

宝塚市労働実態調査報告書

令和2年3月

目次

第1章 調査概要	- 2 -
1. 市民アンケート調査.....	- 2 -
2. 事業所アンケート調査.....	- 2 -
3. アンケート集計.....	- 3 -
第2章 労働実態調査結果の概要とまとめ	- 4 -
1. 市民アンケート調査.....	- 4 -
2. 事業所アンケート調査.....	- 8 -
第3章 市民アンケート調査結果	- 11 -
1. 回答者の属性（性別・年齢）.....	- 11 -
2. 就業状況.....	- 12 -
3. 事業所の概要.....	- 15 -
4. 育児休業・介護休業制度.....	- 27 -
5. 現在の仕事の状況.....	- 30 -
6. 勤務・就業していない状況.....	- 39 -
7. 就業または転職の希望.....	- 45 -
8. 起業について.....	- 51 -
9. 60歳以後の就業.....	- 52 -
10. 施策・機関・法律の認知.....	- 56 -
11. 労働施策・就労支援について.....	- 68 -
12. 今後の就労支援.....	- 70 -
13. 労働行政に対する意見・要望.....	- 71 -
第4章 事業所アンケート調査結果	- 86 -
1. 回答事業所の概要.....	- 86 -
2. 正社員.....	- 93 -
3. 女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組み.....	- 110 -
4. アルバイト・契約社員.....	- 118 -
5. 障害（がい）者・外国人・高齢者・若者の雇用.....	- 128 -
6. その他.....	- 138 -
付属資料	- 156 -
市民アンケート調査 集計表.....	- 156 -
事業所アンケート調査 集計表.....	- 173 -

第 1 章 調査概要

1. 市民アンケート調査

(1) 調査目的

この調査は、宝塚市民の就業・労働実態を把握し、今後の労働施策を進めていくための基礎資料とするものである。

(2) 調査対象

18 歳から 79 歳までの宝塚市民 6,700 人を年代別に無作為に抽出。

(3) 調査方法

対象者に調査票を郵送し、返信用封筒による郵送回収方式。

(4) 調査期間

令和元年 7 月 17 日～令和元年 8 月 9 日

(5) 回収状況

A 配布数	6,700 件
B 回収数	2,405 件
C 回収率 (B/A)	35.9%

2. 事業所アンケート調査

(1) 調査目的

この調査は、宝塚市内の事業所における雇用実態を把握し、今後の労働施策を進めていくための基礎資料とするものである。

(2) 調査対象

平成 28 年経済センサスー活動調査から宝塚市内の従業員 20 人以上の全事業所と、19 人以下の事業所から無作為に抽出し、合計 800 カ所とした。

(3) 調査方法

対象事業所に調査票を郵送し、返信用封筒による郵送回収方式及び未返送事業所については調査員による訪問回収方式とした。

(4) 調査期間

令和元年7月17日～令和元年8月9日

(5) 回収状況

A 配布数	800 件
B 不着、廃業、移転等対象外	49 件
C 対象母数 (A-B)	751 件
D 回収数	307 件
E 回収率 (D/C)	40.9%

3. アンケート集計

調査結果分析にあたって

- ※ 調査票を集計し分析するにあたり、表記上回答項目が長いものについては文章を集約、または表現を変更している。
- ※ 設問集計の回答母数を文中では「N」で表している。
- ※ 複数回答可の設問については「MA」で表している。
- ※ 単一回答の設問に複数回答されていた場合、番号が若い選択肢を採用し集計を行った。
- ※ 設問が複数回答 (MA) の場合、有効回答件数 (n) を母数として構成比を算出しているため、構成比の合計が 100%を超える場合がある。
- ※ 構成比については、小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位までを明示しているため、合計が 100%にならない場合がある。
- ※ 表内にて、視認性向上のために割合の最も大きい数値は網掛けで表示し、無選択 (0.0%) の数値は非表示としている。

第 2 章 労働実態調査結果の概要とまとめ

1. 市民アンケート調査

(1) 回答者の属性

- 回答者性別は、男性 40.2%、女性 55.7%となり、15.5ポイント女性の方が多くなっている。
- 回答者年代では、65～69 歳が 11.4%、70～74 歳が 14.0%、75～79 歳が 10.4%で、65 歳以上が 3 割以上を占めている。

(2) 就業状況

- 就業状況については、40.9%の回答者が勤務・就業していないと回答している。
- 性別・年代別に見ると、会社等に勤務しているのは男女ともに 20 代～60 代が多く、一般的に定年退職を迎える 60 代以降の年代では、60 代の男性は 53.1%が会社等に勤務しており、60 代の女性は 62.5%が勤務・就業していない状況にある。
- 雇用形態では、正社員が 51.2%、派遣社員が 3.1%、中長期アルバイト・パートタイマーが 23.7%となっている。性別・年代別に見ると、正社員の割合が高かったのは、20～64 歳の男性と 20～44 歳および 55～59 歳、75～79 歳の女性となっている。

(3) 事業所の概要

- 勤務先、自営事業の業種では、医療、福祉が 16.8%で最も高く、次いで製造業が 12.6%、サービス業（他に分類されないもの）が 11.1%、卸売業・小売業が 10.4%となり、この 4 業種で半数弱を占めている。
- 勤務先の従業員数は、0～4 人が 10.5%、5～9 人が 5.7%と 9 人以下が 16.2%を占め、一方、3,000 人以上が 20.4%となっており、2 極化している。
- 勤務地については、宝塚市内が 31.0%で最も高くなっている。次いで、大阪市内が 23.9%となっており、宝塚市内と大阪市内で全体の半数以上を占めている。
- 1 日の所定労働時間と実働労働時間を見ると、ともに 4 時間超 8 時間以下が最も高くなっているが、その割合の差をみると、実働労働時間が 22.7ポイント低い（所定労働時間 75.7%、実働労働時間 53.0%）。実働労働時間が 8 時間超 12 時間以下とする方は 27.1%となっている。
- 1 週間の所定労働時間と実働労働時間を見ると、ともに 30 時間超 40 時間以下が最も高くなっているが、その割合の差をみると、実働労働時間が 21.6ポイント低い（所定労働時間 48.1%、実働労働時間 26.5%）。実働労働時間が 40 時間超 50 時間以下の方は 22.1%となっている。
- 定年制については、67.1%の事業所で導入されており、定年の年齢が 60 歳とする事業所が 63.7%となっている。
- 再雇用制、勤務延長制度については、60.6%の事業所で導入されており、再雇用・勤務延長上限年齢を 65 歳までとする事業所が 53.7%となっている。
- 事業所に導入されている各種制度については、定期健康診断制度が 81.9%で最も高く、次いで、就業規則が 79.6%となっている。一方、導入率が低いのは、無期

転換ルール 13.2%、ボランティア休暇制度 14.4%、早期退職制度 17.5%で、それぞれ2割未満となっている。

- 年次有給休暇の付与日数および取得割合については、付与日数は20日以上が39.6%と最も高く、次いで10～20日未満が23.1%となっている。取得割合については40～60%未満が12.9%、20%未満が12.8%と高くなっている。
- 年次有給休暇の取得が50%未満の方の消化しなかった・できなかった理由は、約半数が忙しくて取得できなかったとしている。

(4) 育児休業・介護休業制度

- 育児休業制度が勤務先にあるとの回答は53.5%で約半数となった。取得状況については、76.5%が取得の必要がないとしており、取得したは10.7%、取得したかったができなかったが5.1%となっている。また、取得した方の取得日数は、365日（1年）未満が37.7%、365～730日（1～2年）未満が16.9%、730日（2年）以上が6.5%となっている。
- 介護休業制度が勤務先にあるとの回答は38.3%となった。取得状況については、90.1%が取得の必要がないとしており、取得したは1.2%、取得したかったができなかったが1.9%となっている。また、取得した方の取得日数は、10日未満が66.7%、10～20日未満が16.7%となっている。

(5) 現在の仕事の状況

- 職種については、その他の専門・技術職が22.7%で最も高く、次いで、事務職が19.9%、管理職が11.9%、サービス職が10.2%と続いている。
- 就職の経路については、事業所への直接応募が20.0%で最も高く、次いで友人・知人・親族のあっ旋が17.4%、インターネット（就活サイト等）が11.9%と続いている。
- 現在の仕事の勤続年数については、10～20年未満が22.7%で最も高く、次いで5～10年未満が16.8%、1～3年未満が14.4%と続いている。
- 現在の仕事の年収については、200万円未満が30.5%で最も高く、次いで、200～400万円未満が24.9%となり、年収400万円未満が全体の半数以上となっている。
- 今の仕事を続けるうえで問題があると感じている方は、大いに感じるが16.0%、やや感じるが35.4%で、全体の半数以上が問題を感じている。
- 今の仕事を続けるうえで問題だと感じている理由では、給与・賃金が43.8%で最も高く、次いで、仕事の内容が23.9%、勤務時間・曜日など勤務条件が20.1%と続いている。
- 過去5年間での転職経験については、24.2%が転職の経験があると回答している。
- 転職の理由については、仕事の内容が24.1%で最も高く、次いで、給与・賃金が20.7%、人間関係が20.1%と続いている。
- 転職先への就職理由については、仕事の内容が43.1%で最も高く、次いで、勤務時間・曜日など勤務条件が32.6%、給与・賃金が25.7%と続いている。
- 転職・起業の希望状況については、転職希望が13.4%、起業希望が2.7%となっている。転職希望者のうち、求職活動を実施しているのは23.8%となっている。

(6) 勤務・就業していない状況

- 勤務・就業していない状況については、以前は勤務・就業していたが、今はしていないが88.8%とおよそ9割を占めている。
- 以前の勤務・就業時期では、10年以上前が49.6%でおよそ半数となっている。勤務を辞めた最大の理由は、定年または早期退職優遇制度利用による退職が27.3%で最も高く、次いで、結婚が17.9%、出産、育児等が11.8%、契約期間満了が11.1%と続いている。
- 就職・起業の希望については、希望していないが77.2%で最も高く、就職・転職希望者は15.1%、起業希望者は2.1%となっている。就職・起業を希望しない理由については、経済的に働く必要がないが27.2%、自身の身体的・精神的事由などで働けないが23.0%、子育てや介護などで働きたいが働けないが11.1%となっている。
- 就職・転職希望者で求職活動をしていると回答があったのは50.3%となっており、就職活動の内容は、応募企業選定中が40.3%、就活サイト等で応募が36.1%、公共職業安定所から応募が29.2%、事業所への直接応募が25.0%となっている。

(7) 就業または転職の希望

- 就業・転職希望者が希望する職種では、事務職が32.2%で最も高く、次いで、その他の専門・技術職が29.5%と続いている。
- 就業・転職希望者が希望する業種では、医療、福祉が29.9%で最も高く、次いで、教育、学習支援業が18.6%と続いている。
- 市内での勤務希望については、40.2%が市内での勤務を希望している。
- 市内での勤務希望者で、勤務したい企業が市内にあるとの回答は25.2%となっている。
- 雇用施策への要望については、求人情報提供の充実が49.0%で最も高く、次いで、就職活動に関する支援の充実が30.2%、スキルアップ支援の充実が23.1%と続いている。
- 職業を選択する際に重視する点については、職種、仕事内容が41.4%（最も重視：31.3%、2番目に重視：10.1%）で最も高く、次いで、給与・賃金が35.9%（最も重視：16.9%、2番目に重視：19.0%）、やりがい、面白さが21.2%（最も重視：12.0%、2番目に重視：9.2%）と続いている。

(8) 起業について

- 起業希望者の起業時期では、57.9%が3年以内での起業を考えている。
- 起業希望者が重視する支援策では、資金の調達に66.0%で最も高くなっている。

(9) 60歳以後の就業

- 年金と就業年齢については、年金が支給されても働き続けたいが39.5%で最も高く、年金が支給されるまで働きたいの14.9%と合わせると、半数以上が60歳以後も働くことを希望している。
- 60歳以後においても働きたいとした回答者に、何歳まで働きたいかを尋ねたところ、70~80歳未満が63.4%と、約6割が70歳代まで働く意向を示している。
- 60歳以後においても働きたいとした回答者に、就業目的を尋ねたところ、収入目的が54.6%と半数を超えている。

(10) 施策・機関・法律の認知

- ワークサポート宝塚の認知度は41.8%で、うち、利用率は39.7%となっている。
- 若者しごと相談広場の認知度は13.8%で、うち、利用率は8.4%となっている。
- シルバー人材センターの認知度は75.1%で、うち、利用率は仕事を発注したことがあるが10.6%、会員が0.9%となっている。
- 宝塚地域若者サポートステーションの認知度は7.5%で、うち、利用率は5.0%となっている。
- 最低賃金の認知度は70.6%となっている。
- 働き方改革関連法で時間外労働の上限規制の認知度は62.1%となっている。
- 働き方改革関連法で年次有給休暇の確実な取得の認知度は65.3%となっている。
- 各種相談機関の労働条件相談ほっとラインの認知度は25.7%（利用したことがある0.5%、利用はしていないが知っている25.2%）となっている。
- 各種相談機関の総合労働相談コーナーの認知度は25.3%（利用したことがある1.2%、利用はしていないが知っている24.1%）となっている。

(11) 労働施策・就労支援について

- 必要な労働施策・就労支援については、ワークサポート宝塚の継続、充実が57.8%で最も高く、次いで、若者しごと相談広場の継続、充実が36.8%、働き方改革に関する啓発の実施が33.0%、就職面接・相談会の実施が31.8%と続いている。

(12) 今後の就労支援

- 就労支援が必要な対象については、高齢者とする回答が31.3%と最も高く、次いで、若者が29.3%、女性が17.9%、障害（がい）者が7.4%、外国人が4.4%と続く。

2. 事業所アンケート調査

(1) 回答事業所の概要

- 業種については、医療、福祉が 23.8%で最も高く、次いで、卸売業・小売業が 12.4%となり、この2業種で3割以上を占めている。
- 事業所の創業設立経過年については、10年以上20年未満が26.1%と最も高く、次いで、30年以上50年未満が19.9%、50年以上100年未満が15.0%と続き、30年未満が5割以上を占めている。
- 従業者数（正社員、非正規社員の合計）については、10～29人が29.6%最も高く、次いで、30～49人が18.2%、50～99人が13.7%、1～4人が11.4%となっており、従業者数30人未満が5割以上を占めている。
- 世代、性別等の課題については、課題がない事業所が65.5%となっている。
- 就業規則については、84.4%の事業所が就業規則があると回答している。
- 労働組合の有無については、73.0%の事業所が労働組合はないと回答している。
- 労働協約については、48.9%の事業所が労働協約はないと回答し、あると回答したのは44.6%となっている。

(2) 正社員

- 1週間の所定労働時間は、40時間以下が94.2%となっている。
- 年次有給休暇の付与日数を見ると、勤続半年未満では5日未満が50.0%、勤続1年未満では15日未満が64.3%、勤続1年以上では15日未満が61.4%で最も高くなっている。最大付与日数では、30日未満が76.4%で最も高くなっている。
- 年次有給休暇制度の取得率については、半分程度は取得しているが42.6%で最も高く、次いで、おおむね取得しているとほとんど取得していないがそれぞれ24.8%となっている。
- 働き方改革関連法の施行の認知度は89.1%となっている。
- 休暇制度についてあるものを見ると、忌引休暇が91.2%で最も高く、次いで、産前・産後休暇が82.8%、結婚休暇が80.3%、夏期休暇が58.0%と続いている。
- 健康診断の実施については、9割以上の企業が実施している。
- 定年制については、81.4%があると回答している。
- 定年制の内容については、一律定年制が92.4%で最も高く、9割以上が一律定年制を採用しており、定年の年齢は60歳が71.1%で最も高くなっている。
- 高年齢者雇用確保措置の実施状況については、再雇用・継続雇用制度の導入が73.9%で最も高く、継続雇用の年齢は、65歳までが66.5%で最も高くなっている。
- 定年年齢の引き上げ導入を実施している事業所は7.6%であったが、引上げ年齢を聞いたところ、65歳までが44.4%で最も高く、次いで、70歳以上で33.3%と続いている。
- 退職金制度については、77.9%があると回答しており、制度の種類では、自社制度が46.9%で最も高くなっている。
- 事業所の役職者については、部長級以上では、役職者1人が17.8%と最も高く、次いで、0人が17.4%、2人が11.2%、3人が7.4%と続いている。課長級では、役職者1人が21.7%と最も高く、次いで、0人が12.8%、2人が12.4%、5～9人が8.1%と続いている。係長級では、役職者0人が16.7%で最も高く、次いで、1人が15.1%、5～9人が8.9%、2人が7.4%、3人が5.8%と続いている。
- 部長級以上の役職者人数を男女別で見ると、男性では1人が20.9%で最も高くなっている。女性では0人が28.3%で最も高くなっている。

- 課長級の役職者人数を男女別で見ると男性では1人が22.1%で最も高くなっている。女性では0人が24.4%で最も高くなっている。
- 係長級の役職者人数を男女別で見ると男女とも0人が最も高く、それぞれ15.5%、21.7%である。
- 今後の従業員の採用方針については、実務経験者など中途採用を重視するが35.3%で最も高く、次いで、新規学卒者の採用を重視するが27.1%と続いている。
- 求人募集の方法については、公共職業安定所が61.3%で最も高くなっている。次いで、自社のホームページが50.6%、民間人材紹介会社が42.8%と続いている。

(3) 女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組み

- 女性の昇進・昇格については、実施しているが44.2%で最も高く、次いで必要を感じないが19.0%と続いている。
- 女性の昇進・昇格について、取組をしていない理由については、既に女性が十分に活躍しているが60.9%と最も高かった。
- 男女従業員の機会均等と能力を促すために講じている措置については、採用等で男女を同等に扱うが67.8%と最も高く、次いで育休が取得しやすい職場環境を作るが46.5%と続いている。
- 次世代育成支援対策推進法における、一般事業主行動計画策定の進捗の状況については、策定したが22.1%となっている。一方、制度を知らないが24.0%となっている。
- 実施もしくは実施予定のワーク・ライフ・バランスの取組については、産休・育児休業制度が78.7%で最も高く、次いで介護休業制度が64.7%、半日・時間単位の有給制度が58.8%と続いている。

(4) アルバイト・契約社員

- アルバイト等の契約方法については、通知書などの文書による契約が83.5%となっている。
- 契約社員の契約方法についても、通知書などの文書による契約が51.7%となっている。
- アルバイト等の就業規則については、専用のものを適用が72.9%で最も高く、正社員のものを適用は18.3%となっている。
- 契約社員の就業規則については、専用のものを適用が39.3%で最も高く、正社員のものを適用は14.0%となっている。
- アルバイト等の年次有給休暇の取得状況については、おおむね取得しているが33.9%で最も高い。一方、ほとんど取得していないが19.8%となっている。
- 契約社員の年次有給休暇の取得状況については、半分程度は取得しているが19.4%で最も高い。一方、ほとんど取得していないが8.7%となっている。
- アルバイト等の退職金制度については、61.2%が現在も今後も制度を設けないとしており、6割強の企業でアルバイト・パートタイマー向けの退職金制度は設置しないとしている。
- 契約社員の退職金制度については、35.1%が現在も今後も制度を設けないとしている。
- 無期転換ルールについては、知っているが79.3%となっている。
- 無期転換ルールへの対応については、済んでいるが47.9%となっており、対応中であるが12.0%、対応予定が14.5%となっている。

(5) 障害（がい）者・外国人・高齢者・若者の雇用

- 身体障害（がい）者の雇用人数では、1人が9.4%、2人が2.5%と続く。知的障害（がい）者の雇用人数では、1人が7.2%、2人が2.5%と続く。精神障害（がい）者の雇用人数では、1人が4.0%、2人が0.4%と続く。
- 正規社員の外国人の国籍別雇用事業所数については、フィリピンが4事業所で最も多い。非正規社員の国籍別雇用事業所数については、ベトナムが7事業所と最も多い。
- 合理的配慮については、知っているが77.6%となっている。
- 外国人材受け入れのための制度については、利用予定はないが知っているが69.0%と最も高かった。
- 高齢者を雇用するうえでのメリットについては、即戦力が34.1%と最も高く、次いで若手の指導が33.7%、技術継承が33.3%と続いている。
- 高齢者を雇用するうえでの問題については、健康・安全管理の不安が61.2%で最も高かった。
- 若者を雇用するうえでの問題については、人材の確保が47.9%で最も高く、次いで早期の離職が41.6%と続いている。
- 新規学卒者の採用促進や定着率対策などで有効な対策については、賃金水準の引き上げが39.1%と最も高く、次いで休日を取得しやすくするが33.3%と続いている。

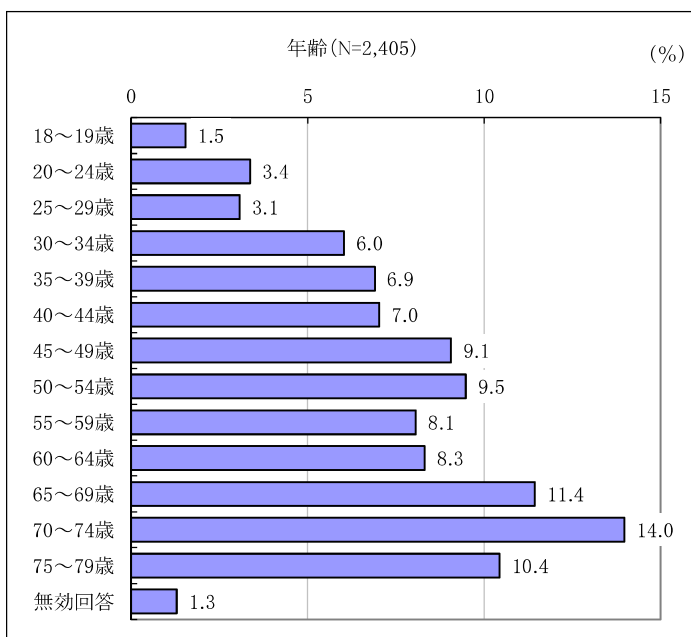
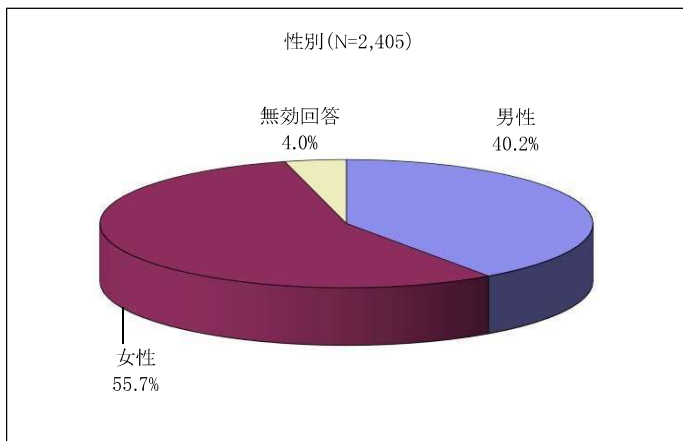
(6) その他

- 福利厚生については、慶弔見舞金があると回答した事業所が88.7%と最も高く、次いで社員表彰が53.6%、社宅・社員寮が31.8%と続いている。
- セクハラ防止策については、苦情処理機関、相談窓口等の設置が53.3%で最も高い。
- 障害（がい）者を雇い入れた場合の助成制度については、利用したことがあるが15.3%、知っているが41.4%となった。
- 障害者雇用率制度については、達成しているが19.2%、知っているが達成していないが22.8%となった。
- 65歳超雇用推進助成金については、利用したことがあるが10.7%、利用はしていないが知っているが52.1%となった。
- ワークサポート宝塚については、利用したことがあるが17.6%、利用はしていないが知っているが38.1%となった。
- 最低賃金については、知っているが87.9%、知らないが3.3%となった。
- 36協定については、知っているが82.1%、知らないが8.1%となった。
- ストレスチェックの義務化については、知っているが64.5%、知らないが25.1%となった。
- ストレスチェックの実施については、実施しているが40.1%となった。一方、実施の予定はないが26.1%となった。
- 労働条件相談ほっとラインについては、利用したことがあるが1.0%となった。利用はしていないが知っているが48.9%、知らないが41.0%となった。
- 総合労働相談コーナーについては、利用したことがあるが4.9%となった。利用はしていないが知っているが52.1%、知らないが33.9%となった。
- 今後注力したい施策については、働き続けることができる環境整備が45.9%と最も高く、次いで若年者採用が34.8%、中途採用活動が32.2%、労働環境の整備が30.9%と続いている。

第3章 市民アンケート調査結果

1. 回答者の属性（性別・年齢）

問1. あなたの性別・年齢についてお答えください。



回答者の性別を見ると、「男性」が40.2%、「女性」が55.7%となり、女性が回答割合の半数以上を占めている。

回答者の年齢では、「70～74歳」が14.0%で最も高くなっており、次いで「65～69歳」が11.4%、「75～79歳」が10.4%と続き65歳以上が全体の3分の1を占めている。

(単位：%)

	サンプル数	性別			
		男性	女性	無回答	
全体	2,405	40.2	55.7	4.0	
年代	18～19	37	29.7	70.3	
	20～24	81	34.6	59.3	6.2
	25～29	74	33.8	62.2	4.1
	30～34	145	36.6	60.0	3.4
	35～39	166	35.5	62.0	2.4
	40～44	169	39.1	58.6	2.4
	45～49	218	41.3	56.4	2.3
	50～54	228	37.7	59.2	3.1
	55～59	194	40.2	56.7	3.1
	60～64	200	46.0	53.0	1.0
	65～69	275	41.8	54.5	3.6
	70～74	336	44.0	52.4	3.6
	75～79	251	45.8	49.8	4.4
	無回答	31	6.5	19.4	74.2

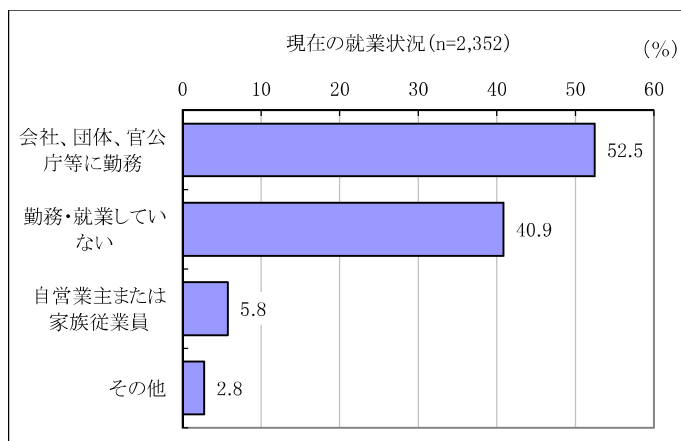
年齢区分別の性別構成比を見ると、すべての年齢区分で女性の割合が高くなっている。

2. 就業状況

問2. 就業状況についてお尋ねします。

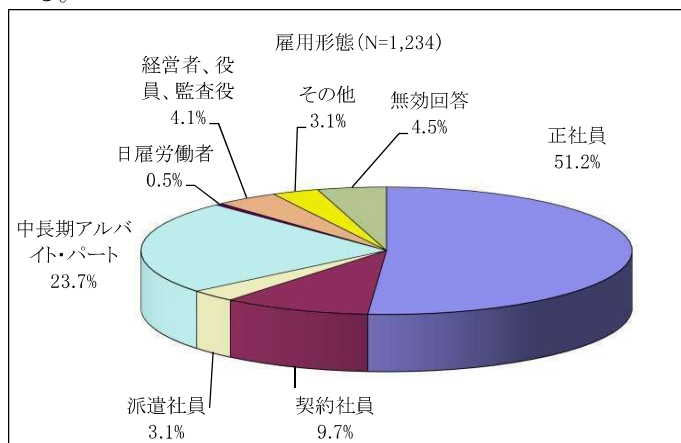
現在の就業状況は次のどれに該当しますか。(当てはまるものすべて選んで○)

また、「会社、団体、官公庁等に勤務」を選択した場合、雇用形態を選択してください。



回答者の現在の就業状況を見ると、「会社、団体、官公庁等に勤務」が52.5%で最も高かった。次いで「勤務・就業していない」が40.9%、「自営業主または家族従業員」が5.8%と続く。

なお、短期アルバイトは「就業」に含まないために、「勤務・就業していない」に内包している。



「会社、団体、官公庁等に勤務」と回答した場合の、雇用形態の内訳は、「正社員」が51.2%と最も高く、次いで「中長期アルバイト・パート」が23.7%、「契約社員」が9.7%と続く。

(単位：%)

	サンプル数	現在の就業状況				
		自営業主または家族従業員	会社、団体、官公庁等に勤務	勤務・就業していない	その他	
全体	2,352	5.8	52.5	40.9	2.8	
性別 / 年代別	10代男性	11		90.9	9.1	
	10代女性	26		61.5	11.5	
	20～24歳男性	28	3.6	46.4	53.6	
	20～24歳女性	48		70.8	25.0	6.3
	25～29歳男性	25		80.0	20.0	
	25～29歳女性	46		82.6	17.4	
	30代男性	112	4.5	91.1	5.4	2.7
	30代女性	190	1.1	68.4	30.0	1.6
	40代男性	155	10.3	88.4	3.2	
	40代女性	221	5.0	65.6	29.0	0.9
	50代男性	163	6.7	85.3	8.6	0.6
	50代女性	242	5.4	64.0	30.2	1.7
	60代男性	207	9.7	53.1	38.2	1.9
	60代女性	251	7.2	29.9	62.5	2.4
	70代男性	257	6.6	21.0	71.2	3.9
	70代女性	274	5.5	9.5	78.5	8.8
無回答	96	7.3	51.0	43.8	1.0	

現在の就業状況を性別・年代別に見ると、30代～50代は男女とも「会社、団体、官公庁等に勤務」が最も多い結果となった。20代に関しては、男性は「勤務・就業していない」が最も多く53.6%、女性は「会社、団体、官公庁等に勤務」が最も多く70.8%となった。60代に関しては、男性は「会社、団体、官公庁等に勤務」が最も多く53.1%、女性は「勤務・就業していない」が最も多く62.5%となった。

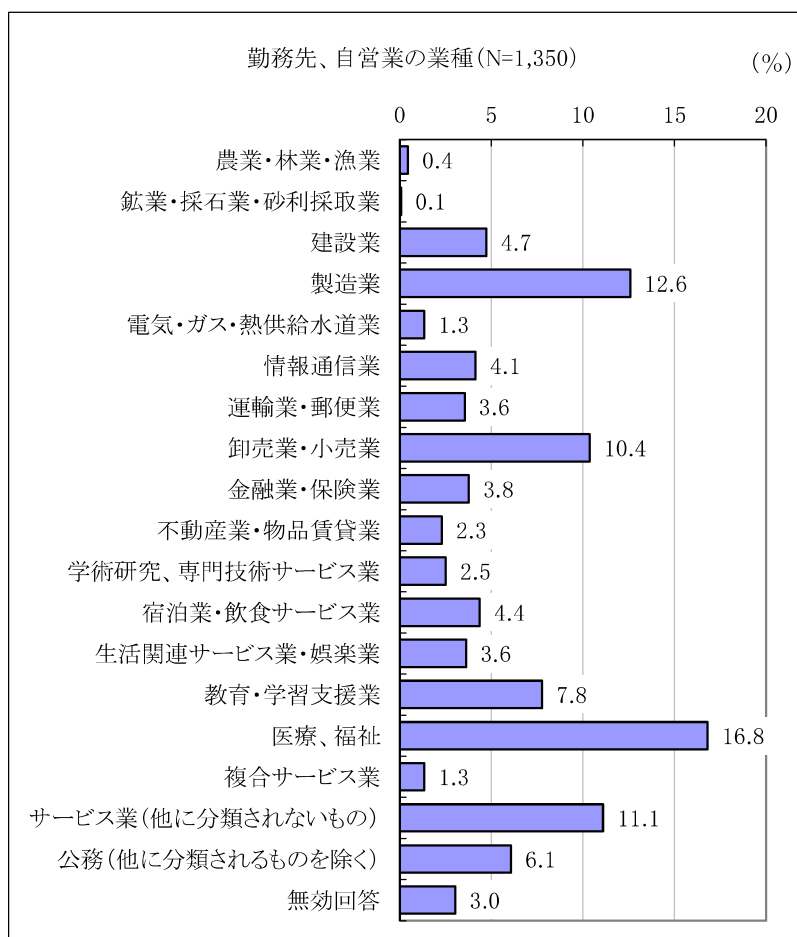
(単位：%)

	サンプル数	雇用形態							
		正社員	契約社員	派遣社員	ト 中 長 期 ア ル バ イ ト ・ パ ー ト	日 雇 労働者	経営者、 役員、 監査役	その他	無回答
全体	1,234	51.2	9.7	3.1	23.7	0.5	4.1	3.1	4.5
性別	男性全体	575	62.8	9.2	1.2	10.4	0.9	6.6	6.3
	女性全体	614	40.2	9.9	4.9	36.3	0.2	1.8	3.1
年代別	無回答	45	53.3	13.3	2.2	22.2		4.4	2.2
	10代男性	0							
	10代女性	7			100.0				
	20～24歳男性	13	46.2		46.2			7.7	
	20～24歳女性	34	61.8	2.9	2.9	29.4		2.9	
	25～29歳男性	20	75.0	15.0					10.0
	25～29歳女性	38	55.3	15.8	13.2	13.2			2.6
	30～34歳男性	46	89.1			2.2	2.2		6.5
	30～34歳女性	54	68.5	5.6	1.9	16.7		1.9	3.7
	35～39歳男性	56	85.7			5.4	1.8	1.8	5.4
	35～39歳女性	76	52.6	6.6	5.3	28.9			6.6
	40～44歳男性	57	86.0		1.8			3.5	1.8
	40～44歳女性	65	41.5	10.8	6.2	36.9			1.5
	45～49歳男性	80	77.5	6.3		2.5	1.3	2.5	1.3
	45～49歳女性	80	36.3	11.3	7.5	40.0		1.3	1.3
	50～54歳男性	74	75.7	2.7	1.4	4.1		5.4	1.4
	50～54歳女性	93	39.8	9.7	4.3	41.9		1.1	1.1
	55～59歳男性	65	80.0	4.6				7.7	7.7
	55～59歳女性	62	35.5	9.7	6.5	32.3		3.2	8.1
	60～64歳男性	60	35.0	30.0	1.7	11.7	1.7	10.0	5.0
	60～64歳女性	45	17.8	22.2		44.4		2.2	8.9
	65～69歳男性	50	12.0	18.0	2.0	42.0		20.0	6.0
	65～69歳女性	30		10.0	3.3	70.0	3.3	10.0	3.3
	70～74歳男性	41	9.8	26.8	4.9	31.7	4.9	7.3	9.8
	70～74歳女性	21		9.5		52.4		9.5	28.6
	75～79歳男性	13	7.7	15.4	7.7	30.8		30.8	7.7
	75～79歳女性	5	40.0			40.0			20.0
	無回答	49	55.1	12.2	2.0	22.4		4.1	2.0

雇用形態を性別・年代別に見ると、20歳～44歳までは男女とも「正社員」が最も高い割合となった。45～54歳までは男性では「正社員」が最も高い割合だが、女性では「中長期アルバイト・パート」が最も高い割合となった。65歳以上は男女とも「中長期アルバイト・パート」が最も高い割合となった。

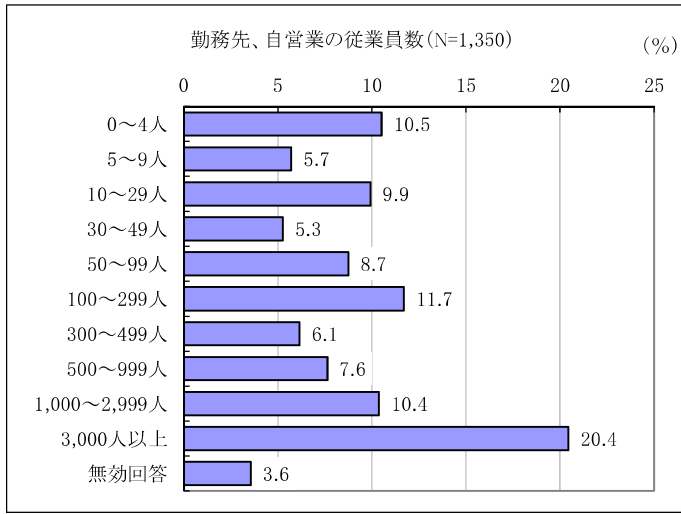
3. 事業所の概要

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (A) 勤務先、または自営業の業種は何ですか。(〇は1つ)



前述の問2の設定で「自営業主または家族従業員」又は「会社、団体、官公庁等に勤務」を選択した回答者（以降、同条件にて集計）に勤務先、自営業の業種を尋ねたところ、「医療、福祉」が16.8%で最も高くなった。次いで、「製造業」が12.6%、「サービス業（他に分類されないもの）」が11.1%と続く。以下「卸売業・小売業」が10.4%、「教育、学習支援業」が7.8%、「公務（他に分類されるものを除く）」が6.1%と続いている。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (B) 勤務先の企業全体、または自営業の従業員は何人ですか。



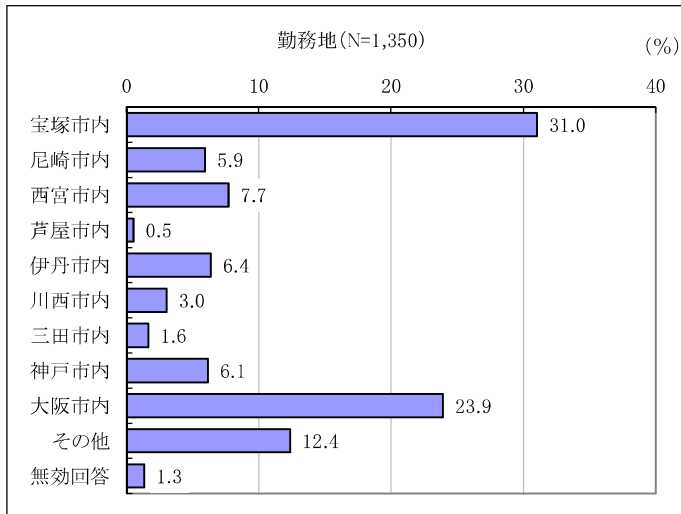
勤務先、自営業の従業員数を尋ねたところ、3,000人以上が最も高い割合になっている。

(単位: %)

業種	サンプル数	従業員数											無回答
		0～4人	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上	無回答	
全体	1,350	10.5	5.7	9.9	5.3	8.7	11.7	6.1	7.6	10.4	20.4	3.6	
01_農業・林業・漁業	6	83.3		16.7									
02_鉱業・採石業・砂利採取業	1					100.0							
03_建設業	64	18.8	14.1	17.2	4.7	14.1	6.3	4.7	7.8	1.6	9.4	1.6	
04_製造業	170	4.7	2.9	2.9	4.1	7.1	15.3	7.1	8.2	10.0	37.6		
05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2		11.1	11.1		5.6			16.7	27.8	5.6	
06_情報通信業	56	7.1	5.4	3.6	3.6	3.6	12.5	7.1	12.5	19.6	25.0		
07_運輸業・郵便業	48	6.3	2.1	10.4	4.2	2.1	10.4	10.4	6.3	10.4	37.5		
08_卸売業・小売業	140	12.1	10.0	10.0	6.4	7.1	9.3	2.9	8.6	10.0	21.4	2.1	
09_金融業・保険業	51	2.0		2.0		2.0	2.0	5.9	9.8	21.6	54.9		
10_不動産業・物品賃貸業	31	45.2	6.5	6.5		6.5	12.9	3.2	6.5	9.7	3.2		
11_学術研究・専門技術サービス業	34	29.4	14.7	11.8	2.9	5.9	8.8	5.9		8.8	8.8	2.9	
12_宿泊業・飲食サービス業	59	13.6	6.8	13.6	1.7	11.9	15.3	10.2	1.7	3.4	15.3	6.8	
13_生活関連サービス業・娯楽業	49	12.2		10.2	6.1	14.3	12.2	2.0	10.2	14.3	14.3	4.1	
14_教育・学習支援業	105	6.7	4.8	15.2	18.1	14.3	8.6	3.8	9.5	5.7	12.4	1.0	
15_医療・福祉	227	4.4	7.9	15.9	5.3	7.5	18.1	10.6	10.1	8.4	8.4	3.5	
16_複合サービス業	18	11.1			5.6	11.1	27.8	11.1	11.1	5.6	11.1	5.6	
17_サービス業(他に分類されないもの)	150	16.0	4.7	12.0	4.0	13.3	13.3	4.0	6.7	7.3	16.7	2.0	
18_公務(他に分類されるものを除く)	82	4.9	2.4	1.2	1.2	4.9	4.9	7.3	3.7	30.5	37.8	1.2	
無回答	41	7.3	4.9	7.3	4.9	14.6			2.4	2.4	2.4	53.7	

業種別に従業員数を見ると、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業、公務の10業種で「3,000人以上」の割合が最も高かった。一方、農業・林業・漁業、建設業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門サービス業の4業種で「0～4人」の割合が高くなっている。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (C) 勤務地はどこですか。(〇は1つ)



勤務地について見ると、「宝塚市内」が31.0%で最も高く、約3割の回答者が市内で勤務している。次いで、「大阪市内」が23.9%となっており、市内と大阪市で全体の半数以上を占めている。

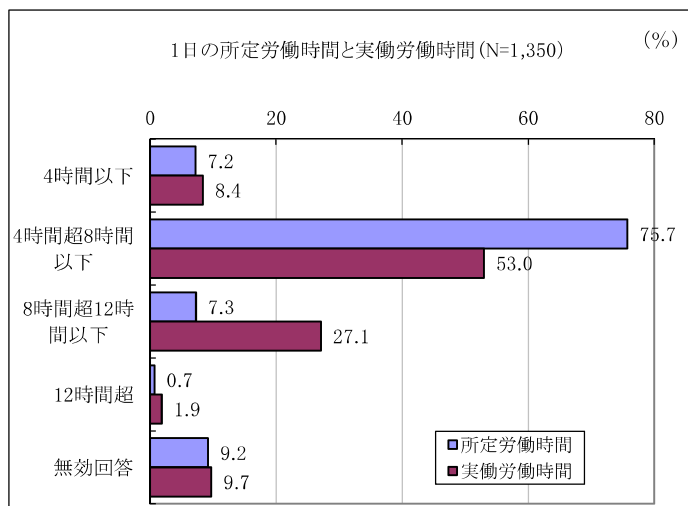
(単位: %)

	サンプル数	勤務地										
		宝塚市内	尼崎市内	西宮市内	芦屋市内	伊丹市内	川西市内	三田市内	神戸市内	大阪市内	その他	無回答
全体	1,350	31.0	5.9	7.7	0.5	6.4	3.0	1.6	6.1	23.9	12.4	1.3
業種												
01_農業・林業・漁業	6	83.3				16.7						
02_鉱業・採石業・砂利採取業	1	100.0										
03_建設業	64	18.8	12.5	1.6	1.6	7.8	1.6		6.3	34.4	15.6	
04_製造業	170	10.0	16.5	2.9		7.6	1.2	5.3	5.9	30.6	19.4	0.6
05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	22.2	5.6	11.1		5.6	5.6		16.7	22.2	11.1	
06_情報通信業	56	7.1	3.6			5.4			8.9	57.1	17.9	
07_運輸業・郵便業	48	6.3	10.4	8.3		8.3	6.3	2.1	10.4	22.9	25.0	
08_卸売業・小売業	140	32.9	1.4	7.1		5.7	3.6		7.9	32.1	9.3	
09_金融業・保険業	51	7.8	5.9	3.9					3.9	52.9	25.5	
10_不動産業・物品賃貸業	31	32.3		12.9	6.5	3.2				35.5	9.7	
11_学術研究・専門技術サービス業	34	32.4	5.9						5.9	35.3	17.6	2.9
12_宿泊業・飲食サービス業	59	52.5	3.4	3.4		6.8	1.7		3.4	22.0	6.8	
13_生活関連サービス業・娯楽業	49	59.2	4.1	10.2	2.0	2.0	2.0			8.2	12.2	
14_教育、学習支援業	105	35.2	3.8	17.1	1.0	4.8	3.8	4.8	6.7	13.3	9.5	
15_医療、福祉	227	47.6	2.2	15.0	0.4	10.1	4.0	1.3	4.4	6.2	8.8	
16_複合サービス業	18	38.9	5.6	11.1	5.6	5.6			11.1	22.2		
17_サービス業（他に分類されないもの）	150	32.7	3.3	6.0		6.0	4.0	1.3	8.0	30.0	8.7	
18_公務（他に分類されるものを除く）	82	35.4	8.5	6.1		6.1	8.5	2.4	8.5	12.2	12.2	
無回答	41	29.3	7.3	2.4		4.9	2.4		2.4	7.3	4.9	39.0

勤務地を業種別に見ると、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門サービス業の7業種で「大阪市内」の割合が高くなっている。また、農業・林業・漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、電気・ガス・

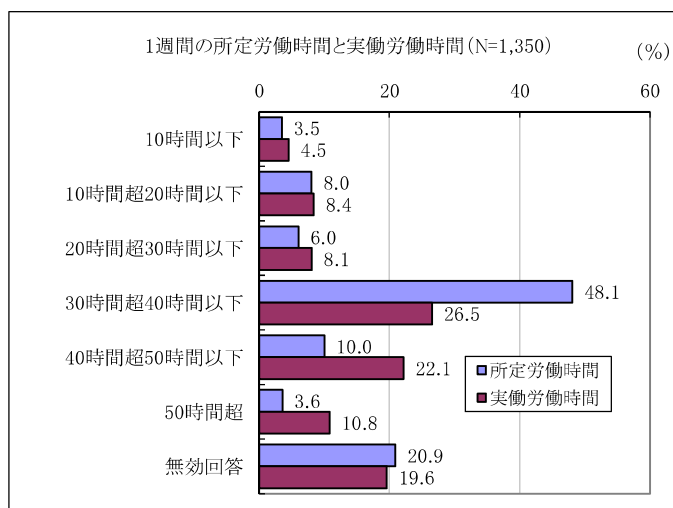
熱供給・水道業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業、公務の11業種は「宝塚市内」の割合が高くなっている。特に農業・林業・漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業では、その割合が50%以上となっている。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (D) 所定労働時間（休憩時間を除く）と平均的な実働時間はそれぞれどのくらいですか。



1日の所定労働時間を見ると、「4時間超8時間以下」が75.7%で最も高く、次いで「8時間超12時間以下」が7.3%となっている。

1日の実働労働時間を見ると、所定労働時間同様に「4時間超8時間以下」が最も高くなっているが、その割合は53.0%と22.7ポイント低くなっている。次いで「8時間超12時間以下」が27.1%と続くが、こちらは所定労働時間と比べ19.8ポイント高くなっている。



1週間の所定労働時間と実働労働時間を見ると、30時間超40時間以下で所定労働時間の割合が48.1%と高くなっている。実働労働時間も30時間超40時間以下で最も割合が高くなっているが、26.5%にとどまり、所定労働時間と21.6ポイントの乖離がある。40時間を超えると実働労働時間の割合が所定労働時間の割合より高くなっている。

(単位：%)

	サンプル数	1日の所定労働時間					
		4時間以下	4時間超8時間以下	8時間超12時間以下	12時間超	無回答	
全体	1,350	6.5	72.1	11.6	0.7	9.2	
雇用形態別	自営業	136	9.6	41.9	16.9	1.5	30.1
	正社員	629	0.2	84.4	12.9	0.6	1.9
	契約社員	116	5.2	80.2	9.5	0.9	4.3
	派遣社員	38	5.3	63.2	23.7		7.9
	中長期アルバイト・パート	289	21.8	58.1	5.5	0.7	13.8
	日雇労働者	4		50.0	25.0		25.0
	経営者・役員・監査役	45	4.4	71.1	13.3		11.1
	その他	38	2.6	50.0	10.5		36.8
無回答	55		85.5	9.1		5.5	

(単位：%)

	サンプル数	1日の実働労働時間					
		4時間以下	4時間超8時間以下	8時間超12時間以下	12時間超	無回答	
全体	1,350	7.2	48.0	33.2	1.9	9.7	
雇用形態別	自営業	136	16.2	41.2	15.4	1.5	25.7
	正社員	629	0.2	39.1	54.2	2.9	3.7
	契約社員	116	4.3	58.6	22.4	0.9	13.8
	派遣社員	38	5.3	76.3	15.8		2.6
	中長期アルバイト・パート	289	20.8	63.0	3.8	0.3	12.1
	日雇労働者	4		75.0			25.0
	経営者・役員・監査役	45	6.7	55.6	22.2		15.6
	その他	38	7.9	50.0	18.4		23.7
無回答	55	1.8	36.4	47.3	7.3	7.3	

1日の所定労働時間を雇用形態別に見ると、「4時間超8時間以下」がすべての雇用形態について、最も高い割合となった。「中長期アルバイト・パート」では「4時間以下」という回答も2割強と比較的高い割合となった。

1日の実働労働時間を雇用形態別に見ると、「正社員」では「8時間超12時間以下」の割合が最も高く、54.2%となった。所定労働時間と実働労働時間のかい離が大きいといえる。それ以外の雇用形態では「4時間超8時間以下」が最も割合が高くなっている。

(単位：%)

	サンプル数	1週間の所定労働時間						無回答	
		10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超40時間以下	40時間超50時間以下	50時間超		
全体	1,350	3.4	7.9	6.1	48.1	9.9	3.6	20.9	
雇用形態別	自営業	136	8.1	3.7	8.8	20.6	8.8	12.5	37.5
	正社員	629			1.3	67.6	12.4	3.0	15.7
	契約社員	116	2.6	6.9	6.0	56.0	8.6	3.4	16.4
	派遣社員	38	5.3	7.9	7.9	36.8	21.1		21.1
	中長期アルバイト・パート	289	9.7	29.8	16.6	14.9	3.8	2.1	23.2
	日雇労働者	4					25.0	25.0	50.0
	経営者・役員・監査役	45	2.2	2.2		53.3	13.3	4.4	24.4
	その他	38	2.6	7.9	10.5	36.8	5.3		36.8
無回答	55		1.8		67.3	10.9		20.0	

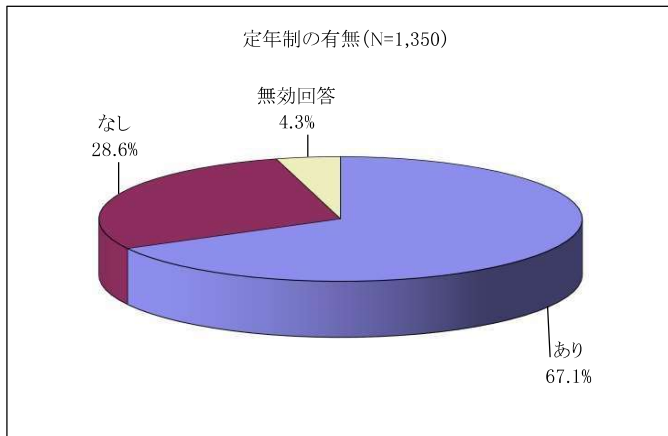
(単位：%)

	サンプル数	1週間の実働労働時間						無回答	
		10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超40時間以下	40時間超50時間以下	50時間超		
全体	1,350	4.2	8.6	8.1	26.0	22.7	10.8	19.6	
雇用形態別	自営業	136	9.6	5.9	14.0	16.9	10.3	14.0	29.4
	正社員	629	0.2	0.2	2.1	28.9	36.9	15.7	16.1
	契約社員	116	1.7	6.9	9.5	35.3	20.7	6.0	19.8
	派遣社員	38	2.6	10.5	2.6	50.0	13.2		21.1
	中長期アルバイト・パート	289	11.4	30.8	19.7	14.9	2.4	0.7	20.1
	日雇労働者	4					50.0		50.0
	経営者・役員・監査役	45	4.4	4.4	4.4	42.2	15.6	6.7	22.2
	その他	38	10.5	7.9	15.8	23.7	7.9	10.5	23.7
無回答	55	1.8	1.8		27.3	23.6	21.8	23.6	

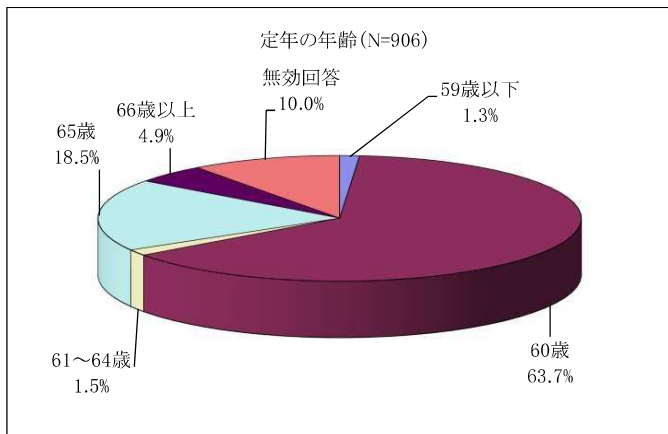
1 週間の所定労働時間を雇用形態別に見ると、「中長期アルバイト・パート」および「日雇労働者」以外で、「30 時間超 40 時間以下」が最も高い割合となっている。「中長期アルバイト・パート」では「10 時間超 20 時間以下」が最も高い割合となっている。

1 週間の実働労働時間を雇用形態別に見ると、「正社員」では「40 時間超 50 時間以下」の割合が最も高く、36.9%となった。所定労働時間と実働労働時間のかい離が大きいといえる。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (E) 定年制はありますか。

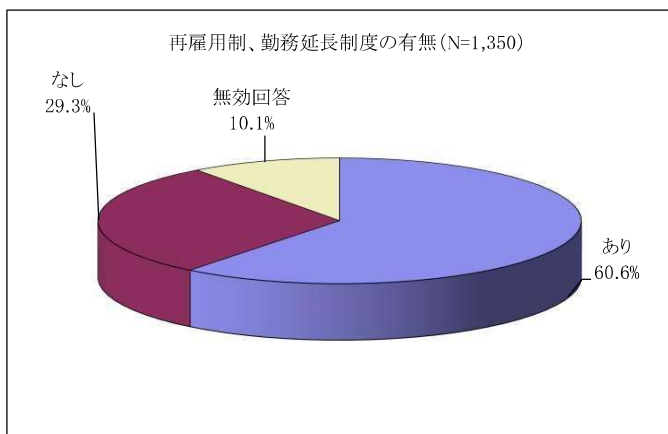


勤務先の事業所において、定年制の有無を尋ねたところ、「あり」が67.1%となっており、全体の6割以上の企業で定年制度を有している結果となった。

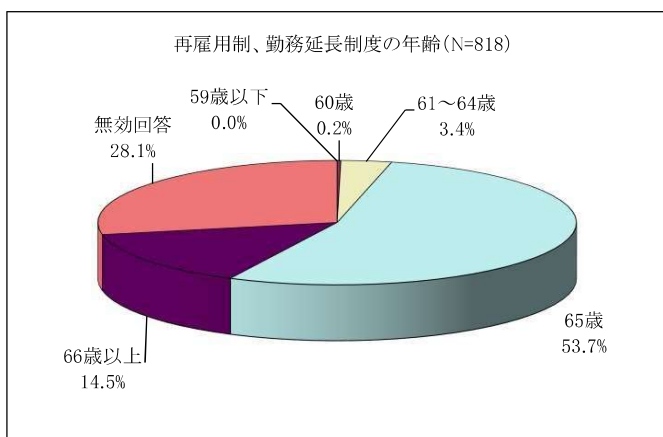


定年制を有している企業の定年年齢を見ると、「60歳」が63.7%で最も高くなっており、次いで「65歳」が18.5%、「66歳以上」が4.9%と続いている。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (F) 再雇用制、又は勤務延長制度はありますか。

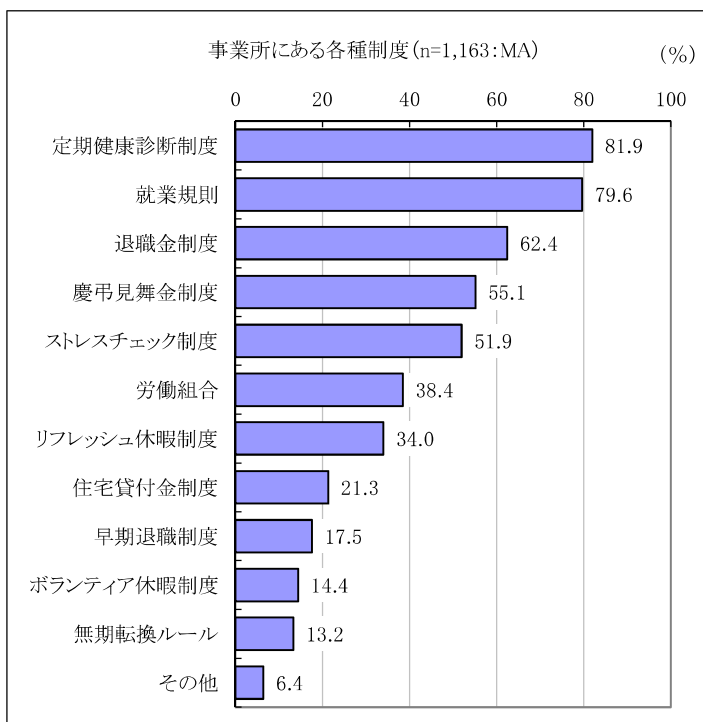


勤務先の事業所において、再雇用制、勤務延長制度の有無を尋ねたところ、「あり」が60.6%となり、全体の60%強の事業所で再雇用制度、勤務延長制度を導入している。



再雇用制、勤務延長制度を有している企業の設定年齢を見ると、「65歳」が53.7%で最も高くなっており、次いで「66歳以上」が14.5%と続いている。半数以上の企業で再雇用制、勤務延長制度での雇用を「65歳」までと設定している。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (G) 勤務先の企業、又は自営業にある制度について、当てはまるもの全てに○をしてください。



勤務先にある制度について、該当するものを複数回答にて尋ねたところ、「定期健康診断制度」が81.9%で最も高くなった。次いで、「就業規則」が79.6%、「退職金制度」が62.4%、「慶弔見舞金制度」が55.1%、「ストレスチェック制度」が51.9%と続いている。

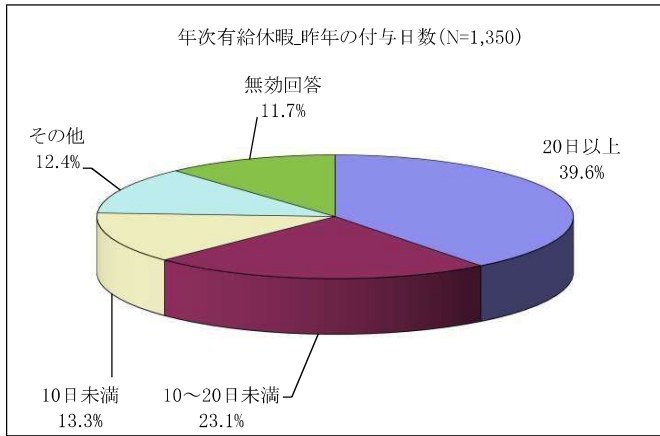
(単位：%)

	サンプル数	勤務先にある制度											
		ボランティア休暇制度	リフレクシブ休暇制度	定期健康診断制度	慶弔見舞金制度	住宅貸付金制度	就業規則	労働組合	退職金制度	早期退職制度	ストレスチェック制度	無期転換ルール	その他
全体	1,163	14.4	34.0	81.9	55.1	21.3	79.6	38.4	62.4	17.5	51.9	13.2	6.4
業種													
01_農業・林業・漁業	5			20.0					20.0				80.0
02_鉱業・採石業・砂利採取業	1			100.0	100.0		100.0		100.0				
03_建設業	52	11.5	32.7	88.5	67.3	13.5	82.7	21.2	71.2	7.7	28.8	9.6	5.8
04_製造業	164	22.0	47.6	88.4	79.3	26.8	89.6	58.5	80.5	29.3	73.8	23.8	6.7
05_電気・ガス・熱供給・水道業	16	31.3	43.8	75.0	68.8	25.0	68.8	50.0	68.8	12.5	50.0	12.5	25.0
06_情報通信業	51	31.4	54.9	96.1	66.7	27.5	90.2	49.0	68.6	17.6	72.5	33.3	
07_運輸業・郵便業	46	23.9	34.8	91.3	54.3	23.9	80.4	69.6	67.4	30.4	52.2	21.7	8.7
08_卸売業・小売業	122	8.2	29.5	78.7	58.2	16.4	80.3	38.5	51.6	10.7	44.3	12.3	6.6
09_金融業・保険業	50	28.0	78.0	88.0	80.0	44.0	88.0	62.0	80.0	28.0	78.0	16.0	4.0
10_不動産業・物品賃貸業	25	8.0	32.0	56.0	60.0	16.0	68.0	8.0	52.0	12.0	32.0	12.0	4.0
11_学術研究・専門技術サービス業	29	6.9	24.1	82.8	34.5	13.8	69.0	13.8	55.2	6.9	27.6	6.9	10.3
12_宿泊業・飲食サービス業	38	5.3	10.5	63.2	39.5	7.9	65.8	18.4	34.2	2.6	23.7	5.3	7.9
13_生活関連サービス業・娯楽業	39	2.6	12.8	64.1	33.3	5.1	71.8	41.0	33.3	2.6	35.9	10.3	10.3
14_教育・学習支援業	87	12.6	24.1	87.4	58.6	39.1	77.0	51.7	72.4	37.9	57.5	13.8	8.0
15_医療・福祉	198	5.6	22.2	79.3	44.9	14.1	81.3	21.7	60.1	6.6	47.0	7.1	4.5
16_複合サービス業	15	6.7	46.7	80.0	46.7	6.7	80.0	13.3	46.7		46.7	6.7	
17_サービス業（他に分類されないもの）	129	6.2	22.5	72.9	36.4	10.1	74.4	19.4	46.5	5.4	33.3	7.8	7.8
18_公務（他に分類されるものを除く）	80	38.8	58.8	97.5	52.5	46.3	76.3	63.8	80.0	50.0	85.0	10.0	1.3
無回答	16		12.5	81.3	31.3		75.0	12.5	43.8		37.5	12.5	
従業員数													
0～4人	80		10.0	36.3	25.0	6.3	32.5	1.3	21.3	2.5	1.3		32.5
5～9人	47		8.5	57.4	31.9	2.1	63.8	6.4	34.0		8.5	2.1	12.8
10～29人	109	0.9	8.3	69.7	28.4	6.4	69.7	4.6	45.9	1.8	7.3	4.6	7.3
30～49人	61	4.9	13.1	77.0	39.3	18.0	68.9	24.6	49.2	18.0	26.2	1.6	4.9
50～99人	103	2.9	19.4	80.6	46.6	12.6	80.6	19.4	53.4	8.7	33.0	7.8	4.9
100～299人	149	6.0	26.2	87.9	59.7	12.1	81.9	24.2	65.8	8.7	58.4	12.8	2.7
300～499人	81	11.1	30.9	91.4	60.5	14.8	84.0	23.5	63.0	12.3	59.3	11.1	3.7
500～999人	100	15.0	42.0	93.0	62.0	32.0	86.0	47.0	75.0	19.0	73.0	21.0	
1,000～2,999人	138	28.3	52.2	91.3	68.8	29.7	93.5	66.7	79.7	31.2	74.6	17.4	2.9
3,000人以上	272	31.6	60.7	92.6	73.5	39.0	91.2	74.3	79.4	34.6	81.3	24.3	4.0
無回答	23	8.7	13.0	65.2	34.8	8.7	69.6	30.4	34.8	4.3	39.1		17.4

勤務先にある制度を業種別に見ると、最も高かった「定期健康診断制度」は、鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、金融業・保険業、学術研究・専門技術サービス業、教育・学習支援業、複合サービス業、公務の10業種で割合が高くなっている。「就業規則」では、鉱業・採石業・砂利採取業、製造業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、複合サービス業、サービス業の10業種で割合が高く、「退職金制度」では、製造業、金融業・保険業、公務などで割合が高くなっている。「慶弔見舞金制度」でも、金融業・保険業や製造業で高い割合となっている。

従業員数別に見ると、従業員の数が多くなるに従い制度が充実していることがうかがわれる。特に「定期健康診断」は従業員数3,000人以上の事業所で92.6%が「制度あり」と回答しているが、0～4人の事業所では36.3%にとどまる。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (H) 年次有給休暇の付与日数および取得割合についてお答えください。



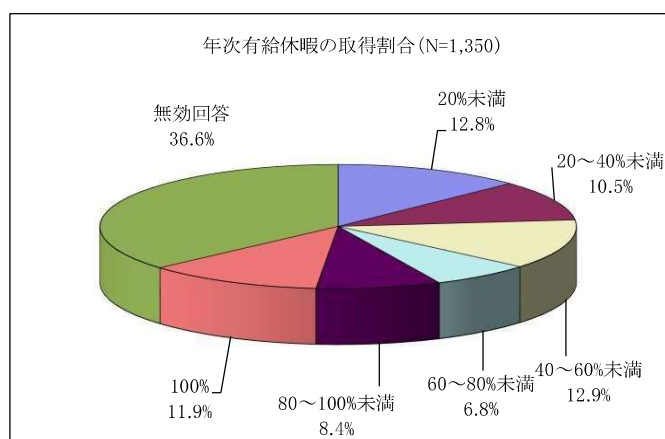
年次有給休暇の昨年の付与日数を見ると、「20日以上」が39.6%で最も高くなっている。次いで「10～20日未満」が23.1%、「10日未満」が13.3%と続く。

(単位: %)

	サンプル数	有給付与日数				
		20日以上	10～20日未満	10日未満	その他	無回答
全体	1,350	39.6	23.1	13.3	12.4	11.7
業種						
01_農業・林業・漁業	6			16.7	66.7	16.7
02_鉱業・採石業・砂利採取業	1	100.0				
03_建設業	64	42.2	18.8	14.1	15.6	9.4
04_製造業	170	64.1	18.8	5.9	7.1	4.1
05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	38.9	11.1	22.2	22.2	5.6
06_情報通信業	56	57.1	23.2	3.6	10.7	5.4
07_運輸業・郵便業	48	52.1	27.1	6.3	10.4	4.2
08_卸売業・小売業	140	37.9	25.0	14.3	12.1	10.7
09_金融業・保険業	51	68.6	15.7	9.8	3.9	2.0
10_不動産業・物品賃貸業	31	19.4	19.4	22.6	16.1	22.6
11_学術研究・専門技術サービス業	34	23.5	32.4	8.8	14.7	20.6
12_宿泊業・飲食サービス業	59	18.6	16.9	16.9	23.7	23.7
13_生活関連サービス業・娯楽業	49	16.3	20.4	18.4	32.7	12.2
14_教育・学習支援業	105	42.9	23.8	13.3	10.5	9.5
15_医療・福祉	227	25.6	32.2	18.9	12.3	11.0
16_複合サービス業	18	38.9	38.9	5.6	11.1	5.6
17_サービス業(他に分類されないもの)	150	27.3	24.0	18.7	16.0	14.0
18_公務(他に分類されるものを除く)	82	70.7	19.5	6.1		3.7
無回答	41	9.8	4.9	12.2	4.9	68.3
従業員数						
0～4人	142	12.7	12.0	10.6	33.8	31.0
5～9人	77	14.3	20.8	16.9	24.7	23.4
10～29人	134	15.7	33.6	20.1	14.2	16.4
30～49人	71	28.2	19.7	19.7	16.9	15.5
50～99人	118	36.4	27.1	11.9	11.9	12.7
100～299人	158	41.8	29.7	18.4	7.0	3.2
300～499人	83	53.0	21.7	6.0	12.0	7.2
500～999人	103	46.6	25.2	12.6	11.7	3.9
1,000～2,999人	140	52.9	24.3	15.7	5.0	2.1
3,000人以上	276	65.9	20.7	6.9	3.3	3.3
無回答	48	14.6	12.5	16.7	12.5	43.8

年次有給休暇の昨年の付与日数を業種別に見ると、「公務」が「20日以上」付与されている割合が最も高く7割を超える。ほかにも付与日数が「20日以上」との回答が多かった業種として、「金融業・保険業」の68.6%、「製造業」の64.1%などが挙げられる。一方、「不動産業・物品賃貸業」は「10日未満」と回答した割合が最も高く、22.6%を占める。「宿泊業・飲食サービス業」や「生活関連サービス業・娯楽業」は「その他」の割合が高かったが、「なし」という意見が挙げられていた。

従業員数別にみると従業員数が多くなればなるほど「20日以上」と回答した割合が高まる傾向にある。特に従業員数が3,000人を超える事業所では6割以上となる。一方、従業員数が9人以下の事業所では「その他」の割合が高くなっているが、「なし」や「対象外」といった意見が挙げられていた。



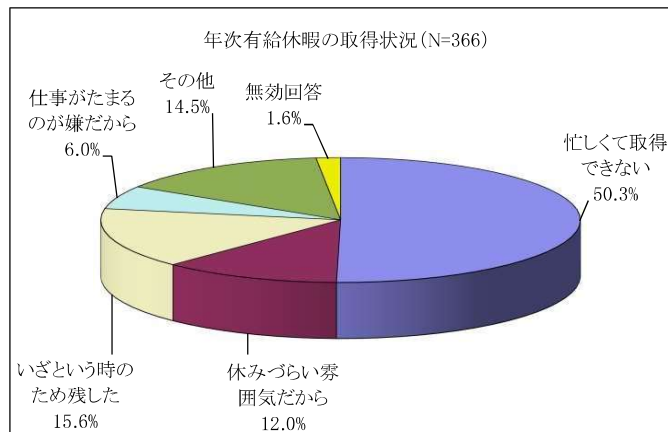
年次有給休暇の取得割合を見ると、「40~60%未満」が12.9%で最も高くなっている。次いで「20%未満」が12.8%、「100%」が11.9%と続く。

(単位: %)

業種	サンプル数	有給取得割合						
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上100%未満	100%	無回答
全体	1,350	12.8	10.5	12.9	6.8	8.4	11.9	36.6
01_農業・林業・漁業	6			16.7			16.7	66.7
02_鉱業・採石業・砂利採取業	1					100.0		
03_建設業	64	12.5	15.6	15.6	3.1	6.3	7.8	39.1
04_製造業	170	8.2	14.1	17.6	11.2	11.8	13.5	23.5
05_電気・ガス・熱供給・水道業	18	5.6	16.7	5.6	5.6	11.1	22.2	33.3
06_情報通信業	56	5.4	17.9	17.9	8.9	12.5	16.1	21.4
07_運輸業・郵便業	48	14.6	10.4	20.8	6.3	6.3	18.8	22.9
08_卸売業・小売業	140	17.9	10.0	12.9	5.0	5.7	6.4	42.1
09_金融業・保険業	51	15.7	5.9	15.7	11.8	9.8	23.5	17.6
10_不動産業・物品賃貸業	31	6.5	3.2	6.5	3.2	9.7	6.5	64.5
11_学術研究・専門技術サービス業	34	8.8	11.8	11.8	8.8	2.9	17.6	38.2
12_宿泊業・飲食サービス業	59	18.6	6.8		1.7	1.7	8.5	62.7
13_生活関連サービス業・娯楽業	49	14.3	2.0	14.3			2.0	16.3
14_教育・学習支援業	105	19.0	15.2	16.2	2.9	4.8	4.8	37.1
15_医療・福祉	227	13.7	8.4	10.6	9.3	9.3	14.5	34.4
16_複合サービス業	18	11.1	5.6	16.7	5.6	11.1	16.7	33.3
17_サービス業(他に分類されないもの)	150	14.7	6.0	8.7	6.0	12.0	10.7	42.0
18_公務(他に分類されるものを除く)	82	8.5	22.0	15.9	12.2	14.6	11.0	15.9
無回答	41	4.9		7.3			4.9	82.9

年次有給休暇の取得割合を業種別に見ると、「農業・林業・漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」「学術研究・専門技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「医療・福祉」「複合サービス業」が「100%」と回答した割合が最も高い。一方、「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育・学習支援業」「サービス業」の4業種では「20%未満」と回答した割合が最も高かった。

問3. 現在、お勤めの会社・団体、自営の事業等の概要についてお答えください。
 (I) 年次有給休暇を消化しなかった・できなかった状況についてお答えください。



(H) で年次有給休暇の取得割合が50%未満と回答した方を対象に有給を消化しなかった(できなかった)理由を尋ねたところ、「忙しくて取得できない」が50.3%と最も高かった。次いで、「いざという時のため残した」が15.6%、「休みづらい雰囲気だから」が12.0%と続く。「その他」の割合も高かったが、「必要でない」などの意見が挙げられる。

(単位: %)

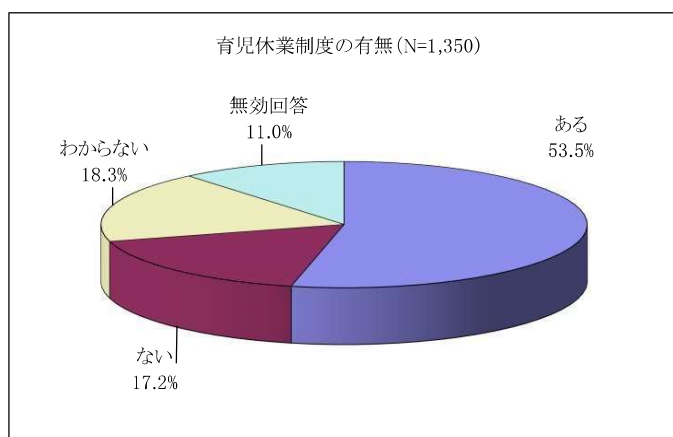
業種	サンプル数	有給休暇を取得しなかった理由						
		忙しくて取得できない	休みづらい雰囲気だから	いざという時のため残した	仕事がたまるのが嫌だから	その他	無回答	
全体	366	50.3	12.0	15.6	6.0	14.5	1.6	
01_農業・林業・漁業	0							
02_鉱業・採石業・砂利採取業	0							
03_建設業	20	70.0	10.0	15.0	5.0			
04_製造業	45	51.1	8.9	17.8	11.1	11.1		
05_電気・ガス・熱供給・水道業	4	25.0		50.0			25.0	
06_情報通信業	16	56.3	12.5	18.8	6.3	6.3		
07_運輸業・郵便業	13	46.2	38.5	15.4				
08_卸売業・小売業	43	41.9	23.3	14.0	11.6	7.0	2.3	
09_金融業・保険業	13	46.2	7.7	30.8	15.4			
10_不動産業・物品賃貸業	3	100.0						
11_学術研究・専門技術サービス業	7	28.6	14.3	14.3	28.6	14.3		
12_宿泊業・飲食サービス業	15	40.0	6.7	20.0		20.0	13.3	
13_生活関連サービス業・娯楽業	11	36.4		27.3		36.4		
14_教育・学習支援業	44	65.9	9.1	6.8	2.3	15.9		
15_医療・福祉	58	37.9	13.8	19.0		29.3		
16_複合サービス業	3	66.7				33.3		
17_サービス業(他に分類されないもの)	37	59.5	10.8	2.7	2.7	18.9	5.4	
18_公務(他に分類されるものを除く)	30	53.3	6.7	20.0	10.0	10.0		
無回答	4	25.0		25.0	25.0	25.0		

取得しなかった（できなかった）理由を業種別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」を除くすべての業種で、「忙しくて取得できない」が最も高い割合を占めた。

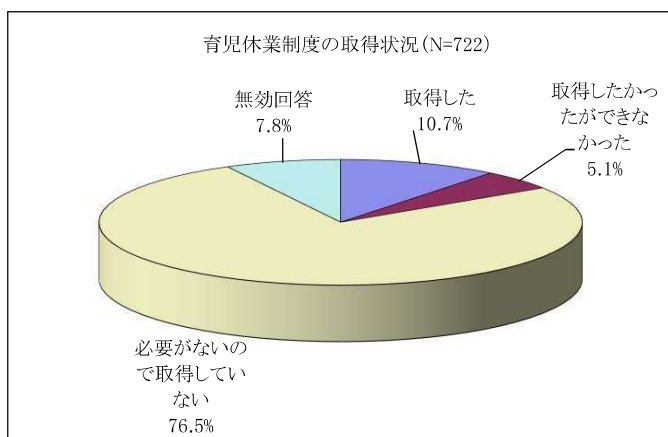
4. 育児休業・介護休業制度

問4. (A) あなたの勤務先には次の制度がありますか。ある場合、それぞれの取得状況についてお答えください。

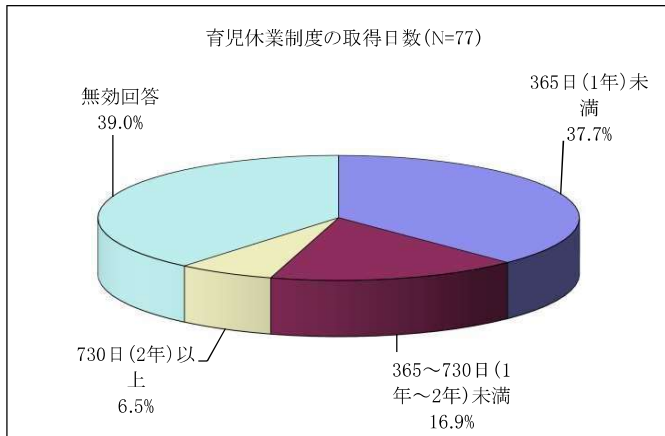
□育児休業制度



勤務先の育児休業制度の有無を尋ねたところ、「ある」が 53.5%で最も高く、「ない」が 17.2%、「わからない」が 18.3%となった。



育児休業制度がある事業所において取得状況を尋ねたところ、「取得した」が 10.7%、「取得したかったができなかった」が 5.1%、「必要がないので取得していない」が 76.5%となった。



育児休業制度を取得した回答者にその取得日数を尋ねたところ、「365日(1年)未満」が37.7%、「365～730日(1～2年)未満」が16.9%、「730日(2年)以上」が6.5%となった。

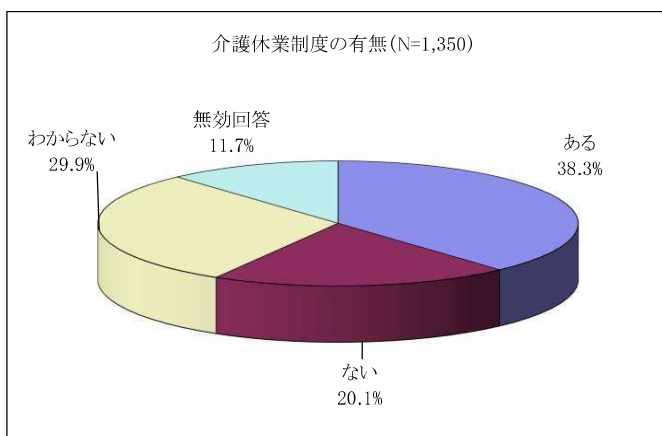
(単位：%)

	サンプル数	育児の取得日数						
		30日未満	30日以上90日未満	90日以上180日未満	180日以上365日未満	365日以上730日未満	730日以上	無回答
全体	77	13.0	2.6	3.9	18.2	16.9	6.5	39.0
性別								
男性	13	69.2	7.7		7.7			15.4
女性	62		1.6	4.8	19.4	21.0	8.1	45.2
無回答	2	50.0			50.0			

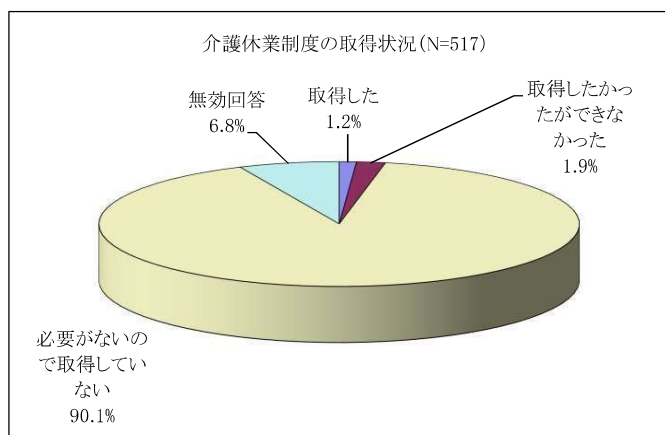
育児の取得日数を男女別でみると、男性では「30日未満」が69.2%と全体のおよそ7割を占めた。一方、女性の場合は「30日未満」の回答はなく、「365～730日(1～2年)未満」が21.0%と最も高く、次いで「180日～365日(半年～1年)未満」が19.4%となった。

問4.(B) あなたの勤務先には次の制度がありますか。ある場合、それぞれの取得状況についてお答えください。

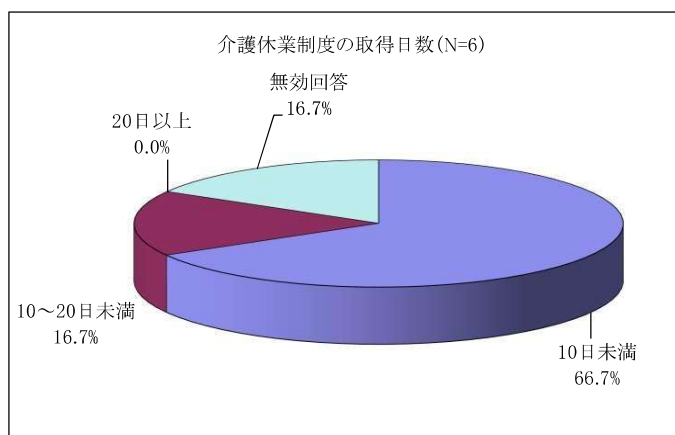
介護休業制度



勤務先の介護休業制度の有無を尋ねたところ、「ある」が 38.3%で最も高く、「ない」が 20.1%、「わからない」が 29.9%となった。



介護休業制度がある事業所において取得状況を尋ねたところ、「取得した」が 1.2%、「取得したかったができなかった」が 1.9%、「必要がないので取得していない」が 90.1%となった。



介護休業制度を取得した回答者にその取得日数を尋ねたところ、「10 日未満」が 66.7%、「10～20 日未満」が 16.7%となった。

介護休業を取得した 4 名の具体的な内訳は 40 代男性が 5 日、50 代男性が 10 日、50 代女性が 2 日、60 代女性が 4 日であった。

問 4. (B) 取得したかったができなかった理由とどのように対応したかについて、お教えてください。

(A) の取得状況で「取得したかったができなかった」を選択された方に、その理由とどのように対応したかについて尋ねたところ下記のような意見が挙げられた。

(育児休業制度)

- ・取得する雰囲気ではない。育児は妻にたのむしかない。
- ・夫婦で取得したかったが収入のことを考慮して妻だけ取得してもらうことにした。
- ・男性に対しての取得に対しての抵抗を感じた為。
- ・多忙、人員不足

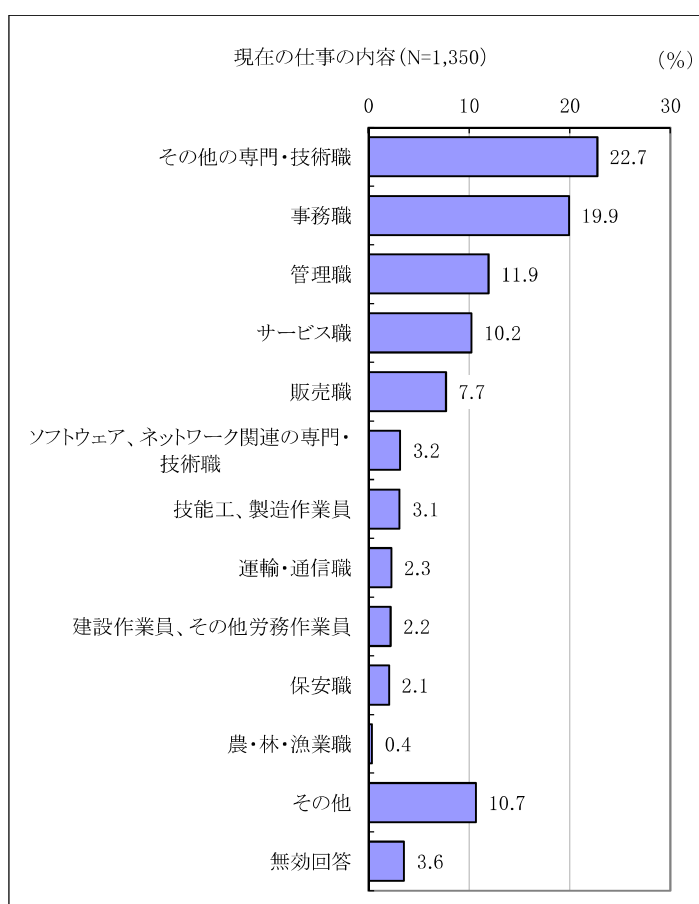
(介護休業制度)

- ・同居の条件を満たしていなかったから。デイサービス等で対応している。
- ・介護の様子がどのくらいの期間が必要かわからないのでできなかった。
- ・取得したかった時期は、取得可能な職制ではなかったため
- ・配偶者に協力してもらった。
- ・有給休暇を利用した。取得理由を満たしていなかったため。

5. 現在の仕事の状況

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。

(A) 今の仕事の内容（職種）は次のどれに該当しますか。（該当するもの1つを選択してください）



現在の仕事の内容を尋ねたところ、「その他の専門・技術職」が22.7%で最も高くなっている。次いで「事務職」が19.9%、「管理職」が11.9%、「サービス職」が10.2%と続いている。「その他」としては介護関係や清掃関係などが挙げられる。

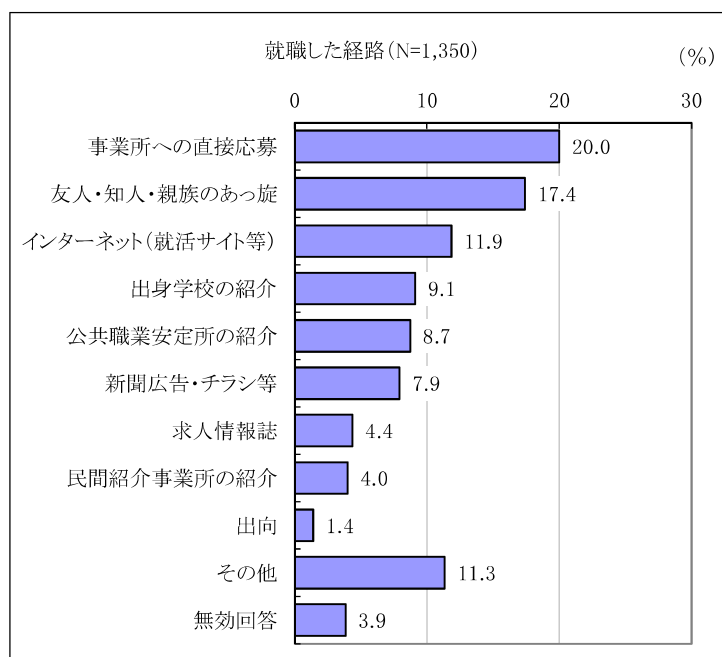
(単位：%)

	サンプル数	職種												
		ネット ワーク 関連の専 門・技術職	その 他の専 門・技 術職	管 理 職	事 務 職	販 売 職	サ ー ビ ス 職	保 安 職	農 ・ 林 ・ 漁 業 職	運 輸 ・ 通 信 職	技 能 工 ・ 製 造 作 業 員	作 業 員 ・ 建 設 作 業 員 ・ そ の 他 の 労 務	そ の 他	無 回 答
全体	1,350	3.2	22.7	11.9	19.9	7.7	10.2	2.1	0.4	2.3	3.1	2.2	10.7	3.6
性別 / 年 齢 別	10代男性	0												
	10代女性	7				14.3	42.9							42.9
	20代男性	34	2.9	20.6	2.9	2.9	23.5	2.9	5.9		2.9	11.8		17.6
	20代女性	72	1.4	23.6		25.0	13.9	19.4	1.4			2.8		9.7
	30代男性	106	2.8	34.0	7.5	20.8	6.6	7.5	4.7		3.8	0.9	1.9	7.5
	30代女性	131	2.3	27.5	1.5	35.9	12.2	10.7	1.5		0.8	2.3		3.8
	40代男性	150	8.7	28.0	22.0	8.7	4.7	6.7	2.7		7.3	4.7	2.0	4.0
	40代女性	155	3.2	24.5	0.6	35.5	7.1	14.2	0.6	0.6		1.3		11.6
	50代男性	149	7.4	18.1	36.9	8.7	5.4	4.7		0.7	2.7	3.4	4.0	6.7
	50代女性	167	1.2	23.4	6.0	30.5	9.6	10.2			1.2	1.8		12.6
	60代男性	125	1.6	12.0	21.6	12.8	4.0	9.6	7.2		3.2	8.0	4.0	12.8
	60代女性	91		24.2	4.4	22.0	8.8	17.6		2.2	1.1	1.1	1.1	15.4
	70代男性	68	2.9	13.2	16.2		1.5	13.2	5.9	1.5	2.9	11.8		17.6
	70代女性	41		2.4	7.3	14.6	7.3	4.9			2.4	2.4	2.4	31.7
	無回答	54		33.3	11.1	13.0	5.6	5.6			1.9	1.9	7.4	14.8

現在の仕事の内容（職種）を性別・年齢別（10歳区分）に見ると、女性は20代～50代にかけて「事務職」の割合が最も高く、60代になるとその割合が減少する。一方で、「その他の専門・技術職」は20代～60代までほぼ一定の割合を保っている。また「管理職」の割合は全世代で10%を割り込んでいる。男性は年齢が上がるにつれ「管理職」の割合が50代をピークとして高くなる。70代の男女は共に「その他」の割合が高くなるが、「清掃」「ホームヘルパー」「駐車場の運営管理」などが挙げられる。

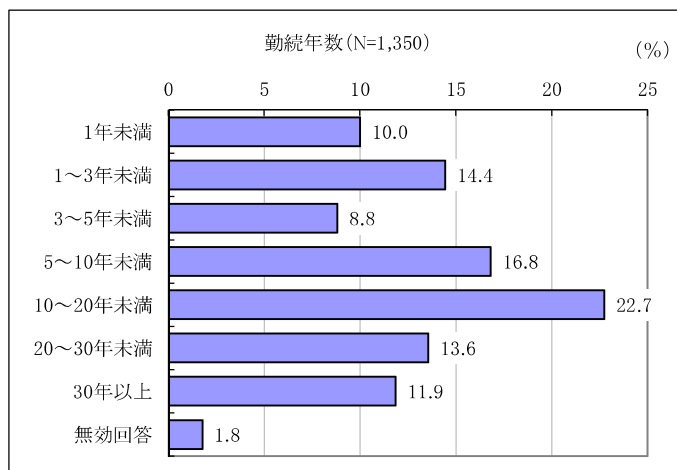
問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。

(B) 今の会社・団体等に就職した経路についてお答えください。



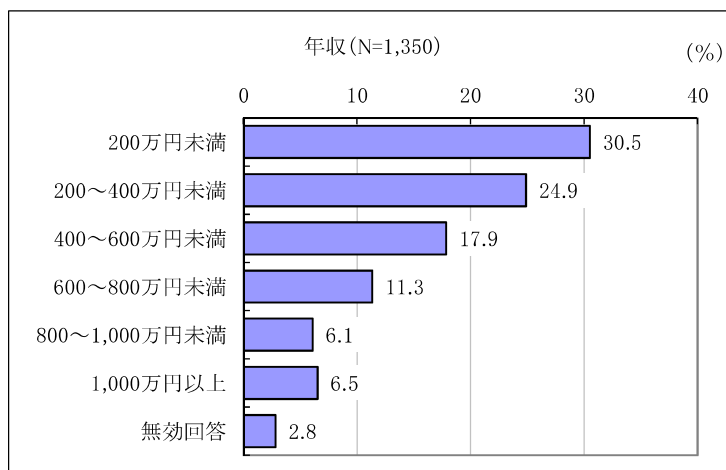
今の事業所に就職した経路を尋ねたところ、「事業所への直接応募」が20.0%で最も高くなっており、次いで「友人・知人・親族のあっ旋」が17.4%、「インターネット（就活サイト等）」が11.9%と続いている。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
(C) 今のお仕事の勤続年数は何年ですか。



現在の仕事の勤続年数を尋ねたところ、「10～20年未満」が22.7%で最も高くなっており、次いで「5～10年未満」が16.8%、「1～3年未満」が14.4%、「20年～30年未満」が13.6%と続いている。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
(D) 今のお仕事の年収（年換算）をお聞かせください。



現在の仕事の年収を尋ねたところ、「200万円未満」が30.5%で最も高く、「200～400万円未満」が24.9%となっており、併せて半数以上が年収400万円未満と回答している。

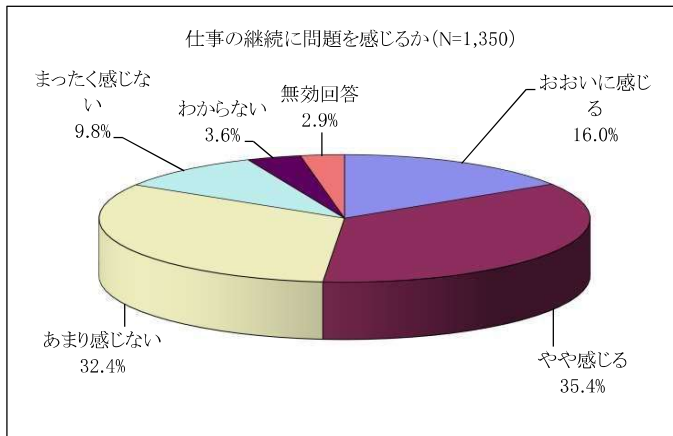
(単位：%)

	サンプル数	年収						
		200万円未満	200万円～400万円未満	400万円～600万円未満	600万円～800万円未満	800万円～1,000万円未満	1,000万円以上	無回答
全体	1,350	30.5	24.9	17.9	11.3	6.1	6.5	2.8
性別／年齢別	10代男性	0						
	10代女性	7	71.4					28.6
	20代男性	34	26.5	35.3	26.5	2.9	5.9	2.9
	20代女性	72	37.5	55.6	5.6			1.4
	30代男性	106	2.8	21.7	38.7	28.3	5.7	1.9
	30代女性	131	26.7	41.2	24.4	6.1	0.8	0.8
	40代男性	150	4.0	12.0	23.3	31.3	14.0	13.3
	40代女性	155	47.1	27.7	16.8	5.8		0.6
	50代男性	149	3.4	9.4	18.8	16.8	23.5	26.8
	50代女性	167	45.5	22.2	18.6	8.4	4.2	0.6
	60代男性	125	32.0	31.2	16.0	4.8	3.2	11.2
	60代女性	91	65.9	23.1	3.3	2.2	1.1	2.2
	70代男性	68	47.1	19.1	8.8	5.9	2.9	2.9
	70代女性	41	63.4	9.8	2.4	2.4	4.9	17.1
無回答	54	27.8	33.3	9.3	11.1	1.9	11.1	
雇用形態別	自営業	136	44.9	18.4	13.2	5.9	2.2	8.1
	正社員	629	3.5	27.7	28.3	20.3	10.3	9.2
	契約社員	116	27.6	58.6	8.6	2.6	0.9	1.7
	派遣社員	38	44.7	44.7	5.3		2.6	2.6
	中長期アルバイト・パート	289	89.3	6.9	0.3			3.5
	日雇労働者	4		75.0				25.0
	経営者・役員・監査役	45	15.6	15.6	26.7	4.4	11.1	22.2
	その他	38	26.3	21.1	18.4	5.3	2.6	5.3
無回答	55	9.1	25.5	23.6	18.2	10.9	12.7	

年収を性別・年齢別（10歳区分）で見ると、20代では男女とも「200～400万円未満」が最も高い割合になっている。30代になると男性は「400～600万円未満」が38.7%と最も割合が高くなるが、女性は「200～400万円未満」が最も割合が高くなっている。このような男女差は40代になるとより顕著に現れ、男性は「600～800万円未満」の割合が最も高く、女性は「200万円未満」が最も割合が高くなり47.1%を占める。50代までこの傾向が続くが、60代になると男女とも「200万円未満」の割合が最も高くなる。性別による格差がうかがわれる。

雇用形態別にみると、「正社員」および「経営者・役員・監査役」では「400～600万円未満」が最も割合が高くなっている。一方で「自営業」「派遣社員」「中長期アルバイト・パート」では「200万円未満」の割合が最も高い。雇用形態による格差がうかがわれる。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
 (E) 今のお仕事を続けていくうえで問題があると感じますか。

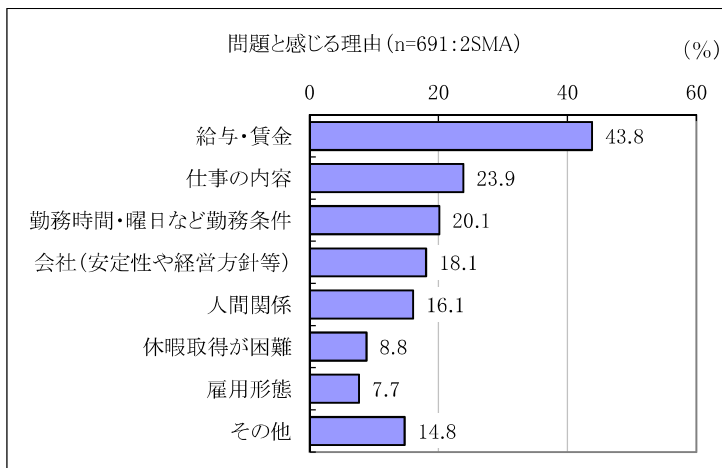


今のお仕事を続けるうえで問題があると感じるかを尋ねたところ、「おおいに感じる」が16.0%、「やや感じる」が35.4%、「あまり感じない」が32.4%、「まったく感じない」が9.8%、「わからない」が3.6%となった。「おおいに感じる」と「やや感じる」を合わせると51.4%となり、半数強の回答者が問題を感じている状況にある。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。

(F) 問題だと感じる理由は何ですか。

※(E)で”1 おおいに感じる”、”2 やや感じる”を選択された方のみ(〇は2つまで)



現在の仕事に問題があると感じる理由を2つまで選択可で尋ねたところ、「給与・賃金」が43.8%で最も高くなっており、次いで「仕事の内容」が23.9%、「勤務時間・曜日など勤務条件」が20.1%と続いている。

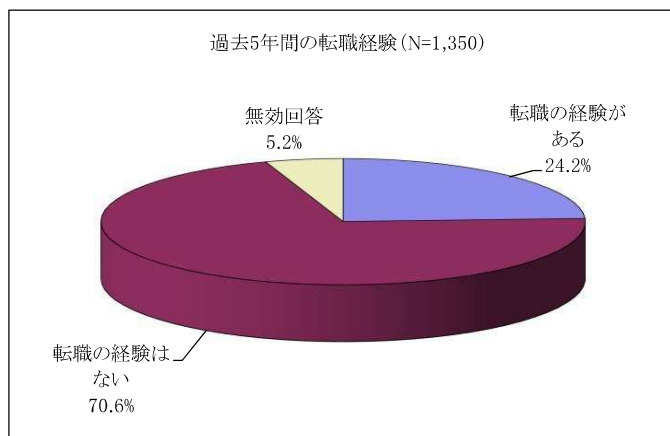
(単位：%)

	サンプル数	問題と感ずる理由							
		給与・賃金	仕事の内容	人間関係	勤務時間・曜日など勤務条件	会社（安定性や経営方針等）	休暇取得が困難	雇用形態	その他
全体	691	43.8	23.9	16.1	20.1	18.1	8.8	7.7	14.8
性別/年齢別									
10代男性	0								
10代女性	1	100.0							
20代男性	17	52.9	17.6	5.9	17.6	17.6	5.9		35.3
20代女性	42	50.0	23.8	26.2	26.2	9.5	9.5	9.5	9.5
30代男性	62	50.0	35.5	11.3	14.5	35.5	11.3	1.6	6.5
30代女性	87	44.8	21.8	20.7	32.2	16.1	5.7	3.4	10.3
40代男性	81	44.4	22.2	9.9	24.7	27.2	11.1	2.5	12.3
40代女性	98	41.8	23.5	19.4	14.3	20.4	9.2	17.3	10.2
50代男性	57	50.9	28.1	21.1	12.3	24.6	5.3	5.3	8.8
50代女性	99	39.4	29.3	14.1	18.2	12.1	11.1	11.1	17.2
60代男性	44	34.1	13.6	13.6	20.5	15.9	9.1	9.1	20.5
60代女性	45	44.4	24.4	15.6	17.8	11.1	8.9	11.1	20.0
70代男性	18	38.9	22.2	5.6	5.6	5.6	5.6		38.9
70代女性	10	30.0			20.0				70.0
無回答	30	40.0	13.3	23.3	30.0	3.3	10.0	10.0	16.7

問題があると感ずる理由を性別・年齢別（10歳区分）で見ると、「70代男性」「70代女性」を除きすべての区分で「給与・賃金」の割合が高く、概ね4割以上を占めている。20代～40代の女性は同年代の男性に比べて「人間関係」や「勤務時間・曜日など勤務条件」を問題と感ずる割合が高い。20代～60代の男性は同年代の女性に比べて「会社（安定性や経営方針）」を問題と感ずっている割合が高くなっている。70代は男女とも「その他」の割合が高いが、「体力」や「健康」など年齢による問題を感じているようである。

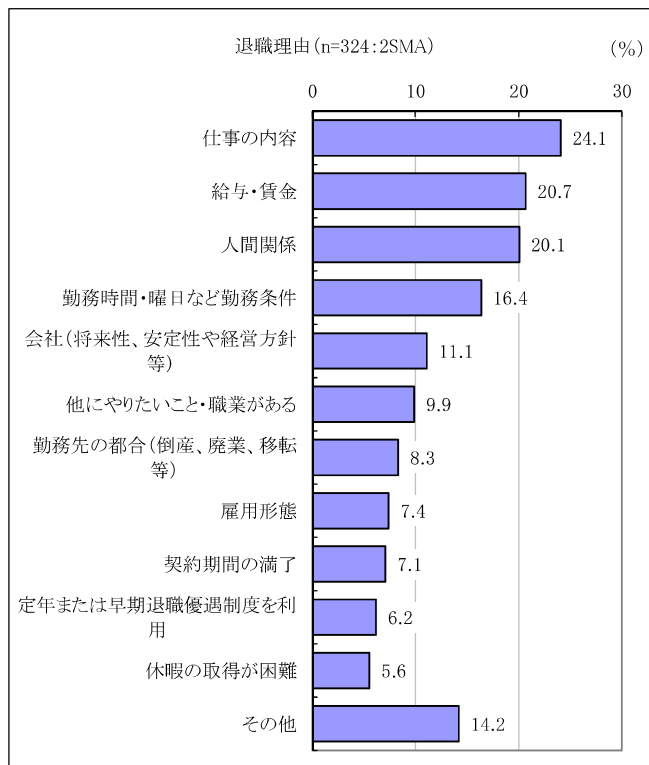
問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。

(G) 過去5年間に転職された経験がありますか。



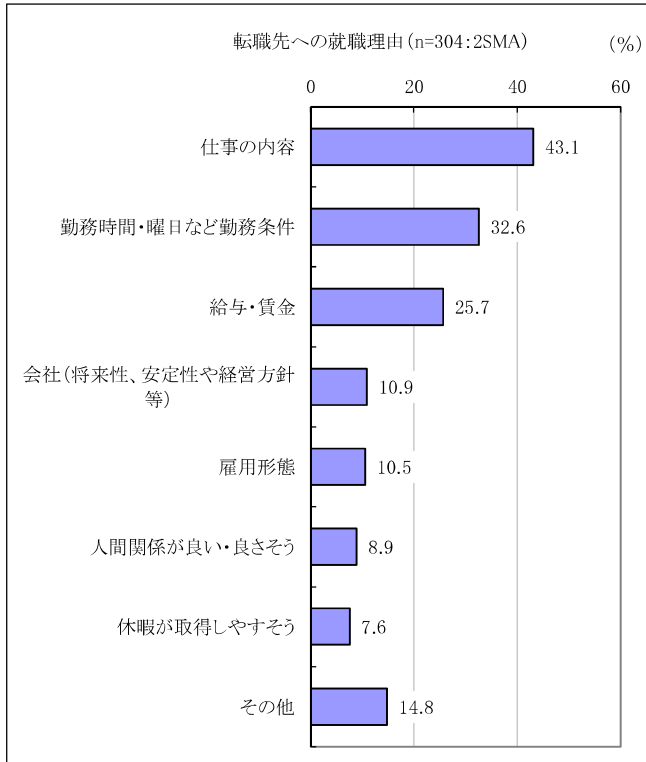
過去5年間での転職経験を尋ねたところ、「転職の経験がある」が24.2%、「転職の経験はない」が70.6%となり、約4人に1人の回答者が転職経験を有している結果となった。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
 (H) 転職された理由についてお尋ねします。(○は2つまで)
 ※(G)で” 1 転職経験あり”を選択された方のみお答えください。
退職理由



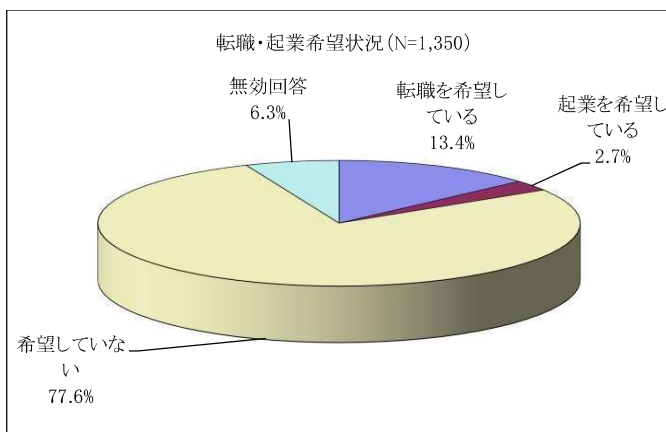
転職経験者に退職理由を2つまでの選択可で尋ねたところ、「仕事の内容」が24.1%で最も高くなっており、約4人に1人の方が退職理由としている。次いで「給与・賃金」が20.7%、「人間関係」が20.1%、「勤務時間・曜日など勤務条件」が16.4%、「会社（将来性、安定性や経営方針等）」が11.1%と続いている。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
 (H) 転職された理由についてお尋ねします。(○は2つまで)
 ※(G)で”1 転職経験あり”を選択された方のみお答えください。
 □ 転職先への就職理由

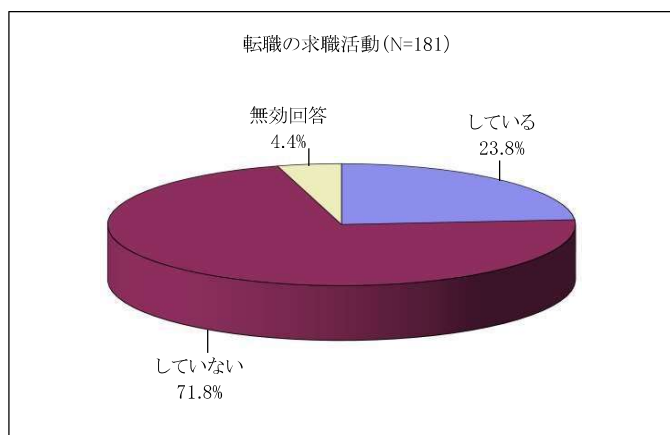


転職経験者に転職先への就職理由を2つまでの選択可で尋ねたところ、「仕事の内容」が43.1%で最も高くなっている。次いで「勤務時間・曜日など勤務条件」が32.6%、「給与・賃金」が25.7%、「会社(将来性、安定性や経営方針等)」が10.9%と続いている。

問5. 今のお仕事の状況についてお尋ねします。
 (I) 現在、転職・起業を希望していますか。



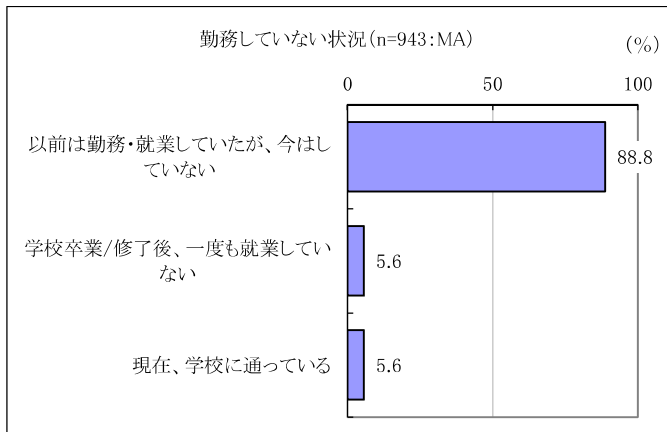
現在、転職・起業を希望しているか尋ねたところ、「転職を希望している」が 13.4%、「起業を希望している」が 2.7%、「希望していない」が 77.6%となり、全体の1割が転職を、約3%が起業を希望している。



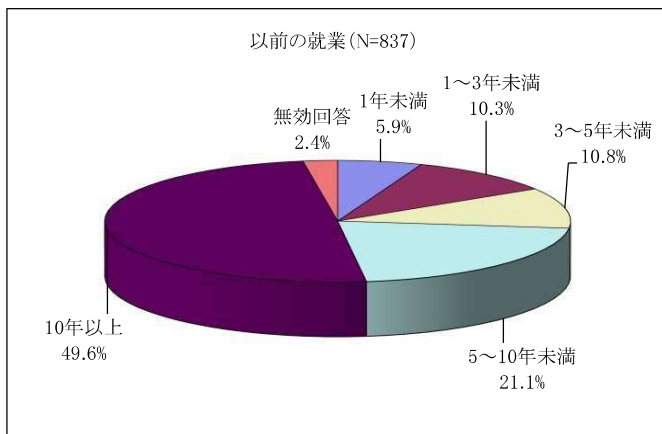
「転職を希望している」と回答した方に求職活動を行っているか尋ねたところ、「している」が 23.8%、「希望していない」が 71.8%となり、2割強の方が求職活動を行っている結果となった。

6. 勤務・就業していない状況

問6. 勤務・就業していない状況についてお尋ねします。
 ※問2で”3 勤務・就業していない”を選択された方のみお答えください。
 (A) 勤務していない状況は次のどれに該当しますか。

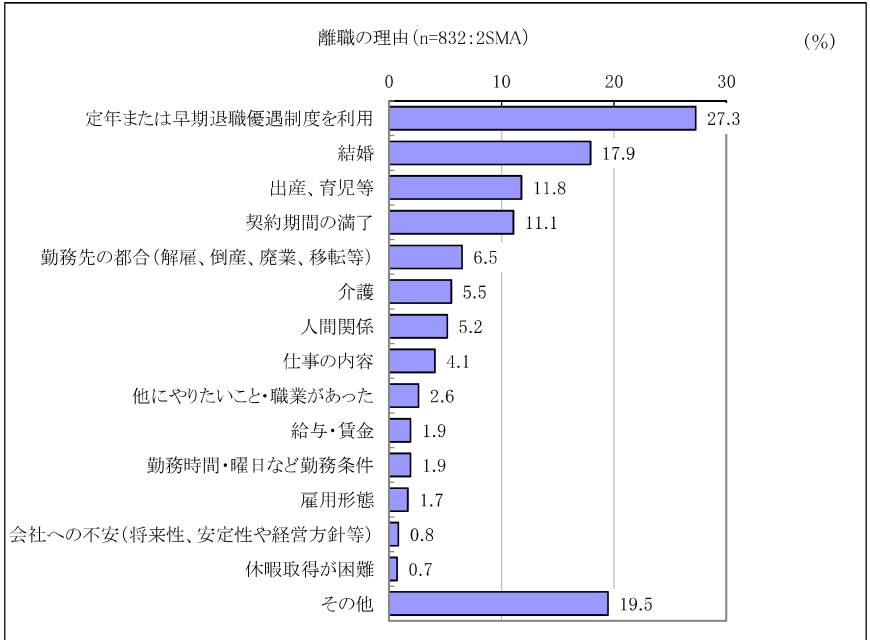


現在、勤務・就業していない方の状況を尋ねたところ、「以前は勤務・就業していたが、今はしていない」が88.8%で最も高くなっており、全体の9割弱が以前は勤務していたとの結果となった。「学校卒業/修了後、一度も就業していない」は5.6%、「現在、学校に通っている」が5.6%となっている。なお、選択肢で「以前は勤務・就業していたが、今はしていない」と「現在、学校に通っている」との重複は可としており、部分的に複数回答となっている。



「以前は勤務・就業していたが、今はしていない」と回答した方に、勤務・就業していた時期を尋ねたところ、「10年以上」が49.6%で最も高くなっており、全体の半数弱が勤務・就業していた時期から10年が経過している。次いで「5~10年未満」が21.1%、「3~5年未満」が10.8%、「1~3年未満」が10.3%、「1年未満」が5.9%となっている。

問6. 勤務・就業していない状況についてお尋ねします。
 (B) 勤務を辞められた最大の理由は何ですか。(〇は2つまで)
 ※(A)で” 1 以前は勤務していたが今はしていない”と答えられた方のみお答えください。



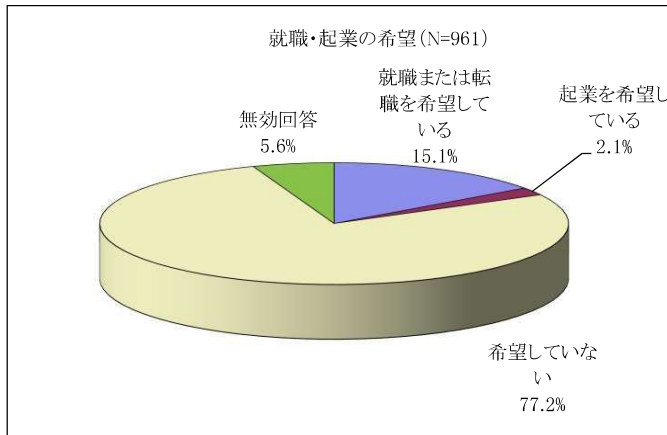
「以前は勤務・就業していたが、今はしていない」と回答した方に、勤務を辞めた最大の理由を尋ねたところ、「定年または早期退職優遇制度を利用」が27.3%で最も高くなっており、次いで「結婚」が17.9%、「出産、育児等」が11.8%、「契約期間の満了」が11.1%と続いている。「その他」の割合も19.5%と高いが、「病気」や「転居」といった意見が挙げられる。

(単位: %)

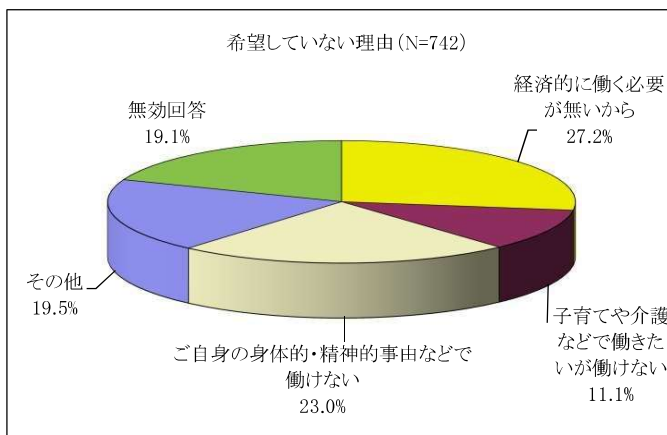
サンプル数	退職理由															
	仕事の内容	給与・賃金	人間関係	勤務時間・曜日など勤務条件	会社への不安(将来性、安定性や経営方針等)	休暇取得が困難	雇用形態	他にやりたいこと・職業があった	契約期間の満了	勤務先の都合(解雇、倒産、廃業、移転等)	結婚	出産、育児等	介護	定年または早期退職優遇	その他	
全体	832	4.1	1.9	5.2	1.9	0.8	0.7	1.7	2.6	11.1	6.5	17.9	11.8	5.5	27.3	19.5
性別/年齢別																
10代男性	0															
10代女性	0															
20代男性	4	75.0	25.0	25.0					25.0							25.0
20代女性	9	11.1	11.1	33.3							44.4	22.2				22.2
30代男性	5	20.0	40.0	20.0												80.0
30代女性	54	1.9		5.6	5.6	5.6	1.9	1.9	3.7	1.9	1.9	25.9	66.7			16.7
40代男性	5	20.0	20.0		20.0	20.0		20.0			20.0					20.0
40代女性	63	7.9	3.2	12.7	6.3				3.2	3.2		4.8	33.3	38.1	4.8	12.7
50代男性	12		8.3	25.0	16.7							8.3		16.7	8.3	41.7
50代女性	67	7.5	1.5	6.0	4.5		3.0	1.5	4.5	7.5	9.0	26.9	19.4	13.4		28.4
60代男性	78	5.1		2.6	1.3				1.3	1.3	15.4	3.8		5.1	70.5	9.0
60代女性	140	4.3	2.9	5.7	1.4		0.7	0.7	2.9	13.6	8.6	25.7	4.3	10.7	19.3	15.7
70代男性	179	1.7	0.6	2.2			1.1	0.6	2.2	2.2	21.2	5.6			1.1	52.0
70代女性	180	1.7	1.1	2.8		0.6	0.6	1.7	2.8	7.8	7.8	26.1	7.2	5.6	21.7	23.3
無回答	36	2.8		2.8						8.3	8.3	25.0	11.1	2.8	33.3	19.4

勤務を辞めた最大の理由を性別・年齢別(10歳区分)で見ると、「女性」は「結婚」もしくは「出産・育児等」を理由に挙げている割合が高い。「60代男性」および「70代男性」は「定年または早期退職優遇制度を利用」の割合が高い。「30代男性」「40代男性」「50代男性」は「その他」の割合が高いが「病気」「パワハラ・暴力」などの意見が挙げられた。

問6. 勤務・就業していない状況についてお尋ねします。
 (C) 現在、就職・起業を希望していますか。



現在、就職・起業を希望しているか尋ねたところ、「就職または転職を希望している」が15.1%、「起業を希望している」が2.1%、「希望していない」が77.2%となった。全体の2割弱の方が就労を希望している。



「希望していない」を選択された方にその理由を尋ねたところ、「経済的に働く必要がないから」が27.2%、「子育てや介護などで働きたいが働けない」が11.1%、「ご自身の身体的・精神的事由などで働けない」が23.0%となった。

(単位：%)

		サンプル数	就職・起業の希望			
			就職または転職を希望している	起業を希望している	希望していない	無回答
全体		961	15.1	2.1	77.2	5.6
性別 / 年齢別	10代男性	10	30.0		60.0	10.0
	10代女性	16	37.5		56.3	6.3
	20代男性	20	75.0	5.0	20.0	
	20代女性	20	40.0		55.0	5.0
	30代男性	6	66.7	16.7	16.7	
	30代女性	57	33.3	1.8	61.4	3.5
	40代男性	5	40.0	40.0	20.0	
	40代女性	64	25.0	3.1	68.8	3.1
	50代男性	14	50.0		42.9	7.1
	50代女性	73	24.7	2.7	71.2	1.4
	60代男性	79	15.2	5.1	75.9	3.8
	60代女性	157	12.1	0.6	82.2	5.1
	70代男性	183	4.9	1.6	86.3	7.1
	70代女性	215	0.9	1.4	89.3	8.4
無回答		42	11.9		81.0	7.1

就職・起業の希望を性別・年齢別（10歳区分）で見ると、「男性」は20代～50代で「就職または転職を希望している」の割合が高かった。60代になると「希望していない」が75.9%を占める。一方、女性は全世代に関して「希望していない」の割合が最も高かった。20代、30代といった比較的若い世代でも半数以上が「希望していない」と回答している。「起業を希望している」と回答した割合は、男女別に比較すると男性が高く、世代別に比較すると、どちらかといえば若い世代の割合が高くなっている。

(単位：%)

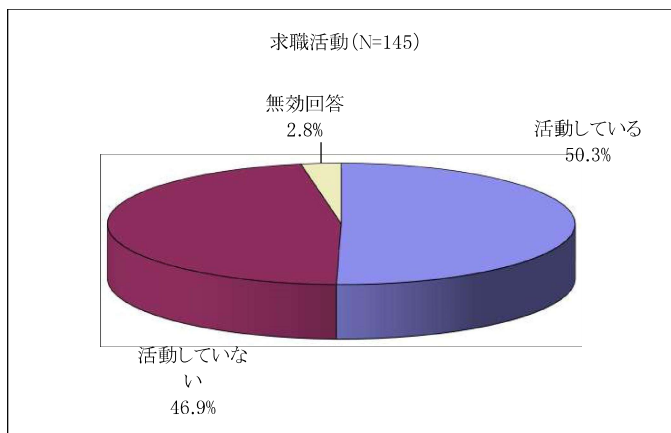
	サンプル数	就職・起業を希望しない理由				
		か経済的に働く必要が無い	たい子育てや介護などで働きたいが働けない	ご自身の身体的・精神的	その他	無回答
全体	742	27.2	11.1	23.0	19.5	19.1
性別 / 年代別	10代男性	6			83.3	16.7
	10代女性	9		11.1	77.8	11.1
	20～24歳男性	2			50.0	50.0
	20～24歳女性	3			100.0	
	25～29歳男性	2			100.0	
	25～29歳女性	8	25.0	50.0	12.5	12.5
	30～34歳男性	1			100.0	
	30～34歳女性	17	5.9	88.2	5.9	
	35～39歳男性	0				
	35～39歳女性	18	16.7	72.2	5.6	5.6
	40～44歳男性	0				
	40～44歳女性	20	20.0	55.0		10.0
	45～49歳男性	1			100.0	
	45～49歳女性	24	25.0	45.8	8.3	8.3
	50～54歳男性	3			66.7	
	50～54歳女性	22	31.8	9.1	22.7	13.6
	55～59歳男性	3			33.3	33.3
	55～59歳女性	30	23.3	16.7	33.3	10.0
	60～64歳男性	17	29.4	11.8	35.3	11.8
	60～64歳女性	39	28.2	15.4	7.7	25.6
	65～69歳男性	43	39.5	4.7	16.3	20.9
	65～69歳女性	90	31.1	4.4	32.2	16.7
	70～74歳男性	75	49.3	1.3	22.7	12.0
	70～74歳女性	104	23.1	1.9	28.8	24.0
	75～79歳男性	83	33.7	1.2	27.7	10.8
	75～79歳女性	88	17.0	1.1	27.3	22.7
無回答	34	20.6	2.9	20.6	44.1	

就職・起業を希望しない理由を性別・年齢別（5歳区分）で見ると、「男性」は30～64歳で「ご自身の身体的・精神的理由などで働けない」の割合が高かった。65歳以上になると「経済的に働く必要がない」の割合が高くなる。一方、女性は25～49歳で「子育てや介護などで働きたいが働けない」の割合が高くなる。50代では「経済的に働く必要がないから」と「ご自身の身体的・精神的理由などで働けない」の割合が高まり、高齢になるにつれ身体的・精神的理由から就職・起業を希望しないケースが目立つ。「その他」の回答として、10～20代では、「学生であるため」「進学を希望」「ひきこもっている」などの理由が目立った。60～70代では、「高齢のため」「自信がない」「仕事がない」などの理由が挙げられた。それ以外の中間層では、「子育てや介護が忙しくなるため」「病気のため」などの理由が挙げられた。

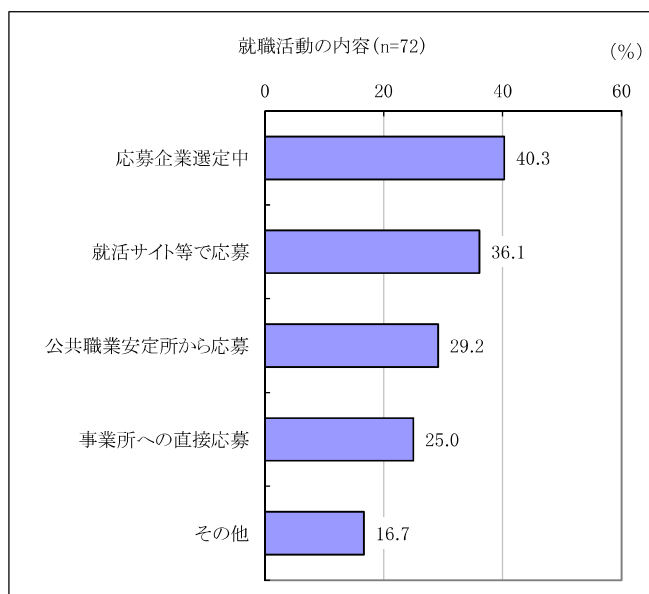
問6. 勤務・就業していない状況についてお尋ねします。

(D) 現在、そのための求職活動をしていますか。

※(C)で” 1 就職・転職を希望している”と答えた方のみお答えください。



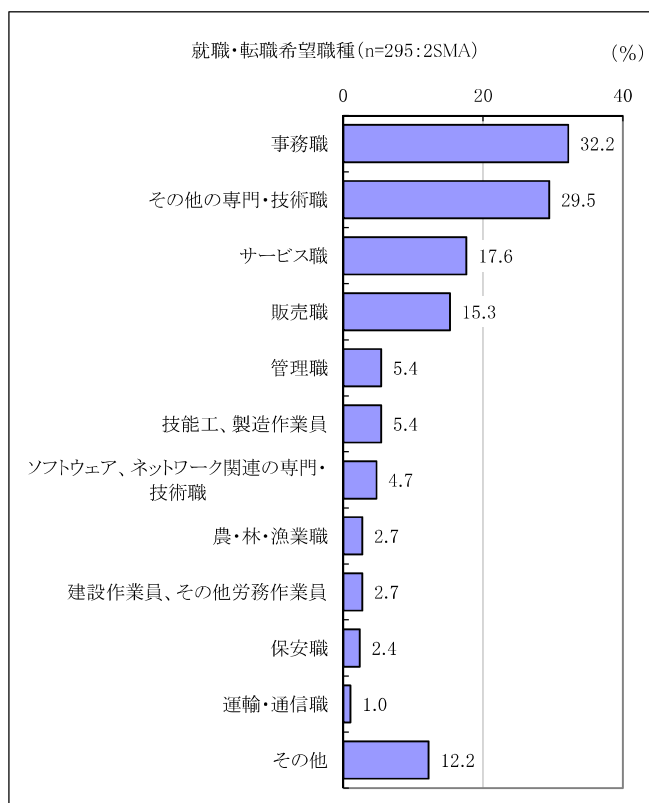
「就職または転職を希望している」と回答した方に、求職活動を行っているか尋ねたところ、「活動している」が50.3%、「活動していない」が46.9%となった。全体のおおよそ半分が求職活動を行っている。



「就職活動をしている」と回答した方に、その内容を尋ねたところ、「応募企業選定中」が40.3%、「就活サイト等で応募」が36.1%、「公共職業安定所から応募」が29.2%、「事業所への直接応募」が25.0%となった。

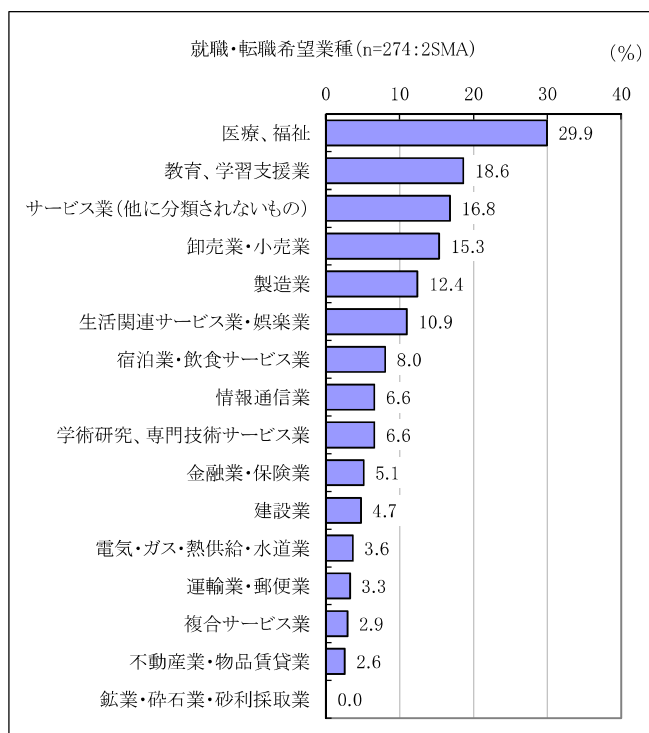
7. 就業または転職の希望

問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。
※問6(C)で”就職・転職を希望している”と答えた方のみお答えください。
(A) 就職または転職を希望する職種は何ですか。(〇は2つまで)



就職・転職を希望している回答者に、その希望職種を2つまでの選択可で尋ねたところ、「事務職」が32.2%で最も高くなっており、就職・転職希望者の約3分の1が事務職を希望している。次いで「その他の専門・技術職」が29.5%、「サービス職」が17.6%、「販売職」が15.3%と続いている。「その他」は「まだ決まっていない」「OFFICEに行かずにできる仕事」などの意見が挙がった。

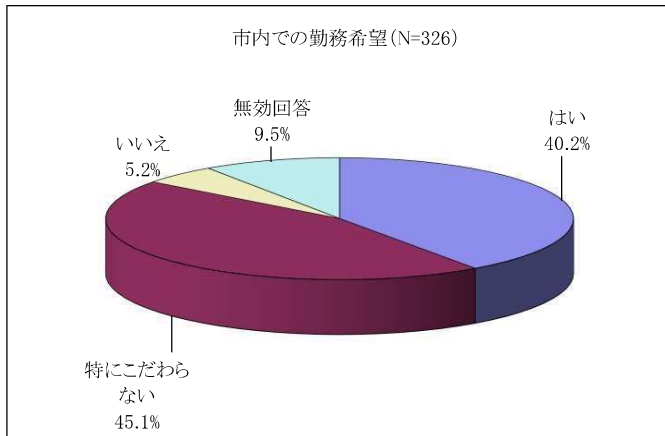
問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。
 (B) 就職または転職を希望する業種は何ですか。(〇は2つまで)



就職・転職を希望している回答者に、その希望業種を2つまでの選択可で尋ねたところ、「医療、福祉」が29.9%で最も高くなっている。就職・転職希望者のおよそ3割が「医療、福祉」を希望している。次いで「教育、学習支援業」が18.6%、「サービス業」が16.8%、「卸売業・小売業」が15.3%、「製造業」が12.4%、「生活関連サービス業・娯楽業」が10.9%と続いている。

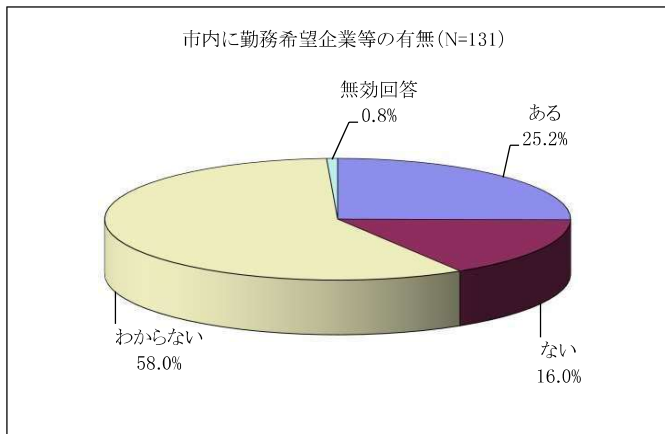
「鉱業・採石業・砂利採取業」は選択がなく、0となった。

問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。
(C) 市内で勤めたいと思いますか。



就労希望者に市内で勤めたいかと尋ねたところ、「はい」が 40.2%、「特にこだわらない」が 45.1%、「いいえ」が 5.2%となった。全体の約 45%が市内での勤務を希望している。

問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。
(D) 勤めてみたいと思う企業等が市内にありますか。
※(C)で” 1 はい”と回答された場合のみ

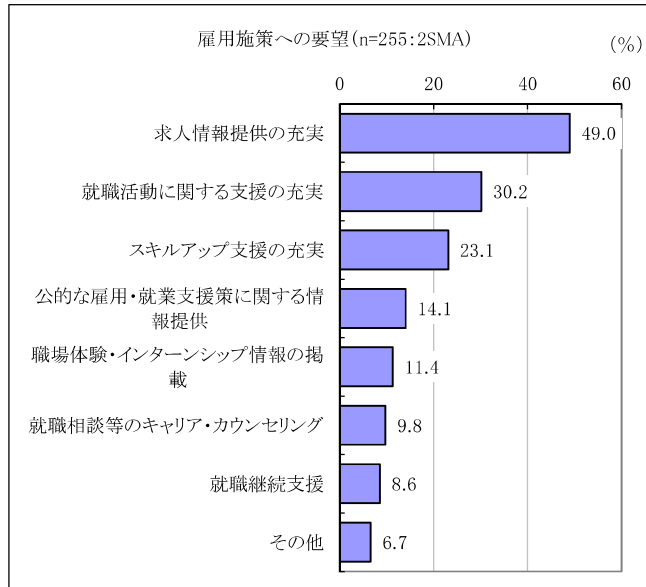


市内での勤務を希望する回答者に、市内に勤めてみたい企業があるかを尋ねたところ、「ある」が 25.2%、「ない」が 16.0%、「わからない」が 58.0%となった。4人に1人が市内に勤務希望企業があるとしている。

問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。

(E) 就職または転職活動に際して、どのような雇用施策に対する要望がありますか。(○は2つまで)

また、それについて具体的にどのような支援を要望しているのか、()内にご記入ください。



就職または転職活動に際して、どのような施策への要望があるかを2つまでの選択可で尋ねたところ、「求人情報提供の充実」が49.0%で最も高く、半数弱を占める結果となった。次いで「就職活動に関する支援の充実」が30.2%、「スキルアップ支援の充実」が23.1%と続いている。

また、各施策に対して具体的にどのような支援を要望しているのかを合わせて尋ねている。その内容を施策別に取りまとめて以下に記載する。

■ 求人情報の充実 (48件)

1) 提供情報拡充に対する要望

- ・ 障害者用の求人の充実。
- ・ 具体的な雇用情報の公表。
- ・ 正社員の退職頻度、割合。
- ・ 出勤から退勤までの具体的な(タイム)スケジュールの掲載。
- ・ 職場の雰囲気や仕事内容を詳しく知りたい(求人票の文字だけでは分かりにくい)。
- ・ 福利厚生などの詳細。
- ・ 年齢制限等をはっきり明記して欲しい。
- ・ 60才以上の求人情報が知りたい。
- ・ 採用年齢を明確にしてほしい。

2) 提供手段の要望

- ・ 市のHP等で公開する→紹介等は行わなくて良い。
- ・ ネットでどこでもいつでも求人情報を検索したい。
- ・ 図書館などにはり出してほしい。

3) 正確性の要望

- ・実態と異なる内容のものがいまだにある。正確な情報が欲しい。
- ・情報の内容が求人紙面と面接時に差がないようにして欲しい。

■就職活動に関する支援の充実（21件）

1) 提供情報に対する要望

- ・職業紹介の充実を希望します。マッチング等助言があればうれしいです。
- ・60代なので応募しても断られて困っている。
- ・スマホを活用した、細やかな支援。
- ・シニア（高齢者）の就業に対し、サポート、受け皿となる企業への取組み。

2) 紹介に関する要望

- ・職務履歴書の書き方のアドバイスや、面接の練習を市内でできたらと思います。
- ・セミナーの開講。
- ・職がなく、そういう恥を感じている方が気軽に相談できる環境を作る。
- ・中途採用者向けの職場体験・見学会の設定。

■スキルアップ支援の実施（19件）

- ・パソコン操作の教室等の充実。
- ・その職場で必要とされる技術を研修してくれる。
- ・専門資格取得の為にセミナー参加費用の支給。
- ・専門職技術勉強の金銭支援。
- ・パソコンセミナー（市の主催で低料金で）。

■公的な雇用・就業支援策に関する情報提供（6件）

- ・公的機関に関する情報が少ない。
- ・支援策のより細かな情報提供。
- ・公務員としての就労は無理でも専門職として雇用してほしい。
たとえばDV相談員生活支援員。
- ・市役所内でも人目につくよう掲示してほしい。

■職場体験・インターンシップ情報の掲載（8件）

- ・興味のある職場で実際に数日働いてみる。
- ・よりアクセスしやすい（ネット等）での情報掲載。
- ・職場の1日の流れを体験。
- ・市報へのインターンシップ情報の掲載。

■就職相談等のキャリア・カウンセリング（8件）

- ・休日、夜間の対応。
- ・年代別のアドバイス。
- ・就職相談カウンセリング窓口の設置。

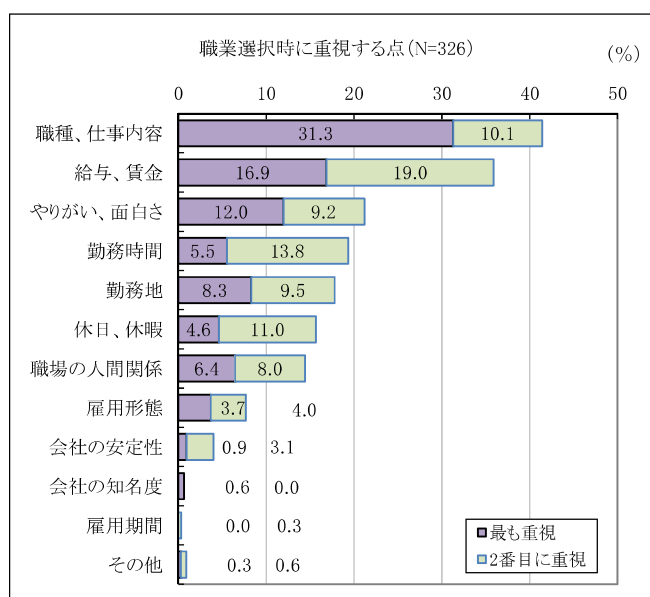
■就職継続支援（5件）

- ・子育て中の人への理解がもっとあれば働きやすい。
- ・発達障害があるので。
- ・定年の幅を広げる

■その他（15件）

- ・子育てをしながら働ける理解のある企業。
- ・面接ではなく体験入社をした上で決めたい。
- ・パソコンを教えてほしい 無料で。
- ・兼業者向けの情報まとめ。
- ・ハローワークには大手企業の募集が全然ない事が変。
- ・ブラック企業が多すぎる。

問7. 就職または転職の希望についてお尋ねします。
 (F) 職業を選択する際にどのような観点を重要視されますか。選択肢から近いものを2つまで選択して、以下に番号を記入してください。



職業選択時にどのような観点を重要視するかを、最も重視する点と2番目に重視する点を2つの選択方式で尋ねたところ、最も重視する点では「職種、仕事内容」が31.3%で最も高く、以下、「給与・賃金」が16.9%、「やりがい、面白さ」が12.0%、「勤務地」が8.3%が続いている。2番目に重視する点では「給与・賃金」が19.0%で最も高くなっている。次いで「勤務時間」が13.8%、「休日、休暇」が11.0%、「職種、仕事内容」が10.1%と続いている。

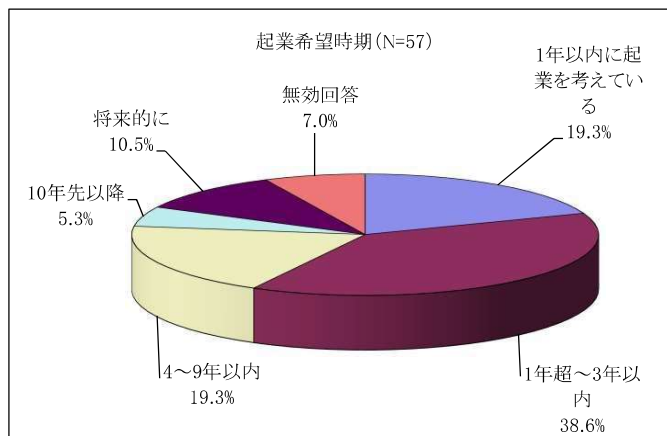
最も重視する項目もしくは2番目に重視する項目のいずれかで選択された項目を見ると、「職種、仕事内容」が最も多く、次いで「給与・賃金」、「やりがい、面白さ」と続く。

8. 起業について

問8. 起業についてお尋ねします。

※問6(C)で”2 起業を希望している”と答えた方のみお答えください。

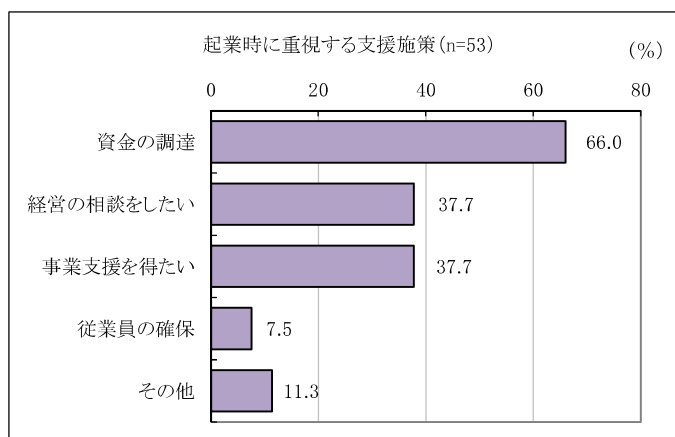
(A) 起業を希望する時期は、どのくらいを考えていますか。



起業希望者にその時期を尋ねたところ、「1年以内に起業を考えている」が19.3%、「1年超～3年以内」が38.6%となった。全体の6割が3年以内での起業を考えている。また、「4～9年以内」が19.3%、「10年先以降」が5.3%、「将来的に」が10.5%となっている。

問8. 就職または転職の希望についてお尋ねします。

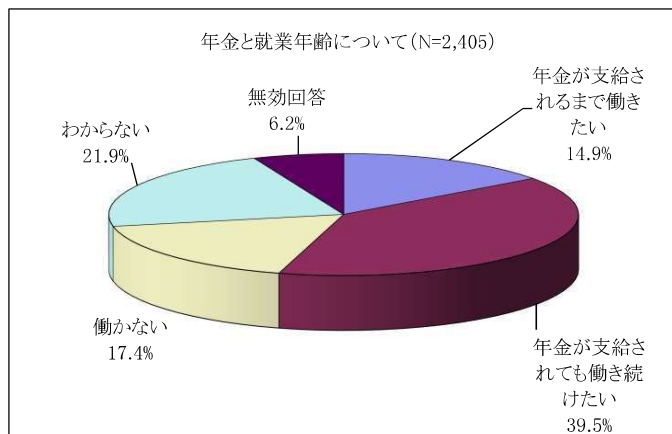
(B) 起業にあたって重視する支援施策について2つまでお答えください。



起業希望者に重視する支援施策を2つまで選択可で尋ねたところ、「資金の調達」が66.0%となり、「経営の相談をしたい」および「事業支援を得たい」が37.7%、「従業員の確保」が7.5%と続く。「その他」としては「どのような手続き、申請が必要か教えてほしい」などの意見があった。

9. 60歳以後の就業

問9. あなたの60歳以後の就業についておたずねします。
(A) 年金と就業年齢について



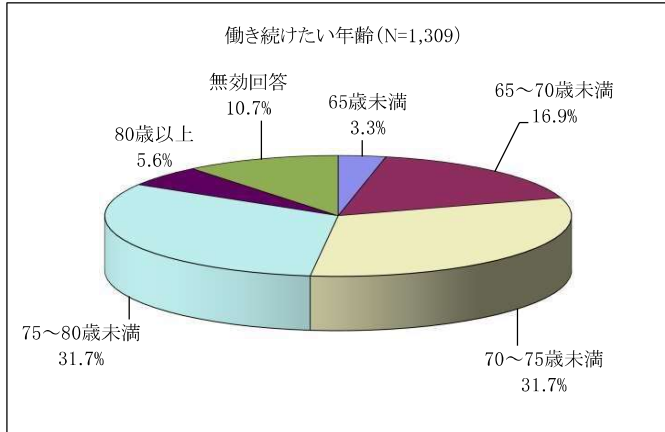
回答者全員に年金と就業年齢について尋ねたところ、「年金が支給されるまで働きたい」が14.9%、「年金が支給されても働きたい」が39.5%、「働かない」が17.4%、「わからない」が21.9%となった。

(単位：%)

	サンプル数	年金と就業年齢					
		年金が支給されるまで働きたいたい	年金が支給されても働きたい	働かない	わからない	無回答	
全体	2,405	14.9	39.5	17.4	21.9	6.2	
性別 / 年代別	10代男性	11	9.1	27.3	27.3	36.4	
	10代女性	26	7.7	26.9	3.8	61.5	
	20～24歳男性	28	21.4	21.4	3.6	46.4	7.1
	20～24歳女性	48	12.5	37.5	12.5	33.3	4.2
	25～29歳男性	25	28.0	40.0		28.0	4.0
	25～29歳女性	46	17.4	21.7	13.0	45.7	2.2
	30～34歳男性	53	28.3	47.2	5.7	17.0	1.9
	30～34歳女性	87	20.7	27.6	1.1	46.0	4.6
	35～39歳男性	59	30.5	50.8	6.8	8.5	3.4
	35～39歳女性	103	15.5	43.7	1.0	37.9	1.9
	40～44歳男性	66	22.7	50.0	4.5	21.2	1.5
	40～44歳女性	99	9.1	48.5	4.0	37.4	1.0
	45～49歳男性	90	21.1	52.2	7.8	15.6	3.3
	45～49歳女性	123	9.8	41.5	11.4	35.8	1.6
	50～54歳男性	86	31.4	47.7	3.5	15.1	2.3
	50～54歳女性	135	20.7	37.0	5.9	34.8	1.5
	55～59歳男性	78	30.8	46.2	3.8	15.4	3.8
	55～59歳女性	110	20.9	33.6	16.4	26.4	2.7
	60～64歳男性	92	25.0	48.9	8.7	15.2	2.2
	60～64歳女性	106	10.4	42.5	25.5	17.0	4.7
	65～69歳男性	115	8.7	60.9	20.0	4.3	6.1
	65～69歳女性	150	2.7	38.0	48.0	8.0	3.3
	70～74歳男性	148	8.1	48.6	25.0	10.1	8.1
	70～74歳女性	176	4.5	23.9	40.3	15.3	15.9
	75～79歳男性	115	10.4	32.2	30.4	13.0	13.9
	75～79歳女性	125	6.4	16.8	40.0	14.4	22.4
	無回答	105	16.2	38.1	9.5	21.9	14.3

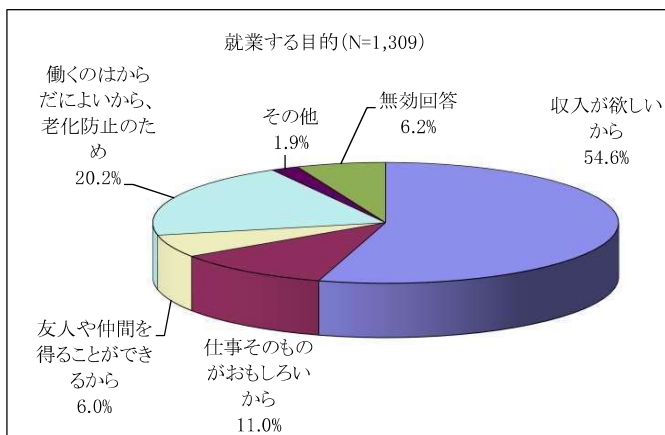
年金と就業年齢に関して性別・年齢別（5歳区分）で見ると、35～64歳の男女は「年金が支給されても働きたい」の割合が高くなっており、特に同世代で比較すると男性の方がその割合が高い傾向にある。65歳以降になると男女により考えが異なってくる。男性は65歳以降でも「年金が支給されても働きたい」の割合が高いが、女性は「働かない」の割合が高くなる。この傾向は25～34歳の比較的若い世代でも概ね当てはまる。さらに若い世代になると男性でも「働かない」の回答が目立つ。

問9. あなたの60歳以後の就業についておたずねします。
 ※問9(A)で”1 年金が支給されるまで働きたい”もしくは”2 年金が支給されても働きたい”と答えた方のみお答えください。
 (B) 何歳まで就業されたいですか。



「年金が支給されるまで働きたい」もしくは「年金が支給されても働きたい」と回答した方に対して、何歳まで就業されたいか尋ねたところ、「65歳未満」が3.3%、「65~70歳未満」が16.9%、「70~75歳未満」および「75~80歳未満」が31.7%、「80歳以上」が5.6%となった。

問9. あなたの60歳以後の就業についておたずねします。
 ※問9(A)で”1 年金が支給されるまで働きたい”もしくは”2 年金が支給されても働きたい”と答えた方のみお答えください。
 (C) (B)の年齢まで就業される目的は何ですか。



「年金が支給されるまで働きたい」もしくは「年金が支給されても働きたい」と回答した方で、問9(B)の年齢まで就業される目的は何かを尋ねたところ、「収入が欲しいから」が54.6%、「仕事そのものがおもしろいから」が11.0%、「友人や仲間を得ることができるから」が6.0%、「働くのはからだによいから、老化防止のため」が20.2%となった。

(単位：%)

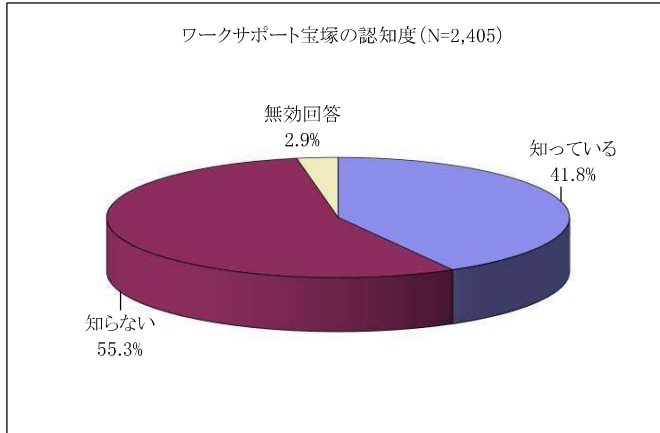
	サンプル数	就業目的						
		収入が欲しいから	仕事そのものがおもしろいから	友人や仲間を得ることが出来るから	働くのはからだによいから、老化防止のため	その他	無回答	
全体	1,309	54.6	11.0	6.0	20.2	1.9	6.2	
性別 / 年齢別	10代男性	4	50.0	50.0				
	10代女性	9	77.8			22.2		
	20～24歳男性	12	25.0	8.3	25.0	16.7	8.3	16.7
	20～24歳女性	24	45.8	16.7	8.3	12.5	4.2	12.5
	25～29歳男性	17	58.8	17.6	5.9	17.6		
	25～29歳女性	18	55.6		22.2	16.7	5.6	
	30～34歳男性	40	60.0	10.0	12.5	12.5	2.5	2.5
	30～34歳女性	42	66.7	11.9	4.8	9.5		7.1
	35～39歳男性	48	68.8	8.3	4.2	8.3		10.4
	35～39歳女性	61	67.2	6.6	4.9	16.4		4.9
	40～44歳男性	48	58.3	8.3	8.3	20.8		4.2
	40～44歳女性	57	56.1	10.5	5.3	17.5	3.5	7.0
	45～49歳男性	66	54.5	18.2		18.2	1.5	7.6
	45～49歳女性	63	58.7	4.8	7.9	25.4		3.2
	50～54歳男性	68	67.6	7.4	1.5	11.8		11.8
	50～54歳女性	78	56.4	14.1	6.4	16.7		6.4
	55～59歳男性	60	50.0	6.7	5.0	26.7	1.7	10.0
	55～59歳女性	60	61.7	15.0	5.0	15.0		3.3
	60～64歳男性	68	54.4	13.2	5.9	17.6	1.5	7.4
	60～64歳女性	56	55.4	12.5	3.6	19.6	1.8	7.1
	65～69歳男性	80	50.0	7.5	5.0	26.3	3.8	7.5
	65～69歳女性	61	49.2	9.8	4.9	27.9	8.2	
	70～74歳男性	84	34.5	16.7	8.3	32.1	2.4	6.0
	70～74歳女性	50	42.0	8.0	6.0	40.0	2.0	2.0
	75～79歳男性	49	40.8	16.3	8.2	20.4	6.1	8.2
	75～79歳女性	29	44.8		17.2	31.0		6.9
	無回答	57	61.4	15.8	1.8	14.0	1.8	5.3

就業目的に関して性別・年齢別（5歳区分）で見ると、全世代の男女で「収入が欲しいから」の割合が高くなっている。「働くのはからだによいから、老化防止のため」は高齢になるにつれ割合が高まる傾向にあり、全世代を通し女性の割合が多い傾向にある。「その他」の回答としては、「働くことで社会に貢献していきたい(65～69歳男性/55～59歳男性/40～44歳女性)」「会社からの要請の為(75～79歳男性)」などが挙げられる。

10. 施策・機関・法律の認知

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(A) ワークサポート宝塚（ハローワーク西宮サテライト）

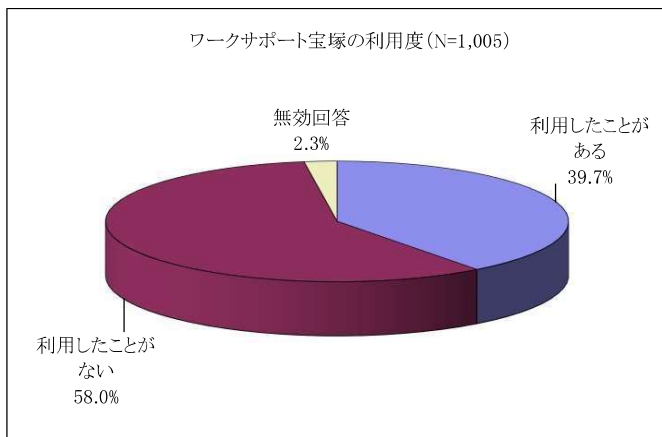


ワークサポート宝塚を「知っている」と回答した方は41.8%、「知らない」と回答した方は55.3%となった。

(単位：%)

	サンプル数	ワークサポート宝塚			
		知っている	知らない	無回答	
全体	2,405	41.8	55.3	2.9	
性別 / 年齢別	10代男性	11	100.0		
	10代女性	26	7.7	92.3	
	20代男性	53	28.3	67.9	3.8
	20代女性	94	35.1	62.8	2.1
	30代男性	112	28.6	71.4	
	30代女性	190	46.3	52.6	1.1
	40代男性	156	28.2	69.9	1.9
	40代女性	222	51.4	46.8	1.8
	50代男性	164	27.4	71.3	1.2
	50代女性	245	53.5	45.3	1.2
	60代男性	207	47.8	48.8	3.4
	60代女性	256	53.5	44.9	1.6
	70代男性	263	45.2	51.3	3.4
	70代女性	301	36.5	55.5	8.0
無回答	105	34.3	59.0	6.7	

ワークサポート宝塚について性別・年齢別（10歳区分）で見ると、「40代女性」「50代女性」「60代女性」で「知っている」割合が「知らない」割合を上回る結果となった。同世代で男女を比較すると「70代」以外で女性の方が「知っている」割合が高い結果となった。全体的な傾向として、年齢が高くなるにつれ「知っている」の割合が高くなる。



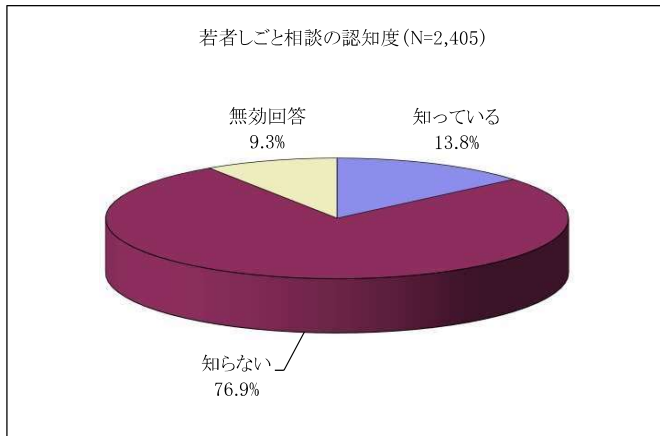
ワークサポート宝塚を「知っている」と回答した方に、利用の有無を尋ねたところ、「利用したことがある」は39.7%、「利用したことがない」と回答した方は58.0%となった。

(単位：%)

	サンプル数	ワークサポート宝塚			
		利用したことがある	利用したことがない	無回答	
全体	1,005	39.7	58.0	2.3	
性別 / 年齢別	10代男性	0			
	10代女性	2	100.0		
	20代男性	15	26.7	66.7	6.7
	20代女性	33	33.3	60.6	6.1
	30代男性	32	31.3	65.6	3.1
	30代女性	88	43.2	54.5	2.3
	40代男性	44	25.0	68.2	6.8
	40代女性	114	54.4	43.0	2.6
	50代男性	45	26.7	71.1	2.2
	50代女性	131	45.0	55.0	
	60代男性	99	45.5	53.5	1.0
	60代女性	137	42.3	56.9	0.7
	70代男性	119	38.7	59.7	1.7
	70代女性	110	23.6	72.7	3.6
	無回答	36	47.2	47.2	5.6

ワークサポート宝塚の利用の有無について性別・年齢別(10歳区分)で見ると、「40代女性」のみ「利用したことがある」割合が「利用したことがない」割合を上回る結果となった。20代～50代において同世代間で男女を比べると、男性より女性の方が「利用したことがある」割合が高い。一方、60代および70代では男性の方が「利用したことがある」割合が高い。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。
 (B) 若者しごと相談（ワークサポート宝塚内）

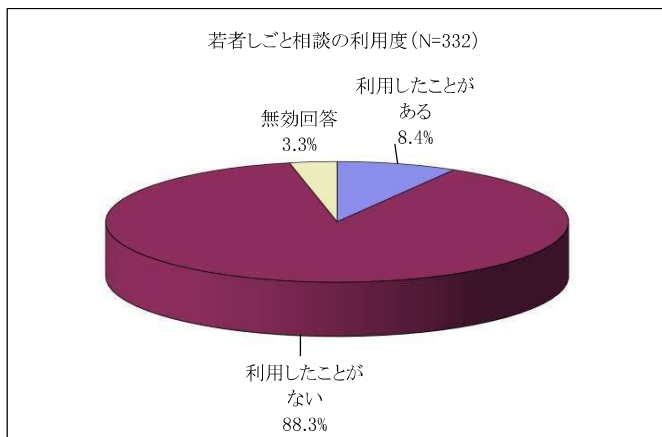


若者しごと相談を「知っている」と回答した方は13.8%、「知らない」と回答した方は76.9%となった。

(単位：%)

	サンプル数	若者しごと相談			
		知っている	知らない	無回答	
全体	2,405	13.8	76.9	9.3	
性別 / 年齢別	10代男性	11	100.0		
	10代女性	26	100.0		
	20代男性	53	7.5	88.7	3.8
	20代女性	94	16.0	81.9	2.1
	30代男性	112	8.9	91.1	
	30代女性	190	18.4	80.5	1.1
	40代男性	156	7.7	90.4	1.9
	40代女性	222	22.5	75.7	1.8
	50代男性	164	7.3	88.4	4.3
	50代女性	245	20.8	76.3	2.9
	60代男性	207	14.5	74.4	11.1
	60代女性	256	18.4	69.1	12.5
	70代男性	263	9.5	68.1	22.4
	70代女性	301	10.0	68.4	21.6
無回答	105	10.5	72.4	17.1	

若者しごと相談について性別・年齢別（10歳区分）で見ると、すべての世代で「知らない」と回答した割合が高い結果となった。同世代で男女を比較すると10代を除くすべての世代で女性の方が「知っている」割合が高い結果となった。10代に関しては、全員が「知らない」と回答している。



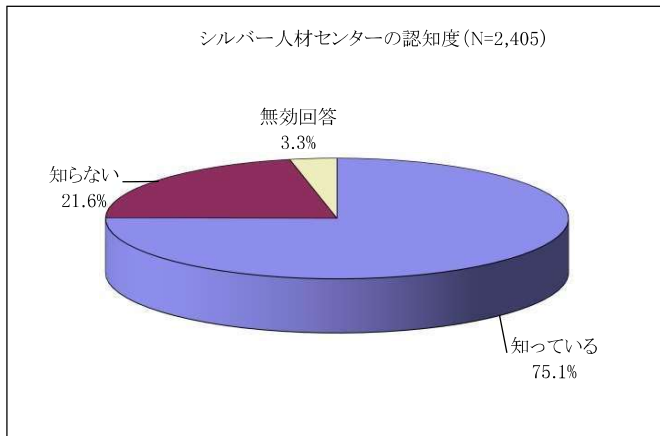
若者しごと相談を「知っている」と回答した方に、利用の有無を尋ねたところ、「利用したことがある」は8.4%、「利用したことがない」と回答した方は88.3%となり、9割弱の方が利用していない。

(単位：%)

	サンプル数	若者しごと相談			
		利用したことがある	利用したことがない	無回答	
全体	332	8.4	88.3	3.3	
性別 / 年齢別	10代男性	0			
	10代女性	0			
	20代男性	4	25.0	75.0	
	20代女性	15	20.0	80.0	
	30代男性	10	30.0	70.0	
	30代女性	35	20.0	77.1	2.9
	40代男性	12	8.3	91.7	
	40代女性	50	10.0	88.0	2.0
	50代男性	12		100.0	
	50代女性	51	5.9	92.2	2.0
	60代男性	30		100.0	
	60代女性	47	2.1	89.4	8.5
	70代男性	25	4.0	84.0	12.0
	70代女性	30	6.7	90.0	3.3
	無回答	11	9.1	90.9	

若者しごと相談の利用の有無について性別・年齢別（10歳区分）で見ると、すべての世代で「利用したことがない」割合が高い結果となった。「10代男性」「10代女性」「50代男性」「60代男性」で「利用したことがある」の回答はなかった。20代～30代はほかの世代に比べると「利用したことがある」割合は高くなっている。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。
(G) シルバー人材センター

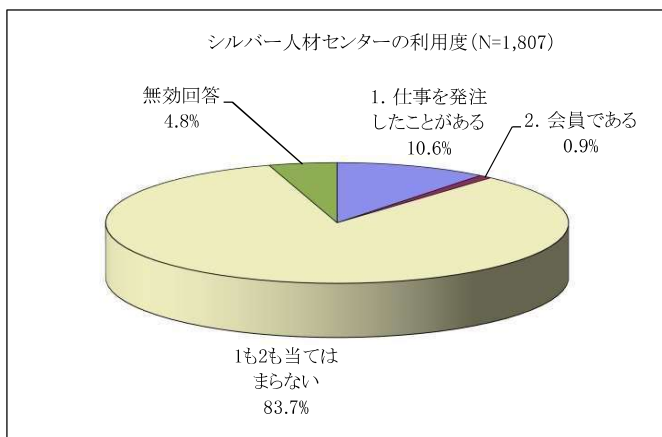


シルバー人材センターを「知っている」と回答した方は75.1%、「知らない」と回答した方は21.6%となった。

(単位：%)

	サンプル数	シルバー人材センター		
		知っている	知らない	無回答
全体	2,405	75.1	21.6	3.3
性別 / 年齢別				
10代男性	11	9.1	90.9	
10代女性	26	34.6	65.4	
20代男性	53	30.2	66.0	3.8
20代女性	94	43.6	54.3	2.1
30代男性	112	50.9	48.2	0.9
30代女性	190	68.4	30.5	1.1
40代男性	156	70.5	26.9	2.6
40代女性	222	80.2	18.5	1.4
50代男性	164	73.8	25.0	1.2
50代女性	245	82.4	15.5	2.0
60代男性	207	81.6	15.0	3.4
60代女性	256	87.9	9.4	2.7
70代男性	263	86.3	9.5	4.2
70代女性	301	82.1	9.6	8.3
無回答	105	70.5	21.9	7.6

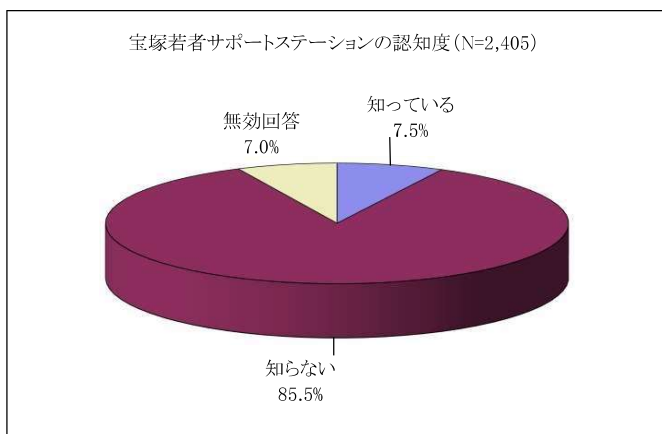
シルバー人材センターについて性別・年齢別(10歳区分)で見ると、10代および20代では、男女とも「知らない」と回答した割合が「知っている」と回答した割合を上回っている。一方、30代~70代では、「知っている」と回答した割合が「知らない」と回答した割合を上回っている。年齢が高くなるにしたがって、また男女別では女性の方が「知っている」と回答した割合が高くなる傾向にある。



シルバー人材センターを「知っている」と回答した方に尋ねたところ、「仕事を発注したことがある」は10.6%、「会員である」と回答した方は0.9%となった。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(D) 宝塚地域若者サポートステーション

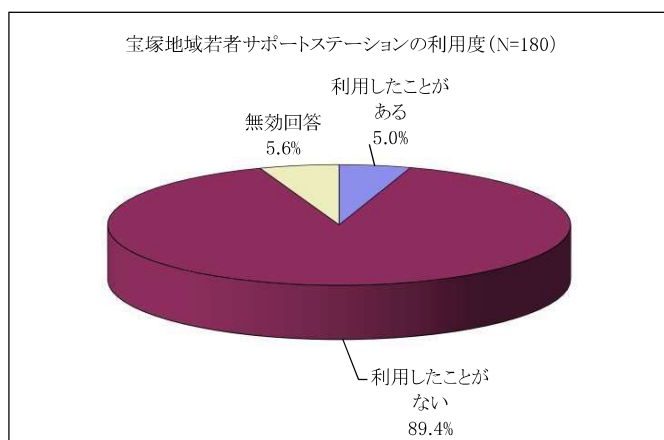


宝塚地域若者サポートステーションを「知っている」と回答した方は7.5%、「知らない」と回答した方は85.5%となり10%を割り込む認知度となっている。

(単位：%)

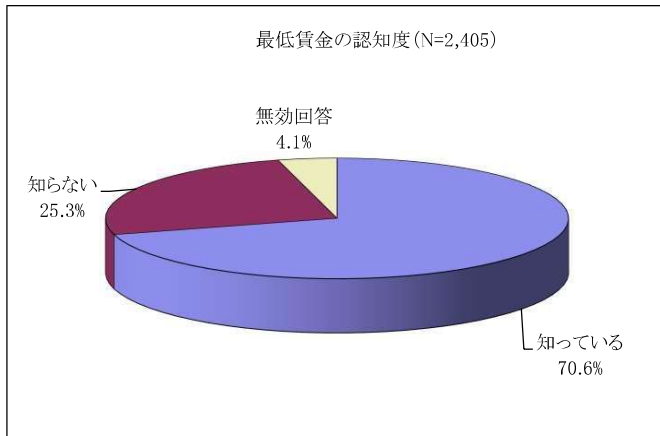
	サンプル数	宝塚地域若者サポートステーション			
		知っている	知らない	無回答	
全体	2,405	7.5	85.5	7.0	
性別 / 年齢別	10代男性	11		100.0	
	10代女性	26		100.0	
	20代男性	53	5.7	90.6	3.8
	20代女性	94	7.4	91.5	1.1
	30代男性	112	8.9	91.1	
	30代女性	190	6.3	92.6	1.1
	40代男性	156	4.5	92.9	2.6
	40代女性	222	8.1	90.1	1.8
	50代男性	164	5.5	91.5	3.0
	50代女性	245	9.8	87.3	2.9
	60代男性	207	10.6	81.6	7.7
	60代女性	256	11.7	80.9	7.4
	70代男性	263	5.3	78.7	16.0
	70代女性	301	5.6	77.7	16.6
無回答	105	6.7	77.1	16.2	

宝塚地域若者サポートステーションについて性別・年齢別（10歳区分）で見ると、すべての年代で男女とも「知らない」と回答した割合が高くなっている。全体的に認知度は低く「60代男性」および「60代女性」のみ認知度が10%以上となっている。



宝塚地域若者サポートステーションを「知っている」と回答した方に利用の有無を尋ねたところ、「利用したことがある」は5.0%、「利用したことがない」と回答した方は89.4%となった。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。
(E) 最低賃金



最低賃金を「知っている」と回答した方は70.6%、「知らない」と回答した方は25.3%となり7割強の認知度となっている。

(単位：%)

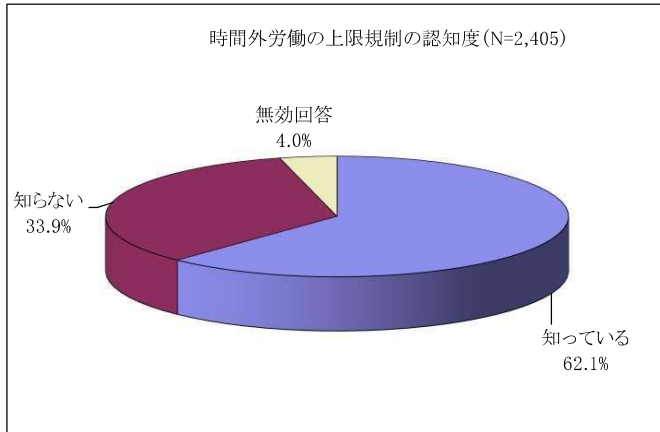
	サンプル数	最低賃金		
		知っている	知らない	無回答
全体	2,405	70.6	25.3	4.1
性別 / 年齢別				
10代男性	11	45.5	54.5	
10代女性	26	69.2	30.8	
20代男性	53	56.6	37.7	5.7
20代女性	94	70.2	28.7	1.1
30代男性	112	76.8	22.3	0.9
30代女性	190	65.8	33.2	1.1
40代男性	156	73.7	25.0	1.3
40代女性	222	66.7	32.0	1.4
50代男性	164	78.7	19.5	1.8
50代女性	245	73.9	23.7	2.4
60代男性	207	80.2	16.9	2.9
60代女性	256	69.9	26.2	3.9
70代男性	263	80.2	13.3	6.5
70代女性	301	56.1	31.2	12.6
無回答	105	66.7	26.7	6.7

最低賃金について性別・年齢別(10歳区分)で見ると、「10代男性」を除くすべてのカテゴリで「知っている」と回答した割合が「知らない」と回答した割合を上回る。30代～70代については男性の方が認知度は高く、特に60代や70代は80.0%を上回る。10代および20代については女性の方が認知度は高い。

問 10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(F)働き方改革関連法

①時間外労働の上限規制



時間外労働の上限規制を「知っている」と回答した方は 62.1%、「知らない」と回答した方は 33.9%となり 6 割強の認知度となっている。

(単位：%)

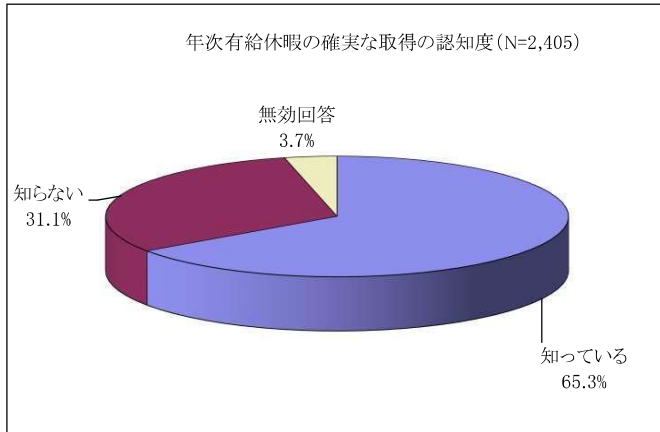
	サンプル数	時間外労働の上限規制		
		知っている	知らない	無回答
全体	2,405	62.1	33.9	4.0
性別 / 年齢別				
10代男性	11	54.5	45.5	
10代女性	26	61.5	38.5	
20代男性	53	62.3	32.1	5.7
20代女性	94	62.8	36.2	1.1
30代男性	112	76.8	23.2	
30代女性	190	70.5	27.4	2.1
40代男性	156	84.6	14.1	1.3
40代女性	222	64.9	33.8	1.4
50代男性	164	84.8	15.2	
50代女性	245	61.2	37.1	1.6
60代男性	207	72.0	24.6	3.4
60代女性	256	49.6	48.4	2.0
70代男性	263	58.2	34.6	7.2
70代女性	301	34.6	52.8	12.6
無回答	105	58.1	32.4	9.5

時間外労働の上限規制について、性別・年齢別（10歳区分）で見ると、「70代女性」を除くすべてのカテゴリで「知っている」と回答した割合が「知らない」と回答した割合を上回る。30代～70代については男性の方が認知度は高く、特に40代や50代は80.0%を上回る。10代および20代については女性の方が認知度は高い。この傾向は最低賃金の認知度と同様である。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(F)働き方改革関連法

②年次有給休暇の確実な取得



使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日、時期を指定して有給休暇を与える必要があることを定めた年次有給休暇の確実な取得について「知っている」と回答した方は65.3%、「知らない」と回答した方は31.1%となった。

(単位：%)

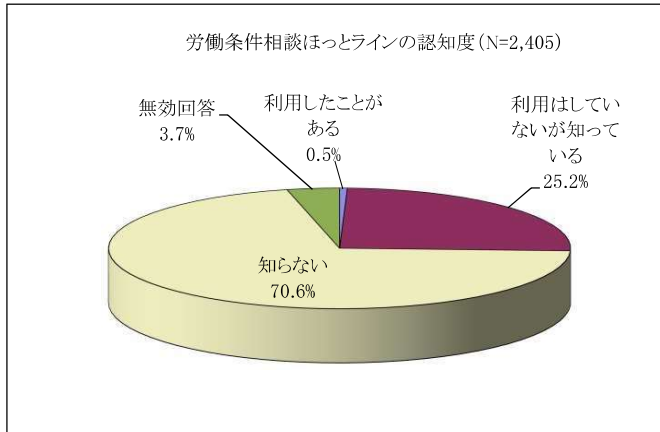
	サンプル数	有給休暇の確実な取得		
		知っている	知らない	無回答
全体	2,405	65.3	31.1	3.7
性別 / 年齢別				
10代男性	11	45.5	54.5	
10代女性	26	19.2	80.8	
20代男性	53	64.2	30.2	5.7
20代女性	94	66.0	33.0	1.1
30代男性	112	82.1	17.9	
30代女性	190	72.1	26.8	1.1
40代男性	156	81.4	17.3	1.3
40代女性	222	67.6	31.1	1.4
50代男性	164	80.5	19.5	
50代女性	245	66.1	32.2	1.6
60代男性	207	70.0	26.6	3.4
60代女性	256	60.9	37.1	2.0
70代男性	263	64.3	28.9	6.8
70代女性	301	42.2	46.5	11.3
無回答	105	63.8	27.6	8.6

年次有給休暇の確実な取得について、性別・年齢別(10歳区分)で見ると、「10代男性」「10代女性」「70代女性」を除くすべてのカテゴリで「知っている」と回答した割合が「知らない」と回答した割合を上回る。特に「30代男性」「40代男性」「50代男性」の認知度は80%以上となる。一方で、「10代女性」の認知度は19.2%と2割弱という結果になった。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(G) 各種相談機関

①労働条件相談ほっとライン



労働条件相談ほっとラインについて「利用したことがある」と回答した方は 0.5%、「利用はしていないが知っている」と回答した方は 25.2%、「知らない」と回答した方は 70.6%となった。

(単位: %)

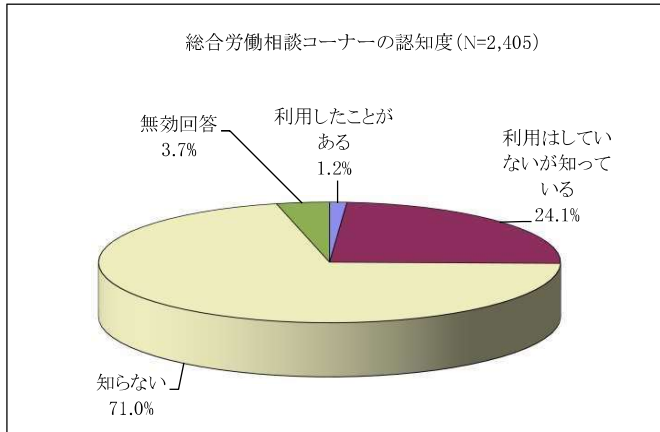
	サンプル数	ほっとライン			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	2,405	0.5	25.2	70.6	3.7
性別 / 年齢別					
10代男性	11		9.1	90.9	
10代女性	26		11.5	88.5	
20代男性	53		9.4	84.9	5.7
20代女性	94	1.1	33.0	64.9	1.1
30代男性	112		24.1	75.9	
30代女性	190	1.6	23.2	74.2	1.1
40代男性	156	0.6	30.8	67.3	1.3
40代女性	222		25.2	73.4	1.4
50代男性	164	1.2	33.5	65.2	
50代女性	245		24.1	74.7	1.2
60代男性	207		31.9	65.2	2.9
60代女性	256	0.4	26.6	70.7	2.3
70代男性	263	0.8	25.1	66.9	7.2
70代女性	301	0.3	17.9	70.8	11.0
無回答	105	1.9	21.0	67.6	9.5

労働条件相談ほっとラインについて、性別・年齢別（10歳区分）で見ると、すべてのカテゴリで「知らない」と回答した割合が最も高くなっている。全体的に認知度が低く「20代女性」「40代男性」「50代男性」「60代男性」で30%以上となっている。

問10. 次の施策・機関・法律を知っていますか。

(G) 各種相談機関

②総合労働相談コーナー



総合労働相談コーナーについて「利用したことがある」と回答した方は 1.2%、「利用はしていないが知っている」と回答した方は 24.2%、「知らない」と回答した方は 71.0%となった。

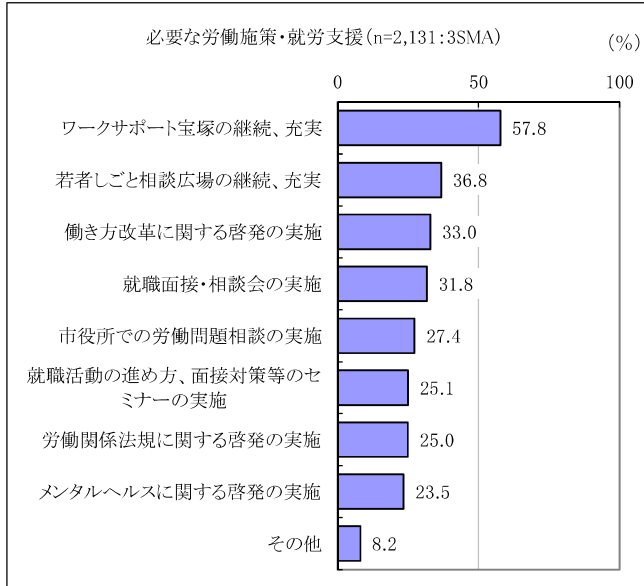
(単位：%)

	サンプル数	相談コーナー			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	2,405	1.2	24.1	71.0	3.7
性別 / 年齢別					
10代男性	11		9.1	90.9	
10代女性	26		7.7	92.3	
20代男性	53		9.4	84.9	5.7
20代女性	94		19.1	79.8	1.1
30代男性	112		20.5	79.5	
30代女性	190	2.1	20.0	76.8	1.1
40代男性	156	0.6	27.6	70.5	1.3
40代女性	222	0.9	22.1	75.7	1.4
50代男性	164	0.6	25.0	74.4	
50代女性	245	1.6	24.5	72.7	1.2
60代男性	207	1.0	32.4	63.8	2.9
60代女性	256	2.7	28.5	66.0	2.7
70代男性	263	1.9	31.2	60.1	6.8
70代女性	301	0.3	17.9	70.8	11.0
無回答	105	1.9	22.9	64.8	10.5

総合労働相談コーナーについて、性別・年齢別（10歳区分）で見ると、すべてのカテゴリで「知らない」と回答した割合が最も高くなっている。全体的に低いですが、年齢が上がるにつれ認知度は上がる傾向にある。「60代男性」「70代男性」で30%以上となっている。

11. 労働施策・就労支援について

問11. 労働施策・就労支援において、必要と思われるものに3つ〇を付けてください。



必要と思われる労働施策や就労支援について尋ねたところ、「ワークサポート宝塚の継続、充実」が57.8%と最も高く、次いで「若者しごと相談広場の継続、充実」が36.8%、「働き方改革に関する啓発の実施」が33.0%、「就職面接・相談会の実施」が31.8%と続く。「その他」は「保育所の充実」「障がい者、外国人に対する就労支援」などの意見が挙がる。

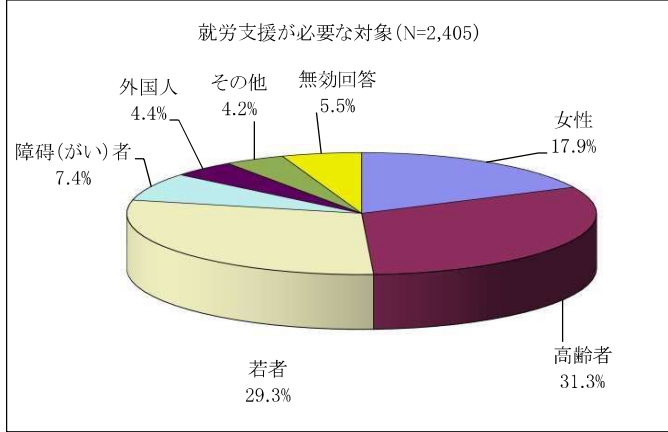
(単位：%)

	サンプル数	必要と思われる施策									
		ワークサポート宝塚の継続、充実	若者しごと相談広場の継続、充実	就職面接・相談会の実施	就職活動の進め方、面接対策等のセミナーの実施	労働関係法規に関する啓発の実施	働き方改革に関する啓発の実施	市役所での労働問題相談の実施	啓発の実施	メンタルヘルスに関する	その他
全体	2,131	57.8	36.8	31.8	25.1	25.0	33.0	27.4	23.5	8.2	
性別/年齢別	10代男性	11	18.2	45.5	54.5	54.5	27.3	27.3	9.1	18.2	9.1
	10代女性	25	12.0	48.0	64.0	76.0	16.0	36.0	8.0	24.0	
	20代男性	46	32.6	32.6	32.6	43.5	34.8	34.8	23.9	41.3	8.7
	20代女性	87	39.1	47.1	35.6	23.0	40.2	40.2	21.8	27.6	4.6
	30代男性	106	36.8	42.5	23.6	23.6	34.0	44.3	20.8	28.3	15.1
	30代女性	180	67.2	40.6	30.6	20.6	18.3	32.8	19.4	17.2	6.1
	40代男性	148	52.7	32.4	39.2	22.3	24.3	26.4	31.1	23.0	10.8
	40代女性	202	67.3	31.7	35.1	23.8	20.8	31.2	19.3	18.8	10.4
	50代男性	152	60.5	28.3	35.5	23.0	28.3	33.6	25.7	24.3	7.9
	50代女性	229	69.9	31.0	32.3	18.8	24.9	32.8	28.8	25.8	7.9
	60代男性	194	59.3	34.0	34.5	30.9	27.3	28.9	32.0	25.3	9.3
	60代女性	222	68.5	35.1	26.6	24.8	24.8	35.1	35.6	21.6	5.9
	70代男性	216	51.9	38.0	31.5	24.1	23.6	32.4	29.2	23.6	9.3
	70代女性	232	57.3	50.4	25.9	22.4	23.3	27.6	36.2	20.7	6.5
	無回答	81	48.1	29.6	22.2	37.0	18.5	46.9	19.8	30.9	7.4

必要と思われる施策について、性別・年齢別（10歳区分）で見ると、「10代男性」「10代女性」「20代男性」などの若者世代からは「就職活動の進め方、面接対策等のセミナーの実施」と回答した割合が高かった。「30代男性」は「働き方改革に関する啓発の実施」と回答した割合が高く、40代以上の世代は男女とも「ワークサポート宝塚の継続、充実」と回答した割合が高かった。

12. 今後の就労支援

問12. 今後の就労支援において、性別や世代等対象者別に実施する場合、最も必要と思われる対象に1つ○を付けてください。



今後、就労支援を実施するにあたり、最も必要と思われる対象を尋ねたところ、「高齢者」が31.3%と最も高く、次いで「若者」が29.3%、「女性」が17.9%、「障害(がい)者」が7.4%、「外国人」が4.4%と続く。「その他」の意見として「ロスジェネ世代の非正規雇用の若者」「氷河期世代」「引きこもり」「ニート」「どれも必要」などが挙げられる。

(単位: %)

	サンプル数	就労支援が必要と思われる対象						
		女性	高齢者	若者	障害(がい)者	外国人	その他	無回答
全体	2,405	17.9	31.3	29.3	7.4	4.4	4.2	5.5
性別 / 年齢別								
10代男性	11		9.1	81.8		9.1		
10代女性	26	11.5	7.7	46.2	15.4	15.4		3.8
20代男性	53	11.3	5.7	47.2	3.8	15.1	9.4	7.5
20代女性	94	25.5	14.9	36.2	8.5	6.4	4.3	4.3
30代男性	112	12.5	18.8	42.9	11.6	4.5	7.1	2.7
30代女性	190	41.1	18.4	20.5	6.8	3.2	5.3	4.7
40代男性	156	21.2	32.1	23.7	6.4	8.3	6.4	1.9
40代女性	222	25.7	30.2	19.8	8.1	4.5	7.2	4.5
50代男性	164	7.9	48.2	25.0	5.5	6.7	3.0	3.7
50代女性	245	20.0	39.2	22.9	6.9	4.1	4.1	2.9
60代男性	207	12.1	44.4	28.0	8.2	3.9	1.4	1.9
60代女性	256	11.3	34.4	37.1	5.5	2.7	3.9	5.1
70代男性	263	14.8	30.4	31.6	6.1	5.3	3.8	8.0
70代女性	301	15.6	30.6	29.6	10.0	1.0	1.0	12.3
無回答	105	13.3	30.5	33.3	7.6		5.7	9.5

必要と思われる支援対象を性別・年齢別(10歳区分)で見ると、「10代」「20代」「30代男性」とった若者世代は「若者」と回答している割合が高い。「60代女性」「70代男性」など高齢世代の一部も「若者」と回答している割合が高い。一方で、40代、50代、60代男性といった中間層は「高齢者」と回答している割合が高い。「障害(がい)者」や「外国人」と回答した方は全体的に少ないが、どちらかという若者世代からが多い。「女性」と回答した割合が高いのは「30代女性」で4割強となっている。

13. 労働行政に対する意見・要望

労働行政に対する意見・要望を自由記述で尋ねたところ、以下の意見・要望を得た

■就労支援等について	
意見・要望	年代・性別
現在 79 才で健康なので(シルバーで働いてる)もっと働きたいし年金では足りない為収入も欲しいから現在 1 日 4 時間で 1 週間 2 日出るだけ 5 日間の休みですシルバー外で履歴書出せば年令でカットです本人を見てもらったら納得ですが私自身はやるき十分ですが書類でカットはふにおちません	75～79 歳女性
シルバーの活用法。主人も私ももう少し働けたと思うのですが、時間、能力の減少など若い頃ほどのことはできませんが、健康ですのもっと活用できるのでは・・・と思います。	65～69 歳女性
・定年者に対する就労について、就職活動をするや年令で切り捨てされています。人事担当者もそれとなく申しております。私は勤務、就職していないのは上記の理由です。(企業担当者の向わく(意向)もわからない。)定年直後は積極的に会社訪問をしましたがあきらめました。	60～64 歳男性
現在派遣でのお仕事についていますが基本 3 年とのしぼりがあり、3 年後の事を考えると年令・就労先条件等で年々難しく感じます。やはり高齢社会になるにつれ環境の変化は対応がしんどくなる傾向にあるかと思えますので期間の縛りのない働き方も考えるべきではないでしょうか。...	45～49 歳女性
・発達障害者の就労支援 ・定年制の延長	70～74 歳男性
就職氷河期・リーマンショック等厳しい環境の中で働いてきました。気がつけば 40 代半ば、たいしたキャリアもなく転職活動はなかなか上手くいきません。有期雇用から無期雇用になったとは言え、仕事内容や待遇面で正規雇用と埋まらない差が有り、責任と仕事量だけはどんどん増えて都合よく使われている感があります。一生懸命働いている人が幸せな気持ちになれる様、行政に期待しています。	40～44 歳女性
若者の生活が安定しないと社会がまわらなくなる。高齢者への支援ももちろん必要ではあるが将来を担う若者への支援を最優先で考えるべきだと思います。	60～64 歳女性
いろんな理由、事情はあると思うが、働いていない若者が世の中多いと思う。本人の意向いかんに関わらず、全員が何らかの仕事をするよう行政のサポート、あるいは強制力をもって就労させる制度があった方がよい。昨今、さまざまな痛ましい事件が起こっているが、仕事をしていない人が起こしたものが多いうに思う。仕事をしていないと余計なことを考える時間があり、他人の考えに触れる機会もなく、社会的な成熟がなくなる。今後ますます労働力が減少し、外国人に頼らないといけなくなるかもしれないと言われているが、まずは日本国内の就労者の掘り起こしを。	40～44 歳男性
青年期につまづき、就労できない者への息の長い支援ができるだけの人と金を支援窓口へ	50～54 歳男性
若者の就労、住宅の支援、賃金の労働分配率の大幅な改善を進めて欲しい	70～74 歳男性
高齢化社会に向けて年金だけでは生活していけない現状をふまえ、高齢者の仕事とその給与の充実をはかっていただきたい	50～54 歳女性
就職活動の時期が、いわゆる、氷河期と言われる時代でした。正社員で就職する事が出来ず派遣社員で 3 年働き、その後正社員として就職しました。ただ、小さい会社だったため、結婚、出産とライフステージが進む度、働き辛くなり、結局退職に至りました。現在、なんとか子供を保育園に入れ、また契約社員として働き始めましたが、同じ世代の人達は今だにずっと正社員になれず働いている人達も多いです。このままだと、どんどん正社員への道は遠くなっていくと思います。私達のような世代へのサポートがもう少しあれば・・・と思います。	25～29 歳女性

意見・要望	年代・性別
働ける場所を創って頂きたい。(若者も高齢者も障がい者も等々)	40～44 歳男性
今後、ますます高齢者が増える(ベビーブーム世代)中で、定年齢も上がるかもしれないませんが、個々の能力や資格等を生かせるようシルバー人材センターでの職種をより多くし、老後も少しでも社会参加しつつ、人とのつながりも持ち、孤独死も減らせるような(おひとり様も多くなりつつあるので)安心できる(少しでも)老後を送れるようにしていただけたらと思います。(就労することで)(無理なく)	45～49 歳女性
人口減少に伴う、外国人の登用の促進、比例して、外国人の支援教育は大事かと思う。	50～54 歳女性
実質上面接に行っても、性別、年齢で断られるのが現状である。	65～69 歳女性
取得している資格を考慮した就職の斡旋特に特殊な資格等	60～64 歳男性
就職氷河期世代の採用を市職員で始めるとニュースで読みました。ニートパラサイトシングルの実態を把握し、わかもの仕事相談(概ね 39 歳まで)にもれた人の就業を促してほしい。正社員で働いた経験がなく 40 歳を超えた人は面接に行くとブランクについて問いただされ行政支援からは見放されています。	30～34 歳女性
雇用機会均等法で性別や年齢など、求人票にあらわされなくなりましたが、求められる人材のイメージと求職者とのすり合わせの助けになるような支援がなされればと思います。むずかしいことですが・・・。	55～59 歳女性
日雇労働法など本当に困ってアルバイトをしたい(短期)と思っても条件のあう所がない。国の法律は弱者にとって迷惑、単純作業でも外国人を雇うより、給料の少ない国内の人間が短期、単発の仕事がしやすいようにしてほしい。	50～54 歳女性
ワークサポート宝塚には専門援助がないので、使えなかった。シルバーもそう。そういう人こそ、遠く(HW 西宮)まで行きにくい。マザー子供づれもそう。せまいので無理!で思考停止せずに考えてほしい。HW 宝塚をつくるべき	45～49 歳女性
学生から社会人になる時、周囲に手本となる社会人がいないと、アドバイスを受けたり、相談ができないと思う。何も知らず、理解できないまま、就職すると、困難な事に出会った時、挫折し易く、立ち直れないのではないだろうか。簡単に離職するのは良くないと思うが、若者が困った時、気軽に相談できる環境は、大人が作ってあげるべきである。休日に相談できる所や、ネット上での相談サイトなど。	60～64 歳女性
女性が主婦が安心して働きに出れるような多方面からのサポート等の確かさがほしいのです。	70～74 歳女性
サービス業などの人手不足に 50 代以上の主婦パートももう少し活躍できる場があるのではと思う。	50～54 歳女性
働く意思のある高齢者への就労支援を推進、充実させていきたいと思います。	60～64 歳男性
障害者のサポートをボランティアでやっています。20 才～35 才ぐらいまでの男女で知的の子が多いですが、家庭環境も色々で障害年金と自分で働いた給料では生活がギリギリで必要なヘルパーさんもお願ひできないもしくは親がお金を払い外出ケアなどをヘルパーさんに頼む状態をたくさんみてきました。私達の労働支援も大切ですが、障害者の支援ももっと増えたらいいと思います。	30～34 歳女性
短時間であれば働ける子育て世代の主婦やまだ体力のある高齢者などが、チームとしてそれぞれの可能な時間だけ働けるような環境を整えてほしい。どちらの世代ももちろん収入は必要だが、社会とつながることによっていい影響を受けると思う。若い人はそこからまた正社員として復帰すればいいし、高齢者はボランティアに移行すればいいと思う。	60～64 歳女性
定年後も高齢者が働き続ける環境を作り税収を上げられるようにする(若年層に税収を頼らない)	55～59 歳女性
ハローワークを利用した事があるが、相談を受ける人も専門的ではなく、実際には役に立っていないと思う。無料で利用出来るので企業の質も悪い。シルバー人材センターも登録するには登録料がかかるし、多くの高齢者が利用するには、ハードルも高いと思う。	60～64 歳女性

意見・要望	年代・性別
老人の有効活用(ボランティアを含む)	70～74 歳男性
高齢者が活躍できる事業・活動の創出	55～59 歳男性
高齢者の活用も方向性は良いが、内容を十分に精査し、体力的・健康面で可能かどうかを客観的に判断する必要があると感じています。(視力・聴力・集中力の劣えなど)。	65～69 歳男性
高齢者用の仕事、ボランティア等、何か、社会に役立てられる事を教えてほしい。また安倉地区は年より世代が多く、どのように助けあえばいいか、アドバイスをいただきたい。災害のあった時の協力や、病気になった時の協力等。地域内の関係がうすくなり、助けあいが必要と思います。町内会の脱退も多くなってきます。	65～69 歳女性
定年制の問題よりまず若者就労の状況改善が必要。高齢者は働く事の認識があるが(生活の為趣味の為等)若者には習慣付けが必要と感じます	65～69 歳女性
就職氷河期世代でひきこもりになっている人が 60 万人？いる この人達を自立できる様に応援出来ないものだろうか？日本をよくしていくには教育がとても大事だと思う。私達世代も毎日働くことは無理だが私達が出来れば役立ちたい 社会と接して今を感じていたい。	75～79 歳女性
就職氷河期の 40 代の人で正社員になれなかった人や正社員になっても労働条件が悪くて働いている人達が、安心して働けるような支援が必要だと思います。	60～64 歳女性
高齢者介護の仕事をしていますので、介護職の立場からは、高齢者の就労の必要性を第一に考えます。	60～64 歳男性
・60 才以上の方が働ける場所を増やして下さい。・定年が 60 才はダメ！！65 才、70 才まで働けるように願います。	50～54 歳女性
“引きこもり若者”が増えている問題をどうにかしたい。“若者に自信をもってもらうには”？	70～74 歳男性
様々な役所の窓口等でもシニアの活用をすすめていくことが大切だと思います。シニアの起業支援の充実をお願いします。	50～54 歳男性
・高齢で働く事が希望ですが、実際に周囲を見ると、60 才を超えると体力・気力共に衰えて大変そうなので難しいと思う。老人の相談窓口が必要。・外国人を労働力にはなるべくしないで下さい。治安が悪くなります。今ではどこに住んでも必ず近所に外国人の方がいて、安心出来ません。	40～44 歳女性
障がい者の就職の充実	45～49 歳男性
・私自身の実体験から、ワークサポート宝塚(特にしごと相談広場)には大変助けられました。面接時のアドバイスや励ましの言葉をいただき、無事に就職でき、深大な悩みもなく 7 年間勤続しております。大変感謝しております。・今後も、可能な限り、社会との接点のより少ない若者の就職支援・サポートへ力を入れ、宝塚から、より活気ある若者を社会へ送り出してほしいと願っております。	25～29 歳女性
・60 歳以上の雇用先の充実を希望。	50～54 歳男性
私は生まれつきの障害を持っており普通の大学を卒業しその後就職活動をいたしました。昭和 50 年前後全く障害者を受け入れず個人営業に勤めひどい労働条件で働いてまいりました。30 歳の頃、障害の枠で有名な S という会社に転職という形で面接を受けその後就業規約の手続きになった際、一般の社員とはかけ離れた規約を提示され個人の所よりひどい待遇だったのでお断りいたしました。前の所に戻り 2002 年勤務先の解雇で辞めました。今は障害者の待遇も変化が見られるようになったと思いますが、これからの未来に向かって障害があってもなくてもそれぞれ適応する仕事が出来世の中になったらよいと思います。	65～69 歳女性
働きたい方が仕事につけるように市が支援してもらえたらいいと思います。	50～54 歳男性
年齢を重ねても社会で活躍するチャンスを与えてほしい。	50～54 歳男性
健康で働きたい高齢者が沢山います。経験を生かした仕事につけるよう相談あっせんをしてほしいです	70～74 歳女性

意見・要望	年代・性別
宝塚には働く場所が少ない。働ける環境を作って欲しい。宝塚市内に住み続けられるようにして欲しい。	35～39 歳女性
採用募集要員の年齢制限が厳しく、リストラ等で職を失った中高年層は、再起不能となっている。そういった方に向けられた救済措置やサポート体制があれば良いと思う。	30～34 歳男性
友達(30代後半、女性)が就職を探していた時に、ハローワークに行き相談したけど、ごく普通の条件一子どもがいるため、土日休み+平日 15 時頃まで etc を希望したけど、厳しいと言われていた。子育て世代の女性の条件に合う仕事がないような気がする。ハローワークも宝塚まで行かないといけなくて、もう少し拠点を増やしてほしい。	35～39 歳女性
前職含め人材紹介会社にてキャリアアドバイザーとして勤めています。ここ数年、求職者に有利な市場ですが、一方で高齢者や精神疾患をもつ方が増える中でそのあたりは人材紹介会社がまだ苦手とする領域であり(紹介手数料を企業からいただくビジネスなので、企業側がエージェント経由の採用には年齢や即戦力性を求めるため)行政の支援がもっと必要だと思います。	30～34 歳女性
定年後の就労について本当に心配しています。さまざまな選択肢を提供してもらえれば支援を望みます。よろしくお願いします。	55～59 歳女性
ハローワーク以外にも、相談ののってくれる場所や仕事を紹介してくれる場所(サイト等)があり、利用した事もあるが、仕事が決まる前は決めるまでの期間とても親身になってくれるが、仕事を決めた瞬間、あとはご自分で。といわんばかりに、対応が変わってしまう。働いてみて感じた事、疑問、不安などを相談できるシステムももっと必要だと感じます。宝塚に住み始めて間もないですが、今後に期待しております。	30～34 歳女性
・もっと若者の就労状態をきめ細かく把握し、自立状態を確認し、努力をうながすべきである。	75～79 歳男性
自身が早期退職をして、次の就職先を見つけるのに非常に苦労をした。人手不足がさげられる世の中でありながら、中高年の再就職先がない現実はとても厳しい。若者への就職のあっせんやスキルアップなどのフォローはもちろん必要だが、働きたい中高年の方々を企業が受け入れるベースをもっと作ってほしいと思う。	45～49 歳女性
働く意欲のある高齢者の持つそれぞれの力を活かす場所(就業先)を増やす。高齢者を積極的に採用する企業を増加させるための一層の取り組み強化が大切。「超高齢社会」の現実的な問題がある中で、高齢者が生き生きと生活を送れるよう、収入、生きがいのため目的の違いもあるが就労のサポートを考えていく必要がある。60 才定年 65 才まで再雇用制度はあるが家庭を守ってきた女性が高齢になった時、仕事のキャリアがない等の理由で 60 才を過ぎてからの就労のチャンスにめぐり合えないという現実もある	60～64 歳女性
就労者を増やすことは、宝塚市を活性化することにつながると思います。今まで以上に様々な世代が利用できる体制作りが必要であるように思います。	50～54 歳男性
年々高齢者が増え働く意欲のある方には、就労支援をもっとしてほしい	55～59 歳女性
宝塚市の就職氷河期世代の正規職員の採用はすばらしいと思いますが、世代の対象範囲が狭いと思います。高卒以上の学歴の人ならもっと広げるべきだと思います。	45～49 歳女性
少子化対策と言われている割には、設備がととのってない気がします。せっかく就職して環境のよい職場にいたとしても保育園に入れないとやめざるを得ない母がいると思います。女性が社会で活やくする為には、子どもをあずける施設保育園等の施設がもっと必要だと思います。そうすることで、女性の社会進出継続できると思います。女性目線の考えですが、意欲のある女性が、やめたくないのにやめないといけないのはもったいないと思います。	35～39 歳女性
私は現在ひきこもりのような状況ですが在宅ワークの紹介などしてくれるサポートがあればぜひ頼らせていただきたいです。	30～34 歳男性

意見・要望	年代・性別
市が行っている労働施策が、今一つ市民に周知されていない気がする。一旦リタイアしている高齢者でも、収入に関わらず、何らかの形で働きたいと思っている人は多い気がするので、そういう支援をしてほしいことと、それができるなら、もっとアナウンスしてほしい。NPO 法人もあるようだが、その内容もよくわからないので。	60～64 歳女性
市が就職氷河期世代の採用をはじめたと聞いてとても良い選択だと感じました。就職したくてもできなかった人への支援は引き続き続けていただき、私たちのような若い世代にも就職セミナー等対応していただければ都市部への流出も防ぐことができ、市の活性化につながると思います。	20～24 歳女性
現在あるさまざまな対策は、素晴らしいと思いますが、年齢制限に問題があるように思います。セミナーが行われていても 40 歳までだったりが多すぎて、まだまだ働き盛りの 40 代のサポート力が少なすぎると思います。高齢社会になってきたこの時代、40 代～を全面サポートすることなしに、60 代～のサポートはあり得ないと思います。	45～49 歳女性
今後高齢者が増えます。あと 5 年で定年をむかえます。身体が自由に動く間は働き社会との関係を保ちつつわずかでも生産性の有る生活を続けたいと考えています。仕事は出来れば自分なりにやりがいの有る内容のものを見つけられると良いと思います。またいわゆる高齢者だからこの仕事くらいしか出来ないでしょというようなせまい範囲の内容ではなく幅広い中からチャレンジングに選択出来る求人の収集とそれを目に出来る機会をできるだけ多く作って頂ければと思います。	55～59 歳女性
高齢者への仕事斡旋の充実。公共機関へ的高齢者就業の拡大、拡充。	65～69 歳男性
ワークサポート宝塚に限らずハローワークの印象は、支援はあっても現在の就活支援に促しているかが疑問です。ハローワークが「待ち」の体制ではなく、積極的に求人を取りに回るなど、サービスを充実すると共に、社会経験や忍耐(力)の低い人達に向けてのモチベーションやスキルアップのセミナーの機会を増やす等、もっと検討してもらいたいと思います。	55～59 歳女性
今後、ますます、増加するであろう外国人労働者(居住者)への受入れ体制の充実要。(行政と民間(NGO 等、ボランティア)との協働体制の構築)	70～74 歳男性
・若者から中高年者に至る、ひきこもりや無就業者等の社会参加について、自発的に相談に出向ける人は道は開けるが、そうでない人について、どう進めるべきか。	70～74 歳男性
高齢者や障がい者の方は働きたくても自分で就活をする事が難しい(探しにくい)と思います。情報をもっと市発信でわかりやすくした方が雇用側も活用しやすいと思います。小さい子供がいて短時間だけ働きたいママはたくさんいると思うので、その方達の雇用も重要だと思います。	40～44 歳男性
①近年、仕事をさがしている人が多く、自分にピッタリの仕事を見つけることがむずかしい状態でもあるため、最短の時間で働くことができ、安心できる生活を送るためのアドバイスが必要であると思われる。②若い人でも、なかなか外へ行くことができず、家の中でひきこもりの人が特に増加している世の中であるので、その人たちに少しでも外へ出る機会を与えて、社会の役に立てる人間に育ててもらいたい。	65～69 歳女性
障がいの程度に応じた働き(職場)を望みます。障がい者の大きな生きがいとなります。	70～74 歳女性
個人的には 65 才をこえても働く場所を提供してほしいです。この先 20 年、30 年経過した時恐らくは、年金制度がもっとくるしい状況になっている事と思います。働くのは嫌ではないですし、今現在も、本業とは別にダブルワークして税金も納めています。生活がくるしいので、国にはたよらない環境作りをお願いしたい	45～49 歳男性
年令で区切らず、幅広く就労支援をお願いしたい。	60～64 歳女性
ミドル・シニア層への就労環境の促進をしてほしい。	45～49 歳男性

意見・要望	年代・性別
ひきこもり対策が必要	55～59 歳男性
障害者の就労支援(仕事を見つける)だけではなく、定着支援の充実も必要だと感じています。また、障害基礎年金等の取得の有無に関わらず、手取りの収入でもしっかりと生計を立てられるような経済的な拡充も課題だと思います。	30～34 歳男性
育児もして、介護もして・・となると、動ける時間が限られてきます。(手助けしてくれる人もいません)会社側からみると雇いたくない立場だとは思いますが、近場で、家の中で、出来る仕事があったらしてみたいです。条件に合う仕事が欲しいです。(うちは子供が発達障害があるので切実にそう思います。)	40～44 歳女性

■職場等の環境整備について

意見・要望	年代・性別
子育て世代が働くために保育園は必須ですが、安心して子供を預けるためにも、保育士さんのやりがいUP(労働→かなり大変なお仕事です！！に見合った賃金、心身の健康を保つための労働条件改善)。	40～44 歳女性
市として子育てのし易い環境の整備を求む。(子ども手当、医療費手当の拡大・充実化)	30～34 歳男性
・宝塚市は、高齢者、女性、若者が多いのでどの年齢層にも平等にライフ・ワークのサポートをして欲しい。	75～79 歳女性
働き方改革という考えはとても良く、有難く感じる部分も多くあるが、時間内に終えられない仕事をサービス残業でこなすこととなったり、他部署や他業者の方へ迷惑をかけることになってる部分もあり、細かな所を経営者へきちんと納得してもらえるよう決めて頂けたらと思います。	35～39 歳女性
非正規社員を正規社員へとする会社への援助。	55～59 歳男性
女性が結婚・出産にかかわらず、就業が継続できる社会を望みます。	65～69 歳女性
市内に企業が少ないため行動範囲が限られている人(子育て世代の主婦)には働きにくい。近くに少ないので伊丹市内など多い市外に出ないとむずかしそう。もう少し環境が整っている将来であって欲しい！	35～39 歳女性
子育てしながらの就労を困難に感じています。まず、理解のある上司、同僚が必須ですが、異動や退職等でいつ人が変わるか分かりません。時短制度も期限があり、期限が切れた後は、物理的に勤ムができない状況になります。「子供がいるから稼ぎたいのに、子供がいるから稼げない」この状況の改善を求めます。	35～39 歳女性
宝塚市の保育所においては、園長は、パート職員に全て任せきりの実態があり、そのあたりの改善があれば、もっと多くの人々が、気持ちよく楽しく意欲的に仕事をこなせ、よりよい宝塚市、市の保育所の運営が可能になり明るい社会が築くことができるのでは？と願います。	60～64 歳女性
大手企業では働き方改革によって残業も減り、有給も取得しやすくなったと聞きますが、中小企業では2020年4月～実施されても、実際、環境が変化するとは思えません。今でも有給を取得しづらく(取得していますが)、国の法律はあまり重要視されていない状況です。きちんと実施されているかまで把握して頂きたいと思います。	40～44 歳女性

意見・要望	年代・性別
女性の社会進出を進める上で、女性側の制度は充実してきていると感じています。ただ、男性側が育休を取ったり、半休を取る、女性のように時短勤務をする、といったことが、まだまだ珍しい(ほとんどない)ことが現実です。一番、手のかかる時だけでも夫婦の中でより協力して子育てをしたいと思うので、制度の充実と普及を切に願います。	30～34 歳女性
女性、若者、外国人等労働弱者に対する、労働環境整備と支援を強化されたい。	70～74 歳男性
就職だけでなく、女性が継続して働ける環境づくり、制度づくりをより強化して頂ければと思います。	45～49 歳女性
宝塚市が女性達が働きやすい仕事環境の中で活躍出来るように頑張ってもらいたい！	75～79 歳男性
高齢者、女性でも超短時間(1～2h)でも働ける仕事環境の整備 今後人手不足が進む中、そのような働き方も必要が出てくるのではと思います。	50～54 歳女性
兵庫県の賃金が低いので大阪に行ってます。となりなのに賃金が低いのは問題です。	-
女性の活躍推進が叫ばれる中、まだまだ男女ともに昔の価値観(女は家事・育児、男は仕事で出世を目指す)で働いていることが多いと感じます。※自分も自然とそういう価値観を持っていることに気づく時があります。性別で役割を分担する時代を終わらせるためには、意識改革という難しい課題を解決しなければならないと感じます。男性の家事・育児参入の推進等行政で促進する施策があれば幸いです。	30～34 歳女性
・労働トラブルは、残業(長時間労働)、サービス残業等の問題が多くありましたが、昨今では、パワハラ、セクハラ等多くのハラスメントによる悩みをかかえる方が増えてきました。一昔前のようにメンタルが弱いなどと片付けられる問題ではなくなってきているように思えます。喫煙によるハラスメントにて監督署に問い合わせた時に反対の鈍さを感じた記憶があります。法が改正され少しは前に進めば良いのですが...	65～69 歳男性
パートに出たいなと思っても、子どもがまだ小学校低学年の為、夏休みや冬休みも休めるところはなかなかありません。学校の育成に入るにも、定員があふれており、フルで働いていないと入れません。市内で、短時間、シフト制の職場があればいいなど、ママ友なども話しています。保育士や幼稚園教諭の免許をもっていますが、短時間パートあればなと思っています。	30～34 歳女性
派遣社員でも時短で働けると育児をしながら企業で働けるのに、と思います。正社員向けの制度はもう整っているの、それを非正社員に広げるよう、行政からも、もっと強く働きかけてほしいです。	40～44 歳女性
女性(特に子をもつ母)が正社員のままフルタイム就労できるための子育て支援←ファミサポのような仕組みの拡充、金銭的サポート←保育園託児所の費用の更なる充実が必要だと思います。他の府県、市区町と比べても宝塚市は水準が低いと感じます。女性市長がゆえ期待していたが、もっと頑張ってリーダーシップを発揮してもらいたいと思います。	40～44 歳男性
小学校の現場では先生が足りなくて困っています。10人以上が臨時の先生で安い賃金で働いています。私のように67才にもなって、クラスをもって全教科を教えるのはしんどいけれど、先生がこないクラスもあるといわれれば、老骨にムチ打ってやるしかありません。一日も早く30人学級にして教員定数をふやして下さい。人数がふえれば、事務仕事の1人分の負担がへって少しは楽になります。先生の仕事は、子どもや親と向きあうだけでなく調査したり、書類書いたり、出張行ったり、それはたくさんあるのです。過労死される方もいます。若い先生たちもつかれています。	-
保育園の入園枠が少なすぎる。(宝塚は特に)一時保育も取れず、就活できない他市町村への転居を学んでいる	-
母親の就労は保育園事情に直結するので、保育制度の充実を図っていただきたいです。	25～29 歳男性

意見・要望	年代・性別
労働の基準の就業規則を作っていないながら、実際には破っている会社が多い事が問題。いつになってもそういう会社が多い。そういう会社に対して、処分を行って欲しい。働く人間の時間価値を理解して欲しい。	-
若者が、雇用の現場で人権を守られるように、①法規上の啓発セミナー②特に問題が生じた時の相談窓口の充実③ブラック企業を離れ次の就職先が見つかるまでの一時的な生活資金の貸付などの施策の充実を求めます。	-
保育園児など未就学児に対しては手厚くなってきましたが小学生特に低学年に対しては、厳しい現状が続いています労働法規で少しでも働きやすい支援を取り組んでいただきたいです。	35～39 歳女性
非正規で働く人の割合がどんどん増えて、経済的に追いつめられてゆく現実がある。ワークシェアなどの方法を取って、できるだけ安定した生活を送れるように行政でも努力して欲しいと思います。	55～59 歳女性
育児をしながら仕事がしやすい環境、対策をしてほしいです。例えば、子どもが熱をだした時、すぐに交換して、仕事ができるなど、育児、仕事が両立できるようにしてほしいです。	35～39 歳女性
待機児童、学童の充実の対策。子どもの急病等、就業しても休みづらい環境の改善	35～39 歳女性
もっと有休を増やせばいいと思う。まだまだ男社会の日本ですが、女がもっともつとがんばれる社会になってほしい。年金を払っていない若者が多い。親からとれば良いと思う。お金が減るので、逃げている若者が多い。年寄りになって、生活保護者が増えてふえて仕方がなくなる。	65～69 歳女性
女性が出産しても働きやすいよう保育所を増やしてほしい認可外保育も無償にしてほしい！！	30～34 歳女性
賃金を上げて欲しいです。アルバイトでも大阪だと高校生の方が金額が高いので、とつても差が出てきます。大学でも友人とのバイトの賃金の差のせいで、遊びに行くのをためらってしまいます。せつかくの大学生活で、友人と過ごす時間やゼミで使うお金が足らず、イベントに参加できず、とても悔しいです。最低賃金をもっと上げるべきです。	20～24 歳女性
女性の労働環境が先進国の中できな遅れています。採用もそうですが、社内の役職比率をもっと高めていかないといけないのではないのでしょうか。	60～64 歳男性
国が労働時間を守るように企業に言って欲しい。守らない会社を公表すれば少しはましになるのでは。弱い者は一生弱者	70～74 歳女性
若者の賃金が低く、税が高いと思う。	25～29 歳女性
労働行政についてに全てがつながる訳ではないかもしれませんが・・・私は結婚前までは専門職(教育関係)に就いていましたが、結婚し、現在妊活中にて、いつかは戻りたいと思っているその職には戻ることができずパートをしています。不妊治療への補助金制度の見直しを希望すると共に、病院・クリニックへの通院を考えると正規職員へ戻ること、又、正規職員として働きながら不妊治療を行うことへの難しさを痛感している為、働き方改革の一環として、改善されると良いなと思います。	25～29 歳女性
残業が上司の了承がなければつけない事ができない、30分単位でしか請求できない、仕事内容とスタッフ人数が合っていない等細かい労働に対する不満改善に行政からも指摘できるようになってほしい。監査は実情把握にまでいかない部分が多い。離職率の高い今の職場(5年以上働いている人が数%しかいない)に対して何らかの改善又はペナルティーがあれば良いのと思う	35～39 歳女性
ブラック企業の行政指導などができるのなら労働条件のチェックや実際の労働内容を改善するよう強い指導を罰則をつくって欲しいです。正社員で若い人が希望を持って働けるようにして欲しいです。30～40代の娘、息子がアルバイトしか働き口がなくブラックでこき使われているのが悔しいです。	65～69 歳女性

意見・要望	年代・性別
主婦が働きを増やしたくてもなかなか増やせない。配偶者控除金額を引きあげてほしい。まわりの人は、金額をこえるのでつねに金額を減らして、仕事時間を減らしてる。社会保険をかけるまでの多くの時間を働くと、主婦業と、仕事の両立ができない。能力のある主婦はたくさんいるのに、もったいないと思う。	40～44 歳女性
職場でのパワーハラスメントを大いに感じるので、様々な企業会社で、対策をとって頂きたいのと、その問題を伝える事ができる課を設置してほしい。精神的な面をもっとサポートしてもらえると、より効率的にも働けると思う。昔の風潮に重きをおいて、変わらなければならないものまでもが、昔のまますぎて、対応しにくいと思う。	25～29 歳女性
・中学教諭のクラブ、生徒指導などで休日、夜間など身を粉にして働く姿を見えています。もう少し、「クラブ活動の指導」に関して、教師以外が関わる方法を進めて欲しいと思います。現状は、家族との時間が二の次になっています。	60～64 歳女性
働き方改革と言われ、勤務先でも、早く帰る雰囲気になってきました。しかし、仕事量は変わらない、もしくは増えている現状で、早く帰ることを優先されると、仕事が終わらないという問題も出ています。全ての人が要領よく仕事を片づけられるわけではないので、逆に働き方改革は苦しく感じています。かといって、以前のように、20時、21時まで残ることも問題だと思っています。特に教育現場での教師の負担は大きいと感じます。教育の雑務を軽減し、教材研究に力を注げる時間が必要だと感じます。	30～34 歳女性
市内の小学生2人の子育て中です。子供の学校の役員、係があるので仕事をセーブしています。(仕事をしているからやらないという方がいらっしゃるので毎年何かまわってきます)子育て中でも働きやすい職場の情報があれば良いなと思います。	40～44 歳女性
有給休暇が普通にとりやすい職場環境が、ないことの方が多いことを知ってもらいたい。	45～49 歳女性
民間企業においては、労働法規の遵守の啓発を推進すべきであり、ブラック企業をなくせるように行政として事業を行っていくべきだと思います。そして、並行して、公務員も「ブラック」な面を減らし、「ホワイト」の模範となるために、業務の合理化(ペーパーレスや決裁のスリム化等)を率先して行っていく必要があります。宝塚市が他の公務員の見本となるような施策の実施等をよろしく願います。	30～34 歳男性
・働きたい人が働けるように、保育所整備をして欲しい。しかし、保育所の量的拡充だけでなく、保育の質の保障も必ず一緒に考えて進めてください。子どもを中心に考え、子どもにとって何が大切か、安全、人権、発達を保障する保育を考えてください。これから生まれ育つ子どもたちにとって、生きやすい社会そして宝塚市になるように市政と市民とでしっかり考えていきたいです。	25～29 歳男性
・メンタルヘルスに関して、力を入れて取組んで欲しい。若い世代の自殺者等が減ることを願う。	50～54 歳男性
小学生2人を育てる母親です。今、共働き世代ですが、育休をとりやすい企業と、その他では、全然違います。一度、仕事をやめた人間にとって、再就職は厳しく、子育てのあい間に、1日5時間程度のパートに出るのが精一杯です。小学校のPTAに、野球の役員など、自分の仕事を優先できないのが現状です。またその理由でパートをやめるという事にもなります。短時間パートの仕事を増やして欲しいです。	40～44 歳女性
働き方改革は、単に労働時間が短く、休暇が取得しやすい環境をつくるという認識は間違っている。長時間労働でもやる気を感じられる環境であれば良い。人間関係や楽しめる環境を用意していくことこそ重要だと思います。	40～44 歳男性
高齢者の福利厚生がないと聞きますが、最充実する様指導してほしいとの声もあります。	70～74 歳女性
子育て中の人、障がい者、ひきこもっている人など、外へ働きに出るのがむずかしい人のために、テレワークを更に推進すると良いと思います。	50～54 歳女性

意見・要望	年代・性別
・人間らしい労働(ディセントワーク)が今必要。そのため大企業はまず長時間労働の規制チェック(行政)。非正規労働者の方々をコストではなくひとりの労働者として正當に評価。(同一労働同一賃金)。さらに厚生年金加入促進を。・勤労至上社会(日本)の見直しを！元気な高齢者→働けというプレッシャーがみられる。先進国ではセカンドライフを楽しむのはあたり前の権利。日本はおかしい。仕事以外にも「老後は楽しいもの」これは若者へのメッセージです。	65～69 歳男性
介護職の待遇等について、もう少し考えて欲しいと思います。例えば、給与や休日日数の増加について。また、職員の人数確保についての定案などを含めて、介護施設と一緒に考えて欲しいと思います。休日に関しましては、週休2日制ではない。現代では多くの企業や国がかかげている休みを多くとることであるが、介護業界では逆行していることが現状であるため、もう一度考えて欲しいと思います。	40～44 歳男性
小さな子供を持つ女性の為にもっと保育園に入りやすい環境を作ってほしい。	30～34 歳女性

■情報提供等について

意見・要望	年代・性別
セミナーや相談会など、広報について、「広報たからづか」などの広報誌だけでなく、市のホームページのわかりやすい場所に掲載してほしい。	55～59 歳男性
宝塚市は他と比べて高令者が働く場が少ない様に思われます。知らないのかもわかりませんがもっとPRが必要と思います。	60～64 歳男性
経験が豊かな高齢者の技能や技術が活かせる職場の紹介を行って欲しい。	55～59 歳男性
もっと労働行政のアピールをしてほしい。受け身的で知らないのはあなたですみたいな印象を受けます。もっと日本を良くしていきたいと思うなら、自から行動すべきです。宝塚市の役所で働いている方は何をしていますのですか？アピール、アウトプットを出して下さい。その計画、結果も評価して次にどう活かしていくのかHPで報告してほしい。(PDCA)	50～54 歳男性
若者達はワークサポートという存在すら知らない人がたくさんいます。若者の居る家庭に職業相談、就職活動、面接活動対策等のセミナーを実施してますよと是非、お越し下さいという文面を送付されたらどうでしょうか。	70～74 歳男性
元気な高齢者に出来る仕事を広く知らせてほしい。	60～64 歳女性
転職する人向けにスキルアップ(資格や英語など)を行うセミナーをさらに充実して欲しい。	20～24 歳男性
企業の情報をもっと増やしてほしい→どれくらいの頻度で辞めるのか 有給はどれくらいとれるのか	30～34 歳男性
ワークサポート宝塚など、就労支援をしている行政機関について全く知らないなので、もっと広報等で周知してほしい。	30～34 歳女性
中高年層の女性を対象とした就労支援の拡充・自己啓発セミナー(豊中市がしているような転職 cafe)・子育て中のママや介護をしている人も社会とつながりを持ちながら、やりがいをもって活躍できる場所の創出(神戸“ママハタ”のような・・・)・朝活での異業種交流会・新しい情報を定期的に知ることが出来るイベントを主宰してほしい。	40～44 歳女性
・個人事業主、自営業者に対する補助などがあれば、わかりやすくサポートしてくれる機関などを教えて欲しい。(補助金、雇用相談、税制面でのサポートなど)	40～44 歳男性
行政の施策は色々あるのだけれど広報されていなくて活用できていないものも多いのではないかと感じている	60～64 歳女性

■労働行政について

意見・要望	年代・性別
現状は若年層の再就職支援が必要と思われるが、(働ける力をわずかでも動かして、経済を活性化して欲しい) 今後、定年年齢、年金受給年齢が上がっていくのであれば早期退職者や定年退職者の再就職支援も必要になってくると思う。定年退職後も働ける企業が近くにあれば、と思う。	30～34 歳女性
労働力の確保は企業にとってこれからも重要。人口減少に向かっていく中でも行政の力は必要である。	50～54 歳男性
働く人の権利や賃金含めた環境守ってあげて下さい。外国人の方々も日本人と同じように働きやすい条件や環境に近づけるよう支援して下さい安心して働いて、人生を楽しめる社会の実現遠のいているようです。不安です。多くの人が若い人が(今は中・高年も) 厳しい現実をかかえているのは改善してほしい	55～59 歳女性
40～50代は子どもの教育費が一番かかり、収入によって、教育にも差が出るため、親の労働について安定させる必要があると考えている。(高齢者も支えるのは40～50代が多い様に思う) 高校無償化もしてほしい。	45～49 歳女性
宝塚市内で失業保険等の手続きができないのが不便。就職支援等、民間の方が内容が充実しているので、委託してくれたほうがありがたい。悪質な事業者への指導を厳しくしてほしい。	30～34 歳女性
75歳まですべての人が働き続けられる法律が早く出来て欲しい	50～54 歳女性
3月に保育所を定年退職しました(パート)(アルバイト) 現在65才ですが健康な体でやる気が充分ある人は継続して勤務できる様な行政になってほしいと思います。	65～69 歳女性
障害をもっているでも働き続けられる社会のしくみをもっと充実したものにしてほしい。(最低賃金の保障)	20～24 歳女性
民間企業への就職をあっせんすることに重点をおかずに、公的業務の中で比較的簡単な業務を障がい者や高齢者に開放することを考えてはいかがでしょうか。民間は競争が厳しく、ある程度の能力がなければ継続雇用はしてもらえないと思います。能力があまり必要のない業務の開放が解決策になるのではと考えた次第です。	40～44 歳男性
人口が減少傾向の中、労働人口の確保は重要な課題だと思います。若者の教育段階から就職活動の間、成人後のドロップアウトした人や、中年のひきこもり、高齢者の定年後の労働など、人生の各段階で、支援が行なわれればよいと願っています。	25～29 歳男性
1. 元気な高齢者が増加するので、経験豊富なこれらの人材をうまく、社会に貢献できるような仕組みを創造してほしい。 2. 時短が叫ばれる昨今、収入を補うため副業を容認する企業がでてきてます。副業専門のハローワークみたいなものがあれば有難いです。 3. ひきこもりの人が社会に貢献できるように在宅でパソコンを使った仕事などを斡旋、相談、職業訓練などしてあげてほしい。	50～54 歳男性
市民がうるおわないと経済もまわらないと思うので、給料をあげたり、正規社員を増して、老後の心配もないようにしてほしい	55～59 歳女性
20才未満や、65才以上の仕事のサポートを考えて欲しい	50～54 歳女性
・高令者(65～75才位)の活用(働きたいけど働く場所が本当に限られている)・外国人特に日系二、三世を日本人同様に就労かつ帰国させてその子孫を日本人として定住させるの施策 ・結婚して家庭に入り働いていない女性の活用。特に女性医師、教師、看護師などを如何に再ワーカーとして活用するかの施策 ・日本の労働者が不足してゆくことは人口減と共に最も重要な事:これについて与党とか野党とか云わずに取組まないと我国の将来は暗い。人口増、労働力確保が最重要	75～79 歳男性
雇用保険は受給制限がきびしく、労働者の為と言うより企業の為にある制度だと思ひ知った。	60～64 歳男性

意見・要望	年代・性別
厚く支援することも大切だが、その分税が使われ頼る頼られる社会になり成長が損なわれる。もっと努力する者が報れる社会への施策が不足している	75～79 歳男性
中小企業に対する、財政支援(貸金保障のため)	55～59 歳男性
自治体が給与補助するなりして、居住地域内(市内)で働くことをうながした方が良いと思います。	35～39 歳男性
宝塚市には企業が少ないが、雇用状況、求人情報、企業実態、就職希望者(若者、主婦層、高齢者に分類、非常勤(アルバイト/週 1～2 回/パート)など、把握されればワークサポート宝塚の基盤が強くなります。労働力の確保が急務と感じています。外国人対策も必要です。	75～79 歳男性
働き方改革本来の姿は、都市型から地方、地域へ安定した就労、生活(結婚)そのため企業の誘致を進めるべきです。	70～74 歳男性
遠方に住む両親の介護を考え転職を決めました。子育てが一段落して自分達の老後の準備もままならぬまま両親の介護に肉体的経済的負担がふりかかるようになって生活への不安は多いにあります。子育て支援や高齢者へのサポートは充実しているようですが中高年になって転職するのは資格を持っていても難しいと痛感しています。いずれ介護別居なども考えないといけないかと不安は次々出てきます。介護する側の負担が軽減する政策をよろしく願います	50～54 歳女性
33 才と 34 才の時、乳癌の手術を受けましたが、その後遺症の為、38 才で退職せざるをえませんでした。現在は癌の治療しながら仕事が続けられる会社もあるようで、是非、その方向に進んで欲しいです。	70～74 歳女性
徐々に、起業も、法を守ってきている印象はあります。しかし、ぎりぎり法の範囲といった状況であったり、下層、つまり現場は、苦しんでいます。組合発足を促す、下層の意見を、政府側が直接きくなどして頂きたいです。	30～34 歳男性
豊かでゆとりある生活を送れることを目指してとありますが、中小企業に勤めている多くの方は苦しい生活だと思えます。大手企業はゆとりある生活を送れるがこれからの若い方が中小企業に働いても給料が安すぎて結局続かずまた就活かパートになっていくと思えます。最近パートの最低賃金ばかり上がり、肝心の正社員は全く上がりません。全く上がらないという事は、お金の為だけに働いている人達は仕事にやりがいを感じず長く続かずまた就活となります。このサイクルはかなり無駄だと思うので、正社員の(特に中小企業)給料見直しをして安定して給料をもらえるように変われば、これからの労働行政はとてよくなるような気がします。	25～29 歳男性
・非正規社員から正社員に移行できる制度の拡充。・最低賃金の引き上げ(大幅に)	65～69 歳男性
介護職、保育、学童など重労働でありながら賃金が安いと感じます。人手不足で大変だと思うので、なんとか賃金を上げるようにしてほしい。	65～69 歳女性
格差是正!	45～49 歳男性
税金、奨学金の支払いに追われ、貯金や多くの物を買う余裕がありません。結婚はもちろん、高齢になった親の世話など、将来の不安だらけで希望が見出せません。今は生きていけても 10 年先、20 年先、穏やかに生きていける自信がありません。若い世代の現状に寄り添った行政が始まることを願います。	25～29 歳男性
労働施策については、国の権限としている領域が多いが、雇用政策については、地方自治体への権限委譲が進みつつあると認識している。地域の特性に応じた雇用政策を進める上では望ましい方向性であると考え。これを機能させるためには、国と地方公共団体の役割の明確化並びに地方公共団体における専門的知識及びスキルを蓄積した人材の育成が急務であろう。	55～59 歳男性

意見・要望	年代・性別
今回の調査は労働に関する内容のようですが、高齢者についての内容は少なかつたように思われます。我々高齢者にとって労働もさることながら収入よりも「社会に参画」したい思いがありますが恥ずかしながら会社人間がリタイヤ後どう社会と関わっていけばよいのか、何処に相談をすればよいのかその術を知らないことに戸惑いを感じております。出来ましたら高齢者にも目を向けていただき労働と言うより作業でもよいので参画できる情報案内窓口の設置(広報等)をご検討頂けましたら幸いです。	70～74 歳男性
素晴らしいルールがあっても、それを生かそうという意識がなければ形骸化してしまうので、対個人以上に対企業に対する取り組みが重要だと感じています。	30～34 歳男性
これから増々人口減少が加速し、人手不足が深刻な状況になって来ます。外国人の方々の支援を充実しないと、仕事が回って行かない現状です。日本の若者ももっともっとしっかり自覚するための教育をされ外国人と力を合わせて、明るくやり甲斐のある生活が送れる様、労働行政に力をそそいで下さる事を切望します。この調査は、私自身の事についてですが、この様な調査をたくさんの方々に広め、意見を充実して下さる事を願います。いつも感謝しております。ありがとうございます。	65～69 歳女性
これから若年層の労働人口が減少していくのは明らかなので、高齢者だけでなく、外国人労働者にも頼らなければ機能しない時代になると思う。そのためには、多言語(英語、中国語、韓国語だけでなく)のサポートをしていく必要が有ると思っています。	50～54 歳男性
働き方改革について、行政の抜本的な対策がないと進まない。様々な通知は出されているが、今までと何も変わっていないし、むしろ業務量は増えてきている。具体的かつ実効性のある対策を考えていただきたい。	40～44 歳男性
高齢者、介護、等が必要である両親等と同居している人々が、同居して親を見ていることが、介護という仕事として国などから給料が多少でも出ればもっと楽に生活出来ると思います。	50～54 歳男性
小規模事業者の視点をとり入れること最低賃金、技術の取得のための労働基準の緩和等	65～69 歳男性
働き方改革を進めるためには、企業にそれなりの資金が必要である。(残業を減らすことによって、労働者の賃金が下がり、生活していけなくなることを防ぐため)特に中小企業の場合、資金の蓄えが少なく死活問題となる。元請けの大企業、公共機関が自らの資産を増やしたり、節約のため、中小企業への支払いを減らすことなく、適正な価格で仕事を回わしてくれることが、中小企業が働き方改革を進めていくうえで重要である。	65～69 歳男性
これからの日本社会を生きていく若年層が不安なく働ける様なしくみをぜひ作ってほしい。世の中が不安だから子供を生まなくなっていると考えられます	-
女性に対しての賃金の差別を少しでも考えてくれているのかなと思う。令和になりもっと平等にと願っている。	70～74 歳女性
私が働いている会社は中小企業従業員の入れ替わりがはげしくたえず求人広告を出しています。大手企業で働く人に比べると福利厚生や従業員の待遇等は天と地程のちがひがあります。このような格差のある職場は他にもたくさんあります。働く人の立場にたつて身近で実態を調査し、改善できる事があれば指導して欲しい。問題は多々あり、きりがありませんが一つ一つ取り組んで欲しいです。従業員が健康で安心して働ける環境を望みます。	60～64 歳女性
必ずしも週5勤務だけを望んでいる人ばかりではないので、宝塚の特性にあわせた季節的な募集や、フレキシブルな勤務など、さまざまな勤務のバリエーションを充実してほしい。少なから働けるけど、どこの会社が受け入れてくれるのか分からないなど、高齢者など働きたいけど働いていない人は潜在的にいるのではないかと思います。(あきらめているので積極的に情報収集などの行動を起こしていない人)もっと歌劇や農業などとコラボしてうまく巡環していければいいと思う。せっかく「宝塚」なんだから。	45～49 歳女性

意見・要望	年代・性別
労働者派遣法は派遣労働者の保護のための法律のはずが、改正されても待遇が良くなっているとは思えないことの方が多いと感じています。短期派遣(日雇い派遣)の原則禁止→実際は労働者が守られていると思えません。働く機会が減っているだけと感じます。有休5日取得も少ない有休を会社指定の日に取りたくないといけないうので、本当に休みたい時有休が足りず欠勤となる可能性が高く、ありがた迷惑な制度に感じています。もっと実態調査して制度改正してもらいたいと感じています。	45～49 歳女性
女性とか高齢者とか障害者とか、外国人とかかわける前に抜本的に改革が必要なのに、高齢者に易しいとか女性の立場でとか耳障りのいい言い方で、ほとんど意味ない。中身がない。労働者全員がってなぜ言えないのか？まず、そこやらないと、働けない人が働きたくない人になってニートは増えつづけ、働いている人が働けない人になってしまう。	40～44 歳女性
定年制をやめて働きたい人が働ける社会であれば良いと思います。	65～69 歳女性
・積極的な IT 投資、活用に取り組んでいただきたい。(少子高齢化対応)チャットボット、AIの活用 ・IT人材の育成(産官学の連携の強化) ・老人介護の手あつ制度を希望(50/80 問題に直面してます)	55～59 歳男性
女性、特に母子家庭の母親の就労環境は良くないと思います。学歴の低さという背景もあると思いますが、母子世帯の母親の就業形態は臨時やパート雇用が多く、時給が非常に低いという現状です。母子世帯の生活保護基準額よりも就労している方が貧困率が高いという現象は他国では見られないことであり、日本の子どもの貧困問題は、先進諸国の中でも深刻であるという現状もあります。社会保障も家族単位になっている現制度や、離婚による母子家庭への養育費未払いに対しての罰則もないなど、生きづらい現状です。ひとり親世帯の、母子世帯が占める割合は圧倒的に多く、それによる子ども達への負の影響は大きいと思います。貧困は連鎖してしまいます。子ども達の未来のためにも、この連鎖を断ち切ることができるような、施策を考えて頂けることを心からお願いしたいと思います。	55～59 歳女性
夫婦共に正社員だが、保育料と奨学金返済で毎月 10 万円以上の出費・・・子供達の教育費、老後の資金等を考えると不安しかない。身内に知的障がい者があり、通所型の就労支援施設に何年も通っているが、就職先はずっと見つからない状態。年金は施設の利用料でマイナスに。この状況が改善されることを願っています。	35～39 歳女性
年金額が減少、年金の繰上げが今後されていくだろうと思われる。シニアの業務内容が経験、熟練度考慮されず、補助的仕事に限定されている。今後シニア世代が増え、働き方改革も進んでいく中、意欲のある者、能力を伸ばしていきたいと思うシニアに対して、多少なりとも、熟練度に見合う業務を任せられるようにしてほしいのではないかと思います。若者、現役の人の中には、必ずしも仕事をしたいと思っている人ばかりではなく、多様な働き方を選択出来るようにするなどといった幅をもたせれば、世代間の隔りもなくなるのではないかと・・・と思う。	55～59 歳女性
休みや最低賃金にフォーカスする「働き方改革」の行政推進も結構なのですが、それ以前に、就業や業務遂行に於いて、効率性や生産性にフォーカスする「働き方改革」にしてほしいです。日本は先進国の中でも生産性は最下位です。生産性が伴わない「働き方改革」は「働かない改革」であり、国の繁栄には寄与しません。労働人口も減少する中で、生産性を上げるにはどうしたらよいか？そのための効率性とは何か？をもっと議論し、行政として改革してほしいです。	-
正規と非正規では給与、福祉厚生、有休全てにおいて格差がありすぎる。非正規から正規への雇用をすすめるべきである	55～59 歳女性
在宅介護も労働とみなし、メンタルのサポート等して欲しいです。お金の問題、性格の問題等で他に預けられず、自宅で介護するしかない人はたくさんいると思います。	55～59 歳女性

意見・要望	年代・性別
宝塚の特性を活かした町おこしを実施し、雇用の創出をはかってほしい。大好きな街、宝塚が繁栄して行く様な啓発活動の実施。	50～54 歳男性
・学びたい、働きたいという意欲があるにもかかわらず、様々な事情でそのような機会を奪われた女性も多いと思います。・根拠のない「男性社会」を変革するには、女性の社会進出が不可欠と考えています。・自治体の施策には、限界があるかも知れませんが、「労働行政」としても、意識の高い企業家の市内への進出や女性による起業を支援できるような、有機的な施策の構築を期待します。・宝塚歌劇のまちだから市役所を含めてより多くの女性の輝くまちに。	65～69 歳男性
民間の職場環境の実態を行政が把握する必要があると思う。	45～49 歳男性
働き方改革は良いと思うが、仕事量が減らない限り、ただの夢物語になってしまふ。仕事量が減れば単純に収入が減るようでは、消費が滞る。社会全体で取り組まない限り、負のループが続くのではないかと危惧している。イニシアチブを行政に取ってもらうことで、社会全体のループを逆回転させてもらえることを期待している。	40～44 歳女性
女性や高齢者の受け入れをもっと考えてほしい。起業したい女性に対するサポートをもっとしてほしい。(相談、資金援助も含め)すでに起業している人や店に対しては、資金援助の制度があるのに、これから起業したい人や店にはない事	60～64 歳女性

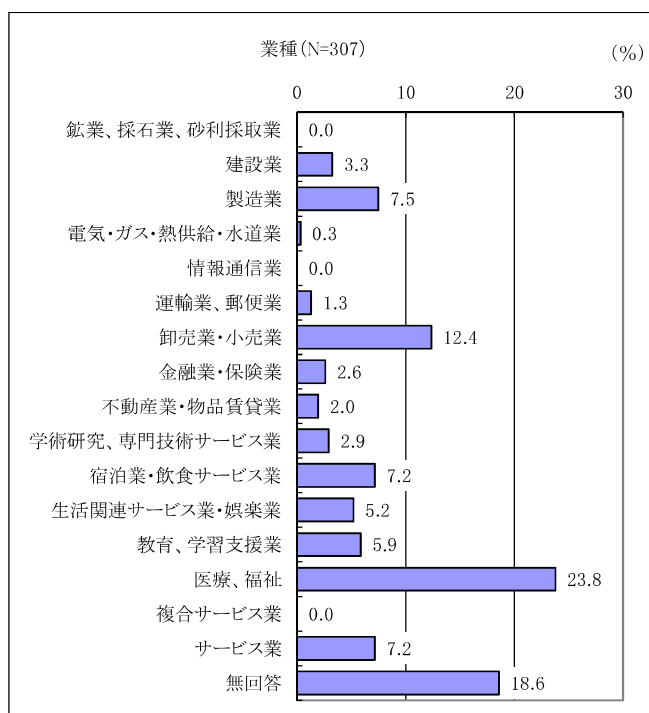
■ 調査票について

意見・要望	年代・性別
こういった調査もインターネット上で行えるようにすれば集計の手間も省けるのでは？	25～29 歳男性
現在 78 才の女性ですがこのアンケートは私には必要がありません。もっと必要な人をえらんで下さい	75～79 歳女性
18 才～79 才のアンケートに疑問です。15 才～70 才の方が有効では？氷河期の方の雇用を積極的に進めて下さい。又、外国人の方も必要と思いますが、多数のひきこもりの方々の雇用の方法を福祉とのタイアップでぜひ宝塚で実現して下さい。	70～74 歳女性
文章を読んでも、理解しにくい言葉、内容、などがあり、そのままスルーしてしまうことが多いです。読んでわかりやすい説明を付けてもらえると助かります。	55～59 歳女性
本調査その事には賛成ですが、年齢的に 75 才越の方が必要なのか疑問です...	-

第4章 事業所アンケート調査結果

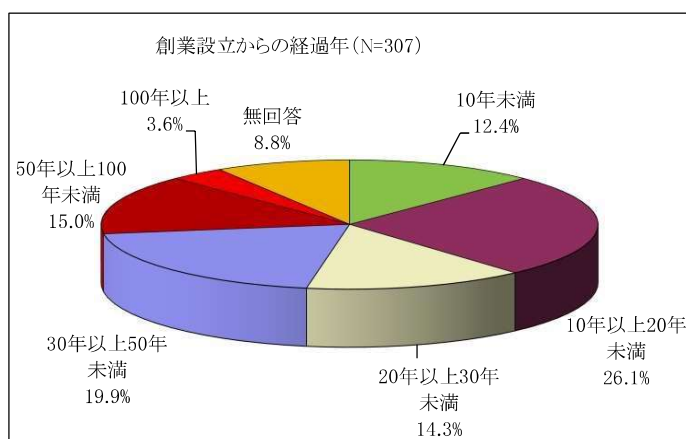
1. 回答事業所の概要

問1. 業種は次のうちどれですか。



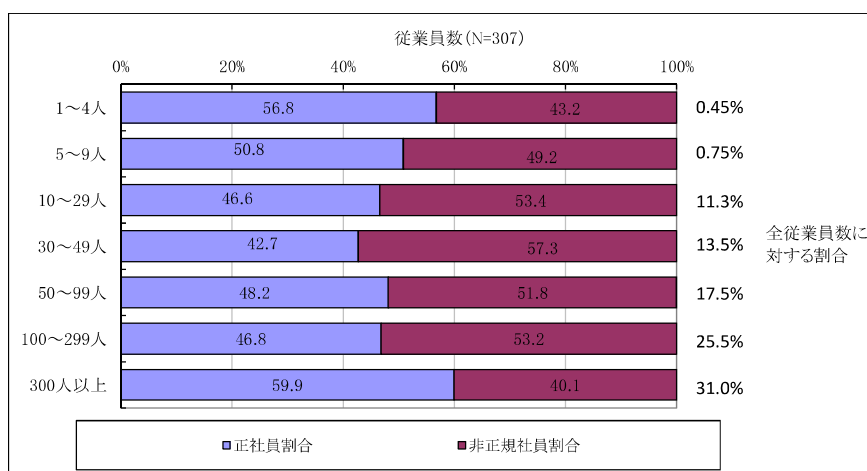
事業所の業種を見ると、「医療、福祉」が23.8%で最も高く、次いで「卸売業・小売業」が12.4%となっており、この2業種で3分の1以上を占めている。以下、「製造業」が7.5%、「宿泊業・飲食サービス業」および「サービス業」が7.2%、「教育・学習支援業」が5.9%と続いている。

問1-1. 貴事業所は創業・設立されて何年経過されましたか。



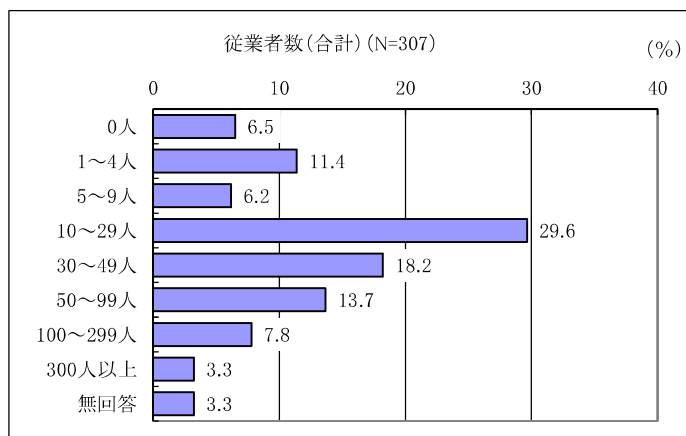
事業所の創業設立経過年を見ると、「10年未満」が12.4%、「10年以上20年未満」が26.1%、「20年以上30年未満」が14.3%、「30年以上50年未満」が19.9%、「50年以上100年未満」が15.0%、「100年以上」が3.6%となっている。

問2. 従業員は何人ですか。※事業主は人数から除いてください。



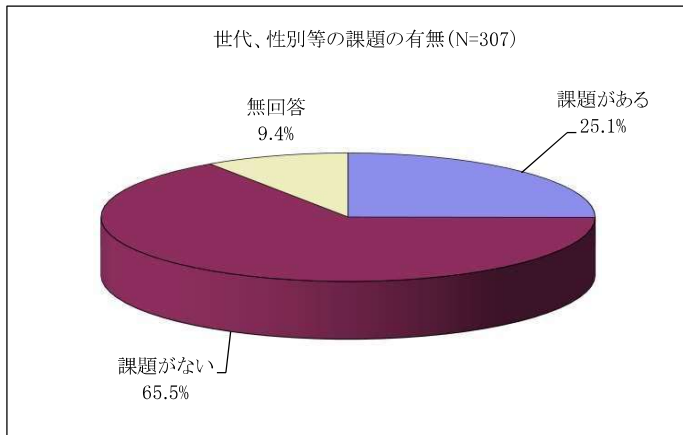
従業員数が1～4人の事業所の正社員の割合は56.8%であった。5～9人の事業所では50.8%と正社員の割合は減少する。この傾向は30～49人規模の事業所まで続く。さらに従業員規模が大きくなると今度は正社員の比率が高くなり、300人以上の規模の事業所では59.9%となる。

1～4人規模の事業所で働く従業員の全従業員数に対する割合は0.45%である。この割合は従業員規模が大きくなるにつれ高くなり、300人以上の規模の事業所で働く従業員は全体の31.0%となる。



事業所単位の従業員数を尋ねたところ、「10～29人」が29.6%で最も高くなっており、全体の4分の1以上を占めている。次いで「30～49人」が18.2%、「50～99人」が13.7%と続いている。

問2-1. 事業所の従業員構成について、世代、性別等の課題はありますか。

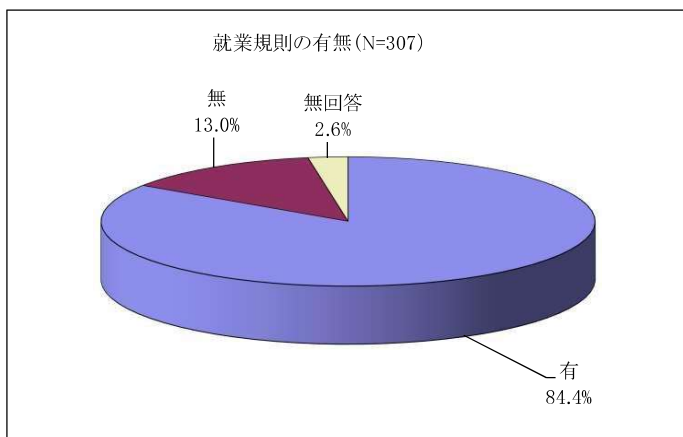


世代や性別など従業員構成に関する課題があるかを尋ねたところ、「課題がある」が25.1%で全体の4分の1を占めている。「課題がない」は65.5%であった。

課題として挙がっていた意見としては「若年層が少ない」「高齢化」などである。

問3. 就業規則、労働組合、労働協約はありますか。

(1) 就業規則



就業規則の有無を見ると、「有」が84.4%、「無」が13.0%となった。全体の8割強で就業規則を設定している。

(単位：%)

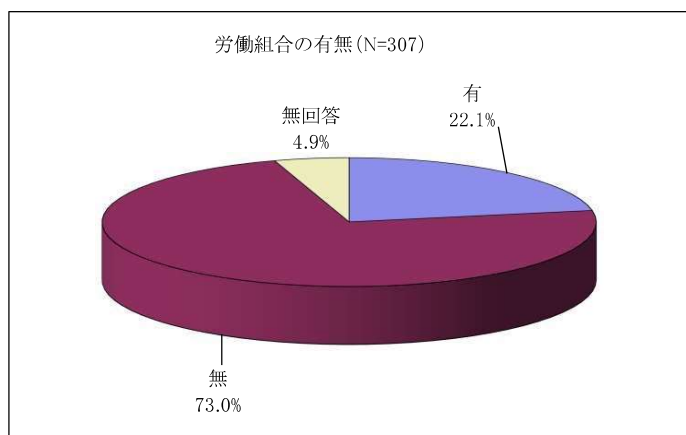
	サンプル数	就業規則の有無			
		有	無	無回答	
全体	307	84.4	13.0	2.6	
業種	鉱業・砕石業・砂利採取業	0			
	建設業	10	50.0	50.0	
	製造業	23	87.0	13.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
	情報通信業	0			
	運輸業・郵便業	4	100.0		
	卸売業・小売業	38	76.3	21.1	2.6
	金融業・保険業	8	87.5	12.5	
	不動産業・物品賃貸業	6	33.3	66.7	
	学術研究・専門技術サービス業	9	55.6	44.4	
	宿泊業・飲食サービス業	22	77.3	22.7	
	生活関連サービス業・娯楽業	16	50.0	37.5	12.5
	教育、学習支援業	18	88.9	11.1	
	医療、福祉	73	100.0		
	複合サービス業	0			
	サービス業（他に分類されないもの）	22	90.9	9.1	
	無回答	57	91.2		8.8
従業者数	0人	20	5.0	80.0	15.0
	1～4人	35	48.6	51.4	
	5～9人	19	89.5	10.5	
	10～29人	91	96.7	3.3	
	30～49人	56	100.0		
	50～99人	42	100.0		
	100～299人	24	100.0		
	300人以上	10	100.0		
	無回答	10	40.0	10.0	50.0

就業規則の有無を業種別で見ると、不動産業・物品賃貸業で「無」の割合が高くなっている。建設業ではちょうど半数の事業所が「無」と回答している。

従業者数別で見ると、「0人」および「1～4人」の事業所で「無」の割合が高くなっているが、それ以上の規模ではすべて「有」の割合が高くなっている。

問3. 就業規則、労働組合、労働協約はありますか。

(2) 労働組合



労働組合の有無を見ると、「有」が22.1%、「無」が73.0%となり、労働組合がある企業は全体の4分の1以下であった。

(単位: %)

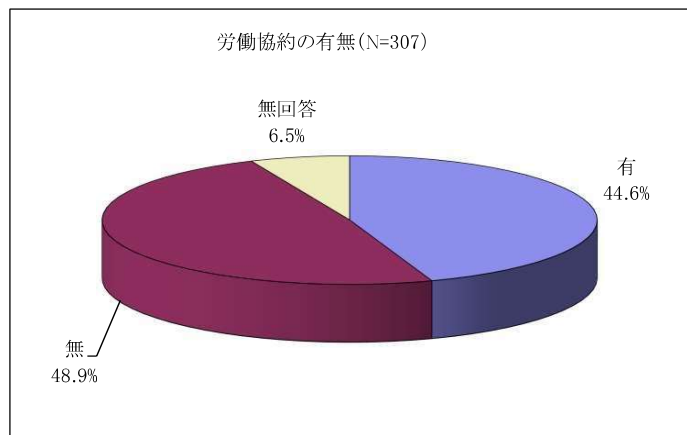
	サンプル数	労働組合の有無		
		有	無	無回答
全体	307	22.1	73.0	4.9
業種				
飲業・砕石業・砂利採取業	0			
建設業	10		90.0	10.0
製造業	23	30.4	69.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	50.0	50.0	
卸売業・小売業	38	7.9	81.6	10.5
金融業・保険業	8	75.0	25.0	
不動産業・物品賃貸業	6		100.0	
学術研究・専門技術サービス業	9		100.0	
宿泊業・飲食サービス業	22	13.6	86.4	
生活関連サービス業・娯楽業	16	25.0	62.5	12.5
教育、学習支援業	18	5.6	94.4	
医療、福祉	73	30.1	69.9	
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	22	4.5	90.9	4.5
無回答	57	31.6	56.1	12.3
従業員数				
0人	20		80.0	20.0
1～4人	35	2.9	94.3	2.9
5～9人	19	15.8	78.9	5.3
10～29人	91	20.9	74.7	4.4
30～49人	56	23.2	76.8	
50～99人	42	45.2	54.8	
100～299人	24	33.3	66.7	
300人以上	10	30.0	70.0	
無回答	10	20.0	30.0	50.0

労働組合の有無を業種別で見ると、「金融業・保険業」で「有」の割合が高い。一方で「教育・学習支援業」や「卸売業・小売業」では「有」の割合が10%以下となっている。

従業者数別で見ると、すべての規模で「無」と回答した割合が高いが、全体として規模が小さいほど労働協約がない割合が高くなっている。

問3. 就業規則、労働組合、労働協約はありますか。

(3) 労働協約



労働協約の有無を見ると、「有」が44.6%、「無」が48.9%となった。

(単位：%)

	サンプル数	労働協約の有無		
		有	無	無回答
全体	307	44.6	48.9	6.5
業種				
鉱業・砕石業・砂利採取業	0			
建設業	10	40.0	50.0	10.0
製造業	23	60.9	39.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	75.0	25.0	
卸売業・小売業	38	21.1	60.5	18.4
金融業・保険業	8	62.5	25.0	12.5
不動産業・物品賃貸業	6	16.7	83.3	
学術研究・専門技術サービス業	9		100.0	
宿泊業・飲食サービス業	22	40.9	54.5	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16	25.0	68.8	6.3
教育・学習支援業	18	50.0	50.0	
医療・福祉	73	53.4	46.6	
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	22	36.4	63.6	
無回答	57	56.1	28.1	15.8
従業員数				
0人	20		85.0	15.0
1～4人	35	11.4	85.7	2.9
5～9人	19	47.4	47.4	5.3
10～29人	91	45.1	48.4	6.6
30～49人	56	62.5	33.9	3.6
50～99人	42	61.9	35.7	2.4
100～299人	24	54.2	41.7	4.2
300人以上	10	60.0	40.0	
無回答	10	30.0	20.0	50.0

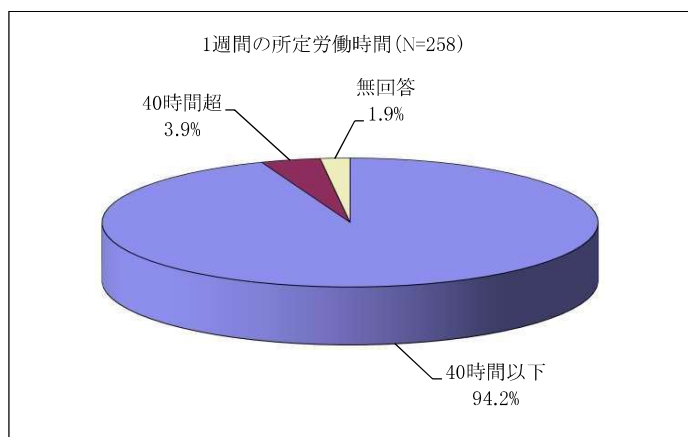
労働協約の有無を業種別で見ると、「製造業」「運輸業・郵便業」「金融業・保険業」「医療、福祉」などの業種で「有」の割合が高くなっている。一方で、「建設業」「卸売業・小売業」「不動産業・物品賃貸業」「学術研究・専門技術サービス業」「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「サービス業」などの業種で「無」の割合が高くなっている。

従業員数別で見ると、30人以上の規模の事業所で「有」の割合が高くなっている。「5～9人」規模の事業所ではちょうど半数が「有」と回答した。さらに規模の小さい事業所では「無」が大勢を占める。

2. 正社員

※問2において「正社員」人数の記載があった企業を抽出

問4. 従業員の1週間の所定労働時間は何時間ですか。



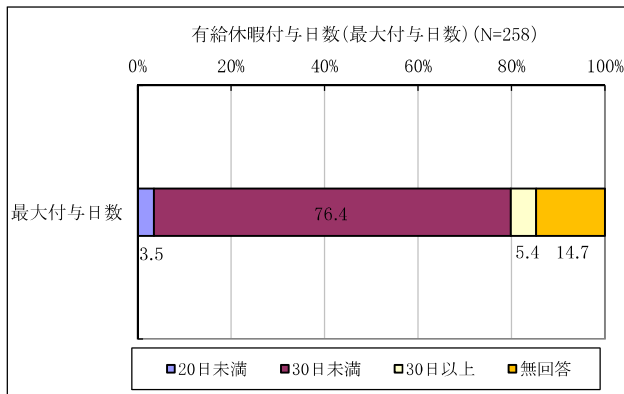
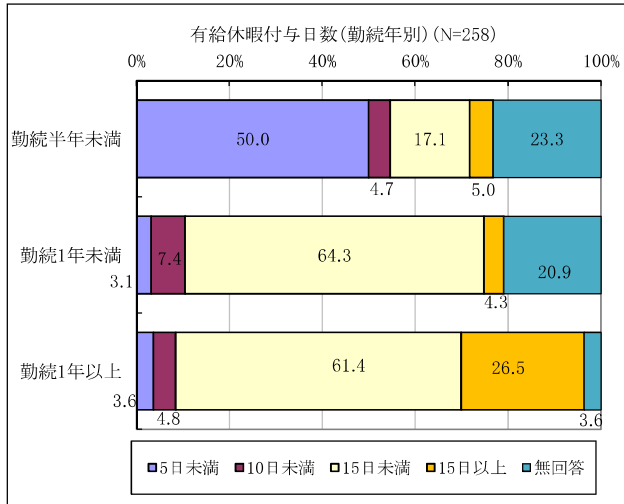
従業員の1週間の所定労働時間を見ると、「40時間以下」が94.2%、「40時間超」が3.9%となった。

(単位：%)

	サンプル数	所定労働時間		
		40時間以下	40時間超	無回答
全体	258	94.2	3.9	1.9
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	8	87.5	12.5	
製造業	21	100.0		
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	27	81.5	18.5	
金融業・保険業	7	85.7		14.3
不動産業・物品賃貸業	3	66.7		33.3
学術研究・専門技術サービス業	8	87.5	12.5	
宿泊業・飲食サービス業	15	93.3		6.7
生活関連サービス業・娯楽業	11	72.7	18.2	9.1
教育、学習支援業	16	100.0		
医療、福祉	69	98.6		1.4
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	18	100.0		
無回答	51	98.0	2.0	

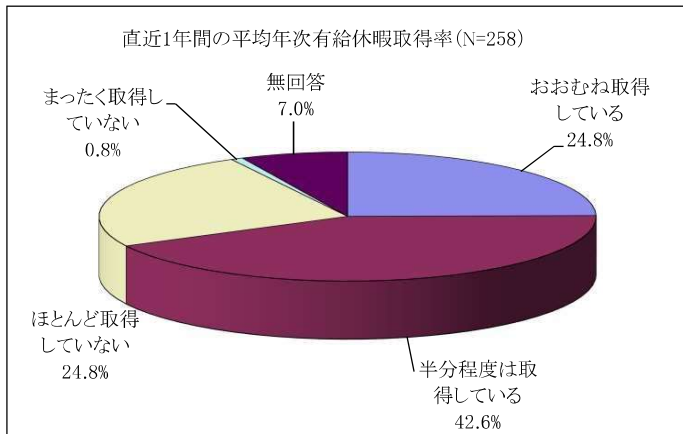
従業員の1週間の所定労働時間を業種別に見ると、全ての業種で「40時間以下」の割合が高かった。ただ「不動産業・物品賃貸業」や「生活関連サービス業・娯楽業」では7割前後と比較的低い水準になっている。

問5. 従業員に対する年次有給休暇の付与日数は何日ですか。(繰越日数は除く)



年次有給休暇の付与日数を尋ねたところ、勤続半年未満では「5日未満」が50.0%で最も高くなり、勤続1年未満では「15日未満」が64.3%で最も高く、勤続1年以上では「15日以上」が増加し26.5%となる。勤続年次が増えるにつれて付与日数も増加している。最大付与日数では「30日未満」が76.4%で最も高く、有給休暇の付与日数は20～29日としている企業が多くなっている。

問5-1. 直近1年間の平均年次有給休暇取得率（平成30年4月～平成31年3月）はどれくらいですか。（もっとも近いものを選択）



直近1年間の平均年次有給休暇取得率を尋ねたところ、「おおむね取得している」が24.8%、「半分程度は取得している」が42.6%、「ほとんど取得していない」が24.8%、「まったく取得していない」が0.8%となった。全体の7割弱が半分以上の取得をしているが、「ほとんど取得していない」との回答も4分の1存在している。

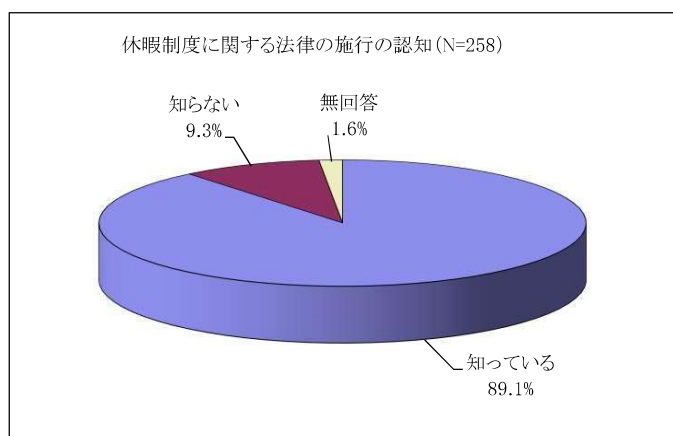
(単位：%)

	サンプル数	有給取得率				
		おおむね取得している	半分程度は取得している	ほとんど取得していない	まったく取得していない	無回答
全体	258	24.8	42.6	24.8	0.8	7.0
業種						
鉱業・採石業・砂利採取業	0					
建設業	8	12.5	12.5	37.5		37.5
製造業	21	14.3	47.6	23.8		14.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0					
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	4	25.0	75.0			
卸売業・小売業	27	22.2	22.2	44.4	3.7	7.4
金融業・保険業	7	57.1	28.6			14.3
不動産業・物品賃貸業	3		66.7			33.3
学術研究・専門技術サービス業	8	50.0	37.5			12.5
宿泊業・飲食サービス業	15	13.3	33.3	46.7		6.7
生活関連サービス業・娯楽業	11	27.3	36.4	9.1		27.3
教育・学習支援業	16	12.5	43.8	31.3		12.5
医療・福祉	69	31.9	52.2	14.5		1.4
複合サービス業	0					
サービス業（他に分類されないもの）	18	33.3	50.0	16.7		
無回答	51	19.6	43.1	35.3	2.0	
従業員数						
1～4人	25	32.0	20.0	12.0	4.0	32.0
5～9人	15	20.0	40.0	33.3		6.7
10～29人	87	26.4	46.0	19.5	1.1	6.9
30～49人	56	26.8	33.9	37.5		1.8
50～99人	41	12.2	53.7	29.3		4.9
100～299人	24	29.2	54.2	16.7		
300人以上	10	30.0	50.0	20.0		
無回答	0					

直近1年間の平均年次有給休暇取得率を業種別で見ると、「おおむね取得している」の割合が高い業種は「金融業・保険業」および「学術研究・専門技術サービス業」の2業種であり、50%以上と高い割合を示している。「半分程度は取得している」では8業種で割合が高くなっており、「運輸業・郵便業」「不動産業・物品賃貸業」「医療、福祉」「サービス業」の4業種では50%以上の割合となっている。「ほとんど取得していない」では「建設業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」の3業種で割合が高くなっている。

従業者数別で見ると、「おおむね取得している」は1~4人規模の事業所で最も高くなっている。「ほとんど取得していない」では30~49人規模の事業所で高い割合になっている。

問6. 働き方改革関連法が施行され、10日以上の年次有給休暇が付与されるすべての労働者（非正規社員含む）に対し、毎年5日、時期を指定して有給休暇を与えることとなりましたが、知っていますか。



働き方改革関連法（休暇制度に関する法律）の施行の認知について尋ねたところ、「知っている」が89.1%、「知らない」が9.3%となり、9割弱の事業所が知っていると回答した。

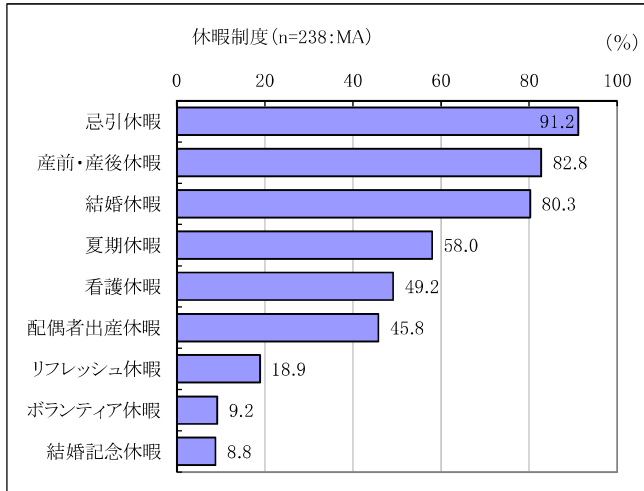
(単位：%)

	サンプル数	働き方改革関連法		
		知っている	知らない	無回答
全体	258	89.1	9.3	1.6
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	8	50.0	37.5	12.5
製造業	21	100.0		
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	27	81.5	14.8	3.7
金融業・保険業	7	57.1	28.6	14.3
不動産業・物品賃貸業	3	66.7	33.3	
学術研究、専門技術サービス業	8	75.0	25.0	
宿泊業・飲食サービス業	15	86.7	13.3	
生活関連サービス業・娯楽業	11	54.5	36.4	9.1
教育、学習支援業	16	93.8	6.3	
医療、福祉	69	94.2	5.8	
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	18	94.4	5.6	
無回答	51	100.0		
従業者数				
1～4人	25	52.0	40.0	8.0
5～9人	15	73.3	26.7	
10～29人	87	93.1	5.7	1.1
30～49人	56	92.9	5.4	1.8
50～99人	41	97.6	2.4	
100～299人	24	95.8	4.2	
300人以上	10	100.0		
無回答	0			

働き方改革関連法の認知を業種別で見ると、回答を得た全ての業種で「知っている」と回答した割合が「知らない」と回答した割合を上回る。特に「製造業」「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」の5業種は90%以上の認知度であった。一方で、「建設業」「金融業・保険業」「生活関連サービス業・娯楽業」は60%を割り込む。

従業者数別で見ると、全ての規模で「知っている」と回答した割合が優勢であった。規模の大きな事業所で高くなる傾向にあるといえる。

問7. 次の休暇制度がありますか。あるもの全てに○をつけてください。



休暇制度について、あるものを複数回答可で尋ねたところ、「忌引休暇」が91.2%最も高くなっている。次いで「産前・産後休暇」が82.8%、「結婚休暇」が80.3%、「夏期休暇」が58.0%と続いている。上位4つの休暇は全体の5割を超えている。

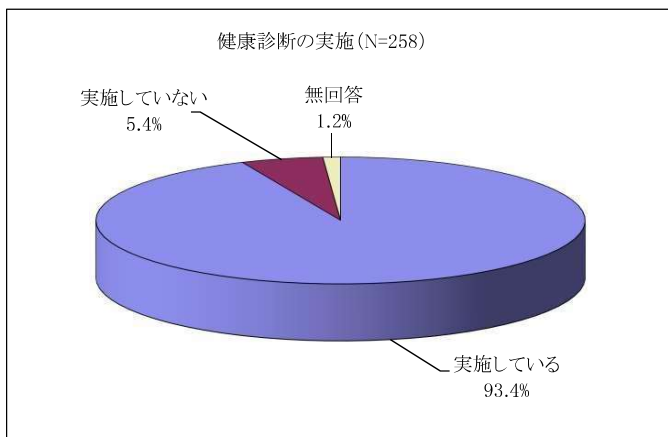
(単位: %)

	サンプル数	休暇制度								
		結婚休暇	産前・産後休暇	配偶者出産休暇	結婚記念休暇	忌引休暇	夏期休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	看護休暇
全体	238	80.3	82.8	45.8	8.8	91.2	58.0	18.9	9.2	49.2
業種										
鉱業・採石業・砂利採取業	0									
建設業	7	57.1	28.6	28.6		71.4	100.0			28.6
製造業	20	70.0	75.0	55.0	5.0	85.0	85.0	5.0	15.0	30.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0									
情報通信業	0									
運輸業・郵便業	4	100.0	75.0	25.0	25.0	100.0			25.0	25.0
卸売業・小売業	24	83.3	75.0	29.2	12.5	95.8	66.7	12.5	4.2	41.7
金融業・保険業	7	100.0	100.0	42.9	14.3	100.0	71.4	85.7	42.9	100.0
不動産業・物品賃貸業	2	100.0	50.0			100.0	50.0			
学術研究・専門技術サービス業	7	71.4	85.7	14.3		85.7	57.1	14.3		28.6
宿泊業・飲食サービス業	14	71.4	78.6	35.7	7.1	85.7	28.6	28.6		28.6
生活関連サービス業・娯楽業	8	75.0	100.0	75.0		100.0	12.5	50.0	25.0	62.5
教育・学習支援業	16	87.5	93.8	31.3	12.5	93.8	68.8			43.8
医療・福祉	65	84.6	86.2	49.2	7.7	92.3	58.5	18.5	9.2	61.5
複合サービス業	0									
サービス業 (他に分類されないもの)	16	56.3	75.0	50.0		81.3	50.0	6.3	6.3	50.0
無回答	48	85.4	89.6	58.3	14.6	93.8	54.2	27.1	10.4	52.1
従業員数										
1~4人	15	53.3	66.7	6.7		73.3	80.0	6.7	6.7	20.0
5~9人	14	64.3	71.4	35.7	14.3	92.9	85.7	14.3	7.1	28.6
10~29人	79	78.5	75.9	44.3	7.6	89.9	59.5	17.7	11.4	48.1
30~49人	55	76.4	87.3	40.0	10.9	94.5	60.0	18.2	10.9	50.9
50~99人	41	92.7	85.4	56.1	9.8	90.2	41.5	24.4	2.4	53.7
100~299人	24	95.8	100.0	66.7	8.3	95.8	45.8	20.8	8.3	66.7
300人以上	10	90.0	100.0	70.0	10.0	100.0	60.0	30.0	20.0	60.0
無回答	0									

休暇制度について業種別で見ると、最も割合の高かった「忌引休暇」では、「建設業」以外のすべての業種で割合が最も高くなっており、個々の割合でも7割以上を占めている。「結婚休暇」でも各業種の割合は高く50%以上の割合を占めている。一方で、リフレッシュ休暇は「金融業・保険業」「生活関連サービス業・娯楽業」を除く全業種で50%を割り込んでいる。

従業者規模別で見ると、「1～4人」規模では「夏期休暇」の割合が最も高くなっている。「結婚休暇」「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」「忌引休暇」「リフレッシュ休暇」「看護休暇」は従業者規模が大きくなるほど割合は高くなる傾向にある。

問8. 健康診断を実施していますか。



健康診断の実施について尋ねると、「実施している」が93.4%、「実施していない」が5.4%となり、全体の9割以上の事業所で実施していると回答した。

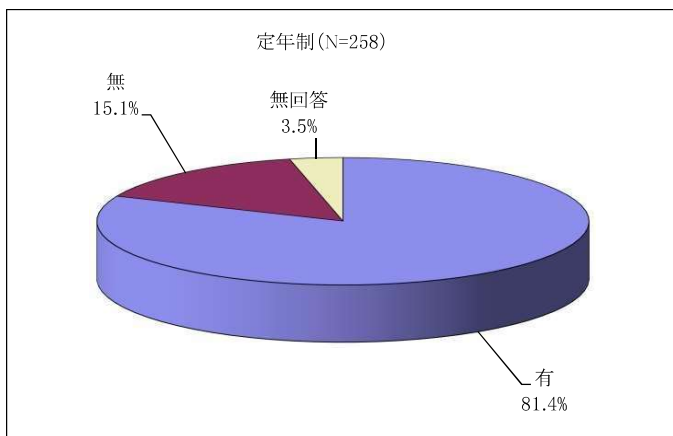
(単位：%)

	サンプル数	健康診断の実施		
		実施している	実施していない	無回答
全体	258	93.4	5.4	1.2
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	8	100.0		
製造業	21	95.2	4.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	27	88.9	11.1	
金融業・保険業	7	85.7	14.3	
不動産業・物品賃貸業	3	66.7	33.3	
学術研究、専門技術サービス業	8	75.0	25.0	
宿泊業・飲食サービス業	15	100.0		
生活関連サービス業・娯楽業	11	72.7	27.3	
教育、学習支援業	16	87.5	6.3	6.3
医療、福祉	69	97.1	2.9	
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	18	94.4		5.6
無回答	51	98.0		2.0
従業員数				
0人	25	64.0	32.0	4.0
1～4人	15	73.3	20.0	6.7
5～9人	87	96.6	3.4	
10～29人	56	98.2		1.8
30～49人	41	100.0		
50～99人	24	100.0		
100～299人	10	100.0		
300人以上	0			
無回答	0			

健康診断の実施について業種別で見ると、全ての業種で「実施している」と回答した割合が「実施していない」の割合を上回っている。特に「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療、福祉」の5業種で95%を上回っている。一方で、「卸売業・小売業」「金融業・保険業」「教育、学習支援業」の3業種で60%を割り込む結果となった。

従業員数別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「実施している」の割合は高くなる傾向にある。

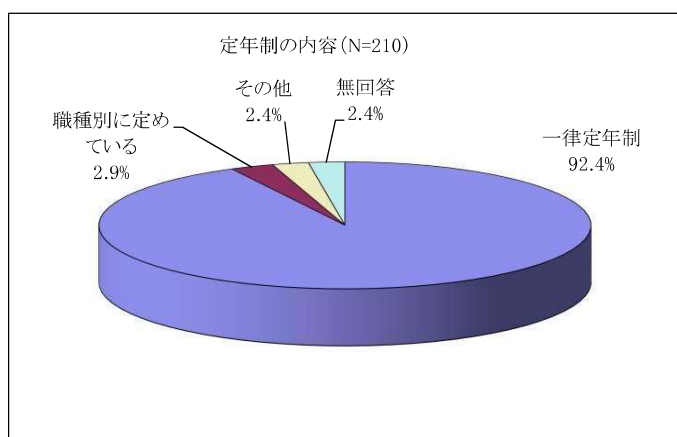
問9. 定年制はありますか。



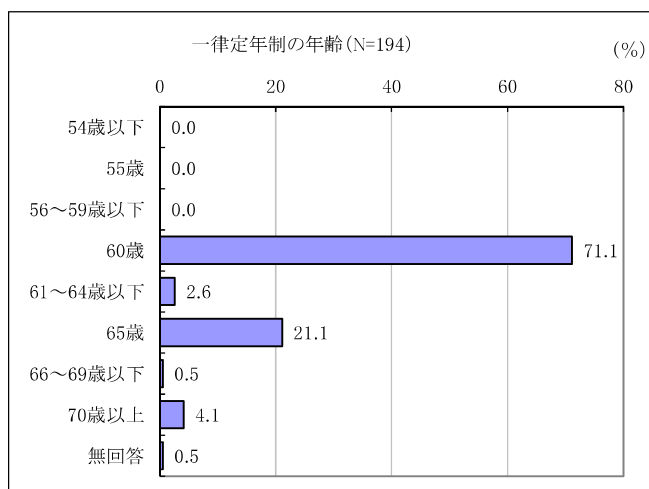
定年制について尋ねると、「有」が81.4%、「無」が15.1%となり、全体の8割以上の事業所で定年制があると回答した。

問9-1. 定年制の内容

※問9(A)で”1 有”と答えた方のみお答えください。

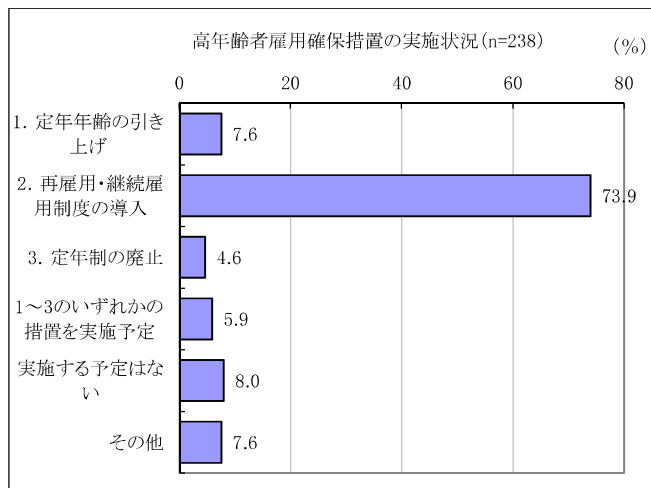


定年制が有ると回答した事業所に対して、その内容について尋ねると、「一律定年制」が92.4%、「職種別に定めている」が2.9%となった。

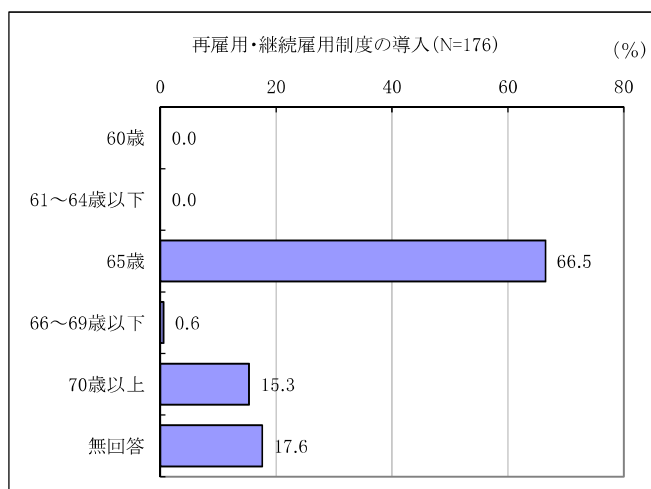


一律定年制と回答した事業所に対して、定年年齢について尋ねると、「60歳」が71.1%、「65歳」が21.1%、「70歳以上」が4.1%、「61~64歳以下」が2.6%となった。

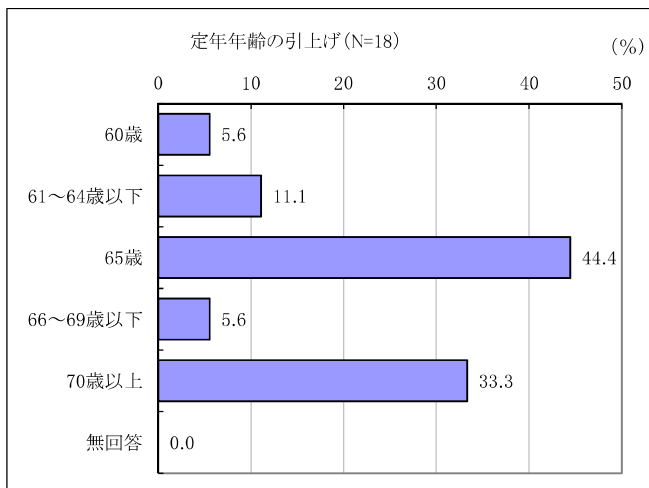
問10. 高齢者雇用確保措置（定年年齢の引き上げ、再雇用制度・継続雇用制度の導入、定年制の廃止）の実施状況について、当てはまるものすべてに○を付けてください。



高齢者雇用確保措置の実施状況について尋ねると、「再雇用・継続雇用制度の導入」と回答した事業所が73.9%と最も高く、次いで「実施する予定はない」が8.0%、「定年年齢の引き上げ」が7.6%と続く。「その他」の意見としては「65歳以上でも能力に応じて継続雇用を実施」が挙げられる。

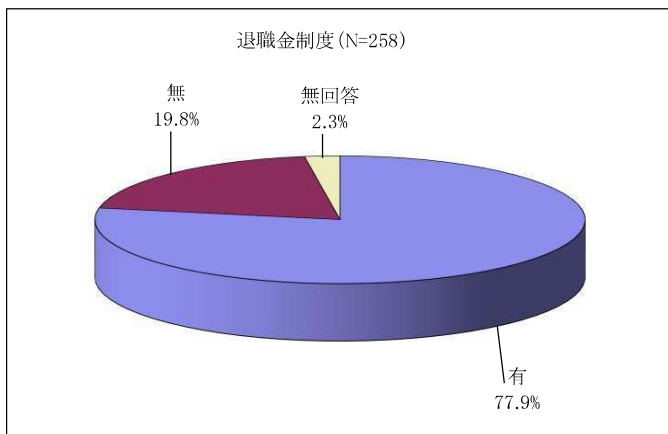


再雇用・継続雇用制度を導入していると回答した事業所に何歳まで継続雇用するか尋ねたところ「65歳」が66.5%と割合が最も大きかった。次いで「70歳以上」が15.3%と続く。



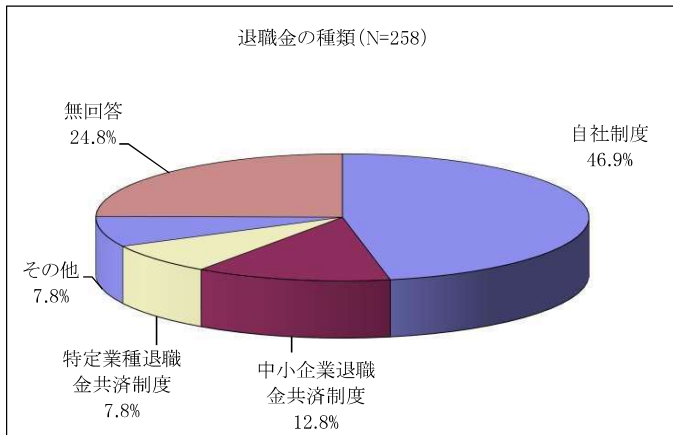
定年年齢の引き上げを導入していると回答した事業所に何歳に引き上げるか尋ねたところ「65歳」が44.4%と割合が最も大きかった。次いで「70歳以上」が33.3%、「61～64歳以下」が11.1%と続く。

問 1 1. 退職金制度はありますか。



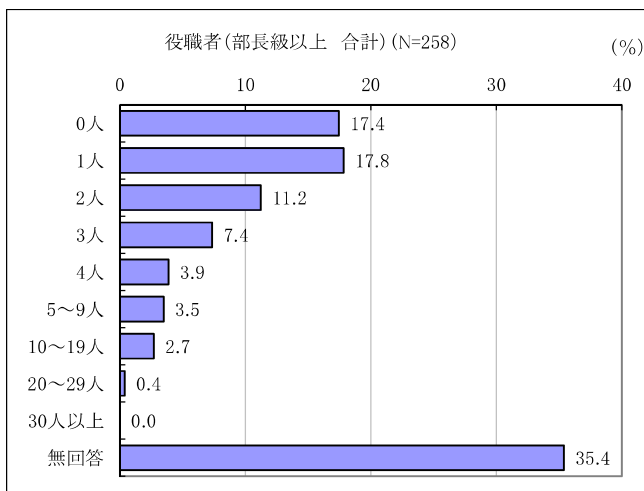
退職金制度の有無について尋ねると、「有」が77.9%、「無」が19.8%で、4分の3以上が退職金制度があると回答している。

問 1 1 - 1. 制度の種類はどれですか。

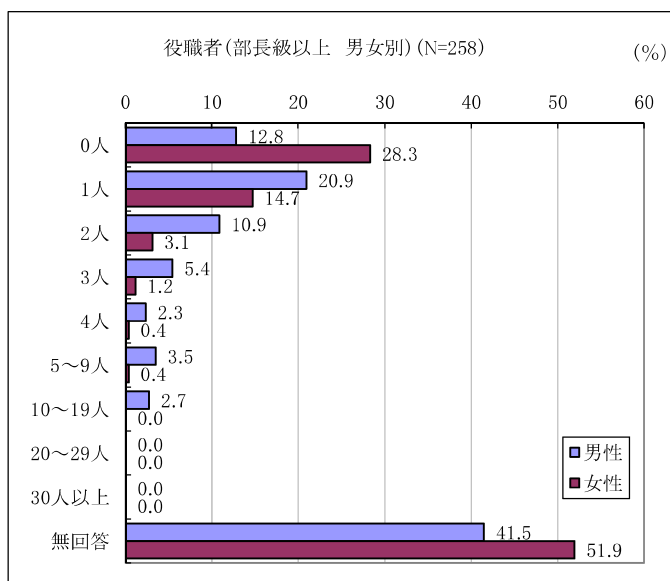


退職金制度が有ると回答した事業所に制度の種類を尋ねたところ「自社制度」が 46.9%、「中小企業退職金共済制度」が 12.8%、「特定業種退職金共済制度」が 7.8%となった。「その他」の回答としては「確定拠出年金」「福祉医療機構退職金共済制度」などが挙げられる。

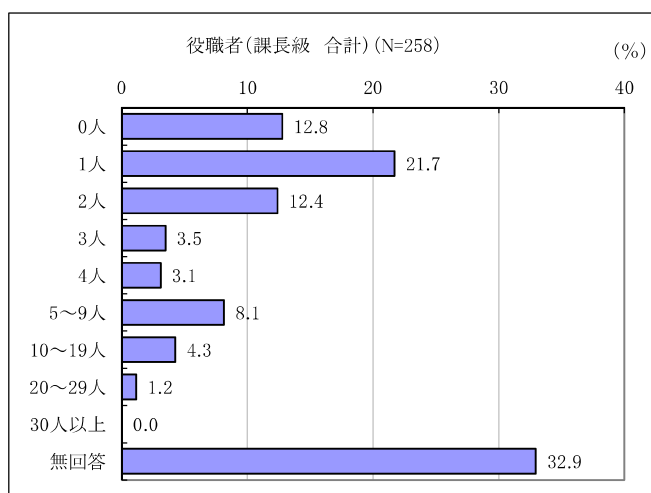
問 1 2. 貴事業所の役職者は何人おられますか。男女別に人数をご記入ください。
※職位に中間職がある場合、上位職に区分してください。



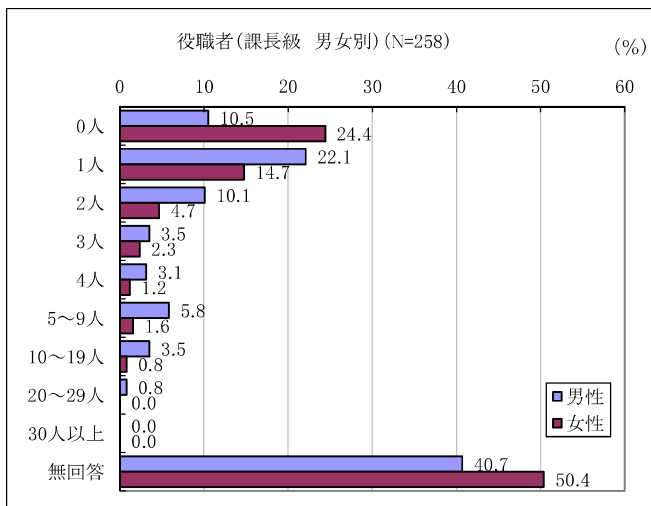
部長級以上の役職者は「1人」が 17.8%で最も高く、全体の2割弱となった。次いで「0人」が 17.4%、「2人」が 11.2%、「3人」が 7.4%と続いている。



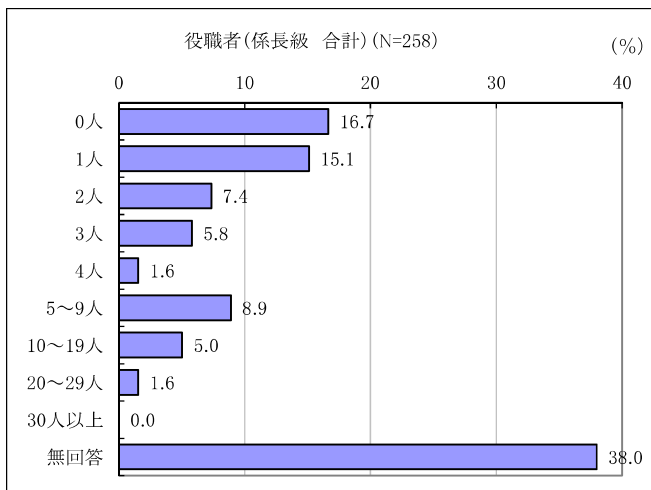
部長級以上の役職者人数を男女別に見ると、男性の方が全体的に多い傾向にある。男性では「1人」が20.9%で最も高く、女性では「0人」が28.3%で最も高くなっている。



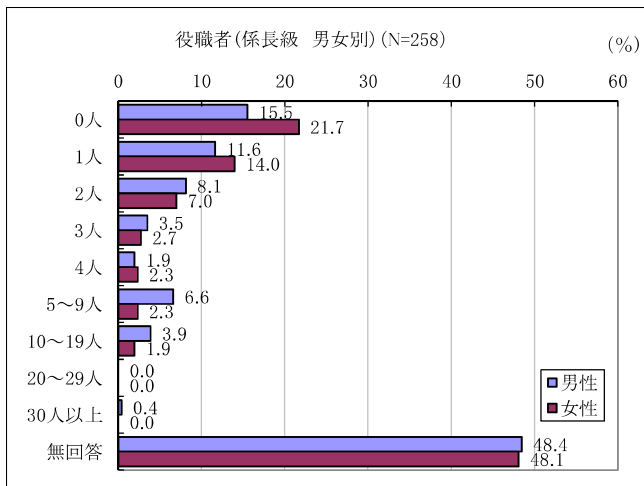
課長級の役職者は「1人」が21.7%で最も高く、全体の2割強となった。次いで「0人」が12.8%、「2人」が12.4%、「5~9人」が8.1%と続いている。



課長級の役職者人数を男女別に見ると、部長級以上の役職者人数と同様に男性の方が多くなっている。男性では「1人」が22.1%で最も高く、女性では「0人」が24.4%で最も高くなっている。

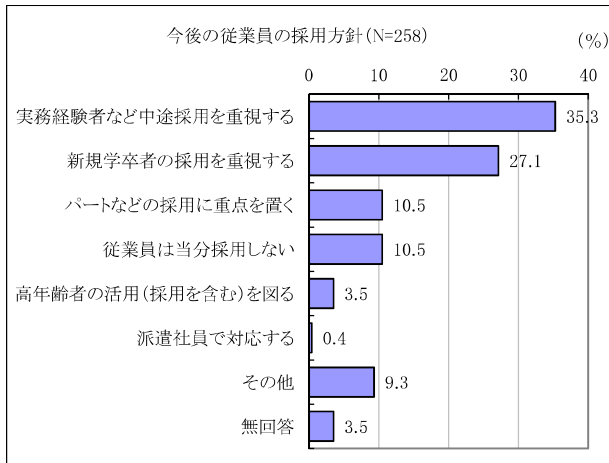


係長級の役職者は「0人」が16.7%で最も高くなっている。次いで「1人」が15.1%、「5~9人」が8.9%、「2人」が7.4%と続いている。



係長級の役職者人数を男女別に見ると、概ね課長級以上と同様に男性の方が多いが、「1人」と「4人」では女性の方が多い結果となっている。男性では「2人」が8.1%で最も高く、女性では「0人」が21.7%で最も高くなっている。

問 13. 今後の従業員の採用方針について、該当するもの一つに○を付けてください。



今後の従業員の採用方針について尋ねたところ、「実務経験者など中途採用を重視する」が 35.3%で最も高く、次いで「新規学卒者の採用を重視する」が 27.1%、「パートなどの採用に重点を置く」および「従業員は当分採用しない」が 10.5%、「高齢者の活用を図る」が 3.5%と続く。

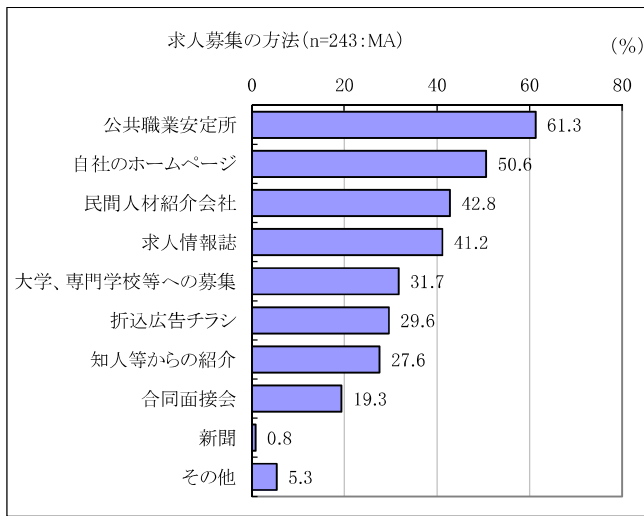
(単位: %)

	サンプル数	従業員の採用方針							
		新規学卒者の採用を重視する	実務経験者など中途採用を含む)を図る	高齢者の活用(採用を含む)を図る	パート、アルバイトの採用に重点を置く	派遣社員で対応する	従業員は当分採用しない	その他	無回答
全体	258	27.1	35.3	3.5	10.5	0.4	10.5	9.3	3.5
業種									
鉱業・採石業・砂利採取業	0								
建設業	8	12.5	37.5	12.5		12.5	25.0		
製造業	21	38.1	38.1				19.0	4.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	0								
情報通信業	0								
運輸業・郵便業	4	25.0	75.0						
卸売業・小売業	27	14.8	33.3	7.4	18.5		14.8	11.1	
金融業・保険業	7	28.6	14.3				14.3	14.3	28.6
不動産業・物品賃貸業	3		33.3				66.7		
学術研究・専門技術サービス業	8	25.0					50.0	25.0	
宿泊業・飲食サービス業	15	26.7	40.0		26.7				6.7
生活関連サービス業・娯楽業	11	18.2	9.1		9.1		27.3	18.2	18.2
教育・学習支援業	16	31.3	50.0		6.3				12.5
医療・福祉	69	30.4	46.4	2.9	13.0		2.9	4.3	
複合サービス業	0								
サービス業(他に分類されないもの)	18	22.2	44.4	11.1	11.1		11.1		
無回答	51	31.4	21.6	3.9	9.8		5.9	23.5	3.9
従業員数									
1~4人	25		16.0		8.0	4.0	52.0	12.0	8.0
5~9人	15	6.7	46.7		6.7		33.3	6.7	
10~29人	87	26.4	41.4	5.7	16.1		4.6	3.4	2.3
30~49人	56	33.9	37.5	1.8	8.9		1.8	8.9	7.1
50~99人	41	26.8	34.1	2.4	7.3		7.3	22.0	
100~299人	24	33.3	29.2	8.3	8.3		4.2	12.5	4.2
300人以上	10	80.0	20.0						
無回答	0								

従業員の採用方針について業種別で見ると「製造業」および「金融業・保険業」で「新規学卒者の採用を重視する」を回答している割合が高い。「不動産業・物品賃貸業」「学術研究、専門技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」の3業種で「従業員は当分採用しない」の割合が高い。それ以外の業種は「実務経験者など中途採用を重視する」の割合が高い。

従業員数別で見ると、100人以上の規模では新卒を重視し、5~99人規模では中途採用を重視し、それより小規模の事業所では当分採用はしないと回答している割合が高い。

問14. 求人募集の方法についておたずねいたします。該当するものすべてに○を付けてください。



求人募集の方法について尋ねたところ、「公共職業安定所」が61.3%で最も高く、次いで「自社のホームページ」が50.6%、「民間人材紹介会社」が42.8%、「求人情報誌」が41.2%と続く。

(単位: %)

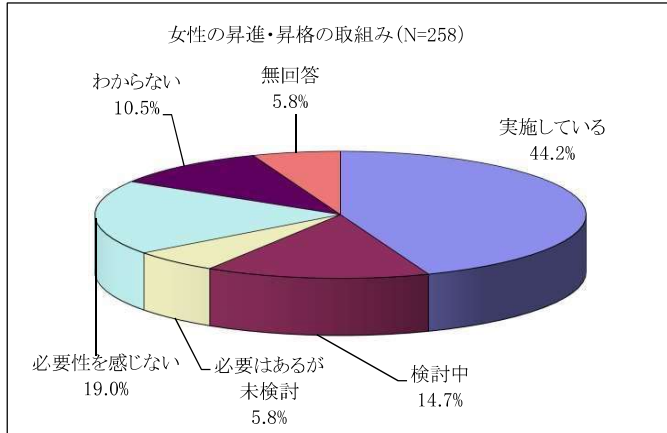
業種	サンプル数	求人募集の方法									
		公共職業安定所	民間人材紹介会社	合同面接会	折込広告チラシ	新聞	求人情報誌	知人等からの紹介	自社のホームページ	大学、専門学校等への募集	その他
全体	243	61.3	42.8	19.3	29.6	0.8	41.2	27.6	51.0	31.7	5.3
鉱業・土石業・砂利採取業	0										
建設業	7	42.9	42.9				14.3	42.9	14.3	28.6	
製造業	21	66.7	47.6	33.3	4.8		19.0	28.6	47.6	33.3	14.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0										
情報通信業	0										
運輸業・郵便業	4	25.0					25.0	50.0	50.0	25.0	25.0
卸売業・小売業	25	60.0	28.0	8.0	32.0		44.0	28.0	32.0	20.0	
金融業・保険業	3			33.3					66.7	33.3	33.3
不動産業・物品賃貸業	3	33.3	33.3	33.3			66.7	33.3	33.3		
学術研究・専門技術サービス業	7	57.1	28.6	28.6	14.3		14.3	28.6	28.6	57.1	14.3
宿泊業・飲食サービス業	14	57.1	50.0	14.3	21.4		85.7	50.0	71.4	14.3	
生活関連サービス業・娯楽業	8	12.5	25.0	12.5			62.5		75.0	25.0	
教育・学習支援業	16	50.0	81.3	25.0	6.3		31.3	37.5	50.0	56.3	6.3
医療・福祉	69	87.0	46.4	30.4	58.0	2.9	42.0	36.2	59.4	34.8	2.9
複合サービス業	0										
サービス業（他に分類されないもの）	18	61.1	22.2	5.6	44.4		33.3	22.2	22.2	11.1	5.6
無回答	48	47.9	47.9	10.4	20.8		45.8	8.3	60.4	37.5	6.3
従業員数											
1~4人	19	31.6	26.3		15.8		21.1	36.8	21.1	15.8	5.3
5~9人	14	57.1	21.4	14.3	14.3		28.6	21.4	21.4	14.3	7.1
10~29人	82	61.0	36.6	13.4	24.4	1.2	43.9	26.8	48.8	24.4	7.3
30~49人	55	74.5	41.8	21.8	34.5	1.8	43.6	27.3	52.7	36.4	
50~99人	40	55.0	55.0	25.0	32.5		42.5	27.5	62.5	37.5	5.0
100~299人	23	60.9	65.2	34.8	56.5		47.8	39.1	65.2	43.5	8.7
300人以上	10	80.0	60.0	40.0	20.0		40.0		80.0	70.0	10.0
無回答	0										

求人募集の方法について業種別で見ると「医療・福祉」は「公共職業安定所」を利用する割合が87.0%とかなり高い。「教育・学習支援業」が「民間人材紹介会社」を利用する割合も81.3%とこれに次ぐ割合である。

従業員数別で見ると、規模による特徴は見受けられなかったが、1~4人の小規模事業所で「知人等からの紹介」が最も高い。

3. 女性の活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組み

問15. 女性の昇進・昇格について何らかの取組みを実施していますか。



女性の昇進・昇格についての取組みについて尋ねたところ、「実施している」が44.2%、「検討中」が14.7%、「必要はあるが未検討」が5.8%、「必要性を感じない」が19.0%、「わからない」が10.5%であった。

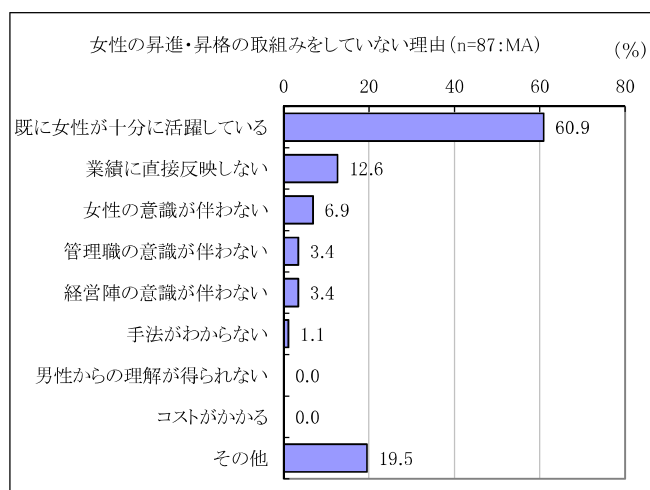
(単位：%)

	サンプル数	女性の昇進・昇格についての取組み						
		実施している	検討中	必要はあるが未検討	必要性を感じない	わからない	無回答	
全体	258	44.2	14.7	5.8	19.0	10.5	5.8	
業種	鉱業・採石業・砂利採取業	0						
	建設業	8	12.5		12.5	12.5	12.5	50.0
	製造業	21	23.8	38.1	14.3	19.0	4.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0						
	情報通信業	0						
	運輸業・郵便業	4	50.0		25.0		25.0	
	卸売業・小売業	27	25.9	7.4	11.1	33.3	11.1	11.1
	金融業・保険業	7	71.4			14.3		14.3
	不動産業・物品賃貸業	3	66.7	33.3				
	学術研究・専門技術サービス業	8	12.5	37.5		37.5	12.5	
	宿泊業・飲食サービス業	15	60.0	13.3		6.7	13.3	6.7
	生活関連サービス業・娯楽業	11	36.4	18.2	9.1			36.4
	教育・学習支援業	16	50.0	6.3		37.5	6.3	
	医療・福祉	69	56.5	7.2	1.4	21.7	11.6	1.4
	複合サービス業	0						
	サービス業（他に分類されないもの）	18	33.3	38.9	11.1	5.6	11.1	
	無回答	51	49.0	13.7	5.9	15.7	13.7	2.0
従業員数	1～4人	25	16.0	16.0		28.0	16.0	24.0
	5～9人	15	26.7	13.3	13.3	33.3	6.7	6.7
	10～29人	87	40.2	14.9	3.4	17.2	17.2	6.9
	30～49人	56	60.7	8.9	3.6	17.9	7.1	1.8
	50～99人	41	53.7	14.6	12.2	12.2	4.9	2.4
	100～299人	24	45.8	20.8	8.3	20.8		4.2
	300人以上	10	40.0	30.0	10.0	20.0		
無回答	0							

女性の昇進・昇格についての取組みについて業種別で見ると「製造業」「卸売業・小売業」「学術研究、専門技術サービス業」「サービス業」の4業種以外で「実施している」と回答した割合が高かった。「卸売業・小売業」および「学術研究、専門技術サービス業」の2業種では「必要性を感じない」が最も割合が高かった。

従業者数別で見ると、10人以上の規模の事業所では「実施している」の割合が最も高く、9人以下の事業所では「必要性を感じない」の割合が最も高かった。

問15-1. 現時点において、女性の昇進・昇格について、取組みをしていないのはどのような理由ですか。該当するもの全てに○をつけてください。
 ※問15で”3 必要はあるが未検討” ”4 必要を感じない” ”5 わからない”と答えた方のみお答えください。



女性の昇進・昇格についての取組みにおいて、「必要はあるが未検討」、「必要を感じない」、「わからない」と回答した企業にその理由を複数回答可で尋ねたところ、「既に女性が十分に活躍している」が60.9%で最も高く、全体の6割強を占めている。次いで「業績に直接反映しない」が12.6%、「女性の意識が伴わない」が6.9%と続く。「その他」の意見として、「女性のみクローズアップするより男女問わず若年層全体の教育・能力開発を重視」「男女を同等に取扱っているから」などが挙げられる。

(単位：%)

	サンプル数	女性の昇進・昇格についての取組みを実施しない理由								
		すでに女性が十分に活躍している	女性の意識が伴わない	業績に直接反映しない	手法がわからない	管理職の意識が伴わない	経営陣の意識が伴わない	男性からの理解が得られない	コストがかかる	その他
全体	87	60.9	6.9	12.6	1.1	3.4	3.4			19.5
業種										
鉱業・採石業・砂利採取業	0									
建設業	3			33.3						66.7
製造業	8	25.0	12.5	25.0						37.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0									
情報通信業	0									
運輸業・郵便業	2		50.0	50.0						50.0
卸売業・小売業	14	28.6	7.1	35.7		7.1				28.6
金融業・保険業	1				100.0					
不動産業・物品賃貸業	0									
学術研究、専門技術サービス業	4	75.0		25.0						
宿泊業・飲食サービス業	3	66.7								33.3
生活関連サービス業・娯楽業	1		100.0							
教育、学習支援業	6	100.0					16.7			
医療、福祉	24	87.5	4.2			4.2				12.5
複合サービス業	0									
サービス業（他に分類されないもの）	5	60.0		20.0			20.0			
無回答	16	75.0	6.3			6.3	6.3			18.8
従業員数										
1～4人	11	54.5		9.1	9.1					27.3
5～9人	8	37.5	12.5	37.5						25.0
10～29人	31	61.3	3.2	16.1		6.5	3.2			19.4
30～49人	15	66.7	13.3	13.3						13.3
50～99人	11	63.6	9.1			9.1	9.1			27.3
100～299人	8	75.0					12.5			12.5
300人以上	3	66.7	33.3							
無回答	0									

女性の昇進・昇格についての取組みをしない理由について業種別で見ると「学術研究、専門技術サービス業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」の5業種で「すでに女性が十分に活躍している」と回答した割合が高かった。「運輸業、郵便業」および「卸売業・小売業」の2業種では「業績に直接反映しない」の割合が高かった。

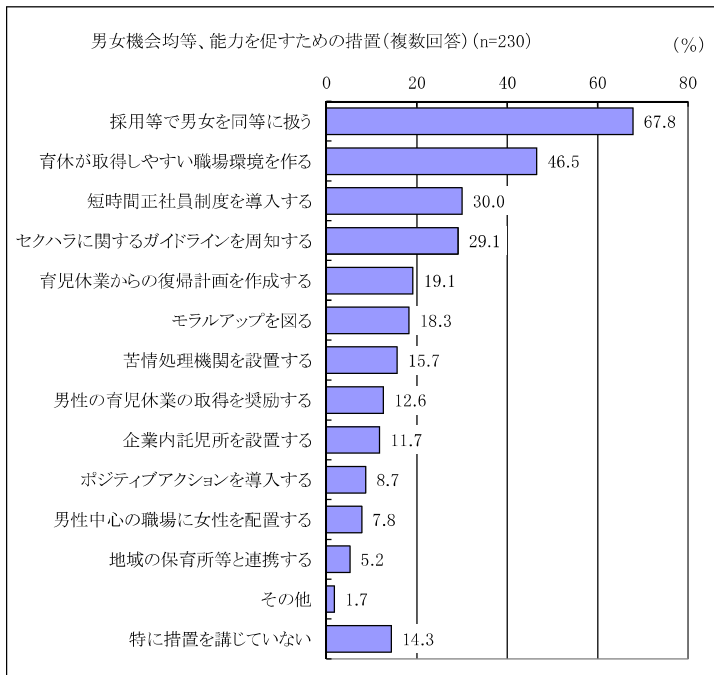
従業員数別で見ると、全ての規模の事業所で「既に女性が十分に活躍している」の割合が高かった。事業所の規模が小さくなるにつれ「業績に直接反映しない」などの他の理由の割合が高くなる傾向にある。

問 15-2. 女性の継続雇用（出産、育児、介護等）を促進するため、会社独自制度が有りますか。

女性の継続雇用を促進するための会社独自の制度について尋ねると以下のような回答が得られた。

- ・時短勤務を取り入れている。
- ・勤続5年以上の正規職員は3年まで育児休暇の取得が可能。
- ・育児短縮勤務制度に関して小学校6年生の修了まで6、7時間短縮可能としている。
- ・育児短時間勤務制度 1日最大で1時間30分の短縮、30分単位で取得可能。
- ・産前8週間から産休。
- ・在籍期間が5年以上の正規職員が育児休業の延長を申し出た場合、子が3歳に達するまでを期限として取得することができる。
- ・企業主導型保育園を開設。
- ・ファミリーサポート休暇。
- ・ベビーシッター利用補助。
- ・保育支援手当。
- ・在宅勤務制度。

問16. 男女従業員の機会均等と、育児と仕事の両立を支援し、能力を促すため、どのような措置を講じていますか。該当するものすべてに○を付けてください。



男女機会均等に関して実施している措置について尋ねたところ、「採用等で男女を同等に扱う」が67.8%で最も高かった。次いで、「育休が取得しやすい職場環境を作る」が46.5%、「短時間正社員制度を導入する」が30.0%、「セクハラに関するガイドラインを周知する」が29.1%と続く。

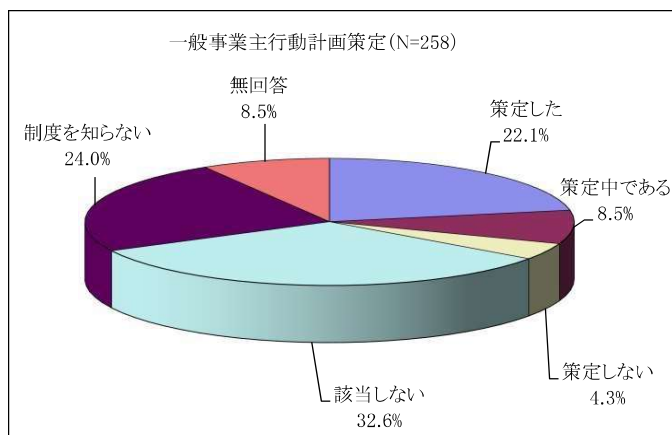
(単位：%)

サンプル数	男女機会均等に関する措置															
	採用等で男女を同等に扱う	苦情処理機関等に関する措置	男性中心の職場に女性を配置する	モラルアップを図る	セクハラに関するガイドラインを周知する	ポジティブアクションを導入する	職場環境が取得しやすい	奨励する	育児休業からの復帰計画を作成する	企業内託児所を設置する	短時間正社員制度を導入する	地域の保育所や保育サービスと連携する	その他	特に措置を講じていない		
全体	230	67.8	15.7	7.8	18.3	29.1	8.7	46.5	12.6	19.1	11.7	30.0	5.2	1.7	14.3	
業種	鉱業・採石業・砂利採取業	0														
	建設業	4		50.0				25.0							50.0	
	製造業	18	66.7	16.7	11.1	16.7	27.8	11.1	38.9	5.6	11.1		22.2		22.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0														
	情報通信業	0														
	運輸業・郵便業	4	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0		25.0	25.0				
	卸売業・小売業	23	47.8	8.7		8.7	30.4		13.0	4.3	4.3	4.3	17.4		8.7	26.1
	金融業・保険業	5	80.0	40.0	40.0	60.0	80.0	20.0	80.0	40.0	60.0		60.0			20.0
	不動産業・物品賃貸業	3	66.7				33.3		33.3		33.3		33.3			33.3
	学術研究・専門技術サービス業	7	57.1				14.3	28.6			14.3					28.6
	宿泊業・飲食サービス業	14	78.6	21.4		35.7	50.0	21.4	50.0	7.1	28.6		57.1	7.1		
	生活関連サービス業・娯楽業	8	87.5	12.5		12.5	37.5		100.0	25.0	37.5		25.0			
	教育・学習支援業	15	66.7	13.3		13.3	40.0	6.7	53.3	6.7	26.7	20.0	40.0	6.7		
	医療・福祉	65	70.8	12.3		13.8	32.3	10.8	52.3	16.9	20.0	18.5	27.7	13.8	3.1	12.3
	複合サービス業	0														
	サービス業(他に分類されないもの)	16	56.3	25.0	6.3	31.3	25.0	6.3	37.5	12.5	12.5		25.0			12.5
	無回答	48	79.2	18.8	18.8	22.9	16.7	6.3	52.1	16.7	20.8	18.8	37.5	2.1		14.6
	従業員数	1~4人	18	38.9	5.6		5.6	11.1	5.6	27.8		5.6	16.7		5.6	50.0
		5~9人	13	30.8		15.4	30.8		15.4	23.1		7.7	15.4		7.7	15.4
		10~29人	71	67.6	11.3	8.5	19.7	23.9	11.3	39.4	16.9	18.3	5.6	26.8	4.2	1.4
30~49人		54	68.5	24.1	7.4	18.5	29.6	7.4	50.0	11.1	22.2	20.4	29.6	7.4		9.3
50~99人		40	80.0	22.5	12.5	15.0	45.0	5.0	52.5	12.5	17.5	15.0	35.0	7.5		12.5
100~299人		24	83.3	16.7	4.2	16.7	41.7	4.2	70.8	12.5	29.2	16.7	41.7	4.2	4.2	4.2
300人以上		10	80.0	10.0		30.0	40.0	20.0	60.0	30.0	30.0	20.0	50.0	10.0		
無回答	0															

男女機会均等に関して実施している措置について業種別で見ると「建設業」および「生活関連サービス業・娯楽業」以外の業種で「採用等で男女を同等に扱う」の割合が最も高かった。

従業者数別で見ると、5～9人規模の事業所では「採用等で男女を同等に扱う」および「女性労働者の能力発揮を強化してモラルアップを図る」が同率で最も高かった。それよりも大規模な事業所では「採用等で男女を同等に扱う」が最も高く、反対にそれより小規模な事業所では「特に措置を講じていない」が高かった。

問 17. 次世代育成支援対策推進法における、貴事業所での一般事業主行動計画策定の進捗状況について該当するものを選んでください。



一般事業主行動計画策定の進捗状況について尋ねたところ、「策定した」が 22.1%、「策定中である」が 8.5%、「策定しない」が 4.3%、「該当しない」が 32.6%、「制度を知らない」が 24.0%となった。

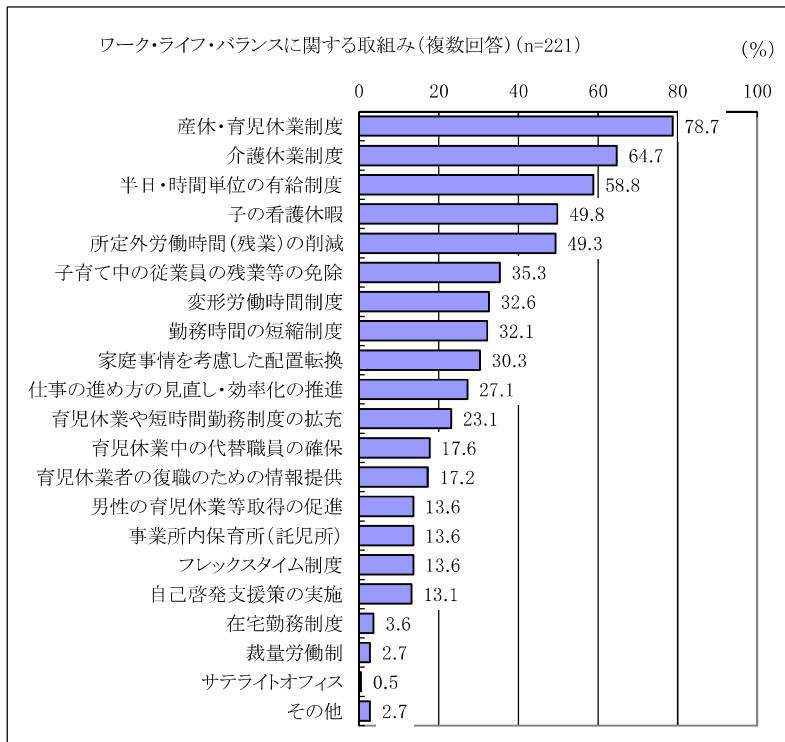
(単位：%)

	サンプル数	次世代育成支援対策推進法					
		策定した	策定中である	策定しない	該当しない	制度を知らない	無回答
全体	258	22.1	8.5	4.3	32.6	24.0	8.5
業種							
飲業・砕石業・砂利採取業	0						
建設業	8				37.5	37.5	25.0
製造業	21	14.3	9.5	4.8	47.6	19.0	4.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0						
情報通信業	0						
運輸業・郵便業	4	25.0				75.0	
卸売業・小売業	27	14.8	3.7		44.4	25.9	11.1
金融業・保険業	7	28.6			14.3	28.6	28.6
不動産業・物品賃貸業	3	33.3			66.7		
学術研究・専門技術サービス業	8	12.5		12.5	25.0	25.0	25.0
宿泊業・飲食サービス業	15	33.3	13.3		6.7	40.0	6.7
生活関連サービス業・娯楽業	11	27.3		9.1	18.2	27.3	18.2
教育・学習支援業	16	18.8	18.8		37.5	18.8	6.3
医療・福祉	69	20.3	13.0	2.9	31.9	24.6	7.2
複合サービス業	0						
サービス業（他に分類されないもの）	18	5.6			61.1	33.3	
無回答	51	37.3	9.8	11.8	23.5	11.8	5.9
従業員数							
1～4人	25	8.0		8.0	44.0	32.0	8.0
5～9人	15	6.7			60.0	33.3	
10～29人	87	14.9	9.2	4.6	27.6	28.7	14.9
30～49人	56	17.9	8.9	3.6	37.5	25.0	7.1
50～99人	41	29.3	12.2	2.4	41.5	12.2	2.4
100～299人	24	50.0	8.3	8.3	8.3	16.7	8.3
300人以上	10	70.0	20.0			10.0	
無回答	0						

一般事業主行動計画策定の進捗状況について業種別で見ると「金融業・保険業」および「生活関連サービス業・娯楽業」の2業種で割合が高かった。一方、「運輸業・郵便業」や「宿泊業・飲食サービス業」で「制度を知らない」と回答した割合が高かった。

従業員数別で見ると、100人以上の規模の事業所では「策定した」の割合が高く、事業所規模が小さくなるにつれ、割合は減少する傾向にある。

問18. 下記のワーク・ライフ・バランス取組について、すでに実施もしくは近々実施の予定がありますか。該当するものすべてに○を付けてください。



ワーク・ライフ・バランスの取組について尋ねたところ、「産休・育児休業制度」が78.7%で最も高かった。次いで、「介護休業制度」が64.7%、「半日・時間単位の有給制度」が58.8%、「子の看護休暇」が49.8%、「所定外労働時間の削減」が49.3%と続く。

(単位：%)

業種	サンプル数	ワーク・ライフ・バランスに関する取組み														その他									
		産休・育児休業制度	介護休業制度	子の看護休暇	法定労働時間の短縮等育児休業等の取組	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会	育児休業中の従業員への就業機会										
全体	221	78.7	64.7	49.8	23.1	35.3	17.2	13.6	13.6	13.6	17.6	30.3	58.8	49.3	32.1	3.6	13.6	32.6	0.5	13.1	27.1	2.7	2.7		
鉱業・採石業・砂採取業	0																								
建設業	3	66.7	33.3	33.3									66.7												
製造業	19	84.2	73.7	52.6	10.5	15.8	10.5				10.5	15.8	68.4	42.1	26.3	10.5	21.1	21.1	5.3	21.1					
電気・ガス・熱供給・水道業	0																								
情報通信業	0																								
運輸業・郵便業	4	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0			25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0							
卸売業・小売業	20	75.0	65.0	35.0	25.0	30.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	20.0	55.0	20.0	5.0	20.0	25.0						5.0	
金融業・保険業	4	100.0	100.0	25.0	25.0	50.0	75.0	75.0	75.0	75.0			50.0	75.0	50.0	25.0	25.0	50.0						50.0	
不動産業・物品賃貸業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0						50.0	50.0	50.0			50.0						50.0	
学術研究・専門技術サービス業	7	28.6	28.6	42.9	14.3	28.6		14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	57.1	28.6	28.6	28.6	42.9	28.6						14.3	
宿泊業・飲食サービス業	13	69.2	46.2	15.4	30.8	15.4							23.1	38.5	53.8	7.7	15.4	38.5						7.7	
生活関連サービス業・娯楽業	8	87.5	62.5	62.5	25.0	75.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	37.5	50.0	50.0	50.0	12.5	12.5						23.1	
教育・学習支援業	16	93.8	68.8	50.0	25.0	25.0	25.0	18.8	18.8	18.8	12.5	18.8	31.2	50.0	31.3	25.0	6.3	25.0						6.3	
医療・福祉	64	82.8	70.3	56.3	15.6	46.9	23.4	15.6	15.6	21.9	23.1	37.5	70.3	36.3	28.1		4.7	35.9						10.9	
総合サービス業	0																								
サービス業(他に分類されないもの)	17	58.8	47.1	41.2	11.8	23.5	11.8	11.8	11.8	11.8	11.8	11.8	5.9	17.6	35.3	11.8	11.8	29.4						17.6	
無回答	44	84.1	72.7	56.8	45.5	34.1	9.1	18.2	18.2	22.7	15.9	38.6	77.3	56.8	50.0	18.2	40.9	27.3						27.3	
1～4人	14	35.7	28.6	21.4	7.1	21.4	14.3				7.1	14.3	21.4	21.4	14.3	7.1	42.9	14.3						21.4	
5～9人	12	75.0	25.0	33.3	16.7	25.0							8.3	50.0	25.0	25.0	16.7	25.0						7.1	
10～29人	72	73.6	58.3	38.9	15.3	31.9	19.4	20.8	8.3	15.3	26.4	56.9	48.6	48.6	25.0	2.8	8.3	31.9						12.5	
30～49人	52	80.8	67.3	53.8	28.8	40.4	13.2	11.5	21.2	26.9	30.8	71.2	57.7	38.5	31.6	5.3	10.5	42.1						11.5	
50～99人	38	86.8	81.6	60.5	26.3	21.1	13.2	7.9	15.8	13.2	34.2	63.2	55.3	31.6	5.3	3.0	10.5	42.1						21.1	
100～299人	23	85.7	82.6	73.9	43.5	60.9	26.1	13.0	17.4	21.7	47.8	65.2	56.5	43.5	4.3	17.4	30.4							13.0	
300人以上	10	100.0	90.0	70.0	20.0	60.0	10.0	30.0	30.0	30.0	30.0	50.0	40.0	40.0	10.0	10.0	40.0	30.0						10.0	
無回答	0																								

ワーク・ライフ・バランスの取組について業種別で見ると「学術研究、専門技術サービス業」以外の業種で「産休・育児休業制度」と回答した割合が高かった。特に「教育、学習支援業」では9割を超える。一方、「学術研究、専門技術サービス業」は「半日・時間単位の有給制度」と回答した割合が高かった。

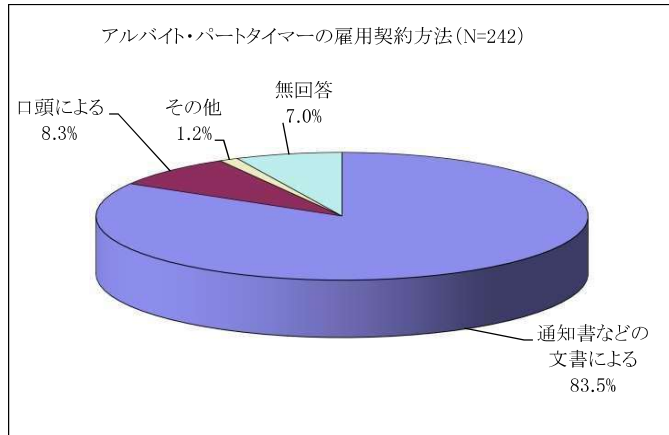
従業員数別で見ると、5人以上の規模の事業所では「産休・育児休業制度」の割合が高く、事業所規模が大きくなるにつれ、割合は高まる傾向にある。一方1～4人規模の事業所では「フレックスタイム制度」の割合が高かった。

4. アルバイト・契約社員

※問2において「非正規社員」人数の記載があった企業を抽出。

問19. 雇用する際の契約方法は次のうちどれですか。

□アルバイト・パートタイマー



アルバイト・パートタイマーを雇用する際の契約方法について尋ねたところ、「通知書などの文書による」が83.5%で最も高く、8割強が文書での契約としている。次いで「口頭による」が8.3%と続く。

(単位：%)

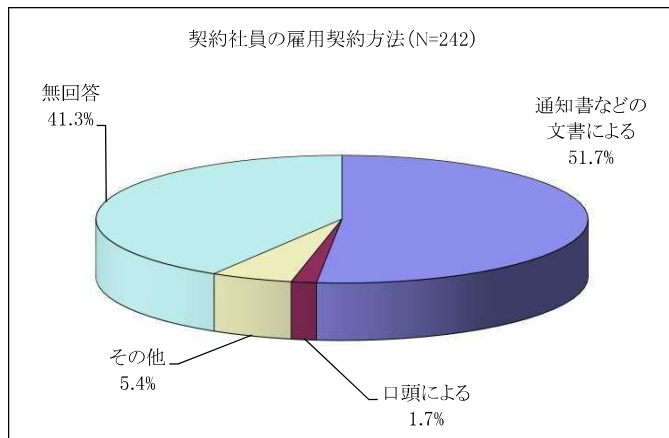
	サンプル数	アルバイト等の契約方法			
		通知書などの文書による	口頭による	その他	無回答
全体	242	83.5	8.3	1.2	7.0
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	5		20.0		80.0
製造業	20	80.0	15.0		5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0				
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	3	66.7			33.3
卸売業・小売業	25	84.0	8.0		8.0
金融業・保険業	6	50.0	16.7	16.7	16.7
不動産業・物品賃貸業	2	50.0	50.0		
学術研究・専門技術サービス業	5	60.0	20.0		20.0
宿泊業・飲食サービス業	21	66.7	28.6		4.8
生活関連サービス業・娯楽業	8	75.0	25.0		
教育、学習支援業	15	93.3		6.7	
医療、福祉	69	94.2	2.9		2.9
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	15	93.3			6.7
無回答	48	89.6	2.1	2.1	6.3
従業員数					
1～4人	17	29.4	58.8		11.8
5～9人	14	50.0	21.4	7.1	21.4
10～29人	82	81.7	7.3	1.2	9.8
30～49人	54	94.4		1.9	3.7
50～99人	41	100.0			
100～299人	24	91.7	4.2		4.2
300人以上	10	90.0			10.0
無回答	0				

アルバイト等の契約方法について業種別で見ると全業種で「通知書などの文書による」の割合が高かった。特に「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」の3業種では9割を超えた。

従業員数別にみると、規模が大きくなるにつれ、文書による契約が増えてくる傾向にある。

問 19. 雇用する際の契約方法は次のうちどれですか。

□契約社員



契約社員を雇用する際の契約方法について尋ねたところ、「通知書などの文書による」が51.7%で最も高く、次いで「口頭による」が1.7%と続く。無回答も41.3%と多かった。

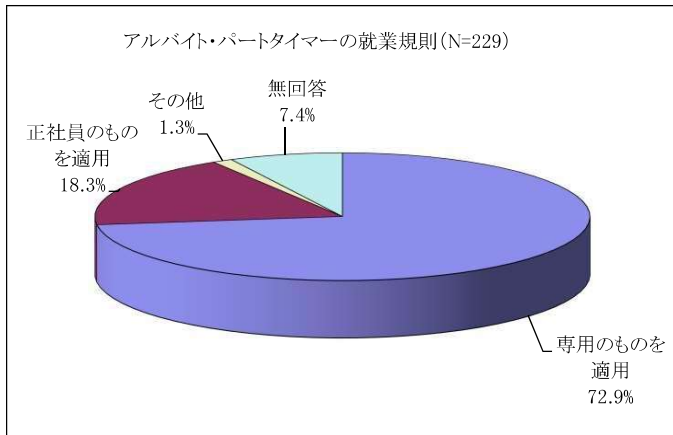
(単位：%)

	サンプル数	契約社員の契約方法			
		通知書などの文書による	口頭による	その他	無回答
全体	242	51.7	1.7	5.4	41.3
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	5			20.0	80.0
製造業	20	75.0			25.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0				
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	3	100.0			
卸売業・小売業	25	40.0		4.0	56.0
金融業・保険業	6	50.0		16.7	33.3
不動産業・物品賃貸業	2				100.0
学術研究・専門技術サービス業	5	20.0			80.0
宿泊業・飲食サービス業	21	42.9	9.5	4.8	42.9
生活関連サービス業・娯楽業	8	50.0			50.0
教育・学習支援業	15	66.7			33.3
医療・福祉	69	50.7		1.4	47.8
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	15	60.0	13.3		26.7
無回答	48	54.2		16.7	29.2
従業員数					
1～4人	17	5.9	5.9		88.2
5～9人	14	28.6			71.4
10～29人	82	58.5	1.2	2.4	37.8
30～49人	54	48.1		7.4	44.4
50～99人	41	61.0		14.6	24.4
100～299人	24	50.0	8.3	4.2	37.5
300人以上	10	90.0			10.0
無回答	0				

契約社員の契約方法について業種別で見ると全業種で「通知書などの文書による」の割合が高かった。

従業員数別にみると、こちらも規模が大きくなるにつれ、文書による契約が増えてくる傾向にある。

問20. 就業規則の適用状況はどうなっていますか。
 ※問3で就業規則があると答えた方のみお答えください。
 アルバイト・パートタイマー



アルバイト・パートタイマーの就業規則について尋ねたところ、「専用のを適用」が72.9%、「正社員のものを適用」が18.3%となっている。

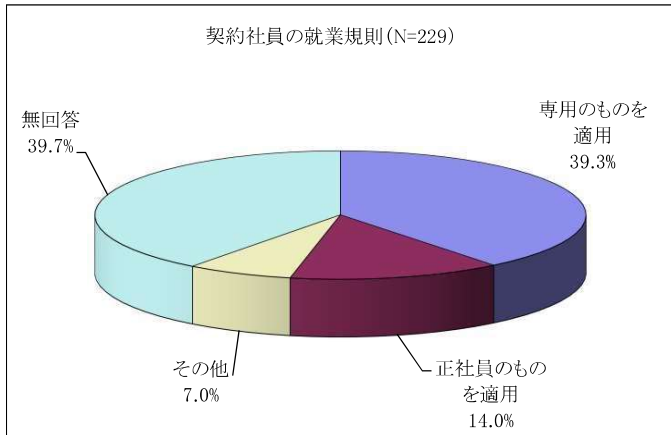
(単位：%)

	サンプル数	アルバイト等の就業規則			
		専用のを適用	正社員のものを適用	その他	無回答
全体	229	72.9	18.3	1.3	7.4
業種					
鉱業・砕石業・砂利採取業	0				
建設業	2				100.0
製造業	19	73.7	15.8		10.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0				
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	3	33.3	33.3		33.0
卸売業・小売業	22	90.9	4.5		4.5
金融業・保険業	6	50.0	33.3		16.7
不動産業・物品賃貸業	1		100.0		
学術研究・専門技術サービス業	5	40.0	60.0		
宿泊業・飲食サービス業	17	88.2	5.9		5.9
生活関連サービス業・娯楽業	7	100.0			
教育・学習支援業	15	73.3	20.0		6.7
医療・福祉	69	75.4	17.4	2.9	4.3
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	15	66.7	20.0		13.3
無回答	48	66.7	25.0	2.1	6.3
従業員数					
1～4人	9	44.4	33.3		22.2
5～9人	12	41.7	25.0	8.3	25.0
10～29人	79	64.6	24.1	2.5	8.9
30～49人	54	87.0	9.3		3.7
50～99人	41	85.4	14.6		
100～299人	24	79.2	16.7		4.2
300人以上	10	60.0	20.0		20.0
無回答	0				

アルバイト・パートタイマーの就業規則について業種別で見ると「学術研究、専門技術サービス業」を除く全業種で「専用のを適用」の割合が高かった。特に「卸売業・小売業」および「生活関連サービス業・娯楽業」では90%を超える。一方で「学術研究、専門技術サービス業」では「正社員のものを適用」と回答した割合が高かった。

従業員数別にみると、全ての規模で「専用のを適用」と回答した割合が高かった。「正社員のものを適用」と回答した事業所はどちらかといえば小規模な事業所が多い傾向にある。

問20. 就業規則の適用状況はどうなっていますか。
 ※問3で就業規則があると答えた方のみお答えください。
 □契約社員



契約社員の就業規則について尋ねたところ、「専用のもを適用」が 39.3%、「正社員のものを適用」が 14.0%となっている。無回答も 39.7%と多かった。

(単位：%)

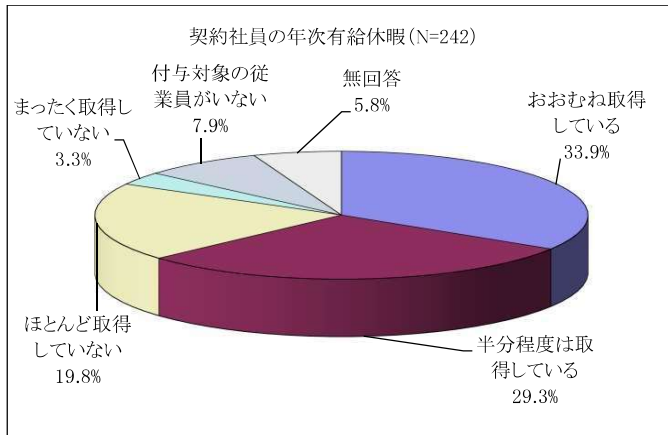
	サンプル数	契約社員の就業規則			
		専用のもを適用	正社員のものを適用	その他	無回答
全体	229	39.3	14.0	7.0	39.7
業種					
鉱業・砕石業・砂利採取業	0				
建設業	2				100.0
製造業	19	68.4	10.5		21.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0				
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	3	66.7	33.3		
卸売業・小売業	22	40.9		4.5	54.5
金融業・保険業	6	50.0	16.7		33.3
不動産業・物品賃貸業	1				100.0
学術研究・専門技術サービス業	5	20.0	20.0	20.0	40.0
宿泊業・飲食サービス業	17	35.3	17.6		47.1
生活関連サービス業・娯楽業	7	57.1			42.9
教育・学習支援業	15	46.7	26.7		26.7
医療・福祉	69	31.9	14.5	5.8	47.8
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	15	46.7	13.3		40.0
無回答	48	33.3	16.7	20.8	29.2
従業員数					
1～4人	9		11.1		88.9
5～9人	12	25.0	16.7	8.3	50.0
10～29人	79	39.2	20.3	2.5	38.0
30～49人	54	35.2	7.4	9.3	48.1
50～99人	41	48.8	9.8	14.6	26.8
100～299人	24	41.7	12.5	8.3	37.5
300人以上	10	70.0	20.0		10.0
無回答	0				

契約社員の就業規則について業種別で見ると、すべての業種で「専用のもを適用」の割合が高かった。

従業員数別にみると、5人以上の規模で「専用のもを適用」と回答した割合が高かった。1～4人規模の事業所については「正社員のものを適用」が高かった。

問 2 1. 年次有給休暇の取得状況はどうか。

□ アルバイト・パートタイマー



アルバイト・パートタイマーの有給の取得状況について尋ねたところ、「おおむね取得している」が33.9%、「半分程度は取得している」が29.3%、「ほとんど取得していない」が19.8%、「まったく取得していない」が3.3%、「付与対象の従業員がいない」が7.9%となっている。

(単位：%)

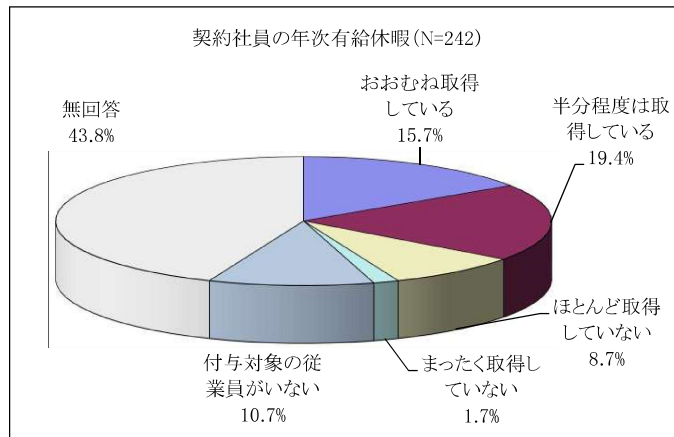
業種	サンプル数	アルバイト等の有給取得状況					
		おおむね取得している	半分程度は取得している	ほとんど取得していない	まったく取得していない	付与対象の従業員がいない	無回答
全体	242	33.9	29.3	19.8	3.3	7.9	5.8
鉱業・採石業・砂利採取業	0						
建設業	5	20.0				40.0	40.0
製造業	20	40.0	40.0	10.0		5.0	5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0						
情報通信業	0						
運輸業・郵便業	3					66.7	33.3
卸売業・小売業	25	8.0	20.0	40.0	16.0	8.0	8.0
金融業・保険業	6	83.3					16.7
不動産業・物品賃貸業	2			100.0			
学術研究・専門技術サービス業	5	20.0	40.0	20.0		20.0	
宿泊業・飲食サービス業	21	23.8	19.0	23.8	9.5	19.0	4.8
生活関連サービス業・娯楽業	8	62.5	25.0				12.5
教育・学習支援業	15	26.7	33.3	33.3		6.7	
医療・福祉	69	46.4	33.3	11.6	1.4	4.3	2.9
複合サービス業	0						
サービス業（他に分類されないもの）	15	20.0	26.7	33.3		13.3	6.7
無回答	48	33.3	37.5	20.8	2.1	2.1	4.2
従業員数							
1～4人	17	17.6		17.6	11.8	41.2	11.8
5～9人	14	21.4	21.4	14.3	14.3	7.1	21.4
10～29人	82	39.0	24.4	15.9	2.4	11.0	7.3
30～49人	54	37.0	25.9	27.8	3.7	1.9	3.7
50～99人	41	22.0	53.7	24.4			
100～299人	24	45.8	37.5	16.7			
300人以上	10	40.0	30.0	10.0		10.0	10.0
無回答	0						

アルバイト等の有給取得状況について業種別で見ると、「製造業」「金融業・保険業」「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「医療・福祉」の5業種で割合が高かった。特に「金融業・保険業」は83.3%と8割を超える。

従業員数別にみると、1～4人規模の事業所は「付与対象の従業員がいない」と回答した割合が高かった。50～99人規模では「半分程度は取得している」の割合が高かった。それ以外の規模では「おおむね取得している」の割合が高かった。

問 2 1. 年次有給休暇の取得状況はどうか。

□契約社員



契約社員の有給の取得状況について尋ねたところ、「おおむね取得している」が 15.7%、「半分程度は取得している」が 19.4%、「ほとんど取得していない」が 8.7%、「まったく取得していない」が 1.7%、「付与対象の従業員がいない」が 10.7%となっている。無回答も 43.8%と多かった。

(単位：%)

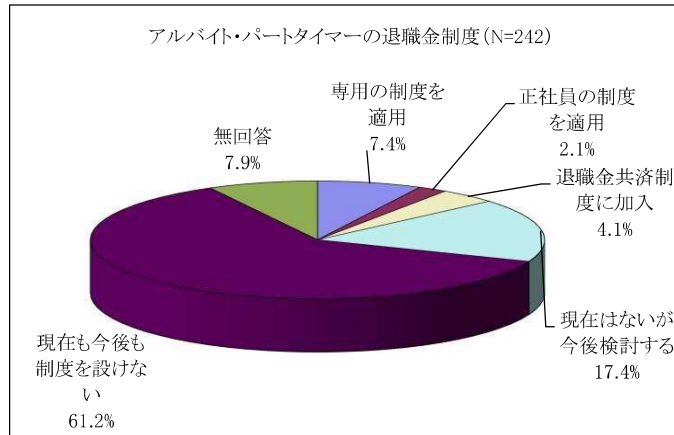
業種	サンプル数	契約社員の有給取得状況					
		おおむね取得している	半分程度は取得している	ほとんど取得していない	まったく取得していない	付与対象の従業員がいない	無回答
全体	242	15.7	19.4	8.7	1.7	10.7	43.8
飲食業・土石業・砂利採取業	0						
建設業	5					20.0	80.0
製造業	20	20.0	40.0	10.0		5.0	25.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0						
情報通信業	0						
運輸業・郵便業	3	33.3	33.3		33.3		
卸売業・小売業	25	8.0	12.0	8.0	8.0	8.0	56.0
金融業・保険業	6	50.0					50.0
不動産業・物品賃貸業	2						100.0
学術研究・専門技術サービス業	5	20.0	20.0				60.0
宿泊業・飲食サービス業	21	4.8	23.8	9.5	4.8	4.8	52.4
生活関連サービス業・娯楽業	8	12.5	25.0	12.5			50.0
教育・学習支援業	15	20.0	13.3	13.3		20.0	33.3
医療・福祉	69	14.5	21.7	4.3		10.1	49.3
複合サービス業	0						
サービス業（他に分類されないもの）	15	26.7	20.0	13.3		6.7	33.3
無回答	48	16.7	14.6	14.6		20.8	33.3
従業員数							
1～4人	17				5.9	5.9	88.2
5～9人	14	14.3	14.3	7.1			64.3
10～29人	82	20.7	18.3	6.1	2.4	8.5	43.9
30～49人	54	14.8	13.0	11.1	1.9	13.0	46.3
50～99人	41	12.2	36.6	12.2		19.5	19.5
100～299人	24	12.5	25.0	8.3		8.3	45.8
300人以上	10	30.0	20.0	20.0		10.0	20.0
無回答	0						

契約社員の有給取得状況について業種別で見ると、全体的に業種による差は見受けられず、「おおむね取得している」と「半分程度は取得している」の割合が高かった。

従業員数別にみても、1～4人規模の事業所を除き「おおむね取得している」と「半分程度は取得している」の割合が高かった。1～4人規模の事業所は「まったく取得していない」もしくは「付与対象の従業員がいない」のみであった。

問22. 退職金制度はありますか。

□アルバイト・パートタイマー



アルバイト等の退職金制度について尋ねたところ、「専用の制度を適用」が7.4%、「正社員の制度を適用」が2.1%、「退職金共済制度に加入」が4.1%、「現在はないが今後検討する」が17.4%、「現在も今後も制度を設けない」が61.2%となっている。

(単位：%)

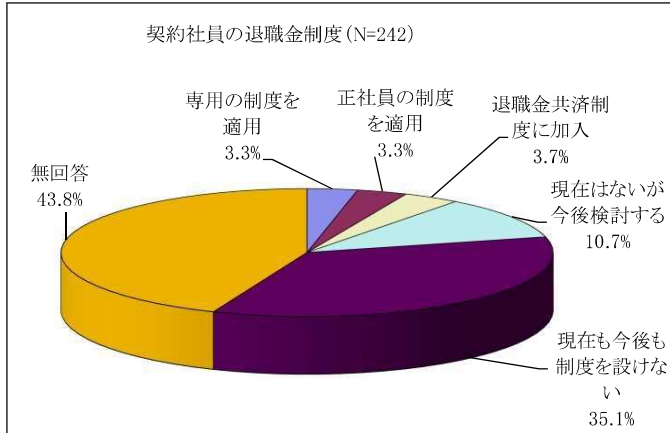
	サンプル数	アルバイト等の退職金制度					
		専用の制度を適用	正社員の制度を適用	退職金共済制度に加入	現在はないが今後検討する	現在も今後も制度を設けない	無回答
全体	242	7.4	2.1	4.1	17.4	61.2	7.9
業種							
飲食業・土石業・砂利採取業	0						
建設業	5				20.0	40.0	40.0
製造業	20		5.0	5.0	5.0	75.0	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0						
情報通信業	0						
運輸業・郵便業	3					66.7	33.3
卸売業・小売業	25	8.0	4.0	4.0	20.0	56.0	8.0
金融業・保険業	6	50.0			16.7	16.7	16.7
不動産業・物品賃貸業	2				100.0		
学術研究・専門技術サービス業	5				80.0	20.0	
宿泊業・飲食サービス業	21	4.8			28.6	61.9	4.8
生活関連サービス業・娯楽業	8	12.5			12.5	62.5	12.5
教育・学習支援業	15	20.0			6.7	73.3	
医療・福祉	69	7.2	2.9	4.3	11.6	68.1	5.8
複合サービス業	0						
サービス業 (他に分類されないもの)	15	6.7	6.7		6.7	73.3	6.7
無回答	48	4.2		10.4	22.9	54.2	8.3
従業員数							
1～4人	17				17.6	64.7	17.6
5～9人	14	7.1			21.4	57.1	14.3
10～29人	82	9.8	3.7	6.1	12.2	58.5	9.8
30～49人	54	9.3	3.7	7.4	24.1	51.9	3.7
50～99人	41	4.9		2.4	19.5	70.7	2.4
100～299人	24	4.2			12.5	75.0	8.3
300人以上	10	10.0			20.0	60.0	10.0
無回答	0						

アルバイト等の退職金制度について業種別で見ると、「金融業・保険業」で「専用の制度を適用」と回答した割合が高かった。「不動産業・物品賃貸業」および「学術研究・専門技術サービス業」では「現在はないが今後検討する」が高かった。それ以外の業種では「現在も今後も制度を設けない」の割合が高かった。

従業員数別にみても、全ての規模の事業所で「現在も今後も制度を設けない」の割合が高かった。300人以上の事業所では「専用の制度を適用」と回答している事業所も10.0%あった。

問 2 2. 退職金制度はありますか。

□契約社員



契約社員の退職金制度について尋ねたところ、「専用の制度を適用」が 3.3%、「正社員の制度を適用」が 3.3%、「退職金共済制度に加入」が 3.7%、「現在はないが今後検討する」が 10.7%、「現在も今後も制度を設けない」が 35.1%となっている。無回答も 43.8%と多かった。

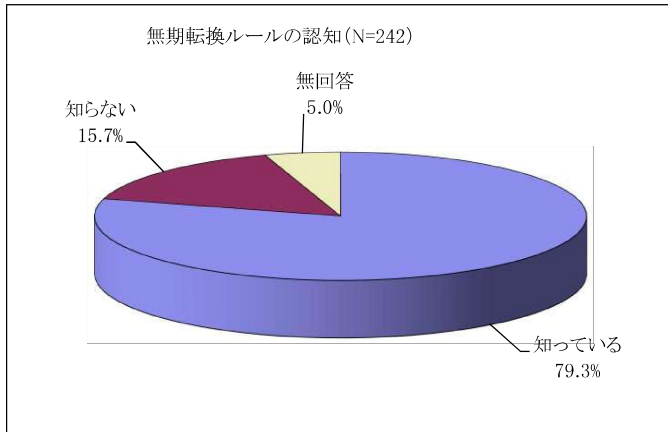
(単位：%)

	サンプル数	契約社員の退職金制度					
		専用の制度を適用	正社員の制度を適用	退職金共済制度に加入	現在はないが今後検討する	現在も今後も制度を設けない	無回答
全体	242	3.3	3.3	3.7	10.7	35.1	43.8
業種							
鉱業・採石業・砂利採取業	0						
建設業	5				20.0		80.0
製造業	20		5.0	10.0	20.0	50.0	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0						
情報通信業	0						
運輸業・郵便業	3				33.3	66.7	
卸売業・小売業	25			4.0	8.0	32.0	56.0
金融業・保険業	6	33.3			16.7		50.0
不動産業・物品賃貸業	2						100.0
学術研究・専門技術サービス業	5				40.0	20.0	40.0
宿泊業・飲食サービス業	21				9.5	42.9	47.6
生活関連サービス業・娯楽業	8	25.0			12.5	12.5	50.0
教育、学習支援業	15	6.7	6.7		13.3	46.7	26.7
医療、福祉	69	2.9	5.8	2.9	5.8	39.1	43.5
複合サービス業	0						
サービス業（他に分類されないもの）	15	6.7	6.7		13.3	40.0	33.3
無回答	48		2.1	8.3	8.3	29.2	52.1
従業員数							
1～4人	17					23.5	76.5
5～9人	14					28.6	71.4
10～29人	82	6.1	4.9	4.9	8.5	36.6	45.0
30～49人	54		5.6	5.6	9.3	29.6	50.0
50～99人	41	2.4		4.9	14.6	43.9	34.1
100～299人	24	8.3			8.3	45.8	37.5
300人以上	10		10.0		20.0	40.0	30.0
無回答	0						

契約社員の退職金制度について業種別で見ると、「金融業・保険業」および「生活関連サービス業・娯楽業」で「専用の制度を適用」と回答した割合が高かった。「建設業」および「学術研究、専門技術サービス業」では「現在はないが今後検討する」が高かった。それ以外の業種では「現在も今後も制度を設けない」の割合が高かった。

従業員数別にみると、5～9人規模の事業所では「現在はないが今後検討する」の割合が高く、それ以外の規模の事業所では「現在も今後も制度を設けない」の割合が高かった。

問 2 3. 無期転換ルールを知っていますか。



無期転換ルールの認知について尋ねたところ、「知っている」が 79.3%、「知らない」が 15.7%であり、8 割弱の事業所で知っていると回答した。

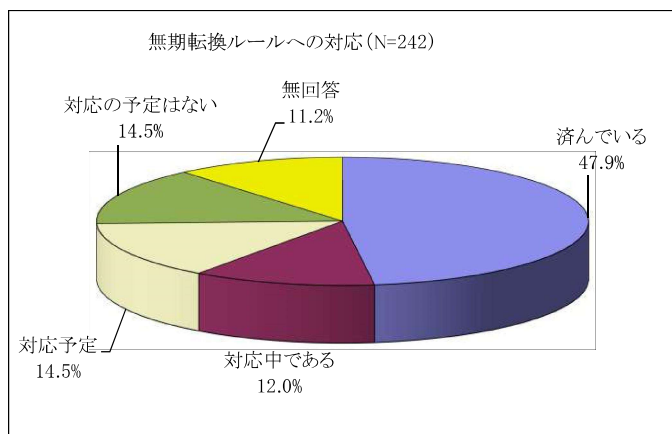
(単位：%)

	サンプル数	無期転換ルール		
		知っている	知らない	無回答
全体	242	79.3	15.7	5.0
業種				
鉱業・砕石業・砂利採取業	0			
建設業	5		60.0	40.0
製造業	20	85.0	15.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	3	100.0		
卸売業・小売業	25	52.0	40.0	8.0
金融業・保険業	6	83.3	16.7	
不動産業・物品賃貸業	2	100.0		
学術研究、専門技術サービス業	5	40.0	40.0	20.0
宿泊業・飲食サービス業	21	57.1	33.3	9.5
生活関連サービス業・娯楽業	8	75.0	12.5	12.5
教育、学習支援業	15	93.3	6.7	
医療、福祉	69	88.4	8.7	2.9
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	15	80.0	13.3	6.7
無回答	48	93.8	4.2	2.1
従業者数				
1～4人	17	23.5	64.7	11.8
5～9人	14	64.3	28.6	7.1
10～29人	82	72.0	19.5	8.5
30～49人	54	88.9	9.3	1.9
50～99人	41	97.6	2.4	
100～299人	24	91.7	4.2	4.2
300人以上	10	100.0		
無回答	0			

無期転換ルールの認知について業種別で見ると、「建設業」を除く全業種で「知っている」と回答した割合が高かった。特に「運輸業・郵便業」「不動産業・物品賃貸業」「教育、学習支援業」の3業種では90%を超える。一方、「建設業」「卸売業・小売業」「学術研究、専門技術サービス業」では「知らない」と回答した割合が40%以上で比較的高かった。

従業者数別にみると、5人以上の規模の事業所では「知っている」の割合が高く、1～4人規模の事業所では「知らない」の割合が高かった。

問 2 3. 無期転換ルールへの対応（社内規定の整備等）は済んでいますか。



無期転換ルールへの対応について尋ねたところ、「済んでいる」が47.9%、「対応中である」が12.0%、「対応予定」および「対応の予定はない」が14.5%であった。対応済み、対応中、対応予定を合わせると約4分の3に上る。

(単位：%)

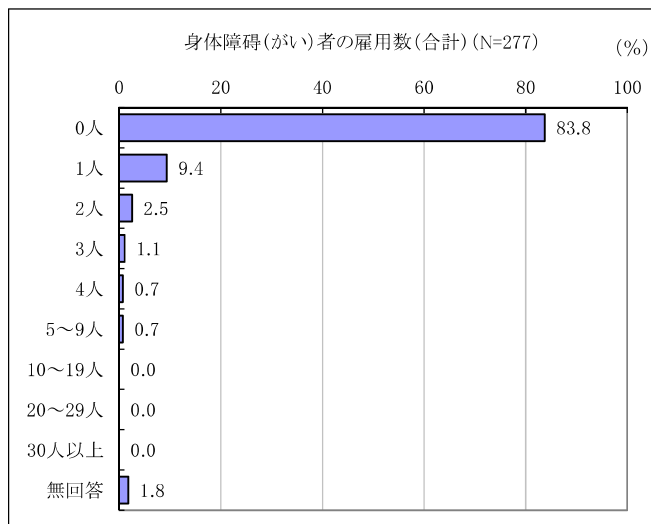
	サンプル数	無期転換ルールへの対応				
		済んでいる	対応中である	対応予定	対応の予定はない	無回答
全体	242	47.9	12.0	14.5	14.5	11.2
業種						
鉱業・採石業・砂利採取業	0					
建設業	5				40.0	60.0
製造業	20	45.0	20.0	20.0	10.0	5.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0					
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	3	33.3		33.3	33.3	
卸売業・小売業	25	28.0	8.0	28.0	16.0	20.0
金融業・保険業	6	66.7	16.7		16.7	
不動産業・物品賃貸業	2			50.0		50.0
学術研究・専門技術サービス業	5	20.0		40.0	20.0	20.0
宿泊業・飲食サービス業	21	33.3	9.5	9.5	23.8	23.8
生活関連サービス業・娯楽業	8	62.5				37.5
教育・学習支援業	15	60.0	6.7	6.7	13.3	13.3
医療・福祉	69	52.2	11.6	17.4	14.5	4.3
複合サービス業	0					
サービス業（他に分類されないもの）	15	46.7	13.3		33.3	6.7
無回答	48	62.5	18.8	10.4	4.2	4.2
従業員数						
1～4人	17	5.9		17.6	47.1	29.4
5～9人	14	28.6	7.1	14.3	35.7	14.3
10～29人	82	41.5	4.9	20.7	17.1	15.9
30～49人	54	55.6	11.1	14.8	9.3	9.3
50～99人	41	61.0	24.4	9.8	2.4	2.4
100～299人	24	62.5	25.0	4.2	4.2	4.2
300人以上	10	70.0	20.0		10.0	
無回答	0					

無期転換ルールへの対応について業種別で見ると、「不動産業・物品賃貸業」および「学術研究・専門技術サービス業」の2業種を除く全業種で「済んでいる」と回答した割合が高かった。これら2業種については「対応予定」の割合が高くなっている。

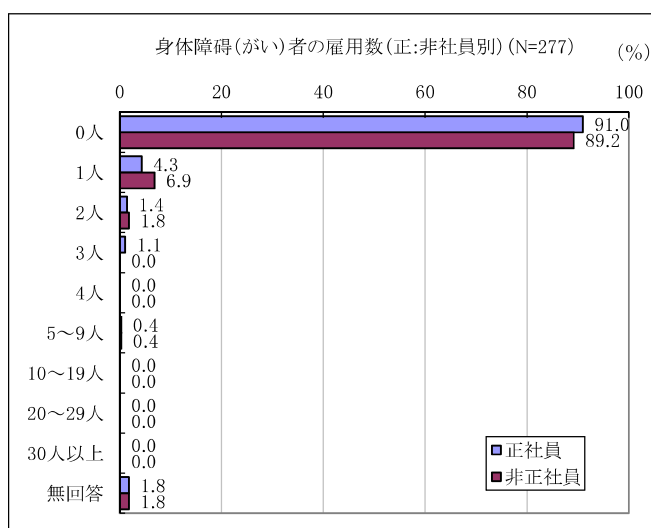
従業員数別にみると、10人以上の規模の事業所では「済んでいる」の割合が高く、それ以下の規模の事業所では「対応の予定はない」の割合が高かった。

5. 障害（がい）者・外国人・高齢者・若者の雇用

問24. 現在、貴事業所では障害（がい）者・外国人を何人雇用していますか。
 身体障害（がい）

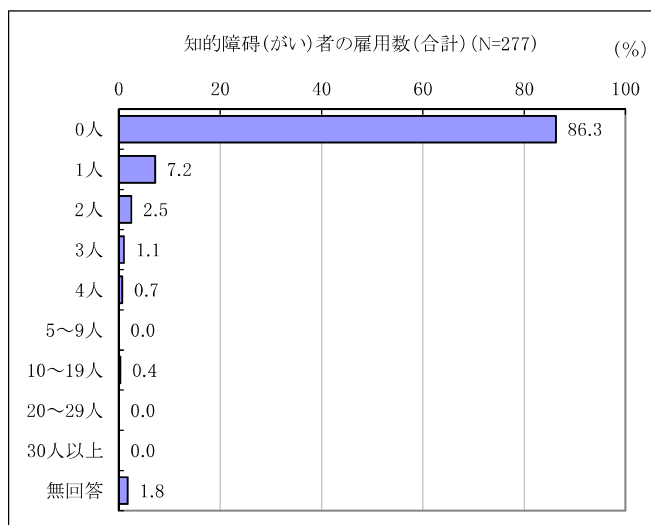


身体障害（がい）者の雇用人数について尋ねたところ、「0人」が83.8%と最も高く、次いで「1人」が9.4%、「2人」が2.5%と続く。

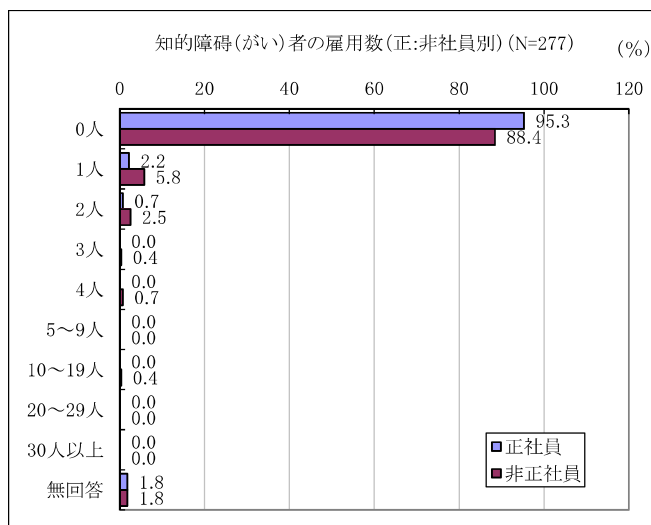


身体障害（がい）者の雇用人数の内訳を見ると、正社員では「0人」が91.0%で最も高くなっている。次いで「1人」が4.3%、「2人」が1.4%と続いている。非正社員でも「0人」が89.2%で最も高くなっており、次いで「1人」が6.9%、「2人」が1.8%と続く。

問24. 現在、貴事業所では障害（がい）者・外国人を何人雇用していますか。
 知的障害（がい）

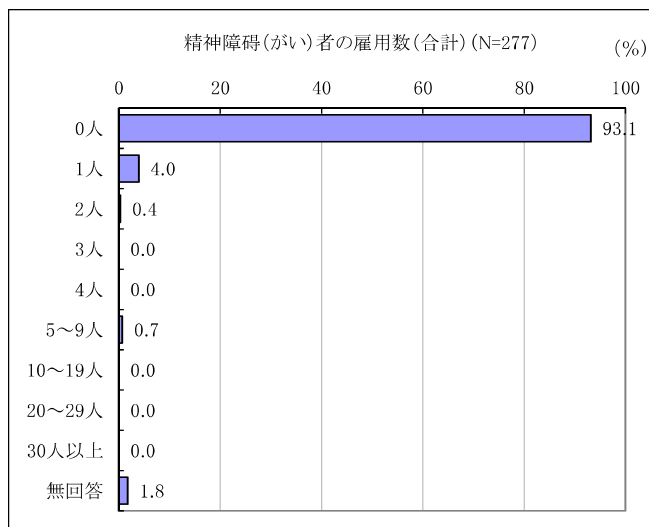


知的障害（がい）者の雇用人数について尋ねたところ、「0人」が86.3%と最も高く、次いで「1人」が7.2%、「2人」が2.5%と続く。

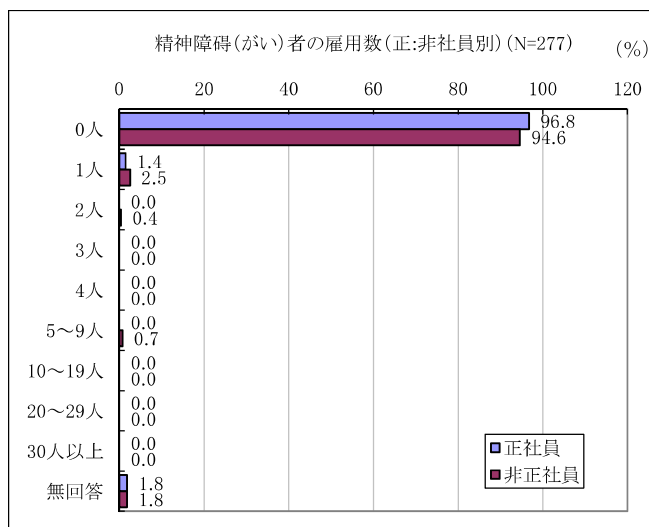


知的障害（がい）者の雇用人数の内訳を見ると、正社員では「0人」が95.3%で最も高くなっている。次いで「1人」が2.2%、「2人」が0.7%と続いている。非正社員でも「0人」が88.4%で最も高くなっており、次いで「1人」が5.8%、「2人」が2.5%と続く。

問24. 現在、貴事業所では障害（がい）者・外国人を何人雇用していますか。
 精神障害（がい）



精神障害（がい）者の雇用人数について尋ねたところ、「0人」が93.1%と最も高く、次いで「1人」が4.0%と続く。



精神障害（がい）者の雇用人数の内訳を見ると、正社員では「0人」が96.8%で最も高くなっている。次いで「1人」が1.4%と続いている。非正社員でも「0人」が94.6%で最も高くなっており、次いで「1人」が2.5%と続く。

問 2 4. 現在、貴事業所では障害（がい）者・外国人を何人雇用していますか。

外国人

国籍	正規社員数	1人	2人	3人	4人	10人	11～20人	21人以上	総計
アメリカ		1		1					2
イギリス		2							2
インドネシア		1				1			2
カンボジア			1						1
シンガポール		1							1
ネパール				1					1
フィリピン			1		2		1		4
ブラジル								1	1
ベトナム		1	2						3
ペルー							1		1
ミャンマー			1						1
中国		2	1						3
総計		8	6	2	2	1	2	1	22

外国人を正規社員として雇用している企業の数、雇用者数を下記の表にまとめる。

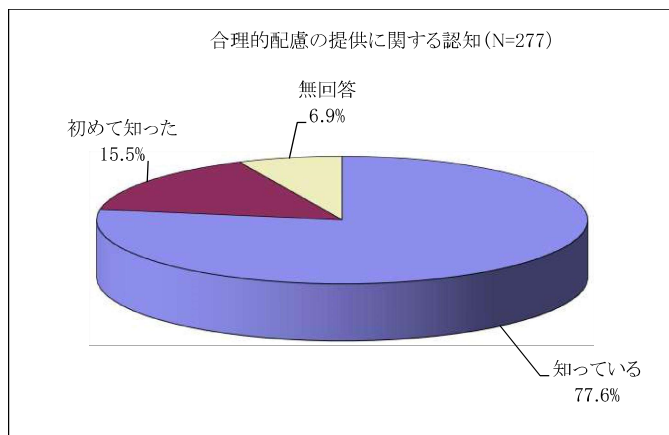
フィリピン人やベトナム人を正規社員として雇っている企業が比較的多く、それぞれ4社、3社であった。ブラジル人の正規社員を43人雇用している企業も1社あった。

国籍	非正規社員数	1人	2人	3人	4人	10人	11～50人	51～100人	101人以上	総計
アメリカ		2			1					3
イギリス		2								2
カナダ		2								2
ネパール						1		1		2
フィリピン			1				1			2
ブラジル		1	1							2
ベトナム		1	1	3				1	1	7
ペルー		2								2
韓国		4								4
中国		3					1			4
朝鮮		1								1
総計		18	3	3	1	1	2	2	1	31

外国人を非正規社員として雇用している企業の数、雇用者数を下記の表にまとめる。

ベトナム人、中国人、韓国人を非正規社員として雇っている企業が比較的多く、それぞれ7社、4社、4社であった。ベトナム人の非正規社員を240人雇用している企業も1社あった。

問 25. 障害者差別解消法が平成 28 年 4 月に施行され、不当な差別的取扱いの禁止や、合理的配慮の提供が求められることとなりましたが、知っていますか。



合理的配慮の提供について、知っているかを尋ねたところ、「知っている」が 77.6%、「初めて知った」が 15.5%であった。

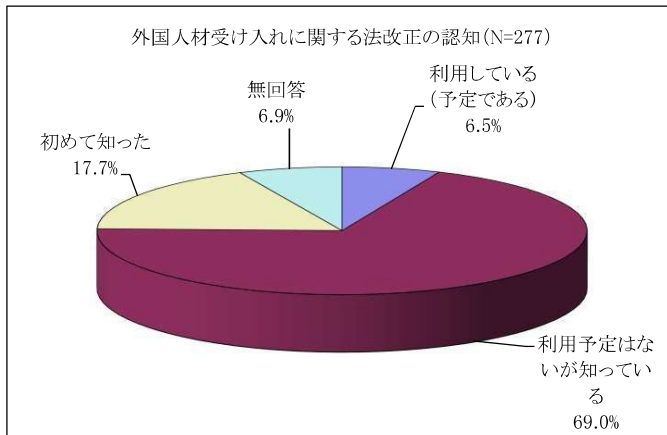
(単位：%)

	サンプル数	合理的配慮		
		知っている	初めて知った	無回答
全体	277	77.6	15.5	6.9
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	9	44.4	22.2	33.3
製造業	22	81.8	18.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	0			
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	75.0	25.0	
卸売業・小売業	32	59.4	28.1	12.5
金融業・保険業	7	57.1	14.3	28.6
不動産業・物品賃貸業	4	50.0	25.0	25.0
学術研究・専門技術サービス業	8	62.5	12.5	25.0
宿泊業・飲食サービス業	21	61.9	33.3	4.8
生活関連サービス業・娯楽業	12	58.3	16.7	25.0
教育・学習支援業	16	93.8	6.3	
医療・福祉	71	90.1	8.5	1.4
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	20	85.0	15.0	
無回答	51	86.3	9.8	3.9
従業員数				
1～4人	35	48.6	22.9	28.6
5～9人	19	63.2	36.8	
10～29人	91	74.7	17.6	7.7
30～49人	56	85.7	12.5	1.8
50～99人	42	92.9	4.8	2.4
100～299人	24	91.7	8.3	
300人以上	10	90.0	10.0	
無回答	0			

合理的配慮の提供について業種別で見ると、すべての業種で「知っている」と回答した割合が「初めて知った」の割合を上回っている。特に「教育・学習支援業」および「医療、福祉」で認知度は90%を超える。

従業員数別にみると、従業員数規模が大きくなるにつれ認知度も高まる傾向にある。

問26. 出入国管理及び難民認定法（いわゆる入管法）の改正を受けて、外国人材の受け入れのための制度が整備されましたが、知っていますか。



外国人材の受け入れのための制度が整備されたことについて、知っているかを尋ねたところ、「利用している」が6.5%、「利用予定はないが知っている」が69.0%、「初めて知った」が17.7%であった。

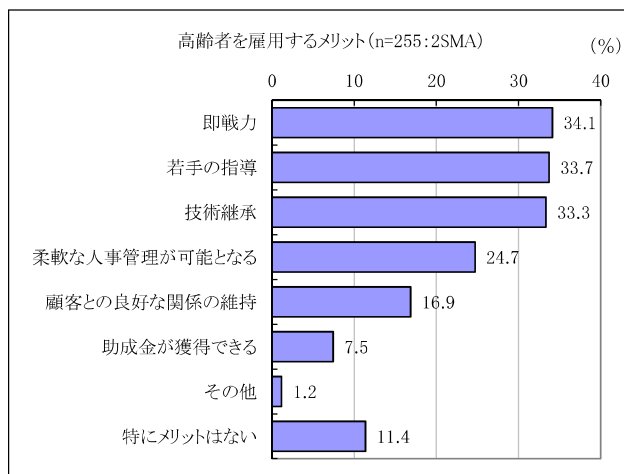
(単位：%)

	サンプル数	入管法			
		利用している(予定である)	利用予定はないが知っている	初めて知った	無回答
全体	277	6.5	69.0	17.7	6.9
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	9	22.2	44.4		33.3
製造業	22	13.6	50.0	36.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	0				
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		100.0		
卸売業・小売業	32	6.3	65.6	15.6	12.5
金融業・保険業	7		71.4		28.6
不動産業・物品賃貸業	4		50.0	25.0	25.0
学術研究・専門技術サービス業	8		75.0	12.5	12.5
宿泊業・飲食サービス業	21	23.8	42.9	28.6	4.8
生活関連サービス業・娯楽業	12		50.0	16.7	33.3
教育、学習支援業	16	6.3	75.0	18.8	
医療、福祉	71	4.2	80.3	12.7	2.8
複合サービス業	0				
サービス業(他に分類されないもの)	20	5.0	75.0	20.0	
無回答	51	2.0	76.5	19.6	2.0
従業員数					
1~4人	35	2.9	42.9	31.4	22.9
5~9人	19		68.4	31.6	
10~29人	91	6.6	73.6	11.0	8.8
30~49人	56	7.1	66.1	23.2	3.6
50~99人	42	4.8	83.3	9.5	2.4
100~299人	24	12.5	70.8	16.7	
300人以上	10	20.0	70.0	10.0	
無回答	0				

外国人材の受け入れのための制度が整備されたことについて業種別で見ると、すべての業種で「利用予定はないが知っている」と回答した割合が最も高かった。「建設業」および「宿泊業・飲食サービス業」では「利用している」が20%を超え比較的高い。

従業員数別にみても、すべての規模の事業所で「利用予定はないが知っている」の割合が高かった。従業員規模が大きくなるにつれ「利用している」割合も高くなる傾向にある。

問27. 高齢者を雇用するうえで、メリットとしてあげられるものを2つまで○を付けてください。



高齢者を雇用するメリットを2つまで選択可で尋ねたところ、「即戦力」が34.1%と最も高かった。次いで、「若手の指導」が33.7%、「技術継承」が33.3%、「柔軟な人事管理が可能となる」が24.7%と続く。

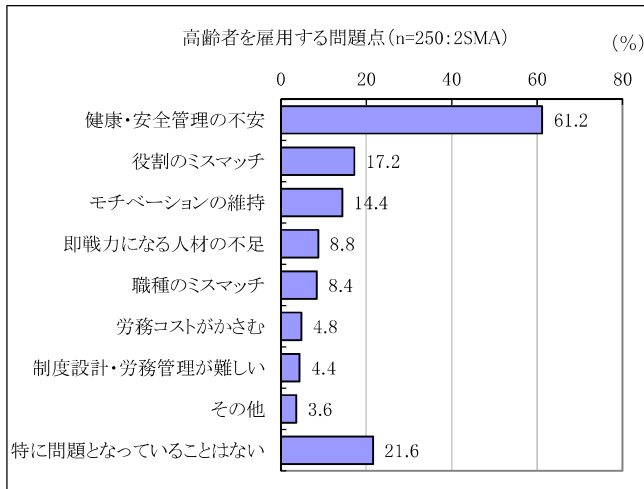
(単位：%)

	サンプル数	高齢者を雇用するメリット							
		若手の指導	技術継承	柔軟な人事管理が可能となる	助成金が獲得できる	即戦力	顧客との良好な関係の維持	その他	特にメリットはない
全体	255	33.7	33.3	24.7	7.5	34.1	16.9	1.2	11.4
業種									
飲業・砕石業・砂利採取業	0								
建設業	6	66.7	33.3	16.7		50.0			
製造業	22	50.0	50.0	4.5	4.5	36.4	9.1		13.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0								
情報通信業	0								
運輸業・郵便業	4	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0			
卸売業・小売業	28	32.1	21.4	32.1	7.1	25.0	17.9	3.6	17.9
金融業・保険業	5	40.0	40.0			40.0	20.0		20.0
不動産業・物品賃貸業	3	33.3	66.7	33.3		66.7			
学術研究・専門技術サービス業	8	25.0	75.0	25.0		12.5			12.5
宿泊業・飲食サービス業	19	26.3	36.8	31.6		42.1	21.1		5.3
生活関連サービス業・娯楽業	8	62.5	50.0	25.0		25.0			
教育・学習支援業	16	31.3	31.3	18.8	6.3	37.5	12.5	6.3	18.8
医療・福祉	69	18.8	23.2	40.6	11.6	33.3	24.6		10.1
複合サービス業	0								
サービス業（他に分類されないもの）	20	15.0	25.0	15.0	5.0	45.0	30.0	5.0	15.0
無回答	47	51.1	36.2	12.8	10.6	31.9	10.6		10.6
従業員数									
1～4人	26	15.4	38.5	15.4		38.5	19.2	3.8	23.1
5～9人	19	42.1	10.5	10.5	10.5	26.3	10.5	5.3	21.1
10～29人	84	31.0	28.6	27.4	8.3	34.5	26.2	1.2	8.3
30～49人	54	33.3	31.5	24.1	13.0	35.2	16.7		9.3
50～99人	40	52.5	55.0	20.0	2.5	35.0	7.5		10.0
100～299人	23	21.7	26.1	47.8	8.7	30.4	8.7		8.7
300人以上	9	44.4	44.4	22.2		33.3			11.1
無回答	0								

高齢者を雇用するメリットについて業種別で見ると、「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育・学習支援業」「サービス業」の5業種で「即戦力」の割合が高かった。「製造業」では「若手の指導」や「技術継承」の割合が高かった。

従業員数別にみると、比較的規模の小さな事業所は「即戦力」の割合が高く、規模が大きくなるにつれ「若手の指導」や「技術継承」の割合が高まる傾向にある。

問28. 高齢者を雇用（再雇用等含む）するうえで、問題となっていることはありますか。あてはまるものに2つまで○を付けてください。



高齢者を雇用するうえで問題となることを2つまで選択可で尋ねたところ、「健康・安全管理の不安」が61.2%と最も高かった。次いで、「特に問題となっていることはない」が21.6%、「役割のミスマッチ」が17.2%、「モチベーションの維持」が14.4%と続く。

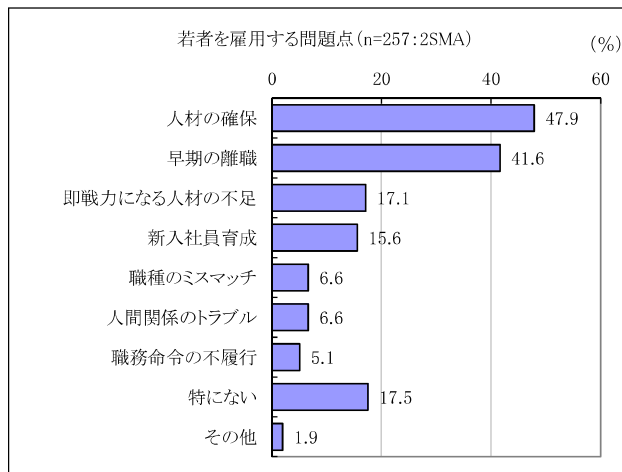
(単位: %)

	サンプル数	高齢者を雇用する上での問題									
		職種のミスマッチ	即戦力になる人材の不足	健康・安全管理の不安	制度設計・労務管理が難しい	労務コストがかさむ	モチベーションの維持	事業所が望む役割とのミスマッチ	その他	特に問題となっていることはない	
全体	250	8.4	8.8	61.2	4.4	4.8	14.4	17.2	3.6	21.6	
業種											
鉱業・採石業・砂利採取業	0										
建設業	6	16.7	16.7	83.3			33.3	16.7			
製造業	22	4.5	13.6	63.6	9.1	13.6	27.3	22.7		4.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	0										
情報通信業	0										
運輸業・郵便業	4	25.0		75.0			25.0				
卸売業・小売業	29	3.4	13.8	62.1	3.4	3.4	10.3	13.8	3.4	20.7	
金融業・保険業	4			25.0	25.0					75.0	
不動産業・物品賃貸業	3			33.3		33.3				66.7	
学術研究・専門技術サービス業	7			57.1	14.3					42.9	
宿泊業・飲食サービス業	18	11.1	5.6	66.7	5.6	5.6	11.1	16.7	5.6	27.8	
生活関連サービス業・娯楽業	8	12.5		50.0			12.5	25.0		50.0	
教育・学習支援業	15	13.3	13.3	33.3		6.7	6.7	26.7	13.3	26.7	
医療・福祉	67	7.5	10.4	62.7	1.5	3.0	13.4	23.9	7.5	16.4	
複合サービス業	0										
サービス業（他に分類されないもの）	19	10.5	5.3	73.7	10.5		10.5	15.8		26.3	
無回答	48	10.4	6.3	62.5	4.2	6.3	18.8	10.4		20.8	
従業員数											
1～4人	27	18.5	3.7	40.7				14.8	3.7	48.1	
5～9人	16		6.3	43.8			6.3	31.3	6.3	43.8	
10～29人	80	8.8	15.0	65.0	3.8	1.3	16.3	16.3	7.5	16.3	
30～49人	55	7.3	7.3	65.5		9.1	21.8	25.5	1.8	14.5	
50～99人	39	7.7	7.7	64.1	7.7	7.7	7.7	10.3		20.5	
100～299人	23	8.7	4.3	69.6	13.0	4.3	17.4	8.7		17.4	
300人以上	10			60.0	20.0	20.0	30.0	10.0		10.0	
無回答	0										

高齢者を雇用するうえでの問題について業種別で見ると、「金融業・保険業」「不動産業・物品賃貸業」以外の業種で「健康・安全管理の不安」と回答した割合が高い。特に「建設業」では8割を超える。一方これら2業種は「特に問題となっていることはない」の割合が高い。

従業員数別にみると、5人以上の事業所では「健康・安全管理の不安」の割合が高い。1～4人の事業所では「特に問題となっていることはない」の割合が高い。

問29. 若者を雇用するうえで、問題となっていることはありますか。あてはまるものについで○を付けてください。



若者を雇用するうえで問題となることを2つまで選択可で尋ねたところ、「人材の確保」が47.9%と最も高かった。次いで、「早期の離職」が41.6%、「特にない」が17.5%、「即戦力になる人材の不足」が17.1%、「新入社員育成」が15.6%と続く。

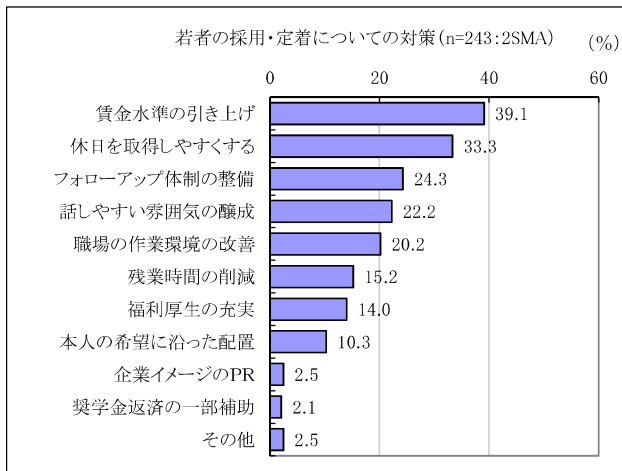
(単位: %)

	サンプル数	若者を雇用する上での問題								
		人材の確保	職種のミスマッチ	早期の離職	即戦力になる人材の不足	新入社員育成	人間関係のトラブル	職務命令の不履行	特にない	その他
全体	252	48.8	6.7	42.5	17.5	15.9	6.7	5.2	17.9	2.0
業種										
飲食・土石業・砂利採取業	0									
建設業	8	62.5		25.0	37.5	25.0			12.5	12.5
製造業	21	61.9	4.8	47.6	23.8	14.3		4.8	9.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	0									
情報通信業	0									
運輸業・郵便業	4	50.0		50.0		50.0	25.0			
卸売業・小売業	27	55.6	11.1	44.4	7.4	3.7	7.4	7.4	7.4	7.4
金融業・保険業	3			33.3					100.0	
不動産業・物品賃貸業	3	33.3				66.7				33.3
学術研究・専門技術サービス業	7	42.9	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3			28.6
宿泊業・飲食サービス業	19	42.1		63.2	10.5		15.8	5.3		31.6
生活関連サービス業・娯楽業	7	42.9	14.3	57.1	14.3	14.3	14.3			14.3
教育・学習支援業	16	37.5		43.8	37.5	31.3	6.3	6.3		12.5
医療・福祉	68	52.9	8.8	42.6	25.0	17.6	4.4	5.9		13.2
複合サービス業	0									
サービス業(他に分類されないもの)	20	65.0	10.0	35.0	15.0	5.0	10.0	10.0		10.0
無回答	49	36.7	6.1	40.8	8.2	18.4	6.1	4.1		30.6
従業員数										
1~4人	27	29.6	3.7	25.9	22.2	11.1	11.1	3.7		37.0
5~9人	19	52.6		47.4	15.8		5.3	5.3		26.3
10~29人	81	51.9	6.2	46.9	18.5	12.3	6.2	3.7		9.9
30~49人	54	46.3	9.3	33.3	20.4	25.9	3.7	7.4		20.4
50~99人	39	46.2	5.1	38.5	10.3	17.9	12.8	7.7		25.6
100~299人	22	54.5	13.6	59.1	22.7	18.2	4.5			4.5
300人以上	10	80.0	10.0	70.0		20.0		10.0		
無回答	0									

若者を雇用するうえでの問題について業種別で見ると、「建設業」「製造業」「運輸業・郵便業」「卸売業・小売業」「学術研究・専門技術サービス業」「医療・福祉」「サービス業」の7業種で「人材の確保」と回答した割合が高い。「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」などでは「早期の離職」の割合が高い。

従業員数別にみると、概ね5人以上の事業所では「人材の確保」の割合が高い。1~4人の事業所では「特にない」の割合が高い。

問30. 新規学卒者の採用促進や若者の定着率対策などで有効な対策はありますか。あてはまるものに2つまで○を付けてください。



新卒者の採用促進や定着などで有効と思われる対策を2つまで選択可で尋ねたところ、「賃金水準の引き上げ」が39.1%と最も高かった。次いで、「休日を取得しやすくする」が33.3%、「フォローアップ体制の整備」が24.3%、「話しやすい雰囲気の醸成」が22.2%と続く。

(単位: %)

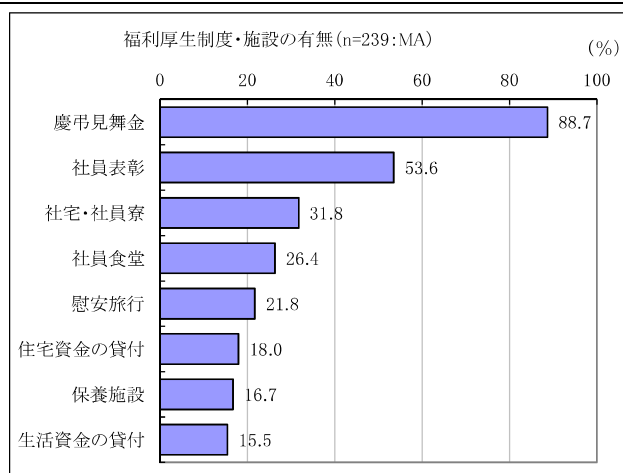
	サンプル数	新卒の採用や若者の定着率対策											
		賃金水準の引き上げ	休日を取得しやすくする	残業時間の削減	本人の希望に沿った配置	職場の作業環境の改善	上司によるフォローアップ体制の整備	福利厚生の充実	職場で話しやすい雰囲気の醸成	企業イメージのPR	奨学金返済の一部補助	その他	
全体	243	39.1	33.3	15.2	10.3	20.2	24.3	14.0	22.2	2.5	2.1	2.5	
業種	鉱業・採石業・砂利採取業	0											
	建設業	5	80.0	60.0			40.0	20.0					
	製造業	22	31.8	36.4	9.1	4.5	13.6	27.3	9.1	31.8	9.1		
	電気・ガス・熱供給・水道業	0											
	情報通信業	0											
	運輸業・郵便業	4	25.0	75.0				25.0	25.0	25.0			
	卸売業・小売業	24	25.0	25.0	16.7	12.5	16.7	41.7	8.3	29.2		4.2	
	金融業・保険業	4	25.0			50.0		50.0		25.0		25.0	
	不動産業・物品賃貸業	3	66.7	33.3		33.3	33.3	33.3					
	学術研究・専門技術サービス業	7	14.3		14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	42.9		14.3	
	宿泊業・飲食サービス業	18	33.3	44.4	38.9	16.7	16.7	11.1	16.7	16.7			
	生活関連サービス業・娯楽業	8	12.5	50.0	25.0	25.0	37.5	25.0	12.5				
	教育・学習支援業	15	46.7	40.0	13.3	6.7	13.3	20.0	26.7	6.7	6.7		
	医療・福祉	67	49.3	31.3	7.5	9.0	19.4	19.4	16.4	29.9	3.0	1.5	1.5
	複合サービス業	0											
	サービス業(他に分類されないもの)	18	50.0	38.9	5.6		38.9	11.1		22.2	5.6	5.6	11.1
	無回答	48	35.4	29.2	27.1	10.4	22.9	29.2	14.6	14.6		2.1	2.1
従業員数	1~4人	23	26.1	21.7	30.4	21.7	21.7	13.0	8.7	21.7		4.3	
	5~9人	15	33.3	33.3	26.7	26.7	13.3	20.0	6.7	33.3		6.7	
	10~29人	77	46.8	35.1	11.7	9.1	15.6	24.7	9.1	22.1	2.6	2.6	3.9
	30~49人	54	40.7	35.2	11.1	7.4	14.8	31.5	18.5	24.1	5.6	3.7	
	50~99人	40	32.5	30.0	12.5	5.0	22.5	30.0	22.5	22.5	2.5	2.5	2.5
	100~299人	24	41.7	33.3	20.8	12.5	33.3	8.3	20.8	12.5			
	300人以上	10	30.0	50.0	10.0		50.0	30.0		20.0			
無回答	0												

新卒者の採用促進や定着などで有効と思われる対策を業種別で見ると、「建設業」「不動産業・物品賃貸業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」の4業種で「賃金水準の引き上げ」と回答した割合が高い。「製造業」「運輸業・郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」で「休日を取得しやすくする」の割合が高い。

従業員数別にみると、5~299人規模の事業所で「賃金水準の引き上げ」の割合が高い。1~4人規模では「残業時間の削減」の割合が高い。

6. その他

問3 1. 次のような福利厚生制度・施設がありますか。あるもの全てに○をつけてください。



福利厚生制度または施設の有無において、事業所で設けているものを複数回答可で尋ねたところ、「慶弔見舞金」が88.7%で最も高く、全体の9割弱を占めている。次いで「社員表彰」が53.6%、「社宅・社員寮」が31.8%、「社員食堂」が26.4%と続いている。

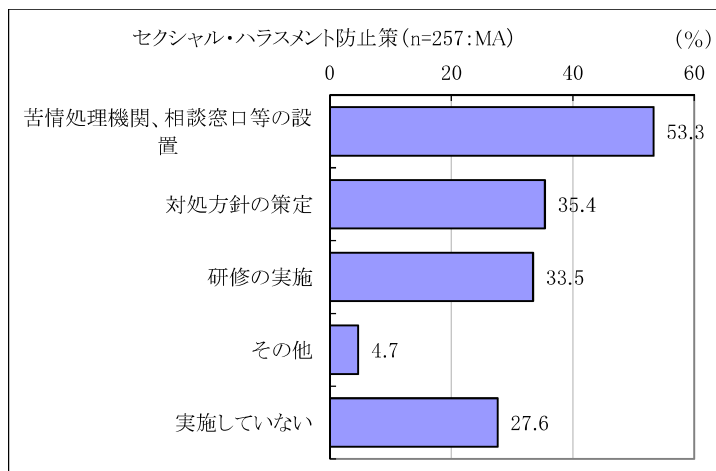
(単位: %)

	サンプル数	福利厚生制度							
		慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	慰安旅行	社員表彰	社宅・社員寮	社員食堂	保養施設
全体	239	88.7	18.0	15.5	21.8	53.6	31.8	26.4	16.7
業種									
鉱業・採石業・砂利採取業	0								
建設業	7	100.0		14.3	14.3	14.3	14.3		14.3
製造業	21	100.0	4.8	14.3	19.0	61.9	47.6	42.9	9.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0								
情報通信業	0								
運輸業・郵便業	4	75.0	25.0			50.0	25.0	25.0	50.0
卸売業・小売業	24	87.5		4.2	25.0	54.2	29.2		8.3
金融業・保険業	6	100.0	66.7	16.7		100.0	66.7	66.7	33.3
不動産業・物品賃貸業	3	100.0			33.3	66.7			
学術研究・専門技術サービス業	5	100.0	20.0			20.0	20.0	20.0	
宿泊業・飲食サービス業	13	84.6	15.4	7.7	30.8	46.2	61.5	15.4	15.4
生活関連サービス業・娯楽業	9	66.7	33.3	33.3	55.6	44.4	22.2	66.7	
教育・学習支援業	16	93.8	12.5	6.3	31.3	37.5	25.0		18.8
医療・福祉	66	83.3	9.1	13.6	18.2	56.1	21.2	27.3	22.7
複合サービス業	0								
サービス業（他に分類されないもの）	18	77.8	11.1	22.2	33.3	27.8	22.2	11.1	
無回答	47	95.7	44.7	27.7	17.0	68.1	42.6	42.6	23.4
従業員数									
1～4人	22	81.8	9.1	4.5	18.2	13.6	4.5		9.1
5～9人	16	75.0		6.3	37.5	43.8	6.3	18.8	6.3
10～29人	77	90.9	16.9	13.0	16.9	44.2	29.9	11.7	16.9
30～49人	53	86.8	17.0	13.2	26.4	66.0	26.4	22.6	15.1
50～99人	38	92.1	26.3	21.1	18.4	71.1	52.6	47.4	18.4
100～299人	23	95.7	26.1	39.1	26.1	65.2	43.5	60.9	26.1
300人以上	10	90.0	30.0	10.0	20.0	70.0	70.0	70.0	30.0
無回答	0								

福利厚生制度を業種別で見ると、すべての業種で「慶弔見舞金」の割合が最も高くなっている。「金融業・保険業」では「社員表彰」も高い割合である。

従業員数別で見ると、すべての規模で「慶弔見舞金」の割合が高くなっており、規模が大きくなるにつれ割合も高くなる傾向にある。

問3 2. セクシュアル・ハラスメント防止策について貴事業所では、どんな防止策を講じていますか。該当するものすべてに○を付けてください。



講じているセクハラ防止策について複数回答可で尋ねたところ、「苦情処理機関、相談窓口等の設置」が53.3%で最も高く、全体の5割以上を占めている。次いで「対処方針の策定」が35.4%、「研修の実施」が33.5%と続く。「実施していない」も27.6%となっている。

(単位: %)

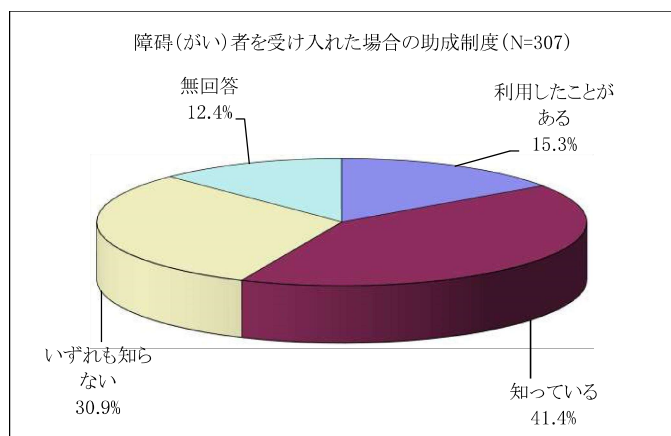
	サンプル数	セクハラ防止策				
		対処方針の策定	研修の実施	苦情処理機関、相談窓口等の設置	その他	実施していない
全体	257	35.4	33.5	53.3	4.7	27.6
業種						
鉱業・採石業・砂利採取業	0					
建設業	5	40.0		20.0		60.0
製造業	22	40.9	31.8	50.0		22.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0					
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	4	25.0	25.0	50.0		50.0
卸売業・小売業	27	37.0	18.5	33.3	3.7	44.4
金融業・保険業	6	83.3	66.7	83.3		16.7
不動産業・物品賃貸業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
学術研究・専門技術サービス業	6	16.7		33.3	16.7	33.3
宿泊業・飲食サービス業	19	31.6	21.1	52.6	5.3	36.8
生活関連サービス業・娯楽業	9	55.6	44.4	66.7		33.3
教育・学習支援業	15	33.3	46.7	93.3		
医療・福祉	71	36.6	40.8	59.2	4.2	21.1
複合サービス業	0					
サービス業(他に分類されないもの)	19	36.8	21.1	42.1	10.5	26.3
無回答	50	26.0	40.0	52.0	6.0	30.0
従業員数						
1~4人	28	10.7		21.4	7.1	71.4
5~9人	16	18.8	31.3	31.3	6.3	37.5
10~29人	83	32.5	30.1	49.4	2.4	36.1
30~49人	55	25.5	36.4	63.6	9.1	16.4
50~99人	41	58.5	39.0	63.4		12.2
100~299人	24	58.3	54.2	75.0	8.3	
300人以上	10	60.0	70.0	60.0		10.0
無回答	0					

セクハラ防止策を業種別で見ると、「建設業」「卸売業・小売業」以外の業種で「苦情処理機関、相談窓口等の設置」の割合が高くなっている。これら2業種は「実施していない」割合が高い。「金融業・保険業」では「対処方針の策定」も高い割合となっている。

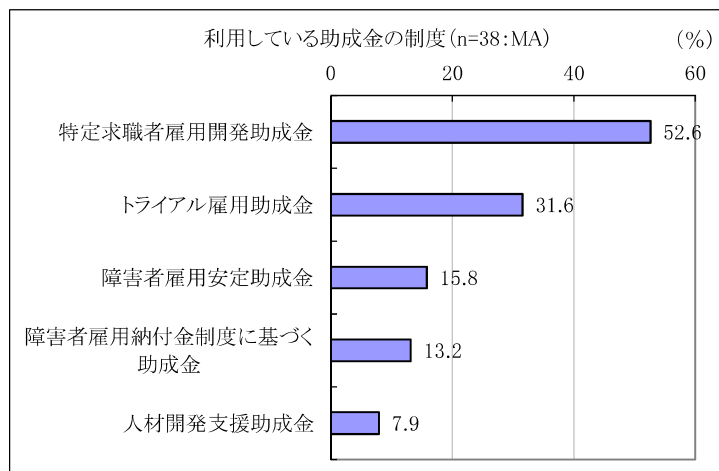
従業者数別でみると、9人以下の規模の事業所では「実施していない」割合が高い。300人以上の事業所では「研修の実施」の割合が高く、それ以外の規模の事業所では「苦情処理機関、相談窓口等の設置」の割合が高い。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。

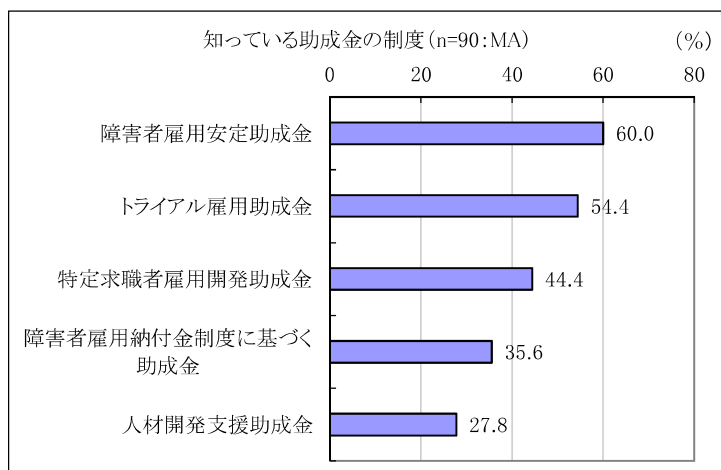
(1) ①障害(がい)者を雇い入れた場合などの助成制度



障害(がい)者を受け入れた場合の助成制度について尋ねたところ、「利用したことがある」が15.3%、「知っている」が41.4%、「いずれも知らない」が30.9%となった。



助成金制度を利用したことがあると回答された方を対象に制度名について尋ねたところ、「特定求職者雇用開発助成金」が52.6%で最も高く、次いで「トライアル雇用助成金」が31.6%、「障害者雇用安定助成金」が15.8%、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」が13.2%、「人材開発支援助成金」が7.9%と続く。



助成金制度について知っているとは回答された方を対象に制度名について尋ねたところ、「障害者雇用安定助成金」が 60.0%で最も高く、次いで「トライアル雇用助成金」が 54.4%、「特定求職者雇用開発助成金」が 44.4%、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」が 35.6%、「人材開発支援助成金」が 27.8%と続く。

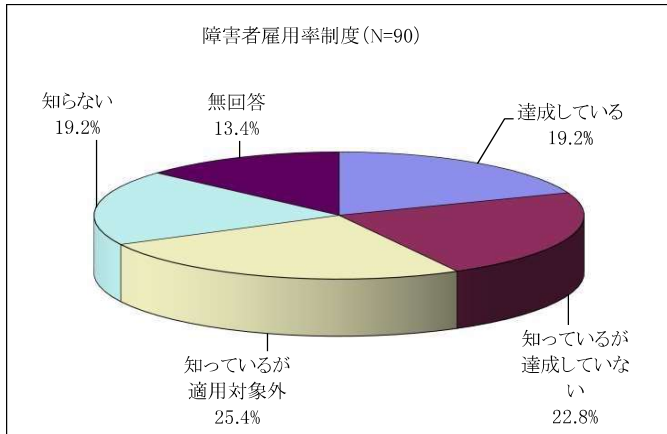
(単位: %)

	サンプル数	障害(がい)者を雇い入れた場合の助成制度			
		利用したことがある	知っている	いずれも知らない	無回答
全体	307	15.3	41.4	30.9	12.4
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	10	10.0	20.0	40.0	30.0
製造業	23	21.7	43.5	34.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	1				100.0
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		75.0	25.0	
卸売業・小売業	38	10.5	28.9	36.8	23.7
金融業・保険業	8		12.5	50.0	37.5
不動産業・物品賃貸業	6		50.0	16.7	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9	11.1	44.4	22.2	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	9.1	45.5	45.5	
生活関連サービス業・娯楽業	16	12.5	31.3	25.0	31.3
教育・学習支援業	18	11.1	44.4	44.4	
医療・福祉	73	23.3	42.5	26.0	8.2
複合サービス業	0				
サービス業(他に分類されないもの)	22	18.2	45.5	36.4	
無回答	57	15.8	50.9	21.1	12.3
従業員数					
0人	20		15.0	40.0	45.0
1~4人	35	2.9	31.4	48.6	17.1
5~9人	19	10.5	36.8	47.4	5.3
10~29人	91	12.1	47.3	28.6	12.1
30~49人	56	5.4	53.6	37.5	3.6
50~99人	42	21.4	50.0	21.4	7.1
100~299人	24	50.0	33.3	16.7	
300人以上	10	70.0	30.0		
無回答	10	20.0	10.0	10.0	60.0

助成金制度を業種別で見ると、「建設業」「卸売業・小売業」「金融業・保険業」以外の業種で「知っている」の割合が高くなっている。これら3業種は「いずれも知らない」割合が高い。

従業員数別で見ると、9人以下の規模の事業所では「いずれも知らない」割合が高い。10~99人の事業所では「知っている」の割合が高く、100人以上の規模の事業所では「利用したことがある」の割合が高い。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。
 (1) ②障害者雇用率制度(法定雇用率)



障害者雇用率制度の状況について尋ねたところ、「達成している」が19.2%、「知っているが達成していない」が22.8%、「知っているが適用対象外」が25.4%、「知らない」が19.2%となった。

(単位: %)

	サンプル数	障害者雇用率制度				
		達成している	知らないが達成していない	知っているが適用対象外	知らない	無回答
全体	307	19.2	22.8	25.4	19.2	13.4
業種						
鋳業・砕石業・砂利採取業	0					
建設業	10			40.0	30.0	30.0
製造業	23	17.4	34.8	30.4		17.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0				
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	4	25.0		25.0	25.0	25.0
卸売業・小売業	38	13.2	7.9	23.7	26.3	28.9
金融業・保険業	8	25.0			37.5	37.5
不動産業・物品賃貸業	6			66.7		33.3
学術研究・専門技術サービス業	9		11.1	55.6	11.1	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	18.2	9.1	22.7	45.5	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16	12.5	25.0	18.8	18.8	25.0
教育、学習支援業	18		50.0	11.1	38.9	
医療、福祉	73	28.8	30.1	26.0	8.2	6.8
複合サービス業	0					
サービス業(他に分類されないもの)	22	4.5	22.7	40.9	22.7	9.1
無回答	57	31.6	28.1	17.5	10.5	12.3
従業員数						
0人	20			15.0	40.0	45.0
1~4人	35		5.7	42.9	37.1	14.3
5~9人	19	5.3	10.5	52.6	21.1	10.5
10~29人	91	14.3	23.1	29.7	17.6	15.4
30~49人	56	19.6	30.4	28.6	19.6	1.8
50~99人	42	35.7	33.3	14.3	9.5	7.1
100~299人	24	45.8	33.3		12.5	8.3
300人以上	10	60.0	40.0			
無回答	10	20.0	20.0	10.0		50.0

障害者雇用率制度を業種別で見ると、「運輸業、郵便業」「卸売業・小売業」「金融業・保険業」「宿泊業・飲食サービス業」の4業種で「知らない」の割合が高くなっている。「製造業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」の4業種では「知っているが達成していない」割合が高い。

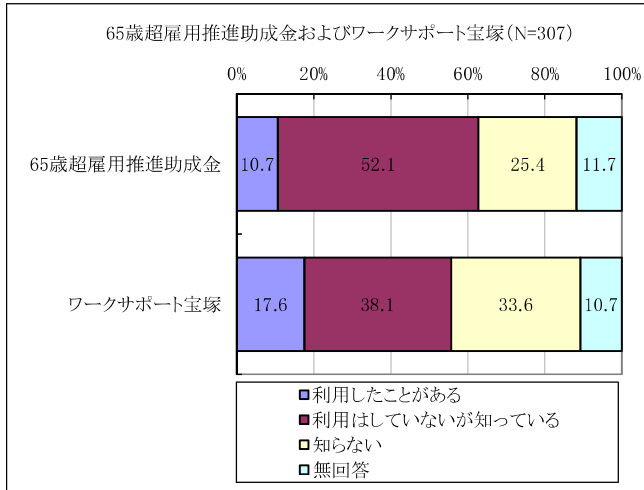
従業員数別で見ると、50人以上の規模の事業所では「達成している」の割合が高い。30~49人の事業所では「知っているが達成していない」の割合が高く、1~29人以上の規模の事業

所では「知っているが適用対象外」の割合が高く、従業員がいない事業所では「知らない」の割合が高い。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。

(2) 65歳超雇用推進助成金

(3) ワークサポート宝塚



65歳超雇用推進助成金の利用状況について尋ねたところ、「利用したことがある」が10.7%、「利用はしていないが知っている」が52.1%、「知らない」が25.4%となった。

ワークサポート宝塚に関しては「利用したことがある」が17.6%、「利用はしていないが知っている」が38.1%、「知らない」が33.6%となった。

(単位：%)

	サンプル数	65歳超雇用推進助成金			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	307	10.7	52.1	25.4	11.7
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	10		50.0	30.0	20.0
製造業	23	8.7	69.6	21.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	1		100.0		
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		100.0		
卸売業・小売業	38	5.3	39.5	31.6	23.7
金融業・保険業	8		12.5	50.0	37.5
不動産業・物品賃貸業	6		33.3	33.3	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9		66.7	11.1	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	4.5	40.9	50.0	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16		37.5	31.3	31.3
教育・学習支援業	18	5.6	72.2	22.2	
医療・福祉	73	16.4	58.9	19.2	5.5
複合サービス業	0				
サービス業(他に分類されないもの)	22	13.6	50.0	36.4	
無回答	57	21.1	49.1	15.8	14.0
従業員数					
0人	20		10.0	45.0	45.0
1～4人	35		31.4	48.6	20.0
5～9人	19	5.3	47.4	42.1	5.3
10～29人	91	9.9	58.2	23.1	8.8
30～49人	56	10.7	67.9	19.6	1.8
50～99人	42	16.7	64.3	14.3	4.8
100～299人	24	29.2	45.8	20.8	4.2
300人以上	10	20.0	60.0	10.0	10.0
無回答	10	10.0	30.0		60.0

65歳超雇用推進助成金の利用状況を業種別で見ると、「金融業・保険業」「宿泊業・飲食サービス業」の2業種で「知らない」の割合が高くなっている。「不動産業・物品賃貸業」では「利用はしていないが知っている」と「知らない」が同率であった。それ以外の業種は「利用はしていないが知っている」の割合が高い。

従業者数別で見ると、5人以上の規模の事業所では「利用はしていないが知っている」の割合が高い。4人以下の事業所では「知らない」の割合が高い。「利用したことがある」との回答率が高かった層は100～299人規模の事業所で29.2%となっている。

(単位：%)

	サンプル数	ワークサポート宝塚			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	307	17.6	38.1	33.6	10.7
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	10		50.0	30.0	20.0
製造業	23	17.4	47.8	34.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	1			100.0	
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		100.0		
卸売業・小売業	38	5.3	31.6	39.5	23.7
金融業・保険業	8		25.0	37.5	37.5
不動産業・物品賃貸業	6		16.7	50.0	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9	11.1	33.3	33.3	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	22.7	27.3	45.5	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16	6.3	25.0	37.5	31.3
教育、学習支援業	18	11.1	66.7	22.2	
医療、福祉	73	28.8	46.6	20.5	4.1
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	22	22.7	31.8	45.5	
無回答	57	22.8	28.1	38.6	10.5
従業者数					
0人	20	5.0	15.0	35.0	45.0
1～4人	35	2.9	25.7	51.4	20.0
5～9人	19	15.8	36.8	42.1	5.3
10～29人	91	20.9	47.3	24.2	7.7
30～49人	56	23.2	37.5	37.5	1.8
50～99人	42	11.9	45.2	38.1	4.8
100～299人	24	25.0	37.5	33.3	4.2
300人以上	10	40.0	40.0	20.0	
無回答	10	20.0	20.0	10.0	50.0

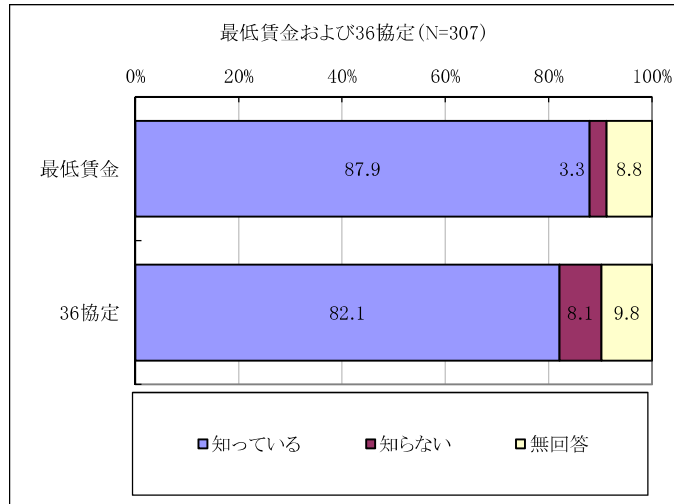
ワークサポート宝塚の利用状況を業種別で見ると、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」の5業種で「利用はしていないが知っている」の割合が高くなっている。「学術研究、専門技術サービス業」では「利用はしていないが知っている」と「知らない」が同率であった。それ以外の業種は「知らない」の割合が高い。

従業者数別で見ると、9人以下の規模の事業所では「知らない」の割合が高い。従業者数規模が大きくなるにつれ認知度が上がる傾向にある。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。

(4) 最低賃金

(5) 36協定



最低賃金の認知について尋ねたところ、「知っている」が87.9%、「知らない」が3.3%となった。

36協定に関しては「知っている」が82.1%、「知らない」が8.1%となった。

(単位：%)

	サンプル数	最低賃金		
		知っている	知らない	無回答
全体	307	87.9	3.3	8.8
業種				
鉱業・砕石業・砂利採取業	0			
建設業	10	70.0	20.0	10.0
製造業	23	91.3	8.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	38	71.1	7.9	21.1
金融業・保険業	8	75.0		25.0
不動産業・物品賃貸業	6	66.7		33.3
学術研究・専門技術サービス業	9	77.8		22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	90.9	4.5	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16	75.0		25.0
教育、学習支援業	18	94.4	5.6	
医療、福祉	73	95.9	1.4	2.7
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	22	100.0		
無回答	57	91.2		8.8
従業員数				
0人	20	35.0	20.0	45.0
1～4人	35	77.1	11.4	11.4
5～9人	19	89.5	5.3	5.3
10～29人	91	93.4	1.1	5.5
30～49人	56	96.4		3.6
50～99人	42	97.6		2.4
100～299人	24	100.0		
300人以上	10	100.0		
無回答	10	50.0		50.0

最低賃金の認知について業種別で見ると、全ての業種で「知っている」の割合が高い。特に「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」の6業種で90%を超える割合となった。一方で「不動産業・物品賃貸業」は7割を下回る割合となった。

従業者数別で見ると、全ての規模の事業所「知っている」の割合が高い。ただ、従業員がいない事業所では35.0%にとどまる。従業員数規模が大きくなればなるほど認知度は高まる傾向にある。

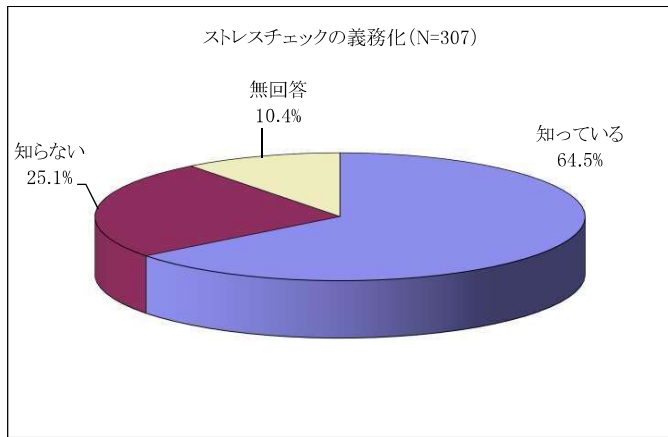
(単位：%)

	サンプル数	36協定			
		知っている	知らない	無回答	
全体	307	82.1	8.1	9.8	
業種	鉱業・採石業・砂利採取業	0			
	建設業	10	60.0	20.0	20.0
	製造業	23	100.0		
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
	情報通信業	0			
	運輸業・郵便業	4	100.0		
	卸売業・小売業	38	63.2	10.5	26.3
	金融業・保険業	8	75.0	12.5	12.5
	不動産業・物品賃貸業	6	50.0	16.7	33.3
	学術研究、専門技術サービス業	9	66.7	11.1	22.2
	宿泊業・飲食サービス業	22	72.7	22.7	4.5
	生活関連サービス業・娯楽業	16	56.3	12.5	31.3
	教育、学習支援業	18	88.9	11.1	
	医療、福祉	73	94.5	4.1	1.4
	複合サービス業	0			
	サービス業（他に分類されないもの）	22	86.4	9.1	4.5
	無回答	57	87.7	3.5	8.8
従業者数	0人	20	15.0	40.0	45.0
	1～4人	35	51.4	25.7	22.9
	5～9人	19	84.2	5.3	10.5
	10～29人	91	91.2	4.4	4.4
	30～49人	56	94.6	3.6	1.8
	50～99人	42	95.2	2.4	2.4
	100～299人	24	100.0		
	300人以上	10	100.0		
	無回答	10	50.0		50.0

36協定の認知について業種別で見ると、全ての業種で「知っている」の割合が高い。特に「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」の4業種で90%を超える割合となった。一方で「建設業」「卸売業・小売業」「不動産業・物品賃貸業」「学術研究、専門技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」の5業種は7割を下回る割合となった。

従業者数別で見ると、従業員がいない事業所では「知らない」と回答した割合が高く4割に上る。それ以外の事業所では「知っている」の割合が高く、従業員数規模が大きくなればなるほど認知度は高まる傾向にある。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。
 (6) ①ストレスチェック義務化の認知



ストレスチェックの義務化について尋ねたところ、「知っている」が64.5%、「知らない」が25.1%となった。

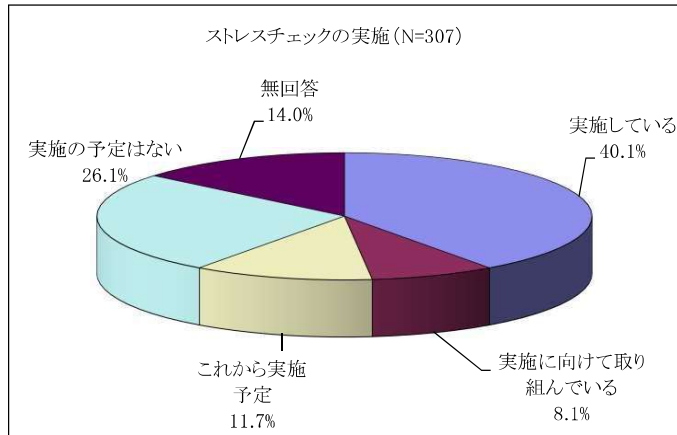
(単位：%)

	サンプル数	ストレスチェックの義務化		
		知っている	知らない	無回答
全体	307	64.5	25.1	10.4
業種				
鉱業・採石業・砂利採取業	0			
建設業	10	10.0	40.0	50.0
製造業	23	73.9	26.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0		
情報通信業	0			
運輸業・郵便業	4	100.0		
卸売業・小売業	38	39.5	36.8	23.7
金融業・保険業	8	62.5	25.0	12.5
不動産業・物品賃貸業	6	33.3	33.3	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9	44.4	33.3	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	54.5	36.4	9.1
生活関連サービス業・娯楽業	16	50.0	25.0	25.0
教育、学習支援業	18	77.8	22.2	
医療、福祉	73	79.5	17.8	2.7
複合サービス業	0			
サービス業（他に分類されないもの）	22	63.6	36.4	
無回答	57	75.4	15.8	8.8
従業員数				
0人	20	10.0	45.0	45.0
1～4人	35	22.9	60.0	17.1
5～9人	19	63.2	26.3	10.5
10～29人	91	61.5	30.8	7.7
30～49人	56	76.8	19.6	3.6
50～99人	42	90.5	7.1	2.4
100～299人	24	100.0		
300人以上	10	100.0		
無回答	10	50.0		50.0

ストレスチェック義務化の認知について業種別で見ると、「建設業」以外の全ての業種で「知っている」の割合が高い。「不動産業・物品賃貸業」は「知っている」と「知らない」の割合が同率である。

従業員数別で見ると、4人以下の事業所では「知らない」と回答した割合が高く、それ以外の事業所では「知っている」の割合が高くなっている。従業員数規模が大きくなればなるほど認知度は高まる傾向にある。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。
 (6) ②ストレスチェックの実施



ストレスチェックの実施について尋ねたところ、「実施している」が 40.1%、「実施に向けて取り組んでいる」が 8.1%、「これから実施予定」が 11.7%、「実施の予定はない」が 26.1% となった。

(単位: %)

	サンプル数	ストレスチェックの実施				
		実施している	実施に向けて取り組んでいる	これから実施予定	実施の予定はない	無回答
全体	307	40.1	8.1	11.7	26.1	14.0
業種						
鉱業・採石業・砂利採取業	0					
建設業	10				50.0	50.0
製造業	23	34.8	13.0	17.4	30.4	4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0				
情報通信業	0					
運輸業・郵便業	4	50.0	25.0		25.0	
卸売業・小売業	38	13.2	7.9	13.2	34.2	31.6
金融業・保険業	8	62.5			25.0	12.5
不動産業・物品賃貸業	6	16.7		16.7	33.3	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9	11.1		11.1	55.6	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	27.3	22.7	4.5	22.7	22.7
生活関連サービス業・娯楽業	16	37.5	6.3		18.8	37.5
教育、学習支援業	18	44.4	11.1	5.6	33.3	5.6
医療、福祉	73	56.2	5.5	21.9	12.3	4.1
複合サービス業	0					
サービス業 (他に分類されないもの)	22	27.3	13.6	9.1	50.0	
無回答	57	57.9	5.3	8.8	19.3	8.8
従業員数						
0人	20				50.0	50.0
1～4人	35	5.7	2.9	14.3	54.3	22.9
5～9人	19	21.1	5.3	10.5	52.6	10.5
10～29人	91	31.9	12.1	13.2	28.6	14.3
30～49人	56	48.2	8.9	17.9	19.6	5.4
50～99人	42	69.0	7.1	14.3	7.1	2.4
100～299人	24	83.3	12.5	4.2		
300人以上	10	90.0	10.0			
無回答	10	30.0			10.0	60.0

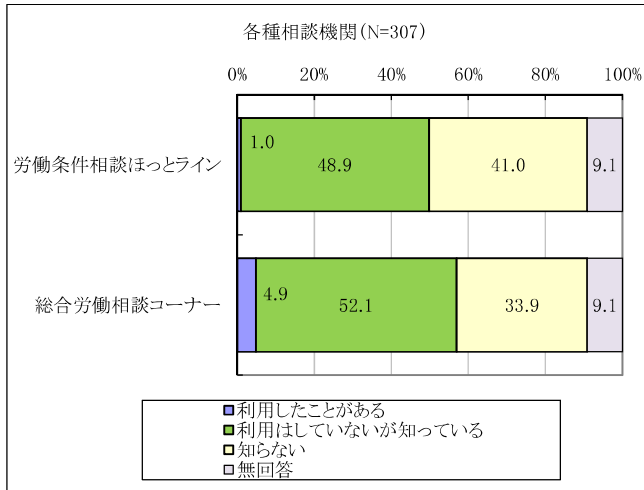
ストレスチェックの実施について業種別で見ると、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「金融業・保険業」「宿泊業・飲食サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」の8業種で「実施している」の割合が高く、それ以外の業種で「実施の予定はない」の割合が高く、2極化した結果となった。

従業員数別で見ると、9人以下の事業所では「実施の予定はない」と回答した割合が高く、半数を超える。それ以外の事業所では「実施している」の割合が高くなっている。従業員数規模が大きくなればなるほど実施している傾向にある。

問33. 次のような制度・施設・法律等について知っていますか。また、利用したことがありますか。該当するものに○を記入してください。

(7) ①労働条件相談ほっとライン

②総合労働相談コーナー



労働条件相談ほっとラインの利用状況について尋ねたところ、「利用したことがある」が1.0%、「利用はしていないが知っている」が48.9%、「知らない」が41.0%となった。

総合労働相談コーナーに関しては「利用したことがある」が4.9%、「利用はしていないが知っている」が52.1%、「知らない」が33.9%となった。

(単位：%)

	サンプル数	ほっとライン			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	307	1.0	48.9	41.0	9.1
業種					
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	10			80.0	20.0
製造業	23		69.6	30.4	
電気・ガス・熱供給・水道業	1		100.0		
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		25.0	75.0	
卸売業・小売業	38		28.9	52.6	18.4
金融業・保険業	8		50.0	25.0	25.0
不動産業・物品賃貸業	6		16.7	50.0	33.3
学術研究・専門技術サービス業	9		66.7	11.1	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22		40.9	50.0	9.1
生活関連サービス業・娯楽業	16		37.5	37.5	25.0
教育・学習支援業	18		72.2	27.8	
医療・福祉	73	1.4	53.4	43.8	1.4
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	22		59.1	40.9	
無回答	57	3.5	52.6	33.3	10.5
従業員数					
0人	20		15.0	45.0	40.0
1～4人	35		22.9	62.9	14.3
5～9人	19		47.4	52.6	
10～29人	91	1.1	48.4	44.0	6.6
30～49人	56	1.8	58.9	37.5	1.8
50～99人	42	2.4	59.5	33.3	4.8
100～299人	24		70.8	25.0	4.2
300人以上	10		70.0	30.0	
無回答	10		40.0	10.0	50.0

労働条件相談ほっとラインの利用状況について業種別で見ると、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」「学術研究、専門技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」の8業種で「利用はしていないが知っている」の割合が高い。「生活関連サービス業・娯楽業」は「利用はしていないが知っている」と「知らない」が同率であった。それ以外の業種については「知らない」の割合が高い。

従業者数別で見ると、9人以下の規模の事業所については「知らない」の割合が高い。それ以外の事業所では「利用はしていないが知っている」の割合が高い。従業員数規模が大きくなればなるほど認知度は高まる傾向にある。

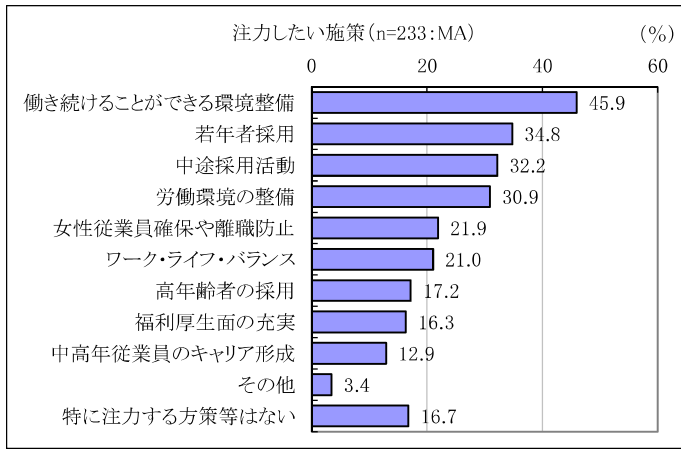
(単位：%)

業種	サンプル数	総合労働相談コーナー			
		利用したことがある	利用はしていないが知っている	知らない	無回答
全体	307	4.9	52.1	33.9	9.1
鉱業・採石業・砂利採取業	0				
建設業	10		40.0	40.0	20.0
製造業	23	4.3	52.2	43.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	1		100.0		
情報通信業	0				
運輸業・郵便業	4		50.0	50.0	
卸売業・小売業	38	5.3	36.8	39.5	18.4
金融業・保険業	8		50.0	25.0	25.0
不動産業・物品賃貸業	6		33.3	33.3	33.3
学術研究、専門技術サービス業	9	22.2	33.3	22.2	22.2
宿泊業・飲食サービス業	22	4.5	40.9	50.0	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	16		43.8	31.3	25.0
教育、学習支援業	18	5.6	72.2	22.2	
医療、福祉	73	5.5	61.6	31.5	1.4
複合サービス業	0				
サービス業（他に分類されないもの）	22	4.5	54.5	36.4	4.5
無回答	57	5.3	56.1	28.1	10.5
従業者数					
0人	20		15.0	45.0	40.0
1～4人	35		31.4	57.1	11.4
5～9人	19	5.3	47.4	47.4	
10～29人	91	2.2	60.4	30.8	6.6
30～49人	56	7.1	62.5	28.6	1.8
50～99人	42	7.1	59.5	28.6	4.8
100～299人	24	16.7	50.0	25.0	8.3
300人以上	10	10.0	60.0	30.0	
無回答	10		40.0	10.0	50.0

総合労働相談コーナーの利用状況について業種別で見ると、「卸売業・小売業」および「宿泊業・飲食サービス業」の2業種で「知らない」の割合が高い。「建設業」「運輸業、郵便業」「不動産業・物品賃貸業」の3業種は「利用はしていないが知っている」と「知らない」が同率であった。それ以外の業種については「利用はしていないが知っている」の割合が高い。

従業者数別で見ると、4人以下の規模の事業所については「知らない」の割合が高い。5～9人規模の事業所では「利用はしていないが知っている」と「知らない」が同率であった。10人以上の事業所では「利用はしていないが知っている」の割合が高い。

問34. 今後、雇用・労働環境・福利厚生などの面で貴事業所として注力したい施策の番号すべてに○を付けてください。また、課題や具体的方策、方向性についてご記入ください。



注力したい施策について尋ねたところ、「働き続けることができる環境整備」が45.9%で最も高く、次いで「若年者採用」が34.8%、「中途採用活動」が32.2%、「労働環境の整備」が30.9%と続く。

(単位：%)

業種	サンプル数	今後注力したい施策										
		若年者採用	新規採用者が働き続けることができる環境整備	女性従業員確保や離職防止	中途採用活動	中高年従業員のキャリア形成	高齢者の採用	労働環境の整備	ワーク・ライフ・バランスに関する取組	福利厚生面の充実	その他	特に注力する方策等はない
全体	233	34.8	45.9	21.9	32.2	12.9	17.2	30.9	21.0	16.3	3.4	16.7
建設業	5	60.0	40.0	20.0	60.0		40.0	20.0	20.0	20.0		20.0
製造業	19	42.1	42.1	5.3	36.8	5.3		36.8	15.8	5.3	5.3	10.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0											
情報通信業	0											
運輸業・郵便業	3	66.7	66.7	33.3	100.0					66.7		
卸売業・小売業	26	23.1	42.3	7.7	26.9		7.7	23.1			3.8	23.1
金融業・保険業	5		20.0	20.0	20.0	20.0		20.0	40.0		20.0	40.0
不動産業・物品賃貸業	4	50.0		25.0			25.0	25.0		25.0	25.0	25.0
学術研究・専門技術サービス業	8	12.5	25.0	12.5	25.0		12.5			25.0	25.0	62.5
宿泊業・飲食サービス業	16	37.5	62.5	31.3	37.5	6.3	12.5	56.3	18.8	12.5		25.0
生活関連サービス業・娯楽業	8	37.5	50.0	25.0	12.5	12.5	25.0	37.5	37.5	37.5	12.5	25.0
教育、学習支援業	13	38.5	69.2	38.5	53.8	38.5	15.4	30.8	61.5	38.5	7.7	7.7
医療、福祉	67	41.8	58.2	32.8	38.8	20.9	25.4	34.3	19.4	22.4		10.4
複合サービス業	0											
サービス業（他に分類されないもの）	17	47.1	29.4	5.9	17.6	5.9	23.5		17.6	11.8		11.8
無回答	42	21.4	33.3	19.0	21.4	14.3	16.7	40.5	26.2	9.5		14.3
従業者数												
0人	7	14.3									14.3	71.4
1～4人	22	18.2	13.6	9.1	27.3			13.6	9.1	9.1	9.1	54.5
5～9人	13	15.4	61.5	23.1		23.1	7.7	7.7	7.7	23.1		23.1
10～29人	77	37.7	49.4	26.0	42.9	15.6	19.5	28.6	27.3	13.0	1.3	11.7
30～49人	48	31.3	52.1	27.1	39.6	14.6	20.8	45.8	16.7	29.2	2.1	4.2
50～99人	39	41.0	51.3	17.9	28.2	7.7	12.8	28.2	23.1	15.4	2.6	12.8
100～299人	18	50.0	44.4	27.8	16.7	22.2	33.3	50.0	33.3	11.1	5.6	5.6
300人以上	8	50.0	50.0		25.0	12.5	25.0	37.5	25.0		12.5	25.0
無回答	1	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0		

注力したい施策を業種別で見ると、「製造業」「卸売業・小売業」「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」「医療、福祉」の6業種で「働き続けることができる環境整備」の割合が高かった。「建設業」「運輸業、郵便業」では「中途採用活動」の割合が高い。

従業者数別で見ると、4人以下の規模の事業所については「特に注力する方策等はない」の割合が高い。それ以外の規模の事業所では概ね「働き続けることができる環境整備」の割合が高かった。100人以上の事業所では「若年者採用」の割合も増えてくる。

①「若年者採用」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・応募が少ない
- ・大卒者の採用
- ・給与面での調整が課題
- ・すぐに転職してしまう
- ・育成費用の余裕が無い
- ・様々な媒体や方法を試みているが実績が伴わない

【具体的方策、方向性等】

- ・教育、研修の強化をする
- ・入所時の研修、未経験の場合の研修を充実させたい
- ・AI、IoT導入による重労働の減少
- ・インターシップの実施
- ・1日高校生看護体験

②「新規採用従業員が働き続けることができる環境整備」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・職員の定着化
- ・周りの社員が助け合ってフォローをする事が出来る環境が必要

【具体的方策、方向性等】

- ・休日を取りやすくする
- ・賃金のアップ
- ・本人との定期的なコミュニケーションを実施する
- ・OJTによる、フォローアップ
- ・個別面談や相談窓口の設置
- ・キャリアが描ける人事制度構築
- ・先輩職員がワンツーマンで指導係となる
- ・設備投資：老朽化した店舗の改装
- ・スポーツサークル等の交流機会
- ・IoT化等による業務負担(ストレス)の軽減

③「女性従業員確保や離職防止」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・ 肉体労働がメインのため、女性が働く事が難しい

【具体的方策、方向性等】

- ・ 産休、育休
- ・ 働き手にあった就労時間の設定
- ・ 育児に対する相談窓口の設置
- ・ 育児等を理由に退職した社員の再雇用制度の構築を検討している
- ・ 休日の取得のしやすさ

④「中途採用活動」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・ 大手企業との待遇差を解消できない
- ・ 即戦力となる人材が必要

【具体的方策、方向性等】

- ・ 人員募集をHPに掲載
- ・ インターネットを活用した中途採用

⑤「中高年従業員のキャリア形成」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

回答得られず

【具体的方策、方向性等】

- ・ キャリアアップ研修にとりくんでいる
- ・ 資格を取得するための受験料の補助

⑥「高年齢者の採用」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・ 早朝・深夜帯の時間を高齢者に協力してもらえる体制作り
- ・ 即戦力となる人材が必要

【具体的方策、方向性等】

- ・ 定年延長
- ・ 再雇用制度
- ・ トライアル雇用の実施

⑦「労働環境の整備」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・働き方を変える職場環境の整備
- ・即戦力となる人材が必要

【具体的方策、方向性等】

- ・特定の従業員に負担が集中することを避ける
- ・月に1度衛生委員会を開催
- ・休憩場所、設備の拡充

⑧「ワーク・ライフ・バランスに関する取組」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・残業削減が困難

【具体的方策、方向性等】

- ・福祉会でとりくんでいる
- ・毎年、労使協議を実施

⑨「福利厚生面の充実」の課題、具体的方策、方向性等

【課題】

- ・住宅手当の増設
- ・寮・社宅の整備

【具体的方策、方向性等】

- ・甲子園観戦
- ・毎年、労使協議を実施
- ・忘年会
- ・新年会
- ・暑気払い
- ・食事会

⑩「その他」の課題、具体的方策、方向性等

特に回答は得られなかった。

付属資料

市民アンケート調査 集計表

問1 性別

	件数	パーセント	有効パーセント
男性	968	40.2	41.9
女性	1,340	55.7	58.1
合 計	2,308	96.0	100.0
無効回答	97	4.0	
合 計	2,405	100.0	

問1 年齢

	件数	パーセント	有効パーセント
18～19歳	37	1.5	1.6
20～24歳	81	3.4	3.4
25～29歳	74	3.1	3.1
30～34歳	145	6.0	6.1
35～39歳	166	6.9	7.0
40～44歳	169	7.0	7.1
45～49歳	218	9.1	9.2
50～54歳	228	9.5	9.6
55～59歳	194	8.1	8.2
60～64歳	200	8.3	8.4
65～69歳	275	11.4	11.6
70～74歳	336	14.0	14.2
75～79歳	251	10.4	10.6
合 計	2,374	98.7	100.0
無効回答	31	1.3	
合 計	2,405	100.0	

問2(A) 現在の就業状況

	件数	パーセント
自営業主または家族従業員	136	5.8
会社、団体、官公庁等に勤務	1234	52.5
勤務・就業していない	961	40.9
その他	65	2.8
合 計	2,396	101.9
有効回答数	2,352	100.0

問2(A') 雇用形態

	件数	パーセント	有効パーセント
正社員	632	51.2	53.7
契約社員	120	9.7	10.2
派遣社員	38	3.1	3.2
中長期アルバイト・パート	293	23.7	24.9
日雇労働者	6	0.5	0.5
経営者、役員、監査役	51	4.1	4.3
その他	38	3.1	3.2
合 計	1,178	95.5	100.0
無効回答	56	4.5	
合 計	1,234	100.0	

問3(A) 勤務先、自営業の業種

	件数	パーセント	有効パーセント
農業・林業・漁業	6	0.4	0.5
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0.1	0.1
建設業	64	4.7	4.9
製造業	170	12.6	13.0
電気・ガス・熱供給水道業	18	1.3	1.4
情報通信業	56	4.1	4.3
運輸業・郵便業	48	3.6	3.7
卸売業・小売業	140	10.4	10.7
金融業・保険業	51	3.8	3.9
不動産業・物品賃貸業	31	2.3	2.4
学術研究、専門技術サービス業	34	2.5	2.6
宿泊業・飲食サービス業	59	4.4	4.5
生活関連サービス業・娯楽業	49	3.6	3.7
教育・学習支援業	105	7.8	8.0
医療、福祉	227	16.8	17.3
複合サービス業	18	1.3	1.4
サービス業(他に分類されないもの)	150	11.1	11.5
公務(他に分類されるものを除く)	82	6.1	6.3
合 計	1,309	97.0	100.0
無効回答	41	3.0	
合 計	1,350	100.0	

問3(B) 勤務先、自営業の従業員数

	件数	パーセント	有効パーセント
0～4人	142	10.5	10.9
5～9人	77	5.7	5.9
10～29人	134	9.9	10.3
30～49人	71	5.3	5.5
50～99人	118	8.7	9.1
100～299人	158	11.7	12.1
300～499人	83	6.1	6.4
500～999人	103	7.6	7.9
1,000～2,999人	140	10.4	10.8
3,000人以上	276	20.4	21.2
合 計	1,302	96.4	100.0
無効回答	48	3.6	
合 計	1,350	100.0	

問3(C) 勤務地

	件数	パーセント	有効パーセント
宝塚市内	419	31.0	31.5
尼崎市内	80	5.9	6.0
西宮市内	104	7.7	7.8
芦屋市内	7	0.5	0.5
伊丹市内	86	6.4	6.5
川西市内	41	3.0	3.1
三田市内	22	1.6	1.7
神戸市内	83	6.1	6.2
大阪市内	323	23.9	24.2
その他	167	12.4	12.5
合 計	1,332	98.7	100.0
無効回答	18	1.3	
合 計	1,350	100.0	

問3(D) 所定労働時間(時間/日)

	件数	パーセント	有効パーセント
4時間以下	97	7.2	7.9
4時間超8時間以下	1,022	75.7	83.4
8時間超12時間以下	98	7.3	8.0
12時間超	9	0.7	0.7
合 計	1,226	90.8	100.0
無効回答	124	9.2	
合 計	1,350	100.0	

問3(D) 所定労働時間(時間/週)

	件数	パーセント	有効パーセント
10時間以下	47	3.5	4.4
10時間超20時間以下	108	8.0	10.1
20時間超30時間以下	81	6.0	7.6
30時間超40時間以下	649	48.1	60.8
40時間超50時間以下	135	10.0	12.6
50時間超	48	3.6	4.5
合 計	1,068	79.1	100.0
無効回答	282	20.9	
合 計	1,350	100.0	

問3(D) 実働労働時間(時間/日)

	件数	パーセント	有効パーセント
4時間以下	113	8.4	9.3
4時間超8時間以下	715	53.0	58.7
8時間超12時間以下	366	27.1	30.0
12時間超	25	1.9	2.1
合 計	1,219	90.3	100.0
無効回答	131	9.7	
合 計	1,350	100.0	

問3(D) 実働労働時間(時間/週)

	件数	パーセント	有効パーセント
10時間以下	61	4.5	5.6
10時間超20時間以下	113	8.4	10.4
20時間超30時間以下	109	8.1	10.0
30時間超40時間以下	358	26.5	33.0
40時間超50時間以下	299	22.1	27.5
50時間超	146	10.8	13.4
合 計	1,086	80.4	100.0
無効回答	264	19.6	
合 計	1,350	100.0	

問3(E) 定年制の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
あり	906	67.1	70.1
なし	386	28.6	29.9
合 計	1,292	95.7	100.0
無効回答	58	4.3	
合 計	1,350	100.0	

問3(E) 定年年齢

	件数	パーセント	有効パーセント
59歳以下	12	1.3	1.5
60歳	577	63.7	70.8
61～64歳	14	1.5	1.7
65歳	168	18.5	20.6
66歳以上	44	4.9	5.4
合 計	815	90.0	100.0
無効回答	91	10.0	
合 計	906	100.0	

問3(F) 再雇用制、勤務延長制度の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
あり	818	60.6	67.4
なし	396	29.3	32.6
合 計	1,214	89.9	100.0
無効回答	136	10.1	
合 計	1,350	100.0	

問3(F) 再雇用制、勤務延長制度年齢

	件数	パーセント	有効パーセント
59歳以下	0	0.0	0.0
60歳	2	0.2	0.3
61～64歳	28	3.4	4.8
65歳	439	53.7	74.7
66歳以上	119	14.5	20.2
合 計	588	71.9	100.0
無効回答	230	28.1	
合 計	818	100.0	

問3(G) 社会保険・制度等（複数回答）

	件数	パーセント
ボランティア休暇制度	167	14.4
リフレッシュ休暇制度	395	34.0
定期健康診断制度	953	81.9
慶弔見舞金制度	641	55.1
住宅貸付金制度	248	21.3
就業規則	926	79.6
労働組合	447	38.4
退職金制度	726	62.4
早期退職制度	204	17.5
ストレスチェック制度	604	51.9
無期転換ルール	154	13.2
その他	74	6.4
合 計	5,539	476.3
有効回答数	1,163	100.0

問3(H) 年次有給休暇 昨年の付与日数

	件数	パーセント	有効パーセント
20日以上	534	39.6	44.8
10～20日未満	312	23.1	26.2
10日未満	179	13.3	15.0
その他	167	12.4	14.0
合 計	1,192	88.3	100.0
無効回答	158	11.7	
合 計	1,350	100.0	

問3(H) 年次有給休暇の取得割合

	件数	パーセント	有効パーセント
20%未満	173	12.8	20.2
20～40%未満	142	10.5	16.6
40～60%未満	174	12.9	20.3
60～80%未満	92	6.8	10.7
80～100%未満	114	8.4	13.3
100%	161	11.9	18.8
合 計	856	63.4	100.0
無効回答	494	36.6	
合 計	1,350	100.0	

問3(I) 年次有給休暇の取得状況(50%未満と回答した方のみ)

	件数	パーセント	有効パーセント
忙しくて取得できない	184	50.3	51.1
休みづらい雰囲気だから	44	12.0	12.2
いざという時のため残した	57	15.6	15.8
仕事がたまるのが嫌だから	22	6.0	6.1
その他	53	14.5	14.7
合 計	360	98.4	100.0
無効回答	6	1.6	
合 計	366	100.0	

問4 育児休業制度の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
ある	722	53.5	60.1
ない	232	17.2	19.3
わからない	247	18.3	20.6
合 計	1,201	89.0	100.0
無効回答	149	11.0	
合 計	1,350	100.0	

問4 育児休業制度の取得状況

	件数	パーセント	有効パーセント
取得した	77	10.7	11.6
取得したかったができなかった	37	5.1	5.6
必要がないので取得していない	552	76.5	82.9
合 計	666	92.2	100.0
無効回答	56	7.8	
合 計	722	100.0	

問4 育児休業制度の取得日数

	件数	パーセント	有効パーセント
365日(1年)未満	29	37.7	61.7
365～730日(1年～2年)未満	13	16.9	27.7
730日(2年)以上	5	6.5	10.6
合 計	47	61.0	100.0
無効回答	30	39.0	
合 計	77	100.0	

問4 介護休業制度の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
ある	517	38.3	43.4
ない	272	20.1	22.8
わからない	403	29.9	33.8
合 計	1,192	88.3	100.0
無効回答	158	11.7	
合 計	1,350	100.0	

問4 介護休業制度の取得状況

	件数	パーセント	有効パーセント
取得した	6	1.2	1.2
取得したかったができなかった	10	1.9	2.1
必要がないので取得していない	466	90.1	96.7
合 計	482	93.2	100.0
無効回答	35	6.8	
合 計	517	100.0	

問4 介護休業制度の取得日数

	件数	パーセント	有効パーセント
10日未満	4	66.7	80.0
10～20日未満	1	16.7	20.0
20日以上	0	0.0	0.0
合 計	5	83.3	100.0
無効回答	1	16.7	
合 計	6	100.0	

問5(A) 現在の仕事の内容

	件数	パーセント	有効パーセント
ソフトウェア、ネットワーク関連の専門・技術職	43	3.2	3.3
その他の専門・技術職	307	22.7	23.6
管理職	161	11.9	12.4
事務職	269	19.9	20.7
販売職	104	7.7	8.0
サービス職	138	10.2	10.6
保安職	28	2.1	2.2
農・林・漁業職	5	0.4	0.4
運輸・通信職	31	2.3	2.4
技能工、製造作業員	42	3.1	3.2
建設作業員、その他労務作業員	30	2.2	2.3
その他	144	10.7	11.1
合 計	1,302	96.4	100.0
無効回答	48	3.6	
合 計	1,350	100.0	

問5(B) 就職した経路

	件数	パーセント	有効パーセント
事業所への直接応募	270	20.0	20.8
公共職業安定所の紹介	118	8.7	9.1
出身学校の紹介	123	9.1	9.5
民間紹介事業所の紹介	54	4.0	4.2
出向	19	1.4	1.5
友人・知人・親族のあっ旋	235	17.4	18.1
新聞広告・チラシ等	107	7.9	8.2
求人情報誌	59	4.4	4.5
インターネット(就活サイト等)	160	11.9	12.3
その他	153	11.3	11.8
合 計	1,298	96.1	100.0
無効回答	52	3.9	
合 計	1,350	100.0	

問5(C) 勤続年数

	件数	パーセント	有効パーセント
1年未満	135	10.0	10.2
1～3年未満	195	14.4	14.7
3～5年未満	119	8.8	9.0
5～10年未満	227	16.8	17.1
10～20年未満	307	22.7	23.2
20～30年未満	183	13.6	13.8
30年以上	160	11.9	12.1
合 計	1,326	98.2	100.0
無効回答	24	1.8	
合 計	1,350	100.0	

問5(D) 年収

	件数	パーセント	有効パーセント
200万円未満	412	30.5	31.4
200～400万円未満	336	24.9	25.6
400～600万円未満	241	17.9	18.4
600～800万円未満	153	11.3	11.7
800～1,000万円未満	82	6.1	6.3
1,000万円以上	88	6.5	6.7
合 計	1,312	97.2	100.0
無効回答	38	2.8	
合 計	1,350	100.0	

問5(E) 仕事継続に問題を感じるか

	件数	パーセント	有効パーセント
おおいに感じる	216	16.0	16.5
やや感じる	478	35.4	36.5
あまり感じない	437	32.4	33.3
まったく感じない	132	9.8	10.1
わからない	48	3.6	3.7
合 計	1,311	97.1	100.0
無効回答	39	2.9	
合 計	1,350	100.0	

問5(F) 問題と感じる理由 (2つまで)

	件数	パーセント
給与・賃金	303	43.8
仕事の内容	165	23.9
人間関係	111	16.1
勤務時間・曜日など勤務条件	139	20.1
会社(安定性や経営方針等)	125	18.1
休暇取得が困難	61	8.8
雇用形態	53	7.7
その他	102	14.8
合 計	1,059	153.3
有効回答数	691	100.0

問5(G) 過去5年間の転職経験

	件数	パーセント	有効パーセント
転職の経験がある	327	24.2	25.5
転職の経験はない	953	70.6	74.5
合 計	1,280	94.8	100.0
無効回答	70	5.2	
合 計	1,350	100.0	

問5(H) 退職理由 (2つまで)

	件数	パーセント
仕事の内容	78	24.1
給与・賃金	67	20.7
人間関係	65	20.1
勤務時間・曜日など勤務条件	53	16.4
会社(将来性、安定性や経営方針等)	36	11.1
休暇の取得が困難	18	5.6
雇用形態	24	7.4
他にやりたいこと・職業がある	32	9.9
契約期間の満了	23	7.1
勤務先の都合(倒産、廃業、移転等)	27	8.3
定年または早期退職優遇制度を利用	20	6.2
その他	46	14.2
合 計	489	150.9
有効回答数	324	100.0

問5(H) 転職先への就職理由 (2つまで)

	件数	パーセント
仕事の内容	131	43.1
給与・賃金	78	25.7
人間関係が良い・良さそう	27	8.9
勤務時間・曜日など勤務条件	99	32.6
会社(将来性、安定性や経営方針等)	33	10.9
休暇が取得しやすそう	23	7.6
雇用形態	32	10.5
その他	45	14.8
合 計	468	153.9
有効回答数	304	100.0

問5(I) 転職・起業希望状況

	件数	パーセント	有効パーセント
転職を希望している	181	13.4	14.3
起業を希望している	37	2.7	2.9
希望していない	1,047	77.6	82.8
合 計	1,265	93.7	100.0
無効回答	85	6.3	
合 計	1,350	100.0	

問5(I) 転職の求職活動

	件数	パーセント	有効パーセント
している	43	23.8	24.9
していない	130	71.8	75.1
合 計	173	95.6	100.0
無効回答	8	4.4	
合 計	181	100.0	

問6(A) 勤務していない状況

	件数	パーセント
以前は勤務・就業していたが、今はしていない	837	88.8
学校卒業/修了後、一度も就業していない	53	5.6
現在、学校に通っている	53	5.6
合 計	943	100.0
有効回答数	943	100.0

問6(A) 以前の就業

	件数	パーセント	有効パーセント
1年未満	49	5.9	6.0
1～3年未満	86	10.3	10.5
3～5年未満	90	10.8	11.0
5～10年未満	177	21.1	21.7
10年以上	415	49.6	50.8
合 計	817	97.6	100.0
無効回答	20	2.4	
合 計	837	100.0	

問6(B) 離職の理由(2つまで)

	件数	パーセント
仕事の内容	34	4.1
給与・賃金	16	1.9
人間関係	43	5.2
勤務時間・曜日など勤務条件	16	1.9
会社への不安(将来性、安定性や経営方針等)	7	0.8
休暇取得が困難	6	0.7
雇用形態	14	1.7
他にやりたいこと・職業があった	22	2.6
契約期間の満了	92	11.1
勤務先の都合(解雇、倒産、廃業、移転等)	54	6.5
結婚	149	17.9
出産、育児等	98	11.8
介護	46	5.5
定年または早期退職優遇制度を利用	227	27.3
その他	162	19.5
合 計	435	52.3
有効回答数	832	100.0

問6(C) 就職・起業の希望

	件数	パーセント	有効パーセント
就職または転職を希望している	145	15.1	16.0
起業を希望している	20	2.1	2.2
希望していない	742	77.2	81.8
合 計	907	94.4	100.0
無効回答	54	5.6	
合 計	961	100.0	

問6(C) 希望しない理由

	件数	パーセント	有効パーセント
経済的に働く必要が無いから	202	27.2	33.7
子育てや介護などで働きたいが働けない	82	11.1	13.7
ご自身の身体的・精神的事由などで働けない	171	23.0	28.5
その他	145	19.5	24.2
合 計	600	80.9	100.0
無効回答	142	19.1	
合 計	742	100.0	

問6(D) 就職活動

	件数	パーセント	有効パーセント
活動している	73	50.3	51.8
活動していない	68	46.9	48.2
合 計	141	97.2	100.0
無効回答	4	2.8	
合 計	145	100.0	

問6(D) 就職活動の内容

	件数	パーセント
事業所への直接応募	18	25.0
公共職業安定所から応募	21	29.2
就活サイト等で応募	26	36.1
応募企業選定中	29	40.3
その他	12	16.7
合 計	106	147.2
有効回答数	72	100.0

問7(A) 就職・転職希望職種 (2つまで)

	件数	パーセント
ソフトウェア、ネットワーク関連の専門・技術職	14	4.7
その他の専門・技術職	87	29.5
管理職	16	5.4
事務職	95	32.2
販売職	45	15.3
サービス職	52	17.6
保安職	7	2.4
農・林・漁業職	8	2.7
運輸・通信職	3	1.0
技能工、製造作業員	16	5.4
建設作業員、その他労務作業員	8	2.7
その他	36	12.2
合 計	387	131.2
有効回答数	295	100.0

問7(B) 就職・転職希望業種 (2つまで)

	件数	パーセント
鉱業・砕石業・砂利採取業	0	0.0
建設業	13	4.7
製造業	34	12.4
電気・ガス・熱供給・水道業	10	3.6
情報通信業	18	6.6
運輸業・郵便業	9	3.3
卸売業・小売業	42	15.3
金融業・保険業	14	5.1
不動産業・物品賃貸業	7	2.6
学術研究・専門技術サービス業	18	6.6
宿泊業・飲食サービス業	22	8.0
生活関連サービス業・娯楽業	30	10.9
教育、学習支援業	51	18.6
医療、福祉	82	29.9
複合サービス業	8	2.9
サービス業(他に分類されないもの)	46	16.8
合 計	404	147.4
有効回答数	274	100.0

問7(C) 市内での勤務希望

	件数	パーセント	有効パーセント
はい	131	40.2	44.4
特にこだわらない	147	45.1	49.8
いいえ	17	5.2	5.8
合 計	295	90.5	100.0
無効回答	31	9.5	
合 計	326	100.0	

問7(D) 市内に勤務希望企業等の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
ある	33	25.2	25.4
ない	21	16.0	16.2
わからない	76	58.0	58.5
合 計	130	99.2	100.0
無効回答	1	0.8	
合 計	131	100.0	

問7(E) 雇用施策への要望 (2つまで)

	件数	パーセント
求人情報提供の充実	125	49.0
就職活動に関する支援の充実	77	30.2
職場体験・インターンシップ情報の掲載	29	11.4
スキルアップ支援の充実	59	23.1
就職継続支援	22	8.6
就職相談等のキャリア・カウンセリング	25	9.8
公的な雇用・就業支援策に関する情報提供	36	14.1
その他	17	6.7
合 計	390	152.9
有効回答数	255	100.0

問7(F) 職業選択時に最も重視する点

	件数	パーセント	有効パーセント
職種、仕事内容	102	31.3	34.6
勤務地	27	8.3	9.2
給与、賃金	55	16.9	18.6
やりがい、面白さ	39	12.0	13.2
職場の人間関係	21	6.4	7.1
休日、休暇	15	4.6	5.1
勤務時間	18	5.5	6.1
会社の安定性	3	0.9	1.0
会社の知名度	2	0.6	0.7
雇用期間	0	0.0	0.0
雇用形態	12	3.7	4.1
その他	1	0.3	0.3
合 計	295	90.5	100.0
無効回答	31	9.5	
合 計	326	100.0	

問7(F) 職業選択時に2番目に重視する点

	件数	パーセント	有効パーセント
職種、仕事内容	33	10.1	11.4
勤務地	31	9.5	10.7
給与、賃金	62	19.0	21.5
やりがい、面白さ	30	9.2	10.4
職場の人間関係	26	8.0	9.0
休日、休暇	36	11.0	12.5
勤務時間	45	13.8	15.6
会社の安定性	10	3.1	3.5
会社の知名度	0	0.0	0.0
雇用期間	1	0.3	0.3
雇用形態	13	4.0	4.5
その他	2	0.6	0.7
合 計	289	88.7	100.0
無効回答	37	11.3	
合 計	326	100.0	

問8(A) 起業希望時期

	件数	パーセント	有効パーセント
1年以内に起業を考えている	11	19.3	20.8
1年超～3年以内	22	38.6	41.5
4～9年以内	11	19.3	20.8
10年先以降	3	5.3	5.7
将来的に	6	10.5	11.3
合 計	53	93.0	100.0
無効回答	4	7.0	
合 計	57	100.0	

問8(B) 起業に当たり重視する支援施策

	件数	パーセント
資金の調達	35	66.0
経営の相談をしたい	20	37.7
事業支援を得たい	20	37.7
従業員の確保	4	7.5
その他	6	11.3
合 計	85	160.4
有効回答数	53	100.0

問9(A) 年金と就業年齢について

	件数	パーセント	有効パーセント
年金が支給されるまで働きたい	359	14.9	15.9
年金が支給されても働きたい	950	39.5	42.1
働かない	419	17.4	18.6
わからない	527	21.9	23.4
合 計	2,255	93.8	100.0
無効回答	150	6.2	
合 計	2,405	100.0	

問9(B) 働き続けたい年齢

	件数	パーセント	有効パーセント
65歳未満	63	4.8	5.7
65～70歳未満	324	24.8	29.4
70～75歳未満	423	32.3	38.3
75～80歳未満	185	14.1	16.8
80歳以上	108	8.3	9.8
合 計	1,103	84.3	100.0
無効回答	206	15.7	
合 計	1,309	100.0	

問9(C) 就業する目的

	件数	パーセント	有効パーセント
収入が欲しいから	715	54.6	0.6
仕事そのものがおもしろいから	144	11.0	0.1
友人や仲間を得ることができるから	79	6.0	0.1
働くのはからだによいから、老化防止のため	265	20.2	0.2
その他	25	1.9	0.0
合 計	1,228	93.8	1.0
無効回答	81	6.2	
合計	1,309	100.0	

問10(A) ワークサポート宝塚の認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	1,005	41.8	43.0
知らない	1,331	55.3	57.0
合 計	2,336	97.1	100.0
無効回答	69	2.9	
合 計	2,405	100.0	

問10(A) ワークサポート宝塚の利用度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	399	39.7	40.6
利用したことがない	583	58.0	59.4
合 計	982	97.7	100.0
無効回答	23	2.3	
合 計	1,005	100.0	

問10(B) 若者ごと相談の認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	332	13.8	15.2
知らない	1,849	76.9	84.8
合 計	2,181	90.7	100.0
無効回答	224	9.3	
合 計	2,405	100.0	

問10(B) 若者ごと相談の利用度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	28	8.4	8.7
利用したことがない	293	88.3	91.3
合 計	321	96.7	100.0
無効回答	11	3.3	
合 計	332	100.0	

問10(C) シルバー人材センターの認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	1,807	75.1	77.7
知らない	519	21.6	22.3
合 計	2,326	96.7	100.0
無効回答	79	3.3	
合 計	2,405	100.0	

問10(C) シルバー人材センターの利用度

	件数	パーセント	有効パーセント
1. 仕事を発注したことがある	192	10.6	11.2
2. 会員である	17	0.9	1.0
1も2も当てはまらない	1,512	83.7	87.9
合 計	1,721	95.2	100.0
無効回答	86	4.8	
合 計	1,807	100.0	

問10(D) 宝塚地域若者サポートステーションの認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	180	7.5	8.1
知らない	2,056	85.5	91.9
合 計	2,236	93.0	100.0
無効回答	169	7.0	
合 計	2,405	100.0	

問10(B) 宝塚地域若者サポートステーションの利用度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	9	5.0	5.3
利用したことがない	161	89.4	94.7
合 計	170	94.4	100.0
無効回答	10	5.6	
合 計	180	100.0	

問10(E) 最低賃金の認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	1,698	70.6	73.6
知らない	608	25.3	26.4
合 計	2,306	95.9	100.0
無効回答	99	4.1	
合 計	2,405	100.0	

問10(F) ①時間外労働の上限規制の認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	1,493	62.1	64.7
知らない	816	33.9	35.3
合 計	2,309	96.0	100.0
無効回答	96	4.0	
合 計	2,405	100.0	

問10(F) ②年次有給休暇の確実な取得の認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	1,570	65.3	67.8
知らない	747	31.1	32.2
合 計	2,317	96.3	100.0
無効回答	88	3.7	
合 計	2,405	100.0	

問10(G) ①労働条件相談ほっとラインの認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	13	0.5	0.6
利用はしていないが知っている	605	25.2	26.1
知らない	1,699	70.6	73.3
合 計	2,317	96.3	100.0
無効回答	88	3.7	
合 計	2,405	100.0	

問10(G) ②総合労働相談コーナーの認知度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	29	1.2	1.3
利用はしていないが知っている	580	24.1	25.0
知らない	1,707	71.0	73.7
合 計	2,316	96.3	96.3
無効回答	89	3.7	
合 計	2,405	100.0	

問11 必要な労働施策・就労支援(3つ)

	件数	パーセント
ワークサポート宝塚の継続、充実	1,231	57.8
若者しごと相談広場の継続、充実	784	36.8
就職面接・相談会の実施	677	31.8
就職活動の進め方、面接対策等のセミナーの実施	535	25.1
労働関係法規に関する啓発の実施	533	25.0
働き方改革に関する啓発の実施	703	33.0
市役所での労働問題相談の実施	584	27.4
メンタルヘルスに関する啓発の実施	501	23.5
その他	175	8.2
合 計	5,723	268.6
有効回答数	2,131	100.0

問12 就労支援が必要な対象

	件数	パーセント	有効パーセント
女性	431	17.9	19.0
高齢者	752	31.3	33.1
若者	705	29.3	31.0
障害者	179	7.4	7.9
外国人	106	4.4	4.7
その他	100	4.2	4.4
合 計	2,273	94.5	100.0
無回答	132	5.5	
合 計	2,405	100.0	

事業所アンケート調査 集計表

問1 業種

	件数	パーセント	有効パーセント
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0.0
建設業	10	3.3	4.0
製造業	23	7.5	9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.3	0.4
情報通信業	0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	4	1.3	1.6
卸売業・小売業	38	12.4	15.2
金融業・保険業	8	2.6	3.2
不動産業・物品賃貸業	6	2.0	2.4
学術研究、専門技術サービス業	9	2.9	3.6
宿泊業・飲食サービス業	22	7.2	8.8
生活関連サービス業・娯楽業	16	5.2	6.4
教育、学習支援業	18	5.9	7.2
医療、福祉	73	23.8	29.2
複合サービス業	0	0.0	0.0
サービス業	22	7.2	8.8
合 計	250	81.4	100.0
無効回答	57	18.6	
合 計	307	100.0	

問1-1 創業設立からの経過年

	件数	パーセント	有効パーセント
5年未満	9	2.9	3.2
5年以上10年未満	29	9.4	10.4
10年以上15年未満	38	12.4	13.6
15年以上20年未満	42	13.7	15.0
20年以上25年未満	27	8.8	9.6
25年以上30年未満	17	5.5	6.1
30年以上35年未満	22	7.2	7.9
35年以上40年未満	9	2.9	3.2
40年以上45年未満	14	4.6	5.0
45年以上50年未満	16	5.2	5.7
50年以上55年未満	8	2.6	2.9
55年以上60年未満	9	2.9	3.2
60年以上65年未満	7	2.3	2.5
65年以上70年未満	11	3.6	3.9
70年以上75年未満	5	1.6	1.8
75年以上80年未満	1	0.3	0.4
80年以上85年未満	0	0.0	0.0
85年以上90年未満	1	0.3	0.4
90年以上95年未満	2	0.7	0.7
95年以上100年未満	2	0.7	0.7
100年以上	11	3.6	3.9
合 計	280	91.2	100.0
無効回答	27	8.8	
合 計	307	100.0	

問2 従業者数(合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	20	6.5	6.7
1～4人	35	11.4	11.8
5～9人	19	6.2	6.4
10～29人	91	29.6	30.6
30～49人	56	18.2	18.9
50～99人	42	13.7	14.1
100～299人	24	7.8	8.1
300人以上	10	3.3	3.4
合 計	297	96.7	100.0
無効回答	10	3.3	
合 計	307	100.0	

問2 従業者数(正規社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	32	10.4	11.0
1～4人	74	24.1	25.5
5～9人	39	12.7	13.4
10～29人	85	27.7	29.3
30～49人	21	6.8	7.2
50～99人	25	8.1	8.6
100～299人	10	3.3	3.4
300人以上	4	1.3	1.4
合 計	290	94.5	100.0
無効回答	17	5.5	
合 計	307	100.0	

問2 従業者数(非正規社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	32	10.4	11.7
1～4人	43	14.0	15.7
5～9人	31	10.1	11.3
10～29人	101	32.9	36.9
30～49人	33	10.7	12.0
50～99人	21	6.8	7.7
100～299人	11	3.6	4.0
300人以上	2	0.7	0.7
合 計	274	89.3	100.0
無効回答	33	10.7	
合 計	307	100.0	

問2-1 世代、性別等の課題の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
課題がある	77	25.1	27.7
課題がない	201	65.5	72.3
合 計	278	90.6	100.0
無効回答	29	9.4	
合 計	307	100.0	

問3-1 就業規則の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
有	259	84.4	86.6
無	40	13.0	13.4
合 計	299	97.4	100.0
無効回答	8	2.6	
合 計	307	100.0	

問3-2 労働組合の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
有	68	22.1	23.3
無	224	73.0	76.7
合 計	292	95.1	100.0
無効回答	15	4.9	
合 計	307	100.0	

問3-3 労働協約の有無

	件数	パーセント	有効パーセント
有	137	44.6	47.7
無	150	48.9	52.3
合 計	287	93.5	100.0
無効回答	20	6.5	
合 計	307	100.0	

問4 1週間の所定労働時間

	件数	パーセント	有効パーセント
40時間以下	243	94.2	96.0
40時間超	10	3.9	4.0
合 計	253	98.1	100.0
無効回答	5	1.9	
合 計	258	100.0	

問5 有給休暇付与日数(勤続半年未満)

	件数	パーセント	有効パーセント
5日未満	129	50.0	65.2
10日未満	12	4.7	6.1
15日未満	44	17.1	22.2
15日以上	13	5.0	6.6
合 計	198	76.7	100.0
無効回答	60	23.3	
合 計	258	100.0	

問5 有給休暇付与日数(勤続1年未満)

	件数	パーセント	有効パーセント
5日未満	8	3.1	3.9
10日未満	19	7.4	9.3
15日未満	166	64.3	81.4
15日以上	11	4.3	5.4
合 計	204	79.1	100.0
無効回答	54	20.9	
合 計	258	100.0	

問5 有給休暇付与日数(勤続1年以上)

	件数	パーセント	有効パーセント
5日未満	3	3.6	3.8
10日未満	4	4.8	5.0
15日未満	51	61.4	63.8
15日以上	22	26.5	27.5
合 計	80	96.4	100.0
無効回答	3	3.6	
合 計	83	100.0	

問5 有給休暇付与日数(最大付与日数)

	件数	パーセント	有効パーセント
20日未満	9	3.5	4.1
30日未満	197	76.4	89.5
30日以上	14	5.4	6.4
合 計	220	85.3	100.0
無効回答	38	14.7	
合 計	258	100.0	

問5-1 直近1年間の平均年次有給休暇取得率

	件数	パーセント	有効パーセント
おおむね取得している	64	24.8	26.7
半分程度は取得している	110	42.6	45.8
ほとんど取得していない	64	24.8	26.7
まったく取得していない	2	0.8	0.8
合 計	240	93.0	100.0
無効回答	18	7.0	
合 計	258	100.0	

問6 有給休暇に関する法律の施行の認知

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	230	89.1	90.6
知らない	24	9.3	9.4
合 計	254	98.4	100.0
無効回答	4	1.6	
合 計	258	100.0	

問7 休暇制度(複数回答)

	件数	パーセント
結婚休暇	191	80.3
産前・産後休暇	197	82.8
配偶者出産休暇	109	45.8
結婚記念休暇	21	8.8
忌引休暇	217	91.2
夏期休暇	138	58.0
リフレッシュ休暇	45	18.9
ボランティア休暇	22	9.2
看護休暇	117	49.2
合 計	1057	444.1
有効回答数	238	100.0

問8 健康診断の実施

	件数	パーセント	有効パーセント
実施している	241	93.4	94.5
実施していない	14	5.4	5.5
合 計	255	98.8	100.0
無効回答	3	1.2	
合 計	258	100.0	

問9 定年制

	件数	パーセント	有効パーセント
有	210	81.4	84.3
無	39	15.1	15.7
合 計	249	96.5	100.0
無効回答	9	3.5	
合 計	258	100.0	

問9-1 定年制の内容

	件数	パーセント	有効パーセント
一律定年制	194	92.4	94.6
職種別に定めている	6	2.9	2.9
その他	5	2.4	2.4
合 計	205	97.6	100.0
無効回答	5	2.4	
合 計	210	100.0	

問9-1 一律定年制の年齢

	件数	パーセント	有効パーセント
54歳以下	0	0.0	0.0
55歳	0	0.0	0.0
56～59歳以下	0	0.0	0.0
60歳	138	71.1	71.5
61～64歳以下	5	2.6	2.6
65歳	41	21.1	21.2
66～69歳以下	1	0.5	0.5
70歳以上	8	4.1	4.1
合 計	193	99.5	100.0
無効回答	1	0.5	
合 計	194	100.0	

問10 高齢者雇用確保措置の実施状況(複数回答)

	件数	パーセント
1. 定年年齢の引き上げ	18	7.6
2. 再雇用・継続雇用制度の導入	176	73.9
3. 定年制の廃止	11	4.6
1～3のいずれかの措置を実施予定	14	5.9
実施する予定はない	19	8.0
その他	18	7.6
合 計	256	107.6
有効回答数	238	100.0

問10 定年年齢の引き上げ

	件数	パーセント	有効パーセント
54歳以下	0	0.0	0.0
55歳	0	0.0	0.0
56～59歳以下	0	0.0	0.0
60歳	1	5.6	5.6
61～64歳以下	2	11.1	11.1
65歳	8	44.4	44.4
66～69歳以下	1	5.6	5.6
70歳以上	6	33.3	33.3
合 計	18	100.0	100.0
無効回答	0	0.0	
合 計	18	100.0	

問10 再雇用・継続雇用制度の導入

	件数	パーセント	有効パーセント
54歳以下	0	0.0	0.0
55歳	0	0.0	0.0
56～59歳以下	0	0.0	0.0
60歳	0	0.0	0.0
61～64歳以下	0	0.0	0.0
65歳	117	66.5	80.7
66～69歳以下	1	0.6	0.7
70歳以上	27	15.3	18.6
合 計	145	82.4	100.0
無効回答	31	17.6	
合 計	176	100.0	

問11 退職金制度

	件数	パーセント	有効パーセント
有	201	77.9	79.8
無	51	19.8	20.2
合 計	252	97.7	100.0
無効回答	6	2.3	
合 計	258	100.0	

問11-1 退職金制度の種類

	件数	パーセント	有効パーセント
自社制度	121	46.9	62.4
中小企業退職金共済制度	33	12.8	17.0
特定業種退職金共済制度	20	7.8	10.3
その他	20	7.8	10.3
合 計	194	75.2	100.0
無効回答	64	24.8	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(部長級以上 男性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	33	12.8	21.9
1人	54	20.9	35.8
2人	28	10.9	18.5
3人	14	5.4	9.3
4人	6	2.3	4.0
5～9人	9	3.5	6.0
10～19人	7	2.7	4.6
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	151	58.5	100.0
無効回答	107	41.5	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(部長級以上 女性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	73	28.3	58.9
1人	38	14.7	30.6
2人	8	3.1	6.5
3人	3	1.2	2.4
4人	1	0.4	0.8
5～9人	1	0.4	0.8
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	124	48.1	100.0
無効回答	134	51.9	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(部長級以上 合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	45	17.4	27.1
1人	46	17.8	27.7
2人	29	11.2	17.5
3人	19	7.4	11.4
4人	10	3.9	6.0
5～9人	9	3.5	5.4
10～19人	7	2.7	4.2
20～29人	1	0.4	0.6
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	166	64.3	100.0
無効回答	92	35.7	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(課長級 男性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	27	10.5	17.6
1人	57	22.1	37.3
2人	26	10.1	17.0
3人	9	3.5	5.9
4人	8	3.1	5.2
5～9人	15	5.8	9.8
10～19人	9	3.5	5.9
20～29人	2	0.8	1.3
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	153	59.3	100.0
無効回答	105	40.7	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(課長級 女性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	63	24.4	49.2
1人	38	14.7	29.7
2人	12	4.7	9.4
3人	6	2.3	4.7
4人	3	1.2	2.3
5～9人	4	1.6	3.1
10～19人	2	0.8	1.6
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	128	49.6	100.0
無効回答	130	50.4	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(課長級 合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	33	12.8	19.1
1人	56	21.7	32.4
2人	32	12.4	18.5
3人	9	3.5	5.2
4人	8	3.1	4.6
5～9人	21	8.1	12.1
10～19人	11	4.3	6.4
20～29人	3	1.2	1.7
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	173	67.1	100.0
無効回答	85	32.9	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(係長級 男性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	40	15.5	30.1
1人	30	11.6	22.6
2人	21	8.1	15.8
3人	9	3.5	6.8
4人	5	1.9	3.8
5～9人	17	6.6	12.8
10～19人	10	3.9	7.5
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	1	0.4	0.8
合 計	133	51.6	100.0
無効回答	125	48.4	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(係長級 女性)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	56	21.7	41.8
1人	36	14.0	26.9
2人	18	7.0	13.4
3人	7	2.7	5.2
4人	6	2.3	4.5
5～9人	6	2.3	4.5
10～19人	5	1.9	3.7
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	134	51.9	100.0
無効回答	124	48.1	
合 計	258	100.0	

問12 役職者(係長級 合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	43	16.7	26.9
1人	39	15.1	24.4
2人	19	7.4	11.9
3人	15	5.8	9.4
4人	4	1.6	2.5
5～9人	23	8.9	14.4
10～19人	13	5.0	8.1
20～29人	4	1.6	2.5
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	160	62.0	100.0
無効回答	98	38.0	
合 計	258	100.0	

問13 今後の従業員の採用方針

	件数	パーセント	有効パーセント
新規学卒者の採用を重視する	70	27.1	28.1
実務経験者など中途採用を重視する	91	35.3	36.5
高年齢者の活用(採用を含む)を図る	9	3.5	3.6
パート、アルバイトの採用に重点を置く	27	10.5	10.8
派遣社員で対応する	1	0.4	0.4
従業員は当分採用しない	27	10.5	10.8
その他	24	9.3	9.6
合 計	249	96.5	100.0
無効回答	9	3.5	
合 計	258	100.0	

問14 求人募集の方法(複数回答)

	件数	パーセント
公共職業安定所	149	61.3
民間人材紹介会社	104	42.8
合同面接会	47	19.3
折込広告チラシ	72	29.6
新聞	2	0.8
求人情報誌	100	41.2
知人等からの紹介	67	27.6
自社のホームページ	124	51.0
大学、専門学校等への募集	77	31.7
その他	13	5.3
合 計	755	310.7
有効回答数	243	100.0

問15 女性の昇進・昇格の取組み

	件数	パーセント	有効パーセント
実施している	114	44.2	46.9
検討中	38	14.7	15.6
必要あるが未検討	15	5.8	6.2
必要を感じない	49	19.0	20.2
わからない	27	10.5	11.1
合 計	243	94.2	100.0
無効回答	15	5.8	
合 計	258	100.0	

問15-1 女性の昇進・昇格の取組みをしていない理由(複数回答)

	件数	パーセント
既に女性が十分に活躍している	53	60.9
女性の意識が伴わない	6	6.9
業績に直接反映しない	11	12.6
手法がわからない	1	1.1
管理職の意識が伴わない	3	3.4
経営陣の意識が伴わない	3	3.4
男性からの理解が得られない	0	0.0
コストがかかる	0	0.0
その他	17	19.5
合 計	94	108.0
有効回答数	87	100.0

問16 男女機会均等、能力を促すための措置(複数回答)

	件数	パーセント
採用・昇進で男女を同等に取り扱う	156	67.8
雇用機会均等に関する苦情処理機関を設置する	36	15.7
男性中心の職場に女性を配置する	18	7.8
女性労働者の能力発揮を強化してモラルアップを図る	42	18.3
セクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを設定し周知する	67	29.1
女性登用を促進するポジティブアクションを導入する	20	8.7
育児休業が取得しやすい職場環境を作る	107	46.5
男性の育児休業の取得を奨励する	29	12.6
育児休業からの復帰計画を作成する	44	19.1
企業内託児所を設置する	27	11.7
短時間正社員制度を導入する	69	30.0
地域の保育所や保育サービスと連携する	12	5.2
その他	4	1.7
特に措置を講じていない	33	14.3
合 計	664	288.7
有効回答数	230	100.0

問17 一般事業主行動計画策定

	件数	パーセント	有効パーセント
策定した	57	22.1	24.2
策定中である	22	8.5	9.3
策定しない	11	4.3	4.7
該当しない	84	32.6	35.6
制度を知らない	62	24.0	26.3
合 計	236	91.5	100.0
無効回答	22	8.5	
合 計	258	100.0	

問18 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み(複数回答)

	件数	パーセント
産休・育児休業制度	174	78.7
介護休業制度	143	64.7
子の看護休暇	110	49.8
法定を超える育児・介護休業・短時間勤務制度の拡充	51	23.1
子育て中の従業員の残業等の免除	78	35.3
育児休業者の復職のための情報提供・訓練	38	17.2
男性の育児休業等取得の促進	30	13.6
事業所内保育所(託児所)	30	13.6
育児休業中の代替職員の確保	39	17.6
家庭事情を考慮した配置転換	67	30.3
半日・時間単位の有給制度	130	58.8
所定外労働時間(残業)の削減	109	49.3
勤務時間の短縮制度	71	32.1
在宅勤務制度	8	3.6
フレックスタイム制度	30	13.6
変形労働時間制度	72	32.6
サテライトオフィス	1	0.5
自己啓発支援策の実施	29	13.1
仕事の進め方の見直し・効率化の推進	60	27.1
裁量労働制	6	2.7
その他	6	2.7
合 計	1,282	580.1
有効回答数	221	100.0

問19 アルバイト・パートタイマーの雇用契約方法

	件数	パーセント	有効パーセント
通知書などの文書による	202	83.5	89.8
口頭による	20	8.3	8.9
その他	3	1.2	1.3
合 計	225	93.0	100.0
無効回答	17	7.0	
合 計	242	100.0	

問19 契約社員の雇用契約方法

	件数	パーセント	有効パーセント
通知書などの文書による	125	51.7	88.0
口頭による	4	1.7	2.8
その他	13	5.4	9.2
合 計	142	58.7	100.0
無効回答	100	41.3	
合 計	242	100.0	

問20 アルバイト・パートタイマーの就業規則(問3で就業規則「有」の方のみ)

	件数	パーセント	有効パーセント
専用のものを適用	167	72.9	78.8
正社員のものを適用	42	18.3	19.8
その他	3	1.3	1.4
合 計	212	92.6	100.0
無効回答	17	7.4	
合 計	229	100.0	

問20 契約社員の就業規則(問3で就業規則「有」の方のみ)

	件数	パーセント	有効パーセント
専用のものを適用	90	39.3	65.2
正社員のを適用	32	14.0	23.2
その他	16	7.0	11.6
合 計	138	60.3	100.0
無効回答	91	39.7	
合 計	229	100.0	

問21 アルバイト・パートタイマーの年次有給休暇

	件数	パーセント	有効パーセント
おおむね取得している	82	33.9	36.0
半分程度は取得している	71	29.3	31.1
ほとんど取得していない	48	19.8	21.1
まったく取得していない	8	3.3	3.5
付与対象の従業員がいない	19	7.9	8.3
合 計	228	94.2	100.0
無効回答	14	5.8	
合 計	242	100.0	

問21 契約社員の年次有給休暇

	件数	パーセント	有効パーセント
おおむね取得している	38	15.7	27.9
半分程度は取得している	47	19.4	34.6
ほとんど取得していない	21	8.7	15.4
まったく取得していない	4	1.7	2.9
付与対象の従業員がいない	26	10.7	19.1
合 計	136	56.2	100.0
無効回答	106	43.8	
合 計	242	100.0	

問22 アルバイト・パートタイマーの退職金制度

	件数	パーセント	有効パーセント
専用の制度を適用	18	7.4	8.1
正社員の制度を適用	5	2.1	2.2
退職金共済制度に加入	10	4.1	4.5
現在はないが今後検討する	42	17.4	18.8
現在も今後も制度を設けない	148	61.2	66.4
合 計	223	92.1	100.0
無効回答	19	7.9	
合 計	242	100.0	

問22 契約社員の退職金制度

	件数	パーセント	有効パーセント
専用の制度を適用	8	3.3	5.9
正社員の制度を適用	8	3.3	5.9
退職金共済制度に加入	9	3.7	6.6
現在はないが今後検討する	26	10.7	19.1
現在も今後も制度を設けない	85	35.1	62.5
合 計	136	56.2	100.0
無効回答	106	43.8	
合 計	242	100.0	

問23 無期転換ルールへの認知

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	192	79.3	83.5
知らない	38	15.7	16.5
合 計	230	95.0	100.0
無効回答	12	5.0	
合 計	242	100.0	

問23 無期転換ルールへの対応

	件数	パーセント	有効パーセント
済んでいる	116	47.9	54.0
対応中である	29	12.0	13.5
対応予定	35	14.5	16.3
対応の予定はない	35	14.5	16.3
合 計	215	88.8	100.0
無効回答	27	11.2	
合 計	242	100.0	

問24 身体障害者の雇用数(正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	252	91.0	92.6
1人	12	4.3	4.4
2人	4	1.4	1.5
3人	3	1.1	1.1
4人	0	0.0	0.0
5～9人	1	0.4	0.4
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 身体障害者の雇用数(非正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	247	89.2	90.8
1人	19	6.9	7.0
2人	5	1.8	1.8
3人	0	0.0	0.0
4人	0	0.0	0.0
5～9人	1	0.4	0.4
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 身体障害者の雇用数(合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	232	83.8	85.3
1人	26	9.4	9.6
2人	7	2.5	2.6
3人	3	1.1	1.1
4人	2	0.7	0.7
5～9人	2	0.7	0.7
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 知的障害者の雇用数(正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	264	95.3	97.1
1人	6	2.2	2.2
2人	2	0.7	0.7
3人	0	0.0	0.0
4人	0	0.0	0.0
5～9人	0	0.0	0.0
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 知的障害者の雇用数(非正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	245	88.4	90.1
1人	16	5.8	5.9
2人	7	2.5	2.6
3人	1	0.4	0.4
4人	2	0.7	0.7
5～9人	0	0.0	0.0
10～19人	1	0.4	0.4
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 知的障害者の雇用数(合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	239	86.3	87.9
1人	20	7.2	7.4
2人	7	2.5	2.6
3人	3	1.1	1.1
4人	2	0.7	0.7
5～9人	0	0.0	0.0
10～19人	1	0.4	0.4
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 精神障害者の雇用数(正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	268	96.8	98.5
1人	4	1.4	1.5
2人	0	0.0	0.0
3人	0	0.0	0.0
4人	0	0.0	0.0
5～9人	0	0.0	0.0
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 精神障害者の雇用数(非正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	262	94.6	96.3
1人	7	2.5	2.6
2人	1	0.4	0.4
3人	0	0.0	0.0
4人	0	0.0	0.0
5～9人	2	0.7	0.7
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 精神障害者の雇用数(合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	258	93.1	94.9
1人	11	4.0	4.0
2人	1	0.4	0.4
3人	0	0.0	0.0
4人	0	0.0	0.0
5～9人	2	0.7	0.7
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	0	0.0	0.0
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 外国人労働者の雇用数(正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	255	92.1	93.8
1人	6	2.2	2.2
2人	5	1.8	1.8
3人	2	0.7	0.7
4人	2	0.7	0.7
5～9人	0	0.0	0.0
10～19人	1	0.4	0.4
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	1	0.4	0.4
合 計	272	98.2	100.0
無効回答	5	1.8	
合 計	277	100.0	

問24 外国人労働者の雇用数(非正社員)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	248	89.5	91.5
1人	11	4.0	4.1
2人	5	1.8	1.8
3人	4	1.4	1.5
4人	0	0.0	0.0
5～9人	1	0.4	0.4
10～19人	0	0.0	0.0
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	2	0.7	0.7
合 計	271	97.8	100.0
無効回答	6	2.2	
合 計	277	100.0	

問24 外国人労働者の雇用数(合計)

	件数	パーセント	有効パーセント
0人	239	86.3	87.5
1人	11	4.0	4.0
2人	10	3.6	3.7
3人	4	1.4	1.5
4人	3	1.1	1.1
5～9人	2	0.7	0.7
10～19人	1	0.4	0.4
20～29人	0	0.0	0.0
30人以上	3	1.1	1.1
合 計	273	98.6	100.0
無効回答	4	1.4	
合 計	277	100.0	

問25 合理的配慮の提供に関する認知

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	215	77.6	83.3
初めて知った	43	15.5	16.7
合 計	258	93.1	100.0
無効回答	19	6.9	
合 計	277	100.0	

問26 外国人材受け入れに関する法改正の認知

	件数	パーセント	有効パーセント
利用している(予定である)	18	6.5	7.0
利用予定はないが知っている	191	69.0	74.0
初めて知った	49	17.7	19.0
合 計	258	93.1	100.0
無効回答	19	6.9	
合 計	277	100.0	

問27 高齢者を雇用するメリット(2つまで)

	件数	パーセント
若手の指導	86	33.7
技術継承	85	33.3
柔軟な人事管理が可能となる	63	24.7
助成金が獲得できる	19	7.5
即戦力	87	34.1
顧客との良好な関係の維持	43	16.9
その他	3	1.2
特にメリットはない	29	11.4
合 計	415	162.7
有効回答数	255	100.0

問28 高齢者を雇用する問題点(2つまで)

	件数	パーセント
職種のミスマッチ	21	8.4
即戦力になる人材の不足	22	8.8
健康・安全管理の不安	153	61.2
制度設計・労務管理が難しい	11	4.4
労務コストがかさむ	12	4.8
モチベーションの維持	36	14.4
事業所が望む役割とのミスマッチ	43	17.2
その他	9	3.6
特に問題となっていることはない	54	21.6
合 計	361	144.4
有効回答数	250	100.0

問29 若者を雇用する問題点(2つまで)

	件数	パーセント
人材の確保	123	47.9
職種のミスマッチ	17	6.6
早期の離職	107	41.6
即戦力になる人材の不足	44	17.1
新入社員育成	40	15.6
人間関係のトラブル	17	6.6
職務命令の不履行	13	5.1
特にない	45	17.5
その他	5	1.9
合 計	411	159.9
有効回答数	257	100.0

問30 若者の採用・定着についての対策(2つまで)

	件数	パーセント
賃金水準の引き上げ	95	39.1
休日を取得しやすくする	81	33.3
残業時間の削減	37	15.2
本人の希望に沿った配置	25	10.3
職場の作業環境の改善	49	20.2
上司によるフォローアップ体制の整備	59	24.3
福利厚生の実施	34	14.0
職場で話しやすい雰囲気の醸成	54	22.2
企業イメージのPR	6	2.5
奨学金返済の一部補助	5	2.1
その他	6	2.5
合 計	451	185.6
有効回答数	243	100.0

問31 福利厚生制度・施設の有無(複数回答)

	件数	パーセント
慶弔見舞金	212	88.7
住宅資金の貸付	43	18.0
生活資金の貸付	37	15.5
慰安旅行	52	21.8
社員表彰	128	53.6
社宅・社員寮	76	31.8
社員食堂	63	26.4
保養施設	40	16.7
合 計	651	272.4
有効回答数	239	100.0

問32 セクシャル・ハラスメント防止策(複数回答)

	件数	パーセント
対処方針の策定	91	35.4
研修の実施	86	33.5
苦情処理機関、相談窓口等の設置	137	53.3
その他	12	4.7
実施していない	71	27.6
合 計	397	154.5
有効回答数	257	100.0

問33(1)① 障害者を雇い入れた場合の助成制度

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	47	15.3	0.2
知っている	127	41.4	0.5
いずれも知らない	95	30.9	0.4
合 計	269	87.6	1.0
無効回答	38	12.4	
合 計	307	100.0	

問33(1)① 利用している助成金の制度(複数回答)

	件数	パーセント
特定求職者雇用開発助成金	20	52.6
トライアル雇用助成金	12	31.6
障害者雇用安定助成金	6	15.8
障害者雇用納付金制度に基づく助成金	5	13.2
人材開発支援助成金	3	7.9
合 計	46	121.1
有効回答数	38	100.0

問33(1)① 知っている助成金の制度(複数回答)

	件数	パーセント
特定求職者雇用開発助成金	40	44.4
トライアル雇用助成金	49	54.4
障害者雇用安定助成金	54	60.0
障害者雇用納付金制度に基づく助成金	32	35.6
人材開発支援助成金	25	27.8
合 計	200	222.2
有効回答数	90	100.0

問33(1)② 障害者雇用率制度

	件数	パーセント	有効パーセント
達成している	59	19.2	22.2
知っているが達成していない	70	22.8	26.3
知っているが適用対象外	78	25.4	29.3
知らない	59	19.2	22.2
合 計	266	86.6	100.0
無効回答	41	13.4	
合 計	307	100.0	

問33(2) 高齢者を雇い入れた場合の助成制度(65歳超雇用推進助成金)

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	33	10.7	12.2
利用はしていないが知っている	160	52.1	59.0
知らない	78	25.4	28.8
合 計	271	88.3	100.0
無効回答	36	11.7	
合 計	307	100.0	

問33(3) 高齢者を雇い入れた場合の助成制度(ワークサポート宝塚)

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	54	17.6	19.7
利用はしていないが知っている	117	38.1	42.7
知らない	103	33.6	37.6
合 計	274	89.3	100.0
無効回答	33	10.7	
合 計	307	100.0	

問33(4) 最低賃金

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	270	87.9	96.4
知らない	10	3.3	3.6
合 計	280	91.2	100.0
無効回答	27	8.8	
合 計	307	100.0	

問33(5) 36協定

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	252	82.1	91.0
知らない	25	8.1	9.0
合 計	277	90.2	100.0
無効回答	30	9.8	
合 計	307	100.0	

問33(6)① ストレスチェックの義務化

	件数	パーセント	有効パーセント
知っている	198	64.5	72.0
知らない	77	25.1	28.0
合 計	275	89.6	100.0
無効回答	32	10.4	
合 計	307	100.0	

問33(6)② ストレスチェックの実施

	件数	パーセント	有効パーセント
実施している	123	40.1	46.6
実施に向けて取り組んでいる	25	8.1	9.5
これから実施予定	36	11.7	13.6
実施の予定はない	80	26.1	30.3
合 計	264	86.0	100.0
無効回答	43	14.0	
合 計	307	100.0	

問33(7) 各種相談機関(労働条件相談ほっとライン)

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	3	1.0	1.1
利用はしていないが知っている	150	48.9	53.8
知らない	126	41.0	45.2
合 計	279	90.9	100.0
無効回答	28	9.1	
合 計	307	100.0	

問33(7) 総合労働相談コーナー

	件数	パーセント	有効パーセント
利用したことがある	15	4.9	5.4
利用はしていないが知っている	160	52.1	57.3
知らない	104	33.9	37.3
合 計	279	90.9	100.0
無効回答	28	9.1	
合 計	307	100.0	

問34 注力したい施策(複数回答)

	件数	パーセント
若年者採用	81	34.8
新規採用従業員が働き続けることができる環境整備	107	45.9
女性従業員確保や離職防止	51	21.9
中途採用活動	75	32.2
中高年従業員のキャリア形成	30	12.9
高年齢者の採用	40	17.2
労働環境の整備	72	30.9
ワーク・ライフ・バランスに関する取組	49	21.0
福利厚生面の充実	38	16.3
その他	8	3.4
特に注力する方策等はない	39	16.7
合 計	590	253.2
有効回答数	233	100.0

宝塚市労働実態調査報告書

令和2年3月

発行

宝塚市 産業文化部産業振興室商工勤労課

〒665-8665 宝塚市東洋町1番1号

電話 0797-71-1141 (代表)

