

**令和2年度 雇用労働実態調査について**  
**【事業所の部】**

**日田市商工労政課**

## 1. 調査の目的

この調査は、日田市内の事業所及び勤労者の実態を把握し、勤労者福祉の充実に  
向けた施策を講じるための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査の期日 令和2年10月1日

3. 調査の対象 市内の中小企業から無作為に抽出した1,000事業所  
その事業所に勤務する従業員3,000名

4. 有効回答数 **366事業所 (36.6%)**    **883名 (29.4%)**

## 5. 調査の項目

(事業所の部) 事業所の現況、労働時間、休日休暇制度、育児・介護等休業制度、  
企業が求める人材、パートタイム労働者、高齢者の雇用、働きや  
すい環境づくり、テレワーク、人材育成、賃金、採用と離職、人手  
不足

(個人の部) 性別、年齢、婚姻状況、子どもの有無、勤務先、労働時間、時間  
外手当、週休形態、年次有給休暇、育児休業制度、勤続年数、年収、  
日田で働いている経緯、転職の経験有無、起業・転職の希望の有無、  
副業、必要年収、再雇用制度の有無、労働環境に対する満足度

(調査手段) 事業所用、個人用の調査票を事業所に郵送し、それぞれ個別に返  
信用封筒にて回収

## 6. 調査結果利用上の注意

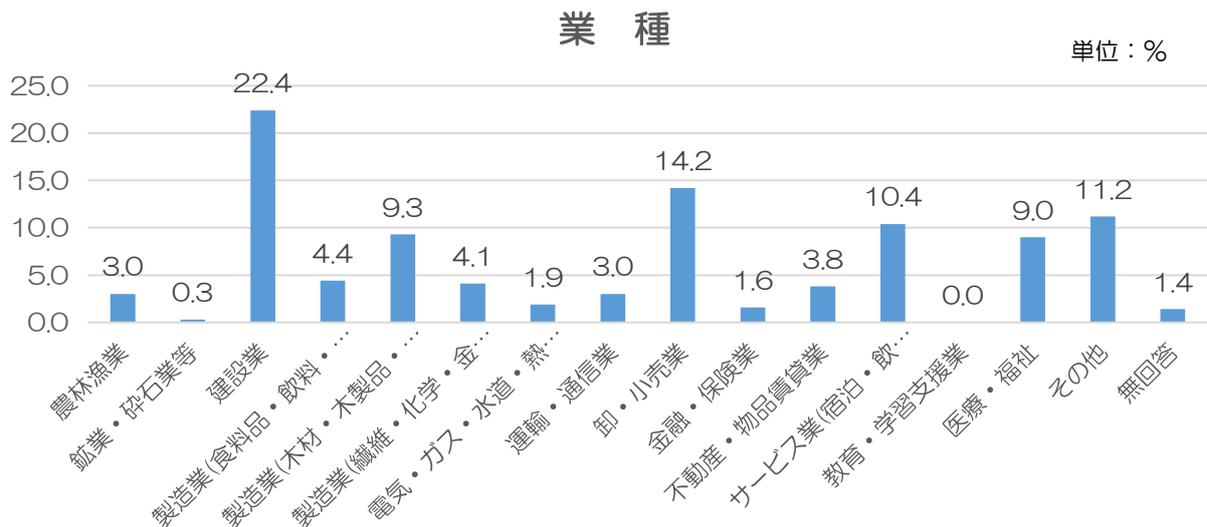
(1) この調査結果は無作為抽出のため、回答事業所は過去の年度の事業所とは一  
致していない。したがって、この調査結果を他の調査結果や、時系列比較をす  
る場合には注意を要する。

(2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいため、注意が必要である。

(3) 構成比は四捨五入(小数点第2位)しているため、その合計が100.0になら  
ない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超える  
ことがある。

## ◎ 調査概要

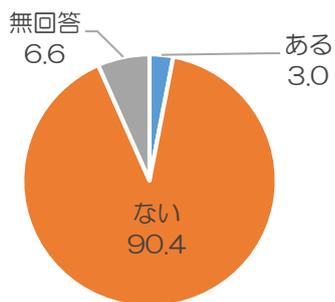
回答があった事業所の産業別割合は、「建設業」が 22.4% (82 事業所) と最も高く、次いで、「卸・小売業」が 14.2% (52 事業所)、「その他」が 11.2% (41 事業所)、「サービス業(宿泊・飲食・生活関連ほか)」が 10.4% (38 事業所)、「製造業(木材・木製品・家具・装備品・パルプ・紙・紙加工品)」が 9.3% (34 事業所) となっている。



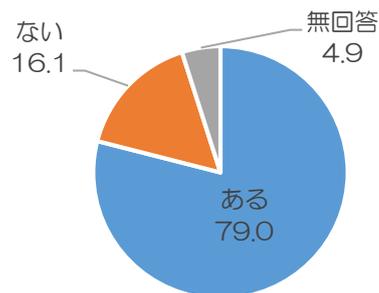
### (1) 労働組合、就業規則、定年制

労働組合が「ない」事業所は、90.4% (331 事業所) で、就業規則が「ある」事業所は 79.0% (289 事業所) であった。また、定年制が「ある」事業所は、59.0% (216 事業所) で、そのうち「60 歳」の定年が 32.0% (117 事業所) であった。

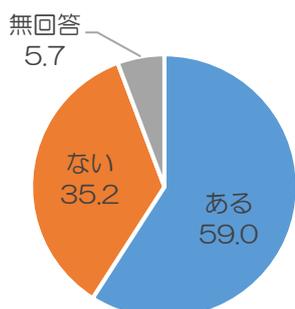
**労働組合の有無** 単位：%



**就業規則の有無** 単位：%



**定年制** 単位：%

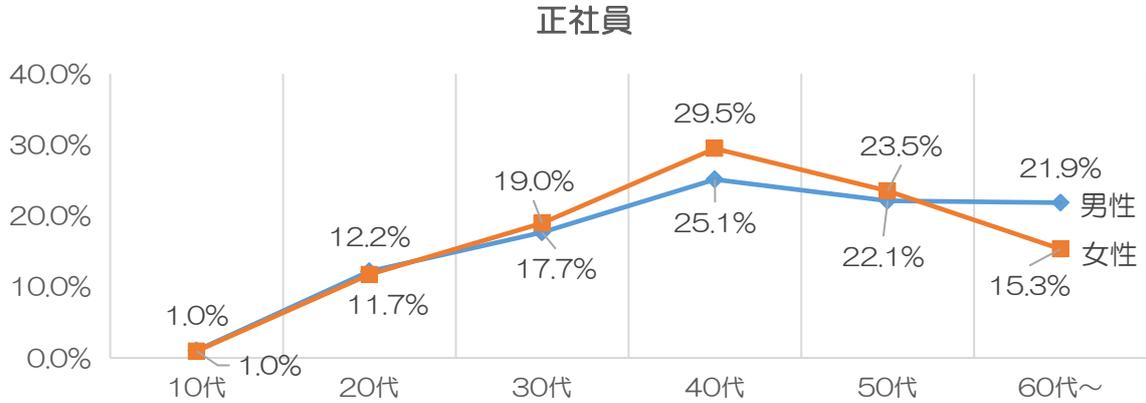


**定年制の年齢** 単位：%

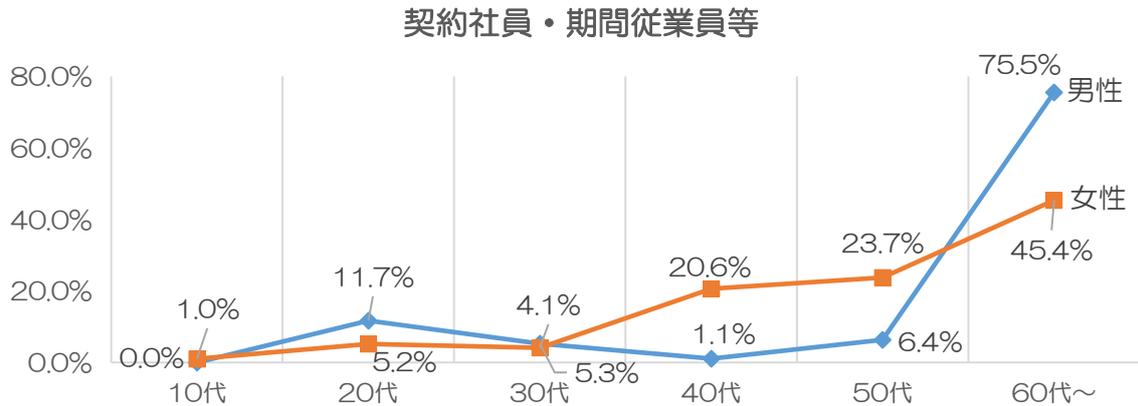


(2) 正社員、契約社員、パートタイム、臨時、派遣、業務委託等労働者の年齢構成

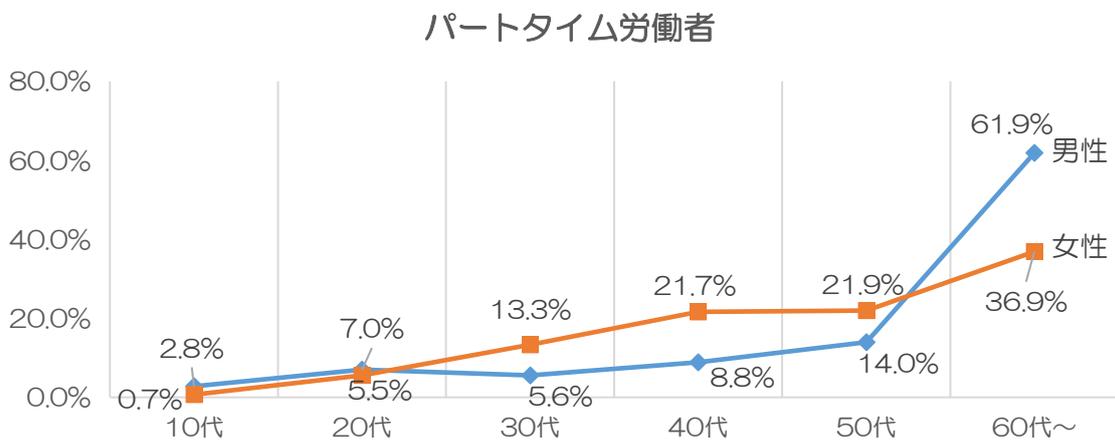
正社員は、概ね男女とも同じ年齢構成となっているが、40代では女性比率が、60代以降では男性比率が若干多くなっている。



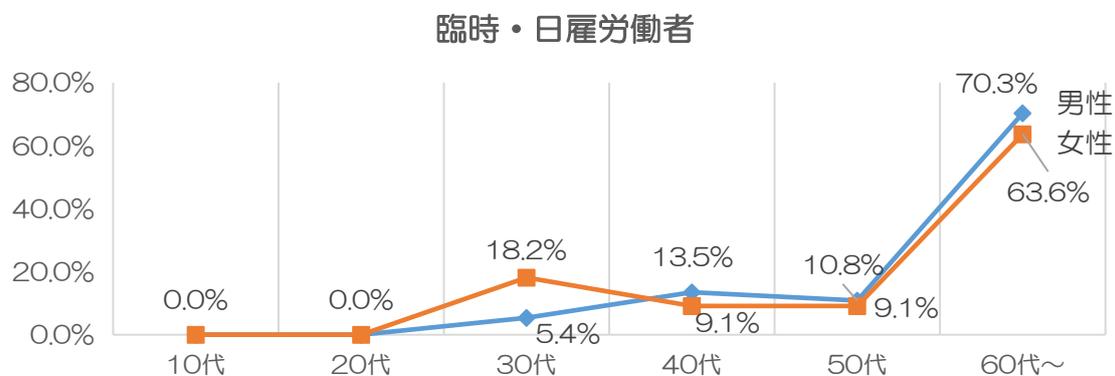
契約社員・期間従業員等は、40代・50代では男性より女性の割合が大きくなるが、60代以降は男性の割合が多くなっている。



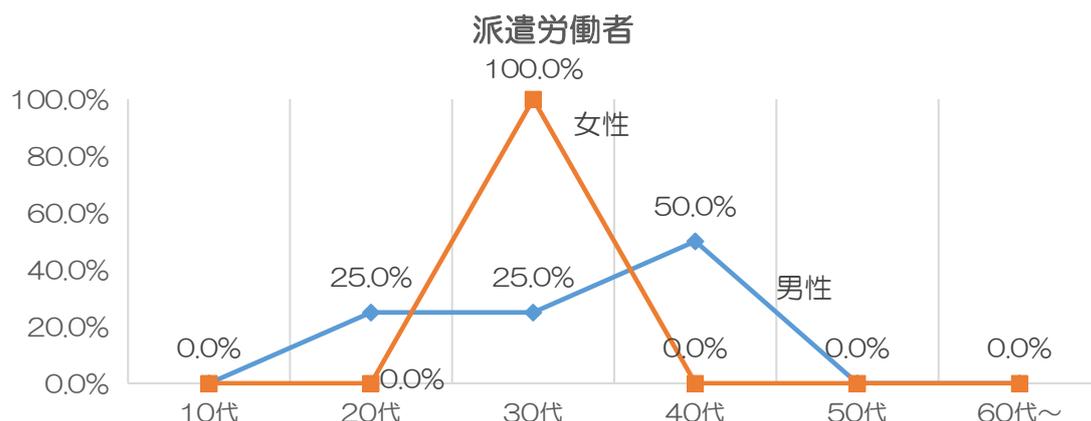
パートタイム労働者は、30代~50代では男性より女性の割合が大きくなるが、60代以降は男性の割合が多くなっている。



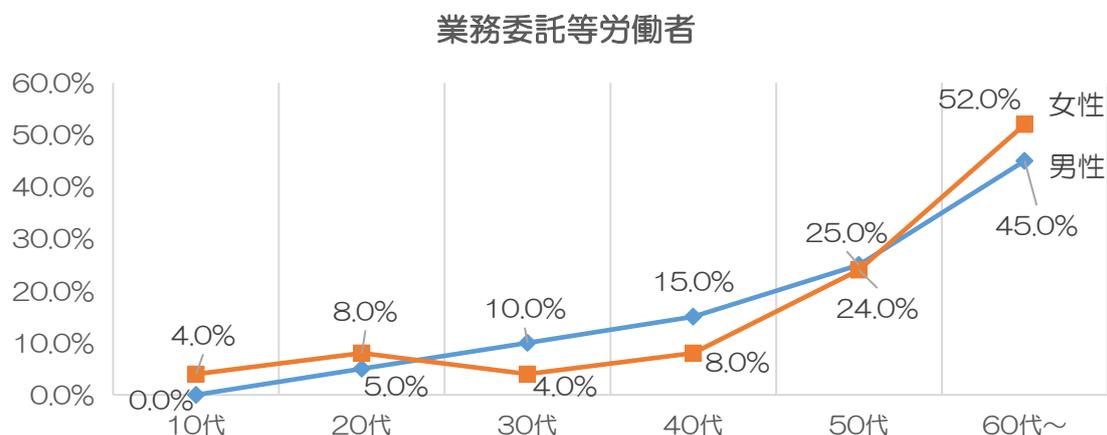
臨時・日雇労働者は、50代まで概ね低い割合で推移しているが、60代以降は男女とも割合が多くなっている。



派遣労働者は、男性は20代から40代までの割合が多く、特に高い数値なのは40代の男性となっている。女性の回答は30代のみであった。

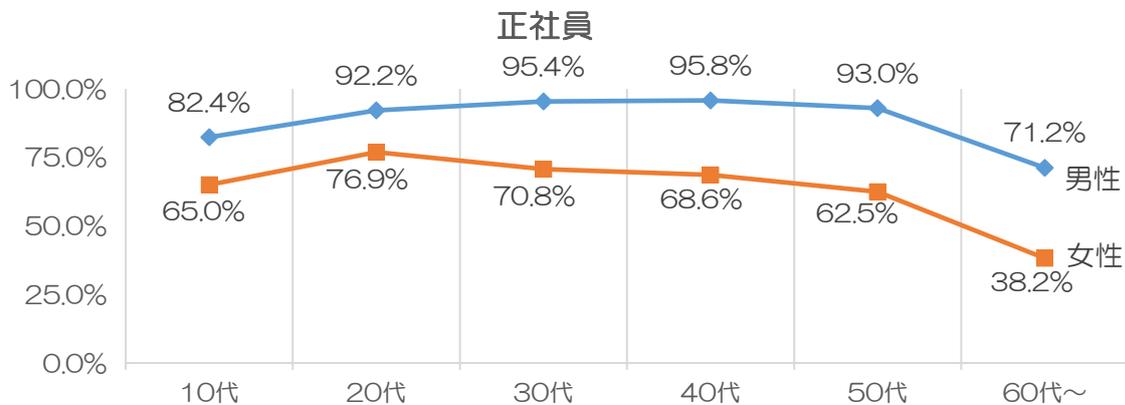


業務委託等労働者は、男性は年代が上がるとともに割合が高くなっており、女性は30代で一時的に下がるものの、その後は年代とともに割合が高くなっている。

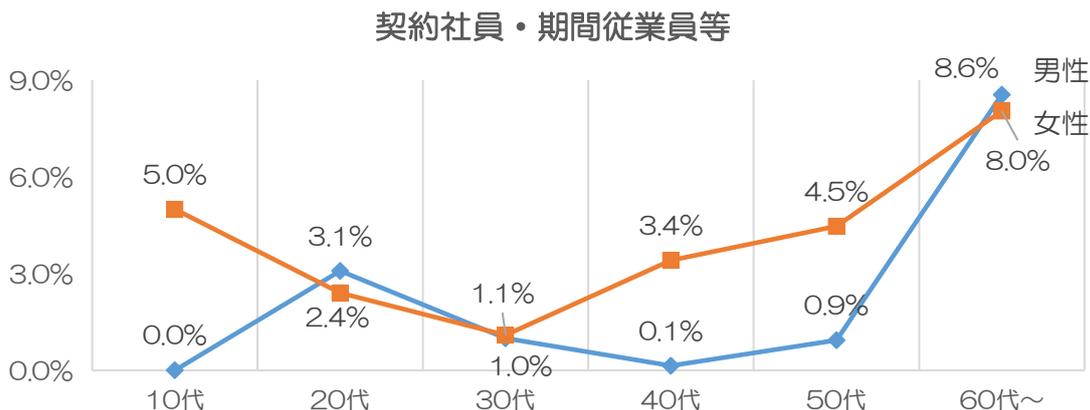


(3) 正社員、契約社員、パートタイム、臨時、派遣、業務委託等労働者の年代割合

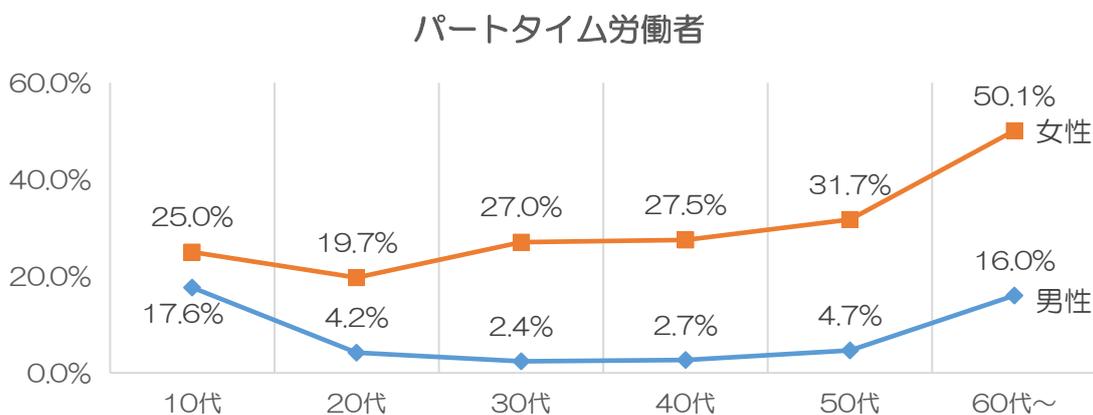
正社員は、概ね男女とも同じバランスで推移している。



契約社員・期間従業員等については、60代の男性割合が高く、女性は40代から徐々に割合が増えている。

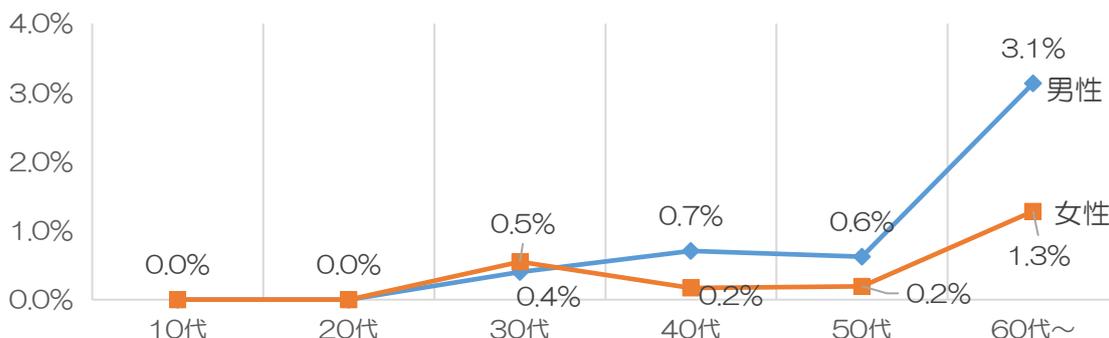


パートタイム労働者は、60代以降の女性が半数を占めており高い割合となっている。男性の割合は、20代から50代にかけて低い割合となっている。



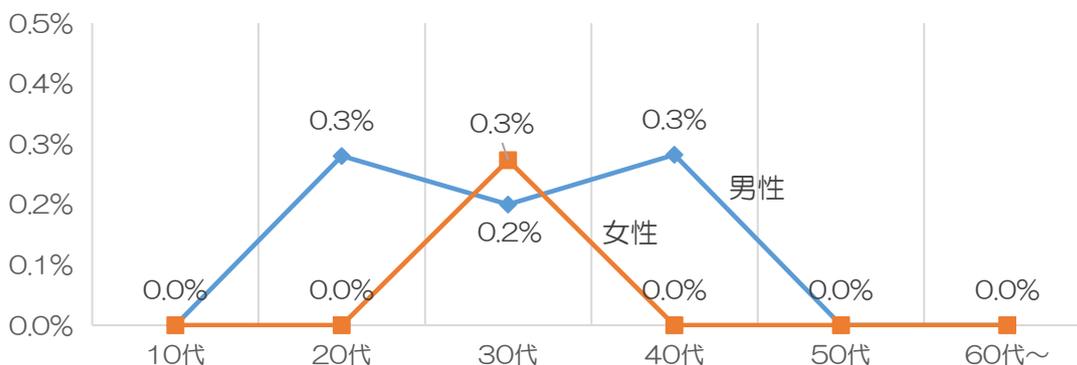
臨時・日雇労働者は、男女ともに全体的に低いですが、60代以降の男性割合は他の年代よりも高くなっている。

臨時・日雇労働者



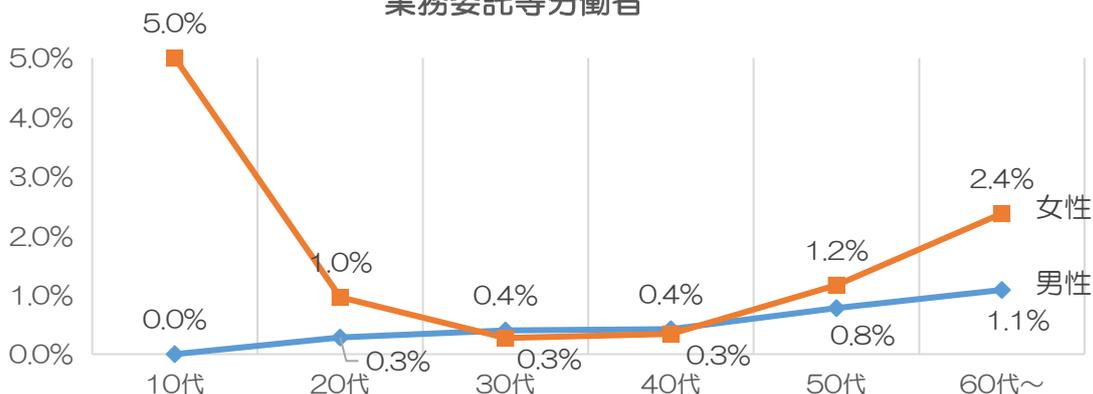
派遣労働者は、男女ともに低い割合となっているが、男性の20代・40代の割合は他の年代よりも高くなっている。女性の回答は30代のみであった。

派遣労働者



業務委託等労働者は、男女ともに低い割合となっているが、女性の10代の割合は他の年代よりも高くなっている。

業務委託等労働者



### 雇用形態別労働者数割合

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者	期間を定めず に雇われている 労働者 (正社員)	期間を定めて 雇われている 労働者 (契約社員等)	常用労働者 以外の 労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇 労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
R2調査計	5,314 (100)	4,258 (80.1) 〈100〉	4,067 (76.5) 〈95.5〉	191 (3.6) 〈4.5〉	1,056 (19.9) 《100》	958 (18.0) 《90.7》	48 (0.9) 《4.5》	5 (0.1) 《0.5》	45 (0.9) 《4.3》
H29調査計	7,151 (100)	5,669 (79.3) 〈100〉	5,184 (75.7) 〈91.4〉	485 (3.6) 〈8.6〉	1,482 (20.7) 《100》	1,098 (18.8) 《74.1》	192 (0.9) 《13.0》	96 (0.1) 《6.5》	96 (0.9) 《6.5》

※ 〈 〉内は常用労働者の労働者の内訳、《 》内は常用労働者以外の労働者の内訳

### 雇用形態別労働者数割合2（男性）

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者	期間を定めず に雇われている 労働者 (正社員)	期間を定めて 雇われている 労働者 (契約社員等)	常用労働者 以外の 労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇 労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
R2調査計	3,073 (100) 【57.8】	2,797 (91.0) 〈100〉	2,703 (87.9) 〈96.6〉	94 (3.1) 〈3.4〉	276 (9.0) 《100》	215 (7.0) 《77.9》	37 (1.2) 《13.4》	4 (0.1) 《1.4》	20 (0.6) 《7.2》
H29調査計	4,074 (100) 【57.0】	3,565 (87.5) 〈100〉	3,338 (81.9) 〈93.6〉	227 (5.6) 《6.4》	509 (12.5) 《100》	276 (6.8) 《54.2》	136 (3.3) 《26.7》	40 (1.0) 《7.9》	57 (1.4) 《11.2》

※ 〈 〉内は常用労働者の労働者の内訳、《 》内は常用労働者以外の労働者の内訳、【 】は男女の内訳

### 雇用形態別労働者数割合2（女性）

単位：人、（％）

	回答 事業所の 全労働者	全体							
		常用 労働者	期間を定めず に雇われている 労働者 (正社員)	期間を定めて 雇われている 労働者 (契約社員等)	常用労働者 以外の 労働者	パートタイム 労働者	臨時・日雇 労働者	派遣労働者	業務委託等 労働者
R2調査計	2,241 (100) 【42.2】	1,461 (65.2) 〈100〉	1,364 (60.9) 〈93.4〉	97 (4.3) 〈6.6〉	780 (34.8) 《100》	743 (33.2) 《95.3》	11 (0.5) 《1.4》	1 (0.0) 《0.1》	25 (1.1) 《3.2》
H29調査計	3,077 (100) 【43.0】	2,104 (68.4) 〈100〉	1,846 (60.0) 〈87.7〉	258 (8.4) 〈12.3〉	973 (31.6) 《100》	822 (26.7) 《84.5》	56 (1.8) 《5.8》	56 (1.8) 《5.8》	39 (1.3) 《4.0》

※ 〈 〉内は常用労働者の労働者の内訳、《 》内は常用労働者以外の労働者の内訳、【 】は男女の内訳

## [事業所の部]

### 目 次

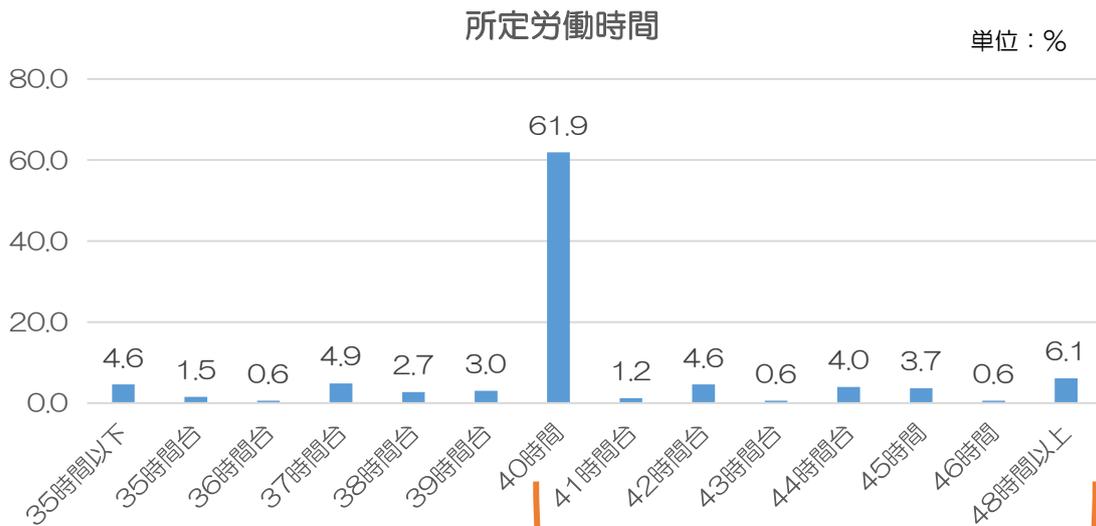
◎ 労働時間について .....	1
◎ 休日休暇制度について .....	3
◎ 育児・介護休業制度について .....	4
◎ 企業が求める人材について .....	7
◎ パートタイム（アルバイト含む）労働者について .....	7
◎ 高齢者（60歳以上）の雇用について .....	10
◎ 働きやすい環境づくりについて .....	12
◎ テレワークについて .....	17
◎ 人材育成について .....	21
◎ 賃金について .....	24
◎ 採用と離職について .....	25
◎ 人手不足について .....	27
◎ 雇用・労働環境についての意見・要望等 .....	29

◎ 労働時間について

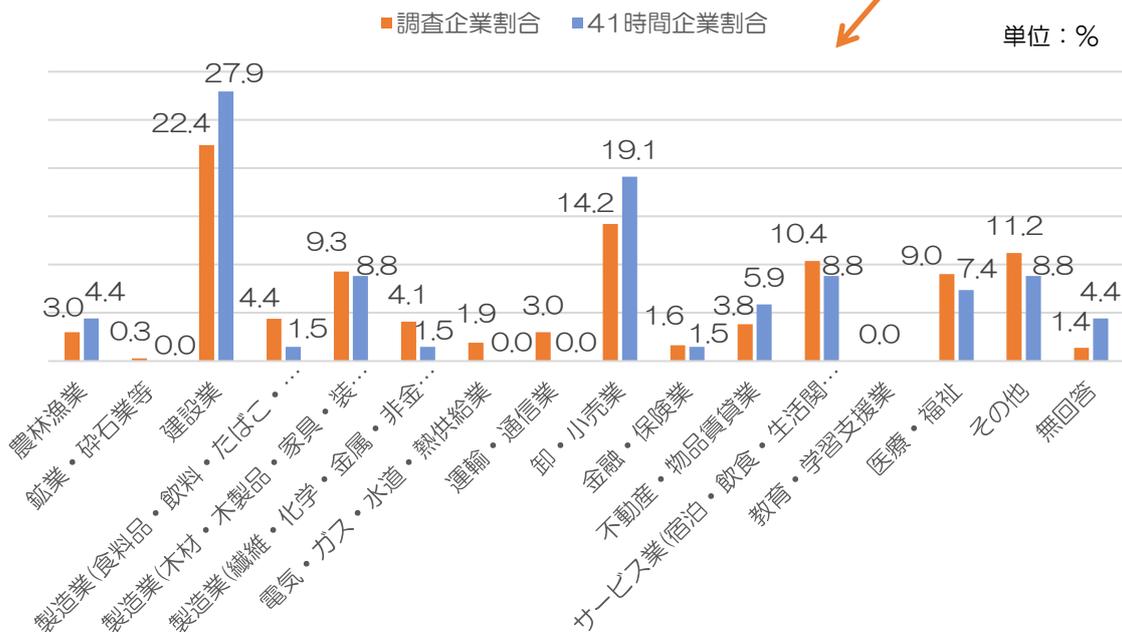
(1) 就業規則で定められた所定労働時間の状況

所定労働時間は、「40 時間」61.9% (203 事業所)と最も多く、次に「48 時間」6.1% (20 事業所)であった。

また、41 時間以上の所定労働時間を定めている事業所を業種別に見ると、「建設業」の 27.9%、「卸・小売業」の 19.1%は、他の業種よりも割合が大きくなっている。



○ 産業別所定労働時間 (41 時間以上)



(注) 調査対象企業内での単純比較であり、必ずしも特定の業種の労働時間が長い訳ではありません。あくまでも、事業所ごとに労働時間は定められます。

## 1週間の所定労働時間

単位：事業所、（％）

	回答事業所	時間内訳					
		40時間未満	40時間	40時間01分～42時間	42時間01分～44時間	44時間01分～46時間	46時間01分～
R2調査計	328 (100)	57 (17.4)	203 (61.9)	4 (1.2)	17 (5.2)	25 (7.6)	22 (6.7)
H29調査計	323 (100)	58 (18.0)	172 (53.3)	4 (1.2)	11 (3.4)	41 (12.7)	37 (11.5)

### ① 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策は、「対策を行っている」が 48.9% (163 事業所) と最も高く、次いで「所定外労働はない」が 39.9% (133 事業所) となっている。

単位：事業所、（％）

	回答事業所	所定外労働（超過労働時間）はない	減らす対策を行っている	減らす対策を行っていない
R2調査計	333 (100)	133 (39.9)	163 (48.9)	37 (11.1)
H29調査計	316 (100)	86 (27.2)	196 (62.0)	34 (10.8)

### 減らす対策の内容

単位：％



### ○ その他

- ・業務の見直し、簡素化
- ・新しい機械ソフトの導入など IT の活用
- ・労働意識の改善
- ・無駄をなくす
- ・夜勤務の停止、勤務時間の厳守
- ・営業時間の短縮
- ・事前に業務スケジュールの協議を行う
- ・仕事量を減らす、効率化

## ② 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

所定外労働を減らす対策を行っていない事業所は、11.1% (37 事業所)あり、行っていない理由では「その他」が最も多く、次に「新規に雇用するより、現人員に割増賃金を支払うほうが安く上がる」が 21.2% (7事業所)であった。



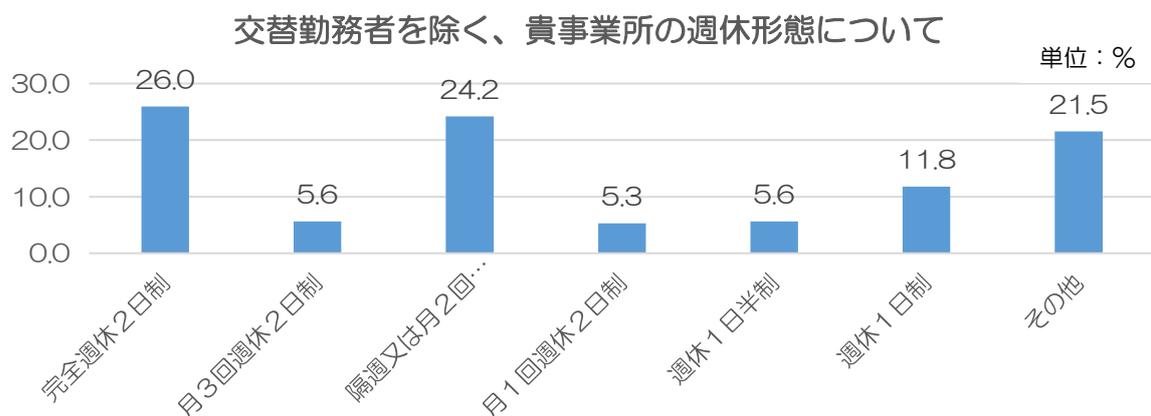
### ○ その他

- ・取引先の事情によるため
- ・セール日のみの時間外なので減らせない
- ・ほとんどの職員は所定外労働はないが、帰ってくださいといっても帰らない職員もいる

## ◎ 休日休暇制度について

### (1) 週休形態

週休形態は、「完全週休2日制」が 26.0% (88 事業所)と最も高く、次いで「隔週又は月2回週休2日制」が 24.2% (82 事業所)であった。



### ○ その他

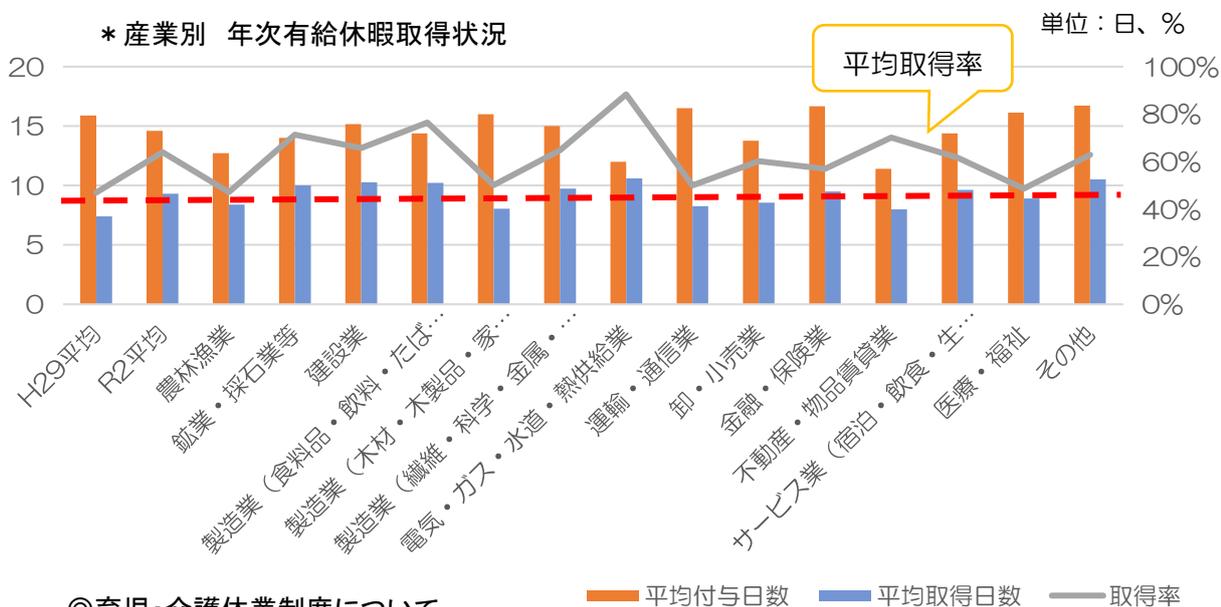
- ・1年単位の変形労働時間制
- ・シフト制など

## (2) 年次有給休暇

「平均新規付与日数」は 14.6 日、「平均取得日数」は 9.3 日、「平均取得率」は 63.76% であった。産業別の取得率をみると、「電気・ガス・水道・熱供給業」が最も高く、「農林漁業」、「製造業(木材・木製品・家具・装備品・パルプ・紙・紙加工品)」、「運輸・通信業」、「医療・福祉」は低い数値であった。

単位：事業所、日、%

年次有給休暇	回答事業所	平均新規付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	新規付与日数に対する平均取得率 (B) / (A)
R2調査計	273	14.6	9.3	63.76
H29調査計	250	15.9	7.4	46.54



## ◎ 育児・介護休業制度について

### (1) 育児休業対象者の状況

- ① 女性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は 93.3% (56 人)、「育児休業を取得しなかった者」は 0% (0 人)、出産を機に退職した者は 1.7% (1 人)であった。また、産業別の育児休業取得者を見ると、医療・福祉が多かった。
- ② 男性の育児休業対象者のうち、「育児休業を取得した者」は 8.3% (4 人)、「育児休業を取得しなかった者」は 50% (24 人)、出産を機に退職した者は 0% (0 人)であった。

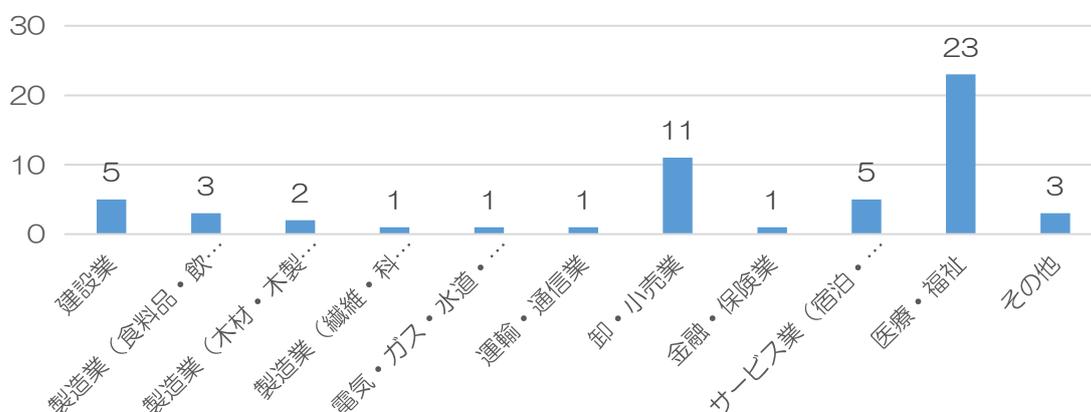
### 育児休業対象者の出産後の状況

単位：人、(%)

	女					男				
	対象者	取得者	未取得者	退職	無回答	対象者	取得者	未取得者	退職	無回答
R2調査計	60 (100)	56 (93.3)	0 (0.0)	1 (1.7)	3 (5.0)	48 (100)	4 (8.3)	24 (50.0)	0 (0.0)	20 (41.7)
H29調査計	132 (100)	124 (93.9)	7 (5.3)	1 (0.8)	0 (0.0)	70 (100)	3 (4.3)	61 (87.1)	0 (0.0)	6 (8.6)

\* 産業別 育児休業取得者の状況(女性)

単位：人

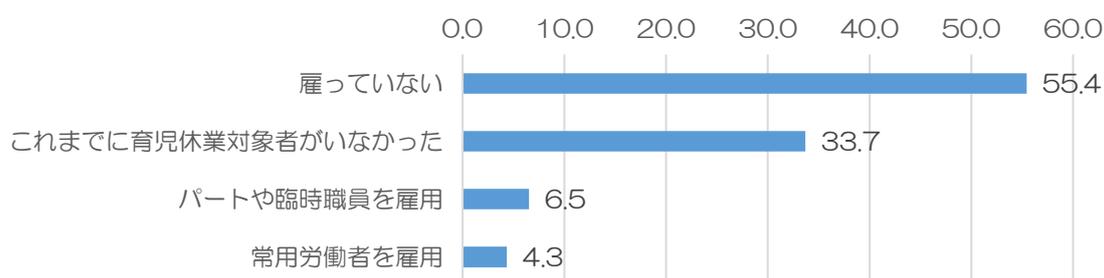


(2) 育児休業取得者の代替要員の状況

育児休業を取得した際の代替要員については、「雇っていない」が 55.4% (153 事業所) で最も高く、次いで「これまでに育児休業対象者がいなかった」が 33.7% (93 事業所) であった。代替要員として常用労働者又はパート等の雇用をおこなった事業所は、10.8% (30 事業所) であった。

育児休業取得者の代替要員の雇用の有無

単位：%



(3) 子の看護休暇制度の状況

子の看護休暇制度のある事業所は、26.7% (83 事業所) であり、過去1年間で所得した者は男性が 13 人、女性が 11 人であった。

子の看護休暇制度の有無

単位：事業所、人、 (%)

	回答事業所	子の看護休暇制度の有無		利用者数	利用者数	
		ある	ない		男性	女性
R2調査計	311 (100)	83 (26.7)	228 (73.3)	24	13	11
H29調査計	295 (100)	113 (38.3)	182 (61.7)	25	12	13

#### (4) 介護休業制度の状況

これまでに介護休業制度の利用があった事業所は、5% (16 事業所) であり、利用した者の男女比は男性が9人、女性が10人であった。

#### 介護休業制度の有無

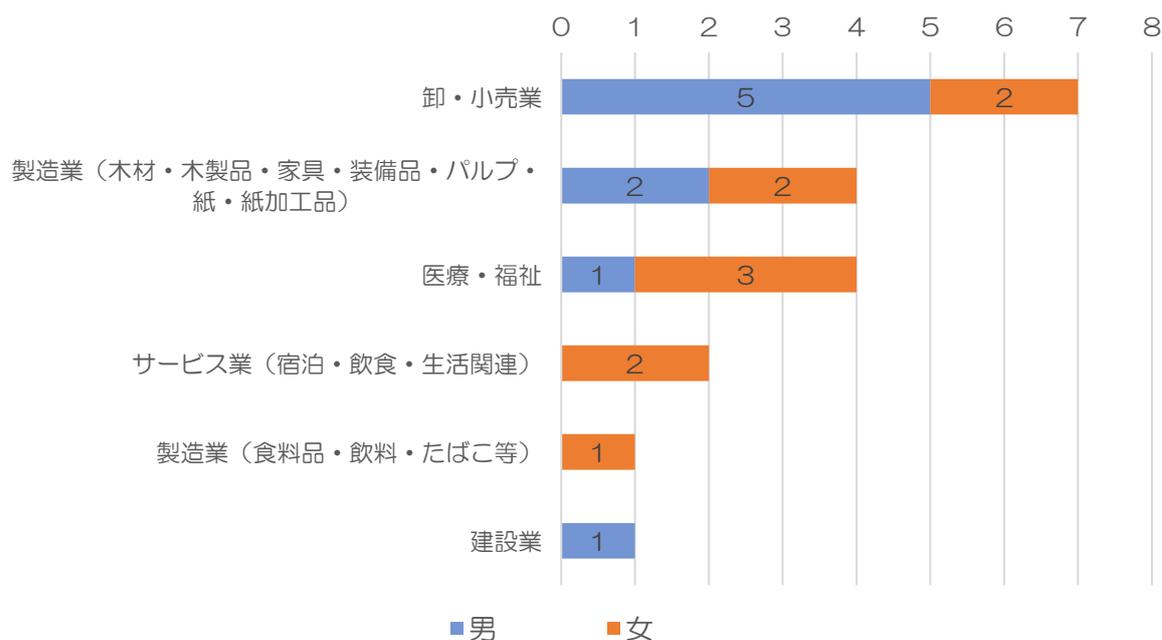
単位：事業所、人、(%)

	回答事業所	介護休業制度の利用		事業所数	男性	女性
		ある	ない			
R2調査計	318 (100)	16 (5.0)	302 (95.0)	16	9	10
H29調査計	305 (100)	19 (6.2)	286 (93.8)	11	6	12

H29調査 8事業所男女比不明

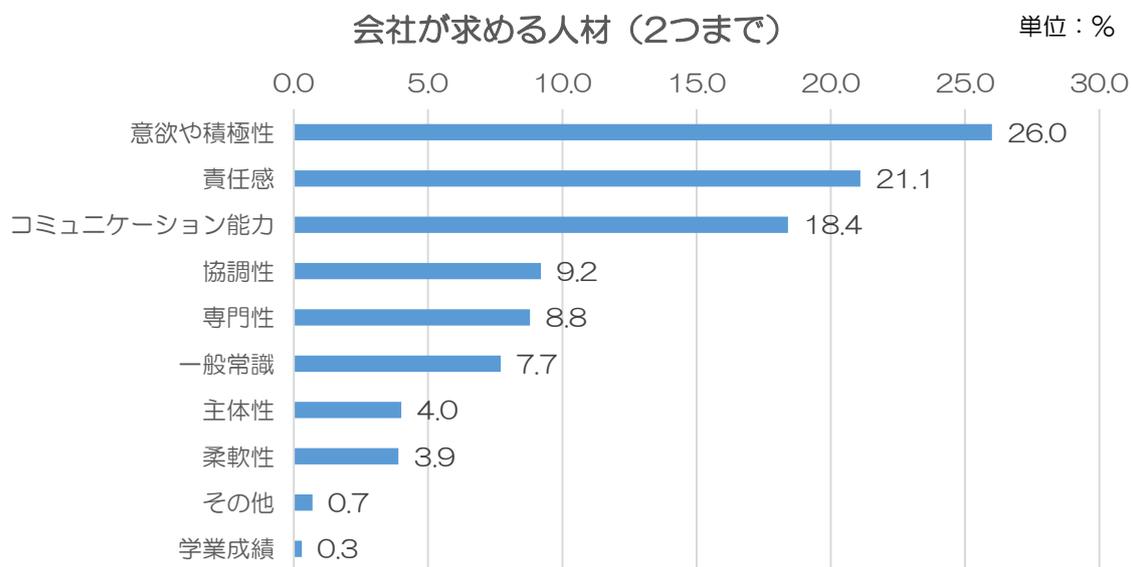
#### \* 産業別 介護休業利用者の状況

単位：人



◎企業が求める人材について

企業が求める人材は、「意欲や積極性」が 26.0% (175 事業所) で最も高く、次いで「責任感」が 21.1% (142 事業所) で、「コミュニケーション能力」の 18.4% (124 事業所)、「協調性」の 9.2% (62 事業所) であった。



◎パートタイム(アルバイト含む)労働者について

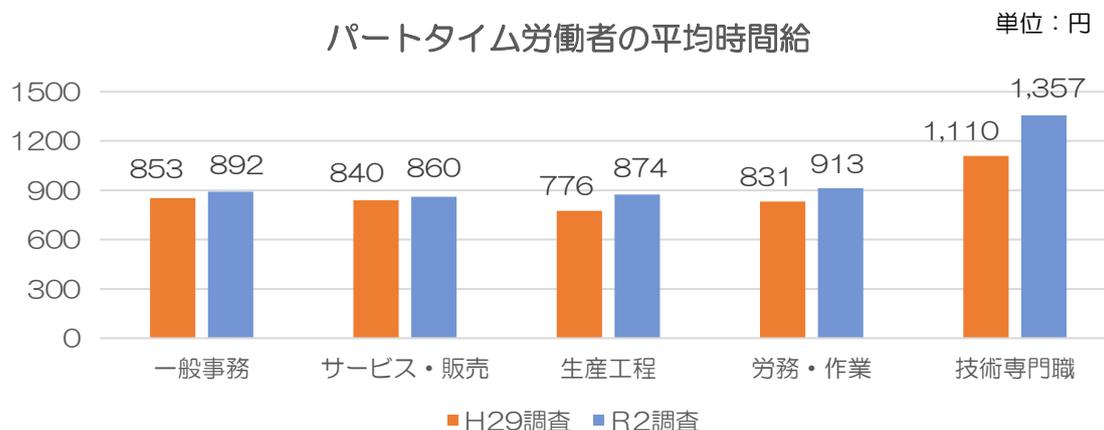
パートタイム労働者がいる事業所は、58.4% (194 事業所) であった。

単位：%、（事業所）

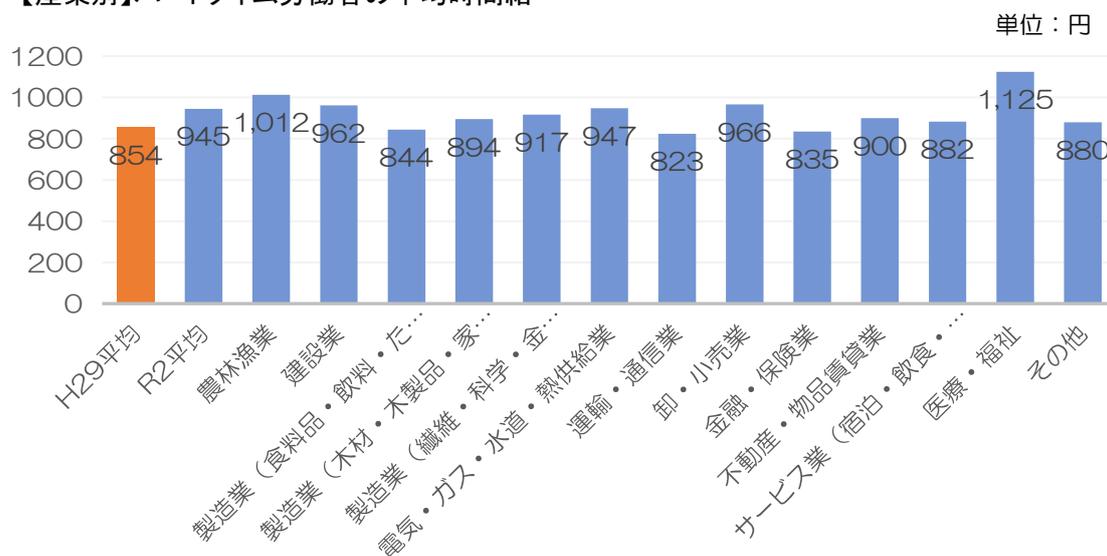
	回答事業所	パートタイム労働者の有無	
		いる	いない
R2調査計	332 (100)	194 (58.4)	138 (41.6)
H29調査計	311 (100)	201 (64.6)	110 (35.4)

(1)パートタイム労働者の平均時間給

【職種別】



### 【産業別】パートタイム労働者の平均時間給



### (2) パートタイム労働者の1日の平均労働時間

パートタイム労働者の1日の平均労働時間は、「5時間以上6時間未満」が32.1% (62 事業所) で最も高く、次いで「3時間以上5時間未満」が25.4% (49 事業所) で、「6時間以上7時間未満」が17.6% (34 事業所) であった。

#### パートタイム労働者の1日平均労働時間



### (3) パートタイム労働者の1週間の平均労働日数

パートタイム労働者の1週間の平均労働日数は、「5日」が51.0% (98 事業所) で最も高く、次いで「4日」が26.6% (51 事業所) で、「3日」が11.5% (22 事業所) であった。

#### パートタイム労働者の週平均労働日数



#### (4) 今後のパートタイム労働者の採用について

パートタイム労働者を増やす、もしくは現状維持する事業所は、94.1% (175 事業所) であった。

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	パートタイム労働者を増やす、 もしくは現状維持	パートタイム労働者を減らす
R2調査計	186 (100)	175 (94.1)	11 (5.9)
H29調査計	199 (100)	192 (96.5)	7 (3.5)

#### (5) パートタイム労働者を減らさない理由(複数回答)

パートタイム労働者を減らさない理由は、「業務内容が正社員以外で対応可能」が 51.8% (118 事業所) で最も高く、次いで「人件費の削減」が 13.2% (30 事業所) で、「正社員の求人難」、「その他」がそれぞれ 10.1% (23 事業所) であった。

	回答合計	業務内容が正社員以外で 対応可能	人件費の削減	繁忙期のみ雇用 できるため	正社員の 求人難	採用・雇用 が容易	自社で育成困 難な労働力 確保	正社員が 定着しない	その他
R2調査計	228 (100)	118 (51.8)	30 (13.2)	12 (5.3)	23 (10.1)	16 (7.0)	2 (0.9)	4 (1.8)	23 (10.1)
H29調査計	247 (100)	105 (42.5)	37 (15.0)	20 (8.1)	35 (14.2)	15 (6.1)	17 (6.9)	3 (1.2)	15 (6.1)

#### ○ その他

- ・短時間で働きたい要望がある
- ・補助的な作業であるため
- ・繁忙期と閑散期の必要人員数が大きく違うため

### ◎高年齢者(60歳以上)の雇用について

高年齢者の雇用は、「現在活用している」が 66.9% (220 事業所) で最も高く、次いで「活用は考えていない」が 21.6% (71 事業所) であった。

単位：事業所、 (%)

回答事業所	現在活用している	活用した	一時的に活用したい	活用は考えていない
329 (100)	220 (66.9)	15 (4.6)	23 (7.0)	71 (21.6)
309 (100)	224 (72.5)	17 (5.5)	16 (5.2)	52 (16.8)

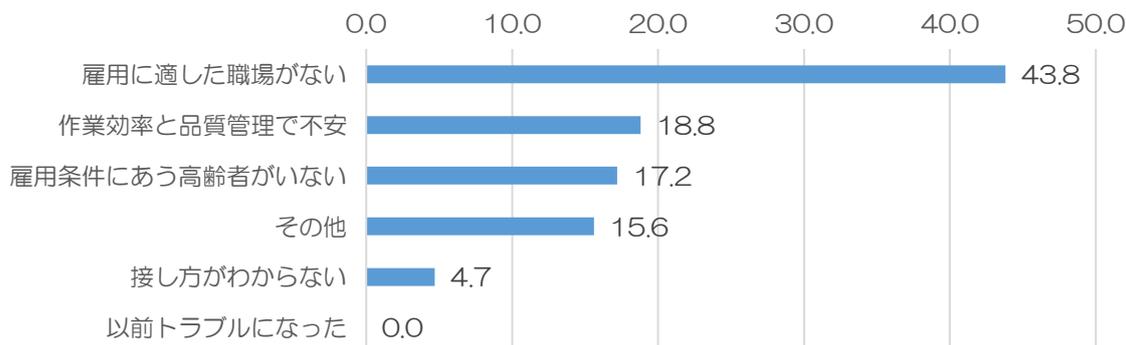
#### (1)高年齢者の活用を考えていない理由

高年齢者の活用を考えていない理由は、

「雇用に適した職場がない」が 43.8% (28 事業所) で最も高く、次いで「作業効率と品質管理で不安」が 18.8% (12 事業所)、「雇用条件にあう高齢者がいない」が 17.2% (11 事業所) であった。

#### 高年齢者の活用を考えていない理由 (複数回答)

単位：%



#### (2)高年齢者に担ってもらいたい業務

高年齢者に担ってもらいたい業務は、「技術系」が 31.3% (121 事業所) で最も高く、次いで「人材育成」が 20.4% (79 事業所) で、「現場改善」が 14.0% (54 事業所) であった。

#### 高齢者に担ってもらいたい業務

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	販路拡大 (営業)	一般事務・ 経理	人材育成	技術系	現場改善	労務管理	その他
R2調査計	387 (100)	39 (10.1)	36 (9.3)	79 (20.4)	121 (31.3)	54 (14.0)	18 (4.7)	40 (10.3)
H29調査計	352 (100)	32 (9.1)	25 (7.1)	86 (24.4)	115 (32.7)	49 (13.9)	9 (2.6)	36 (10.2)

### (3)高年齢者人材マッチング・紹介事業の利用

高年齢者人材マッチング・紹介事業の利用は、「利用しない」が 70.6% (221 事業所) で最も高く、次いで「無償であれば利用する」が 27.2% (85 事業所) で、「有償であっても利用する」が 2.2% (7 事業所) であった。

#### 高年齢者人材マッチング・紹介事業の利用

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	無償であれば 利用する	有償であっても 利用する	利用しない
R2調査計	313 (100)	85 (27.2)	7 (2.2)	221 (70.6)
H29調査計	292 (100)	91 (31.2)	10 (3.4)	191 (65.4)

◎働きやすい環境づくりについて

(1)ワーク・ライフ・バランスに関する支援制度について(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している項目は、多い順に、「時間外労働の削減」49.1% (156 業所)、「休暇取得の促進」47.3% (150 事業所)、「従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に関する支援」32.4% (105 事業所)、「勤務地の限定」28.2% (87 事業所)、「業務体制・分担の見直し」27.2% (85 事業所)など下表のとおりであった。

単位：事業所、%

取組内容	実施している	
	事業所数	構成比
時間外労働の削減	156	49.1%
休暇取得の促進	150	47.3%
従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に関する支援	105	32.4%
勤務地の限定	87	28.2%
業務体制・分担の見直し	85	27.2%
短時間勤務	76	24.1%
時差出勤	75	23.8%
産業医によるカウンセリング機会の設置	42	13.1%
健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会	39	12.2%
情報提供や研修など復職への支援	31	9.7%
フレックスタイム制	30	9.8%
法定以上の育児休業制度	24	7.5%
法定以上の介護休業制度	20	6.3%
法定以上の子の看護休暇制度	19	6.0%
在宅勤務	18	5.7%
トレーナーの採用等による新人のサポート	8	2.6%
保育料補助等育児に関する経済的支援	8	2.5%
事業所内保育所の設置	1	0.3%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	0	0%

## (2)ワーク・ライフ・バランスを実現(または推進)するために必要だと思うこと

ワーク・ライフ・バランスを実現するために既に実施していることは、「有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、有給休暇の取得を促進」42.8%(137 事業所)、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し」33.3%(106 事業所)、「自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる」20.4%(63 事業所)であった。

単位：事業所、%

取組内容	実施している		実施していない	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、有給休暇の取得を促進	137	42.8%	122	38.1%
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直し	106	33.3%	116	36.5%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	63	20.4%	145	46.9%
社外に相談窓口を設置する	29	9.4%	110	35.6%
経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度を利用	25	8.1%	136	44.2%
経営者や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修	21	6.9%	165	53.9%
従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施	21	6.8%	148	47.6%

## (3)ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点としては、全体の 36.5%(192 事業所)が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「今のままで問題ない」が 16.9%(89 事業所)となっている。

### ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの問題点(複数回答)

単位：%



#### (4) 女性の採用について

女性の採用については、「積極的に採用している」が 61.6% (194 事業所) で最も多く、次いで「あまり積極的には採用していない」が 28.9% (91 事業所)、「女性は採用していない」が 9.5% (30 事業所) と回答している。

女性の採用について消極的な理由としては、「業務が限られてしまう」が 48.7% (73 事業所) と最も多かった。

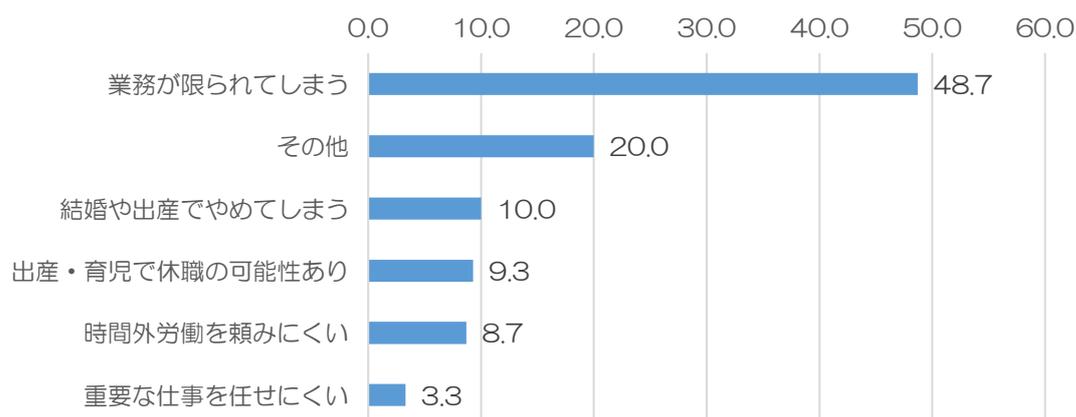
#### 女性の採用

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	あまり積極的に採用していない	女性は採用していない	積極的に採用している
R2調査計	315 (100)	91 (28.9)	30 (9.5)	194 (61.6)
H29調査計	298 (100)	74 (24.8)	23 (7.7)	201 (67.4)

#### 女性の採用について消極的な理由(複数回答)

単位：%



#### ○ その他

- ・女性の応募がないから
- ・建設作業・重労働のため
- ・女性技術者がいない
- ・作業場所(山林等)やトイレに気をつかう
- ・従業員が男性ばかりで女性に対する仕事のサポート体制が整わない

### (5) 障がい者の雇用について

障がい者の雇用については、「これまで雇用したことがない」が 77.1% (225 事業所) で最も多く、次いで「現在雇用している」が 16.1% (47 事業所)、「過去に雇用したことがあるが、現在いない」が 6.8% (20 事業所) と回答している。

障がい者を雇用していない理由としては、「雇用に適した職場がない」が 43.9% (155 事業所)、「安全が確保できないから」24.6% (87 事業所) であった。

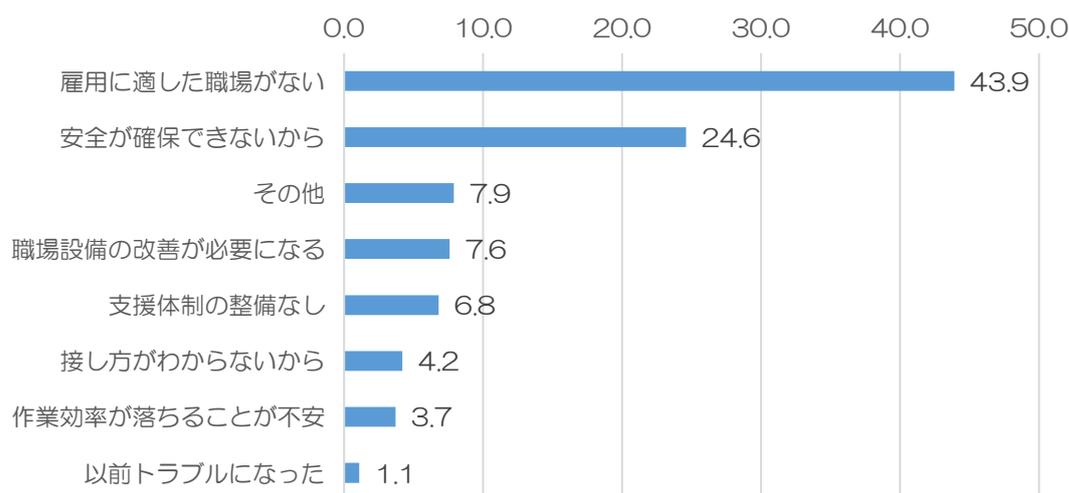
#### 障がい者の雇用

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	現在雇用している	過去に雇用したことがあるが、現在いない	これまで雇用したことがない
R2調査計	292 (100)	47 (16.1)	20 (6.8)	225 (77.1)
H29調査計	298 (100)	60 (20.1)	37 (12.4)	201 (67.4)

#### 障がい者を雇用していない理由(複数回答)

単位：%



#### ○ その他

- ・求人要件に合う人がいない、求人を出しても誰も来なかった
- ・応募がない
- ・会社が小さいのでそこまで人員はいらない
- ・食品を扱うため、何かトラブルになるのではないかと不安
- ・雇用機会がない
- ・危険な作業のため

### (6)外国人の雇用について

外国人の雇用については、「これまで雇用したことがない」が91.3%(264事業所)で最も多く、次いで「現在雇用している」が5.9%(17事業所)、「過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし」が2.8%(8事業所)と回答している。

外国人を雇用していない理由としては「雇用に適した職場がない」が43.4%(129事業所)で最も多く、次いで「その他」が18.5%(55事業所)、「接し方がわからないから」が16.5%(49事業所)であった。

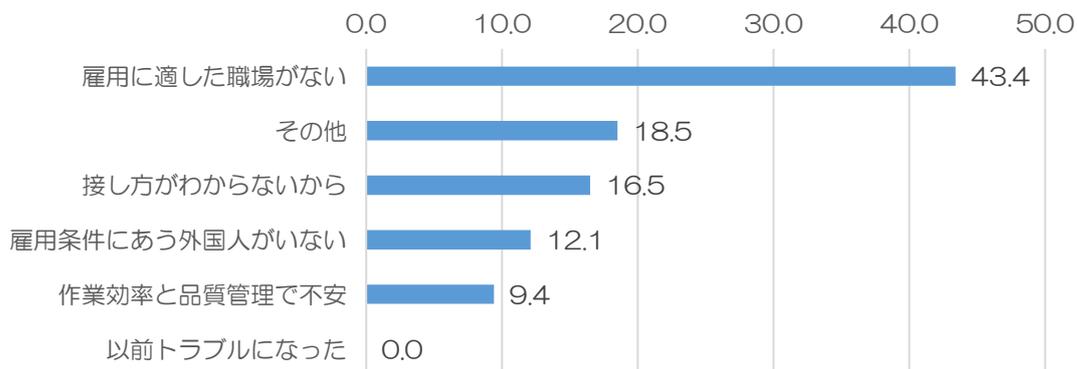
### 外国人の雇用

単位：事業所、(%)

	回答事業所	現在雇用している	過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし	これまで雇用したことがない
R2調査計	289 (100)	17 (5.9)	8 (2.8)	264 (91.3)
H29調査計	293 (100)	18 (6.1)	19 (6.5)	256 (87.4)

### 外国人を雇用していない理由(複数回答)

単位：%



### ○ その他

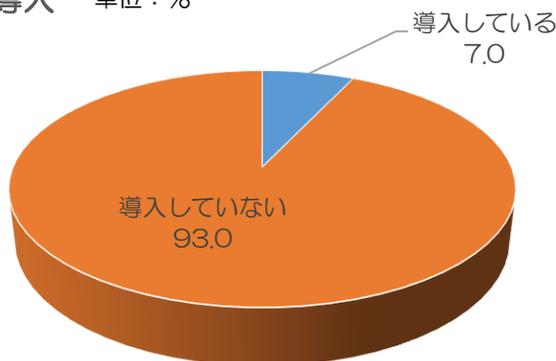
- ・今は雇用人数が足りているから
- ・受け入れ体制等にコストがかかる
- ・住むところを確保するのが大変
- ・言葉のちがいが不安。
- ・応募がない
- ・現在雇用検討中
- ・コミュニケーション能力及び言葉の壁
- ・他社でトラブルになった事例を聞く

### ◎テレワークについて

テレワークについては、「導入していない」が 93.0% (319 事業所)、「導入している」が 7.0% (24 事業所)と回答している。

テレワークを導入していない理由としては「テレワークに適した仕事がないから」が 75.0% (279 事業所)で最も多く、次いで「その他」が 5.6% (21 事業所)、「導入するメリットがよくわからないから」が 4.3% (16 事業所)であった。

テレワークの導入 単位：%



テレワークを導入していない理由（複数回答）

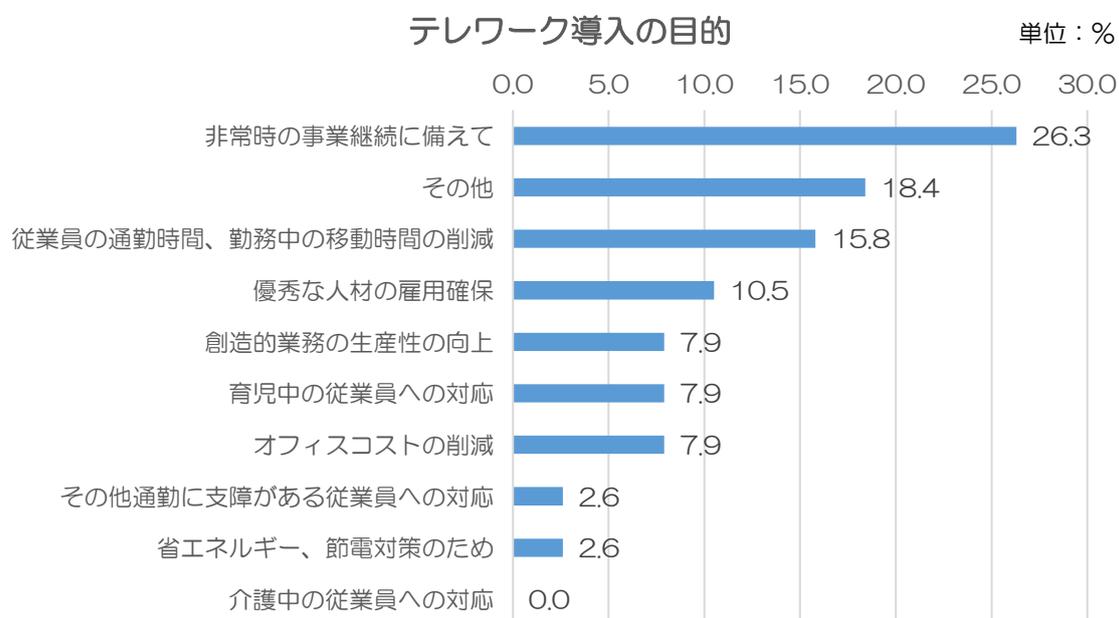
単位：%



### ○その他

- ・業種的に無理
- ・接客業のため
- ・手作業での仕事
- ・外での仕事なのでテレワークできない
- ・電話で済むことが多い

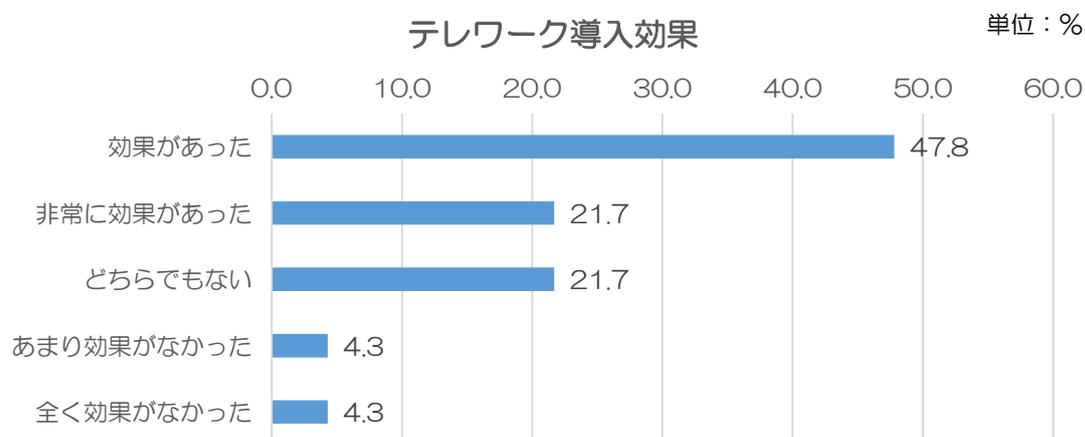
テレワークの導入目的は、「非常時(地震、新型インフルエンザ等)の事業継続に備えて」が26.3%(10事業所)で最も多く、次いで「その他」が18.4%(7事業所)、「従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減」が15.8%(6事業所)であった。



○その他

- ・出張せずに会議に出席するため
- ・会議のみの利用
- ・業務の効率化
- ・密を避けるため
- ・コロナの影響

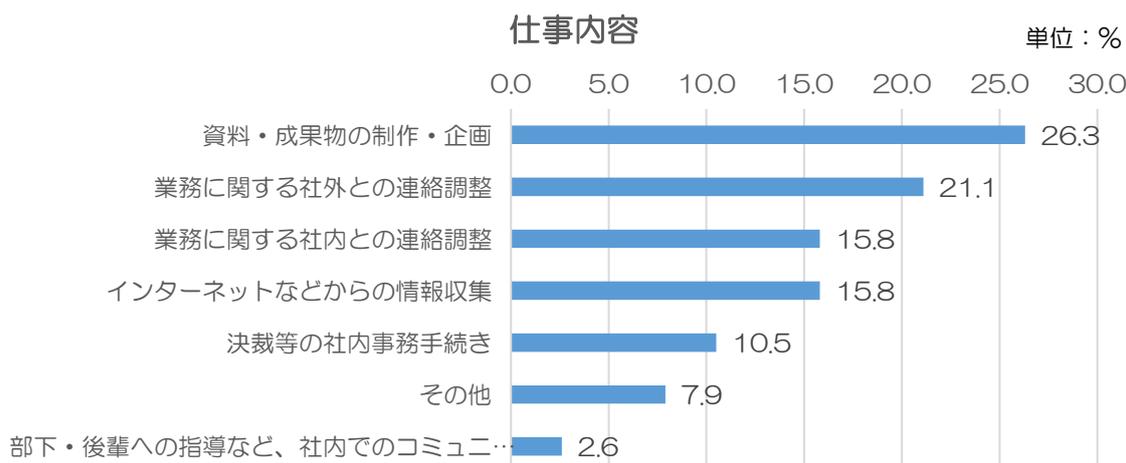
テレワークの導入効果は、「効果があった」が47.8%(11事業所)で最も多く、次いで「非常に効果があった」、「どちらでもない」がそれぞれ21.7%(5事業所)であった。



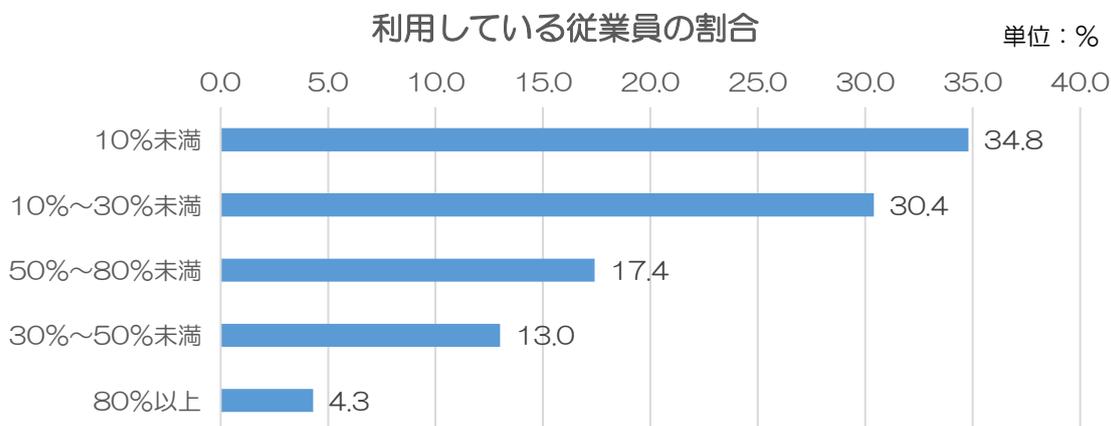
テレワーク導入が売上・利益に貢献しているかは、「どちらでもない」が 60.9% (14 事業所) で最も多く、次いで「非常に貢献している」、「貢献している」がそれぞれ 13.0% (3事業所) であった。



テレワークで実施している仕事内容は、「資料・成果物の制作・企画」が 26.3% (10 事業所) で最も多く、次いで「業務に関する社外との連絡調整」が 21.1% (8事業所)、「業務に関する社内との連絡調整」、「インターネットなどからの情報収集」がそれぞれ 15.8% (6事業所) であった。

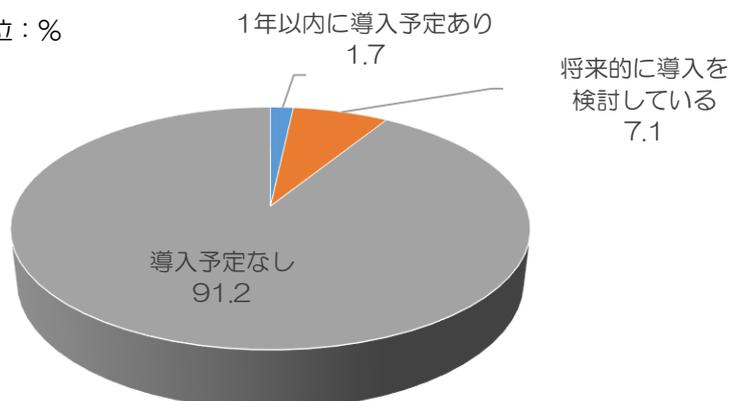


利用している従業員の割合は、「10%未満」が 34.8% (8事業所) で最も多く、次いで「10%～30%未満」が 30.4% (7事業所)、「50%～80%未満」が 17.4% (4事業所) であった。



テレワークについては、「導入予定なし」が 91.2% (268 事業所)、「将来的に導入を検討している」が 7.1% (21 事業所)、「1 年以内に導入予定あり」が 1.7% (5 事業所)と回答している。

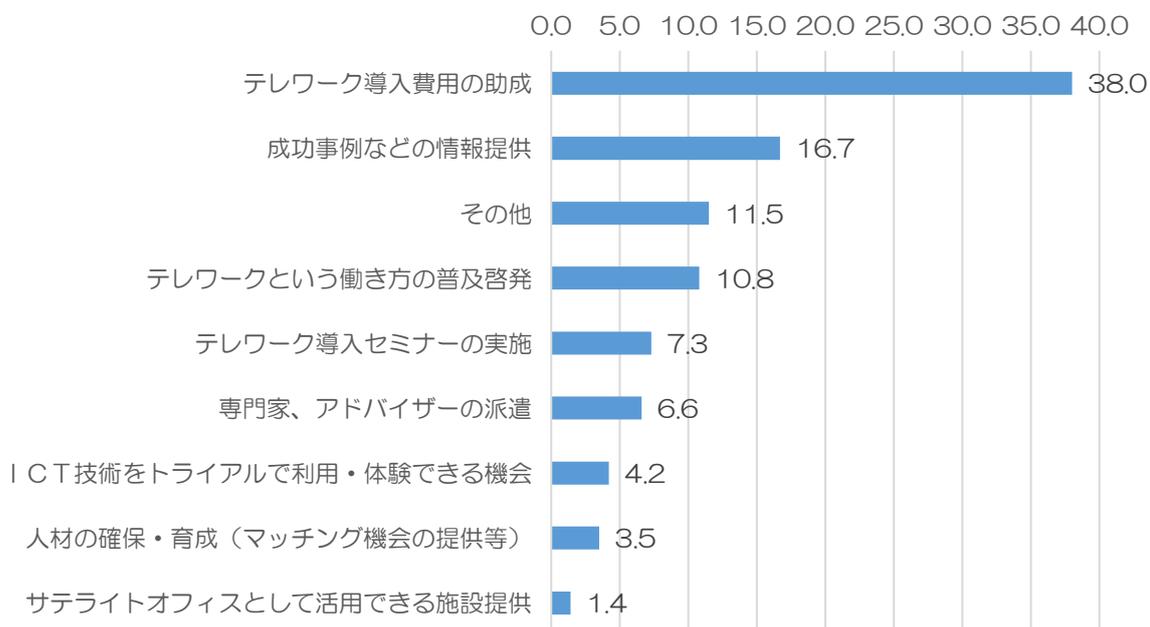
今後の導入予定 単位：%



求める支援策は、「テレワーク導入費用の助成」が 38.0% (109 事業所)で最も多く、次いで「成功事例などの情報提供」が 16.7% (48 事業所)、「その他」が 11.5% (33 事業所)であった。

求める支援策

単位：%



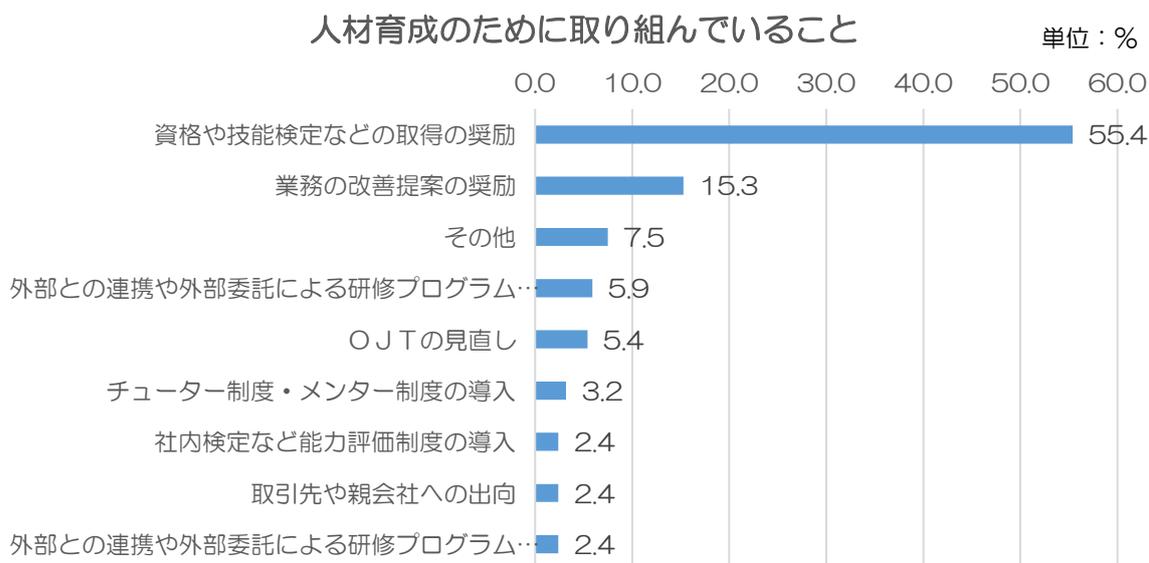
○その他

- ・テレワークは必要ないので支援策も必要ない
- ・現場での仕事なので無理

◎人材育成について

(1)人材育成のために取り組んでいることについて

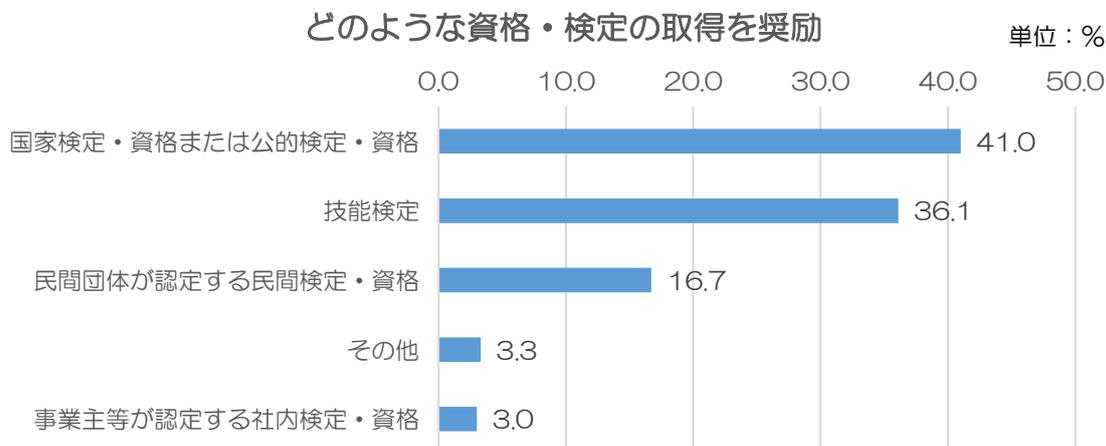
人材育成のために取り組んでいることは、「資格や技能検定などの取得の奨励」が55.4% (206 事業所)で最も多く、次いで「業務の改善提案の奨励」が 15.3% (57 事業所)、「その他」が 7.5% (28 事業所)であった。



○その他

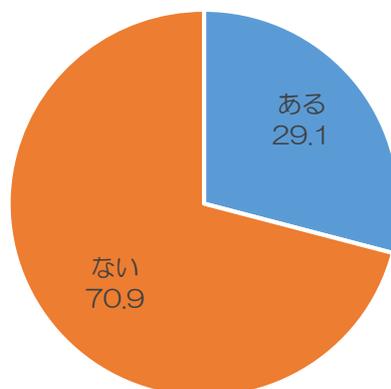
- ・特にない
- ・実戦での技術向上
- ・JIS 検定員
- ・商工会の販売開拓講習会、県食品衛生責任者実務講習会

どのような資格・検定の取得を奨励しているかは、「国家検定・資格または公的検定・資格」が41.0% (125 事業所)で最も多く、次いで「技能検定」が 36.1% (110 事業所)、「民間団体が認定する民間検定・資格」が 16.7% (51 事業所)であった。



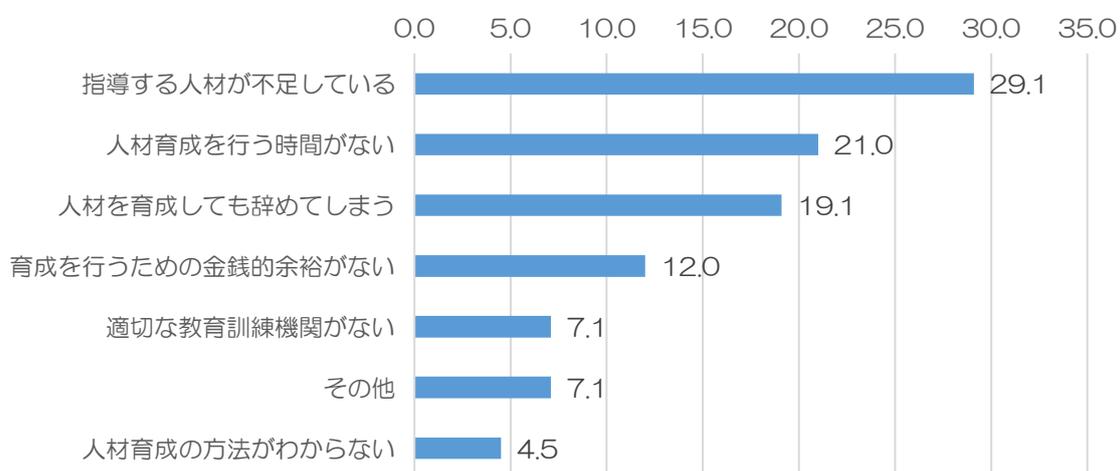
事業所独自の資格取得支援制度については、「制度はない」が 70.9% (156 事業所)、「制度がある」が 29.1% (64 事業所)と回答している。

事業所独自の資格取得支援制度 単位：%



人材育成に関する問題点としては「指導する人材が不足している」が 29.1% (90 事業所)で最も多く、次いで「人材育成を行う時間がない」が 21.0% (65 事業所)、「人材を育成しても辞めてしまう」が 19.1% (59 事業所)であった。

人材育成に関する問題点 単位：%



## (2)現在実施している市内中高生を対象とした職場訪問・体験について

市内中高生を対象とした職場訪問・体験については、「受け入れていない」が 48.2% (151 事業所) で最も多く、次いで「積極的に受け入れている」が 26.5% (83 事業所)、「あまり積極的には受け入れていない」が 14.4% (45 事業所) と回答している。

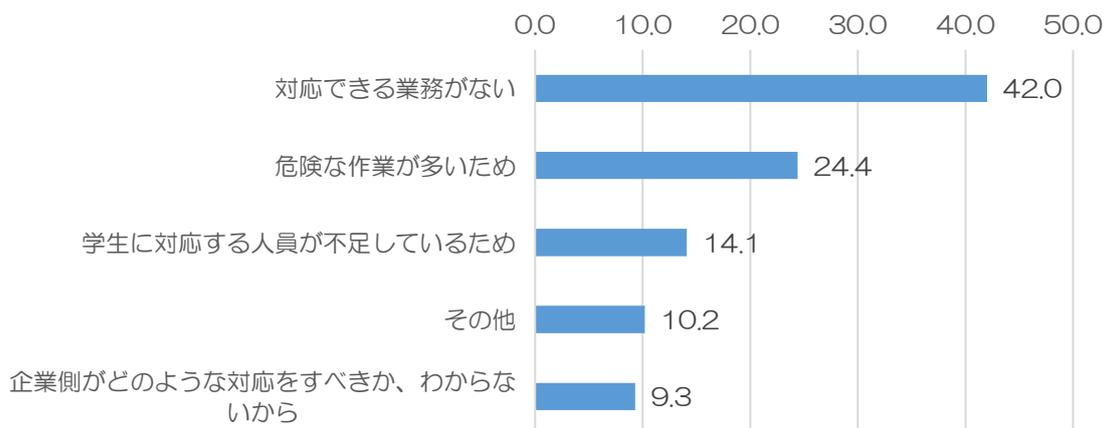
職場訪問・体験を受け入れていない理由としては、「対応できる業務がない」が 42.0% (86 事業所) で最も多く、次いで「危険な作業が多いため」が 24.4% (50 事業所)、「学生に対応する人員が不足しているため」が 14.1% (29 事業所) であった。

### 市内中高生を対象とした職場訪問・体験

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	あまり積極的には受け入れていない	受け入れていない	積極的に受け入れている	現在は受け入れていないが、今後受け入れることは可能だ
R2調査計	313 (100)	45 (14.4)	151 (48.2)	83 (26.5)	34 (10.9)
H29調査計	293 (100)	39 (13.3)	106 (36.2)	97 (33.1)	51 (17.4)

### 職場訪問・体験を受け入れていない理由(複数回答) 単位：%



### ○ その他

- ・衛生面が重要視される為厳しい
- ・業務の内容が個人情報(金融取引)にかかわる為、学生の受け入れは困難と考える
- ・依頼がないため
- ・18歳以上でないと風営法で出入りが禁止されている為

◎賃金について

(1)正社員の初任給

令和2年4月～9月の間に新規採用した正職員の平均初任給

単位：円（100未満切り捨て）、事業所

業種	高校卒		短大卒		大学卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	173,200	156,800	181,800	170,400	193,900	181,600
	57	29	21	19	25	21

(2)指定年齢の正社員の賃金

各年齢の正社員の平均賃金

単位：円（100未満切り捨て）、事業所

業種	30歳		40歳		50歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全業種	225,400	184,000	264,000	196,500	269,800	202,000
	136	83	144	105	142	117

※指定の年齢の該当者がいない場合は、近い年齢の正社員賃金としている。

◎採用と離職について

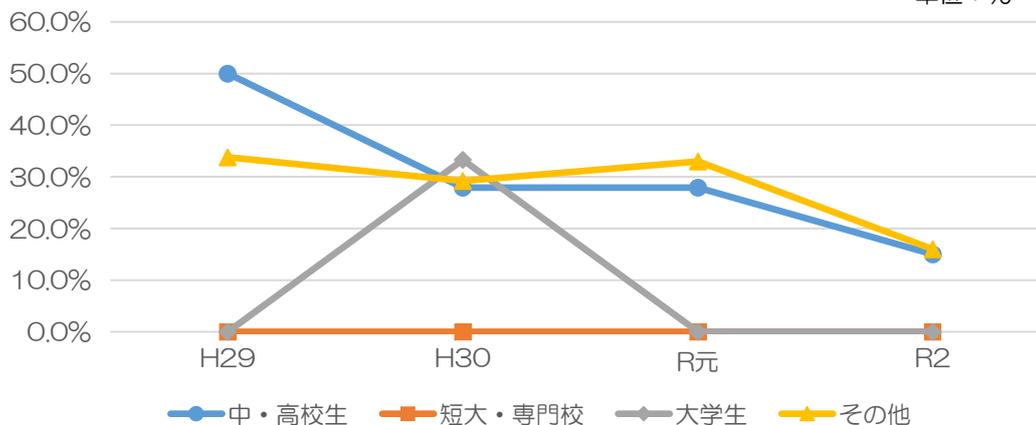
(1) 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数(採用年度別)

単位：人、%

年度	性別	新卒									その他			合計		
		中・高校生			短大・専門学校			大学卒			採用	離職	離職率	採用	離職	離職率
		採用	離職	離職率	採用	離職	離職率	採用	離職	離職率						
R2	男	40	6	15.0%	8	0	0.0%	2	0	0.0%	106	17	16.0%	156	23	14.7%
	女	17	1	5.9%	15	1	6.7%	2	0	0.0%	46	8	17.4%	80	10	12.5%
	計	57	7	12.3%	23	1	4.3%	4	0	0.0%	152	25	16.4%	236	33	14.0%
R元	男	43	12	27.9%	2	0	0.0%	9	0	0.0%	100	33	33.0%	154	45	29.2%
	女	22	7	31.8%	13	5	38.5%	2	0	0.0%	78	26	33.3%	115	38	33.0%
	計	65	19	29.2%	15	5	33.3%	11	0	0.0%	178	59	33.1%	269	83	30.9%
H30	男	33	9	27.3%	2	0	0.0%	6	2	33.3%	106	31	29.2%	147	42	28.6%
	女	24	10	41.7%	13	5	38.5%	4	2	50.0%	91	38	41.8%	132	55	41.7%
	計	57	19	33.3%	15	5	33.3%	10	4	40.0%	197	69	35.0%	279	97	34.8%
H29	男	44	22	50.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	71	24	33.8%	121	46	38.0%
	女	15	7	46.7%	5	1	20.0%	4	1	25.0%	55	26	47.3%	79	35	44.3%
	計	59	29	49.2%	8	1	12.5%	7	1	14.3%	126	50	39.7%	200	81	40.5%
合計	男	160	49	30.6%	15	0	0.0%	20	2	10.0%	383	105	27.4%	578	156	27.0%
	女	78	25	32.1%	46	12	26.1%	12	3	25.0%	270	98	36.3%	406	138	34.0%
	計	238	74	31.1%	61	12	19.7%	32	5	15.6%	653	203	31.1%	984	294	29.9%

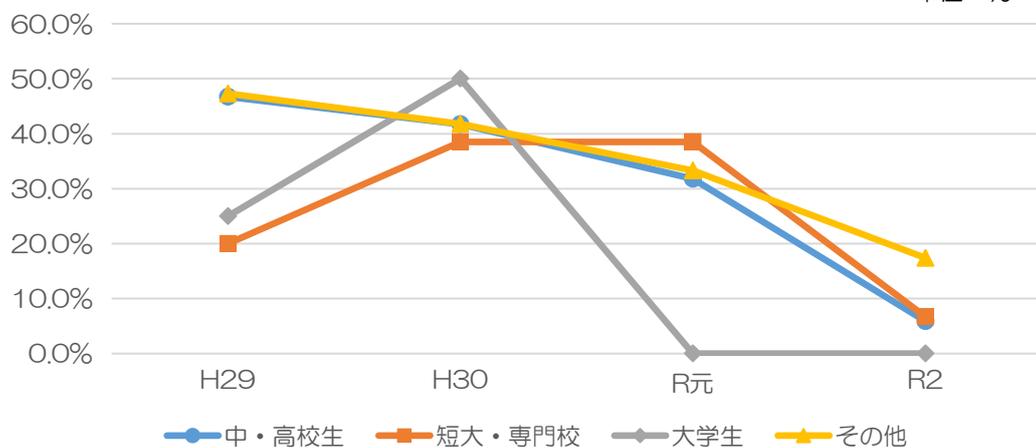
男性の離職率の推移

単位：%



女性の離職率の推移

単位：%



## (2) 令和3年度の採用予定と採用対象

令和3年度の採用予定については、「前年度に比べ減る」が 37.7% (117 事業所) で最も多く、次いで「わからない」が 37.4% (116 事業所)、「前年度と変わらない」が 14.2% (44 事業所) であった。  
また、令和3年度の採用対象は中途採用が 49.3% (72 事業所) で最も多かった。



## (3) 今後の採用見通しと採用対象

今後の採用見通しについては、「減らす」が 41.1% (117 事業所) で最も多く、次いで「わからない」が 23.5% (67 事業所)、「増やす」が 20.7% (59 事業所) であった。  
また、今後の採用対象は中途採用が 44.9% (83 事業所) で最も多かった。



## ○ 回答の理由

- ・新型コロナウイルス感染症の影響による売上減の為
- ・新卒では中々仕事ができない。即戦力が必要
- ・新卒の育成をするノウハウ、時間的・金銭的な余裕がない
- ・新卒者も欲しいが人材が居ない、中途採用でまかなっている
- ・現在、高齢者が多いため、今後の先のことを考え、若い人を育てたい
- ・新卒・中途は問わない
- ・やる気・熱意を重視
- ・現状維持で充分

## ◎人手不足について

### (1)人手不足について

人手不足を感じている事業所は、60.6% (200 事業所)であった。

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	人手不足について	
		感じている	感じていない
R2調査計	330 (100)	200 (60.6)	130 (39.4)
H29調査計	309 (100)	237 (76.7)	72 (23.3)



### (2)人手不足の程度

人手不足をどの程度感じているかについては、「何とかやっていける程度」が 65.1% (127 事業所)で、「深刻」が 23.1% (45 事業所)、「かなり深刻」が 11.8% (23 事業所)であった。

## 人手不足をどの程度感じているか

単位：事業所、 (%)

	回答事業所	かなり深刻	深刻	何とかやっていける程度
R2調査計	195 (100)	23 (11.8)	45 (23.1)	127 (65.1)
H29調査計	235 (100)	61 (26.0)	52 (22.1)	122 (51.9)

### (3)人手不足の影響

人手不足の影響は、「人材の採用が困難」が 53.3% (128 事業所)で、「売上減少(需要増への対応困難)」が 16.3% (39 事業所)、「利益減少(人件費・外注費等のコスト増)」が 13.8% (33 事業所)であった。



○ その他

- ・ドライバー不足
- ・専門技術取得者がいない
- ・事業拡大のため
- ・休みが取れない
- ・若い社員を採用し、人材育成したいが経済的な問題がありできない
- ・一人の仕事量が増えている
- ・従業員の高齢化
- ・求人を出しても面接に来ない
- ・製造の遅れで納期がずれていくため

(4) 人手不足への対応

人手不足への対応は、「従業員の多能工化・兼任化」が 19.9% (63 事業所) で、「業務の一部を外注化」が 18.6% (59 事業所)、「高齢者の活用」が 16.4% (52 事業所)、「賃金・処遇など採用条件の改善」が 15.5% (49 事業所)であった。



○ その他

- ・設備を増やす
- ・受注を減らしている
- ・雇用拡大
- ・外国人労働者の活用
- ・在宅ワークを検討している
- ・パートの活用

## ◎雇用・労働環境についての意見・要望等

### 【農林漁業】

- 農業は農繁期・農閑期があり、就業規則を設けることは大変厳しく難しい。社労士派遣の補助金等があるといい。

### 【建設業】

- 希望者の不足。求人も出しているが人がいない。高齢化していて作業的に危険なので若い人に来てほしい。
- 仕事に対する考え方や、それぞれの生活環境が違うため、個人個人で色々な差が生じている。基本は、人対人なので、話し合える関係作りが一番大事なところなのでは、と思いながら仕事をしている。

### 【製造業(食料品・飲料・たばこ・飼料)】

- コロナ禍で現状を維持するのが精一杯なので新たな雇用や労働環境を考える余裕が現在ない。とにかくコロナ禍が落ち着くのを願うばかり。
- 10代、20代、30代の離職率が高すぎる。従業員へ対する国の加護が異常すぎて製造業としては業務が成り立たない。(製造→売上→賃金の図式が、製造→売上を無視して賃金ありきになっている対策だといずれ破綻する)

### 【製造業(木材・木製品・家具・装備品・パルプ・紙・紙加工品)】

- 5人未満の小規模事業所などをとりまとめて職場環境、福利厚生等の改善を行うための支援組織、支援策を検討してほしい。

### 【製造業(繊維・科学・金属・非金属・機械・その他)】

- 1年前は人手が足りず生産・納期で大変でしたが、現在はコロナ禍の影響で仕事量が減り、先行が全く不安な状況。
- 高校生が日田を離れてしまう為、ここ数年高卒の機械作業者が減り退職者の方が多くなっている。なるべく会社見学などを通して会社のことが知ってもらうようにしているが、学校等の方からも就職を増やす取り組みがあるといい。

### 【運輸・通信業】

- 若い人達が都市圏に出て行かず、日田市内に安定して暮らせる賃金体系が必要。働き方改革によって労働環境は改善されつつあるが、労働時間短縮の為、車の少ない夜間や早朝の勤務といった弊害もある。これから運送業界は人材確保がより困難になって来ると思われる。

### 【卸・小売業】

- 先の見通しが立たない。
- 現状維持が危なく回復見込みがたたないので、新規採用など考えられない。

### 【不動産・物品賃貸業】

- 家族従業員なので、話し合いながら都合を調整できている。子育ても終わり介護はないが、今のところは必要に応じて就業時間を短くして工夫してなんとかやっている。

### 【サービス業(宿泊・飲食・生活関連ほか)】

- 人手不足は感じていないが、60才以上の方を多く雇っているので、仕事効率を上げたくても昔のやり方を通すので、利益につながらず運営が大変難しい。
- 今の人数でちょうど足りているが、1人でも離職してしまうと次の従業員が中々見つからない。
- 経営状況が厳しい中、人材採用したくてもできないのが現状。今は管理職が頑張って仕事をこなしている状況。

### 【医療・福祉】

- 今現在、新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴い、医療・介護現場では収減となっており、以前とは全く違い、人手不足の状態ではなくなった。日によっては人手が多く、余っている状況ではあるが、減らす事もできず、経営を考えると大変な所である。そういう中でありながらも、給与を減らす事なく考えながら行っている所であるが、職員の中には仕事はない状態でも残業を好んで行う方もいる。
- 忙しいときを基準に常時雇用できない為、忙しい時だけ派遣してくれる派遣会社があるといい。
- 事業所の性格上、職権の法令上の規則が多く、人材の確保に苦労している。

### 【その他】

- 年度により受注にばらつきがあり、固定した受注がないのでなかなか雇用を増やせない。毎年一定の受注が確保できれば新たな雇用が出来ると思う。市内業者に多く仕事が頂ければ新しく人材を入れていけると思う。
- 資格が必要な業種のため人手不足。また、出張が多いので雇用が難しい。余裕ある取組を目指していきたいが現段階は無理。
- ハローワークに求人情報を出しても、なかなかいないのが現状。
- 市内に残りたい高卒などが増えるような日田市にしてほしい。

### 【業種未回答】

- 人手不足。そのうえ、少ない人員でやっているの、有給休暇を取るのも苦労している。雇う側も、休ませてあげたが、なかなかそうはいかない現状。大企業のように人手が多いなら、ノー残業できるだろうが…ハローワークに求人を出してもなかなか人が来ない。