
令和元年度
三郷市労働実態調査 報告書

<概要版>

令和元年 1 1 月

三 郷 市

令和元年度 三郷市労働実態調査 報告書

概要版

調査目的

三郷市内の事業所に勤務する従業員の雇用実態及び賃金・労働条件等を把握し、今後の労働行政施策の基礎資料とするとともに、事業主の労働条件等の検討資料として活用いただくことにより、より良好な労働環境の向上を図る。

調査実施の概要

調査設計	<ul style="list-style-type: none"> ◆調査地域・・・三郷市全域 ◆調査対象・・・三郷市内に所在する、主に従業員が5人以上の事業所 ◆標本数・・・1,000 ◆抽出方法・・・経済センサス活動調査により母集団の業種別構成比に応じて抽出 ◆調査方法・・・訪問配布一訪問回収 ◆調査期間・・・令和元年6月24日～7月19日 ◆回収結果・・・有効回収数：758 有効回収率 75.8% 												
調査項目	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">1 事業所の概要</td> <td style="width: 33%;">5 福利厚生</td> <td style="width: 33%;">9 働き方改革関連法等</td> </tr> <tr> <td>2 従業員の雇用状況</td> <td>6 定年制</td> <td>10 市の労働行政</td> </tr> <tr> <td>3 賃金</td> <td>7 退職金</td> <td>11 行政に対する意見・要望</td> </tr> <tr> <td>4 休暇制度</td> <td>8 非正社員の雇用状況</td> <td></td> </tr> </table>	1 事業所の概要	5 福利厚生	9 働き方改革関連法等	2 従業員の雇用状況	6 定年制	10 市の労働行政	3 賃金	7 退職金	11 行政に対する意見・要望	4 休暇制度	8 非正社員の雇用状況	
1 事業所の概要	5 福利厚生	9 働き方改革関連法等											
2 従業員の雇用状況	6 定年制	10 市の労働行政											
3 賃金	7 退職金	11 行政に対する意見・要望											
4 休暇制度	8 非正社員の雇用状況												

1 事業所の概要について

1-1 産業分類

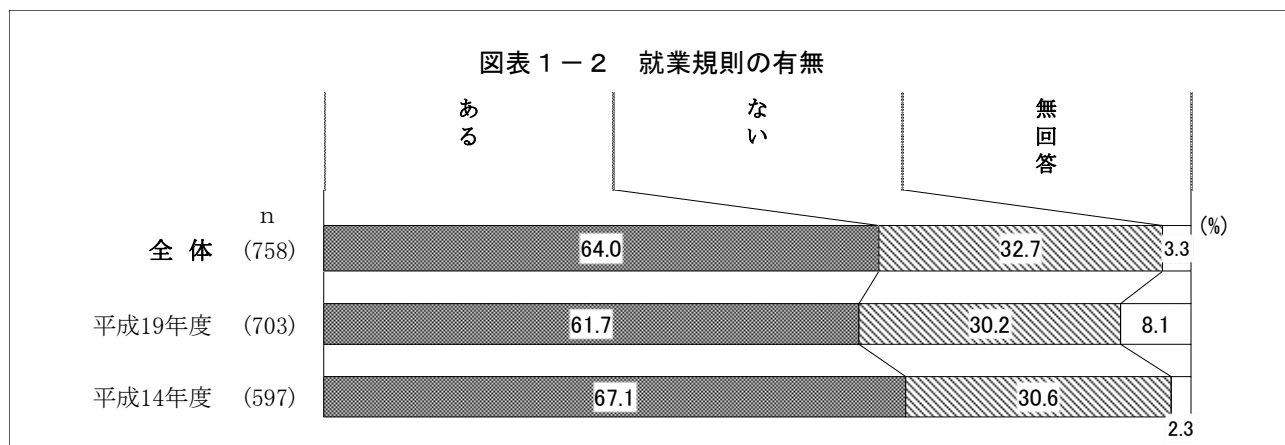
図表 1-1 産業分類

(単位:%)

	調査数	産業分類															
		農業・林業	建設業	製造業	給・水道業	電気・ガス・熱供給	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	貸業	不動産業・物品賃借業	技術研究・専門・サービス業	宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉
全体	758	0.1	12.0	22.6	1.5	0.5	4.4	15.3	3.0	7.9	5.3	7.8	4.6	2.9	7.3	1.5	3.4

事業所の業種は、「製造業」が22.6%で最も多く、「卸売・小売業」15.3%、「建設業」12.0%の順に続いている。

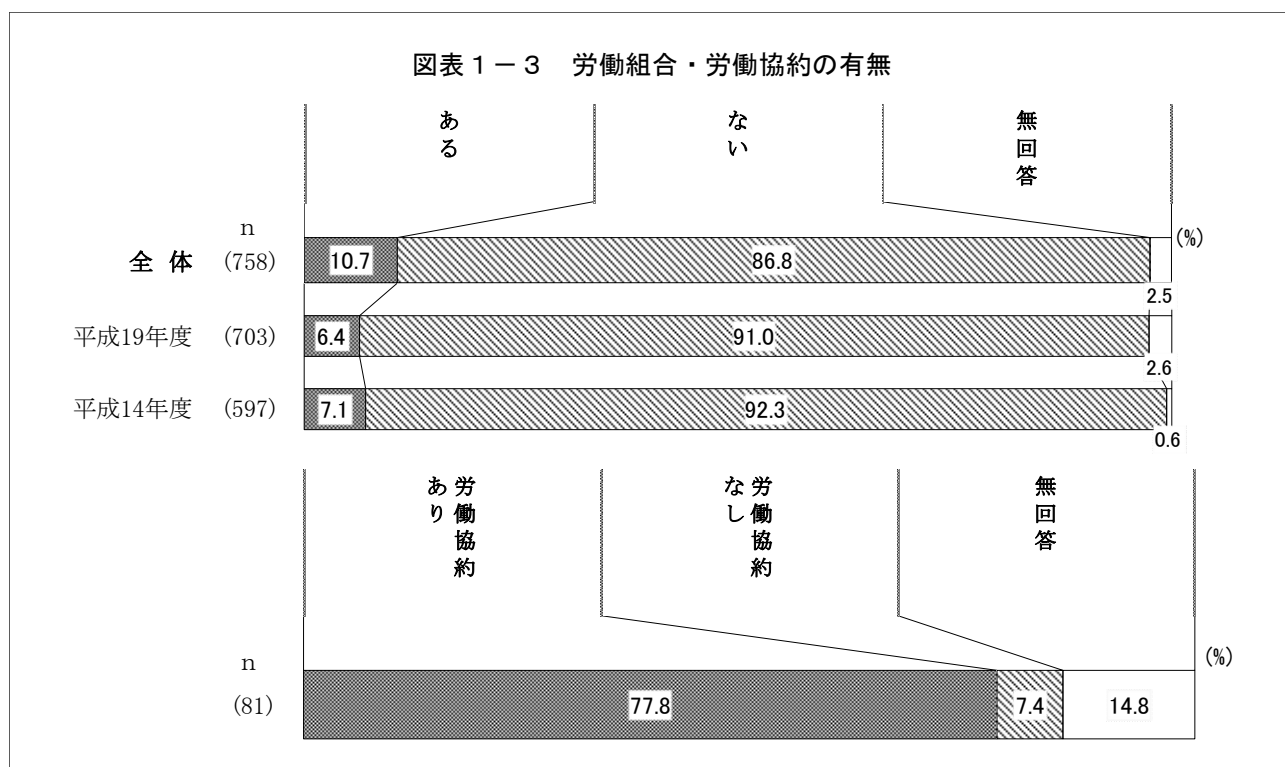
1-2 就業規則の有無



就業規則は、「ある」が64.0%、「ない」は32.7%である。

過去調査と比べて、「ある」は平成14年度から3.1%減少した。一方、「ない」は平成14年度から2.1%増加している。

1-3 労働組合・労働協約の有無



労働組合は、「ない」が86.8%で特に高く、ほとんどの事業所で労働組合が組織されていないことがわかる。

過去調査と比べて、「ある」は平成19年度から4.3%増加し、今回調査で初めて1割を上回った。一方、「ない」は平成14年度から5.5%減少し、今回調査で初めて9割を下回った。

労働組合が「ある」と回答した81事業所に労働協約の有無を聞いたところ、「労働協約あり」が77.8%、「労働協約なし」は7.4%である。

1-4 事業所の常用労働者数

図表 1-4 事業所の常用労働者数（全体）

（単位：％）

	調査数	事業所の常用労働者数（全体）									平均値（人）	中央値（人）
		0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～59人	60人以上	無回答		
全体	758	2.2	16.6	15.7	12.5	5.1	2.4	1.3	2.4	41.7	13.7	7.0
平成19年度	703	1.0	33.1	27.2	19.2	5.1	2.1	1.0	1.4	9.8	11.9	6.0

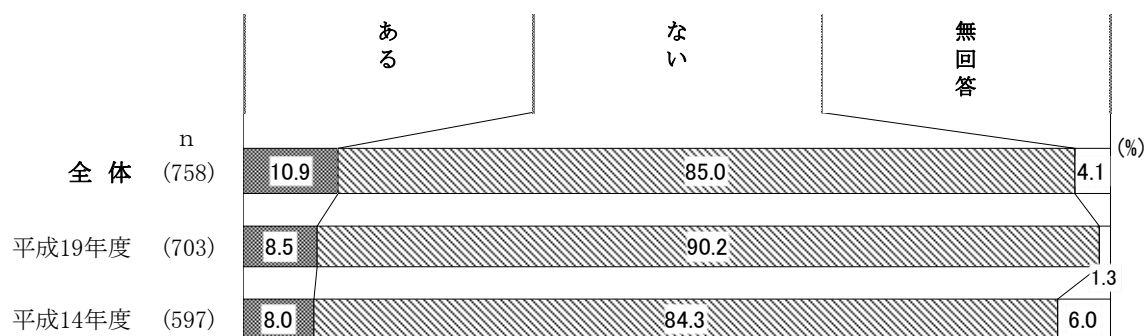
事業所の常用労働者数（全体）は、「1～4人」が16.6%で最も多く、「5～9人」15.7%、「10～19人」12.5%の順に続いており、中央値は7人である。

過去調査と比べて、中央値は平成19年度から1人増加し、平均値も1.8人増加している。

2 従業員の雇用状況について

2-1 新卒（正社員）採用実績の有無

図表 2-1-1 新卒（正社員）採用実績の有無



平成31年3月卒業の新卒採用は「ない」が85.0%でほとんどを占めており、「ある」は10.9%である。過去調査と比べて、「ある」は平成19年度から2.4%増加し、今回調査で初めて1割を上回った。一方、「ない」は平成19年度から5.2%減少し、今回調査で再び9割を下回った。

図表 2-1-2 新卒（正社員）採用者数

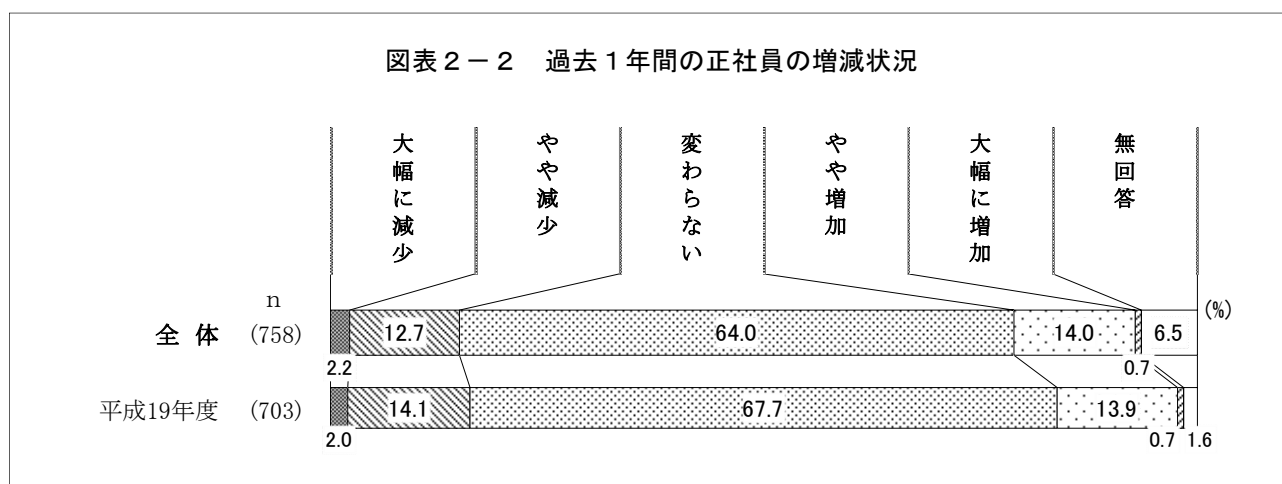
(単位:%)

	調査数	平成31年3月学卒者の新卒(正社員)採用者数						平均値(人)	中央値(人)
		5人未満	5～9人	10～19人	20～49人	50人以上	無回答		
全体	83	67.5	6.0	4.8	3.6	8.4	9.6	11.3	2.0

「ある」と回答した83事業所にその採用人数を聞いたところ、「5人未満」が67.5%で最も多く、中央値は2人である。

2-2 過去1年間の正社員の増減状況

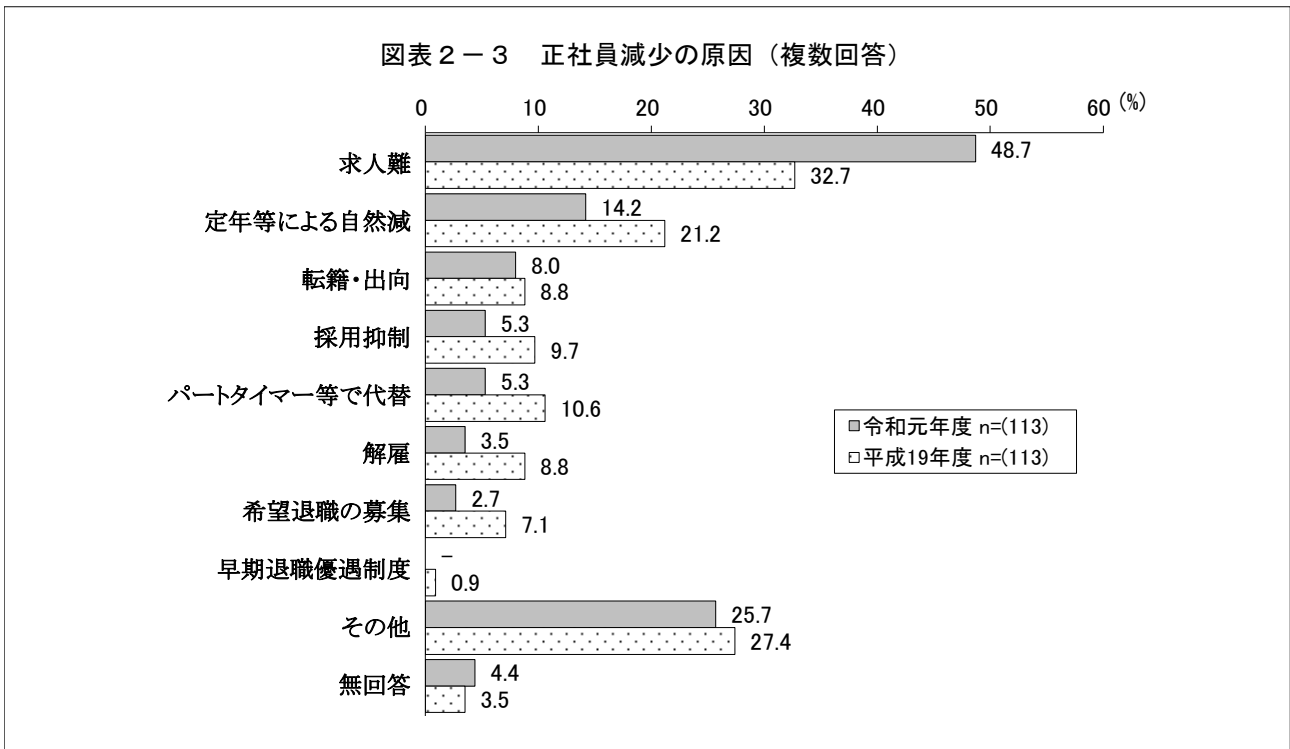
図表 2-2 過去1年間の正社員の増減状況



過去1年間の正社員の増減は、「変わらない」が64.0%で最も多く、<減少>（「大幅に減少」＋「やや減少」）14.9%、<増加>（「大幅に増加」＋「やや増加」）14.7%の順に続いている。

過去調査と比べて、「変わらない」は平成19年度から3.7%減少しているものの、<減少><増加>ともその差は僅少である。

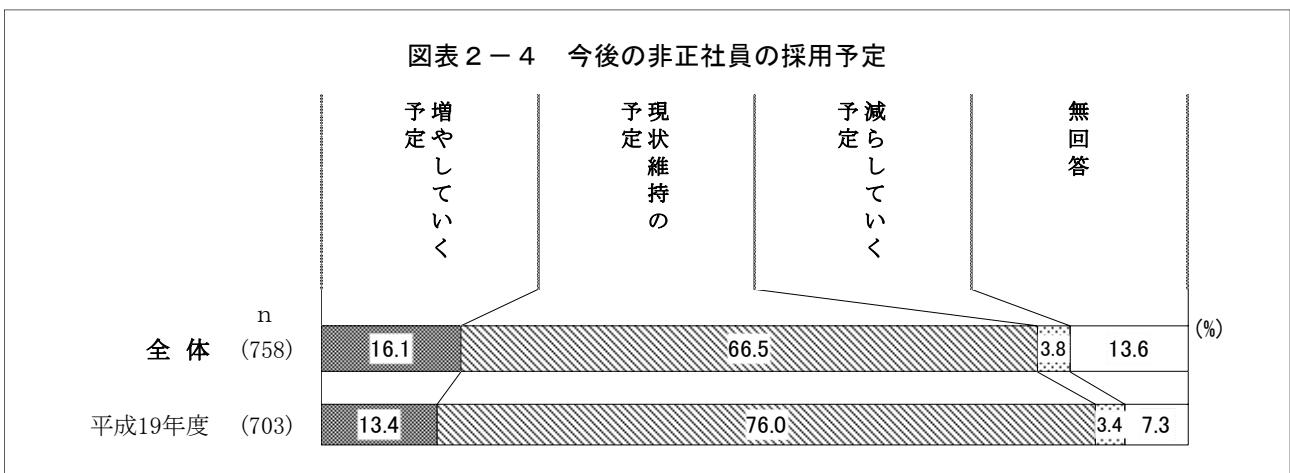
2-3 正社員減少の原因



「2-2 過去1年間の正社員の増減状況」で正社員が<減少>したと回答した113事業所にその原因を聞いたところ、「求人難」が48.7%と最も多く、「定年等による自然減」14.2%、「転籍・出向」8.0%等の順が続いている。

過去調査と比べて、「求人難」が平成19年度から16.0%増加し、「定年等による自然減」は7.0%減少している。「求人難」と「定年等による自然減」の割合からは、採用した正社員が自己都合により退職し、その後の採用に苦慮している事業所が一定数あることが窺える。

2-4 今後の非正社員の採用予定



今後の非正社員の採用予定は、「現状維持の予定」が66.5%で平成19年度より9.5%減少している。また、「増やしていく予定」が16.1%で平成19年度より2.7%増加している。

2-5 1日の所定労働時間

図表2-5 1日の所定労働時間

(単位:%)

	調査数	1日の所定労働時間								平均値 (時間)
		7時間未満	7時間以上	上7時間30分以下	8時間	8時間超	上8時間30分以下	9時間以上	無回答	
男性	758	1.3	4.6	14.9	31.7	0.1	0.5	3.3	43.5	7.9
女性	758	5.3	6.7	12.3	22.8	-	0.4	1.7	50.8	7.6

男性の1日の所定労働時間は、「8時間」が3割を超え、平均で7.9時間となっている。女性の1日の所定労働時間は、「8時間」が2割を超え、平均で7.6時間となっている。

2-6 一人平均月間超過労働時間

図表2-6 一人平均月間超過(所定外)労働時間

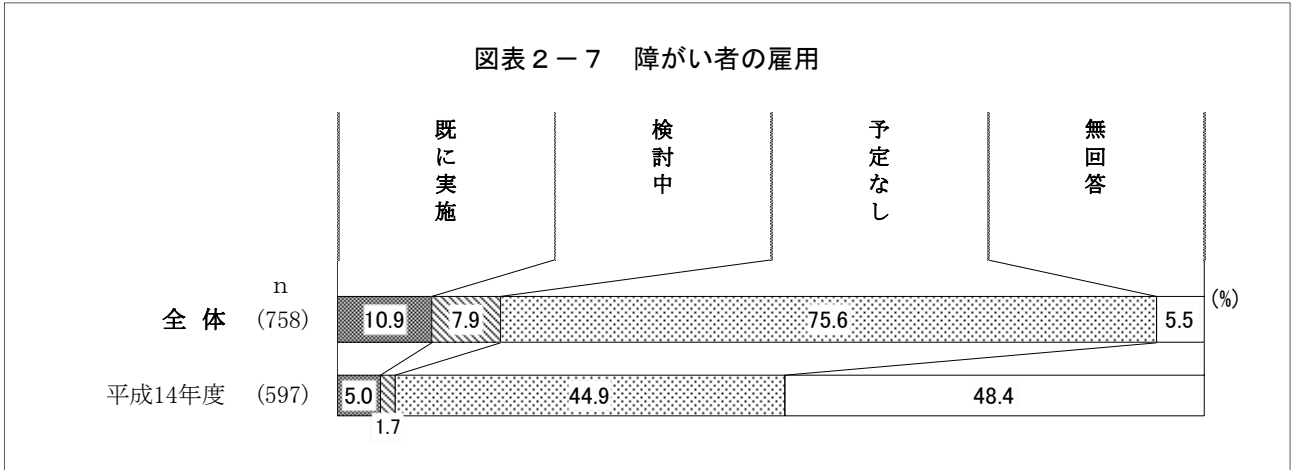
(単位:%)

	調査数	平成30年度の一人平均月間所定外労働時間(男性)						平均値 (時間)
		5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上	無回答	
男性	758	15.4	5.0	6.1	7.3	12.9	53.3	32.2
女性	758	23.2	5.1	2.9	3.3	7.5	57.9	21.9

男性の平成30年度の一人当たりの平均月間所定外労働時間は、「5時間未満」が15.4%で最も多く、「30時間以上」は12.9%となっている。平均は32.2時間である。

女性の平成30年度の一人当たりの平均月間所定外労働時間は、「5時間未満」が23.2%で最も多く、「30時間以上」は7.5%となっている。平均は21.9時間である。

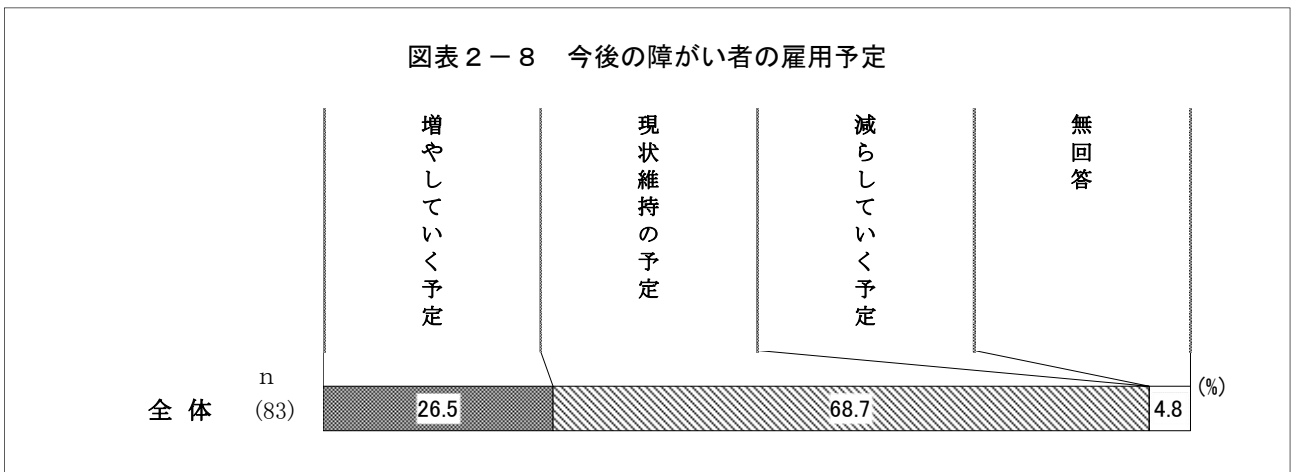
2-7 障がい者の雇用



障がい者の雇用は、「予定なし」が75.6%でほとんどを占めており、「既に実施」が10.9%、「検討中」が7.9%となっている。

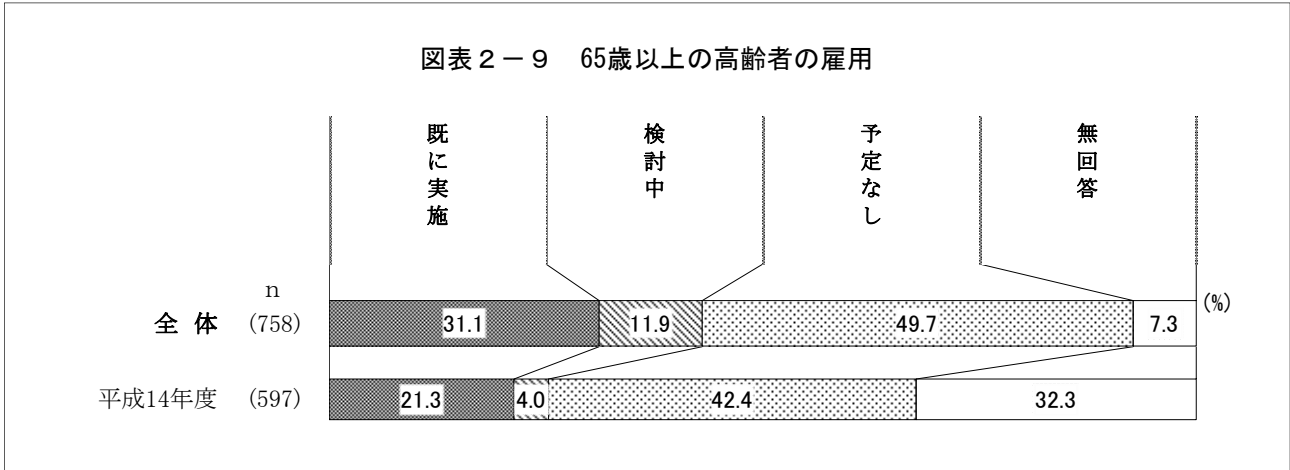
過去調査と比べて、「予定なし」は平成14年度から30.7%増加し、「既に実施」が5.9%、「検討中」が6.2%増加している。一方、無回答は42.9%減少しており、障がい者雇用促進法の法定雇用率の影響等から、障がい者の雇用に関する意識付けが進んできているものと考えられる。

2-8 今後の障がい者の雇用予定



「2-7 障がい者の雇用」で雇用を「既に実施」していると回答した83事業所に今後の障がい者の雇用予定を聞いたところ、「現状維持の予定」が68.7%と最も多く、「増やしていく予定」は26.5%となっている。「減らしていく予定」と回答した事業所はなかった。

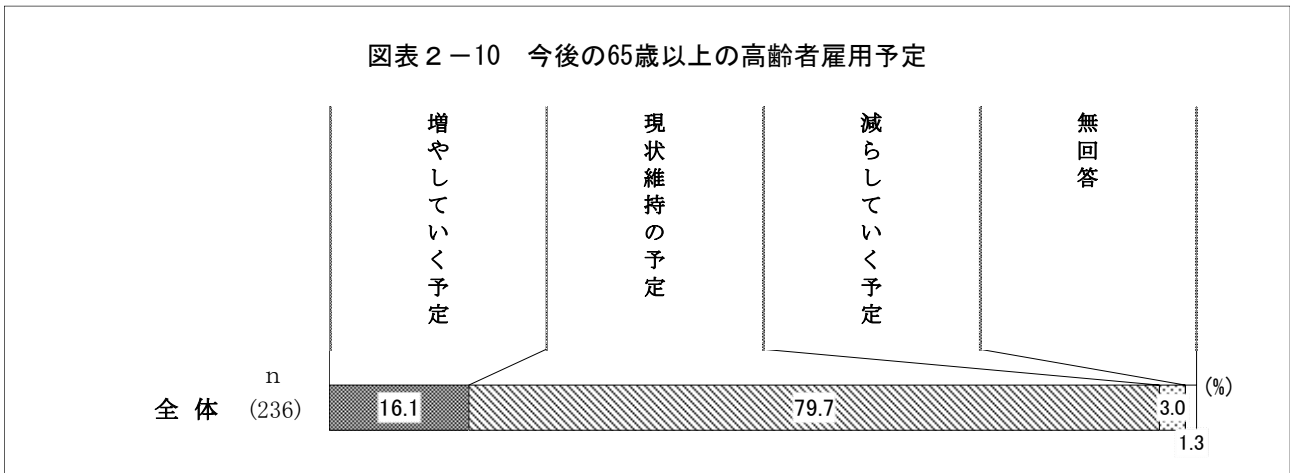
2-9 65歳以上の高齢者の雇用



65歳以上の高齢者の雇用は、「予定なし」が約半数を占めており、「既に実施」が31.1%、「検討中」が11.9%となっている。

過去調査と比べて、「予定なし」は平成14年度から7.3%増加し、「既に実施」が9.8%、「検討中」が7.9%増加している。一方、無回答は25.0%減少しており、高齢者の比率上昇、高年齢者雇用安定法の影響等から、65歳以上の高齢者の雇用に関しても関心が高まっているものと考えられる。

2-10 今後の65歳以上の高齢者雇用予定



「2-9 65歳以上の高齢者の雇用」で雇用を「既に実施」していると回答した236事業所に今後の高齢者の雇用予定を聞いたところ、「現状維持の予定」が79.7%と最も多く、「増やしていく予定」は16.1%となっている。

2-11 結婚・出産・育児・介護等で退職した社員の再雇用制度

図表 2-11 結婚・出産・育児・介護等で退職した社員の再雇用制度

	い明 る文 化と して	あ慣い明 る行な文 る化と として	し現 て、 検 討	な現 い考 えの てこ	無 回 答
全体 (758)	12.0	14.9	14.0	44.2	14.9
平成19年度 (703)	4.7	12.9	9.5	50.6	22.2
平成14年度 (597)	6.9	10.7	7.4	62.6	12.4

結婚・出産・育児・介護等で退職した社員の再雇用制度は、「現在のところ考えていない」が44.2%で最も多く、「明文化していないが、慣行としてある」14.9%、「現在、検討している」14.0%、「制度として明文化している」12.0%の順が続いている。

過去調査と比べて、「制度として明文化している」は平成19年度から7.3%増加し、今回調査で初めて1割を上回った。一方、「現在のところ考えていない」は平成14年度から18.4%、平成19年度から6.4%減少し、今回調査で初めて5割を下回った。

3 賃金について

3-1 平均賃金

図表 3-1-1 1か月の基準内賃金（平均）

（単位：%）

		入社1年目							平均値 （千円）	中央値 （千円）
		1 0 万 円 未 満	1 1 5 0 万 円 以 上 未 満	2 1 0 5 万 円 以 上 未 満	2 2 5 0 万 円 以 上 未 満	3 2 0 5 万 円 以 上 未 満	3 0 万 円 以 上	無 回 答		
男性	令和元年度	0.7	1.1	8.3	9.0	4.9	2.9	73.2	216.1	205.0
	平成19年度	0.4	1.1	7.0	13.1	8.8	2.6	67.0	222.1	220.0
女性	令和元年度	0.4	1.7	8.8	7.9	1.5	0.9	78.8	195.1	196.0
	平成19年度	2.6	2.7	9.5	6.1	0.9	0.4	77.8	169.5	177.5

		全従業員平均							平均値 （千円）	中央値 （千円）
		1 0 万 円 未 満	1 1 5 0 万 円 以 上 未 満	2 1 0 5 万 円 以 上 未 満	2 2 5 0 万 円 以 上 未 満	3 2 0 5 万 円 以 上 未 満	3 0 万 円 以 上	無 回 答		
男性	令和元年度	0.1	0.9	2.8	6.6	11.9	26.1	51.6	304.4	300.0
	平成19年度	0.4	0.7	2.4	7.3	13.8	37.4	38.0	361.8	305.0
女性	令和元年度	6.1	3.6	6.3	13.7	7.4	5.4	57.5	205.3	214.0
	平成19年度	4.6	5.5	11.2	11.4	6.5	3.7	57.0	209.3	200.0

過去調査と比べて、入社1年目の中央値は、男性が平成19年度から15,000円減少した一方、女性は18,500円増加している。全従業員平均では、男性が5,000円減少した一方で女性は14,000円増加した。1か月の基準内賃金は、男性の方が女性より高いものの、男性は減少、女性は増加の傾向にある。

図表 3-1-2 1か月の基準外賃金（平均）

（単位：千円）

		入社1年目		全従業員平均	
		平均値	中央値	平均値	中央値
男性	令和元年度	26.6	10.0	38.0	20.0
	平成19年度	36.6	20.0	60.1	28.5
女性	令和元年度	18.2	1.0	24.1	6.0
	平成19年度	21.9	0.0	46.9	5.0

※女性の基準外賃金には、入社1年目と全従業員平均ともに、極端に高い回答がそれぞれ十数件含まれていたため、平均値と中央値の差が開いている。

過去調査と比べて、入社1年目の中央値は、男性が平成19年度から10,000円減少した一方、女性は1,000円増加している。全従業員平均では、男性が8,500円減少した一方で女性は1,000円増加した。1か月の基準外賃金についても、男性の方が女性より高いものの、男性は減少、女性は微増の傾向にある。

3-2 賞与の支給実績

【夏季賞与】

図表 3-2 賞与の支給実績

（単位：%）

	調査数	夏季賞与 支給実績						分平均値（か月）
		2か月分未満	分2未か 満 4 か月	分4未か 満 6 か月	分6未か 満 8 か月	8か月分以上	無回答	
全体	391	63.9	18.2	0.3	0.8	-	16.9	1.4
平成19年度	408	71.1	13.0	0.5	0.2	0.5	14.7	1.3

【年末賞与】

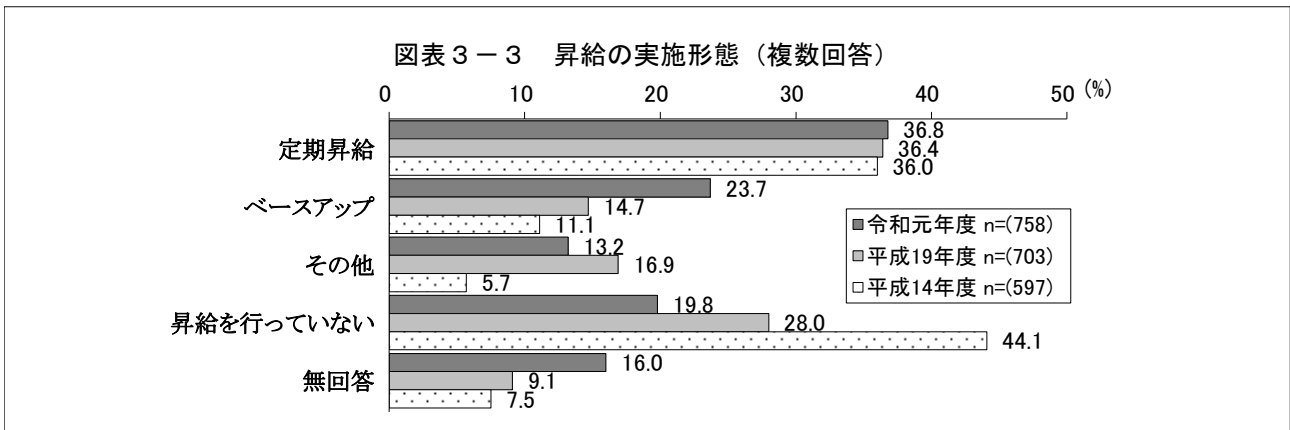
（単位：%）

	調査数	年末賞与 支給実績						分平均値（か月）
		2か月分未満	分2未か 満 4 か月	分4未か 満 6 か月	分6未か 満 8 か月	8か月分以上	無回答	
全体	402	60.9	21.4	-	1.0	0.2	16.4	1.5
平成19年度	408	67.2	16.9	0.7	0.5	0.5	14.2	1.4

平成30年の夏季賞与は、「支給した」が51.6%、「支給していない」は27.6%である。「支給した」と回答した391事業所の支給実績は、「2か月分未満」が63.9%で最も多い。平均は1.4か月分となっている。年末賞与は、「支給した」が53.0%、「支給していない」は26.3%である。「支給した」と回答した402事業所の支給実績は、「2か月分未満」が60.9%で最も多い。平均は1.5か月分となっている。

過去調査と比べて、夏季賞与と年末賞与ともに平均は0.1か月分増加している。

3-3 昇給の実施形態

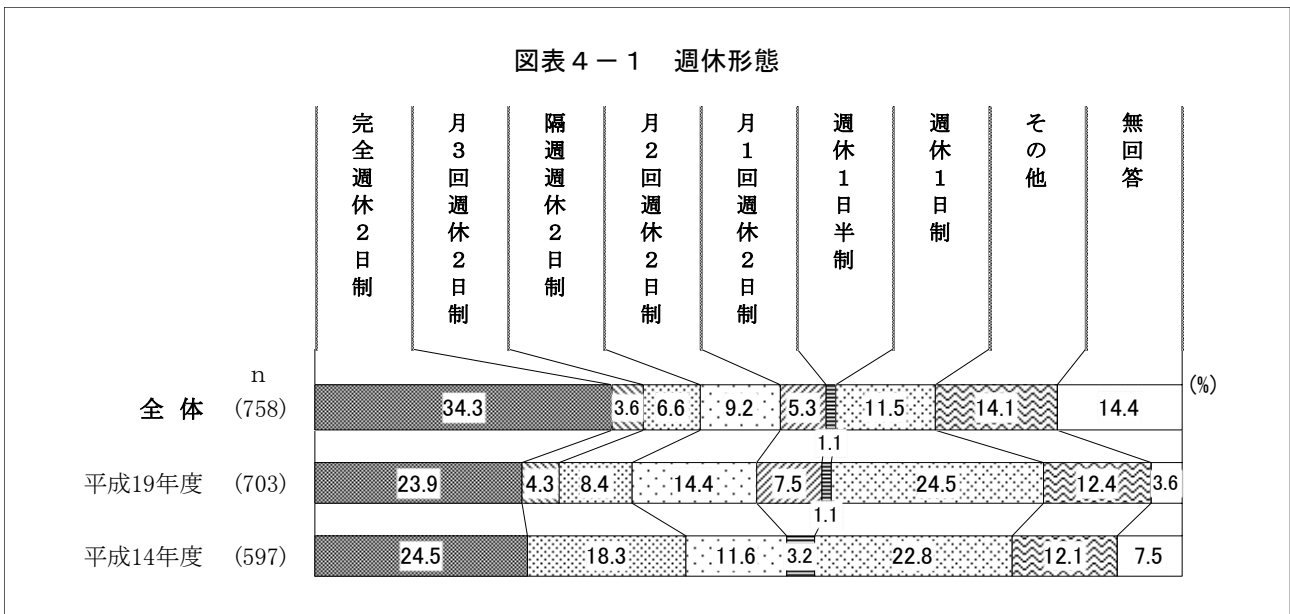


昇給の実施形態は、「定期昇給」が36.8%で最も多く、「ベースアップ」23.7%、「その他」13.2%の順に続いている。「昇給を行っていない」は、19.8%となっている。

過去調査と比べて、「定期昇給」は3割台半ばで横ばいだが、「ベースアップ」は平成14年度から12.6%増加し、今回調査で初めて2割を上回った。一方、「昇給を行っていない」は平成14年度から24.3%減少し、今回調査で初めて2割を下回った。

4 休暇制度について

4-1 週休形態



週休形態は、「完全週休2日制」が34.3%で最も多く、「週休1日制」11.5%、「月2回週休2日制」9.2%等の順に続いている。

過去調査と比べて、「完全週休2日制」は平成19年度から10.4%増加し、今回調査で初めて3割を上回った。一方、「週休1日制」は平成19年度から13.0%減少し、今回調査で初めて2割を下回った。「隔週週休2日制」も減少傾向にあり、平成14年度から11.7%減少し6.6%となっている。

4-2 年次有給休暇制度の方式

図表4-2 年次有給休暇制度の方式

	一律付与 (日)	勤続年数に応じた階級付与日数(日)					平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	平均取得率 (%)
		1年	3年	5年	10年	最高			
全体	12.4	10.1	13.1	16.7	19.8	21.7	15.6	7.9	51.7
平成19年度	12.8	9.4	12.2	15.2	19.1	21.1	15.9	8.3	49.1

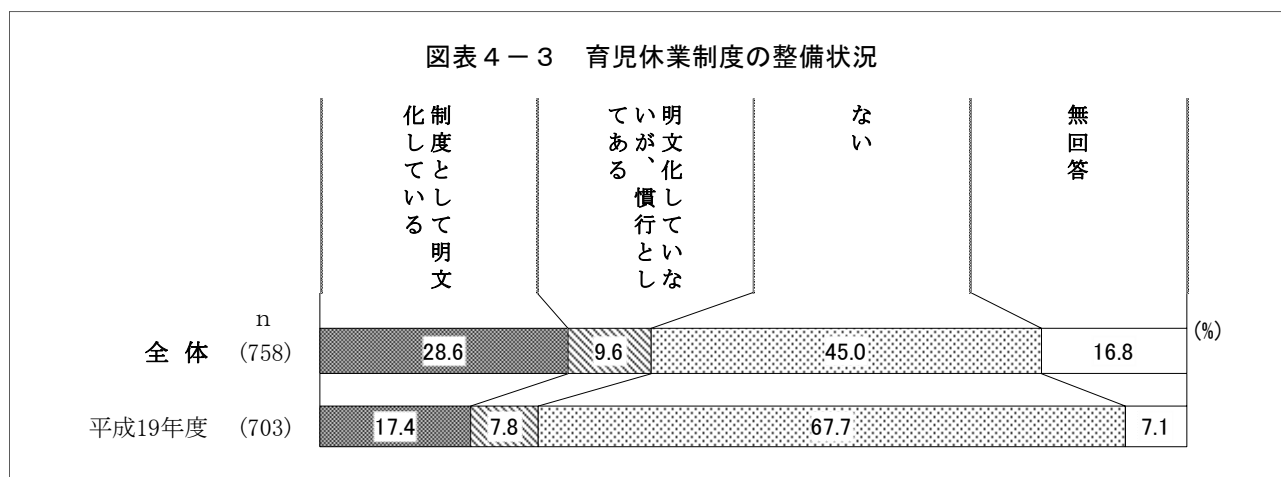
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

年次有給休暇制度を「ある」と回答した398事業所にその方式を聞いたところ、平均付与日数は15.6日、平均取得日数は7.9日、平均取得率は51.7%となっている。

過去調査と比べて、平均付与日数及び平均取得日数の差は上記のとおり僅少である。平均取得率は平成19年度から2.6%増加し、今回調査では5割を上回った。

4-3 育児休業制度の整備状況

図表4-3 育児休業制度の整備状況



育児休業制度の整備状況は、「ない」が45.0%で最も多く、「制度として明文化している」28.6%、「明文化していないが、慣行としてある」9.6%の順が続いている。

過去調査と比べて、「ない」は平成19年度から22.7%減少した。一方、「制度として明文化している」は平成19年度から11.2%増加している。

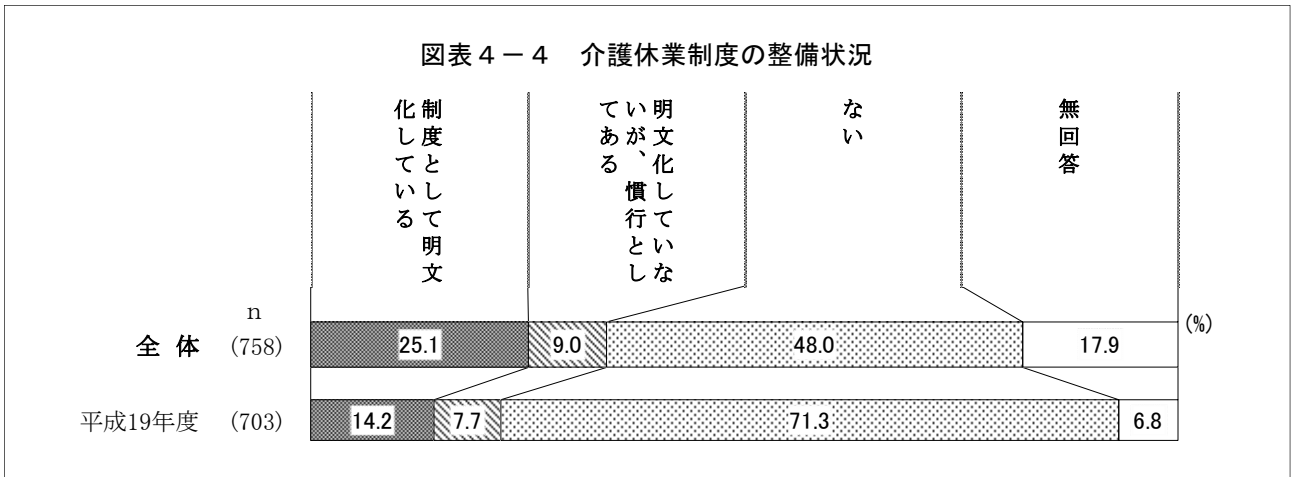
メモ

育児休業は、育児・介護休業法によって定められた休業制度です。

対象は、原則1歳に満たない子どもを養育する労働者（男性含む）です。期間は、条件により最長2歳になるまで延長することができます。雇用保険の加入者は、原則として、休業開始時の賃金から一定割合の育児休業給付金を受けることができます。

対象者が育児休業を申し出た場合は、原則として、正当な理由がない限り拒否することはできません。また、育児休業を申請したことを理由に解雇や配置転換の強要などの不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

4-4 介護休業制度の整備状況



介護休業制度の整備状況は、「ない」が48.0%で最も多く、「制度として明文化している」25.1%、「明文化していないが、慣行としてある」9.0%の順に続いている。

過去調査と比べて、「ない」は平成19年度から23.3%減少した。一方、「制度として明文化している」は平成19年度から10.9%増加している。

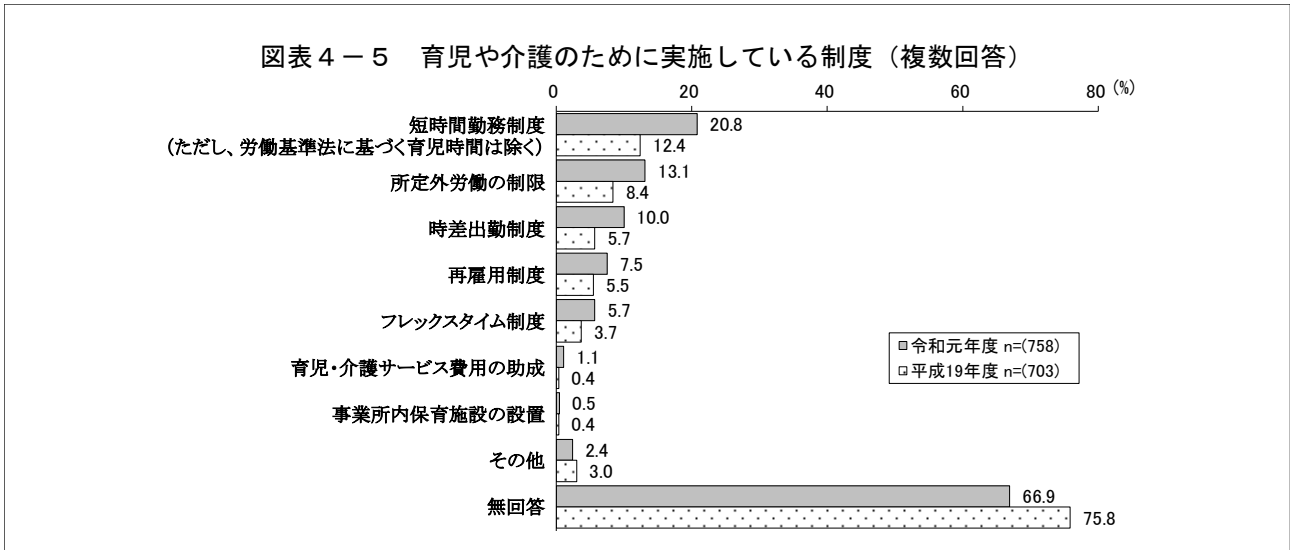
メモ

介護休業は、育児・介護休業法によって定められた休業制度です。

対象は、2週間以上の期間にわたり介護が必要な家族がいる労働者です。期間は、家族1人につき3回を上限として、継続又は分割して93日まで取得することができます。雇用保険の加入者は、原則として、休業開始時の賃金から一定割合の介護休業給付金を受けることができます。

対象者が介護休業を申し出た場合は、原則として、正当な理由がない限り拒否することはできません。また、介護休業を申請したことを理由に解雇や配置転換の強要などの不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

4-5 育児や介護のために実施している制度

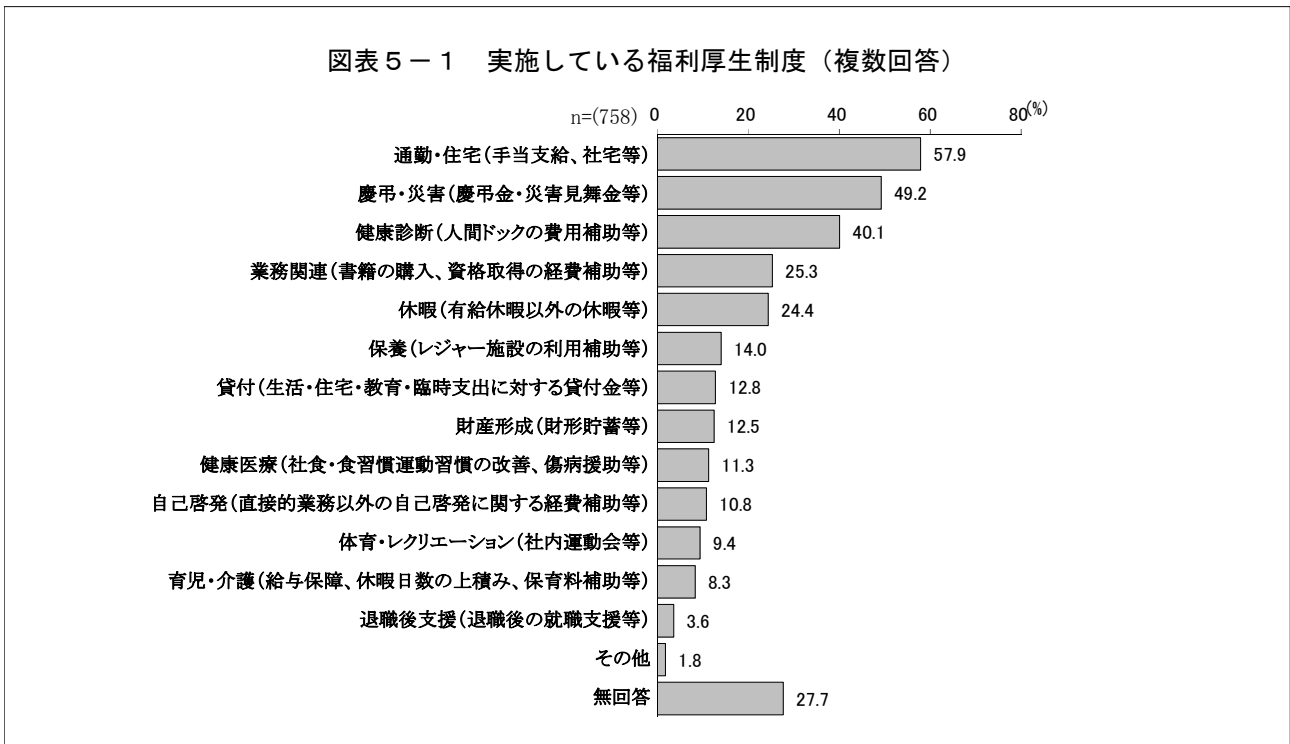


育児や介護のために実施している制度は、「短時間勤務制度（ただし、労働基準法に基づく育児時間は除く）」が20.8%で最も多く、「所定外労働の制限」13.1%、「時差出勤制度」10.0%等の順に続いている。

過去調査と比べて、平成19年度からそれぞれ微増となっており、企業の取り組みは緩やかな伸びに留まっていることが窺える。

5 福利厚生について

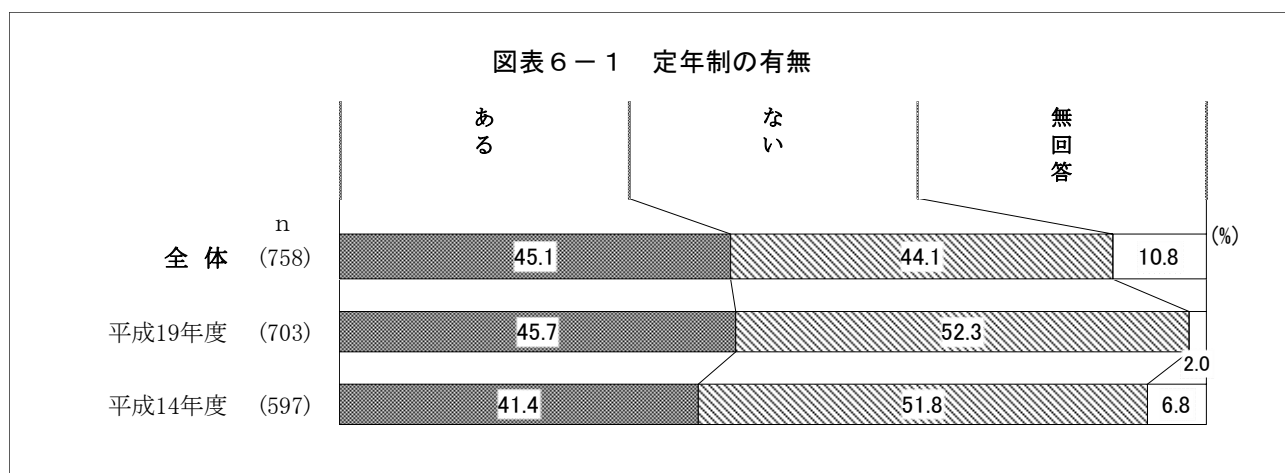
5-1 実施している福利厚生制度



実施している福利厚生制度は、「通勤・住宅（手当支給、社宅等）」が57.9%で最も多く、「慶弔・災害（慶弔金・災害見舞金等）」49.2%、「健康診断（人間ドックの費用補助等）」40.1%等の順に続いている。

6 定年制について

6-1 定年制の有無



定年制は、「ある」が45.1%、「ない」は44.1%である。

過去調査と比べて、「ある」は平成19年度から横ばいの45.1%である。「ない」は平成19年度から8.2%減少し、今回調査ではその差は僅少であるものの「ある」が「ない」を上回った。

6-2 定年年齢の設定

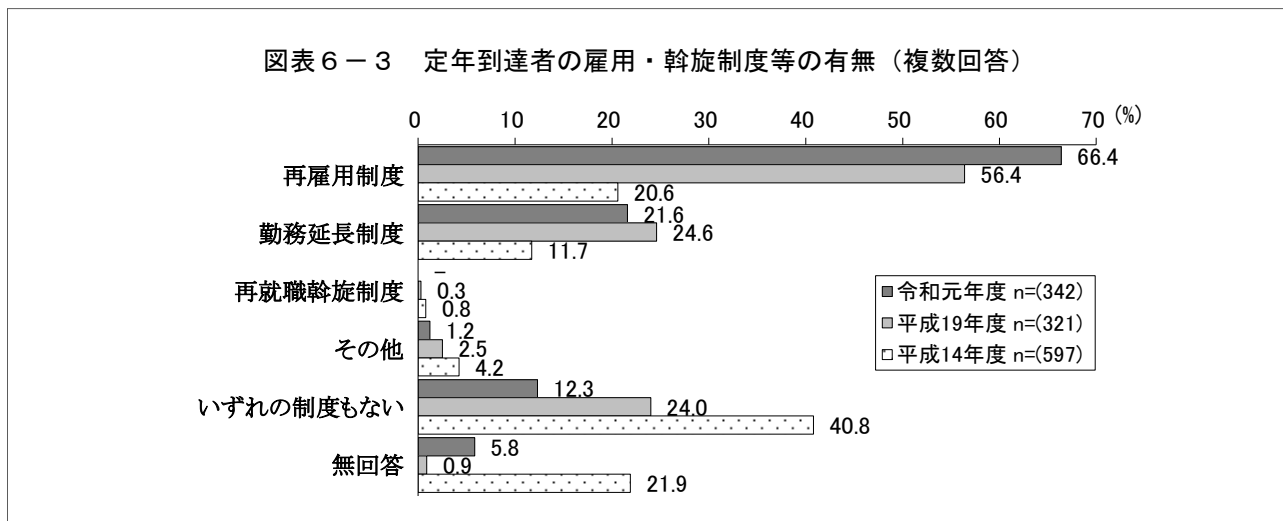
図表 6-2 定年年齢の設定 (単位: %)

	調査数	定年年齢(一律)					平均値(歳)
		60歳未満	60歳	61歳～64歳	65歳	66歳以上	
全体	336	-	59.8	2.4	33.3	4.5	62.2

「6-1 定年制の有無」で定年制が「ある」と回答した342事業所に定年年齢の設定を聞いたところ、「一律」が98.2%となっており、「性別により異なる」とした事業所はなかった。

「一律」と回答した336事業所の場合、「60歳」が59.8%で最も多く、「65歳」は33.3%である。平均は62.2歳となっている。

6-3 定年到達者の雇用・斡旋制度等の有無



（注1）「再雇用制度」・・・定年到達時点でいったん退職させた後、再び雇用する制度

（注2）「勤務延長制度」・・・定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度

定年到達者の雇用・斡旋制度として実施されているのは、「再雇用制度」が66.4%で最も多く、「勤務延長制度」21.6%、「いずれの制度もない」12.3%等の順が続いている。

過去調査と比べて、「再雇用制度」は平成19年度から10.0%、平成14年度から45.8%増加した。一方、「いずれの制度もない」は平成19年度から11.7%、平成14年度から28.5%減少しており、高年齢者雇用安定法の雇用確保措置の影響等から取り組みが進んできているものと考えられる。

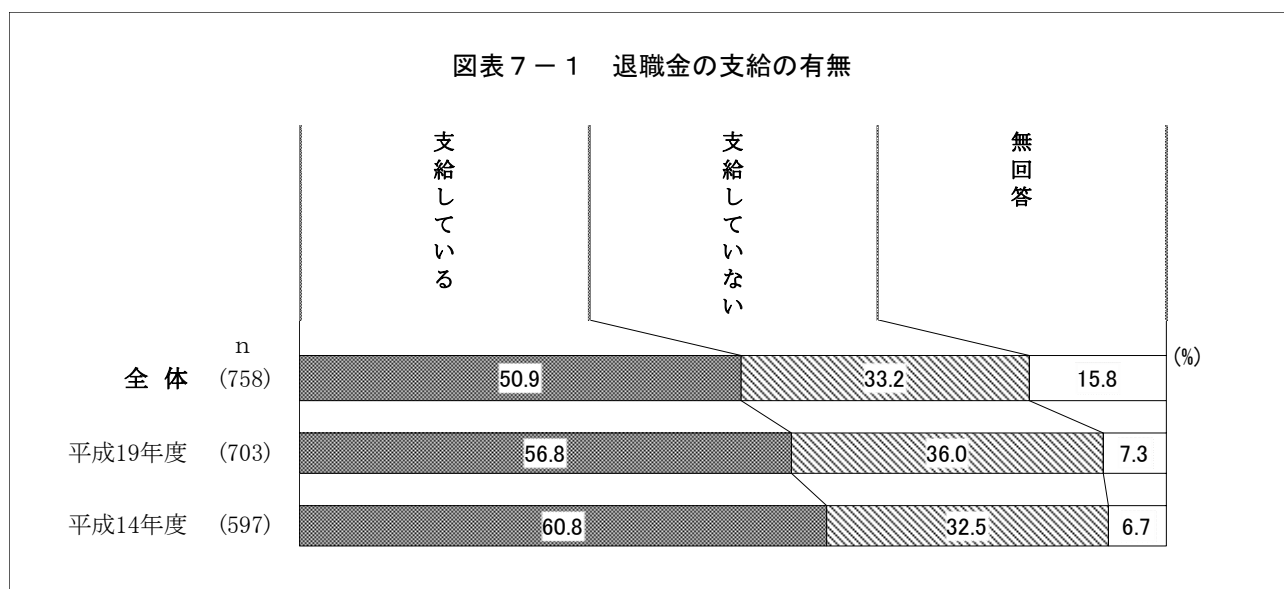
メモ

高年齢者雇用安定法では65歳までの雇用機会の確保が求められており、従業員の定年を定める場合、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

また、定年年齢を65歳未満に定めている場合は、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（雇用確保措置）を実施する必要があります。

7 退職金について

7-1 退職金の支給の有無



退職金の支給の有無は、「支給している」が50.9%、「支給していない」は33.2%である。

過去調査と比べると、「支給している」は平成14年度から9.9%、平成19年度から5.9%減少し、退職金を支給していると回答する事業所は減少の傾向にある。一方、「支給していない」はともに3割台で横ばいとなっている。

8 非正社員の雇用状況について

8-1 パートタイマーの人数、1時間あたりの平均賃金

図表8-1 パートタイマーの人数、1時間あたりの平均賃金

		男性				女性			
		人数		1時間あたりの平均賃金		人数		1時間あたりの平均賃金	
		平均値 (人)	中央値 (人)	平均値 (円)	中央値 (円)	平均値 (人)	中央値 (人)	平均値 (円)	中央値 (円)
一般事務	令和元年度	1.6	1.0	1,102	1,000	2.1	1.0	1,068	1,000
	平成19年度	0.5	0.0	901	930	1.8	1.0	940	900
製造作業	令和元年度	4.1	2.0	1,091	1,000	8.0	4.0	1,072	940
	平成19年度	3.8	2.0	1,038	950	10.1	4.0	871	832
販売サービス	令和元年度	4.5	2.0	1,116	1,000	6.3	4.0	957	950
	平成19年度	20.0	4.0	884	860	28.2	3.5	996	850
技術専門	令和元年度	2.0	1.0	1,417	1,129	3.2	2.0	1,200	1,000
	平成19年度	0.8	0.0	1,396	1,225	1.9	0.0	1,001	870
その他	令和元年度	6.4	2.0	1,154	1,031	7.0	3.0	1,039	1,000
	平成19年度	3.0	1.0	1,235	1,000	4.5	1.0	1,029	850

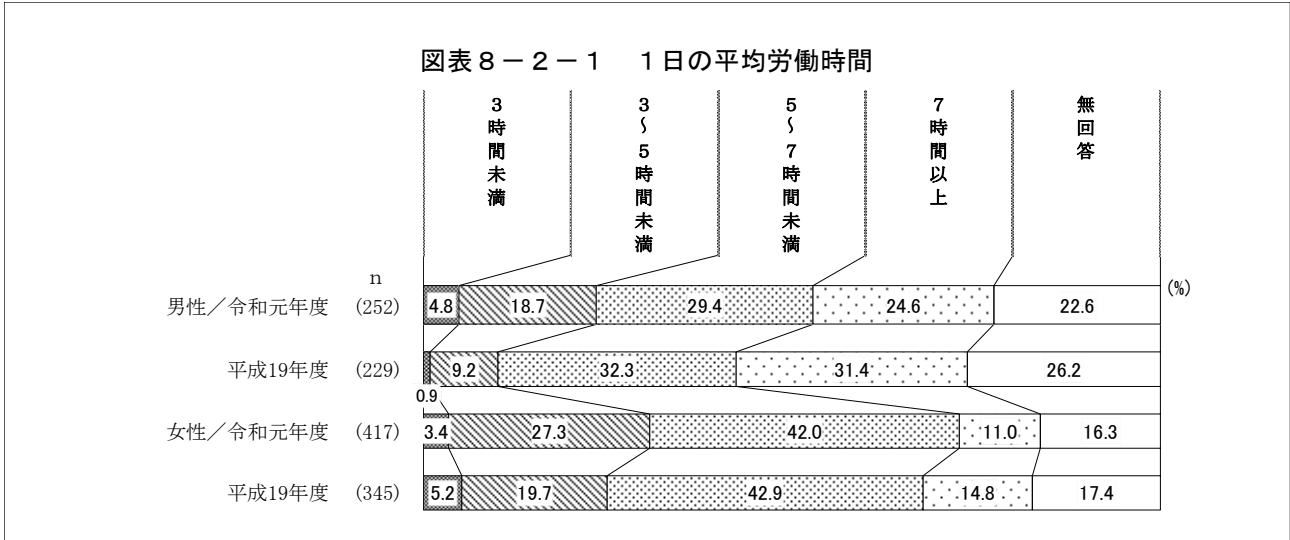
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

パートタイマーの雇用人数は、男性は製造作業、販売サービス、その他の中央値が2人、女性は製造作業と販売サービスの中央値が4人となっている。

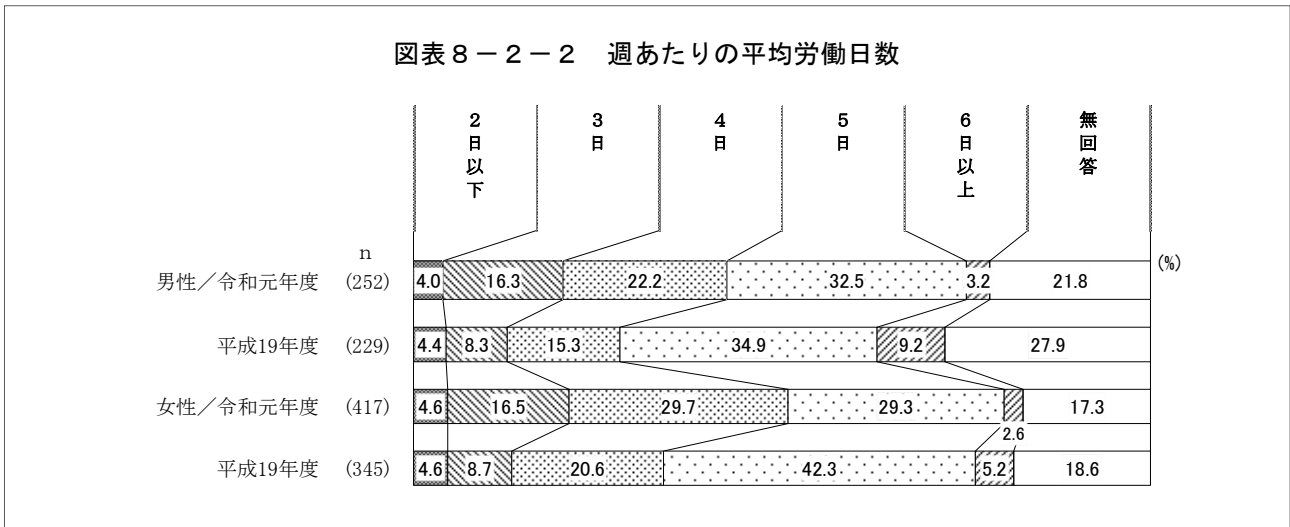
過去調査と比べて、女性の平均賃金の中央値が平成19年度からそれぞれ増加している。

1時間あたりの平均賃金の中央値は、平成19年度と同様に、男性（1,000円～1,100円台）の方が女性（900円台～1,000円）より高い。

8-2 パートタイマーの1日の平均労働時間、週あたりの平均労働日数

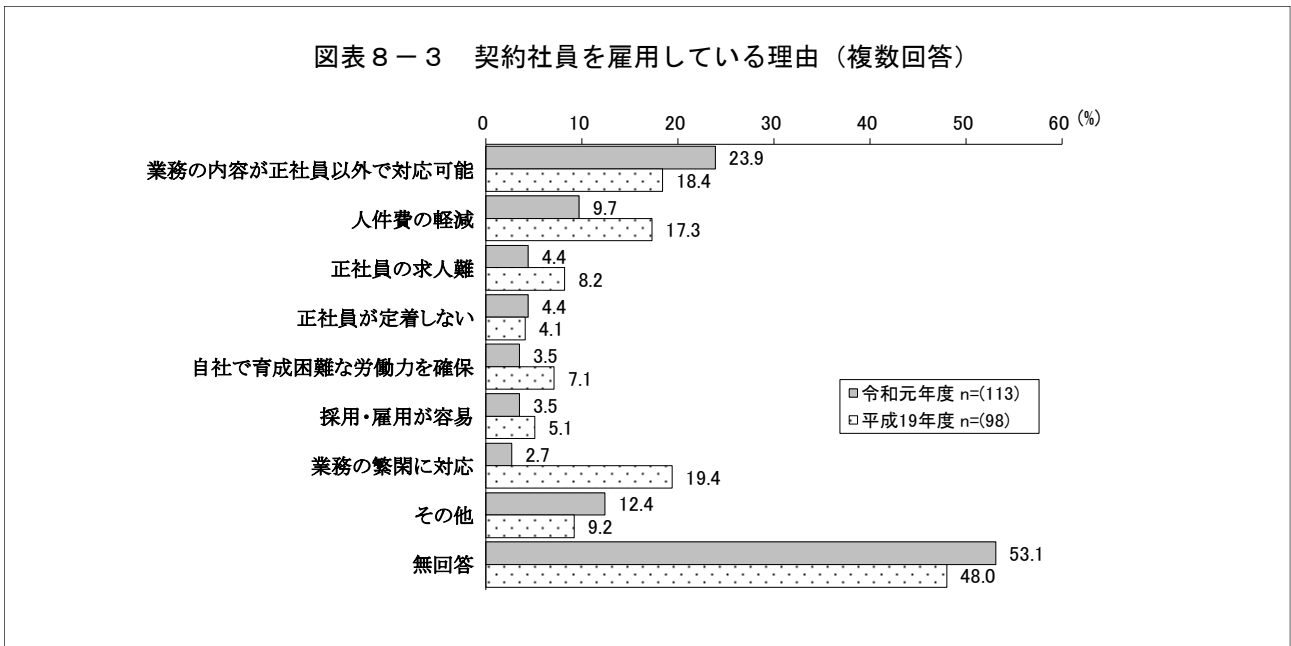


1日の平均労働時間は、男性は「5～7時間未満」が29.4%で最も多く、「7時間以上」24.6%等の順に続いている。女性は「5～7時間未満」が42.0%で最も多く、「3～5時間未満」27.3%等の順に続いている。



週あたりの平均労働日数は、男性は「5日」が32.5%で最も多く、「4日」22.2%、「3日」16.3%等の順に続いている。女性は「4日」が29.7%で最も多く、「5日」29.3%、「3日」16.5%等の順に続いている。

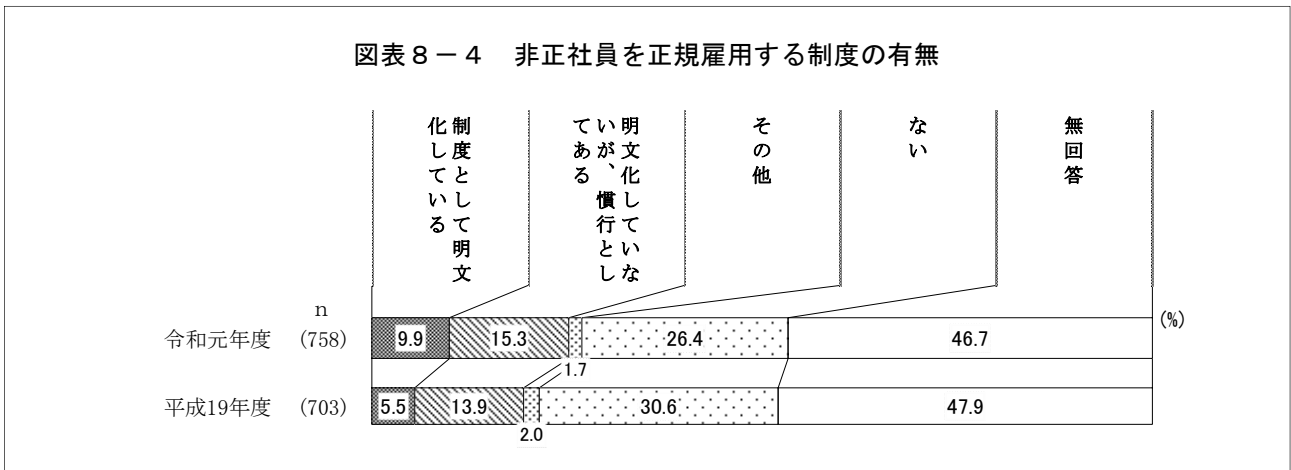
8-3 契約社員を雇用している理由



契約社員を雇用していると回答した113事業所に雇用の理由を聞いたところ、「業務の内容が正社員以外で対応可能」が23.9%と最も多く、「人件費の軽減」9.7%等の順が続いている。

過去調査と比べて、「業務の繁忙に対応」は平成19年度から16.7%減少している。

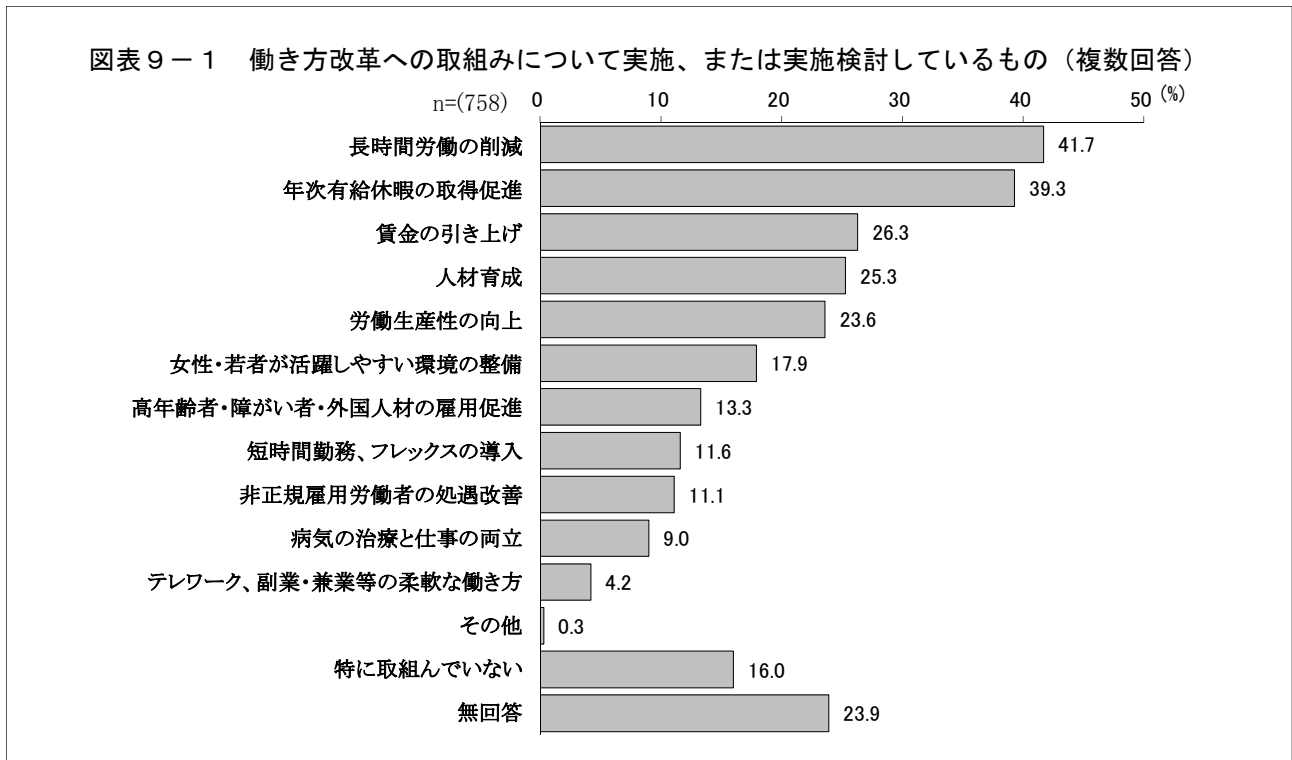
8-4 非正社員を正規雇用する制度の有無



非正社員を正規雇用する制度は、「ない」が26.4%で最も多く、「明文化していないが、慣行としてある」15.3%、「制度化している」9.9%の順が続いている。

9 働き方改革関連法等について

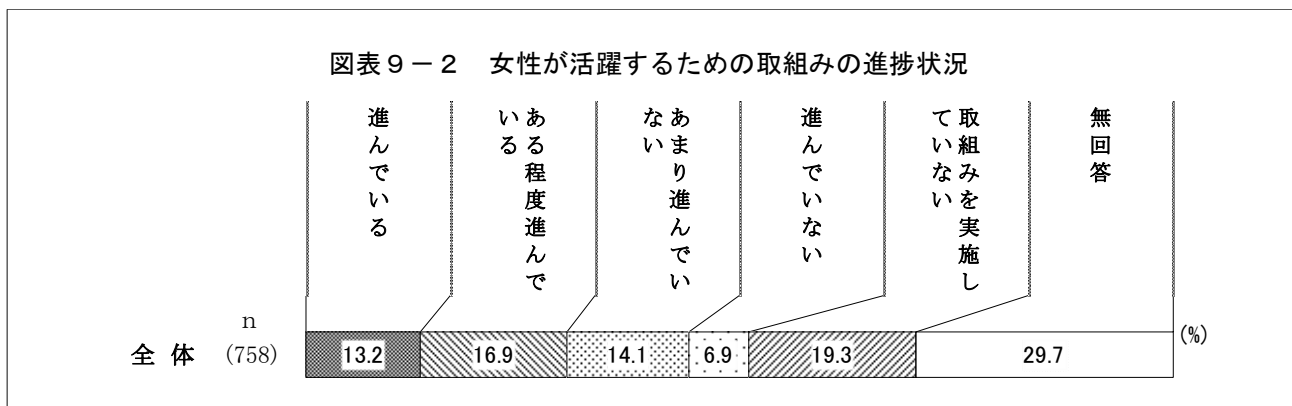
9-1 働き方改革への取組みについて実施、または実施検討しているもの



働き方改革への取組みについて実施、または実施検討しているものは、「長時間労働の削減」が41.7%で最も多く、「年次有給休暇の取得促進」39.3%、「賃金の引き上げ」26.3%等の順に続いている。

「非正規雇用労働者の処遇改善」は11.1%、「病気の治療と仕事の両立」は9.0%、「テレワーク、副業・兼業等の柔軟な働き方」は4.2%と少なく、「特に取組んでいない」も16.0%あった。

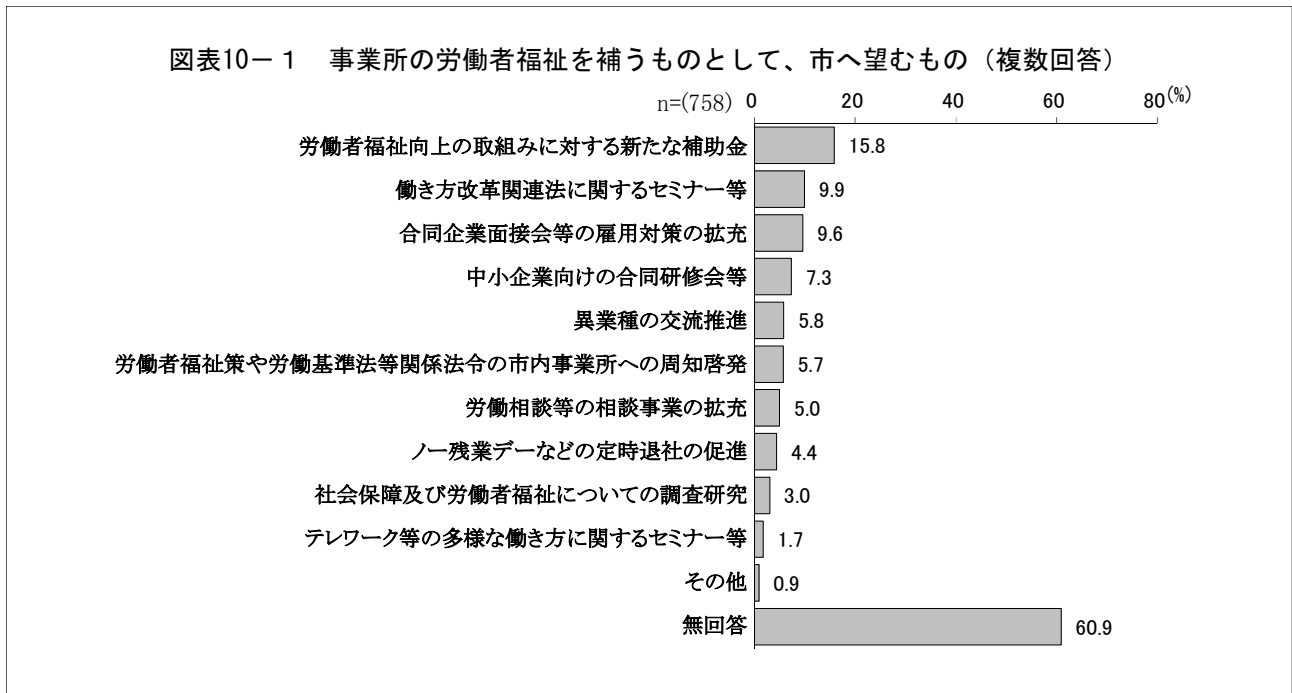
9-2 女性が活躍するための取組みの進捗状況



女性が活躍するための取組みの進捗状況は、＜進んでいる＞（「進んでいる」＋「ある程度進んでいる」）が30.1%で最も多く、＜進んでいない＞（「進んでいない」＋「あまり進んでいない」）21.0%、「取組みを実施していない」19.3%の順に続いている。

10 市の労働行政について

10-1 事業所の労働者福祉を補うものとして、市へ望むもの



事業所の労働者福祉を補うものとして市へ望むものは、「労働者福祉向上の取組みに対する新たな補助金」が15.8%で最も多く、「働き方改革関連法に関するセミナー等」9.9%、「合同企業面接会等の雇用対策の拡充」9.6%等の順が続いている。

令和元年度 三郷市労働実態調査 報告書

<概要版>

令和元年 1 1 月

発行 三郷市産業振興部商工観光課
〒341-8501 三郷市花和田648-1
電話 048(953)1111 (代表) FAX 048(953)7116

調査実施 株式会社サーベイリサーチセンター
〒103-0027 東京都中央区日本橋3-13-5 KDX 日本橋313ビル5・6階

