

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 調査報告書

回答事業所の特性／従業員の雇用状況と雇用従業員数／外国人従業員の雇用について
／雇用外国人従業員の詳細／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／従業員の雇用についての意見・要望



2020(令和2)年2月

足立区

目次

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査の内容	3
3 調査の設計	3
4 調査の方法	3
5 回収結果	3
6 報告書の見方	4
第2章 調査の要約	7
1 回答事業所の特性	9
2 従業員の雇用状況と雇用従業員数	9
3 外国人従業員の雇用について	10
4 雇用外国人従業員の詳細	12
5 高年齢期従業員と女性従業員の雇用について	13
第3章 調査結果の分析	15
1 回答事業所の特性	17
（1）対象事業所の業種	17
（2）対象事業所の組織形態	18
（3）対象事業所の種類	19
（4）対象企業の経営者の年代	20
2 従業員の雇用状況と雇用従業員数	21
（1）対象事業所の雇用従業員数	21
（2）従業員の居住地域	22
（3）現在の人手不足感の有無と人手不足への対応有無	23
（4）人手不足への対応内容	26
3 外国人従業員の雇用について	28
（1）外国人従業員雇用への考え	28
（2）外国人従業員雇用意向理由	30
（3）外国人従業員活用意向職務	32
（4）外国人従業員雇用上の課題	34
（5）外国人従業員に関する相談先	36
（6）外国人従業員非雇用意向理由	38
（7）現在の外国人従業員雇用有無	40

4	雇用外国人従業員の詳細	42
(1)	現在の外国人従業員の雇用総人数	42
(2)	雇用外国人従業員の年代と年代別人数	44
(3)	雇用外国人従業員の就業形態と就業形態別人数	45
(4)	雇用外国人従業員の国籍と国籍別人数	46
(5)	雇用外国人従業員の雇用期間と期間別人数	47
(6)	雇用外国人従業員の採用経路	48
(7)	雇用外国人従業員の職務内容	50
(8)	雇用外国人従業員の在留資格	52
(9)	雇用外国人「技能実習生」の国籍と国籍別人数	53
(10)	雇用外国人「技能実習生」の受入形態	54
(11)	雇用外国人従業員の居住地	55
(12)	雇用外国人従業員への住まい提供状況	56
(13)	雇用外国人従業員への住宅手当支給金額	57
(14)	雇用外国人従業員への日本語学習支援	58
(15)	外国人従業員への多文化共生のための取り組み有無	59
(16)	多文化共生環境実現への取り組み内容	60
5	高年齢期従業員の雇用について	62
(1)	正社員の定年年齢規定有無と規定上の定年年齢	62
(2)	最高齢従業員の年齢	64
(3)	高年齢期従業員の雇用有無	66
(4)	高年齢期従業員の雇用理由	68
(5)	高年齢期従業員の雇用満足度	70
(6)	高年齢期従業員雇用時の重視基準	72
(7)	高年齢期従業員向けの取り組み実施有無	74
(8)	高年齢期従業員向けの取り組み内容	76
(9)	高年齢期従業員の非雇用理由	78

6	女性従業員の雇用について	80
(1)	女性従業員の現在の雇用状況	80
(2)	女性従業員の非雇用理由	82
(3)	女性従業員の割合	84
(4)	女性従業員の仕事と生活の両立に向けての取り組みの実施有無	86
(5)	女性従業員向けの取り組み内容	88
(6)	女性従業員の結婚・出産による離職状況	90
(7)	女性従業員に配慮した職場環境整備への対応有無	92
(8)	女性従業員向けの職場環境対応内容	94
(9)	女性管理職の有無	96
(10)	管理職における女性割合	98
(11)	女性管理職がない理由	100
7	従業員の雇用についての意見・要望	102
(1)	主な意見・要望の抜粋	102

第4章	使用した調査票	107
-----	---------	-----

第1章 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

今回の調査では、下記の7項目について調査した。

- (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

3 調査の設計

- | | |
|-------------|------------------------------|
| (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) 調査主体 | 足立区 産業経済部 産業政策課 |
| (7) 集計・分析機関 | (株) マーケティング・サービス |

4 調査の方法

- | | |
|----------|-----------------------------------|
| (1) 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 |
| (2) 調査票 | 4章の調査票を使用 |

5 回収結果

- | | | | |
|-----------|--------|-------|-------|
| (1) 標本数 | 3,100票 | | |
| (2) 有効回収数 | 840票 | 有効回収率 | 27.1% |
| (3) 回収不能数 | 2,260票 | 回収不能率 | 72.9% |

6 報告書の見方

- (1) 回答の比率(%) はすべて百分比で表し、小数点第2位を四捨五入した。そのため、百分比の合計が100%に満たない、または上回ることがある。
- (2) 問6の〈従業員の居住地〉における【区内在住者のみ+多数】のように、「区内在住者のみである」と「どちらかといえば区内在住者が多い」などの2つ以上の選択肢を合わせた項目の比率を表記する場合、その比率は、それぞれの選択肢の実数値を合計して、比率を再計算したものを使用している。
- (3) 複数回答の設問は、各選択肢を1つだけでなく、2つ以上選択することがあるため、各選択肢の合計数字が100%を超える場合がある。
- (4) グラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- (5) 集計は、単純集計、事業所規模属性や主な業種別などとのクロス集計、設問間クロス集計の3種類を行った。
- (6) 主な業種別などのクロス分析の場合、「サンプル数が少ない業種」、「その他の業種」などの掲載を割愛しているため、調査回答事業所全数の事業所数より少なくなっている。
- (7) クロス集計において、回答事業所の属性毎のサンプル数が30を下回る場合は、誤差が大きくなるため、参考値として掲載するか、掲載自体を割愛している。
- (8) 標本誤差

標本誤差とは、今回のように全体（母集団）の中から一部を抽出して行う標本調査では、全体を対象に行った調査と比べ、調査結果に差が生じることがあるが、その誤差のことをいう。この誤差は、標本の抽出方法や標本数によって異なるが、誤差を数学的に計算することが可能である。

今回の調査の回答結果から、母集団（足立区内にある事業所）全体の比率を推定するため、無作為抽出法の場合の標本誤差の〈算出式〉と〈早見表〉を示した。

標本誤差および〈早見表〉は、以下のように使用する。

例えば、問29の「貴社（貴事業所）では、現在、高年齢期（60歳以上）の従業員を雇用されていますか」という質問に対して、「はい（雇用している）」と答えた事業所は、750事業所のうち70.1%であった。

回答事業所(人)数が750事業所(人)、回答の比率が70%前後のときの標本誤差は、〈早見表〉では±3.35%であるから、「高年齢期の従業員を雇用している」という事業所(人)は、足立区内の従業員がいる事業所全体（母集団）の73.5%から66.8%であると推定できる。

〈 標本誤差算出式 〉

$$b = 2\sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

b = 標本誤差

N = 母集団数（足立区内の全事業所）

n = 比率算出の基数（回答者数）

P = 回答の比率（ $0 \leq P \leq 1$ ）

〈 雇用従業員属性別早見表 〉

回答の比率 (P)		10%または 90%前後	20%または 80%前後	30%または 70%前後	40%または 60%前後	50%前後
基 数 (n)						
全体	840	± 2.07	± 2.76	± 3.16	± 3.38	± 3.45
雇用従業員あり	750	± 2.19	± 2.92	± 3.35	± 3.58	± 3.65
雇用従業員なし	89	± 6.36	± 8.48	± 9.72	± 10.39	± 10.60
外国人従業員雇用あり	109	± 5.75	± 7.66	± 8.78	± 9.38	± 9.58
高年齢期従業員あり	526	± 2.62	± 3.49	± 4.00	± 4.27	± 4.36
女性従業員あり	648	± 2.36	± 3.14	± 3.60	± 3.85	± 3.93

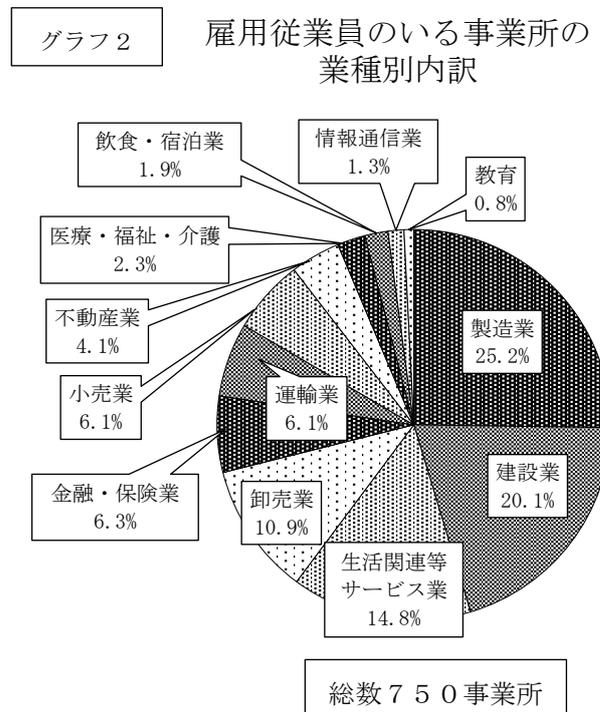
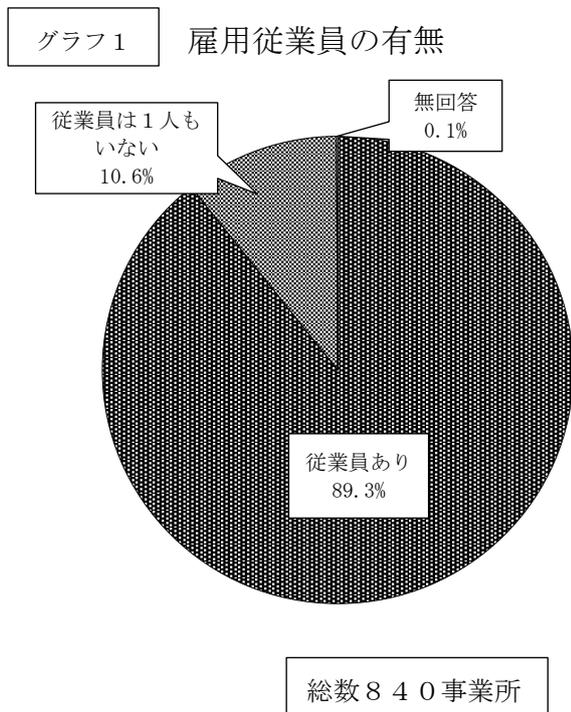
〈 主要回答数別早見表 〉

回答の比率 (P)		10%または 90%前後	20%または 80%前後	30%または 70%前後	40%または 60%前後	50%前後
基 数 (n)						
600		± 2.45	± 3.27	± 3.74	± 4.00	± 4.08
400		± 3.00	± 4.00	± 4.58	± 4.90	± 5.00
200		± 4.24	± 5.66	± 6.48	± 6.93	± 7.07
100		± 6.00	± 8.00	± 9.17	± 9.80	± 10.00
50		± 8.49	± 11.31	± 12.96	± 13.86	± 14.14
30		± 10.95	± 14.61	± 16.73	± 17.89	± 18.26

第2章 調査の要約

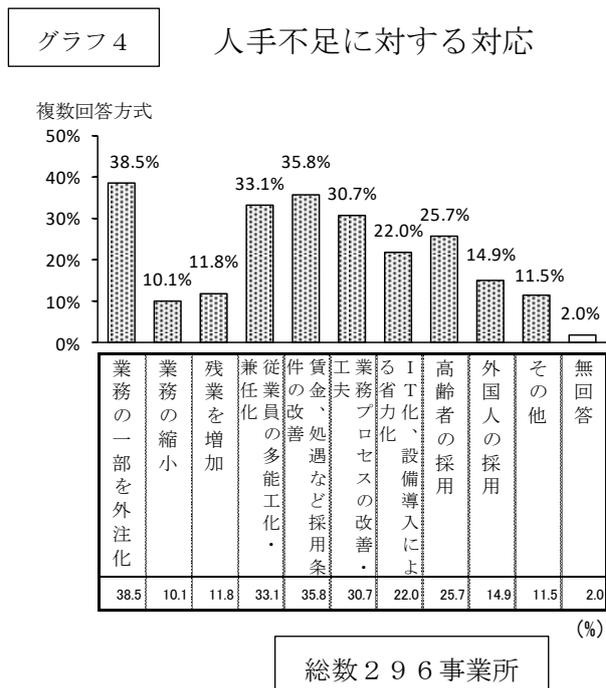
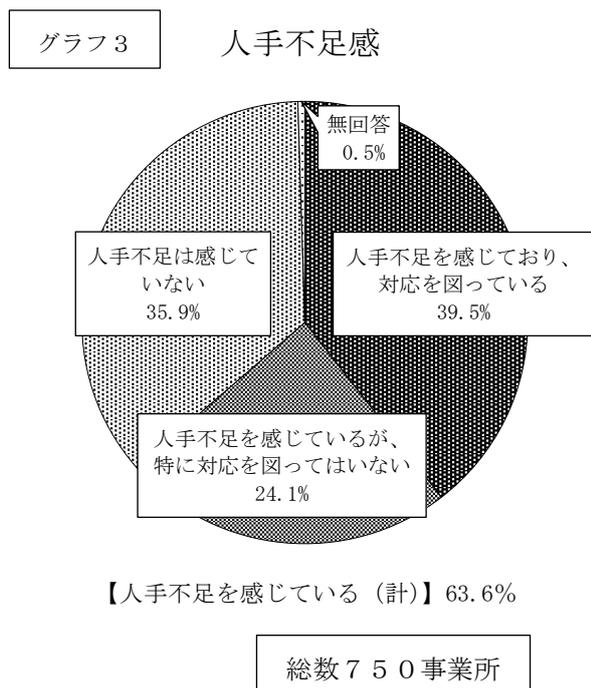
1 回答事業所の特性

- 雇用従業員のいる事業所は、ほぼ9割（89.3%）（グラフ1）。業種では「製造業」がもっとも多い（グラフ2）。



2 従業員の雇用状況と雇用従業員数

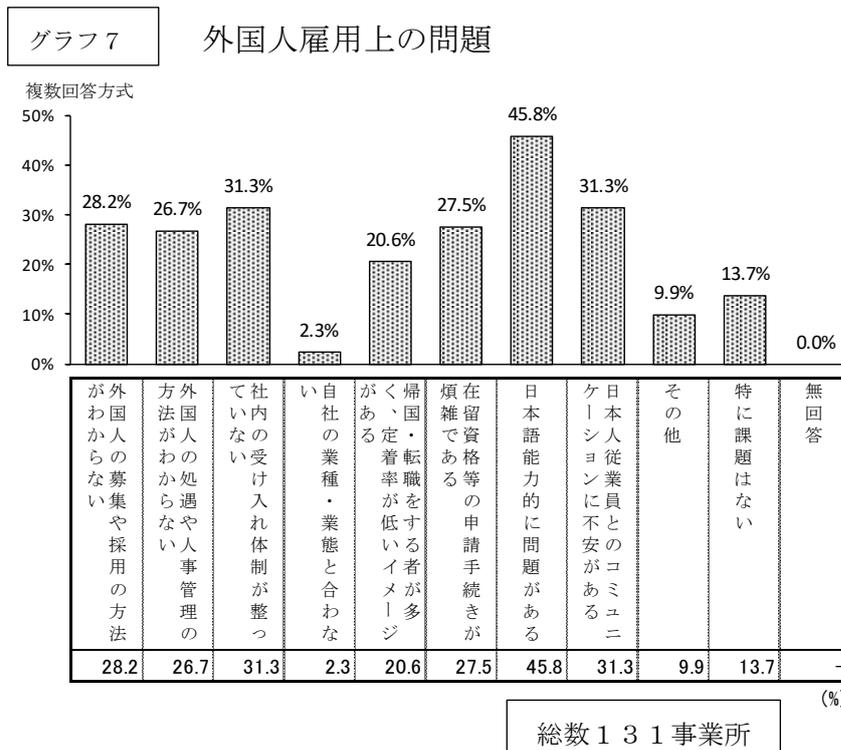
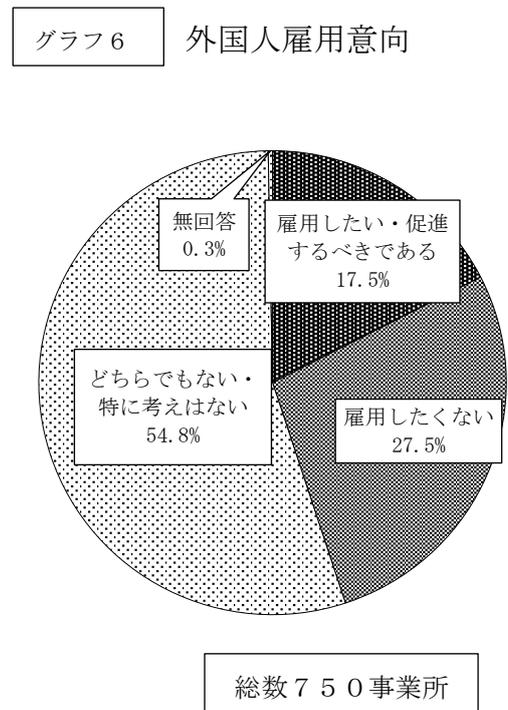
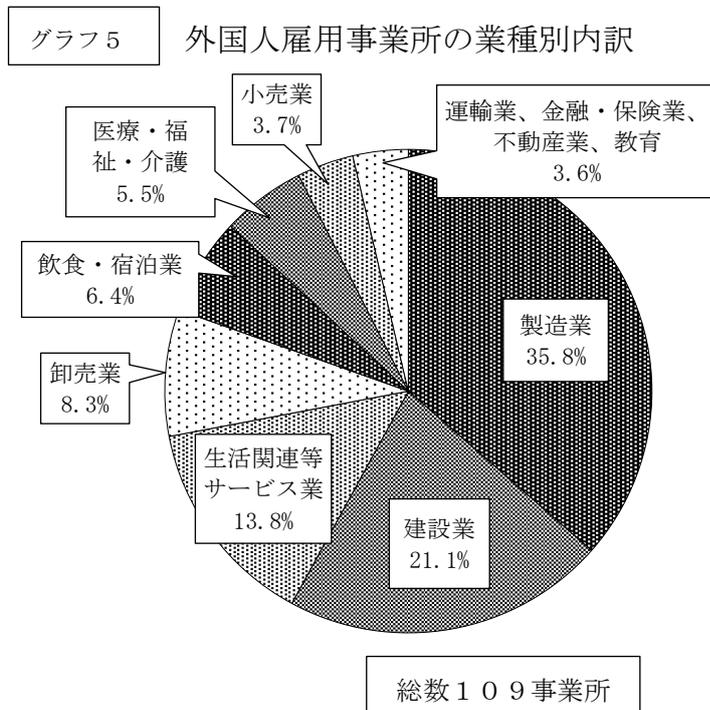
- 雇用従業員のいる事業所の中で【人手不足を感じている】事業所が6割台半ば（グラフ3）。人手不足に対する具体的対応内容では「業務の一部を外注化」がもっとも高い（グラフ4）。



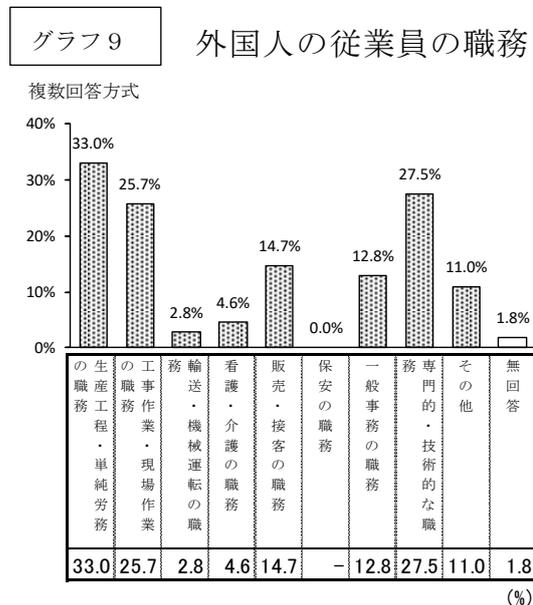
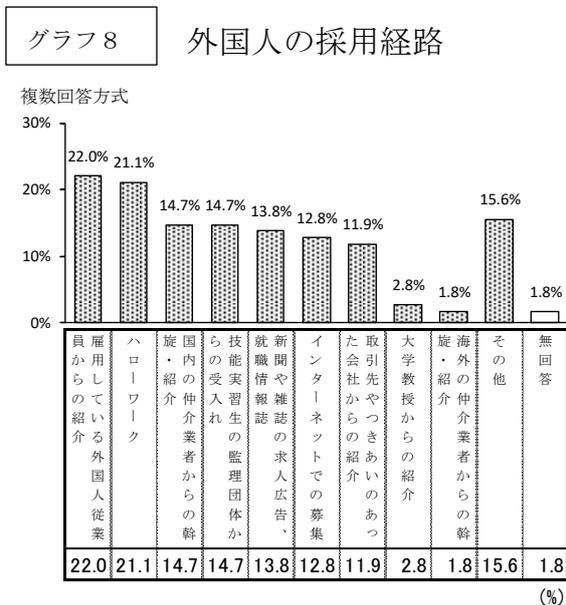
3 外国人従業員の雇用について

- 雇用従業員がいる750事業所の中で、現在、外国人従業員を雇用しているのは、109事業所（14.5%）で1割台半ば。業種内訳では「製造業」がもっとも多い（グラフ5）。

外国人従業員の雇用について「雇用したい・促進すべきである」との回答は2割弱（グラフ6）。雇用上の課題では「日本語能力」がもっとも高い（グラフ7）。



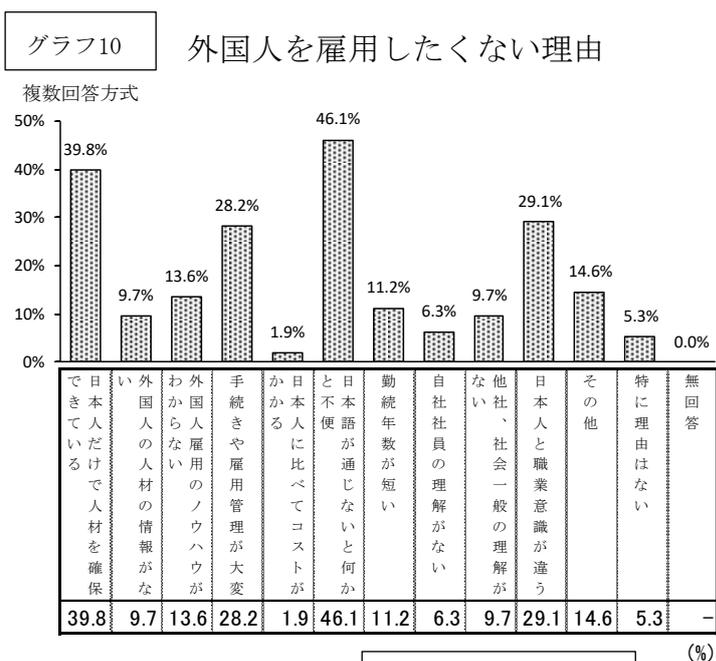
- 外国人を雇用している109事業所に、雇用外国人従業員の採用経路を聞いた結果は、「雇用外国人からの紹介」(22.0%) (グラフ8) がもっとも高く、職務内容では「生産工程・単純労務」(33.0%) がもっとも高い (グラフ9)。



総数109事業所

総数109事業所

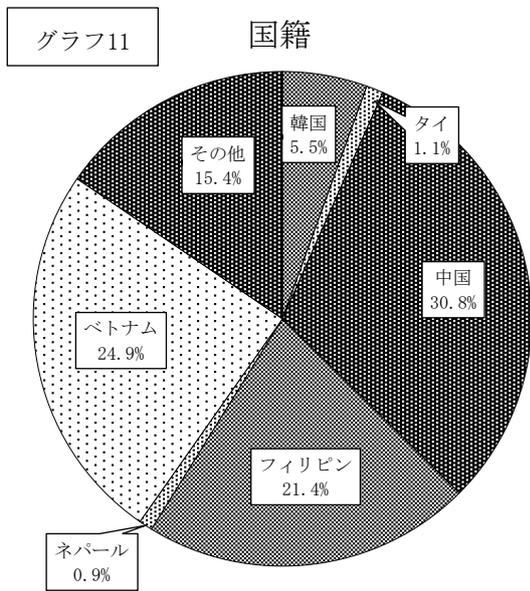
- 外国人従業員を「雇用したくない」と回答した事業所のその理由では、「日本語が通じないと何かと不便」がもっとも高い (グラフ10)。



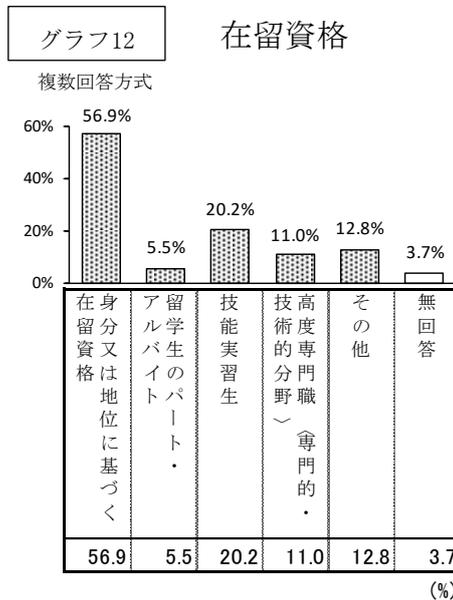
総数206事業所

4 雇用外国人従業員の詳細

- 国籍別の構成比は「中国」(30.8%)が3割強でもっとも高い(グラフ11)。在留資格では「身分又は地位に基づく在留資格」が6割近くで高く、「技能実習生」を挙げた事業所はほぼ2割の22事業所となっている(グラフ12)。なお、『技能実習生』延べ137人のうちベトナム国籍が82人でもっとも多い。

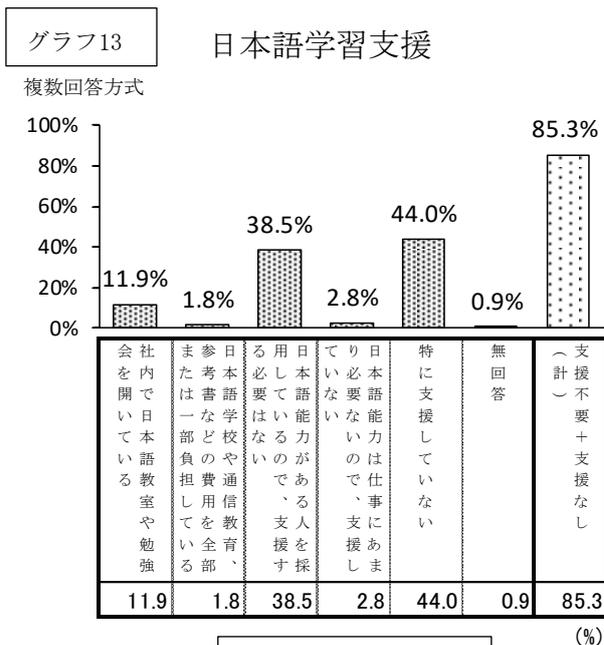


外国人従業員延べ人数454人

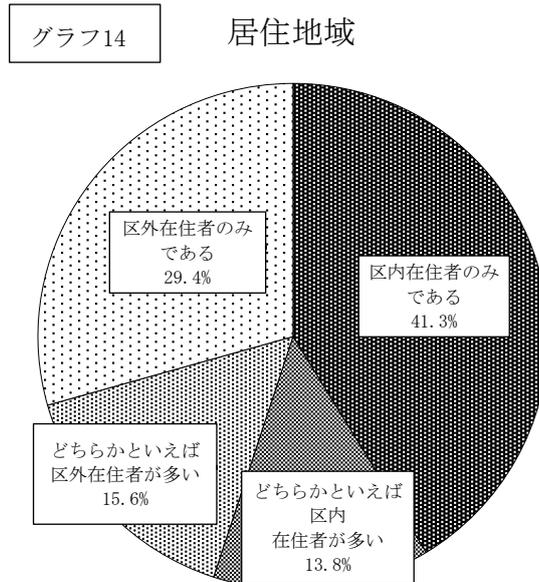


総数109事業所

- 日本語学習支援の状況をみると「特に支援していない」がもっとも高い(グラフ13)。居住地域を聴いた結果は、「区内在住者のみ」がもっとも多い(グラフ14)



総数109事業所



【区内在住者のみ+多い(計)】55.0%
【区外在住者のみ+多い(計)】45.0%

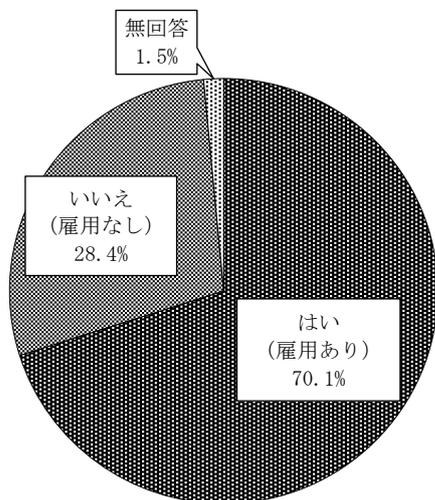
総数109事業所

5 高年齢期従業員と女性従業員の雇用について

- 雇用従業員がいる750事業所の中で、現在『高年齢期（60歳以上）の従業員雇用あり』は7割（グラフ15）。現在『女性従業員の雇用あり』は8割台半ば（グラフ16）。

グラフ15

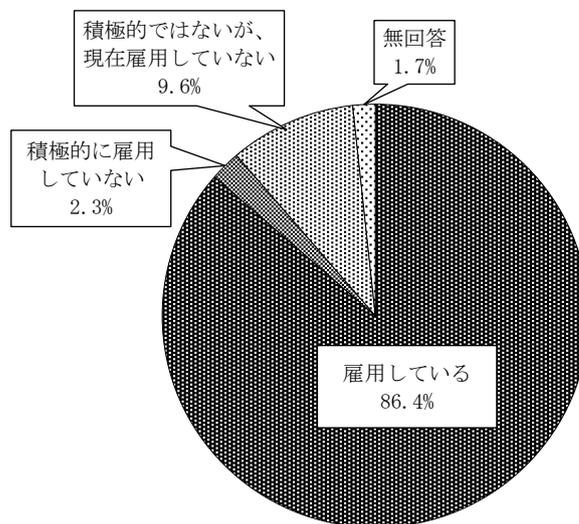
高年齢期従業員の雇用状況



総数750事業所

グラフ16

女性従業員の雇用状況



【雇用していない (計)】11.9%

総数750事業所

第3章 調査結果の分析

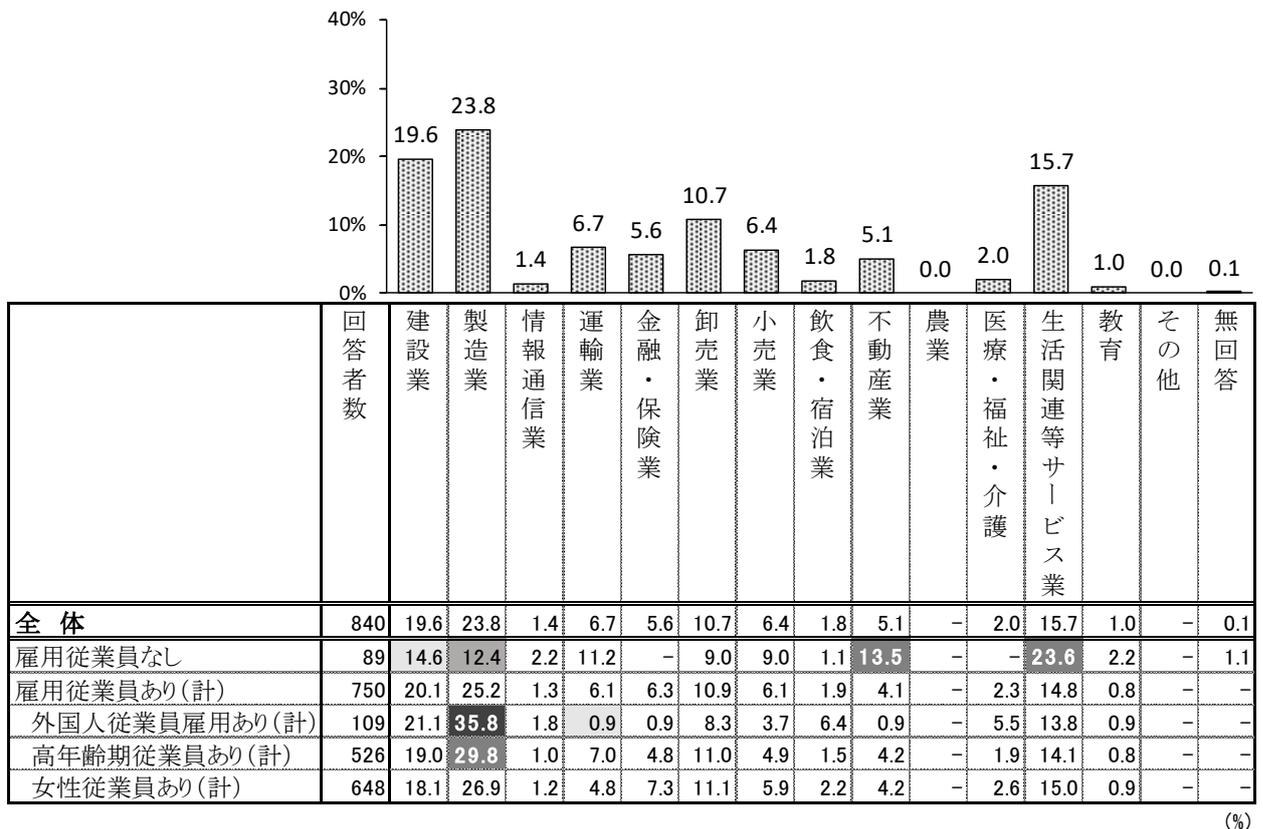
1 回答事業所の特性

(1) 対象事業所の業種

■ 「製造業」「建設業」「サービス業」が各々2割台半ば～1割台半ばで上位3業種

【全事業所の方におうかがいします】

問1 貴社（貴事業所）の業種についてお知らせください〈○は1つだけ〉。



有効回答のあった840事業所の業種をみると、「製造業」（23.8%）が2割台半ばで最も多く、以下「建設業」（19.6%）がほぼ2割、「サービス業」（15.7%）が1割台半ば、「卸売業」（10.7%）が1割強で続き、上位業種となっている。

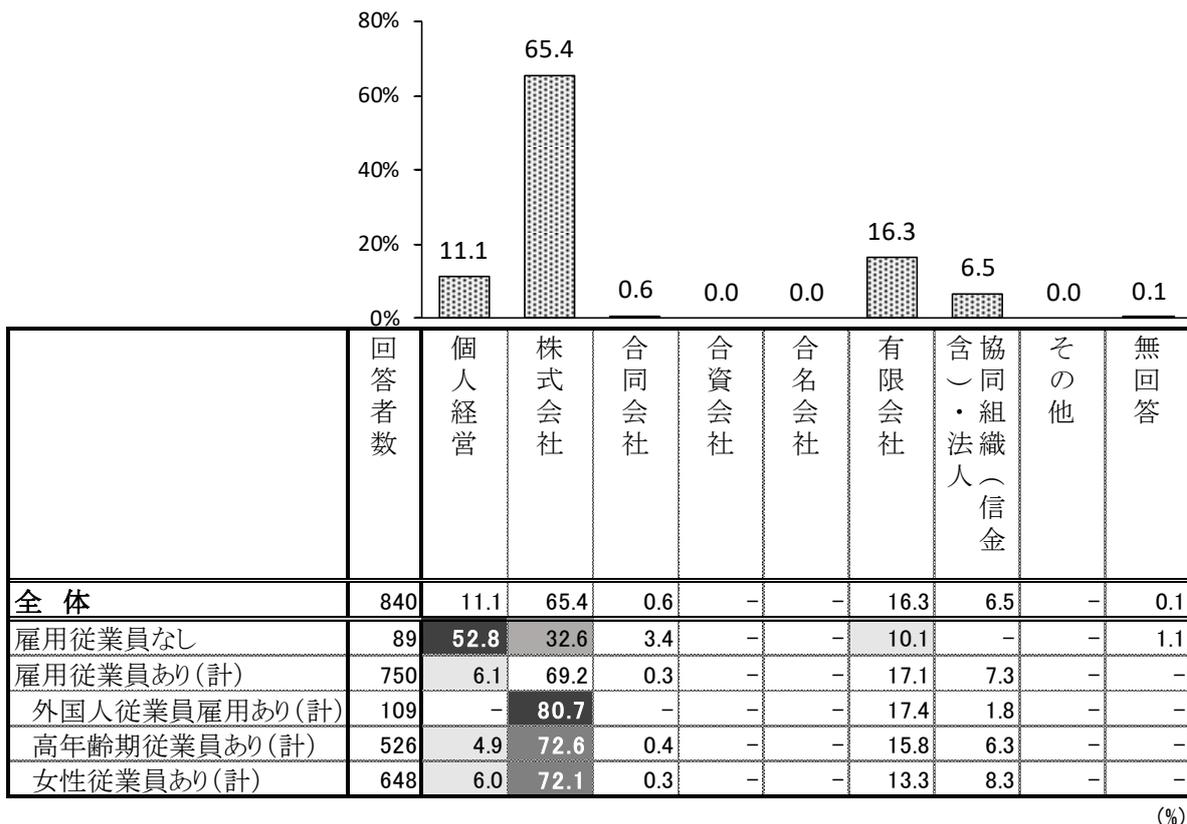
事業所属性別にみると、雇用従業員のいない事業所では「不動産業」（13.5%）と「サービス業」（23.6%）の割合がやや高め、製造業（12.4%）が低い。一方、外国人従業員を雇用している事業所では「製造業」（35.8%）の割合が更に高くなっている。

(2) 対象事業所の組織形態

■ 「株式会社」が6割台半ばで中核。「有限会社」は1割台半ば、「個人経営」が1割強

【全事業所の方におうかがいします】

問2 貴社（貴事業所）の組織形態についてお知らせください<○は1つだけ>。



840事業所の組織形態をみると、「株式会社」(65.4%)がほぼ2/3を占めて多く、以下、「有限会社」(16.3%)が1割台半ば、「個人経営」(11.1%)が1割強、「信用金庫」を中心とした新設の「協同組織(信金含)・法人」(6.5%)が1割未満で続く構成となっている。

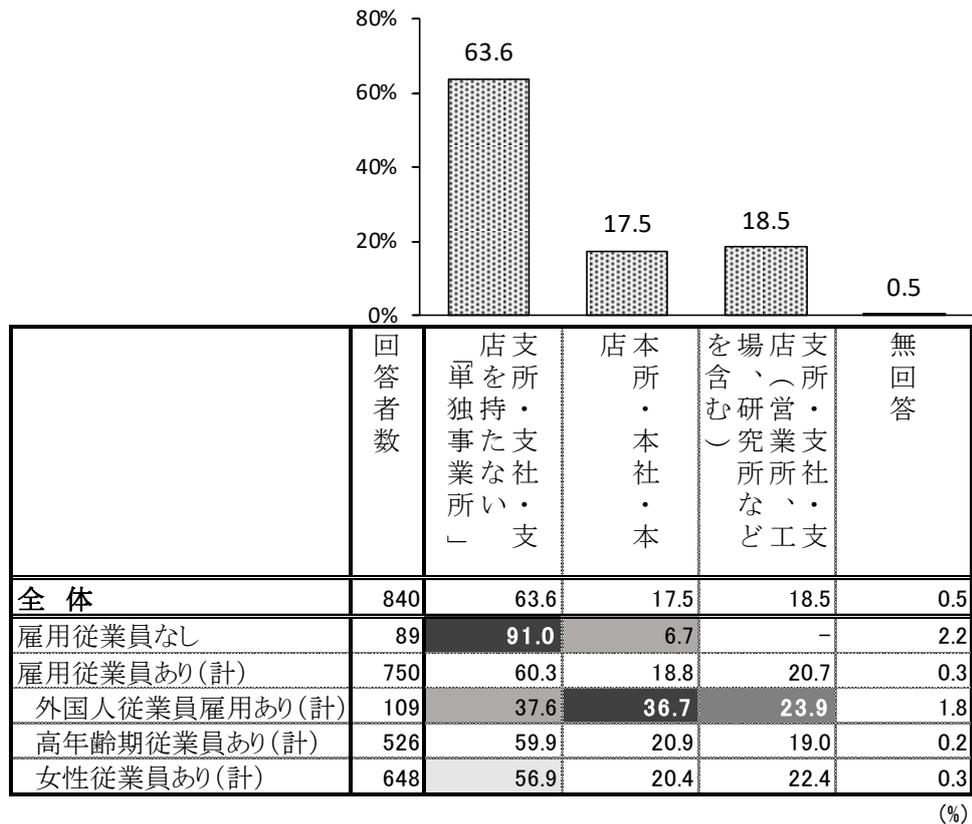
事業所属性別でみると、雇用従業員のいない事業所では「個人経営」(52.8%)が過半数を占めて特に高く、一方、外国人従業員を雇用している事業所では「株式会社」(80.7%)の割合が更に高くなっている。

(3) 対象事業所の種類

■ 「単独事業所」が6割台半ばで中核。「支社(所/店)」と「本社(所/店)」がそれぞれ2割弱

【全事業所の方におうかがいします】

問3 貴事業所の種類について、あてはまるものをお知らせください<○は1つだけ>。



840事業所の種類では、支社・支店等を持たない「単独事業所」(63.6%)が6割台半ばを占めて多く、これに「支所・支社・支店」(18.5%)と「本所・本社・本店」(17.5%)がそれぞれ2割弱で並んで続く構成となっている。

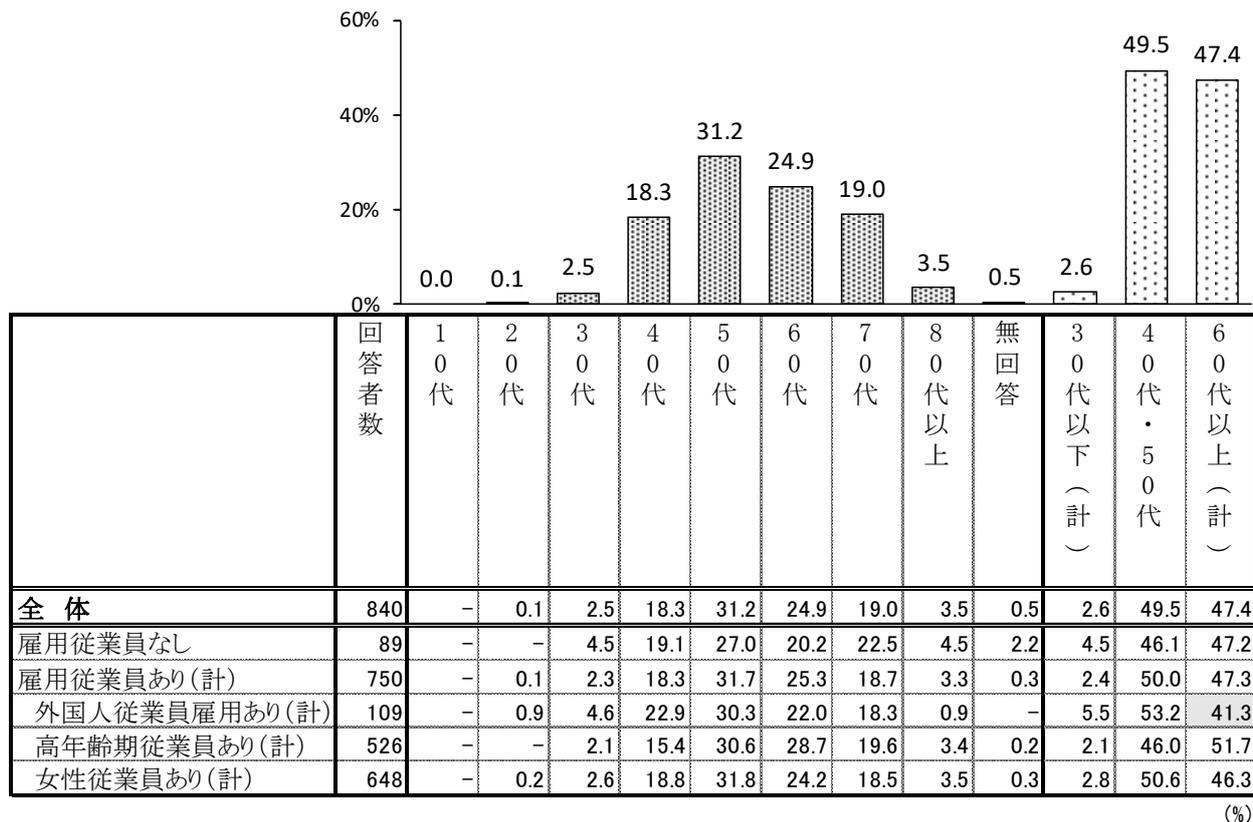
事業所属性別でみると、雇用従業員のいない事業所では「単独事業所」(91.0%)が9割強を占めて特に高い。一方、外国人従業員を雇用している事業所では「単独事業所」(37.6%)の割合が低く、「本所・本社・本店」(36.7%)と「支所・支社・支店」(23.9%)の割合が相対的に高くなっている。

(4) 対象企業の経営者の年代

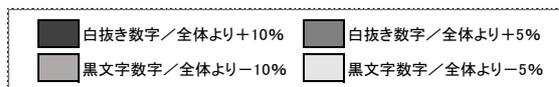
■ 3割強の「50代」を筆頭に、【40～70代】で9割超

【全事業所の方におうかがいします】

問4 貴社の経営者の年代についてお知らせください<○は1つだけ>。



(%)



840事業所の会社経営者の年代では、「50代」(31.2%)が3割強で最も多く、「60代」(24.9%)が2割台半ばで続き、以下「70代」(19.0%)と「40代」(18.3%)がともに2割弱で並び、これら4年代層(40代～70代)で全体の9割以上(93.5%)を占める結果となっている。

事業所属性別でも、会社経営者の年代には大きな違いはみられない。

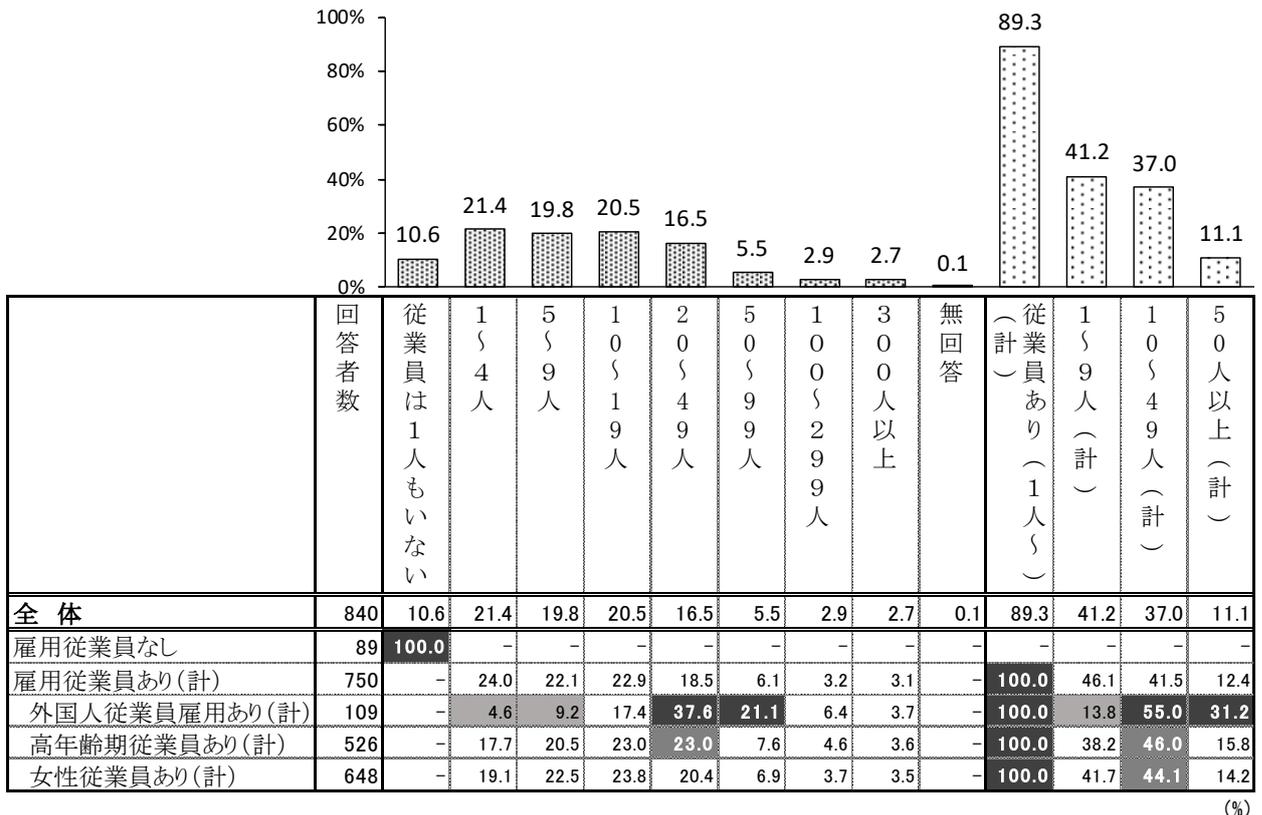
2 従業員の雇用状況と雇用従業員数

（1）対象事業所の雇用従業員数

■ 『雇用従業員あり』がほぼ9割に達するが、全体の4割強を【1～9人】が占める

【全事業所の方におうかがいします】

問5 貴社（貴事業所）の従業員総数についてお知らせください<○は1つだけ>。



白抜き数字／全体より+10%
 白抜き数字／全体より+5%
 黒文字数字／全体より-10%
 黒文字数字／全体より-5%

840事業所に対して、従業員総数を聞いた結果は、1人以上の具体的な従業員数を回答した事業所が、89.3%に相当する750事業所で、従業員数としては「1～4人」（21.4%）、「5～9人」（19.8%）、「10～19人」（20.5%）がそれぞれ2割前後を占めて多くなっており、これに「20～49人」（16.5%）が1割台後半で続くが、50人以上の3区分の回答比率はいずれも1割未満にとどまり、これら3区分を合わせた【50人以上】（11.1%）で何とか1割を超えるレベルにある。

一方、「従業員は1人もいない」（10.6%）は、全体の1割強に相当する89事業所が挙げている。

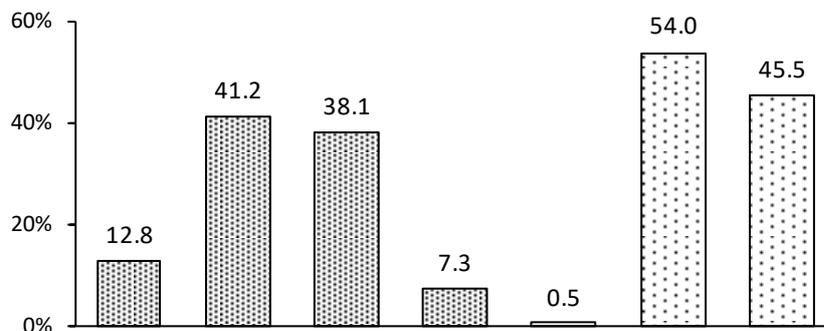
事業所属性別にみると、外国人従業員を雇用している事業所では「20～49人」（37.6%）や「50～99人」（21.1%）の比率が高く、相対的に従業員数が多い傾向がみられる。

(2) 従業員の居住地

■ 4割強の「どちらかといえば区内～」を中核に『区内在住者が主流』が5割台半ばを占める

【従業員を雇用している方におうかがいします】

問6 従業員の方々のお住まいについてお知らせください<〇は1つだけ>。



	回答者数	ある区内在住者のみ	どちらかといえば区内在住者が多い	どちらかといえば区外在住者が多い	ある区外在住者のみ	無回答	多数(計)区内在住者のみ+	多数(計)区外在住者のみ+
全体	750	12.8	41.2	38.1	7.3	0.5	54.0	45.5
従業員数1～9人	311	1.3	49.5	45.7	3.5	-	50.8	49.2
従業員数10～49人	93	-	40.9	55.9	-	3.2	40.9	55.9
従業員数50人以上	109	2.8	52.3	39.4	5.5	-	55.0	45.0
外国人従業員雇用あり(計)	81	3.7	48.1	44.4	3.7	-	51.9	48.1
高年齢期従業員あり(計)	648	11.0	41.7	41.4	5.4	0.6	52.6	46.8
女性従業員あり(計)	332	15.1	40.4	36.7	7.2	0.6	55.4	44.0

(%)



雇用従業員のいる750事業所に、従業員の在住地域を聞いた結果は、最も多い「どちらかといえば区内在住者が多い」(41.2%)に「区内在住者のみ」(12.8%)を合わせた【区内在住者のみ+多数】(54.0%)が5割台半ばを占めて、「どちらかといえば区外在住者が多い」(38.1%)に「区外在住者のみ」(7.3%)を合わせた【区外在住者のみ+多数】(45.5%)より10ポイント近く多くなっている。

事業所属性別にみると、従業員数10～49人層では、全体の傾向と異なり【区外在住者のみ+多数】(55.9%)の方が【区内在住者のみ+多数】(40.9%)より15ポイント多くなっている。

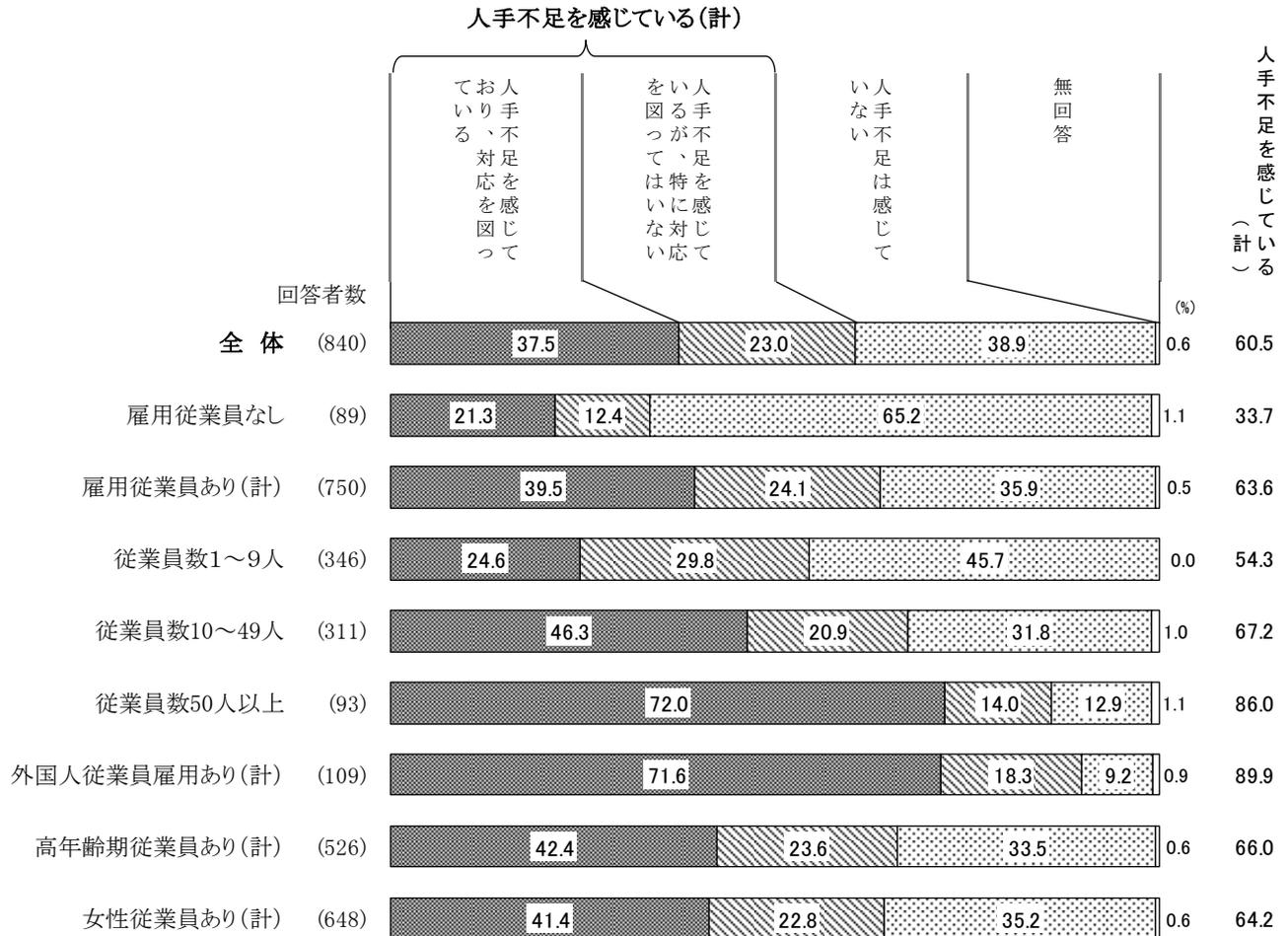
（3）現在の人手不足感の有無と人手不足への対応有無

■ 6割強の事業所が人手不足を感じており、「対応を図っている」も全体の4割弱

【全事業所の方におうかがいします】

問7 貴社（貴事業所）では、現在の従業員数に対して、人手不足を感じておられますか。また、人手不足を感じている場合は、何か対応を図っておられますか（○は1つだけ）。

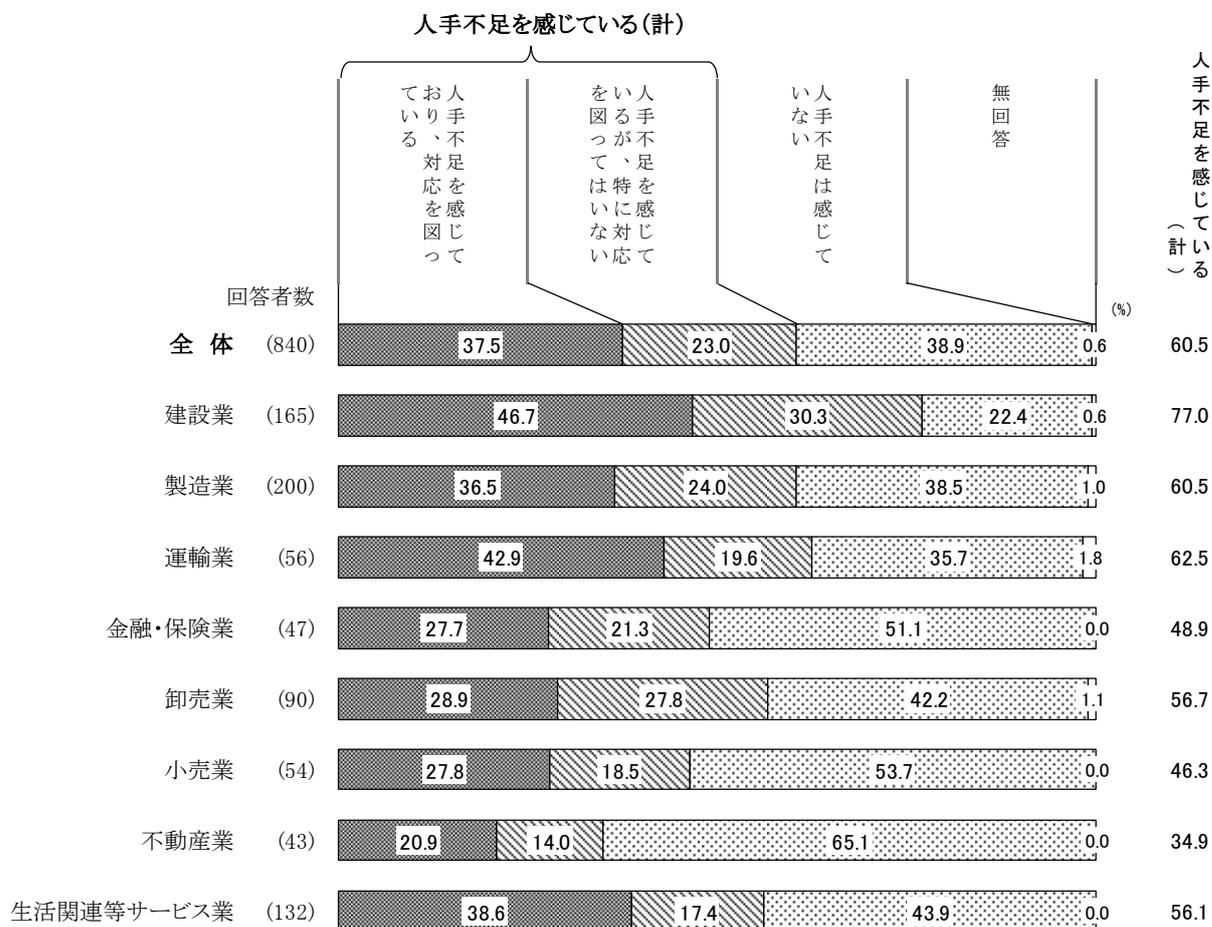
《事業所規模属性別》



従業員が1人もいない89事業所等を含めた全840事業所に、現在の人手不足感を聞いた結果は、「人手不足は感じていない」(38.9%)が4割弱で最も多いものの、僅差で「人手不足を感じており、対応を図っている」(37.5%)が続き、これに「人手不足を感じているが、特に対応を図ってはいない」(23.0%)を合わせた【人手不足を感じている】(60.5%)は6割を超える結果となっている。

事業所属性別にみると、「人手不足を感じており、対応を図っている」は、従業員数50人以上(72.0%)と外国人従業員雇用あり(71.6%)でともに7割強と高い一方、雇用従業員なし(21.3%)と従業員1～9人(24.6%)ではともに2割台と低い。

《業種別》



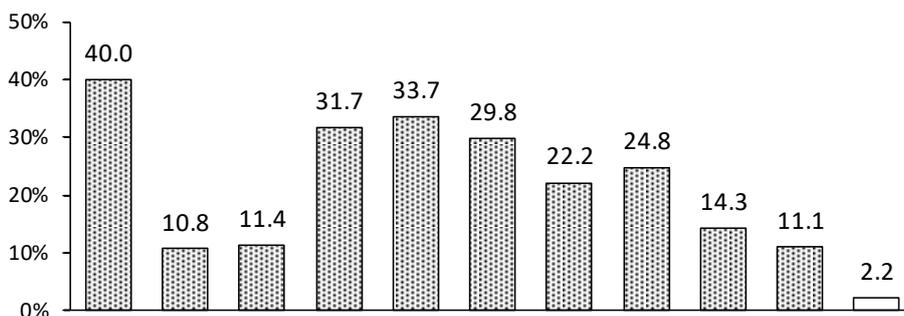
この結果を主な業種別にみると、【人手不足を感じている】は、建設業（77.0%）で8割弱と高い一方で、3割台半ばにとどまる不動産業（34.9%）を筆頭に、小売業（46.3%）や金融・保険業（48.9%）では低めとなっている。

なお、「人手不足を感じており、対応を図っている」は、建設業（46.7%）のほかに、運輸業（42.9%）やサービス業（38.6%）、製造業（36.5%）でも、その他の業種に比べると相対的に高めとなっている。

(4) 人手不足への対応内容

■ 「業務の一部を外注化」が4割で最も高いが、対応内容は多岐にわたっている

〈問7で「1. 人手不足を感じており、対応を図っている」とご回答の方におうかがいします〉
 問7-1 貴社（貴事業所）では、人手不足への対応をどのように行っておられますか
 〈○はあてはまるものすべて〉。



	回答者数	業務の一部を外注化	業務の縮小	残業を増加	兼従業員の多能工化・の改善	賃金、処遇など採用条件	工夫業務プロセスの改善・	省力化	IT化、設備導入による	高齢者の採用	外国人の採用	その他	無回答
全体	315	40.0	10.8	11.4	31.7	33.7	29.8	22.2	24.8	14.3	11.1	2.2	
雇用従業員なし	19	63.2	21.1	5.3	10.5	-	15.8	26.3	10.5	5.3	5.3	5.3	
雇用従業員あり(計)	296	38.5	10.1	11.8	33.1	35.8	30.7	22.0	25.7	14.9	11.5	2.0	
従業員数1~9人	85	55.3	10.6	8.2	22.4	20.0	18.8	11.8	21.2	9.4	5.9	3.5	
従業員数10~49人	144	34.7	8.3	13.9	38.2	42.4	31.9	25.0	22.9	16.7	11.1	2.1	
従業員数50人以上	67	25.4	13.4	11.9	35.8	41.8	43.3	28.4	37.3	17.9	19.4	-	
外国人従業員雇用あり(計)	78	30.8	7.7	15.4	34.6	39.7	30.8	25.6	39.7	47.4	11.5	-	
高年齢期従業員あり(計)	223	34.1	10.8	13.0	35.4	36.8	30.5	23.3	31.4	15.7	12.1	2.2	
女性従業員あり(計)	268	38.1	9.7	12.7	35.1	36.6	32.8	23.9	25.0	14.2	12.3	1.9	
建設業	77	57.1	11.7	6.5	28.6	31.2	23.4	7.8	15.6	23.4	13.0	3.9	
製造業	73	42.5	5.5	17.8	46.6	27.4	28.8	28.8	35.6	23.3	4.1	2.7	
運輸業	24	29.2	25.0	12.5	8.3	45.8	20.8	20.8	33.3	-	8.3	-	
卸売業	26	30.8	-	7.7	34.6	30.8	42.3	30.8	30.8	3.8	15.4	3.8	
生活関連等サービス業	51	37.3	7.8	13.7	31.4	41.2	33.3	25.5	29.4	7.8	9.8	-	

(%)



前問（問7）で「人手不足を感じており、対応を図っている」と回答した315事業所に、対応の内容を複数回答で聞いた結果をみると、「業務の一部を外注化」（40.0％）で最も高く、以下「賃金、処遇など採用条件の改善」（33.7％）、「従業員の多能工化・兼任化」（31.7％）、「業務プロセスの改善・工夫」（29.8％）などが3割前後で続き上位となっている。

なお、「その他」を含めて選択肢を提示した全10項目中、「高齢者の採用」（24.8％）は2割台半ばで第5位に、「外国人の採用」（14.3％）は1割台半ばで第7位に挙げられている。

この結果を事業所の属性別と主な業種別にみると、「業務の一部を外注化」は雇用従業員なし（63.2％）や従業員数1～9人（55.3％）、建設業（57.1％）で高く、「賃金、処遇など採用条件の改善」は運輸業（45.8％）で、「従業員の多能工化・兼任化」は製造業（46.6％）で、「業務プロセスの改善・工夫」は従業員数50人以上（43.3％）と卸売業（42.3％）で、「高齢者の採用」は外国人従業員雇用あり（39.7％）と従業員50人以上（37.3％）と製造業（35.6％）で、それぞれ高くなっている。

3 外国人従業員の雇用について

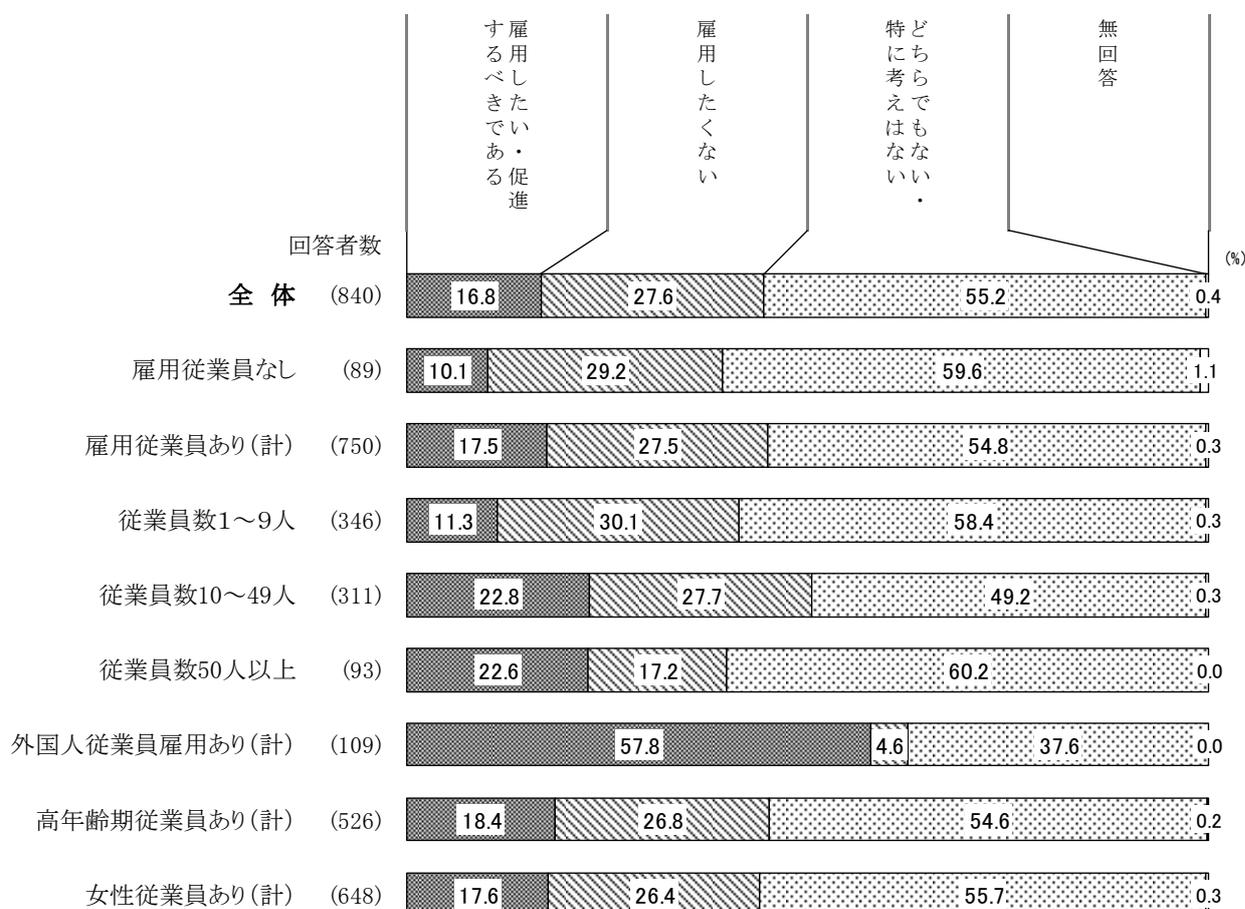
(1) 外国人従業員雇用への考え

■ 「雇用したい・促進すべき」は2割弱で、「雇用したくない」は3割弱

【全事業所の方におうかがいします】

問8 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の雇用について、どのように考えておられますか
 <○は1つだけ>。

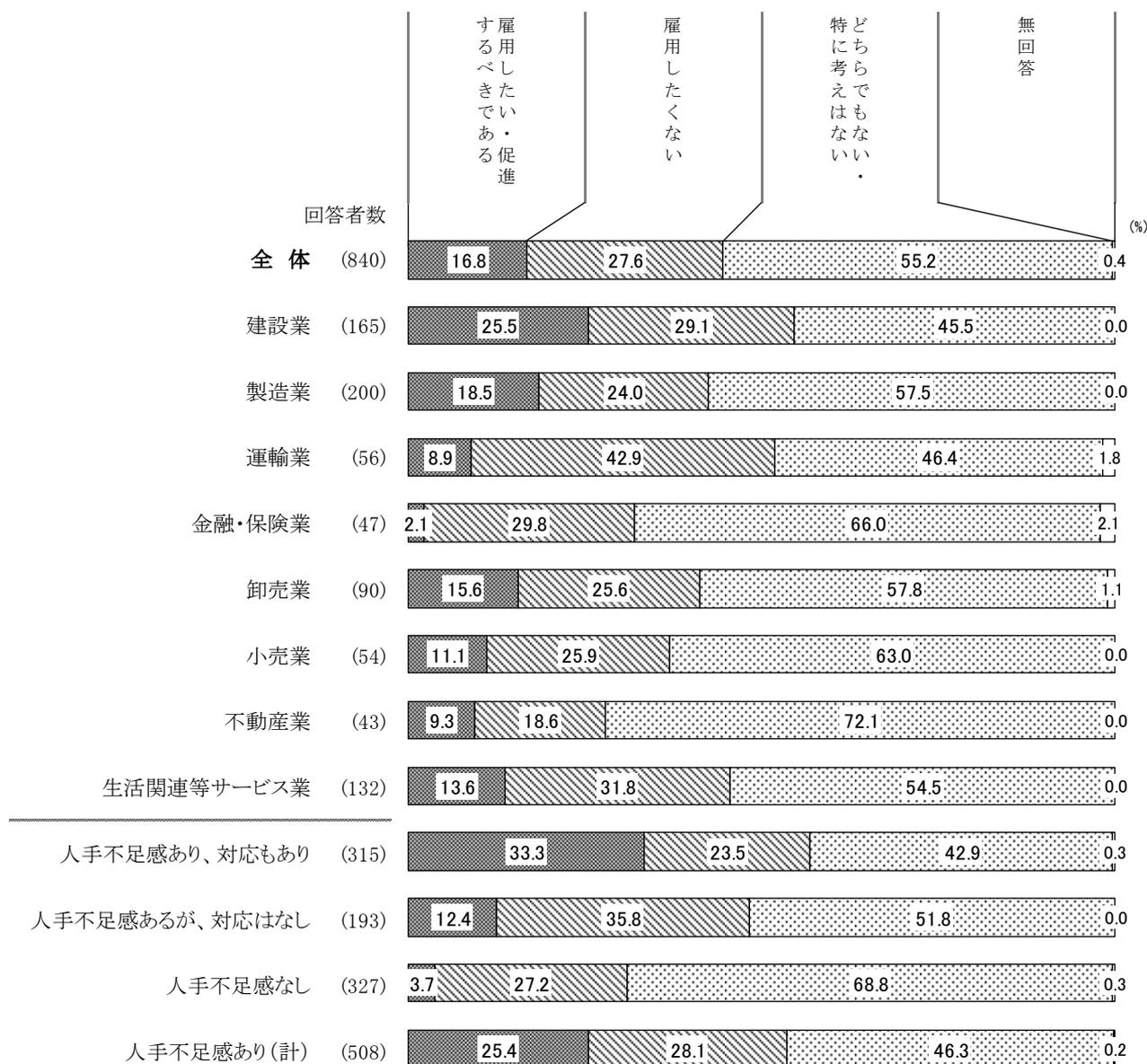
《事業所規模属性別》



従業員が1人もいない89事業所等を含めた全840事業所に、外国人従業員の雇用に対する考えを聞いた結果は、「どちらでもない・特に考えはない」(55.2%)が5割台半ばを占めて最も多く、「雇用したくない」(27.6%)が3割弱で続き、「雇用したい・促進すべきである」(16.8%)は2割弱で、全840事業所中141事業所となっている。

事業所属性別にみると、「雇用したい・促進すべきである」は外国人従業員雇用あり(57.8%)では6割弱と極めて高いが、これに次ぐのは、従業員数10～49人(22.8%)と従業員数50人以上(22.6%)でそれぞれ2割強となっている。

《業種・現在の人手不足感の有無と対応有無別》



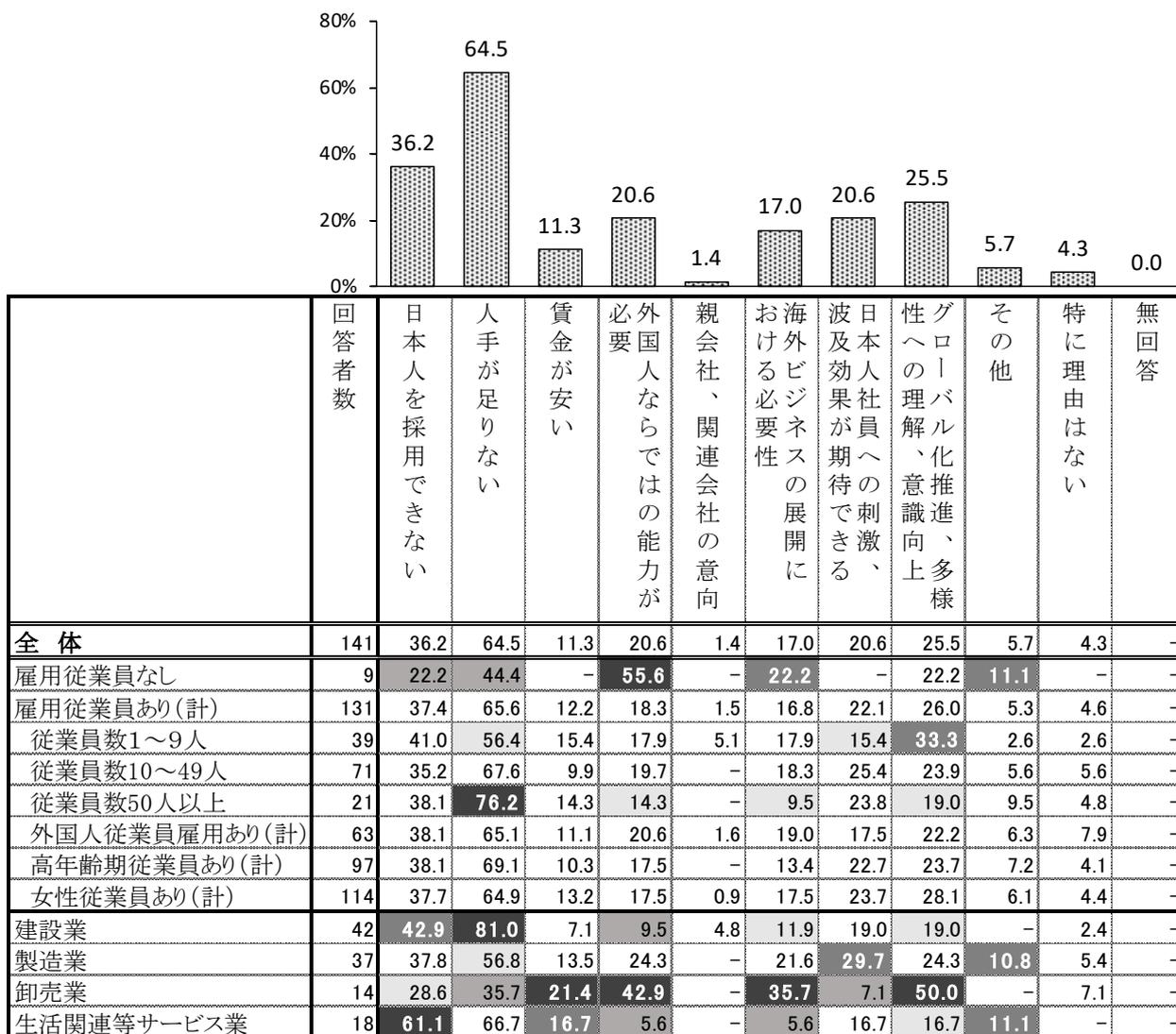
外国人従業員の雇用に対する考えを主な業種別にみると、「雇用したい・促進すべきである」は建設業（25.5%）で高い一方、金融・保険業（2.1%）で低くなっている。

なお、人手不足感の状況別では、「雇用したい・促進すべきである」は人手不足感あり対応もあり（33.3%）で最も高く、人手不足感の強い事業所ほど外国人従業員の雇用ニーズも高まる傾向がみられる。

(2) 外国人従業員雇用意向理由

■ 「人手が足りない」が6割台半ばで最も高く、「日本人を採用できない」が3割台で次点

〈問8で「1. 雇用したい・促進するべきである」とお答えの方におうかがいします〉
 問9 貴社（貴事業所）で、外国人従業員を雇用したいと思われる理由についてお知らせ
 ください〈〇はあてはまるものすべて〉。



(%)



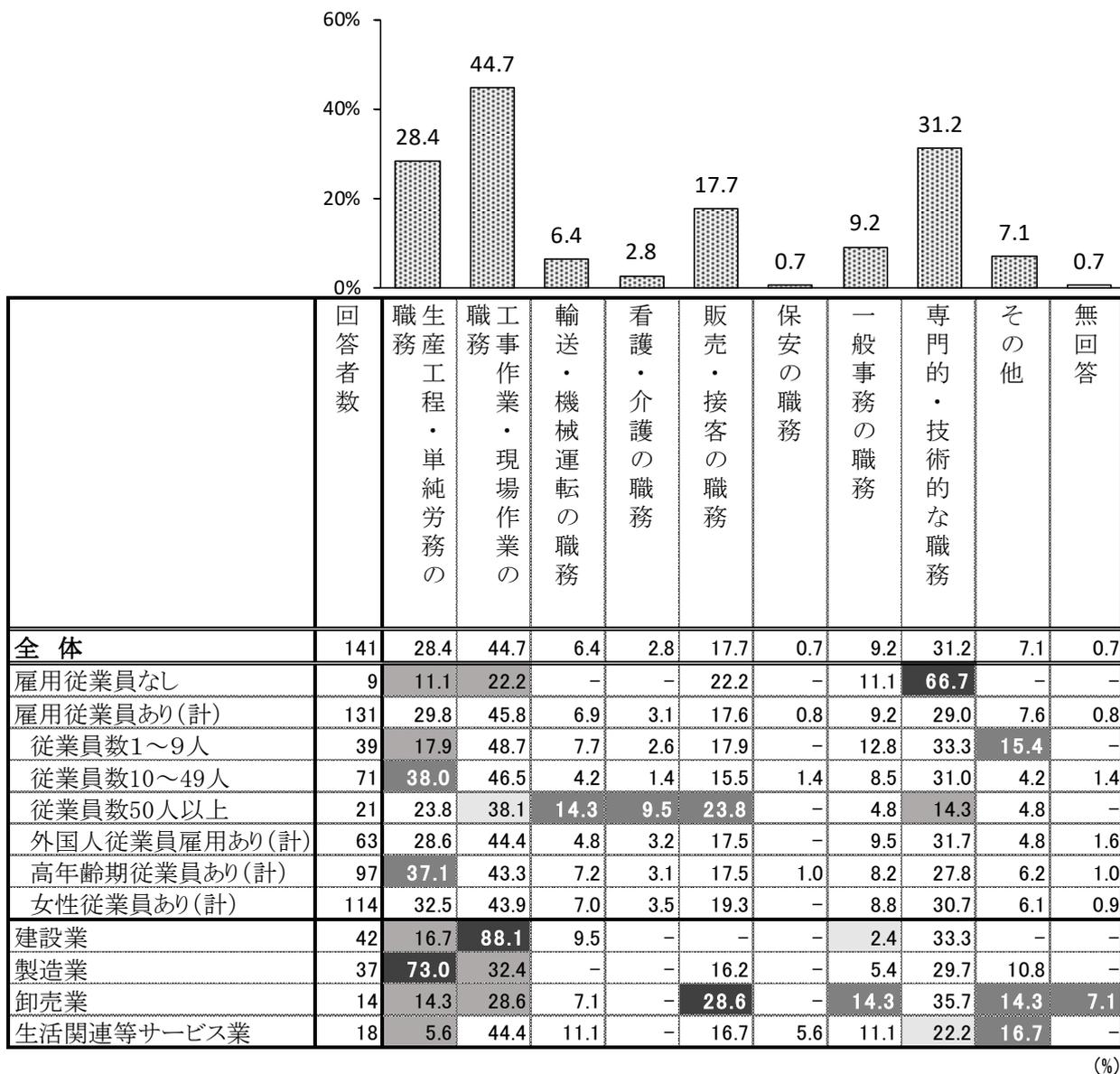
前問（問8）で外国人従業員の雇用について「雇用したい・促進するべきである」と回答した141事業所に対して、その理由を複数回答で聞いた結果をみると、「人手が足りない」（64.5%）が6割台半ばで最も高く、これに「日本人を採用できない」（36.2%）が3割台半ば、「グローバル化推進、多様性への理解、意識向上」（25.5%）が2割台半ば、「外国人ならではの能力が必要」と「日本人社員への刺激、波及効果が期待できる」（各20.6%）がそれぞれ2割強で並んで続き、これらが上位項目となっている。

この外国人従業員雇用意向理由の結果を、事業所属性別と主な業種別にみると、「人手が足りない」は従業員50人以上（76.2%）と建設業（81.0%）で高くなっており、それ以外では、サンプル数が少ないことに留意が必要ながら、サービス業（18事業所）では「日本人を採用できない」（61.1%）が高く、卸売業（14事業所）では「グローバル化推進、多様性への理解、意識向上」（50.0%）、「外国人ならではの能力が必要」（42.9%）、「海外ビジネスの展開における必要性」（35.7%）などが、それぞれ高くなっている。

(3) 外国人従業員活用意向職務

■ 「工事・現場の作業」「専門・技術的職務」「生産工程や単純な労務」が上位

〈問8で「1. 雇用したい・促進するべきである」とお答えの方におうかがいします〉
 問10 貴社（貴事業所）では、どのような職務で外国人従業員を活用されていきたいとお考え
 ですか〈〇はあてはまるものすべて〉。



(%)



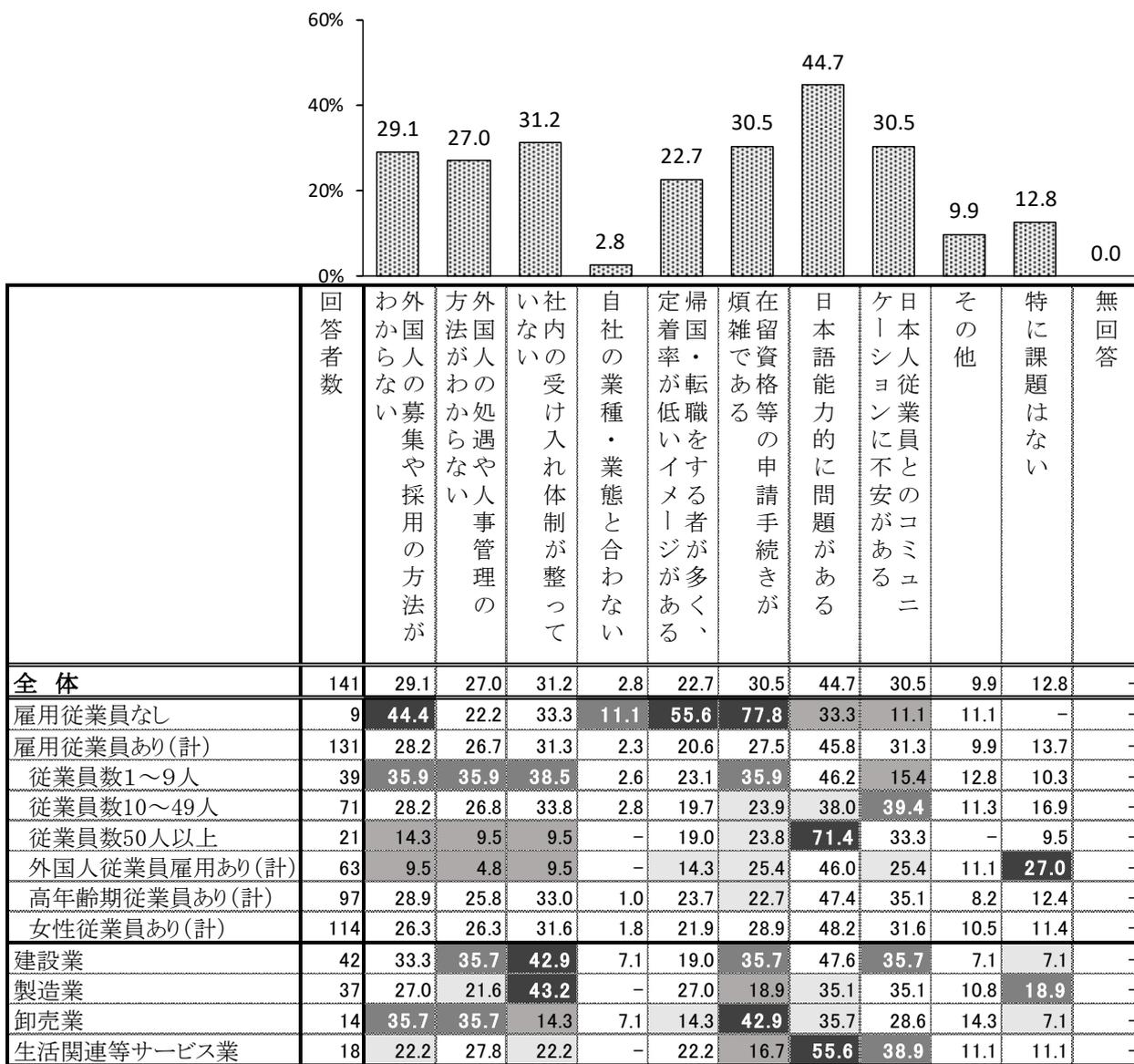
引き続き、外国人従業員雇用意向のある141事業所に、外国人従業員をどのような職務で活用していきたいかを聞いた結果は、「工事作業・現場作業の職務」(44.7%)が4割台半ばで最も高く、これに「専門的・技術的な職務」(31.2%)と「生産工程・単純労務の職務」(28.4%)がともに3割前後で並び、以下「販売・接客の職務」(17.7%)が2割弱で続き、上位となっている。

この結果を事業所属性別にみても、際立った大きな違いはほとんどみられないが、主な業種別でみると、建設業では「工事作業、現場作業の職務」(88.1%)が、製造業では「生産工程、単純労務の職務」(73.0%)が、それぞれ極めて高くなっている。

(4) 外国人従業員雇用上の課題

■ 「日本語能力」が4割台半ばで最も高いが、外国人雇用の課題は多岐にわたる様子

＜問8で「1. 雇用したい・促進するべきである」とお答えの方におうかがいします＞
 問11 貴社（貴事業所）において、外国人従業員を雇用していく上で、課題と思われる点がございましたらお知らせください＜○はあてはまるものすべて＞。



	回答者数	わからない	外国人の募集や採用の方法がわからない	外国人の処遇や人事管理の方法がわからない	社内の受け入れ体制が整っていない	自社の業種・業態と合わない	定着率が低いイメージがある	帰国・転職をする者が多く、煩雑である	在留資格等の申請手続きが	日本語能力的に問題がある	日本人従業員とのコミュニケーションに不安がある	その他	特に課題はない	無回答
全体	141	29.1	27.0	31.2	2.8	22.7	30.5	44.7	30.5	9.9	12.8	-	-	
雇用従業員なし	9	44.4	22.2	33.3	11.1	55.6	77.8	33.3	11.1	11.1	-	-	-	
雇用従業員あり(計)	131	28.2	26.7	31.3	2.3	20.6	27.5	45.8	31.3	9.9	13.7	-	-	
従業員数1～9人	39	35.9	35.9	38.5	2.6	23.1	35.9	46.2	15.4	12.8	10.3	-	-	
従業員数10～49人	71	28.2	26.8	33.8	2.8	19.7	23.9	38.0	39.4	11.3	16.9	-	-	
従業員数50人以上	21	14.3	9.5	9.5	-	19.0	23.8	71.4	33.3	-	9.5	-	-	
外国人従業員雇用あり(計)	63	9.5	4.8	9.5	-	14.3	25.4	46.0	25.4	11.1	27.0	-	-	
高年齢期従業員あり(計)	97	28.9	25.8	33.0	1.0	23.7	22.7	47.4	35.1	8.2	12.4	-	-	
女性従業員あり(計)	114	26.3	26.3	31.6	1.8	21.9	28.9	48.2	31.6	10.5	11.4	-	-	
建設業	42	33.3	35.7	42.9	7.1	19.0	35.7	47.6	35.7	7.1	7.1	-	-	
製造業	37	27.0	21.6	43.2	-	27.0	18.9	35.1	35.1	10.8	18.9	-	-	
卸売業	14	35.7	35.7	14.3	7.1	14.3	42.9	35.7	28.6	14.3	7.1	-	-	
生活関連等サービス業	18	22.2	27.8	22.2	-	22.2	16.7	55.6	38.9	11.1	11.1	-	-	

(%)



次に、外国人従業員雇用意向のある141事業所に、外国人従業員を雇用していく上での課題を聞いた結果は、「日本語能力的に問題がある」(44.7%)が4割台半ばで最も高く、これに「社内の受け入れ体制が整っていない」(31.2%)、「在留資格等の申請手続きが煩雑である」と「日本人従業員とのコミュニケーションに不安がある」(各30.5%)、「外国人の募集や採用の方法がわからない」(29.1%)、「外国人の処遇や人事管理の方法がわからない」(27.0%)の計5項目が3割前後の僅差で並び、上位項目となっている。なお、「特に課題はない」(12.8%)という回答も1割強みられる。

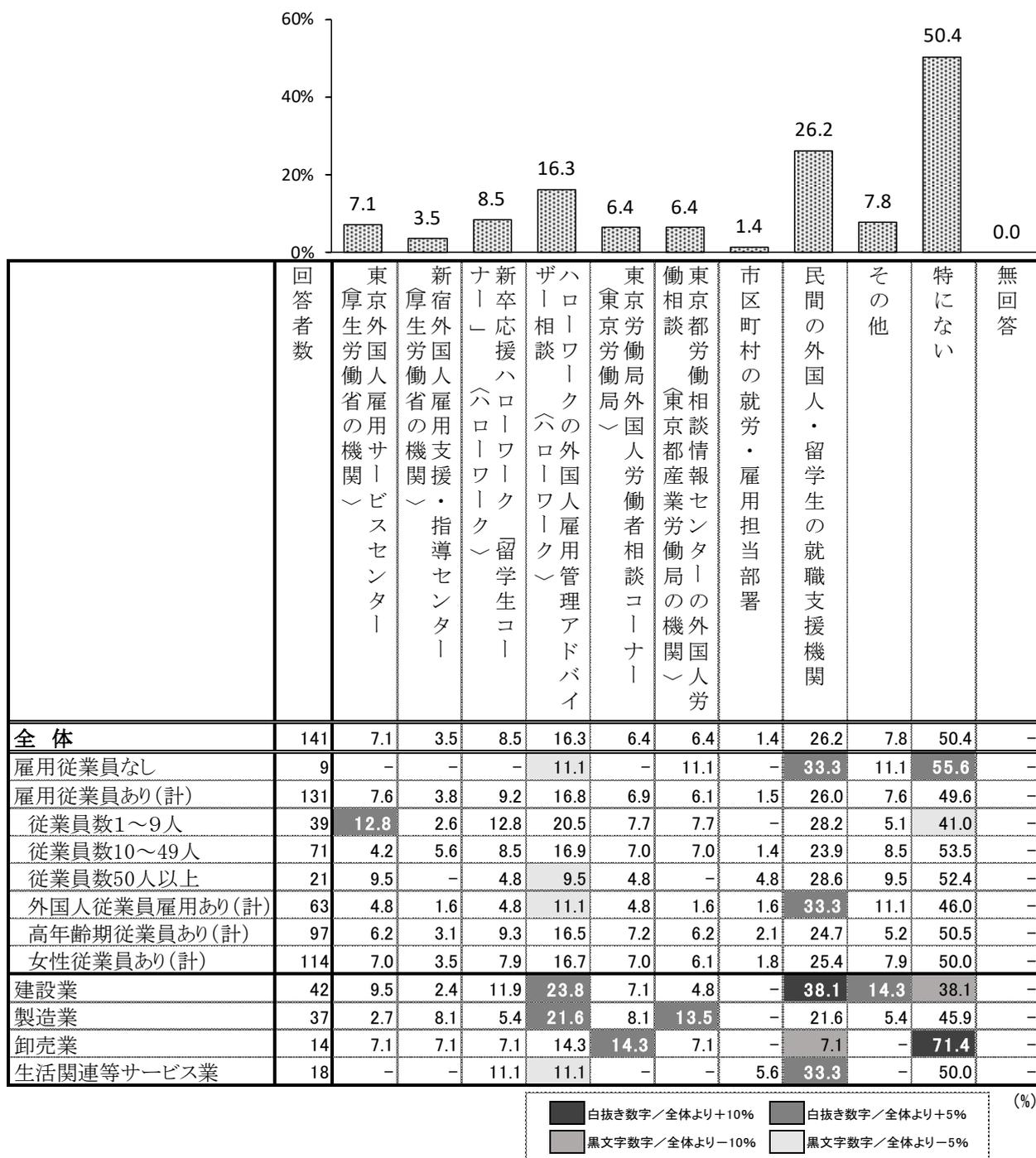
この結果を、事業所属性別にみると、「日本語能力に問題がある」は従業員数50人以上(71.4%)で高く、「特に課題はない」は外国人従業員雇用あり(27.0%)で高くなっている。

主な業種別では、「社内の受け入れ体制が整っていない」は製造業(43.2%)と建設業(42.9%)でそれぞれ高くなっており、それ以外では、サンプル数が少ないことに留意が必要ながら、サービス業(18事業所)では「日本語能力的に問題がある」(55.6%)が高く、卸売業(14事業所)では「在留資格等の申請手続きが煩雑である」(42.9%)が高くなっている。

(5) 外国人従業員に関する相談先

■ 「特にない」が半数を占めるが、具体的な相談先では「民間の就職支援機関」が最上位

〈問8で「1. 雇用したい・促進すべきである」とお答えの方におうかがいします〉
 問12 貴社（貴事業所）において、外国人従業員に関する相談先として考えておられる窓口がございましたらお知らせください〈〇はあてはまるものすべて〉。



また、外国人従業員雇用意向のある141事業所に、外国人従業員に関する相談先として考えている窓口を聞いた結果は、「特にない」(50.4%)が半数を占めて多いものの、具体的な相談先としては、「民間の外国人・留学生の就職支援機関」(26.2%)が最も高く、「ハローワークの外国人雇用管理アドバイザー相談」(16.3%)が1割台半ばで続き上位となっているが、それら以外の相談先については、いずれも1割未満にとどまる。

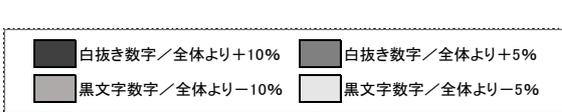
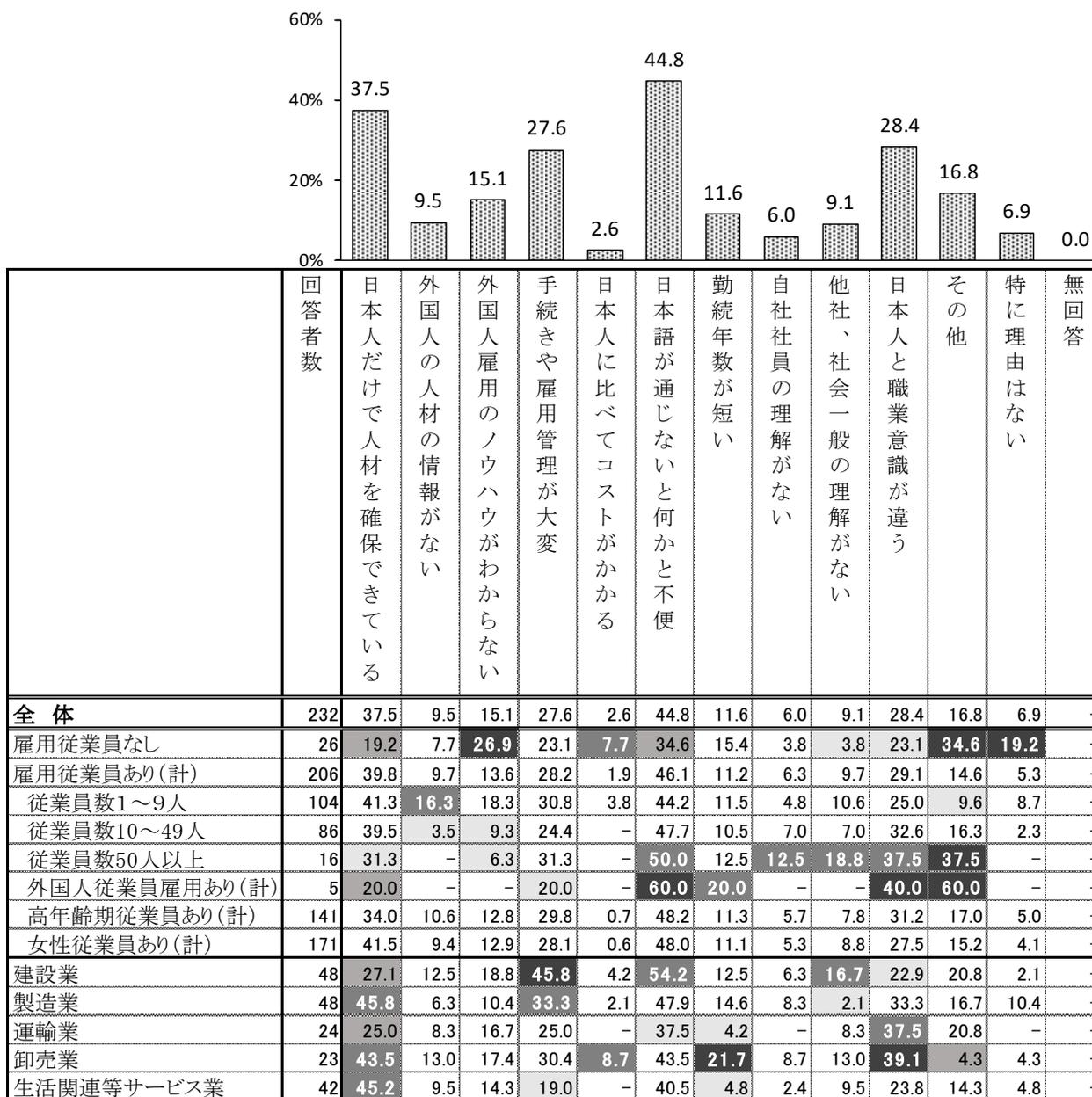
この結果を事業所属性別にみても、大きな違いはみられず、主な業種別でも、建設業で「民間の外国人・留学生の就職支援機関」(38.1%)が、サンプル数の少ない卸売業(14事業所)で「特にない」(71.4%)がそれぞれ高いのを除くと、大きな違いはみられない。

(6) 外国人従業員非雇用意向理由

■ 「日本語が通じないと何かと不便」が4割台半ばで最も高い

〈問8で「2. 雇用したくない」とお答えの方におうかがいします〉

問13 貴社（貴事業所）で、外国人従業員を雇用したくないとお考えの理由についてお知らせください〈〇はあてはまるものすべて〉。



前出の「問8：外国人従業員雇用への考え」で「雇用したくない」と回答した232事業所に、外国人従業員を雇用したくない理由を聞いた結果をみると、「日本語が通じないと何かと不便」(44.8%)が4割台半ばで最も高く、次いで「日本人だけで人材を確保できている」(37.5%)が4割弱、「日本人と職業意識が違う」(28.4%)と「手続きや雇用管理が大変」(27.6%)の2項目がともに3割弱で並んで続き、これらが上位となっている。

事業所属性別にみると、「外国人雇用のノウハウがわからない」が雇用従業員なし(26.9%)で高く、「外国人の人材の情報がない」が従業員数1～9人(16.3%)で高めなのを除くと、大きな違いはみられない。

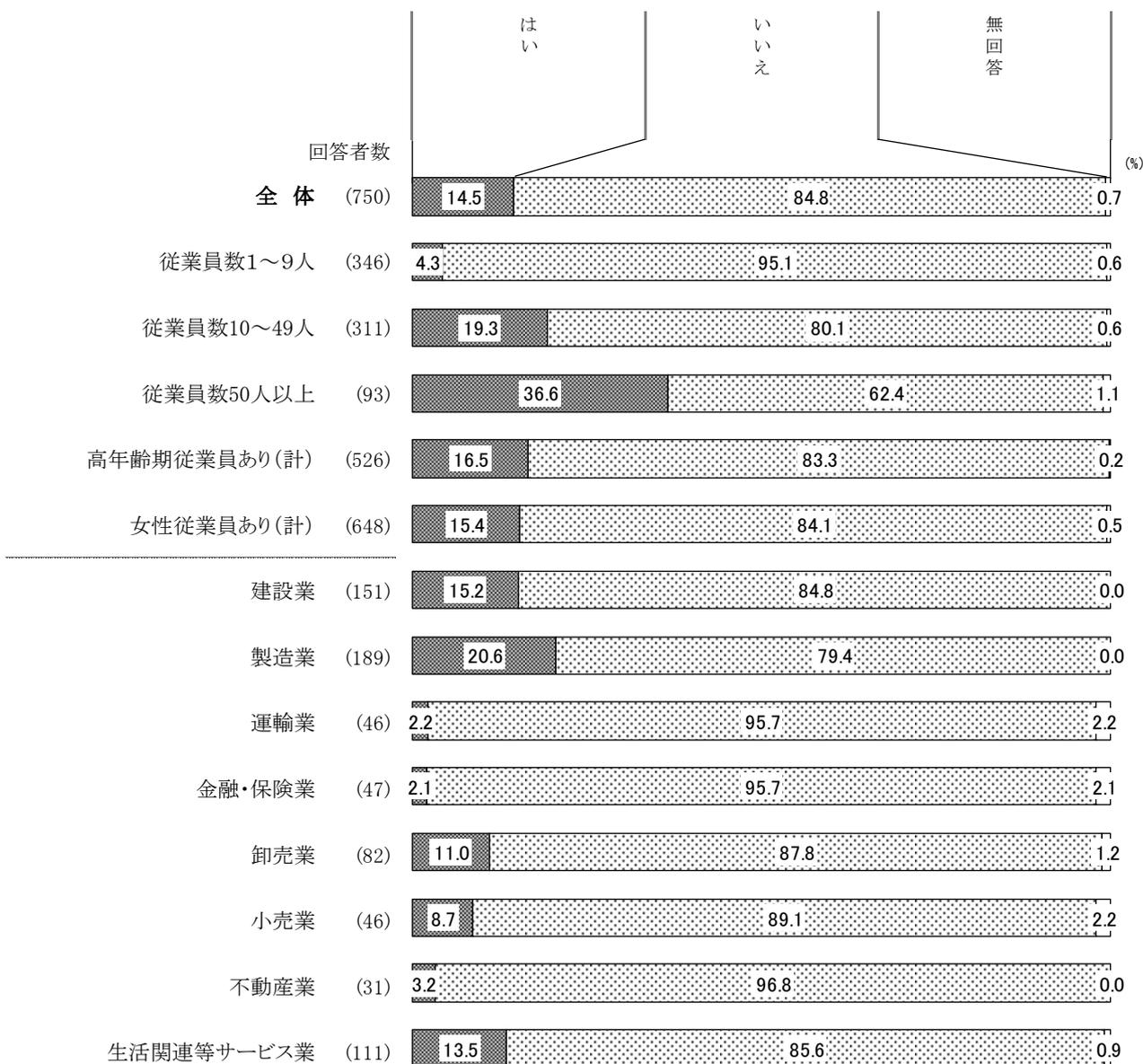
主な業種別でみると、建設業は「手続きや雇用管理が大変」(45.8%)が高く、「日本語が通じないと何かと不便」(54.2%)も高めな一方、「日本人だけで人材を確保できている」(27.1%)は低くなっており、「日本人だけで人材を確保できている」は運輸業(24事業所/25.0%)でも低くなっている。また、卸売業(23事業所)では「日本人と職業意識が違う」(39.1%)と「勤続年数が短い」(21.7%)が高くなっている。

(7) 現在の外国人従業員雇用有無

■ 従業員のいる事業所で、現在外国人従業員がいるのは、14.5%に相当する109事業所

【従業員を雇用されている方におうかがいします】

問14 貴社（貴事業所）では、現在、外国人の従業員を雇用されておられますか
 <○は1つだけ>。



雇用従業員がいる750事業所のうち、現在、外国人従業員を雇用しているのは、14.5%に相当する109事業所で、雇用従業員のない89事業所等を含めた全回答事業所（840事業所）ベースでみた外国人従業員雇用事業所の割合は13.0%となる。

外国人従業員の雇用率（「はい」の比率）を事業所属性別にみると、従業員数50人以上（36.6%）が4割弱で最も高く、総従業員数が多いほど外国人従業員の雇用率も高まる傾向がみられる。

主な業種別に外国人従業員の雇用率（「はい」の比率）をみると、製造業（20.6%）が2割強で最も高く、以下、建設業（15.2%）、サービス業（13.5%）卸売業（11.0%）の順で続いている。

なお、視点を変えて、外国人従業員がいる109事業所の業種別の構成比をみると、「製造業」（35.8%）が3割台半ばを占めて圧倒的に多く、以下、「建設業」（21.1%）、「サービス業」（13.8%）の順で続くが、雇用従業員がいる750事業所の業種分布と相対的に比較してみると、「飲食・宿泊業」（6.4%）と「医療・福祉・介護」（5.5%）でやや高く、「運輸業」「金融・保険業」「不動産業」（各0.9%）などで低くなっている。

（※外国人従業員がいる109事業所の業種別構成比の詳細については、本報告書の17ページの数表を参照のこと）

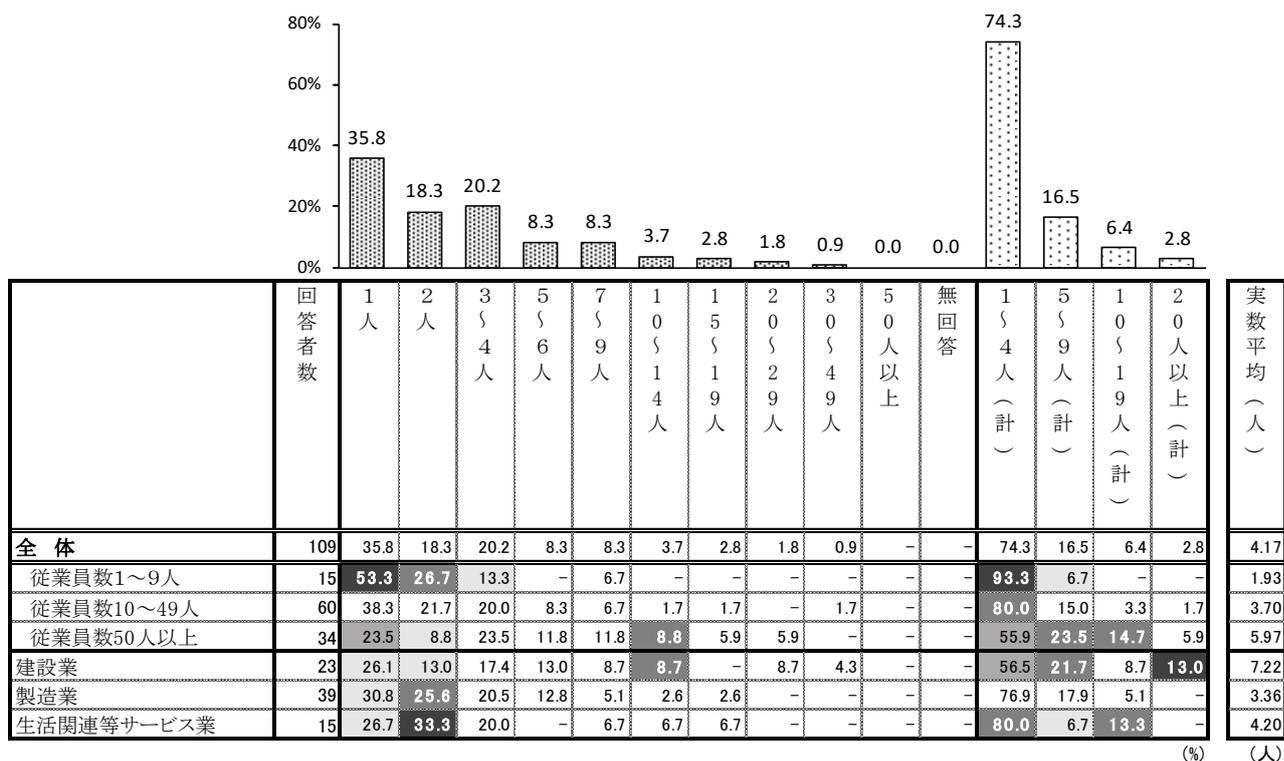
4 雇用外国人従業員の詳細

(1) 現在の外国人従業員の雇用総人数

■ 3割台半ばの「1人」を中核に『1～4人』が7割台半ばを占めるが、平均は4人強

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問15 現在の外国人従業員の雇用総人数をお知らせください<回答は数値で具体的に>。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所の雇用外国人従業員の総人数をみると、「1人」(35.8%)が3割台半ばを占めて多く、「3～4人」(20.2%)と「2人」(18.3%)がそれぞれ2割前後で続き、【1～4人】(74.3%)でほぼ3/4を占めており、以下「5～6人」と「7～9人」(各8.3%)がともに1割弱となっており、【1～9人】(90.8%)で9割強を超えている。

なお、【10～19人】(6.4%)と【20人以上】(2.8%)は合わせても1割未満となっており、109事業所全体での実数平均人数は、4.17人となっている。

現雇用外国人従業員数の平均人数を事業所の従業員人数別にみると、従業員数1～9人で1.93人、10～49人で3.70人、50人以上で5.97人となっており、総従業員数が増えるにつれて雇用外国人従業員数も増える傾向がみられる。

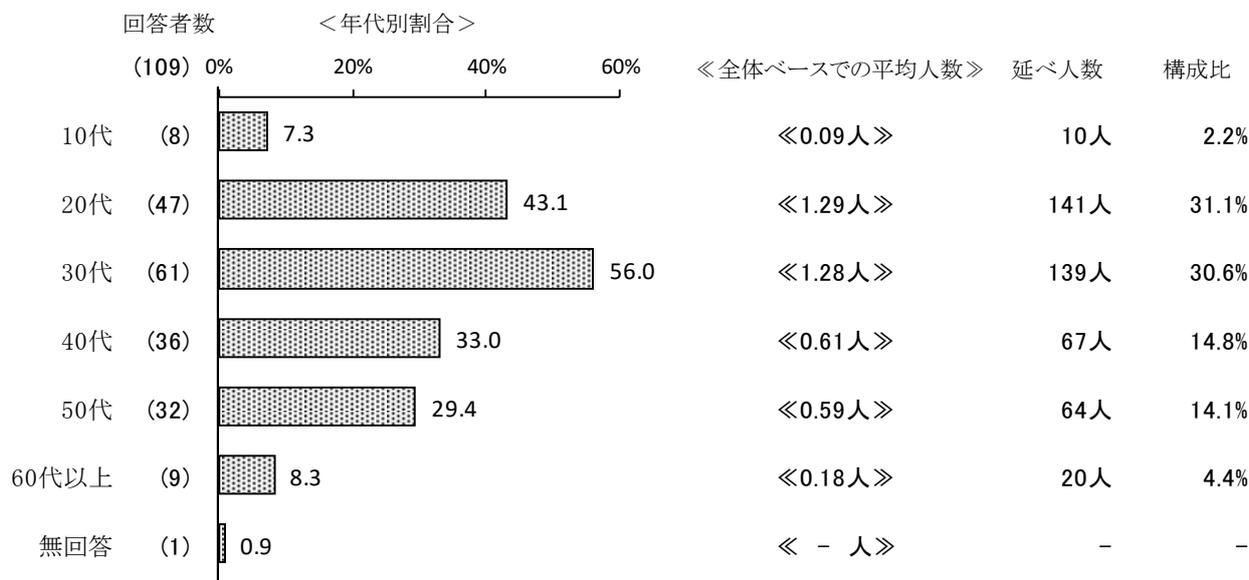
これを、主な業種別にみると、全23事業所中で【20人以上】が3事業所ある建設業が平均7.22人で最も多くなっている。

ちなみに、現在、外国人従業員を雇用している109事業所の雇用外国人従業員の延べ総人数は、454人となっており、業種別では「建設業」が延べ166人で最も多く、以下「製造業」が延べ131人、「サービス業」が延べ63人、「卸売業」が延べ36人、「飲食・宿泊業」が延べ21人、「医療・福祉・介護」が延べ15人で続き、それぞれ多めとなっているが、上記以外の業種ではいずれも、延べでも10人未満にとどまる。

(2) 雇用外国人従業員の年代と年代別人数

■ 延べ人数ベースでみた構成比は「20代」と「30代」がそれぞれ3割強で中核

問16 雇用されている外国人従業員の方々の年代別の人数についてお知らせください
 <○はあてはまるものすべて、○のついた各年代の人数は具体的に記入>。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所の事業所単位で、外国人従業員年代別の分布をみると、「30代」(56.0%)が5割台半ばで最も高く、以下「20代」(43.1%)が4割強、「40代」(33.0%)と「50代」(29.4%)がともに3割前後で続き、上位となっている。

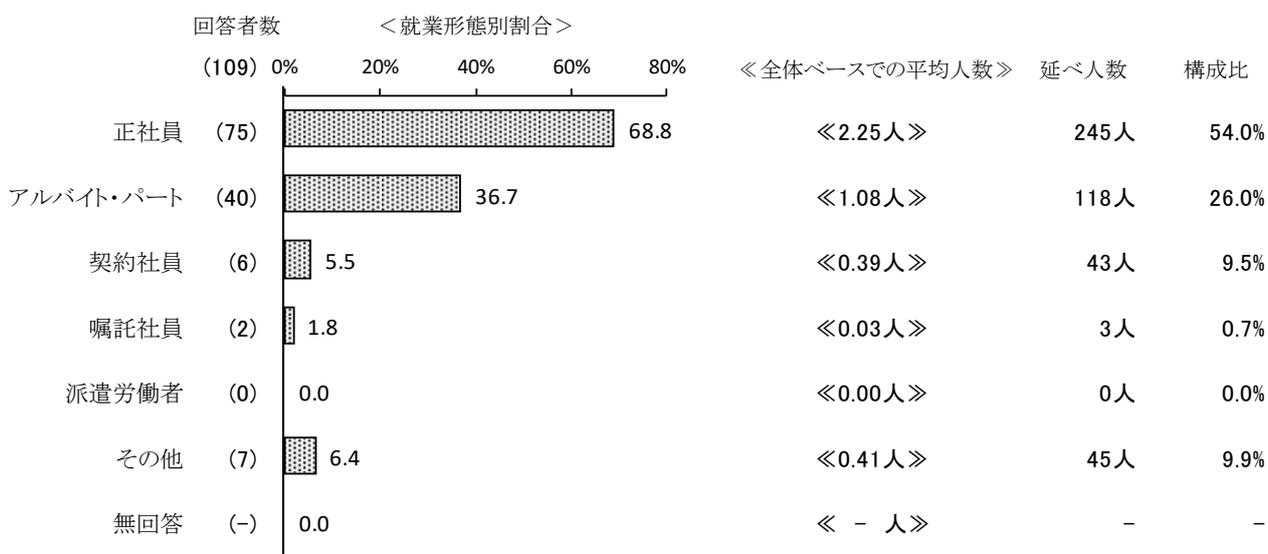
次に、外国人従業員の年代別の平均人数を、外国人のいる109事業所ベースでみると、「10代」が0.09人(延べ10人)、「20代」が1.29人(延べ141人)、「30代」が1.28人(延べ139人)、「40代」が0.61人(延べ67人)、「50代」が0.59人(延べ64人)、「60代以上」が0.18人(延べ20人)、となっており、「20代」と「30代」の割合が高くなっている。

なお、全454人の外国人従業員の年代別の構成比は、「20代」(31.1%)と「30代」(30.6%)がそれぞれ3割を超えて多く、「40代」(14.8%)と「50代」(14.1%)がそれぞれ1割台半ばで続き、「60代以上」(4.4%)と「10代」(2.2%)はそれぞれ5%未満と少なくなっている。

(3) 雇用外国人従業員の就業形態と就業形態別人数

■ 延べ人数ベースでみた構成比では「正社員」が5割台半ばを占めて主流

問17 雇用されている外国人従業員の方々の就業形態別の人数についてお知らせください
 <〇はあてはまるものすべて、〇のついた各形態別の人数は具体的に記入>。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所の事業所単位で、外国人従業員の就業形態別の分布をみると、「正社員」(68.8%)が7割弱で最も高く、以下「アルバイト・パート」(36.7%)が4割弱で続いて高くなっているが、それ以外の「契約社員」(5.5%)や「嘱託社員」(1.8%)、「その他」(6.4%)などはいずれも1割に届かず、少数派となっている。

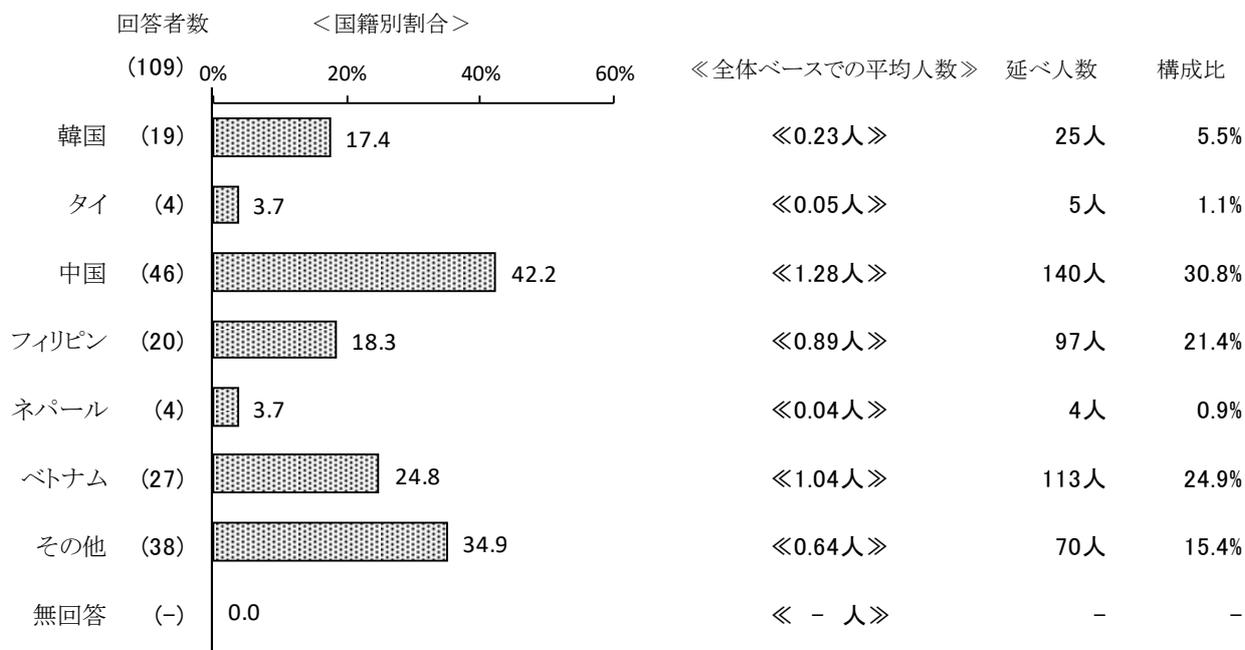
次に、外国人従業員の就業形態別の平均人数を、109事業所ベースでみると、「正社員」が2.25人(延べ245人)、「アルバイト・パート」が1.08人(延べ118人)、「契約社員」が0.39人(延べ43人)、「嘱託社員」が0.03人(延べ3人)、「派遣労働者」が0.00人(延べ0人)、「その他」が0.41人(延べ45人)となっており、「正社員」と「アルバイト・パート」の割合が高くなっている。

なお、全454人の外国人従業員の就業形態別の構成比は、「正社員」(54.0%)が過半数を占めて圧倒的に多く、「アルバイト・パート」(26.0%)が2割台半ばで続き、以下「その他」(9.9%)と「契約社員」(9.5%)がそれぞれ1割弱で続く構成となっている。

(4) 雇用外国人従業員の国籍と国籍別人数

■ 「中国」「ベトナム」「フィリピン」が、延べ人数ベースでみた国籍別構成比の上位3か国

問18 雇用されている外国人従業員の方々の国籍と国籍別の人数についてお知らせください
 <〇はあてはまるものすべて、〇のついた各国籍の人数は具体的に記入>。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所の事業所単位で、外国人従業員国籍別の分布をみると、「中国」(42.2%)が4割強で最も高く、以下「その他」(34.9%)が3割台半ば、「ベトナム」(24.8%)が2割台半ば、「フィリピン」(18.3%)と「韓国」(17.4%)がともに2割弱で続く構成となっている。

次に、外国人従業員の国籍別の平均人数を、外国人のいる109事業所ベースでみると、「韓国」が0.23人(延べ25人)、「タイ」が0.05人(延べ5人)、「中国」が1.28人(延べ140人)、「フィリピン」が0.89人(延べ97人)、「ネパール」が0.04人(延べ4人)、「ベトナム」が1.04人(延べ113人)、「その他」が0.64人(延べ70人)となっており、「中国」「ベトナム」と「フィリピン」の割合が高くなっている。

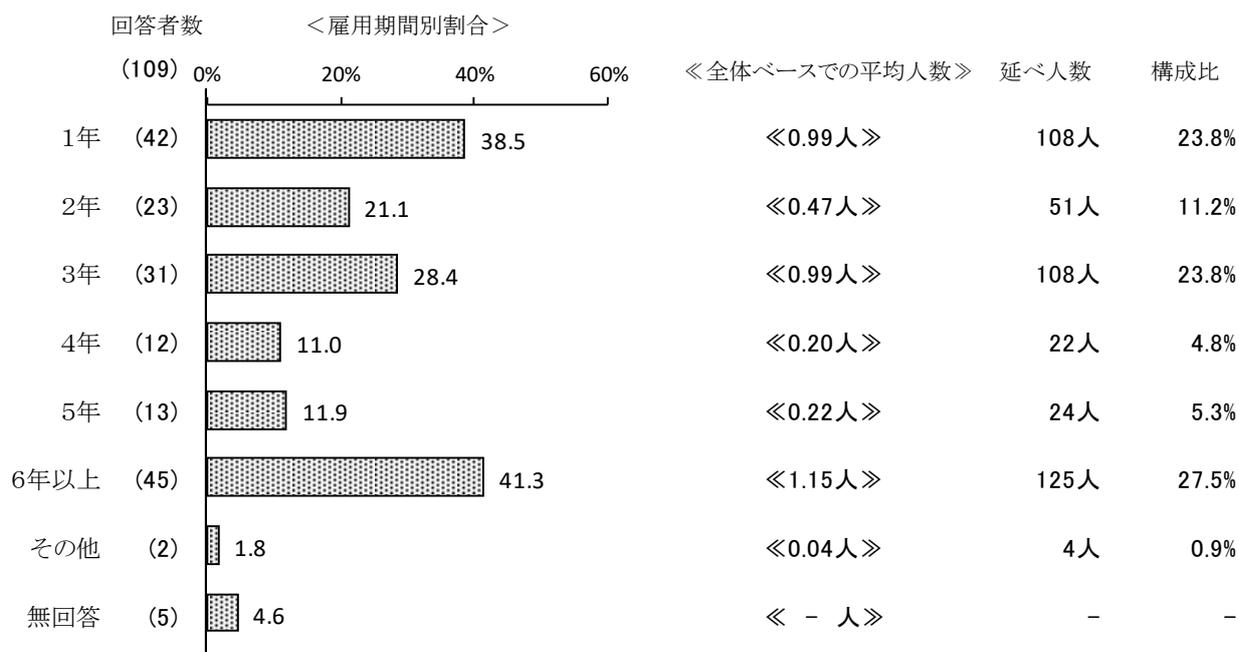
なお、全454人の外国人従業員の国籍別の構成比は、「中国」(30.8%)が3割強で最も多く、「ベトナム」(24.9%)が2割台半ば、「フィリピン」(21.4%)が2割強、「その他」(15.4%)が1割台半ばで、それぞれ多めとなっている。

(5) 雇用外国人従業員の雇用期間と期間別人数

■ 延べ人数ベースでの構成比は「6年以上」「1年」「3年」がそれぞれ1/4程度で高め

問19 雇用されている外国人従業員の方々の雇用契約上の雇用期間と雇用期間ごとの人数についてお知らせください

〈○はあてはまるものすべて、○のついた雇用期間別の人数は具体的に記入〉。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所の事業所単位で、外国人従業員の雇用期間別の分布をみると、「6年以上」(41.3%)が4割強で最も高く、これに「1年」(38.5%)が僅差の4割弱で続き、以下「3年」(28.4%)が3割弱、「2年」(21.1%)が2割強で続く構成となっている。

次に、外国人従業員の雇用期間別の平均人数を、外国人のいる109事業所ベースで見ると、「1年」が0.99人(延べ108人)、「2年」が0.47人(延べ51人)、「3年」が0.99人(延べ108人)、「4年」が0.20人(延べ22人)、「5年」が0.22人(延べ24人)、「6年以上」が1.15人(延べ125人)、「その他」が0.04人(延べ4人)となっており、「6年以上」と「1年」「3年」の割合が高くなっている。

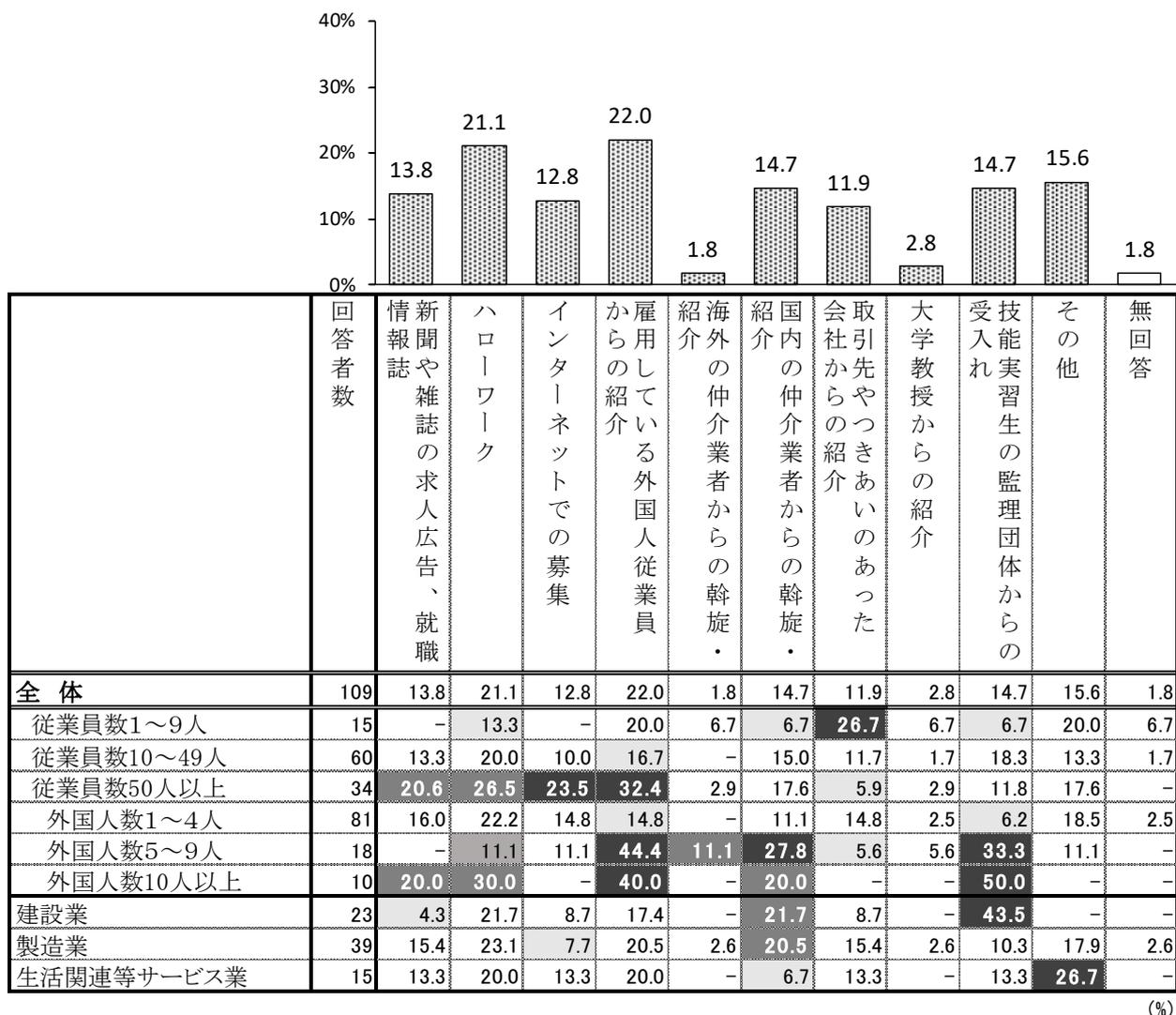
なお、全454人の外国人従業員の雇用期間別の構成比は、「6年以上」(27.5%)が3割弱で最も多く、次いで「1年」と「3年」(各23.8%)がともに2割台半ばの僅差で並び、これに「2年」(11.2%)が1割強で続き、それぞれ多めとなっている。

(6) 雇用外国人従業員の採用経路

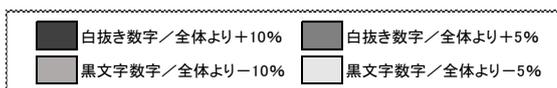
■ 「雇用外国人からの紹介」と「ハローワーク」がそれぞれ2割強で高めの傾向

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問20 雇用されている外国人従業員の方々の採用経路についてお知らせください
 <〇はあてはまるものすべて>。



(%)



現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、その採用経路を聞いた結果は、「雇用している外国人従業員からの紹介」(22.0%)と「ハローワーク」(21.1%)の2項目がそれぞれ2割強で高いが、「その他」(15.6%)、「国内の仲介業者からの斡旋・紹介」と「技能実習生の監理団体からの受入れ」(各14.7%)、「新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌」(13.8%)など6項目が1割台で続き、採用経路は多岐にわたる傾向がみられる。

雇用外国人従業員の採用経路を事業所属性別にみると、一部サンプル数が少なめな層があることに留意が必要ながら、「雇用している外国人従業員からの紹介」は従業員数50人以上（32.4%）と外国人数5～9人（44.4%）、外国人数10人以上（40.0%）で高くなっており、「技能実習生の監理団体からの受入れ」も外国人数5～9人（33.3%）、外国人数10人以上（50.0%）で高い。なお、「取引先やつきあいのあった会社からの紹介」は従業員数1～9人（26.7%）で高くなっている。

なお、業種別では、サンプル数が少なめなことに留意が必要ながら、建設業（23事業所）で「技能実習生の監理団体からの受入れ」（43.5%）が高くなっている。

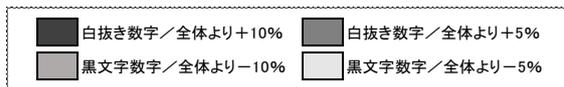
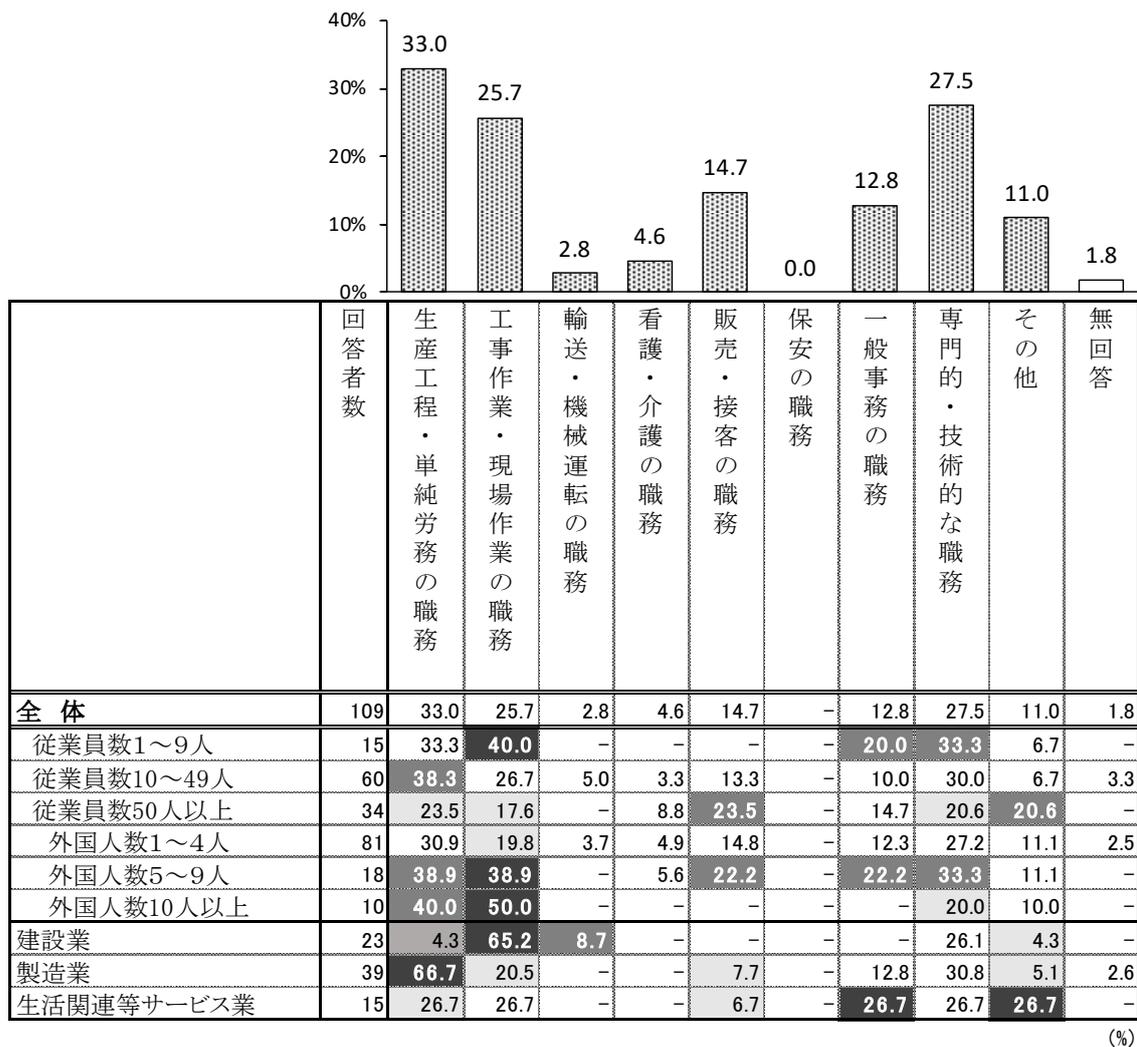
(7) 雇用外国人従業員の職務内容

■ 「生産工程・単純労務」「専門・技術的職務」「工事・現場作業」が上位

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問21 雇用されている外国人従業員の方々の職務についてお知らせください

<〇はあてはまるものすべて>。



現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員の担当職務を聞いた結果は、「生産工程・単純労務の職務」(33.0%)が3割強で最も高く、「専門的・技術的な職務」(27.5%)が3割弱、「工事作業・現場作業の職務」(25.7%)が2割台半ばで続き、これら3職務が上位となっている。

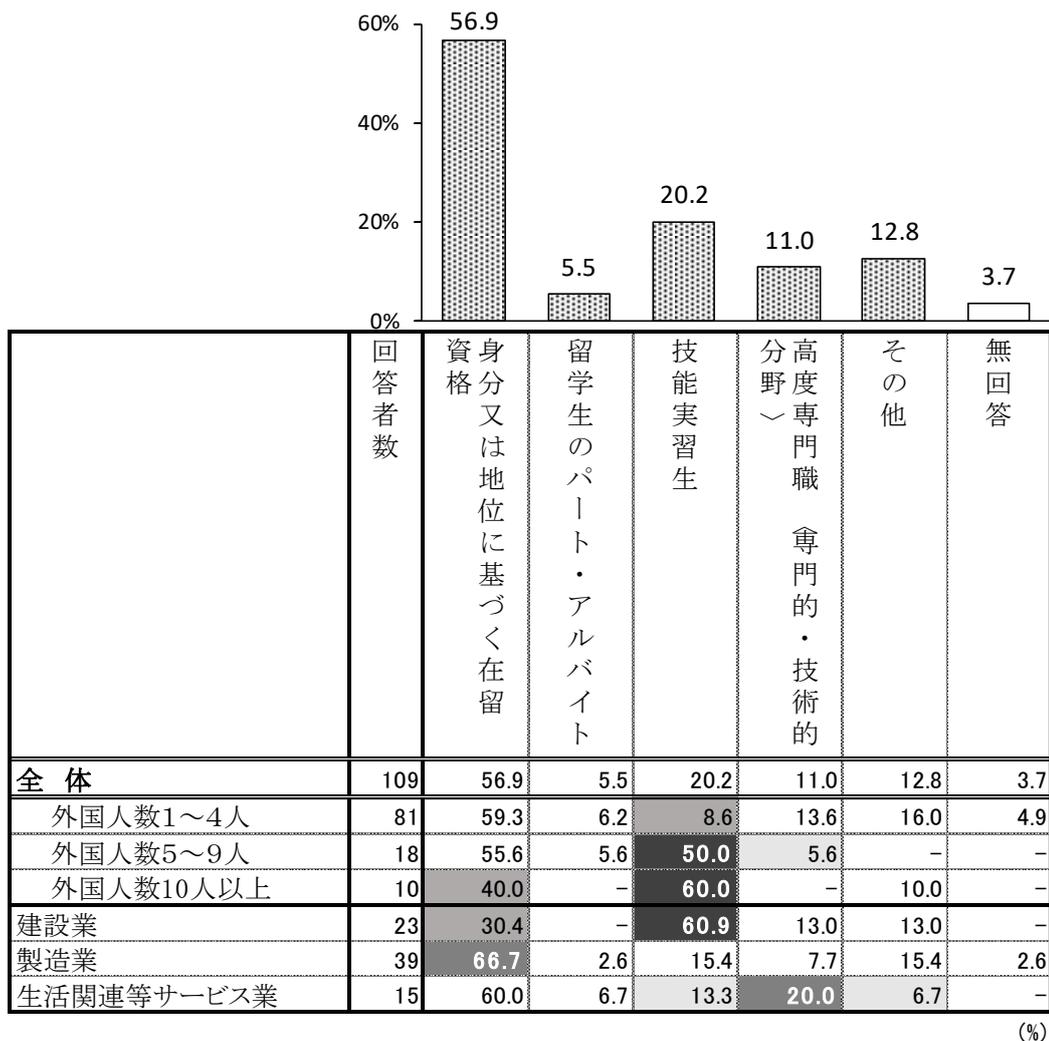
外国人従業員の担当職務を事業所属性別と主な業種別にみると、サンプル数が少なめな層が多いことに留意が必要ながら、「生産工程・単純労務の職務」は製造業（66.7%）で7割弱と特に高くなっており、「工事作業・現場作業の職務」は従業員数1～9人（40.0%）と外国人数5～9人（38.9%）、外国人数10人以上（50.0%）で高く、業種別の建設業（65.2%）で特に高くなっている。

(8) 雇用外国人従業員の在留資格

■ 「身分・地位に基づく在留資格」が6割弱で最も高く、「技能実習生」は2割

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問22 雇用されている外国人従業員の方々の在留資格についてお知らせください
 <〇はあてはまるものすべて>。



	回答者数	身分又は地位に基づく在留資格	留学生のパート・アルバイト	技能実習生	高度専門職<専門的・技術的分野>	その他	無回答
全体	109	56.9	5.5	20.2	11.0	12.8	3.7
外国人数1~4人	81	59.3	6.2	8.6	13.6	16.0	4.9
外国人数5~9人	18	55.6	5.6	50.0	5.6	-	-
外国人数10人以上	10	40.0	-	60.0	-	10.0	-
建設業	23	30.4	-	60.9	13.0	13.0	-
製造業	39	66.7	2.6	15.4	7.7	15.4	2.6
生活関連等サービス業	15	60.0	6.7	13.3	20.0	6.7	-

(%)



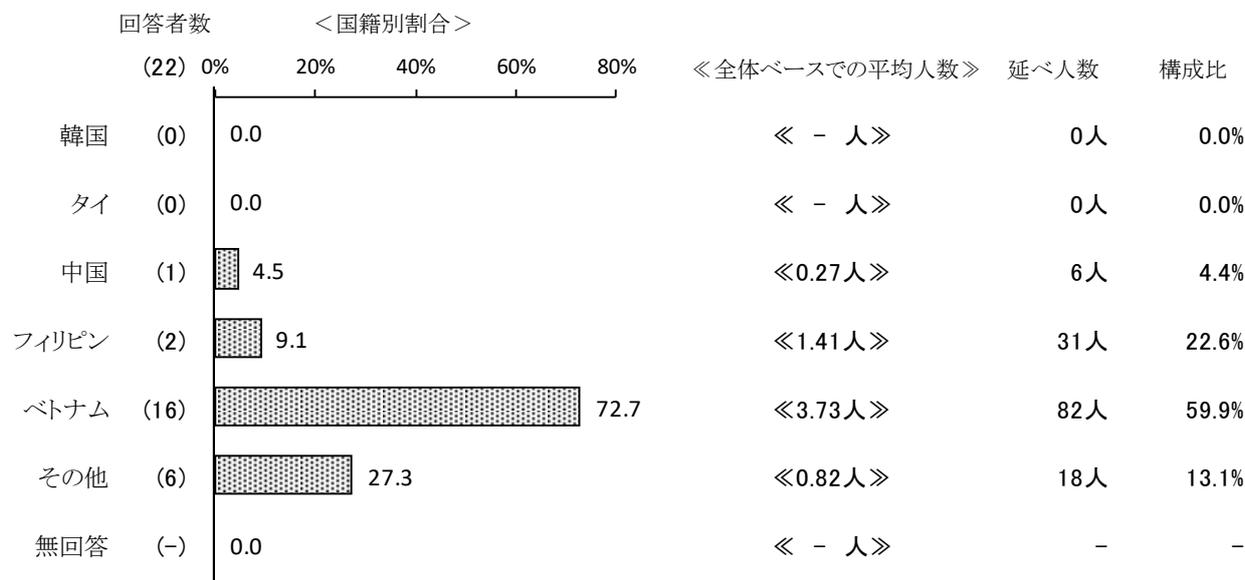
現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員の在留資格を聞いた結果は、「身分又は地位に基づく在留資格」(56.9%)が6割弱で最も高く、「技能実習生」(20.2%)が2割で続き、「その他」(12.8%)と「高度専門職<専門的・技術的分野>」(11.0%)がそれぞれ1割強となっている。

なお、「技能実習生」の割合は、サンプル数が少なめながら、事業所属性の外国人数5~9人(50.0%)及び10人以上(60.0%)、業種別の建設業(60.9%)でそれぞれ高い。

(9) 雇用外国人「技能実習生」の国籍と国籍別人数

■ 延べ137人の『技能実習生』のほぼ6割を「ベトナム」国籍が占めて多い

問22-1 雇用されている「技能実習生」の方々の国籍と国籍別の人数についてお知らせください
 <○はあてはまるものすべて、○のついた国籍別の人数は具体的に記入>。



現在、「技能実習生」の外国人従業員を雇用している22事業所の事業所単位で、「技能実習生」の国籍別の分布をみると、「ベトナム」(72.7%)が7割強で最も高く、「その他」(27.3%)が3割弱で続き、「フィリピン」(9.1%)と「中国」(4.5%)はともに1割未満で、「韓国」と「タイ」(各0.0%)はともに1人もいないという結果となっている。

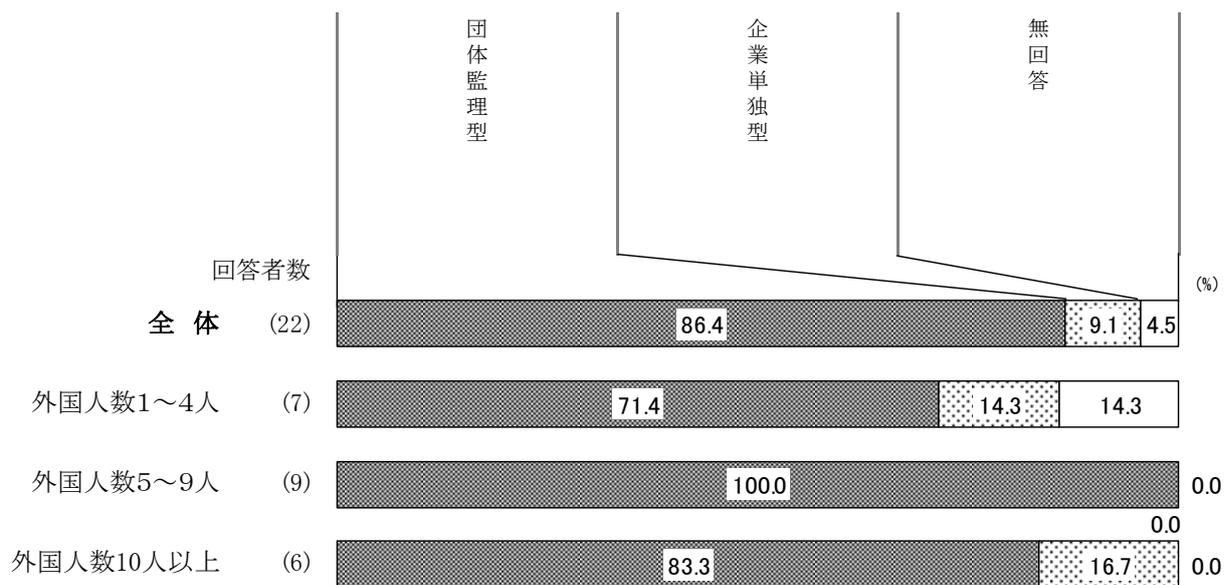
次に、「技能実習生」の国籍別の平均人数を、「技能実習生」のいる22事業所ベースでみると、「中国」が0.27人(延べ6人)、「フィリピン」が1.41人(延べ31人)、「ベトナム」が3.73人(延べ82人)、「その他」が0.82人(延べ18人)となっており、「技能実習生」(延べ総計137人)のほぼ6割を「ベトナム」(82人で59.9%に相当)が占める結果となっている。

(10) 雇用外国人「技能実習生」の受入形態

■ 「団体監理型」が22事業所中19事業所で、8割台半ばと大勢を占めている

〈問22で「3. 技能実習生」に○のついた方におうかがいします〉

問22-2 雇用されている「技能実習生」の方々の受入形態についてお知らせください
 〈○は1つだけ〉。



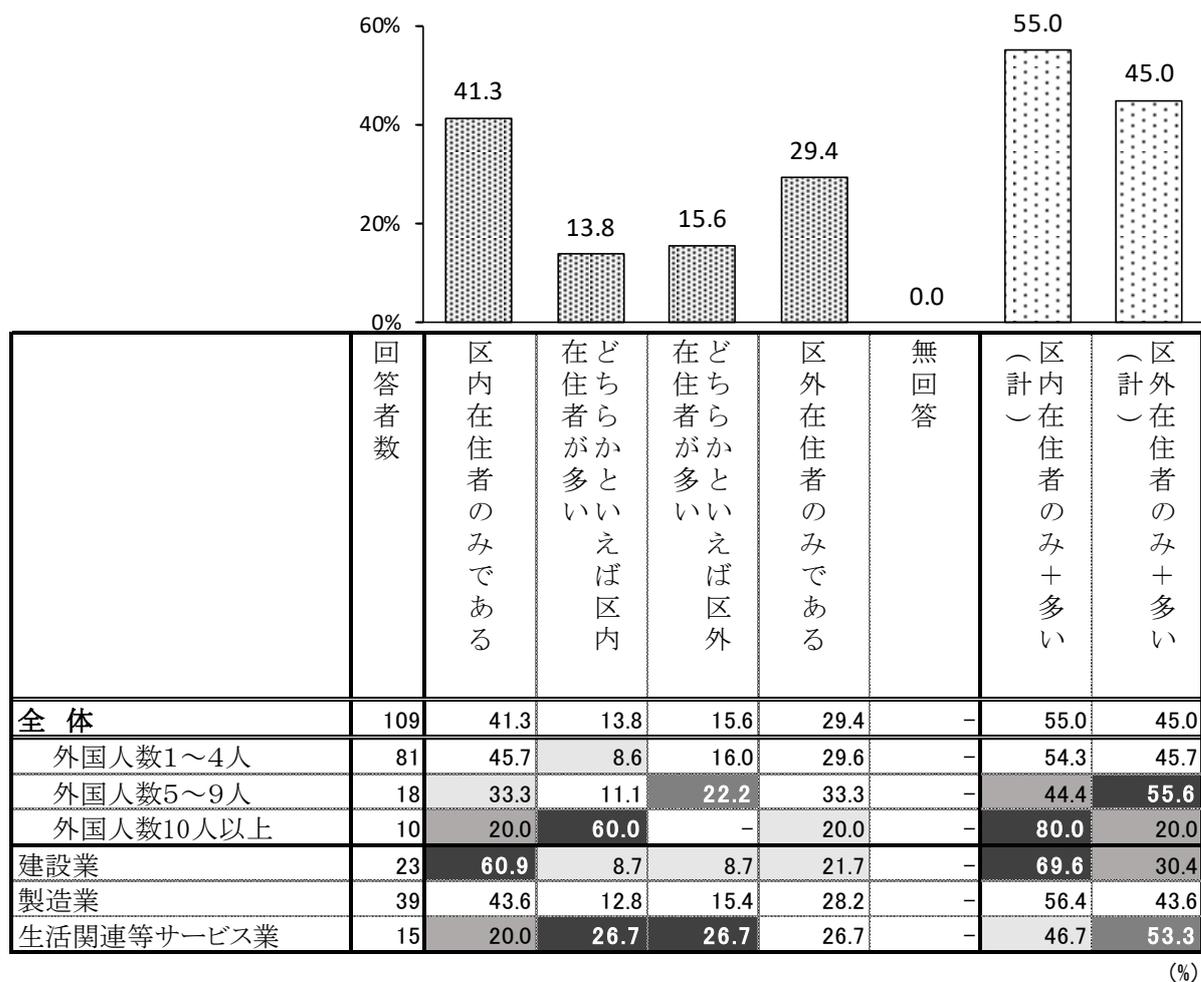
現在、「技能実習生」のいる22事業所に、「技能実習生」の受入形態を聞いた結果は、「団体監理型」(86.4%)が19事業所で大勢を占めているが、「企業単独型」(9.1%)も2事業所あり、その業種は「製造業」と「サービス業」となっている。

(11) 雇用外国人従業員の居住地域

■ 4割強の「区内在住者のみ」を筆頭に『区内在住者主流派』が5割台半ばが多い

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問23 外国人従業員の方々のお住まいについてお知らせください<〇は1つだけ>。



白抜き数字/全体より+10%
 白抜き数字/全体より+5%
 黒文字数字/全体より-10%
 黒文字数字/全体より-5%

現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員の在住地域を聞いた結果は、1人のみの雇用事業所が多いことを反映して、最も多い「区内在住者のみ (41.3%)」に「どちらかといえば区内在住者が多い」(13.8%)を合わせた【区内在住者のみ+多い】(55.0%)が5割台半ばを占めて、「区外在住者のみ」(29.4%)に「どちらかといえば区外在住者が多い」(15.6%)を合わせた【区外在住者のみ+多い】(45.0%)より10ポイント多くなっている。

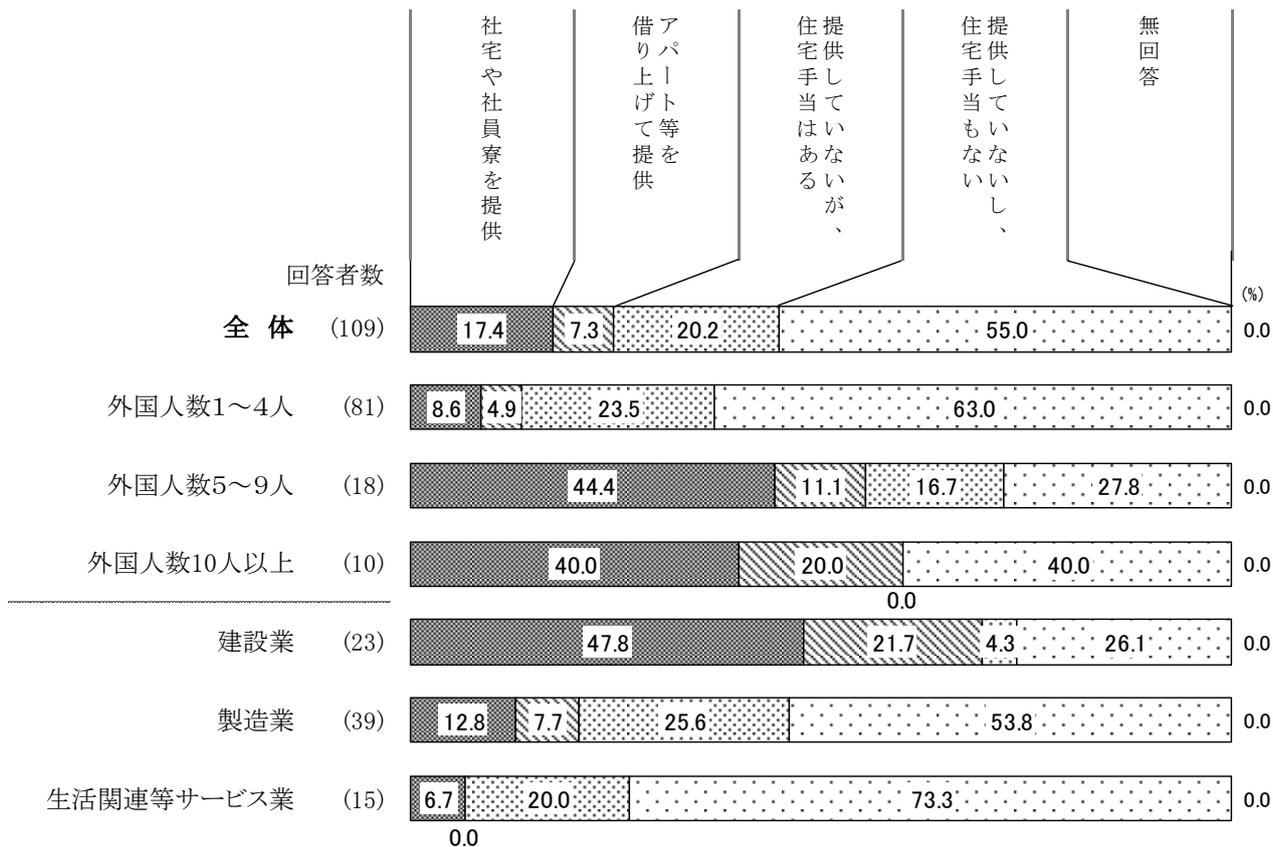
なお、サンプル数が少ないものの、業種別の建設業(23事業所)では「区内在住者のみ」(60.9%)が6割を超えて高くなっている。

(12) 雇用外国人従業員への住まい提供状況

■ 「提供していないし、住宅手当もない」が5割台半ばを占めて多い

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問24 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々に住まいを提供されていますか
 <○は1つだけ>。



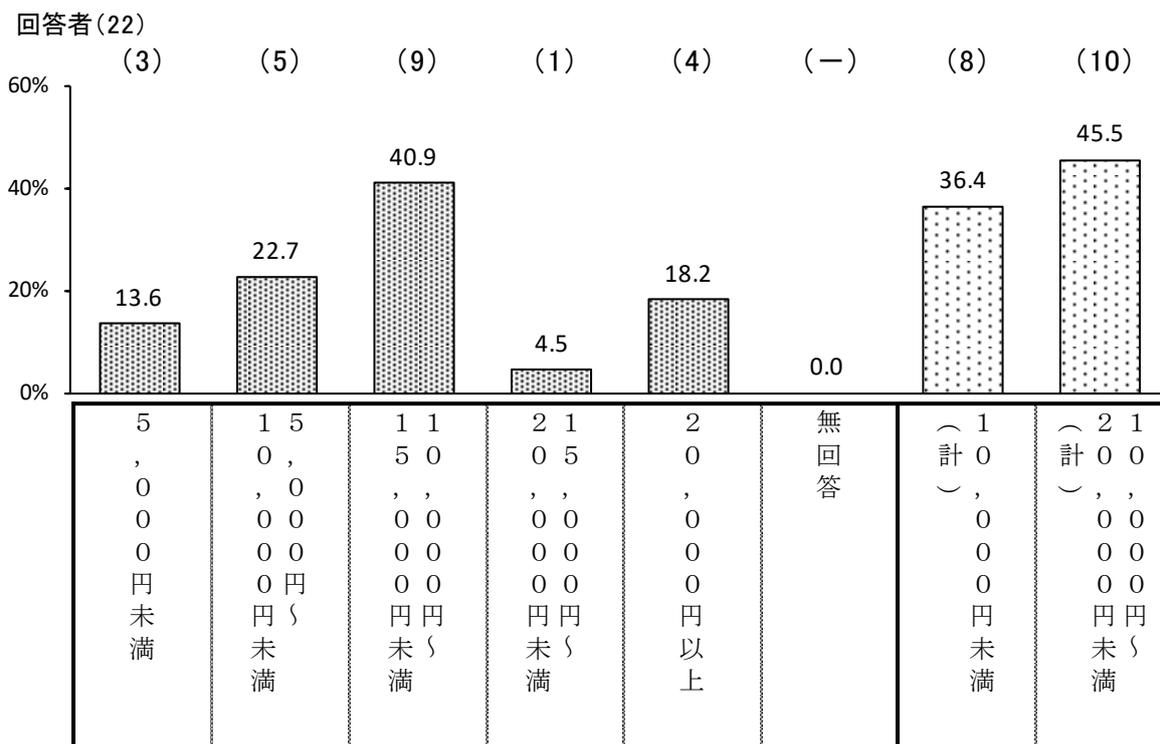
現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員への住まいの提供状況を聞いた結果は、「提供していないし、住宅手当もない」(55.0%)が5割台半ばを占めて多く、「提供していないが、住宅手当はある」(20.2%)が2割、「社宅や社員寮を提供」(17.4%)が2割弱で続き、「アパート等を借り上げて提供」(7.3%)は1割に満たない。

事業所属性別と主な業種別にみると、サンプル数が少なめな層が多いことに留意が必要ながら、「社宅や社員寮を提供」は事業所属性の外国人数5~9人(44.4%)及び10人以上(40.0%)と、業種別の建設業(47.8%)でそれぞれ高くなっている。

(13) 雇用外国人従業員への住宅手当支給金額

■ 住宅手当の支給額は「10,000円～15,000円未満」が4割強で最も多い

〈問24で「3. 提供していないが、住宅手当はある」とお答えの方におうかがいします〉
 問24-1 外国人従業員の方々への住宅手当の支給金額についてお知らせください
 〈○は1つだけ〉。



※各選択肢の棒グラフ上の()内数値は、各選択肢の反応者数

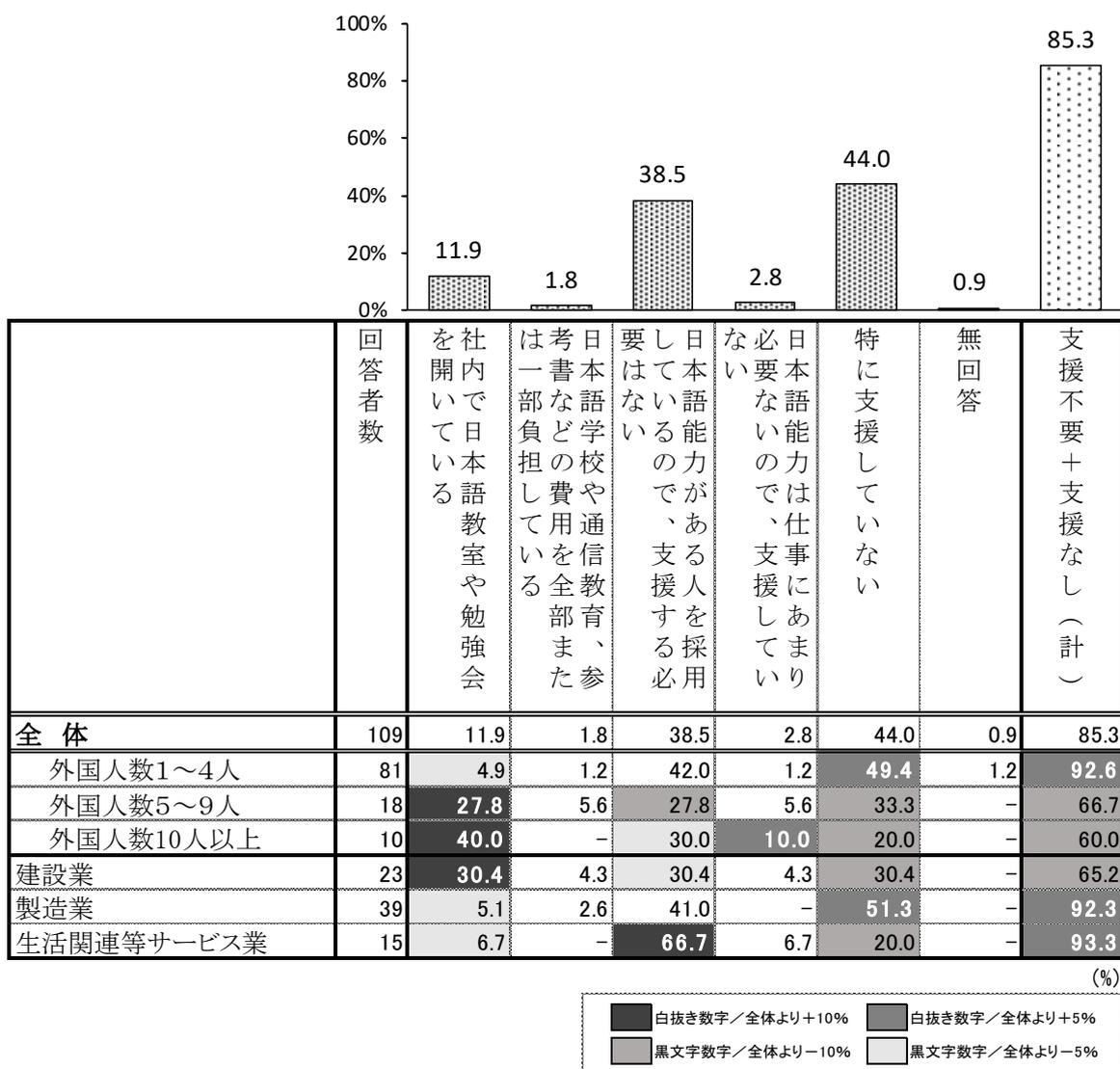
前問の住まいの提供状況で、雇用している外国人従業員に対して「(住宅は) 提供していないが、住宅手当はある」と回答した22事業所に、住宅手当の支給額を聞いた結果は、「10,000円～15,000円未満」(40.9%)が4割強を占めて最も多く、これに「5,000円～10,000円未満」(22.7%)と「20,000円以上」(18.2%)がそれぞれ2割前後で続き上位となっている。

(14) 雇用外国人従業員への日本語学習支援

■ 【支援不要+支援なし】が8割台半ばと多数で、「社内で日本語教室や勉強会」は1割強

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問25 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々の日本語学習を支援されていますか
 <○は1つだけ>。



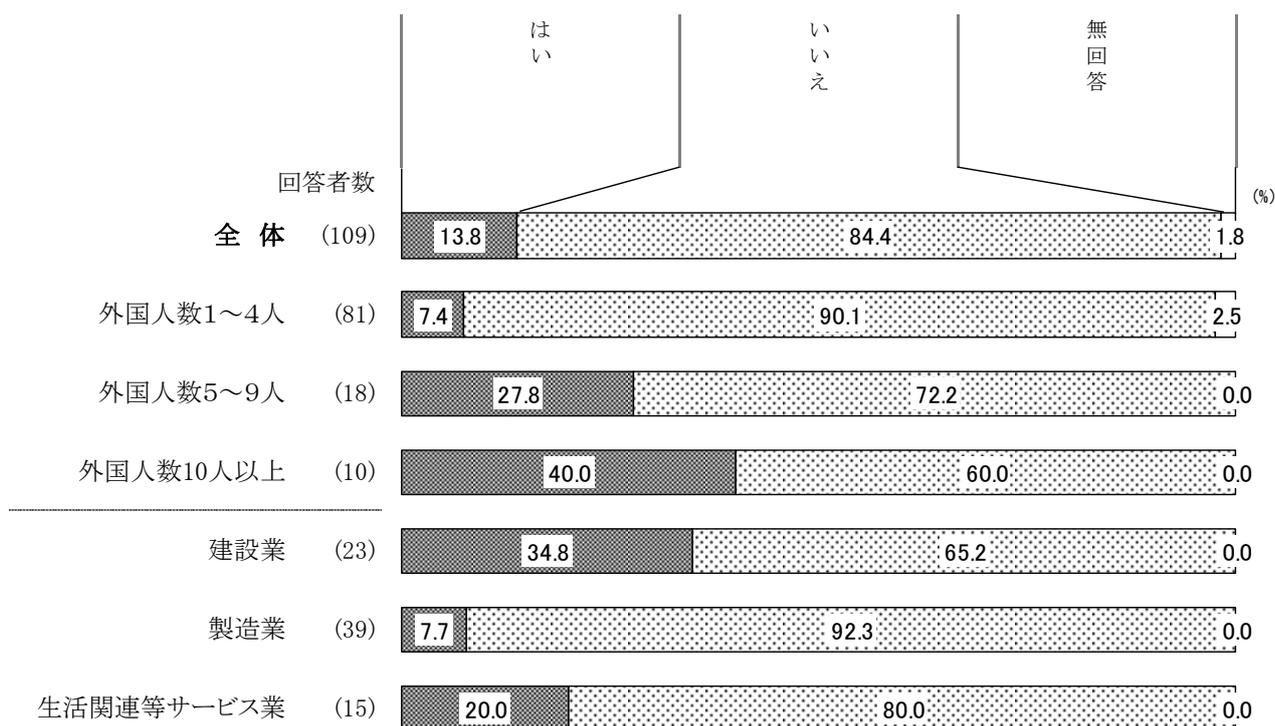
現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員への日本語学習支援の状況を聞いた結果は、「特に支援していない」(44.0%)が4割台半ばを占めて最も多く、これに「日本語能力がある人を採用しているため、支援する必要はない」(38.5%)などを合わせた【支援不要+支援なし】(85.3%)が8割台半ばを占めて大勢ながら、具体的な支援では「社内で日本語教室や勉強会を開いている」(11.9%)が1割強で多く、それぞれサンプル数が少ないことに留意が必要ながら、これの実施率は、業種別の建設業で高いほか、雇用外国人従業員数が増えるにつれて高まる傾向がうかがえる。

(15) 外国人従業員への多文化共生のための取り組み有無

■ 多文化共生のための取り組み実施率は1割台半ばにとどまる

【外国人を雇用されている方におうかがいします】

問26 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々に配慮した多文化の共生環境を実現するために、何か特別な取り組みを実施されていますか<○は1つだけ>。



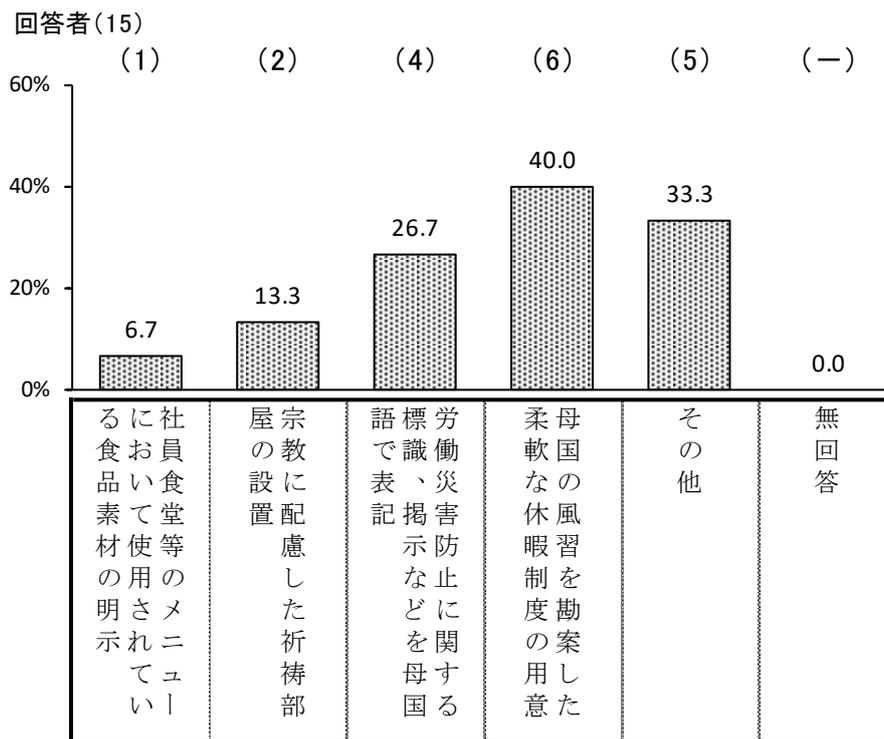
現在、外国人従業員を雇用している109事業所に、外国人従業員に配慮した多文化共生のための特別な取り組みの実施有無を聞いた結果は、「はい（実施している）」（13.8%）は1割台半ばにとどまり、「いいえ（実施していない）」（84.4%）が8割台半ばで大勢を占めている。

事業所属性別と主な業種別にみると、サンプル数が少なめな層が多いことに留意が必要ながら、「はい（実施している）」の割合は、事業所属性の外国人数10人以上（40.0%）を筆頭に外国人従業員の人数が多いほど高まる傾向がみられ、業種別では建設業（34.8%）で高い一方、製造業（7.7%）で低めとなっている。

(16) 多文化共生環境実現への取り組み内容

■ 「母国の風習を勘案した柔軟な休暇制度を用意」が4割に相当する6事業所で、最も多い

〈問26で「1. はい」とお答えの方におうかがいします〉
 問26-1 実施されている取り組みについて、具体的にお知らせください
 〈〇はあてはまるものすべて〉。



※各選択肢の棒グラフ上の()内数値は、各選択肢の反応者数

外国人従業員に配慮した多文化共生のための特別な取り組みを実施していると回答した15事業所に、その取り組み内容を聞いた結果は、「母国の風習を勘案した柔軟な休暇制度の用意」(40.0%)、「その他」(33.3%)、「労働災害防止に関する標識、掲示などを母国語で表記」(26.7%)などが上位で挙げられている。

5 高年齢期従業員の雇用について

(1) 正社員の定年年齢規定有無と規定上の定年年齢

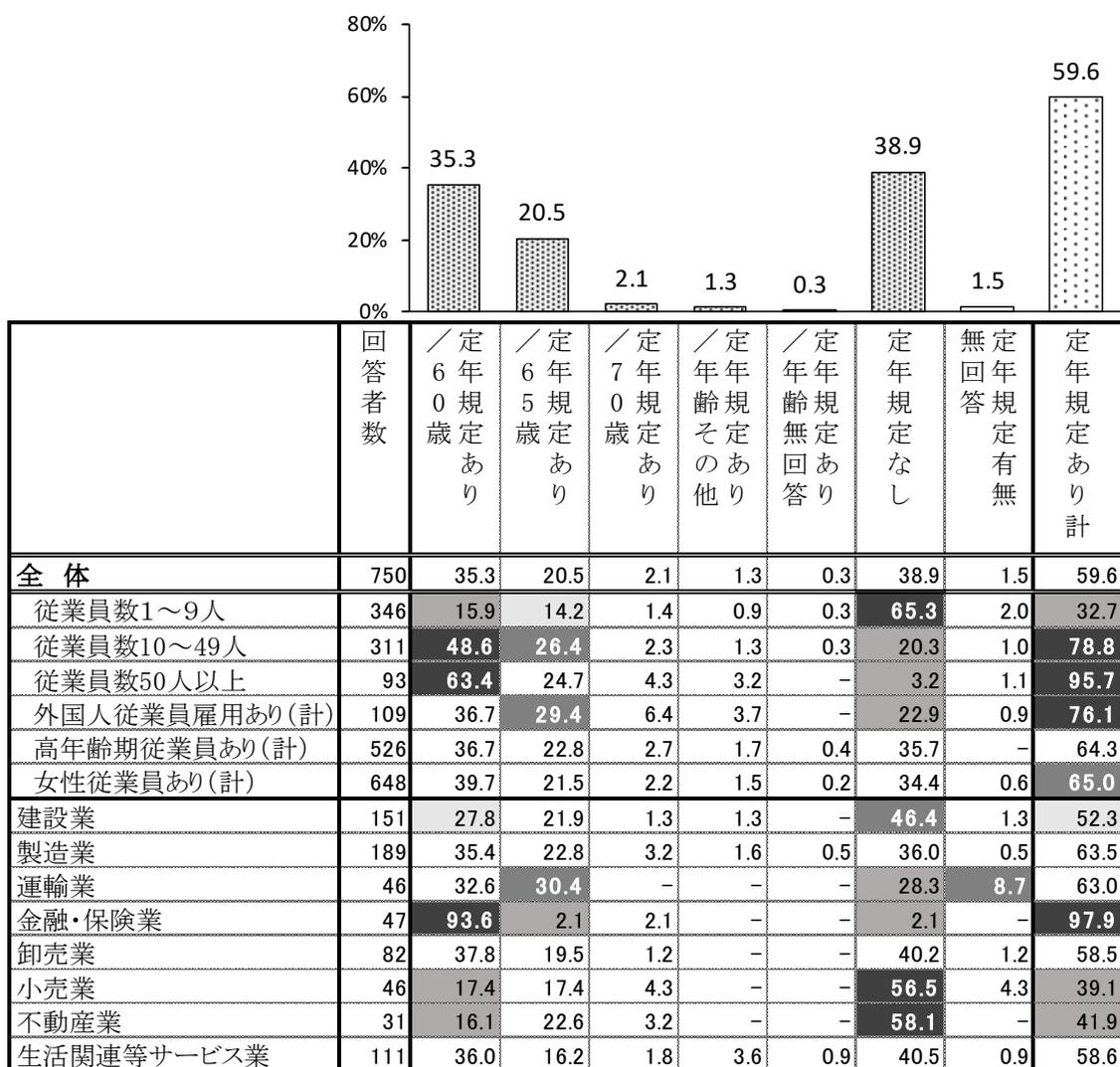
■ 従業員のいる事業所で定年規定があるは約6割で、60歳定年が全体の3割台半ばで中核

【従業員を雇用されている方におうかがいします】

問27 貴社（貴事業所）では、正社員の方々に定年年齢を定めておられますか
 <〇は1つだけ>。

<問27で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問27-1 貴社（貴事業所）での規定上の定年年齢は、何歳でいらっしゃいますか
 <〇は1つだけ、「4. その他」の場合は具体的な年齢も記入>。



(%)



現在、雇用している従業員がいる750事業所に、正社員の定年規定の有無とその定年年齢を聴いた結果をみると、「定年規定なし」(38.9%)が4割弱を占めて最も多くなっているが、これに「定年規定あり/60歳」(35.3%)が3割台半ば、「定年規定あり/65歳」(20.5%)が2割強で続き、60歳と65歳以外の他年齢(70歳など)で定年規定がある事業所を含めた【定年規定あり】(59.6%)の事業所は、全体のほぼ6割となっている。

事業所属性別にみると、【定年規定あり】は従業員数50人以上(95.7%)>従業員数10~49人(78.8%)>従業員数1~9人(32.7%)の順で高くなっており、従業員数が多くなるにつれて割合も高まる傾向が明確で、「定年規定あり/60歳」の割合も従業員数50人以上(63.4%)の6割強を筆頭に、従業員数が多いほど高くなっている。

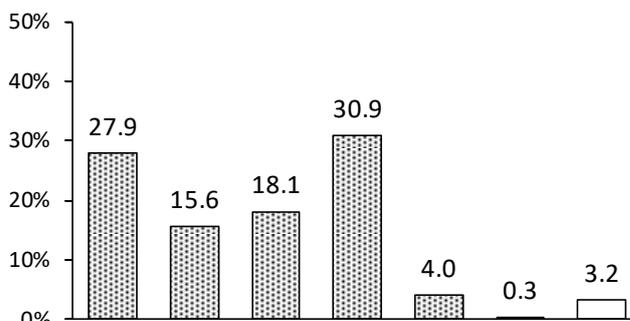
次に、主な業種別にみると、金融・保険業では【定年規定あり】(97.9%)と「定年規定あり/60歳」(93.6%)がともに9割台半ば以上で極めて高い一方、【定年規定なし】は不動産業(58.1%)と小売業(56.5%)でともに5割台後半で高く、この2業種では「定年規定あり/60歳」(16.1%/17.4%)がともに2割に届かず低くなっている。

(2) 最高齢従業員の年齢

■ 雇用従業員の最高齢は「70代」と「60歳未満」がともに3割前後で上位

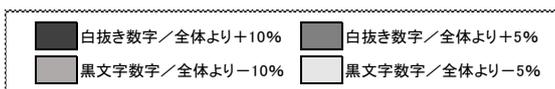
【従業員を雇用されている方におうかがいします】

問28 貴社（貴事業所）の従業員の方々の中で、最高齢の方の年齢をお知らせください
 <○は1つだけ>。



	回答者数	60歳未満	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～74歳	75歳～79歳	80歳以上	無回答
全体	750	27.9	15.6	18.1	30.9	4.0	0.3	3.2
従業員数1～9人	346	39.0	14.5	14.7	22.8	4.9	-	4.0
従業員数10～49人	311	21.2	18.6	21.2	33.8	2.6	0.3	2.3
従業員数50人以上	93	8.6	9.7	20.4	51.6	5.4	1.1	3.2
外国人従業員雇用あり(計)	109	19.3	12.8	16.5	46.8	2.8	0.9	0.9
高年齢期従業員あり(計)	526	-	22.2	25.9	44.1	5.7	0.4	1.7
女性従業員あり(計)	648	27.3	15.9	18.1	31.6	4.3	0.3	2.5
建設業	151	31.8	15.2	19.2	29.1	0.7	-	4.0
製造業	189	15.3	15.3	20.1	40.2	6.3	0.5	2.1
運輸業	46	10.9	13.0	19.6	45.7	2.2	-	8.7
金融・保険業	47	44.7	25.5	10.6	17.0	-	-	2.1
卸売業	82	28.0	14.6	22.0	29.3	3.7	-	2.4
小売業	46	39.1	4.3	10.9	28.3	10.9	-	6.5
不動産業	31	29.0	22.6	12.9	25.8	6.5	-	3.2
生活関連等サービス業	111	32.4	18.0	20.7	22.5	2.7	0.9	2.7

(%)



現在、雇用している従業員がいる750事業所に、最高齢の従業員の年齢を聞いた結果をみると、「70～79歳」（30.9％）が3割強で最も多く、次いで「60歳未満」（27.9％）が3割弱、以下「65～69歳」（18.1％）と「60～64歳」（15.6％）がそれぞれ1割台後半で続く構成となっている。

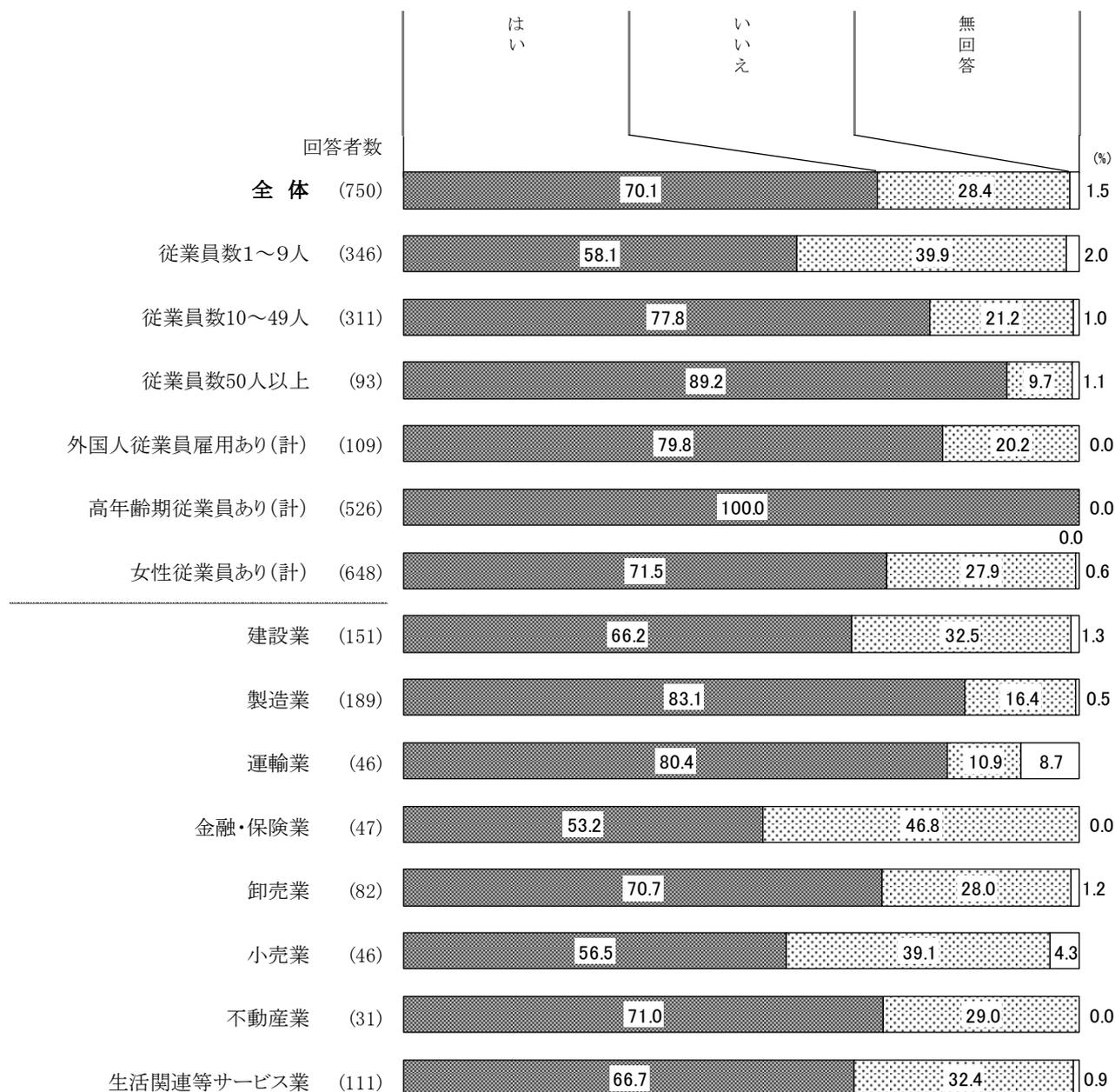
最高齢の雇用従業員の結果を、事業所属性別と主な業種別にみると、「70～79歳」は従業員数50人以上（51.6％）、外国人従業員雇用あり（46.8％）、高年齢期従業員あり（44.1％）、運輸業（45.7％）でそれぞれ高くなっており、「60歳未満」は従業員数1～9人（39.0％）、金融・保険業（44.7％）、小売業（39.1％）でそれぞれ高くなっている。

(3) 高年齢期従業員の雇用有無

■ 従業員のいる事業所の中で、高年齢期従業員の雇用ありは、70%に相当する526事業所

【従業員を雇用されている方におうかがいします】

問29 貴社（貴事業所）では、現在、高年齢期（60歳以上）の従業員を雇用されていますか
 <○は1つだけ>。



現在、雇用している従業員がいる750事業所に、高年齢期（60歳以上）従業員の有無を聴いた結果をみると、「はい（高年齢期従業員雇用あり）」（70.1%）がほぼ7割で、「いいえ（高年齢期従業員雇用なし）」（28.4%）を大きく上回っており、現在、60歳以上の高年齢期従業員を雇用しているのは526事業所となっている。

この結果を事業所属性の従業員数別にみると、「はい（高年齢期従業員雇用あり）」は50人以上（89.2%）>10～49人（77.8%）>1～9人（58.1%）の順に高く、従業員数が多くなるにつれて、高年齢期従業員の雇用率も高まる傾向がみられる。

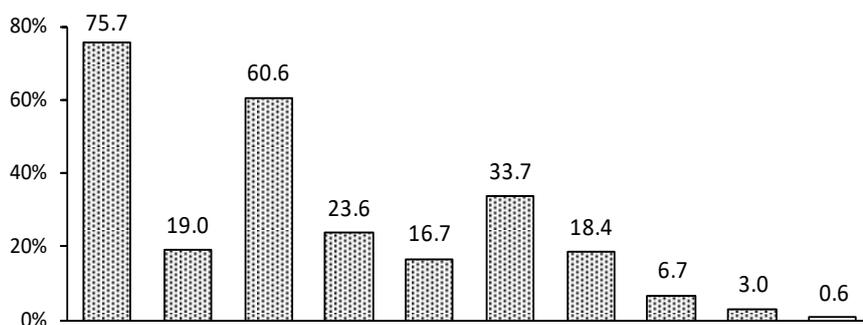
次に、主な業種別でみると、「はい（高年齢期従業員雇用あり）」は製造業（83.1%）や運輸業（80.4%）で8割を超えて高い一方、金融・保険業（53.2%）や小売業（56.5%）で5割台と低くなっている。

(4) 高年齢期従業員の雇用理由

■ 『意欲と能力があれば年齢は関係ない』と『高年齢者の能力・知識を活用したい』が中核

【60歳以上の従業員を雇用されている方におうかがいします】

問30 貴社（貴事業所）において、高年齢期（60歳以上）の従業員を雇用されている理由についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。



	回答者数	意欲と能力があれば年齢は関係ない	高年齢期であるため	高年齢期の従業員を雇用したい	高年齢期の従業員を雇用したい	若年者に対する教育効果や技術や仕事への姿勢に期待できるため	賃金面で折り合うため	まじめに働いてもらえるため	若年者を採用できないため	その他	特に理由はない	無回答
全体	526	75.7	19.0	60.6	23.6	16.7	33.7	18.4	6.7	3.0	0.6	
従業員数1~9人	201	73.6	11.4	51.7	13.4	16.9	28.4	14.9	7.5	5.5	1.0	
従業員数10~49人	242	80.2	23.1	66.1	31.0	17.8	36.4	21.9	5.4	0.8	0.4	
従業員数50人以上	83	67.5	25.3	66.3	26.5	13.3	38.6	16.9	8.4	3.6	-	
外国人従業員雇用あり(計)	87	78.2	23.0	70.1	35.6	11.5	37.9	23.0	5.7	1.1	-	
女性従業員あり(計)	463	74.9	19.9	62.4	24.8	17.7	33.9	18.1	7.3	2.8	0.4	
建設業	100	81.0	14.0	67.0	29.0	13.0	33.0	25.0	4.0	4.0	1.0	
製造業	157	74.5	21.0	73.2	33.1	19.1	36.9	15.3	4.5	1.9	0.6	
運輸業	37	86.5	13.5	37.8	10.8	10.8	35.1	35.1	5.4	-	2.7	
金融・保険業	25	52.0	44.0	64.0	24.0	-	12.0	12.0	-	8.0	-	
卸売業	58	87.9	22.4	60.3	15.5	27.6	39.7	15.5	6.9	-	-	
小売業	26	76.9	11.5	57.7	19.2	26.9	23.1	7.7	11.5	11.5	-	
不動産業	22	72.7	18.2	40.9	9.1	9.1	36.4	4.5	13.6	4.5	-	
生活関連等サービス業	74	64.9	13.5	44.6	14.9	14.9	32.4	20.3	13.5	4.1	-	

(%)



現在、高年齢期（60歳以上）従業員を雇用している526事業所に、高年齢期従業員を雇用している理由を聞いた結果をみると、「意欲と能力があれば特に従業員の年齢は関係がないため」（75.7%）が7割台半ばで最も高く、次いで「高年齢期の従業員の身につけた能力・知識などを活用したいため」（60.6%）が6割強で続き、この2項目が特に高くなっている。以下、「まじめに働いてもらえるため」（33.7%）、「若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため」（23.6%）などが続いている。

この結果を事業所属性別にみると、「若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため」が外国人雇用あり（35.6%）で高いのを除くと、目立った大きな違いはみられない。

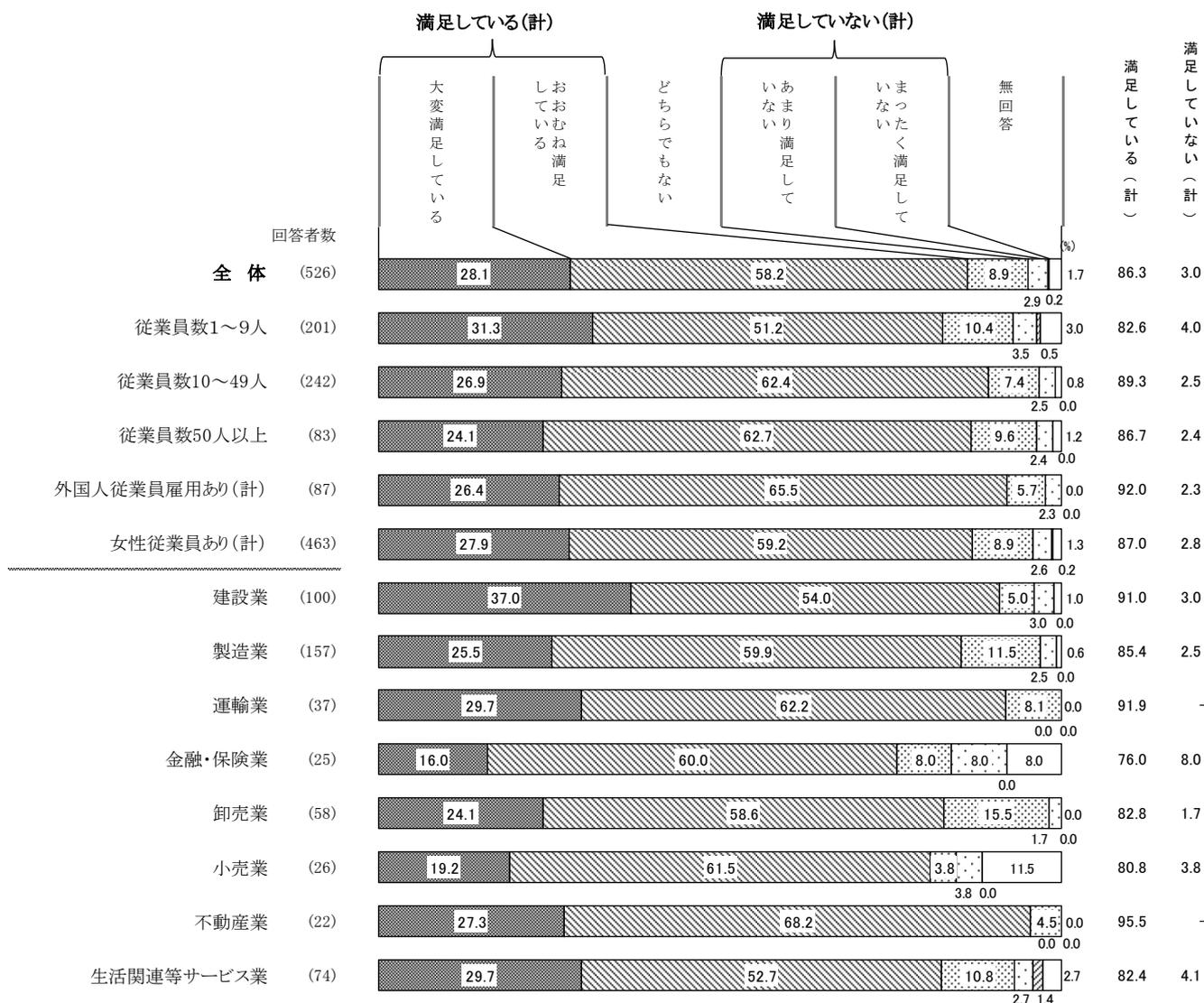
次に、主な業種別にみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、「意欲と能力があれば特に従業員の年齢は関係がないため」は卸売業（87.9%）と運輸業（86.5%）で高い一方、金融・保険業（52.0%）では低くなっている。「高年齢期の従業員の身につけた能力・知識などを活用したいため」は製造業（73.2%）で高く、建設業（67.0%）でも高めながら、不動産（40.9%）やサービス業（44.6%）では低くなっている。それ以外では、「若年層を採用できないため」が運輸業（35.1%）で、「高年齢期の従業員の雇用確保は社会的な要請であるため」が金融・保険業（44.0%）で、「資金面で折り合うため」が卸売業（27.6%）と小売業（26.9%）で、それぞれ高くなっている。

(5) 高年齢期従業員の雇用満足度

■ 3割弱の『大変満足』を筆頭に【満足している】が8割台半ばで、その満足度は高い

【60歳以上の従業員を雇用されている方におうかがいします】

問31 高年齢期（60歳以上）の従業員を実際に雇用されてみて、貴社（貴事業所）として、どのように感じておられるかお知らせください<〇は1つだけ>。



現在、高年齢期（60歳以上）従業員を雇用している526事業所に、高年齢期従業員を雇用してみたの雇用満足度を聞いた結果をみると、「おおむね満足している」（58.2%）が6割弱を占めて多く、これに3割弱の「大変満足している」（28.1%）を合わせた【満足している】（86.3%）は8割台半ばで、合わせても極めて少数にとどまる【満足していない】（3.0%）を大きく上回って、高い満足度となっている。

高年齢期従業員の雇用満足度の結果を、事業所属性別にみても、従業員数1～9人で【満足している】の比率（82.6%）が僅かに低めにとどまるのを除くと、目立った格差はみられない。

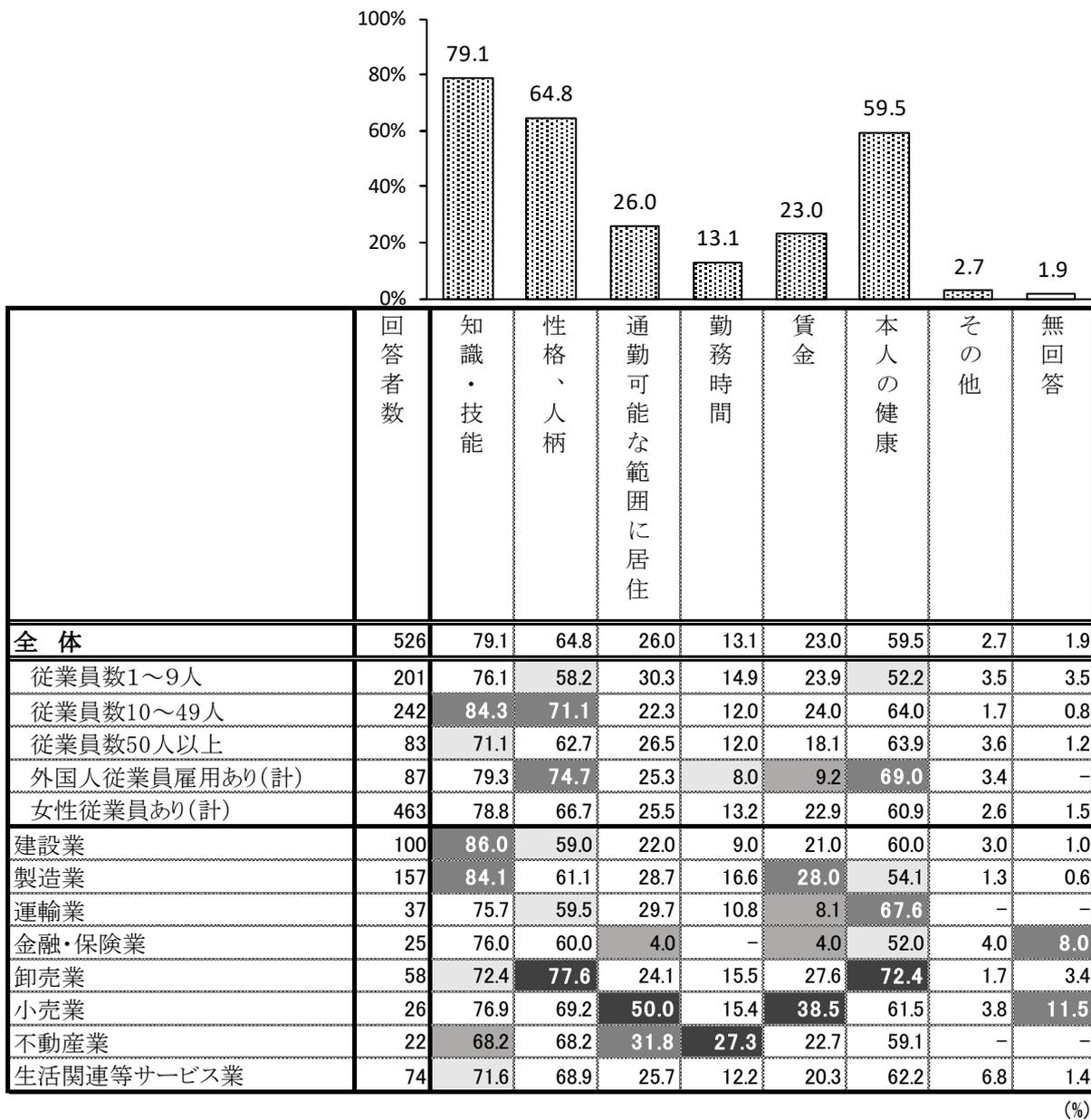
次に、主な業種別にみると、一部サンプル数の少なめな業種があることに留意が必要ながら、【満足している】は不動産業（95.5%）、運輸業（91.9%）、建設業（91.0%）でそれぞれ9割台と高い一方、金融・保険業（76.0%）では相対的に低めにとどまる。

(6) 高年齢期従業員雇用時の重視基準

■ 「知識・技能」「性格、人柄」「本人の健康」が高年齢期従業員雇用時の重視点の上位

【60歳以上の従業員を雇用されている方におうかがいします】

問32 貴社（貴事業所）として、高年齢期（60歳以上）の雇用において重視されている基準についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。



(%)
 ■ 白抜き数字／全体より+10% ■ 白抜き数字／全体より+5%
 ■ 黒文字数字／全体より-10% ■ 黒文字数字／全体より-5%

現在、高年齢期（60歳以上）従業員を雇用している526事業所に、高年齢期従業員の雇用についての重視基準を聞いた結果をみると、「知識・技能」（79.1%）が8割弱で最も高く、これに「性格、人柄」（64.8%）と「本人の健康」（59.5%）が6割台半ば～6割弱で続き、この3項目が上位で中核となっている。

高年齢期従業員雇用時の重視基準結果を、事業所属性別にみても、外国人従業員雇用ありで「賃金」(9.2%)が低いことを除くと、目立った格差はみられない。

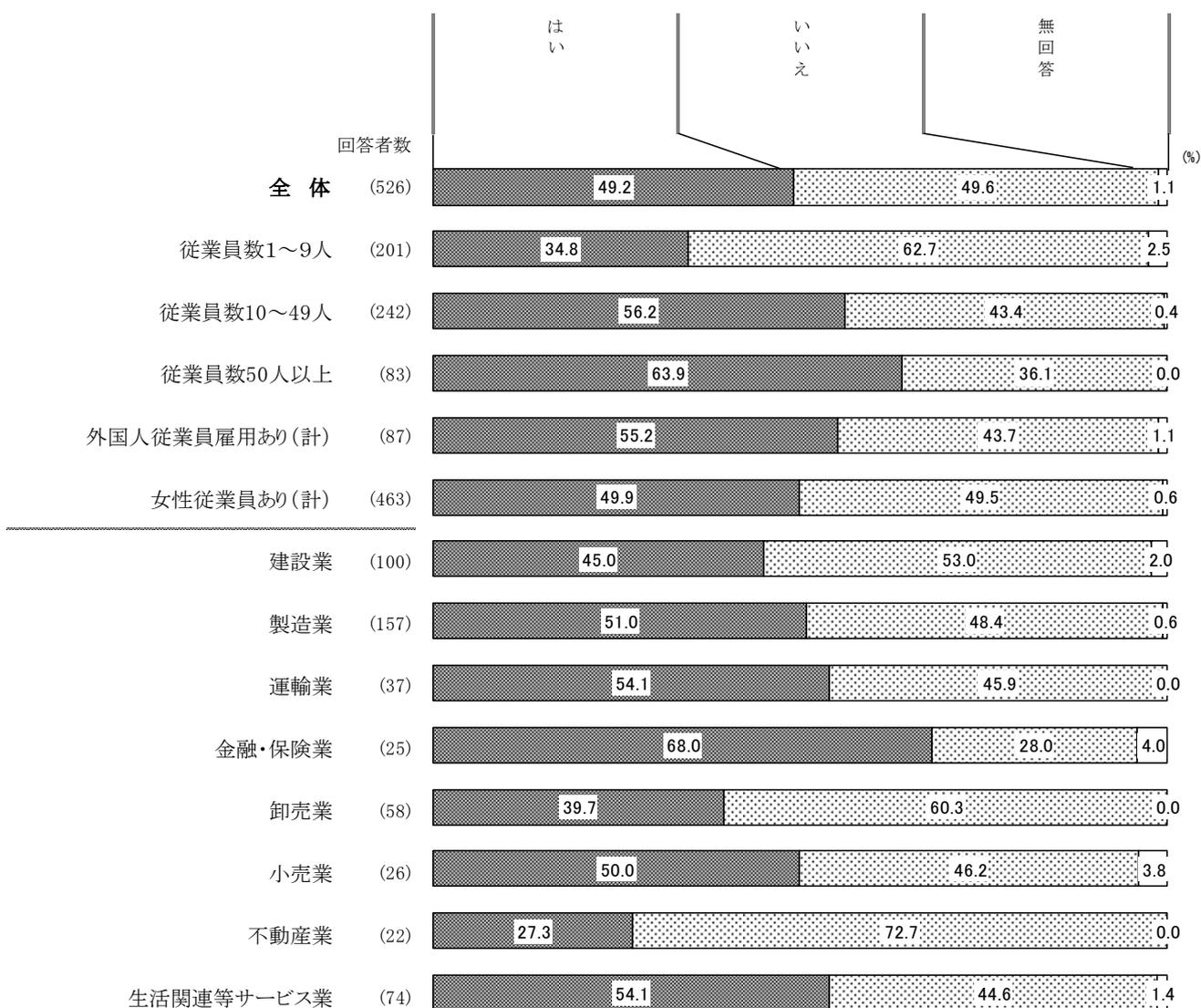
次に、主な業種別にみると、一部サンプル数の少なめな業種があることに留意が必要ながら、「知識・技能」は建設業(86.0%)と製造業(84.1%)でそれぞれ高めとなっている。それ以外では、卸売業で「性格、人柄」(77.6%)と「本人の健康」(72.4%)が、小売業で「通勤可能な範囲に居住」(50.0%)と「賃金」(38.5%)が、不動産業で「勤務時間」(27.3%)が、それぞれ高くなっている。

(7) 高年齢期従業員向けの取り組み実施有無

■ 雇用事業所のほぼ半数が、高年齢期従業員向けの取り組みを実施

【60歳以上の従業員を雇用されている方におうかがいします】

問33 貴社（貴事業所）では、高年齢期（60歳以上）の従業員の方々に向けて、特に実施されている取り組みがございますか（○は1つだけ）。



現在、高年齢期（60歳以上）従業員を雇用している526事業所に、高年齢期従業員に向けて特に実施している取り組みの有無を聞いた結果をみると、「はい（実施している）」（49.2%）と「いいえ（実施していない）」（49.6%）は、ともに5割近くのほぼ同率で並ぶ結果となっている。

高年齢期従業員に向けて特に実施している取り組みの有無を、事業所属性の従業員数別にみると、「はい（実施している）」は50人以上（63.9%）＞10～49人（56.2%）＞1～9人（34.8%）の順に高く、従業員数が多くなるにつれて、高年齢期従業員向けの取り組みの実施率も高まる傾向がみられる。

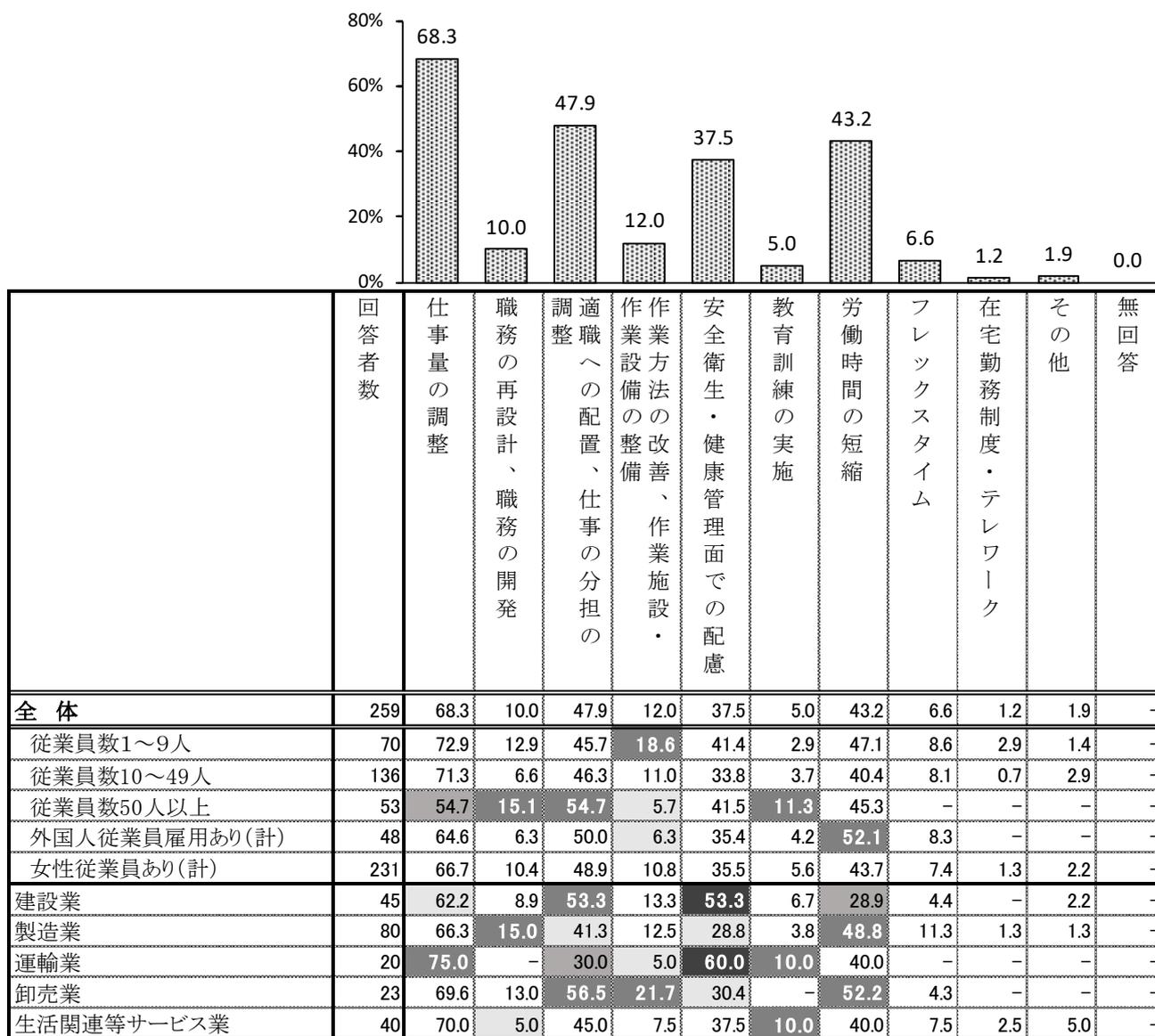
次に、主な業種別でみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、「はい（実施している）」は金融・保険業（68.0%）が7割弱で最も高く、運輸業とサービス業（各54.1%）でも高めとなっているが、不動産業（27.3%）や卸売業（39.7%）では低めとなっている。

(8) 高年齢期従業員向けの取り組み内容

■ 「仕事量の調整」が7割弱で最上位、「適職への配置、仕事分担の調整」が5割弱で次点

〈問33で「1. はい」とお答えの方におうかがいします〉

問33-1 貴社（貴事業所）において、高年齢期（60歳以上）の従業員の方々に向けて、特に実施されている取り組みについてお知らせください〈〇はあてはまるものすべて〉。



(%)



高年齢期従業員に向けて特に実施している取り組みがあると回答した259事業所に、その内容を聴いた結果は、「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。

高年齢期従業員に向けた実施取り組み内容の結果を、事業所属性別にみると、最上位の「仕事量の調整」が従業員数 50 人以上（54.7%）で低いのを除くと、目立った違いはみられない。

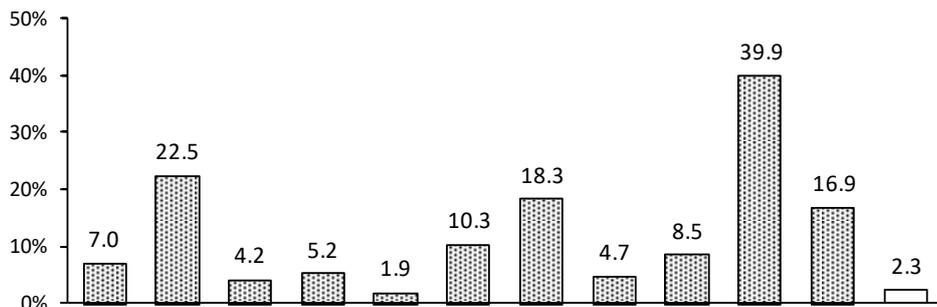
次に、この結果を主な業種別にみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、「安全衛生・健康管理面での配慮」が運輸業（60.0%）と建設業（53.3%）で高く、「適職への配置、仕事の分担の調整」が運輸業（30.0%）で低くなっている。

(9) 高年齢期従業員の非雇用理由

■ 具体的理由では『健康・体力面の不安』と『業種や業務内容が不向き』が2割前後で上位

【60歳以上の従業員を雇用されていない方におうかがいします】

問34 貴社（貴事業所）において、現在、高年齢期（60歳以上）の従業員の方を雇用されていない理由についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。



	回答者数	雇用・処遇が難しい	健康・体力不安	社内の新陳代謝が進まない	労働生産性が低い	労働意欲が低い	上司になる中堅層の社員が扱いづらさを感じてしまう	業種や業務内容が不向きである	職場環境が働きやすい状況にない	雇用するつもりはあるが、募集しても応募がない	特に理由はない	その他	無回答
全体	213	7.0	22.5	4.2	5.2	1.9	10.3	18.3	4.7	8.5	39.9	16.9	2.3
従業員数1～9人	138	5.8	23.9	4.3	2.9	2.9	8.7	16.7	6.5	10.1	45.7	10.1	2.2
従業員数10～49人	66	9.1	21.2	4.5	10.6	-	15.2	22.7	1.5	6.1	25.8	30.3	3.0
従業員数50人以上	9	11.1	11.1	-	-	-	-	11.1	-	-	55.6	22.2	-
外国人従業員雇用あり(計)	22	13.6	27.3	4.5	9.1	-	22.7	22.7	4.5	4.5	45.5	13.6	-
女性従業員あり(計)	181	6.1	22.1	3.9	3.9	1.1	9.9	17.1	3.3	8.3	39.2	17.7	2.2
建設業	49	4.1	34.7	8.2	10.2	2.0	14.3	30.6	4.1	14.3	26.5	12.2	6.1
製造業	31	9.7	16.1	-	-	3.2	6.5	9.7	9.7	-	54.8	19.4	3.2
金融・保険業	22	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	31.8	63.6	-
卸売業	23	21.7	26.1	17.4	4.3	8.7	30.4	21.7	4.3	8.7	30.4	8.7	-
生活関連等サービス業	36	5.6	19.4	2.8	2.8	-	8.3	19.4	8.3	11.1	38.9	8.3	2.8

(%)



現在、高年齢期（60歳以上）従業員を雇用していない213事業所に、高年齢期従業員を雇用していない理由を聞いた結果をみると、「特に理由はない」（39.9%）がほぼ4割で最も多いものの、具体的な理由では「健康・体力面で不安がある」（22.5%）と「業種や業務内容が不向きである」（18.3%）の2項目がそれぞれ2割前後で高めとなっている。

この結果を、事業所属性別にみると、一部の回答サンプル数が少ない属性を除くと、「特に理由はない」が従業員数1～9人（45.7%）で高めになっているのがやや目立つ程度で、際立った大きな違いはみられない。

次に、主な業種別にみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、建設業では「健康・体力面で不安がある」（34.7%）と「業種や業務内容が不向きである」（30.6%）の2項目がそれぞれ3割台と高く、製造業では「特に理由はない」（54.8%）が、金融・保険業（22事業所）では「その他（主に、本社の規定で。ほか）」（63.6%）が、卸売業（23事業所）では「上司になる中堅層の社員が扱いつらさを感じてしまう」（30.4%）など3項目が、それぞれ高くなっている。

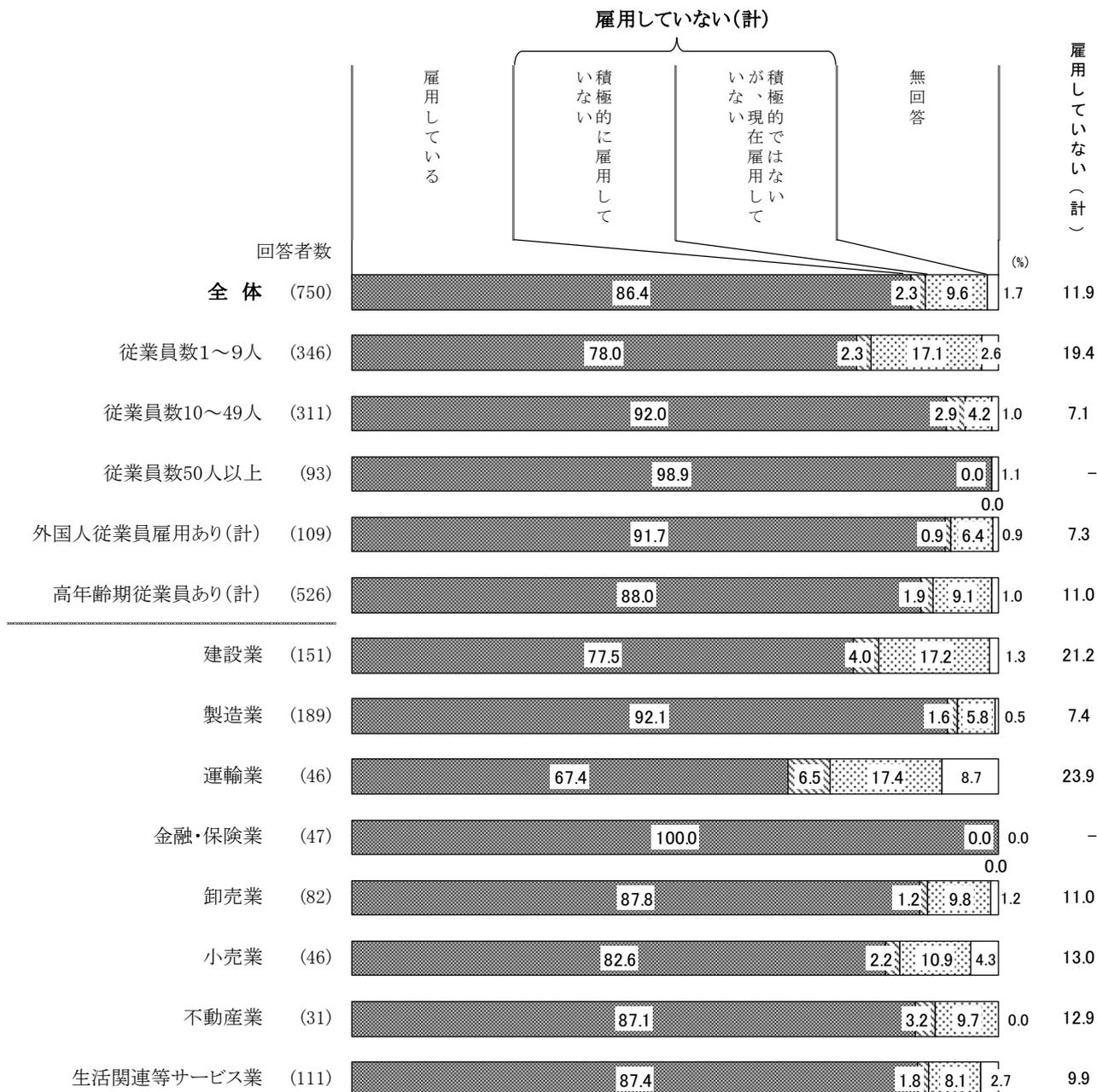
6 女性従業員の雇用について

(1) 女性従業員の現在の雇用状況

■ 雇用従業員のある事業所での女性従業員の現雇用率は86%で、積極的非雇用は2%と僅か

【従業員を雇用されている方におうかがいします】

問35 貴社（貴事業所）では、現在、女性従業員を雇用されておられますか〈○は1つだけ〉。



現在、雇用している従業員がいる750事業所に、女性従業員の雇用状況を聞いた結果をみると、「雇用している」(86.4%)が8割台半ばと大勢を占めているが、「積極的に雇用していない」(2.3%)と「積極的ではないが、現在雇用していない」(9.6%)を合わせた【雇用していない】(11.9%)は1割強となっている。

女性従業員の雇用状況を事業所属性の従業員数別にみると、「雇用している」は50人以上(98.9%)>10~49人(92.0%)>1~9人(78.0%)の順に高く、従業員数が多いほど女性従業員の雇用率も高まる傾向がみられる。

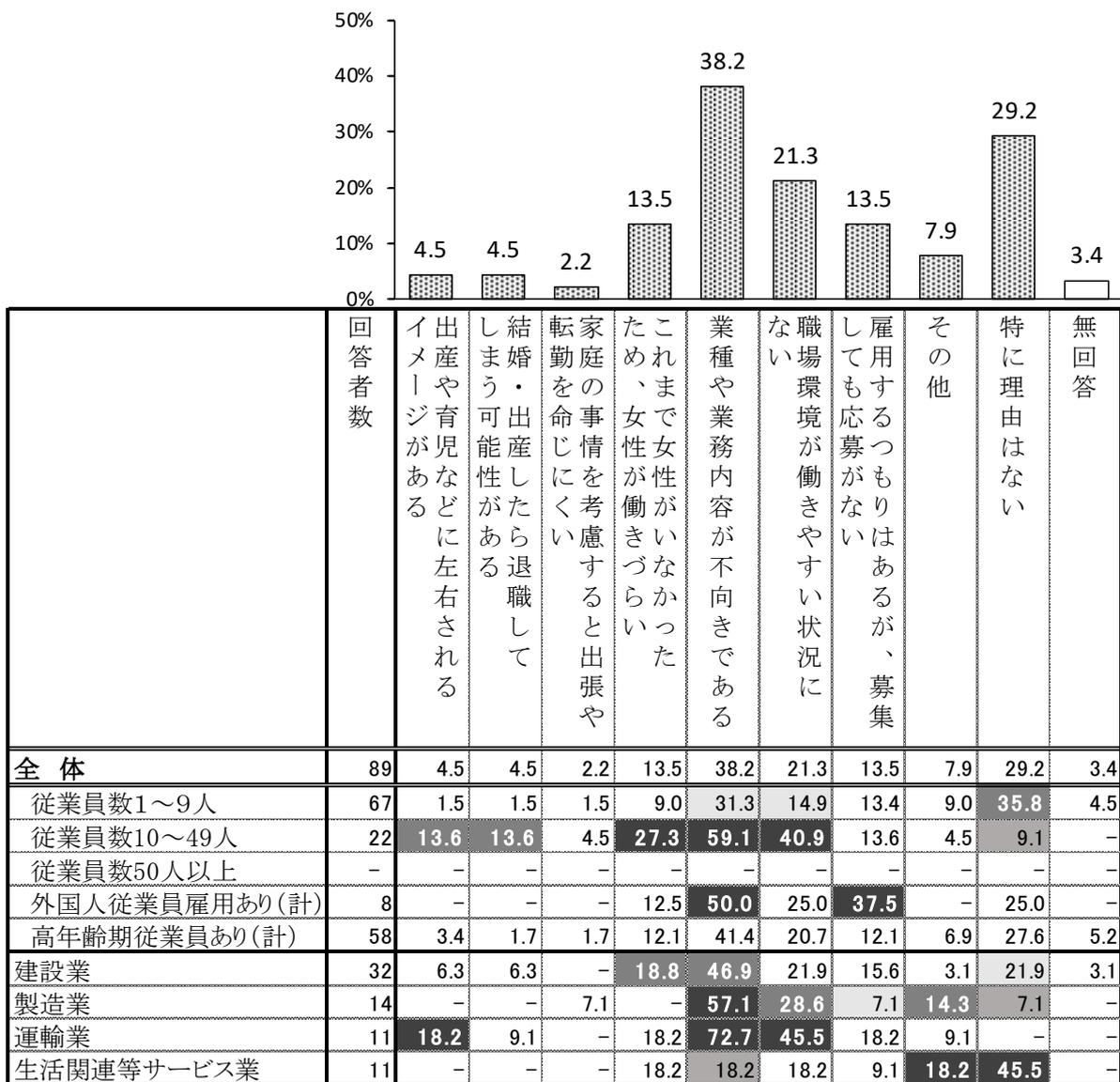
この結果を、主な業種別にみると、「雇用している」は、47事業所すべてで女性従業員を雇用している金融・保険業(100.0%)を筆頭に、製造業(92.1%)を加えた2業種で9割を超えて高い。一方、【雇用していない】は運輸業(23.9%)と建設業(21.2%)の2業種でそれぞれ2割を超えて高くなっている。

(2) 女性従業員の非雇用理由

■ 「業種や業務内容が不向きである」が4割弱で、女性従業員非雇用の最上位理由

【女性従業員を雇用されていない方におうかがいします】

問35-1 貴社（貴事業所）において、現在、女性従業員の方を雇用されていない理由についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。



	回答者数	イメ	出	結	転	家	た	こ	業	な	職	し	雇	そ	特	無
		ジ	産	婚	勤	庭	め	れ	種	い	場	も	用	他	に	回
		が	や	・	の	の	た	ま	や	環	も	す	す	理	答	
		あ	育	出	事	事	め	ま	や	境	も	る	る	由		
		る	児	産	情	情	め	ま	や	が	も	は	る	は		
		な	な	し	を	を	め	ま	や	働	も	あ	る	な		
		ど	ど	たら	を	を	め	ま	や	き	も	あ	る	な		
		に	に	ら	考	考	め	ま	や	や	は	あ	る	な		
		左	左	退	慮	慮	め	ま	や	す	あ	る	る	な		
		右	右	職	す	す	め	ま	や	い	あ	る	る	な		
		さ	さ	し	と	と	め	ま	や	状	が	る	る	な		
		れ	れ	て	出	出	め	ま	や	況	募	る	る	な		
		る	る	退	張	張	め	ま	や	に	集	る	る	な		
				職	や	や	め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め	ま	や			る	る	な		
				し			め	ま	や			る	る	な		
				て			め	ま	や			る	る	な		
				退			め	ま	や			る	る	な		
				職			め									

現在、女性従業員を雇用していない89事業所に、女性従業員を雇用していない理由を聞いた結果をみると、「特に理由はない」(29.2%)が3割近くみられるものの、具体的な理由では「業種や業務内容が不向きである」(38.2%)が4割弱で最も高く、「職場環境が働きやすい状況にない」(21.3%)が2割強、「これまで女性がいなかったため、女性が働きづらい」と「雇用するつもりはあるが、募集しても応募がない」(各13.5%)の2項目がそれぞれ1割台半ばで並んで続いている。

この結果を事業所属性別の従業員数別にみると、サンプル数がやや少ないことに留意が必要ながら、従業員数10~49人(22事業所)で「業種や業務内容が不向きである」(59.1%)に加えて「職場環境が働きやすい状況にない」(40.9%)と「これまで女性がいなかったため、女性が働きづらい」(27.3%)の3項目がそれぞれ高くなっている。

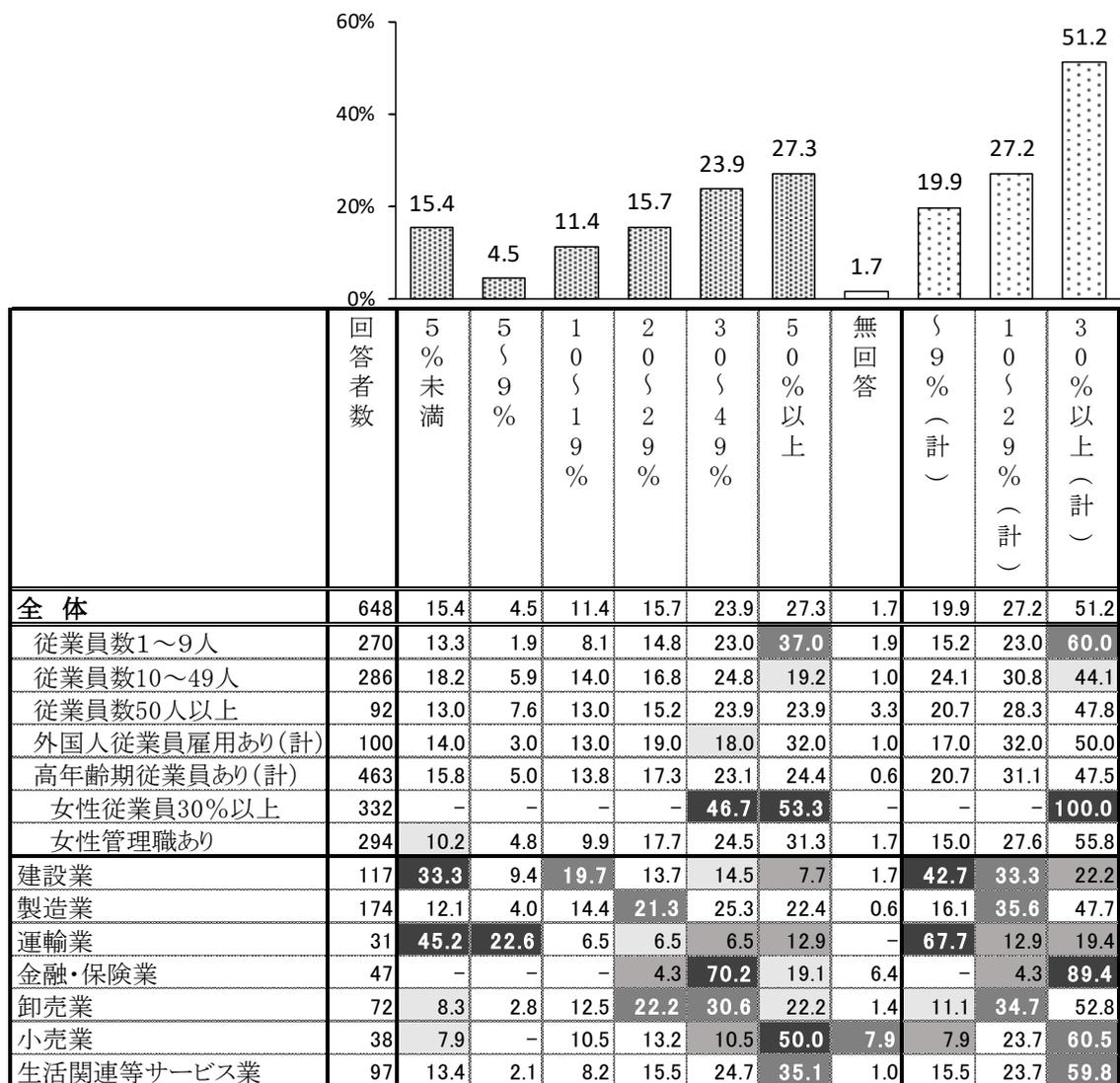
次に、主な業種別にみると、それぞれサンプル数が少ないことに留意する必要があるが、製造業(14事業所)は「業種や業務内容が不向きである」(57.1%)が、運輸業(11事業所)は「業種や業務内容が不向きである」(72.7%)に加えて「職場環境が働きやすい状況にない」(45.5%)が、サービス業(11事業所)では「特に理由はない」(45.5%)が、それぞれ高くなっている。

(3) 女性従業員の割合

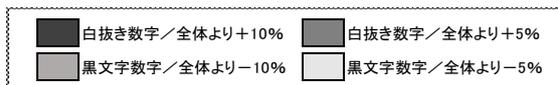
- 女性従業員の割合は「金融・保険業」「小売業」「サービス業」などで高めな一方、「運輸業」と「建設業」で低い

【女性従業員を雇用されている方におうかがいします】

問36 貴社（貴事業所）の全従業員のうち、女性が占める割合をお知らせください
 <〇は1つだけ>。



(%)



女性従業員を雇用している648事業所に、全従業員に占める女性従業員の割合を聞いた結果をみると、「50%以上」(27.3%)が3割弱で最も多く、以下「30~49%」(23.9%)が2割台半ば、「20~29%」(15.7%)と「5%未満」(15.4%)がともに1割台半ばの順で続き、この結果をまとめると、【~9%】(19.9%)がほぼ2割、【10~29%】(27.2%)が3割弱、【30%以上】(51.2%)が5割強という分布構成になっている。

この女性従業員の割合の結果を事業所属性別にみると、従業員数1~9人で「50%以上」(37.0%)が4割弱と高めなのを除くと、大きな違いはみられない。

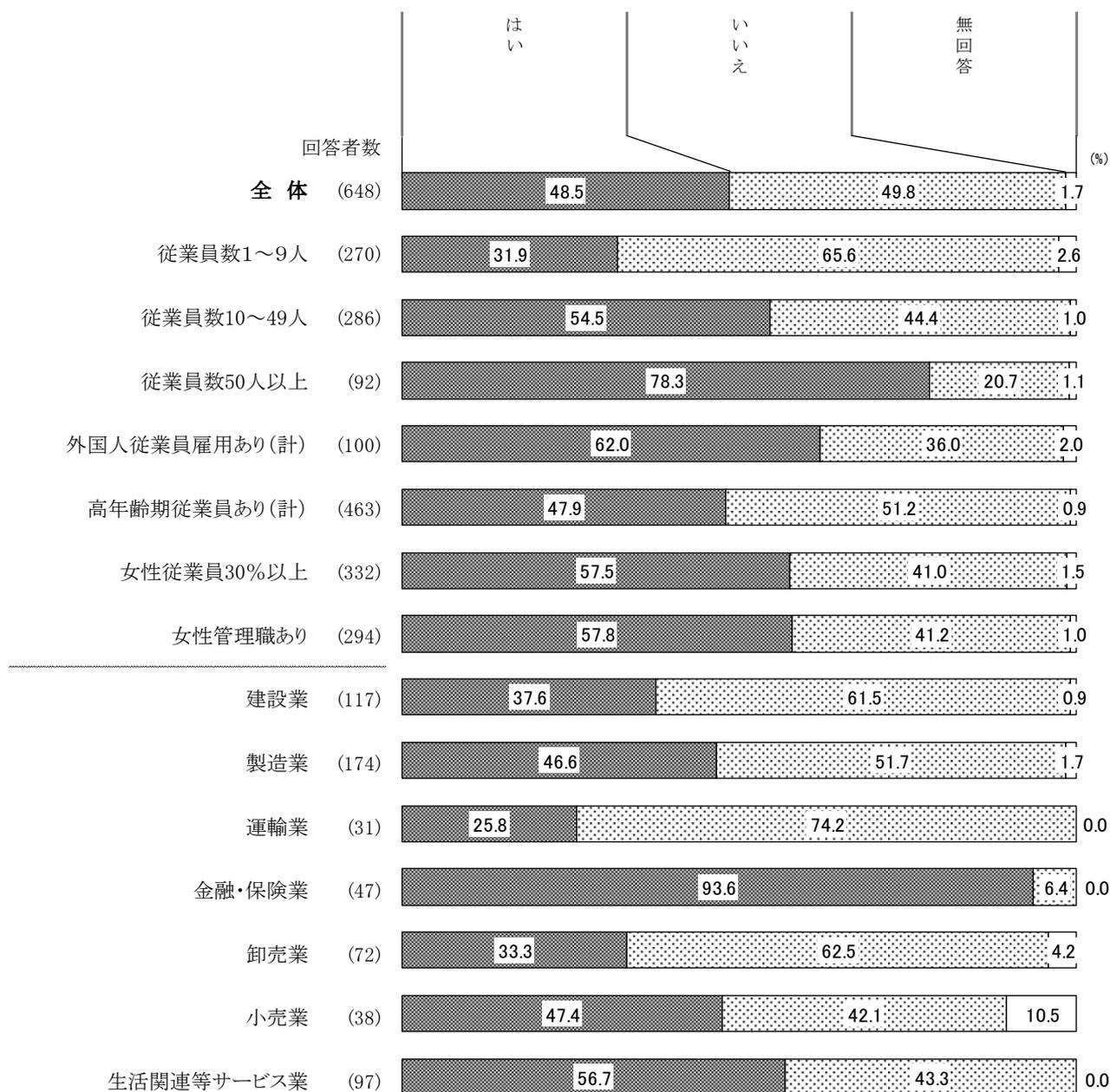
次に、主な業種別にみると、「5%未満」は運輸業(45.2%)と建設業(33.3%)で高く、運輸業は「5~9%」(22.6%)も高く、この2項目を合わせた【~9%】は運輸業(67.7%)で7割弱と特に高く、建設業(42.7%)でも4割強と高くなっている。一方、「50%以上」は小売業(50.0%)で5割と最も高く、サービス業(35.1%)でも高めで、「30~49%」は金融・保険業(70.2%)で約7割と特に高く、この2項目を合わせた【30%以上】は金融・保険業(89.4%)で9割弱と特に高く、小売業(60.5%)とサービス業(59.8%)でも6割前後と高くなっている。

(4) 女性従業員の仕事と生活の両立に向けての取り組みの実施有無

■ 女性雇用事業所の半数近くが、女性の子育て後の仕事と生活の両立への取り組みを実施

【女性従業員を雇用されている方におうかがいします】

問37 貴社（貴事業所）において、女性従業員の方々が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するために、何か実施されている取り組みがございますか〈〇は1つだけ〉。



現在、女性従業員を雇用している648事業所に、女性従業員向けに出産、子育て後の仕事と生活を両立させるために実施している取り組みの有無を聞いた結果をみると、「はい（実施している）」（48.5%）と「いいえ（実施していない）」（49.8%）は、ともに5割近くの僅差で並ぶ結果となっている。

この結果を事業所属性の従業員数別にみると、「はい（実施している）」は50人以上（78.3%）>10～49人（54.5%）>1～9人（31.9%）の順に高く、従業員数が多くなるにつれて、出産、子育て後の女性従業員向けの取り組みの実施率も高まる傾向がみられ、併せて、従業員数別の格差も大きい傾向となっている。

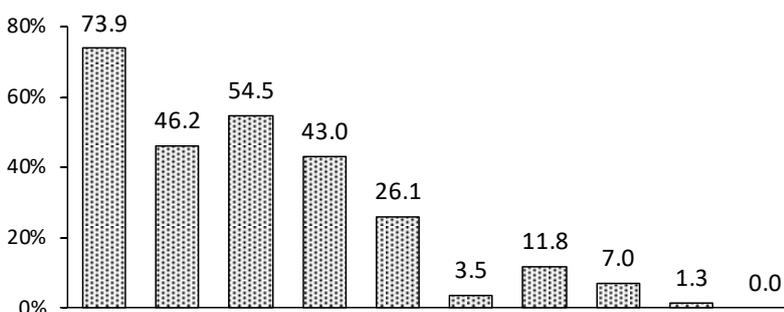
次に、主な業種別でみると、「はい（実施している）」は金融・保険業（93.6%）が9割台半ばで特に高く、次いでサービス業（56.7%）でも高めとなっているが、運輸業（25.8%）や卸売業（33.3%）では低くなっている。

(5) 女性従業員向けの取り組み内容

■ 「短時間勤務」「時差出勤」「残業や休日出勤の免除」「半日/時間単位の休暇制度」が上位

〈問37で「1. はい」とお答えの方におうかがいします〉

問37-1 貴社（貴事業所）において、その女性従業員の方々に実施されている取り組みについてお知らせください〈〇はあてはまるものすべて〉。



	回答者数	短時間勤務制度	所定外労働（残業）や休日勤務の免除	始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）	半日単位、時間単位等の休暇制度	育児事由で利用できる独自の休暇制度（法定以上の制度）	育児事由利用給休の積立制度	フレックスタイム	在宅勤務制度・テレワーク	その他	無回答
全体	314	73.9	46.2	54.5	43.0	26.1	3.5	11.8	7.0	1.3	-
従業員数1～9人	86	66.3	43.0	51.2	31.4	23.3	2.3	22.1	14.0	1.2	-
従業員数10～49人	156	74.4	44.9	53.2	46.8	25.6	5.1	9.0	5.1	1.9	-
従業員数50人以上	72	81.9	52.8	61.1	48.6	30.6	1.4	5.6	2.8	-	-
外国人従業員雇用あり(計)	62	80.6	53.2	61.3	35.5	32.3	3.2	8.1	9.7	-	-
高年齢期従業員あり(計)	222	72.5	48.6	55.9	41.4	25.2	2.3	9.5	4.1	1.4	-
女性従業員30%以上	191	81.2	50.8	56.0	47.1	27.7	4.2	12.0	8.9	0.5	-
女性管理職あり	170	77.6	50.6	58.2	45.9	32.9	3.5	11.8	5.9	-	-
建設業	44	63.6	36.4	52.3	38.6	22.7	4.5	18.2	6.8	4.5	-
製造業	81	61.7	43.2	45.7	33.3	27.2	2.5	9.9	4.9	1.2	-
金融・保険業	44	97.7	56.8	59.1	75.0	31.8	9.1	4.5	2.3	-	-
卸売業	24	79.2	25.0	54.2	41.7	16.7	4.2	8.3	-	-	-
生活関連等サービス業	55	72.7	56.4	60.0	34.5	16.4	1.8	14.5	14.5	1.8	-

(%)



女性従業員の出産、子育て後の仕事と生活の両立のために実施している取り組みがあると回答した314事業所に、その内容を聞いた結果は、「短時間勤務制度」(73.9%)が7割台半ばで最も高く、次いで「始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)」(54.5%)が5割台半ば、「所定外労働(残業)や休日勤務の免除」(46.2%)と「半日単位、時間単位等の休暇制度」(43.0%)が4割台で続き、上位となっている。

この結果を事業所属性別にみると、全体的に目立った格差はみられないが、上位項目はいずれも従業員数が多くなるにつれて、それぞれの比率も高まる傾向がみられるものの、その格差は総じて小さい。

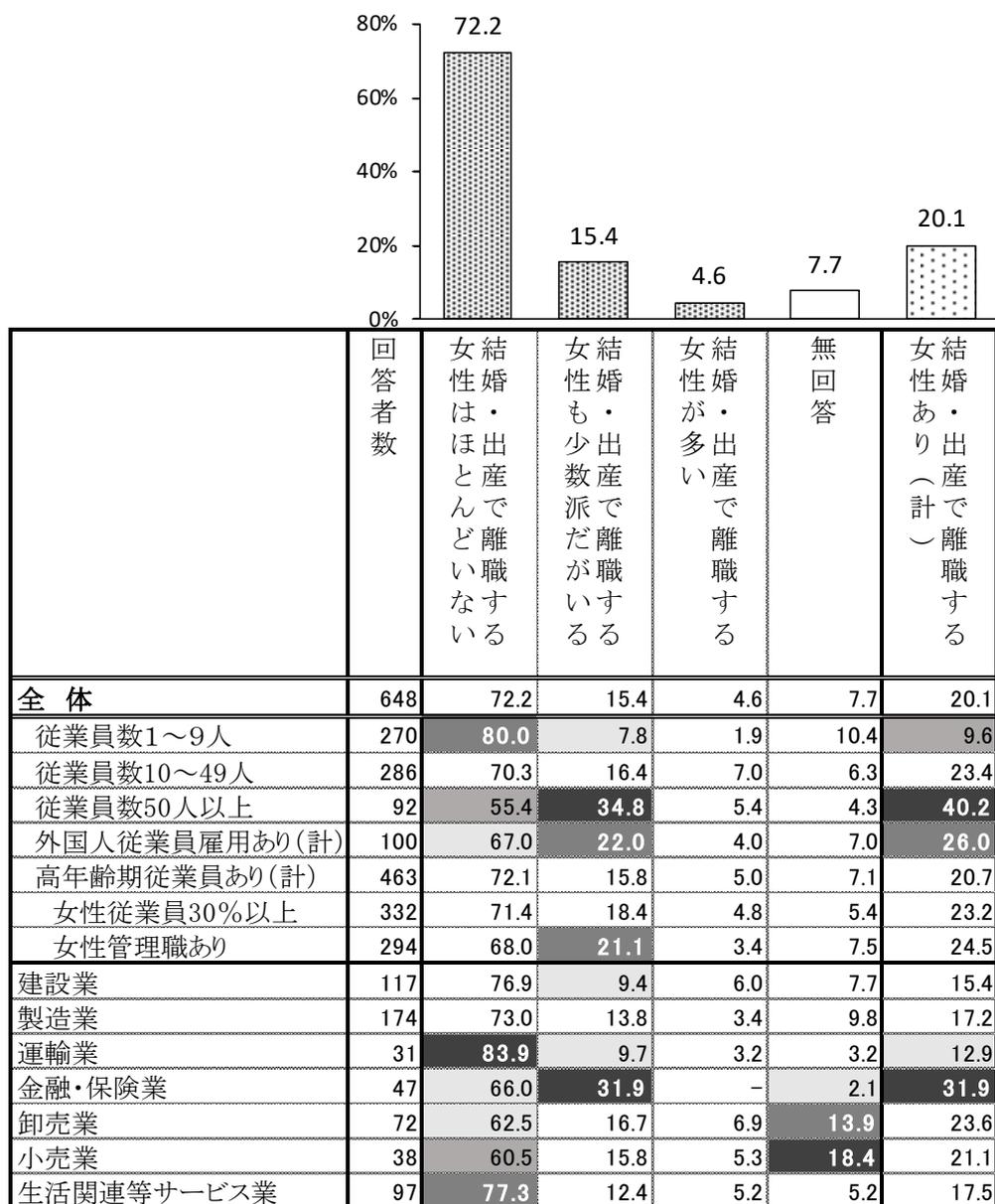
次に、主な業種別でみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、金融・保険業で「短時間勤務制度」(97.7%)や「半日単位、時間単位等の休暇制度」(75.0%)を中核に上位項目の比率が総じて高い傾向がみられ、「所定外労働(残業)や休日勤務の免除」は金融・保険業(56.8%)とともにサービス業(56.4%)でも高くなっている。

(6) 女性従業員の結婚・出産による離職状況

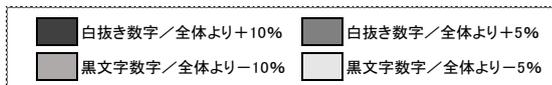
■ 「ほとんどいない」が7割強で主流ながら、金融・保険業では「少数ながらいる」が3割強

【女性従業員を雇用されている方におうかがいします】

問38 貴社（貴事業所）における、結婚・出産による女性従業員の離職状況をお知らせください
 <○は1つだけ>。



(%)



現在、女性従業員を雇用している648事業所に、女性従業員の結婚・出産による離職状況を聞いた結果をみると、「結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」(72.2%)が7割強を占めて最も多く、1割台半ばの「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」(15.4%)と5%程度の「結婚・出産で離職する女性が多い」(4.6%)を合わせた【結婚・出産で離職する女性あり】(20.1%)は、ほぼ2割となっている。

この結果を事業所属性別の従業員数別でみると、「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」は50人以上(34.8%)>10~49人(16.4%)>1~9人(7.8%)の順で高く、従業員数が多くなるにつれてその比率も高まる傾向がみられ、【結婚・出産で離職する女性あり】においても同様の傾向がみられる。

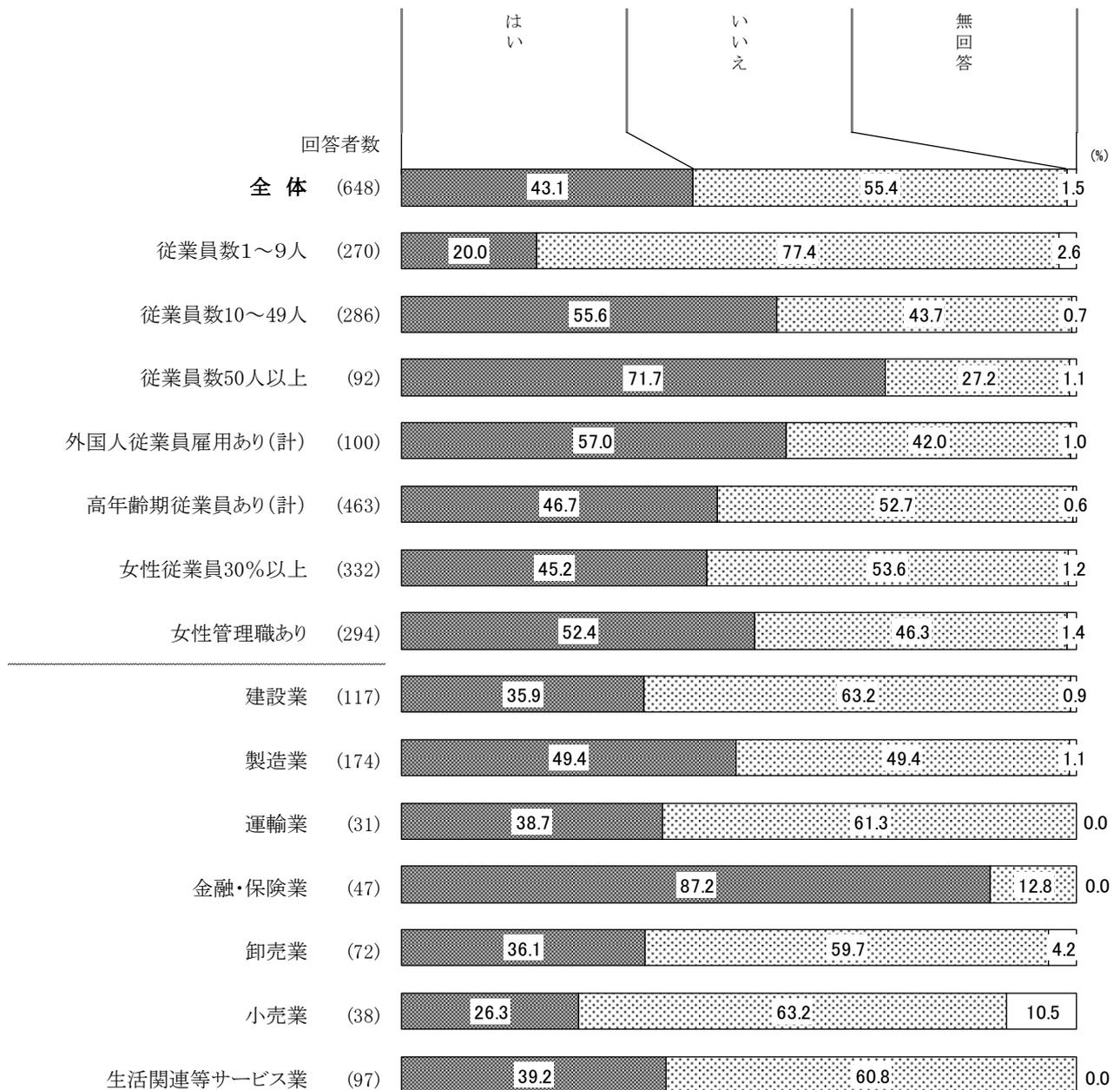
次に、主な業種別でみると、「結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる」と【結婚・出産で離職する女性あり】はともに金融・保険業(ともに31.9%)で高い一方、「結婚・出産で離職する女性はほとんどいない」は運輸業(83.9%)で8割台半ばと高くなっている。

(7) 女性従業員に配慮した職場環境整備への対応有無

■ 全体での対応率は4割強ながら、金融・保険業は9割弱、従業員50人以上は7割強と高い

【女性従業員を雇用されている方におうかがいします】

問39 貴社（貴事業所）では、女性従業員の方々に配慮した職場環境の整備のために、何か対応を図っておられますか〈○は1つだけ〉。



現在、女性従業員を雇用している648事業所に、女性従業員に配慮した職場環境整備のために何か対応を図っているかを聴いた結果をみると、「はい（図っている）」（43.1%）は4割強で、5割台半ばの「いいえ（図っていない）」（55.4%）の方が12ポイント程度多い結果となっている。

この結果を事業所属性別の従業員数別でみると、「はい（図っている）」は50人以上（71.7%）>10～49人（55.6%）>1～9人（20.0%）の順で高く、従業員数が多くなるにつれてその比率も高まる傾向がみられ、中でも、10～49人（55.6%）と1～9人（20.0%）でその格差が大きくなっている。

次に、主な業種別でみると、「はい（図っている）」は金融・保険業（87.2%）で9割弱と特に高い一方、小売業（26.3%）で2割台半ばと低くなっている。

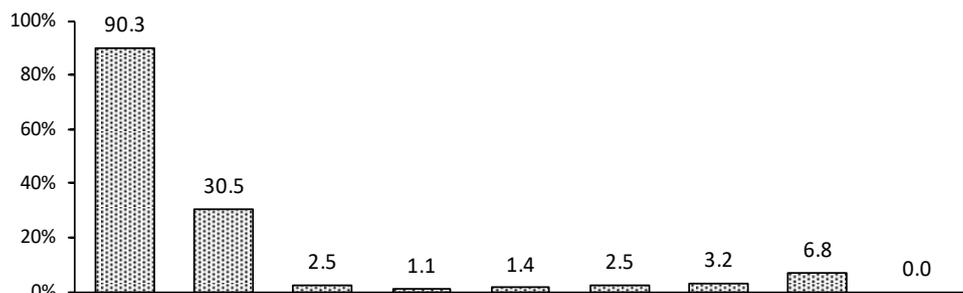
(8) 女性従業員向けの職場環境対応内容

■ 女性専用の「更衣室/トイレ/ロッカー」が9割で、「休憩室/化粧室」が約3割強、他は低率

〈問39で「1. はい」とお答えの方におうかがいします〉

問39-1 その女性従業員向けの対応について、具体的にお知らせください

〈○はあてはまるものすべて〉。



	回答者数	女性専用の更衣室、トイレ、ロッカーを整備	女性専用の休憩室、化粧室を整備	ペースを食堂内に女性専用スペースを整備	ベビーム替えなどのための整備	オムツ替えなどのための整備	子供連れ出勤者の授乳スペースを整備	事業所内に託児スペースを整備	ひめ性用仮設トイレ「おり」の導入	造ラインを整備	作業面・環境面での女性の負担を軽減した専用製の製作	その他	無回答
全体	279	90.3	30.5	2.5	1.1	1.4	1.4	2.5	2.5	3.2	6.8	0.0	-
従業員数1~9人	54	72.2	22.2	1.9	1.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	14.8	-	-
従業員数10~49人	159	94.3	28.3	3.1	1.3	0.6	1.9	1.9	3.8	5.0	5.0	-	-
従業員数50人以上	66	95.5	42.4	1.5	-	1.5	3.0	1.5	4.5	4.5	4.5	-	-
外国人従業員雇用あり(計)	57	89.5	26.3	5.3	1.8	-	3.5	5.3	8.8	8.8	-	-	-
高年齢期従業員あり(計)	216	91.2	27.3	3.2	1.4	1.9	3.2	4.2	5.6	5.6	-	-	-
女性従業員30%以上	150	90.0	33.3	3.3	0.7	2.0	3.3	3.3	8.0	8.0	-	-	-
女性管理職あり	154	89.6	32.5	2.6	1.9	2.6	2.6	3.9	9.1	9.1	-	-	-
建設業	42	88.1	23.8	4.8	2.4	2.4	4.8	2.4	4.8	4.8	-	-	-
製造業	86	90.7	29.1	3.5	1.2	1.2	2.3	7.0	5.8	5.8	-	-	-
金融・保険業	41	97.6	58.5	-	-	-	2.4	-	2.4	2.4	-	-	-
卸売業	26	96.2	19.2	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
生活関連等サービス業	38	86.8	21.1	-	-	-	5.3	2.6	15.8	15.8	-	-	-

(%)



女性従業員に配慮した職場環境整備のために何か対応を図っているという279事業所に対して、その内容を聞いた結果をみると、「女性専用の更衣室、トイレ、ロッカーを整備」(90.3%)が9割を超えて圧倒的に高く、次いで「女性専用の休憩室、化粧室を整備」(30.5%)が3割を超えて続くが、それ以外の項目はいずれも1割未満にとどまる結果となっている。

この結果を事業所属性別にみると、「女性専用の休憩室、化粧室を整備」は従業員数50人以上(42.4%)で高い一方、「女性専用の更衣室、トイレ、ロッカーを整備」は従業員数1～9人(72.2%)で低くなっているが、女性従業員30%以上と女性管理職ありの両層は全体結果とほぼ類似した結果で、特に違いはみられない。

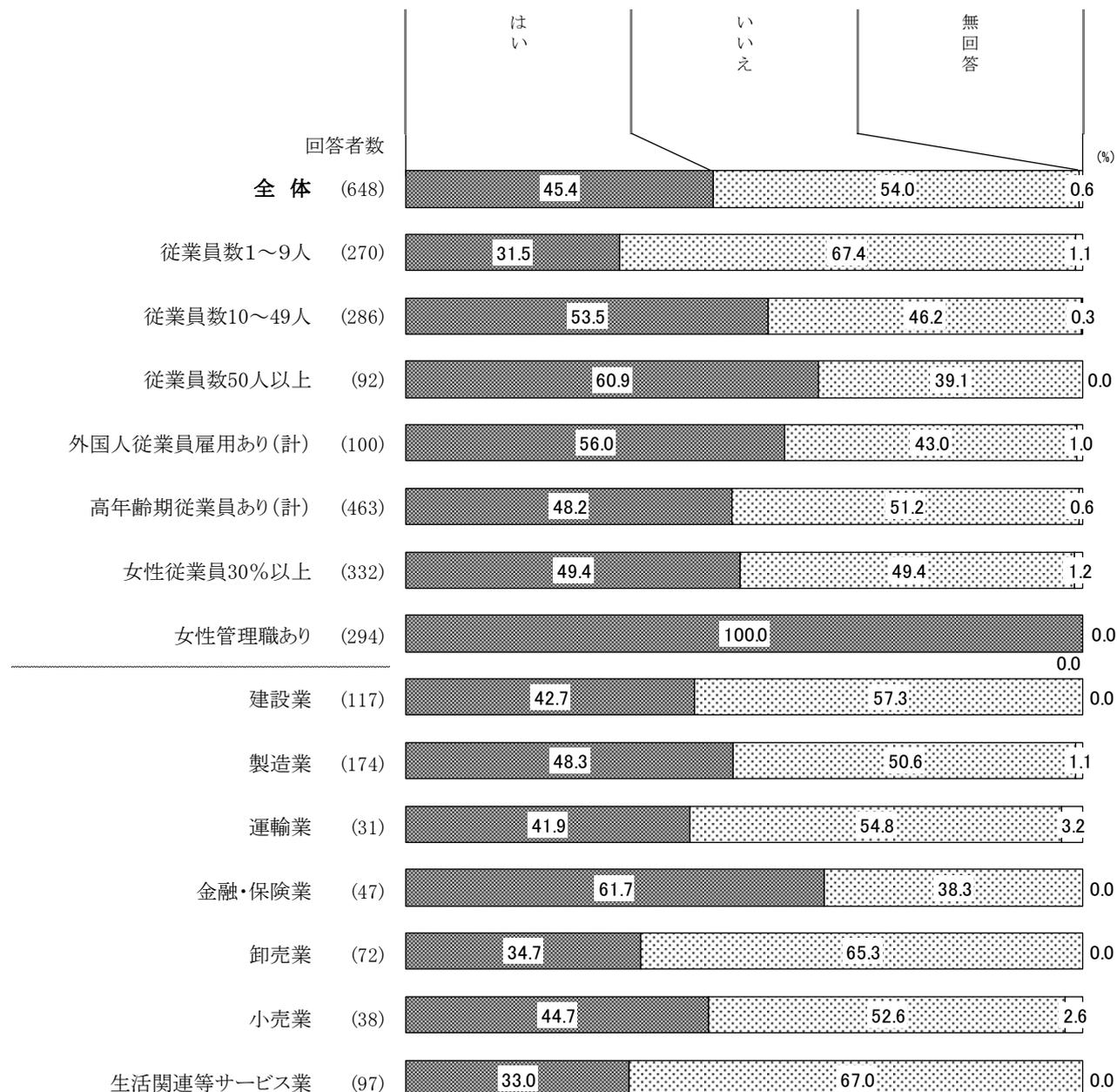
次に、主な業種別でみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、「女性専用の休憩室、化粧室を整備」は金融・保険業(58.5%)で高い一方、卸売業(26事業所/19.2%)で低くなっている。

(9) 女性管理職の有無

■ 女性従業員がいる事業所の中で、女性管理職のいる割合は4割台半ば

【女性従業員を雇用されている方におうかがいします】

問40 貴社（貴事業所）に、女性管理職の方はいらっしゃいますか〈〇は1つだけ〉。



現在、女性従業員を雇用している648事業所に、事業所内の女性管理職の有無を聞いた結果は、「はい（女性管理職がいる）」（45.4％）は4割台半ばで、5割台半ばの「いいえ（女性管理職はいない）」（54.0％）の方が10ポイント近く多い結果となっている。

この結果を事業所属性の従業員数別にみると、「はい（女性管理職がいる）」は50人以上（60.9％）＞10～49人（53.5％）＞1～9人（31.5％）の順で高く、従業員数が多くなるにつれてその比率も高まる傾向がみられ、中でも、10～49人（53.5％）と1～9人（31.5％）でその格差がやや大きくなっている。

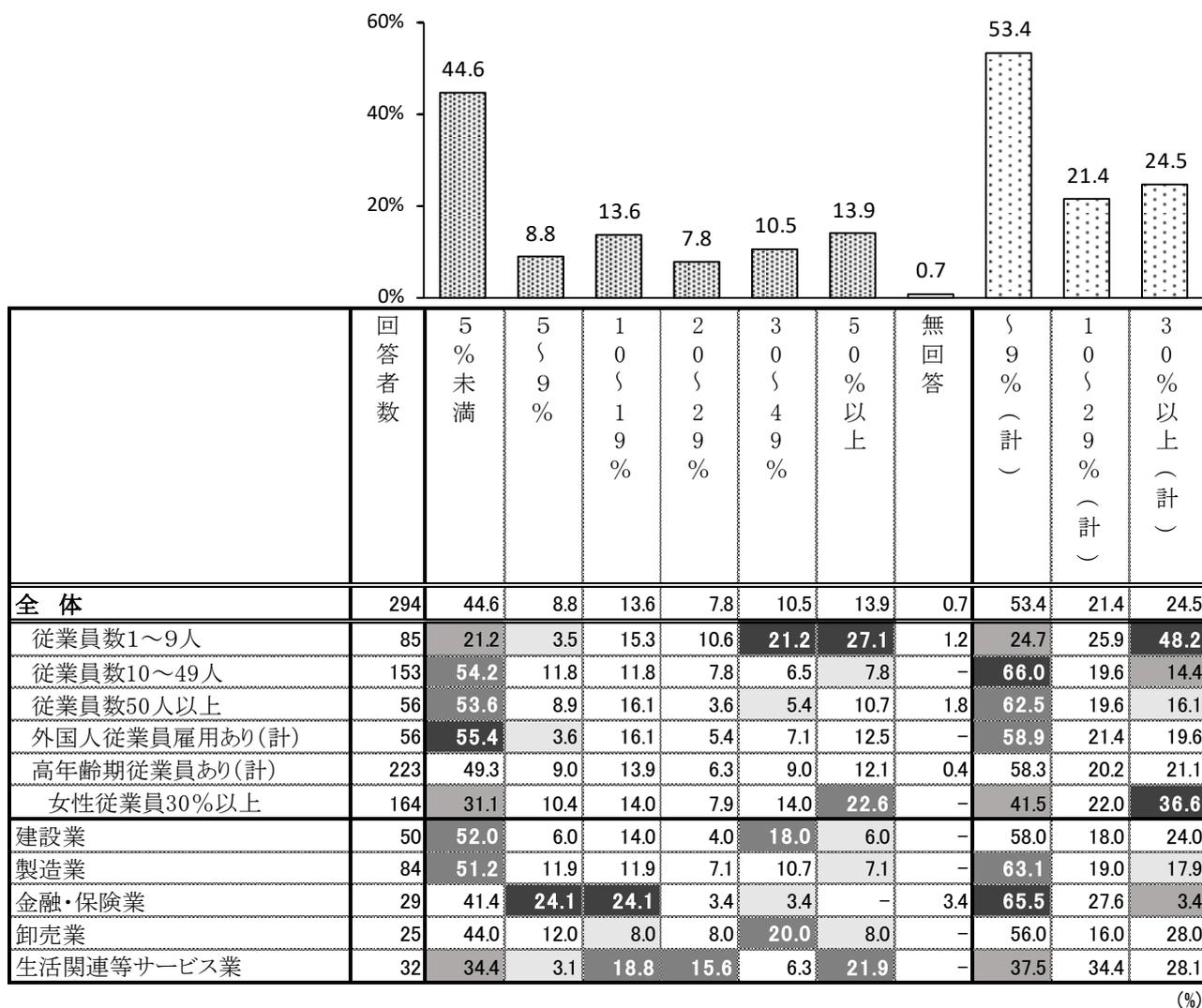
次に、主な業種別でみると、「はい（女性管理職がいる）」は金融・保険業（61.7％）で6割強と高い一方、サービス業（33.0％）や卸売業（34.7％）でともに3割台と低くなっている。

(10) 管理職における女性割合

■ 全体では「5%未満」が4割台半ばながら、従業員数1～9人では「50%以上」が3割弱

〈問40で「1. はい」とお答えの方におうかがいします〉

問40-1 貴社（貴事業所）における管理職の方々のうち、女性が占める割合をお知らせください
 〈〇は1つだけ〉。



白抜き数字／全体より+10%
 白抜き数字／全体より+5%
 黒文字数字／全体より-10%
 黒文字数字／全体より-5%

事業所内に女性管理職がいると回答した294事業所に、管理職に占める女性の割合を聞いた結果は、「5%未満」(44.6%)が4割台半ばを占めて多く、これに「50%以上」(13.9%)と「10~19%」(13.6%)がともに1割台半ば、「30~49%」(10.5%)と「5~9%」(8.8%)がともに1割前後の順で続き、この結果をまとめると、【~9%】(53.4%)が5割強、【10~29%】(21.4%)が2割強、【30%以上】(24.5%)が2割台半ばという構成になっている。

この結果を事業所属性別にみると、従業員数1~9人で「50%以上」(27.1%)と「30~49%」(21.2%)がともに高く、この2項目を合わせた【30%以上】(48.2%)も5割弱と高くなっており、【30%以上】は女性従業員30%以上(36.6%)でも高くなっている。それ以外では、「5%未満」は外国人従業員雇用あり(55.4%)で高く、【~9%】は従業員数10~49人(66.0%)で高くなっている。

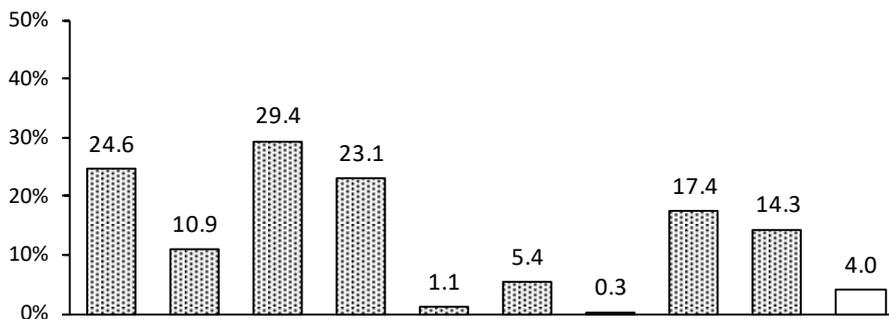
次に、主な業種別でみると、一部サンプル数が少なめな業種があることに留意が必要ながら、サービス業は「50%以上」(21.9%)が高めな一方「5%未満」(34.4%)が低めで総じて女性管理職の割合が高めな傾向がうかがえるのに対して、金融・保険業は【~9%】(65.5%)が高い一方【30%以上】(3.4%)が低く、女性管理職の割合が低い傾向が明らかとなっている。

(11) 女性管理職がない理由

■ 『女性が少ない』『女性が希望しない』『基準に未到達』等が女性管理職がない理由の上位

〈問40で「2. いいえ」とお答えの方におうかがいします〉

問40-2 貴社（貴事業所）において、女性管理職の方がいらっしゃる理由についてお知らせください〈〇はあてはまるものすべて〉。



	回答者数	希望していない	女性従業員が管理職になることをまでに退職する	女性従業員の比率が低い	知識・経験・能力が管理職にならない	基礎・経験・能力が管理職にならない	出産や育児によって、資格取得年数の基準を満たしにくい	敬遠されている	長時間労働になることが多いため	敬遠されている	転居を伴う転勤の可能性があるため	その他	理由はわからない	無回答
全体	350	24.6	10.9	29.4	23.1	1.1	5.4	0.3	17.4	14.3	4.0			
従業員数1～9人	182	24.7	4.4	23.1	17.6	1.1	5.5	0.5	19.8	19.2	4.9			
従業員数10～49人	132	26.5	15.9	32.6	31.1	1.5	5.3	-	13.6	8.3	3.0			
従業員数50人以上	36	16.7	25.0	50.0	22.2	-	5.6	-	19.4	11.1	2.8			
外国人従業員雇用あり(計)	43	20.9	18.6	30.2	25.6	-	4.7	-	16.3	9.3	4.7			
高年齢期従業員あり(計)	237	27.8	12.7	34.2	26.6	1.3	4.6	0.4	16.5	10.1	3.0			
女性従業員30%以上	164	26.8	12.2	7.9	23.8	1.8	6.7	-	25.6	17.1	4.3			
建設業	67	22.4	11.9	47.8	28.4	3.0	4.5	-	11.9	10.4	1.5			
製造業	88	20.5	12.5	28.4	19.3	1.1	5.7	-	19.3	14.8	4.5			
卸売業	47	29.8	10.6	27.7	19.1	2.1	4.3	-	19.1	10.6	8.5			
小売業	20	10.0	10.0	25.0	20.0	-	15.0	-	10.0	25.0	5.0			
生活関連等サービス業	65	32.3	13.8	18.5	26.2	-	7.7	-	20.0	13.8	3.1			

(%)



女性従業員はいるが女性管理職はいないと回答した350事業所に、女性管理職がない理由を聞いた結果は、「理由はわからない」(14.3%)が1割台半ばみられるものの、「女性従業員の比率が低い」(29.4%)が3割弱で最も高く、次いで「女性従業員が管理職になることを希望していない」(24.6%)と「知識・経験・能力が管理職になるための基準に達していない」(23.1%)の2項目が2割強～2割台半ばで続いて上位となっている。

この結果を事業所属性別にみると、「女性従業員の比率が低い」と「女性従業員の多くが管理職になるまでに退職する」の2項目は従業員数50人以上(50.0%/25.0%)でそれぞれ高く、この2項目は従業員数が増えるにつれて比率も高まる傾向がみられる。一方「知識・経験・能力が管理職になるための基準に達していない」は従業員数10～49人(31.1%)で高めとなっている。

次に、主な業種別でみると、一部サンプル数の少なめな業種があることに留意が必要ながら、建設業では「女性従業員の比率が低い」(47.8%)が高く、「知識・経験・能力が管理職になるための基準に達していない」(28.4%)も高めとなっている。また「女性従業員が管理職になることを希望していない」はサービス業(32.3%)と卸売業(29.8%)でそれぞれ3割前後と高めになっている。

7 従業員の雇用についての意見・要望

(1) 主な意見・要望の抜粋

■ 「人手(労働力)不足」「人材採用」「外国人雇用」「働き方改革」等への意見・要望が多い

問41 最後に、従業員の雇用に関して、困っておられることや、今後の施策で行政に期待されることなど、ご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

従業員の雇用に関して、困っていることや、今後の施策で行政に期待することなどを自由に記述してもらった結果、「特にありません」などの記述は除き、集計対象の全840事業所のほぼ1割に相当する83事業所から何らかの意見や要望が寄せられました。その記述内容を要素別にまとめたところ、延べ104件の意見・要望が得られましたので、要素ごとにその要旨をまとめた上で一部抜粋して掲載いたします。

※なお、1事業所から寄せられた意見・要望などの記述内容が複数の要素にわたる場合は、要素ごとにその件数をカウントしていますので、要素別の延べ件数の合計は回答事業所数を上回っています。

■ 労働力不足・人手不足について (20件)

- ・年々従業員の雇用が厳しくなって、対応ができなくなっている。
- ・人手不足から、雇用を増やしていきたいが、売り上げと人件費の割合から難しいことが多い。
- ・本当にやる気のある人が入って来てくれず、長続きしないので困っています。
- ・労働環境をしっかりと整えれば、そこまで人手不足に困らないと思います。
- ・人材不足で伸び悩んでおります。長い期間で技術を身につけていただければ良いのですが、なかなかそうも行かず途中で退社していくのが現状です。
- ・人手は足りないけど、人数を増やしても、給料が払えない。
- ・個人事業なので、従業員を雇用する余裕もない。
- ・人材不足による業績の低迷は現在社員の残業と休日勤務で改善する以外、効果的な手段がないのが実態。
- ・人手不足であり、ハローワーク、人材求人でも人手の確保はなかなか難しい状態です。

■ 人材採用 (主にリクルート) について (14件)

- ・難しい業務にチャレンジして頂ける人材が少ないことが残念です。
- ・従業員の募集、雇用について、情報交換や相談ができる機会が増えると、ありがたいです。
- ・新規雇用に苦戦しています。知名度が低いいため、会社の良さが伝わりません。

- ・人員、人材の確保が思った様に雇用出来ない。やむなくパート派遣社員で対応している。若手への教育面に将来の不安がある様に感じる。
- ・従業員の雇用は、求人広告費をかけても、なかなか良い人材が集まらない。
- ・外国人従業員を増やすより、日本人のニートの人達の働く意欲が出る施策を考えて欲しい。
- ・働けるような仕組みが欲しい。仕事を探している人は多いので、やりがいなどを含め、マッチングできるようにして欲しい。
- ・従業員の募集をしても、ハローワークさんから紹介される方は、失業保険をもらうための面接希望が多く、ひどい応対を（やる気が全くない人）されるので、時間を割いて求人募集をすることにムダを感じます。
- ・若いドライバーの採用に困っています（2 t、3 t ドライバー）。「(免許) 取得支援します」と募集しても若い世代の応募は少ないです。
- ・女性、外国人に関わらず雇用していこうと思いますが、きっかけがなかなかつかめない。
- ・応募が来ることも少なければ、面接しても能力の部分で採用が出来ない。

■ 外国人労働者の雇用・受け入れについて（12件）

- ・就労ビザの取得が難しい（入管審査）。
- ・外国人人材受け入れ拡大について、建設業では、外国人の安全が担保されない為、事業主としては二の足を踏む。
- ・むやみに外国人労働者を増やさないで欲しい。労働者を増やすには移民法をもっとしっかり作って欲しい。
- ・外国人雇用受け入れの期間を5年以上など長期にして欲しい。
- ・外国人の方が仕事を覚えるまでに指導する人がいない。
- ・人材不足を外国人の雇用に頼りたいが、それにも作業の制限があったり、書類の提出など、勉強不足もあり、なかなか手が出せない。
- ・外国人労働者を使用するにあたり、当社は民間斡旋業者に依頼していますが、費用がかかりすぎる。

■ 国の働き方改革について（11件）

- ・国として、一律に定年を延長して65歳、70歳迄とする様な事には賛成出来ません。残って欲しい社員は、再雇用契約すれば良いし、その機会に若い人の採用、賃金の配分を見直すことも出来るためです。
- ・働き方改革について、週40時間と中小企業にとっては非常に厳しい状況にあります。まるで中小企業は「つぶれる」と言われているようなものです。再検討してもらいたい。

第3章 調査結果の分析〈従業員の雇用についての意見・要望〉

- ・働き方改革で従業員を守るのは良いのですが、我々経営者側からは何のメリットがあるのか謎です。
- ・職種にそった働き方改革の見直しが必要と思います。
- ・最低賃金が上昇した結果、失業率、廃業数が増え、マーケットの縮小、景気衰退につながるリスクについて、行政はリスクと捉えているのか。捉えているとしたら、どのようにリスクヘッジを考えているのか。
- ・働き方改革は雇われる側にとって有益であるが、経営者にとって、負担が大きくなる。経営者にもメリットのある助成金を出して欲しい。
- ・中小企業に対して、制度・規則が厳しく感じる。数年前まで無かった制度・規則がのしかかり、金銭的な面と精神的な面の両面（物心両面）に堪えている。
- ・売り上げが上がらない中で、諸々のコストはふえる一方で、同じ様に仕事をしていても、利益は確実に減少しています。最低賃金ばかりが引き上げられていくのは、いかがなものかと思います。

■ 高齢者の雇用・受け入れについて（5件）

- ・高年齢でも経験者であれば雇用したいが、条件に合う人材を見つけるのが難しい。
- ・高齢の従業員が増えて、工場内で転倒するなど、ケガをするケースが増えてきた。

■ 女性の雇用・受け入れについて（3件）

- ・女性の職場復帰には保育園の延長保育をしっかりと作ることが大切。
- ・女性の雇用に対しては、子どもの体調が多少悪くても保育園に預けられる環境整備が必要。

■ 扶養控除について（3件）

- ・最低賃金は年々上昇するが、扶養枠内で働く従業員にとっては、勤労日数を減らして調整しなければならず、一方、会社の方は調整で減った日数を埋める為に従業員を増やさなければならず、より人材確保が難しい状況に陥っています。
- ・最低賃金の上昇と扶養控除が撤廃されない事に困っています。なぜ、労働力はあるのに、外国人に頼ろうとするのか。扶養控除を撤廃する事で余分なコストの発生を抑え、現在仕事を覚えている職人の労働時間が増える事が望ましいです。
- ・パートの雇用について、雇用する側とされる側双方にとって扶養の範囲内の、年収130万の厚き壁を何とかして欲しい。

■ その他、国や区、機関など行政全般への要望（19件）

- ・年々社会保険料が高くなりすぎる。
- ・雇用に関して、経営者にとって大変規制も多く、新規雇用を断念した。
- ・公的助成金等を活用させて頂ければ有り難い。一般の紹介業者からの採用者にも助成金制度を設けて頂きたい。
- ・労働集約業種であるが由に、年間を通じ平準化体制の確立が急務。特に専門職（保健士/看護師/産業医）技術職（放射線技師/レントゲン等）の多方面での雇用に関し、行政での支援があるとよい。
- ・同業社の給与制度・人事評価制度や求人方法など知りたい。
- ・民間での面談会などに参加して雇用を増やしているが、民間の面談会は金額が高く社員からの不満もでてきている。行政でそういった面談会があるなら教えて頂きたい。
- ・労働者保護はよく分かるが、中小企業に対しての保護政策も期待する。
- ・ハローワークの求職方法をもっと簡単にしたい。
- ・心の整った人が増える様に、若手指導の養成機関を作ってもらいたい。
- ・雇用したくても、人材の不足と働く意欲があるのに、作業の制限や、社会保険の問題がある。
- ・（足立区行政での）必要とされる技術者育成と、社会総論化を遂行すべき時である。
- ・足立区の企業に勤める社員、役員向けの研修を実施して欲しい。
- ・福祉の業界についての行政の負の宣伝がすぎる。意義のある楽しい仕事であることをもっと広く周知して欲しい

■ その他（17件）

- ・多様性のある雇用ができるように、環境作りが必要とされていると考える。
- ・住居地区に中小零細企業が点在することが、地域と日本の活性化になると考えます。
- ・職人の賃金が安すぎると思う。高くすれば仕事がこないし、大手主導では小企業としてやっていけない。
- ・個人事業のため、目下のところ従業員雇用の必要性を感じておりません。
- ・ISOとかGMPとかの認定を取らないと作業を回してもらえない。加工費は上がらず、人件費、資材、税金など上がりっぱなしで赤字つづき。

第4章 使用した調査票

令和元年度 区内事業者さま対象の
従業員雇用実態把握アンケート
《単純集計表》

NO. 0001

ご回答にあたっては、令和元年9月1日現在の状況をもとに、貴事業所の従業員のみなさまの実態を把握されている方がご記入ください。

ご記入いただきましたアンケートは、同封の返信用封筒(切手添付不要)に入れて、令和元年10月11日(金)までにご投函くださいますよう、お願いいたします。

お問い合わせ先

足立区 産業経済部 産業政策課 管理係

電話番号：03-3880-5182（平日午前9時から午後5時まで）

F A X：03-3880-5605

メー ル：san-san@city.adachi.tokyo.jp

NO. 0001

--	--	--

【最初に、ご記入者およびご連絡先などについて、おうかがいします】

まず、はじめに貴社（貴事業所）の事業所名や所在地、ご担当者様のお名前などをご記入ください。ご記入いただきました情報は、個人情報保護の観点から、足立区が切り取った上、適切に管理いたします。なお、この記入欄以外への個人情報のご記入はお控えください。

事業所名	
所在地	足立区
記入者部署名	
記入者氏名	
連絡先電話番号	
e - m a i l	

上記にご記入いただきました情報をもとに、

- (1) アンケートのご回答に不明な点があった場合には、お問い合わせをさせていただきます。
- (2) ご承諾いただける方のみに、別途ヒアリング調査を実施させていただきます。

本アンケート調査に関連して、従業員さまの雇用状況について、より詳しく実態を把握させていただくため、貴事業所までご訪問の上、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと考えております。

もし、ご協力いただけるようでしたら、「ヒアリング調査に協力してもよい」に○をつけてください。なお、「ヒアリング調査には応じない」に○がついている場合にヒアリング調査を依頼することはございません。

- 1. ヒアリング調査に協力してもよい
- 2. ヒアリング調査には応じない

なお、本ページにご記入いただきました情報を、本アンケート調査以外で使用する
ことはございません。また、本アンケート調査においても、上記の(1)と(2)以
外の目的で使用することはございません。

【貴社（貴事業所）の基本的情報について、おうかがいします】

問1 貴社（貴事業所）の業種についてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 建設業	19.6 %	9. 不動産業	5.1 %
2. 製造業	23.8 %	10. 農業	-
3. 情報通信業	1.4 %	11. 医療・福祉・介護	2.0 %
4. 運輸業	6.7 %	12. 生活関連等サービス業	15.7 %
5. 金融・保険業	5.6 %	13. 教育	1.0 %
6. 卸売業	10.7 %	14. その他（具体的に）	-
7. 小売業	6.4 %	15. 無回答	0.1 %
8. 飲食・宿泊業	1.8 %		

問2 貴社（貴事業所）の組織形態についてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 個人経営	11.1 %	5. 合名会社	-
2. 株式会社	65.4 %	6. 有限会社	16.3 %
3. 合同会社	0.6 %	7. 協同組織（信金会）・法人	6.5 %
4. 合資会社	-	8. その他（具体的に）	-
		9. 無回答	0.1 %

問3 貴事業所の種類について、あてはまるものをお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 支所・支社・支店を持たない「単独事業所」	63.6 %
2. 本所・本社・本店	17.5 %
3. 支所・支社・支店（営業所、工場、研究所などを含む）	18.5 %
4. 無回答	0.5 %

問4 貴社の経営者の年代についてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 10代	-	5. 50代	31.2 %
2. 20代	0.1 %	6. 60代	24.9 %
3. 30代	2.5 %	7. 70代	19.0 %
4. 40代	18.3 %	8. 80代以上	3.5 %
		9. 無回答	0.5 %

問5 貴社（貴事業所）の従業員総数についてお知らせください<○は1つだけ>。

（※「従業員」には「正社員（正規雇用）」に「定期雇用の非正社員（派遣社員や嘱託社員、パート・アルバイト等）」も含めてください。）

回答者数 840

1. 従業員は1人もいない	10.6 %	→ 問7 へ	
2. 1～4人	21.4 %	6. 50人～99人	5.5 %
3. 5～9人	19.8 %	7. 100人～299人	2.9 %
4. 10人～19人	20.5 %	8. 300人以上	2.7 %
5. 20人～49人	16.5 %	9. 無回答	0.1 %

問6 従業員の方々の住まいについてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 750

1. 区内在住者のみである	12.8 %
2. どちらかといえば区内在住者が多い	41.2 %
3. どちらかといえば区外在住者が多い	38.1 %
4. 区外在住者のみである	7.3 %
5. 無回答	0.5 %

問7 貴社（貴事業所）では、現在の従業員数に対して、人手不足を感じておられますか。

また、人手不足を感じている場合は、何か対応を図っておられますか
<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 人手不足を感じており、対応を図っている	37.5 %	} 問8 へ
2. 人手不足を感じているが、特に対応を図ってはいない	23.0 %	
3. 人手不足は感じていない	38.9 %	
4. 無回答	0.6 %	

↓
 <下記の間7-1は、問7で「1. 人手不足を感じており、対応を図っている」と
 ご回答の方におうかがいします>

問7-1 貴社（貴事業所）では、人手不足への対応をどのように行っておられますか
<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 315

1. 業務の一部を外注化	40.0 %	8. 高齢者の採用	24.8 %
2. 業務の縮小	10.8 %	9. 外国人の採用	14.3 %
3. 残業を増加	11.4 %	10. その他（具体的に）	11.1 %
4. 従業員の多能工化・兼任化	31.7 %	11. 無回答	2.2 %
5. 賃金、処遇など採用条件の改善	33.7 %		
6. 業務プロセスの改善・工夫	29.8 %		
7. IT化、設備導入による省力化	22.2 %		

【外国人従業員の雇用について、おうかがいします】

問8 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の雇用について、どのように考えておられますか<○は1つだけ>。

回答者数 840

1. 雇用したい・促進するべきである	16.8 %	
2. 雇用したくない	27.6 %	→問13へ
3. どちらでもない・特に考えはない	55.2 %	→問14へ
4. 無回答	0.4 %	

＜問9～問12は、問8で「1. 雇用したい・促進するべきある」と

お答えの方におうかがいします＞

問9 貴社（貴事業所）で、外国人従業員を雇用したいと思われる理由についてお知らせください<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 141

1. 日本人を採用できない	36.2 %
2. 人手が足りない	64.5 %
3. 賃金が安い	11.3 %
4. 外国人ならではの能力が必要	20.6 %
5. 親会社、関連会社の意向	1.4 %
6. 海外ビジネスの展開における必要性	17.0 %
7. 日本人社員への刺激、波及効果が期待できる	20.6 %
8. グローバル化推進、多様性への理解、意識向上	25.5 %
9. その他（具体的に）	5.7 %
10. 特に理由はない	4.3 %
11. 無回答	-

問10 貴社（貴事業所）では、どのような職務で外国人従業員を活用されていきたいとお考えですか<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 141

1. 生産工程・単純労務の職務	28.4 %	6. 保安の職務	0.7 %
2. 工事作業・現場作業の職務	44.7 %	7. 一般事務の職務	9.2 %
3. 輸送・機械運転の職務	6.4 %	8. 専門的・技術的な職務	31.2 %
4. 看護・介護の職務	2.8 %	9. その他（具体的に）	7.1 %
5. 販売・接客の職務	17.7 %	10. 無回答	0.7 %

問11 貴社（貴事業所）において、外国人従業員を雇用していく上で、課題と思われる点がございましたらお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 141

1. 外国人の募集や採用の方法がわからない	29.1 %
2. 外国人の処遇や人事管理の方法がわからない	27.0 %
3. 社内の受け入れ体制が整っていない	31.2 %
4. 自社の業種・業態と合わない	2.8 %
5. 帰国・転職をする者が多く、定着率が低いイメージがある	22.7 %
6. 在留資格等の申請手続きが煩雑である	30.5 %
7. 日本語能力的に問題がある	44.7 %
8. 日本人従業員とのコミュニケーションに不安がある	30.5 %
9. その他（具体的に）	9.9 %
10. 特に課題はない	12.8 %
11. 無回答	-

問12 貴社（貴事業所）において、外国人従業員に関する相談先として考えておられる窓口がございましたらお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 141

1. 東京外国人雇用サービスセンター <厚生労働省の機関>	7.1 %
2. 新宿外国人雇用支援・指導センター <厚生労働省の機関>	3.5 %
3. 新卒応援ハローワーク「留学生コーナー」 <ハローワーク>	8.5 %
4. ハローワークの外国人雇用管理アドバイザー相談 <ハローワーク>	16.3 %
5. 東京労働局外国人労働者相談コーナー <東京労働局>	6.4 %
6. 東京都労働相談情報センターの外国人労働相談 <東京都産業労働局の機関>	6.4 %
7. 市区町村の就労・雇用担当部署	1.4 %
8. 民間の外国人・留学生の就職支援機関	26.2 %
9. その他（具体的に）	7.8 %
10. 特にない	50.4 %
11. 無回答	-

<問13は、問8で「2. 雇用したくない」とお答えの方におうかがいします>

問13 貴社（貴事業所）で、外国人従業員を雇用したくないとお考えの理由についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 232

1. 日本人だけで人材を確保できている	37.5 %	8. 自社社員の理解がない	6.0 %
2. 外国人の人材の情報がない	9.5 %	9. 他社、社会一般の理解がない	9.1 %
3. 外国人雇用のノウハウがわからない	15.1 %	10. 日本人と職業意識が違う	28.4 %
4. 手続きや雇用管理が大変	27.6 %	11. その他（具体的に）	16.8 %
5. 日本人に比べてコストがかかる	2.6 %	12. 特に理由はない	6.9 %
6. 日本語が通じないと何かと不便	44.8 %	13. 無回答	-
7. 勤続年数が短い	11.6 %		

＜問14は、従業員を雇用されているすべての事業所の方におうかがいします＞

※従業員を雇用されていない事業所の方は、

最終15ページの問41（自由記載設問）へお進みください。問14 貴社（貴事業所）では、現在、外国人の従業員を雇用されておられますか＜○は1つだけ＞。

回答者数 750

1. はい 14.5 % 2. いいえ 84.8 % →問27へ 3. 無回答 0.7 %

＜問15～問26は、問14で「1. はい」とお答えの方におうかがいします＞問15 現在の外国人従業員の雇用総人数をお知らせください＜回答は数値で具体的に＞。

回答者数 109

1. 1人	35.8 %	5. 10～19人	6.4 %	《平均人数》
2. 2人	18.3 %	6. 20人以上	2.8 %	4.17人
3. 3～4人	20.2 %	7. 無回答	-	《延べ人数》
4. 5～9人	16.5 %			454人

問16 雇用されている外国人従業員の方々の年代別の人数についてお知らせください＜○はあてはまるものすべて、○のついた各年代別の人数は具体的に記入＞。

回答者数 109

	＜いる割合＞	《全数ベースでの 平均人数》		＜いる割合＞	《全数ベースでの 平均人数》
1. 10代	7.3 %	0.09人	4. 40代	33.0 %	0.61人
2. 20代	43.1 %	1.29人	5. 50代	29.4 %	0.59人
3. 30代	56.0 %	1.28人	6. 60代以上	8.3 %	0.18人
			7. 無回答	0.9 %	

問17 雇用されている外国人従業員の方々の就業形態別の人数についてお知らせください＜○はあてはまるものすべて、○のついた各形態別の人数は具体的に記入＞。

回答者数 109

	＜いる割合＞	《全数ベースでの 平均人数》		＜いる割合＞	《全数ベースでの 平均人数》
1. 正社員	68.8 %	2.25人	4. 嘱託社員	1.8 %	0.03人
2. アルバイト・パート	36.7 %	1.08人	5. 派遣労働者	-	-
3. 契約社員	5.5 %	0.39人	6. その他	6.4 %	0.41人
			7. 無回答	-	

問 18 雇用されている外国人従業員の方々の国籍と国籍別の人数についてお知らせください

＜〇はあてはまるものすべて、〇のついた各国籍別の人数は具体的に記入＞。

		回答者数 109			
	<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》	<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》	
1. 韓国	17.4 %	0.23 人	5. ネパール	3.7 %	0.04 人
2. タイ	3.7 %	0.05 人	6. ベトナム	24.8 %	1.04 人
3. 中国	42.2 %	1.28 人	7. その他	34.9 %	0.64 人
4. フィリピン	18.3 %	0.89 人	8. 無回答	-	

問 19 雇用されている外国人従業員の方々の雇用契約上の雇用期間と雇用期間ごとの人数についてお知らせください

＜〇はあてはまるものすべて、〇のついた雇用期間別の人数は具体的に記入＞。

		回答者数 109			
	<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》	<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》	
1. 1 年	38.5 %	0.99 人	5. 5 年	11.9 %	0.22 人
2. 2 年	21.1 %	0.47 人	6. 6 年以上	41.3 %	1.15 人
3. 3 年	28.4 %	0.99 人	7. その他	1.8 %	0.04 人
4. 4 年	11.0 %	0.20 人	8. 無回答	4.6 %	

問 20 雇用されている外国人従業員の方々の採用経路についてお知らせください

＜〇はあてはまるものすべて＞。

		回答者数 109
1. 新聞や雑誌の求人広告、就職情報誌	13.8 %	
2. ハローワーク	21.1 %	
3. インターネットでの募集	12.8 %	
4. 雇用している外国人従業員からの紹介	22.0 %	
5. 海外の仲介業者からの斡旋・紹介	1.8 %	
6. 国内の仲介業者からの斡旋・紹介	14.7 %	
7. 取引先やつきあいのあった会社からの紹介	11.9 %	
8. 大学教授からの紹介	2.8 %	
9. 技能実習生の監理団体からの受入れ	14.7 %	
10. その他（具体的に）	15.6 %	
11. 無回答	1.8 %	

問 21 雇用されている外国人従業員の方々の職務についてお知らせください

<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 109

1. 生産工程・単純労務の職務	33.0 %	6. 保安の職務	-
2. 工事作業・現場作業の職務	25.7 %	7. 一般事務の職務	12.8 %
3. 輸送・機械運転の職務	2.8 %	8. 専門的・技術的な職務	27.5 %
4. 看護・介護の職務	4.6 %	9. その他（具体的に）	11.0 %
5. 販売・接客の職務	14.7 %	10. 無回答	1.8 %

問 22 雇用されている外国人従業員の方々の在留資格についてお知らせください

<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 109

1. 身分又は地位に基づく在留資格	56.9 %	} 「3.」以外は問23へ
2. 留学生のパート・アルバイト	5.5 %	
3. 技能実習生	20.2 %	
4. 高度専門職<専門的・技術的分野>	11.0 %	
5. その他	12.8 %	
6. 無回答	3.7 %	

<下段の問 22-1 と問 22-2 は、問 22 で「3. 技能実習生」に〇のついた方に

おうかがいします>

問 22-1 雇用されている「技能実習生」の方々の国籍と国籍別の人数についてお知らせください

<〇はあてはまるものすべて、〇のついた国籍別の人数は具体的に記入>。

回答者数 22

	<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》		<いる割合>	《全数ベースでの平均人数》
1. 韓国	-	-	5. ベトナム	72.7 %	3.73 人
2. タイ	-	-	6. その他	27.3 %	0.82 人
3. 中国	4.5 %	0.27 人	7. 無回答	-	
4. フィリピン	9.1 %	1.41 人			

問 22-2 雇用されている「技能実習生」の方々の受入形態についてお知らせください

<〇は1つだけ>。

回答者数 22

1. 団体監理型	(事業協同組合や商工会等の営利を目的としない監理団体が技能実習生を受入れ、加盟している企業等が技能実習を行う制度で、全体の大勢を占めている)	86.4 %
2. 企業単独型	(主に大規模企業が、海外の支社や合併企業、取引先の従業員を、日本国内の本社・支社・工場等に受入れて、自社で技能実習を実施する制度で、現在ではまだ少数派)	9.1 %
3. 無回答		4.5 %

問 23 外国人従業員の方々の住まいについてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 109

- | | |
|---------------------|--------|
| 1. 区内在住者のみである | 41.3 % |
| 2. どちらかといえば区内在住者が多い | 13.8 % |
| 3. どちらかといえば区外在住者が多い | 15.6 % |
| 4. 区外在住者のみである | 29.4 % |
| 5. 無回答 | - |

問 24 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々に住まいを提供されていますか<○は1つだけ>。

回答者数 109

- | | |
|---------------------|--------|
| 1. 社宅や社員寮を提供 | 17.4 % |
| 2. アパート等を借り上げて提供 | 7.3 % |
| 3. 提供していないが、住宅手当はある | 20.2 % |
| 4. 提供していないし、住宅手当もない | 55.0 % |
| 5. 無回答 | - |

「3.」以外は問 25へ

↓
 <問 24-1 は、問 24 で「3. 提供していないが、住宅手当はある」と

お答えの方におうかがいします>

問 24-1 外国人従業員の方々への住宅手当の支給金額についてお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 22

- | | | | |
|------------------------|--------|------------------------|--------|
| 1. 5,000 円未満 | 13.6 % | 4. 15,000 円～20,000 円未満 | 4.5 % |
| 2. 5,000 円～10,000 円未満 | 22.7 % | 5. 20,000 円以上 | 18.2 % |
| 3. 10,000 円～15,000 円未満 | 40.9 % | 6. 無回答 | - |

問 25 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々の日本語学習を支援されていますか<○は1つだけ>。

回答者数 109

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 1. 社内で日本語教室や勉強会を開いている | 11.9 % |
| 2. 日本語学校や通信教育、参考書などの費用を全部または一部負担している | 1.8 % |
| 3. 日本語能力がある人を採用しているので、支援する必要はない | 38.5 % |
| 4. 日本語能力は仕事にあまり必要ないので、支援していない | 2.8 % |
| 5. 特に支援していない | 44.0 % |
| 6. 無回答 | 0.9 % |

問 26 貴社（貴事業所）では、外国人従業員の方々に配慮した多文化の共生環境を実現するために、何か特別な取り組みを実施されていますか<○は1つだけ>。

回答者数 109

1. はい 13.8 % 2. いいえ 84.4 % → 問 27へ 3. 無回答 1.8 %

↓
 <問 26-1は、問 26で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 26-1 実施されている取り組みについて、具体的にお知らせください

<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 15

- | | |
|---------------------------------|--------|
| 1. 社員食堂等のメニューにおいて使用されている食品素材の明示 | 6.7 % |
| 2. 宗教に配慮した祈祷部屋の設置 | 13.3 % |
| 3. 労働災害防止に関する標識、掲示などを母国語で表記 | 26.7 % |
| 4. 母国の風習を勘案した柔軟な休暇制度の用意 | 40.0 % |
| 5. その他（具体的に） | 33.3 % |
| 6. 無回答 | - |

【ここからは、従業員を雇用されているすべての事業所の方に、

高年齢期（60歳以上）の従業員について、おうかがいします】

問 27 貴社（貴事業所）では、正社員の方々に定年年齢を定めておられますか

<○は1つだけ>。

回答者数 750

1. はい 59.6 % 2. いいえ 38.9 % → 問 28へ 3. 無回答 1.5 %

↓
 <問 27-1は、問 27で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 27-1 貴社（貴事業所）での規程上の定年年齢は、何歳でいらっしゃいますか

<○は1つだけ、「4. その他」の場合は具体的な年齢も記入>。

回答者数 447

- | | | | | | |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| 1. 60歳 | 59.3 % | 3. 70歳 | 3.6 % | 5. 無回答 | 0.4 % |
| 2. 65歳 | 34.5 % | 4. その他 | 2.2 % | | |

問 28 貴社（貴事業所）の従業員の方々の中で、最高齢の方の年齢をお知らせください

<○は1つだけ>。

回答者数 750

- | | | | | | |
|-----------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| 1. 60歳未満 | 27.9 % | 4. 70～79歳 | 30.9 % | 7. 無回答 | 3.2 % |
| 2. 60～64歳 | 15.6 % | 5. 80～89歳 | 4.0 % | | |
| 3. 65～69歳 | 18.1 % | 6. 90歳以上 | 0.3 % | | |

問 29 貴社（貴事業所）では、現在、高年齢期（60歳以上）の従業員を雇用されていますか<○は1つだけ>。

回答者数 750

1. はい 70.1 % 2. いいえ 28.4 % →問 34へ 3. 無回答 1.5 %

<問 30～問 33 は、問 29 で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 30 貴社（貴事業所）において、高年齢期（60歳以上）の従業員を雇用されている理由についてお知らせください<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 526

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 1. 意欲と能力があれば特に従業員の年齢は関係がないため | 75.7 % |
| 2. 高年齢期の従業員の雇用確保は社会的な要請であるため | 19.0 % |
| 3. 高年齢期の従業員の身につけた能力・知識などを活用したいため | 60.6 % |
| 4. 若年者に対する技術や仕事への姿勢についての教育効果を期待できるため | 23.6 % |
| 5. 賃金面で折り合うため | 16.7 % |
| 6. まじめに働いてもらえるため | 33.7 % |
| 7. 若年者を採用できないため | 18.4 % |
| 8. その他（具体的に） | 6.7 % |
| 9. 特に理由はない | 3.0 % |
| 10. 無回答 | 0.6 % |

問 31 高年齢期（60歳以上）の従業員を実際に雇用されてみて、貴社（貴事業所）として、どのように感じておられるかお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 526

- | | | | |
|---------------|--------|----------------|-------|
| 1. 大変満足している | 28.1 % | 4. あまり満足していない | 2.9 % |
| 2. おおむね満足している | 58.2 % | 5. まったく満足していない | 0.2 % |
| 3. どちらでもない | 8.9 % | 6. 無回答 | 1.7 % |

問 32 貴社（貴事業所）として、高年齢期（60歳以上）の雇用において重視されている基準についてお知らせください<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 526

- | | | | |
|---------------|--------|--------------|--------|
| 1. 知識・技能 | 79.1 % | 5. 賃金 | 23.0 % |
| 2. 性格、人柄 | 64.8 % | 6. 本人の健康 | 59.5 % |
| 3. 通勤可能な範囲に居住 | 26.0 % | 7. その他（具体的に） | 2.7 % |
| 4. 勤務時間 | 13.1 % | 8. 無回答 | 1.9 % |

問 33 貴社（貴事業所）では、高年齢期（60歳以上）の従業員の方々に向けて、特に実施されている取り組みがございませうか（○は1つだけ）。

回答者数 526

1. はい 49.2 % 2. いいえ 49.6 % →問 35へ 3. 無回答 1.1 %

↓
 <問 33-1は、問 33で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 33-1 貴社（貴事業所）において、高年齢期（60歳以上）の従業員の方々に向けて、特に実施されている取り組みについてお知らせください
<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 259

- | | |
|-------------------------|--------|
| 1. 仕事量の調整 | 68.3 % |
| 2. 職務の再設計、職務の開発 | 10.0 % |
| 3. 適職への配置、仕事の分担の調整 | 47.9 % |
| 4. 作業方法の改善、作業施設・作業設備の整備 | 12.0 % |
| 5. 安全衛生・健康管理面での配慮 | 37.5 % |
| 6. 教育訓練の実施 | 5.0 % |
| 7. 労働時間の短縮 | 43.2 % |
| 8. フレックスタイム | 6.6 % |
| 9. 在宅勤務制度・テレワーク | 1.2 % |
| 10. その他（具体的に） | 1.9 % |
| 11. 無回答 | - |

<問 34は、問 29で「2. いいえ」とお答えの方におうかがいします>

問 34 貴社（貴事業所）において、現在、高年齢期（60歳以上）の従業員の方を雇用されていない理由についてお知らせください（○はあてはまるものすべて）。

回答者数 213

- | | |
|-----------------------------|--------|
| 1. 60歳未満の社員と一律に雇用・処遇するのが難しい | 7.0 % |
| 2. 健康・体力面で不安がある | 22.5 % |
| 3. 社内の新陳代謝が進まない | 4.2 % |
| 4. 労働生産性が低い | 5.2 % |
| 5. 労働意欲が低い | 1.9 % |
| 6. 上司になる中堅層の社員が扱いづらさを感じてしまう | 10.3 % |
| 7. 業種や業務内容が不向きである | 18.3 % |
| 8. 職場環境が働きやすい状況にない | 4.7 % |
| 9. 雇用するつもりはあるが、募集しても応募がない | 8.5 % |
| 10. 特に理由はない | 39.9 % |
| 11. その他（具体的に） | 16.9 % |
| 12. 無回答 | 2.3 % |

**【ここからは、従業員を雇用されているすべての事業所の方に、
女性従業員について、おうかがいします】**

問 35 貴社（貴事業所）では、現在、女性従業員を雇用されておられますか
<○は1つだけ>。

回答者数 750

1. 雇用している	86.4 %	→問 36～問 41 の
2. 積極的に雇用していない	2.3 %	各問へ
3. 積極的ではないが、現在雇用していない	9.6 %	
4. 無回答	1.7 %	

↓
<問 35-1 は、問 35 で「2. 積極的に雇用していない」か「3. 積極的ではないが、現在雇用していない」とお答えの方におうかがいします>

問 35-1 貴社（貴事業所）において、現在、女性従業員の方を雇用されていない理由についてお知らせください<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 89

1. 出産や育児などに左右されるイメージがある	4.5 %
2. 結婚・出産したら退職してしまう可能性がある	4.5 %
3. 家庭の事情を考慮すると出張や転勤を命じにくい	2.2 %
4. これまで女性がいなかったため、女性が働きづらい	13.5 %
5. 業種や業務内容が不向きである	38.2 %
6. 職場環境が働きやすい状況にない	21.3 %
7. 雇用するつもりはあるが、募集しても応募がない	13.5 %
8. その他（具体的に）	7.9 %
9. 特に理由はない	29.2 %
10. 無回答	3.4 %

<問 36～問 40 の各問は、女性従業員のいらっしゃる事業所の方におうかがいします>

※女性従業員を雇用されていない事業所の方は、

最終 15 ページの問 41（自由記載設問）へお進みください。

問 36 貴社（貴事業所）の全従業員のうち、女性が占める割合をお知らせください
<○は1つだけ>。

回答者数 648

1. 5%未満	15.4 %	4. 20～29%	15.7 %
2. 5～9%	4.5 %	5. 30～49%	23.9 %
3. 10～19%	11.4 %	6. 50%以上	27.3 %
		7. 無回答	1.7 %

問 37 貴社（貴事業所）において、女性従業員の方々が出産、子育てを経て仕事と生活を両立するために、何か実施されている取り組みがございますか
<〇は1つだけ>。

回答者数 648

1. はい 48.5 % 2. いいえ 49.8 % → 問 38へ 3. 無回答 1.7 %

↓
<問 37-1は、問 37で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 37-1 貴社（貴事業所）において、その女性従業員の方々に実施されている取り組みについてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 314

- | | |
|-------------------------------|--------|
| 1. 短時間勤務制度 | 73.9 % |
| 2. 所定外労働（残業）や休日勤務の免除 | 46.2 % |
| 3. 始業又は終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度） | 54.5 % |
| 4. 半日単位、時間単位等の休暇制度 | 43.0 % |
| 5. 育児事由で利用できる独自の休暇制度（法定以上の制度） | 26.1 % |
| 6. 失効年次有給休暇の積立制度の育児事由利用 | 3.5 % |
| 7. フレックスタイム | 11.8 % |
| 8. 在宅勤務制度・テレワーク | 7.0 % |
| 9. その他（具体的に） | 1.3 % |
| 10. 無回答 | - |

問 38 貴社（貴事業所）における、結婚・出産による女性従業員の離職状況をお知らせください<〇は1つだけ>。

回答者数 648

- | | |
|-------------------------|--------|
| 1. 結婚・出産で離職する女性はほとんどいない | 72.2 % |
| 2. 結婚・出産で離職する女性も少数派だがいる | 15.4 % |
| 3. 結婚・出産で離職する女性が多い | 4.6 % |
| 4. 無回答 | 7.7 % |

問 39 貴社（貴事業所）では、女性従業員の方々に配慮した職場環境の整備のために、何か対応を図っておられますか<○は1つだけ>。

回答者数 648

1. はい 43.1 % 2. いいえ 55.4 % →問 40へ 3. 無回答 1.5 %

<問 39-1 は、問 39 で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 39-1 その女性従業員向けの対応について、具体的にお知らせください<○はあてはまるものすべて>。

回答者数 279

- | | |
|------------------------------------|--------|
| 1. 女性専用の更衣室、トイレ、ロッカーを整備 | 90.3 % |
| 2. 女性専用の休憩室、化粧室を整備 | 30.5 % |
| 3. 社員食堂内に女性専用スペースを整備 | 2.5 % |
| 4. 子供連れ出勤者の授乳・オムツ替えなどのためにベビールームを整備 | 1.1 % |
| 5. 事業所内に託児スペースを整備 | 1.4 % |
| 6. 女性用仮設トイレ「おりひめトイレ」を導入 | 2.5 % |
| 7. 作業面・環境面での負荷を軽減した女性専用の製造ラインを整備 | 3.2 % |
| 8. その他（具体的に） | 6.8 % |
| 9. 無回答 | - |

問 40 貴社（貴事業所）に、女性管理職の方はいらっしゃいますか<○は1つだけ>。

回答者数 648

1. はい 45.4 % 2. いいえ 54.0 % →問 40-2へ 3. 無回答 0.6 %

<問 40-1 は、問 40 で「1. はい」とお答えの方におうかがいします>

問 40-1 貴社（貴事業所）における管理職の方々のうち、女性が占める割合をお知らせください<○は1つだけ>。

回答者数 294

- | | | | | | |
|-----------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| 1. 5%未満 | 44.6 % | 4. 20～29% | 7.8 % | 7. 無回答 | 0.7 % |
| 2. 5～9% | 8.8 % | 5. 30～49% | 10.5 % | | |
| 3. 10～19% | 13.6 % | 6. 50%以上 | 13.9 % | | |

<問40-2は、問40で「2. いいえ」とお答えの方におうかがいします>

問40-2 貴社（貴事業所）において、女性管理職の方がいらっしゃらない理由についてお知らせください<〇はあてはまるものすべて>。

回答者数 350

1. 女性従業員が管理職になることを希望していない	24.6 %
2. 女性従業員の多くが管理職になるまでに退職する	10.9 %
3. 女性従業員の比率が低い	29.4 %
4. 知識・経験・能力が管理職になるための基準に達していない	23.1 %
5. 出産や育児によって、資格取得年数の基準を満たしにくい	1.1 %
6. 長時間労働になることが多いため敬遠されている	5.4 %
7. 転居を伴う転勤の可能性があるため敬遠されている	0.3 %
8. その他（具体的に）	17.4 %
9. 理由はわからない	14.3 %
10. 無回答	4.0 %

【最後に、すべての事業所のみなさまに、おうかがいします】

問41 最後に、従業員の雇用に関して、困っておられることや、今後の施策で行政に期待されることなど、ご意見・ご要望がございましたら、ご自由にお書きください。

<自由記載欄>

