

# 労働条件等実態調査報告書

(平成 29 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、公共投資や住宅投資が高水準にあるものの減少傾向であり、このところ回復の動きが弱まっております。雇用情勢につきましては、有効求人倍率は高水準で推移しておりますが、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30年3月

福島市長 木幡 浩

# 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

### III 休暇制度

1 年次有給休暇	18
2 その他の休暇制度の導入状況	20
3 その他の休暇制度の有給の割合	22

IV	休業制度等	
1	育児休業制度	24
2	育児短時間勤務制度等	28
3	子の看護休暇制度	31
4	介護休暇制度	33
V	定年制	
1	定年制	36
VI	退職金制度	
1	常用労働者の退職金制度	39
2	非正規職員の退職金制度	42
VII	賃金制度	
1	7月分賃金	43
2	賞与の支払い	46
VIII	男女共同参画	
1	女性の昇進・参画	47
2	育児等による退職者の再雇用制度	52
3	職場環境	53
IX	心の健康（メンタルヘルス）対策	
1	取組状況と休業・退職の状況	55
2	実施している対策	56
3	取組んでいない理由	57
	別添資料 平成29年度 福島市労働条件等実態調査票	58



# 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29年7月31日

## 4. 調査実施時期

平成29年10月2日 から 平成29年12月28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。

③平均値などの整数表記についても、表示桁数以下を四捨五入して表記しているため、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	968事業所
有効回答数	505事業所 (内、常用労働者20人以上: 315事業所)
有効回答率	52.2% (内、常用労働者20人以上: 32.5%)

## 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 315 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 60.3%であり、産業別では製造業の 21.6%が最も多く、次いでサービス業の 15.6%であった。

なお、労働者の男性と女性の割合は、57.2%と 42.8%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、最も長いのが製造業、医療関係の 7 時間 49 分、最も短いのが金融・保険の 7 時間 32 分で、17 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 20～49 人の 255.6 日、最も少ないのが 100 人以上の 236.4 日で、その差は 19.2 日であり、産業別では最も多いのが建設業、運輸・通信の 262.1 日、最も少ないのが医療関係の 230.2 日で、その差は 31.9 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 16.7 日に対して取得日数は 7.0 日で、取得率は 41.9%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は、回答数が少ない電気・ガスを除いて、金融・保険で 19.4 日、取得日数は回答数が少ない教育関係を除いて、製造業の 9.2 日、取得率は回答数が少ない教育関係を除いて、サービス業の 52.0%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 33.6%である。なお、労働者規模別で最も高い割合は 50～99 人の 40.3%、産業別では金融・保険の 80.0%が最も高くなっている。

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 21.0%、ボランティア休暇が 8.3%、研修のための休暇が 3.8%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 68.2%、ボランティア休暇が 65.4%、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 98.4%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、回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと、卸・小売業、金融・保険、運輸・通信、医療関係等の割合が 100%となっている。なお、規定内容については、期間は「子が満 1 歳未満」の 42.6%、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 32.7%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 90.8%である。その内容としては「短時間勤務」の 89.9%、育児の対象としては「3 歳まで」の 59.8%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 85.4%であり、100 人以上の規模と回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと金融・保険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 91.7%であり、この規定率は労働者規模 100 人以上の 100%、産業別では回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと金融・保険の 100%が最も高く、次いで医療関係の 96.2%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 98.4%であり、金融・保険と回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと高い割合になっている。

また、定年制の実施形態としては「一律定年制」が 96.8%で最も多く、その定年年齢として最も多いのが「60 歳」で 75.3%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 90.5%であり、その形態としては「再雇用制度のみ」が 78.2%、「勤務延長制度のみ」が 6.3%、「両制度の併用」が 14.7%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100人以上が高く、産業別では運輸・通信とサービス業を除けば9割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59.7%で最も多く、次いで「退職一時金と退職年金制度の併用」の16.7%となっている。

退職金の支払い準備形態としては、「中小企業退職金共済制度」が43.8%で最も多く、次いで「社内準備」の42.4%となっている。「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。また、「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。

非正規職員の退職金制度のある事業所は全体の7.9%である。

## VII. 賃金制度

平成29年7月分平均賃金は、男性32万8千円、女性が23万5千円であり、労働者規模で見ると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、産業別では金融・保険で高くなっている。また、賞与の支払いがあった事業所の割合は全体の89.8%で、産業別では回答数が少ない教育関係を除くと金融・保険の割合が高くなっている。

支給月数は、男女とも50～99人以上規模及び建設業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49.8%で最も多く、「男性の方がはやく昇給等する」は7.3%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医療関係、金融・保険で「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、「入社から11～15年まで」が30.4%で最も多く、これを労働者規模で見ると100人以上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49.5%で最も多く、次いで、「特になし」の29.8%となっている。

## IX. 心の健康（メンタルヘルス）対策

メンタルヘルスに取り組んでいる事業所は214事業所と全体の67.9%となっており、労働者規模が大きいほど割合は高くなっている。産業別では回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと金融・保険の割合が高くなっている。

メンタルヘルス上の理由で休業・退職者がいる事業所は21.3%となっている。

メンタルヘルス対策の取り組みとして「相談窓口の設置」が50.0%というのに対し、対策に取り組んでいない事業所の理由として挙げられたのが、「専門スタッフがいない」の38.7%と最も高くなっている。

## 調査計における過去3年比較表

項 目		29年調査	前年比増減	28年調査	27年調査
表 3	常用労働者の正規・非正規	非正規率 13.7 %	△ 1.1 ポイント	14.8 %	14.6 %
表 6	派遣労働者受入状況	受入率 24.8 %	0.9 ポイント	23.8 %	22.4 %
表 7	業務請負会社利用状況	利用率 17.5 %	△ 2.7 ポイント	20.2 %	19.3 %
表 8	障がい者雇用状況	受入率 34.6 %	0.2 ポイント	34.4 %	37.8 %
表 8	外国人雇用状況	受入率 10.2 %	0.6 ポイント	9.6 %	8.5 %
表 9	パートタイマー利用状況	利用率 58.4 %	2.5 ポイント	56.0 %	56.2 %
表 9	正規職員と同じ仕事をするパート	存在率 48.4 %	1.6 ポイント	46.7 %	42.3 %
表 9	パートの正規への転換制度	制定率 51.6 %	△ 1.6 ポイント	53.3 %	56.4 %
表10	労働組合組織状況	組織率 26.3 %	△ 0.5 ポイント	26.8 %	31.0 %
表11	所定労働時間	1日 7時間45分	1分	7時間44分	7時間45分
表11	年間総労働日数	年間 251.0 日	2.2 日	248.8 日	251.0 日
表12	所定外労働時間	月間平均 10時間35分	△ 18分	10時間54分	11時間21分
表13	年次有給休暇付与	日数 16.7 日	△ 0.1 日	16.8 日	16.9 日
表13	年次有給休暇取得	取得率 41.9 %	0.8 ポイント	41.1 %	39.6 %
表14	リフレッシュ休暇	規定率 21.0 %	△ 0.9 ポイント	21.9 %	22.1 %
表15		有給率 68.2 %	9.1 ポイント	59.1 %	76.6 %
表14	ボランティア休暇	規定率 8.3 %	0.6 ポイント	7.6 %	10.7 %
表15		有給率 65.4 %	4.5 ポイント	60.9 %	74.2 %
表14	研修のための休暇	規定率 3.8 %	△ 0.5 ポイント	4.3 %	4.1 %
表15		有給率 66.7 %	5.1 ポイント	61.5 %	66.7 %
表16	育児休業制度	規定率 98.4 %	0.7 ポイント	97.7 %	95.9 %
表18	(女性) 取得者割合	取得率 97.4 %	8.2 ポイント	89.3 %	91.6 %
表18	(男性) 取得者割合	取得率 3.2 %	0.2 ポイント	2.9 %	0.0 %
表18	(女性) 取得日数	日数 254 日	△ 28 日	282 日	210 日
表18	(男性) 取得日数	日数 34 日	△ 8 日	42 日	0 日
表16	次世代育成支援「行動計画」届出	届出率 32.7 %	△ 1.4 ポイント	34.1 %	37.6 %
表20	育児短時間勤務制度等	規定率 90.8 %	2.1 ポイント	88.7 %	86.9 %
表23	子の看護休暇制度	規定率 85.4 %	△ 0.4 ポイント	85.8 %	81.4 %
表25	介護休暇制度	規定率 91.7 %	0.0 ポイント	91.7 %	87.6 %
表27	取得者のあった事業所割合	取得率 4.8 %	△ 0.2 ポイント	5.1 %	4.3 %
表28	定年制	実施率 98.4 %	0.1 ポイント	98.3 %	99.3 %
表30	定年後の再雇用制度	実施率 90.5 %	△ 0.6 ポイント	91.1 %	89.7 %
表31	退職金制度	実施率 91.4 %	1.0 ポイント	90.4 %	91.4 %
表34	非正規職員の退職金制度	実施率 7.9 %	0.3 ポイント	7.6 %	10.0 %
表35	平均賃金 総 額	7月分 293.5 千円	2.4 千円	291.1 千円	278.4 千円
表35	所定内賃金	7月分 261.9 千円	1.2 千円	260.8 千円	245.5 千円
表35	所定外賃金	7月分 31.6 千円	1.2 千円	30.4 千円	32.9 千円
表36	賞与 回数	年間 2.2 回	0.0 回	2.2 回	2.2 回
表36	月数	年間 3.2 ヶ月	0.1 ヶ月	3.1 ヶ月	3.2 ヶ月
表37	昇給等での男女間の格差の有無	男有利率 7.3 %	0.0 ポイント	7.3 %	7.6 %
表39	管理職の割合 (女性)	男女比 17.7 %	1.2 ポイント	16.5 %	15.2 %
表41	教育研修実施状況 (男性)	実施率 68.2 %	2.2 ポイント	66.0 %	66.3 %
表41	(女性)	実施率 31.8 %	△ 2.2 ポイント	34.0 %	33.7 %
表42	育児等による退職者の再雇用制度	規定率 24.8 %	0.3 ポイント	24.5 %	33.1 %
表43	セクシャル・ハラスメント相談窓口	設置率 56.5 %	△ 2.4 ポイント	58.9 %	57.6 %
表43	相談件数	件 22 件	△ 6 件	28 件	6 件
表44	メンタルヘルス対策	実施率 67.9 %	1.4 %	66.6 %	— %
表44	1ヶ月以上の休業者数	人 82 人	△ 27 人	109 人	— 人
表44	退職者数	人 56 人	8 人	48 人	— 人

※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60.3%  
産業別で最も多いのが製造業で21.6%

回答のあった事業所315社を労働者規模別で見ると、20～49人規模が60.3%で最も多く、以下、50～99人規模が22.9%、100人以上が16.8%となっている。

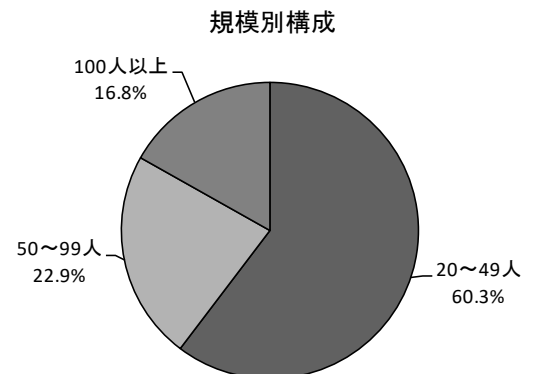
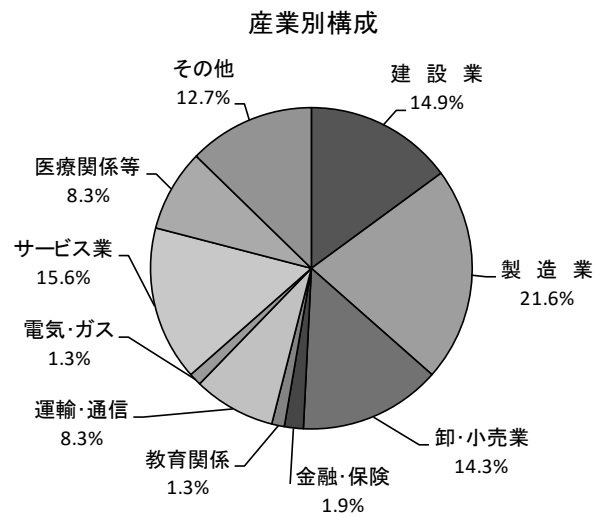
また、産業別で見ると、製造業が21.6%と最も多く、以下、サービス業の15.6%、建設業の14.9%が続き、最も少ないのは教育関係と電気・ガスで1.3%である。

※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、「教育関係」「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「教育関係」「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	315	190	72	53
	100.0	60.3	22.9	16.8
建設業	47	36	9	2
	14.9	76.6	19.1	4.3
製造業	68	36	15	17
	21.6	52.9	22.1	25.0
卸・小売業	45	29	12	4
	14.3	64.4	26.7	8.9
金融・保険	6	4	1	1
	1.9	66.7	17	16.7
教育関係	4	2	2	-
	1.3	50.0	50.0	-
運輸・通信	26	15	9	2
	8.3	57.7	34.6	7.7
電気・ガス	4	1	1	2
	1.3	25.0	25.0	50.0
サービス業	49	37	6	6
	15.6	75.5	12.2	12.2
医療関係等	26	6	7	13
	8.3	23.1	26.9	50.0
その他	40	24	10	6
	12.7	60.0	25.0	15.0
28年調査計	302	169	72	61
	100.0	56.0	23.8	20.2
27年調査計	290	156	67	67
	100.0	53.8	23.1	23.1

※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。



## 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57.2%と42.8%

雇用形態は「常用労働者」の割合が81.8%、「パートタイマー」が13.5%

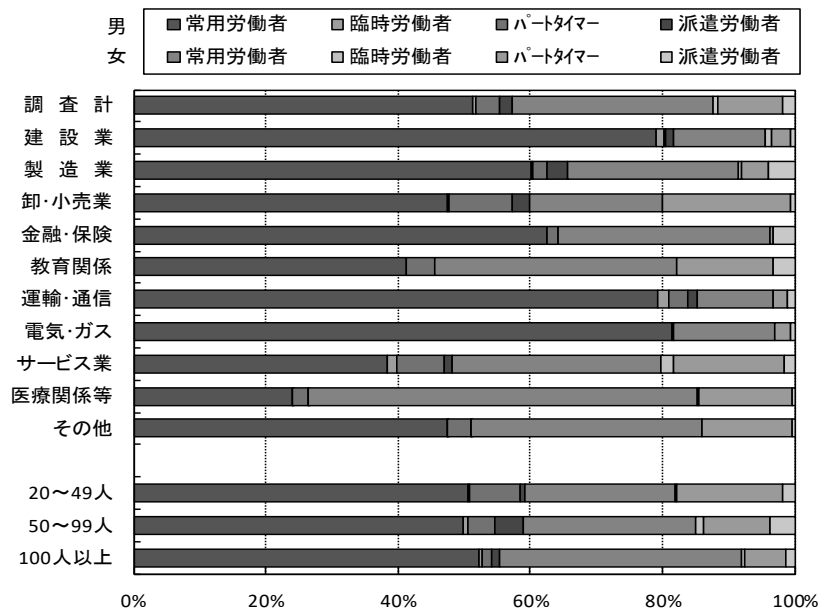
労働者の男女比率は、全体でそれぞれ男性57.2%と女性42.8%となっている。労働者規模別でみると、20～49人の男性の比率が高くなっている。産業別にみると、男性の比率が高いのが運輸・通信、建設業、女性の比率が高いのが医療関係等、教育関係、サービス業である。雇用形態別の労働者数は、「常用労働者」が最も多く、以下、「パートタイマー」、「派遣労働者」、「臨時労働者」の順となっている。また、男女比率をみると、「常用労働者」は男性が女性を大きく上回り、「パートタイマー」は女性の割合が圧倒的に高くなっている。非正規労働者（臨時労働者+パートタイマー+派遣労働者）全体が労働者総数に占める割合は18.2%となっている。

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	30,378	17,375	13,003	15,583	9,279	145	171	1,130	2,976	517	577
	100.0	57.2	42.8	62.7	37.3	45.9	54.1	27.5	72.5	47.3	52.7
建設業	2,157	1,761	396	1,704	303	26	19	4	61	27	13
	100.0	81.6	18.4	84.9	15.1	57.8	42.2	6.2	93.8	67.5	32.5
製造業	10,418	6,850	3,568	6,267	2,679	33	58	228	424	322	407
	100.0	65.8	34.2	70.1	29.9	36.3	63.7	35.0	65.0	44.2	55.8
卸・小売業	3,487	2,087	1,400	1,658	707	5	-	332	675	92	18
	100.0	59.9	40.1	70.1	29.9	100.0	-	33.0	67.0	83.6	16.4
金融・保険	302	194	108	189	97	-	-	5	1	-	10
	100.0	64.2	35.8	66.1	33.9	-	-	83.3	16.7	-	100.0
教育関係	340	155	185	140	124	-	-	15	50	-	11
	100.0	45.6	54.4	53.0	47.0	-	-	23.1	76.9	-	100.0
運輸・通信	1,507	1,285	222	1,195	173	24	-	43	32	23	17
	100.0	85.3	14.7	87.4	12.6	100.0	-	57.3	42.7	57.5	42.5
電気・ガス	519	424	95	423	80	-	-	1	12	-	3
	100.0	81.7	18.3	84.1	15.9	-	-	7.7	92.3	-	100.0
サービス業	3,895	1,882	2,013	1,499	1,222	51	77	284	652	48	62
	100.0	48.3	51.7	55.1	44.9	39.8	60.2	30.3	69.7	43.6	56.4
医療関係等	4,975	1,316	3,659	1,192	2,923	5	17	117	696	2	23
	100.0	26.5	73.5	29.0	71.0	22.7	77.3	14.4	85.6	8.0	92.0
その他	2,778	1,421	1,357	1,316	971	1	0	101	373	3	13
	100.0	51.2	48.8	57.5	42.5	100.0	0.0	21.3	78.7	18.8	81.3
20～49人	8,187	4,850	3,337	4,134	1,865	19	6	629	1,324	68	142
	100.0	59.2	40.8	68.9	31.1	76.0	24.0	32.2	67.8	32.4	67.6
50～99人	6,728	3,962	2,766	3,357	1,766	43	71	281	686	281	243
	100.0	58.9	41.1	65.5	34.5	37.7	62.3	29.1	70.9	53.6	46.4
100人以上	15,463	8,563	6,900	8,092	5,648	83	94	220	966	168	192
	100.0	55.4	44.6	58.9	41.1	46.9	53.1	18.5	81.5	46.7	53.3
28年調査計	32,034	18,058	13,976	15,975	9,268	163	214	1,583	4,071	337	423
	100.0	56.4	43.6	63.3	36.7	43.2	56.8	28.0	72.0	44.3	55.7
27年調査計	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

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：86.3%、非正規：13.7%

産業別で最も非正規率が高いのは、サービス業で32.2%

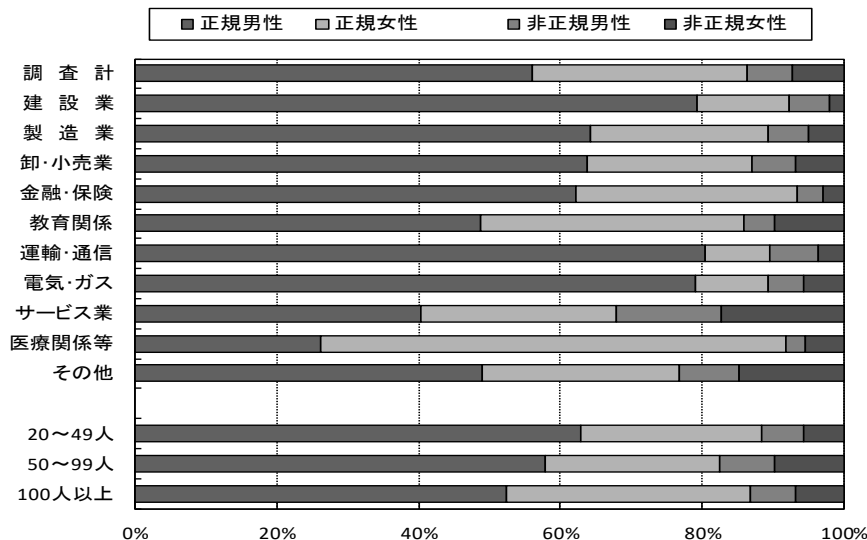
常用雇用における正規または非正規の区分は、全体でそれぞれ正規86.3%と非正規13.7%となっている。男女別にみると正規男性が65.0%、正規女性が35.0%で男性の方が正規比率が高い。非正規については、産業別にみると非正規率が最も高いのがサービス業の32.2%であり、男性の比率が高いのが建設業、運輸・通信、女性の比率が高いのは回答数が少ない教育関係を除くと医療関係である。労働者規模では、20～49人の非正規率が低くなっている。

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	24,862	15,583	9,279	13,951	7,498	1,632	1,781
	100.0	62.7	37.3	65.0	35.0	47.8	52.2
建設業	2,007	1,704	303	1,592	262	112	41
	100.0	84.9	15.1	85.9	14.1	73.2	26.8
製造業	8,946	6,267	2,679	5,748	2,241	519	438
	100.0	70.1	29.9	71.9	28.1	54.2	45.8
卸・小売業	2,365	1,658	707	1,511	548	147	159
	100.0	70.1	29.9	73.4	26.6	48.0	52.0
金融・保険	286	189	97	178	89	11	8
	100.0	66.1	33.9	66.7	33.3	57.9	42.1
教育関係	264	140	124	129	98	11	26
	100.0	53.0	47.0	56.8	43.2	29.7	70.3
運輸・通信	1,368	1,195	173	1,100	125	95	48
	100.0	87.4	12.6	89.8	10.2	66.4	33.6
電気・ガス	503	423	80	398	52	25	28
	100.0	84.1	15.9	88.4	11.6	47.2	52.8
サービス業	2,721	1,499	1,222	1,095	751	404	471
	100.0	55.1	44.9	59.3	40.7	46.2	53.8
医療関係等	4,115	1,192	2,923	1,081	2,697	111	226
	100.0	29.0	71.0	28.6	71.4	32.9	67.1
その他	2,287	1,316	971	1,119	635	197	336
	100.0	57.5	42.5	63.8	36.2	37.0	63.0
20～49人	5,999	4,134	1,865	3,775	1,526	359	339
	100.0	68.9	31.1	71.2	28.8	51.4	48.6
50～99人	5,123	3,357	1,766	2,963	1,262	394	504
	100.0	65.5	34.5	70.1	29.9	43.9	56.1
100人以上	13,740	8,092	5,648	7,213	4,710	879	938
	100.0	58.9	41.1	60.5	39.5	48.4	51.6
28年調査計	25,188	15,928	9,260	14,184	7,275	1,744	1,985
	100.0	63.2	36.8	66.1	33.9	46.8	53.2
27年調査計	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

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31.2%、次いで「専門・技術」の28.6%

常用労働者の職種別構成は、最も多いのが「技能・労務」の31.2%、以下、「専門・技術」の28.6%、「事務」の18.6%、「販売・サービス」の16.8%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73.4%、女性26.6%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	25,690	15,994	9,696	2,596	2,170	2,734	1,585	3,943	3,405	5,878	2,130	843	406
	100.0	62.3	37.7	54.5	45.5	63.3	36.7	53.7	46.3	73.4	26.6	67.5	32.5
建設業	2,019	1,709	310	106	205	140	17	702	30	745	55	16	3
	100.0	84.6	15.4	34.1	65.9	89.2	10.8	95.9	4.1	93.1	6.9	84.2	15.8
製造業	9,341	6,630	2,711	761	427	663	56	1,540	421	3,322	1,669	344	138
	100.0	71.0	29.0	64.1	35.9	92.2	7.8	78.5	21.5	66.6	33.4	71.4	28.6
卸・小売業	2,668	1,712	956	446	351	1,047	570	21	1	134	21	64	13
	100.0	64.2	35.8	56.0	44.0	64.7	35.3	95.5	4.5	86.5	13.5	83.1	16.9
金融・保険	292	194	98	138	59	51	38	-	-	2	1	3	-
	100.0	66.4	33.6	70.1	29.9	57.3	42.7	-	-	66.7	33.3	100.0	-
教育関係	264	140	124	26	39	-	-	71	65	42	19	1	1
	100.0	53.0	47.0	40.0	60.0	-	-	52.2	47.8	68.9	31.1	50.0	50.0
運輸・通信	1,345	1,178	167	106	82	111	40	89	26	773	17	99	2
	100.0	87.6	12.4	56.4	43.6	73.5	26.5	77.4	22.6	97.8	2.2	98.0	2
電気・ガス	503	423	80	156	63	17	1	250	16	-	-	-	-
	100.0	84.1	15.9	71.2	28.8	94.4	5.6	94.0	6.0	-	-	-	-
サービス業	2,707	1,486	1,221	271	271	384	447	380	268	275	107	176	128
	100.0	54.9	45.1	50.0	50.0	46.2	53.8	58.6	41.4	72.0	28.0	57.9	42.1
医療関係等	4,139	1,179	2,960	212	340	85	241	742	2,182	108	161	32	36
	100.0	28.5	71.5	38.4	61.6	26.1	73.9	25.4	74.6	40.1	59.9	47.1	52.9
その他	2,412	1,343	1,069	374	333	236	175	148	396	477	80	108	85
	100.0	55.7	44.3	52.9	47.1	57.4	42.6	27.2	72.8	85.6	14.4	56.0	44.0
20～49人	6,253	4,194	2,059	398	648	1,111	570	836	465	1,558	261	291	115
	100.0	67.1	32.9	38.0	62.0	66.1	33.9	64.3	35.7	85.7	14.3	71.7	28.3
50～99人	5,424	3,403	2,021	587	532	767	593	723	460	1,297	420	29	16
	100.0	62.7	37.3	52.5	47.5	56.4	43.6	61.1	38.9	75.5	24.5	64.4	35.6
100人以上	14,013	8,397	5,616	1,611	990	856	422	2,384	2,480	3,023	1,449	523	275
	100.0	59.9	40.1	61.9	38.1	67.0	33.0	49.0	51.0	67.6	32.4	65.5	34.5
28年調査計	25,068	15,786	9,282	2,641	2,147	2,427	1,466	3,576	2,995	6,112	2,209	1,030	465
	100.0	63.0	37.0	55.2	44.8	62.3	37.7	54.4	45.6	73.5	26.5	68.9	31.1
27年調査計	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

※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21.7%、「30～39歳」が20.1%

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21.7%、「30～39歳」が20.1%、「15～29歳」が19.2%、そして「60歳以上」が13.4%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	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	
調査計	29,643	17,019	12,624	24,415	15,446	8,969	509	213	296	4,069	1,120	2,949	650	240	410
	100.0	100.0	100.0	82.4	90.8	71.0	1.7	1.3	2.3	13.7	6.6	23.4	2.2	1.4	3.2
	100.0	57.4	42.6	100.0	63.3	36.7	100.0	41.8	58.2	100.0	27.5	72.5	100.0	36.9	63.1
15～29歳	5,704	3,266	2,438	4,959	2,892	2,067	78	37	41	573	309	264	94	28	66
	19.2	19.2	19.3	86.9	88.5	84.8	1.4	1.1	1.7	10.0	9.5	10.8	1.6	0.9	2.7
	100.0	57.3	42.7	100.0	58.3	41.7	100.0	47.4	52.6	100.0	53.9	46.1	100.0	29.8	70.2
30～39歳	5,965	3,438	2,527	5,207	3,254	1,953	87	19	68	490	101	389	181	64	117
	20.1	20.2	20.0	87.3	94.6	77.3	1.5	0.6	2.7	8.2	2.9	15.4	3.0	1.9	4.6
	100.0	57.6	42.4	100.0	62.5	37.5	100.0	21.8	78.2	100.0	20.6	79.4	100.0	35.4	64.6
40～49歳	7,556	4,315	3,241	6,450	4,087	2,363	104	34	70	806	123	683	196	71	125
	25.5	25.4	25.7	85.4	94.7	72.9	1.4	0.8	2.2	10.7	2.9	21.1	2.6	1.6	3.9
	100.0	57.1	42.9	100.0	63.4	36.6	100.0	32.7	67.3	100.0	15.3	84.7	100.0	36.2	63.8
50～59歳	6,444	3,569	2,875	5,316	3,354	1,962	94	35	59	906	126	780	128	54	74
	21.7	21.0	22.8	82.5	94.0	68.2	1.5	1.0	2.1	14.1	3.5	27.1	2.0	1.5	2.6
	100.0	55.4	44.6	100.0	63.1	36.9	100.0	37.2	62.8	100.0	13.9	86.1	100.0	42.2	57.8
60歳以上	3,974	2,431	1,543	2,483	1,859	624	146	88	58	1,294	461	833	51	23	28
	13.4	14.3	12.2	62.5	76.5	40.4	3.7	3.6	3.8	32.6	19.0	54.0	1.3	0.9	1.8
	100.0	61.2	38.8	100.0	74.9	25.1	100.0	60.3	39.7	100.0	35.6	64.4	100.0	45.1	54.9
28年調査計	30,471	17,367	13,104	24,722	15,740	8,982	421	186	235	4,690	1,288	3,402	638	183	455
	100.0	100.0	100.0	81.1	90.6	68.5	1.4	1.1	1.8	15.4	7.2	26.2	2.1	1.1	3.5
	100.0	57.0	43.0	100.0	63.7	36.3	100.0	44.2	55.8	100.0	26.8	73.2	100.0	28.7	71.3
27年調査計	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

※年齢区分回答に未回答があるため、表2と合計が一致しません。

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24.8%

派遣労働者を受け入れている事業所の割合は24.8%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34.6%、次いで、「技能・労務」の24.3%と「その他」の14.0%である。

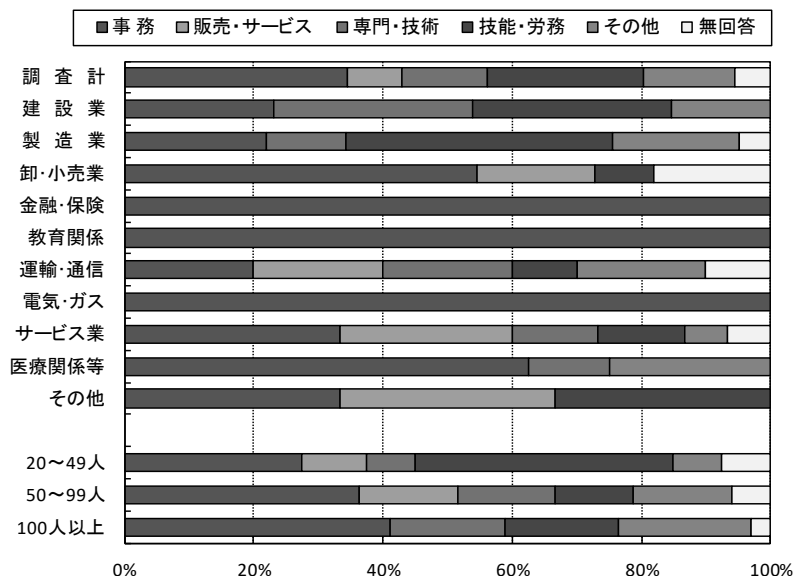
これを労働者規模にみると、規模が大きくなるほど「受け入れている」割合は高くなり、100人以上の事業所における受け入れ割合は39.6%である。

また、産業別では、「受け入れている」割合が最も高いのは回答数の少ない教育関係を除くと製造業で35.3%、次いで、金融・保険の33.3%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	315	78 24.8	37 34.6	9 8.4	14 13.7	26 24.3	15 14.0	6 5.6
建設業	47	11 23.4	3 23.7	-	4 30.8	4 30.8	2 15.4	-
製造業	68	24 35.3	9 22.0	-	5 12.2	17 41.5	8 19.5	2 4.9
卸・小売業	45	11 24.4	6 54.5	2 18.2	-	1 9.7	-	2 18.2
金融・保険	6	2 33.3	2 100.0	-	-	-	-	-
教育関係	4	3 75.0	3 100.0	-	-	-	-	-
運輸・通信	26	5 19.2	2 20.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0
電気・ガス	4	1 25.0	1 100.0	-	-	-	-	-
サービス業	49	12 24.5	5 33.3	4 26.7	2 13.3	2 13.3	1 6.7	1 6.7
医療関係等	26	6 23.1	5 62.5	-	1 12.5	-	2 25.0	-
その他	40	3 7.5	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-	-
20~49人	190	34 17.9	11 27.5	4 10.0	3 7.5	16 40.0	3 7.5	3 7.5
50~99人	72	23 31.9	12 36.4	5 15.2	5 15.2	4 12.1	5 15.2	2 6.1
100人以上	53	21 39.6	14 41.2	-	6 17.6	6 17.6	7 20.6	1 2.9
28年調査計	302	72 23.8	39 42.9	7 7.7	15 16.5	19 20.9	5 5.5	6 6.6
27年調査計	290	65 22.4	40 44.9	9 10.1	18 20.2	18 20.2	3 3.4	1 1.1

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17.5%

業務請負会社を「利用している事業所」の割合は17.5%、「利用していない」が71.4%、「無回答」が11.1%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42.9%、次いで、「専門・技術」の20.0%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」割合が最も高く37.7%である。

また、産業別では、「利用している」割合が最も高いのが金融・保険で33.3%、次いで、医療関係等で30.8%、他の産業ではいずれも3割以下の利用率となっている。

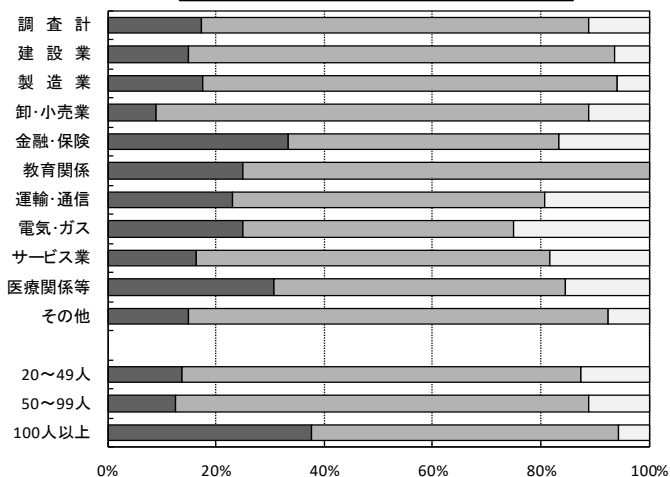
表7 業務請負会社の利用と業務内容

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	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	315	55 17.5	7 10.0	6 8.6	14 20.0	30 42.9	13 18.6	- -	225 71.4	35 11.1
建 設 業	47	7 14.9	1 10.0	-	5 50.0	3 30.0	1 10.0	-	37 78.7	3 6.4
製 造 業	68	12 17.6	-	1 5.9	2 11.8	10 58.8	4 23.5	-	52 76.5	4 5.9
卸・小売業	45	4 8.9	1 25.0	-	1 25.0	2 50.0	-	-	36 80.0	5 11.1
金融・保険	6	2 33.3	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	3 50.0	1 16.7
教育関係	4	1 25.0	-	-	-	1 100.0	-	-	3 75.0	-
運輸・通信	26	6 23.1	-	1 16.7	2 33.3	3 50.0	-	-	15 57.7	5 19.2
電気・ガス	4	1 25.0	-	-	-	1 100.0	-	-	2 50.0	1 25.0
サービス業	49	8 16.3	1 12.5	2 25.0	-	4 50.0	1 12.5	-	32 65.3	9 18.4
医療関係等	26	8 30.8	3 30.0	-	1 10.0	3 30.0	3 30.0	-	14 53.8	4 15.4
その他	40	6 15.0	1 9.7	2 18.2	2 18.2	2 18.2	4 36.4	-	31 77.5	3 7.5
20～49人	190	26 13.7	2 5.6	3 8.3	10 27.8	16 44.4	5 13.9	-	140 73.7	24 12.6
50～99人	72	9 12.5	1 7.7	1 7.7	3 23.7	5 38.5	3 23.7	-	55 76.4	8 11.1
100人以上	53	20 37.7	4 12.7	3 9.7	3 9.7	12 36.4	11 33.3	-	30 56.6	3 5.7
28年調査計	302	61 20.2	13 17.7	4 5.3	18 23.7	29 38.2	12 15.8	-	214 70.9	27 8.9
27年調査計	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

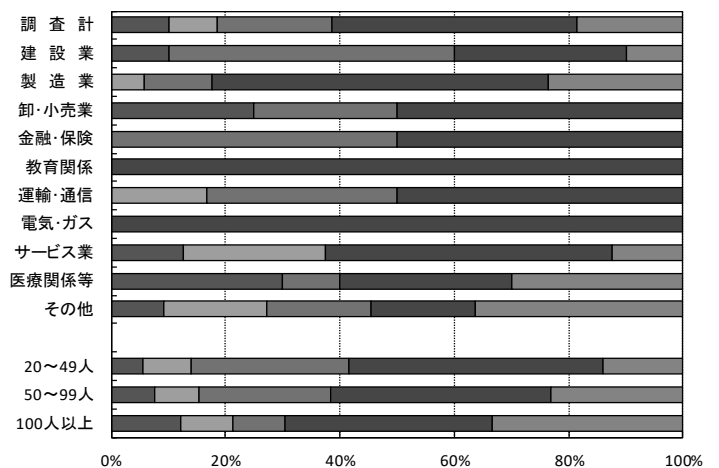
業務請負会社利用状況

■ 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34.6%、外国人を雇用している事業所の割合は10.2%  
 障がい者の雇用者総数は298人、外国人の雇用者総数は137人

障がい者を雇用している事業所の割合は34.6%であり、外国人を雇用している事業所の割合は10.2%となっている。また、障がい者の雇用者総数は298人で男性が71.5%を占め、一方、外国人の雇用者総数は137人で女性が65.7%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は回答数の少ない電気・ガスを除くと運輸・通信の100%、外国人の場合は回答数の少ない教育関係を除くと建設業の74.5%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。

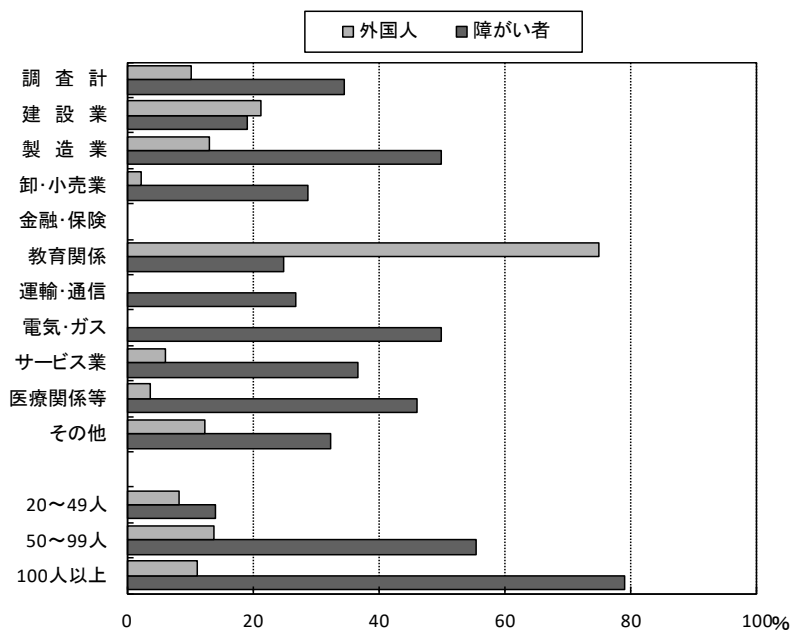
表8 障がい者・外国人雇用状況（雇用事業所数・常用労働者数）

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	315	109 34.6	32 10.2	435 100.0	260 59.8	175 40.2	298 68.5	213 71.5	85 28.5	137 37.5	47 34.3	90 65.7
建設業	47	9 19.1	10 21.3	47 100.0	37 78.7	10 21.3	12 25.5	12 100.0	-	35 74.5	25 71.4	10 28.6
製造業	68	34 50.0	9 13.2	232 100.0	112 48.3	120 51.7	161 69.4	103 64.0	58 36.0	71 30.6	9 12.7	62 87.3
卸・小売業	45	13 28.9	1 2.2	26 100.0	20 76.9	6 23.1	24 92.3	20 83.3	4 16.7	2 7.7	-	2 100.0
金融・保険	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	4	1 25.0	3 75.0	6 100.0	6 100.0	-	1 16.7	1 100.0	-	5 83.3	5 100.0	-
運輸・通信	26	7 26.9	-	10 100.0	10 100.0	-	10 100.0	10 100.0	-	-	-	-
電気・ガス	4	2 50.0	-	12 100.0	11 91.7	1 8.3	12 100.0	11 91.7	1 8.3	-	-	-
サービス業	49	18 36.7	3 6.1	37 100.0	27 73.0	10 27.0	24 64.9	19 79.2	5 20.8	13 35.1	8 61.5	5 38.5
医療関係等	26	12 46.2	1 3.8	27 100.0	16 59.3	11 40.7	26 96.3	16 61.5	10 38.5	1 3.7	-	1 100.0
その他	40	13 32.5	5 12.5	38 100.0	21 55.3	17 44.7	28 73.7	21 75.0	7 25.0	10 26.3	-	10 100.0
20~49人	190	27 14.2	16 8.4	89 100.0	61 68.5	28 31.5	42 47.2	37 88.1	5 11.9	47 52.8	24 51.1	23 48.9
50~99人	72	40 55.6	10 13.9	99 100.0	62 62.6	37 37.4	58 58.6	48 82.8	10 17.2	41 41.4	14 34.1	27 65.9
100人以上	53	42 79.2	6 11.3	247 100.0	137 55.5	110 44.5	198 80.2	128 64.6	70 35.4	49 19.8	9 18.4	40 81.6
28年調査計	302	104 34.4	29 9.6	394 100.0	224 56.9	170 43.1	309 78.4	197 63.8	112 36.2	85 21.6	27 31.8	58 68.2
27年調査計	294	111 37.8	25 8.5	431 100.0	241 55.9	190 44.1	335 77.7	219 65.4	116 34.6	96 22.3	22 22.9	74 77.1

※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58.4%  
 内、正規と同じ仕事をしているのが48.4%、正規への転換制度があるのは51.6%

パートタイマーを利用している事業所の割合は58.4%であり、その内、正規職員と同じ仕事をしている割合は48.4%となっている。また、正規への転換制度等があるのは51.6%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、医療関係等で92.3%、次いで、回答数の少ない教育関係、電気・ガスを除くとサービス業の69.4%と卸・小売業の64.4%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

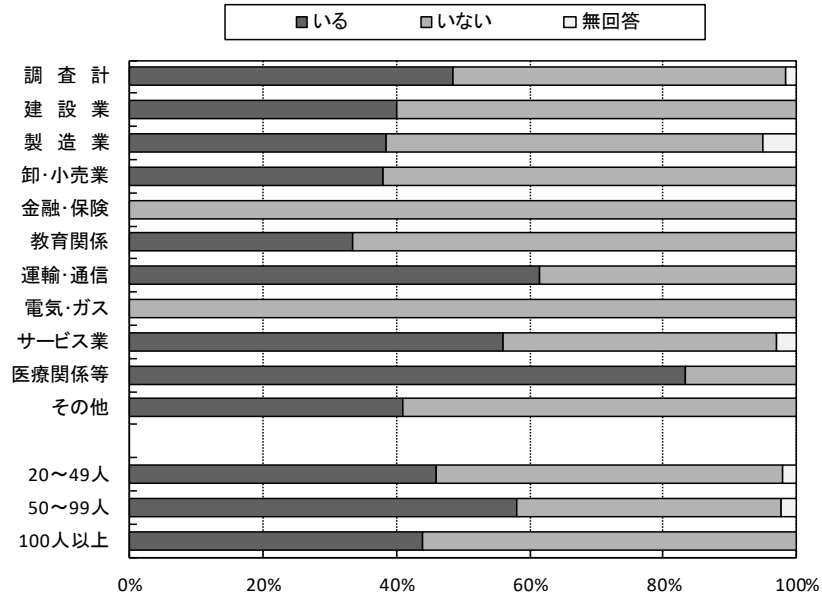
下段：%

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	315	184	89	92	3	95	88	27	1
		58.4	48.4	50.0	1.6	51.6	47.8	30.7	0.5
建設業	47	15	6	9	-	4	11	2	-
		31.9	40.0	60.0	-	26.7	73.3	18.2	-
製造業	68	39	15	22	2	16	22	5	1
		57.4	38.5	56.4	5.1	41.0	56.4	22.7	2.6
卸・小売業	45	29	11	18	-	22	7	5	-
		64.4	37.9	62.1	-	75.9	24.1	71.4	-
金融・保険	6	2	-	2	-	1	1	-	-
		33.3	-	100.0	-	50.0	50.0	-	-
教育関係	4	3	1	2	-	2	1	1	-
		75.0	33.3	66.7	-	66.7	33.3	100.0	-
運輸・通信	26	13	8	5	-	5	8	1	-
		50.0	61.5	38.5	-	38.5	61.5	12.5	-
電気・ガス	4	3	-	3	-	-	3	-	-
		75.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-
サービス業	49	34	19	14	1	17	17	6	-
		69.4	55.9	41.2	2.9	50.0	50.0	35.3	-
医療関係等	26	24	20	4	-	16	8	5	-
		92.3	83.3	16.7	-	66.7	33.3	62.5	-
その他	40	22	9	13	-	12	10	2	-
		55.0	40.9	59.1	-	54.5	45.5	20.0	-
20～49人	190	100	46	52	2	42	57	19	1
		52.6	46.0	52.0	2.0	42.0	57.0	33.3	1.0
50～99人	72	43	25	17	1	24	19	5	-
		59.7	58.1	39.5	2.3	55.8	44.2	26.3	-
100人以上	53	41	18	23	-	29	12	3	-
		77.4	43.9	56.1	-	70.7	29.3	25.0	-
28年調査計	302	169	79	88	2	90	77	30	2
		56.0	46.7	52.1	1.2	53.3	45.6	39.0	1.2
27年調査計	290	163	69	94	-	92	67	23	4
		56.2	42.3	57.7	-	56.4	41.1	34.3	2.5

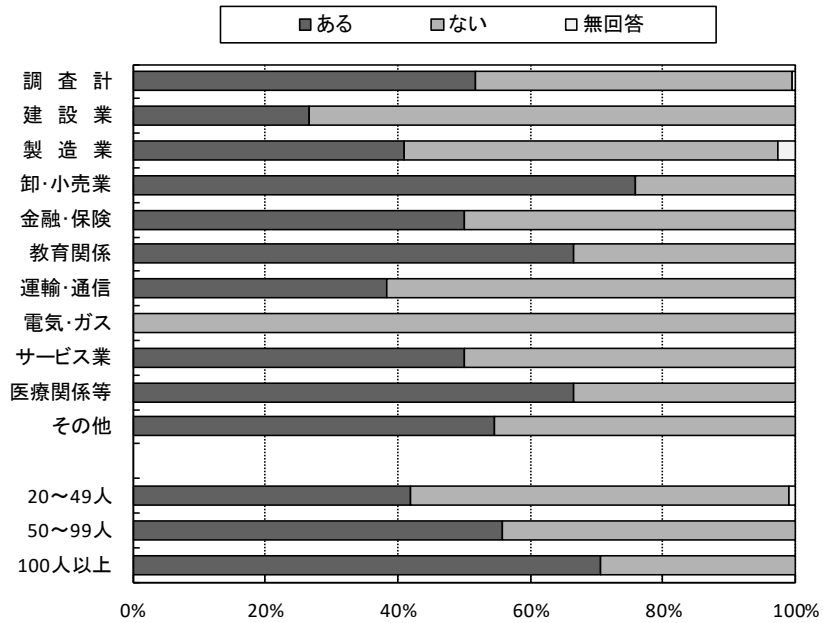
【正規職員への転換制度の主な代表例】

- ・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。

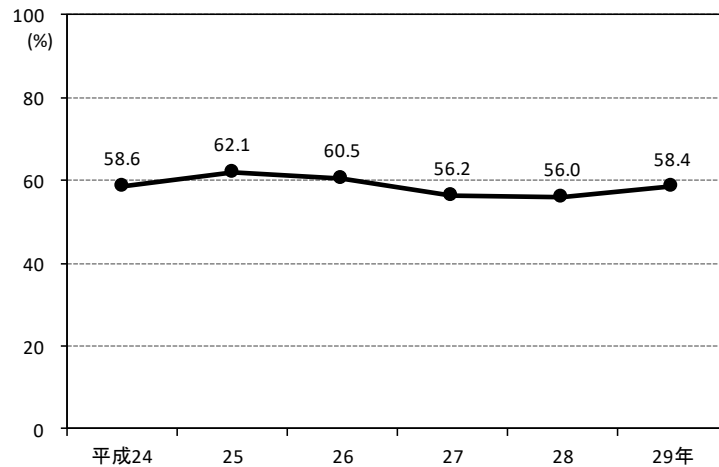
### 正社員と同じ仕事をしているパートタイマー



### 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26.3%、「ない」割合は73.3%

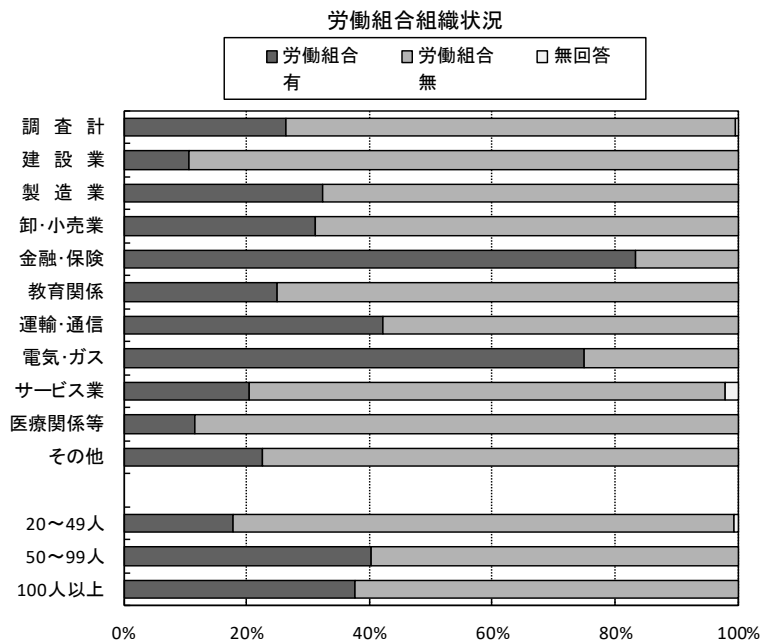
労働組合の「ある」事業所の割合は26.3%、「ない」割合は73.3%、「無回答」割合は0.3%という結果になっている。

これを労働者規模別にみると、労働者規模が50～99人の事業所における組合のある割合が最も高く40.3%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83.3%であり、反対に組合の「ない」割合が高いのは建設業の89.4%、医療関係等の88.5%、サービス業の77.6%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	315	83 26.3	231 73.3	1 0.3
建設業	47	5 10.6	42 89.4	-
製造業	68	22 32.4	46 67.6	-
卸・小売業	45	14 31.1	31 68.9	-
金融・保険	6	5 83.3	1 16.7	-
教育関係	4	1 25.0	3 75.0	-
運輸・通信	26	11 42.3	15 57.7	-
電気・ガス	4	3 75.0	1 25.0	-
サービス業	49	10 20.4	38 77.6	1 2.0
医療関係等	26	3 11.5	23 88.5	-
その他	40	9 22.5	31 77.5	-
20～49人	190	34 17.9	155 81.6	1 0.5
50～99人	72	29 40.3	43 59.7	-
100人以上	53	20 37.7	33 62.3	-
28年調査計	302	81 26.8	220 72.8	1 0.3
27年調査計	290	90 31.0	200 69.0	-



## 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

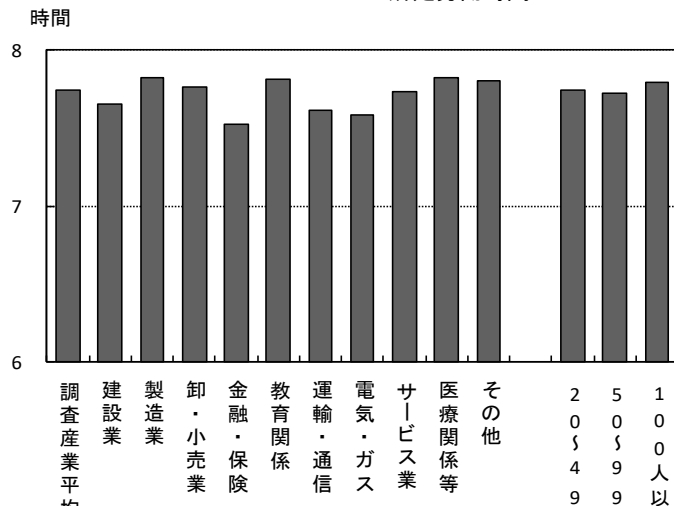
1日の所定労働時間は1事業所平均で「7時間45分」となっている。労働者規模による労働時間の差はあまりみられないが、産業別でみると、最も短いのは金融・保険の「7時間32分」、最も長いのは回答数が少ない教育関係を除くと、製造業、医療関係等の「7時間49分」で、両者の差は17分となっている。

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236.4日と最も多い20～49人の255.6日との差は19.2日である。一方、産業別では、最も少ない医療関係等の230.2日と最も多い建設業、運輸・通信の262.1日の差は31.9日となっている。

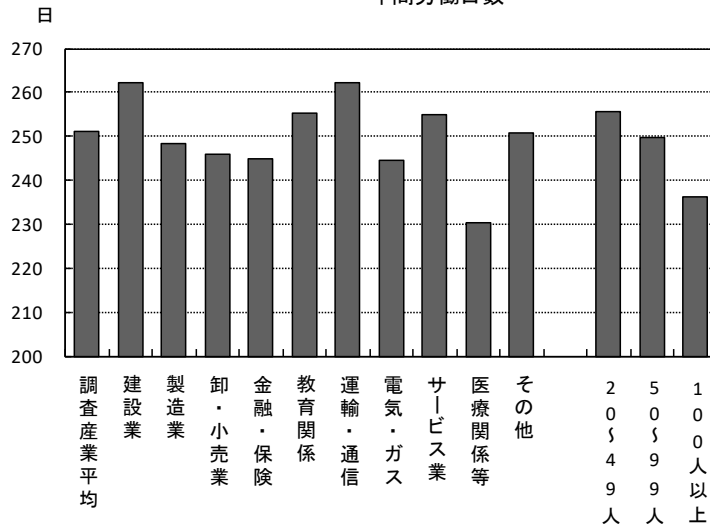
表11 所定労働時間

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	262.1 日
製造業	7	時間 49 分	248.4 日
卸・小売業	7	時間 46 分	246.0 日
金融・保険	7	時間 32 分	244.8 日
教育関係	7	時間 49 分	255.3 日
運輸・通信	7	時間 37 分	262.1 日
電気・ガス	7	時間 35 分	244.7 日
サービス業	7	時間 44 分	255.0 日
医療関係等	7	時間 49 分	230.2 日
その他	7	時間 48 分	250.8 日
20～49人	7	時間 45 分	255.6 日
50～99人	7	時間 44 分	249.6 日
100人以上	7	時間 47 分	236.4 日
28年調査計	7	時間 44 分	248.8 日
27年調査計	7	時間 45 分	251.0 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 10 時間 35 分（月平均）

平成 28 年 8 月から平成 29 年 7 月までの月平均所定外労働時間は、1 事業所平均で「10 時間 35 分」であり、男性平均が「11 時間 39 分」女性平均が「6 時間 32 分」でこの男女差は「5 時間 7 分」となっている。

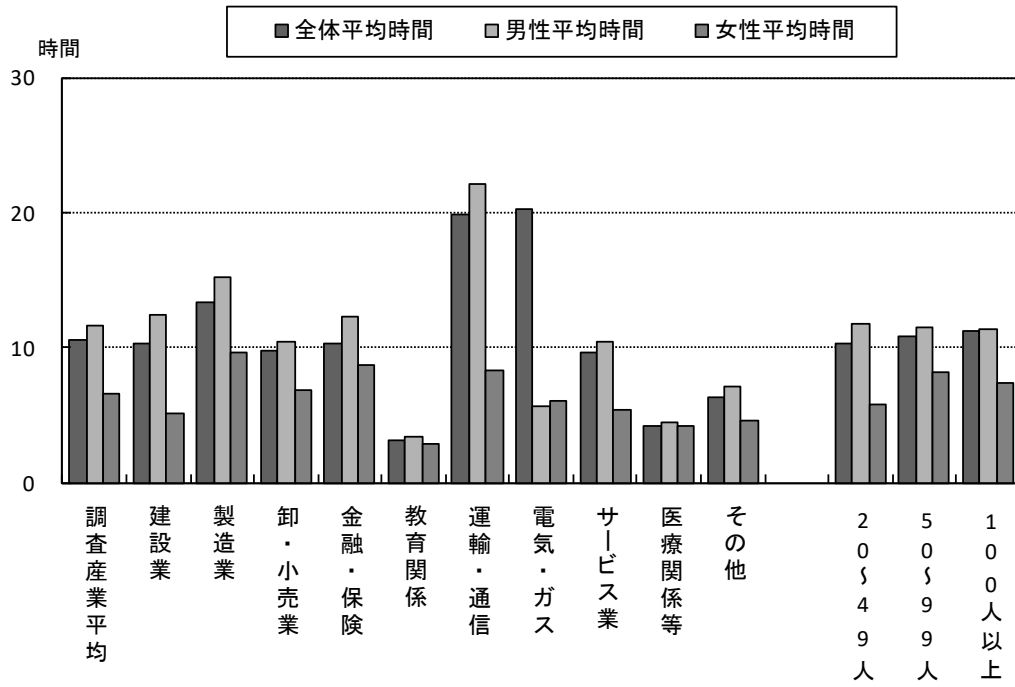
これを労働者規模別にみると、最も短いのが 20～49 人の「10 時間 17 分」、最も長いのが 100 人以上の「11 時間 16 分」で、両者の差は「59 分」である。また、産業別では、最も短いのが回答数が少ない教育関係を除くと、医療関係等の「4 時間 9 分」、最も長いのは回答数が少ない電気・ガスを除くと、運輸・通信の「19 時間 54 分」で、両者の差は「15 時間 45 分」となっている。

表12 所定外労働時間（平成28年8月から平成29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	10 時間 35 分	11 時間 39 分	6 時間 32 分
建設業	10 時間 18 分	12 時間 28 分	5 時間 10 分
製造業	13 時間 23 分	15 時間 13 分	9 時間 40 分
卸・小売業	9 時間 48 分	10 時間 25 分	6 時間 48 分
金融・保険	10 時間 18 分	12 時間 20 分	8 時間 39 分
教育関係	3 時間 8 分	3 時間 26 分	2 時間 49 分
運輸・通信	19 時間 54 分	22 時間 6 分	8 時間 21 分
電気・ガス	20 時間 18 分	5 時間 35 分	6 時間 5 分
サービス業	9 時間 38 分	10 時間 26 分	5 時間 19 分
医療関係等	4 時間 9 分	4 時間 29 分	4 時間 9 分
その他	6 時間 18 分	7 時間 3 分	4 時間 33 分
20～49人	10 時間 17 分	11 時間 49 分	5 時間 43 分
50～99人	10 時間 53 分	11 時間 27 分	8 時間 9 分
100人以上	11 時間 16 分	11 時間 20 分	7 時間 21 分
28年調査計	10 時間 54 分	12 時間 7 分	6 時間 56 分
27年調査計	11 時間 21 分	12 時間 8 分	7 時間 13 分

※全体平均のみの回答があるため、単純に男性と女性の合計平均でない場合があります。

### 所定外労働時間



### 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	16.7日
取得日数	7.0日
取得率	41.9%

年次有給休暇の付与日数の平均は16.7日であり、繰越日数は13.0日、取得日数は7.0日で、取得率は41.9%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8.2日で取得率48.8%が最も高く、20～49人の6.7日で40.1%が最も低くなっている。また、産業別では回答数の少ない教育関係を除くと、取得日数が最も多いのは製造業の9.2日で、最も少ないのは運輸・通信の4.4日であり、その差は取得日数で4.8日となっている。また、取得率が最も高いのは、回答数が少ない教育関係を除くとサービス業の52.0%で、最も低いのは運輸・通信の25.6%であり、その差は取得率で26.4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96件で全体の33.6%となっている。これを労働者規模別でみると、50～99人では40.3%、次いで、100人以上の34.6%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80.0%となっている。

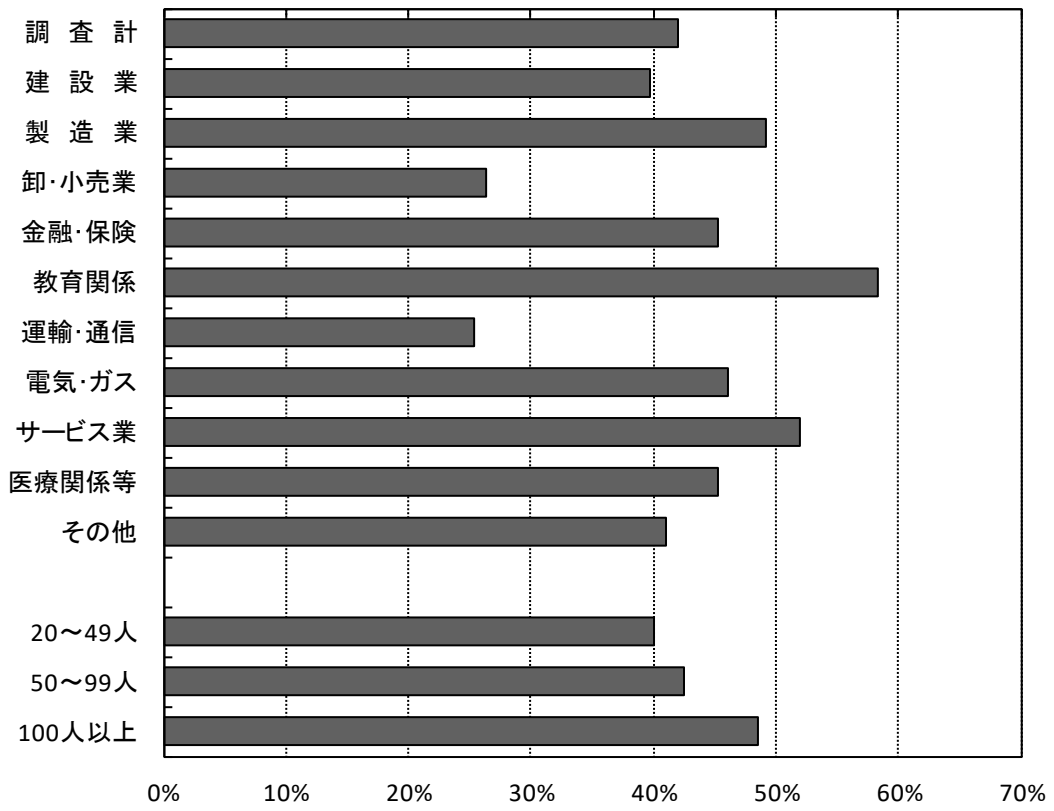
表13 年次有給休暇の取得状況及び計画的付与制度の有無

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	286	16.7	13.0	7.0	41.9%	96 33.6	215 75.2	4 1.4
建設業	42	15.0	11.0	6.0	40.0%	13 31.0	33 78.6	1 2.4
製造業	63	18.7	14.1	9.2	49.2%	30 47.6	38 60.3	-
卸・小売業	38	17.9	16.5	4.7	26.3%	14 36.8	31 81.6	-
金融・保険	5	19.4	16.3	8.8	45.4%	4 80.0	2 40.0	-
教育関係	4	18.3	12.9	10.7	58.5%	-	4 100.0	-
運輸・通信	21	17.2	15.4	4.4	25.6%	5 23.8	18 85.7	3 14.3
電気・ガス	4	19.5	18.5	9.0	46.2%	1 25.0	3 75.0	-
サービス業	45	15.2	11.1	7.9	52.0%	10 22.2	39 86.7	-
医療関係等	26	16.5	11.8	7.5	45.5%	3 11.5	23 88.5	-
その他	38	15.1	10.7	6.2	41.1%	16 42.1	24 63.2	-
20～49人	172	16.7	12.5	6.7	40.1%	53 30.8	134 77.9	3 1.7
50～99人	62	16.6	13.8	7.1	42.8%	25 40.3	46 74.2	1 1.6
100人以上	52	16.8	13.6	8.2	48.8%	18 34.6	35 67.3	-
28年調査計	286	16.8	13.1	6.9	41.1%	92 32.2	207 72.4	3 1.0
27年調査計	272	16.9	13.4	6.7	39.6%	85 31.3	205 75.4	-



### 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 21.0%、ボランティア休暇 8.3%、研修のための休暇 3.8%

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21.0%であり、休暇の平均日数は5.7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34.0%であり、平均日数は100人以上の規模において、6.6日となり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100%が高く、平均日数は回答数が少ない電気・ガスを除くと製造業の6.7日が最も多くなっている。また、最も少ないのが運輸・通信の3.3日で、その差は3.4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8.3%であり、休暇の平均日数は25.2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22.6%と平均日数40.2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50.0%、平均日数は製造業の71.7日がそれぞれ最も多くなっている。

3) 研修のための休暇

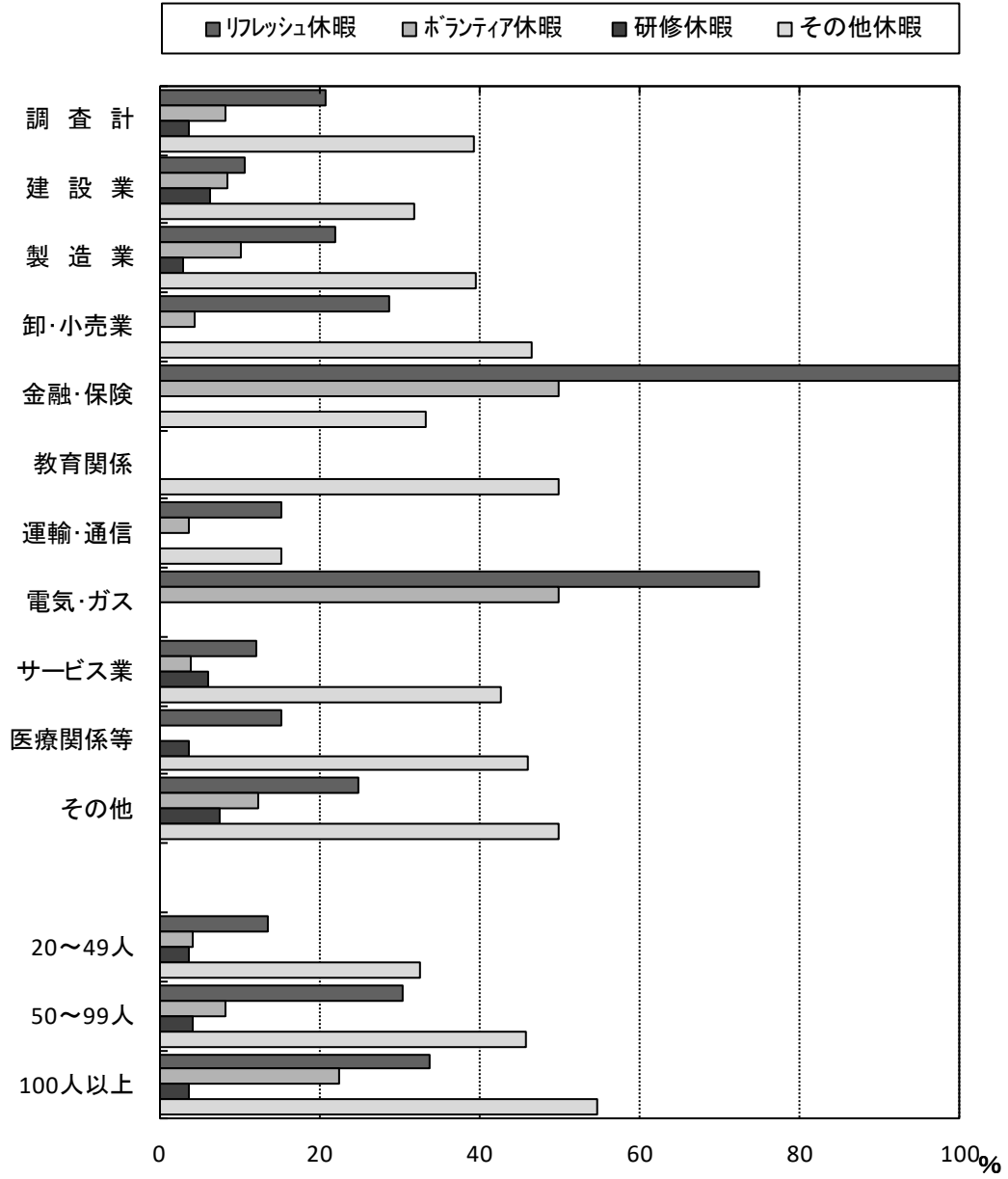
研修のための休暇を導入している事業所の割合は3.8%であり、休暇の平均日数は7.0日となっている。これを労働者規模別で見ると、50～99人の導入割合4.2%と平均日数20.0日がともに最も多い。一方、産業別で見ると、導入割合は建設業の6.4%、平均日数は製造業の17.5日がそれぞれ最も多くなっている。

表14 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 休暇		ボランティア 休暇		研修 休暇		その他	
		平均日数 集計 事業所数	平均日数 集計 事業所数	平均日数 集計 事業所数	平均日数 集計 事業所数	平均日数 集計 事業所数	平均日数 集計 事業所数		
調査計	315	66 21.0	5.7 65	26 8.3	25.2 21	12 3.8	7.0 11	124 39.4	9.3 108
建設業	47	5 10.6	5.0 5	4 8.5	3.0 3	3 6.4	3.0 2	15 31.9	4.5 13
製造業	68	15 22.1	6.7 15	7 10.3	71.7 6	2 2.9	17.5 2	27 39.7	7.2 25
卸・小売業	45	13 28.9	6.5 13	2 4.4	5.0 7	- -	- -	21 46.7	2.8 16
金融・保険	6	6 100.0	5.2 5	3 50.0	11.3 3	- -	- -	2 33.3	- -
教育関係	4	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 50.0	8.5 2
運輸・通信	26	4 15.4	3.3 4	1 3.8	- -	- -	- -	4 15.4	17.0 3
電気・ガス	4	3 75.0	8.3 3	2 50.0	12.0 2	- -	- -	- -	- -
サービス業	49	6 12.2	4.3 6	2 4.1	5.0 2	3 6.1	3.7 3	21 42.9	6.9 19
医療関係等	26	4 15.4	4.5 4	- -	- -	1 3.8	10.0 7	12 46.2	5.9 10
その他	40	10 25.0	5.2 10	5 12.5	4.5 4	3 7.5	5.0 3	20 50.0	23.1 20
20～49人	190	26 13.7	6.2 25	8 4.2	7.2 6	7 3.7	3.1 7	62 32.6	12.9 52
50～99人	72	22 30.6	4.3 22	6 8.3	11.3 4	3 4.2	20.0 2	33 45.8	6.5 28
100人以上	53	18 34.0	6.6 18	12 22.6	40.2 11	2 3.8	7.5 2	29 54.7	5.4 28
28年調査計	302	66 21.9	6.3 66	23 7.6	28.6 21	13 4.3	5.9 11	126 41.7	6.9 112
27年調査計	290	64 22.1	6.3 60	31 10.7	26.5 26	12 4.1	11.8 9	112 38.6	8.5 97

※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	68.2%
ボランティア休暇の有給割合	65.4%
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68.2%である。労働者規模別にみると、100人以上での有給の割合は77.8%と最も高くなっている。また、産業別にみると、製造業、卸・小売業、医療関係等での割合が高いのに対して、金融・保険が最も低い。

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65.4%である。労働者規模別にみると、50～99人での有給の割合は100%で最も高くなっている。

3) 研修のための休暇

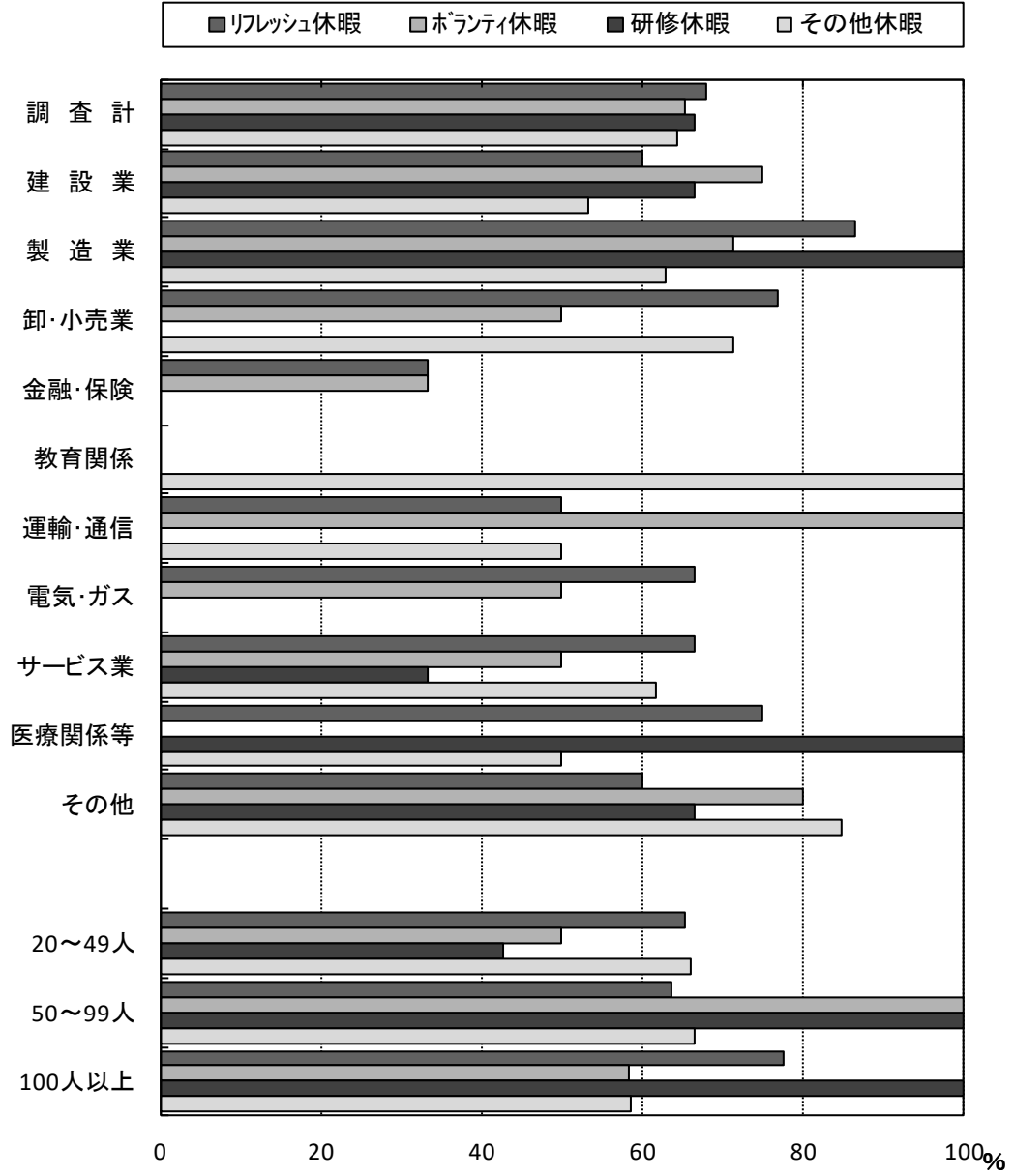
研修のための休暇制度における有給の割合は66.7%である。労働者規模別にみると、50～99人、100人以上での有給の割合が100%となっている。産業別では、製造業、医療関係等が100%となっている。

表15 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	
調 査 計	66	45 68.2	26	17 65.4	12	8 66.7	124	80 64.5
建 設 業	5	3 60.0	4	3 75.0	3	2 66.7	15	8 53.3
製 造 業	15	13 86.7	7	5 71.4	2	2 100.0	27	17 63.0
卸・小売業	13	10 76.9	2	1 50.0	-	-	21	15 71.4
金融・保険	6	2 33.3	3	1 33.3	-	-	2	-
教育関係	-	-	-	-	-	-	2	2 100.0
運輸・通信	4	2 50.0	1	1 100.0	-	-	4	2 50.0
電気・ガス	3	2 66.7	2	1 50.0	-	-	-	-
サービス業	6	4 66.7	2	1 50.0	3	1 33.3	21	13 61.9
医療関係等	4	3 75.0	-	-	1	1 100.0	12	6 50.0
その他	10	6 60.0	5	4 80.0	3	2 66.7	20	17 85.0
20～49人	26	17 65.4	8	4 50.0	7	3 42.9	62	41 66.1
50～99人	22	14 63.6	6	6 100.0	3	3 100.0	33	22 66.7
100人以上	18	14 77.8	12	7 58.3	2	2 100.0	29	17 58.6
28年調査計	66	39 59.1	23	14 60.9	13	8 61.5	126	73 57.9
27年調査計	64	49 76.6	31	23 74.2	12	8 66.7	112	73 65.2

### 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

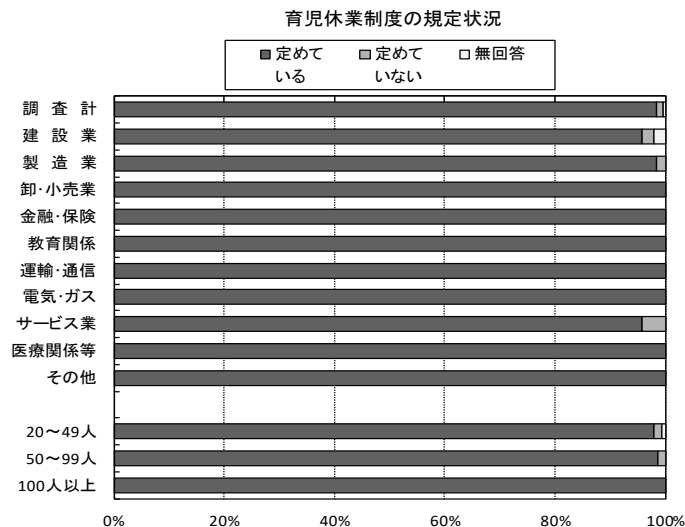
育児休業制度の規定 98.4%、次世代育成支援「行動計画」の届出 32.7%

育児休業制度を定めている事業所の割合は98.4%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、回答数の少ない教育関係、電気・ガスを除くと、卸・小売業、金融・保険、運輸・通信、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32.7%であり、労働者規模が大きいほど高く、産業別では回答数の少ない教育関係を除くと、卸・小売業が最も高くなっている。また、義務の発生する101人以上の事務所でみると66.0%となっている。

表16 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		
					届けている	届けていない	無回答
調査計	315	310 98.4	4 1.3	1 0.3	103 32.7	195 61.9	17 5.4
建設業	47	45 95.7	1 2.1	1 2.1	13 27.7	31 66.0	3 6.4
製造業	68	67 98.5	1 1.5	-	23 33.8	44 64.7	1 1.5
卸・小売業	45	45 100.0	-	-	24 53.3	15 33.3	6 13.3
金融・保険	6	6 100.0	-	-	-	6 100.0	-
教育関係	4	4 100.0	-	-	3 75.0	1 25.0	-
運輸・通信	26	26 100.0	-	-	8 30.8	17 65.4	1 3.8
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	-	3 75.0	1 25.0
サービス業	49	47 95.9	2 4.1	-	12 24.5	34 69.4	3 6.1
医療関係等	26	26 100.0	-	-	9 34.6	16 61.5	1 3.8
その他	40	40 100.0	-	-	11 27.5	28 70.0	1 2.5
20～49人	190	186 97.9	3 1.6	1 0.5	39 20.5	140 73.7	11 5.8
50～99人	72	71 98.6	1 1.4	-	29 40.3	40 55.6	3 4.2
100人以上	53	53 100.0	-	-	35 66.0	15 28.3	3 5.7
※101人以上	53				35 66.0	15 28.3	3 5.7
28年調査計	302	295 97.7	4 1.3	3 1.0	103 34.1	189 62.6	10 3.3
27年調査計	290	278 95.9	12 4.1	-	109 37.6	172 59.3	9 3.1

※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す。



2) 規定内容

育児休業制度の期間は「子が満1歳未満」の42.6%、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42.6%で最も高く、次いで「子が1歳6ヶ月に達するまで」の38.1%となっている。

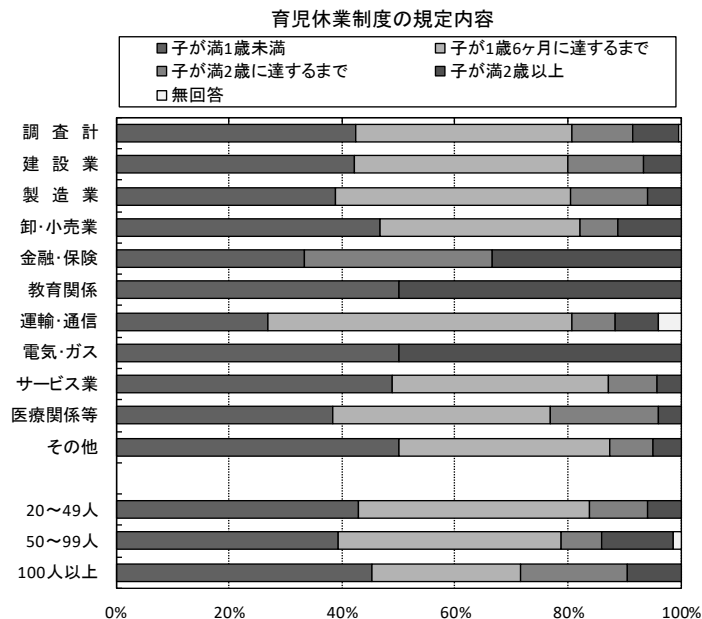
賃金支給については、「無給」が90.6%と大部分を占めている。

労働者規模別でみると、規模が大きい事業所ほど無給の割合が高まる傾向にある。

表17 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	310	132	118	34	25	1	4	24	281	1
		42.6	38.1	11.0	8.1	0.3	1.3	7.7	90.6	0.3
建設業	45	19	17	6	3	-	1	5	39	-
		42.2	37.8	13.3	6.7	-	2.2	11.1	86.7	-
製造業	67	26	28	9	4	-	-	2	65	-
		38.8	41.8	13.4	6.0	-	-	3.0	97.0	-
卸・小売業	45	21	16	3	5	-	-	4	40	1
		46.7	35.6	6.7	11.1	-	-	8.9	88.9	2.2
金融・保険	6	2	-	2	2	-	-	2	4	-
		33.3	-	33.3	33.3	-	-	33.3	66.7	-
教育関係	4	2	-	-	2	-	-	-	4	-
		50.0	-	-	50.0	-	-	-	100.0	-
運輸・通信	26	7	14	2	2	1	-	1	25	-
		26.9	53.8	7.7	7.7	3.8	-	3.8	96.2	-
電気・ガス	4	2	-	-	2	-	-	-	4	-
		50.0	-	-	50.0	-	-	-	100.0	-
サービス業	47	23	18	4	2	-	1	6	40	-
		48.9	38.3	8.5	4.3	-	2.1	12.8	85.1	-
医療関係等	26	10	10	5	1	-	-	-	26	-
		38.5	38.5	19.2	3.8	-	-	-	100.0	-
その他	40	20	15	3	2	-	2	4	34	-
		50.0	37.5	7.5	5.0	-	5.0	10.0	85.0	-
20～49人	186	80	76	19	11	-	3	16	166	1
		43.0	40.9	10.2	5.9	-	1.6	8.6	89.2	0.5
50～99人	71	28	28	5	9	1	1	5	65	-
		39.4	39.4	7.0	12.7	1.4	1.4	7.0	91.5	-
100人以上	53	24	14	10	5	-	-	3	50	-
		45.3	26.4	18.9	9.4	-	-	5.7	94.3	-
28年調査計	295	154	105	14	21	1	3	21	268	3
		52.2	35.6	4.7	7.1	0.3	1.0	7.1	90.8	1.0
27年調査計	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



3) 取得者の状況

育児休業取得者の割合は 女性 96.5%、男性 3.5%

育児休業取得日数の平均は女性 254 日、男性 34 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96.5%、男性は3.5%であり、また、育児休業取得者の男女別構成は、女性が97.4%、男性が3.2%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91.2%となっている。

育児休業の平均取得日数は、女性が254日、男性が34日である。女性の平均取得日数を労働者規模別にみると、100人以上の287日が最長になっており、最短である20~49人の216日との差は71日となっている。

表18 育児休業取得者割合

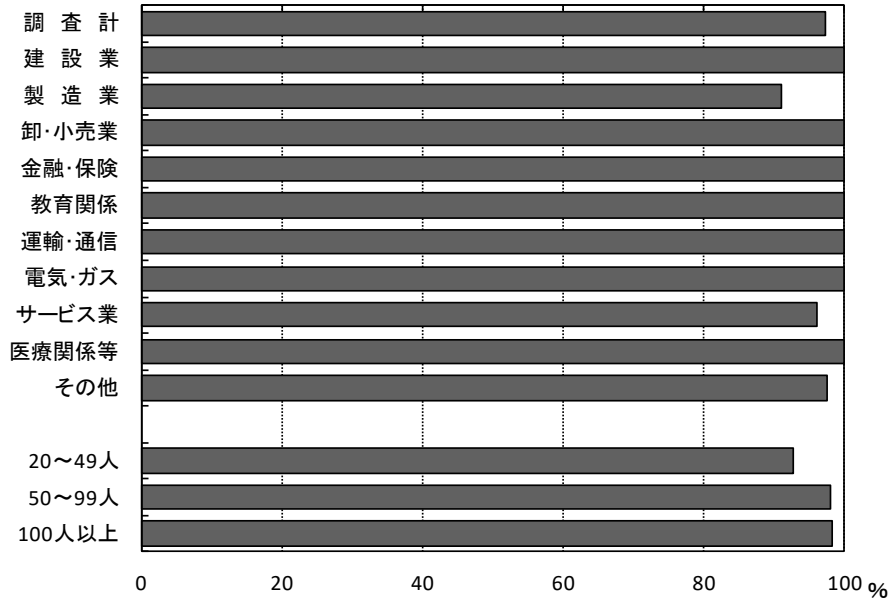
下段：%

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	313	302 96.5	11 3.5	97.4	3.2	656	310	346	254	34
建 設 業	5	5 100.0	0 -	100.0	0.0	24	5	19	234	-
製 造 業	66	62 93.9	4 6.1	91.2	2.0	272	68	204	261	16
卸・小売業	20	16 80.0	4 20.0	100.0	13.3	46	16	30	310	9
金融・保険	3	3 100.0	0 -	100.0	0.0	7	3	4	205	-
教育関係	6	6 100.0	0 -	100.0	0.0	9	6	3	249	-
運輸・通信	5	4 80.0	1 20.0	100.0	16.7	10	4	6	154	10
電気・ガス	5	4 80.0	1 20.0	100.0	8.3	16	4	12	547	30
サービス業	25	25 100.0	0 -	96.2	0.0	37	26	11	169	-
医療関係等	132	132 100.0	0 -	100.0	0.0	172	132	40	258	-
その他	46	45 97.8	1 2.2	97.8	5.9	63	46	17	294	190
20~49人	53	52 98.1	1 1.9	92.9	1.7	114	56	58	216	1
50~99人	62	57 91.9	5 8.1	98.3	10.4	106	58	48	259	4
100人以上	198	193 97.5	5 2.5	98.5	2.1	436	196	240	287	2
28年調査計	276	266 96.4	10 3.6	89.3	2.9	637	298	339	282	42
27年調査計	282	282 100.0	- -	91.6	-	640	308	332	210	-

※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46.0%を占めており、次いで、12ヶ月～24ヶ月未満の21.0%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19 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	9	10	30	1	26	1	138	-	63	-	34	-
	3.0	83.3	10.0	8.3	8.7	8.3	46.0	-	21.0	-	11.3	-
建設業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-
	20.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	60.0	-
製造業	1	3	8	-	5	-	31	-	12	-	5	-
	1.6	100.0	12.9	-	8.1	-	50.0	-	19.4	-	8.1	-
卸・小売業	3	4	1	-	1	-	4	-	6	-	-	-
	20.0	100.0	6.7	-	6.7	-	26.7	-	40.0	-	-	-
金融・保険	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-	33.3	-	-	-
教育関係	-	-	2	-	-	-	4	-	-	-	-	-
	-	-	33.3	-	-	-	66.7	-	-	-	-	-
運輸・通信	-	1	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-
	-	100.0	25.0	-	50.0	-	25.0	-	-	-	-	-
電気・ガス	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-
	-	100.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-
サービス業	-	1	1	1	3	-	9	-	9	-	1	-
	-	50.0	4.3	50.0	13.0	-	39.1	-	39.1	-	4.3	-
医療関係等	2	-	14	-	15	-	52	-	29	-	17	-
	1.6	-	10.9	-	11.6	-	40.3	-	22.5	-	13.2	-
その他	1	-	2	-	-	1	34	-	6	-	6	-
	2.0	-	4.1	-	-	100.0	69.4	-	12.2	-	12.2	-
20～49人	4	1	2	-	7	-	21	-	17	-	1	-
	7.7	100.0	3.8	-	13.5	-	40.4	-	32.7	-	1.9	-
50～99人	4	4	11	-	7	1	19	-	6	-	9	-
	7.1	80.0	19.6	-	12.5	20.0	33.9	-	10.7	-	16.1	-
100人以上	1	5	17	1	12	-	98	-	40	-	24	-
	0.5	83.3	8.9	16.7	6.3	-	51.0	-	20.8	-	12.5	-
28年調査計	13	7	16	1	22	1	165	-	41	-	2	-
	5.0	77.8	6.2	11.1	8.5	11.1	63.7	-	15.8	-	0.8	-
27年調査計	12	-	30	-	29	-	159	-	26	-	24	-
	4.3	-	10.7	-	10.4	-	56.8	-	9.3	-	8.6	-

## 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90.8%

育児短時間勤務制度等を「定めている」事業所は90.8%となっている。

「定めている」とする286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89.9%で最も多く、次いで「所定外労働の免除」が70.3%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100%が最も高くなっている。一方、産業別の規定率は、回答有数の少ない教育関係、電気・ガスを除くと金融・保険が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」、「始業終業時刻の繰上・繰下」の傾向となっている。

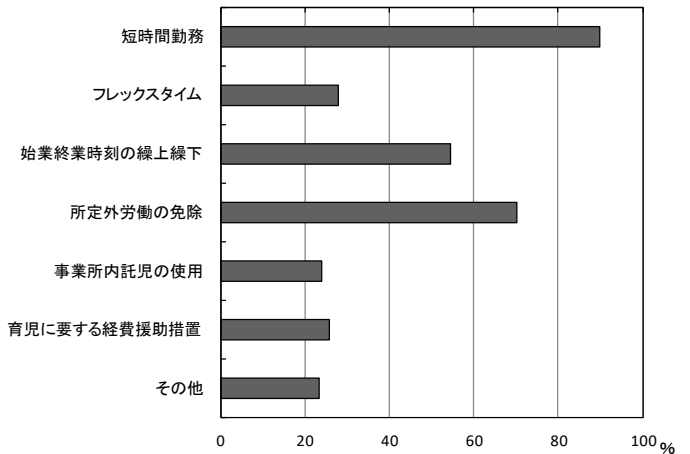
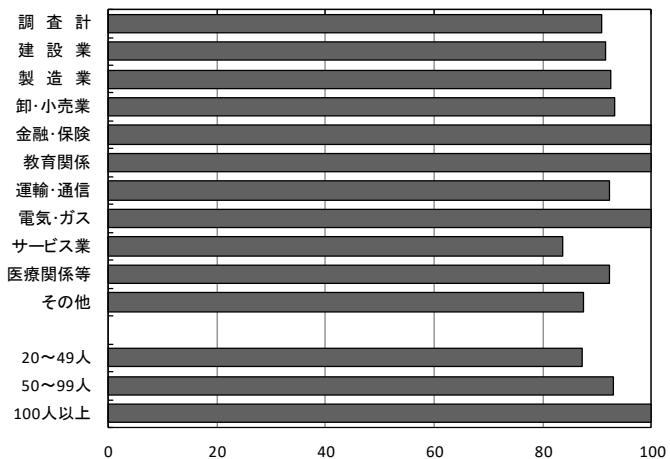
表20 育児短時間勤務制度等の規定状況

下段：%

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	315	286 90.8	257 89.9	80 28.0	156 54.5	201 70.3	69 24.1	74 25.9	67 23.4	22 7.0	7 2.2
建設業	47	43 91.5	35 81.4	7 16.3	24 55.8	29 67.4	5 11.6	5 11.6	4 9.3	2 4.3	2 4.3
製造業	68	63 92.6	59 93.7	19 30.2	36 57.1	49 77.8	13 20.6	15 23.8	13 20.6	4 5.9	1 1.5
卸・小売業	45	42 93.3	37 88.1	17 40.5	23 54.8	29 69.0	14 33.3	14 33.3	15 35.7	2 4.4	1 2.2
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	4	4 100.0	4 100.0	1 25.0	1 25.0	3 75.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	-	-
運輸・通信	26	24 92.3	19 79.2	5 20.8	14 58.3	15 62.5	4 16.7	5 20.8	2 8.3	1 3.8	1 3.8
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	2 50.0	2 50.0	4 100.0	2 50.0	2 50.0	3 75.0	-	-
サービス業	49	41 83.7	38 92.7	8 19.5	22 53.7	25 61.0	9 22.0	8 19.5	7 17.1	7 14.3	1 2.0
医療関係等	26	24 92.3	23 95.8	9 37.5	11 45.8	17 70.8	12 50.0	11 45.8	11 45.8	2 7.7	-
その他	40	35 87.5	32 91.4	10 28.6	20 57.1	26 74.3	7 20.0	8 22.9	8 22.9	4 10.0	1 2.5
20～49人	190	166 87.4	154 92.8	48 28.9	88 53.0	111 66.9	41 24.7	43 25.9	36 21.7	20 10.5	4 2.1
50～99人	72	67 93.1	52 77.6	20 29.9	41 61.2	52 77.6	15 22.4	19 28.4	20 29.9	2 2.8	3 4.2
100人以上	53	53 100.0	51 96.2	12 22.6	27 50.9	38 71.7	13 24.5	12 22.6	11 20.8	-	-
28年調査計	302	268 88.7	236 88.1	70 26.1	129 48.1	179 66.8	56 20.9	57 21.3	46 17.2	31 10.3	3 1.0
27年調査計	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

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59.8%で最多

育児短時間勤務制度等を定めている286事業所において、制度等の対象は「3歳まで」が59.8%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、回答数の少ない教育関係を除くと、サービス業、製造業の割合が高く、「小学生まで」は20人～49人規模と金融・保険、医療関係等の割合が高くなっていく。

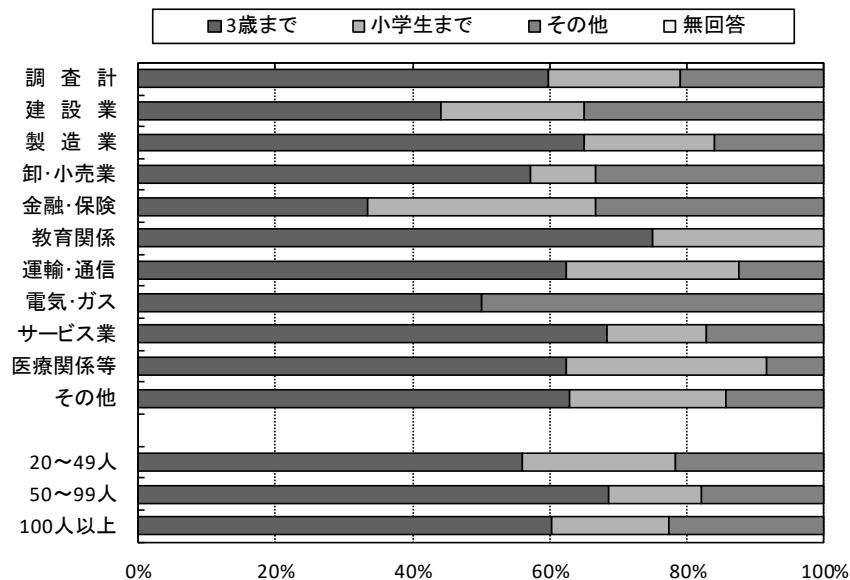
表21 育児短時間勤務制度等の規定状況 (対象)

下段：%

区分	事業所 総数	育児短時間 勤務制度を 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	315	286 90.8	171 59.8	55 19.2	60 21.0	-
建設業	47	43 91.5	19 44.2	9 20.9	15 34.9	-
製造業	68	63 92.6	41 65.1	12 19.0	10 15.9	-
卸・小売業	45	42 93.3	24 57.1	4 9.5	14 33.3	-
金融・保険	6	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	-
教育関係	4	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-
運輸・通信	26	24 92.3	15 62.5	6 25.0	3 12.5	-
電気・ガス	4	4 100.0	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	49	41 83.7	28 68.3	6 14.6	7 17.1	-
医療関係等	26	24 92.3	15 62.5	7 29.2	2 8.3	-
その他	40	35 87.5	22 62.9	8 22.9	5 14.3	-
20～49人	190	166 87.4	93 56.0	37 22.3	36 21.7	-
50～99人	72	67 93.1	46 68.7	9 13.4	12 17.9	-
100人以上	53	53 100.0	32 60.4	9 17.0	12 22.6	-
28年調査計	302	268 88.7	167 62.3	51 19.0	49 18.3	1 0.4
27年調査計	290	252 86.9	152 60.3	57 22.6	41 16.3	2 0.8

※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「事業所内託児の使用」

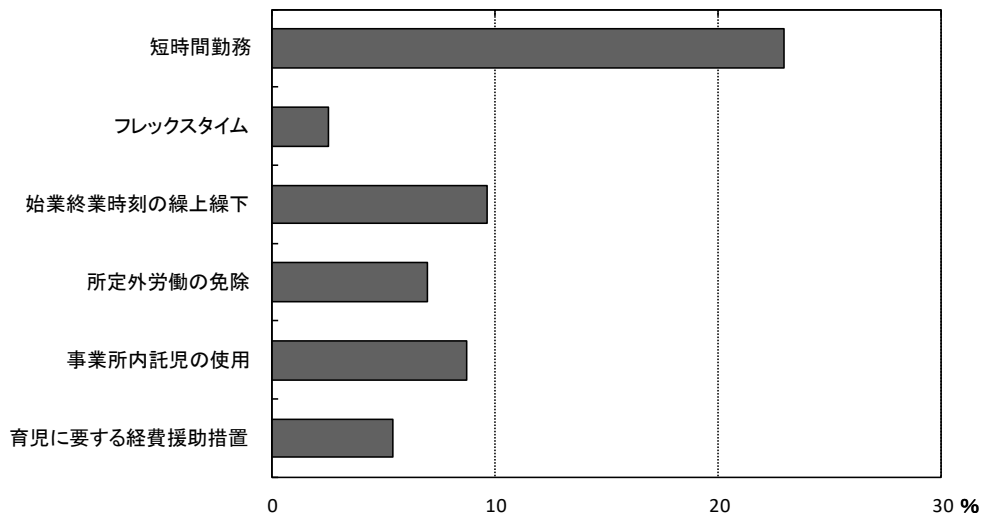
育児短時間勤務制度等を定めている事業所における、規定制度内容別にみた割合は、「短時間勤務」の23.0%、次いで、「始業終業時刻の繰上繰下」の9.6%となっている。なお、これを取得者数で見ると最も多いのが「事業所内託児の使用」で男女合わせて140人、次いで「短時間勤務」の男女合わせて124人となっている。

表22 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	286	59	5	119	82	99	2	-	24	15	1	31	14	-	42	6	1	139	4	4	23	1	-	2
	23.0						2.5			9.6			7.0			8.7			5.4			1.5		
建設業	43	1	-	1	50	68	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2.9									4.2														
製造業	63	15	1	32	85	86	1	-	2	4	-	7	3	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	25.4						5.3			11.1			6.1											
卸・小売業	42	8	-	12	-	131	-	-	-	1	-	1	2	-	2	-	-	-	1	-	4	-	-	-
	21.6									4.3			6.9						7.1					
金融・保険	6	1	1	1	-	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-
	16.7																		25.0					
教育関係	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-												33.3											
運輸・通信	24	4	-	4	-	90	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	21.1									14.3			6.7											
電気・ガス	4	1	1	1	-	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	25.0																							
サービス業	41	7	3	10	90	113	-	-	-	2	-	4	2	-	4	1	-	6	1	-	9	-	-	-
	18.4									9.1			8.0			11.1			12.5					
医療関係等	24	15	-	46	120	99	1	-	22	2	-	13	3	-	27	5	1	133	1	4	7	1	-	2
	65.2						11.1			18.2			17.6			41.7			9.1			9.1		
その他	35	7	-	12	120	112	-	-	-	3	-	4	2	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	21.9									15.0			7.7											
20～49人	166	18	3	26	83	95	-	-	-	7	1	10	2	-	4	1	-	6	3	-	16	-	-	-
	11.7									8.0			1.8			2.4			7.0					
50～99人	67	15	1	21	88	86	1	-	2	5	-	7	8	-	12	-	-	-	-	-	-	1	-	2
	28.8						5.0			12.2			15.4									5.0		
100人以上	53	26	1	72	60	111	1	-	22	3	-	14	4	-	26	5	1	133	1	4	7	-	-	-
	51.0						8.3			11.1			10.5			38.5			8.3					
28年調査計	268	50	3	163	97	91	3	20	25	13	1	21	15	-	33	3	4	53	1	-	2	46	1	6
	21.2						4.3			10.1			8.4			5.4			1.8			100.0		
27年調査計	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		

※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85.4%**

子の看護休暇制度を定めている事業所は85.4%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98.1%が最も高く、規模が大きい事業所ほど、定めている割合が高い傾向にある。

また、産業別では、回答数の少ない教育関係、電気・ガスを除くと、金融・保険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

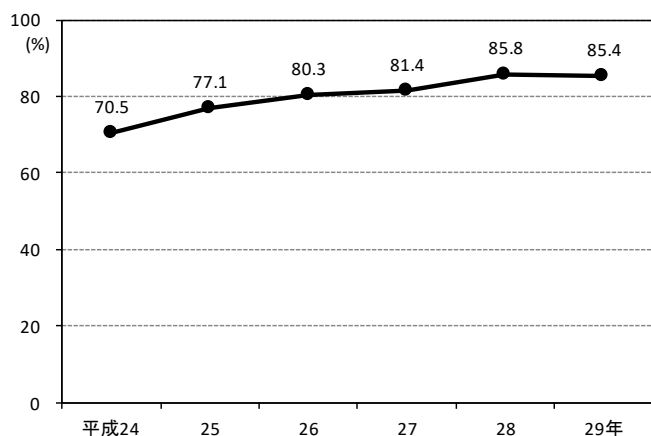
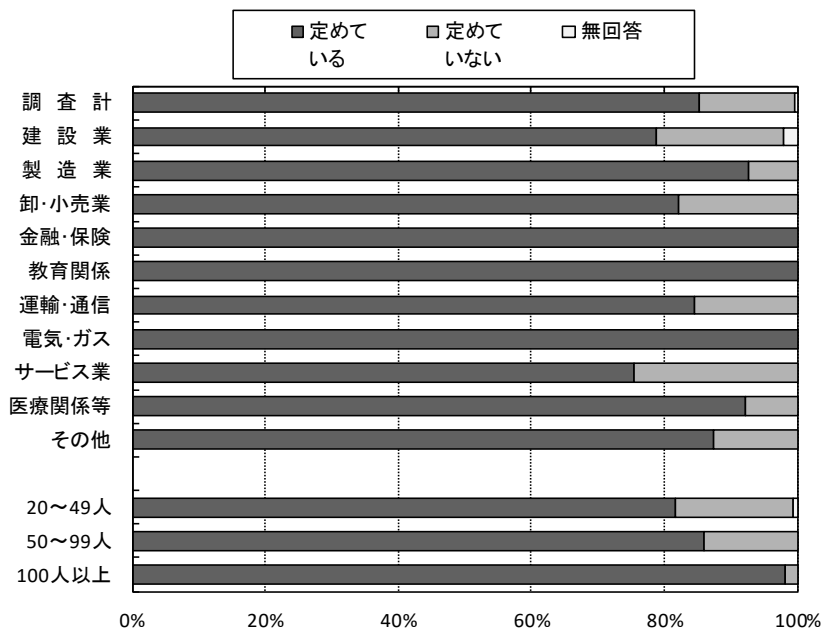


表23 子の看護休暇制度の規定状況 下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	315	269 85.4	45 14.3	1 0.3
建設業	47	37 78.7	9 19.1	1 2.1
製造業	68	63 92.6	5 7.4	-
卸・小売業	45	37 82.2	8 17.8	-
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	4	4 100.0	-	-
運輸・通信	26	22 84.6	4 15.4	-
電気・ガス	4	4 100.0	-	-
サービス業	49	37 75.5	12 24.5	-
医療関係等	26	24 92.3	2 7.7	-
その他	40	35 87.5	5 12.5	-
20～49人	190	155 81.6	34 17.9	1 0.5
50～99人	72	62 86.1	10 13.9	-
100人以上	53	52 98.1	1 1.9	-
28年調査計	302	259 85.8	40 13.2	3 1.0
27年調査計	290	236 81.4	54 18.6	-

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」(82.2%)、賃金は「無給」(70.6%)が多数

子の看護休暇制度を定めている269事業所における規定内容は、期間については「5日間」が82.2%、賃金については「無給」が70.6%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20～49人、「5日間」は100人以上、「6日間以上」は20～49人の規模がそれぞれ最も多くなっている。また、産業別では期間の「5日間」が回答数の少ない教育関係を除くと金融・保険で高く、賃金の「無給」は回答数の少ない教育関係を除くと、運輸・通信、製造業、医療関係等の割合が高くなっている。

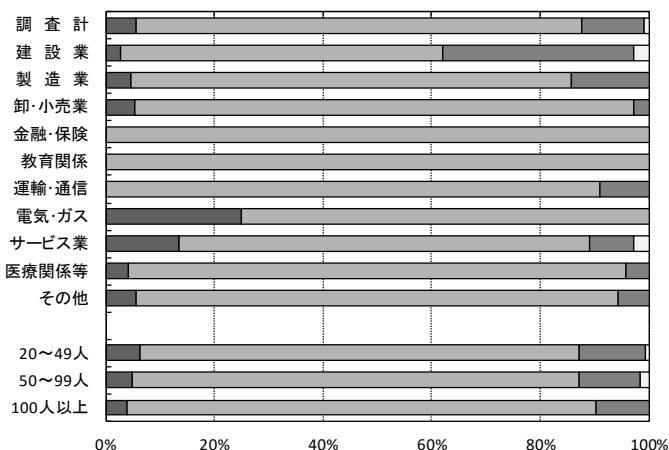
表24 子の看護休暇制度の規定内容

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	269	15 5.6	221 82.2	31 11.5	2 0.7	70 26.0	8 3.0	190 70.6	1 0.4
建設業	37	1 2.7	22 59.5	13 35.1	1 2.7	12 32.4	1 2.7	23 62.2	1 2.7
製造業	63	3 4.8	51 81.0	9 14.3	-	10 15.9	1 1.6	52 82.5	-
卸・小売業	37	2 5.4	34 91.9	1 2.7	-	9 24.3	2 5.4	26 70.3	-
金融・保険	6	-	6 100.0	-	-	6 100.0	-	-	-
教育関係	4	-	4 100.0	-	-	-	-	4 100.0	-
運輸・通信	22	-	20 90.9	2 9.1	-	2 9.1	-	20 90.9	-
電気・ガス	4	1 25.0	3 75.0	-	-	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	37	5 13.5	28 75.7	3 8.1	1 2.7	11 29.7	2 5.4	24 64.9	-
医療関係等	24	1 4.2	22 91.7	1 4.2	-	5 20.8	2 8.3	17 70.8	-
その他	35	2 5.7	31 88.6	2 5.7	-	13 37.1	-	22 62.9	-
20～49人	155	10 6.5	125 80.6	19 12.3	1 0.6	38 24.5	6 3.9	110 71.0	1 0.6
50～99人	62	3 4.8	51 82.3	7 11.3	1 1.6	12 19.4	2 3.2	48 77.4	-
100人以上	52	2 3.8	45 86.5	5 9.6	-	20 38.5	-	32 61.5	-
28年調査計	259	21 8.1	201 77.6	36 13.9	1 0.4	65 25.1	7 2.7	187 72.2	-
27年調査計	236	21 8.9	188 79.7	26 11.0	1 0.4	63 26.7	5 2.1	167 70.8	1 0.4

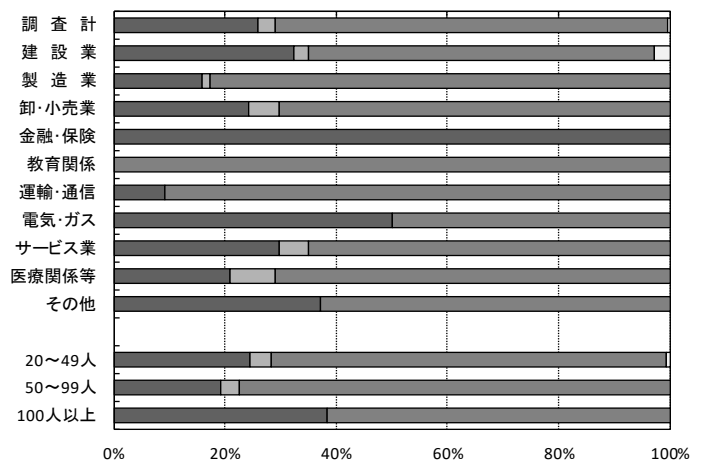
子の看護休暇制度の規定内容(期間)

■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91.7%

介護休業制度を定めている事業所は91.7%となっている。

これを労働者規模別にみると、100人以上が100%と最も高く、規模が大きい事業所ほど、割合は、高くなっている。

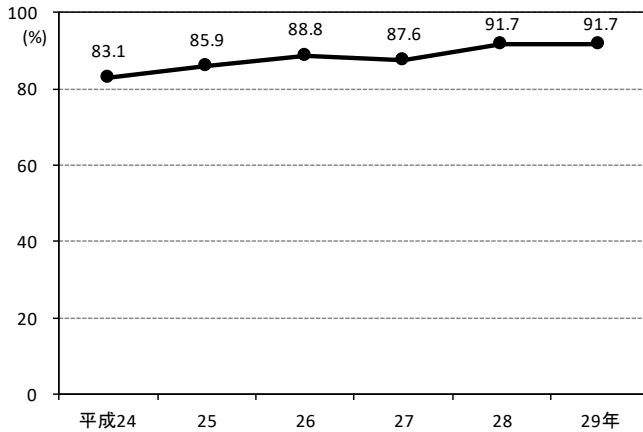
また、産業別にみると回答数の少ない教育関係、電気・ガスを除くと、金融・保険、の100%が最も高く、次いで医療関係等の96.2%、製造業の92.6%となっている。

表25 介護休業制度の規定状況

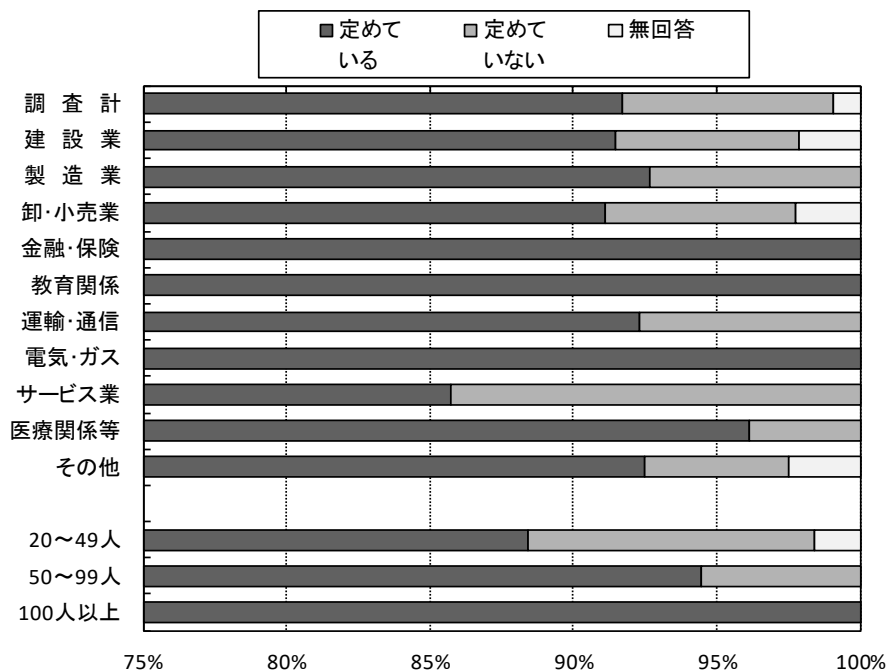
下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	315	289 91.7	23 7.3	3 1.0
建設業	47	43 91.5	3 6.4	1 2.1
製造業	68	63 92.6	5 7.4	-
卸・小売業	45	41 91.1	3 6.7	1 2.2
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	4	4 100.0	-	-
運輸・通信	26	24 92.3	2 7.7	-
電気・ガス	4	4 100.0	-	-
サービス業	49	42 85.7	7 14.3	-
医療関係等	26	25 96.2	1 3.8	-
その他	40	37 92.5	2 5.0	1 2.5
20～49人	190	168 88.4	19 10.0	3 1.6
50～99人	72	68 94.4	4 5.6	-
100人以上	53	53 100.0	-	-
28年調査計	302	277 91.7	21 7.0	4 1.3
27年調査計	290	254 87.6	27 9.3	9 3.1

介護休暇制度の制定率の推移



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(76.8%)、賃金は無給(90.7%)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76.8%で最も多く、賃金については「無給」としている事業所が90.7%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、医療関係等で高く、また、「6ヶ月以上」の割合は、労働者規模別では50～99人が高く、産業別では金融・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教育関係、電気・ガスを除くと、運輸・通信が最も高く、「一部支給」は金融・保険が高くなっている。

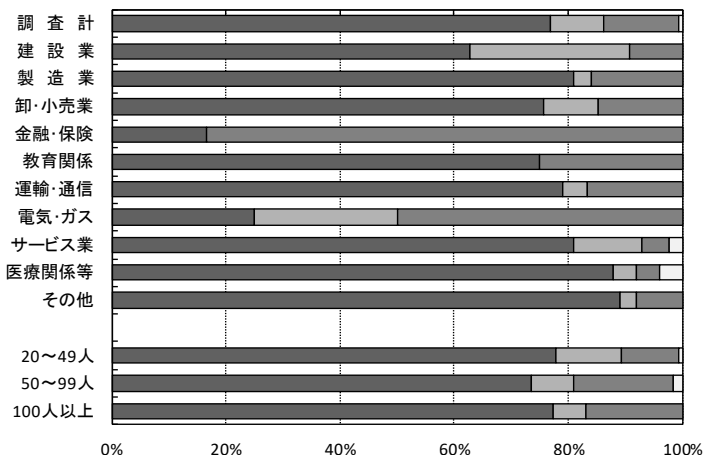
表26 介護休業制度の規定内容

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	289	222 76.8	27 9.3	38 13.1	2 0.7	5 1.7	22 7.6	262 90.7	-
建設業	43	27 62.8	12 27.9	4 9.3	-	1 2.3	5 11.6	37 86.0	-
製造業	63	51 81.0	2 3.2	10 15.9	-	-	3 4.8	60 95.2	-
卸・小売業	41	31 75.6	4 9.8	6 14.6	-	-	4 9.8	37 90.2	-
金融・保険	6	1 16.7	-	5 83.3	-	-	1 16.7	5 83.3	-
教育関係	4	3 75.0	-	1 25.0	-	-	-	4 100.0	-
運輸・通信	24	19 79.2	1 4.2	4 16.7	-	-	1 4.2	23 95.8	-
電気・ガス	4	1 25.0	1 25.0	2 50.0	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	42	34 81.0	5 11.9	2 4.8	1 2.4	1 2.4	5 11.9	36 85.7	-
医療関係等	25	22 88.0	1 4.0	1 4.0	1 4.0	-	2 8.0	23 92.0	-
その他	37	33 89.2	1 2.7	3 8.1	-	3 8.1	1 2.7	33 89.2	-
20～49人	168	131 78.0	19 11.3	17 10.1	1 0.6	3 1.8	17 10.1	148 88.1	-
50～99人	68	50 73.5	5 7.4	12 17.6	1 1.5	1 1.5	3 4.4	64 94.1	-
100人以上	53	41 77.4	3 5.7	9 17.0	-	1 1.9	2 3.8	50 94.3	-
28年調査計	277	212 76.5	26 9.4	38 13.7	1 0.4	4 1.4	18 6.5	255 92.1	-
27年調査計	254	196 77.2	21 8.3	36 14.2	1 0.4	4 1.6	17 6.7	232 91.3	1 0.4

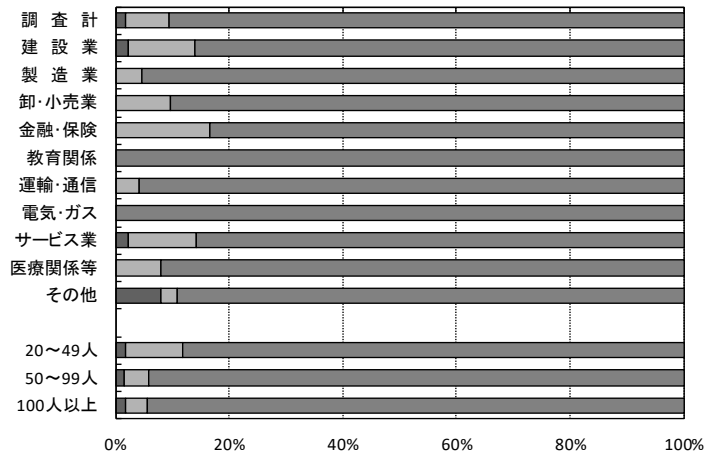
介護休業制度の規定内容(期間)

■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 289 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 4.8%と少ない。これを労働者規模別にみると、100 人以上が 15.1%と最も高く、規模が大きくなるにつれ、割合は高くなっている。

表27 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	289	14	16	3	13
		4.8		18.8	81.3
建設業	43	-	-	-	-
		-	-	-	-
製造業	63	4	5	1	4
		6.3		20.0	80.0
卸・小売業	41	2	3	2	1
		4.9		66.7	33.3
金融・保険	6	1	1	-	1
		16.7		-	100.0
教育関係	4	-	-	-	-
		-	-	-	-
運輸・通信	24	-	-	-	-
		-	-	-	-
電気・ガス	4	-	-	-	-
		-	-	-	-
サービス業	42	-	-	-	-
		-	-	-	-
医療関係等	25	6	6	-	6
		24.0		-	100.0
その他	37	1	1	-	1
		2.7		-	100.0
20～49人	168	3	3	-	3
		1.8		-	100.0
50～99人	68	3	4	2	2
		4.4		50.0	50.0
100人以上	53	8	9	1	8
		15.1		11.1	88.9
28年調査計	277	14	17	3	14
		5.1		17.6	82.4
27年調査計	254	11	11	4	7
		4.3		36.4	63.6

※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98.4%、実施形態は「一律定年制」が96.8%

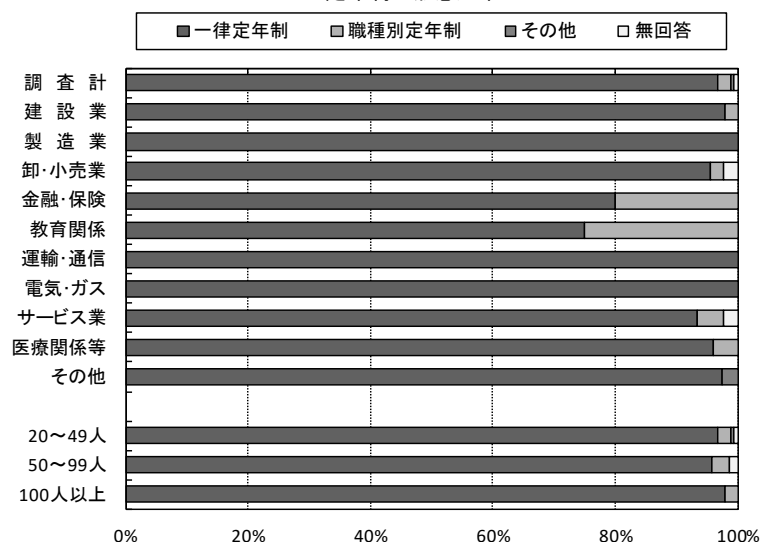
定年制があるのは98.4%となっている。また、定年制の形態は、定年制のある310事業所のうちの96.8%が「一律定年制」を実施している。「一律定年制」は回答数の少ない教育関係を除くと、規模別、産業別の両者とも8割以上の実施率となっている。

表28 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	315	310 98.4	300 96.8	7 2.3	1 0.3	2 0.6	3 1.0	2 0.6
建 設 業	47	47 100.0	46 97.9	1 2.1	-	-	-	-
製 造 業	68	67 98.5	67 100.0	-	-	-	1 1.5	-
卸・小売業	45	45 100.0	43 95.6	1 2.2	-	1 2.2	-	-
金融・保険	6	5 83.3	4 80.0	1 20.0	-	-	1 16.7	-
教育関係	4	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-
運輸・通信	26	26 100.0	26 100.0	-	-	-	-	-
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-
サービス業	49	46 93.9	43 93.5	2 4.3	-	1 2.2	1 2.0	2 4.1
医療関係等	26	26 100.0	25 96.2	1 3.8	-	-	-	-
その他	40	40 100.0	39 97.5	-	1 2.5	-	-	-
20～49人	190	186 97.9	180 96.8	4 2.2	1 0.5	1 0.5	2 1.1	2 1.1
50～99人	72	72 100.0	69 95.8	2 2.8	-	1 1.4	-	-
100人以上	53	52 98.1	51 98.1	1 1.9	-	-	1 1.9	-
28年調査計	302	297 98.3	284 95.6	12 4.0	1 0.3	-	3 1.0	2 0.7
27年調査計	290	288 99.3	270 93.8	15 5.2	1 0.3	2 0.7	2 0.7	-

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75.3%

一律定年制を実施している300事業所において、定年年齢は「60歳」が75.3%と最も多いが、「65歳以上」も19.3%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、卸・小売業で特に高く、「65歳以上」の割合は、回答数の少ない教育関係を除くと、とサービス業、運輸・通信で高くなっている。

表29 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	300	-	226	14	58	2
		-	75.3	4.7	19.3	0.7
建 設 業	46	-	33	3	9	1
		-	71.7	6.5	19.6	2.2
製 造 業	67	-	55	4	7	1
		-	82.1	6.0	10.4	1.5
卸・小売業	43	-	35	2	6	-
		-	81.4	4.7	14.0	-
金融・保険	4	-	4	-	-	-
		-	100.0	-	-	-
教育関係	3	-	2	-	1	-
		-	66.7	-	33.3	-
運輸・通信	26	-	16	2	8	-
		-	61.5	7.7	30.8	-
電気・ガス	4	-	4	-	-	-
		-	100.0	-	-	-
サービス業	43	-	29	-	14	-
		-	67.4	-	32.6	-
医療関係等	25	-	17	3	5	-
		-	68.0	12.0	20.0	-
その他	39	-	31	-	8	-
		-	79.5	-	20.5	-
20～49人	180	-	128	6	45	1
		-	71.1	3.3	25.0	0.6
50～99人	69	-	52	6	10	1
		-	75.4	8.7	14.5	1.4
100人以上	51	-	46	2	3	-
		-	90.2	3.9	5.9	-
28年調査計	284	-	225	10	48	1
		-	79.2	3.5	16.9	0.4
27年調査計	270	-	212	8	46	4
		-	78.5	3.0	17.0	1.5

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90.5%

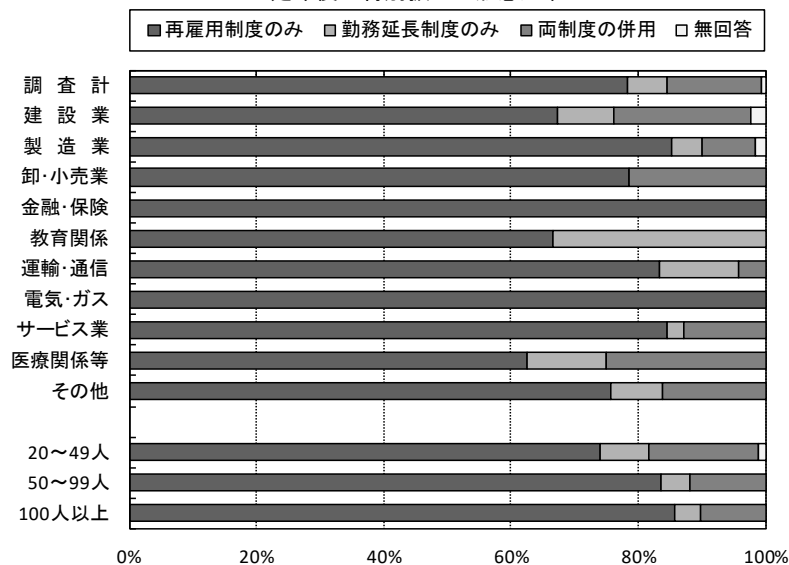
定年後に再雇用等（「再雇用制度」や「勤務延長制度」）を実施している事業所の割合は90.5%となっている。また、定年後の再雇用等を実施している事業所の中で、「再雇用制度のみ」を実施している事業所の割合は78.2%であり、「勤務延長制度のみ」の実施は6.3%となっている。また、「両制度の併用」を実地している事務所の割合は14.7%となっている。

表30 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	315	285 90.5	223 78.2	18 6.3	42 14.7	2 0.7	26 8.3	4 1.3
建設業	47	46 97.9	31 67.4	4 8.7	10 21.7	1 2.2	1 2.1	-
製造業	68	61 89.7	52 85.2	3 4.9	5 8.2	1 1.6	6 8.8	1 1.5
卸・小売業	45	42 93.3	33 78.6	-	9 21.4	-	2 4.4	1 2.2
金融・保険	6	5 83.3	5 100.0	-	-	-	1 16.7	-
教育関係	4	3 75.0	2 66.7	1 33.3	-	-	1 25.0	-
運輸・通信	26	24 92.3	20 83.3	3 12.5	1 4.2	-	2 7.7	-
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-
サービス業	49	39 79.6	33 84.6	1 2.6	5 12.8	-	8 16.3	2 4.1
医療関係等	26	24 92.3	15 62.5	3 12.5	6 25.0	-	2 7.7	-
その他	40	37 92.5	28 75.7	3 8.7	6 16.2	-	3 7.5	-
20～49人	190	169 88.9	125 74.0	13 7.7	29 17.2	2 1.2	18 9.5	3 1.6
50～99人	72	67 93.1	56 83.6	3 4.5	8 11.9	-	5 6.9	-
100人以上	53	49 92.5	42 85.7	2 4.7	5 10.2	-	3 5.7	1 1.9
28年調査計	302	275 91.1	216 78.5	19 6.9	40 14.5	-	24 7.9	3 1.0
27年調査計	290	260 89.7	202 77.7	16 6.2	40 15.4	2 0.8	26 9.0	4 1.4

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」59.7%が最多

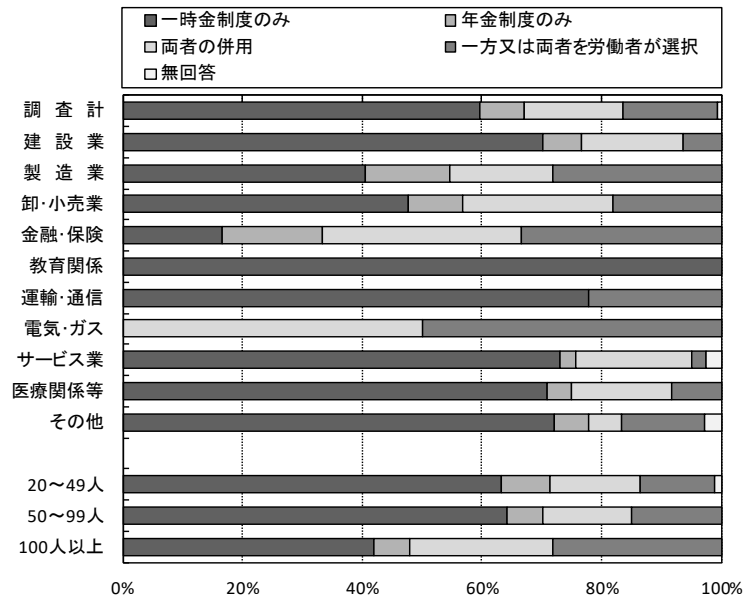
「退職金制度のある事業所」の割合は全体の91.4%となっている。また、退職金制度のある288事業所においてその形態をみると、「退職一時金制度のみ」が59.7%で最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が16.7%となっている。労働者規模別にみると、「退職一時金制度のみ」の割合は50～99人で、「退職年金制度のみ」の割合は20～49人で、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」の割合は100人以上で高くなっている。

表31 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	315	288	172	21	48	45	2	26	1
		91.4	59.7	7.3	16.7	15.6	0.7	8.3	0.3
建設業	47	47	33	3	8	3	-	-	-
		100.0	70.2	6.4	17.0	6.4	-	-	-
製造業	68	64	26	9	11	18	-	4	-
		94.1	40.6	14.1	17.2	28.1	-	5.9	-
卸・小売業	45	44	21	4	11	8	-	1	-
		97.8	47.7	9.1	25.0	18.2	-	2.2	-
金融・保険	6	6	1	1	2	2	-	-	-
		100.0	16.7	16.7	33.3	33.3	-	-	-
教育関係	4	4	4	-	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	26	18	14	-	-	4	-	8	-
		69.2	77.8	-	-	22.2	-	30.8	-
電気・ガス	4	4	-	-	2	2	-	-	-
		100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-
サービス業	49	41	30	1	8	1	1	7	1
		83.7	73.2	2.4	19.5	2.4	2.4	14.3	2.0
医療関係等	26	24	17	1	4	2	-	2	-
		92.3	70.8	4.2	16.7	8.3	-	7.7	-
その他	40	36	26	2	2	5	1	4	-
		90.0	72.2	5.6	5.6	13.9	2.8	10.0	-
20～49人	190	171	108	14	26	21	2	18	1
		90.0	63.2	8.2	15.2	12.3	1.2	9.5	0.5
50～99人	72	67	43	4	10	10	-	5	-
		93.1	64.2	6.0	14.9	14.9	-	6.9	-
100人以上	53	50	21	3	12	14	-	3	-
		94.3	42.0	6.0	24.0	28.0	-	5.7	-
28年調査計	302	273	162	13	51	43	4	28	-
		90.4	59.3	4.8	18.7	15.8	1.5	9.3	-
27年調査計	290	265	138	15	63	45	4	25	-
		91.4	52.1	5.7	23.8	17.0	1.5	8.6	-

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「中小企業退職金共済制度」で43.8%

退職金制度がある288事業所の支払い準備形態で最も多いのが「中小企業退職金共済制度」で43.8%、次いで「社内準備」の42.4%となっている。

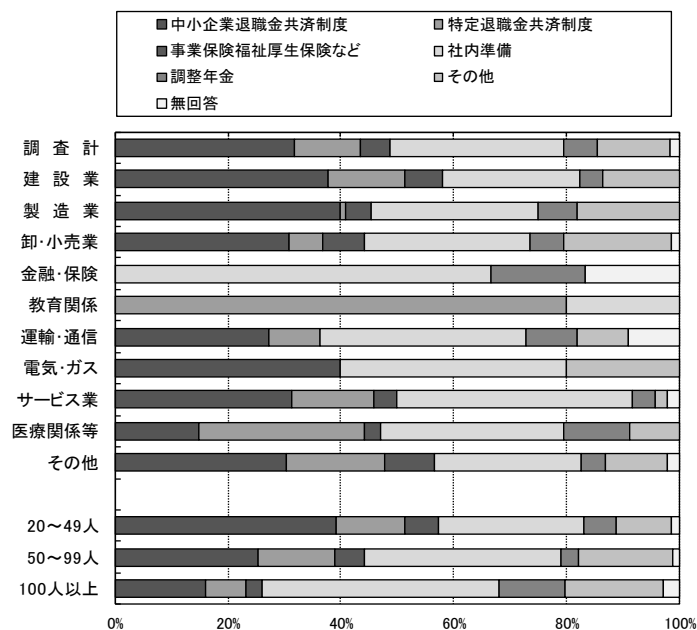
労働者規模別にみると、「中小企業退職金共済制度」は規模が小さいほど比率が高く、「社内準備」は100人以上の58.0%で最も割合が高くなっている。また、産業別では、「中小企業退職金共済制度」は、建設業で高く、「社内準備」は金融・保険で特に高くなっている。

表32 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	288	126 43.8	46 16.0	21 7.3	122 42.4	24 8.3	51 17.7	6 2.1
建設業	47	28 59.6	10 21.3	5 10.6	18 38.3	3 6.4	10 21.3	-
製造業	64	35 54.7	1 1.6	4 6.3	26 40.6	6 9.4	16 25.0	-
卸・小売業	44	21 47.7	4 9.1	5 11.4	20 45.5	4 9.1	13 29.5	1 2.3
金融・保険	6	-	-	-	4 66.7	1 16.7	-	1 16.7
教育関係	4	-	4 100.0	-	1 25.0	-	-	-
運輸・通信	18	6 33.3	2 11.1	-	8 44.4	2 11.1	2 11.1	2 11.1
電気・ガス	4	2 50.0	-	-	2 50.0	-	1 25.0	-
サービス業	41	15 36.6	7 17.1	2 4.9	20 48.8	2 4.9	1 2.4	1 2.4
医療関係等	24	5 20.8	10 41.7	1 4.2	11 45.8	4 16.7	3 12.5	-
その他	36	14 38.9	8 22.2	4 11.1	12 33.3	2 5.6	5 13.9	1 2.8
20～49人	171	91 53.2	28 16.4	14 8.2	60 35.1	13 7.6	23 13.5	3 1.8
50～99人	67	24 35.8	13 19.4	5 7.5	33 49.3	3 4.5	16 23.9	1 1.5
100人以上	50	11 22.0	5 10.0	2 4.0	29 58.0	8 16.0	12 24.0	2 4.0
28年調査計	273	119 43.6	39 14.3	27 9.9	127 46.5	30 11.0	42 15.4	5 1.8
27年調査計	265	110 41.5	38 14.3	13 4.9	121 45.7	38 14.3	50 18.9	5 1.9

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16.0%、「無拠出制」が81.3%

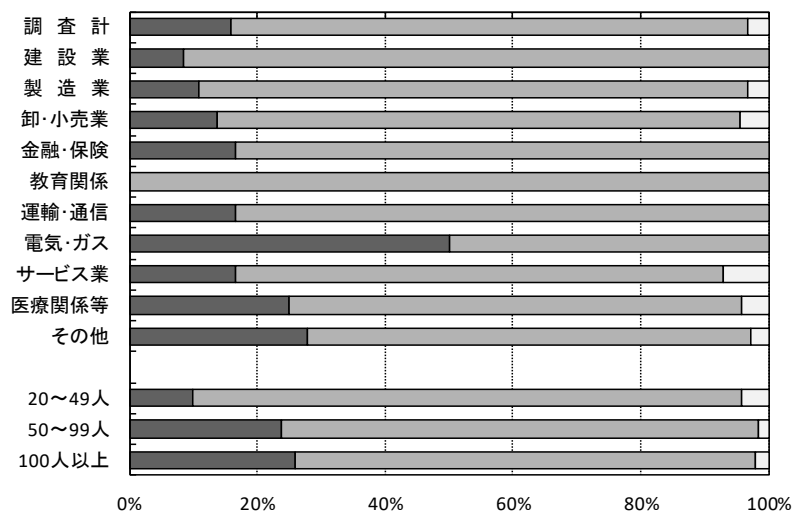
退職金制度がある288事業所の制度内容は、「拠出制」が16.0%、「無拠出制」の81.3%となっている。労働者規模別にみると、「拠出制」は100人以上が比率が高く、「無拠出制」は20～49人の比率が高くなっている。また、産業別では、「拠出制」は回答数が少ない電気・ガスを除くと医療関係等で高く、「無拠出制」は、回答数の少ない教育関係を除くと建設業、製造業で多くなっている。

表33 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	288	46 16.0	234 81.3	9 3.1
建 設 業	47	4 8.5	43 91.5	- -
製 造 業	64	7 10.9	55 85.9	2 3.1
卸・小売業	44	6 13.6	36 81.8	2 4.5
金融・保険	6	1 16.7	5 83.3	- -
教育関係	4	- -	4 100.0	- -
運輸・通信	18	3 16.7	15 83.3	- -
電気・ガス	4	2 50.0	2 50.0	- -
サービス業	41	7 17.1	32 78.0	3 7.3
医療関係等	24	6 25.0	17 70.8	1 4.2
その他	36	10 27.8	25 69.4	1 2.8
20～49人	171	17 9.9	148 86.5	7 4.1
50～99人	67	16 23.9	50 74.6	1 1.5
100人以上	50	13 26.0	36 72.0	1 2.0
28年調査計	273	46 16.8	221 81.0	7 2.6
27年調査計	265	52 19.6	206 77.7	7 2.6

退職金制度は拠出制または無拠出制

■ 拠出制 □ 無拠出制 □ 無回答



## 2. 非正規職員の退職金制度

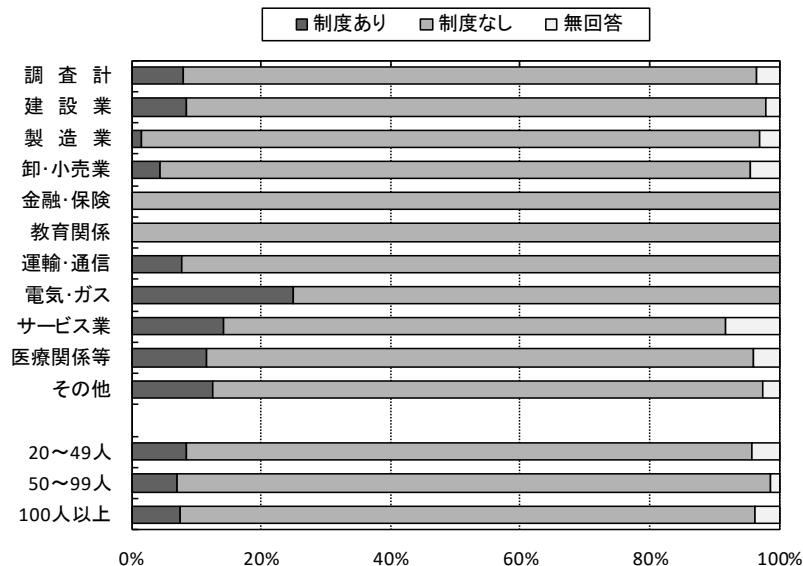
### 非正規職員の退職金制度がある事業所は7.9%

非正規職員の退職金制度について、「制度あり」の事業所は7.9%であるのに対して、「制度なし」は88.6%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20～49人の8.4%で最も割合が高く、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除いて、サービス業、医療関係等、建設業で割合が高くなっている。

表34 非正規職員の退職金制度の有無 下段：%

区 分	事業所 総 数	下段：%		
		制度あり	制度なし	無回答
調 査 計	315	25 7.9	279 88.6	11 3.5
建 設 業	47	4 8.5	42 89.4	1 2.1
製 造 業	68	1 1.5	65 95.6	2 2.9
卸・小売業	45	2 4.4	41 91.1	2 4.4
金融・保険	6	-	6 100.0	-
教育関係	4	-	4 100.0	-
運輸・通信	26	2 7.7	24 92.3	-
電気・ガス	4	1 25.0	3 75.0	-
サービス業	49	7 14.3	38 77.6	4 8.2
医療関係等	26	3 11.5	22 84.6	1 3.8
その他	40	5 12.5	34 85.0	1 2.5
20～49人	190	16 8.4	166 87.4	8 4.2
50～99人	72	5 6.9	66 91.7	1 1.4
100人以上	53	4 7.5	47 88.7	2 3.8
28年調査計	302	23 7.6	270 89.4	9 3.0
27年調査計	290	29 10.0	251 86.6	10 3.4

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 32 万 8 千円 女性 23 万 5 千円
所定内賃金比率は、「20～49 人」「50～99 人」「100 人以上」の順に高い
所定外賃金比率は、「100 人以上」「50～99 人」「20～49 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 29 年 7 月分の賃金合計平均は、男性 32 万 8 千円、女性 23 万 5 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 88.4%、女性 91.1%で女性の方が 2.7 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、回答数の少ない電気・ガスを除き、運輸・通信、製造業が平均比率より低くなっている。

#### 3) 所定外賃金

賃金合計平均に占める所定外賃金平均の割合は、男性 11.6%、女性 8.9%で男性の方が 2.7 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 11.8%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 8 万 1 千円多くなっている。また、この傾向は労働者規模が 100 人以上の規模において 10 万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 5 万 1 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 7 万 5 千円と最も多くなっている。

表35 平成29年7月分平均賃金（常用労働者）

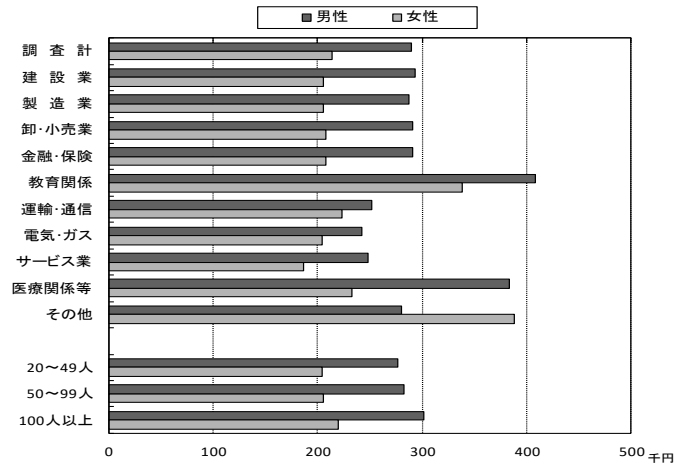
単位：千円 斜体数値は比率：%

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	19,392	262 <i>89.2</i>	32 <i>10.8</i>	294 <i>100.0</i>	13	43
男性平均	12,203	290	38	328	14	43
事務	6,497	334	33	366	15	44
生産	5,706	241	43	285	12	42
女性平均	7,189	214	21	235	11	42
事務	4,790	230	22	252	11	40
生産	2,399	181	20	201	13	45
28年調査計	21,238	261 <i>89.6</i>	30 <i>10.4</i>	291 <i>100.0</i>	13	43
男性平均	13,651	288	35	323	14	43
事務	7,264	321	30	350	15	44
生産	6,387	250	42	292	12	42
女性平均	7,587	212	21	234	12	42
事務	5,044	224	21	245	11	40
生産	2,543	189	22	211	14	45
27年調査計	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

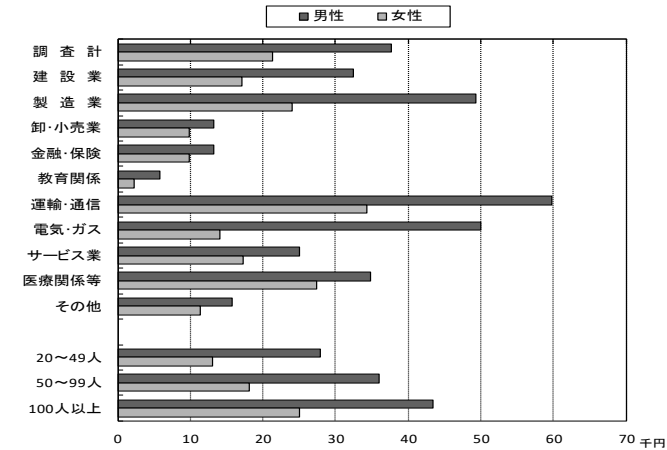
区 分	対象常用 労働者数	賃金支払いの状況			平 均 勤続年数	平 均 年 齢
		所定内賃金	所定外賃金	合計金額		
建設業	1,528	280	30	310	14	43
		90.3	9.7	100.0		
男性平均	1,299	293	32	326	15	44
事務	588	311	46	357	17	45
生産	711	279	21	300	13	42
女性平均	229	206	17	223	10	40
事務	190	209	18	226	10	39
生産	39	193	13	206	9	43
製造業	7,488	264	42	305	16	42
		86.3	13.7	100.0		
男性平均	5,282	288	49	337	15	41
事務	2,144	346	42	388	18	44
生産	3,138	248	55	302	14	39
女性平均	2,206	206	24	230	18	44
事務	683	244	23	267	18	43
生産	1,523	189	24	213	17	45
卸・小売業	1,823	265	12	277	14	41
		95.6	4.4	100.0		
男性平均	1,250	291	13	304	15	42
事務	1,145	295	12	306	16	42
生産	105	248	28	276	11	41
女性平均	573	208	10	218	11	38
事務	551	209	9	218	11	38
生産	22	174	35	209	7	33
金融・保険	108	393	21	414	21	47
		95.0	5.0	100.0		
男性平均	73	447	19	466	23	49
事務	71	454	19	472	23	47
生産	2	193	35	227	19	124
女性平均	35	282	24	306	18	42
事務	35	282	24	306	18	42
生産	-	-	-	-	-	-
教育関係	218	381	4	385	10	49
		98.9	1.1	100.0		
男性平均	130	409	6	415	9	48
事務	128	411	6	416	9	48
生産	2	294	-	294	2	56
女性平均	88	339	2	341	12	50
事務	88	339	2	341	12	50
生産	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	1,037	248	57	305	12	45
		81.3	18.7	100.0		
男性平均	923	251	60	311	12	46
事務	266	360	55	414	17	47
生産	657	207	62	269	11	45
女性平均	114	223	34	258	10	43
事務	97	236	33	269	11	43
生産	17	149	44	192	6	47
電気・ガス	127	238	45	284	17	40
		84.0	16.0	100.0		
男性平均	111	243	50	293	17	42
事務	111	243	50	293	17	42
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	16	205	14	219	12	32
事務	16	205	14	219	12	32
生産	-	-	-	-	-	-
サービス業	2,076	220	21	242	10	45
		91.1	8.9	100.0		
男性平均	1,135	248	25	273	10	46
事務	679	285	32	317	13	44
生産	456	192	15	207	6	48
女性平均	941	187	17	204	9	44
事務	602	216	22	238	11	42
生産	339	136	9	145	4	49
医療関係等	3,131	276	30	306	8	41
		90.3	9.7	100.0		
男性平均	904	384	35	419	8	43
事務	775	401	38	440	9	42
生産	129	279	15	295	7	48
女性平均	2,227	232	27	260	8	40
事務	1,932	239	29	268	8	39
生産	295	191	17	208	7	45
その他	1,856	248	14	262	11	44
		94.7	5.3	100.0		
男性平均	1,096	280	16	296	14	46
事務	590	327	15	342	16	45
生産	506	224	17	241	11	46
女性平均	760	388	11	400		42
事務	596	207	11	219	8	42
生産	164	181	11	192	7	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		
20～49人	4,680	255 91.6	24 8.4	279 100.0	13	43
男性平均	3,302	276	28	304	13	44
事務	1,665	297	26	324	15	45
生産	1,637	255	29	284	12	43
女性平均	1,378	204	13	217		42
事務	987	212	13	225	11	41
生産	391	184	13	197	9	42
50～99人	4,067	255 89.5	30 10.5	285 100.0	12	42
男性平均	2,659	282	36	318	13	43
事務	1,608	326	30	356	15	44
生産	1,051	215	45	260	10	41
女性平均	1,408	205	18	223	9	42
事務	1,030	226	18	243	9	41
生産	378	149	19	168	7	46
100人以上	10,645	267 88.2	36 11.8	303 100.0	14	42
男性平均	6,242	301	44	345	14	42
事務	3,224	356	37	393	16	43
生産	3,018	243	50	293	13	42
女性平均	4,403	219	25	244	13	42
事務	2,773	238	26	265	11	40
生産	1,630	187	23	210	16	45

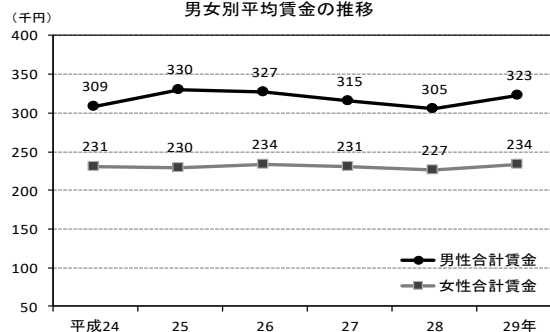
所定内賃金平均



所定外賃金平均



男女別平均賃金の推移



2. 賞与の支払い

「支払いがあった」事業所は 89.8%

賞与の「支払いがあった」とする事業所は89.8%で、「支払いがなかった」が7.3%、「無回答」が2.9%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91.7%と高いのに対して100人以上では全体平均を3.0ポイント下回っている。

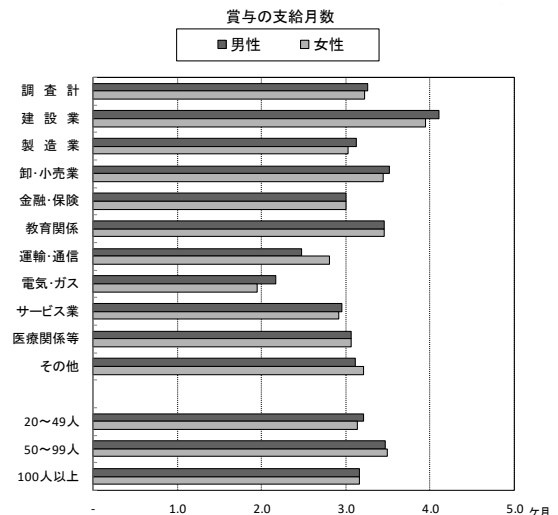
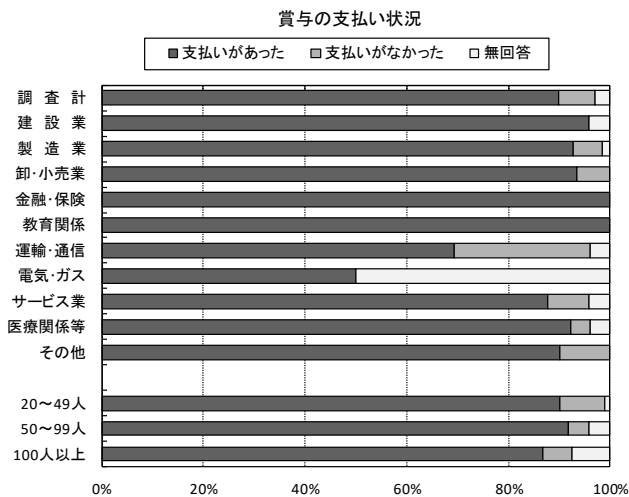
産業別では、「支払いがあった」とする事業所の割合は、回答数の少ない教育関係を除くと、金融・保険が100%で最も高く、「支払いがなかった」は運輸・通信で最も高くなっている。

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、男女とも建設業の4.1か月及び3.9か月が最も多く、回答数の少ない電気・ガスを除くと運輸・通信の2.5ヶ月及び2.8ヶ月が最も少ない。

表36 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		
			回数	支給月数	回数	支給月数				
調査計	315	283 89.8	2.2	3.3	2.2	3.2	23 7.3	9 2.9		
建設業	47	45 95.7	2.5	4.1	2.5	3.9	-	2 4.3		
製造業	68	63 92.6	2.0	3.1	2.0	3.0	4 5.9	1 1.5		
卸・小売業	45	42 93.3	2.4	3.5	2.4	3.4	3 6.7	-		
金融・保険	6	6 100.0	1.7	3.0	1.7	3.0	-	-		
教育関係	4	4 100.0	2.0	3.5	2.0	3.5	-	-		
運輸・通信	26	18 69.2	2.3	2.5	2.3	2.8	7 26.9	1 3.8		
電気・ガス	4	2 50.0	2.0	2.2	2.0	1.9	-	2 50.0		
サービス業	49	43 87.8	2.1	2.9	2.1	2.9	4 8.2	2 4.1		
医療関係等	26	24 92.3	2.0	3.1	2.0	3.1	1 3.8	1 3.8		
その他	40	36 90.0	2.2	3.1	2.1	3.2	4 10.0	-		
20～49人	190	171 90.0	2.2	3.2	2.2	3.1	17 8.9	2 1.1		
50～99人	72	66 91.7	2.2	3.5	2.2	3.5	3 4.2	3 4.2		
100人以上	53	46 86.8	2.2	3.2	2.2	3.2	3 5.7	4 7.5		
28年調査計	302	266 88.1	2.2	3.1	2.2	3.1	18 6.0	18 6.0		
27年調査計	290	248 85.5	2.2	3.2	2.2	3.2	21 7.2	21 7.2		

※平成28年8月から平成29年7月までの状況です。



## 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49.8%、「対象者がいないので比較できない」が39.4%

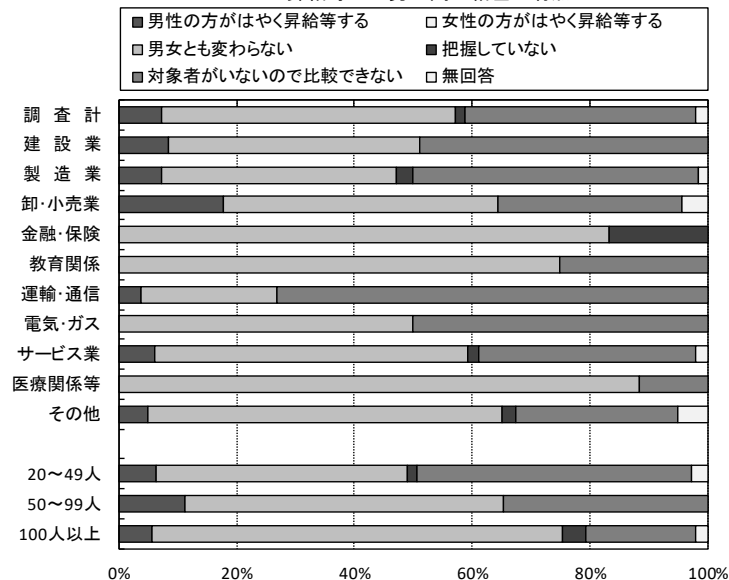
昇給等での男女間の格差については、「男女とも変わらない」が49.8%で、以下、「対象者がいないので比較できない」が39.4%、「男性の方がはやく昇給等する」が7.3%と続き、「把握していない」は1.6%となっている。「男女とも変わらない」の割合は、労働者規模が大きくなれば高まる傾向にあり、産業別では医療関係等、金融・保険で高くなっている。

表37 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	315	23 7.3	-	157 49.8	5 1.6	124 39.4	6 1.9
建設業	47	4 8.5	-	20 42.6	-	23 48.9	-
製造業	68	5 7.4	-	27 39.7	2 2.9	33 48.5	1 1.5
卸・小売業	45	8 17.8	-	21 46.7	-	14 31.1	2 4.4
金融・保険	6	-	-	5 83.3	1 16.7	-	-
教育関係	4	-	-	3 75.0	-	1 25.0	-
運輸・通信	26	1 3.8	-	6 23.1	-	19 73.1	-
電気・ガス	4	-	-	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	49	3 6.1	-	26 53.1	1 2.0	18 36.7	1 2.0
医療関係等	26	-	-	23 88.5	-	3 11.5	-
その他	40	2 5.0	-	24 60.0	1 2.5	11 27.5	2 5.0
20～49人	190	12 6.3	-	81 42.6	3 1.6	89 46.8	5 2.6
50～99人	72	8 11.1	-	39 54.2	-	25 34.7	-
100人以上	53	3 5.7	-	37 69.8	2 3.8	10 18.9	1 1.9
28年調査計	302	22 7.3	1 0.3	147 48.7	9 3.0	116 38.4	7 2.3
27年調査計	290	22 7.6	1 0.3	142 49.0	9 3.1	107 36.9	9 3.1

昇給等での男女間の格差の有無



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」「わからない」が30.4%で最多

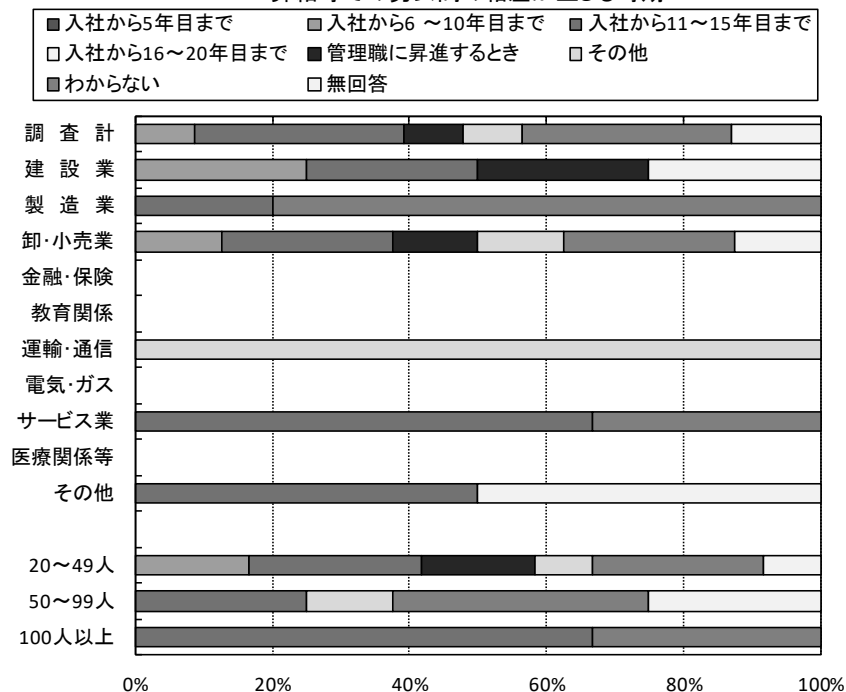
昇給等での男女間の格差が生じる時期は、格差のある23事業所のうち「入社から11～15年まで」「わからない」が30.4%、「入社から6～10年目まで」、「管理職に昇進するとき」「その他」が8.7%となっている。労働者規模別にみると、「入社から11～15年まで」の割合は、100人以上が最も高くなっている。

表38 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							わからない	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			
調査計	23	-	2	7	-	2	2	7	3	
		-	8.7	30.4	-	8.7	8.7	30.4	13.0	
建設業	4	-	1	1	-	1	-	-	1	
		-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0	
製造業	5	-	-	1	-	-	-	4	-	
		-	-	20.0	-	-	-	80.0	-	
卸・小売業	8	-	1	2	-	1	1	2	1	
		-	12.5	25.0	-	12.5	12.5	25.0	12.5	
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教育関係	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
運輸・通信	1	-	-	-	-	-	1	-	-	
		-	-	-	-	-	100.0	-	-	
電気・ガス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
サービス業	3	-	-	2	-	-	-	1	-	
		-	-	66.7	-	-	-	33.3	-	
医療関係等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	2	-	-	1	-	-	-	-	1	
		-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	
20～49人	12	-	2	3	-	2	1	3	1	
		-	16.7	25.0	-	16.7	8.3	25.0	8.3	
50～99人	8	-	-	2	-	-	1	3	2	
		-	-	25.0	-	-	12.5	37.5	25.0	
100人以上	3	-	-	2	-	-	-	1	-	
		-	-	66.7	-	-	-	33.3	-	
28年調査計	23	1	4	3	-	3	1	11	-	
		4.3	17.4	13.0	-	13.0	4.3	47.8	-	
27年調査計	21	1	2	3	-	3	5	7	-	
		4.8	9.5	14.3	-	14.3	23.8	33.3	-	

昇給等での男女間の格差が生じる時期



3) 管理職人数

管理職の人数は、男性 82.3% 女性 17.7%

管理職の人数については、全体の男女比をみると男性の82.3%に比べ女性は17.7%にとどまっている。

年齢別にみると、最も人数が多いのが男性、女性共に「40～49歳」で、次いで「50～59歳」となっている。管理職ポスト別にみると、部長は男性、女性共に「50～59歳」、課長は男性が「40～49歳」、女性が「50～59歳」、係長は男性、女性共に「40～49歳」が最も多い。

以下の表は、全体および管理職ポストごとに集計した表である。

表39 管理職人数

中段：年齢区分別に対する男女比率% 下段：総数に対する比率%

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	5,429	4,467	962	30	16	660	187	1,778	373	1,650	324	349	62
	100.0	82.3	17.7	65.2	34.8	77.9	22.1	82.7	17.3	83.6	16.4	84.9	15.1
	100.0	-	-	0.6	0.3	12.2	3.4	32.8	6.9	30.4	6.0	6.4	1.1
部長	1,206	1,030	176	-	1	43	28	225	51	558	73	204	23
	100.0	85.4	14.6	-	1.0	60.6	39.4	81.5	18.5	88.4	11.6	89.9	10.1
	100.0	-	-	-	0.1	3.6	2.3	18.7	4.2	46.3	6.1	16.9	1.9
課長	2,032	1,751	281	11	1	173	20	778	108	687	135	102	17
	100.0	86.2	13.8	91.7	8.3	89.6	10.4	87.8	12.2	83.6	16.4	85.7	14.3
	100.0	-	-	0.5	0.0	8.5	1.0	38.3	5.3	33.8	6.6	5.0	0.8
係長	2,191	1,686	505	19	14	444	139	775	214	405	116	43	22
	100.0	77.0	23.0	57.6	42.4	76.2	23.8	78.4	21.6	77.7	22.3	66.2	33.8
	100.0	-	-	0.9	0.6	20.3	6.3	35.4	9.8	18.5	5.3	2.0	1.0
建設業	633	594	39	-	1	93	6	198	11	204	12	99	9
	100.0	93.8	6.2	-	100.0	93.9	6.1	94.7	5.3	94.4	5.6	91.7	8.3
製造業	1,632	1,506	126	3	1	186	23	671	50	597	44	49	8
	100.0	92.3	7.7	75.0	25.0	89.0	11.0	93.1	6.9	93.1	6.9	86.0	14.0
卸・小売業	785	693	92	13	3	121	19	282	44	227	25	50	1
	100.0	88.3	11.7	81.3	18.8	86.4	13.6	86.5	13.5	90.1	9.9	98.0	2.0
金融・保険	76	64	12	-	2	5	2	24	4	34	4	1	-
	100.0	84.2	15.8	-	100.0	71.4	28.6	85.7	14.3	89.5	10.5	100.0	-
教育関係	83	50	33	-	-	8	4	18	14	15	11	9	4
	100.0	60.2	39.8	-	-	66.7	33.3	56.3	43.8	57.7	42.3	69.2	30.8
運輸・通信	220	193	27	-	-	17	-	79	17	80	9	17	1
	100.0	87.7	12.3	-	-	100.0	-	82.3	17.7	89.9	10.1	94.4	5.6
電気・ガス	169	166	3	-	-	5	-	78	3	83	-	-	-
	100.0	98.2	1.8	-	-	100.0	-	96.3	3.7	100.0	-	-	-
サービス業	532	393	139	9	1	59	17	157	49	137	67	31	5
	100.0	73.9	26.1	90.0	10.0	77.6	22.4	76.2	23.8	67.2	32.8	86.1	13.9
医療関係等	688	342	346	4	4	87	73	113	127	81	119	57	23
	100.0	49.7	50.3	50.0	50.0	54.4	45.6	47.1	52.9	40.5	59.5	71.3	28.8
その他	611	466	145	1	4	79	43	158	54	192	33	36	11
	100.0	76.3	23.7	20.0	80.0	64.8	35.2	74.5	25.5	85.3	14.7	76.6	23.4
20～49人	1,576	1,311	265	23	8	231	53	477	101	418	84	162	19
	100.0	83.2	16.8	74.2	25.8	81.3	18.7	82.5	17.5	83.3	16.7	89.5	10.5
50～99人	1,291	1,047	244	5	7	162	45	424	95	376	82	80	15
	100.0	81.1	18.9	41.7	58.3	78.3	21.7	81.7	18.3	82.1	17.9	84.2	15.8
100人以上	2,562	2,109	453	2	1	267	89	877	177	856	158	107	28
	100.0	82.3	17.7	66.7	33.3	75.0	25.0	83.2	16.8	84.4	15.6	79.3	20.7
28年調査計	5,241	4,376	865	38	28	665	155	1,722	317	1,624	299	327	66
	100.0	83.5	16.5	57.6	42.4	81.1	18.9	84.5	15.5	84.5	15.5	83.2	16.8
	100.0	-	-	0.7	0.5	12.7	3.0	32.9	6.0	31.0	5.7	6.2	1.3
27年調査計	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

4) 女性活用の問題点

「家庭責任を考慮する必要がある」が49.5%、「特になし」が29.8%

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49.5%で最も多く、「特になし」が29.8%となっている。

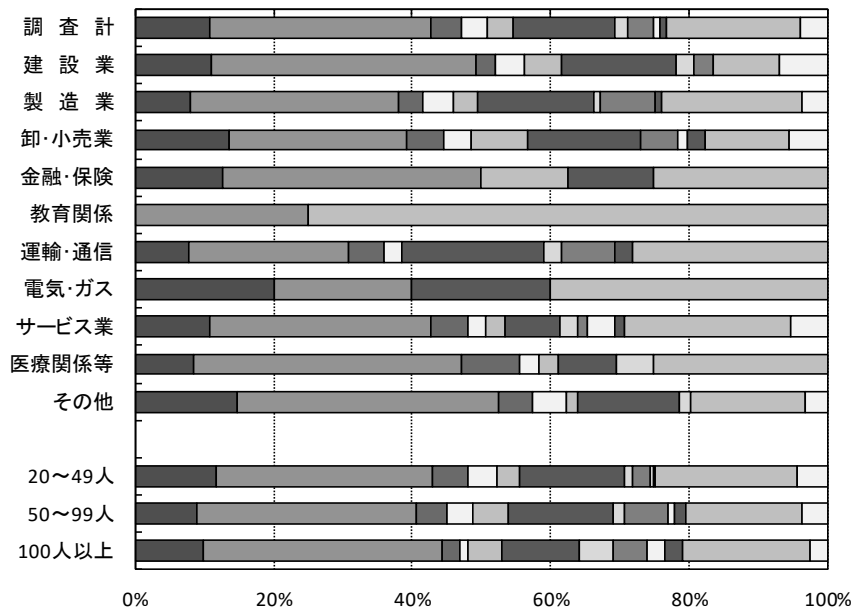
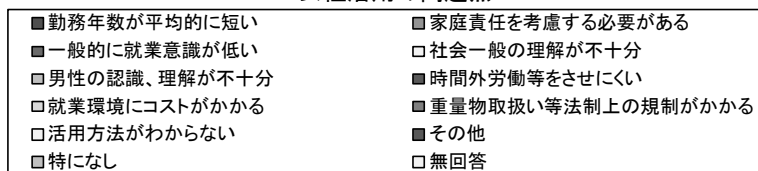
これを労働者規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」の割合は100人以上が最も高くなっている。産業別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」では建設業と医療関係等、「時間外労働をさせにくい」では運輸・通信と製造業で割合が高くなっている。

表40 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	315	52 16.5	156 49.5	22 7.0	18 5.7	19 6.0	71 22.5	9 2.9	19 6.0	4 1.3	5 1.6	94 29.8	19 6.0
建設業	47	8 17.0	28 59.6	2 4.3	3 6.4	4 8.5	12 25.5	2 4.3	2 4.3	-	-	7 14.9	5 10.6
製造業	68	9 13.2	34 50.0	4 5.9	5 7.4	4 5.9	19 27.9	1 1.5	9 13.2	-	1 1.5	23 33.8	4 5.9
卸・小売業	45	10 22.2	19 42.2	4 8.9	3 6.7	6 13.3	12 26.7	-	4 8.9	1 2.2	2 4.4	9 20.0	4 8.9
金融・保険	6	1 16.7	3 50.0	-	-	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	2 33.3	-
教育関係	4	-	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3 75.0	-
運輸・通信	26	3 11.5	9 34.6	2 7.7	1 3.8	-	8 30.8	1 3.8	3 11.5	-	1 3.8	11 42.3	-
電気・ガス	4	1 25.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-	-	-	-	2 50.0	-
サービス業	49	8 16.3	24 49.0	4 8.2	2 4.1	2 4.1	6 12.2	2 4.1	1 2.0	3 6.1	1 2.0	18 36.7	4 8.2
医療関係等	26	3 11.5	14 53.8	3 11.5	1 3.8	1 3.8	3 11.5	2 7.7	-	-	-	9 34.6	-
その他	40	9 22.5	23 57.5	3 7.5	3 7.5	1 2.5	9 22.5	1 2.5	-	-	-	10 25.0	2 5.0
20~49人	190	34 17.9	92 48.4	15 7.9	13 6.8	9 4.7	45 23.7	3 1.6	8 4.2	1 0.5	1 0.5	60 31.6	13 6.8
50~99人	72	10 13.9	36 50.0	5 6.9	4 5.6	6 8.3	17 23.6	2 2.8	7 9.7	1 1.4	2 2.8	19 26.4	4 5.6
100人以上	53	8 15.1	28 52.8	2 3.8	1 1.9	4 7.5	9 17.0	4 7.5	4 7.5	2 3.8	2 3.8	15 28.3	2 3.8
28年調査計	302	49 16.2	152 50.3	22 7.3	8 2.6	14 4.6	82 27.2	6 2.0	25 8.3	5 1.7	-	90 29.8	18 6.0
27年調査計	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

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 68.2%、女性 31.8%

「管理職」は男女合わせて 22.4%、「一般」は男女合わせて 77.6%

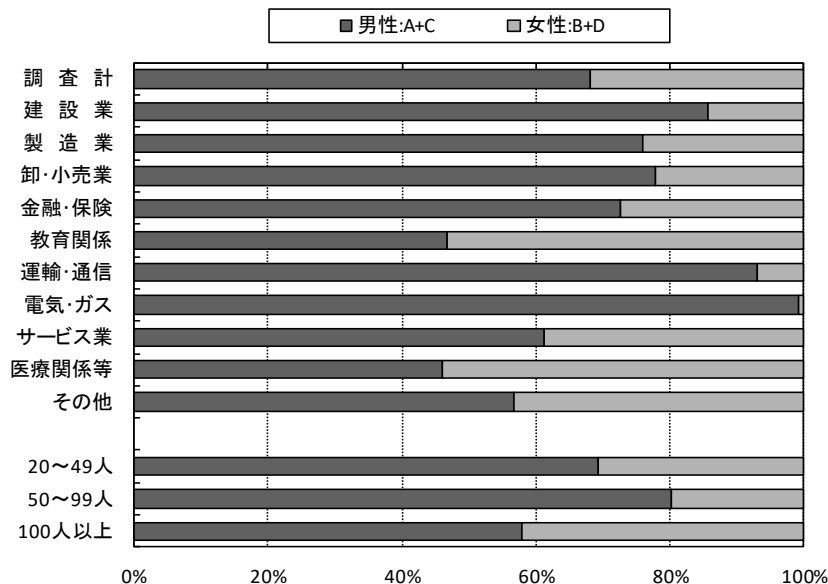
教育研修の実施率は、「全体」で男性 68.2%、女性 31.8%と男性の割合が高い。内訳としては、「管理職」が男女合わせて 22.4%、「一般」が男女合わせて 77.6%となっているが、ともに男性の割合が女性を上回っている。また、「一般」における労働者規模別では 50～99 人で、産業別では運輸・通信の実施率が最も高くなっている。

表41 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	15,413	68.2	31.8	22.4	73.7	26.3	77.6	66.6	33.4
建 設 業	2,816	85.7	14.3	16.3	95.0	5.0	83.7	83.8	16.2
製 造 業	1,957	75.9	24.1	23.5	94.1	5.9	76.5	70.4	29.6
卸・小売業	797	77.9	22.1	27.0	91.6	8.4	73.0	72.9	27.1
金融・保険	66	72.7	27.3	24.2	100.0	-	75.8	64.0	36.0
教育関係	323	46.7	53.3	46.4	50.7	49.3	53.6	43.4	56.6
運輸・通信	1,860	93.1	6.9	12.8	92.9	7.1	87.2	93.1	6.9
電気・ガス	113	99.1	0.9	38.1	100.0	-	61.9	98.6	1.4
サービス業	1,766	61.3	38.7	25.6	82.5	17.5	74.4	54.0	46.0
医療関係等	3,537	46.1	53.9	23.5	44.8	55.2	76.5	46.5	53.5
その他	2,178	56.7	43.3	26.8	64.0	36.0	73.2	54.0	46.0
20～49人	4,699	69.4	30.6	22.9	79.0	21.0	77.1	66.6	33.4
50～99人	4,711	80.2	19.8	21.9	79.1	20.9	78.1	80.4	19.6
100人以上	6,003	57.8	42.2	22.3	65.3	34.7	77.7	55.7	44.3
28年調査計	14,813	66.0	34.0	21.0	73.7	26.3	79.0	63.9	36.1
27年調査計	10,311	66.3	33.7	27.2	74.8	25.2	72.8	63.1	36.9

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24.8%、制度の利用人数は54人

再雇用制度がある事業所の割合は24.8%であり、制度の利用人数は54人で、その内訳は常用が53人、パートタイマーが1人となっている。

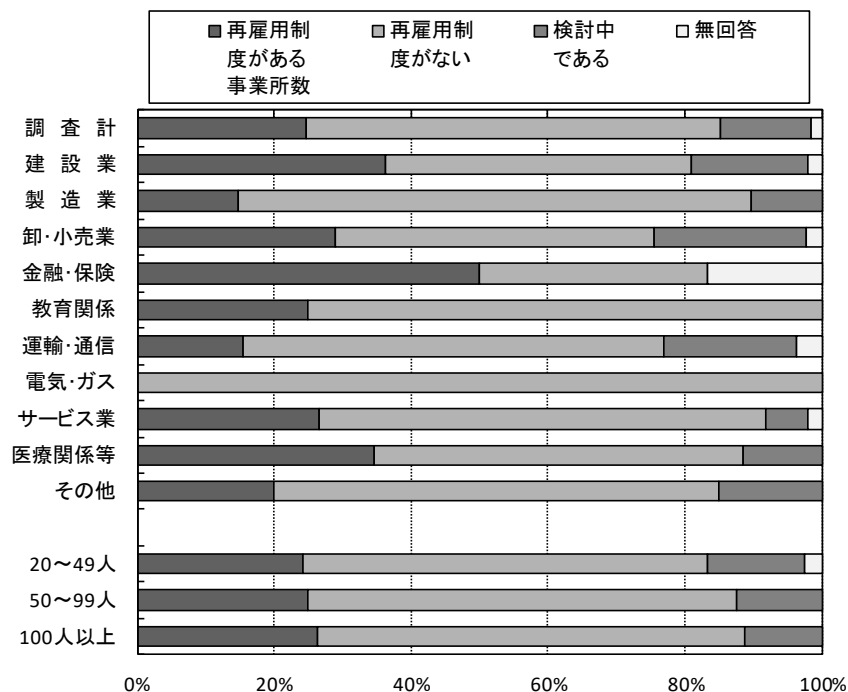
労働者規模別にみると、再雇用制度がある事業所の割合は100人以上が最も多く、20～49人が最も少ない。また、産業別では、金融・保険の割合が高くなっている。

表42 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	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	
			総数	常用				臨時		パートタイマー						
				男性	女性	正規	非正規	男性	女性	男性	女性					
調査計	315	78 24.8	54	32 59.3	21 38.9	28 52.8	13 24.5	4 7.5	8 15.1	-	-	-	1 1.9	190 60.3	42 13.3	5 1.6
建設業	47	17 36.2	13	11 84.6	2 15.4	10 76.9	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	21 44.7	8 17.0	1 2.1	
製造業	68	10 14.7	8	6 75.0	2 25.0	6 75.0	2 25.0	-	-	-	-	-	51 75.0	7 10.3	-	
卸・小売業	45	13 28.9	6	6 100.0	-	4 66.7	-	2 33.3	-	-	-	-	21 46.7	10 22.2	1 2.2	
金融・保険	6	3 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 33.3	-	1 16.7	
教育関係	4	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 75.0	-	-	
運輸・通信	26	4 15.4	1	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	16 61.5	5 19.2	1 3.8	
電気・ガス	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-	-	
サービス業	49	13 26.5	8	4 50.0	4 50.0	4 50.0	4 50.0	-	-	-	-	-	32 65.3	3 6.1	1 2.0	
医療関係等	26	9 34.6	17	4 23.5	12 70.6	3 18.8	4 25.0	1 6.3	8 50.0	-	-	1 5.9	14 53.8	3 11.5	-	
その他	40	8 20.0	1	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	26 65.0	6 15.0	-	
20～49人	190	46 24.2	22	18 81.8	4 18.2	16 72.7	4 18.2	2 9.1	-	-	-	-	112 58.9	27 14.2	5 2.6	
50～99人	72	18 25.0	9	6 66.7	2 22.2	6 75.0	2 25.0	-	-	-	-	1 11.1	45 62.5	9 12.5	-	
100人以上	53	14 26.4	23	8 34.8	15 65.2	6 26.7	7 30.4	2 8.7	8 34.8	-	-	-	33 62.3	6 11.3	-	
28年調査計	302	74 24.5	402	105 26.1	41 10.2	84 57.5	15 10.3	21 14.4	26 17.8	36 9.0	19 4.7	165 41.0	36 9.0	178 58.9	44 14.6	6 2.0
27年調査計	290	96 33.1	301	139 46.2	89 29.6	95 41.7	48 21.1	44 19.3	40 17.5	27 9.0	14 4.7	12 4.0	20 6.6	153 52.8	36 12.4	5 1.7

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	87.6%
セクシャル・ハラスメント相談員有り	56.5%

「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87.6%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98.1%で最も高い。産業別では回答数の少ない教育関係、電気・ガスを除くと、金融・保険の割合が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56.5%で、その内訳は「男性相談員のみ」が21.9%、「女性相談員のみ」が13.3%、「男女とも相談員がいる」が21.3%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50～99人、産業別では、卸・小売業が最も多く、同様に「女性相談員のみ」は、100人以上と回答数が少ない教育関係を除くと、金融・保険が最も多く、「男女とも相談員がいる」は、100人規模以上と医療関係等が最も高くなっている。

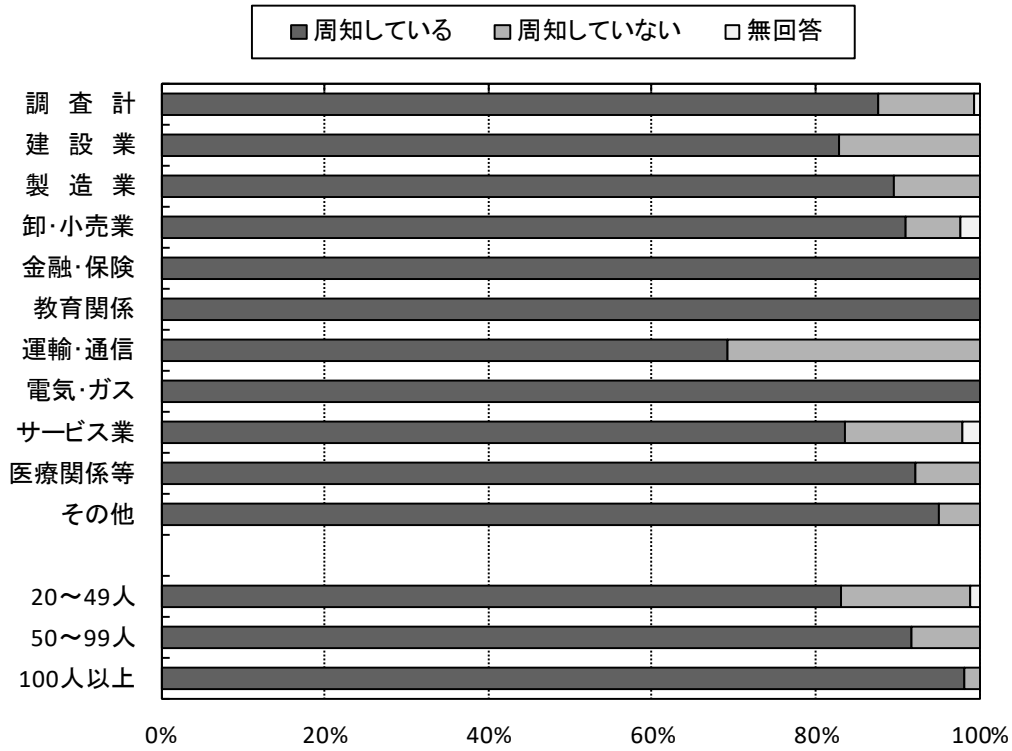
「相談員はいない」の割合が高いのは、労働者規模別では20～49人、産業別では運輸・通信、建設業が高くなっている。

表43 セクシャル・ハラスメントの防止

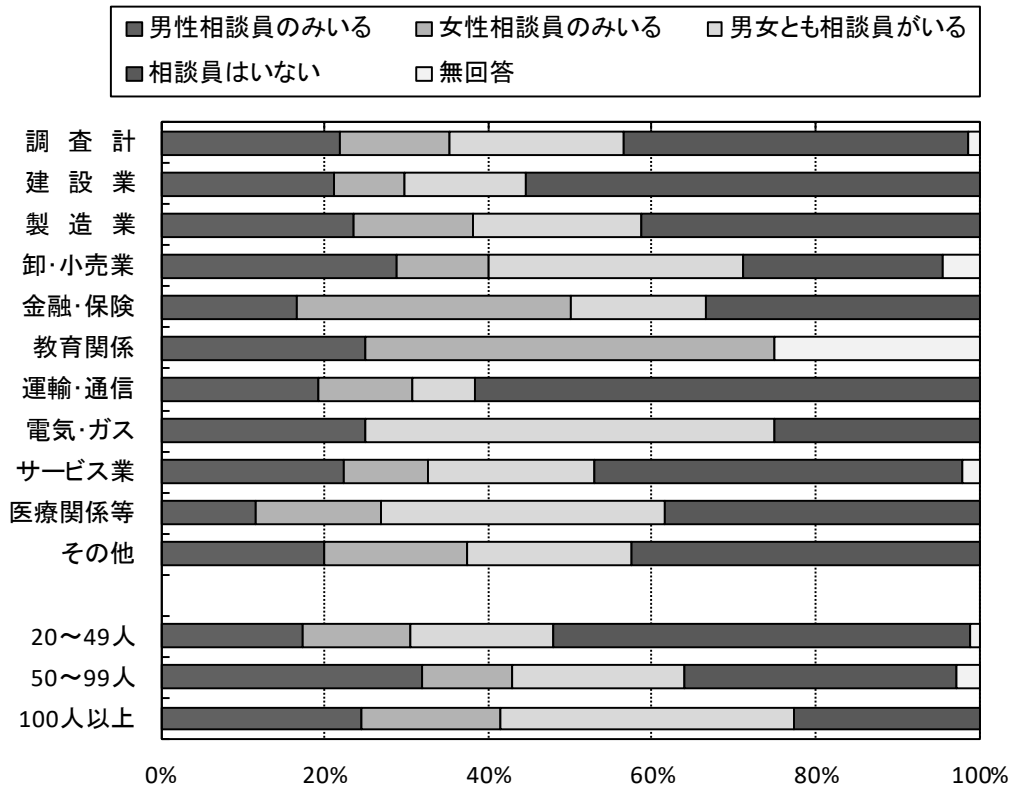
下段：%

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	315	276 87.6	37 11.7	2 0.6	69 21.9	42 13.3	67 21.3	22	133 42.2	4 1.3
建設業	47	39 83.0	8 17.0	-	10 21.3	4 8.5	7 14.9	6	26 55.3	-
製造業	68	61 89.7	7 10.3	-	16 23.5	10 14.7	14 20.6	9	28 41.2	-
卸・小売業	45	41 91.1	3 6.7	1 2.2	13 28.9	5 11.1	14 31.1	-	11 24.4	2 4.4
金融・保険	6	6 100.0	-	-	1 16.7	2 33.3	1 16.7	-	2 33.3	-
教育関係	4	4 100.0	-	-	1 25.0	2 50.0	-	-	-	1 25.0
運輸・通信	26	18 69.2	8 30.8	-	5 19.2	3 11.5	2 7.7	-	16 61.5	-
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	1 25.0	-	2 -	-	1 25.0	-
サービス業	49	41 83.7	7 14.3	1 2.0	11 22.4	5 10.2	10 20.4	-	22 44.9	1 2.0
医療関係等	26	24 92.3	2 7.7	-	3 11.5	4 15.4	9 34.6	5	10 38.5	-
その他	40	38 95.0	2 5.0	-	8 20.0	7 17.5	8 20.0	2	17 42.5	-
20～49人	190	158 83.2	30 15.8	2 1.1	33 17.4	25 13.2	33 17.4	6	97 51.1	2 1.1
50～99人	72	66 91.7	6 8.3	-	23 31.9	8 11.1	15 20.8	4	24 33.3	38 52.8
100人以上	53	52 98.1	1 1.9	-	13 24.5	9 17.0	19 35.8	12	12 22.6	32 60.4
28年調査計	302	270 89.4	26 8.6	6 2.0	77 25.5	41 13.6	60 19.9	28	118 39.1	6 2.0
27年調査計	290	253 87.2	31 10.7	6 2.1	78 26.9	29 10.0	60 20.7	6	115 39.7	78 26.9

### 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



## Ⅷ. 心の健康（メンタルヘルス）対策

### 1. 取組状況と休業・退職の状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は67.9%

メンタルヘルス上の理由で休業・退職者がいる事業所は21.3%

心の健康（メンタルヘルス）対策に取り組んでいる事業所は、214 事業所と全体の67.9%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92.5%で最も高い。産業別では、回答数が少ない教育関係、電気・ガスを除くと金融・保険の割合が高くなっている。

心の健康（メンタルヘルス）上の理由で休業者あるいは退職者のいる事業所は、67 事業所と全体の21.3%となっている。

労働者規模別にみると、100人以上が47.2%で最も高くなっている。

表44 メンタルヘルス対策の状況

下段：%

区分	事業所 総数	メンタルヘルス対策の有無			メンタルヘルス上の理由による休業(1ヶ月以上)・退職				
		取り組んで いる	取り組んで いない	無回答	いる	休業者	退職者	いない	無回答
調査計	315	214 67.9	93 29.5	8 2.5	67 21.3	82 26.0	56 17.8	240	8 2.5
建設業	47	27 57.4	20 42.6	-	4 8.5	3 6.4	7 14.9	43 91.5	-
製造業	68	51 75.0	16 23.5	1 1.5	17 25.0	29 42.6	17 25.0	50 73.5	1 1.5
卸・小売業	45	26 57.8	17 37.8	2 4.4	8 17.8	5 11.1	4 8.9	35 77.8	2 4.4
金融・保険	6	6 100.0	-	-	3 50.0	3 50.0	-	3 50.0	-
教育関係	4	4 100.0	-	-	-	-	-	4 100.0	-
運輸・通信	26	18 69.2	7 26.9	1 3.8	6 23.1	6 23.1	3 11.5	19 73.1	1 3.8
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	1 25.0	-	-	3 75.0	-
サービス業	49	31 63.3	17 34.7	1 2.0	9 18.4	13 26.5	6 12.2	38 77.6	2 4.1
医療関係等	26	20 76.9	4 15.4	2 7.7	10 38.5	14 53.8	13 50.0	15 57.7	1 3.8
その他	40	27 67.5	12 30.0	1 2.5	9 22.5	9 22.5	6 15.0	30 75.0	1 2.5
20～49人	190	103 54.2	80 42.1	7 3.7	23 12.1	19 10.0	23 12.1	159 83.7	8 4.2
50～99人	72	61 84.7	10 13.9	-	19 26.4	15 20.8	7 9.7	52 72.2	-
100人以上	53	49 92.5	3 5.7	1 1.9	25 47.2	48 90.6	26 49.1	28 52.8	-
28年調査計	302	201 66.6	90 29.8	11 3.6	66 21.9	109 36.1	48 15.9	224 74.2	12 4.0
27年調査計	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2. 実施している対策

実施している対策は「相談窓口の設置」が50.0%で最も多い

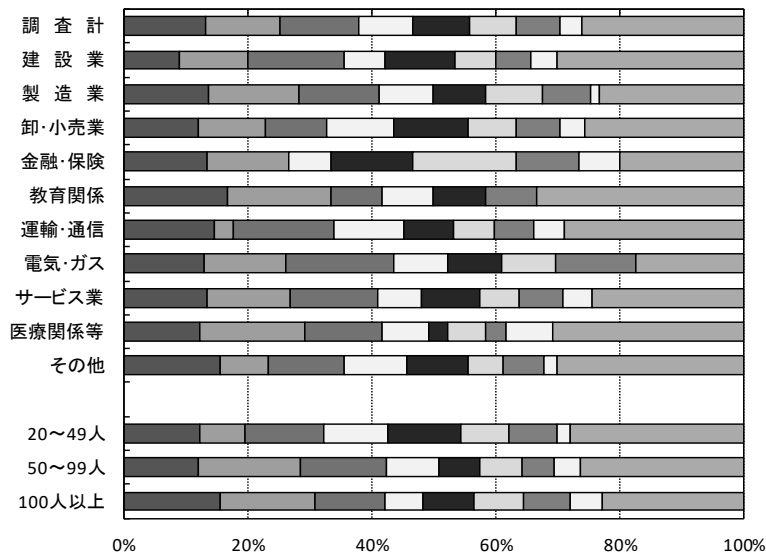
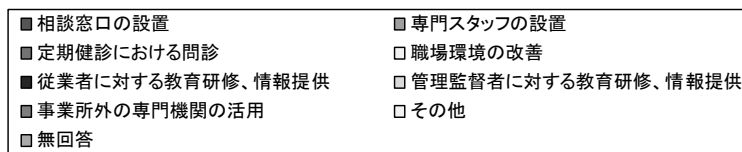
実施している対策は「相談窓口の設置」が50.0%、「定期健診における問診」が48.6%、「専門スタッフの設置」が46.3%などで高くなっている。

労働者規模別にみると、「相談窓口の設置」における100人以上の割合は67.3%で最も高くなっている。

表45 メンタルヘルス対策の取組（実施対策） 下段：%

区分	取組んでいる事業所	実施している対策（複数回答）								
		相談窓口の設置	専門スタッフの設置	定期健診における問診	職場環境の改善	従業者に対する教育研修、情報提供	管理監督者に対する教育研修、情報提供	事業所外の専門機関の活用	その他	無回答
調査計	214	107 50.0	99 46.3	104 48.6	71 33.2	76 35.5	62 29.0	57 26.6	29 13.6	214 100.0
建設業	27	8 29.6	10 37.0	14 51.9	6 22.2	10 37.0	6 22.2	5 18.5	4 14.8	27 100.0
製造業	51	30 58.8	32 62.7	28 54.9	19 37.3	19 37.3	20 39.2	17 33.3	3 5.9	51 100.0
卸・小売業	26	12 46.2	11 42.3	10 38.5	11 42.3	12 46.2	8 30.8	7 26.9	4 15.4	26 100.0
金融・保険	6	4 66.7	4 66.7	-	2 33.3	4 66.7	5 83.3	3 50.0	2 33.3	6 100.0
教育関係	4	2 50.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-	4 100.0
運輸・通信	18	9 50.0	2 11.1	10 55.6	7 38.9	5 27.8	4 22.2	4 22.2	3 16.7	18 100.0
電気・ガス	4	3 75.0	3 75.0	4 100.0	2 50.0	2 50.0	2 50.0	3 75.0	-	4 100.0
サービス業	31	17 54.8	17 54.8	18 58.1	9 29.0	12 38.7	8 25.8	9 29.0	6 19.4	31 100.0
医療関係等	20	8 40.0	11 55.0	8 40.0	5 25.0	2 10.0	4 20.0	2 10.0	5 25.0	20 100.0
その他	27	14 51.9	7 25.9	11 40.7	9 33.3	9 33.3	5 18.5	6 22.2	2 7.4	27 100.0
20～49人	103	45 43.7	27 26.2	47 45.6	38 36.9	43 41.7	29 28.2	28 27.2	8 7.8	103 100.0
50～99人	61	28 45.9	38 62.3	32 52.5	20 32.8	15 24.6	16 26.2	12 19.7	10 16.4	61 100.0
100人以上	49	33 67.3	33 67.3	24 49.0	13 26.5	18 36.7	17 34.7	16 32.7	11 22.4	49 100.0
28年調査計	201	107 53.2	90 44.8	87 43.3	57 28.4	65 32.3	56 27.9	52 25.9	17 8.5	201 100.0
27年調査計	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

実施している対策



3. 取組んでいない理由

取組んでいない理由は「専門スタッフがいない」が38.7%と最も多い

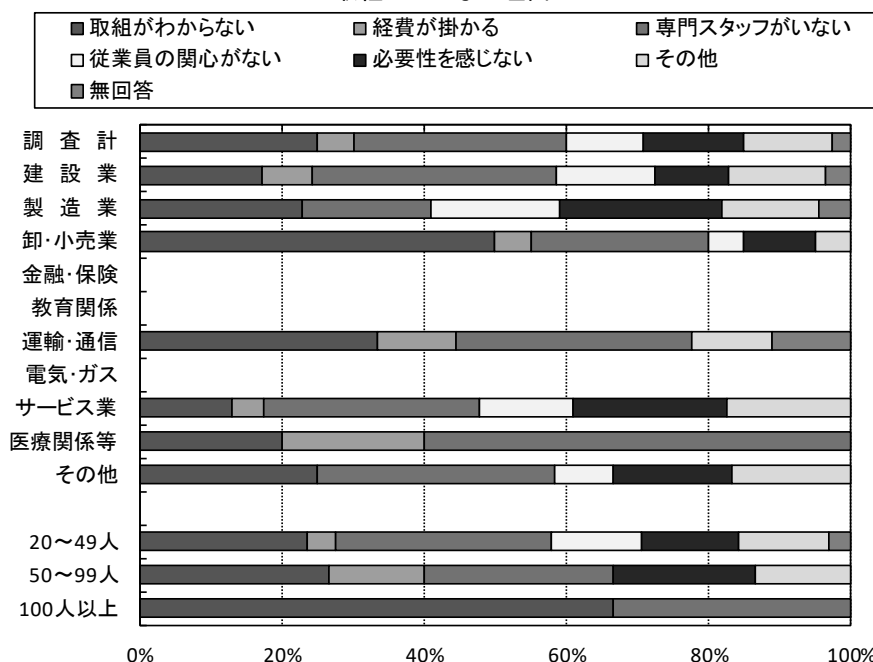
取組んでいない事業所の取組んでいない理由は、「専門スタッフがいない」が38.7%と最も多かった。

労働者規模別にみると「専門スタッフがいない」における20～49人が31事業所、「取組がわからない」における20～49人が24事業所と多くなっている。

表46 メンタルヘルス対策の取組（取組んでいない理由） 下段：%

区分	取組んでいない事業所	取組んでいない理由						無回答
		取組がわからない	経費が掛かる	専門スタッフがいない	従業員の関心がない	必要性を感じない	その他	
調査計	93	30 32.3	6 6.5	36 38.7	13 14.0	17 18.3	15 16.1	3 3.2
建設業	20	5 25.0	2 10.0	10 50.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	1 5.0
製造業	16	5 31.3	-	4 25.0	4 25.0	5 31.3	3 18.8	1 6.3
卸・小売業	17	10 58.8	1 5.9	5 29.4	1 5.9	2 11.8	1 5.9	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	7	3 42.9	1 14.3	3 42.9	-	-	1 14.3	1 14.3
電気・ガス	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	17	3 17.6	1 5.9	7 41.2	3 17.6	5 29.4	4 23.5	-
医療関係等	4	1 25.0	1 25.0	3 75.0	-	-	-	-
その他	12	3 25.0	-	4 33.3	1 8.3	2 16.7	2 16.7	-
20～49人	80	24 30.0	4 5.0	31 38.8	13 16.3	14 17.5	13 16.3	3 3.8
50～99人	10	4 40.0	2 20.0	4 40.0	-	3 30.0	2 20.0	-
100人以上	3	2 66.7	-	1 33.3	-	-	-	-
28年調査計	90	27 30.0	9 10.0	40 44.4	12 13.3	12 13.3	26 28.9	6 6.7
27年調査計	21	4 19.0	4 19.0	1 4.8	-	5 23.8	2 9.5	5 23.8

取組んでいない理由



## 別 添 資 料



# 平成29年度 福島市労働条件等実態調査票

(平成29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29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29年11月17日（金）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。
- Q&Aを添付しておりますので、参照のうえ、ご記入ください。

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ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、前2月にそれぞれ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、あるいは季節的事業、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  
A・B・C  
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、各種機械機具の組み立て、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こなしているパートタイマーはいますか。

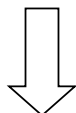
1	い	る	2	い	ない
---	---	---	---	---	----

(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刻までの時間により、休憩時間を差し引いた労働時間（休憩時間、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28年8月から平成29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。

### 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29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 い る	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28年8月1日から平成29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29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					

④	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
	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。

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

また、平成28年8月1日から平成29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

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

### 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28年8月1日から平成29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	抛	出	制	2	無	抛	出	制
---	---	---	---	---	---	---	---	---

(注) 「**抛出制**」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29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28年8月から平成29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29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28年8月から平成29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、「2-(2)」を記入してください。

それ以外の場合、「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28年8月から平成29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28年8月から平成29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。

--

## Ⅸ 心の健康（メンタルヘルス）対策の取組状況

### 1. 心の健康（メンタルヘルス）対策

(1) 心の健康（メンタルヘルス）対策に取り組んでいますか。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------

(2) **取り組んでいる場合**、どのような対策を実施していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1	相談窓口の設置	2	専門スタッフの配置 (産業医、カウンセラー等)	3	定期健康診断における 問診
4	職場環境の改善	5	従業員に対する教育研修、情報提供	6	管理監督者に対する 教育研修、情報提供
7	事業所外の専門機関の活用	8	その他（具体的に）	[ ]	

(3) **取り組んでいない場合**、取り組んでいない理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1	取り組み方がわからない	2	経費がかかる	3	専門スタッフがない
4	従業員の関心がない	5	必要性を感じない	[ ]	
6	その他（具体的に）				

(4) 最近1年間に、心の健康（メンタルヘルス）上の理由により、連続1ヶ月以上休業又は退職した従業員はいますか。

1	いる	2	いない
---	----	---	-----

(5) **連続1ヶ月以上休業又は退職した従業員がいる場合**、それぞれ人数は何人でしたか。

	人	退職者	人
--	---	-----	---

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 30 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）

