

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6年10月25日～12月19日

3 調査内容

(1) 事業所調査

事業所や従業員の状況、外国人や心身（体）障がい者の雇用、諸制度等の状況、雇用問題、新型コロナウイルス感染症や物価高騰による影響、本町に求める支援

(2) 従業員調査

属性、収入・手当、スキルアップ、休業・休暇、通勤方法、ハラスメント、栗山町の制度

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	141 社	127 社	90.1%
(2) 従業員調査	423 人	347 人	82.0%

※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6年10月1日時点

(2) 集計結果を見るときにの注意点

- ・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4年度調査との比較

- ・令和4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29件で最も多く、次いで「製造業」「建設業」「サービス業」となっている。

●始業時間・終業時間について【問2】

- ・始業時間は、「8時台」が60.6%で最も高くなっている。終業時間は、「17時台」が69.3%で最も高くなっている。

●業況について【問3】

- ・昨年と比較した現在の業況は、「横ばい」が53.5%で最も高く、次いで「減収」となっている。

●経営上の問題・課題について【問4】

- ・現在の経営上の問題・課題は、「人材の不足」が68件で最も多く、次いで「人件費の増加」「売上の減少」となっている。

●従業員数について【問5】

- ・従業員数は、全体で2,614人となっており、そのうち町内居住者は1,554人、町外居住者は1,060人となっている。

●諸制度について【問29】

- ・各種制度のうち「ある」と回答があった制度は、「定年制度」が74.0%で最も高く、次いで「退職金制度」「福利厚生制度」となっている。

●育児・介護に関する制度について【問30～問33】

- ・就業規則等に定めている制度は、「産前・産後休業」が78件で最も多く、次いで「育児休業」「介護休暇」となっている。
- ・出産した女性従業員は23人となっており、制度別の利用者は「育児休業」が23件で最も多く、全員が取得している。配偶者が出産した男性従業員は31人となっており、制度別の利用者は「育児休業」が9件で最も多くなっている。
- ・自宅等で介護を行っている（いた）女性従業員は9人で、制度別の利用状況は、「介護休暇」「短時間就労」がそれぞれ4件、「介護休業」が3件となっている。自宅等で介護を行っている（いた）男性従業員は1人で、「介護休業」のみの利用となっている。
- ・今後、育児・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89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」「休業中の賃金等の負担が大きい」となっている。

II 調査結果概要

●人事・労務に関して取り組む必要があると考える課題について【問34】

- ・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。

●人材確保のために必要と考える取り組みについて【問35】

- ・人材確保のために必要と考える取り組みは、「学生向けのインターンシップを実施」が33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36】

- ・従業員に求めるスキルは、「専門的な技術・知識」が82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。

(2) 常用従業員について

●採用者・退職者について【問6、問9】

- ・最近1年間の採用者は、「いない」が62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」が48.4%で最も高くなっている。
- ・新規学卒採用者は26人となっている。学歴別にみると「大学・大学院卒」が11人で最も多く、次いで「短大・専門卒」「高校卒」となっている。
- ・中途採用者は105人となっている。そのうち、既存の非正規雇用従業員から採用したのは6人となっている。
- ・最近1年間の退職者数は、128人となっている。

●求人方法について【問7】

- ・求人方法は、「公共職業安定所（ハローワーク）」が88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。

●今後の雇用方針について【問8】

- ・今後の常用従業員の雇用方針は、「増員したい」が59.1%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141人（平均1.9人）となっている。なお、「減員したい」と回答した事業所はなかった。

●所定労働時間について【問10】

- ・所定労働時間は、1日「7時間超8時間以下」、1週間「35時間超40時間以下」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11】

- ・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67.7%を占めている。一方で、平均取得日数は、「10日未満」が43.3%となっている。

●週休2日制について【問12】

- ・週休2日制の実施は、「完全週休2日制」が37.8%で最も高く、「実施している」が72.4%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13、問14】

- ・初任給（新卒採用時）は、平均額は中学卒が191,000円、高校卒が186,969円、短大・専門卒が199,518円、大学・大学院卒が217,051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25万円未満」「25万円以上30万円未満」がそれぞれ18.1%で最も高く、『30万円未満』が全体の47.2%となっている。
- ・女性の常用従業員の平均の基本給は、「20万円未満」が32.3%で最も高く、『25万円未満』が全体の58.3%を占めている。

●賃金の引き上げの状況【問15】

- ・賃金の引き上げの状況は、「定期昇給・ベースアップ」が33.1%で最も高く、次いで「ベースアップのみ」「定期昇給のみ」となっている。なお、「引き下げた」は1.6%となっている。

●賞与について【問16】

- ・賞与別では、「夏季賞与」「年末賞与」は支給が「ある」が7割以上となっている。

●手当について【問17】

- ・支給されている手当別では、「通勤手当」が84.3%で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、派遣・契約社員について

●雇用形態別の月給について【問18】

- ・雇用形態別の平均月給の平均額は、パート従業員が100,460円、臨時従業員・季節労働者が135,860円、派遣・契約社員が207,581円となっている。

●賞与について【問19】

- ・賞与別では、「夏季賞与」「年末賞与」の支給が「ある」が約3割となっている。

●手当について【問20】

- ・支給がある手当は、「通勤手当」が53.5%で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21】

- ・最近1年間の年次有給休暇の平均付与日数は、「10日以上20日以下」が37.0%で最も高く、次いで「10日未満」となっている。
- ・平均取得日数は、「10日未満」が37.8%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22】

- ・最近1年間の新規採用人数は136人、退職者人数は120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23】

- ・今後の雇用方針は、「現状維持する予定」が48.0%で最も高く、次いで「増員する予定」となっている。

(4)外国人の雇用について【問24、問25】

- ・外国人の雇用の有無は、「雇用していない」が88.2%を占めている。
- ・外国人を雇用するための支援は、「信頼できる監理団体や人材紹介会社等との相談体制の強化」が72件で最も多く、次いで「日本語学習の機会充実」「雇用ルール、採用方法等の知識習得のためのセミナー開催」となっている。

(5)心身（体）障がい者の雇用について【問26～問28】

- ・心身（体）障がい者の雇用の有無は、「雇用していない」が79.5%を占めている。「雇用している」と回答した事業所の雇用人数は29人で、そのうち身体障がい者が16人と最も多くなっている。
- ・「雇用していない」と回答した事業所の障がい者の今後の雇用予定は、「今後も雇用する予定はない」が68.3%を占めている。
- ・障がい者を雇用するための課題は、「社内に適当な仕事がない」が59件で最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が難しい」「障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」となっている。
- ・障がい者を雇用するために必要とする支援は、「雇用継続のための助成制度の充実」が48件で最も多く、次いで「雇入れの際の助成制度の充実」「外部の支援機関の助言・援助などの支援」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37、問38】

- ・新型コロナウイルス感染症による影響は、「悪影響が出ていたが収束した」が45.7%で最も高く、「特に悪影響は出ていない」と合わせると80.3%を占めている。
- ・新型コロナウイルス感染症による影響の内容は、「売上・受注の減少」が17件で最も多く、次いで「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）」となっている。

●物価高騰による影響について【問39、問40】

- ・物価高騰による影響は、「大きな影響が出ている」が50.4%で最も高く、「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87.4%を占めている。
- ・物価高騰にあたり実施（または検討）している対策は、「人件費以外の経費削減」が58件で最も多く、次いで「既存商品・サービスの値上げ」「業務効率改善による収益向上」となっている。

●本町に支援を希望する内容について【問41】

- ・今後、本町に支援を希望する内容は、「人材確保支援」が59件で最も多く、次いで「設備投資支援」「人材育成支援」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47.0%、「女性」が52.4%となっている。
- ・年齢は、『40代以上』が全体の75.5%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52.8%を占めている。
- ・扶養の状況は、「扶養家族はいない」が61.1%を占めている。
- ・職種は、「労務系」が33.4%で最も高く、次いで「事務系」「技術系」となっている。
- ・就業形態は、「常用従業員」が80.1%を占めている。
- ・勤続年数は、「10年以上20年未満」が26.5%で最も高く、『20年未満』が全体の74.7%を占めている。
- ・出身地は、「栗山町」が35.7%、「栗山町以外」が62.0%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58.2%、「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38.9%となっている。
- ・学歴は、「高校卒」が49.9%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84.1%を占めている。
- ・住まいは、「自宅」が64.6%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42.1%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66.3%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、「支給がない手当がある」「手当が少ない」などがみられる。

(3) スキルアップについて【問4】

- ・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199件で最も多く、次いで「パソコン操作能力」「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。

(4) 休業・休暇について【問5～問11】**●有給休暇の取得状況について【問5】**

- ・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36.0%で最も高く、次いで「1日以上5日未満」「10日以上15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6、問7】

- ・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78.0%を占めている。
- ・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143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。

●介護休業制度の利用状況について【問8～問9】

- ・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84.5%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226件で最も多く、次いで「介護を手伝ってくれる人がいたため」「職場の人手が足りなくなるため」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10、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っては、良いサポートは、「人員を増員する」が44.3%で最も高く、次いで「業務量が増えないようにする」「引継ぎ期間を十分に確保する」となっている。
- ・育児・介護休業の充実に必要な制度は、「産前・産後休業」が112件で最も多く、次いで「介護休暇」「育児・介護のための短時間就労制度」となっている。

(5) その他について【問12～問16】

●通勤方法について【問12、問13】

- ・通勤方法は、「自家用車」が300件で最も多く、次いで「その他（徒歩、自転車など）」「中央バス」となっている。
- ・公共交通を使わない理由は、「始業時間に適した運行時刻がない」が148件で最も多く、次いで「通勤に適した停留所がない」「就業時間に適した運行時刻がない」となっている。

●職場でのハラスメントについて【問14、問15】

- ・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。
- ・ハラスメントの種類別にみると、「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ャル・ハラスメントより多くなっている。
- ・令和4年度調査と比較すると、パワー・ハラスメントは「自身が体験した（している）」、セクシュアル・ハラスメントは「自身が体験した（している）」「周囲の人が体験した（している）」のいずれも増加している。
- ・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165件で最も多く、次いで「家族に相談」「知人・友人に相談」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16】

- ・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46.1%で、そのうち「制度の内容を知っている」は10.7%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、『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27.4%で、そのうち「制度の内容を知っている」は4.9%となっている。
- ・栗山町UI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24.2%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。