

令和 2 年度
相模原市雇用促進対策基本調査
報告書

相 模 原 市

第1章 調査の概要

1. 調査の目的	3
2. 調査設計と回収状況	3
3. 調査結果を見る上での注意事項	3

第2章 調査結果の詳細

1. 事業所の概要	
(1) 業種	7
(2) 従業員規模	8
(3) 従業員の年齢構成	9
(4) 管理職の男女別内訳	10
(5) 従業員数の増減	12
(6) 従業員の過不足感	13
2. 従業員の労働時間、有給休暇について	
(1) 1週間あたりの所定労働時間	21
(2) 1か月あたりの所定外労働時間(1人あたり平均)	23
(3) 年次有給休暇の付与日数と平均取得日数	25
3. 人材確保(採用活動)について	
(1) 従業員の採用方法	28
(2) 人手不足への対策として有効な取組	30
(3) 採用方針	32
(4) 新卒者の採用方法	37
(5) 新卒者の採用実績	39
(6) 新卒者の採用計画の充足	42
(7) 新卒者の採用計画の未充足分への対応	44
(8) インターンシップによる学生の受入れ	45
(9) インターンシップの新卒者採用への効果	47
(10) 3年前の新卒者の採用状況	48
(11) 3年前の新卒採用者の離職状況	50
(12) 中途採用の状況	52
(13) 中途採用者数	54
(14) 中途採用の目的	55

目次

4．多様な人材の雇用状況等について	
（1）高齢者（65歳以上）女性、障害者、外国人の雇用状況	56
（2）過去1年間の採用状況及び離職状況	61
（3）積極的な高齢者の雇用予定	70
（4）高齢者の雇用を進めるとした場合に考えられる課題	72
（5）高齢者の雇用を進めるために行っている取組	74
（6）高齢者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果	76
（7）積極的な女性の雇用や登用予定	77
（8）女性を雇用・登用するとした場合に考えられる課題	79
（9）女性の雇用・登用を進めるために行っている取組	81
（10）女性の雇用・登用に向けた取組を進めたことにより得られた効果	83
（11）積極的な障害者の雇用予定	84
（12）障害者を雇用するとした場合に考えられる課題	86
（13）障害者の雇用を進めるために行っている取組	88
（14）障害者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果	90
（15）外国人の雇用予定	91
（16）外国人技能実習制度の利用状況	93
（17）外国人技能実習制度の利用意向	95
（18）外国人を雇用するとした場合に考えられる課題	97
（19）若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の活用意向	99
（20）多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組	103
5．働き方改革について	
（1）長時間労働の是正への取組状況	105
（2）テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制度の導入状況	107
（3）従業員の副業や兼業	112
（4）仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度	114
（5）支援制度の機能状況	116
（6）不合理な待遇差の解消への取組状況	117
（7）働き方改革の推進に関して行政に期待する取組	119
6．その他について	
（1）職場におけるハラスメントの予防や解決のために行っている取組	121
（2）従業員の福利厚生制度	123
（3）市が実施している就労支援事業等の認知状況	125
付録 調査票	129

第 1 章 調査の概要

1 . 調査の目的

相模原市内の事業所の雇用実態を把握し、行政上の基礎資料を得ることを目的とする。

2 . 調査設計と回収状況

- (1) 調 査 対 象 1,442事業所
- (2) 調 査 方 法 郵送配布 - 郵送・F A X回収
- (3) 調 査 基 準 日 令和2年10月1日(木)
- (4) 調 査 期 間 令和2年12月14日(月) ~ 令和3年1月6日(水)
- (5) 回 収 状 況 調査票配布数 1,442
有効回収数 418 (有効回収率 29.0%)

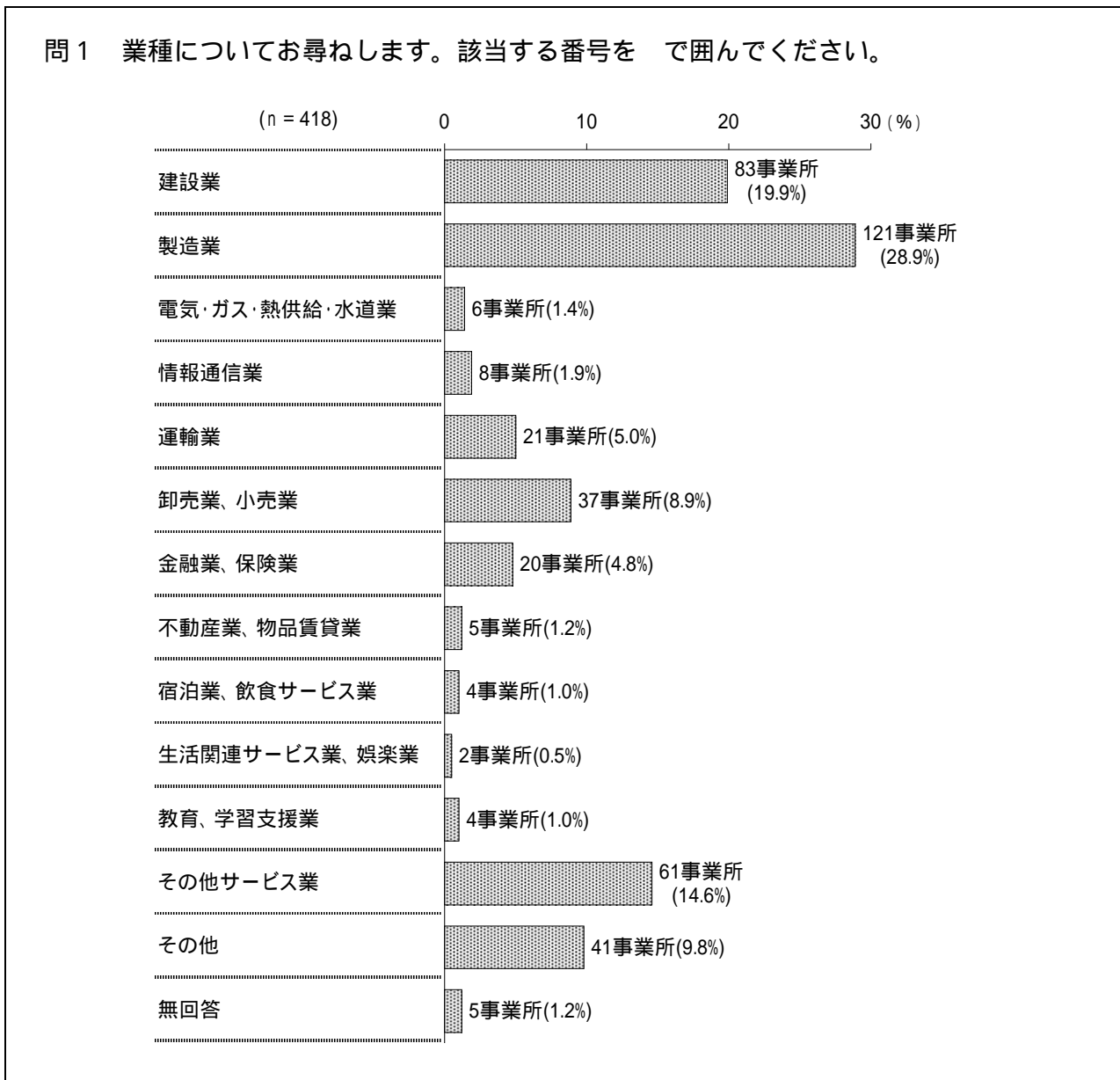
3 . 調査結果を見る上での注意事項

- (1) 図表中の「n」は、各設問に対する回答者数を示す。
- (2) 百分率(%)の計算は、「n」を母数として小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、選択肢の中から1つだけ選ぶ設問では、すべての選択肢の比率の合計が100.0%にならない場合がある。また、選択肢の中から複数の選択肢を回答する設問では、すべての選択肢の比率を合計すると通常100.0%を超える。

第2章 調査結果の詳細

1. 事業所の概要

(1) 業種

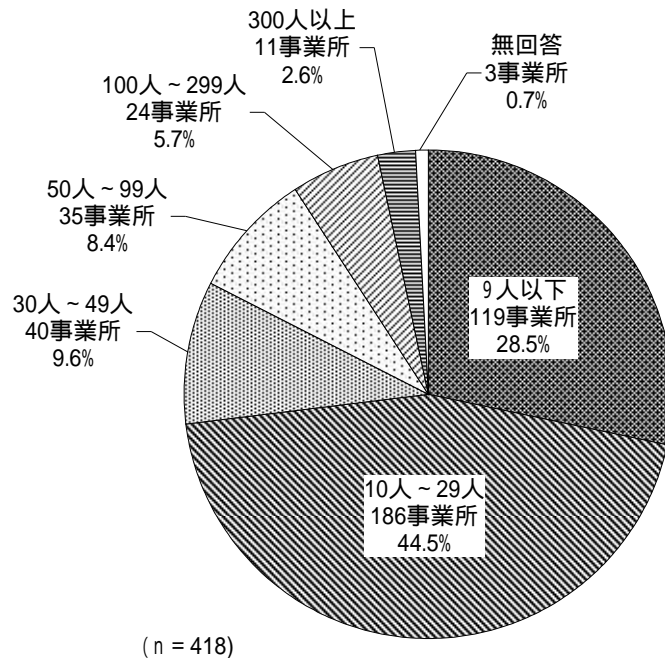


業種は、「製造業」が121事業所（28.9%）で最も多く、次いで「建設業」が83事業所（19.9%）、「その他サービス業」が61事業所（14.6%）、「卸売業、小売業」が37事業所（8.9%）となっている。

(2) 従業員規模

問2 従業員数の規模についてお尋ねします。該当する番号を で囲んでください。

本調査における「従業員」とは、特に指定のない限り、役員等を除く直接雇用の従業員とします。(パート、アルバイト等の非正規従業員を含めます。派遣労働者は含めません。)



従業員規模は、「10人～29人」が186事業所(44.5%)で最も多く、次いで「9人以下」が119事業所(28.5%)、「30人～49人」が40事業所(9.6%)、「50人～99人」が35事業所(8.4%)となっている。

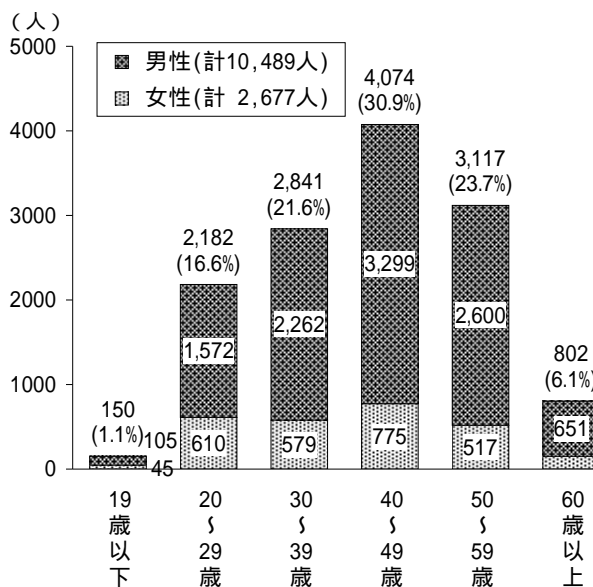
(3) 従業員の年齢構成

問3 従業員の雇用形態別・男女別・年齢別の人数についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

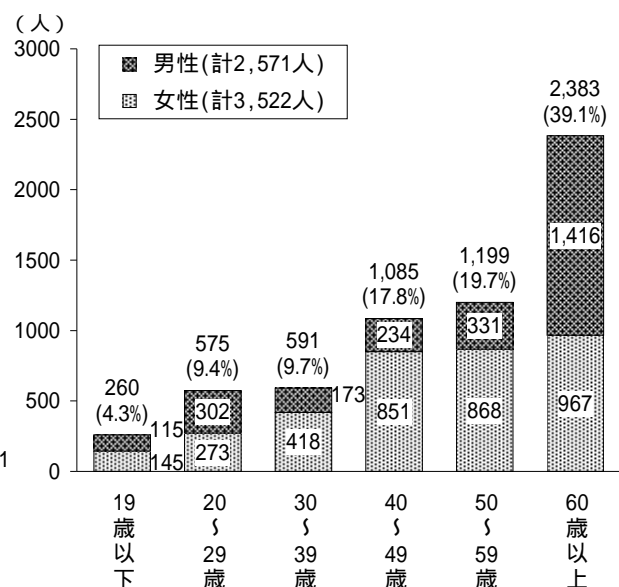
正規従業員：本調査においては、フルタイムで、無期の労働契約により雇用される労働者とする。正社員、正規職員など。

非正規従業員：本調査においては、上記に該当しない従業員とする。パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など。

【正規従業員の人数】



【非正規従業員の人数】



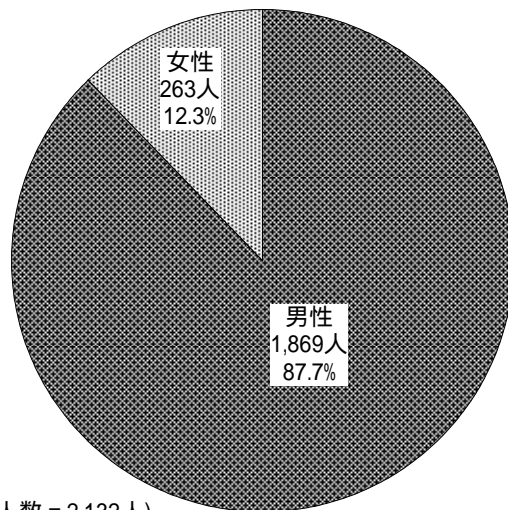
性別・年齢別の従業員の人数は、正規従業員では「40～49歳」が4,074人（男性3,299人・女性775人）で最も多く、次いで「50～59歳」が3,117人（男性2,600人・女性517人）となっている。

非正規従業員では「60歳以上」が2,383人（男性1,416人・女性967人）で最も多く、次いで「50～59歳」が1,199人（男性331人・女性868人）となっている。

(4) 管理職の男女別内訳

問4 管理職の男女別内訳についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

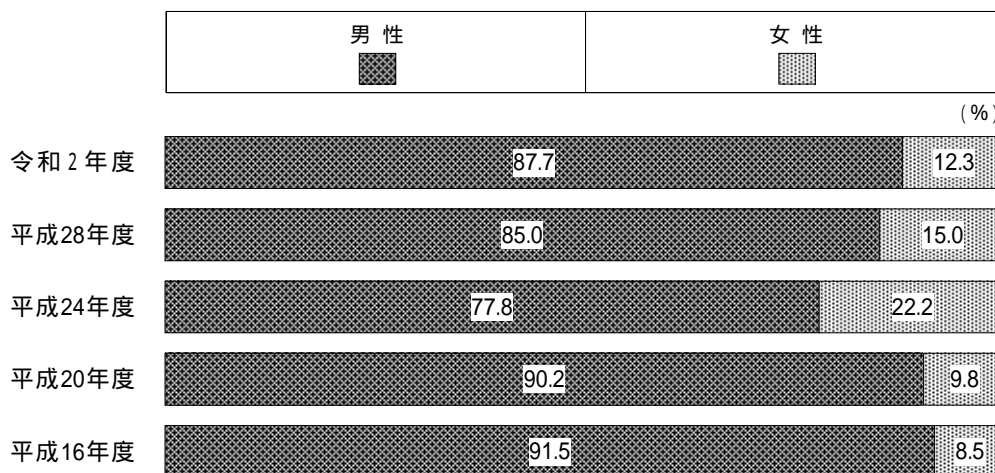
管理職：本調査においては、担当部門の職務に対する責任を負い、決定権を持つ労働者とする。いわゆる役職者など。



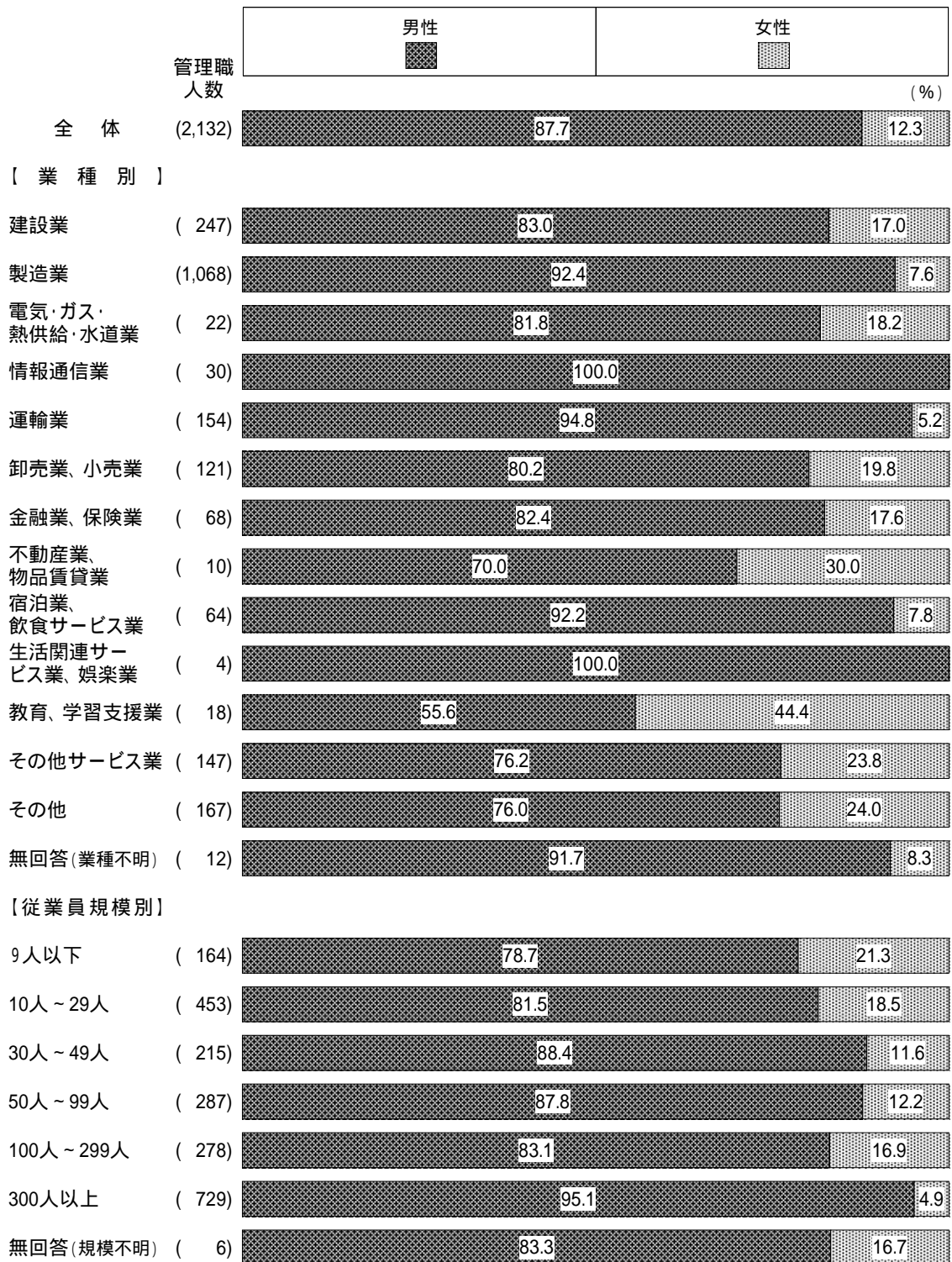
(管理職の人数 = 2,132人)

管理職の人数の男女別内訳は、「男性」が1,869人(87.7%)、「女性」は263人(12.3%)となっている。

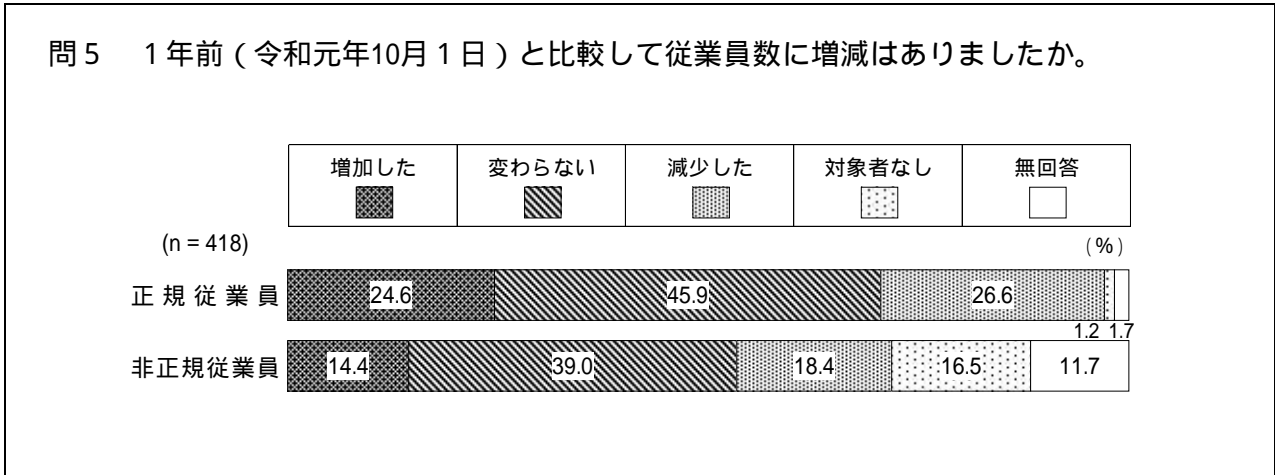
< 管理職の男女別内訳 - 経年比較 >



<管理職の男女別内訳 - 業種別、従業員規模別>

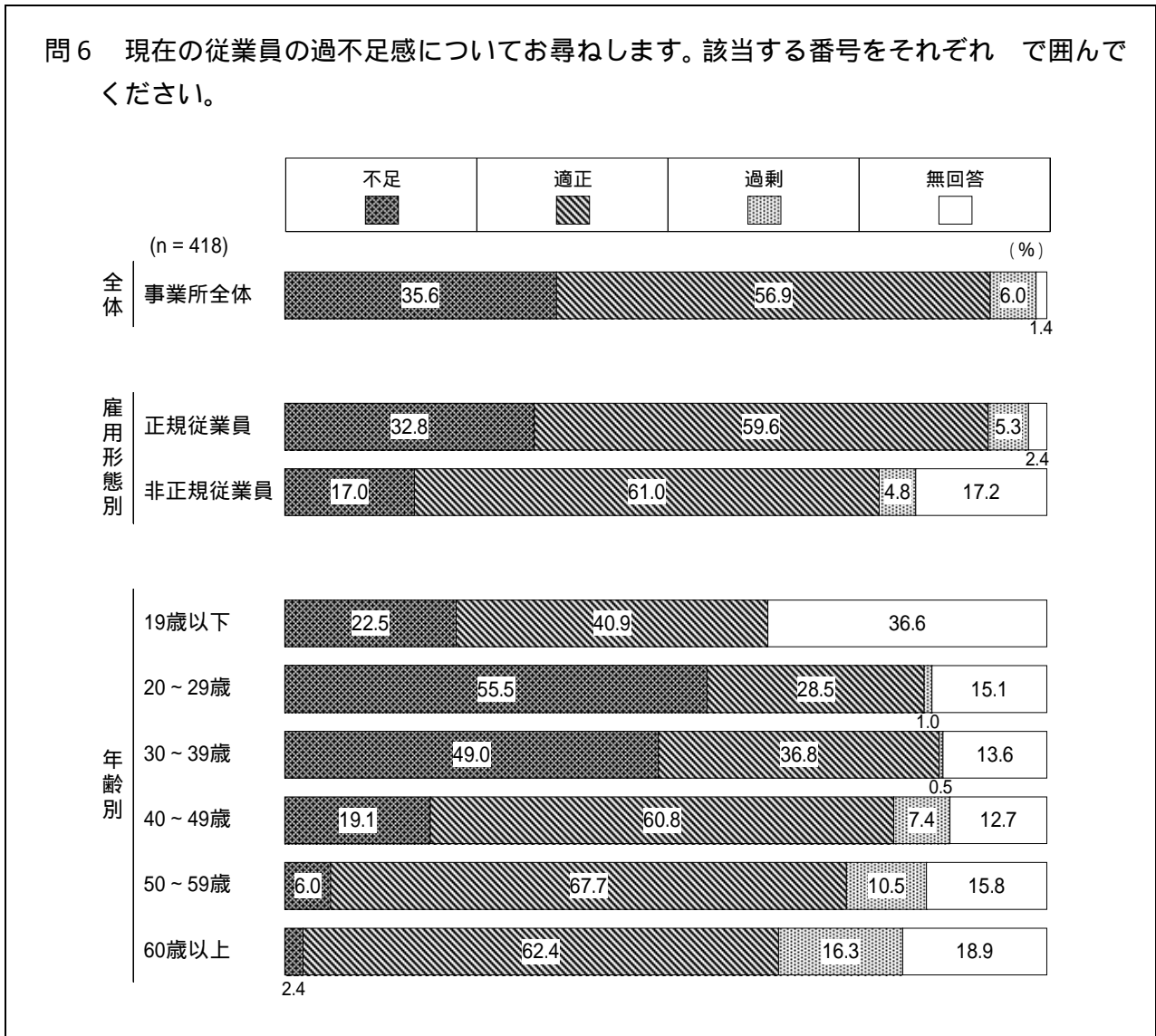


(5) 従業員数の増減



従業員数の増減は、正規従業員、非正規従業員とも「変わらない」が最も高くなっている。正規従業員でみると、「増加した」が24.6%、「減少した」は26.6%となっている。非正規従業員でみると、「増加した」が14.4%、「減少した」は18.4%となっている。

(6) 従業員の過不足感



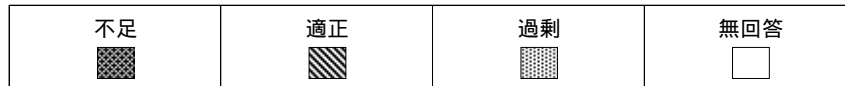
従業員の過不足感は、事業所全体でみると、「適正」が56.9%と最も高く、次いで「不足」が35.6%、「過剰」が6.0%となっている。

雇用形態別でみると、「不足」は正規従業員で32.8%と非正規従業員よりも高くなっている。

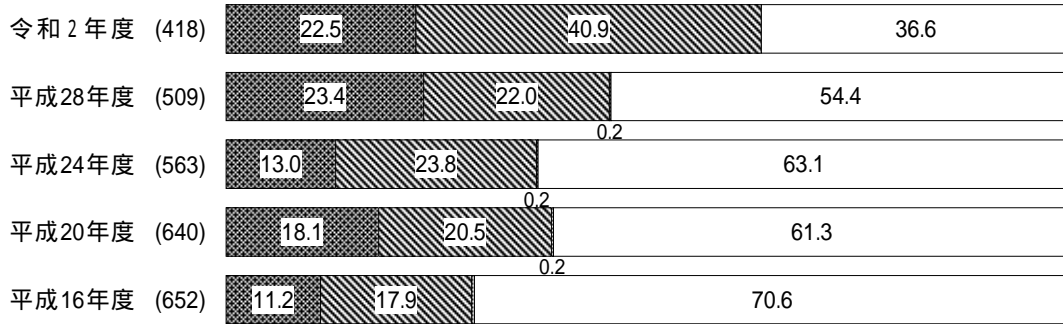
年齢別でみると、「不足」はおおむね年齢が下がるほど割合が高く、20～29歳は55.5%、30～39歳は49.0%と「適正」よりも高くなっている。「適正」、「過剰」はおおむね年齢が上がるほど割合が高くなっている。

第2章 調査結果の詳細

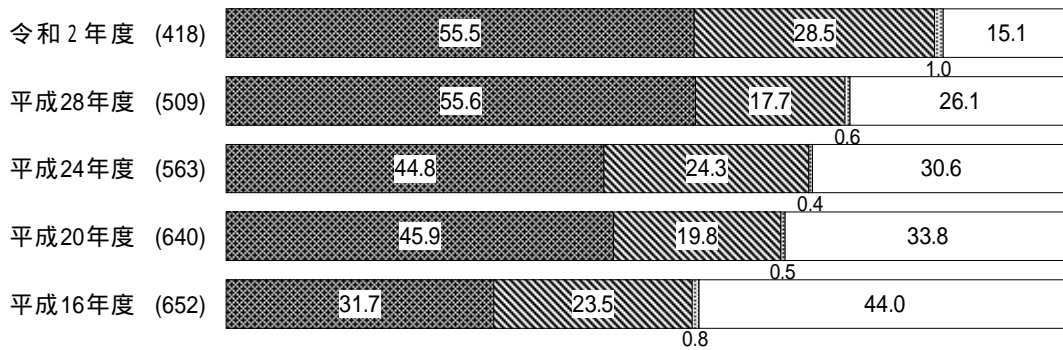
< 従業員の過不足感 - 年齢別経年比較 >



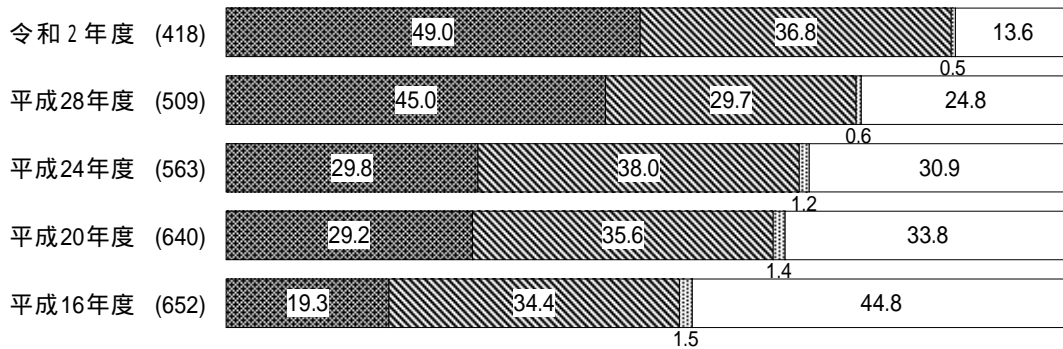
n 【 19歳以下 】 (%)



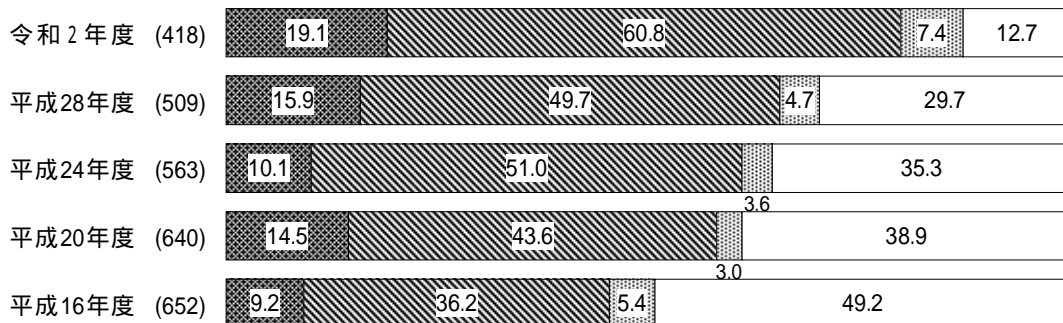
【 20～29歳 】



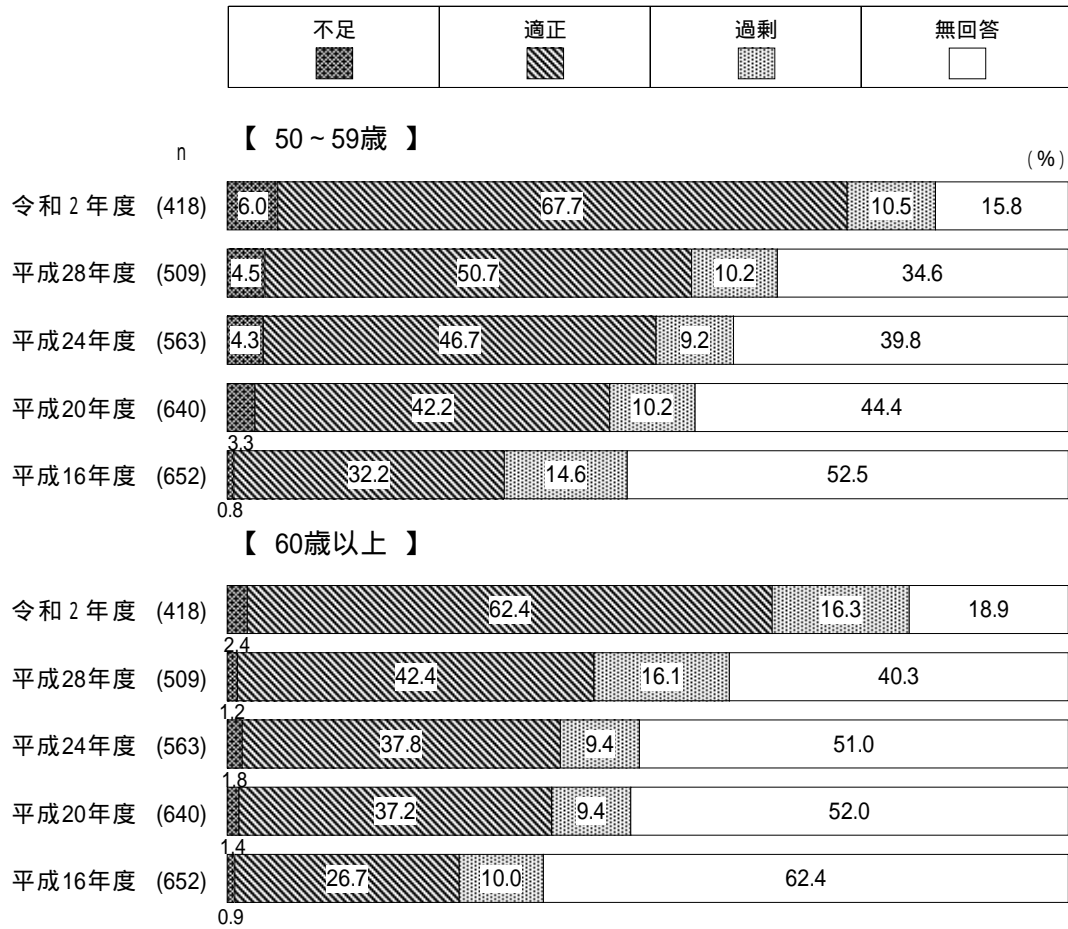
【 30～39歳 】



【 40～49歳 】



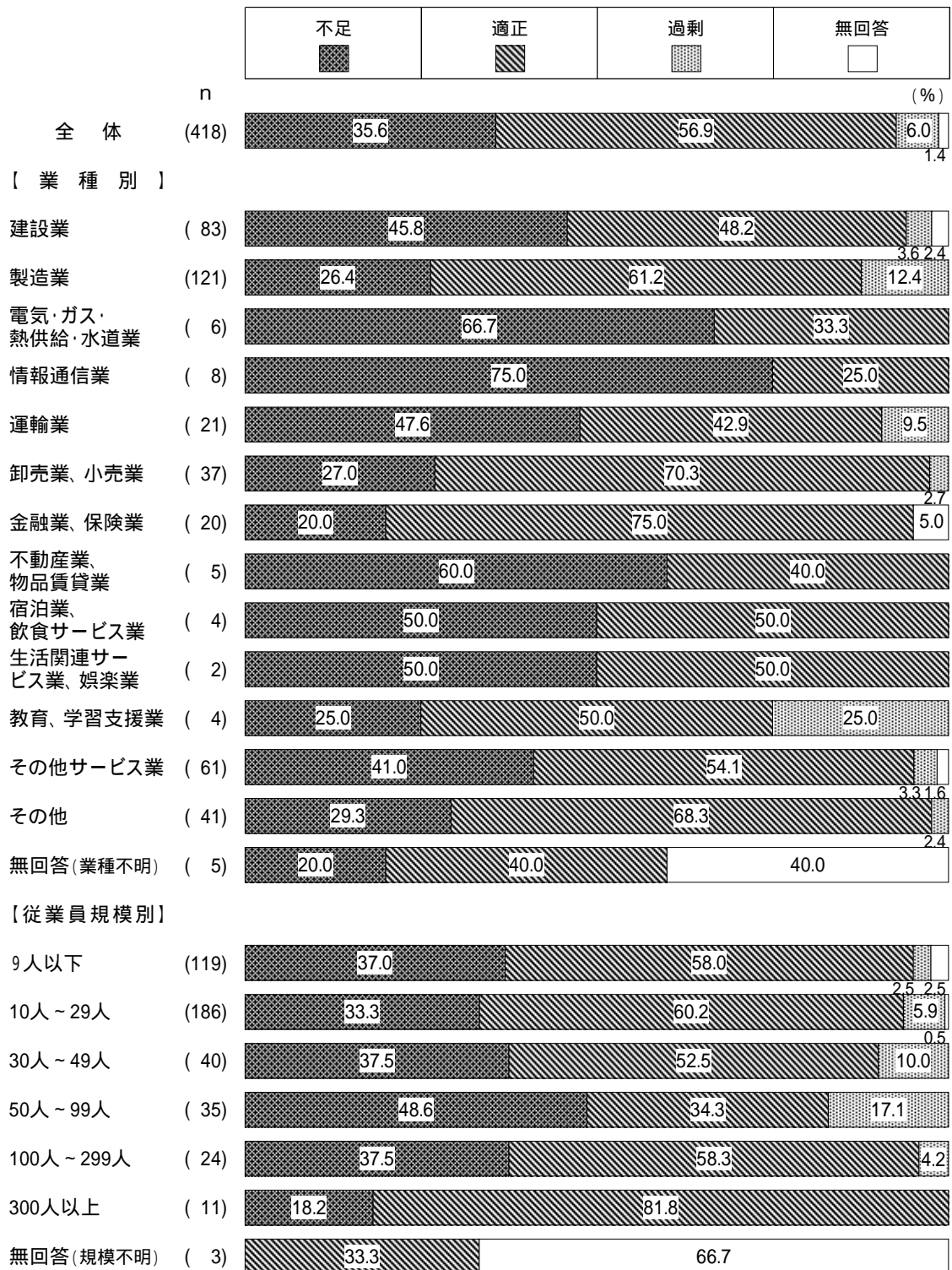
< 従業員の過不足感 - 年齢別経年比較 >



第2章 調査結果の詳細

< 従業員の過不足感 - 業種別、従業員規模別 >

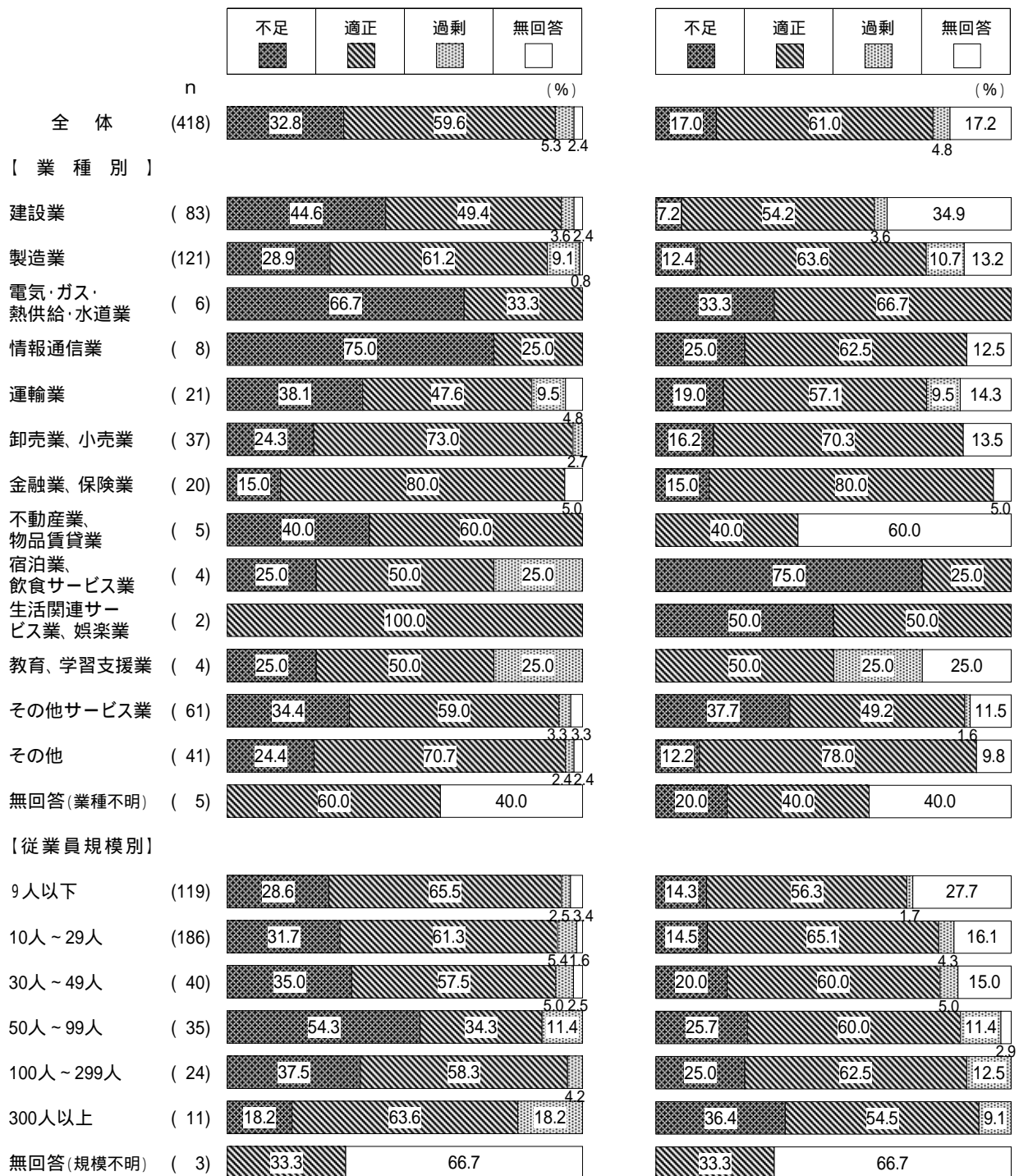
【事業所全体】



< 従業員の過不足感 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員】

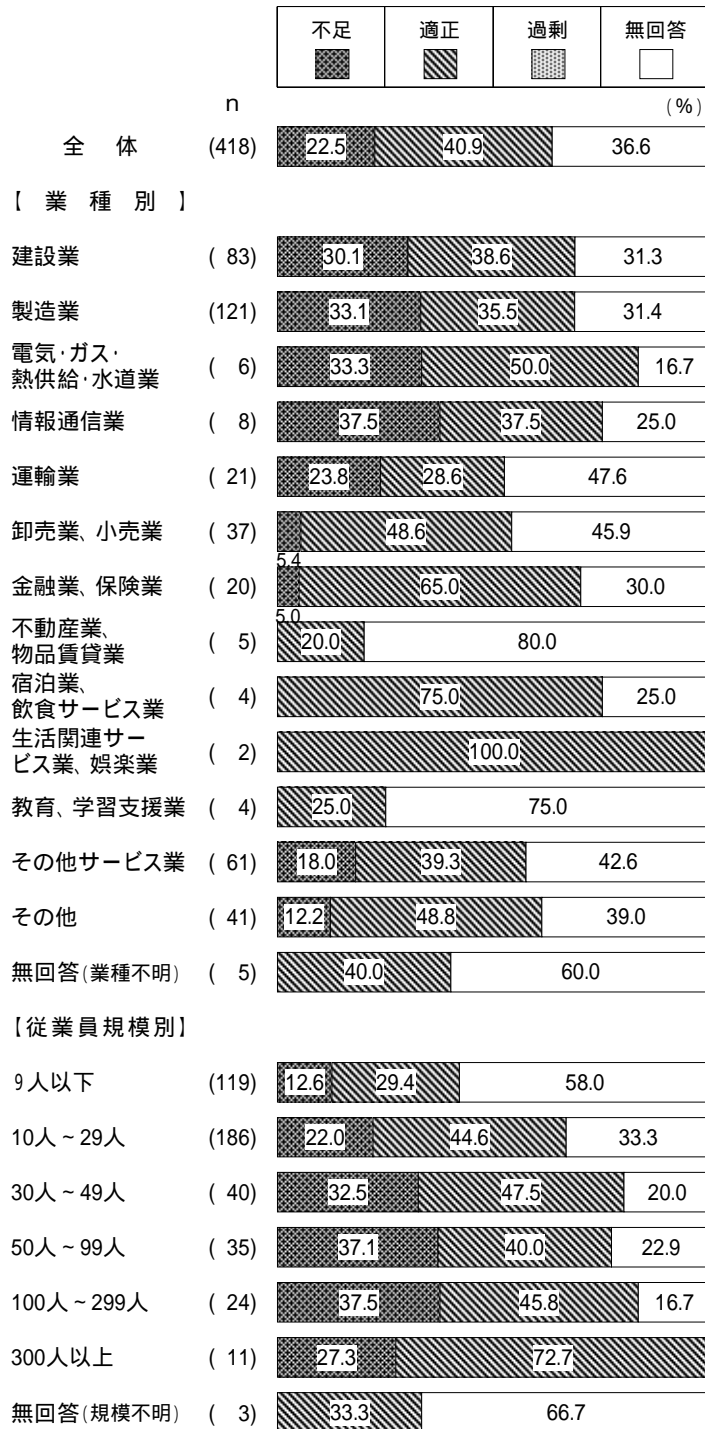
【非正規従業員】



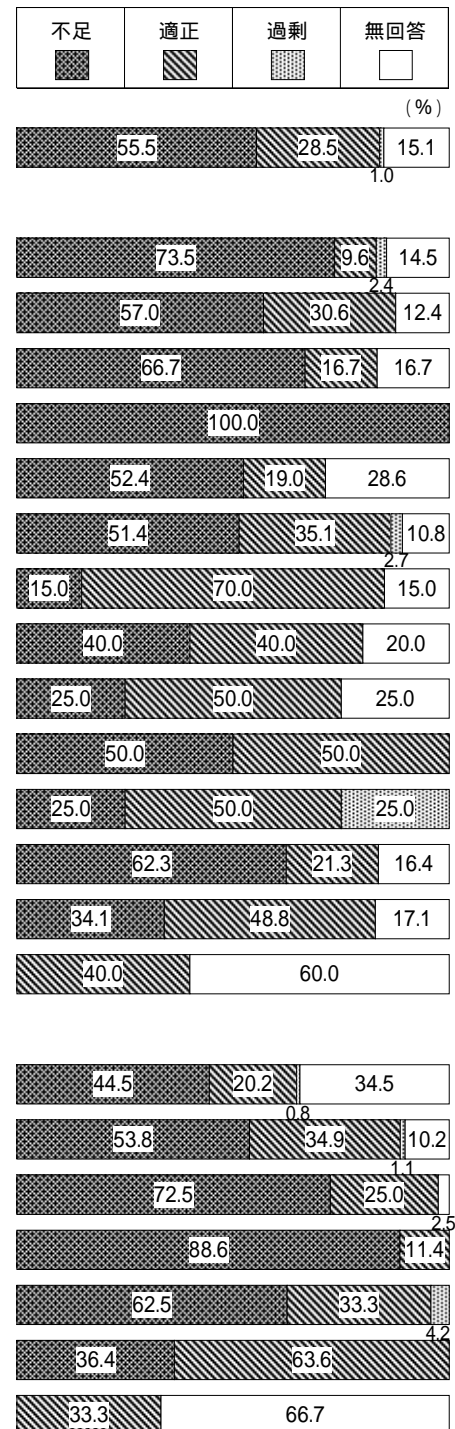
第2章 調査結果の詳細

< 従業員の過不足感 - 業種別、従業員規模別 >

【19歳以下】



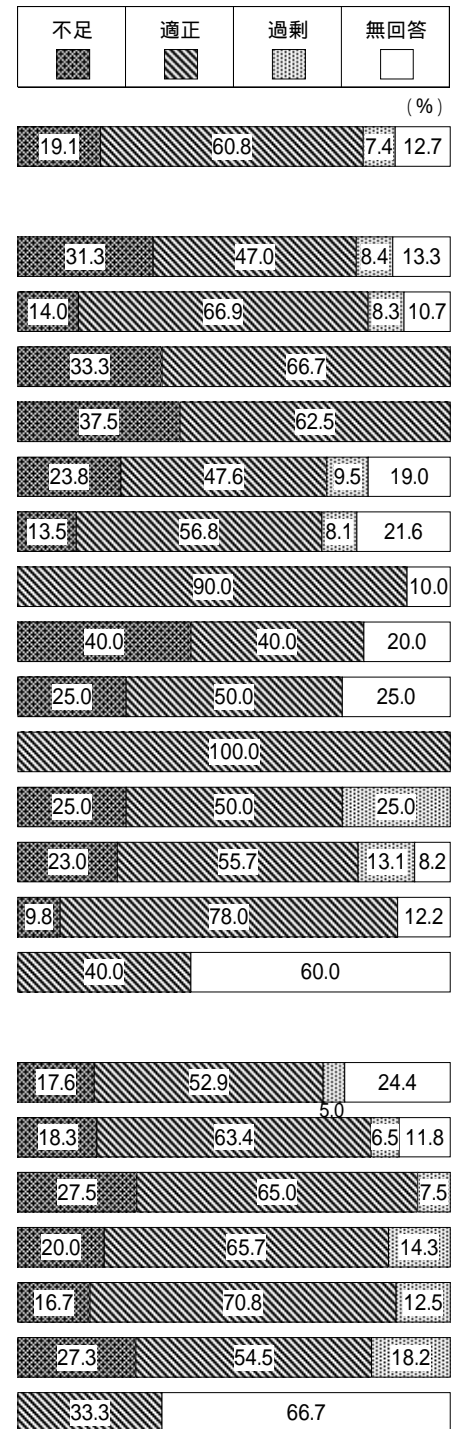
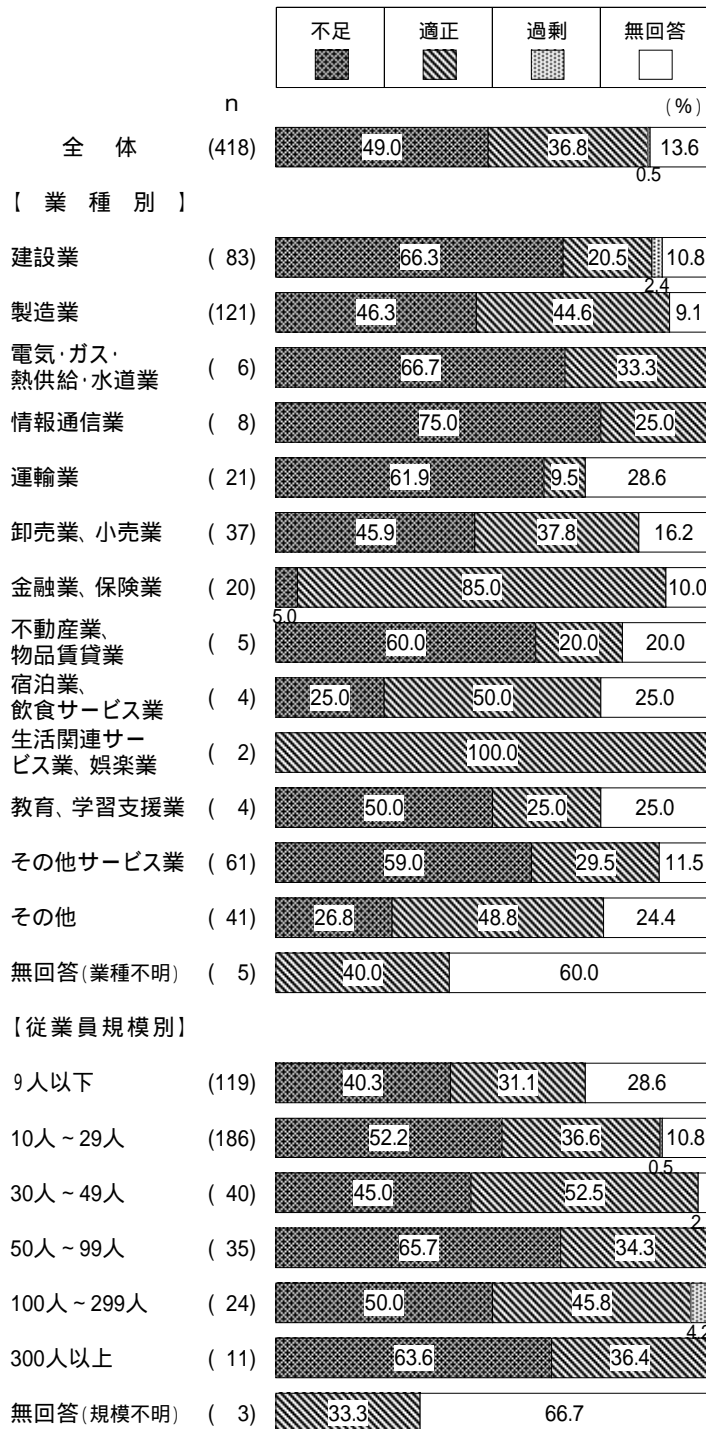
【20～29歳】



< 従業員の過不足感 - 業種別、従業員規模別 >

【30～39歳】

【40～49歳】

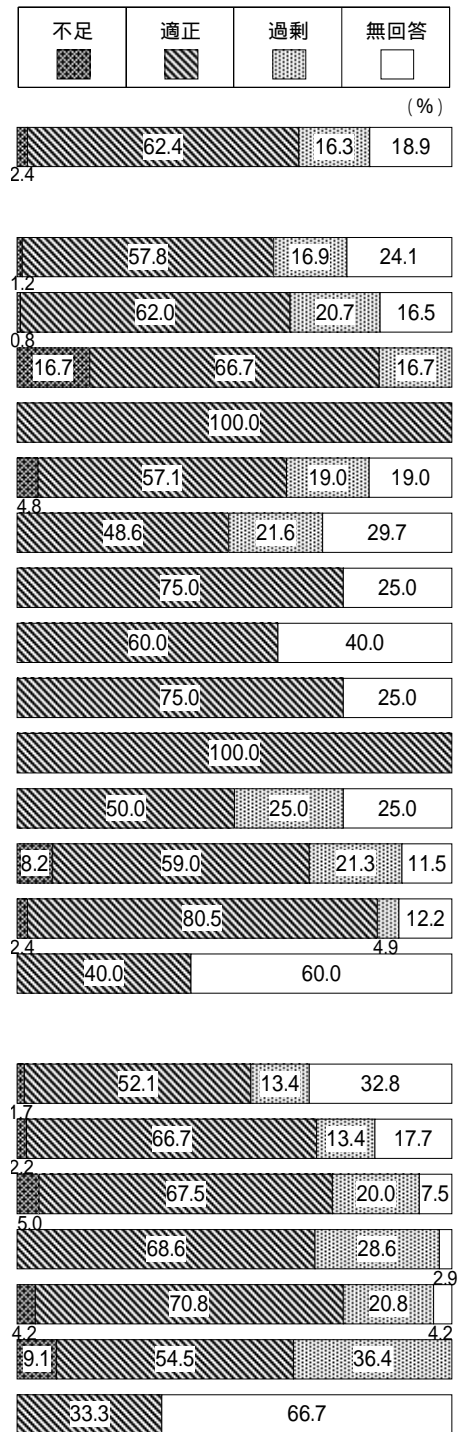
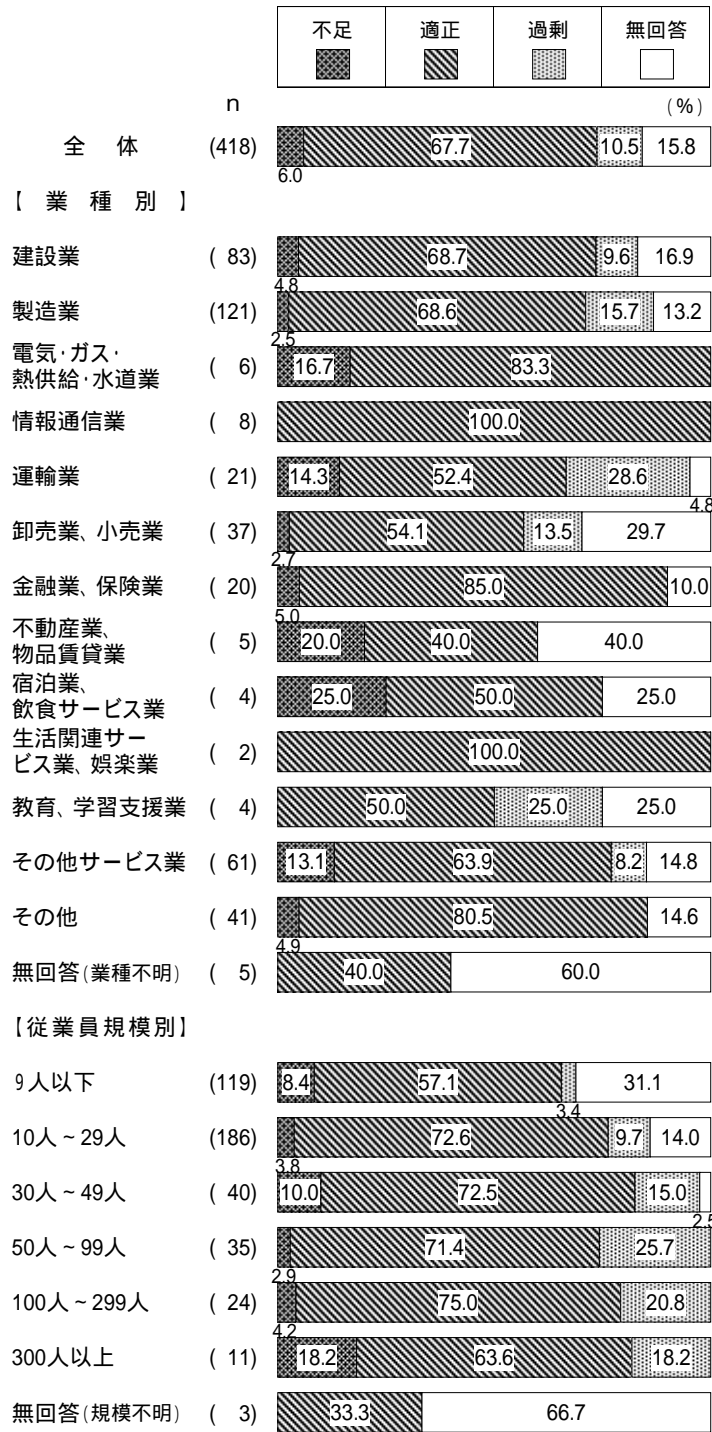


第2章 調査結果の詳細

< 従業員の過不足感 - 業種別、従業員規模別 >

【50～59歳】

【60歳以上】

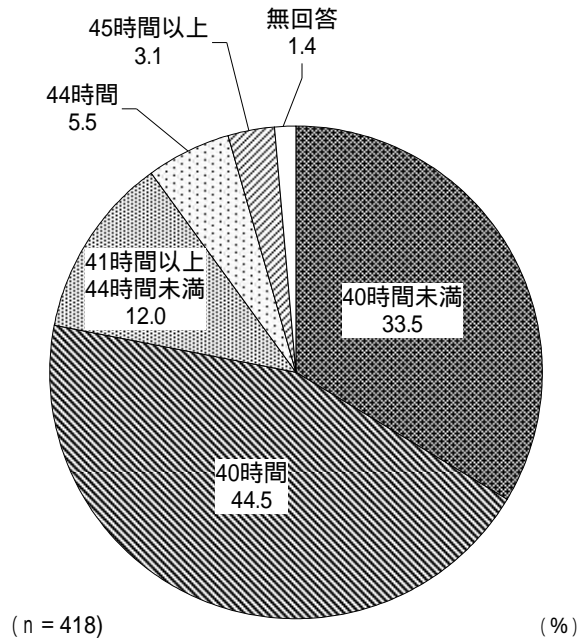


2. 従業員の労働時間、有給休暇について

(1) 1週間あたりの所定労働時間

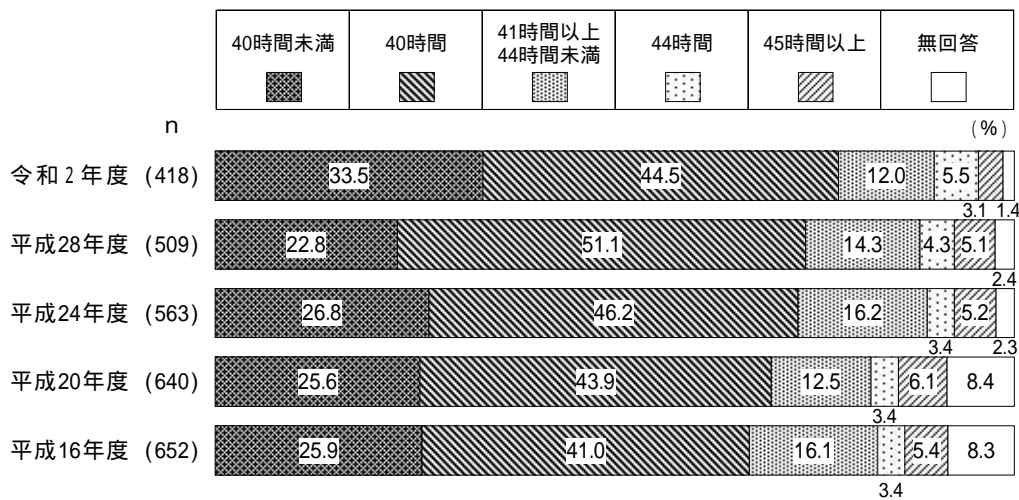
問7 正規従業員の1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。

所定労働時間：就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた実労働時間数。ただし、変形労働時間制のある事業所については、期間内の平均労働時間とする。



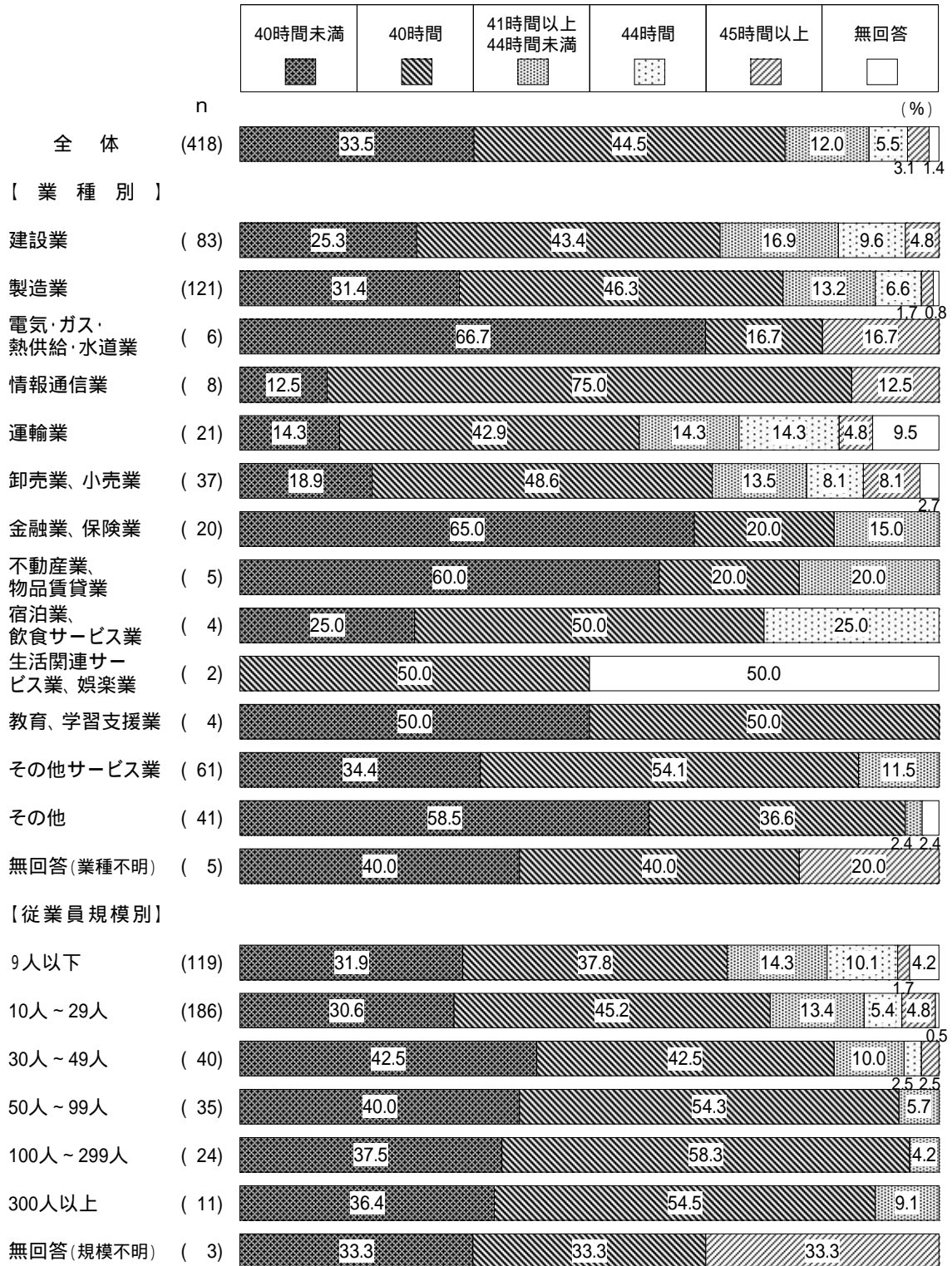
1週間あたりの所定労働時間は、「40時間」が44.5%で最も高く、次いで「40時間未満」が33.5%、「41時間以上44時間未満」が12.0%となっている。

< 1週間あたりの所定労働時間 - 経年比較 >



第2章 調査結果の詳細

< 1週間あたりの所定労働時間 - 業種別、従業員規模別 >

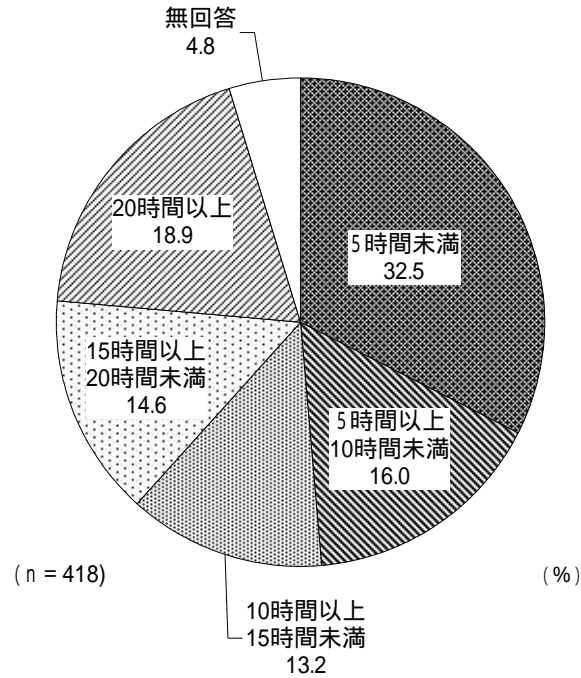


(2) 1か月あたりの所定外労働時間(1人あたり平均)

問8 正規従業員の1か月あたりの所定外労働時間は何時間ですか。

(前事業年度の1か月1人あたり平均でお答えください。)

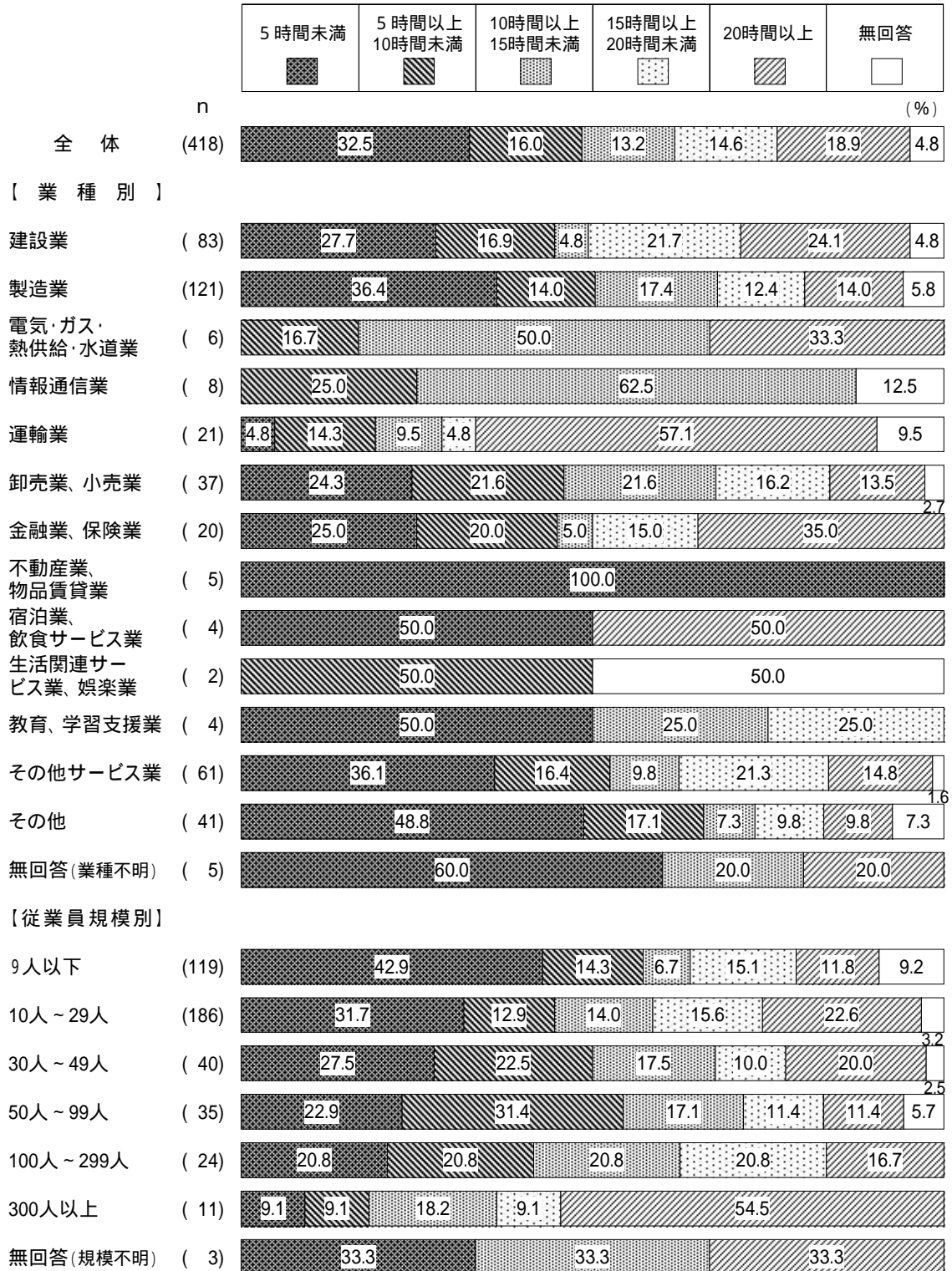
所定外労働時間：早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等、所定労働時間外の実労働時間数。



1か月あたりの所定外労働時間は、「5時間未満」が32.5%で最も高く、次いで「20時間以上」が18.9%、「5時間以上10時間未満」が16.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

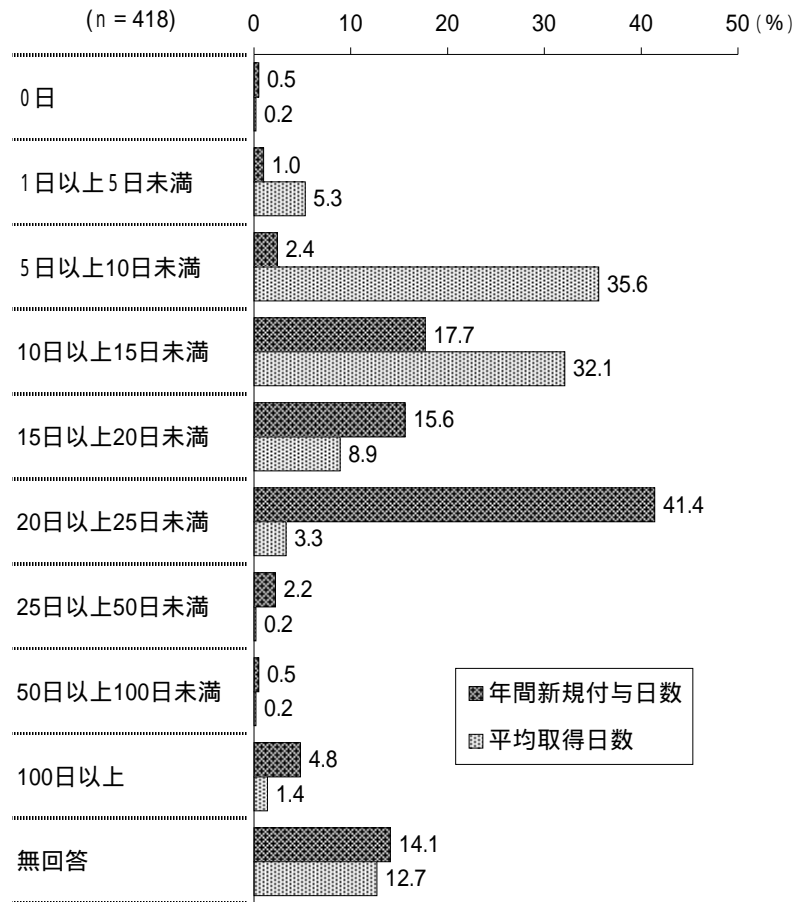
< 1 か月あたりの所定外労働時間（1人あたり平均） - 業種別、従業員規模別 >



(3) 年次有給休暇の付与日数と平均取得日数

問9 正規従業員の年次有給休暇の付与日数と平均取得日数についてお尋ねします。

年次有給休暇：賃金の支払いを伴う休暇日。労働基準法により定められており、使用者は、労働者に対して毎年一定の日数を与えなければならない。



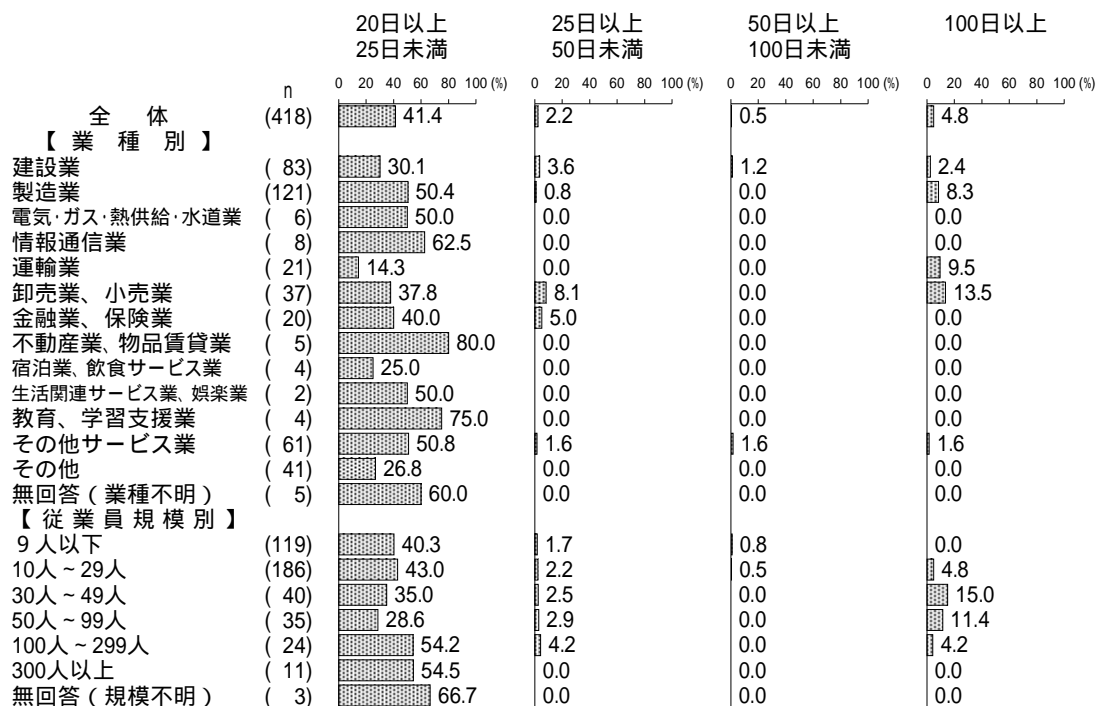
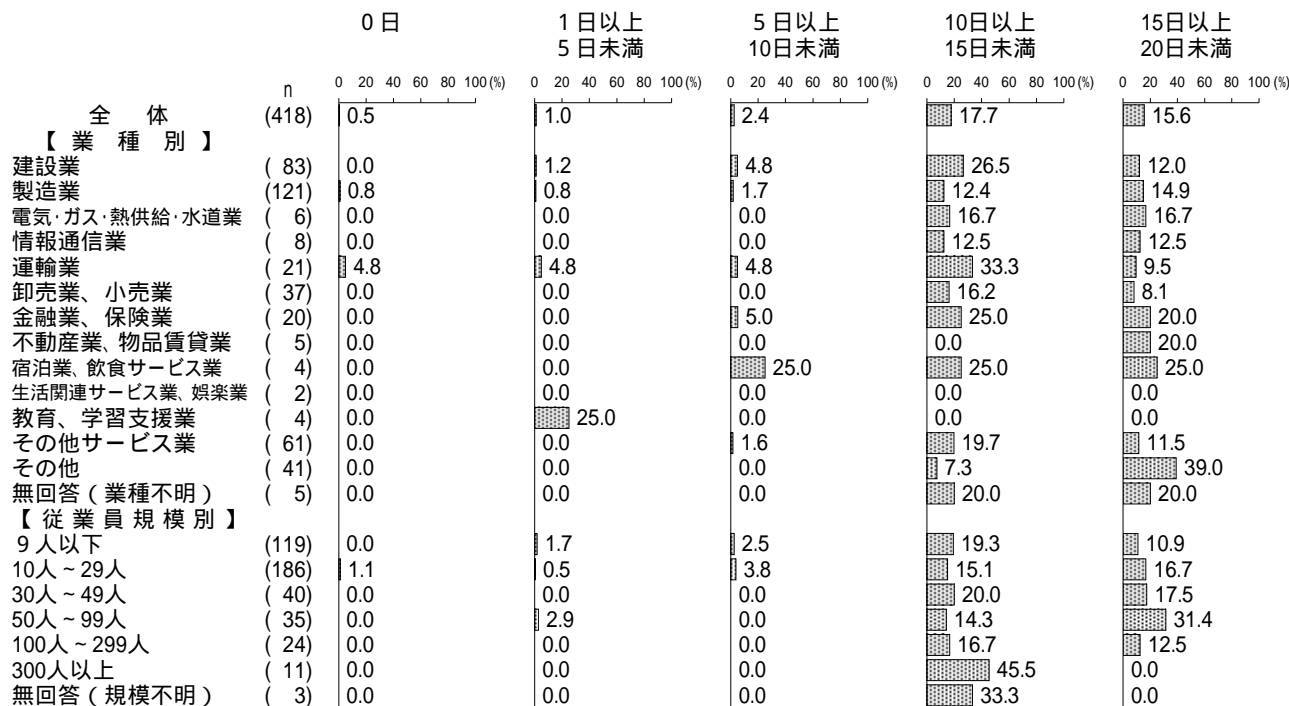
年次有給休暇の付与日数は、「20日以上25日未満」が41.4%で最も高く、次いで「10日以上15日未満」が17.7%、「15日以上20日未満」が15.6%となっている。

平均取得日数は、「5日以上10日未満」が35.6%で最も高く、次いで「10日以上15日未満」が32.1%、「15日以上20日未満」が8.9%となっている。

第2章 調査結果の詳細

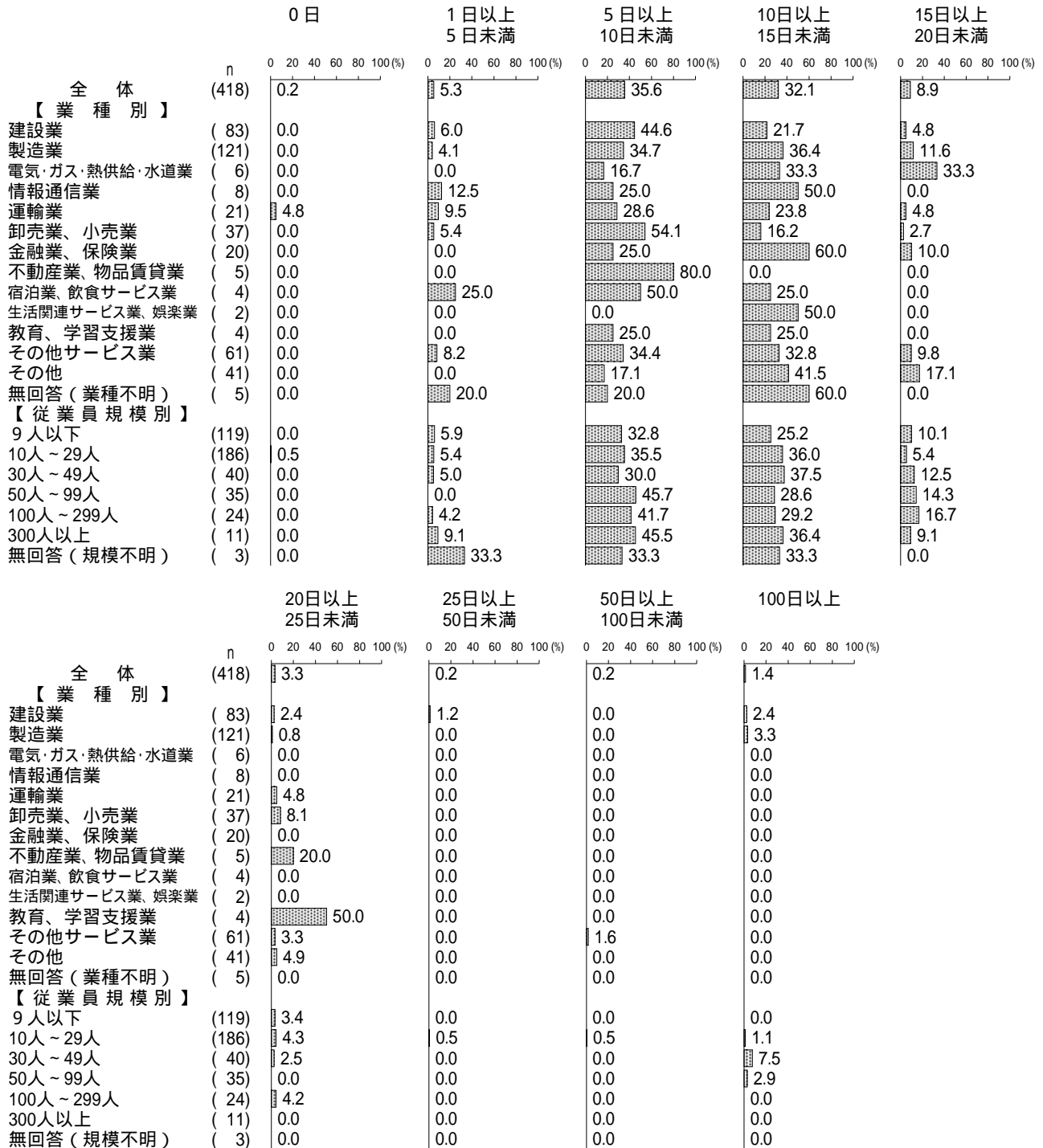
< 年次有給休暇の付与日数 - 業種別、従業員規模別 >

【年間新規付与日数】



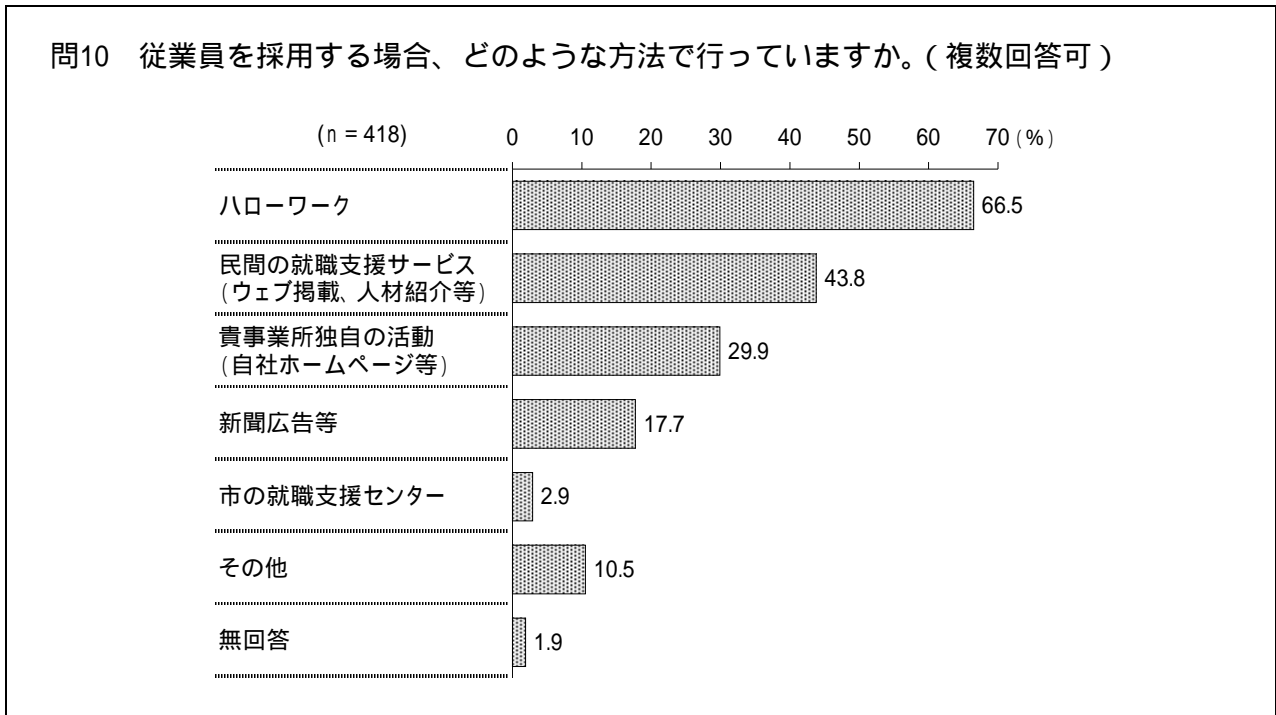
< 年次有給休暇の平均取得日数 - 業種別、従業員規模別 >

【平均取得日数】



3. 人材確保（採用活動）について

(1) 従業員の採用方法

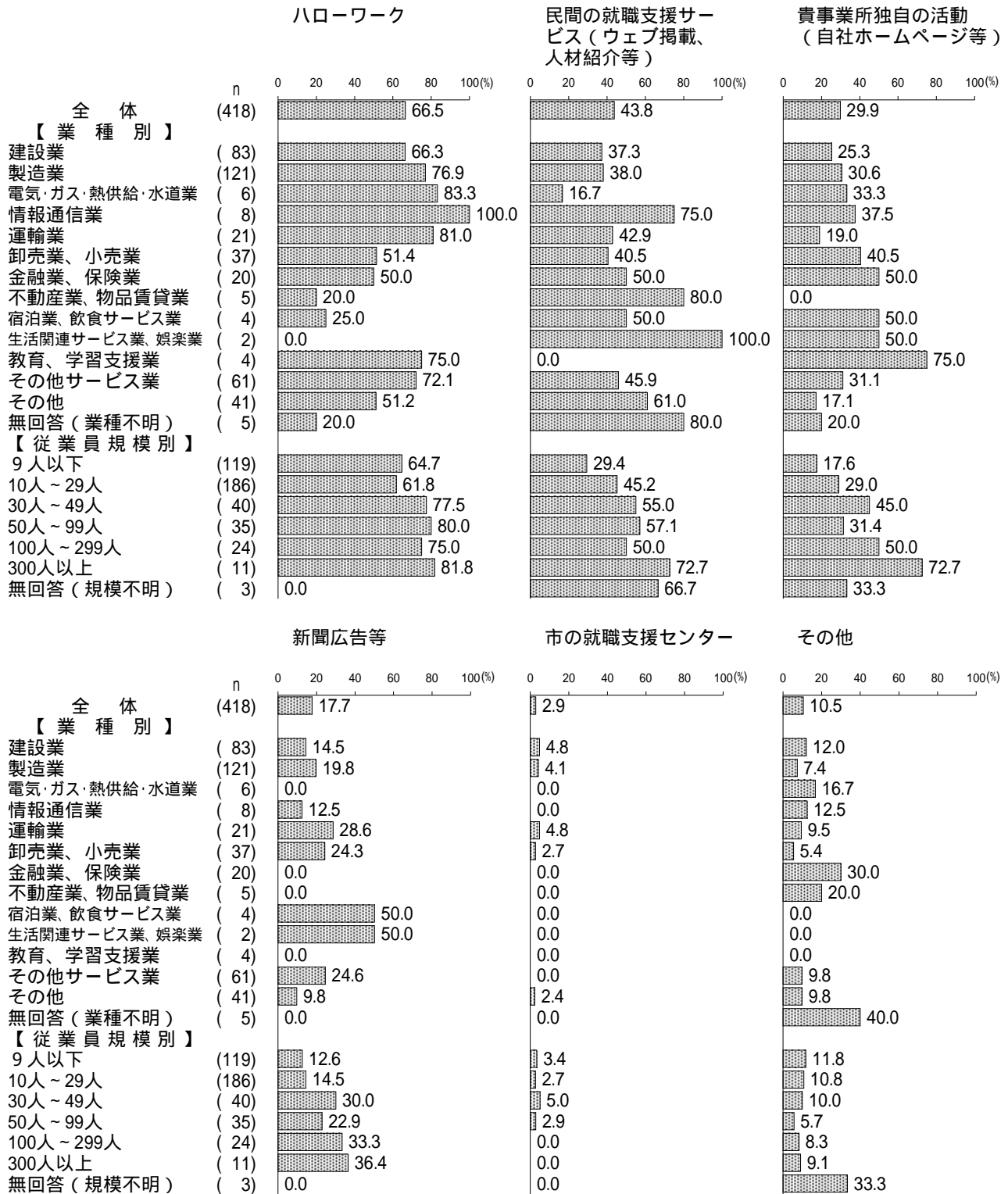


従業員の採用方法は、「ハローワーク」が66.5%で最も高く、次いで「民間の就職支援サービス（ウェブ掲載、人材紹介等）」が43.8%、「貴事業所独自の活動（自社ホームページ等）」が29.9%となっている。

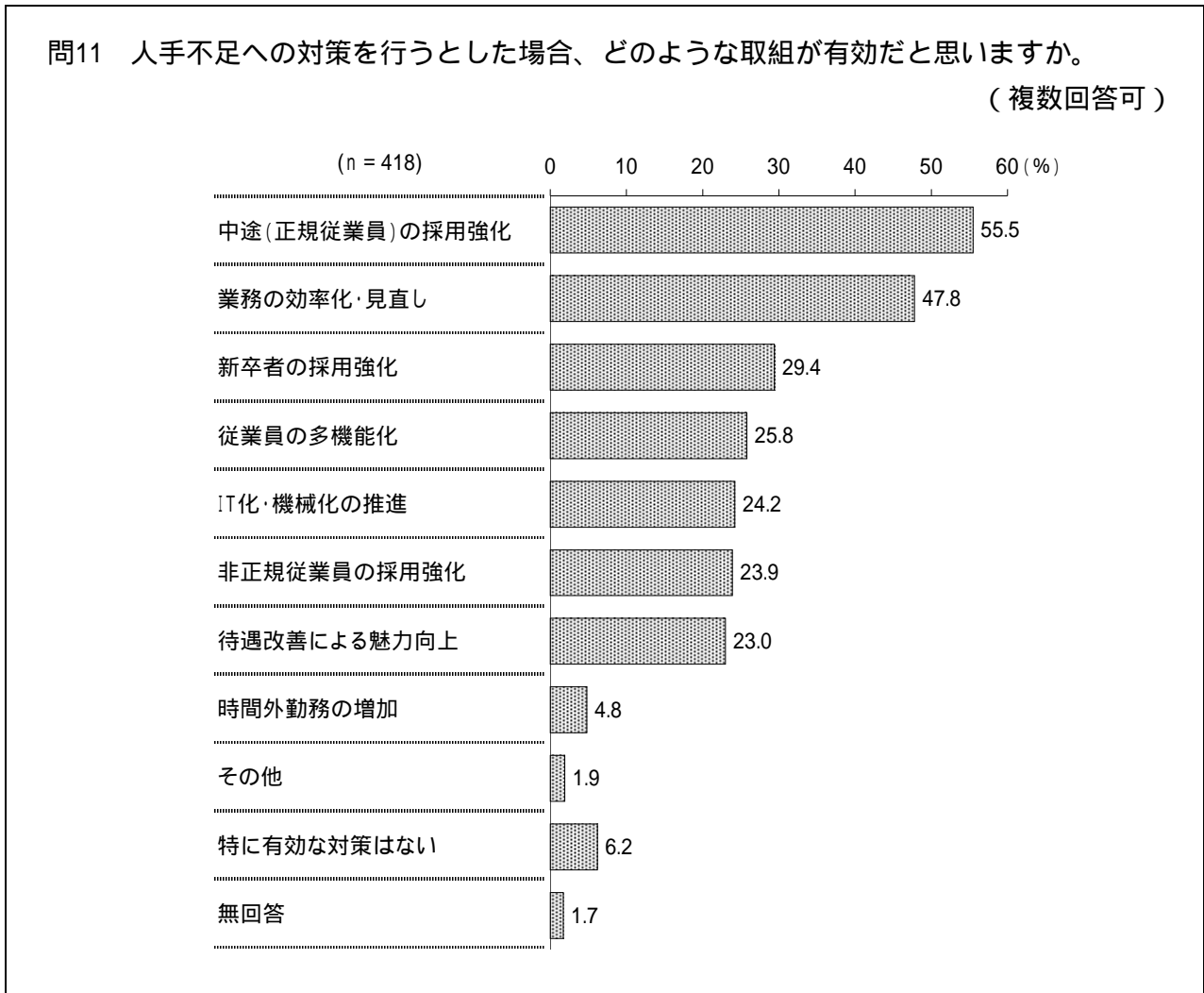
「その他」について自由記述の主な回答内容を分類した結果は以下のとおりである。

- ・知人等の照会・・・16件
- ・学校への求人等・・・8件
- ・本社等採用のため不明・・・5件

< 従業員の採用方法 - 業種別、従業員規模別 >

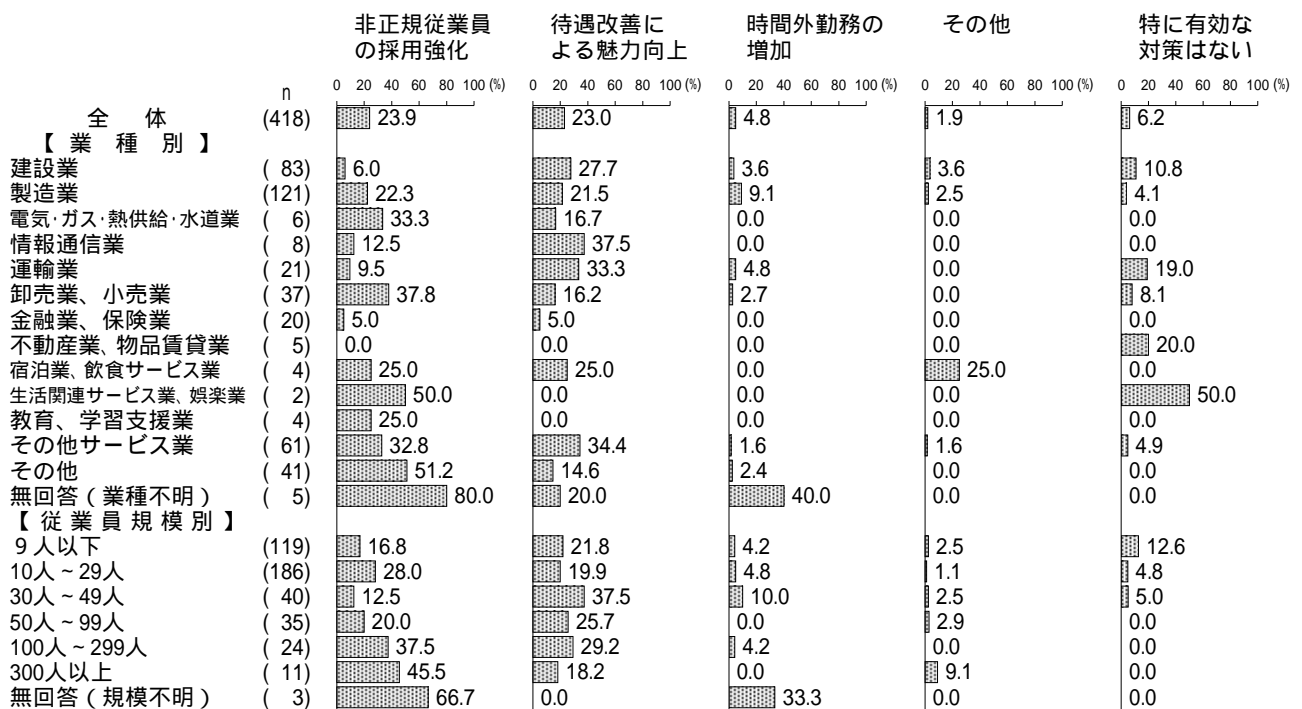
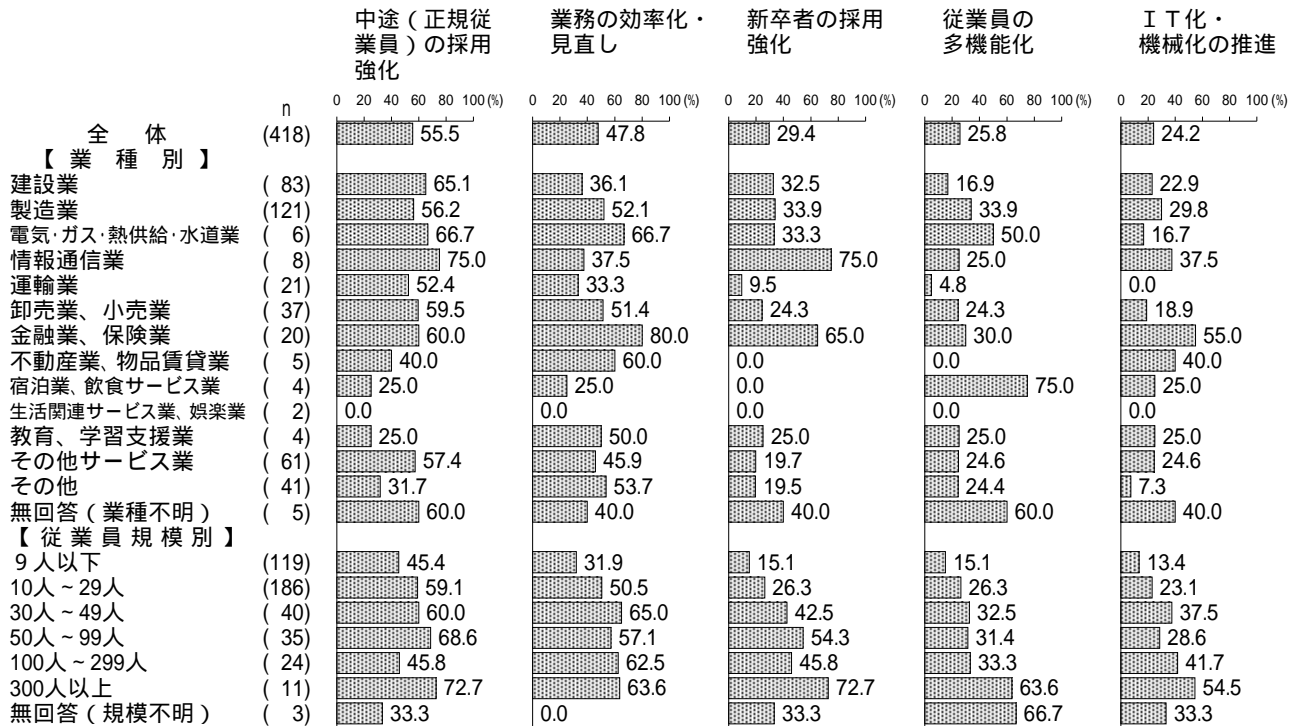


(2) 人手不足への対策として有効な取組

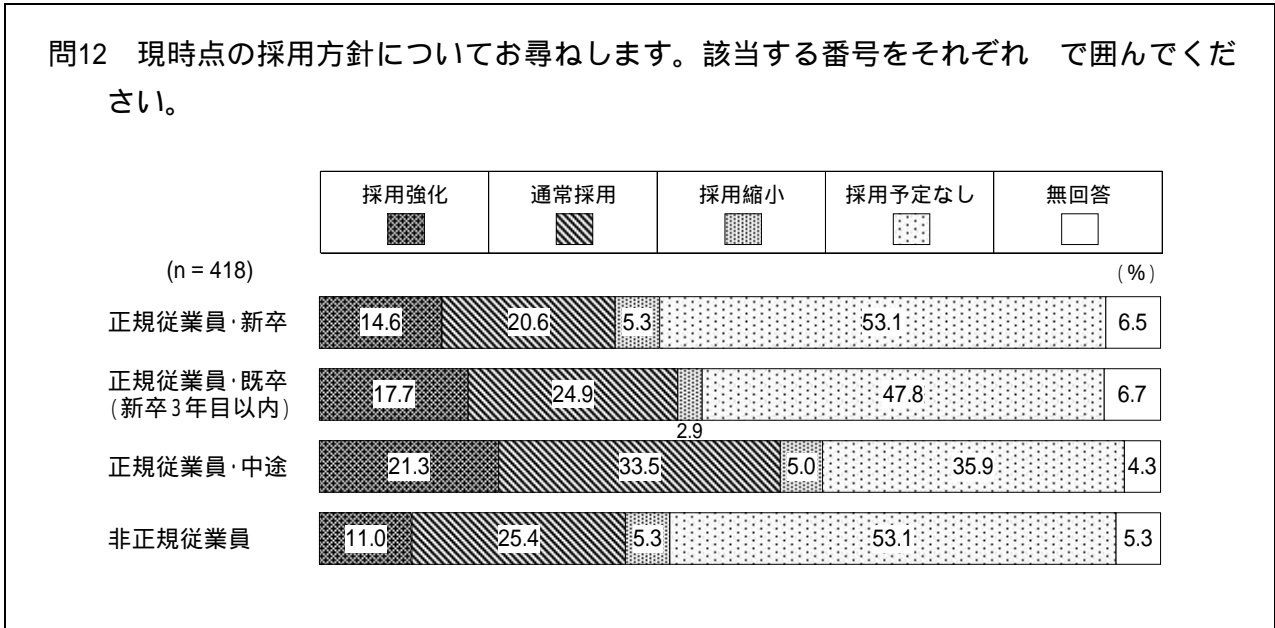


人手不足への対策として有効な取組は、「中途(正規従業員)の採用強化」が55.5%で最も高く、次いで「業務の効率化・見直し」が47.8%、「新卒者の採用強化」が29.4%、「従業員の多機能化」が25.8%となっている。

<人手不足への対策として有効な取組 - 業種別、従業員規模別>



(3) 採用方針

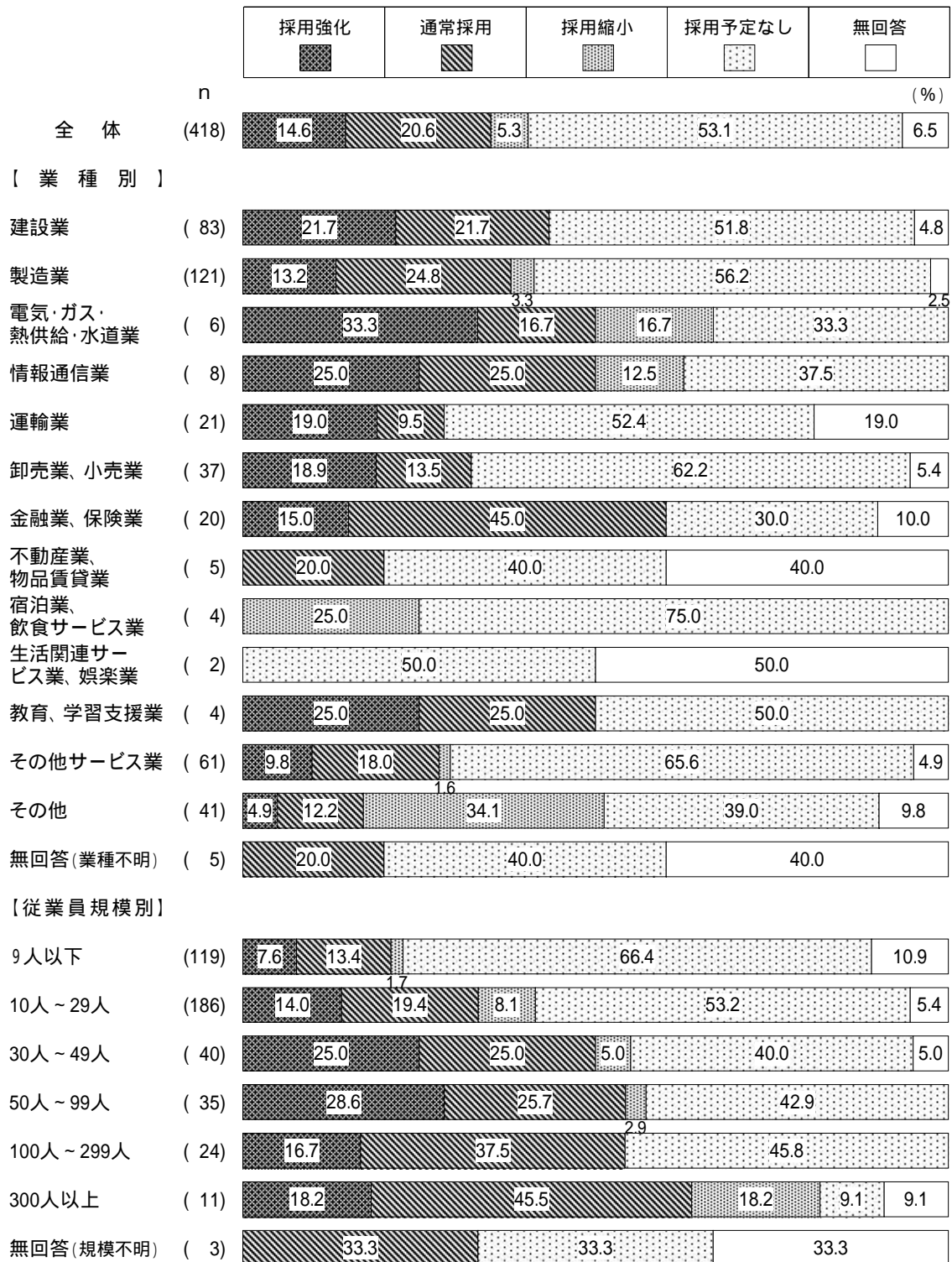


現時点の採用方針は、全ての採用区分で「採用予定なし」が最も高くなっている。

「採用強化」は正規従業員・中途で21.3%と最も高く、次いで正規従業員・既卒で17.7%となっている。また、「通常採用」は正規従業員・中途で33.5%と最も高く、次いで非正規従業員で25.4%となっている。

<採用方針 - 業種別、従業員規模別>

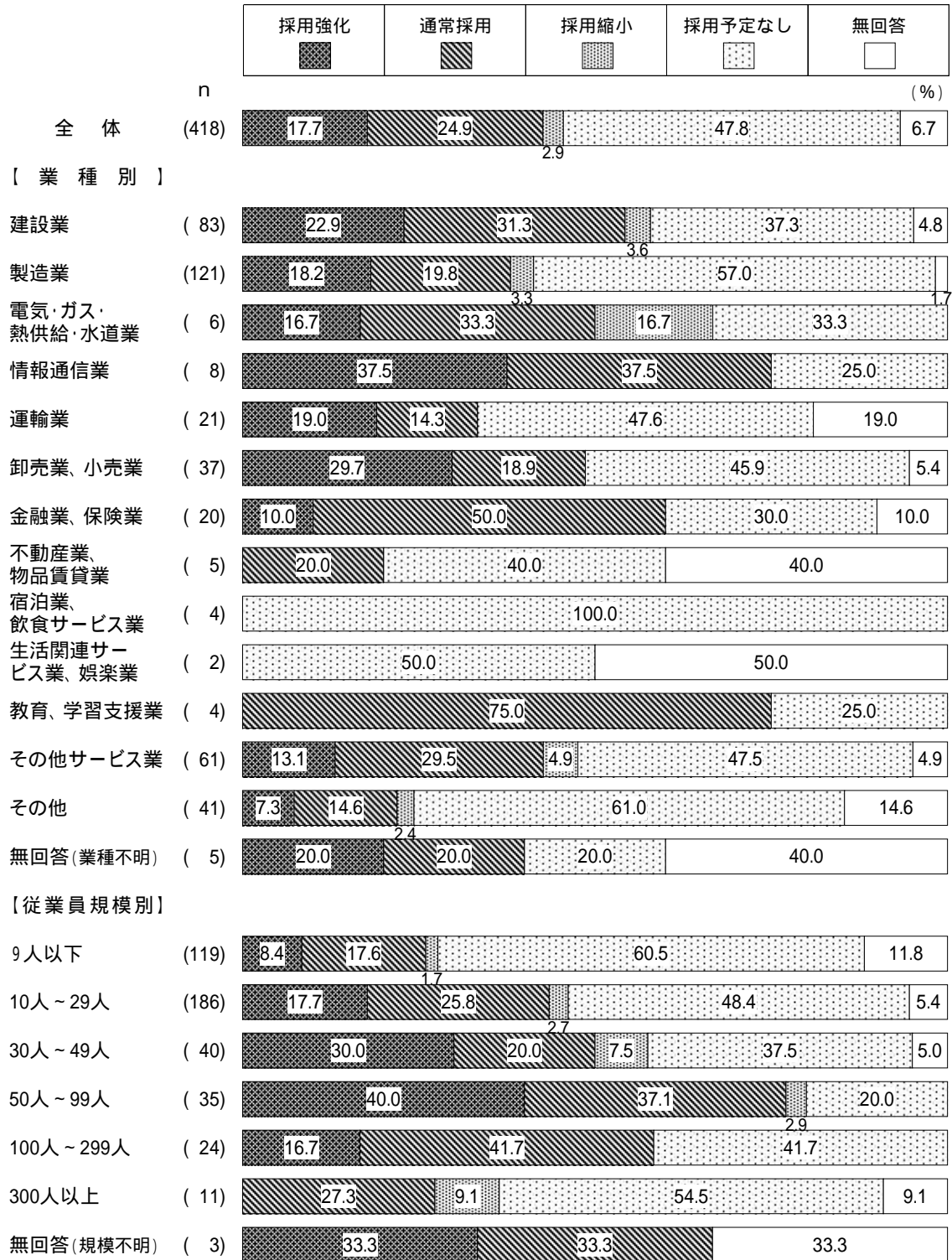
【正規従業員・新卒】



第2章 調査結果の詳細

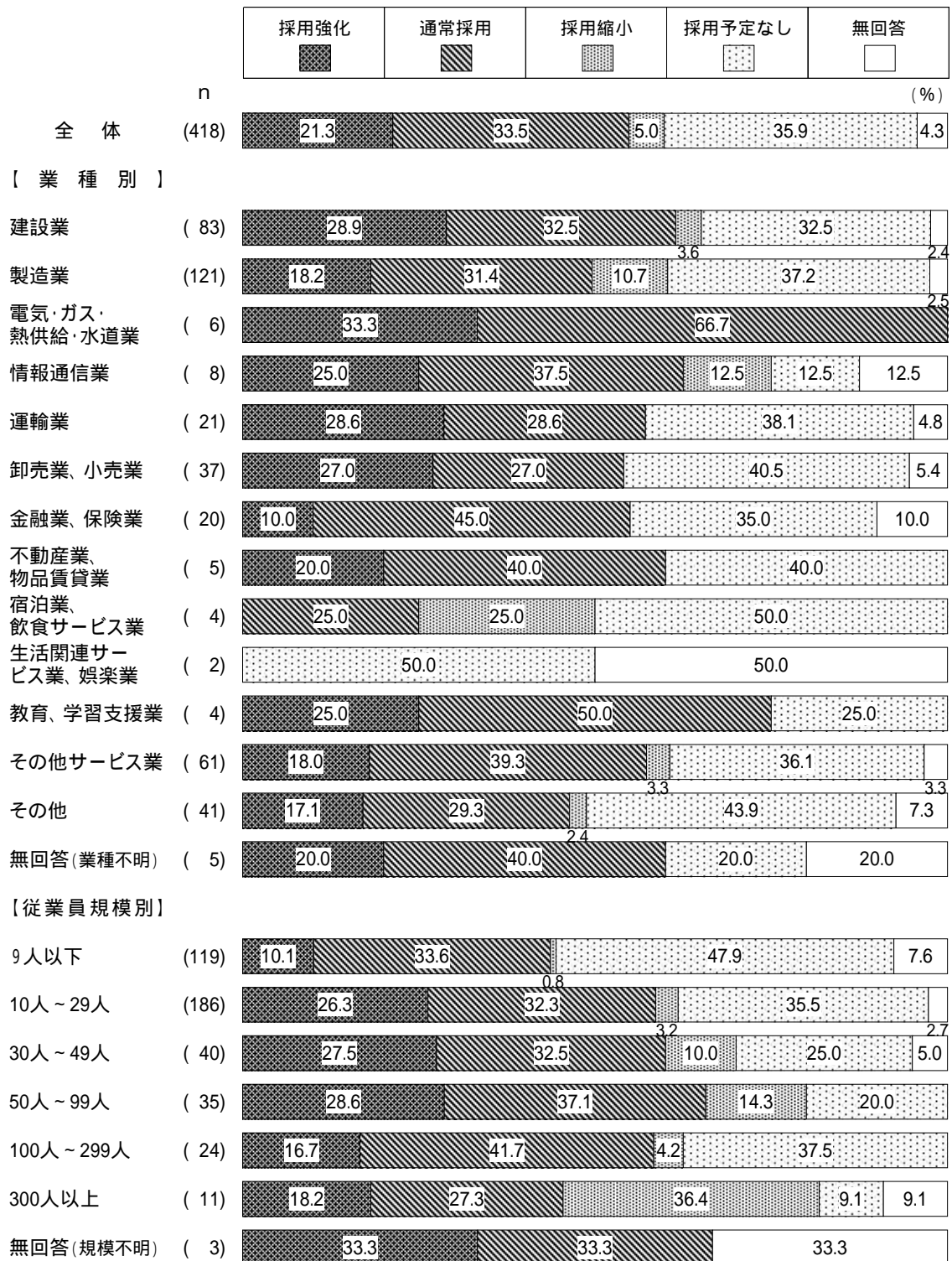
<採用方針 - 業種別、従業員規模別>

【正規従業員・既卒（新卒3年目以内）】



<採用方針 - 業種別、従業員規模別>

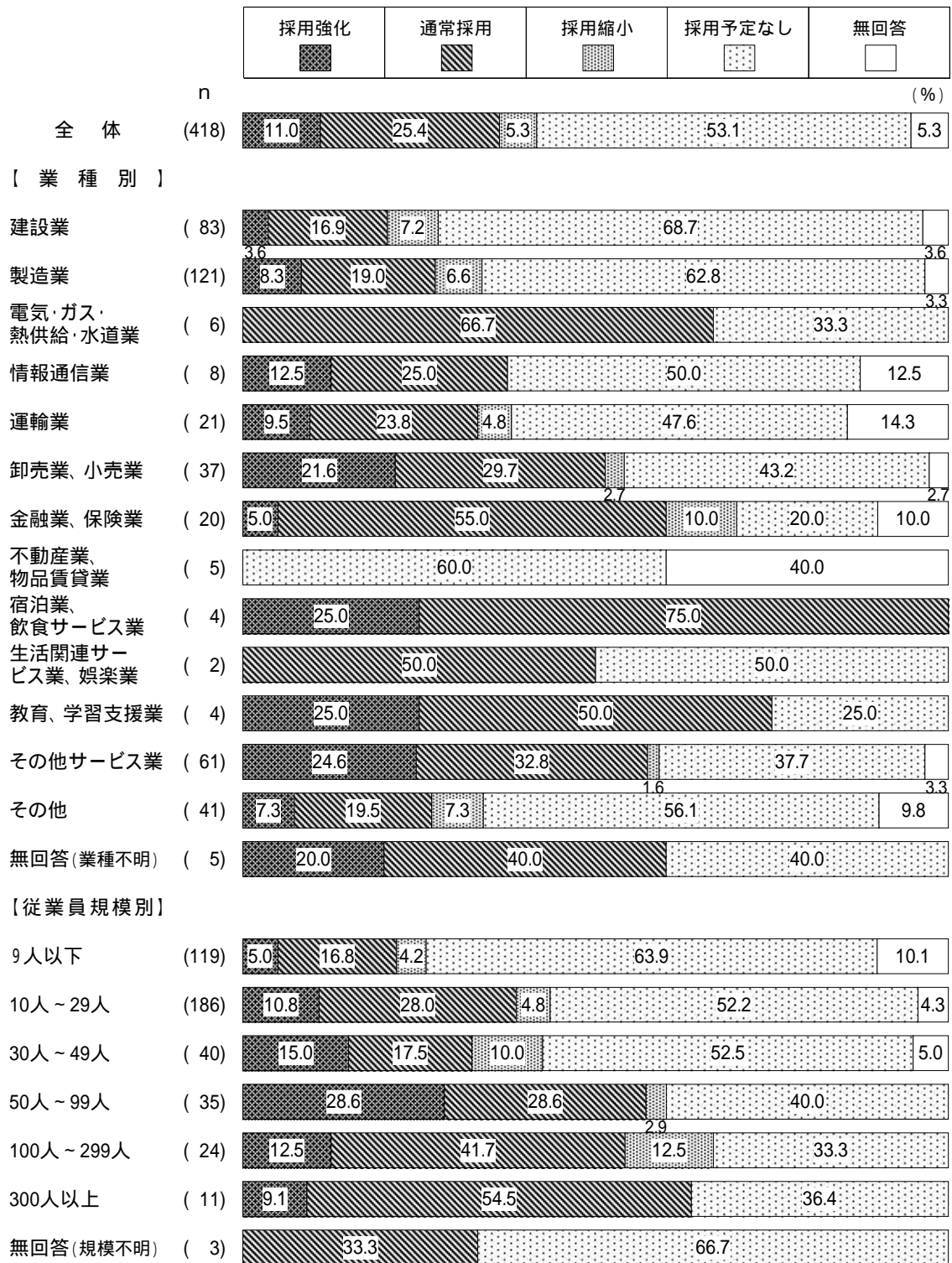
【正規従業員・中途】



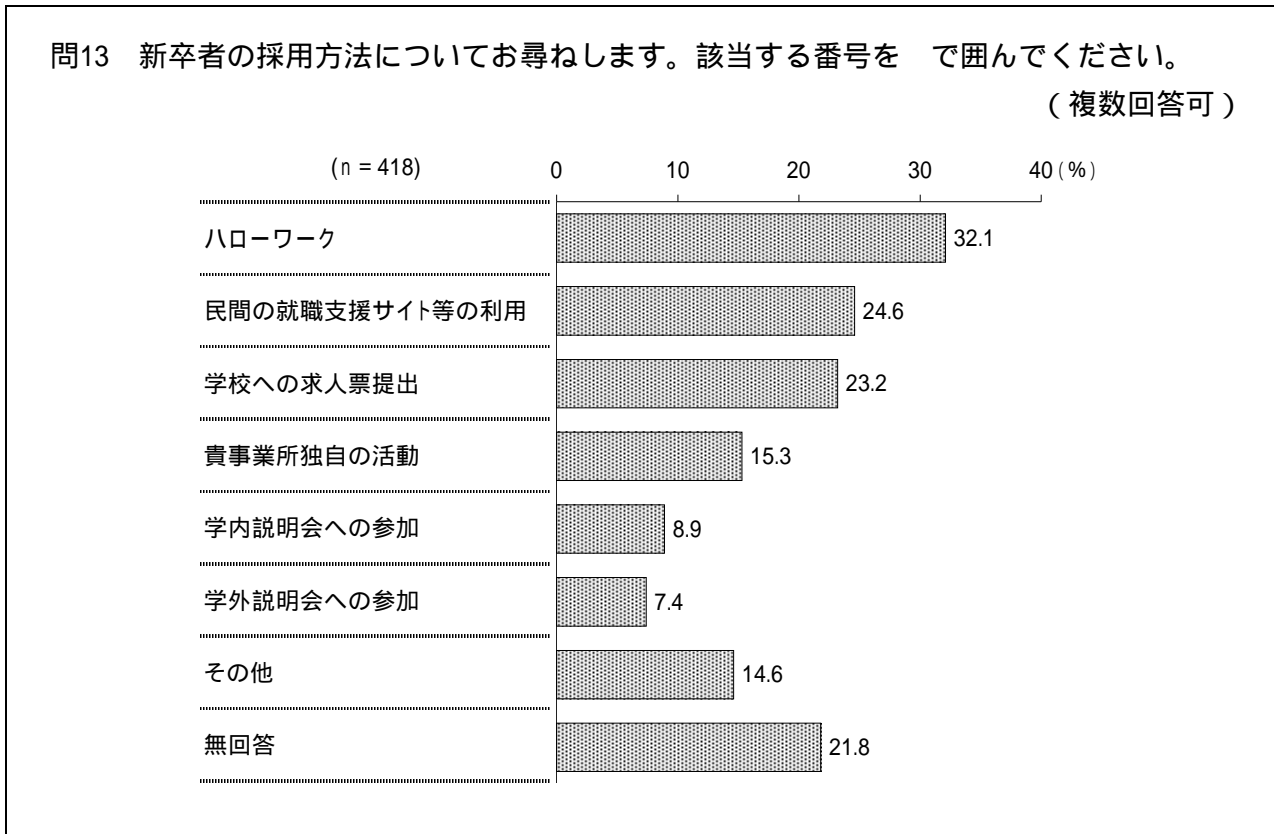
第2章 調査結果の詳細

<採用方針 - 業種別、従業員規模別>

【非正規従業員】



(4) 新卒者の採用方法



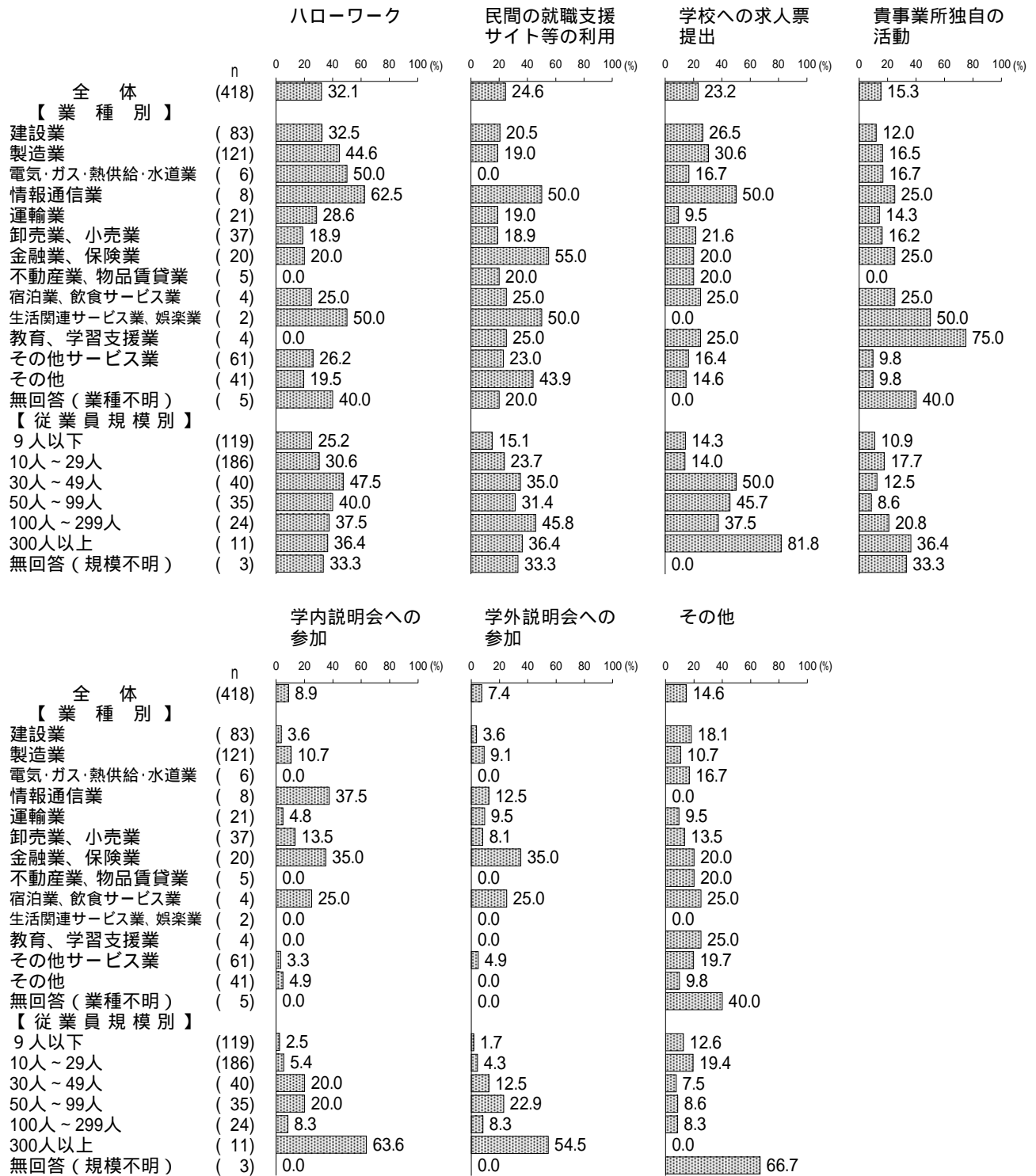
新卒者の採用方法は、「ハローワーク」が32.1%で最も高く、次いで「民間の就職支援サイト等の利用」が24.6%、「学校への求人票提出」が23.2%、「貴事業所独自の活動」が15.3%となっている。

「その他」について自由記述の主な回答内容を分類した結果は以下のとおりである。

- ・新卒者を採用していない・・・33件
- ・本社等採用のため不明・・・8件

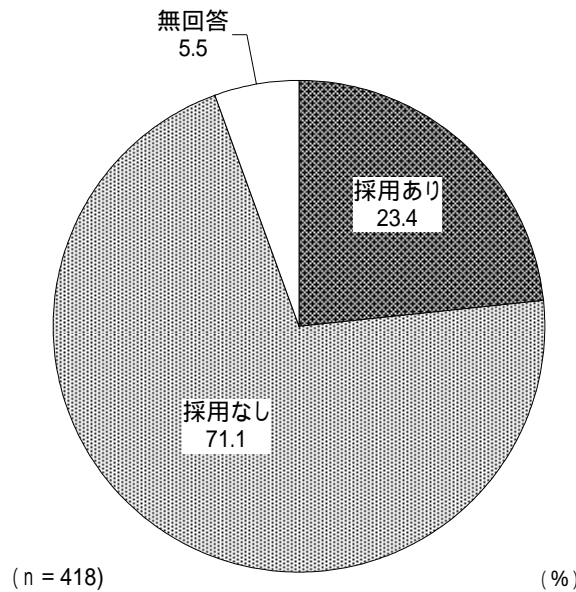
第2章 調査結果の詳細

<新卒者の採用方法 - 業種別、従業員規模別>

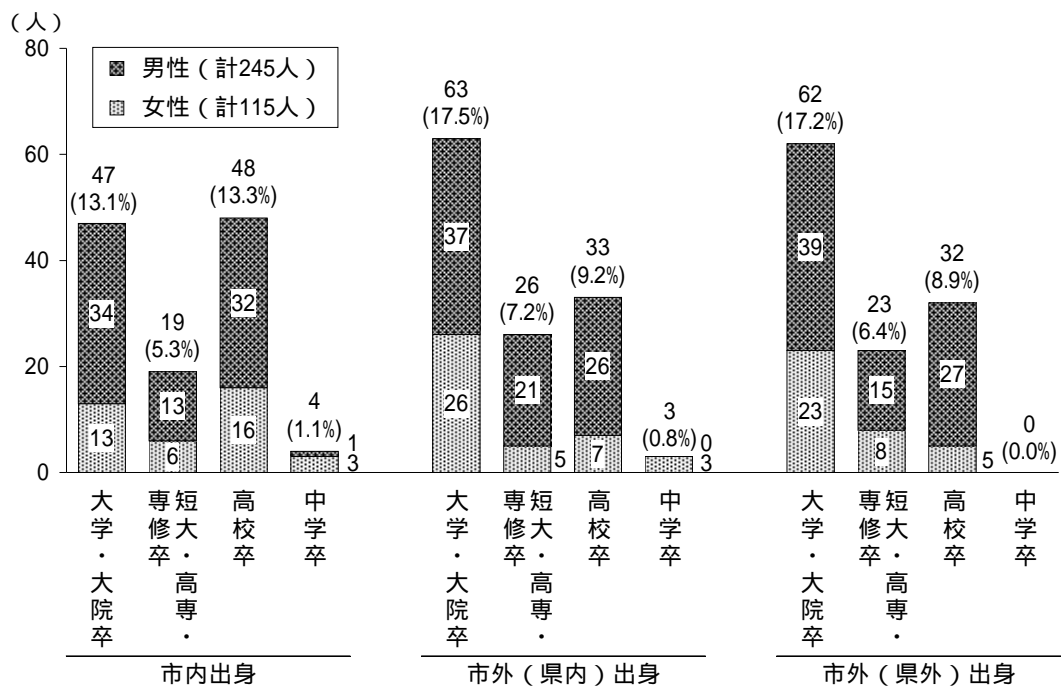


(5) 新卒者の採用実績

問14 令和2年4月以降の新卒者の採用実績についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。



【令和2年4月以降の新卒者採用数】

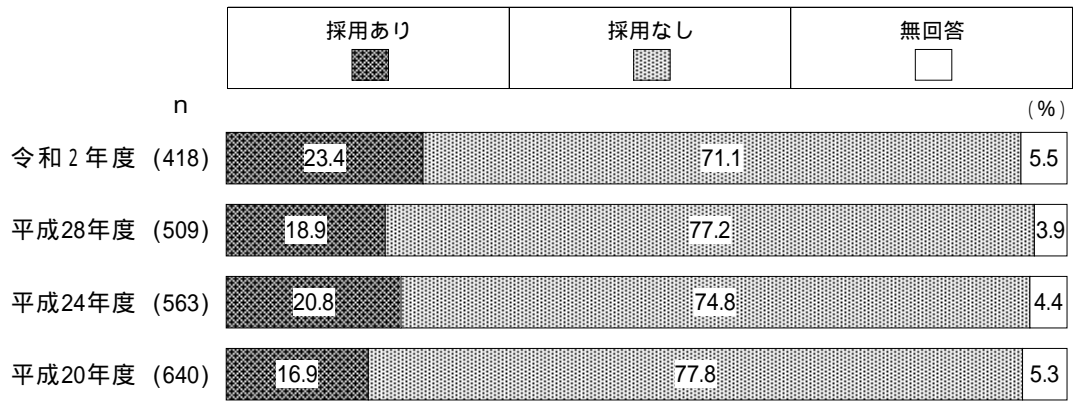


令和2年4月以降の新卒者の採用実績は、「採用あり」が23.4%、「採用なし」は71.1%となっている。

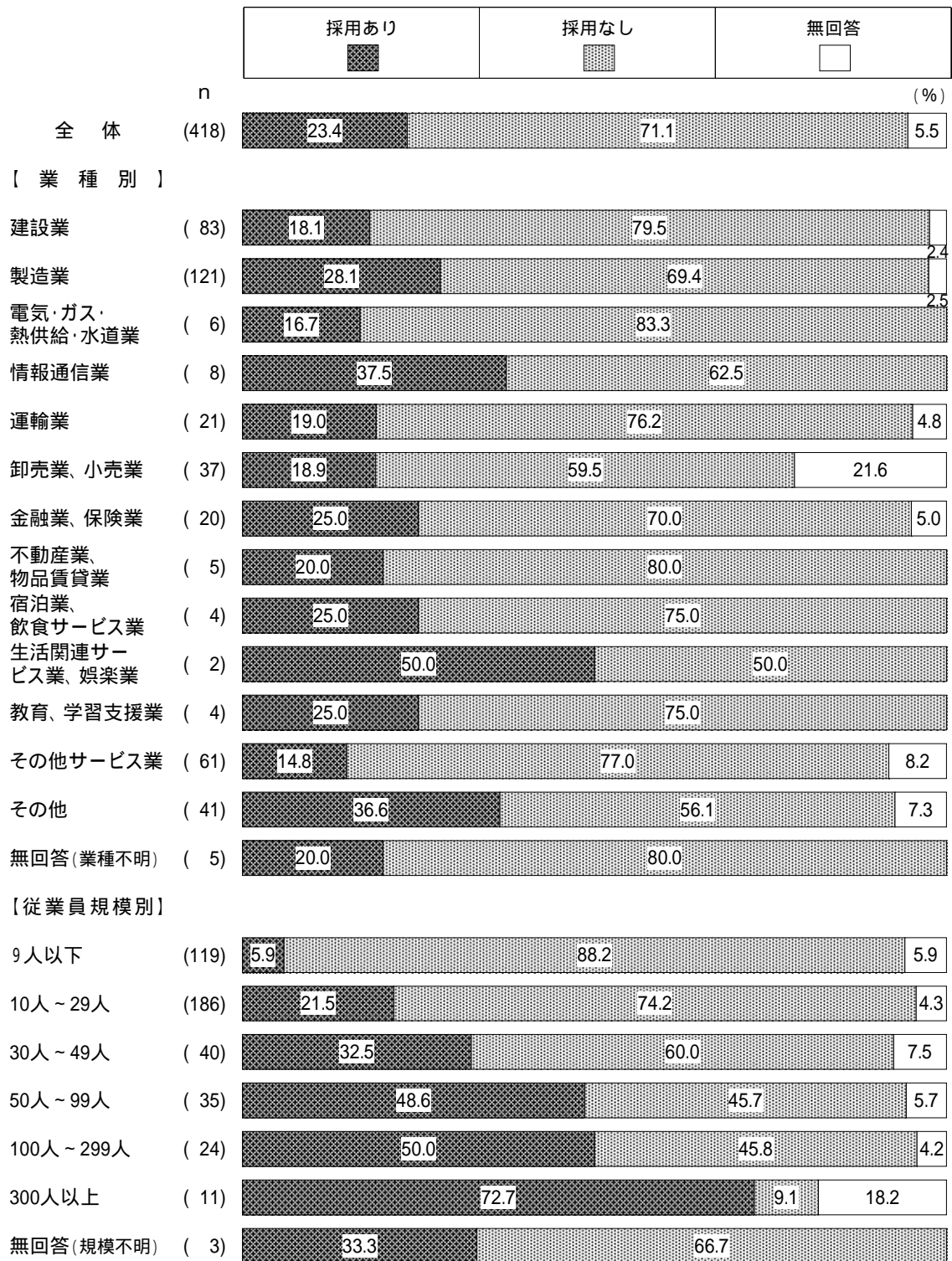
「採用あり」と回答した98事業者の採用人数は、「市外(県内)出身の大学・大学院卒」が63人(男性37人・女性26人)で最も多く、次いで「市外(県外)出身の大学・大学院卒」が62人(男性39人・女性23人)となっている。

第2章 調査結果の詳細

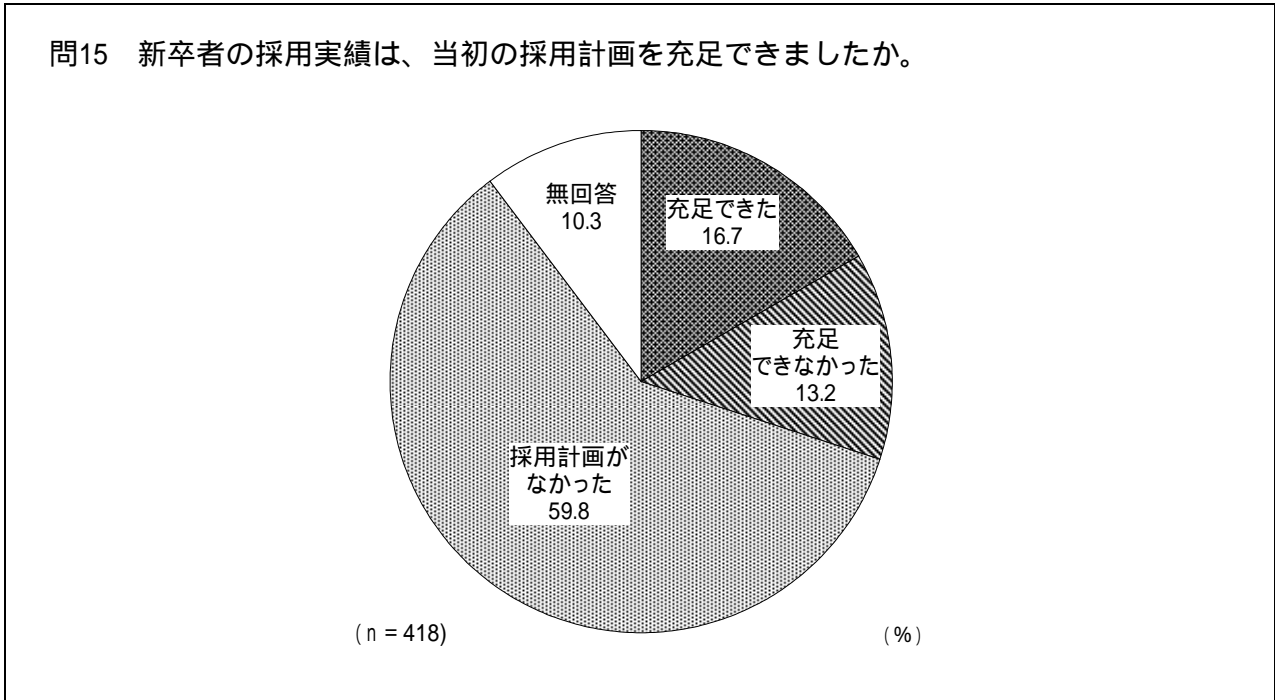
<新卒者の採用実績 - 経年比較>



< 新卒者の採用実績 - 業種別、従業員規模別 >

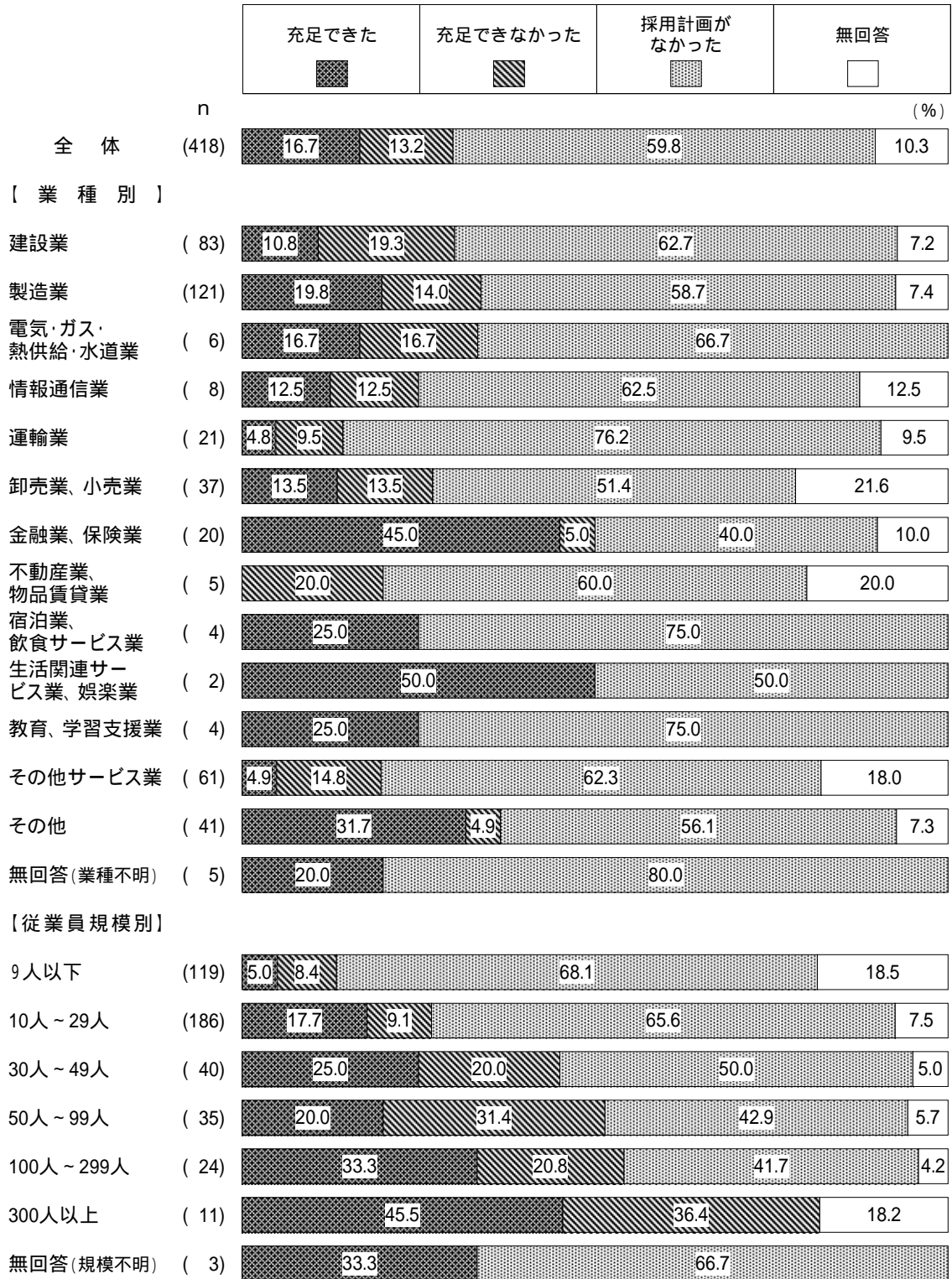


(6) 新卒者の採用計画の充足

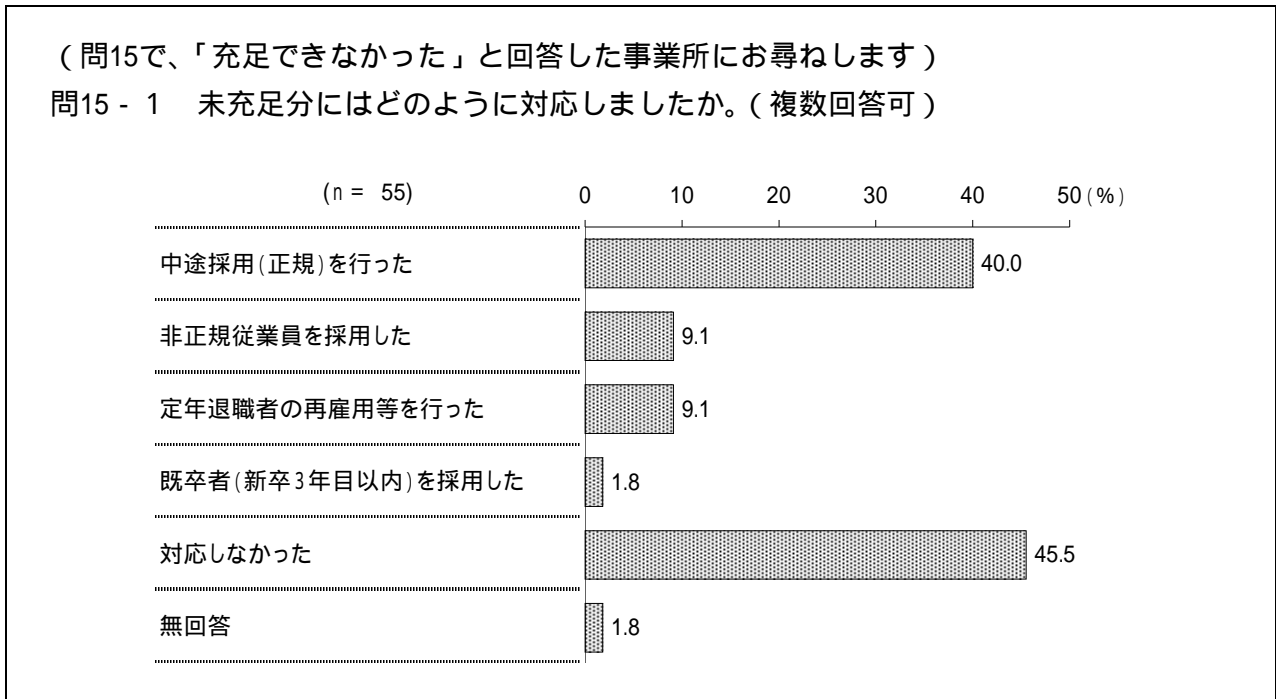


新卒者の採用実績は、当初の採用計画を充足できたかは、「充足できた」が16.7%、「充足できなかった」は13.2%となっている。また、「採用計画がなかった」は59.8%となっている。

< 新卒者の採用計画の充足 - 業種別、従業員規模別 >



(7) 新卒者の採用計画の未充足分への対応

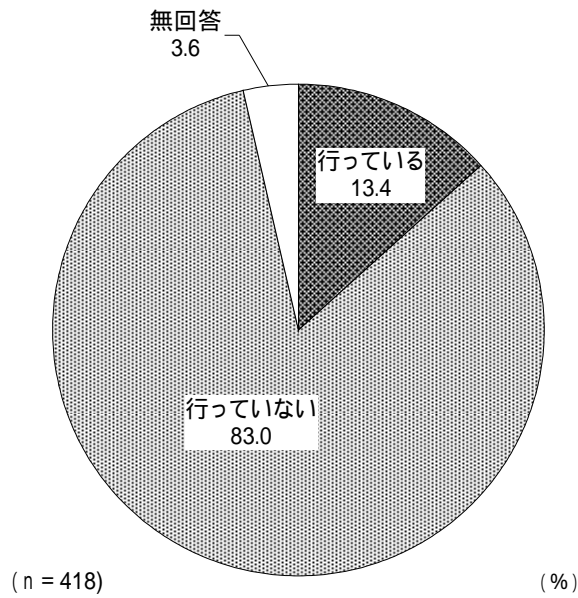


新卒者の採用計画の未充足分への対応は、「対応しなかった」が45.5%で最も高く、次いで「中途採用(正規)を行った」が40.0%となっている。

(8) インターンシップによる学生の受入れ

問16 インターンシップによる学生の受入れを行っていますか。

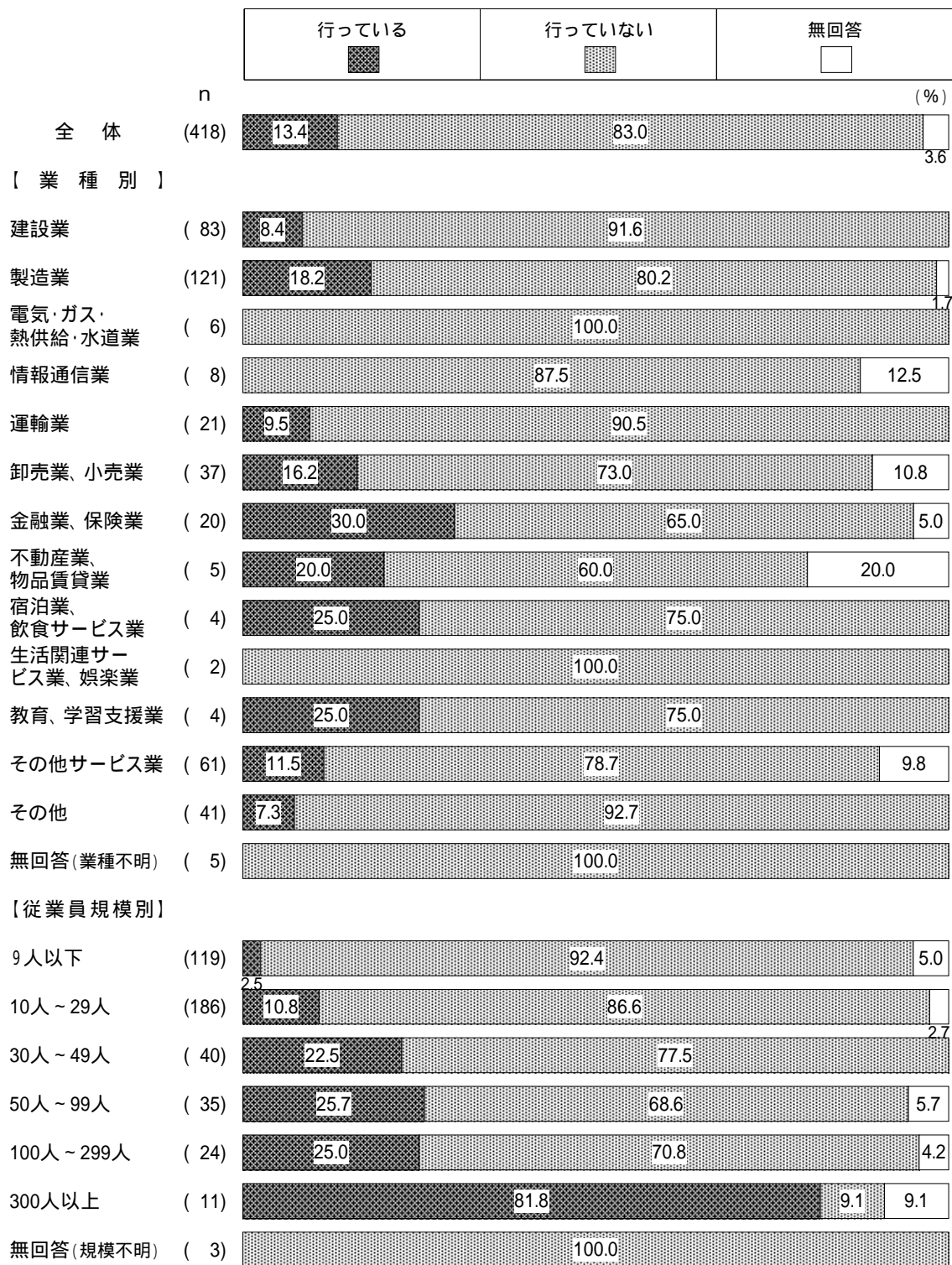
インターンシップ：学生が企業等において行う実習・研修的な就業体験。学生の職業意識の醸成や相互理解の促進などによるミスマッチの防止等の効果が期待される。



インターンシップによる学生の受入れは、「行っている」が13.4%、「行っていない」は83.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

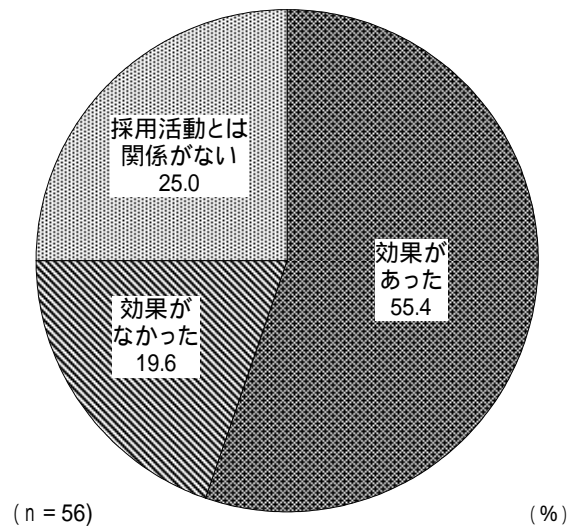
<インターンシップによる学生の受入れ - 業種別、従業員規模別 >



(9) インターンシップの新卒者採用への効果

(問16で、「行っている」と回答した事業所にお尋ねします)

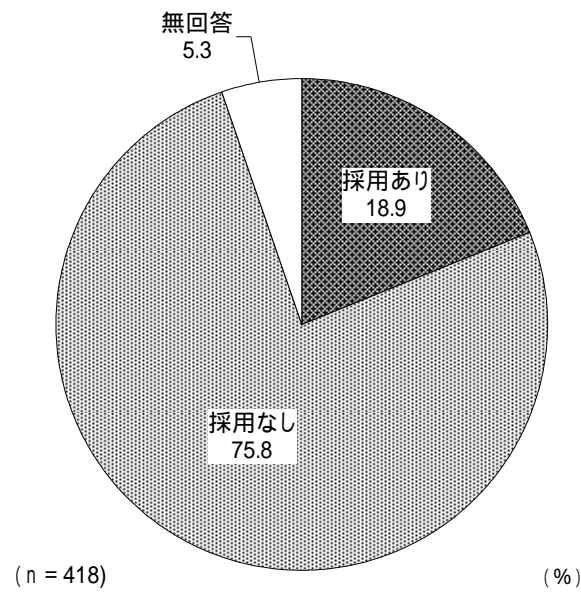
問16 - 1 新卒者の採用に効果がありましたか。



インターンシップの新卒者採用への効果は、「効果があった」が55.4%、「効果がなかった」は19.6%となっている。また、「採用活動とは関係がない」は25.0%となっている。

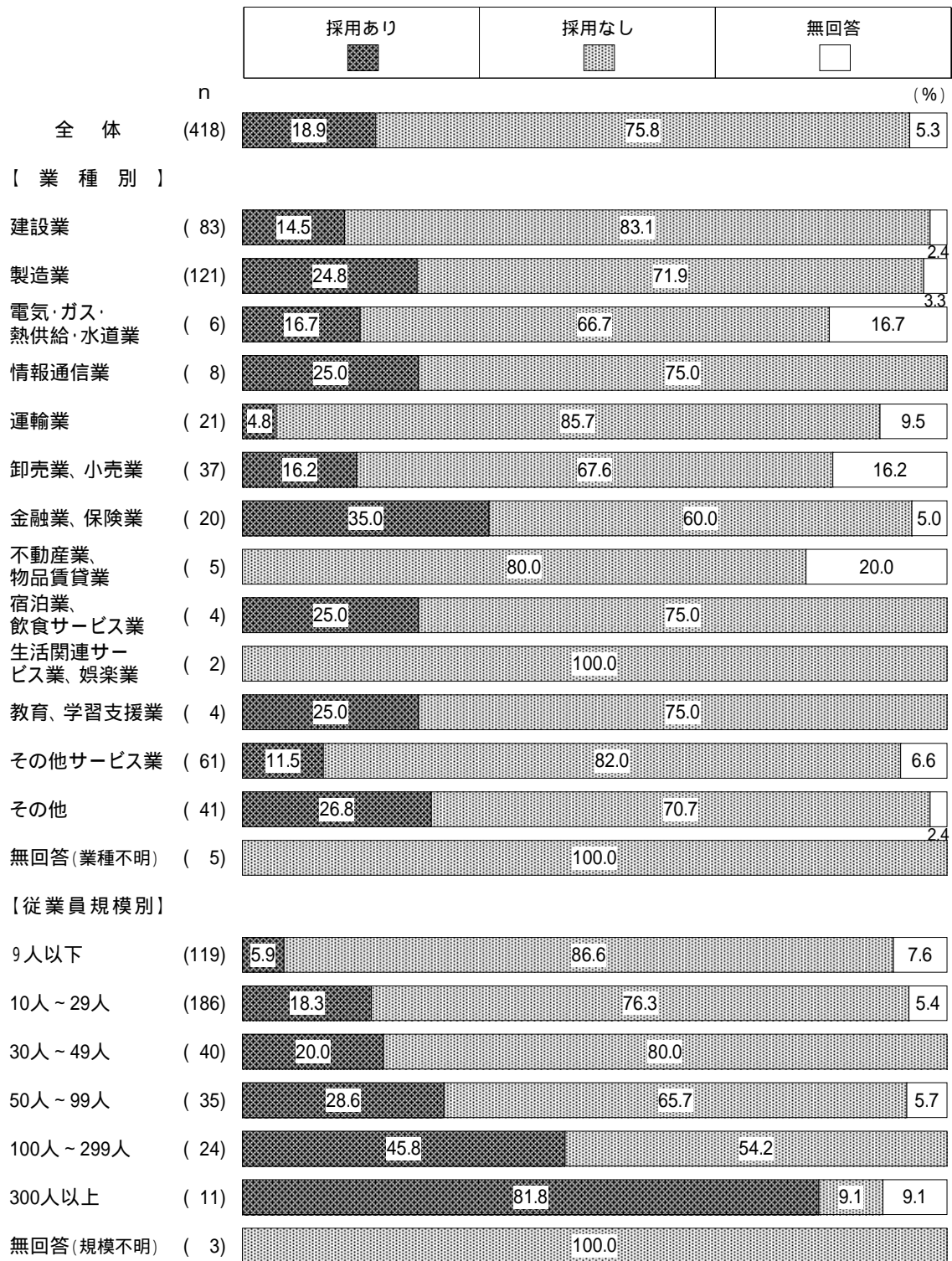
(10) 3年前の新卒者の採用状況

問17 3年前（平成29年4月）に採用した新卒者の離職状況についてお尋ねします。
3年前（平成29年4月）に新卒者の採用はありましたか。



3年前（平成29年4月）の新卒者の採用状況は、「採用あり」が18.9%、「採用なし」は75.8%となっている。

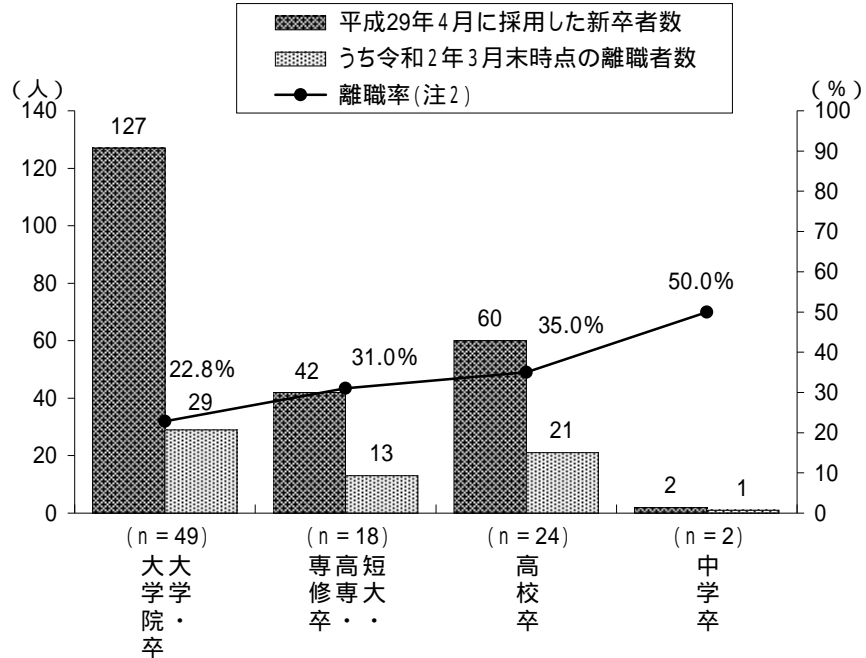
< 3年前の新卒者の採用状況 - 業種別、従業員規模別 >



(11) 3年前の新卒採用者の離職状況

(問17で、「採用あり」と回答した事業所にお尋ねします)

問17-1 新卒者の採用者数と、そのうち令和2年3月末時点での離職者数について、最終学歴別にそれぞれ人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

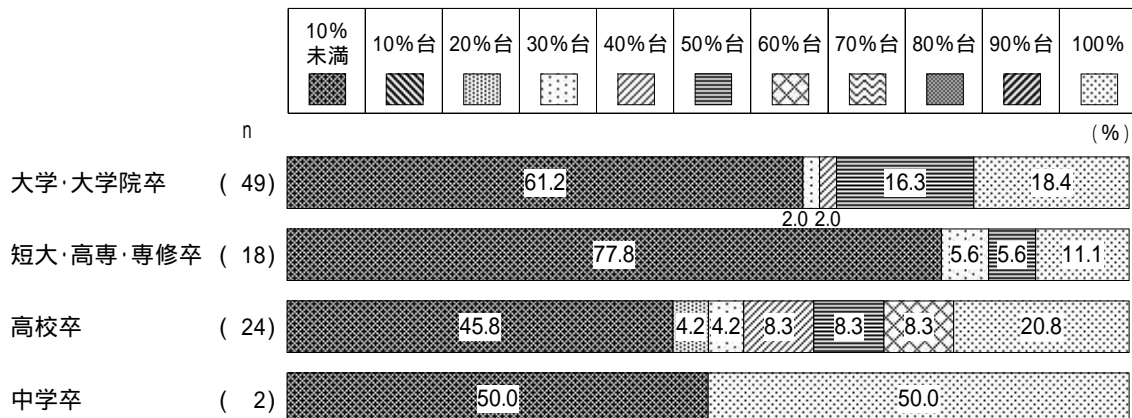


(注1) 全体の値は、「平成29年4月に採用した新卒者数」と「令和2年3月末時点の離職者数」の両方で「0」と回答されたものを除く。

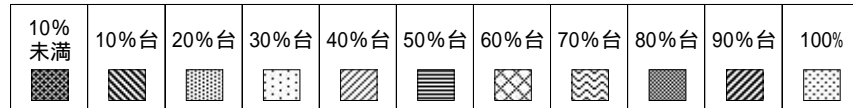
(注2) 「離職率」は、「平成29年4月に採用した新卒者数」に占める「うち令和2年3月末時点の離職者数」の割合を示す。

3年前(平成29年4月)の新卒採用者の離職状況は、大学・大学院卒では、平成29年4月に採用した新卒者数が127人で、うち令和2年3月末時点の離職者数が29人となっており、離職率は22.8%となっている。また、高校卒では、平成29年4月に採用した新卒者数が60人で、うち令和2年3月末時点の離職者数が21人となっており、離職率は35.0%となっている。

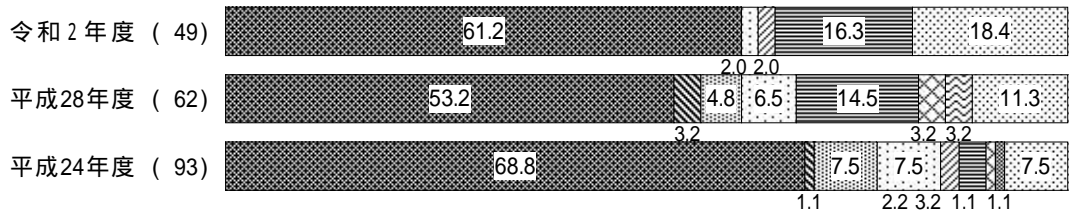
< 離職率 - 採用区分別 >



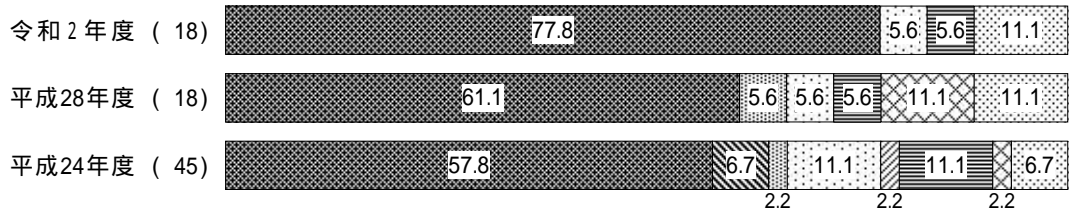
< 離職率 - 経年比較 >



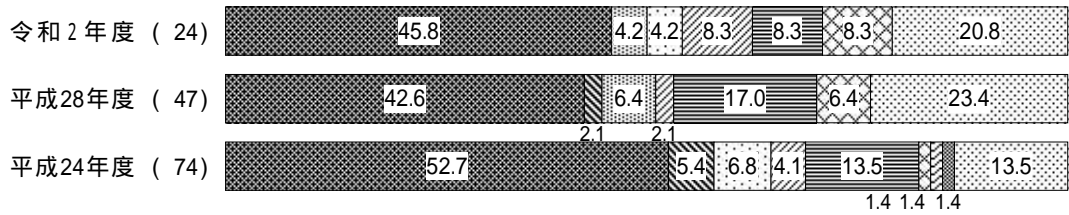
n 【大学・大学院卒】 (%)



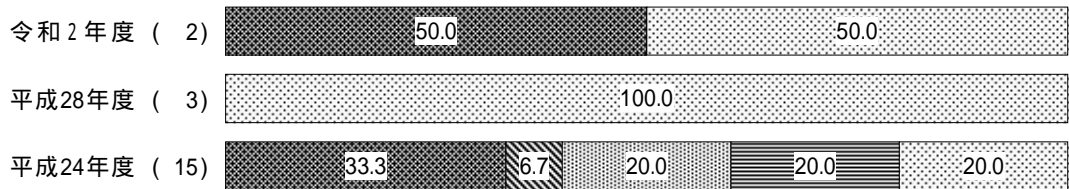
【短大・高専・専修卒】



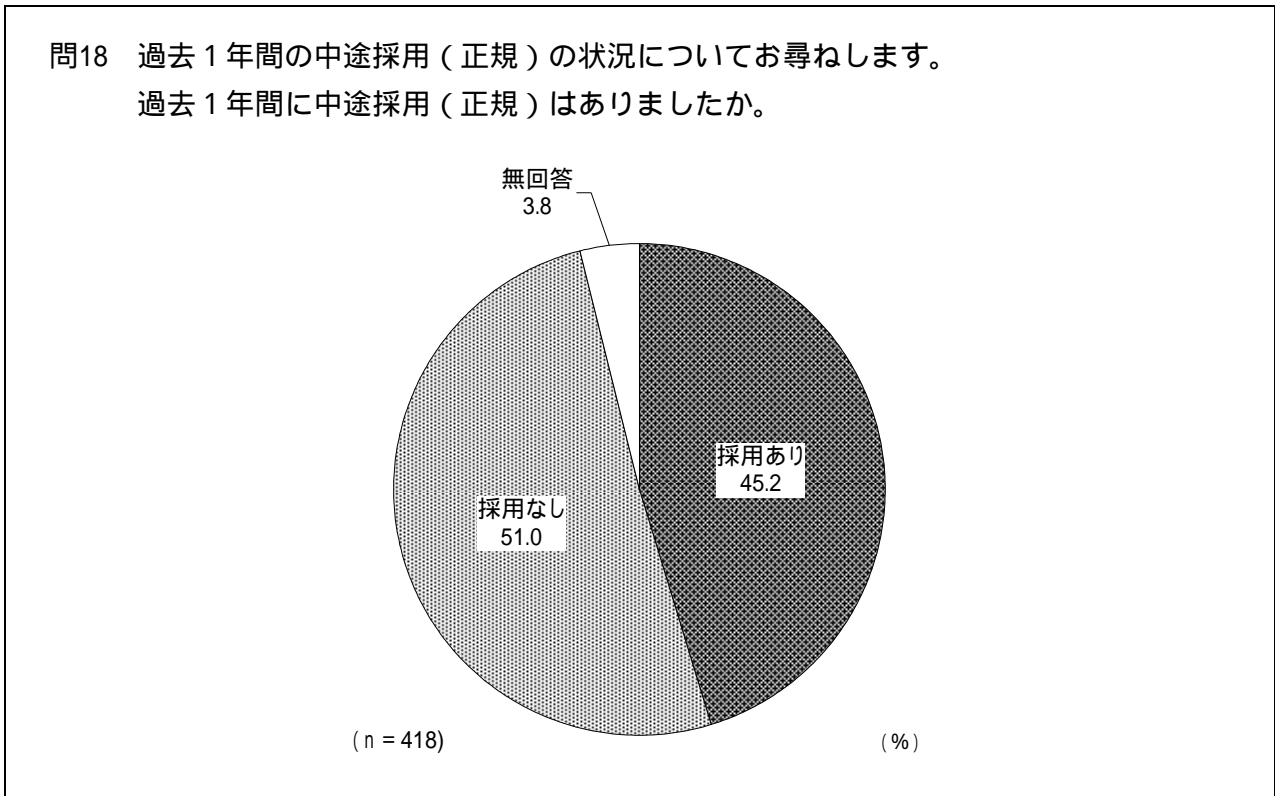
【高校卒】



【中学卒】

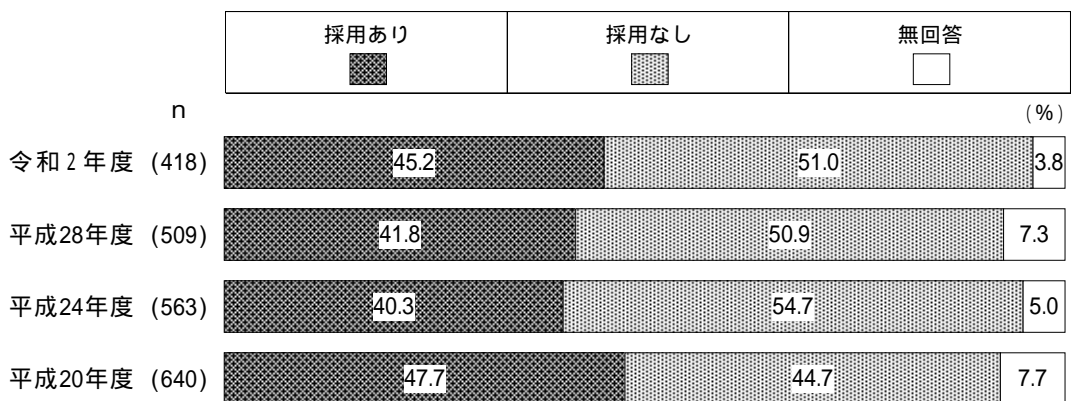


(12) 中途採用の状況

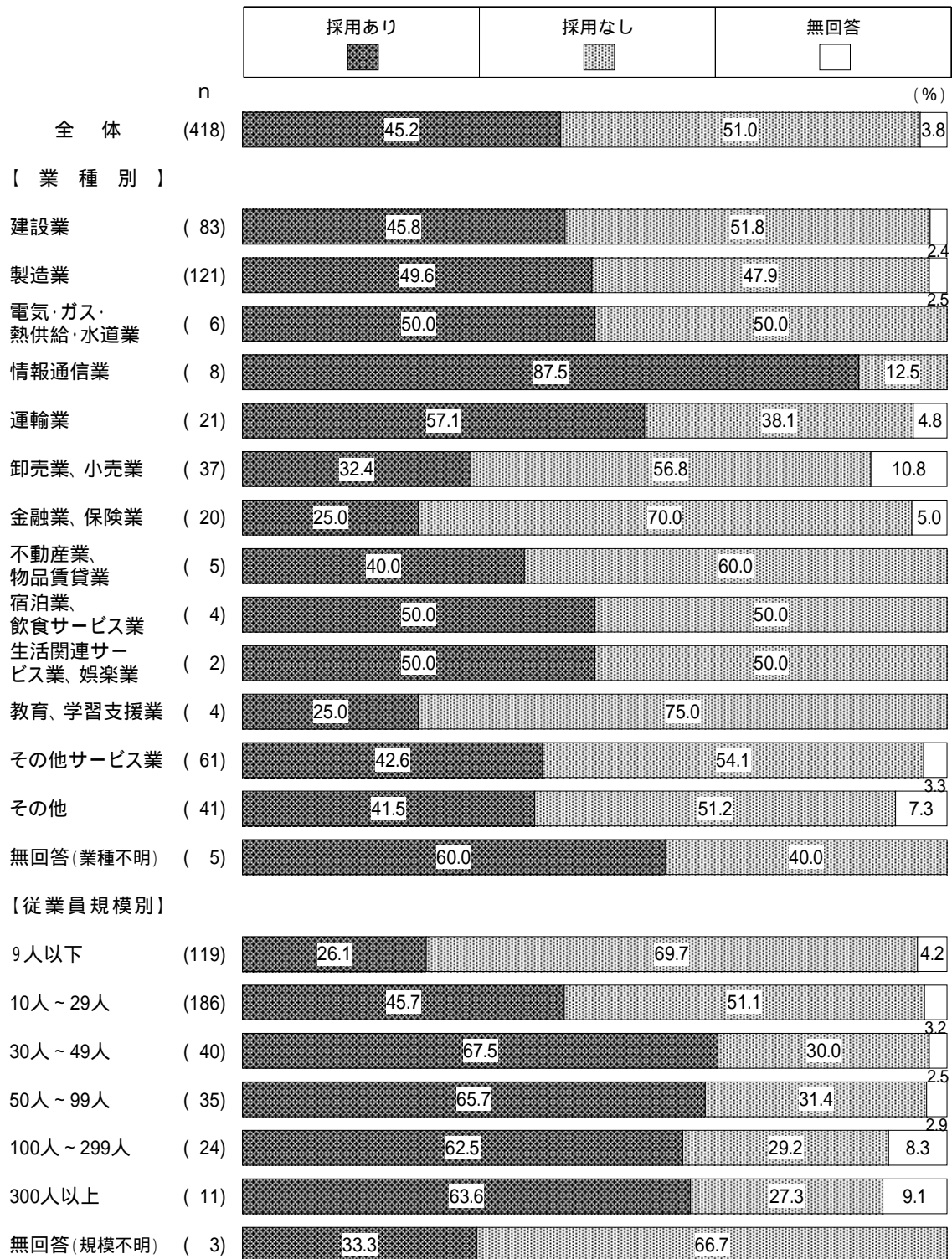


過去1年間の中途採用（正規）の状況は、「採用あり」が45.2%、「採用なし」は51.0%となっている。

< 中途採用の状況 - 経年比較 >



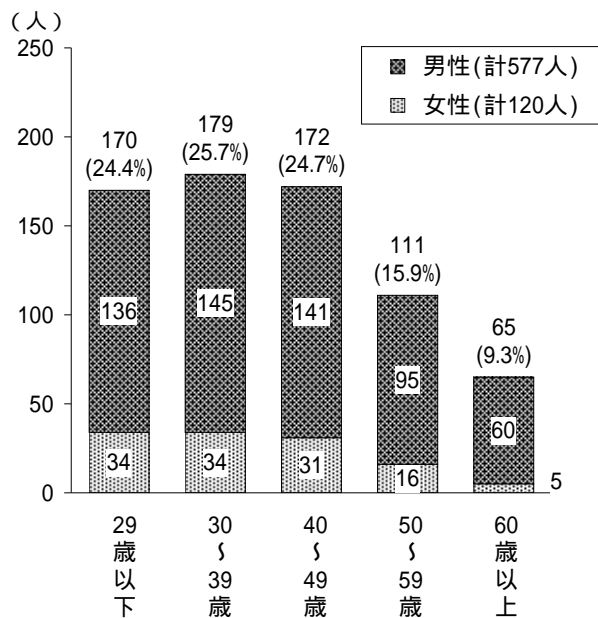
< 中途採用の状況 - 業種別、従業員規模別 >



(13) 中途採用者数

(問18で、「採用あり」と回答した事業所にお尋ねします)

問18 - 1 中途採用者の人数(男女別・年齢別)をそれぞれ記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

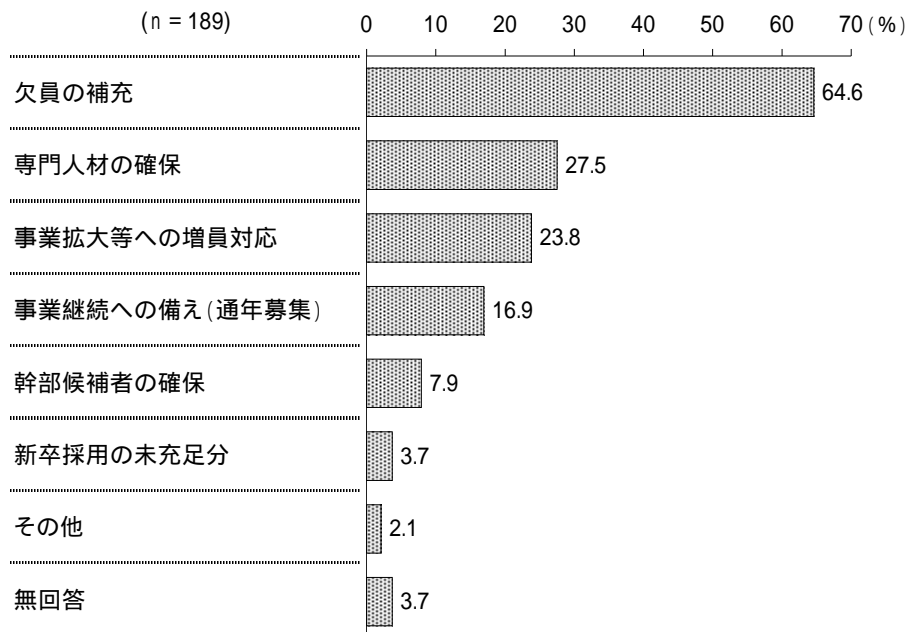


過去1年間の中途採用(正規)の状況について、「採用あり」と回答した189事業者の男女別・年齢別採用人数は、「30～39歳」が179人(男性145人・女性34人)で最も多く、次いで「40～49歳」が172人(男性141人・女性31人)、「29歳以下」が170人(男性136人・女性34人)となっている。

(14) 中途採用の目的

(問18で、「採用あり」と回答した事業所にお尋ねします)

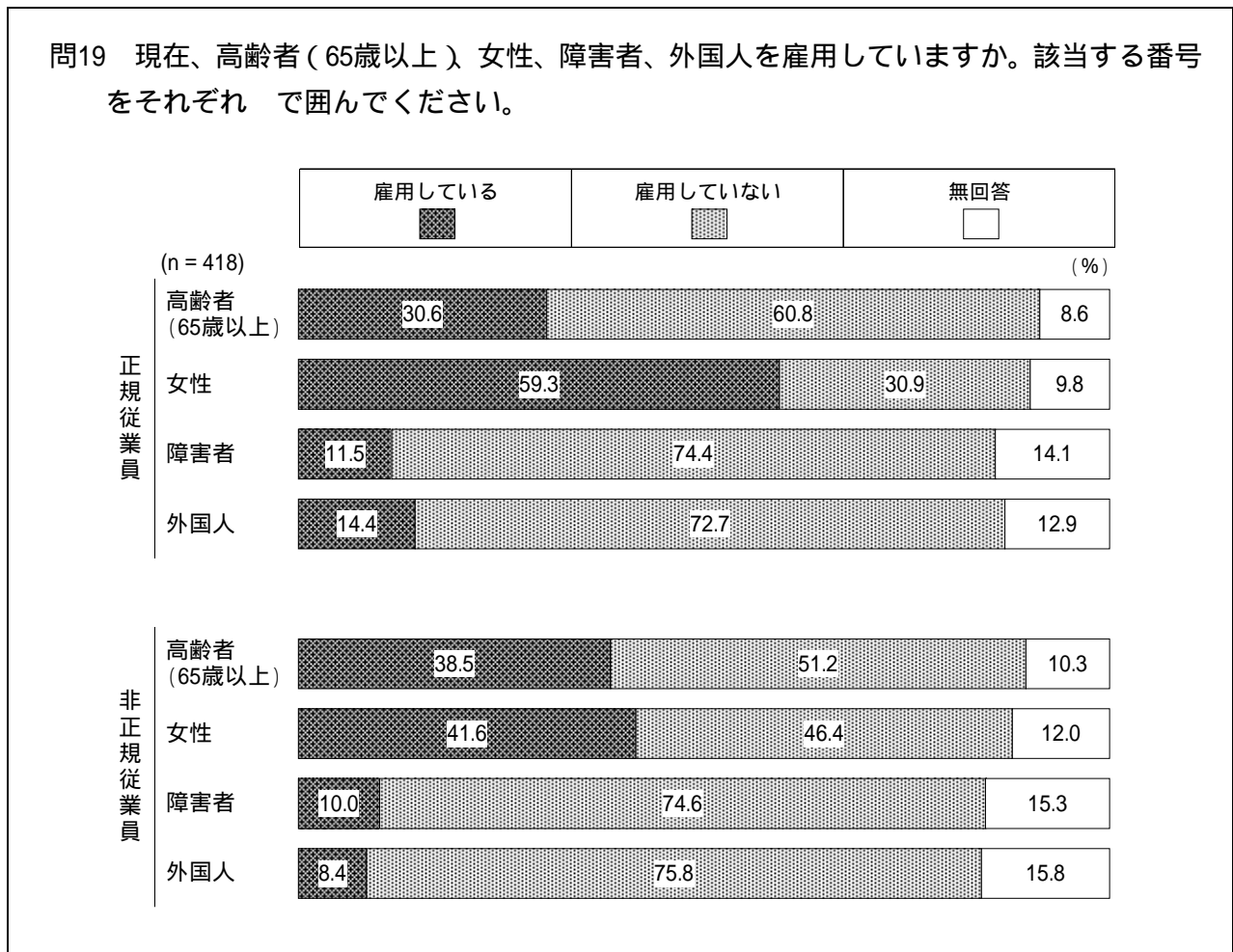
問18 - 2 中途採用の目的は何ですか。(複数回答可)



中途採用の目的は、「欠員の補充」が64.6%で最も高く、次いで「専門人材の確保」が27.5%、「事業拡大等への増員対応」が23.8%、「事業継続への備え(通年募集)」が16.9%となっている。

4 . 多様な人材の雇用状況等について

(1) 高齢者 (65歳以上) 女性、障害者、外国人の雇用状況



高齢者 (65歳以上) 女性、障害者、外国人の雇用状況をみると、正規従業員、非正規従業員とも「雇用している」は女性で最も高くなっている。

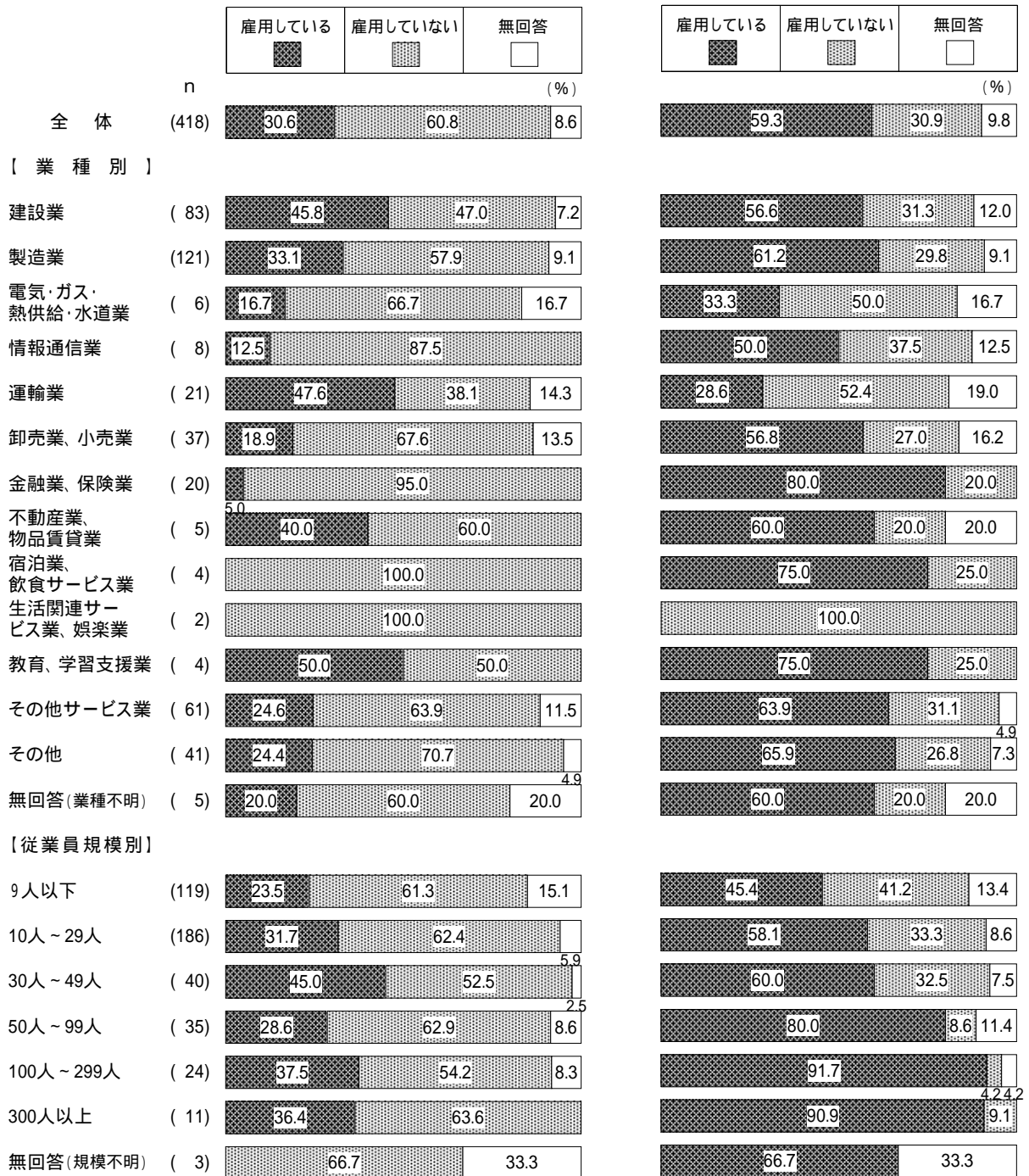
正規従業員でみると、「雇用している」は女性で59.3%と最も高く、次いで高齢者 (65歳以上) で30.6%となっている。一方、「雇用していない」は障害者で74.4%と最も高く、次いで外国人で72.7%となっている。

非正規従業員でみると、「雇用している」は女性で41.6%と最も高く、次いで高齢者 (65歳以上) で38.5%となっている。一方、「雇用していない」は外国人で75.8%と最も高く、次いで障害者で74.6%となっている。

< 高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人の雇用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員・高齢者（65歳以上）】

【正規従業員・女性】

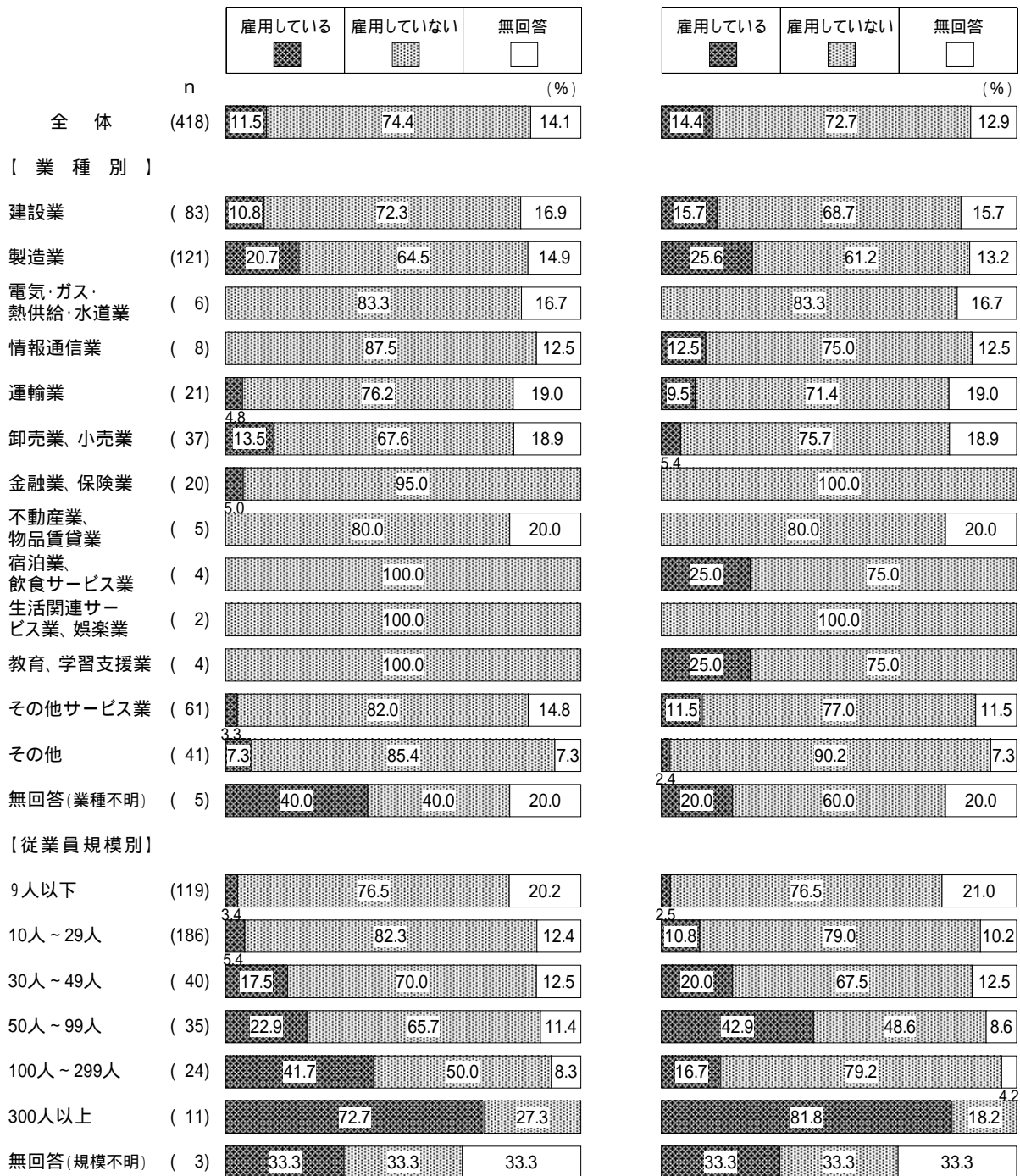


第2章 調査結果の詳細

< 高齢者 (65歳以上)、女性、障害者、外国人の雇用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員・障害者】

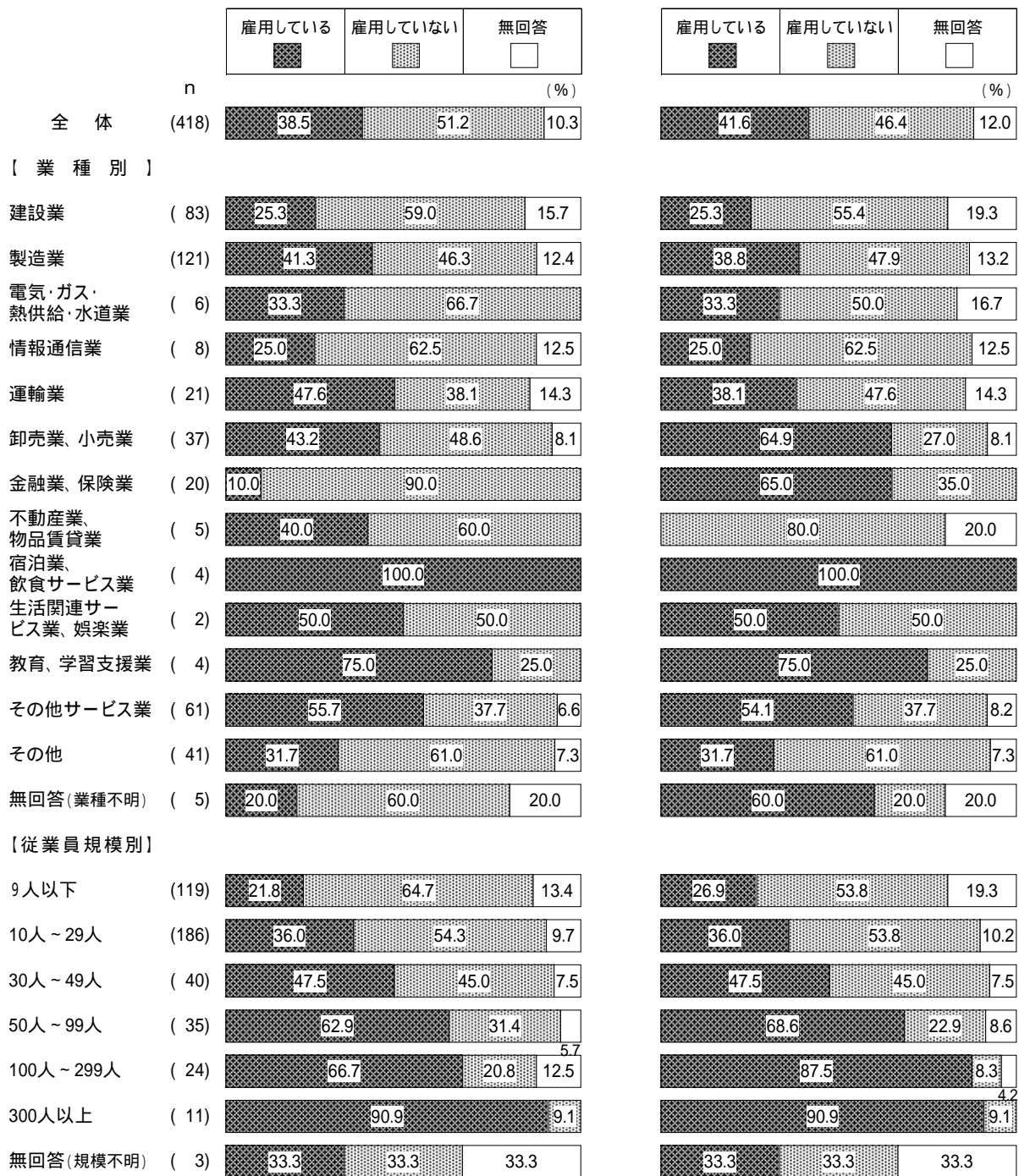
【正規従業員・外国人】



< 高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人の雇用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【非正規従業員・高齢者（65歳以上）】

【非正規従業員・女性】

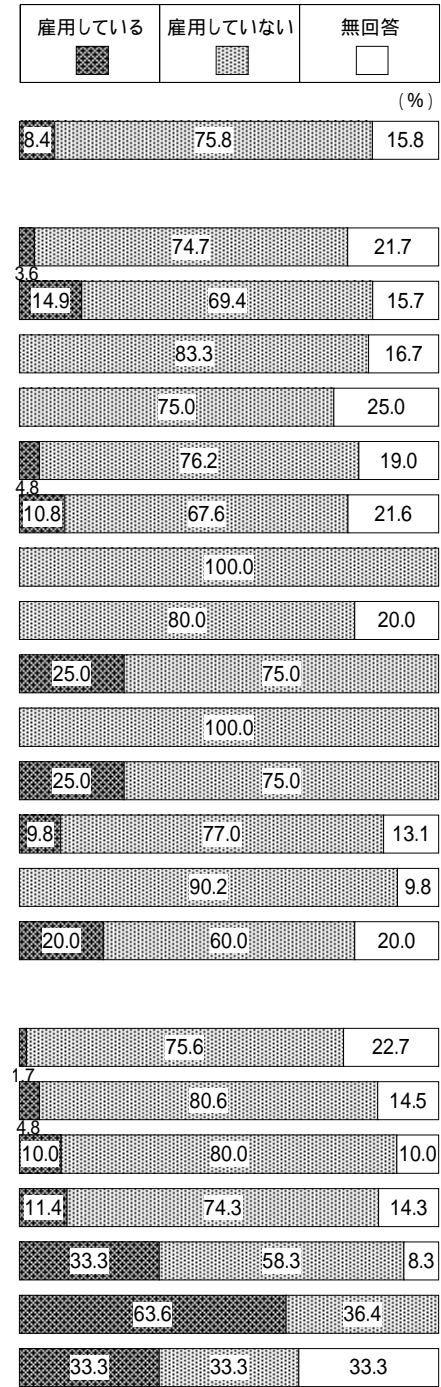
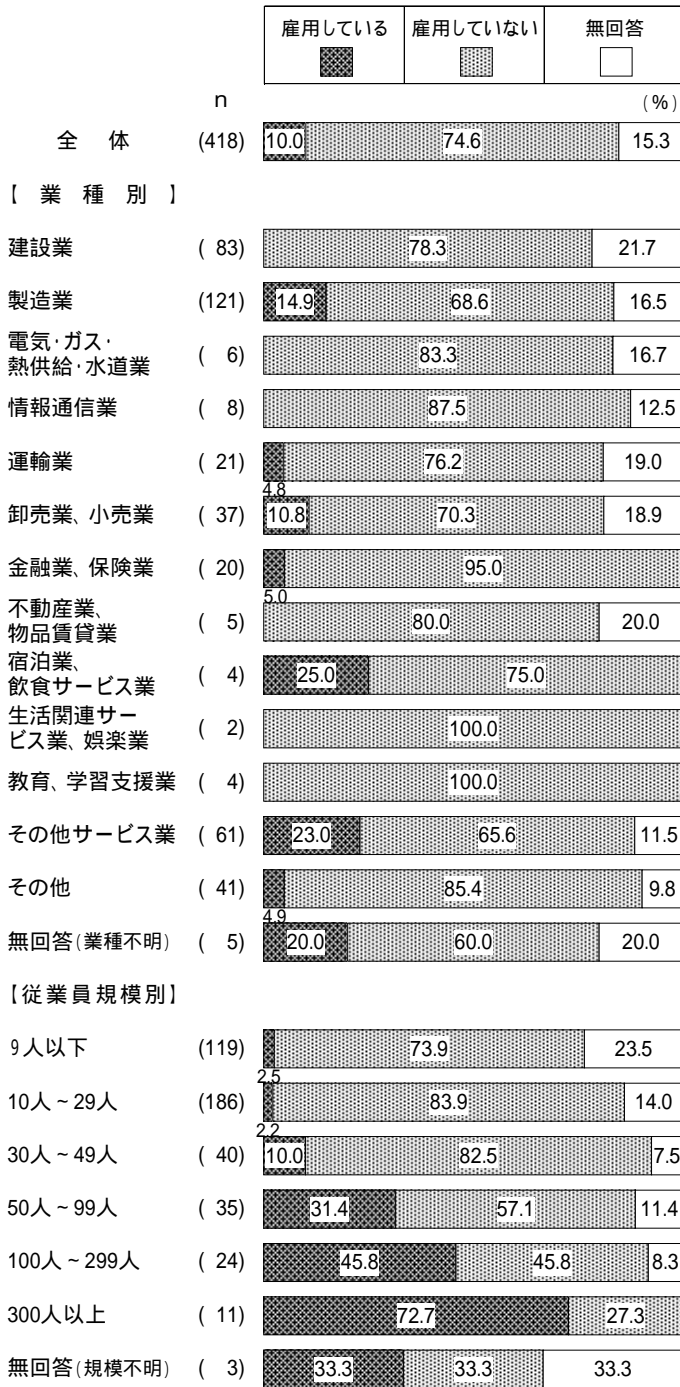


第2章 調査結果の詳細

<高齢者(65歳以上)、女性、障害者、外国人の雇用状況 - 業種別、従業員規模別>

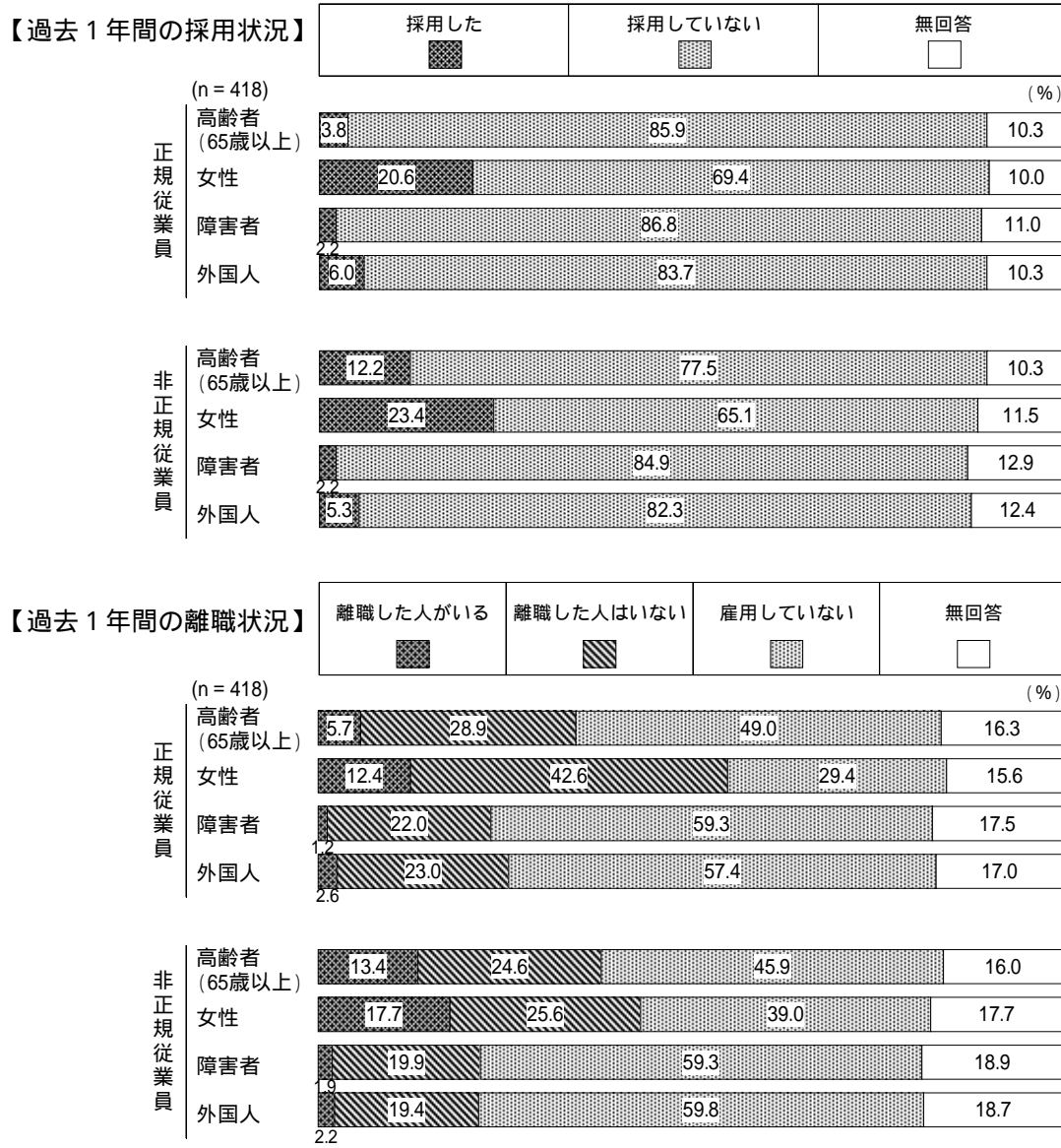
【非正規従業員・障害者】

【非正規従業員・外国人】



(2) 過去1年間の採用状況及び離職状況

問20 過去1年間の採用状況及び離職状況についてお尋ねします。該当する番号を採用状況、離職状況それぞれで囲んでください。



過去1年間の採用状況は、「採用していない」が最も高くなっている。一方、「採用した」は正規従業員、非正規従業員とも女性で最も高くなっている。

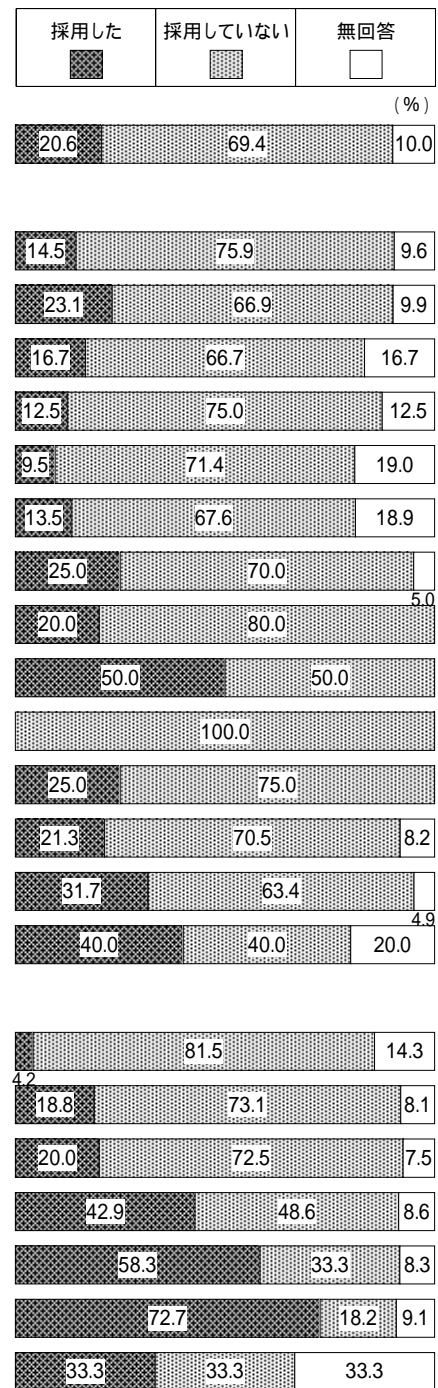
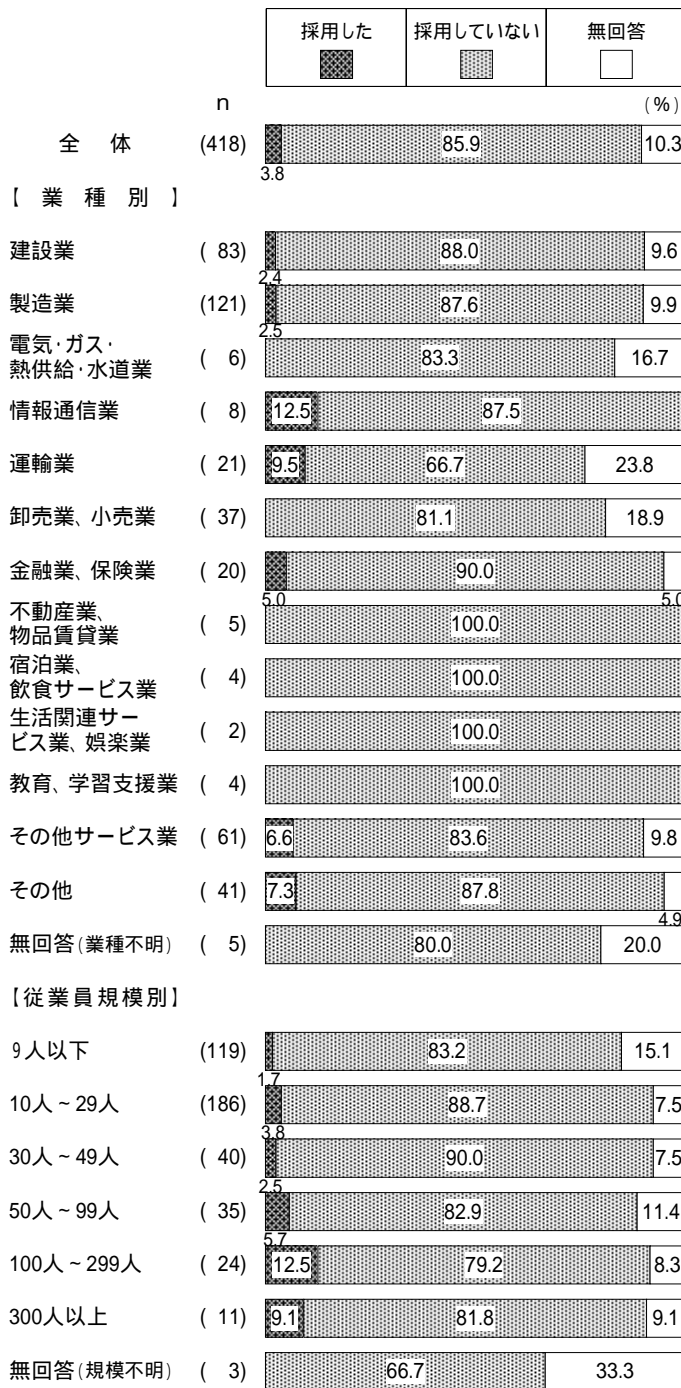
過去1年間の離職状況は、女性を除き、「雇用していない」が最も高くなっている。「離職した人がいる」は女性で最も高く、正規従業員で12.4%、非正規従業員で17.7%となっている。

第2章 調査結果の詳細

< 過去1年間の採用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員・高齢者（65歳以上）】

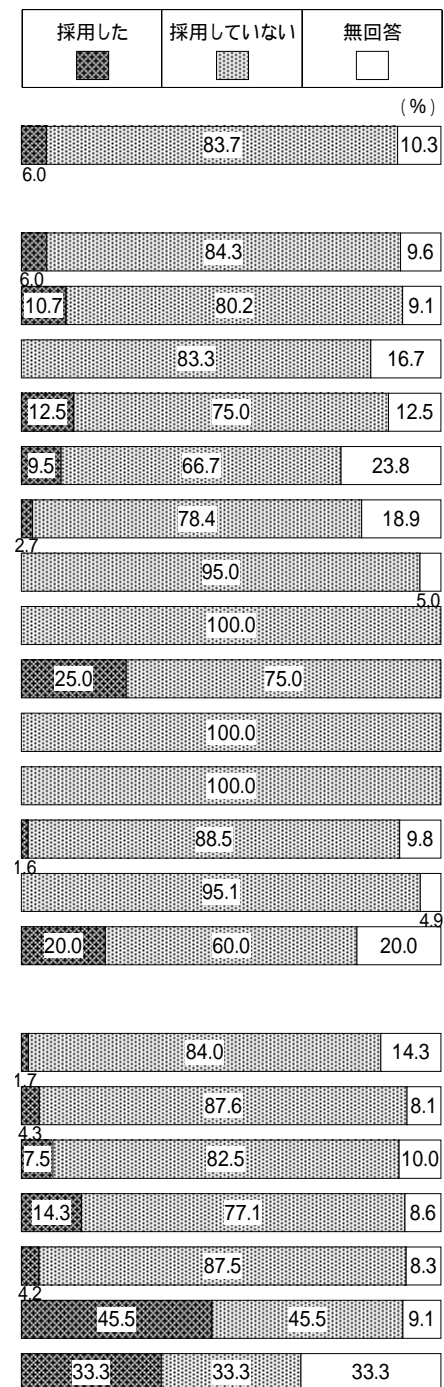
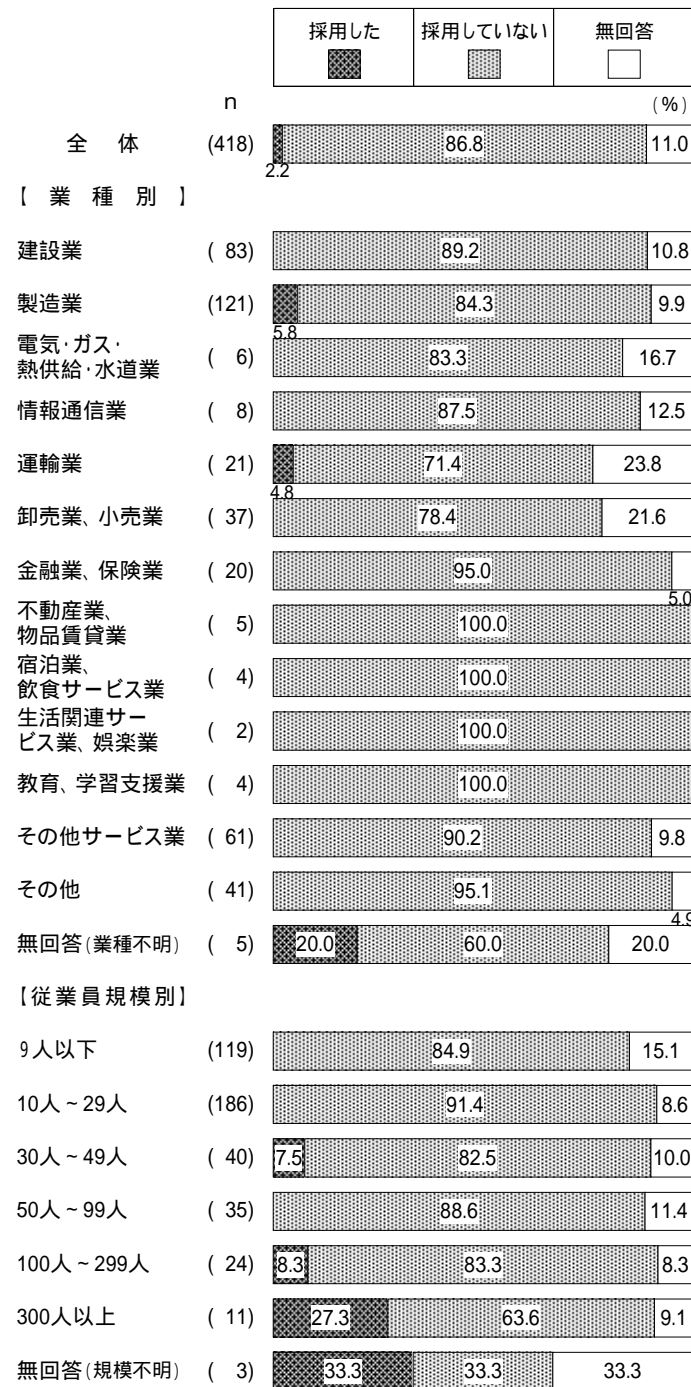
【正規従業員・女性】



< 過去1年間の採用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員・障害者】

【正規従業員・外国人】

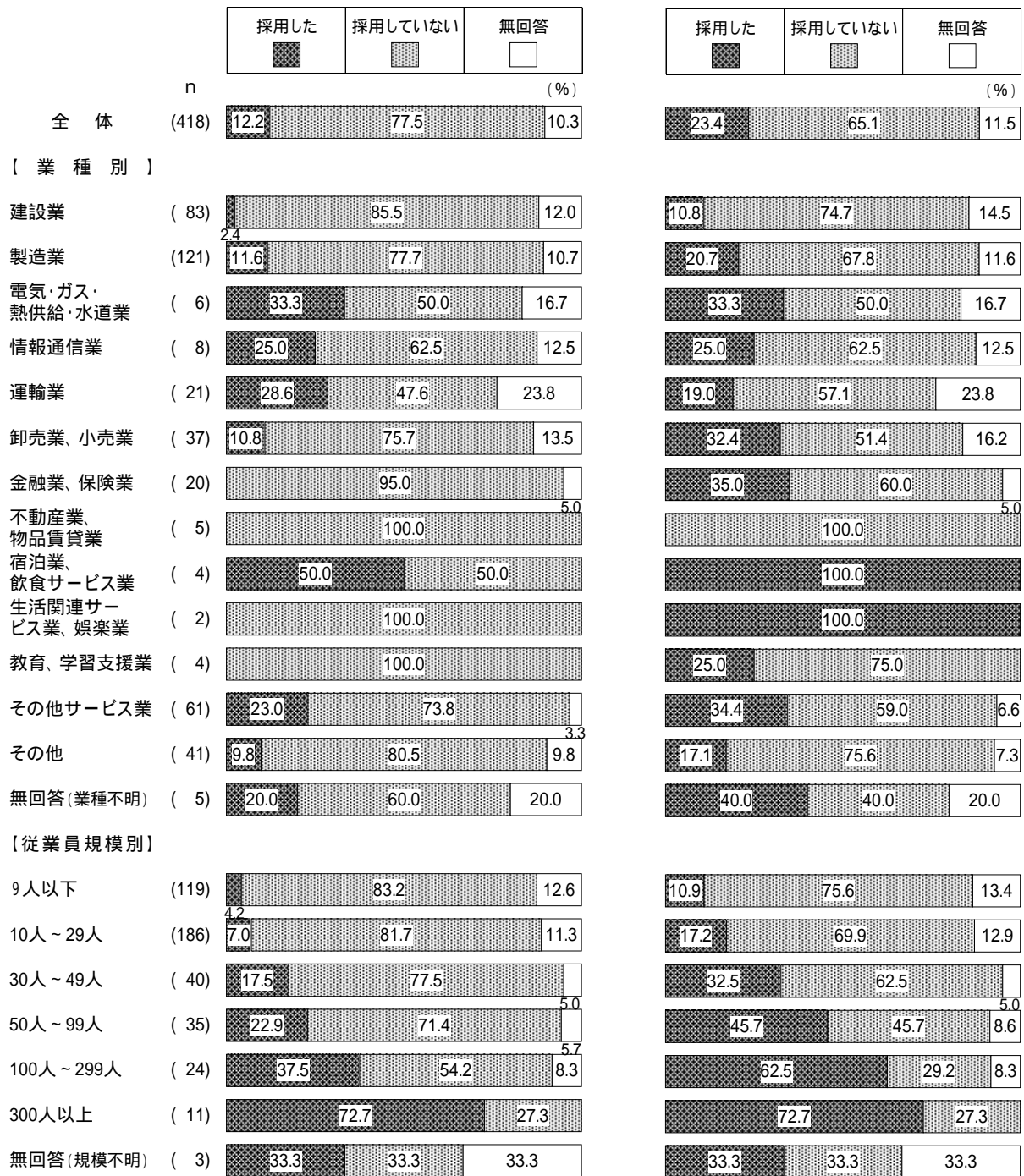


第2章 調査結果の詳細

< 過去1年間の採用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【非正規従業員・高齢者（65歳以上）】

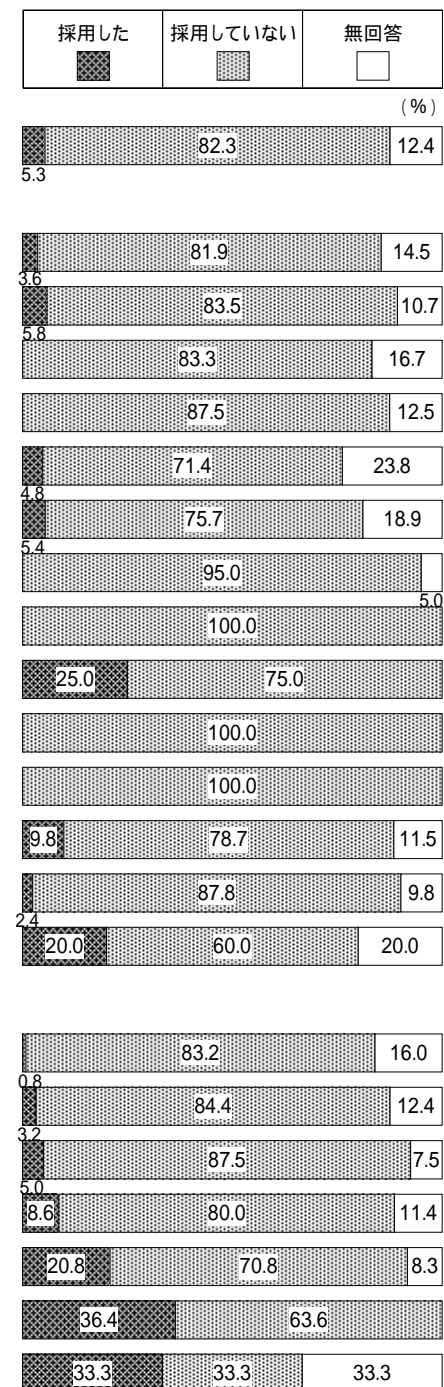
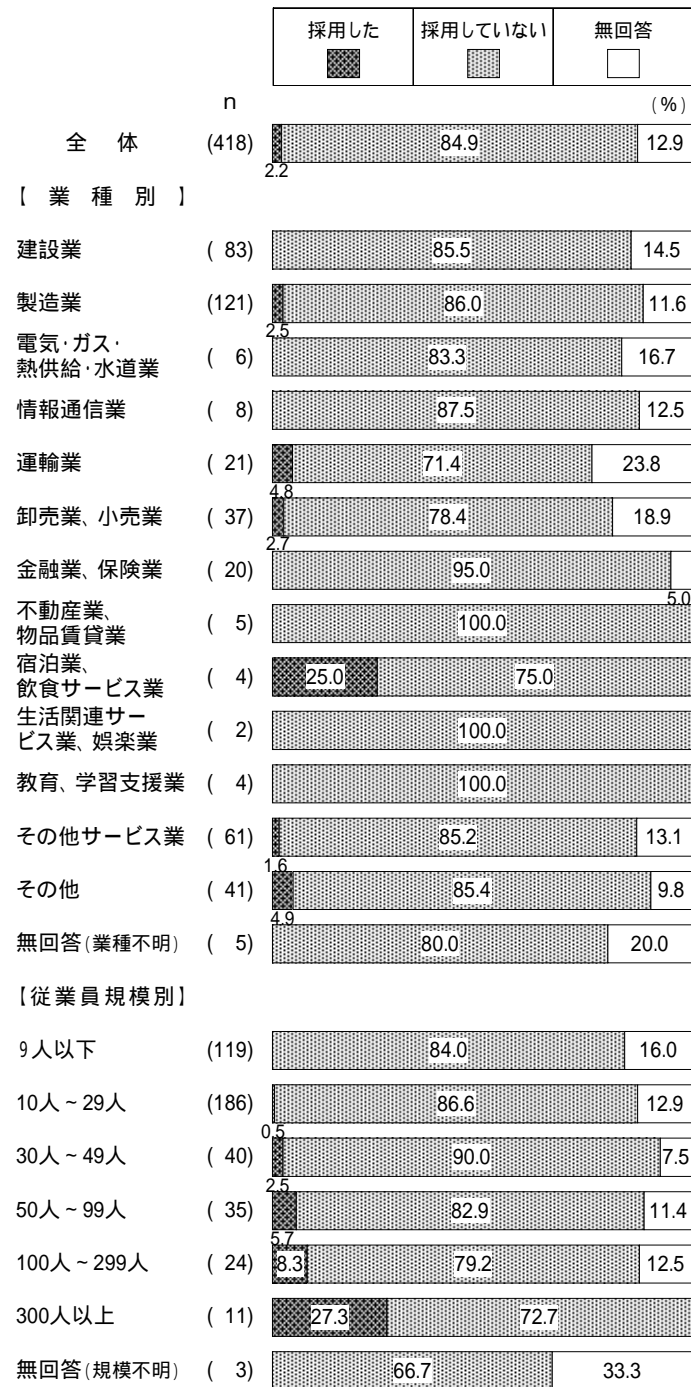
【非正規従業員・女性】



< 過去1年間の採用状況 - 業種別、従業員規模別 >

【非正規従業員・障害者】

【非正規従業員・外国人】

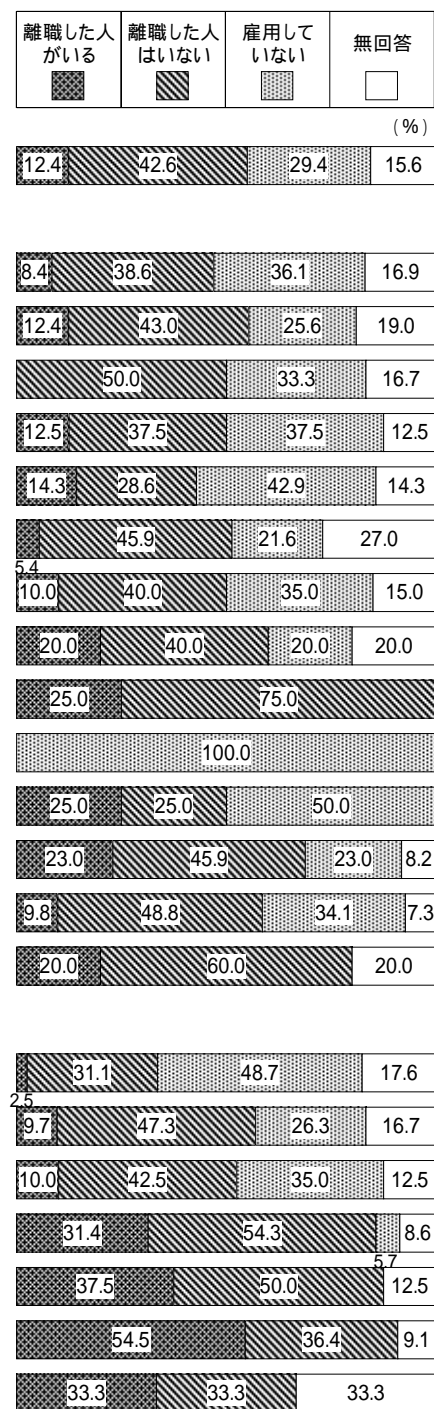
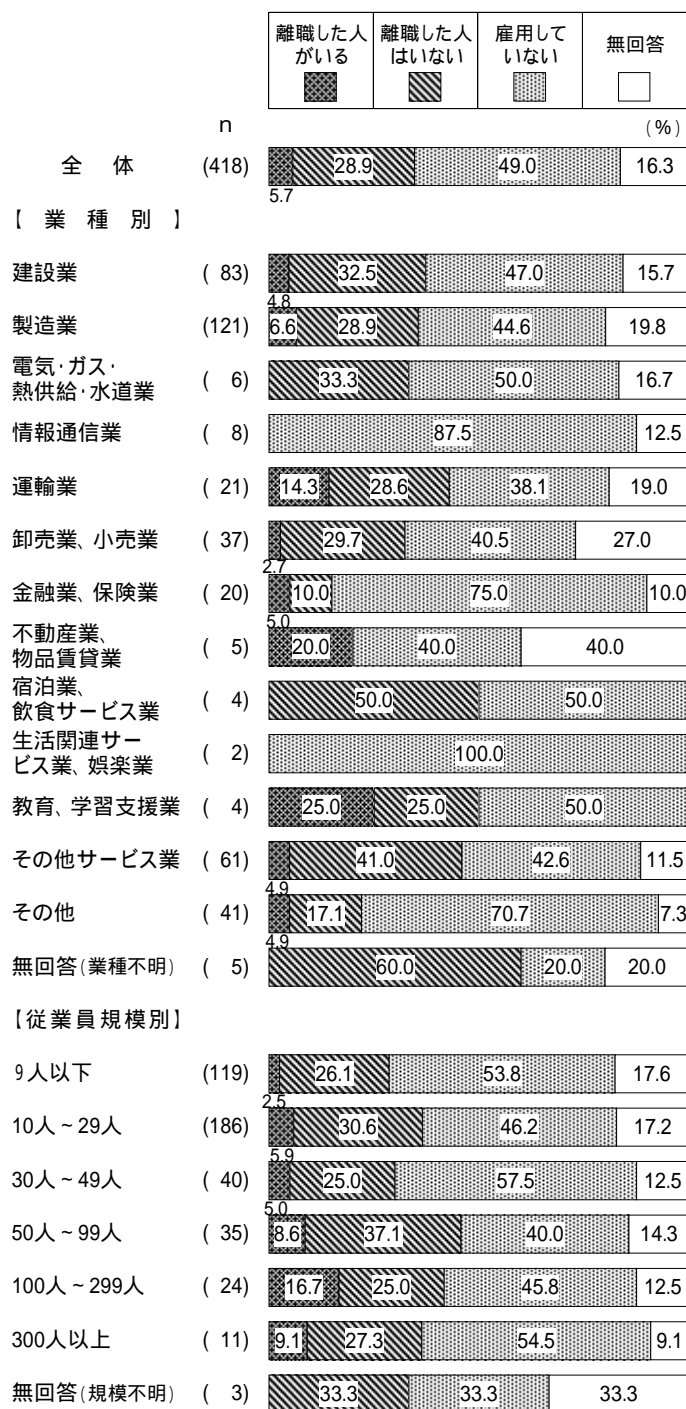


第2章 調査結果の詳細

< 過去1年間の離職状況 - 業種別、従業員規模別 >

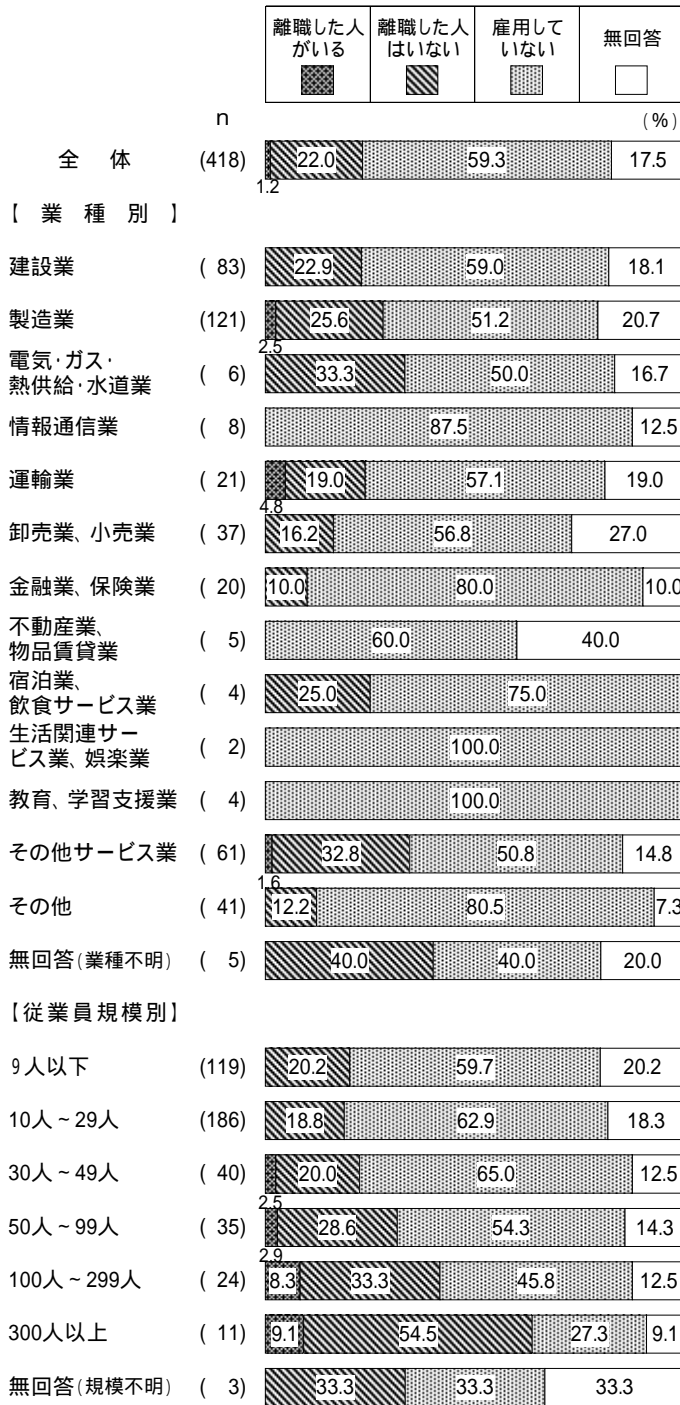
【正規従業員・高齢者（65歳以上）】

【正規従業員・女性】

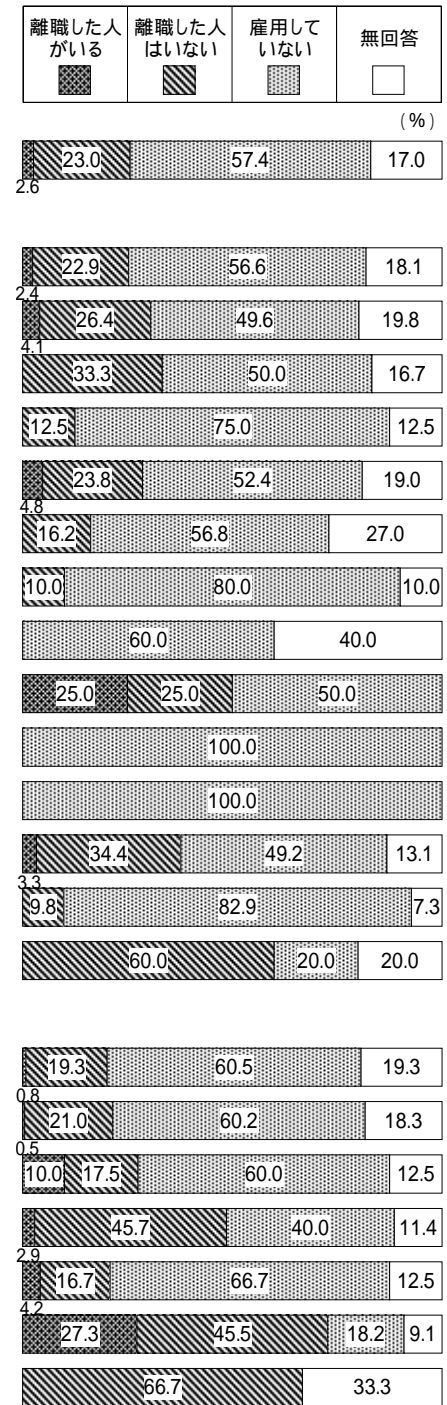


< 過去1年間の離職状況 - 業種別、従業員規模別 >

【正規従業員・障害者】



【正規従業員・外国人】

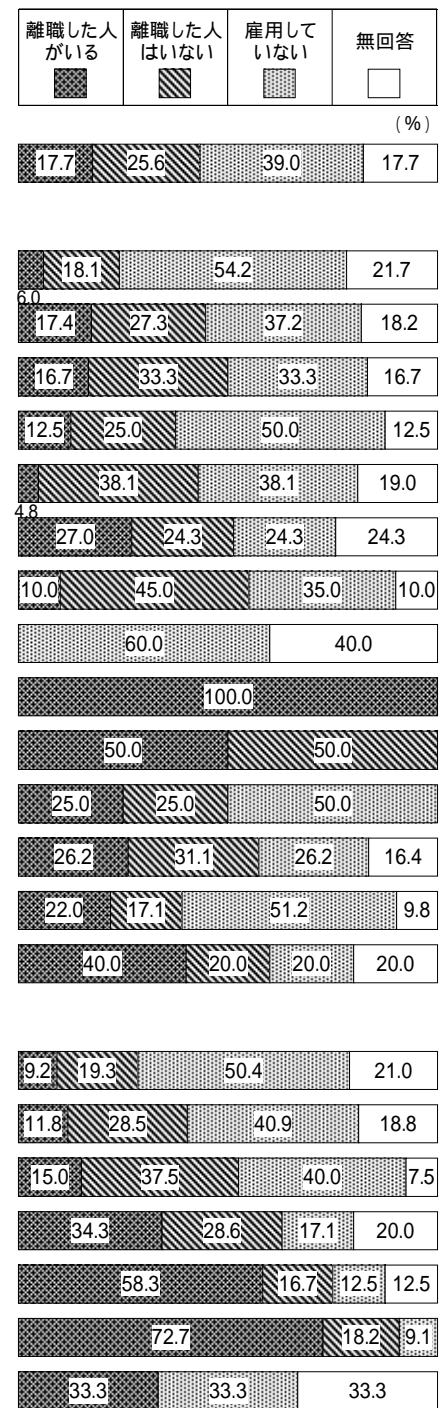
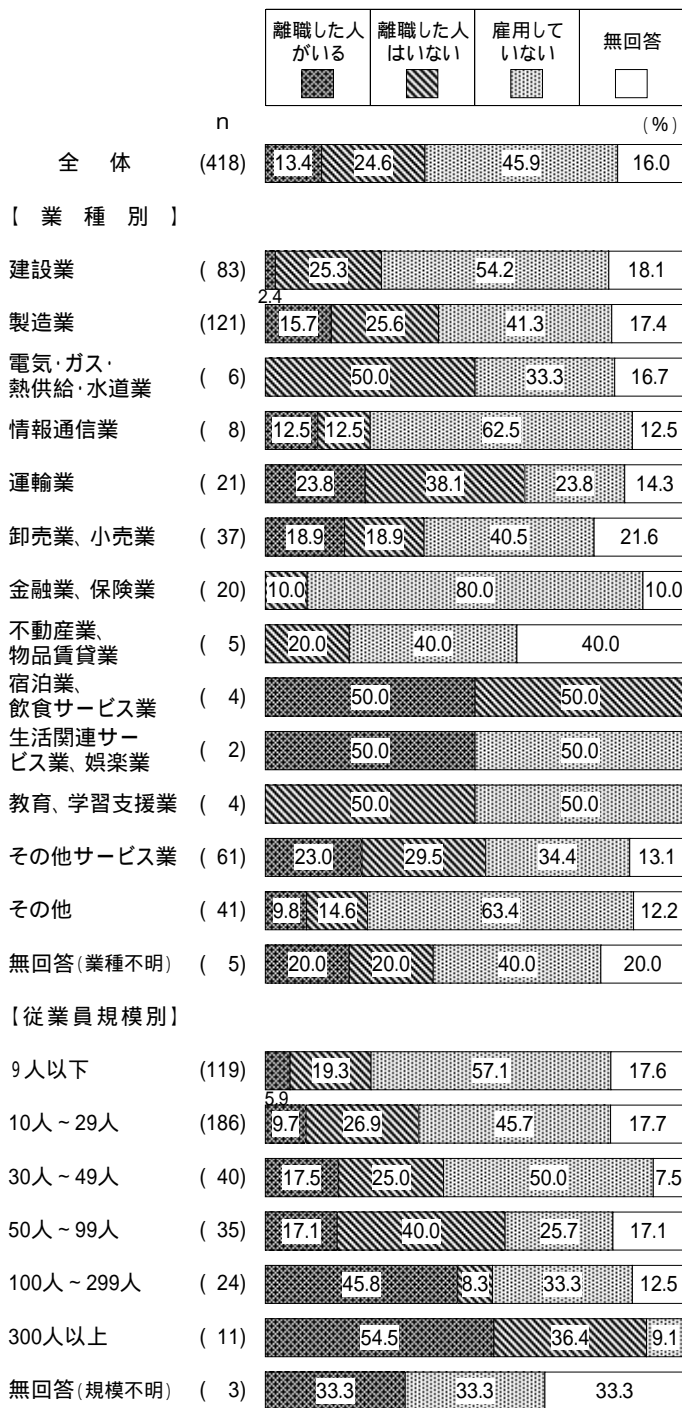


第2章 調査結果の詳細

< 過去1年間の離職状況 - 業種別、従業員規模別 >

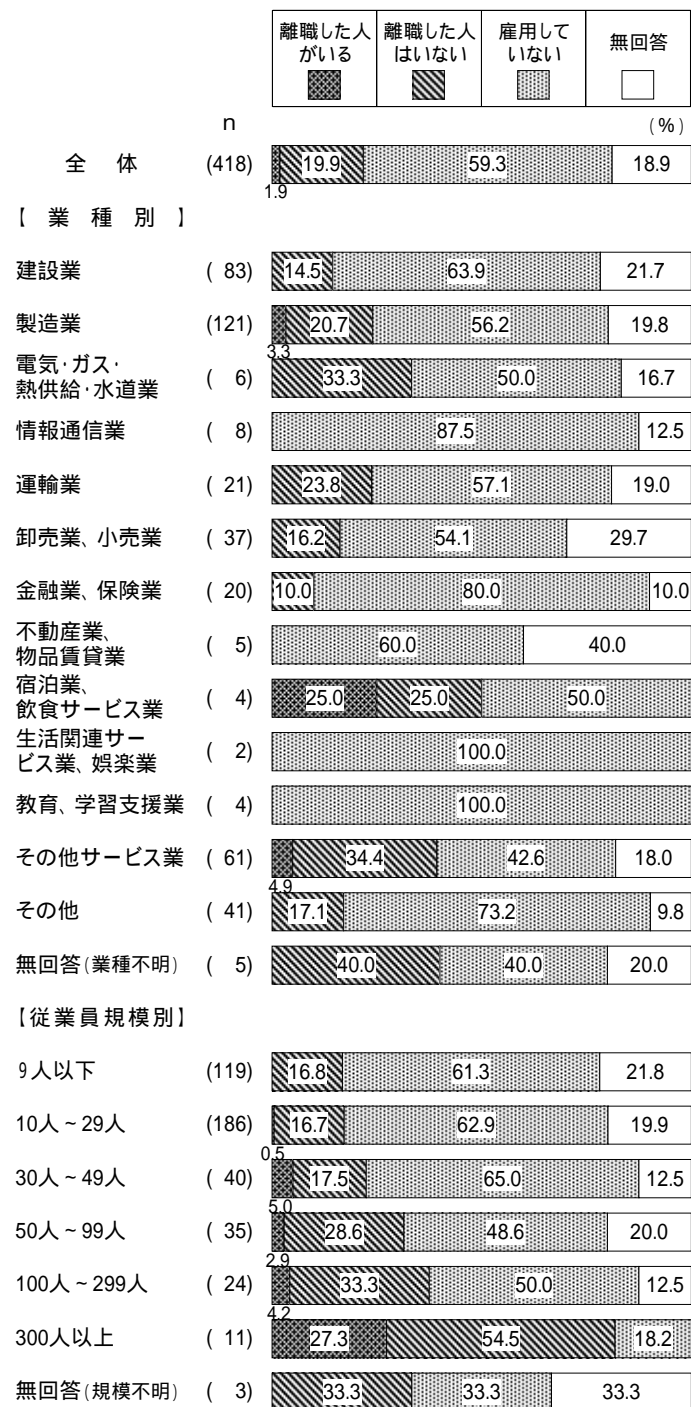
【非正規従業員・高齢者（65歳以上）】

【非正規従業員・女性】

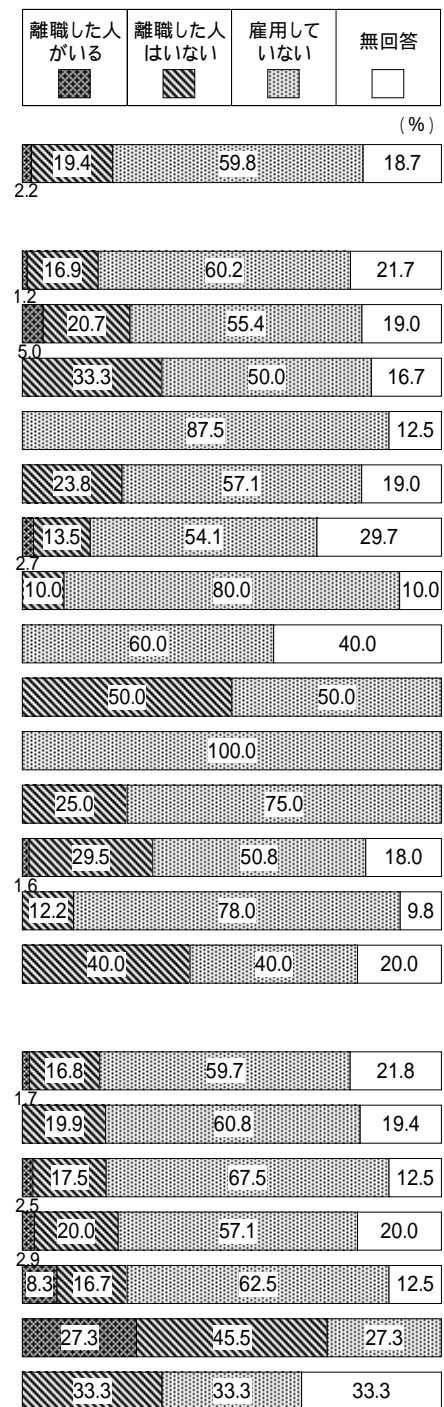


< 過去1年間の離職状況 - 業種別、従業員規模別 >

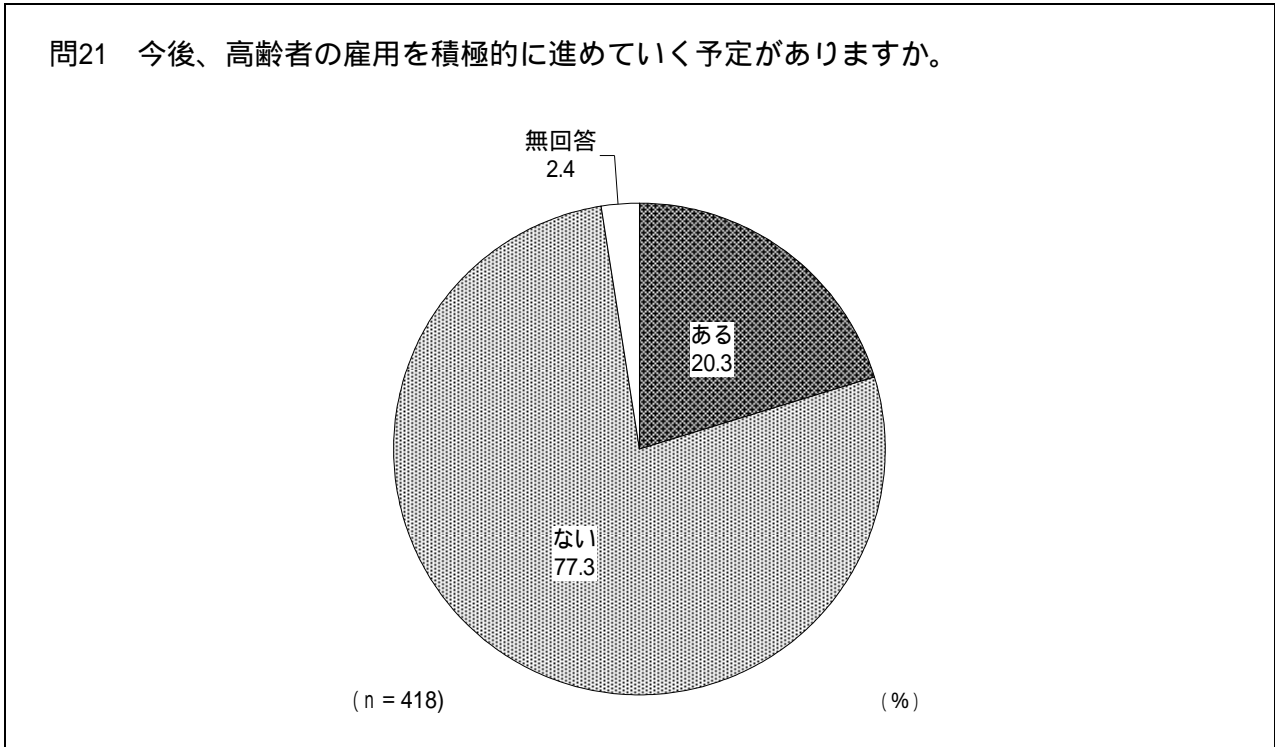
【非正規従業員・障害者】



【非正規従業員・外国人】

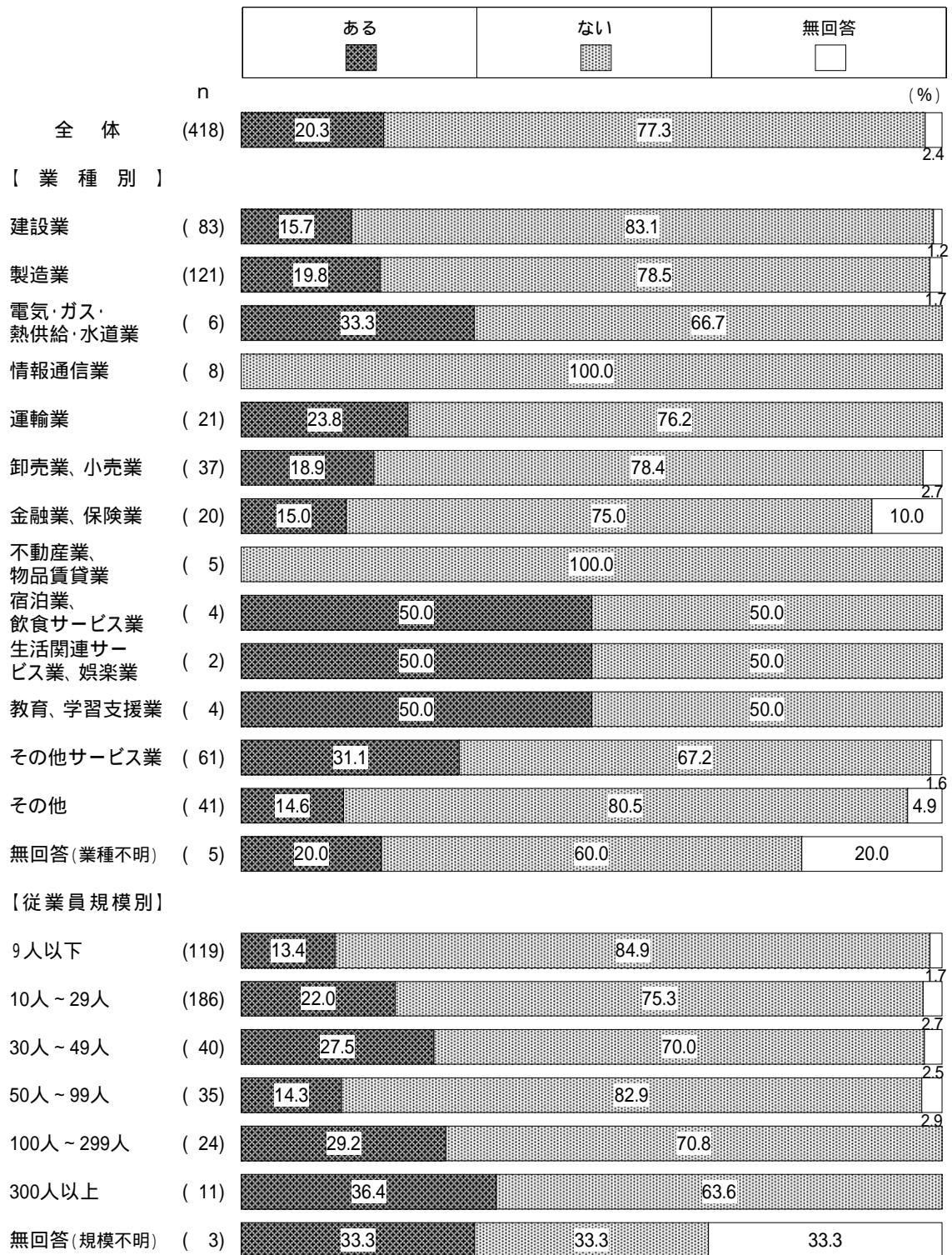


(3) 積極的な高齢者の雇用予定

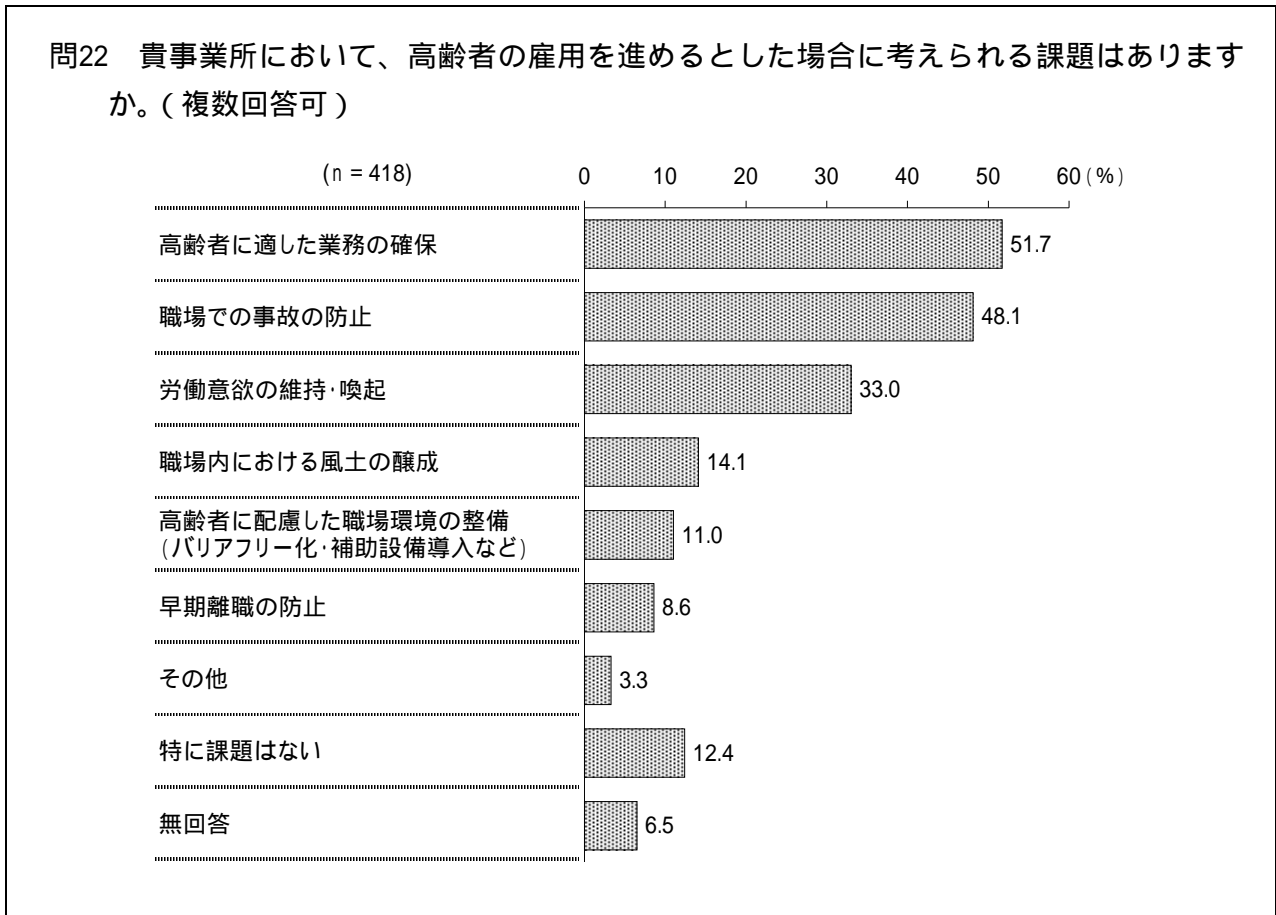


今後、高齢者の雇用を積極的に進めていく予定は、「ある」が20.3%、「ない」は77.3%となっている。

<積極的な高齢者の雇用予定 - 業種別、従業員規模別>

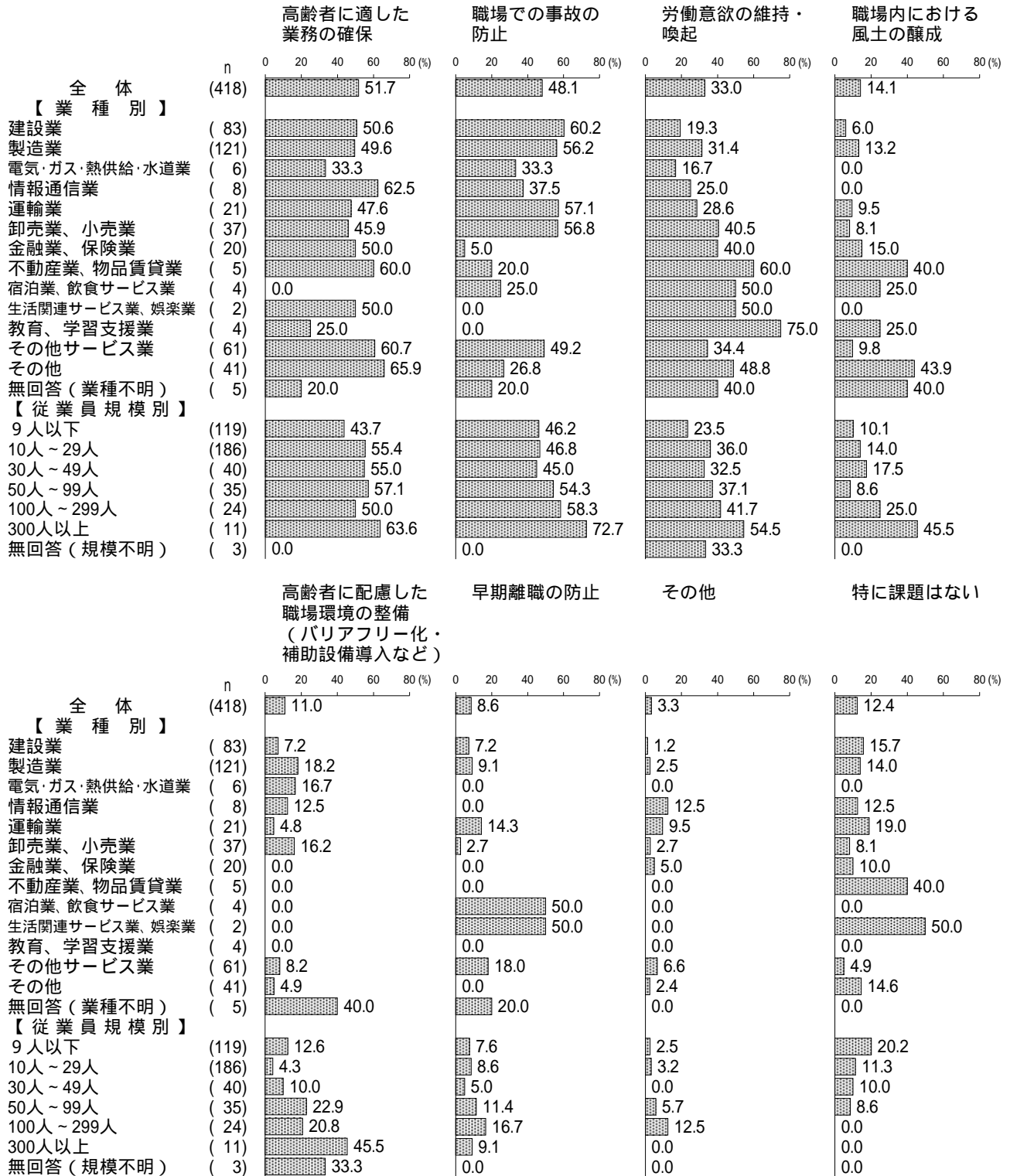


(4) 高齢者の雇用を進めるとした場合に考えられる課題

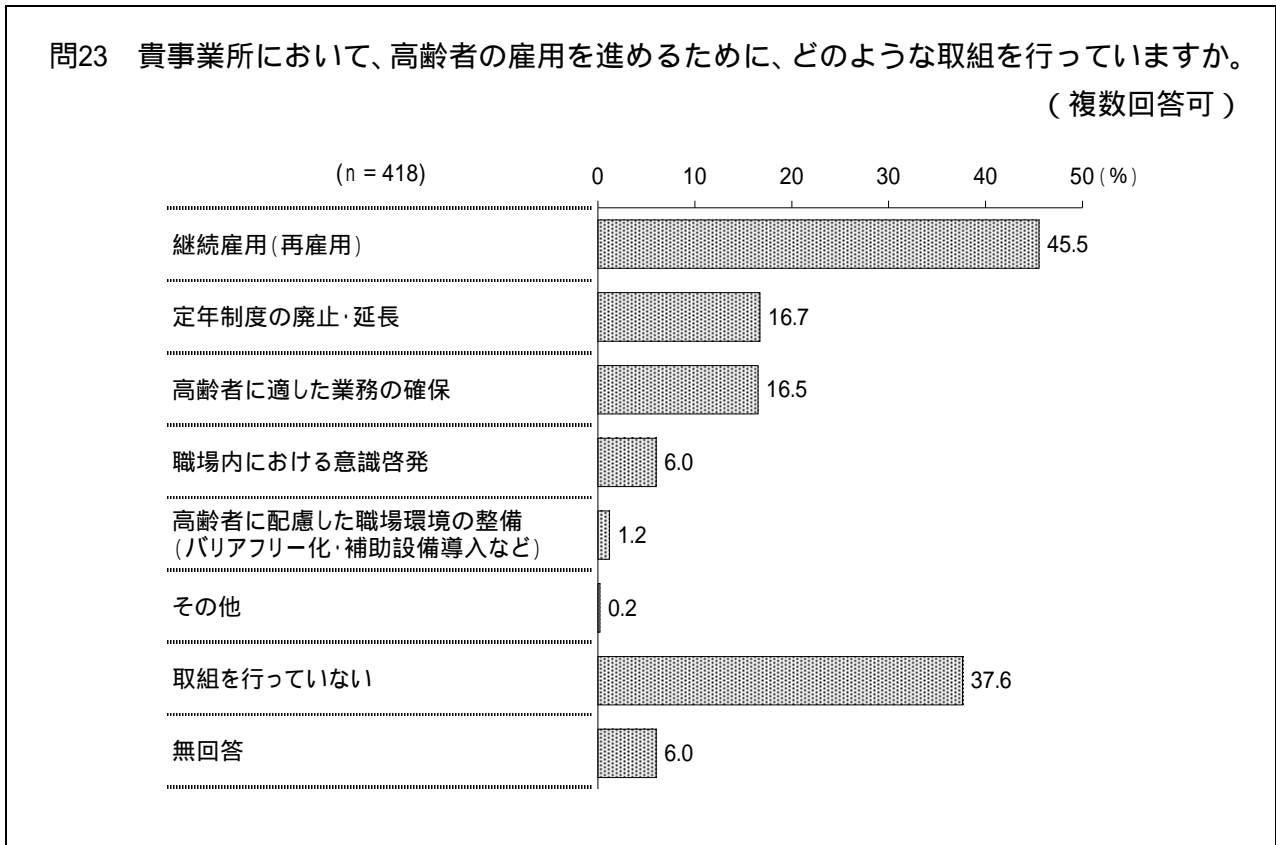


高齢者の雇用を進めるとした場合に考えられる課題は、「高齢者に適した業務の確保」が51.7%で最も高く、次いで「職場での事故の防止」が48.1%、「労働意欲の維持・喚起」が33.0%、「職場内における風土の醸成」が14.1%となっている。

< 高齢者の雇用を進めるとした場合に考えられる課題 - 業種別、従業員規模別 >

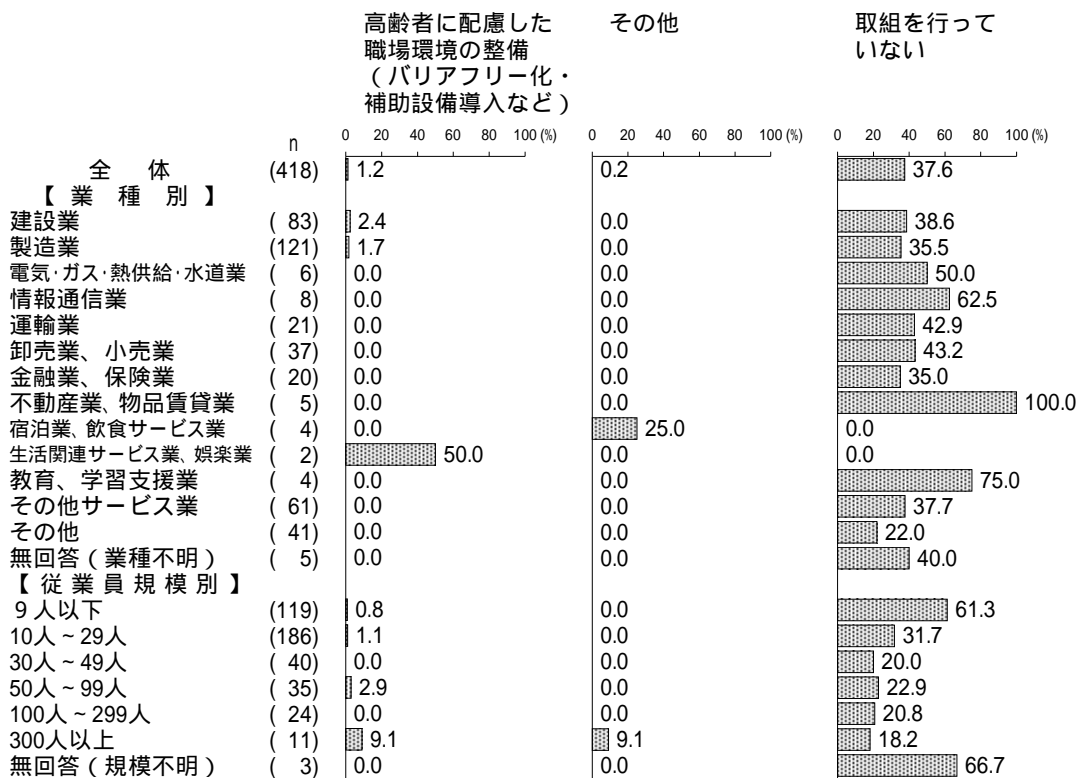
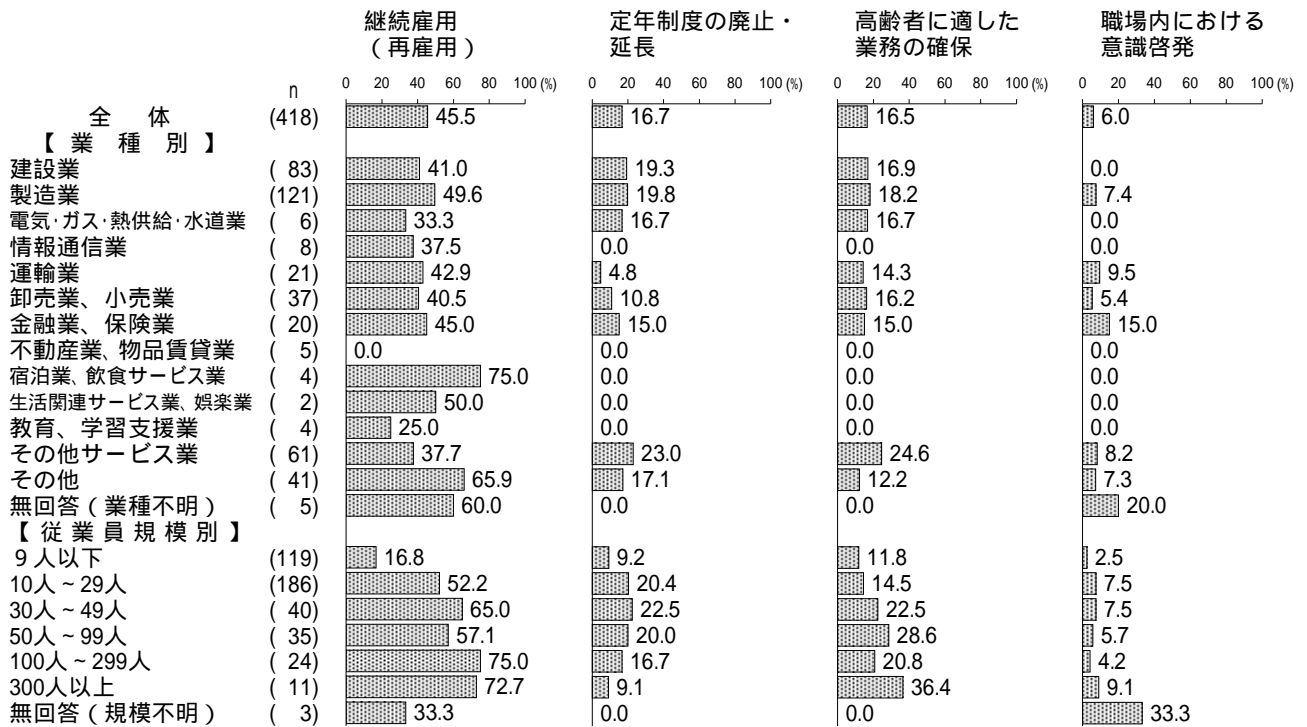


(5) 高齢者の雇用を進めるために行っている取組



高齢者の雇用を進めるために行っている取組は、「継続雇用(再雇用)」が45.5%で最も高く、次いで「定年制度の廃止・延長」が16.7%、「高齢者に適した業務の確保」が16.5%となっている。一方、「取組を行っていない」は37.6%となっている。

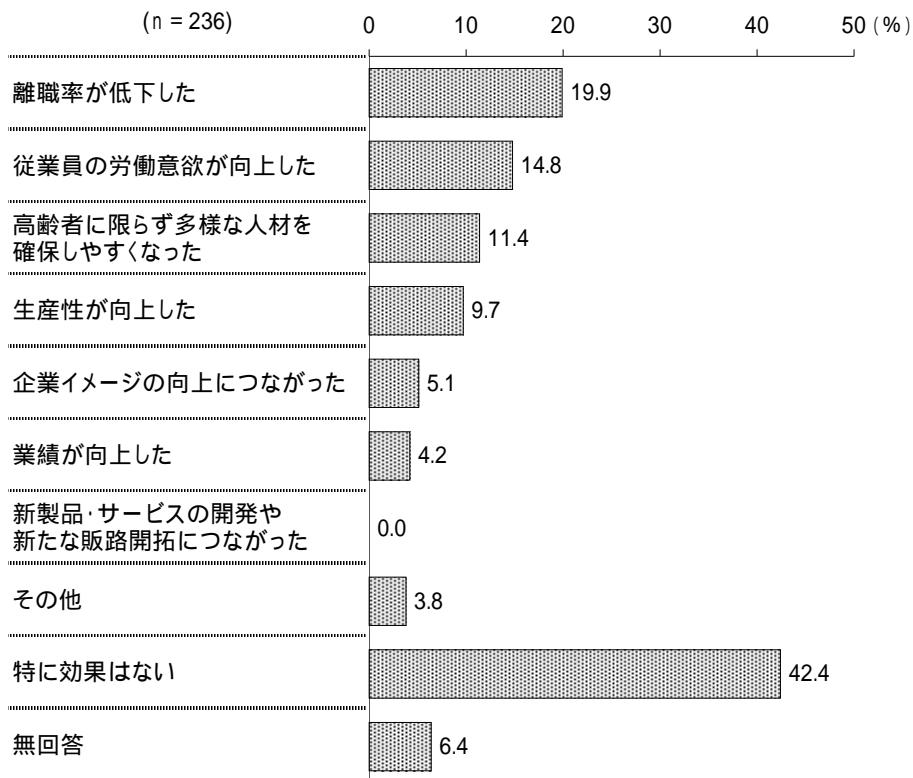
< 高齢者の雇用を進めるために行っている取組 - 業種別、従業員規模別 >



(6) 高齢者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果

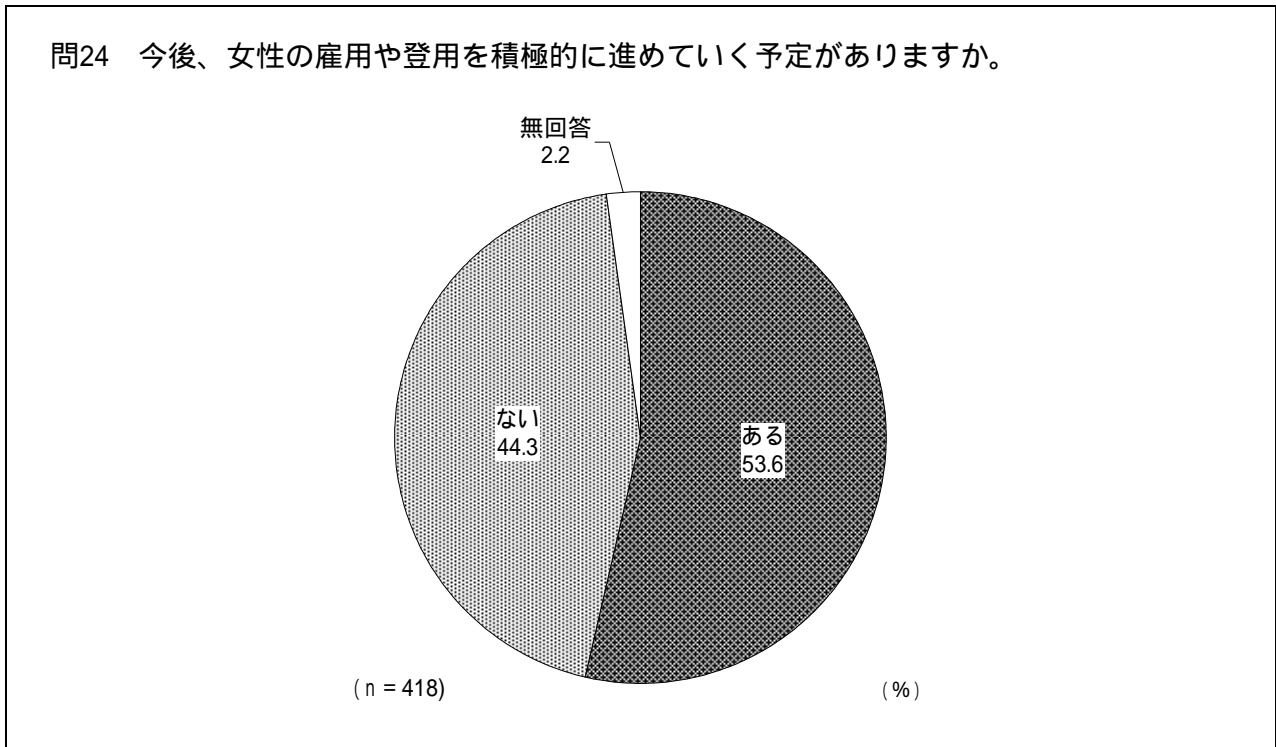
(問23で、「何らかの取組を行っている」と回答した事業所にお尋ねします)

問23 - 1 高齢者の雇用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。(複数回答可)



高齢者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果は、「離職率が低下した」が19.9%で最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上した」が14.8%、「高齢者に限らず多様な人材を確保しやすくなった」が11.4%となっている。一方、「特に効果はない」は42.4%となっている。

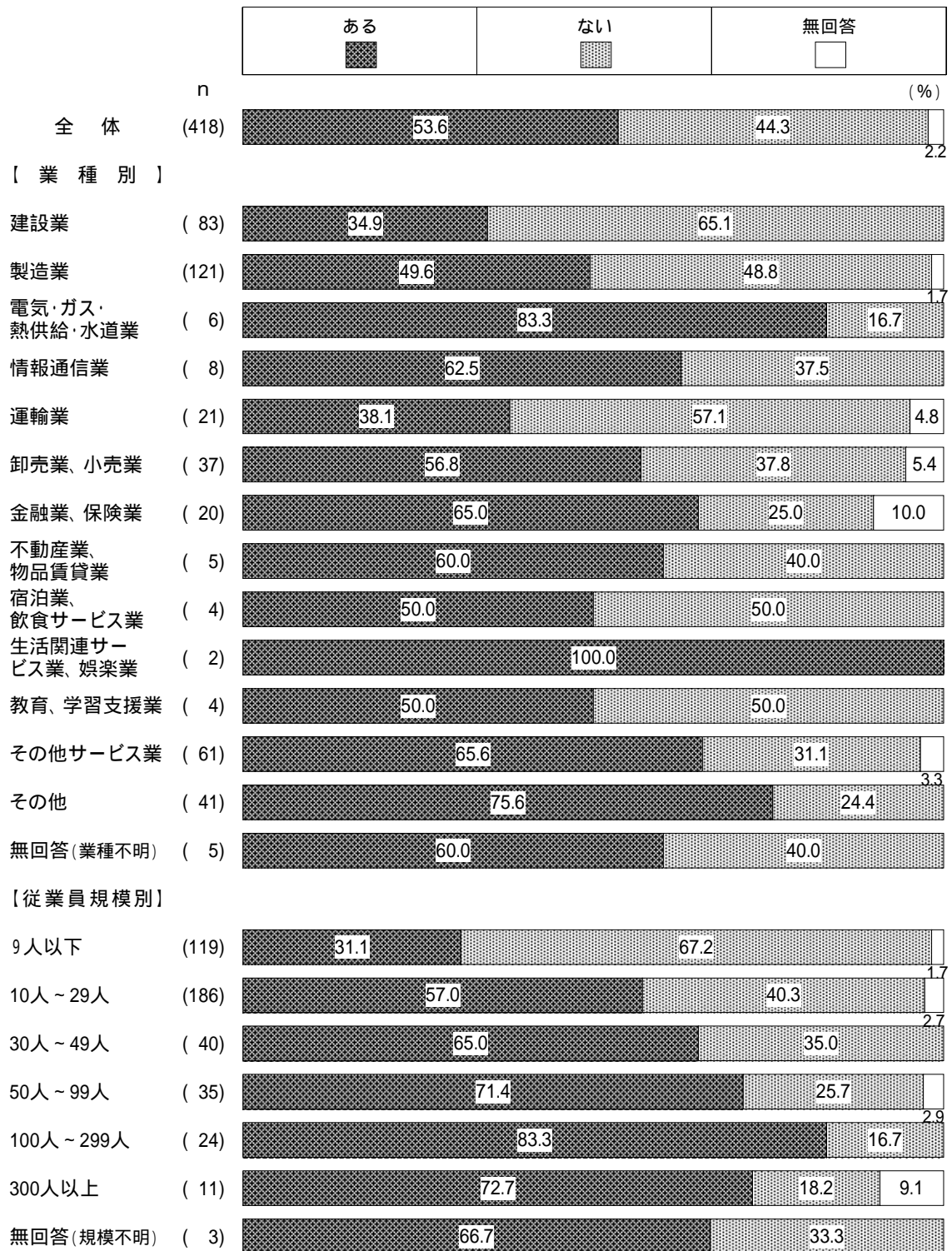
(7) 積極的な女性の雇用や登用予定



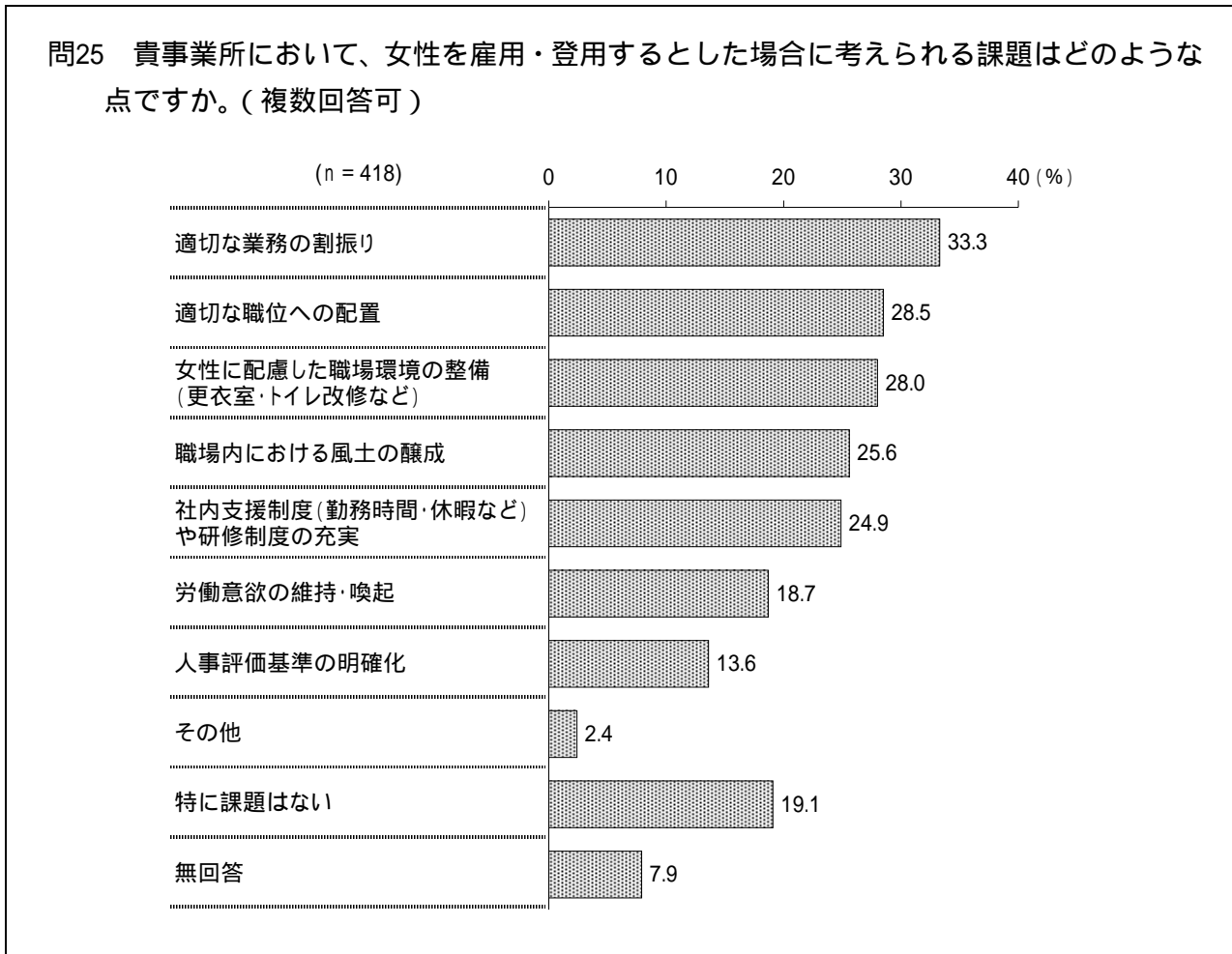
今後、女性の雇用や登用を積極的に進めていく予定は、「ある」が53.6%、「ない」は44.3%となっている。

第2章 調査結果の詳細

<積極的な女性の雇用や登用予定 - 業種別、従業員規模別>



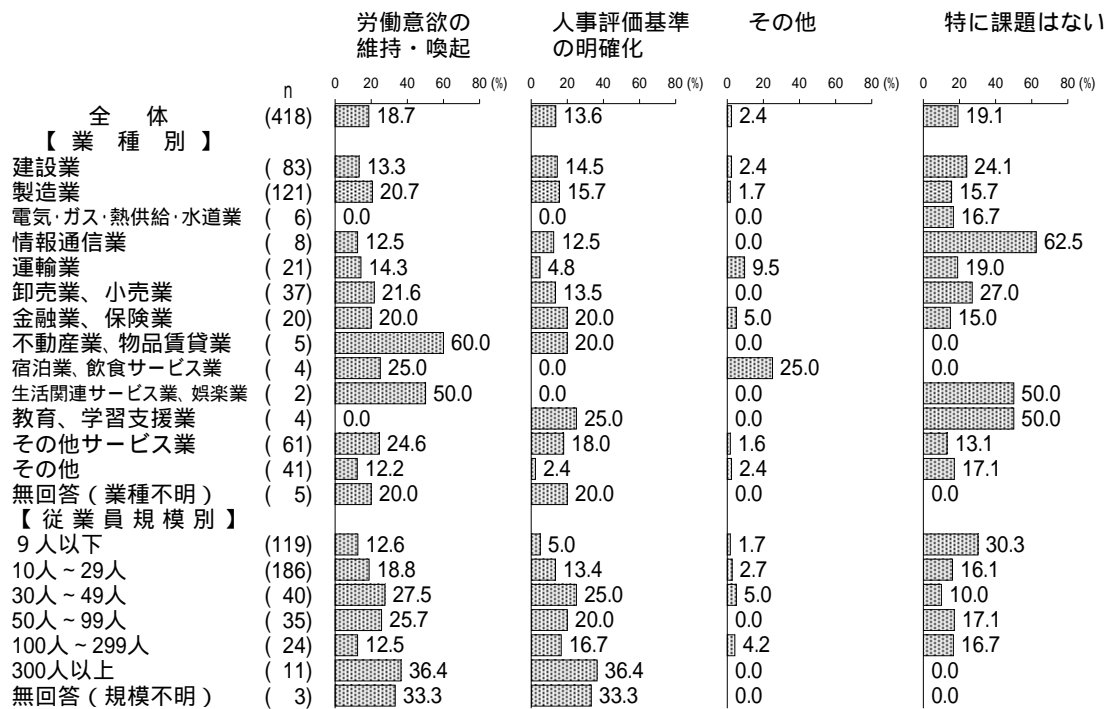
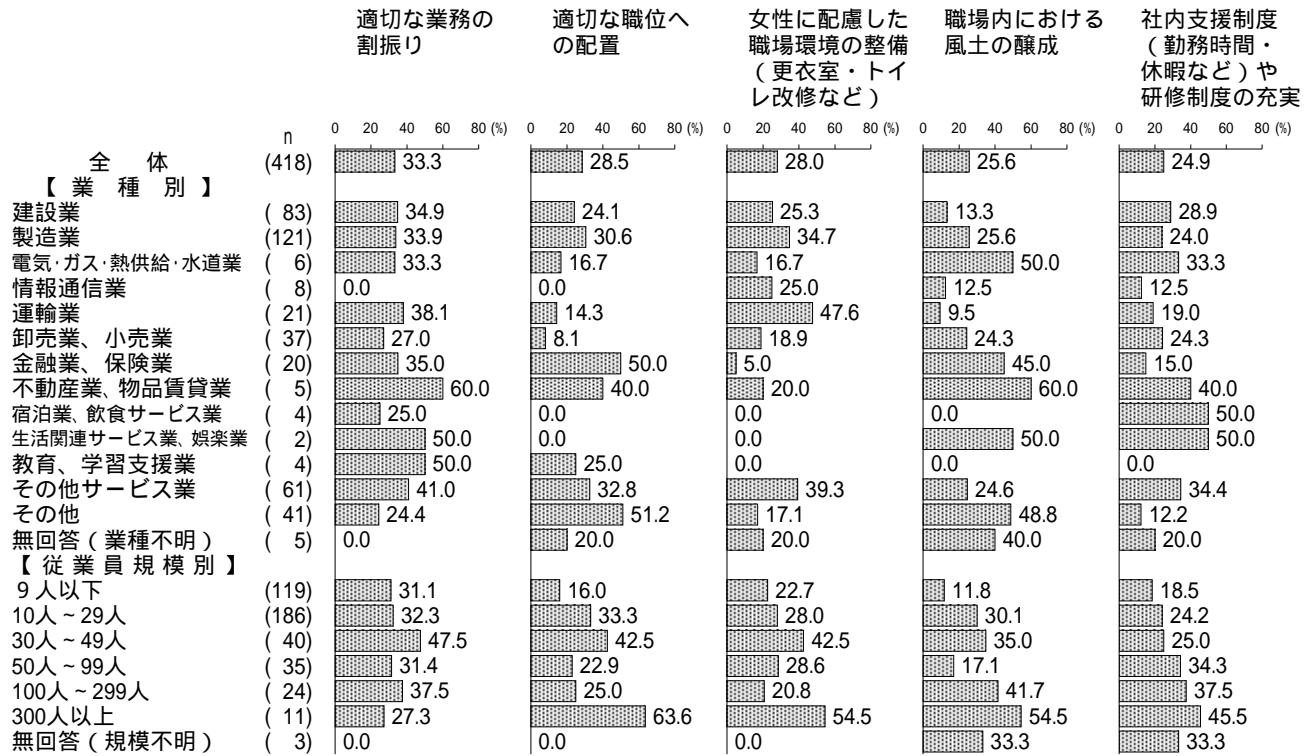
(8) 女性を雇用・登用するとした場合に考えられる課題



女性を雇用・登用するとした場合に考えられる課題は、「適切な業務の割振り」が33.3%で最も高く、次いで「適切な職位への配置」が28.5%、「女性に配慮した職場環境の整備(更衣室・トイレ改修など)」が28.0%、「職場内における風土の醸成」が25.6%となっている。

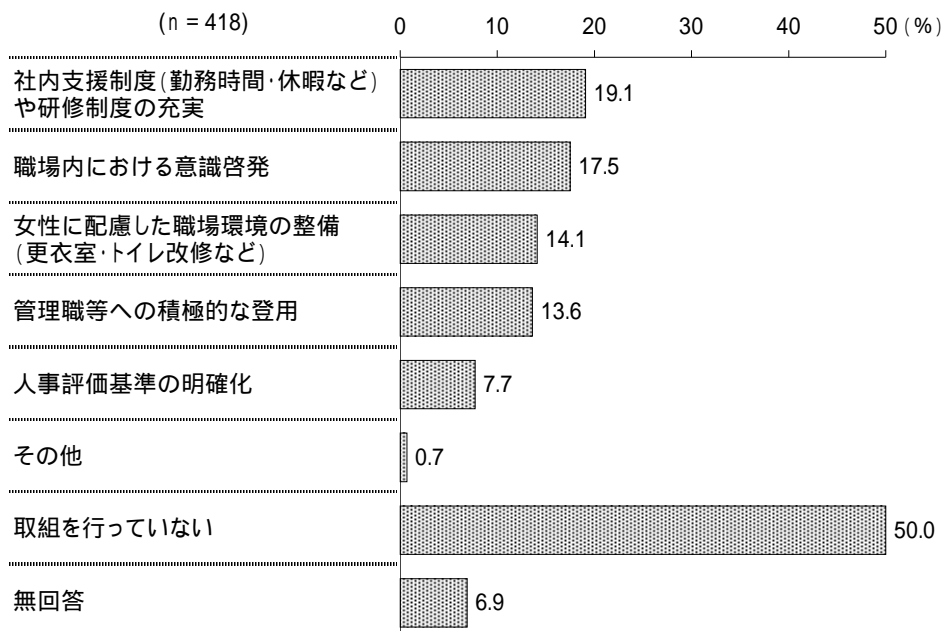
第2章 調査結果の詳細

< 女性を雇用・登用するとした場合に考えられる課題 - 業種別、従業員規模別 >



(9) 女性の雇用・登用を進めるために行っている取組

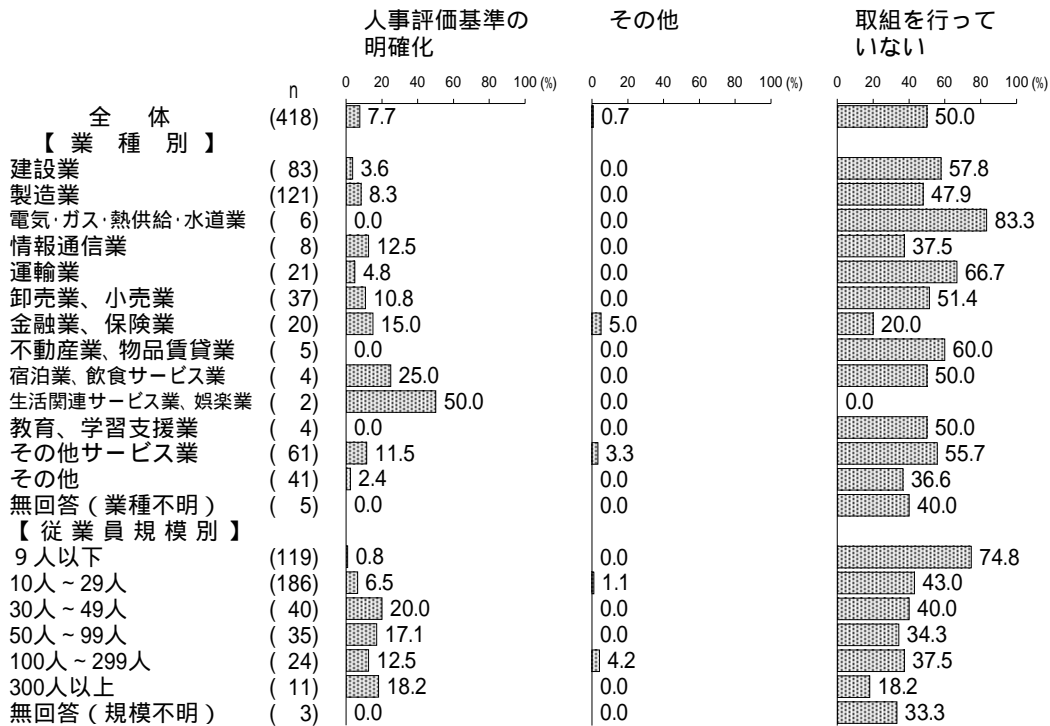
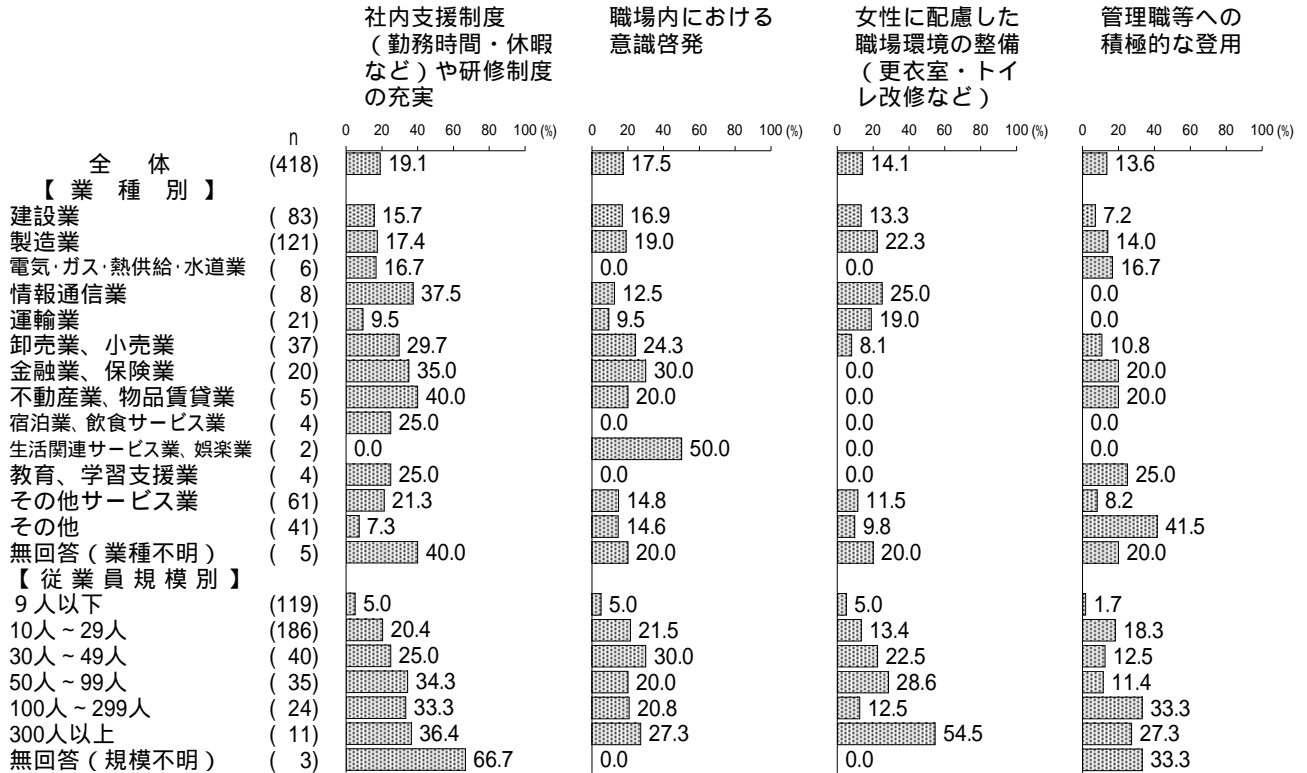
問26 貴事業所において、女性の雇用・登用を進めるために、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)



女性の雇用・登用を進めるために行っている取組は、「社内支援制度(勤務時間・休暇など)や研修制度の充実」が19.1%で最も高く、次いで「職場内における意識啓発」が17.5%、「女性に配慮した職場環境の整備(更衣室・トイレ改修など)」が14.1%となっている。一方、「取組を行っていない」は50.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

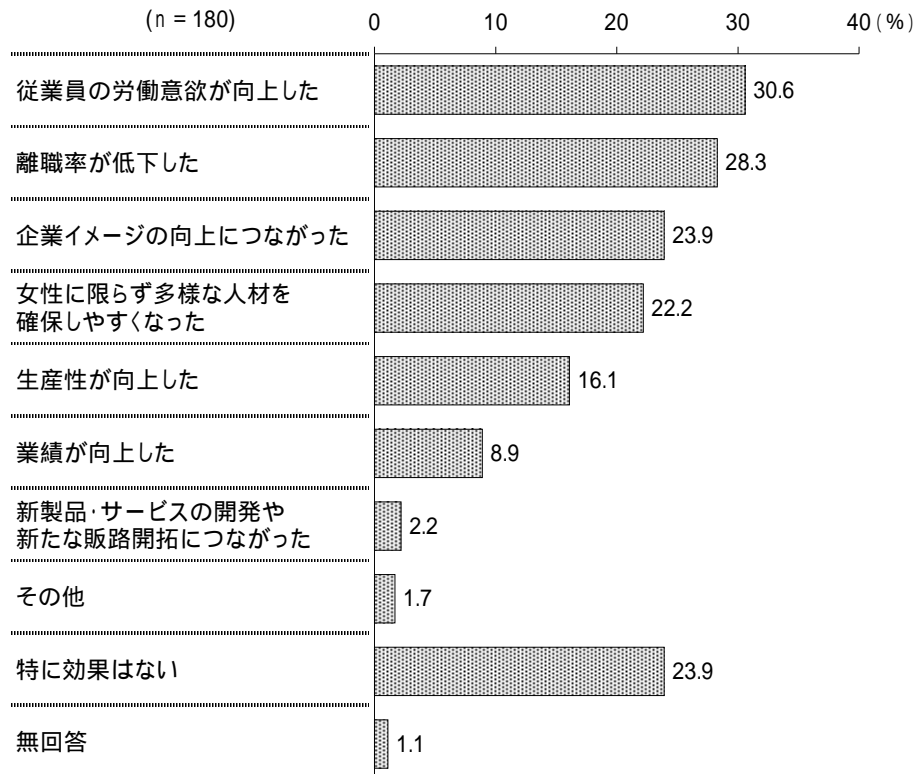
<女性の雇用・登用を進めるために行っている取組 - 業種別、従業員規模別>



(10) 女性の雇用・登用に向けた取組を進めたことにより得られた効果

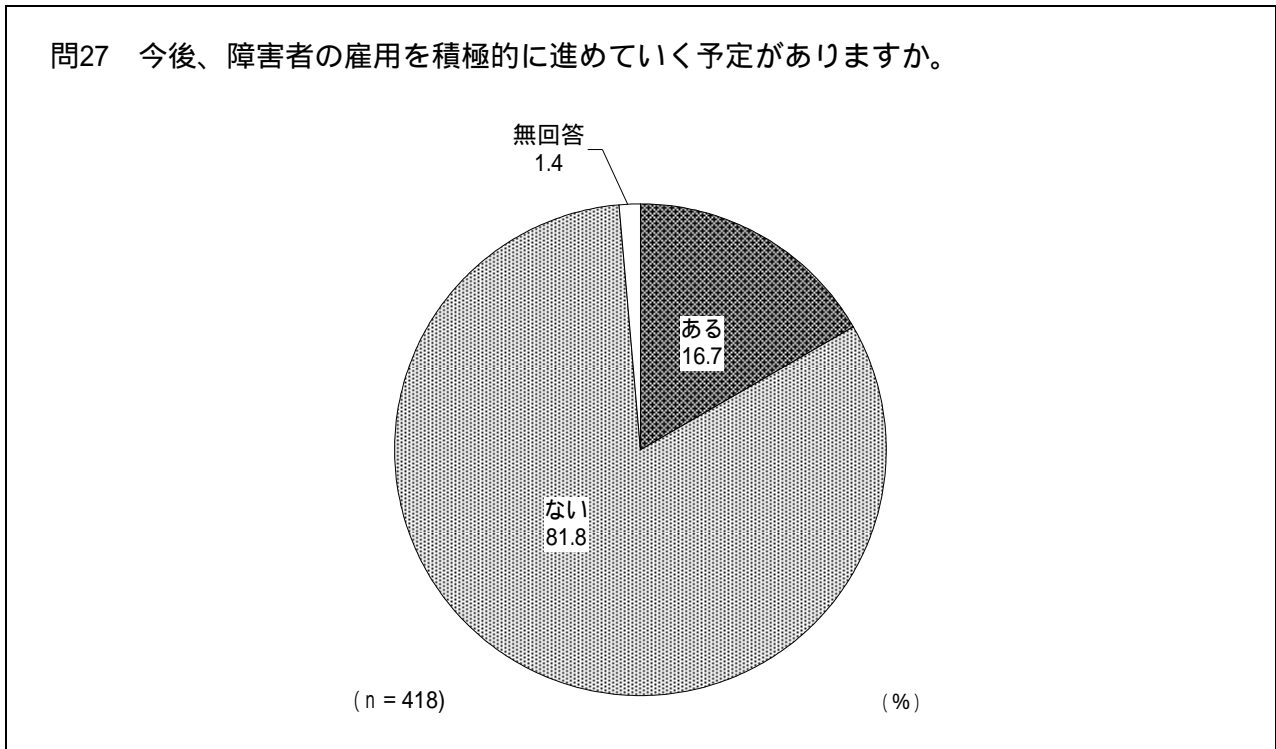
(問26で、「何らかの取組を行っている」と回答した事業所にお尋ねします)

問26 - 1 女性の雇用・登用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。(複数回答可)



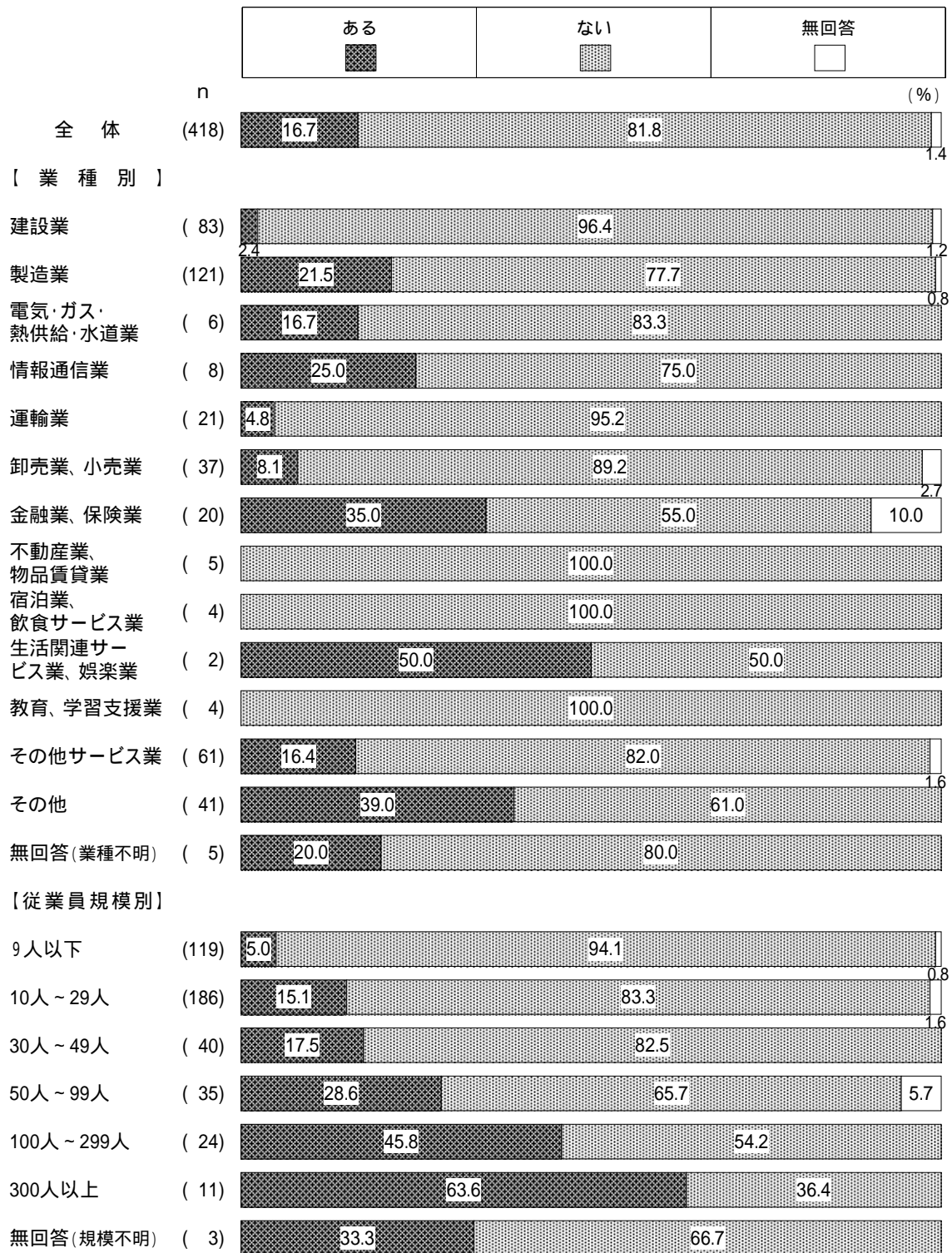
女性の雇用・登用に向けた取組を進めたことにより得られた効果は、「従業員の労働意欲が向上した」が30.6%で最も高く、次いで「離職率が低下した」が28.3%、「企業イメージの向上につながった」が23.9%となっている。一方、「特に効果はない」は23.9%となっている。

(11) 積極的な障害者の雇用予定

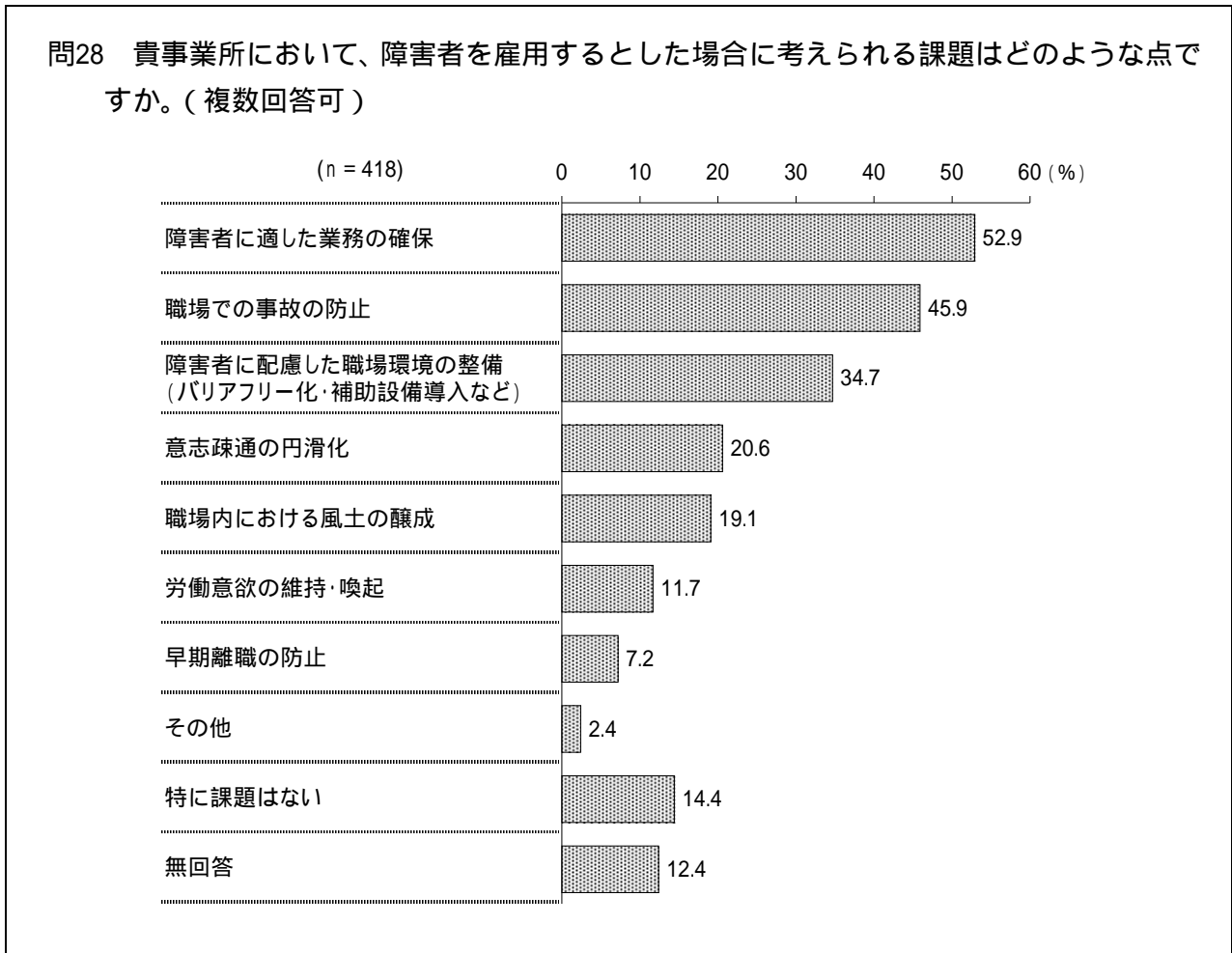


今後、障害者の雇用を積極的に進めていく予定は、「ある」が16.7%、「ない」は81.8%となっている。

<積極的な障害者の雇用予定 - 業種別、従業員規模別>

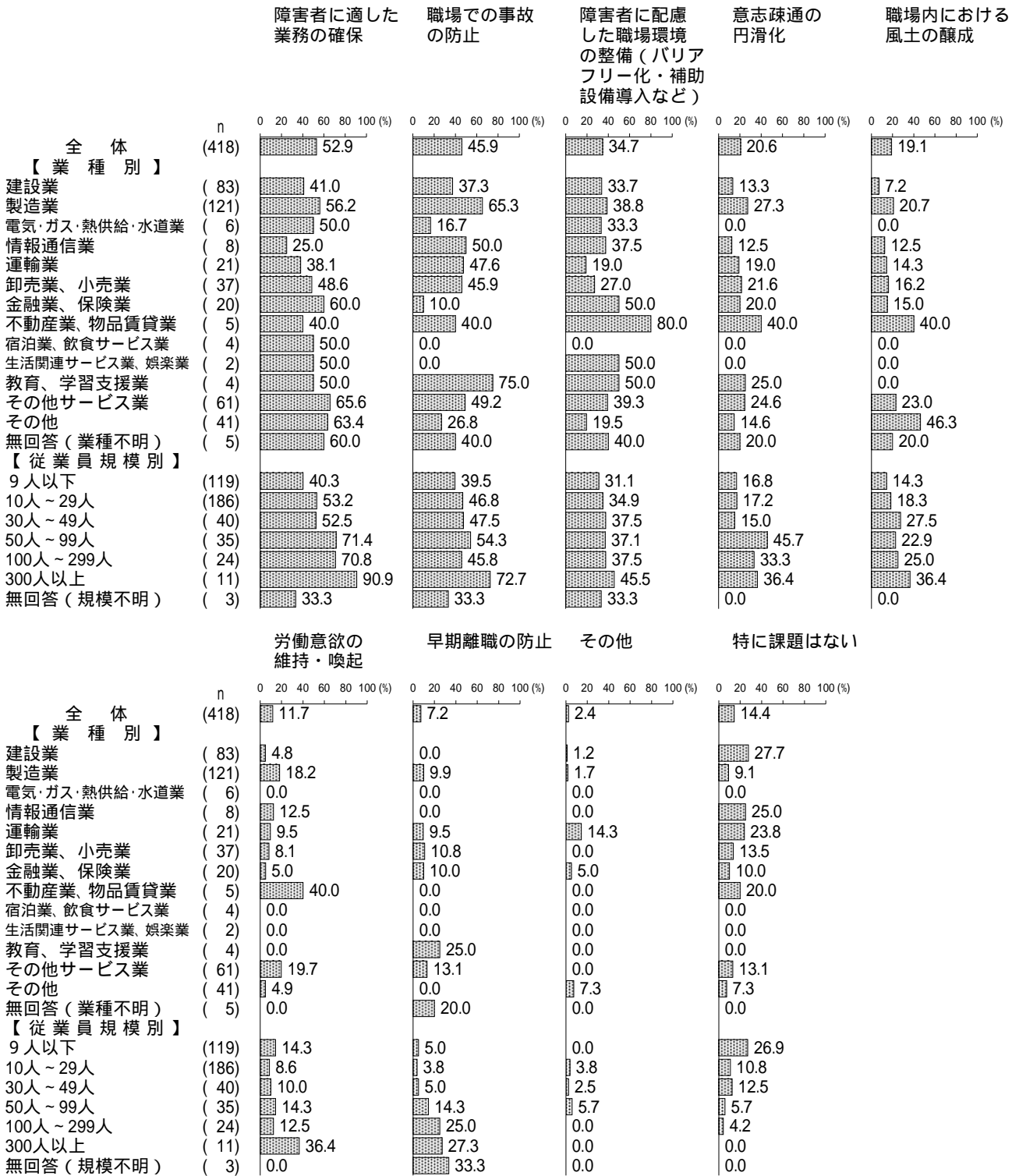


(12) 障害者を雇用するとした場合に考えられる課題

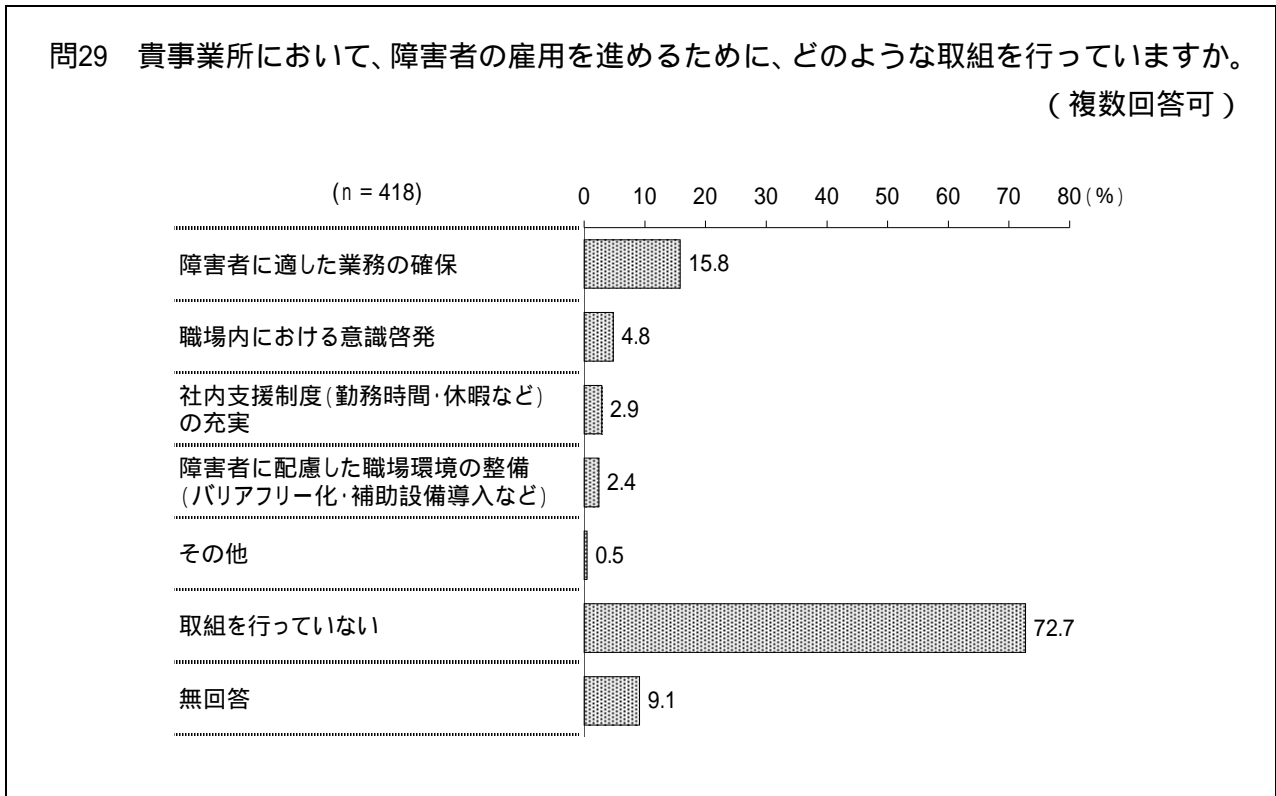


障害者を雇用するとした場合に考えられる課題は、「障害者に適した業務の確保」が52.9%で最も高く、次いで「職場での事故の防止」が45.9%、「障害者に配慮した職場環境の整備(バリアフリー化・補助設備導入など)」が34.7%、「意志疎通の円滑化」が20.6%となっている。

< 障害者を雇用するとした場合に考えられる課題 - 業種別、従業員規模別 >

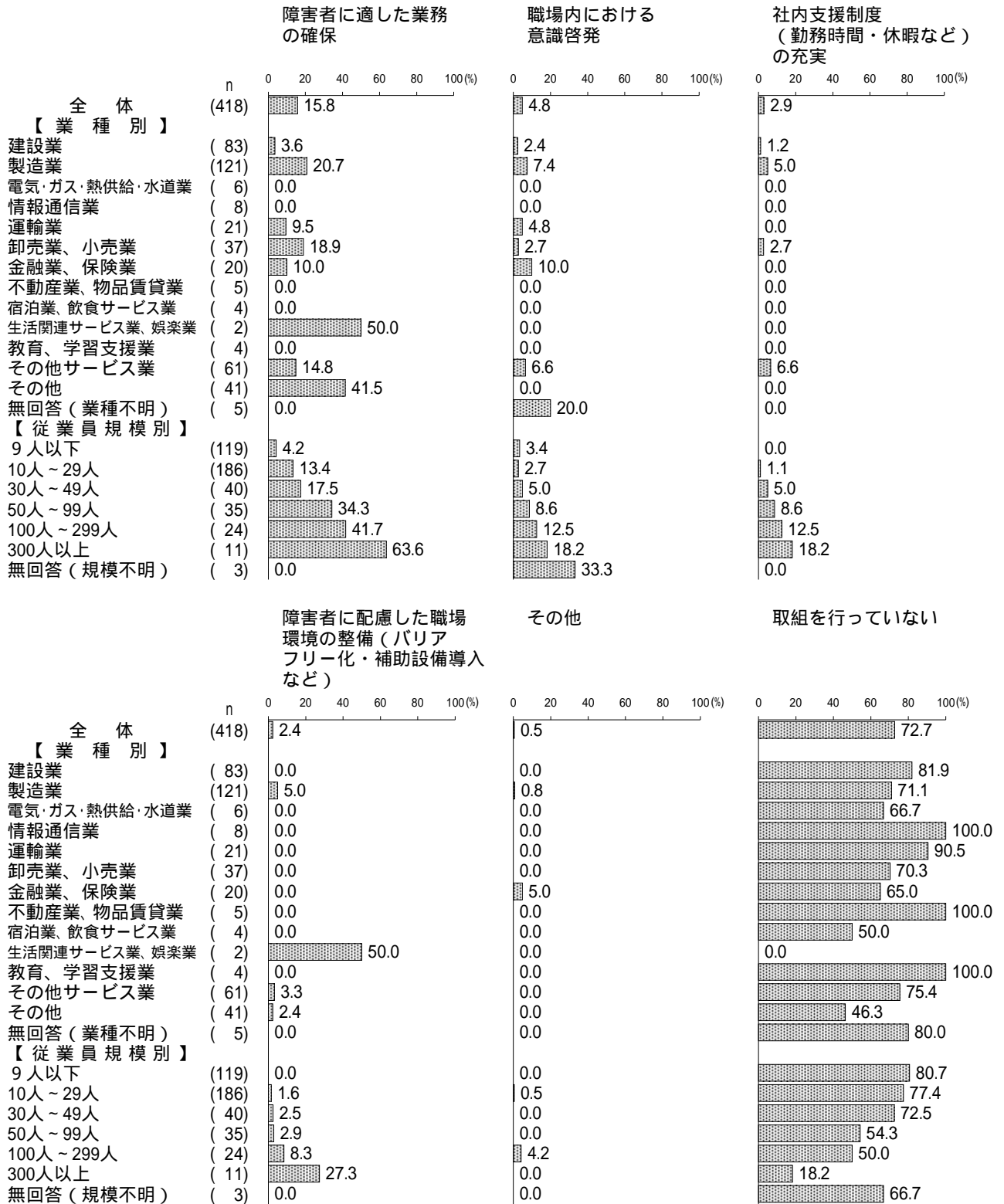


(13) 障害者の雇用を進めるために行っている取組



障害者の雇用を進めるために行っている取組は、「障害者に適した業務の確保」が15.8%で最も高く、次いで「職場内における意識啓発」が4.8%となっている。一方、「取組を行っていない」は72.7%となっている。

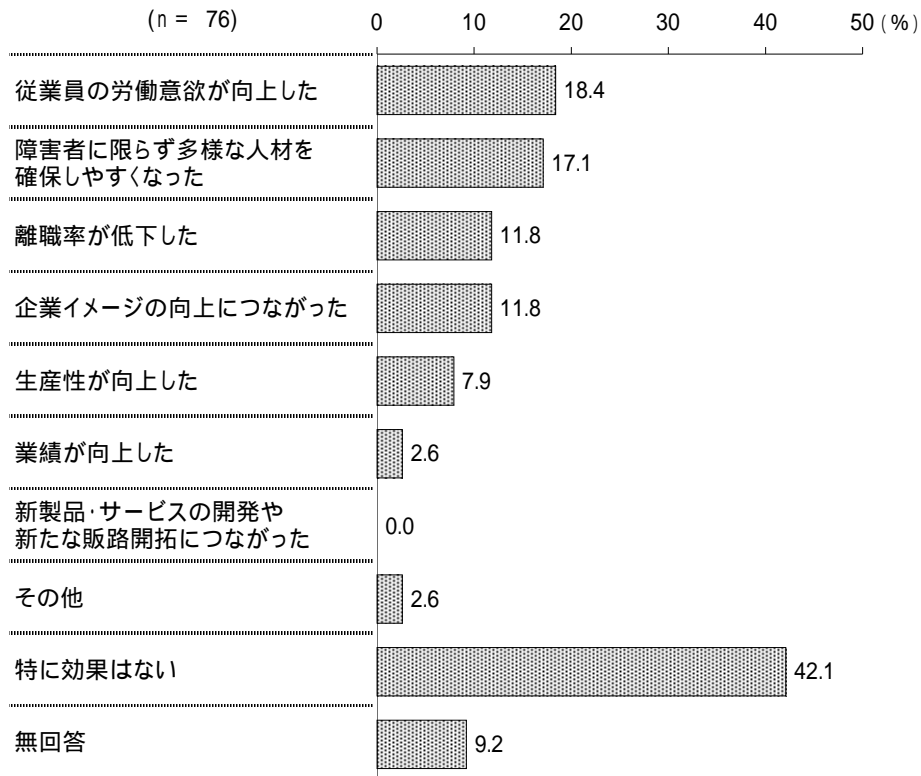
< 障害者の雇用を進めるために行っている取組 - 業種別、従業員規模別 >



(14) 障害者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果

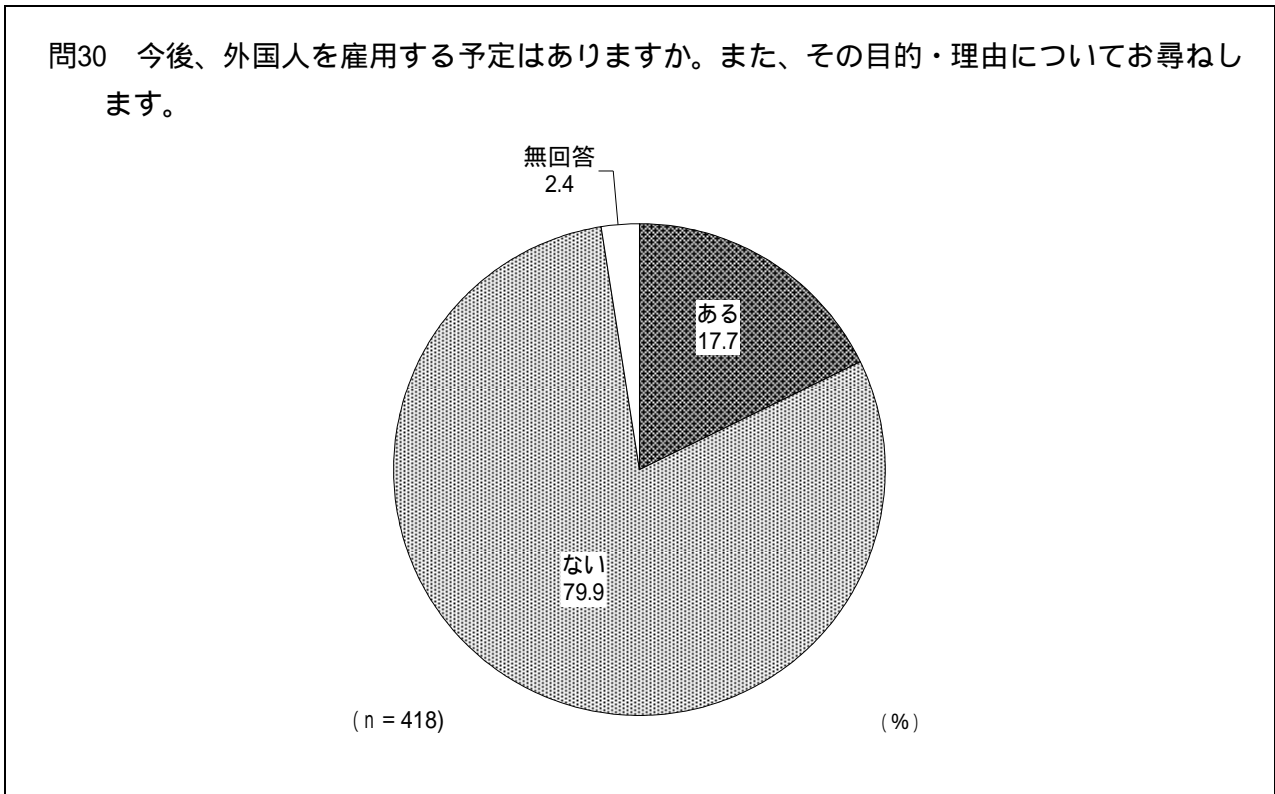
(問29で、「何らかの取組を行っている」と回答した事業所にお尋ねします)

問29 - 1 障害者の雇用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。(複数回答可)



障害者の雇用に向けた取組を進めたことにより得られた効果は、「従業員の労働意欲が向上した」が18.4%で最も高く、次いで「障害者に限らず多様な人材を確保しやすくなった」が17.1%となっている。一方、「特に効果はない」は42.1%となっている。

(15) 外国人の雇用予定



今後、外国人を雇用する予定は、「ある」が17.7%、「ない」は79.9%となっている。

また、その目的・理由について自由記述の主な回答内容を分類した結果は以下のとおりである。

「ある」

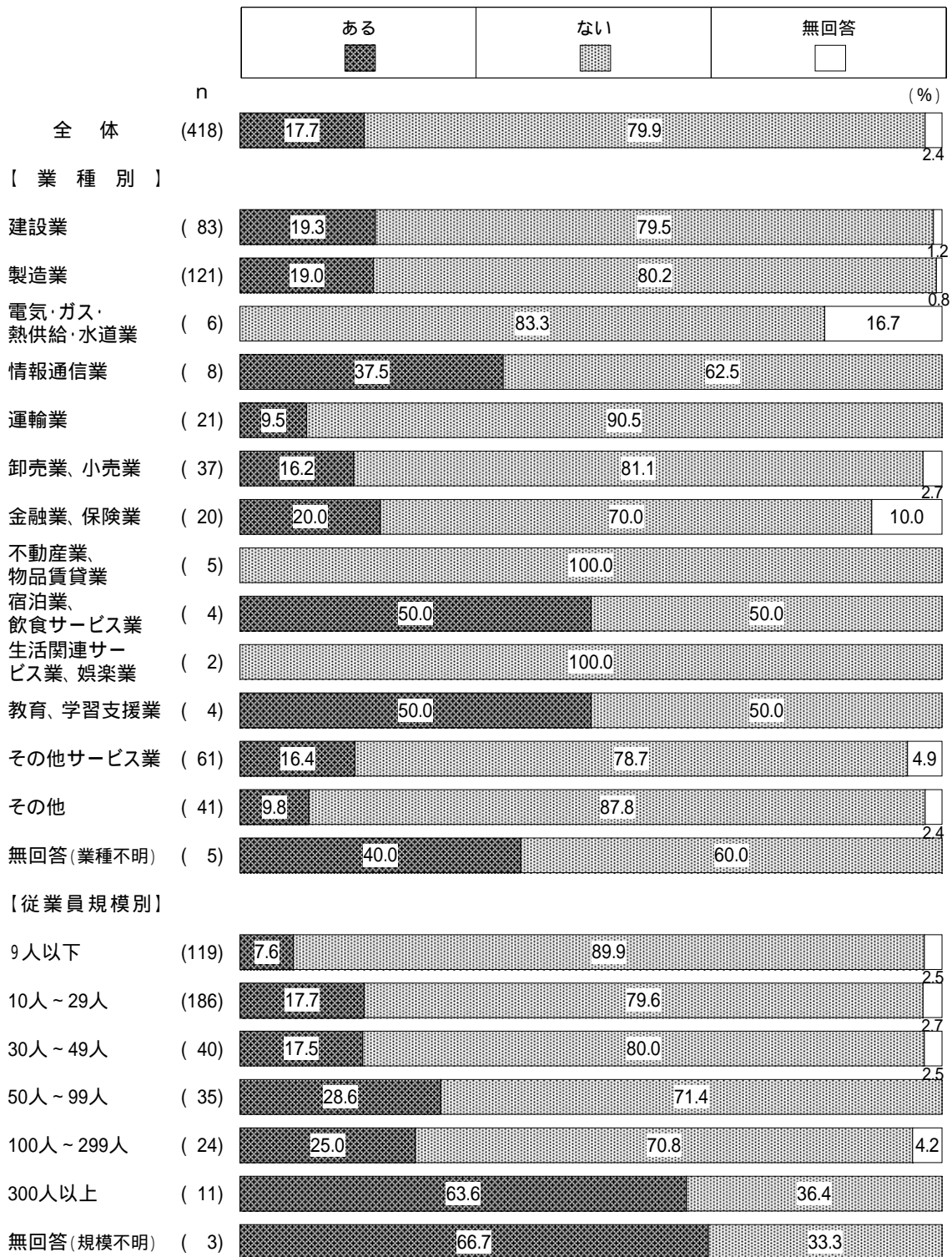
- ・国籍に関わらず人員を確保するため・・・39件
- ・事業の海外展開のため・・・・・・・・・・18件
- ・労働意欲が高く、勤勉であるため・・・・・・・・4件

「ない」

- ・生活習慣や意思疎通など受入れ環境の整備に不安があるため・・・61件
- ・外国人に適した業務がないため・・・・・・・・・・39件
- ・外国人を雇用する必要がないため・・・・・・・・・・25件
- ・国籍に関わらず採用そのものがないため・・・・・・・・24件
- ・国籍の如何で雇用するわけではないため・・・・・・・・12件

第2章 調査結果の詳細

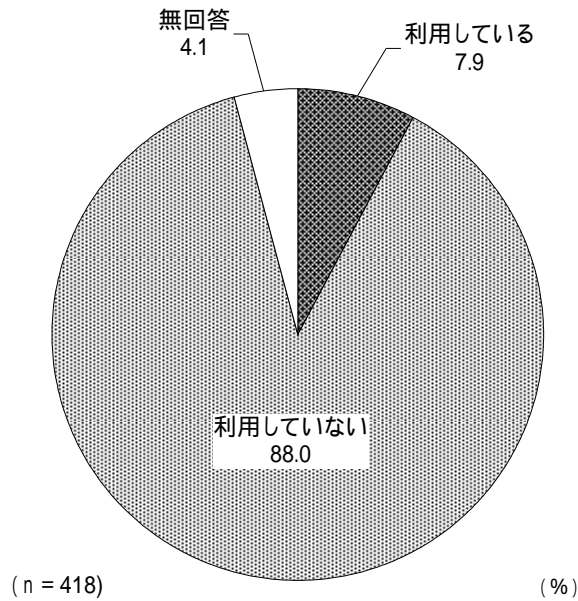
<外国人の雇用予定 - 業種別、従業員規模別>



(16) 外国人技能実習制度の利用状況

問31 外国人技能実習制度を利用していますか。

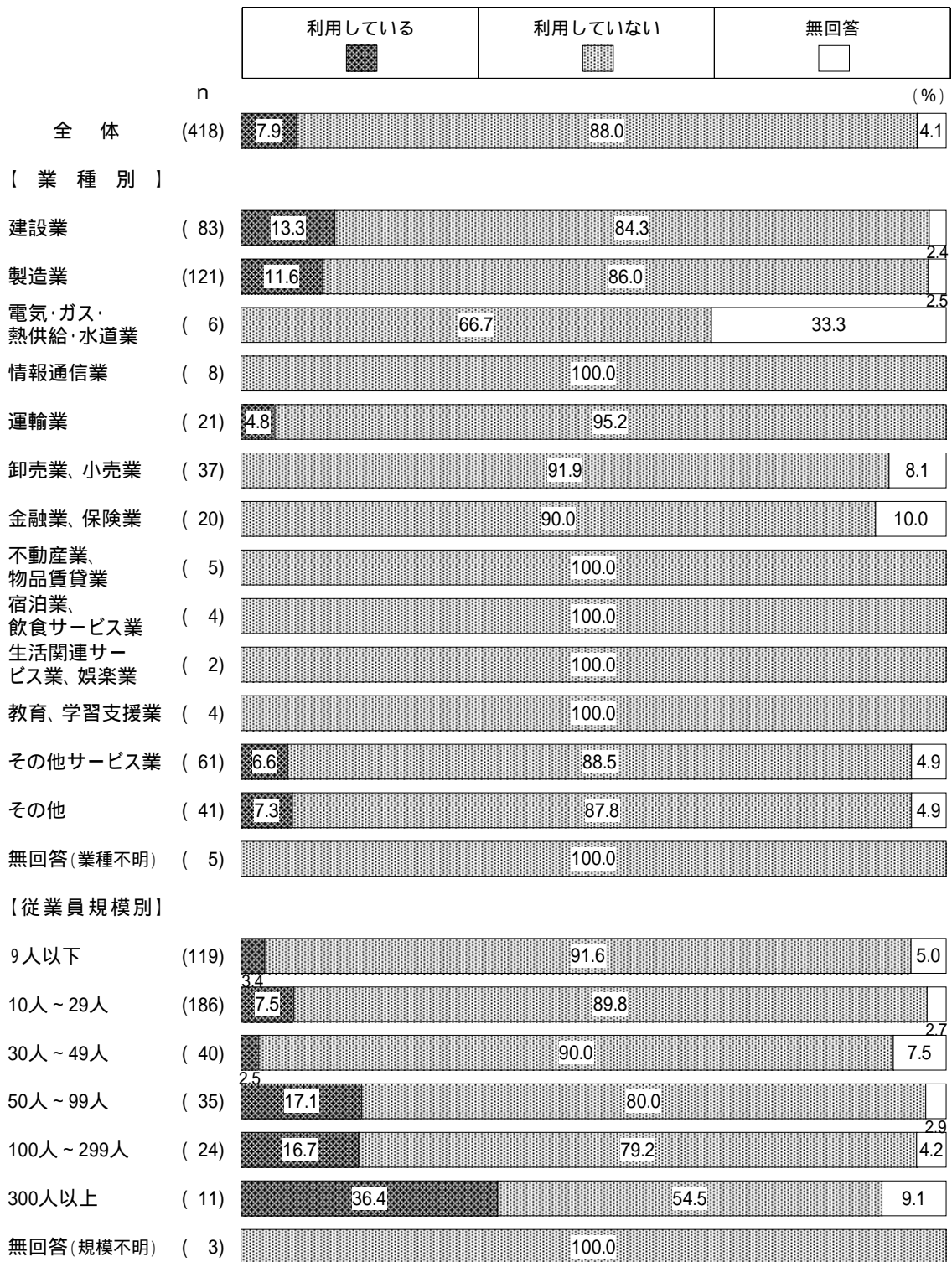
外国人技能実習制度：開発途上国等の経済発展を図ることを目的に、外国人を技能実習生として一定期間受け入れ、OJTを通じて学んだ日本の技能等を移転する制度。



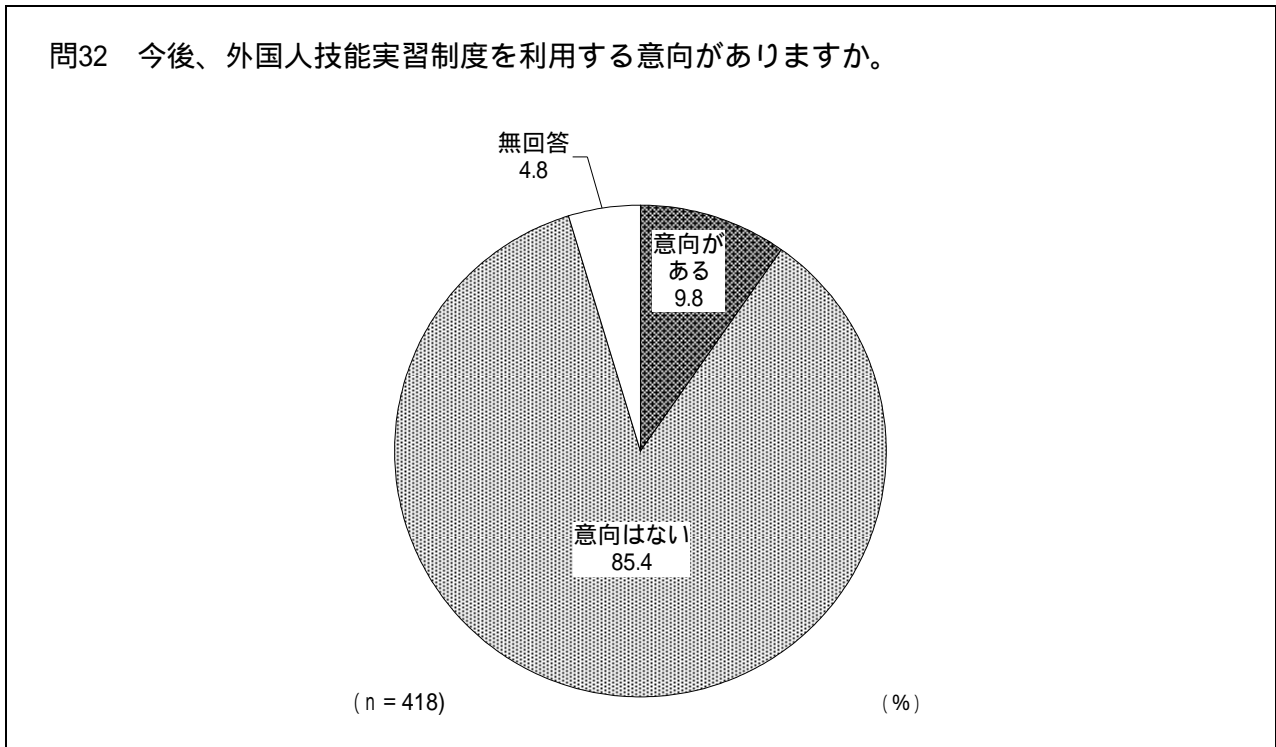
外国人技能実習制度の利用状況は、「利用している」が7.9%、「利用していない」は88.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

< 外国人技能実習制度の利用状況 - 業種別、従業員規模別 >



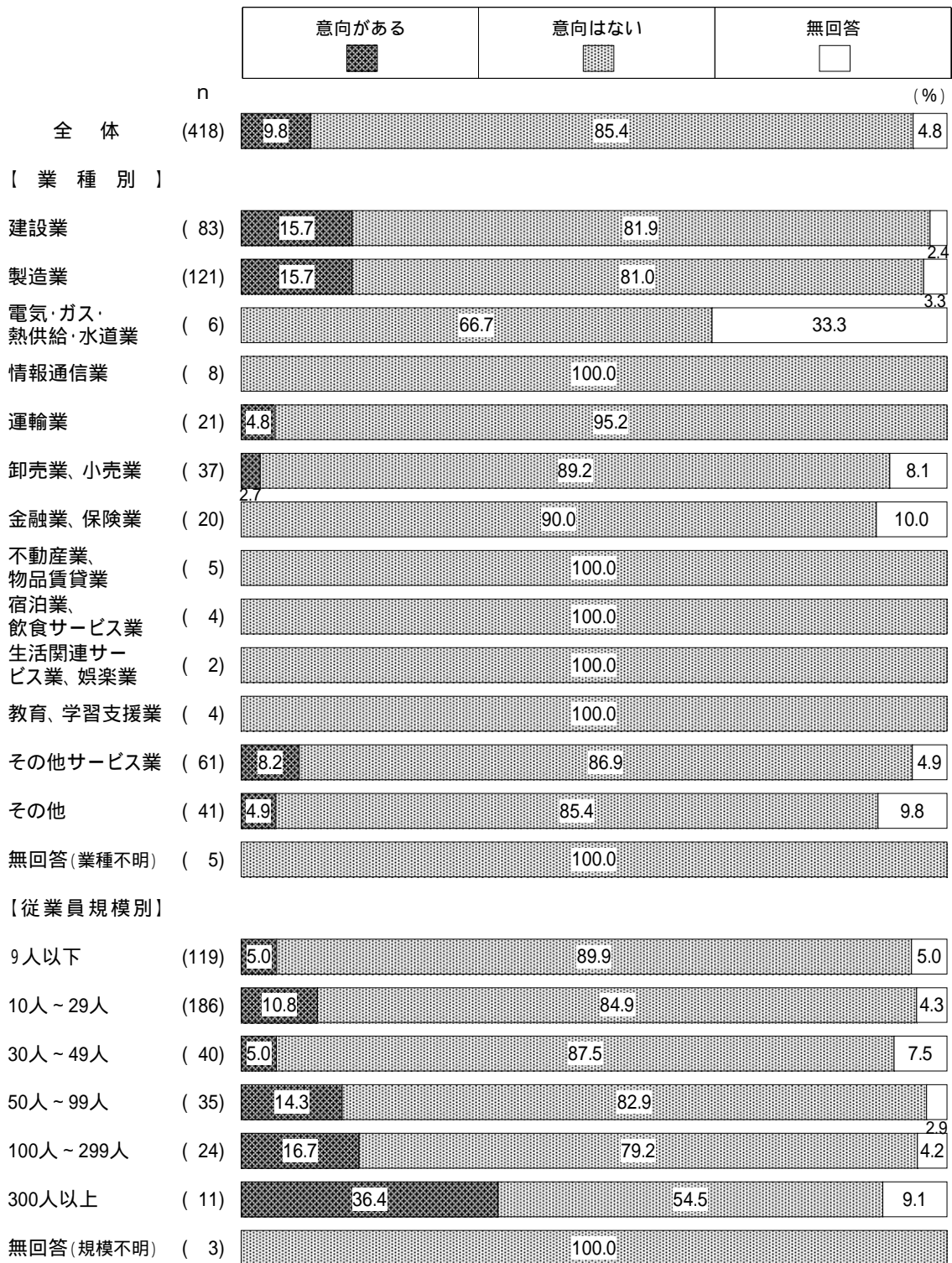
(17) 外国人技能実習制度の利用意向



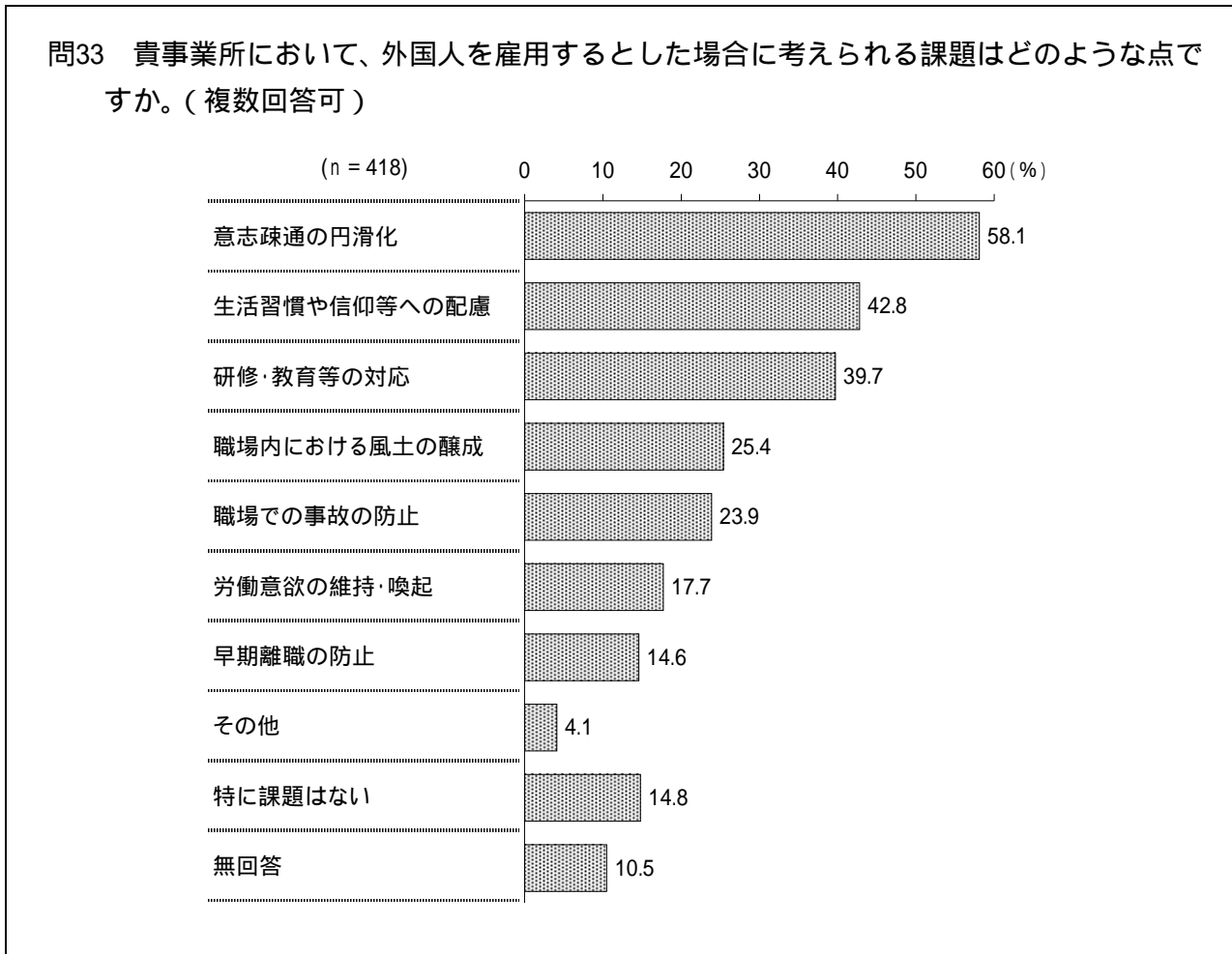
外国人技能実習制度の利用意向は、「意向がある」が9.8%、「意向はない」は85.4%となっている。

第2章 調査結果の詳細

< 外国人技能実習制度の利用意向 - 業種別、従業員規模別 >



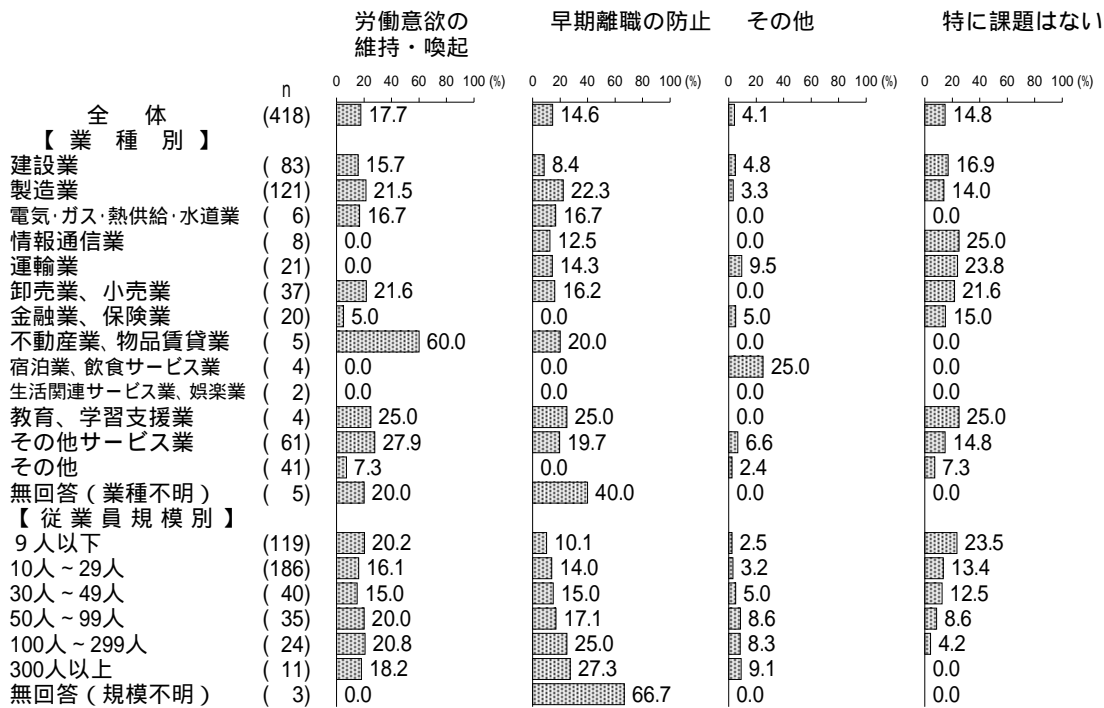
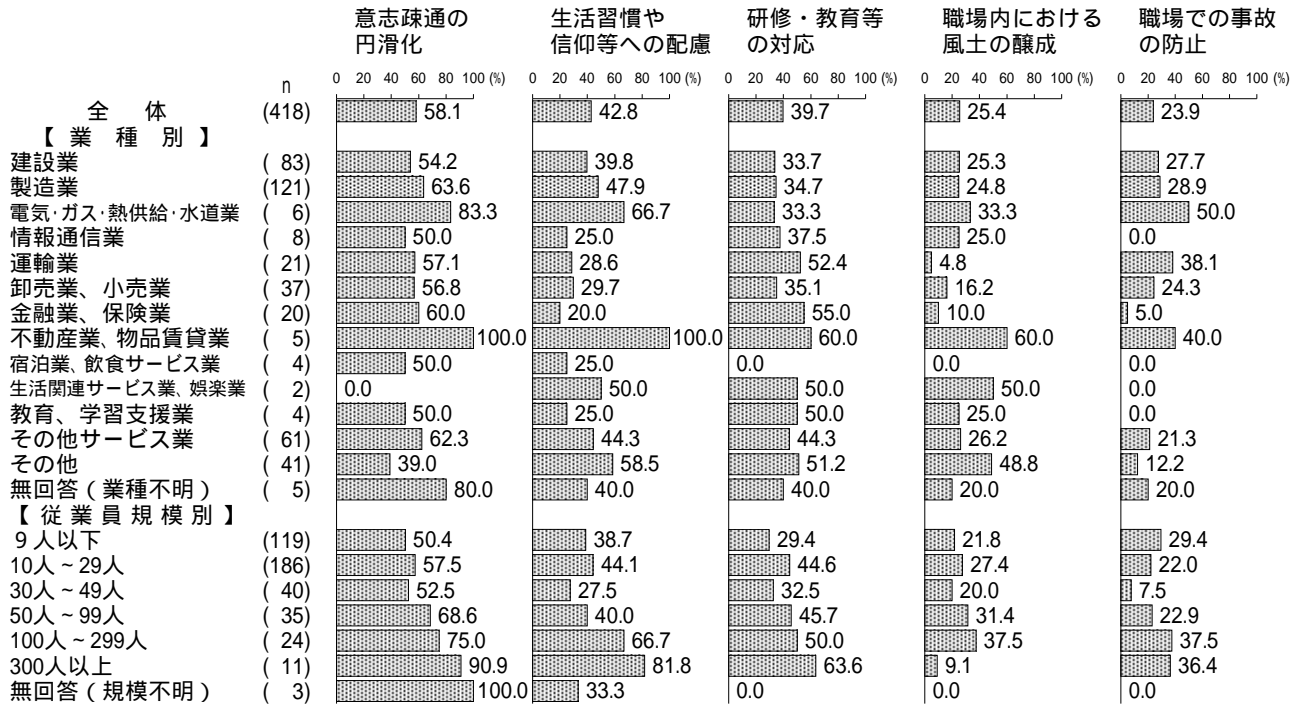
(18) 外国人を雇用するとした場合に考えられる課題



外国人を雇用するとした場合に考えられる課題は、「意志疎通の円滑化」が58.1%で最も高く、次いで「生活習慣や信仰等への配慮」が42.8%、「研修・教育等の対応」が39.7%、「職場内における風土の醸成」が25.4%となっている。

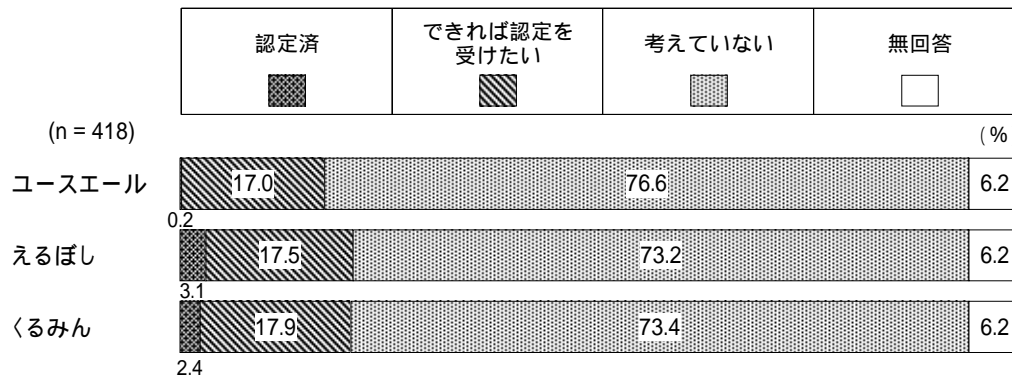
第2章 調査結果の詳細

<外国人を雇用するとした場合に考えられる課題 - 業種別、従業員規模別>



(19) 若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の活用意向

問34 若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度について、貴事業所で活用したいと思いませんか。 ~ について、該当する番号をそれぞれ で囲んでください。



ユースエール：若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。

えるぼし：女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について厚生労働大臣が認定する制度。

くるみん：次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度。

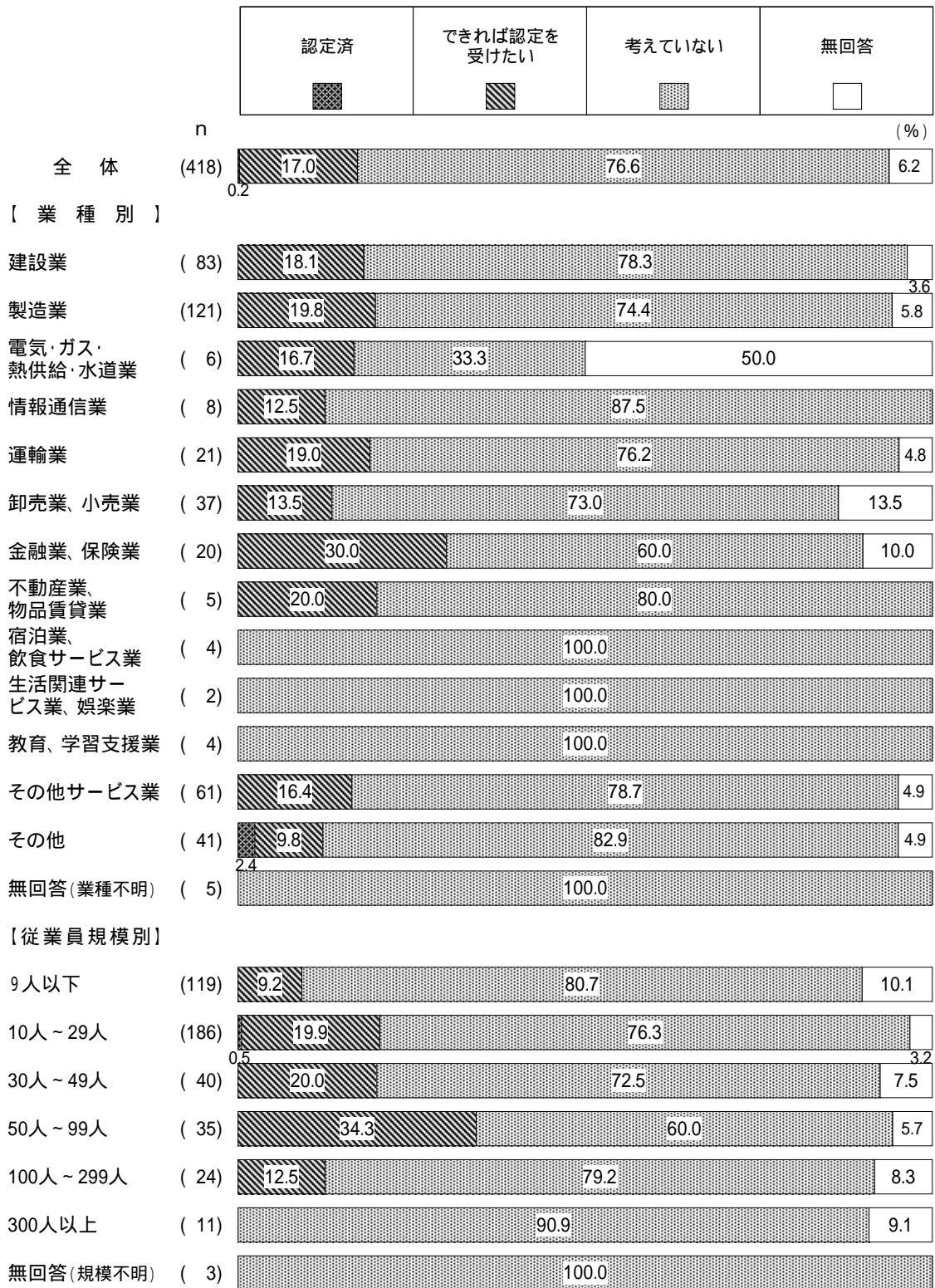
若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の活用意向について、「考えていない」が最も高くなっている。

「認定済」は“えるぼし”で3.1%、“くるみん”で2.4%、“ユースエール”で0.2%となっている。

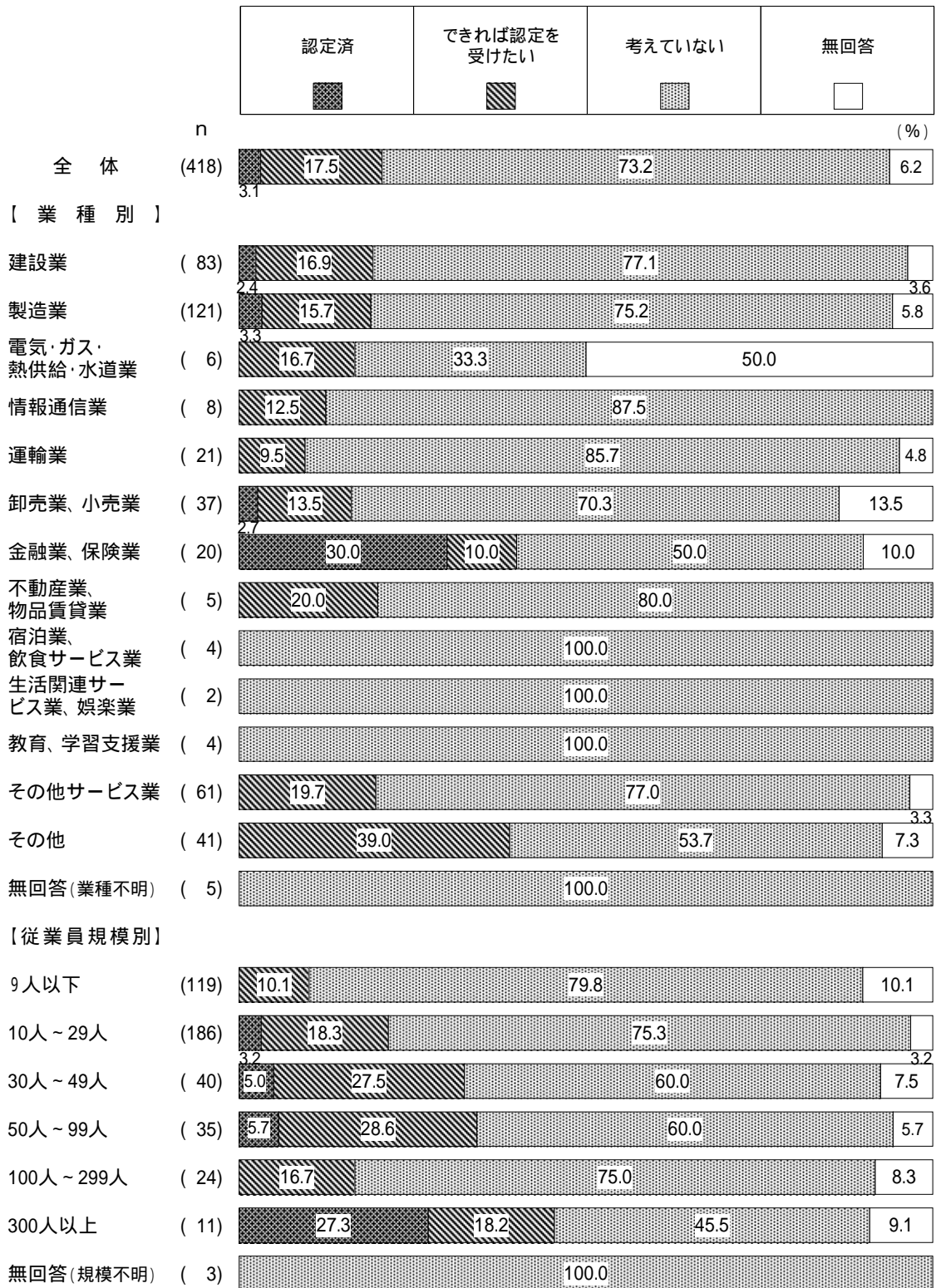
「できれば認定を受けたい」は“くるみん”で17.9%、“えるぼし”で17.5%、“ユースエール”で17.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

< 「ユースエール」の活用意向 - 業種別、従業員規模別 >

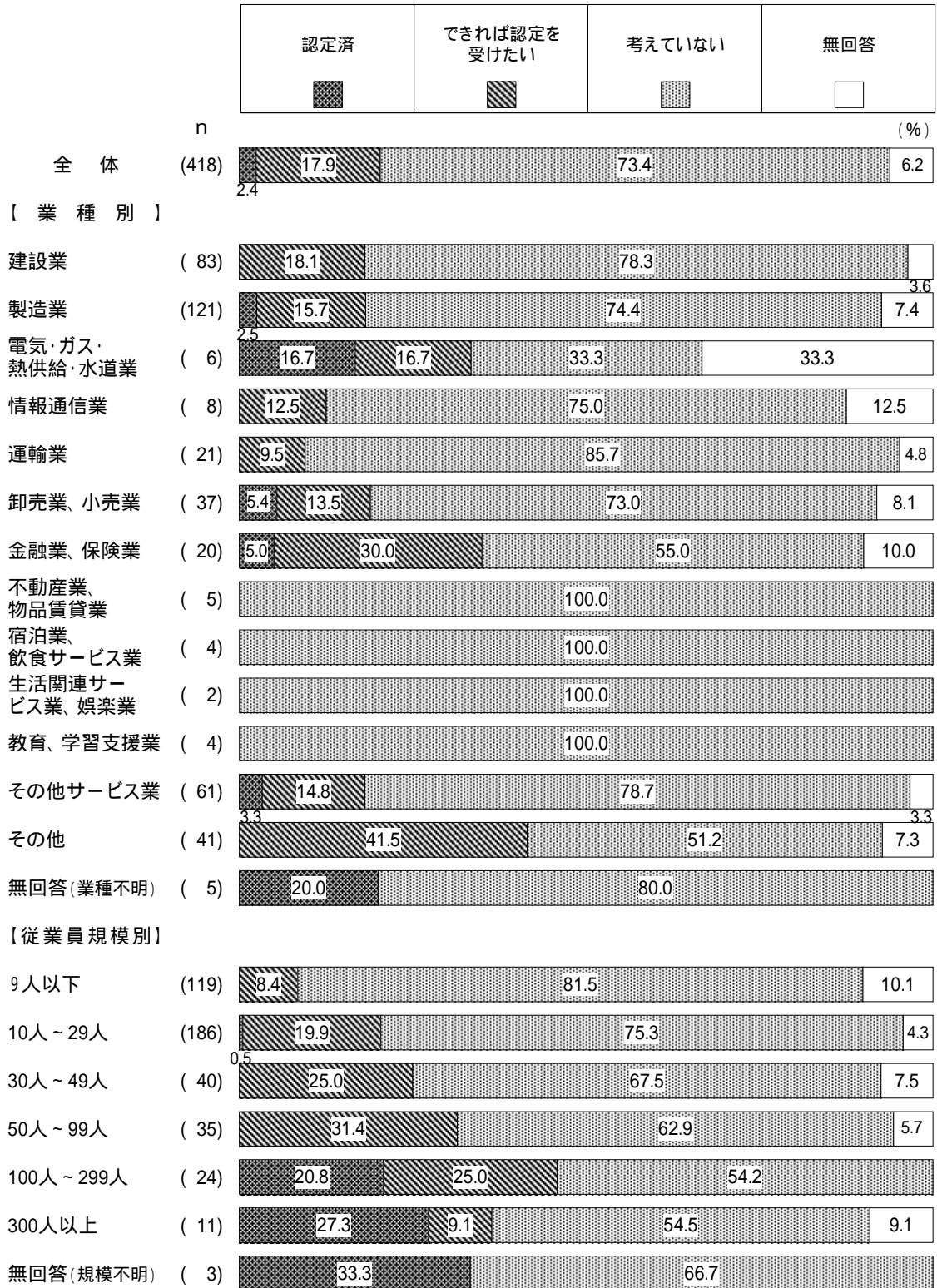


< 「えるぼし」の活用意向 - 業種別、従業員規模別 >

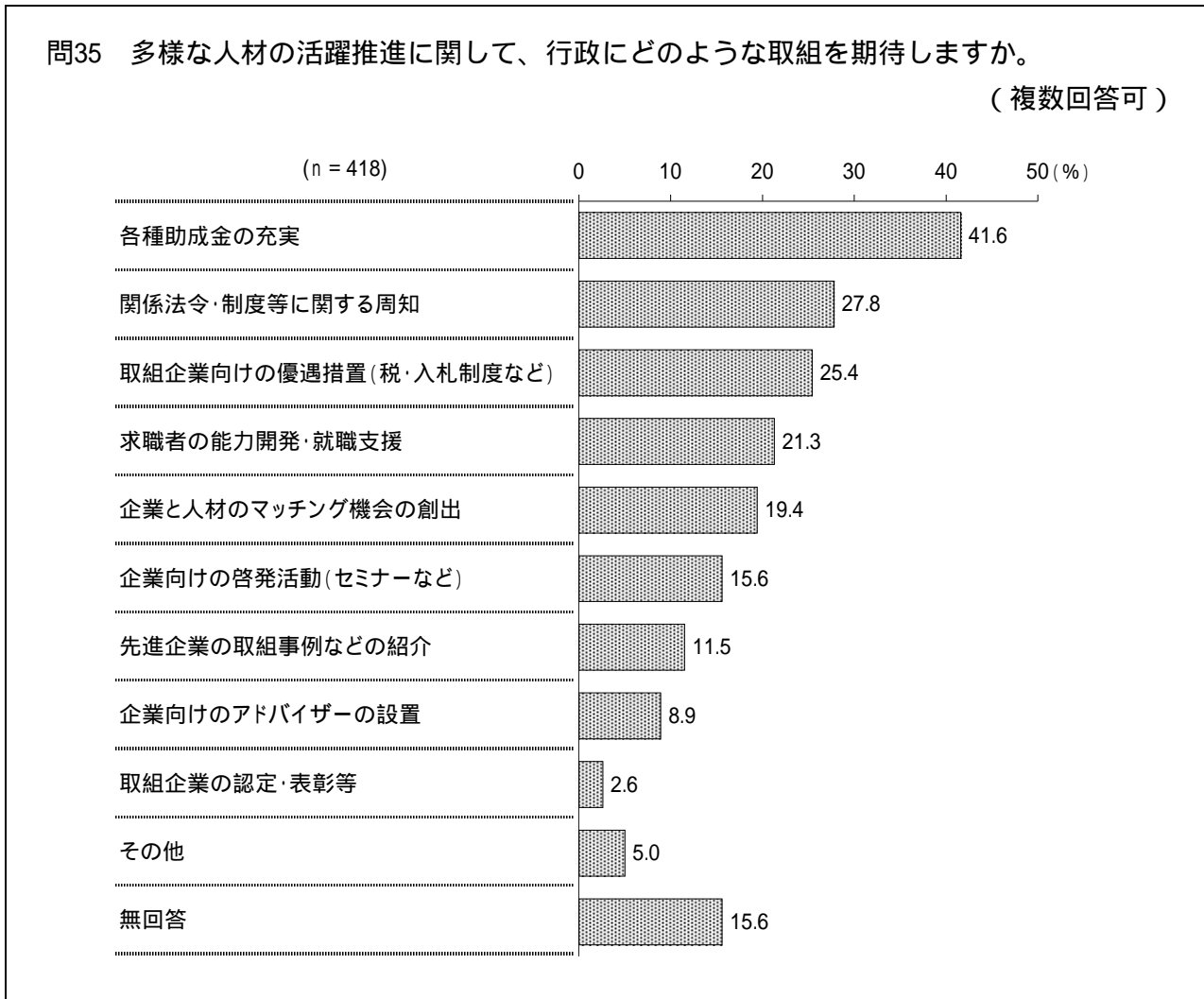


第2章 調査結果の詳細

< 「くるみん」の活用意向 - 業種別、従業員規模別 >



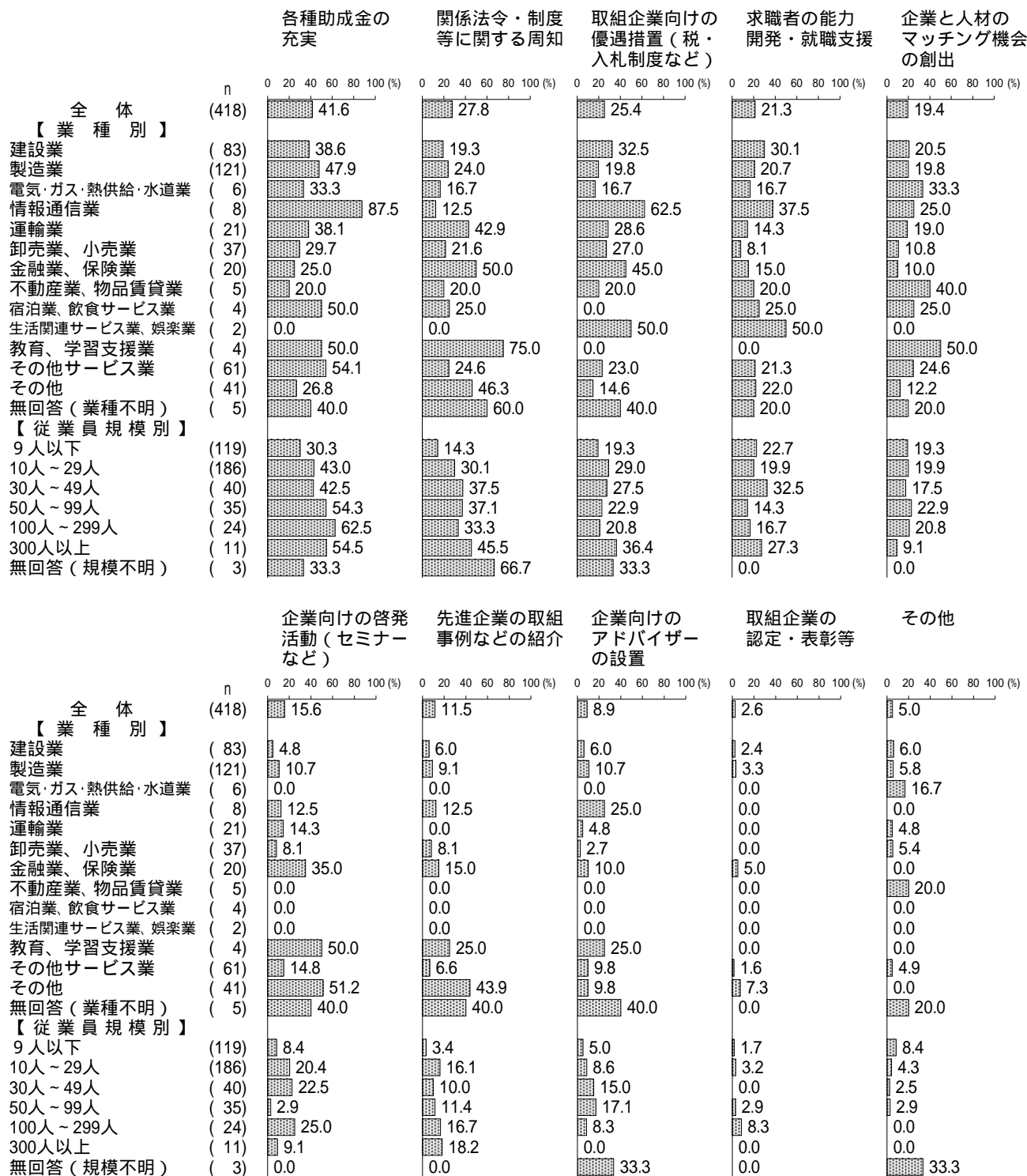
(20) 多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組



多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組は、「各種助成金の充実」が41.6%で最も高く、次いで「関係法令・制度等に関する周知」が27.8%、「取組企業向けの優遇措置(税・入札制度など)」が25.4%、「求職者の能力開発・就職支援」が21.3%となっている。

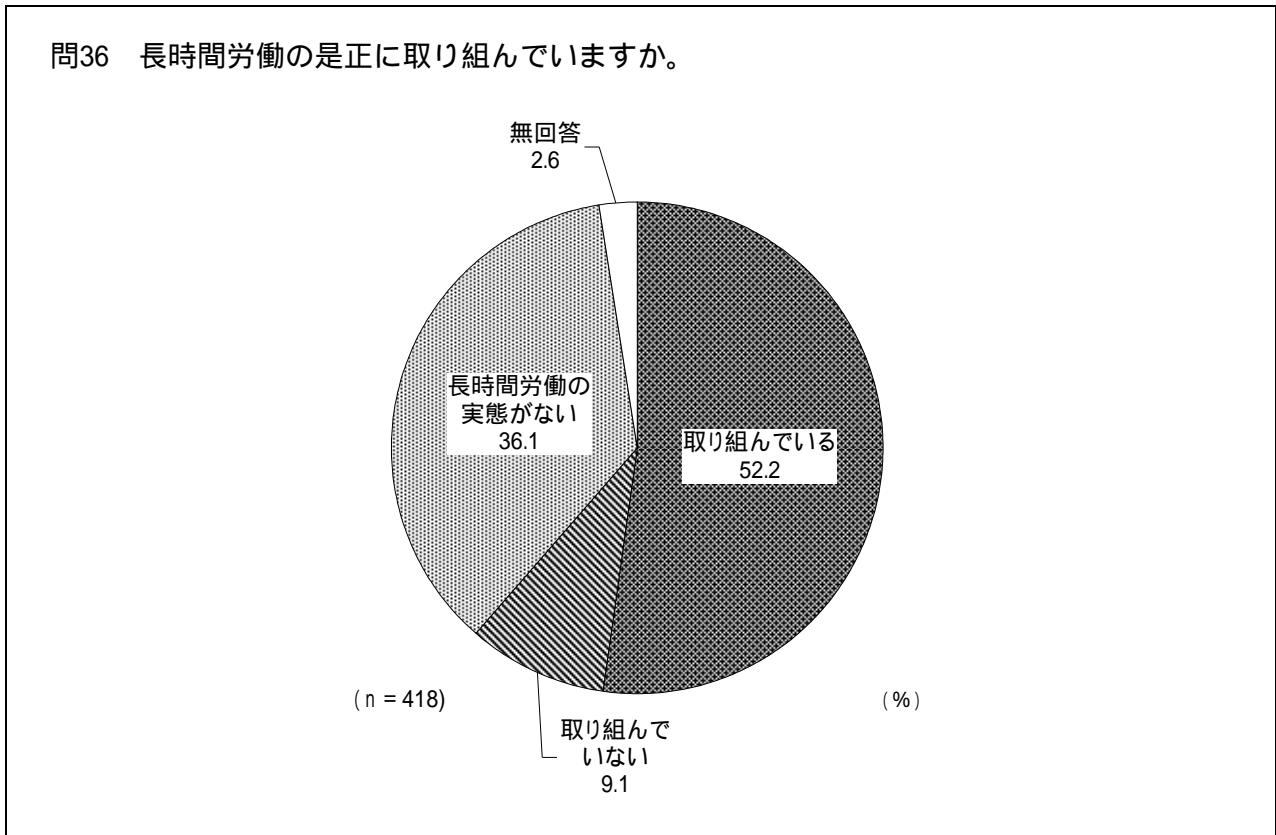
第2章 調査結果の詳細

< 多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組 - 業種別、従業員規模別 >



5. 働き方改革について

(1) 長時間労働の是正への取組状況



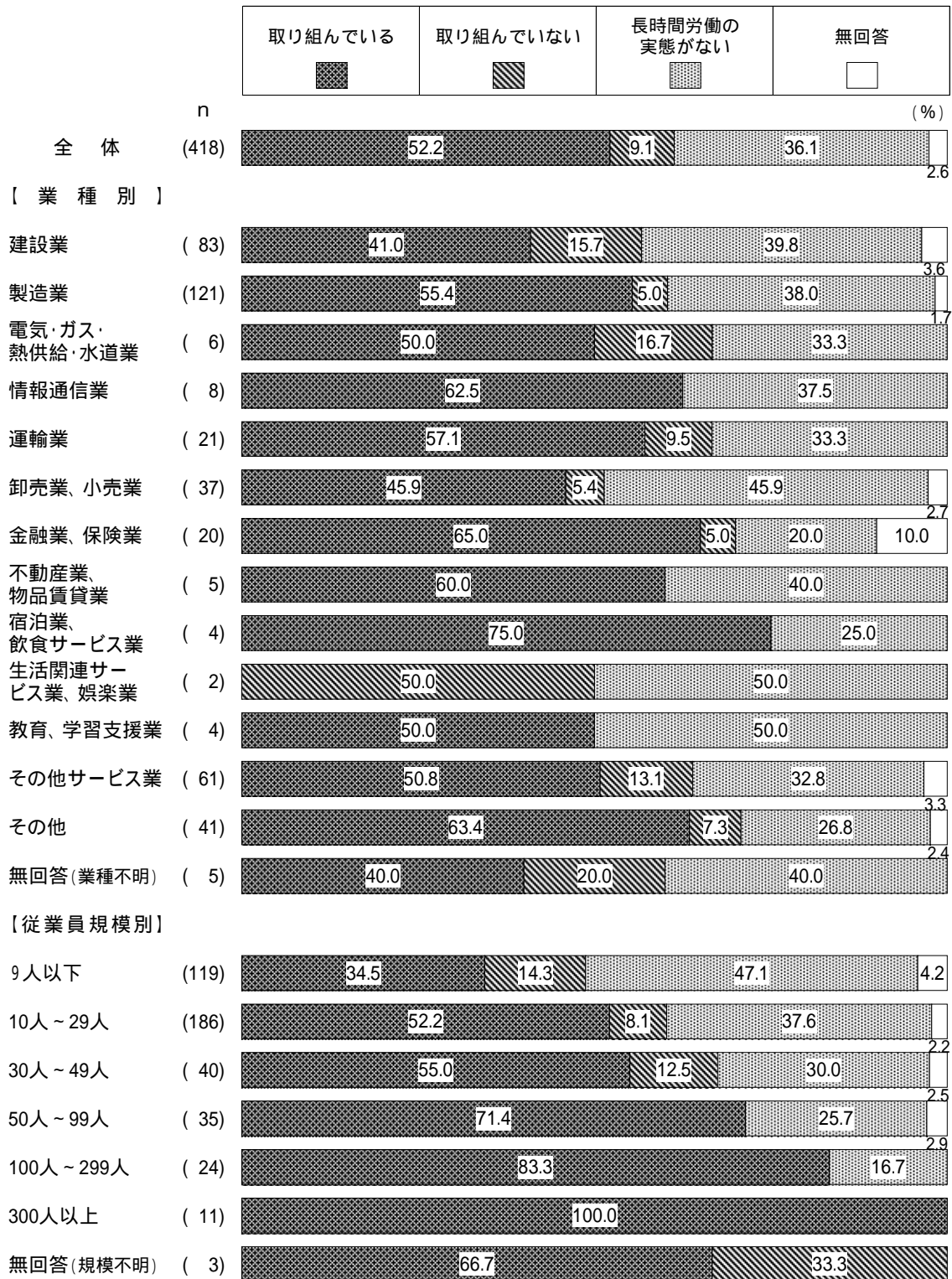
長時間労働の是正への取組状況は、「取り組んでいる」が52.2%、「取り組んでいない」は9.1%となっている。また、「長時間労働の実態がない」は36.1%となっている。

「取り組んでいる」について自由記述の主な回答内容を分類した結果は以下のとおりである。

- ・「ノー残業デー」等による残業の抑制・・・40件
- ・労働時間の管理徹底・・・33件
- ・業務分担や人員配置の工夫・・・24件
- ・業務の効率化・・・17件
- ・フレックスタイムやテレワーク等の制度の活用・・・16件

第2章 調査結果の詳細

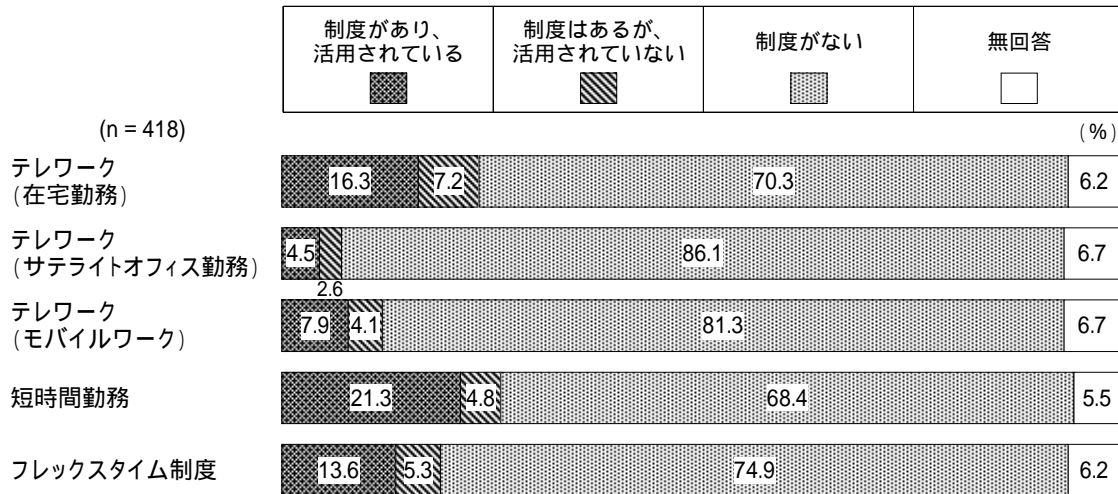
<長時間労働の是正への取組状況 - 業種別、従業員規模別>



(2) テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制度の導入状況

問37 テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど）、短時間勤務、フレックスタイム制度等を導入していますか。また、実際に活用していますか。
 ~ について、該当する番号をそれぞれ で囲んでください。

テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど）
 : ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。
 通常の職場以外の場所で仕事をすること。

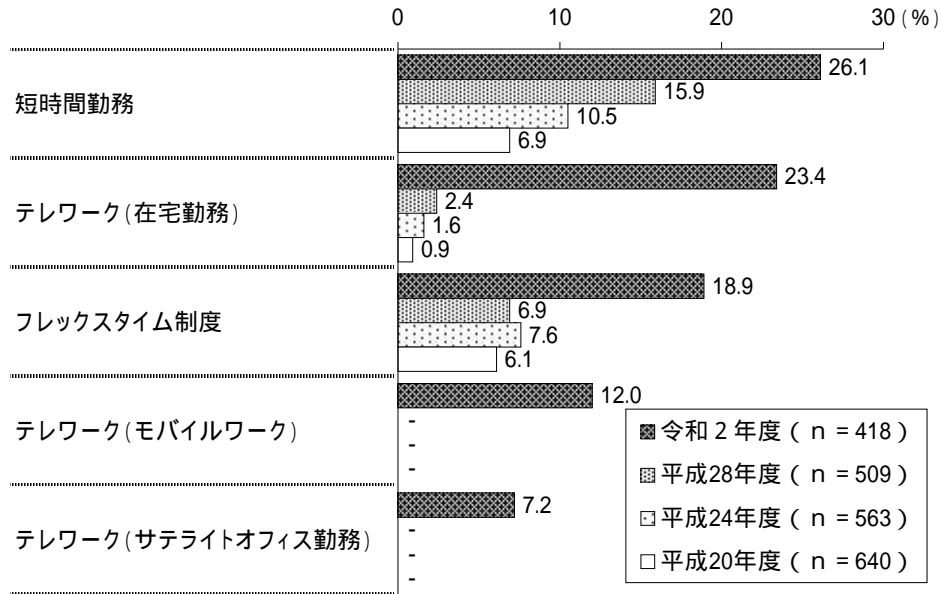


テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制度の導入状況は、「制度がない」が最も高くなっている。

「制度があり、活用されている」は“短時間勤務”で21.3%と最も高く、次いで“テレワーク（在宅勤務）”で16.3%、“フレックスタイム制度”で13.6%となっている。

第2章 調査結果の詳細

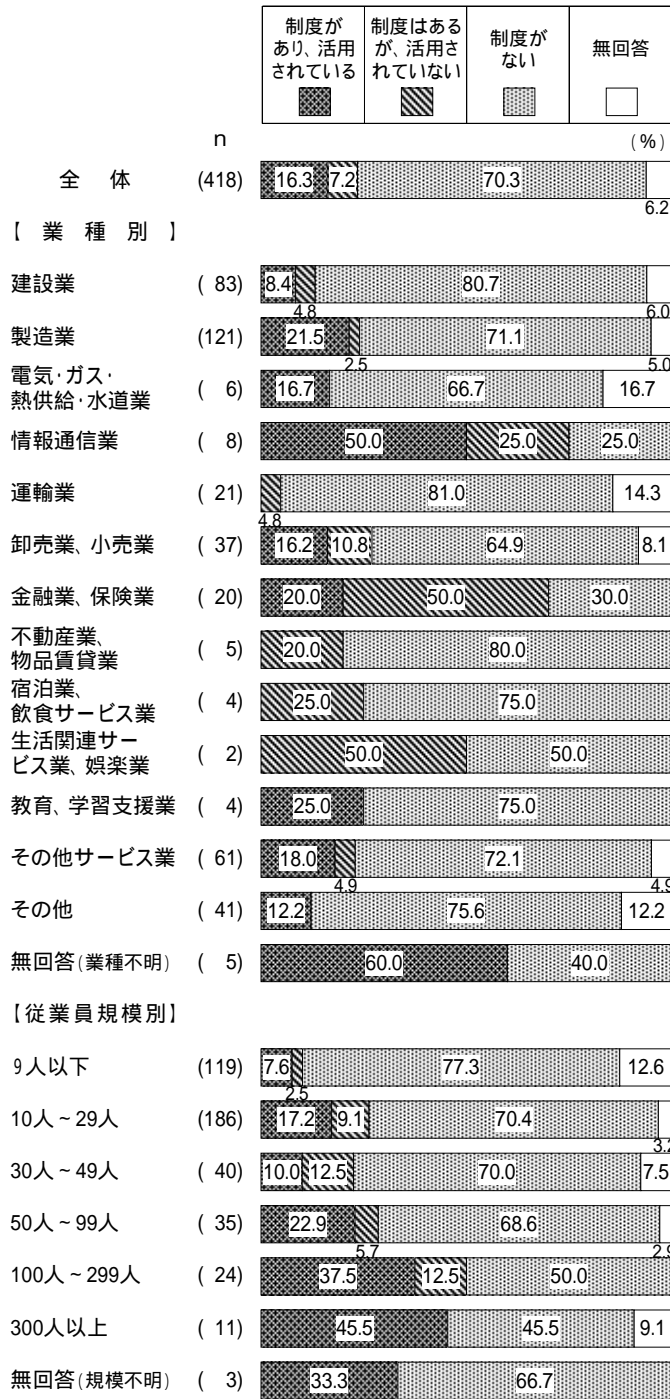
< 導入している制度 - 経年比較 >



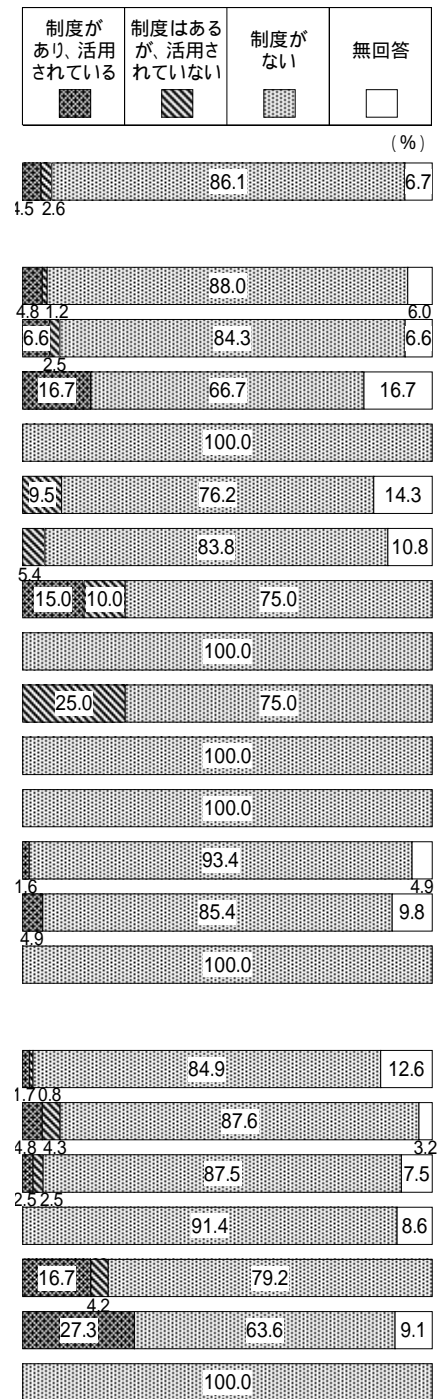
「テレワーク(モバイルワーク)」、「テレワーク(サテライトオフィス勤務)」は令和2年度から追加された項目。

< 導入状況 - 業種別、従業員規模別 >

【 テレワーク（在宅勤務）】



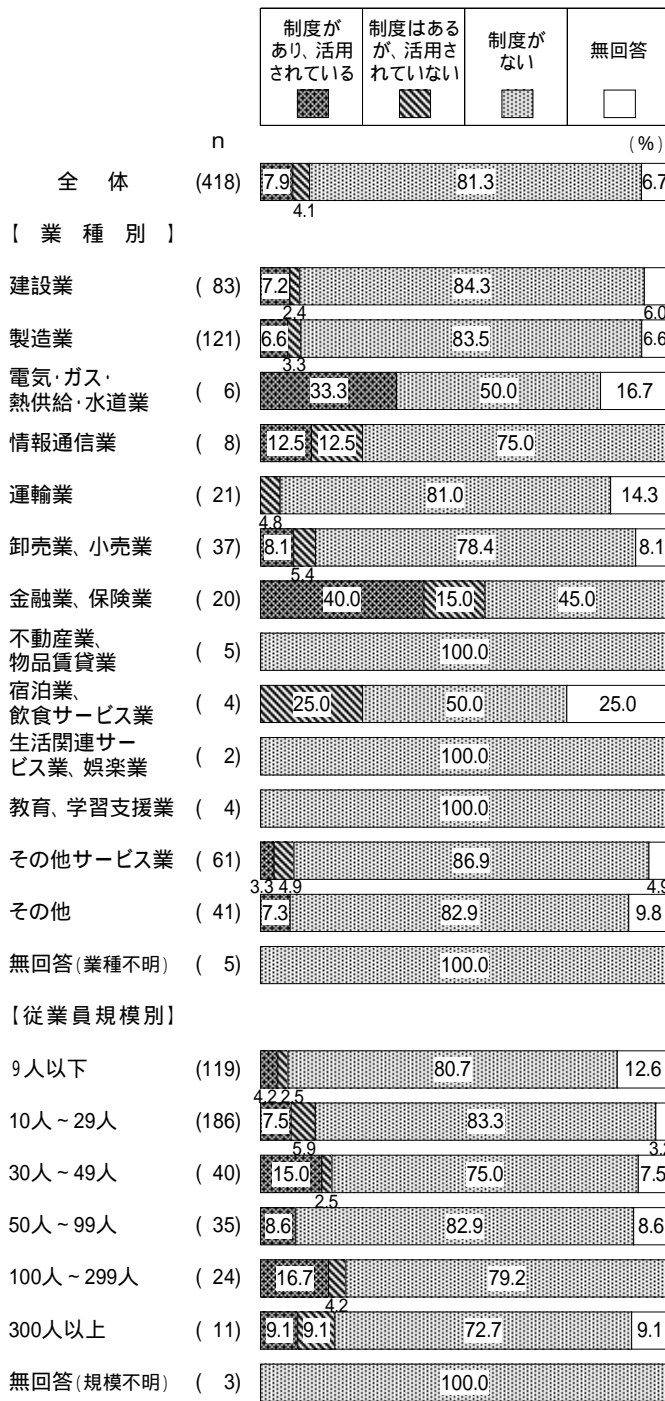
【 テレワーク（サテライトオフィス勤務）】



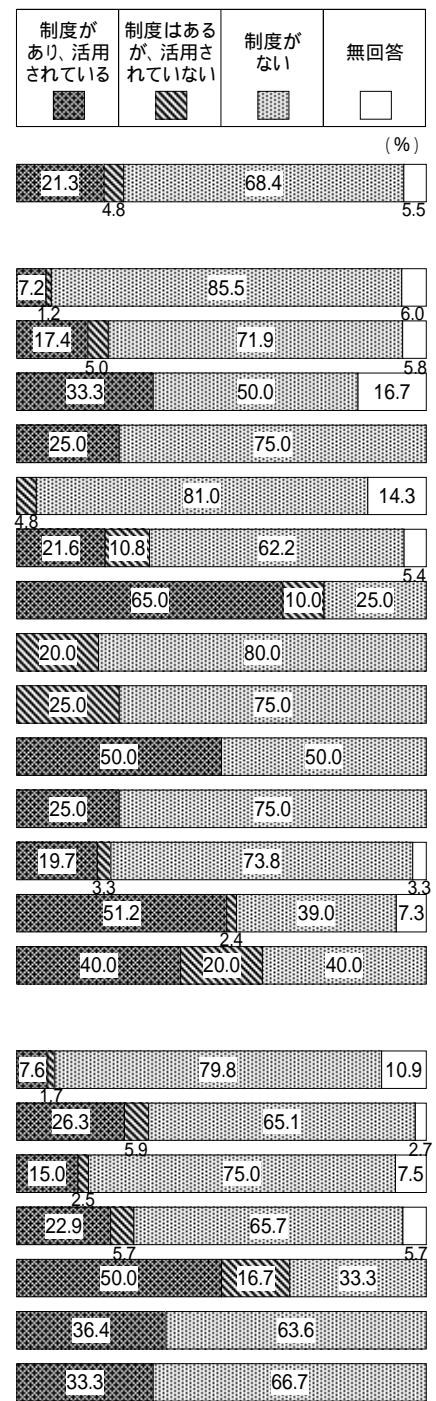
第2章 調査結果の詳細

< 導入状況 - 業種別、従業員規模別 >

【 テレワーク（モバイルワーク）】

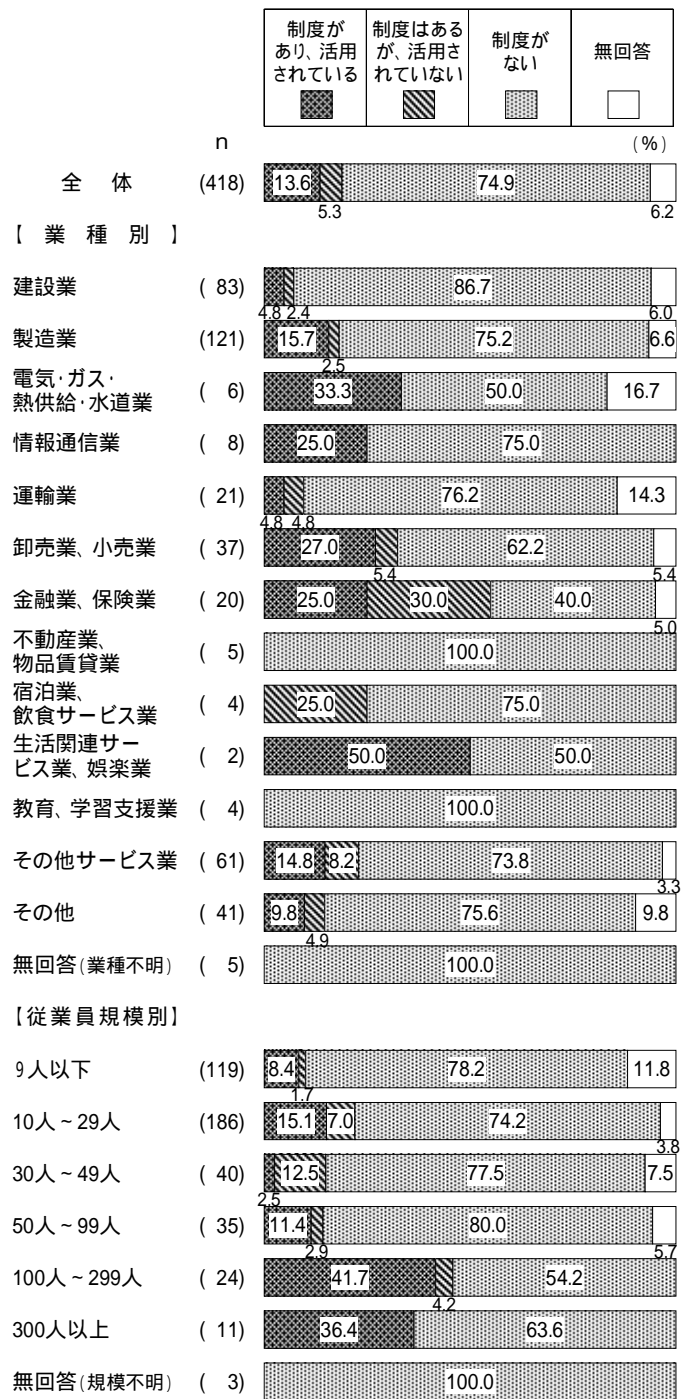


【 短時間勤務】

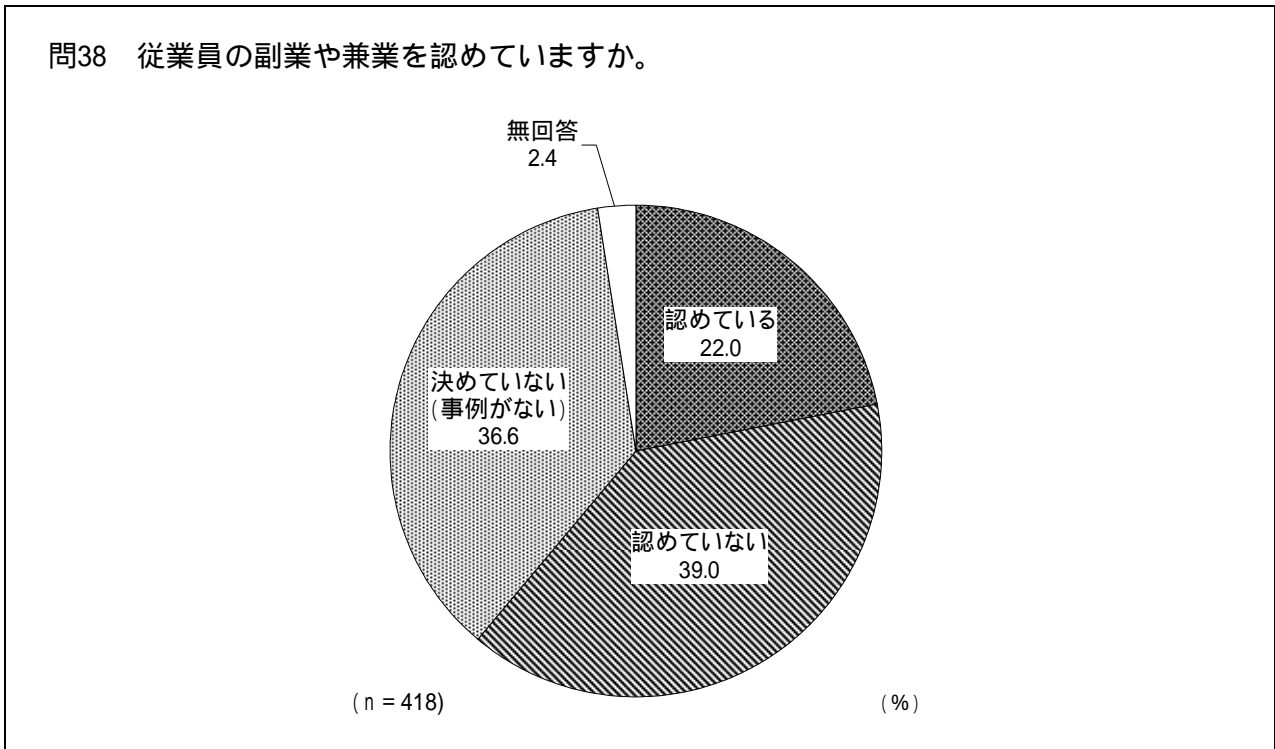


< 導入状況 - 業種別、従業員規模別 >

【フレックスタイム制度】

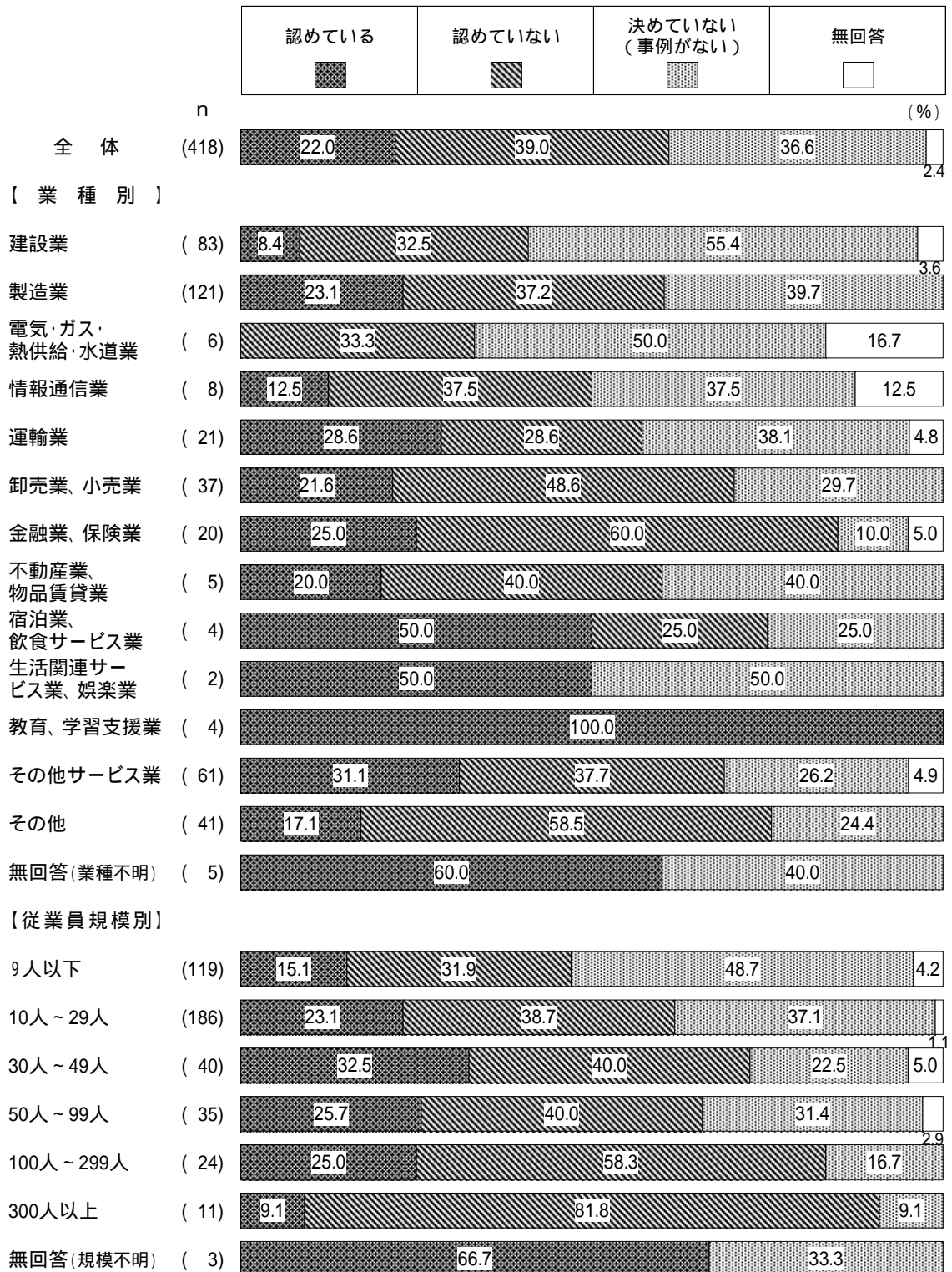


(3) 従業員の副業や兼業

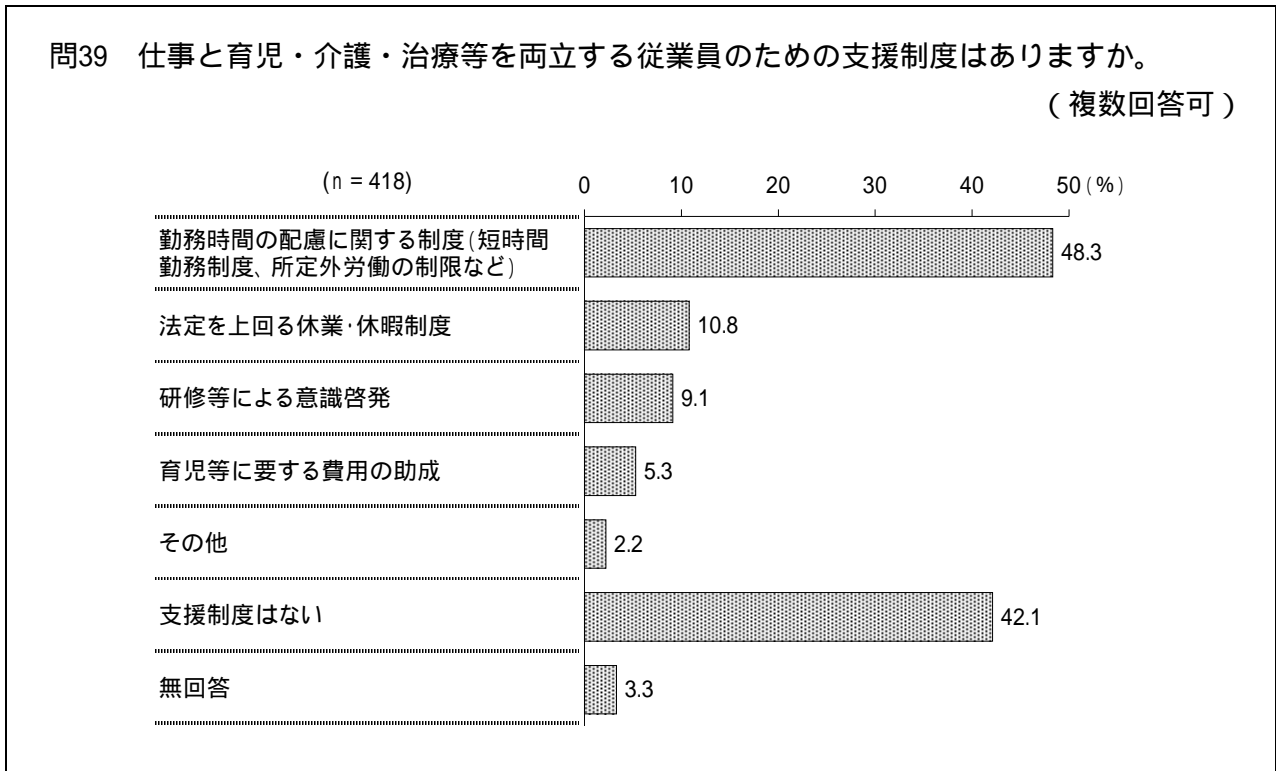


従業員の副業や兼業を認めているかは、「認めている」が22.0%、「認めていない」は39.0%となっている。また、「決めていない(事例がない)」は36.6%となっている。

< 従業員の副業や兼業 - 業種別、従業員規模別 >



(4) 仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度

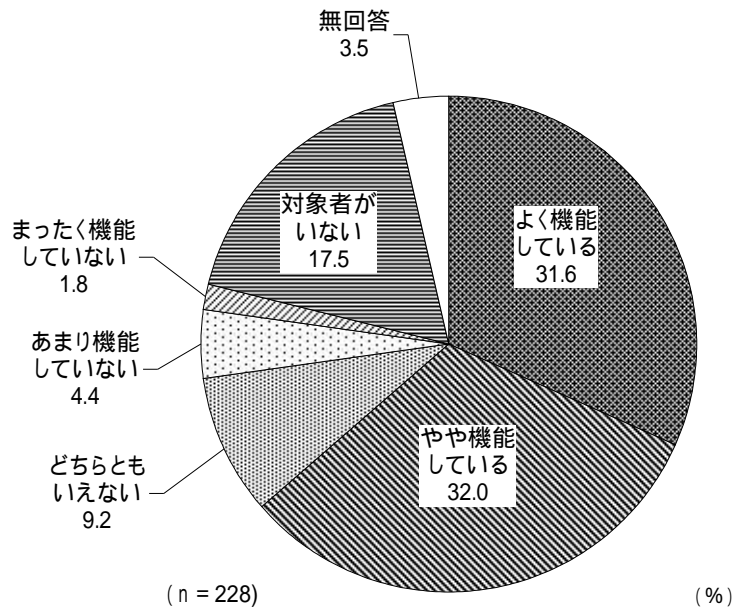


仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度は、「勤務時間の配慮に関する制度 (短時間勤務制度、所定外労働の制限など)」が48.3%で最も高く、次いで「法定を上回る休業・休暇制度」が10.8%、「研修等による意識啓発」が9.1%となっている。一方、「支援制度はない」は42.1%となっている。

(5) 支援制度の機能状況

(問39で、「何らかの支援制度がある」と回答した事業所にお尋ねします)

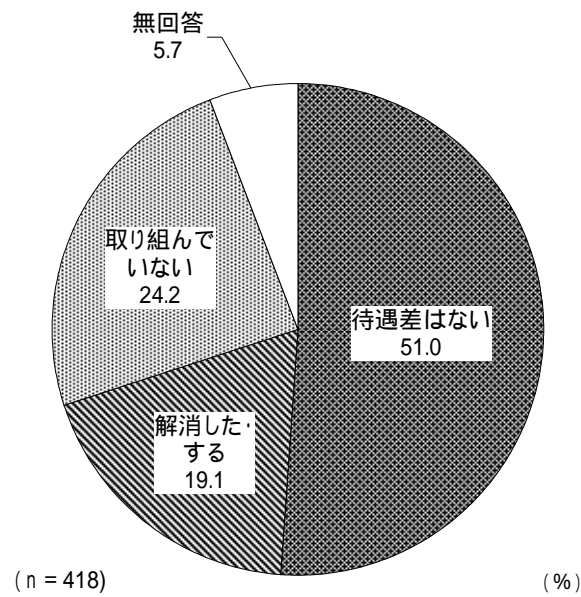
問39 - 1 貴事業所の支援制度はどの程度機能していると思いますか。



支援制度の機能状況は、「よく機能している」が31.6%、「やや機能している」は32.0%となっている。一方、「あまり機能していない」は4.4%、「まったく機能していない」は1.8%となっている。

(6) 不合理な待遇差の解消への取組状況

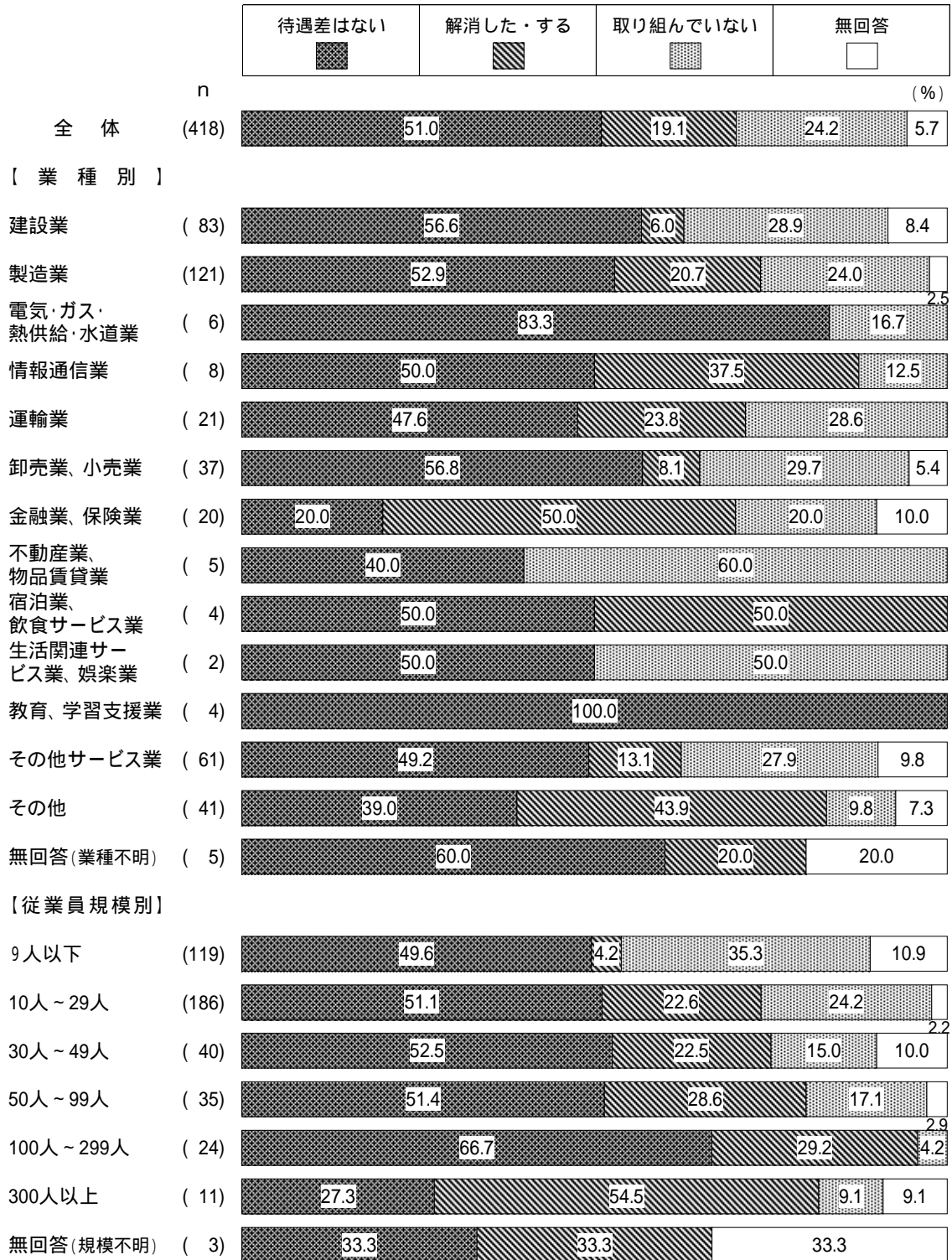
問40 正規従業員と非正規従業員との不合理な待遇差（基本給・手当・福利厚生など）の解消に取り組んでいますか。



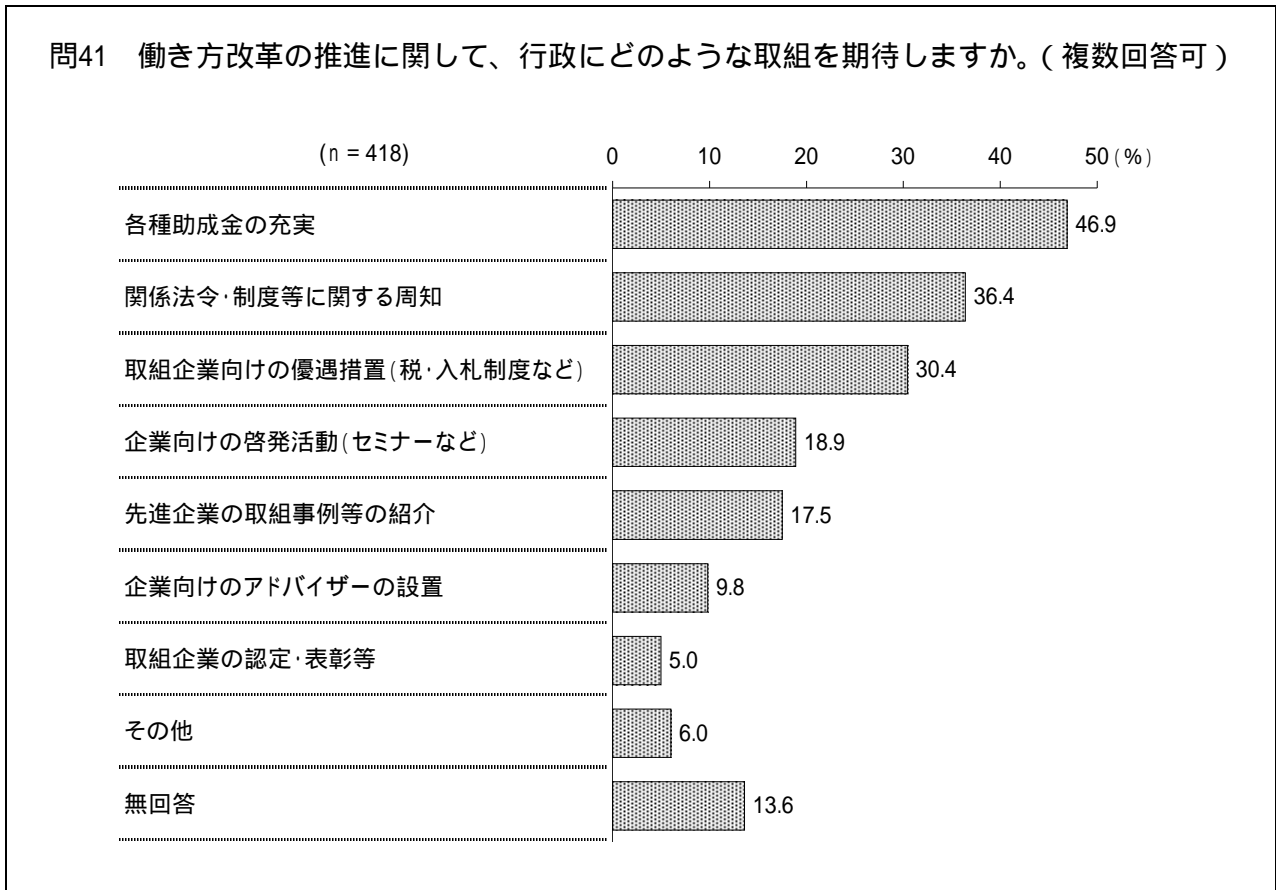
正規従業員と非正規従業員との不合理な待遇差の解消への取組状況は、「待遇差はない」が51.0%となっている。また、「解消した・する」が19.1%、「取り組んでいない」は24.2%となっている。

第2章 調査結果の詳細

< 不合理な待遇差の解消への取組状況 - 業種別、従業員規模別 >



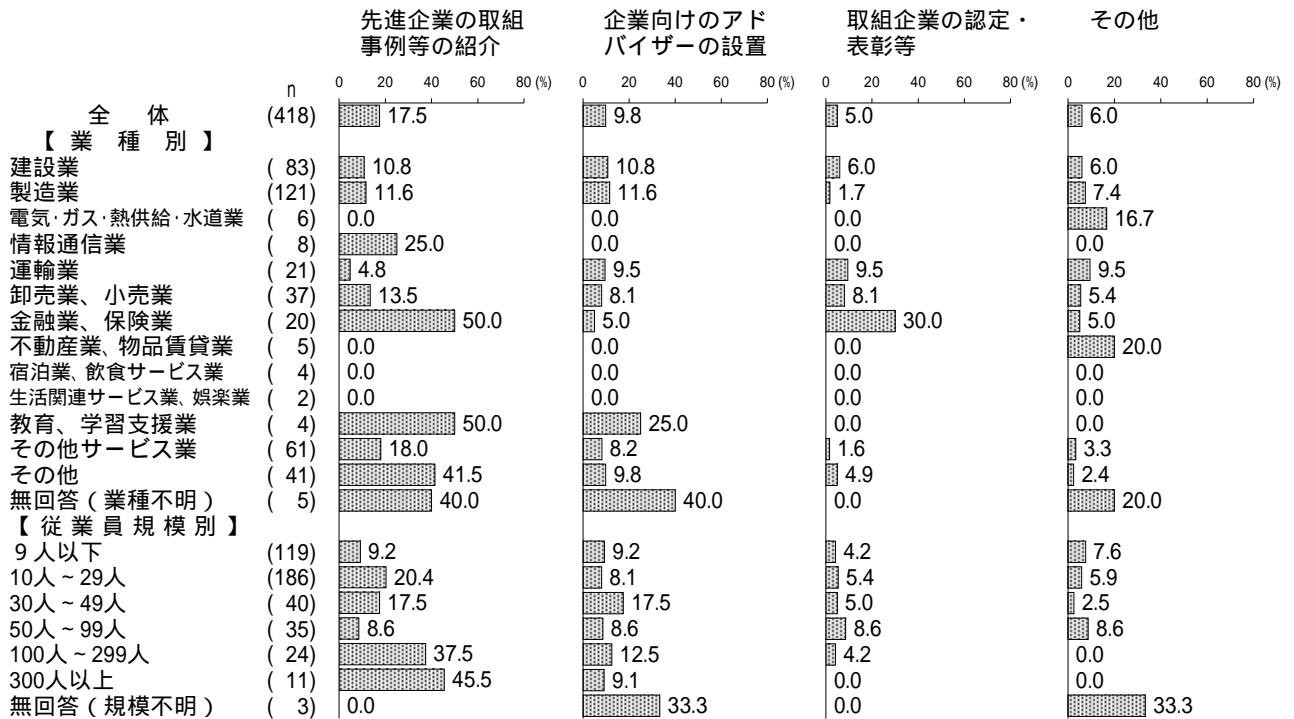
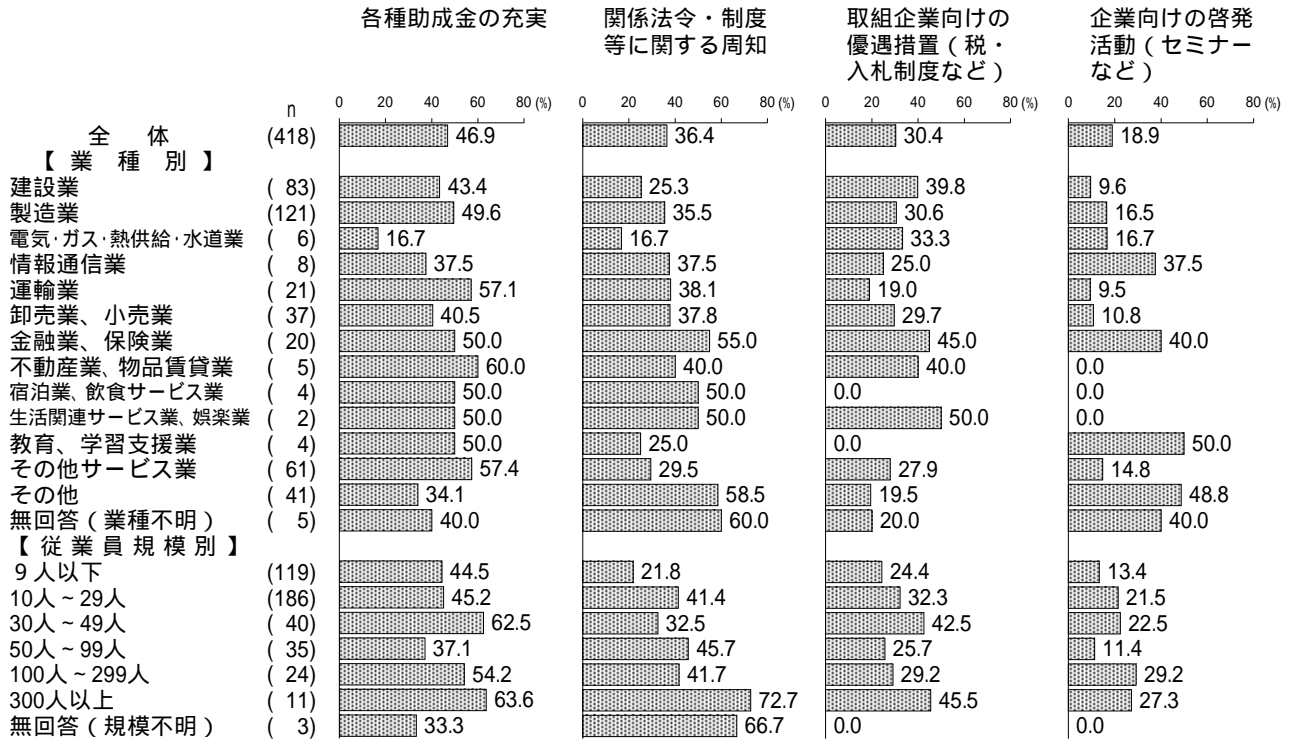
(7) 働き方改革の推進に関して行政に期待する取組



働き方改革の推進に関して行政に期待する取組は、「各種助成金の充実」が46.9%で最も高く、次いで「関係法令・制度等に関する周知」が36.4%、「取組企業向けの優遇措置(税・入札制度など)」が30.4%、「企業向けの啓発活動(セミナーなど)」が18.9%となっている。

第2章 調査結果の詳細

<働き方改革の推進に関して行政に期待する取組 - 業種別、従業員規模別>

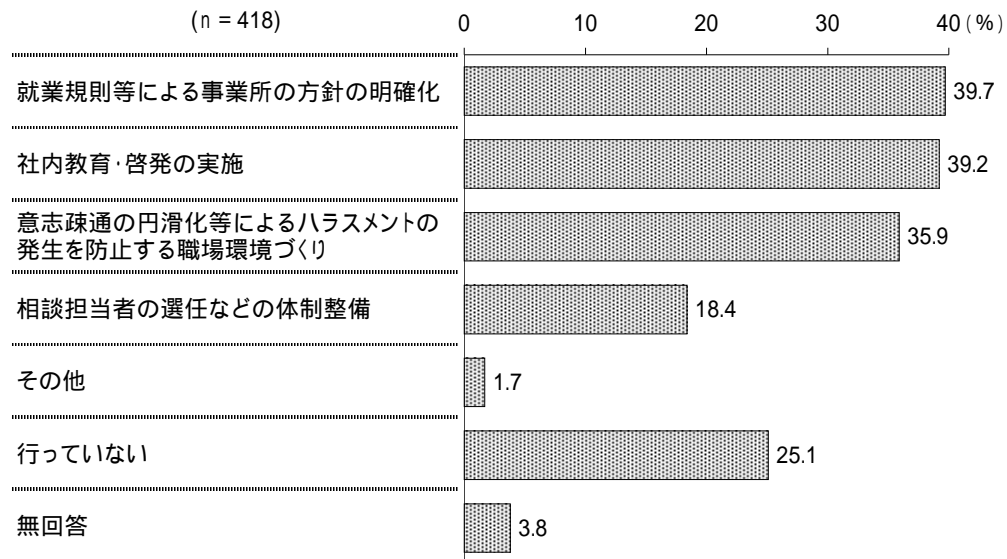


6. その他について

(1) 職場におけるハラスメントの予防や解決のために行っている取組

問42 職場におけるハラスメントの予防や解決のため、どのような取組を行っていますか。
(複数回答可)

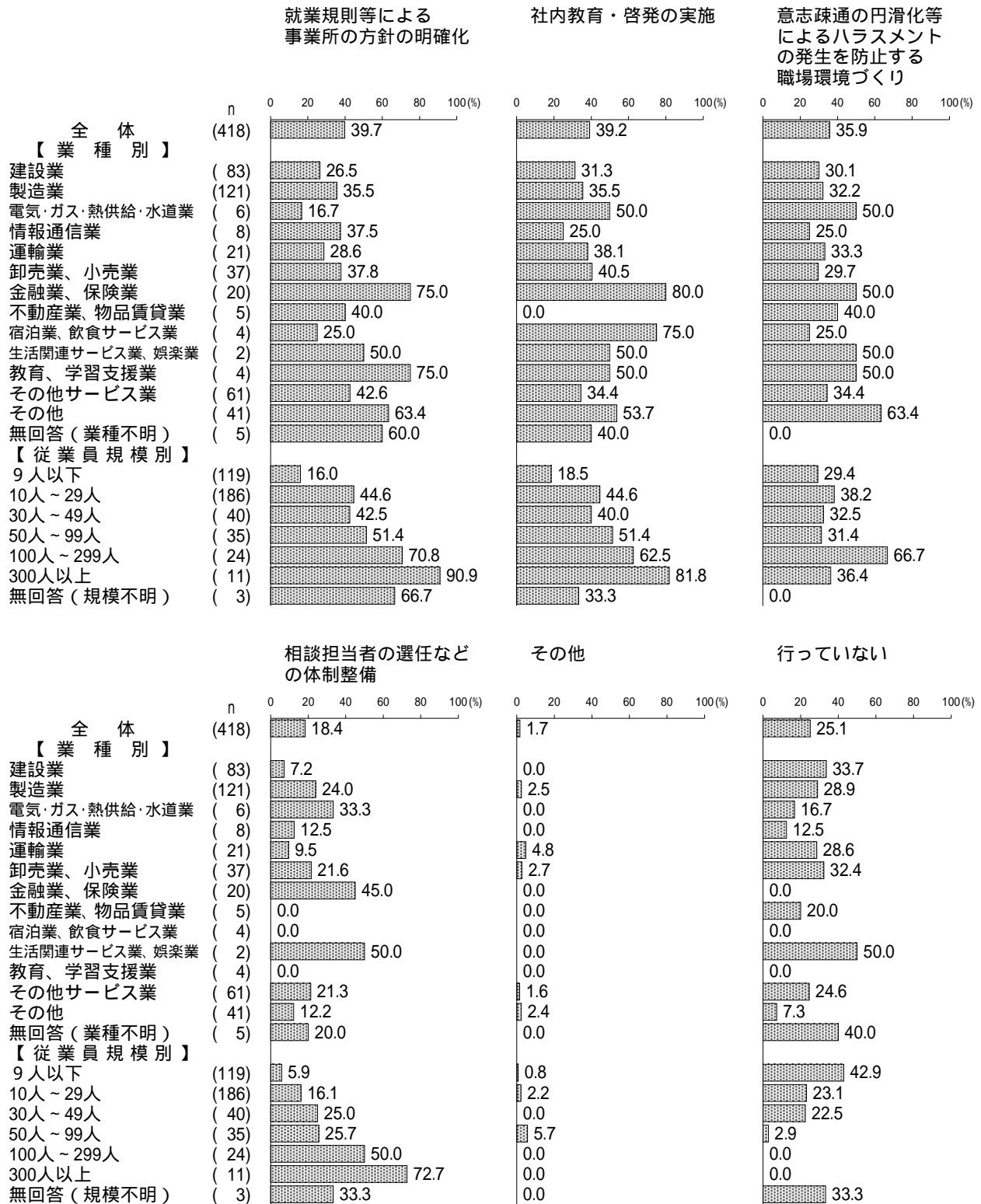
ハラスメント：自分の意図に関係なく、人に対して不快感を与えたり困らせたりする言動や態度のこと。近年、職場におけるいじめやセクハラ、マタハラ、パワハラなどが社会的な問題となっている。



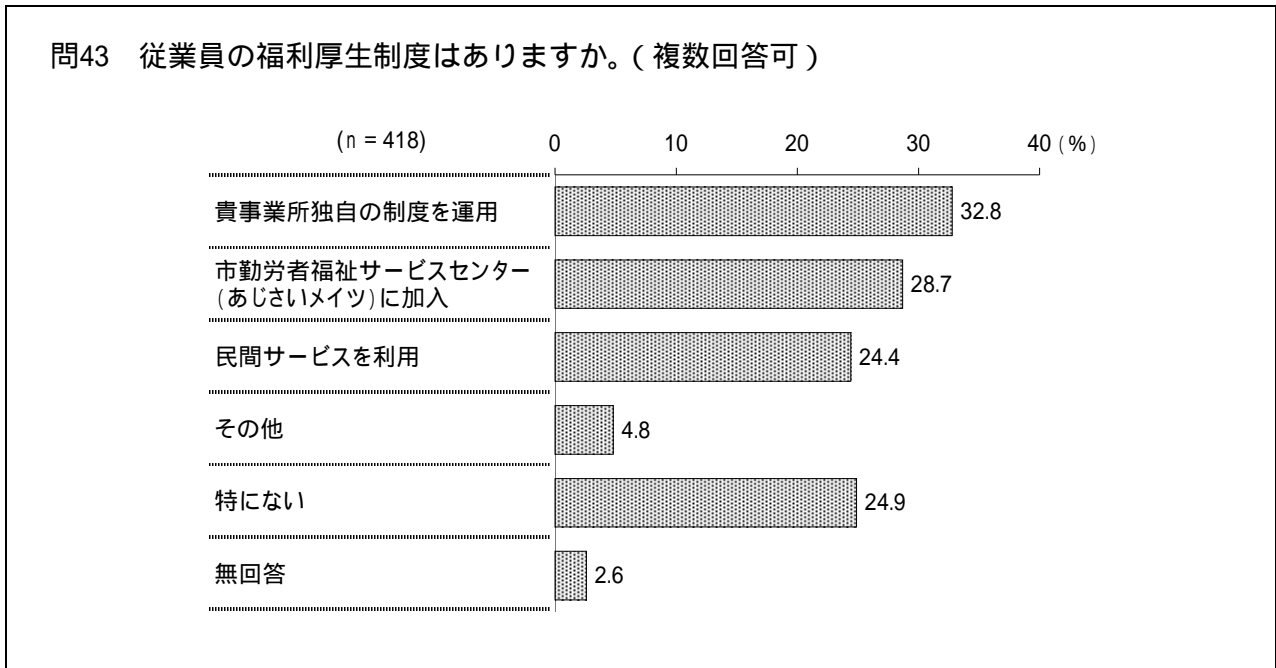
職場におけるハラスメントの予防や解決のために行っている取組は、「就業規則等による事業所の方針の明確化」が39.7%で最も高く、次いで「社内教育・啓発の実施」が39.2%、「意志疎通の円滑化等によるハラスメントの発生を防止する職場環境づくり」が35.9%となっている。一方、「行っていない」は25.1%となっている。

第2章 調査結果の詳細

<職場におけるハラスメントの予防や解決のためにやっている取組 - 業種別、従業員規模別 >

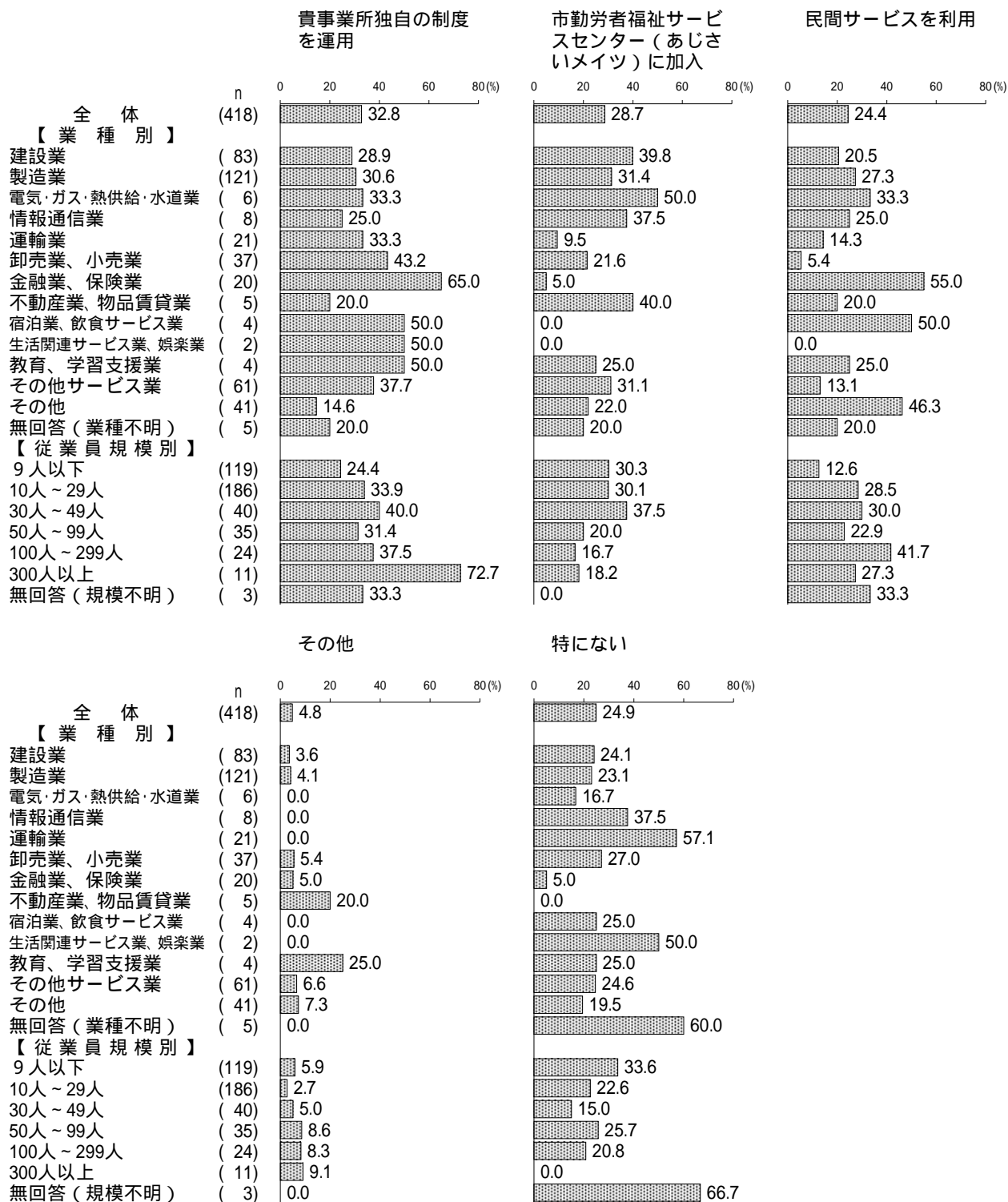


(2) 従業員の福利厚生制度



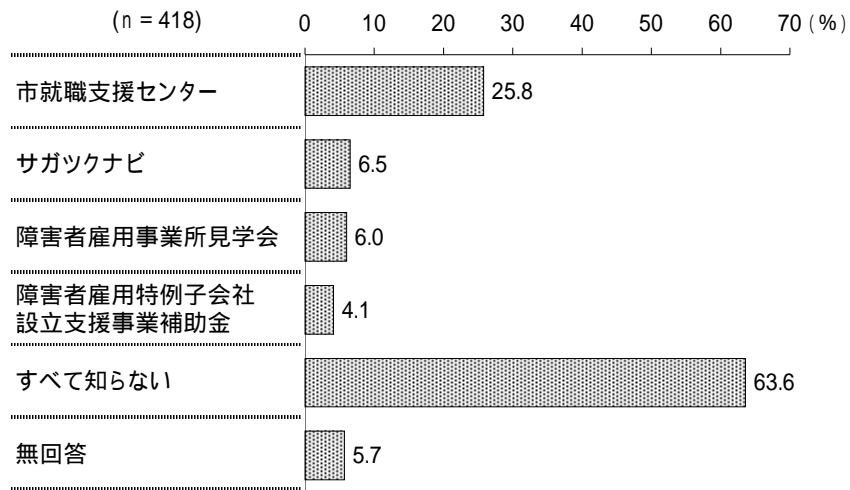
従業員の福利厚生制度は、「貴事業所独自の制度を運用」が32.8%で最も高く、次いで「市勤労者福祉サービスセンター(あじさいメイツ)に加入」が28.7%、「民間サービスを利用」が24.4%となっている。一方、「特にない」は24.9%となっている。

< 従業員の福利厚生制度 - 業種別、従業員規模別 >



(3) 市が実施している就労支援事業等の認知状況

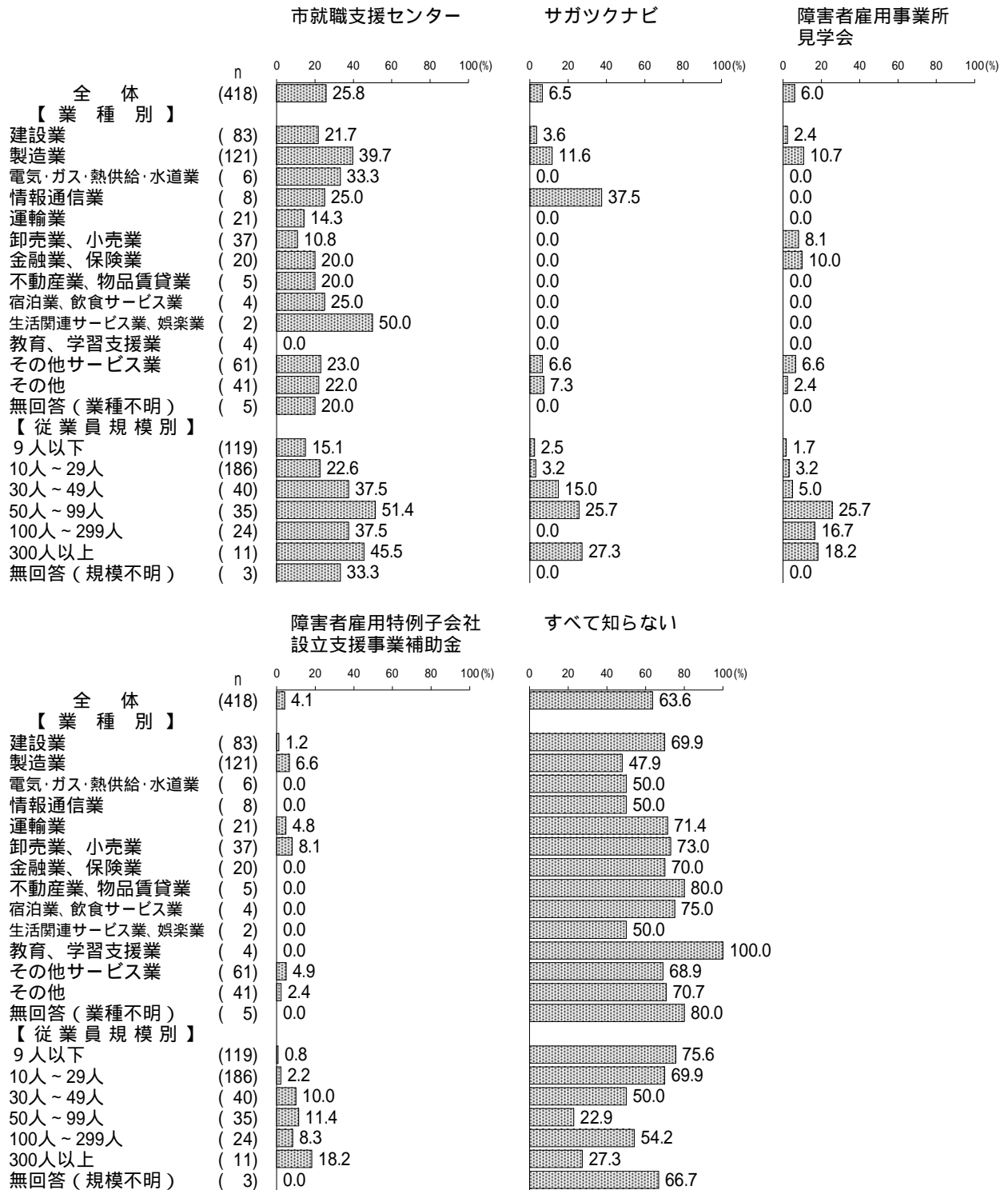
問44 市が実施している就労支援事業等を知っていますか。知っている事業等の番号を で 囲んでください。(複数回答可)



市が実施している就労支援事業等の認知状況は、「すべて知らない」が最も高くなっている。知っている事業では、「市就職支援センター」が25.8%で最も高く、次いで「サガツクナビ」が6.5%、「障害者雇用事業所見学会」が6.0%となっている。

第2章 調査結果の詳細

<市が実施している就労支援事業等の認知状況 - 業種別、従業員規模別>



付録 調査票

令和2年度 相模原市雇用促進対策基本調査票

《調査のお願い》

日ごろから、市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

本調査は、相模原市内の事業所等における雇用実態を把握し、行政上の基礎資料を得ることを目的として、4年ごとに実施しているものです。回答は、無記名、任意としており、ご記入いただいた内容は、統計的な処理のみに利用するもので、その他の目的に用いることはありません。また、回答者が特定されるようなことは一切ありません。

事業者の皆さまにおかれましては、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい事業環境にあるものと拝察いたしますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださるようお願い申し上げます。

令和2年12月

相模原市長 本村 賢太郎

《記入上のお願い》

1. この調査票は、令和2年10月1日現在でご記入ください。
2. 貴事業所が支店または営業所の場合は、支店または営業所単位でご記入ください。
3. 各調査項目の該当欄の数字に 印または人数等を具体的にご記入ください。
4. 調査票の内容についてのお問い合わせは、相模原市役所 産業・雇用政策課までお願いします。

電話：042 - 769 - 8238（直通）

《調査票の返送方法》

郵送またはFAXにて返送くださるようお願いいたします。

1. 郵送の場合
同封の返信用封筒に入れてお出してください。（切手は不要です）
2. FAXの場合
03 - 3239 - 0356 受託者：(株)エスピー研 宛て

締め切り：令和3年1月6日（水）（必着）

貴事業所の概要についてお尋ねします。

(貴事業所が支店・営業所等の場合は、支店・営業所等の単位でお答えください。)

問1 業種についてお尋ねします。該当する番号を で囲んでください。

1 建設業	8 不動産業、物品賃貸業
2 製造業	9 宿泊業、飲食サービス業
3 電気・ガス・熱供給・水道業	10 生活関連サービス業、娯楽業
4 情報通信業	11 教育、学習支援業
5 運輸業	12 その他サービス業
6 卸売業、小売業	13 その他()
7 金融業、保険業	

問2 従業員数の規模についてお尋ねします。該当する番号を で囲んでください。

本調査における「従業員」とは、特に指定のない限り、役員等を除く直接雇用の従業員とします。(パート、アルバイト等の非正規従業員を含めます。派遣労働者は含めません。)

1 9人以下	2 10人～29人	3 30人～49人
4 50人～99人	5 100人～299人	6 300人以上

問3 従業員の雇用形態別・男女別・年齢別の人数についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

正規従業員：本調査においては、フルタイムで、無期の労働契約により雇用される労働者とする。正社員、正規職員など。

非正規従業員：本調査においては、上記に該当しない従業員とする。パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員など。

雇用形態	年齢 性別	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
	正規 従業員	男性	人	人	人	人	人	人
女性		人	人	人	人	人	人	人
非正規 従業員	男性	人	人	人	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人	人	人	人

問4 管理職の男女別内訳についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

管理職：本調査においては、担当部門の職務に対する責任を負い、決定権を持つ労働者とする。いわゆる役職者など。

	男性	女性	合計
管理職	人	人	人

問5 1年前（令和元年10月1日）と比較して従業員数に増減はありましたか。

正規従業員	1 増加した	2 変わらない	3 減少した	4 対象者なし
非正規従業員	1 増加した	2 変わらない	3 減少した	4 対象者なし

問6 現在の従業員の過不足感についてお尋ねします。～ について、該当する番号をそれぞれで囲んでください。

全体	事業所全体	1 不足	2 適正	3 過剰
----	-------	------	------	------

雇用形態	正規従業員	1 不足	2 適正	3 過剰
	非正規従業員	1 不足	2 適正	3 過剰

年齢	19歳以下	1 不足	2 適正	3 過剰
	20～29歳	1 不足	2 適正	3 過剰
	30～39歳	1 不足	2 適正	3 過剰
	40～49歳	1 不足	2 適正	3 過剰
	50～59歳	1 不足	2 適正	3 過剰
	60歳以上	1 不足	2 適正	3 過剰

従業員の労働時間、有給休暇についてお尋ねします。

問7 正規従業員の1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。

所定労働時間：就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた実労働時間数。ただし、変形労働時間制のある事業所については、期間内の平均労働時間とする。

1	40時間未満	4	44時間
2	40時間	5	45時間以上（労働時間_____時間）
3	41時間以上44時間未満		

問8 正規従業員の1か月あたりの所定外労働時間は何時間ですか。

（前事業年度の1か月1人あたり平均でお答えください。）

所定外労働時間：早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等、所定労働時間外の実労働時間数。

1	5時間未満	4	15時間以上20時間未満
2	5時間以上10時間未満	5	20時間以上
3	10時間以上15時間未満		

問9 正規従業員の年次有給休暇の付与日数と平均取得日数についてお尋ねします。

年次有給休暇：賃金の支払いを伴う休暇日。労働基準法により定められており、使用者は、労働者に対して毎年一定の日数を与えなければならない。

年間新規付与日数	日
平均取得日数	日

貴事業所における人材確保（採用活動）についてお尋ねします。

問10 従業員を採用する場合、どのような方法で行っていますか。（複数回答可）

1	ハローワーク
2	市の就職支援センター
3	民間の就職支援サービス（ウェブ掲載、人材紹介等）
4	新聞広告等
5	貴事業所独自の活動（自社ホームページ等）
6	その他（ ）

問11 人手不足への対策を行うとした場合、どのような取組が有効だと思いますか。（複数回答可）

1	新卒者の採用強化	6	業務の効率化・見直し
2	中途（正規従業員）の採用強化	7	IT化・機械化の推進
3	非正規従業員の採用強化	8	待遇改善による魅力向上
4	時間外勤務の増加	9	その他（ ）
5	従業員の多機能化	10	特に有効な対策はない

問12 現時点の採用方針についてお尋ねします。～ について、該当する番号をそれぞれ で 囲んでください。

採用区分		採用方針			
正規 従業員	新卒	1 採用強化	2 通常採用	3 採用縮小	4 採用予定なし
	既卒 (新卒3年目以内)	1 採用強化	2 通常採用	3 採用縮小	4 採用予定なし
	中途	1 採用強化	2 通常採用	3 採用縮小	4 採用予定なし
非正規従業員		1 採用強化	2 通常採用	3 採用縮小	4 採用予定なし

1. 新卒者の採用についてお尋ねします。

問13 新卒者の採用方法についてお尋ねします。該当する番号を で囲んでください。

(複数回答可)

1 学校への求人票提出	5 貴事業所独自の活動
2 学内説明会への参加	6 ハローワーク
3 学外説明会への参加	7 その他()
4 民間の就職支援サイト等の利用	

問14 令和2年4月以降の新卒者の採用実績についてお尋ねします。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

性別 出身地 学歴	男性			女性		
	市内	市外		市内	市外	
		県内	県外		県内	県外
大学・大学院卒	人	人	人	人	人	人
短大・高専・専修卒	人	人	人	人	人	人
高校卒	人	人	人	人	人	人
中学卒	人	人	人	人	人	人
合計	人			人		

問15 新卒者の採用実績は、当初の採用計画を充足できましたか。

1 充足できた	2 充足できなかった	3 採用計画がなかった
---------	------------	-------------

(問15で、「2 充足できなかった」と回答した事業所にお尋ねします)

→問15-1 未充足分にはどのように対応しましたか。(複数回答可)

1 既卒者(新卒3年目以内)を採用した	4 定年退職者の再雇用等を行った
2 中途採用(正規)を行った	5 対応しなかった
3 非正規従業員を採用した	

問16 インターンシップによる学生の受入れを行っていますか。

インターンシップ：学生が企業等において行う実習・研修的な就業体験。学生の職業意識の醸成や相互理解の促進などによるミスマッチの防止等の効果が期待される。

1 行っている	2 行っていない
---------	----------

(問16で、「1 行っている」と回答した事業所にお尋ねします)

▶問16-1 新卒者の採用に効果がありましたか。

1 効果があった	2 効果がなかった	3 採用活動とは関係がない
----------	-----------	---------------

問17 3年前(平成29年4月)に採用した新卒者の離職状況についてお尋ねします。
3年前(平成29年4月)に新卒者の採用はありましたか。

1 採用あり	2 採用なし
--------	--------

(問17で、「1 採用あり」と回答した事業所にお尋ねします)

▶問17-1 新卒者の採用者数と、そのうち令和2年3月末時点での離職者数について、最終学歴別にそれぞれ人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

採用区分	平成29年4月採用者数	令和2年3月末時点の離職者数
大学・大学院卒	人	人
短大・高専・専修卒	人	人
高校卒	人	人
中学卒	人	人

多様な人材（高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人）の雇用状況等についてお尋ねします。

問19 現在、高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人を雇用していますか。 ～ について、該当する番号をそれぞれ で囲んでください。

		い る 雇 用 し て	い な い 雇 用 し て
正 規 従 業 員	高齢者（65歳以上）	1	2
	女性	1	2
	障害者	1	2
	外国人	1	2
非 正 規 従 業 員	高齢者（65歳以上）	1	2
	女性	1	2
	障害者	1	2
	外国人	1	2

問20 過去1年間の採用状況及び離職状況についてお尋ねします。 ～ について、該当する番号を採用状況、離職状況それぞれ で囲んでください。

		過去1年間の採用状況		過去1年間の離職状況		
		採 用 し た	い な い 採 用 し て	が い る 離 職 し た 人	は い な い 離 職 し た 人	い な い 雇 用 し て
正 規 従 業 員	高齢者（65歳以上）	1	2	1	2	3
	女性	1	2	1	2	3
	障害者	1	2	1	2	3
	外国人	1	2	1	2	3
非 正 規 従 業 員	高齢者（65歳以上）	1	2	1	2	3
	女性	1	2	1	2	3
	障害者	1	2	1	2	3
	外国人	1	2	1	2	3

1. 高齢者（65歳以上）の雇用についてお尋ねします。

問21 今後、高齢者の雇用を積極的に進めていく予定がありますか。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問22 貴事業所において、高齢者の雇用を進めるとした場合に考えられる課題はありますか。

(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 職場での事故の防止 |
| 2 早期離職の防止 |
| 3 高齢者に配慮した職場環境の整備（バリアフリー化・補助設備導入など） |
| 4 高齢者に適した業務の確保 |
| 5 職場内における風土の醸成 |
| 6 労働意欲の維持・喚起 |
| 7 その他（) |
| 8 特に課題はない |

問23 貴事業所において、高齢者の雇用を進めるために、どのような取組を行っていますか。

(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 定年制度の廃止・延長 |
| 2 継続雇用（再雇用） |
| 3 高齢者に配慮した職場環境の整備（バリアフリー化・補助設備導入など） |
| 4 高齢者に適した業務の確保 |
| 5 職場内における意識啓発 |
| 6 その他（) |
| 7 取組を行っていない |

(問23で、「1」～「6」(何らかの取組を行っている)と回答した事業所にお尋ねします)

▶問23 - 1 高齢者の雇用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。

(複数回答可)

- | |
|-----------------------------|
| 1 高齢者に限らず多様な人材を確保しやすくなった |
| 2 離職率が低下した |
| 3 新製品・サービスの開発や新たな販路開拓につながった |
| 4 従業員の労働意欲が向上した |
| 5 生産性が向上した |
| 6 業績が向上した |
| 7 企業イメージの向上につながった |
| 8 その他（) |
| 9 特に効果はない |

2. 女性の雇用・登用についてお尋ねします。

問24 今後、女性の雇用や登用を積極的に進めていく予定がありますか。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問25 貴事業所において、女性を雇用・登用するとした場合に考えられる課題はどのような点ですか。(複数回答可)

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 社内支援制度(勤務時間・休暇など)や研修制度の充実 | |
| 2 職場内における風土の醸成 | |
| 3 適切な職位への配置 | |
| 4 適切な業務の割振り | |
| 5 女性に配慮した職場環境の整備(更衣室・トイレ改修など) | |
| 6 人事評価基準の明確化 | |
| 7 労働意欲の維持・喚起 | |
| 8 その他() | |
| 9 特に課題はない | |

問26 貴事業所において、女性の雇用・登用を進めるために、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 社内支援制度(勤務時間・休暇など)や研修制度の充実 | |
| 2 職場内における意識啓発 | |
| 3 管理職等への積極的な登用 | |
| 4 女性に配慮した職場環境の整備(更衣室・トイレ改修など) | |
| 5 人事評価基準の明確化 | |
| 6 その他() | |
| 7 取組を行っていない | |

(問26で、「1」～「6」(何らかの取組を行っている)と回答した事業所にお尋ねします)

問26 - 1 女性の雇用・登用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。(複数回答可)

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1 女性に限らず多様な人材を確保しやすくなった | |
| 2 離職率が低下した | |
| 3 新製品・サービスの開発や新たな販路開拓につながった | |
| 4 従業員の労働意欲が向上した | |
| 5 生産性が向上した | |
| 6 業績が向上した | |
| 7 企業イメージの向上につながった | |
| 8 その他() | |
| 9 特に効果はない | |

3. 障害者の雇用についてお尋ねします。

問27 今後、障害者の雇用を積極的に進めていく予定がありますか。

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問28 貴事業所において、障害者を雇用するとした場合に考えられる課題はどのような点ですか。
(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 職場での事故の防止 |
| 2 早期離職の防止 |
| 3 障害者に配慮した職場環境の整備(バリアフリー化・補助設備導入など) |
| 4 障害者に適した業務の確保 |
| 5 職場内における風土の醸成 |
| 6 意志疎通の円滑化 |
| 7 労働意欲の維持・喚起 |
| 8 その他() |
| 9 特に課題はない |

問29 貴事業所において、障害者の雇用を進めるために、どのような取組を行っていますか。
(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 社内支援制度(勤務時間・休暇など)の充実 |
| 2 障害者に配慮した職場環境の整備(バリアフリー化・補助設備導入など) |
| 3 障害者に適した業務の確保 |
| 4 職場内における意識啓発 |
| 5 その他() |
| 6 取組を行っていない |

(問29で、「1」～「5」(何らかの取組を行っている)と回答した事業所にお尋ねします)

問29-1 障害者の雇用に向けた取組を進めたことにより、どのような効果がありましたか。
(複数回答可)

- | |
|-----------------------------|
| 1 障害者に限らず多様な人材を確保しやすくなった |
| 2 離職率が低下した |
| 3 新製品・サービスの開発や新たな販路開拓につながった |
| 4 従業員の労働意欲が向上した |
| 5 生産性が向上した |
| 6 業績が向上した |
| 7 企業イメージの向上につながった |
| 8 その他() |
| 9 特に効果はない |

4. 外国人材の雇用についてお尋ねします。

問30 今後、外国人を雇用する予定はありますか。また、その目的・理由についてお尋ねします。

1	ある	(目的:)
2	ない	(理由:)

問31 外国人技能実習制度を利用していますか。

外国人技能実習制度：開発途上国等の経済発展を図ることを目的に、外国人を技能実習生として一定期間受け入れ、OJTを通じて学んだ日本の技能等を移転する制度。

1	利用している	2	利用していない
---	--------	---	---------

問32 今後、外国人技能実習制度を利用する意向がありますか。

1	意向がある	2	意向はない
---	-------	---	-------

問33 貴事業所において、外国人を雇用するとした場合に考えられる課題はどのような点ですか。
(複数回答可)

1	意志疎通の円滑化	6	職場内における風土の醸成
2	生活習慣や信仰等への配慮	7	労働意欲の維持・喚起
3	研修・教育等の対応	8	その他()
4	職場での事故の防止	9	特に課題はない
5	早期離職の防止		

5. その他

問34 若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度について、貴事業所で活用したいと思えますか。 ～ について、該当する番号をそれぞれ で囲んでください。

	認定済	できれば認定を受けたい	考えていない
ユースエール 若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。	1	2	3
えるぼし 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業について厚生労働大臣が認定する制度。	1	2	3
くるみん 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度。	1	2	3

問35 多様な人材の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。(複数回答可)

1 関係法令・制度等に関する周知	7 求職者の能力開発・就職支援
2 先進企業の取組事例などの紹介	8 取組企業向けの優遇措置 (税・入札制度など)
3 企業向けの啓発活動(セミナーなど)	9 取組企業の認定・表彰等
4 各種助成金の充実	10 その他()
5 企業向けのアドバイザーの設置	
6 企業と人材のマッチング機会の創出	

働き方改革についてお尋ねします。

働き方改革：生産年齢人口の減少などの課題に対応するため、長時間労働の是正などにより、誰もが多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現を目指す取組。

1. 長時間労働の是正についてお尋ねします。

時間外労働の上限規制：時間外労働時間の上限を、原則として、月45時間・年360時間とするもの。働き方改革の一環として、労働基準法により定められている。

問36 長時間労働の是正に取り組んでいますか。

1	取り組んでいる (内容：)
2	取り組んでいない
3	長時間労働の実態がない

2. 多様な働き方についてお尋ねします。

問37 テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど）短時間勤務、フレックスタイム制度等を導入していますか。また、実際に活用していますか。～について、該当する番号をそれぞれで囲んでください。

テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど）
：ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。通常の職場以外の場所で仕事をすること。

	活用されている 制度があり、	活用されていない 制度はあるが、	制度がない
テレワーク（在宅勤務） 出勤せず自宅で仕事をすること。通勤負担の軽減、ワーク・ライフ・バランス（P16参照）の実現などの効果が期待される。	1	2	3
テレワーク（サテライトオフィス勤務） 企業などの本拠地とは別に、離れた場所に設置されたオフィス。従業員の移動時間の削減やオフィスコストの抑制などの効果が期待される。	1	2	3
テレワーク（モバイルワーク） 移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどで業務に従事する働き方。営業職など外回りの業務が多い職種にとって有用とされる。	1	2	3
短時間勤務 フルタイムで働く従業員より労働時間は短い、フルタイムの従業員と同様の役割、責任を持ち能力評価や昇給なども同等に扱われる制度。	1	2	3
フレックスタイム制度 一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度。	1	2	3
その他（)	1	2	3

問38 従業員の副業や兼業を認めていますか。

- | | | |
|---------|----------|-----------------|
| 1 認めている | 2 認めていない | 3 決めていない(事例がない) |
|---------|----------|-----------------|

3. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についてお尋ねします。

ワーク・ライフ・バランス：仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、労働者自らが希望するバランスで展開できる状態をいう。

問39 仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度はありますか。(複数回答可)

- | |
|-------------------------------------|
| 1 勤務時間の配慮に関する制度(短時間勤務制度、所定外労働の制限など) |
| 2 法定を上回る休業・休暇制度 |
| 3 育児等に要する費用の助成 |
| 4 研修等による意識啓発 |
| 5 その他() |
| 6 支援制度はない |

(問39で、「1」～「5」(何らかの支援制度がある)と回答した事業所にお尋ねします)

▶問39-1 貴事業所の支援制度はどの程度機能していると思いますか。

- | | | |
|--------------|---------------|-------------|
| 1 よく機能している | 2 やや機能している | 3 どちらともいえない |
| 4 あまり機能していない | 5 まったく機能していない | 6 対象者がいない |

4. 同一労働同一賃金についてお尋ねします。

同一労働同一賃金：同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与、福利厚生などのあらゆる待遇について、不合理な差の解消を目指すもの。

問40 正規従業員と非正規従業員との不合理な待遇差(基本給・手当・福利厚生など)の解消に取り組んでいますか。

- | | | |
|----------|-----------|------------|
| 1 待遇差はない | 2 解消した・する | 3 取り組んでいない |
|----------|-----------|------------|

5. その他

問41 働き方改革の推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。(複数回答可)

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1 関係法令・制度等に関する周知 | 6 取組企業向けの優遇措置
(税・入札制度など) |
| 2 先進企業の取組事例等の紹介 | 7 取組企業の認定・表彰等 |
| 3 企業向けの啓発活動(セミナーなど) | 8 その他() |
| 4 各種助成金の充実 | |
| 5 企業向けのアドバイザーの設置 | |

その他

問42 職場におけるハラスメントの予防や解決のため、どのような取組を行っていますか。
(複数回答可)

ハラスメント：自分の意図に関係なく、人に対して不快感を与えたり困らせたりする言動や態度のこと。近年、職場におけるいじめやセクハラ、マタハラ、パワハラなどが社会的な問題となっている。

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1 社内教育・啓発の実施 | |
| 2 就業規則等による事業所の方針の明確化 | |
| 3 相談担当者の選任などの体制整備 | |
| 4 意志疎通の円滑化等によるハラスメントの発生を防止する職場環境づくり | |
| 5 その他() | |
| 6 行っていない | |

問43 従業員の福利厚生制度はありますか。(複数回答可)

- | | |
|------------------------------|--|
| 1 貴事業所独自の制度を運用 | |
| 2 民間サービスを利用 | |
| 3 市勤労者福祉サービスセンター(あじさいメイツ)に加入 | |
| 4 その他() | |
| 5 特にない | |

市勤労者福祉サービスセンター(あじさいメイツ)

: 市内企業で働く方へ宿泊助成や慶弔給付金などの福利厚生サービスを提供する公益財団法人。
従業員1人あたり月額600円の会費で加入可能。

問44 市が実施している就労支援事業等を知っていますか。知っている事業等の番号を で囲んでください。(複数回答可)

1 市就職支援センター	4 障害者雇用事業所見学会
2 サガツクナビ	5 すべて知らない
3 障害者雇用特例子会社設立支援事業補助金	

市就職支援センター

：求職者向けのキャリアカウンセリング・職業紹介と求人企業向けの人材紹介サービスによるマッチングを無料で行う。シティ・プラザはしもとに設置。

サガツクナビ

：新卒学生等と市内近隣企業の人材マッチング事業。WEBによる企業紹介と合同説明会や個別相談などのサービスを提供。

障害者雇用特例子会社設立支援事業補助金

：障害者雇用のための特例子会社やその支店等の設立に係る初期整備費用（土地・建物・設備の取得、賃借料等）の一部を補助する制度。最大500万円。

障害者雇用事業所見学会

：障害者雇用を考える事業所向けに実施する見学会。障害者雇用に積極的に取り組む市内事業所や就労支援機関等を訪問する。

○ 本市の雇用労働行政について、ご意見・ご要望等がございましたらご記入ください。

(今後の施策の参考とさせていただきますが、個別に回答はいたしませんので、ご了承ください。また、個々の事業所を特定することはありません。)

~~~~~ ご協力ありがとうございました ~~~~~

調査結果につきましては、報告書にまとめ、ご希望の方にお送りいたします。送付を希望される場合は、事業所名等をご記入ください。

(発送は、令和3年4月頃を予定しています。)

|      |             |      |  |
|------|-------------|------|--|
| 事業所名 |             | 電話番号 |  |
| 送付先  | 〒<br>相模原市 区 |      |  |

令和2年度相模原市雇用促進対策基本調査報告書

令和3年3月発行

発行 / 相模原市

編集 / 相模原市 環境経済局 経済部 産業・雇用政策課

〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号

電話 042-769-8238 (直通)

FAX 042-754-1064