

# 労働条件等実態調査報告書

(平成27年7月31日現在)

福島市商工観光部



## はじめに

平素より、本市労働行政の推進に特段なるご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、県内の景気は、緩やかに回復しております。雇用情勢につきましては、一部に厳しさが残るものの、有効求人倍率は高水準で推移し、復旧・復興関連求人の増加などにより着実に改善しておりますが、一方では専門・技術職やサービス業、建設業を中心に人材不足が続いておりますことから、ミスマッチの改善が求められております。

また、人口減少・少子高齢化に伴い労働力人口が減少傾向にある現在、行政機関や事業所等が連携して、勤労者一人一人が、多様な働き方を選択・実現できる社会づくりが求められています。

このような状況のもと、労働条件等実態調査を通して企業の実態や労働環境を把握し、諸課題に対応するための基礎資料として本報告書を作成いたしました。

なお、本書につきましては、各事業所の皆様におきましても、より一層の労働福祉の向上と勤労者の生活安定のためにご活用いただければ幸いに存じます。

結びに、本調査の実施にあたり、ご多忙中にもかかわらず、調査にご協力をいただきました事業所の皆様に、心から感謝申し上げますとともに、今後ともより一層のご理解、ご協力を賜りますようお願いいたします。

平成28年3月

福島市長 小林 香

## 目 次

調査の説明	1
調査の概要	2
調査計における過去3年比較表	4

### 調査結果

#### I 事業所の状況

1 事業所構成	5
2 労働者構成	6
3 常用労働者の職種構成	8
4 労働者の年齢構成	8
5 派遣労働者の受け入れ状況	9
6 業務請負会社の利用状況	10
7 常用労働者における障がい者・外国人雇用状況	11
8 パートタイマーの状況	12
9 労働組合組織状況	14

#### II 労働時間

1 所定労働時間	15
2 所定外労働時間	16
3 長時間労働者への医師面接指導制度	17
4 多様な労働時間への対応	18

#### III 休暇制度

1 年次有給休暇	20
2 その他の休暇制度の導入状況	22
3 その他の休暇制度の有給の割合	24

IV	休業制度等	
1	育児休業制度	26
2	育児短時間勤務制度等	30
3	子の看護休暇制度	33
4	介護休暇制度	35
V	定年制	
1	定年制	38
VI	退職金制度	
1	常用労働者の退職金制度	41
2	非正規職員の退職金制度	44
VII	賃金制度	
1	7月分賃金	45
2	賞与の支払い	48
VIII	男女共同参画	
1	女性の昇進・参画	49
2	育児等による退職者の再雇用制度	54
3	職場環境	55
	別添資料 平成27年度 福島市労働条件等実態調査票	57



# 調査の説明

## 1. 調査の目的

本調査は、市内民間企業の労働条件のうち、労働者に対する労働条件の実態と今後の動向を調査し、労働行政の基礎資料とするものである。

## 2. 調査の対象

市内に所在する民間企業のうち、事業所全体で常用労働者を20人以上雇用している事業所を対象として調査を行った。

また、日本産業分類のうち、次の産業に分類される事業所はこの調査から除外した。

①農林水産業

②鉱業

③卸・小売業のうち、料亭、バー、キャバレー、ナイトクラブ

## 3. 調査時点

平成27年7月31日

## 4. 調査実施時期

平成28年1月4日から平成28年2月15日まで

## 5. 調査票

別添資料のとおり

## 6. 調査票の送付および回収

調査票は商業労政課より対象事業所に発送し、記入後返送を求め回収した。(自計式通信調査)

## 7. 集計の方法

①集計は外部委託(有限会社 都市建築造形舎)により行った。

②構成比、実施率等の比率については、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで求めた。

よって、合計及び総計で合わない場合がある。

## 8. 調査票回収率

調査票配布事業所	956事業所
有効回答数	525事業所(内、常用労働者20人以上:290事業所)
有効回答率	54.9%(内、常用労働者20人以上:30.3%)

## 調査の概要

### I. 事業所の状況

回答のあった常用労働者 20 人以上の 290 事業所について、労働者規模別にみると最も多いのが 20～49 人の 53.8%であり、産業別では製造業の 23.8%が最も多く、次いで卸・小売業の 17.2%であった。

なお、労働者の男性と女性の割合は、57.7%と 42.3%となっている。

### II. 労働時間

所定労働時間については、全ての労働者規模で 1 日あたりの法定労働時間である 8 時間を超えているところはなかった。

なお、1 日の労働時間の平均は 7 時間 45 分で、最も長いのが医療関係等の 7 時間 51 分、最も短いのが金融・保険の 7 時間 20 分で、31 分の格差がみられた。

また、年間総労働日数については、全体平均が 251.0 日であった。労働者規模別で最も多いのが 50～99 人の 253.0 日であり、産業別では最も多いのが運輸・通信の 261.1 日、最も少ないのが金融・保険の 243.8 日で、その差は 17.3 日となっている。

### III. 休暇制度

年次有給休暇取得の全体平均は、付与日数 16.9 日に対して取得日数は 6.7 日で、取得率は 39.6%となっている。これを産業別にみると、付与日数の最も多いのが教育関係で 20.4 日、取得日数は教育関係の 9.1 日、取得率は製造業の 48.6%が最も多くなっている。

計画的付与制度のある事業所の割合は 31.3%である。なお、労働者規模別で最も高い割合は 100 人以上の 44.3%、産業別では金融・保険の 66.7%が最も高く、次いで製造業の 43.9%となっている。

また、その他の休暇制度の導入状況は、リフレッシュ休暇の導入割合が 22.1%、ボランティア休暇が 10.7%、研修のための休暇が 4.1%という状況にあり、さらに、その有給の割合については、それぞれリフレッシュ休暇が 76.6%、ボランティア休暇が 74.2%、研修のための休暇が 66.7%となっている。

### IV. 休業制度等

育児休業制度の規定を定めている事業所の割合は全体の 95.9%であり、労働者規模別では規模が大きいほど高く、産業別では金融・保険、教育関係、医療関係等の割合が高くなっている。なお、規定内容については、期間は「子が満 1 歳未満」の 53.2%、賃金は「無給」の 90.6%がそれぞれ最も多い。

また、次世代育成支援法にもとづき「行動計画」を届けている事業所の割合は 37.6%となっている。

育児短時間勤務制度を定めている事業所は全体の 86.9%である。その内容としては「短時間勤務」の 87.7%、育児の対象としては「3 歳まで」の 60.3%がそれぞれ最も多くなっている。

子の看護休暇制度を定めている事業所は全体の 81.4%であり、100 人以上の規模と金融・保険、製造業、医療関係等の規定割合が高くなっている。

また、介護休業制度を定めている事業所は全体の 87.6%であり、この規定率は労働者規模 100 人以上の 94.0%、産業別では金融・保険の 100%が最も高く、次いで製造業の 92.8%となっている。

### V. 定年制

定年制を実施している事業所は全体の 99.3%であり、いずれも 90%以上であり高い割合となっている。

また、定年制の実施形態としては「一律定年制」が 93.8%で最も多く、その定年年齢として最も多いのが「60 歳」で 78.5%である。

さらに、定年後の再雇用制度のある事業所は全体の 89.7%であり、その形態としては「再雇用制度のみ」が 77.7%、「勤務延長制度のみ」が 6.2%、「両制度の併用」が 15.4%となっている。



## VI. 退職金制度

退職金制度のある事業所は全体の91.4%であり、その割合は労働者規模では50～99人と100人以上が高く、産業別では運輸・通信を除けば80%以上と高い割合にある。また、その形態としては「退職一時金制度のみ」が52.1%で最も多く、次いで「退職一時金と退職年金制度の併用」の23.8%となっている。

退職金の支払い準備形態としては、「社内準備」が45.7%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度」の41.5%となっている。「社内準備」の割合は、労働者規模が100人以上で高く、産業別では金融・保険で高い。また、「中小企業退職金共済制度」は、労働者規模が小さいほど割合が高く、産業別では建設業が最も高い。

非正規職員の退職金制度のある事業所は全体の10.0%である。

## VII. 賃金制度

平成27年7月分平均賃金は、男性30万5千円、女性が22万7千円であり、労働者規模でみると20～49人より50～99人の方がやや高めとなっているが、100人以上の合計賃金が最も高く、産業別では建設業、電気・ガス、運輸・通信で高くなっている。また、賞与の支払いがあった事業所の割合は全体の85.5%で、産業別では金融・保険、教育関係の割合が高くなっている。

支給月数は、男女とも50～99人規模及び金融・保険が最も多くなっている。

## VIII. 男女共同参画

昇給等の男女間格差としては、「男女とも変わらない」が49.0%で最も多く、「男性の方がはやく昇給等する」は7.6%となっている。なお、「男女とも変わらない」とする事業所割合が高いのが金融・保険、教育関係、医療関係等で、「男性の方がはやく昇給等する」は卸・小売業などとなっている。

昇給等での男女間格差が生じる時期としては、「管理職に昇進するとき」と「入社から11～15年まで」が14.3%で最も多く、これを労働者規模でみるとどちらも50～99人が最も高くなっている。

女性活用の問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」が45.5%で最も多く、次いで、「特になし」の27.2%となっている。

## 調査計における過去3年比較表

項 目		27年調査	前年比増減	26年調査	25年調査
表 3	常用労働者の正規・非正規	非正規率 14.6 %	△ 1.2 ポイント	15.8 %	14.2 %
表 6	派遣労働者受入状況	受入率 22.4 %	1.7 ポイント	20.7 %	16.7 %
表 7	業務請負会社利用状況	利用率 19.3 %	△ 2.5 ポイント	21.8 %	19.8 %
表 8	障がい者雇用状況	受入率 38.3 %	0.9 ポイント	37.4 %	41.4 %
表 8	外国人雇用状況	受入率 8.6 %	△ 3.3 ポイント	11.9 %	14.5 %
表 9	パートタイマー利用状況	利用率 56.2 %	△ 4.3 ポイント	60.5 %	62.1 %
表 9	正規職員と同じ仕事をするパート	存在率 42.3 %	△ 1.5 ポイント	43.8 %	47.5 %
表 9	パートの正規への転換制度	制定率 56.4 %	7.0 ポイント	49.4 %	50.4 %
表10	労働組合組織状況	組織率 31.0 %	0.8 ポイント	30.3 %	26.9 %
表11	所定労働時間	1日 7時間45分	3分	7時間42分	7時間44分
表11	年間総労働日数	年間 251.0 日	0.8 日	250.2 日	251.2 日
表12	所定外労働時間	月間平均 11時間21分	4時間18分	15時間39分	10時間27分
表13	医師面接指導制度	導入率 46.6 %	1.3 ポイント	45.2 %	41.85 %
表14	変形労働時間	実施率 64.8 %	△ 4.2 ポイント	69.0 %	64.8 %
表14	みなし労働時間	実施率 20.7 %	3.3 ポイント	17.3 %	15.0 %
表14	ワークシェアリング	実施率 9.0 %	0.5 ポイント	8.5 %	10.6 %
表15	年次有給休暇付与	日数 16.9 日	△ 0.1 日	17.0 日	16.8 日
表15	年次有給休暇取得	取得率 39.6 %	0.3 ポイント	39.3 %	39.5 %
表16	リフレッシュ休暇	規定率 22.1 %	2.7 ポイント	19.4 %	20.3 %
表17		有給率 76.6 %	18.7 ポイント	57.9 %	63.0 %
表16	ボランティア休暇	規定率 10.7 %	1.8 ポイント	8.8 %	8.4 %
表17		有給率 74.2 %	12.7 ポイント	61.5 %	52.6 %
表16	研修のための休暇	規定率 4.1 %	0.7 ポイント	3.4 %	5.7 %
表17		有給率 66.7 %	26.7 ポイント	40.0 %	38.5 %
表18	育児休業制度	規定率 95.9 %	0.6 ポイント	95.2 %	76.7 %
表20	(女性) 取得者割合	取得率 91.6 %	△ 1.7 ポイント	93.2 %	95.2 %
表20	(男性) 取得者割合	取得率 0.0 %	△ 3.0 ポイント	3.0 %	0.7 %
表20	(女性) 取得日数	日数 210 日	△ 52 日	262 日	207 日
表20	(男性) 取得日数	日数 0 日	△ 22 日	22 日	10 日
表18	次世代育成支援「行動計画」届出	届出率 37.6 %	5.3 ポイント	32.3 %	30.8 %
表22	育児短時間勤務制度等	規定率 86.9 %	3.2 ポイント	83.7 %	73.6 %
表25	子の看護休暇制度	規定率 81.4 %	1.1 ポイント	80.3 %	77.1 %
表27	介護休暇制度	規定率 87.6 %	△ 1.2 ポイント	88.8 %	85.9 %
表29	取得者のあった事業所割合	取得率 4.3 %	0.9 ポイント	3.4 %	5.1 %
表30	定年制	実施率 99.3 %	1.0 ポイント	98.3 %	99.1 %
表32	定年後の再雇用制度	実施率 89.7 %	△ 0.5 ポイント	90.1 %	92.1 %
表33	退職金制度	実施率 91.4 %	1.9 ポイント	89.5 %	87.7 %
表36	非正規職員の退職金制度	実施率 10.0 %	2.9 ポイント	7.1 %	6.6 %
表37	平均賃金 総 額	6月分 278.4 千円	△ 5.9 千円	284.3 千円	291.7 千円
表37	所定内賃金	6月分 245.5 千円	△ 10.3 千円	255.8 千円	256.7 千円
表37	所定外賃金	6月分 32.9 千円	4.4 千円	28.5 千円	35.0 千円
表38	賞与 回数	年間 2.2 回	0.1 回	2.1 回	2.2 回
表38	月数	年間 3.2 ヶ月	0.6 ヶ月	2.7 ヶ月	2.5 ヶ月
表39	昇給等での男女間の格差の有無	男有利率 7.6 %	0.8 ポイント	6.8 %	8.4 %
表41	管理職の割合 (女性)	男女比 15.2 %	△ 2.9 ポイント	18.0 %	17.7 %
表43	教育研修実施状況 (男性)	実施率 66.3 %	1.2 ポイント	65.1 %	62.6 %
表43	(女性)	実施率 33.7 %	△ 1.2 ポイント	34.9 %	37.4 %
表44	育児等による退職者の再雇用制度	規定率 33.1 %	△ 0.6 ポイント	33.7 %	30.0 %
表45	セクシャル・ハラスメント相談窓口	設置率 57.6 %	3.8 ポイント	53.7 %	48.9 %
表45	相談件数	件 6 件	△ 15 件	21 件	13 件

※前年比増減では、小数点以下を四捨五入表示しているため、増減差に表示誤差が現れる場合があります。

# 調査結果

## I. 事業所の状況

### 1. 事業所構成

労働者規模別で最も多いのが20～49人の53.8%

産業別で最も多いのが製造業で23.8%

回答のあった事業所290社を労働規模別で見ると、20～49人規模が53.8%で最も多く、以下、50～99人規模が23.1%、100人以上が23.1%となっている。

また、産業別で見ると、製造業が23.8%と最も多く、以下、卸・小売業の17.2%、建設業の14.5%、サービス業の12.8%が続き、最も少ないのは電気・ガスで1.4%である。

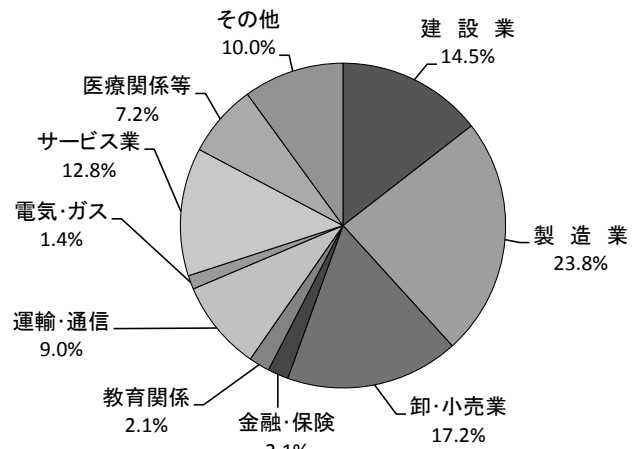
※産業別の考察においては、特段のことわりがない限り「その他」の産業区分は考察の対象として抽出しません。  
 ※また、「電気・ガス」においては、回答事業所数が4事業所と少なく、業界全体の傾向とするにはサンプル数が少ないため、特段のことわりがない限り「電気・ガス」の産業区分は考察の対象として抽出していません。

表1 事業所構成 上段：事業所数、下段：%

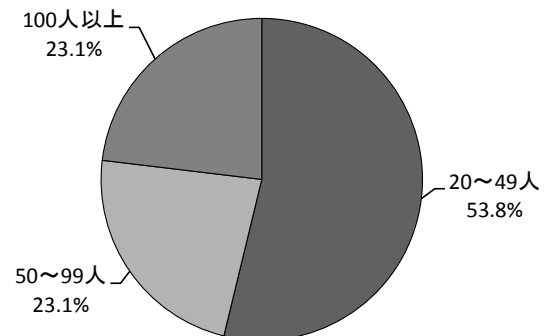
区分	事業所数	20～49人	50～99人	100人以上
調査計	290	156	67	67
	100.0	53.8	23.1	23.1
建設業	42	26	14	2
	14.5	61.9	33.3	4.8
製造業	69	34	11	24
	23.8	49.3	15.9	34.8
卸・小売業	50	34	8	8
	17.2	68.0	16.0	16.0
金融・保険	6	3	1	2
	2.1	50.0	17	33.3
教育関係	6	2	3	1
	2.1	33.3	50.0	17
運輸・通信	26	14	8	4
	9.0	53.8	30.8	15.4
電気・ガス	4	1	1	2
	1.4	25.0	25.0	50.0
サービス業	37	22	9	6
	12.8	59.5	24.3	16.2
医療関係等	21	3	4	14
	7.2	14.3	19.0	66.7
その他	29	17	8	4
	10.0	58.6	27.6	13.8
26年調査計	294	163	71	60
	100.0	55.4	24.1	20.4
25年調査計	227	126	55	46
	100.0	55.5	24.2	20.3

※事業所の労働者規模別区分は、常用労働者による区分である。  
 ※これ以降の集計結果も同様に常用労働者数による規模別区分とする。

産業別構成



規模別構成



2. 労働者構成

1) 雇用形態

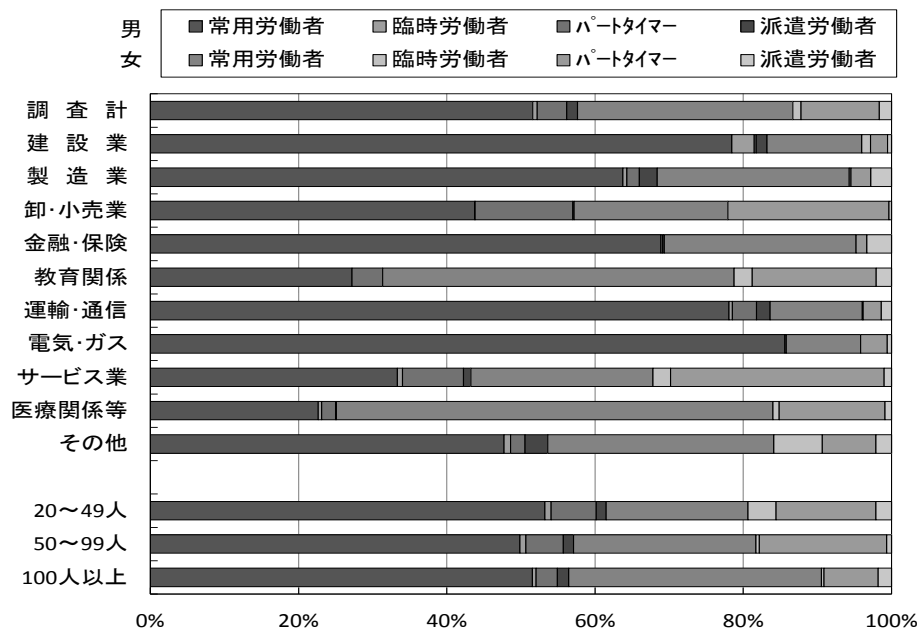
労働者総数の男女比率はそれぞれ 57.7%と 42.3%  
雇用形態は「常用労働者」の割合が 80.6%、「パートタイマー」が 14.5%

労働者の男女比率は、全体でそれぞれ 57.7%と 42.3%となっている。労働者規模別でみると、20～49人の男性の比率が高くなっている。産業別にみると、男性の比率が高いのが電気・ガス、運輸・通信、建設業、女性の比率が高いのが医療関係等、教育関係、サービス業である。雇用形態別の労働者数は、「常用労働者」が最も多く、以下、「パートタイマー」、「派遣労働者」、「臨時労働者」の順となっている。また、男女比率をみると、「常用労働者」は男性が女性を大きく上回り、「パートタイマー」は女性の割合が圧倒的に高くなっている。非正規労働者（臨時労働者+パートタイマー+派遣労働者）全体が労働者総数に占める割合は 19.4%となっている。

表2 労働者の雇用形態と男女比率 下段：%

区分	総数		常用労働者		臨時労働者		パートタイマー		派遣労働者		
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	32,069	18,488	13,581	16,541	9,321	206	356	1,276	3,384	465	520
	100.0	57.7	42.3	64.0	36.0	36.7	63.3	27.4	72.6	47.2	52.8
建設業	2,244	1,867	377	1,761	287	68	27	6	51	32	12
	100.0	83.2	16.8	86.0	14.0	71.6	28.4	10.5	89.5	72.7	27.3
製造業	11,279	7,716	3,563	7,194	2,920	58	26	189	302	275	315
	100.0	68.4	31.6	71.1	28.9	69.0	31.0	38.5	61.5	46.6	53.4
卸・小売業	4,254	2,433	1,821	1,862	883	3	0	560	924	8	14
	100.0	57.2	42.8	67.8	32.2	100.0	0.0	37.7	62.3	36.4	63.6
金融・保険	421	292	129	290	109	-	-	1	6	1	14
	100.0	69.4	30.6	72.7	27.3	-	-	14.3	85.7	7	93.3
教育関係	485	152	333	132	230	-	12	20	81	-	10
	100.0	31.3	68.7	36.5	63.5	-	-	19.8	80.2	-	100.0
運輸・通信	1,688	1,412	276	1,318	210	8	2	55	41	31	23
	100.0	83.6	16.4	86.3	13.7	80.0	20.0	57.3	42.7	57.4	42.6
電気・ガス	529	454	75	453	53	-	-	1	19	-	3
	100.0	85.8	14.2	89.5	10.5	-	-	5.0	95.0	-	100.0
サービス業	3,682	1,593	2,089	1,228	904	25	88	303	1,061	37	36
	100.0	43.3	56.7	57.6	42.4	22.1	77.9	22.2	77.8	50.7	49.3
医療関係等	5,072	1,274	3,798	1,150	2,988	23	43	94	724	7	43
	100.0	25.1	74.9	27.8	72.2	34.8	65.2	11.5	88.5	14.0	86.0
その他	2,415	1,295	1,120	1,153	737	21	158	47	175	74	50
	100.0	53.6	46.4	61.0	39.0	11.7	88.3	21.2	78.8	59.7	40.3
20～49人	6,817	4,192	2,625	3,630	1,305	58	259	414	919	90	142
	100.0	61.5	38.5	73.6	26.4	18.3	81.7	31.1	68.9	38.8	61.2
50～99人	6,280	3,586	2,694	3,132	1,547	51	29	317	1,078	86	40
	100.0	57.1	42.9	66.9	33.1	63.8	36.3	22.7	77.3	68.3	31.7
100人以上	18,972	10,710	8,262	9,779	6,469	97	68	545	1,387	289	338
	100.0	56.5	43.5	60.2	39.8	58.8	41.2	28.2	71.8	46.1	53.9
26年調査計	34,029	18,290	15,739	16,328	9,817	275	514	1,193	4,803	494	605
	100.0	53.7	46.3	62.5	37.5	34.9	65.1	19.9	80.1	44.9	55.1
25年調査計	27,921	15,213	12,708	13,665	8,088	298	732	1,043	3,660	207	228
	100.0	54.5	45.5	62.8	37.2	28.9	71.1	22.2	77.8	47.6	52.4

産業別・雇用形態別・男女別



2) 常用雇用における正規及び非正規

正規と非正規の比率はそれぞれ、正規：85.4%、非正規：14.6%

産業別で最も非正規率が高いのは、サービス業で23.5%

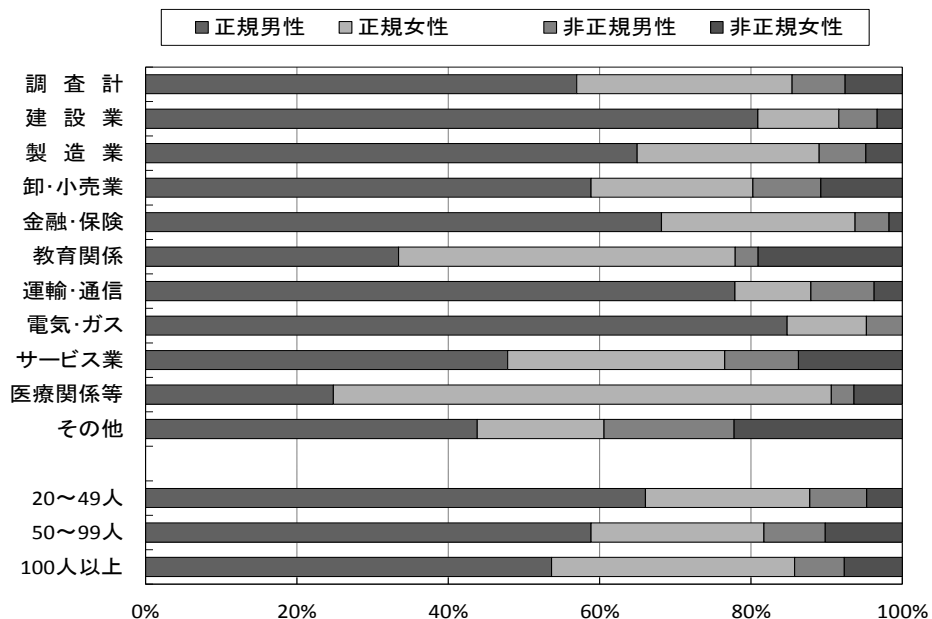
常用雇用における正規または非正規の区分は、全体でそれぞれ85.4%と14.6%となっている。男女別にみると正規男性が89.0%、正規女性が79.0%で男性の方が正規比率が高い。非正規については、産業別にみると非正規率が最も高いのがサービス業の23.5%であり、男性の比率が高いのが電気・ガス、金融・保険、女性の比率が高いのが教育関係、医療関係等である。労働者規模では、20～49人の非正規率が低くなっている。

表3 常用労働者の正規・非正規比率

下段：%

区分	常用労働者総数			正規常用労働者		非正規常用労働者	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	25,862	16,541	9,321	14,729	7,359	1,812	1,962
	100.0	64.0	36.0	66.7	33.3	48.0	52.0
建設業	2,048	1,761	287	1,657	219	104	68
	100.0	86.0	14.0	88.3	11.7	60.5	39.5
製造業	10,114	7,194	2,920	6,570	2,433	624	487
	100.0	71.1	28.9	73.0	27.0	56.2	43.8
卸・小売業	2,745	1,862	883	1,616	587	246	296
	100.0	67.8	32.2	73.4	26.6	45.4	54.6
金融・保険	399	290	109	272	102	18	7
	100.0	72.7	27.3	72.7	27.3	72.0	28.0
教育関係	362	132	230	121	161	11	69
	100.0	36.5	63.5	42.9	57.1	13.8	86.3
運輸・通信	1,528	1,318	210	1,190	153	128	57
	100.0	86.3	13.7	88.6	11.4	69.2	30.8
電気・ガス	506	453	53	429	53	24	0
	100.0	89.5	10.5	89.0	11.0	100.0	0.0
サービス業	2,132	1,228	904	1,020	611	208	293
	100.0	57.6	42.4	62.5	37.5	41.5	58.5
医療関係等	4,138	1,150	2,988	1,026	2,723	124	265
	100.0	27.8	72.2	27.4	72.6	31.9	68.1
その他	1,890	1,153	737	828	317	325	420
	100.0	61.0	39.0	72.3	27.7	43.6	56.4
20～49人	4,935	3,630	1,305	3,260	1,071	370	234
	100.0	73.6	26.4	75.3	24.7	61.3	38.7
50～99人	4,679	3,132	1,547	2,754	1,069	378	478
	100.0	66.9	33.1	72.0	28.0	44.2	55.8
100人以上	16,248	9,779	6,469	8,715	5,219	1,064	1,250
	100.0	60.2	39.8	62.5	37.5	46.0	54.0
26年調査計	26,145	16,328	9,817	14,407	7,606	1,921	2,211
	100.0	62.5	37.5	65.4	34.6	46.5	53.5
25年調査計	21,753	13,665	8,088	12,322	6,338	1,343	1,750
	100.0	62.8	37.2	66.0	34.0	43.4	56.6

常用労働者の正規・非正規



### 3. 常用労働者の職種構成

最も多いのが「技能・労務」の32.2%、次いで「専門・技術」の28.9%

常用労働者の職種別構成は、最も多いのが「技能・労務」の32.2%、以下、「専門・技術」の28.9%、「事務」の18.2%、「販売・サービス」の15.7%の順となっている。

男女別にみても、「事務」と「専門・技術」で男女間の差が少なく、「技能・労務」では男性70.5%、女性29.5%で最も男女間の差が生じている。

表4 常用労働者の職種別内訳

下段：%

区分	総数		事務		販売・サービス		専門・技術		技能・労務		その他		
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	26,161	16,482	9,679	2,660	2,104	2,659	1,456	4,438	3,125	5,929	2,484	796	510
	100.0	63.0	37.0	55.8	44.2	64.6	35.4	58.7	41.3	70.5	29.5	60.9	39.1
建設業	2,095	1,785	310	122	192	175	15	759	32	674	64	55	7
	100.0	85.2	14.8	38.9	61.1	92.1	7.9	96.0	4.0	91.3	8.7	88.7	11
製造業	10,347	7,286	3,061	882	478	390	73	1,724	344	3,798	1,993	492	173
	100.0	70.4	29.6	64.9	35.1	84.2	15.8	83.4	16.6	65.6	34.4	74.0	26.0
卸・小売業	2,899	1,892	1,007	332	369	1,235	593	108	14	164	22	53	9
	100.0	65.3	34.7	47.4	52.6	67.6	32.4	88.5	11.5	88.2	11.8	85.5	14.5
金融・保険	400	283	117	255	81	26	36	-	-	1	-	1	-
	100.0	70.8	29.3	75.9	24.1	41.9	58.1	-	-	100.0	-	-	-
教育関係	363	132	231	22	48	-	-	101	136	4	45	5	2
	100.0	36.4	63.6	31.4	68.6	#DIV/0!	-	42.6	57.4	8.2	91.8	71.4	-
運輸・通信	1,382	1,184	198	110	81	153	54	178	41	738	22	5	0
	100.0	85.7	14.3	57.6	42.4	73.9	26.1	81.3	18.7	97.1	2.9	100.0	0.0
電気・ガス	506	453	53	166	44	7	1	280	1	-	-	-	7
	100.0	89.5	10.5	79.0	21.0	87.5	12.5	99.6	0.4	-	-	-	-
サービス業	2,136	1,228	908	172	207	492	378	197	147	329	161	38	15
	100.0	57.5	42.5	45.4	54.6	56.6	43.4	57.3	42.7	67.1	32.9	71.7	28.3
医療関係等	4,227	1,155	3,072	232	329	122	270	698	2,226	16	12	87	235
	100.0	27.3	72.7	41.4	58.6	31.1	68.9	23.9	76.1	57.1	42.9	27.0	73.0
その他	1,806	1,084	722	367	275	59	36	393	184	205	165	60	62
	100.0	60.0	40.0	57.2	42.8	62.1	37.9	68.1	31.9	55.4	44.6	49.2	50.8
20～49人	5,123	3,609	1,514	446	557	916	404	832	251	1,252	219	163	83
	100.0	70.4	29.6	44.5	55.5	69.4	30.6	76.8	23.2	85.1	14.9	66.3	33.7
50～99人	4,652	3,079	1,573	404	369	506	353	885	419	1,209	382	75	50
	100.0	66.2	33.8	52.3	47.7	58.9	41.1	67.9	32.1	76.0	24.0	60.0	40.0
100人以上	16,386	9,794	6,592	1,810	1,178	1,237	699	2,721	2,455	3,468	1,883	558	377
	100.0	59.8	40.2	60.6	39.4	63.9	36.1	52.6	47.4	64.8	35.2	59.7	40.3
26年調査計	26,340	16,208	10,132	2,739	2,278	2,242	1,703	4,164	3,444	6,378	2,424	685	283
	100.0	61.5	38.5	54.6	45.4	56.8	43.2	54.7	45.3	72.5	27.5	70.8	29.2
25年調査計	22,250	13,677	8,573	2,273	1,832	3,162	1,997	3,002	2,884	4,495	1,607	745	253
	100.0	61.5	38.5	55.4	44.6	61.3	38.7	51.0	49.0	73.7	26.3	74.6	25.4

※回答の中には、常用労働者以外の雇用形態を含む(事業所の回答記入優先)ため、表2と合計が一致しない場合があります。

### 4. 労働者の年齢構成

「40～49歳」の25.5%で最も多く、次いで「50～59歳」が21.4%、「30～39歳」が21.2%

労働者の年齢別構成は、「40～49歳」が25.5%で最も多く、以下、「50～59歳」が21.4%、「30～39歳」が21.2%、「15～29歳」が20.0%、そして「60歳以上」が11.9%となっている。

また、雇用形態別労働者数の年齢構成をみると、「常用労働者」と「派遣労働者」は若い年代の方の割合が高く、「パートタイマー」と「臨時労働者」は年齢の高い方の割合が高くなっている。

表5 労働者の年齢別構成

中段：総数に対する% 下段：雇用形態別男女比%

区分	総数			常用労働者			臨時労働者			パートタイマー			派遣労働者		
	合計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
調査計	31,690	18,255	13,435	25,709	16,451	9,258	500	203	297	4,757	1,296	3,461	724	305	419
	100.0	100.0	100.0	81.1	90.1	68.9	1.6	1.1	2.2	15.0	7.1	25.8	2.3	1.7	3.1
	100.0	57.6	42.4	100.0	64.0	36.0	100.0	40.6	59.4	100.0	27.2	72.8	100.0	42.1	57.9
15～29歳	6,346	3,505	2,841	5,086	3,017	2,069	41	20	21	1,065	403	662	154	65	89
	20.0	19.2	21.1	80.1	86.1	72.8	0.6	0.6	0.7	16.8	11.5	23.3	2.4	1.9	3.1
	100.0	55.2	44.8	100.0	59.3	40.7	100.0	48.8	51.2	100.0	37.8	62.2	100.0	42.2	57.8
30～39歳	6,709	3,832	2,877	5,709	3,579	2,130	39	18	21	737	148	589	224	87	137
	21.2	21.0	21.4	85.1	93.4	74.0	0.6	0.5	0.7	11.0	3.9	20.5	3.3	2.3	4.8
	100.0	57.1	42.9	100.0	62.7	37.3	100.0	46.2	53.8	100.0	20.1	79.9	100.0	38.8	61.2
40～49歳	8,078	4,631	3,447	6,933	4,413	2,520	65	16	49	864	111	753	216	91	125
	25.5	25.4	25.7	85.8	95.3	73.1	0.8	0.3	1.4	10.7	2.4	21.8	2.7	2.0	3.6
	100.0	57.3	42.7	100.0	63.7	36.3	100.0	24.6	75.4	100.0	12.8	87.2	100.0	42.1	57.9
50～59歳	6,774	3,905	2,869	5,754	3,732	2,022	78	20	58	857	110	747	85	43	42
	21.4	21.4	21.4	84.9	95.6	70.5	1.2	0.5	2.0	12.7	2.8	26.0	1.3	1.1	1.5
	100.0	57.6	42.4	100.0	64.9	35.1	100.0	25.6	74.4	100.0	12.8	87.2	100.0	50.6	49.4
60歳以上	3,783	2,382	1,401	2,227	1,710	517	277	129	148	1,234	524	710	45	19	26
	11.9	13.0	10.4	58.9	71.8	36.9	7.3	5.4	10.6	32.6	22.0	50.7	1.2	0.8	1.9
	100.0	63.0	37.0	100.0	76.8	23.2	100.0	46.6	53.4	100.0	42.5	57.5	100.0	42.2	57.8
26年調査計	33,167	17,932	15,235	25,717	16,125	9,592	999	369	630	5,864	1,171	4,693	587	267	320
	100.0	100.0	100.0	77.5	89.9	63.0	3.0	2.1	4.1	17.7	6.5	30.8	1.8	1.5	2.1
	100.0	54.1	45.9	100.0	62.7	37.3	100.0	36.9	63.1	100.0	20.0	80.0	100.0	45.5	54.5
25年調査計	26,857	14,769	12,088	21,290	13,387	7,903	1,024	290	734	4,374	1,018	3,356	169	74	95
	100.0	100.0	100.0	79.3	90.6	65.4	3.8	2.0	6.1	16.3	6.9	27.8	0.6	0.5	0.8
	100.0	55.0	45.0	100.0	62.9	37.1	100.0	28.3	71.7	100.0	23.3	76.7	100.0	43.8	56.2

5. 派遣労働者の受け入れ状況

「受け入れている」割合は全体の22.4%

派遣労働者を受け入れている事業所の割合は22.4%となっている。また、その業務内容で最も比率が高いのは、「事務」で44.9%、次いで、「専門・技術」と「技能・労務」の20.2%である。

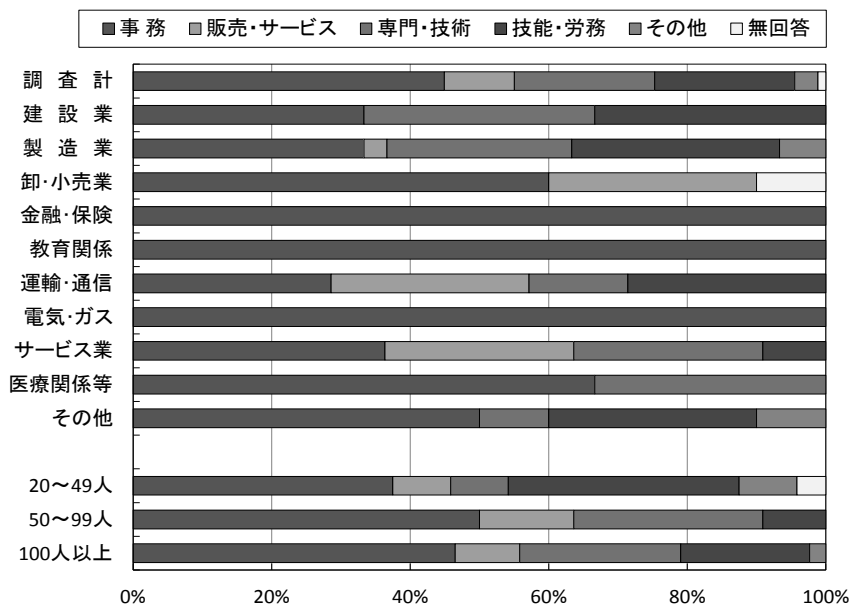
これを労働者規模にみると、規模が大きくなるほど「受け入れている」割合は高くなり、100人以上の事業所における受け入れ割合は46.3%である。

また、産業別では、「受け入れている」割合が最も高いのが金融・保険で50.0%、次いで、教育関係の33.3%と製造業の27.5%である。

表6 派遣労働者の受け入れとその業務内容 下段：%

区分	事業所総数	受け入れ事業所数	業務内容					無回答
			事務	販売・サービス	専門・技術	技能・労務	その他	
調査計	290	65	40	9	18	18	3	1
		22.4	44.9	10.1	20.2	20.2	3.4	1.1
建設業	42	7	3	-	3	3	-	-
		16.7	33.3	-	33.3	33.3	-	-
製造業	69	19	10	1	8	9	2	-
		27.5	33.3	3.3	26.7	30.0	6.7	-
卸・小売業	50	9	6	3	-	-	-	1
		18.0	60.0	30.0	-	-	-	10.0
金融・保険	6	3	3	-	-	-	-	-
		50.0	100.0	-	-	-	-	-
教育関係	6	2	2	-	-	-	-	-
		33.3	100.0	-	-	-	-	-
運輸・通信	26	4	2	2	1	2	-	-
		15.4	28.6	28.6	14.3	28.6	-	-
電気・ガス	4	1	1	-	-	-	-	-
		25.0	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	37	7	4	3	3	1	-	-
		18.9	36.4	27.3	27.3	9.1	-	-
医療関係等	21	5	4	-	2	-	-	-
		23.8	66.7	-	33.3	-	-	-
その他	29	8	5	-	1	3	1	-
		27.6	50.0	-	10.0	30.0	10.0	-
20～49人	156	20	9	2	2	8	2	1
		12.8	37.5	8.3	8.3	33.3	8.3	4.2
50～99人	67	14	11	3	6	2	-	-
		20.9	50.0	13.6	27.3	9.1	-	-
100人以上	67	31	20	4	10	8	1	-
		46.3	46.5	9.3	23.3	18.6	2.3	-
26年調査計	294	61	26	8	12	23	3	5
		20.7	33.8	10.4	15.6	29.9	3.9	6.5
25年調査計	227	38	15	3	7	9	3	3
		16.7	37.5	7.5	17.5	22.5	7.5	7.5

派遣労働者の業務内容



6. 業務請負会社の利用状況

「利用している」割合は全体の19.3%

業務請負会社を「利用している事業所」の割合は19.3%、「利用していない」が70.3%、「無回答」が10.3%となっている。また、その業務内容で最も比率が高いのは、「技能・労務」で41.7%、次いで、「専門・技術」の23.3%である。

これを労働者規模にみると、100人以上の事業所における「利用している」割合は28.4%であり、規模が小さくなると利用率も下がる傾向にある。

また、産業別では、「利用している」割合が最も高いのが医療関係等で42.9%、次いで金融・保険と教育関係で33.3%、他の産業ではいずれも3割以下の利用率となっている。

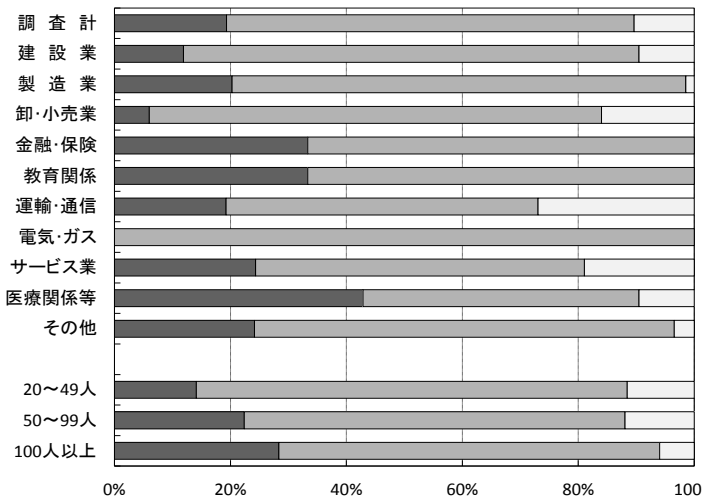
表7 業務請負会社の利用と業務内容

下段：%

区分	事業所総数	業務請負会社利用事業所数	業務内容						業務請負会社利用なし	業務請負会社利用無回答
			事務	販売・サービス	専門・技術	技能・労務	その他	無回答		
調査計	290	56 19.3	7 11.7	4 6.7	14 23.3	25 41.7	9 15.0	1 1.7	204 70.3	30 10.3
建設業	42	5 11.9	1 16.7	-	3 50.0	2 33.3	-	-	33 78.6	4 9.5
製造業	69	14 20.3	1 6.7	1 6.7	3 20.0	9 60.0	-	1 6.7	54 78.3	1 1.4
卸・小売業	50	3 6.0	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	-	39 78.0	8 16.0
金融・保険	6	2 33.3	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	4 66.7	-
教育関係	6	2 33.3	-	-	1 33.3	2 66.7	-	-	4 66.7	-
運輸・通信	26	5 19.2	-	-	2 40.0	3 60.0	-	-	14 53.8	7 26.9
電気・ガス	4	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	37	9 24.3	-	2 22.2	2 22.2	4 44.4	1 11.1	-	21 56.8	7 18.9
医療関係等	21	9 42.9	2 22.2	1 11.1	-	2 22.2	4 44.4	-	10 47.6	2 9.5
その他	29	7 24.1	2 25.0	-	3 37.5	1 12.5	2 25.0	-	21 72.4	1 3.4
20～49人	156	22 14.1	-	3 13.0	5 21.7	11 47.8	3 13.0	1 4.3	116 74.4	18 11.5
50～99人	67	15 22.4	3 18.8	-	4 25.0	7 43.8	2 12.5	-	44 65.7	8 11.9
100人以上	67	19 28.4	4 19.0	1 4.8	5 23.8	7 33.3	4 19.0	-	44 65.7	4 6.0
26年調査計	294	64 21.8	9 12.3	5 6.8	19 26.0	30 41.1	5 6.8	5 6.8	191 65.0	39 13.3
25年調査計	227	45 19.8	10 19.6	6 11.8	9 17.6	20 39.2	4 7.8	2 3.9	154 67.8	28 12.3

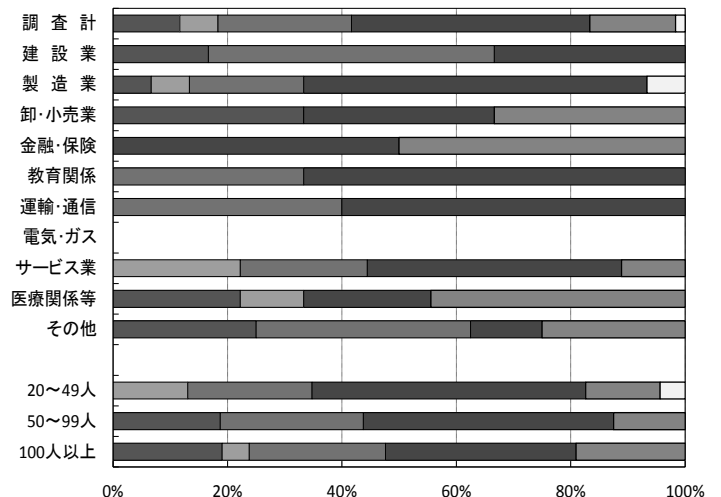
業務請負会社利用状況

■利用している □利用していない □無回答



業務請負会社の利用と業務内容

■事務 ■販売・サービス ■専門・技術 ■技能・労務 ■その他 □無回答





7. 常用労働者における障がい者、外国人雇用状況

障がい者を雇用している事業所の割合は38.3%、外国人を雇用している事業所の割合は8.6%  
 障がい者の雇用者総数は335人、外国人の雇用者総数は96人

障がい者を雇用している事業所の割合は38.3%であり、外国人を雇用している事業所の割合は8.6%となっている。また、障がい者の雇用者総数は335人で男性が65.4%を占め、一方、外国人の雇用者総数は96人で女性が77.1%を占めている。

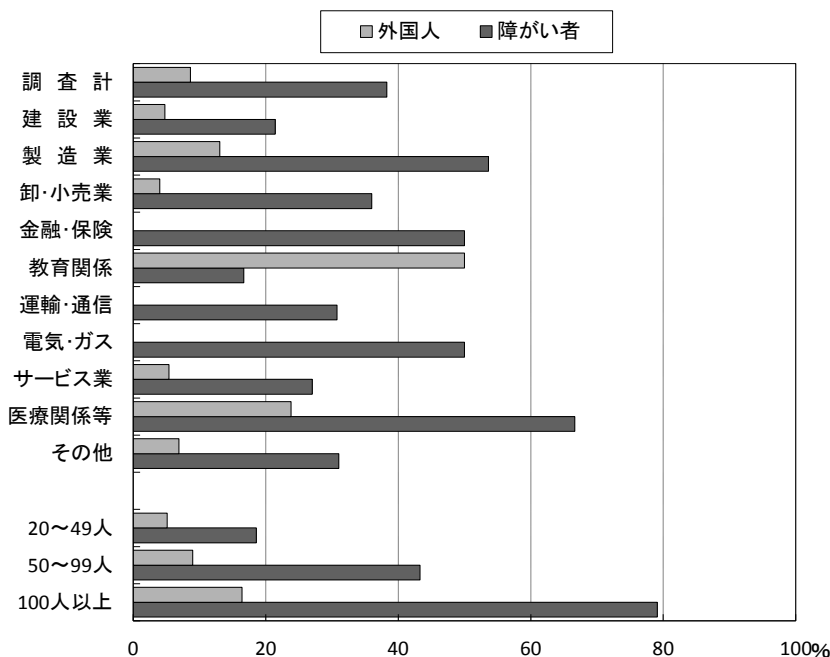
産業別では、障がい者を雇用している事業所の割合が高いのが医療関係等で66.7%、外国人の場合は教育関係の50.0%である。また、雇用労働者数では障がい者の製造業が最も多い。

表8 障がい者・外国人雇用状況（雇用事業所数・常用労働者数） 下段：%

区分	事業所総数	雇用事業所数		総計			障がい者			外国人		
		障がい者	外国人	合計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
調査計	290	111	25	431	241	190	335	219	116	96	22	74
		38.3	8.6	100.0	55.9	44.1	77.7	65.4	34.6	22.3	22.9	77.1
建設業	42	9	2	15	14	1	11	10	1	4	4	-
		21.4	4.8	100.0	93.3	6.7	73.3	90.9	9.1	26.7	100.0	-
製造業	69	37	9	266	133	133	199	124	75	67	9	58
		53.6	13.0	100.0	50.0	50.0	74.8	62.3	37.7	25.2	13.4	86.6
卸・小売業	50	18	2	38	31	7	36	30	6	2	1	1
		36.0	4.0	100.0	81.6	18.4	94.7	83.3	16.7	5.3	50.0	50.0
金融・保険	6	3	-	3	1	2	3	1	2	-	-	-
		50.0	-	100.0	33.3	66.7	100.0	33.3	66.7	-	-	-
教育関係	6	1	3	6	6	-	1	1	-	5	5	-
		16.7	50.0	100.0	100.0	-	16.7	100.0	-	83.3	100.0	-
運輸・通信	26	8	-	11	10	1	11	10	1	-	-	-
		30.8	-	100.0	90.9	9.1	100.0	90.9	9.1	-	-	-
電気・ガス	4	2	-	9	8	1	9	8	1	-	-	-
		50.0	-	100.0	88.9	11.1	100.0	88.9	11.1	-	-	-
サービス業	37	10	2	26	13	13	15	11	4	11	2	9
		27.0	5.4	100.0	50.0	50.0	57.7	73.3	26.7	42.3	18.2	81.8
医療関係等	21	14	5	41	20	21	36	19	17	5	1	4
		66.7	23.8	100.0	48.8	51.2	87.8	52.8	47.2	12.2	20.0	80.0
その他	29	9	2	16	5	11	14	5	9	2	-	2
		31.0	6.9	100.0	31.3	68.8	87.5	35.7	64.3	12.5	-	100.0
20～49人	156	29	8	64	38	26	42	34	8	22	4	18
		18.6	5.1	100.0	59.4	40.6	65.6	81.0	19.0	34.4	18.2	81.8
50～99人	67	29	6	71	38	33	51	32	19	20	6	14
		43.3	9.0	100.0	53.5	46.5	71.8	62.7	37.3	28.2	30.0	70.0
100人以上	67	53	11	296	165	131	242	153	89	54	12	42
		79.1	16.4	100.0	55.7	44.3	81.8	63.2	36.8	18.2	22.2	77.8
26年調査計	294	110	35	391	222	169	307	202	105	84	20	64
		37.4	11.9	100.0	56.8	43.2	78.5	65.8	34.2	21.5	23.8	76.2
25年調査計	227	94	33	340	181	159	281	173	108	59	8	51
		41.4	14.5	100.0	53.2	46.8	82.6	61.6	38.4	17.4	13.6	86.4

※1つの事業所で障がい者及び外国人を雇用している場合は、それぞれ事業所数にカウントしています。

産業別の障がい者・外国人雇用状況



8. パートタイマーの状況

パートタイマーを利用している事業所の割合は56.2%  
内、正規と同じ仕事をしているのが42.3%、正規への転換制度があるのは56.4%

パートタイマーを利用している事業所の割合は56.2%であり、その内、正規職員と同じ仕事をしている割合は42.3%となっている。また、正規への転換制度等があるのは56.4%となっている。

産業別では、パートタイマーを利用している事業所の割合が高いのは、回答数の少ない電気・ガスを除くと教育関係と医療関係等で100%、次いで、卸・小売業の72.0%である。また、労働者規模別にみると、規模が大きくなるほどパートタイマーの利用率が高まる傾向にある。

表9 パートタイマーの状況

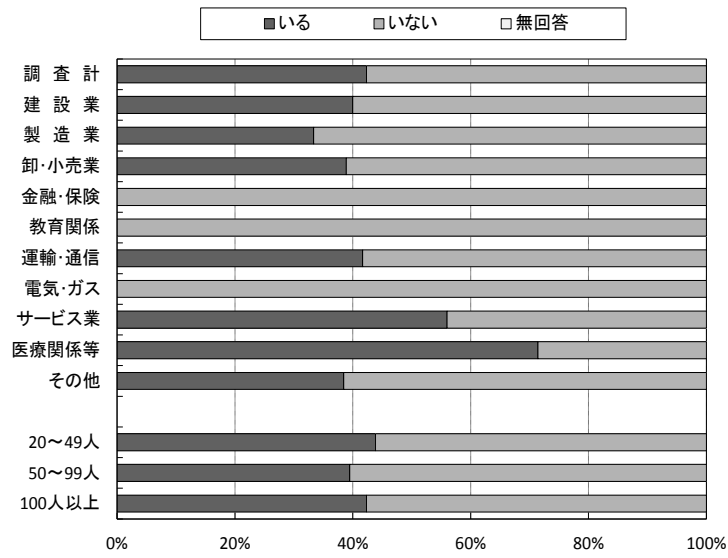
下段：%

区 分	事業所 総 数	パートタイ マー利用 事業所数	正規職員と同じ仕事をしている パートタイマー			正規への転換制度等			
			いる	いない	無回答	ある	ない	検討中	無回答
調 査 計	290	163 56.2	69 42.3	94 57.7	-	92 56.4	67 41.1	23 34.3	4 2.5
建 設 業	42	10 23.8	4 40.0	6 60.0	-	2 20.0	7 70.0	3 42.9	1 10.0
製 造 業	69	36 52.2	12 33.3	24 66.7	-	15 41.7	21 58.3	5 23.8	-
卸・小売業	50	36 72.0	14 38.9	22 61.1	-	24 66.7	12 33.3	5 41.7	-
金融・保険	6	1 16.7	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-
教育関係	6	6 100.0	-	6 100.0	-	3 50.0	3 50.0	1 33.3	-
運輸・通信	26	12 46.2	5 41.7	7 58.3	-	8 66.7	4 33.3	-	-
電気・ガス	4	3 75.0	-	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	-
サービス業	37	25 67.6	14 56.0	11 44.0	-	15 60.0	9 36.0	2 22.2	1 4.0
医療関係等	21	21 100.0	15 71.4	6 28.6	-	15 71.4	6 28.6	5 83.3	-
その他	29	13 44.8	5 38.5	8 61.5	-	7 53.8	4 30.8	2 50.0	2 15.4
20～49人	156	73 46.8	32 43.8	41 56.2	-	35 47.9	36 49.3	10 27.8	2 2.7
50～99人	67	38 56.7	15 39.5	23 60.5	-	20 52.6	17 44.7	5 29.4	1 2.6
100人以上	67	52 77.6	22 42.3	30 57.7	-	37 71.2	14 26.9	8 57.1	1 1.9
26年調査計	294	178 60.5	78 43.8	99 55.6	1 0.6	88 49.4	85 47.8	40 47.1	5 2.8
25年調査計	227	141 62.1	67 47.5	73 51.8	1 0.7	71 50.4	67 47.5	22 32.8	3 2.1

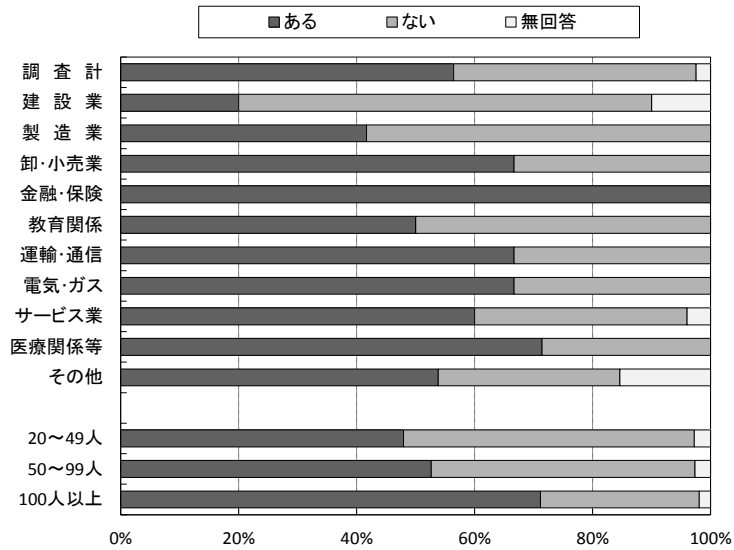
【正規職員への転換制度の主な代表例】

- ・本人の希望により検討（勤務年数が3年または5年以上と定めている場合や年齢制限がある。）
- ・勤務態度と能力により採用試験（職員登用試験等）を受けてもらう。
- ・ステップアップ制度等の採用
- ・長時間労働などの正規同様の勤務時間（勤務体制）が可能な場合。
- ・勤務評価制度により採点して、優秀な者を正規登用。
- ・資格取得や国家試験合格等により、正規への登用を検討。

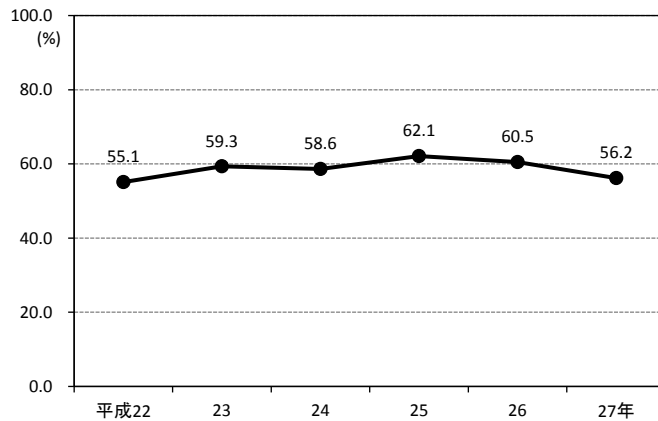
正社員と同じ仕事をしているパートタイマー



正社員への転換制度等



パートタイマー利用事業所割合の推移



9. 労働組合組織状況

組合の「ある」割合が31.0%、「ない」割合は69.0%

労働組合の「ある」事業所の割合は31.0%、「ない」割合は69.0%、「無回答」割合は0%という結果になっている。

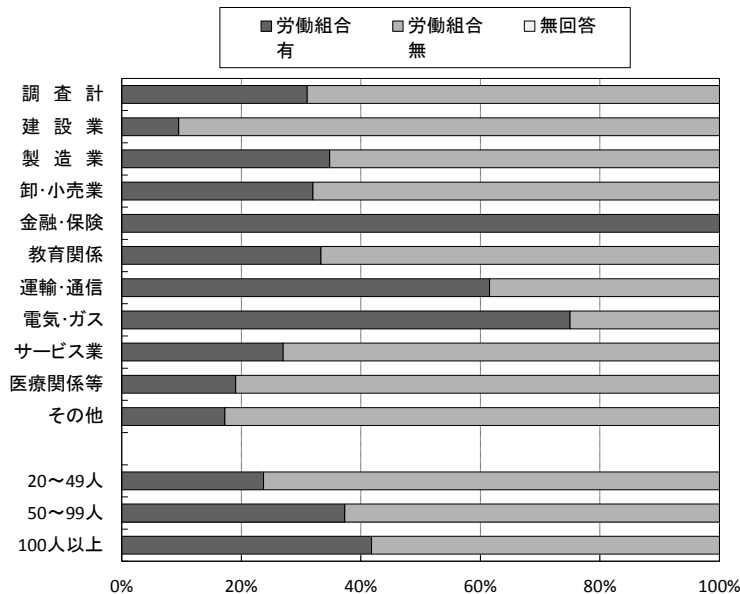
これを労働者規模別にみると、労働者規模が大きいほど組合のある割合が高くなる傾向を示し、労働者100人以上の事業所における組合のある割合は41.8%である。

また、産業別では、組合の「ある」割合の高いのが金融・保険の100%であり、反対に組合の「ない」割合が高いのは建設業の90.5%、医療関係等の81.0%、サービス業の73.0%となっている。

表10 労働組合組織状況 下段：%

区分	事業所 総数	労働組合 有	労働組合 無	無回答
調査計	290	90 31.0	200 69.0	-
建設業	42	4 9.5	38 90.5	-
製造業	69	24 34.8	45 65.2	-
卸・小売業	50	16 32.0	34 68.0	-
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	6	2 33.3	4 66.7	-
運輸・通信	26	16 61.5	10 38.5	-
電気・ガス	4	3 75.0	1 25.0	-
サービス業	37	10 27.0	27 73.0	-
医療関係等	21	4 19.0	17 81.0	-
その他	29	5 17.2	24 82.8	-
20～49人	156	37 23.7	119 76.3	-
50～99人	67	25 37.3	42 62.7	-
100人以上	67	28 41.8	39 58.2	-
26年調査計	294	89 30.3	205 69.7	-
25年調査計	227	61 26.9	162 71.4	4 1.8

労働組合組織状況



## II. 労働時間

### 1. 所定労働時間

1日の労働時間は1事業所平均7時間45分

年間総労働日数は1事業所平均251.0日

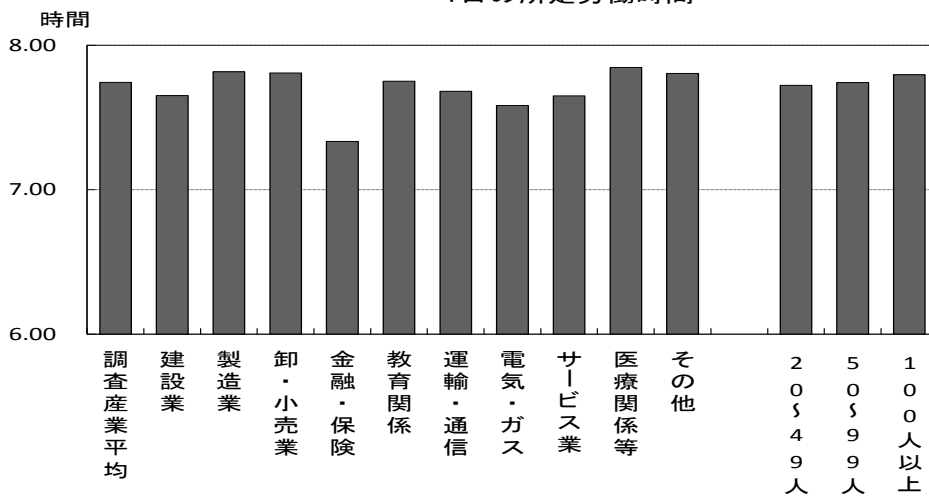
1日の所定労働時間は1事業所平均で「7時間45分」となっている。労働者規模による労働時間の差はあまりみられないが、産業別でみると、最も短いのは金融・保険の「7時間20分」、最も長いのが医療関係等の「7時間51分」で、両者の差は31分となっている。

年間総労働日数は、1事業所平均で251.0日であり、これを労働者規模別でみると、最も少ない100人以上の245.2日と最も多い50～99人の253.0日との差は7.8日である。一方、産業別では、回答数の少ない電気・ガスを除くと、最も少ない金融・保険の243.8日と最も多い運輸・通信の261.1日の差は17.3日となっている。

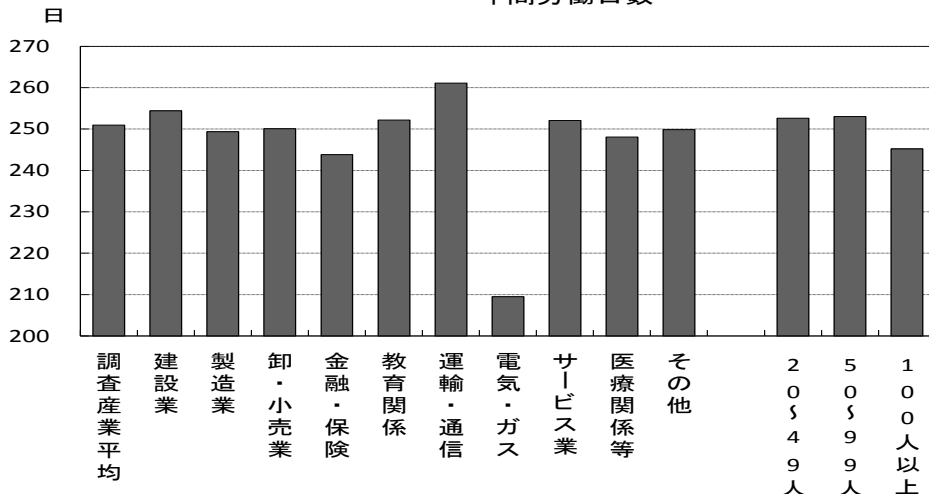
表11 所定労働時間

区分	1日の労働時間		年間総労働日数
調査計平均	7 時間	45 分	251.0 日
建設業	7 時間	39 分	254.4 日
製造業	7 時間	49 分	249.3 日
卸・小売業	7 時間	48 分	250.1 日
金融・保険	7 時間	20 分	243.8 日
教育関係	7 時間	45 分	252.2 日
運輸・通信	7 時間	41 分	261.1 日
電気・ガス	7 時間	35 分	209.5 日
サービス業	7 時間	39 分	252.1 日
医療関係等	7 時間	51 分	248.1 日
その他	7 時間	48 分	249.9 日
20～49人	7 時間	43 分	252.6 日
50～99人	7 時間	44 分	253.0 日
100人以上	7 時間	48 分	245.2 日
26年調査計	7 時間	42 分	250.2 日
25年調査計	7 時間	44 分	251.2 日

1日の所定労働時間



年間労働日数



## 2. 所定外労働時間

### 1 事業所平均で 11 時間 21 分（月平均）

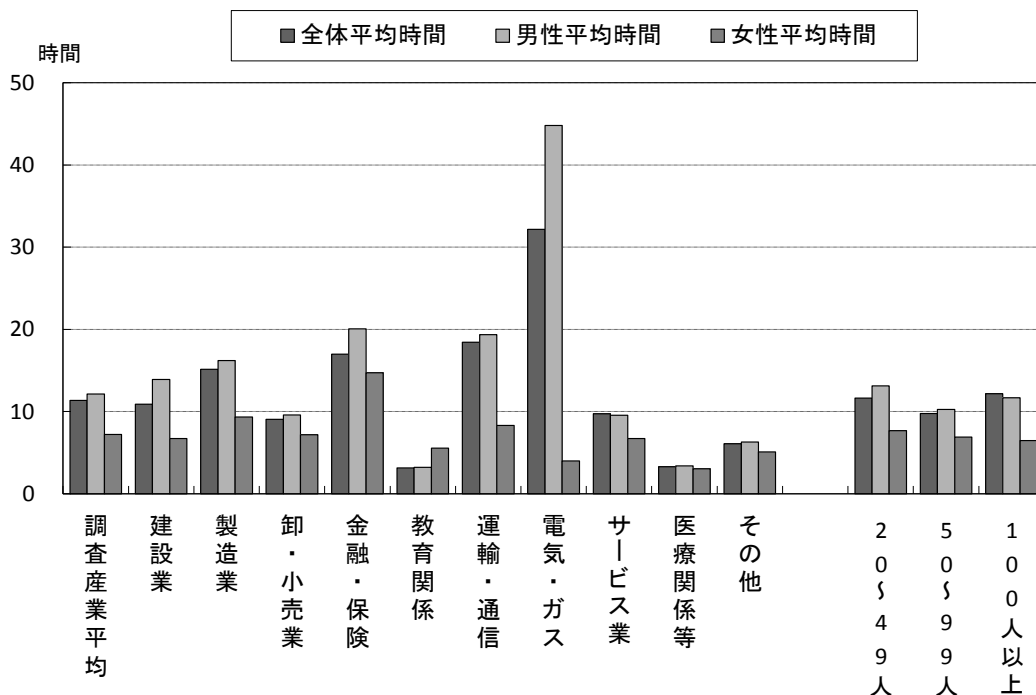
平成 26 年 8 月から平成 27 年 7 月までの月平均所定外労働時間は、1 事業所平均で「11 時間 21 分」であり、男性平均が「12 時間 8 分」女性平均が「7 時間 13 分」でこの男女差は「4 時間 55 分」となっている。

これを労働者規模別にみると、最も短いのが 50～99 人の「9 時間 45 分」、最も長いのが 100 人以上の「12 時間 10 分」で、両者の差は「2 時間 25 分」である。また、産業別では、最も短いのが教育関係の「3 時間 8 分」、最も長いのが電気・ガスの「32 時間 9 分」で、両者の差は「29 時間 1 分」となっている。

表 12 所定外労働時間（平成 26 年 8 月から平成 27 年 7 月まで期間における月平均時間）

区 分	全体平均	男性平均	女性平均
調査計平均	11 時間 21 分	12 時間 8 分	7 時間 13 分
建設業	10 時間 53 分	13 時間 54 分	6 時間 43 分
製造業	15 時間 8 分	16 時間 13 分	9 時間 20 分
卸・小売業	9 時間 2 分	9 時間 35 分	7 時間 10 分
金融・保険	16 時間 58 分	20 時間 4 分	14 時間 43 分
教育関係	3 時間 8 分	3 時間 12 分	5 時間 33 分
運輸・通信	18 時間 25 分	19 時間 21 分	8 時間 18 分
電気・ガス	32 時間 9 分	44 時間 47 分	4 時間 0 分
サービス業	9 時間 42 分	9 時間 33 分	6 時間 42 分
医療関係等	3 時間 17 分	3 時間 23 分	3 時間 2 分
その他	6 時間 3 分	6 時間 18 分	5 時間 4 分
20～49人	11 時間 38 分	13 時間 7 分	7 時間 40 分
50～99人	9 時間 45 分	10 時間 15 分	6 時間 52 分
100人以上	12 時間 10 分	11 時間 39 分	6 時間 28 分
26年調査計	15 時間 39 分	16 時間 58 分	10 時間 29 分
25年調査計	10 時間 27 分	11 時間 26 分	6 時間 14 分

### 所定外労働時間



3. 長時間労働者への医師面接指導制度

**制度の「ある」割合が46.6%、「ない」割合は51.7%**

長時間労働者への医師面接指導制度が「ある」事業所の割合は46.6%、「ない」割合は51.7%、「無回答」が1.7%という結果になっている。

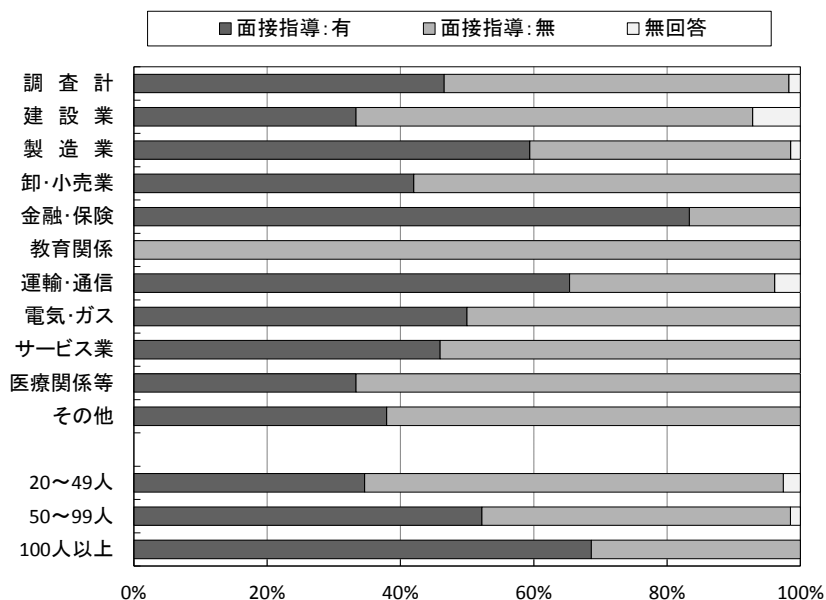
これを労働者規模別にみると、労働者規模が大きいほど制度の「ある」割合が高くなる傾向を示し、労働者100人以上の事業所における制度のある割合は68.7%である。

また、産業別では、制度の「ある」割合の高いのが金融・保険の83.3%であり、反対に制度の「ない」割合が高いのは、教育関係の100%、医療関係等の66.7%、建設業の59.5%などとなっている。

表13 医師による面接指導制度 下段：%

区分	事業所総数	面接指導有	面接指導無	無回答
調査計	290	135 46.6	150 51.7	5 1.7
建設業	42	14 33.3	25 59.5	3 7.1
製造業	69	41 59.4	27 39.1	1 1.4
卸・小売業	50	21 42.0	29 58.0	-
金融・保険	6	5 83.3	1 16.7	-
教育関係	6	-	6 100.0	-
運輸・通信	26	17 65.4	8 30.8	1 3.8
電気・ガス	4	2 50.0	2 50.0	-
サービス業	37	17 45.9	20 54.1	-
医療関係等	21	7 33.3	14 66.7	-
その他	29	11 37.9	18 62.1	-
20～49人	156	54 34.6	98 62.8	4 2.6
50～99人	67	35 52.2	31 46.3	1 1.5
100人以上	67	46 68.7	21 31.3	-
22年調査計	294	133 45.2	154 52.4	7 2.4
25年調査計	227	95 41.9	130 57.3	2 0.9

医師による面接指導制度



4. 多様な労働時間への対応

変形労働時間制の採用	64.8%
みなし労働時間の採用	20.7%
ワークシェアリングの採用	9.0%

1) 変形労働時間

変形労働時間制を「採用している」事業所は188件で全体の64.8%、「採用していない」が101件で34.8%、「無回答」が1件で0.3%となっている。

これを労働者規模別にみると、「採用している」事業所の割合は、20～49人が62.2%、50～99人が65.7%、100人以上が70.1%となっている。産業別では、「採用している」割合が最も高いのは教育関係の83.3%、それに医療関係等の81.0%、運輸・通信の76.9%が続いている。

2) みなし労働時間

みなし労働時間制を「採用している」事業所の割合は60件で全体の20.7%、「採用していない」が227件で78.3%、「無回答」が3件で1.0%となっている。

これを労働者規模別にみると、「採用している」事業所の割合は50～99人以上が23.9%で最も高く、産業別では、「採用している」割合が最も高いのは、卸・小売業の32.0%、運輸・通信の26.9%、医療関係等の19.0%が続いている。

3) ワークシェアリング

ワークシェアリングを採用している事業所は26件で、全体のわずか9.0%に過ぎない状況となっている。

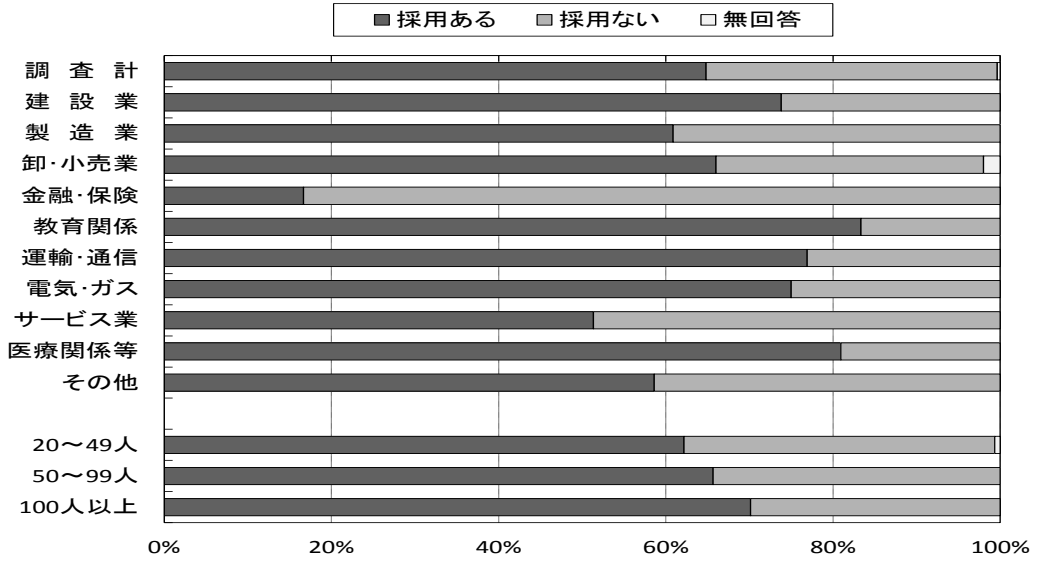
表14 多様な労働時間制度への対応

下段：%

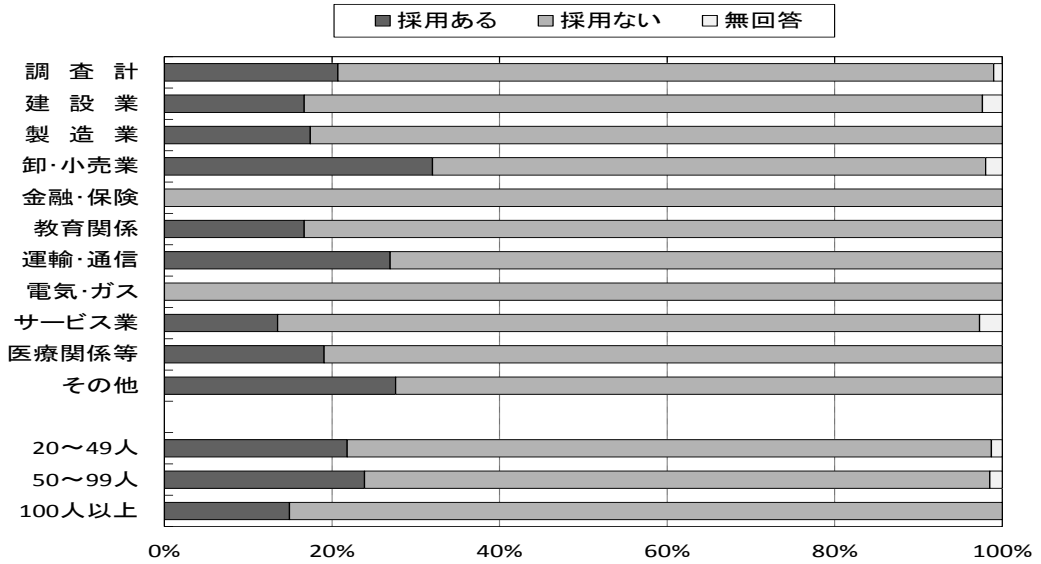
区分	事業所 総数	変形労働時間制			みなし労働時間制			ワークシェアリング		
		採用ある	採用ない	無回答	採用ある	採用ない	無回答	採用ある	採用ない	無回答
調査計	290	188	101	1	60	227	3	26	263	1
		64.8	34.8	0.3	20.7	78.3	1.0	9.0	90.7	0.3
建設業	42	31	11	-	7	34	1	3	39	-
		73.8	26.2	-	16.7	81.0	2.4	7.1	92.9	-
製造業	69	42	27	-	12	57	-	7	61	1
		60.9	39.1	-	17.4	82.6	-	10.1	88.4	1.4
卸・小売業	50	33	16	1	16	33	1	3	47	-
		66.0	32.0	2.0	32.0	66.0	2.0	6.0	94.0	-
金融・保険	6	1	5	-	-	6	-	1	5	-
		16.7	83.3	-	-	100.0	-	16.7	83.3	-
教育関係	6	5	1	-	1	5	-	-	6	-
		83.3	16.7	-	16.7	83.3	-	-	100.0	-
運輸・通信	26	20	6	-	7	19	-	5	21	-
		76.9	23.1	-	26.9	73.1	-	19.2	80.8	-
電気・ガス	4	3	1	-	-	4	-	-	4	-
		75.0	25.0	-	-	100.0	-	-	100.0	-
サービス業	37	19	18	-	5	31	1	2	35	-
		51.4	48.6	-	13.5	83.8	2.7	5.4	94.6	-
医療関係等	21	17	4	-	4	17	-	3	18	-
		81.0	19.0	-	19.0	81.0	-	14.3	85.7	-
その他	29	17	12	-	8	21	-	2	27	-
		58.6	41.4	-	27.6	72.4	-	6.9	93.1	-
20～49人	156	97	58	1	34	120	2	13	142	1
		62.2	37.2	0.6	21.8	76.9	1.3	8.3	91.0	0.6
50～99人	67	44	23	-	16	50	1	6	61	-
		65.7	34.3	-	23.9	74.6	1.5	9.0	91.0	-
100人以上	67	47	20	-	10	57	-	7	60	-
		70.1	29.9	-	14.9	85.1	-	10.4	89.6	-
26年調査計	294	203	89	2	51	240	3	25	266	3
		69.0	30.3	0.7	17.3	81.6	1.0	8.5	90.5	1.0
25年調査計	227	147	80	-	34	191	2	24	200	3
		64.8	35.2	-	15.0	84.1	0.9	10.6	88.1	1.3



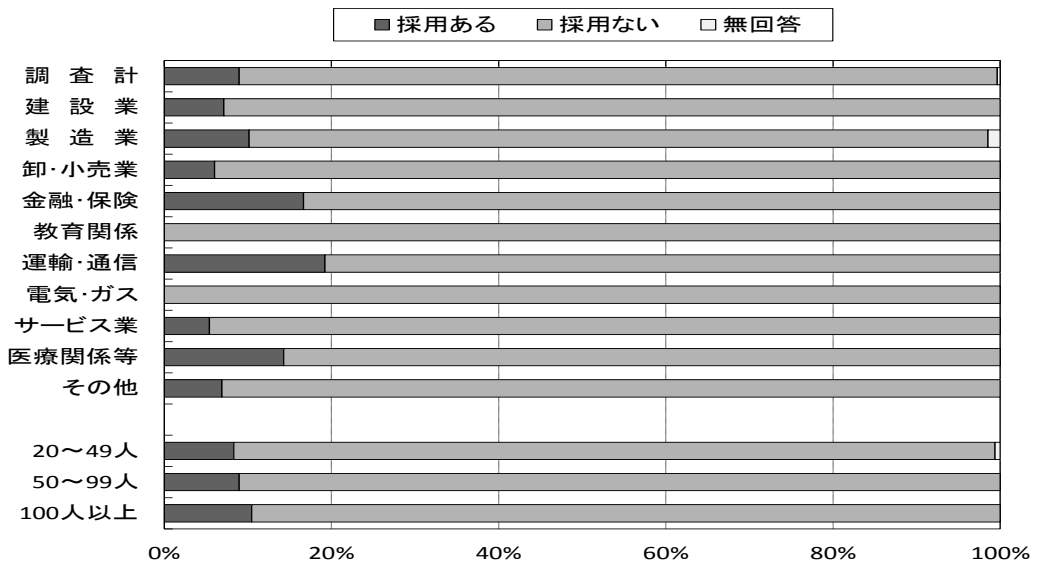
### 変形労働時間制



### みなし労働時間制



### ワークシェアリング



### Ⅲ. 休暇制度

#### 1. 年次有給休暇

年次有給休暇の状況	
付与日数	16.9日
取得日数	6.7日
取得率	39.6%

年次有給休暇の付与日数の平均は16.9日であり、繰越日数は13.4日、取得日数は6.7日で、取得率は39.6%となっている。

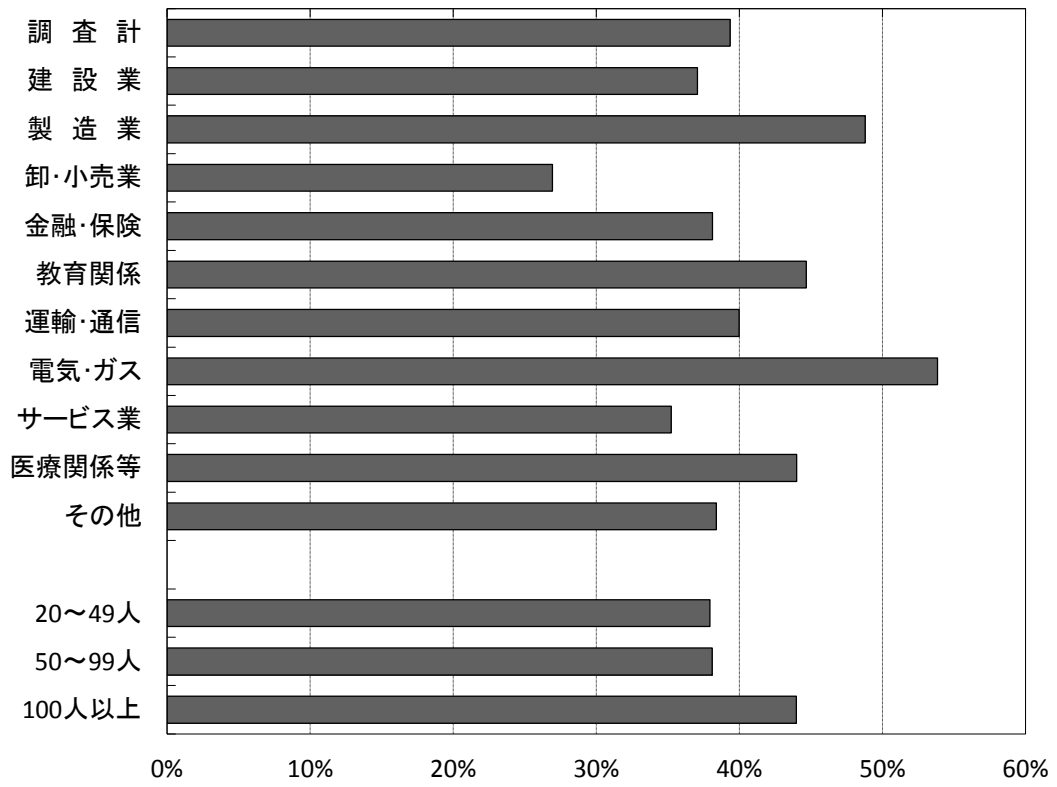
これを労働者規模別にみると100人以上の取得日数7.5日で取得率43.9%が最も高く、20～49人の6.2日で37.8%が低くなっている。また、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、取得日数が最も多いのは教育関係の9.1日で、最も少ないのは卸・小売業の4.6日であり、その差は取得日数で4.5日となっている。また、取得率が最も高いのは製造業の48.6%で、最も低いのは卸・小売業の26.7%であり、その差は取得率で21.9ポイントとなっている。

計画的付与制度については、「ある」とする事業所が85件で全体の31.3%となっている。これを労働者規模別でみると、100人以上では44.3%、次いで、50～99人の35.5%となっている。一方、産業別では、「ある」とする割合の最も高いのは金融・保険の66.7%となっている。

表15 年次有給休暇の取得状況及び計画的付与制度の有無 下段：%

区分	回答 事業所数	取得状況				計画的付与制度		
		付与日数:A	繰越日数	取得日数:B	取得率B/A	ある	ない	無回答
調査計	272	16.9	13.4	6.7	39.6%	85	205	-
						31.3	75.4	-
建設業	42	16.2	11.2	6.0	37.0%	7	35	-
						16.7	83.3	-
製造業	66	17.5	14.0	8.5	48.6%	29	40	-
						43.9	60.6	-
卸・小売業	45	17.2	14.0	4.6	26.7%	11	39	-
						24.4	86.7	-
金融・保険	6	17.8	15.0	6.8	38.2%	4	2	-
						66.7	33.3	-
教育関係	6	20.4	14.4	9.1	44.6%	1	5	-
						16.7	83.3	-
運輸・通信	22	15.9	15.3	6.3	39.6%	8	18	-
						36.4	81.8	-
電気・ガス	4	19.5	22.0	10.5	53.8%	2	2	-
						50.0	50.0	-
サービス業	36	16.9	14.2	6.0	35.5%	6	31	-
						16.7	86.1	-
医療関係等	19	15.5	11.8	6.8	43.9%	5	16	-
						26.3	84.2	-
その他	26	16.5	11.1	6.3	38.2%	12	17	-
						46.2	65.4	-
20～49人	149	16.4	12.9	6.2	37.8%	36	120	-
						24.2	80.5	-
50～99人	62	17.9	13.6	6.8	38.0%	22	45	-
						35.5	72.6	-
100人以上	61	17.1	14.4	7.5	43.9%	27	40	-
						44.3	65.6	-
26年調査計	269	17.0	13.3	6.7	39.3%	76	212	6
						28.3	78.8	2.2
25年調査計	198	16.8	13.1	6.7	39.5%	61	161	5
						30.8	81.3	2.5

### 年次有給休暇の取得状況



2. その他の休暇制度の導入状況

導入割合はリフレッシュ休暇 22.1%、ボランティア休暇 10.7%、研修のための休暇 4.1%

1) リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇を導入している事業所の割合は22.1%であり、休暇の平均日数は6.3日となっている。これを労働者規模別で見ると、100人以上の導入割合は他の規模より高く34.3%であり、平均日数は20～49人の7.1日が最も多くなっている。また、産業別にみると、導入割合は金融・保険の83.3%が高く、平均日数は運輸・通信の9.6日が最も多くなっている。また、最も少ないのが教育関係の1.0日で、その差は8.6日となっている。

2) ボランティア休暇

ボランティア休暇を導入している事業所の割合は10.7%であり、休暇の平均日数は26.5日となっている。これを労働者規模別で見ると、100人以上の導入割合19.4%と平均日数39.3日がともに最も多い。また、産業別で見ると、導入割合は回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険の33.3%、平均日数は製造業の59.1日がそれぞれ最も多くなっている。

3) 研修のための休暇

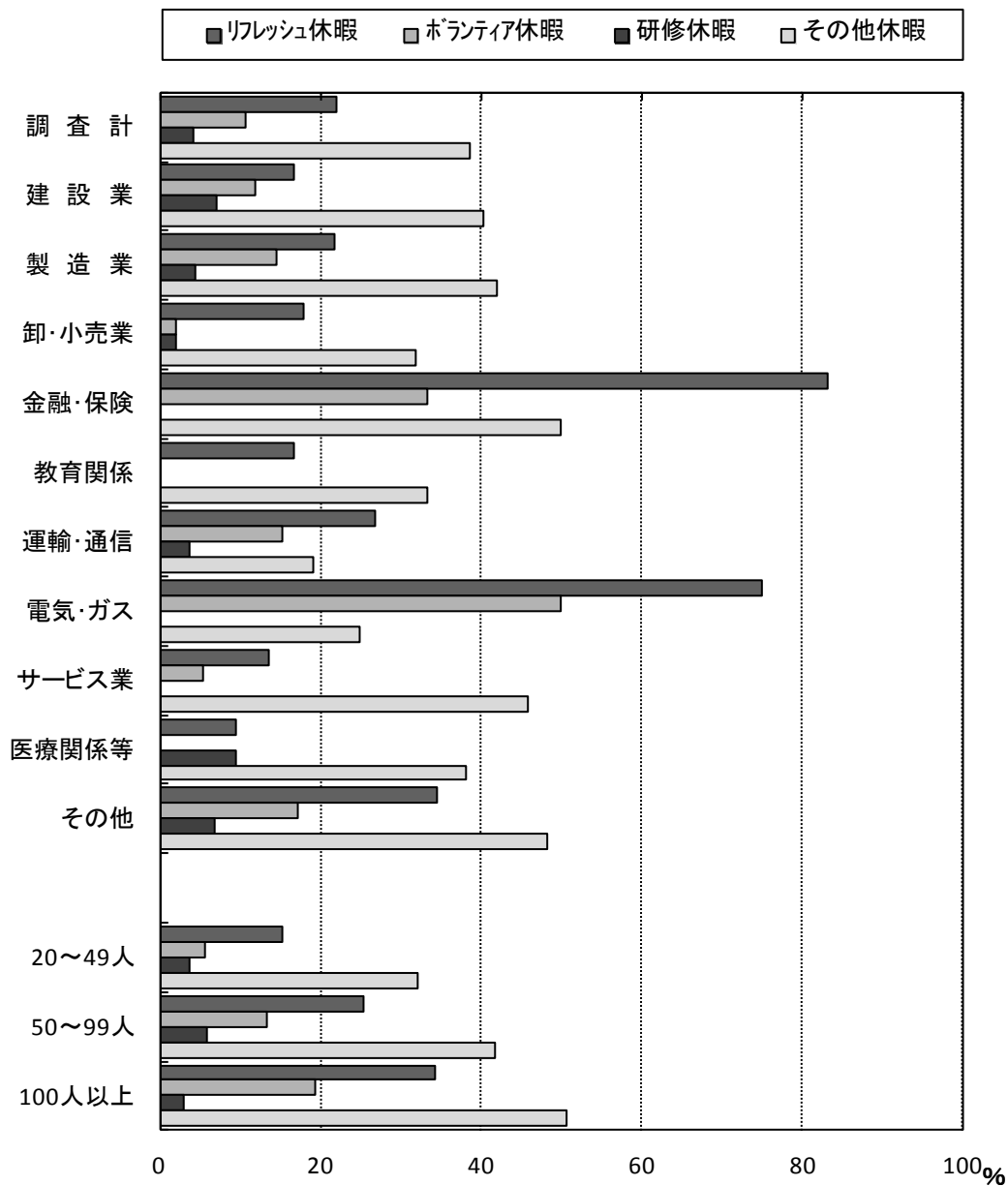
研修のための休暇を導入している事業所の割合は4.1%であり、休暇の平均日数は11.8日となっている。これを労働者規模別で見ると、導入割合は50～99人の6.0%が最も高く、休暇の平均日数は50～99人の26.7日が最も多い。一方、産業別で見ると、導入割合は医療関係等の9.5%、平均日数は運輸・通信の40.0日がそれぞれ最も多くなっている。

表16 その他の休暇制度の導入状況 斜体文字＝集計事業所数：日数回答があった事業所数 下段：%

区分	事業所 総数	リフレッシュ	平均日数	ボランティア	平均日数	研修	平均日数	その他	平均日数
		休暇	集計 事業所数	休暇	集計 事業所数	休暇	集計 事業所数	休暇	集計 事業所数
調査計	290	64	6.3	31	26.5	12	11.8	112	8.5
		22.1	60	10.7	26	4.1	9	38.6	97
建設業	42	7	4.0	5	5.8	3	3.0	17	5.2
		16.7	7	11.9	5	7.1	3	40.5	17
製造業	69	15	7.8	10	59.1	3	17.5	29	9.8
		21.7	13	14.5	8	4.3	2	42.0	24
卸・小売業	50	9	6.4	1	-	1	-	16	4.7
		18.0	9	2.0	-	2.0	-	32.0	14
金融・保険	6	5	5.3	2	32.5	-	-	3	5.0
		83.3	4	33.3	2	-	-	50.0	2
教育関係	6	1	1.0	-	-	-	-	2	6.5
		16.7	1	-	-	-	-	33.3	2
運輸・通信	26	7	9.6	4	16.3	1	40.0	5	6.0
		26.9	7	15.4	3	3.8	7	19.2	4
電気・ガス	4	3	7.3	2	12.0	-	-	1	3.0
		75.0	3	50.0	2	-	-	25.0	1
サービス業	37	5	5.4	2	5.0	-	-	17	18.2
		13.5	5	5.4	2	-	-	45.9	16
医療関係等	21	2	7.5	-	-	2	10.0	8	7.8
		9.5	2	-	-	9.5	2	38.1	6
その他	29	10	4.1	5	9.8	2	2.0	14	4.3
		34.5	9	17.2	4	6.9	7	48.3	11
20～49人	156	24	7.1	9	15.1	6	2.8	50	6.7
		15.4	21	5.8	7	3.8	4	32.1	41
50～99人	67	17	6.1	9	15.9	4	26.7	28	14.2
		25.4	17	13.4	7	6.0	3	41.8	26
100人以上	67	23	5.7	13	39.3	2	7.5	34	6.1
		34.3	22	19.4	12	3.0	2	50.7	30
26年調査計	294	57	6.2	26	23.7	10	4.2	109	8.8
		19.4	56	8.8	23	3.4	9	37.1	100
25年調査計	227	46	6.1	19	11.2	13	3.9	83	6.3
		20.3	46	8.4	19	5.7	12	36.6	83

※各種休暇導入比率は、未回答（導入なし扱い）を含む事業所数に対する比率となっています。

### その他の休暇制度の導入状況



3. その他の休暇制度の有給の割合

リフレッシュ休暇の有給割合	76.6%
ボランティア休暇の有給割合	74.2%
研修のための休暇の有給割合	66.7%

1) リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇制度における有給の割合は76.6%である。労働者規模別にみると、全ての規模において50%以上になっており、100人以上での有給の割合は82.6%と最も高くなっている。また、産業別にみると、サービス業、製造業での割合が高いのに対して、医療関係等が最も低い。

2) ボランティア休暇

ボランティア休暇制度における有給の割合は74.2%である。労働者規模別にみると、50～99人での有給の割合は88.9%で最も高くなっている。また、産業別にみると回答数の少ない電気・ガスを除くと、サービス業が100%となっている。

3) 研修のための休暇

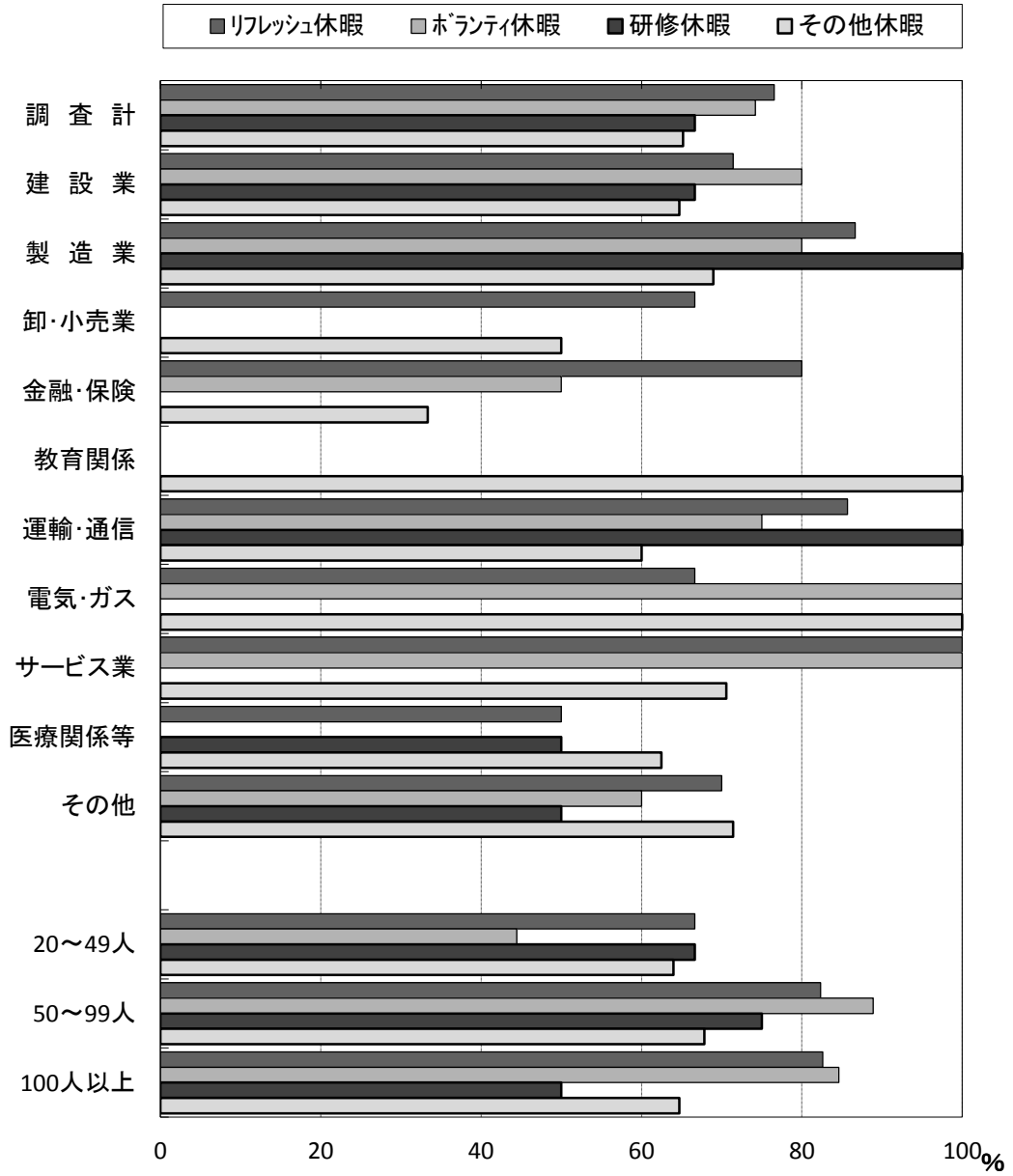
研修のための休暇制度における有給の割合は66.7%である。労働者規模別にみると、50～99人での有給の割合が75.0%となっている。産業別では、製造業と運輸・通信が100%となっている。

表17 その他の休暇制度の有給の割合

下段：%

区 分	リフレッシュ 休暇		ボランテ ア休暇		研修 休暇		その他 休暇	
	有給	有給	有給	有給	有給	有給	有給	
調 査 計	64	49 76.6	31	23 74.2	12	8 66.7	112	73 65.2
建 設 業	7	5 71.4	5	4 80.0	3	2 66.7	17	11 64.7
製 造 業	15	13 86.7	10	8 80.0	3	3 100.0	29	20 69.0
卸・小売業	9	6 66.7	1	- -	1	- -	16	8 50.0
金融・保険	5	4 80.0	2	1 50.0	-	- -	3	1 33.3
教育関係	1	- -	-	- -	-	- -	2	2 100.0
運輸・通信	7	6 85.7	4	3 75.0	1	1 100.0	5	3 60.0
電気・ガス	3	2 66.7	2	2 100.0	-	- -	1	1 100.0
サービス業	5	5 100.0	2	2 100.0	-	- -	17	12 70.6
医療関係等	2	1 50.0	-	- -	2	1 50.0	8	5 62.5
その他	10	7 70.0	5	3 60.0	2	1 50.0	14	10 71.4
20～49人	24	16 66.7	9	4 44.4	6	4 66.7	50	32 64.0
50～99人	17	14 82.4	9	8 88.9	4	3 75.0	28	19 67.9
100人以上	23	19 82.6	13	11 84.6	2	1 50.0	34	22 64.7
26年調査計	57	33 57.9	26	16 61.5	10	4 40.0	109	63 57.8
25年調査計	46	29 63.0	19	10 52.6	13	5 38.5	83	48 57.8

その他の休暇制度の有給の割合



#### IV. 休業制度等

##### 1. 育児休業制度

###### 1) 規定状況

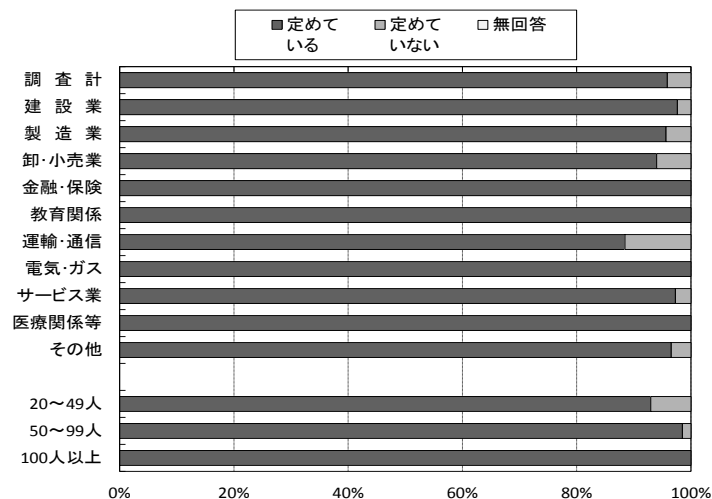
**育児休業制度の規定 95.9%、次世代育成支援「行動計画」の届出 37.6%**

育児休業制度を定めている事業所の割合は95.9%となっている。労働者規模別にみると、規模が大きくなるにつれ定めている割合は高くなる傾向にある。また、産業別にみると、回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険、教育関係、医療関係等が100%となっている。次世代育成支援「行動計画」を届けている事業所の割合は37.6%であり、労働者規模が大きいほど高く、産業別では医療関係等が高くなっている。また、義務の発生する101人以上の事務所でみると74.6%となっている。

表18 育児休業制度の規定状況と次世代育成支援「行動計画」の届出の有無

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答	次世代育成支援法： 「行動計画」届出		
					下段：%		
					届けている	届けていない	無回答
調査計	290	278 95.9	12 4.1	-	109 37.6	172 59.3	9 3.1
建設業	42	41 97.6	1 2.4	-	13 31.0	28 66.7	1 2.4
製造業	69	66 95.7	3 4.3	-	28 40.6	39 56.5	2 2.9
卸・小売業	50	47 94.0	3 6.0	-	24 48.0	21 42.0	5 10.0
金融・保険	6	6 100.0	-	-	1 16.7	5 83.3	-
教育関係	6	6 100.0	-	-	3 50.0	3 50.0	-
運輸・通信	26	23 88.5	3 11.5	-	7 26.9	19 73.1	-
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	37	36 97.3	1 2.7	-	10 27.0	27 73.0	-
医療関係等	21	21 100.0	-	-	14 66.7	7 33.3	-
その他	29	28 96.6	1 3.4	-	9 31.0	19 65.5	1 3.4
20～49人	156	145 92.9	11 7.1	-	32 20.5	118 75.6	6 3.8
50～99人	67	66 98.5	1 1.5	-	27 40.3	38 56.7	2 3.0
100人以上	67	67 100.0	-	-	50 74.6	16 23.9	1 1.5
※101人以上	67				50 74.6	16 23.9	1 1.5
26年調査計	294	280 95.2	12 4.1	2 0.7	95 32.3	183 62.2	16 5.4
25年調査計	227	174 76.7	15 6.6	7 3.1	70 30.8	140 61.7	17 7.5

※次世代育成支援法により、101人以上の事業所には「行動計画」を作成し届出る義務がありません  
育児休業制度の規定状況





2) 規定内容

育児休業制度の期間は「子が満1歳未満」の53.2%、賃金は「無給」90.6%が最多

育児休業制度の規定内容は、期間を「子が満1歳未満」としている事業所の割合が53.2%で最も高く、次いで「子が1歳6ヶ月に達するまで」の33.1%となっている。

賃金支給については、「無給」が90.6%と大部分を占めている。

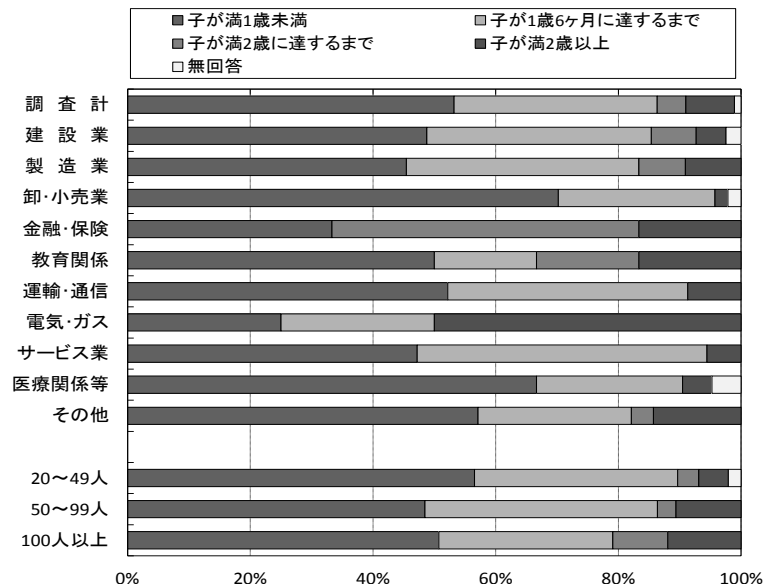
労働者規模別でみると、全体的傾向は規模が大きい事業所ほど取得できる期間が長くなる割合が高まる傾向にある。

表19 育児休業制度の規定内容

下段：%

区分	育児休業制度を定めている事業所	期 間					賃 金			
		子が満1歳未満	子が1歳6ヶ月に達するまで	子が満2歳に達するまで	子が満2歳以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	278	148	92	13	22	3	4	21	252	1
		53.2	33.1	4.7	7.9	1.1	1.4	7.6	90.6	0.4
建設業	41	20	15	3	2	1	-	5	36	-
		48.8	36.6	7.3	4.9	2.4	-	12.2	87.8	-
製造業	66	30	25	5	6	-	-	2	64	-
		45.5	37.9	7.6	9.1	-	-	3.0	97.0	-
卸・小売業	47	33	12	-	1	1	1	4	41	1
		70.2	25.5	-	2.1	2.1	2.1	8.5	87.2	2.1
金融・保険	6	2	-	3	1	-	-	2	4	-
		33.3	-	50.0	16.7	-	-	33.3	66.7	-
教育関係	6	3	1	1	1	-	-	1	5	-
		50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	83.3	-
運輸・通信	23	12	9	-	2	-	-	2	21	-
		52.2	39.1	-	8.7	-	-	8.7	91.3	-
電気・ガス	4	1	1	-	2	-	-	-	4	-
		25.0	25.0	-	50.0	-	-	-	100.0	-
サービス業	36	17	17	-	2	-	1	2	33	-
		47.2	47.2	-	5.6	-	2.8	5.6	91.7	-
医療関係等	21	14	5	-	1	1	-	1	20	-
		66.7	23.8	-	4.8	4.8	-	4.8	95.2	-
その他	28	16	7	1	4	-	2	2	24	-
		57.1	25.0	3.6	14.3	-	7.1	7.1	85.7	-
20～49人	145	82	48	5	7	3	4	11	129	1
		56.6	33.1	3.4	4.8	2.1	2.8	7.6	89.0	0.7
50～99人	66	32	25	2	7	-	-	5	61	-
		48.5	37.9	3.0	10.6	-	-	7.6	92.4	-
100人以上	67	34	19	6	8	-	-	5	62	-
		50.7	28.4	9.0	11.9	-	-	7.5	92.5	-
26年調査計	280	146	101	11	19	3	1	22	254	3
		52.1	36.1	3.9	6.8	1.1	0.4	7.9	90.7	1.1
25年調査計	174	73	80	7	11	3	3	10	155	6
		42.0	46.0	4.0	6.3	1.7	1.7	5.7	89.1	3.4

育児休業制度の規定内容



3) 取得者の状況

育児休業取得者の割合は女性 91.6%、男性 0%

育児休業取得日数の平均は女性 210日、男性 0日

出産者(配偶者が出産した男性を含む。)に占める育児休業取得者の割合は、女性は91.6%、男性は0.0%であり、また、育児休業取得者の男女別構成は、女性が100%、男性が0.0%となっている。

産業別では、女性の出産者に占める育児休業者割合が低い傾向にあるのが、製造業の78.8%となっている。

育児休業の平均取得日数は、女性が210日、男性が0日である。女性の平均取得日数を労働者規模別にみると、50～99人の242日が最長になっており、最短である20～49人の142日との差は100日となっている。

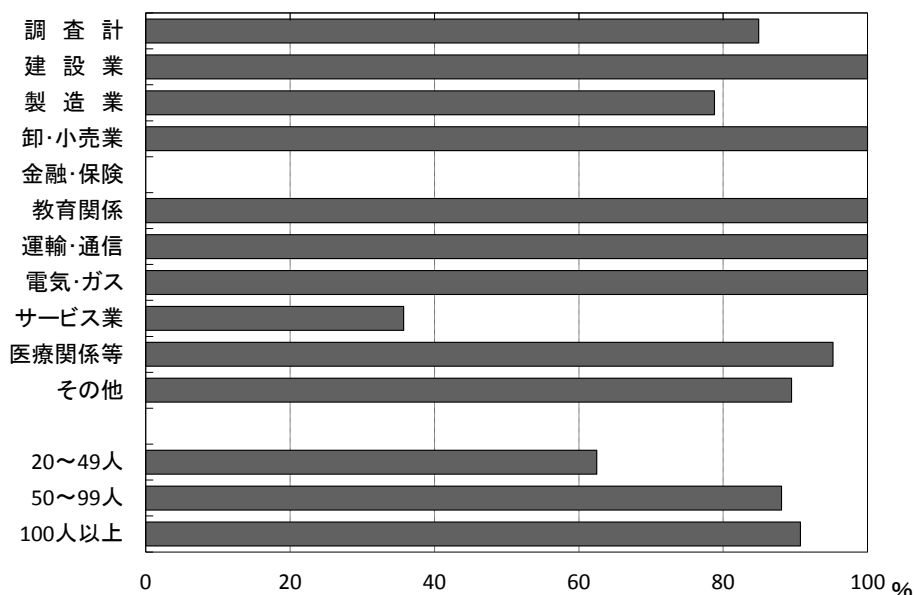
表20 育児休業取得者割合

下段：%

区分	育児休業取得者数			出産者に占める育児休業者の割合 :A/C%	配偶者が出産した者に占める育児休業者の割合 :B/D%	出産者数			育児休業平均取得日数	
	計	女性:A	男性:B			計	女性:C	男性(配偶者が出産) :D	女性	男性
調査計	282	282	0	91.6	0.0	640	308	332	210	-
建設業	7	7	0	100.0	0.0	36	7	29	178	-
製造業	52	52	0	78.8	0.0	237	66	171	240	-
卸・小売業	27	27	0	100.0	0.0	64	27	37	142	-
金融・保険	0	0	0	-	0.0	6	-	6	-	-
教育関係	8	8	0	100.0	0.0	9	8	1	175	-
運輸・通信	6	6	0	100.0	0.0	15	6	9	223	-
電気・ガス	11	11	0	100.0	0.0	25	11	14	244	-
サービス業	15	15	0	83.3	0.0	31	18	13	124	-
医療関係等	139	139	0	95.2	0.0	180	146	34	270	-
その他	17	17	0	89.5	0.0	37	19	18	242	-
20～49人	40	40	0	100.0	0.0	80	40	40	142	-
50～99人	37	37	0	88.1	0.0	86	42	44	242	-
100人以上	205	205	0	90.7	0.0	474	226	248	241	-
26年調査計	257	248	9	93.2	3.0	568	266	302	262	22
25年調査計	161	159	2	95.2	0.7	440	167	273	207	10

※平均取得日数は、回答があった平均日数の合計を回答母数で割っています。

出産者に占める育児休業者の割合



4) 取得日数内訳

育児休業取得日数内訳は女性の場合9ヶ月～12ヶ月未満が多数となっている

育児休業取得日数内訳は、女性の場合9ヶ月～12ヶ月未満が56.8%を占めており、次いで、3ヶ月～6ヶ月未満の10.7%となっている。

労働者規模別にみると、女性の3ヶ月未満の取得割合は、20～49人で高くなっている。

表21 育児休業の取得日数内訳

下段：女性・男性それぞれの取得者総数に対する割合 %

区分	3ヶ月未満		3～6ヶ月未満		6～9ヶ月未満		9～12ヶ月未満		12～24ヶ月未満		24ヶ月以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
調査計	12	-	30	-	29	-	159	-	26	-	24	-
	4.3	-	10.7	-	10.4	-	56.8	-	9.3	-	8.6	-
建設業	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-
	-	-	25.0	-	-	-	75.0	-	-	-	-	-
製造業	3	-	6	-	5	-	29	-	5	-	3	-
	5.9	-	11.8	-	9.8	-	56.9	-	9.8	-	5.9	-
卸・小売業	1	-	6	-	3	-	14	-	4	-	-	-
	3.6	-	21.4	-	10.7	-	50.0	-	14.3	-	-	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	1	-	1	-	4	-	2	-	-	-
	-	-	12.5	-	12.5	-	50.0	-	25.0	-	-	-
運輸・通信	-	-	-	-	2	-	2	-	2	-	-	-
	-	-	-	-	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-	-
電気・ガス	-	-	1	-	2	-	2	-	4	-	2	-
	-	-	9.1	-	18.2	-	18.2	-	36.4	-	18.2	-
サービス業	4	-	5	-	1	-	4	-	1	-	2	-
	23.5	-	29.4	-	5.9	-	23.5	-	5.9	-	11.8	-
医療関係等	2	-	9	-	12	-	94	-	5	-	16	-
	1.4	-	6.5	-	8.7	-	68.1	-	3.6	-	11.6	-
その他	2	-	1	-	3	-	7	-	3	-	1	-
	11.8	-	5.9	-	17.6	-	41.2	-	17.6	-	5.9	-
20～49人	4	-	10	-	2	-	12	-	8	-	-	-
	11.1	-	27.8	-	5.6	-	33.3	-	22.2	-	-	-
50～99人	2	-	3	-	7	-	18	-	8	-	-	-
	5.3	-	7.9	-	18.4	-	47.4	-	21.1	-	-	-
100人以上	6	-	17	-	20	-	129	-	10	-	24	-
	2.9	-	8.3	-	9.7	-	62.6	-	4.9	-	11.7	-
26年調査計	10	8	21	-	34	-	123	-	43	-	4	-
	4.3	100.0	8.9	-	14.5	-	52.3	-	18.3	-	1.7	-
25年調査計	10	5	21	-	25	-	90	-	14	-	-	-
	6.3	100.0	13.1	-	15.6	-	56.3	-	8.8	-	-	-

## 2. 育児短時間勤務制度等

### 1) 規定状況

育児短時間勤務制度等の規定率は86.9%

育児短時間勤務制度等を「定めている」事業所は86.9%となっている。

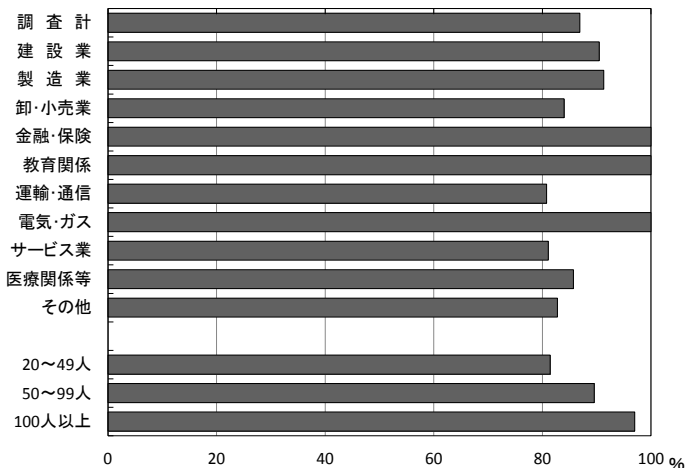
「定めている」とする252事業所において、その制度内容としては「短時間勤務制度」が87.7%で最も多く、次いで「所定外労働の免除」が64.7%となっている。

労働者規模別にみると、規定率は規模が大きくなるにつれて高くなり、100人以上の97.0%が最も高くなっている。一方、産業別の規定率は、回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険と教育関係が100%で最も高くなっている。また、制度の内容としては、規模別、産業別いずれの場合も、最も多いのが「短時間勤務制度」で、次いで「所定外労働の免除」または「始業終業時刻の繰上・繰下」の傾向となっている。

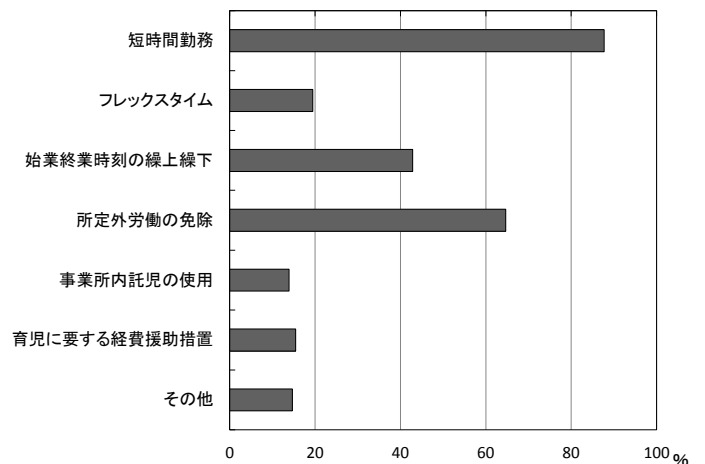
表22 育児短時間勤務制度等の規定状況

区分	事業所総数	育児短時間制度を定めている	内容（複数回答）							育児短時間制度を定めていない	無回答
			短時間勤務	フレックスタイム	始業終業時刻の繰上繰下	所定外労働の免除	事業所内託児の使用	育児に要する経費援助措置	その他		
調査計	290	252 86.9	221 87.7	49 19.4	108 42.9	163 64.7	35 13.9	39 15.5	37 14.7	36 12.4	2 0.7
建設業	42	38 90.5	32 84.2	5 13.2	18 47.4	29 76.3	4 10.5	4 10.5	4 10.5	4 9.5	-
製造業	69	63 91.3	52 82.5	14 22.2	27 42.9	39 61.9	7 11.1	7 11.1	8 12.7	5 7.2	1 1.4
卸・小売業	50	42 84.0	38 90.5	7 16.7	16 38.1	25 59.5	4 9.5	6 14.3	2 4.8	8 16.0	-
金融・保険	6	6 100.0	6 100.0	2 33.3	3 50.0	4 66.7	2 33.3	4 66.7	3 50.0	-	-
教育関係	6	6 100.0	5 83.3	-	1 16.7	5 83.3	-	1 16.7	-	-	-
運輸・通信	26	21 80.8	20 95.2	9 42.9	11 52.4	14 66.7	6 28.6	6 28.6	4 19.0	5 19.2	-
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	1 25.0	1 25.0	3 75.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-
サービス業	37	30 81.1	27 90.0	7 23.3	15 50.0	20 66.7	7 23.3	7 23.3	8 26.7	7 18.9	-
医療関係等	21	18 85.7	16 88.9	2 11.1	8 44.4	12 66.7	4 22.2	3 16.7	4 22.2	3 14.3	-
その他	29	24 82.8	21 87.5	2 8.3	8 33.3	12 50.0	-	-	2 8.3	4 13.8	1 3.4
20～49人	156	127 81.4	111 87.4	22 17.3	51 40.2	73 57.5	14 11.0	17 13.4	16 12.6	27 17.3	2 1.3
50～99人	67	60 89.6	52 86.7	13 21.7	31 51.7	46 76.7	9 15.0	9 15.0	10 16.7	7 10.4	-
100人以上	67	65 97.0	58 89.2	14 21.5	26 40.0	44 67.7	12 18.5	13 20.0	11 16.9	2 3.0	-
26年調査計	294	246 83.7	211 85.8	36 14.6	94 38.2	154 62.6	25 10.2	23 9.3	25 10.2	37 12.6	11 3.7
25年調査計	227	167 73.6	126 75.4	8 4.8	61 36.5	89 53.3	7 4.2	3 1.8	7 4.2	32 14.1	28 12.3

育児短時間制度等を定めている事業所



調査計における育児短時間勤務制度等の規定状況



2) 規定状況 (対象)

育児短時間勤務制度等の対象は「3歳まで」が60.3%で最多

育児短時間勤務制度等を定めている252事業所において、制度等の対象は「3歳まで」が60.3%を占めて最も多くなっている。

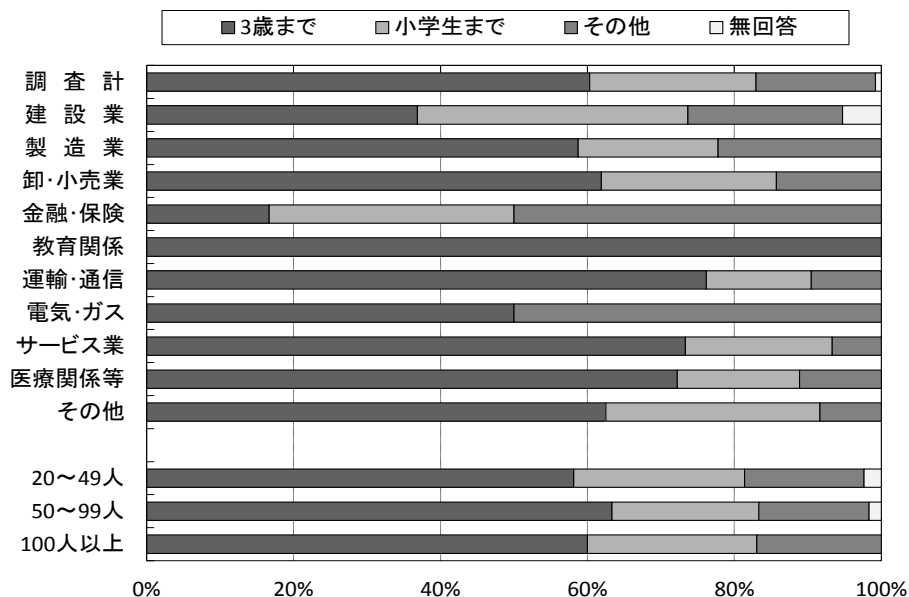
これを労働者規模別、産業別にみると、「3歳まで」は50～99人規模と、教育関係、運輸・通信とサービス業の割合が高く、「小学生まで」は20人～49人規模と建設業、金融・保険の割合が高くなってくる。

表23 育児短時間勤務制度等の規定状況 (対象) 下段：%

区分	事業所 総数	育児短時間 制度を 定めてい る事業所	対 象			
			3歳まで	小学生 まで	その他	無回答
調査計	290	252	152	57	41	2
		86.9	60.3	22.6	16.3	0.8
建設業	42	38	14	14	8	2
		90.5	36.8	36.8	21.1	5.3
製造業	69	63	37	12	14	-
		91.3	58.7	19.0	22.2	-
卸・小売業	50	42	26	10	6	-
		84.0	61.9	23.8	14.3	-
金融・保険	6	6	1	2	3	-
		100.0	16.7	33.3	50.0	-
教育関係	6	6	6	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-
運輸・通信	26	21	16	3	2	-
		80.8	76.2	14.3	9.5	-
電気・ガス	4	4	2	-	2	-
		100.0	50.0	-	50.0	-
サービス業	37	30	22	6	2	-
		81.1	73.3	20.0	6.7	-
医療関係等	21	18	13	3	2	-
		85.7	72.2	16.7	11.1	-
その他	29	24	15	7	2	-
		82.8	62.5	29.2	8.3	-
20～49人	156	127	75	30	21	3
		81.4	59.1	23.6	16.5	2.4
50～99人	67	60	38	12	9	1
		89.6	63.3	20.0	15.0	1.7
100人以上	67	65	39	15	11	-
		97.0	60.0	23.1	16.9	-
26年調査計	294	246	150	55	38	3
		83.7	61.0	22.4	15.4	1.2
25年調査計	227	167	108	31	25	3
		73.6	64.7	18.6	15.0	1.8

※制度規定比率は、未回答を含む事業所総数に対する比率となっています。

育児短時間勤務制度等の対象



3) 取得状況

制度内容で最も多いのは「短時間勤務」

取得者で最も多いのは「フレックスタイムの使用」

育児短時間勤務制度等を定めている事業所における、規定制度内容別にみた割合は、「短時間勤務」の23.1%、次いで、「始業終業時刻の繰上繰下」の11.1%となっている。なお、これを取得者数で見ると最も多いのが「フレックスタイム」で男女合わせて276人、次いで「短時間勤務」の男女合わせて90人となっている。

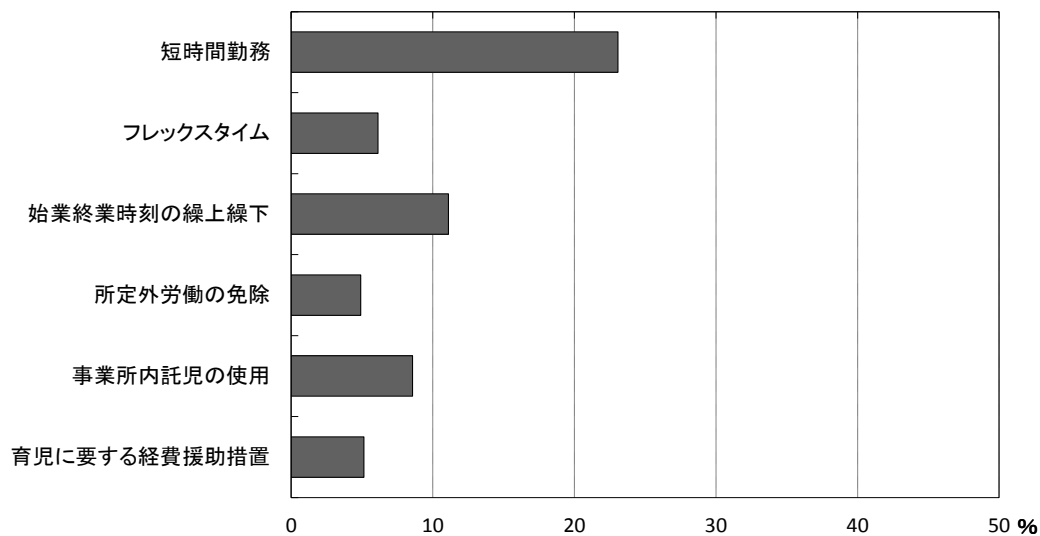
表24 育児短時間勤務制度等取得者の状況

男性・女性：人数 平均短縮：時間（分） 下段：%

区分	育児短時間勤務制度を定めている事業所	短時間勤務					フレックスタイム			始業終業時刻の繰上繰下			所定外労働の免除			事業所内託児の使用			育児に要する経費援助措置			その他				
		利用事業所	男性取得人数	女性取得人数	男性平均短縮	女性平均短縮	利用事業所	男性	女性	利用事業所	男性	女性	利用事業所	男性	女性	利用事業所	男性	女性	利用事業所	男性	女性	利用事業所	男性	女性		
調査計	252	51	2	88	83	88	3	199	77	12	1	36	8	1	14	3	-	39	2	5	12	37	-	6		
		23.1					6.1			11.1			4.9			8.6			5.1			100.0				
建設業	38	2	-	2	-	75	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
		6.3								5.6														100.0		
製造業	63	14	2	26	83	85	2	176	70	2	1	2	3	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
		26.9					14.3			7.4			7.7			-	-	-	-	-	-	-	-	100.0		
卸・小売業	42	9	-	13	-	116	-	-	-	3	-	4	1	-	2	-	-	-	1	-	2	2	-	-		
		23.7								18.8			4.0			-	-	-	16.7			100.0				
金融・保険	6	1	1	1	-	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		16.7																						100.0		
教育関係	6	2	-	2	-	90	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		40.0											20.0													
運輸・通信	21	3	-	5	-	60	1	23	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
		15.0					11.1																	100.0		
電気・ガス	4	2	-	4	-	65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
		50.0																						100.0		
サービス業	30	5	-	5	-	96	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	1
		18.5								6.7														100.0		
医療関係等	18	7	-	22	-	90	-	-	-	2	-	23	2	-	3	3	-	39	1	5	10	4	-	1		
		43.8								25.0			16.7			75.0			33.3			100.0				
その他	24	6	-	8	-	77	-	-	-	3	-	5	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4
		28.6								37.5			8.3											100.0		
20～49人	127	16	-	19	120	88	1	23	7	3	-	5	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	16	-	4
		14.4					4.5			5.9			2.7											100.0		
50～99人	60	12	-	13	120	96	1	-	2	2	-	2	3	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
		23.1					7.7			6.5			6.5											100.0		
100人以上	65	23	2	56	45	83	1	176	68	7	1	29	3	1	6	3	-	39	2	5	12	11	-	2		
		39.7					7.1			26.9			6.8			25.0			15.4			100.0				
26年調査計	246	40	2	197	105	92	2	176	66	10	-	19	9	-	18	7	4	104	2	3	10	25	-	4		
		19.0					5.6			10.6			5.8			28.0			8.7			100.0				
25年調査計	167	24	1	42	68	91	1	324	53	8	-	28	9	-	21	4	6	64	3	3	10	-	-	-		
		19.0					12.5			13.1			10.1			57.1			100.0							

※利用事業所数比率は、表22における各制度の規定有り事業所数に対する比率となっています。

調査計における育児短時間勤務制度等の利用実績



### 3. 子の看護休暇制度

#### 1) 規定状況

子の看護休暇制度の規定率は81.4%

子の看護休暇制度を定めている事業所は81.4%となっている。

これを労働者規模別で見ると、100人以上の場合の92.5%が最も高く、規模が小さくなるにつれ、定めている割合が低くなっている。

また、産業別では、回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険、製造業、医療関係等の割合が高くなっている。

子の看護休暇制度の制定率の推移

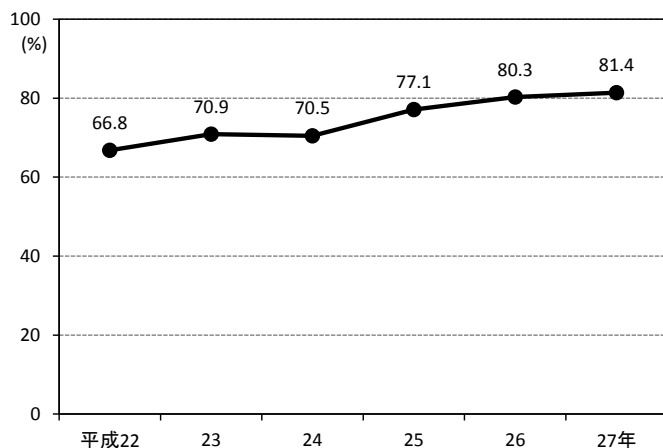
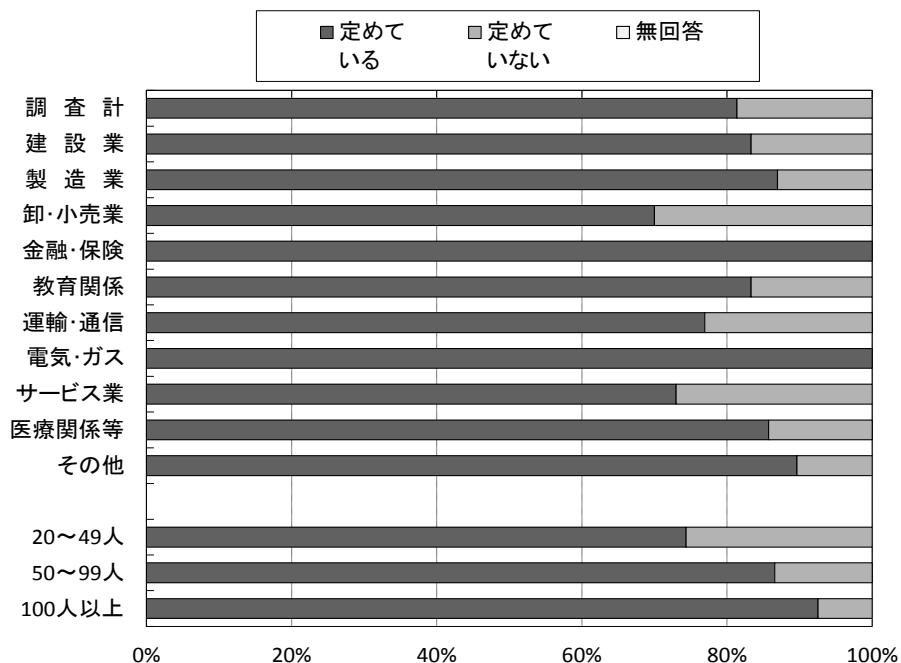


表25 子の看護休暇制度の規定状況 下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	290	236	54	-
		81.4	18.6	-
建設業	42	35	7	-
		83.3	16.7	-
製造業	69	60	9	-
		87.0	13.0	-
卸・小売業	50	35	15	-
		70.0	30.0	-
金融・保険	6	6	-	-
		100.0	-	-
教育関係	6	5	1	-
		83.3	16.7	-
運輸・通信	26	20	6	-
		76.9	23.1	-
電気・ガス	4	4	-	-
		100.0	-	-
サービス業	37	27	10	-
		73.0	27.0	-
医療関係等	21	18	3	-
		85.7	14.3	-
その他	29	26	3	-
		89.7	10.3	-
20～49人	156	116	40	-
		74.4	25.6	-
50～99人	67	58	9	-
		86.6	13.4	-
100人以上	67	62	5	-
		92.5	7.5	-
26年調査計	294	236	54	4
		80.3	18.4	1.4
25年調査計	227	175	44	8
		77.1	19.4	3.5

子の看護休暇制度の規定状況



2) 規定内容

子の看護休暇制度の期間は「5日間」(79.7%)、賃金は「無給」(70.8%)が多数

子の看護休暇制度を定めている236事業所における規定内容は、期間については「5日間」が79.7%、賃金については「無給」が70.8%でそれぞれ最も多くなっている。労働者規模別にみると、期間は「5日間未満」が50～99人、「5日間」は100人以上、「6日間以上」は50～99人の規模がそれぞれ最も多くなっている。また、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、期間の「5日間」が運輸・通信、医療関係等、製造業で高く、賃金の「無給」は運輸・通信、医療関係等、製造業の割合が高くなっている。

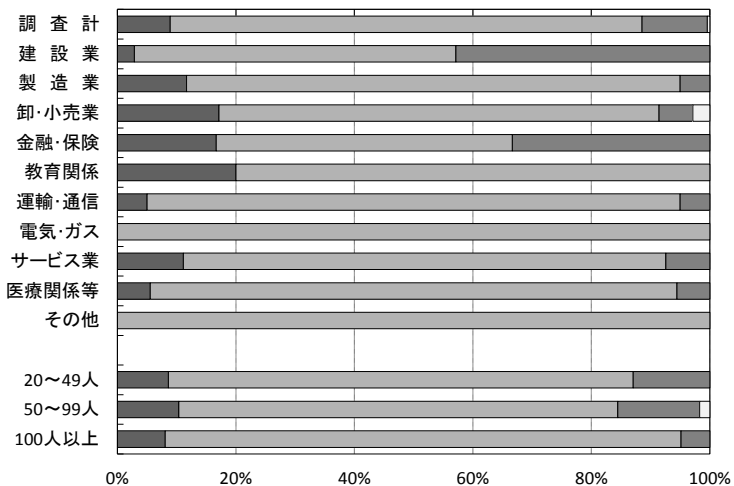
表26 子の看護休暇制度の規定内容

下段：%

区分	子の看護休暇制度を定めている事業所	期 間				賃 金			
		5日未満	5日	6日以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	236	21	188	26	1	63	5	167	1
		8.9	79.7	11.0	0.4	26.7	2.1	70.8	0.4
建設業	35	1	19	15	-	12	1	22	-
		2.9	54.3	42.9	-	34.3	2.9	62.9	-
製造業	60	7	50	3	-	10	1	49	-
		11.7	83.3	5.0	-	16.7	1.7	81.7	-
卸・小売業	35	6	26	2	1	6	1	28	-
		17.1	74.3	5.7	2.9	17.1	2.9	80.0	-
金融・保険	6	1	3	2	-	6	-	-	-
		16.7	50.0	33.3	-	100.0	-	-	-
教育関係	5	1	4	-	-	2	-	3	-
		20.0	80.0	-	-	40.0	-	60.0	-
運輸・通信	20	1	18	1	-	2	-	18	-
		5.0	90.0	5.0	-	10.0	-	90.0	-
電気・ガス	4	-	4	-	-	2	-	2	-
		-	100.0	-	-	50.0	-	50.0	-
サービス業	27	3	22	2	-	9	2	15	1
		11.1	81.5	7.4	-	33.3	7.4	55.6	3.7
医療関係等	18	1	16	1	-	2	-	16	-
		5.6	88.9	5.6	-	11.1	-	88.9	-
その他	26	-	26	-	-	12	-	14	-
		-	100.0	-	-	46.2	-	53.8	-
20～49人	116	10	91	15	-	30	4	82	-
		8.6	78.4	12.9	-	25.9	3.4	70.7	-
50～99人	58	6	43	8	1	16	-	41	1
		10.3	74.1	13.8	1.7	27.6	-	70.7	1.7
100人以上	62	5	54	3	-	17	1	44	-
		8.1	87.1	4.8	-	27.4	1.6	71.0	-
26年調査計	236	32	175	28	1	59	5	169	3
		13.6	74.2	11.9	0.4	25.0	2.1	71.6	1.3
25年調査計	175	17	134	22	2	43	3	124	5
		9.7	76.6	12.6	1.1	24.6	1.7	70.9	2.9

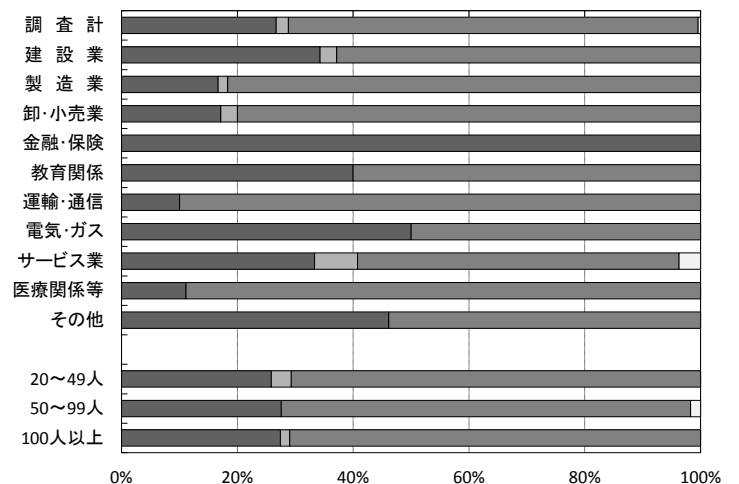
子の看護休暇制度の規定内容(期間)

■5日未満 □5日 ■6日以上 □無回答



子の看護休暇制度の規定内容(賃金)

■全額支給 □一部支給 ■無給 □無回答





#### 4. 介護休暇制度

##### 1) 規定状況

介護休業制度の規定率は87.6%

介護休業制度を定めている事業所は87.6%となっている。

これを労働者規模別にみると、100人以上が94.0%と最も高く、規模が小さくなるにつれ、割合は低くなっている。

また、産業別にみると回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険の100%が最も高く、次いで製造業の92.8%、建設業の90.5%となっている。

介護休暇制度の制定率の推移

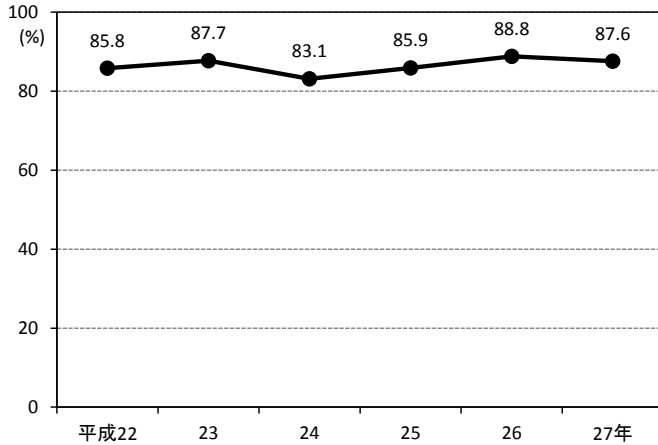
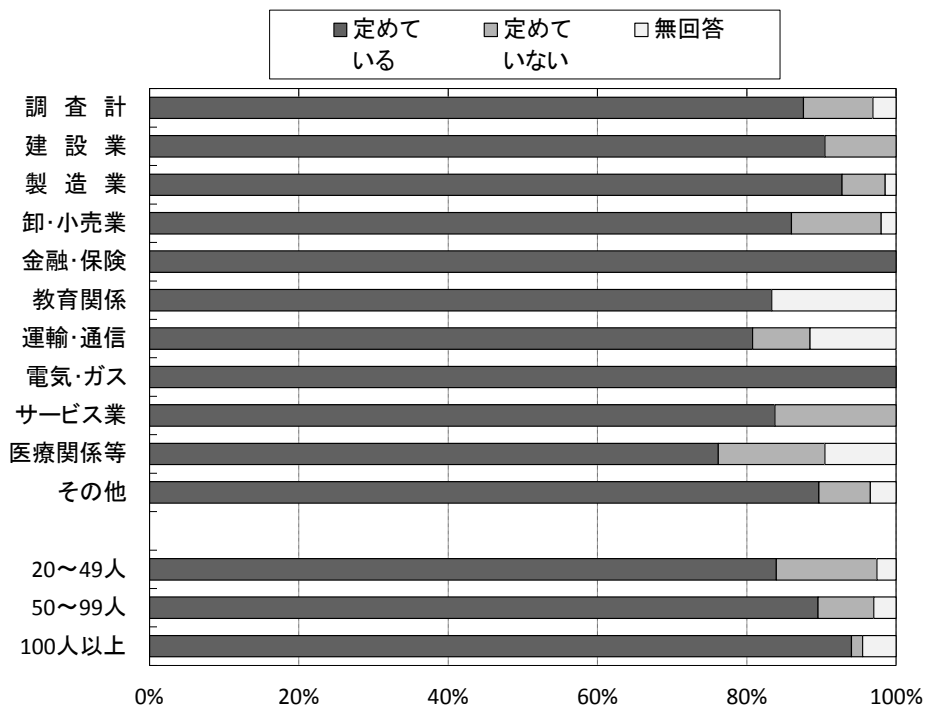


表27 介護休業制度の規定状況

下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	290	254 87.6	27 9.3	9 3.1
建設業	42	38 90.5	4 9.5	-
製造業	69	64 92.8	4 5.8	1 1.4
卸・小売業	50	43 86.0	6 12.0	1 2.0
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	6	5 83.3	-	1 16.7
運輸・通信	26	21 80.8	2 7.7	3 11.5
電気・ガス	4	4 100.0	-	-
サービス業	37	31 83.8	6 16.2	-
医療関係等	21	16 76.2	3 14.3	2 9.5
その他	29	26 89.7	2 6.9	1 3.4
20～49人	156	131 84.0	21 13.5	4 2.6
50～99人	67	60 89.6	5 7.5	2 3.0
100人以上	67	63 94.0	1 1.5	3 4.5
26年調査計	294	261 88.8	28 9.5	5 1.7
25年調査計	227	195 85.9	21 9.3	11 4.8

介護休業制度の規定状況



2) 規定内容

介護休業制度の期間は93日(77.2%)、賃金は無給(91.3%)が最多

介護休業制度を定めている事業所では、介護休業期間を「93日」としている事業所が77.2%で最も多く、賃金については「無給」としている事業所が91.3%で最多となっている。

休業期間「93日」の割合は、労働者規模別では20～49人、産業別では、医療関係等、卸・小売業で高く、また、「6ヶ月以上」の割合は、労働者規模別では100人以上が高く、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険で高くなっている。一方、賃金の「無給」割合は、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、医療関係等、製造業、建設業で高く、「一部支給」は教育関係、金融・保険が高くなっている。

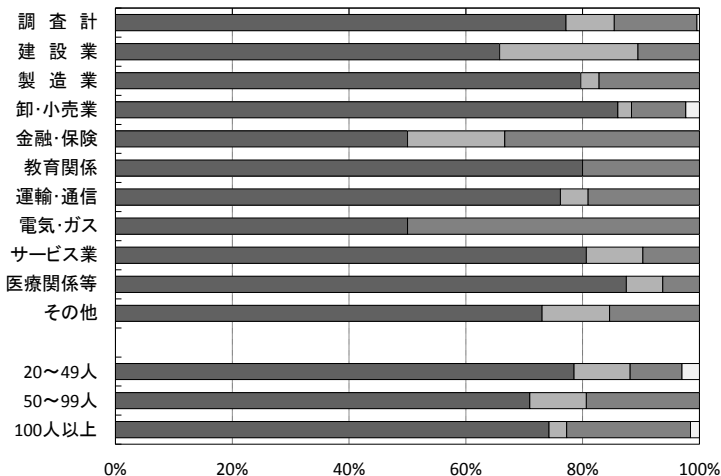
表28 介護休業制度の規定内容

下段：%

区 分	介護休業制度を定めている事業所	期 間				賃 金			
		93日	6ヶ月未満	6ヶ月以上	無回答	全額支給	一部支給	無 給	無回答
調 査 計	254	196	21	36	1	4	17	232	1
		77.2	8.3	14.2	0.4	1.6	6.7	91.3	0.4
建 設 業	38	25	9	4	-	-	3	35	-
		65.8	23.7	10.5	-	-	7.9	92.1	-
製 造 業	64	51	2	11	-	-	2	62	-
		79.7	3.1	17.2	-	-	3.1	96.9	-
卸・小売業	43	37	1	4	1	1	3	39	-
		86.0	2.3	9.3	2.3	2.3	7.0	90.7	-
金融・保険	6	3	1	2	-	-	1	5	-
		50.0	16.7	33.3	-	-	16.7	83.3	-
教育関係	5	4	-	1	-	-	1	3	1
		80.0	-	20.0	-	-	20.0	60.0	20.0
運輸・通信	21	16	1	4	-	-	3	18	-
		76.2	4.8	19.0	-	-	14.3	85.7	-
電気・ガス	4	2	-	2	-	-	-	4	-
		50.0	-	50.0	-	-	-	100.0	-
サービス業	31	25	3	3	-	1	2	28	-
		80.6	9.7	9.7	-	3.2	6.5	90.3	-
医療関係等	16	14	1	1	-	-	-	16	-
		87.5	6.3	6.3	-	-	-	100.0	-
その他	26	19	3	4	-	2	2	22	-
		73.1	11.5	15.4	-	7.7	7.7	84.6	-
20～49人	131	106	13	12	4	4	8	119	4
		80.9	9.9	9.2	3.1	3.1	6.1	90.8	3.1
50～99人	60	44	6	12	-	-	5	57	-
		73.3	10.0	20.0	-	-	8.3	95.0	-
100人以上	63	49	2	14	1	-	4	61	1
		77.8	3.2	22.2	1.6	-	6.3	96.8	1.6
26年調査計	261	196	22	35	8	2	20	232	7
		75.1	8.4	13.4	3.1	0.8	7.7	88.9	2.7
25年調査計	195	153	14	22	6	2	16	174	3
		78.5	7.2	11.3	3.1	1.0	8.2	89.2	1.5

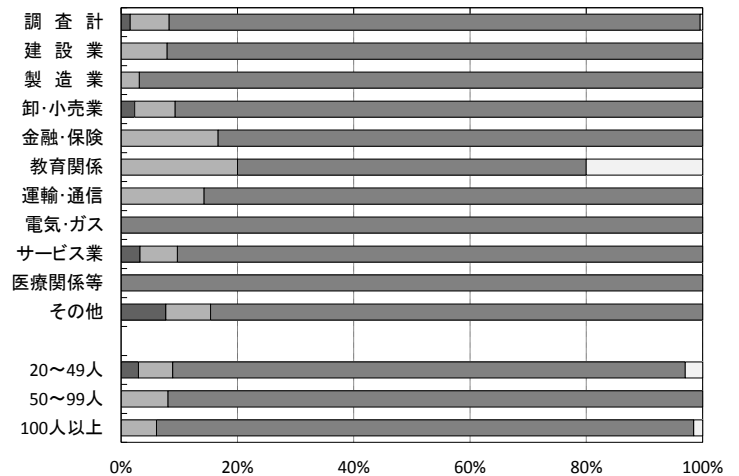
介護休業制度の規定内容(期間)

■5日未満 □5日 ■6日以上 □無回答



介護休業制度の規定内容(賃金)

■全額支給 □一部支給 ■無 給 □無回答



3) 取得状況

介護休業制度の取得状況は総じて低い

介護休業制度を定めている 254 事業所における介護休業取得状況は次のとおりで、取得者のあった事業所は 4.3%と少なく、従って、労働者規模別、産業別の傾向は読みとれない。

表29 介護休業取得状況 下段：%

区分	介護休業制度を定めている事業所	取得者のあった事業所	取得者の男女別人数と比率		
			計	男性	女性
調査計	254	11	11	4	7
		4.3		36.4	63.6
建設業	38	1	1	1	-
		2.6		100.0	-
製造業	64	3	3	1	2
		4.7		33.3	66.7
卸・小売業	43	2	2	1	1
		4.7		50.0	50.0
金融・保険	6	-	-	-	-
		-		-	-
教育関係	5	-	-	-	-
		-		-	-
運輸・通信	21	2	2	1	1
		9.5		50.0	50.0
電気・ガス	4	-	-	-	-
		-		-	-
サービス業	31	-	-	-	-
		-		-	-
医療関係等	16	2	2	-	2
		12.5		-	100.0
その他	26	1	1	-	1
		3.8		-	100.0
20～49人	131	5	5	2	3
		3.8		40.0	60.0
50～99人	60	4	4	1	3
		6.7		25.0	75.0
100人以上	63	2	2	1	1
		3.2		50.0	50.0
26年調査計	261	9	13	4	9
		3.4		30.8	69.2
25年調査計	195	10	13	2	11
		5.1		15.4	84.6

※取得者のあった事業所比率は、介護制度を定めている事業所に対する比率です。

## V. 定年制

### 1. 定年制

#### 1) 実施状況

定年制の実施率は99.3%、実施形態は「一律定年制」が93.8%

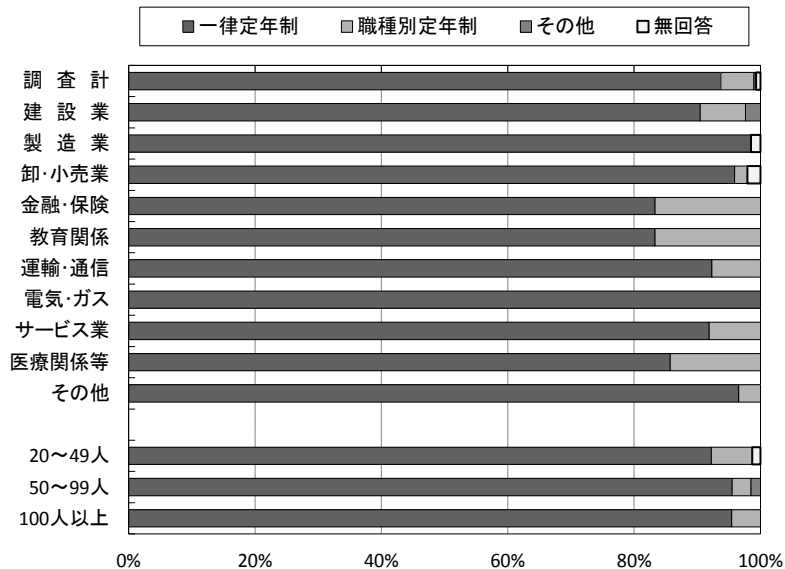
定年制があるのは99.3%となっている。また、定年制の形態は、定年制のある288事業所のうちの93.8%が「一律定年制」を実施している。「一律定年制」は規模別、産業別の両者とも8割以上の実施率となっている。

表30 定年制

下段：%

区分	事業所総数	定年制あり	形態				定年制なし	無回答
			一律定年制	職種別定年制	その他	無回答		
調査計	290	288	270	15	1	2	2	-
		99.3	93.8	5.2	0.3	0.7	0.7	-
建設業	42	42	38	3	1	-	-	-
		100.0	90.5	7.1	2.4	-	-	-
製造業	69	68	67	-	-	1	1	-
		98.6	98.5	-	-	1.5	1.4	-
卸・小売業	50	49	47	1	-	1	1	-
		98.0	95.9	2.0	-	2.0	2.0	-
金融・保険	6	6	5	1	-	-	-	-
		100.0	83.3	16.7	-	-	-	-
教育関係	6	6	5	1	-	-	-	-
		100.0	83.3	16.7	-	-	-	-
運輸・通信	26	26	24	2	-	-	-	-
		100.0	92.3	7.7	-	-	-	-
電気・ガス	4	4	4	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	37	37	34	3	-	-	-	-
		100.0	91.9	8.1	-	-	-	-
医療関係等	21	21	18	3	-	-	-	-
		100.0	85.7	14.3	-	-	-	-
その他	29	29	28	1	-	-	-	-
		100.0	96.6	3.4	-	-	-	-
20～49人	156	155	143	10	-	2	1	-
		99.4	92.3	6.5	-	1.3	0.6	-
50～99人	67	67	64	2	1	-	-	-
		100.0	95.5	3.0	1.5	-	-	-
100人以上	67	66	63	3	-	-	1	-
		98.5	95.5	4.5	-	-	1.5	-
26年調査計	294	289	271	9	2	7	1	4
		98.3	93.8	3.1	0.7	2.4	0.3	1.4
25年調査計	227	225	207	10	4	4	-	2
		99.1	92.0	4.4	1.8	1.8	-	0.9

定年制の形態比率



2) 定年年齢

一律定年制で最も多い定年年齢は「60歳」で78.5%

一律定年制を実施している270事業所において、定年年齢は「60歳」が78.5%と最も多いが、「65歳以上」も17.0%となっている。

これを労働者規模別にみると、定年年齢を「60歳」とする割合は100人以上が最も高く、「65歳以上」とする割合は100人以上が1割以下となっている。

また、産業別にみると、定年年齢を「60歳」とする割合は、回答数の少ない電気・ガスを除くと金融・保険、製造業で特に高く、「65歳以上」の割合は教育関係と医療関係等で高くなっている。

表31 一律定年制における定年年齢 下段：%

区分	一律定年制 を実施して いる事業所	定 年 年 齢				
		60歳未満	60歳	61～64歳	65歳以上	無回答
調査計	270	-	212	8	46	4
		-	78.5	3.0	17.0	1.5
建設業	38	-	28	1	7	1
		-	73.7	2.6	18.4	2.6
製造業	67	-	58	1	8	-
		-	86.6	1.5	11.9	-
卸・小売業	47	-	36	2	8	1
		-	76.6	4.3	17.0	2.1
金融・保険	5	-	5	-	-	-
		-	100.0	-	-	-
教育関係	5	-	3	-	2	-
		-	60.0	-	40.0	-
運輸・通信	24	-	17	2	4	1
		-	70.8	8.3	16.7	4.2
電気・ガス	4	-	4	-	1	-
		-	100.0	-	25.0	-
サービス業	34	-	25	-	7	1
		-	73.5	-	20.6	2.9
医療関係等	18	-	12	1	5	-
		-	66.7	5.6	27.8	-
その他	28	-	24	1	4	-
		-	85.7	3.6	14.3	-
20～49人	143	-	107	3	30	3
		-	74.8	2.1	21.0	2.1
50～99人	64	-	49	4	11	-
		-	76.6	6.3	17.2	-
100人以上	63	-	56	1	5	1
		-	88.9	1.6	7.9	1.6
26年調査計	271	-	213	12	43	3
		-	78.6	4.4	15.9	1.1
25年調査計	207	-	170	6	28	3
		-	82.1	2.9	13.5	1.4

3) 定年後の再雇用等

定年後の再雇用制度等を実施している事業者は89.7%

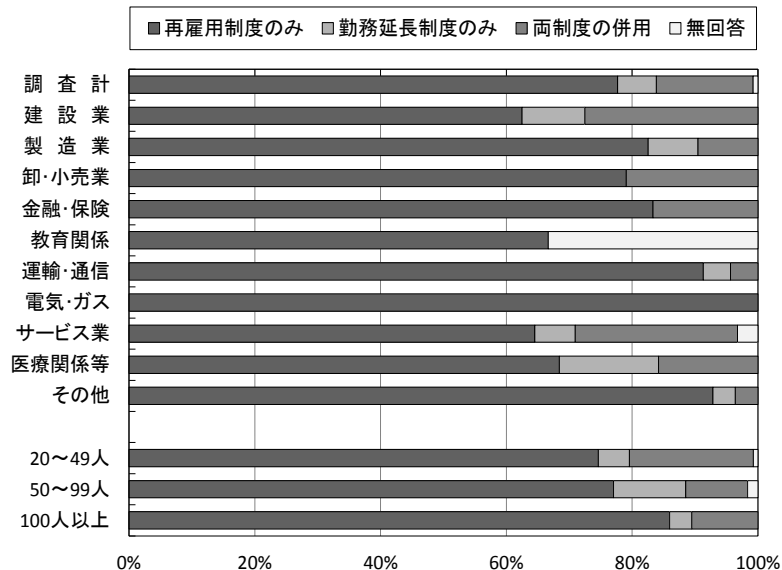
定年後に再雇用等（「再雇用制度」や「勤務延長制度」）を実施している事業所の割合は89.7%となっている。また、定年後の再雇用等を実施している事業所の中で、「再雇用制度のみ」を実施している事業所の割合は77.7%であり、「勤務延長制度のみ」の実施は6.2%となっている。また、「両制度の併用」を実地している事務所の割合は15.4%となっている。

表32 定年後の特別扱いの形態

下段：%

区分	事業所 総数	定年後の 再雇用制 度等あり	形 態				定年後の 特別扱い なし	無回答
			再雇用 制度のみ	勤務延長 制度のみ	両制度の 併用	無回答		
調査計	290	260	202	16	40	2	26	4
		89.7	77.7	6.2	15.4	0.8	9.0	1.4
建設業	42	40	25	4	11	-	2	-
		95.2	62.5	10.0	27.5	-	4.8	-
製造業	69	63	52	5	6	-	5	1
		91.3	82.5	7.9	9.5	-	7.2	1.4
卸・小売業	50	43	34	-	9	-	7	-
		86.0	79.1	-	20.9	-	14.0	-
金融・保険	6	6	5	-	1	-	-	-
		100.0	83.3	-	16.7	-	-	-
教育関係	6	3	2	-	-	1	2	1
		50.0	66.7	-	-	33.3	33.3	16.7
運輸・通信	26	23	21	1	1	-	2	1
		88.5	91.3	4.3	4.3	-	7.7	3.8
電気・ガス	4	4	4	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	37	31	20	2	8	1	6	-
		83.8	64.5	6.5	25.8	3.2	16.2	-
医療関係等	21	19	13	3	3	-	2	-
		90.5	68.4	15.8	15.8	-	9.5	-
その他	29	28	26	1	1	-	-	1
		96.6	92.9	3.6	3.6	-	-	3.4
20～49人	156	142	106	7	28	1	14	-
		91.0	74.6	4.9	19.7	0.7	9.0	-
50～99人	67	61	47	7	6	1	4	2
		91.0	77.0	11.5	9.8	1.6	6.0	3.0
100人以上	67	57	49	2	6	-	8	2
		85.1	86.0	3.5	10.5	-	11.9	3.0
26年調査計	294	265	202	25	36	2	21	8
		90.1	76.2	9.4	13.6	0.8	7.1	2.7
25年調査計	227	209	157	15	37	-	14	4
		92.1	75.1	7.2	17.7	-	6.2	1.8

定年後の特別扱いの形態比率



## VI. 退職金制度

### 1. 常用労働者の退職金制度

#### 1) 実施状況

「退職金制度のある事業所」は91.4%で、形態は「一時金制度のみ」52.1%が最多

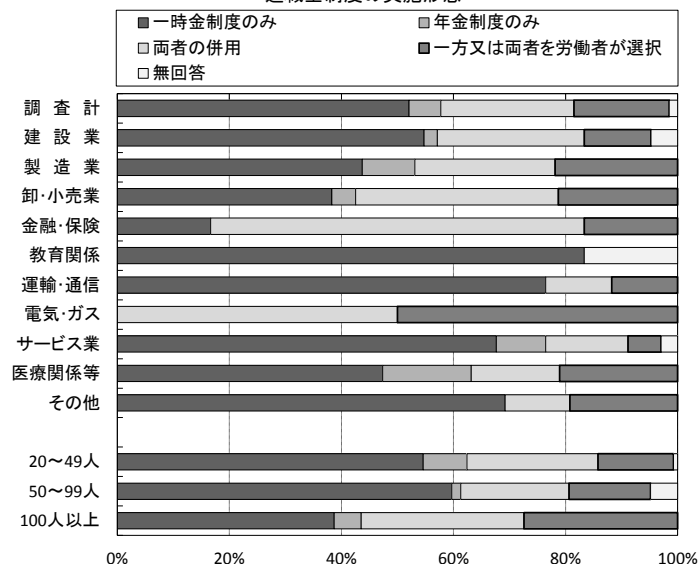
「退職金制度のある事業所」の割合は全体の91.4%となっている。また、退職金制度のある265事業所においてその形態をみると、「退職一時金制度のみ」が52.1%で最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が23.8%となっている。労働者規模別にみると、「退職一時金制度のみ」の割合は50～99人で、「退職年金制度のみ」の割合は20～49人で、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」の割合は100人以上で高くなっている。

表33 退職金制度の実施状況

下段：%

区分	事業所 総数	退職金 制度 あり	形 態					退職金 制 度 な し	無回答
			一時金 制度 のみ	年金制度 のみ	両者の 併用	一方又は両者を 労働者が選択	無回答		
調査計	290	265	138	15	63	45	4	25	-
		91.4	52.1	5.7	23.8	17.0	1.5	8.6	-
建設業	42	42	23	1	11	5	2	-	-
		100.0	54.8	2.4	26.2	11.9	4.8	-	-
製造業	69	64	28	6	16	14	-	5	-
		92.8	43.8	9.4	25.0	21.9	-	7.2	-
卸・小売業	50	47	18	2	17	10	-	3	-
		94.0	38.3	4.3	36.2	21.3	-	6.0	-
金融・保険	6	6	1	-	4	1	-	-	-
		100.0	16.7	-	66.7	16.7	-	-	-
教育関係	6	6	5	-	-	-	1	-	-
		100.0	83.3	-	-	-	16.7	-	-
運輸・通信	26	17	13	-	2	2	-	9	-
		65.4	76.5	-	11.8	11.8	-	34.6	-
電気・ガス	4	4	-	-	2	2	-	-	-
		100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-
サービス業	37	34	23	3	5	2	1	3	-
		91.9	67.6	8.8	14.7	5.9	2.9	8.1	-
医療関係等	21	19	9	3	3	4	-	2	-
		90.5	47.4	15.8	15.8	21.1	-	9.5	-
その他	29	26	18	-	3	5	-	3	-
		89.7	69.2	-	11.5	19.2	-	10.3	-
20～49人	156	141	77	11	33	19	1	15	-
		90.4	54.6	7.8	23.4	13.5	0.7	9.6	-
50～99人	67	62	37	1	12	9	3	5	-
		92.5	59.7	1.6	19.4	14.5	4.8	7.5	-
100人以上	67	62	24	3	18	17	-	5	-
		92.5	38.7	4.8	29.0	27.4	-	7.5	-
26年調査計	294	263	152	15	52	38	6	28	3
		89.5	57.8	5.7	19.8	14.4	2.3	9.5	1.0
25年調査計	227	199	116	11	42	28	2	27	1
		87.7	58.3	5.5	21.1	14.1	1.0	11.9	0.4

退職金制度の実施形態



2) 支払い準備形態

退職金の支払い準備形態で最も多いのは「社内準備」で45.7%

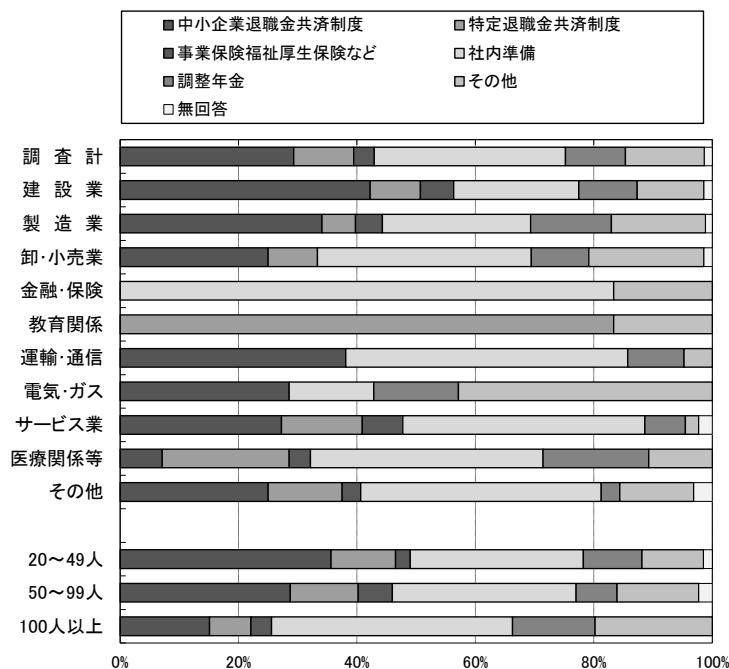
退職金制度がある265事業所の支払い準備形態で最も多いのが「社内準備」で45.7%、次いで「中小企業退職金共済制度」の41.5%となっている。

労働者規模別にみると、「中小企業退職金共済制度」は規模が小さいほど比率が高く、「社内準備」は規模が大きいほど比率が高くなる傾向にある。また、産業別では、「中小企業退職金共済制度」は、建設業で高く、「社内準備」は金融・保険で特に高くなっている。

表34 退職金の支払い準備形態 下段：%

区分	退職金制度あり	支払い準備形態（複数回答）						
		中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	事業保険福祉厚生保険など	社内準備	調整年金	その他	無回答
調査計	265	110 41.5	38 14.3	13 4.9	121 45.7	38 14.3	50 18.9	5 1.9
建設業	42	30 71.4	6 14.3	4 9.5	15 35.7	7 16.7	8 19.0	1 2.4
製造業	64	30 46.9	5 7.8	4 6.3	22 34.4	12 18.8	14 21.9	1 1.6
卸・小売業	47	18 38.3	6 12.8	-	26 55.3	7 14.9	14 29.8	1 2.1
金融・保険	6	-	-	-	5 83.3	-	1 16.7	-
教育関係	6	-	5 83.3	-	-	-	1 16.7	-
運輸・通信	17	8 47.1	-	-	10 58.8	2 11.8	1 5.9	-
電気・ガス	4	2 50.0	-	-	1 25.0	1 25.0	3 75.0	-
サービス業	34	12 35.3	6 17.6	3 8.8	18 52.9	3 8.8	1 2.9	1 2.9
医療関係等	19	2 10.5	6 31.6	1 5.3	11 57.9	5 26.3	3 15.8	-
その他	26	8 30.8	4 15.4	1 3.8	13 50.0	1 3.8	4 15.4	1 3.8
20～49人	141	72 51.1	22 15.6	5 3.5	59 41.8	20 14.2	21 14.9	3 2.1
50～99人	62	25 40.3	10 16.1	5 8.1	27 43.5	6 9.7	12 19.4	2 3.2
100人以上	62	13 21.0	6 9.7	3 4.8	35 56.5	12 19.4	17 27.4	-
26年調査計	263	110 41.8	41 15.6	15 5.7	119 45.2	37 14.1	43 16.3	7 2.7
25年調査計	199	86 43.2	34 17.1	10 5.0	84 42.2	30 15.1	40 20.1	3 1.5

退職金の支払い準備形態





3) 退職金制度は拠出制または無拠出制

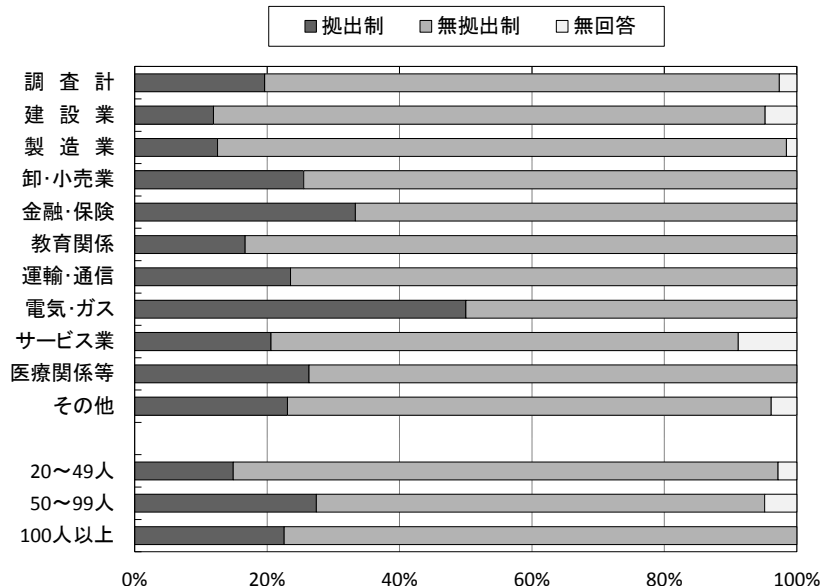
退職金の制度内容は「拠出制」が19.6%、「無拠出制」が77.7%

退職金制度がある265事業所の制度内容は、「拠出制」が19.6%、「無拠出制」の77.7%となっている。労働者規模別にみると、「拠出制」は50人～99人が比率が高く、「無拠出制」は20～49人の比率が高くなっている。また、産業別では、回答数の少ない電気・ガスを除くと、「拠出制」は金融・保険、医療関係等で高く、「無拠出制」は、製造業、建設業、教育関係で多くなっている。

表35 退職金制度は拠出制または無拠出制 下段：%

区 分	退職金制度 あり 事業所数	制 度 内 容		
		拠出制	無拠出制	無回答
調 査 計	265	52 19.6	206 77.7	7 2.6
建 設 業	42	5 11.9	35 83.3	2 4.8
製 造 業	64	8 12.5	55 85.9	1 1.6
卸・小売業	47	12 25.5	35 74.5	-
金融・保険	6	2 33.3	4 66.7	-
教育関係	6	1 16.7	5 83.3	-
運輸・通信	17	4 23.5	13 76.5	-
電気・ガス	4	2 50.0	2 50.0	-
サービス業	34	7 20.6	24 70.6	3 8.8
医療関係等	19	5 26.3	14 73.7	-
その他	26	6 23.1	19 73.1	1 3.8
20～49人	141	21 14.9	116 82.3	4 2.8
50～99人	62	17 27.4	42 67.7	3 4.8
100人以上	62	14 22.6	48 77.4	-
26年調査計	263	48 18.3	210 79.8	5 1.9
25年調査計	199	29 14.6	163 81.9	7 3.5

退職金制度は拠出制または無拠出制



## 2. 非正規職員の退職金制度

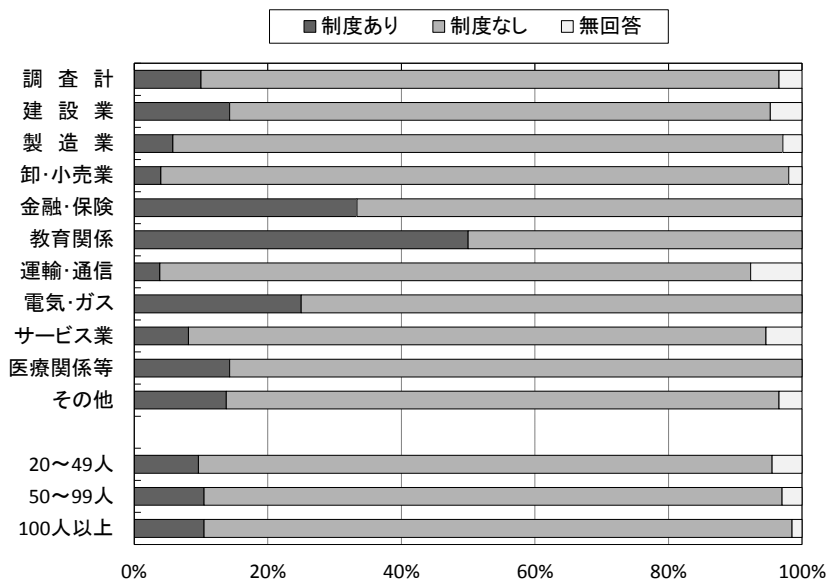
### 非正規職員の退職金制度がある事業所は10.0%

非正規職員の退職金制度について、「制度あり」の事業所は10.0%であるのに対して、「制度なし」は86.6%と大部分を占めている。また、「制度あり」の事業所の場合、労働者規模別では規模が大きくなるほどその割合は高くなり、産業別では教育関係、金融・保険で割合が高くなっている。

表36 非正規職員の退職金制度の有無 下段：%

区分	事業所 総数	制度の有無		
		制度あり	制度なし	無回答
調査計	290	29 10.0	251 86.6	10 3.4
建設業	42	6 14.3	34 81.0	2 4.8
製造業	69	4 5.8	63 91.3	2 2.9
卸・小売業	50	2 4.0	47 94.0	1 2.0
金融・保険	6	2 33.3	4 66.7	-
教育関係	6	3 50.0	3 50.0	-
運輸・通信	26	1 3.8	23 88.5	2 7.7
電気・ガス	4	1 25.0	3 75.0	-
サービス業	37	3 8.1	32 86.5	2 5.4
医療関係等	21	3 14.3	18 85.7	-
その他	29	4 13.8	24 82.8	1 3.4
20～49人	156	15 9.6	134 85.9	7 4.5
50～99人	67	7 10.4	58 86.6	2 3.0
100人以上	67	7 10.4	59 88.1	1 1.5
26年調査計	294	21 7.1	262 89.1	11 3.7
25年調査計	227	15 6.6	195 85.9	17 7.5

非正規職員の退職金制度の有無



## Ⅶ. 賃金制度

### 1. 7月分賃金

賃金合計平均は、男性 30 万 5 千円 女性 22 万 7 千円
所定内賃金比率は、「50～99 人」「20～49 人」「100 人以上」の順に高い
所定外賃金比率は、「100 人以上」「20～49 人」「50～99 人」の順に高い
職種区分では、事務系の方が生産系より賃金合計が高い傾向にある

#### 1) 賃金合計平均

常用労働者の平成 27 年 7 月分の賃金合計平均は、男性 30 万 5 千円、女性 22 万 7 千円となっている。これを労働者規模別にみると、20～49 人より 50～99 人の方がやや高めとなっているが、100 人以上の賃金合計が最も高くなっている。

#### 2) 所定内賃金

賃金合計平均に占める所定内賃金平均の割合は、男性 86.9%、女性 92.1%で女性の方が 5.2 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、100 人以上のみが平均比率より低くなっている。産業別では、運輸・通信、電気・ガス、製造業が平均比率より低くなっている。

#### 3) 所定外賃金

賃金合計平均に対する所定外賃金平均は、男性 13.3%、女性 8.2%で男性の方が 5.1 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、100 人以上が 12.6%で最も高く、産業別では、運輸・通信の 18.7%が最も高くなっている。

#### 4) 職種区分

男性における職種区分での賃金合計では、事務系の方が生産系より 2 万 3 千円多くなっている。また、この傾向は労働者規模が 50～99 人の規模において 6 万 7 千円と最も多くなっている。

女性における職種区分での賃金合計では、事務系の方が生産系より 1 万 7 千円多くなっている。また、この傾向は労働者規模が 50～99 人の規模においては 3 万 8 千円と最も多くなっている。

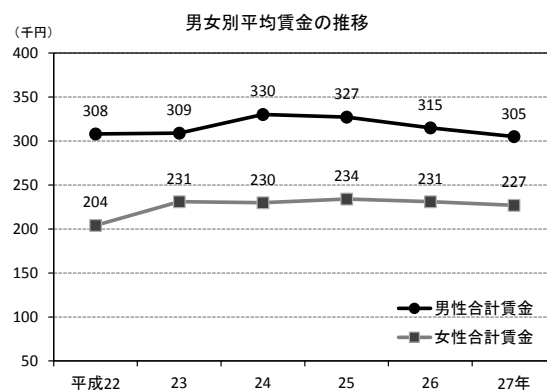
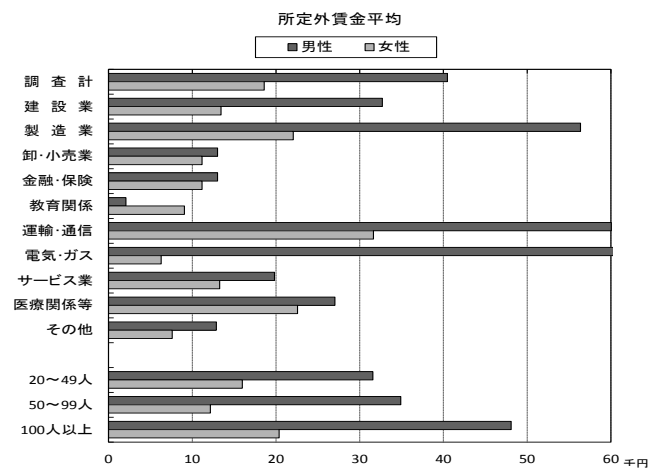
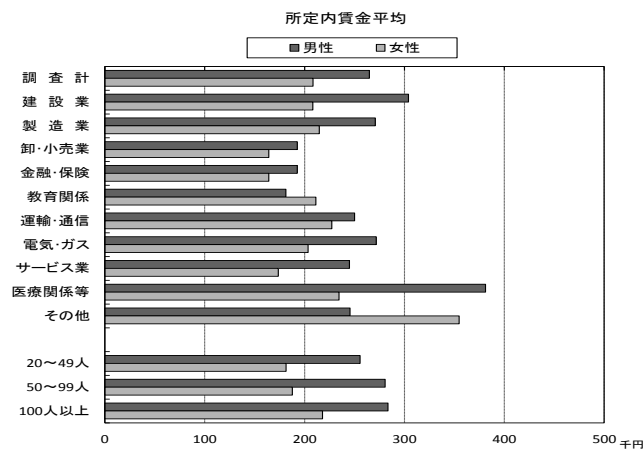
表37 平成27年7月分平均賃金（常用労働者）

単位：千円 斜体数値は比率：%

区 分	対象常用 労働者数	賃金支払いの状況			平均 勤続年数	平均 年 齢
		所定内賃金	所定外賃金	合計金額		
調 査 計	21,032	245 <i>88.2</i>	33 <i>11.8</i>	278 <i>100.0</i>	13	40
男性平均	13,767	265	40	305	14	40
事務	7,419	280	36	316	14	38
生産	6,348	247	45	293	14	42
女性平均	7,265	209	19	227	12	40
事務	4,955	214	19	233	10	38
生産	2,310	197	19	216	15	43
26年調査計	20,285	256 <i>90.0</i>	29 <i>10.0</i>	284 <i>100.0</i>	13	42
男性平均	12,884	279	35	315	14	42
事務	6,464	318	27	345	15	43
生産	6,420	240	44	284	13	41
女性平均	7,401	215	16	231	12	42
事務	5,021	229	16	244	11	41
生産	2,380	185	18	203	13	43
25年調査計	17,155	257 <i>88.0</i>	35 <i>12.0</i>	292 <i>100.0</i>	13	52
男性平均	10,627	283	44	327	14	58
事務	5,882	318	30	349	16	48
生産	4,745	238	62	300	12	71
女性平均	6,528	214	20	234	12	43
事務	4,884	218	19	237	12	43
生産	1,644	203	23	226	14	42

区 分	対象常用 労働者数	賃金支払いの状況			平 均 勤続年数	平 均 年 齢
		所定内賃金	所定外賃金	合計金額		
建設業	1,624	293 90.6	30 9.4	323 100.0	14	42
男性平均	1,434	304	33	337	14	42
事務	569	311	25	336	14	41
生産	865	299	38	337	14	43
女性平均	190	208	13	222	11	43
事務	149	214	14	228	10	40
生産	41	188	10	199	14	55
製造業	8,931	256 84.4	47 15.6	303 100.0	16	41
男性平均	6,580	271	56	327	16	40
事務	2,694	304	65	369	17	41
生産	3,886	248	50	298	15	39
女性平均	2,351	215	22	237	18	43
事務	777	230	21	251	18	41
生産	1,574	207	23	230	18	44
卸・小売業	2,418	184 93.7	12 6.3	197 100.0	12	34
男性平均	1,707	193	13	206	12	34
事務	1,574	187	13	200	12	33
生産	133	259	17	276	11	41
女性平均	711	164	11	175	11	35
事務	701	164	11	175	11	35
生産	10	192	33	225	13	35
金融・保険	250	142 96.0	6 4.0	148 100.0	9	18
男性平均	186	153	5	158	9	18
事務	186	153	5	158	9	18
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	64	110	8	118	8	20
事務	64	110	8	118	8	20
生産	-	-	-	-	-	-
教育関係	312	199 97.0	6 3.0	205 100.0	7	34
男性平均	132	181	2	183	5	27
事務	132	181	2	183	5	27
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	180	211	9	220	8	39
事務	180	211	9	220	8	39
生産	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	999	247 81.3	57 18.7	304 100.0	15	49
男性平均	887	250	60	310	16	50
事務	222	370	43	413	15	43
生産	665	210	66	276	16	52
女性平均	112	227	32	259	9	41
事務	88	241	28	269	10	40
生産	24	176	46	222	7	42
電気・ガス	118	264 81.7	59 18.3	323 100.0	19	43
男性平均	104	272	66	338	20	44
事務	104	272	66	338	20	44
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	14	204	6	210	14	35
事務	14	204	6	210	14	35
生産	-	-	-	-	-	-
サービス業	1,787	215 92.6	17 7.4	232 100.0	10	42
男性平均	1,025	245	20	265	13	42
事務	613	266	24	289	14	41
生産	412	214	14	228	10	43
女性平均	762	174	13	187	7	41
事務	476	198	16	214	8	38
生産	286	134	8	142	6	45
医療関係等	3,277	277 92.1	24 7.9	300 100.0	9	39
男性平均	942	381	27	408	9	40
事務	841	395	28	423	9	40
生産	101	270	15	284	10	42
女性平均	2,335	234	23	257	9	39
事務	2,105	235	24	259	9	39
生産	230	232	10	242	10	39
その他	1,316	220 95.4	11 4.6	231 100.0	8	41
男性平均	770	246	13	258	9	41
事務	484	266	12	278	9	40
生産	286	211	14	225	8	44
女性平均	546	355	8	362		41
事務	401	192	8	200	7	41
生産	145	163	6	169	5	43

区 分	対象常用 労働者数	賃金支払いの状況			平均 勤続年数	平均 年 齢
		所定内賃金	所定外賃金	合計金額		
20～49人	3,889	236 89.6	27 10.4	264 100.0	13	42
男性平均	2,870	256	32	287	14	43
事務	1,317	267	31	298	14	42
生産	1,553	246	32	278	13	43
女性平均	1,019	181	16	197		39
事務	754	189	16	205	11	39
生産	265	160	15	175	9	40
50～99人	3,202	251 90.1	28 9.9	278 100.0	12	44
男性平均	2,177	281	35	316	14	44
事務	1,092	326	23	349	14	43
生産	1,085	235	47	282	14	46
女性平均	1,025	188	12	200	8	42
事務	723	199	12	211	8	38
生産	302	160	13	173	10	50
100人以上	13,343	258 87.4	37 12.6	295 100.0	14	40
男性平均	8,122	284	48	332	15	41
事務	4,468	306	46	352	15	41
生産	3,654	256	51	306	15	40
女性平均	5,221	218	20	238	13	40
事務	3,478	222	21	243	11	38
生産	1,743	209	20	229	17	43



## 2. 賞与の支払い

「支払いがあった」事業所は 85.5%

賞与の「支払いがあった」とする事業所は85.5%で、「支払いがなかった」が7.2%、「無回答」が7.2%となっている。

これを労働者規模別にみると、「支払いがあった」とする事業所の割合は、50～99人が91.0%と高いのに対して100人以上では全体平均を6.4ポイント下回っている。

産業別では、「支払いがあった」とする事業所の割合は、回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険と教育関係が100%で最も高く、逆に「支払いがなかった」は運輸・通信、サービス業、製造業で高くなっている。

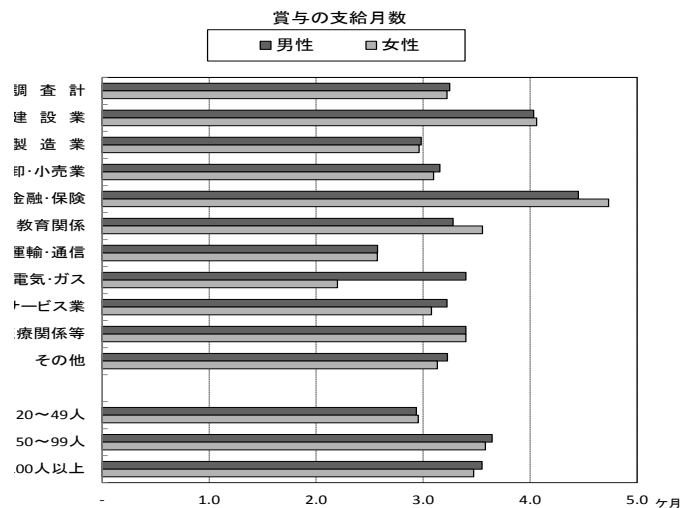
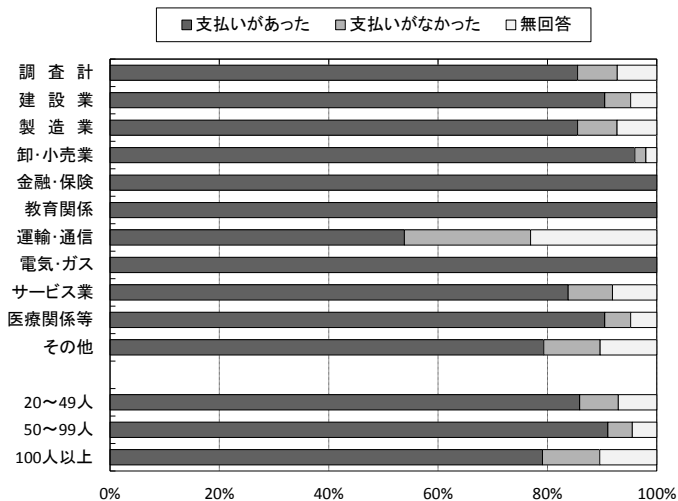
支給月数については、男女とも労働者規模が20～49人で全体平均を下回っている。産業別では、男性では金融・保険の4.5ヶ月が最も多く、運輸・通信の2.6ヶ月が最も少ない。

表38 賞与の支払い状況 回数・支給月数は年間合計数 下段：%

区分	事業所総数	支払いがあった	男性平均		女性平均		支払いがなかった	無回答
			回数	支給月数	回数	支給月数		
調査計	290	248	2.2	3.2	2.2	3.2	21	21
		85.5					7.2	7.2
建設業	42	38	2.5	4.0	2.5	4.1	2	2
		90.5					4.8	4.8
製造業	69	59	2.1	3.0	2.1	3.0	5	5
		85.5					7.2	7.2
卸・小売業	50	48	2.2	3.2	2.2	3.1	1	1
		96.0					2.0	2.0
金融・保険	6	6	1.8	4.5	1.8	4.7	-	-
		100.0					-	-
教育関係	6	6	2.2	3.3	2.2	3.6	-	-
		100.0					-	-
運輸・通信	26	14	2.2	2.6	2.2	2.6	6	6
		53.8					23.1	23.1
電気・ガス	4	4	2.0	3.4	2.0	2.2	-	-
		100.0					-	-
サービス業	37	31	2.2	3.2	2.2	3.1	3	3
		83.8					8.1	8.1
医療関係等	21	19	2.2	3.4	2.2	3.4	1	1
		90.5					4.8	4.8
その他	29	23	2.0	3.2	2.0	3.1	3	3
		79.3					10.3	10.3
20～49人	156	134	2.2	2.9	2.2	3.0	11	11
		85.9					7.1	7.1
50～99人	67	61	2.2	3.6	2.2	3.6	3	3
		91.0					4.5	4.5
100人以上	67	53	2.1	3.6	2.1	3.5	7	7
		79.1					10.4	10.4
26年調査計	294	247	2.1	2.7	2.1	2.7	22	25
		84.0					7.5	8.5
25年調査計	227	190	2.2	2.5	2.2	2.5	25	12
		83.7					11.0	5.3

※平成26年8月から平成27年7月までの状況です。

賞与の支払い状況



## VIII. 男女共同参画

### 1. 女性の昇進・参画

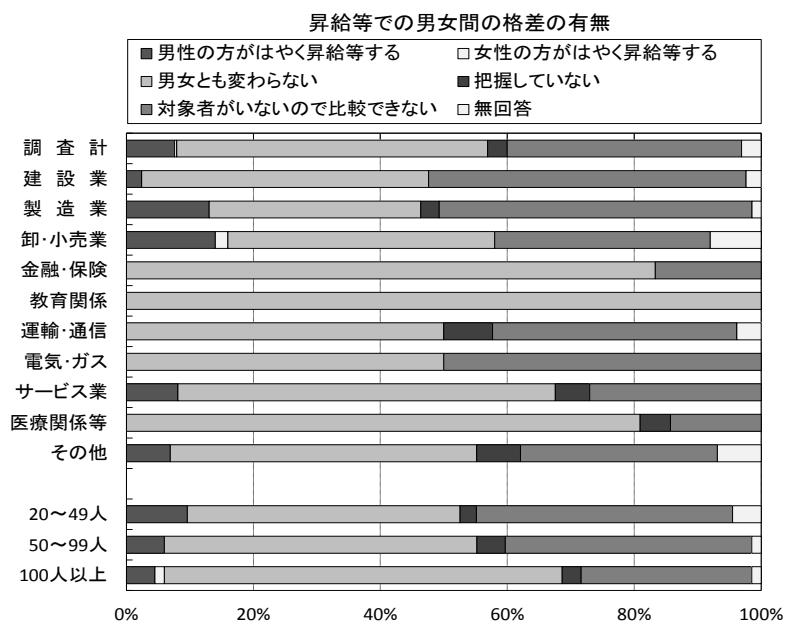
#### 1) 昇給等の男女間格差

「男女とも変わらない」が49.0%、「対象者がいないので比較できない」が36.9%

昇給等での男女間の格差については、「男女とも変わらない」が49.0%で、以下、「対象者がいないので比較できない」が36.9%、「男性の方がはやく昇給等する」が7.6%と続き、「女性の方がはやく昇給等する」は0.3%となっている。「男女とも変わらない」の割合は、労働者規模が大きくなれば高まる傾向にあり、産業別では教育関係、金融・保険、医療関係等で高くなっている。

表39 昇給等での男女間の格差の有無 下段：%

区分	事業所総数	男性の方がはやく昇給等する	女性の方がはやく昇給等する	男女とも変わらない	把握していない	対象者がいないので比較できない	無回答
調査計	290	22 7.6	1 0.3	142 49.0	9 3.1	107 36.9	9 3.1
建設業	42	1 2.4	-	19 45.2	-	21 50.0	1 2.4
製造業	69	9 13.0	-	23 33.3	2 2.9	34 49.3	1 1.4
卸・小売業	50	7 14.0	1 2.0	21 42.0	-	17 34.0	4 8.0
金融・保険	6	-	-	5 83.3	-	1 16.7	-
教育関係	6	-	-	6 100.0	-	-	-
運輸・通信	26	-	-	13 50.0	2 7.7	10 38.5	1 3.8
電気・ガス	4	-	-	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	37	3 8.1	-	22 59.5	2 5.4	10 27.0	-
医療関係等	21	-	-	17 81.0	1 4.8	3 14.3	-
その他	29	2 6.9	-	14 48.3	2 6.9	9 31.0	2 6.9
20～49人	156	15 9.6	-	67 42.9	4 2.6	63 40.4	7 4.5
50～99人	67	4 6.0	-	33 49.3	3 4.5	26 38.8	1 1.5
100人以上	67	3 4.5	1 1.5	42 62.7	2 3.0	18 26.9	1 1.5
26年調査計	294	20 6.8	1 0.3	139 47.3	9 3.1	116 39.5	9 3.1
25年調査計	227	19 8.4	-	105 46.3	5 2.2	89 39.2	9 4.0



2) 格差が生じる時期

格差が生じる時期は「入社から11～15年まで」と「管理職に昇進するとき」が14.3%で最多

昇給等での男女間の格差が生じる時期は、格差のある21事業所のうち「入社から11～15年まで」と「管理職に昇進するとき」が14.3%、「入社から6～10年目まで」が9.5%、「入社から5年目まで」が4.8%となっている。

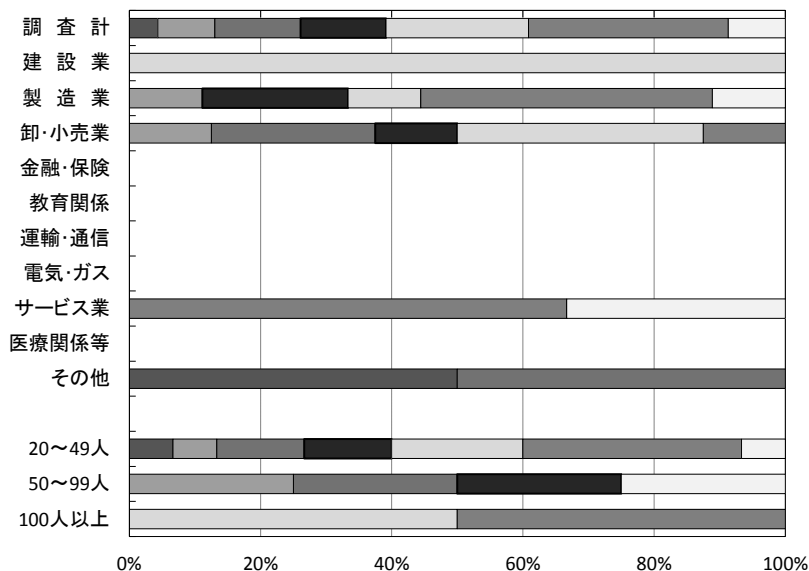
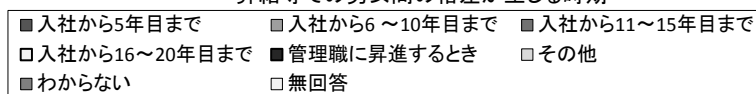
労働者規模別にみると、「入社から11～15年まで」と「管理職に昇進するとき」の割合は、50～99人が最も高くなっている。

表40 昇給等での男女間の格差が生じる時期

下段：%

区分	格差のある事業所	入社後の男女間格差の生じる時期							無回答
		入社から5年目まで	入社から6～10年目まで	入社から11～15年目まで	入社から16～20年目まで	管理職に昇進するとき	その他	わからない	
調査計	21	1 4.8	2 9.5	3 14.3	-	3 14.3	5 23.8	7 33.3	-
建設業	1	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
製造業	8	-	1 12.5	-	-	2 25.0	1 12.5	4 50.0	-
卸・小売業	8	-	1 12.5	2 25.0	-	1 12.5	3 37.5	1 12.5	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気・ガス	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	2	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-
医療関係等	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	2	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-
20～49人	14	1 7.1	1 7.1	2 14.3	-	2 14.3	3 21.4	5 35.7	-
50～99人	3	-	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-	-	-
100人以上	4	-	-	-	-	-	2 50.0	2 50.0	-
26年調査計	21	4 19.0	4 19.0	1 4.8	-	5 23.8	2 9.5	5 23.8	-
25年調査計	19	3 15.8	7 36.8	3 15.8	-	2 10.5	1 5.3	3 15.8	-

昇給等での男女間の格差が生じる時期





3) 管理職人数

全体的に男性の方が女性より早く昇進している

管理職人数を男女別にみた女性の場合は、全体では15.2%にとどまっている。これを年齢別にみても男女とも「50～59歳」で、「部長」の割合が高くなっていて、また、性別総数に対する比率では「係長」において女性の方が早い年代で「係長」となる比率が男性より高い。

また、同年代で男女別の管理職役員を比較してみると、男性は40歳代で「課長」の比率が高まり、60歳代以降では「部長」の比率の方が上回る。このことから、全体的に男性の方が女性より早く上級職に昇進している状況がうかがえる。

男女別に管理職となった性別人数に対する、年代別、職位別の関係を見てみると、女性は早い年代に係長、又は課長につく者が現れるものの、40代以降は課長以上に昇進するのは男性であり、女性は30～40代で足踏み状況が続くこととなる。

表41 管理職人数

下段：%

区分	総数			30歳未満		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	5,516	4,680	836	45	14	739	158	1,881	286	1,678	309	337	69
	100.0	84.8	15.2	76.3	23.7	82.4	17.6	86.8	13.2	84.4	15.6	83.0	17.0
	100.0	-	-	0.8	0.3	13.4	2.9	34.1	5.2	30.4	5.6	6.1	1.3
部長	1,126	974	152	2	-	34	12	217	42	515	73	206	25
	100.0	86.5	13.5	2.0	-	73.9	26.1	83.8	16.2	87.6	12.4	89.2	10.8
	100.0	-	-	0.2	-	3.0	1.1	19.3	3.7	45.7	6.5	18.3	2.2
課長	2,133	1,881	252	11	-	229	43	818	83	727	106	96	20
	100.0	88.2	11.8	100.0	-	84.2	15.8	90.8	9.2	87.3	12.7	82.8	17.2
	100.0	-	-	0.5	-	10.7	2.0	38.3	3.9	34.1	5.0	4.5	0.9
係長	2,257	1,825	432	32	14	476	103	846	161	436	130	35	24
	100.0	80.9	19.1	69.6	30.4	82.2	17.8	84.0	16.0	77.0	23.0	59.3	40.7
	100.0	-	-	1.4	0.6	21.1	4.6	37.5	7.1	19.3	5.8	1.6	1.1
建設業	648	602	46	1	1	94	7	205	12	223	14	79	12
	100.0	92.9	7.1	50.0	50.0	93.1	6.9	94.5	5.5	94.1	5.9	86.8	13.2
製造業	1,888	1,788	100	10	2	215	10	819	45	688	38	56	5
	100.0	94.7	5.3	83.3	16.7	95.6	4.4	94.8	5.2	94.8	5.2	91.8	8.2
卸・小売業	903	798	105	19	4	202	28	290	36	253	34	34	3
	100.0	88.4	11.6	82.6	17.4	87.8	12.2	89.0	11.0	88.2	11.8	91.9	8.1
金融・保険	130	120	10	2	-	12	1	59	6	46	3	1	-
	100.0	92.3	7.7	100.0	-	92.3	7.7	90.8	9.2	93.9	6.1	100.0	-
教育関係	100	43	57	-	-	6	11	15	16	10	20	12	10
	100.0	43.0	57.0	-	-	35.3	64.7	48.4	51.6	33.3	66.7	54.5	45.5
運輸・通信	264	235	29	-	-	28	3	100	15	85	10	22	1
	100.0	89.0	11.0	-	-	90.3	9.7	87.0	13.0	89.5	10.5	95.7	4.3
電気・ガス	181	175	6	-	-	6	1	80	2	88	3	1	-
	100.0	96.7	3.3	-	-	85.7	14.3	97.6	2.4	96.7	3.3	100.0	-
サービス業	468	348	120	5	1	55	24	115	37	126	48	47	10
	100.0	74.4	25.6	83.3	16.7	69.6	30.4	75.7	24.3	72.4	27.6	82.5	17.5
医療関係等	625	305	320	4	4	85	63	102	103	62	124	52	26
	100.0	48.8	51.2	50.0	50.0	57.4	42.6	49.8	50.2	33.3	66.7	66.7	33.3
その他	309	266	43	4	2	36	10	96	14	97	15	33	2
	100.0	86.1	13.9	66.7	33.3	78.3	21.7	87.3	12.7	86.6	13.4	94.3	5.7
20～49人	1,385	1,182	203	21	6	220	32	414	71	396	75	131	19
	100.0	85.3	14.7	77.8	22.2	87.3	12.7	85.4	14.6	84.1	15.9	87.3	12.7
50～99人	977	812	165	7	4	151	36	326	52	259	56	69	17
	100.0	83.1	16.9	63.6	36.4	80.7	19.3	86.2	13.8	82.2	17.8	80.2	19.8
100人以上	3,154	2,686	468	17	4	368	90	1,141	163	1,023	178	137	33
	100.0	85.2	14.8	81.0	19.0	80.3	19.7	87.5	12.5	85.2	14.8	80.6	19.4
26年調査計	5,356	4,390	966	67	36	745	211	1,632	276	1,622	370	324	73
	100.0	82.0	18.0	65.0	35.0	77.9	22.1	85.5	14.5	81.4	18.6	81.6	18.4
	100.0	-	-	1.3	0.7	13.9	3.9	30.5	5.2	30.3	6.9	6.0	1.4
25年調査計	4,512	3,712	800	90	31	728	163	1,313	238	1,387	301	194	67
	100.0	82.3	17.7	74.4	25.6	81.7	18.3	84.7	15.3	82.2	17.8	74.3	25.7
	100.0	-	-	2.0	0.7	16.1	3.6	29.1	5.3	30.7	6.7	4.3	1.5

4) 女性活用の問題点

「家庭責任を考慮する必要がある」が45.5%、「特になし」が27.2%

女性活用の問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」が45.5%で最も多く、「特になし」が27.2%となっている。

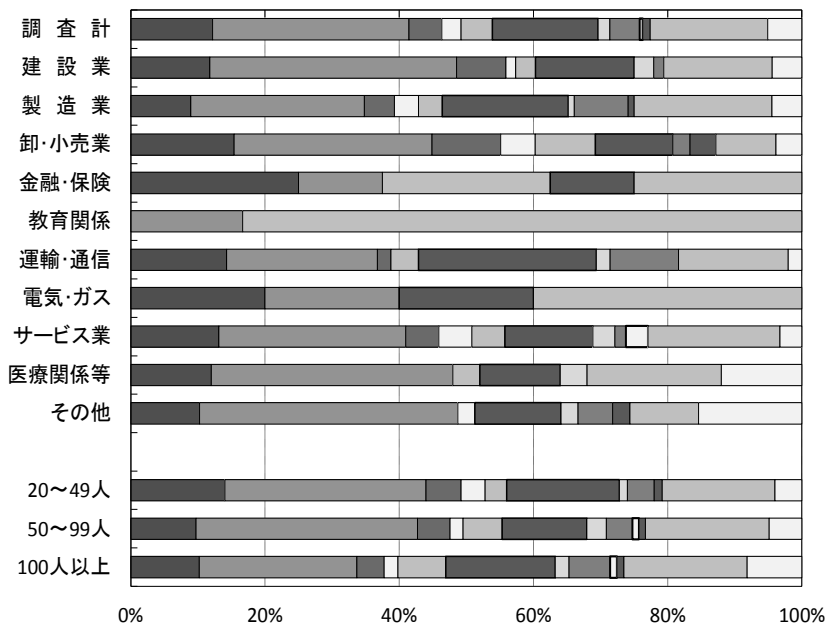
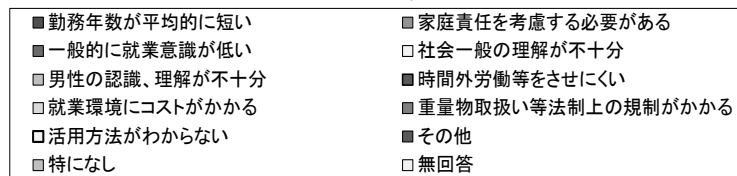
これを労働者規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」の割合は50人～99人が最も高くなっている。産業別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」では建設業と卸・小売業、「時間外労働をさせにくい」では運輸・通信と製造業で割合が高くなっている。

表42 女性活用の問題点

下段：%

区分	事業所総数	勤務年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に就業意識が低い	社会一般の理解が不十分	男性の認識、理解が不十分	時間外労働等をさせにくい	就業環境にコストがかかる	重量物取扱い等法制上の規制がかかる	活用方法がわからない	その他	特になし	無回答
調査計	290	55 19.0	132 45.5	22 7.6	13 4.5	21 7.2	71 24.5	8 2.8	20 6.9	2 0.7	5 1.7	79 27.2	23 7.9
建設業	42	8 19.0	25 59.5	5 11.9	1 2.4	2 4.8	10 23.8	2 4.8	1 2.4	-	-	11 26.2	3 7.1
製造業	69	10 14.5	29 42.0	5 7.2	4 5.8	4 5.8	21 30.4	1 1.4	9 13.0	-	1 1.4	23 33.3	5 7.2
卸・小売業	50	12 24.0	23 46.0	8 16.0	4 8.0	7 14.0	9 18.0	-	2 4.0	-	3 6.0	7 14.0	3 6.0
金融・保険	6	2 33.3	1 16.7	-	-	2 33.3	1 16.7	-	-	-	-	2 33.3	-
教育関係	6	-	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	-
運輸・通信	26	7 26.9	11 42.3	1 3.8	-	2 7.7	13 50.0	1 3.8	5 19.2	-	-	8 30.8	1 3.8
電気・ガス	4	1 25.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-	-	-	-	2 50.0	-
サービス業	37	8 21.6	17 45.9	3 8.1	3 8.1	3 8.1	8 21.6	2 5.4	1 2.7	2 5.4	-	12 32.4	2 5.4
医療関係等	21	3 14.3	9 42.9	-	-	1 4.8	3 14.3	1 4.8	-	-	-	5 23.8	3 14.3
その他	29	4 13.8	15 51.7	-	1 3.4	-	5 17.2	1 3.4	2 6.9	-	1 3.4	4 13.8	6 20.7
20～49人	156	35 22.4	75 48.1	13 8.3	9 5.8	8 5.1	42 26.9	3 1.9	10 6.4	-	3 1.9	42 26.9	10 6.4
50～99人	67	10 14.9	34 50.7	5 7.5	2 3.0	6 9.0	13 19.4	3 4.5	4 6.0	1 1.5	1 1.5	19 28.4	5 7.5
100人以上	67	10 14.9	23 34.3	4 6.0	2 3.0	7 10.4	16 23.9	2 3.0	6 9.0	1 1.5	1 1.5	18 26.9	8 11.9
26年調査計	294	51 17.3	139 47.3	20 6.8	11 3.7	17 5.8	76 25.9	5 1.7	20 6.8	2 0.7	7 2.4	85 28.9	18 6.1
25年調査計	227	55 24.2	96 42.3	18 7.9	8 3.5	17 7.5	55 24.2	-	11 4.8	1 0.4	2 0.9	73 32.2	19 8.4

女性活用の問題点



5) 教育研修実施状況

「全体」の実施率は、男性 66.3%、女性 33.7%

「管理職」は男女合わせて 27.2%、「一般」は男女合わせて 72.8%

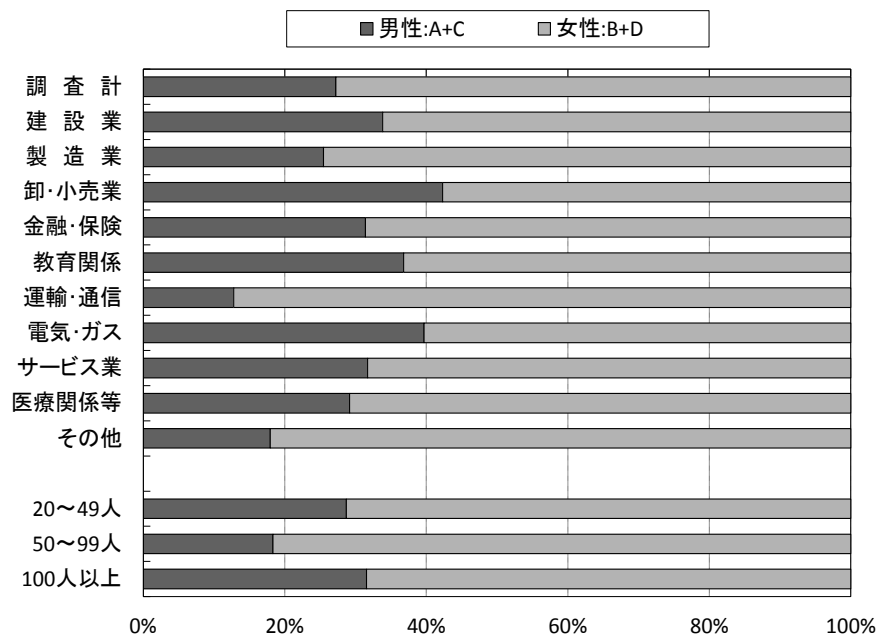
教育研修の実施率は、「全体」で男性 66.3%、女性 33.7%と男性の割合が高い。内訳としては、「管理職」が男女合わせて 27.2%、「一般」が男女合わせて 72.8%となっているが、ともに男性の割合が女性を上回っている。また、「一般」における労働者規模別では 50～99 人で、産業別では運輸・通信の実施率が最も高くなっている。

表43 教育研修実施状況

下段：%

区 分	総 数			管 理 職			一 般		
	合計：G	男性：A+C (A+C)/G	女性：B+D (B+D)/G	計：E E/G	男性：A A/E	女性：B B/E	計：F F/G	男性：C C/F	女性：D D/F
調 査 計	10,311	6,837	3,474	2,808	2,099	709	7,503	4,738	2,765
		66.3	33.7	27.2	74.8	25.2	72.8	63.1	36.9
建 設 業	1,032	935	97	349	333	16	683	602	81
		90.6	9.4	33.8	95.4	4.6	66.2	88.1	11.9
製 造 業	1,524	1,146	378	388	350	38	1,136	796	340
		75.2	24.8	25.5	90.2	9.8	74.5	70.1	29.9
卸・小売業	924	758	166	391	372	19	533	386	147
		82.0	18.0	42.3	95.1	4.9	57.7	72.4	27.6
金融・保険	325	226	99	102	96	6	223	130	93
		69.5	30.5	31.4	94.1	5.9	68.6	58.3	41.7
教育関係	261	82	179	96	40	56	165	42	123
		31.4	68.6	36.8	41.7	58.3	63.2	25.5	74.5
運輸・通信	1,496	1,392	104	191	174	17	1,305	1,218	87
		93.0	7.0	12.8	91.1	8.9	87.2	93.3	6.7
電気・ガス	68	62	6	27	27	-	41	35	6
		91.2	8.8	39.7	100.0	-	60.3	85.4	14.6
サービス業	974	559	415	309	208	101	665	351	314
		57.4	42.6	31.7	67.3	32.7	68.3	52.8	47.2
医療関係等	2,587	877	1,710	754	321	433	1,833	556	1,277
		33.9	66.1	29.1	42.6	57.4	70.9	30.3	69.7
その他	1,120	800	320	201	178	23	919	622	297
		71.4	28.6	17.9	88.6	11.4	82.1	67.7	32.3
20～49人	2,154	1,582	572	618	520	98	1,536	1,062	474
		73.4	26.6	28.7	84.1	15.9	71.3	69.1	30.9
50～99人	2,903	2,378	525	532	449	83	2,371	1,929	442
		81.9	18.1	18.3	84.4	15.6	81.7	81.4	18.6
100人以上	5,254	2,877	2,377	1,658	1,130	528	3,596	1,747	1,849
		54.8	45.2	31.6	68.2	31.8	68.4	48.6	51.4
26年調査計	13,773	8,970	4,803	3,334	2,782	552	10,439	6,188	4,251
		65.1	34.9	24.2	83.4	16.6	75.8	59.3	40.7
25年調査計	11,271	7,058	4,213	2,461	1,761	700	8,810	5,297	3,513
		62.6	37.4	21.8	71.6	28.4	78.2	60.1	39.9

教育研修実施状況(総数:男女比率)



2. 育児等による退職者の再雇用制度

再雇用制度のある事業所の割合は33.1%、制度の利用人数は301人

再雇用制度がある事業所の割合は33.1%であり、制度の利用人数は301人で、その内訳は常用が228人、臨時が41人、パートタイマーが32人となっている。

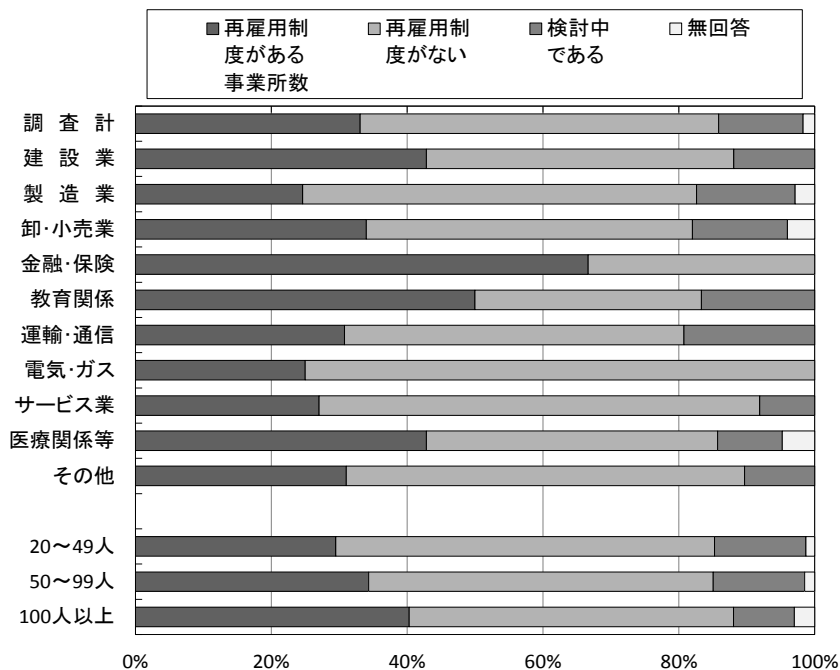
労働者規模別にみると、再雇用制度がある事業所の割合は100人以上が最も多く、20～49人が最も少ない。また、産業別では、金融・保険の割合が相対的に高くなっている。

表44 育児等による退職者の再雇用制度

下段：% 斜体数値は常用労働者内の比率：%

区分	事業所総数	再雇用制度がある事業所数	総数	再雇用制度の利用人数										再雇用制度がない	検討中である	無回答
				常用		正規		非正規		臨時		パートタイマー				
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
調査計	290	96	301	139	89	95	48	44	40	27	14	12	20	153	36	5
		33.1		46.2	29.6	41.7	21.1	19.3	17.5	9.0	4.7	4.0	6.6	52.8	12.4	1.7
建設業	42	18	85	27	8	26	7	1	1	26	11	1	12	19	5	-
		42.9		31.8	9.4	74.3	20.0	2.9	2.9	30.6	12.9	1.2	14.1	45.2	11.9	-
製造業	69	17	30	20	6	14	-	6	6	-	-	3	1	40	10	2
		24.6		66.7	20.0	53.8	-	23.1	23.1	-	-	10.0	3.3	58.0	14.5	2.9
卸・小売業	50	17	27	20	1	11	-	9	1	-	-	2	4	24	7	2
		34.0		74.1	3.7	52.4	-	42.9	4.8	-	-	7.4	14.8	48.0	14.0	4.0
金融・保険	6	4	8	6	2	-	-	6	2	-	-	-	-	2	-	-
		66.7		75.0	25.0	-	-	75.0	25.0	-	-	-	-	33.3	-	-
教育関係	6	3	11	6	1	1	1	5	-	-	-	2	2	2	1	-
		50.0		54.5	9.1	14.3	14.3	71.4	-	-	-	18.2	18.2	33.3	16.7	-
運輸・通信	26	8	13	10	2	9	1	1	-	-	-	1	-	13	5	-
		30.8		76.9	15.4	75.0	8.3	8.3	-	-	-	7.7	-	50.0	19.2	-
電気・ガス	4	1	5	5	-	-	-	5	-	-	-	-	-	3	-	-
		25.0		100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	75.0	-	-
サービス業	37	10	84	39	38	30	33	9	5	1	3	2	1	24	3	-
		27.0		46.4	45.2	39.0	42.9	11.7	6.5	1.2	3.6	2.4	1.2	64.9	8.1	-
医療関係等	21	9	32	2	30	1	6	1	24	-	-	-	-	9	2	1
		42.9		6.3	93.8	3.1	18.8	3.1	75.0	-	-	-	-	42.9	9.5	4.8
その他	29	9	6	4	1	3	-	1	1	-	-	1	-	17	3	-
		31.0		66.7	16.7	60.0	-	20.0	20.0	-	-	16.7	-	58.6	10.3	-
20～49人	156	46	38	31	4	16	2	15	2	-	-	2	1	87	21	2
		29.5		81.6	10.5	45.7	5.7	42.9	5.7	-	-	5.3	2.6	55.8	13.5	1.3
50～99人	67	23	185	69	47	52	38	17	8	27	13	10	19	34	9	1
		34.3		37.3	25.4	44.8	32.8	14.7	6.9	14.6	7.0	5.4	10.3	50.7	13.4	1.5
100人以上	67	27	78	39	38	27	8	12	30	-	1	-	-	32	6	2
		40.3		50.0	48.7	35.1	10.4	15.6	39.0	-	1.3	-	-	47.8	9.0	3.0
26年調査計	294	99	489	155	45	80	27	75	18	20	49	15	205	142	43	10
		33.7		31.7	9.2	40.0	13.5	37.5	9.0	4.1	10.0	3.1	41.9	48.3	14.6	3.4
25年調査計	227	68	135	93	27	52	18	41	9	1	-	3	11	119	31	9
		30.0		68.9	20.0	43.3	15.0	34.2	7.5	0.7	-	2.2	8.1	52.4	13.7	4.0

育児等による退職者の再雇用制度



### 3. 職場環境

セクシャル・ハラスメント防止の周知有り 87.2%

セクシャル・ハラスメント相談員有り 60.3%

「セクシャル・ハラスメントの防止周知をしている事業所」の割合は87.2%となっている。労働者規模別にみると、事業規模が大きいほど割合は高くなり、100人以上が94.0%で最も高い。産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険、教育関係の割合が100%と高くなっている。

セクシャル・ハラスメント相談窓口の設置状況としては、「相談員を置いている事業所」の割合は57.6%で、その内訳は「男性相談員のみ」が26.9%、「女性相談員のみ」が10.0%、「男女とも相談員がいる」が20.7%となっている。

また、「男性相談員のみ」の割合が多いのが、労働者規模別では100人以上、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、サービス業であり、同様に「女性相談員のみ」は50～99人と金融・保険、「男女とも相談員がいる」は100人規模以上と教育関係が最も高くなっている。

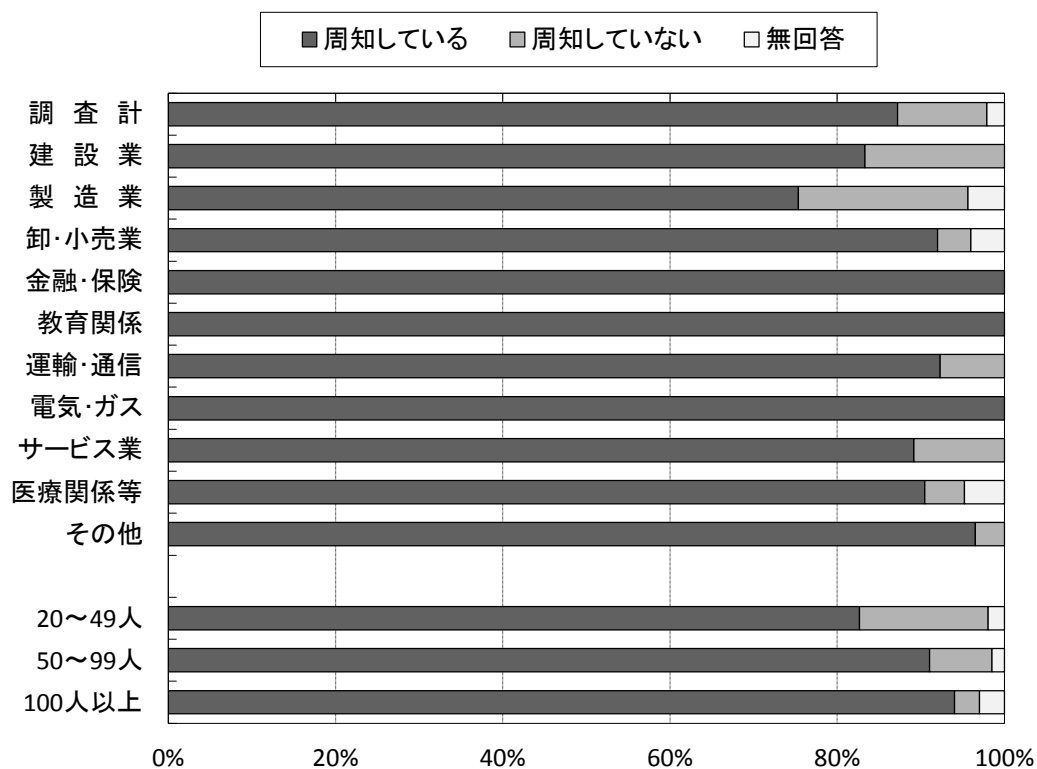
「相談員はいない」の割合が高いのは、労働規模別では20～49人、産業別では教育関係と運輸・通信、医療関係等が高くなっている。

表45 セクシャル・ハラスメントの防止

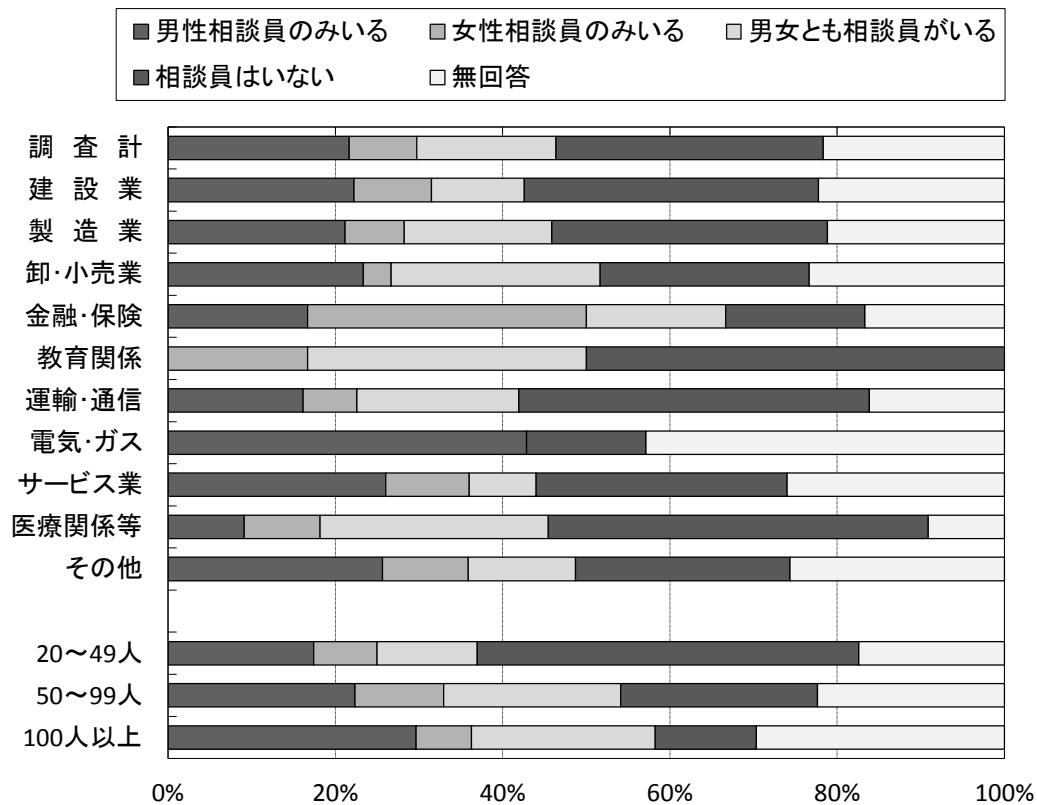
下段：%

区分	セクシャル・ハラスメントの防止周知の有無				セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況					
	事業所総数	周知している	周知していない	無回答	男性相談員のみいる	女性相談員のみいる	男女とも相談員がいる	相談件数	相談員はいない	無回答
調査計	290	253	31	6	78	29	60	6	115	78
		87.2	10.7	2.1	26.9	10.0	20.7		39.7	26.9
建設業	42	35	7	-	12	5	6	-	19	12
		83.3	16.7	-	28.6	11.9	14.3		45.2	28.6
製造業	69	52	14	3	18	6	15	3	28	18
		75.4	20.3	4.3	26.1	8.7	21.7		40.6	26.1
卸・小売業	50	46	2	2	14	2	15	2	15	14
		92.0	4.0	4.0	28.0	4.0	30.0		30.0	28.0
金融・保険	6	6	-	-	1	2	1	-	1	1
		100.0	-	-	16.7	33.3	16.7		16.7	16.7
教育関係	6	6	-	-	-	1	2	-	3	-
		100.0	-	-	-	16.7	33.3		50.0	-
運輸・通信	26	24	2	-	5	2	6	1	13	5
		92.3	7.7	-	19.2	7.7	23.1		50.0	19.2
電気・ガス	4	4	-	-	3	-	-	-	1	3
		100.0	-	-	75.0	-	-		25.0	75.0
サービス業	37	33	4	-	13	5	4	-	15	13
		89.2	10.8	-	35.1	13.5	10.8		40.5	35.1
医療関係等	21	19	1	1	2	2	6	-	10	2
		90.5	4.8	4.8	9.5	9.5	28.6		47.6	9.5
その他	29	28	1	-	10	4	5	-	10	10
		96.6	3.4	-	34.5	13.8	17.2		34.5	34.5
20～49人	156	129	24	3	32	14	22	1	84	32
		82.7	15.4	1.9	20.5	9.0	14.1		53.8	20.5
50～99人	67	61	5	1	19	9	18	3	20	18
		91.0	7.5	1.5	28.4	13.4	26.9		29.9	26.9
100人以上	67	63	2	2	27	6	20	2	11	20
		94.0	3.0	3.0	40.3	9.0	29.9		16.4	29.9
26年調査計	294	257	31	6	74	34	50	21	127	9
		87.4	10.5	2.0	25.2	11.6	17.0		43.2	3.1
25年調査計	227	180	39	8	50	21	40	13	107	9
		79.3	17.2	3.5	22.0	9.3	17.6		47.1	4.0

### セクシャル・ハラスメントの防止周知



### セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況



## 別 添 資 料

# 平成27年度 福島市労働条件等実態調査票

(平成27年7月31日現在)

福島市商工観光部 商業労政課 労政係  
〒960-8601 福島市五老内町3番1号  
電話番号 024-525-3720

この調査票は、福島市内の**常用労働者数（I-2-(1)-C）が20人以上の事業所**における労働時間、年次有給休暇、賃金、退職金等の実態に関する労働条件、更には事業所における育児休業取得、男女共同参画等の実態を把握するために実施するものです。

この調査票に記入された事項については、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

## 記入上の注意

- 特に断らない限り、**平成27年7月31日現在**で、**常用労働者についてご記入ください。**
- 太線で囲んだ部分が回答欄**です。数字で表示されている箇所は、該当する数字を○で囲み空白の箇所は、該当する事項又は数字を記入してください。
- 数字は算用数字で右づめにて記入願います。**
- この調査でいう「制度」とは、労使協定、労働協約、就業規定等で明示されているものばかりでなく、**現在、慣行として行われているものを含みます。**なお、現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合は、**現在の慣行を「制度」とします。**
- 調査票は**平成28年1月25日（月）までに返送**してください。
- 常用労働者数が19人以下の場合は2ページまで**ご記入の上、ご返送ください。

事業所の名称	No. _____		
所在地			
記入者の氏名	所属部課名	TEL	— —
		FAX	— —



# I 労働形態

1. 業種はどれですか。番号に○を付けてください。

1 建設業	2 製造業	3 卸・小売業	4 金融・保険	5 教育関係
6 運輸・通信業	7 電気・ガス・水道業	8 サービス業	9 医療関係等	10 その他

2. 労働者数

(1) 貴事業所の労働者数について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

区 分	男 性	女 性	計	総 合 計
常 用 労 働 者	A =①+④ 人	B =②+⑤ 人	C =③+⑥ 人	C+F+I+L 人
正規の職員・従業員	① 人	② 人	③ =①+② 人	
上 記 以 外	④ 人	⑤ 人	⑥ =④+⑤ 人	
臨 時 労 働 者	D 人	E 人	F 人	
パ ー ト タ イ マ ー	G 人	H 人	I 人	
派 遣 労 働 者	J 人	K 人	L 人	

(注)「常用労働者」とは、期間を決めず、又は1ヶ月を超える期間を決めて雇われる労働者。日々、又は1ヶ月以内の期間を限って雇われている労働者のうち、3・4月のそれぞれ18日以上雇われた労働者。「正規の職員・従業員」とは、常用労働者のうち一般に「正社員・正職員」と呼ばれている労働者。「上記以外」とは、常用労働者のうち正規の職員・従業員以外の労働者（「嘱託」、「契約社員」）。「臨時労働者」とは、繁忙時に一時的に雇い入れられる労働者、あるいは季節的・その他短期の有期事業のために雇い入れられる労働者。「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い労働者、又は、1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者。「総合計」の欄には、常用労働者(C)、臨時労働者(F)、パートタイマー(I)、派遣労働者(L)の合計数を記入してください。

(2) 常用労働者（上記A・B・C）に関する職種別の内訳を記入ください。

区 分	男 性	女 性	計
事 務	人	人	人
販 売 ・ サ ー ビ ス	人	人	人
専 門 ・ 技 術	人	人	人
技 能 ・ 労 務	人	人	人
そ の 他	人	人	人
計	A 人	B 人	C 人

常用労働者と  
A・B・Cと  
一致します

(注)「事務」とは、事務に従事する労働者をいいます。

「販売・サービス」とは、商品・証券等の売買・保険外交等に従事する労働者及び個人に対するサービスの仕事に従事する労働者をいいます。

「専門・技術」とは、専門知識を応用し、技術的な業務・研究等に従事する労働者をいいます。

「技能・労務」とは、原材料の加工、各種機械器具の組み立て、修理、印刷、製本、建設作業等に従事する労働者。又は、鉄道・自動車・通信電話交換等で運転・操作に従事する労働者及び車掌・電話交換手等に従事する労働者をいいます。

(3) 年齢別構成を記入してください。

I-2-(1)常用労働者数  
各アルファベット欄の  
人数と一致します

<男 性>

区 分	15～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
常用労働者	人	人	人	人	人	A 人
臨時労働者	人	人	人	人	人	D 人
パートタイマー	人	人	人	人	人	G 人
派遣労働者	人	人	人	人	人	J 人
合 計	人	人	人	人	人	人

<女 性>

区 分	15～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	計
常用労働者	人	人	人	人	人	B 人
臨時労働者	人	人	人	人	人	E 人
パートタイマー	人	人	人	人	人	H 人
派遣労働者	人	人	人	人	人	K 人
合 計	人	人	人	人	人	人

(4) 派遣労働者を受け入れている場合、受け入れている全ての業務を選んでください。

1 事 務	2 販売・サービス	3 専門・技術	4 技能・労務	5 その他
-------	-----------	---------	---------	-------

(5) 業務請負会社を利用していますか。

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

業務請負会社を「1 利用している」場合、どんな業務を利用していますか。  
利用している業務全てを選んで下さい。

1 事 務	2 販売・サービス	3 専門・技術	4 技能・労務	5 その他
-------	-----------	---------	---------	-------

(6) 常用労働者のうち障がい者、外国人について記入ください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

区 分	男 性	女 性	計
障 が い 者	人	人	人
外 国 人	人	人	人
計	人	人	人

3. パートタイマーの状況

(1) 正規職員と同じ仕事を行わせているパートタイマーはいますか。

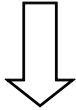
1	い	る	2	い	ない
---	---	---	---	---	----

(2) パートタイマーから正規の職員への転換制度等がありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

「2 ない」場合 →

1	検	討	し	て	い	る
2	検	討	し	て	い	ない



正規の職員への**転換制度等**が「1 ある」場合  
制度の内容について記入してください。

4. 労働組合

労働組合はありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

II 労働時間

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 所定労働時間

通常の1日あたりの所定労働時間（休息、残業時間は含みません）は何時間ですか。  
また、年間労働日数は何日ですか。

1日あたり 



 時間 



 分      年間労働日数 



 日

(注) 「**所定労働時間**」とは、労使協定、労働協約、就業規則等で定められた始業時刻から終業時間までの時間により、休憩時間を差し引いた労働時間（休息时间、残業時間は含みません）をいいます。  
「**労働日数**」とは、労働すべきことになっている（**年次有給休暇を含む**）日数をいいます。

2. 所定外労働時間

(1) 平成26年8月から平成27年7月までの**1年間における一人平均**の所定外労働時間は何時間ですか。（30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てて記入してください。）

区 分	年間の所定外労働時間
男性平均 = $\frac{\text{男性の所定外労働時間の合計 (X)}}{\text{常用労働者男性 (A) の人数}}$	時間
女性平均 = $\frac{\text{女性の所定外労働時間の合計 (Y)}}{\text{常用労働者女性 (B) の人数}}$	時間
全体平均 = $\frac{(X) + (Y)}{(A) + (B)}$	時間

(注) 「**所定外労働時間**」とは、早出、残業、臨時の呼び出し休日出勤などの労働時間をいいます。

(2) 長時間労働者への医師による面接指導制度がありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

3. 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していますか。

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

4. みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用していますか。

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

5. ワークシェアリング

正規職員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者を始めとして、より多くの労働者に雇用機会を創出するワークシェアリング（多様就業型）を導入していますか。

1	導入している	2	導入していない
---	--------	---	---------

### Ⅲ 休暇制度

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 年次有給休暇

(1) 平成27年7月31日以前の最近の1年間の年次有給休暇の実績について、常用労働者一人あたりの平均日数を記入してください。

一人平均付与日数	一人平均繰越日数	一人平均取得日数
日	日	日

(注)「付与日数」とは、労働者が当該休暇年度に新たに利用できる年次有給休暇（繰越分除く）日数です。

「繰越日数」とは、労働者が前年未使用分の年次有給休暇のうち、当該休暇年度に繰越できた日数です。（付与日数と繰越日数の合計が1年間に使用できる有給休暇の日数になります。）

「取得日数」とは、労働者が当該休暇年度内に実際に利用（消化）した日数です。

日数は、小数点以下を切り上げて整数で記入してください。

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度がありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

2. その他休暇制度

どのような休暇制度を設けていますか。

右の中からいくつでも選んでください。

**制度がある場合**、最高何日か記入してください。

**有給である場合**、“アイウエ”にも○をつけてください。

1	リフレッシュ休暇	日	ア
2	ボランティア休暇	日	イ
3	研修のための休暇	日	ウ
4	その他の休暇 ( )	日	エ
5	ない		

(注)「リフレッシュ休暇」とは、勤続10年目あるいは20年目といった一定の要件に合致する労働者にリフレッシュを目的として与える特別休暇をいいます。

「ボランティア休暇」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に与える特別休暇をいいます。

「研修のための休暇」とは、事業所の業務に関連しないで、労働者自らの意思で研修を受ける際に与えられる休暇をいいます。

「その他休暇」とは、創立記念日等のように全事業所が一斉に休む休暇を除き、上記以外で独自の休暇があれば、具体的に記入してください。

#### Ⅳ 休業制度等 ※常用労働者数（Ⅰ-2-(1)-C）を対象に記入してください。

##### 1. 育児休業制度

常用労働者の育児休業制度について、該当するものに○をつけてください。

(1) 育児休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

1	定めて	2	定めていない
---	-----	---	--------

(注)「育児休業制度」とは、乳幼児を有する労働者が、育児のために自らの希望により職場での身分や地位を失わないで一定期間休業し、育児に専念した後、復職することを内容とする措置をいい、このことを定めた育児休業法（現育児・介護休業法）は平成7年4月1日から全事業所に適用されています。

(2) 育児休業制度を就業規則または労働協約上に定めている場合、育児休業制度の期間はどのくらいですか。

1	子が満1歳未満	2	子が1歳6ヶ月に達するまで
3	子が満2歳に達するまで	4	子が満2歳以上

(3) 育児休業制度を就業規則または労働協約上に定めている場合、育児休業中の賃金はどのように取り決められていますか。

1	全額支給	2	一部支給	3	無給
---	------	---	------	---	----

(4) 育児休業制度利用者の状況について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

- ① 平成26年8月1日から平成27年7月31日までの出産者数（男性の場合は配偶者が出産した者の数）を記入してください。
- ② ①で該当した者のうち、平成27年7月31日までに育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。
- ③ ②の開始者（申出者含む）の一人あたりの平均取得日数（少数未満は切り上げ）を記入してください。
- ④ ②の開始者（申出者含む）の取得日数の内訳を記入してください。

①	男性の該当者数			人	②	男性の取得者数			人	③	男性の平均取得日数			日
	女性の該当者数			人		女性の取得者数			人		女性の平均取得日数			日

	取得日数	3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 9ヶ月未満	9ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 24ヶ月未満	24ヶ月以上
④	男性の取得者数						
	女性の取得者数						

(5) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を作成し、福島労働局に届けていますか。

1	届けている	2	届けていない
---	-------	---	--------

2. 育児短時間勤務制度等

(1) 育児短時間勤務制度等を、就業規則または労働協約上に定めていますか。  
 なお、定めている場合“アイウ”にも○をつけてください。

	定めている	(対象は)
1	ア	3歳まで
	イ	小学生まで
	ウ	その他 ( )
2	定めていない	

(注)「**育児短時間勤務制度等**」とは、乳幼児を有する労働者が育児休業を取得することなく就業しながら子を養育することを容易にするための何らかの措置をいいます。

(2) 育児短時間勤務制度等を**定めている場合**、右のどのような制度がありますか。  
**該当する番号全てに○をつけてください。**  
**※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。**

定めている場合		男性		女性	
1	短時間勤務制度		人		人
	(平均短縮時間)		分		分
2	フレックスタイム制度		人		人
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		人		人
4	所定外労働の免除		人		人
5	事業所内託児の使用		人		人
6	育児に要する経費の援助措置		人		人
7	その他 ( )		人		人

また、平成26年8月1日から平成27年7月31日までに取得した人数を、男女別に記入してください。

(注)「**短時間勤務制度**」を利用した方については、平均短縮時間も記入してください。  
 また、同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人と計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は1回として計上してください

3. 子の看護休暇制度

(1) 子の看護休暇制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

1	定めて	いる	2	定めて	いない
---	-----	----	---	-----	-----

(2) 子の看護休暇制度の期間はどのくらいですか。

1	5日未満	2	5日	3	6日以上
---	------	---	----	---	------

(3) 子の看護休暇中の賃金はどのように取り決められていますか。

1	全額支給	2	一部支給	3	無給
---	------	---	------	---	----

4. 介護休業制度

(1) 介護休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

1	定めて	いる	2	定めて	いない
---	-----	----	---	-----	-----

(注)「**介護休業制度**」とは、従業員の家族、例えば高齢の父母等の介護のために、退職することなく連続休業が与えられる制度をいいます。

(2) 介護休業制度の期間はどのくらいですか。

1	9 3 日	2	6ヶ月未満	3	6ヶ月以上
---	-------	---	-------	---	-------

(3) 介護休業中の賃金はどのように取り決められていますか。

1	全額支給	2	一部支給	3	無給
---	------	---	------	---	----

(注) 社会保険料の本人負担分を会社が本人に代わって負担する場合は「一部支給」になります。

(4) 介護休業制度利用者の状況について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

男性			人	女性			人
----	--	--	---	----	--	--	---

(注) 平成26年8月1日から平成27年7月31日までに介護休業制度を利用した人数を記入してください。

## V 定年制

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 定年制

(1) 定年制はありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

(2) 定年制がある場合、その形態と年齢について記入してください。

1	一 律 定 年 制	2	職 種 別 定 年 制	3	その他（
---	-----------	---	-------------	---	------

歳
---

※左記へ定年の際の年齢を記入してください。

(3) 定年制の特別扱いはありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----



定年後の特別扱いが「1 ある」場合、どんな制度を利用していますか。  
利用している制度を選んでください。

1	再雇用制度のみ	2	勤務延長制度のみ	3	両者の併用
---	---------	---	----------	---	-------

## VI 退職金

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 正規の職員・従業員

(1) 退職金制度はありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

(2) 退職金制度がある場合、その形態について記入してください。

1	退職一時金制度のみ	2	退職年金制度のみ	3	両者の併用
4	両者のどちらか一方または両者を労働者が選択する				

(3) 退職金の支払い準備形態について、**該当する番号全てに○をつけてください。**

1	中小企業退職金共済制度	2	特定退職金共済制度	3	事業保険、福祉厚生保険など
4	社内準備	5	調整年金（厚生年金基金）	6	その他（ ）

(注)「**特定退職金共済制度**」とは、商工会、商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会、退職金共済事業を主たる目的とする公益法人などが、税務署長の承諾を受けて退職金共済事業を行うものをいいます。

「**事業保険**」とは、法人あるいは企業者が契約者となる保険で、内容は普通の個人が契約者となる養老保険と変わりませんが、従業員が10名以上、つまり契約が10本以上になると、それをひとまとめにして「事業保険」といいます。

「**調整年金**」とは、厚生労働大臣の許可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法という老齢年金基金制及び通算老齢年金の報酬比例部分を企業年金で代行する年金制度のことで厚生年金基金制ともいいます。

「**その他**」には、退職一時金を会社が預かって本人の選択した支払い方法で年金払いをする社内預金型のもの等が含まれます。

(4) **退職金制度がある場合、記入してください。**

1	拋出制	2	無拋出制
---	-----	---	------

(注)「**拋出制**」とは、労働者が掛金の全部または一部を負担することをいいます。

## 2. 非正規の職員・従業員

(1) 退職金制度はありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

## Ⅶ 賃金制度

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

### 1. 常用労働者の賃金

(1) 平成27年7月分の賃金、年数、年齢の総合計数について記入してください。

※**一人あたりの平均ではなく総合計数となります**のでご注意ください。

＜事務・販売技術労働者＞ ※**該当がない場合は、数字のゼロを記入**してください。

7月分の賃金支給対象となった常用労働者数	賃金支払いの状況			労働者の状況	
	所定内賃金	所定外賃金	現金給与総額	勤続年数	年 齢
男 性	人	千円	千円	千円	年 歳
女 性	人	千円	千円	千円	年 歳

＜生産・労務労働者＞ ※**該当がない場合は、数字のゼロを記入**してください。

7月分の賃金支給対象となった常用労働者数	賃金支払いの状況			労働者の状況	
	所定内賃金	所定外賃金	現金給与総額	勤続年数	年 齢
男 性	人	千円	千円	千円	年 歳
女 性	人	千円	千円	千円	年 歳

(注)「**所定内賃金**」とは、就業規則や労使協定、労働協約等に定められた所定内の労働時間に対して支給される賃金（基本給、役付手当、家族手当、住宅手当、通勤手当等）をいいます。

「**所定外賃金**」とは、早出、残業、休日出勤など、所定外の労働時間に対して支給される賃金（時間外手当、休日勤務手当、超過勤務手当等）をいいます。

「**現金給与総額**」には、所定内賃金と所定外賃金の合計金額を記入してください。

「**勤続年数**」には、7月分の賃金支給対象となった常用労働者の合計勤続年数を記入してください。

「**年齢**」には、7月分の賃金支給対象となった常用労働者の合計年齢を記入してください。



(2) 平成26年8月から平成27年7月に**常用労働者へ支払った賞与**について記入してください。  
**※該当がない場合は、数字のゼロを記入**してください。

	回数	月数		回数	月数
男性	回	ヶ月分	女性	回	ヶ月分

(注)「回数」には、賞与支給対象となった常用労働者への支払い合計回数を記入してください。  
 夏季賞与と年末賞与の場合は2回となり、その他特別賞与があった場合はその分についてもカウントしてください。  
 「月数」には、賞与支給対象となった常用労働者への支払い合計月数を記入してください。  
 夏季賞与1.5ヶ月分と年末賞与1.5ヶ月分の場合は3ヶ月分と記入してください。

## Ⅷ 男女共同参画の状況

### 1. 女性の昇進・参画

(1) 大卒標準労働者が入社から昇給・昇格していく際に、男女間で差がありますか。

1	男性の方が早く昇給・昇格する者が多い	2	女性の方が早く昇給・昇格する者が多い	3	男女とも変わらない
4	把握していない	5	対象となる女性または男性労働者がいないので比較できない		

(注)「大卒標準労働者」とは、大学卒業後、直ちに企業へ入社し、同一企業に継続して勤務している労働者をいいます。

(2) 大卒標準労働者の**男女間で差がある場合**、入社何年目頃からですか。

1	入社してから5年目まで
2	入社してから6～10年目まで
3	入社してから11～15年目まで
4	入社してから16～20年目まで
5	管理職に昇進するとき
6	その他（右への記載願います）
7	わからない

「6 その他」の場合に具体的内容を記入してください。



(3) 平成27年7月末における**常用労働者のうち**、男女別、年齢別の管理職の人数について記入してください。

**※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。**

	係長相当職		課長相当職		部長相当職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歳未満	人	人	人	人	人	人
30～39歳	人	人	人	人	人	人
40～49歳	人	人	人	人	人	人
50～59歳	人	人	人	人	人	人
60歳以上	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人

(注)「**管理職**」とは、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。  
部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断して下さい。

(4) 女性の活用にあたっての問題点と考えられるものをお選びください。

**※該当する番号全てに○をつけてください。**

1	女性の勤続年数が平均的に短い	2	家庭責任を考慮する必要がある
3	一般的に女性は就業意識が低い	4	顧客や取引先を含め会社の一般の理解が不十分である
5	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	6	時間外労働、深夜業をさせにくい
7	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	8	重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
9	女性の活用方法がわからない	10	その他 ( )
11	特になし		

(5) 平成26年8月から平成27年7月における職務能力向上のための教育研修の参加延人数を、男女別及び職階別にご記入ください。

**※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。**

	管理職	一般		管理職	一般
男性	人	人	女性	人	人

## 2. 仕事と育児の両立支援

(1) 結婚、出産、育児等による退職者に対して、再雇用制度がありますか。

1	あ る	2	な い	3	検 討 中 で あ る
---	-----	---	-----	---	-------------

(注)再雇用制度が「1 ある」場合、次ページ2-(2)を記入してください。

それ以外の場合、次ページ「3. 職場環境」を記入してください。

(2) **再雇用制度が「ある」場合**、平成26年8月から平成27年7月における利用人数を男女別・雇用形態別に記入してください。

※**該当者がいない場合は、数字のゼロ**を記入してください。

区 分	男 性	女 性	計	総 合 計
常 用 労 働 者	M =①+④ 人	N =②+⑤ 人	O =③+⑥ 人	O+R+U 人
正規の職員・従業員	① 人	② 人	③ =①+② 人	
上 記 以 外	④ 人	⑤ 人	⑥ =④+⑤ 人	
臨 時 労 働 者	P 人	Q 人	R 人	
パ ー ト タ イ マ ー	S 人	T 人	U 人	

### 3. 職場環境

(1) 従業員に、セクシュアル・ハラスメントの防止を周知していますか。

1 周知している	2 周知していない
----------	-----------

(2) 職場内にセクシャル・ハラスメント相談窓口を設置していますか。(複数回答可)

1 いる(男性相談員)	2 いる(女性相談員)	3 いない
-------------	-------------	-------

(3) **設置している場合**、平成26年8月から平成27年7月における相談件数を記入してください。

件
---

### 4. 職場の制度・慣行

**女性のみ**に適用される職場制度や慣行がある場合、記入してください。

--

### 5. 自由解答欄

貴社におかれまして、男女共同参画についての取り組みがある場合、記入してください。

--

以上で記入いただく事項は終了となります。ご協力いただきありがとうございました。



# 労働条件等実態調査報告書

平成 28 年 3 月

編集・発行：〒960-8601

福島市五老内町 3 番 1 号

福島市商工観光部商業労政課労政係

TEL：024-535-1111（代表）

024-525-3720（直通）

