2019（令和元）年９月 実施

令和元年度　区内事業所

従業員雇用実態把握アンケート

《 概 要 版 》

従業員の雇用について／外国人従業員の雇用について

／高年齢期従業員の雇用について／女性従業員の雇用について

／全回答事業所の業種と雇用従業員数

2020(令和２)年２月

足立区

2019（平成31）年3月

足立区

2019（平成31）年3月

足立区

2019（平成31）年3月

足立区

**調 査 の 概 要**

１　調査の目的

本調査は、恒常的な労働力不足が懸念される中で、改正出入国管理法の施行による外国人労働者の受け入れ拡大や、高齢者や女性にも働きやすい環境づくりによる国内労働力の更なる活用に資するデータを得ることに加えて、区内の事業所における従業員の実態や事業者が置かれている状況や課題を把握して、これらを今後の区内における産業経済の発展や支援展開に反映させることを目的としている。

２　調査の内容

本調査では、下記の７項目について調査を実施した。

（１）回答事業所の特性

（２）従業員の雇用状況と雇用従業員数

（３）外国人従業員の雇用について

（４）雇用外国人従業員の詳細

（５）高年齢期従業員の雇用について

（６）女性従業員の雇用について

（７）従業員の雇用についての意見・要望

　※　ただし、本編の《概要版》では未掲載の項目もあることにご留意ください。

３　調査の設計と回収結果など

（１）調査地域 足立区全域

（２）調査対象 足立区内にある事業所

（３）標本数 3,100サンプル（票）

（４）調査対象の抽出 足立区関連団体が保有する事業所データより単純無作為抽出法

（５）調査期間 令和元年９月18日（水）～10月11日（金）

（６）調査方法 配付　抽出先への郵送配付及び窓口等による配付

回収　郵送回収

（７）有効回収数 840サンプル（票）　　有効回収率　27.1％

（８）調査主体 足立区 産業経済部 産業政策課

　（９）集計・分析機関　　　　（株）マーケッティング・サービス

４　その他の留意事項

1. 本稿は、本調査結果の主要項目の一部を抜粋掲載した≪概要版≫なので、本調査結果の全容については、別冊の「調査報告書」をご覧ください。
2. 本稿では、巻末９ページの「全回答事業所の業種と雇用従業員数」以外は、雇用従業員のいない８９事業所等を除いた、従業員のいる７５０事業所をベースとした集計データを掲載しています。

**従業員の雇用について**

●現在の人手不足感の有無と人手不足への対応有無

※雇用従業員のいる事業所ベース

■ 従業員がいる事業所の６割台半ばが人手不足を感じており、

「対応を図っている」事業所もほぼ４割



雇用従業員のいる７５０事業所のうち、【人手不足を感じている】（63.6％）事業所が６割台半ばを占めており、ほぼ４割に相当する２９６の事業所が「人手不足を感じており、対応を図っている」（39.5％）と回答しているが、その割合は従業員数別にみると50人以上（72.0％）＞10～49人（46.3％）＞１～９人（24.6％）の順に高く、従業員数が多いほど人手不足への対応を図っている割合も高まる傾向をみせている。

●人手不足への対応内容

※人手不足を感じて、対応を図っている事業所ベース

■ 「業務の一部を外注化」や「賃金、処遇など採用条件の改善」などが上位で、

対応内容は多岐にわたっているが、「外国人の採用」は1割台半ばで中位以下

****

人手不足を感じて、それへの対応を図っていると回答した２９６事業所の、人手不足に対する具体的対応内容では、「業務の一部を外注化」（38.5％）、「賃金、処遇など採用条件の改善」（35.8％）、「従業員の多能工化・兼任化」（33.1％）、「業務プロセスの改善・工夫」（30.7％）の４項目が３割台で上位となっているが、「高齢者の採用」（25.7％）が２割台半ばでこれらに続くのに対し、「外国人の採用」（14.9％）は１割台半ばで中位以下となっている。

**外国人従業員の雇用について**

●外国人従業員雇用への考え

※雇用従業員のいる事業所ベース

**■ 「雇用したい・促進するべき」は２割弱で、「雇用したくない」は３割弱**



雇用従業員のいる７５０事業所のうち、外国人従業員の雇用について「雇用したい・促進するべきである」（17.5％）との回答は２割弱（＝１３１事業所）で、３割弱の「雇用したくない」（27.5％）を下回っているが、「どちらでもない・特に考えはない」（54.8％）が過半数を占めて多くなっている。

●外国人従業員雇用上の課題

※外国人従業員の雇用意向がある事業所ベース

■ 「日本語能力」が４割台半ばで最も高いが、「コミュニケーションに不安」「受け

入れ体制が未整備」「募集や採用方法がわからない」「処遇や人事管理がわからない」

「申請手続きが煩雑」なども３割前後で続き、外国人雇用の課題は多岐にわたる様子

****

外国人従業員を「雇用したい・促進するべき」と回答した１３１事業所に、雇用上の課題を聴いた結果は、「日本語能力的に問題がある」（45.8％）が４割台半ばで最も高く、これに「日本人従業員とのコミュニケーションに不安」「社内の受け入れ体制が整っていない」（各31.3％）、「募集や採用の方法がわからない」（28.2％）、「在留資格等の申請手続きが煩雑」（27.5％）、「処遇や人事管理の方法がわからない」（26.7％）などが３割前後で上位となっており、外国人従業員の雇用上の課題は多岐にわたる様子がうかがえる。

●外国人従業員非雇用意向理由

※外国人従業員の雇用意向のない事業所ベース

**■ 「日本語が通じないと何かと不便」が４割台半ばで最も高く、**

**これに「日本人だけで人材確保ができている」が４割で続いて上位**

****

外国人従業員を「雇用したくない」と回答した２０６事業所のその理由では、「日本語が通じないと何かと不便」（46.1％）が４割台半ばで最も高く、これに「日本人だけで人材を確保できている」（39.8％）がほぼ４割、「日本人と職業意識が違う」（29.1％）と「手続きや雇用管理が大変」（28.2％）がともに３割弱で続き上位となっている。

**高年齢期従業員の雇用について**

●高年齢期従業員向けの取り組み内容

※高年齢期従業員向け取り組みあり事業所ベース

**■ 「仕事量の調整」が７割弱で最上位、これに「適職への配置、仕事分担の調整」、**

**「労働時間の短縮」、「安全衛生・健康管理面での配慮」が続き、この４項目が上位**

****

高年齢期従業員のいる５２６事業所の半数弱（49.2％）に相当する２５９事業所が、高年齢期従業員向けの取り組みを実施しており、その取り組み内容では「仕事量の調整」（68.3％）が７割弱で最も高く、以下「適職への配置、仕事の分担の調整」（47.9％）、「労働時間の短縮」（43.2％）、「安全衛生・健康管理面での配慮」（37.5％）などが続き、上位となっている。

**女性従業員の雇用について**

●女性従業員の仕事と生活の両立に向けての取り組み内容

※女性従業員向け取り組みあり事業所ベース

■ ７割台半ばの「短時間勤務」を筆頭に、「時差出勤」が５割台半ば、「残業や

休日勤務の免除」が４割台半ば、「半日/時間単位の休暇制度」が４割強で続き上位

****

女性従業員のいる６４８事業所の半数弱（48.5％）に相当する３１４事業所が、女性従業員が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するための取り組みを実施しており、その取り組み内容では「短時間勤務制度」（73.9％）が７割台半ばで最も高く、以下「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）」（54.5％）、「所定外労働（残業）や休日勤務の免除」（46.2％）、「半日単位・時間単位等の休暇制度」（43.0％）の３項目が５割台～４割台以上で続き上位となっている。

**全回答事業所の業種と雇用従業員数**

****◎対象事業所の業種　　　※全数（雇用従業員なし等を含む８４０事業所）ベース

****◎対象事業所の雇用従業員数　　※全数（雇用従業員なし等を含む８４０事業所）ベース

****

****

足立区 産業経済部　産業政策課