

II 調査結果【従業員10人以上事業所】

1 従業員の構成

本調査の集計対象となった728事業所の全従業員数は32,204人でこのうち正規従業員が20,589人と全体の63.9%を占めており、次いでパートタイム従業員が7,959人で24.7%、契約社員・臨時従業員が3,656人で11.4%となっている。

産業別では、医療・福祉が9,672人と最も多く、次いで卸売業・小売業が4,293人となっている。

正規従業員では医療・福祉が6,826人、契約社員・臨時従業員も医療・福祉が1,231人と最も多く、パートタイム従業員では卸売業・小売業が2,117人と最も多くなっている。

(表1)

表1 従業員の構成

区 分		単位:人, %			
		従業員数	正規従業員	契約社員・ 臨時従業員	パートタイム 従業員
総 数		32,204	20,589	3,656	7,959
農 業 , 林 業		52	32	18	2
漁 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業		114	106	8	—
建 設 業		—	—	—	—
製 造 業		2,454	2,067	334	53
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業		3,774	2,396	413	965
情 報 通 信 業		70	62	6	2
運 輸 業 , 郵 便 業		714	645	46	23
卸 売 業 , 小 売 業		2,807	2,212	372	223
金 融 業 , 保 険 業		4,293	1,896	280	2,117
不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業		734	602	64	68
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業		238	159	23	56
宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業		545	403	44	98
生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業		1,203	336	47	820
教 育 , 学 習 支 援 業		815	277	53	485
医 療 , 福 祉 社 会 事 業		1,833	1,147	212	474
複 合 サ ー ビ ス 事 業		9,672	6,826	1,231	1,615
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)		277	193	69	15
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)		2,609	1,230	436	943
総 数		100.0	63.9	11.4	24.7
正規, 契約・ 臨時, パート タイム 従業員 の 構成比	農 業 , 林 業	100.0	61.6	34.6	3.8
	漁 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業	100.0	93.0	7.0	—
	建 設 業	—	—	—	—
	製 造 業	100.0	84.2	13.6	2.2
	電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	100.0	63.5	10.9	25.6
	情 報 通 信 業	100.0	88.5	8.6	2.9
	運 輸 業 , 郵 便 業	100.0	90.4	6.4	3.2
	卸 売 業 , 小 売 業	100.0	78.8	13.3	7.9
	金 融 業 , 保 険 業	100.0	44.2	6.5	49.3
	不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	100.0	82.0	8.7	9.3
	学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	100.0	66.8	9.7	23.5
	宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	100.0	73.9	8.1	18.0
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	100.0	27.9	3.9	68.2
	教 育 , 学 習 支 援 業	100.0	34.0	6.5	59.5
	医 療 , 福 祉 社 会 事 業	100.0	62.5	11.6	25.9
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	100.0	70.6	12.7	16.7
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	100.0	69.7	24.9	5.4	
サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	100.0	47.2	16.7	36.1	

2 正規従業員

(1) 正規従業員構成

正規従業員数は、20,589人で、1事業所当たりの平均人数は28人となっている。また、産業別では、1事業所あたり最も正規従業員が多いのは、情報通信業で108人、次いで金融業、保険業の55人となっている。

男女別の構成比では、男性60.4%、女性39.6%となっている。

(表2、別表1・2 - P24・25)

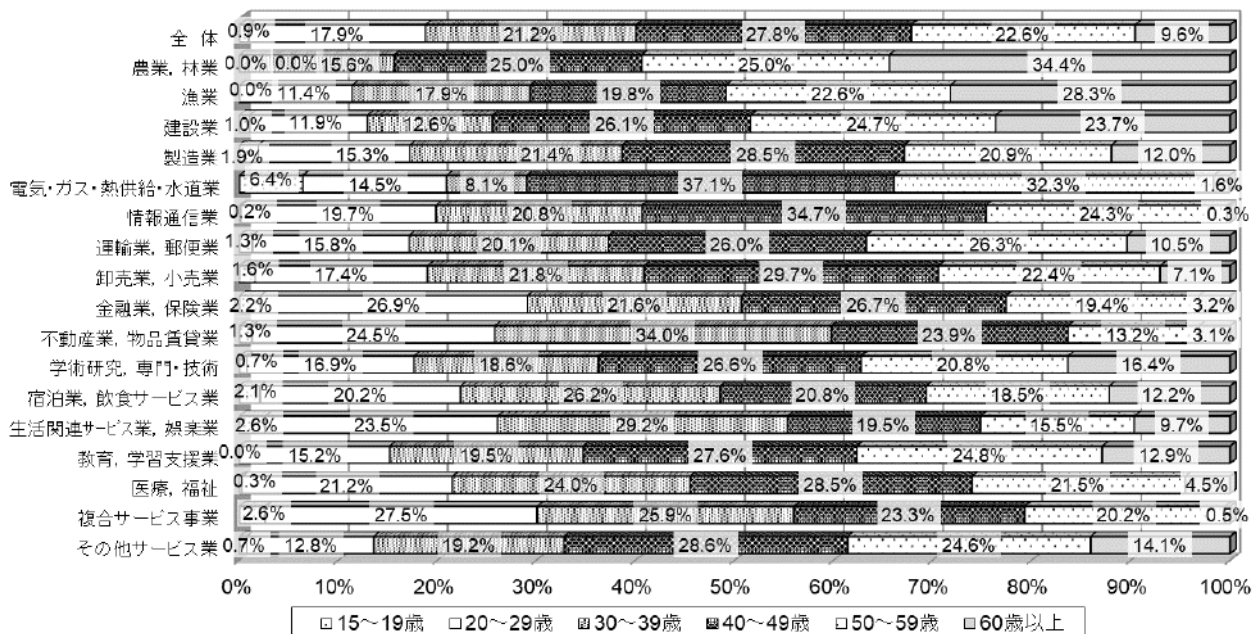
表2 正規従業員の構成

区 分	事業所数	正規従業員数		1事業所 平均従業員	男女別の構成比	
		人	%		男性	女性
					%	%
総 数	728	20,589	100.0	28	60.4	39.6
農 業	4	32	0.3	8	90.6	9.4
漁 業	6	106	0.5	18	97.2	2.8
建設業	88	2,067	10.0	23	90.8	9.2
製造業	75	2,396	11.6	32	74.4	25.6
電気・ガス・熱供給・水道業	2	62	0.3	31	90.3	9.7
情報通信業	6	645	3.1	108	82.3	17.7
運輸業、郵便業	44	2,212	10.7	50	89.7	10.3
卸売業、小売業	106	1,896	9.2	18	74.5	25.5
金融業、保険業	11	602	2.9	55	46.8	53.2
不動産業、物品賃貸業	8	159	0.8	20	54.7	45.3
学術研究、専門・技術サービス業	19	403	2.0	21	73.7	26.3
宿泊業、飲食サービス業	38	336	1.6	9	55.7	44.3
生活関連サービス業、娯楽業	27	277	1.3	10	63.9	36.1
教育、学習支援業	44	1,147	5.6	26	54.0	46.0
医療、福祉	170	6,826	33.2	40	29.6	70.4
複合サービス事業	4	193	0.9	48	70.5	29.5
サービス業(他に分類されないもの)	76	1,230	6.0	16	69.7	30.3

正規従業員の年齢別構成では、40代が27.8%と最も多く、次いで50代の22.6%、30代の21.2%と続いている。

(図1、別表1・2 - P24・25)

図1 正規従業員の年齢別構成



(2) 労働時間・休日

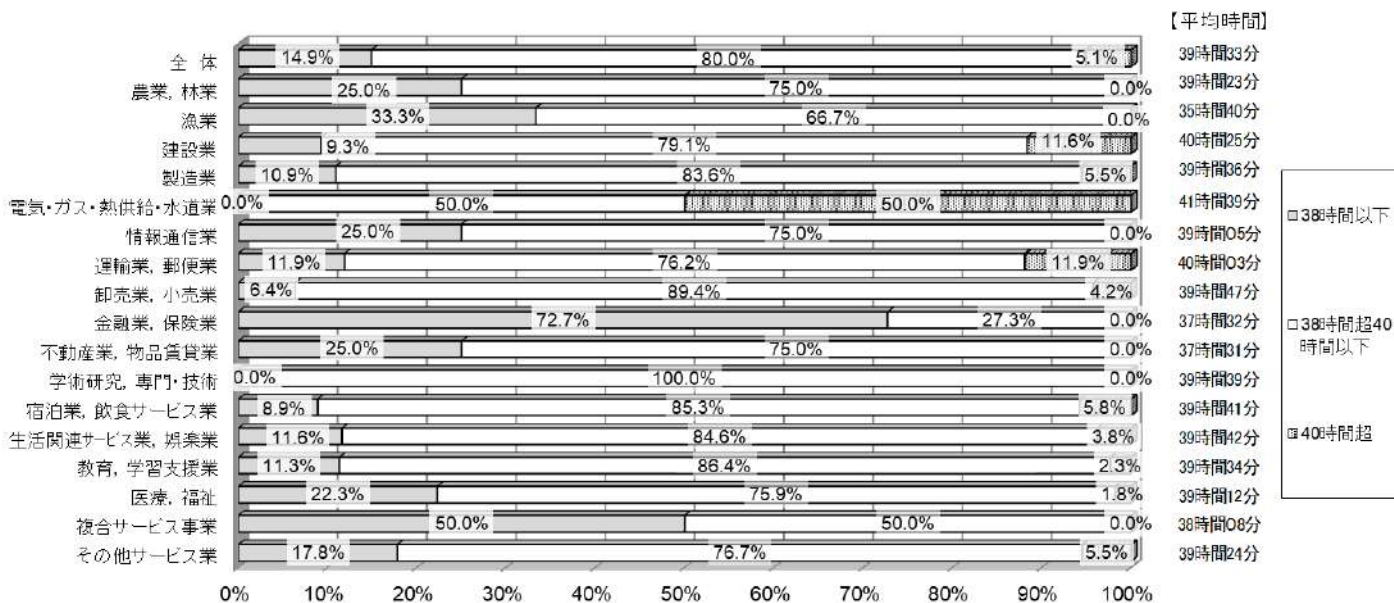
① 労働時間

1 週の所定労働時間の平均は、39 時間 33 分となっている。

産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業が 41 時間 39 分と最も長く、続いて建設業が 40 時間 25 分、運輸業、郵便業が 40 時間 03 分となっている。

(図 2, 別表 3 - P 26)

図 2 1 週の労働時間



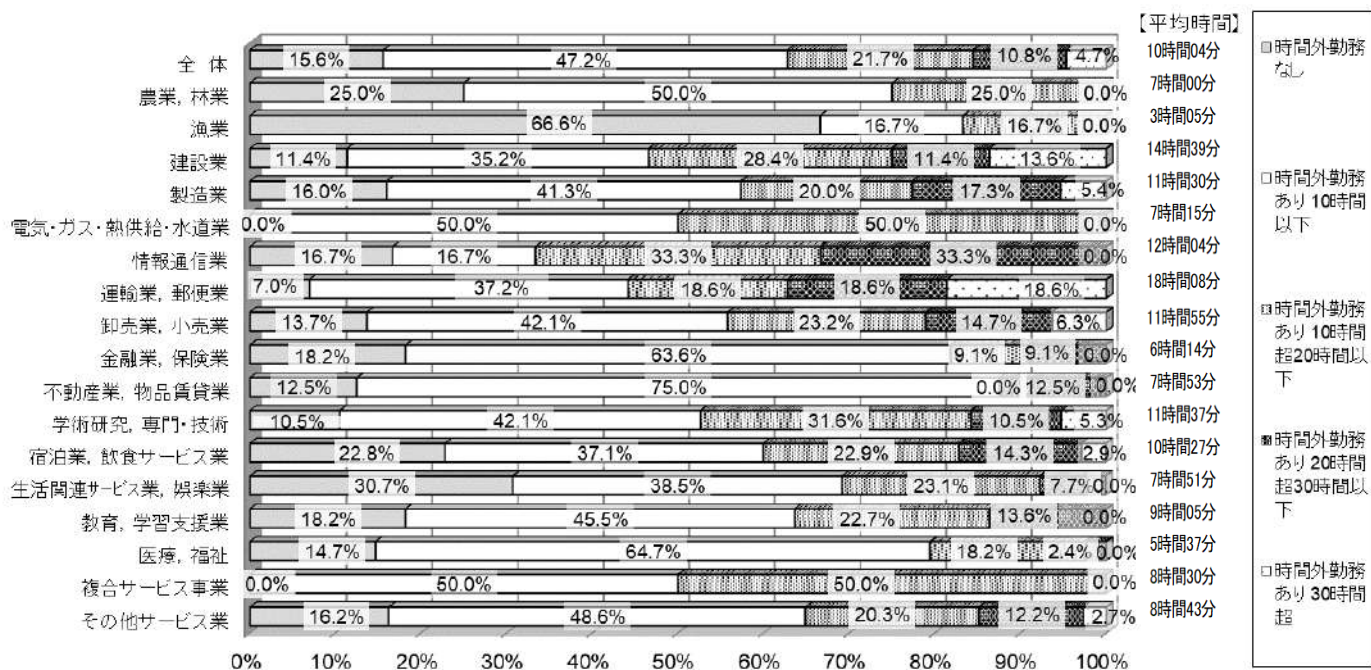
② 時間外労働時間

時間外勤務のあった事業所は全体の 84.4%となっている。

また、1 人あたりの 1 か月の平均時間外労働時間は、10 時間 04 分となっている。

(図 3, 別表 4 - P 26)

図 3 1 か月の時間外労働時間



③ 週休2日制

週休2日制を実施している事業所は全体の61.8%となっている。（別表5－P27）

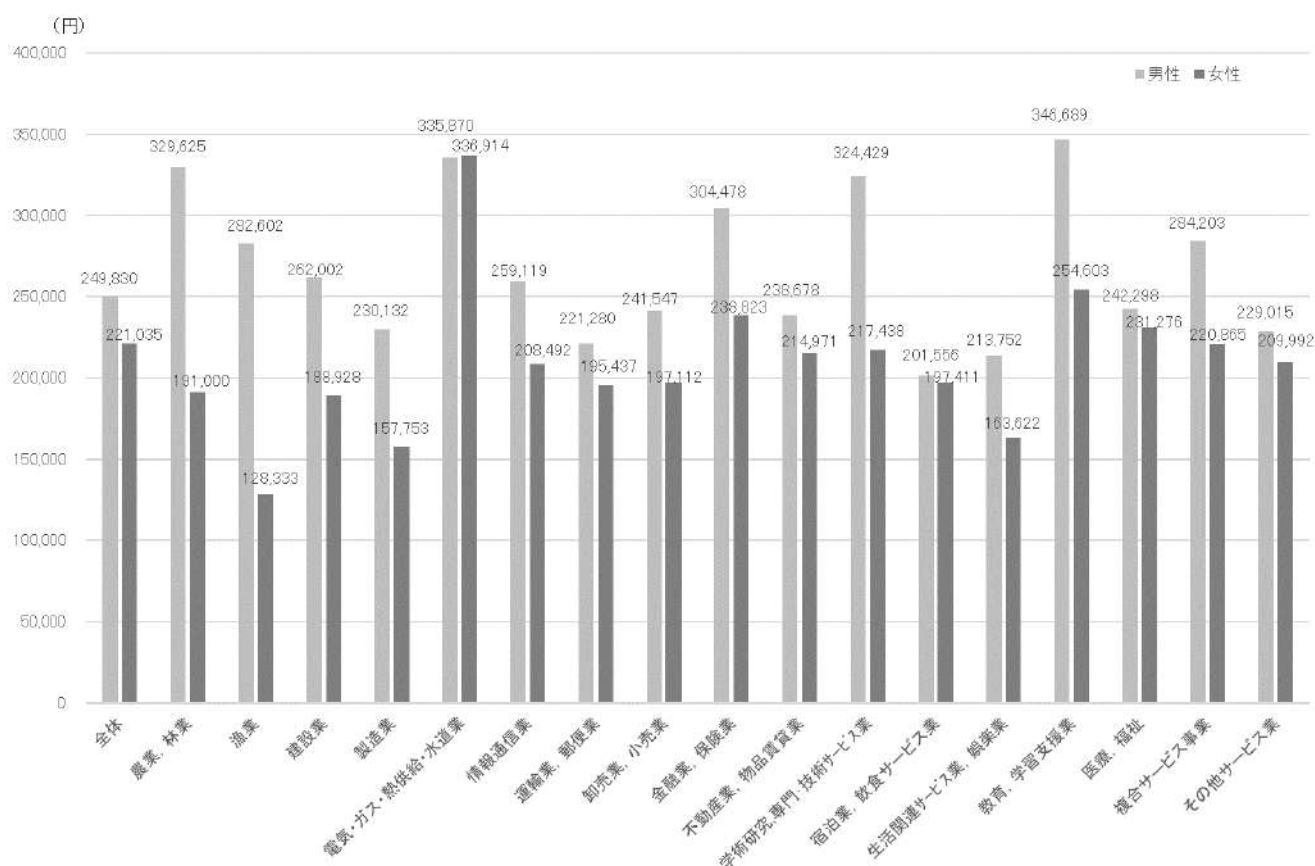
(3) 賃金

① 基本給

基本給の総平均額は、男性249,830円、女性221,035円となっている。

（図4，別表6－P27）

図4 平均基本給額



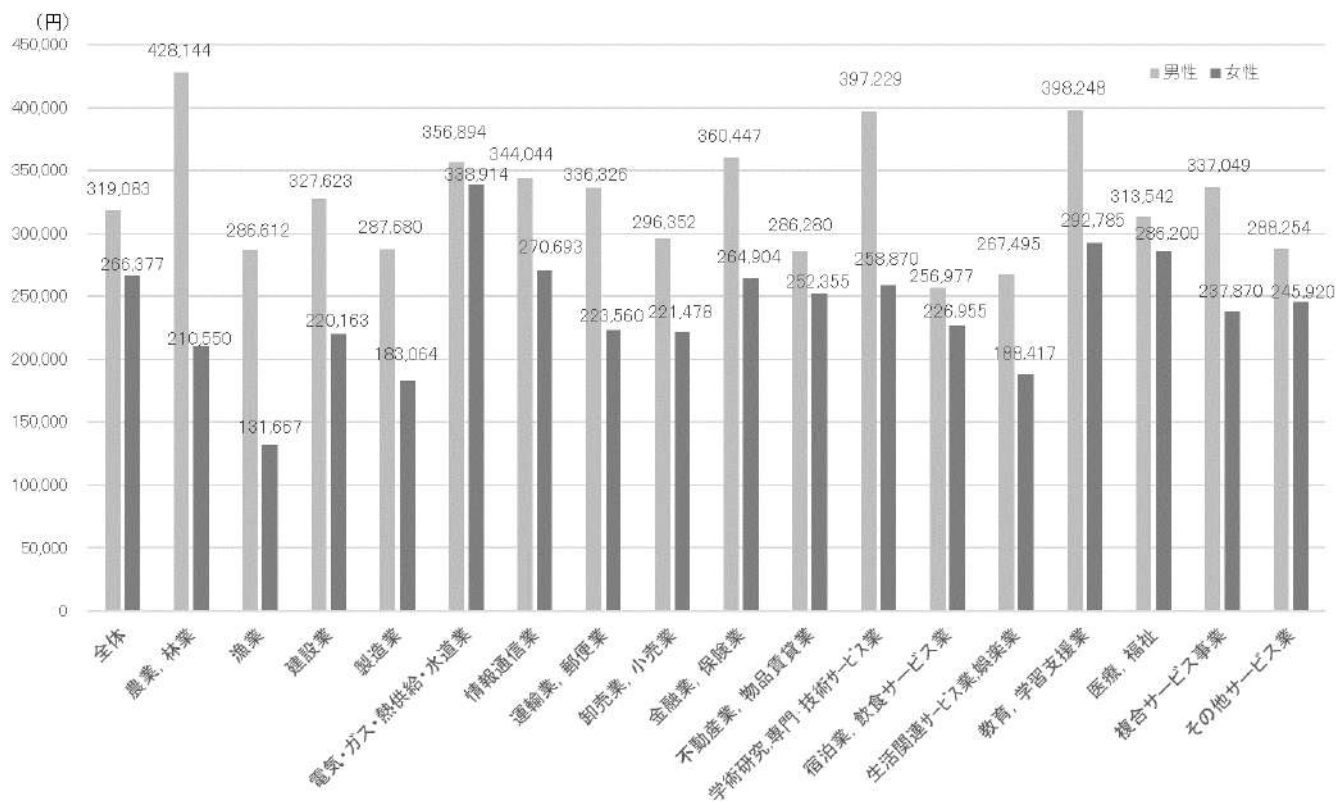
② 基本給+諸手当

基本給と諸手当の合計額の総平均額は、男性 319,083 円、女性 266,377 円となっている。

産業別では、男性は農業、林業が最も高く 428,144 円、女性は電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く 338,914 円となっている。

(図 5, 別表 7 - P 28)

図 5 平均基本給額+諸手当

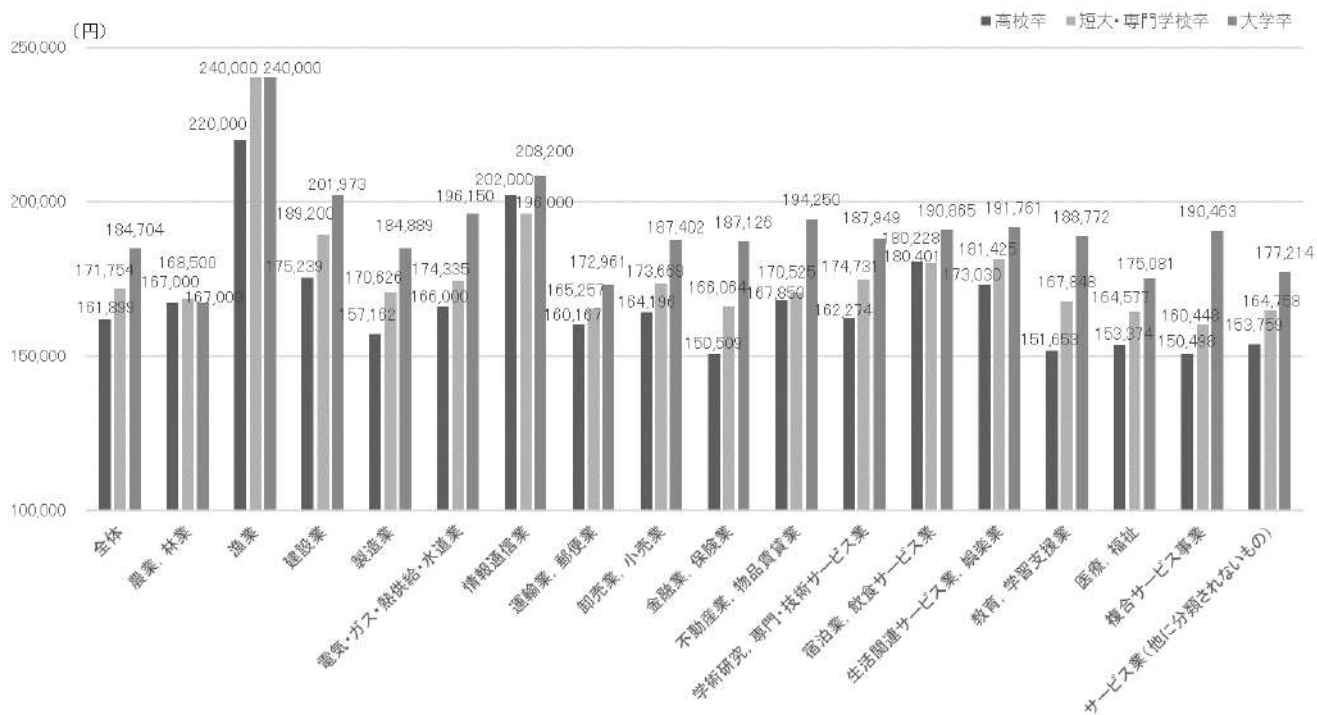


③ 新規学卒者の初任給

新規学卒者の初任給の総平均額は、高校卒が 161,899 円、短大・専門学校卒が 171,754 円、大学卒が 184,704 円となっている。

(図 6, 別表 8 - P 28)

図 6 新規学卒者の初任給



④ 定期昇給・ベースアップ

定期昇給を実施した事業所は、全体の 66.8%となっている。

また、ベースアップを実施した事業所は、全体の 35.1%となっている。

(別表 9 - P 29)

(4) 生活補助給

① 家族手当

家族手当を支給している事業所は、全体の 65.5%となっている。

(図 7, 別表 10-P 29)

② 住宅手当

住宅手当を支給している事業所は、全体の 56.9%となっている。

(図 7, 別表 10-P 29)

③ 通勤手当

通勤手当を支給している事業所は、全体の 88.3%となっている。

(図 7, 別表 11-P 30)

④ 燃料手当

燃料手当を支給している事業所は、全体の 51.5%となっている。

(図 7, 別表 11-P 30)

⑤ 夏季手当

夏季手当を支給している事業所は、全体の 80.1%となっている。

(図 7, 別表 12-P 30)

⑥ 年末手当

年末手当を支給している事業所は、全体の 78.5%となっている。

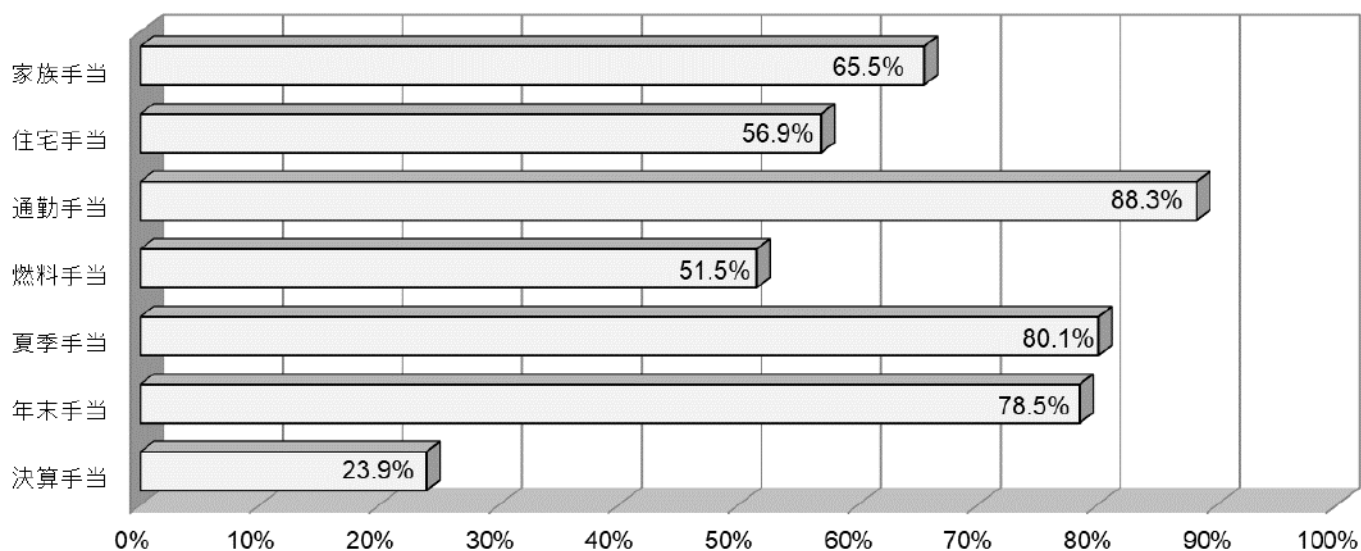
(図 7, 別表 13-P 31)

⑦ 決算手当

決算手当を支給している事業所は、全体の 23.9%となっている。

(図 7, 別表 14-P 31)

図 7 生活補助給・諸手当を支給している割合



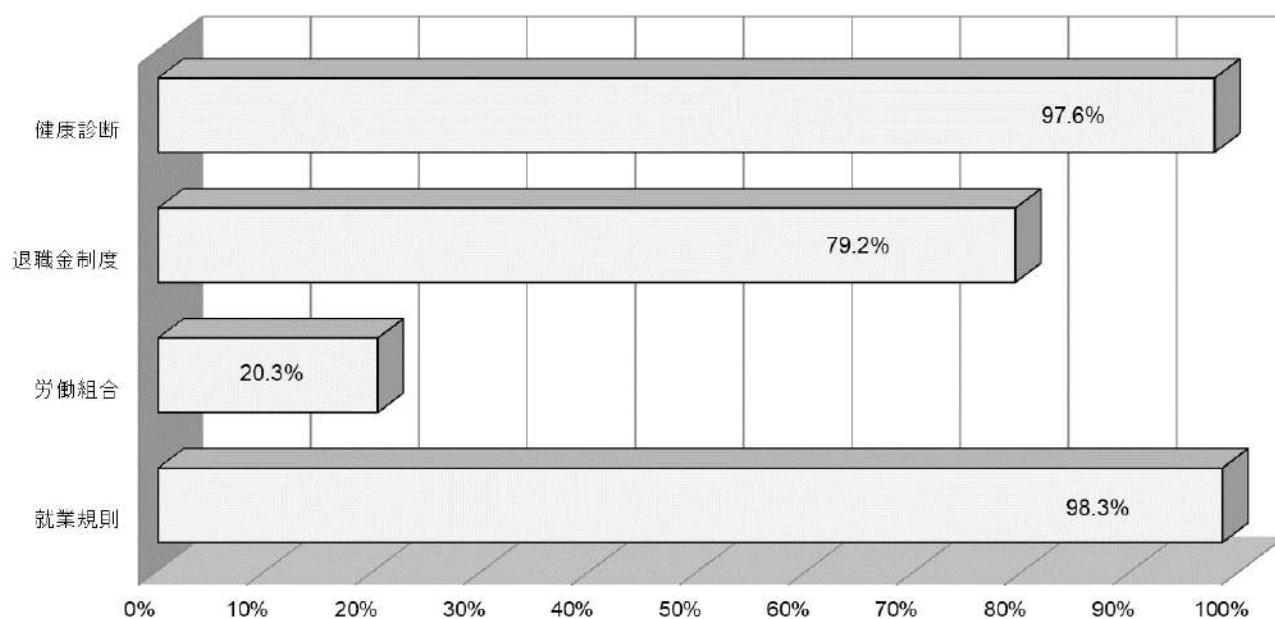
(5) 諸制度実施状況

諸制度を実施している事業所の割合は、健康診断 97.6%、退職金制度 79.2%、就業規則 98.3%となっている。

また、労働組合のある事業所は 20.3%となっている。

(図 8, 別表 15-P 32)

図 8 諸制度がある割合



(6) 高年齢者雇用安定法の取り組みについて

高年齢者雇用安定法の取り組みについては、「継続雇用制度の導入」が 78.1%で、「定年を 65 歳または 65 歳以上に引き上げ」が 14.2%、「定年制度の廃止」が 7.7%となっている。

(別表 16-P 32)

(7) 労働力

① 新規学卒者等の採用状況

新規学卒者を採用した事業所は、24.9%となっている。

採用総数は472人で、卒業した学校の種別では、短大・専門学校卒が190人で最も多く、次いで高校卒145人、大学卒137人の順となっている。

高校卒は卸売業・小売業、短大・専門学校卒と大学卒は医療・福祉での採用が最も多くなっている。

新規学卒者以外を採用した事業所は全体の52.2%で、採用総数は1,338人となっている。

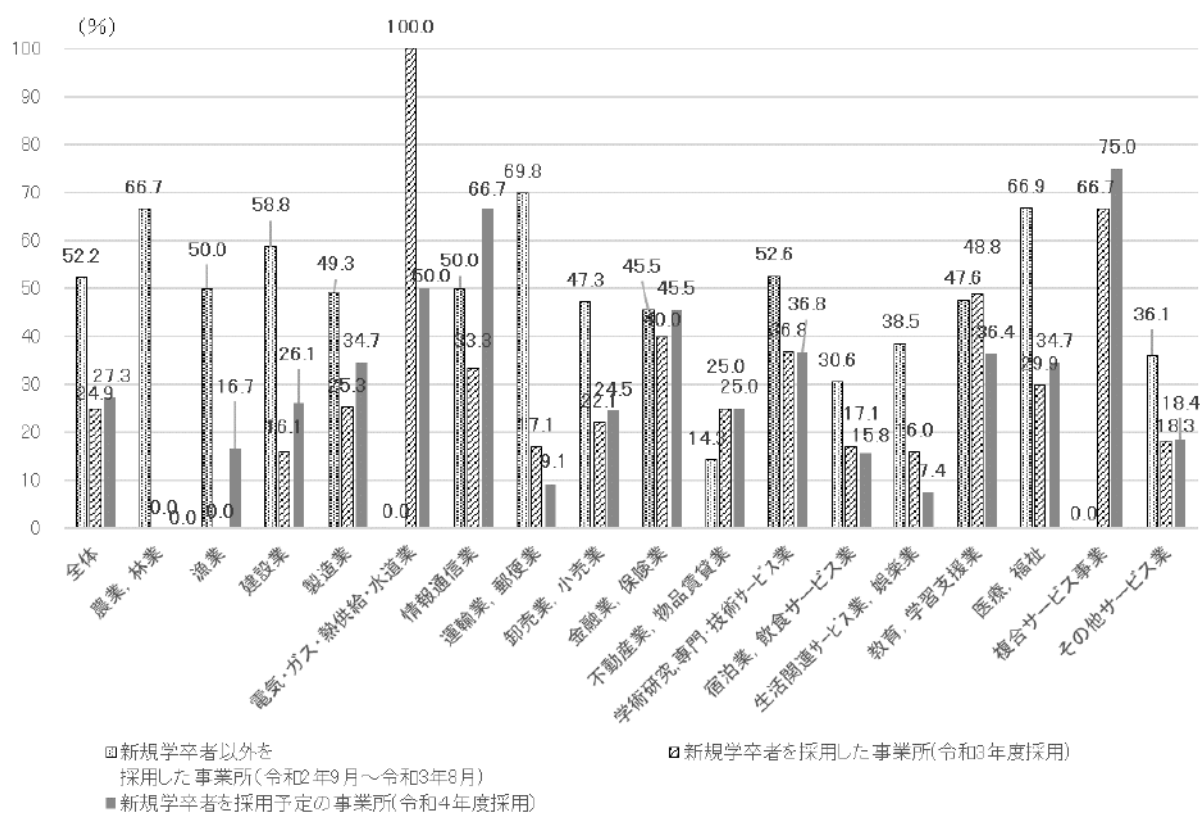
また、新規学卒者を採用しなかった理由では、「現員で充足している」で最も多くなっている。

令和4年度に新規学卒者を採用する予定のある事業所は、全体の27.3%となっており、採用予定数は、高校卒が263人、短大・専門学校卒が264人、大学卒が181人となっている。

平成30年4月以降に採用した新規学卒者数は1,820人でこのうち令和3年3月までの離職者数は375人となっており、新規学卒者の採用後3年以内の離職率は20.6%となっている。

(図9, 別表17~20-P33・34)

図9 採用状況



② インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ状況

インターンシップ制度を通じて学生を受け入れた事業所は、全体の 15.4%となっており、受け入れ実績は、高校が 306 人、短大・専門学校が 158 人、大学が 127 人となっている。

受け入れに関する意向では、「受け入れ可能」の回答が 27.3%で、「条件次第では受け入れ可能」が 28.2%、「受け入れ不可」が 44.5%となっている。また、受け入れ目的では、「新卒者の採用確保」が最も多くなっている。

(別表 21・22－P35)

③ 現在の労働力と今後の人材確保の対応策

現在の労働力については、「充足」の回答が 53.0%、「不足」44.7%、「過剰気味」2.3%となっている。

また、今後の人材確保の対応策については、「正規雇用を増やす」が 57.8%で最も高く、次いで「非正規雇用を増やす」と、「人材育成による生産性の向上を図る」が共に 14.0%となっている。

(別表 23－P36)

④ 非正規従業員から正規従業員への転換実績

非正規従業員から正規従業員への転換実績のある事業所は、24.4%となっている。また、転換実績はないが検討予定は、27.4%となっている。

(別表 24－P37)

3 契約社員・臨時従業員

(1) 契約社員・臨時従業員構成

契約社員・臨時従業員の総数は 3,656 人で、年齢別の構成比では、60 歳以上が最も高く 35.1%、次いで 50 代が 19.2%、40 代が 18.7%などとなっている。

男女別では、男性 46.0%、女性 54.0%となっている。

契約社員・臨時従業員のうち障がい者の割合は 3.3%となっている。

(別表 25・26－P38・39)

(2) 雇用契約期間

雇用契約期間は、「1 年」の回答が 37.9%と最も多く、次いで「3 年超」が 33.2%などとなっている。

(別表 27－P40)

(3) 賃金（日額）

1 日当たりの平均賃金は 9,113 円で、産業別では、学術研究、専門・技術サービス業の 13,675 円が最も高く、漁業の 7,500 円が最も低くなっている。

(別表 28－P40)

(4) 仕事の内容

仕事の内容は、「正規従業員と同じ」の回答が 56.8%、「正規従業員の補助」が 30.0%、「独立した仕事」が 13.2%となっている。

(別表 29－P41)

(5) 労働契約

労働契約の締結方法は、「文書で結ぶ」の回答が 97.0%、「口頭で結ぶ」が 2.4%、「特に明示していない」が 0.6%となっている。

(図 10，別表 29－P41)

(6) 就業規則

就業規則は、「専用の規則がある」の回答が 64.8%、「正規従業員の規則を適用」が 31.0%となっており、就業規則のある事業所はあわせて 95.8%となっている。

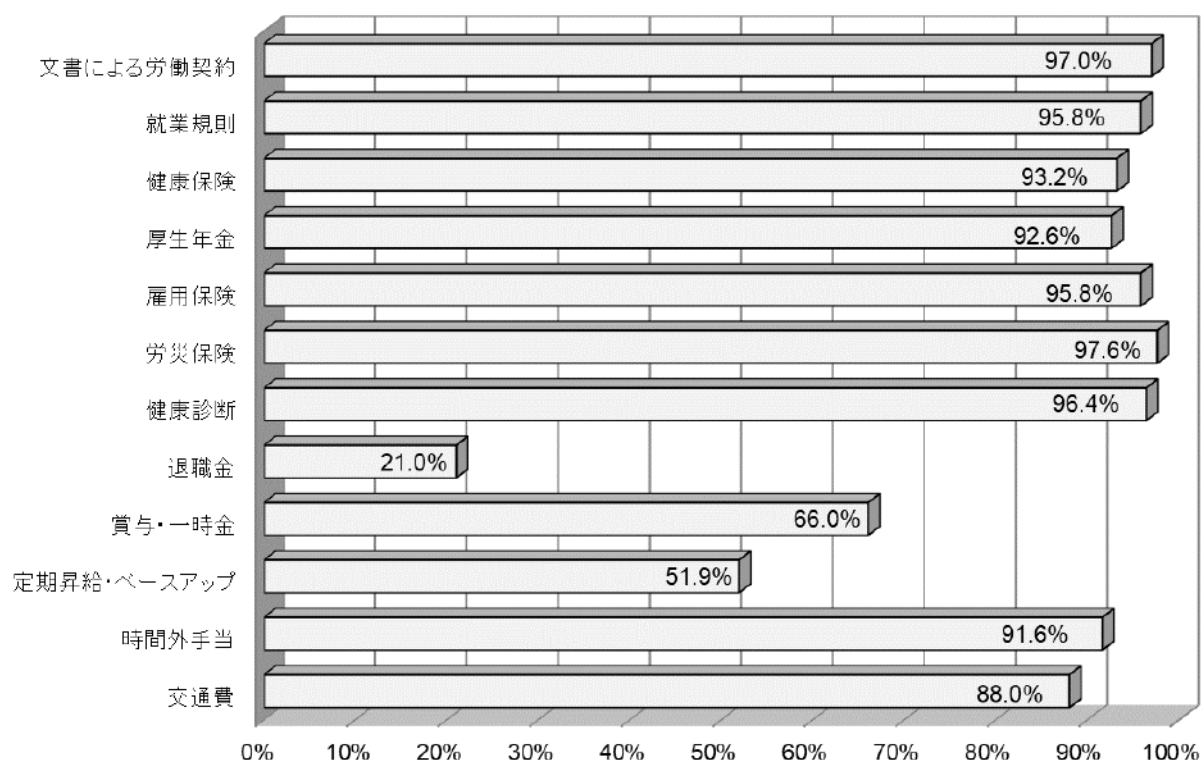
(図 10，別表 29－P41)

(7) 諸制度実施状況

諸制度を実施している事業所の割合は、健康保険 93.2%、厚生年金 92.6%、雇用保険 95.8%、労災保険 97.6%、健康診断 96.4%、時間外(超過勤務)手当 91.6%、交通費 88.0%と高くなっているが、退職金は 21.0%と低くなっている。

(図10, 別表30-P41)

図10 契約社員・臨時従業員の諸制度がある割合



(8) 正規従業員への転換

契約社員・臨時従業員から正規従業員に転換する制度は、「制度あり」が 66.6%、「制度なし」が 33.4%となっている。

(別表31-P42)

(9) 同一労働同一賃金への対応について

同一労働同一賃金への対応状況については、「対応済み」の回答が 50.0%で、「対応予定」が 21.5%、「該当しない」が 28.5%となっている。

(別表32-P43)

4 パートタイム従業員

(1) パートタイム従業員構成

パートタイム従業員の総数は、7,959人で、年齢別の構成比では、60歳以上が33.7%と最も高く、次いで50代が21.3%などとなっている。

男女別は、男性23.0%、女性77.0%となっている。

パートタイム従業員のうち、障がい者の割合は2.5%となっている。

(別表 33・34－P44・45)

(2) 労働時間および労働日数

① 労働時間

1日の平均労働時間は、「4時間以上6時間未満」の回答が41.3%と最も多く、次いで「6時間以上」が37.7%などとなっている。

(別表 35－P46)

② 労働日数

1週の平均労働日数は、4.3日となっている。

(別表 36－P46)

(3) 賃金（平均時間給）

1時間当たりの平均賃金は、1,011円となっている。

(別表 37－P47)

(4) 仕事の内容

仕事の内容は、「正規従業員の補助」の回答が50.9%、「正規従業員と同じ」が26.9%、「独立した仕事」が22.2%となっている。

(別表 38－P47)

(5) 労働契約

労働契約の締結方法は、「文書で結ぶ」の回答が91.7%、「口頭で結ぶ」が6.2%、「特に明示していない」が2.1%となっている。

(図 11, 別表 38－P47)

(6) 就業規則

就業規則は、「専用の規則がある」の回答が64.6%、「正規従業員の規則を適用」が27.8%となっており、就業規則のある事業所はあわせて92.4%となっている。

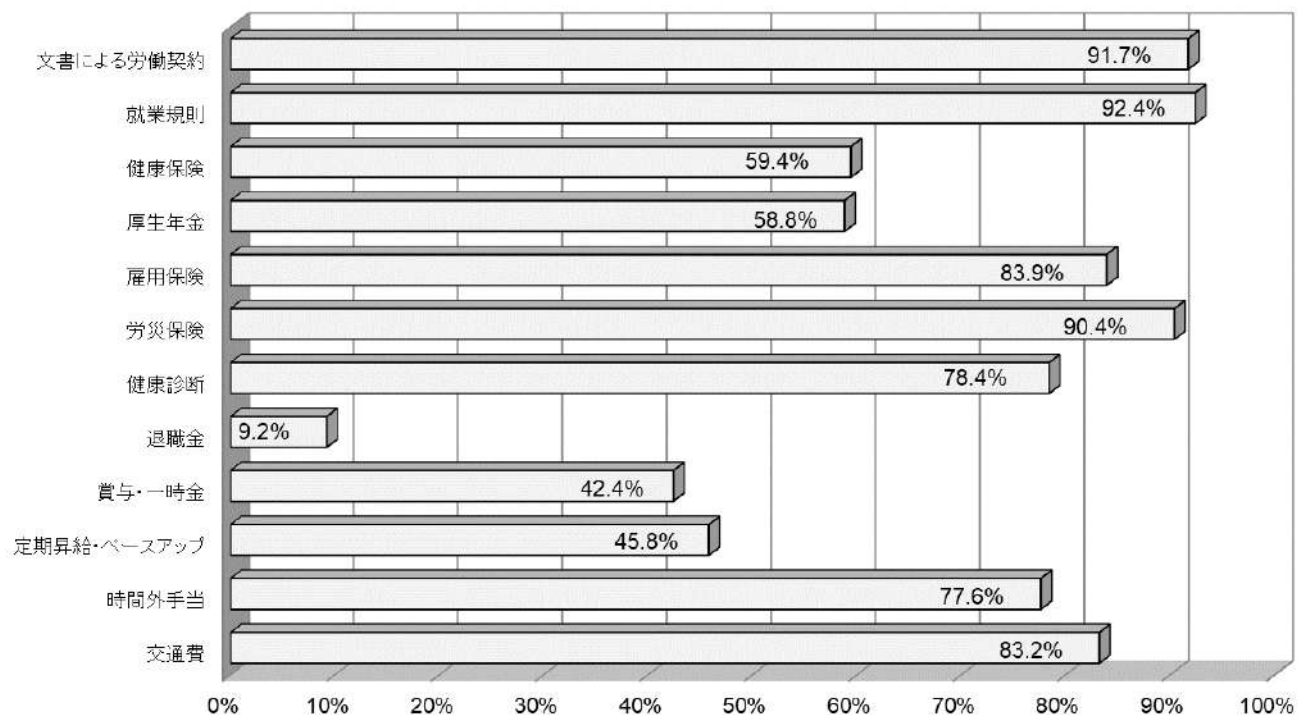
(図 11, 別表 38－P47)

(7) 諸制度実施状況

諸制度を実施している事業所の割合は、健康保険 59.4%、厚生年金 58.8%、雇用保険 83.9%、労災保険 90.4%、健康診断 78.4%、退職金制度 9.2%、賞与・一時金 42.4%、定期昇給・ベースアップ 45.8%、時間外（超過勤務）手当 77.6%、交通費 83.2%となっている。

(図 11, 別表 39-P 48)

図 11 パートタイム従業員の諸制度がある割合



(8) 正規従業員への転換

パートタイム従業員から正規従業員に転換する制度は、「制度あり」が 55.4%、「制度なし」が 44.6%となっている。

(別表 40-P 49)

(9) 同一労働同一賃金への対応について

同一労働同一賃金への対応状況については、「対応済み」の回答が 41.5%で、「対応予定」が 20.8%、「該当しない」が 37.7%となっている。

(別表 41-P 49)

5 育児休業, 両立支援, 介護休業制度

(1) 育児休業制度

育児休業制度を就業規則などで定めている事業所は、全体の 83.5%となっている。

育児休業中の賃金の取扱いは、「有給」が 9.4%、「一部有給」が 12.5%、「無給」が 78.1%となっている。

過去 1 年間に育児休業を取得した人数は、男性 24 人、女性 285 人、合計で 309 人となっている。

(別表 42－P 50)

(2) 介護休業制度

介護休業制度を就業規則などで定めている事業所は、全体の 76.8%となっている。

介護休業中の賃金の取扱いは、「有給」の回答が 8.2%、「一部有給」が 11.4%、「無給」が 80.4%となっている。

過去 1 年間に介護休業を取得した人数は、男性 3 人、女性 11 人、合計で 14 人となっている。

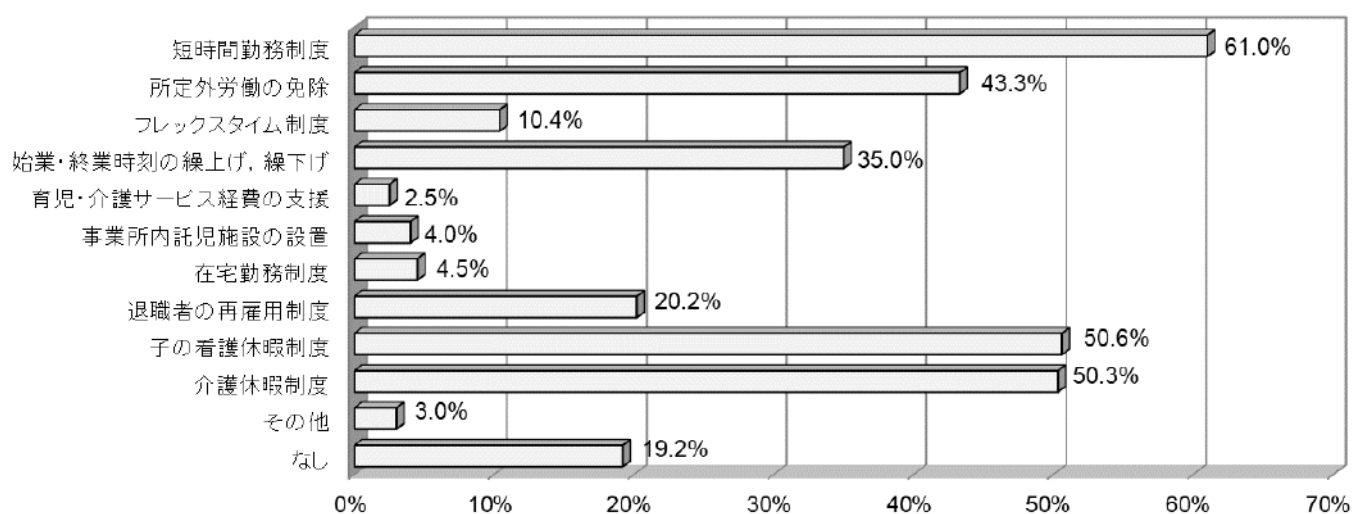
(別表 43－P 50)

(3) 仕事と子育て・介護の両立支援制度（複数回答）

就業規則などで定めている仕事と子育て・介護の両立支援制度は、「短時間勤務制度」の回答が 61.0%と最も多く、次いで「子の看護休暇制度」が 50.6%、「介護休暇制度」が 50.3%などとなっている。

(図 12, 別表 44－P 51)

図 12 仕事と子育ての両立支援制度



6 その他

(1) 障がい者の雇用について

① 障がい者の雇用の有無

障がい者の雇用状況について、「現在雇用している」の回答が 25.6%、「現在は雇用していない」が 16.8%、「これまで雇用したことはない」が 57.6%となっている。

(図 13, 別表 45－P52)

② 雇用している障がい者の種別

雇用している障がい者の障がいの種別では、身体障がい者が 50.8%と最も高く、次いで知的障がい者が 26.5%、精神障がい者が 22.7%となっている。

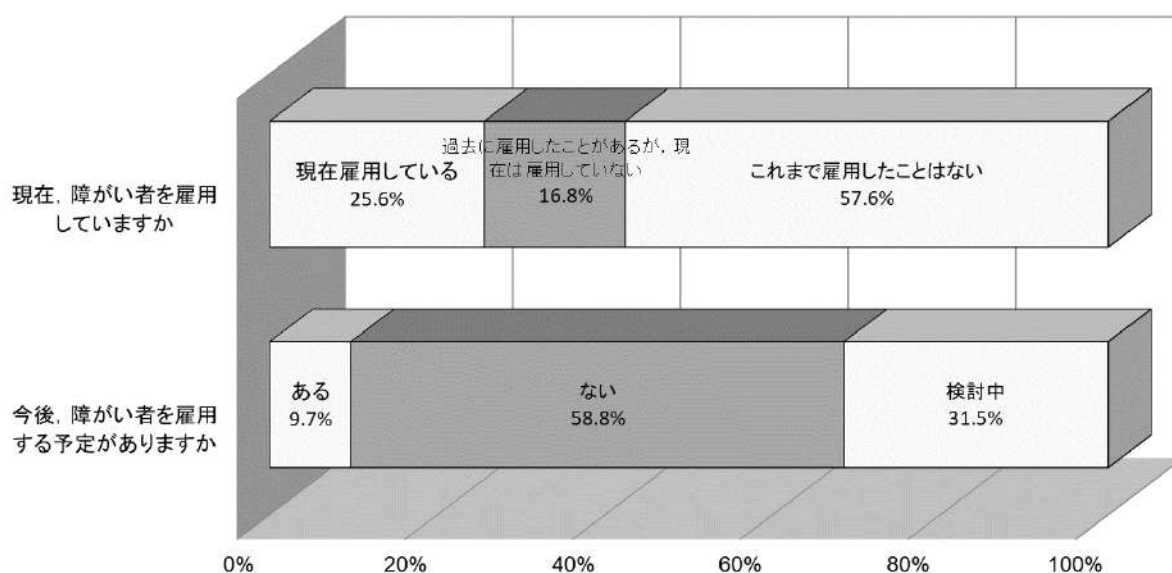
(別表 46－P52)

③ 障がい者の雇用予定

障がい者の雇用予定がある事業所は、全体の 9.7%となっている。

(図 13, 別表 47－P53)

図 13 障がい者の雇用, 雇用の予定



④ 障がい者の雇用に係る課題について (複数回答)

障がい者の雇用にあたり、課題となっている項目は、「会社内に適した仕事がない」の回答が 47.5%、「職場の安全面での配慮が適切にできるか」が 43.0%、「採用時に適性、能力を把握できるか」が 35.5%などとなっている。

(別表 48－P53)

⑤ 必要なサポート（複数回答）

障がい者雇用を拡大していくために必要なサポートとして、「雇用継続のための助成制度の充実」の回答が 37.9%、「雇い入れの際の助成制度の充実」と「職場内での人的支援体制の充実」が 37.4%、「外部の支援機関の助言・援助などの支援」が 36.1%などとなっている。

（別表 49－P 54）

(2) 働き方改革の取り組み内容について

働き方改革への取り組み内容として、「有給休暇消化率の向上」が 80.3%と最も高く、次いで「長時間労働の是正」が 59.4%、「従業員の生産性の向上」が 37.6%となっている。

（別表 50－P 54）

(3) 外国人の雇用について

① 外国人の雇用の有無と採用方法（複数回答）

外国人を雇用している事業所は、全体の 9.0%にあたる 63 事業所で、雇用総数は 361 人となっており、在留資格別の構成比では、「技能実習生」が 64.5%と最も高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格（教授・医師・料理人・通訳等）」が 12.8%となっている。

また、男女別の構成比では、男性 25.8%、女性 74.2%となっている。

採用方法については、「監理団体を通じて（技能実習生の場合）」の回答が 37.3%、「自社で募集（ホームページ、新聞等）」が 35.0%などとなっている。

（別表 51～53－P 55～P57）

② 外国人の雇用予定と雇用理由（複数回答）

外国人の雇用予定がある事業所は、全体の 13.8%にあたる 48 事業所で、雇用を検討している事業所は、17.1%の 59 事業所となっている。

雇用理由については、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が 58.9%と最も高く、次いで「日本人のみでは人手が不足するため」が 55.1%、「外国語の使用によるサービスの向上のため」が 20.6%となっている。

（別表 54・55－P 57・58）

③ 外国人雇用の課題と解決のための支援（複数回答）

外国人を雇用するにあたっての課題として、「言語、他の従業員とのコミュニケーション」が 64.8%と最も高く、次いで「雇用ルール、採用方法がわからない」が 28.9%、「仕事以外の生活面でのサポートが多い」が 26.4%となっている。

支援については、「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 51.4%と最も高く、次いで「実際に外国人を雇用している企業の参考事例の提供」が 30.7%、「日本語学習の機会充実」が 27.4%となっている。

（別表 56・57－P 58・59）

④外国人を採用しない理由（複数回答）

外国人を採用しないと回答した事業所は、全体の 69.1%にあたる 239 事業所で、採用しない理由として、「日本人のみで人手が充足している」が 49.1%と最も高く、次いで「言語等のコミュニケーションに不安がある」が 36.3%、「雇用ルール、採用方法がわからない」、「費用面での負担が大きい」および「宿舍の用意が困難」が 15.6%となっている。

(別表 54・58－P 57・59)

(4) 雇用問題について（複数回答）

雇用に関して、直面している問題や取り組むべきと考える問題については、「人材育成」の回答が 63.0%、「従業員の高齢化」が 59.5%、「従業員の定着率の向上」が 42.8%、「技能の承継」が 27.1%などとなっている。

(図 14, 別表 59－P 60)

図 14 雇用問題

