

令和 6 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) 正規従業員の年齢構成	9
(4) 非正規従業員の年齢構成	10
(5) 管理職の男女別内訳	11
(6) 従業員数の増減	13
(7) 従業員の過不足感	14
(8) 現在の業況	22

2. 従業員の労働時間、有給休暇、賃金について

(1) 1週間あたりの所定労働時間	24
(2) 1か月あたりの所定外労働時間（1人あたり平均）	26
(3) 年次有給休暇の付与日数と平均取得日数	28
(4) 賃金の状況	31

3. 人材確保（採用活動）について

(1) 従業員の採用方法	33
(2) 人手不足への対策として有効な取組	35
(3) 採用方針	37
(4) 新卒者の採用方法	42
(5) 新卒者の採用実績	44
(6) 新卒者の採用計画の充足	47
(7) インターンシップ等による学生の受入れ	49
(8) インターンシップ等の新卒者採用への効果	51
(9) 3年前の新卒者の採用状況	52
(10) 3年前の新卒採用者の離職状況	54
(11) 中途採用の状況	56
(12) 中途採用者数	58

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	59
(2) 積極的な高齢者の雇用予定	62
(3) 高齢者の雇用を進めるために考えられる課題	64
(4) 積極的な女性の雇用や登用予定	66
(5) 女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題	68
(6) 積極的な障害者の雇用予定	70
(7) 障害者の雇用を進めるために考えられる課題	72
(8) 積極的な外国人の雇用予定	74
(9) 外国人の雇用を進めるために考えられる課題	76
(10) 若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の認定意向	78
(11) 多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組	82

5. 働き方改革について

(1) 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	84
(2) DX化を進めていくにあたり考えられる課題	89
(3) リスキングの実施予定	91
(4) 従業員の副業や兼業	93
(5) 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	95
(6) 働き方改革の推進に関して行政に期待する取組	97

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	99
(2) 従業員の福利厚生制度	101
(3) 市が実施している就労支援事業等の認知状況	102

付録 調査票	107
--------	-----

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 1,328事業所
- (2) 調査方法 郵送配布－WEB（Logoフォーム）回収
- (3) 調査基準日 令和7年1月1日（水）
- (4) 調査期間 令和7年2月18日（火）～令和7年3月6日（木）
- (5) 回収状況 調査票配布数 1,328
有効回収数 315（有効回収率 23.7%）

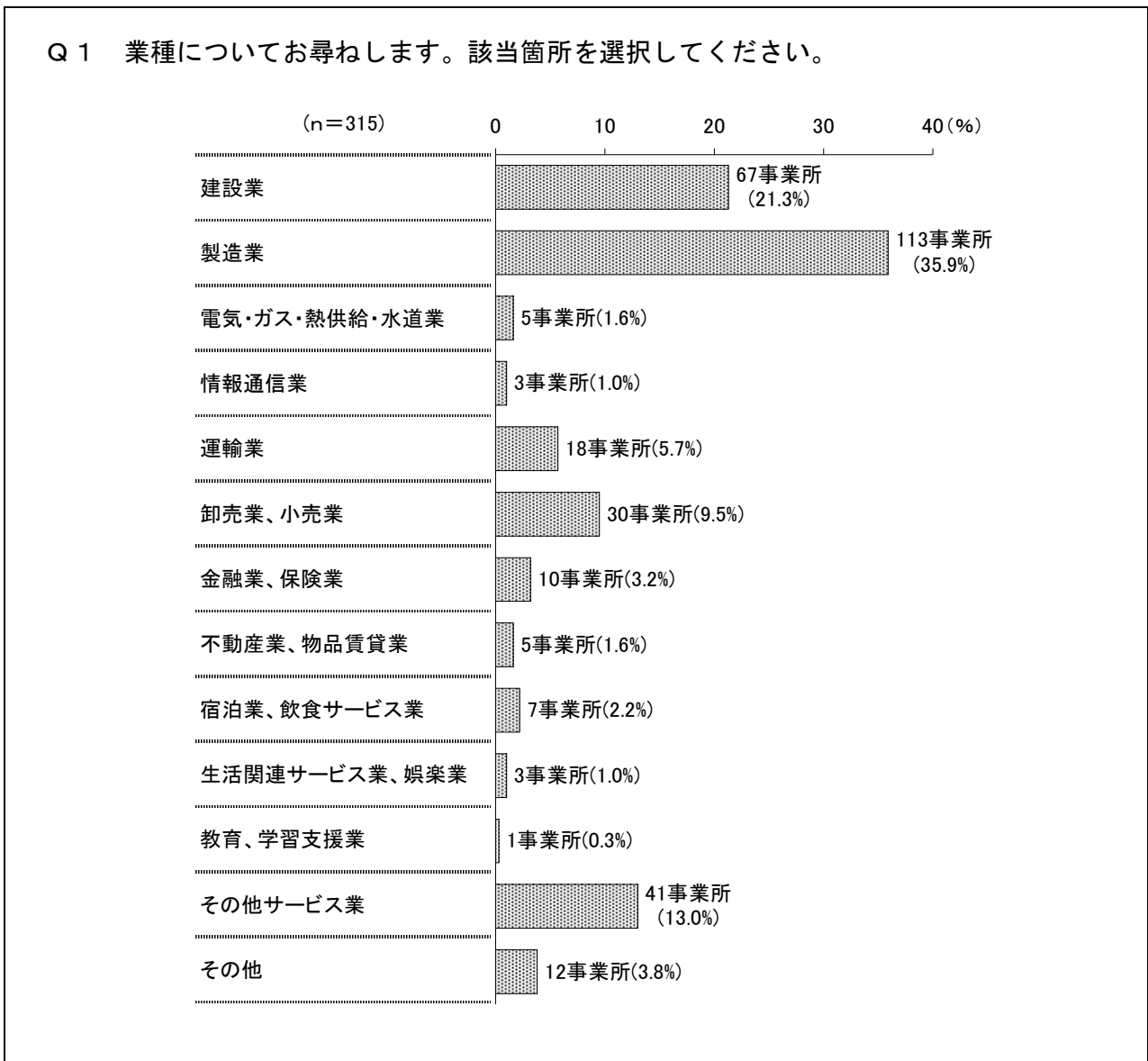
3. 調査結果を見る上での注意事項

- (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

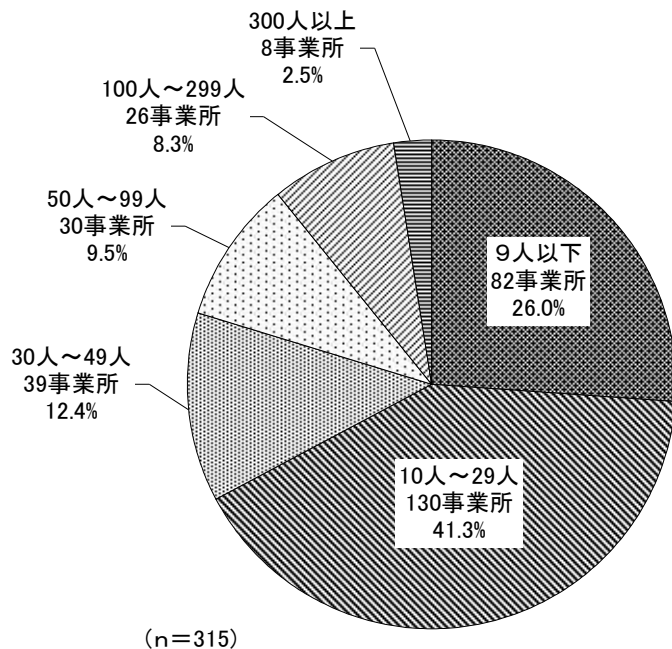


業種は、「製造業」が113事業所（35.9%）で最も多く、次いで「建設業」が67事業所（21.3%）、「その他サービス業」が41事業所（13.0%）、「卸売業、小売業」が30事業所（9.5%）となっている。

(2) 従業員規模

Q2 従業員数の規模についてお尋ねします。該当箇所を選択してください。

※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労働者とします。(パート、アルバイト等の非正規労働者を含めます。派遣労働者は含めません。)

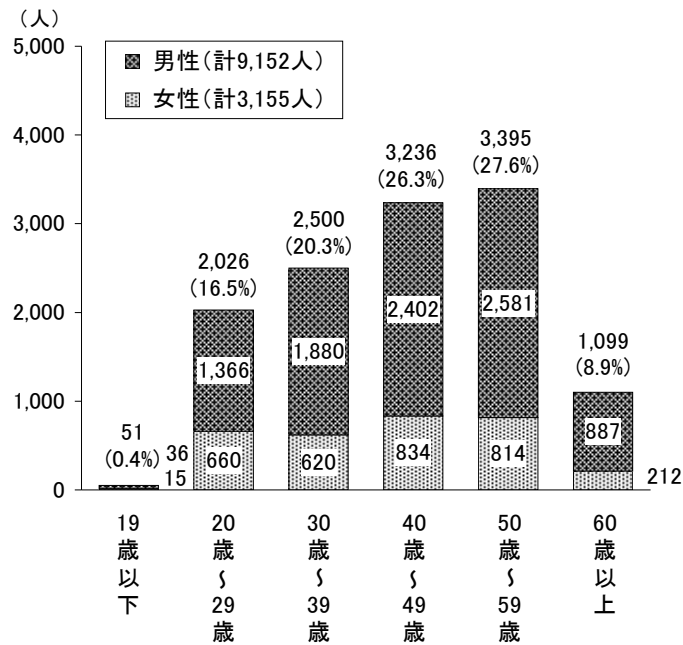


従業員規模は、「10人～29人」が130事業所（41.3%）で最も多く、次いで「9人以下」が82事業所（26.0%）、「30人～49人」が39事業所（12.4%）、「50人～99人」が30事業所（9.5%）となっている。

(3) 正規従業員の年齢構成

Q3 正規従業員の男女別の年齢別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。

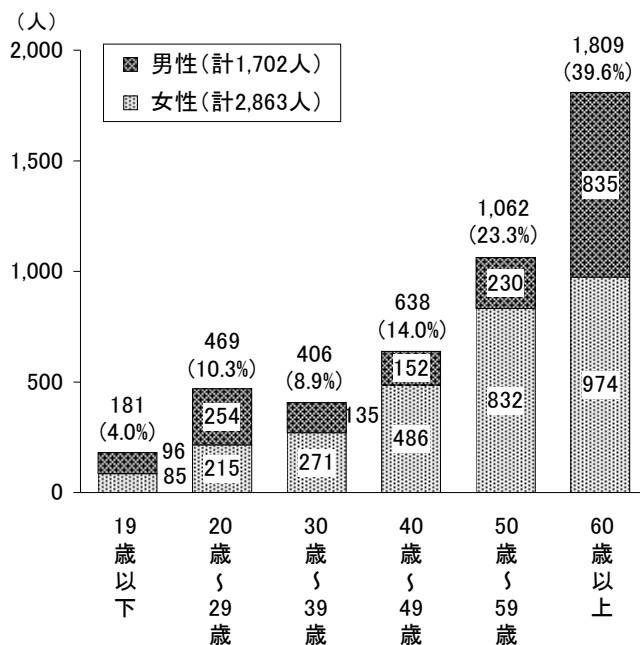


性別・年齢別の正規従業員的人数は、「50歳～59歳」が3,395人（男性2,581人・女性814人）で最も多く、次いで「40歳～49歳」が3,236人（男性2,402人・女性834人）となっている。

(4) 非正規従業員の年齢構成

Q3-1 非正規従業員の男女別の年齢別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)。

※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。

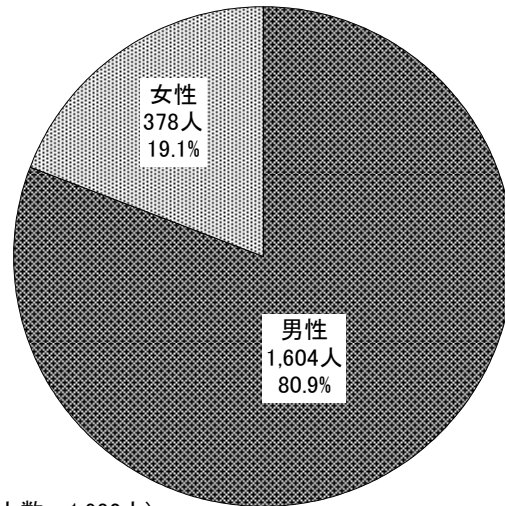


性別・年齢別の非正規従業員の人数は、「60歳以上」が1,809人（男性835人・女性974人）で最も多く、次いで「50歳～59歳」が1,062人（男性230人・女性832人）となっている。

(5) 管理職の男女別内訳

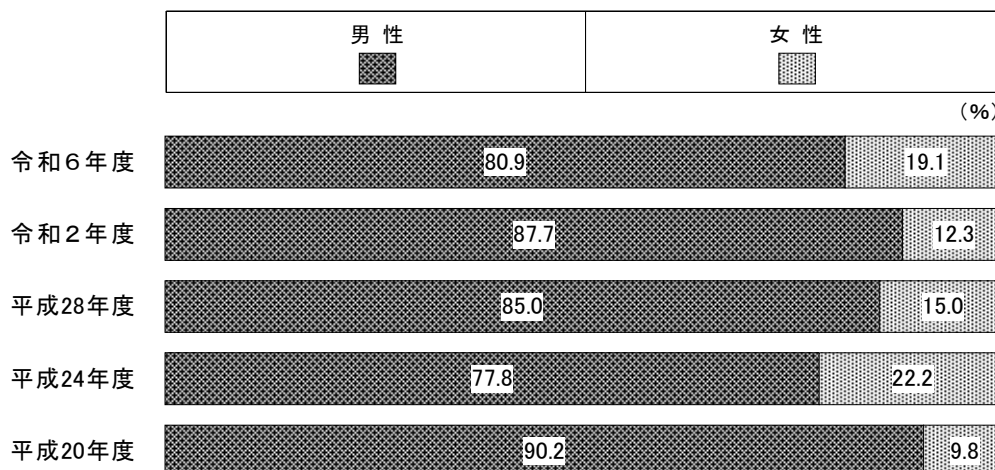
Q4 管理職の男女別内訳についてお尋ねします。(該当者がいない場合は「0」を記入してください)

※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。

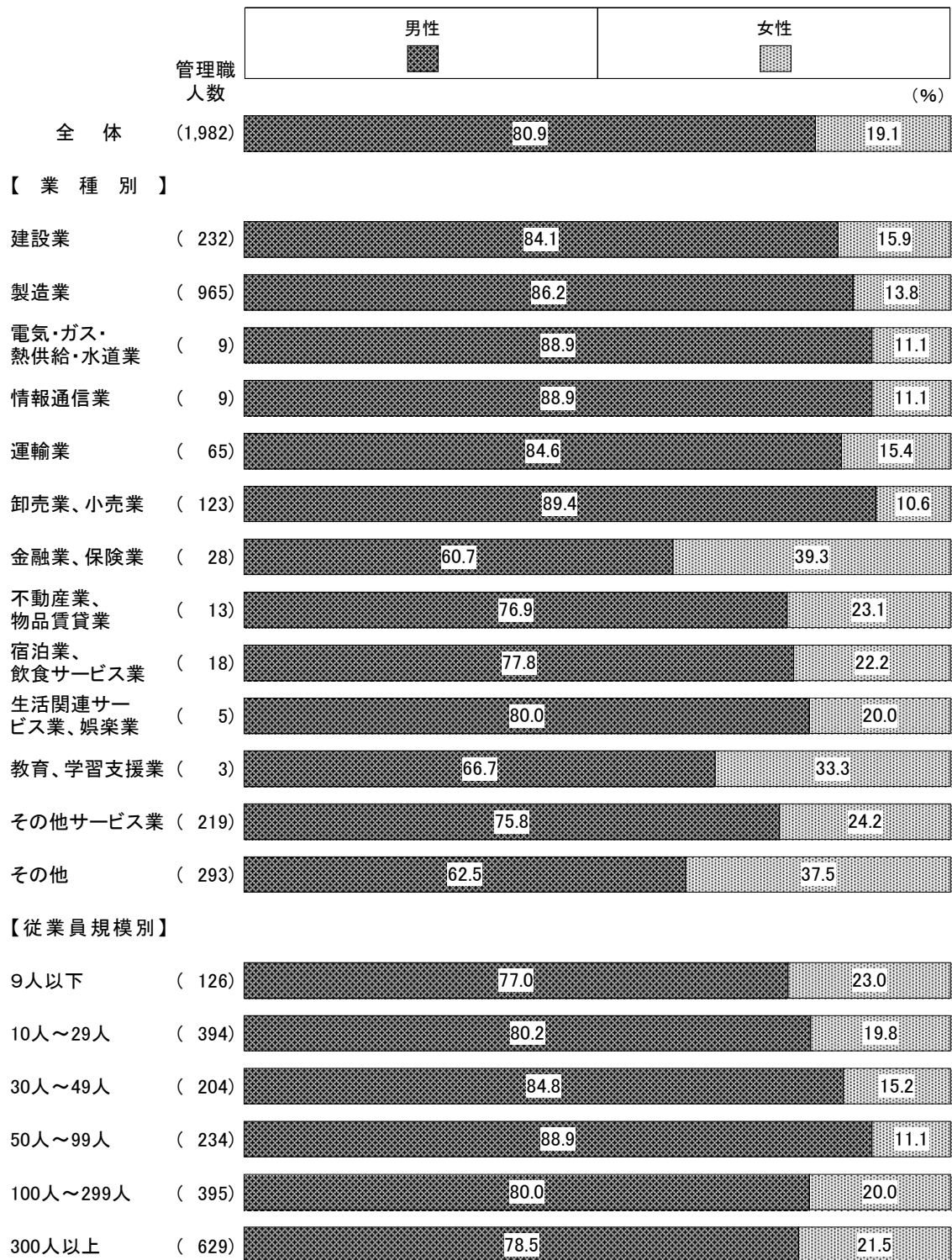


管理職の人数の男女別内訳は、「男性」が1,604人(80.9%)、「女性」は378人(19.1%)となっている。

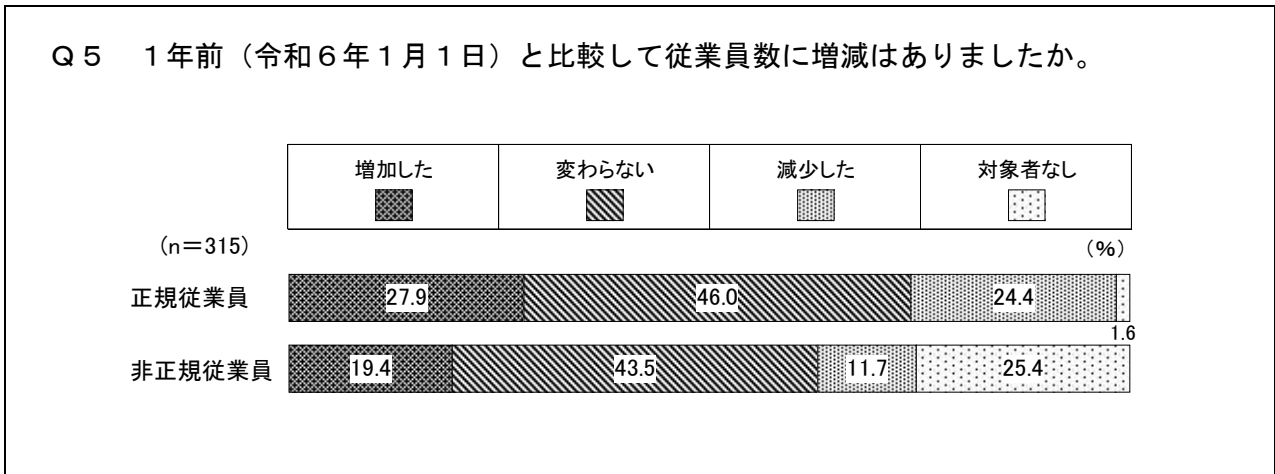
<管理職の男女別内訳—経年比較>



<管理職の男女別内訳―業種別、従業員規模別>



(6) 従業員数の増減

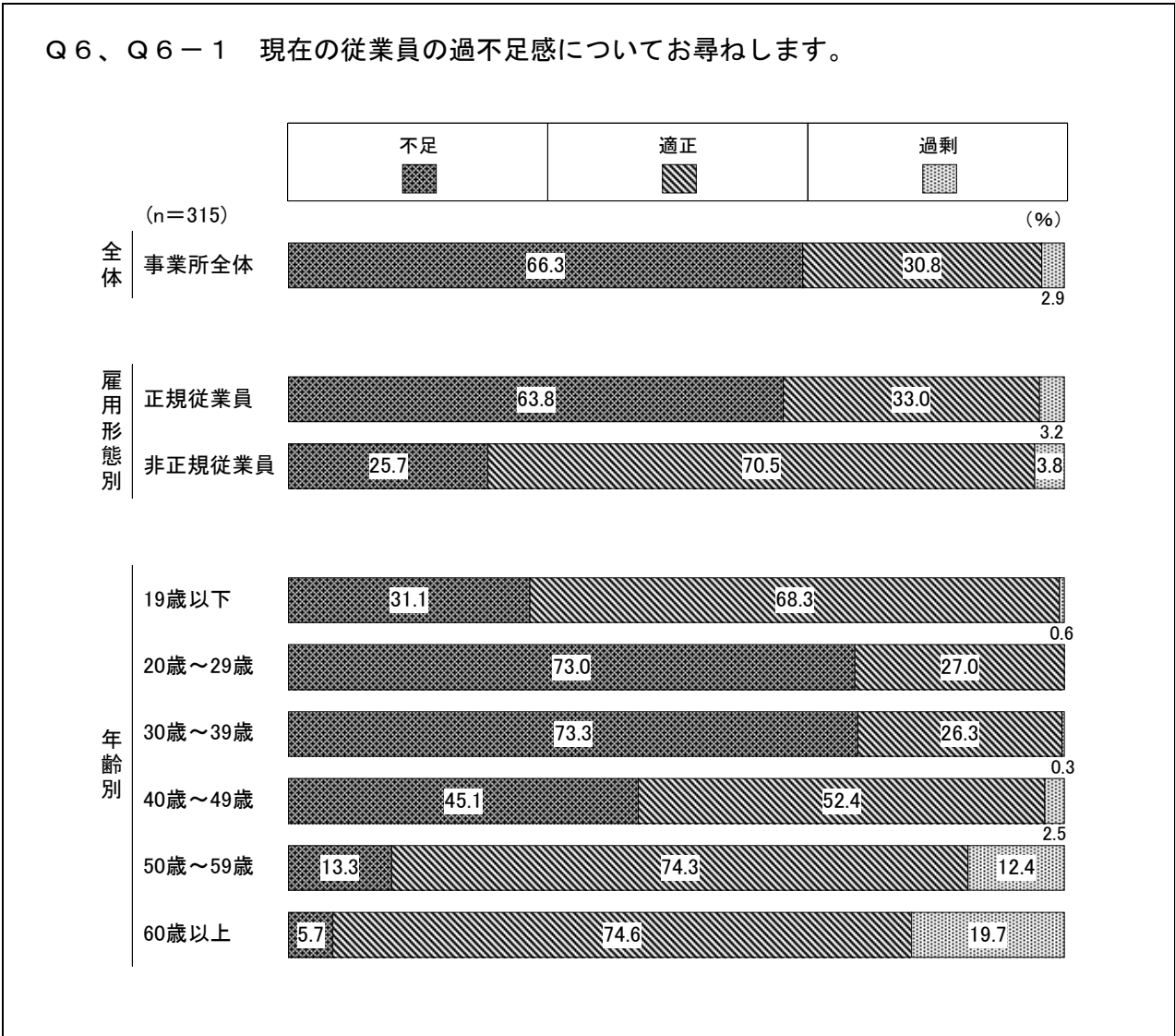


従業員数の増減は、正規従業員、非正規従業員とも「変わらない」が最も高くなっている。

正規従業員で見ると、「増加した」が27.9%、「減少した」は24.4%となっている。

非正規従業員で見ると、「増加した」が19.4%、「減少した」は11.7%となっている。

(7) 従業員の過不足感

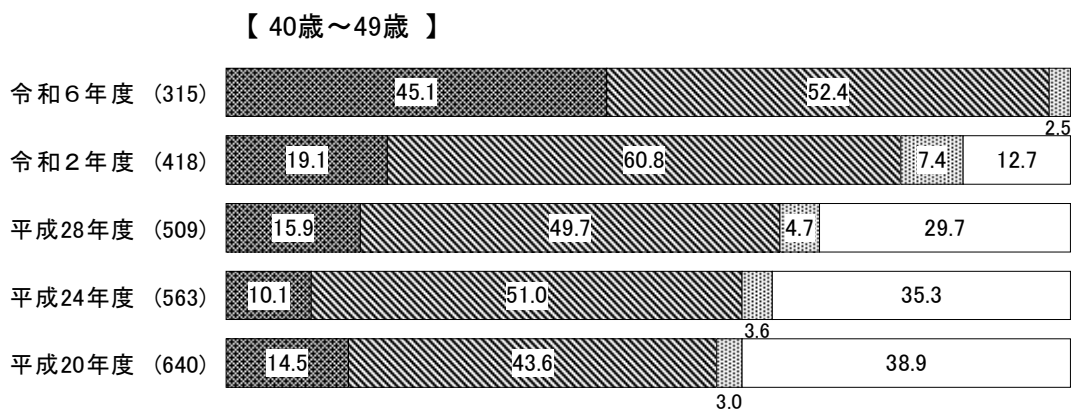
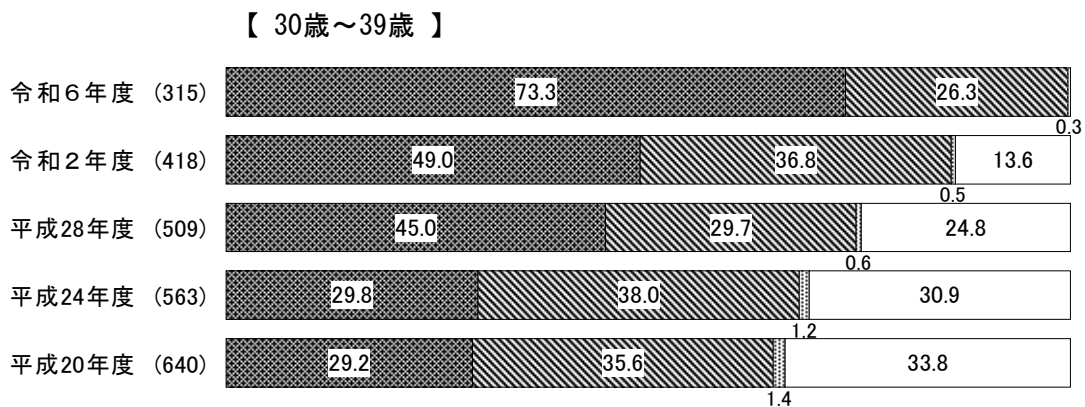
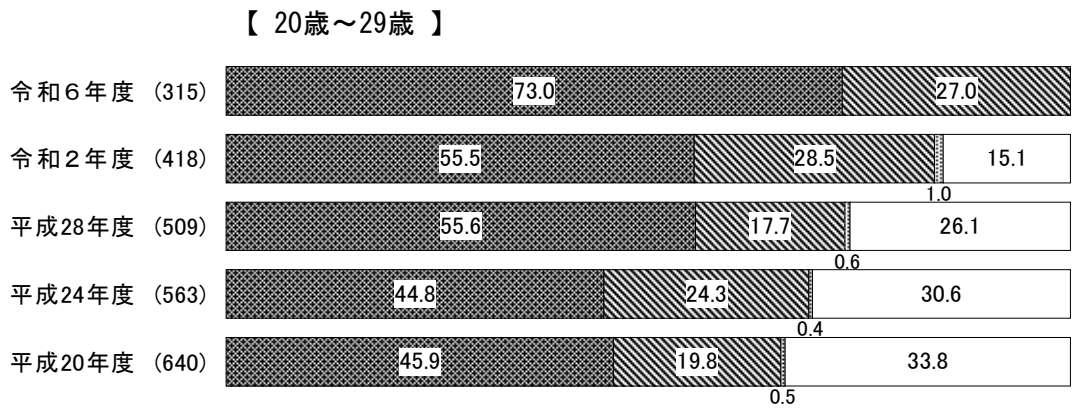
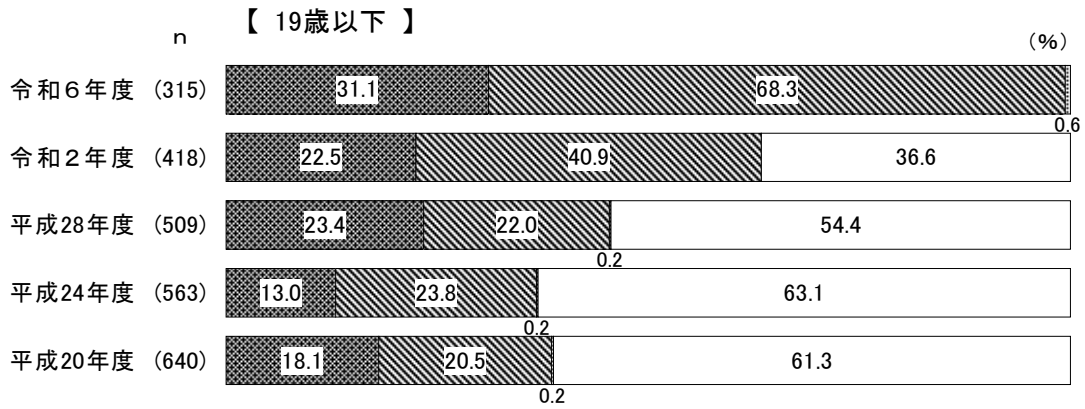
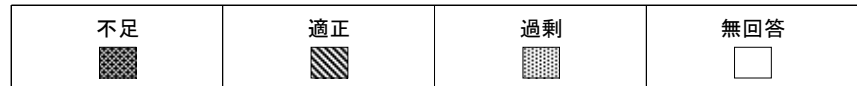


従業員の過不足感は、事業所全体でみると、「不足」が66.3%で最も高く、次いで「適正」が30.8%、「過剰」が2.9%となっている。

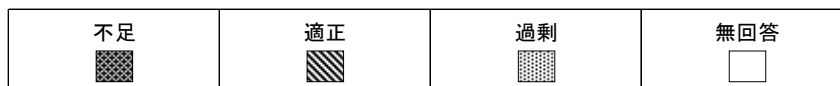
雇用形態別でみると、「不足」は正規従業員で63.8%と非正規従業員よりも高くなっている。

年齢別でみると、「不足」は低い年齢層で割合が高く、20歳～29歳は73.0%、30歳～39歳は73.3%と「適正」よりも高くなっている。また、「適正」、「過剰」は高い年齢層で割合が高くなっている。

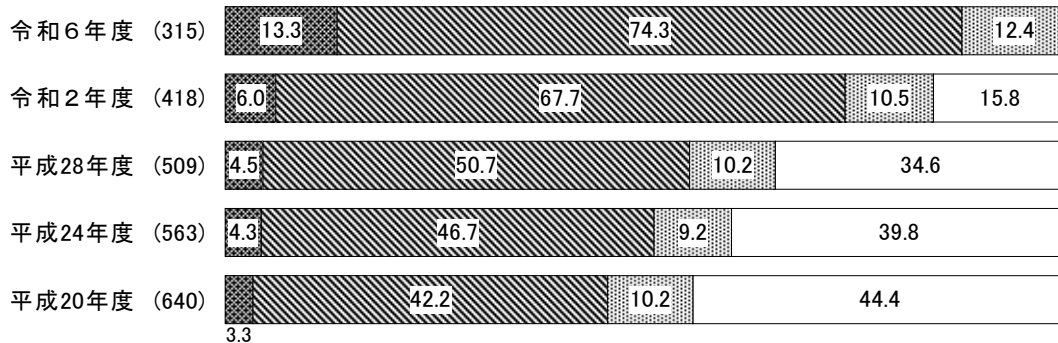
<従業員の過不足感一年齢別経年比較>



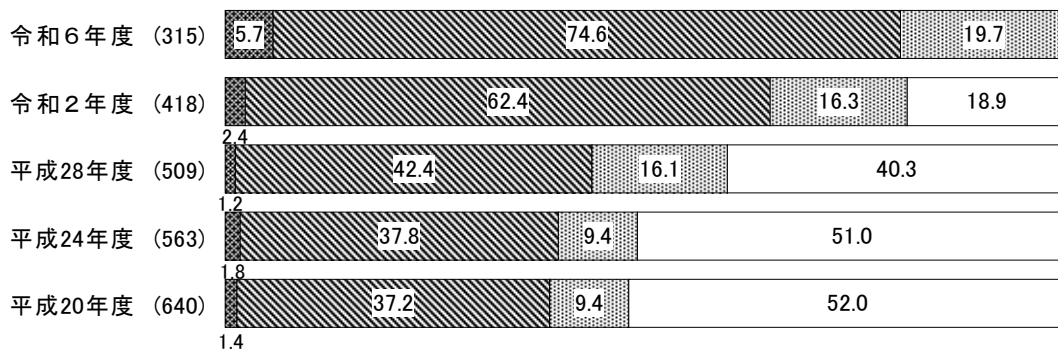
<従業員の過不足感一年齢別経年比較>



n 【 50歳～59歳 】 (%)

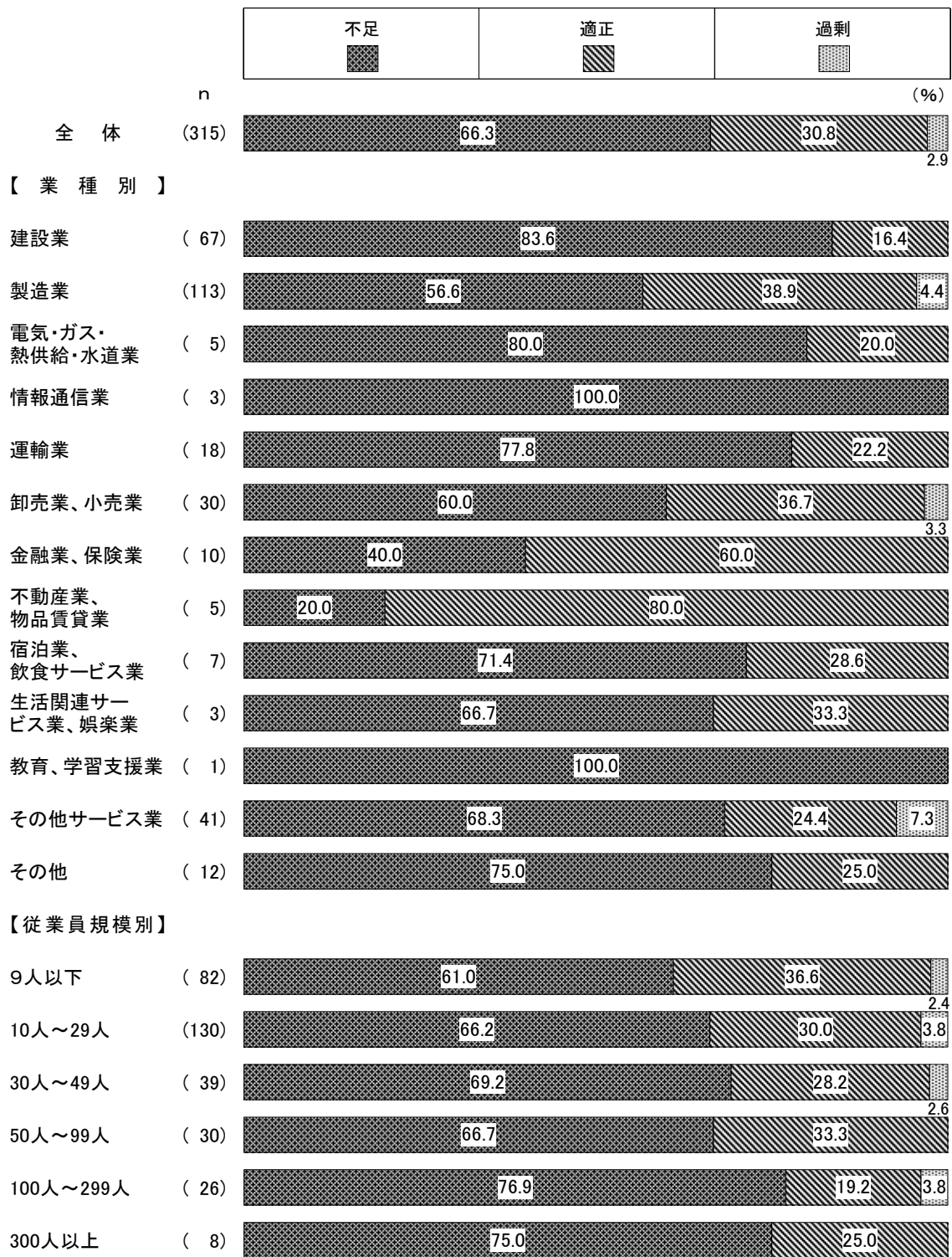


【 60歳以上 】



<従業員の過不足感—業種別、従業員規模別>

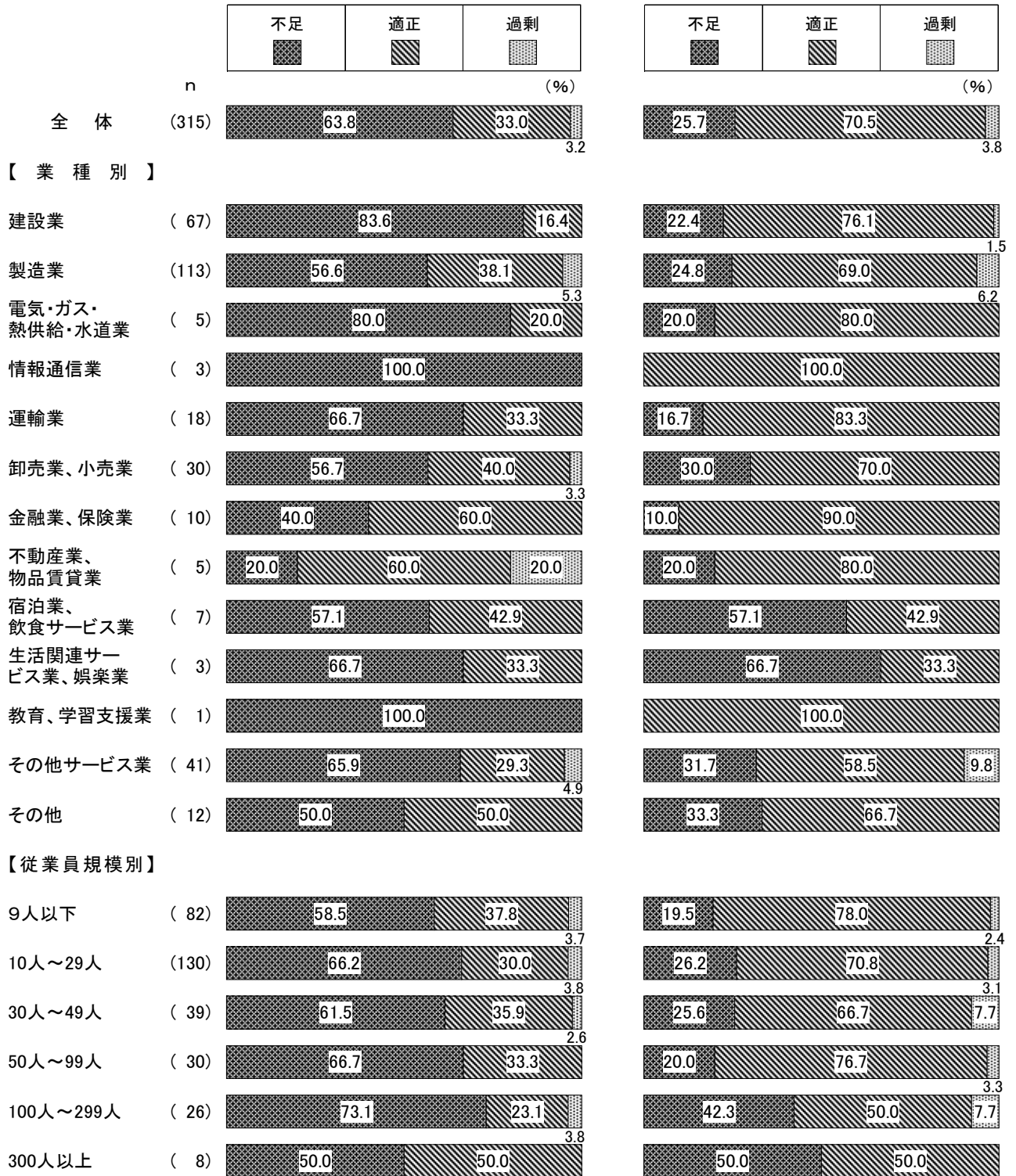
【事業所全体】



<従業員の過不足感—業種別、従業員規模別>

【正規従業員】

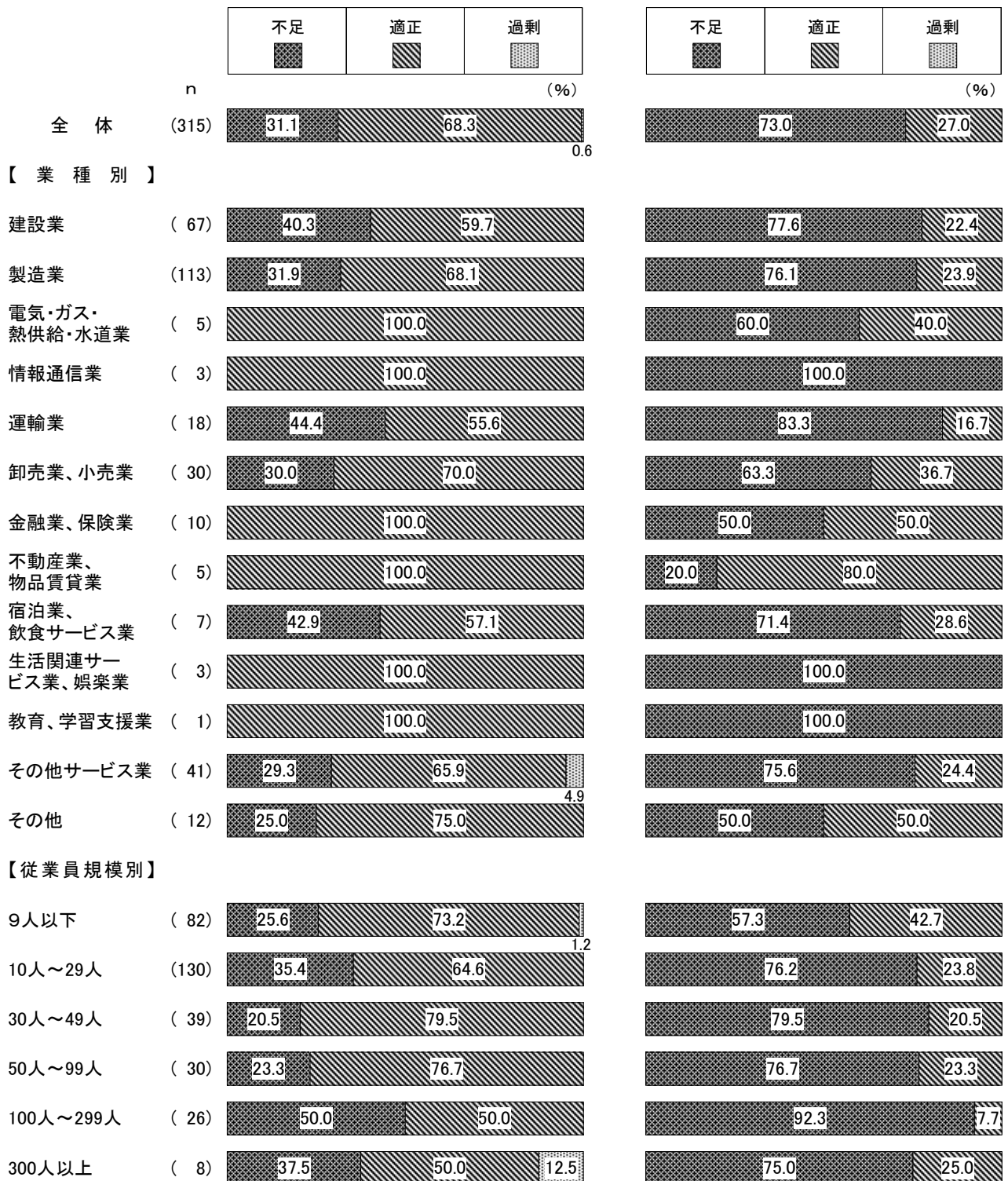
【非正規従業員】



<従業員の過不足感—業種別、従業員規模別>

【19歳以下】

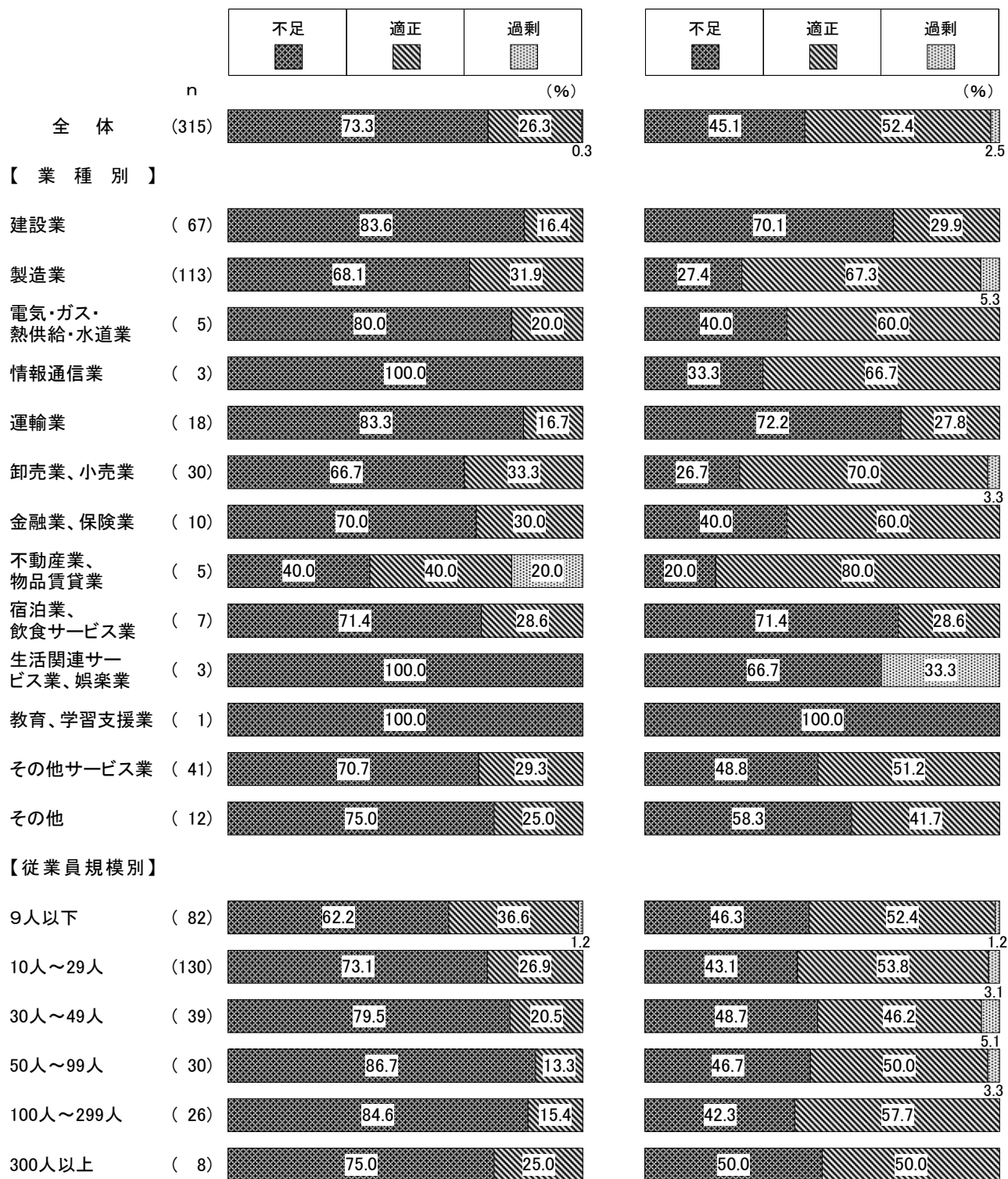
【20歳～29歳】



<従業員の過不足感—業種別、従業員規模別>

【30歳～39歳】

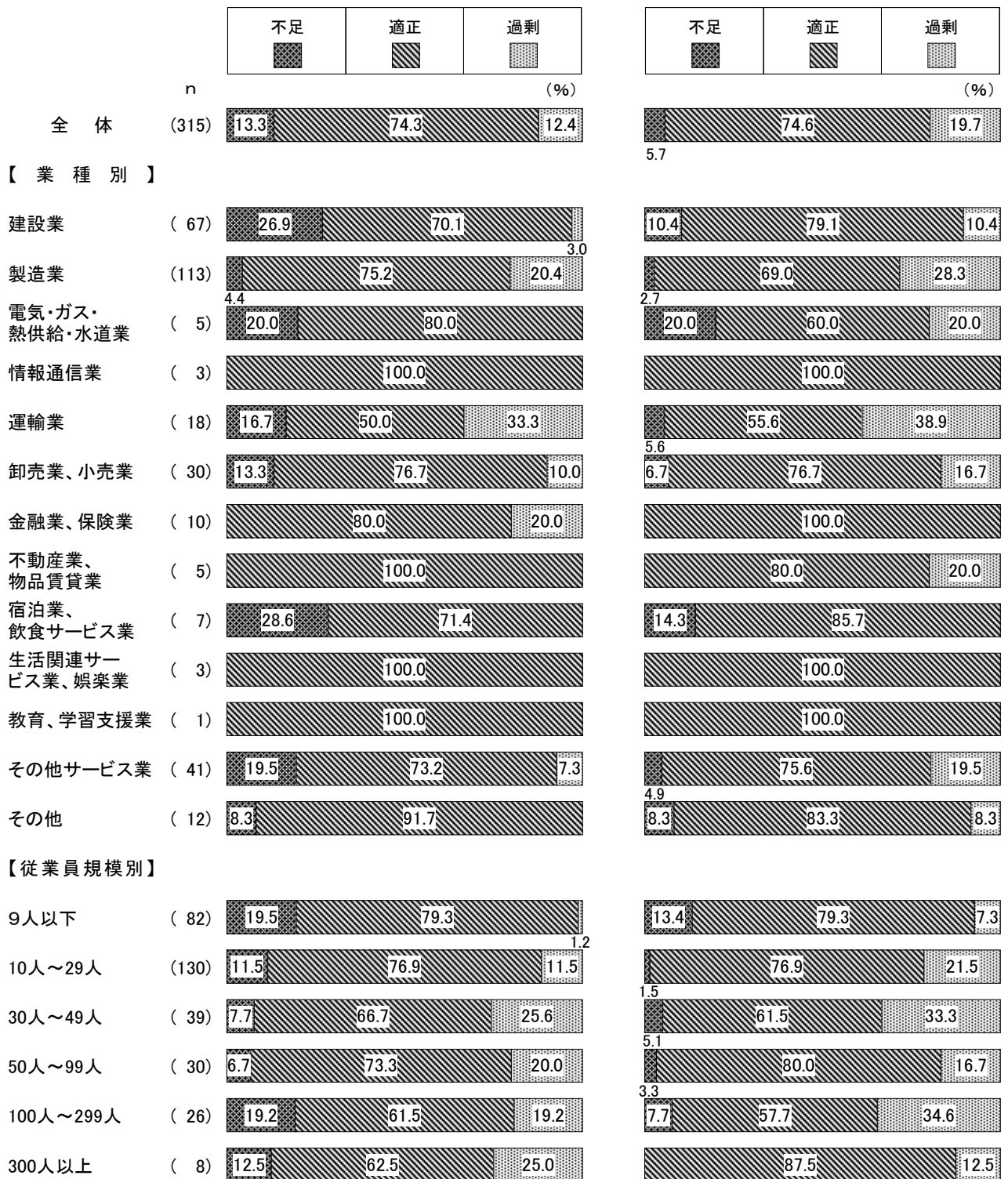
【40歳～49歳】



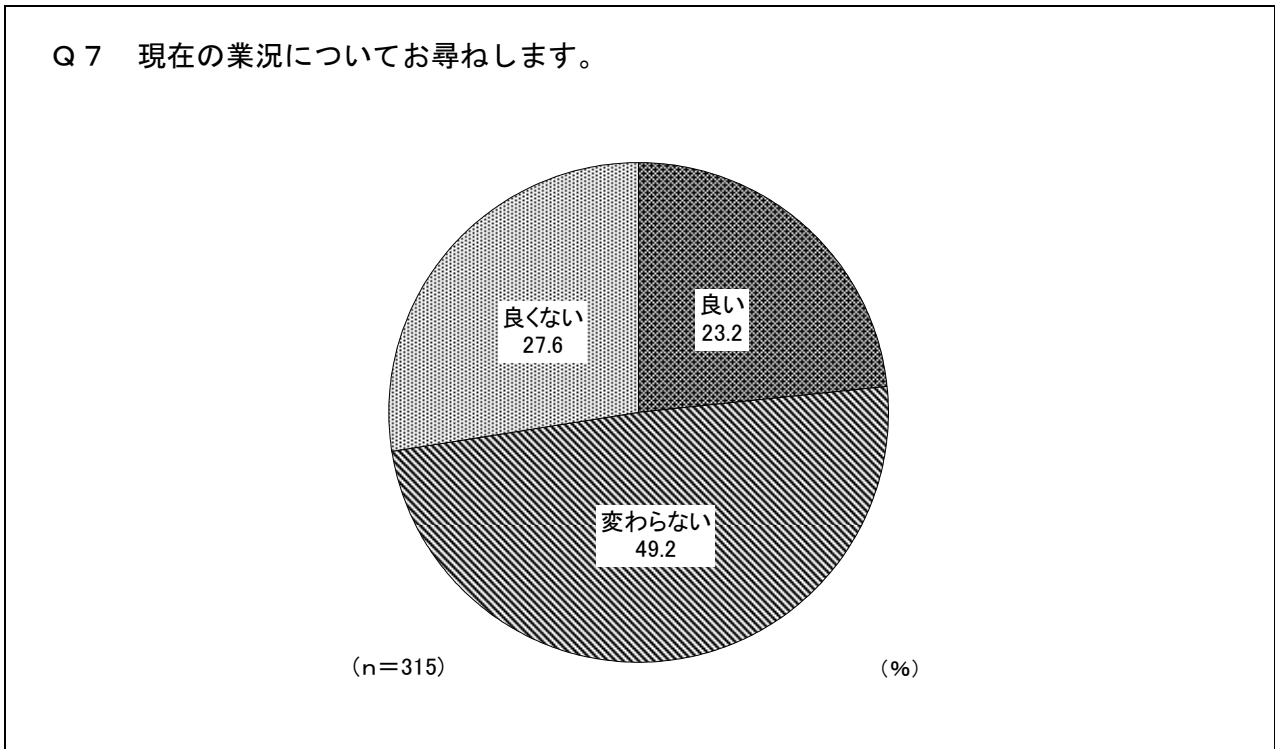
<従業員の過不足感—業種別、従業員規模別>

【50歳～59歳】

【60歳以上】

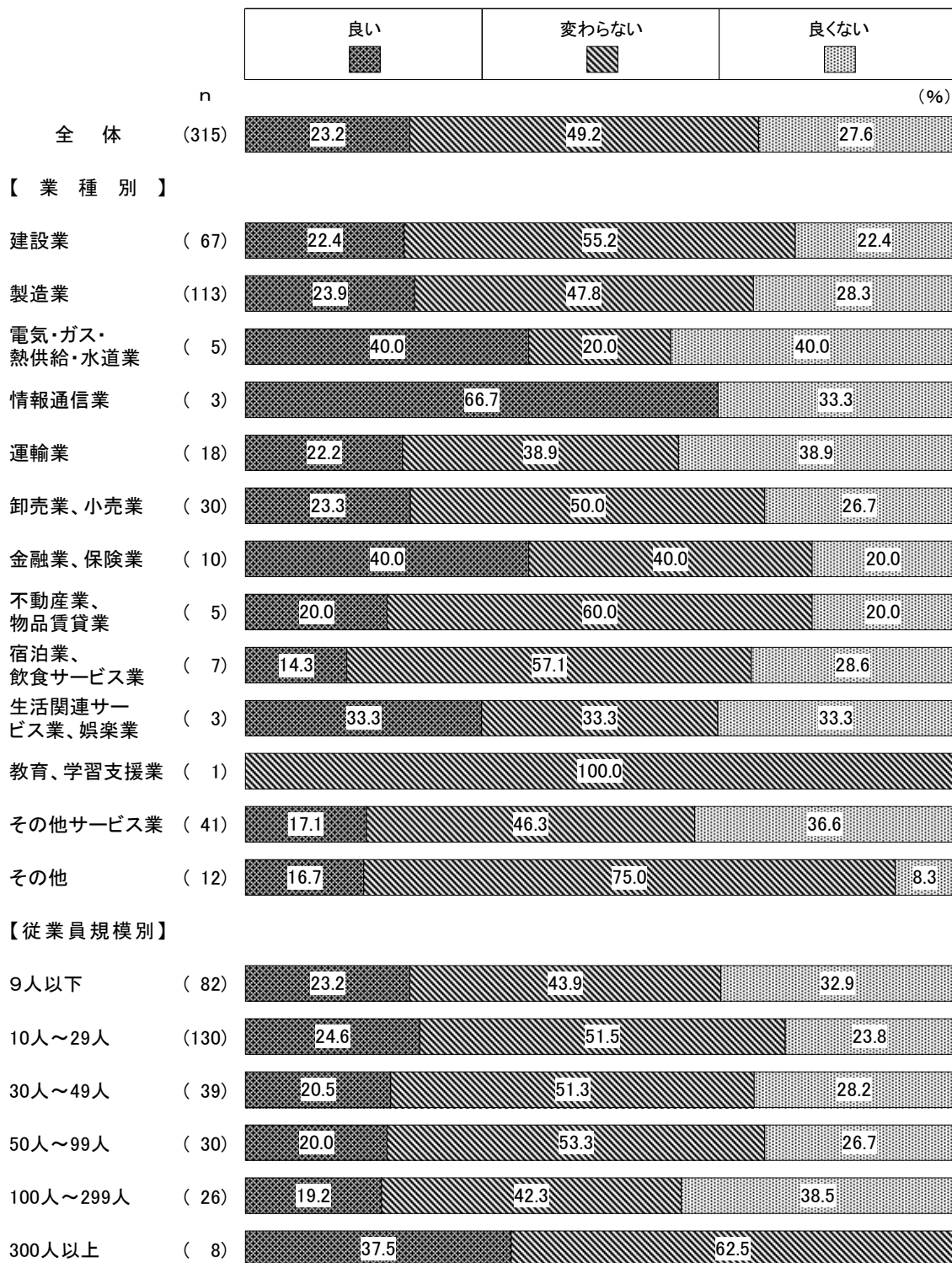


(8) 現在の業況



現在の業況は、「変わらない」が49.2%で最も高く、次いで「良くない」が27.6%、「良い」が23.2%となっている。

<現在の業況一業種別、従業員規模別>

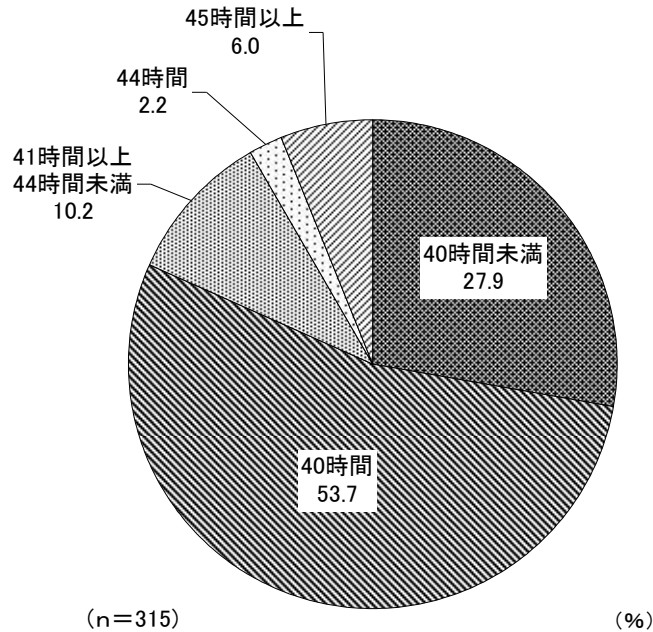


2. 従業員の労働時間、有給休暇、賃金について

(1) 1週間あたりの所定労働時間

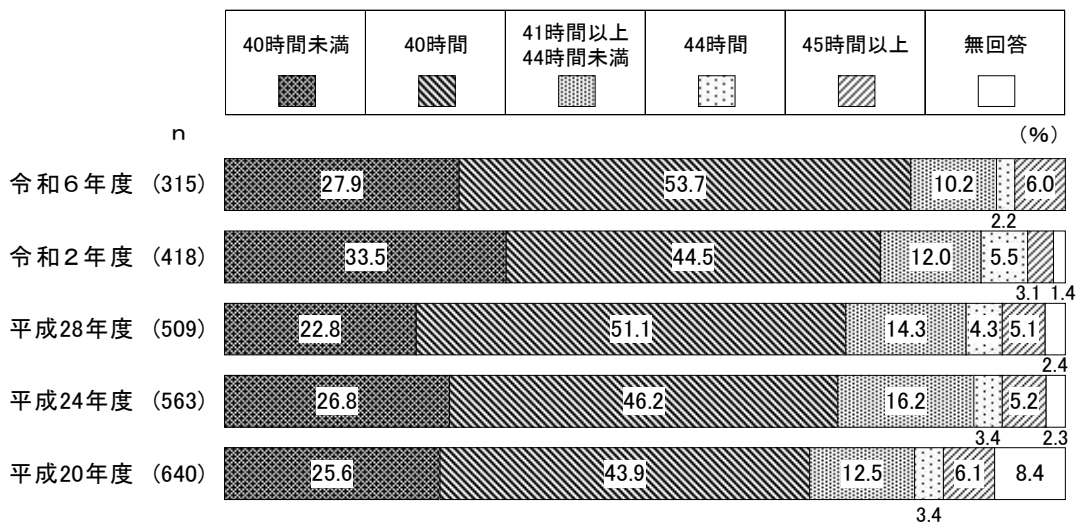
Q 8 正規従業員の1週間あたりの所定労働時間は何時間ですか。

※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。

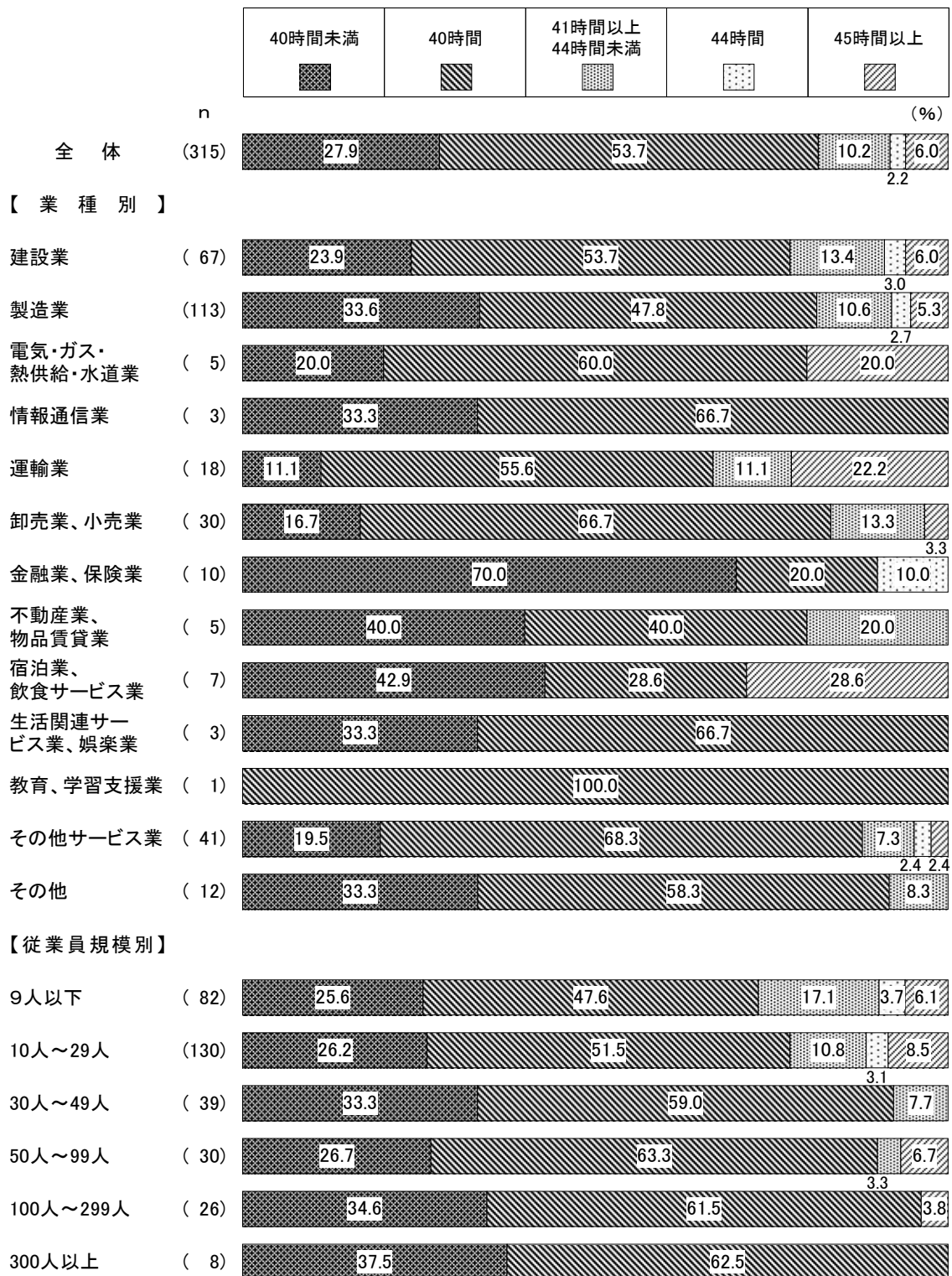


1週間あたりの所定労働時間は、「40時間」が53.7%で最も高く、次いで「40時間未満」が27.9%、「41時間以上44時間未満」が10.2%となっている。

< 1週間あたりの所定労働時間－経年比較 >



< 1週間あたりの所定労働時間－業種別、従業員規模別 >

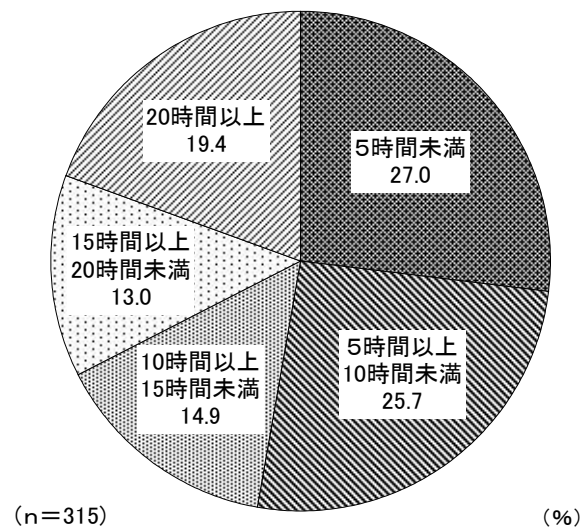


(2) 1か月あたりの所定外労働時間（1人あたり平均）

Q9 1か月あたりの所定外労働時間は何時間ですか。

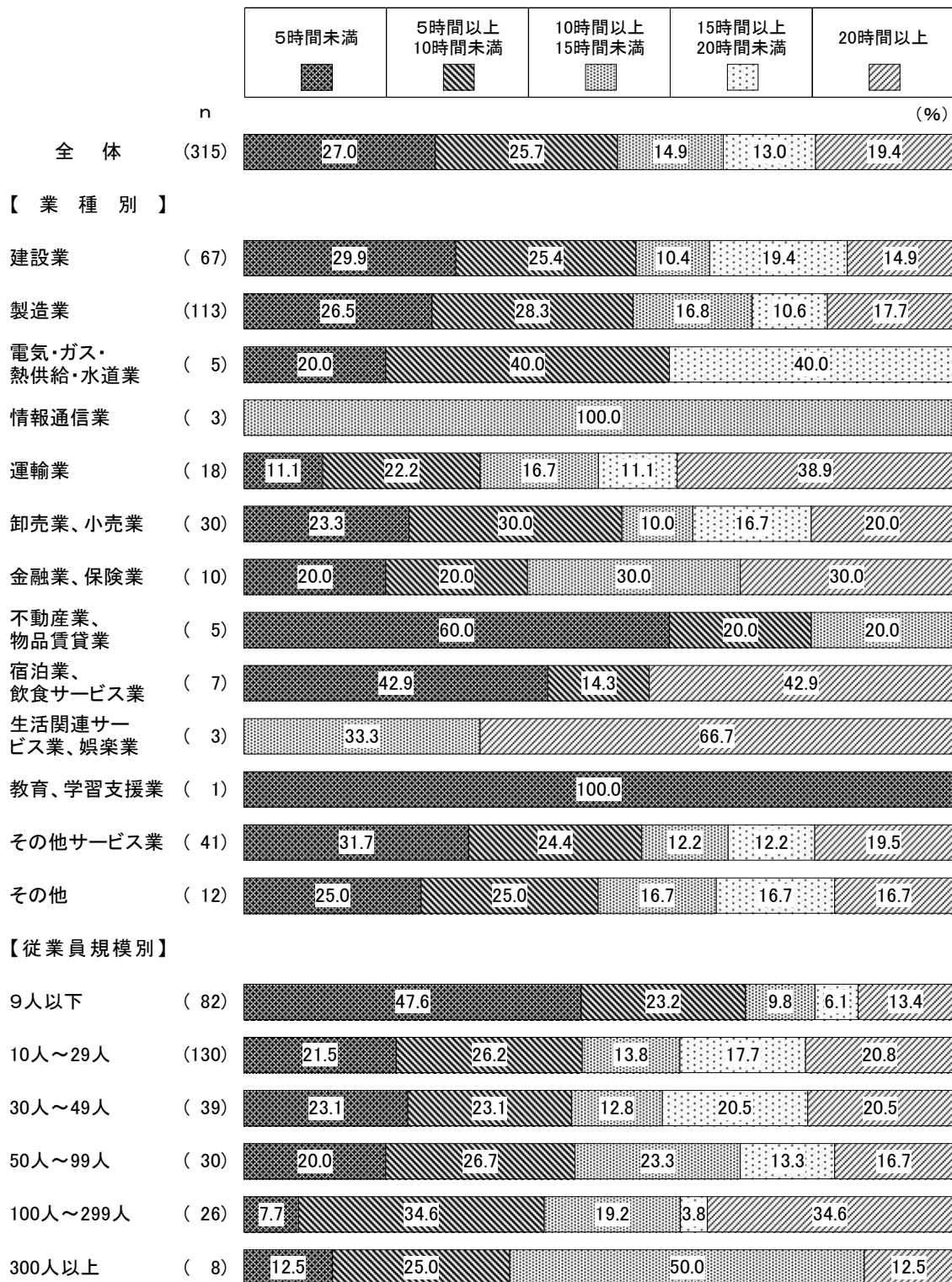
（前事業年度の1か月1人あたり平均でお答えください。）

※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。

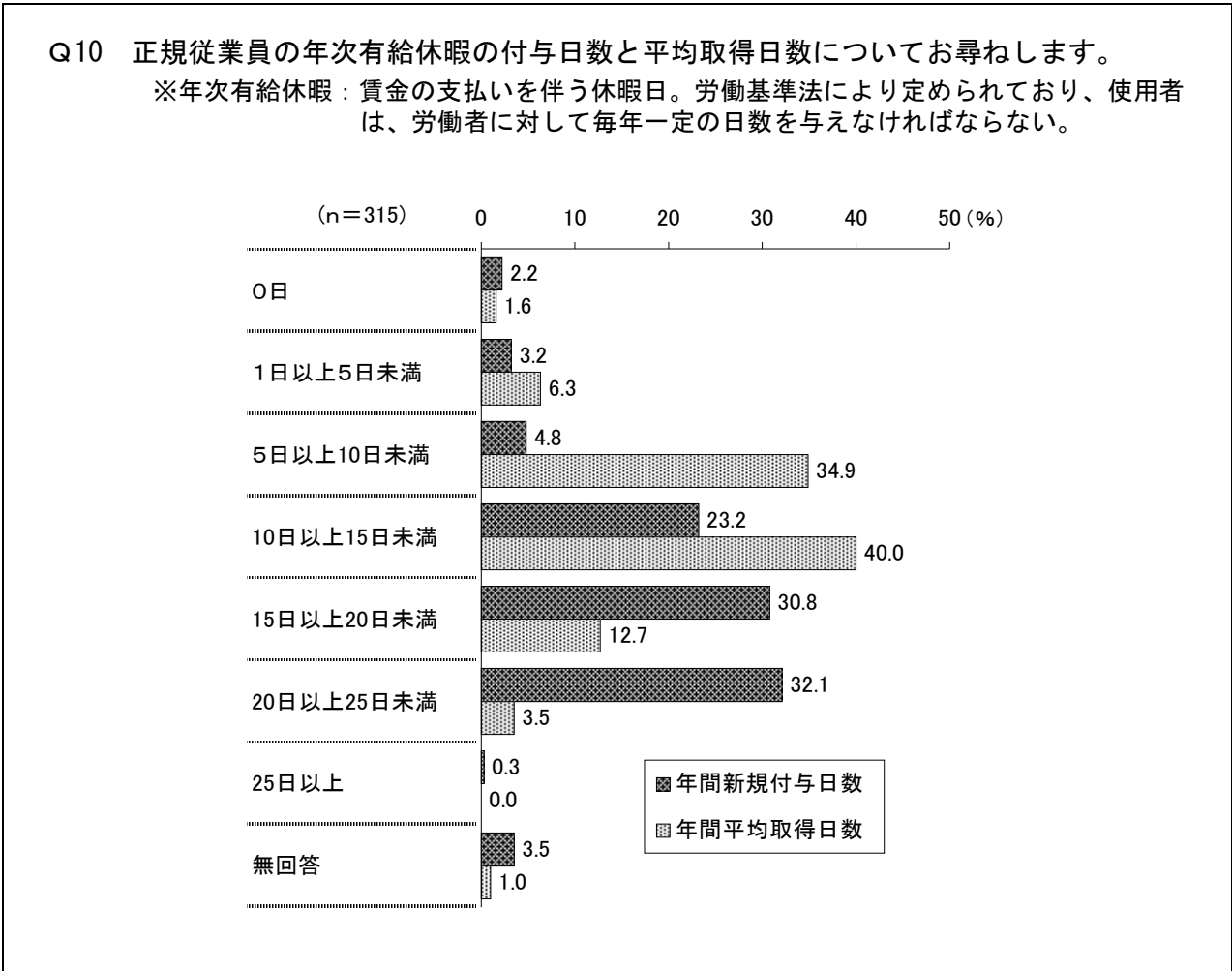


1か月あたりの所定外労働時間は、「5時間未満」が27.0%で最も高く、次いで「5時間以上10時間未満」が25.7%、「20時間以上」が19.4%となっている。

< 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

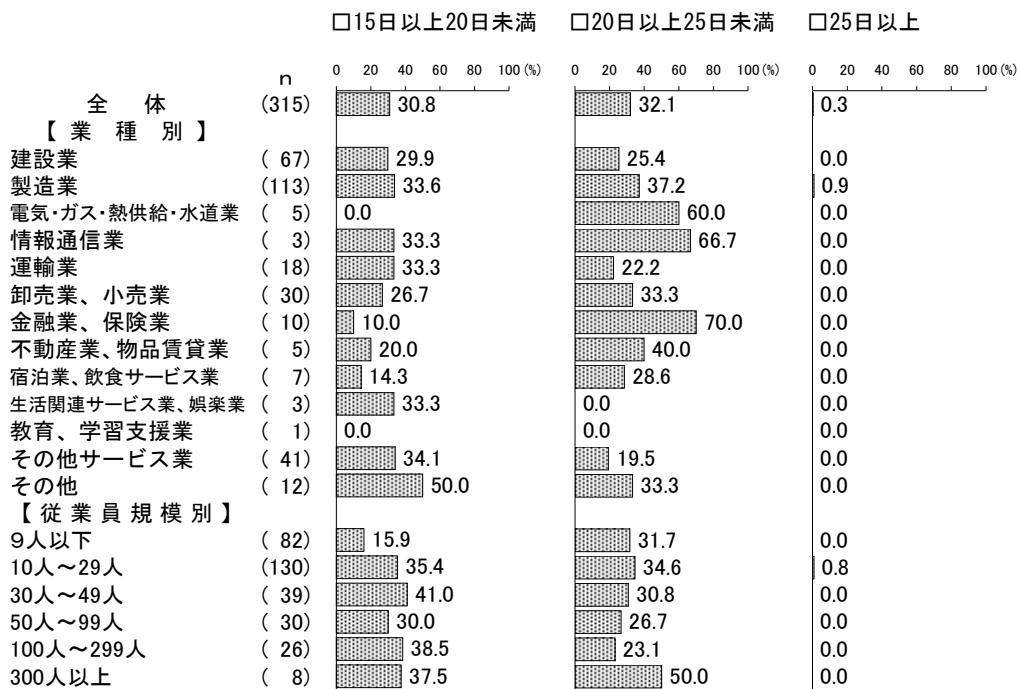
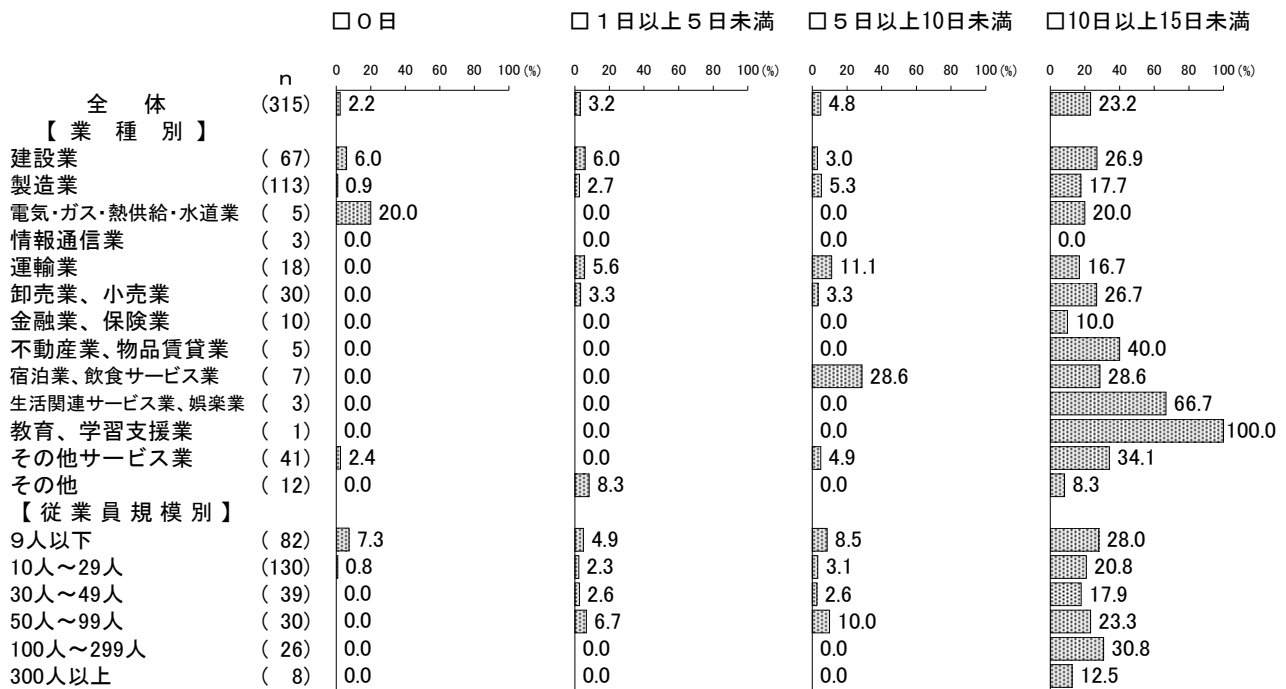


年次有給休暇の付与日数は、「20日以上25日未満」が32.1%で最も高く、次いで「15日以上20日未満」が30.8%、「10日以上15日未満」が23.2%となっている。

平均取得日数は、「10日以上15日未満」が40.0%で最も高く、次いで「5日以上10日未満」が34.9%、「15日以上20日未満」が12.7%となっている。

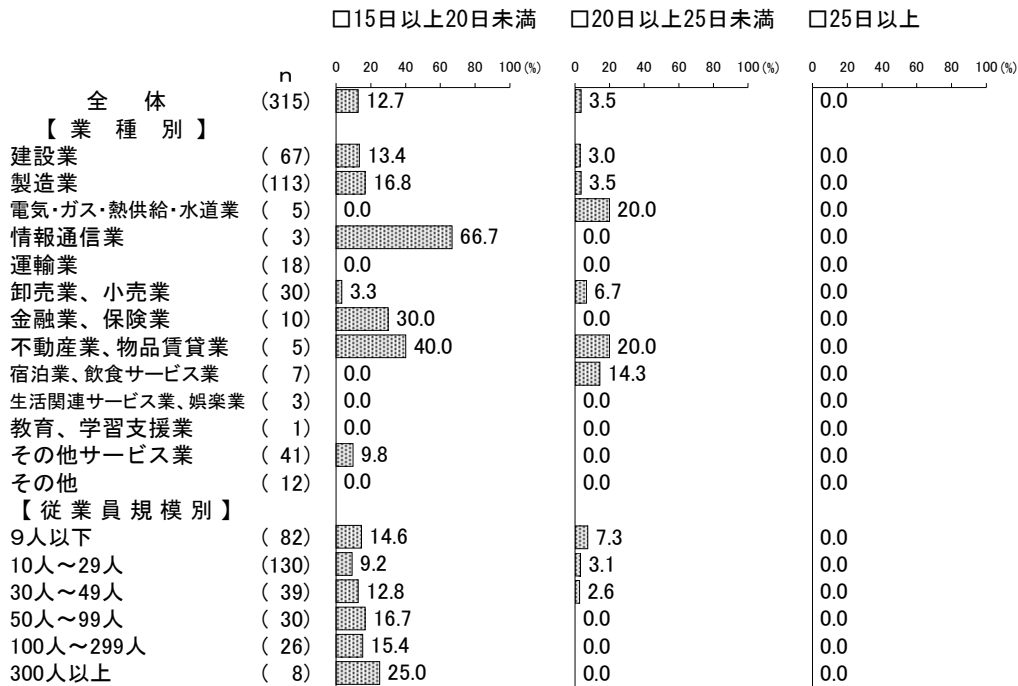
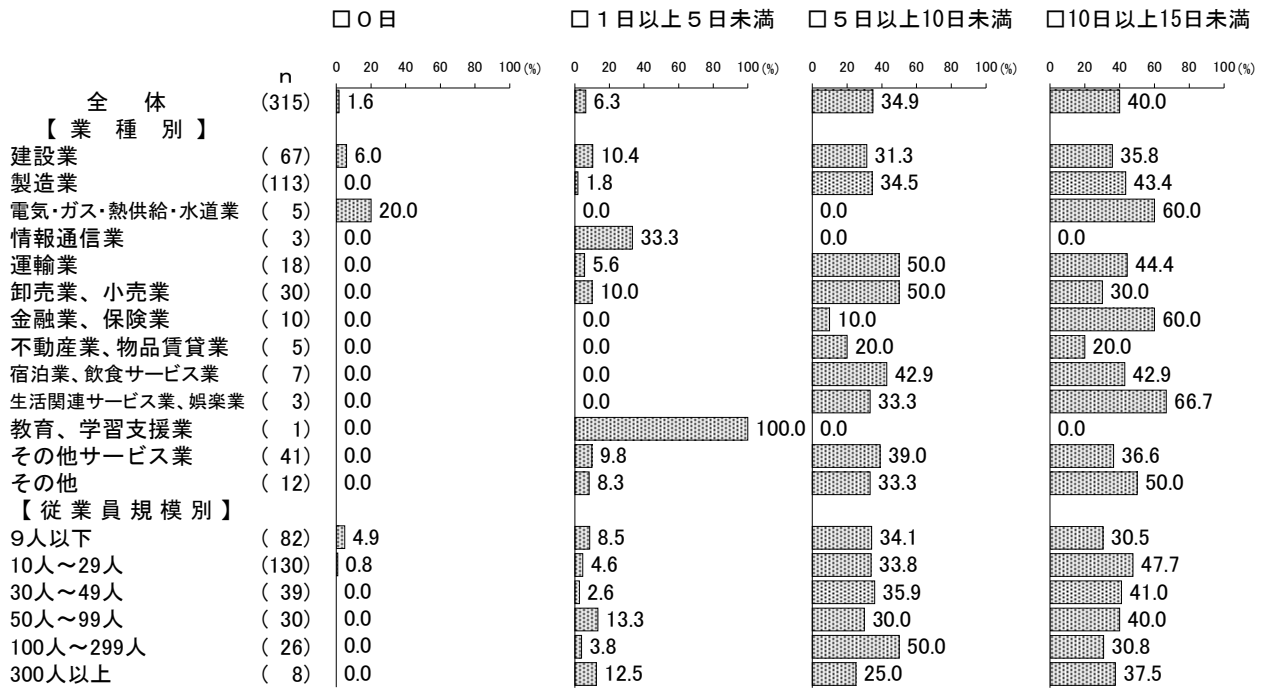
<年次有給休暇の付与日数－業種別、従業員規模別>

【年間新規付与日数】



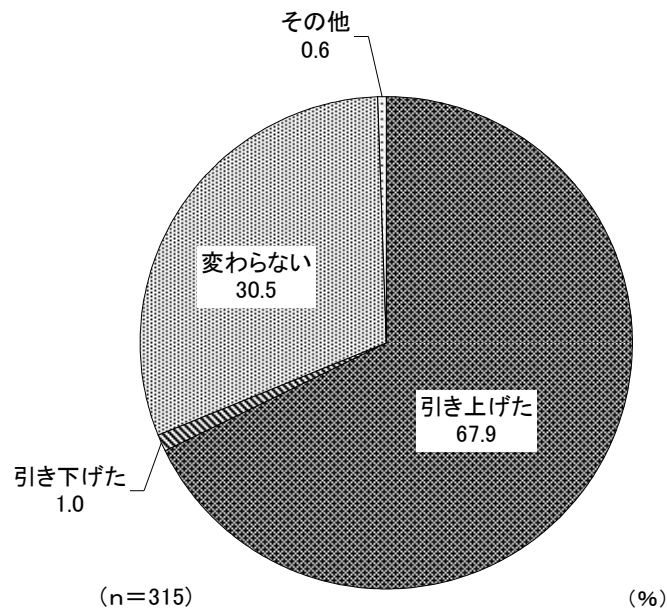
<年次有給休暇の平均取得日数－業種別、従業員規模別>

【平均取得日数】



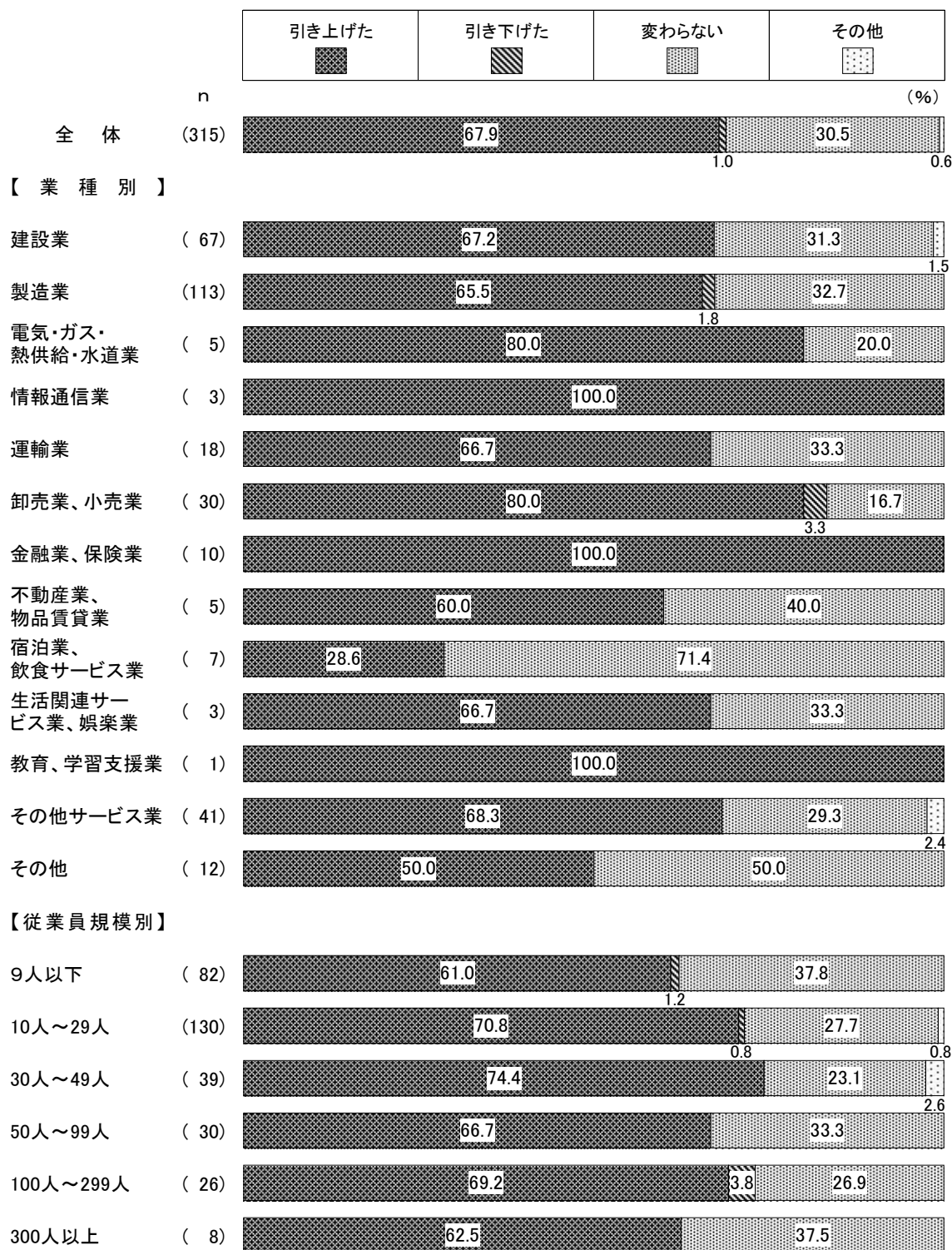
(4) 賃金の状況

Q11 従業員への賃金の状況について、お尋ねします。(定期昇給や最低賃金による増額を除く)



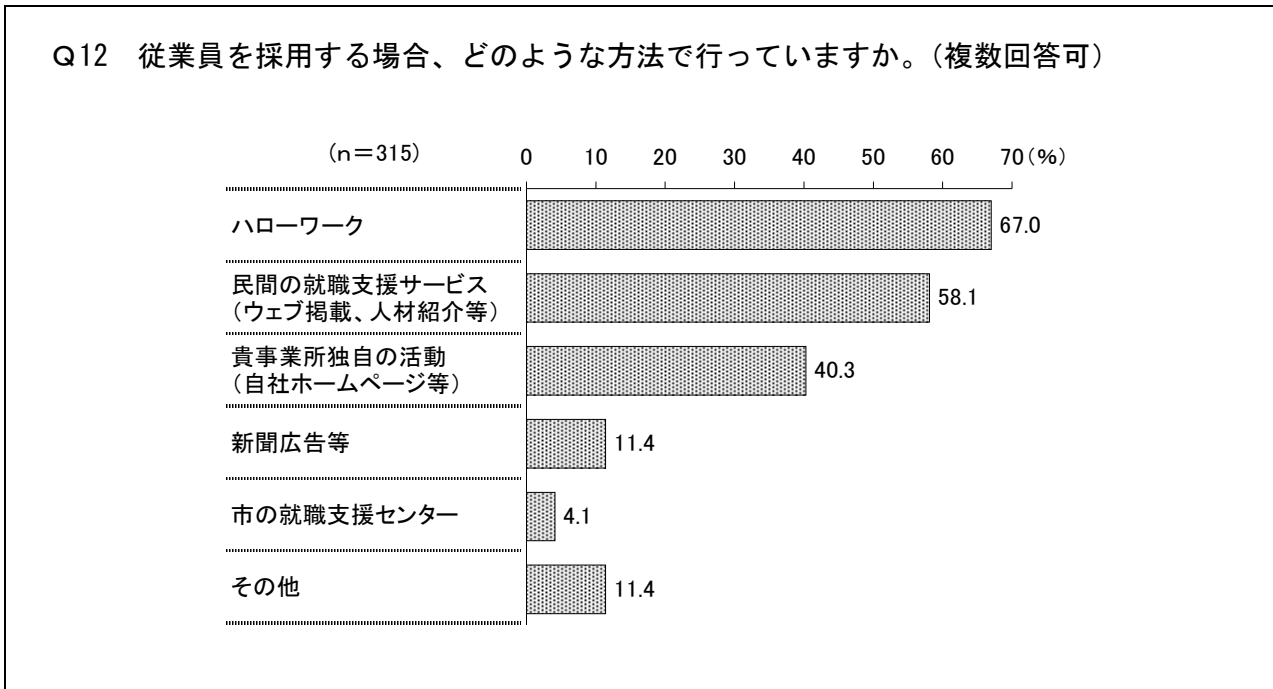
賃金の状況は、「引き上げた」が67.9%で最も高く、次いで「変わらない」が30.5%、「引き下げた」が1.0%となっている。

<賃金の状況－業種別、従業員規模別>



3. 人材確保（採用活動）について

（1）従業員の採用方法

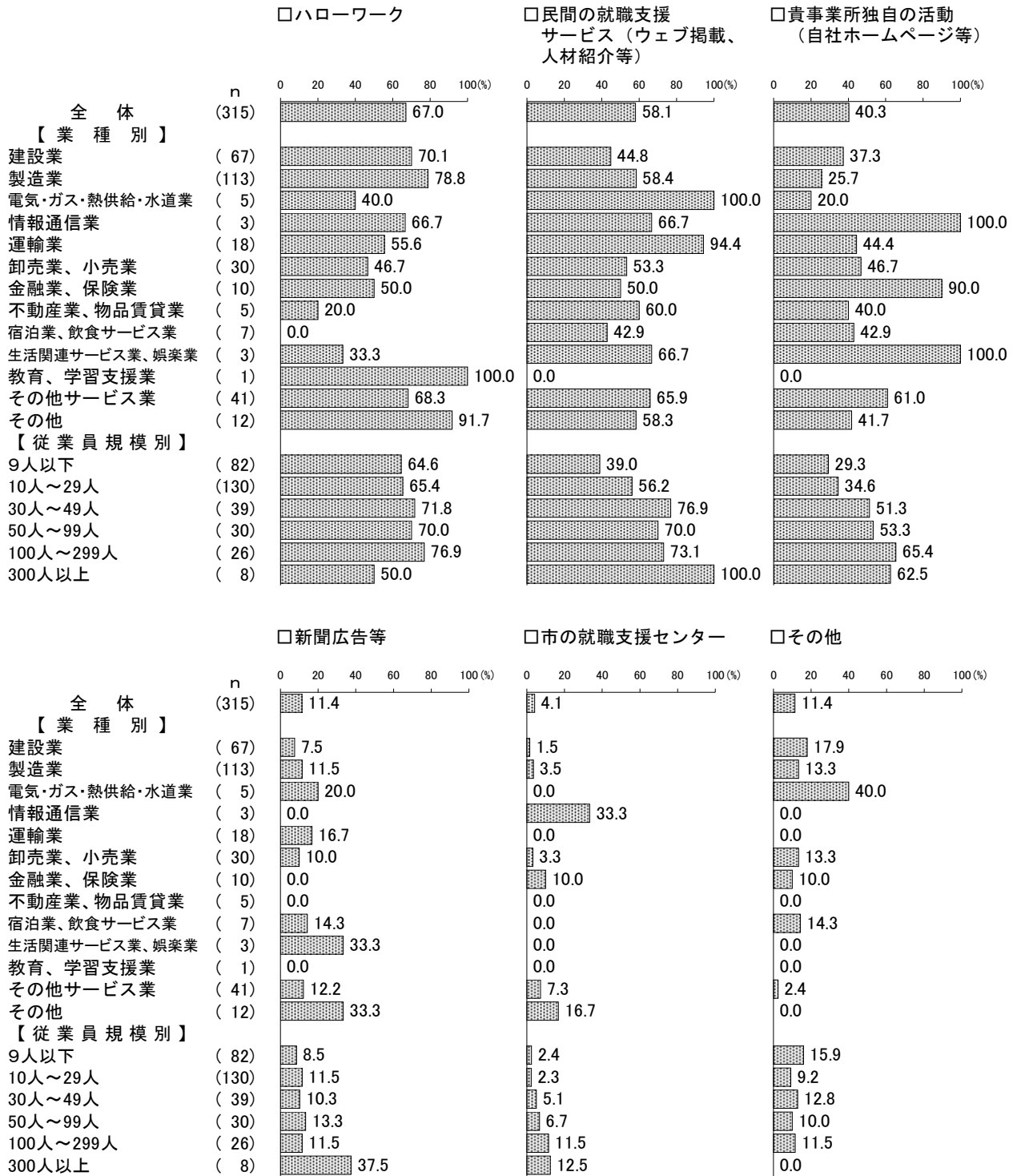


従業員の採用方法は、「ハローワーク」が67.0%で最も高く、次いで「民間の就職支援サービス（ウェブ掲載、人材紹介等）」が58.1%、「貴事業所独自の活動（自社ホームページ等）」が40.3%となっている。

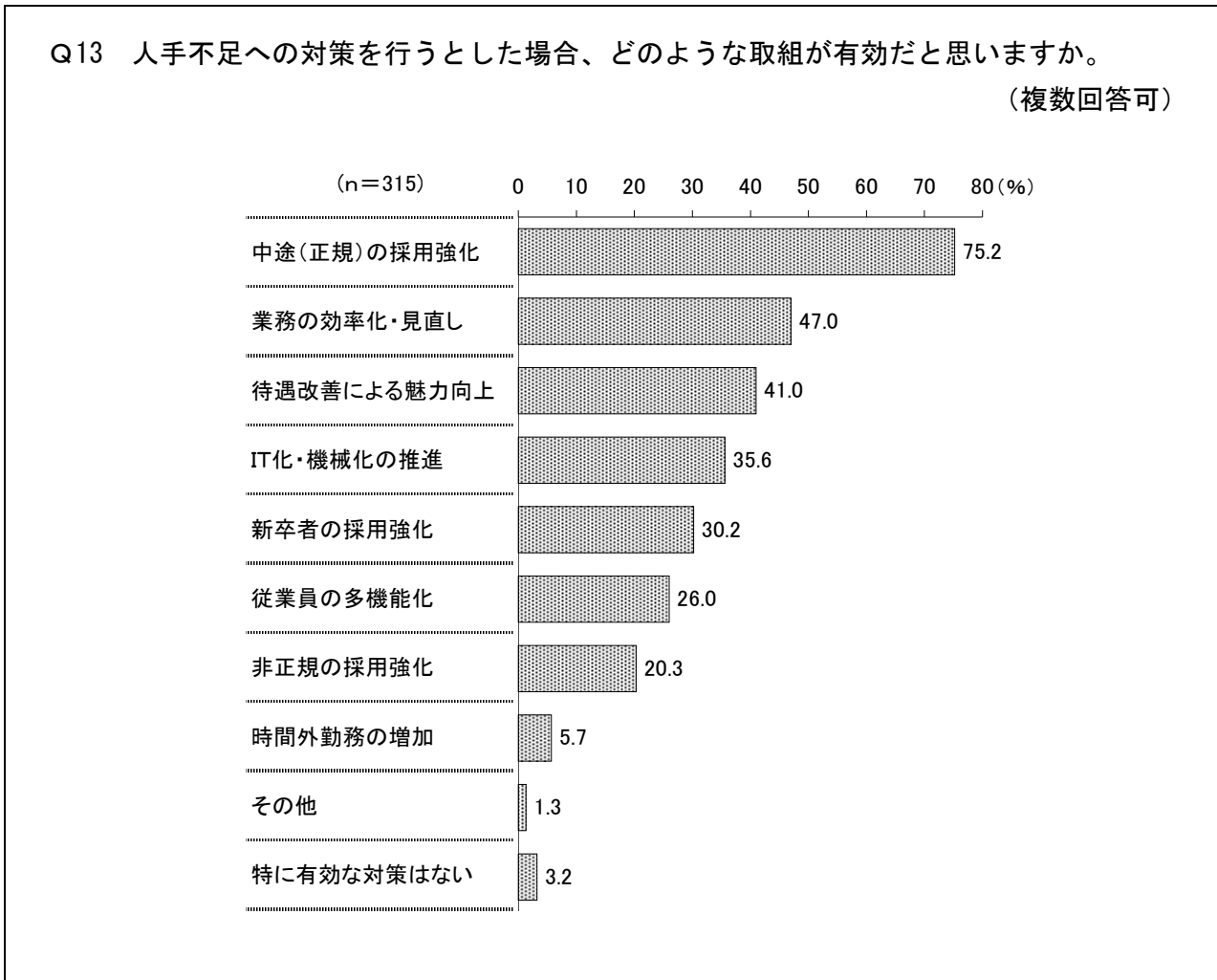
「その他」について自由記述の主な回答内容を分類した結果は以下のとおりである。

- ・知人等の紹介・・・・・・・・・・23件
- ・学校等への求人・・・・・・・・・・7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>

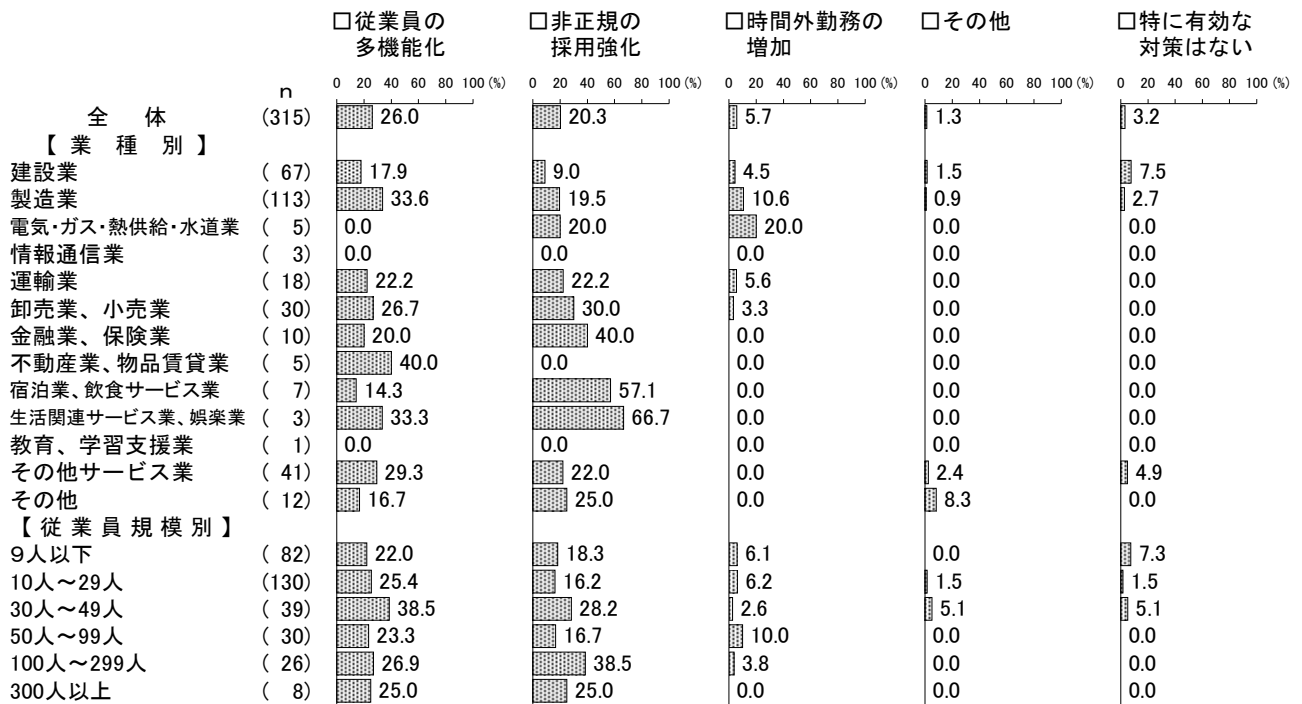
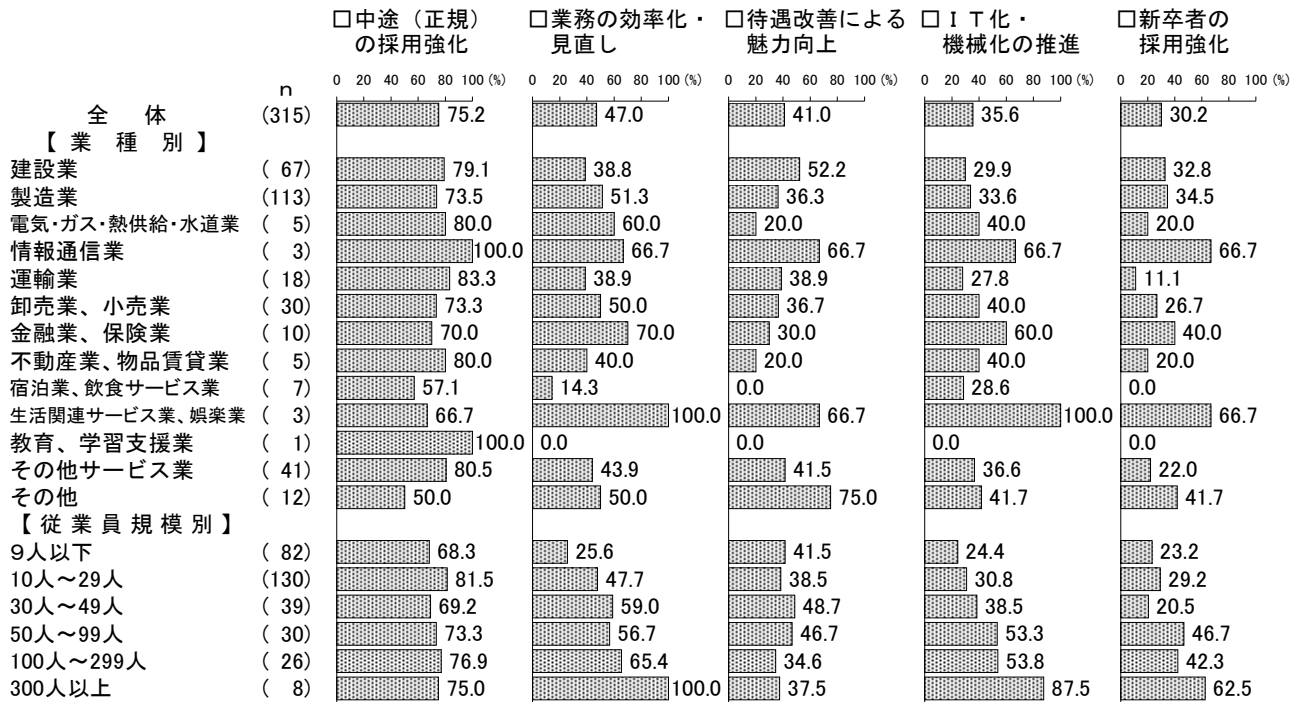


(2) 人手不足への対策として有効な取組

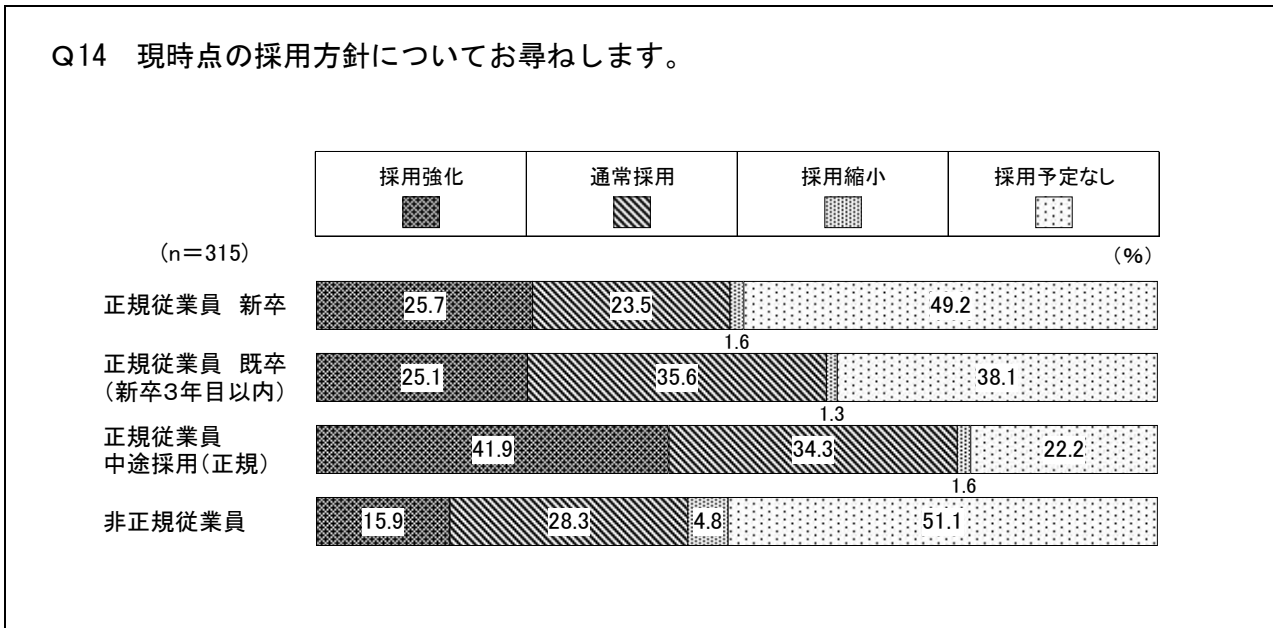


人手不足への対策として有効な取組は、「中途（正規）の採用強化」が75.2%で最も高く、次いで「業務の効率化・見直し」が47.0%、「待遇改善による魅力向上」が41.0%、「IT化・機械化の推進」が35.6%となっている。

<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

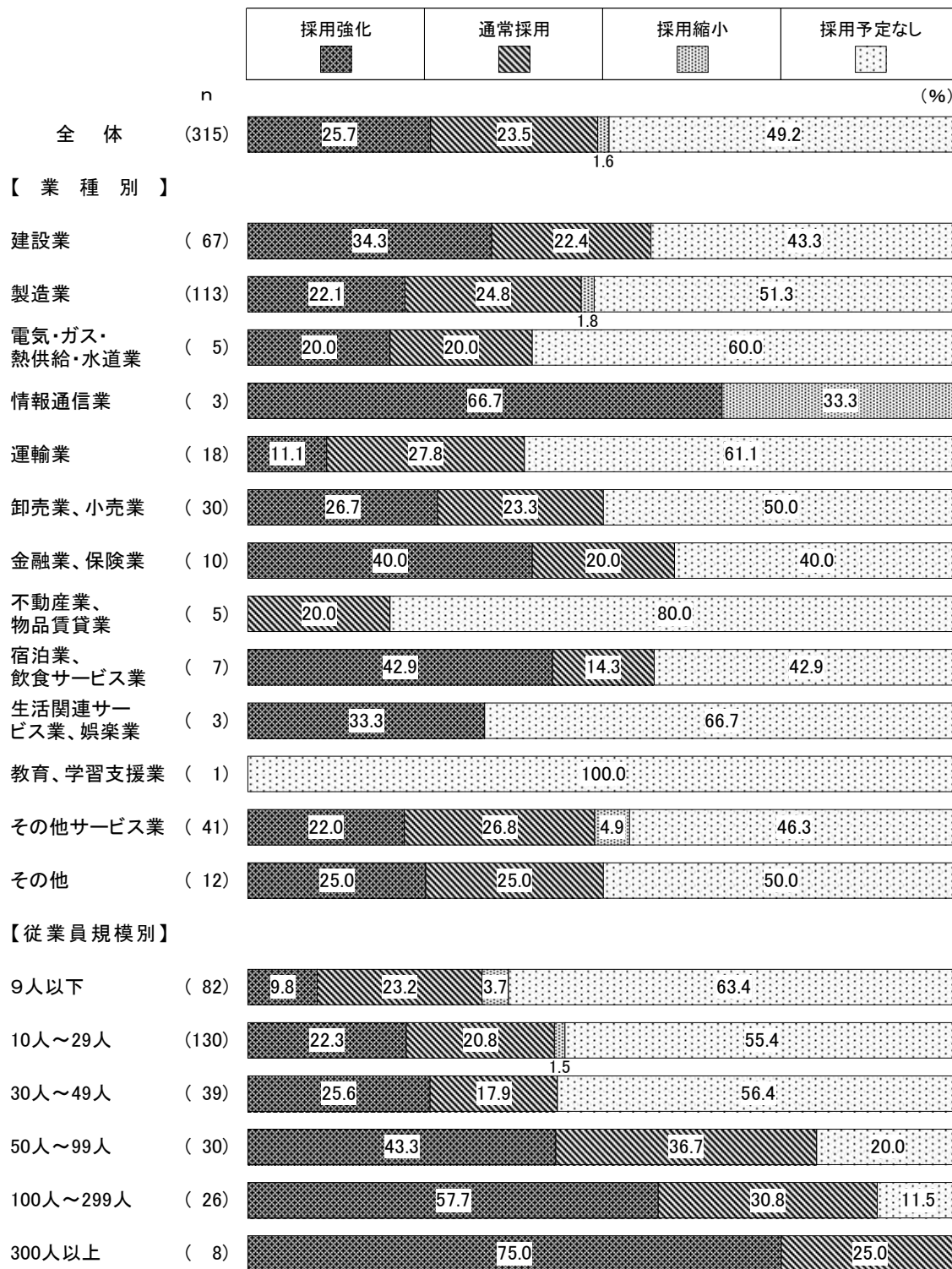


現時点の採用方針は、“正規従業員・新卒”、“正規従業員・既卒（新卒3年目以内）”、“非正規従業員”で「採用予定なし」が最も高く、“正規従業員・中途採用（正規）”では「採用強化」が最も高くなっている。

「採用強化」は“正規従業員・中途採用（正規）”で41.9%と最も高く、次いで“正規従業員・新卒”で25.7%となっている。また、「通常採用」は“正規従業員・既卒（新卒3年目以内）”で35.6%と最も高く、次いで“正規従業員・中途採用（正規）”で34.3%となっている。

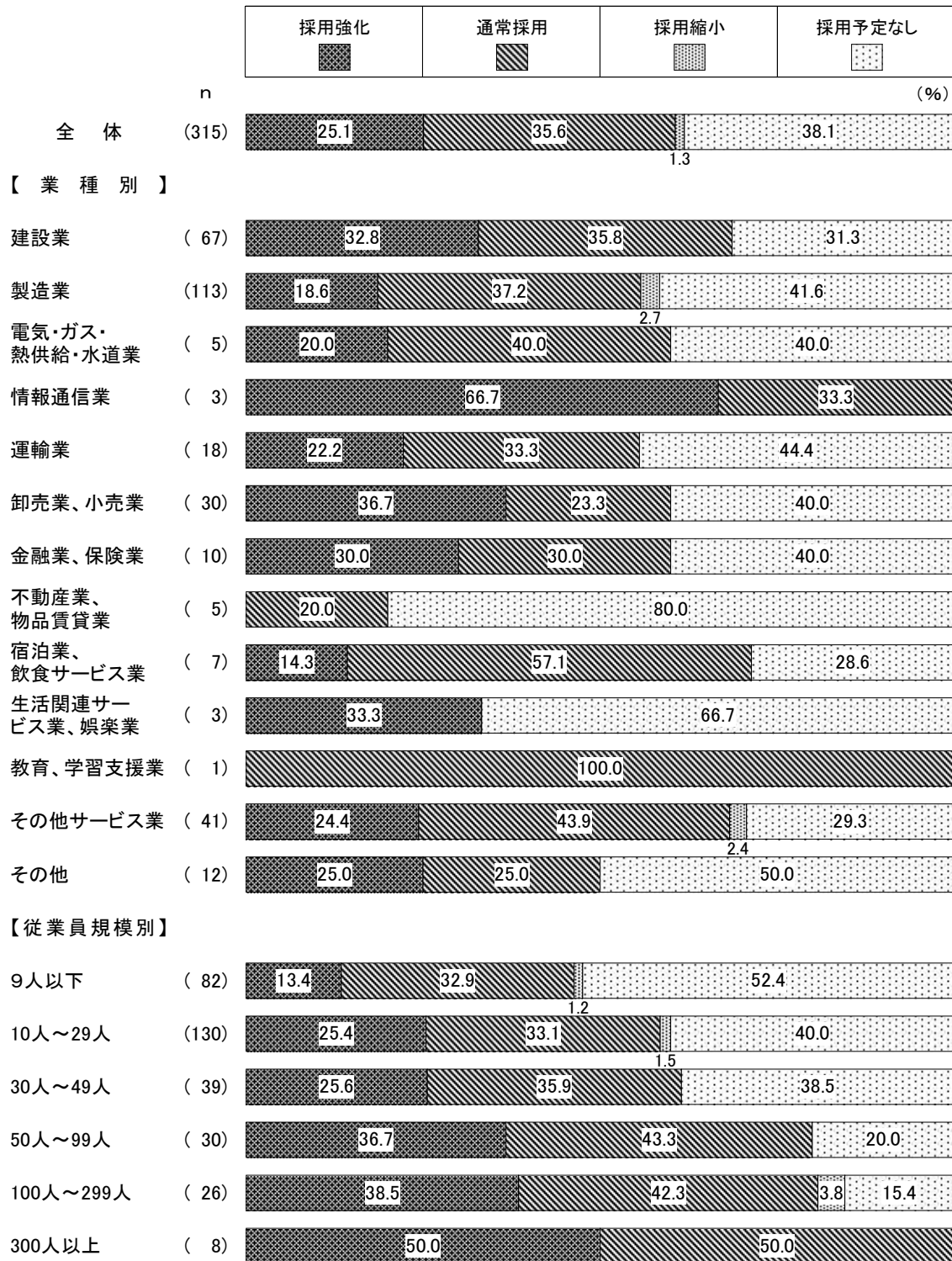
<採用方針－業種別、従業員規模別>

【正規従業員・新卒】



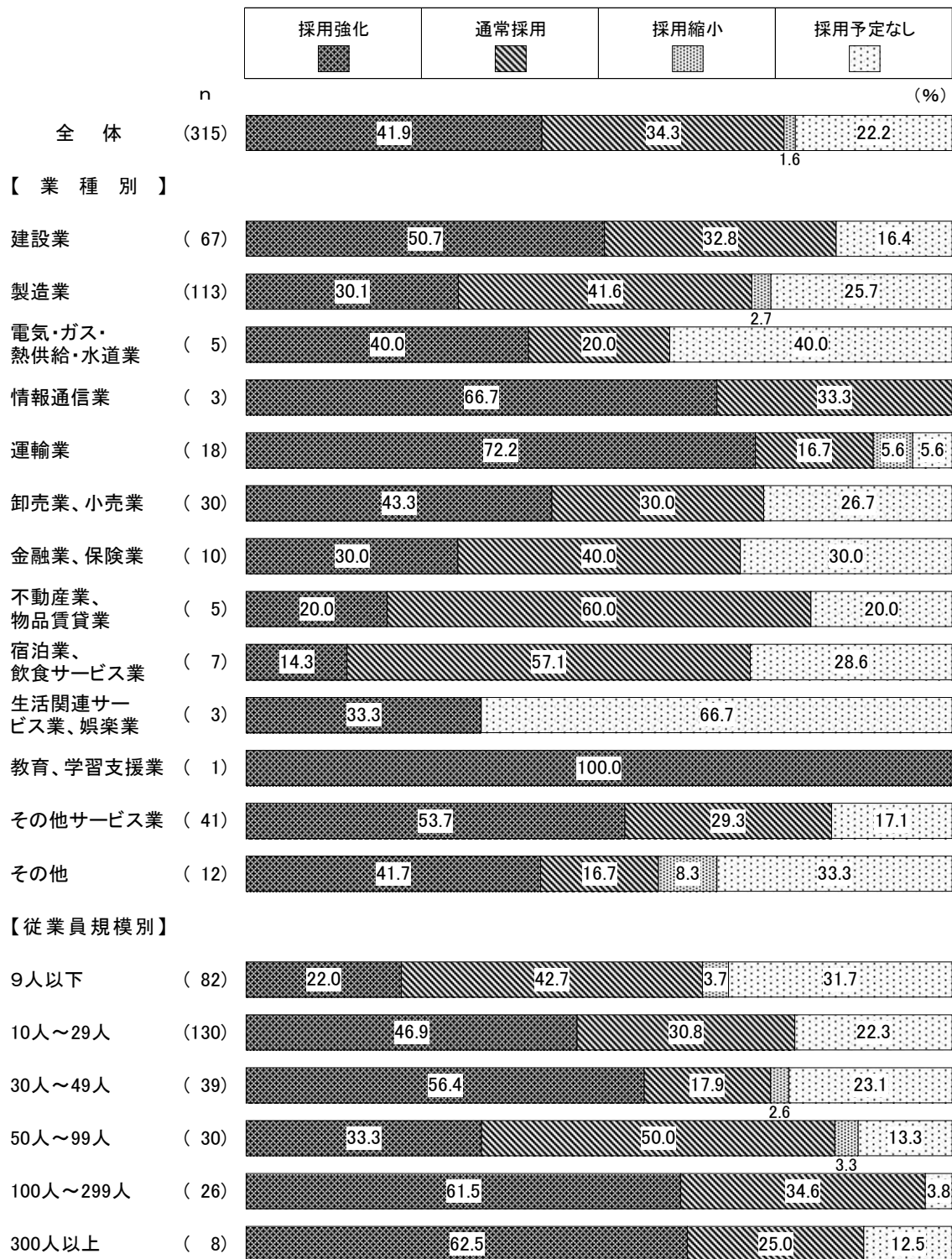
<採用方針一業種別、従業員規模別>

【正規従業員・既卒（新卒3年目以内）】



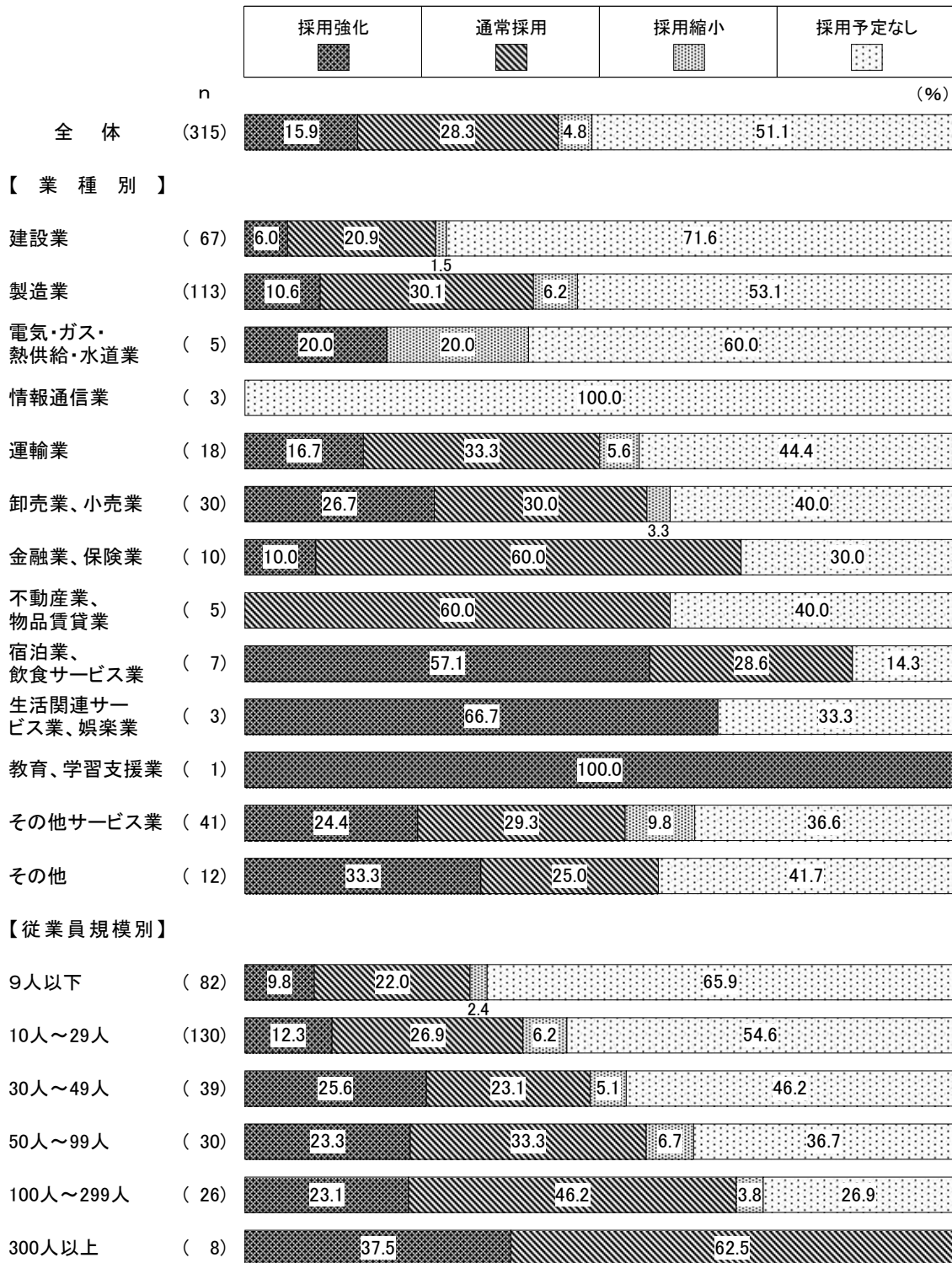
<採用方針－業種別、従業員規模別>

【正規従業員・中途採用（正規）】

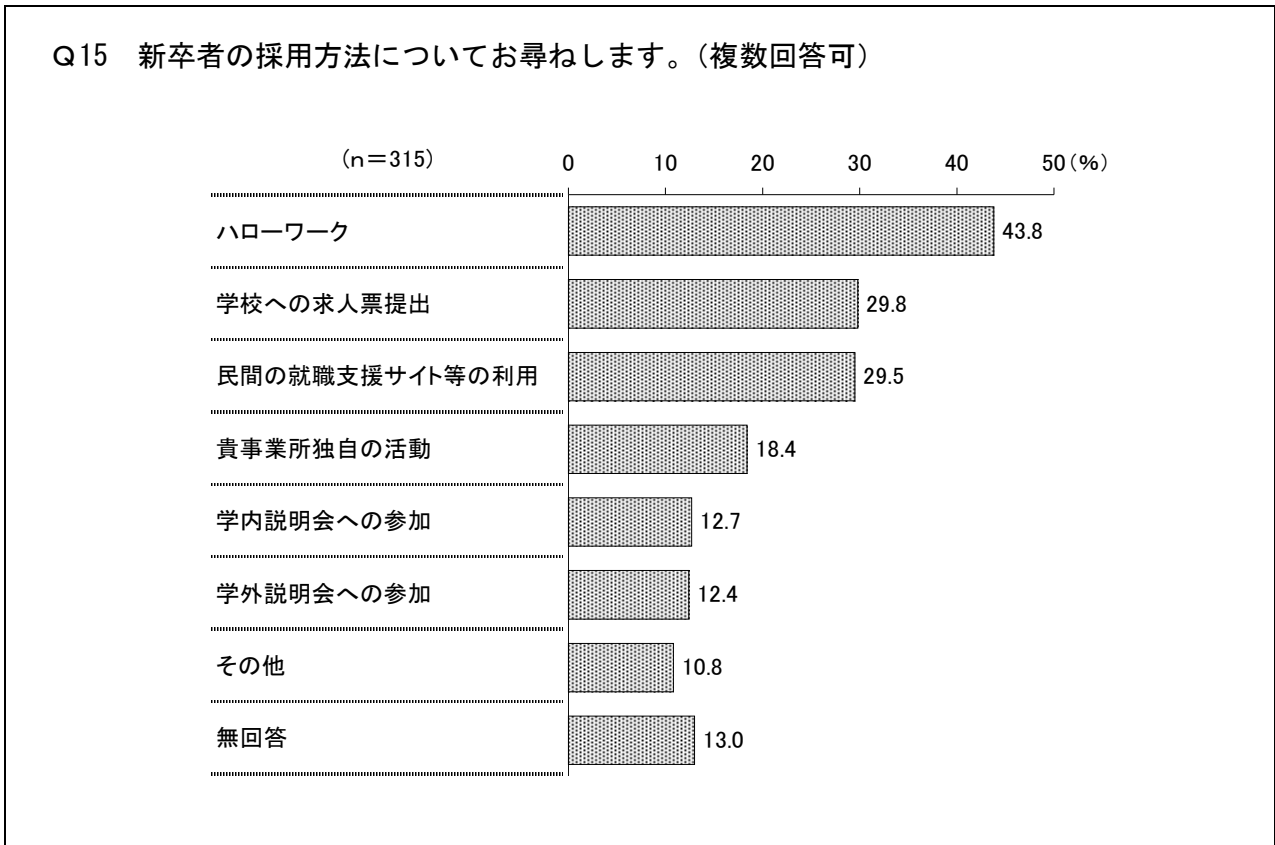


<採用方針一業種別、従業員規模別>

【非正規従業員】



(4) 新卒者の採用方法

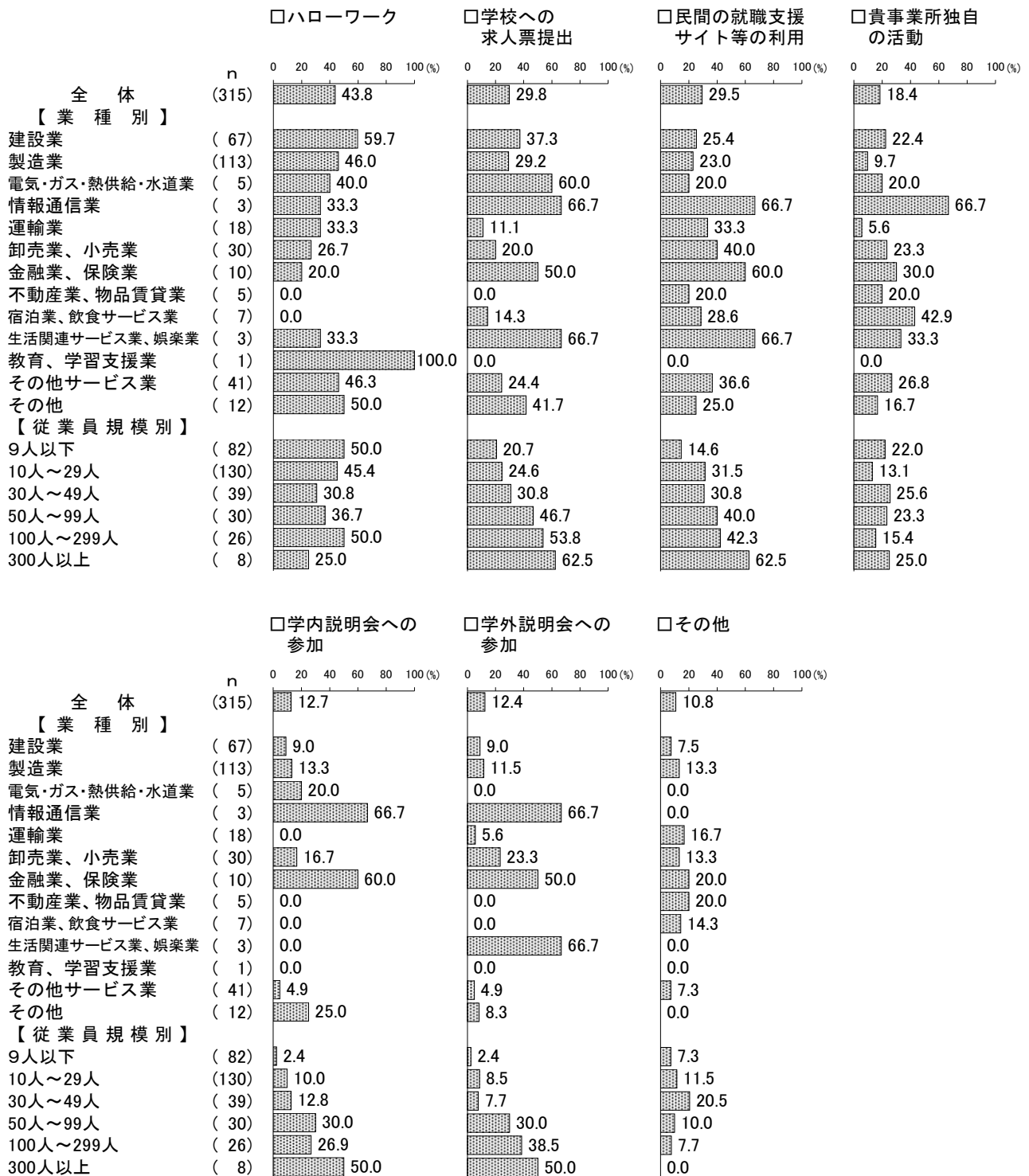


新卒者の採用方法は、「ハローワーク」が43.8%で最も高く、次いで「学校への求人票提出」が29.8%、「民間の就職支援サイト等の利用」が29.5%、「貴事業所独自の活動」が18.4%となっている。

「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。

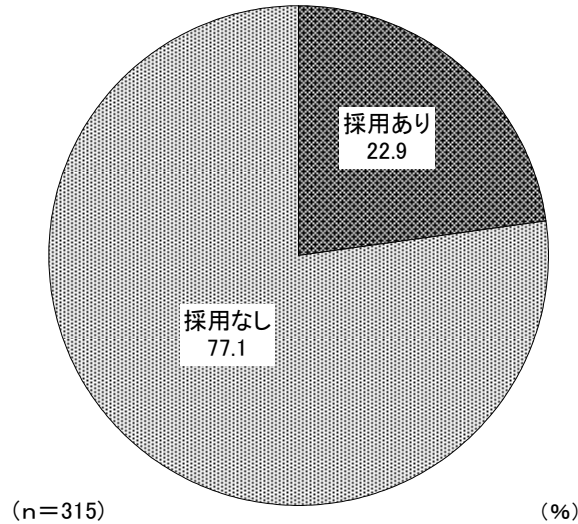
- ・新卒者を採用していない・・・23件
- ・本社等採用のため不明・・・5件
- ・知人等からの紹介・・・3件

<新卒者の採用方法－業種別、従業員規模別>

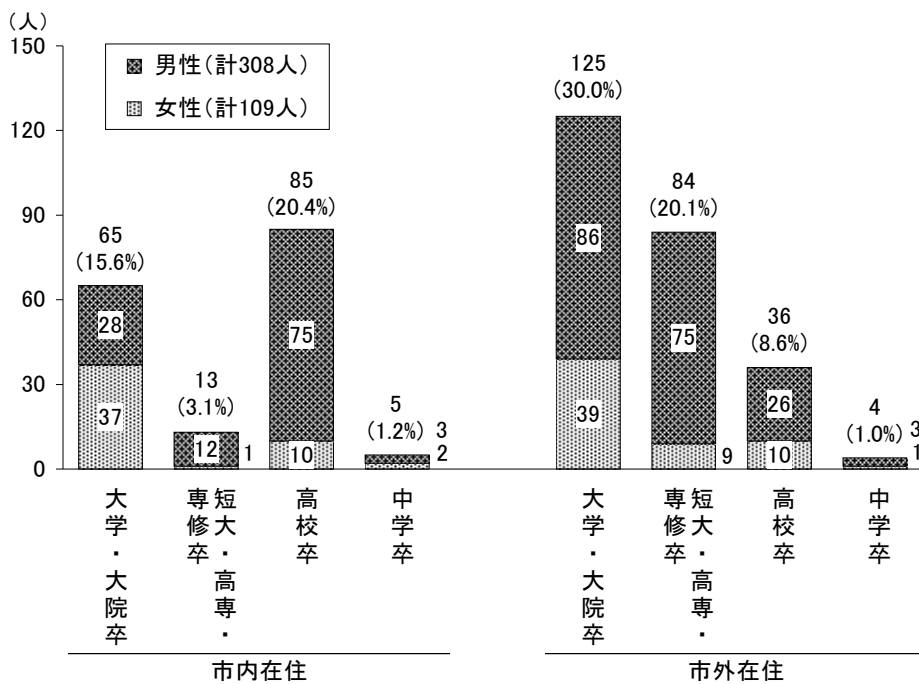


(5) 新卒者の採用実績

Q16、16-1 令和6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。



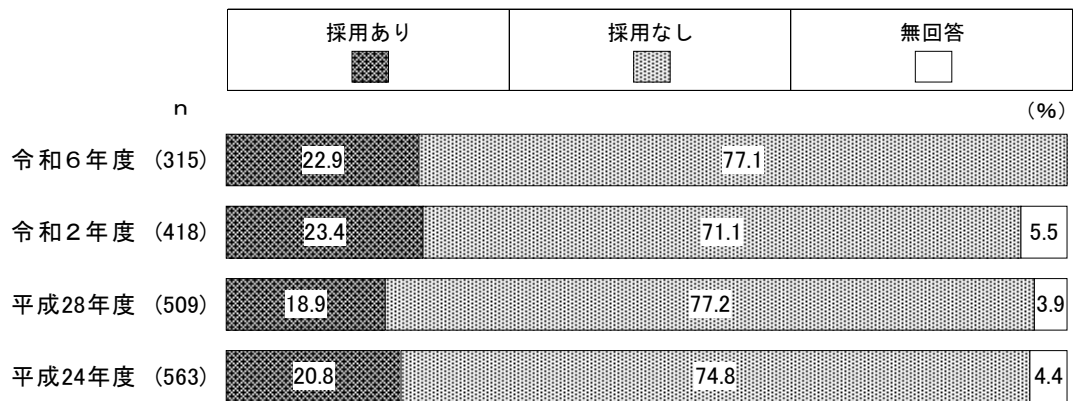
【令和6年4月以降の新卒者採用数】



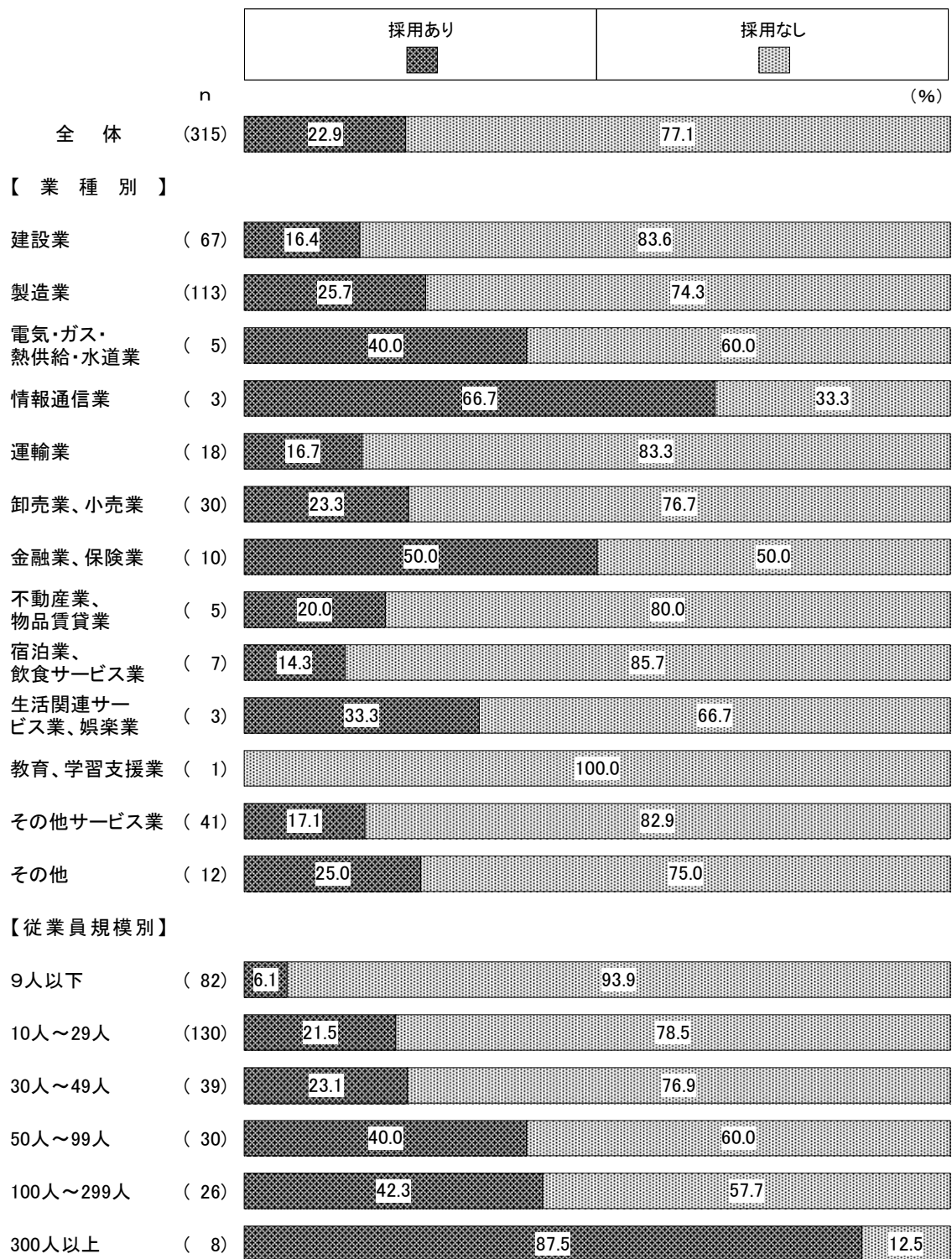
令和6年4月以降の新卒者の採用実績は、「採用あり」が22.9%、「採用なし」は77.1%となっている。

「採用あり」と回答した72事業者の採用人数は、「市外在住の大学・大学院卒」が125人（男性86人・女性39人）で最も多く、次いで「市内在住の高校卒」が85人（男性75人・女性10人）となっている。

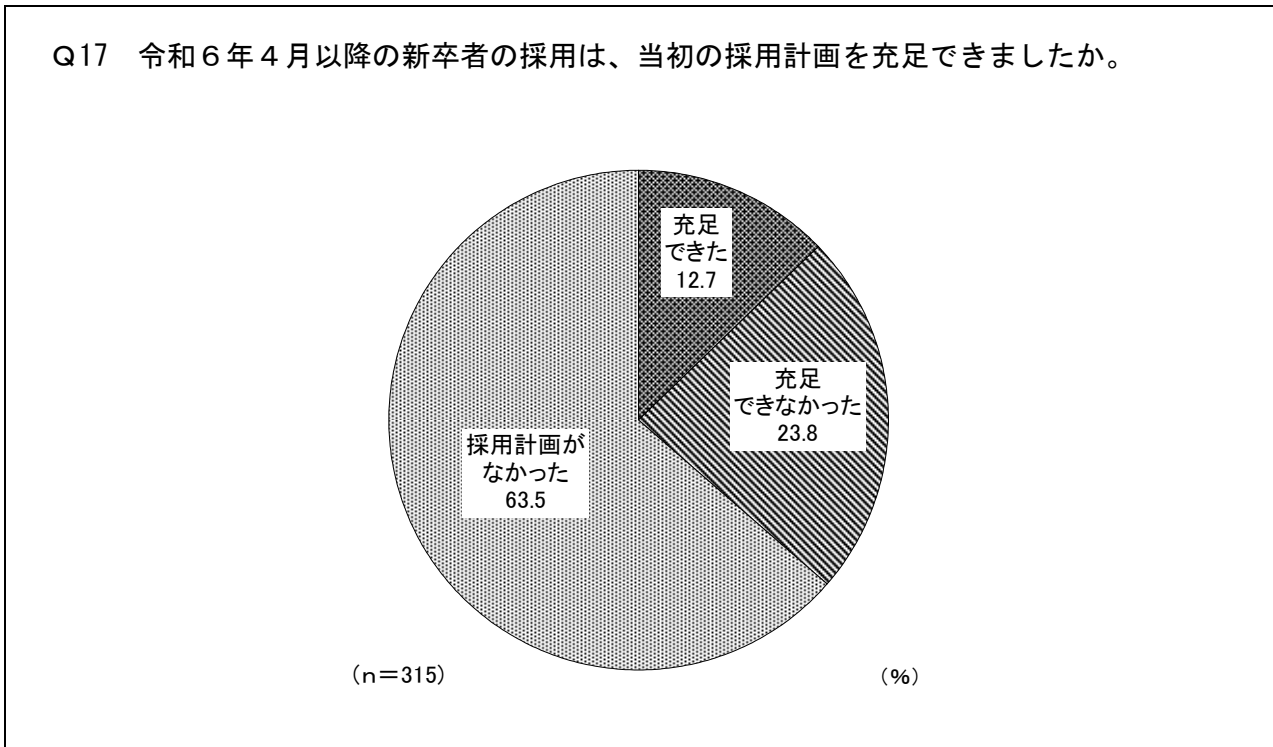
<新卒者の採用実績－経年比較>



<新卒者の採用実績－業種別、従業員規模別>

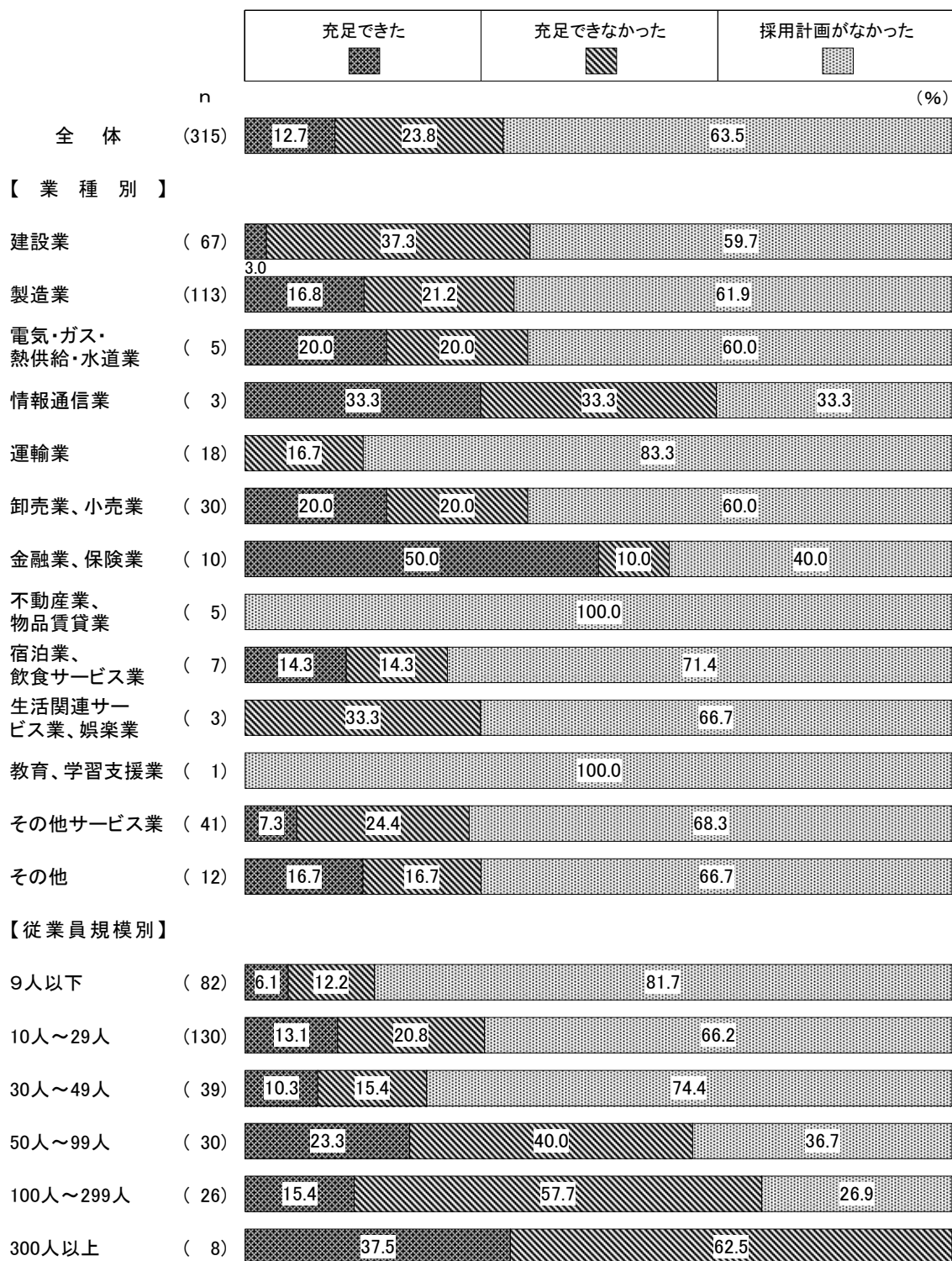


(6) 新卒者の採用計画の充足



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12.7%、「充足できなかった」は23.8%となっている。また、「採用計画がなかった」は63.5%となっている。

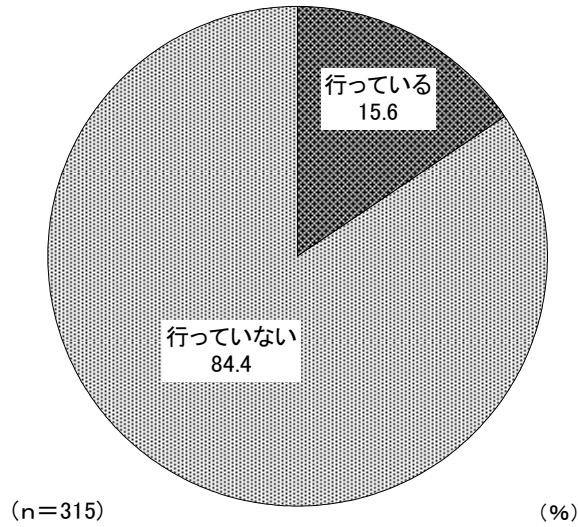
<新卒者の採用計画の充足一業種別、従業員規模別>



(7) インターンシップ等による学生の受入れ

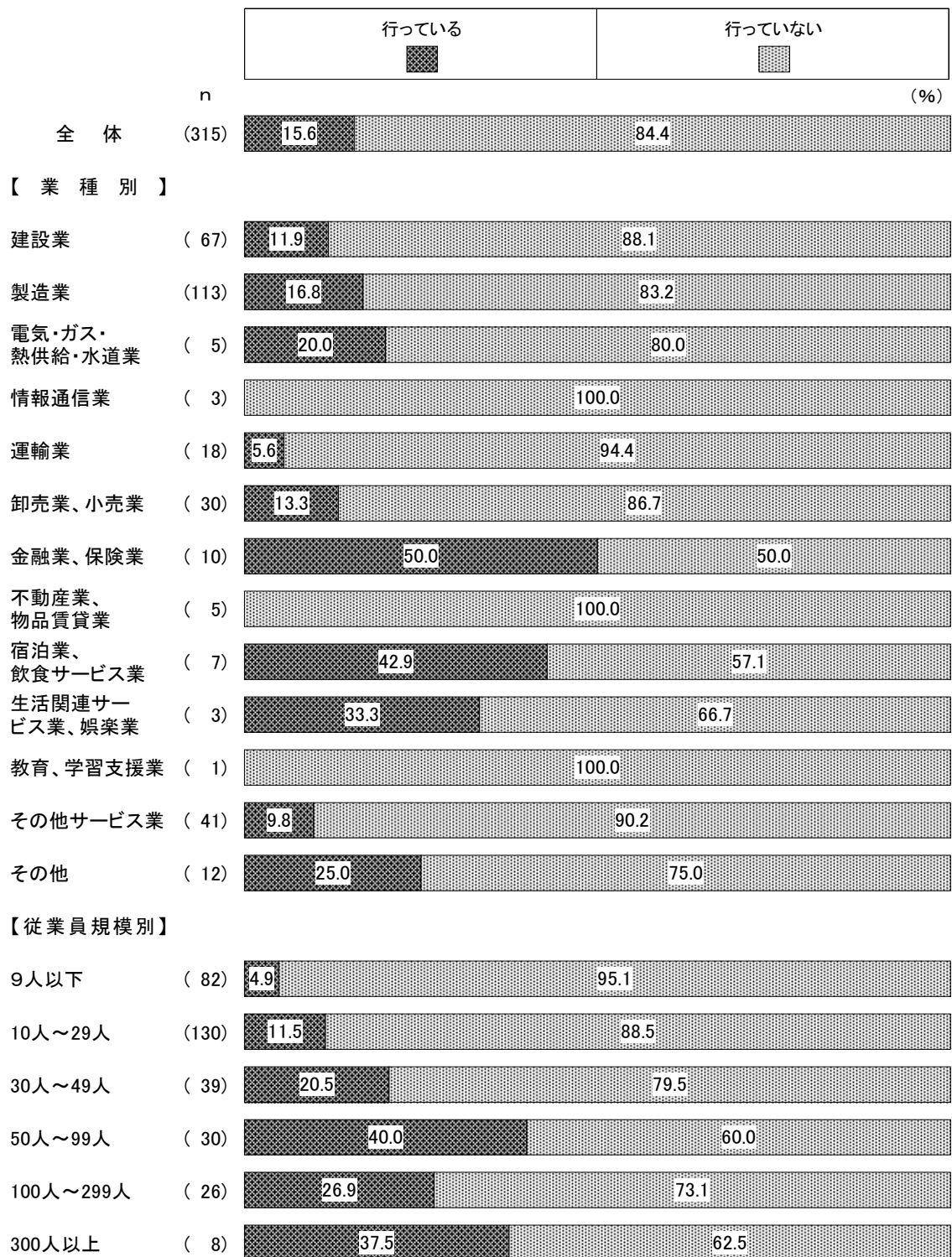
Q18 インターンシップ等による学生の受入れを行っていますか。

※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。



インターンシップ等による学生の受入れは、「行っている」が15.6%、「行っていない」は84.4%となっている。

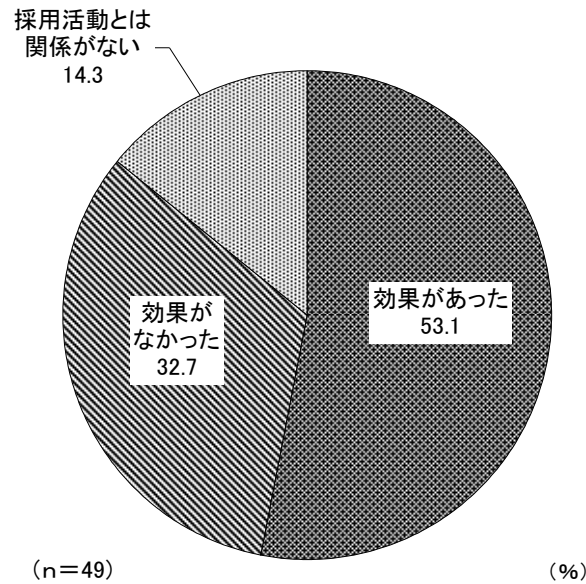
<インターンシップ等による学生の受入れ—業種別、従業員規模別>



(8) インターンシップ等の新卒者採用への効果

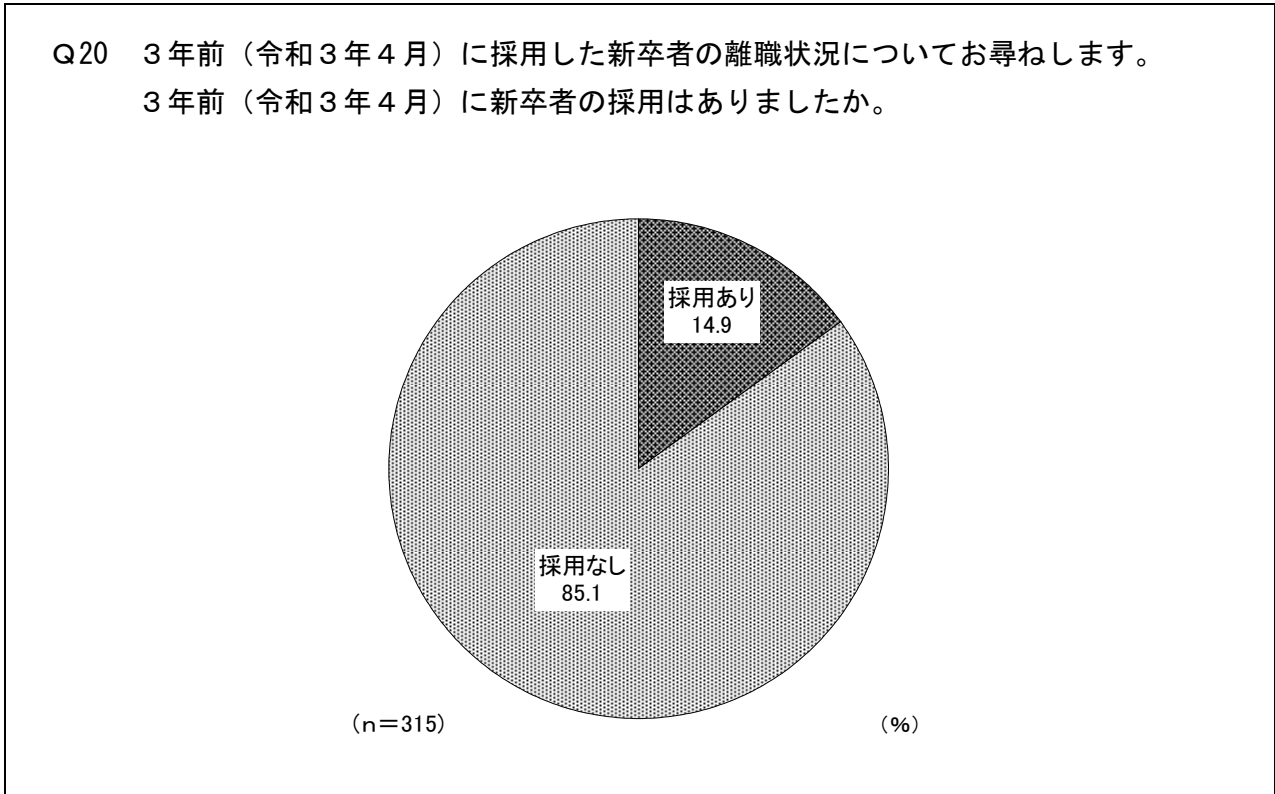
(Q18で「行っている」とお答えした場合にお尋ねします。)

Q19 新卒者の採用に効果がありましたか。



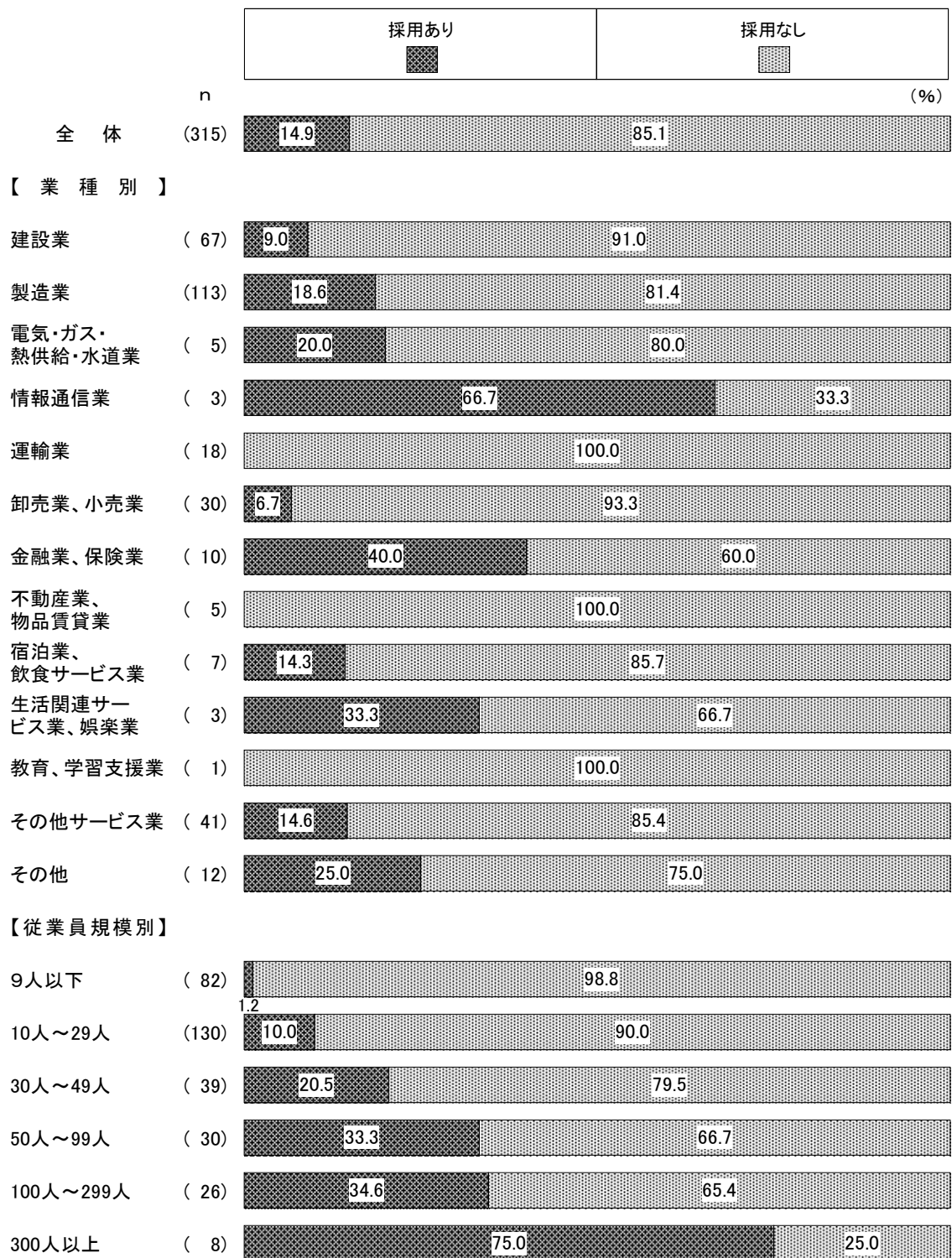
インターンシップ等の新卒者採用への効果は、「効果があった」が53.1%、「効果がなかった」は32.7%となっている。また、「採用活動とは関係がない」は14.3%となっている。

(9) 3年前の新卒者の採用状況

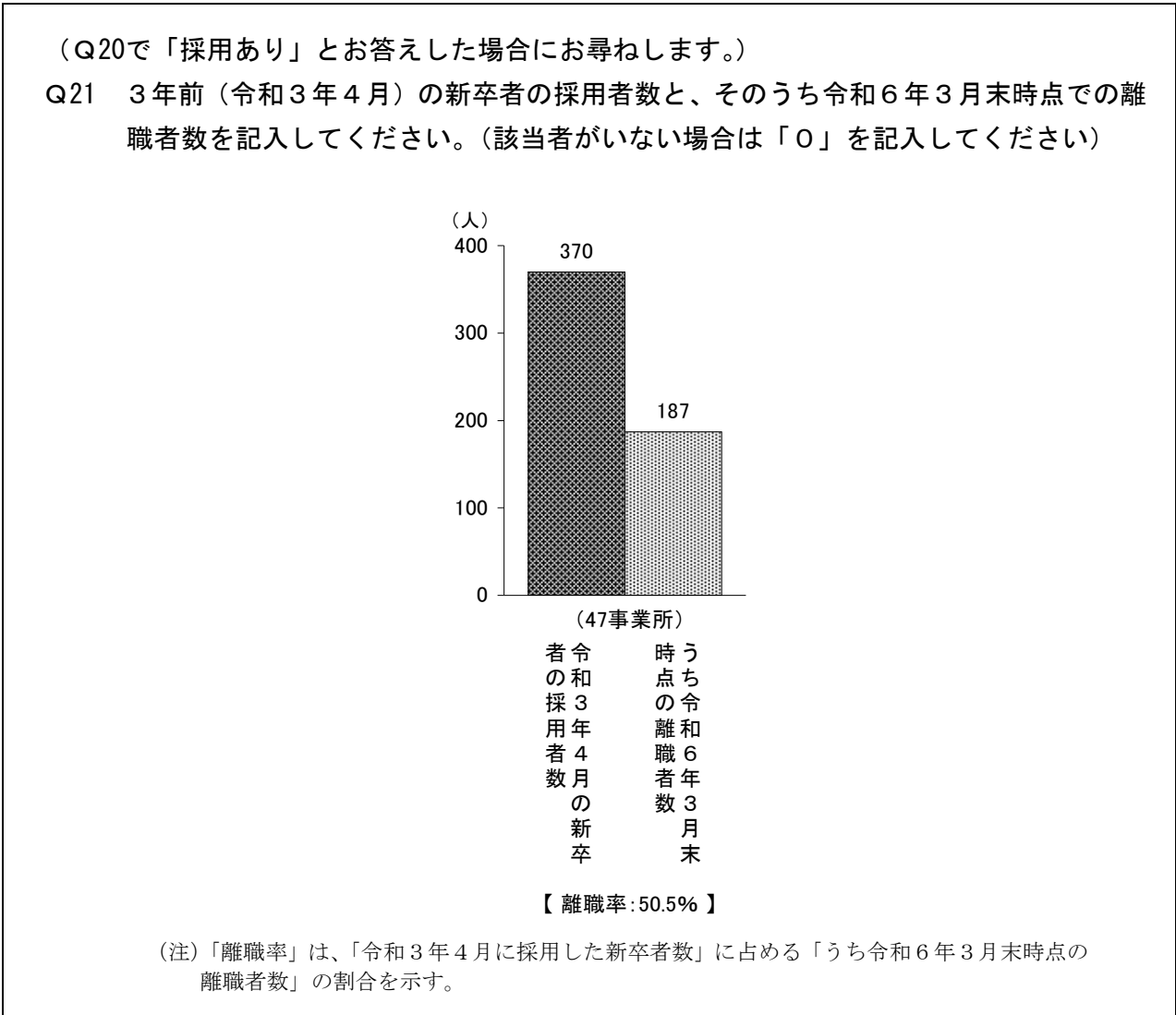


3年前（令和3年4月）の新卒者の採用状況は、「採用あり」が14.9%、「採用なし」は85.1%となっている。

< 3年前の新卒者の採用状況－業種別、従業員規模別 >

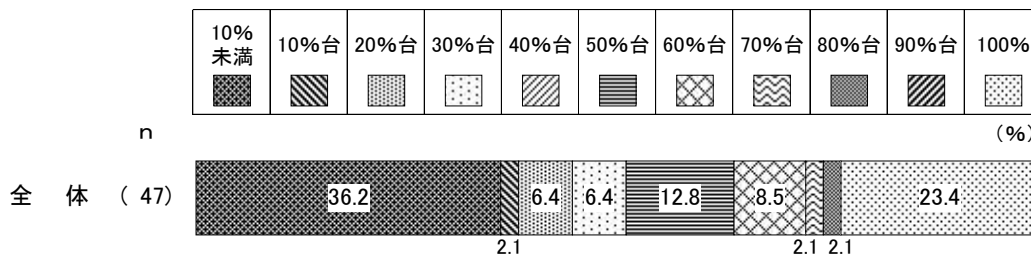


(10) 3年前の新卒採用者の離職状況

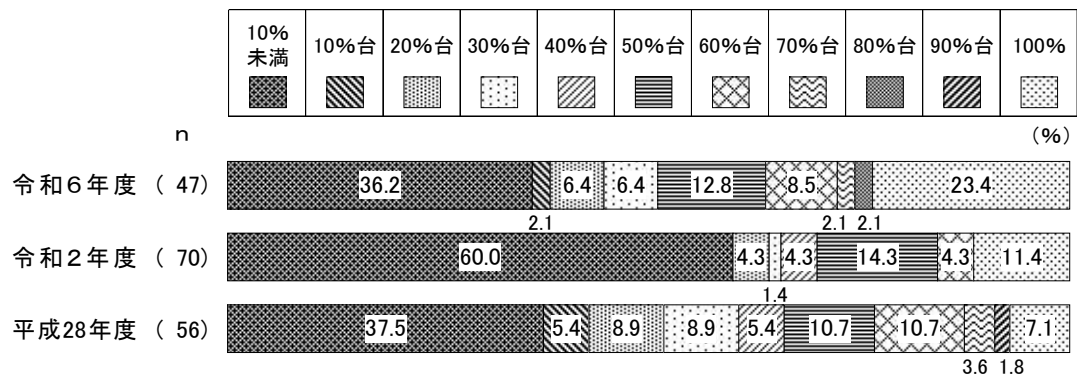


3年前（令和3年4月）の新卒採用者の離職状況は、令和3年4月に採用した新卒者数が370人で、うち令和6年3月末時点の離職者数が187人となっており、離職率は50.5%となっている。

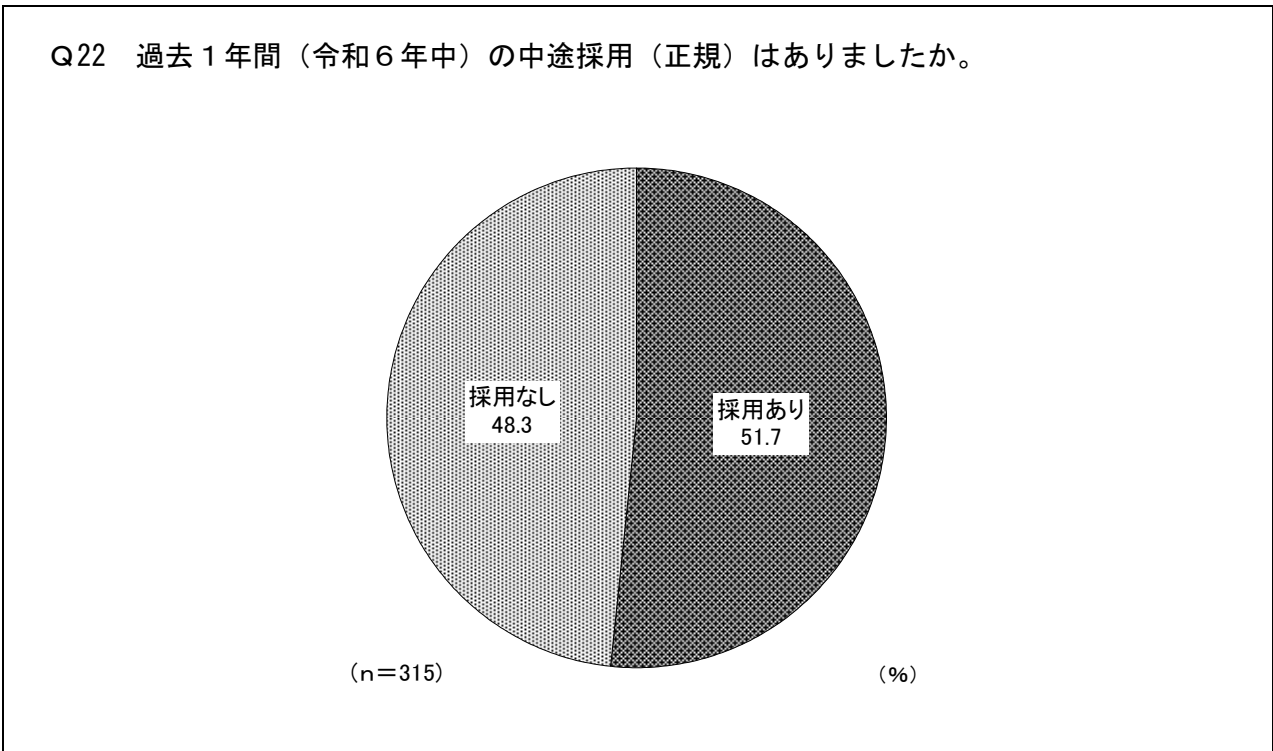
< 3年前の新卒採用者の離職率 >



< 3年前の新卒採用者の離職率－経年比較 >

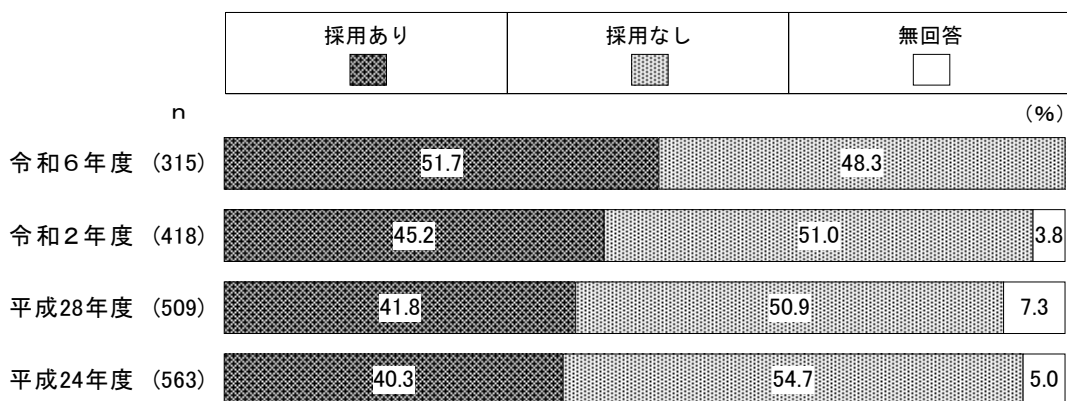


(11) 中途採用の状況

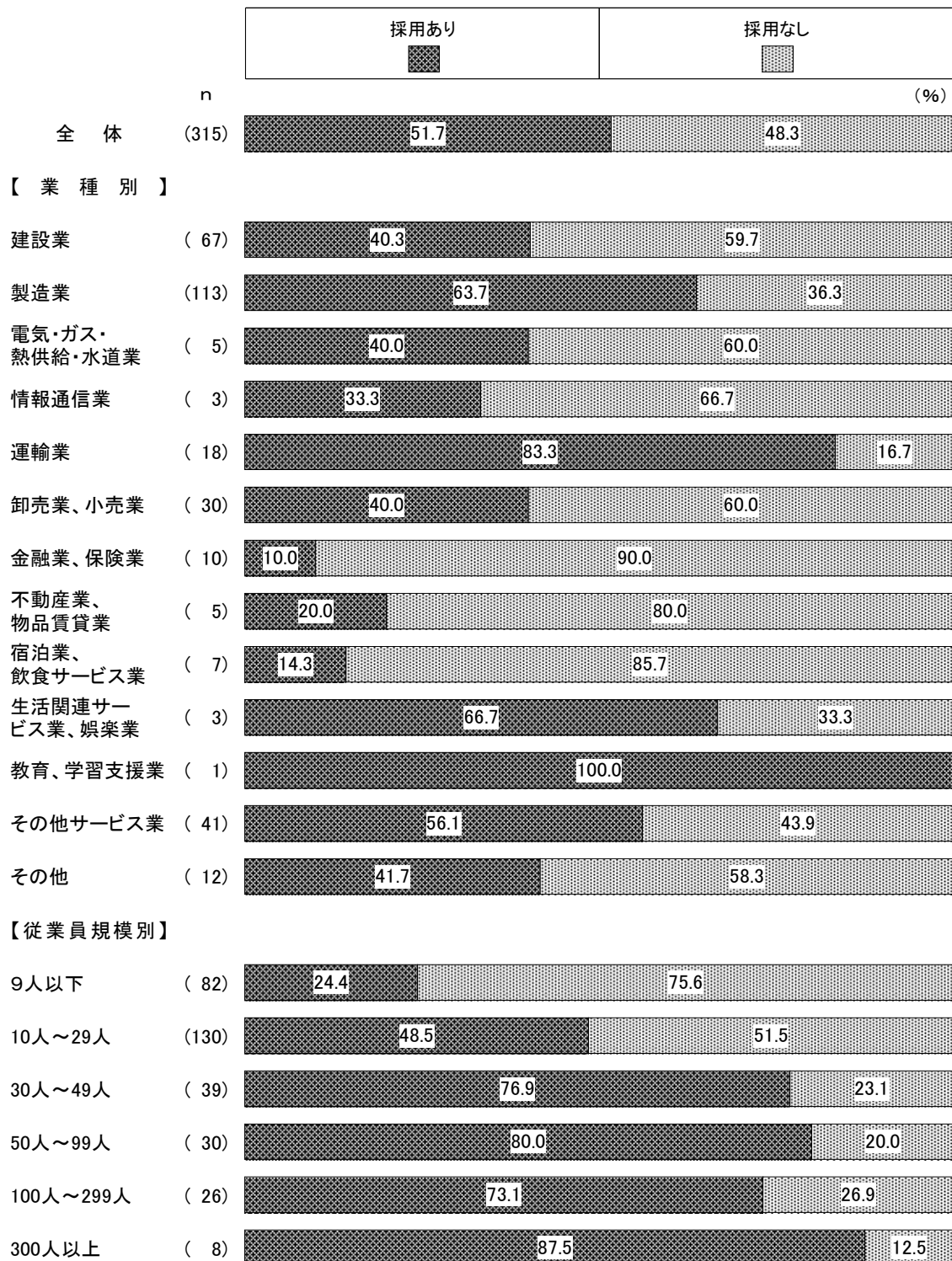


過去1年間の中途採用（正規）の状況は、「採用あり」が51.7%、「採用なし」は48.3%となっている。

<中途採用の状況－経年比較>



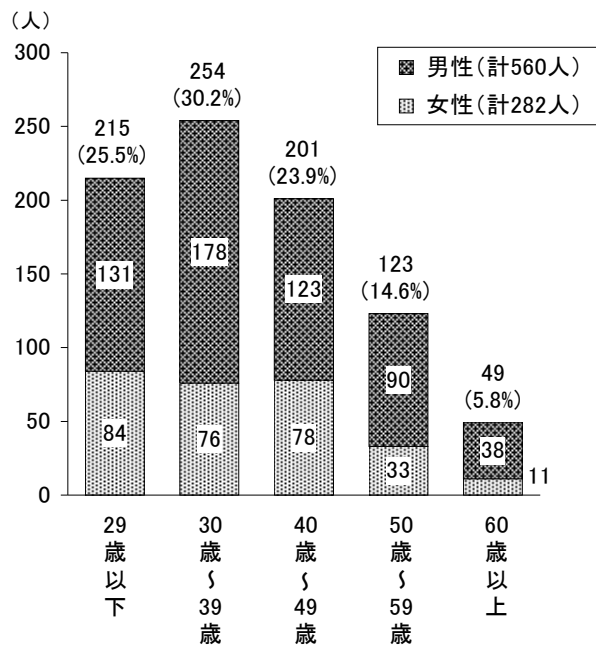
<中途採用の状況－業種別、従業員規模別>



(12) 中途採用者数

(Q22で「採用あり」とお答えした場合にお尋ねします。)

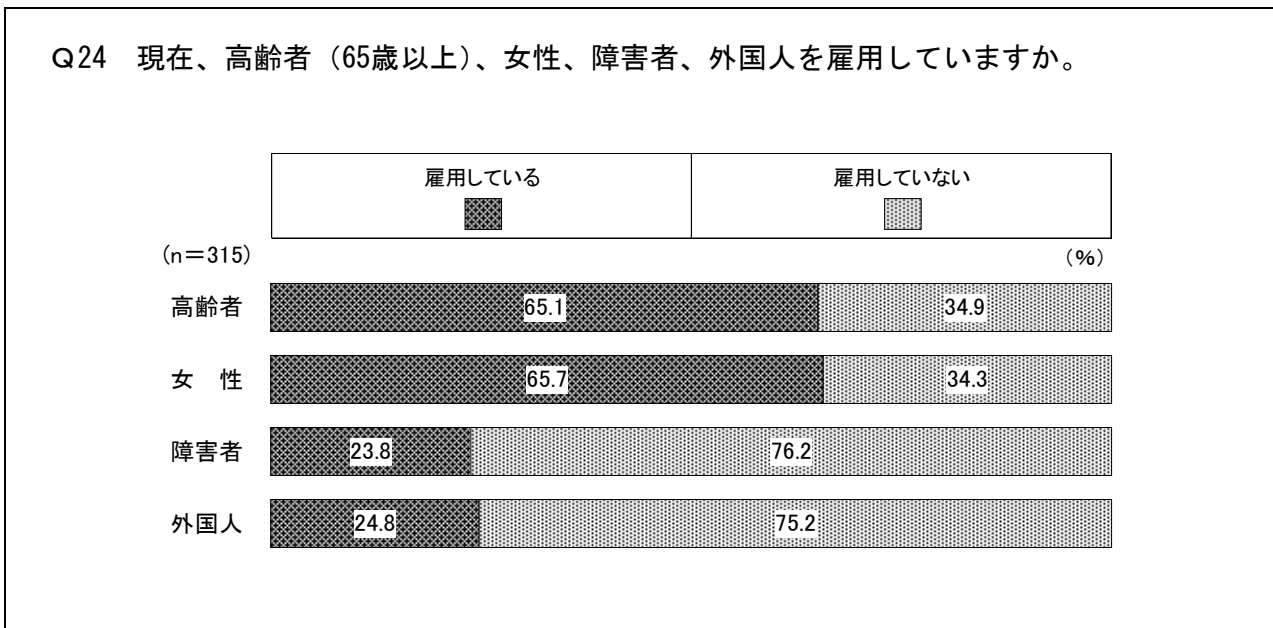
Q23 中途採用者の人数をそれぞれ記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください)



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163事業者の男女別・年齢別採用人数は、「30歳~39歳」が254人(男性178人・女性76人)で最も多く、次いで「29歳以下」が215人(男性131人・女性84人)、「40歳~49歳」が201人(男性123人・女性78人)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

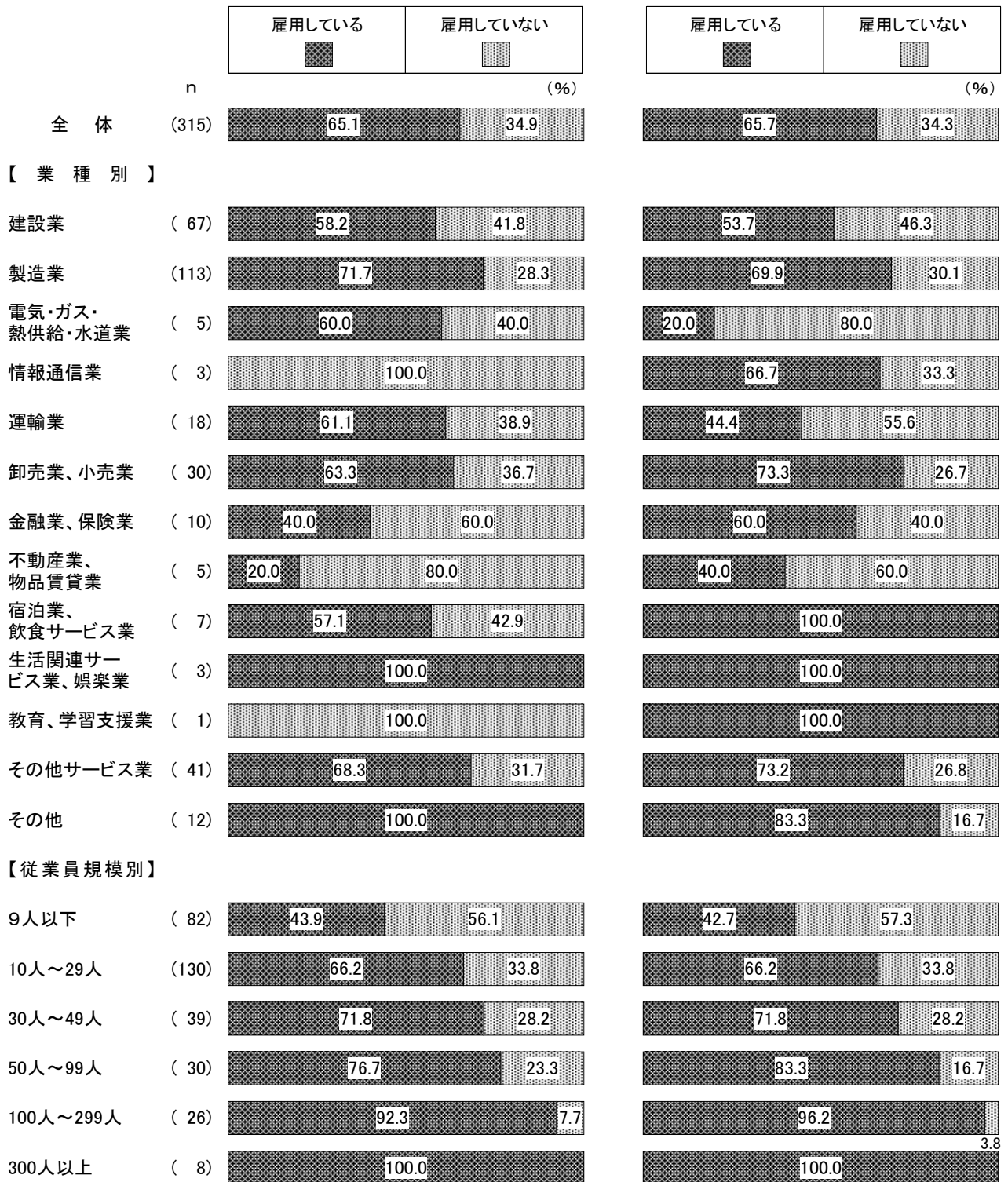


高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人の雇用状況をみると、「雇用している」は“女性”で65.7%と最も高く、次いで“高年齢者”で65.1%となっている。一方、「雇用していない」は“障害者”で76.2%と最も高く、次いで“外国人”で75.2%となっている。

<高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人の雇用状況一業種別、従業員規模別>

【高齢者（65歳以上）】

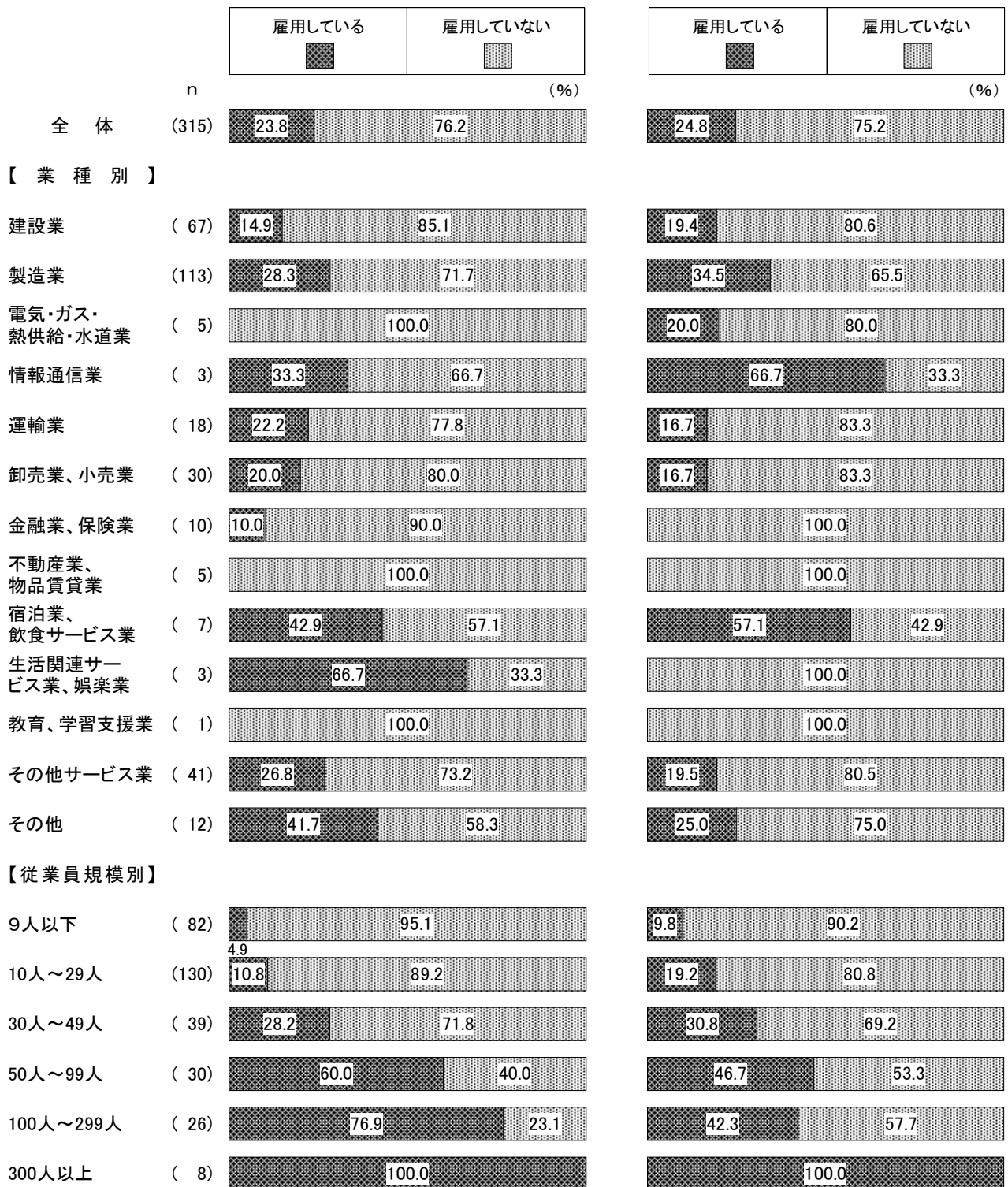
【女性】



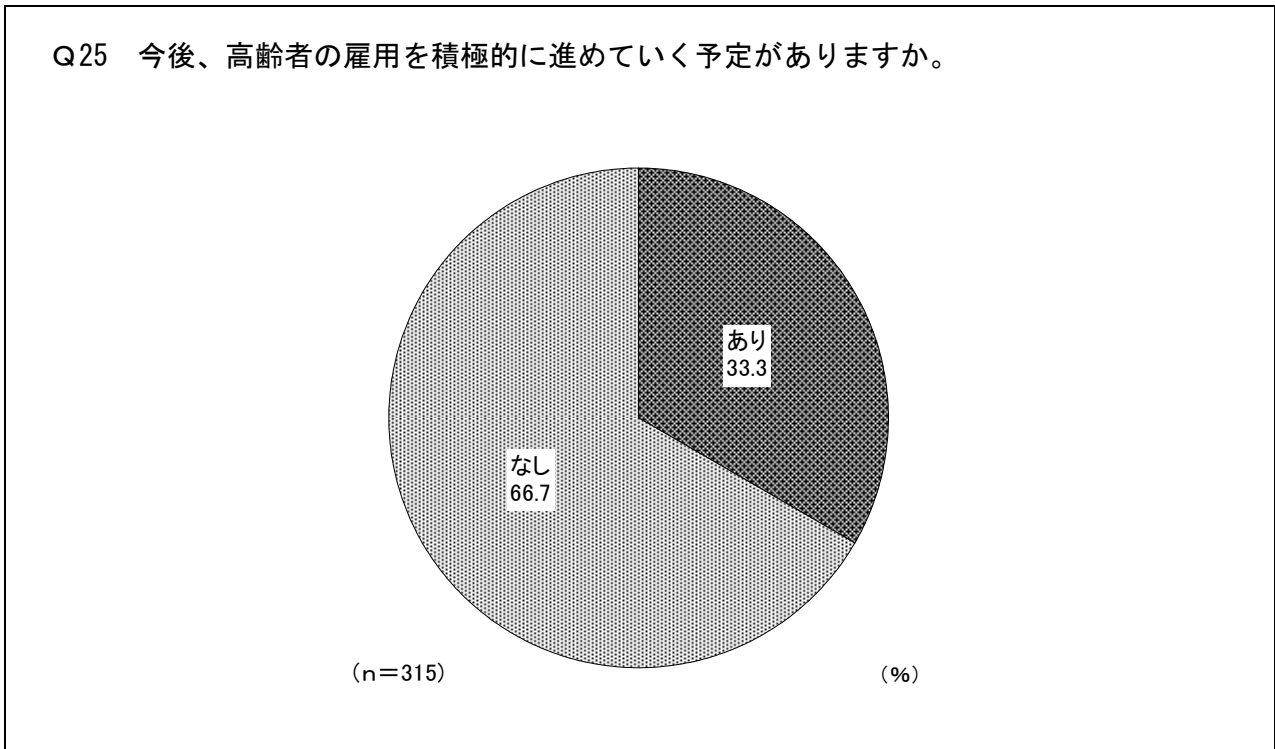
<高齢者（65歳以上）、女性、障害者、外国人の雇用状況一業種別、従業員規模別>

【障害者】

【外国人】

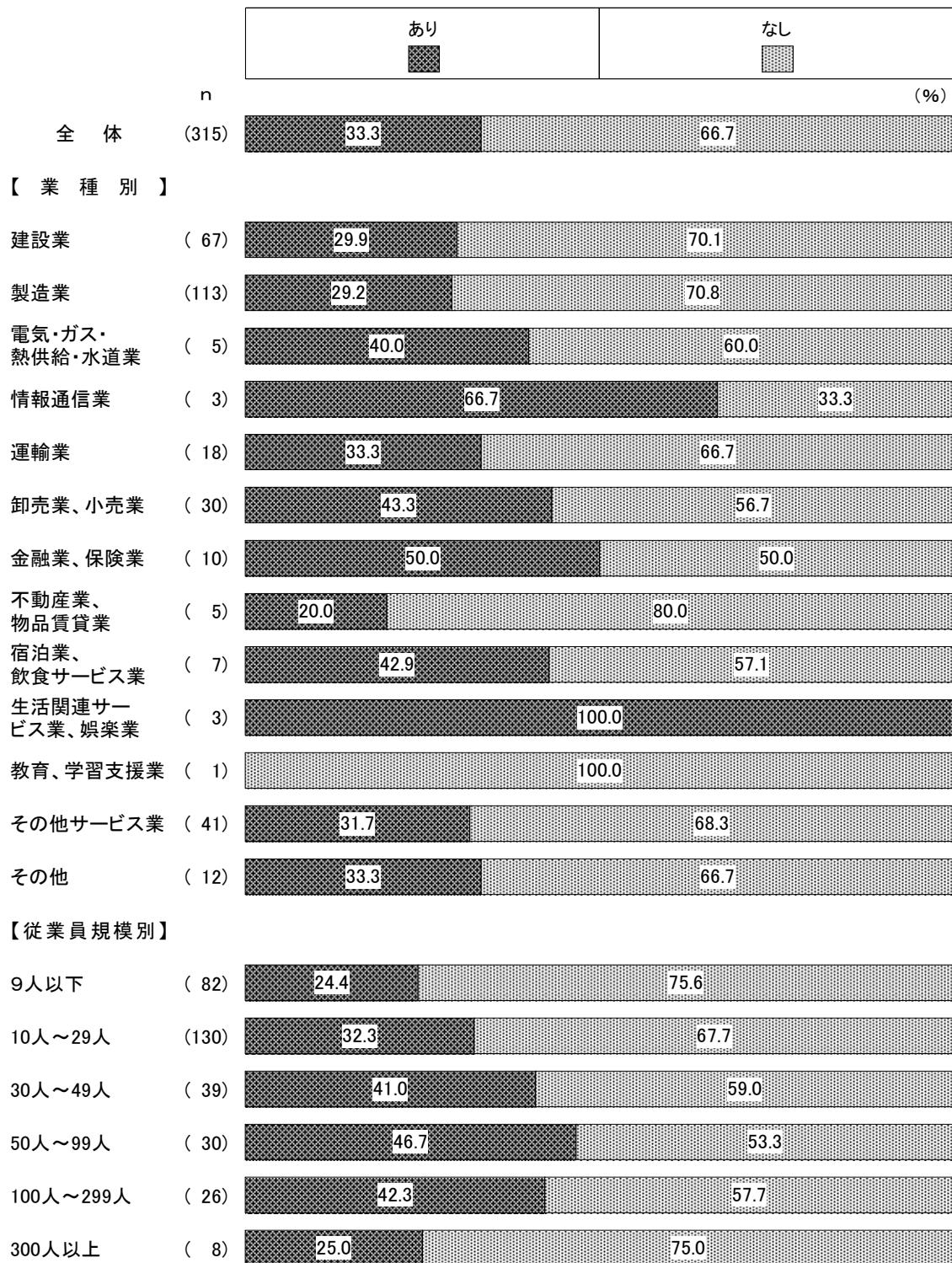


(2) 積極的な高齢者の雇用予定

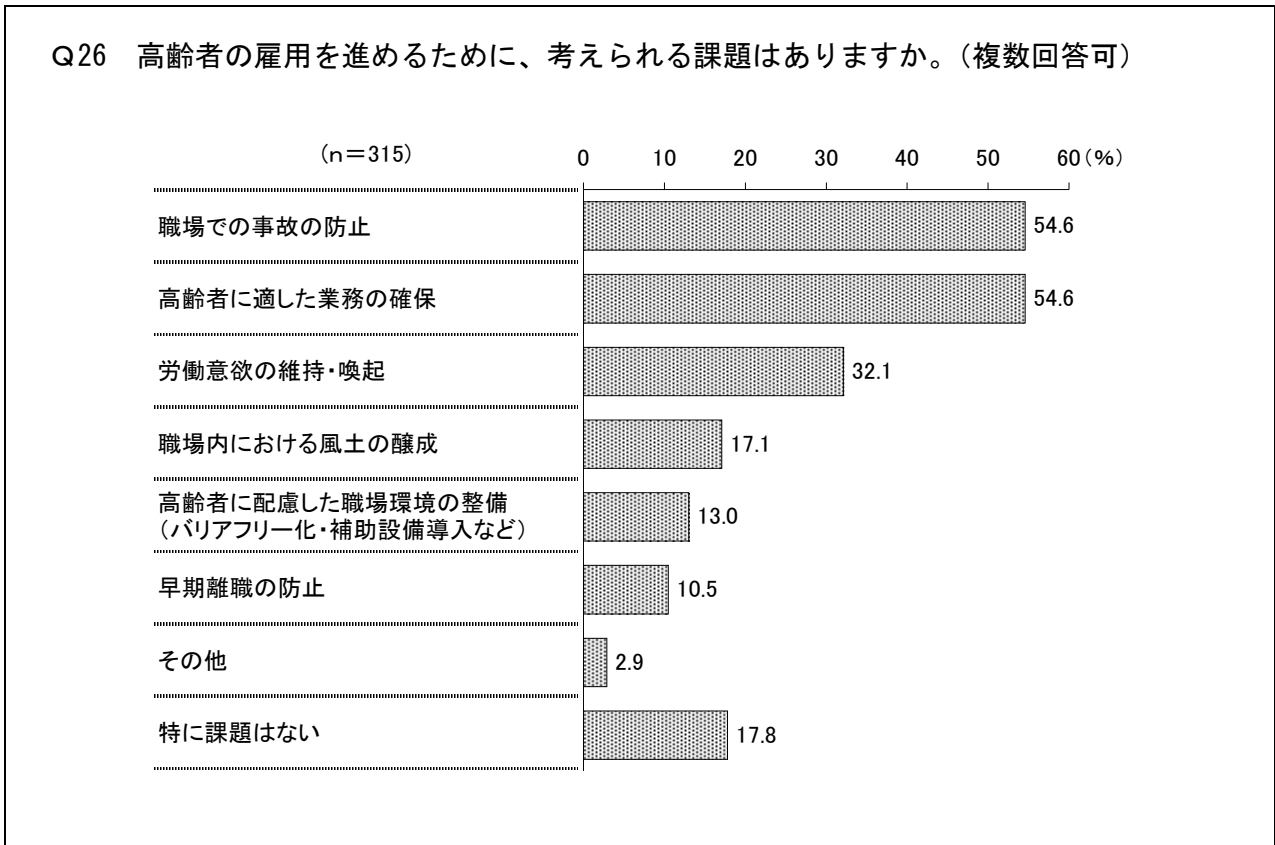


今後、高齢者の雇用を積極的に進めていく予定は、「あり」が33.3%、「なし」は66.7%となっている。

<積極的な高齢者の雇用予定－業種別、従業員規模別>

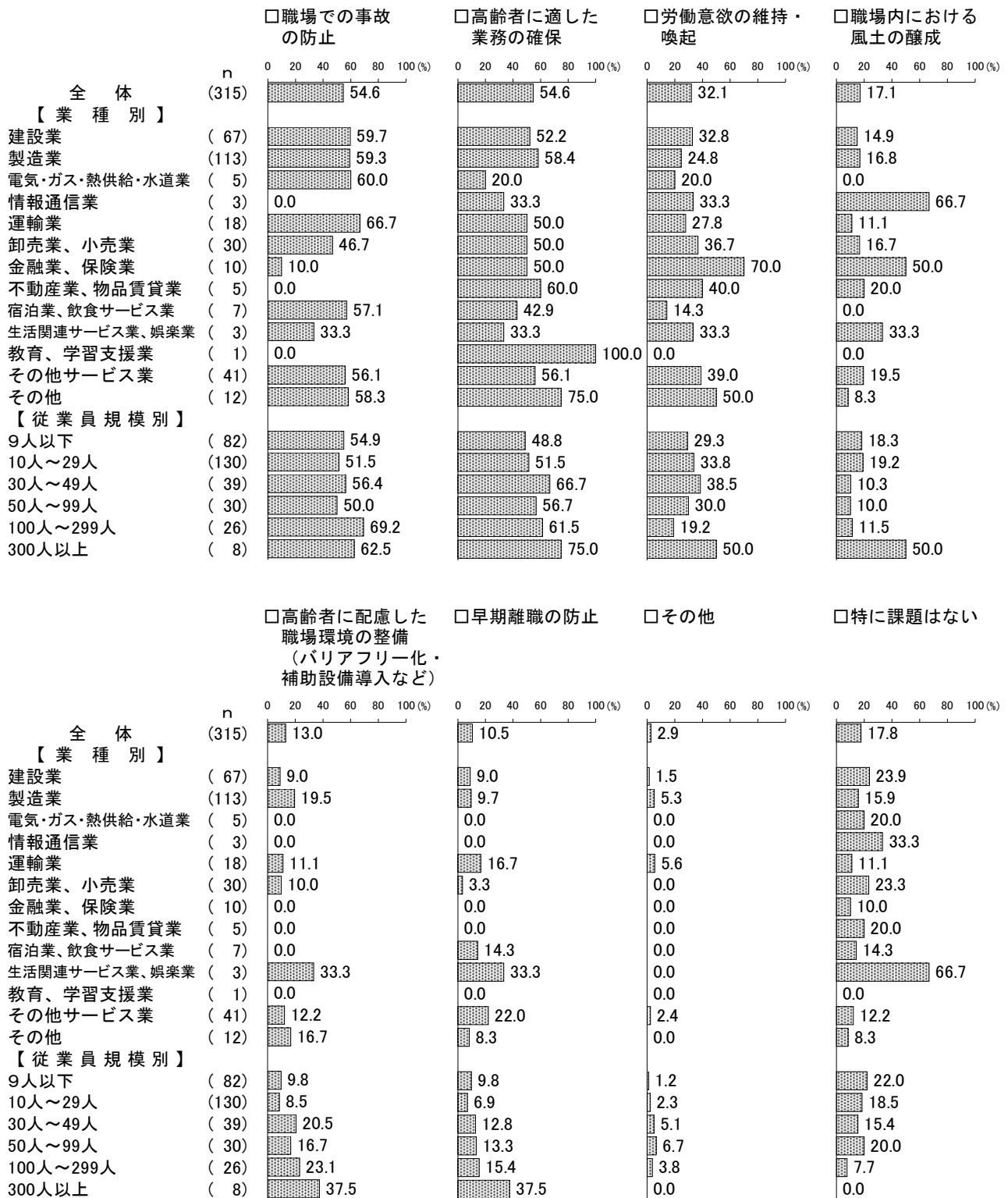


(3) 高齢者の雇用を進めるために考えられる課題

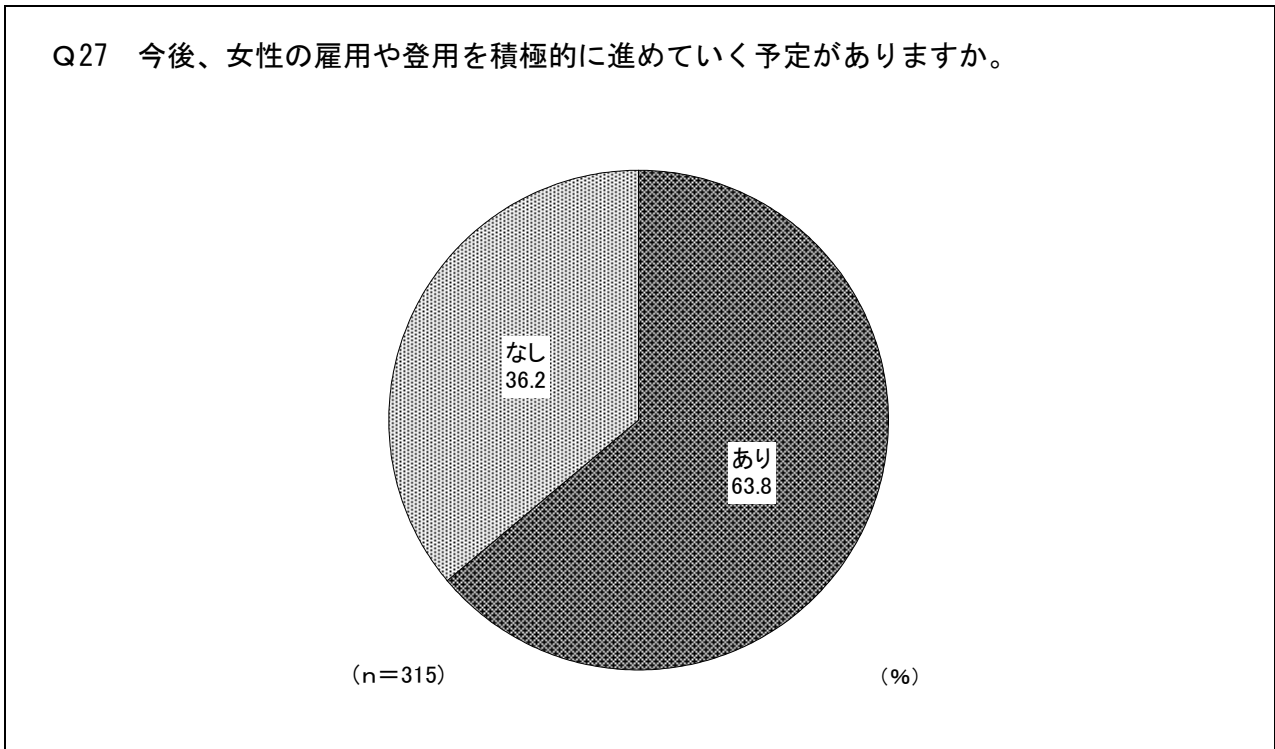


高齢者の雇用を進めるために考えられる課題は、「職場での事故の防止」と「高齢者に適した業務の確保」がともに54.6%で最も高く、次いで「労働意欲の維持・喚起」が32.1%、「職場内における風土の醸成」が17.1%となっている。

<高齢者の雇用を進めるために考えられる課題－業種別、従業員規模別>

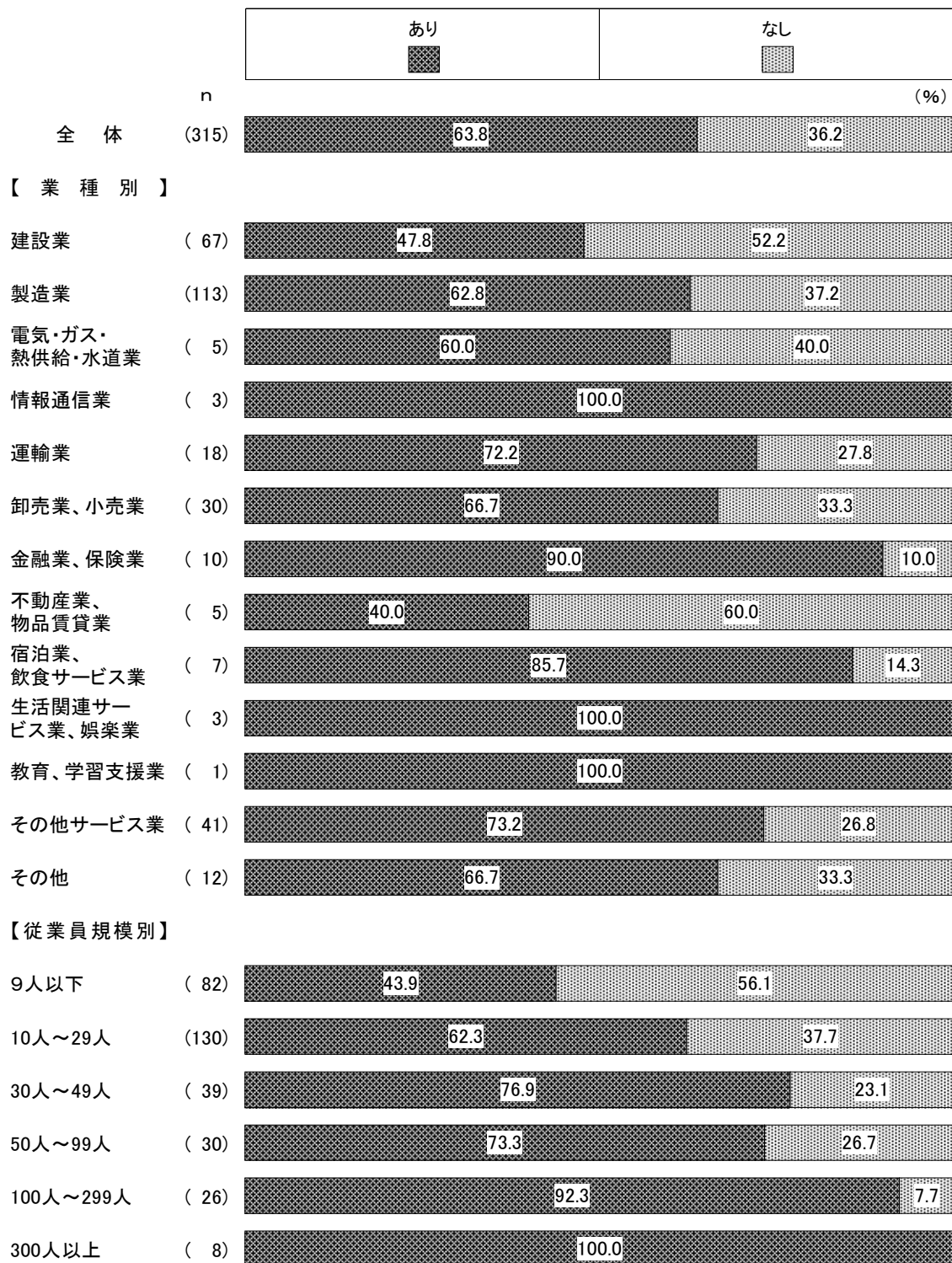


(4) 積極的な女性の雇用や登用予定

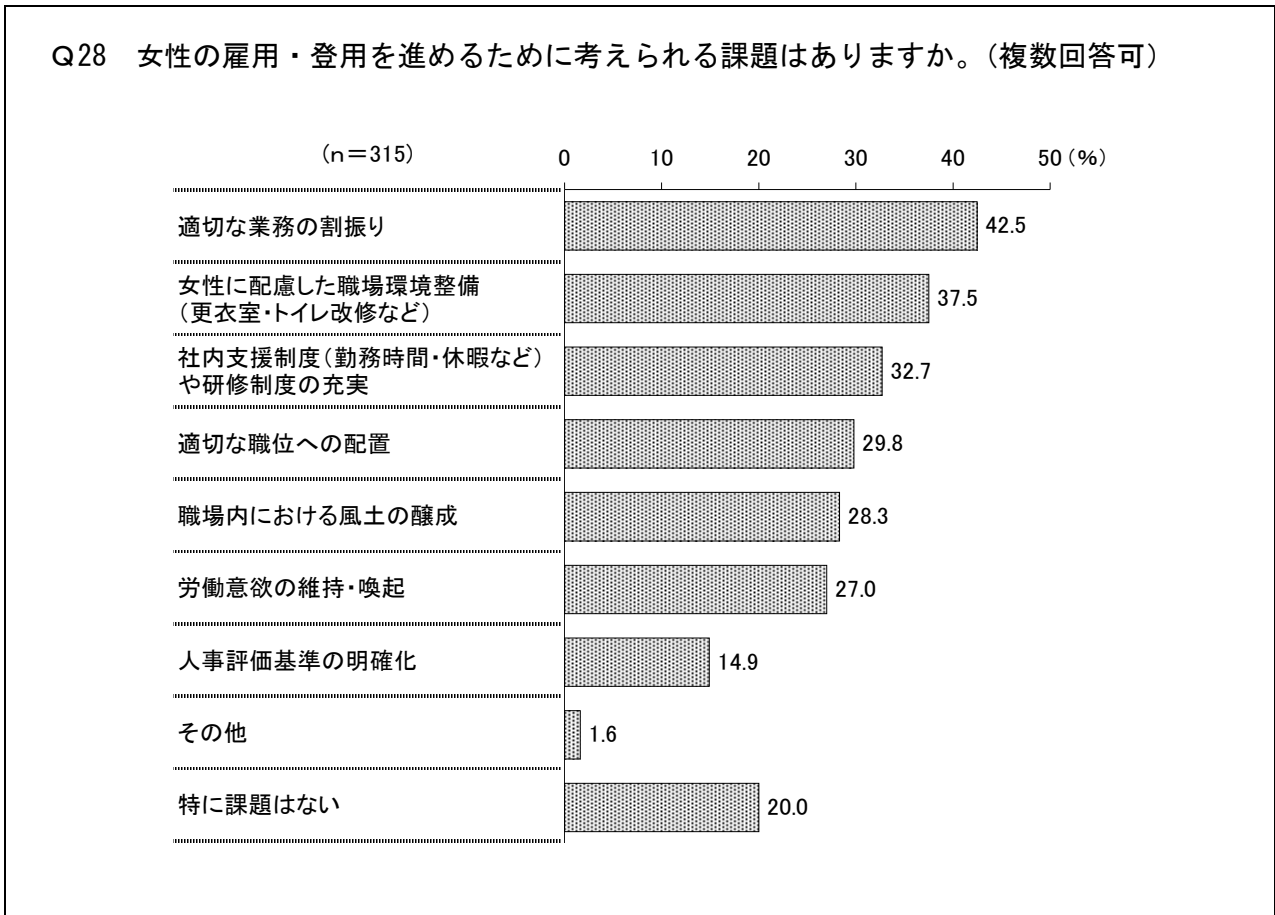


今後、女性の雇用や登用を積極的に進めていく予定は、「あり」が63.8%、「なし」は36.2%となっている。

<積極的な女性の雇用や登用予定－業種別、従業員規模別>

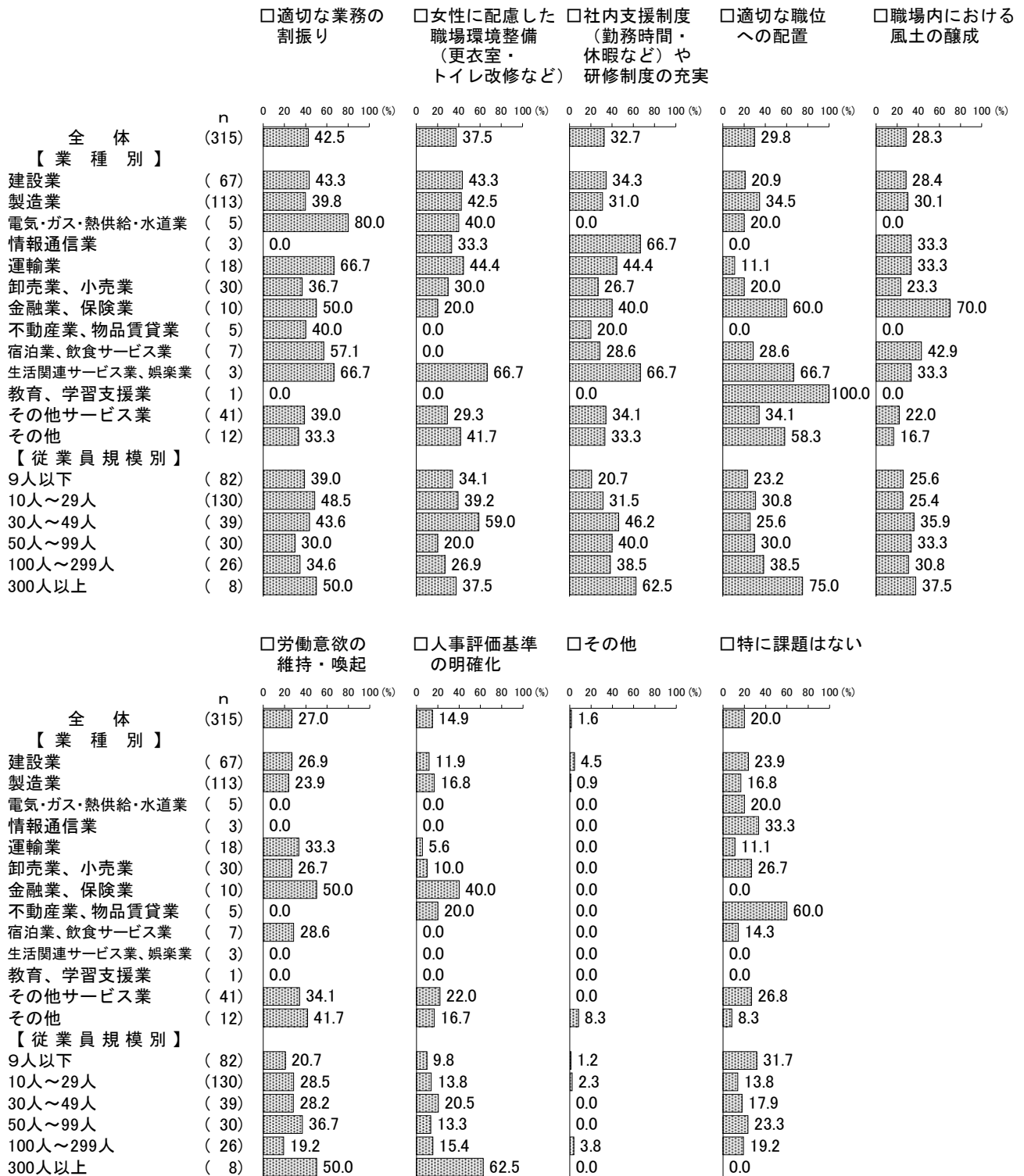


(5) 女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題

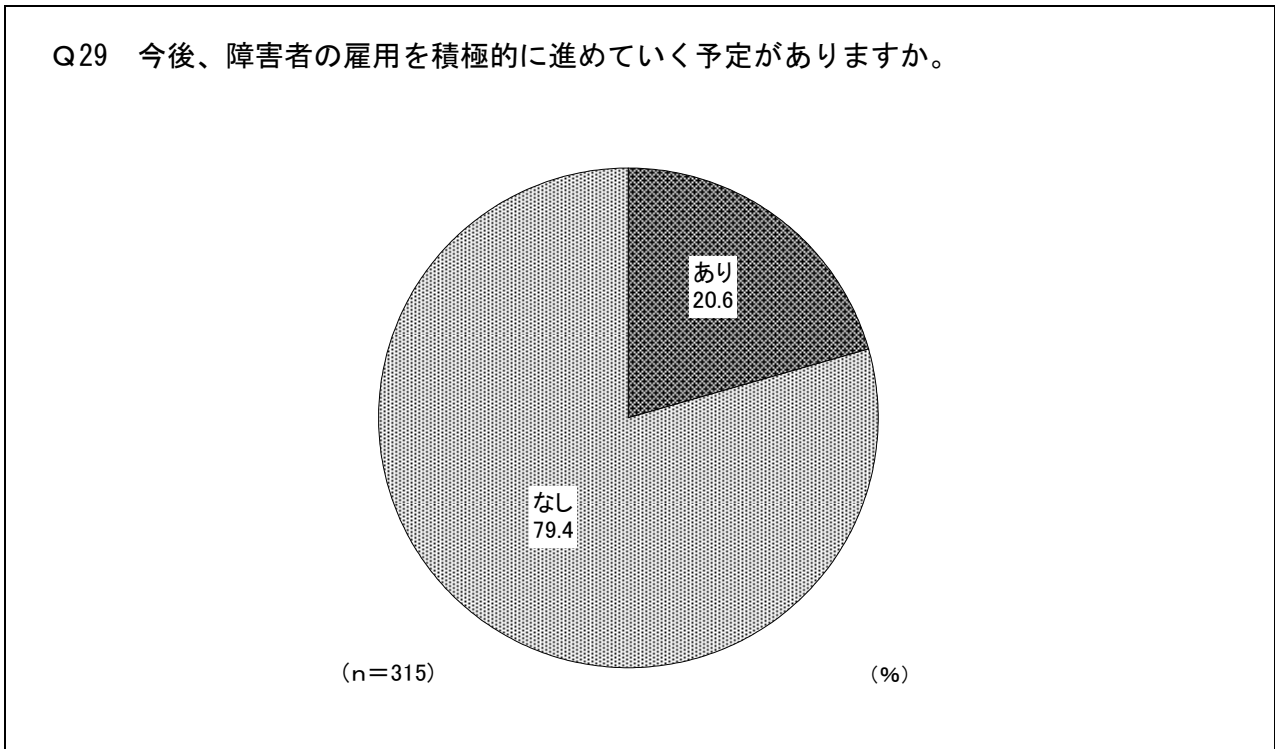


女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題は、「適切な業務の割振り」が42.5%で最も高く、次いで「女性に配慮した職場環境整備（更衣室・トイレ改修など）」が37.5%、「社内支援制度（勤務時間・休暇など）や研修制度の充実」が32.7%、「適切な職位への配置」が29.8%となっている。

<女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題—業種別、従業員規模別>

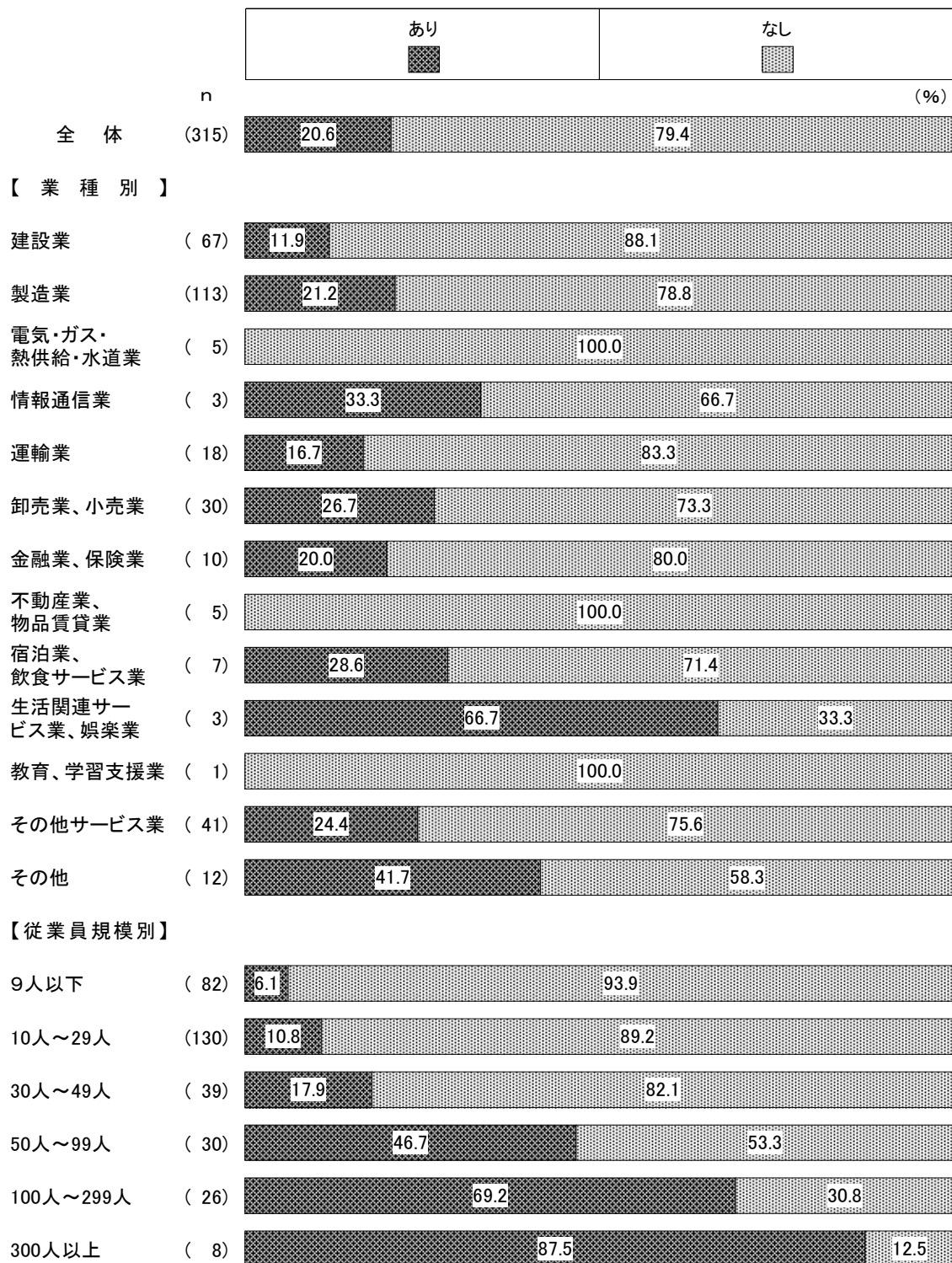


(6) 積極的な障害者の雇用予定

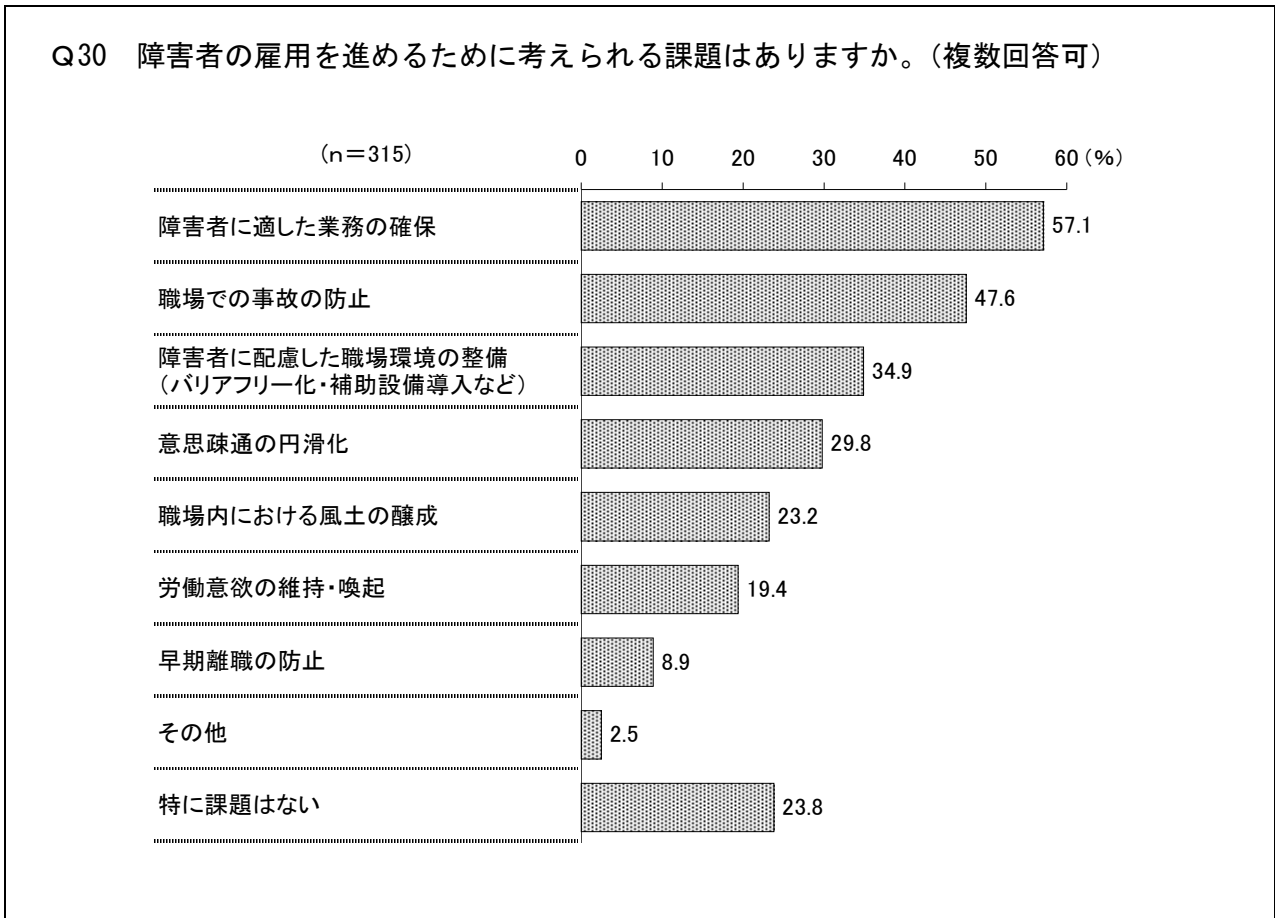


今後、障害者の雇用を積極的に進めていく予定は、「あり」が20.6%、「なし」は79.4%となっている。

<積極的な障害者の雇用予定一業種別、従業員規模別>

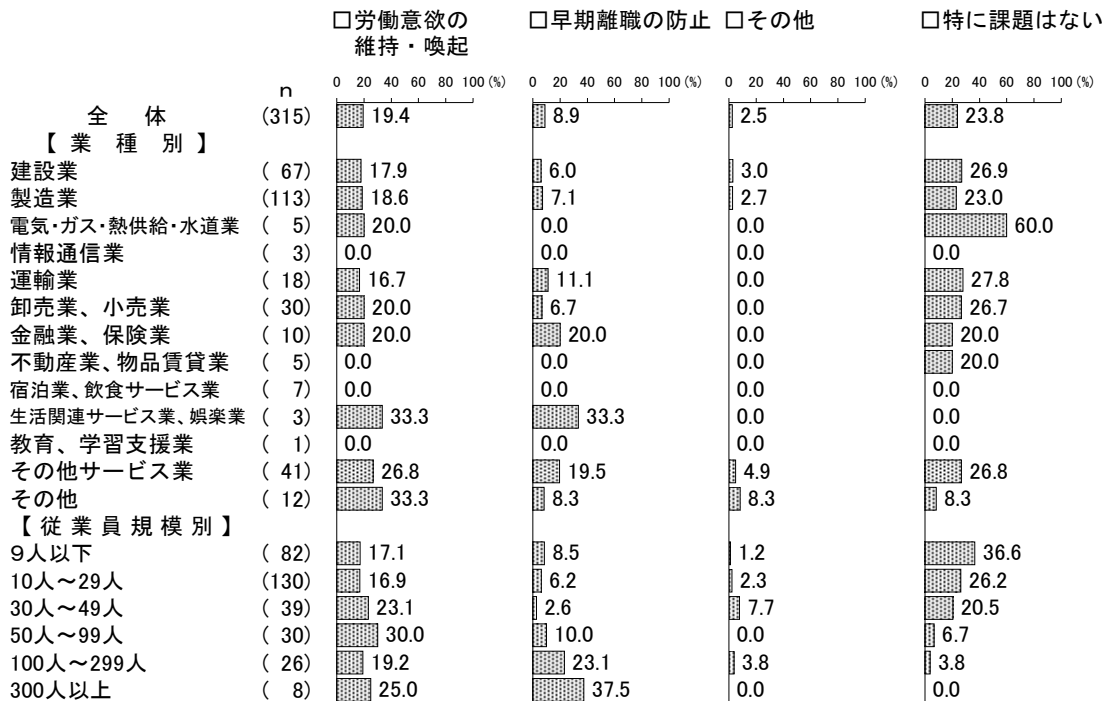
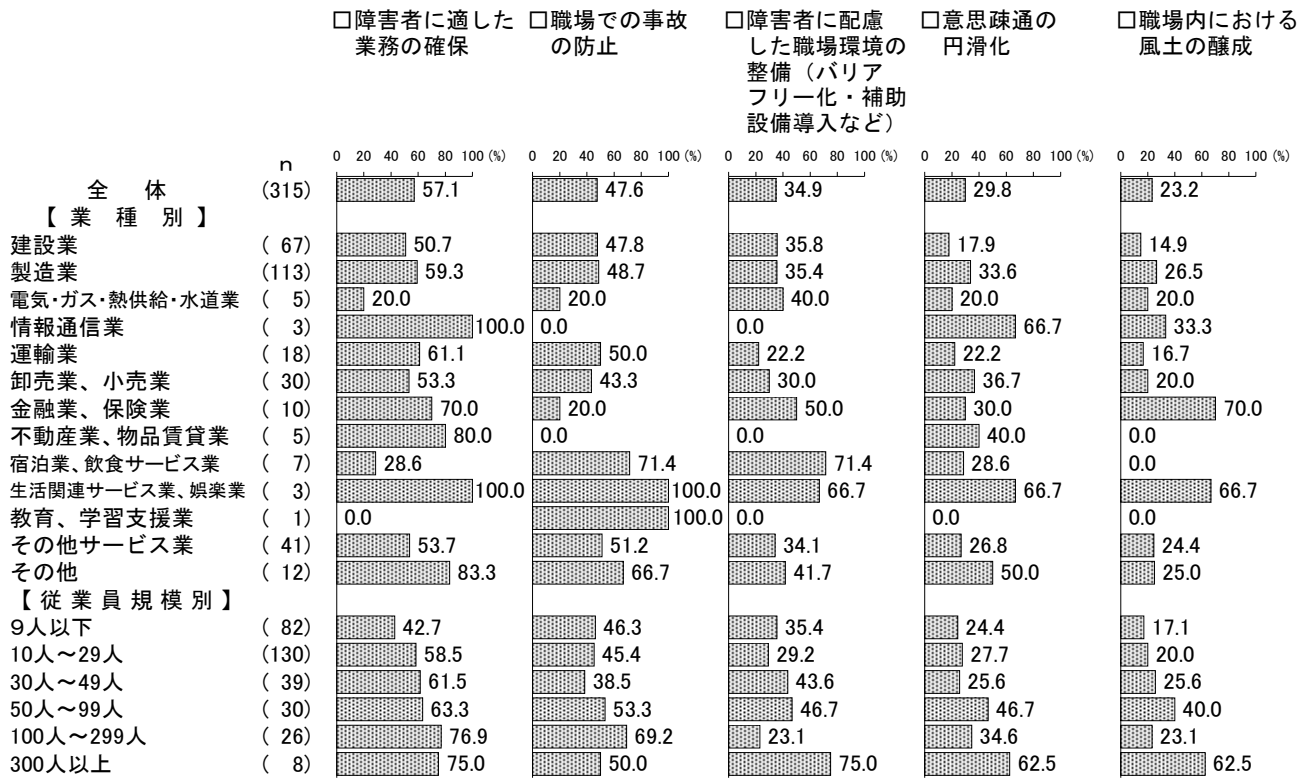


(7) 障害者の雇用を進めるために考えられる課題

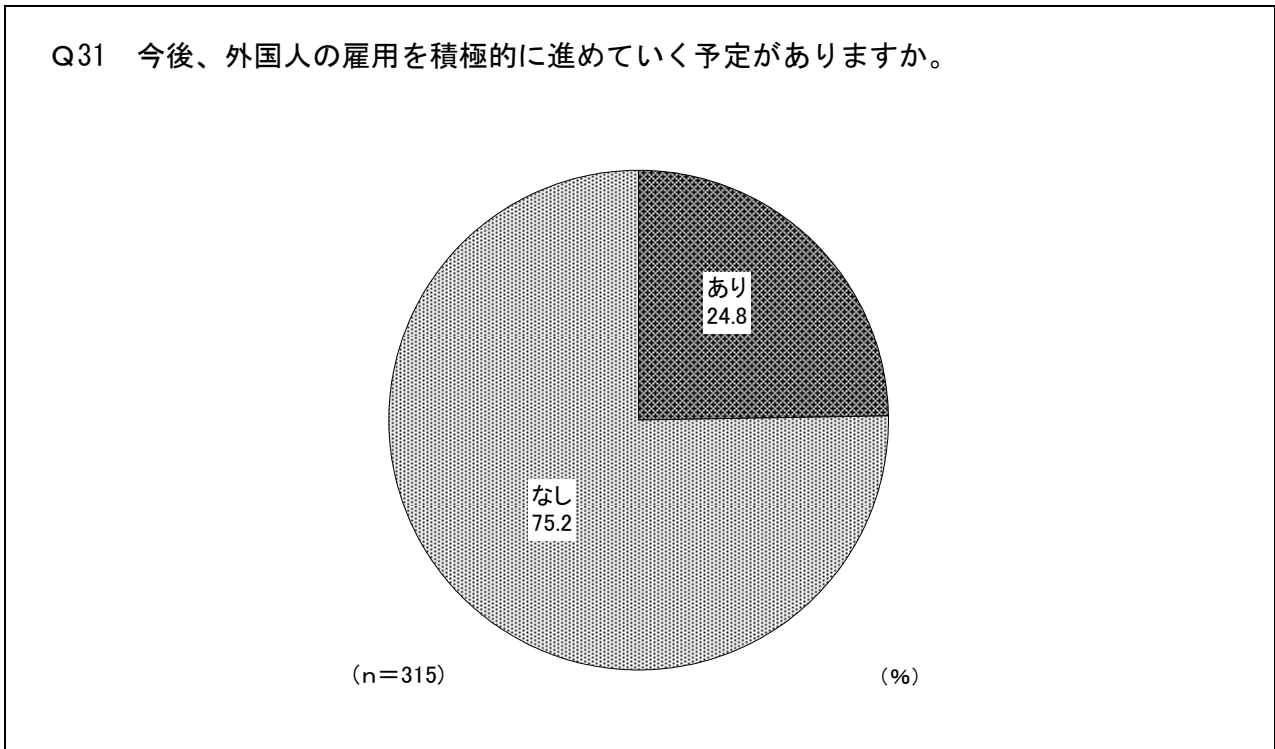


障害者の雇用を進めるために考えられる課題は、「障害者に適した業務の確保」が57.1%で最も高く、次いで「職場での事故の防止」が47.6%、「障害者に配慮した職場環境の整備 (バリアフリー化・補助設備導入など)」が34.9%、「意思疎通の円滑化」が29.8%となっている。

<障害者の雇用を進めるために考えられる課題—業種別、従業員規模別>

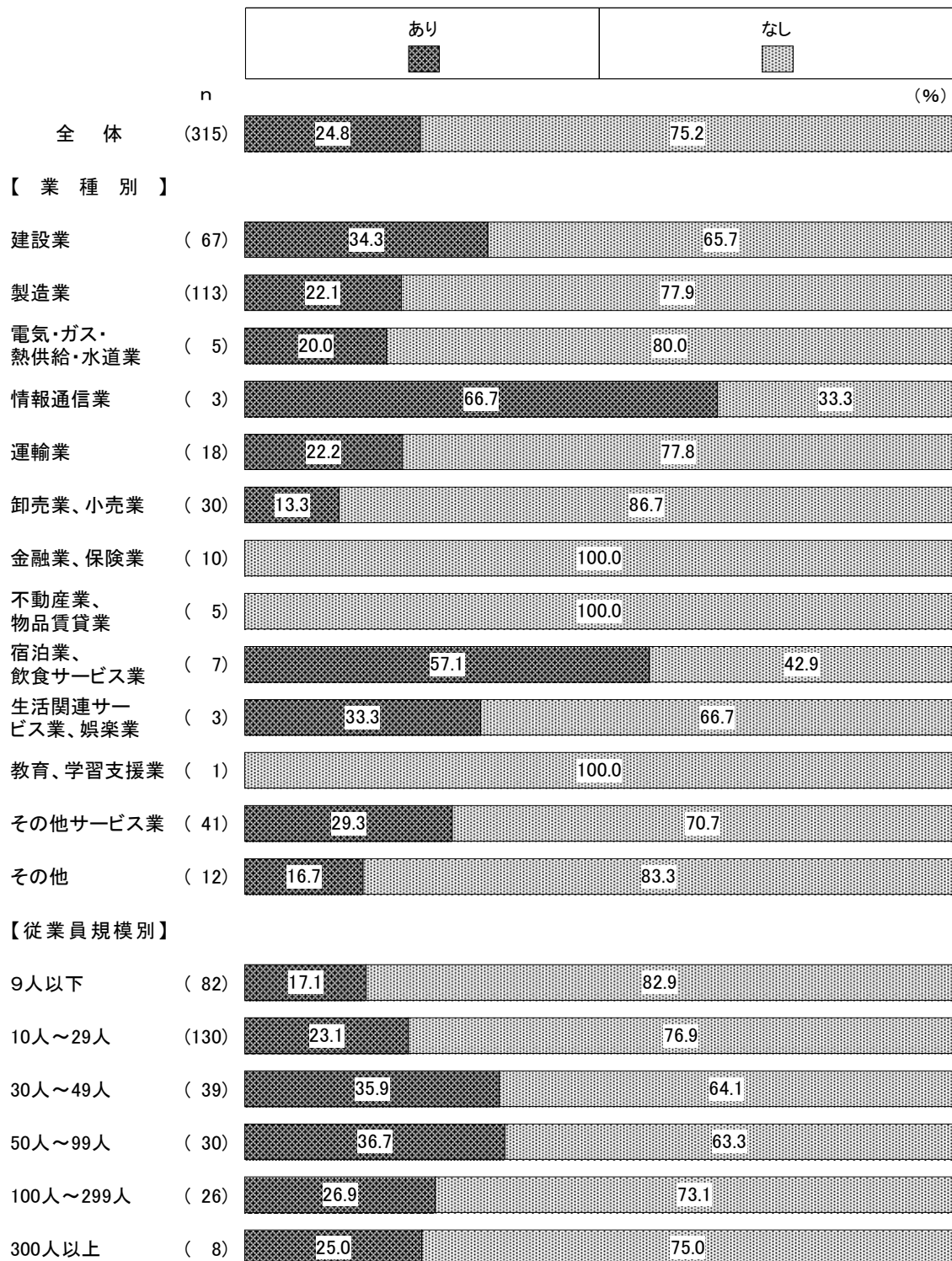


(8) 積極的な外国人の雇用予定

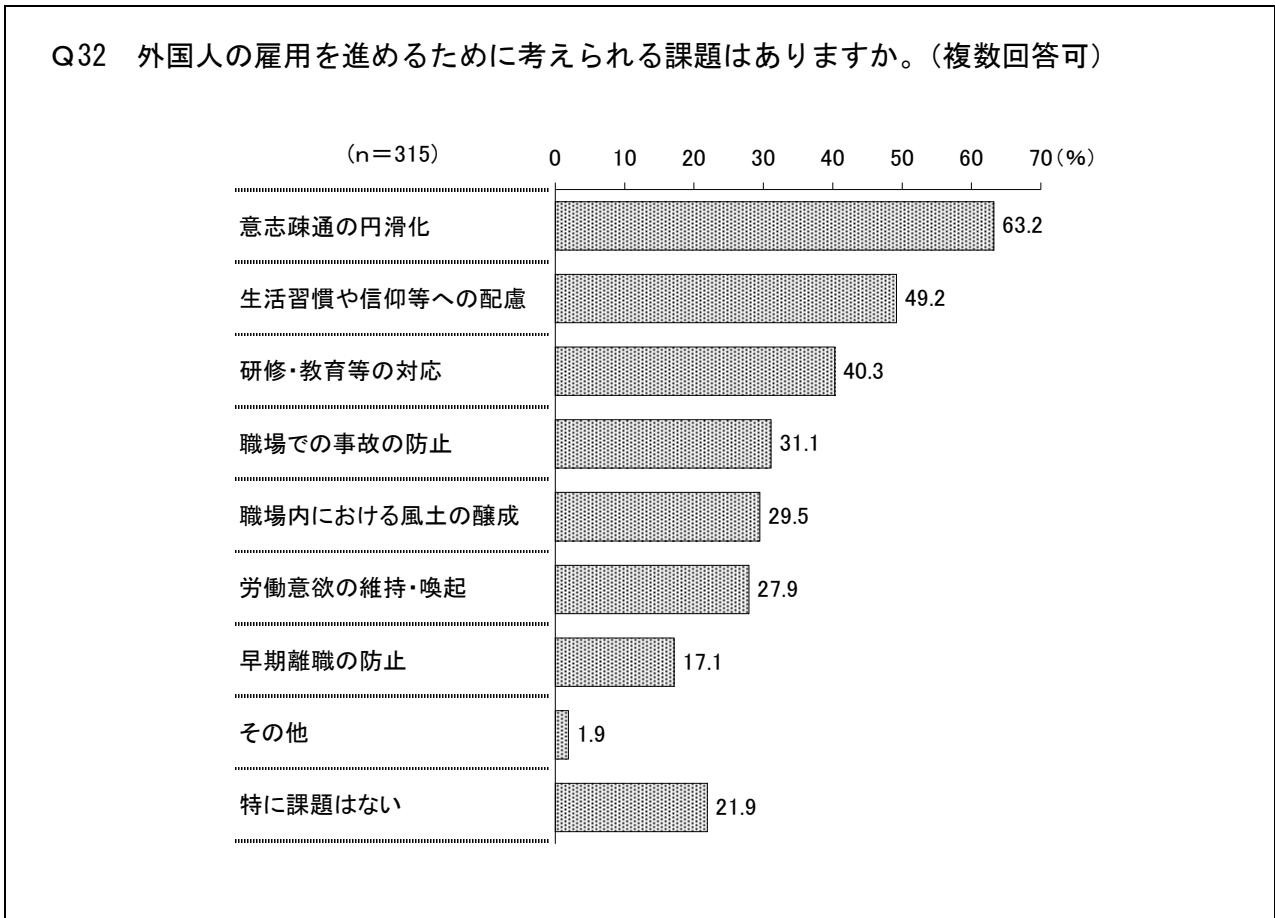


今後、外国人の雇用を積極的に進めていく予定は、「あり」が24.8%、「なし」は75.2%となっている。

<積極的な外国人の雇用予定－業種別、従業員規模別>

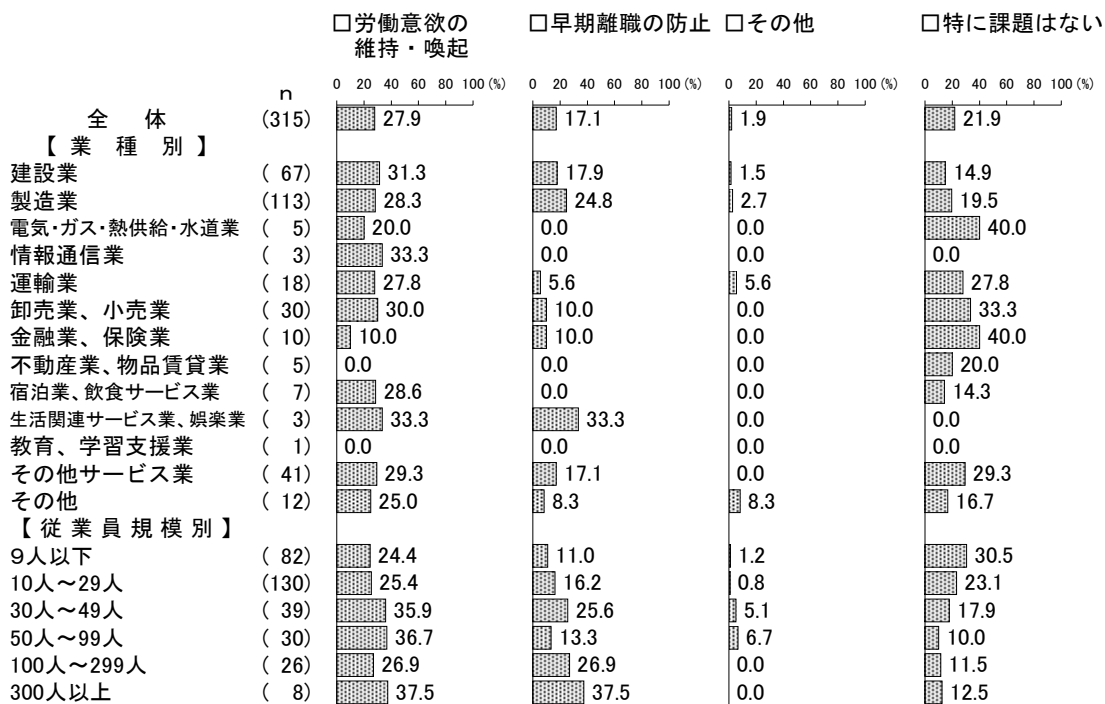
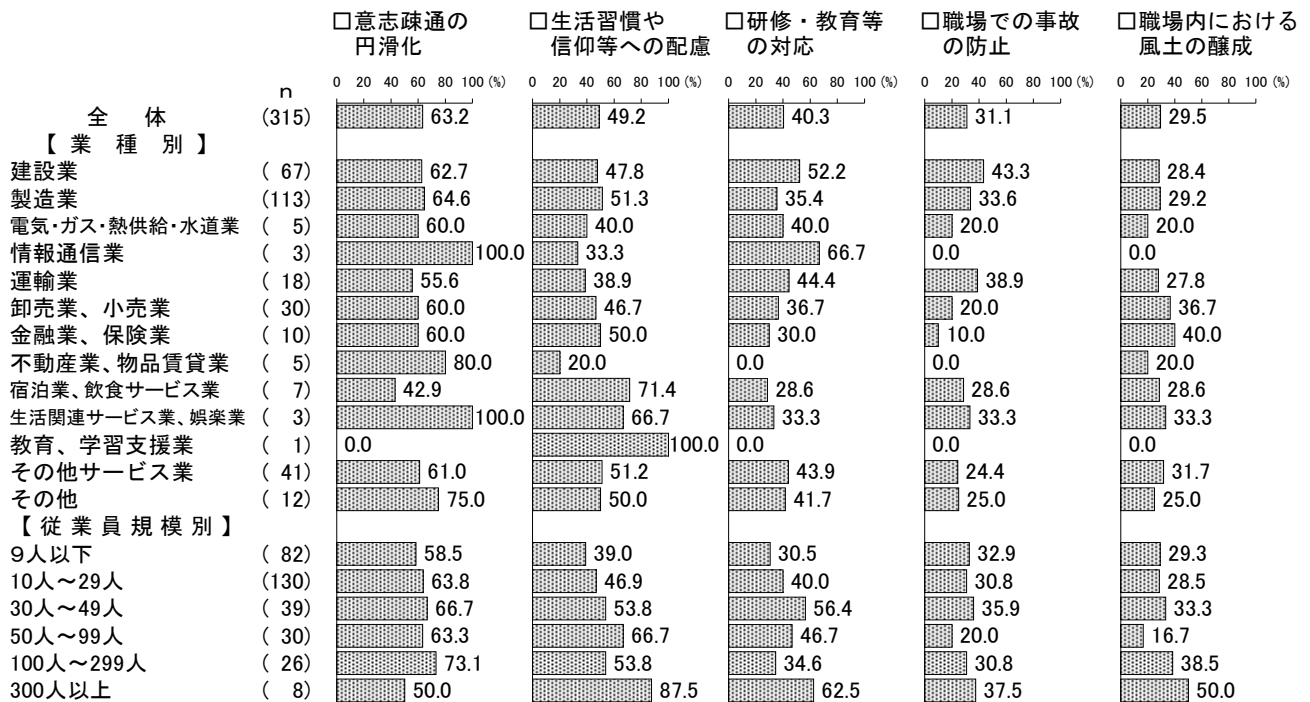


(9) 外国人の雇用を進めるために考えられる課題

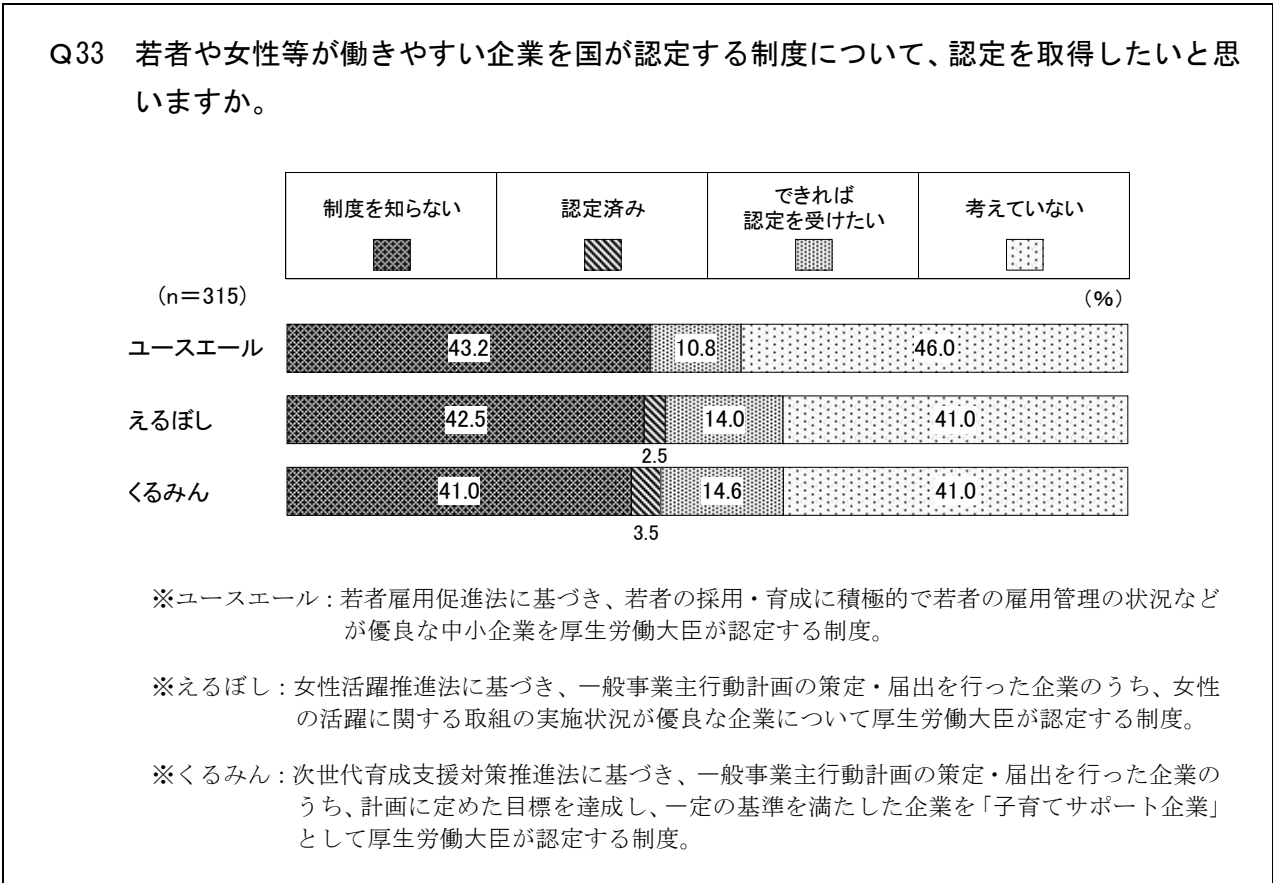


外国人の雇用を進めるために考えられる課題は、「意志疎通の円滑化」が63.2%で最も高く、次いで「生活習慣や信仰等への配慮」が49.2%、「研修・教育等の対応」が40.3%、「職場での事故の防止」が31.1%となっている。

<外国人の雇用を進めるために考えられる課題—業種別、従業員規模別>



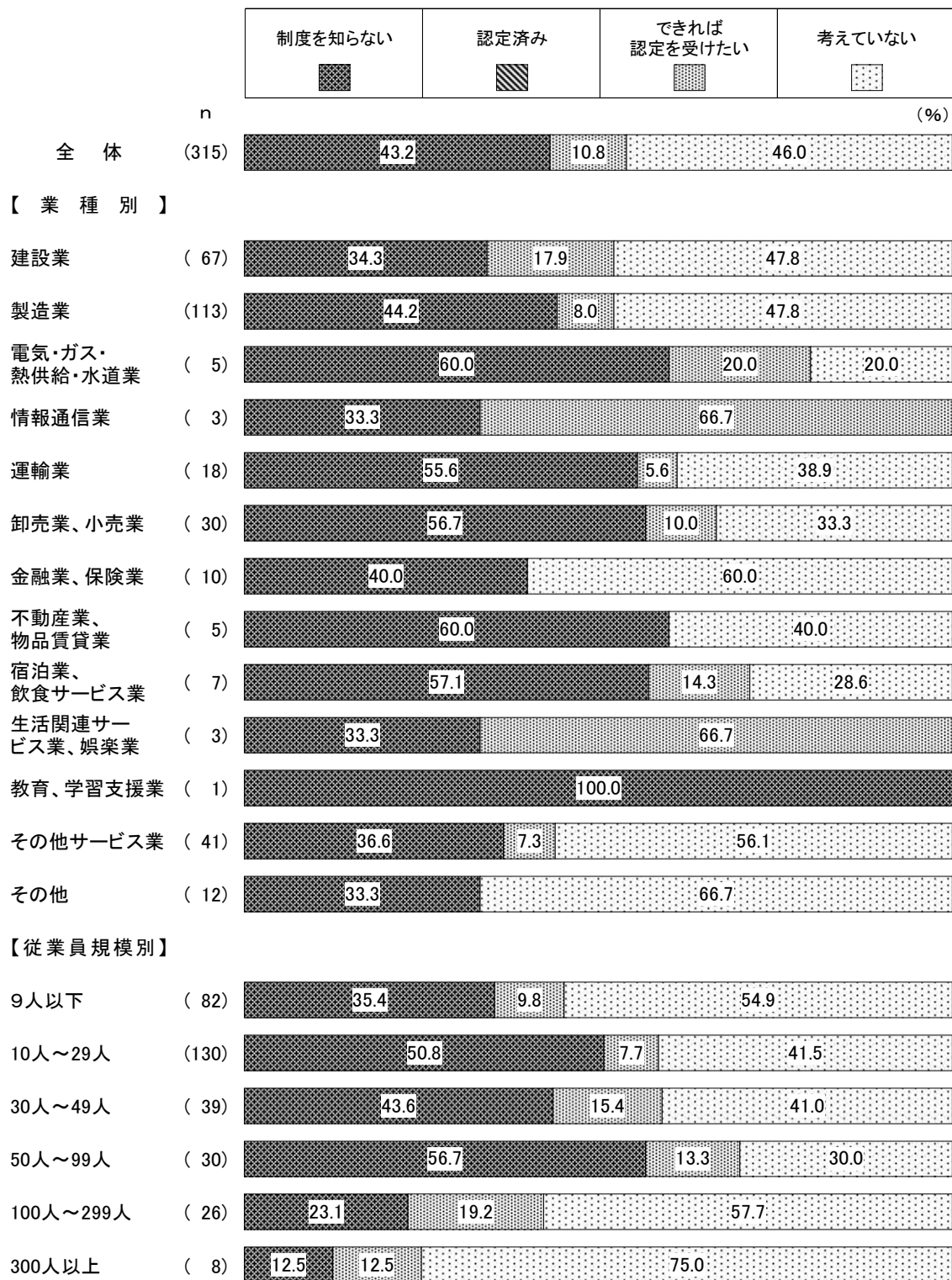
(10) 若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の認定意向



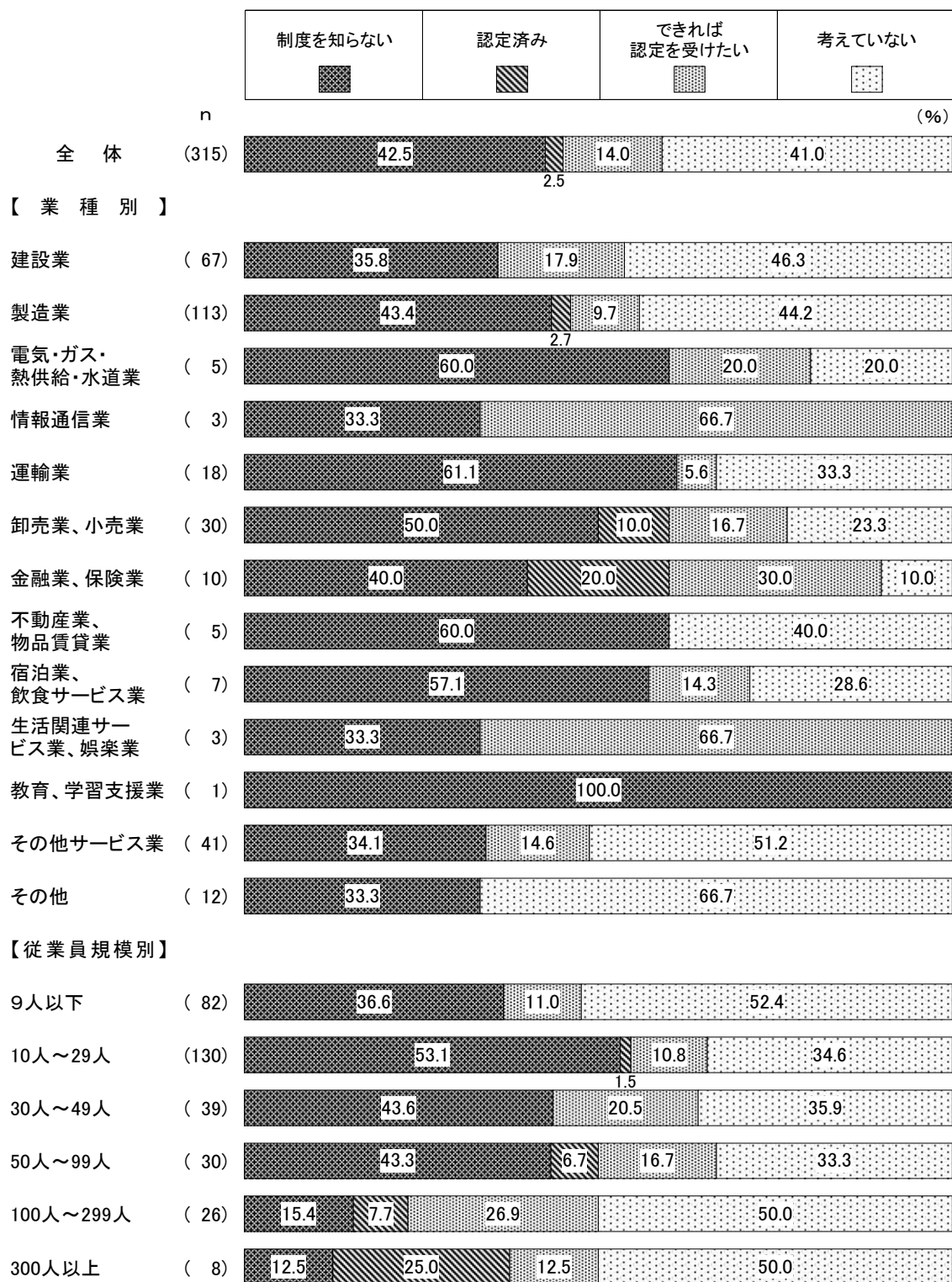
若者や女性等が働きやすい企業を国が認定する制度の認定意向について、「認定済」は“くるみん”で3.5%、“えるぼし”で2.5%となっている。

「できれば認定を受けたい」は“くるみん”で14.6%、“えるぼし”で14.0%、“ユースエール”で10.8%となっている。

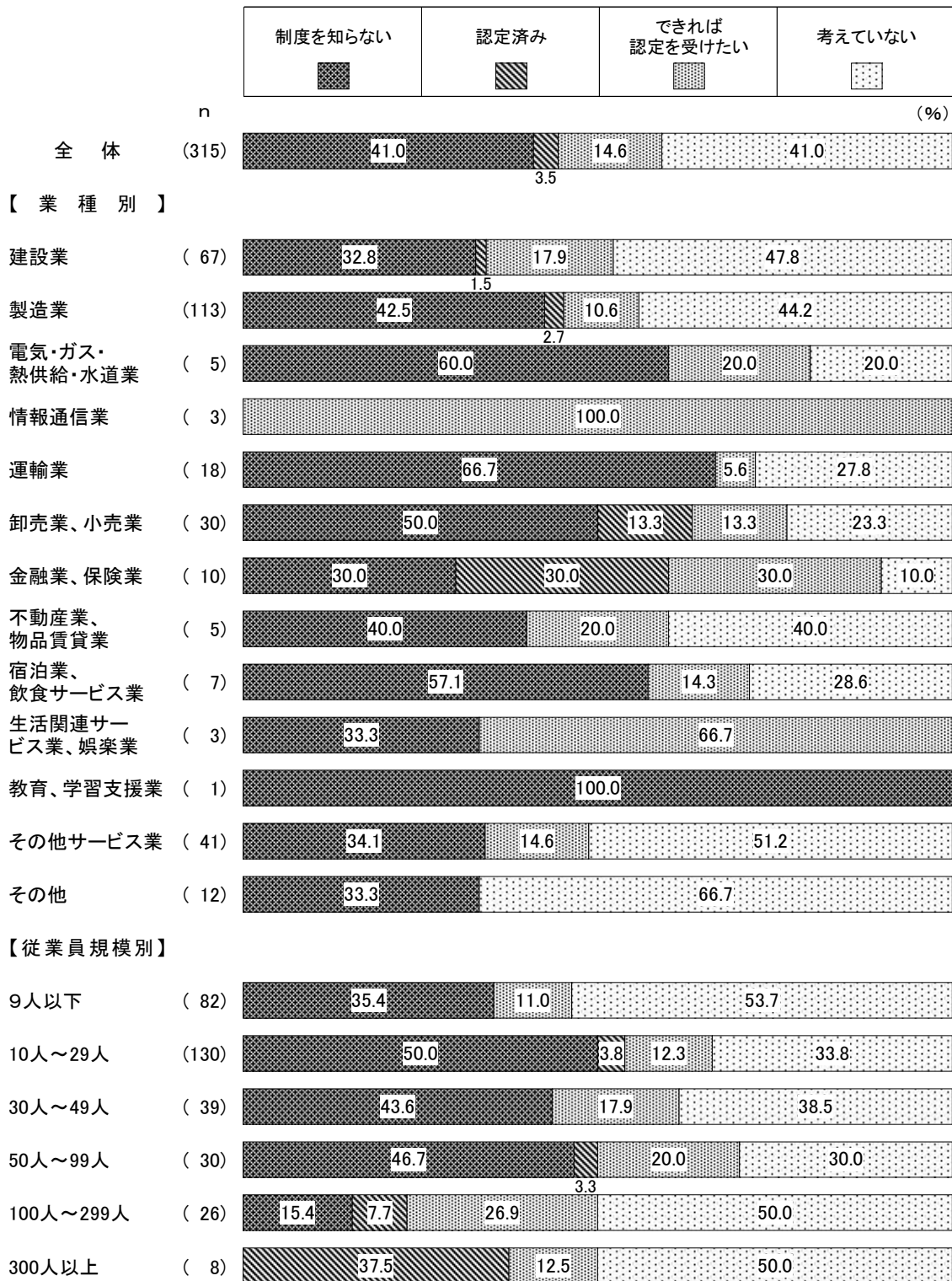
<「ユースエール」の認定意向—業種別、従業員規模別>



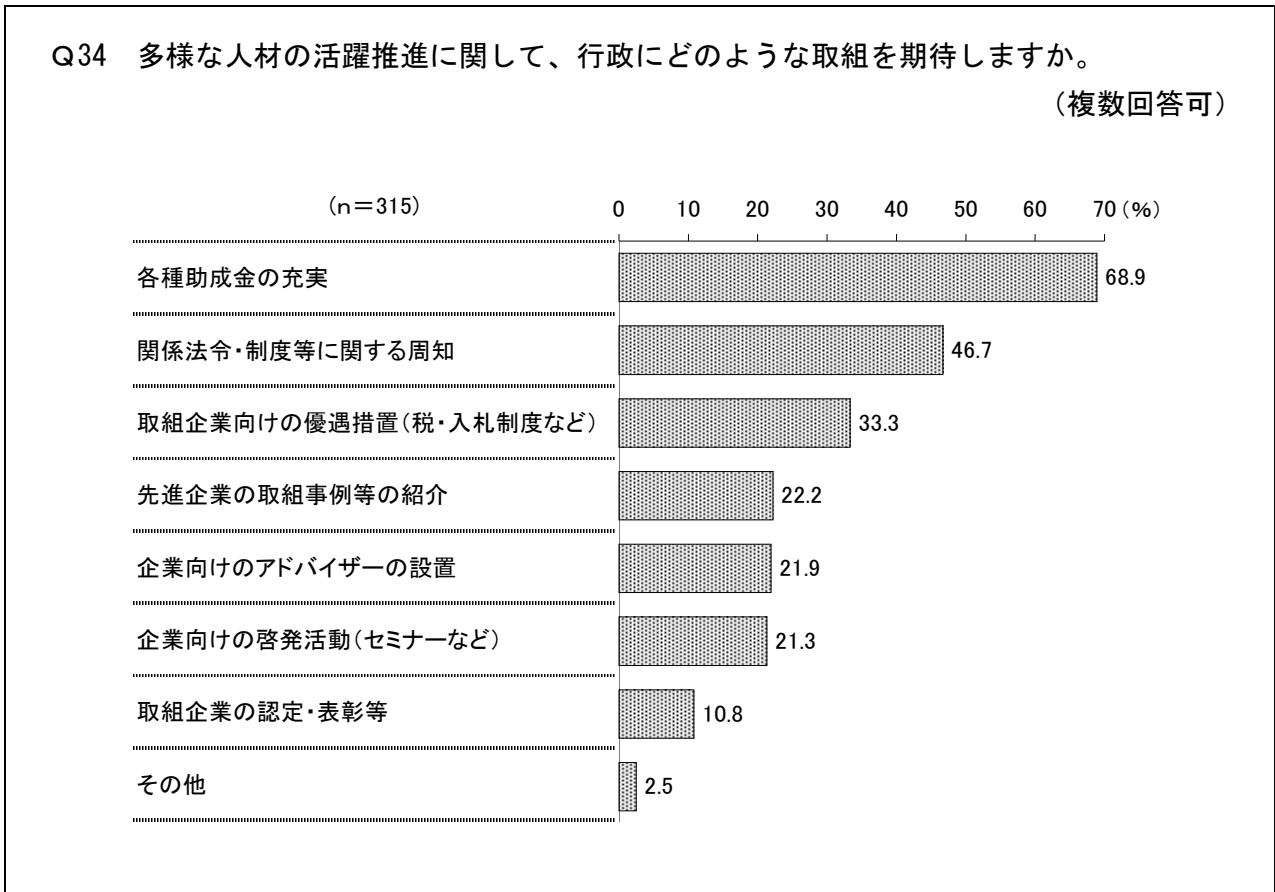
<「えるぼし」の認定意向一業種別、従業員規模別>



<「くるみん」の認定意向一業種別、従業員規模別>

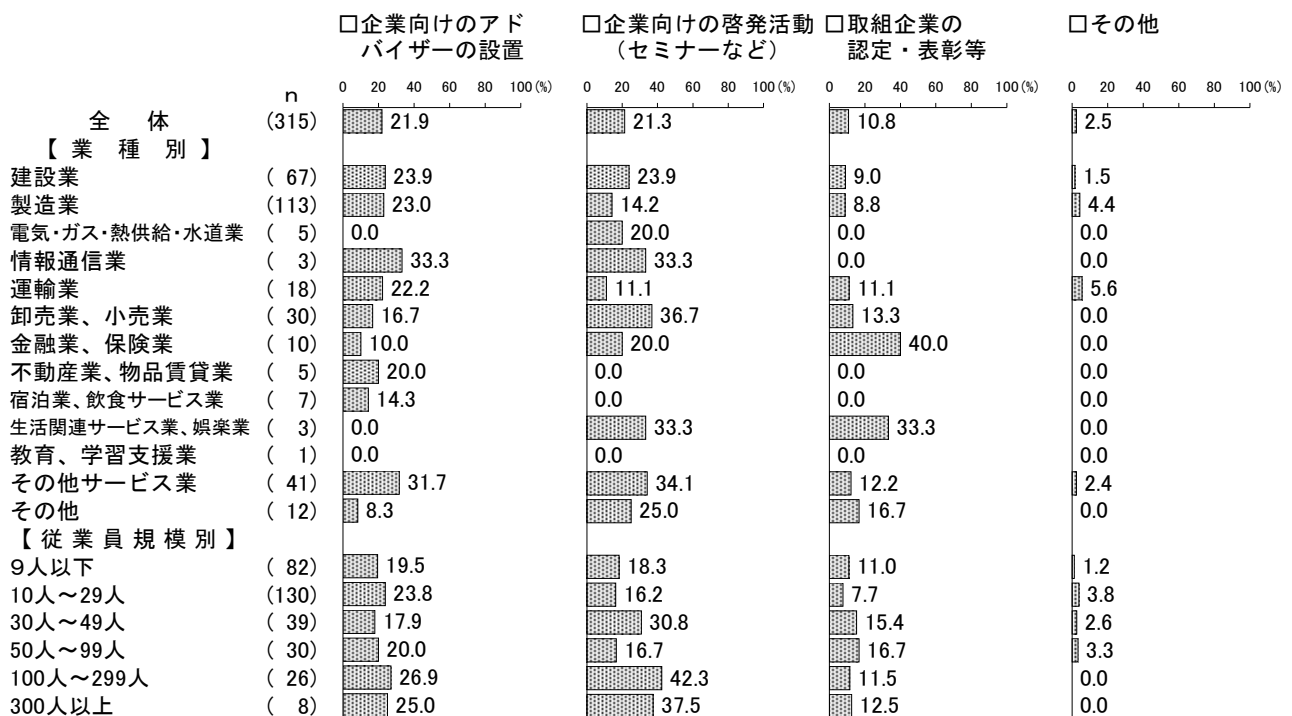
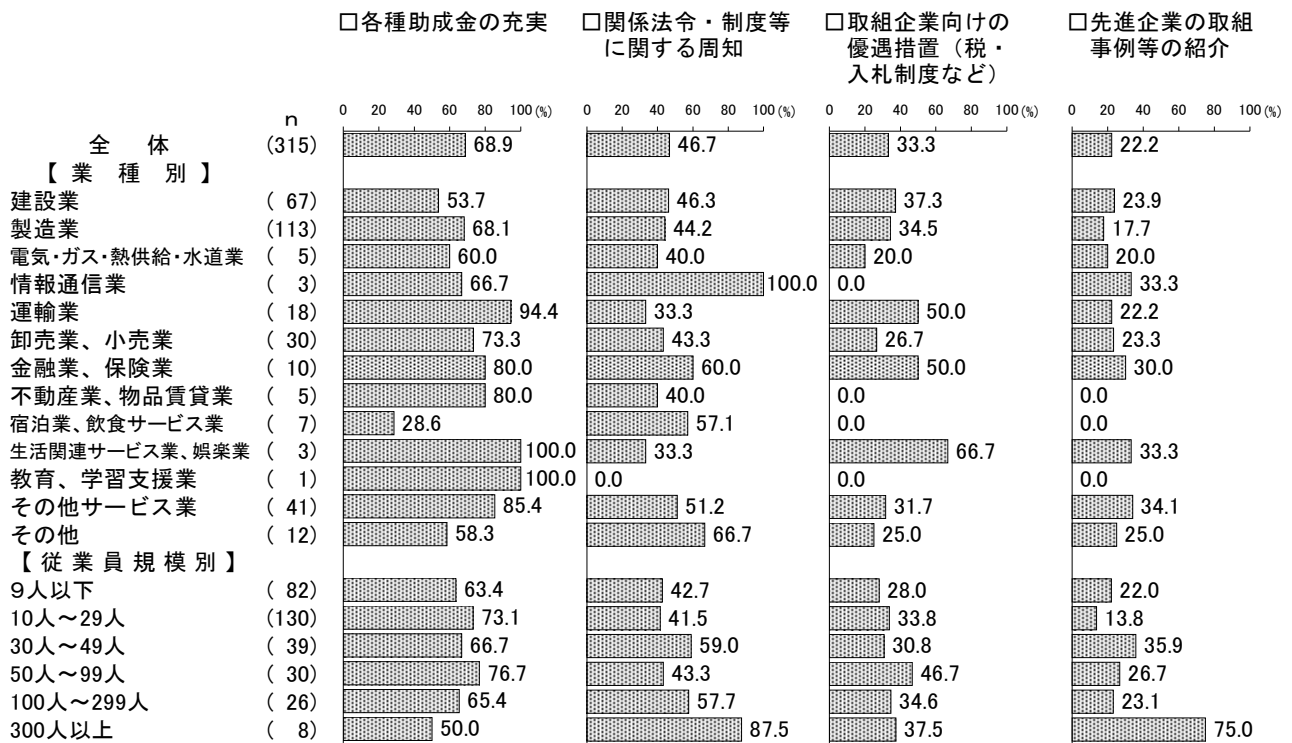


(11) 多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組



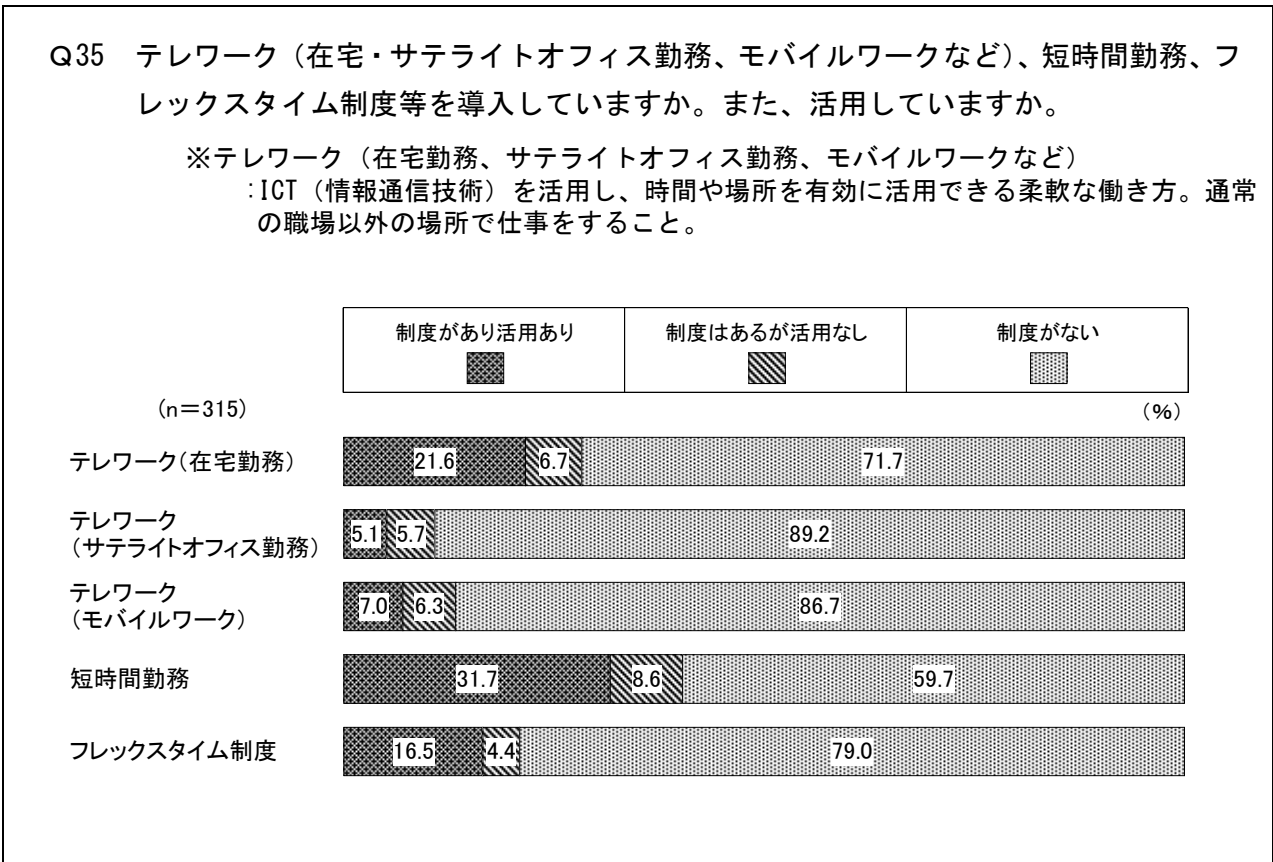
多様な人材の活躍推進に関して行政に期待する取組は、「各種助成金の充実」が68.9%で最も高く、次いで「関係法令・制度等に関する周知」が46.7%、「取組企業向けの優遇措置(税・入札制度など)」が33.3%、「先進企業の取組事例等の紹介」が22.2%となっている。

<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

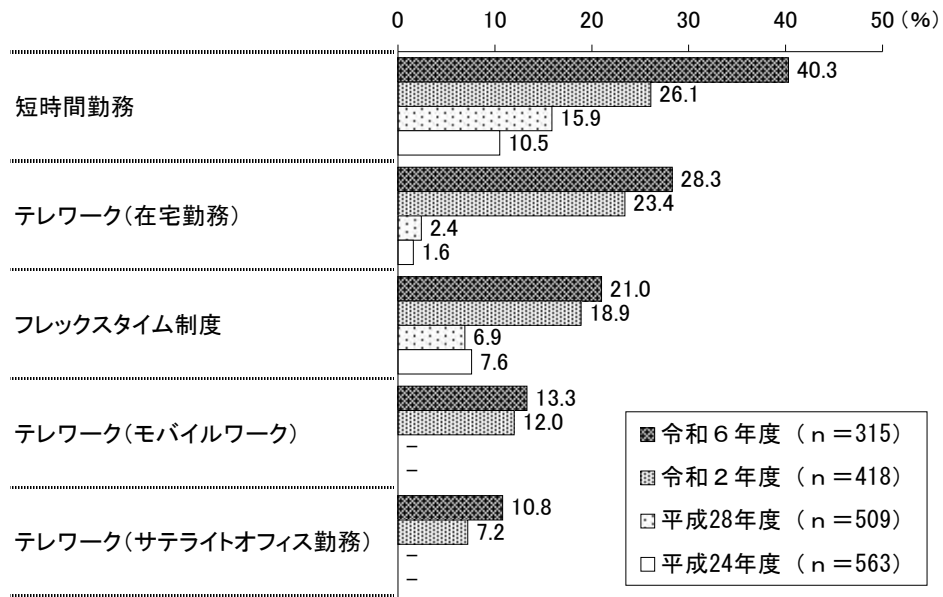
(1) テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム制度の導入状況



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」がそれぞれ最も高くなっている。

「制度があり活用あり」は“短時間勤務”で31.7%と最も高く、次いで“テレワーク（在宅勤務）”で21.6%、“フレックスタイム制度”で16.5%となっている。

<導入している制度－経年比較>

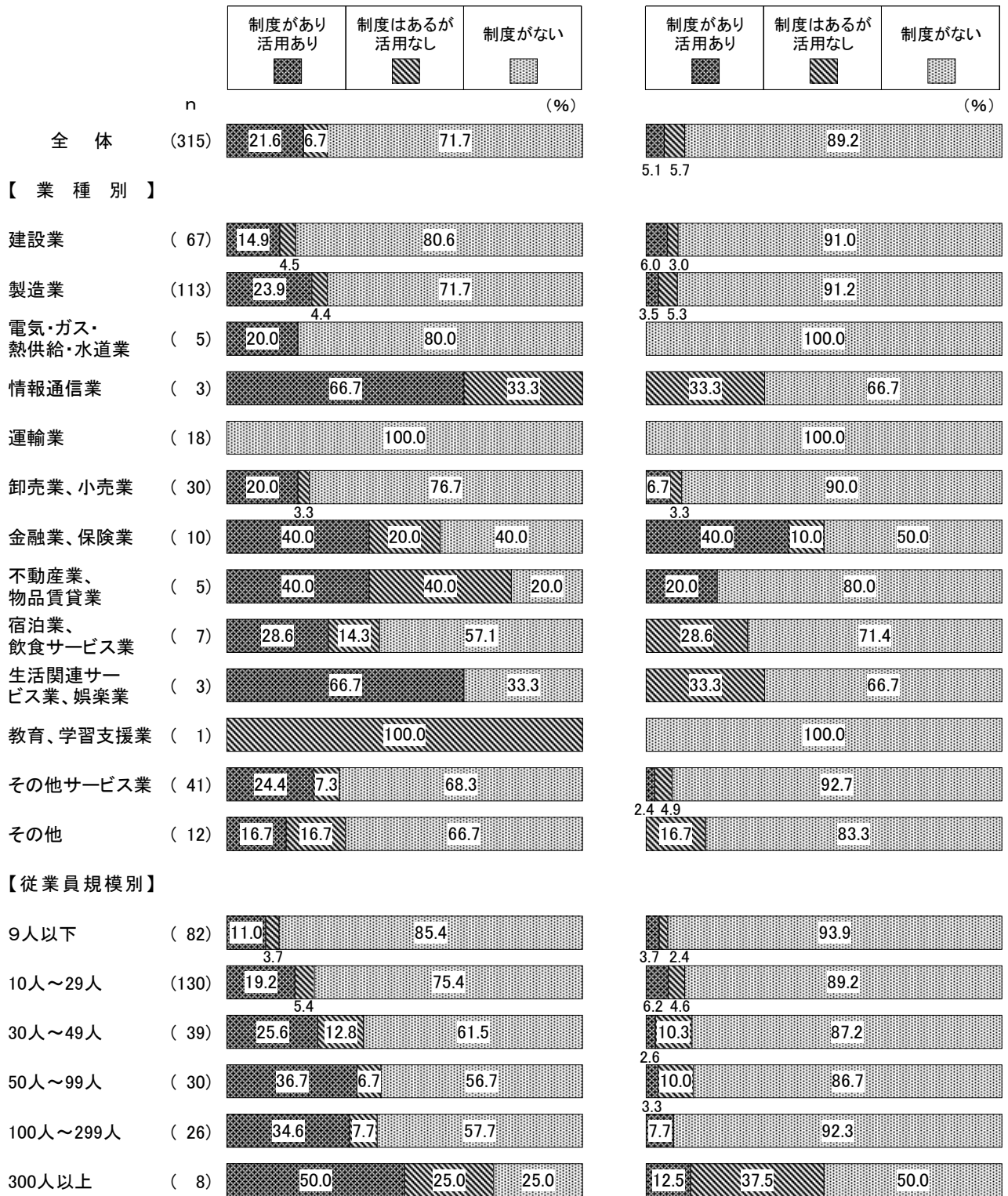


※「テレワーク（モバイルワーク）」、「テレワーク（サテライトオフィス勤務）」は令和2年度から追加された項目。

<導入状況－業種別、従業員規模別>

【テレワーク（在宅勤務）】

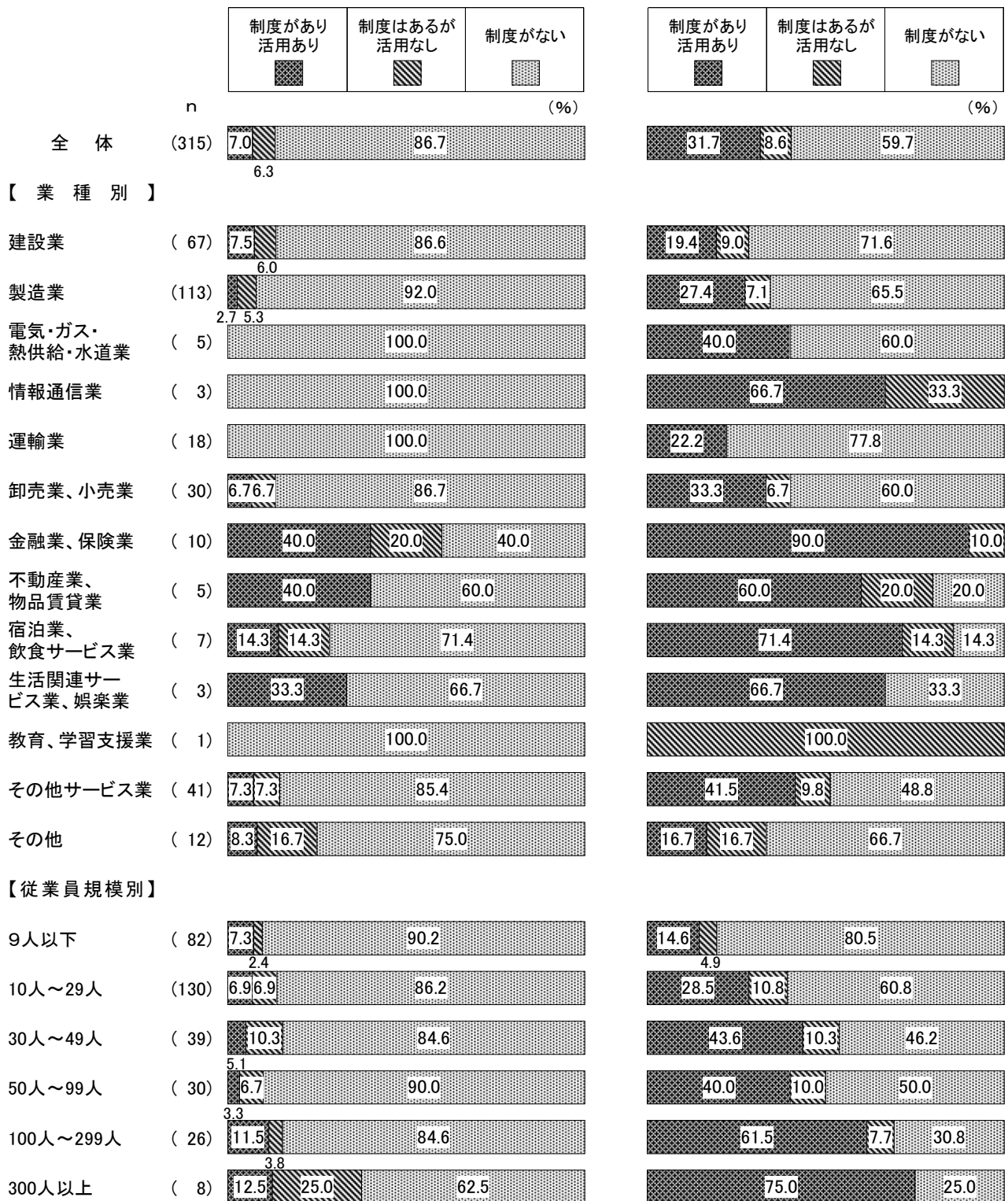
【テレワーク（サテライトオフィス勤務）】



<導入状況－業種別、従業員規模別>

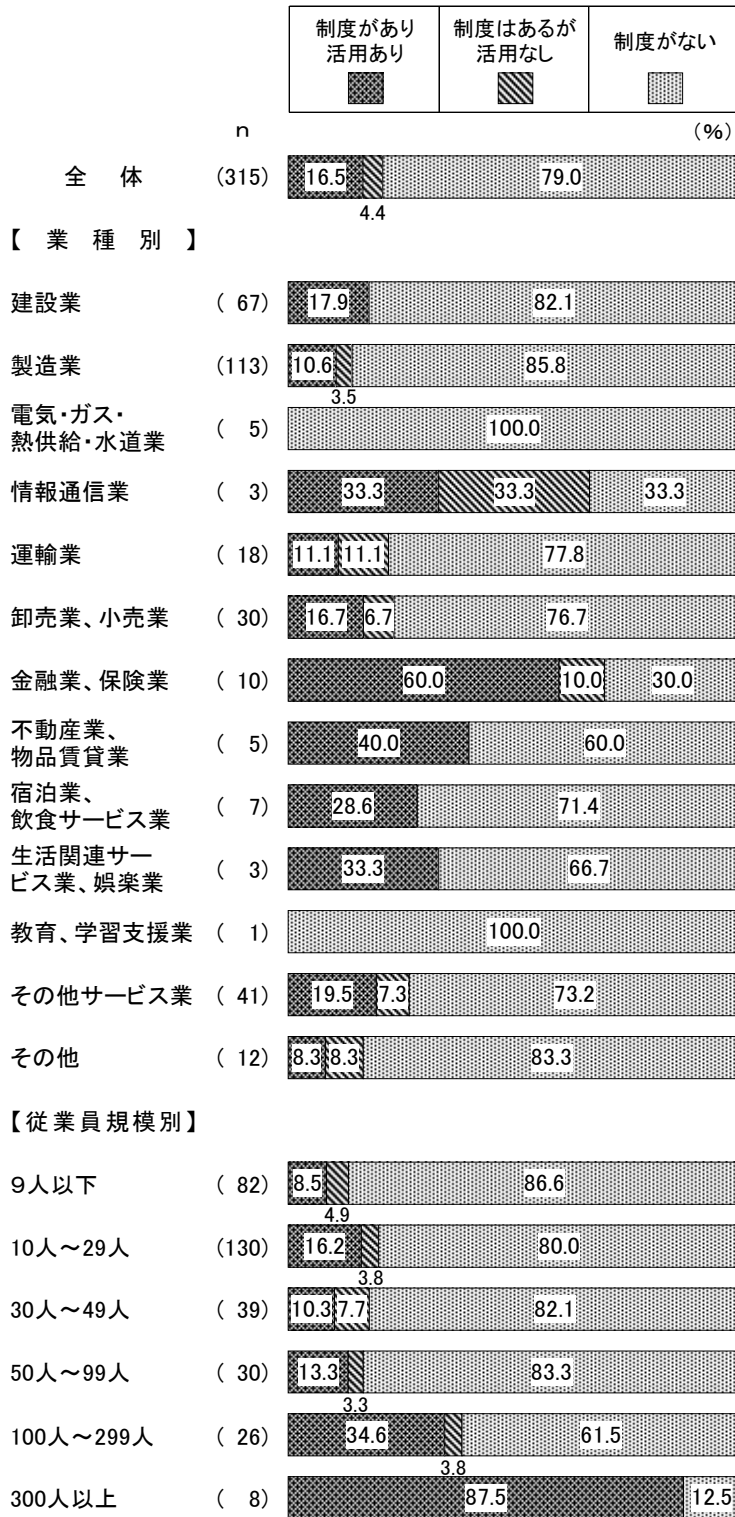
【テレワーク（モバイルワーク）】

【短時間勤務】



<導入状況－業種別、従業員規模別>

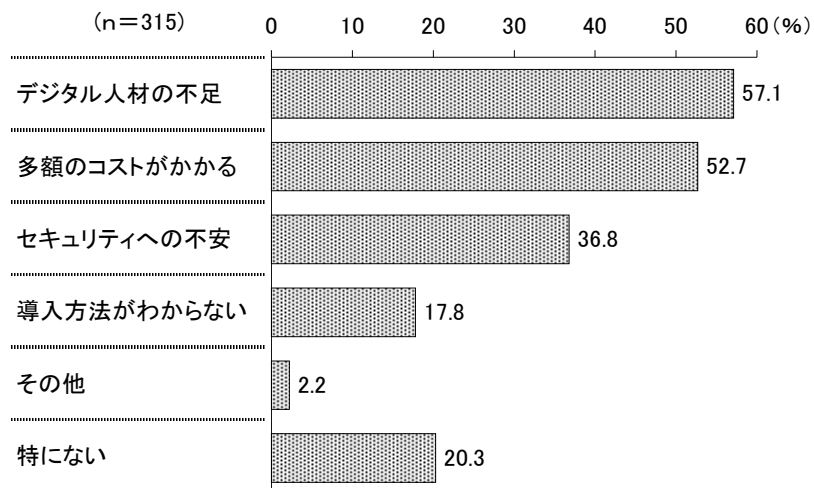
【フレックスタイム制度】



(2) DX化を進めていくにあたり考えられる課題

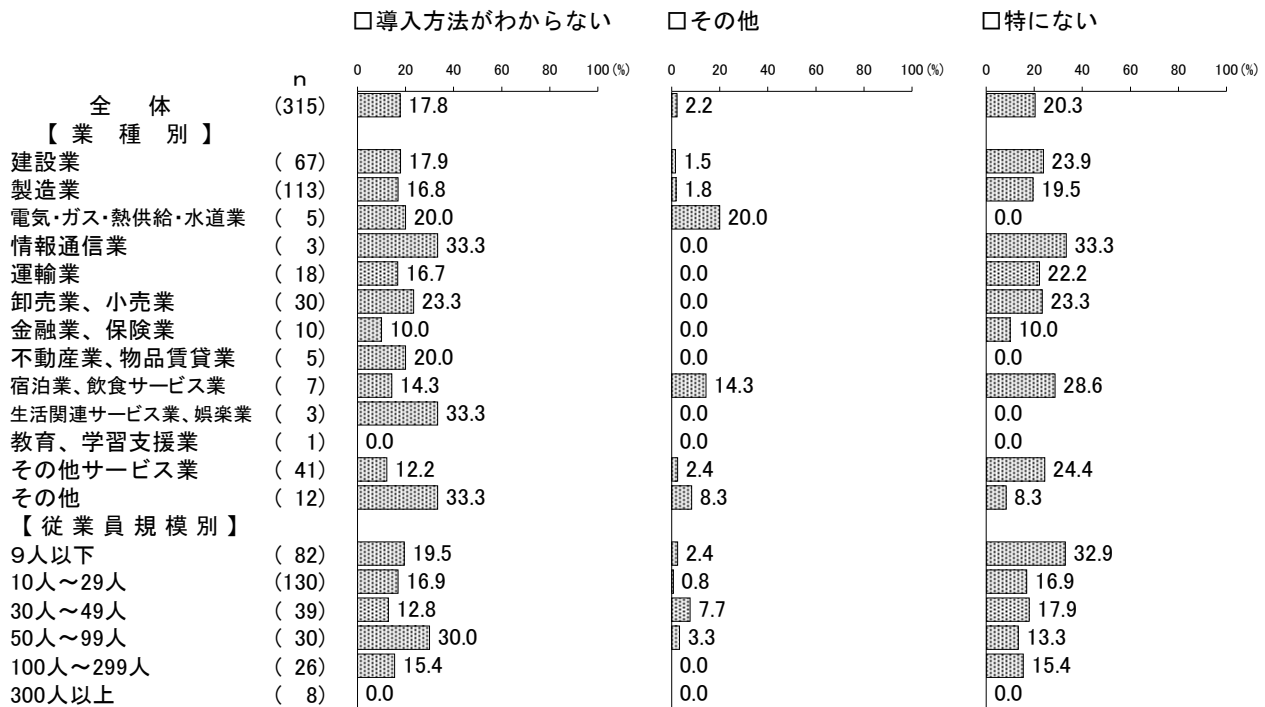
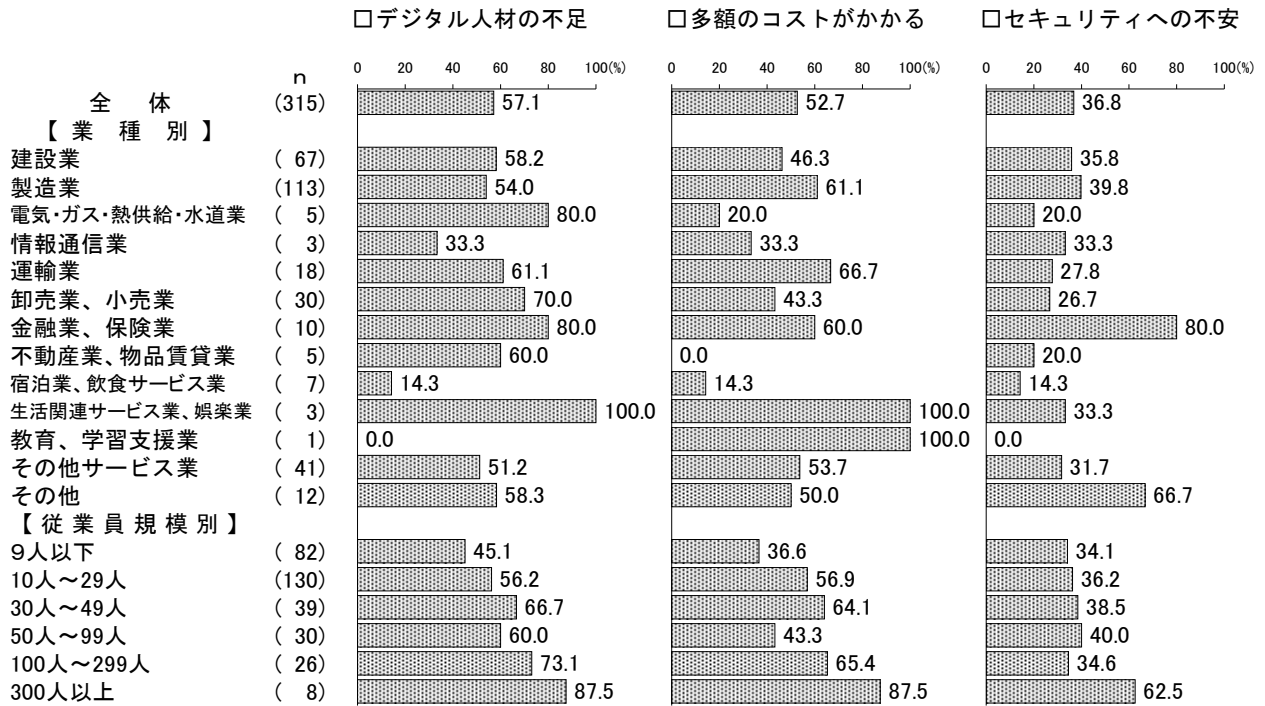
Q36 DX化を進めていくにあたり、考えられる課題はどのような点ですか。

※DX化：データとデジタル技術を活用し、ビジネスにおける激しい変化への対応、業務や企業文化の変革、競争の優位性をもつこと

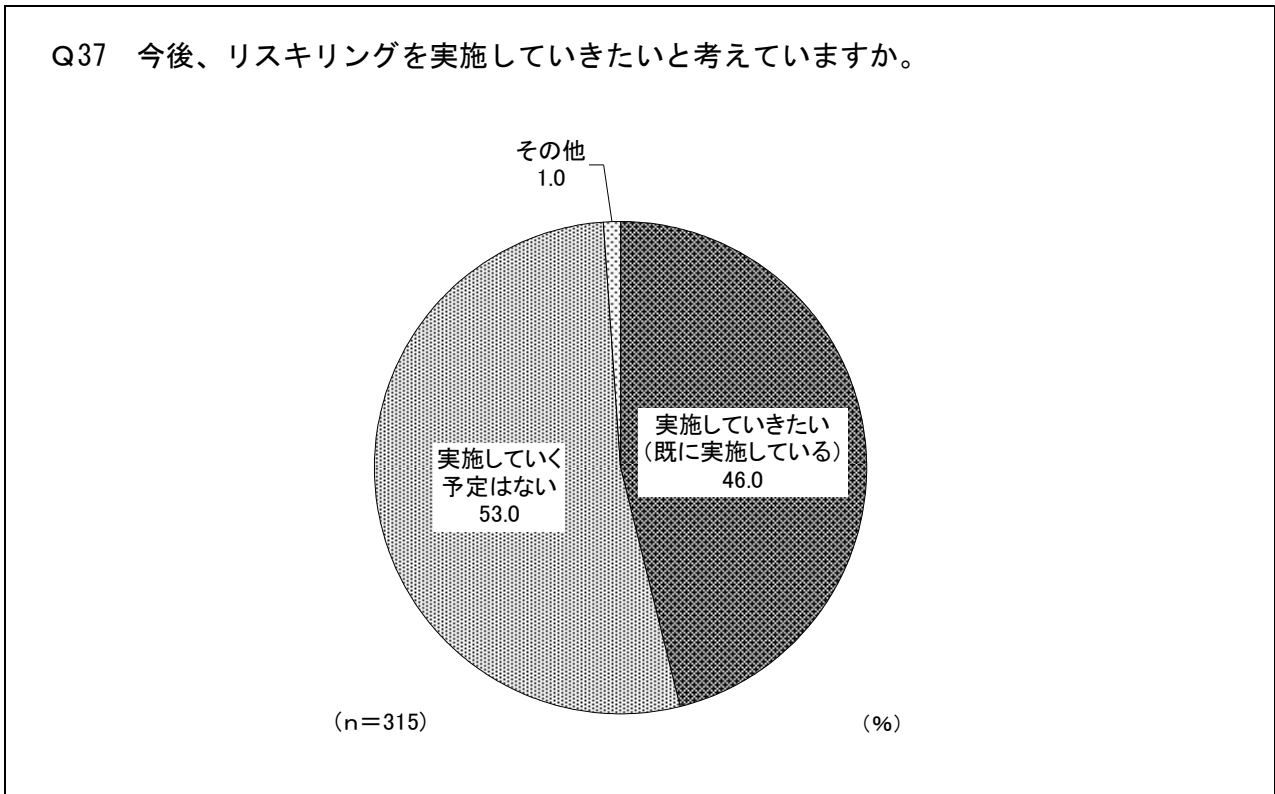


DX化を進めていくにあたり考えられる課題は、「デジタル人材の不足」が57.1%で最も高く、次いで「多額のコストがかかる」が52.7%、「セキュリティへの不安」が36.8%、「導入方法がわからない」が17.8%となっている。

<DX化を進めていくにあたり考えられる課題—業種別、従業員規模別>

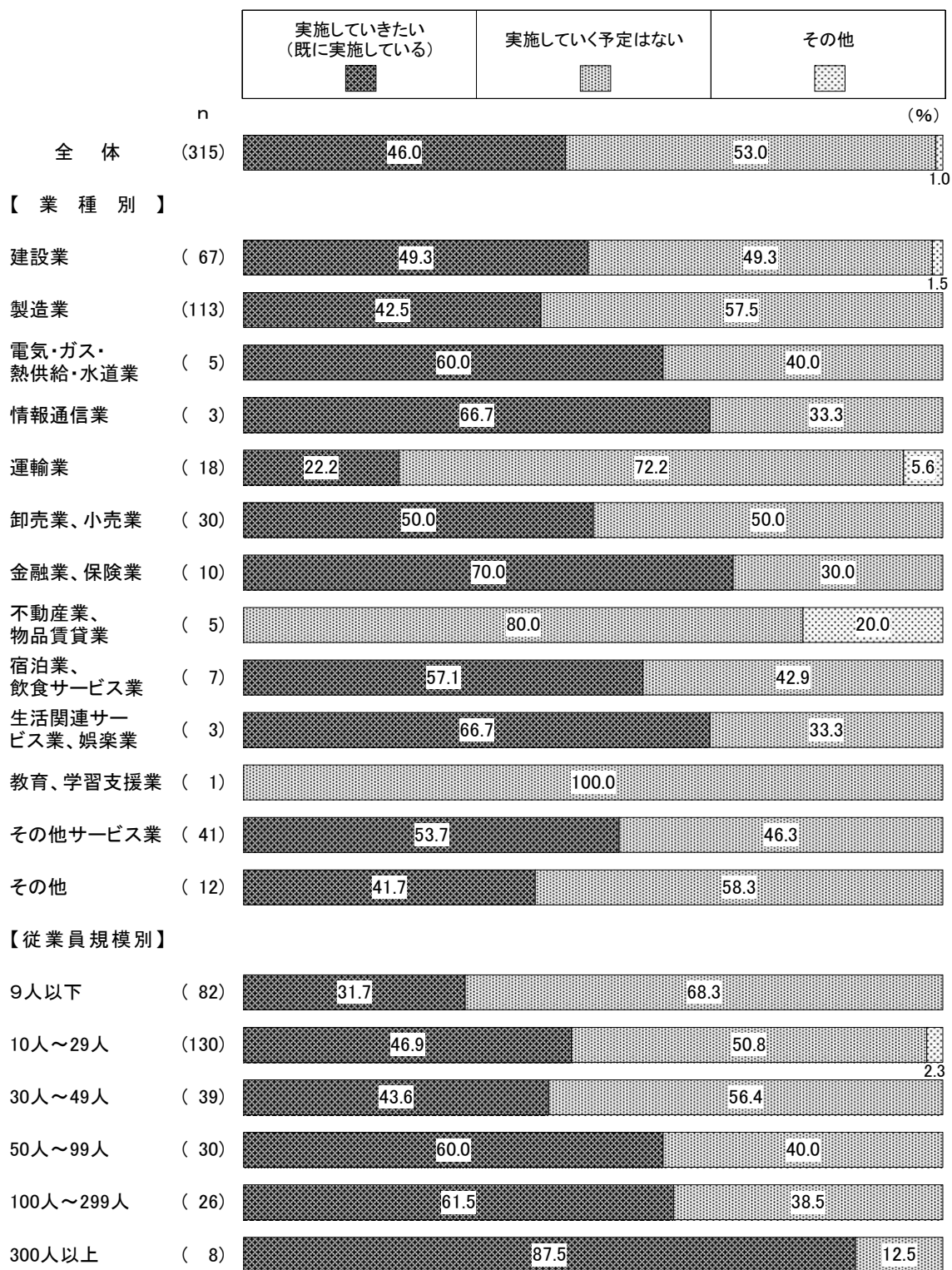


(3) リスキングの実施予定

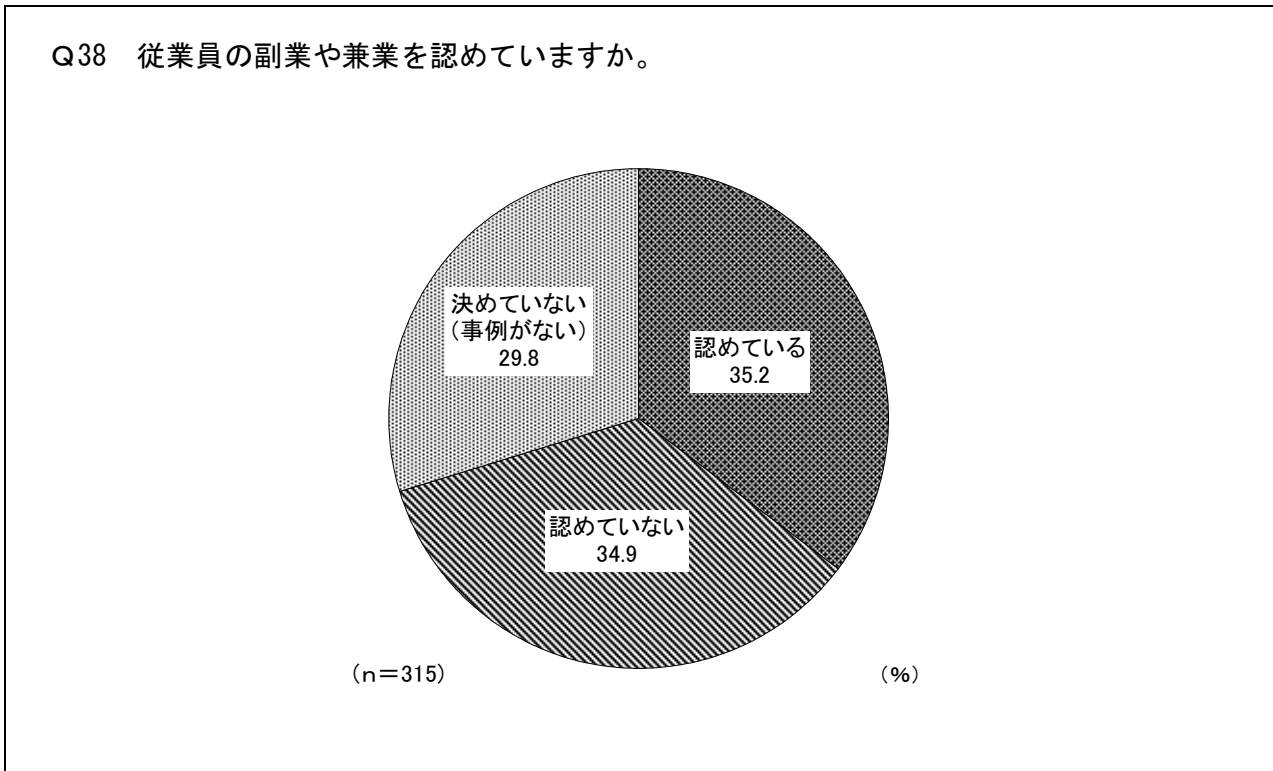


今後、リスキングの実施予定は、「実施していきたい (既に実施している)」が46.0%、「実施していく予定はない」は53.0%となっている。

<リスキングの実施予定－業種別、従業員規模別>

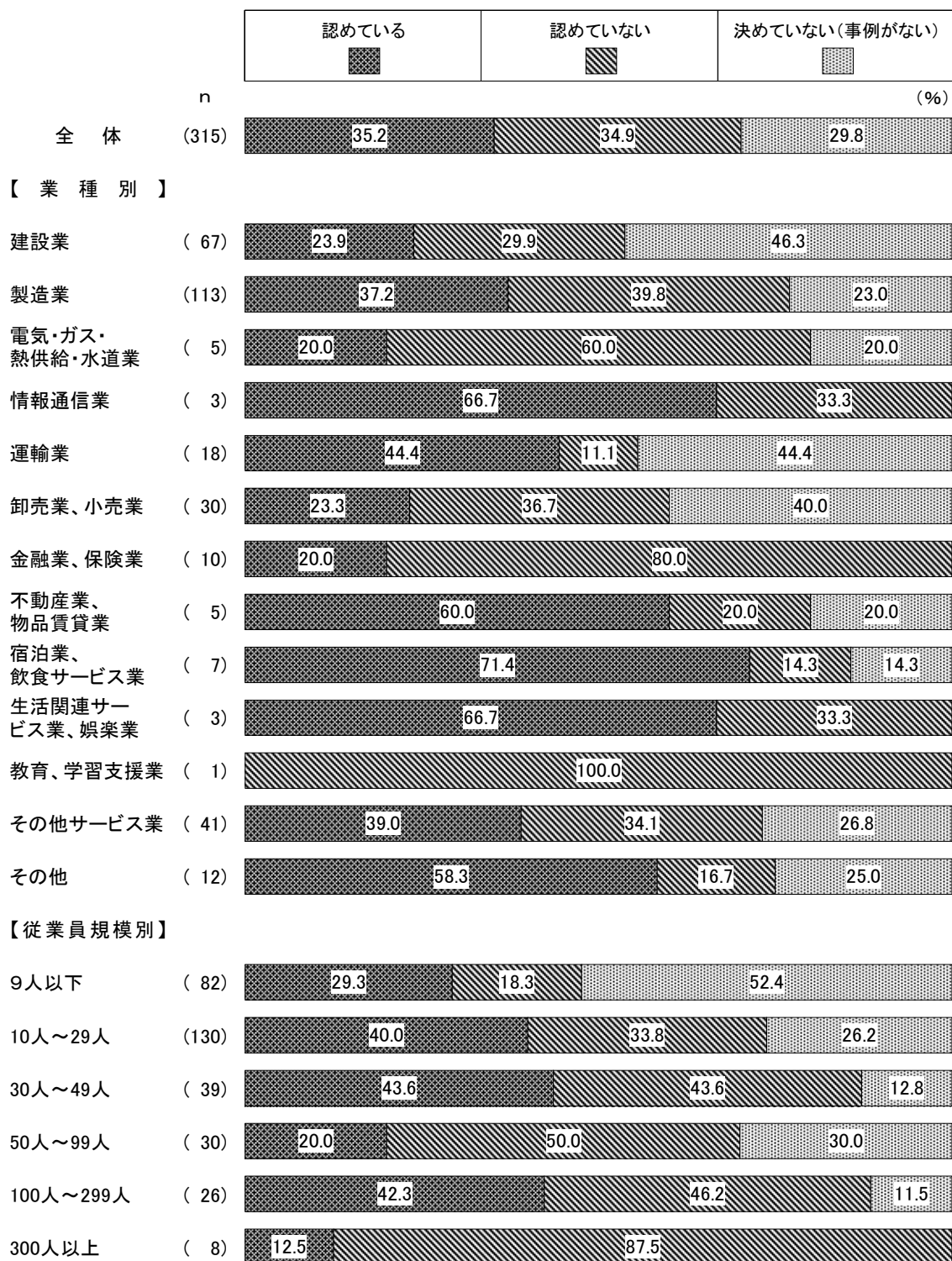


(4) 従業員の副業や兼業

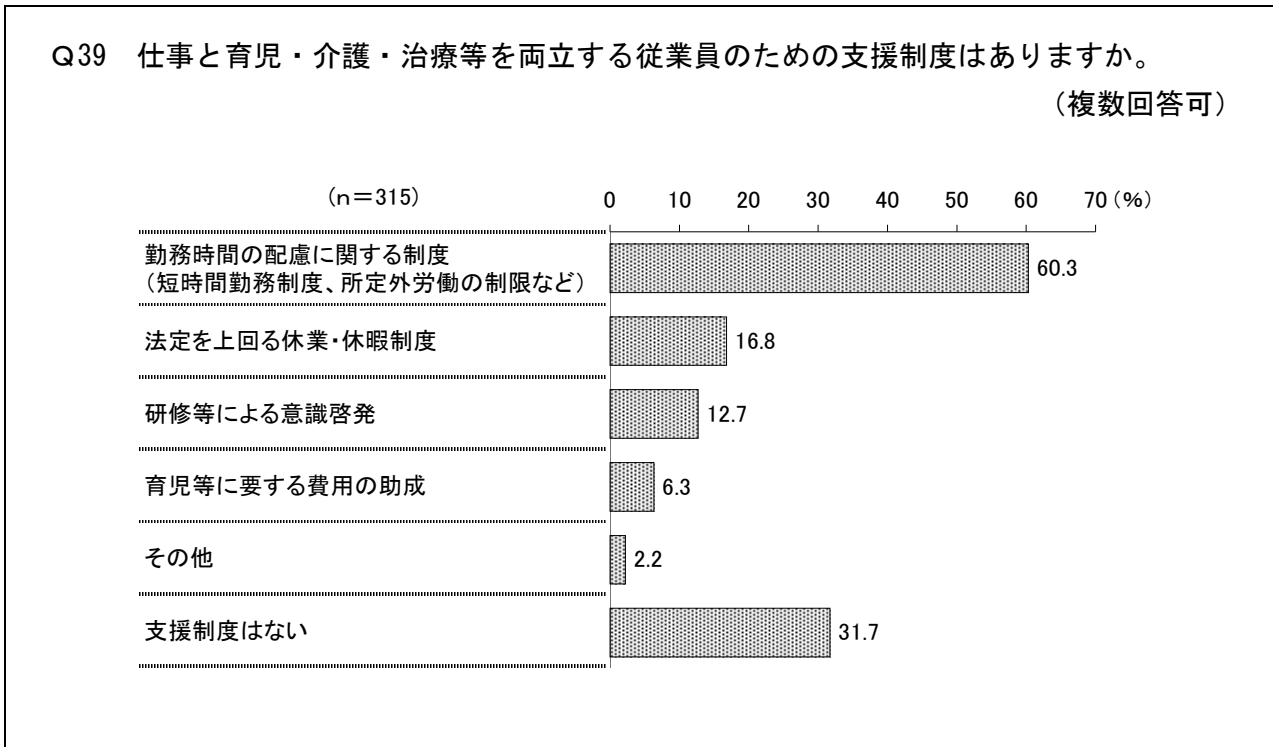


従業員の副業や兼業を認めているかは、「認めている」が35.2%、「認めていない」は34.9%となっている。また、「決めていない（事例がない）」は29.8%となっている。

<従業員の副業や兼業一業種別、従業員規模別>

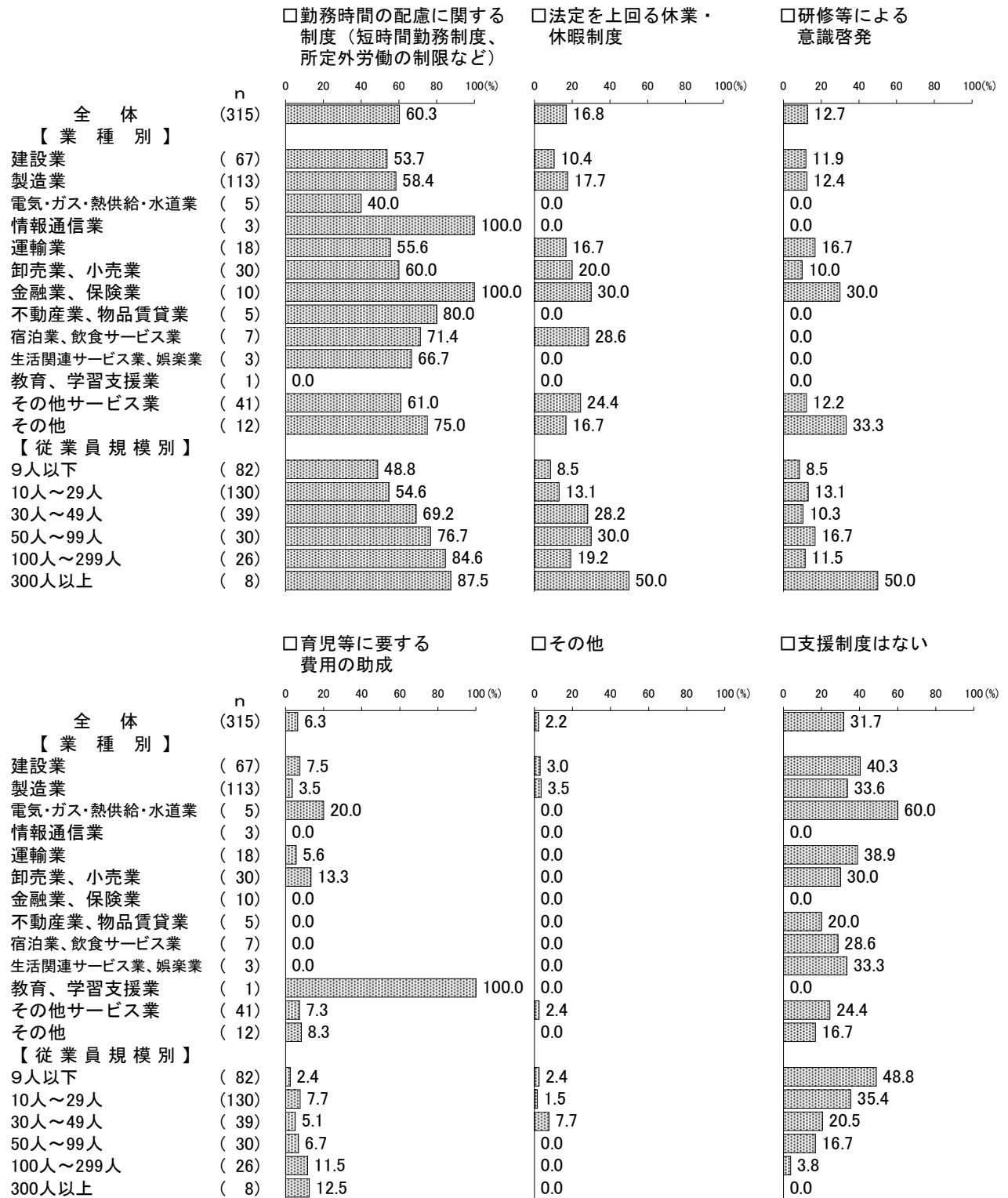


(5) 仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度

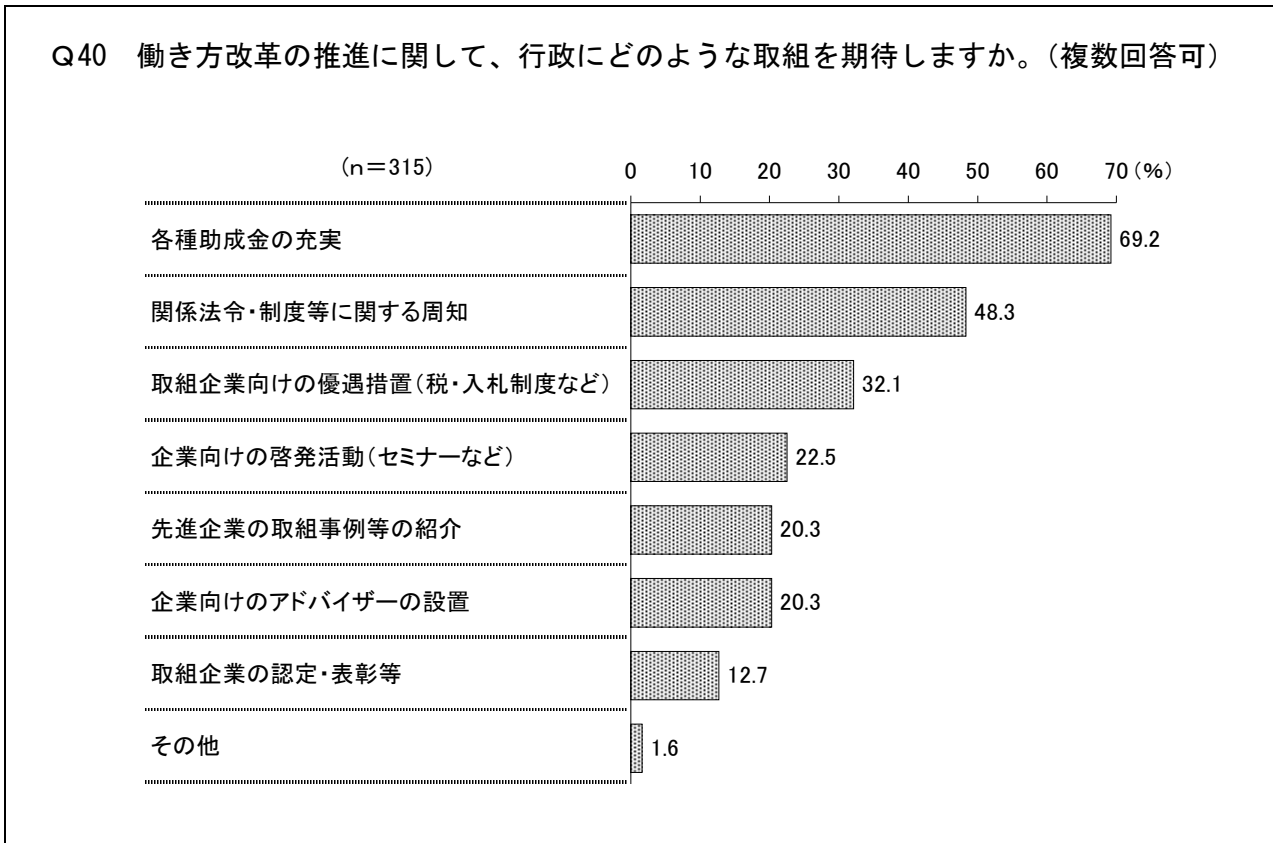


仕事と育児・介護・治療等を両立する従業員のための支援制度は、「勤務時間の配慮に関する制度（短時間勤務制度、所定外労働の制限など）」が60.3%で最も高く、次いで「法定を上回る休業・休暇制度」が16.8%、「研修等による意識啓発」が12.7%となっている。一方、「支援制度はない」は31.7%となっている。

＜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－業種別、従業員規模別＞

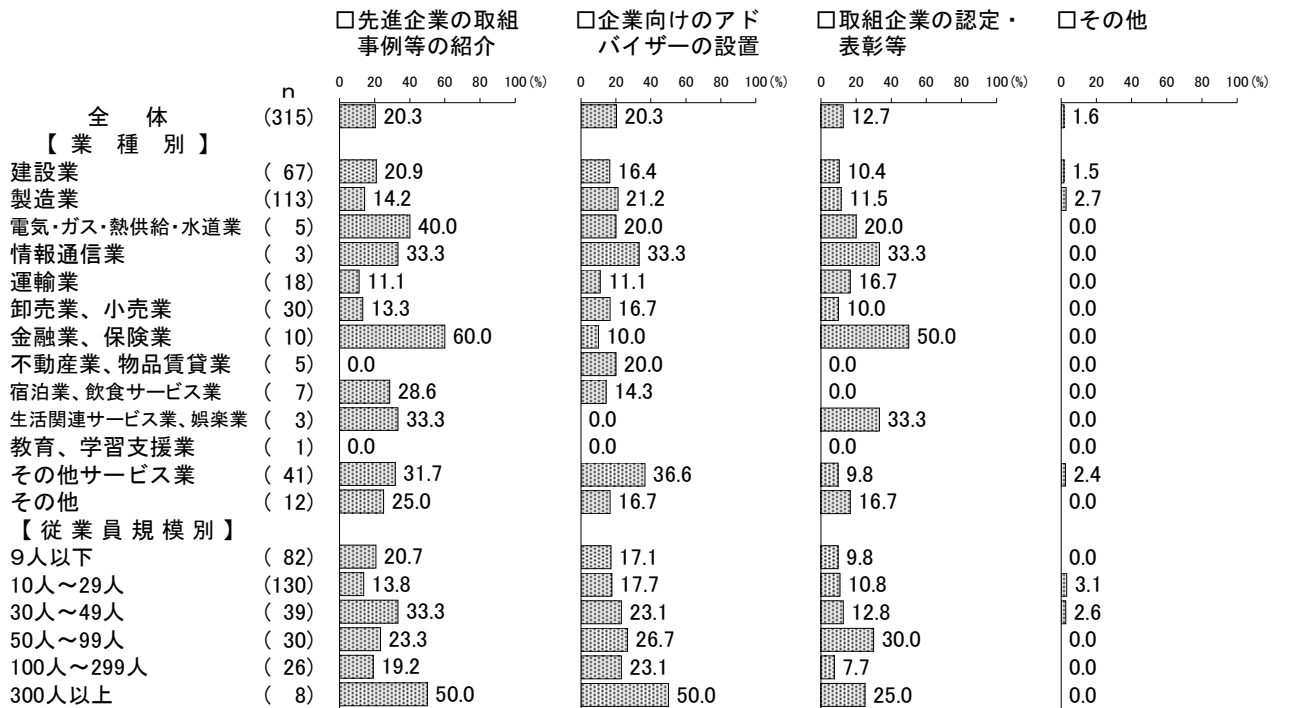
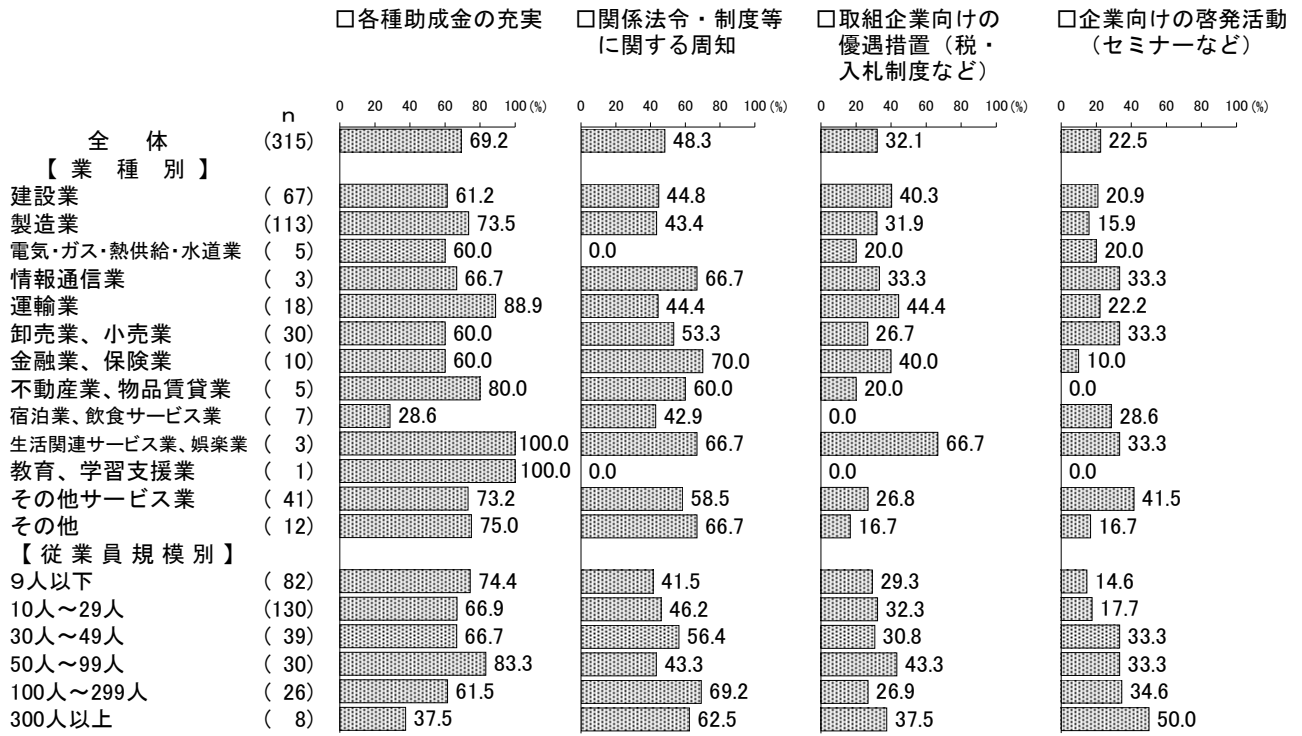


(6) 働き方改革の推進に関して行政に期待する取組



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69.2%で最も高く、次いで「関係法令・制度等に関する周知」が48.3%、「取組企業向けの優遇措置(税・入札制度など)」が32.1%、「企業向けの啓発活動(セミナーなど)」が22.5%となっている。

<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>

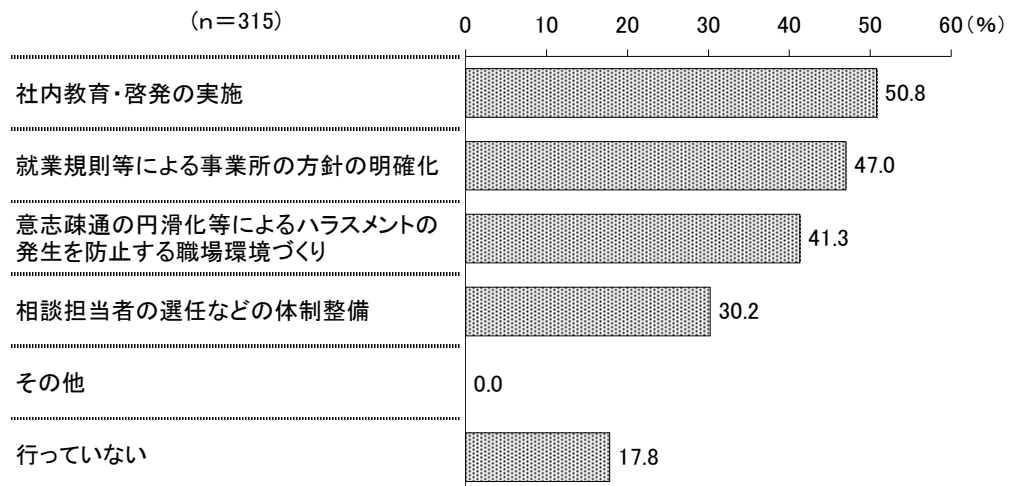


6. その他について

(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

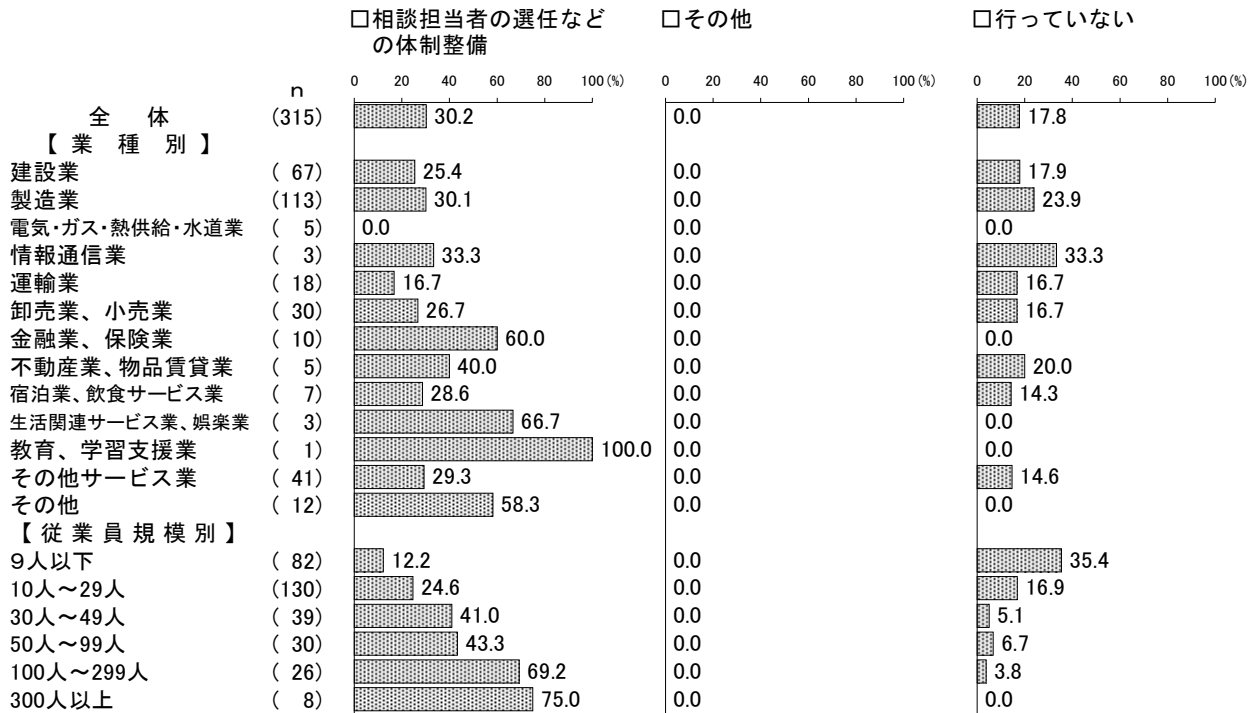
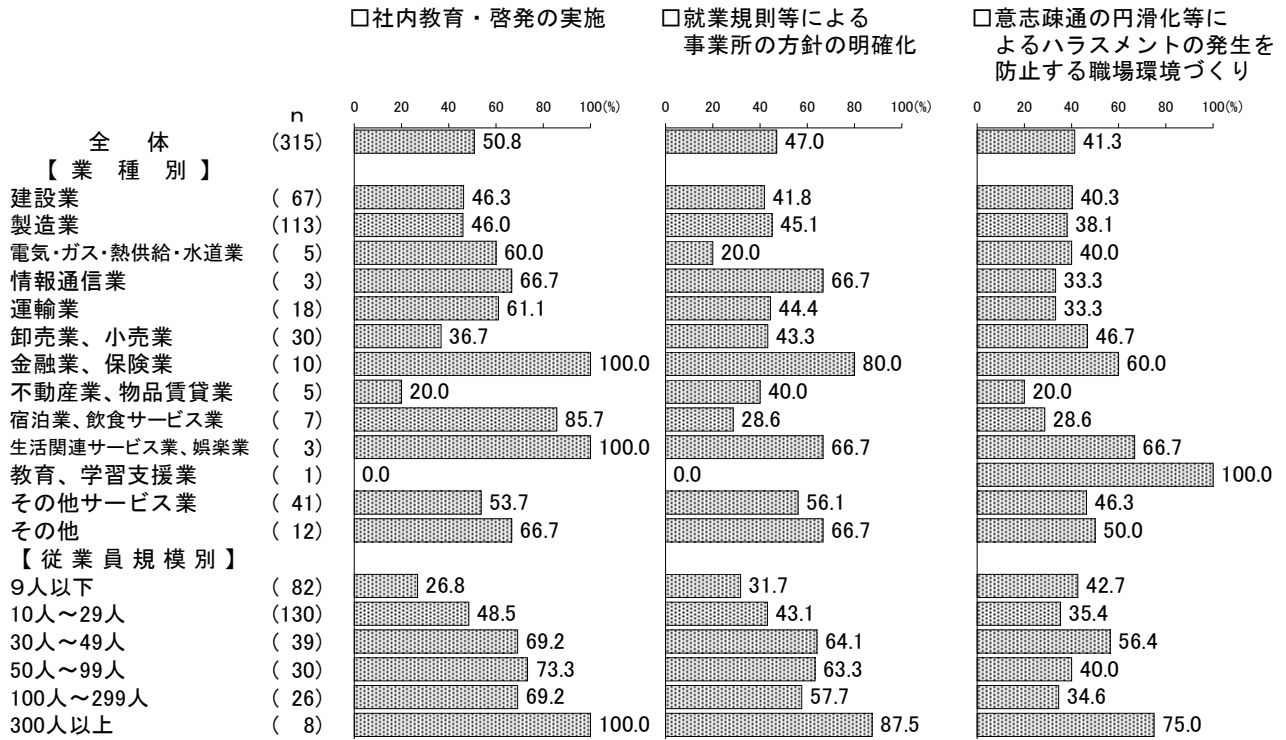
Q41 職場におけるハラスメントの予防や解決のため、どのような取組を行っていますか。
(複数回答可)

※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。

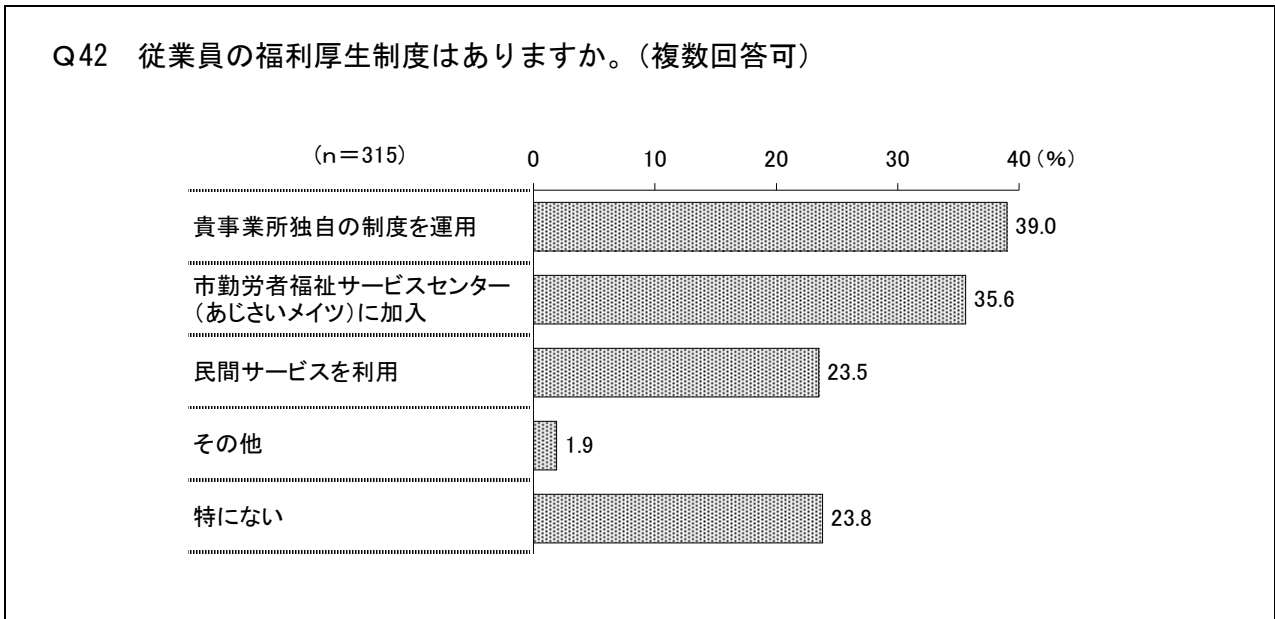


職場におけるハラスメントの予防や解決のために行っている取組は、「社内教育・啓発の実施」が50.8%で最も高く、次いで「就業規則等による事業所の方針の明確化」が47.0%、「意志疎通の円滑化等によるハラスメントの発生を防止する職場環境づくり」が41.3%、「相談担当者の選任などの体制整備」が30.2%となっている。一方、「行っていない」は17.8%となっている。

＜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－業種別、従業員規模別＞

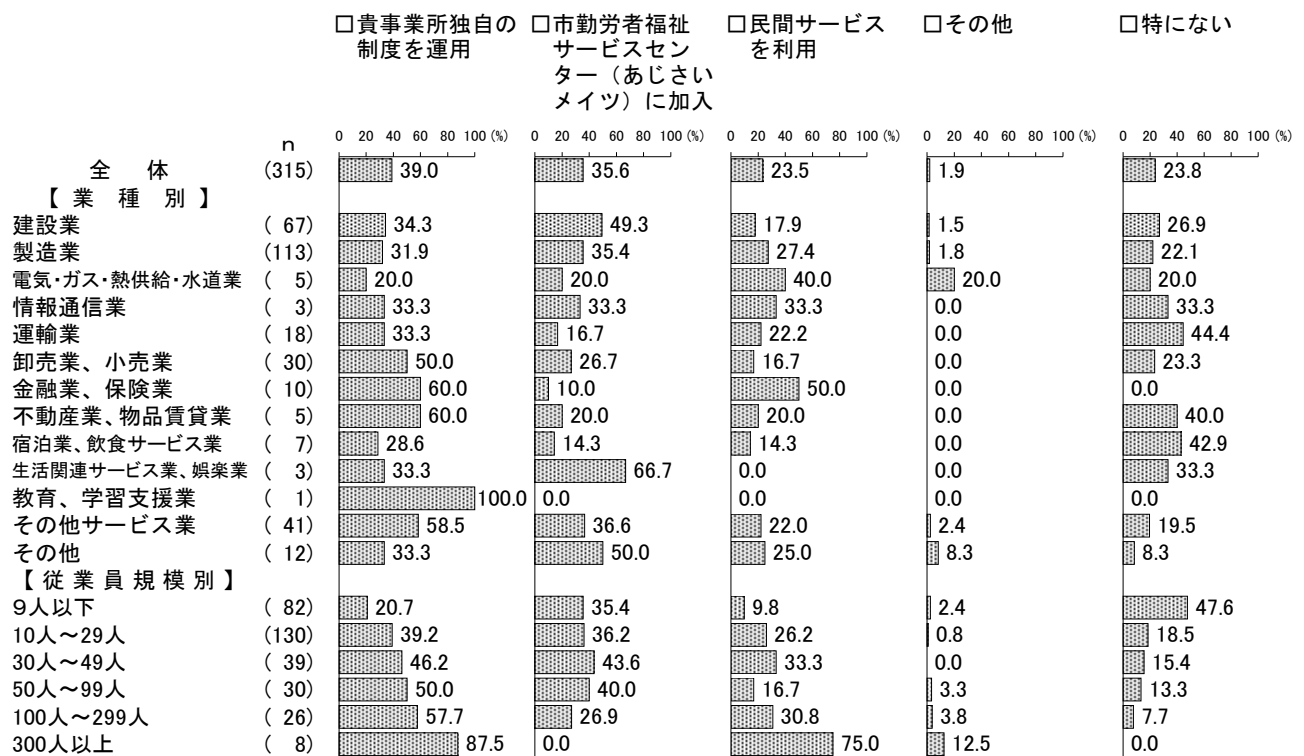


(2) 従業員の福利厚生制度

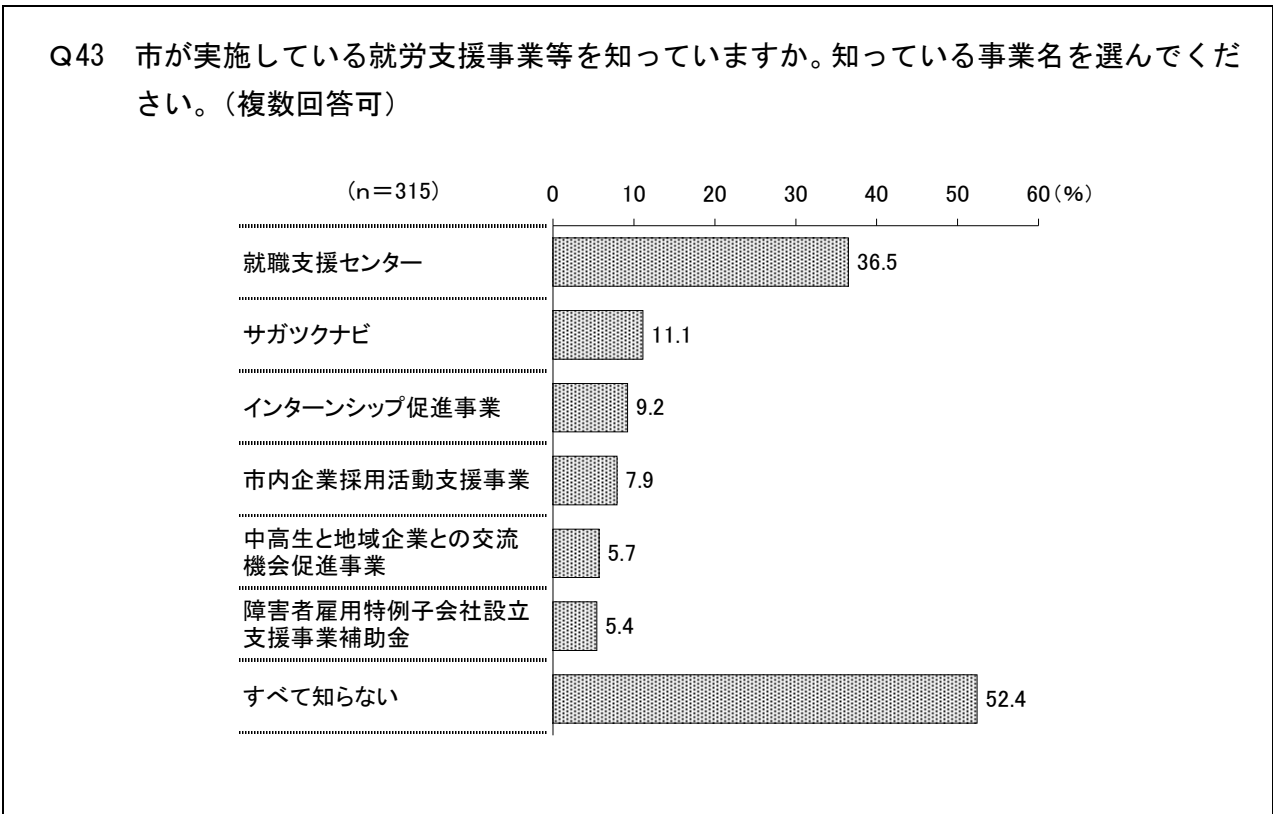


従業員の福利厚生制度は、「貴事業所独自の制度を運用」が39.0%で最も高く、次いで「市勤労者福祉サービスセンター(あじさいメイツ)に加入」が35.6%、「民間サービスを利用」が23.5%となっている。一方、「特にない」は23.8%となっている。

<従業員の福利厚生制度—業種別、従業員規模別>



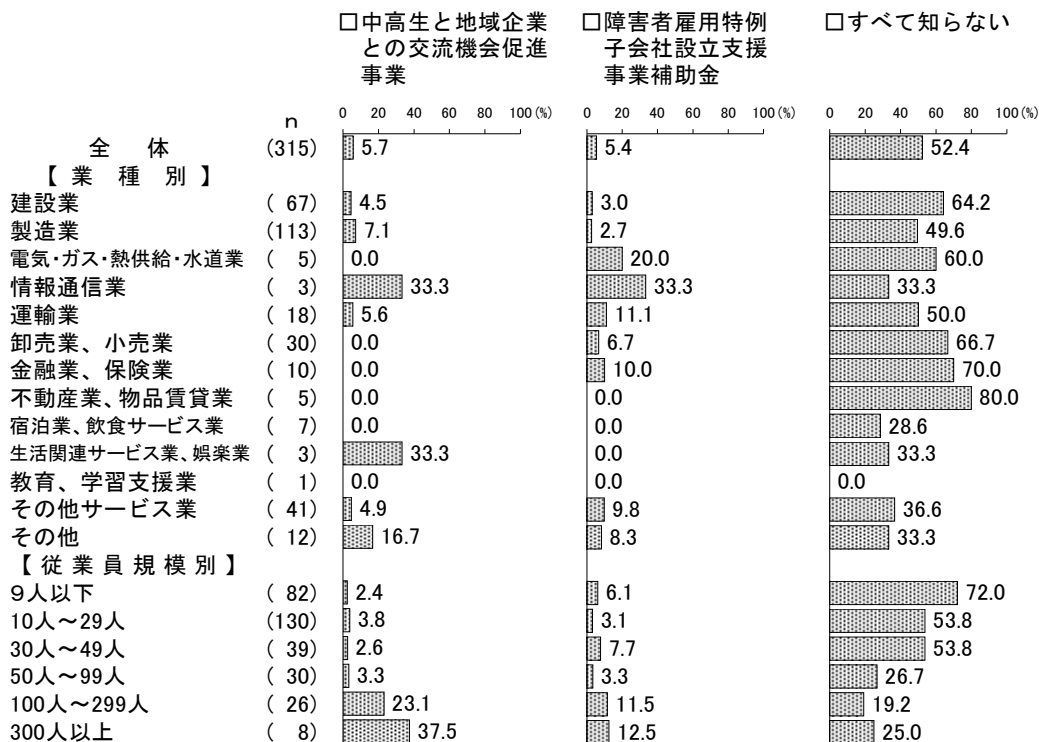
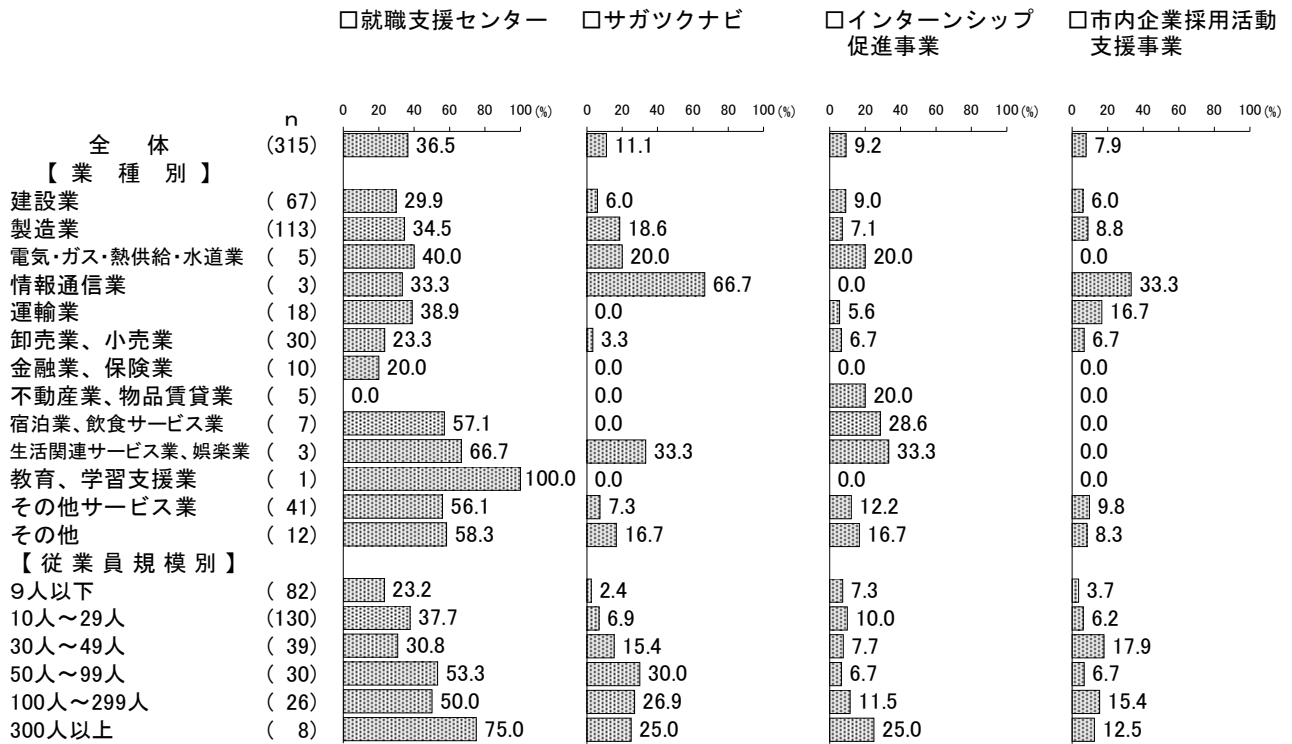
(3) 市が実施している就労支援事業等の認知状況



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52.4%で最も高くなっている。

知っている事業では、「就職支援センター」が36.5%で最も高く、次いで「サガツクナビ」が11.1%、「インターンシップ促進事業」が9.2%となっている。

<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6年度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、お忙しいところ大変恐縮ですが、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。

なお、この調査結果につきましては、令和7年4月以降に市のHPで公開いたします。

令和7年2月

相模原市長 本村 賢太郎
(公印省略)

《この調査はインターネットにより、回答をお願いします。》

PCでの回答は次のURLから、スマートフォン・タブレットでの回答は次のQRコードより回答フォームへアクセスできます。

【QRコード】



フォームのURL (インターネットから回答)

<https://logoform.jp/form/oWjU/747602>

※回答する際には、封筒の宛名シールに記載してある「通知番号」の入力が必要となります。

《注意事項》

1. 令和7年1月1日現在で回答してください。(指定日が定められている場合は除く。)
2. 支店または営業所の場合は、支店または営業所単位で記入してください。
3. 各調査項目の該当欄の選択または人数等を記入してください。
4. お手数ですが令和7年3月6日(木)までに回答してください。
5. 紙による回答を希望される場合は、お電話いただければ、郵送します。
6. お問い合わせは、電話またはFAXにて相模原市役所 産業支援・雇用対策課までお願いします。

電話：042-769-8238 (直通)

FAX：042-754-1064

住所：〒252-5277 相模原市中央区中央2-11-15

相模原市役所 産業支援・雇用対策課 雇用対策班

《補足事項》

1. 本調査における常用労働者とは、経営者、役員、臨時、パートなどの非正規労働者を除く労働者をいいます。
2. 本調査における契約社員とは、非正規労働者で、嘱託や非常勤、臨時職員と呼ばれる採用や労働時間が正社員とは異なる雇用契約を結んだ労働者をいいます。(パートタイム労働者・派遣労働者は除く)
3. 本調査におけるパートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が正規従業員より短い者のほか、事業所等において、パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれ、正規従業員の所定労働時間とほとんど同じ者も含めます。(契約社員・派遣労働者は除く)

質問一覧

I 貴事業所の概要についてお尋ねします。	
Q 1	業種についてお尋ねします。該当箇所を選択してください。
Q 2	従業員数の規模についてお尋ねします。該当箇所を選択してください。
Q 3	正規従業員の男女別の年齢別人数についてお尋ねします。
Q 3-1	非正規従業員の男女別の年齢別人数についてお尋ねします。
Q 4	管理職の男女別内訳についてお尋ねします。
Q 5	1年前（令和6年1月1日）と比較して従業員数に増減はありましたか。
Q 6	現在の従業員の過不足感についてお尋ねします。【事業所全体・雇用形態別】
Q 6-1	現在の従業員の過不足感についてお尋ねします。【年齢別】
Q 7	現在の業況についてお尋ねします。
II 従業員の労働時間、有給休暇、賃金についてお尋ねします。	
Q 8	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。
Q 9	1か月あたりの所定外労働時間は何時間ですか。
Q 10	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。
Q 11	従業員への賃金の状況について、お尋ねします。
III 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。	
Q 12	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。
Q 13	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えますか。
Q 14	現時点の採用方針についてお尋ねします。
1. 新卒者の採用についてお尋ねします。	
Q 15	新卒者の採用方法についてお尋ねします。
Q 16	令和6年4月以降の新卒者【男性】の採用実績についてお尋ねします。【人数】
Q 16-1	令和6年4月以降の新卒者【女性】の採用実績についてお尋ねします。【人数】
Q 17	令和6年4月以降の新卒者の採用は、当初の採用計画を充足できましたか。
Q 18	インターンシップ等による学生の受入れを行っていますか。
Q 19	Q 18で「①行っている」とお答えした場合にお尋ねします。 新卒者の採用に効果がありましたか。
Q 20	3年前（令和3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（令和3年4月）に新卒者の採用はありましたか。
Q 21	Q 20で「①採用あり」とお答えした場合にお尋ねします。 3年前（令和3年4月）の新卒者の採用者数と、そのうち令和6年3月末時点での離職者数を記入してください。
2. 中途採用についてお尋ねします。	
Q 22	過去1年間（令和6年中）の中途採用（正規）はありましたか。
Q 23	Q 22で「①採用あり」とお答えした場合にお尋ねします。中途採用者の人数をそれぞれ記入してください。

IV 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。	
Q24	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。
1. 高齢者（65歳以上）の雇用についてお尋ねします。	
Q25	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。
Q26	高齢者の雇用を進めるために、考えられる課題はありますか。
2. 女性の雇用・登用についてお尋ねします。	
Q27	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。
Q28	女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題はありますか。
3. 障害者の雇用についてお尋ねします。	
Q29	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。
Q30	障害者の雇用を進めるために考えられる課題はありますか。
4. 外国人の雇用についてお尋ねします。	
Q31	今後、外国人の雇用を積極的に進めていく予定がありますか。
Q32	外国人の雇用を進めるために考えられる課題はありますか。
5. その他	
Q33	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、認定を取得したいと思いませんか。
Q34	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。
V 働き方改革についてお尋ねします。	
1. 多様な働き方についてお尋ねします。	
Q35	テレワーク（在宅・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、活用していますか。
Q36	DX化を進めていくにあたり、考えられる課題はどのような点ですか。
Q37	今後、リスクリングを実施していきたいと考えていますか。
Q38	従業員の副業や兼業を認めていますか。
2. 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。	
Q39	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。
3. その他	
Q40	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。
VI その他	
Q41	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。
Q42	従業員の福利厚生制度はありますか。
Q43	市が実施している就労支援事業等を知っていますか。知っている事業名を選んでください。
Q44	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。

I 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。)

Q 1 業種についてお尋ねします。該当箇所を選択してください。

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	

Q 2 従業員数の規模についてお尋ねします。該当箇所を選択してください。

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労働者としてします。
(パート、アルバイト等の非正規労働者を含めます。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

Q 3 正規従業員の男女別の年齢別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。

年齢 性別	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
① 男性	人	人	人	人	人	人
② 女性	人	人	人	人	人	人

Q 3-1 非正規従業員の男女別の年齢別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)

年齢 性別	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
① 男性	人	人	人	人	人	人
② 女性	人	人	人	人	人	人

Q 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)

	① 男性	② 女性
管理職	人	人

※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。

Q 5 1年前（令和6年1月1日）と比較して従業員数に増減はありましたか。

① 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
② 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

Q 6 現在の従業員の過不足感についてお尋ねします。【事業所全体・雇用形態別】

① 事業所全体	1 不足	2 適正	3 過剰
② 正規従業員	1 不足	2 適正	3 過剰
③ 非正規従業員	1 不足	2 適正	3 過剰

Q 6-1 現在の従業員の過不足感についてお尋ねします。【年齢別】

① 19歳以下	1 不足	2 適正	3 過剰
② 20～29歳	1 不足	2 適正	3 過剰
③ 30～39歳	1 不足	2 適正	3 過剰
④ 40～49歳	1 不足	2 適正	3 過剰
⑤ 50～59歳	1 不足	2 適正	3 過剰
⑥ 60歳以上	1 不足	2 適正	3 過剰

Q 7 現在の業況についてお尋ねします。

1 良い	2 変わらない	3 良くない
------	---------	--------

Ⅱ 従業員の労働時間、有給休暇、賃金についてお尋ねします。

Q 8 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。

1 40時間未満	4 44時間
2 40時間	5 45時間以上
3 41時間以上44時間未満	

※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。

Q 9 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。)

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	

※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。

Q 10 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。

年間新規付与日数	日
年間平均取得日数	日

※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。

Q 11 従業員への賃金の状況について、お尋ねします。

(定期昇給や最低賃金による増額を除く)

1 引き上げた	
2 引き下げた	
3 変わらない	
4 その他 ()	

1. 新卒者の採用についてお尋ねします。

Q15 新卒者の採用方法についてお尋ねします。(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	

Q16 令和6年4月以降の新卒者【男性】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)

学 歴	出身地	
	市内在住	市外在住
① 大学・大学院卒	人	人
② 短大・高専・専修卒	人	人
③ 高校卒	人	人
④ 中学卒	人	人

Q16-1 令和6年4月以降の新卒者【女性】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)

学 歴	出身地	
	市内在住	市外在住
① 大学・大学院卒	人	人
② 短大・高専・専修卒	人	人
③ 高校卒	人	人
④ 中学卒	人	人

Q17 令和6年4月以降の新卒者の採用は、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
---------	------------	-------------

Q18 インターンシップ等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
---------	----------

→ Q19 Q18で「1 行っている」とお答えした場合にお尋ねします。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
----------	-----------	---------------

Q20 3年前（令和3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（令和3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
--------	--------

→ Q21 Q20で「1 採用あり」とお答えした場合にお尋ねします。3年前（令和3年4月）の新卒者の採用者数と、そのうち令和6年3月末時点での離職者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）

① 令和3年4月の採用者数		人
② ①のうちの離職者数		人

2. 中途採用についてお尋ねします。

Q22 過去1年間（令和6年中）の中途採用（正規）はありましたか。

1 採用あり	2 採用なし
--------	--------

→ Q23 Q22で「1 採用あり」とお答えした場合にお尋ねします。中途採用者の人数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）

	年齢	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
	性別					
中途採用 （正規）	男性	人	人	人	人	人
	女性	人	人	人	人	人

Q28 女性の雇用・登用を進めるために考えられる課題はありますか。(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 特に課題はない
9 その他（)

3. 障害者の雇用についてお尋ねします。

Q29 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 あり	2 なし
------	------

Q30 障害者の雇用を進めるため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 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 特に課題はない
9 その他（)

4. 外国人の雇用についてお尋ねします。

Q31 今後、外国人の雇用を積極的に進めていく予定がありますか。

1 あり	2 なし
------	------

Q32 外国人の雇用を進めるために考えられる課題はありますか。(複数回答可)

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

5. その他

Q33 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、認定を取得したいと思いますか。

	い 制度を知らな	認定済み	できれば認定 を受けたい	考えていない
① 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	4
② 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	4
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	4

Q34 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	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		

Q37 今後、リスキリングを実施していきたいと考えていますか。

- | | | |
|--------------------------|---------------|-------|
| 1 実施していきたい
(既に実施している) | 2 実施していく予定はない | 3 その他 |
|--------------------------|---------------|-------|

※リスキリング：新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に対応するために、必要なスキルを獲得すること。

Q38 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） |
|---------|----------|-----------------|

2. 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。

Q39 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 支援制度はない |
| 6 その他（ ） |

3. その他

Q40 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 | |

VI その他

Q41 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)

- 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 行っていない
- 6 その他 ()

※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。

Q42 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 特にない
- 5 その他 ()

※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。

Q43 市が実施している就労支援事業等を知っていますか。知っている事業名を選んでください。
(複数回答可)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1 すべて知らない | 6 中高生と地域企業との交流機会促進事業 |
| 2 就職支援センター | 7 インターンシップ促進事業 |
| 3 サガツクナビ | |
| 4 障害者雇用特例子会社設立支援事業補助金 | |
| 5 市内企業採用活動支援事業 | |

※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。

※市内企業採用活動支援:事業企業の採用活動に関する相談、専門家派遣、企業ニーズに応じたセミナー等を実施。

※中高生と地域企業との交流機会促進事業:中高生を対象に地域企業の理解を促進するための企業PRツールの作成や体験型の交流イベント等を実施。

※インターンシップ促進事業:企業訪問による受入企業開拓、受け入れに関する研修、プログラム設計支援、若者とのマッチング、体験中の企業・若者へのフォローアップ等を実施。

Q44 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。

ありがとうございました。設問は以上です。

令和6年度相模原市雇用促進対策基本調査報告書

令和7年3月発行

発行／相模原市

編集／相模原市 環境経済局 産業支援・雇用対策課

〒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