

栗山町雇用労働実態調査委託業務

報 告 書

令和5年3月

日本データサービス株式会社

目 次

I 調査概要	1
1 調査目的.....	1
2 調査期間.....	1
3 調査内容.....	1
4 調査対象.....	1
5 調査方法.....	1
6 回収状況.....	1
7 調査結果の見方.....	2
II 調査結果概要	3
1 事業所調査.....	3
2 従業員調査.....	10
III 事業所調査結果	13
1 事業所について.....	13
2 常用従業員の採用・退職について.....	17
3 常用従業員の労働環境について.....	26
4 常用従業員の賃金・諸手当について.....	31
5 パート従業員・臨時従業員・季節労働者について.....	40
6 事業所での心身(体)障がい者の雇用について.....	47
7 事業所での諸制度等の実施状況について.....	50
8 事業所での雇用問題について.....	77
9 貴事業所における女性活躍・男女共同参画について.....	83
10 新型コロナウイルス感染症による影響について.....	87
11 原油・原材料価格高騰による影響について.....	90
12 栗山町が実施する制度について.....	92
IV 従業員調査結果	95
1 あなたご自身について.....	95
2 現在の収入・手当について.....	100
3 スキルアップについて.....	102
4 休業・休暇について.....	104
5 その他について.....	108
V 資料編	114
1 事業所調査票・制度等概要資料.....	114
2 従業員調査票・制度概要資料.....	132

I 調査概要

1 調査目的

本調査は、栗山町内の事業所に勤める従業員の賃金や労働条件・福利厚生制度などの実態を把握し、行政上の基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査期間

令和4年11月17日～12月26日

3 調査内容

(1)事業所調査

属性、従業員の状況（雇用形態別）、労働環境、賃金・手当等、諸制度実施状況、新型コロナウイルス感染症の影響、原油・燃料高騰の影響 など

(2)従業員調査

属性（性別、年齢、雇用形態、勤続年数）、育児・介護休業、ハラスメント など

4 調査対象

(1)事業所調査

栗山町内に所在する従業員（※雇用形態は問わない）5人以上の事業所

(2)従業員調査

(1)の対象事業所の従業員

5 調査方法

調査員が対象事業所を訪問して記入式調査票を配付、回収した（一部、郵送回収および栗山町役場に持参回収）。

6 回収状況

区分	配付	回収	回収率
(1) 事業所調査	149 社	134 社	89.9%
(2) 従業員調査	447 人	379 人	84.8%

※従業員は1事業所につき3票を配付

7 調査結果の見方

(1) 回答内容の時点

- ・ 令和4年10月1日時点

(2) 集計結果を見るときに注意点

- ・ 単数回答の質問は、小数点第二位以下を四捨五入しているため、表中の記述内容を合計しても100%とならない場合がある。
- ・ 複数回答の質問は、各質問に対する回答者数を母数として割合を算出しているため、合計が100%を超える場合がある。また、複数回答の質問は、**複**を表示している。
- ・ 各設問の回答規則に反する回答（指定数以上の選択肢を回答など）を、無効回答として表示している。
- ・ 金額や人数などの平均は、回答の合計値／回答者数で算出している。

(3) 令和2年度調査との比較

- ・ 令和2年度調査と比較できる設問について、特徴がみられたものをコメントしている。

II 調査結果概要

1 事業所調査

(1) 事業所について

●業種【問1】

- ・主な業種は、「医療・福祉業」が30件で最も多く、次いで「製造業」「卸・小売業」となっている。

●業況について【問2】

- ・昨年と比較した現在の業況は、全体でみると「横ばい」が53.7%で最も高く、次いで「減収」となっている。

●従業員数について【問3】

- ・従業員は、全体で2,553人となっており、うち町内居住者は1,509人、町外居住者は1,044人となっている。

●管理職等の人数【問4】

- ・管理職等の人数は、「部長以上」と「係長」が151人、「課長」が150人となっており、全ての役職において、女性は男性よりも人数が少なくなっている。

●就業規則等に定めている制度について【問27】

- ・就業規則等に定めている制度は、「産前・産後休業」が80件で最も多く、次いで「育児休業」「介護休業」「介護休暇」となっている。

●育児休業制度について【問28～問31】

- ・過去2年間で配偶者が出産した男性の人数は33人となっており、制度別の利用者は「子の看護休暇」が6件で最も多くなっている。また、出産した女性は28人となっており、制度別の利用者は「育児休業」が26件で最も多くなっている。
- ・育児休業取得期間別の復職者について、男性は「2週間未満」が4人、「2週間～1か月未満」「1か月～3か月未満」「6か月～12か月未満」がそれぞれ1人となっている。また、女性は「6か月～12か月未満」と「12か月以上」がそれぞれ6人となっており、「復職せず退職」は女性で1人となっている。
- ・今後、育児休業制度を定着させる上での課題は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が71件で最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「特にない」「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」となっている。
- ・今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、行政に希望する支援は、補助金等の支援や人材確保のための支援などがあげられている。

●介護休業制度について【問 32～問 35】

- ・自宅等で介護を行っている（いた）男性従業員は1人で、制度別の利用者は「その他」が1件となっている。また、自宅等で介護を行っている（いた）女性従業員は11人で、制度別の利用状況は「その他」が4件、次いで「介護休業」が3件、「介護休暇」「短時間就労」がそれぞれ1件となっている。
- ・介護休業取得者の復職までの休業期間について、男性は「12か月以上」が1件、女性は「6か月～12か月未満」が1件となっている。「復職せず退職」はなかった。
- ・今後、介護休業制度を定着させる上での課題は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「特にない」「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」となっている。
- ・今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上で、行政に希望する支援は、補助金等の支援や人材確保のための支援などがあげられている。

●ケアラーについて【問 36】

- ・ケアラーの認知状況は、「知っている」が66.4%を占めている。

●労働組合について【問 37】

- ・労働組合の有無は、「ない」が81.3%を占めている。

●定年制度、再雇用制度について【問 38、問 39】

- ・定年制度の有無は、「制度がある」が71.6%を占めている。
- ・定年制度の設定は、「男女一律」が96.9%を占めており、年齢設定は「60歳」が最も多く、次いで「65歳」となっている。
- ・定年後の再雇用制度の有無は、「制度がある」が93.8%を占めている。

●退職金制度、早期退職（勧奨）制度について【問 40～問 42】

- ・退職金制度の有無は、「制度がある」が75.4%を占めている。
- ・早期（勧奨）退職制度の有無は、「制度がない」が85.1%を占めている。
- ・早期（勧奨）退職制度の年齢設定は「50歳から」「55歳から」がそれぞれ2件、「その他」が1件となっている。制度を使った場合の退職金の上乗せは「ある」「ない」がそれぞれ3件となっている。

●変形労働時間制の導入について【問 43】

- ・変形労働時間制の導入有無は、「導入している」が50.7%を占めている。
- ・変形労働時間制の導入形態は、「1年単位」が54.4%で最も高く、次いで「1か月単位」となっている。

●福利厚生制度について【問 44】

- ・福利厚生制度の有無は、「制度がある」が 85.8%を占めている。
- ・福利厚生制度の内容は、「冠婚葬祭にかかる慶弔見舞金の支給」が 92 件で最も多く、次いで「旅行・レクリエーション等の実施」となっている。

●社宅について【問 45、問 46】

- ・社宅の有無は、「ない」が 76.9%を占めている。
- ・社宅数は 38 棟 88 戸で、そのうち入居中の社宅数は 32 棟 72 戸となっている。
- ・今後の社宅の増減予定は、「現状維持する予定」が 72.0%を占めている。

●テレワーク制度について【問 47、問 48】

- ・テレワーク制度の導入状況は、「現在もこれまでも導入しておらず、今後も導入する予定はない」が 64.2%を占めている。
- ・テレワーク制度を導入していない理由は、「導入できる業務ではないため」が 55 件で最も多くなっている。

●雇用に関して取り組む必要があると考える課題について【問 49】

- ・雇用に関して取り組む必要があると考える課題は、「新たな人材の確保」が 94 件で最も多く、次いで「従業員の高齢化」「従業員のスキルアップ」となっている。

●人材確保のために必要と考える取り組みについて【問 50】

- ・人材確保のために必要と考える取り組みは、「行政機関が実施する説明会に参加」が 35 件で最も多く、次いで「常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用」「学校に出向き説明会を実施」となっている。

●従業員に求めるスキルについて【問 51】

- ・従業員に求めるスキルは、「専門的な技術・知識」が 81 件で最も多く、次いで「上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力」「接客など顧客対応能力」となっている。

●従業員に取得を奨励している免許・資格取得に要する支援の状況について【問 52、問 53】

- ・従業員に、特に取得を奨励している免許・資格は、「ある」が 44.0%、「ない」が 35.8%となっている。
- ・従業員の免許・資格の取得に関する支援の状況は、「関連講座の受講費用の一部又は全部を支援している」が 67 件で最も多く、次いで「試験の受験料の一部又は全部を支給している」となっている。

(2) 常用従業員について

●採用者・退職者について【問5～問7、問11】

- ・最近1年間の採用者について、「いない」が67件で最も多く、次いで「中途採用者」となっている。「いない」と回答した理由は、「募集していない」「募集したが応募者なし」がそれぞれ37.3%で最も高くなっている。
- ・新規学卒採用者は、全体で21人となっている。学歴別にみると「大学・大学院卒」が10人で最も多く、次いで「高校卒」、「短大・専門卒」となっている。
- ・中途採用者は、全体で125人となっている。そのうち、既存のパート従業員等から採用したのは5人となっている。
- ・最近1年間の退職者数は、158人となっている。

●平均勤続年数の状況について【問12】

- ・平均勤続年数の状況は、「平均勤続年数は、男女間であまり差がない」が39.6%で最も高く、次いで「男性の方が、平均勤続年数が長い」となっている。

●求人方法について【問8】

- ・求人方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）」が87件で最も多く、次いで「知人・従業員の紹介」「民間の人材紹介業者等（広告掲載を含む）」となっている。

●今後の雇用方針、希望する人材の職種について【問9～問10】

- ・今後の雇用方針は、「増員したい」が55.2%を占めている。また、増員したいと回答した事業所の増員予定数は全体で130人（平均2.2人）、減員したいと回答したのは1事業者のみで減員予定数は2人となっている。
- ・希望する人材の職種は、「専門・技術職」が50件で最も多く、次いで「製造・建設・労務職」「販売・サービス職」「営業職」となっている。

●所定労働時間について【問13】

- ・所定労働時間は、1日「8時間」、1週間「40時間」の割合が最も高くなっている。

●年次有給休暇の付与・取得状況について【問14】

- ・最近1年間の従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「10日以上20日以下」が59.7%を占めている。一方で、平均取得日数は「1日以上10日未満」が58.7%を占めている。

●週休2日制について【問15】

- ・週休2日制の実施有無は、「実施している」が61.9%を占めている。

●初任給（新卒採用時）、基本給（常用従業員全体）について【問 16、問 17】

- ・男性の平均初任給は、中学卒が 177,120 円、高校卒が 173,760 円、短大・専門卒が 179,458 円、大学・大学院卒が 191,952 円となっている。
- ・女性の平均初任給は、中学卒が 175,620 円、高校卒が 172,534 円、短大・専門卒が 179,562 円、大学・大学院卒が 192,723 円となっている。
- ・男性の常用従業員全体の平均の基本給は、「20 万円以上 25 万未満」が 20.1%で最も高く、『30 万円未満』が全体の 55.2%を占めている。
- ・女性の常用従業員全体の平均の基本給は、「20 万円未満」が 41.0%で最も高く、『25 万円未満』が全体の 61.1%を占めている

●賃金の引き上げの状況【問 18】

- ・賃金の引き上げの状況は、「定期昇給のみ」が 30.6%で最も高く、次いで「ベースアップのみ」「変わらない」となっている。

●賞与について【問 19】

- ・昨年の 1 人あたりの平均賞与額は、全体で夏季が 247,772 円、年末が 347,526 円、年度末が 270,688 円となっている。

●手当について【問 20】

- ・家族・扶養手当の有無は、「ない」が 50.7%を占めている。平均額は、その他の業種が 17,016 円で最も高く、サービス業は上限額の金額の幅が最も広い（最小 3,000 円～最大 37,300 円）。
- ・住宅手当の有無は、「ない」が 50.0%を占めている。
- ・住宅手当（持ち家）の平均額は、卸・小売業とその他の業種が 15,000 円で最も高く、上限額の幅でみると卸・小売業が最も広い（最小 10,000 円～最大 25,000 円）。
- ・住宅手当（借家）の平均額は、卸・小売業が 29,000 円で最も高く、上限額の幅も最も広がっている。（最小 10,000 円～最大 75,000 円）。
- ・通勤手当の有無は、「ある」が 80.6%を占めている。支給基準は「定額」が 40.7%で最も高く、次いで「実費」となっている。
- ・燃料手当の有無は、「ない」が 59.0%を占めている。支給区分別平均額は、「一律」を除き、いずれの区分も卸・小売業が最も高くなっている。

(3)パート従業員、臨時従業員、季節労働者について

●職種別の月給について【問 21】

- ・職種別の平均月給の平均額は、それぞれ以下のとおりである。

【事務】パート：114,799 円（時給 967 円）／臨時：214,708 円／季節労働者：82,000 円

【技術】パート：159,897 円（時給 1,066 円）／臨時：173,333 円／季節労働者：206,667 円

【労務】パート：129,801 円（時給 1,029 円）／臨時：178,250 円／季節労働者：198,099 円

●諸手当について【問 22】

- ・諸手当の有無は、「ある」が 67.9%を占めている。
- ・諸手当の内容は、「時間外手当」が 70 件で最も多く、次いで「通勤手当」「職務手当」となっている。

●年次有給休暇の付与・取得状況について【問 23】

- ・最近 1 年間の従業員 1 人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「1 日以上 10 日未満」「10 日以上 20 日以下」がそれぞれ 31.3%となっている。
- ・平均取得日数は、「1 日以上 10 日未満」が 39.6%で最も高く、次いで「10 日以上 20 日未満」となっている。

●新規採用人数・退職者人数について【問 24】

- ・最近 1 年間の新規採用者数は 125 人、退職者人数は 109 人となっており、新規採用人数が退職者人数より多くなっている。

●今後の雇用方針について【問 25】

- ・今後の雇用方針は、「現状維持する予定」が 40.3%で最も高く、次いで「増員する予定」となっている。

(4)心身（体）障がい者の雇用について【問 26】

- ・心身（体）障がい者の雇用有無は、「いいえ」が 79.9%を占めている。
- ・障がい者の雇用人数は 32 人で、そのうち男性が 25 人、女性が 7 人となっている。
- ・障がい者の雇用予定は、「雇用する予定はない」が 58.9%を占めている。

(5) 女性活躍・男女共同参画について

●女性活躍促進のために取り組んでいることについて【問 54】

- ・女性活躍促進のために取り組んでいることは、「女性を積極的に雇用し、働きやすい職場づくりに努めている」が 44 件で最も多く、次いで「特に取り組んでいることはない」「性別にかかわらず評価できる、人事考課基準を明確に定めている」「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」となっている。

●今後の女性管理職の登用・課題について【問 55、問 56】

- ・今後の女性管理職の登用は、積極的に登用していきたいが 32.8%で最も高く、「登用を検討したい」を合わせると全体の 61.9%を占めている。
- ・女性を管理職に登用することについての課題は、「特に問題はない」が 44 件で最も多くなっている。課題があると回答があった中では、「管理職として、女性の適任者が少ない」が 33 件で最も多く、次いで「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」となっている。

●女性活躍・男女共同参画の推進について【問 57】

- ・女性活躍・男女共同参画の推進について行政に期待することは、「子の保育や家族等の介護に関する施設・サービスの充実」が 50 件で最も多く、次いで「特にない」「育児休業や子の看護休暇の取得促進に取り組む事業所への支援制度」となっている。

(6) その他について

●新型コロナウイルス感染症による影響について【問 58、問 59】

- ・新型コロナウイルス感染症による影響は、「悪影響が継続している」が 62.7%を占めている。悪影響の内容は、「人手不足（社員等の出勤困難・欠勤増）」が 54 件で最も多く、次いで「売上・受注の減少」「関連商品等（製品・原材料）の値上がり」となっている。

●原油高・原材料価格高騰による影響について【問 60、問 61】

- ・原油高・原材料価格高騰による影響は、「既に大きな影響が出ている」が 62.7%を占めている。大きな影響を与える費用は、「原材料費・資材費」が 95 件で最も多く、次いで「施設の光熱費」「物流費」となっている。

●栗山町が実施する制度について【問 62】

- ・栗山町若者移住促進助成制度の認知状況は、『制度を知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 75.4%を占めており、そのうち「制度の内容を知っている」は 28.4%となっている。
- ・栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況は、『制度を知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが内容までは知らない」の合計）』が約 63.4%を占めており、そのうち「制度の内容を知っている」は 14.9%となっている。
- ・栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況は、『制度を知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが内容までは知らない」の合計）』が 64.2%を占めており、そのうち「制度の内容を知っている」は 16.4%となっている。

2 従業員調査

(1) 回答者属性について【問1】

- ・性別は、「男性」が45.6%、「女性」が54.1%となっている。
- ・年齢は、『40代以上』が全体の72.0%を占めている。
- ・世帯構成は、『2世代（あなたと子ども、あなたと親の合計）』が全体の49.3%を占めている。
- ・扶養の状況は、「扶養家族はいない」が65.2%を占めている。
- ・職種は、「事務系」が36.1%で最も高く、次いで「労務系」「技術系」となっている。
- ・就業形態は、「常用従業員」が81.8%を占めている。
- ・勤続年数は、「10年以上20年未満」が26.9%で最も高く、『20年未満』が全体の79.1%を占めている。

【以下は、勤続1年未満の方のみ対象】

- ・出身地は、「栗山町」が36.0%、「栗山町以外」が64.0%となっている。
- ・居住地は、『栗山町に住んでいる（「現在の事業所で働く前から栗山町に住んでいる」と現在の事業所で働くことになったあと、他の市町村から栗山町へ移住した」の合計）』が60.0%、「現在の事業所で働く前も現在も他の市町村に住んでいる」が40.0%となっている。
- ・学歴は、「高校卒」が44.0%で最も高く、次いで「専門・短大卒」「大学・大学院卒」となっている。
- ・奨学金は、「利用していない」が84.0%を占めている。
- ・住まいは、「自宅」が60.0%を占めており、次いで「民間賃貸住宅」となっている。

(2) 現在の収入・手当について【問2、問3】

●現在の収入に満足しているかについて

- ・現在の収入（基本給）の満足度は、「普通」が43.8%で最も高くなっている。

●各種手当の支給について

- ・各種手当が十分に支給されていると思うかについて、「はい」が71.8%を占めている。
- ・各種手当が十分に支給されていると思わない理由は、手当制度が無いことや、全体的または一部手当が不足していることなどがみられる。

(3) スキルアップについて【問4、問5】

- ・向上させたい（身につけたい）スキルは、「専門的な技術・知識」が205件で最も多く、次いで「パソコン操作能力」「接客など顧客対応能力」「上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力」となっている。
- ・取得したい免許・資格は、「特にない」が201件で最も多くなっている。取得したいと回答があった免許・資格の中では、「大型自動車運転免許」が37件で最も多く、次いで「大型特殊免許」「普通自動車運転免許」となっている。

(4) 休業・休暇について【問6～問11】

●有給休暇の取得状況について【問6】

- ・最近1年間の有給休暇の取得日数は、「5日以上10日未満」が33.5%で最も高く、次いで「10日以上15日未満」「1日以上5日未満」となっている。

●育児休業制度の利用状況について【問7、問8】

- ・育児休業制度の利用有無は、「育児休業に係る制度は利用しなかった」が74.2%を占めている。
- ・育児休業制度を利用しなかった理由は、「自身または配偶者の出産はなかったため」が173件で最も多く、次いで「子どもの面倒を見てくれる人がいたため」「保育施設に子どもを預けることができたため」となっている。

●介護休業制度の利用状況について【問9～問10】

- ・介護休業制度の利用有無は、「介護休業に係る制度は利用しなかった」が82.9%を占めている。
- ・介護休業に係る制度を利用しなかった理由は、「介護が必要になったことはないため」が245件で最も多く、次いで「介護施設に入所することができたため」「介護を手伝ってくれる人がいたため」「制度の存在を知らなかったため」となっている。

●育児休業・介護休業を取得する場合のサポートについて【問11】

- ・職場で周りの方が育児休業・介護休業を取得するとなった場合にあると良いサポートは、「人員を増員する」が41.8%で最も高く、次いで「引継ぎ期間を十分に確保する」「業務量が増えないようにする」となっている。

(5)その他について【問 12～問 15】

●男女ともに活躍できる職場づくりに向けて必要な制度について【問 12】

- ・男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、必要だと思う制度は、「産前・産後休業」が 143 件で最も多く、次いで「育児休業」「配偶者（夫）の育児休業」「育児・介護のための短時間就労制度」「介護休暇」となっている。

●職場でのハラスメントについて【問 13、問 14】

- ・職場でのハラスメントについて、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントともに「とくに見聞きしたことはない」が最も多く、次いで「周囲の人が体験した（している）」となっている。
- ・パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを比較すると、「自身が体験した（している）」「周囲の人が体験した（している）」ともに、パワー・ハラスメントがセクシュアル・ハラスメントより多くなっている。
- ・職場にハラスメントがあった場合の相談先は、「職場（人事部など）に相談」が 197 件で最も多く、次いで「知人・友人に相談」「公的機関に相談」となっている。

●栗山町が実施する制度の認知状況について【問 15】

- ・栗山町若者移住促進助成制度の認知状況は、『制度を知っている「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計』が 51.0%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 11.9%となっている。
- ・栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況は、『制度を知っている「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計』が 28.8%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 4.0%となっている。
- ・栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況は、『制度を知っている「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計』が 28.5%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 3.4%となっている。

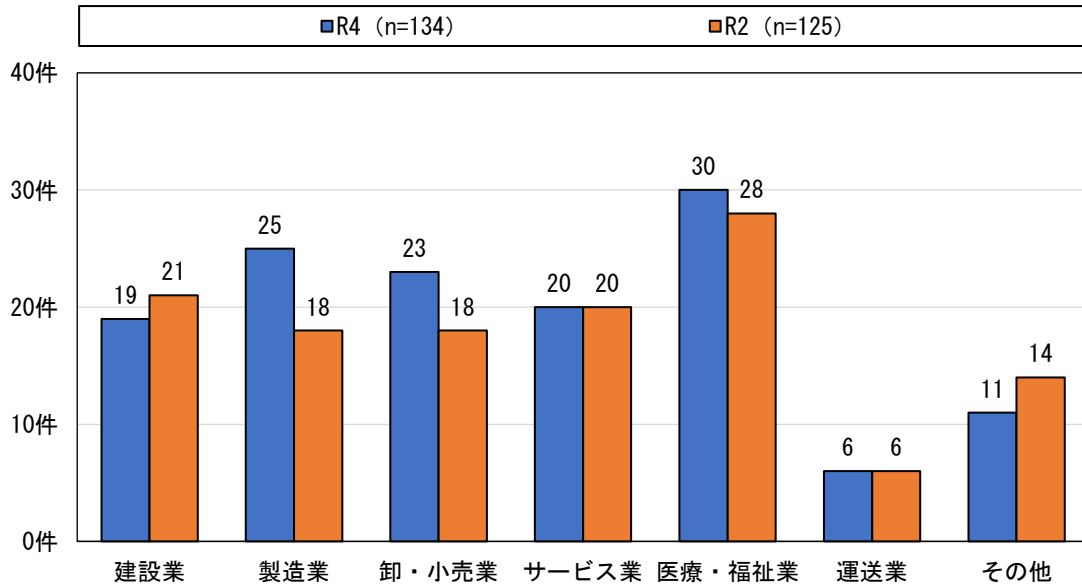
III 事業所調査結果

1 事業所について

【問 1】主な業種についてお答えください。

業種は、「医療・福祉業」が 30 件で最も多く、次いで「製造業」「卸・小売業」となっている。

図表 1 業種



業種「その他」の主な内容

「自動車整備業」「農業」「金融業」「造林・造材業」「広告物の印刷・制作業」
「保険業」「総合サービス業」「飲食業」

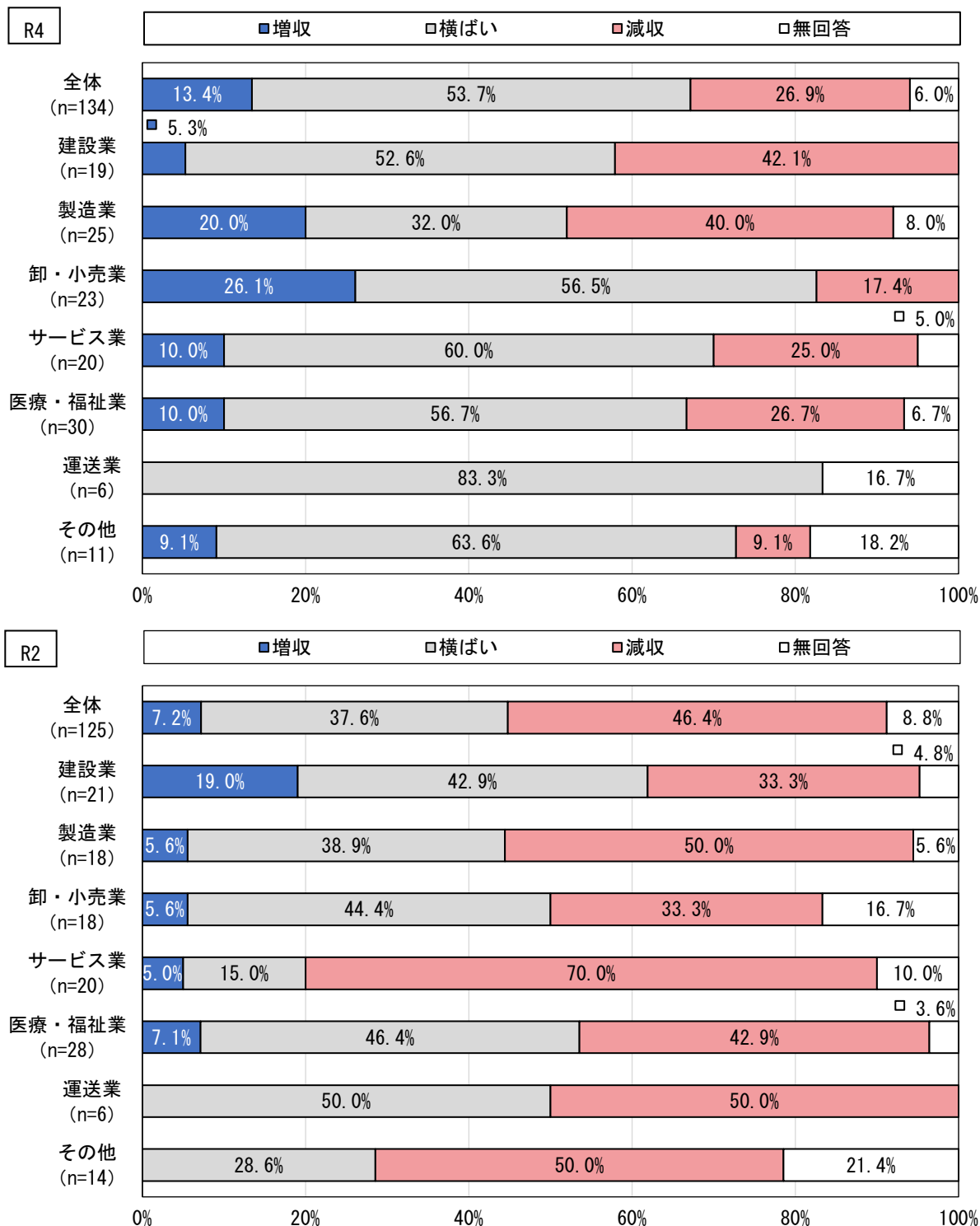
【問 2】昨年と比較した現在の業況についてお答えください。

昨年と比較した現在の業況は、全体でみると「横ばい」が 53.7%で最も高く、次いで「減収」
となっている。

業種別にみると、建設業は「減収」、卸・小売業は「増収」が全体の割合と比べてそれぞれ最も
高くなっている。

令和 2 年度調査と比較すると、全体で「横ばい」が 16.1 ポイント増加し、「減収」が 19.5 ポ
イント減少している。

図表 2 昨年と比較した現在の業況



【問3】従業員数について

従業員は、全体で2,553人となっており、うち町内居住者は1,509人、町外居住者は1,044人となっている。

雇用形態別にみると、常用従業員は40代～50代、パート従業員、臨時従業員、季節労働者は60代以上が多くなっている。

居住地別にみると、男性の50代以上は町外居住者が多くなっている。

図表3 従業員数【年代別・性別】

R4	年代・性別（人）												合計
雇用形態	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
常用従業員	4	6	125	66	186	107	319	160	302	165	223	92	1,755
うち町内居住者	2	2	82	49	89	72	167	97	143	97	112	65	977
うち町外居住者	2	4	43	17	97	35	152	63	159	68	111	27	778
パート従業員	13	22	9	30	9	64	12	104	7	119	75	182	646
うち町内居住者	10	19	8	28	6	49	4	79	3	82	38	120	446
うち町外居住者	3	3	1	2	3	15	8	25	4	37	37	62	200
臨時従業員	6	3	8	2	0	2	0	3	2	2	22	12	62
うち町内居住者	4	3	6	1	0	0	0	3	1	1	9	9	37
うち町外居住者	2	0	2	1	0	2	0	0	1	1	13	3	25
季節労働者	0	0	4	1	7	0	10	4	8	2	41	13	90
うち町内居住者	0	0	3	0	6	0	5	3	0	1	20	11	49
うち町外居住者	0	0	1	1	1	0	5	1	8	1	21	2	41
合計	23	31	146	99	202	173	341	271	319	288	361	299	2,553
うち町内居住者	16	24	99	78	101	121	176	182	147	181	179	205	1,509
うち町外居住者	7	7	47	21	101	52	165	89	172	107	182	94	1,044

R2	年代・性別（人）												合計
雇用形態	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
常用従業員	10	10	153	96	226	96	343	170	314	179	277	98	1,972
うち町内居住者	6	6	91	73	118	60	161	106	148	120	128	68	1,085
うち町外居住者	4	4	62	23	108	36	182	64	166	59	149	30	887
パート従業員	7	16	10	32	7	53	18	94	14	122	117	233	723
うち町内居住者	1	9	7	19	3	31	10	69	7	65	72	132	425
うち町外居住者	6	7	3	13	4	22	8	25	7	57	45	101	298
臨時従業員	0	1	0	1	2	8	4	12	4	12	28	17	89
うち町内居住者	0	1	0	1	1	7	4	7	2	9	19	15	66
うち町外居住者	0	0	0	0	1	1	0	5	2	3	9	2	23
季節労働者	1	1	1	0	8	0	10	4	11	0	47	11	94
うち町内居住者	1	0	1	0	6	0	6	3	6	0	26	6	55
うち町外居住者	0	1	0	0	2	0	4	1	5	0	21	5	39
合計	18	28	164	129	243	157	375	280	343	313	469	359	2,878
うち町内居住者	8	16	99	93	128	98	181	185	163	194	245	221	1,631
うち町外居住者	10	12	65	36	115	59	194	95	180	119	224	138	1,247

【問 4】管理職等の人数について

管理職等の人数は、全体では「部長以上」と「係長」が 151 人、「課長」が 150 人となっている。

性別にみると、男性は「部長以上」、女性は「係長」がそれぞれ最も多くなっており、全ての役職において女性は男性よりも人数が少なくなっている。

業種別にみると、医療・福祉業は女性の管理職等の人数が他の業種と比べて多くなっている。

図表 4 管理職等の人数

R4	男性			女性		
業種	部長以上	課長	係長	部長以上	課長	係長
① 建設業 (n=19)	28	24	26	2	0	3
② 製造業 (n=25)	32	39	28	3	2	4
③ 卸・小売業 (n=23)	7	9	10	0	1	4
④ サービス業 (n=20)	20	10	10	1	2	4
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	20	14	15	10	12	13
⑥ 運送業 (n=6)	8	4	2	1	0	0
⑦ その他 (n=11)	19	28	25	0	5	7
全体 (n=134)	134	128	116	17	22	35

2 常用従業員の採用・退職について

【問5】最近1年間の採用者はいますか。

最近1年間の採用者について、「いない」が67件で最も多く、次いで「中途採用者」となっている。「いない」と回答した理由は、「募集していない」「募集したが応募者なし」がそれぞれ37.3%で最も高くなっている。

業種別にみると、「いない」の割合が最も高いのはサービス業で、運送業は100.0%が「中途」となっている。

全体で中途採用者125人のうち、既存のパート等からの採用者は5人で、令和2年度調査と比較すると、9.0ポイント減少している。

図表5 最近1年間の採用者の有無^{重複}・最近1年間の採用者がいない理由

R4	採用者の有無				中途(人)	
業種	新規学卒	中途	いない	回答数計	全体	うちパート等から
① 建設業 (n=19)	1 5.3%	11 57.9%	8 42.1%	20 -	16 -	0 0.0%
② 製造業 (n=25)	3 12.0%	11 44.0%	12 48.0%	26 -	45 -	1 2.2%
③ 卸・小売業 (n=23)	3 13.0%	7 30.4%	15 65.2%	25 -	8 -	0 0.0%
④ サービス業 (n=20)	0 0.0%	5 25.0%	15 75.0%	20 -	7 -	1 14.3%
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	3 10.0%	17 56.7%	13 43.3%	33 -	33 -	2 6.1%
⑥ 運送業 (n=6)	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	6 -	10 -	1 10.0%
⑦ その他 (n=11)	5 45.5%	3 27.3%	4 36.4%	12 -	6 -	0 0.0%
全体 (n=134)	15 11.2%	60 44.8%	67 50.0%	142 -	125 -	5 4.0%

R4	募集していない	募集したが応募者なし	応募はあったが採用に至らなかった	その他	無回答	合計
① 建設業 (n=8)	1 12.5%	4 50.0%	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%	8 100.0%
② 製造業 (n=12)	5 41.7%	6 50.0%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
③ 卸・小売業 (n=15)	8 53.3%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	15 100.0%
④ サービス業 (n=15)	4 26.7%	4 26.7%	0 0.0%	3 20.0%	4 26.7%	15 100.0%
⑤ 医療・福祉業 (n=13)	6 46.2%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	13 100.0%
⑥ 運送業 (n=0)	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
⑦ その他 (n=4)	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
全体 (n=67)	25 37.3%	25 37.3%	1 1.5%	5 7.5%	11 16.4%	67 100.0%

最近1年間の採用者がいない「その他」の主な内容

本社・本部で採用

R2	採用者の有無				中途(人)	
業種	新規学卒	中途	いない	回答数計	全体	うちパート等から
① 建設業 (n=21)	2 9.5%	12 57.1%	8 38.1%	22 -	23 -	0 0.0%
② 製造業 (n=18)	1 5.6%	9 50.0%	8 44.4%	18 -	17 -	2 11.8%
③ 卸・小売業 (n=18)	1 5.6%	5 27.8%	10 55.6%	16 -	6 -	0 0.0%
④ サービス業 (n=20)	2 10.0%	4 20.0%	13 65.0%	19 -	17 -	7 41.2%
⑤ 医療・福祉業 (n=28)	3 10.7%	17 60.7%	10 35.7%	30 -	46 -	12 26.1%
⑥ 運送業 (n=6)	0 0.0%	3 50.0%	3 50.0%	6 -	5 -	0 0.0%
⑦ その他 (n=14)	4 28.6%	3 21.4%	7 50.0%	14 -	48 -	0 0.0%
全体 (n=125)	13 10.4%	53 42.4%	59 47.2%	125 -	162 -	21 13.0%

※問5で「新規学卒採用者がいる」を選択した事業所が回答

【問 6】新規学卒採用者について

新規学卒採用者数は、全体で 21 人となっている。

学歴別にみると、「大学・大学院卒」が 10 人で最も多く、次いで「高校卒(うち 2 名が栗山高
校卒)」、「短大・専門卒」となっている。

性別にみると、男性は 13 人、女性は 8 人となっており、いずれも全て高校卒以上である。

居住地別にみると、「町内居住者」が 9 人、「町外居住者」が 12 人となっている。

令和 2 年度調査と比較すると、新規学卒採用者数は 18 人減少している。

図表 6 新規学卒採用者数【学歴別、性別、居住地別】

※高校卒の（ ）内の数字は栗山高卒

R4	学歴・性別								合計
	中学卒		高校卒		短大・専門卒		大学・大学院卒		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
新規採用者	0	0	4 (2)	3 (0)	2	2	7	3	21
うち町内居住者	0	0	3 (2)	0 (0)	2	0	1	3	9
うち町外居住者	0	0	1 (0)	3 (0)	0	2	6	0	12

R2	学歴・性別								合計
	中学卒		高校卒		短大・専門卒		大学・大学院卒		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
新規採用者	1	2	15(3)	8(2)	2	2	2	7	39
うち町内居住者	1	1	10(3)	5(2)	1	1	2	2	23
うち町外居住者	0	1	5(0)	3(0)	1	1	0	5	16

※問5で「中途採用者」がいる」を選択した事業所が回答

【問 7】 中途採用者について

中途採用者数は、全体で 125 人となっている。そのうち、既存のパート従業員等から採用したのは 5 人となっている。

年代別にみると、「50 代」が 33 人で最も多く、次いで「30 代」「40 代」となっている。

性別にみると、男性は 68 人、女性は 57 人で、いずれも各年代での採用がみられる。

居住地別にみると、町内居住者と町外居住者が概ね半数ずつである。

図表 7 中途採用者数【年代別、性別、居住地別】

R4	年代・性別												合計	うち パート 従業員 臨時従 業員季 節労働 者から 採用
	10代		20代		30代		40代		50代		60代			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
中途採用者	1	2	8	6	16	13	15	14	20	13	8	9	125	5
うち町内居住者	1	2	4	2	8	11	6	9	6	8	0	5	62	-
うち町外居住者	0	0	4	4	8	2	9	5	14	5	8	4	63	-

R2	年代・性別												合計
	10代		20代		30代		40代		50代		60代		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
中途採用者	1	0	26	16	13	11	16	32	27	13	31	12	198
うち町内居住者	0	0	11	8	7	3	7	21	9	7	16	9	98
うち町外居住者	1	0	15	8	6	8	9	11	18	6	15	3	100

III 事業所調査結果

【問 8】求人方法について、お答えください。複

求人方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）」が 87 件で最も多く、次いで「知人・従業員の紹介」「民間の人材紹介業者等（広告掲載を含む）」となっている。

図表 8 求人方法 複

R4	公共職業安定所 (ハローワーク)	民間の人材紹介業者等 (広告掲載を含む)	企業独自の 方法 (説明会やWEB等)	公的な就労 支援事業を 活用	知人・従業員 の紹介	その他	回答数 計
業種							
① 建設業	16	2	1	0	10	0	29
(n=19)	84.2%	10.5%	5.3%	0.0%	52.6%	0.0%	－
② 製造業	22	7	2	0	10	0	41
(n=25)	88.0%	28.0%	8.0%	0.0%	40.0%	0.0%	－
③ 卸・小売業	10	5	9	0	7	2	33
(n=23)	43.5%	21.7%	39.1%	0.0%	30.4%	8.7%	－
④ サービス業	9	7	3	0	10	1	30
(n=20)	45.0%	35.0%	15.0%	0.0%	50.0%	5.0%	－
⑤ 医療・福祉業	23	6	4	0	20	2	55
(n=30)	76.7%	20.0%	13.3%	0.0%	66.7%	6.7%	－
⑥ 運送業	3	1	1	0	6	0	11
(n=6)	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%	0.0%	－
⑦ その他	4	3	4	1	5	2	19
(n=11)	36.4%	27.3%	36.4%	9.1%	45.5%	18.2%	－
全体	87	31	24	1	68	7	134
(n=134)	64.9%	23.1%	17.9%	0.7%	50.7%	5.2%	－

求人方法「その他」の主な内容

本社・本部で採用

R2	公共職業安定所 (ハローワーク)	民間の人材紹介業者等 (広告掲載を含む)	企業独自の 方法 (説明会やWEB等)	公的な就労 支援事業を 活用	その他	回答数 計
業種						
① 建設業	17	5	2	0	3	27
(n=21)	81.0%	23.8%	9.5%	0.0%	14.3%	－
② 製造業	16	7	1	0	1	25
(n=18)	88.9%	38.9%	5.6%	0.0%	5.6%	－
③ 卸・小売業	12	2	5	0	1	20
(n=18)	66.7%	11.1%	27.8%	0.0%	5.6%	－
④ サービス業	14	5	8	0	4	31
(n=20)	70.0%	25.0%	40.0%	0.0%	20.0%	－
⑤ 医療・福祉業	27	16	6	2	11	62
(n=28)	96.4%	57.1%	21.4%	7.1%	39.3%	－
⑥ 運送業	5	2	1	0	1	9
(n=6)	83.3%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	－
⑦ その他	10	2	7	0	2	21
(n=14)	71.4%	14.3%	50.0%	0.0%	14.3%	－
全体	101	39	30	2	23	195
(n=125)	80.8%	31.2%	24.0%	1.6%	18.4%	－

【問 9】今後の常用従業員の雇用方針について、お答えください。

今後の常用従業員の雇用方針は、「増員したい」が 55.2%を占めている。また、「増員したい」と回答した事業所の増員予定数は全体で 130 人（平均 2.2 人）、減員したいと回答したのは 1 事業者のみで、減員予定数は 2 人となっている。

業種別にみると、建設業は「増員したい」、卸・小売業は「現状維持」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 9 今後の常用従業員の雇用方針

※増員・減員予定数は、「増員・減員したい」と回答した事業所が回答

R4	今後の従業員の雇用方針						増員		減員	
業種	増員 したい	現状維 持	減員 したい	パート 等に移 行 したい	無回答	合計	予定数 (人)	平均 人数 (人)	予定数 (人)	平均 人数 (人)
① 建設業	17	2	0	0	0	19	27	2.1	0	0.0
(n=19)	89.5%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%				
② 製造業	14	9	1	0	1	25	18	2.0	0	0.0
(n=25)	56.0%	36.0%	4.0%	0.0%	4.0%	100.0%				
③ 卸・小売業	9	14	0	0	0	23	20	2.5	0	0.0
(n=23)	39.1%	60.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%				
④ サービス業	10	9	0	0	1	20	27	2.7	0	0.0
(n=20)	50.0%	45.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%				
⑤ 医療・福祉業	14	14	1	1	0	30	17	1.9	2	2.0
(n=30)	46.7%	46.7%	3.3%	3.3%	0.0%	100.0%				
⑥ 運送業	4	2	0	0	0	6	10	2.5	0	0.0
(n=6)	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%				
⑦ その他	6	5	0	0	0	11	11	2.2	0	0.0
(n=11)	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%				
全体	74	55	2	1	2	134	130	2.2	2	2.0
(n=134)	55.2%	41.0%	1.5%	0.7%	1.5%	100.0%				

R2	今後の従業員の雇用方針						増員	
業種	増員 したい	現状維 持	減員 したい	パート 等に移 行 したい	無回答	合計	予定数 (人)	平均 人数 (人)
① 建設業	14	7	0	0	0	21	24	2.2
(n=21)	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
② 製造業	10	8	0	0	0	18	29	2.9
(n=18)	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
③ 卸・小売業	6	10	0	0	1	17	18	2.6
(n=17)	35.3%	58.8%	0.0%	0.0%	5.9%	100.0%		
④ サービス業	7	11	0	0	1	19	15	1.9
(n=19)	36.8%	57.9%	0.0%	0.0%	5.3%	100.0%		
⑤ 医療・福祉業	14	13	0	1	0	28	18	1.5
(n=28)	50.0%	46.4%	0.0%	3.6%	0.0%	100.0%		
⑥ 運送業	3	3	0	0	0	6	7	2.3
(n=6)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
⑦ その他	4	7	0	0	3	14	10	2.5
(n=14)	28.6%	50.0%	0.0%	0.0%	21.4%	100.0%		
全体	58	59	0	1	5	123	121	2.2
(n=123)	47.2%	48.0%	0.0%	0.8%	4.3%	100.0%		

III 事業所調査結果

【問 10】希望する人材の職種について、お答えください。複

希望する人材の職種は、「専門・技術職」が 50 件で最も多く、次いで「製造・建設・労務職」「販売・サービス職」「営業職」となっている。

図表 10 希望する人材の職種 複

R4 業種	管理職	専門・ 技術職	事務職	営業職	販売・ サービス 職	製造・ 建設・ 労務職	回答数 計
① 建設業	2	11	0	0	0	10	23
(n=19)	10.5%	57.9%	0.0%	0.0%	0.0%	52.6%	-
② 製造業	3	9	1	3	1	17	34
(n=25)	12.0%	36.0%	4.0%	12.0%	4.0%	68.0%	-
③ 卸・小売業	1	2	2	6	14	2	27
(n=23)	4.3%	8.7%	8.7%	26.1%	60.9%	8.7%	-
④ サービス業	2	4	2	3	5	2	18
(n=20)	10.0%	20.0%	10.0%	15.0%	25.0%	10.0%	-
⑤ 医療・福祉業	1	20	2	0	0	1	24
(n=30)	3.3%	66.7%	6.7%	0.0%	0.0%	3.3%	-
⑥ 運送業	2	3	1	0	0	3	9
(n=6)	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	-
⑦ その他	0	1	5	4	4	2	16
(n=11)	0.0%	9.1%	45.5%	36.4%	36.4%	18.2%	-
全体	11	50	13	16	24	37	140
(n=134)	8.2%	37.3%	9.7%	11.9%	17.9%	27.6%	-

業種	「専門・技術職」の主な内容
建設業	「土木技術員・運転手」「大工、設計」「現場監理」
製造業	「溶接工」「品質管理」
卸・小売業	「技術職」
サービス業	「公務職」
医療・福祉業	「介護職員」「保育士」「生活支援員」「ヘルパー」 「介護福祉士」「調理員」「視能訓練士」
運送業	「ドライバー」
その他	「整備業」

R2	管理職	専門・ 技術職	事務職	営業職	販売・ サービス 職	製造・ 建設・ 労務職	回答数 計
業種							
① 建設業	1	12	0	1	0	9	23
(n=21)	4.8%	57.1%	0.0%	4.8%	0.0%	42.9%	-
② 製造業	1	3	2	2	0	14	22
(n=18)	5.6%	16.7%	11.1%	11.1%	0.0%	77.8%	-
③ 卸・小売業	1	4	0	7	5	0	17
(n=18)	5.6%	22.2%	0.0%	38.9%	27.8%	0.0%	-
④ サービス業	2	5	2	0	6	1	16
(n=20)	10.0%	25.0%	10.0%	0.0%	30.0%	5.0%	-
⑤ 医療・福祉業	1	15	2	0	1	0	19
(n=28)	3.6%	53.6%	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	-
⑥ 運送業	2	3	1	1	0	2	9
(n=6)	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	0	4	2	3	2	1	12
(n=14)	0.0%	28.6%	14.3%	21.4%	14.3%	7.1%	-
全体	8	46	9	14	14	27	118
(n=125)	6.4%	36.8%	7.2%	11.2%	11.2%	21.6%	-

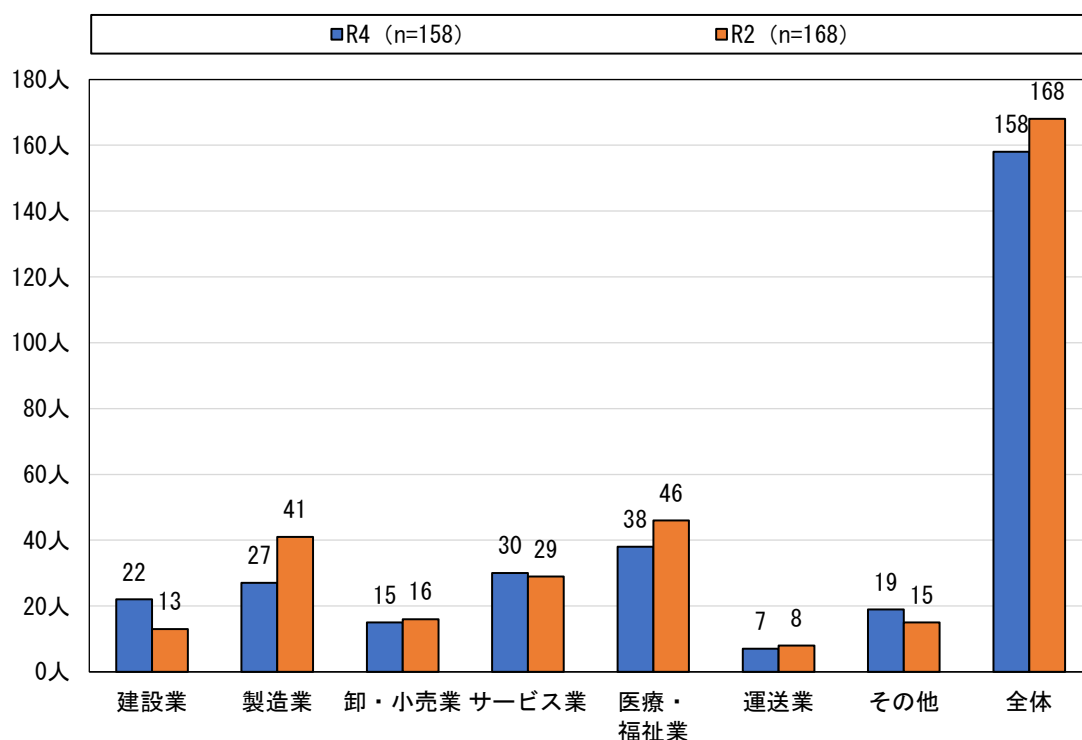
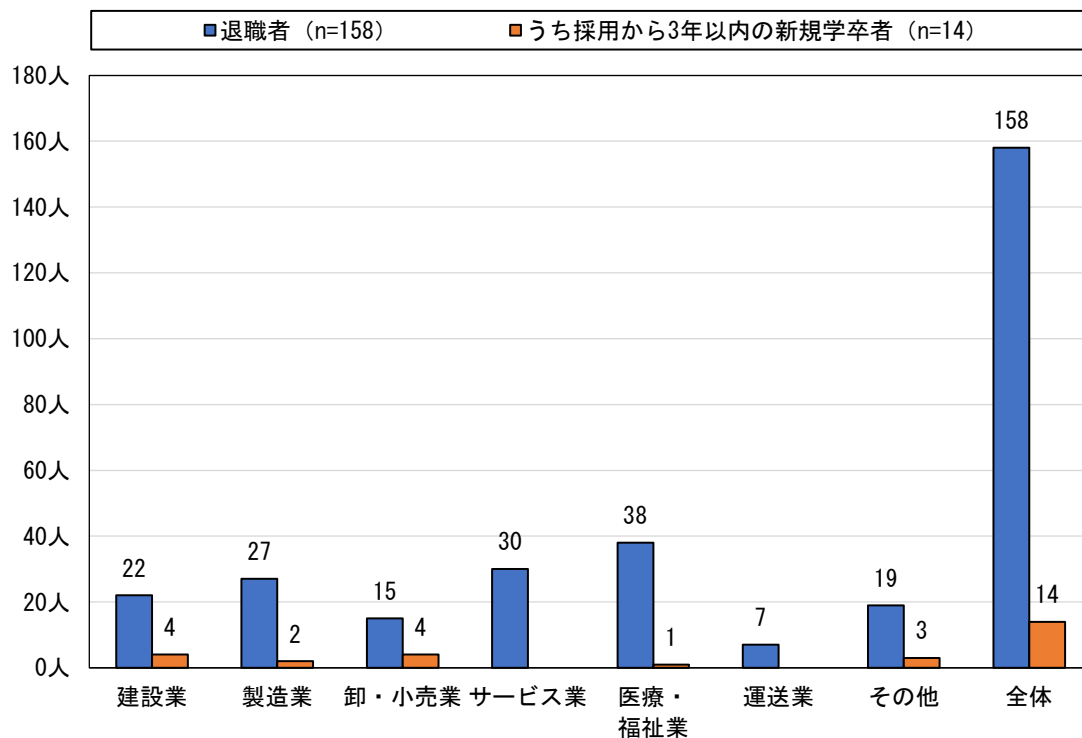
【問 1 1】最近 1 年間の退職者数について、お答えください。

最近 1 年間の退職者数は、158 人となっている。

業種別にみると、「医療・福祉業」が 38 人で最も多く、次いで「サービス業」「製造業」となっている。退職者のうち採用から 3 年以内の新規学卒者は「建設業」と「卸・小売業」が 4 人で最も多く、次いで「その他の業種」「製造業」となっている。

令和 2 年度調査と比較すると、建設業、サービス業、その他の業種を除く業種で退職者が減少している。

図表 11 最近 1 年間の退職者数

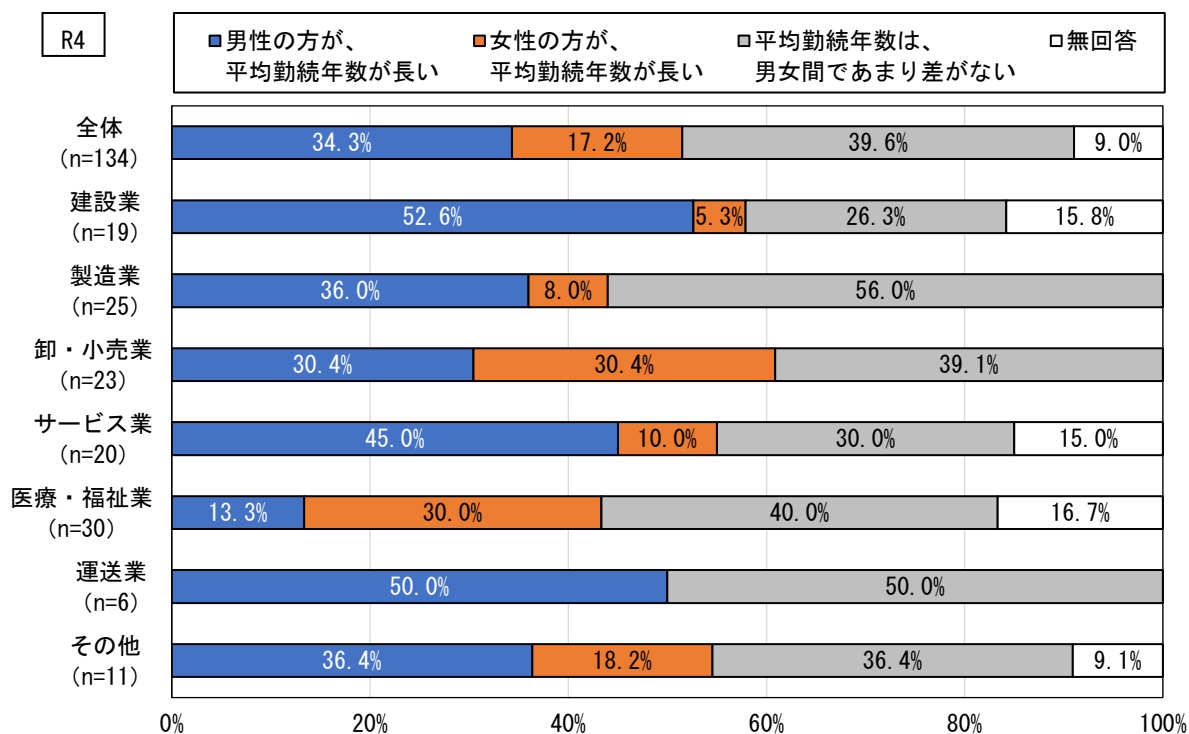


【問 12】 常用従業員の平均勤続年数の状況について、お答えください。

常用従業員の平均勤続年数の状況は、「平均勤続年数は、男女間であまり差がない」が 39.6%で最も高く、次いで「男性の方が、平均勤続年数が長い」となっている。

業種別にみると、建設業は「男性の方が、平均勤続年数が長い」、卸・小売業は「女性の方が、平均勤続年数が長い」、製造業は「平均勤続年数は、男女間であまり差がない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 12 常用従業員の平均勤続年数



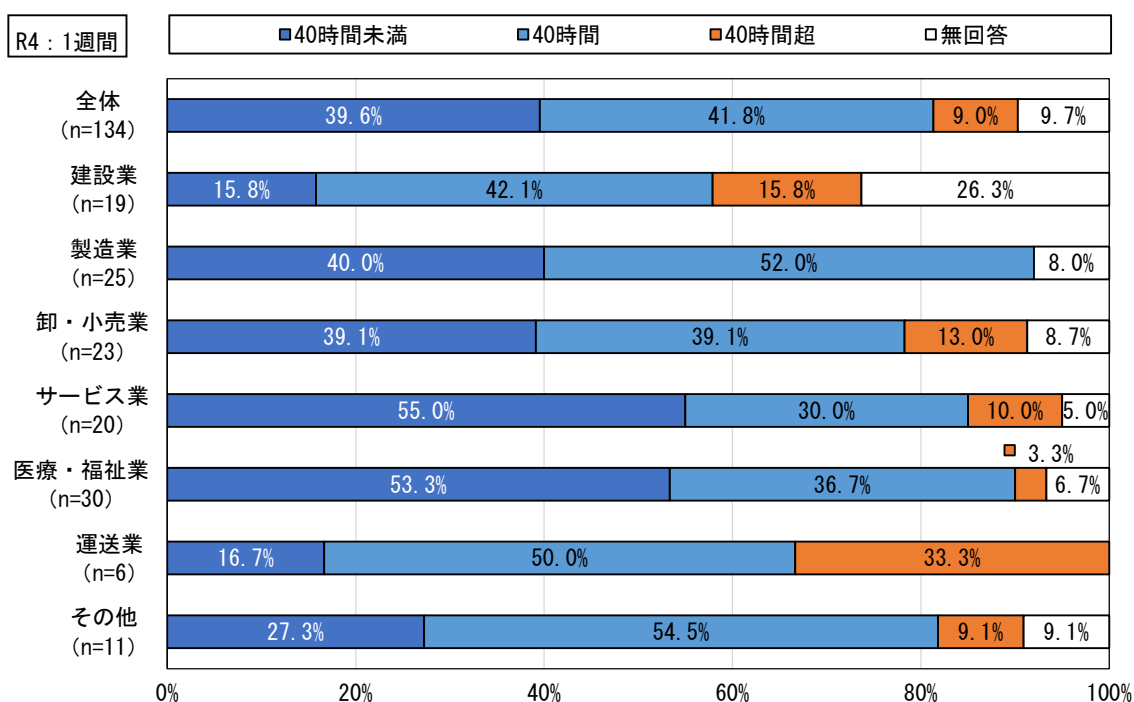
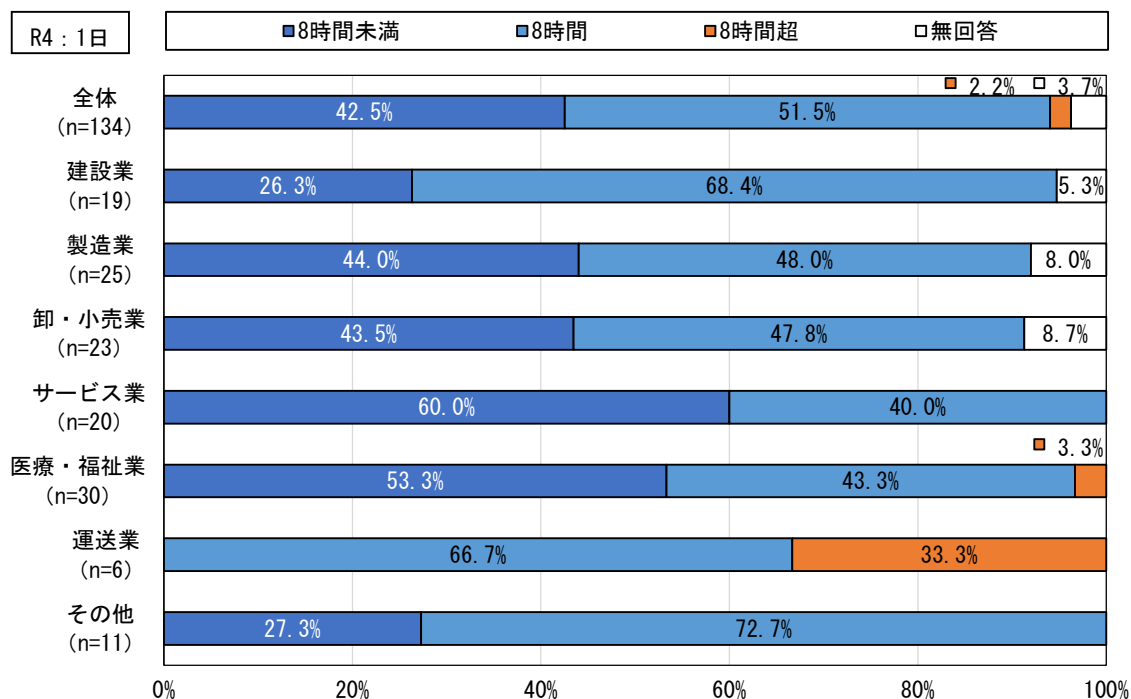
3 常用従業員の労働環境について

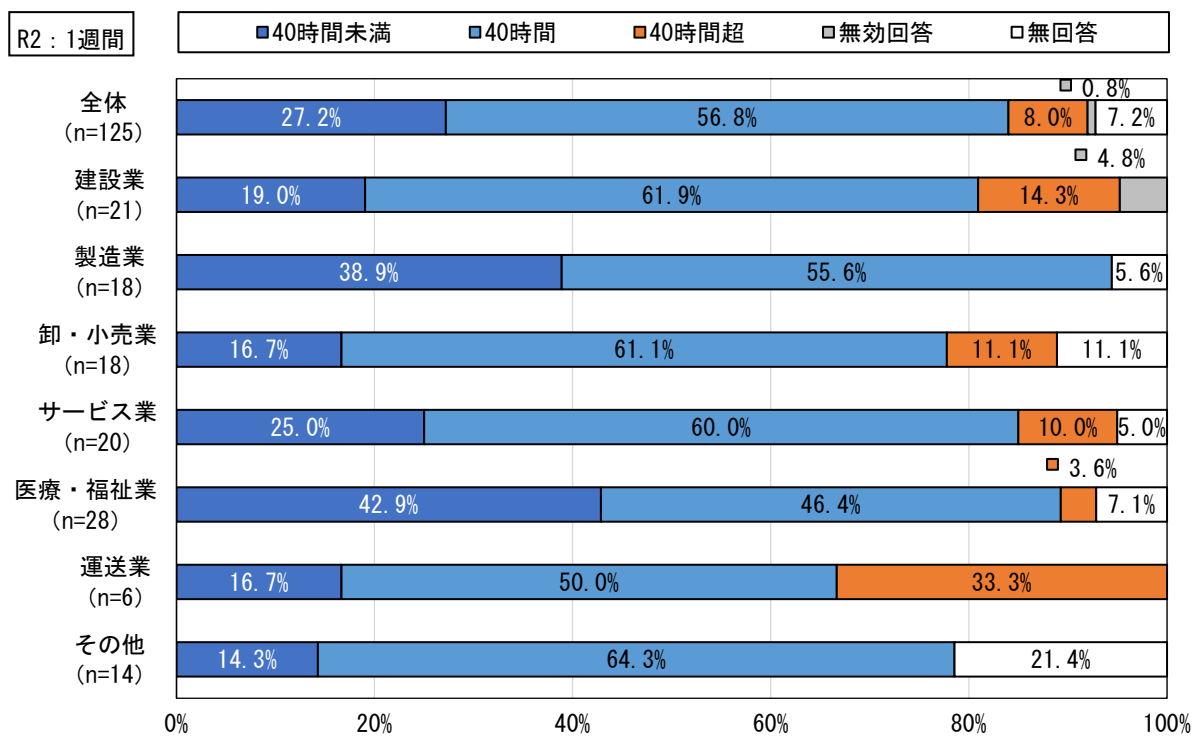
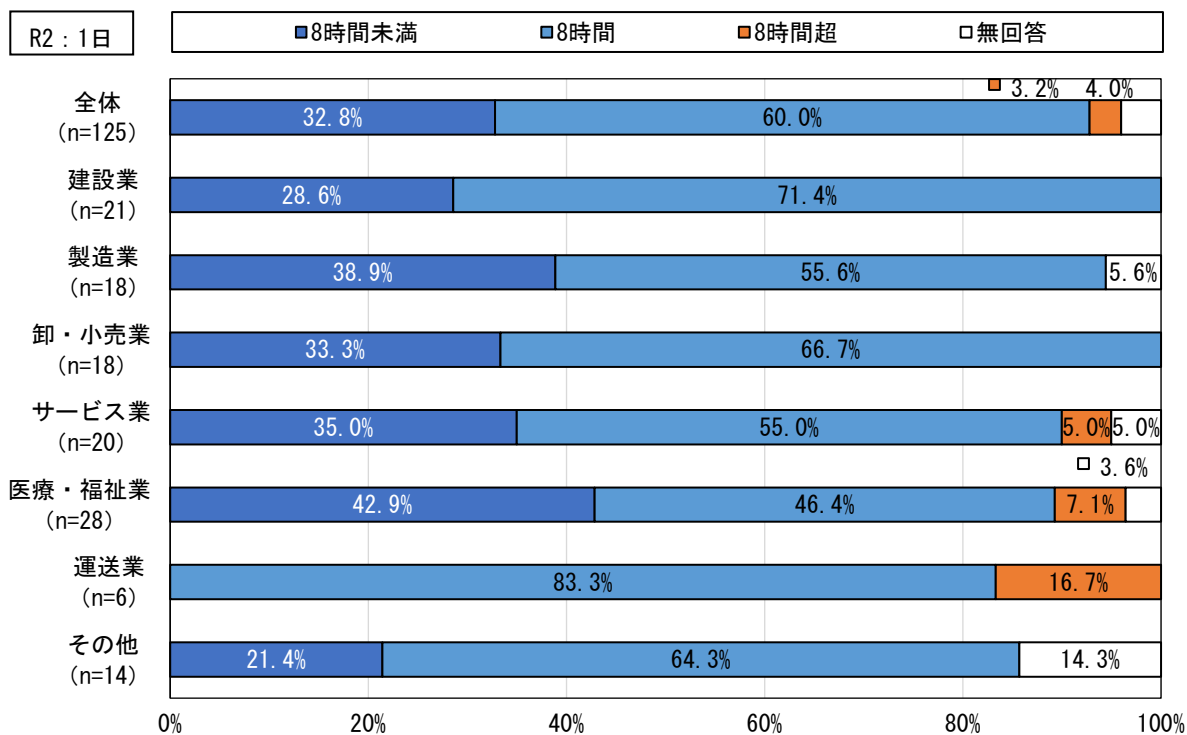
【問 13】 所定労働時間（1日・1週間）についてお答えください。

所定労働時間は、1日「8時間」、1週間「40時間」の割合が最も高くなっている。

業種別にみると、サービス業は「8時間未満」かつ1週間「40時間未満」、運送業は1日「8時間超」かつ1週間「40時間超」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 13 所定労働時間



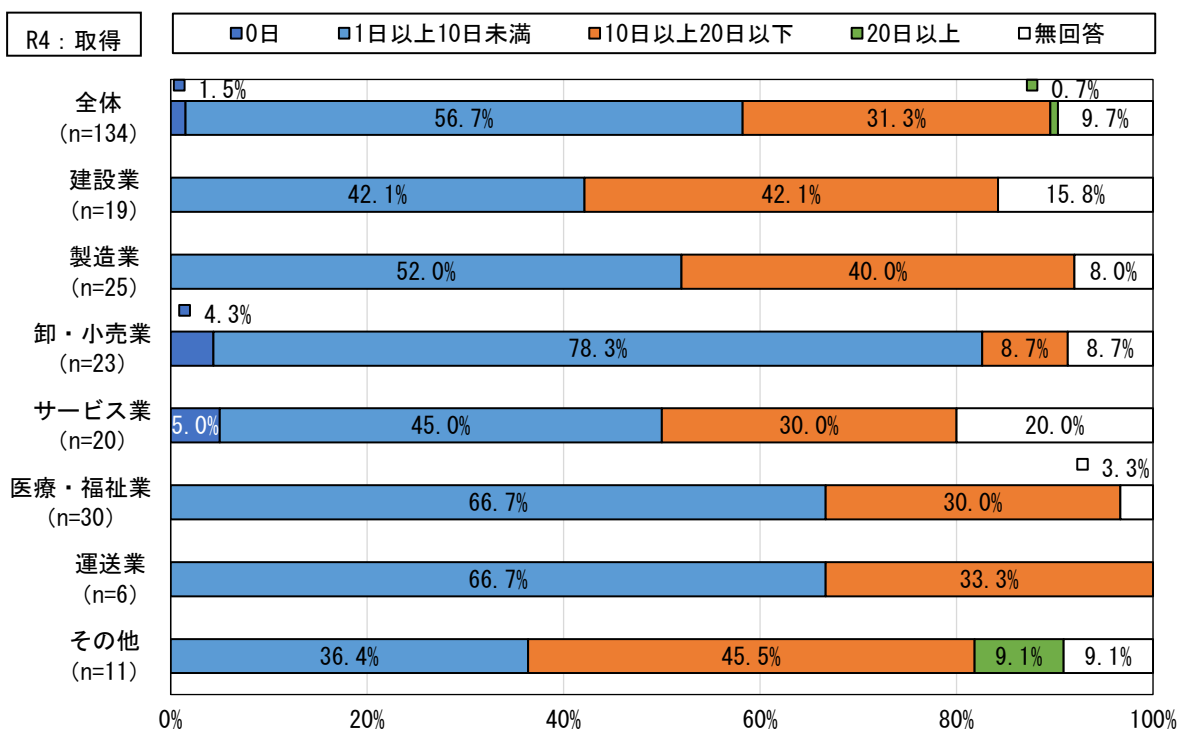
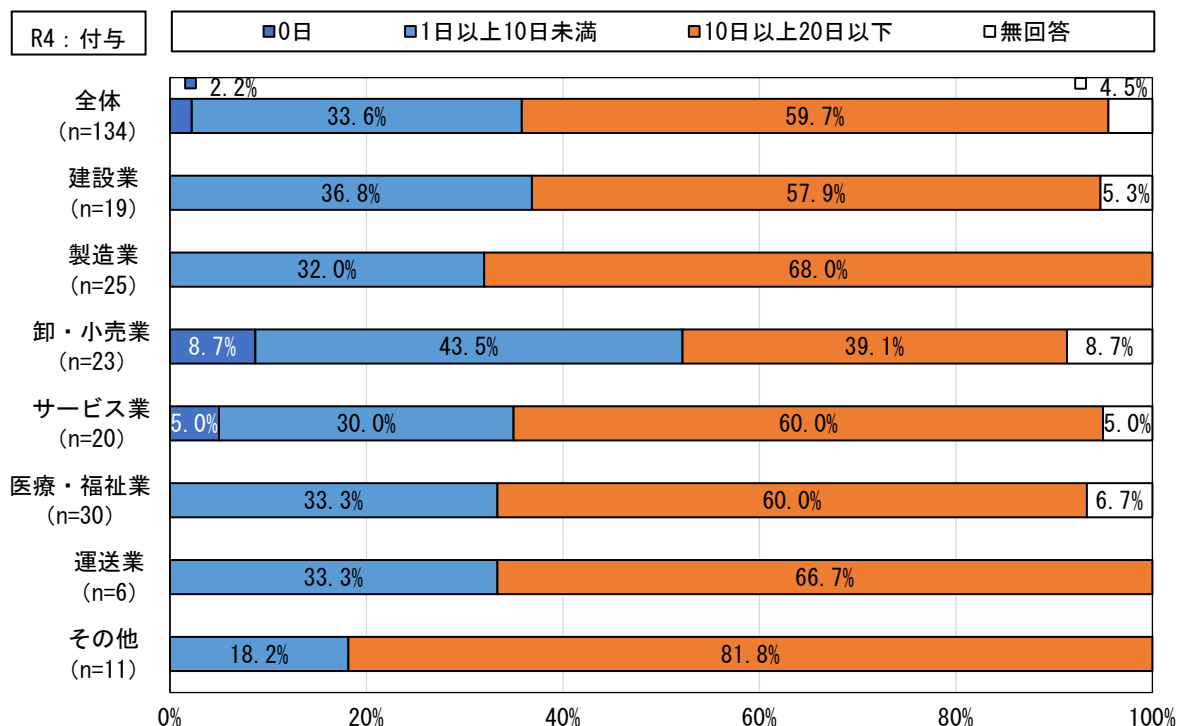


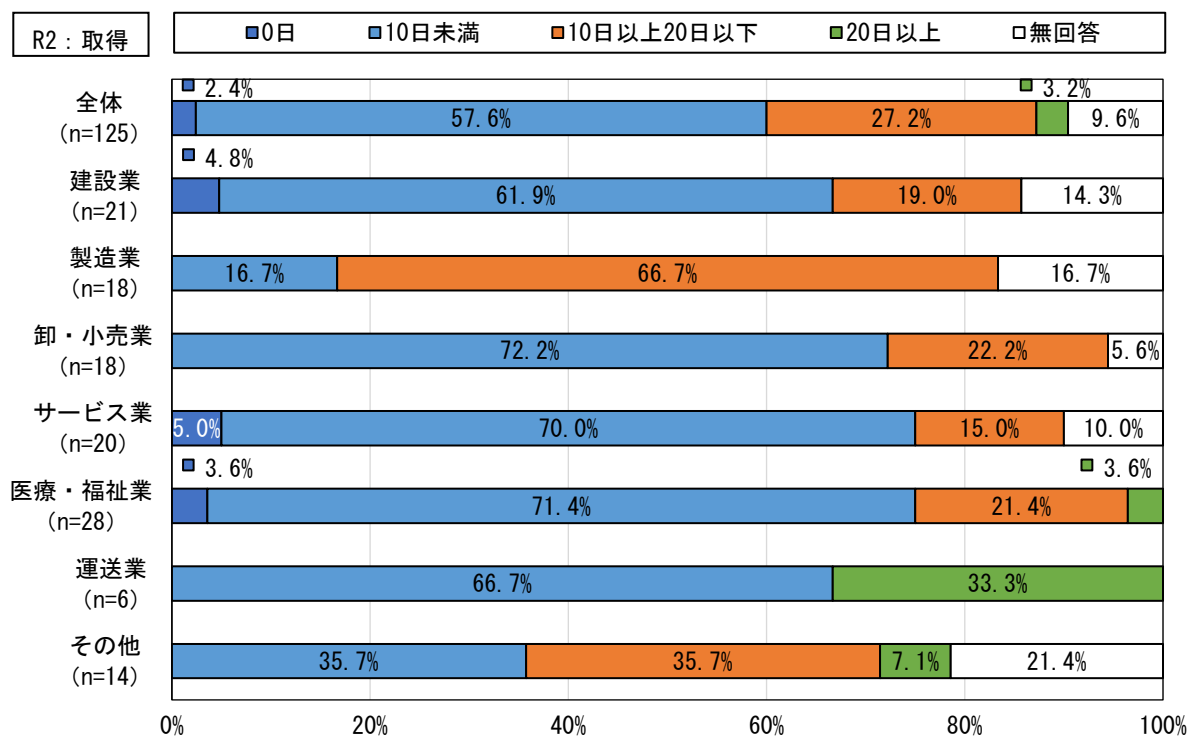
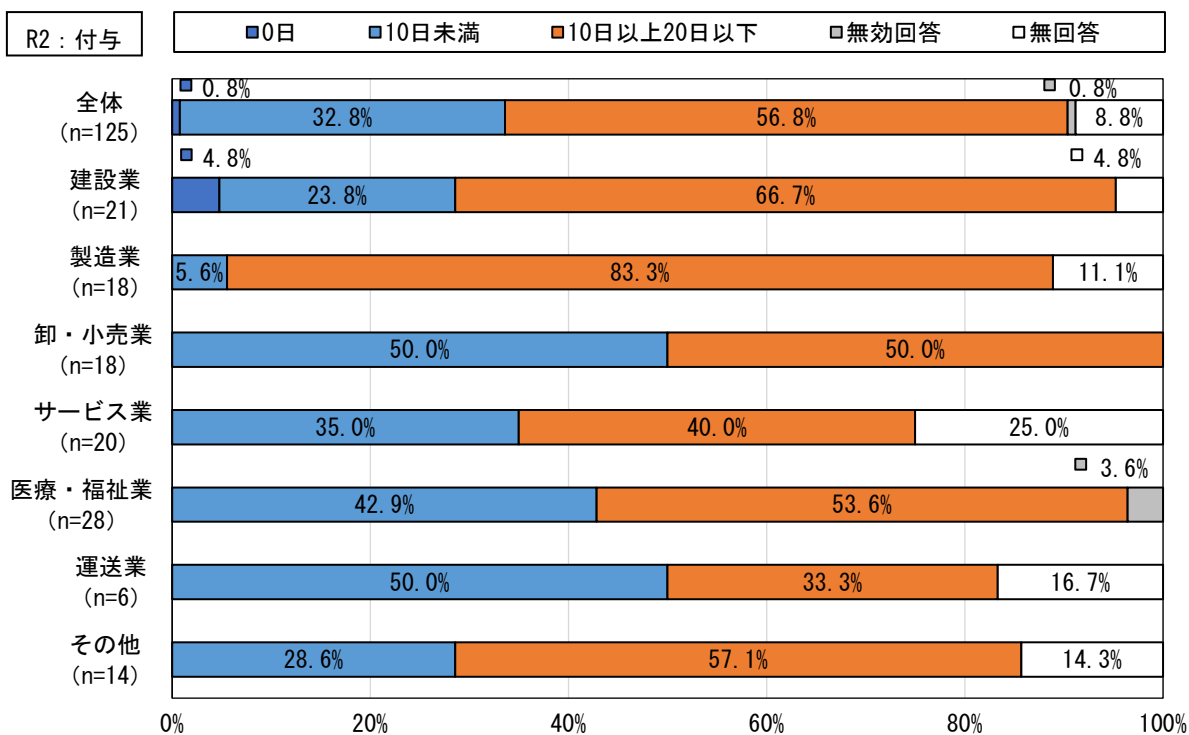
【問 1 4】最近 1 年間の従業員 1 人あたりの年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数についてお答えください。

最近 1 年間の従業員 1 人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「10 日以上 20 日以下」が 59.7%を占めている。一方で、平均取得日数は、「1 日以上 10 日未満」が 56.7%を占めている。

業種別にみると、その他の業種は取得日数「10 日以上 20 日以下」、卸・小売業は取得日数「1 日以上 10 日未満」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 14 年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数



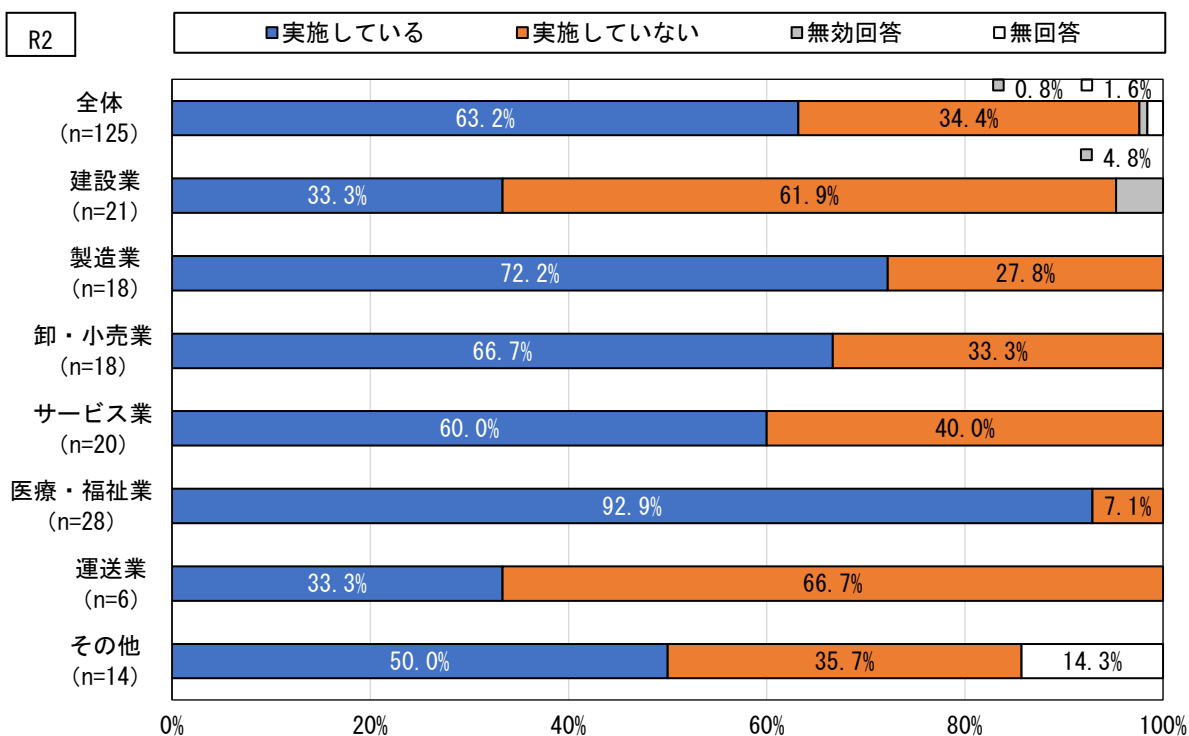
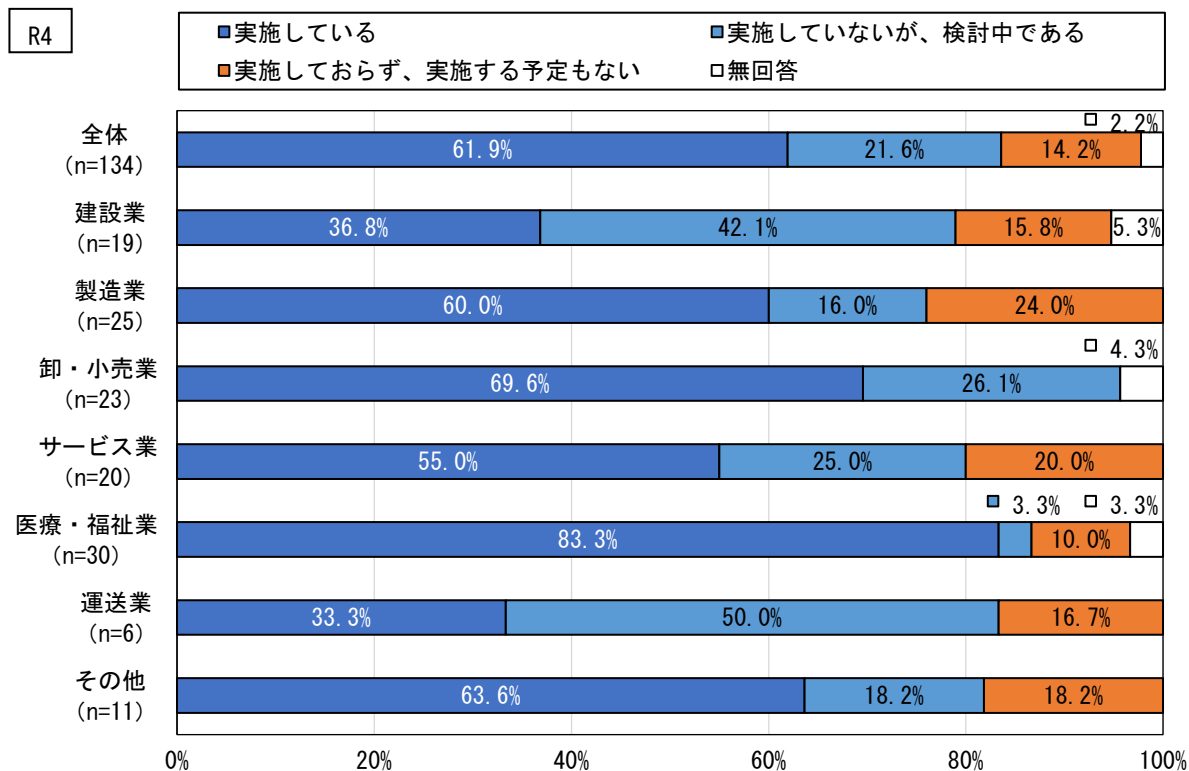


【問 15】週休2日制を実施していますか。

週休2日制の実施有無は、「実施している」が61.9%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「実施している」、運送業は「実施していないが、検討中である」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 15 週休2日制の実施有無



4 常用従業員の賃金・諸手当について

【問 16】初任給（新卒採用時）についてお答えください。

初任給（新卒採用時）について、男性の平均額は中学卒が 177,120 円、高校卒が 173,760 円、短大・専門卒が 179,458 円、大学・大学院卒が 191,952 円となっている。

女性の平均額は、中学卒が 175,620 円、高校卒が 172,534 円、短大・専門卒が 179,562 円、大学・大学院卒が 192,723 円となっている。

令和 2 年度調査と比較すると、男性は中学卒、短大・専門卒の平均額、女性は全ての学歴における平均額が増加している。

図表 16 初任給（新卒採用時）

		R4				R2				増減			
		中学卒	高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒	中学卒	高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒	中学卒	高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒
最大	建設業	200,000	230,000	220,000	250,000	170,000	250,000	330,000	230,000	30,000	-20,000	-110,000	20,000
	製造業	165,000	190,000	205,000	220,000	230,000	250,000	250,000	250,000	-65,000	-60,000	-45,000	-30,000
	卸・小売業	195,000	195,000	205,000	212,000	130,000	210,000	240,000	250,000	65,000	-15,000	-35,000	-38,000
	サービス業	240,000	240,000	240,000	240,000	150,000	180,000	180,000	250,000	90,000	60,000	60,000	-10,000
	医療・福祉業	160,500	200,000	160,500	182,200	154,000	170,000	180,000	225,960	6,500	30,000	-19,500	-43,760
	運送業	-	210,000	-	-	-	260,000	-	-	-	-50,000	-	-
	その他	-	200,000	171,500	220,000	-	215,000	185,000	200,000	-	-15,000	-13,500	20,000
	平均	192,100	209,286	200,333	220,700	166,800	219,286	227,500	234,327	25,300	-10,000	-27,167	-13,627
	建設業	155,000	155,000	170,000	185,000	150,000	150,000	160,000	160,000	5,000	5,000	10,000	25,000
	製造業	150,000	148,900	159,500	167,000	160,000	150,000	152,000	168,000	-10,000	-1,100	7,500	-1,000
男性 最小	卸・小売業	195,000	123,700	141,000	141,000	130,000	127,700	145,000	145,000	65,000	-4,000	-4,000	-4,000
	サービス業	150,000	150,000	169,200	163,100	120,000	140,000	140,000	140,000	30,000	10,000	29,200	23,100
	医療・福祉業	139,900	150,600	151,000	156,000	145,000	140,100	143,100	150,100	-5,100	10,500	7,900	5,900
	運送業	-	190,000	-	-	-	260,000	-	-	-	-70,000	-	-
	その他	-	140,000	144,000	150,000	-	146,800	154,000	180,000	-	-6,800	-10,000	-30,000
	平均	157,980	151,171	155,783	160,350	141,000	159,229	149,017	157,183	16,980	-8,057	6,767	3,167
	建設業	185,000	184,900	204,000	219,167	161,667	179,615	206,200	211,429	23,333	5,285	-2,200	7,738
	製造業	157,500	167,163	186,063	200,417	195,000	178,175	185,900	206,800	-37,500	-11,012	163	-6,383
	卸・小売業	195,000	168,639	173,250	186,500	130,000	165,022	173,700	202,938	65,000	3,617	-450	-16,438
	サービス業	195,000	174,314	196,800	196,517	136,667	156,567	163,860	188,200	58,333	17,748	32,940	8,317
平均	医療・福祉業	153,100	158,380	156,110	162,467	148,487	152,148	160,457	172,551	4,613	6,232	-4,347	-10,084
	運送業	-	200,000	-	-	-	260,000	-	-	-	-60,000	-	-
	その他	-	162,925	160,524	186,644	-	170,280	169,025	189,050	-	-7,355	-8,501	-2,406
	平均	177,120	173,760	179,458	191,952	154,364	180,258	176,524	195,161	22,756	-6,498	2,934	-3,209
最大	建設業	200,000	230,000	220,000	250,000	150,000	190,000	210,000	230,000	50,000	40,000	10,000	20,000
	製造業	150,000	180,000	200,000	220,000	160,000	190,000	200,000	250,000	-10,000	-10,000	-	-30,000
	卸・小売業	195,000	195,000	205,000	212,000	130,000	210,000	220,000	233,000	65,000	-15,000	-15,000	-21,000
	サービス業	240,000	240,000	240,000	240,000	150,000	180,000	180,000	204,300	90,000	60,000	60,000	35,700
	医療・福祉業	160,500	200,000	160,500	182,200	154,000	170,000	180,000	225,960	6,500	30,000	-19,500	-43,760
	運送業	-	200,000	-	-	-	-	-	-	-	200,000	-	-
	その他	-	180,000	171,500	191,500	-	181,000	185,000	194,000	-	-1,000	-13,500	-2,500
	平均	189,100	203,571	199,500	215,950	148,800	186,833	195,833	222,877	40,300	43,429	4,400	-6,927
	建設業	155,000	155,000	170,000	185,000	150,000	152,000	160,000	160,000	5,000	3,000	10,000	25,000
	製造業	150,000	150,000	160,000	167,000	160,000	149,000	152,000	168,000	-10,000	1,000	8,000	-1,000
女性 最小	卸・小売業	195,000	123,700	141,000	141,000	130,000	127,700	145,000	145,000	65,000	-4,000	-4,000	-4,000
	サービス業	150,000	150,000	169,200	186,000	100,000	120,000	140,000	140,000	50,000	30,000	29,200	46,000
	医療・福祉業	139,900	140,000	151,000	156,000	145,000	140,000	143,100	150,100	-5,100	-	7,900	5,900
	運送業	-	190,000	-	-	-	-	-	-	-	190,000	-	-
	その他	-	140,000	144,000	150,000	-	146,800	154,000	180,000	-	-6,800	-10,000	-30,000
	平均	157,980	149,814	155,867	164,167	137,000	139,250	149,017	157,183	20,980	35,533	6,850	6,983
	建設業	185,000	186,286	204,000	226,250	150,000	167,833	187,000	202,000	35,000	18,452	17,000	24,250
	製造業	150,000	165,341	180,400	194,100	160,000	160,678	171,080	201,283	-10,000	4,663	9,320	-7,183
	卸・小売業	195,000	168,417	172,917	186,214	130,000	163,029	169,700	194,300	65,000	5,388	3,217	-8,086
	サービス業	195,000	174,314	203,067	209,000	130,000	148,233	163,860	172,750	65,000	26,081	39,207	36,250
平均	医療・福祉業	153,100	156,709	156,464	162,467	148,487	151,136	161,037	172,551	4,613	5,573	-4,574	-10,084
	運送業	-	195,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	-	161,675	160,524	178,305	-	159,350	169,025	185,400	-	2,325	-8,501	-7,095
	平均	175,620	172,534	179,562	192,723	143,697	158,376	170,284	188,047	31,923	10,414	9,278	4,675

【問 17】 常用従業員全体の平均の基本給についてお答えください。

男性の常用従業員全体の平均の基本給は、「20 万円以上 25 万円未満」が 20.1%で最も高く、『30 万円未満』が全体の 55.2%を占めている。

女性の常用従業員の平均の基本給は、「20 万円未満」が 41.0%で最も高く、『25 万円未満』が全体の 61.1%を占めている

業種別にみると、運送業は男性・女性いずれも「20 万円未満」、建設業の男性は「25 万円以上 30 万円未満」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 17 常用従業員全体の平均の基本給

R4・男性 業種	20万未満	20万以上 25万未満	25万以上 30万未満	30万以上 35万未満	35万以上	無効回答	無回答	合計
① 建設業 (n=19)	1 5.3%	1 5.3%	8 42.1%	3 15.8%	4 21.1%	0 0.0%	2 10.5%	19 100.0%
② 製造業 (n=25)	7 28.0%	9 36.0%	5 20.0%	1 4.0%	0 0.0%	1 4.0%	2 8.0%	25 100.0%
③ 卸・小売業 (n=23)	5 21.7%	5 21.7%	3 13.0%	1 4.3%	0 0.0%	1 4.3%	8 34.8%	23 100.0%
④ サービス業 (n=20)	3 15.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	1 5.0%	9 45.0%	20 100.0%
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	3 10.0%	4 13.3%	2 6.7%	3 10.0%	1 3.3%	0 0.0%	17 56.7%	30 100.0%
⑥ 運送業 (n=6)	3 50.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	6 100.0%
⑦ その他 (n=11)	2 18.2%	3 27.3%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 36.4%	11 100.0%
全体 (n=134)	24 17.9%	27 20.1%	23 17.2%	9 6.7%	5 3.7%	3 2.2%	43 32.1%	134 100.0%

R4・女性 業種	20万未満	20万以上 25万未満	25万以上 30万未満	30万以上 35万未満	35万以上	無効回答	無回答	合計
① 建設業 (n=19)	8 42.1%	3 15.8%	2 10.5%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 26.3%	19 100.0%
② 製造業 (n=25)	15 60.0%	6 24.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.0%	3 12.0%	25 100.0%
③ 卸・小売業 (n=23)	8 34.8%	6 26.1%	1 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	7 30.4%	23 100.0%
④ サービス業 (n=20)	6 30.0%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	10 50.0%	20 100.0%
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	9 30.0%	6 20.0%	1 3.3%	1 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	13 43.3%	30 100.0%
⑥ 運送業 (n=6)	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	6 100.0%
⑦ その他 (n=11)	4 36.4%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 27.3%	11 100.0%
全体 (n=134)	55 41.0%	27 20.1%	5 3.7%	2 1.5%	0 0.0%	3 2.2%	42 31.3%	134 100.0%

R2・男性	20万未満	20万以上 25万未満	25万以上 30万未満	30万以上 35万未満	35万以上	無効回答	無回答	合計
業種								
① 建設業	3	3	7	4	3	0	1	21
(n=21)	14.3%	14.3%	33.3%	19.0%	14.3%	0.0%	4.8%	100.0%
② 製造業	5	4	6	1	0	0	2	18
(n=18)	27.8%	22.2%	33.3%	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%	100.0%
③ 卸・小売業	3	4	2	2	0	0	7	18
(n=18)	16.7%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	38.9%	100.0%
④ サービス業	5	4	2	2	0	0	7	20
(n=20)	25.0%	20.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	35.0%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	7	6	2	0	1	0	12	28
(n=28)	25.0%	21.4%	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	42.9%	100.0%
⑥ 運送業	3	2	0	0	0	0	1	6
(n=6)	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
⑦ その他	2	3	3	0	0	1	5	14
(n=14)	14.3%	21.4%	21.4%	0.0%	0.0%	7.1%	35.7%	100.0%
全体	28	26	22	9	4	1	35	125
(n=125)	22.4%	20.8%	17.6%	7.2%	3.2%	0.8%	28.0%	100.0%

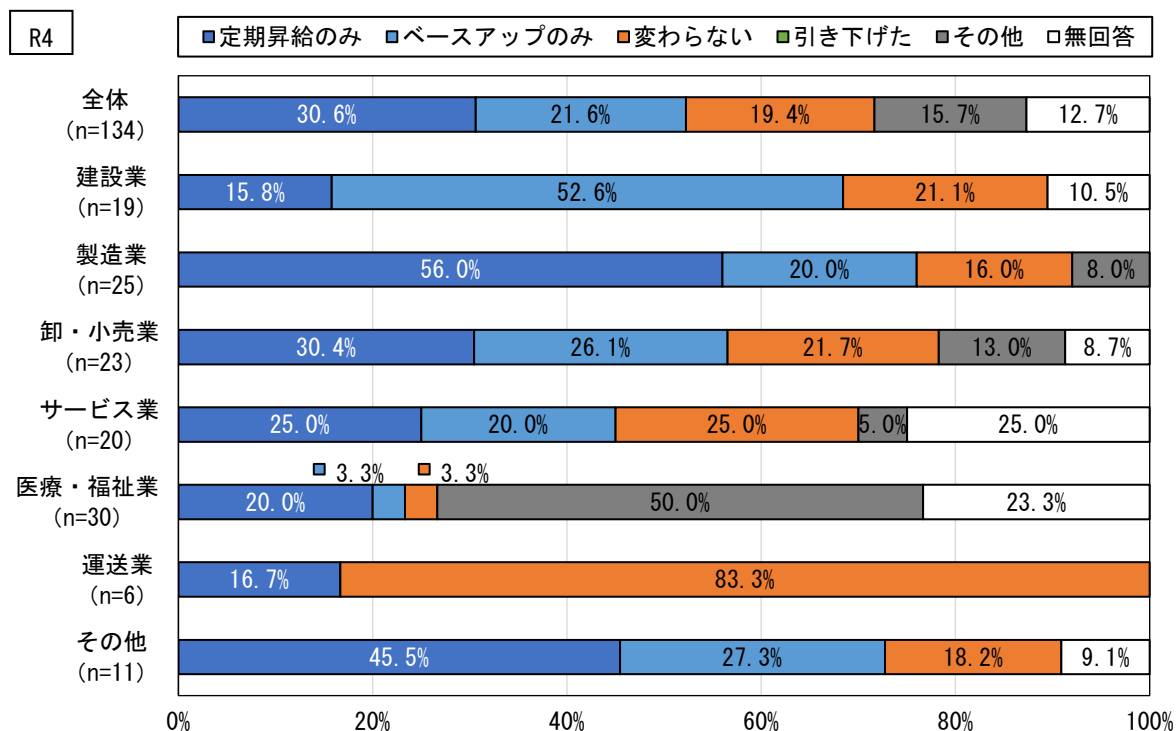
R2・女性	20万未満	20万以上 25万未満	25万以上 30万未満	30万以上 35万未満	35万以上	無効回答	無回答	合計
業種								
① 建設業	6	6	0	1	0	0	8	21
(n=21)	28.6%	28.6%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	38.1%	100.0%
② 製造業	9	3	2	0	0	0	4	18
(n=18)	50.0%	16.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	100.0%
③ 卸・小売業	7	2	1	0	0	0	8	18
(n=18)	38.9%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	100.0%
④ サービス業	10	0	0	0	0	0	10	20
(n=20)	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	18	3	0	1	0	0	6	28
(n=28)	64.3%	10.7%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	21.4%	100.0%
⑥ 運送業	5	0	0	0	0	0	1	6
(n=6)	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
⑦ その他	5	0	1	0	0	1	7	14
(n=14)	35.7%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	50.0%	100.0%
全体	60	14	4	2	0	1	44	125
(n=125)	48.0%	11.2%	3.2%	1.6%	0.0%	0.8%	35.2%	100.0%

【問 18】賃金の引き上げの状況について、お答えください。

賃金の引き上げの状況について、全体では「定期昇給のみ」が30.6%で最も高く、次いで「ベースアップのみ」「変わらない」となっている。なお、「引き下げた」と回答した事業者はいなかった。

業種別にみると、製造業は「定期昇給のみ」、建設業は「ベースアップのみ」、運送業は「変わらない」が全体の割合の割合と比べて高くなっている。

図表 18 賃金の引き上げの状況



賃金の引き上げの状況「その他」の主な内容

「定期昇給とベースアップ」「定期昇給と増収分」「業績・評価」「歩合制」
「職種により引き上げ」「定期昇給と人事考課」「定期昇給＋臨時特例交付金手当」

【問 19】 昨年の 1 人あたりの平均賞与額についてお答えください。

昨年の 1 人あたりの平均賞与額は、全体で夏季が 247,772 円、年末が 347,526 円、年度末が 270,688 円となっている。

業種別にみると、建設業と製造業は夏季・年末・年度末の平均賞与が減額、一方で卸・小売業と医療・福祉業は夏季・年末・年度末の平均賞与が増額となっている。

令和 2 年度調査と比較すると、全体で平均賞与額が夏季は減額、年末と年度末は増額となっている。

図表 19 昨年の 1 人あたりの平均賞与額

		R4			R2			増減		
		夏季	年末	年度末	夏季	年末	年度末	夏季	年末	年度末
最大	建設業	394,000	700,000	650,000	700,000	2,630,000	2,500,000	-306,000	-1,930,000	-1,850,000
	製造業	583,181	845,920	247,296	1,100,000	800,000	486,200	-516,819	45,920	-238,904
	卸・小売業	624,000	675,000	503,500	500,000	590,250	400,000	124,000	84,750	103,500
	サービス業	451,914	1,320,000	840,000	750,000	750,000	475,000	-298,086	570,000	365,000
	医療・福祉業	673,004	756,426	314,750	665,500	750,325	318,450	7,504	6,101	-3,700
	運送業	200,000	200,000	50,000	200,000	300,000	100,000	-	-100,000	-50,000
	その他	558,028	723,173	400,000	700,000	612,000	120,000	-141,972	111,173	280,000
	平均	497,732	745,788	429,364	659,357	918,939	628,521	-188,562	-173,151	-199,158
最小	建設業	50,000	80,000	100,000	46,000	90,000	100,000	4,000	-10,000	-
	製造業	87,000	30,000	80,000	50,000	80,000	486,200	37,000	-50,000	-406,200
	卸・小売業	17,000	21,000	110,909	100,000	199,782	76,956	-83,000	-178,782	33,953
	サービス業	130,000	200,000	540,000	100,000	100,000	100,000	30,000	100,000	440,000
	医療・福祉業	60,000	176,757	136,454	100,000	96,000	25,000	-40,000	80,757	111,454
	運送業	30,000	50,000	50,000	50,000	100,000	100,000	-20,000	-50,000	-50,000
	その他	150,000	100,000	138,288	100,000	100,000	100,000	50,000	-	38,288
	平均	74,857	93,965	165,093	78,000	109,397	141,165	-3,143	-18,004	27,916
平均	建設業	231,656	375,588	308,938	242,579	468,302	538,125	-10,923	-92,713	-229,188
	製造業	274,971	289,653	151,467	321,782	313,289	486,200	-46,811	-23,636	-334,733
	卸・小売業	270,248	368,201	241,904	265,161	350,558	223,725	5,086	17,643	18,179
	サービス業	244,149	452,631	690,000	287,025	317,133	275,000	-42,876	135,498	415,000
	医療・福祉業	313,530	391,176	203,219	261,997	317,863	137,793	51,533	73,313	65,426
	運送業	105,555	118,867	50,000	102,500	173,333	100,000	3,055	-54,467	-50,000
	その他	294,298	436,564	249,288	348,333	385,333	110,000	-54,035	51,231	139,288
	平均	247,772	347,526	270,688	261,340	332,259	267,263	-13,567	15,267	3,425

【問 20】以下の手当はありますか。

(1) 家族・扶養手当

家族・扶養手当の有無は、全体では「ない」が 50.7%となっている。

家族・扶養手当の平均額は、その他の業種が 17,016 円で最も高く、サービス業は金額の幅が最も広い（最小 3,000 円～最大 37,300 円）。

業種別にみると、製造業は「ある」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 20-1 家族・扶養手当の有無及び金額

R4	家族・扶養手当の有無				金額(円)		
業種	ある	ない	無回答	合計	最大	最小	平均
① 建設業	9	9	1	19	30,000	3,000	9,556
(n=19)	47.4%	47.4%	5.3%	100.0%			
② 製造業	15	9	1	25	21,000	2,500	8,250
(n=25)	60.0%	36.0%	4.0%	100.0%			
③ 卸・小売業	8	13	2	23	15,000	1,000	6,143
(n=23)	34.8%	56.5%	8.7%	100.0%			
④ サービス業	7	11	2	20	37,300	3,000	12,460
(n=20)	35.0%	55.0%	10.0%	100.0%			
⑤ 医療・福祉業	14	15	1	30	33,500	5,000	14,760
(n=30)	46.7%	50.0%	3.3%	100.0%			
⑥ 運送業	2	4	0	6	5,000	2,500	3,750
(n=6)	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%			
⑦ その他	4	7	0	11	21,048	10,000	17,016
(n=11)	36.4%	63.6%	0.0%	100.0%			
全体	59	68	7	134	-	-	-
(n=134)	44.0%	50.7%	5.2%	100.0%			

R2	家族・扶養手当の有無				金額(円)		
業種	ある	ない	無回答	合計	最大	最小	平均
① 建設業	11	9	1	21	30,000	5,000	13,339
(n=21)	52.4%	42.9%	4.8%	100.0%			
② 製造業	10	8	0	18	20,125	3,000	8,286
(n=18)	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%			
③ 卸・小売業	7	10	1	18	16,250	2,500	10,250
(n=18)	38.9%	55.6%	5.6%	100.0%			
④ サービス業	9	10	1	20	10,000	1,000	6,500
(n=20)	45.0%	50.0%	5.0%	100.0%			
⑤ 医療・福祉業	8	20	0	28	31,000	5,000	17,905
(n=28)	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%			
⑥ 運送業	2	4	0	6	8,800	2,500	5,650
(n=6)	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%			
⑦ その他	5	6	3	14	20,786	5,000	13,447
(n=14)	35.7%	42.9%	21.4%	100.0%			
合計	52	67	6	125	-	-	-
(n=125)	41.6%	53.6%	4.8%	100.0%			

(2)住宅手当

住宅手当の有無は、全体では「ない」が50.0%となっている。

業種別にみると、その他の業種は「ある」、運送業は「ない」が全体の割合と比べて高くなっている。

住宅手当（持ち家）の平均額は、卸・小売業とその他の業種が15,000円で最も高く、上限額の幅でみると卸・小売業が最も広い（最小10,000円～最大25,000円）。

住宅手当（借家）の平均額は、卸・小売業が29,000円で最も高く、上限額の幅でみると卸・小売業が最も広い（最小10,000円～最大75,000円）。

図表 20-2 住宅手当の有無及び金額

R4 業種	住宅手当の有無				持ち家・金額(円)			借家・金額(円)		
	ある	ない	無回答	合計	最大	最小	平均	最大	最小	平均
① 建設業 (n=19)	5 26.3%	13 68.4%	1 5.3%	19 100.0%	15,000	10,000	12,500	25,000	7,000	14,000
② 製造業 (n=25)	13 52.0%	11 44.0%	1 4.0%	25 100.0%	15,000	3,500	8,857	40,000	3,500	11,500
③ 卸・小売業 (n=23)	10 43.5%	11 47.8%	2 8.7%	23 100.0%	25,000	10,000	15,000	75,000	10,000	29,000
④ サービス業 (n=20)	9 45.0%	9 45.0%	2 10.0%	20 100.0%	5,000	3,000	4,000	28,000	8,000	18,000
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	15 50.0%	14 46.7%	1 3.3%	30 100.0%	10,000	2,500	5,357	28,500	5,000	22,214
⑥ 運送業 (n=6)	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0%	8,000	8,000	8,000	4,000	4,000	4,000
⑦ その他 (n=11)	7 63.6%	4 36.4%	0 0.0%	11 100.0%	15,000	15,000	15,000	30,000	23,000	26,500
全体 (n=134)	60 44.8%	67 50.0%	7 5.2%	134 100.0%	-	-	-	-	-	-

住宅手当の支給基準「その他」の主な内容

「世帯主・非世帯主」「役職」「居住地（町内・町外）」「扶養家族の有無」「一律」

R2	住宅手当の有無				金額(円)						適用人数(人)	
	業種	ある	ない	無回答	合計	上限額			平均額			
						最大	最小	平均	最大	最小	平均	人数
① 建設業	7	14	0	21	25,000	15,000	20,000	25,000	5,000	11,617	119	20
(n=21)	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%								
② 製造業	8	10	0	18	30,000	3,000	12,667	18,980	3,500	9,288	50	10
(n=18)	44.4%	55.6%	0.0%	100.0%								
③ 卸・小売業	10	8	0	18	50,000	6,000	20,600	15,000	5,000	10,762	25	4
(n=18)	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%								
④ サービス業	10	9	1	20	100,000	5,000	25,875	20,000	5,000	11,007	34	4
(n=20)	50.0%	45.0%	5.0%	100.0%								
⑤ 医療・福祉業	12	16	0	28	28,500	5,000	16,458	19,208	5,000	11,139	156	16
(n=28)	42.9%	57.1%	0.0%	100.0%								
⑥ 運送業	1	5	0	6	8,000	8,000	8,000	7,000	7,000	7,000	2	2
(n=6)	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%								
⑦ その他	6	5	3	14	30,000	10,000	22,833	22,000	4,000	13,786	207	35
(n=14)	42.9%	35.7%	21.4%	100.0%								
全体	54	67	4	125	-	-	-	-	-	-	593	14.1
(n=125)	43.2%	53.6%	3.2%	100.0%								

(3) 通勤手当

通勤手当の有無は、全体では「ある」が 80.6%を占めている。

業種別にみると、建設業は「ない」、その他の業種は「ある」が全体の割合と比べて高くなっている。

通勤手当の支給方法は「定額」が 40.7%で最も高く、次いで「実費」となっている。

図表 20-3 通勤手当の有無及び支給基準

R4	通勤手当の有無				支給基準				
業種	ある	ない	無回答	合計	実費	定額	その他	無回答	合計
① 建設業	8	10	1	19	1	6	0	1	8
(n=19)	42.1%	52.6%	5.3%	100.0%	12.5%	75.0%	0.0%	12.5%	100.0%
② 製造業	24	1	0	25	5	12	7	0	24
(n=25)	96.0%	4.0%	0.0%	100.0%	20.8%	50.0%	29.2%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	18	4	1	23	4	8	3	3	18
(n=23)	78.3%	17.4%	4.3%	100.0%	22.2%	44.4%	16.7%	16.7%	100.0%
④ サービス業	15	3	2	20	5	8	1	1	15
(n=20)	75.0%	15.0%	10.0%	100.0%	33.3%	53.3%	6.7%	6.7%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	27	2	1	30	11	3	7	6	27
(n=30)	90.0%	6.7%	3.3%	100.0%	40.7%	11.1%	25.9%	22.2%	100.0%
⑥ 運送業	5	1	0	6	0	4	0	1	5
(n=6)	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%	0.0%	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%
⑦ その他	11	0	0	11	1	3	3	4	11
(n=11)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	9.1%	27.3%	27.3%	36.4%	100.0%
全体	108	21	5	134	27	44	21	16	108
(n=134)	80.6%	15.7%	3.7%	100.0%	25.0%	40.7%	19.4%	14.8%	100.0%

通勤手当「その他」の主な内容

「距離に応じて支給」「上限額を設定」

R2	通勤手当の有無				金額(円)						適用人数(人)	
業種	ある	ない	無回答	合計	上限額			平均額			人数	平均
					最大	最小	平均	最大	最小	平均		
① 建設業	13	8	0	21	24,500	1,000	15,580	14,262	2,500	8,618	3,184	318
(n=21)	61.9%	38.1%	0.0%	100.0%								
② 製造業	16	2	0	18	100,000	7,200	24,767	16,125	6,100	9,966	136	15
(n=18)	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%								
③ 卸・小売業	15	3	0	18	60,000	10,000	23,914	10,000	4,600	6,865	93	9
(n=18)	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%								
④ サービス業	12	7	1	20	31,600	7,100	14,386	13,800	1,250	7,186	49	6
(n=20)	60.0%	35.0%	5.0%	100.0%								
⑤ 医療・福祉業	27	1	0	28	55,000	5,000	22,810	18,443	3,000	9,027	245	11
(n=28)	96.4%	3.6%	0.0%	100.0%								
⑥ 運送業	5	1	0	6	20,000	12,000	15,375	8,000	5,000	6,500	54	14
(n=6)	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%								
⑦ その他	10	1	3	14	40,000	10,000	24,671	21,000	6,000	12,199	196	20
(n=14)	71.4%	7.1%	21.4%	100.0%								
全体	98	23	4	125	-	-	-	-	-	-	3,957	53.5
(n=125)	78.4%	18.4%	3.2%	100.0%								

(4) 燃料手当

燃料手当の有無は、全体では「ない」が 59.0%を占めている。

業種別にみると、製造業は「ある」、運送業は「ない」が全体の割合と比べて高くなっている。

支給区分別平均額は、「一律」を除き、いずれの区分も卸・小売業が最も高くなっている。

図表 20-4 燃料手当の有無及び平均額

R4	燃料手当の有無				平均額(円)			
業種	ある	ない	無回答	合計	世帯主	準世帯主	単身者	一律
① 建設業	8	10	1	19	102,000	58,000	64,000	106,000
(n=19)	42.1%	52.6%	5.3%	100.0%				
② 製造業	13	12	0	25	64,022	27,344	38,920	-
(n=25)	52.0%	48.0%	0.0%	100.0%				
③ 卸・小売業	6	16	1	23	152,500	71,500	74,000	-
(n=23)	26.1%	69.6%	4.3%	100.0%				
④ サービス業	6	12	2	20	95,567	16,400	53,000	-
(n=20)	30.0%	60.0%	10.0%	100.0%				
⑤ 医療・福祉業	10	18	2	30	72,560	32,200	47,100	-
(n=30)	33.3%	60.0%	6.7%	100.0%				
⑥ 運送業	1	5	0	6	100,000	-	50,000	-
(n=6)	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%				
⑦ その他	5	6	0	11	58,500	18,500	32,000	-
(n=11)	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%				
全体	49	79	6	134	-	-	-	-
(n=134)	36.6%	59.0%	4.5%	100.0%				

R2	燃料手当の有無				平均額(円)			
業種	ある	ない	無回答	合計	世帯主	準世帯主	単身者	一律
① 建設業	9	11	1	21	125,000	70,000	70,000	76,000
(n=21)	42.9%	52.4%	4.8%	100.0%				
② 製造業	10	8	0	18	129,270	63,020	51,529	10,000
(n=18)	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%				
③ 卸・小売業	6	11	1	18	100,800	80,000	46,500	-
(n=18)	33.3%	61.1%	5.6%	100.0%				
④ サービス業	3	17	0	20	71,680	-	31,530	-
(n=20)	15.0%	85.0%	0.0%	100.0%				
⑤ 医療・福祉業	9	19	0	28	75,960	40,560	29,000	-
(n=28)	32.1%	67.9%	0.0%	100.0%				
⑥ 運送業	1	5	0	6	-	-	-	100,000
(n=6)	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%				
⑦ その他	6	5	3	14	91,136	47,600	42,000	50,000
(n=14)	42.9%	35.7%	21.4%	100.0%				
全体	44	76	5	125	-	-	-	-
(n=125)	35.2%	60.8%	4.0%	100.0%				

5 パート従業員・臨時従業員・季節労働者について

【問 2 1】職種別の平均月給についてお答えください。

職種別の平均月給の平均額はそれぞれ以下のとおりである。

図表 21 職種別の平均月給

職種		R4				R2				増減			
		パート	パート (時給)	臨時	季節労働者	パート	パート (時給)	臨時	季節労働者	パート	パート (時給)	臨時	季節労働者
最大	建設業	180,000	1,000	-	-	-	861	-	-	180,000	139	-	-
	製造業	100,000	1,080	-	-	114,000	950	-	-	-14,000	130	-	-
	卸・小売業	107,500	1,200	-	-	200,000	1,030	-	-	-92,500	170	-	-
	サービス業	155,000	950	-	82,000	150,000	1,000	-	150,000	5,000	-50	-	-68,000
	医療・福祉業	145,889	1,130	-	-	143,339	1,050	-	-	2,550	80	-	-
	運送業	150,000	920	-	-	100,000	861	-	-	50,000	59	-	-
	その他	160,000	1,000	214,708	-	109,000	1,100	-	-	51,000	-100	214,708	-
	平均	142,627	1,040	214,708	82,000	136,057	979	-	150,000	6,571	61	-	-68,000
事務	建設業	180,000	1,000	-	-	-	861	-	-	180,000	139	-	-
	製造業	80,763	930	-	-	108,000	890	-	-	-27,237	40	-	-
	卸・小売業	65,000	920	-	-	85,000	861	-	-	-20,000	59	-	-
	サービス業	70,000	920	-	82,000	50,000	861	-	150,000	20,000	59	-	-68,000
	医療・福祉業	50,000	920	-	-	55,000	861	-	-	-5,000	59	-	-
	運送業	80,000	920	-	-	85,000	861	-	-	-5,000	59	-	-
	その他	148,800	925	214,708	-	15,000	864	-	-	133,800	61	214,708	-
	平均	96,366	934	214,708	82,000	66,333	866	-	150,000	30,033	68	-	-68,000
平均	建設業	180,000	1,000	-	-	-	861	-	-	180,000	139	-	-
	製造業	90,382	987	-	-	111,000	913	-	-	-20,619	73	-	-
	卸・小売業	80,598	993	-	-	129,953	954	-	-	-49,355	40	-	-
	サービス業	94,244	929	-	82,000	89,713	912	-	150,000	4,531	17	-	-68,000
	医療・福祉業	88,972	986	-	-	99,170	897	-	-	-10,197	90	-	-
	運送業	115,000	920	-	-	92,500	861	-	-	22,500	59	-	-
	その他	154,400	952	214,708	-	62,000	944	-	-	92,400	8	-	-
	平均	114,799	967	214,708	82,000	97,389	906	-	150,000	17,410	61	-	-68,000
技術	建設業	250,000	1,500	330,000	340,000	-	-	-	-	250,000	1,500	330,000	340,000
	製造業	164,640	1,500	-	-	108,000	900	-	-	56,640	600	-	-
	卸・小売業	-	920	-	-	90,000	900	-	-	-	20	-	-
	サービス業	-	1,100	-	180,000	99,000	1,000	-	-	-	100	-	180,000
	医療・福祉業	226,209	1,613	16,666	-	126,023	1,826	-	-	100,186	-213	16,666	-
	運送業	200,000	950	-	120,000	-	-	-	-	200,000	950	-	120,000
	その他	126,000	933	-	-	59,483	950	-	-	66,517	-17	-	-
	平均	193,370	1,217	173,333	213,333	96,501	1,115	-	-	96,869	101	-	-
最小	建設業	250,000	1,500	330,000	300,000	-	-	-	-	250,000	1,500	330,000	300,000
	製造業	12,000	920	-	-	108,000	900	-	-	-96,000	20	-	-
	卸・小売業	-	920	-	-	90,000	900	-	-	-	20	-	-
	サービス業	-	930	-	180,000	50,000	900	-	-	-	30	-	180,000
	医療・福祉業	58,648	920	16,666	-	37,050	861	-	-	21,598	59	16,666	-
	運送業	200,000	950	-	120,000	-	-	-	-	200,000	950	-	120,000
	その他	126,000	920	-	-	59,483	870	-	-	66,517	50	-	-
	平均	129,330	1,009	173,333	200,000	68,907	886	-	-	60,423	122	-	-
平均	建設業	250,000	1,500	330,000	320,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	製造業	99,498	1,026	-	-	108,000	900	-	-	-8,502	126	-	-
	卸・小売業	-	920	-	-	90,000	900	-	-	-	20	-	-
	サービス業	-	1,015	-	180,000	74,500	933	-	-	-	82	-	-
	医療・福祉業	123,989	1,127	16,666	-	76,562	1,015	-	-	47,427	112	-	-
	運送業	200,000	950	-	120,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	126,000	927	-	-	59,483	905	-	-	66,517	22	-	-
	平均	159,897	1,066	173,333	206,667	81,709	931	-	-	78,188	136	-	-
最大	建設業	250,000	1,500	240,000	374,918	100,000	1,300	-	360,000	150,000	200	240,000	14,918
	製造業	127,783	1,100	163,000	188,600	155,376	973	71,700	180,000	-27,593	127	91,300	8,600
	卸・小売業	167,500	1,020	-	-	250,000	1,031	-	-	-82,500	-11	-	-
	サービス業	180,000	1,200	-	192,000	160,000	1,100	160,000	180,000	20,000	100	-	12,000
	医療・福祉業	136,604	1,050	-	-	159,555	1,155	178,000	-	-22,951	-105	-	-
	運送業	142,000	1,125	-	-	-	1,000	-	-	142,000	125	-	-
	その他	180,000	-	-	-	-	-	-	-	180,000	-	-	-
	平均	169,127	1,166	201,500	251,839	164,986	1,066	136,567	240,000	4,141	100	64,933	11,839
最小	建設業	250,000	1,000	240,000	250,000	30,000	950	-	14,000	220,000	50	240,000	236,000
	製造業	70,000	920	70,000	70,000	71,558	861	71,700	180,000	-1,558	59	-1,700	-110,000
	卸・小売業	57,000	920	-	-	45,030	861	-	-	11,970	59	-	-
	サービス業	6,000	900	-	150,000	50,000	1,000	160,000	160,000	-44,000	-100	-	-10,000
	医療・福祉業	50,000	920	-	-	94,000	861	178,000	-	-44,000	59	-	-
	運送業	80,000	920	-	-	-	1,000	-	-	80,000	-80	-	-
	その他	180,000	-	-	-	-	900	-	-	180,000	-	-	-
	平均	99,000	930	155,000	156,667	58,118	919	136,567	118,000	40,882	11	18,433	38,667
平均	建設業	250,000	1,250	240,000	303,730	65,000	1,117	-	217,400	185,000	133	-	86,330
	製造業	97,746	1,003	116,500	119,567	105,966	904	71,700	180,000	-8,220	99	44,800	-60,433
	卸・小売業	90,843	947	-	-	170,910	916	-	-	-80,067	32	-	-
	サービス業	89,625	1,008	-	171,000	120,000	1,050	160,000	170,000	-30,375	-42	-	1,000
	医療・福祉業	89,391	946	-	-	117,164	967	178,000	-	-27,773	-22	-	-
	運送業	111,000	1,023	-	-	-	1,000	-	-	-	23	-	-
	その他	180,000	-	-	-	-	900	-	-	-	-	-	-
	平均	129,801	1,029	178,250	198,099	115,808	979	136,567	189,133	13,993	50	41,683	8,965

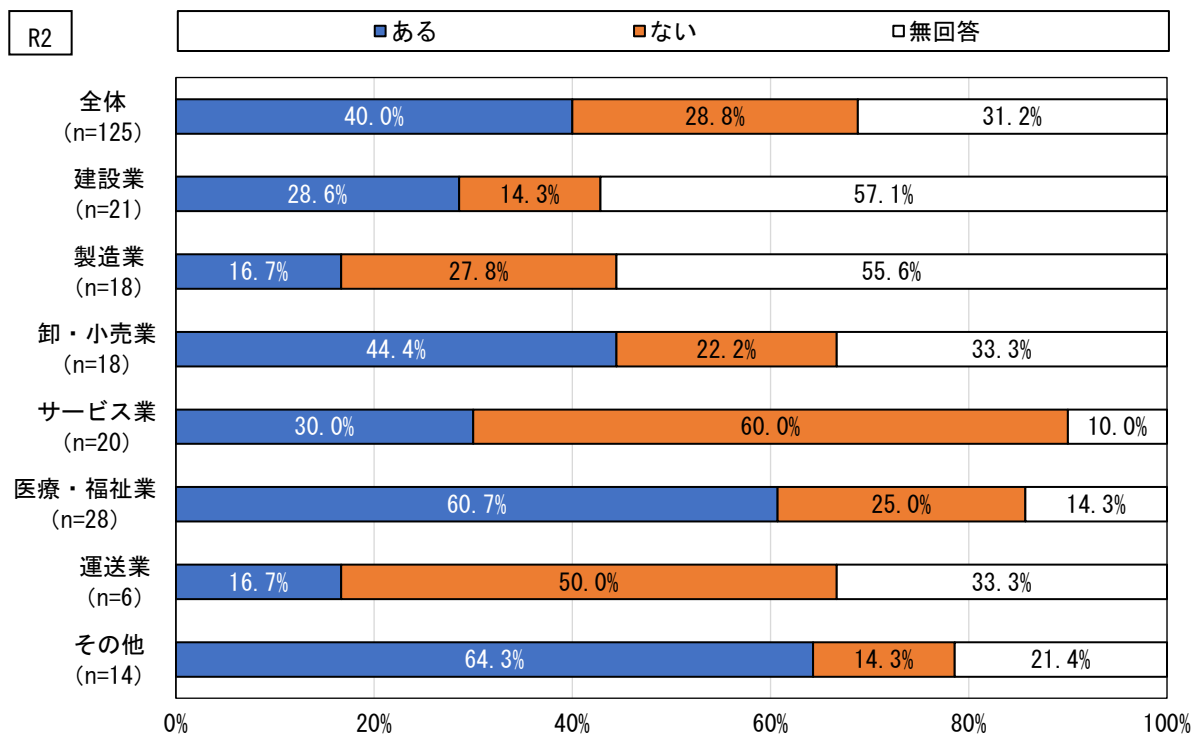
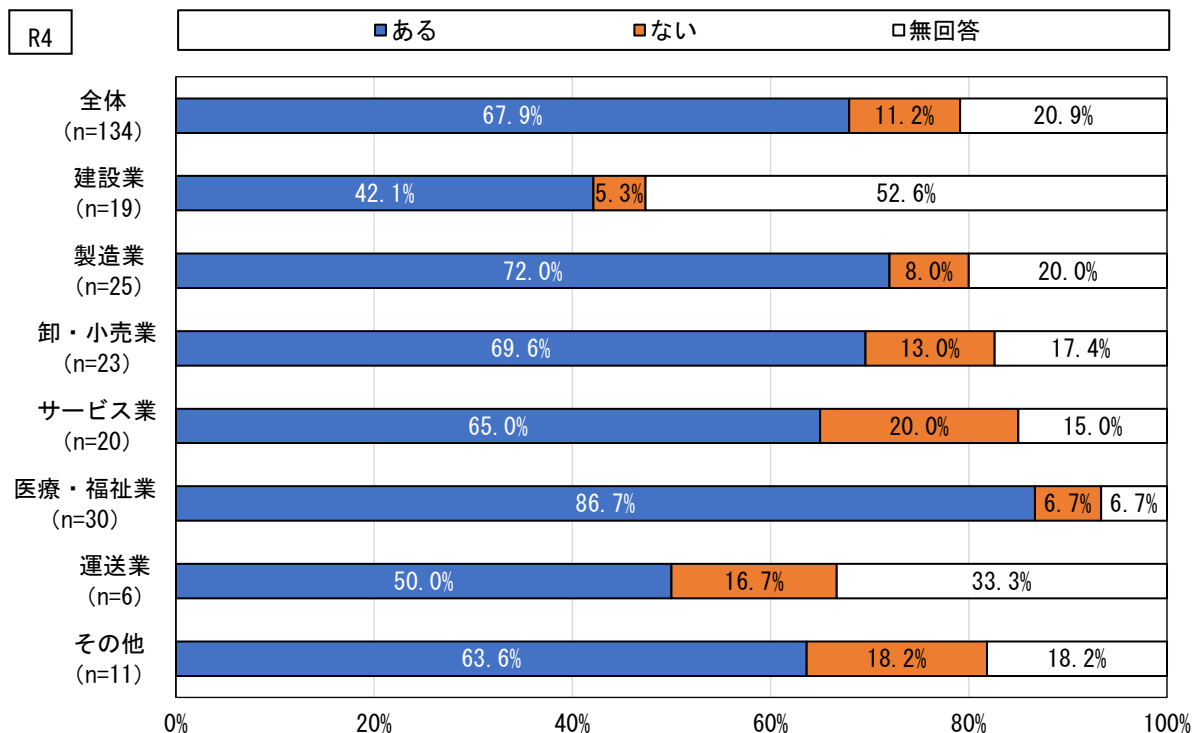
【問 2 2】諸手当はありますか。

諸手当の有無は、全体では「ある」が 67.9%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「ある」が全体の割合と比べて高くなっている。

令和 2 年度調査と比較すると、全体で「ある」が 27.9 ポイント高くなっている。

図表 22-1 諸手当の有無



※問22で諸手当が「ある」を選択した事業所が回答

諸手当の内容は、「時間外手当」が70件で最も多く、次いで「通勤手当」「職務手当」となっている。

図表 22-2 諸手当の内容 複

R4 業種	通勤手当	処遇改善 手当	時間外手 当	職務手当	資格手当	その他	回答数計
① 建設業	4	0	7	5	2	1	19
(n=8)	50.0%	0.0%	87.5%	62.5%	25.0%	12.5%	-
② 製造業	15	0	15	6	5	1	42
(n=18)	83.3%	0.0%	83.3%	33.3%	27.8%	5.6%	-
③ 卸・小売業	13	0	14	8	3	0	38
(n=16)	81.3%	0.0%	87.5%	50.0%	18.8%	0.0%	-
④ サービス業	10	0	8	4	2	1	25
(n=13)	76.9%	0.0%	61.5%	30.8%	15.4%	7.7%	-
⑤ 医療・福祉業	20	16	18	6	11	5	76
(n=26)	76.9%	61.5%	69.2%	23.1%	42.3%	19.2%	-
⑥ 運送業	2	0	2	1	0	1	6
(n=3)	66.7%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	5	1	6	4	1	3	20
(n=7)	71.4%	14.3%	85.7%	57.1%	14.3%	42.9%	-
全体	69	17	70	34	24	12	226
(n=91)	75.8%	18.7%	76.9%	37.4%	26.4%	13.2%	-

諸手当の内容「その他」の主な内容

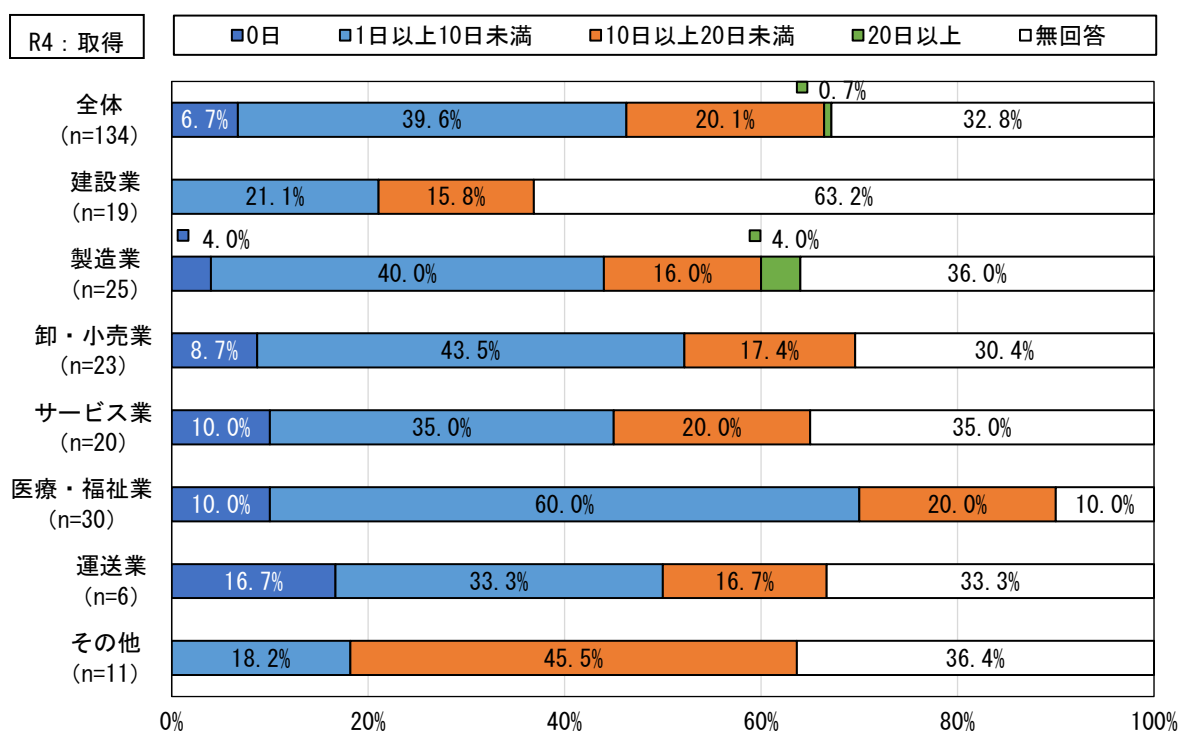
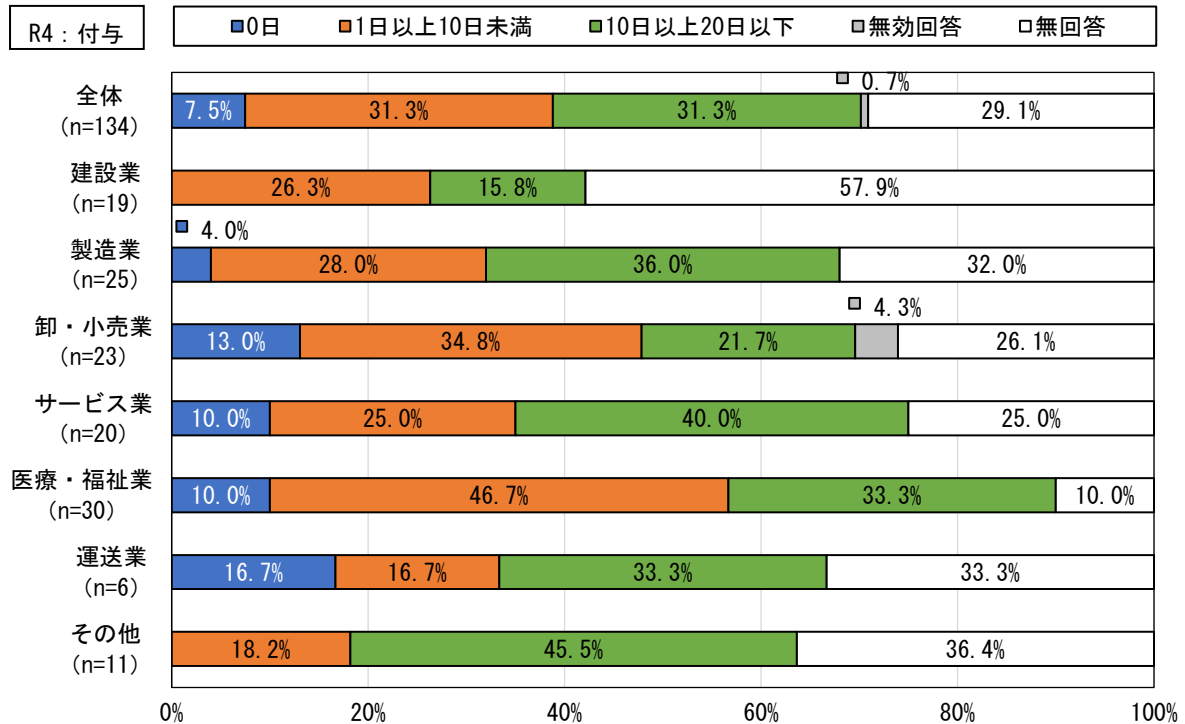
「臨時特例交付金手当」「家族手当」「役職手当」「職域手当」

【問 2 3】最近 1 年間の年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数についてお答えください。

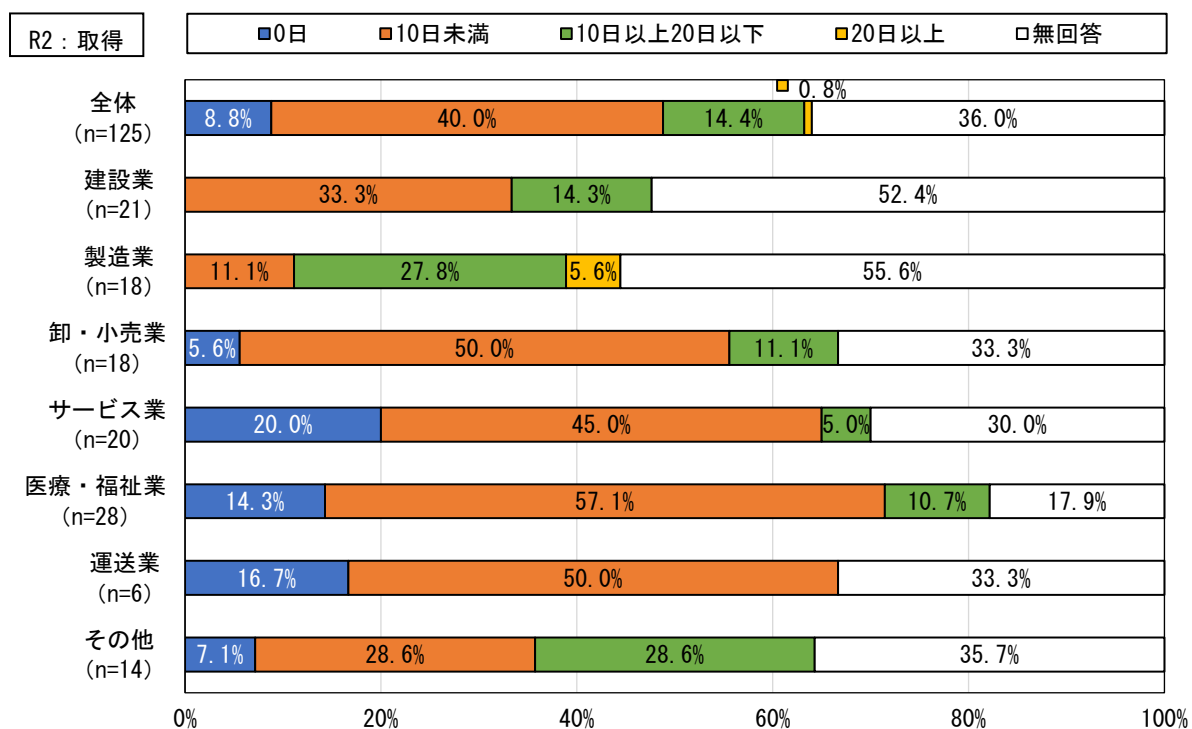
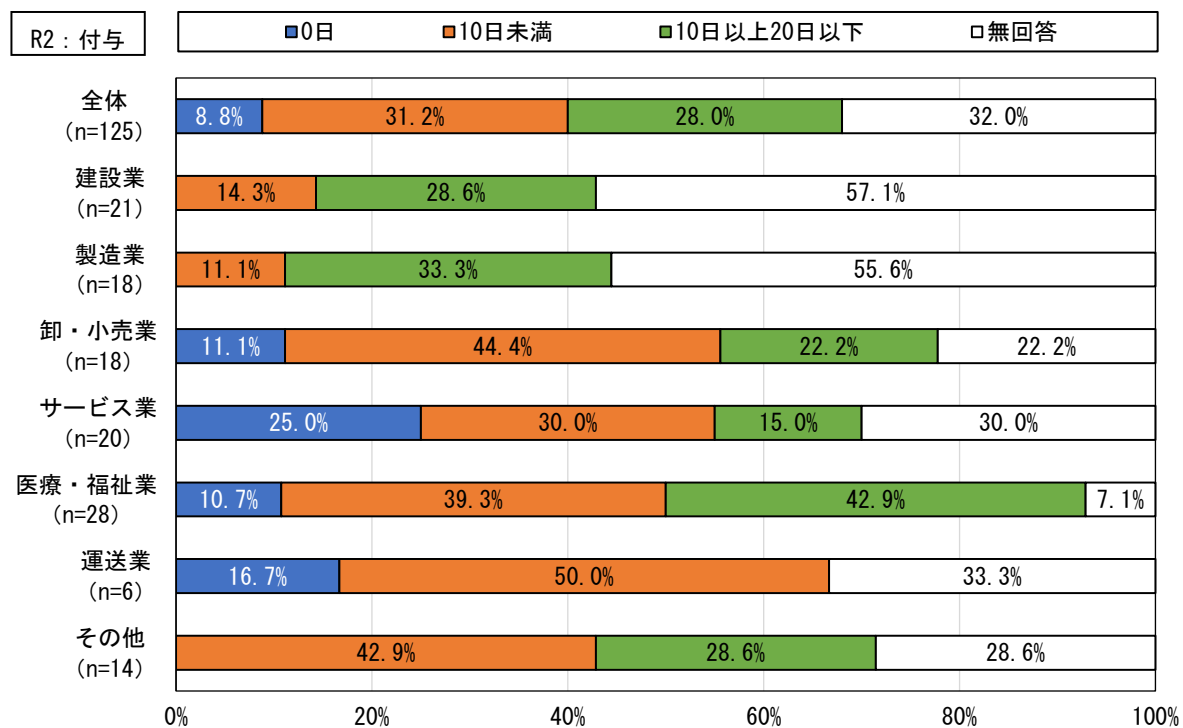
最近 1 年間の年次有給休暇の平均付与日数は、「1 日以上 10 日未満」「10 日以上 20 日以下」がそれぞれ 31.3%となっている。また、平均取得日数は、「1 日以上 10 日未満」が 39.6%で最も高く、次いで「10 日以上 20 日未満」となっている。

業種別にみると、医療・福祉業は平均付与日数および平均取得日数が、いずれも「1 日以上 10 日未満」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 23 最近 1 年間の年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数



III 事業所調査結果



【問 2 4】最近 1 年間の新規採用人数、退職者人数についてお答えください。

最近 1 年間の新規採用人数は 125 人、退職者人数は 109 人となっており、新規採用人数が退職者人数より多くなっている。

業種別にみると、製造業、サービス業、医療・福祉業、その他の業種は新規採用人数が退職者人数を上回っている。

令和 2 年度調査と比較すると、パートは採用人数・退職人数ともに減少、臨時雇用は採用人数・退職人数ともに増加、季節労働者は採用人数が減少・退職人数は増加している。

図表 24 最近 1 年間の新規採用人数、退職者人数

R4		雇用形態別（人）			
業種	採用・退職	パート	臨時	季節	合計
建設業 (n=19)	採用	0	0	3	3
	退職	0	0	5	5
製造業 (n=25)	採用	15	1	4	20
	退職	12	1	1	14
卸・小売業 (n=23)	採用	17	0	0	17
	退職	23	1	0	24
サービス業 (n=20)	採用	39	2	4	45
	退職	36	1	3	40
医療・福祉業 (n=30)	採用	22	5	0	27
	退職	15	2	0	17
運送業 (n=6)	採用	1	0	0	1
	退職	1	0	0	1
その他 (n=11)	採用	11	1	0	12
	退職	5	3	0	8
全体 (n=134)	採用	105	9	11	125
	退職	92	8	9	109

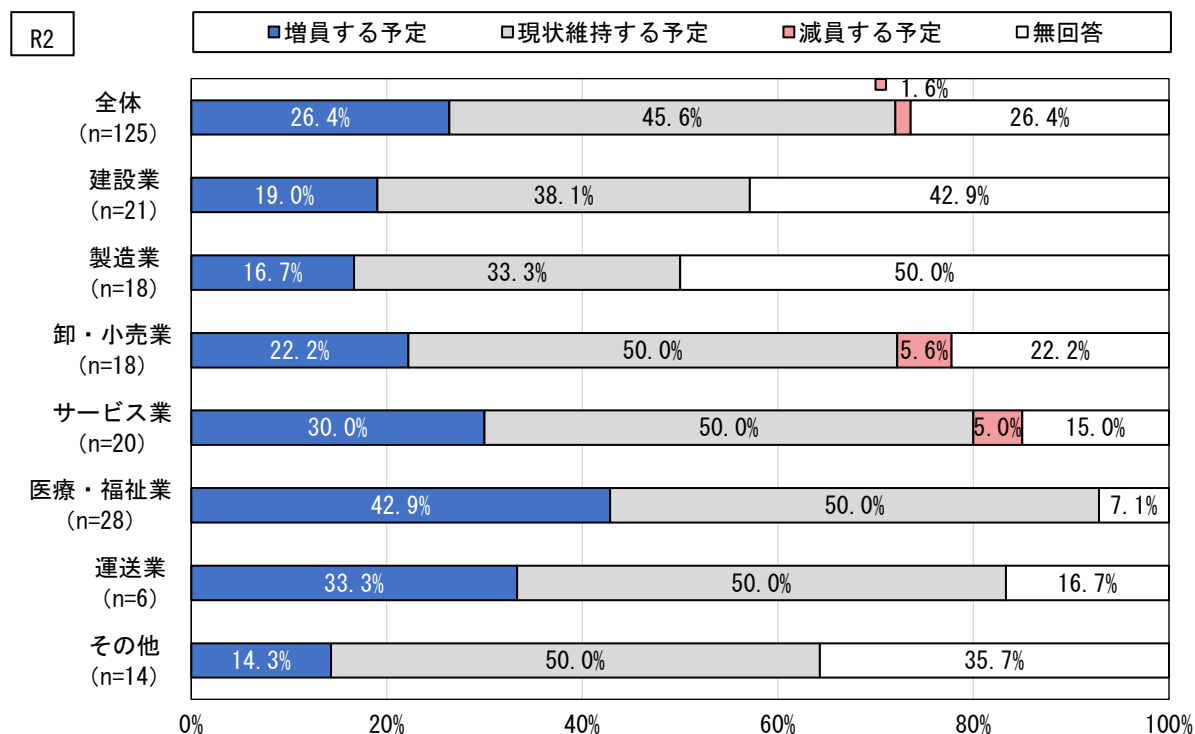
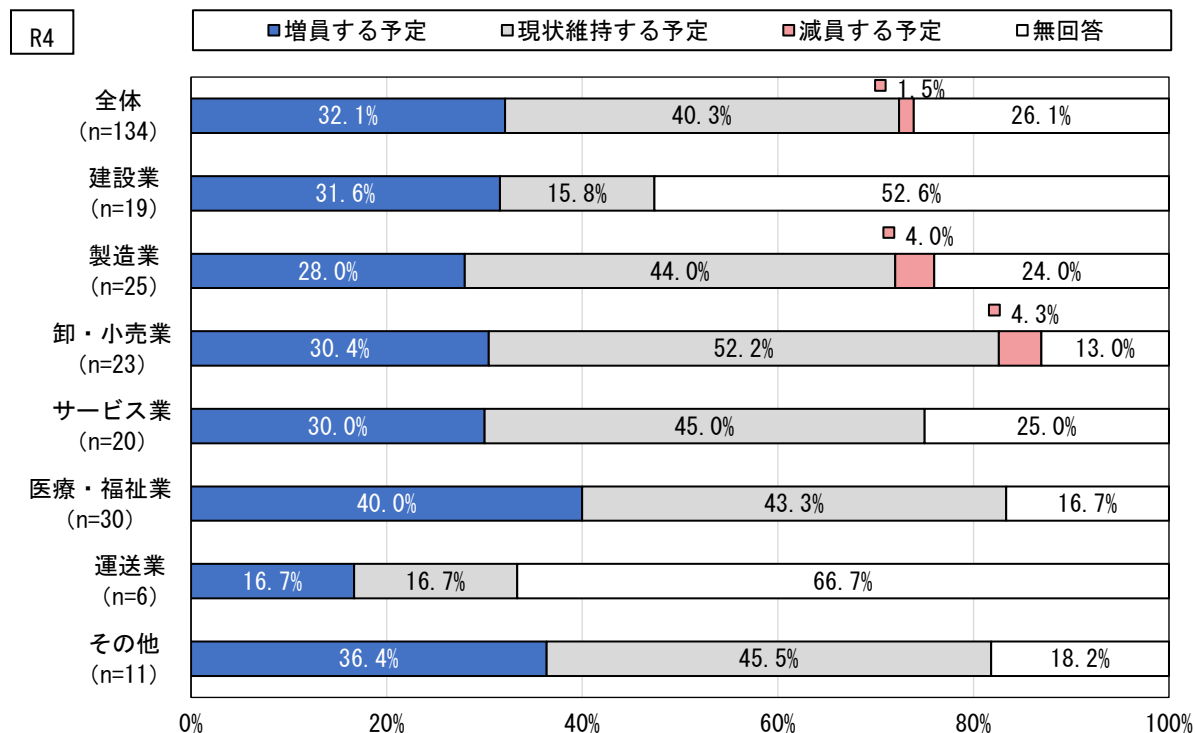
R2		雇用形態別（人）			
業種	採用・退職	パート	臨時	季節	合計
建設業 (n=21)	採用	2	0	5	7
	退職	1	1	6	8
製造業 (n=18)	採用	6	0	2	8
	退職	5	0	0	5
卸・小売業 (n=18)	採用	15	0	0	15
	退職	19	0	0	19
サービス業 (n=20)	採用	52	0	6	58
	退職	67	0	2	69
医療・福祉業 (n=28)	採用	41	1	0	42
	退職	23	0	0	23
運送業 (n=6)	採用	0	0	0	0
	退職	0	0	0	0
その他 (n=14)	採用	46	0	0	46
	退職	12	0	0	12
全体 (n=125)	採用	162	1	13	176
	退職	127	1	8	113

【問 2 5】 今後の雇用方針についてお答えください。

今後の雇用方針は、全体では「現状維持する予定」が 40.3%で最も高く、次いで「増員する予定」となっている。

業種別にみると、製造業と卸・小売業で「減員する予定」が一部みられる。

図表 25 今後の雇用方針

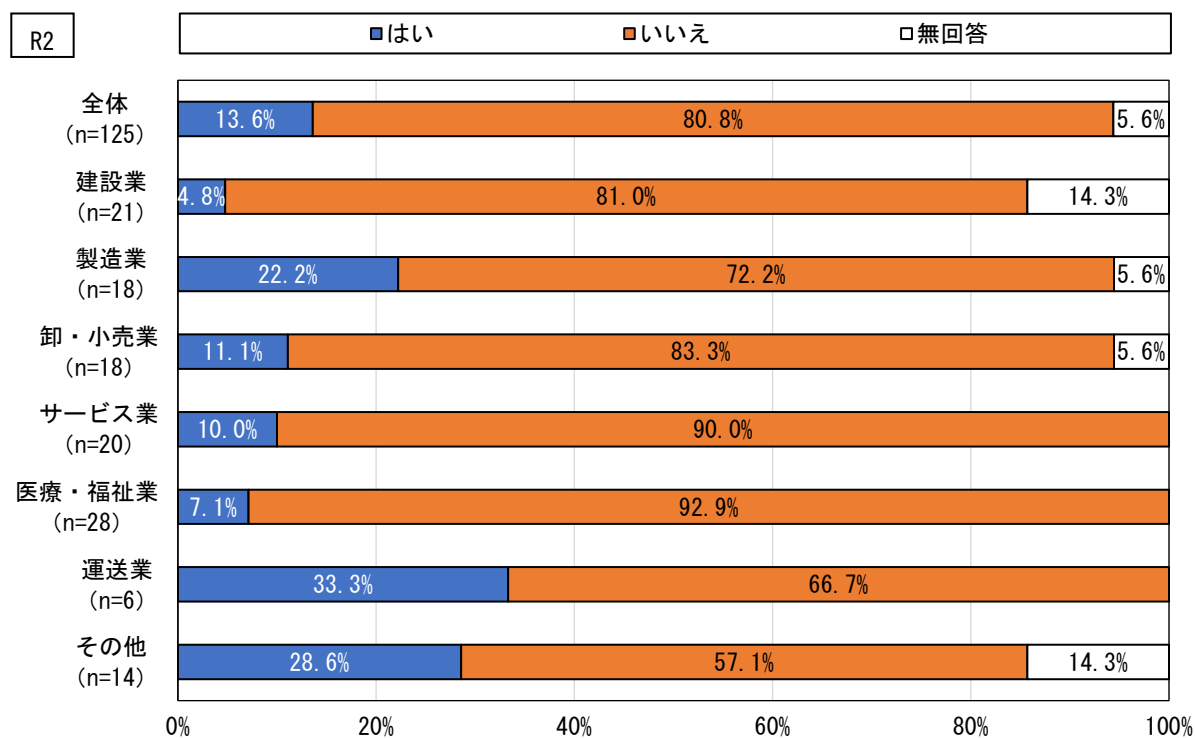
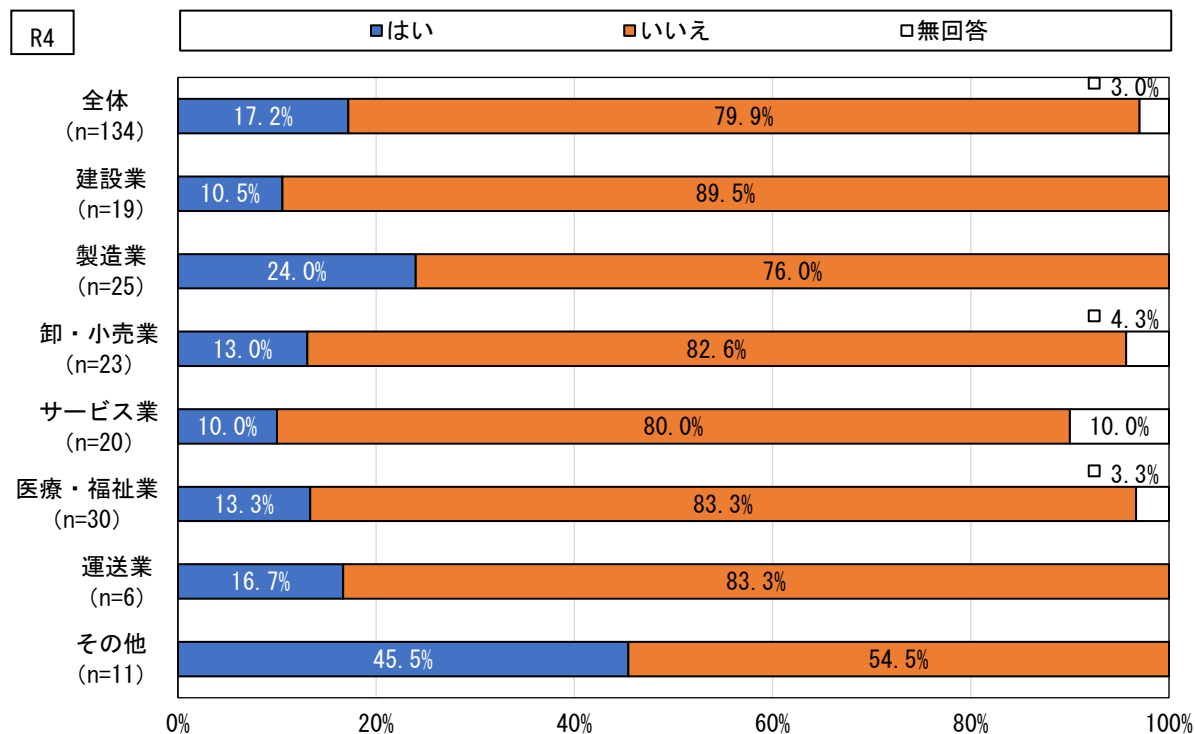


6 事業所での心身（体）障がい者の雇用について

【問26】現在、心身（体）障がい者を雇用していますか。

現在における心身（体）障がい者の雇用の有無は、全体では「いいえ」が79.9%を占めている。
業種別でみると、その他の業種で「はい」の割合が高くなっている。

図表 26-1 心身（体）障がい者の雇用有無



※問26で障がい者の雇用の有無で「はい(雇用している)」を選択した事業者が回答

障がい者の雇用人数は 32 人で、そのうち男性が 25 人、女性が 7 人となっている。

図表 26-2 障がい者の雇用人数

R4	男性	女性	合計
業種			
① 建設業	3	－	3
(n=3)	100.0%	－	100.0%
② 製造業	8	－	8
(n=8)	100.0%	－	100.0%
③ 卸・小売業	3	3	6
(n=6)	50.0%	50.0%	100.0%
④ サービス業	2	－	2
(n=2)	100.0%	－	100.0%
⑤ 医療・福祉業	1	3	4
(n=4)	25.0%	75.0%	100.0%
⑥ 運送業	1	－	1
(n=1)	100.0%	－	100.0%
⑦ その他	7	1	8
(n=8)	87.5%	12.5%	100.0%
全体	25	7	32
(n=32)	78.1%	21.9%	100.0%

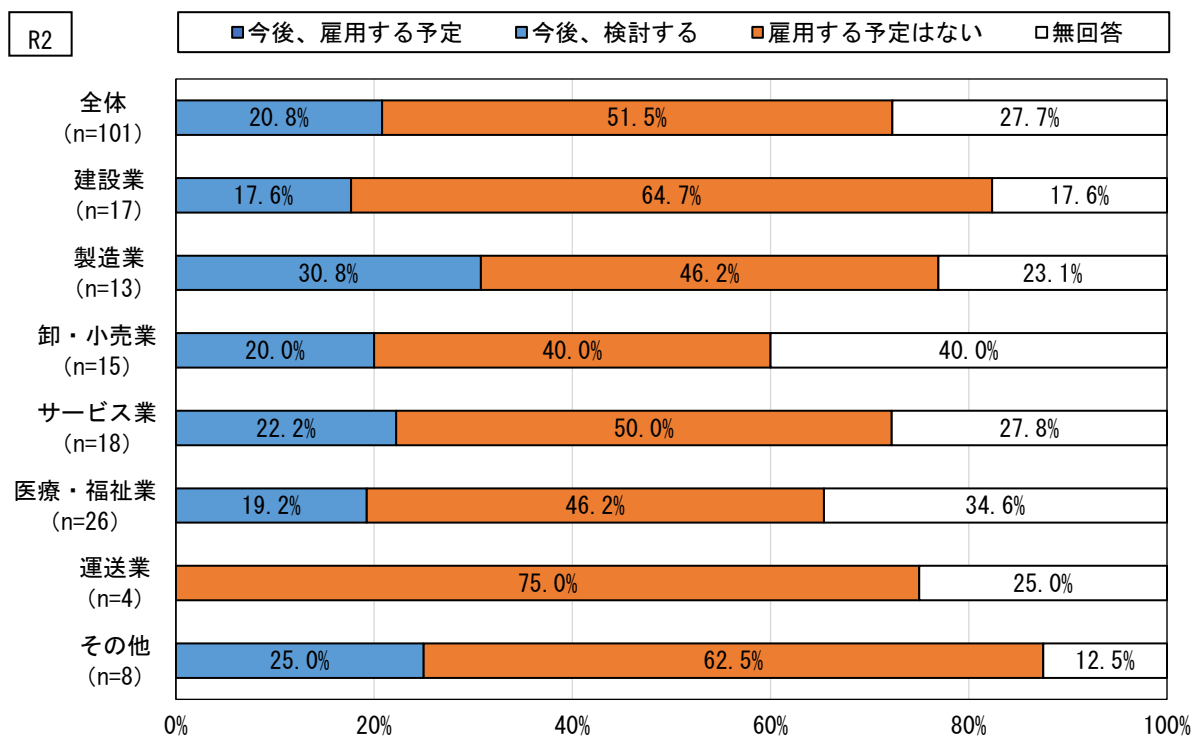
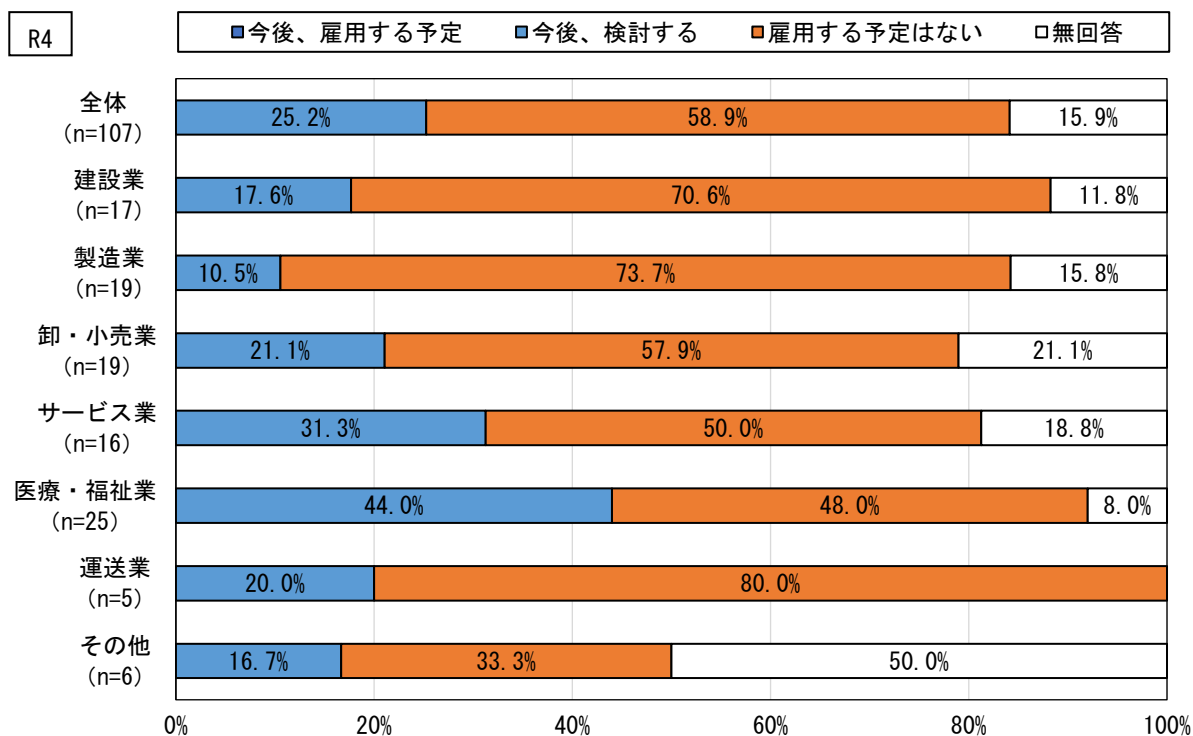
R2	男性	女性	合計
業種			
① 建設業	1	－	1
(n=1)	100.0%	0.0%	100.0%
② 製造業	3	1	4
(n=4)	75.0%	25.0%	100.0%
③ 卸・小売業	2	1	3
(n=3)	66.7%	33.3%	100.0%
④ サービス業	2	1	3
(n=3)	66.7%	33.3%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	1	3	4
(n=4)	25.0%	75.0%	100.0%
⑥ 運送業	2	－	2
(n=2)	100.0%	0.0%	100.0%
⑦ その他	5	1	6
(n=6)	1	0	1
全体	16	7	23
(n=23)	69.6%	30.4%	100.0%

※問26で障がい者の雇用の有無で「いいえ(雇用していない)」を選択した事業者が回答

障がい者の雇用予定は、「雇用する予定はない」が58.9%を占めている。

業種別でみると、医療・福祉業は「今後、検討する」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 26-3 障がい者の雇用予定



7 事業所での諸制度等の実施状況について

【問27】就業規則等に定めているものとして、次のうち当てはまる制度はありますか。複

就業規則等に定めている制度は、「産前・産後休業」が80件で最も多く、次いで「育児休業」「介護休業」「介護休暇」となっている。

図表 27 就業規則等に定めている制度 複

R4	制度									
業種	産前・産後休業	妊娠中・分娩後の通院休暇	妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）	配偶者（夫）の出産休暇	育児休業	配偶者（夫）の育児休業	子の看護休暇	育児目的休暇	配偶者（夫）の育児目的休暇	事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む）
① 建設業	7	1	1	3	8	1	4	1	1	0
(n=19)	36.8%	5.3%	5.3%	15.8%	42.1%	5.3%	21.1%	5.3%	5.3%	0.0%
② 製造業	18	6	2	5	13	10	6	4	4	0
(n=25)	72.0%	24.0%	8.0%	20.0%	52.0%	40.0%	24.0%	16.0%	16.0%	0.0%
③ 卸・小売業	13	4	2	4	9	5	6	2	2	0
(n=23)	56.5%	17.4%	8.7%	17.4%	39.1%	21.7%	26.1%	8.7%	8.7%	0.0%
④ サービス業	9	2	2	4	10	4	4	2	2	1
(n=20)	45.0%	10.0%	10.0%	20.0%	50.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%	5.0%
⑤ 医療・福祉業	23	13	10	17	20	17	19	15	14	1
(n=30)	76.7%	43.3%	33.3%	56.7%	66.7%	56.7%	63.3%	50.0%	46.7%	3.3%
⑥ 運送業	2	0	0	1	3	1	0	0	1	0
(n=6)	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
⑦ その他	8	5	6	8	8	9	5	5	5	0
(n=11)	72.7%	45.5%	54.5%	72.7%	72.7%	81.8%	45.5%	45.5%	45.5%	0.0%
全体	80	31	23	42	71	47	44	29	29	2
(n=134)	59.7%	23.1%	17.2%	31.3%	53.0%	35.1%	32.8%	21.6%	21.6%	1.5%

R4	制度										回答数計
業種	健康管理休暇（生理休暇）	介護休業	介護休暇	育児・介護のための短時間就労制度	育児・介護のための時間外勤務免除・制限制度	育児・介護等による離職後の再雇用制度	夏季休暇	冬季休暇	フレックスタイムによる勤務制度	該当する制度は規定していない	
① 建設業	5	3	4	2	3	1	10	10	1	3	69
(n=19)	26.3%	15.8%	21.1%	10.5%	15.8%	5.3%	52.6%	52.6%	5.3%	15.8%	-
② 製造業	7	14	9	9	6	1	11	11	1	2	139
(n=25)	28.0%	56.0%	36.0%	36.0%	24.0%	4.0%	44.0%	44.0%	4.0%	8.0%	-
③ 卸・小売業	7	4	7	5	5	3	5	5	3	2	93
(n=23)	30.4%	17.4%	30.4%	21.7%	21.7%	13.0%	21.7%	21.7%	13.0%	8.7%	-
④ サービス業	5	6	4	6	3	1	5	5	4	3	82
(n=20)	25.0%	30.0%	20.0%	30.0%	15.0%	5.0%	25.0%	25.0%	20.0%	15.0%	-
⑤ 医療・福祉業	13	20	21	16	11	8	8	5	1	2	254
(n=30)	43.3%	66.7%	70.0%	53.3%	36.7%	26.7%	26.7%	16.7%	3.3%	6.7%	-
⑥ 運送業	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	12
(n=6)	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	8	9	9	8	4	5	5	5	1	1	114
(n=11)	72.7%	81.8%	81.8%	72.7%	36.4%	45.5%	45.5%	45.5%	9.1%	9.1%	-
全体	45	57	55	46	32	19	44	41	11	15	763
(n=134)	33.6%	42.5%	41.0%	34.3%	23.9%	14.2%	32.8%	30.6%	8.2%	11.2%	-

【問28】育児休業（休暇）制度について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）で、貴事業所において、次に掲げる制度の取得者は男女それぞれ何人いますか。

育児休業（休暇）制度の取得者は、配偶者が出産した男性は33人となっており、制度別の利用者は「子の看護休暇」が6件で最も多くなっている。

また、出産した女性は28人となっており、制度別の利用者は「育児休業」が26件で最も多くなっている。

図表 28 出産した従業員数と育児休業制度利用者数

R4・男性 業種	(配偶者が) 出産した男 性の実人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
		育児休業	子の 看護休暇	育児 目的休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	4	0	1	0	0	0
② 製造業（n=25）	5	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	3	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	4	1	3	0	3	0
③ 医療・福祉業（n=30）	6	2	1	0	0	0
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	11	1	1	3	1	0
全体（n=134）	33	4	6	3	4	0

R4・女性 業種	出産した 女性の実 人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
		育児休業	子の 看護休暇	育児目的 休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	1	1	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	1	1	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	4	4	1	1	1	0
③ サービス業（n=20）	1	1	1	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	14	12	4	5	4	0
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	7	7	2	2	2	0
全体（n=134）	28	26	8	8	7	0

III 事業所調査結果

【問 29】育児休業取得者について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）の復職までの休業期間を実人数でご記入ください。また、復職せずに退職した方がいる場合もご記入ください。

育児休業取得期間別の復職者について、男性は「2週間未満」が4人、「2週間～1か月未満」「1か月～3か月未満」「6か月～12か月未満」がそれぞれ1人となっている。また、女性は「6か月～12か月未満」と「12か月以上」がそれぞれ6人となっており、「復職せず退職」は女性で1人となっている。

図表 29 復職者の育児休業期間

R4・男性 業種	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず退 職	回答数 計
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	4	0	0	0	0	0	0	4
③ 医療・福祉業（n=30）	0	1	0	0	1	0	0	2
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	0	0	1	0	0	0	0	1
全体（n=134）	4	1	1	0	1	0	0	7

R4・女性 業種	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず退 職	回答数 計
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	0	0	0	0	2	4	0	6
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	0	0	0	0	4	2	1	7
全体（n=134）	0	0	0	0	6	6	1	13

III 事業所調査結果

R2・男性	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月以上	復職せず退 職	回答数 計
業種										
① 建設業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
② 製造業 (n=2)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
③ 卸・小売業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④ サービス業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 医療・福祉業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑥ 運送業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦ その他 (n=1)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
全体 (n=3)	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3

R2・女性	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月以上	復職せず退 職	回答数 計
業種										
① 建設業 (n=2)	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
② 製造業 (n=2)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
③ 卸・小売業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
④ サービス業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑤ 医療・福祉業 (n=13)	0	0	2	0	4	3	0	1	1	11
⑥ 運送業 (n=0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦ その他 (n=4)	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
全体 (n=21)	0	0	2	2	8	5	0	1	1	19

III 事業所調査結果

【問 3 0】今後、育児休業制度を定着させる上で、どのような課題がありますか。 複

今後、育児休業制度を定着させる上での課題は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が 71 件で最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「特にない」「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」となっている。

業種別にみると、製造業は「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 30 今後、育児休業制度を定着させる上での課題 複

R4 業種	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらない、又は効率が悪くなる	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特にない	回答数計
① 建設業	7	1	1	4	4	0	2	0	0	5	24
(n=19)	36.8%	5.3%	5.3%	21.1%	21.1%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	26.3%	-
② 製造業	13	5	2	12	6	0	1	1	0	8	48
(n=25)	52.0%	20.0%	8.0%	48.0%	24.0%	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	32.0%	-
③ 卸・小売業	15	7	0	6	3	0	3	1	0	1	36
(n=23)	65.2%	30.4%	0.0%	26.1%	13.0%	0.0%	13.0%	4.3%	0.0%	4.3%	-
④ サービス業	8	0	2	5	1	1	0	0	0	6	23
(n=20)	40.0%	0.0%	10.0%	25.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	-
⑤ 医療・福祉業	19	6	2	5	2	0	0	0	0	6	40
(n=30)	63.3%	20.0%	6.7%	16.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	-
⑥ 運送業	3	1	0	0	1	0	0	0	0	2	7
(n=6)	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	6	2	0	3	2	0	0	1	0	2	16
(n=11)	54.5%	18.2%	0.0%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%	-
全体	71	22	7	35	19	1	6	3	0	30	194
(n=134)	53.0%	16.4%	5.2%	26.1%	14.2%	0.7%	4.5%	2.2%	0.0%	22.4%	-

【問 3 1】今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、行政（栗山町）からどのような支援があると良いか、考えがあれば、その内容をお答えください。

今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、行政（栗山町）に希望する支援は、補助金等の支援や人材確保のための支援などがあげられている。

図表 31 今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、希望する支援

今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、行政に希望する支援の主な内容
「休業補償支援」「育児休業（休暇）制度を推進する事業所への補助金等の支援」 「人材確保のための支援」「税金を安くし、安心して子育てができる町づくり」

【問３２】介護休業（休暇）について、過去２年間（令和２年４月１日～令和４年３月３１日）で、貴事業所において、次に掲げる制度の取得者は何人いますか。

自宅等で介護を行っている（いた）男性従業員は１人で、制度別の利用状況は「その他」が１件となっている。

自宅等で介護を行っている（いた）女性従業員は１１人で、制度別の利用状況は「その他」が４件、「介護休業」が３件、「介護休暇」「短時間就労」がそれぞれ１件となっている。

図表 32 介護休業（休暇）制度の取得者

R4・男性	自宅等で介護を行っている（いた）男性従業員の実数	うち介護休業（休暇）制度の利用者数			
業種		介護休業	介護休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	0	0	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	1	0	0	0	1
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	0	0	0	0	0
全体（n=134）	1	0	0	0	1

R4・女性	自宅等で介護を行っている（いた）女性従業員の実数	うち介護休業（休暇）制度の利用者数			
業種		介護休業	介護休暇	短時間就労	その他
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	1	1	0	0	0
③ サービス業（n=20）	0	0	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	7	2	1	1	1
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	3	0	0	0	3
全体（n=134）	11	3	1	1	4

介護休業（休暇）制度の取得者「その他」の主な内容

【女性】「有休等利用」

III 事業所調査結果

【問 3 3】介護休業取得者について、過去 2 年間（令和 2 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日）の復職までの休業期間を実人数でご記入ください。また、復職せず退職した方がいる場合もご記入ください。

介護休業取得者の復職までの休業期間について、男性は「12 か月以上」が 1 件、女性は「6 か月～12 か月未満」が 1 件となっている。男性、女性ともに「復職せず退職」はいなかった。

図表 33 介護休業取得者の復職までの休業期間

R4・男性 業種	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず 退職	回答数 計
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	0	0	0	0	0	0	0	0
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	0	0	0	0	0	1	0	1
全体（n=134）	0	0	0	0	0	1	0	1

R4・女性 業種	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず 退職	回答数 計
① 建設業（n=19）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 製造業（n=25）	0	0	0	0	0	0	0	0
② 卸・小売業（n=23）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ サービス業（n=20）	0	0	0	0	0	0	0	0
③ 医療・福祉業（n=30）	0	0	0	0	1	0	0	1
④ 運送業（n=6）	0	0	0	0	0	0	0	0
④ その他（n=11）	0	0	0	0	0	0	0	0
全体（n=134）	0	0	0	0	1	0	0	1

【問 3 4】今後、介護休業制度を定着させる上で、どのような課題がありますか。 複

今後、介護休業制度を定着させる上での課題は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が 67 件で最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」「特にない」「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」となっている。

業種別にみると、製造業は「休業中の賃金等の負担が大きい」、医療・福祉業は「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 34 今後、介護休業制度を定着させる上での課題 複

R4 業種	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務がまわらない、又は効率が落ちる	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特にない	回答数計
① 建設業 (n=19)	7 36.8%	1 5.3%	0 0.0%	4 21.1%	2 10.5%	0 0.0%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.8%	19 -
② 製造業 (n=25)	13 52.0%	5 20.0%	3 12.0%	9 36.0%	5 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 24.0%	1 4.0%	0 0.0%	8 32.0%	50 -
③ 卸・小売業 (n=23)	11 47.8%	4 17.4%	0 0.0%	5 21.7%	1 4.3%	1 4.3%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%	25 -
④ サービス業 (n=20)	9 45.0%	1 5.0%	2 10.0%	4 20.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	21 -
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	18 60.0%	6 20.0%	3 10.0%	8 26.7%	3 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	0 0.0%	0 0.0%	6 20.0%	45 -
⑥ 運送業 (n=6)	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	8 -
⑦ その他 (n=11)	6 54.5%	2 18.2%	1 9.1%	4 36.4%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	0 0.0%	2 18.2%	19 -
全体 (n=134)	67 50.0%	20 14.9%	9 6.7%	35 26.1%	14 10.4%	2 1.5%	3 2.2%	10 7.5%	2 1.5%	0 0.0%	25 18.7%	187 -

【問 3 5】今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上で、行政（栗山）からどのような支援があると良いか、考えがあれば、その内容をお答えください。

今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上で、行政に希望する支援は、補助金等の支援や人材確保のための支援などがあげられている。

図表 35 今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上、希望する支援

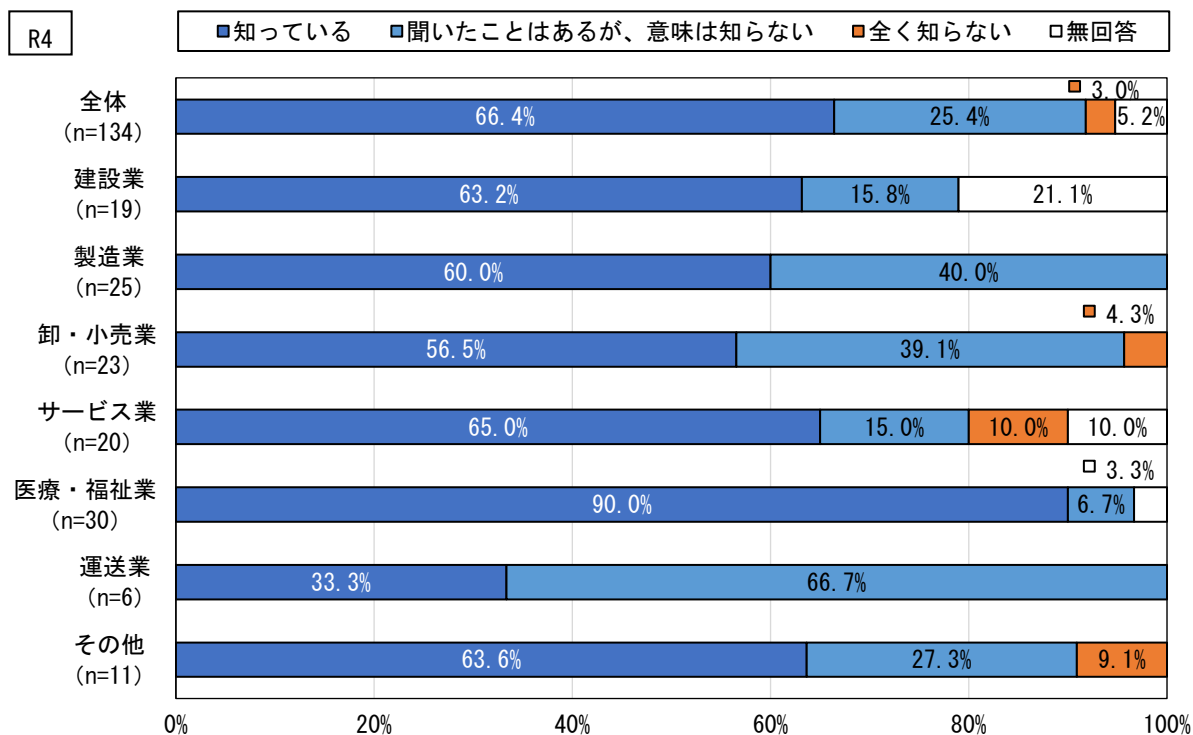
今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上で、行政に希望する支援の主な内容
「制度利用者と事業者の双方に対する補助金等の支援」「人員確保のための支援」

【問 3 6】「ケアラー」という言葉の意味を知っていますか。

ケアラーの認知状況について、全体では「知っている」が 66.4%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「知っている」、運送業は「聞いたことはあるが、意味は知らない」が全体の割合と比べて高くなっている。

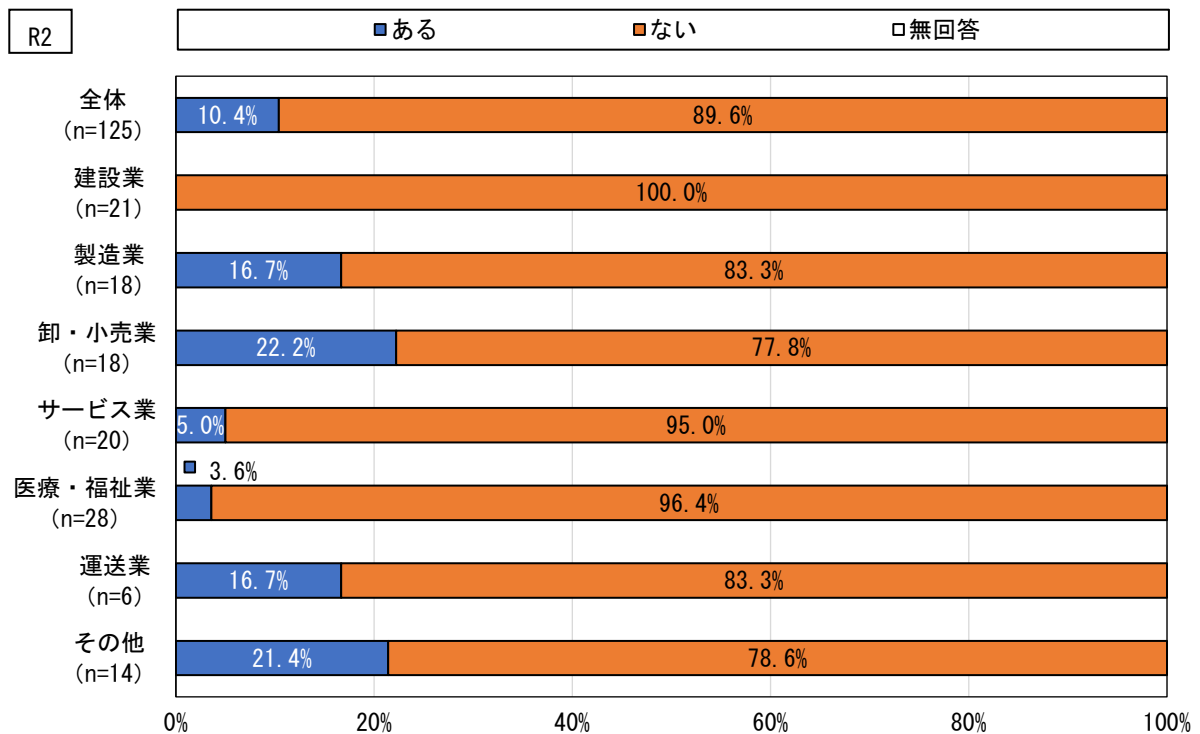
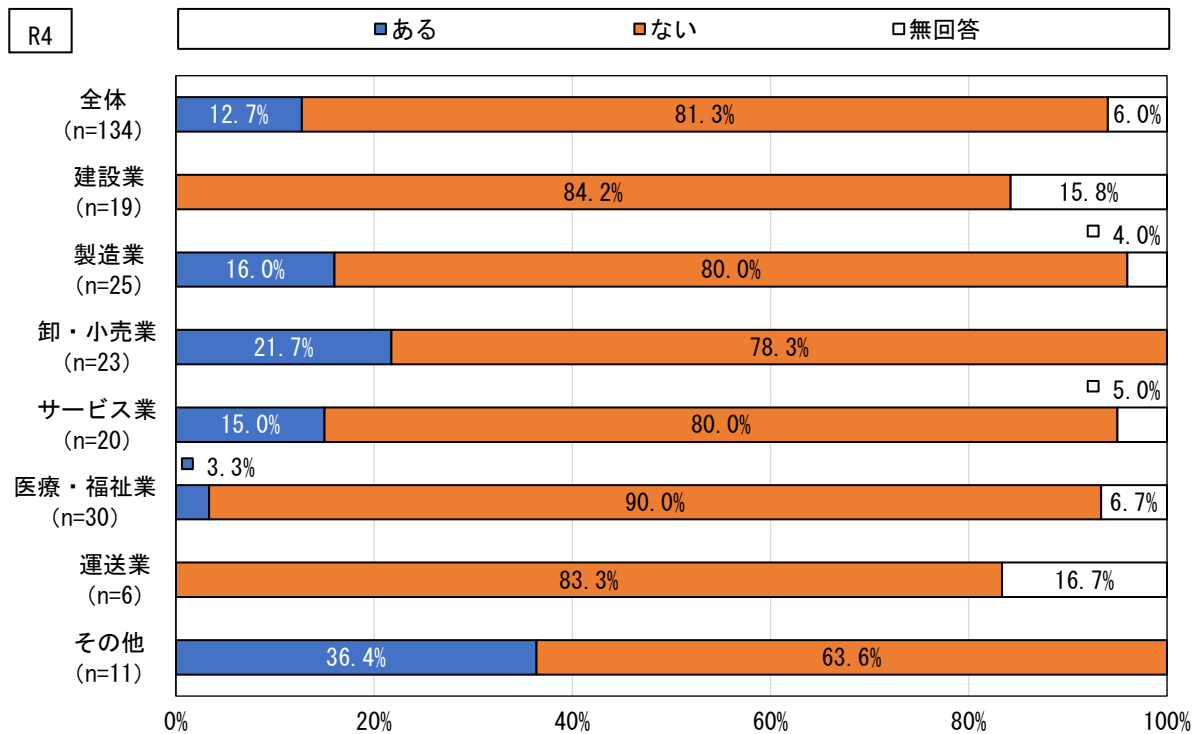
図表 36 ケアラーの認知状況



【問 3 7】労働組合はありますか。

労働組合の有無は、「ない」が 81.3%を占めている。

図表 37 労働組合の有無

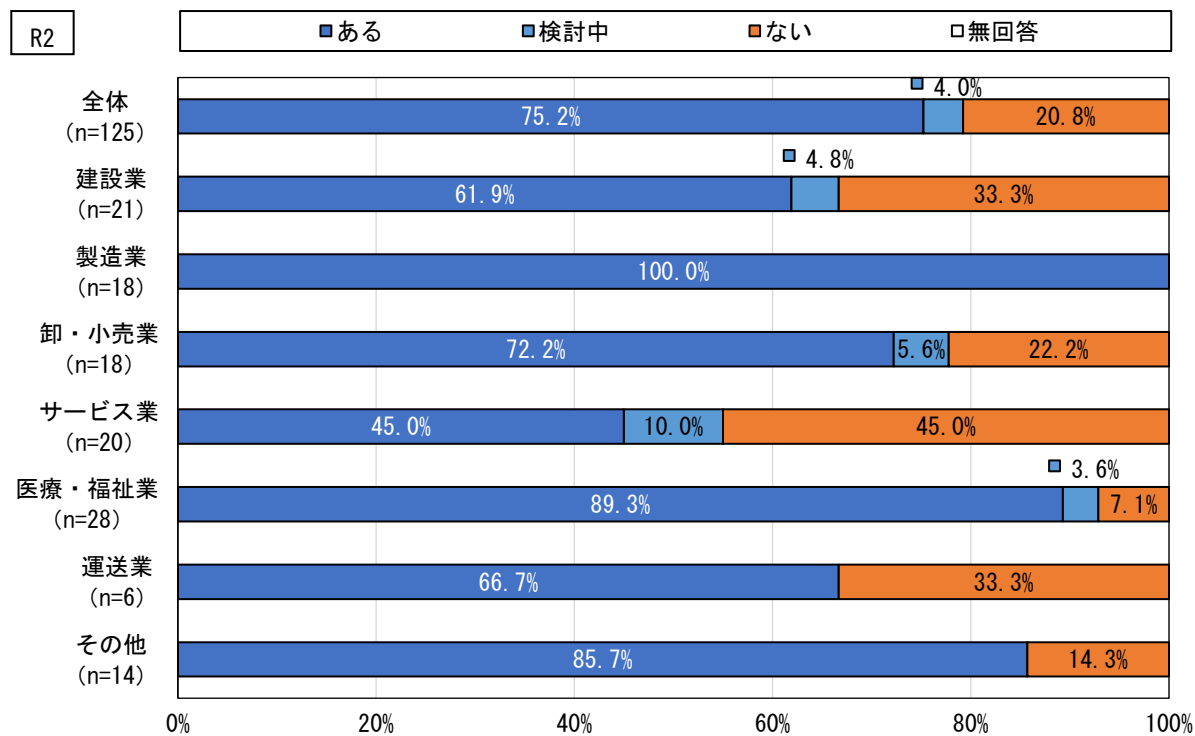
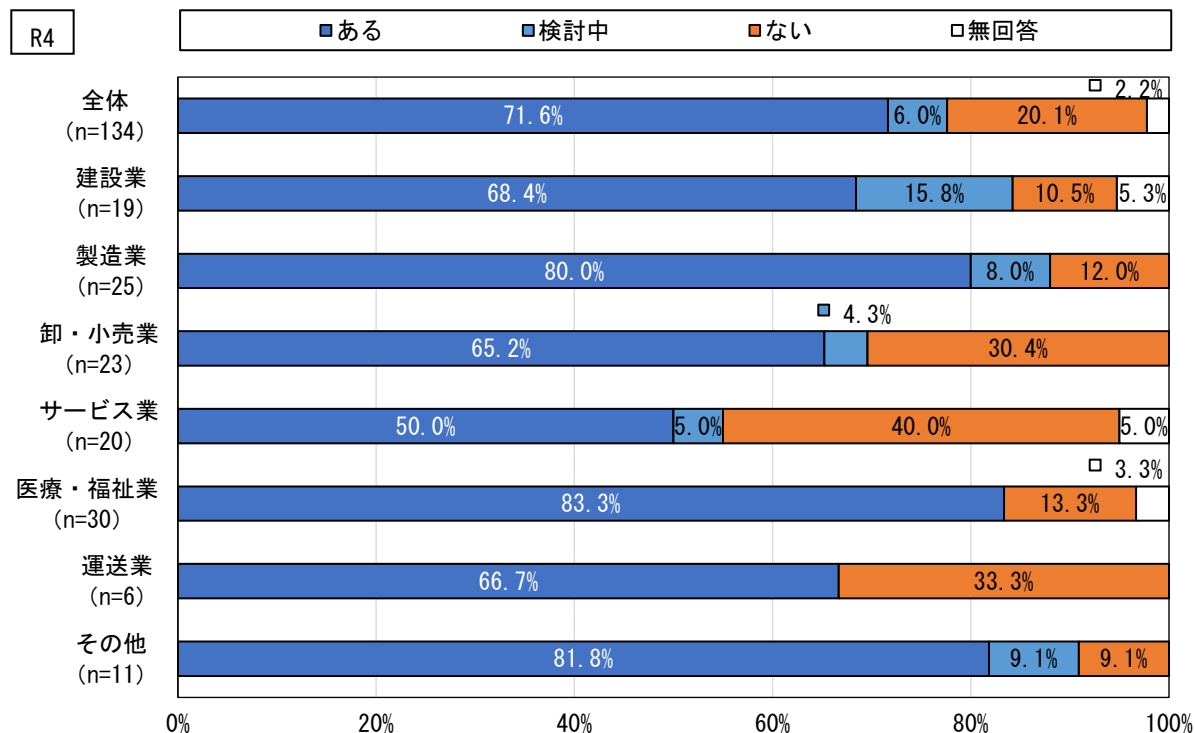


【問38】定年制度はありますか。

定年制度の有無は、全体では「ある」が71.6%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「ある」、サービス業は「ない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 38-1 定年制度の有無

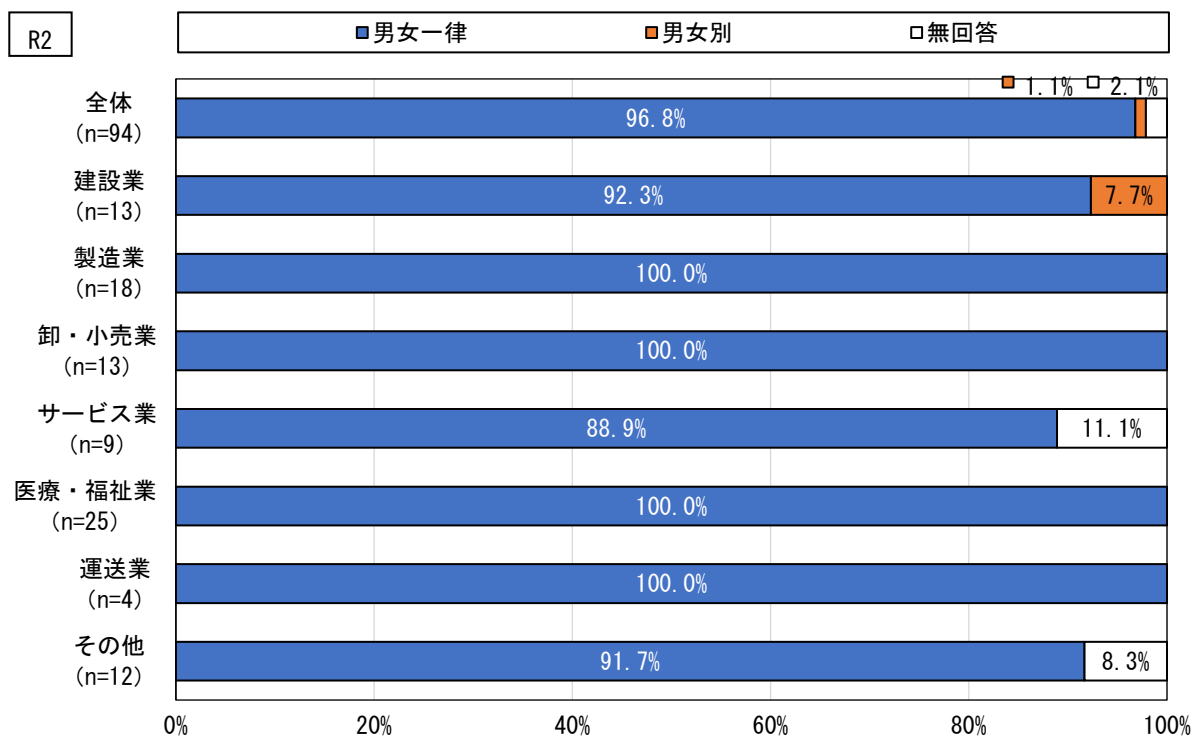
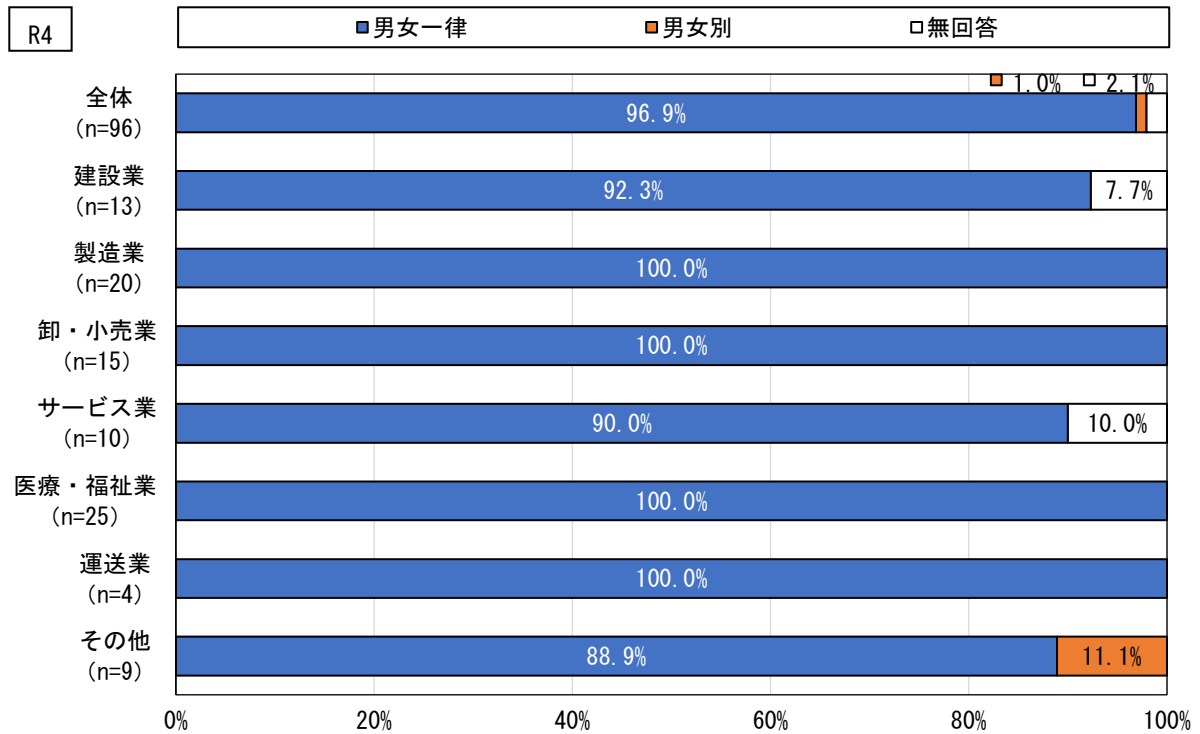


※問38で定年制度が「ある」を選択した事業所が回答

定年制度は、全体では「男女一律」が 96.9%を占めており、年齢設定は「60 歳」が 48.4%、「65 歳」が 41.9%となっている。

業種別に年齢設定をみると、製造業、卸・小売業、その他の業種は「60 歳」、医療・福祉業、運送業は「65 歳」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 38-2 定年制度の設定



III 事業所調査結果

図表 38-3 定年制度の年齢設定

R4	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無効回答	無回答	合計
業種										
① 建設業	3	0	1	1	0	6	1	0	0	12
(n=12)	25.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	50.0%	8.3%	0.0%	0.0%	100.0%
② 製造業	15	0	0	0	0	4	1	0	0	20
(n=20)	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	12	0	0	0	0	3	0	0	0	15
(n=15)	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
④ サービス業	6	0	0	1	0	1	0	1	0	9
(n=9)	66.7%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	3	0	1	0	0	20	1	0	0	25
(n=25)	12.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	80.0%	4.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
(n=4)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦ その他	6	0	0	0	0	1	0	0	1	8
(n=8)	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	100.0%
全体	45	0	2	2	0	39	3	1	1	93
(n=93)	48.4%	0.0%	2.2%	2.2%	0.0%	41.9%	3.2%	1.1%	1.1%	100.0%

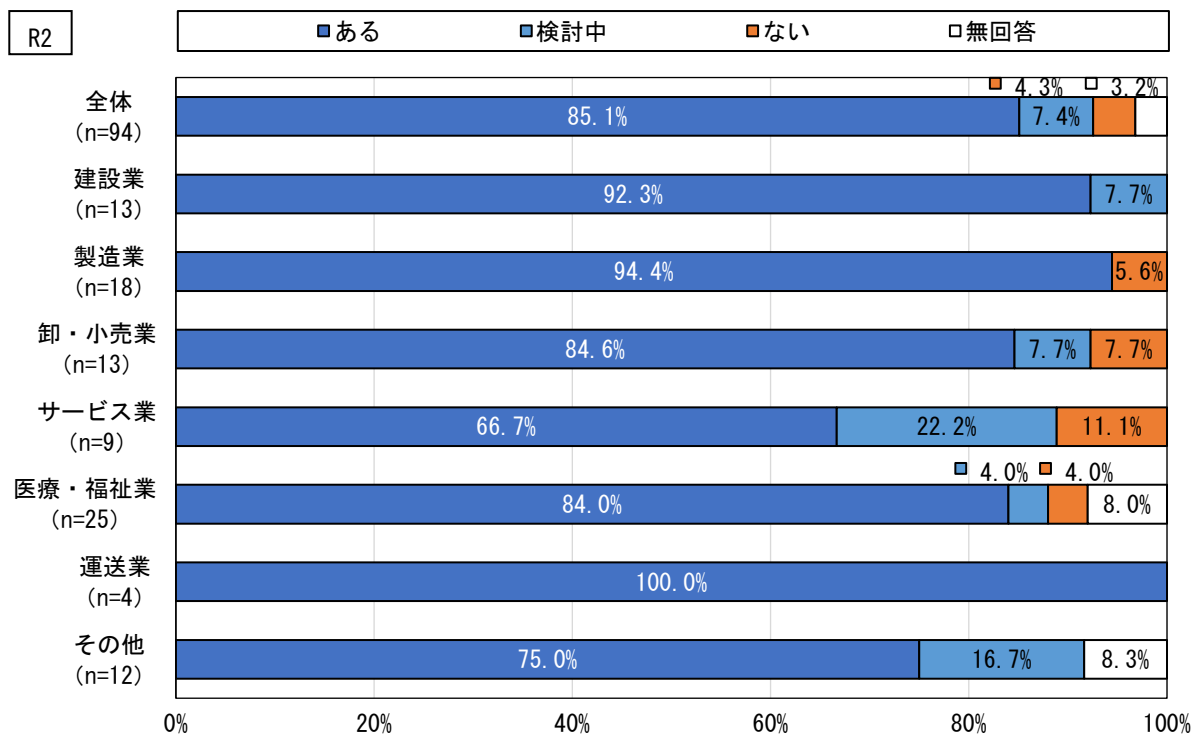
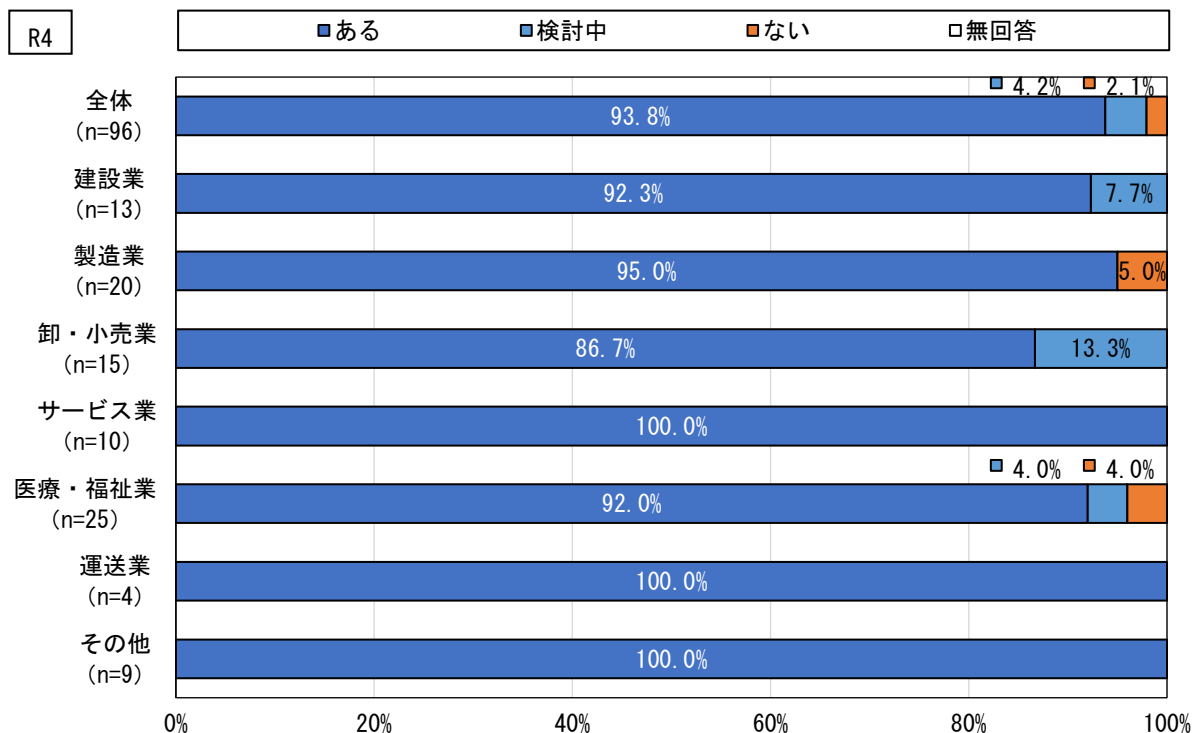
R2	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	無回答	合計
業種									
① 建設業	6	0	0	1	0	5	0	1	13
(n=13)	46.2%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	38.5%	0.0%	7.7%	100.0%
② 製造業	14	0	0	0	0	4	0	0	18
(n=18)	77.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	10	0	0	0	0	3	0	0	13
(n=13)	76.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	100.0%
④ サービス業	4	0	0	1	0	3	0	1	9
(n=9)	44.4%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%	11.1%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	12	0	1	0	0	11	1	0	25
(n=25)	48.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	44.0%	4.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	1	0	0	0	0	3	0	0	4
(n=4)	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦ その他	7	0	0	0	0	4	0	1	12
(n=12)	58.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	8.3%	100.0%
全体	54	0	1	2	0	33	1	3	94
(n=94)	57.4%	0.0%	1.1%	2.1%	0.0%	35.1%	1.1%	3.2%	100.0%

※問38で定年制度が「ある」を選択した事業所が回答

【問39】定年後の再雇用制度はありますか。

定年後の再雇用制度の有無は、「ある」が93.8%を占めている。

図表 39 定年後の再雇用制度の有無

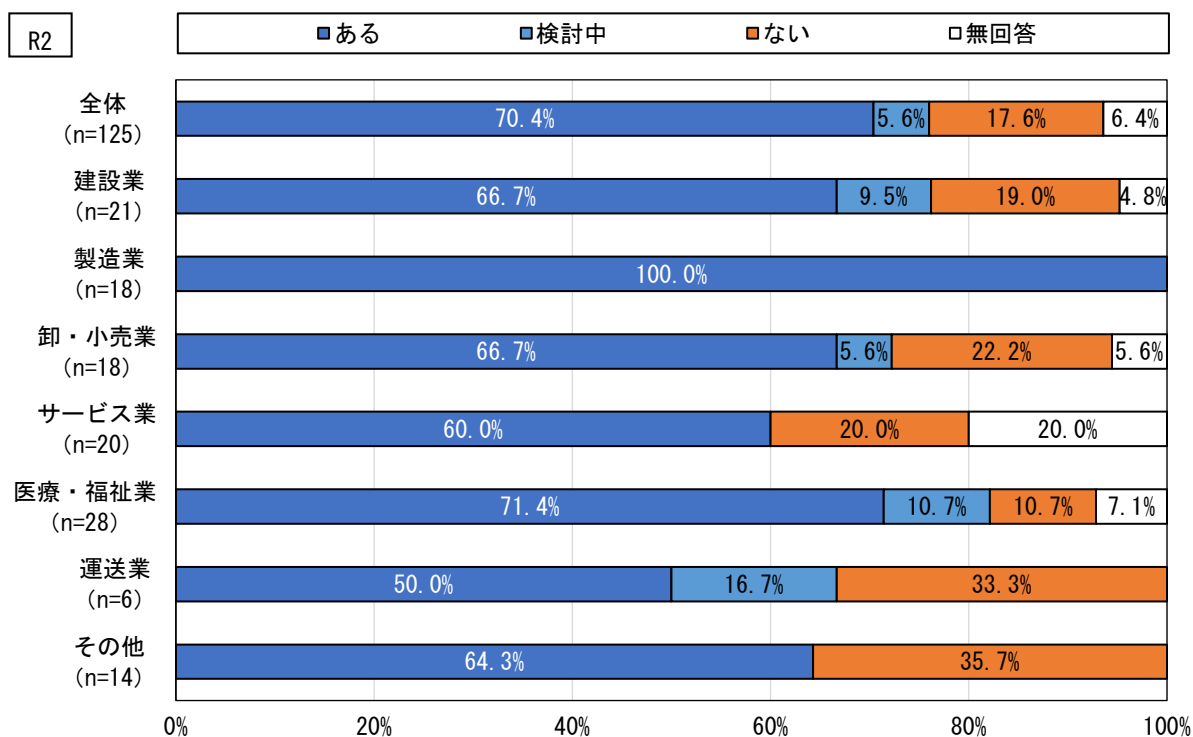
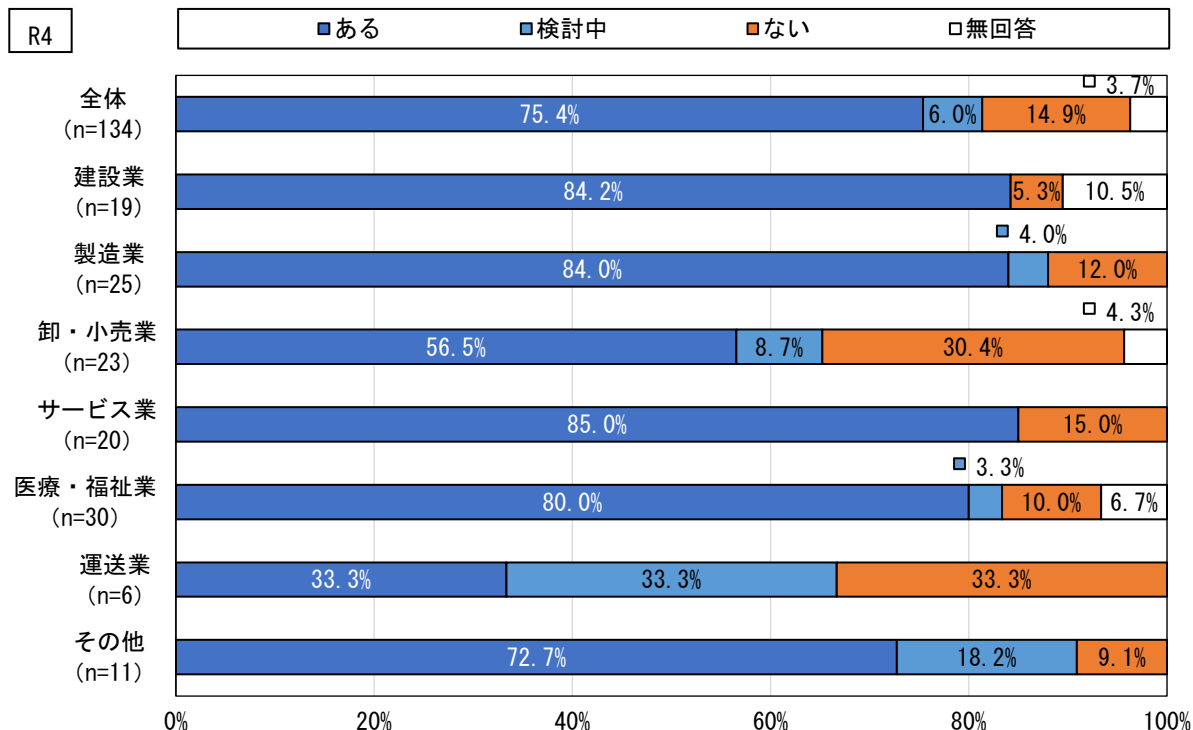


【問 40】退職金制度はありますか。

退職金制度の有無は、「ある」が75.4%を占めている。

業種別にみると、運送業は「ない」の割合が全体の割合と比べて高くなっている。

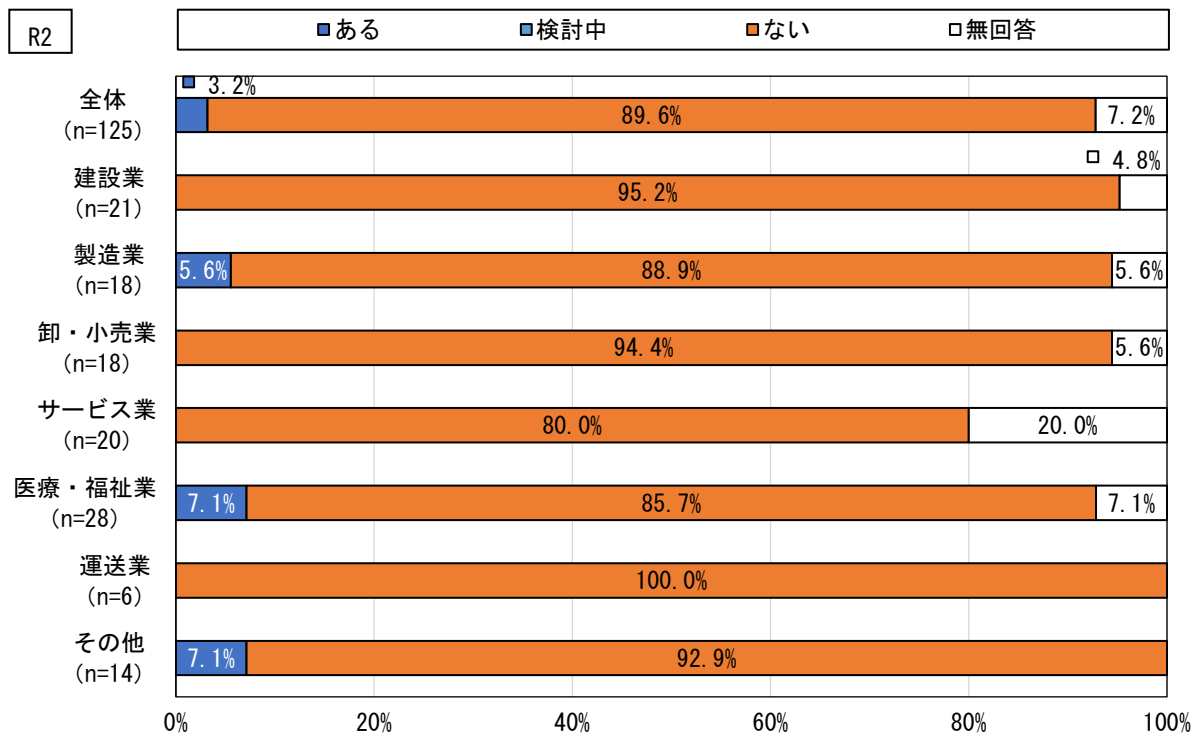
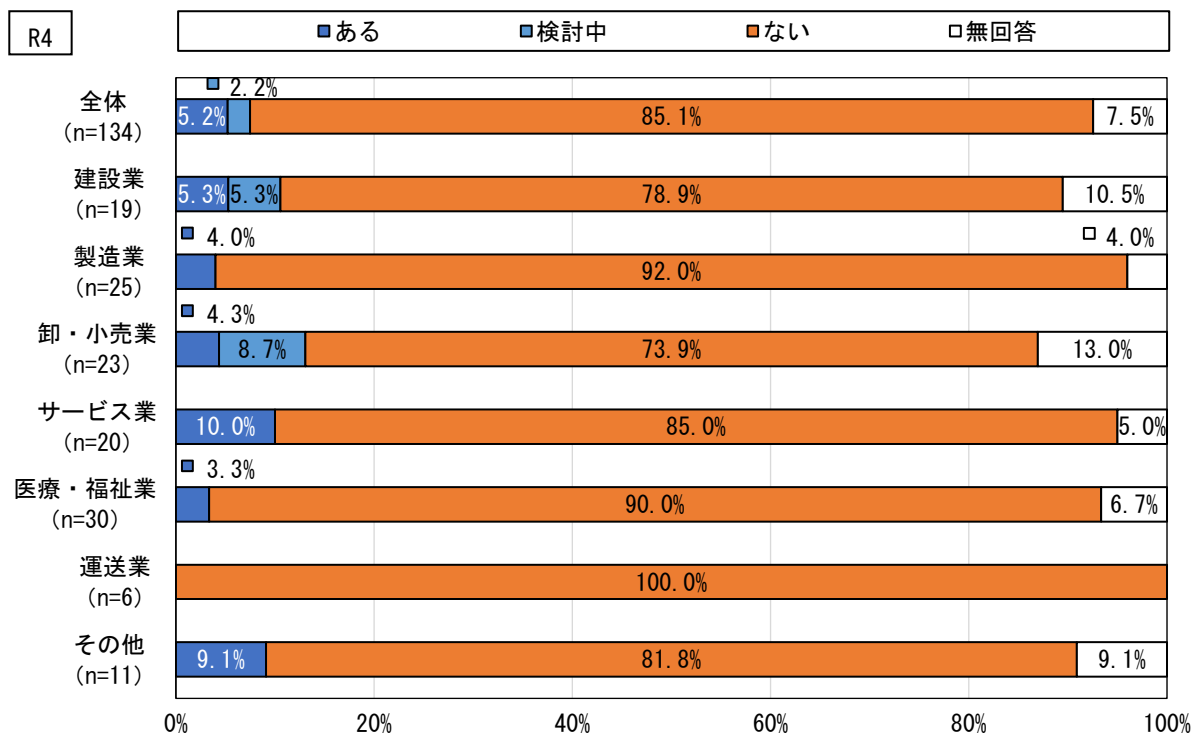
図表 40 退職金制度の有無



【問 4 1】 早期（勧奨）退職制度はありますか。

早期（勧奨）退職制度の有無は、「ない」が85.1%を占めている。

図表 41-1 早期（勧奨）退職制度の有無



※問41で早期(勧奨)退職制度が「ある」を選択した事業所が回答

早期(勧奨)退職制度の年齢設定は、「50歳から」「55歳から」がそれぞれ2件、「その他」が1件となっている。

図表 41-2 早期(勧奨)退職制度の年齢設定

R4 業種	50歳から	55歳から	58歳から	その他	無回答	合計
① 建設業	0	0	0	1	0	1
(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
② 製造業	0	1	0	0	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	1	0	0	0	0	1
(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
④ サービス業	1	0	0	0	1	2
(n=2)	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	0	1	0	0	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	0	0	0	0	0	0
(n=0)	-	-	-	-	-	-
⑦ その他	0	0	0	0	1	1
(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体	2	2	0	1	2	7
(n=7)	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%	28.6%	100.0%

R2 業種	50歳から	55歳から	58歳から	その他	無回答	合計
① 建設業	0	0	0	0	0	0
(n=0)	-	-	-	-	-	-
② 製造業	0	1	0	0	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	0	0	0	0	0	0
(n=0)	-	-	-	-	-	-
④ サービス業	0	0	0	0	0	0
(n=0)	-	-	-	-	-	-
⑤ 医療・福祉業	0	2	0	0	0	2
(n=2)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	0	0	0	0	0	0
(n=0)	-	-	-	-	-	-
⑦ その他	1	0	0	0	0	1
(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体	1	3	0	0	0	4
(n=4)	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

【問４２】早期（勧奨）退職制度を使った場合、退職金の上乗せはありますか。

早期（勧奨）退職制度を使った場合、退職金の上乗せの有無は、「ある」「ない」がそれぞれ３件となっている。

図表 42 早期（勧奨）退職制度の上乗せの有無

R4 業種	ある	ない	無回答	合計
① 建設業	0	1	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
② 製造業	0	1	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
③ 卸・小売業	0	1	0	1
(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
④ サービス業	1	0	1	2
(n=2)	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
⑤ 医療・福祉業	1	0	0	1
(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	0	0	0	0
(n=0)	－	－	－	－
⑦ その他	1	0	0	1
(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体	3	3	1	7
(n=7)	42.9%	42.9%	14.3%	100.0%

**早期（勧奨）退職制度を利用した場合、
退職金の上乗せの主な内容**

特別退職金（俸給＋扶養手当＋役付手当の合計額に退職事由に応じた割合を乗じて得た額）

R2 業種	ある	ない	無回答	合計
① 建設業	0	0	0	0
(n=0)	－	－	－	－
② 製造業	0	0	1	1
(n=1)	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
③ 卸・小売業	0	0	0	0
(n=0)	－	－	－	－
④ サービス業	0	0	0	0
(n=0)	－	－	－	－
⑤ 医療・福祉業	1	1	0	2
(n=2)	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
⑥ 運送業	0	0	0	0
(n=0)	－	－	－	－
⑦ その他	1	0	0	1
(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体	2	1	1	4
(n=4)	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%

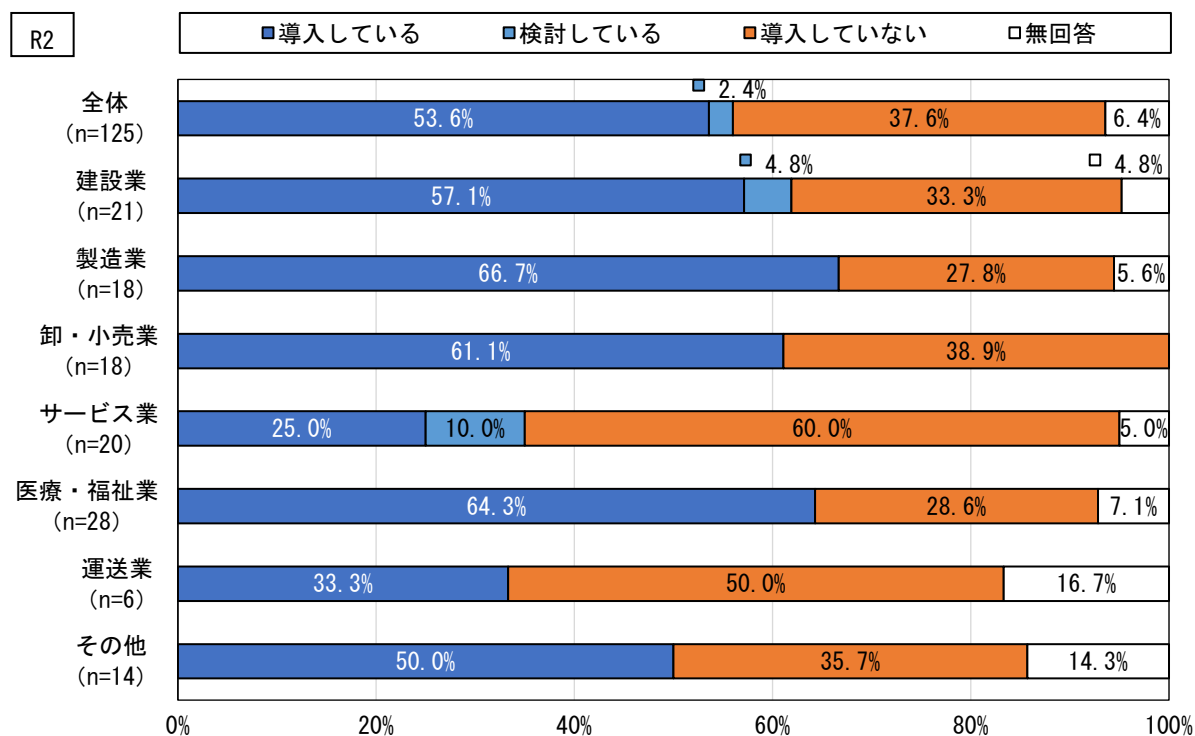
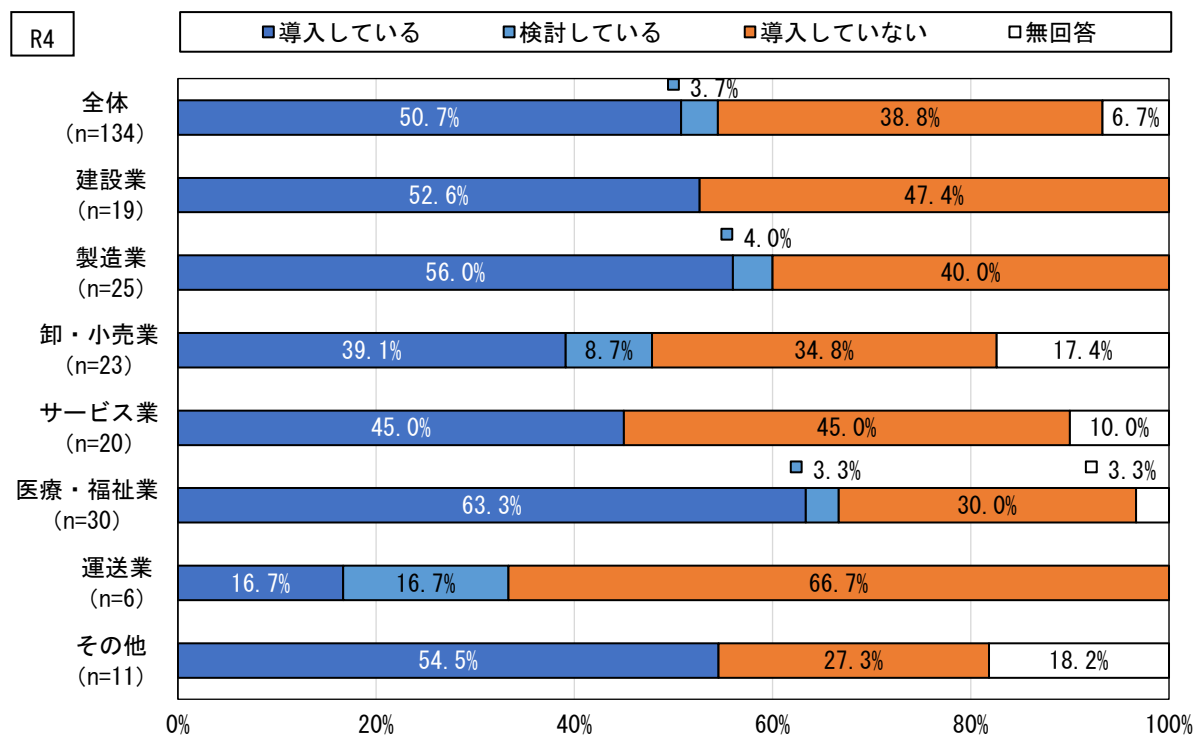
III 事業所調査結果

【問 4 3】変形労働時間制を導入していますか。

変形労働時間制の導入は、全体では「導入している」が 50.7%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「導入している」、運送業は「導入していない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 43-1 変形労働時間制の導入有無

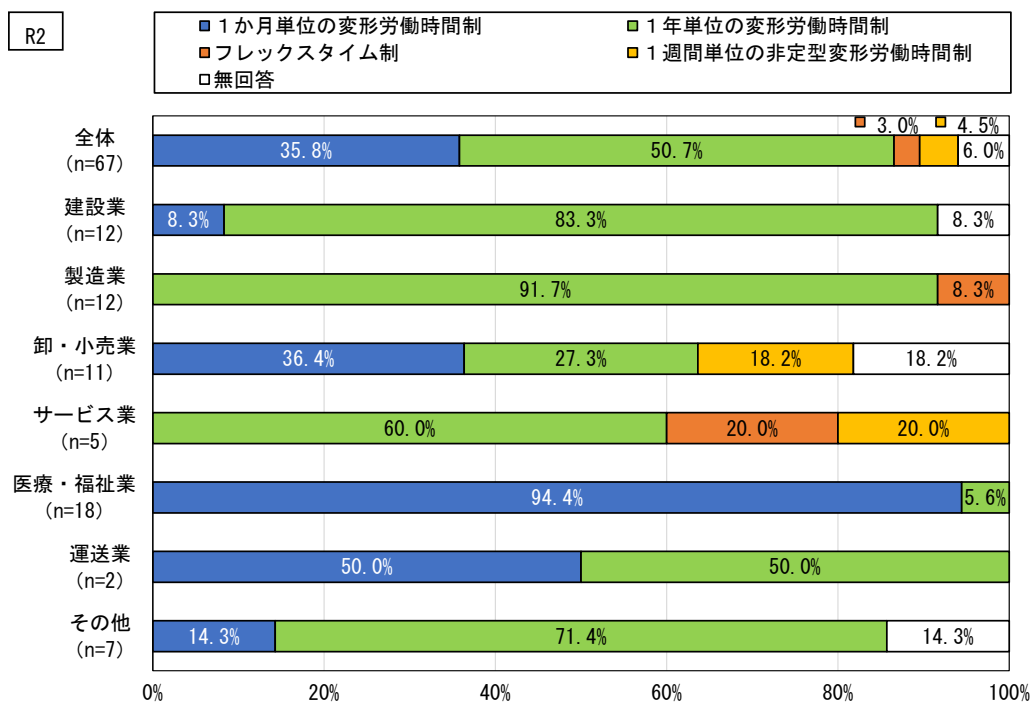
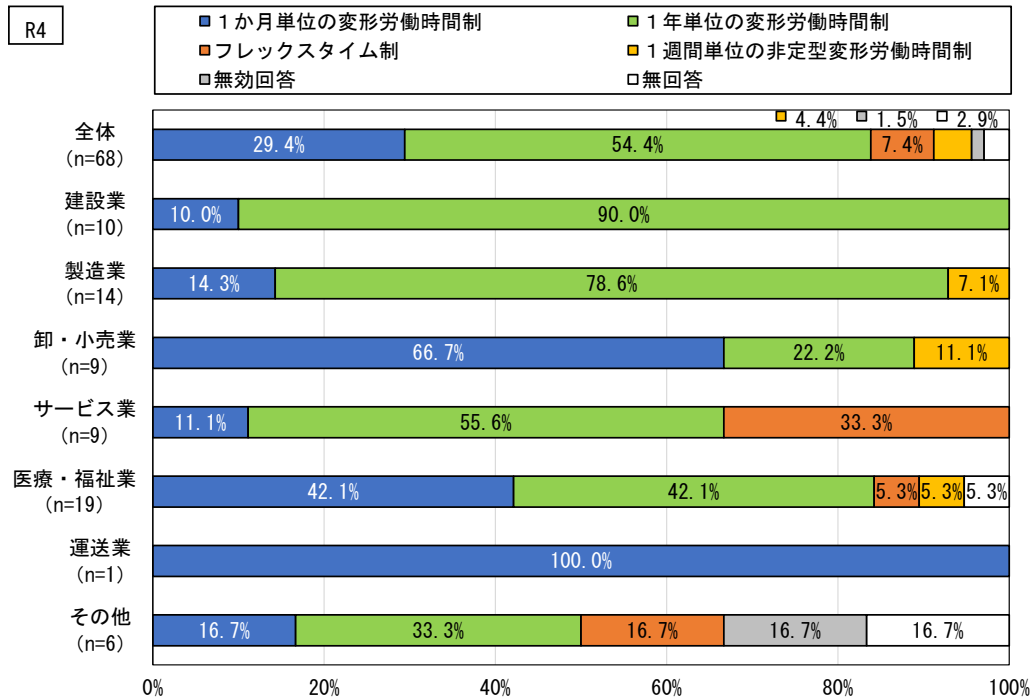


※問43で変形労働時間制を「導入している」を選択した事業所が回答

変形労働時間制の導入形態は、全体では「1年単位」が54.4%で最も高く、次いで「1か月単位」となっている。

業種別にみると、建設業、製造業は「1年単位」、卸・小売業と運送業は「1か月単位」、サービス業は「フレックスタイム制」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 43-2 変形労働時間制の導入形態

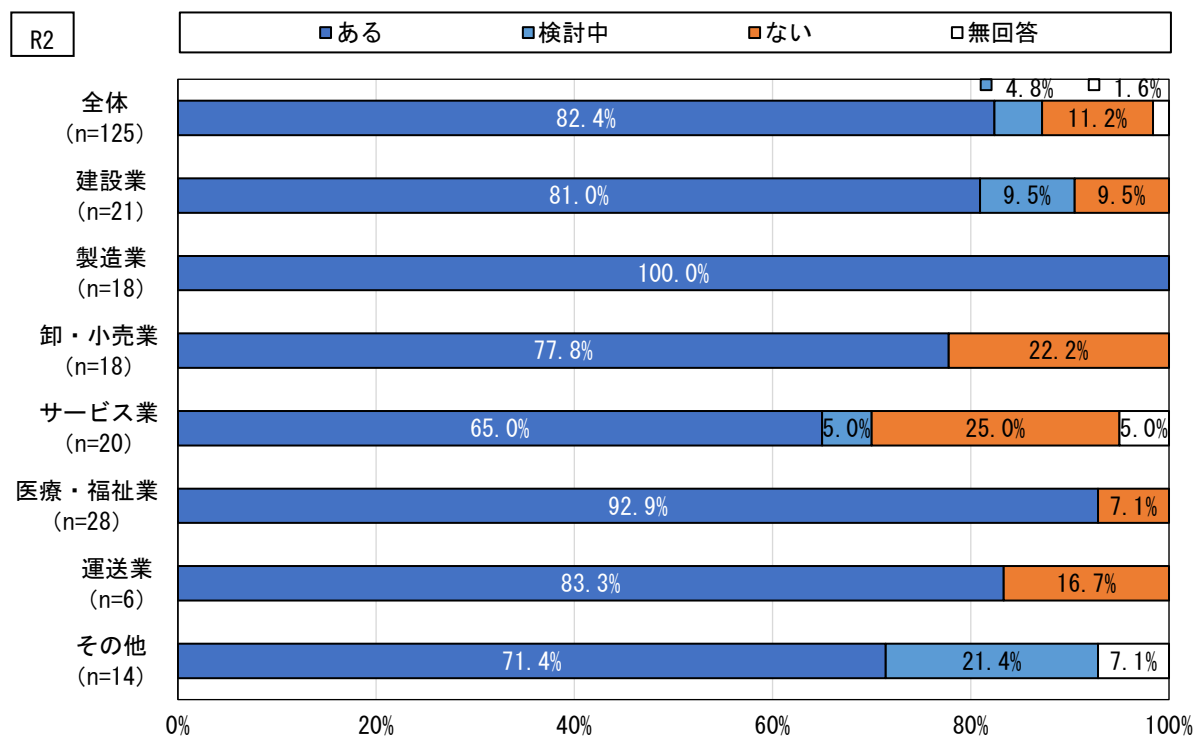
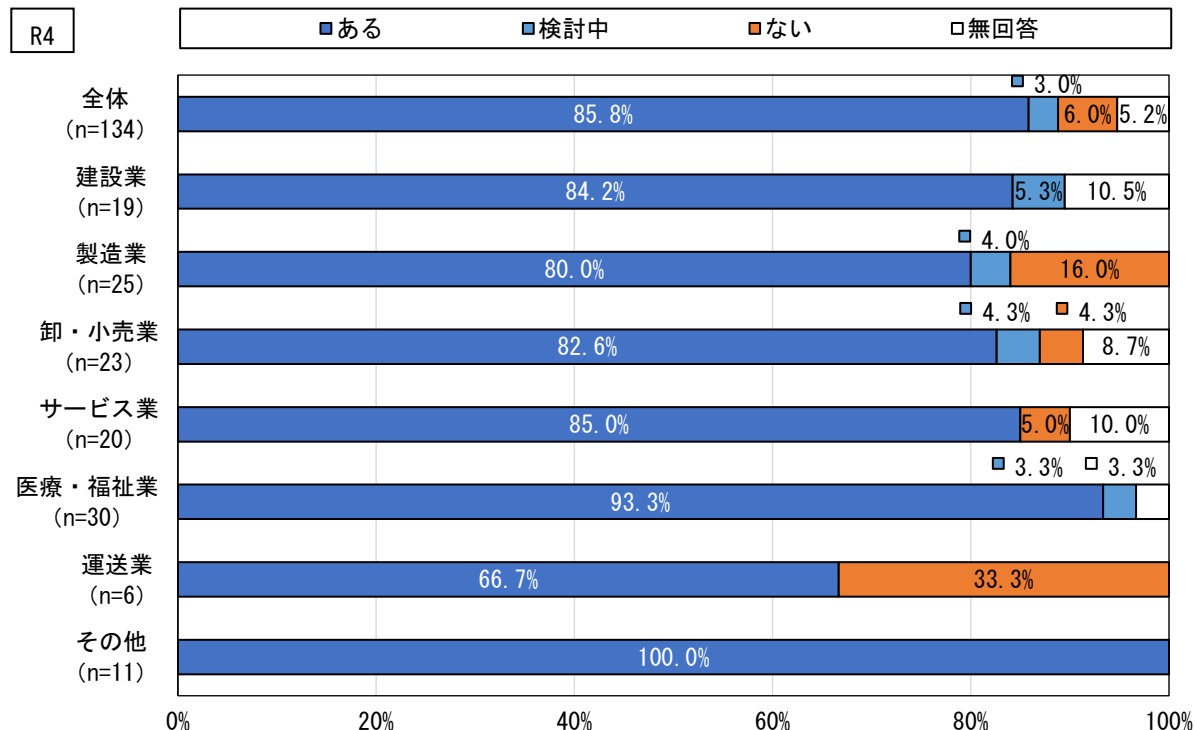


【問 4 4】 福利厚生制度はありますか。

福利厚生制度の有無は、全体では「ある」が 85.8%を占めている。

業種別にみると、運送業は「ない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 44-1 福利厚生制度の有無



※問44で福利厚生制度が「ある」を選択した事業所が回答

福利厚生制度の内容は、全体では「冠婚葬祭にかかる慶弔見舞金の支給」が 92 件で最も多く、次いで「旅行・レクリエーション等の実施」となっている。

業種別にみると、建設業、卸・小売業は「旅行・レクリエーション等の実施」、サービス業は「住宅・生活資金の貸付」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 44-2 福利厚生制度の内容 複

R4 業種	住宅・生活 資金の貸付	旅行・レク リエーション 等の実施	冠婚葬祭に 係る慶弔見 舞金の支給	その他	回答数計
① 建設業 (n=16)	1 6.3%	8 50.0%	12 75.0%	1 6.3%	22 -
② 製造業 (n=20)	2 10.0%	8 40.0%	17 85.0%	0 0.0%	27 -
③ 卸・小売業 (n=19)	2 10.5%	10 52.6%	16 84.2%	1 5.3%	29 -
④ サービス業 (n=17)	6 35.3%	6 35.3%	13 76.5%	1 5.9%	26 -
⑤ 医療・福祉業 (n=28)	3 10.7%	5 17.9%	23 82.1%	5 17.9%	36 -
⑥ 運送業 (n=4)	0 0.0%	1 25.0%	4 100.0%	0 0.0%	5 -
⑦ その他 (n=11)	3 27.3%	3 27.3%	7 63.6%	3 27.3%	16 -
全体 (n=115)	17 14.8%	41 35.7%	92 80.0%	11 9.6%	161 -

福利厚生制度の内容「その他」の主な内容

「外部委託」「永年勤続表彰」「確定拠出年金」
「キューティールサポート」「割引優待」

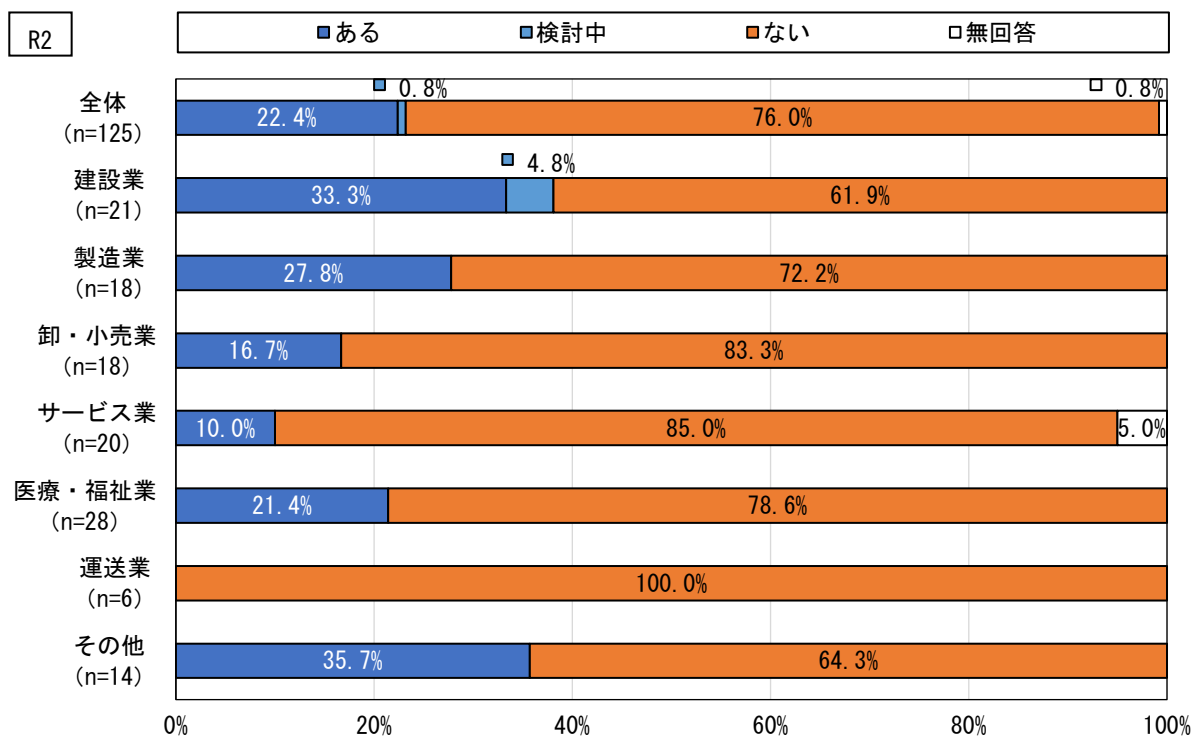
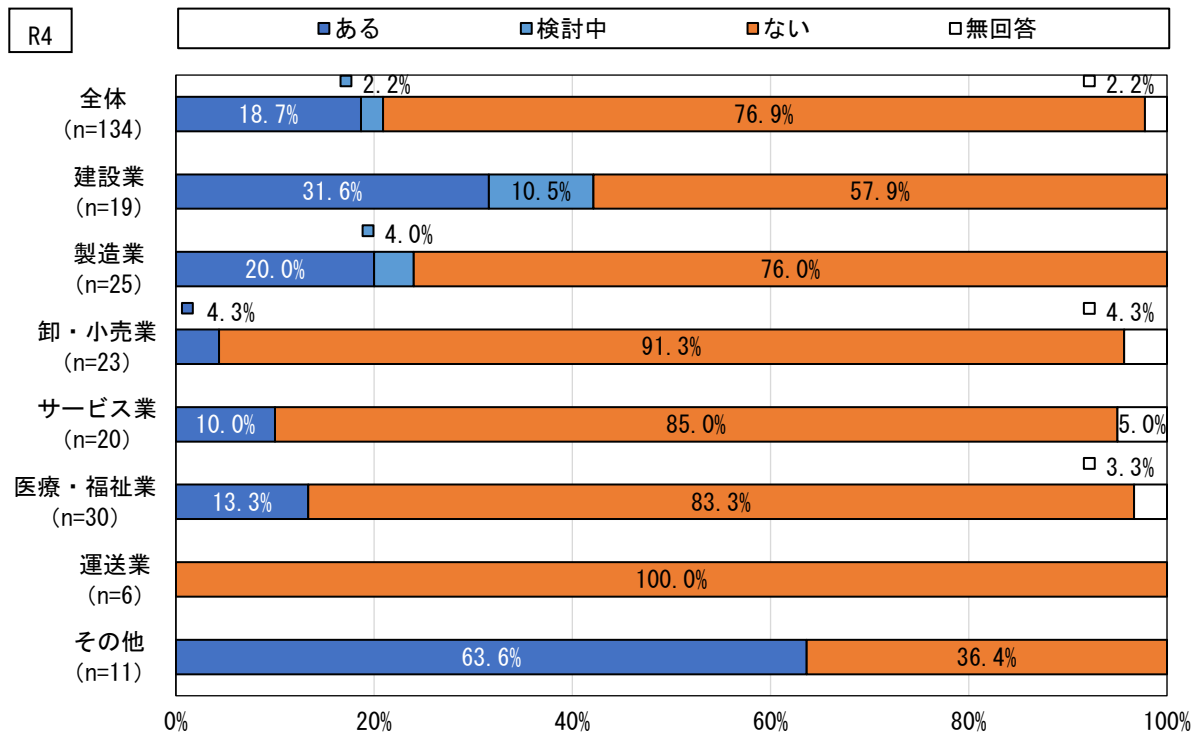
R2 業種	住宅・生活 資金の貸付	旅行・レク リエーション 等の実施	冠婚葬祭に 係る慶弔見 舞金の支給	その他	回答数計
① 建設業 (n=17)	2 11.8%	11 64.7%	16 94.1%	0 0.0%	29 -
② 製造業 (n=18)	3 16.7%	7 38.9%	15 83.3%	2 11.1%	27 -
③ 卸・小売業 (n=14)	2 14.3%	8 57.1%	11 78.6%	2 14.3%	23 -
④ サービス業 (n=13)	2 15.4%	5 38.5%	12 92.3%	0 0.0%	19 -
⑤ 医療・福祉業 (n=26)	5 19.2%	16 61.5%	18 69.2%	6 23.1%	45 -
⑥ 運送業 (n=5)	0 0.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%	5 -
⑦ その他 (n=10)	7 70.0%	4 40.0%	7 70.0%	1 10.0%	19 -
全体 (n=103)	21 20.4%	53 51.5%	82 79.6%	11 10.7%	167 -

【問 4 5】社宅はありますか。

社宅の有無は、全体では「ない」が76.9%を占めている。

業種別にみると、その他の業種は「ある」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 45-1 社宅の有無



※問45で社宅が「ある」を選択した事業所が回答

社宅数は 38 棟 88 戸で、そのうち入居中の社宅数は 32 棟 72 戸となっている。

図表 45-2 社宅数

R4	全体の社宅数（棟）		全体の社宅数（戸）		入居中の社宅数（棟）		入居中の社宅数（戸）	
業種	社宅数	平均	社宅数	平均	社宅数	平均	社宅数	平均
① 建設業	8	1.6	18	3.0	8	1.6	18	3.0
② 製造業	6	1.5	11	3.7	5	1.3	9	3.0
③ 卸・小売業	0	-	0	-	0	-	0	-
④ サービス業	3	3.0	1	1.0	1	1.0	1	1.0
⑤ 医療・福祉業	6	2.0	19	4.8	6	2.0	16	4.0
⑥ 運送業	0	-	0	-	0	-	0	-
⑦ その他	15	3.8	39	7.8	12	3.0	28	4.7
全体	38	2.2	88	4.6	32	1.9	72	3.6

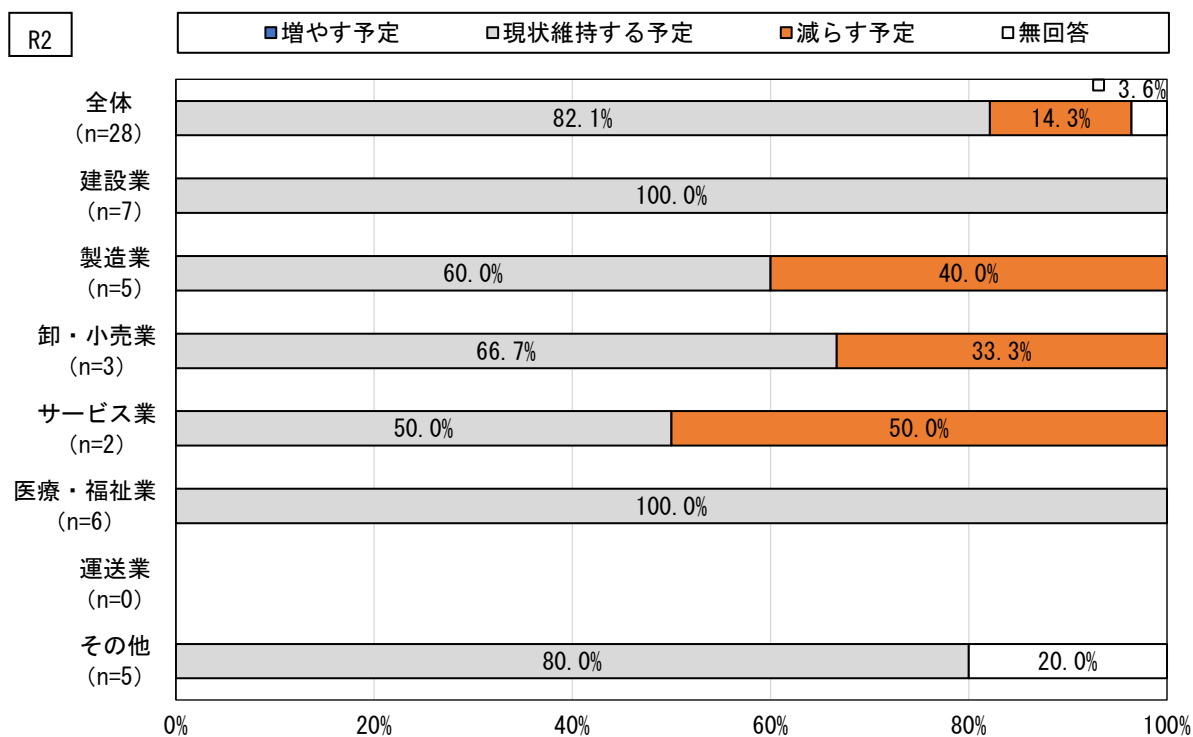
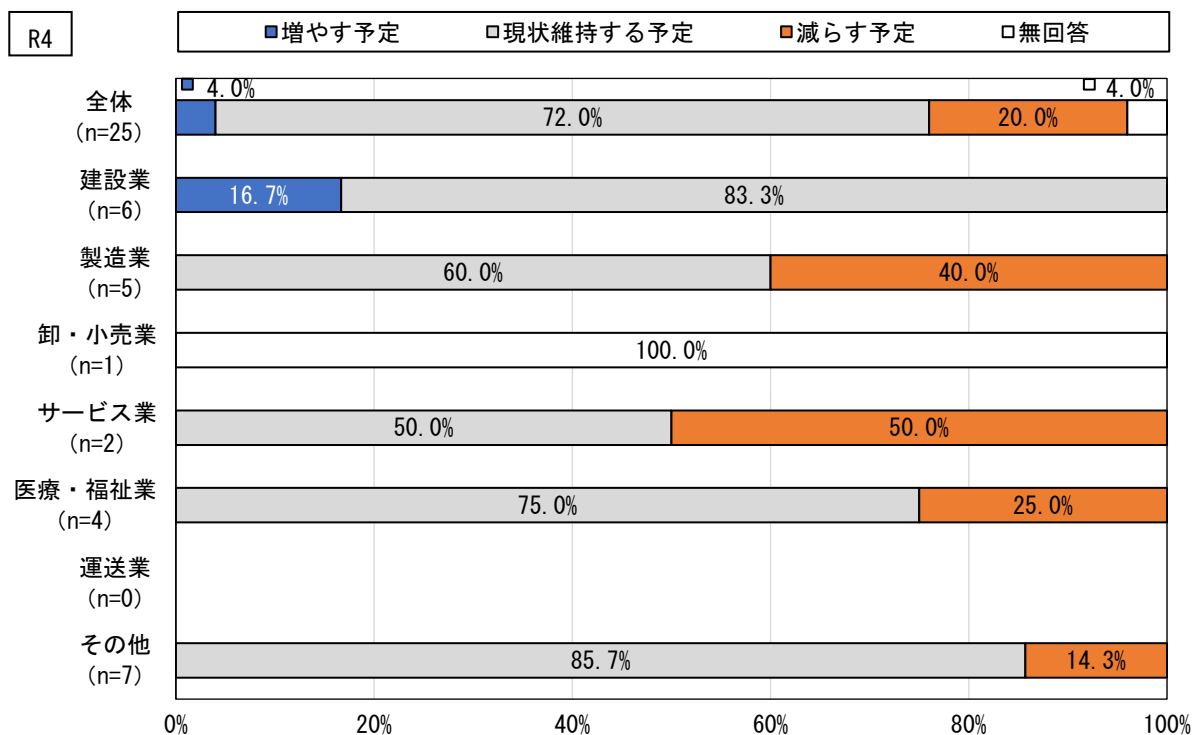
R2	全体の社宅数（棟）		全体の社宅数（戸）		入居中の社宅数（棟）		入居中の社宅数（戸）	
業種	社宅数	平均	社宅数	平均	社宅数	平均	社宅数	平均
① 建設業	8	1.6	20	3.3	8	1.6	14	2.3
② 製造業	15	3.0	11	3.7	8	1.6	7	2.3
③ 卸・小売業	0	-	0	-	0	-	0	-
④ サービス業	5	2.5	10	5.0	5	2.5	10	5.0
⑤ 医療・福祉業	13	2.2	27	5.4	12	2.4	22	4.4
⑥ 運送業	0	-	0	-	0	-	0	-
⑦ その他	13	3.3	25	6.3	11	3.7	18	6.0
全体	54	2.5	93	4.7	44	2.2	71	3.7

※問45で社宅が「ある」を選択した事業所が回答

【問 4 6】 今後の社宅の増減予定をお答えください。

今後の社宅の増減予定は、全体では「現状維持する予定」が 72.0%を占めている。
業種別にみると、建設業で「増やす予定」が一部みられる。

図表 46 今後の社宅の増減予定

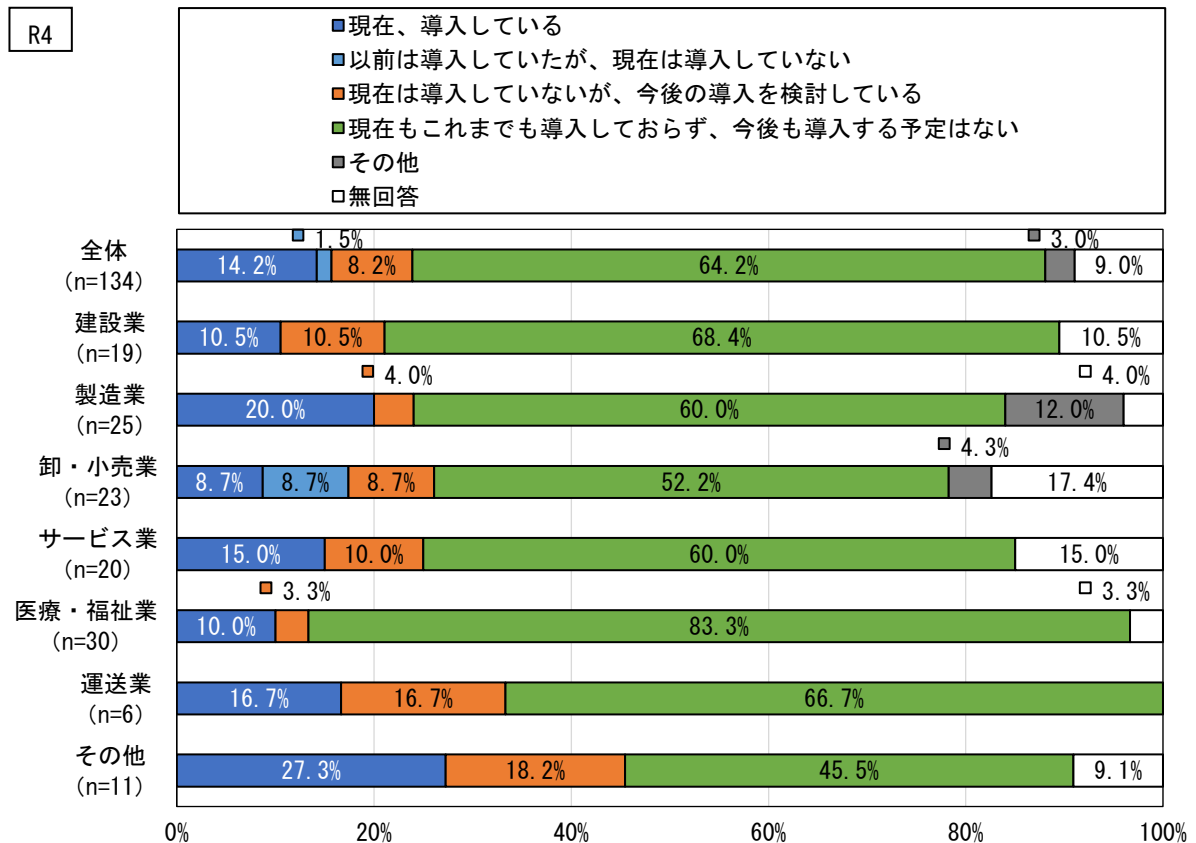


【問 47】テレワーク制度を導入していますか。

テレワーク制度の導入状況は、全体では「現在もこれまでも導入しておらず、今後も導入する予定はない」が 64.2%を占めている。

業種別にみると、運送業とその他の業種は『導入しているまたは導入を検討している（「現在、導入している」と「現在は導入していないが、今後の導入を検討している」の合計）』が、全体の割合と比べて高くなっている。

図表 47 テレワーク制度の導入状況



テレワーク制度の導入状況「その他」の主な内容

「導入は本社（町外）のみ」「有事の際のみ利用（一部業務限定）」

※問47のテレワーク制度の導入状況で「以前は導入していたが、現在は導入していない」「現在もこれまで導入しておらず、今後も導入する予定は無い」を選択した事業所が回答

【問48】問47の回答の理由をお答えください。複

テレワーク制度を導入していない理由は、「導入できる業務ではないため」が55件で最も多くなっている。

図表 48 テレワーク制度の導入状況の理由 複

R4 業種	導入コスト が掛かるた め	コミュニ ケーション が取りづら いため	情報漏洩の リスクがあ るため	労働実態を 把握しにく いため	導入できる 業務ではな いため	その他	回答数計
① 建設業	0	0	0	0	9	1	10
(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	69.2%	7.7%	—
② 製造業	1	0	0	1	9	0	11
(n=15)	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	60.0%	0.0%	—
③ 卸・小売業	2	1	0	1	5	1	10
(n=14)	14.3%	7.1%	0.0%	7.1%	35.7%	7.1%	—
④ サービス業	0	1	0	0	9	0	10
(n=12)	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	—
⑤ 医療・福祉業	0	0	0	0	15	0	15
(n=25)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	—
⑥ 運送業	1	0	0	0	3	0	4
(n=4)	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	—
⑦ その他	0	0	0	0	5	0	5
(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	—
全体	4	2	0	2	55	2	65
(n=88)	4.5%	2.3%	0.0%	2.3%	62.5%	2.3%	—

テレワーク制度の導入状況の理由「その他」の主な内容

「小売店のため導入できない」「現場作業のため」

8 事業所での雇用問題について

【問４９】人事・労務に関して取り組む必要があると考える課題をお答えください。【複】

人事・労務に関して取り組む必要があると考える課題は、「新たな人材の確保」が94件で最も多く、次いで「従業員の高齢化」「従業員のスキルアップ」となっている。

業種別にみると、製造業は「従業員の高齢化」、運送業は「従業員の高齢化」と「労働時間の短縮」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 49 人事・労務に関して取り組む必要があると考える課題 【複】

R4	新たな人材の確保	従業員の 高齢化	従業員の 定着率の 向上	人件費の 削減	労働時間 の短縮	福利厚生 の充実	女性従業 員の労働 環境の向 上	従業員の スキル アップ	その他	回答数 計
① 建設業	15	12	4	1	3	2	0	10	0	47
(n=19)	78.9%	63.2%	21.1%	5.3%	15.8%	10.5%	0.0%	52.6%	0.0%	-
② 製造業	19	20	5	3	3	2	3	9	0	64
(n=25)	76.0%	80.0%	20.0%	12.0%	12.0%	8.0%	12.0%	36.0%	0.0%	-
③ 卸・小売業	13	13	5	5	5	4	0	5	0	50
(n=23)	56.5%	56.5%	21.7%	21.7%	21.7%	17.4%	0.0%	21.7%	0.0%	-
④ サービス業	13	10	4	1	4	4	2	9	0	47
(n=20)	65.0%	50.0%	20.0%	5.0%	20.0%	20.0%	10.0%	45.0%	0.0%	-
⑤ 医療・福祉業	24	16	9	5	2	4	0	10	0	70
(n=30)	80.0%	53.3%	30.0%	16.7%	6.7%	13.3%	0.0%	33.3%	0.0%	-
⑥ 運送業	4	6	1	0	3	1	1	1	0	17
(n=6)	66.7%	100.0%	16.7%	0.0%	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	-
⑦ その他	6	6	3	2	0	1	2	5	0	25
(n=11)	54.5%	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	9.1%	18.2%	45.5%	0.0%	-
全体	94	83	31	17	20	18	8	49	0	320
(n=134)	70.1%	61.9%	23.1%	12.7%	14.9%	13.4%	6.0%	36.6%	0.0%	-

R2	新たな人材の確保	従業員の 高齢化	従業員の 定着率の 向上	人件費の 削減	労働時間 の短縮	福利厚生 の充実	女性従業 員の労働 環境の向 上	従業員の スキル アップ	その他	回答数 計
① 建設業	14	14	6	0	2	3	0	10	1	50
(n=21)	66.7%	66.7%	28.6%	0.0%	9.5%	14.3%	0.0%	47.6%	4.8%	-
② 製造業	15	15	5	0	0	3	1	14	0	53
(n=18)	83.3%	83.3%	27.8%	0.0%	0.0%	16.7%	5.6%	77.8%	0.0%	-
③ 卸・小売業	9	10	5	7	8	1	1	8	1	50
(n=18)	50.0%	55.6%	27.8%	38.9%	44.4%	5.6%	5.6%	44.4%	5.6%	-
④ サービス業	11	9	5	1	3	4	1	10	0	44
(n=20)	55.0%	45.0%	25.0%	5.0%	15.0%	20.0%	5.0%	50.0%	0.0%	-
⑤ 医療・福祉業	21	20	9	1	3	10	2	12	0	78
(n=28)	75.0%	71.4%	32.1%	3.6%	10.7%	35.7%	7.1%	42.9%	0.0%	-
⑥ 運送業	4	6	2	2	4	2	0	1	0	21
(n=6)	66.7%	100.0%	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	-
⑦ その他	7	6	5	4	4	0	3	9	0	38
(n=14)	50.0%	42.9%	35.7%	28.6%	28.6%	0.0%	21.4%	64.3%	0.0%	-
全体	81	80	37	15	24	23	8	64	2	334
(n=125)	64.8%	64.0%	29.6%	12.0%	19.2%	18.4%	6.4%	51.2%	1.6%	-

III 事業所調査結果

【問50】人材確保のために、必要と考える取り組みをお答えください。複

人材確保のために必要と考える取り組みは、「行政機関が実施する説明会に参加」が35件で最も多く、次いで「常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用」「学校に出向き説明会を実施」となっている。

業種別にみると、建設業は「行政機関が実施する説明会に参加」、製造業は「学生向けインターンシップを実施」「常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用」、医療・福祉業は「一般向けの職場見学会・体験会を実施」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 50 人材確保のために、必要と考える取り組み 複

R4	自社で会社説明会を実施	行政機関が実施する説明会に参加	民間会社が主催する説明会に参加	学校に出向き説明会を実施	学生向けのインターンシップを実施	一般向けの職場見学会・体験会を実施	常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用	その他	回答数計
① 建設業	2	7	3	5	1	3	1	0	22
(n=19)	10.5%	36.8%	15.8%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%	0.0%	-
② 製造業	6	9	4	7	7	1	8	3	45
(n=25)	24.0%	36.0%	16.0%	28.0%	28.0%	4.0%	32.0%	12.0%	-
③ 卸・小売業	4	6	4	3	3	3	5	2	30
(n=23)	17.4%	26.1%	17.4%	13.0%	13.0%	13.0%	21.7%	8.7%	-
④ サービス業	3	2	1	3	3	1	6	1	20
(n=20)	15.0%	10.0%	5.0%	15.0%	15.0%	5.0%	30.0%	5.0%	-
⑤ 医療・福祉業	6	7	6	7	7	8	8	3	52
(n=30)	20.0%	23.3%	20.0%	23.3%	23.3%	26.7%	26.7%	10.0%	-
⑥ 運送業	0	2	0	0	0	0	0	0	2
(n=6)	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-
⑦ その他	2	2	2	3	3	2	1	0	15
(n=11)	18.2%	18.2%	18.2%	27.3%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%	-
全体	23	35	20	28	24	18	29	9	186
(n=134)	17.2%	26.1%	14.9%	20.9%	17.9%	13.4%	21.6%	6.7%	-

人材確保のために、必要と考える取り組み「その他」の主な内容

「待遇改善」「外国人・技能実習生などの活用」

「採用ブランディングの取組み」

R2	自社で会社説明会を実施	行政機関が実施する説明会に参加	民間会社が主催する説明会に参加	学校に出向き説明会を実施	学生向けのインターンシップを実施	一般向けの職場見学会・体験会を実施	常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用	その他	回答数計
① 建設業	4	5	5	3	4	2	4	0	27
(n=21)	19.0%	23.8%	23.8%	14.3%	19.0%	9.5%	19.0%	0.0%	-
② 製造業	2	4	4	2	5	2	3	1	23
(n=18)	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	27.8%	11.1%	16.7%	5.6%	-
③ 卸・小売業	6	3	3	2	5	2	5	1	27
(n=18)	33.3%	16.7%	16.7%	11.1%	27.8%	11.1%	27.8%	5.6%	-
④ サービス業	0	2	3	4	4	1	4	0	18
(n=20)	0.0%	10.0%	15.0%	20.0%	20.0%	5.0%	20.0%	0.0%	-
⑤ 医療・福祉業	3	7	8	9	3	4	14	8	56
(n=28)	10.7%	25.0%	28.6%	32.1%	10.7%	14.3%	50.0%	28.6%	-
⑥ 運送業	0	1	1	0	1	1	1	0	5
(n=6)	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	-
⑦ その他	0	2	1	3	5	2	3	1	17
(n=14)	0.0%	14.3%	7.1%	21.4%	35.7%	14.3%	21.4%	7.1%	-
全体	15	24	25	23	27	14	34	11	173
(n=125)	12.0%	19.2%	20.0%	18.4%	21.6%	11.2%	27.2%	8.8%	-

【問 5 1】従業員に求めるスキルについてお答えください。複

従業員に求めるスキルは、「専門的な技術・知識」が 81 件で最も多く、次いで「上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力」「接客など顧客対応能力」となっている。

業種別にみると、建設業は「専門的な技術・知識」、製造業は「部下の統率などマネージメント能力」、卸・小売業は「接客など顧客対応能力」、サービス業は「接客など顧客対応能力」「企画などの提案・プレゼンテーション能力」、医療・福祉業は「パソコン操作能力」、その他の業種は「上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 51 従業員に求めるスキル 複

R4	専門的な技術・知識	上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力	部下の統率などマネージメント能力	接客など顧客対応能力	企画などの提案・プレゼンテーション能力	パソコン操作能力	英語などの外国語能力	その他	回答数計
① 建設業 (n=19)	16 84.2%	9 47.4%	4 21.1%	4 21.1%	0 0.0%	4 21.1%	0 0.0%	0 0.0%	37 -
② 製造業 (n=25)	16 64.0%	13 52.0%	11 44.0%	2 8.0%	4 16.0%	3 12.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 -
③ 卸・小売業 (n=23)	9 39.1%	7 30.4%	5 21.7%	16 69.6%	1 4.3%	6 26.1%	0 0.0%	0 0.0%	44 -
④ サービス業 (n=20)	9 45.0%	10 50.0%	4 20.0%	14 70.0%	7 35.0%	7 35.0%	0 0.0%	0 0.0%	51 -
⑤ 医療・福祉業 (n=30)	23 76.7%	15 50.0%	5 16.7%	14 46.7%	2 6.7%	15 50.0%	0 0.0%	6 20.0%	80 -
⑥ 運送業 (n=6)	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	9 -
⑦ その他 (n=11)	5 45.5%	8 72.7%	3 27.3%	4 36.4%	2 18.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 -
全体 (n=134)	81 60.4%	65 48.5%	32 23.9%	56 41.8%	16 11.9%	36 26.9%	0 0.0%	6 4.5%	292 -

従業員に求めるスキル「その他」の主な内容

「常識的な教育」「笑顔、誠実さ、優しさ」

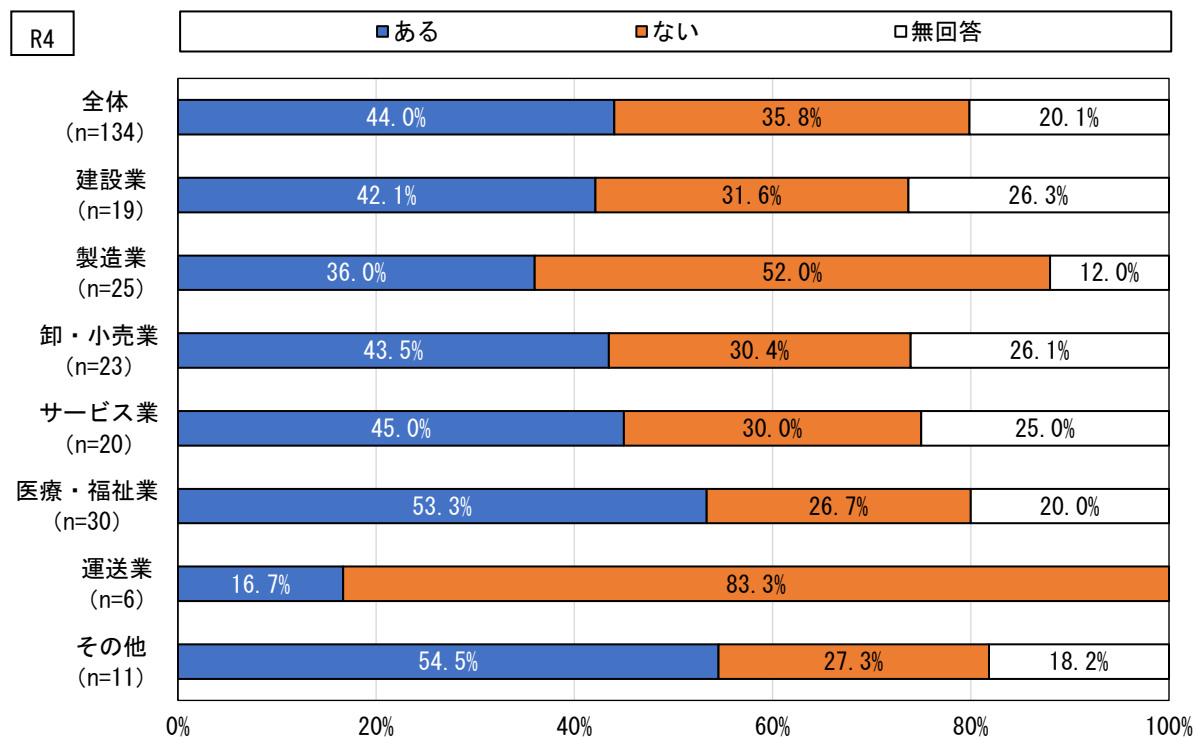
R2	専門的な技術・知識	上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力	部下の統率などマネージメント能力	接客など顧客対応能力	企画などの提案・プレゼンテーション能力	パソコン操作能力	英語などの外国語能力	その他	回答数計
① 建設業 (n=21)	17 81.0%	9 42.9%	4 19.0%	4 19.0%	1 4.8%	4 19.0%	0 0.0%	1 4.8%	40 -
② 製造業 (n=18)	13 72.2%	9 50.0%	9 50.0%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%	1 5.6%	39 -
③ 卸・小売業 (n=18)	9 50.0%	13 72.2%	6 33.3%	13 72.2%	2 11.1%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%	49 -
④ サービス業 (n=20)	9 45.0%	12 60.0%	4 20.0%	13 65.0%	5 25.0%	5 25.0%	1 5.0%	1 5.0%	50 -
⑤ 医療・福祉業 (n=28)	19 67.9%	17 60.7%	7 25.0%	14 50.0%	3 10.7%	10 35.7%	0 0.0%	6 21.4%	76 -
⑥ 運送業 (n=6)	3 50.0%	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	10 -
⑦ その他 (n=14)	7 50.0%	6 42.9%	4 28.6%	8 57.1%	1 7.1%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	28 -
全体 (n=125)	77 61.6%	68 54.4%	36 28.8%	59 47.2%	13 10.4%	27 21.6%	3 2.4%	9 7.2%	292 -

【問 5 2】従業員に、特に取得を推奨している免許・資格はありますか。

従業員に、特に取得を推奨している免許・資格の有無は「ある」が 44.0%、「ない」が 35.8%となっている。免許・資格の主な内容は次のページに掲載する。

業種別にみると、運送業は「ない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 52 従業員に、特に取得を推奨している免許・資格の有無



※問52で従業員に、特に取得を奨励している免許・資格が「ある」を選択した事業所が回答

従業員に特に推奨している免許・資格の主な内容	
定置機関・建設機械運転・電気・建設・土木工事・その他関連	「玉掛け」「土木施工管理技士」「刈払機」「建築士」 「クレーン」「電気工事士」「毒物劇物資格」 「チェンソー」「ガス配管設備士」「車両系建設機械」
技術関係	「QC検定」「フォレストリーダー」 「フォレストワーカー」「ITパスポート」 「農業経営アドバイザー」「建設経理士」「土壌医」 「建築施工管理技士」「建設機械施工技師」
運輸・通信関係	「フォークリフト」「大型特殊自動車運転免許」 「普通自動車免許」「食品衛生責任者」 「大型自動車運転免許」「中型自動車運転免許」
営業・販売・サービス・保安関係	「高圧ガス販売2種」「第二種販売主任者」「販売士」
医療・保健衛生・社会福祉	「介護福祉士」「ケアマネジャー」「ホームヘルパー」 「介護支援専門員」「認定看護師」「歯科衛生士」 「衛生管理者」「サービス管理責任者」 「糖尿病療養指導士」
事務処理関係	「ファイナンシャルプランナー」「運行管理者」 「簿記」「医療経営士」「宅地建物取引士」
製造関連技能	「危険物取扱者」「溶接」「酒造技能士」 「自動車整備士」

【問 5 3】従業員の免許・資格の取得に要する費用の支援の状況をお教えてください。 複

従業員の免許・資格の取得に要する費用の支援の状況は、「関連講座の受講費用の一部又は全部を支援している」が 67 件で最も多く、次いで「試験の受験料の一部又は全部を支援している」となっている。

業種別にみると、建設業、製造業、その他の業種で「試験の受験料の一部又は全部を支援している」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 53 従業員の免許・資格の取得に要する費用の支援の状況 複

R4						
業種	関連講座 の受講費 用の一部 又は全部 を支援し ている	試験の受 験料の一 部又は全 部を支 援して いる	関連講座 の受講費 用の支援 や試験の 受験料の 支援につ いて検討 している	免許・資 格の取得 に要する 費用の支 援を行う 予定はな い	その他	回答数 計
① 建設業	12	12	0	0	1	25
(n=19)	63.2%	63.2%	0.0%	0.0%	5.3%	-
② 製造業	14	15	2	3	0	34
(n=25)	56.0%	60.0%	8.0%	12.0%	0.0%	-
③ 卸・小売業	6	8	1	3	1	19
(n=23)	26.1%	34.8%	4.3%	13.0%	4.3%	-
④ サービス業	11	10	1	2	1	25
(n=20)	55.0%	50.0%	5.0%	10.0%	5.0%	-
⑤ 医療・福祉業	14	4	0	8	5	31
(n=30)	46.7%	13.3%	0.0%	26.7%	16.7%	-
⑥ 運送業	3	3	0	1	0	7
(n=6)	50.0%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	-
⑦ その他	7	7	0	1	1	16
(n=11)	63.6%	63.6%	0.0%	9.1%	9.1%	-
全体	67	59	4	18	9	157
(n=134)	50.0%	44.0%	3.0%	13.4%	6.7%	-

従業員の免許・資格の取得に要する費用の支援の状況

「その他」の主な内容

「研修や試験日などは勤務として取扱う」
「職場で必要と認めたものは全額支援」
「合格後に、全額支援」「合格後に報奨金」
「運営上必要な研修等の費用は支援」

9 貴事業所における女性活躍・男女共同参画について

【問54】女性従業員の活躍促進のために、どのようなことに取り組んでいますか。【複】

女性従業員の活躍促進のために取り組んでいることは、「女性を積極的に雇用し、働きやすい職場づくりに努めている」が44件で最も多く、次いで「特に取り組んでいることはない」「性別にかかわらず評価できる、人事考課基準を明確に定めている」「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」となっている。

業種別にみると、建設業と製造業は「特に取り組んでいることはない」、運送業は「性別にかかわらず評価できる、人事考課基準を明確に定めている」、その他の業種では「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 54 女性従業員の活躍促進のために、取り組んでいること 【複】

R4	女性を積極的に雇用し、働きやすい職場づくりに努めている	女性の活躍を促進する担当者などを設けるなど、事業所内の推進体制を整備している	性別にかかわらず評価できる、人事考課基準を明確に定めている	女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている	人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている	女性（母性）の健康管理対策（各種健診の受診や休暇取得の勧奨など）を行っている	管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている	その他	特に取り組んでいることはない	回答数計
① 建設業	3	0	4	0	2	0	1	0	10	20
(n=19)	15.8%	0.0%	21.1%	0.0%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	52.6%	-
② 製造業	4	0	4	1	5	1	0	2	13	30
(n=25)	16.0%	0.0%	16.0%	4.0%	20.0%	4.0%	0.0%	8.0%	52.0%	-
③ 卸・小売業	10	3	8	2	4	2	2	1	2	34
(n=23)	43.5%	13.0%	34.8%	8.7%	17.4%	8.7%	8.7%	4.3%	8.7%	-
④ サービス業	7	2	4	2	5	0	1	0	5	26
(n=20)	35.0%	10.0%	20.0%	10.0%	25.0%	0.0%	5.0%	0.0%	25.0%	-
⑤ 医療・福祉業	14	4	9	1	12	4	5	0	6	55
(n=30)	46.7%	13.3%	30.0%	3.3%	40.0%	13.3%	16.7%	0.0%	20.0%	-
⑥ 運送業	2	1	3	0	2	0	0	0	2	10
(n=6)	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	4	2	4	1	5	0	0	0	2	18
(n=11)	36.4%	18.2%	36.4%	9.1%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	-
全体	44	12	36	7	35	7	9	3	40	193
(n=134)	32.8%	9.0%	26.9%	5.2%	26.1%	5.2%	6.7%	2.2%	29.9%	-

女性従業員の活躍促進のために、取り組んでいること「その他」の主な内容

「女性に向いている職種について考え、適材適所に努めている」

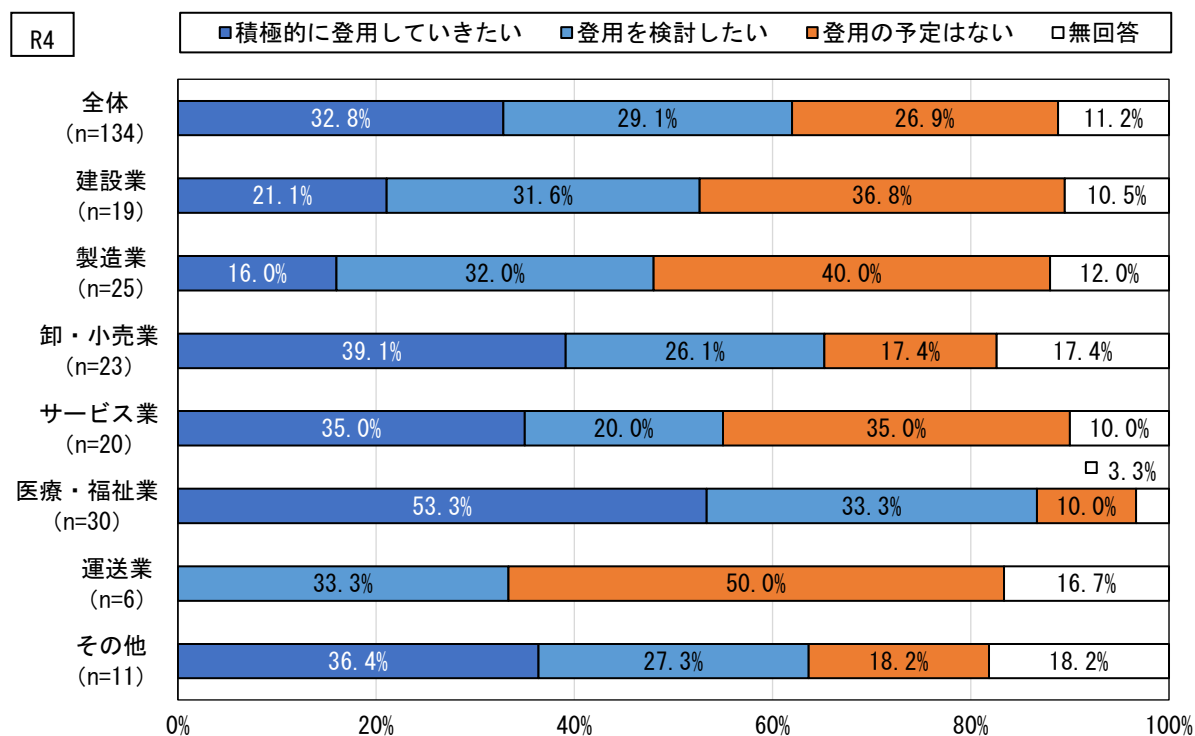
「親会社が行っている女性活躍促進活動の共有」

【問 5 5】 今後の女性管理職（課長相当職以上）の登用について、どのように考えていますか。

女性を管理職（課長職相当以上）に登用することについて、「積極的に登用していきたい」が32.8%で最も高く、「登用を検討したい」を合わせると全体の61.9%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「積極的に登用していきたい」、運送業は「登用の予定はない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 55 女性を管理職（課長職相当以上）に登用することについての考え



【問56】女性を管理職（課長職相当以上）に登用することについて、どのような課題がありますか。複

女性を管理職（課長職相当以上）に登用することについての課題は、「特に問題はない」が44件で最も多くなっている。課題があると回答があった中では、「管理職として、女性の適任者が少ない」が33件で最も多く、次いで「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」となっている。

業種別にみると、建設業は「特に問題はない」、運送業は「上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 56 女性を管理職（課長職相当以上）に登用する課題 複

R4									
業種	管理職として、女性の適任者が少ない	女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない	上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある	業務内容の性質上、女性に管理職を任せることができない	管理職になってもらいたい女性はいるが、年齢、在職年数などの条件を満たしていない	前例が少なく、女性管理職の育成が難しい	その他	特に問題はない	回答数計
① 建設業	3	3	0	5	0	1	0	9	21
(n=19)	15.8%	15.8%	0.0%	26.3%	0.0%	5.3%	0.0%	47.4%	-
② 製造業	6	5	3	3	2	4	0	9	32
(n=25)	24.0%	20.0%	12.0%	12.0%	8.0%	16.0%	0.0%	36.0%	-
③ 卸・小売業	3	6	0	1	0	4	1	6	21
(n=23)	13.0%	26.1%	0.0%	4.3%	0.0%	17.4%	4.3%	26.1%	-
④ サービス業	8	5	1	1	0	2	1	5	23
(n=20)	40.0%	25.0%	5.0%	5.0%	0.0%	10.0%	5.0%	25.0%	-
⑤ 医療・福祉業	9	7	0	0	3	0	1	10	30
(n=30)	30.0%	23.3%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	3.3%	33.3%	-
⑥ 運送業	1	2	2	0	0	1	0	2	8
(n=6)	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	-
⑦ その他	3	4	1	0	0	1	0	3	12
(n=11)	27.3%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	27.3%	-
全体	33	32	7	10	5	13	3	44	147
(n=134)	24.6%	23.9%	5.2%	7.5%	3.7%	9.7%	2.2%	32.8%	-

女性を管理職（課長職相当以上）に登用する課題「その他」の主な内容

「管理職としての職務が難しい」

III 事業所調査結果

【問５７】職場における女性活躍・男女共同参画の推進について、行政（栗山町）にどのようなことを期待しますか。複

職場における女性活躍・男女共同参画の推進について、行政（栗山町）に期待することは、「子の保育や家族等の介護に関する施設・サービスの充実」が 50 件で最も多く、次いで「特にない」「育児休業や子の看護休暇の取得促進に取り組む事業所への支援制度」となっている。

図表 57 職場における女性活躍・男女共同参画の推進について、行政（栗山町）に期待すること 複

R4														
業種	子育て・家族等 の介護に 関する施 設・サー ビスの充 実	ワーク・ ライフ・ バランス （仕事と 生活の調 和）実現 や働き方 改革に取 り組む事 業所への 支援制度	育児休業 や子の看 護休暇の 取得促進 に取り組 む事業所 への支援 制度	女性活躍 や男女共 同参画の 推進に積 極的に取 り組む事 業所の認 定又は表 彰制度	多様な働 き方（テ レワーク 、在宅ワ ークなど ）の環 境づくりに 取り組ん でいる事 業所への 支援制度	女性活躍 や男女共 同参画の 推進に向 けた相談 支援窓口 の充実	女性活 躍・男女 共同参 画に関 する事 業所向 けの啓 発事業 （講座 開催な ど）の 実施	女性活 躍・男 女共同 参画に 資する 研修機 会や資 格取得 の支援	女性活 躍や男 女共同 参画の 推進に 関する 法律や 助成等 、各種 制度に ついて の情報 提供	男女平 等と相 互理解 に向けた 、広報 紙やパ ンフレ ットな どのよ うな啓 発	その他	特にない	回答数 計	
① 建設業	6	2	1	0	1	1	0	2	0	0	0	7	20	
(n=19)	31.6%	10.5%	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.8%	-	
② 製造業	15	4	8	0	1	0	0	1	0	2	1	6	38	
(n=25)	60.0%	16.0%	32.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	8.0%	4.0%	24.0%	-	
③ 卸・小売業	5	3	3	1	0	1	1	0	2	0	0	5	21	
(n=23)	21.7%	13.0%	13.0%	4.3%	0.0%	4.3%	4.3%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	21.7%	-	
④ サービス業	7	4	6	1	1	1	0	1	0	1	0	5	27	
(n=20)	35.0%	20.0%	30.0%	5.0%	5.0%	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%	25.0%	-	
⑤ 医療・福祉業	11	3	3	0	1	0	0	4	2	0	0	8	32	
(n=30)	36.7%	10.0%	10.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	26.7%	-	
⑥ 運送業	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	7	
(n=6)	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	-	
⑦ その他	5	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	2	14	
(n=11)	45.5%	9.1%	27.3%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	-	
全体	50	18	24	3	7	3	1	8	4	3	1	37	159	
(n=134)	37.3%	13.4%	17.9%	2.2%	5.2%	2.2%	0.7%	6.0%	3.0%	2.2%	0.7%	27.6%	-	

職場における女性活躍・男女共同参画の推進について、行政（栗山町）に期待すること
「その他」の主な内容

「ひとり親の子の保育、学童延長など」

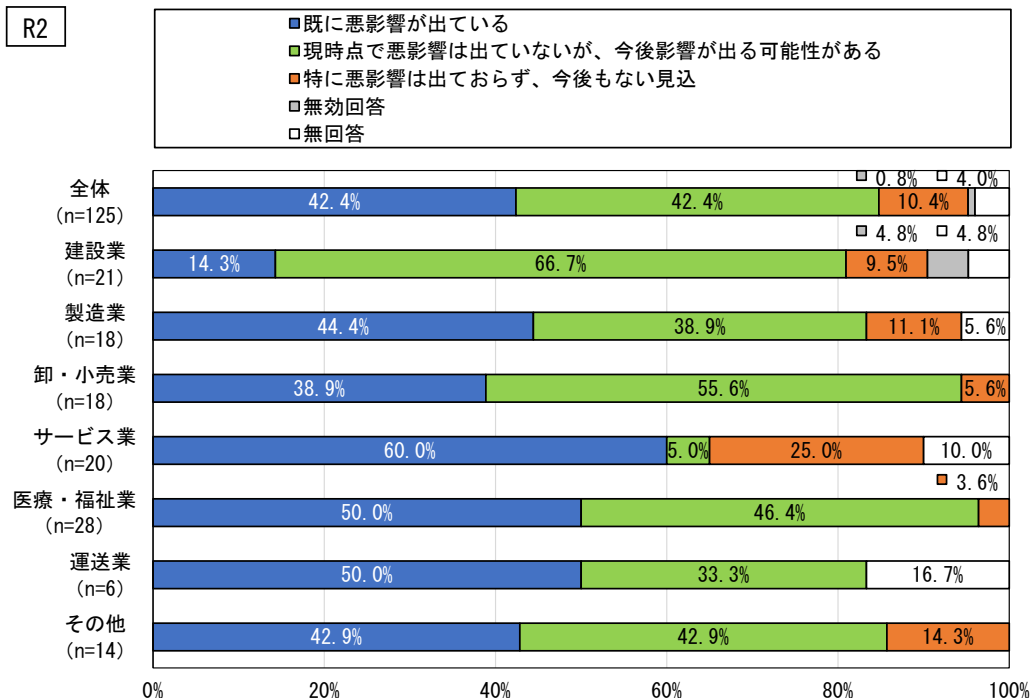
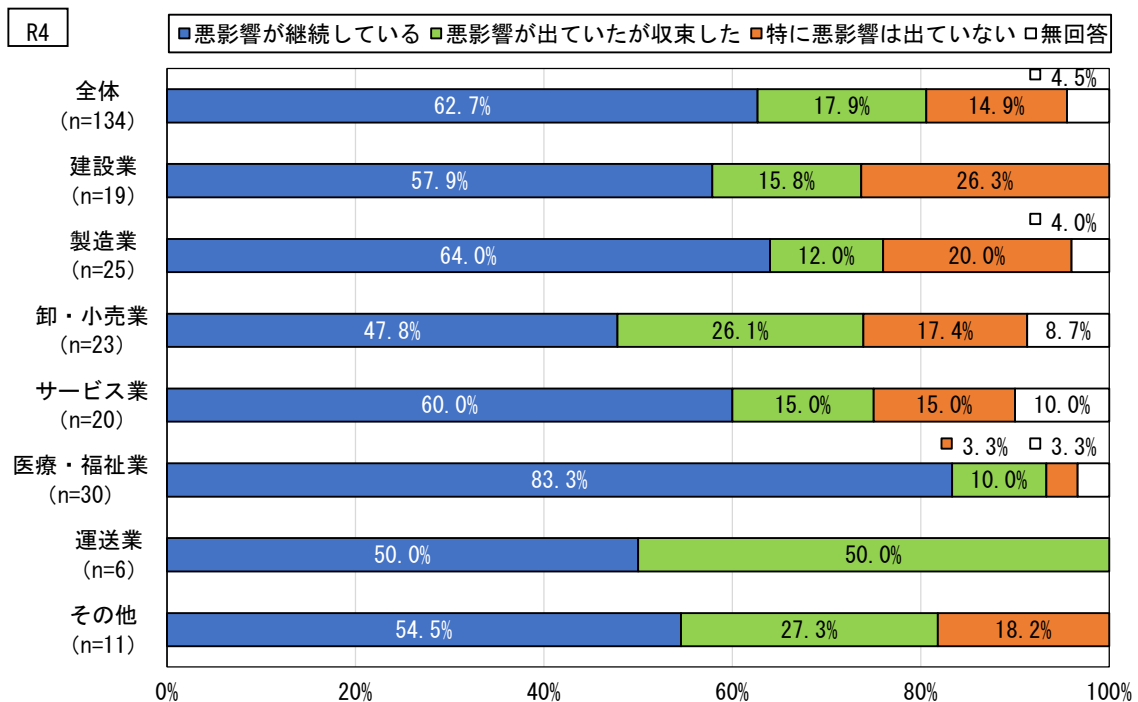
10 新型コロナウイルス感染症による影響について

【問58】新型コロナウイルス感染症により、悪影響が出ていますか。

新型コロナウイルス感染症による影響は、全体では「悪影響が継続している」が62.7%を占めている。

業種別にみると、医療・福祉業は「悪影響が継続している」、運送業は「悪影響が出ていたが収束した」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 58 新型コロナウイルス感染症による影響



※問58の新型コロナウイルス感染症の影響で「悪影響が継続している」を選択した事業所が回答

【問59】どのような影響が出ていますか。複

新型コロナウイルス感染症による影響の内容は、「人手不足（社員等の出勤困難・欠勤増）」が54件で最も多く、次いで「売上・受注の減少」「関連商品等（製品・原料等）の値上がり」となっている。

業種別にみると、製造業は「関連商品等（製品・原料等）の値上がり」「出張・営業活動・商談等の中止・延期」、卸・小売業は「売上・受注の減少」、サービス業は「関連商品等（製品・原料等）の値上がり」、その他の業種は「出張・営業活動・商談等の中止・延期」が全体の割合と比べて高くなっている。

令和2年度調査と比較すると、「関連商品等（製品・原料等）の値上がり」「人手不足（社員等の出勤困難・欠勤増）」の全体の割合が高くなっている。

図表 59 新型コロナウイルス感染症による影響 複

R4	売上・受注 の減少	仕入れの減 少・停止	関連商品等 （製品・原料等）の値 上がり	人手不足 （社員等の 出勤困難・ 欠勤増）	取引先の事 業停止や倒 産	出張・営業 活動・商談 等の中止・ 延期	資金繰りの 悪化	その他	回答数 計
① 建設業	5	2	5	7	0	2	3	0	24
(n=11)	45.5%	18.2%	45.5%	63.6%	-	18.2%	27.3%	-	-
② 製造業	10	2	11	8	2	7	1	1	42
(n=16)	62.5%	12.5%	68.8%	50.0%	12.5%	43.8%	6.3%	6.3%	-
③ 卸・小売業	10	0	3	7	0	2	1	0	23
(n=11)	90.9%	-	27.3%	63.6%	-	18.2%	9.1%	-	-
④ サービス業	9	0	8	8	2	2	0	0	29
(n=12)	75.0%	-	66.7%	66.7%	16.7%	16.7%	-	-	-
⑤ 医療・福祉業	11	1	8	19	0	2	2	1	44
(n=25)	44.0%	4.0%	32.0%	76.0%	-	8.0%	8.0%	4.0%	-
⑥ 運送業	2	0	0	2	0	0	0	0	4
(n=3)	66.7%	-	-	66.7%	-	-	-	-	-
⑦ その他	2	1	3	3	1	4	1	1	16
(n=6)	33.3%	16.7%	50.0%	50.0%	16.7%	66.7%	16.7%	16.7%	-
全体	49	6	38	54	5	19	8	3	182
(n=84)	58.3%	7.1%	45.2%	64.3%	6.0%	22.6%	9.5%	3.6%	-

新型コロナウイルス感染症による影響「その他」の主な内容

「原料等の納期延長」「入院患者の受入制限、手術受入の制限」

R2	売上・受注 の減少	仕入れの 減少・停止	関連商品等 (製品・原料等)の 値上がり	人手不足 (社員等の 出勤困難・ 欠勤増)	取引先の 事業停止や 倒産	出張・営業 活動・商談 等の中止・ 延期	資金繰りの 悪化	その他	回答数 計
① 建設業	7	2	3	4	1	3	2	0	26
(n=17)	41.2%	11.8%	17.6%	23.5%	5.9%	17.6%	11.8%	-	-
② 製造業	9	1	4	3	1	5	4	0	27
(n=15)	60.0%	6.7%	26.7%	20.0%	6.7%	33.3%	26.7%	-	-
③ 卸・小売業	7	6	1	4	1	4	1	1	27
(n=17)	41.2%	35.3%	5.9%	23.5%	5.9%	23.5%	5.9%	5.9%	-
④ サービス業	12	0	0	3	1	0	2	0	18
(n=13)	92.3%	-	-	23.1%	7.7%	-	15.4%	-	-
⑤ 医療・福祉業	16	1	6	16	0	5	9	2	56
(n=27)	59.3%	3.7%	22.2%	59.3%	-	18.5%	33.3%	7.4%	-
⑥ 運送業	4	0	0	1	0	1	1	0	7
(n=5)	80.0%	-	-	20.0%	-	20.0%	20.0%	-	-
⑦ その他	8	1	0	0	4	7	3	0	24
(n=12)	66.7%	8.3%	-	-	33.3%	58.3%	25.0%	-	-
全体	63	11	14	31	8	25	22	3	185
(n=106)	59.4%	10.4%	13.2%	29.2%	7.5%	23.6%	20.8%	2.8%	-

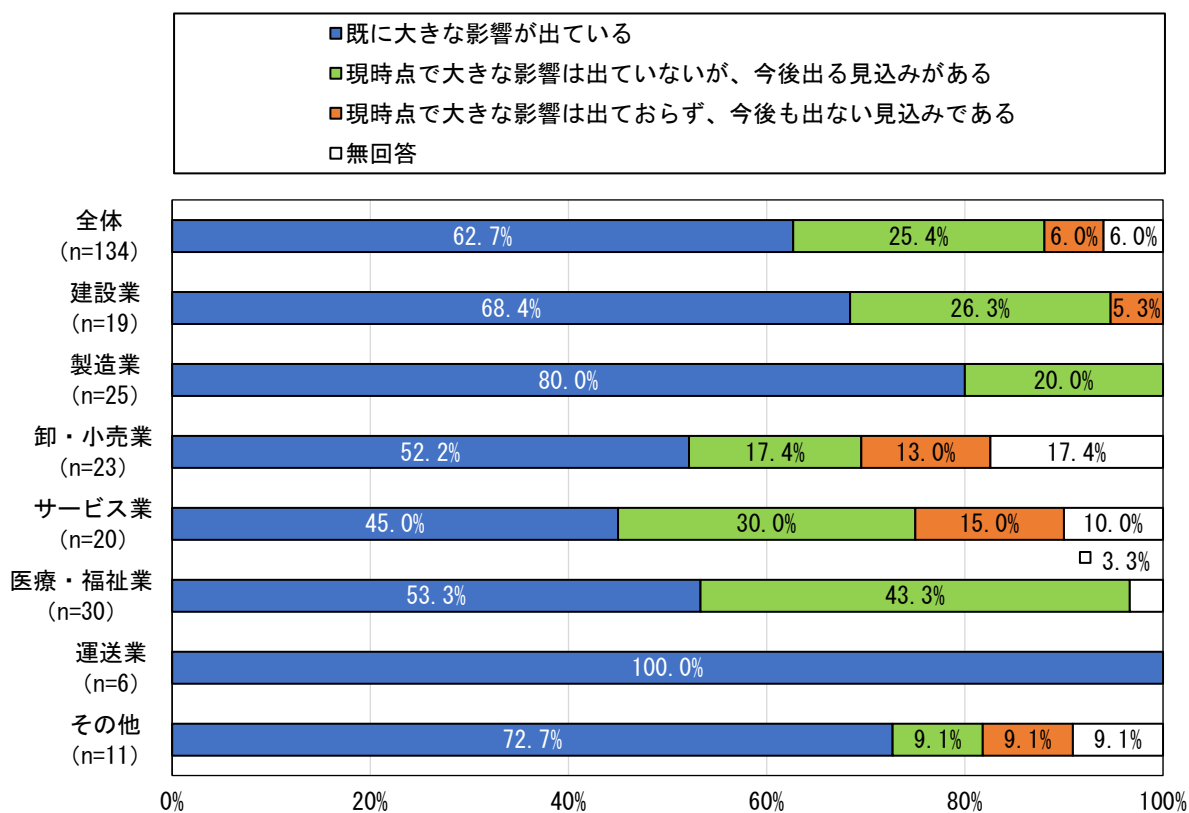
1 1 原油・原材料価格高騰による影響について

【問60】原油・原材料価格高騰により、貴事業所の業績に大きく関わる悪影響が出ていますか。

原油・原材料価格高騰による影響は、全体では「既に大きな影響が出ている」が62.7%で最も高く、「現時点で大きな影響は出ていないが、今後出る見込みがある」と合わせると88.1%を占めている。

業種別にみると、「既に大きな影響が出ている」は運送業が100.0%で最も高く、次いで製造業、その他の業種となっている。

図表 60 原油・原材料価格高騰による影響



※問60の原油・原材料価格高騰で「既に大きな影響が出ている」「現時点で大きな影響は出ていないが、今後出る見込みがある」を選択した事業所が回答

【問 6 1】大きな影響を与える費用は何ですか（または見込まれますか）。☐ 複

大きな影響を与える費用は、「原材料費・資材費」が 95 件で最も多く、次いで「施設の光熱費」「物流費」となっている。

図表 61 大きな影響を与える費用 ☐ 複

	施設の 光熱費	原材料費・ 資材費	物流費	その他	回答数 計
① 建設業	6	16	3	2	27
(n=18)	33.3%	88.9%	16.7%	11.1%	－
② 製造業	17	24	13	0	54
(n=25)	68.0%	96.0%	52.0%	－	－
③ 卸・小売業	11	13	8	0	32
(n=16)	68.8%	81.3%	50.0%	－	－
④ サービス業	12	11	5	1	29
(n=15)	80.0%	73.3%	33.3%	6.7%	－
⑤ 医療・福祉業	25	20	9	0	54
(n=29)	86.2%	69.0%	31.0%	－	－
⑥ 運送業	1	4	2	0	7
(n=6)	16.7%	66.7%	33.3%	－	－
⑦ その他	8	7	4	0	19
(n=9)	88.9%	77.8%	44.4%	－	－
全体	80	95	44	3	222
(n=118)	67.8%	80.5%	37.3%	2.5%	－

大きな影響を与える費用「その他」の主な内容

「重機で使用する燃料代の高騰により工事原価が上昇し、利益が減少する」

1 2 栗山町が実施する制度について

【問 6 2】栗山町が実施する以下の制度を知っていますか。

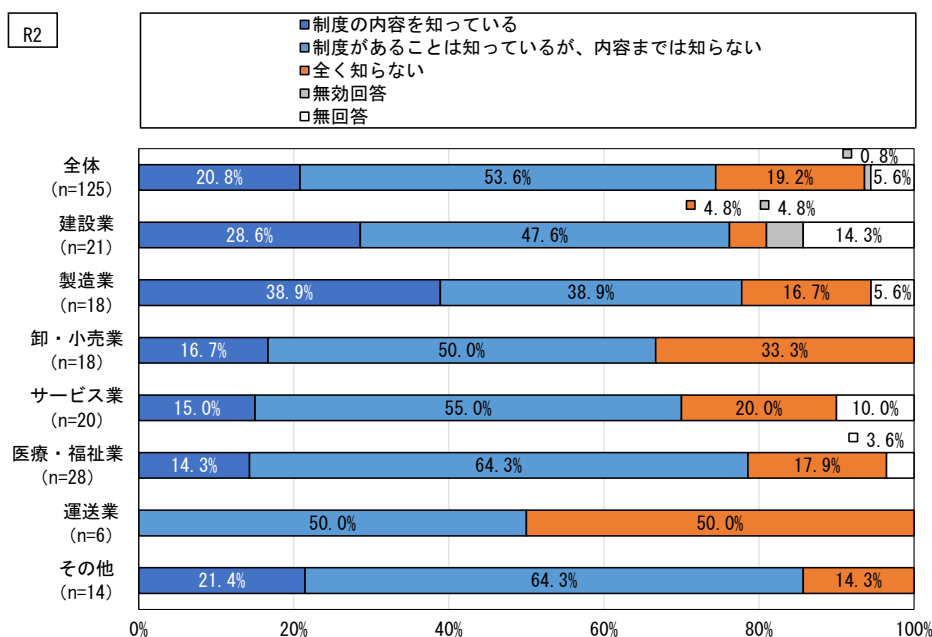
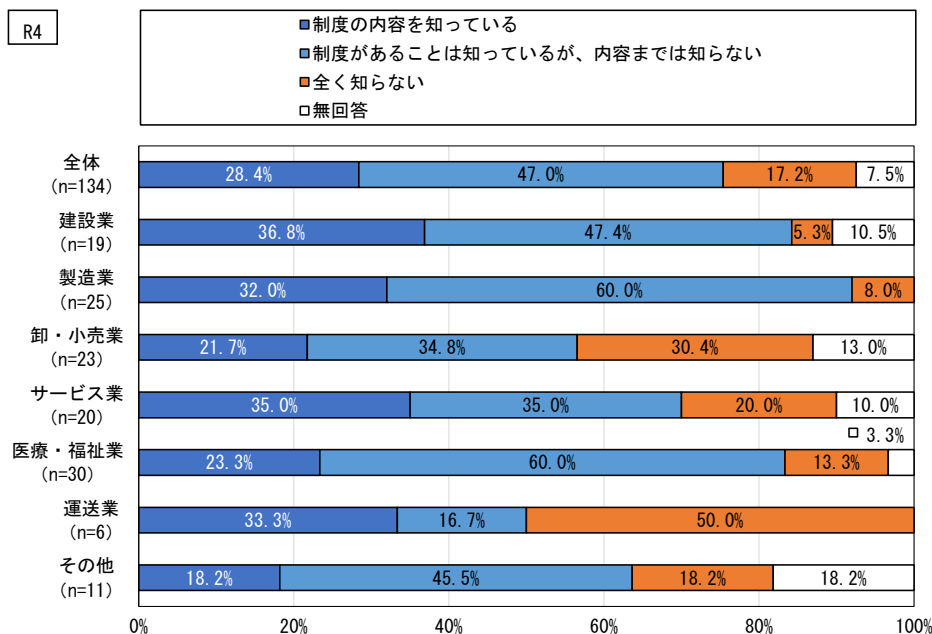
(1) 栗山町若者移住促進助成制度の認知状況

栗山町若者移住促進助成制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 75.4%を占めている。そのうち「制度の内容を知っている」は 28.4%となっている。

業種別にみると、製造業と医療・福祉業は「制度があることは知っているが、内容までは知らない」、運送業は「全く知らない」が全体の割合と比べて高くなっている。

令和 2 年度調査と比較すると、「制度の内容を知っている」が 7.6 ポイント増加し、「全く知らない」が 2.0 ポイント減少している。

図表 62-1 栗山町若者移住促進助成制度の認知状況



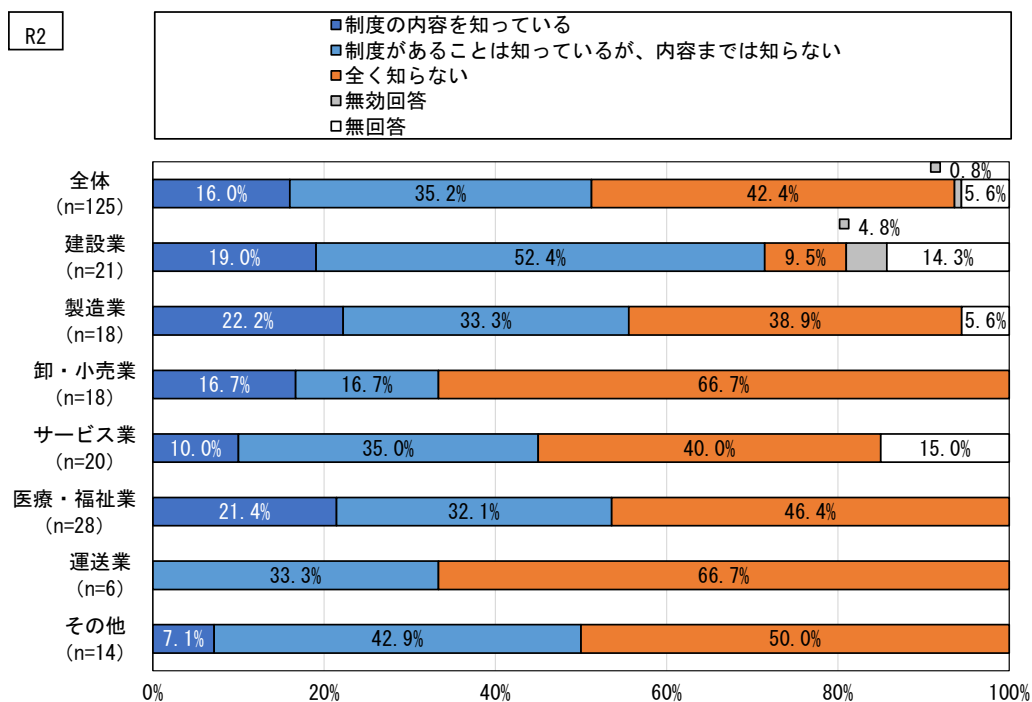
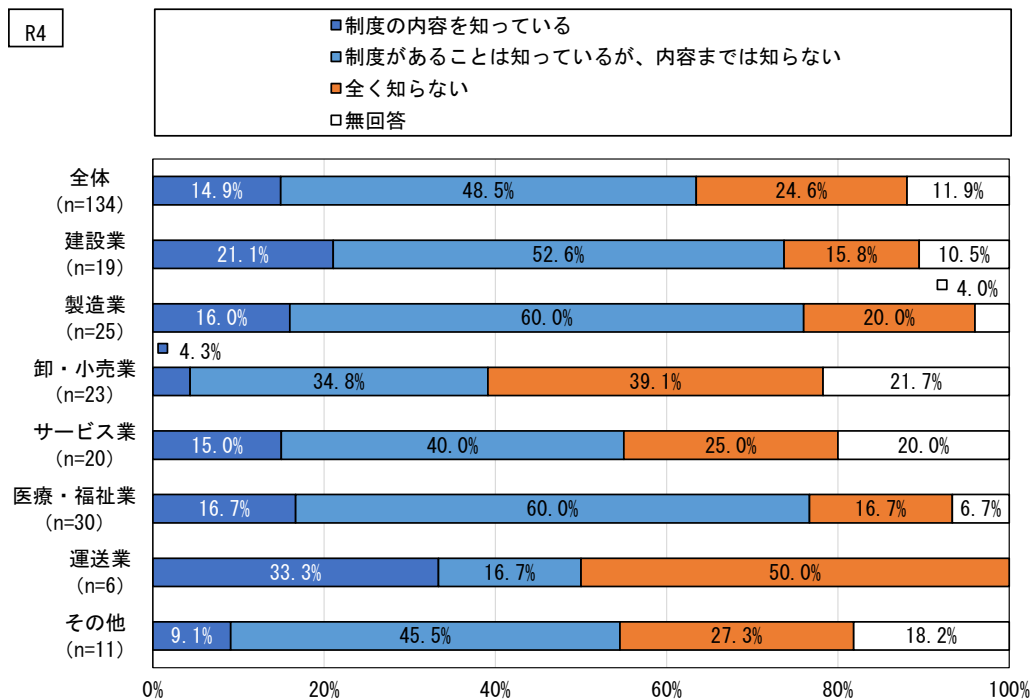
(2) 栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況

栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 63.4%を占めている。そのうち、「制度の内容を知っている」は 14.9%となっている。

業種別にみると、医療・福祉業は「制度があることは知っているが、内容までは知らない」、運送業は「全く知らない」が全体の割合と比べて高くなっている。

令和 2 年度調査と比較すると、全体で「制度があることは知っているが、内容までは知らない」が 13.3 ポイント増加し、「全く知らない」が 17.8 ポイント減少している。

図表 62-2 栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況

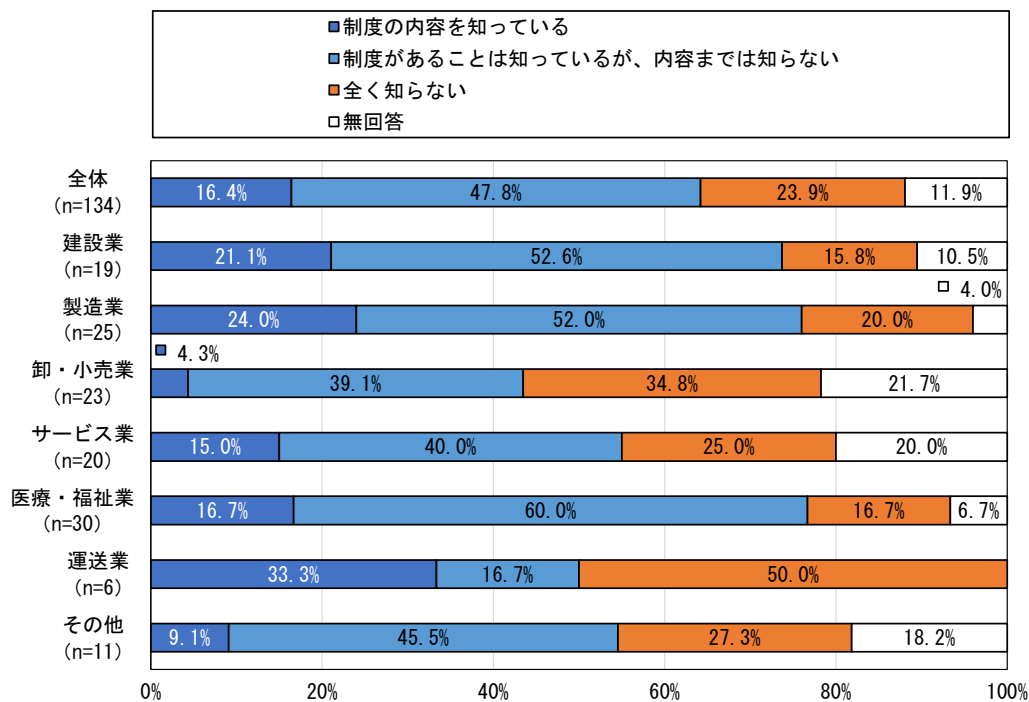


(3) 栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況

栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 64.2%を占めている。そのうち、「制度の内容を知っている」は 16.4%となっている。

業種別にみると、医療・福祉業は「制度があることは知っているが、内容までは知らない」、運送業は「全く知らない」が全体の割合と比べて高くなっている。

図表 62-3 栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況



IV 従業員調査結果

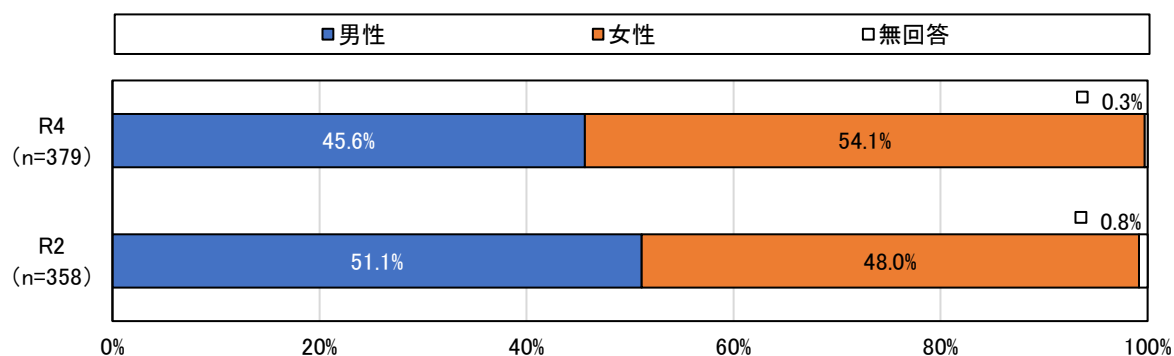
1 あなたご自身について

【問 1】

(1) 性別

性別は、「男性」が 45.6%、「女性」が 54.1%となっている。

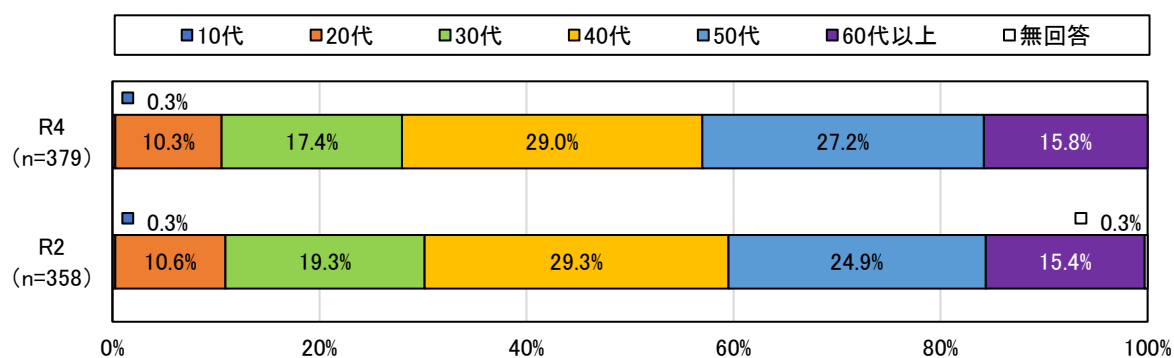
図表 1-1 性別



(2) 年齢

年齢は、「40 代」が 29.0%で最も高く、次いで「50 代」「30 代」となっている。『40 代以上』が全体の 72.0%を占めている。

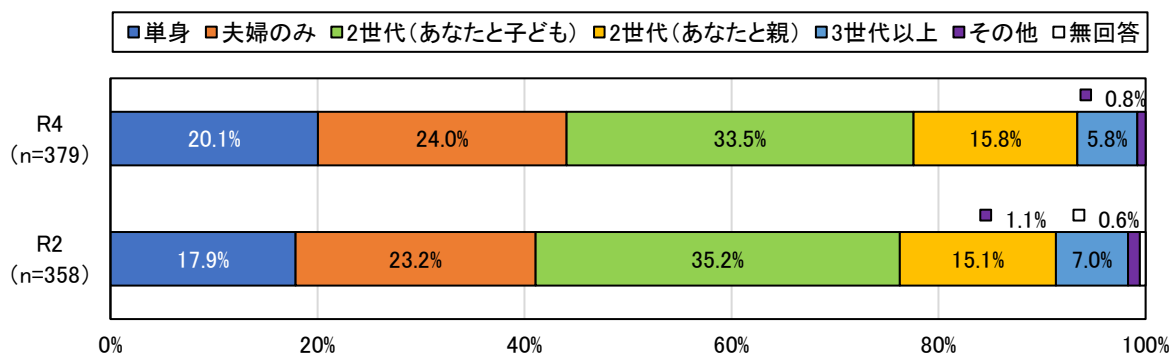
図表 1-2 年齢



(3) 世帯構成

世帯構成は、「2世代（あなたと子ども）」が33.5%で最も高く、次いで「夫婦のみ」「単身」となっており、『2世代（あなたと子ども、あなたと親の合計）』が全体の49.3%を占めている。

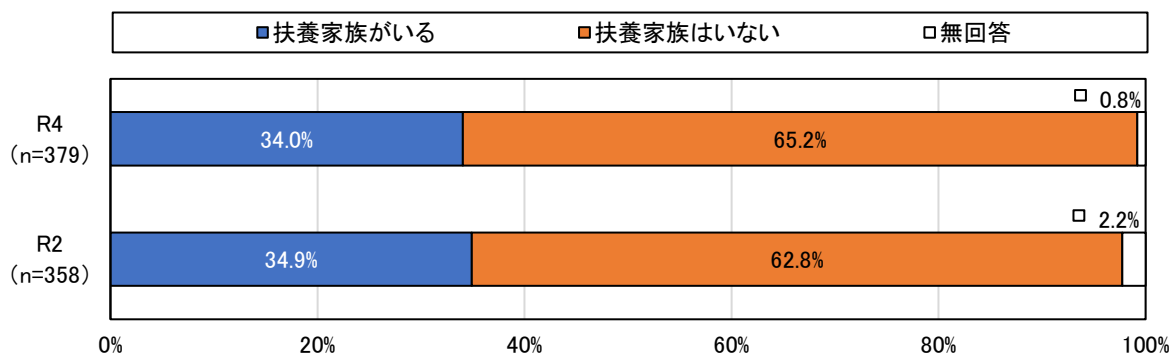
図表 1-3 世帯構成



(4) 扶養の状況

扶養の状況は、「扶養家族はいない」が65.2%を占めている。

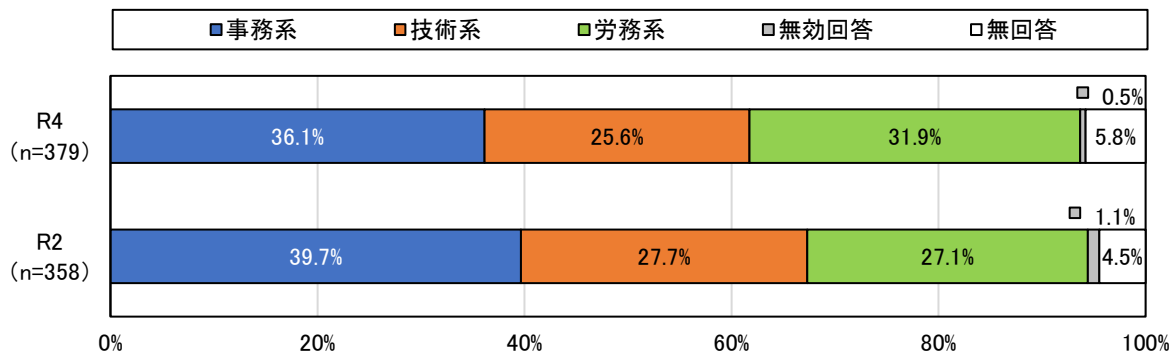
図表 1-4 扶養の状況



(5) 職種

職種は、「事務系」が36.1%で最も高く、次いで「労務系」「技術系」となっている。

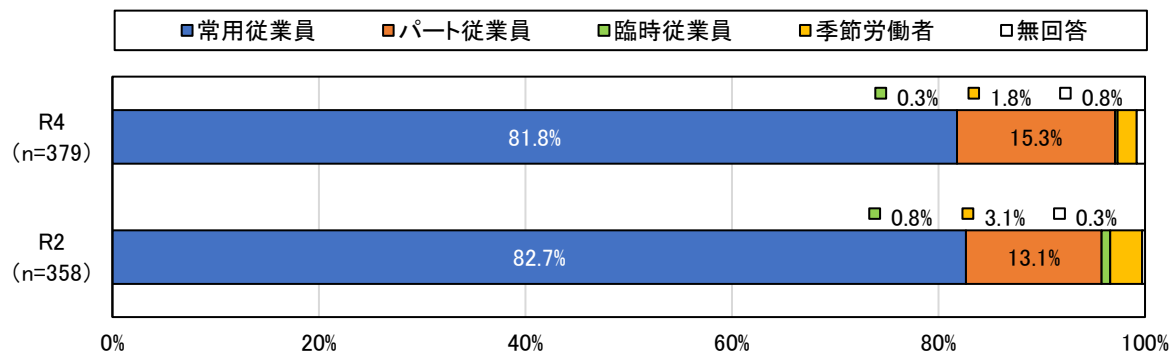
図表 1-5 職種



(6) 就業形態

就業形態は、「常用従業員」が 81.8%を占めており、次いで「パート従業員」となっている。

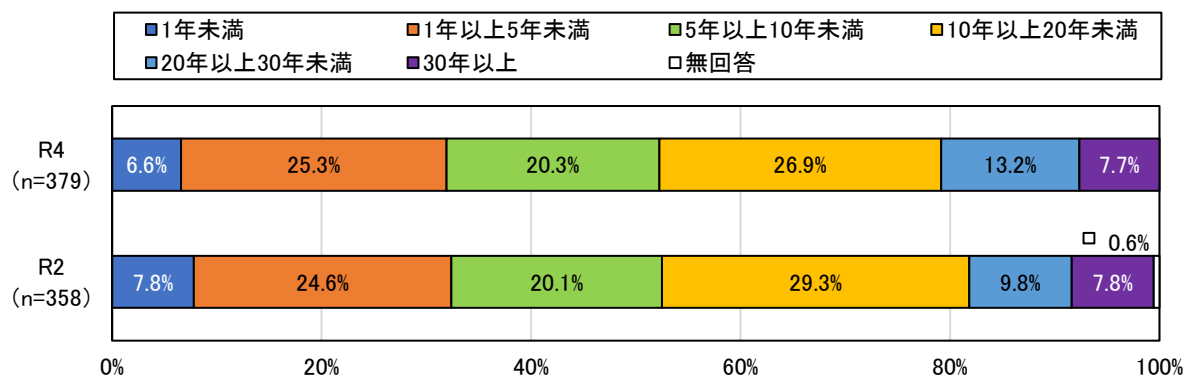
図表 1-6 就業形態



(7) 勤続年数

勤続年数は、「10 年以上 20 年未満」が 26.9%で最も高く、次いで「1 年以上 5 年未満」「5 年以上 10 年未満」となっており、『20 年未満』が全体の 79.1%を占めている。

図表 1-7 勤続年数

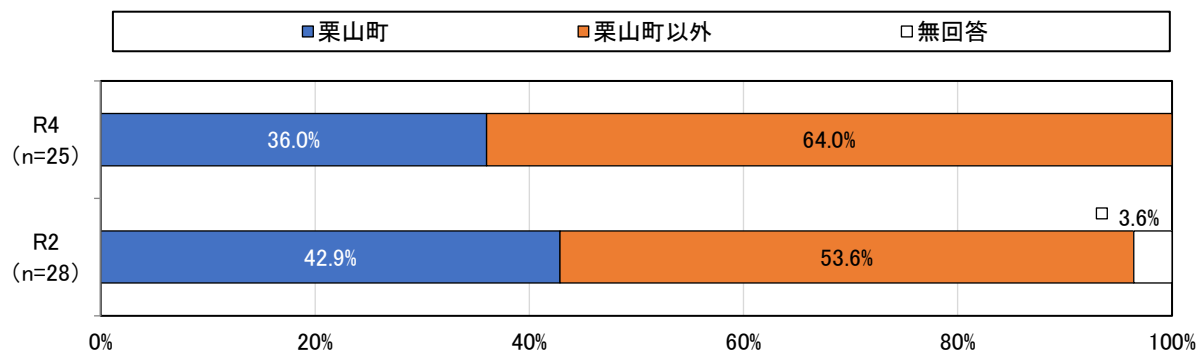


※(8)～(12)は、問1(7)勤続年数で「1年未満」と答えた方が回答

(8) 出身地

出身地は、「栗山町」が36.0%、「栗山町以外」が64.0%となっている。

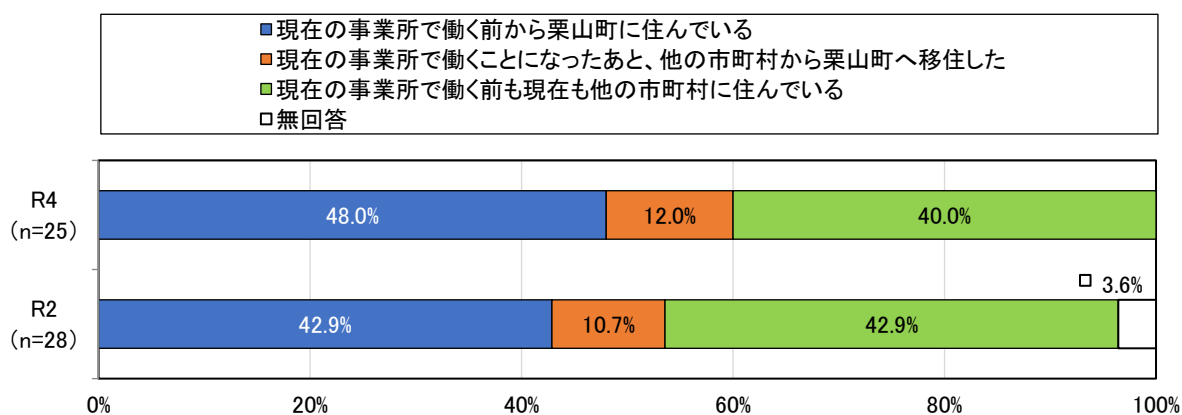
図表 1-8 出身地



(9) 居住地

居住地は、『栗山町に住んでいる（「現在の事業所で働く前から栗山町に住んでいる」と「現在の事業所で働くことになったあと、他の市町村から栗山町へ移住した」の合計）』が60.0%、「現在の事業所で働く前も現在も他の市町村に住んでいる」が40.0%となっている。

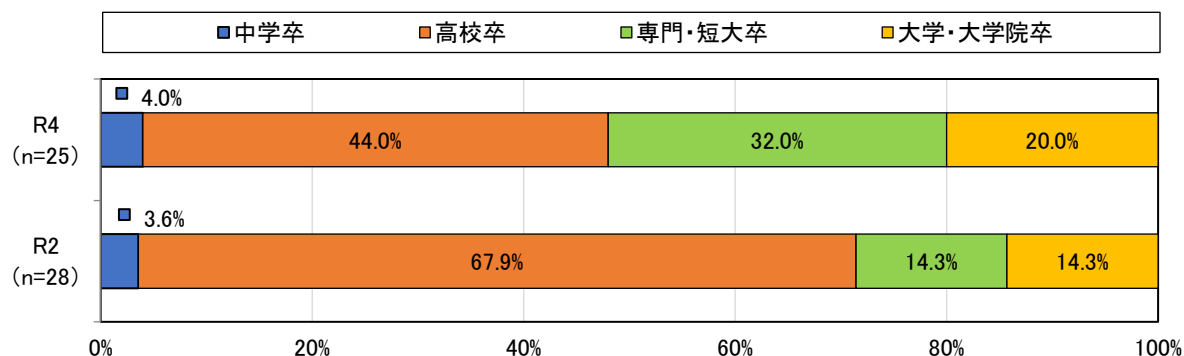
図表 1-9 居住地



(10) 学歴

学歴は、「高校卒」が44.0%で最も高く、次いで、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」となっている。

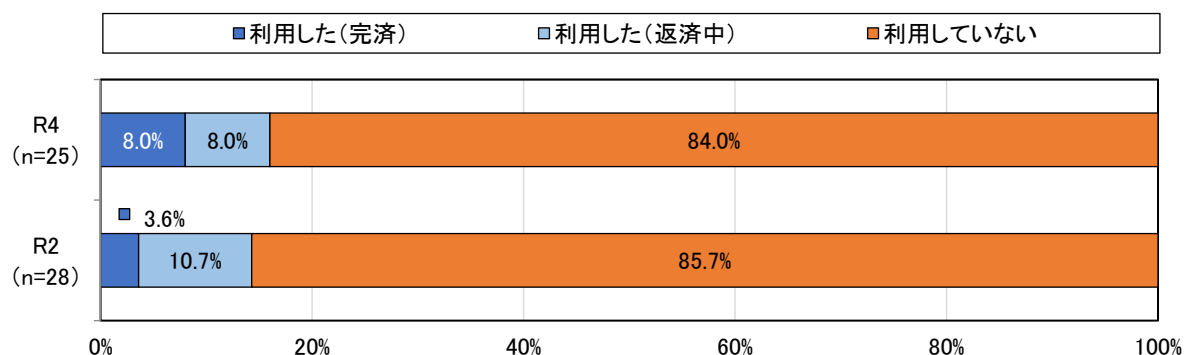
図表 1-10 学歴



(11) 奨学金の利用有無

奨学金の利用有無は、「利用していない」が84.0%を占めている。

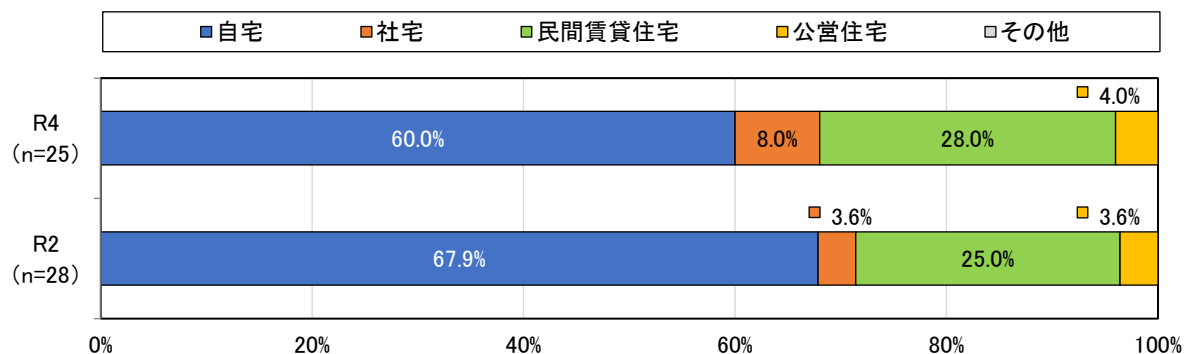
図表 1-11 奨学金の利用有無



(12) 住まい

住まいは、「自宅」が60.0%で最も高く、次いで「民間賃貸住宅」となっている。

図表 1-12 住まい

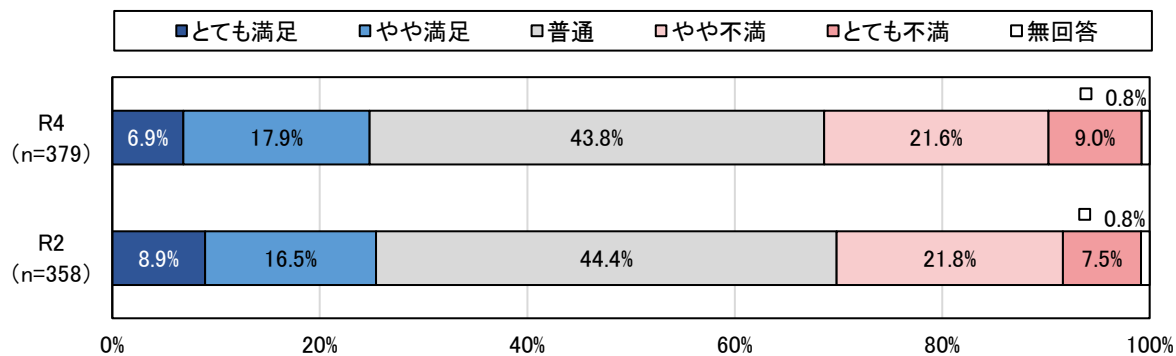


2 現在の収入・手当について

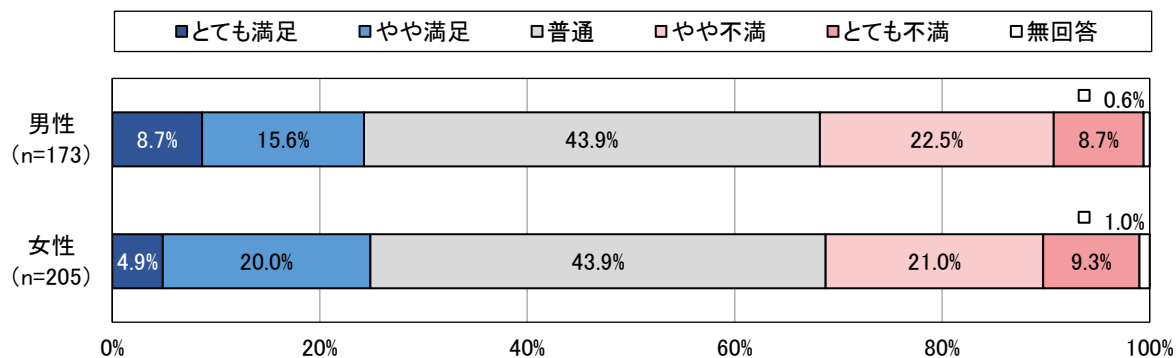
【問2】現在の収入（基本給）について満足していますか。

現在の収入（基本給）の満足度は、「普通」が全体の43.8%で最も高くなっている。

図表 2-1 現在の収入（基本給）の満足度



図表 2-2 現在の収入（基本給）の満足度【性別】

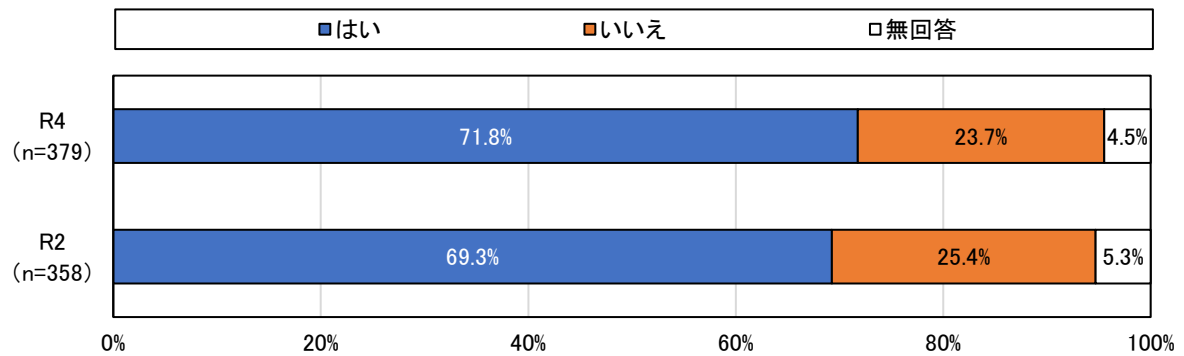


【問3】各種手当は十分に支給されていると思いますか。

各種手当は十分に支給されていると思うかについて、「はい」が71.8%を占めている。

各種手当が十分に支給されていると思わない理由は、手当制度が無いことや、全体的または一部手当が不足していることなどがみられる。

図表 3 各種手当の支給



各種手当が十分に支給されていると思わない主な理由

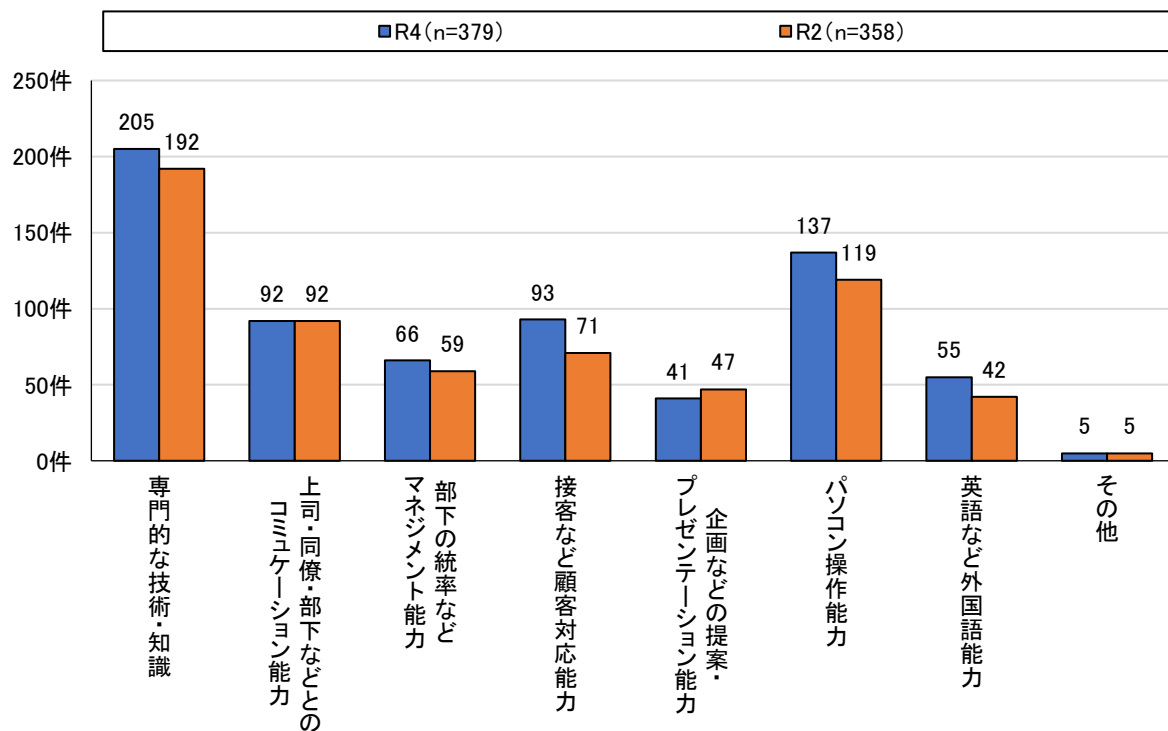
「手当制度が無い又は全体的に不足している」「燃料手当、寒冷地手当が不足している」
「住宅手当が不足している」「残業・時間外手当が不足している」
「通勤手当が不足している」「賞与が不足している」
「家族手当・扶養手当が不足している」

3 スキルアップについて

【問4】どのようなスキルを向上させたい（身につけたい）と思いますか。 複

向上させたい（身につけたい）と思うスキルは、「専門的な技術・知識」が205件で最も多く、次いで「パソコン操作能力」「接客など顧客対応能力」「上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力」となっている。

図表 4 向上させたい（身につけたい）と思うスキル 複

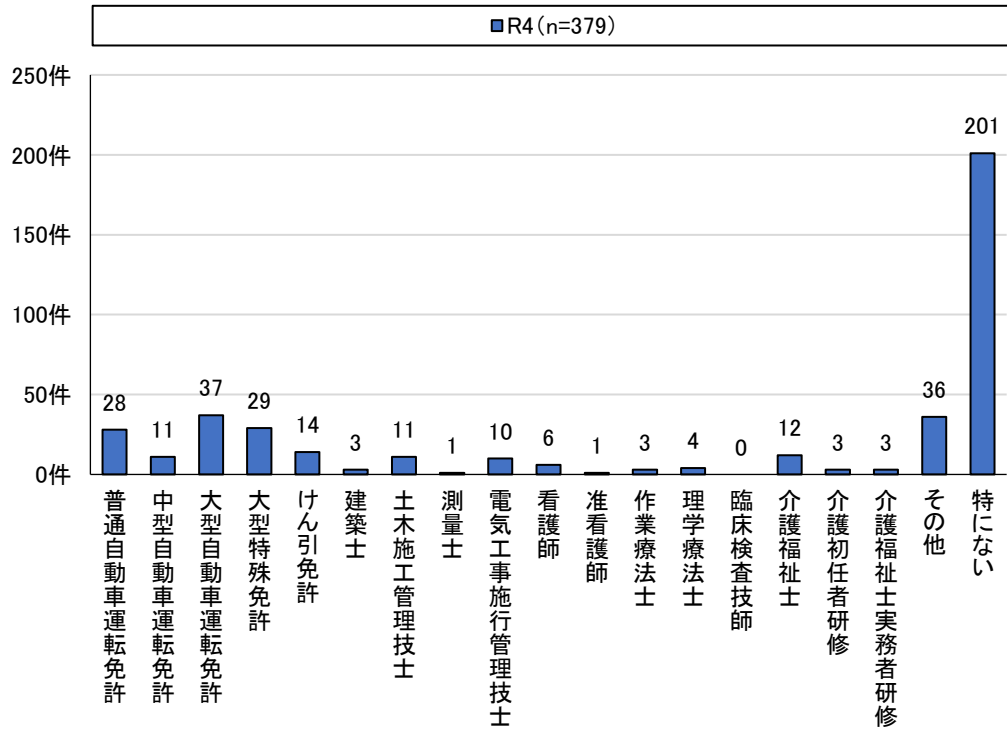


【問5】どのような免許・資格を取得したいと思いますか。複

取得したい免許・資格は、「特にない」が201人で最も多くなっている。

取得したいと回答があった免許・資格のなかでは、「大型自動車運転免許」が37件で最も多く、次いで「大型特殊免許」「普通自動車運転免許」となっている。

図表 5 取得したい免許・資格 複



取得したい免許・資格「その他」の主な内容	
運輸・通信関係	「フォークリフト」「ドローン操縦士」
製造関連技能	「危険物取扱者」
医療・保健・衛生・ 社会福祉	「ケアマネジャー」「心理士」「カウンセラー」 「保育士」「衛生管理者」「薬剤師」「手話」 「介護支援専門員」「認知症ケア専門士」 「リンパ浮腫セラピスト」「サービス管理責任者」
事務処理関係	「簿記」「運行管理者」「社会保険労務士」 「税理士」「司法書士」「行政書士」 「宅地建物取引士」「医療事務」 「ファイナンシャルプランナー」 「パソコン技能検定」「リトミック指導者」 「認定アウトドアガイド」「ツリーイング」 「英語・外国語」
営業・販売・ サービス・保安関係	「登録販売者」「庭師」

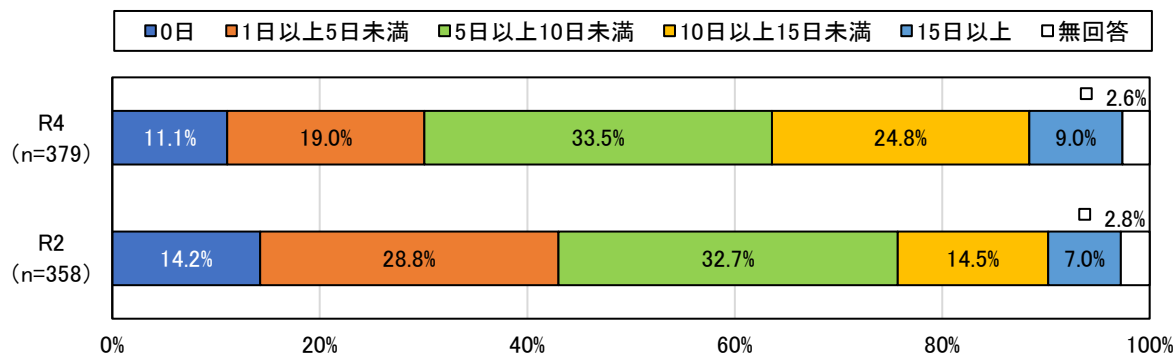
4 休業・休暇について

【問 6】最近 1 年間の有給休暇の取得日数をお答えください。

最近 1 年間の有給休暇の取得日数は、「5 日以上 10 日未満」が 33.5%で最も高く、次いで「10 日以上 15 日未満」「1 日以上 5 日未満」となっている。

令和 2 年度と比較すると、『10 日以上』が 12.3 ポイント増加し、『5 日未満』が 12.9 ポイント減少している。

図表 6 最近 1 年間の有給休暇の取得日数

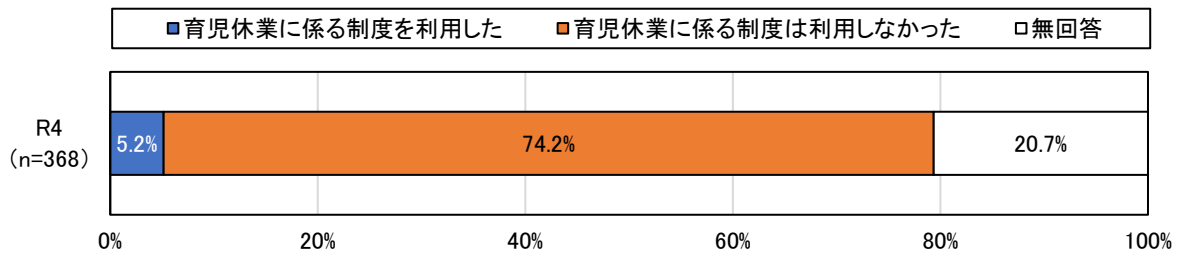


※問7～問11は問(6)で「常用従業員」「パート従業員」を選択した方が回答

【問7】あなたは、ご自身または配偶者の出産（過去10年間（平成24年4月1日～令和4年3月31日））にあたり、育児休業に係る制度は利用しましたか。

育児休業に係る制度の利用有無は、「育児休業に係る制度は利用しなかった」が74.2%を占めている。

図表 7 育児休業制度の利用有無

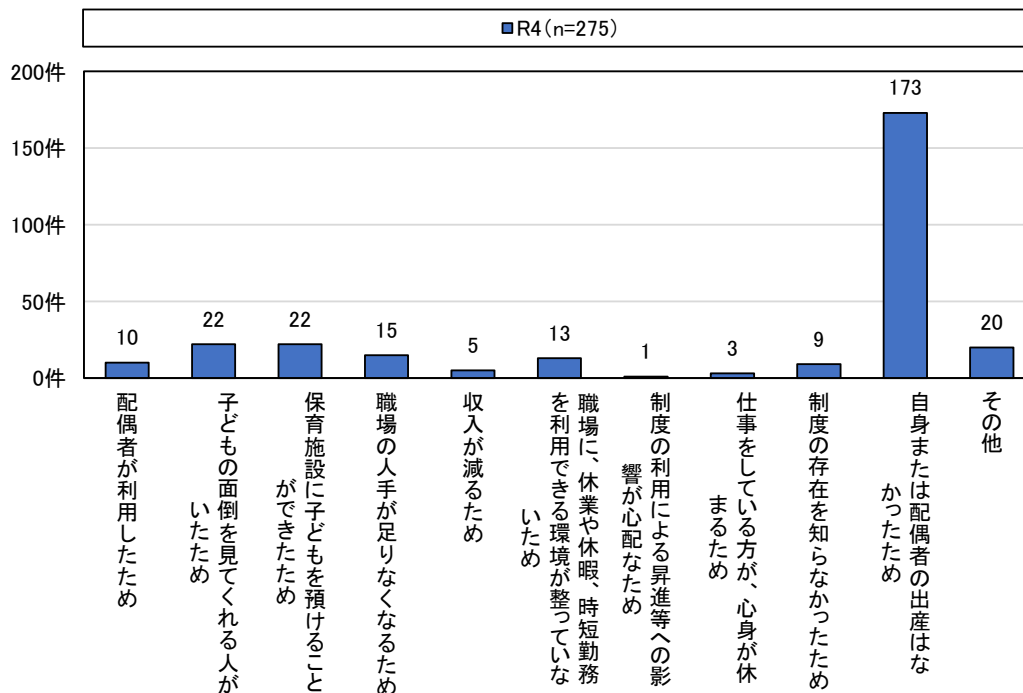


※問7で「育児休業に係る制度は利用しなかった」を選択した方が回答

【問8】育児休業に係る制度を利用しなかった理由は何ですか。【複】

育児休業に係る制度を利用しなかった理由は、「自身または配偶者の出産はなかったため」が173件で最も多く、次いで「子どもの面倒を見てくれる人がいたため」と「保育施設に子どもを預けることができたため」となっている。

図表 8 育児休業に係る制度を利用しなかった理由 【複】



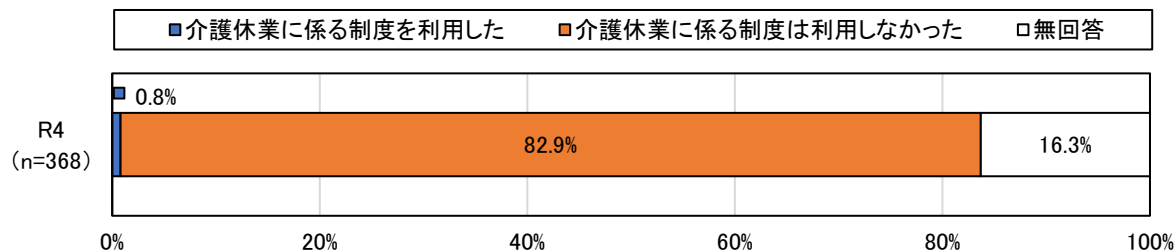
育児休業に係る制度を利用しなかった理由「その他」の主な内容

「出産時点では就労していない」

【問 9】あなたは、ご家族の介護（過去 10 年（平成 24 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日））にあたり、介護休業に係る制度は利用しましたか。

介護休業制度の利用有無は、「介護休業に係る制度は利用しなかった」が 82.9%を占めている。

図表 9 介護休業制度の利用有無

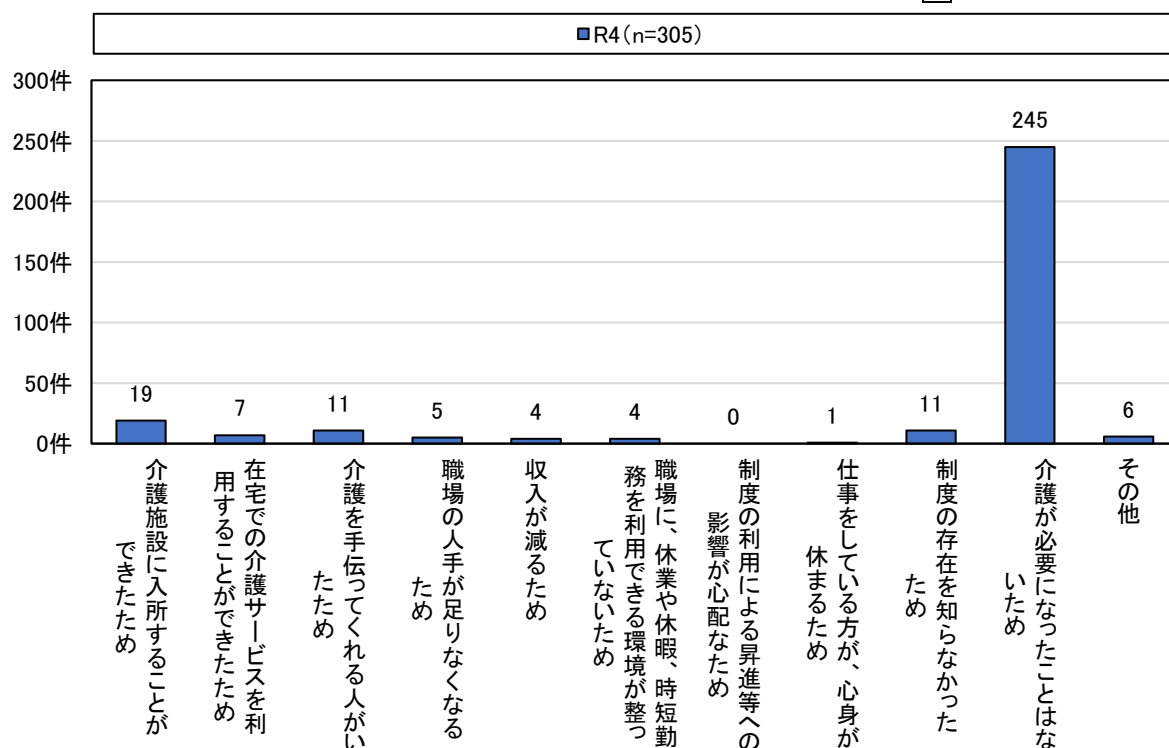


※問9で「介護休業に係る制度は利用しなかった」を選択した方が回答

【問 10】介護休業に係る制度を利用しなかった理由は何ですか。 複

介護休業に係る制度を利用しなかった理由は、「介護が必要になったことはないため」が 245 件で最も多く、次いで「介護施設に入所することができたため」「介護を手伝ってくれる人がいたため」と「制度の存在を知らなかったため」となっている。

図表 10 介護休業に係る制度を利用しなかった理由 複



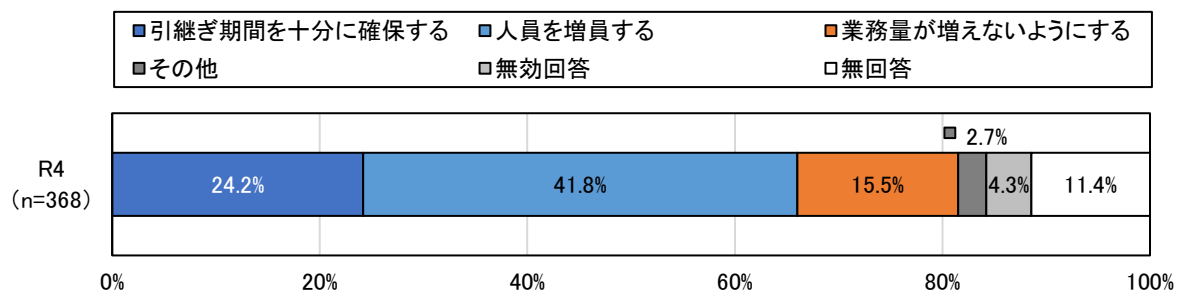
介護休業に係る制度を利用しなかった理由「その他」の主な内容

「有休や所定休日で間に合ったため」「制度の範囲外だったため」

【問 1 1】職場で周りの方が育児休業・介護休業を取得するとなった場合、どのようなサポートがあれば良いと思いますか。

職場で周りの方が育児休業・介護休業を取得するとなった場合にありと良いサポートは、「人員を増員する」が41.8%で最も高く、次いで「引継ぎ期間を十分に確保する」「業務量が増えないようにする」となっている。

図表 11 育児休業・介護休業を取得する場合にありと良いサポート



育児休業・介護休業を取得する場合にありと良いサポート「その他」の主な内容

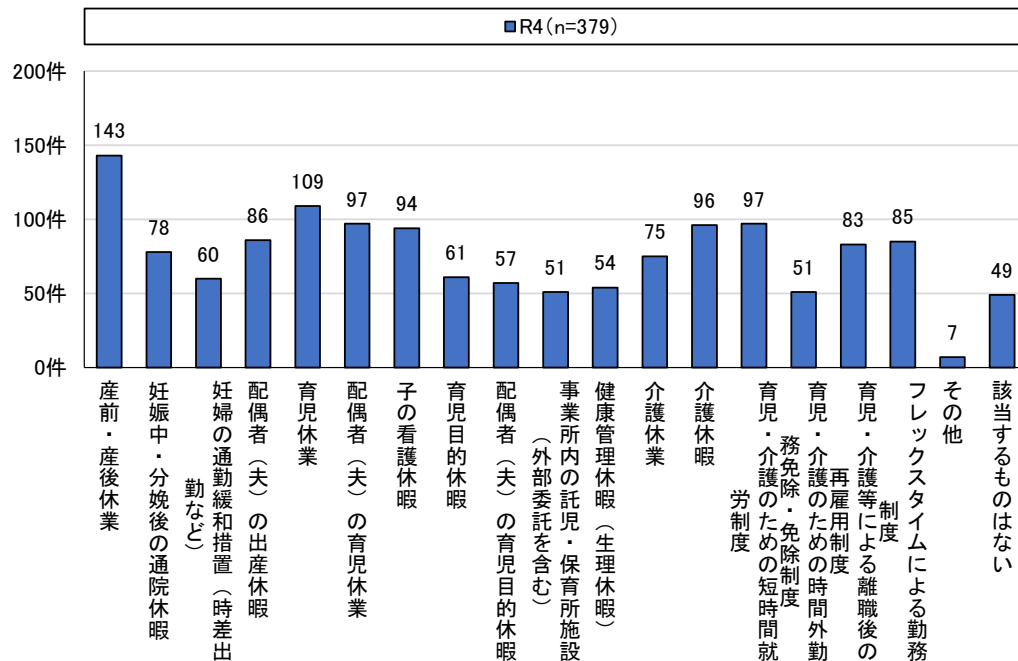
「休業しやすい環境」「行政等からの会社へのサポート」「周囲の理解」
「職場復帰への支援」

5 その他について

【問 1 2】あなたは、男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、どのような制度の充実が必要だと思いますか。複

男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、必要だと思う制度は、「産前・産後休業」が143件で最も多く、次いで「育児休業」「配偶者（夫）の育児休業」と「育児・介護のための短時間就労制度」「介護休暇」となっている。

図表 12 男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、必要だと思う制度 複



男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、必要だと思う制度

「その他」の主な内容

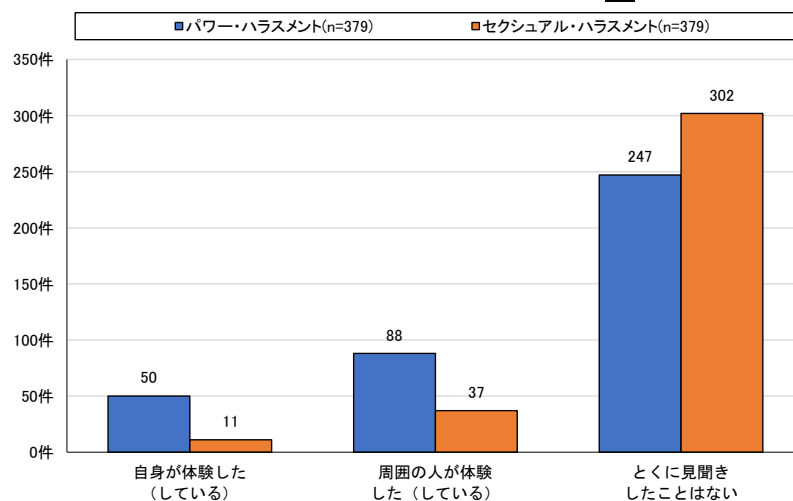
「病児保育制度」「利用しやすい休暇制度」「理解促進のための制度」
「休業をカバーする従業員が評価される制度」「子育て終了後の雇用制度」
「ホームページの改善」

【問 13】あなたは、職場でのハラスメントについて、ご自身が体験または見聞きしたりしたことはありますか。複

職場でのハラスメントについて、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントともに「とくに見聞きしたことはない」が最も多く、次いで「周囲の人が体験した（している）」となっている。

また、2つのハラスメントを比較すると、「自身が体験した（している）」「周囲の人が体験した（している）」ともに、パワー・ハラスメントがセクシュアル・ハラスメントより多くなっている。

図表 13 職場でのハラスメント 複



<パワー・ハラスメント・性別>

回答	自身が体験した（している）		周囲の人が体験した（している）		とくに見聞きしたことはない	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 男性(n=173)	15	8.7%	38	22.0%	119	68.8%
② 女性(n=205)	35	17.1%	49	23.9%	128	62.4%
回答数計	50	-	88	-	247	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-

<セクシュアル・ハラスメント・性別>

回答	自身が体験した（している）		周囲の人が体験した（している）		とくに見聞きしたことはない	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 男性(n=173)	1	0.6%	16	9.2%	147	85.0%
② 女性(n=205)	10	4.9%	21	10.2%	154	75.1%
回答数計	11	-	37	-	302	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-

IV 従業員調査結果

<パワー・ハラスメント・年代別>

回答	自身が体験した (している)		周囲の人が体験 した(している)		とくに見聞き したことはない	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 10代(n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
② 20代(n=39)	5	12.8%	9	23.1%	26	66.7%
③ 30代(n=66)	9	13.6%	15	22.7%	42	63.6%
④ 40代(n=110)	14	12.7%	19	17.3%	77	70.0%
⑤ 50代(n=103)	13	12.6%	33	32.0%	61	59.2%
⑥ 60代以上(n=60)	9	15.0%	12	20.0%	40	66.7%
回答数計	50	-	88	-	247	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-

<セクシャル・ハラスメント・年代別>

回答	自身が体験した (している)		周囲の人が体験 した(している)		とくに見聞き したことはない	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 10代(n=1)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
② 20代(n=39)	1	2.6%	4	10.3%	34	87.2%
③ 30代(n=66)	4	6.1%	7	10.6%	49	74.2%
④ 40代(n=110)	4	3.6%	11	10.0%	91	82.7%
⑤ 50代(n=103)	2	1.9%	13	12.6%	78	75.7%
⑥ 60代以上(n=60)	0	0.0%	2	3.3%	49	81.7%
回答数計	11	-	37	-	302	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-

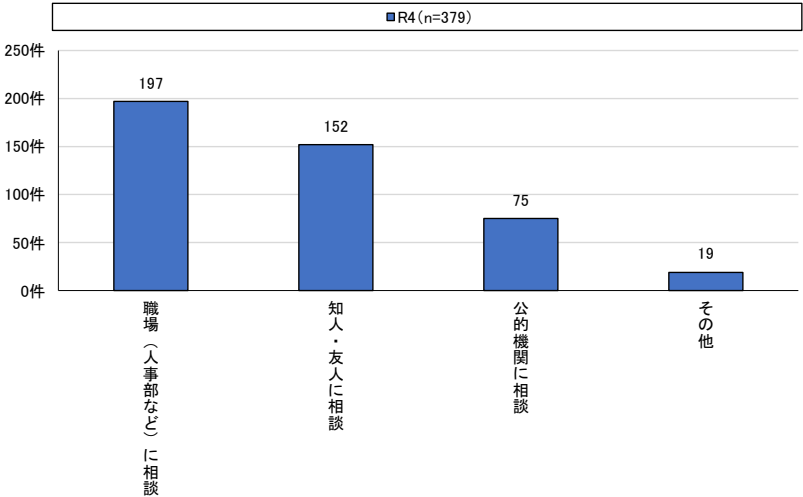
【問 14】あなたは、職場におけるハラスメントがあった場合、どこに相談しますか。【複】

職場にハラスメントがあった場合の相談先は、「職場（人事部など）に相談」が 197 件で最も多く、次いで「知人・友人に相談」「公的機関に相談」となっている。

性別にみると、女性は「知人・友人に相談」の割合が、男性に比べて高くなっている。

年代別にみると、20 代と 30 代は「知人・友人に相談」の割合が、他の年代と比べて高くなっている。

図表 14 職場でハラスメントがあった場合の相談先 【複】



<性別>

回答	職場（人事部など）に相談		知人・友人に相談		公的機関に相談		その他	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 男性(n=173)	91	52.6%	50	28.9%	41	23.7%	8	4.6%
② 女性(n=205)	105	51.2%	102	49.8%	34	16.6%	11	5.4%
回答数計	197	-	152	-	75	-	19	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-	379	-

<年代別>

回答	職場（人事部など）に相談		知人・友人に相談		公的機関に相談		その他	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
① 10代(n=1)	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
② 20代(n=39)	20	51.3%	25	64.1%	9	23.1%	0	0.0%
③ 30代(n=66)	33	50.0%	33	50.0%	17	25.8%	4	6.1%
④ 40代(n=110)	63	57.3%	37	33.6%	20	18.2%	5	4.5%
⑤ 50代(n=103)	55	53.4%	33	32.0%	20	19.4%	8	7.8%
⑥ 60代以上(n=60)	26	43.3%	23	38.3%	9	15.0%	2	3.3%
回答数計	197	-	152	-	75	-	19	-
回答者数計	379	-	379	-	379	-	379	-

職場でハラスメントがあった場合の相談先「その他」の主な内容

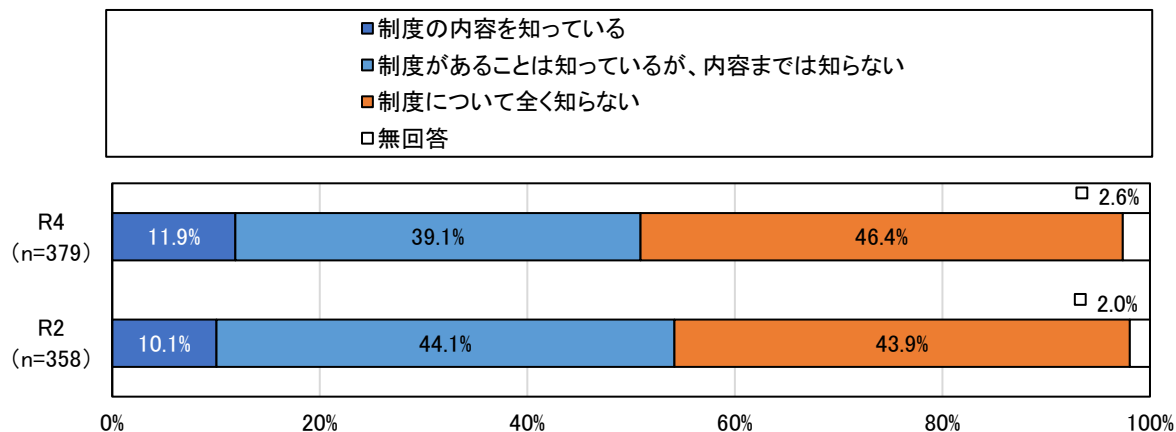
「相談しない（できない）」「相談先がない」「家族（夫・母など）」

【問 15】あなたは、栗山町が実施する以下の制度を知っていますか。

(1) 栗山町若者移住促進助成制度の認知状況

栗山町若者移住促進助成制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 51.0%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 11.9%となっている。

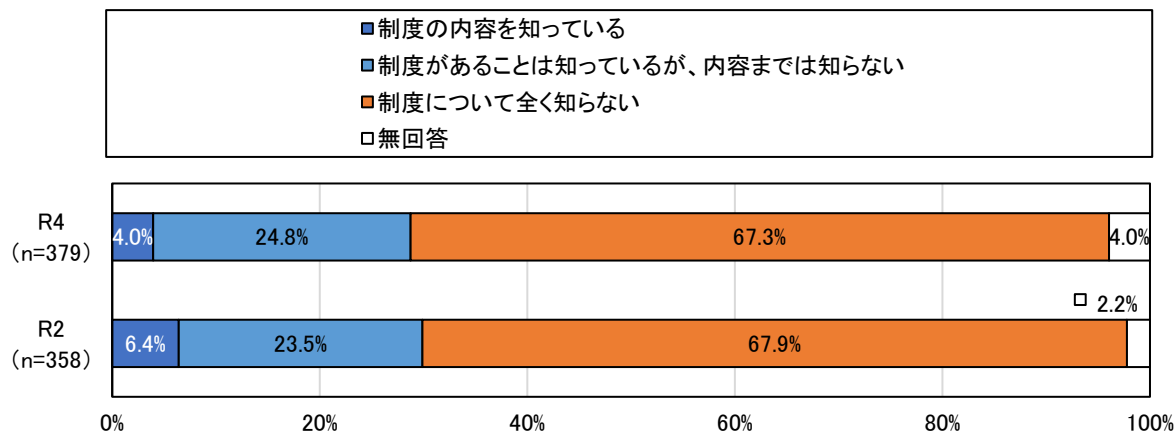
図表 15-1 栗山町若者移住促進助成制度の認知状況



(2) 栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況

栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 28.8%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 4.0%となっている。

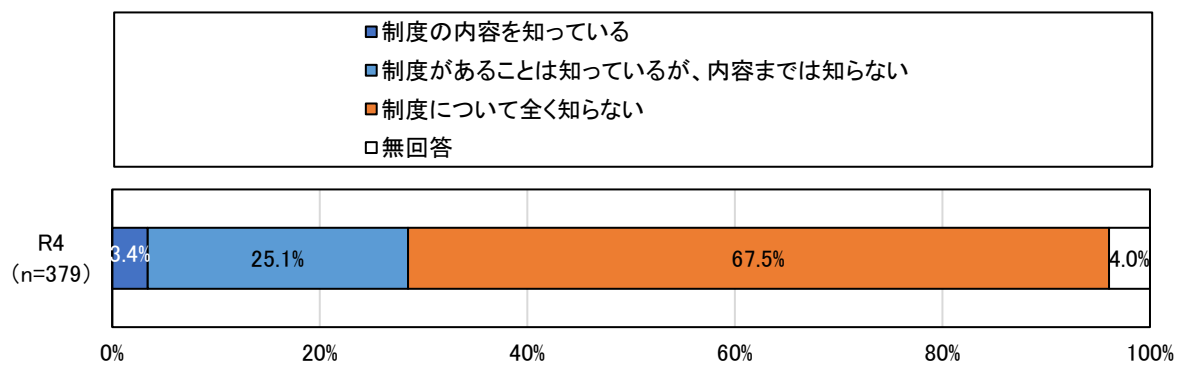
図表 15-2 栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度の認知状況



(3) 栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況

栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況は、『知っている（「制度の内容を知っている」と「制度があることは知っているが、内容までは知らない」の合計）』が 28.5%で、そのうち「制度の内容を知っている」は 3.4%となっている。

図表 15-3 栗山町 UIJ ターン移住支援金制度の認知状況



V 資料編

1 事業所調査票・制度等概要資料

帳票番号

令和4年度栗山町雇用労働実態調査【事業所調査】

《 回 答 要 領 》

1. 各質問について、可能な範囲でご回答ください。
2. 回答は、**令和4年10月1日現在**の状況をご記入ください。
3. 職種を「パート従業員」、「臨時従業員」、「季節労働者」と指定している質問以外は、すべて常用従業員（役員を除く）についてご回答ください。
4. 選択式の質問は、該当する数字を○で囲んでください。
5. 人数、金額等の欄がある質問は、具体的な数字を直接ご記入ください。

1. 貴事業所について

【問1】主な業種についてお答えください。（あてはまるもの1つに）

- ①建設業 ②製造業 ③卸・小売業 ④サービス業 ⑤医療・福祉業 ⑥運送業
⑦その他（ ）

【問2】昨年と比較した現在の業況についてお答えください。（あてはまるもの1つに）

- ①昨年よりも良い（増収） ②ほぼ昨年並み（横ばい） ③昨年よりも悪い（減収）

【問3】従業員数について、該当する箇所へ人数をご記入ください。

	年代・性別											
	10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
常用従業員												
うち町外居住者												
パート従業員(※1)												
うち町外居住者												
臨時従業員												
うち町外居住者												
季節労働者(※2)												
うち町外居住者												

※1:1日、1週間、1ヶ月の所定労働時間が、同一職場同一業務の正規従業員に比べ相当程度短いもの。

※2:季節的な労働需要に対し、又は季節的な余剰を利用して一定期間を定め就労するもの。

【問4】管理職等の人数についてお答えください。

(管理職とは、正規雇用のうち、配下の従業員を指揮・監督する立場にある役職、課長職以上などを言います。)

※該当する方がいない場合は欄内に「0(ゼロ)」を記入

	管理職		③係長相当職
	①部長以上相当職	②課長相当職	
(1) 男性	人	人	人
(2) 女性	人	人	人

2. 常用従業員の採用・退職について

【問5】最近1年間の採用者はいますか。(複数回答可)

- ①新規学卒採用者がいる ②中途採用者がいる
 ③いない
 ⇒ ア. 募集していない イ. 募集したが応募者なし ウ. 応募はあったが採用に至らなかった
 エ. その他 ()

※問5で「①新規学卒採用者がいる」を選択した事業者にお尋ねします。

【問6】新規学卒採用者について、該当の箇所へ人数をご記入ください(※居住地は採用時)。

	中卒		高卒 (うち栗山高卒)		短大・専門卒		大学・大学院卒	
	男	女	男	女	男	女	男	女
新規採用者			()	()				
うち 町外居住者			()	()				

※問5で「②中途採用者がいる」を選択した事業者にお尋ねします。

【問7】中途採用者について、該当の箇所へ人数をご記入ください(※居住地は採用時)。

	年代・性別												うち パート従業員 臨時従業員 季節労働者 から採用	
	10代		20代		30代		40代		50代		60代			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
中途採用者														
うち 町外居住者														

【問 8】 求人方法についてお答えください。（複数回答可）

- ①公共職業安定所（ハローワーク） ②民間の人材紹介業者等（広告掲載を含む）
 ③企業独自の方法（説明会や WEB 等） ④公的な就労支援事業を活用
 ⑤知人・従業員の紹介
 ⑥その他（_____）

【問 9】 今後の常用従業員の雇用方針についてお答えください。（あてはまるもの 1 つに）

- ①増員したい ⇒ 予定数（_____）人 ②現状維持
 ③減員したい ⇒ 予定数（_____）人 ④パート等に移行したい

【問 10】 希望する人材の職種についてお答えください。（複数回答可）

- ①管理職 ②専門・技術職（_____）
 ③事務職 ④営業職 ⑤販売・サービス職 ⑥製造・建設・労務職

【問 11】 最近 1 年間の退職者数についてお答えください。

（_____）人 うち、採用から 3 年以内の新規学卒者（_____）人

【問 12】 常用従業員の平均勤続年数の状況についてお答えください。（あてはまるもの 1 つに○）

- ①男性の方が、平均勤続年数が長い ②女性の方が、平均勤続年数が長い
 ③平均勤続年数は、男女間であまり差がない

3. 常用従業員の労働環境について

【問 13】 所定労働時間（1 日・1 週間）についてお答えください。（あてはまるもの 1 つに）

※始業時から就業時までの決められている時間から休憩時間を差し引いた時間

- 1 日の所定労働時間 ⇒ ①8 時間未満 ②8 時間 ③8 時間超
 ■ 1 週間の所定労働時間 ⇒ ①40 時間未満 ②40 時間 ③40 時間超

【問 14】 最近 1 年間の従業員 1 人あたりの年次有給休暇の平均付与日数および平均取得日数についてお答えください。（あてはまるもの 1 つに）

- 平均付与日数（繰越分を除く）⇒ ①0 日 ②10 日未満 ③10 日以上 20 日以下
 ■ 平均取得日数 ⇒ ①0 日 ②10 日未満 ③10 日以上 20 日未満 ④20 日以上

【問 15】 週休 2 日制を実施していますか。（あてはまるもの 1 つに）

- ①実施している ②実施していないが、検討中である ③実施しておらず、実施する予定もない

4. 常用従業員の賃金・諸手当について

【問 16】 初任給（新規学卒採用時）についてお答えください。

	中学卒	高校卒	短大卒・専門卒	大学卒・大学院卒
男	円	円	円	円
女	円	円	円	円

【問 17】 常用従業員全体の平均の基本給についてお答えください。

男	円	女	円
---	---	---	---

【問 18】賃金の引き上げの状況についてお答えください。(あてはまるもの1つに)

- ①定期昇給のみ ②ベースアップのみ ③変わらない ④引き下げた
⑤その他（ ）

【問 19】 昨年の1人あたりの平均賞与額についてお答えください。

※該当しない項目は欄内に「0」を記入

1人あたり平均賞与額	夏季	年末	年度末
	円	円	円

【問 20】 以下の手当はありますか。

(1) 家族・扶養手当はありますか。(あてはまるもの1つに)

- ①ある ⇒ 1人あたりの平均額 (_____ 円)
②ない

(2) 住宅手当はありますか。

- ①ある ⇒ 支給基準・金額 ア. 持ち家（ ）円 イ. 借家（ ）円
ウ. その他

ウを選択：支給基準・金額を以下に記載願います。

- ②ない

(3) 通勤手当はありますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①ある ⇒ 支給基準 ア. 実費 イ. 定額 ウ. その他 ()
- ②ない

(4) 燃料手当はありますか。

- [illegible]

5. パート従業員・臨時従業員・季節労働者について

【問 21】 職種別の平均月給についてお答えください。

	パート従業員	臨時従業員	季節労働者
事務系	円（時給 円）	円	円
技術系	円（時給 円）	円	円
労務系	円（時給 円）	円	円

【問 22】 諸手当はありますか。（複数回答可）

- ①ある ⇒ ア. 通勤手当 イ. 処遇改善手当 ウ. 時間外手当 エ. 職務手当
 オ. 資格手当 カ. その他 ()
- ②ない

【問 23】 最近 1 年間の年次有給休暇の付与および取得状況についてお答えください。

(あてはまるもの1つに○)

- 平均付与日数（繰越分を除く）⇒ ①0日 ②10日未満 ③10日以上20日以下
- 平均取得日数 ⇒ ①0日 ②10日未満 ③10日以上20日未満 ④20日以上

【問 24】 最近 1 年間の新規採用人数・退職者人数についてお答えください。

	パート従業員	臨時従業員	季節労働者
新規採用者	人	人	人
退職者	人	人	人

【問 25】 今後の方針についてお答えください。(あてはまるもの 1 つに○)

- ①増員する予定 ②現状維持する予定 ③減員する予定

6. 貴事業所での心身（体）障がい者の雇用について

【問 26】 現在、心身（体）障がい者を雇用していますか。（あてはまるもの1つに○）

- ①は い ⇒ 男()人 女()人
②いいえ ⇒ ア、今後、雇用する予定がある イ、今後、雇用を検討する ウ、雇用する予定はない

7. 貴事業所での諸制度等の実施状況について

【問 27】就業規則等に定めているものとして、次のうちあてはまる制度はありますか。（複数回答可）

※下記、各制度概要は別紙資料の1ページ参照

- | | | |
|-------------------------|-------------------|---------------------|
| ①産前・産後休業 | ②妊娠中・分娩後の通院休暇 | ③妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など） |
| ④配偶者（夫）の出産休暇 | ⑤育児休業 | ⑥配偶者（夫）の育児休業 |
| ⑦子の看護休暇 | ⑧育児目的休暇 | ⑨配偶者（夫）の育児目的休暇 |
| ⑩事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む） | ⑪健康管理休暇（生理休暇） | ⑫健康診断休暇（生理休暇） |
| ⑬介護休業 | ⑭育児・介護のための短時間就労制度 | ⑮育児・介護等による離職後の再雇用制度 |
| ⑯育児・介護のための時間外勤務免除・制限制度 | ⑰フレックスタイムによる勤務制度 | |
| ⑱夏季休暇 | ⑲冬季休暇 | |
| ⑳該当する制度は規定していない | | |

【問 28】育児休業（休暇）について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）で、貴事業所において、次に掲げる制度の取得者は男女それぞれ何人いますか。

※育児休業（休暇）制度の利用者数①～⑤については、複数の制度を利用した場合、それぞれの制度ごとに利用者の人数をカウントしてください。

（1）過去2年間に（本人が）出産した女性従業員

出産した 女性の実人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
	①育児休業	②子の看護休暇	③育児目的休暇	④短時間就労	⑤その他 ()
人	人	人	人	人	人

（2）過去2年間に（配偶者が）出産した男性従業員

配偶者が 出産した 男性の実人数	うち育児休業（休暇）制度の利用者数				
	①育児休業	②子の看護休暇	③育児目的休暇	④短時間就労	⑤その他 ()
人	人	人	人	人	人

【問 29】育児休業取得者について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）の復職までの休業期間を実人数でご記入ください。また、復職せず退職した方がいる場合もご記入ください。

※取得期間には産前・産後休業は含めないでください。同一従業員が期間内に2回利用した場合についても、1人として計上してください（2回の合算の期間で記載）。

	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず 退職
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人

【問 30】今後、育児休業制度を定着させる上で、どのような課題がありますか。（複数回答可）

- ①休業期間中の代替要員の確保が難しい ②休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
 ③休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい ④休業者の周りの人の業務負担が多くなる
 ⑤代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる ⑥制度を利用しやすい雰囲気が周りにない
 ⑦制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある ⑧復職時に技術・能力が低下している場合がある
 ⑨その他（ _____ ）
 ⑩特にない

【問 31】今後、育児休業（休暇）制度を定着させる上で、行政（栗山町）からどのような支援があると良いか、考えがあれば、その内容をお答えください。（自由記述）

【問 32】介護休業（休暇）について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）で、貴事業所において、次に掲げる制度の取得者は何人いますか。

（1）過去2年間に自宅等で介護を行っている（いた）女性従業員

自宅等で介護を行っている （いた） 女性従業員の実数	うち介護休業（休暇）制度の利用者数			
	①介護休業	②介護休暇	③短時間就労	④その他 ()
人	人	人	人	人

（2）過去2年間に自宅等で介護を行っている（いた）男性従業員

自宅等で介護を行っている （いた） 男性従業員の実数	うち介護休業（休暇）制度の利用者数			
	①介護休業	②介護休暇	③短時間就労	④その他 ()
人	人	人	人	人

【問 33】介護休業取得者について、過去2年間（令和2年4月1日～令和4年3月31日）の復職までの休業期間を実人数でご記入ください。

また、復職せず退職した方がいる場合もご記入ください。

※同一従業員が期間内に2回利用した場合についても、1人として計上してください(2回の合算の期間で記載)。

	2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上	復職せず 退職
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人

【問 34】 今後、介護休業制度を定着させる上で、どのような課題がありますか。（複数回答可）

- ①休業期間中の代替要員の確保が難しい
- ②休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- ③休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
- ④休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- ⑤代替要員では業務が務まらない、又は効率が悪くなる
- ⑥制度を利用しやすい雰囲気がない
- ⑦制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある
- ⑧休業中の賃金等の負担が大きい
- ⑨復職時に技術・能力が低下している場合がある
- ⑩その他（具体的に：_____）
- ⑪特になし

【問 35】今後、介護休業（休暇）制度を定着させる上で、行政（栗山町）からどのような支援があると良いか、考えがあれば、その内容をお答えください。（自由記述）

【問 36】「ケアラー」（別紙資料の2ページ参照）という言葉の意味を知っていますか。

(あてまるもの1つに○)

- ①知っている ②聞いたことはあるが、意味は知らない ③全く知らない

【問 37】労働組合はありますか。(あてはまるもの 1 つに○)

- ①ある ②ない

【問 38】 定年制度はありますか。(あてはまるもの 1 つに○)

- ①ある ⇒ ア. 男女一律 () 歳 イ. 男女別 【男 () 歳 女 () 歳】
- ②検討中
- ③ない

問 38 で「①ある」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 39】 定年後の再雇用制度はありますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①ある ②検討中 ③ない

【問 40】退職金制度はありますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①ある ②検討中 ③ない

【問 41】 早期（勸奨）退職制度はありますか。（あてはまるもの1つに○）

- ①ある ⇒ ア. 50 歳から イ. 55 歳から ウ. 58 歳から エ. その他 (_____ 歳から)
- ②検討中
- ③ない

問 41 で「①ある」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 42】早期（勤奨）退職制度を利用した場合、退職金の上乗せはありますか。
（あてはまるもの1つに○）

- ①ある ⇒ 上乗せの内容 (_____)
- ②ない

【問 43】変形労働時間制を導入していますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①導入している ⇒ ア. 1 か月単位の変形労働時間制
イ. 1 年単位の変形労働時間制
ウ. フレックスタイム制
エ. 1 週間単位の非定型変形労働時間制
- ②導入を検討している
- ③導入していない

【問 44】 福利厚生制度はありますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①ある ⇒ ア. 住宅・生活資金の貸付 イ. 旅行・レクリエーション等の実施
ウ. 冠婚葬祭に係る慶弔見舞金の支給 エ. その他（ ）
- ②検討中
- ③ない

【問 45】 社宅はありますか。（あてはまるもの 1 つに○）

- ①ある ⇒ 社宅数（ ）棟（ ）戸【うち入居中の社宅数（ ）棟（ ）戸】
②検討中
③ない

問 45 で「①ある」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 46】今後の社宅の増減予定をお答え下さい。（あてはまるもの 1 つに○）

- ①増やす予定 ②現状維持する予定 ③減らす予定

【問 47】テレワーク制度を導入していますか。（あてはまるもの 1 つに○）

※テレワークとは、情報通信技術（ICT）を活用して、事務所やオフィスから離れた場所（自宅等）で仕事をする
ことをいいます。

- ①現在、導入している ②以前は導入していたが、現在は導入していない
③現在は導入していないが、今後の導入を検討している
④現在もこれまでも導入しておらず、今後も導入する予定はない
⑤その他（ _____ ）

問 47 で「②以前は導入していたが、現在は導入していない」「④現在もこれまでも導入しておらず、今
後も導入する予定はない」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 48】問 47 の回答の理由をお答えください。（複数回答可）

- ①導入コストが掛かるため ②コミュニケーションが取りづらいため
③情報漏洩のリスクがあるため ④労働実態を把握しにくい ⑤導入できる業務ではないため
⑥その他（ _____ ）

8. 貴事業所での雇用問題について

【問 49】人事・労務に関して取り組む必要があると考える課題をお答えください。（複数回答可）

- ①新たな人材の確保 ②従業員の高齢化 ③従業員の定着率の向上
④人件費の削減 ⑤労働時間の短縮 ⑥福利厚生の充実
⑦女性従業員の労働環境の向上 ⑧従業員のスキルアップ
⑨その他（ _____ ）

【問 50】人材確保のために、必要と考える取り組みをお答え下さい。（複数回答可）

- ①自社で会社説明会を実施 ②行政機関が実施する説明会に参加
③民間会社が主催する説明会に参加 ④学校に出向き説明会を実施
⑤学生向けのインターンシップを実施 ⑥一般向けの職場見学会・体験会を実施
⑦常用従業員以外から常用従業員への積極的な登用
⑧その他（ _____ ）

【問 51】従業員に求めるスキルについてお答えください。（複数回答可）

- ①専門的な技術・知識
 ②上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力
 ③部下の統率などマネジメント能力
 ④接客など顧客対応能力
 ⑤企画などの提案・プレゼンテーション能力
 ⑥パソコン操作能力
 ⑦英語などの外国語能力
 ⑧その他（ _____ ）

【問 52】従業員に、特に取得を奨励している免許・資格はありますか。

- ①ある →特に取得を奨励している免許・資格を3つまでご記入ください

--	--	--

- ②ない

【問 53】従業員の免許・資格の取得に要する費用の支援の状況をお教えてください。

（複数回答可）

- ①関連講座の受講費用の一部又は全部を支援している
 ②試験の受験料の一部又は全部を支援している
 ③関連講座の受講費用の支援や試験の受験料の支援について検討している
 ④免許・資格の取得に要する費用の支援を行う予定はない
 ⑤その他（ _____ ）

9. 貴事業所における女性活躍・男女共同参画について

【問 54】女性従業員の活躍促進のために、どのようなことに取り組んでいますか。（複数回答可）

- ①女性を積極的に雇用し、働きやすい職場づくりに努めている
 ②女性の活躍を促進する担当者を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
 ③性別にかかわらず評価できる、人事考課基準を明確に定めている
 ④女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
 ⑤人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
 ⑥女性（母性）の健康管理対策（各種健診の受診や休暇取得の勧奨など）を行っている
 ⑦管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
 ⑧その他（ _____ ）
 ⑨特に取り組んでいることはない

【問 55】 今後の女性管理職（課長相当職以上）の登用について、どのように考えていますか。

（あてはまるもの1つに○）

- ①積極的に登用していきたい ②登用を検討したい ③登用の予定はない

【問 56】 女性を管理職（課長相当職以上）に登用することについて、どのような課題がありますか。

（複数回答可）

※女性社員がいない場合は、一般的な見解として可能な範囲でお答えください。

- ①管理職として、女性の適任者が少ない
 ②女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
 ③上司や同僚の男性従業員に、女性管理職への認識や理解が不十分な点がある
 ④業務内容の性質上、女性に管理職を任せることができない
 ⑤管理職になってもらいたい女性はいるが、年齢、在職年数などの条件を満たしていない
 ⑥前例が少なく、女性管理職の育成が難しい
 ⑦その他（ _____ ）
 ⑧特に問題はない

【問 57】 職場における女性活躍・男女共同参画の推進について、行政（栗山町）にどのようなことを期待しますか。（あてはまるもの3つまでに○）

- ①子の保育や家族等の介護に関する施設・サービスの充実
 ②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現や働き方改革に取り組む事業所への支援制度
 ③育児休業や子の看護休暇の取得促進に取り組む事業所への支援制度
 ④女性活躍や男女共同参画の推進に積極的に取り組む事業所の認定又は表彰制度
 ⑤多様な働き方（テレワーク、在宅ワークなど）の環境づくりに取り組んでいる事業所への支援制度
 ⑥女性活躍や男女共同参画の推進に向けた相談支援窓口の充実
 ⑦女性活躍・男女共同参画に関する事業所向けの啓発事業（講座開催など）の実施
 ⑧女性従業員のキャリア形成に資する研修機会の提供や技能・資格取得の支援
 ⑨女性活躍や男女共同参画の推進に関する法律や助成等、各種制度についての情報提供
 ⑩男女平等と相互理解に向けた、広報紙やパンフレットなどによる啓発
 ⑪その他（ _____ ）
 ⑫特になし

10. 新型コロナウイルス感染症による影響について

【問 58】 新型コロナウイルス感染症により、悪影響が出ていますか。（あてはまるもの1つに○）

- ①悪影響が継続している ②悪影響が出ていたが収束した ③特に悪影響は出ていない

問 58 で「①悪影響が継続している」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 59】どのような影響が出ていますか。(複数回答可)

- ①売上・受注の減少 ②仕入れの減少・停止 ③関連商品等（製品・原料等）の値上がり
 ④人手不足（社員等の出勤困難・欠勤増） ⑤取引先の事業停止や倒産
 ⑥出張・営業活動・商談等の中止・延期 ⑦資金繰りの悪化
 ⑧その他（_____）

11. 原油・原材料価格高騰による影響について

【問 60】原油・原材料価格高騰により、貴事業所の業績に大きく関わる悪影響が出ていますか。

（あてはまるもの 1 つに○）

- ①既に大きな影響が出ている
 ②現時点で大きな影響は出ていないが、今後出る見込みがある
 ③現時点で大きな影響は出ておらず、今後も出ない見込みである

問 60 で「①既に大きな影響が出ている」「②現時点で大きな影響は出ていないが、今後出る見込みがある」を選択した事業者にお尋ねします。

【問 61】大きな影響を与える費用は何ですか（または見込まれますか）。(複数回答可)

- ①施設の光熱費 ②原材料費・資材費 ③物流費
 ④その他（_____）

12. 栗山町が実施する制度について

【問 62】栗山町が実施する以下の制度を知っていますか。

（（1）～（3）の各項目について、それぞれあてはまるもの 1 つに○）

	制度の内容を知っている	制度があることは知っているが、内容までは知らない	制度について全く知らない
（1）栗山町若者移住促進助成制度 ※制度概要は別紙資料の3ページ参照	①	②	③
（2）栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度 ※制度概要は別紙資料の4ページ参照	①	②	③
（3）栗山町 U I J ターン移住支援金制度 ※制度概要は別紙資料の5ページ参照	①	②	③

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

制度等概要資料

調査票 6 ページ【問 27】 各制度の概要

区 分	基本的な制度内容
①産前・産後休業	・産前6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から出産の日までの休業 ・出産の翌日から8週間を経過する日までの休業
②妊娠中・出産後の通院休暇	・保健指導や健康診査を受けるために取得できる休暇（回数は妊娠期間によって異なるが、医師により特別な指示があった場合はその回数）
③妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）	・妊娠中の従業員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき、交通機関の混雑を避けるため始業又は終業時に1日1時間まで勤務しないことができる措置
④配偶者（夫）の出産休暇	・配偶者の出産に伴う入院等の日から、一定の期間内において取得できる休暇（例：出産日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で休暇を付与する など）
⑤育児休業 ⑥配偶者（夫）の育児休業	・子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの休業の取得
⑦子の看護休暇	・小学校就学前の子の養育（負傷や疾病時の世話等）をする場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる休暇（1日又は時間単位）
⑧育児目的休暇 ⑨配偶者（夫）の育児目的休暇	・育児に参加する目的（④の配偶者出産休暇のほか、子供の行事への参加のための休暇など多目的）で取得できる休暇
⑩事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む）	・企業が主体となって事業所内に保育所等を設置するもの
⑪健康管理休暇（生理休暇）	・生理前及び生理期間中の体調不良により、就業が困難な場合に申告により取得できる休暇
⑫介護休業	・要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回までの休業の取得
⑬介護休暇	・介護等（通院付き添い、介護サービス手続等）をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）
⑭育児・介護のための短時間就労制度	・3歳に達するまでの子を養育する従業員について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）をするもの ・要介護状態にある対象家族を介護するため、短時間勤務の措置を行うもの（対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上）
⑮育児・介護のための時間外勤務免除・制限制度	・3歳に達するまでの子を養育する、又は介護を行う従業員が請求した場合、所定外労働を制限 ・小学校就学前までの子を養育する、又は介護を行う従業員が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 ・小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限
⑯育児・介護等による離職後の再雇用制度	・妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した方が、再び就業可能となった際に復職でき、退職前の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度
⑰夏季休暇、⑱冬季休暇	・夏季及び冬季において、事業所が独自に定める法定外休暇
⑲フレックスタイムによる勤務制度	・育児や介護等を目的とする場合に限らず、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めて働くことができる制度

調査票 8 ページ【問 36】

ケアラー（無償の介護者）の概要

若い人の8割が将来を心配！

社協の10年の活動などから、いま介護をしていない世代の実に8割の方が将来の介護への不安が聞かれました。
若いうちから家族の明日を考えることは大切ですね。

- 〈アンケートの声〉
- ・老々介護の可能性がある
 - ・自分の健康状態への不安
 - ・金銭面での不安
 - ・介護に対する精神的な不安
 - ・仕事と両立できるか不安

将来ケアラーになる不安



地域や人と繋がる
「いのちのバトン」



いのちのバトンは緊急時において消防隊員が駆けつけた時に迅速に対応できるように備えておくものです。社会福祉協議会では日頃の見守り支援のツールとしても活用し、皆さまの安心・安全に繋げる活動を行っています。



いのちのバトンのおかげでケアラーサポーターさんやスマイルサポーターさんが定期的に訪問してくれるから何かあってもすぐに相談できるのでとても安心しています！



ケアラーサポーターによる見守り訪問

ケアラー支援相談
毎週 月・水・金 午前9時～12時
TEL 0123-72-2121

住所：夕張市東山町中央3丁目（役場前）
いきいき交流プラザ
ケアラズカフェ「サントラの笑顔」（ほほえみ）内



長寿時代
世代を超えてつなぐのは
やさしい心です。

知っていますか？「ケアラー」のこと



やさしさの先にあるものは。

ケアラーとは

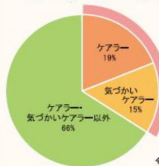
ケアラーとは、こころやからだに不調のある家族などの身近な人に対して、無償で「介護」「看病」「世話を」おこなっている人のことを言います。

発行 社会福祉法人
栗山町社会福祉協議会

栗山町朝日4丁目9番地36
TEL 0123-72-1322
E-mail k-shakyo@jeans.ocn.ne.jp
ホームページ http://www.kuriyama-shakyo.or.jp
令和4年4月発行

ケアラー（介護者）支援は
地域全体の問題です。

34%のケアラーがいます



社協が令和2年度に行ったケアラー実態調査では、町内には高齢者や障がい者（児）などをお世話しているケアラーが、実に34%いることがわかりました。ケアラーの皆さんが安心して介護や仕事をするためには、地域の理解が必要です。

ケアラーが望んでいるサービスは

- 「ケアラーの緊急時にケアが必要な人へのサービス」
- 「ケアが必要な人へのサービスや制度の充実」
- 「ケアラーが定期的に情報を受けられるサービス」

誰もが介護し・介護される時代に

「家族のことだから自分さえ我慢すれば・・・」と思いませんか？

家族への介護や世話は、どうしても自分の問題として、ひとりで抱え込みがちです。自分の健康や自由な時間、ケアが必要な人との人間関係・・・人に相談しづらいことは多いようです。



あなたの周りにこういう方はいませんか？

一番の心配は「孤立」することです。

- ・健康に不安を抱えながら高齢者の介護をしている
- ・障がいを持った子ども、家族の世話をしている
- ・仕事を辞めて、親の介護をしている
- ・家族の介護と仕事で自分の時間が持てていない

☆公的支援やサポートできることがあるかもしれません



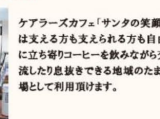
©一般社団法人日本ケアラー連盟

いきいき交流プラザ
ケアラズカフェ「サントラの笑顔」



場所：栗山町中央3丁目（役場前）
開館：9時～17時（日祝休）
カフェ：13時～16時（月～金）

栗山町には「まちなかカフェくた」や「まちなかカフェつぎたて」など地域毎にカフェやサロンを定期的に開催していますので、ぜひ足を運んでみませんか。



▲くたカフェ（角田改修センター）
13時～16時 毎週金曜日（祝休）



▲つぎたてカフェ（鶴立郵便局前）
11時～16時（日祝休）



▲つぎたてカフェ（鶴立郵便局前）
11時～16時（日祝休）

相談窓口

TEL 72-2121
ケアラー支援室

1人だけで悩まないで

ケアラーと感じたら？
ケアラーと思う方を見かけたら？



ケアラーの多くが介護の責任から体調を崩して、地域から孤立し、心や身体にストレスを抱え込んでいます。社協では、相談窓口を設け、スマイルサポーターがお話を伺い、訪問したりして、ストレスの解消に繋がりますので、ぜひご利用下さい。

主な相談内容（これまでの相談から）

- ・親や配偶者の介護について
- ・介護保険制度などの福祉サービスを教えて
- ・自宅に引きこもりがちになった友人が心配
- ・退院してくる家族の介護について
- ・日常生活の過ごし方について
- 等々



転入される
若者・子育て世代の皆様

栗山町転入後の 住居にかかる費用の助成制度があります！

- ①賃貸住宅家賃補助(最高36ヵ月間)
- ②新築住宅購入(最大120万円)
- ③中古住宅購入・リフォーム(最高30万円)

栗山町若者移住促進事業の概要

この制度は、これからのまちづくりを担う若者・子育て世代を増やし、活力あるまちづくりの推進を目的とし、栗山町に転入される40歳未満の方、若しくは中学生以下の子と同居される方に対する住宅支援制度です。

助成対象者

次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

- ①栗山町外から、栗山に移住目的で住民登録した。
- ②住民登録された日において、申請者の年齢が満40歳未満、もしくは中学生以下の方と同居している。
- ③5年以上栗山町に居住する(新築住宅・中古住宅購入の場合はその住宅に5年以上居住)。
- ④住民登録された日(転入日)前3年間に、栗山町に居住していない。
- ⑤申請する住宅に居住する方全員に税金等の滞納がない。
- ⑥家賃補助申請の場合のみ、栗山町内の事業所に勤務する正規雇用(ただし、転勤者・公務員は除く)。

助成額

- ①賃貸住宅家賃補助 (公営住宅や社宅・社員寮等は対象外、民間賃貸住宅に限る)
月額家賃(共益費・駐車場使用料等は除く)から、2万円及び勤務先から支給される住宅手当を控除した額の1/2(千円未満切捨て)。ただし、単身世帯は1万円、单身以外の世帯は2万円を限度。
- ②新築住宅購入費補助 80万円 ・ 町内事業者建設加算20万円 ・ エコビレッジ加算20万円
- ③中古住宅購入費補助 30万円(上限) ※取得費用100万円以上

申請方法・申込期限

- ①賃貸住宅家賃補助
 - ・栗山町に転入後3か月以内に資格申請
 - ・初回交付は、助成対象要件を満たしてから1年経過後に、半年ごとに交付。助成額の1/2は口座振込み、残りはくりやまギフトカードで交付
- ②新築(中古)住宅購入補助 (事前申込必要)
 - ・住宅取得後1年以内に転入した場合に対象 ・ 転入後2年以内に住宅取得で対象
- ③中古住宅リフォーム補助 (事前申込必要)

※本制度を活用し、住宅を購入する際に住宅金融支援機構の「フラット35」を利用すると、10年金利が引下げられます。

◆◆詳しくはお問い合わせください◆◆

【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp

町内で正規雇用される
若者世代のあなたへ

奨学金返済額の助成制度があります！

～返済した奨学金の1/2(上限額年15万円)を3年間助成～

栗山町UIターン等促進奨学金返済助成の概要

この制度は、栗山町に定住し、町内で就業又は起業した若年層が、大学等に在学中に借入れ奨学金の返済を支援することにより、UIターン等による若年層の定着を目的とする制度です。

助成対象者等

次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

- ①大学等を2019年1月以降に卒業した。
※大学等とは・・・大学、大学院、短期大学高等専門学校、専修学校(専門課程に限る)等
 - ②2019年3月以降に町内の企業等に正規雇用(公務員等を除く)された、又は起業した。
 - ③栗山町に住民登録がある。(大学時代から栗山町居住者も対象・転勤で転出見込みの場合は対象外)
 - ④資格申請日から5年間、栗山町に居住する意思がある。
 - ⑤資格申請をする年の4月1日現在で27歳以下である。
 - ⑥奨学金を総額50万円以上貸与した。
 - ⑦町税等の滞納がない。
 - ⑧暴力団員や、暴力団関係者ではない。
- －対象の奨学金は－
- ・独立行政法人日本学生支援機構の第1種奨学金・第2種奨学金
 - ・全国社会福祉協議会生活福祉資金貸付制度における教育支援資金
 - ・その他町長が認める奨学金(給付型の奨学金・介護福祉士等就学資金等の返還免除型は対象外)

助成額

- ①一年間に返済した奨学金額の1/2以内(上限額年15万円)
- ②奨学金を返済が始まった翌年以降に前年度返済額に応じて助成
- ③3年度分助成(各年ごとに申請が必要)

申請方法・申込期限

	大学等の 卒業年度 H31	就職した年度 R2	R3年度	R4年度	R5年度
資格登録申請 (条件が揃った年の年度末まで)	大学等を卒業	転入、就職、起業			
↓	〇月から奨学金の返還開始				
資格登録後2年以内に交付申請 (前年度返済した奨学金が対象)		① 登録申請 3月31日までに	② 交付申請 前年度に返還した 〇か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求	② 交付申請 前年度に返還した 12か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求	② 交付申請 前年度に返還した 12か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求
↓					
助成金交付(3カ年度)					

◆◆詳しくはお問い合わせください◆◆

【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp

首都圏より移住し
栗山町で就業するあなたへ

UIJターン移住支援金制度があります！

～北海道と連携し、移住者への支援をいたします～

栗山町UIJターン移住支援金助成の概要

北海道(栗山町)への就職を促進するため、東京23区(在住者または通勤者)から北海道(栗山町)に移住し、移住支援金対象法人に就業した方、若しくは起業した場合、移住支援金を支給する制度です。

助成対象者等

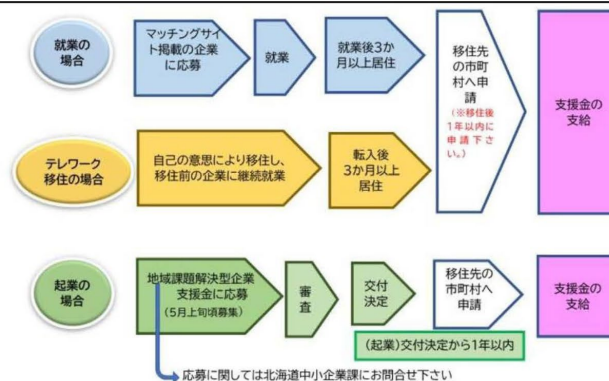
次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

- 《移住元要件》
- ① 移住する直近10年間のうち、通算5年以上東京23区に在住又は、通勤していた方
 - ② 移住する直前に1年以上、東京23区に在住又は通勤していた方
※①②ともに、通勤の場合にあつては、東京・埼玉・千葉・神奈川県の出江かに居住していた方
- 《移住先要件》
- ③ 栗山町に転入し、就業した方
《就業要件》 次のいずれかに該当すること
 - ④ ーa 就業(※マッチングサイト掲載の法人に新規就業した方)
ーb 専門人材(国のプロフェッショナル人材事業又は、先導的人材マッチング事業を利用した方)
ーc 起業(道の起業支援事業「地域課題解決型起業支援金」の交付決定を受けた方)
ーd テレワーク移住(転勤等ではなく、自己の意思により移住し、東京23区での仕事を継続する方)
※マッチングサイトとは… 北海道が運営する移住支援金対象求人掲載する求人サイト

助成額

- ① 単身で移住の場合 60万円
- ② 世帯での移住の場合 100万円

申請方法・申込期限



【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp

(5) 職種	①事務系 ②技術系 ③労務系
(6) 就業形態	①常用従業員 ②パート従業員 ③臨時従業員 ④季節労働者
(7) 勤続年数	①1年未満 ②1年以上5年未満 ③5年以上10年未満 ④10年以上20年未満 ⑤20年以上30年未満 ⑥30年以上
以下の(8)～(12)は、(7)勤続年数で「①1年未満」を選択した方にお尋ねします	
(8) 出身地	①栗山町 ②栗山町以外
(9) 居住地	①現在の事業所で働く前から栗山町に住んでいる ②現在の事業所で働くことになったあと、他の市町村から栗山町へ移住した ③現在の事業所で働く前も現在も他の市町村に住んでいる
(10) 学歴	①中卒 ②高卒 ③専門・短大卒 ④大学・大学院卒
(11) 奨学金の利用有無	①利用した(完済) ②利用した(返済中) ③利用していない
(12) 住まい	①自宅 ②社宅 ③民間賃貸住宅 ④公営住宅 ⑤その他(_____)

2. 現在の収入・手当について

【問2】現在の収入(基本給)について満足していますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①とても満足 ②やや満足 ③普通 ④やや不満 ⑤とても不満

【問3】各種手当は十分に支給されていると思いますか。(あてはまるもの1つに○)

- ①はい ②いいえ(具体的な理由: _____)

3. スキルアップについて

【問4】どのようなスキルを向上させたい(身につけたい)と思いますか。(複数回答可)

- ①専門的な技術・知識 ②上司・同僚・部下などとのコミュニケーション能力
③部下の統率などマネジメント能力 ④接客など顧客対応能力
⑤企画などの提案・プレゼンテーション能力 ⑥パソコン操作能力 ⑦英語など外国語能力
⑧その他(_____)

【問5】どのような免許・資格を取得したいと思いますか。(複数回答可)

- ①普通自動車運転免許 ②中型自動車運転免許 ③大型自動車運転免許 ④大型特殊免許
 ⑤けん引免許 ⑥建築士 ⑦土木施工管理技士 ⑧測量士
 ⑨電気工事施行管理技士 ⑩看護師 ⑪准看護師 ⑫作業療法士 ⑬理学療法士
 ⑭臨床検査技師 ⑮介護福祉士 ⑯介護初任者研修 ⑰介護福祉士実務者研修
 ⑱その他 (_____)
 ⑲特にない

4. 休業・休暇について

【問6】有給休暇についてお尋ねします。最近1年間の有給休暇の取得日数をお答えください。
(あてはまるもの1つに○)

- ①0日 ②1日以上5日未満 ③5日以上10日未満
 ④10日以上15日未満 ⑤15日以上

問7～問11は常用従業員またはパート従業員の方にお尋ねします。

【問7】あなたは、ご自身または配偶者の出産(過去10年間(平成24年4月1日～令和4年3月31日))にあたり、育児休業に係る制度は利用しましたか。(あてはまるもの1つに○)

- ①育児休業に係る制度を利用した ②育児休業に係る制度は利用しなかった

【問8】問7で「②育児休業に係る制度は利用しなかった」を選択した方にお尋ねします。
育児休業に係る制度を利用しなかった理由は何ですか。(複数回答可)

- ①配偶者が利用したため ②子どもの面倒を見てくれる人がいたため
 ③保育施設に子どもを預けることができたため ④職場の人手が足りなくなるため
 ⑤収入が減るため ⑥職場に、休業や休暇、時短勤務を利用できる環境が整っていないため
 ⑦制度の利用による昇進等への影響が心配なため ⑧仕事をしている方が、心身が休まるため
 ⑨制度の存在を知らなかったため ⑩自身または配偶者の出産はなかったため
 ⑪その他 (_____)

【問9】あなたは、ご家族等の介護(過去10年間(平成24年4月1日～令和4年3月31日))にあたり、介護休業に係る制度は利用しましたか。(あてはまるもの1つに○)

- ①介護休業に係る制度を利用した ②介護休業に係る制度は利用しなかった

【問10】問9で「②介護休業に係る制度は利用しなかった」を選択した方にお尋ねします。

介護休業に係る制度を利用しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

- ①介護施設に入所することができたため ②在宅での介護サービスを利用することができたため
 ③介護を手伝ってくれる人がいたため ④職場の人手が足りなくなるため
 ⑤収入が減るため ⑥職場に、休業や休暇、時短勤務を利用できる環境が整っていないため
 ⑦制度の利用による昇進等への影響が心配なため ⑧仕事をしている方が、心身が休まるため
 ⑨制度の存在を知らなかったため ⑩介護が必要になったことはないため
 ⑪その他（_____）

【問11】職場で周りの方が育児休業・介護休業を取得するとした場合、どのようなサポートがあれば良いと思いますか。（特にあてはまるもの1つに○）

- ①引継ぎ期間を十分に確保する ②人員を増員する ③業務量が増えないようにする
 ④その他（_____）

5. その他について

【問12】あなたは、男女ともに活躍できる職場づくりに向けて、どのような制度の充実が必要だと思いますか。（複数回答可）

※下記、各制度概要は6ページ参照

- ①産前・産後休業 ②妊娠中・分娩後の通院休暇 ③妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）
 ④配偶者（夫）の出産休暇 ⑤育児休業 ⑥配偶者（夫）の育児休業
 ⑦子の看護休暇 ⑧育児目的休暇 ⑨配偶者（夫）の育児目的休暇
 ⑩事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む） ⑪健康管理休暇（生理休暇）
 ⑫介護休業 ⑬介護休暇 ⑭育児・介護のための短時間就労制度
 ⑮育児・介護のための時間外勤務免除・免除制度
 ⑯育児・介護等による離職後の再雇用制度
 ⑰フレックスタイムによる勤務制度
 ⑱その他（_____）
 ⑲該当するものはない

【問13】あなたは、職場での各種ハラスメントについて、ご自身が体験したり見聞きたりしたことがありますか。（複数回答可）

	自身が体験した （している）	周囲の人が体験 した（している）	とくに見聞き したことはない
（1）パワー・ハラスメント	①	②	③
（2）セクシュアル・ハラスメント	①	②	③

【問14】あなたは、職場におけるハラスメントがあった場合、どこに相談しますか。(複数回答可)

- ①職場（人事部など）に相談 ②知人・友人に相談 ③公的機関に相談
④その他（_____）

【問 15】あなたは、栗山町が実施する以下の制度を知っていますか。

((1)～(3)の各項目について、それぞれあてはまるもの1つに○)

	制度の内容を知っている	制度があることは知っているが、内容までは知らない	制度について全く知らない
(1) 栗山町若者移住促進助成制度 ※制度概要は7ページ参照	①	②	③
(2) 栗山町 UI ターン等奨学金返済助成制度 ※制度概要は8ページ参照	①	②	③
(3) 栗山町U I J ターン移住支援金制度 ※制度概要は9ページ参照	①	②	③

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

制度概要資料

調査票 4 ページ【問 12】 各制度の概要

区 分	基本的な制度内容
①産前・産後休業	・産前6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から出産の日までの休業 ・出産の翌日から8週間を経過する日までの休業
②妊娠中・出産後の通院休暇	・保健指導や健康診査を受けるために取得できる休暇（回数は妊娠期間によって異なるが、医師により特別な指示があった場合はその回数）
③妊婦の通勤緩和措置（時差出勤など）	・妊娠中の従業員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき、交通機関の混雑を避けるため始業又は終業時に1日1時間まで勤務しないことができる措置
④配偶者（夫）の出産休暇	・配偶者の出産に伴う入院等の日から、一定の期間内において取得できる休暇（例：出産日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で休暇を付与する など）
⑤育児休業 ⑥配偶者（夫）の育児休業	・子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの休業の取得
⑦子の看護休暇	・小学校就学前の子の養育（負傷や疾病時の世話等）をする場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる休暇（1日又は時間単位）
⑧育児目的休暇 ⑨配偶者（夫）の育児目的休暇	・育児に参加する目的（④の配偶者出産休暇のほか、子供の行事への参加のための休暇など多目的）で取得できる休暇
⑩事業所内の託児・保育所施設（外部委託を含む）	・企業が主体となって事業所内に保育所等を設置するもの
⑪健康管理休暇（生理休暇）	・生理前及び生理期間中の体調不良により、就業が困難な場合に申告により取得できる休暇
⑫介護休業	・要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回までの休業の取得
⑬介護休暇	・介護等（通院付き添い、介護サービス手続等）をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）
⑭育児・介護のための短時間就労制度	・3歳に達するまでの子を養育する従業員について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）をするもの ・要介護状態にある対象家族を介護するため、短時間勤務の措置を行うもの（対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上）
⑮育児・介護のための時間外勤務免除・制限制度	・3歳に達するまでの子を養育する、又は介護を行う従業員が請求した場合、所定外労働を制限 ・小学校就学前までの子を養育する、又は介護を行う従業員が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 ・小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限
⑯育児・介護等による離職後の再雇用制度	・妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した方が、再び就業可能となった際に復職でき、退職前の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度
⑰フレックスタイムによる勤務制度	・育児や介護等を目的とする場合に限らず、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めて働くことができる制度

転入される
若者・子育て世代の皆様

栗山町転入後の 住居にかかる費用の助成制度があります！

- ①賃貸住宅家賃補助(最高36ヵ月間)
- ②新築住宅購入(最大120万円)
- ③中古住宅購入・リフォーム(最高30万円)

栗山町若者移住促進事業の概要

この制度は、これからのまちづくりを担う若者・子育て世代を増やし、活力あるまちづくりの推進を目的とし、栗山町に転入される40歳未満の方、若しくは中学生以下の子と同居される方に対する住宅支援制度です。

助成対象者

次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

- ①栗山町外から、栗山に移住目的で住民登録した。
- ②住民登録された日において、申請者の年齢が満40歳未満、もしくは中学生以下の方と同居している。
- ③5年以上栗山町に居住する(新築住宅・中古住宅購入の場合はその住宅に5年以上居住)。
- ④住民登録された日(転入日)前3年間に、栗山町に居住していない。
- ⑤申請する住宅に居住する方全員に税金等の滞納がない。
- ⑥家賃補助申請の場合のみ、栗山町内の事業所に勤務する正規雇用(ただし、転勤者・公務員は除く)。

助成額

- ①賃貸住宅家賃補助 (公営住宅や社宅・社員寮等は対象外、民間賃貸住宅に限る)
月額家賃(共益費・駐車場使用料等は除く)から、2万円及び勤務先から支給される住宅手当を控除した額の1/2(千円未満切捨て)。ただし、単身世帯は1万円、単身以外の世帯は2万円を限度。
- ②新築住宅購入費補助 80万円 ・ 町内事業者建設加算20万円 ・ エコビレッジ加算20万円
- ③中古住宅購入費補助 30万円(上限) ※取得費用100万円以上

申請方法・申込期限

- ①賃貸住宅家賃補助
 - ・栗山町に転入後3か月以内に資格申請
 - ・初回交付は、助成対象要件を満たしてから1年経過後に、半年ごとに交付。助成額の1/2は口座振込み、残りはくりやまギフトカードで交付
- ②新築(中古)住宅購入補助 (事前申込必要)
 - ・住宅取得後1年以内に転入した場合に対象 ・ 転入後2年以内に住宅取得で対象
- ③中古住宅リフォーム補助 (事前申込必要)

※本制度を活用し、住宅を購入する際に住宅金融支援機構の「フラット35」を利用すると、10年金利が引下げられます。

◆◆詳しくはお問い合わせください◆◆

【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp

調査票5 ページ【問15】

(2) 栗山町UIターン等奨学金返済助成制度の概要

町内で正規雇用される
若者世代のあなたへ

奨学金返済額の助成制度があります！

～返済した奨学金の1/2(上限額年15万円)を3年間助成～

栗山町UIターン等促進奨学金返済助成の概要

この制度は、栗山町に定住し、町内で就業又は起業した若年層が、大学等に在学中に借り入れ奨学金の返済を支援することにより、UIターン等による若年層の定着を目的とする制度です。

助成対象者等

次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

- ①大学等を2019年1月以降に卒業した。
※大学等とは・・・大学、大学院、短期大学高等専門学校、専修学校(専門課程に限る)等
 - ②2019年3月以降に町内の企業等に正規雇用(公務員等を除く)された、又は起業した。
 - ③栗山町に住民登録がある。(大学時代から栗山町居住者も対象・転勤で転出見込みの場合は対象外)
 - ④資格申請日から5年間、栗山町に居住する意思がある。
 - ⑤資格申請をする年の4月1日現在で27歳以下である。
 - ⑥奨学金を総額50万円以上貸与した。
 - ⑦町税等の滞納がない。
 - ⑧暴力団員や、暴力団関係者ではない。
- －対象の奨学金は－
- ・独立行政法人日本学生支援機構の第1種奨学金・第2種奨学金
 - ・全国社会福祉協議会生活福祉資金貸付制度における教育支援資金
 - ・その他町長が認める奨学金(給付型の奨学金・介護福祉士等就学資金等の返還免除型は対象外)

助成額

- ①一年間に返済した奨学金額の1/2以内(上限額年15万円)
- ②奨学金を返済が始まった翌年以降に前年度返済額に応じて助成
- ③3年度分助成(各年ごとに申請が必要)

申請方法・申込期限

資格登録申請
(条件が揃った年の年度末まで)

↓

資格登録後2年以内に交付申請
(前年度返済した奨学金が対象)

↓

助成金交付(3力年度)

大学等の 卒業年度 H31	就職した年度 R2	R3年度	R4年度	R5年度
大学等を卒業	転入、就職、起業			
〇月から奨学金の返還開始				
	① 登録申請 3月31日までに	② 交付申請 前年度に返還した 〇か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求	② 交付申請 前年度に返還した 12か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求	② 交付申請 前年度に返還した 12か月分 4月～3月末まで ③ 交付請求

◆◆詳しくはお問い合わせください◆◆

【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp

首都圏より移住し
栗山町で就業するあなたへ

UIJターン移住支援金制度があります！

～北海道と連携し、移住者への支援をいたします～

栗山町UIJターン移住支援金助成の概要

北海道(栗山町)への就職を促進するため、東京23区(在住者または通勤者)から北海道(栗山町)に移住し、移住支援金対象法人に就業した方、若しくは起業した場合、移住支援金を支給する制度です。

助成対象者等

次の全ての条件を満たす方が助成の対象となります。

《移住元要件》

- ① 移住する直近10年間のうち、通算5年以上東京23区に在住又は、通勤していた方
- ② 移住する直前に1年以上、東京23区に在住又は通勤していた方
- ※①②ともに、通勤の場合にあつては、東京・埼玉・千葉・神奈川県の出江かに居住していた方

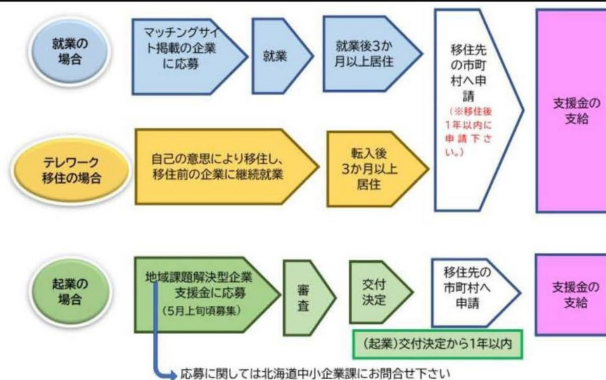
《移住先要件》

- ③ 栗山町に転入し、就業した方
- 《就業要件》 次のいずれかに該当すること
- ④-a 就業(※マッチングサイト掲載の法人に新規就業した方)
- ーb 専門人材(国のプロフェッショナル人材事業又は、先導的人材マッチング事業を利用した方)
- ーc 起業(道の起業支援事業「地域課題解決型起業支援金」の交付決定を受けた方)
- ーd テレワーク移住(転勤等ではなく、自己の意思により移住し、東京23区での仕事を継続する方)
- ※マッチングサイトとは・・・北海道が運営する移住支援金対象求人掲載する求人サイト

助成額

- ① 単身で移住の場合 60万円
- ② 世帯での移住の場合 100万円

申請方法・申込期限



◆◆詳しくはお問い合わせください◆◆

【申込・問合せ先】栗山町若者定住推進課

TEL:0123-73-7521 E-mail:wakamonoteijuu@town.kuriyama.hokkaido.jp