

労働条件等実態調査報告書

(平成26年6月1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、震災からの復旧・復興に向けた取り組みが続く中で、公共投資の大幅な増加や、雇用・所得情勢の改善を背景に、着実な持ち直しの動きが続いています。

雇用情勢につきましては、一部に厳しさが残るものの、有効求人倍率は高水準で推移し、復旧・復興関連求人を中心に広範囲の業種が着実に改善しておりますが、一方では専門・技術職やサービス業、建設業を中心に人材不足が続いておりますことから、ミスマッチの改善が求められております。

また、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、勤労者一人ひとりが仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・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27年2月

福島市長 小林 香

目 次

調査の説明	1
調査の概要	2
調査計における過去3年比較表	4

調査結果

I 事業所の状況

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

II 労働時間

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

III 休暇制度

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

IV	休業制度等	
1	育児休業制度	26
2	育児短時間勤務制度等	30
3	子の看護休暇制度	33
4	介護休暇制度	35
V	定年制	
1	定年制	38
VI	退職金制度	
1	常用労働者の退職金制度	41
2	非正規職員の退職金制度	44
VII	賃金制度	
1	6月分賃金	45
2	賞与の支払い	48
VIII	男女共同参画	
1	女性の昇進・参画	49
2	育児等による退職者の再雇用制度	54
3	職場環境	55
	別添資料 平成26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26年6月1日

4. 調査実施時期

平成26年6月1日 から 平成26年11月21日 まで

5. 調査票

別添資料のとおり

6. 調査票の送付および回収

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

7. 集計の方法

①集計は外部委託(有限会社 都市建築造形舎)により行った。

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

よって、合計及び総計で合わない場合がある。

8. 調査票回収率

調査対象事業所	991事業所
有効回答数	491事業所(内、常用労働者20人以上:294事業所)
有効回答率	49.5%(内、常用労働者20人以上:29.7%)

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 294 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 55.4%であり、産業別では製造業の 23.1%が最も多く、次いで卸・小売業の 14.6%であった。

なお、労働者の男性と女性の割合は、53.7%と 46.3%となっている。

II. 労働時間

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

なお、1 日の労働時間の平均は 7 時間 42 分で、最も長いのが医療関係等の 7 時間 50 分、最も短いのが金融・保険の 7 時間 21 分で、29 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 250.2 日であった。労働者規模別で最も多いのが 20～49 人の 252.4 日であり、産業別では最も多いのが建設業の 261.8 日、最も少ないのが教育関係の 220.6 日で、その差は 41.2 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 17.0 日に対して取得日数は 6.7 日で、取得率は 39.4%となっている。これを産業別にみると、付与日数の最も多いのが金融・保険で 25.0 日、取得日数は教育関係の 8.2 日、取得率は医療関係等の 50.7%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 28.3%である。なお、労働者規模別で最も高い割合は 100 人以上の 38.5%、産業別では金融・保険の 50.0%が最も高く、次いで製造業の 38.7%となっている。

また、その他の休暇制度の導入状況は、リフレッシュ休暇の導入割合が 19.4%、ボランティア休暇が 8.8%、研修のための休暇が 3.4%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 57.9%、ボランティア休暇が 61.5%、研修のための休暇が 40.0%となっている。

IV. 休業制度等

育児休業制度の規定を定めている事業所の割合は全体の 95.2%であり、労働者規模別では規模が大きいほど高く、産業別では卸・小売業、金融・保険、教育関係、医療関係等の割合が高くなっている。なお、規定内容については、期間は「子が満 1 歳未満」の 52.1%、賃金は「無給」の 90.7%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 32.3%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 83.7%である。その内容としては「短時間勤務」の 85.8%、育児の対象としては「3 歳まで」の 61.0%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 80.3%であり、100 人以上の規模と金融・保険、教育関係、製造業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 88.8%であり、この規定率は労働者規模 100 人以上の 100%、産業別では金融・保険と教育関係の 100%と医療関係等の 95.8%が高くなっている。

V. 定年制

定年制を実施している事業所は全体の 98.3%であり、労働者規模別、産業別で建設業、金融・保険、教育関係を除けば、いずれも 90%以上であり高い割合となっている。

また、定年制の実施形態としては「一律定年制」が 93.8%で最も多く、その定年年齢として最も多いのが「60 歳」で 78.6%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 90.1%であり、その形態としては「再雇用制度のみ」が 76.2%、「勤務延長制度のみ」が 9.4%、「両制度の併用」が 13.6%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 89.5%であり、その割合は労働者規模では 50～99 人が最も高く、産業別では運輸・通信を除けば 80%以上と高い割合にある。また、その形態としては「退職一時金制度のみ」が 57.8%で最も多く、次いで「退職一時金と退職年金制度の併用」の 19.8%となっている。

退職金の支払い準備形態としては、「社内準備」が 45.2%で最も多く、次いで「中小企業退職金共済制度」の 41.8%となっている。「社内準備」の割合は、労働者規模が 100 人以上で高く、産業別では金融・保険で高い。また、「中小企業退職金共済制度」は、労働者規模が小さいほど割合が高く、産業別では建設業が最も高い。

非正規職員の退職金制度のある事業所は全体の 7.1%である。

VII. 賃金制度

平成 25 年 6 月分平均賃金は、男性 31 万 5 千円、女性が 23 万 1 千円であり、労働者規模でみると 20～49 人より 50～99 人の方がやや高めとなっているが、100 人以上の合計賃金が最も高く、産業別では金融・保険、教育関係、電気・ガスで高くなっている。また、賞与の支払いがあった事業所の割合は全体の 84.0%で、産業別では金融・保険、建設業の割合が高くなっている。

支給月数は、男女とも 50～99 人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 47.3%で最も多く、「男性の方がはやく昇給等する」は 6.8%となっている。なお、「男女とも変わらない」とする事業所割合が高いのが金融・保険、教育関係、医療関係等で、「男性の方がはやく昇給等する」は製造業などとなっている。

昇給等での男女間格差が生じる時期としては、「管理職に昇進するとき」が 23.8%で最も多く、これを労働者規模でみると 20～49 人が最も高くなっている。

女性活用の問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」が 47.3%で最も多く、次いで、「特になし」の 28.9%となっている。

調査計における過去3年比較表

項 目		26年調査	前年比増減	25年調査	24年調査
表3 常用労働者の正規・非正規	非正規率	15.8 %	1.6 ポイント	14.2 %	13.7 %
表6 派遣労働者受入状況	受入率	20.7 %	4.0 ポイント	16.7 %	16.0 %
表7 業務請負会社利用状況	利用率	21.8 %	1.9 ポイント	19.8 %	19.4 %
表8 障がい者雇用状況	受入率	37.4 %	△ 4.0 ポイント	41.4 %	40.9 %
表8 外国人雇用状況	受入率	11.9 %	△ 2.6 ポイント	14.5 %	11.0 %
表9 パートタイマー利用状況	利用率	60.5 %	△ 1.6 ポイント	62.1 %	58.6 %
表9 正規職員と同じ仕事をするパート	存在率	43.8 %	△ 3.7 ポイント	47.5 %	46.8 %
表9 パートの正規への転換制度	制定率	49.4 %	△ 0.9 ポイント	50.4 %	51.8 %
表10 労働組合組織状況	組織率	30.3 %	3.4 ポイント	26.9 %	27.8 %
表11 所定労働時間	1日	7時間45分	2分	7時間43分	7時間43分
表11 年間総労働日数	年間	250.2日	△ 1.0日	251.2日	250.8日
表12 所定外労働時間	月間平均	9時間58分	1時間26分	8時間32分	10時間41分
表13 医師面接指導制度	導入率	45.2 %	3.4 ポイント	41.9 %	38.82 %
表14 変形労働時間	実施率	69.0 %	4.3 ポイント	64.8 %	65.0 %
表14 みなし労働時間	実施率	17.3 %	2.4 ポイント	15.0 %	11.8 %
表14 ワークシェアリング	実施率	8.5 %	△ 2.1 ポイント	10.6 %	6.3 %
表15 年次有給休暇付与	日数	17.0日	0.2日	16.8日	17.0日
表15 年次有給休暇取得	取得率	39.4 %	0.1 ポイント	39.3 %	39.5 %
表16 リフレッシュ休暇	規定率	19.4 %	△ 0.9 ポイント	20.3 %	19.0 %
表17	有給率	57.9 %	△ 5.1 ポイント	63.0 %	73.3 %
表16 ボランティア休暇	規定率	8.8 %	0.5 ポイント	8.4 %	8.4 %
表17	有給率	61.5 %	8.9 ポイント	52.6 %	70.0 %
表16 研修のための休暇	規定率	3.4 %	△ 2.3 ポイント	5.7 %	5.1 %
表17	有給率	40.0 %	1.5 ポイント	38.5 %	66.7 %
表18 育児休業制度	規定率	95.2 %	18.6 ポイント	76.7 %	78.1 %
表20 (女性) 取得者割合	取得率	93.2 %	△ 2.0 ポイント	95.2 %	93.8 %
表20 (男性) 取得者割合	取得率	3.0 %	2.2 ポイント	0.7 %	1.9 %
表20 (女性) 取得日数	日数	262日	55日	207日	216日
表20 (男性) 取得日数	日数	22日	12日	10日	46日
表18 次世代育成支援「行動計画」届出	届出率	32.3 %	1.5 ポイント	30.8 %	30.4 %
表22 育児短時間勤務制度等	規定率	83.7 %	10.1 ポイント	73.6 %	70.9 %
表25 子の看護休暇制度	規定率	80.3 %	3.2 ポイント	77.1 %	70.5 %
表27 介護休暇制度	規定率	88.8 %	2.9 ポイント	85.9 %	83.1 %
表29 取得者のあった事業所割合	取得率	3.4 %	△ 1.7 ポイント	5.1 %	4.1 %
表30 定年制	実施率	98.3 %	△ 0.8 ポイント	99.1 %	96.6 %
表32 定年後の再雇用制度	実施率	90.1 %	△ 1.9 ポイント	92.1 %	88.2 %
表33 退職金制度	実施率	89.5 %	1.8 ポイント	87.7 %	88.2 %
表36 非正規職員の退職金制度	実施率	7.1 %	0.5 ポイント	6.6 %	8.4 %
表37 平均賃金 総 額	6月分	284.3 千円	△ 7.4 千円	291.7 千円	295.1 千円
表37 所定内賃金	6月分	255.8 千円	△ 0.9 千円	256.7 千円	256.5 千円
表37 所定外賃金	6月分	28.5 千円	△ 6.5 千円	35.0 千円	38.6 千円
表38 賞与 回数	年間	2.1 回	△ 0.1 回	2.2 回	2.1 回
表38 月数	年間	2.7 ヶ月	0.2 ヶ月	2.5 ヶ月	2.2 ヶ月
表39 昇給等での男女間の格差の有無	男有利率	6.8 %	△ 1.6 ポイント	8.4 %	5.9 %
表41 管理職の割合 (女性)	男女比	18.0 %	0.3 ポイント	17.7 %	15.1 %
表43 教育研修実施状況 (男性)	実施率	65.1 %	2.5 ポイント	62.6 %	60.3 %
表43 (女性)	実施率	34.9 %	△ 2.5 ポイント	37.4 %	39.7 %
表44 育児等による退職者の再雇用制度	規定率	33.7 %	3.7 ポイント	30.0 %	24.1 %
表45 セクシャル・ハラスメント相談窓口	設置率	53.7 %	4.8 ポイント	48.9 %	47.3 %
表45 相談件数	件	21 件	8 件	13 件	7 件

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

調査結果

I. 事業所の状況

1. 事業所構成

労働者規模別で最も多いのが20～49人の55.4%

産業別で最も多いのが製造業で23.1%

回答のあった事業所294社を労働規模別で見ると、20～49人規模が55.4%で最も多く、以下、50～99人規模が24.1%、100人以上が20.4%となっている。

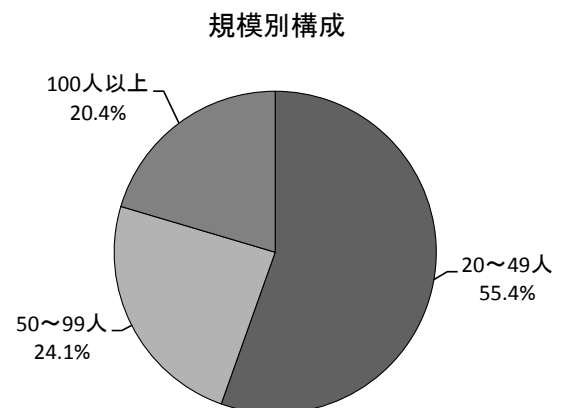
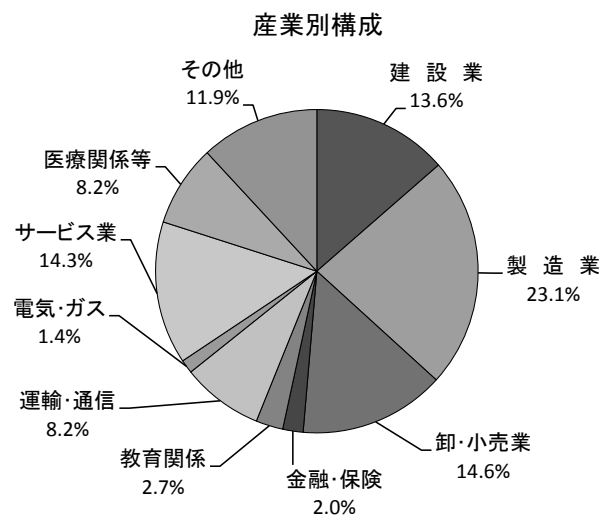
また、産業別で見ると、製造業が23.1%と最も多く、以下、卸・小売業の14.6%、サービス業の14.3%、建設業の13.6%が続き、最も少ないのは電気・ガスで1.4%である。

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	294	163	71	60
	100.0	55.4	24.1	20.4
建設業	40	27	11	2
	13.6	67.5	27.5	5.0
製造業	68	32	16	20
	23.1	47.1	23.5	29.4
卸・小売業	43	28	10	5
	14.6	65.1	23.3	11.6
金融・保険	6	3	1	2
	2.0	50.0	17	33.3
教育関係	8	6	1	1
	2.7	75.0	12.5	13
運輸・通信	24	14	8	2
	8.2	58.3	33.3	8.3
電気・ガス	4	1	1	2
	1.4	25.0	25.0	50.0
サービス業	42	27	8	7
	14.3	64.3	19.0	16.7
医療関係等	24	5	6	13
	8.2	20.8	25.0	54.2
その他	35	20	9	6
	11.9	57.1	25.7	17.1
25年調査計	227	126	55	46
	100.0	55.5	24.2	20.3
24年調査計	237	129	53	55
	100.0	54.4	22.4	23.2

※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 53.7%と 46.3%

雇用形態は「常用労働者」の割合が 76.8%、「パートタイマー」が 17.6%

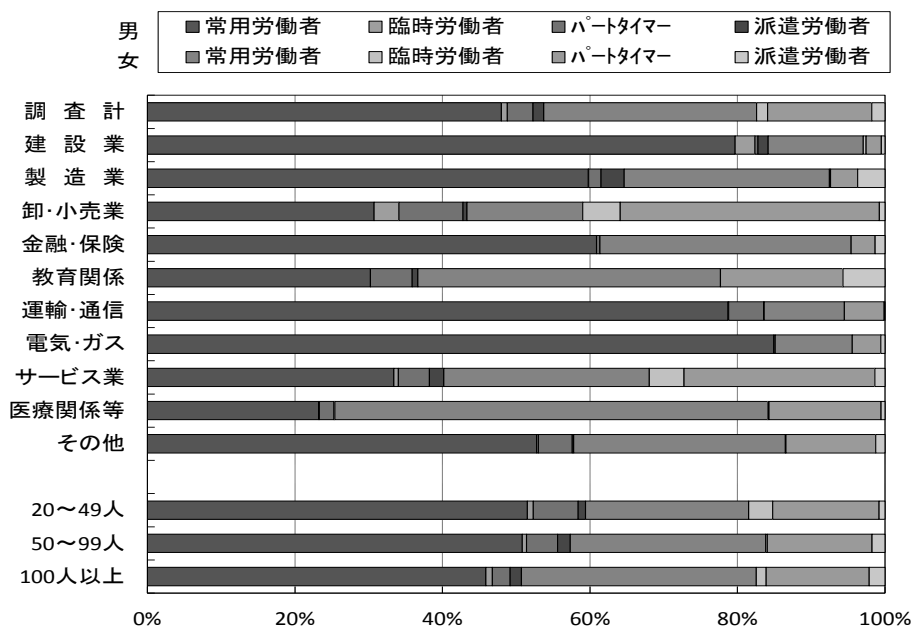
労働者の男女比率は、全体でそれぞれ 53.7%と 46.3%となっている。労働者規模別でみると、20～49人の男性の比率が高くなっている。産業別にみると、男性の比率が高いのが運輸・通信、電気・ガス、建設業、女性の比率が高いのが医療関係等、教育関係、サービス業である。雇用形態別の労働者数は、「常用労働者」が最も多く、以下、「パートタイマー」、「派遣労働者」、「臨時労働者」の順となっている。また、男女比率をみると、「常用労働者」は男性が女性を大きく上回り、「パートタイマー」は女性の割合が圧倒的に高くなっている。非正規労働者（臨時労働者+パートタイマー+派遣労働者）全体が労働者総数に占める割合は 23.2%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	34,029	18,290	15,739	16,328	9,817	275	514	1,193	4,803	494	605
	100.0	53.7	46.3	62.5	37.5	34.9	65.1	19.9	80.1	44.9	55.1
建設業	2,015	1,696	319	1,606	260	54	8	8	41	28	10
	100.0	84.2	15.8	86.1	13.9	87.1	12.9	16.3	83.7	73.7	26.3
製造業	10,686	6,907	3,779	6,388	2,976	5	15	179	393	335	395
	100.0	64.6	35.4	68.2	31.8	25.0	75.0	31.3	68.7	45.9	54.1
卸・小売業	5,272	2,285	2,987	1,621	827	178	268	457	1,853	29	39
	100.0	43.3	56.7	66.2	33.8	39.9	60.1	19.8	80.2	42.6	57.4
金融・保険	458	281	177	279	156	-	-	2	15	-	6
	100.0	61.4	38.6	64.1	35.9	-	-	11.8	88.2	-	100.0
教育関係	529	194	335	160	217	-	-	30	88	4	30
	100.0	36.7	63.3	42.4	57.6	-	-	25.4	74.6	11.8	88.2
運輸・通信	2,239	1,873	366	1,763	243	2	-	106	121	2	2
	100.0	83.7	16.3	87.9	12.1	100.0	-	46.7	53.3	50.0	50.0
電気・ガス	545	464	81	463	57	-	-	1	21	-	3
	100.0	85.1	14.9	89.0	11.0	-	-	4.5	95.5	-	100.0
サービス業	4,490	1,804	2,686	1,501	1,251	27	213	189	1,161	87	61
	100.0	40.2	59.8	54.5	45.5	11.3	88.8	14.0	86.0	58.8	41.2
医療関係等	5,308	1,349	3,959	1,234	3,116	4	8	106	807	5	28
	100.0	25.4	74.6	28.4	71.6	33.3	66.7	11.6	88.4	15.2	84.8
その他	2,487	1,437	1,050	1,313	714	5	2	115	303	4	31
	100.0	57.8	42.2	64.8	35.2	71.4	28.6	27.5	72.5	11.4	88.6
20～49人	6,910	4,104	2,806	3,559	1,529	57	225	420	998	68	54
	100.0	59.4	40.6	69.9	30.1	20.2	79.8	29.6	70.4	55.7	44.3
50～99人	6,587	3,776	2,811	3,349	1,745	37	15	277	937	113	114
	100.0	57.3	42.7	65.7	34.3	71.2	28.8	22.8	77.2	49.8	50.2
100人以上	20,532	10,410	10,122	9,420	6,543	181	274	496	2,868	313	437
	100.0	50.7	49.3	59.0	41.0	39.8	60.2	14.7	85.3	41.7	58.3
25年調査計	27,921	15,213	12,708	13,665	8,088	298	732	1,043	3,660	207	228
	100.0	54.5	45.5	62.8	37.2	28.9	71.1	22.2	77.8	47.6	52.4
24年調査計	29,972	16,739	13,233	14,915	8,257	167	390	1,239	4,190	418	396
	100.0	55.8	44.2	64.4	35.6	30.0	70.0	22.8	77.2	51.4	48.6

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：84.2%、非正規：15.8%

産業別で最も非正規率が高いのは、サービス業で34.5%

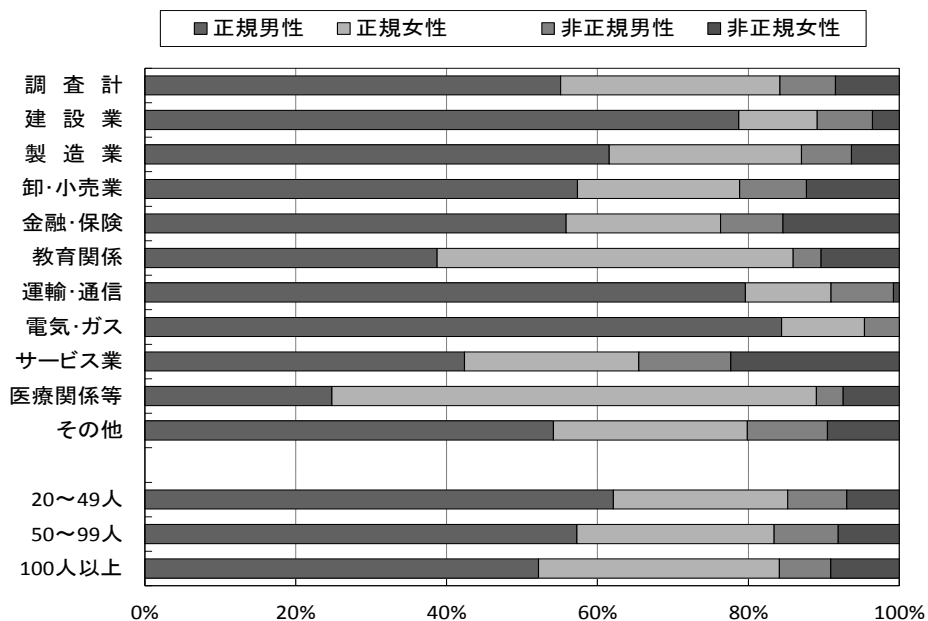
常用雇用における正規または非正規の区分は、全体でそれぞれ84.2%と15.8%となっている。男女別にみると正規男性が88.2%、正規女性が77.5%で男性の方が正規比率が高い。非正規については、産業別にみると非正規率が最も高いのがサービス業の34.5%であり、男性の比率が高いのが電気・ガス、運輸・通信、女性の比率が高いのが教育関係、医療関係等である。労働者規模では、20～49人の非正規率が低くなっている。

表3 常用労働者の正規・非正規比率

下段：%

区分	常用労働者総数			正規常用労働者		非正規常用労働者	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	26,145	16,328	9,817	14,407	7,606	1,921	2,211
	100.0	62.5	37.5	65.4	34.6	46.5	53.5
建設業	1,866	1,606	260	1,469	194	137	66
	100.0	86.1	13.9	88.3	11.7	67.5	32.5
製造業	9,364	6,388	2,976	5,766	2,384	622	592
	100.0	68.2	31.8	70.7	29.3	51.2	48.8
卸・小売業	2,448	1,621	827	1,404	526	217	301
	100.0	66.2	33.8	72.7	27.3	41.9	58.1
金融・保険	435	279	156	243	89	36	67
	100.0	64.1	35.9	73.2	26.8	35.0	65.0
教育関係	377	160	217	146	178	14	39
	100.0	42.4	57.6	45.1	54.9	26.4	73.6
運輸・通信	2,006	1,763	243	1,597	228	166	15
	100.0	87.9	12.1	87.5	12.5	91.7	8.3
電気・ガス	520	463	57	439	57	24	0
	100.0	89.0	11.0	88.5	11.5	100.0	0.0
サービス業	2,752	1,501	1,251	1,166	636	335	615
	100.0	54.5	45.5	64.7	35.3	35.3	64.7
医療関係等	4,350	1,234	3,116	1,079	2,793	155	323
	100.0	28.4	71.6	27.9	72.1	32.4	67.6
その他	2,027	1,313	714	1,098	521	215	193
	100.0	64.8	35.2	67.8	32.2	52.7	47.3
20～49人	5,088	3,559	1,529	3,160	1,176	399	353
	100.0	69.9	30.1	72.9	27.1	53.1	46.9
50～99人	5,094	3,349	1,745	2,917	1,333	432	412
	100.0	65.7	34.3	68.6	31.4	51.2	48.8
100人以上	15,963	9,420	6,543	8,330	5,097	1,090	1,446
	100.0	59.0	41.0	62.0	38.0	43.0	57.0
25年調査計	21,753	13,665	8,088	12,322	6,338	1,343	1,750
	100.0	62.8	37.2	66.0	34.0	43.4	56.6
24年調査計	23,172	14,915	8,257	13,359	6,644	1,556	1,613
	100.0	64.4	35.6	66.8	33.2	49.1	50.9

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33.4%、次いで「専門・技術」の28.9%

常用労働者の職種別構成は、最も多いのが「技能・労務」の33.4%、以下、「専門・技術」の28.9%、「事務」の19.0%、「販売・サービス」の15.0%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72.5%、女性27.5%で最も男女間の差が生じている。

表4 常用労働者の職種別内訳

下段：%

区分	総数		事務		販売・サービス		専門・技術		技能・労務		その他		
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	26,340	16,208	10,132	2,739	2,278	2,242	1,703	4,164	3,444	6,378	2,424	685	283
	100.0	61.5	38.5	54.6	45.4	56.8	43.2	54.7	45.3	72.5	27.5	70.8	29.2
建設業	1,846	1,584	262	121	157	70	4	769	25	580	70	44	6
	100.0	85.8	14.2	43.5	56.5	94.6	5.4	96.9	3.1	89.2	10.8	88.0	12
製造業	9,500	6,425	3,075	711	461	256	58	1,427	555	3,587	1,841	444	160
	100.0	67.6	32.4	60.7	39.3	81.5	18.5	72.0	28.0	66.1	33.9	73.5	26.5
卸・小売業	2,409	1,547	862	308	286	1,007	540	63	3	140	25	29	8
	100.0	64.2	35.8	51.9	48.1	65.1	34.9	95.5	4.5	84.8	15.2	78.4	21.6
金融・保険	436	279	157	250	142	25	14	-	-	4	1	-	-
	100.0	64.0	36.0	63.8	36.2	64.1	35.9	-	-	80.0	20.0	-	-
教育関係	338	157	181	25	52	5	-	119	107	6	22	2	-
	100.0	46.4	53.6	32.5	67.5	100.0	-	52.7	47.3	21.4	78.6	100.0	-
運輸・通信	2,029	1,749	280	184	124	178	88	73	9	1,300	49	14	10
	100.0	86.2	13.8	59.7	40.3	66.9	33.1	89.0	11.0	96.4	3.6	58.3	41.7
電気・ガス	520	463	57	238	52	10	1	215	4	-	-	-	-
	100.0	89.0	11.0	82.1	17.9	90.9	9.1	98.2	1.8	-	-	-	-
サービス業	2,760	1,503	1,257	301	403	425	460	319	70	368	280	90	44
	100.0	54.5	45.5	42.8	57.2	48.0	52.0	82.0	18.0	56.8	43.2	67.2	32.8
医療関係等	4,510	1,261	3,249	275	396	182	512	751	2,250	39	67	14	24
	100.0	28.0	72.0	41.0	59.0	26.2	73.8	25.0	75.0	36.8	63.2	36.8	63.2
その他	1,992	1,240	752	326	205	84	26	428	421	354	69	48	31
	100.0	62.2	37.8	61.4	38.6	76.4	23.6	50.4	49.6	83.7	16.3	60.8	39.2
20～49人	5,134	3,520	1,614	468	604	752	369	777	328	1,329	240	194	73
	100.0	68.6	31.4	43.7	56.3	67.1	32.9	70.3	29.7	84.7	15.3	72.7	27.3
50～99人	5,165	3,322	1,843	466	453	486	274	998	526	1,286	544	86	46
	100.0	64.3	35.7	50.7	49.3	63.9	36.1	65.5	34.5	70.3	29.7	65.2	34.8
100人以上	16,041	9,366	6,675	1,805	1,221	1,004	1,060	2,389	2,590	3,763	1,640	405	164
	100.0	58.4	41.6	59.6	40.4	48.6	51.4	48.0	52.0	69.6	30.4	71.2	28.8
25年調査計	22,250	13,677	8,573	2,273	1,832	3,162	1,997	3,002	2,884	4,495	1,607	745	253
	100.0	61.5	38.5	55.4	44.6	61.3	38.7	51.0	49.0	73.7	26.3	74.6	25.4
24年調査計	22,315	14,363	7,952	2,629	1,826	2,386	1,218	3,343	2,639	5,101	1,919	904	350
	100.0	64.4	35.6	59.0	41.0	66.2	33.8	55.9	44.1	72.7	27.3	72.1	27.9

*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24.2%で最も多く、次いで「50～59歳」が23.3%、「30～39歳」が20.6%

労働者の年齢別構成は、「40～49歳」が24.2%で最も多く、以下、「50～59歳」が23.3%、「30～39歳」が20.6%、「15～29歳」が18.6%、そして「60歳以上」が13.2%となっている。

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

表5 労働者の年齢別構成

中段：総数に対する% 下段：雇用形態別男女比%

区分	総数			常用労働者			臨時労働者			パートタイマー			派遣労働者		
	合計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
調査計	33,167	17,932	15,235	25,717	16,125	9,592	999	369	630	5,864	1,171	4,693	587	267	320
	100.0	100.0	100.0	77.5	89.9	63.0	3.0	2.1	4.1	17.7	6.5	30.8	1.8	1.5	2.1
	100.0	54.1	45.9	100.0	62.7	37.3	100.0	36.9	63.1	100.0	20.0	80.0	100.0	45.5	54.5
15～29歳	6,185	3,407	2,778	5,266	2,992	2,274	293	134	159	479	212	267	147	69	78
	18.6	19.0	18.2	85.1	87.8	81.9	4.7	3.9	5.7	7.7	6.2	9.6	2.4	2.0	2.8
	100.0	55.1	44.9	100.0	56.8	43.2	100.0	45.7	54.3	100.0	44.3	55.7	100.0	46.9	53.1
30～39歳	6,845	3,819	3,026	5,781	3,586	2,195	60	24	36	763	104	659	241	105	136
	20.6	21.3	19.9	84.5	93.9	72.5	0.9	0.6	1.2	11.1	2.7	21.8	3.5	2.7	4.5
	100.0	55.8	44.2	100.0	62.0	38.0	100.0	40.0	60.0	100.0	13.6	86.4	100.0	43.6	56.4
40～49歳	8,015	4,303	3,712	6,563	4,110	2,453	94	26	68	1,236	112	1,124	122	55	67
	24.2	24.0	24.4	81.9	95.5	66.1	1.2	0.6	1.8	15.4	2.6	30.3	1.5	1.3	1.8
	100.0	53.7	46.3	100.0	62.6	37.4	100.0	27.7	72.3	100.0	9.1	90.9	100.0	45.1	54.9
50～59歳	7,728	3,970	3,758	5,808	3,704	2,104	160	55	105	1,696	179	1,517	64	32	32
	23.3	22.1	24.7	75.2	93.3	56.0	2.1	1.4	2.8	21.9	4.5	40.4	0.8	0.8	0.9
	100.0	51.4	48.6	100.0	63.8	36.2	100.0	34.4	65.6	100.0	10.6	89.4	100.0	50.0	50.0
60歳以上	4,394	2,433	1,961	2,299	1,733	566	392	130	262	1,690	564	1,126	13	6	7
	13.2	13.6	12.9	52.3	71.2	28.9	8.9	5.3	13.4	38.5	23.2	57.4	0.3	0.2	0.4
	100.0	55.4	44.6	100.0	75.4	24.6	100.0	33.2	66.8	100.0	33.4	66.6	100.0	46.2	53.8
25年調査計	26,857	14,769	12,088	21,290	13,387	7,903	1,024	290	734	4,374	1,018	3,356	169	74	95
	100.0	100.0	100.0	79.3	90.6	65.4	3.8	2.0	6.1	16.3	6.9	27.8	0.6	0.5	0.8
	100.0	55.0	45.0	100.0	62.9	37.1	100.0	28.3	71.7	100.0	23.3	76.7	100.0	43.8	56.2
24年調査計	28,869	16,284	12,585	22,786	14,784	8,002	468	110	358	5,160	1,177	3,983	455	213	242
	100.0	100.0	100.0	78.9	90.8	63.6	1.6	0.7	2.8	17.9	7.2	31.6	1.6	1.3	1.9
	100.0	56.4	43.6	100.0	64.9	35.1	100.0	23.5	76.5	100.0	22.8	77.2	100.0	46.8	53.2

*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20.7%

派遣労働者を受け入れている事業所の割合は20.7%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33.8%、次いで、「技能・労務」の29.9%である。

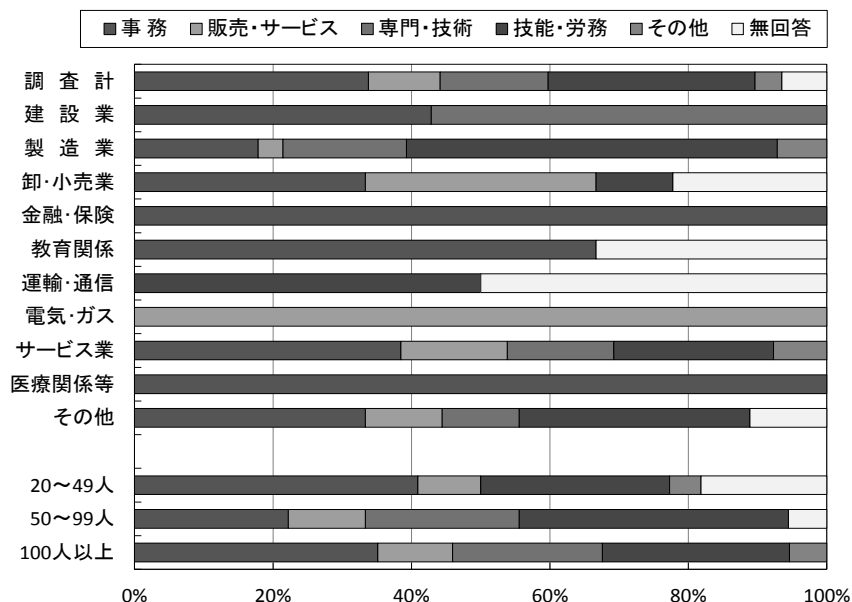
これを労働者規模にみると、規模が大きくなるほど「受け入れている」割合は高くなり、100人以上の事業所における受け入れ割合は43.3%である。

また、産業別では、「受け入れている」割合が最も高いのが教育関係で37.5%、次いで、金融・保険の33.3%と製造業の29.4%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	294	61	26	8	12	23	3	5
		20.7	33.8	10.4	15.6	29.9	3.9	6.5
建設業	40	5	3	-	4	-	-	-
		12.5	42.9	-	57.1	-	-	-
製造業	68	20	5	1	5	15	2	-
		29.4	17.9	3.6	17.9	53.6	7.1	-
卸・小売業	43	9	3	3	-	1	-	2
		20.9	33.3	33.3	-	11.1	-	22.2
金融・保険	6	2	2	-	-	-	-	-
		33.3	100.0	-	-	-	-	-
教育関係	8	3	2	-	-	-	-	1
		37.5	66.7	-	-	-	-	33.3
運輸・通信	24	2	-	-	-	1	-	1
		8.3	-	-	-	50.0	-	50.0
電気・ガス	4	1	-	1	-	-	-	-
		25.0	-	100.0	-	-	-	-
サービス業	42	10	5	2	2	3	1	-
		23.8	38.5	15.4	15.4	23.1	7.7	-
医療関係等	24	3	3	-	-	-	-	-
		12.5	100.0	-	-	-	-	-
その他	35	6	3	1	1	3	-	1
		17.1	33.3	11.1	11.1	33.3	-	11.1
20～49人	163	21	9	2	-	6	1	4
		12.9	40.9	9.1	-	27.3	4.5	18.2
50～99人	71	14	4	2	4	7	-	1
		19.7	22.2	11.1	22.2	38.9	-	5.6
100人以上	60	26	13	4	8	10	2	-
		43.3	35.1	10.8	21.6	27.0	5.4	-
25年調査計	227	38	15	3	7	9	3	3
		16.7	37.5	7.5	17.5	22.5	7.5	7.5
24年調査計	237	38	20	3	6	12	1	2
		16.0	45.5	6.8	13.6	27.3	2.3	4.5

派遣労働者の業務内容



6. 業務請負会社の利用状況

「利用している」割合は全体の21.8%

業務請負会社を「利用している事業所」の割合は21.8%、「利用していない」が65.0%、「無回答」が13.3%となっている。また、その業務内容で最も比率が高いのは、「技能・労務」で41.1%、次いで、「専門・技術」の26.0%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」割合は33.3%であり、規模が小さくなると利用率も下がる傾向にある。

また、産業別では、「利用している」割合が最も高いのが医療関係等で54.2%、次いで金融・保険で50.0%、他の産業ではいずれも3割以下の利用率となっている。

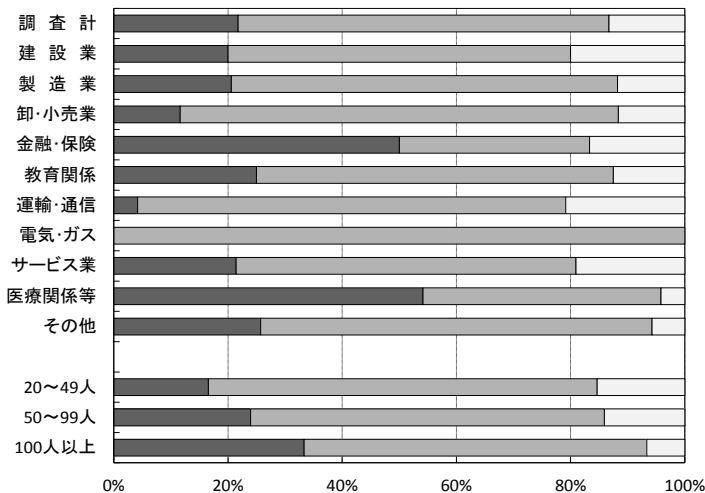
表7 業務請負会社の利用と業務内容

下段：%

区分	事業所総数	業務請負会社利用事業所数	業務内容					業務請負会社利用なし	業務請負会社利用無回答	
			事務	販売・サービス	専門・技術	技能・労務	その他			無回答
調査計	294	64 21.8	9 12.3	5 6.8	19 26.0	30 41.1	5 6.8	5 6.8	191 65.0	39 13.3
建設業	40	8 20.0	-	-	1 11.1	6 66.7	-	2 22.2	24 60.0	8 20.0
製造業	68	14 20.6	-	1 6.3	3 18.8	11 68.8	1 6.3	-	46 67.6	8 11.8
卸・小売業	43	5 11.6	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	33 76.7	5 11.6
金融・保険	6	3 50.0	1 33.3	-	1 33.3	1 33.3	-	-	2 33.3	1 16.7
教育関係	8	2 25.0	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	5 62.5	1 12.5
運輸・通信	24	1 4.2	-	-	-	1 100.0	-	-	18 75.0	5 20.8
電気・ガス	4	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	42	9 21.4	1 10.0	1 10.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	-	25 59.5	8 19.0
医療関係等	24	13 54.2	2 15.4	-	3 23.1	3 23.1	2 15.4	3 23.1	10 41.7	1 4.2
その他	35	9 25.7	4 28.6	2 14.3	5 35.7	3 21.4	-	-	24 68.6	2 5.7
20～49人	163	27 16.6	3 10.0	1 3.3	9 30.0	15 50.0	1 3.3	1 3.3	111 68.1	25 15.3
50～99人	71	17 23.9	2 10.5	1 5.3	5 26.3	6 31.6	2 10.5	3 15.8	44 62.0	10 14.1
100人以上	60	20 33.3	4 16.7	3 12.5	5 20.8	9 37.5	2 8.3	1 4.2	36 60.0	4 6.7
25年調査計	227	45 19.8	10 19.6	6 11.8	9 17.6	20 39.2	4 7.8	2 3.9	154 67.8	28 12.3
24年調査計	237	46 19.4	6 11.8	5 9.8	9 17.6	26 51.0	5 9.8	-	162 68.4	29 12.2

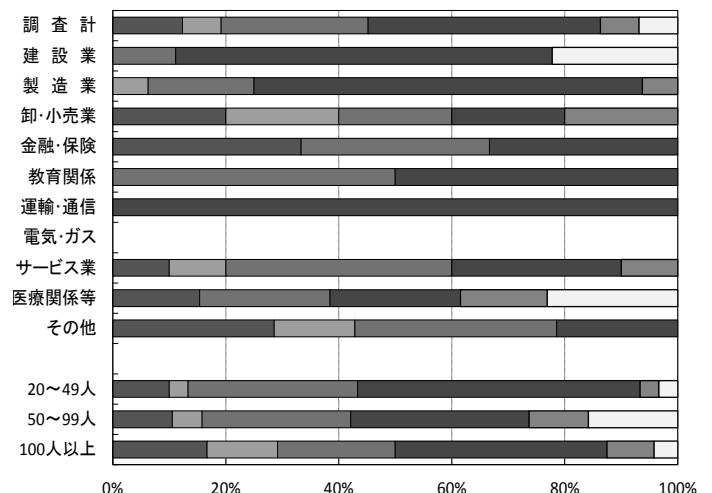
業務請負会社利用状況

■ 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37.4%、外国人を雇用している事業所の割合は11.9%
 障がい者の雇用者総数は307人、外国人の雇用者総数は84人

障がい者を雇用している事業所の割合は37.4%であり、外国人を雇用している事業所の割合は11.9%となっている。また、障がい者の雇用者総数は307人で男性が65.8%を占め、一方、外国人の雇用者総数は84人で女性が76.2%を占めている。

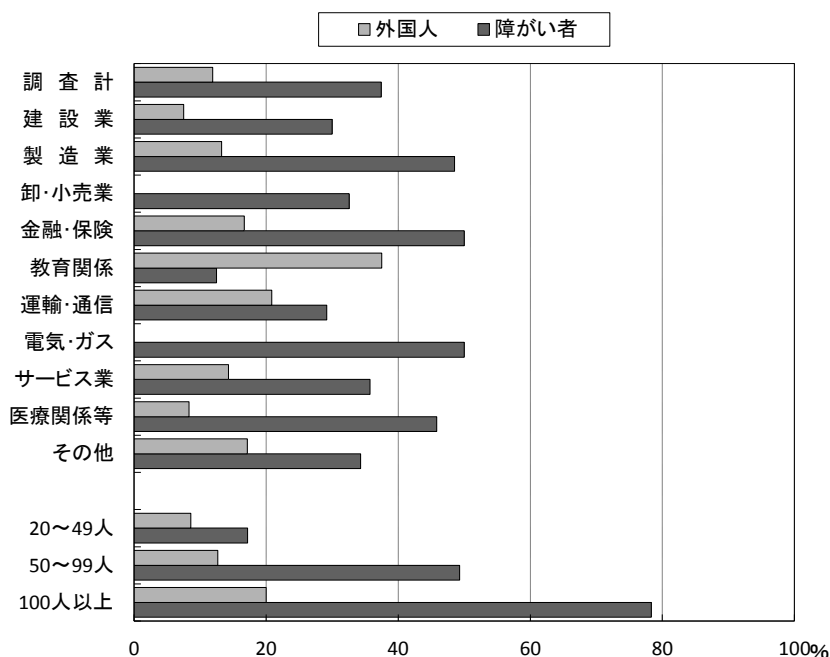
産業別では、回答数の少ない電気・ガスを除くと、障がい者を雇用している事業所の割合が高いのが金融・保険で50.0%、外国人の場合は教育関係の37.5%である。また、雇用労働者数では障がい者の製造業が最も多い。

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	294	110 37.4	35 11.9	391 100.0	222 56.8	169 43.2	307 78.5	202 65.8	105 34.2	84 21.5	20 23.8	64 76.2
建設業	40	12 30.0	3 7.5	18 100.0	15 83.3	3 16.7	13 72.2	10 76.9	3 23.1	5 27.8	5 100.0	-
製造業	68	33 48.5	9 13.2	235 100.0	123 52.3	112 47.7	182 77.4	115 63.2	67 36.8	53 22.6	8 15.1	45 84.9
卸・小売業	43	14 32.6	-	23 100.0	20 87.0	3 13.0	23 100.0	20 87.0	3 13.0	-	-	-
金融・保険	6	3 50.0	1 16.7	12 100.0	5 41.7	7 58.3	12 100.0	5 41.7	7 58.3	-	-	-
教育関係	8	1 12.5	3 37.5	5 100.0	5 100.0	-	1 20.0	1 100.0	-	4 80.0	4 100.0	-
運輸・通信	24	7 29.2	5 20.8	2 100.0	2 100.0	-	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-
電気・ガス	4	2 50.0	-	10 100.0	9 90.0	1 10.0	10 100.0	9 90.0	1 10.0	-	-	-
サービス業	42	15 35.7	6 14.3	37 100.0	20 54.1	17 45.9	26 70.3	18 69.2	8 30.8	11 29.7	2 18.2	9 81.8
医療関係等	24	11 45.8	2 8.3	38 100.0	17 44.7	21 55.3	29 76.3	17 58.6	12 41.4	9 23.7	-	9 100.0
その他	35	12 34.3	6 17.1	11 100.0	6 54.5	5 45.5	9 81.8	5 55.6	4 44.4	2 18.2	1 50.0	1 50.0
20~49人	163	28 17.2	14 8.6	34 100.0	29 85.3	5 14.7	24 70.6	22 91.7	2 8.3	10 29.4	7 70.0	3 30.0
50~99人	71	35 49.3	9 12.7	81 100.0	38 46.9	43 53.1	59 72.8	36 61.0	23 39.0	22 27.2	2 9.1	20 90.9
100人以上	60	47 78.3	12 20.0	276 100.0	155 56.2	121 43.8	224 81.2	144 64.3	80 35.7	52 18.8	11 21.2	41 78.8
25年調査計	227	94 41.4	33 14.5	340 100.0	181 53.2	159 46.8	281 82.6	173 61.6	108 38.4	59 17.4	8 13.6	51 86.4
24年調査計	237	97 40.9	26 11.0	315 100.0	192 61.0	123 39.0	280 88.9	184 65.7	96 34.3	35 11.1	8 22.9	27 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60.5%
内、正規と同じ仕事をしているのが43.8%、正規への転換制度があるのは49.4%

パートタイマーを利用している事業所の割合は60.5%であり、その内、正規職員と同じ仕事をしている割合は43.8%となっている。また、正規への転換制度等があるのは49.4%となっている。

産業別では、パートタイマーを利用している事業所の割合が高いのは、回答数の少ない電気・ガスを除くと医療関係等で95.8%、次いで、教育関係の87.5%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。

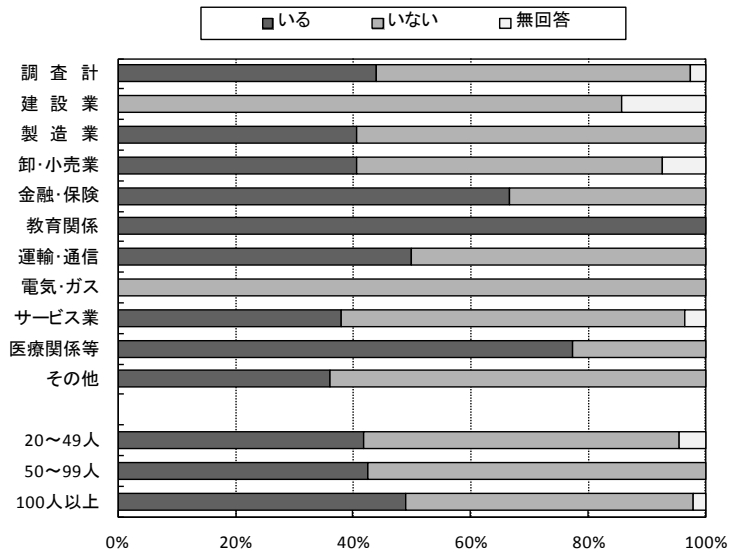
表9 パートタイマーの状況 下段：%

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	294	178 60.5	78 43.8	99 55.6	1 0.6	88 49.4	85 47.8	40 47.1	5 2.8
建 設 業	40	9 22.5	4 44.4	5 55.6	-	2 22.2	7 77.8	3 42.9	-
製 造 業	68	35 51.5	13 37.1	22 62.9	-	14 40.0	21 60.0	10 47.6	-
卸・小売業	43	34 79.1	14 41.2	20 58.8	-	21 61.8	12 35.3	5 47.7	1 2.9
金融・保険	6	3 50.0	1 33.3	2 66.7	-	2 66.7	1 33.3	-	-
教育関係	8	7 87.5	4 57.1	2 28.6	1 14.3	4 57.1	2 28.6	1 50.0	1 14.3
運輸・通信	24	13 54.2	5 38.5	8 61.5	-	7 53.8	6 46.2	2 33.3	-
電気・ガス	4	3 75.0	-	3 100.0	-	2 66.7	1 33.3	-	-
サービス業	42	29 69.0	10 34.5	19 65.5	-	14 48.3	14 48.3	5 35.7	1 3.4
医療関係等	24	23 95.8	16 69.6	7 30.4	-	13 56.5	10 43.5	9 90.0	-
その他	35	22 62.9	11 50.0	11 50.0	-	9 40.9	11 50.0	5 45.5	2 9.1
20～49人	163	84 51.5	39 46.4	44 52.4	1 1.2	35 41.7	46 54.8	20 43.5	3 3.6
50～99人	71	47 66.2	21 44.7	26 55.3	-	21 44.7	24 51.1	9 37.5	2 4.3
100人以上	60	47 78.3	18 38.3	29 61.7	-	32 68.1	15 31.9	11 73.3	-
25年調査計	227	141 62.1	67 47.5	73 51.8	1 0.7	71 50.4	67 47.5	22 32.8	3 2.1
24年調査計	237	139 58.6	65 46.8	70 50.4	4 2.9	72 51.8	62 44.6	22 35.5	5 3.6

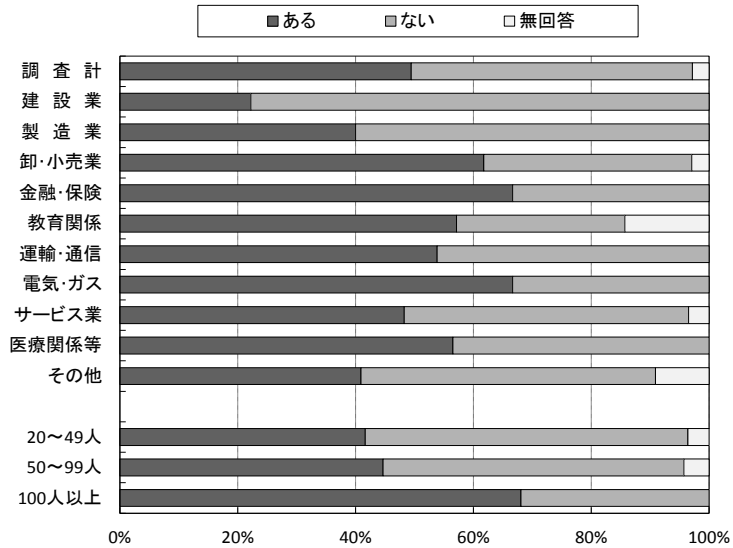
【正規職員への転換制度の主な代表例】

- ・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。

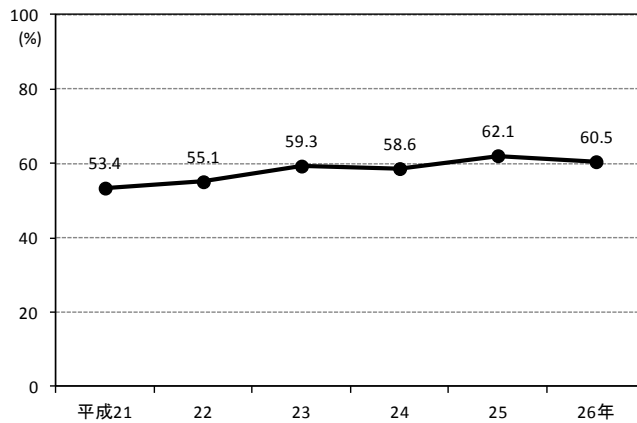
正社員と同じ仕事をしているパートタイマー



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30.3%、「ない」割合は69.7%

労働組合の「ある」事業所の割合は30.3%、「ない」割合は69.7%、「無回答」割合は0%という結果になっている。

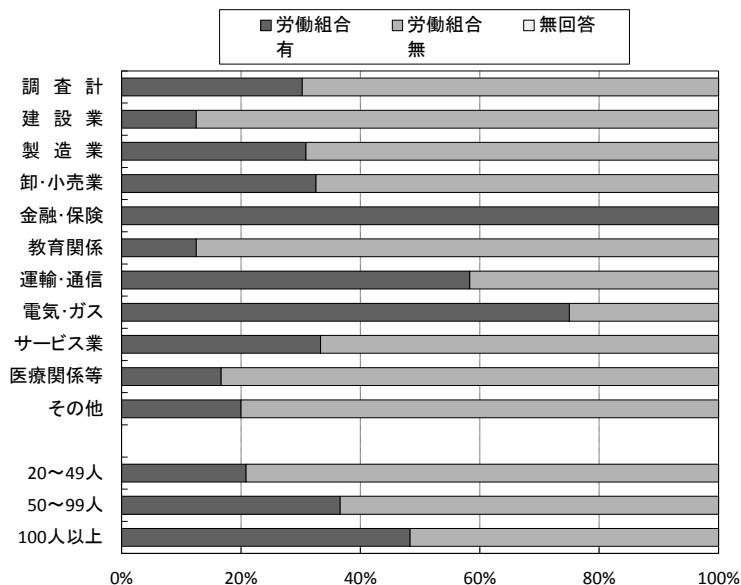
これを労働者規模別にみると、労働者規模が大きいほど組合のある割合が高くなる傾向を示し、労働者100人以上の事業所における組合のある割合は48.3%である。

また、産業別では、組合の「ある」割合の高いのが金融・保険の100%であり、反対に組合の「ない」割合が高いのは建設業と教育関係の87.5%、医療関係等の83.3%、製造業の69.1%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	294	89 30.3	205 69.7	-
建設業	40	5 12.5	35 87.5	-
製造業	68	21 30.9	47 69.1	-
卸・小売業	43	14 32.6	29 67.4	-
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	8	1 12.5	7 87.5	-
運輸・通信	24	14 58.3	10 41.7	-
電気・ガス	4	3 75.0	1 25.0	-
サービス業	42	14 33.3	28 66.7	-
医療関係等	24	4 16.7	20 83.3	-
その他	35	7 20.0	28 80.0	-
20～49人	163	34 20.9	129 79.1	-
50～99人	71	26 36.6	45 63.4	-
100人以上	60	29 48.3	31 51.7	-
25年調査計	227	61 26.9	162 71.4	4 1.8
24年調査計	237	66 27.8	167 70.5	4 1.7

労働組合組織状況



II. 労働時間

1. 所定労働時間

1日の労働時間は1事業所平均7時間42分

年間総労働日数は1事業所平均250.2日

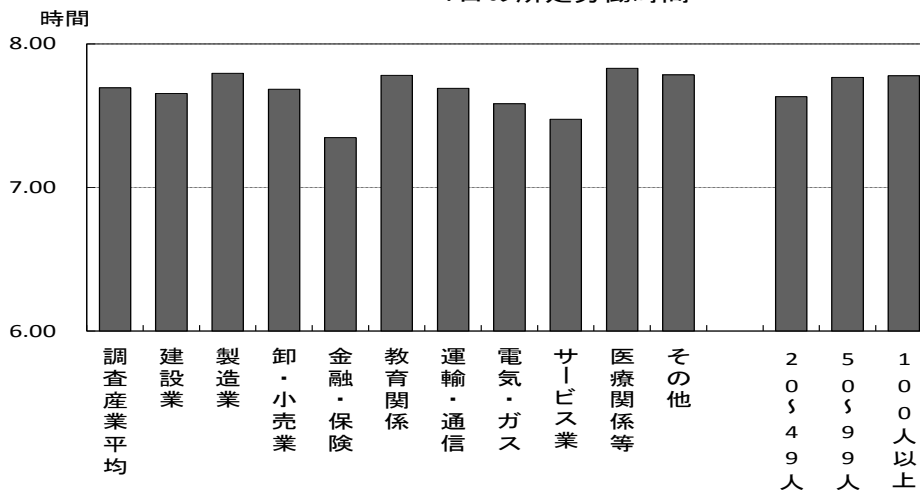
1日の所定労働時間は1事業所平均で「7時間42分」となっている。労働者規模による労働時間の差はあまりみられないが、産業別でみると、最も短いのは金融・保険の「7時間21分」、最も長いのが医療関係等の「7時間50分」で、両者の差は29分となっている。

年間総労働日数は、1事業所平均で250.2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243.6日と最も多い20～49人の252.4日との差は88日である。一方、産業別では、回答数の少ない電気・ガスを除くと、最も少ない教育関係の220.6日と最も多い建設業の261.8日の差は41.2日となっている。

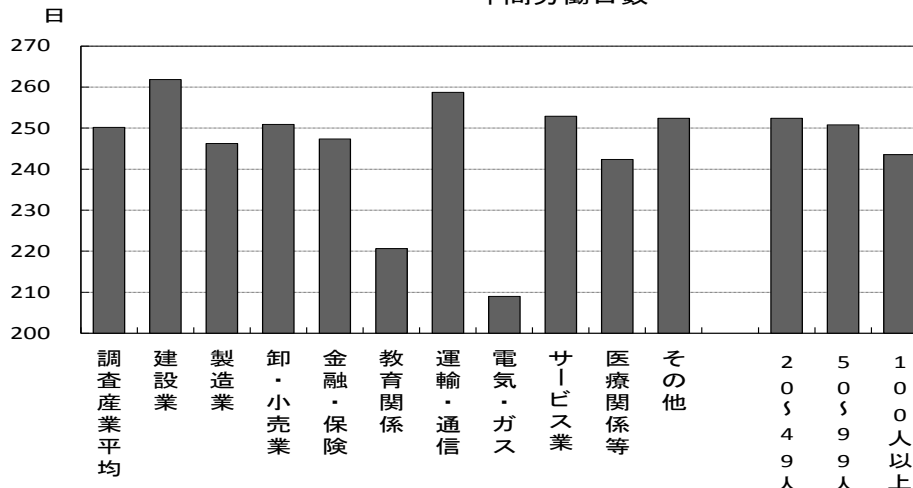
表11 所定労働時間

区分	1日の労働時間		年間総労働日数
調査計平均	7 時間	42 分	250.2 日
建設業	7 時間	39 分	261.8 日
製造業	7 時間	48 分	246.3 日
卸・小売業	7 時間	41 分	250.9 日
金融・保険	7 時間	21 分	247.3 日
教育関係	7 時間	47 分	220.6 日
運輸・通信	7 時間	41 分	258.7 日
電気・ガス	7 時間	35 分	209.0 日
サービス業	7 時間	28 分	252.9 日
医療関係等	7 時間	50 分	242.3 日
その他	7 時間	47 分	252.4 日
20～49人	7 時間	38 分	252.4 日
50～99人	7 時間	46 分	250.8 日
100人以上	7 時間	47 分	243.6 日
25年調査計	7 時間	44 分	251.2 日
24年調査計	7 時間	43 分	250.8 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 15 時間 39 分（月平均）

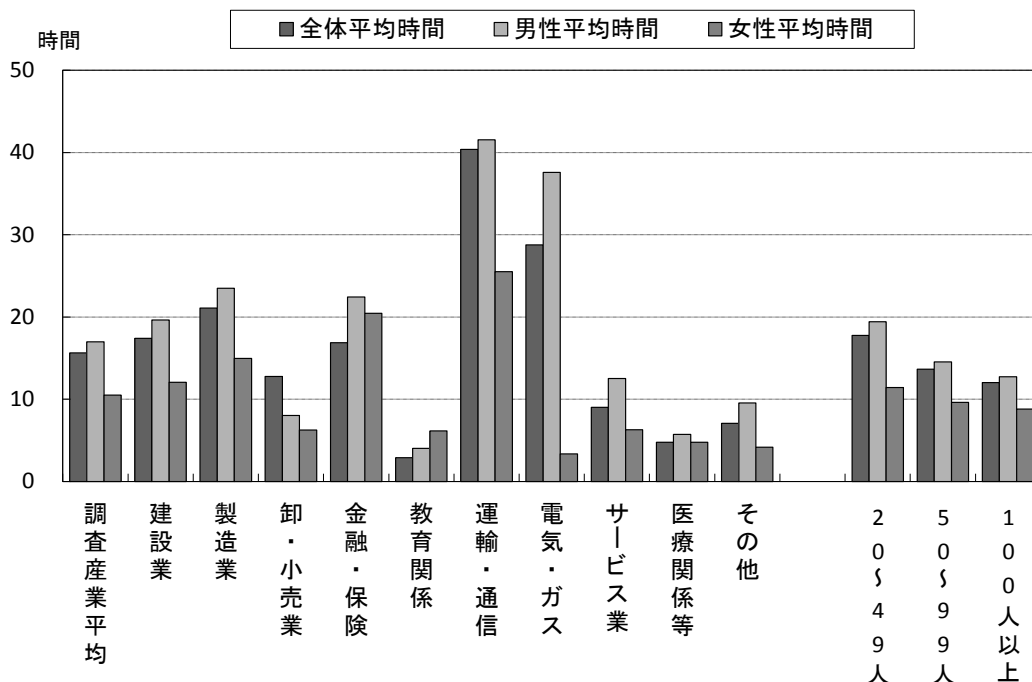
平成 25 年 6 月から平成 26 年 5 月までの月平均所定外労働時間は、1 事業所平均で「15 時間 39 分」であり、男性平均が「16 時間 58 分」女性平均が「10 時間 29 分」でこの男女差は「6 時間 29 分」となっている。

これを労働者規模別にみると、最も短いのが 100 人以上の「12 時間 1 分」、最も長いのが 20～49 人の「17 時間 45 分」で、両者の差は「5 時間 44 分」である。また、産業別では、最も短いのが教育関係の「2 時間 53 分」、最も長いのが運輸・通信の「40 時間 23 分」で、両者の差は「37 時間 30 分」となっている。

表 12 所定外労働時間（平成 25 年 6 月から平成 26 年 5 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	15 時間 39 分	16 時間 58 分	10 時間 29 分
建設業	17 時間 23 分	19 時間 39 分	12 時間 3 分
製造業	21 時間 5 分	23 時間 30 分	14 時間 58 分
卸・小売業	12 時間 46 分	8 時間 2 分	6 時間 15 分
金融・保険	16 時間 51 分	22 時間 25 分	20 時間 27 分
教育関係	2 時間 53 分	4 時間 1 分	6 時間 9 分
運輸・通信	40 時間 23 分	41 時間 33 分	25 時間 30 分
電気・ガス	28 時間 45 分	37 時間 35 分	3 時間 20 分
サービス業	9 時間 1 分	12 時間 31 分	6 時間 18 分
医療関係等	4 時間 45 分	5 時間 44 分	4 時間 46 分
その他	7 時間 3 分	9 時間 32 分	4 時間 10 分
20～49人	17 時間 45 分	19 時間 24 分	11 時間 25 分
50～99人	13 時間 38 分	14 時間 31 分	9 時間 36 分
100人以上	12 時間 1 分	12 時間 44 分	8 時間 48 分
25年調査計	10 時間 27 分	11 時間 26 分	6 時間 14 分
24年調査計	11 時間 6 分	12 時間 13 分	6 時間 36 分

所定外労働時間



3. 長時間労働者への医師面接指導制度

制度の「ある」割合が45.2%、「ない」割合は52.4%

長時間労働者への医師面接指導制度が「ある」事業所の割合は45.2%、「ない」割合は52.4%、「無回答」が2.4%という結果になっている。

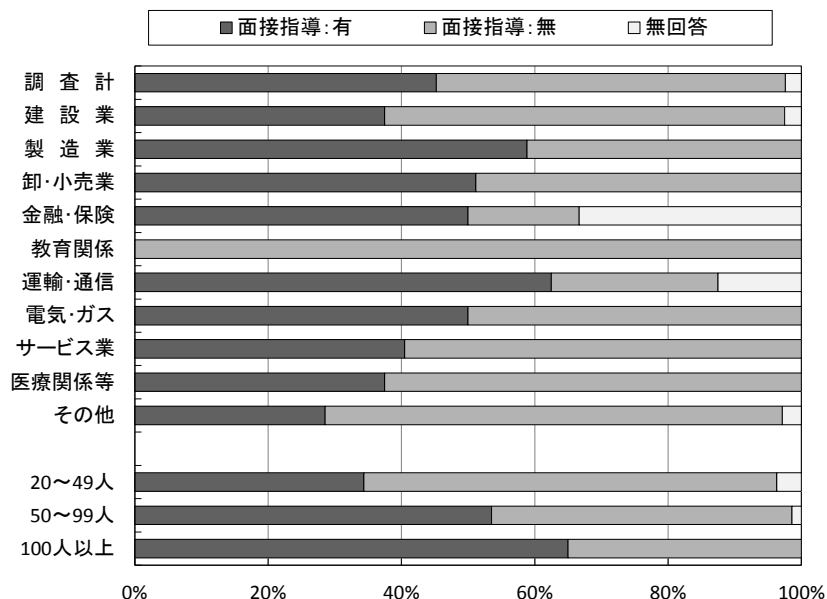
これを労働者規模別にみると、労働者規模が大きいほど制度の「ある」割合が高くなる傾向を示し、労働者100人以上の事業所における制度のある割合は65.0%である。

また、産業別では、制度の「ある」割合の高いのが運輸・通信の62.5%であり、反対に制度の「ない」割合が高いのは、教育関係の100%、医療関係等の62.5%、建設業の60.0%などとなっている。

表13 医師による面接指導制度 下段：%

区分	事業所総数	面接指導有	面接指導無	無回答
調査計	294	133 45.2	154 52.4	7 2.4
建設業	40	15 37.5	24 60.0	1 2.5
製造業	68	40 58.8	28 41.2	-
卸・小売業	43	22 51.2	21 48.8	-
金融・保険	6	3 50.0	1 16.7	2 33.3
教育関係	8	-	8 100.0	-
運輸・通信	24	15 62.5	6 25.0	3 12.5
電気・ガス	4	2 50.0	2 50.0	-
サービス業	42	17 40.5	25 59.5	-
医療関係等	24	9 37.5	15 62.5	-
その他	35	10 28.6	24 68.6	1 2.9
20～49人	163	56 34.4	101 62.0	6 3.7
50～99人	71	38 53.5	32 45.1	1 1.4
100人以上	60	39 65.0	21 35.0	-
22年調査計	227	95 41.9	130 57.3	2 0.9
24年調査計	237	92 38.8	139 58.6	6 2.5

医師による面接指導制度



4. 多様な労働時間への対応

変形労働時間制の採用	69.0%
みなし労働時間の採用	17.3%
ワークシェアリングの採用	8.5%

1) 変形労働時間

変形労働時間制を「採用している」事業所は203件で全体の69.0%、「採用していない」が89件で30.3%、「無回答」が2件で0.7%となっている。

これを労働者規模別にみると、「採用している」事業所の割合は、20～49人が63.8%、50～99人が76.1%、100人以上が75.0%となっている。産業別では、「採用している」割合が最も高いのは回答数の少ない電気・ガスを除くと、運輸・通信の87.5%、それに建設業の82.5%、医療関係等の70.8%が続いている。

2) みなし労働時間

みなし労働時間制を「採用している」事業所の割合は51件で全体の17.3%、「採用していない」が240件で81.6%、「無回答」が3件で1.0%となっている。

これを労働者規模別にみると、「採用している」事業所の割合は50～99人以上が19.7%で最も高く、産業別では、「採用している」割合が最も高いのは、卸・小売業の32.6%、運輸・通信の25.0%、サービス業の21.4%であるが、それ以外の産業においては20%未満となっている。

3) ワークシェアリング

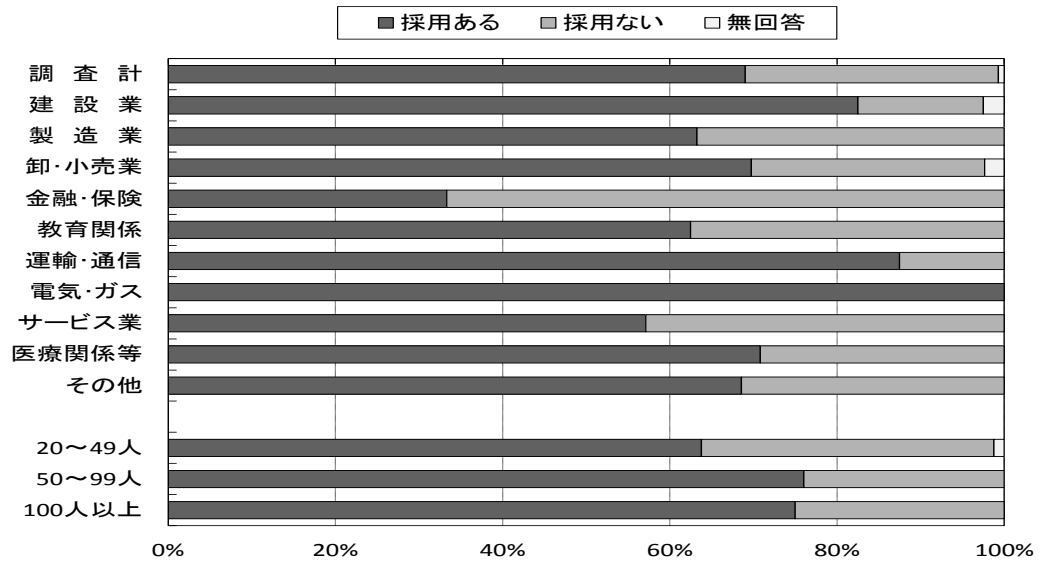
ワークシェアリングを採用している事業所は25件で、全体のわずか8.5%に過ぎない状況となっている。

表14 多様な労働時間制度への対応

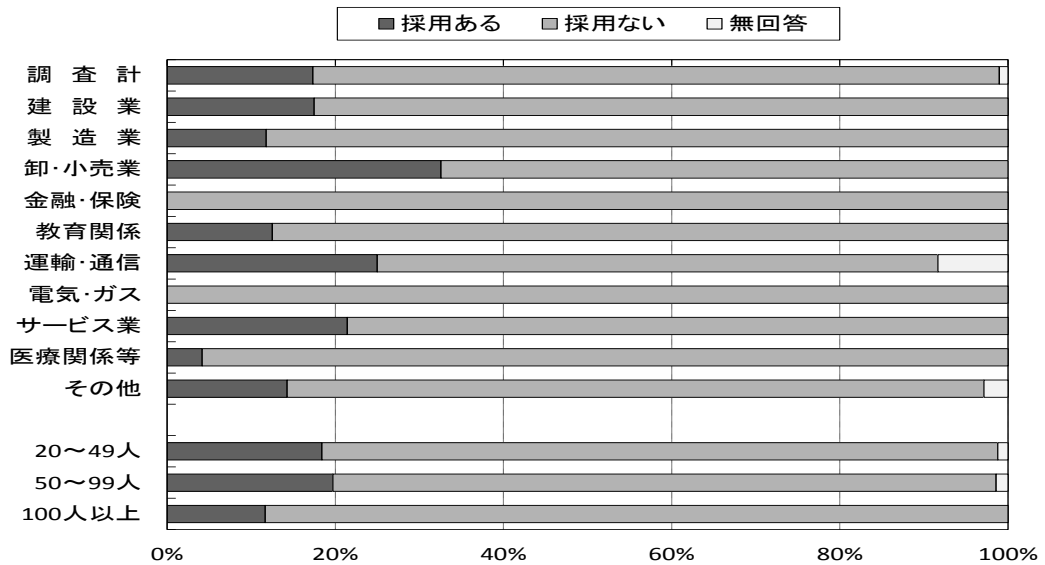
下段：%

区分	事業所 総数	変形労働時間制			みなし労働時間制			ワークシェアリング		
		採用ある	採用ない	無回答	採用ある	採用ない	無回答	採用ある	採用ない	無回答
調査計	294	203	89	2	51	240	3	25	266	3
		69.0	30.3	0.7	17.3	81.6	1.0	8.5	90.5	1.0
建設業	40	33	6	1	7	33	-	1	39	-
		82.5	15.0	2.5	17.5	82.5	-	2.5	97.5	-
製造業	68	43	25	-	8	60	-	8	60	-
		63.2	36.8	-	11.8	88.2	-	11.8	88.2	-
卸・小売業	43	30	12	1	14	29	-	2	40	1
		69.8	27.9	2.3	32.6	67.4	-	4.7	93.0	2.3
金融・保険	6	2	4	-	-	6	-	-	6	-
		33.3	66.7	-	-	100.0	-	-	100.0	-
教育関係	8	5	3	-	1	7	-	2	6	-
		62.5	37.5	-	12.5	87.5	-	25.0	75.0	-
運輸・通信	24	21	3	-	6	16	2	6	18	-
		87.5	12.5	-	25.0	66.7	8.3	25.0	75.0	-
電気・ガス	4	4	-	-	-	4	-	-	4	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-
サービス業	42	24	18	-	9	33	-	3	39	-
		57.1	42.9	-	21.4	78.6	-	7.1	92.9	-
医療関係等	24	17	7	-	1	23	-	2	22	-
		70.8	29.2	-	4.2	95.8	-	8.3	91.7	-
その他	35	24	11	-	5	29	1	1	32	2
		68.6	31.4	-	14.3	82.9	2.9	2.9	91.4	5.7
20～49人	163	104	57	2	30	131	2	11	149	3
		63.8	35.0	1.2	18.4	80.4	1.2	6.7	91.4	1.8
50～99人	71	54	17	-	14	56	1	7	64	-
		76.1	23.9	-	19.7	78.9	1.4	9.9	90.1	-
100人以上	60	45	15	-	7	53	-	7	53	-
		75.0	25.0	-	11.7	88.3	-	11.7	88.3	-
25年調査計	227	147	80	-	34	191	2	24	200	3
		64.8	35.2	-	15.0	84.1	0.9	10.6	88.1	1.3
24年調査計	237	154	81	2	28	202	7	15	219	3
		65.0	34.2	0.8	11.8	85.2	3.0	6.3	92.4	1.3

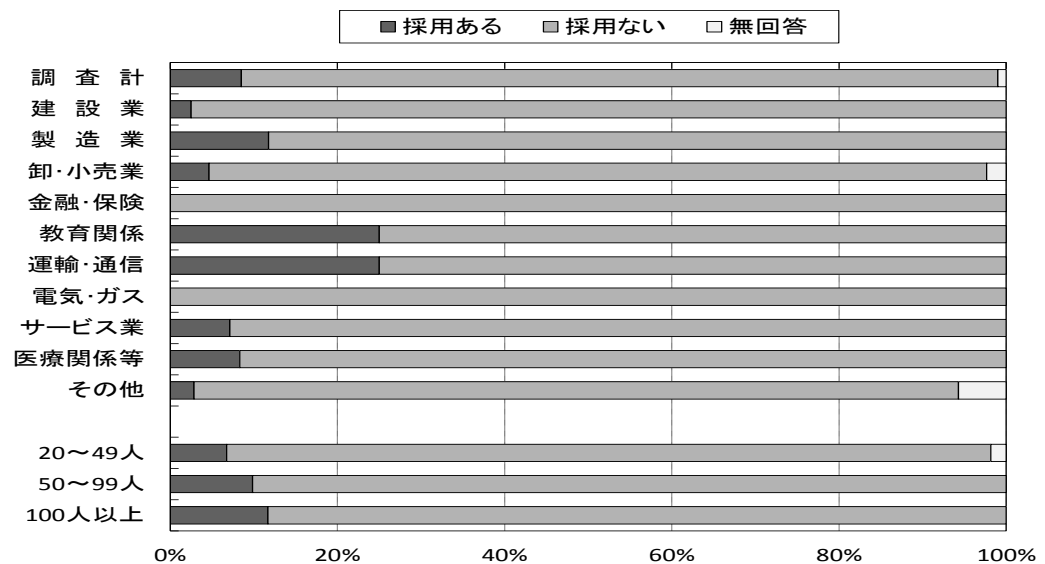
変形労働時間制



みなし労働時間制



ワークシェアリング



Ⅲ. 休暇制度

1. 年次有給休暇

年次有給休暇の状況	
付与日数	17.0日
取得日数	6.7日
取得率	39.4%

年次有給休暇の付与日数の平均は17.0日であり、繰越日数は13.3日、取得日数は6.7日で、取得率は39.4%となっている。

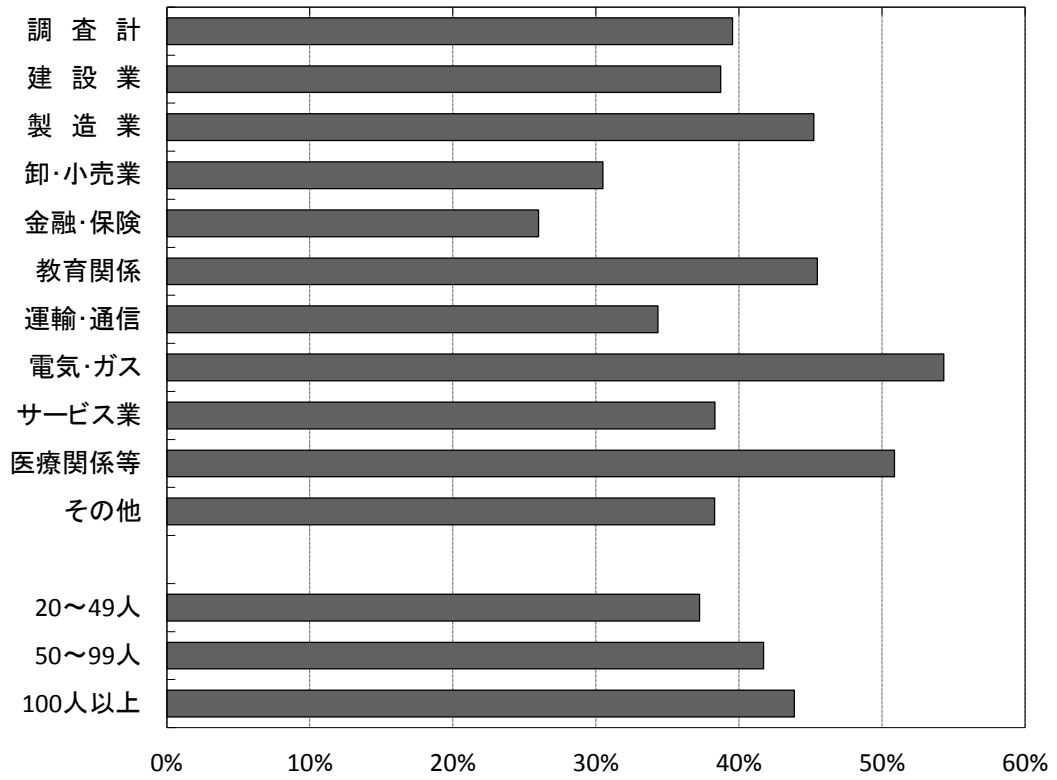
これを労働者規模別にみると100人以上の取得日数7.4日で取得率44.0%が最も高く、20～49人の6.4日で37.4%が低くなっている。また、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、所得日数が最も多いのは教育関係の8.2日で、最も少ないのは卸・小売業の5.3日であり、その差は所得日数で2.9日となっている。また、所得率が最も高いのは医療関係等の50.7%で、最も低いのは金融・保険の26.0%であり、その差は取得率で23.3ポイントとなっている。

計画的付与制度については、「ある」とする事業所が76件で全体の28.3%となっている。これを労働者規模別でみると、100人以上では38.5%、次いで、50～99人の31.3%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回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険の50.0%となっている。

表15 年次有給休暇の取得状況及び計画的付与制度の有無 下段：%

区分	回答 事業所数	取得状況				計画的付与制度		
		付与日数:A	繰越日数	取得日数:B	取得率B/A	ある	ない	無回答
調査計	269	17.0	13.3	6.7	39.4%	76	212	6
						28.3	78.8	2.2
建設業	39	16.6	12.8	6.4	38.6%	6	34	-
						15.4	87.2	-
製造業	62	17.6	13.2	7.9	44.9%	24	43	1
						38.7	69.4	1.6
卸・小売業	38	17.4	16.8	5.3	30.5%	9	33	1
						23.7	86.8	2.6
金融・保険	6	25.0	18.1	6.5	26.0%	3	3	-
						50.0	50.0	-
教育関係	8	18.0	12.6	8.2	45.6%	-	8	-
						-	100.0	-
運輸・通信	21	14.8	12.8	5.1	34.5%	6	17	1
						28.6	81.0	4.8
電気・ガス	4	19.7	19.2	10.7	54.3%	2	2	-
						50.0	50.0	-
サービス業	39	16.5	12.4	6.3	38.2%	9	32	1
						23.1	82.1	2.6
医療関係等	22	14.6	10.6	7.4	50.7%	6	17	1
						27.3	77.3	4.5
その他	30	17.4	11.9	6.7	38.5%	11	23	1
						36.7	76.7	3.3
20～49人	153	17.1	13.3	6.4	37.4%	36	125	2
						23.5	81.7	1.3
50～99人	64	16.9	13.3	7.0	41.4%	20	48	3
						31.3	75.0	4.7
100人以上	52	16.8	13.5	7.4	44.0%	20	39	1
						38.5	75.0	1.9
25年調査計	198	16.8	13.1	6.7	39.3%	61	161	5
						30.8	81.3	2.5
24年調査計	207	17.0	13.6	6.4	39.5%	59	171	7
						28.5	82.6	3.4

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 19.4%、ボランティア休暇 8.8%、研修のための休暇 3.4%

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19.4%であり、休暇の平均日数は6.2日となっている。これを労働者規模別で見ると、100人以上の導入割合は他の規模より高く31.7%であり、平均日数は20～49人の6.6日が最も多くなっている。また、産業別にみると、導入割合は回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険の66.7%が高く、平均日数は卸・小売業の9.6日が最も多くなっている。また、最も少ないのが建設業の4.2日で、その差は5.4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8.8%であり、休暇の平均日数は23.7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18.3%と平均日数40.9日がともに最も多い。また、産業別で見ると、導入割合は回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険の33.3%、平均日数は製造業の53.4日がそれぞれ最も多くなっている。

3) 研修のための休暇

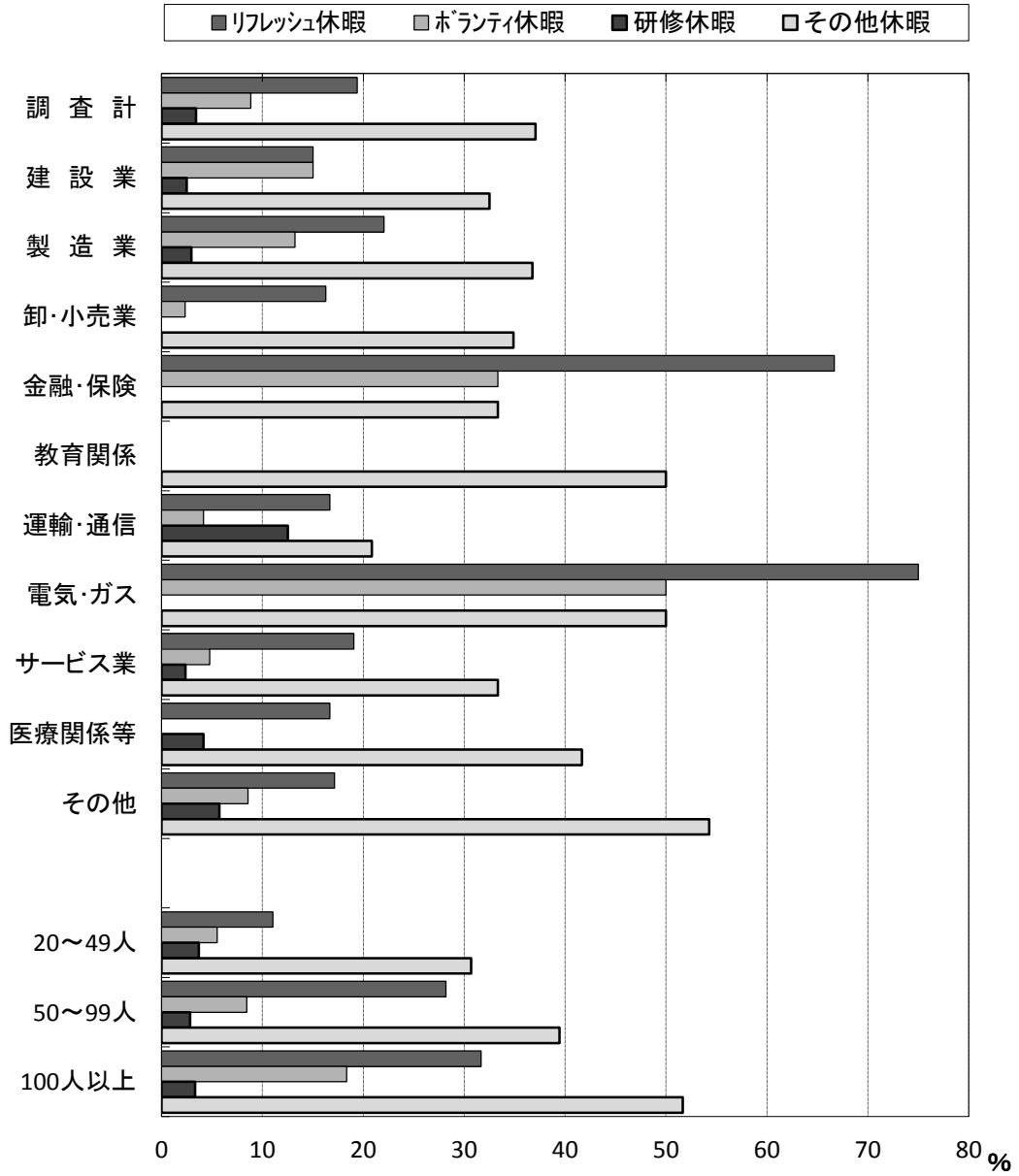
研修のための休暇を導入している事業所の割合は3.4%であり、休暇の平均日数は4.2日となっている。これを労働者規模別で見ると、導入割合は20～49人の3.7%が最も高く、休暇の平均日数は100人以上の7.5日が最も多い。一方、産業別で見ると、導入割合は運輸・通信の12.5%、平均日数は医療関係等の10.0日がそれぞれ最も多くなっている。

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

区分	事業所 総数	リフレッシュ		ボランティア		研修		その他	
		休暇	平均日数 集計 事業所数	休暇	平均日数 集計 事業所数	休暇	平均日数 集計 事業所数	休暇	平均日数 集計 事業所数
調査計	294	57 19.4	6.2 56	26 8.8	23.7 23	10 3.4	4.2 9	109 37.1	8.8 100
建設業	40	6 15.0	4.2 6	6 15.0	5.8 5	1 2.5	3.0 7	13 32.5	7.5 12
製造業	68	15 22.1	6.2 14	9 13.2	53.4 8	2 2.9	4.0 2	25 36.8	6.8 23
卸・小売業	43	7 16.3	9.6 7	1 2.3	- -	- -	- -	15 34.9	2.5 14
金融・保険	6	4 66.7	6.5 4	2 33.3	8.5 2	- -	- -	2 33.3	14.0 7
教育関係	8	- -	- -	- -	- -	- -	- -	4 50.0	6.3 4
運輸・通信	24	4 16.7	4.8 4	1 4.2	4.0 7	3 12.5	4.0 3	5 20.8	4.8 5
電気・ガス	4	3 75.0	8.3 3	2 50.0	12.0 2	- -	- -	2 50.0	3.0 2
サービス業	42	8 19.0	6.6 8	2 4.8	5.0 2	1 2.4	- -	14 33.3	30.9 13
医療関係等	24	4 16.7	5.8 4	- -	- -	1 4.2	10.0 7	10 41.7	5.6 9
その他	35	6 17.1	4.0 6	3 8.6	11.3 3	2 5.7	2.5 2	19 54.3	4.5 17
20～49人	163	18 11.0	6.6 18	9 5.5	6.3 8	6 3.7	3.2 5	50 30.7	8.7 44
50～99人	71	20 28.2	5.7 19	6 8.5	11.3 4	2 2.8	3.5 2	28 39.4	7.3 26
100人以上	60	19 31.7	6.4 19	11 18.3	40.9 11	2 3.3	7.5 2	31 51.7	10.2 30
25年調査計	227	46 20.3	6.1 46	19 8.4	11.2 19	13 5.7	3.9 12	83 36.6	6.3 83
24年調査計	237	45 19.0	6.5 45	20 8.4	46.9 20	12 5.1	5.4 12	84 35.4	8.7 84

※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	57.9%
ボランティア休暇の有給割合	61.5%
研修のための休暇の有給割合	40.0%

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57.9%である。労働者規模別にみると、全ての規模において50%以上になっており、100人以上での有給の割合は78.9%と最も高くなっている。また、産業別にみると、サービス業、製造業での割合が高いのに対して、運輸・通信が最も低い。

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61.5%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81.8%で最も高くなっている。また、産業別にみると回答数の少ない電気・ガスを除くと、サービス業が100%となっている。

3) 研修のための休暇

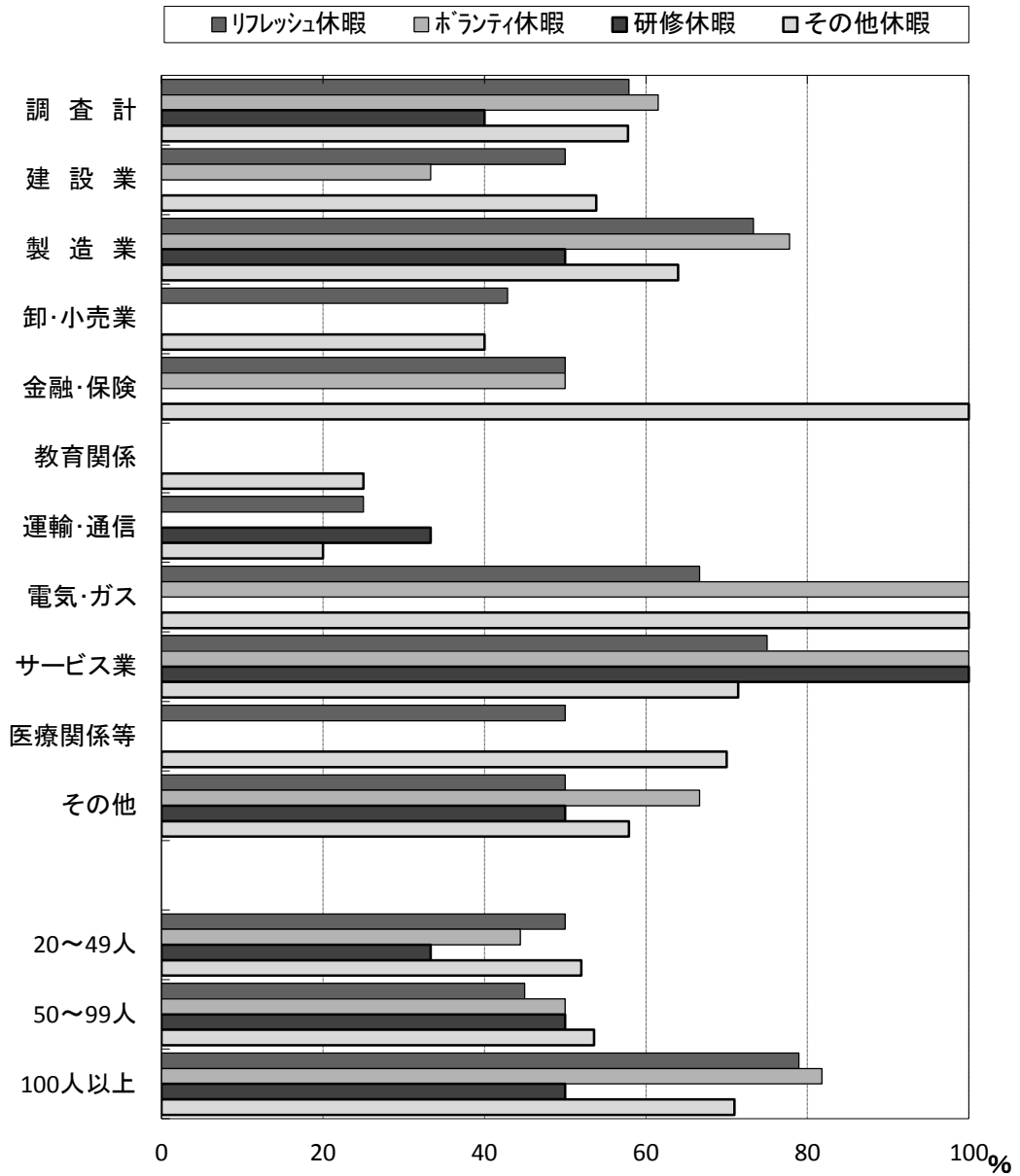
研修のための休暇制度における有給の割合は40.0%である。労働者規模別にみると、50～99人と100人以上での有給の割合が50%となっている。産業別では、サービス業が100%となっている。

表17 その他の休暇制度の有給の割合

下段：%

区 分	リフレッシュ 休暇		ボランティ ア休暇		研修 休暇		その他 休暇	
		有給		有給		有給		有給
調 査 計	57	33 57.9	26	16 61.5	10	4 40.0	109	63 57.8
建 設 業	6	3 50.0	6	2 33.3	1	-	13	7 53.8
製 造 業	15	11 73.3	9	7 77.8	2	1 50.0	25	16 64.0
卸・小売業	7	3 42.9	1	-	-	-	15	6 40.0
金融・保険	4	2 50.0	2	1 50.0	-	-	2	2 100.0
教育関係	-	-	-	-	-	-	4	1 25.0
運輸・通信	4	1 25.0	1	-	3	1 33.3	5	1 20.0
電気・ガス	3	2 66.7	2	2 100.0	-	-	2	2 100.0
サービス業	8	6 75.0	2	2 100.0	1	1 100.0	14	10 71.4
医療関係等	4	2 50.0	-	-	1	-	10	7 70.0
その他	6	3 50.0	3	2 66.7	2	1 50.0	19	11 57.9
20～49人	18	9 50.0	9	4 44.4	6	2 33.3	50	26 52.0
50～99人	20	9 45.0	6	3 50.0	2	1 50.0	28	15 53.6
100人以上	19	15 78.9	11	9 81.8	2	1 50.0	31	22 71.0
25年調査計	46	29 63.0	19	10 52.6	13	5 38.5	83	48 57.8
24年調査計	45	33 73.3	20	14 70.0	12	8 66.7	84	61 72.6

その他の休暇制度の有給の割合



IV. 休業制度等

1. 育児休業制度

1) 規定状況

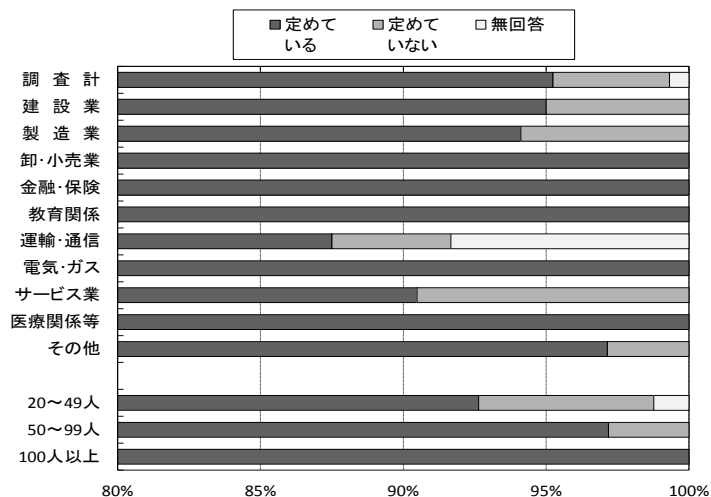
育児休業制度の規定 95.2%、次世代育成支援「行動計画」の届出 32.3%

育児休業制度を定めている事業所の割合は95.2%となっている。労働者規模別にみると、規模が大きくなるにつれ定めている割合は高くなる傾向にある。また、産業別にみると、回答数の少ない電気・ガスを除くと、卸・小売業、金融・保険、教育関係、医療関係等が100%となっている。次世代育成支援「行動計画」を届けている事業所の割合は32.3%であり、労働者規模が大きいほど高く、産業別では医療関係等が高くなっている。また、義務の発生する101人以上の事務所でみると67.8%とその割合は高くなっている。

表18 育児休業制度の規定状況と次世代育成支援「行動計画」の届出の有無

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答	次世代育成支援法： 「行動計画」届出		
					届けている	届けていない	無回答
					割合	割合	割合
調査計	294	280 95.2	12 4.1	2 0.7	95 32.3	183 62.2	16 5.4
建設業	40	38 95.0	2 5.0	-	11 27.5	28 70.0	1 2.5
製造業	68	64 94.1	4 5.9	-	25 36.8	42 61.8	1 1.5
卸・小売業	43	43 100.0	-	-	21 48.8	20 46.5	2 4.7
金融・保険	6	6 100.0	-	-	1 16.7	4 66.7	1 16.7
教育関係	8	8 100.0	-	-	3 37.5	5 62.5	-
運輸・通信	24	21 87.5	1 4.2	2 8.3	4 16.7	14 58.3	6 25.0
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	42	38 90.5	4 9.5	-	8 19.0	32 76.2	2 4.8
医療関係等	24	24 100.0	-	-	12 50.0	10 41.7	2 8.3
その他	35	34 97.1	1 2.9	-	10 28.6	24 68.6	1 2.9
20～49人	163	151 92.6	10 6.1	2 1.2	31 19.0	121 74.2	11 6.7
50～99人	71	69 97.2	2 2.8	-	23 32.4	43 60.6	5 7.0
100人以上	60	60 100.0	-	-	41 68.3	19 31.7	-
※101人以上	59	-	-	-	40 67.8	19 32.2	-
25年調査計	227	174 76.7	15 6.6	7 3.1	70 30.8	140 61.7	17 7.5
24年調査計	237	185 78.1	12 5.1	6 2.5	72 30.4	147 62.0	18 7.6

※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52.1%、賃金は「無給」90.7%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52.1%で最も高く、次いで「子が1歳6ヶ月に達するまで」の36.1%となっている。

賃金支給については、「無給」が90.7%と大部分を占めている。

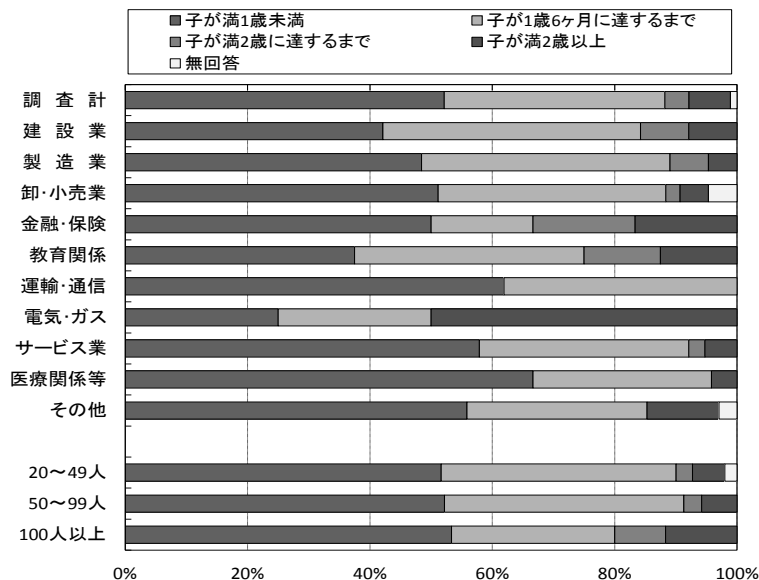
労働者規模別でみると、全体的傾向は規模が大きい事業所ほど取得できる期間が長くなる割合が高まる傾向にある。

表19 育児休業制度の規定内容

下段：%

区分	育児休業制度を定めている事業所	期 間					賃 金			
		子が満1歳未満	子が1歳6ヶ月に達するまで	子が満2歳に達するまで	子が満2歳以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	280	146	101	11	19	3	1	22	254	3
		52.1	36.1	3.9	6.8	1.1	0.4	7.9	90.7	1.1
建設業	38	16	16	3	3	-	-	3	35	-
		42.1	42.1	7.9	7.9	-	-	7.9	92.1	-
製造業	64	31	26	4	3	-	-	3	61	-
		48.4	40.6	6.3	4.7	-	-	4.7	95.3	-
卸・小売業	43	22	16	1	2	2	-	3	39	1
		51.2	37.2	2.3	4.7	4.7	-	7.0	90.7	2.3
金融・保険	6	3	1	1	1	-	-	2	4	-
		50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	33.3	66.7	-
教育関係	8	3	3	1	1	-	-	2	6	-
		37.5	37.5	12.5	12.5	-	-	25.0	75.0	-
運輸・通信	21	13	8	-	-	-	-	3	18	-
		61.9	38.1	-	-	-	-	14.3	85.7	-
電気・ガス	4	1	1	-	2	-	-	-	4	-
		25.0	25.0	-	50.0	-	-	-	100.0	-
サービス業	38	22	13	1	2	-	-	3	35	-
		57.9	34.2	2.6	5.3	-	-	7.9	92.1	-
医療関係等	24	16	7	-	1	-	1	-	22	1
		66.7	29.2	-	4.2	-	4.2	-	91.7	4.2
その他	34	19	10	-	4	1	-	3	30	1
		55.9	29.4	-	11.8	2.9	-	8.8	88.2	2.9
20～49人	151	78	58	4	8	3	-	14	135	2
		51.7	38.4	2.6	5.3	2.0	-	9.3	89.4	1.3
50～99人	69	36	27	2	4	-	1	5	63	-
		52.2	39.1	2.9	5.8	-	1.4	7.2	91.3	-
100人以上	60	32	16	5	7	-	-	3	56	1
		53.3	26.7	8.3	11.7	-	-	5.0	93.3	1.7
25年調査計	174	73	80	7	11	3	3	10	155	6
		42.0	46.0	4.0	6.3	1.7	1.7	5.7	89.1	3.4
24年調査計	185	84	69	12	14	6	1	18	156	10
		45.4	37.3	6.5	7.6	3.2	0.5	9.7	84.3	5.4

育児休業制度の規定内容



3) 取得者の状況

育児休業取得者の割合は女性 93.2%、男性 3.0%

育児休業取得日数の平均は女性 262日、男性 22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93.2%、男性は3.0%であり、また、育児休業取得者の男女別構成は、女性が96.5%、男性が3.5%となっている。

労働者規模別に女性の育児休業取得者割合をみると、100人以上が94.9%で最も高く、次いで20~49人の90.0%となっている。

育児休業の平均取得日数は、女性が262日、男性が22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290日が最長になっており、最短である50~99人の203日との差は87日となっている。

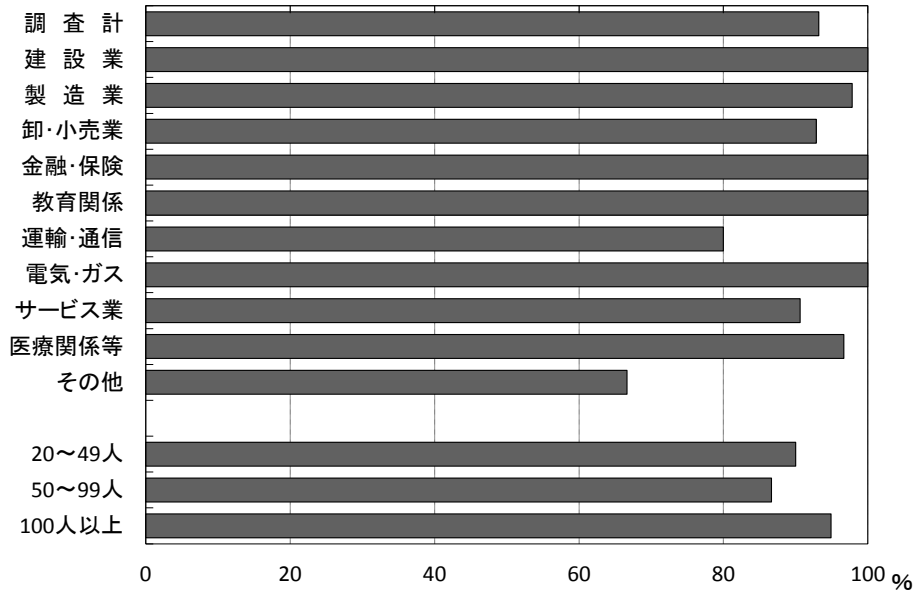
表20 育児休業取得者割合

下段：%

区分	育児休業取得者数			出産者に占める育児休業者の割合 :A/C%	配偶者が出産した者に占める育児休業者の割合 :B/D%	出産者数			育児休業平均取得日数	
	計	女性:A	男性:B			計	女性:C	男性(配偶者が出産) :D	女性	男性
調査計	257	248 96.5	9 3.5	93.2	3.0	568	266	302	262	22
建設業	3	3 100.0	0 -	100.0	0.0	27	3	24	105	-
製造業	48	45 93.8	3 6.3	97.8	2.2	183	46	137	294	22
卸・小売業	26	26 100.0	0 -	92.9	0.0	58	28	30	220	-
金融・保険	3	3 100.0	0 -	100.0	0.0	6	3	3	292	-
教育関係	7	7 100.0	0 -	100.0	0.0	8	7	1	331	-
運輸・通信	5	4 80.0	1 20.0	80.0	3.6	33	5	28	150	3
電気・ガス	1	1 100.0	0 -	100.0	0.0	12	1	11	-	-
サービス業	30	29 96.7	1 3.3	90.6	5.0	52	32	20	231	14
医療関係等	119	116 97.5	3 2.5	96.7	8.3	156	120	36	301	35
その他	15	14 93.3	1 6.7	66.7	8.3	33	21	12	201	-
20~49人	39	36 92.3	3 7.7	90.0	7.0	83	40	43	246	1
50~99人	28	26 92.9	2 7.1	86.7	2.9	98	30	68	203	1
100人以上	190	186 97.9	4 2.1	94.9	2.1	387	196	191	290	3
25年調査計	161	159 98.8	2 1.2	95.2	0.7	440	167	273	207	10
24年調査計	156	151 96.8	5 3.2	93.8	1.9	424	161	263	216	46

※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、男性の場合は3ヶ月未満が100%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52.3%を占めており、次いで、12ヶ月～24ヶ月未満の18.3%となっている。男性の場合は3ヶ月未満が100%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、50～99人で高くなっている。

表21 育児休業の取得日数内訳

下段：女性・男性それぞれの取得者総数に対する割合 %

区分	3ヶ月未満		3～6ヶ月未満		6～9ヶ月未満		9～12ヶ月未満		12～24ヶ月未満		24ヶ月以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
調査計	10	8	21	-	34	-	123	-	43	-	4	-
	4.3	100.0	8.9	-	14.5	-	52.3	-	18.3	-	1.7	-
建設業	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-
製造業	2	3	2	-	5	-	22	-	12	-	1	-
	4.5	100.0	4.5	-	11.4	-	50.0	-	27.3	-	2.3	-
卸・小売業	2	-	2	-	3	-	8	-	11	-	-	-
	7.7	-	7.7	-	11.5	-	30.8	-	42.3	-	-	-
金融・保険	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	33.3	-	66.7	-	-	-	-	-
教育関係	1	-	-	-	1	-	3	-	2	-	-	-
	14.3	-	-	-	14.3	-	42.9	-	28.6	-	-	-
運輸・通信	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気・ガス	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	4	1	2	-	6	-	8	-	1	-	1	-
	18.2	100.0	9.1	-	27.3	-	36.4	-	4.5	-	4.5	-
医療関係等	-	3	11	-	15	-	75	-	12	-	-	-
	-	100.0	9.7	-	13.3	-	66.4	-	10.6	-	-	-
その他	-	1	1	-	2	-	5	-	5	-	1	-
	-	100.0	7.1	-	14.3	-	35.7	-	35.7	-	7.1	-
20～49人	2	3	2	-	5	-	10	-	11	-	3	-
	6.1	100.0	6.1	-	15.2	-	30.3	-	33.3	-	9.1	-
50～99人	6	1	3	-	4	-	4	-	8	-	-	-
	24.0	100.0	12.0	-	16.0	-	16.0	-	32.0	-	-	-
100人以上	2	4	16	-	25	-	109	-	24	-	1	-
	1.1	100.0	9.0	-	14.1	-	61.6	-	13.6	-	0.6	-
25年調査計	10	5	21	-	25	-	90	-	14	-	-	-
	6.3	100.0	13.1	-	15.6	-	56.3	-	8.8	-	-	-
24年調査計	12	3	17	-	22	5	85	-	13	-	2	-
	7.9	37.5	11.3	-	14.6	62.5	56.3	-	8.6	-	1.3	-

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83.7%

育児短時間勤務制度等を「定めている」事業所は83.7%となっている。

「定めている」とする246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85.8%で最も多く、次いで「所定外労働の免除」が62.6%となっている。

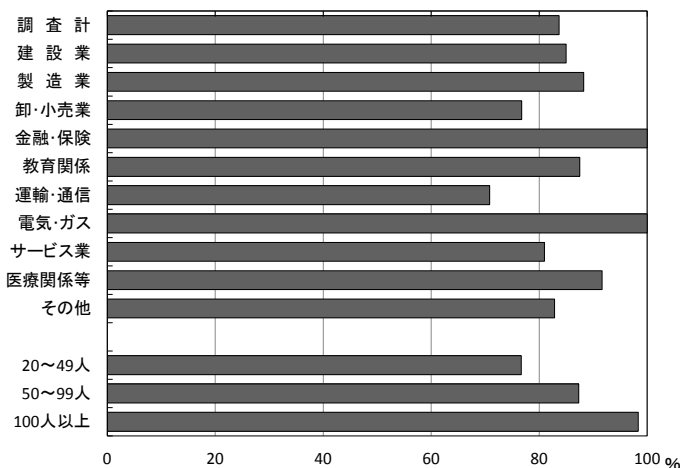
労働者規模別にみると、規定率は規模が大きくなるにつれて高くなり、100人以上の98.3%が最も高くなっている。一方、産業別の規定率は、回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険が100%で最も高くなっている。また、制度の内容としては、規模別、産業別いずれの場合も、最も多いのが「短時間勤務制度」で、次いで「所定外労働の免除」または「始業終業時刻の繰上・繰下」の傾向となっている。

表22 育児短時間勤務制度等の規定状況

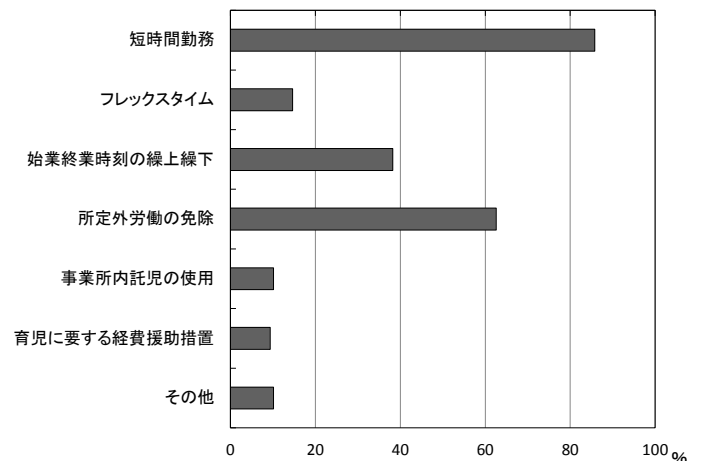
下段：%

区分	事業所総数	内容（複数回答）								育児短時間制度を定めていない	無回答
		育児短時間制度を定めている	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	294	246 83.7	211 85.8	36 14.6	94 38.2	154 62.6	25 10.2	23 9.3	25 10.2	37 12.6	11 3.7
建設業	40	34 85.0	29 85.3	2 5.9	11 32.4	20 58.8	-	-	-	4 10.0	2 5.0
製造業	68	60 88.2	50 83.3	10 16.7	21 35.0	36 60.0	4 6.7	5 8.3	5 8.3	8 11.8	-
卸・小売業	43	33 76.7	29 87.9	7 21.2	14 42.4	24 72.7	3 9.1	4 12.1	3 9.1	9 20.9	1 2.3
金融・保険	6	6 100.0	5 83.3	-	3 50.0	5 83.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	-
教育関係	8	7 87.5	7 100.0	1 14.3	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3	2 28.6	1 12.5	-
運輸・通信	24	17 70.8	14 82.4	2 11.8	6 35.3	14 82.4	-	-	-	5 20.8	2 8.3
電気・ガス	4	4 100.0	3 75.0	-	-	3 75.0	-	-	1 25.0	-	-
サービス業	42	34 81.0	28 82.4	5 14.7	11 32.4	17 50.0	3 8.8	3 8.8	4 11.8	3 7.1	5 11.9
医療関係等	24	22 91.7	22 100.0	3 13.6	10 45.5	15 68.2	9 40.9	4 18.2	5 22.7	2 8.3	-
その他	35	29 82.9	24 82.8	6 20.7	16 55.2	18 62.7	4 13.8	5 17.2	4 13.8	5 14.3	1 2.9
20～49人	163	125 76.7	105 84.0	15 12.0	46 36.8	70 56.0	6 4.8	8 6.4	10 8.0	29 17.8	9 5.5
50～99人	71	62 87.3	50 80.6	8 12.9	22 35.5	39 62.9	4 6.5	1 1.6	4 6.5	7 9.9	2 2.8
100人以上	60	59 98.3	56 94.9	13 22.0	26 44.1	45 76.3	15 25.4	14 23.7	11 18.6	1 1.7	-
25年調査計	227	167 73.6	126 75.4	8 4.8	61 36.5	89 53.3	7 4.2	3 1.8	7 4.2	32 14.1	28 12.3
24年調査計	237	168 70.9	134 79.8	32 19.0	78 46.4	103 61.3	33 19.6	29 17.3	28 16.7	31 13.1	15 6.3

育児短時間制度等を定めている事業所



調査計における育児短時間勤務制度等の規定状況



2) 規定状況 (対象)

育児短時間勤務制度等の対象は「3歳まで」が61.0%で最多

育児短時間勤務制度等を定めている246事業所において、制度等の対象は「3歳まで」が61.0%を占めて最も多くなっている。

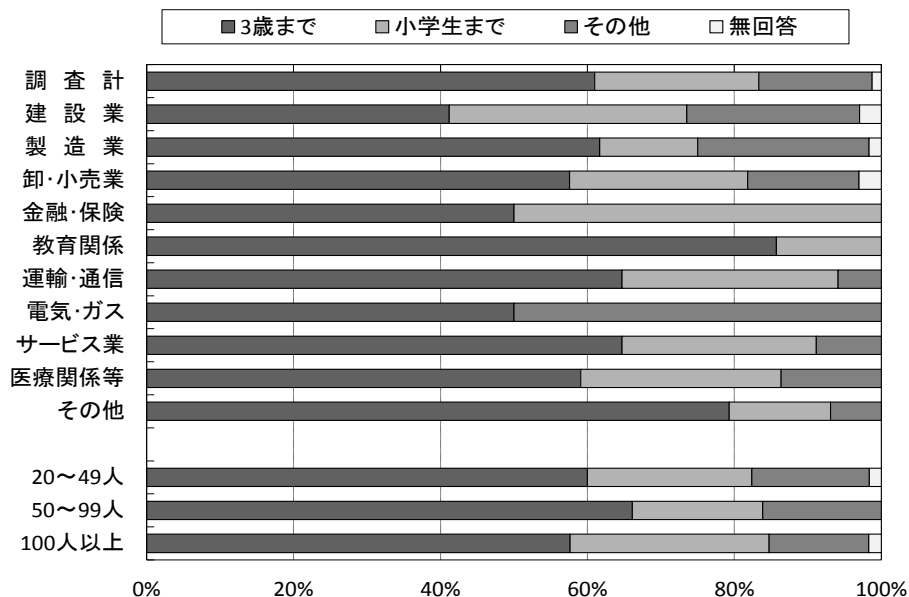
これを労働者規模別、産業別にみると、「3歳まで」は50～99人規模と、教育関係、運輸・通信とサービス業の割合が高く、「小学生まで」は100人以上規模と金融・保険、建設業の割合が高くなっていく。

表23 育児短時間勤務制度等の規定状況 (対象) 下段：%

区分	事業所総数	育児短時間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	246	246	150	55	38	3
		83.7	61.0	22.4	15.4	1.2
建設業	40	34	14	11	8	1
		85.0	41.2	32.4	23.5	2.9
製造業	68	60	37	8	14	1
		88.2	61.7	13.3	23.3	1.7
卸・小売業	43	33	19	8	5	1
		76.7	57.6	24.2	15.2	3.0
金融・保険	6	6	3	3	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-
教育関係	8	7	6	1	-	-
		87.5	85.7	14.3	-	-
運輸・通信	24	17	11	5	1	-
		70.8	64.7	29.4	5.9	-
電気・ガス	4	4	2	-	2	-
		100.0	50.0	-	50.0	-
サービス業	42	34	22	9	3	-
		81.0	64.7	26.5	8.8	-
医療関係等	24	22	13	6	3	-
		91.7	59.1	27.3	13.6	-
その他	35	29	23	4	2	-
		82.9	79.3	13.8	6.9	-
20～49人	163	125	75	28	20	2
		76.7	60.0	22.4	16.0	1.6
50～99人	71	62	41	11	10	-
		87.3	66.1	17.7	16.1	-
100人以上	60	59	34	16	8	1
		98.3	57.6	27.1	13.6	1.7
25年調査計	227	167	108	31	25	3
		73.6	64.7	18.6	15.0	1.8
24年調査計	237	168	95	40	32	1
		70.9	56.5	23.8	19.0	0.6

※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「事業所内託児の使用」

取得者で最も多いのは「フレックスタイムの使用」

育児短時間勤務制度等を定めている事業所における、規定制度内容別にみた割合は、「事業所内託児の使用」の28.0%、次いで、「短時間勤務」の19.0%となっている。なお、これを取得者数で見ると最も多いのが「フレックスタイム」で男女合わせて242人、次いで「短時間勤務」の男女合わせて199人となっている。

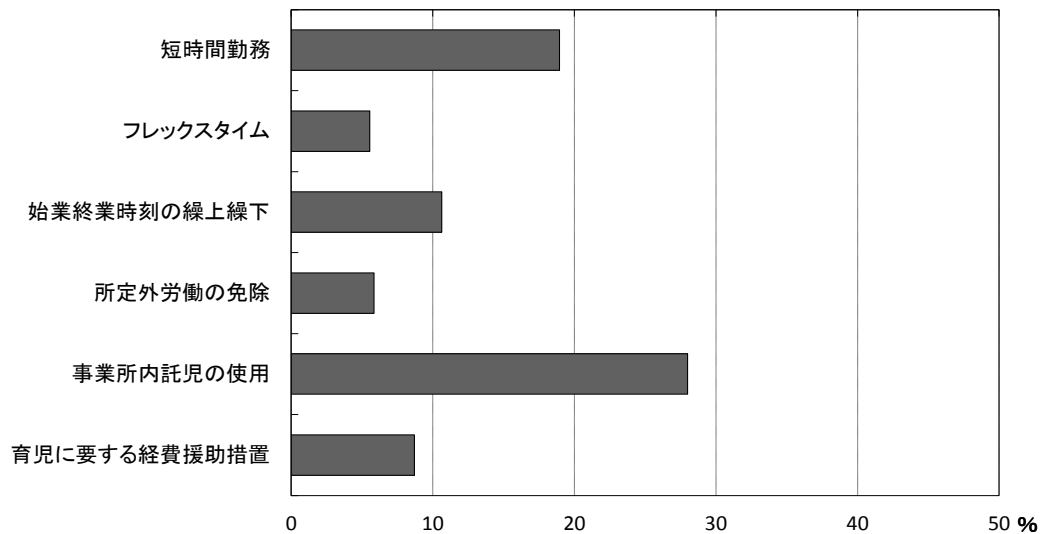
表24 育児短時間勤務制度等取得者の状況

男性・女性：人数 平均短縮：時間（分） 下段：%

区分	育児短時間制度を定めている事業所	短時間勤務					フレックスタイム			始業終業時刻の線上線下			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	246	40	2	197	105	92	2	176	66	10	-	19	9	-	18	7	4	104	2	3	10	25	-	4
	19.0						5.6			10.6			5.8			28.0			8.7			100.0		
建設業	34	1	-	1	-	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.4																							
製造業	60	12	-	20	103	87	2	176	66	2	-	2	2	-	7	-	-	-	-	-	-	-	5	-
	24.0						20.0			9.5			5.6										100.0	
卸・小売業	33	4	-	8	120	94	-	-	-	1	-	3	2	-	4	1	-	2	1	-	3	3	-	-
	13.8									7.1			8.3			33.3			25.0			100.0		
金融・保険	6	1	1	1	87	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	2.0																					100.0		
教育関係	7	1	-	2	120	80	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
	14.3									50.0												100.0		
運輸・通信	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気・ガス	4	2	-	4	-	83	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	66.7												33.3									100.0		
サービス業	34	1	1	120	-	120	-	-	-	1	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	-
	3.6									9.1			5.9									100.0		
医療関係等	22	12	-	33	-	97	-	-	-	3	-	9	2	-	3	6	4	102	1	3	7	5	-	-
	54.5									30.0			13.3			66.7			25.0			100.0		
その他	29	6	-	8	-	113	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	2
	25.0									12.5			5.6									100.0		
20～49人	125	10	1	130	90	94	-	-	-	4	-	4	1	-	1	1	-	1	-	-	-	10	-	2
	9.5									8.7			1.4			16.7						100.0		
50～99人	62	9	-	12	120	91	1	-	1	1	-	1	3	-	7	1	-	2	-	-	-	4	-	2
	18.0						12.5			4.5			7.7			25.0						100.0		
100人以上	59	21	1	55	99	91	1	176	65	5	-	14	5	-	10	5	4	101	2	3	10	11	-	-
	37.5						7.7			19.2			11.1			33.3			14.3			100.0		
25年調査計	167	24	1	42	68	91	1	324	53	8	-	28	9	-	21	4	6	64	3	3	10	-	-	-
	19.0						12.5			13.1			10.1			57.1			100.0					
24年調査計	168	25	26	58	90	87	1	24	4	4	-	5	7	25	32	7	5	31	-	-	-	-	-	-
	18.7						3.1			5.1			6.8			21.2								

※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80.3%

子の看護休暇制度を定めている事業所は80.3%となっている。

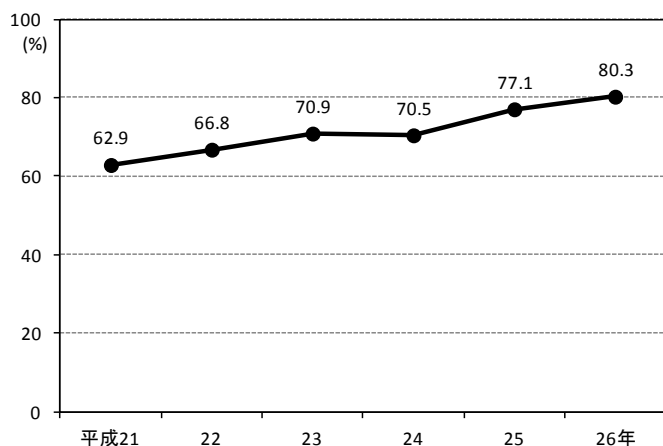
これを労働者規模別で見ると、100人以上の場合の95.0%が最も高く、規模が小さくなるにつれ、定めている割合が低くなっている。

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

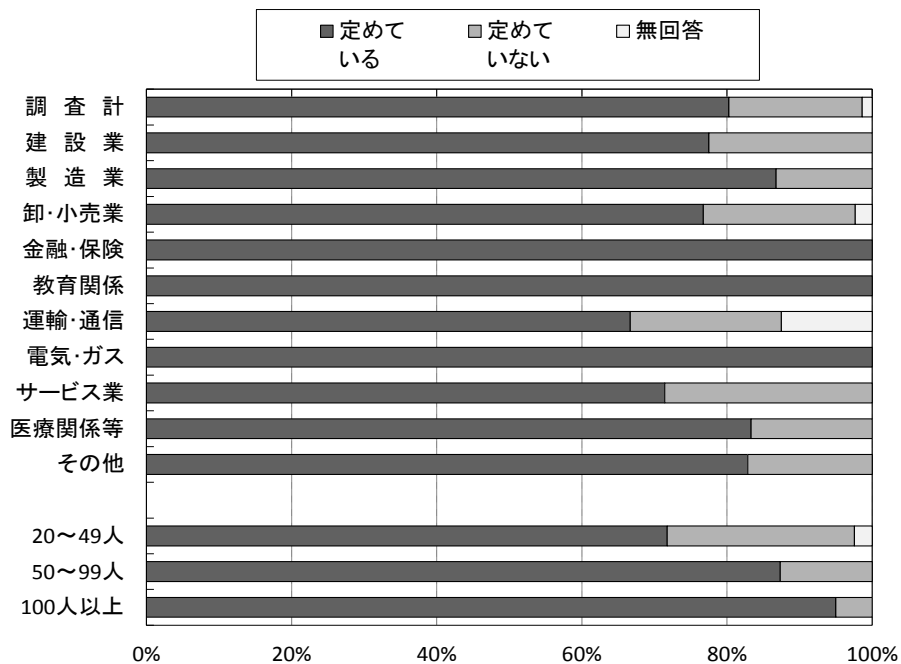
表25 子の看護休暇制度の規定状況 下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	294	236	54	4
		80.3	18.4	1.4
建設業	40	31	9	-
		77.5	22.5	-
製造業	68	59	9	-
		86.8	13.2	-
卸・小売業	43	33	9	1
		76.7	20.9	2.3
金融・保険	6	6	-	-
		100.0	-	-
教育関係	8	8	-	-
		100.0	-	-
運輸・通信	24	16	5	3
		66.7	20.8	12.5
電気・ガス	4	4	-	-
		100.0	-	-
サービス業	42	30	12	-
		71.4	28.6	-
医療関係等	24	20	4	-
		83.3	16.7	-
その他	35	29	6	-
		82.9	17.1	-
20～49人	163	117	42	4
		71.8	25.8	2.5
50～99人	71	62	9	-
		87.3	12.7	-
100人以上	60	57	3	-
		95.0	5.0	-
25年調査計	227	175	44	8
		77.1	19.4	3.5
24年調査計	237	167	57	13
		70.5	24.1	5.5

子の看護休暇制度の制定率の推移



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」(74.2%)、賃金は「無給」(71.6%)が多数

子の看護休暇制度を定めている236事業所における規定内容は、期間については「5日間」が74.2%、賃金については「無給」が71.6%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、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、期間の「5日間」が医療関係等、サービス業、製造業で高く、賃金の「無給」は運輸・通信、製造業、建設業の割合が高くなっている。

表26 子の看護休暇制度の規定内容

下段：%

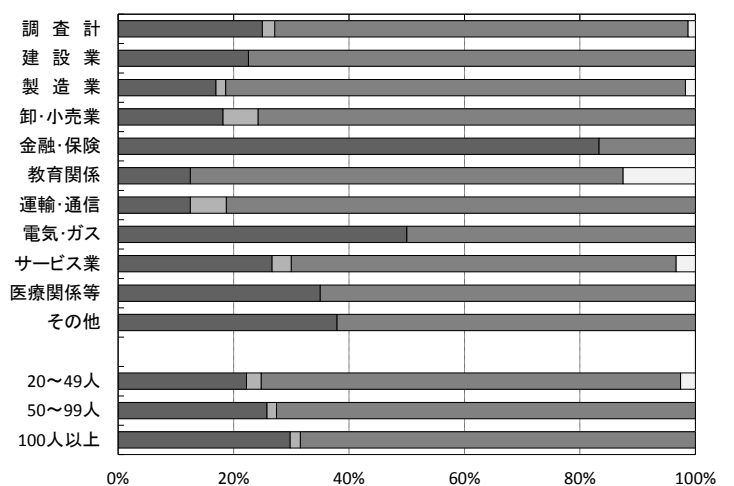
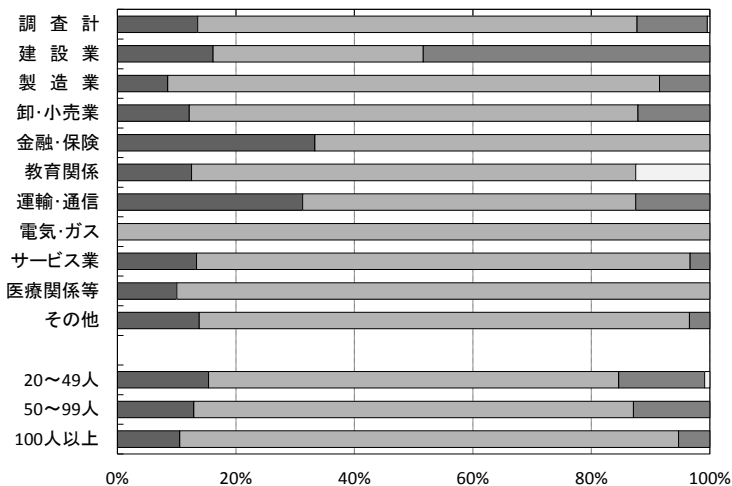
区分	子の看護休暇制度を定めている事業所	期 間				賃 金			
		5日未満	5日	6日以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	236	32 13.6	175 74.2	28 11.9	1 0.4	59 25.0	5 2.1	169 71.6	3 1.3
建設業	31	5 16.1	11 35.5	15 48.4	-	7 22.6	-	24 77.4	-
製造業	59	5 8.5	49 83.1	5 8.5	-	10 16.9	1 1.7	47 79.7	1 1.7
卸・小売業	33	4 12.1	25 75.8	4 12.1	-	6 18.2	2 6.1	25 75.8	-
金融・保険	6	2 33.3	4 66.7	-	-	5 83.3	-	1 16.7	-
教育関係	8	1 12.5	6 75.0	-	1 12.5	1 12.5	-	6 75.0	1 12.5
運輸・通信	16	5 31.3	9 56.3	2 12.5	-	2 12.5	1 6.3	13 81.3	-
電気・ガス	4	-	4 100.0	-	-	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	30	4 13.3	25 83.3	1 3.3	-	8 26.7	1 3.3	20 66.7	1 3.3
医療関係等	20	2 10.0	18 90.0	-	-	7 35.0	-	13 65.0	-
その他	29	4 13.8	24 82.8	1 3.4	-	11 37.9	-	18 62.1	-
20～49人	117	18 15.4	81 69.2	17 14.5	1 0.9	26 22.2	3 2.6	85 72.6	3 2.6
50～99人	62	8 12.9	46 74.2	8 12.9	-	16 25.8	1 1.6	45 72.6	-
100人以上	57	6 10.5	48 84.2	3 5.3	-	17 29.8	1 1.8	39 68.4	-
25年調査計	175	17 9.7	134 76.6	22 12.6	2 1.1	43 24.6	3 1.7	124 70.9	5 2.9
24年調査計	167	14 8.4	120 71.9	32 19.2	1 0.6	40 24.0	9 5.4	116 69.5	1 0.6

子の看護休暇制度の規定内容(期間)

子の看護休暇制度の規定内容(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



4. 介護休暇制度

1) 規定状況

介護休業制度の規定率は88.8%

介護休業制度を定めている事業所は88.8%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、規模が小さくなるにつれ、割合は低くなっている。

また、産業別にみると回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融と教育関係の100%が最も高く、次いで医療関係の95.8%、製造業の89.7%となっている。

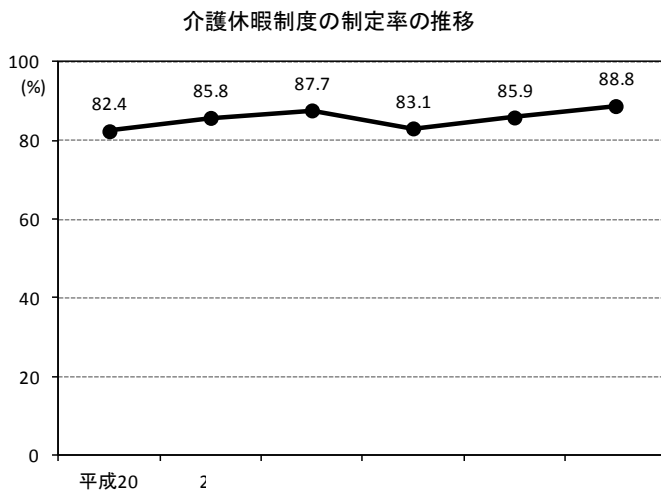
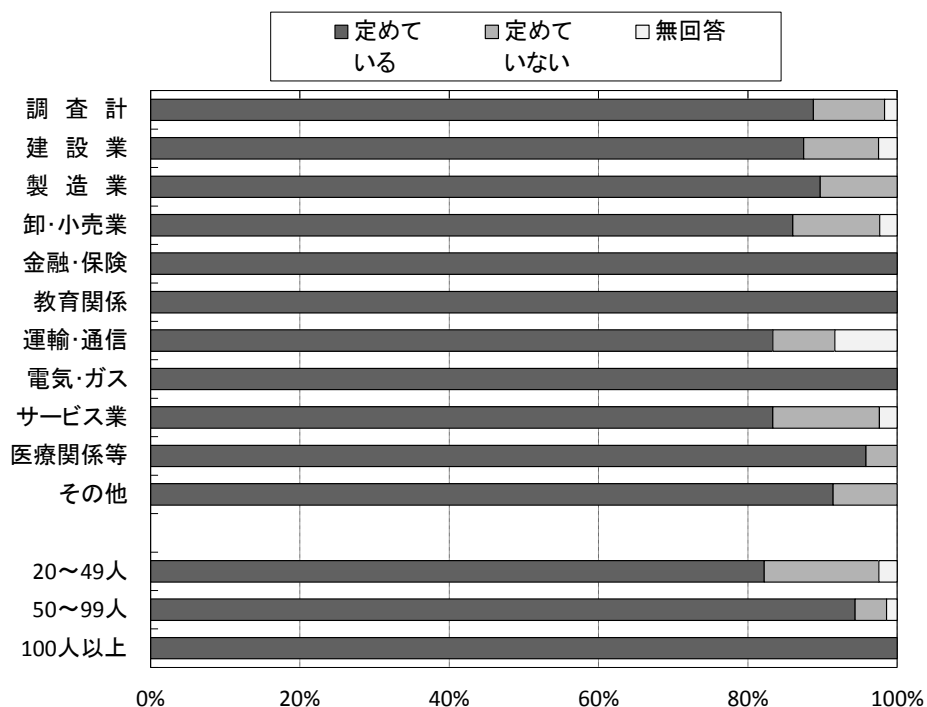


表27 介護休業制度の規定状況

下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	294	261	28	5
		88.8	9.5	1.7
建設業	40	35	4	1
		87.5	10.0	2.5
製造業	68	61	7	-
		89.7	10.3	-
卸・小売業	43	37	5	1
		86.0	11.6	2.3
金融・保険	6	6	-	-
		100.0	-	-
教育関係	8	8	-	-
		100.0	-	-
運輸・通信	24	20	2	2
		83.3	8.3	8.3
電気・ガス	4	4	-	-
		100.0	-	-
サービス業	42	35	6	1
		83.3	14.3	2.4
医療関係等	24	23	1	-
		95.8	4.2	-
その他	35	32	3	-
		91.4	8.6	-
20～49人	163	134	25	4
		82.2	15.3	2.5
50～99人	71	67	3	1
		94.4	4.2	1.4
100人以上	60	60	-	-
		100.0	-	-
25年調査計	227	195	21	11
		85.9	9.3	4.8
24年調査計	237	197	24	16
		83.1	10.1	6.8

介護休業制度の規定状況



2) 規定内容

介護休業制度の期間は93日(75.1%)、賃金は無給(88.9%)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75.1%で最も多く、賃金については「無給」88.9%が最多となっている。

休業期間「93日」の割合は、労働者規模別では50～99人、産業別では、医療関係等、卸・小売業で高く、また、「6ヶ月以上」の割合は、労働者規模別では100人以上が高く、産業別では金融・保険で高くなっている。一方、賃金の「無給」割合は、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、金融・保険、製造業、卸・小売業で高く、「一部支給」は教育関係、サービス業が高くなっている。

表28 介護休業制度の規定内容

下段：%

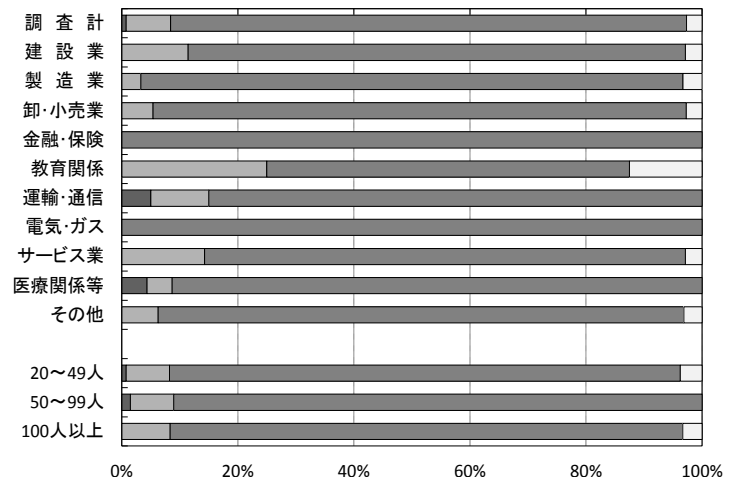
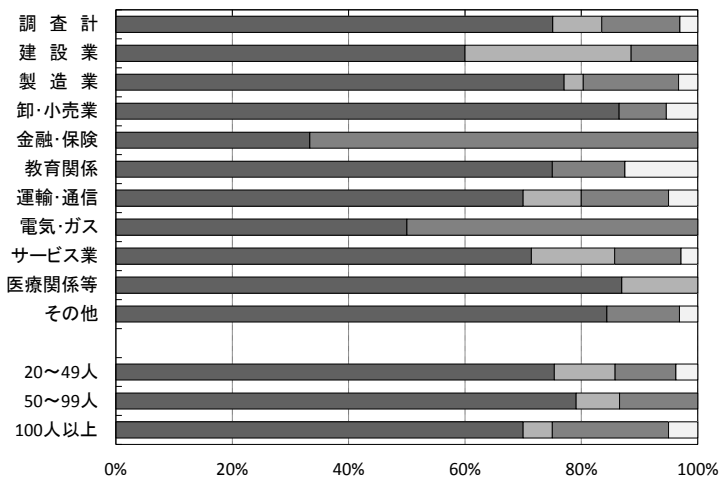
区分	介護休業制度を定めている事業所	期 間				賃 金			
		93日	6ヶ月未満	6ヶ月以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	261	196 75.1	22 8.4	35 13.4	8 3.1	2 0.8	20 7.7	232 88.9	7 2.7
建設業	35	21 60.0	10 28.6	4 11.4	-	-	4 11.4	30 85.7	1 2.9
製造業	61	47 77.0	2 3.3	10 16.4	2 3.3	-	2 3.3	57 93.4	2 3.3
卸・小売業	37	32 86.5	-	3 8.1	2 5.4	-	2 5.4	34 91.9	1 2.7
金融・保険	6	2 33.3	-	4 66.7	-	-	-	6 100.0	-
教育関係	8	6 75.0	-	1 12.5	1 12.5	-	2 25.0	5 62.5	1 12.5
運輸・通信	20	14 70.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	2 10.0	17 85.0	-
電気・ガス	4	2 50.0	-	2 50.0	-	-	-	4 100.0	-
サービス業	35	25 71.4	5 14.3	4 11.4	1 2.9	-	5 14.3	29 82.9	1 2.9
医療関係等	23	20 87.0	3 13.0	-	-	1 4.3	1 4.3	21 91.3	-
その他	32	27 84.4	-	4 12.5	1 3.1	-	2 6.3	29 90.6	1 3.1
20～49人	134	101 75.4	14 10.4	14 10.4	5 3.7	1 0.7	10 7.5	118 88.1	5 3.7
50～99人	67	53 79.1	5 7.5	9 13.4	-	1 1.5	5 7.5	61 91.0	-
100人以上	60	42 70.0	3 5.0	12 20.0	3 5.0	-	5 8.3	53 88.3	2 3.3
25年調査計	195	153 78.5	14 7.2	22 11.3	6 3.1	2 1.0	16 8.2	174 89.2	3 1.5
24年調査計	197	152 77.2	19 9.6	22 11.2	4 2.0	2 1.0	17 8.6	174 88.3	4 2.0

介護休業制度の規定内容(期間)

介護休業制度の規定内容(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



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 261 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3.4%と少なく、従って、労働者規模別、産業別の傾向は読みとれない。

表29 介護休業取得状況 下段：%

区分	介護休業制度を定めている事業所	取得者のあった事業所	取得者の男女別人数と比率		
			計	男性	女性
調査計	261	9	13	4	9
		3.4		30.8	69.2
建設業	35	-	-	-	-
		-	-	-	-
製造業	61	2	4	-	4
		3.3		-	100.0
卸・小売業	37	-	-	-	-
		-	-	-	-
金融・保険	6	-	-	-	-
		-	-	-	-
教育関係	8	-	-	-	-
		-	-	-	-
運輸・通信	20	1	2	2	-
		5.0		100.0	-
電気・ガス	4	-	-	-	-
		-	-	-	-
サービス業	35	1	1	-	1
		2.9		-	100.0
医療関係等	23	4	5	2	3
		17.4		40.0	60.0
その他	32	1	1	-	1
		3.1		-	100.0
20～49人	134	-	-	-	-
		-	-	-	-
50～99人	67	1	1	-	1
		1.5		-	100.0
100人以上	60	8	12	4	8
		13.3		33.3	66.7
25年調査計	195	10	13	2	11
		5.1		15.4	84.6
24年調査計	197	8	11	1	10
		4.1		9.1	90.9

※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98.3%、実施形態は「一律定年制」が93.8%

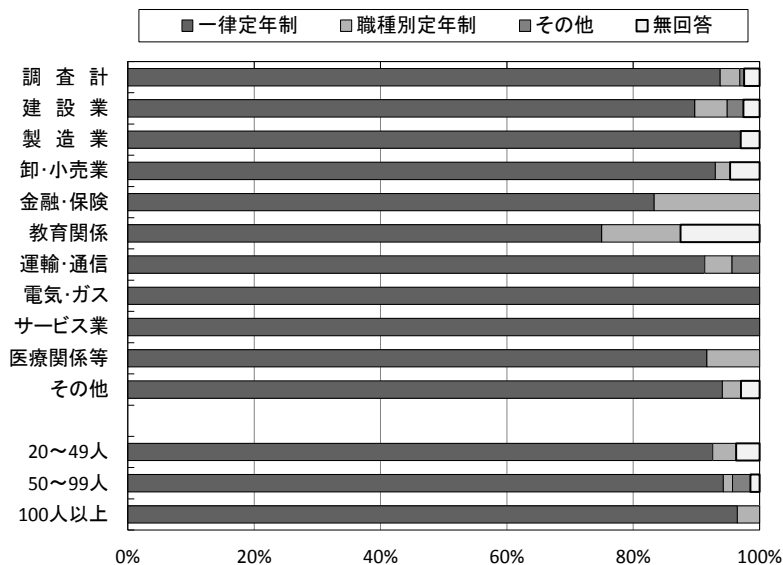
定年制があるのは98.3%となっている。また、定年制の形態は、定年制のある289事業所のうちの93.8%が「一律定年制」を実施している。「一律定年制」は規模別、産業別の両者ともほぼ9割以上の実施率となっているが、なかでも教育関係は75.0%で最も低くなっている。

表30 定年制

下段：%

区分	事業所 総数	定年制 あり	形 態				定年制 なし	無回答
			一 律 定年制	職 種 別 定年制	そ の 他	無 回 答		
調 査 計	294	289 98.3	271 93.8	9 3.1	2 0.7	7 2.4	1 0.3	4 1.4
建 設 業	40	39 97.5	35 89.7	2 5.1	1 2.6	1 2.6	-	1 2.5
製 造 業	68	67 98.5	65 97.0	-	-	2 3.0	1 1.5	-
卸・小売業	43	43 100.0	40 93.0	1 2.3	-	2 4.7	-	-
金融・保険	6	6 100.0	5 83.3	1 16.7	-	-	-	-
教育関係	8	8 100.0	6 75.0	1 12.5	-	1 12.5	-	-
運輸・通信	24	23 95.8	21 91.3	1 4.3	1 4.3	-	-	1 4.2
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-
サービス業	42	41 97.6	41 100.0	-	-	-	-	1 2.4
医療関係等	24	24 100.0	22 91.7	2 8.3	-	-	-	-
その他	35	34 97.1	32 94.7	1 2.9	-	1 2.9	-	1 2.9
20～49人	163	162 99.4	150 92.6	6 3.7	-	6 3.7	-	1 0.6
50～99人	71	70 98.6	66 94.3	1 1.4	2 2.9	1 1.4	-	1 1.4
100人以上	60	57 95.0	55 96.5	2 3.5	-	-	1 1.7	2 3.3
25年調査計	227	225 99.1	207 92.0	10 4.4	4 1.8	4 1.8	-	2 0.9
24年調査計	237	229 96.6	217 94.8	6 2.6	1 0.4	5 2.2	4 1.7	4 1.7

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78.6%

一律定年制を実施している271事業所において、定年年齢は「60歳」が78.6%と最も多いが、「65歳以上」も15.9%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9割以上と最も高く、「65歳以上」とする割合は100人以上が1割以下となっている。

また、産業別にみると、定年年齢を「60歳」とする割合は、回答数の少ない電気・ガスを除くと金融・保険、製造業で特に高く、「65歳以上」の割合は建設業と運輸・通信で高くなっている。

表31 一律定年制における定年年齢 下段：%

区 分	一律定年制 を実施して いる事業所	定 年 年 齢				
		60歳未満	60歳	61～64歳	65歳以上	無回答
調 査 計	271	-	213 78.6	12 4.4	43 15.9	3 1.1
建 設 業	35	-	22 62.9	3 8.6	9 25.7	1 2.9
製 造 業	65	-	57 87.7	2 3.1	6 9.2	-
卸・小売業	40	-	33 82.5	1 2.5	5 12.5	1 2.5
金融・保険	5	-	5 100.0	-	-	-
教育関係	6	-	5 83.3	-	1 16.7	-
運輸・通信	21	-	13 61.9	3 14.3	5 23.8	-
電気・ガス	4	-	4 100.0	-	-	-
サービス業	41	-	30 73.2	1 2.4	9 22.0	1 2.4
医療関係等	22	-	16 72.7	1 4.5	5 22.7	-
その他	32	-	28 87.5	1 3.1	3 9.4	-
20～49人	150	-	113 75.3	8 5.3	27 18.0	2 1.3
50～99人	66	-	49 74.2	4 6.1	12 18.2	1 1.5
100人以上	55	-	51 92.7	-	4 7.3	-
25年調査計	207	-	170 82.1	6 2.9	28 13.5	3 1.4
24年調査計	217	-	181 83.4	5 2.3	29 13.4	2 0.9

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90.1%

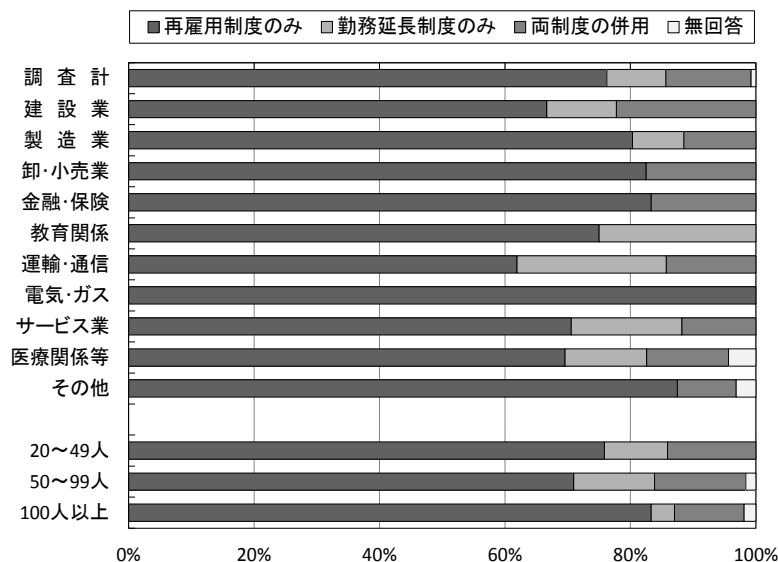
定年後に再雇用等（「再雇用制度」や「勤務延長制度」）を実施している事業所の割合は90.1%となっている。また、定年後の再雇用等を実施している事業所の中で、「再雇用制度のみ」を実施している事業所の割合は76.2%であり、「勤務延長制度のみ」の実施は9.4%となっている。また、「両制度の併用」を実地している事務所の割合は13.6%となっている。

表32 定年後の特別扱いの形態

下段：%

区分	事業所総数	形態				定年後の特別扱いなし	無回答	
		再雇用制度等あり	再雇用制度のみ	勤務延長制度のみ	両制度の併用			
調査計	294	265 90.1	202 76.2	25 9.4	36 13.6	2 0.8	21 7.1	8 2.7
建設業	40	36 90.0	24 66.7	4 11.1	8 22.2	-	3 7.5	1 2.5
製造業	68	61 89.7	49 80.3	5 8.2	7 11.5	-	5 7.4	2 2.9
卸・小売業	43	40 93.0	33 82.5	-	7 17.5	-	2 4.7	1 2.3
金融・保険	6	6 100.0	5 83.3	-	1 16.7	-	-	-
教育関係	8	8 100.0	6 75.0	2 25.0	-	-	-	-
運輸・通信	24	21 87.5	13 61.9	5 23.8	3 14.3	-	2 8.3	1 4.2
電気・ガス	4	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-
サービス業	42	34 81.0	24 70.6	6 17.6	4 11.8	-	6 14.3	2 4.8
医療関係等	24	23 95.8	16 69.6	3 13.0	3 13.0	1 4.3	1 4.2	-
その他	35	32 91.4	28 87.5	-	3 9.4	1 3.1	2 5.7	1 2.9
20～49人	163	149 91.4	113 75.8	15 10.1	21 14.1	-	12 7.4	2 1.2
50～99人	71	62 87.3	44 71.0	8 12.9	9 14.5	1 1.6	6 8.5	3 4.2
100人以上	60	54 90.0	45 83.3	2 3.7	6 11.1	1 1.9	3 5.0	3 5.0
25年調査計	227	209 92.1	157 75.1	15 7.2	37 17.7	-	14 6.2	4 1.8
24年調査計	237	209 88.2	158 75.6	8 3.8	42 20.1	1 0.5	22 9.3	6 2.5

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89.5%で、形態は「一時金制度のみ」57.8%が最多

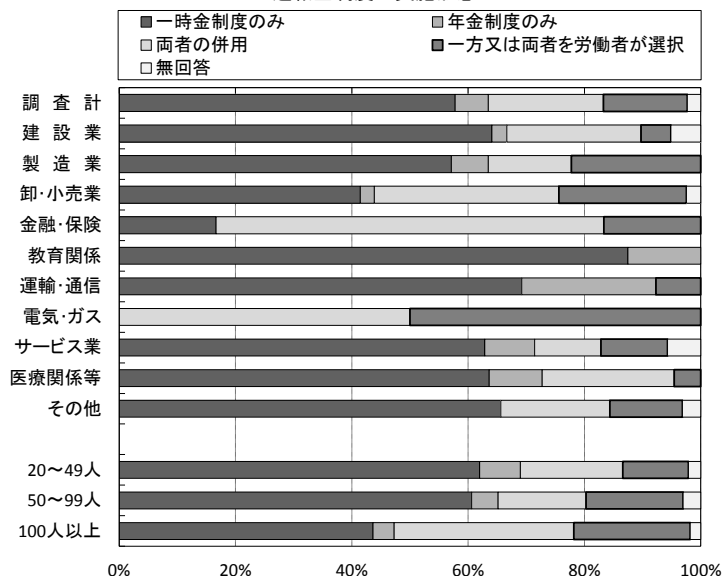
「退職金制度のある事業所」の割合は全体の89.5%となっている。また、退職金制度のある263事業所においてその形態をみると、「退職一時金制度のみ」が57.8%で最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が19.8%となっている。労働者規模別にみると、「退職一時金制度のみ」の割合は20～49人で、「退職年金制度のみ」の割合は20～49人で、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」の割合は100人以上で高くなっている。

表33 退職金制度の実施状況

下段：%

区分	事業所 総数	退職金 制度 あり	形 態					退職金 制 度 な し	無回答
			一時金 制度のみ	年金制度 のみ	両者の 併用	一方又は両者を 労働者が選択	無回答		
調査計	294	263 89.5	152 57.8	15 5.7	52 19.8	38 14.4	6 2.3	28 9.5	3 1.0
建設業	40	39 97.5	25 64.1	1 2.6	9 23.1	2 5.1	2 5.1	1 2.5	-
製造業	68	63 92.6	36 57.1	4 6.3	9 14.3	14 22.2	-	5 7.4	-
卸・小売業	43	41 95.3	17 41.5	1 2.4	13 31.7	9 22.0	1 2.4	2 4.7	-
金融・保険	6	6 100.0	1 16.7	-	4 66.7	1 16.7	-	-	-
教育関係	8	8 100.0	7 87.5	1 12.5	-	-	-	-	-
運輸・通信	24	13 54.2	9 69.2	3 23.1	-	1 7.7	-	9 37.5	2 8.3
電気・ガス	4	4 100.0	-	-	2 50.0	2 50.0	-	-	-
サービス業	42	35 83.3	22 62.9	3 8.6	4 11.4	4 11.4	2 5.7	6 14.3	1 2.4
医療関係等	24	22 91.7	14 63.6	2 9.1	5 22.7	1 4.5	-	2 8.3	-
その他	35	32 91.4	21 65.6	-	6 18.8	4 12.5	1 3.1	3 8.6	-
20～49人	163	142 87.1	88 62.0	10 7.0	25 17.6	16 11.3	3 2.1	19 11.7	2 1.2
50～99人	71	66 93.0	40 60.6	3 4.5	10 15.2	11 16.7	2 3.0	5 7.0	-
100人以上	60	55 91.7	24 43.6	2 3.6	17 30.9	11 20.0	1 1.8	4 6.7	1 1.7
25年調査計	227	199 87.7	116 58.3	11 5.5	42 21.1	28 14.1	2 1.0	27 11.9	1 0.4
24年調査計	237	209 88.2	117 56.0	10 4.8	36 17.2	43 20.6	3 1.4	24 10.1	4 1.7

退職金制度の実施形態



2) 支払い準備形態

退職金の支払い準備形態で最も多いのは「社内準備」で45.2%

退職金制度がある263事業所の支払い準備形態で最も多いのが「社内準備」で45.2%、次いで「中小企業退職金共済制度」の41.8%となっている。

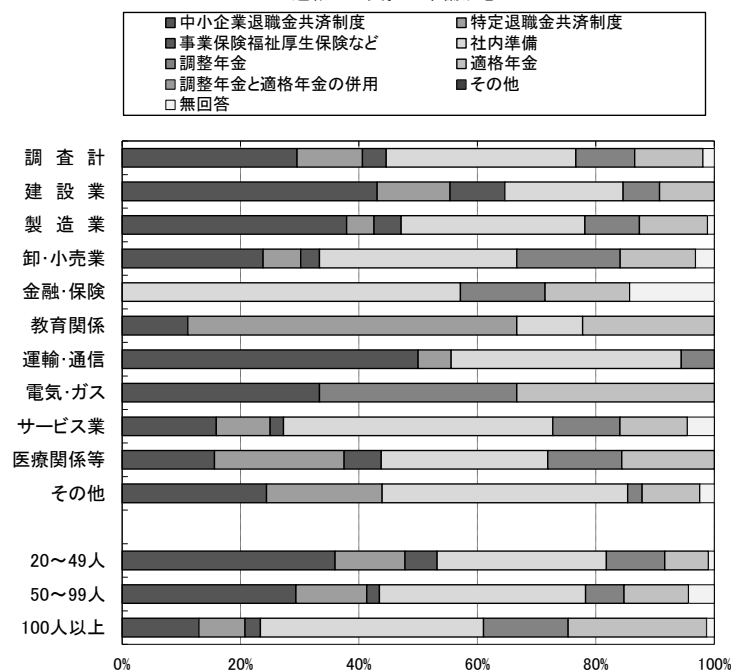
労働者規模別にみると、「中小企業退職金共済制度」は規模が小さいほど比率が高く、「社内準備」は規模が大きいほど比率が高くなる傾向にある。また、産業別では、「中小企業退職金共済制度」は、建設業で高く、「社内準備」は金融・保険で特に高くなっている。

表34 退職金の支払い準備形態

下段：%

区分	退職金制度あり	支払い準備形態（複数回答）								
		中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	事業保険福祉厚生保険など	社内準備	調整年金	適格年金	調整年金と適格年金の併用	その他	無回答
調査計	263	110 41.8	41 15.6	15 5.7	119 45.2	37 14.1	43 16.3	-	-	7 2.7
建設業	39	28 71.8	8 20.5	6 15.4	13 33.3	4 10.3	6 15.4	-	-	-
製造業	63	33 52.4	4 6.3	4 6.3	27 42.9	8 12.7	10 15.9	-	-	1 1.6
卸・小売業	41	15 36.6	4 9.8	2 4.9	21 51.2	11 26.8	8 19.5	-	-	2 4.9
金融・保険	6	-	-	-	4 66.7	1 16.7	1 16.7	-	-	1 16.7
教育関係	8	1 12.5	5 62.5	-	1 12.5	-	2 25.0	-	-	-
運輸・通信	13	9 69.2	1 7.7	-	7 53.8	1 7.7	-	-	-	-
電気・ガス	4	2 50.0	-	-	-	2 50.0	2 50.0	-	-	-
サービス業	35	7 20.0	4 11.4	1 2.9	20 57.1	5 14.3	5 14.3	-	-	2 5.7
医療関係等	22	5 22.7	7 31.8	2 9.1	9 40.9	4 18.2	5 22.7	-	-	-
その他	32	10 31.3	8 25.0	-	17 53.1	1 3.1	4 12.5	-	-	1 3.1
20～49人	142	73 51.4	24 16.9	11 7.7	58 40.8	20 14.1	15 10.6	-	-	2 1.4
50～99人	66	27 40.9	11 16.7	2 3.0	32 48.5	6 9.1	10 15.2	-	-	4 6.1
100人以上	55	10 18.2	6 10.9	2 3.6	29 52.7	11 20.0	18 32.7	-	-	1 1.8
25年調査計	199	86 43.2	34 17.1	10 5.0	84 42.2	30 15.1	40 20.1	-	-	3 1.5
24年調査計	209	83 39.7	38 18.2	10 4.8	85 40.7	30 14.4	17 8.1	2 1.0	34 16.3	3 1.4

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

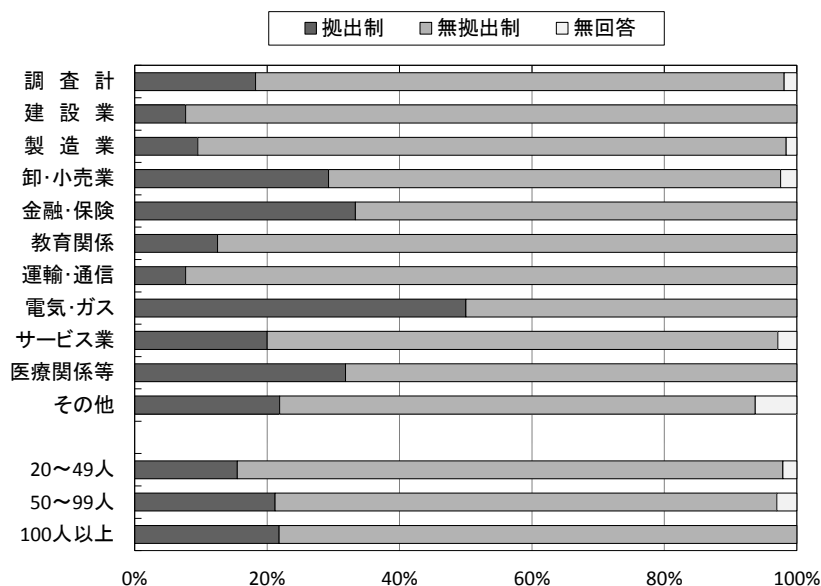
退職金の制度内容は「拠出制」が18.3%、「無拠出制」が79.8%

退職金制度がある263事業所の制度内容は、「拠出制」が18.3%、「無拠出制」の79.8%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、回答数の少ない電気・ガスを除くと、「拠出制」は金融・保険、医療関係等で高く、「無拠出制」は、回答数の少ない電気・ガスを除くと、運輸・通信、建設業で多くなっている。

表35 退職金制度は拠出制または無拠出制 下段：%

区 分	退職金制度 あり 事業所数	制 度 内 容		
		拠出制	無拠出制	無回答
調 査 計	263	48 18.3	210 79.8	5 1.9
建 設 業	39	3 7.7	36 92.3	-
製 造 業	63	6 9.5	56 88.9	1 1.6
卸・小売業	41	12 29.3	28 68.3	1 2.4
金融・保険	6	2 33.3	4 66.7	-
教育関係	8	1 12.5	7 87.5	-
運輸・通信	13	1 7.7	12 92.3	-
電気・ガス	4	2 50.0	2 50.0	-
サービス業	35	7 20.0	27 77.1	1 2.9
医療関係等	22	7 31.8	15 68.2	-
その他	32	7 21.9	23 71.9	2 6.3
20～49人	142	22 15.5	117 82.4	3 2.1
50～99人	66	14 21.2	50 75.8	2 3.0
100人以上	55	12 21.8	43 78.2	-
25年調査計	199	29 14.6	163 81.9	7 3.5
24年調査計	209	27 12.9	175 83.7	7 3.3

退職金制度は拠出制または無拠出制



2. 非正規職員の退職金制度

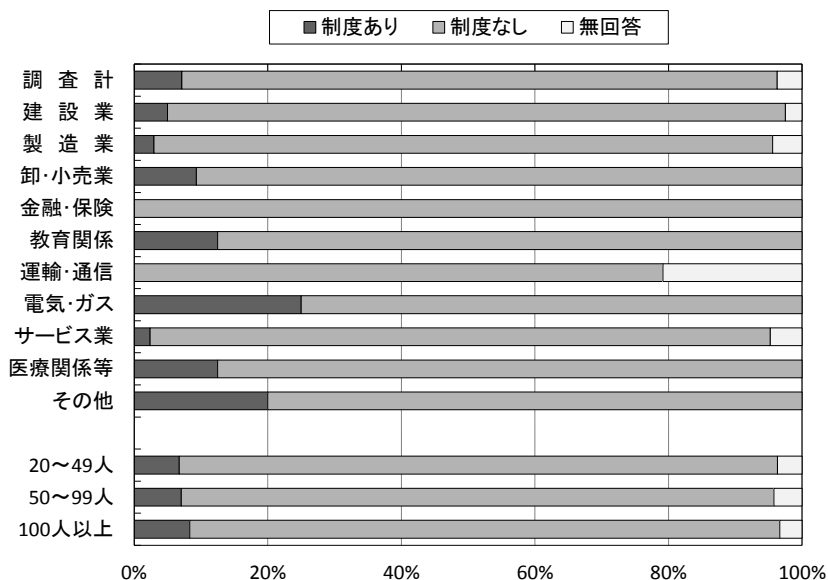
非正規職員の退職金制度がある事業所は7.1%

非正規職員の退職金制度について、「制度あり」の事業所は7.1%であるのに対して、「制度なし」は89.1%と大部分を占めている。また、「制度あり」の事業所の場合、労働者規模別では規模が大きくなるほどその割合は高くなり、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、教育関係、医療関係等で割合が高くなっている。

表36 非正規職員の退職金制度の有無 下段：%

区 分	事業所 総 数	下段：%		
		制度あり	制度なし	無回答
調 査 計	294	21 7.1	262 89.1	11 3.7
建 設 業	40	2 5.0	37 92.5	1 2.5
製 造 業	68	2 2.9	63 92.6	3 4.4
卸・小売業	43	4 9.3	39 90.7	-
金融・保険	6	-	6 100.0	-
教育関係	8	1 12.5	7 87.5	-
運輸・通信	24	-	19 79.2	5 20.8
電気・ガス	4	1 25.0	3 75.0	-
サービス業	42	1 2.4	39 92.9	2 4.8
医療関係等	24	3 12.5	21 87.5	-
その他	35	7 20.0	28 80.0	-
20～49人	163	11 6.7	146 89.6	6 3.7
50～99人	71	5 7.0	63 88.7	3 4.2
100人以上	60	5 8.3	53 88.3	2 3.3
25年調査計	227	15 6.6	195 85.9	17 7.5
24年調査計	237	20 8.4	196 82.7	21 8.9

非正規職員の退職金制度の有無



Ⅶ. 賃金制度

1. 6月分賃金

賃金合計平均は、男性 31 万 5 千円 女性 23 万 1 千円
所定内賃金比率は、「20～49 人」「100 人以上」「50～99 人」の順に高い
所定外賃金比率は、「50～99 人」「100 人以上」「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 25 年 6 月分の賃金合計平均は、男性 31 万 5 千円、女性 23 万 1 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 88.7%、女性 92.9%で女性の方が 4.2 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、20～49 人のみ平均比率より高くなっている。産業別では、建設業、製造業、運輸・通信、電気・ガス、サービス業が平均比率より低くなっている。

3) 所定外賃金

賃金合計平均に対する所定外賃金平均は、男性 11.3%、女性 7.1%で男性の方が 4.2 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、50～99 人が 11.2%で最も高く、産業別では、運輸・通信の 18.1%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 6 万 1 千円多くなっている。また、この傾向は労働者規模が 20～49 人の規模において 4 万 9 千円と最も多くなっている。

女性における職種区分での賃金合計では、生産系の方が事務系より 4 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 6 万 3 千円と最も多くなっている。

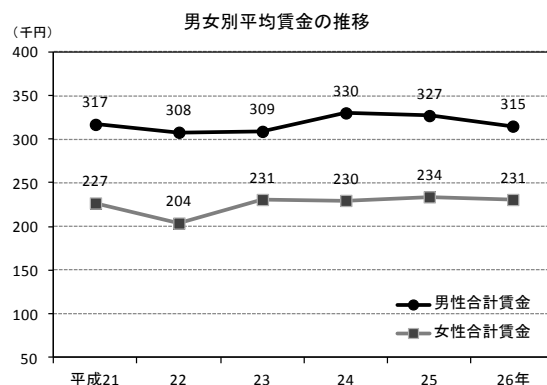
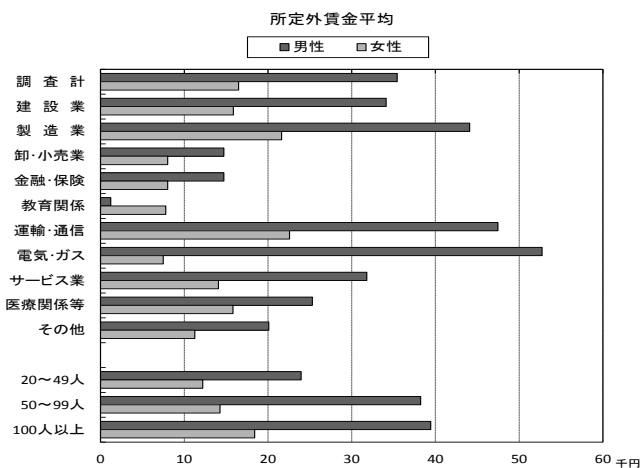
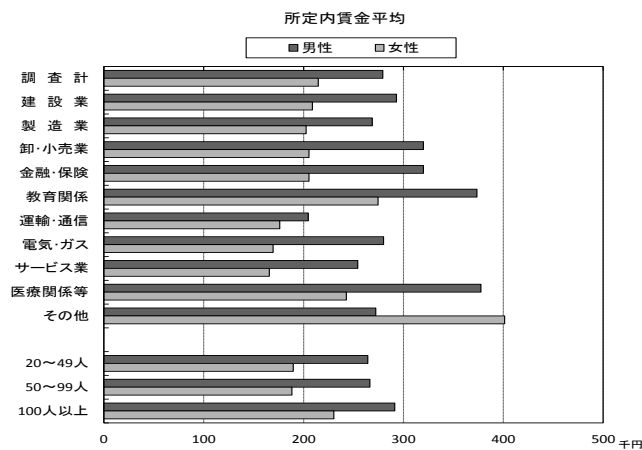
表37 平成25年6月分平均賃金（常用労働者）

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	20,285	256 <i>90.0</i>	29 <i>10.0</i>	284 <i>100.0</i>	13	42
男性平均	12,884	279	35	315	14	42
事務	6,464	318	27	345	15	43
生産	6,420	240	44	284	13	41
女性平均	7,401	215	16	231	12	42
事務	5,021	229	16	244	11	41
生産	2,380	185	18	203	13	43
25年調査計	17,155	257 <i>88.0</i>	35 <i>12.0</i>	292 <i>100.0</i>	13	52
男性平均	10,627	283	44	327	14	58
事務	5,882	318	30	349	16	48
生産	4,745	238	62	300	12	71
女性平均	6,528	214	20	234	12	43
事務	4,884	218	19	237	12	43
生産	1,644	203	23	226	14	42
24年調査計	16,822	256 <i>86.9</i>	39 <i>13.1</i>	295 <i>100.0</i>	14	41
男性平均	10,933	281	49	330	15	42
事務	5,971	306	49	355	16	43
生産	4,962	250	50	300	13	40
女性平均	5,889	212	18	230	12	40
事務	3,871	219	17	236	10	39
生産	2,018	197	21	218	15	44

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	1,649	283 89.9	32 10.1	314 100.0	15	45
男性平均	1,445	293	34	327	15	45
事務	637	321	28	349	17	47
生産	808	271	39	310	14	43
女性平均	204	209	16	225	13	44
事務	160	217	17	234	12	42
生産	44	178	11	189	16	53
製造業	7,414	248 87.0	37 13.0	286 100.0	16	41
男性平均	5,151	269	44	313	16	39
事務	1,747	306	37	343	19	42
生産	3,404	249	48	297	14	38
女性平均	2,263	202	22	224	17	43
事務	827	226	19	245	19	43
生産	1,436	189	23	212	17	43
卸・小売業	2,069	284 95.7	13 4.3	297 100.0	14	42
男性平均	1,421	320	15	335	15	43
事務	1,333	324	15	339	16	43
生産	88	262	15	277	9	37
女性平均	648	205	8	213	11	41
事務	646	206	8	214	11	41
生産	2	129	0	129	3	37
金融・保険	267	310 95.0	16 5.0	326 100.0	19	42
男性平均	167	378	18	396	25	43
事務	164	381	18	398	25	40
生産	3	255	22	277	26	170
女性平均	100	195	14	209	9	42
事務	99	195	15	210	9	43
生産	1	138	-	138	1	32
教育関係	320	319 98.5	5 1.5	324 100.0	11	44
男性平均	144	374	1	375	12	47
事務	139	377	1	378	13	47
生産	5	281	-	281	6	54
女性平均	176	274	8	282	9	41
事務	176	274	8	282	9	41
生産	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	1,870	201 81.9	44 18.1	245 100.0	11	46
男性平均	1,633	205	47	252	12	47
事務	297	241	25	266	12	41
生産	1,336	197	52	249	12	49
女性平均	237	176	23	199	8	38
事務	161	188	17	206	10	37
生産	76	151	33	184	4	40
電気・ガス	121	267 84.9	47 15.1	315 100.0	16	41
男性平均	107	280	53	333	17	42
事務	107	280	53	333	17	42
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	14	169	8	177	13	34
事務	14	169	8	177	13	34
生産	-	-	-	-	-	-
サービス業	1,597	219 89.9	25 10.1	243 100.0	10	44
男性平均	957	254	32	286	12	44
事務	742	273	34	308	13	45
生産	215	189	23	212	7	39
女性平均	640	166	14	180	7	46
事務	420	187	15	202	7	41
生産	220	125	13	138	8	55
医療関係等	3,678	280 93.8	18 6.2	298 100.0	9	40
男性平均	1,010	378	25	403	8	41
事務	846	385	29	414	9	42
生産	164	338	5	343	5	34
女性平均	2,668	243	16	259	9	40
事務	2,180	251	18	270	10	41
生産	488	204	4	209	6	38
その他	1,300	247 93.6	17 6.4	264 100.0	10	42
男性平均	849	272	20	292	11	43
事務	452	307	17	324	13	44
生産	397	233	23	256	10	42
女性平均	451	401	11	412	10	40
事務	338	199	10	209	8	39
生産	113	203	15	218	9	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	4,485	241 92.2	20 7.8	262 100.0	11	43
男性平均	3,116	264	24	288	12	44
事務	1,596	290	23	312	13	45
生産	1,520	238	25	263	11	43
女性平均	1,369	190	12	202		42
事務	1,014	197	12	209	9	41
生産	355	169	13	181	8	44
50～99人	4,233	241 88.8	30 11.2	271 100.0	12	44
男性平均	2,831	266	38	305	14	44
事務	1,541	309	28	337	16	44
生産	1,290	215	50	266	12	44
女性平均	1,402	188	14	203	9	44
事務	936	209	14	224	9	41
生産	466	146	15	161	8	49
100人以上	11,567	267 89.6	31 10.4	298 100.0	14	41
男性平均	6,937	291	39	331	15	41
事務	3,327	336	29	365	16	42
生産	3,610	251	49	300	14	40
女性平均	4,630	230	18	249	13	41
事務	3,071	245	17	263	12	41
生産	1,559	201	20	221	15	42



2. 賞与の支払い

「支払いがあった」事業所は 84.0%

賞与の「支払いがあった」とする事業所は84.0%で、「支払いがなかった」が7.5%、「無回答」が8.5%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85.9%と高いのに対して100人以上では全体平均を2.3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、金融・保険が100%で最も高く、逆に「支払いがなかった」はサービス業、運輸・通信、教育関係で高くなっている。

支給月数については、男女とも労働者規模が20～49人と100人以上で全体平均を下回っている。産業別では、男性では建設業と教育関係の3.0ヶ月が最も多く、男女とも運輸・通信の1.7ヶ月が最も少ない。

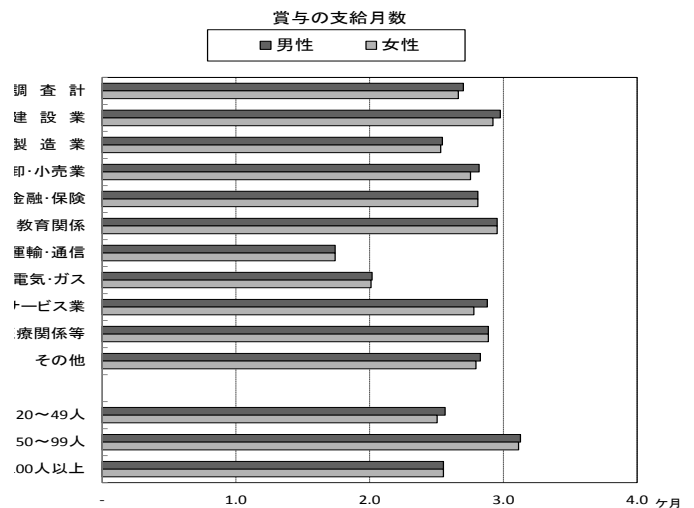
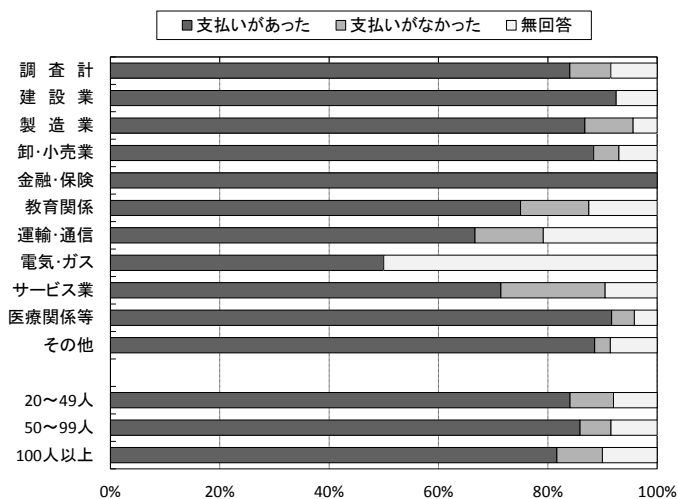
表38 賞与の支払い状況

回数・支給月数は年間合計数 下段：%

区分	事業所総数	支払いがあった	男性平均		女性平均		支払いがなかった	無回答
			回数	支給月数	回数	支給月数		
調査計	294	247 84.0	2.1	2.7	2.1	2.7	22 7.5	25 8.5
建設業	40	37 92.5	2.1	3.0	2.1	2.9	-	3 7.5
製造業	68	59 86.8	2.0	2.5	2.0	2.5	6 8.8	3 4.4
卸・小売業	43	38 88.4	2.2	2.8	2.2	2.8	2 4.7	3 7.0
金融・保険	6	6 100.0	2.0	2.8	2.0	2.8	-	-
教育関係	8	6 75.0	2.0	3.0	2.2	3.0	1 12.5	1 12.5
運輸・通信	24	16 66.7	2.0	1.7	2.0	1.7	3 12.5	5 20.8
電気・ガス	4	2 50.0	2.0	2.0	2.0	2.0	-	2 50.0
サービス業	42	30 71.4	2.2	2.9	2.2	2.8	8 19.0	4 9.5
医療関係等	24	22 91.7	2.1	2.9	2.1	2.9	1 4.2	1 4.2
その他	35	31 88.6	2.3	2.8	2.3	2.8	1 2.9	3 8.6
20～49人	163	137 84.0	2.1	2.6	2.2	2.5	13 8.0	13 8.0
50～99人	71	61 85.9	2.1	3.1	2.1	3.1	4 5.6	6 8.5
100人以上	60	49 81.7	2.0	2.6	2.0	2.6	5 8.3	6 10.0
25年調査計	227	190 83.7	2.2	2.5	2.2	2.5	25 11.0	12 5.3
24年調査計	237	188 79.3	2.1	2.2	2.1	2.1	28 11.8	21 8.9

※平成25年6月から平成26年5月までの状況です。

賞与の支払い状況



Ⅷ. 男女共同参画

1. 女性の昇進・参画

1) 昇給等の男女間格差

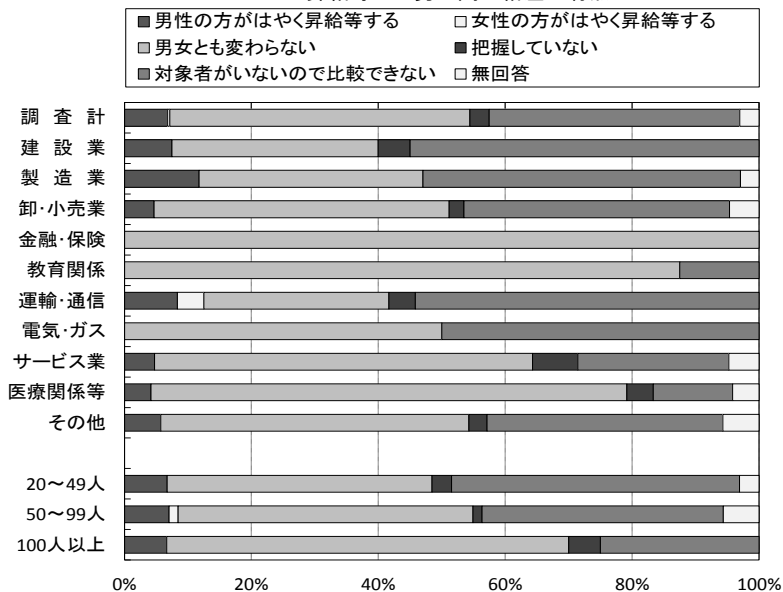
「男女とも変わらない」が47.3%、「男性の方が早く昇格」が6.8%

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47.3%で、以下、「対象者がいないので比較できない」が39.5%、「男性の方がはやく昇給等する」が6.8%と続き、「女性の方がはやく昇給等する」は0.3%となっている。「男女とも変わらない」の割合は、労働者規模が大きくなれば高まる傾向にあり、産業別では金融・保険、教育関係、医療関係等で高くなっている。

表39 昇給等での男女間の格差の有無 下段：%

区分	事業所総数	男性の方がはやく昇給等する	女性の方がはやく昇給等する	男女とも変わらない	把握していない	対象者がいないので比較できない	無回答
調査計	294	20 6.8	1 0.3	139 47.3	9 3.1	116 39.5	9 3.1
建設業	40	3 7.5	-	13 32.5	2 5.0	22 55.0	-
製造業	68	8 11.8	-	24 35.3	-	34 50.0	2 2.9
卸・小売業	43	2 4.7	-	20 46.5	1 2.3	18 41.9	2 4.7
金融・保険	6	-	-	6 100.0	-	-	-
教育関係	8	-	-	7 87.5	-	1 12.5	-
運輸・通信	24	2 8.3	1 4.2	7 29.2	1 4.2	13 54.2	-
電気・ガス	4	-	-	2 50.0	-	2 50.0	-
サービス業	42	2 4.8	-	25 59.5	3 7.1	10 23.8	2 4.8
医療関係等	24	1 4.2	-	18 75.0	1 4.2	3 12.5	1 4.2
その他	35	2 5.7	-	17 48.6	1 2.9	13 37.1	2 5.7
20～49人	163	11 6.7	-	68 41.7	5 3.1	74 45.4	5 3.1
50～99人	71	5 7.0	1 1.4	33 46.5	1 1.4	27 38.0	4 5.6
100人以上	60	4 6.7	-	38 63.3	3 5.0	15 25.0	-
25年調査計	227	19 8.4	-	105 46.3	5 2.2	89 39.2	9 4.0
24年調査計	237	14 5.9	-	111 46.8	6 2.5	93 39.2	13 5.5

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「管理職に昇進するとき」が23.8%で最多

昇給等での男女間の格差が生じる時期は、格差のある21事業所のうち「管理職に昇進するとき」が23.8%、「入社から5年目まで」が19.0%、「入社から6～10年目まで」が19.0%となっている。

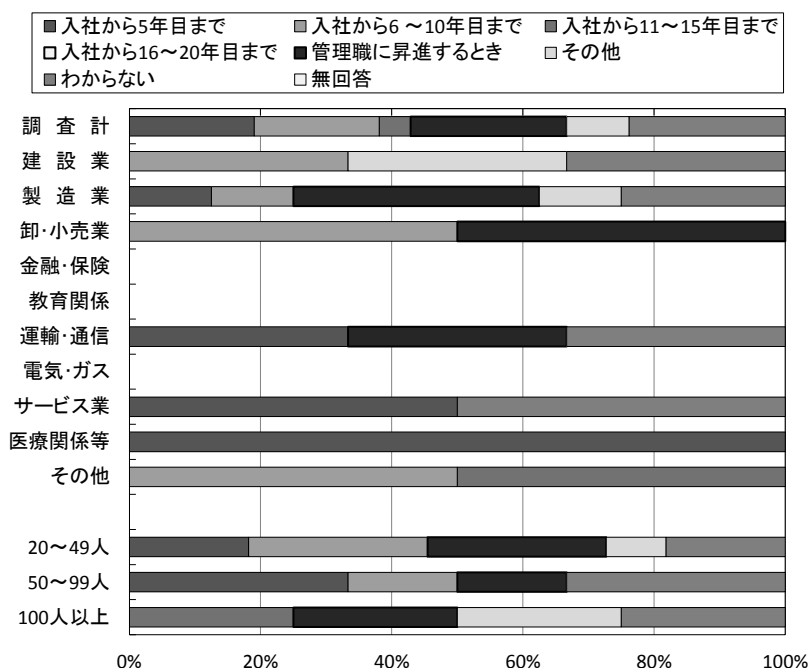
労働者規模別にみると、「管理職に昇進するとき」の割合は、20～49人が最も高くなっている。

表40 昇給等での男女間の格差が生じる時期

下段：%

区分	格差のある事業所	入社後の男女間格差が生じる時期							
		入社から5年目まで	入社から6～10年目まで	入社から11～15年目まで	入社から16～20年目まで	管理職に昇進するとき	その他	わからない	無回答
調査計	21	4 19.0	4 19.0	1 4.8	-	5 23.8	2 9.5	5 23.8	-
建設業	3	-	1 33.3	-	-	-	1 33.3	1 33.3	-
製造業	8	1 12.5	1 12.5	-	-	3 37.5	1 12.5	2 25.0	-
卸・小売業	2	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	3	1 33.3	-	-	-	1 33.3	-	1 33.3	-
電気・ガス	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	2	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	-
医療関係等	1	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
その他	2	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-
20～49人	11	2 18.2	3 27.3	-	-	3 27.3	1 9.1	2 18.2	-
50～99人	6	2 33.3	1 16.7	-	-	1 16.7	-	2 33.3	-
100人以上	4	-	-	1 25.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-
25年調査計	19	3 15.8	7 36.8	3 15.8	-	2 10.5	1 5.3	3 15.8	-
24年調査計	14	1 7.1	4 28.6	2 14.3	1 7.1	2 14.3	-	2 14.3	2 14.3

昇給等での男女間の格差が生じる時期



3) 管理職人数

全体的に男性の方が女性より早く昇進している

管理職人数を男女別にみた女性の場合は、全体では18.0%にとどまっている。これを年齢別にみてもと男女ともは「50～59歳」で、「部長」の割合が高くなっていて、「係長」においては女性の方が早い年代で「係長」となっている。

また、同年代で男女別の管理職役員を比較してみると、男性は40歳代で「課長」の比率が高まり、50歳代以降では「部長」の比率の方が上回る。このことから、全体的に男性の方が女性より早く上級職に昇進している状況がうかがえる。

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

表41 管理職人数

下段：%

区分	総数			30歳未満		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	5,356	4,390	966	67	36	745	211	1,632	276	1,622	370	324	73
	100.0	82.0	18.0	65.0	35.0	77.9	22.1	85.5	14.5	81.4	18.6	81.6	18.4
	100.0	-	-	1.3	0.7	13.9	3.9	30.5	5.2	30.3	6.9	6.0	1.4
部長	1,251	1,018	233	5	-	48	25	233	55	519	117	213	36
	100.0	81.4	18.6	5.0	-	65.8	34.2	80.9	19.1	81.6	18.4	85.5	14.5
	100.0	-	-	0.4	-	3.8	2.0	18.6	4.4	41.5	9.4	17.0	2.9
課長	1,994	1,731	263	12	1	238	46	702	82	694	118	85	16
	100.0	86.8	13.2	92.3	7.7	83.8	16.2	89.5	10.5	85.5	14.5	84.2	15.8
	100.0	-	-	0.6	0.1	11.9	2.3	35.2	4.1	34.8	5.9	4.3	0.8
係長	2,111	1,641	470	50	35	459	140	697	139	409	135	26	21
	100.0	77.7	22.3	58.8	41.2	76.6	23.4	83.4	16.6	75.2	24.8	55.3	44.7
	100.0	-	-	2.4	1.7	21.7	6.6	33.0	6.6	19.4	6.4	1.2	1.0
建設業	638	587	51	-	6	86	11	182	7	257	22	62	5
	100.0	92.0	8.0	-	100.0	88.7	11.3	96.3	3.7	92.1	7.9	92.5	7.5
製造業	1,535	1,445	90	21	5	224	19	622	36	527	28	51	2
	100.0	94.1	5.9	80.8	19.2	92.2	7.8	94.5	5.5	95.0	5.0	96.2	3.8
卸・小売業	783	618	165	12	4	136	27	214	50	229	83	27	1
	100.0	78.9	21.1	75.0	25.0	83.4	16.6	81.1	18.9	73.4	26.6	96.4	3.6
金融・保険	159	143	16	2	-	17	2	60	8	57	6	7	-
	100.0	89.9	10.1	100.0	-	89.5	10.5	88.2	11.8	90.5	9.5	100.0	-
教育関係	119	59	60	-	2	11	9	11	18	22	19	15	12
	100.0	49.6	50.4	-	100.0	55.0	45.0	37.9	62.1	53.7	46.3	55.6	44.4
運輸・通信	211	174	37	7	3	35	4	51	12	53	15	28	3
	100.0	82.5	17.5	70.0	30.0	89.7	10.3	81.0	19.0	77.9	22.1	90.3	9.7
電気・ガス	174	169	5	-	-	1	-	82	-	85	5	1	-
	100.0	97.1	2.9	-	-	100.0	-	100.0	-	94.4	5.6	100.0	-
サービス業	544	446	98	9	5	83	23	162	27	145	36	47	7
	100.0	82.0	18.0	64.3	35.7	78.3	21.7	85.7	14.3	80.1	19.9	87.0	13.0
医療関係等	688	335	353	10	11	95	89	104	92	68	128	58	33
	100.0	48.7	51.3	47.6	52.4	51.6	48.4	53.1	46.9	34.7	65.3	63.7	36.3
その他	505	414	91	6	-	57	27	144	26	179	28	28	10
	100.0	82.0	18.0	100.0	-	67.9	32.1	84.7	15.3	86.5	13.5	73.7	26.3
20～49人	1,332	1,094	238	32	11	211	48	380	65	358	89	113	25
	100.0	82.1	17.9	74.4	25.6	81.5	18.5	85.4	14.6	80.1	19.9	81.9	18.1
50～99人	1,177	994	183	16	11	186	56	349	44	351	59	92	13
	100.0	84.5	15.5	59.3	40.7	76.9	23.1	88.8	11.2	85.6	14.4	87.6	12.4
100人以上	2,847	2,302	545	19	14	348	107	903	167	913	222	119	35
	100.0	80.9	19.1	57.6	42.4	76.5	23.5	84.4	15.6	80.4	19.6	77.3	22.7
25年調査計	4,512	3,712	800	90	31	728	163	1,313	238	1,387	301	194	67
	100.0	82.3	17.7	74.4	25.6	81.7	18.3	84.7	15.3	82.2	17.8	74.3	25.7
	100.0	-	-	2.0	0.7	16.1	3.6	29.1	5.3	30.7	6.7	4.3	1.5
24年調査計	4,992	4,236	756	46	29	832	173	1,535	232	1,631	277	192	45
	100.0	84.9	15.1	61.3	38.7	82.8	17.2	86.9	13.1	85.5	14.5	81.0	19.0
	100.0	-	-	0.9	0.6	16.7	3.5	30.7	4.6	32.7	5.5	3.8	0.9

4) 女性活用の問題点

「家庭責任を考慮する必要がある」が47.3%、「特になし」が28.9%

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47.3%で最も多く、「特になし」が28.9%となっている。

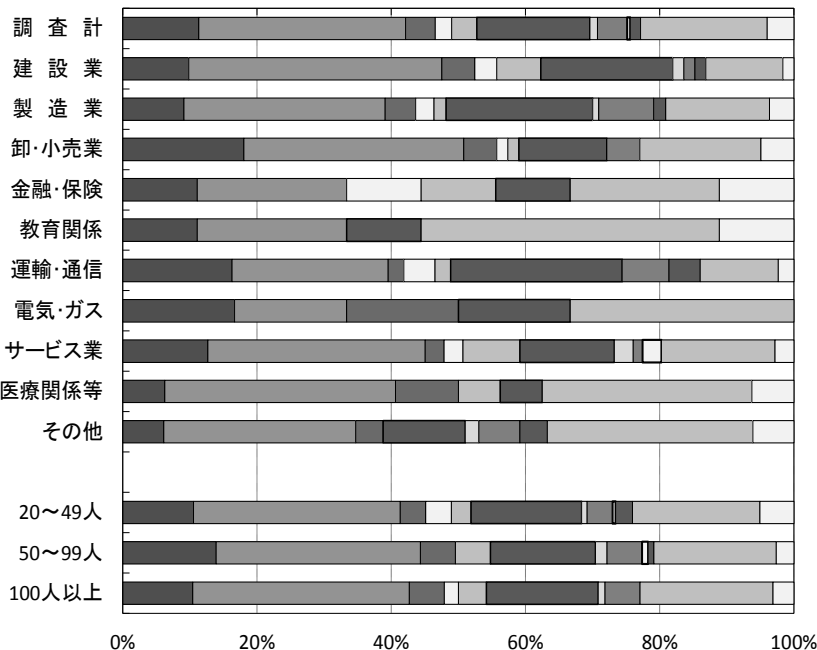
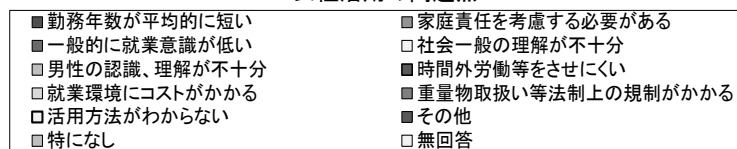
これを労働者規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」と「時間外労働をさせにくい」におけるそれぞれの割合に大きな差は無いが、産業別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」では建設業とサービス業、「時間外労働をさせにくい」では運輸・通信と製造業で割合が高くなっている。

表42 女性活用の問題点

下段：%

区分	事業所総数	勤務年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に就業意識が低い	社会一般の理解が不十分	男性の認識、理解が不十分	時間外労働等をさせにくい	就業環境にコストがかかる	重量物取扱い等法制上の規制がかかる	活用方法がわからない	その他	特になし	無回答
調査計	294	51 17.3	139 47.3	20 6.8	11 3.7	17 5.8	76 25.9	5 1.7	20 6.8	2 0.7	7 2.4	85 28.9	18 6.1
建設業	40	6 15.0	23 57.5	3 7.5	2 5.0	4 10.0	12 30.0	1 2.5	1 2.5	-	1 2.5	7 17.5	1 2.5
製造業	68	10 14.7	33 48.5	5 7.4	3 4.4	2 2.9	24 35.3	1 1.5	9 13.2	-	2 2.9	17 25.0	4 5.9
卸・小売業	43	11 25.6	20 46.5	3 7.0	1 2.3	1 2.3	8 18.6	-	3 7.0	-	-	11 25.6	3 7.0
金融・保険	6	1 16.7	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	2 33.3	1 16.7
教育関係	8	1 12.5	2 25.0	-	-	-	1 12.5	-	-	-	-	4 50.0	1 12.5
運輸・通信	24	7 29.2	10 41.7	1 4.2	2 8.3	1 4.2	11 45.8	-	3 12.5	-	2 8.3	5 20.8	1 4.2
電気・ガス	4	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	1 25.0	-	-	-	-	2 50.0	-
サービス業	42	9 21.4	23 54.8	2 4.8	2 4.8	6 14.3	10 23.8	2 4.8	1 2.4	2 4.8	-	12 28.6	2 4.8
医療関係等	24	2 8.3	11 45.8	3 12.5	-	2 8.3	2 8.3	-	-	-	-	10 41.7	2 8.3
その他	35	3 8.6	14 40.0	2 5.7	-	-	6 17.1	1 2.9	3 8.6	-	2 5.7	15 42.9	3 8.6
20～49人	163	25 15.3	73 44.8	9 5.5	9 5.5	7 4.3	39 23.9	2 1.2	9 5.5	1 0.6	6 3.7	45 27.6	12 7.4
50～99人	71	16 22.5	35 49.3	6 8.5	-	6 8.5	18 25.4	2 2.8	6 8.5	1 1.4	1 1.4	21 29.6	3 4.2
100人以上	60	10 16.7	31 51.7	5 8.3	2 3.3	4 6.7	16 26.7	1 1.7	5 8.3	-	-	19 31.7	3 5.0
25年調査計	227	55 24.2	96 42.3	18 7.9	8 3.5	17 7.5	55 24.2	-	11 4.8	1 0.4	2 0.9	73 32.2	19 8.4
24年調査計	237	45 19.0	97 40.9	20 8.4	8 3.4	16 6.8	55 23.2	1 0.4	17 7.2	3 1.3	-	79 33.3	22 9.3

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 65.1%、女性 34.9%

「管理職」は男女合わせて 24.2%、「一般」は男女合わせて 75.9%

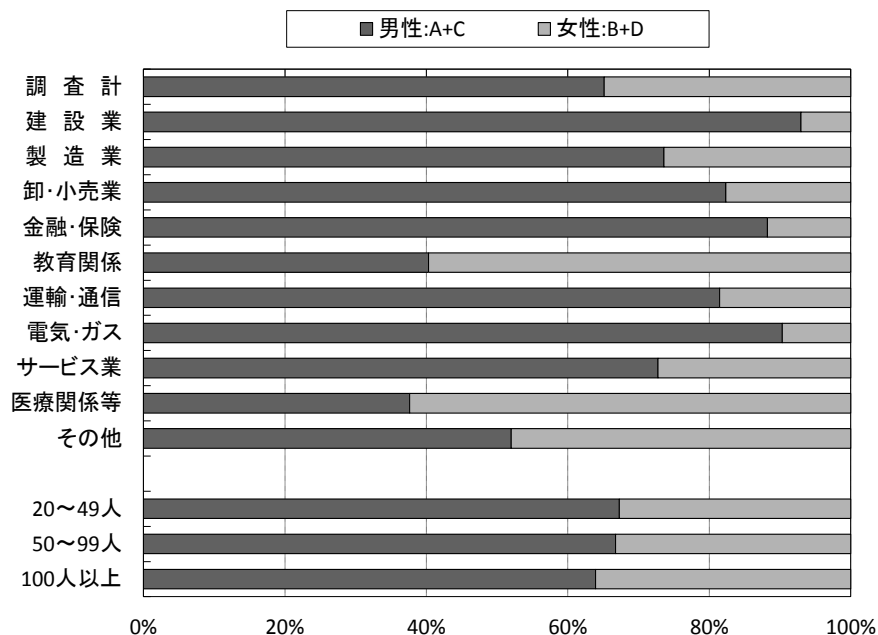
教育研修の実施率は、「全体」で男性 65.1%、女性 34.9%と男性の割合が高い。内訳としては、「管理職」が男女合わせて 24.2%、「一般」が男女合わせて 75.8%となっているが、ともに男性の割合が女性を上回っている。また、「一般」における労働者規模別では 100 人以上で、産業別では製造業の実施率が最も高くなっている。

表43 教育研修実施状況

下段：%

区分	総数			管理職			一般		
	合計:G	男性:A+C (A+C)/G	女性:B+D (B+D)/G	計:E E/G	男性:A A/E	女性:B B/E	計:F F/G	男性:C C/F	女性:D D/F
調査計	13,773	65.1	34.9	24.2	83.4	16.6	75.8	59.3	40.7
建設業	767	93.0	7.0	36.4	98.2	1.8	63.6	90.0	10.0
製造業	5,868	73.6	26.4	18.2	89.1	10.9	81.8	70.2	29.8
卸・小売業	1,088	82.4	17.6	37.0	95.0	5.0	63.0	74.9	25.1
金融・保険	68	88.2	11.8	63.2	100.0	-	36.8	68.0	32.0
教育関係	563	40.3	59.7	32.3	53.3	46.7	67.7	34.1	65.9
運輸・通信	475	81.5	18.5	27.7	91.3	8.7	78.3	78.8	21.2
電気・ガス	62	90.3	9.7	32.3	100.0	-	67.7	85.7	14.3
サービス業	682	72.7	27.3	30.2	84.5	15.5	69.8	67.6	32.4
医療関係等	2,561	37.6	62.4	22.9	58.6	41.4	77.1	31.4	68.6
その他	1,639	52.0	48.0	27.0	90.7	9.3	73.0	37.7	62.3
20～49人	2,137	67.3	32.7	31.3	84.6	15.4	68.7	59.4	40.6
50～99人	3,400	66.7	33.3	28.2	84.3	15.7	71.8	59.8	40.2
100人以上	8,236	63.9	36.1	20.7	82.5	17.5	79.3	59.0	41.0
25年調査計	11,271	62.6	37.4	27.8	71.6	28.4	78.2	60.1	39.9
24年調査計	7,667	60.3	39.7	24.3	79.3	20.7	75.7	54.2	45.8

教育研修実施状況(総数:男女比率)



2. 育児等による退職者の再雇用制度

再雇用制度のある事業所の割合は33.7%、制度の利用人数は489人

再雇用制度がある事業所の割合は33.7%であり、制度の利用人数は489人で、その内訳はパートタイマーが220人、常用が200人、臨時が69人となっており、パートタイマーの女性と常用の男性で7割以上を占めています。

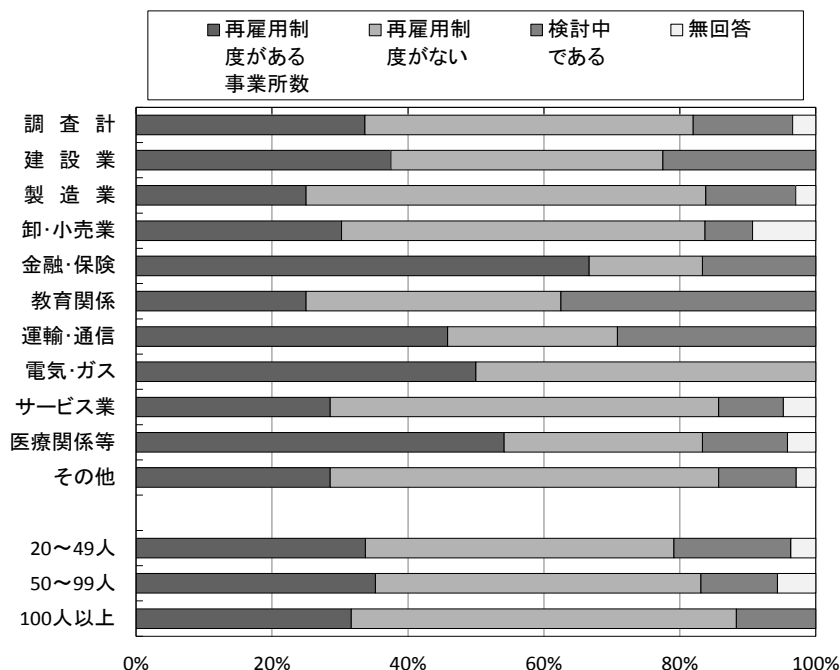
労働者規模別にみると、再雇用制度がある事業所の割合は50~99人が最も多く、100人以上が最も少ない。また、産業別では、金融・保険の割合が相対的に高くなっている。

表44 育児等による退職者の再雇用制度

下段：% 斜体数値は常用労働者内の比率：%

区分	事業所総数	再雇用制度がある事業所数	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		正規		非正規		臨時		パートタイマー				
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
調査計	294	99	489	155	45	80	27	75	18	20	49	15	205	142	43	10
		33.7		31.7	9.2	40.0	13.5	37.5	9.0	4.1	10.0	3.1	41.9	48.3	14.6	3.4
建設業	40	15	33	23	4	22	3	1	1	4	-	-	2	16	9	-
		37.5		69.7	12.1	81.5	11.1	3.7	3.7	12.1	-	-	6.1	40.0	22.5	-
製造業	68	17	46	18	3	6	-	12	3	-	-	7	18	40	9	2
		25.0		39.1	6.5	28.6	-	57.1	14.3	-	-	15.2	39.1	58.8	13.2	2.9
卸・小売業	43	13	310	46	12	10	4	36	8	15	49	5	183	23	3	4
		30.2		14.8	3.9	17.2	6.9	62.7	13.8	4.8	15.8	1.6	59.0	53.5	7.0	9.3
金融・保険	6	4	13	11	2	1	-	10	2	-	-	-	-	1	1	-
		66.7		84.6	15.4	7.7	-	76.9	15.4	-	-	-	-	16.7	16.7	-
教育関係	8	2	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	3	-
		25.0		100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	37.5	37.5	-
運輸・通信	24	11	27	26	1	25	1	1	-	-	-	-	-	6	7	-
		45.8		96.3	3.7	92.6	3.7	3.7	-	-	-	-	-	25.0	29.2	-
電気・ガス	4	2	3	3	-	1	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-
		50.0		100.0	-	33.3	-	66.7	-	-	-	-	-	50.0	-	-
サービス業	42	12	10	9	1	6	1	3	-	-	-	-	-	24	4	2
		28.6		90.0	10.0	60.0	10.0	30.0	-	-	-	-	-	57.1	9.5	4.8
医療関係等	24	13	28	5	20	3	16	2	4	-	-	1	2	7	3	1
		54.2		17.9	71.4	12.0	64.0	8.0	16.0	-	-	3.6	7.1	29.2	12.5	4.2
その他	35	10	18	13	2	6	2	7	-	1	-	2	-	20	4	1
		28.6		72.2	11.1	40.0	13.3	46.7	-	5.6	-	11.1	-	57.1	11.4	2.9
20~49人	163	55	97	64	10	42	8	22	2	-	-	5	18	74	28	6
		33.7		66.0	10.3	56.8	10.8	29.7	2.7	-	-	5.2	18.6	45.4	17.2	3.7
50~99人	71	25	60	39	11	21	4	18	7	5	-	-	5	34	8	4
		35.2		65.0	18.3	42.0	8.0	36.0	14.0	8.3	-	-	8.3	47.9	11.3	5.6
100人以上	60	19	332	52	24	17	15	35	9	15	49	10	182	34	7	-
		31.7		15.7	7.2	22.4	19.7	46.7	11.8	4.5	14.8	3.0	54.8	56.7	11.7	-
25年調査計	227	68	135	93	27	52	18	41	9	1	-	3	11	119	31	9
		30.0		68.9	20.0	43.3	15.0	34.2	7.5	0.7	-	2.2	8.1	52.4	13.7	4.0
24年調査計	237	57	115	72	27	40	9	32	18	-	1	5	10	139	29	12
		24.1		62.6	23.5	40.4	9.7	32.3	18.2	-	0.9	4.3	8.7	58.6	12.2	5.1

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	87.4%
セクシャル・ハラスメント相談員有り	53.8%

「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87.4%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98.3%で最も高い。産業別では金融・保険、教育関係の割合が100%と高くなっている。

セクシャル・ハラスメント相談窓口の設置状況としては、「相談員を置いている事業所」の割合は53.8%で、その内訳は「男性相談員のみ」が25.2%、「女性相談員のみ」が11.6%、「男女とも相談員がいる」が17.0%となっている。

また、「男性相談員のみ」の割合が多いのが、労働者規模別では100人以上、産業別では回答数の少ない電気・ガスを除くと、運輸・通信であり、同様に「女性相談員のみ」は100人規模以上と金融・保険、「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。

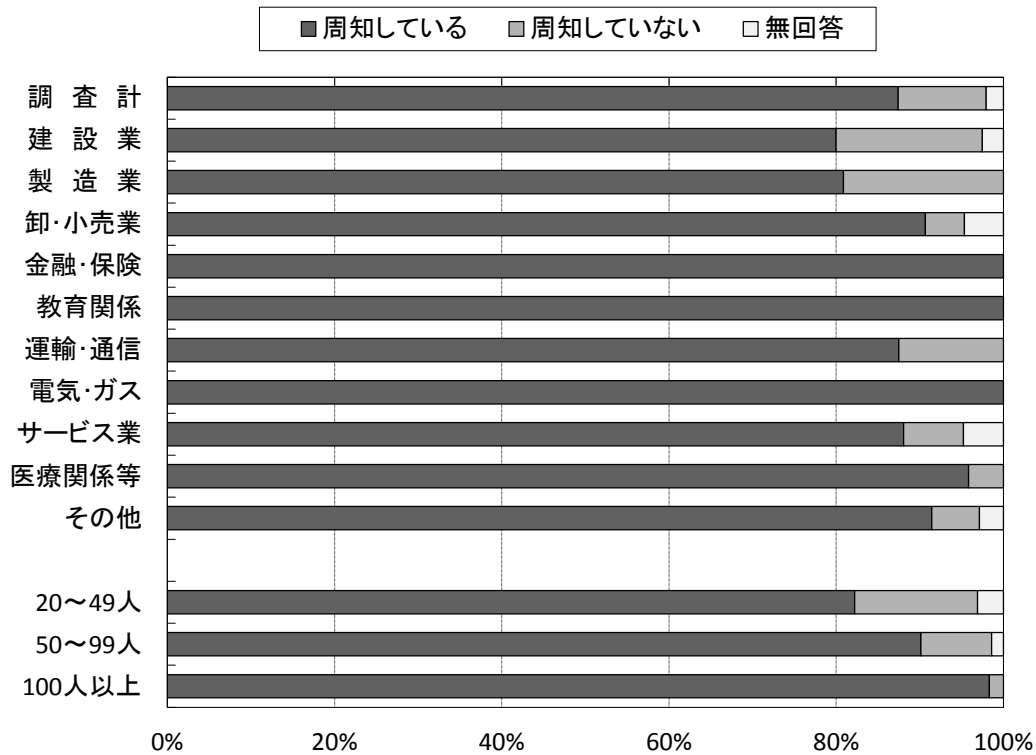
「相談員はいない」の割合が高いのは、労働規模別では20～49人、産業別では建設業と運輸・通信、金融・保険が高くなっている。

表45 セクシャル・ハラスメントの防止

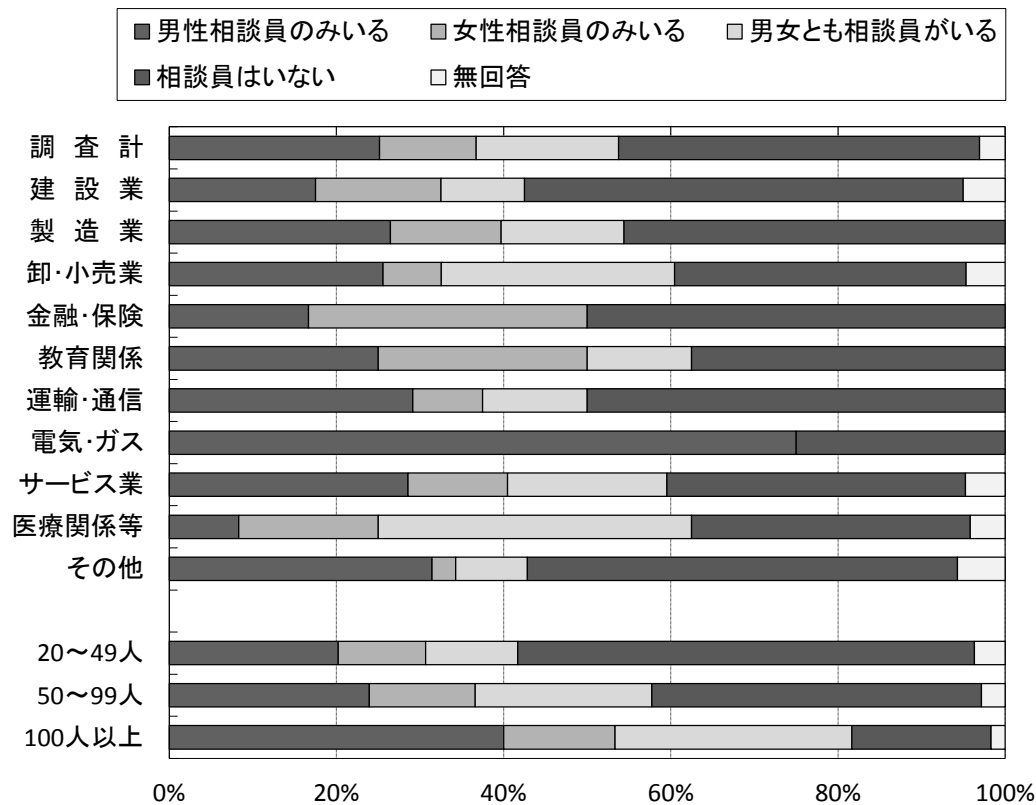
下段：%

区分	セクシャル・ハラスメントの防止周知の有無				セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況					
	事業所総数	周知している	周知していない	無回答	男性相談員のみいる	女性相談員のみいる	男女とも相談員がいる	相談件数	相談員はいない	無回答
調査計	294	257	31	6	74	34	50	21	127	9
		87.4	10.5	2.0	25.2	11.6	17.0		43.2	3.1
建設業	40	32	7	1	7	6	4	-	21	2
		80.0	17.5	2.5	17.5	15.0	10.0		52.5	5.0
製造業	68	55	13	-	18	9	10	1	31	-
		80.9	19.1	-	26.5	13.2	14.7		45.6	-
卸・小売業	43	39	2	2	11	3	12	11	15	2
		90.7	4.7	4.7	25.6	7.0	27.9		34.9	4.7
金融・保険	6	6	-	-	1	2	-	-	3	-
		100.0	-	-	16.7	33.3	-	-	50.0	-
教育関係	8	8	-	-	2	2	1	-	3	-
		100.0	-	-	25.0	25.0	12.5		37.5	-
運輸・通信	24	21	3	-	7	2	3	3	12	-
		87.5	12.5	-	29.2	8.3	12.5		50.0	-
電気・ガス	4	4	-	-	3	-	-	-	1	-
		100.0	-	-	75.0	-	-		25.0	-
サービス業	42	37	3	2	12	5	8	2	15	2
		88.1	7.1	4.8	28.6	11.9	19.0		35.7	4.8
医療関係等	24	23	1	-	2	4	9	2	8	1
		95.8	4.2	-	8.3	16.7	37.5		33.3	4.2
その他	35	32	2	1	11	1	3	2	18	2
		91.4	5.7	2.9	31.4	2.9	8.6		51.4	5.7
20～49人	163	134	24	5	33	17	18	2	89	6
		82.2	14.7	3.1	20.2	10.4	11.0		54.6	3.7
50～99人	71	64	6	1	17	9	15	2	28	2
		90.1	8.5	1.4	23.9	12.7	21.1		39.4	2.8
100人以上	60	59	1	-	24	8	17	17	10	1
		98.3	1.7	-	40.0	13.3	28.3		16.7	1.7
25年調査計	227	180	39	8	50	21	40	13	107	9
		79.3	17.2	3.5	22.0	9.3	17.6		47.1	4.0
24年調査計	237	195	32	10	48	26	38	7	114	11
		82.3	13.5	4.2	20.3	11.0	16.0		48.1	4.6

セクシャル・ハラスメントの防止周知



セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況



別 添 資 料

平成26年度 福島市労働条件等実態調査票

(平成26年5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26年5月31日現在**で、**常用労働者についてご記入ください**。
- 太線で囲んだ部分が回答欄**です。数字で表示されている箇所は、該当する数字を○で囲み空白の箇所は、該当する事項又は数字を記入してください。
- 数字は算用数字で右づめにて記入願います**。
- この調査でいう「制度」とは、労使協定、労働協約、就業規定等で明示されているものばかりでなく、**現在、慣行として行われているものを含みます**。なお、現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合は、**現在の慣行を「制度」とします**。
- 調査票は**平成26年11月21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。

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

I 労働形態

1. 業種はどれですか。番号に○を付けてください。

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

2. 労働者数

(1) 貴事業所の労働者数について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

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

(注) 「**常用労働者**」とは、期間を決めず、又は1ヶ月を超える期間を決めて雇われる労働者。日々、又は1ヶ月以内の期間を限って雇われている労働者のうち、3・4月のそれぞれ18日以上雇われた労働者。
「**正規の職員・従業員**」とは、常用労働者のうち一般に「正社員・正職員」と呼ばれている労働者。
「**上記以外**」とは、常用労働者のうち正規の職員・従業員以外の労働者（「嘱託」、「契約社員」）。
「**臨時労働者**」とは、繁忙時に一時的に雇い入れられる労働者、あるいは季節的事業、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と一
致します

(注) 「**事務**」とは、事務に従事する労働者をいいます。

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

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

「**技能・労務**」とは、原材料の加工、各種機械機具の組み立て、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行わせているパートタイマーはいますか。

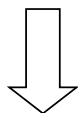
1	い	る	2	い	ない
---	---	---	---	---	----

(2) パートタイマーから正規の職員への転換制度等がありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

「2 ない」場合

1	検	討	し	て	い	る
2	検	討	し	て	い	ない



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

4. 労働組合

労働組合はありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

II 労働時間

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 所定労働時間

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

1日あたり 時間 分 年間労働日数 日

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

2. 所定外労働時間

(1) 平成25年6月から平成26年5月までの**1年間における一人平均**の所定外労働時間は何時間ですか。（30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てて記入してください。）

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

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

(2) 長時間労働者への医師による面接指導制度がありますか。

1	あ	る	2	な	い
---	---	---	---	---	---

3. 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していますか。

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

4. みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用していますか。

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

5. ワークシェアリング

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

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

Ⅲ 休暇制度

※常用労働者数（Ⅰ-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 年次有給休暇

(1) 平成26年5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年間に利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25年6月1日から平成26年5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26年5月31日までに育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。
- ③ ②の開始者（申出者含む）の一人あたりの平均取得日数（少数未満は切り上げ）を記入してください。
- ④ ②の開始者（申出者含む）の取得日数の内訳を記入してください。

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

	取 得 日 数	3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 9ヶ月未満	9ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 24ヶ月未満	24ヶ月以上
④	男性の取得者数						
	女性の取得者数						

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

1	届 け て い る	2	届 け て い な い
---	-----------	---	-------------

2. 育児短時間勤務制度等

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

1	ア	3歳まで
	イ	小学生まで
	ウ	その他 ()
2	定めていない	

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

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

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

また、平成25年6月1日から平成26年5月31日までに取得した人数を、男女別に記入してください。

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

3. 子の看護休暇制度

- (1) 子の看護休暇制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

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

- (2) 子の看護休暇制度の期間はどのくらいですか。

1	5日未	満	2	5	日	3	6日	以上
---	-----	---	---	---	---	---	----	----

- (3) 子の看護休暇中の賃金はどのように取り決められていますか。

1	全額	支給	2	一部	支給	3	無	給
---	----	----	---	----	----	---	---	---

4. 介護休業制度

- (1) 介護休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

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

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

(2) 介護休業制度の期間はどのくらいですか。

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

(3) 介護休業中の賃金はどのように取り決められていますか。

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

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

(4) 介護休業制度利用者の状況について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

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

(注) 平成25年6月1日から平成26年5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、厚生年金保険法で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	拠出制	2	無拠出制
---	-----	---	------

(注)「**拠出制**」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25年6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。

6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。

6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、6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、6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25年6月から平成26年5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26年5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25年6月から平成26年5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	2	な	3	検
	る		い		討
					中
					で
					あ
					る

(注)再雇用制度が「1 ある」場合、次ページ2-(2)を記入してください。

それ以外の場合、次ページ「3. 職場環境」を記入してください。

(2) **再雇用制度が「ある」場合**、平成25年6月から平成26年5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25年6月から平成26年5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

女性だけに適用される職場制度や慣行がある場合、記入してください。

--

5. 自由解答欄

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

--

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

労働条件等実態調査報告書

平成 27 年 2 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）

