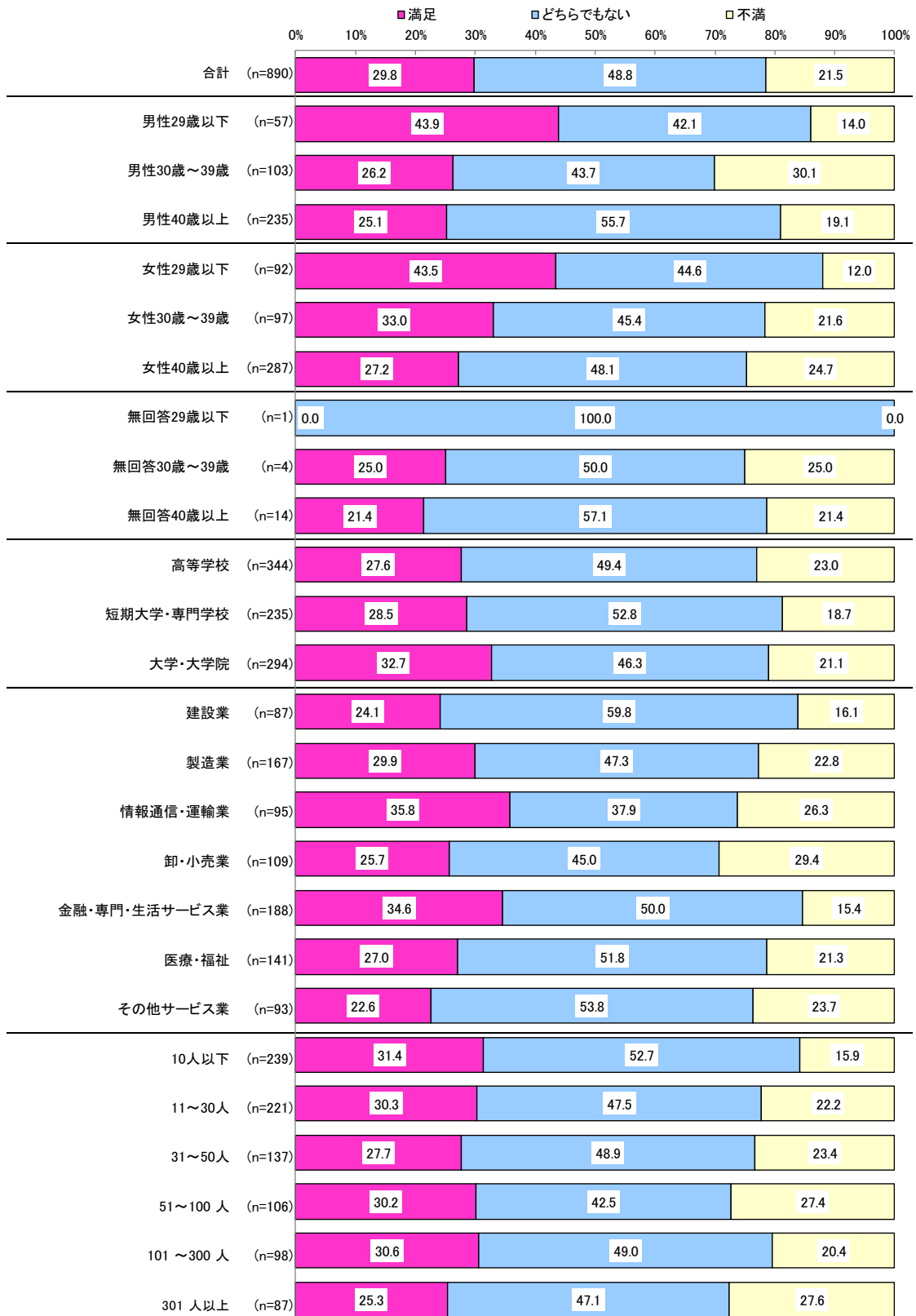
不満が高い属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「医療・福祉」「51 人～100 人」



図表 2-3-5 ④適切な人事評価制度や評価に応じた処遇

満足が高い属性：「男性 29 歳以下」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」「10 人以下」

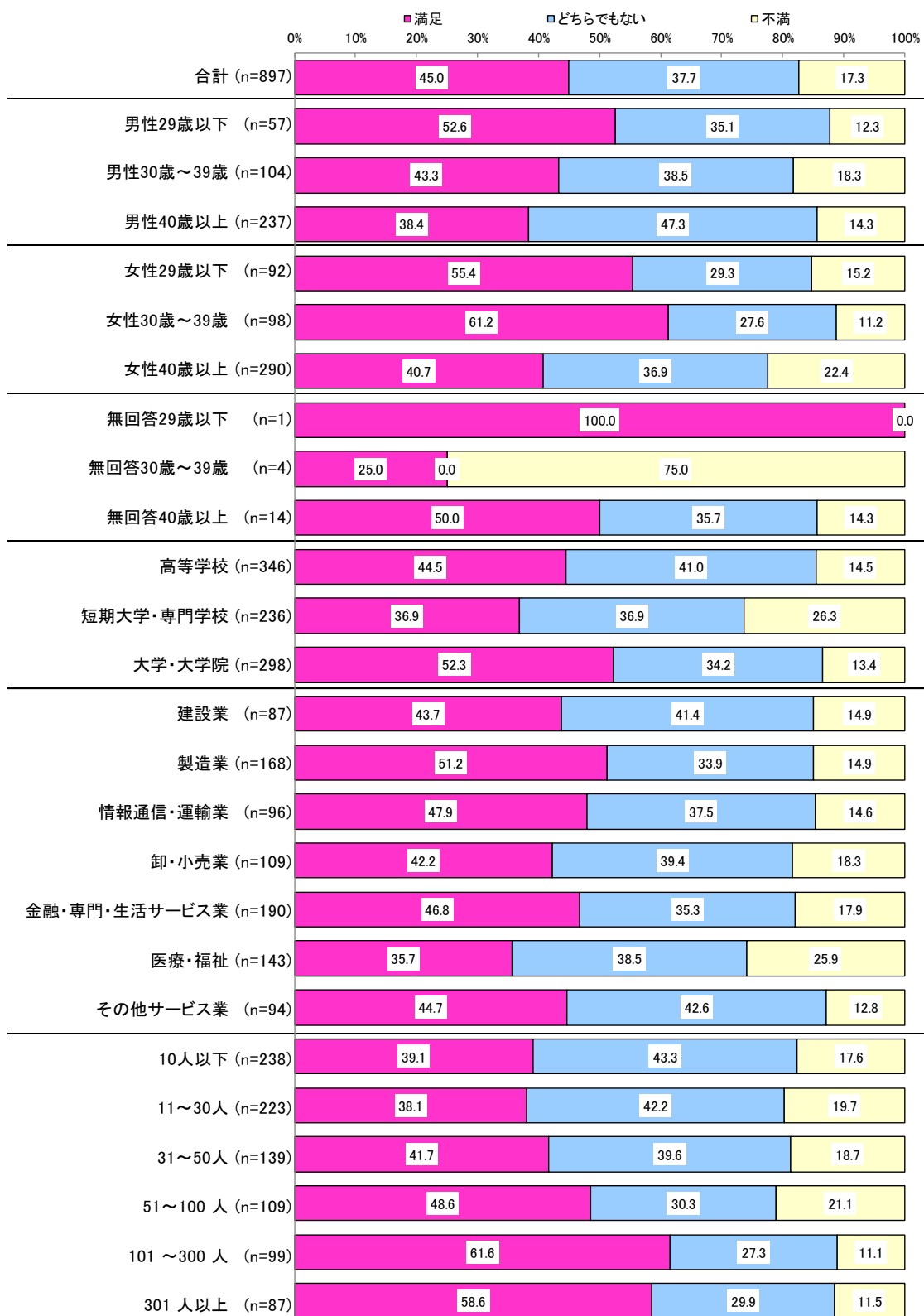
不満が高い属性：「男性 30 歳～39 歳」「高等学校」「卸・小売業」「301 人以上」



図表 2-3-6 ⑤休暇日数の増加や有給休暇の取得促進

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「製造業」「101 人～300 人」

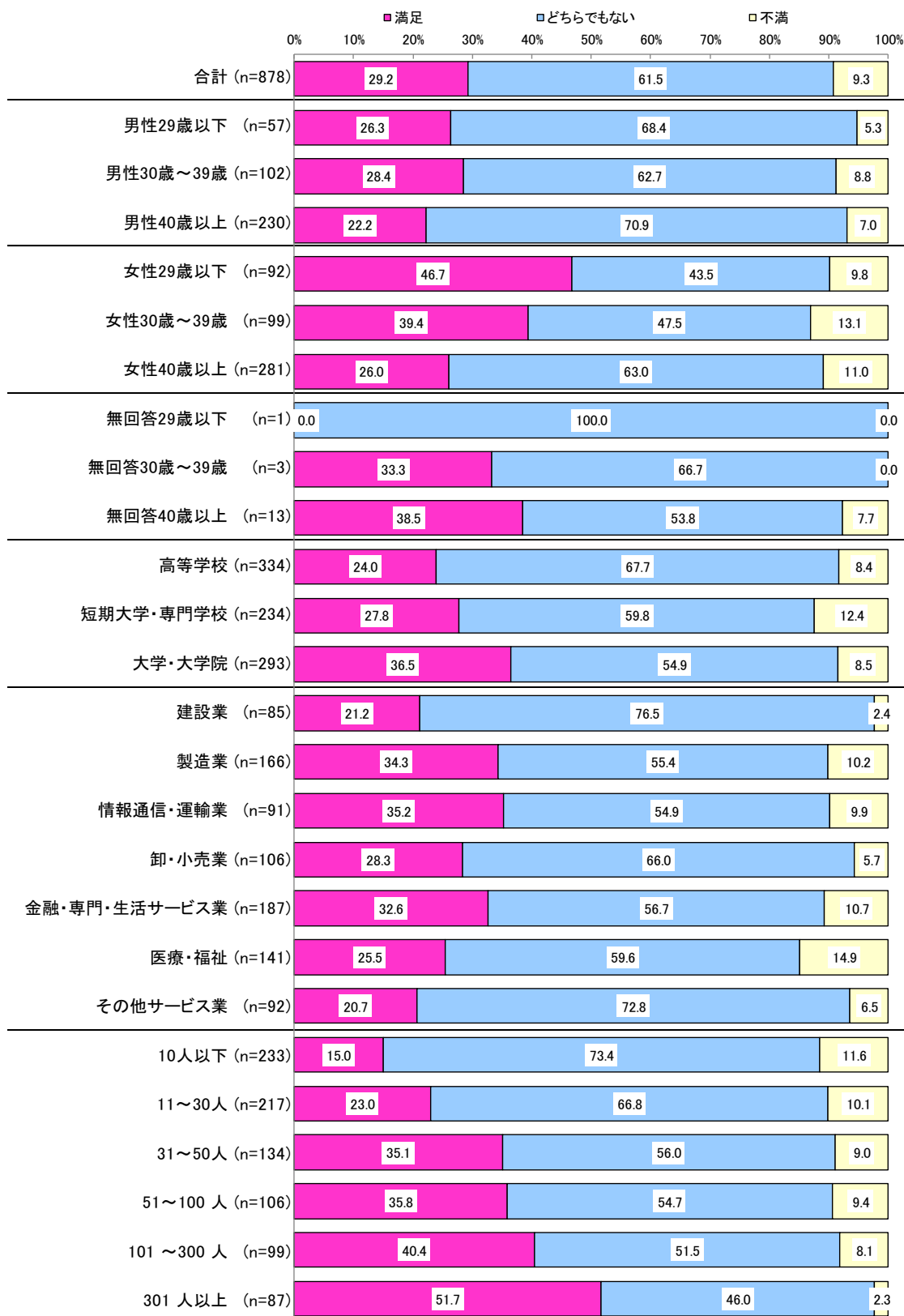
不満が高い属性：「女性 40 歳以上」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「51 人～100 人」



図表 2-3-7 ⑥育児・介護休業制度の導入・充実

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」「301 人以上」

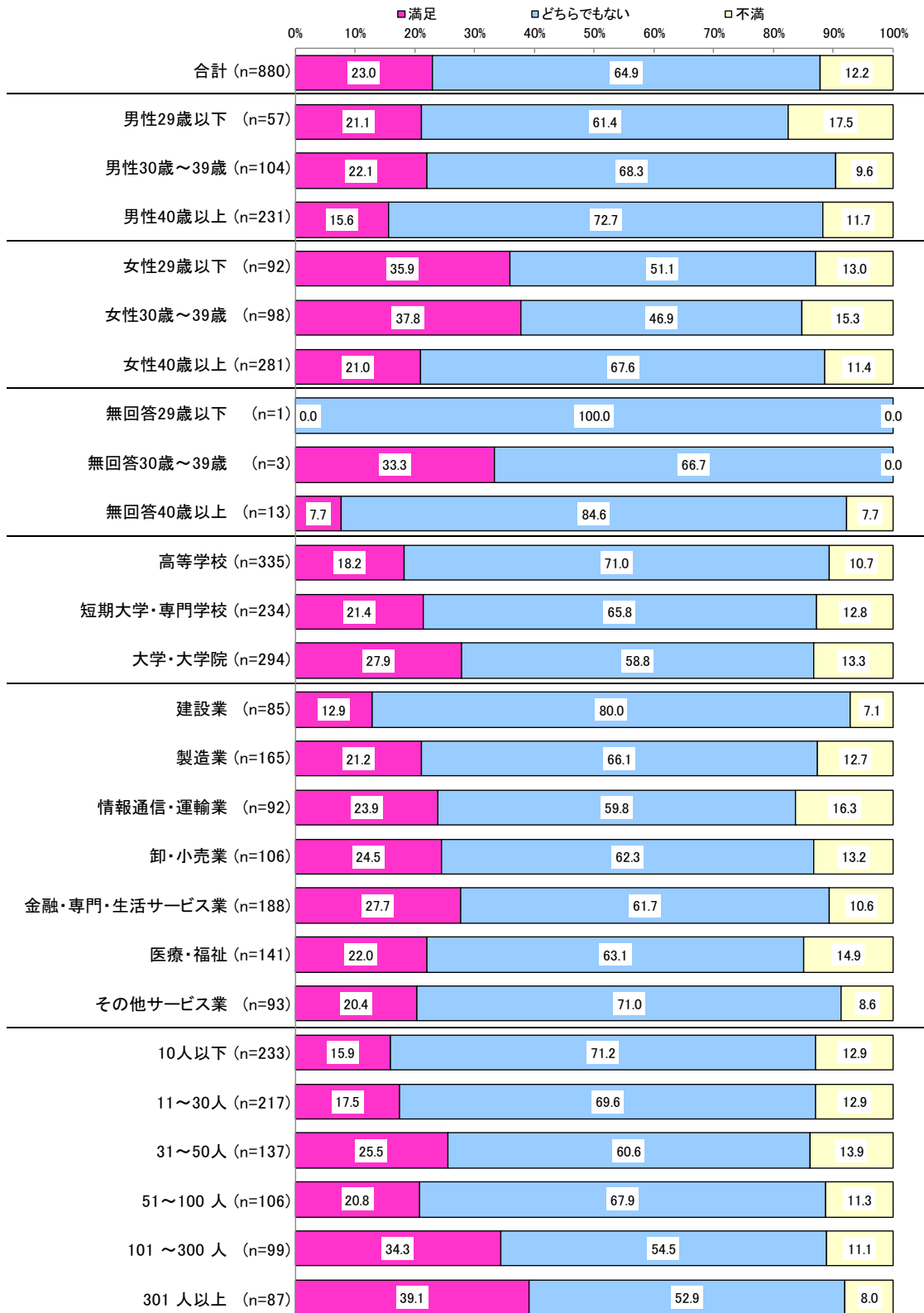
不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」「10 人以下」



図表 2-3-8 ⑦短時間勤務制度の導入・充実

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」
「301 人以上」

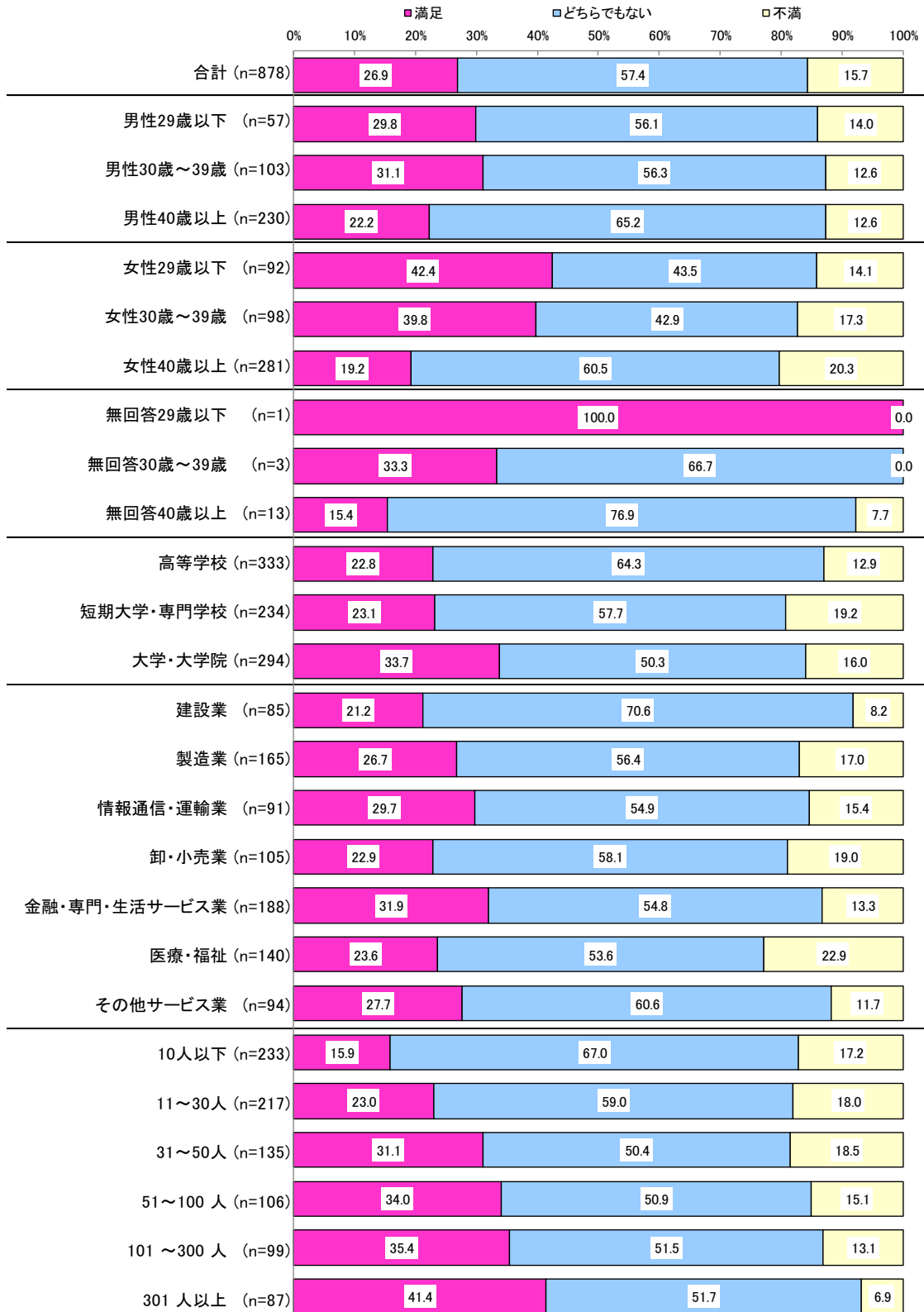
不満が高い属性：「男性 29 歳以下」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「31 人～50 人」



図表 2-3-9 ⑧特別休暇制度の導入・充実

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」
「301 人以上」

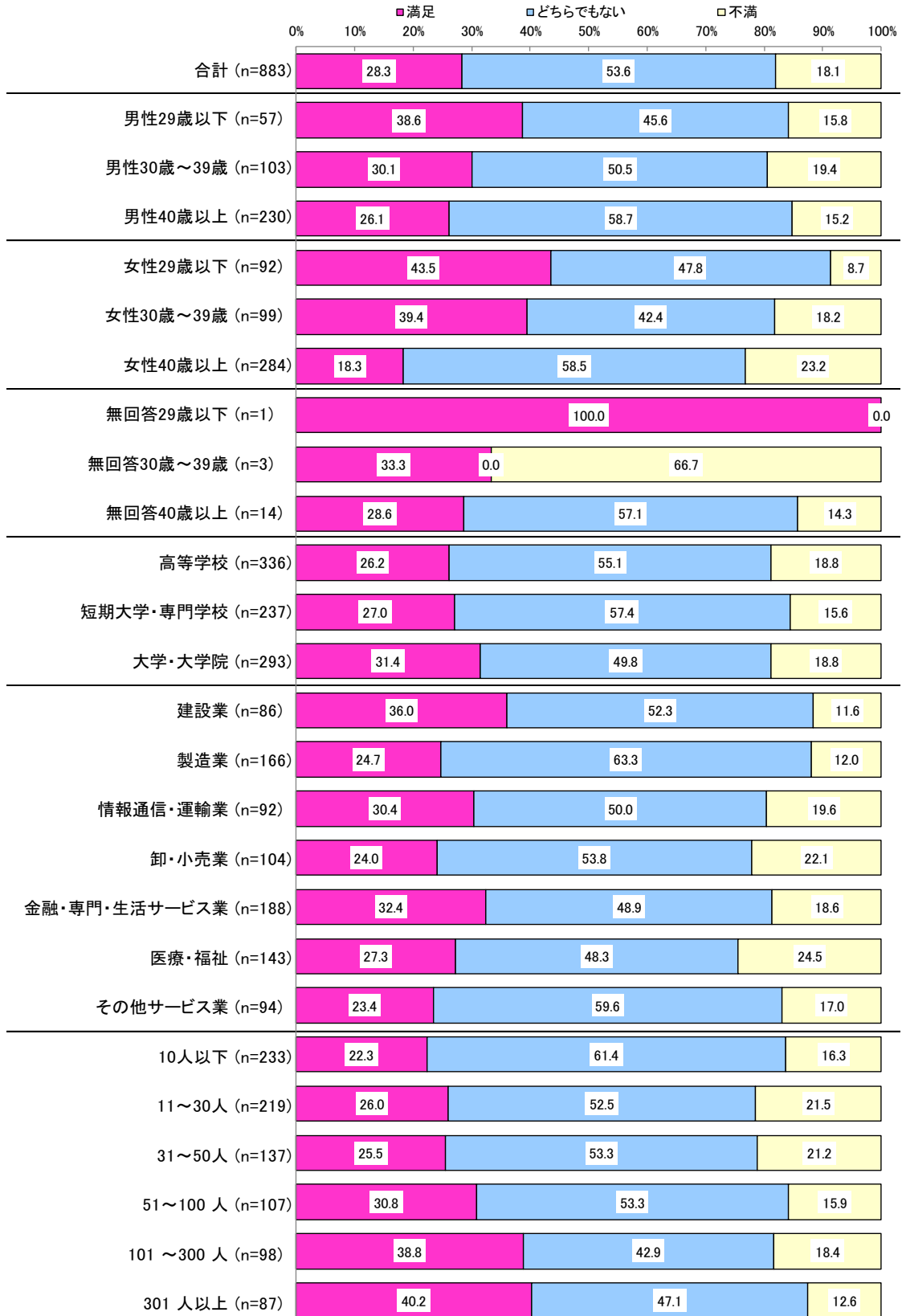
不満が高い属性：「女性 40 歳以上」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「31 人～50 人」



図表 2-3-10 ⑨福利厚生制度・設備の導入・充実

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「建設業」「301 人以上」

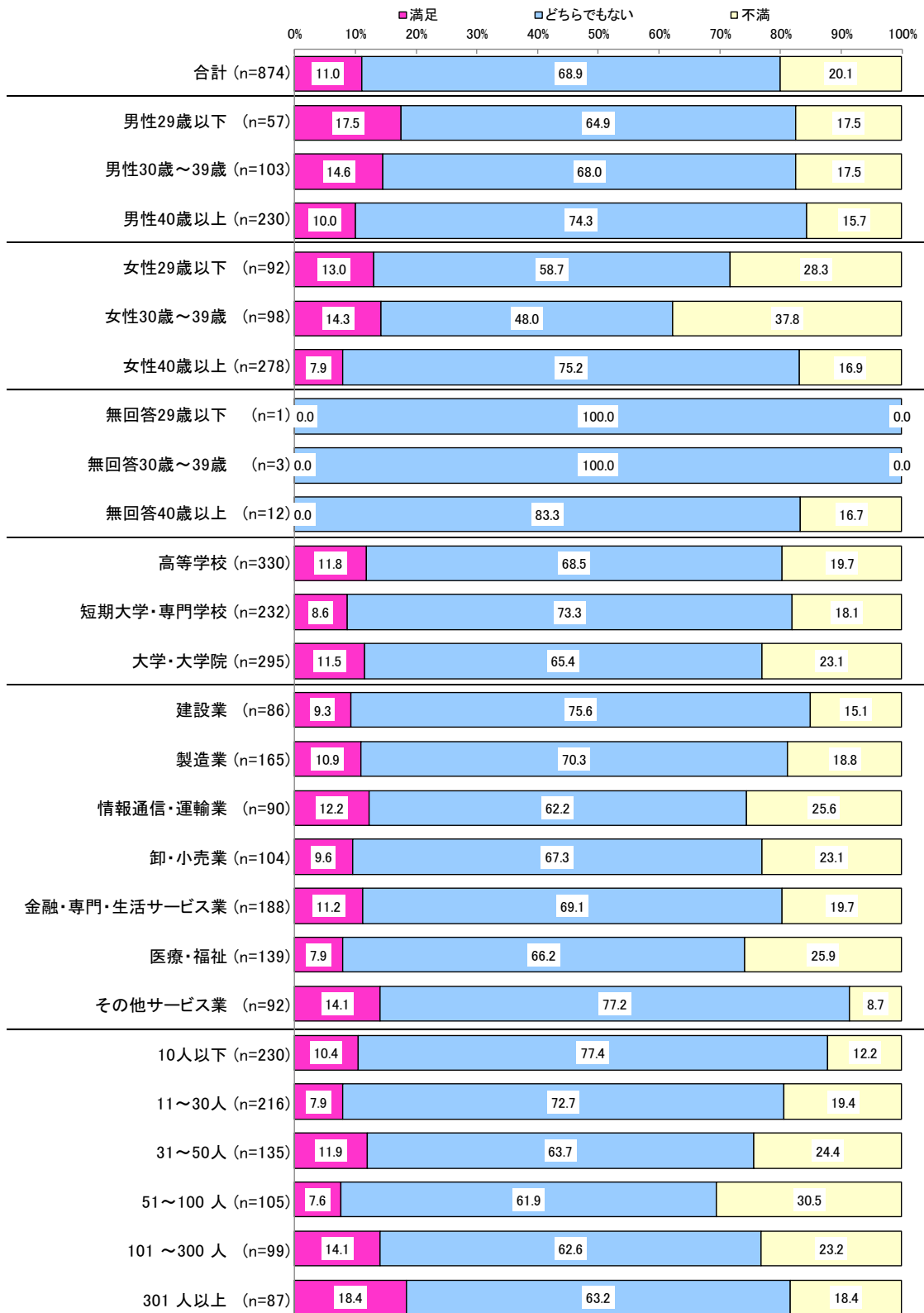
不満が高い属性：「女性 40 歳以上」「短期大学・専門学校」「大学・大学院」「医療・福祉」「11 人～30 人」



図表 2-3-11 ⑩フレックスタイム制やテレワークの導入・充実

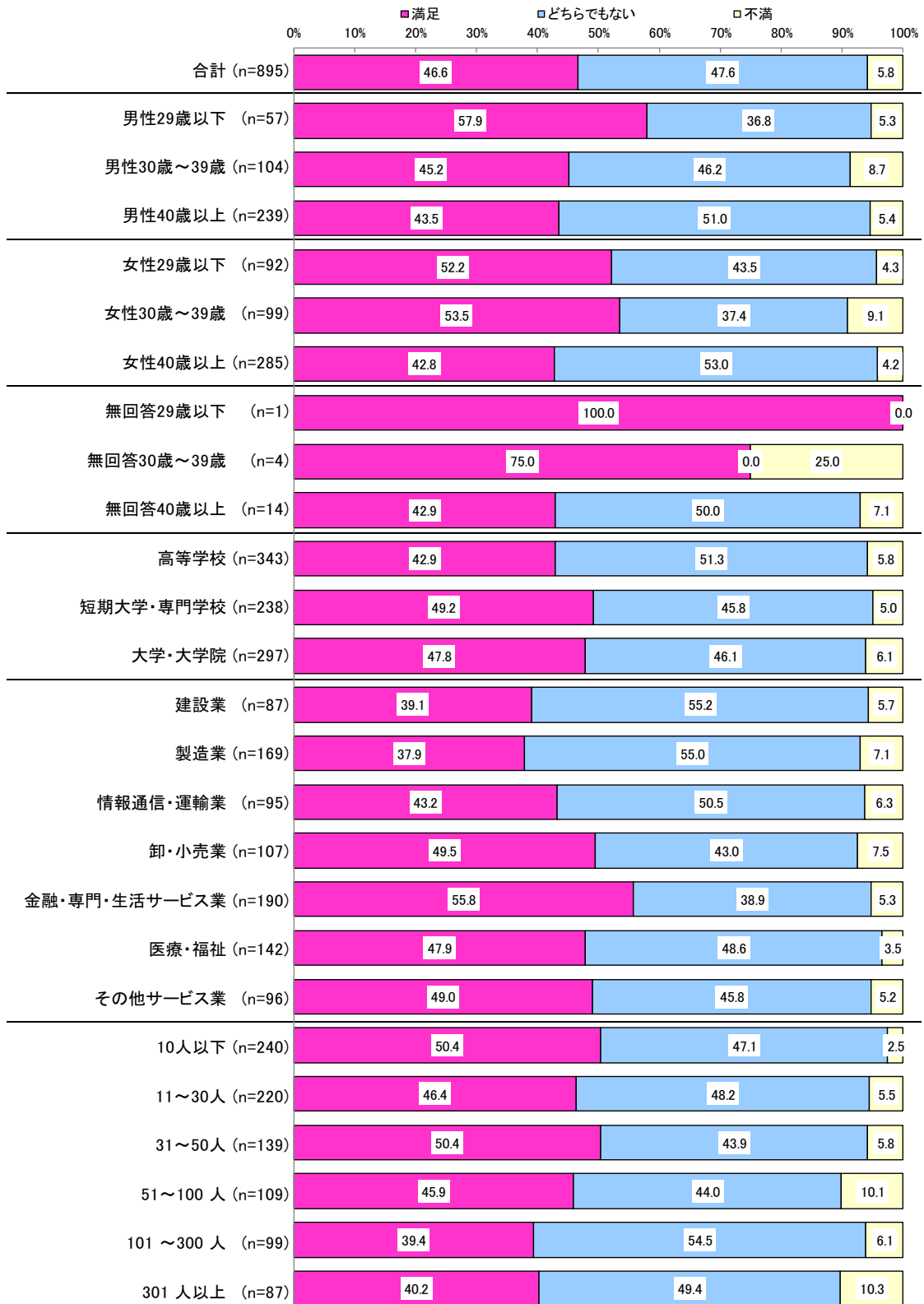
満足が高い属性：「男性 29 歳以下」「高等学校」「その他サービス業」「301 人以上」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「医療・福祉」「51 人～100 人」



図表 2-3-12 ⑪やりがいを感じられる仕事の内容

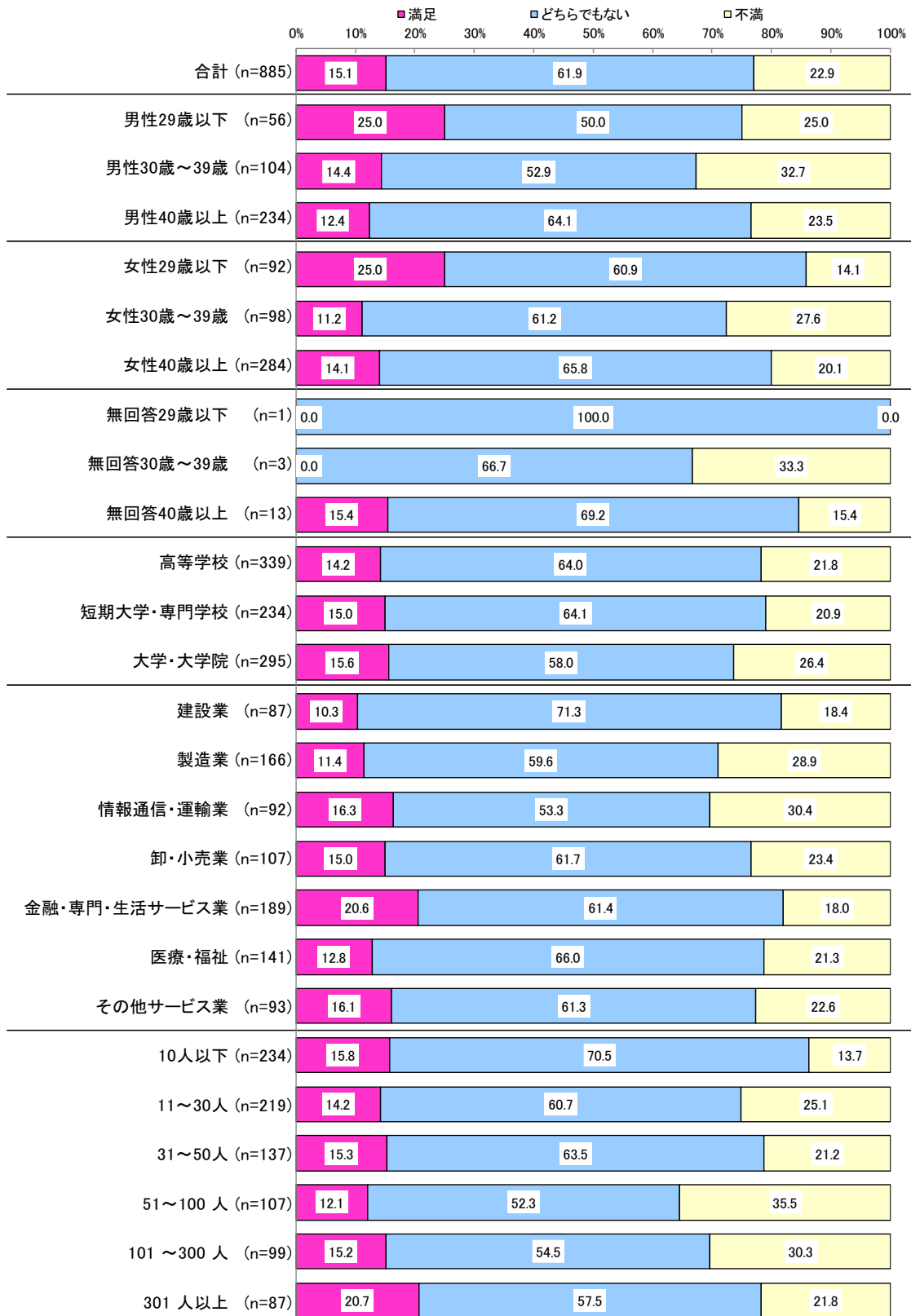
満足が高い属性：「男性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」
 「金融・専門・生活サービス業」「10 人以下」「31 人～50 人」
 不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「卸・小売業」
 「301 人以上」



図表 2-3-13 ⑫人材育成・能力開発制度の充実

満足が高い属性：「男性 29 歳以下」「女性 29 歳以下」「大学・大学院」
「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

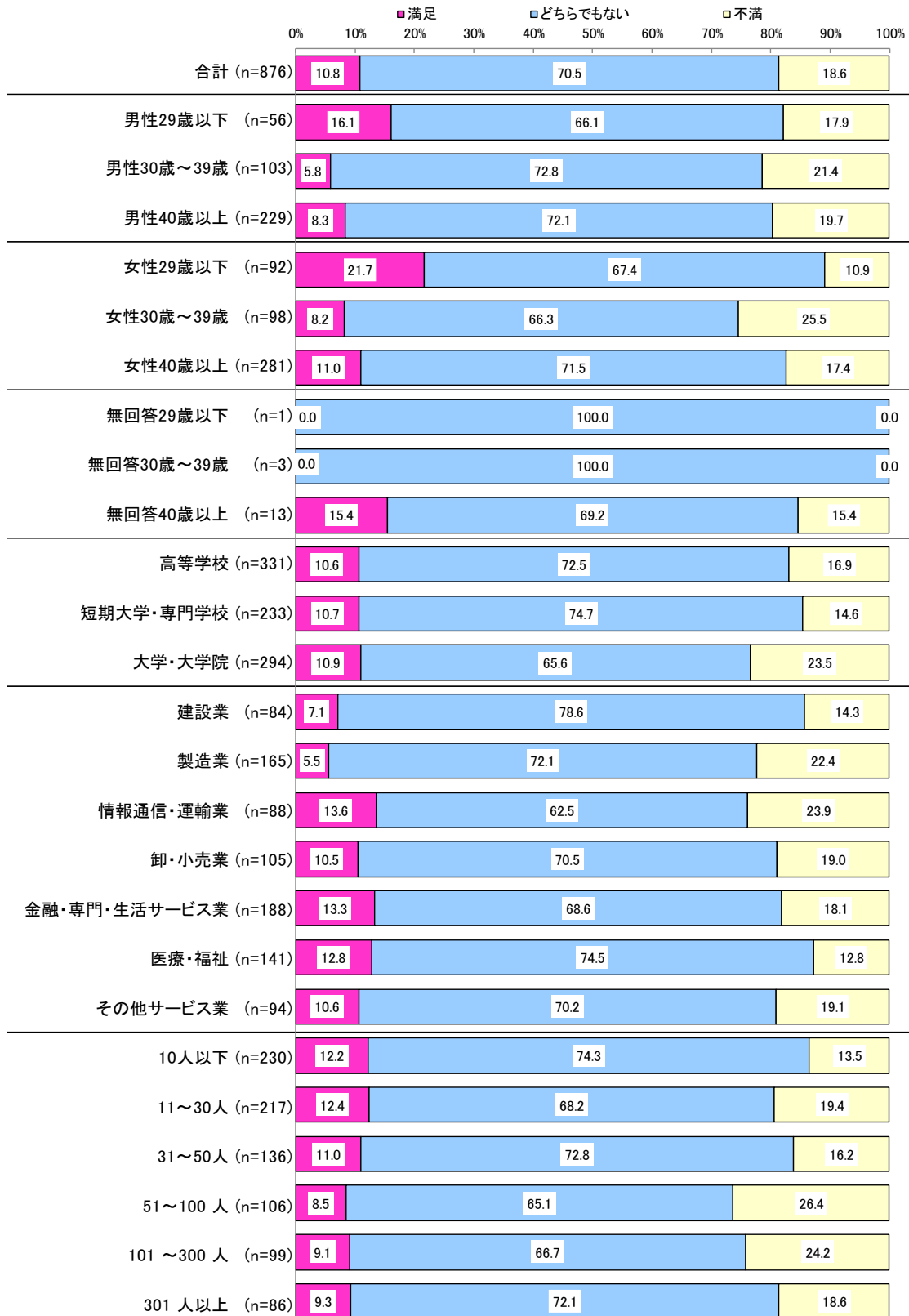
不満が高い属性：「男性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「51 人～100 人」



図表 2-3-14 ⑬キャリア支援制度の充実

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「11 人～30 人」

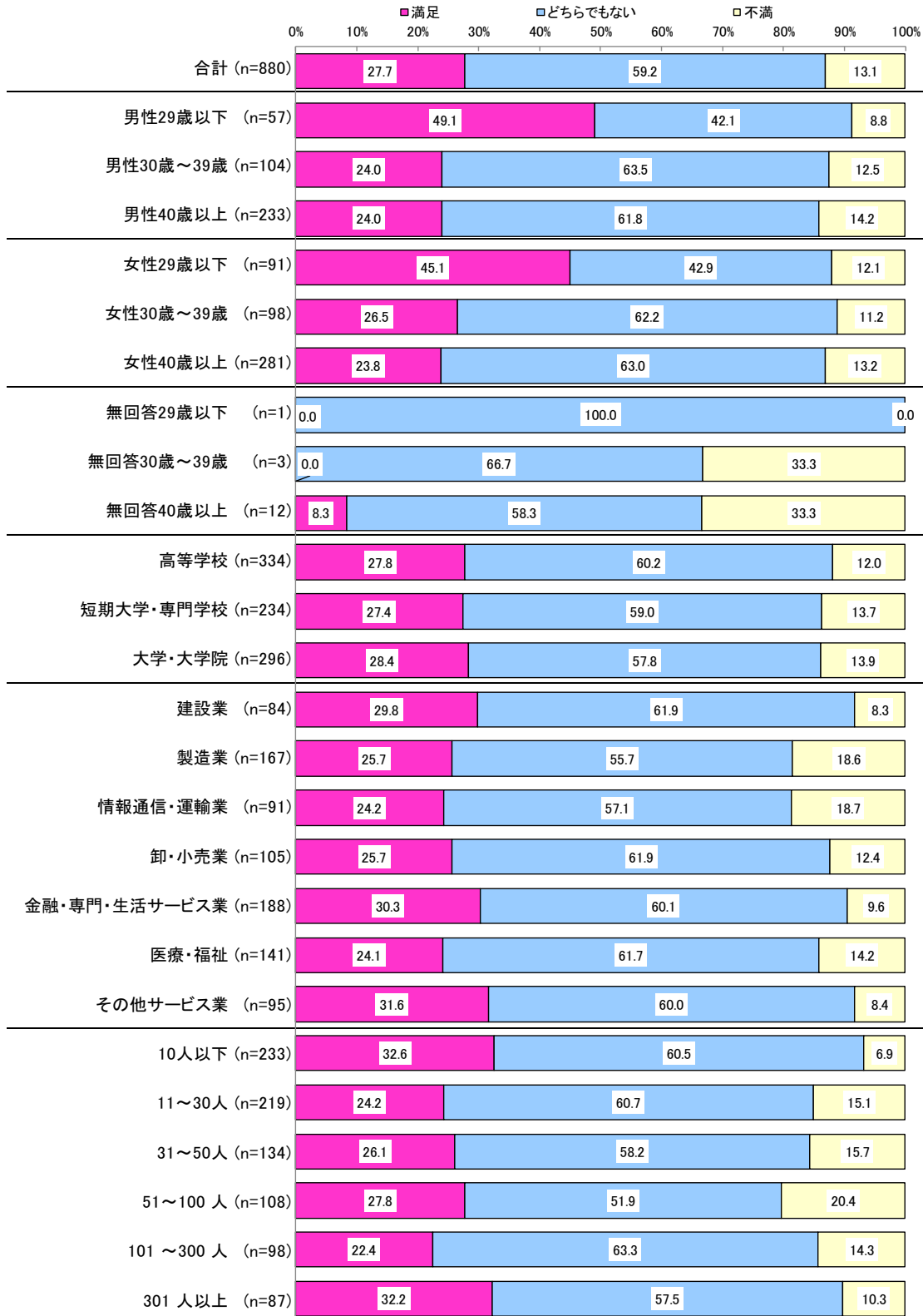
不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「製造業」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「51 人～100 人」



図表 2-3-15 ⑭経営者・上司と若手社員や社員同士など、交流機会の充実

満足が高い属性：「男性 29 歳以下」「大学・大学院」「その他サービス業」「10 人以下」

不満が高い属性：「男性 40 歳以上」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「51 人～100 人」



②仕事を続けていくために重要な要素

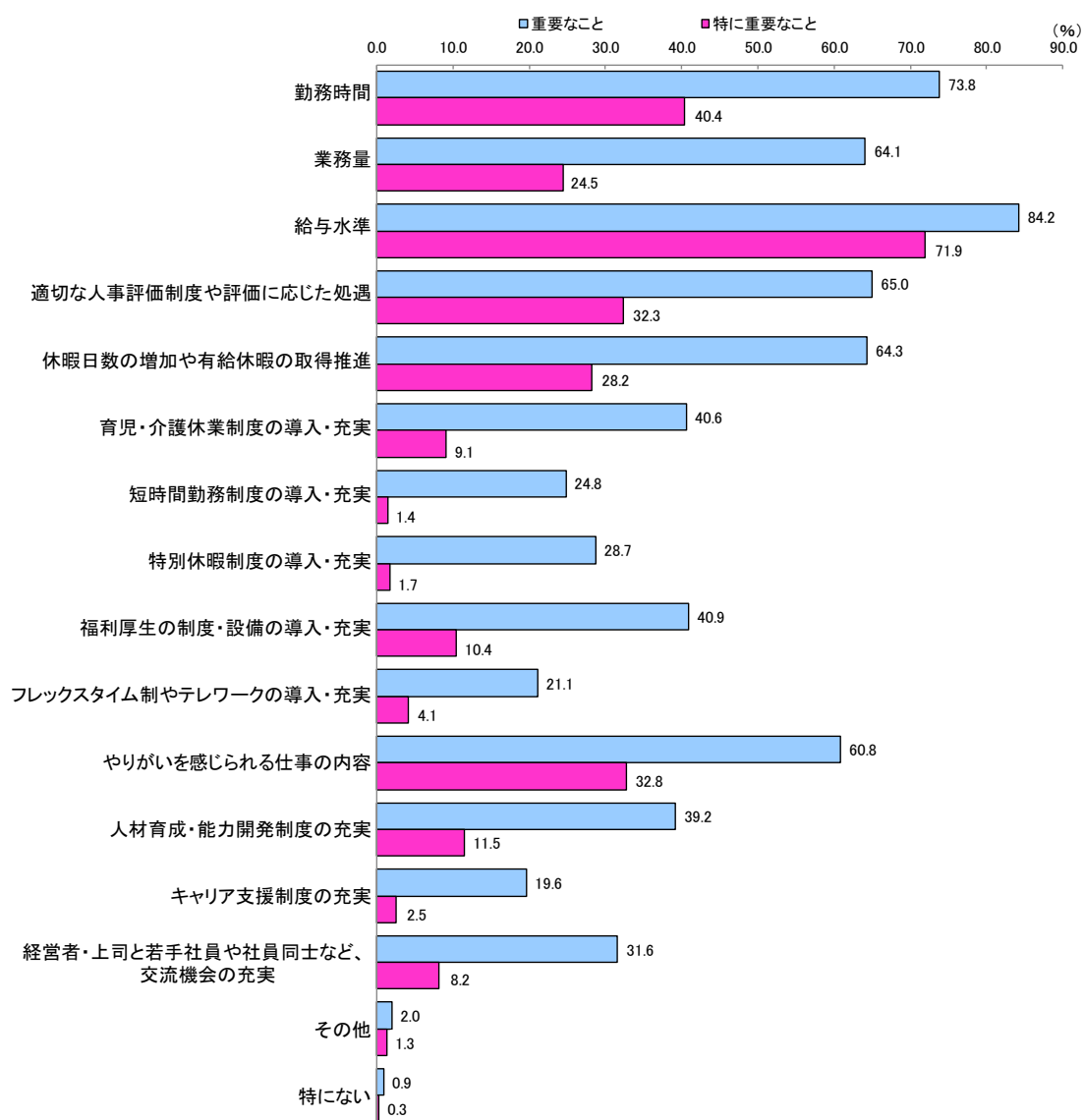
仕事を続けていくために企業（職場）において重要だと思うこととしては、「給与水準」を挙げる人が84.2%と最も多い。「特に重要なこと」として挙げる人も71.9%あり、多くの人が事業所に定着するための重要な判断材料としていることがわかる。

また、給与に続く重要なことでは、「勤務時間」73.8%、「休暇日数の増加や有給休暇の取得推進」64.3%、「業務量」64.1%など60%以上の回答率となっており、労働条件も重要な要素になっている。「特に重要なこと」では、「勤務時間」40.4%「やりがいを感じられる仕事の内容」32.8%、「適切な人事評価制度や評価に応じた処遇」65.0%、「やりがいを感じられる仕事の内容」32.3%などが比較的高い割合で挙げられており、モチベーションの向上につながる項目を重視していることがわかる。

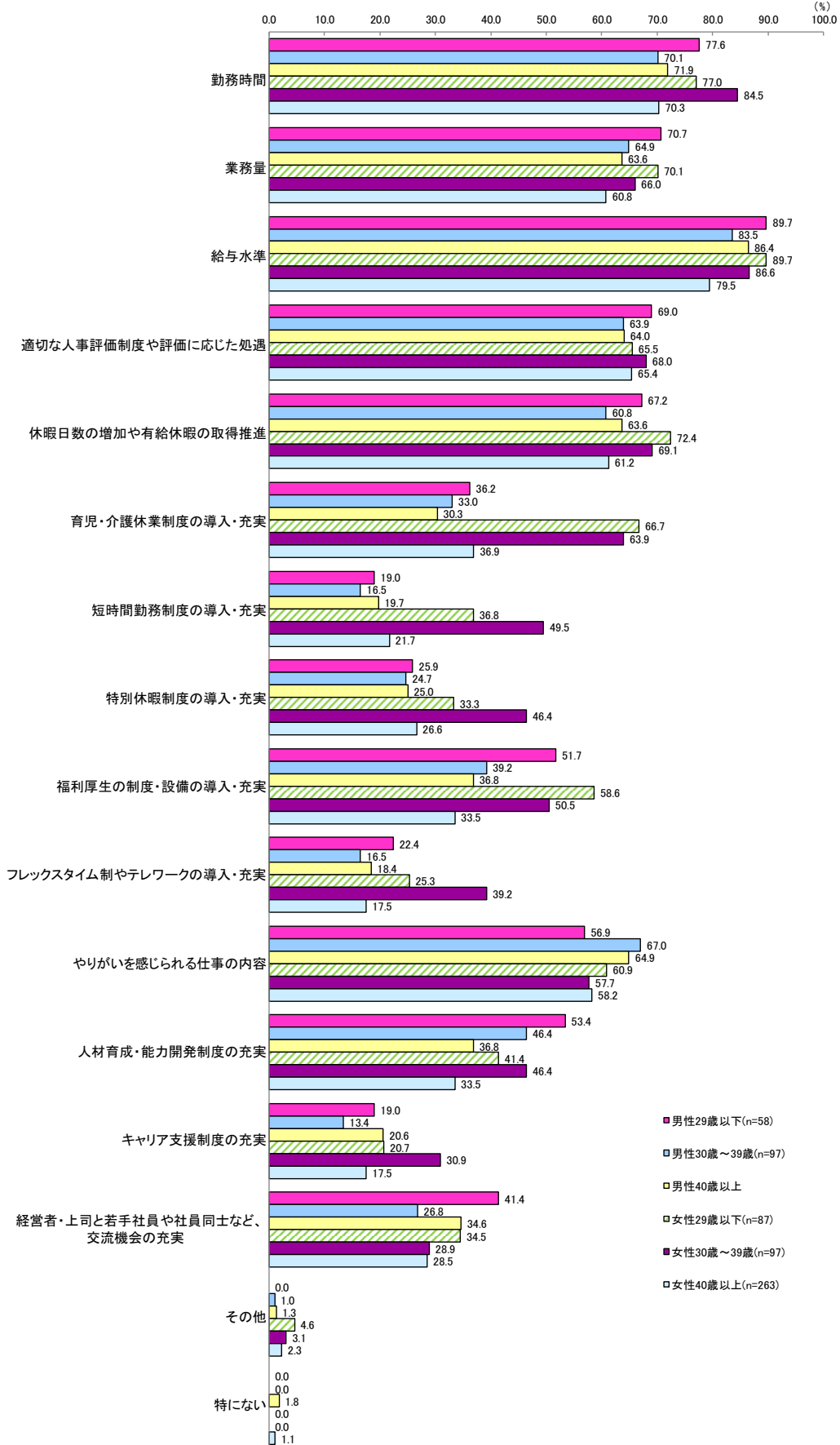
性別・年齢別では、「給与水準」に次いで「勤務時間」において、「女性30～39歳」が84.5%と高い割合であり、また、「育児・介護休業制度の導入・充実」「短時間勤務制度の導入・充実」についても「女性29歳以下」が36.8%「女性30歳～39歳」が49.5%と重視する割合が高くなっており、子育てをしながらでも働きやすいことを重視している。

最終学歴別では、「給与水準」「勤務時間」は全ての階層で70%を超えており、その他の項目では「大学・大学院卒」が挙げた「やりがいを感じられる仕事の内容」65.4%と「人材育成・能力開発制度の充実」42.2%は、他の階層と比較して高い割合となっている。「短期大学・専門学校」は「経営者・上司と若手社員や社員同士など交流機会の充実」38.7%が他の階層と比較して高い割合となっている。

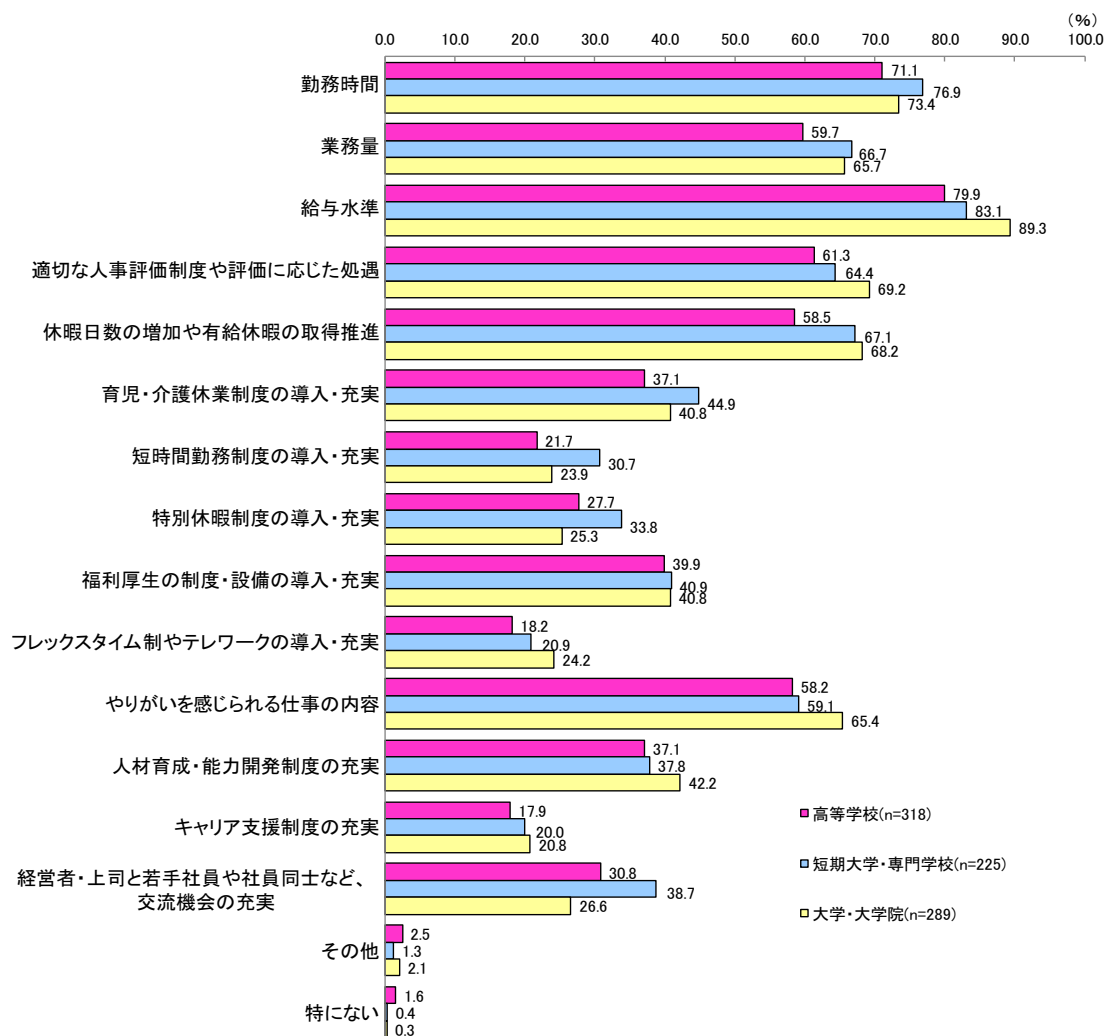
図表 2-3-16 仕事を続けていくために企業（職場）において重要だと思うこと



図表 2-3-17 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
 （性別・年齢別）※「性別無回答」はサンプルが少なく100%となるため割愛



図表 2-3-18 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（最終学歴別）



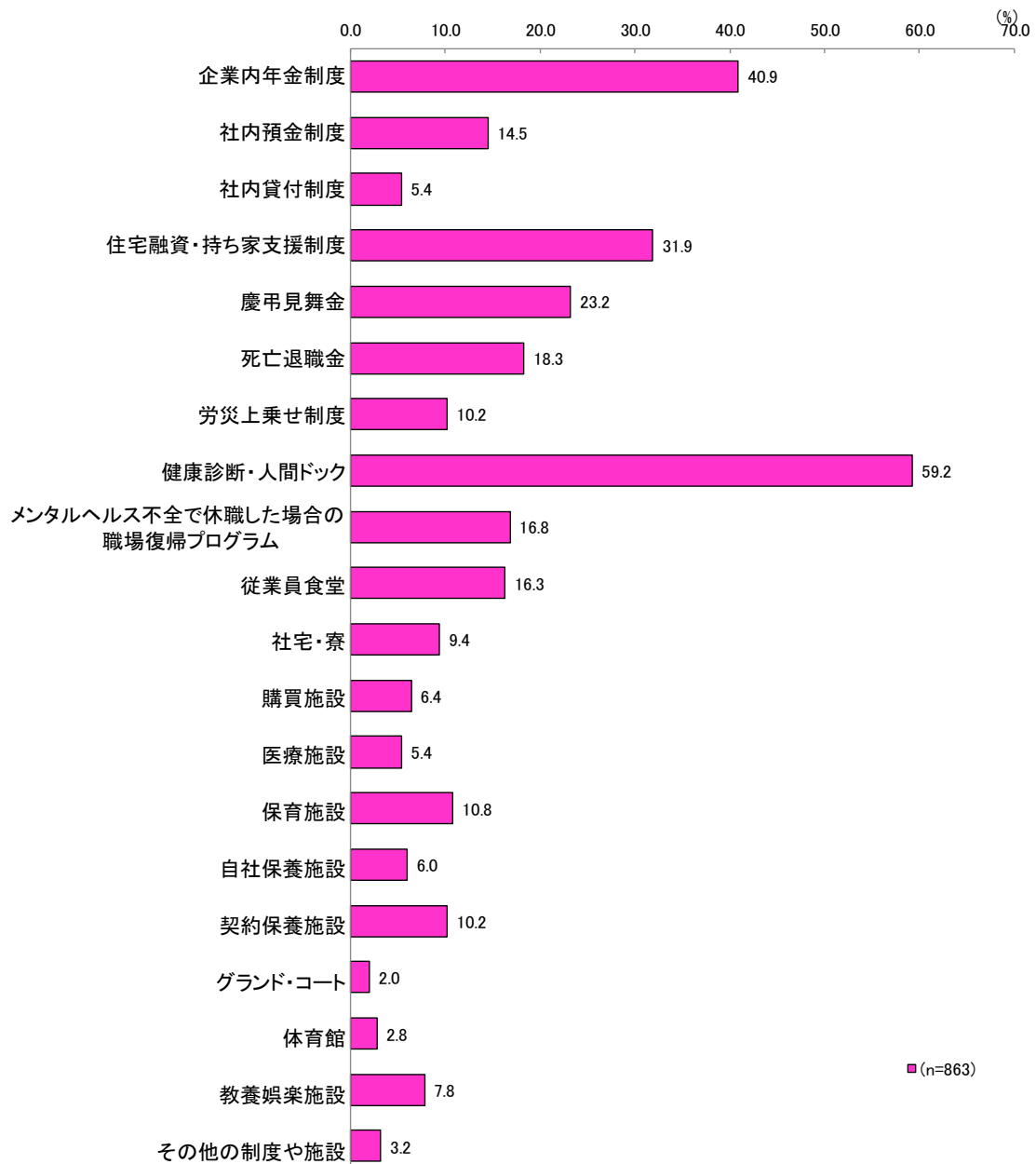
③福利厚生充実の要望

充実を希望する福利厚生は、「健康診断・人間ドック」が59.2%、「企業内年金制度」が40.9%、「住宅融資・持ち家支援制度」が31.9%となっている。

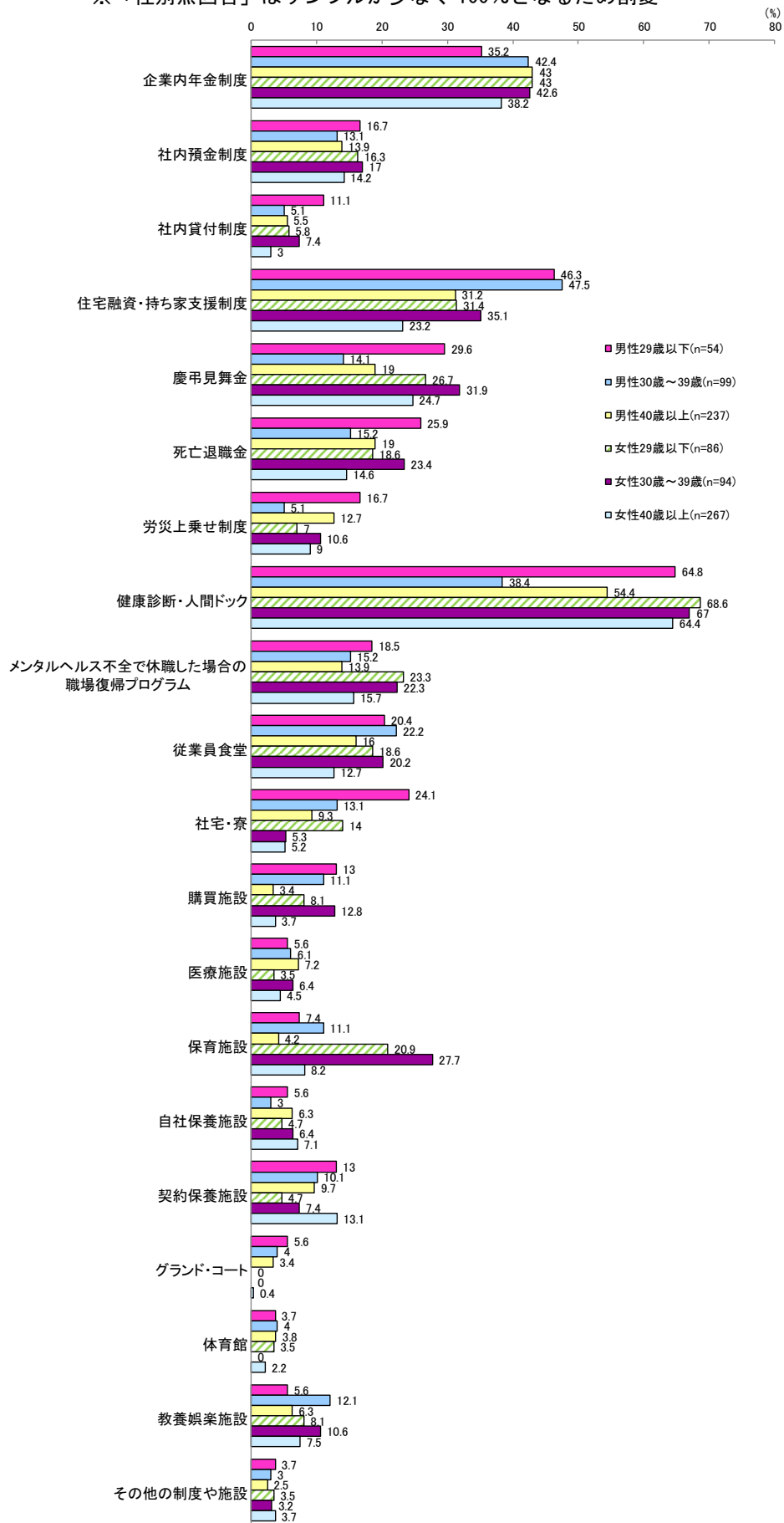
性別・年齢別では、「企業内年金制度」「健康診断・人間ドック」に次いで、「住宅融資・持ち家支援制度」は「男性29歳以下」「男性30歳～39歳」「女性30歳～39歳」の割合が高くなっており、次いで「慶弔見舞金」については「男性29歳以下」「女性30歳～39歳」が挙げる割合が高くなっている。

最終学歴別では、「企業内年金制度」は「高等学校」「短大・専門学校」「大学・大学院」の順に希望が少なくなる傾向がある。

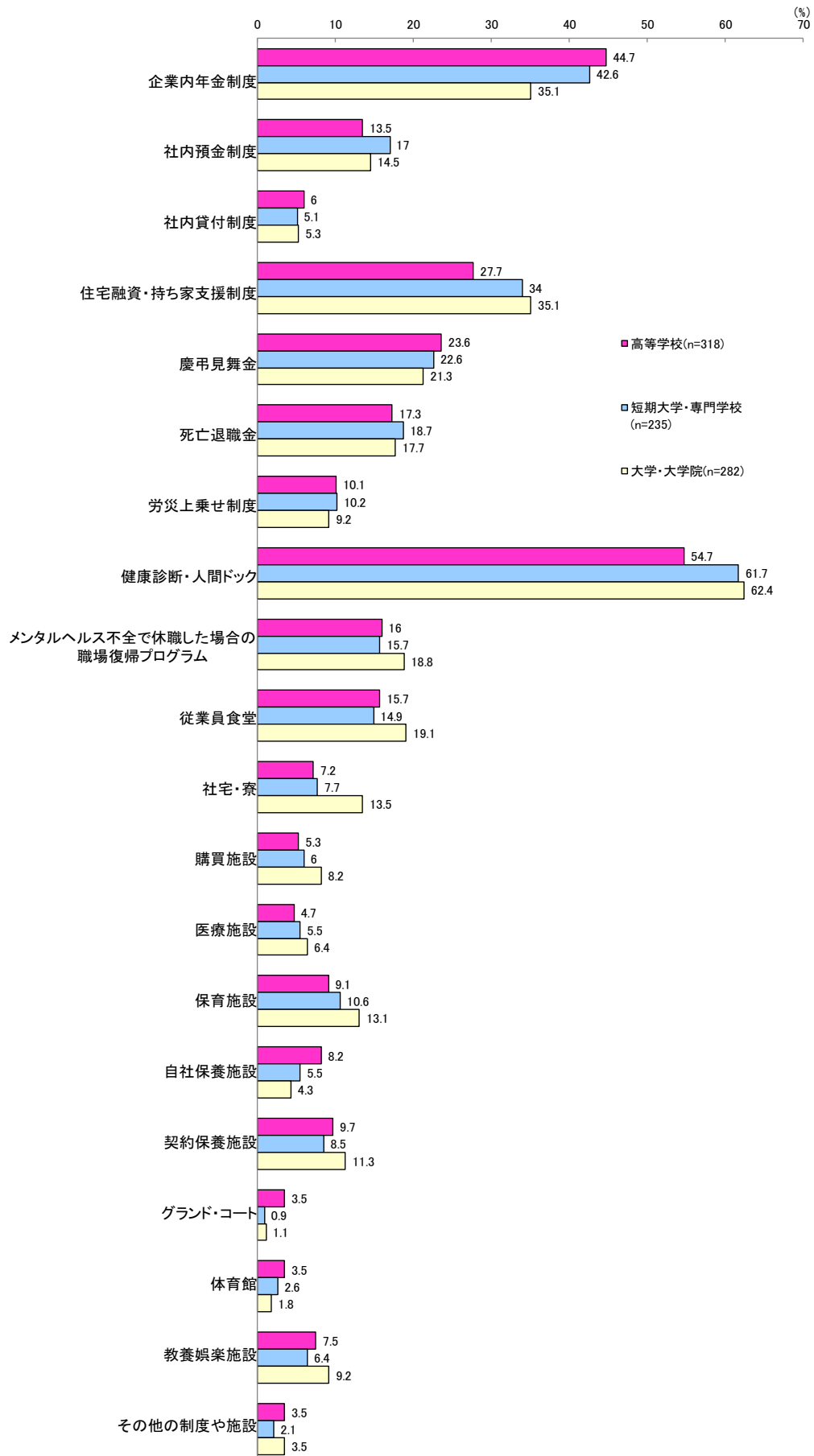
図表 2-3-19 充実を希望する福利厚生



図表 2-3-20 充実を希望する福利厚生（性別・年齢別）
 ※「性別無回答」はサンプルが少なく100%となるため割愛



図表 2-3-21 充実を希望する福利厚生（最終学歴別）



④ 定着意欲

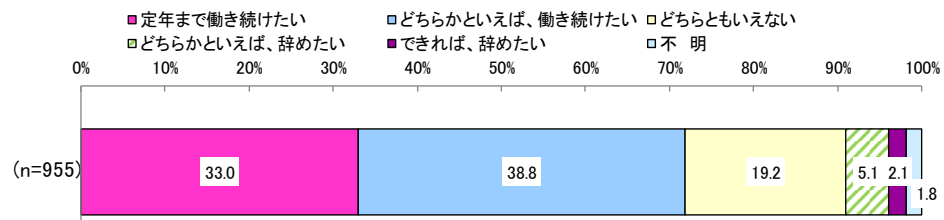
現在勤務している事業所で働き続ける意思については、「定年まで働き続けたい」が33.0%、「どちらかといえば働き続けたい」が38.8%の合計で「働き続けたい」人は71.8%存在する。一方、「辞めたい」人は「どちらかといえば辞めたい」5.1%「できれば辞めたい」2.1%の合計で、7.2%に止まる。

性別・年齢別では、「女性29歳以下」では、「定年まで働き続けたい」人は6.4%存在し、「辞めたい」人が12.7%存在する。女性の他の年齢層でも男性の同じ年齢層と比べて「定年まで働き続けたい」人の割合が少ない。

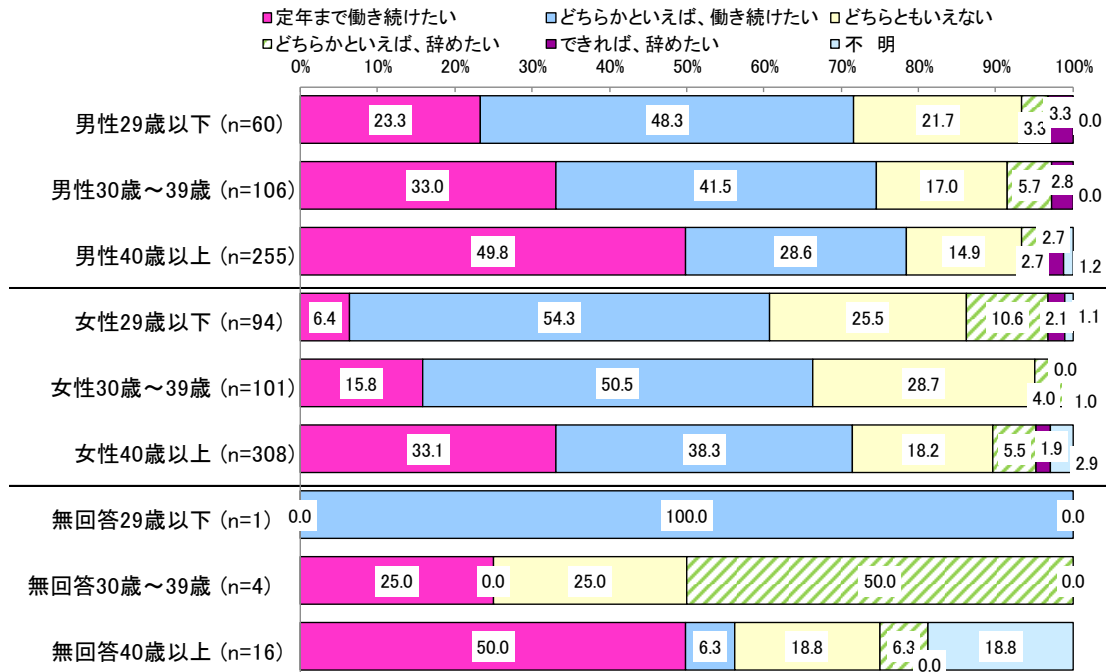
一方、「男性29歳以下」では、「定年まで働き続けたい」人は23.3%に止まり、男性の他の年齢層と比べて低水準にある。但し、「辞めたい」人は男性の他の年齢層と大きな差はなく6.6%に止まっている。

なお、最終学歴別では、定着意欲に関する大きな差はみられない。

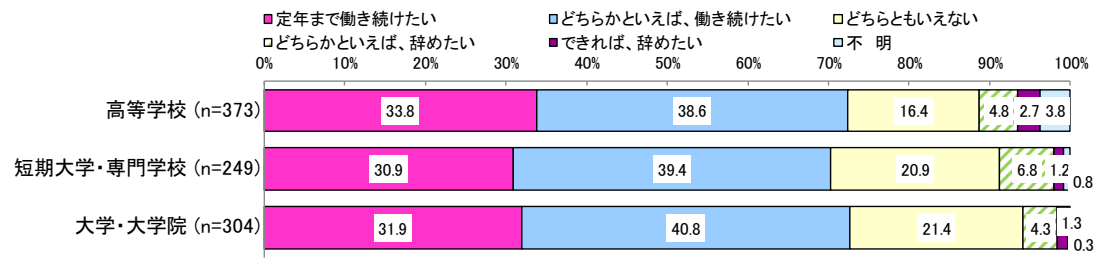
図表 2-3-22 現在、勤務している企業で働き続ける意思



図表 2-3-23 現在、勤務している企業で働き続ける意思（性別・年齢別）



図表 2-3-24 現在、勤務している企業で働き続ける意思（最終学歴別）



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

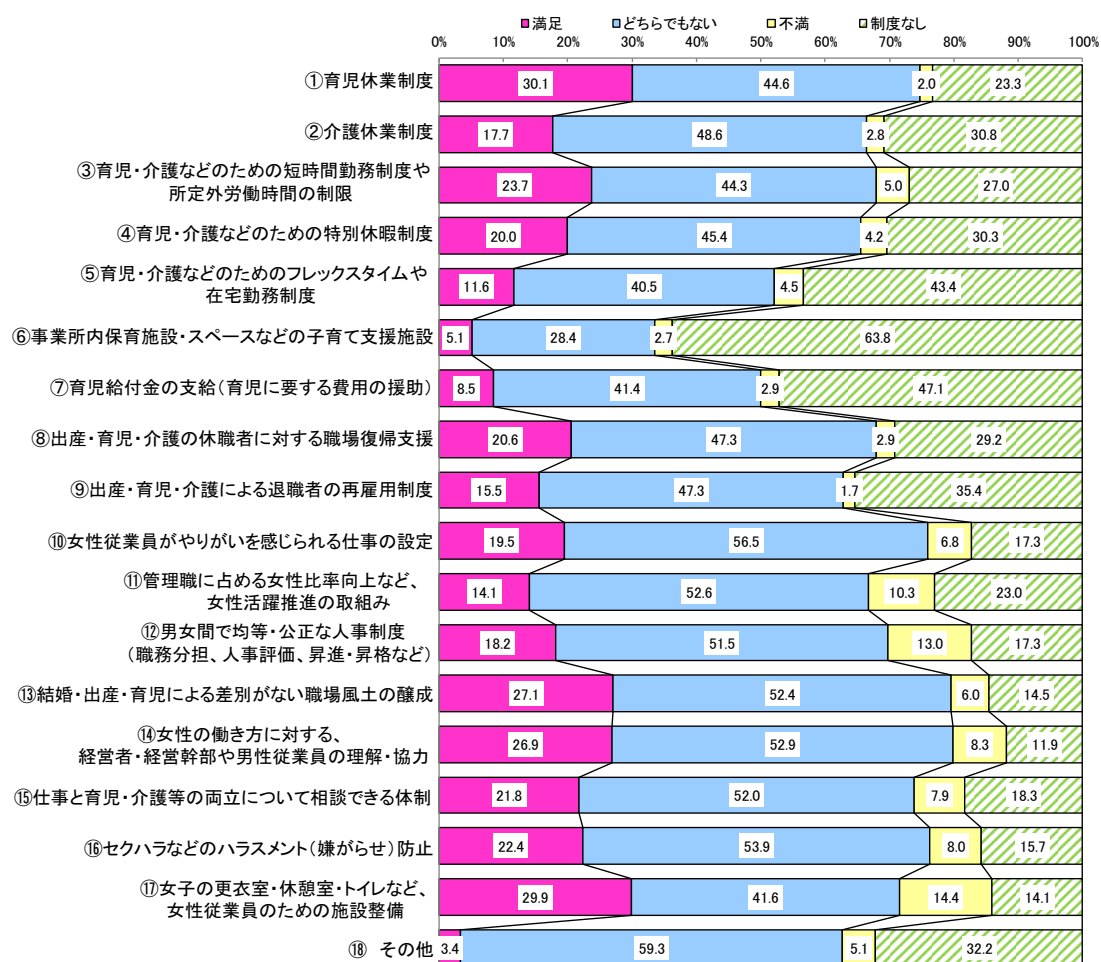
①女性の働きやすい職場に関する満足感

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%、「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%、「結婚・出産・育児による差別がない職場風土の醸成」27.1%、「女性の働き方に対する、経営者・経営幹部や男性従業員の理解・協力」26.9%などである。

一方、「不満」とする回答の割合が比較的高い項目は「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」14.4%、次いで「男女間で均等・公正な人事制度（職務分担、人事評価、昇進・昇格など）」13.0%が比較的高い割合で挙げられている。

「制度なし」の回答率が高い項目は「事業所内保育施設・スペースなどの子育て支援施設」が63.8%と高く、以下「育児給付金の支給」47.1%、「育児・介護のためのフレックスタイムや在宅勤務制度」43.4%などである。

図表 2-4-1 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



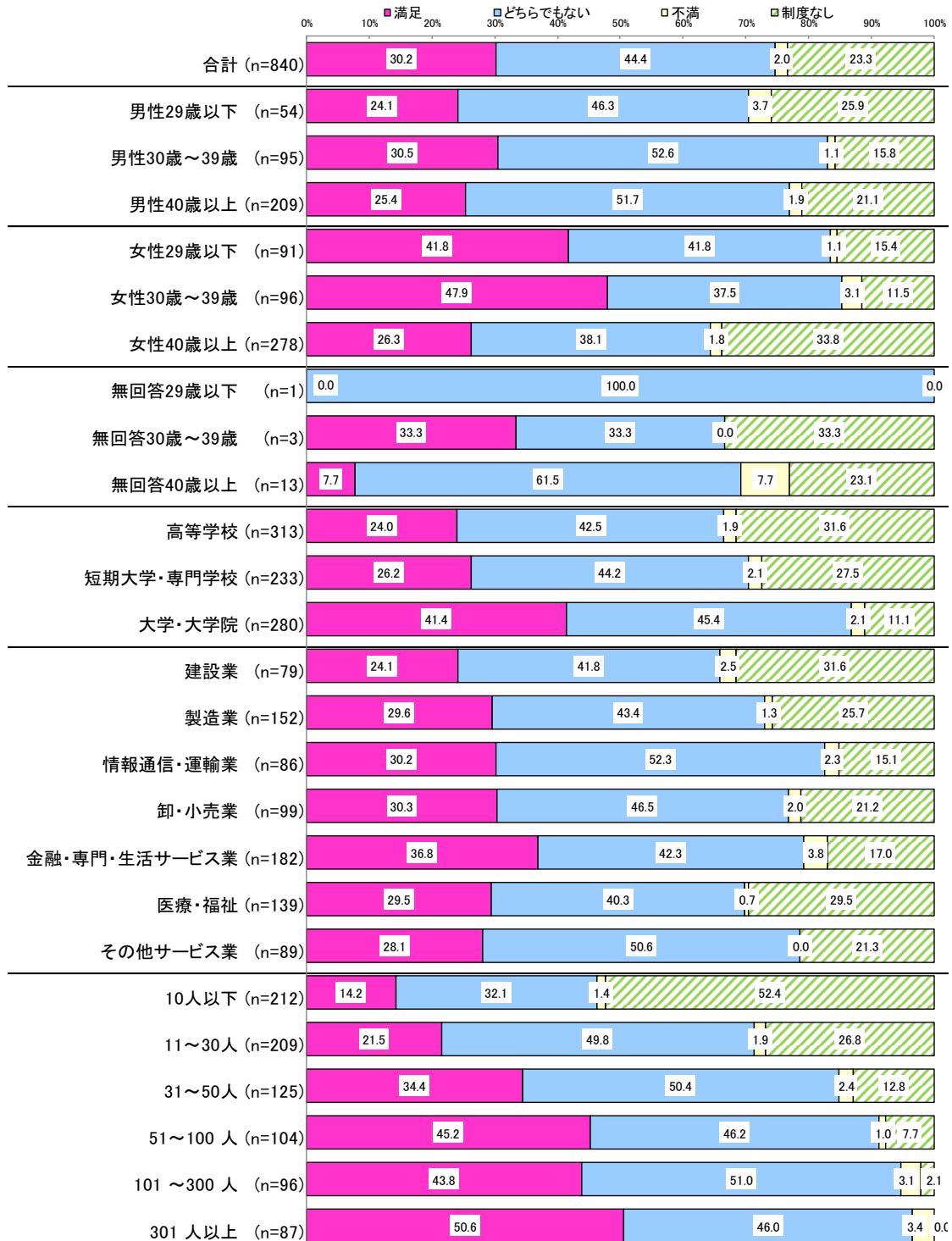
※次頁以降、図表 2-4-2 から図表 2-4-18 において、上記①から⑰までの個別項目について、性別・年齢別、最終学歴、業種、従業員規模別の属性で「満足」「不満」「制度なし」の回答割合が一番高い属性を示す。

図表 2-4-2 ①育児休業制度

満足度が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」
 「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

不満が高い属性：「男性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」「大学・大学院」
 「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「建設業」「10 人以下」

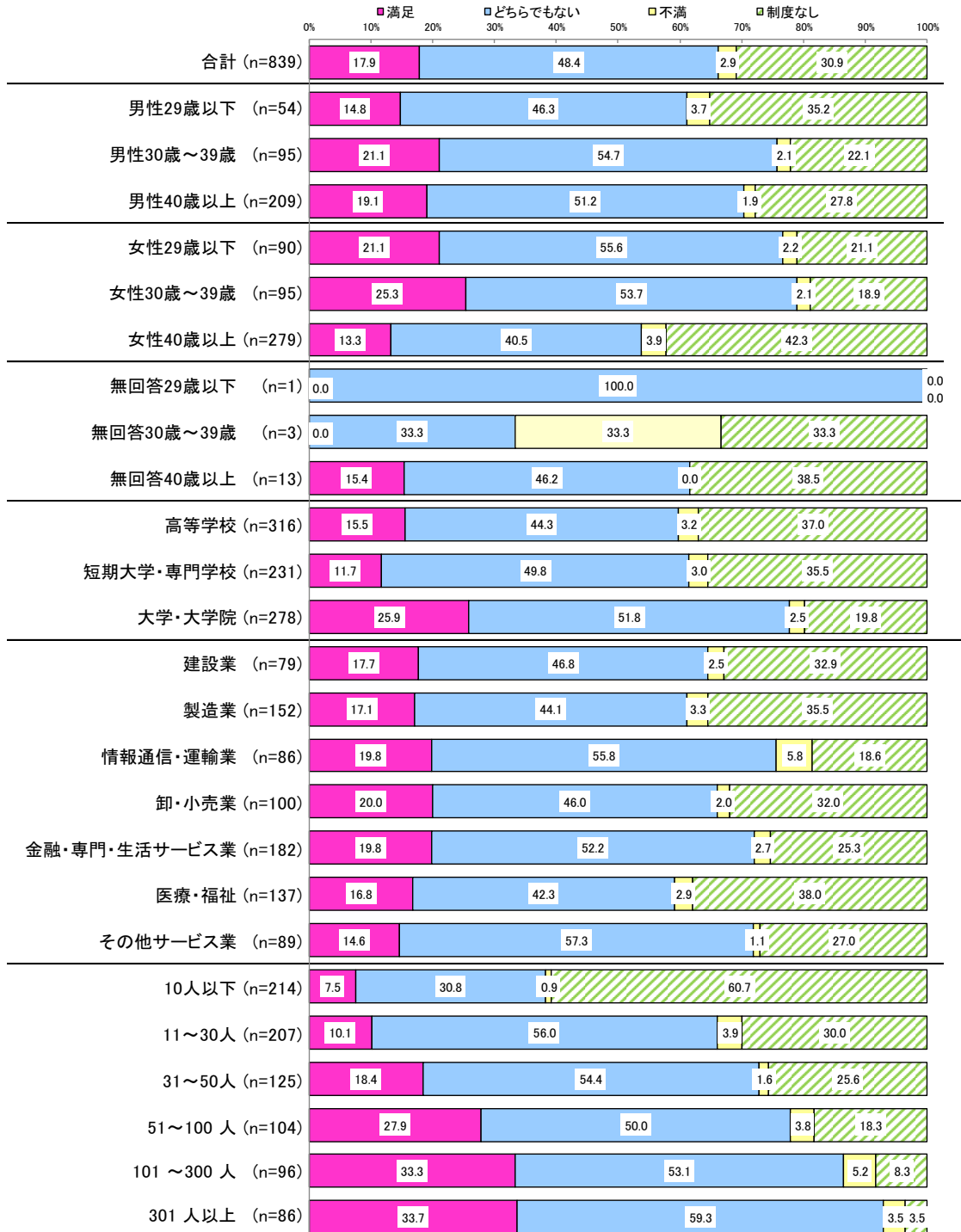


図表 2-4-3 ②介護休業制度

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」
 「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

不満が高い属性：「男性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」「大学・大学院」
 「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「短期大学・専門学校」「建設業」「10 人以下」

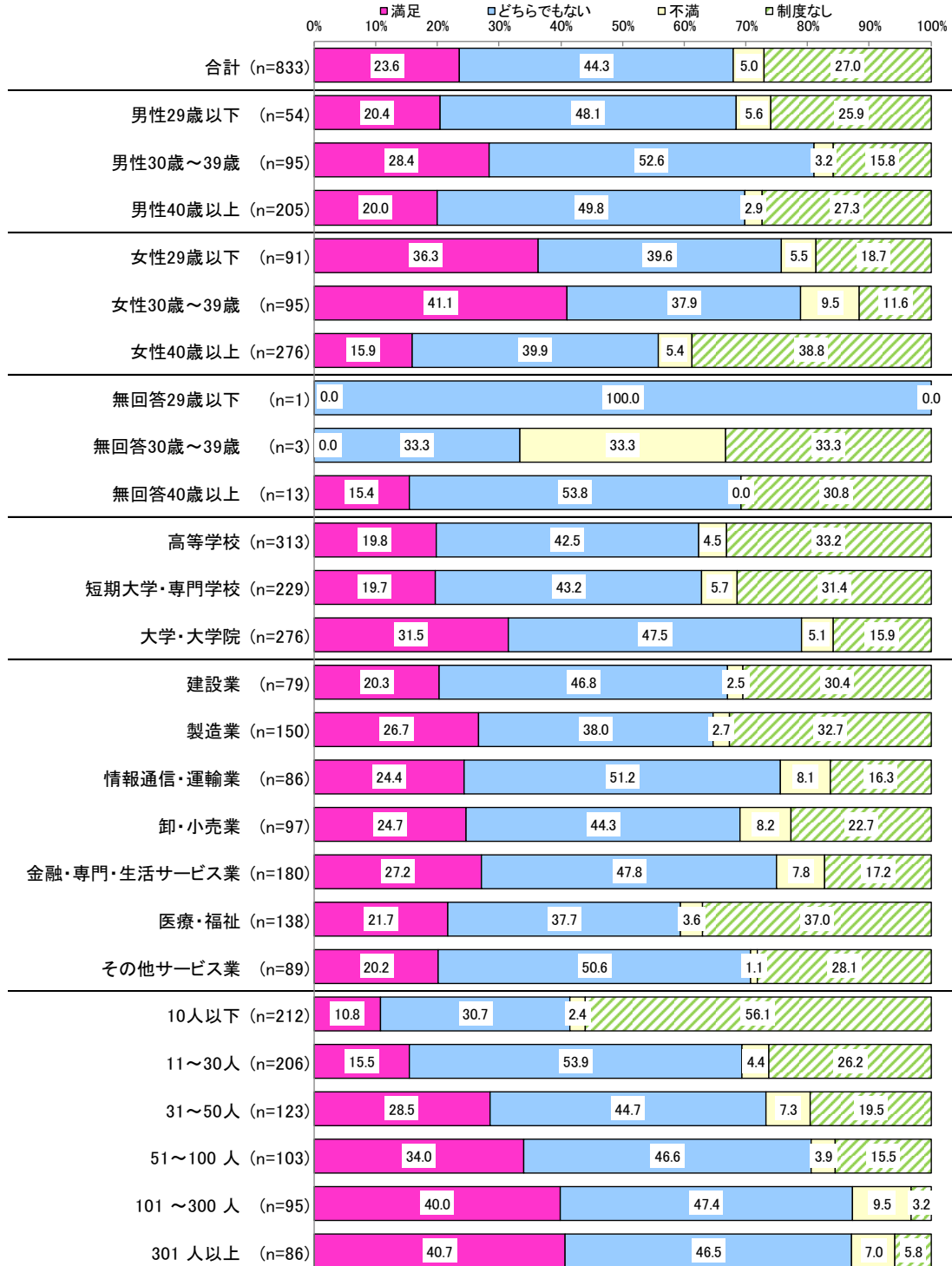


図表 2-4-4 ③育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」
「301 人以上」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

制度なしの属性：「男性 40 歳以上」「高等学校」「医療・福祉」「10 人以下」

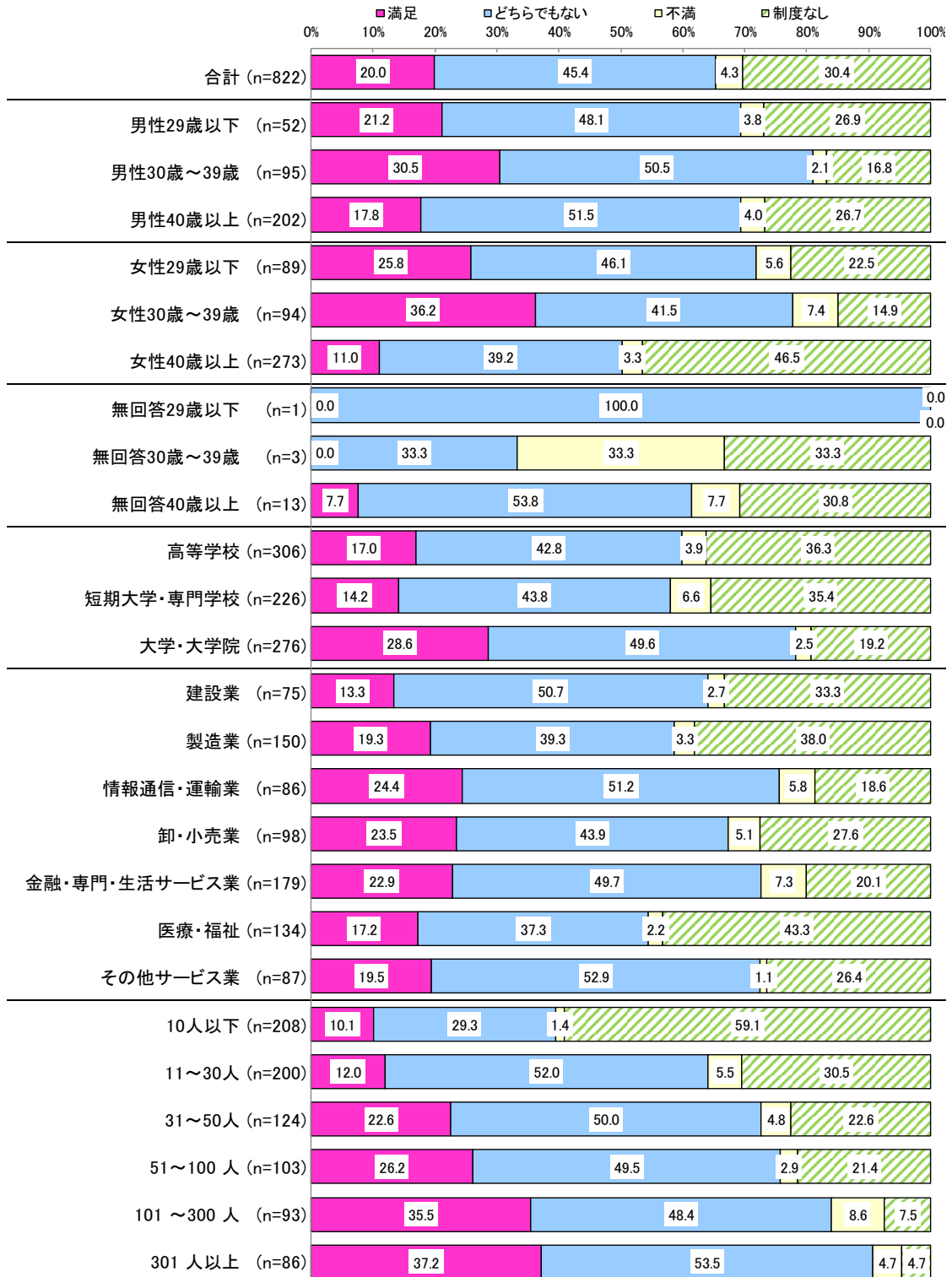


図表 2-4-5 ④育児・介護などのための特別休暇制度

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「301 人以上」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」
「金融・専門・生活サービス業」「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「医療・福祉」「10 人以下」

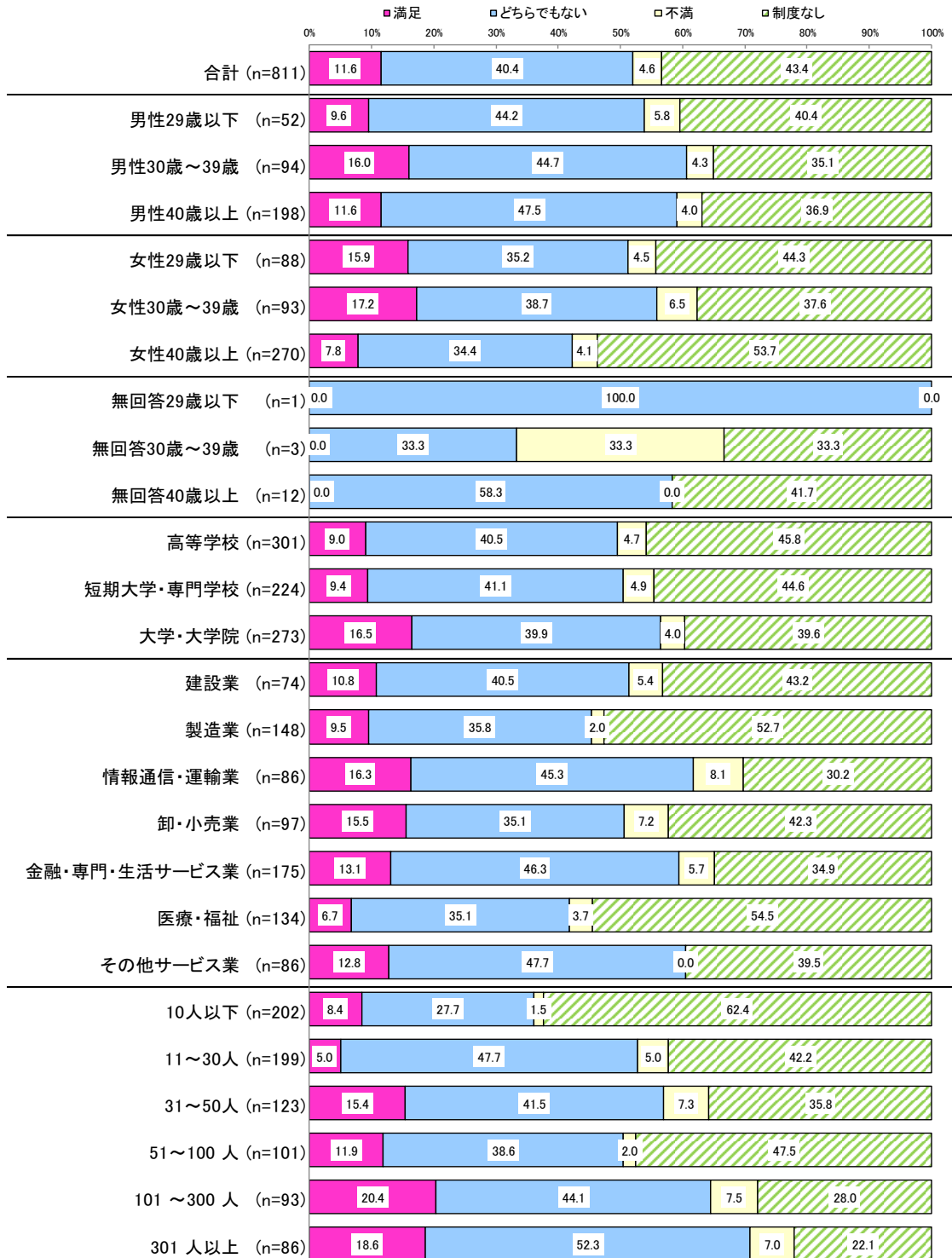


図表 2-4-6 ⑤ 育児・介護などのためのフレックスタイムや在宅勤務制度

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人以下」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「製造業」「10 人以下」

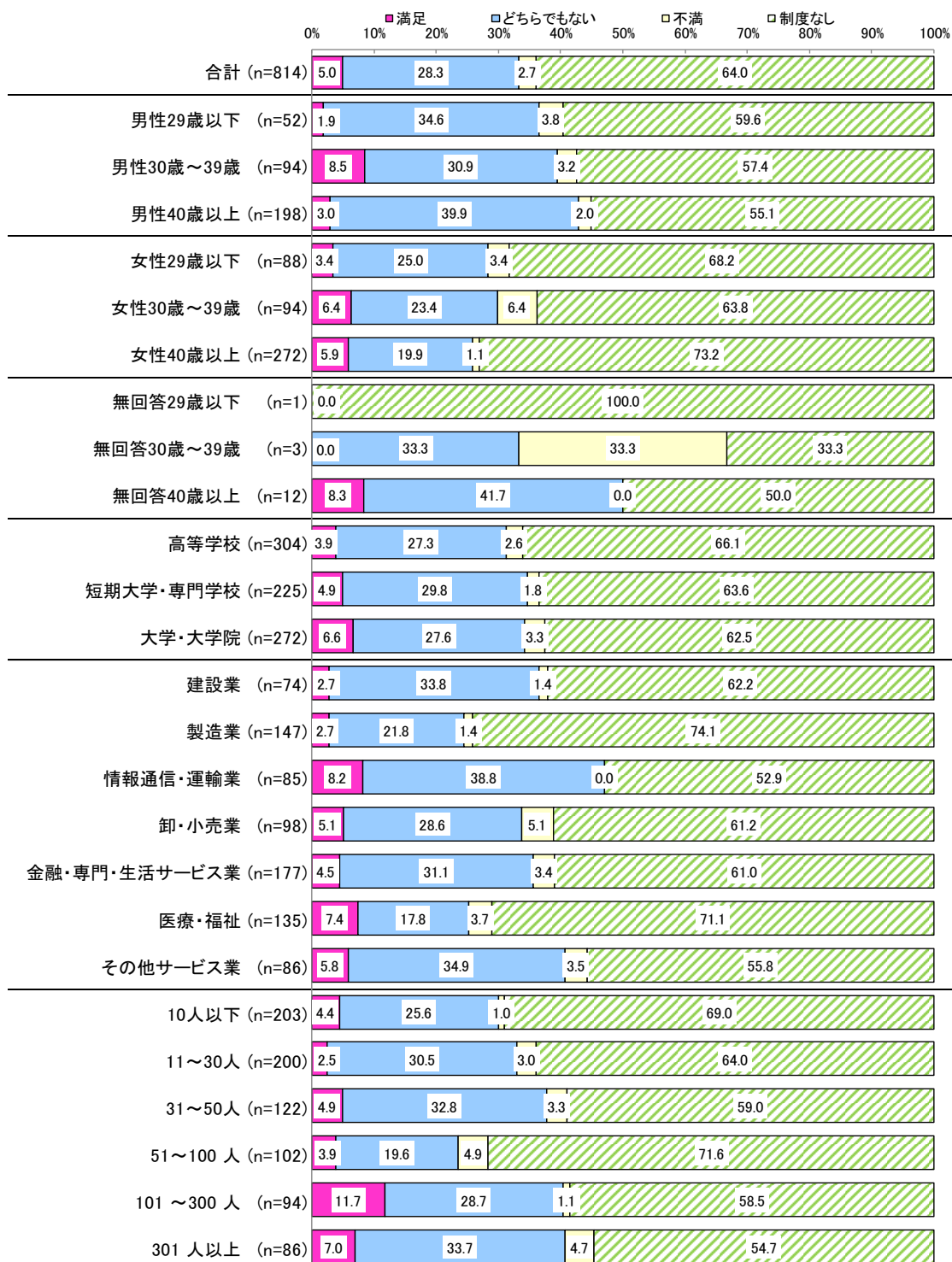


図表 2-4-7 ⑥事業所内保育施設・スペースなどの子育て支援施設

満足が高い属性：「男性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「高等学校」「卸・小売業」「51 人～100 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「製造業」「51 人～100 人」

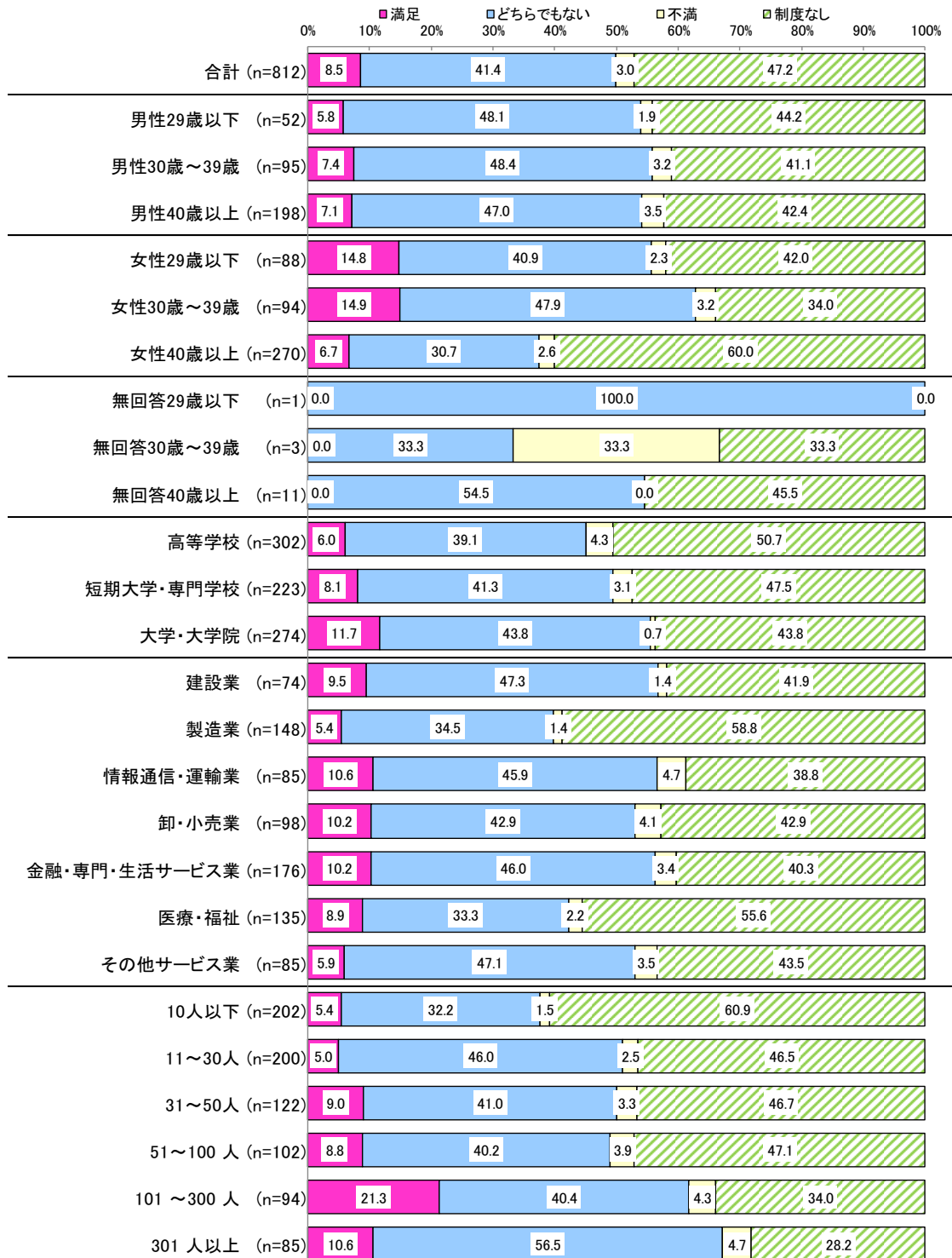


図表 2-4-8 ⑦育児給付金の支給（育児に要する費用の援助）

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

不満が高い属性：「男性 40 歳以上」「高等学校」「情報通信・運輸業」「301 人以上」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「製造業」「10 人以下」

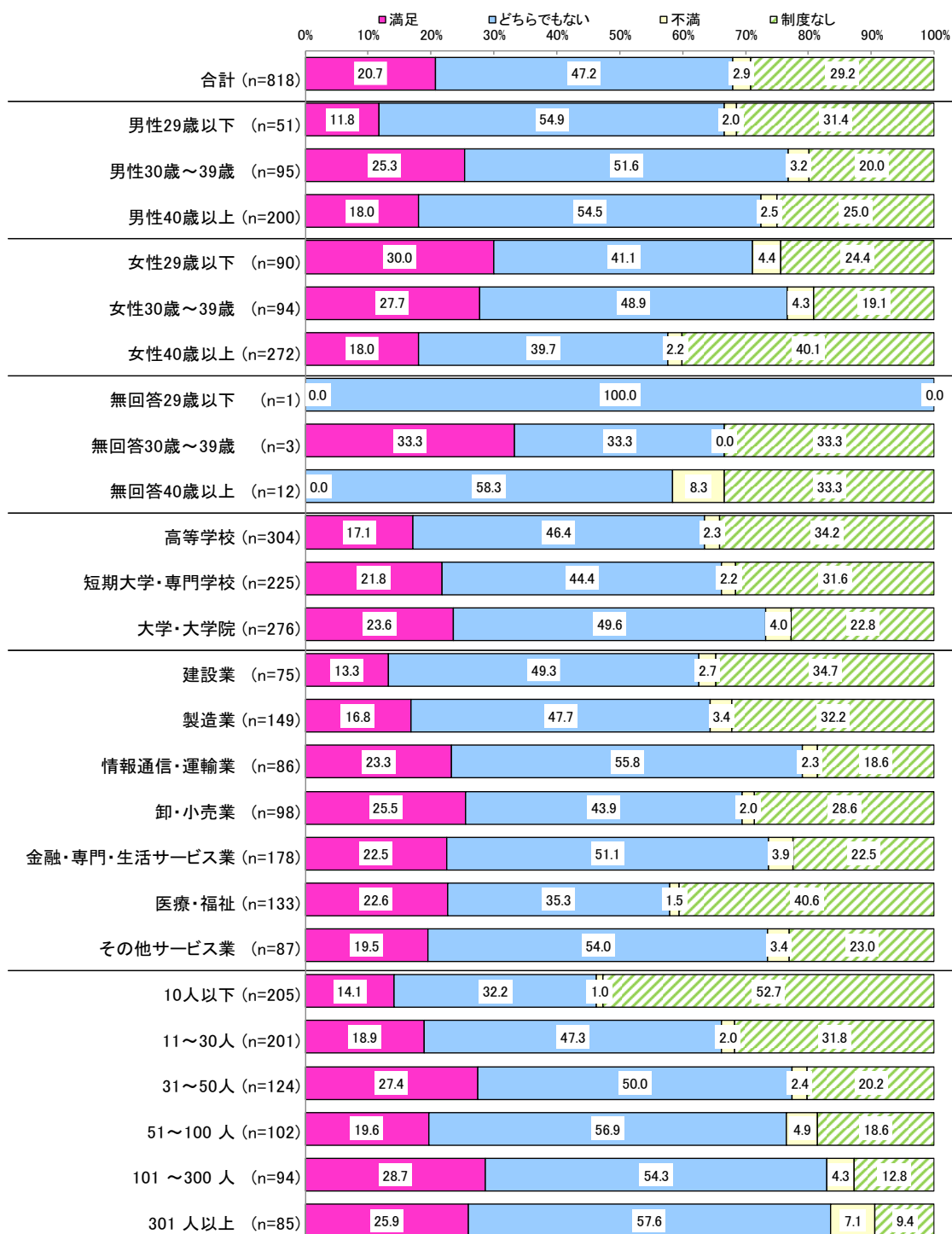


図表 2-4-9 ⑧出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「卸・小売業」「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」「301 人以上」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「医療・福祉」「10 人以下」

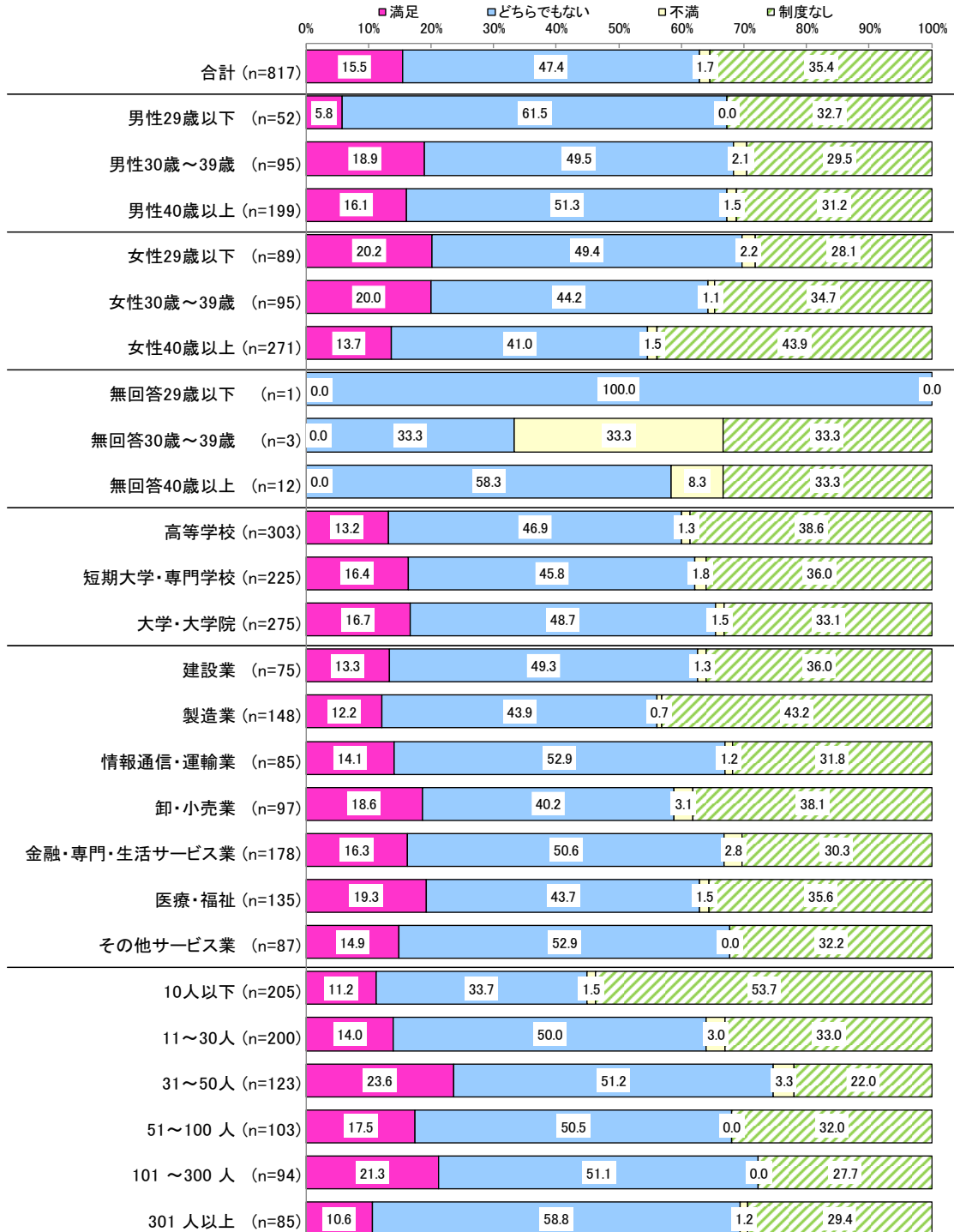


図表 2-4-10 ⑨出産・育児・介護による退職者の再雇用制度

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「卸・小売業」「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「製造業」「10 人以下」

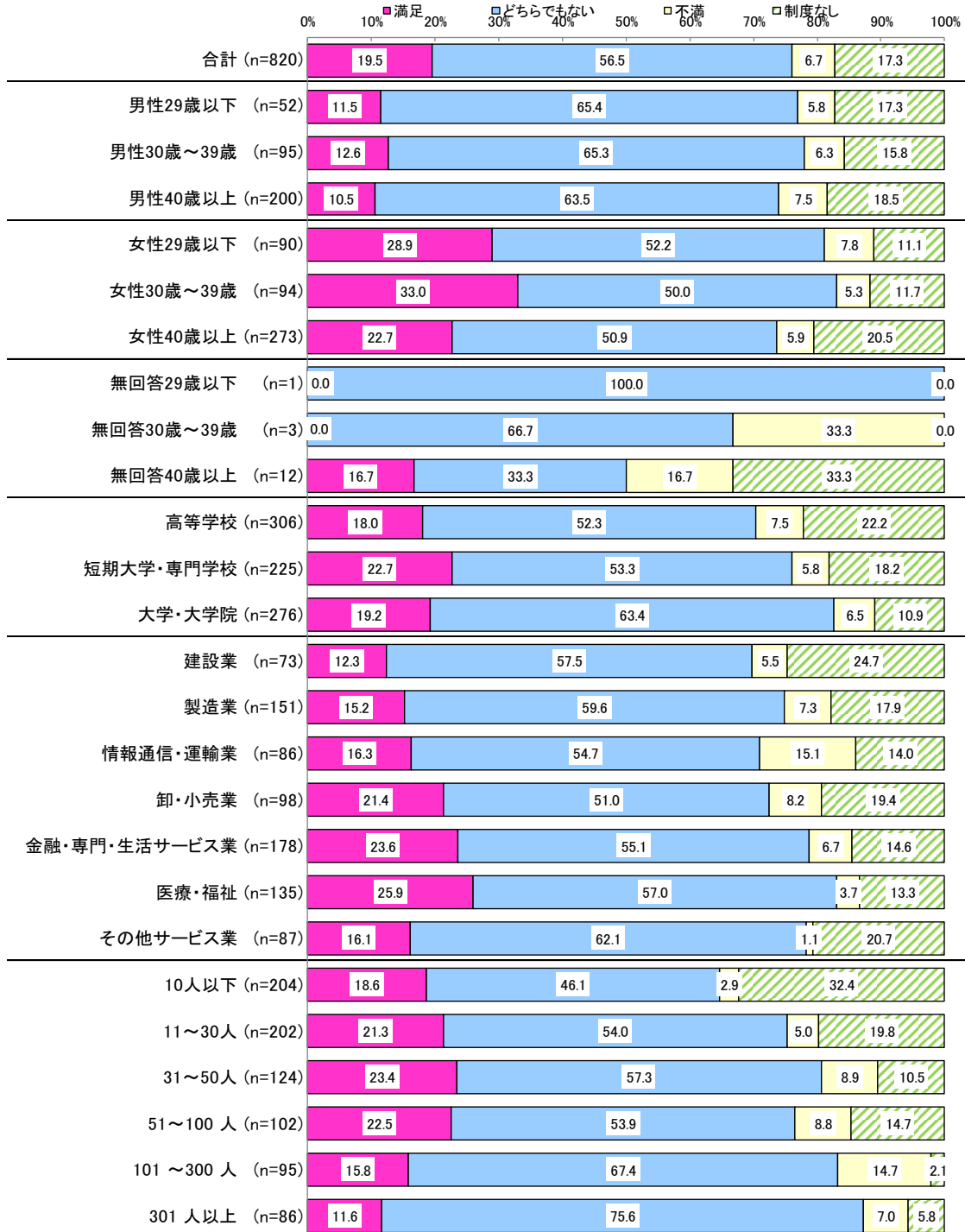


図表 2-4-11 ⑩女性従業員がやりがいを感じられる仕事の設定

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「31 人～50 人」

不満が高い属性：「女性 29 歳以下」「高等学校」「情報通信・運輸業」「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「建設業」「10 人以下」

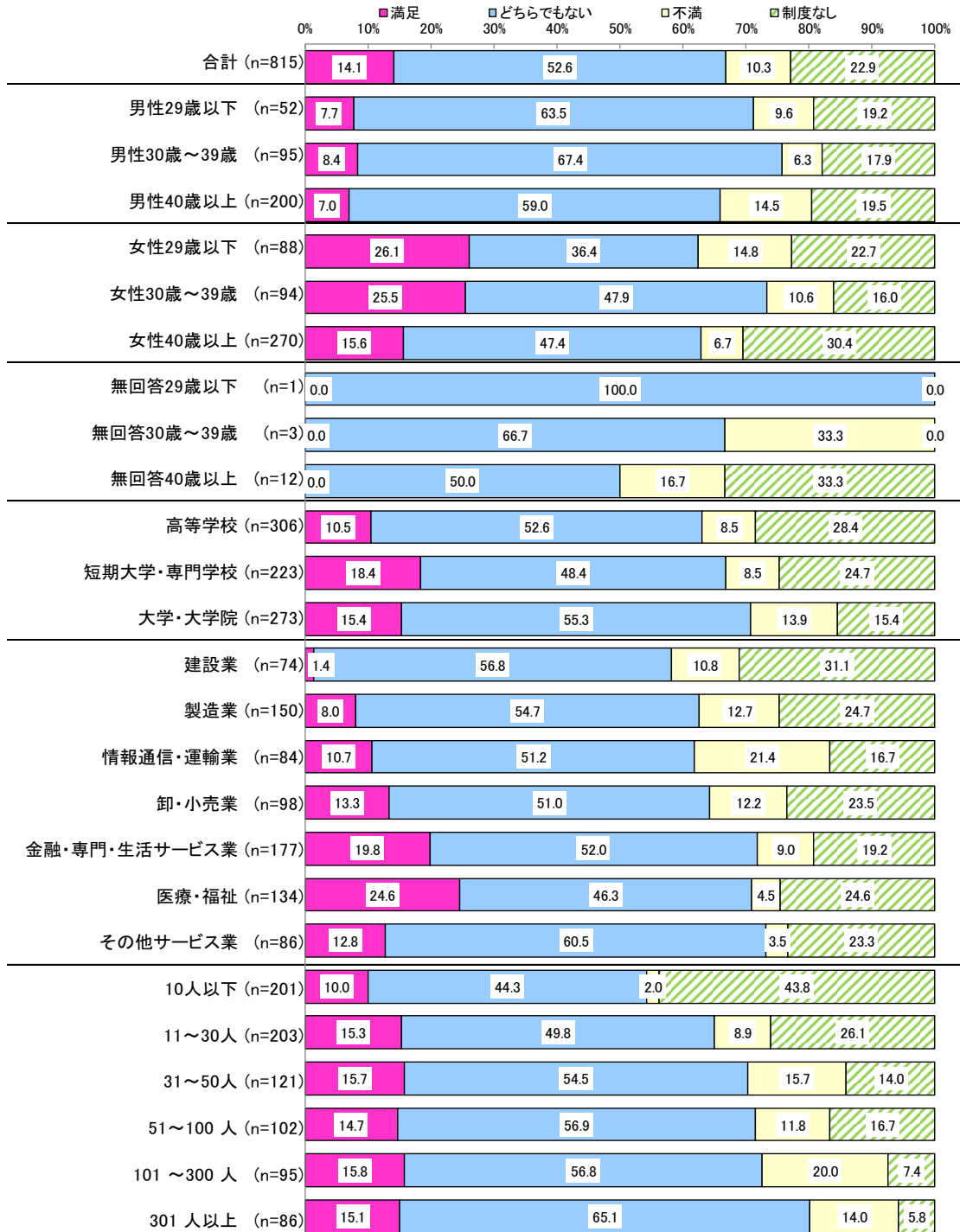


図表 2-4-12 ⑪管理職に占める女性比率向上など、女性活躍推進の取組み

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「建設業」「10 人以下」

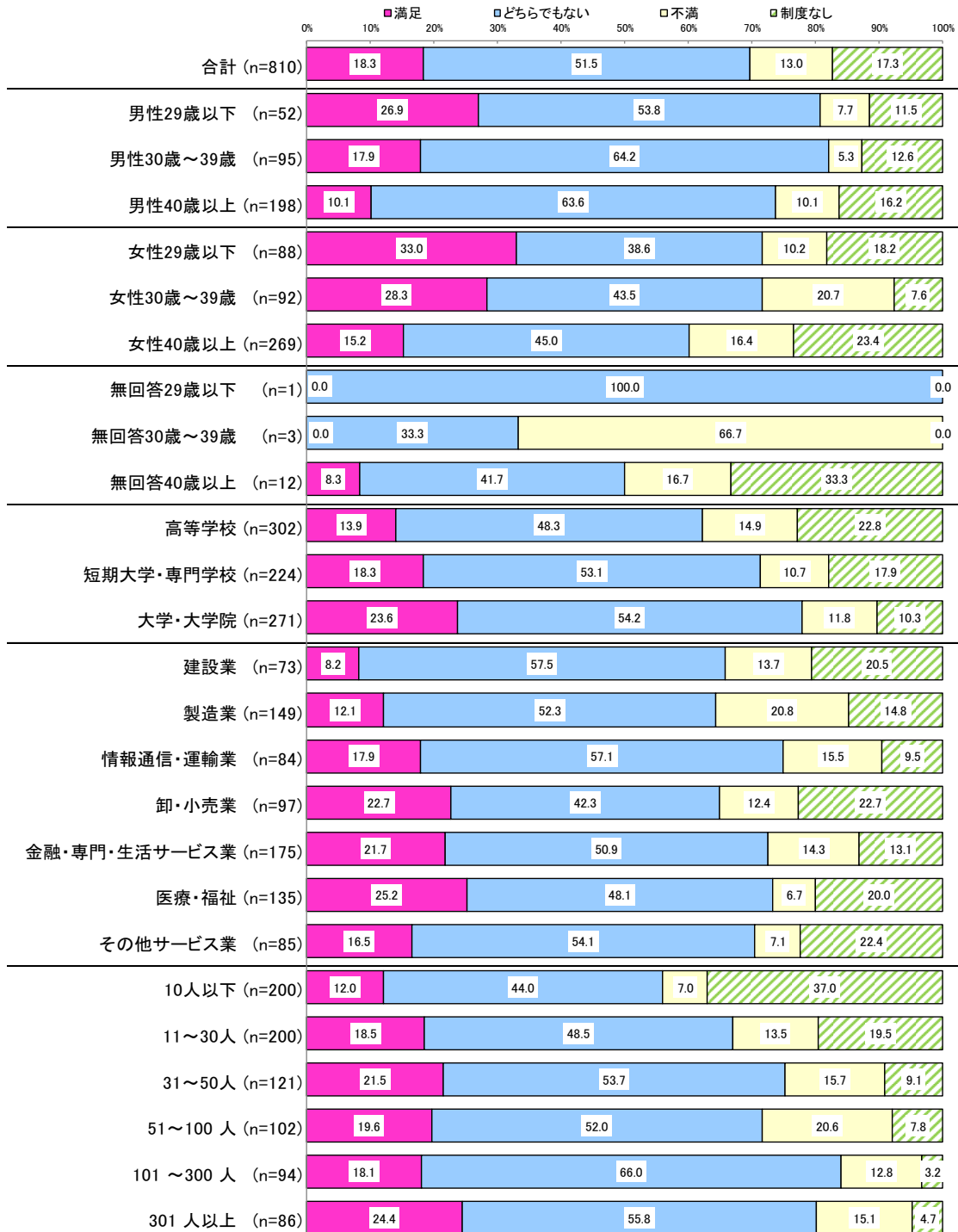


図表 2-4-13 ⑫男女間で均等・公正な人事制度（職務分担、人事評価、昇進・昇格など）

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「医療・福祉」「301 人以上」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「高等学校」「製造業」「51 人～100 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「卸・小売業」「10 人以下」

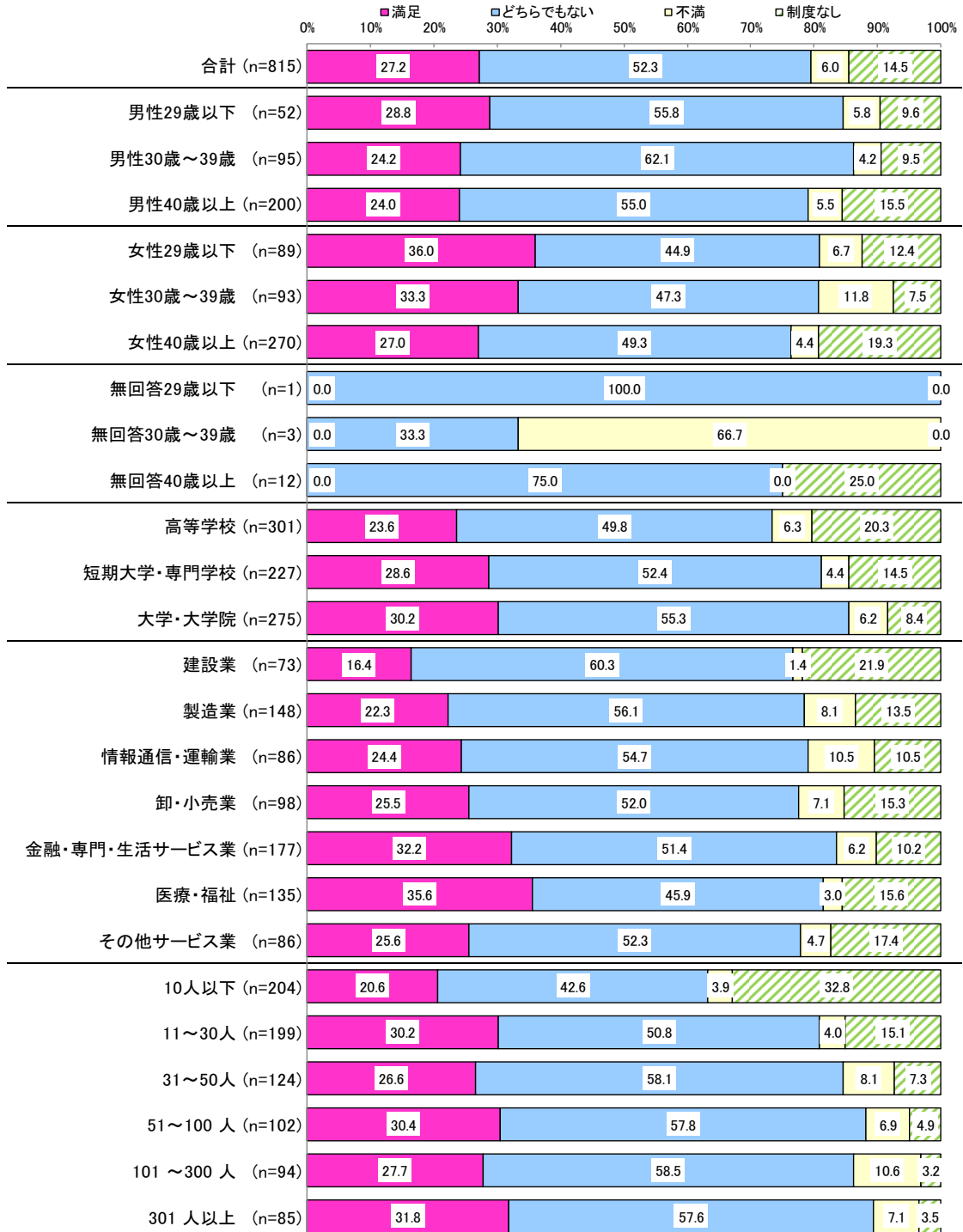


図表 2-4-14 ⑬ 結婚・出産・育児による差別がない職場風土の醸成

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「医療・福祉」「301 人以上」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「高等学校」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「製造業」「10 人以下」

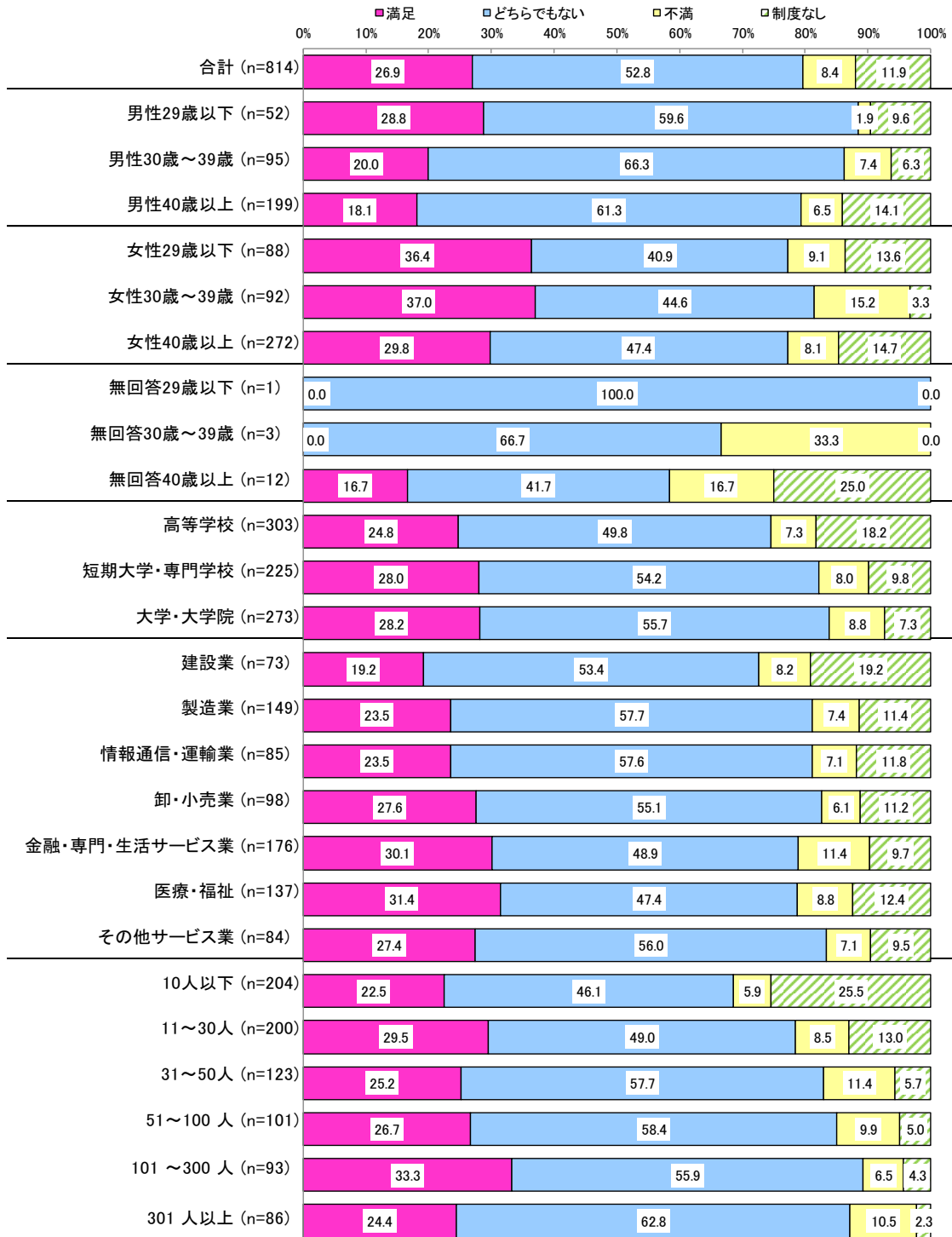


図表 2-4-15 ⑭女性の働き方に対する、経営者・経営幹部や男性従業員の理解・協力

満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「医療・福祉」「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「金融・専門・生活サービス業」「31 人～50 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「建設業」「10 人以下」

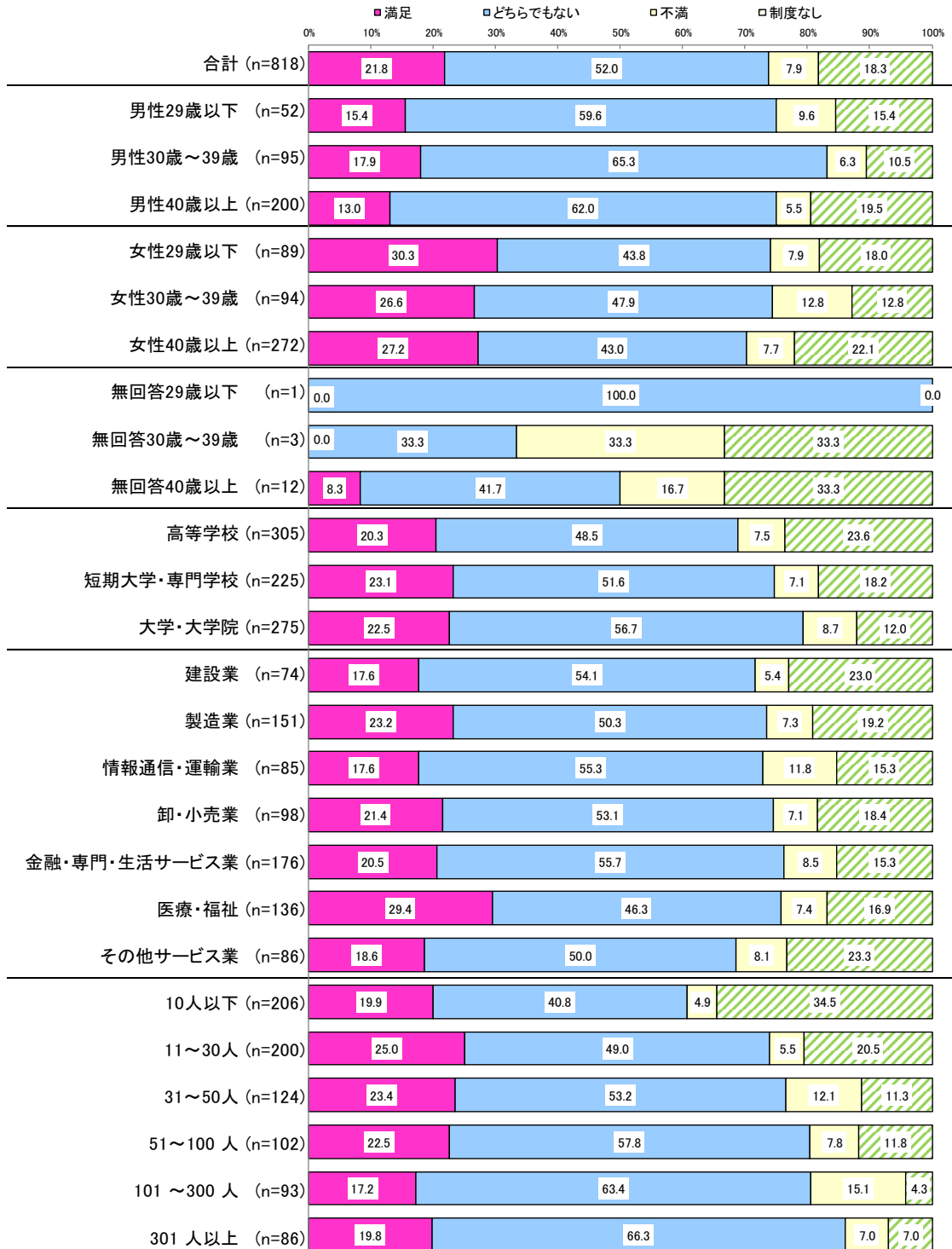


図表 2-4-16 ⑮仕事と育児・介護等の両立について相談できる体制

満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「短期大学・専門学校」「医療・福祉」
「11 人～30 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「情報通信・運輸業」
「101 人～300 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「その他サービス業」「10 人以下」

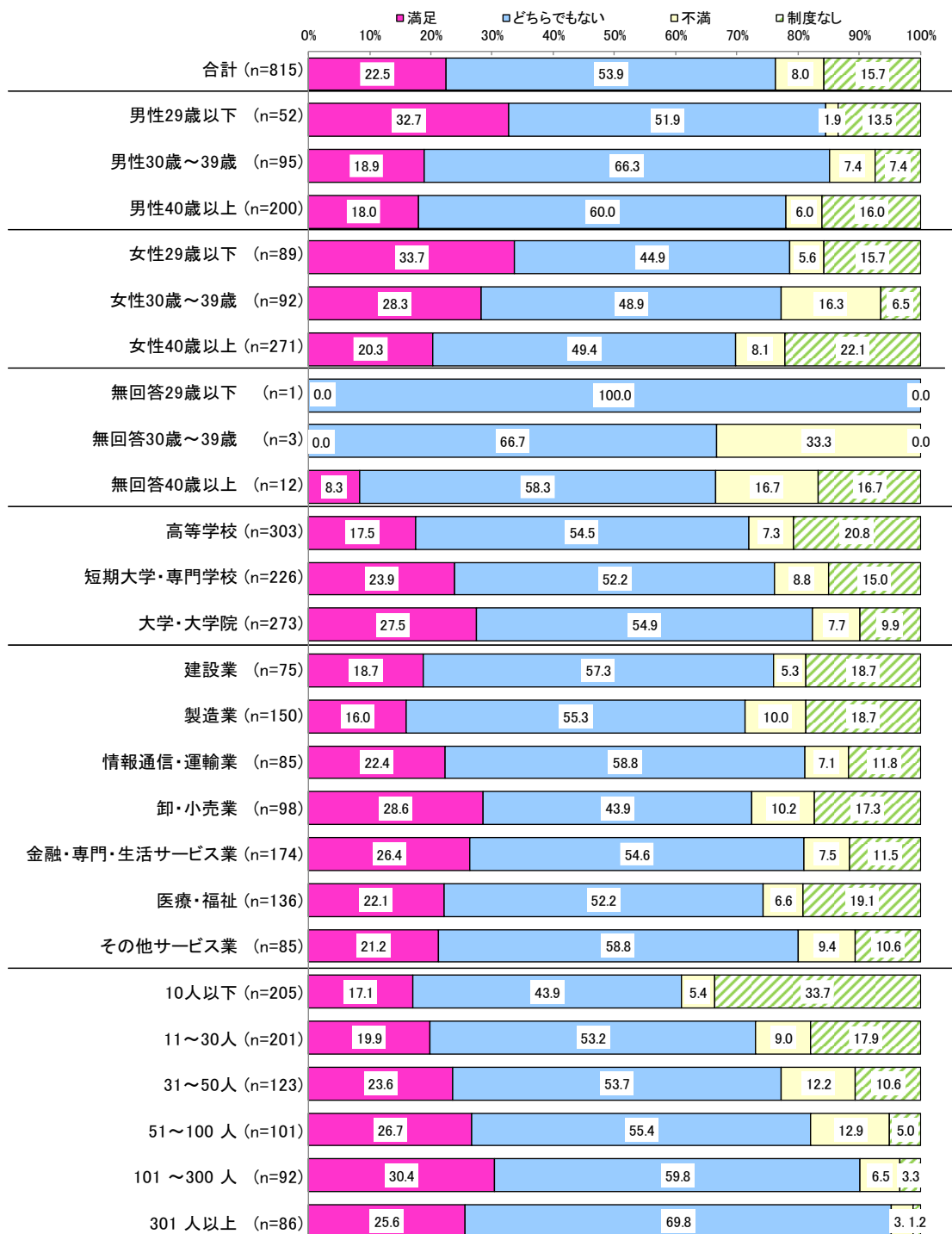


図表 2-4-17 ⑯セクハラなどのハラスメント（嫌がらせ）防止

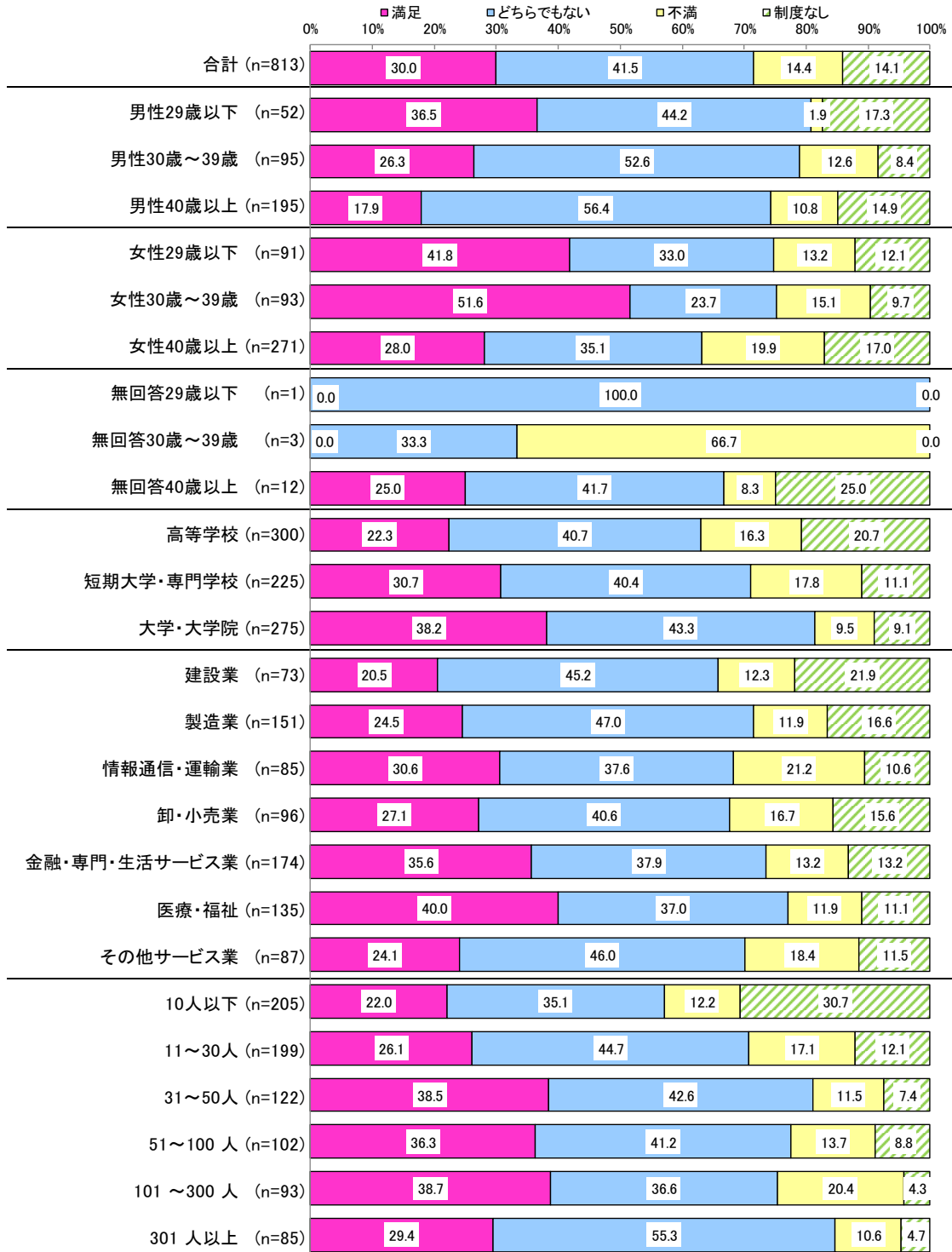
満足が高い属性：「女性 29 歳以下」「大学・大学院」「卸・小売業」「101 人～300 人」

不満が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「短期大学・専門学校」「卸・小売業」「51 人～100 人」

制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「医療・福祉」「10 人以下」



図表 2-4-18 ⑰ 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
 満足が高い属性：「女性 30 歳～39 歳」「大学・大学院」「医療・福祉」「101 人～300 人」
 不満が高い属性：「女性 40 歳以上」「短期大学・専門学校」「情報通信・運輸業」
 「101 人～300 人」
 制度なしの属性：「女性 40 歳以上」「高等学校」「建設業」「10 人以下」



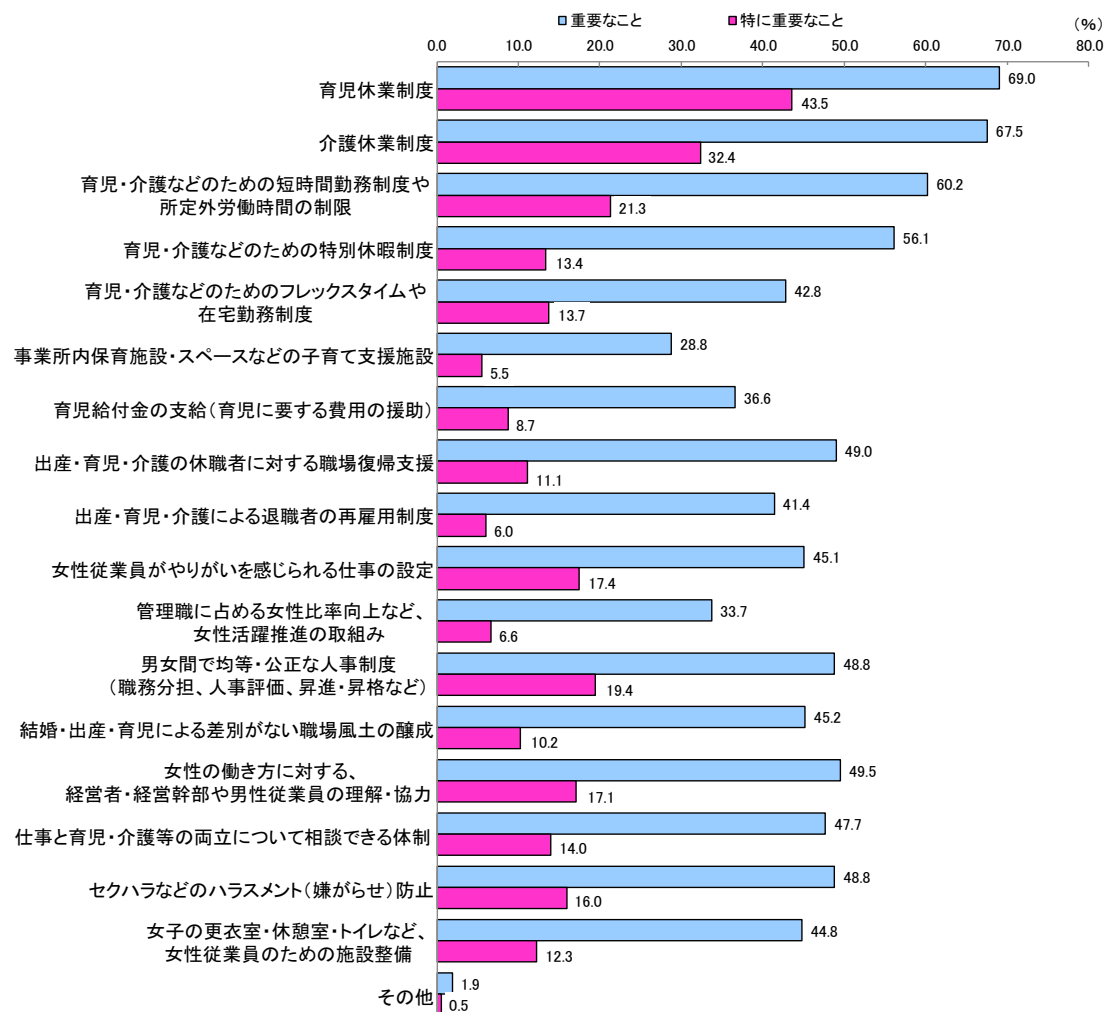
②女性が仕事を続けていくために重要な要素

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%、「介護休業制度」67.5%、「育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限」60.2%、「育児・介護などのための特別休暇制度」56.1%などが挙げられており、育児や介護をしながら働き続けやすい職場が必要であると考え人が多い。「特に重要なこと」についても、「育児休業制度」43.5%、「介護休業制度」32.4%、「育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限」21.3%となっており、重要と考えられている制度等と同様の傾向であった。

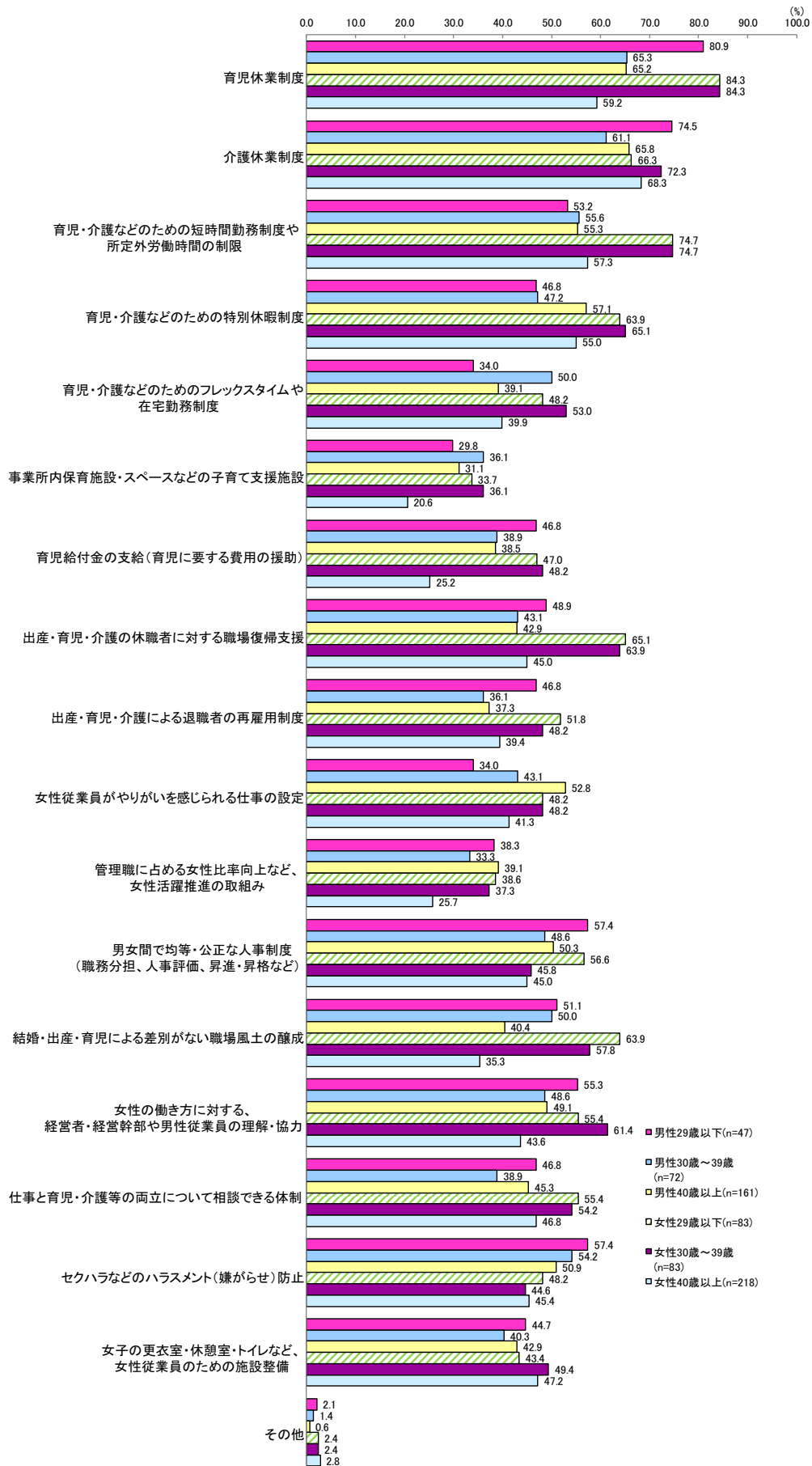
性別・年齢別では、「女性 29 歳以下」「女性 30 歳～39 歳」は「育児休業制度」84.3%が最も高く、「男性 29 歳以下」でも 80.9%と高い。次いで「女性 29 歳以下」「女性 30 歳～39 歳」が同率で「育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限」を 74.7%と高い割合で挙げたほか、「育児・介護などのための特別休暇制度」「休職者に対する職場復帰支援」「結婚・出産・育児による差別がない職場風土の醸成」などが比較的高い割合で挙げられており、出産・育児・介護と仕事を両立できる制度や組織体制を求める人が多い。

最終学歴別では、各種制度や組織体制について「短大・専門学校」「大学・大学院」卒者が求める割合が比較的高くなっている。

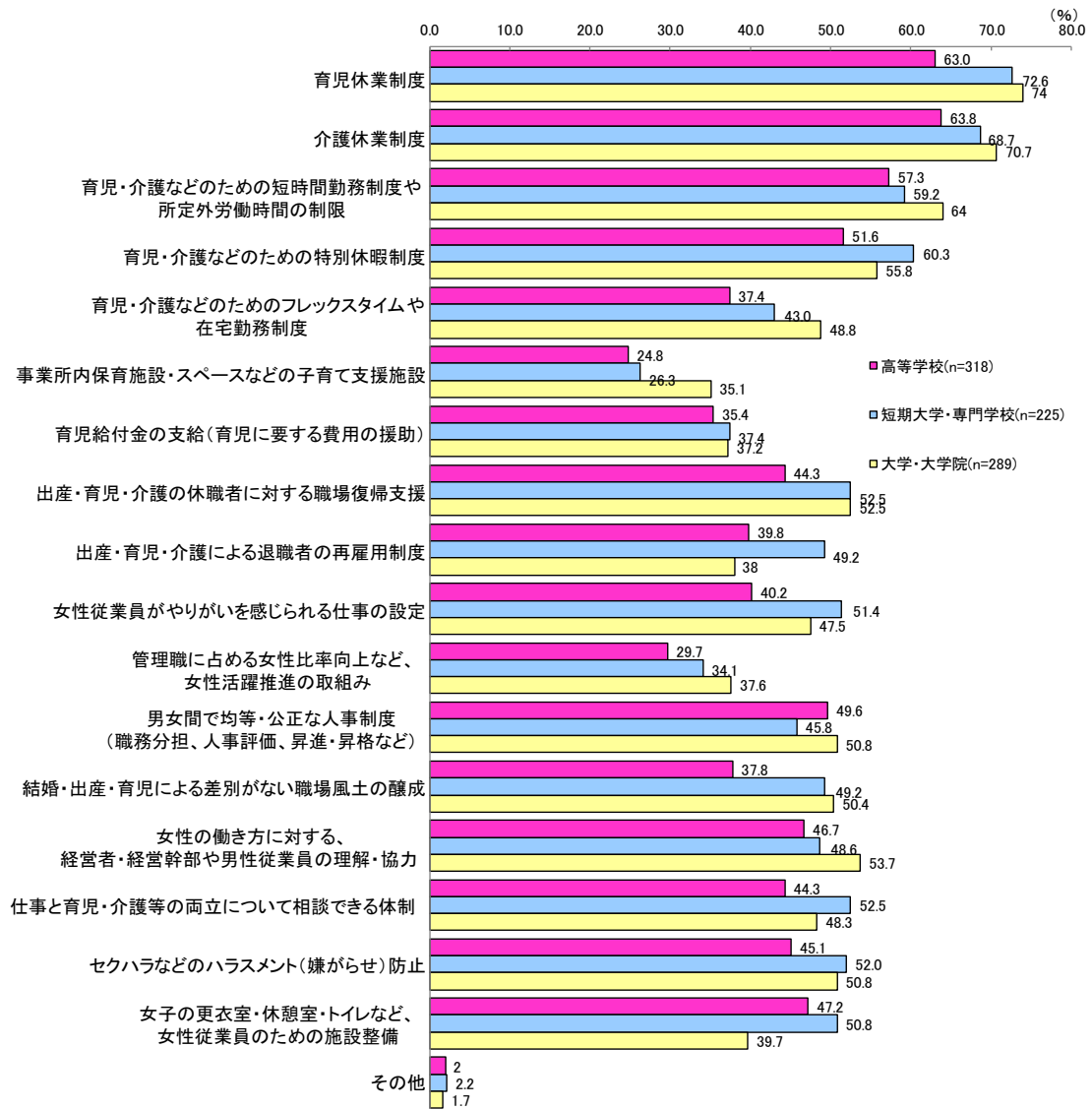
図表 2-4-19 仕事を続けていくために企業（職場）で必要だと思う制度等



図表 2-4-20 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（性別・年齢別）



図表 2-4-21 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（最終学歴別）



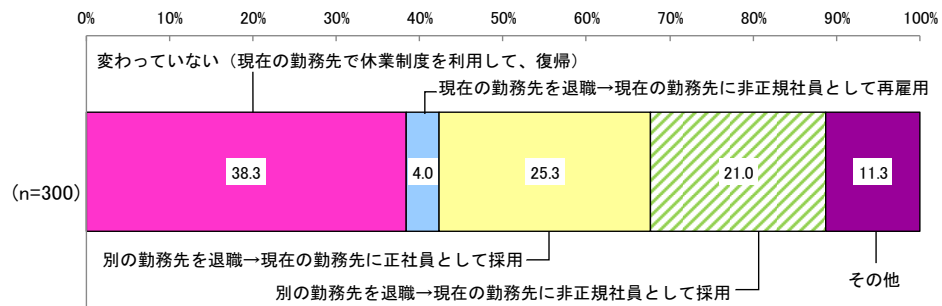
③女性の結婚・出産時の労働環境に関するニーズ

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「変わっていない（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50.3%となっている。このうち正社員として採用された人は25.3%、非正規社員として採用された人は25.0%である。

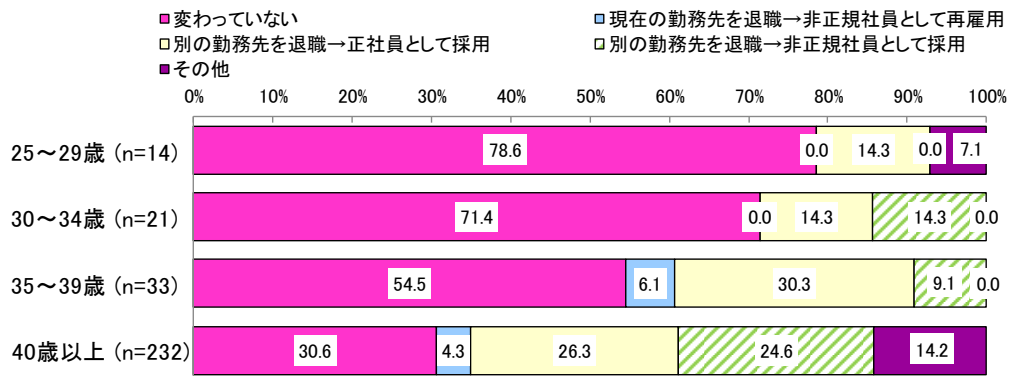
年齢別では、勤務先が変わっていない人は若年層に比較的多く、年齢が高くなるにつれて退職・再就職する人の割合が高くなっている。また、非正規社員として雇用される人の割合も高くなっている。

最終学歴別では、「大学・大学院」で勤務先が変わっていない人が多い。

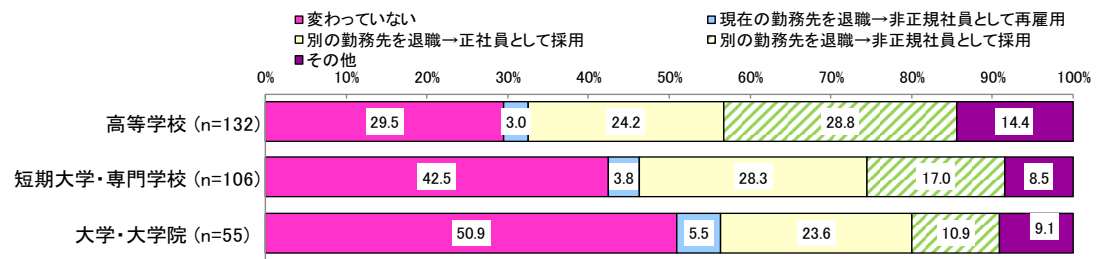
図表 2-4-22 結婚・出産による勤務先や勤務形態の変化



図表 2-4-23 結婚・出産による勤務先や勤務形態の変化（年齢別）

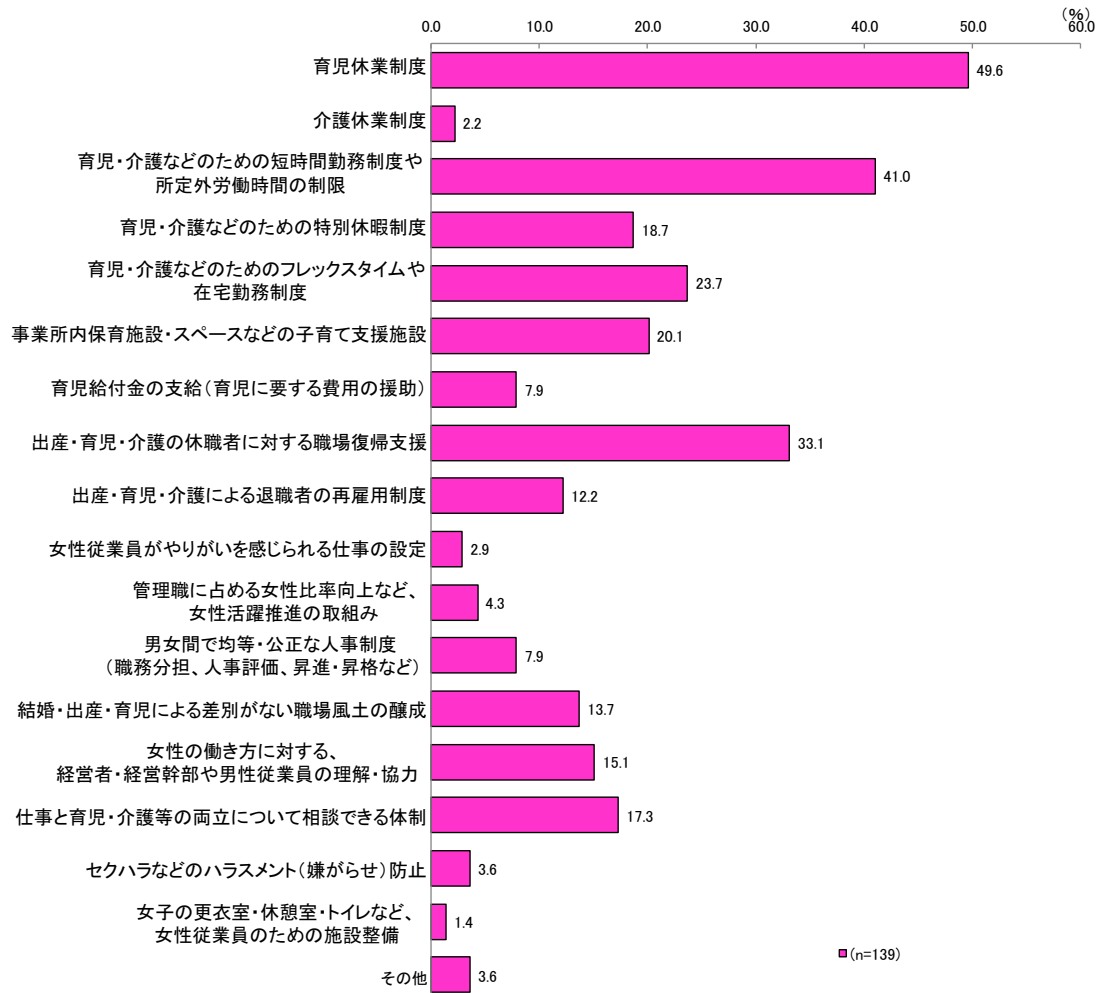


図表 2-4-24 結婚・出産による勤務先や勤務形態の変化（最終学歴別）



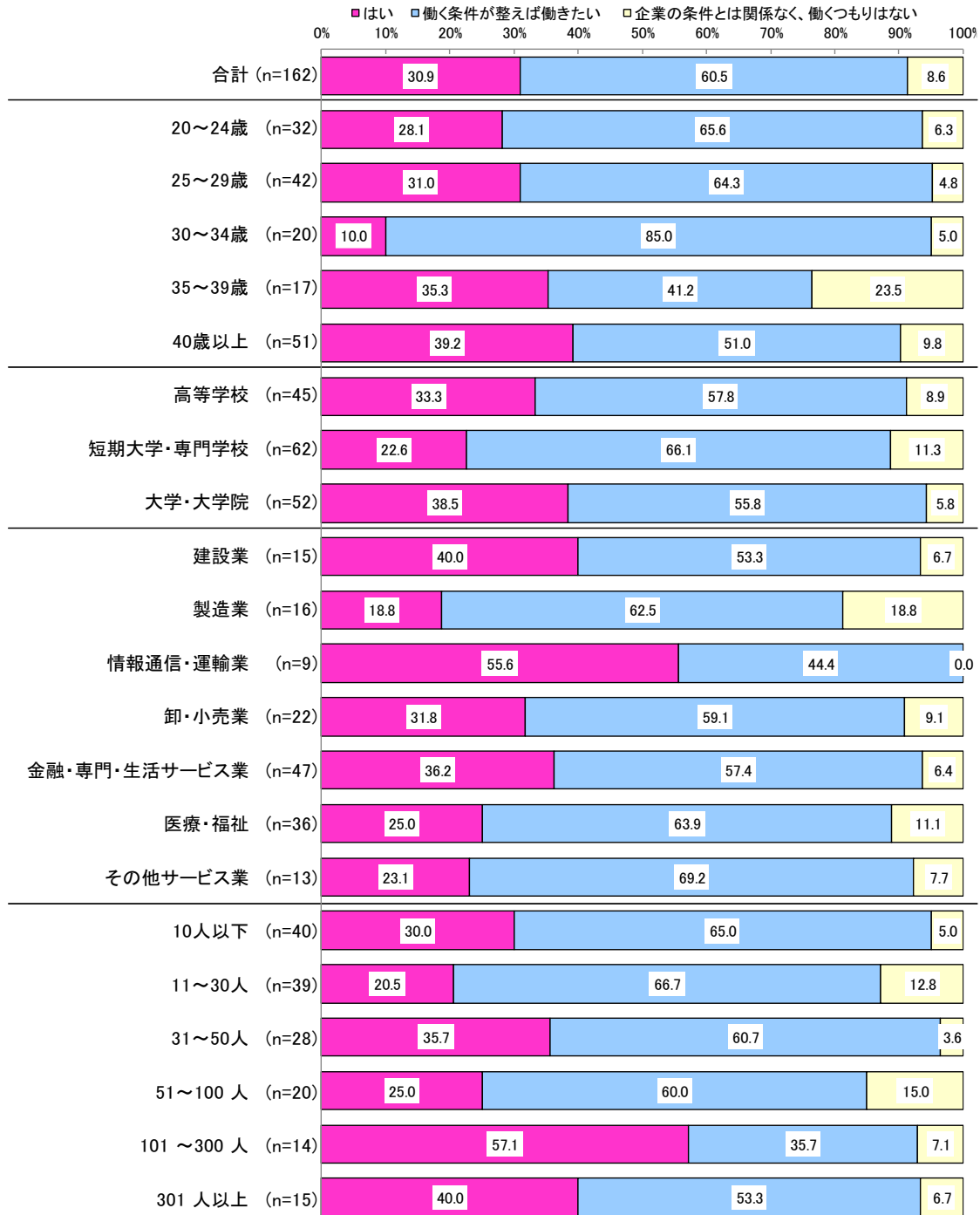
退職経験のある人において、働き続けるために必要だったと思う制度等では、「育児休業制度」49.6%、「育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限」41.0%が高い割合で挙げられている。

図表 2-4-25 過去、働き続けるために必要だったと思う制度等



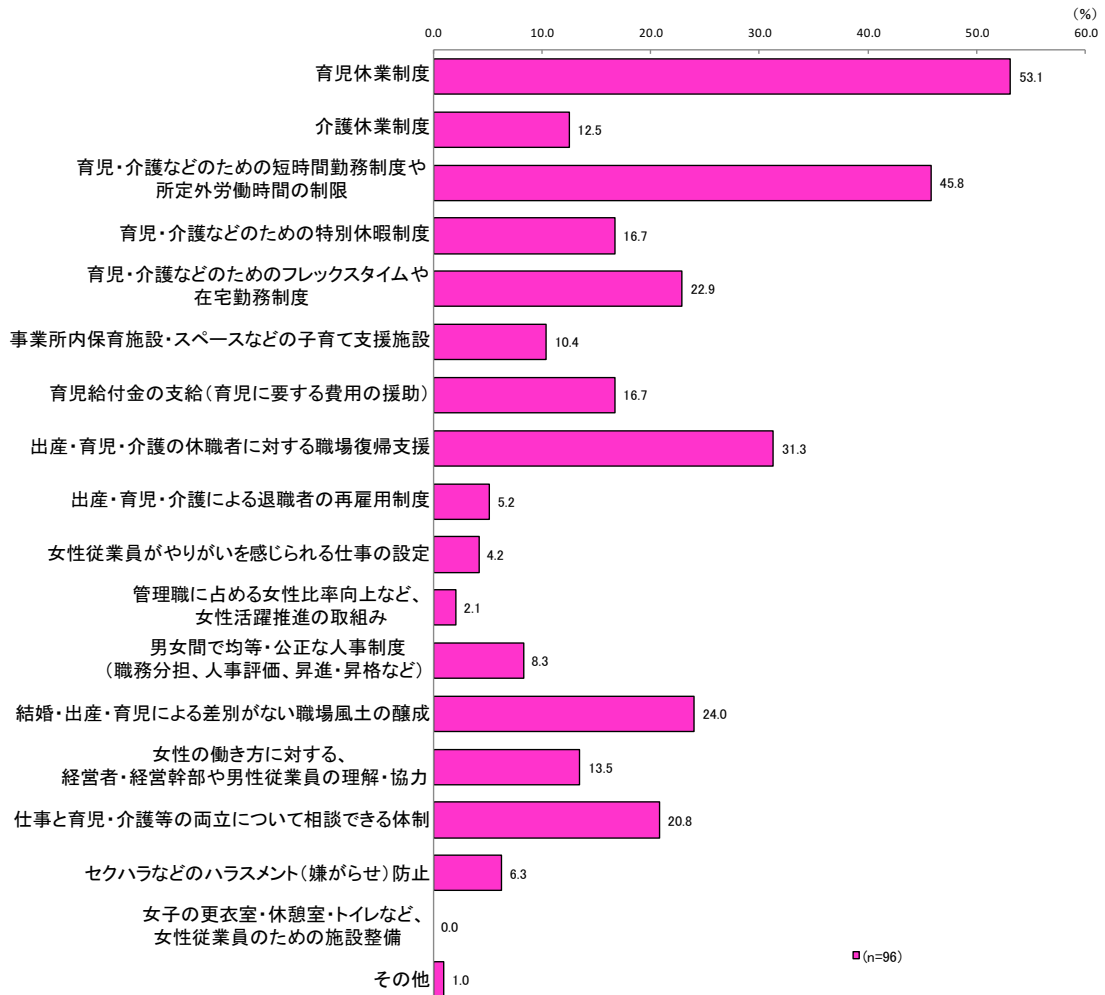
未婚の女性のうち、結婚・出産後、働き続ける意思のある人は30.9%で、「働く条件が整えば働きたい」人は60.5%と、働く意思のある人が合わせて91.4%と、多くの女性が条件さえ合えば働き続ける意思を持っている。

図表 2-4-26 結婚・出産後、働き続ける意思
(年齢別、最終学歴別、業種別、従業員規模別)



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%、「育児・介護などのための短時間勤務制度や所定外労働時間の制限」が45.8%となっており、次いで「出産・育児・介護の休職者に対する職場復帰支援」31.3%となっている。

図表 2-4-27 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



第3章 事業所ヒアリング調査の結果

【調査概要】

調査目的：アンケート結果を踏まえ、現状・意向等の特徴的な結果を得た対象に対するヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない実態等を把握する。

調査対象：アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所

対象社数：20社

調査方法：対象企業への訪問・面談による聞き取り調査

実施時期：令和2年10月～11月

【調査対象事業所】

No.	社名	本社所在地	業種	売上高	従業員数
1	A社	静岡市清水区	建設業	10億円未満	31～50人
2	B社	静岡市駿河区	建設業	10～50億円未満	51～100人
3	C社	静岡市葵区	建設業	50億円以上	51～100人
4	D社	静岡市葵区	建設業	50億円以上	301人以上
5	E社	静岡市清水区	製造業(食品)	50億円以上	101～300人
6	F社	静岡市駿河区	製造業(食品)	50億円以上	301人以上
7	G社	静岡市駿河区	製造業(金属製品)	50億円以上	101～300人
8	H社	静岡市清水区	運輸業・郵便業	10～50億円未満	101～300人
9	I社	静岡市葵区	運輸業・郵便業	50億円以上	301人以上
10	J社	静岡市清水区	運輸業・郵便業	10～50億円未満	30人以下
11	K社	静岡市清水区	運輸業・郵便業	50億円以上	301人以上
12	L社	静岡市葵区	卸売業・小売業	50億円以上	301人以上
13	M社	静岡市葵区	卸売業・小売業	50億円以上	301人以上
14	N社	静岡市駿河区	卸売業・小売業	50億円以上	301人以上
15	O社	静岡市清水区	卸売業・小売業	50億円以上	101～300人
16	P社	静岡市清水区	宿泊業・飲食サービス業	10～50億円未満	301人以上
17	Q社	静岡市葵区	医療・福祉	10～50億円未満	101～300人
18	R社	静岡市葵区	医療・福祉	10～50億円未満	51～100人
19	S社	静岡市葵区	サービス業	50億円以上	101～300人
20	T社	静岡市清水区	製造業(電気機械器具)	10～50億円未満	51～100人

1. 採用について

(1) 人材の現状

①人材採用の現状及び年齢別の状況について

ヒアリング企業のうち人手不足と回答した事業所は10社、適正と回答した事業所は8社あった。このうち、若年層の不足は8社、中間層の不足は9社が挙げており、過去採用を控えた時期の影響により40歳前後の中堅クラスが特に不足しているとの回答が多かった。

また、過剰と回答した事業所は2社あり、宿泊・サービス業でコロナ禍の影響から客数に対するものや、小売業で中間層の役職クラスが過剰との回答があった。

<ヒアリング内容>

(適正 8社)

- ・若年層の人員を非正規と正規に分けて採用し、適正な状況となっている。
G、H、J、K、N、P、Q、R社

(若年層の不足 8社)

- ・建設業、卸・小売業は、若年層の採用を掛けてもなかなか応募がない。
A、C、D、E、M、S社
- ・高校生や女性を中心に募集しているが、毎年厳しい状況である。T社

(中間層の不足 9社)

- ・37～42歳の中堅層が不足している。B社
- ・社員の平均年齢が50歳と高齢化しており、事業継続の為には中間層が欲しい。C社
- ・業種柄30～40歳代が不足している。土日祝日・夜間はパートも不足気味である。M社
- ・これから管理職になる世代が不足気味である。S社

②新卒採用について

ヒアリング企業のうち、計画通り採用できている事業所は13社あり、採用できていない事業所は6社あった。理由として前者は、高卒採用の推薦枠での確保や特定学校との連携ができていることを挙げている。後者は地元での知名度、PR不足によるものや、内定辞退者が出て採用まで至らなかったケースなど厳しい状況の企業も目立った。

また、例年は対面式面接(以下、「リアル面接」という)ができたが、今年はウェブ説明会やオンライン面接(以下、「ウェブ面接」という)に移行した事業所は9社あった。ウェブに移行したメリットとして、広範囲の地域からの募集が可能になり、交通費等コスト削減につながった事業所もある。

一方で、リアル面接を重視した事業所は9社あった。

ウェブ説明会は大半の事業所が導入実施している。

<ヒアリング内容>

(計画通り採用ができている)

- ・10月1日実施の内定式時点では予定数を下回ったが、良い人材を採用できた。
F社

- ・全面的にウェブ説明会に移行し、オンライン化で近畿・北海道・海外など他地域から参加が増えた。N社
 - ・高卒は指定高校と連携が取れており、推薦で毎年一定数を採用できた。
B、G社
 - ・高卒・大卒ともに内定辞退はあるものの、目標数の採用はできている。E社
(計画通り採用ができていない)
 - ・業種的に応募者自体が少ないため、1名のみであった。A社
 - ・大卒6名の内定予定であるが、本来10名は必要であった。M社
 - ・採用広告などの活動をしていたが、応募がなく、新規の高校訪問とインターンシップにより何とか3名に内定を出した。C社
 - ・今年はコロナの影響で理系の内定承諾が早かったが、内定辞退者が多く十分ではない。D社
 - ・大卒1名、高卒2名目標だったが、いずれも応募ゼロであった。知名度向上が課題である。T社
- (面接方法)
- ・リアル面接を基本としており、オンラインでは実施しなかった。
B、D、G、L、P、S社
 - ・内定通知を含めて全てオンライン化とした。K、I社
 - ・一次面接をウェブ面接、2次面接以降をリアル面接で実施した。
E、F、O社
 - ・全面的にウェブ説明会に移行し、面接はリアル面接で実施した。M、N社

③新卒採用について行政に期待する支援

行政に期待する支援については、地元企業のPRとなるイベントの開催を希望している事業所が多く、合同説明会(オンライン)は11社が希望している。

また、大学・高校の就職担当やキャリアセンター等との接点を紹介してもらいたいとの希望が2社あった。

<ヒアリング内容>

(地元企業のPRとなるイベントの開催)

- ・静岡の魅力を学生に伝えるキャンペーンを実施してほしい。G、K社
- ・Uターン・Iターンの学生向けに説明会を実施してほしい。F、I社
- ・地元中心の採用イベントを実施してほしい。Q社
- ・企業認知度アップの為に情報発信期間や選考スケジュールを明解にし、しずまっちなど、都内の大学等に対して企業認知度を上げる取り組みをしてほしい。N社
- ・中小企業または、業種ごとの合同説明会の開催を実施してほしい。T社

(就職担当・キャリアセンター等との関わり)

- ・未内定者についてキャリアセンターから自動的に誘導してもらえるような仕組みのバックアップをお願いしたい。M社
- ・大学では就職課と面談できる機会や、高校とのコネクション作りを支援願いたい。O社

④採用面での人材について

コロナ禍の影響等については、企業説明会等のイベントが予定通り開催されないという理由から、十分学生にアプローチできなかった事業所は2社あった。

一方、コロナ禍による影響は特になかったという事業所は7社あった。

現在の従業員で、首都圏からのUターン・Iターン入社のある事業所は、C、D、E、I、K、N、O、P、S、の9社あり、県内中心での採用事業所はA、B、F、G、H、J、M、Q、R、S、Tの11社であった。

また、新卒・中途採用ともにこだわりなく、職種中心に採用する傾向がみられる。就職斡旋業者の利用は、マイナビ・リクナビ等を利用している事業所が13社と半数以上に上り、主に首都圏からの採用（中途採用含む）に効果を上げている。

採用コストについては、ウェブ面接等の増加によるオンライン化で（旅費、会場費等の）コストは低減した事業所がみられる他、将来コストとしてみている事業所があった。

支出額の大きい事業所では新卒のみで1,000万円以上投下している先もあった。また、高齢者との人事構成や生産性のバランスを考慮し、全体の採用を考えていく戦略をとっている事業所もあった。

行政に対する支援については、県外大学に進学した学生へのアプローチや、地元企業の情報収集に関する教育を望む意見が一部みられた。

<ヒアリング内容>

(コロナ禍を受けた変化・影響)

- ・高卒中心だったが、コロナ禍で大卒も応募があれば採用する。A社
- ・採用を近隣居住者としているため、コロナの影響は少ない。J社
- ・コロナ禍で企業が採用を絞ったため、学生は焦っているように感じた。K社
- ・企業説明会等のイベント中止により十分学生にアプローチできなかった。M社、S社
- ・ネットエントリーで興味を持ってくれた学生は1.5倍となり、インターンシップもオンライン化で2.5倍となった。S社

(首都圏からの中途採用の意向)

- ・県内は応募者が自然に集まるので、県外からは多様性のある人材を採用したい。I社
- ・中途採用は職種等で必要な人材をとる。県内外のこだわりはない。I社
- ・中途採用の応募者はUターン、Iターンの申し込みが多い。C社
- ・総合職は全国異動となるのでこだわりはない。F、H、O社

(首都圏での採用の特徴)

- ・マイナビやリクナビをメインに使っている。
B、C、D、E、F、K、I、M、N、O、Q、R、S社
- ・インディードをメインに活用している。P社
- ・中途採用はビズリーチを活用している。T社
- ・中途採用はe-アイデムを活用している。C社
- ・Uターン・Iターンについては転居費用補助や住居斡旋が必要。P社
- ・現地採用、県内重視で県外からは採用していない。G、H、L、P、T社、
- ・Iターンが多く、大卒は県外出身者中心であった。E社
- ・ハローワーク、しずまっち、自社ホームページによる募集が中心であった。A社
- ・地元出身者と県外出身者の割合は50%ずつであった。K社

- ・テーマとして社員の紹介がある。またゼミや先輩後輩のつながりを活用していく。 K社

(採用コストと今後の採用方針・計画)

- ・コロナ禍の影響が大きい業種であり、先行き不透明であり積極的には動けないため、コスト的には減少している。 I社
- ・新卒で1,000万円、中途採用で2~300万円かけている。 N社
- ・大卒採用で120万円(20万円×6名)のコストをかけている。 E社
- ・今年はウェブ面接増加や出張訪問・説明会の減少でコストは低減した。 F社
- ・未来のため、事業継続のためのコストととらえている。 O、K社
- ・定年延長の必要から新卒人員の調整や生産性とのバランスを考慮していく。 H、L、M社
- ・理系・文系関係なく希望職種と配置のギャップを考えていく。 F社

(行政に期待する支援)

- ・県外大学に出た学生へのアプローチの支援をお願いしたい。 S社
- ・情報リテラシーの高低が就活の差異に出ているため、情報収集の仕方や仕事観などの教育をしてほしい。 S社

(2) 若年人材の定着促進の取組について

①若年人材の定着に向けた取組

定着に向けて事業所が実施している取組で多くみられたのが、声掛け、懇親会開催3社、面接実施などのコミュニケーション活動である。(3社)

これ以外には、一般社員については風通しを良くするためのイベント企画開催や上位者による面接、新卒社員についてはフォローアップ研修(7社)、カウンセリング、メンター制度(8社)による孤立化防止など多種多様である。

<ヒアリング内容>

(コミュニケーション活動)

- ・寮生活では一日中面倒が見られるし懇親会、趣味の会等で意思疎通を図っている。 A社
- ・県の「健康づくり推進ホワイト事業所」に認定され、インターンシップ学生にも浸透している。 C社
- ・社員旅行と社員家族旅行を交互に毎年実施することで、風通しを良くしている。 C社
- ・少人数のため、常に向き合って、不満を解消し、ワーク・ライフ・バランスを考えてあげる姿勢を出している。 D社
- ・周年行事の際に、全社員が国内・海外旅行に行ける制度を設けている。 G社
- ・入社後の同期年次研修でお互いにモチベーションを高めている。 I社
- ・コミュニケーション活発化の施策としては、年1回全社員のストレスチェック、年2回の全員個人面接、年3回の産業医との連絡相談体制を取っている。 T社
- ・日々の朝礼は全員実施で声掛けも同時に行っている。 T社

(メンター制度等)

- ・他社のメンター制度に該当する「チューター制度」を取り入れて、社会人としての基礎知識・悩みを聞かせている。D社
- ・入社3～4年目の社員がメンターとなり新入社員を見ているが、ミスマッチは当然発生するとの前提で、自己申告書等で希望に沿う柔軟な対応をしている。F社
- ・1年目社員はメンター制度を採用している。O社
- ・新人配属は、3～4年目の先輩（メンター）と同じ勤務とし、交替勤務も含め半年間はOJT期間としている。Q社
- ・メンターとして各店舗で年齢の近い社員を指名し、教える事の大切さを伝える仕組みを取っている。S社
- ・メンター制度では半年から1年間行い、仕事以外の相談に乗るよう指導している。T社

(OJTや社内研修の実施)

- ・高卒・大卒ともに指導要綱を用意し、1年で工場の4部門をOJT実施のうえ配属するしきみを整えている。G社
- ・新卒はフォローアップ研修・カウンセリングを実施。N社
- ・新卒に対しては、周囲が気付いたことを聞いて育てるよう指導している。R社
- ・中途採用とともにフォローアップ研修を実施、コロナ禍で在宅勤務を50%としたためOJTができなかった。O社

(定着に向けた相談等)

- ・従業員の特性を把握して担当責任のもと、プライドを持たせて働いてもらうよう指導。H社
- ・ミスマッチについては2次選考時から相談に応じており、離職率は低い。I社
- ・社長方針で、年2回の目標設定とともに部門長・担当役員が面接している。O社
- ・年1回のキャリアプランシートの提出・希望者の人事課長面接・外部（EAPセンター）での相談を実施している。I社
- ・離職率は5%と低く、新卒は事業戦略と本人希望と併せて配属している。女性はここ数年で営業職を増やした。社員中1割が女性。中途採用は男性のみとしている。N社
- ・3年目までの離職率は約1割だが、営業職が辞める傾向がある。D社
- ・年2回上司との相談で希望をヒアリングしている。R社
- ・配属は自宅通勤が基本であり、カウンセリングはホットライン設置のほか、外部業者（EAPセンター）と契約している。S社

②職場環境の改善・各種研修の実施への対応および特別な取組

職場環境の改善として事業所が取り組んでいるものは、有給休暇取得の促進が多く、9社の事業所が挙げている。

若年人材の育成については、管理者が積極的に相談に乗ったり、意見を聞く仕組みを作って要望を聞く努力がみられる。

<ヒアリング内容>

(有給休暇などの休暇取得促進と時間外勤務)

- ・若年人材は週休2日制の希望が多いため、今年から完全週休2日制としている。A社
- ・有給休暇は法改正後5日間取得徹底、および時間外は10時間程度以内になるよう指導している。O社
- ・完全週休2日制は製品納入する顧客の日程に合わせたものになっている。G社
- ・事務方は残業なしで対応、現場は余裕を持たせて多めに人員配置し、土日原則休業としている。H社
- ・有給休暇促進を図り時短を指導している。自由に休暇を取れる雰囲気を目指している。J社
- ・働き方改革に合わせた対応で時間外や休日については気を使っている。N社
- ・有給休暇取得促進を進めているが、年中無休なため1ヶ月変形労働のシフト勤務で調整している。P社
- ・有給休暇取得率は高い。シフト勤務により機動的な業務管理を行っている。Q社
- ・残業は多くなく、有給休暇取得については毎年10月にチェックしている。R社
- ・有給休暇の申請は翌月カレンダーに前月中に入力するシステムなので、若年人材の取得は多くなっている。S社

(相談フォロー活動)

- ・エリアマネージャーが店舗ごとに巡回して相談フォローしている。O社
- ・パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどのホットラインやコンプライアンス研修も実施している。D社
- ・業務上の改善提案を一人半年で3件挙げさせ、希望項目や不満項目の要望を受け付け、意見を聞く体制を取っている。G社

③若年人材定着に向けての課題

仕事に対する職業観や自己実現と役割認識等に対する教育を研修等の中でどう伝えていくかが各社の課題となっている。(3社)

また、コロナ禍により、教育・フォローするための心配りや配慮が上司から十分できているか懸念している事業所もあるが、オンライン化やリモートなどを活用して補完する動きも出てきている。

<ヒアリング内容>

(若年人材の職業観)

- ・若手は自分の存在感、貢献度という点を重視しており、職業観定着の教育が課題である。D社
- ・企業理念との関連性において当社で働く意味をどう浸透させるかが課題である。N社
- ・入社時とのイメージが違うとして早期退職者が増加している。E社

(現場の実態把握)

- ・年齢差があるため、上位者には自分の技術伝承だけでなく、教育・フォローする心配りができているかのチェックが難しい。A社
- ・2020年4月より完全週休2日制を導入したが、まだ現場が十分取得できないという課題があり、9月より毎月管理している。C社

- ・高卒の離職率が高いので、例年懇親会などを実施しているが、コロナ禍で未実施となりガス抜きの時間がとれない。E社
- ・新卒の離職率は10%未満で2014年から新卒及び2～3年目のフォローを手厚くしている。S社
- ・全国に営業所があり、コロナ禍により一人で営業の電話をさせている状況で、OJTができないことを懸念している。F社
- ・コロナ禍で懇親会等開催が中止となっており、各部署の声を集めて聞いている。Q社

(オンライン活用の検討)

- ・コロナ禍で1年目社員の研修を中止しているため、オンライン研修を検討中である。I社
- ・新しい生活様式によるオンライン化への対応を検討している。(ウェビナー、ウェブ商談など) O社
- ・すべての声がヒアリングできているか疑問である、相談はまだ少ないと感じている。R社
- ・今後、営業や接客事務の在宅勤務を試行することを考えている。S社

④行政に期待する支援

若年層人材の定着に向けて事業所が期待する支援については、支援制度などの情報提供やイベント開催の支援が多く挙げられた。

Uターン学生の誘致には、住宅関連の補助手当が必要であり、静岡でのメリット向上策や相談窓口設置などの支援を望む声も見られた。

<ヒアリング内容>

(支援制度・施設などの情報提供)

- ・どういう支援制度や施設があるのか聞ける場所と情報が欲しい。A社
- ・中小企業だけの合同同期会などの交流イベントを開催し、社会人の意識づけとなる機会を作っていただきたい。C社
- ・異業種での研修開催を期待する。E社
- ・各種制度のPRをお願いしたい。I社
- ・独身者への対策として平日での婚活イベント等の開催を検討願いたい。O社
- ・公的福利厚生サービスや勤労者福祉施設の契約内容・利用について周知願いたい。Q社
- ・サービス業は月曜休業が多いので、公的施設の月曜開館に対応してもらいたい。S社
- ・新卒女子が1人と少ない場合、合同入社式や懇親会開催企画を実施願いたい。T社

(静岡でのメリット向上や相談窓口の設置)

- ・地元静岡に暮らす覚悟ができるため、住宅取得補助は有効と考える。D社
- ・女性営業職や総合職を増やしたいが、意識向上の為コンサルタント派遣が欲しい。O社
- ・第3者としての相談窓口の設置をお願いしたい。R社
- ・若手中心のキャリアコンサルタントの設置があると有り難い。T社

(3) 女性が働き続けやすい就業環境づくりについて

①女性の就業環境の現状

育児休業から復帰した女性は、大半が時短勤務や時間単位休暇を利用している。(8社)

また、結婚・出産などによる理由で退職する事例は4社あり、従前職場に復帰した事例も5社あった。但し営業職の場合は事務職に転換する傾向にある。

育児・介護休暇取得の場合の代替手段は、パート・派遣会社による代替が9社、社内人員での調整による代替が10社であった。

短時間勤務制度の利用については、時短勤務とフルタイムの選択制が3社、時短勤務のみが10社、フレックスタイム利用が2社、制度なしが2社、回答なしが3社であった。

女性管理職のいる事業所は5社あり、男女間の均等・公正な人事制度を導入している。

<ヒアリング内容>

(育児休業、短時間勤務制度を適用し職場復帰)

- ・育児休業から復帰後は短時間勤務制度及び時間単位休暇を適用している。
A、B、C、M、Q、R、S、T社
- ・育児を理由に退職したケースはない。来年には、育児休業は活用される予定である。テレワークが進めば、育児休業を短縮できる可能性はある。D社
- ・基本的には、育児休業制度・短時間勤務制度を使って職場復帰している。
E社
- ・一般職はフル活用して復帰しているが、総合職は退職するケースが多い。
F社
- ・基本的に結婚・出産による退職はなく、従前の部署で復帰させている。
H、L社
- ・事務職は本人希望があれば100%復職しているが、営業職は顧客対応が難しい為退職が多い。N社
- ・育休から1年～1年半で復帰している。O社
- ・当社は100%復職している。ただし、営業職の場合はほとんどが事務職に転換している。S社
- ・結婚・出産がきっかけで退職するケースはほとんどない。T社

(育児休業から復帰後の制度利用状況)

- ・職場復帰後の制度利用は、フルタイムのみG社、フルタイムとの選択制G、Q、T社、短時間勤務B、J、L、M、N、O、P、Q、R、S社、回答なしA、C、D、E、F、H、I、K社となっている。
- ・短時間での復帰が基本であるが、フレックスタイムでの対応もある。
I、O社
- ・パート採用は店長が実施し、追加採用とシフトの調整を組み合わせしており、育休中は1ヶ月変形労働制の中で調整している。P社

(女性社員の仕事の設定について)

- ・仕事の設定については、業務を限定せず仕事を任せている。
D、E、O、P、Q、R、S、T社
- ・男女間の均等・公正な人事制度を実施している。全社

(育児休業取得者の代替要員について)

- ・残存部署人員での調整で対応している。A、B、M社
- ・育休取得時の人員補充については、社内人員で調整している。
G、H、I、J、L、Q、R、S、T社
- ・人員補充については、一般職は派遣社員を期間限定で採用、総合職は人事異動で対応している。F、K、N、S社

- ・女性事務職員 2 名だけだが、育児・介護休暇取得の場合は、パート・派遣社員による代替で対応している。O 社

(女性社員の登用状況)

- ・女性総合職は 2 名募集だが、理系の女子は内定を出しても来ない。D 社
- ・現場は女性中心の職場で女性リーダーも多い。E 社
- ・パートから正社員への変更を希望する登用制度は用意している。G 社
- ・女性係長が 1 名在籍しているが、新卒は最近入社していない。H 社
- ・女性管理職は 7 名在籍だが、時短勤務でのマネジメントが難しい。I 社
- ・女性の多い職場のため、出産・育児後の継続勤務は多い。L 社
- ・課長級の女性管理職はまだおらず、業績や管理責任を伴うため昇格を敬遠する。M 社
- ・女性の親和性が高い業種で、店長やエリアマネジャーはほとんど女性である。P 社
- ・現場はパートの女性が多く、立ち仕事を中心の健康管理に配慮している。T 社
- ・女性を一般職採用して 20 年経過し管理職になり始めている社員あり。K 社

(コミュニケーション施策)

- ・コミュニケーション強化としては、年 2 回の全員会議と懇親会開催、5 月の全店休業日の社員旅行実施がある。P 社
- ・毎週所属長会議、年 1 回全員の意向調査を実施している。また、年度初めに目標設定を行い、年 3 回は面接を実施している。Q 社
- ・コミュニケーション活発化の施策としては、年 1 回全社員のストレスチェック、年 2 回の全員個人面接、年 3 回の産業医との連絡相談体制を取っている。T 社

(育児休業制度・短時間勤務制度の子供の年齢制限)

- ・短時間勤務制度は 3 歳まででフルタイムのシフトは夜勤などを外す対応を取る。Q 社
- ・育児休業は 3 歳まで、時短勤務は小学校 4 年まで対応している。I 社
- ・時短勤務を小学校 6 年まで、及び勤務時間を 5 時間～7 時間半の間での選択とした結果、対象外の社員の負担増加を招いたケースや、土日祝日の休日選択を若手社員中心で選択するため不公平感を招いたケースについて、対処方法が課題である。S 社

(女性社員用の設備や保育所整備)

- ・本社に食堂兼リラクスルームを設置した。K 社
- ・東部・中部・西部で企業主導型の保育所との提携を検討中である。S 社

(ハラスメントへの対応)

- ・セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等については、幹部クラスでの勉強会を実施している。M、N、O、S、T 社
- ・コンプライアンス（セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等）の勉強会などを実施している。B、I、K 社
- ・女性結婚相談会を開催したことがあり、その際ストレスチェックも実施した。I 社

②女性が働きやすい就業環境に向けての課題

女性が長く勤務できるための就業環境として事業所が抱えている課題として最も多かったのは、育児休業後、子供を保育施設に預けることができない場合の対応である。

具体的には、保育所の入所待ちによる育児休業延長の事業所が7社、保育施設の設置希望が5社あった。

また、介護休業後の職場復帰では、従前の職場や職位には就けないケースが多くあり、社員と会社とのミスマッチが課題となっている

<ヒアリング内容>

(育児休業からの復帰後の保育施設等充実)

- ・保育所の受入れ待ちの場合は育児休業延長を認めている。T社
- ・育児休業後1年で復帰は少なく、最長2年までは認めている。M社
- ・育児休業後に対する制度の充実が望まれる。たとえば、時短勤務は小学校に上がるまでだが、それ以上を要望する場合がある。N社
- ・女性営業職が育児休業後、営業職に戻る場合の制度については検討する必要あり。S社

(介護休業後職場復帰の対応)

- ・介護休暇の実績はないが、その他休暇制度で消化している。D、H社
- ・介護についての時短勤務も行っており、今後増加を見越した対応を考える必要がある。F、G、I、O、T社
- ・介護休業制度で3か月休んだ社員もいるが、有給休暇利用やパート転換したケースもある。G社
- ・介護休業制度利用実績は1件あり、I、S社。月に数件あり、K社。年に数件あり、L社。
利用実績なし、J、M、N、O、P社。

- ・介護休業は今後増加が見込まれ、仕事との両立が課題である。N社

- ・介護でも時短勤務を選択できる制度にしてあるが、責任ある立場の社員が休みを取りづらい現状があり、相談窓口設置や研修実施が必要と考える。S社

(その他)

- ・育児休業・時短制度については現状ないが、代替案として在宅勤務制度を検討中である。F社
- ・一般職から管理職へのルートを制度化したい。F社
- ・営業補助職で7名在籍中1名役職者であるが、同期がいない。J社

③行政に期待する支援

行政に期待する支援については、保育施設設置や資金援助に関する要望を挙げた事業所が6社と比較的多かった。

また、職種ごとや男性の育児休業について情報収集したい事業所もあった。

<ヒアリング内容>

- ・1歳～2歳児を預かってくれる公的な保育施設を拡大してほしい。
D、I、P、Q社
- ・介護休業者の代替要員確保について支援策がほしい。E社
- ・育児休業期間は3年間位は賃金補てんする制度でも良いのではないか。

G、Q社

- ・復職したいが、保育施設がないという理由での育児休業延長要請が多数ある。

N社

- ・営業職の女性の育児休業等について情報交換をしたい。S社

- ・男性社員の働き方改革として、男性の育児休業をもっと柔軟に考えてほしい。

S社

2. 外国人雇用・定着について

①外国人従業員採用の現状

ヒアリングした事業所 20 社のうち、外国人雇用なしの事業所は 7 社、外国人雇用をしている事業所は 13 社と雇用における国際化は緩やかに進行しているとみられる。

日本人従業員とは違う業務を担当している事業所は 2 社、日本人従業員と同様な業務を担当している事業所は 11 社あった。

外国人の採用理由が多かったのは、人手不足面 3 社・賃金コスト面 1 社・人材派遣面などの理由が多く、国籍的にはベトナム、インドネシア、ミャンマーなどの東南アジアグループとブラジル・チリ・ペルーなどの中南米グループに分かれる。

企業ごとの採用事情によって、在日外国人を日本人同様に直接募集する方法や、人材紹介会社経由による技能実習生を募集する方法が一般的になっている。

また、高度人材や技術スキルのある人材の要望度が高まっていることがうかがえる。

<ヒアリング内容>

(外国人の採用理由及び募集方法)

- ・社長の知人が協同組合を作り紹介されたため、毎年 3 名ずつ 3 年間採用した。

A社

- ・10 年前から管理団体からの紹介があり、実習生を採用している。ベトナム人女性 30 名、インドネシア人男性 20 名を採用し、3~5 年滞在している。

E社

- ・民間人材紹介会社を通じ、インドネシア人実習生女性 20 名前後を採用している。 F社

- ・人手不足のため、民間人材紹介会社経由で、ベトナム人実習生を採用している。 G社

- ・現場にて日系ブラジル人社員 30 名、派遣 20 名と管理部門に数名配置している。 H社

- ・通常の社員募集活動の中で、定住外国人を採用している。 I社

- ・海外ビジネスのため、民間人材会社の紹介、半数以上は高度人材で採用し、現地事業所進出先の留学生や県内大学留学生の採用が多い。 K社

- ・沼津の管理組合の紹介、ベトナム人女性実習生 8 名とアルバイト等 4 名採用している。 M社

- ・エージェントを通じネパール人を 6 名派遣社員で採用している。うち 1 名は元大手建設会社勤務歴のある、CADを使用できる正社員を採用している。

O社

- ・パート・アルバイトは新聞等での直接募集で採用し、ブラジル、ペルー等中南米系とベトナム人を採用している。 P社

- ・当初はベトナム人を検討していたが、ミャンマー人を勧められて埼玉の高齢者施設で3~4年前から採用している。R社
- ・全体で3名（ブラジル・チリ・コロンビア各1名）の永住者エンジニアを採用している。S社
- ・現在1名在籍、配偶者が日本人で日本人同様に採用している。T社

(外国人従業員の業務内容)

- ・外国人従業員向けの特別な制度はなく、仕組みも柔軟な対応になっている。D社
- ・全く同じ業務ではないが、工程の中では同じ業務に就いている。G社
- ・店舗によって業務内容は異なり、技能実習生は3年で帰国するため、作業的な部分を中心となる。M社
- ・日本人と全く同じ業務ではなく、日本人従業員の補助を中心に任せている。R社

(コロナ禍による外国人従業員雇用の変化)

- ・年末で3年目の期限が到来する外国人従業員については帰国不能なため、短期継続手続きを取る予定である。A、E社
- ・特に問題は発生していない。F、G、H、J、K、M、O社
- ・帰国者については、どうしても帰国したい者はチャーター便で帰国させた。E社
- ・来日する予定の人員がまだ遅れて来日していない。E、R社
- ・コロナ禍により外国人の応募が増加、特にベトナム人の学生が多かった。P社
- ・中国人エンジニアがいつ帰国できるか不安の中で感情のコントロールが出来ず退社した。S社

②外国人採用にあたっての困りごと

言葉の壁や文化習慣の違いが依然として高く、日本語教育についての悩みについては5社が、文化・生活面では3社が困りごととして挙げている。

また、業務上の意思伝達等の微妙な部分での課題が多くあり、事業所ごとに程度の違いこそあれ、工夫や努力の跡がみられる。

<ヒアリング内容>

(外国人採用・雇用における難点・課題)

- ・業務は日本人と同様だが、言葉と文化の壁が最大の課題である。A、G社
- ・私生活における習慣の違いから地域との共生が課題である。E社
- ・従業員への業務上の指示が伝わりにくいことや、体調不良時の意思疎通が難しい。F社
- ・免許資格における日本語教育と生活面での支援体制が課題である。H社
- ・外国人採用開始の8年前は大変だったが、現在は採用基準のレベルを日本語検定にしている。ただし、日本語教育は継続して実施している。K社
- ・住居の確保が問題であり、管理組合で手配等の支援をして間に合った。L社

- ・コミュニケーション能力はあるが、専門的ところでコミュニケーションが取りにくく時間がかかる。O社
- ・日本語能力試験のN3とN4の違いがある為、勉強をさせていく必要がある。R社

③行政に期待する支援

外国人従業員への日本語教育の必要性を強く感じている事業所は5社あり、生活習慣の違い・犯罪等の懸念から、気軽に通える日本語学校や通訳の派遣、社会保険制度などの情報ツール、コミュニティなどの施設の利用拡大を要望する声が多い。

<ヒアリング内容>

(外国人採用における行政への期待・支援)

- ・日本語教室や塾のような形態で業務時間外に行ける施設を希望する。
A、E、F、G、J社
- ・通訳派遣制度や税金・社会保険制度の説明パンフレットがあると助かる。
E社
- ・浜松にあるようなコミュニティの設置を望む。F社
- ・外国人との接点を増やす仕組みや運転免許等の取得支援があればいい。
H社

④今後の外国人採用の意向とその理由

現在外国人を雇用している事業所で、今後も外国人採用を増やしたいとした事業所は6社、現状維持で継続したいとする事業所は6社、未回答が1社あった。

また、現在不採用だが、外国人従業員の採用を前向きに考えている事業所は2社あった。

一方、現状雇用なしかつ今後も採用しない事業所は5社あった

<ヒアリング内容>

(外国人採用の意向・方針)

- ・今後も採用する意向は無い。C、D、J、L、M社
- ・現状の従業員数から判断して現状維持、今以上の増加はない。
A、F、M、O社
- ・少子高齢化の中では外国人雇用の必要性は感じている。B、I、Q社
- ・雇用数は増加したいと考えており、出来るだけ長く勤務してほしい。
E、G、H、K、R、S社
- ・事前準備や先行き不透明の中では躊躇しているが、機会があれば3直勤務の交代要員で採用したい。T社

3. その他

①IT人材について

専門人材を必要とするとした事業所は9社、現状は時期早尚とした事業所は2社、専門人材採用予定はなしとした事業所は9社と、必要を感じているものの、事業所によっては意識の差は少なからず存在する。因みに時期早尚とし事業所は親会社からの人材派遣やシステム供与がある事業所で必要なしと回答している。

<ヒアリング内容>

(IT人材の必要性)

- ・業務や会議についてはデジタル化を進めているが、専担人材はまだ必要ない。B社
- ・土木・建築業界のデジタル化は進行しているが、システムや人材教育はベンダーに委託しているため、現状では専担人材は必要ない。B社
- ・システム対応者を2名配属しているが、今後も必要に応じて採用していく。C社
- ・システム担当を2~3年前から採用し、各拠点のサーバー統合、在宅勤務、入退館顔認証など出来るところから対応している。E社
- ・IT推進室を設置しているが、専担人材採用までには至っていない。F社
- ・今後の状況から必要と考えており、大手システム会社の若手中途採用者が中心にやっている。G社
- ・現在は担当部長が兼務しているが、将来的には必要と考えている。H社
- ・IT化はスマホやZoomによる情報共有を図っている。システム化は外注で間に合っているため、専担人材採用予定はない。J社
- ・システムは関連会社2社で対応しており、IT系人材は毎年ではないが採用している。K社
- ・システム担当者は1名いるが、基本はグループ会社管理としている。M社
- ・商品管理や業務支援ではデジタル化を進めているが、顧客が医療従事者となるので直接対面での営業・説明が重要となるので全てのIT化は難しい。N社

②IT人材の想定レベル

IT人材においては、社員のPCのフル稼働能力活用から、システム開発が出来るレベルまで様々であるが、回答では自社・自前での養成をしている事業所は比較的多い。

<ヒアリング内容>

- ・インターネット等に詳しく社内のシステムがある程度組み立てられるレベルを想定している。
C、D、G、H、O社
- ・システム自体の改修も必要でありシステム要員は自社養成、採用は不定期に実施している。N社
- ・自社のシステム開発が出来るレベルの人材が欲しい。Q、T社
- ・PCやマイクロソフト・オフィスが使えるレベルである。T社

③IT人材の育成

事業所側としては、人材育成の必要性は感じてはいるものの、今後十分コストをかけていくところまでの意識はまだ高くない。

<ヒアリング内容>

- ・システム担当人材は、セキュリティ重視のため、信用のある人を社内で育成していく方針である。D社
- ・現在は中途採用者が担っているが、社内育成を図っていく。G社
- ・必要な時にベンダーに依頼するが、期間限定で専門に請け負う人材が出てほしい。P社
- ・システム開発までは必要ないが、社内育成と養成を考えている。Q社
- ・詳しい人材がいれば中途採用したい。Q社
- ・多少は知識がある人材を最低限の範囲で自社育成していく。H社