

労働条件等実態調査報告書

(平成30年7月31日現在)

福島市商工観光部

はじめに

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

さて、県内の景気は、公共投資や住宅投資は減少傾向であります。個人消費は緩やかに持ち直しております。雇用情勢につきましては、有効求人倍率は高水準で推移しておりますが、建設や介護分野を中心に人材不足が続いておりますことから、ミスマッチの改善が求められております。

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

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

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

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31年3月

福島市長 木幡 浩

目 次

調査の説明	1
調査の概要	2
調査計における過去3年比較表	4

調査結果

I 事業所の状況

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

II 労働時間

1 所定労働時間	15
2 所定外労働時間	16

III 休暇制度

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

IV	休業制度等	
1	育児休業制度	24
2	育児短時間勤務制度等	28
3	子の看護休暇制度	31
4	介護休暇制度	33
V	定年制	
1	定年制	36
VI	退職金制度	
1	常用労働者の退職金制度	39
2	非正規職員の退職金制度	42
VII	賃金制度	
1	7月分賃金	43
2	賞与の支払い	46
VIII	男女共同参画	
1	女性の昇進・参画	47
2	育児等による退職者の再雇用制度	52
3	職場環境	53
IX	心の健康（メンタルヘルス）対策	
1	取組状況と休業・退職の状況	55
2	実施している対策	56
3	取組んでいない理由	57
	別添資料 平成30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 30 年 7 月 31 日

4. 調査実施時期

平成 30 年 10 月 1 日 から 平成 30 年 12 月 26 日 まで

5. 調査票

別添資料のとおり

6. 調査票の送付および回収

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

7. 集計の方法

①集計は外部委託により行った。

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

よって、合計及び総計で合わない場合がある。

③平均値などの整数表記についても、表示桁数以下を四捨五入して表記しているため、合計及び総計で合わない場合がある。

8. 調査票回収率

調査票配布事業所	9 6 4 事業所
有効回答数	5 2 4 事業所 (内、常用労働者 20 人以上 : 3 1 9 事業所)
有効回答率	5 4 . 4 % (内、常用労働者 20 人以上 : 3 3 . 1 %)

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 319 事業所について、労働者規模別にみると最も多いのが 20～49 人の 60.2%であり、産業別では製造業の 21.9%が最も多く、次いで、卸・小売業とサービス業の 15.0%であった。

なお、労働者の男性と女性の割合は、55.6%と 44.4%となっている。

II. 労働時間

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

なお、1 日の労働時間の平均は 7 時間 45 分で、最も長いのが医療関係の 7 時間 52 分、最も短いのが金融・保険の 7 時間 17 分で、35 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 249.7 日であった。労働者規模別で最も多いのが 20～49 人の 251.7 日、最も少ないのが 50～99 人の 245.8 日で、その差は 5.9 日であり、産業別では最も多いのが建設業の 260.3 日、最も少ないのが電気・ガスの 221.2 日で、その差は 39.1 日となっている。

III. 休暇制度

年次有給休暇取得の全体平均は、付与日数 16.9 日に対して取得日数は 7.2 日で、取得率は 42.6%となっている。これを産業別にみると、付与日数の最も多いのは教育関係で 19.3 日、取得日数は金融・保険の 10.9 日、取得率は金融・保険の 58.6%が最も多くなっている。

計画的付与制度のある事業所の割合は 35.9%である。なお、労働者規模別で最も高い割合は 100 人以上の 41.3%、産業別では製造業の 46.3%が最も高くなっている。

また、その他の休暇制度の導入状況は、リフレッシュ休暇の導入割合が 18.2%、ボランティア休暇が 8.2%、研修のための休暇が 2.8%という状況にあり、さらに、その有給の割合については、それぞれリフレッシュ休暇が 70.7%、ボランティア休暇が 57.7%、研修のための休暇が 55.6%となっている。

IV. 休業制度等

育児休業制度の規定を定めている事業所の割合は全体の 98.7%であり、労働者規模別では 50～99 人と 100 人以上が高く、産業別では、卸・小売業、金融・保険、教育関係、電気・ガス、医療関係等の割合が 100%となっている。なお、規定内容については、期間は「子が満 1 歳未満」の 46.7%、賃金は「無給」の 93.0%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 32.6%となっている。

育児短時間勤務制度を定めている事業所は全体の 87.8%である。その内容としては「短時間勤務」の 86.8%、育児の対象としては「3 歳まで」の 65.4%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 87.1%であり、100 人以上の規模と金融・保険、教育関係、電気・ガス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 94.0%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、教育関係、電気・ガスの 100%が最も高く、次いで、製造業の 95.7%となっている。

V. 定年制

定年制を実施している事業所は全体の 98.1%であり、卸・小売業、金融・保険、教育関係、運輸・通信、電気・ガス、医療関係等が高い割合になっている。

また、定年制の実施形態としては「一律定年制」が 95.8%で最も多く、その定年年齢として最も多いのが「60 歳」で 74.0%である。

さらに、定年後の再雇用制度のある事業所は全体の 89.7%であり、その形態としては「再雇用制度のみ」が 78.3%、「勤務延長制度のみ」が 7.3%、「両制度の併用」が 14.3%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90.9%であり、その割合は労働者規模では100人以上が高く、産業別では運輸・通信とサービス業を除けば90%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61.7%で最も多く、次いで、「退職一時金と退職年金制度の併用」の17.2%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46.9%で最も多く、次いで、「中小企業退職金共済制度」の41.4%となっている。「中小企業退職金共済制度」は、労働者規模が小さいほど割合が高く、産業別では建設業が最も高い。また、「社内準備」の割合は、労働者規模が100人以上で高く、産業別では金融・保険で高い。

非正規職員の退職金制度のある事業所は全体の10.3%である。

VII. 賃金制度

平成30年7月分平均賃金は、男性33万2千円、女性が24万3千円であり、労働者規模でみると50～99人より20～49人の方がやや高めとなっているが、100人以上の合計賃金が最も高く、産業別では金融・保険で高くなっている。また、賞与の支払いがあった事業所の割合は全体の90.3%で、産業別では金融・保険と教育関係の割合が高くなっている。

支給月数は、男女とも100人以上規模及び建設業が最も多くなっている。

VIII. 男女共同参画

昇給等の男女間格差としては、「男女とも変わらない」が47.3%で最も多く、「男性の方がはやく昇給等する」は8.2%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教育関係、医療関係で、「男性の方がはやく昇給等する」は卸・小売業などとなっている。

昇給等での男女間格差が生じる時期としては、「入社から11～15年まで」が19.2%となっており、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48.6%で最も多く、次いで、「特になし」の29.5%となっている。

IX. 心の健康（メンタルヘルス）対策

メンタルヘルスに取り組んでいる事業所は226事業所と全体の70.8%となっており、労働者規模が大きいほど割合は高くなっている。産業別では金融・保険、教育関係、電気・ガスの割合が高くなっている。

メンタルヘルス上の理由で休業・退職者がいる事業所は25.1%となっている。

メンタルヘルス対策の取り組みとして「相談窓口の設置」が56.2%というのに対し、対策に取り組んでいない事業所の理由として挙げられたのが、「専門スタッフがいない」の34.9%と最も高くなっている。

調査計における過去3年比較表

項 目		30年調査	前年比増減	29年調査	28年調査
表3 常用労働者の正規・非正規	非正規率	15.2 %	1.5 ポイント	13.7 %	14.8 %
表6 派遣労働者受入状況	受入率	25.7 %	0.9 ポイント	24.8 %	23.8 %
表7 業務請負会社利用状況	利用率	18.8 %	1.3 ポイント	17.5 %	20.2 %
表8 障がい者雇用状況	受入率	36.7 %	2.1 ポイント	34.6 %	34.4 %
表8 外国人雇用状況	受入率	11.3 %	1.1 ポイント	10.2 %	9.6 %
表9 パートタイマー利用状況	利用率	61.1 %	2.7 ポイント	58.4 %	56.0 %
表9 正規職員と同じ仕事をするパート	存在率	45.1 %	△ 3.2 ポイント	48.4 %	46.7 %
表9 パートの正規への転換制度	制定率	58.5 %	6.8 ポイント	51.6 %	53.3 %
表10 労働組合組織状況	組織率	26.3 %	△ 0.0 ポイント	26.3 %	26.8 %
表11 所定労働時間	1日	7時間45分	0分	7時間45分	7時間44分
表11 年間総労働日数	年間	249.7 日	△ 1.3 日	251.0 日	248.8 日
表12 所定外労働時間	月間平均	10時間38分	3分	10時間35分	11時間54分
表13 年次有給休暇付与	日数	16.9 日	0.2 日	16.7 日	16.8 日
表13 年次有給休暇取得	取得率	42.6 %	0.7 ポイント	41.9 %	41.1 %
表14 リフレッシュ休暇	規定率	18.2 %	△ 2.8 ポイント	21.0 %	21.9 %
表15	有給率	70.7 %	2.5 ポイント	68.2 %	59.1 %
表14 ボランティア休暇	規定率	8.2 %	△ 0.1 ポイント	8.3 %	7.6 %
表15	有給率	57.7 %	△ 7.7 ポイント	65.4 %	60.9 %
表14 研修のための休暇	規定率	2.8 %	△ 1.0 ポイント	3.8 %	4.3 %
表15	有給率	55.6 %	△ 11.1 ポイント	66.7 %	61.5 %
表16 育児休業制度	規定率	98.7 %	0.3 ポイント	98.4 %	97.7 %
表18 (女性) 取得者割合	取得率	94.5 %	△ 2.9 ポイント	97.4 %	89.3 %
表18 (男性) 取得者割合	取得率	3.9 %	0.7 ポイント	3.2 %	2.9 %
表18 (女性) 取得日数	日数	262 日	8 日	254 日	282 日
表18 (男性) 取得日数	日数	41 日	7 日	34 日	42 日
表16 次世代育成支援「行動計画」届出	届出率	32.6 %	△ 0.1 ポイント	32.7 %	34.1 %
表20 育児短時間勤務制度等	規定率	87.8 %	△ 3.0 ポイント	90.8 %	88.7 %
表23 子の看護休暇制度	規定率	87.1 %	1.8 ポイント	85.4 %	85.8 %
表25 介護休暇制度	規定率	94.0 %	2.3 ポイント	91.7 %	91.7 %
表27 取得者のあった事業所割合	取得率	5.0 %	0.2 ポイント	4.8 %	5.1 %
表28 定年制	実施率	98.1 %	△ 0.3 ポイント	98.4 %	98.3 %
表30 定年後の再雇用制度	実施率	89.7 %	△ 0.8 ポイント	90.5 %	91.1 %
表31 退職金制度	実施率	90.9 %	△ 0.5 ポイント	91.4 %	90.4 %
表34 非正規職員の退職金制度	実施率	10.3 %	2.4 ポイント	7.9 %	7.6 %
表35 平均賃金 総 額	7月分	301.1 千円	7.5 千円	293.5 千円	291.1 千円
表35 所定内賃金	7月分	263.0 千円	1.1 千円	261.9 千円	260.8 千円
表35 所定外賃金	7月分	38.0 千円	6.4 千円	31.6 千円	30.4 千円
表36 賞与 回数	年間	2.2 回	△ 0.0 回	2.2 回	2.2 回
表36 月数	年間	3.2 ヶ月	△ 0.0 ヶ月	3.2 ヶ月	3.1 ヶ月
表37 昇給等での男女間の格差の有無	男有利率	8.2 %	0.8 ポイント	7.3 %	7.3 %
表39 管理職の割合 (女性)	男女比	17.2 %	△ 0.5 ポイント	17.7 %	16.5 %
表41 教育研修実施状況 (男性)	実施率	62.6 %	△ 5.6 ポイント	68.2 %	66.0 %
表41 (女性)	実施率	37.4 %	5.6 ポイント	31.8 %	34.0 %
表42 育児等による退職者の再雇用制度	規定率	29.8 %	5.0 ポイント	24.8 %	24.5 %
表43 セクシャル・ハラスメント相談窓口	設置率	61.8 %	5.2 ポイント	56.5 %	58.9 %
表43 相談件数	件	31 件	9 件	22 件	28 件
表44 メンタルヘルス対策	実施率	70.8 %	2.9 %	67.9 %	67 %
表44 1ヶ月以上の休業者数	人	157 人	75 人	82 人	109 人
表44 退職者数	人	71 人	15 人	56 人	48 人

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

調査結果

I. 事業所の状況

1. 事業所構成

労働者規模別で最も多いのが20～49人の60.2%

産業別で最も多いのが製造業で21.9%

回答のあった事業所319社を労働者規模別で見ると、20～49人規模が60.2%で最も多く、以下、50～99人規模が19.4%、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21.9%と最も多く、以下、卸・小売業とサービス業の15.0%、次いで、建設業と医療関係等の12.9%が続き、最も少ないのは金融・保険と教育関係と電気・ガスで1.9%である。

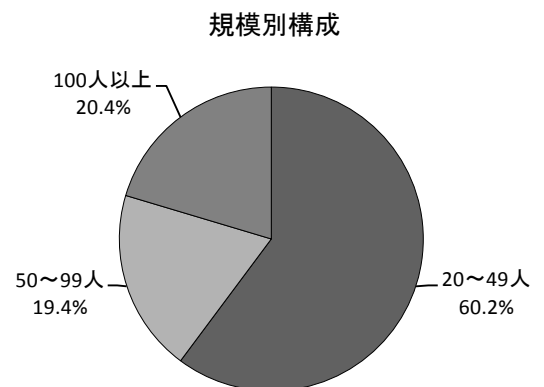
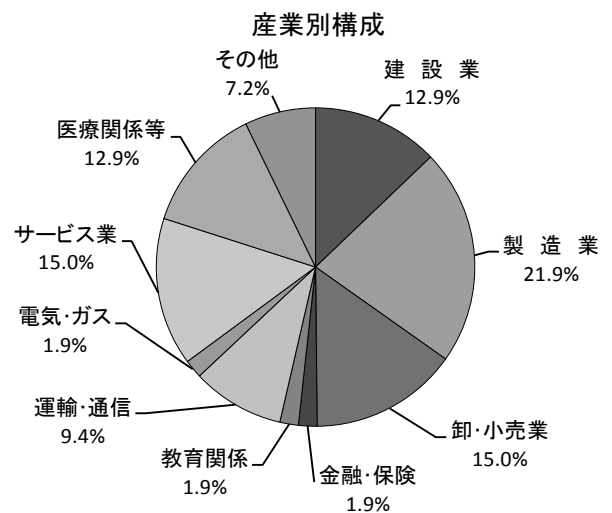
※産業別の考察においては、特段のことわりがない限り「その他」の産業区分は考察の対象として抽出しません。

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	319	192	62	65
	100.0	60.2	19.4	20.4
建設業	41	32	7	2
	12.9	78.0	17.1	4.9
製造業	70	35	12	23
	21.9	50.0	17.1	32.9
卸・小売業	48	34	8	6
	15.0	70.8	16.7	12.5
金融・保険	6	3	1	2
	1.9	50.0	17	33.3
教育関係	6	2	3	1
	1.9	33.3	50.0	17
運輸・通信	30	18	6	6
	9.4	60.0	20.0	20.0
電気・ガス	6	3	1	2
	1.9	50.0	16.7	33.3
サービス業	48	36	8	4
	15.0	75.0	16.7	8.3
医療関係等	41	15	12	14
	12.9	36.6	29.3	34.1
その他	23	14	4	5
	7.2	60.9	17.4	21.7
29年調査計	315	190	72	53
	100.0	60.3	22.9	16.8
28年調査計	302	169	72	61
	100.0	56.0	23.8	20.2

※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 55.6%と 44.4%
雇用形態は「常用労働者」の割合が 75.8%、「パートタイマー」が 16.6%

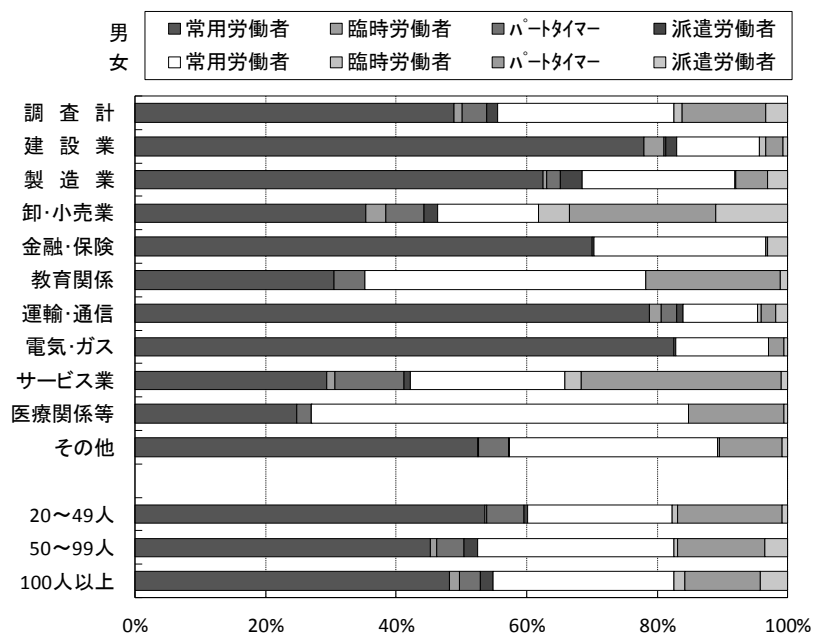
労働者の男女比率は、全体でそれぞれ男性 55.6%と女性 44.4%となっている。労働者規模別でみると、20～49 人の男性の比率が高くなっている。産業別にみると、男性の比率が高いのが運輸・通信、建設業、電気・ガスで、女性の比率が高いのが医療関係等、教育関係である。雇用形態別の労働者数は、「常用労働者」が最も多く、以下、「パートタイマー」、「派遣労働者」、「臨時労働者」の順となっている。また、男女比率をみると、「常用労働者」は男性が女性を大きく上回り、「パートタイマー」は女性の割合が圧倒的に高くなっている。非正規労働者（臨時労働者+パートタイマー+派遣労働者）全体が労働者総数に占める割合は 24.2%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	37,675	20,942	16,733	18,415	10,159	450	488	1,441	4,808	636	1,278
	100.0	55.6	44.4	64.4	35.6	48.0	52.0	23.1	76.9	33.2	66.8
建設業	1,882	1,562	320	1,468	237	58	19	4	50	32	14
	100.0	83.0	17.0	86.1	13.9	75.3	24.7	7.4	92.6	69.6	30.4
製造業	11,578	7,925	3,653	7,239	2,707	65	25	236	566	385	355
	100.0	68.4	31.6	72.8	27.2	72.2	27.8	29.4	70.6	52.0	48.0
卸・小売業	6,612	3,065	3,547	2,336	1,023	205	312	384	1,485	140	727
	100.0	46.4	53.6	69.5	30.5	39.7	60	20.5	79.5	16.1	83.9
金融・保険	391	275	116	274	103	-	-	1	1	-	12
	100.0	70.3	29.7	72.7	27.3	-	-	50.0	50.0	-	100.0
教育関係	529	186	343	161	228	-	-	25	109	-	6
	100.0	35.2	64.8	41.4	58.6	-	-	18.7	81.3	-	100.0
運輸・通信	3,161	2,655	506	2,491	360	58	16	75	71	31	59
	100.0	84.0	16.0	87.4	12.6	78.4	21.6	51.4	48.6	34.4	65.6
電気・ガス	500	414	86	413	71	-	-	1	12	-	3
	100.0	82.8	17.2	85.3	14.7	-	-	7.7	92.3	-	100.0
サービス業	4,470	1,886	2,584	1,310	1,058	61	111	473	1,372	42	43
	100.0	42.2	57.8	55.3	44.7	35.5	64.5	25.6	74.4	49.4	50.6
医療関係等	6,370	1,722	4,648	1,577	3,677	-	-	143	930	2	41
	100.0	27.0	73.0	30.0	70.0	-	-	13.3	86.7	4.7	95.3
その他	2,182	1,252	930	1,146	695	3	5	99	212	4	18
	100.0	57.4	42.6	62.2	37.8	37.5	62.5	31.8	68.2	18.2	81.8
20～49人	8,101	4,867	3,234	4,338	1,803	27	60	457	1,299	45	72
	100.0	60.1	39.9	70.6	29.4	31.0	69.0	26.0	74.0	38.5	61.5
50～99人	5,747	3,012	2,735	2,598	1,732	60	31	238	770	116	202
	100.0	52.4	47.6	60.0	40.0	65.9	34.1	23.6	76.4	36.5	63.5
100人以上	23,827	13,063	10,764	11,479	6,624	363	397	746	2,739	475	1,004
	100.0	54.8	45.2	63.4	36.6	47.8	52.2	21.4	78.6	32.1	67.9
29年調査計	30,378	17,375	13,003	15,583	9,279	145	171	1,130	2,976	517	577
	100.0	57.2	42.8	62.7	37.3	45.9	54.1	27.5	72.5	47.3	52.7
28年調査計	32,034	18,058	13,976	15,975	9,268	163	214	1,583	4,071	337	423
	100.0	56.4	43.6	63.3	36.7	43.2	56.8	28.0	72.0	44.3	55.7

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：84.8%、非正規：15.2%

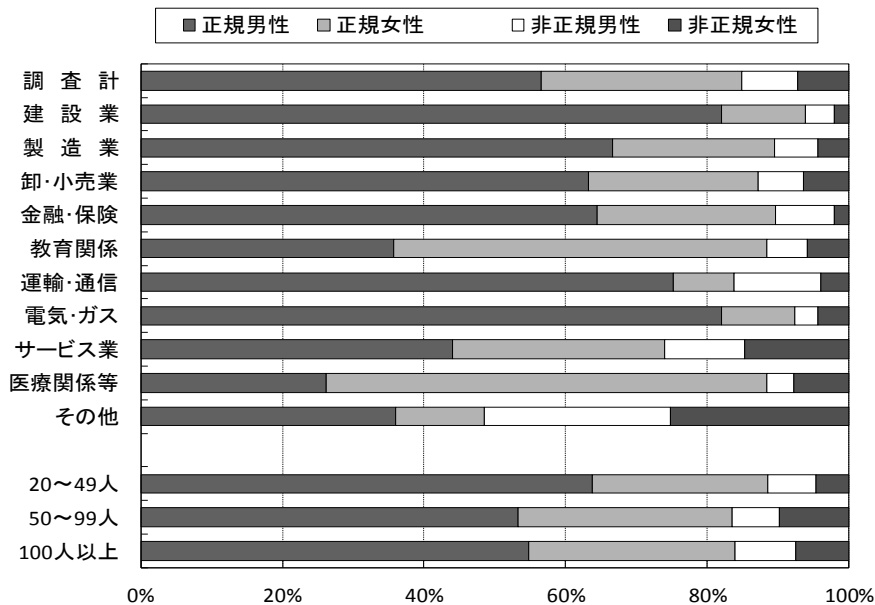
産業別で最も非正規率が高いのは、サービス業で26.1%

常用雇用における正規または非正規の区分は、全体でそれぞれ正規 84.8%と非正規 15.2%となっている。男女別にみると正規男性が87.7%、正規女性が79.6%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26.1%であり、男性の比率が高いのが金融・保険、運輸・通信、建設業、女性の比率が高いのは医療関係である。労働者規模では、20～49人の非正規率が低くなっている。

表3 常用労働者の正規・非正規比率 下段：%

区分	常用労働者総数			正規常用労働者		非正規常用労働者	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調査計	28,574	18,415	10,159	16,146	8,087	2,269	2,072
	100.0	64.4	35.6	66.6	33.4	52.3	47.7
建設業	1,705	1,468	237	1,399	202	69	35
	100.0	86.1	13.9	87.4	12.6	66.3	33.7
製造業	9,946	7,239	2,707	6,623	2,274	616	433
	100.0	72.8	27.2	74.4	25.6	58.7	41.3
卸・小売業	3,359	2,336	1,023	2,122	806	214	217
	100.0	69.5	30.5	72.5	27.5	49.7	50.3
金融・保険	377	274	103	243	95	31	8
	100.0	72.7	27.3	71.9	28.1	79.5	20.5
教育関係	389	161	228	139	205	22	23
	100.0	41.4	58.6	40.4	59.6	48.9	51.1
運輸・通信	2,851	2,491	360	2,142	246	349	114
	100.0	87.4	12.6	89.7	10.3	75.4	24.6
電気・ガス	484	413	71	397	50	16	21
	100.0	85.3	14.7	88.8	11.2	43.2	56.8
サービス業	2,368	1,310	1,058	1,042	709	268	349
	100.0	55.3	44.7	59.5	40.5	43.4	56.6
医療関係等	5,254	1,577	3,677	1,377	3,268	200	409
	100.0	30.0	70.0	29.6	70.4	32.8	67.2
その他	1,841	1,146	695	662	232	484	463
	100.0	62.2	37.8	74.0	26.0	51.1	48.9
20～49人	6,141	4,338	1,803	3,918	1,515	420	288
	100.0	70.6	29.4	72.1	27.9	59.3	40.7
50～99人	4,330	2,598	1,732	2,309	1,307	289	425
	100.0	60.0	40.0	63.9	36.1	40.5	59.5
100人以上	18,103	11,479	6,624	9,919	5,265	1,560	1,359
	100.0	63.4	36.6	65.3	34.7	53.4	46.6
29年調査計	24,862	15,583	9,279	13,951	7,498	1,632	1,781
	100.0	62.7	37.3	65.0	35.0	47.8	52.2
28年調査計	25,188	15,928	9,260	14,184	7,275	1,744	1,985
	100.0	63.2	36.8	66.1	33.9	46.8	53.2

常用労働者の正規・非正規



3. 常用労働者の職種構成

最も多いのが「技能・労務」の31.0%、次いで「専門・技術」の28.6%

常用労働者の職種別構成は、最も多いのが「技能・労務」の31.0%、以下、「専門・技術」の28.6%、「事務」の18.8%、「販売・サービス」の17.1%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76.7%、女性23.3%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

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	29,284	18,577	10,707	3,024	2,478	3,089	1,915	4,680	3,706	6,969	2,121	815	487
	100.0	63.4	36.6	55.0	45.0	61.7	38.3	55.8	44.2	76.7	23.3	62.6	37.4
建設業	1,708	1,468	240	110	172	112	12	540	16	698	38	8	2
	100.0	85.9	14.1	39.0	61.0	90.3	9.7	97.1	2.9	94.8	5.2	80.0	20.0
製造業	10,091	7,302	2,789	1,060	505	385	97	1,881	452	3,583	1,537	393	198
	100.0	72.4	27.6	67.7	32.3	79.9	20.1	80.6	19.4	70.0	30.0	66.5	33.5
卸・小売業	3,658	2,385	1,273	346	439	1,647	739	206	9	147	50	39	36
	100.0	65.2	34.8	44.1	55.9	69.0	31.0	95.8	4.2	74.6	25.4	52.0	48.0
金融・保険	377	274	103	250	91	22	12	-	-	2	-	-	-
	100.0	72.7	27.3	73.3	26.7	64.7	35.3	-	-	100.0	-	-	-
教育関係	389	161	228	32	54	1	40	113	134	15	-	-	-
	100.0	41.4	58.6	37.2	62.8	2.4	97.6	45.7	54.3	100.0	-	-	-
運輸・通信	2,854	2,495	359	285	170	270	52	152	24	1,681	107	107	6
	100.0	87.4	12.6	62.6	37.4	83.9	16.1	86.4	13.6	94.0	6.0	94.7	5
電気・ガス	484	413	71	118	65	25	3	268	3	2	-	-	-
	100.0	85.3	14.7	64.5	35.5	89.3	10.7	98.9	1.1	100.0	-	-	-
サービス業	2,469	1,318	1,151	206	212	424	558	323	172	306	177	59	32
	100.0	53.4	46.6	49.3	50.7	43.2	56.8	65.3	34.7	63.4	36.6	64.8	35.2
医療関係等	5,324	1,594	3,730	256	402	153	353	1,044	2,849	74	55	67	71
	100.0	29.9	70.1	38.9	61.1	30.2	69.8	26.8	73.2	57.4	42.6	48.6	51.4
その他	1,930	1,167	763	361	368	50	49	153	47	461	157	142	142
	100.0	60.5	39.5	49.5	50.5	50.5	49.5	76.5	23.5	74.6	25.4	50.0	50.0
20~49人	6,357	4,397	1,960	477	674	1,105	478	844	435	1,706	287	265	86
	100.0	69.2	30.8	41.4	58.6	69.8	30.2	66.0	34.0	85.6	14.4	75.5	24.5
50~99人	4,578	2,649	1,929	403	398	504	492	662	630	1,022	317	58	92
	100.0	57.9	42.1	50.3	49.7	50.6	49.4	51.2	48.8	76.3	23.7	38.7	61.3
100人以上	18,349	11,531	6,818	2,144	1,406	1,480	945	3,174	2,641	4,241	1,517	492	309
	100.0	62.8	37.2	60.4	39.6	61.0	39.0	54.6	45.4	73.7	26.3	61.4	38.6
29年調査計	25,690	15,994	9,696	2,596	2,170	2,734	1,585	3,943	3,405	5,878	2,130	843	406
	100.0	62.3	37.7	54.5	45.5	63.3	36.7	53.7	46.3	73.4	26.6	67.5	32.5
28年調査計	25,068	15,786	9,282	2,641	2,147	2,427	1,466	3,576	2,995	6,112	2,209	1,030	465
	100.0	63.0	37.0	55.2	44.8	62.3	37.7	54.4	45.6	73.5	26.5	68.9	31.1

※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24.7%で最も多く、次いで「50~59歳」が22.3%、「30~39歳」が19.6%

労働者の年齢別構成は、「40~49歳」が24.7%で最も多く、以下、「50~59歳」が22.3%、「30~39歳」が19.6%、「15~29歳」が18.9%、そして「60歳以上」が14.5%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」は若い年代の方の割合が高く、「パートタイマー」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

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	35,161	20,055	15,106	28,116	18,182	9,934	2,076	483	593	5,366	1,095	4,271	603	295	308
	100.0	100.0	100.0	80.0	90.7	65.8	3.1	2.4	3.9	15.3	5.5	28.3	1.7	1.5	2.0
	100.0	57.0	43.0	100.0	64.7	35.3	100.0	44.9	55.1	100.0	20.4	79.6	100.0	48.9	51.1
15~29歳	6,654	3,877	2,777	5,733	3,456	2,277	376	205	171	468	183	285	77	33	44
	18.9	19.3	18.4	86.2	89.1	82.0	5.7	5.3	6.2	7.0	4.7	10.3	1.2	0.9	1.6
	100.0	58.3	41.7	100.0	60.3	39.7	100.0	54.5	45.5	100.0	39.1	60.9	100.0	42.9	57.1
30~39歳	6,876	3,999	2,877	5,899	3,797	2,102	77	19	58	733	109	624	167	74	93
	19.6	19.9	19.0	85.8	94.9	73.1	1.1	0.5	2.0	10.7	2.7	21.7	2.4	1.9	3.2
	100.0	58.2	41.8	100.0	64.4	35.6	100.0	24.7	75.3	100.0	14.9	85.1	100.0	44.3	55.7
40~49歳	8,686	4,965	3,721	7,232	4,718	2,514	147	32	115	1,117	112	1,005	190	103	87
	24.7	24.8	24.6	83.3	95.0	67.6	1.7	0.6	3.1	12.9	2.3	27.0	2.2	2.1	2.3
	100.0	57.2	42.8	100.0	65.2	34.8	100.0	21.8	78.2	100.0	10.0	90.0	100.0	54.2	45.8
50~59歳	7,846	4,224	3,622	6,301	4,009	2,292	147	41	106	1,285	111	1,174	113	63	50
	22.3	21.1	24.0	80.3	94.9	63.3	1.9	1.0	2.9	16.4	2.6	32.4	1.4	1.5	1.4
	100.0	53.8	46.2	100.0	63.6	36.4	100.0	27.9	72.1	100.0	8.6	91.4	100.0	55.8	44.2
60歳以上	5,099	2,990	2,109	2,951	2,202	749	329	186	143	1,763	580	1,183	56	22	34
	14.5	14.9	14.0	57.9	73.6	35.5	6.5	6.2	6.8	34.6	19.4	56.1	1.1	0.7	1.6
	100.0	58.6	41.4	100.0	74.6	25.4	100.0	56.5	43.5	100.0	32.9	67.1	100.0	39.3	60.7
29年調査計	29,643	17,019	12,624	24,415	15,446	8,969	509	213	296	4,069	1,120	2,949	650	240	410
	100.0	100.0	100.0	82.4	90.8	71.0	1.7	1.3	2.3	13.7	6.6	23.4	2.2	1.4	3.2
	100.0	57.4	42.6	100.0	63.3	36.7	100.0	41.8	58.2	100.0	27.5	72.5	100.0	36.9	63.1
28年調査計	30,471	17,367	13,104	24,722	15,740	8,982	421	186	235	4,690	1,258	3,432	638	183	455
	100.0	100.0	100.0	81.1	90.6	68.5	1.4	1.1	1.8	15.4	7.2	26.2	2.1	1.1	3.5
	100.0	57.0	43.0	100.0	63.7	36.3	100.0	44.2	55.8	100.0	26.8	73.2	100.0	28.7	71.3

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25.7%

派遣労働者を受け入れている事業所の割合は25.7%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34.5%、次いで、「技能・労務」の29.2%と「専門・技術」の18.6%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53.8%である。

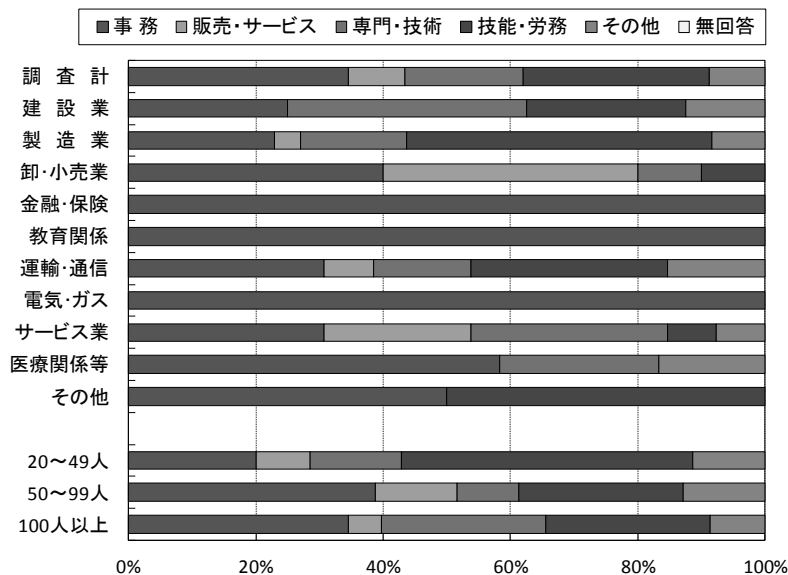
また、産業別では、「受け入れている」割合が最も高いのは製造業で41.4%、次いで、金融・保険と教育関係の33.3%である。

表6 派遣労働者の受け入れとその業務内容

下段：%

区分	事業所総数	受け入れ事業所数	業務内容					無回答
			事務	販売・サービス	専門・技術	技能・労務	その他	
調査計	319	82	39	10	21	33	10	-
		25.7	34.5	8.8	18.6	29.2	8.8	-
建設業	41	7	2	-	3	2	1	-
		17.1	25.0	-	37.5	25.0	12.5	-
製造業	70	29	11	2	8	23	4	-
		41.4	22.9	4.2	16.7	47.9	8.3	-
卸・小売業	48	9	4	4	1	1	-	-
		18.8	40.0	40.0	10.0	10.0	-	-
金融・保険	6	2	2	-	-	-	-	-
		33.3	100.0	-	-	-	-	-
教育関係	6	2	2	-	-	-	-	-
		33.3	100.0	-	-	-	-	-
運輸・通信	30	7	4	1	2	4	2	-
		23.3	30.8	7.7	15.4	30.8	15.4	-
電気・ガス	6	1	1	-	-	-	-	-
		16.7	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	48	11	4	3	4	1	1	-
		22.9	30.8	23.1	30.8	7.7	7.7	-
医療関係等	41	11	7	-	3	-	2	-
		26.8	58.3	-	25.0	-	16.7	-
その他	23	3	2	-	-	2	-	-
		13.0	50.0	-	-	50.0	-	-
20~49人	192	28	7	3	5	16	4	-
		14.6	20.0	8.6	14.3	45.7	11.4	-
50~99人	62	19	12	4	3	8	4	-
		30.6	38.7	12.9	9.7	25.8	12.9	-
100人以上	65	35	20	3	15	15	5	-
		53.8	34.5	5.2	25.9	25.9	8.6	-
29年調査計	315	78	37	9	14	26	15	6
		24.8	34.6	8.4	13.1	24.3	14.0	5.6
28年調査計	302	72	39	7	15	19	5	6
		23.8	42.9	7.7	16.5	20.9	5.5	6.6

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18.8%

業務請負会社を「利用している事業所」の割合は18.8%、「利用していない」が71.8%、「無回答」が9.4%となっている。また、その業務内容で最も比率が高いのは、「技能・労務」で47.1%、次いで、「専門・技術」の18.6%である。

これを労働者規模にみると、100人以上の事業所における「利用している」割合が最も高く38.5%である。

また、産業別では、「利用している」割合が最も高いのが医療関係等で43.9%、次いで、運輸・通信で23.3%、他の産業ではいずれも20%以下の利用率となっている。

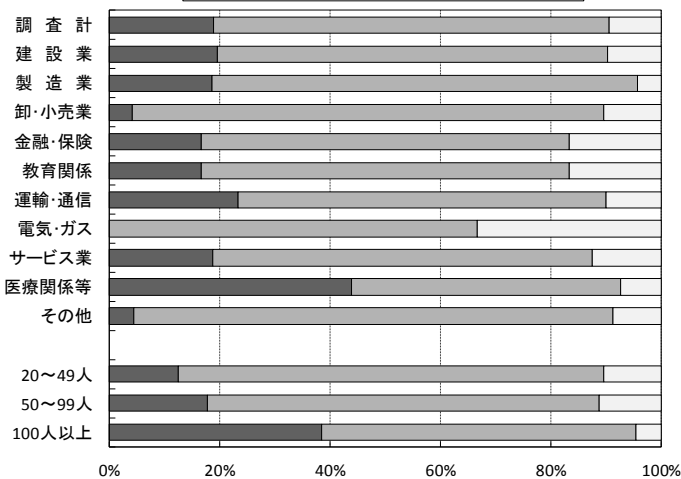
表7 業務請負会社の利用と業務内容

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			
調査計	319	60	6	9	13	33	9	-	229	30
		18.8	8.6	12.9	18.6	47.1	12.9	-	71.8	9.4
建設業	41	8	-	-	2	8	-	-	29	4
		19.5	-	-	20.0	80.0	-	-	70.7	9.8
製造業	70	13	1	1	2	10	1	-	54	3
		18.6	6.7	6.7	13.3	66.7	6.7	-	77.1	4.3
卸・小売業	48	2	-	-	1	1	-	-	41	5
		4.2	-	-	50.0	50.0	-	-	85.4	10.4
金融・保険	6	1	-	-	-	1	-	-	4	1
		16.7	-	-	-	100.0	-	-	66.7	16.7
教育関係	6	1	-	-	1	-	-	-	4	1
		16.7	-	-	100.0	-	-	-	66.7	16.7
運輸・通信	30	7	-	-	2	3	2	-	20	3
		23.3	-	-	28.6	42.9	28.6	-	66.7	10.0
電気・ガス	6	-	-	-	-	-	-	-	4	2
		-	-	-	-	-	-	-	66.7	33.3
サービス業	48	9	1	3	1	3	1	-	33	6
		18.8	11.7	33.3	11.1	33.3	11.1	-	68.8	12.5
医療関係等	41	18	3	4	3	7	5	-	20	3
		43.9	13.6	18.2	13.6	31.8	22.7	-	48.8	7.3
その他	23	1	1	1	-	-	-	-	20	2
		4.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	87.0	8.7
20~49人	192	24	2	4	6	16	2	-	148	20
		12.5	6.7	13.3	20.0	53.3	6.7	-	77.1	10.4
50~99人	62	11	1	1	3	4	3	-	44	7
		17.7	8.3	8.3	25.0	33.3	25.0	-	71.0	11.3
100人以上	65	25	3	4	4	13	4	-	37	3
		38.5	10.7	14.3	14.3	46.4	14.3	-	56.9	4.6
29年調査計	315	55	7	6	14	30	13	-	225	35
		17.5	10.0	8.6	20.0	42.9	18.6	-	71.4	11.1
28年調査計	302	61	13	4	18	29	12	-	214	27
		20.2	17.1	5.3	23.7	38.2	15.8	-	70.9	8.9

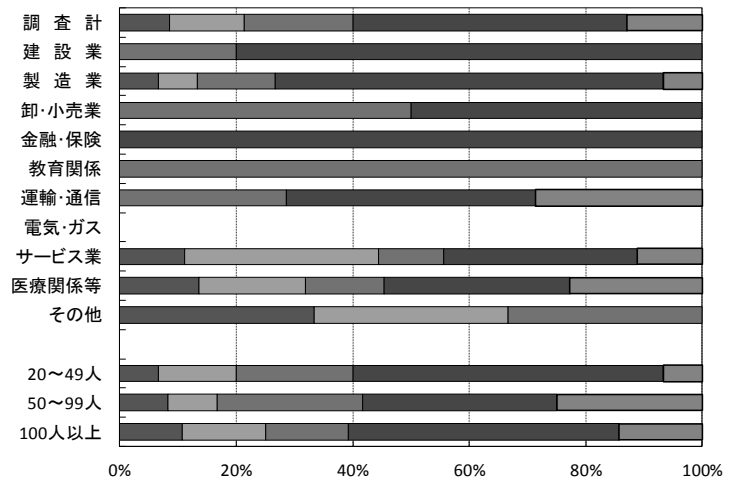
業務請負会社利用状況

■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36.7%、外国人を雇用している事業所の割合は11.3%
 障がい者の雇用者総数は365人、外国人の雇用者総数は180人

障がい者を雇用している事業所の割合は36.7%であり、外国人を雇用している事業所の割合は11.3%となっている。また、障がい者の雇用者総数は365人で男性が67.1%を占め、一方、外国人の雇用者総数は180人で男性が55.6%を占めている。

産業別では、障がい者を雇用している事業所の割合が高いのは医療関係等の53.7%、外国人の場合は教育関係の50.0%である。また、雇用労働者数では障がい者の製造業が最も多い。

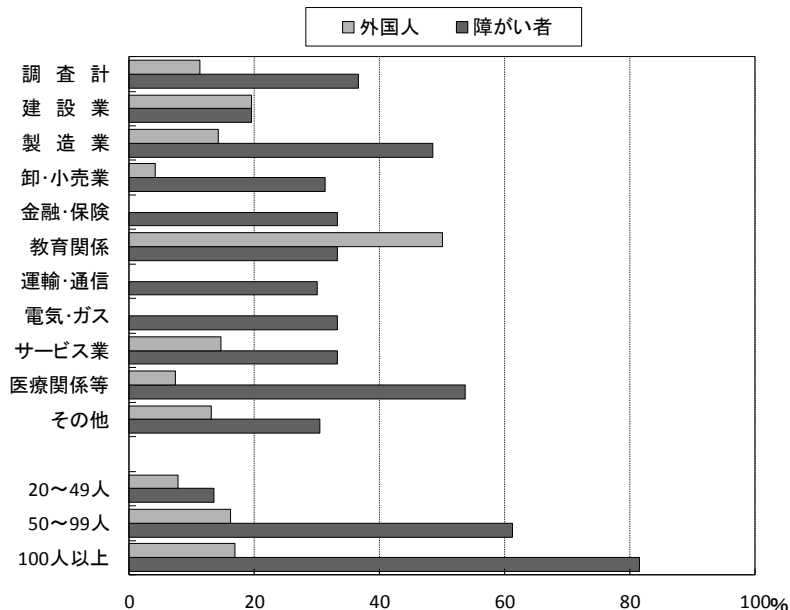
表8 障がい者・外国人雇用状況（雇用事業所数・常用労働者数）

下段：%

区分	事業所総数	雇用事業所数		総計			障がい者			外国人		
		障がい者	外国人	合計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
調査計	319	117	36	545	345	200	365	245	120	180	100	80
		36.7	11.3	100.0	63.3	36.7	67.0	67.1	32.9	33.0	55.6	44.4
建設業	41	8	8	26	22	4	10	9	1	16	13	3
		19.5	19.5	100.0	84.6	15.4	38.5	90.0	10.0	61.5	81.3	18.8
製造業	70	34	10	288	174	114	166	109	57	122	65	57
		48.6	14.3	100.0	60.4	39.6	57.6	65.7	34.3	42.4	53.3	46.7
卸・小売業	48	15	2	67	45	22	63	41	22	4	4	-
		31.3	4.2	100.0	67.2	32.8	94.0	65.1	34.9	6.0	100.0	-
金融・保険	6	2	-	2	1	1	2	1	1	-	-	-
		33.3	-	100.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	-	-	-
教育関係	6	2	3	7	7	-	2	2	-	5	5	-
		33.3	50.0	100.0	100.0	-	28.6	100.0	-	71.4	100.0	-
運輸・通信	30	9	-	19	15	4	19	15	4	-	-	-
		30.0	-	100.0	78.9	21.1	100.0	78.9	21.1	-	-	-
電気・ガス	6	2	-	8	6	2	8	6	2	-	-	-
		33.3	-	100.0	75.0	25.0	100.0	75.0	25.0	-	-	-
サービス業	48	16	7	55	35	20	29	23	6	26	12	14
		33.3	14.6	100.0	63.6	36.4	52.7	79.3	20.7	47.3	46.2	53.8
医療関係等	41	22	3	52	26	26	48	26	22	4	-	4
		53.7	7.3	100.0	50.0	50.0	92.3	54.2	45.8	7.7	-	100.0
その他	23	7	3	21	14	7	18	13	5	3	1	2
		30.4	13.0	100.0	66.7	33.3	85.7	72.2	27.8	14.3	33.3	66.7
20～49人	192	26	15	75	53	22	36	29	7	39	24	15
		13.5	7.8	100.0	70.7	29.3	48.0	80.6	19.4	52.0	61.5	38.5
50～99人	62	38	10	157	85	72	64	50	14	93	35	58
		61.3	16.1	100.0	54.1	45.9	40.8	78.1	21.9	59.2	37.6	62.4
100人以上	65	53	11	313	207	106	265	166	99	48	41	7
		81.5	16.9	100.0	66.1	33.9	84.7	62.6	37.4	15.3	85.4	14.6
29年調査計	315	109	32	435	260	175	298	213	85	137	47	90
		34.6	10.2	100.0	59.8	40.2	68.5	71.5	28.5	31.5	34.3	65.7
28年調査計	302	104	29	394	224	170	309	197	112	85	27	58
		34.4	9.6	100.0	56.9	43.1	78.4	63.8	36.2	21.6	31.8	68.2

※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61.1%
 内、正規と同じ仕事をしているのが45.1%、正規への転換制度があるのは58.5%

パートタイマーを利用している事業所の割合は61.1%であり、その内、正規職員と同じ仕事をしている割合は45.1%となっている。また、正規への転換制度等があるのは58.5%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、教育関係で100%、次いで、回医療関係等の90.2%、製造業の70.0%である。また、労働者規模別にみると、規模が大きくなるほどパートタイマーの利用率が高まる傾向にある。

表9 パートタイマーの状況

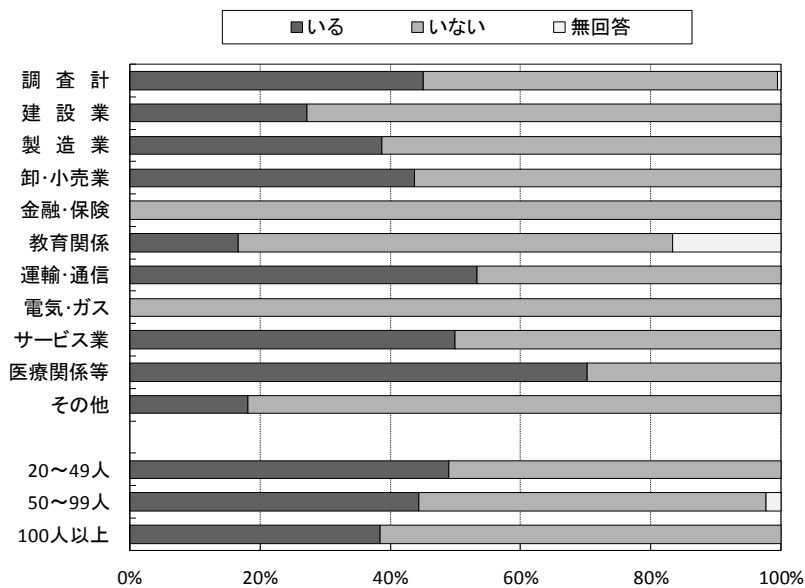
下段：%

区 分	事業所 総 数	パートタイ マー利用 事業所数	正規職員と同じ仕事をしている パートタイマー			正規への転換制度等			
			いる	いない	無回答	ある	ない	検討中	無回答
調 査 計	319	195	88	106	1	114	81	25	-
		61.1	45.1	54.4	0.5	58.5	41.5	30.9	-
建 設 業	41	11	3	8	-	2	9	4	-
		26.8	27.3	72.7	-	18.2	81.8	44.4	-
製 造 業	70	49	19	30	-	25	24	7	-
		70.0	38.8	61.2	-	51.0	49.0	29.2	-
卸・小売業	48	32	14	18	-	22	10	4	-
		66.7	43.8	56.3	-	68.8	31.3	40.0	-
金融・保険	6	1	-	1	-	1	-	-	-
		16.7	-	100.0	-	100.0	-	-	-
教育関係	6	6	1	4	1	4	2	1	-
		100.0	16.7	66.7	16.7	66.7	33.3	50.0	-
運輸・通信	30	15	8	7	-	8	7	2	-
		50.0	53.3	46.7	-	53.3	46.7	28.6	-
電気・ガス	6	3	-	3	-	-	3	-	-
		50.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-
サービス業	48	30	15	15	-	19	11	2	-
		62.5	50.0	50.0	-	63.3	36.7	18.2	-
医療関係等	41	37	26	11	-	29	8	4	-
		90.2	70.3	29.7	-	78.4	21.6	50.0	-
その他	23	11	2	9	-	4	7	1	-
		47.8	18.2	81.8	-	36.4	63.6	14.3	-
20～49人	192	98	48	50	-	57	41	14	-
		51.0	49.0	51.0	-	58.2	41.8	34.1	-
50～99人	62	45	20	24	1	25	20	6	-
		72.6	44.4	53.3	2.2	55.6	44.4	30.0	-
100人以上	65	52	20	32	-	32	20	5	-
		80.0	38.5	61.5	-	61.5	38.5	25.0	-
29年調査計	315	184	89	92	3	95	88	27	1
		58.4	48.4	50.0	1.6	51.6	47.8	30.7	0.5
28年調査計	302	169	79	88	2	90	77	30	2
		56.0	46.7	52.1	-	53.3	45.6	39.0	1.2

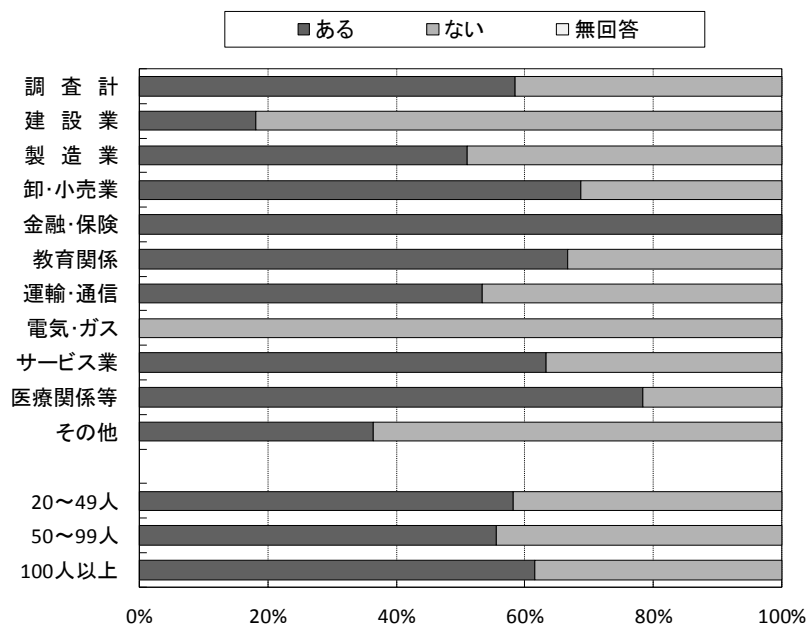
【正規職員への転換制度の主な代表例】

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

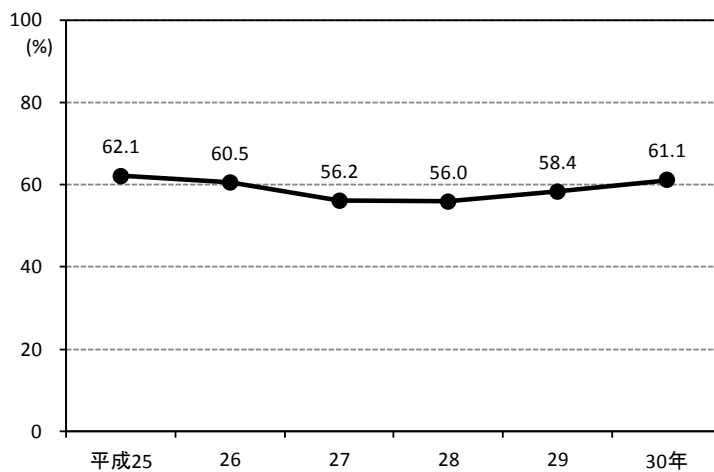
正社員と同じ仕事をしているパートタイマー



正社員への転換制度等



パートタイマー利用事業所割合の推移



9. 労働組合組織状況

組合の「ある」割合が26.3%、「ない」割合は73.4%

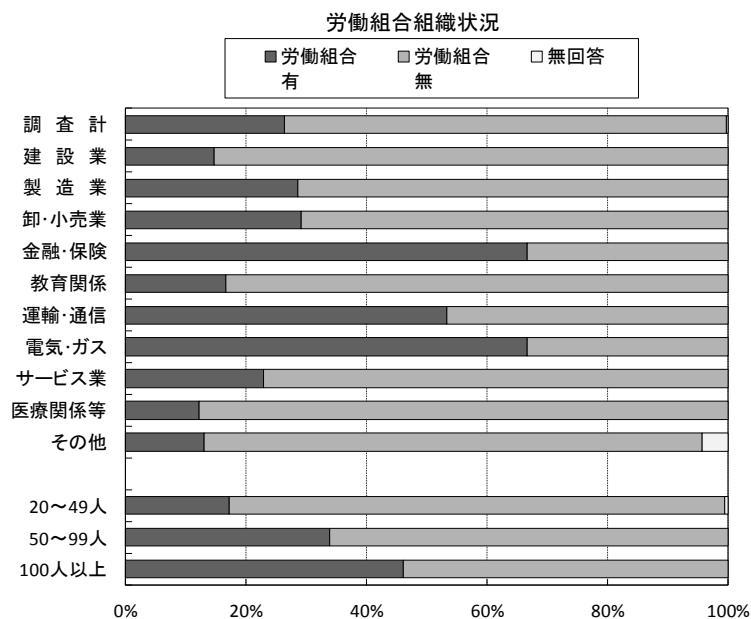
労働組合の「ある」事業所の割合は26.3%、「ない」割合は73.4%、「無回答」割合は0.3%という結果になっている。

これを労働者規模別にみると、労働者規模が大きくなるほど労働組合の「ある」割合が高くなり、100人以上の事業所における組合のある割合は46.2%である。

また、産業別では、組合の「ある」割合の高いのが金融・保険と電気・ガスの66.7%であり、反対に組合の「ない」割合が高いのは医療関係等の87.8%、建設業の85.4%、教育関係の83.3%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	319	84 26.3	234 73.4	1 0.3
建設業	41	6 14.6	35 85.4	-
製造業	70	20 28.6	50 71.4	-
卸・小売業	48	14 29.2	34 70.8	-
金融・保険	6	4 66.7	2 33.3	-
教育関係	6	1 16.7	5 83.3	-
運輸・通信	30	16 53.3	14 46.7	-
電気・ガス	6	4 66.7	2 33.3	-
サービス業	48	11 22.9	37 77.1	-
医療関係等	41	5 12.2	36 87.8	-
その他	23	3 13.0	19 82.6	1 4.3
20～49人	192	33 17.2	158 82.3	1 0.5
50～99人	62	21 33.9	41 66.1	-
100人以上	65	30 46.2	35 53.8	-
29年調査計	315	83 26.3	231 73.3	1 0.3
28年調査計	302	81 26.8	220 72.8	1 0.3



II. 労働時間

1. 所定労働時間

1日の労働時間は1事業所平均7時間45分

年間総労働日数は1事業所平均249.7日

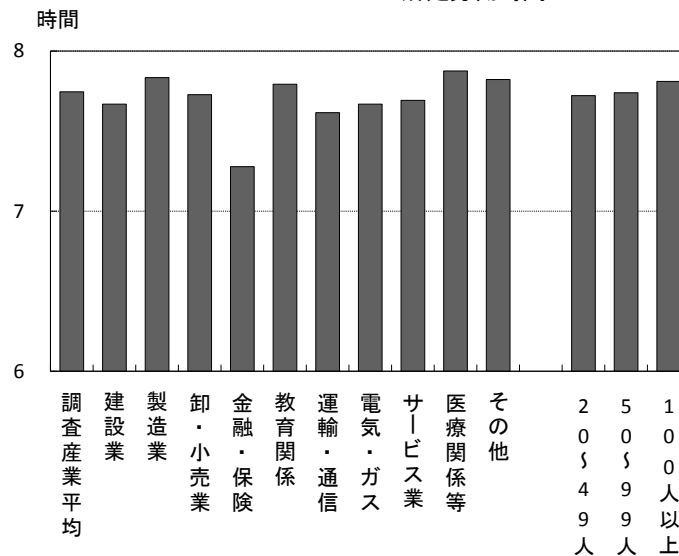
1日の所定労働時間は1事業所平均で「7時間45分」となっている。労働者規模による労働時間の差はあまりみられないが、産業別でみると、最も短いのは金融・保険の「7時間17分」、最も長いのは医療関係等の「7時間52分」で、両者の差は35分となっている。

年間総労働日数は、1事業所平均で249.7日であり、これを労働者規模別でみると、最も少ない50～99人の245.8日と最も多い20～49人の251.7日との差は5.9日である。一方、産業別では、最も少ない電気・ガスの221.2日と最も多い建設業の260.3日の差は39.1日となっている。

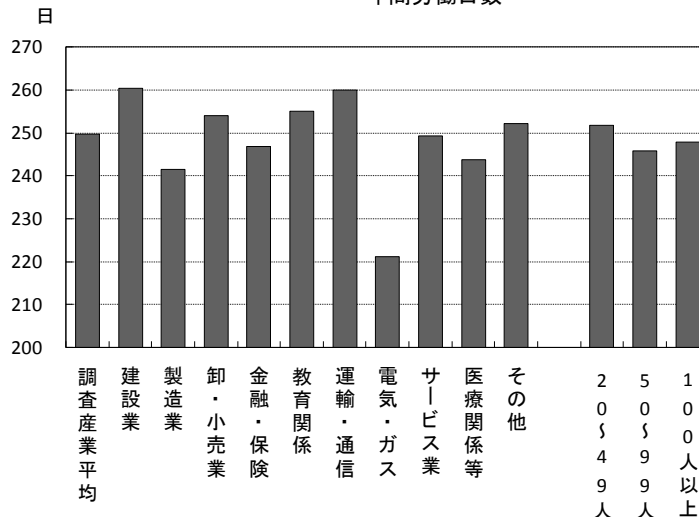
表11 所定労働時間

区分	1日の労働時間			年間総労働日数
調査計平均	7	時間	45分	249.7日
建設業	7	時間	40分	260.3日
製造業	7	時間	50分	241.6日
卸・小売業	7	時間	43分	254.0日
金融・保険	7	時間	17分	246.8日
教育関係	7	時間	48分	255.0日
運輸・通信	7	時間	37分	259.9日
電気・ガス	7	時間	40分	221.2日
サービス業	7	時間	41分	249.4日
医療関係等	7	時間	52分	243.8日
その他	7	時間	49分	252.2日
20～49人	7	時間	43分	251.7日
50～99人	7	時間	44分	245.8日
100人以上	7	時間	49分	247.8日
29年調査計	7	時間	45分	251.0日
28年調査計	7	時間	44分	248.8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 10 時間 38 分（月平均）

平成 29 年 8 月から平成 30 年 7 月までの月平均所定外労働時間は、1 事業所平均で「10 時間 38 分」であり、男性平均が「12 時間 24 分」女性平均が「6 時間 34 分」でこの男女差は「5 時間 50 分」となっている。

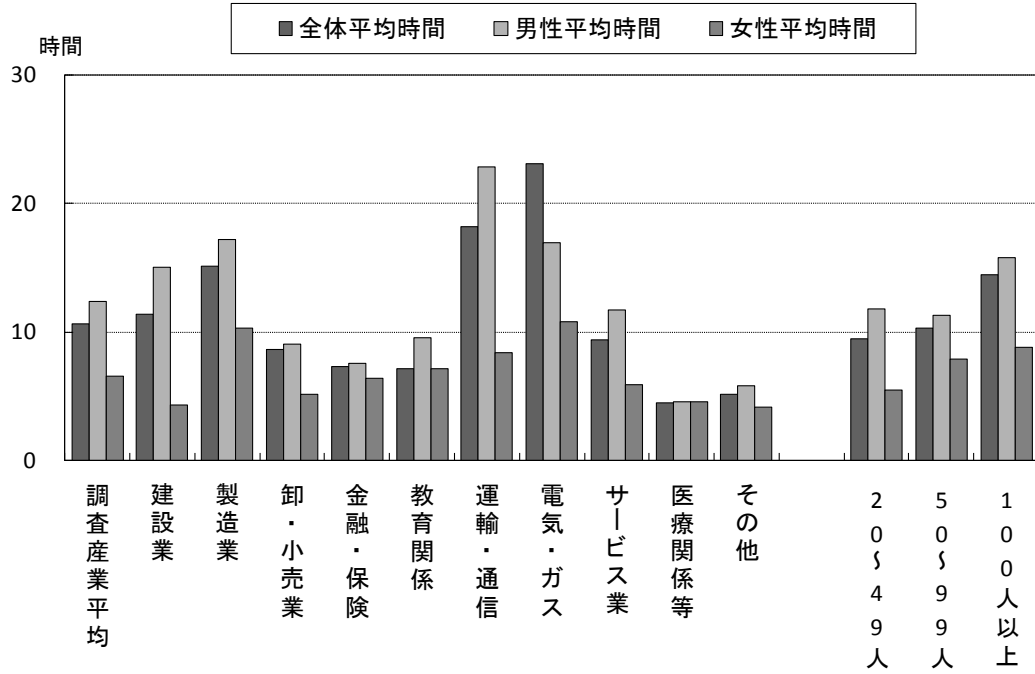
これを労働者規模別にみると、最も短いのが 20～49 人の「9 時間 26 分」、最も長いのが 100 人以上の「14 時間 28 分」で、両者の差は「5 時間 2 分」である。また、産業別では、最も短いのが医療関係等の「4 時間 28 分」、最も長いのは電気・ガスの「23 時間 4 分」で、両者の差は「18 時間 36 分」となっている。

表12 所定外労働時間（平成29年8月から平成30年7月まで期間における月平均時間）

区 分	全体平均	男性平均	女性平均
調査計平均	10 時間 38 分	12 時間 24 分	6 時間 34 分
建設業	11 時間 22 分	15 時間 2 分	4 時間 18 分
製造業	15 時間 5 分	17 時間 12 分	10 時間 16 分
卸・小売業	8 時間 39 分	9 時間 5 分	5 時間 11 分
金融・保険	7 時間 18 分	7 時間 35 分	6 時間 25 分
教育関係	7 時間 8 分	9 時間 33 分	7 時間 9 分
運輸・通信	18 時間 11 分	22 時間 51 分	8 時間 22 分
電気・ガス	23 時間 4 分	16 時間 55 分	10 時間 48 分
サービス業	9 時間 23 分	11 時間 42 分	5 時間 56 分
医療関係等	4 時間 28 分	4 時間 34 分	4 時間 34 分
その他	5 時間 7 分	5 時間 47 分	4 時間 10 分
20～49人	9 時間 26 分	11 時間 47 分	5 時間 28 分
50～99人	10 時間 18 分	11 時間 16 分	7 時間 51 分
100人以上	14 時間 28 分	15 時間 46 分	8 時間 48 分
29年調査計	10 時間 35 分	11 時間 39 分	6 時間 32 分
28年調査計	10 時間 54 分	12 時間 7 分	6 時間 56 分

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

所定外労働時間



Ⅲ. 休暇制度

1. 年次有給休暇

年次有給休暇の状況	
付与日数	16.9日
取得日数	7.2日
取得率	42.6%

年次有給休暇の付与日数の平均は16.9日であり、繰越日数は13.5日、取得日数は7.2日で、取得率は42.6%となっている。

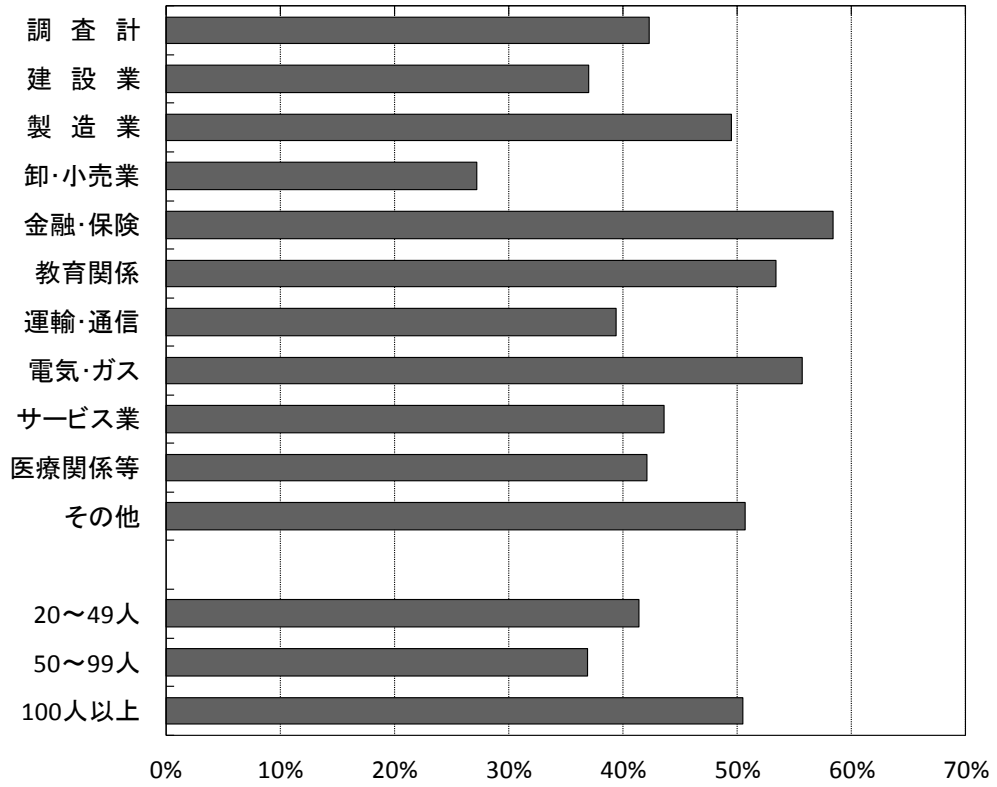
これを労働者規模別にみると100人以上の取得日数8.9日で取得率50.3%が最も高く、50～99人の6.7日で36.8%が最も低くなっている。また、産業別では、取得日数が最も多いのは金融・保険の10.9日で、最も少ないのは卸・小売業の4.8日であり、その差は取得日数で6.1日となっている。また、取得率が最も高いのは、金融・保険の58.6%で、最も低いのは卸・小売業の27.4%であり、その差は取得率で31.2ポイントとなっている。

計画的付与制度については、「ある」とする事業所が109件で全体の35.9%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41.3%、次いで、20～49人の35.2%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製造業の46.3%となっている。

表13 年次有給休暇の取得状況及び計画的付与制度の有無 下段：%

区分	回答 事業所数	取得状況				計画的付与制度		
		付与日数:A	繰越日数	取得日数:B	取得率B/A	ある	ない	無回答
調査計	304	16.9	13.5	7.2	42.6%	109	209	1
						35.9	68.8	0.3
建設業	40	16.2	13.0	6.0	37.0%	14	27	-
						35.0	67.5	-
製造業	67	17.5	13.6	8.6	49.1%	31	39	-
						46.3	58.2	-
卸・小売業	44	17.5	16.7	4.8	27.4%	17	30	1
						38.6	68.2	2.3
金融・保険	6	18.6	16.7	10.9	58.6%	2	4	-
						33.3	66.7	-
教育関係	6	19.3	12.5	10.3	53.4%	1	5	-
						16.7	83.3	-
運輸・通信	26	16.8	13.5	6.6	39.3%	9	21	-
						34.6	80.8	-
電気・ガス	6	18.8	16.8	10.5	55.9%	1	5	-
						16.7	83.3	-
サービス業	47	16.1	12.0	7.0	43.5%	14	34	-
						29.8	72.3	-
医療関係等	41	17.3	12.1	7.3	42.2%	10	31	-
						24.4	75.6	-
その他	21	15.1	11.4	7.7	51.0%	10	13	-
						47.6	61.9	-
20～49人	182	16.3	12.9	6.7	41.1%	64	127	1
						35.2	69.8	0.5
50～99人	59	18.2	13.7	6.7	36.8%	19	43	-
						32.2	72.9	-
100人以上	63	17.7	14.8	8.9	50.3%	26	39	-
						41.3	61.9	-
29年調査計	286	16.7	13.0	7.0	41.9%	96	215	4
						33.6	75.2	1.4
28年調査計	286	16.8	13.1	6.9	41.1%	92	207	3
						32.2	72.4	1.0

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 18.2%、ボランティア休暇 8.2%、研修のための休暇 2.8%

1) リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇を導入している事業所の割合は 18.2%であり、休暇の平均日数は 5.6 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 35.4%であり、平均日数は 100 人以上の規模において、5.8 日となり最も多くなっている。また、産業別にみると、導入割合は金融・保険の 83.3%が高く、平均日数は電気・ガスの 8.3 日が最も多くなっている。また、最も少ないのが運輸・通信の 3.6 日で、その差は 4.7 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 8.2%であり、休暇の平均日数は 22.5 日となっている。これを労働者規模別で見ると、100 人以上の導入割合 18.5%と平均日数 42.5 日がともに最も多い。また、産業別で見ると、導入割合は金融・保険の 50.0%、平均日数は製造業の 83.6 日がそれぞれ最も多くなっている。

3) 研修のための休暇

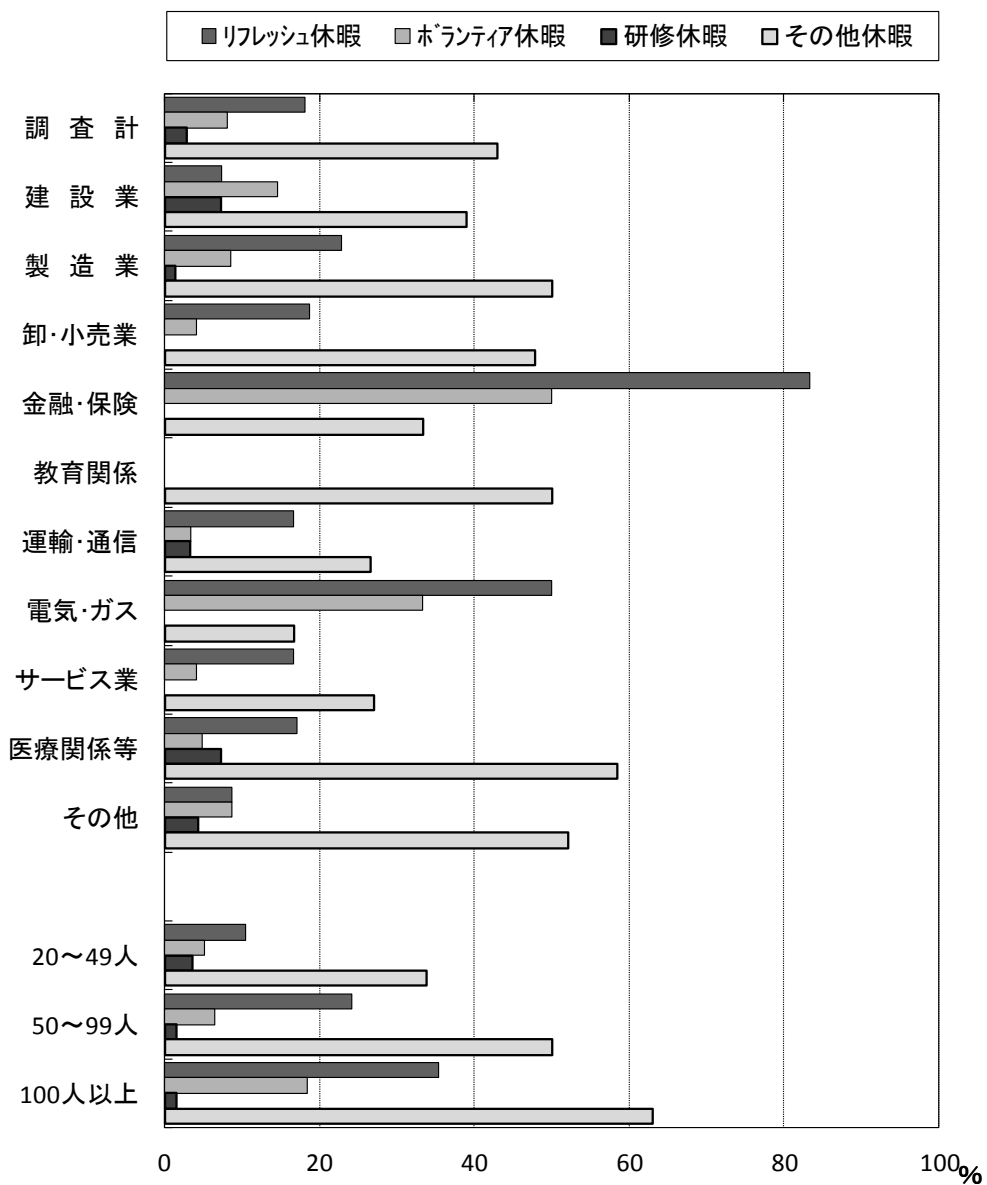
研修のための休暇を導入している事業所の割合は 2.8%であり、休暇の平均日数は 5.3 日となっている。これを労働者規模別で見ると、20～49 人の導入割合 3.6%が最も高く、平均日数は 50 人～99 人と 100 人以上の 10.0 日が多くなっている。一方、産業別で見ると、導入割合は建設業と医療関係等の 7.3%、平均日数は医療関係等の 7.3 日がそれぞれ最も多くなっている。

表 14 その他の休暇制度の導入状況 斜体文字＝集計事業所数：日数回答があった事業所数 下段：%

区 分	事業所 総 数	リフレッシュ		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	319	58 18.2	5.6 57	26 8.2	22.5 24	9 2.8	5.3 6	137 42.9	7.4 126
建 設 業	41	3 7.3	5.0 3	6 14.6	5.3 6	3 7.3	3.0 1	16 39.0	4.7 14
製 造 業	70	16 22.9	6.0 16	6 8.6	83.6 5	1 1.4	- -	35 50.0	5.0 33
卸・小売業	48	9 18.8	7.4 8	2 4.2	1.0 1	- -	- -	23 47.9	3.4 21
金融・保険	6	5 83.3	6.0 5	3 50.0	11.0 3	- -	- -	2 33.3	5.0 1
教育関係	6	- -	- -	- -	- -	- -	- -	3 50.0	5.0 2
運輸・通信	30	5 16.7	3.6 5	1 3.3	5.0 1	1 3.3	4.0 1	8 26.7	4.6 7
電気・ガス	6	3 50.0	8.3 3	2 33.3	12.0 2	- -	- -	1 16.7	2.0 1
サービス業	48	8 16.7	5.1 8	2 4.2	5.0 2	- -	- -	13 27.1	35.1 12
医療関係等	41	7 17.1	4.6 7	2 4.9	4.0 2	3 7.3	7.3 3	24 58.5	4.8 24
その他	23	2 8.7	3.0 2	2 8.7	4.0 2	1 4.3	3.0 1	12 52.2	3.9 11
20～49人	192	20 10.4	5.7 19	10 5.2	6.1 9	7 3.6	3.0 4	65 33.9	10.4 56
50～99人	62	15 24.2	5.4 15	4 6.5	4.3 4	1 1.6	10.0 1	31 50.0	4.8 30
100人以上	65	23 35.4	5.8 23	12 18.5	42.5 11	1 1.5	10.0 1	41 63.1	5.1 40
29年調査計	315	66 21.0	5.7 65	26 8.3	25.2 21	12 3.8	7.0 11	124 39.4	9.3 108
28年調査計	302	66 21.9	6.3 66	23 7.6	28.6 21	13 4.3	5.9 11	126 41.7	6.9 112

※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	70.7%
ボランティア休暇の有給割合	57.7%
研修のための休暇の有給割合	55.6%

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70.7%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78.3%と最も高くなっている。また、産業別にみると、製造業、サービス業、医療関係等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57.7%である。労働者規模別にみると、50～99人での有給の割合は100%で最も高くなっている。

3) 研修のための休暇

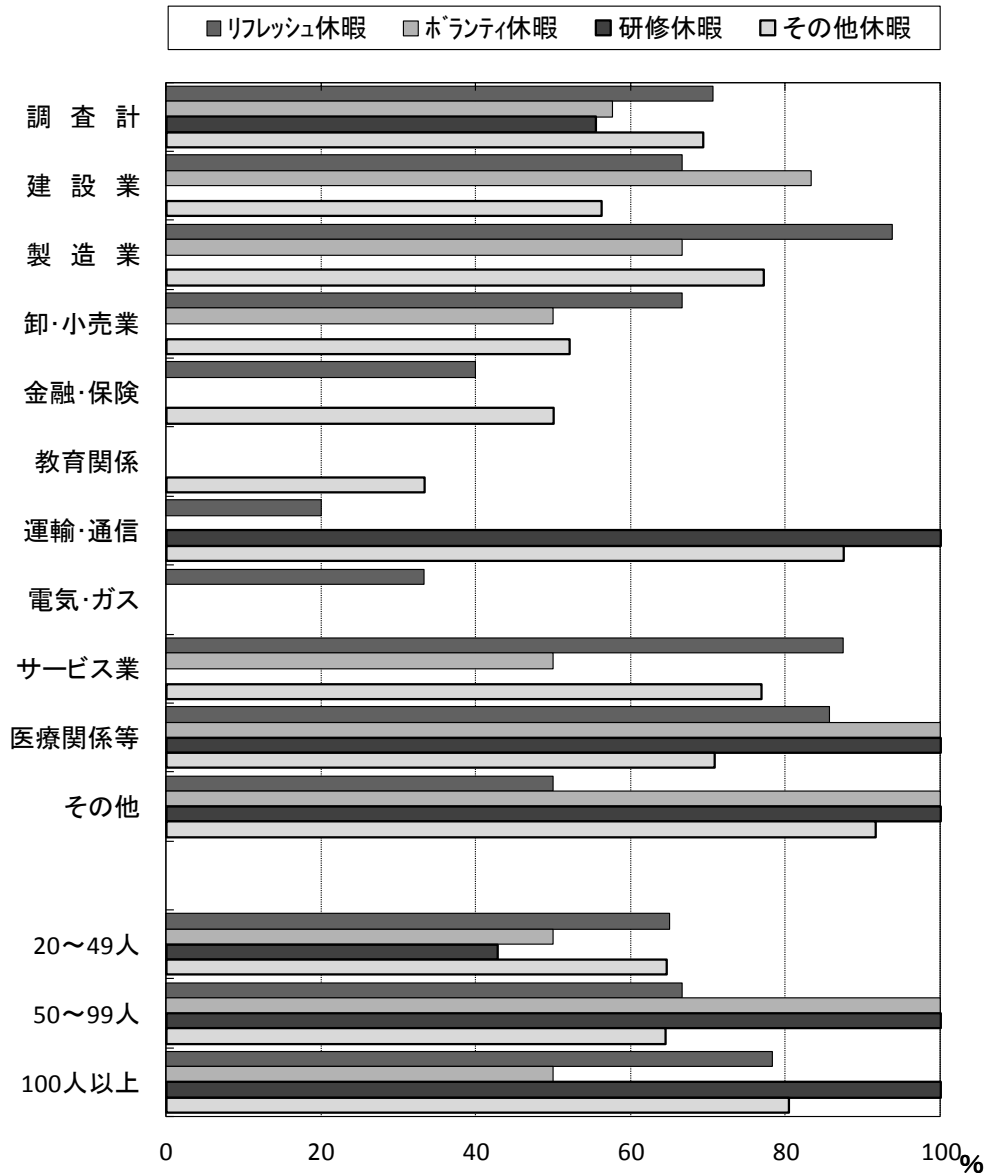
研修のための休暇制度における有給の割合は55.6%である。労働者規模別にみると、50～99人、100人以上での有給の割合が100%となっている。産業別では、運輸・通信、医療関係等が100%となっている。

表15 その他の休暇制度の有給の割合

下段：%

区 分	リフレッシュ 休暇		ボランティ ア休暇		研修 休暇		その他 休暇	
	有給		有給		有給		有給	
調 査 計	58	41 70.7	26	15 57.7	9	5 55.6	137	95 69.3
建 設 業	3	2 66.7	6	5 83.3	3	0 -	16	9 56.3
製 造 業	16	15 93.8	6	4 66.7	1	0 -	35	27 77.1
卸・小売業	9	6 66.7	2	1 50.0	-	- -	23	12 52.2
金融・保険	5	2 40.0	3	0 -	-	- -	2	1 50.0
教育関係	-	- -	-	- -	-	- -	3	1 33.3
運輸・通信	5	1 20.0	1	0 -	1	1 100.0	8	7 87.5
電気・ガス	3	1 33.3	2	0 -	-	- -	1	0 -
サービス業	8	7 87.5	2	1 50.0	-	- -	13	10 76.9
医療関係等	7	6 85.7	2	2 100.0	3	3 100.0	24	17 70.8
その他	2	1 50.0	2	2 100.0	1	1 100.0	12	11 91.7
20～49人	20	13 65.0	10	5 50.0	7	3 42.9	65	42 64.6
50～99人	15	10 66.7	4	4 100.0	1	1 100.0	31	20 64.5
100人以上	23	18 78.3	12	6 50.0	1	1 100.0	41	33 80.5
29年調査計	66	45 68.2	26	17 65.4	12	8 66.7	124	80 64.5
28年調査計	66	39 59.1	23	14 60.9	13	8 61.5	126	73 57.9

その他の休暇制度の有給の割合



IV. 休業制度等

1. 育児休業制度

1) 規定状況

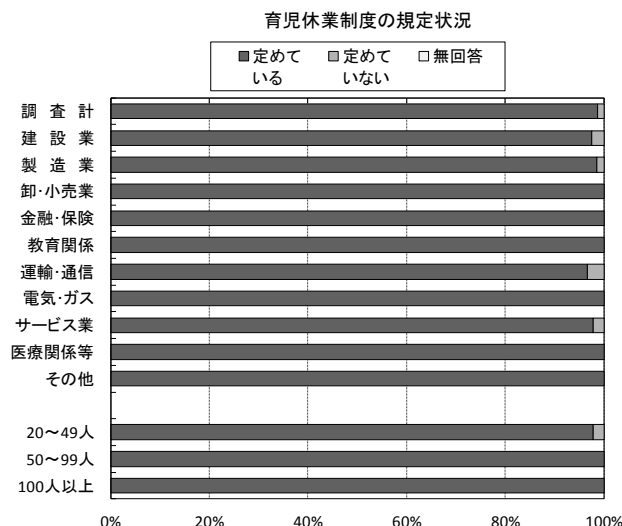
育児休業制度の規定 98.7%、次世代育成支援「行動計画」の届出 32.6%

育児休業制度を定めている事業所の割合は 98.7%となっている。労働者規模別にみると、50～99 人、100 人以上がともに 100%となっている。また、産業別にみると、卸・小売業、金融・保険、教育関係、電気・ガス、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 32.6%であり、労働者規模が大きいほど高く、産業別では教育関係が最も高くなっている。また、義務の発生する 101 人以上の事務所でみると 69.8%となっている。

表16 育児休業制度の規定状況と次世代育成支援「行動計画」の届出の有無
下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答	次世代育成支援法： 「行動計画」届出		
					届けている	届けていない	無回答
調査計	319	315 98.7	4 1.3	-	104 32.6	199 62.4	16 5.0
建設業	41	40 97.6	1 2.4	-	11 26.8	28 68.3	2 4.9
製造業	70	69 98.6	1 1.4	-	24 34.3	45 64.3	1 1.4
卸・小売業	48	48 100.0	-	-	20 41.7	22 45.8	6 12.5
金融・保険	6	6 100.0	-	-	1 16.7	5 83.3	-
教育関係	6	6 100.0	-	-	3 50.0	3 50.0	-
運輸・通信	30	29 96.7	1 3.3	-	10 33.3	19 63.3	1 3.3
電気・ガス	6	6 100.0	-	-	-	6 100.0	-
サービス業	48	47 97.9	1 2.1	-	10 20.8	37 77.1	1 2.1
医療関係等	41	41 100.0	-	-	16 39.0	22 53.7	3 7.3
その他	23	23 100.0	-	-	9 39.1	12 52.2	2 8.7
20～49人	192	188 97.9	4 2.1	-	41 21.4	139 72.4	12 6.3
50～99人	62	62 100.0	-	-	24 38.7	37 59.7	1 1.6
100人以上	65	65 100.0	-	-	39 60.0	23 35.4	3 4.6
※101人以上	53				37 69.8	21 39.6	-
29年調査計	315	310 98.4	4 1.3	1 0.3	103 32.7	195 61.9	17 5.4
28年調査計	302	295 97.7	4 1.3	3 1.0	103 34.1	189 62.6	10 3.3

※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46.7%、賃金は「無給」93.0%が最も多い

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46.7%で最も高く、次いで「子が1歳6ヶ月に達するまで」の27.0%となっている。

賃金支給については、「無給」が93.0%と大部分を占めている。

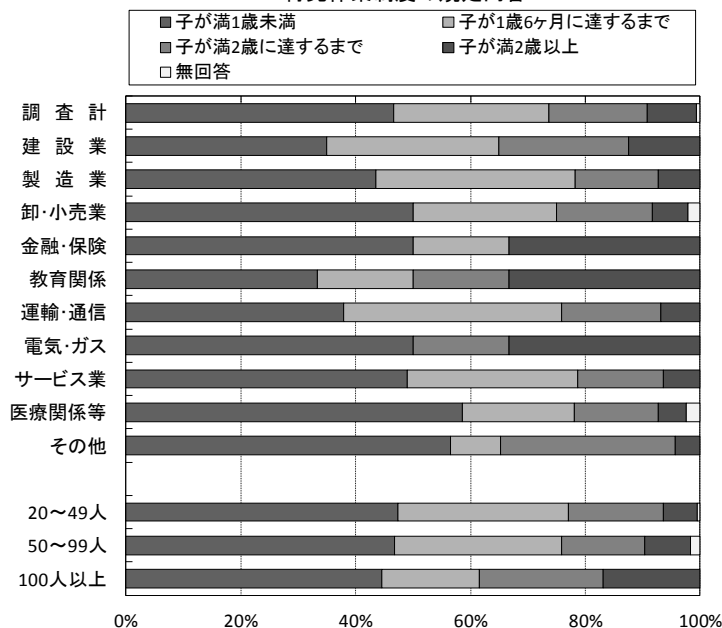
労働者規模別でみると、100人以上での「無給」の割合は98.5%で最も高くなっている。

表17 育児休業制度の規定内容

下段：%

区分	育児休業制度を定めている事業所	期 間					賃 金			
		子が満1歳未満	子が1歳6ヶ月に達するまで	子が満2歳に達するまで	子が満2歳以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	315	147	85	54	27	2	2	20	293	-
		46.7	27.0	17.1	8.6	0.6	0.6	6.3	93.0	-
建設業	40	14	12	9	5	-	1	4	35	-
		35.0	30.0	22.5	12.5	-	2.5	10.0	87.5	-
製造業	69	30	24	10	5	-	-	2	67	-
		43.5	34.8	14.5	7.2	-	-	2.9	97.1	-
卸・小売業	48	24	12	8	3	1	-	5	43	-
		50.0	25.0	16.7	6.3	2.1	-	10.4	89.6	-
金融・保険	6	3	1	-	2	-	-	2	4	-
		50.0	16.7	-	33.3	-	-	33.3	66.7	-
教育関係	6	2	1	1	2	-	-	1	5	-
		33.3	16.7	16.7	33.3	-	-	16.7	83.3	-
運輸・通信	29	11	11	5	2	-	-	2	27	-
		37.9	37.9	17.2	6.9	-	-	6.9	93.1	-
電気・ガス	6	3	-	1	2	-	-	-	6	-
		50.0	-	16.7	33.3	-	-	-	100.0	-
サービス業	47	23	14	7	3	-	-	4	43	-
		48.9	29.8	14.9	6.4	-	-	8.5	91.5	-
医療関係等	41	24	8	6	2	1	1	-	40	-
		58.5	19.5	14.6	4.9	2.4	2.4	-	97.6	-
その他	23	13	2	7	1	-	-	-	23	-
		56.5	8.7	30.4	4.3	-	-	-	100.0	-
20～49人	188	89	56	31	11	1	1	14	173	-
		47.3	29.8	16.5	5.9	0.5	0.5	7.4	92.0	-
50～99人	62	29	18	9	5	1	1	5	56	-
		46.8	29.0	14.5	8.1	1.6	1.6	8.1	90.3	-
100人以上	65	29	11	14	11	-	-	1	64	-
		44.6	16.9	21.5	16.9	-	-	1.5	98.5	-
29年調査計	310	132	118	34	25	1	4	24	281	1
		42.6	38.1	11.0	8.1	0.3	1.3	7.7	90.6	0.3
28年調査計	295	154	105	14	21	1	3	21	268	3
		52.2	35.6	4.7	7.1	0.3	1.0	7.1	90.8	1.0

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 95.8%、男性 4.2%

育児休業取得日数の平均は女性 262日、男性 41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、女性が94.5%、男性が3.9%であり、また、育児休業取得者の男女別構成は、女性は95.8%、男性は4.2%となっている。

産業別では、女性の出産者に占める育児休業者割合が低い傾向にあるのが、サービス業の85.3%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41日である。女性の平均取得日数を労働者規模別にみると、50～99人の275日が最長になっており、最短である20～49人の255日との差は20日となっている。

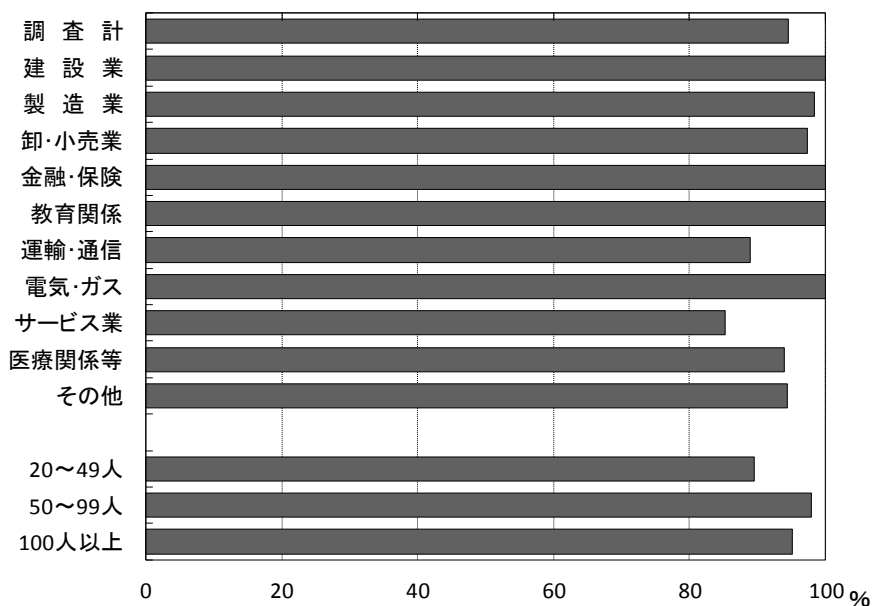
表18 育児休業取得者割合

下段：%

区分	育児休業取得者数			出産者に占める育児休業者の割合 :A/C%	配偶者が出産した者に占める育児休業者の割合 :B/D%	出産者数			育児休業平均取得日数	
	計	女性:A	男性:B			計	女性:C	男性(配偶者が出産) :D	女性	男性
調査計	357	342	15	94.5	3.9	748	362	386	262	41
建設業	10	7	3	100.0	10.7	35	7	28	134	31
製造業	69	62	7	98.4	3.6	255	63	192	294	9
卸・小売業	36	36	0	97.3	0.0	84	37	47	276	-
金融・保険	1	1	0	100.0	0.0	10	1	9	293	-
教育関係	11	11	0	100.0	0.0	14	11	3	304	-
運輸・通信	11	8	3	88.9	21.4	23	9	14	227	69
電気・ガス	1	1	0	100.0	0.0	11	1	10	42	-
サービス業	30	29	1	85.3	6.3	50	34	16	229	60
医療関係等	154	153	1	93.9	1.9	216	163	53	282	110
その他	34	34	0	94.4	0.0	50	36	14	274	-
20～49人	61	60	1	89.6	2.1	114	67	47	255	1
50～99人	51	46	5	97.9	11.6	90	47	43	275	3
100人以上	245	236	9	95.2	3.0	544	248	296	259	2
29年調査計	313	302	11	97.4	3.2	656	310	346	254	34
28年調査計	276	266	10	89.3	2.9	637	298	339	282	42

※平均取得日数は、回答があった平均日数の合計を回答母数で割っています。

出産者に占める育児休業者の割合



4) 取得日数内訳

育児休業取得日数内訳は女性の場合9ヶ月～12ヶ月未満が多数となっている

育児休業取得日数内訳は、女性の場合9ヶ月～12ヶ月未満が59.9%を占めており、次いで、12ヶ月～24ヶ月未満の11.3%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人で最も高くなっている。

女性の場合、100人以上の9ヶ月～12ヶ月未満の65.7%が最も高く、男性の場合20～49人の3ヶ月～6ヶ月未満と50～99人の3ヶ月未満の100%が最も高くなっている。

表19 育児休業の取得日数内訳

下段：女性・男性それぞれの取得者総数に対する割合 %

区分	3ヶ月未満		3～6ヶ月未満		6～9ヶ月未満		9～12ヶ月未満		12～24ヶ月未満		24ヶ月以上	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
調査計	10	10	37	2	37	-	206	-	39	-	15	-
	2.9	83.3	10.8	16.7	10.8	-	59.9	-	11.3	-	4.4	-
建設業	-	3	4	-	3	-	-	-	-	-	-	-
	-	100.0	57.1	-	42.9	-	-	-	-	-	-	-
製造業	2	4	3	-	3	-	40	-	9	-	5	-
	3.2	100.0	4.8	-	4.8	-	64.5	-	14.5	-	8.1	-
卸・小売業	-	-	2	-	2	-	27	-	5	-	-	-
	-	-	5.6	-	5.6	-	75.0	-	13.9	-	-	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	1	-	1	-	2	-	3	-	4	-
	-	-	9.1	-	9.1	-	18.2	-	27.3	-	36.4	-
運輸・通信	-	2	-	1	2	-	6	-	-	-	-	-
	-	66.7	-	33.3	25.0	-	75.0	-	-	-	-	-
電気・ガス	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	2	1	5	-	7	-	3	-	9	-	2	-
	7.1	100.0	17.9	-	25.0	-	10.7	-	32.1	-	7.1	-
医療関係等	5	-	22	1	18	-	100	-	10	-	1	-
	3.2	-	14.1	100.0	11.5	-	64.1	-	6.4	-	0.6	-
その他	-	-	-	-	1	-	27	-	3	-	3	-
	-	-	-	-	2.9	-	79.4	-	8.8	-	8.8	-
20～49人	3	-	6	1	12	-	31	-	9	-	1	-
	4.8	-	9.7	100.0	19.4	-	50.0	-	14.5	-	1.6	-
50～99人	3	5	8	-	1	-	20	-	7	-	7	-
	6.5	100.0	17.4	-	2.2	-	43.5	-	15.2	-	15.2	-
100人以上	4	5	23	1	24	-	155	-	23	-	7	-
	1.7	83.3	9.7	16.7	10.2	-	65.7	-	9.7	-	3.0	-
29年調査計	9	10	30	1	26	1	138	-	63	-	34	-
	3.0	83.3	10.0	8.3	8.7	8.3	46.0	-	21.0	-	11.3	-
28年調査計	13	7	16	1	22	1	165	-	41	-	2	-
	5.0	77.8	6.2	11.1	8.5	11.1	63.7	-	15.8	-	0.8	-

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87.8%

育児短時間勤務制度等を「定めている」事業所は87.8%となっている。

「定めている」とする280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86.8%で最も多く、次いで、「所定外労働の免除」が65.7%となっている。

労働者規模別にみると、規定率は規模が大きくなるにつれて高くなり、100人以上の98.5%が最も高くなっている。一方、産業別の規定率は、金融・保険と教育関係が100%で最も高くなっている。また、制度の内容としては、規模別、産業別いずれの場合も、最も多いのが「短時間勤務制度」で、次いで、「所定外労働の免除」、「始業終業時刻の繰上・繰下」の傾向となっている。

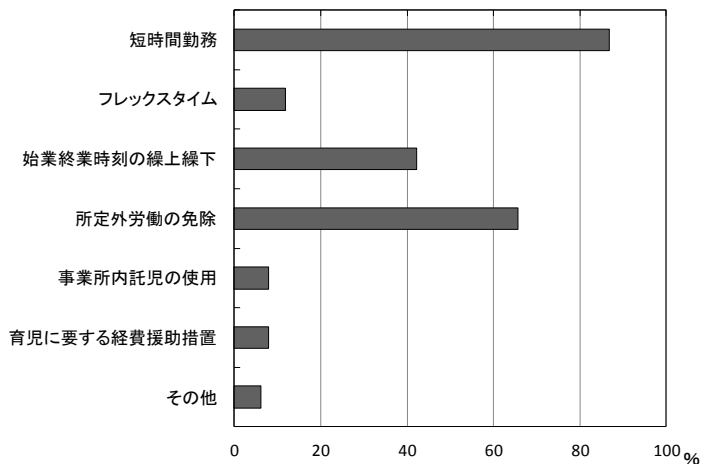
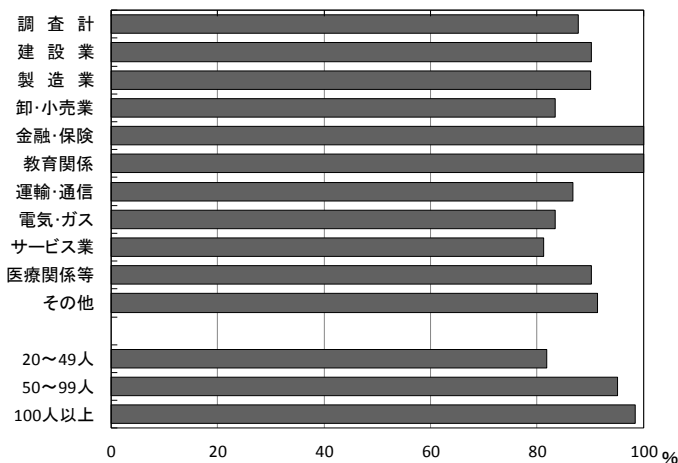
表20 育児短時間勤務制度等の規定状況

下段：%

区分	事業所総数	育児短時間制度を定めている	内容（複数回答）							育児短時間制度を定めていない	無回答
			短時間勤務	フレックスタイム	始業終業時刻の繰上繰下	所定外労働の免除	事業所内託児の使用	育児に要する経費援助措置	その他		
調査計	319	280 87.8	243 86.8	33 11.8	118 42.1	184 65.7	22 7.9	22 7.9	17 6.1	34 10.7	5 1.6
建設業	41	37 90.2	32 86.5	6 16.2	18 48.6	27 73.0	2 5.4	3 8.7	1 2.7	4 9.8	-
製造業	70	63 90.0	57 90.5	9 14.3	28 44.4	43 68.3	3 4.8	3 4.8	2 3.2	6 8.6	1 1.4
卸・小売業	48	40 83.3	32 80.0	5 12.5	14 35.0	24 60.0	2 5.0	2 5.0	3 7.5	7 14.6	1 2.1
金融・保険	6	6 100.0	5 83.3	1 16.7	4 66.7	4 66.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	-
教育関係	6	6 100.0	5 83.3	-	2 33.3	5 83.3	1 16.7	2 33.3	-	-	-
運輸・通信	30	26 86.7	20 76.9	3 11.5	10 38.5	14 53.8	1 3.8	1 3.8	2 7.7	3 10.0	1 3.3
電気・ガス	6	5 83.3	5 100.0	1 20.0	1 20.0	4 80.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 16.7	-
サービス業	48	39 81.3	34 87.2	4 10.3	18 46.2	27 69.2	4 10.3	4 10.3	2 5.1	9 18.8	-
医療関係等	41	37 90.2	35 94.6	1 2.7	12 32.4	20 54.1	4 10.8	2 5.4	2 5.4	2 4.9	2 4.9
その他	23	21 91.3	18 85.7	3 14.3	11 52.4	16 76.2	3 14.3	3 14.3	2 9.5	2 8.7	-
20～49人	192	157 81.8	139 88.5	20 12.7	63 40.1	97 61.8	11 7.0	12 7.6	8 5.1	31 16.1	4 2.1
50～99人	62	59 95.2	49 83.1	5 8.5	27 45.8	44 74.6	3 5.1	4 6.8	5 8.5	2 3.2	1 1.6
100人以上	65	64 98.5	55 85.9	8 12.5	28 43.8	43 67.2	8 12.5	6 9.4	4 6.3	1 1.5	-
29年調査計	315	286 90.8	257 89.9	80 28.0	156 54.5	201 70.3	69 24.1	74 25.9	67 23.4	22 7.0	7 2.2
28年調査計	302	268 88.7	236 88.1	70 26.1	129 48.1	179 66.8	56 20.9	57 21.3	46 17.2	31 10.3	3 1.0

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で最も多いのは「3歳まで」の65.4%

育児短時間勤務制度等を定めている280事業所において、制度等の対象は「3歳まで」が65.4%を占めて最も多くなっている。

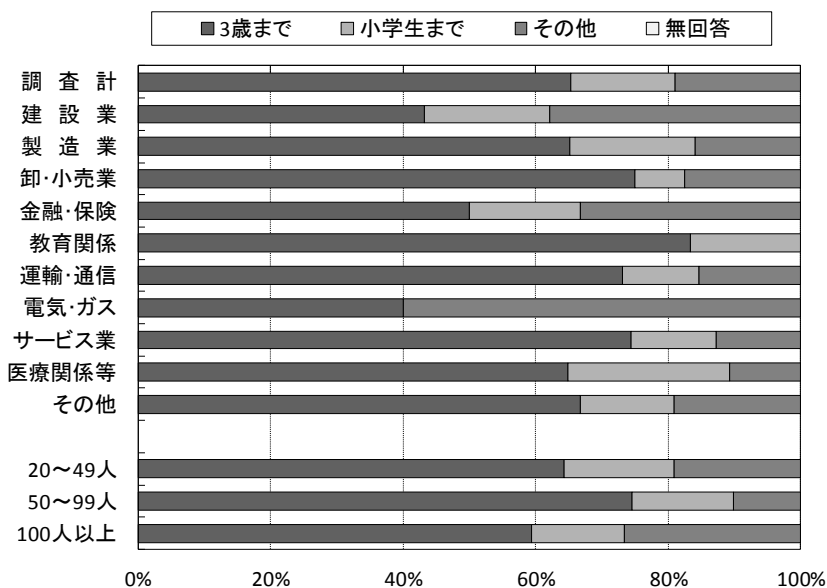
これを労働者規模別、産業別にみると、「3歳まで」は50～99人規模と、教育関係の割合が高く、「小学生まで」は20人～49人規模と医療関係等の割合が高くなってくる。

表21 育児短時間勤務制度等の規定状況 (対象) 下段：%

区分	事業所 総数	育児短時間 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	319	280	183	44	53	-
		87.8	65.4	15.7	18.9	-
建設業	41	37	16	7	14	-
		90.2	43.2	18.9	37.8	-
製造業	70	63	41	12	10	-
		90.0	65.1	19.0	15.9	-
卸・小売業	48	40	30	3	7	-
		83.3	75.0	7.5	17.5	-
金融・保険	6	6	3	1	2	-
		100.0	50.0	16.7	33.3	-
教育関係	6	6	5	1	-	-
		100.0	83.3	16.7	-	-
運輸・通信	30	26	19	3	4	-
		86.7	73.1	11.5	15.4	-
電気・ガス	6	5	2	-	3	-
		83.3	40.0	-	60.0	-
サービス業	48	39	29	5	5	-
		81.3	74.4	12.8	12.8	-
医療関係等	41	37	24	9	4	-
		90.2	64.9	24.3	10.8	-
その他	23	21	14	3	4	-
		91.3	66.7	14.3	19.0	-
20～49人	192	157	101	26	30	-
		81.8	64.3	16.6	19.1	-
50～99人	62	59	44	9	6	-
		95.2	74.6	15.3	10.2	-
100人以上	65	64	38	9	17	-
		98.5	59.4	14.1	26.6	-
29年調査計	315	286	171	55	60	-
		90.8	59.8	19.2	21.0	-
28年調査計	302	268	167	51	49	1
		88.7	62.3	19.0	18.3	0.4

※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」の27.3%

取得者で最も多いのは「短時間勤務」の153人

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27.3%、次いで、「短時間勤務」の25.5%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「短時間勤務」で男女合わせて153人、次いで「事業所内託児の使用」の男女合わせて125人となっている。

表22 育児短時間勤務制度等取得者の状況

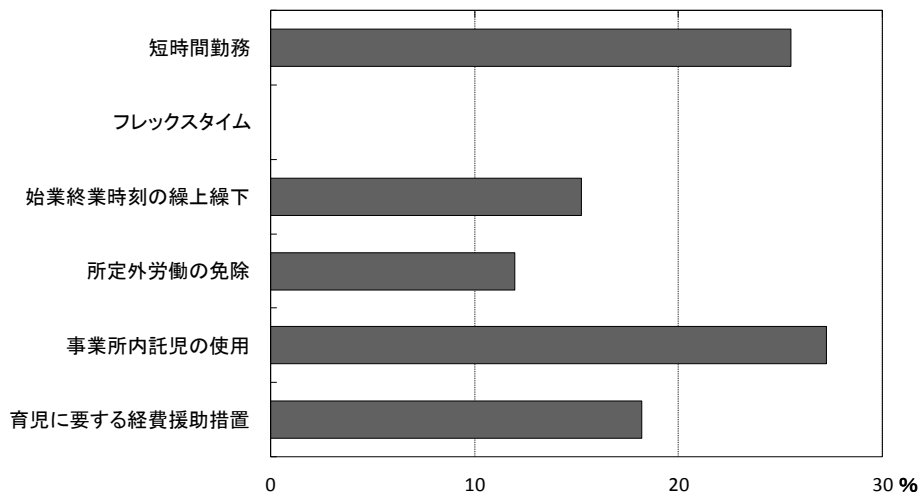
男性・女性：人数 平均短縮：時間（分） 下段：%

区分	育児短時間制度を定めている事業所	短時間勤務				フレックスタイム			始業終業時刻の繰上繰下			所定外労働の免除			事業所内託児の使用			育児に要する経費援助措置			その他			
		利用事業所	男性取得人数	女性取得人数	男性平均短縮時間	女性平均短縮時間	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	280	62	1	152	105	98	-	-	-	18	1	37	22	1	57	6	5	120	4	4	51	2	-	2
		25.5							15.3			12.0			27.3			18.2			11.8			
建設業	37	4	-	7	90	99	-	-	-	4	1	4	2	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		12.5							22.2			7.4												
製造業	63	18	-	32	120	96	-	-	-	2	-	3	5	1	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		31.6							7.1			11.6												
卸・小売業	40	4	-	9	120	83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	33	-	-	-
		12.5														50.0			50.0					
金融・保険	6	1	-	1	-	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		20.0																						
教育関係	6	1	-	1	-	60	-	-	-	1	-	4	2	-	6	1	-	7	2	-	11	-	-	-
		20.0								50.0			40.0			100.0			100.0					
運輸・通信	26	4	-	5	-	99	-	-	-	-	-	-	2	-	5	-	-	-	-	-	-	1	-	1
		20.0											14.3									50.0		
電気・ガス	5	2	-	5	-	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
		40.0																				50.0		
サービス業	39	4	-	6	90	78	-	-	-	4	-	5	4	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		11.8							22.2			14.8												
医療関係等	37	18	1	76	-	114	-	-	-	5	-	19	5	-	21	4	5	112	1	4	7	-	-	-
		51.4							41.7			25.0			100.0			50.0						
その他	21	6	-	10	-	95	-	-	-	2	-	2	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		33.3							18.2			12.5												
20~49人	157	16	1	24	105	75	-	-	-	8	1	10	8	1	13	-	-	-	1	-	33	-	-	-
		11.5							12.7			8.2							8.3					
50~99人	59	12	-	23	105	103	-	-	-	5	-	9	7	-	19	2	-	8	1	-	10	2	-	2
		24.5							18.5			15.9				66.7			25.0			40.0		
100人以上	64	34	-	105	-	107	-	-	-	5	-	18	7	-	25	4	5	112	2	4	8	-	-	-
		61.8							17.9			16.3				50.0			33.3					
29年調査計	286	59	5	119	82	99	2	-	24	15	1	31	14	-	42	6	1	139	4	4	23	1	-	2
		23.0					2.5			9.6			7.0			8.7			5.4			1.5		
28年調査計	268	50	3	163	97	91	3	20	25	13	1	21	15	-	33	3	4	53	1	-	2	46	1	6
		21.2					4.3			10.1			8.4			5.4			1.8			100.0		

※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。

※平均短縮時間は、取得者平均ではなく制度として定めている時間の平均を示しています。

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87.1%

子の看護休暇制度を定めている事業所は87.1%となっている。

これを労働者規模別で見ると、100人以上の場合の98.5%が最も高く、規模が大きい事業所ほど、定めている割合が高い傾向にある。

また、産業別では、金融・保険、教育関係、電気・ガスが100%で最も高くなっている。

子の看護休暇制度の制定率の推移

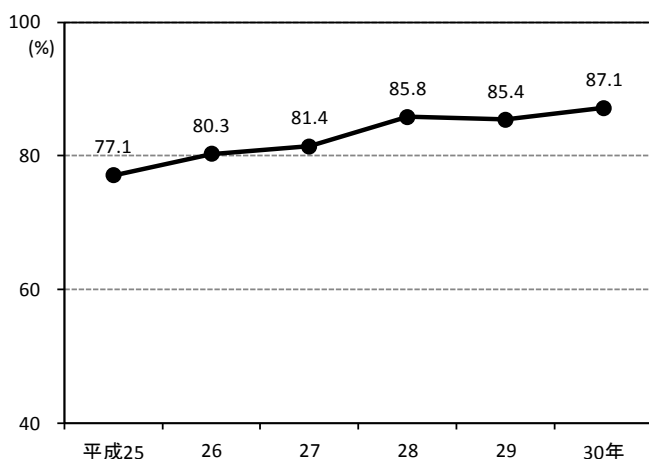
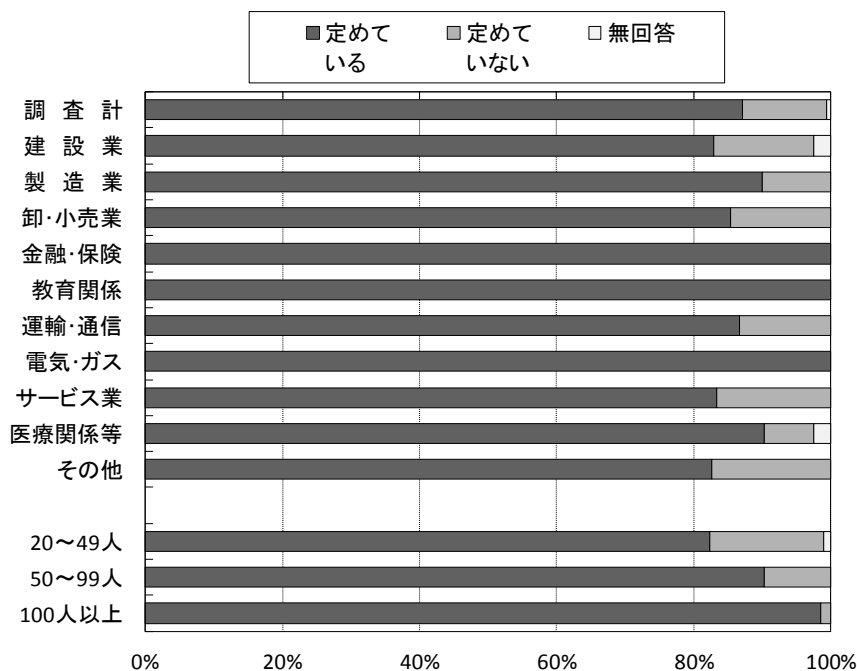


表23 子の看護休暇制度の規定状況 下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	319	278 87.1	39 12.2	2 0.6
建設業	41	34 82.9	6 14.6	1 2.4
製造業	70	63 90.0	7 10.0	-
卸・小売業	48	41 85.4	7 14.6	-
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	6	6 100.0	-	-
運輸・通信	30	26 86.7	4 13.3	-
電気・ガス	6	6 100.0	-	-
サービス業	48	40 83.3	8 16.7	-
医療関係等	41	37 90.2	3 7.3	1 2.4
その他	23	19 82.6	4 17.4	-
20~49人	192	158 82.3	32 16.7	2 1.0
50~99人	62	56 90.3	6 9.7	-
100人以上	65	64 98.5	1 1.5	-
29年調査計	315	269 85.4	45 14.3	1 0.3
28年調査計	302	259 85.8	40 13.2	3 1.0

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」(81.3%)、賃金は「無給」(74.1%)が最も多い

子の看護休暇制度を定めている278事業所における規定内容は、期間については「5日間」が81.3%、賃金については「無給」が74.1%でそれぞれ最も多くなっている。労働者規模別にみると、期間は「5日間未満」が50～99人、「5日間」は100人以上、「6日間以上」は20～49人の規模がそれぞれ最も多くなっている。また、産業別では期間の「5日間」が電気・ガスで高く、賃金の「無給」は運輸・通信、製造業、教育関係の割合が高くなっている。

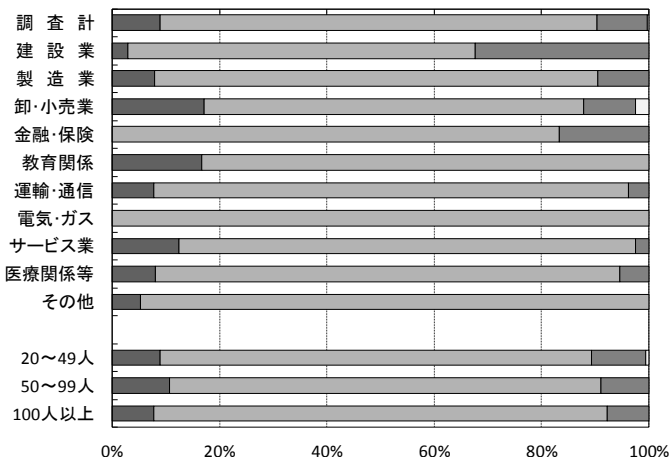
表24 子の看護休暇制度の規定内容

下段：%

区 分	子の看護 休暇制度 を定めて いる 事業所	期 間				賃 金			
		5日未満	5日	6日以上	無回答	全額支給	一部支給	無 給	無回答
調 査 計	278	25 9.0	226 81.3	26 9.4	1 0.4	64 23.0	7 2.5	206 74.1	1 0.4
建 設 業	34	1 2.9	22 64.7	11 32.4	-	12 35.3	-	21 61.8	1 2.9
製 造 業	63	5 7.9	52 82.5	6 9.5	-	8 12.7	1 1.6	54 85.7	-
卸・小売業	41	7 17.1	29 70.7	4 9.8	1 2.4	11 26.8	-	30 73.2	-
金融・保険	6	-	5 83.3	1 16.7	-	5 83.3	-	1 16.7	-
教育関係	6	1 16.7	5 83.3	-	-	1 16.7	-	5 83.3	-
運輸・通信	26	2 7.7	23 88.5	1 3.8	-	2 7.7	1 3.8	23 88.5	-
電気・ガス	6	-	6 100.0	-	-	3 50.0	-	3 50.0	-
サービス業	40	5 12.5	34 85.0	1 2.5	-	10 25.0	3 7.5	27 67.5	-
医療関係等	37	3 8.1	32 86.5	2 5.4	-	8 21.6	1 2.7	28 75.7	-
その他	19	1 5.3	18 94.7	-	-	4 21.1	1 5.3	14 73.7	-
20～49人	158	14 8.9	127 80.4	16 10.1	1 0.6	35 22.2	5 3.2	117 74.1	1 0.6
50～99人	56	6 10.7	45 80.4	5 8.9	-	11 19.6	1 1.8	44 78.6	-
100人以上	64	5 7.8	54 84.4	5 7.8	-	18 28.1	1 1.6	45 70.3	-
29年調査計	269	15 5.6	221 82.2	31 11.5	2 0.7	70 26.0	8 3.0	190 70.6	1 0.4
28年調査計	259	21 8.1	201 77.6	36 13.9	1 0.4	65 25.1	7 2.7	187 72.2	-

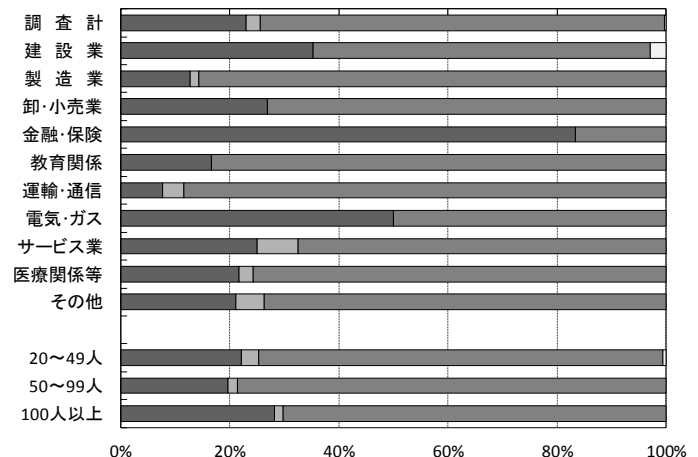
子の看護休暇制度の規定内容(期間)

■5日未満 □5日 ■6日以上 □無回答



子の看護休暇制度の規定内容(賃金)

■全額支給 □一部支給 ■無 給 □無回答



4. 介護休暇制度

1) 規定状況

介護休業制度の規定率は94.0%

介護休業制度を定めている事業所は94.0%となっている。

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

また、産業別にみると、金融・保険、教育関係、電気・ガスの100%が最も高く、次いで、製造業の95.7%、建設業、医療関係等の95.1%となっている。

介護休暇制度の制定率の推移

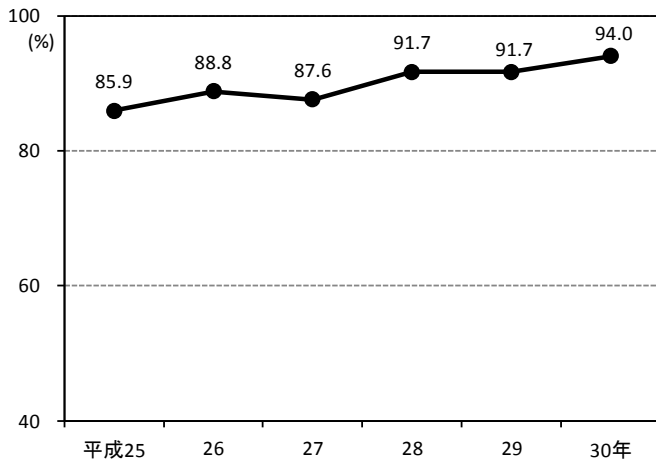
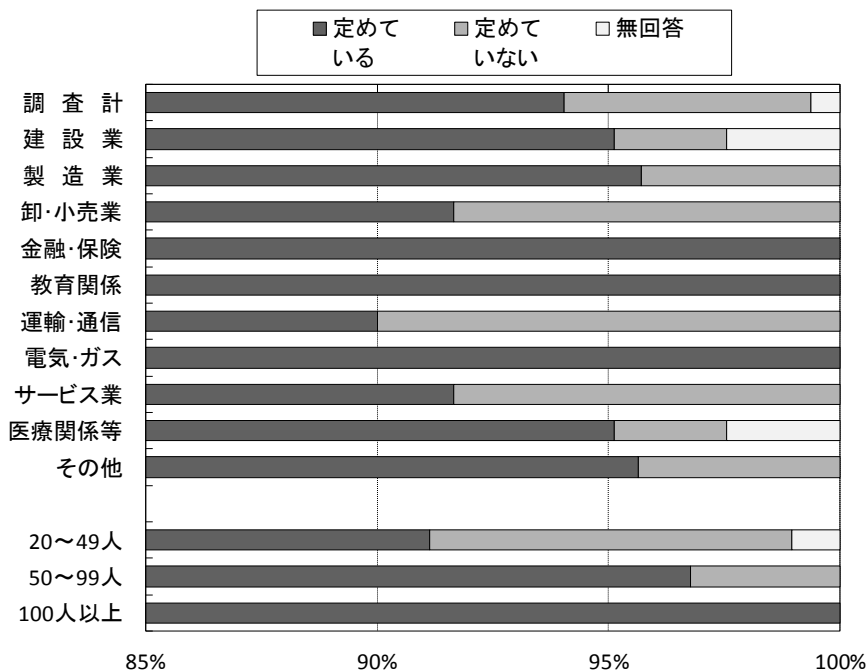


表25 介護休業制度の規定状況

下段：%

区分	事業所総数	定めている	定めていない	無回答
調査計	319	300 94.0	17 5.3	2 0.6
建設業	41	39 95.1	1 2.4	1 2.4
製造業	70	67 95.7	3 4.3	-
卸・小売業	48	44 91.7	4 8.3	-
金融・保険	6	6 100.0	-	-
教育関係	6	6 100.0	-	-
運輸・通信	30	27 90.0	3 10.0	-
電気・ガス	6	6 100.0	-	-
サービス業	48	44 91.7	4 8.3	-
医療関係等	41	39 95.1	1 2.4	1 2.4
その他	23	22 95.7	1 4.3	-
20~49人	192	175 91.1	15 7.8	2 1.0
50~99人	62	60 96.8	2 3.2	-
100人以上	65	65 100.0	-	-
29年調査計	315	289 91.7	23 7.3	3 1.0
28年調査計	302	277 91.7	21 7.0	4 1.3

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(78.7%)、賃金は無給(91.3%)が最も多い

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78.7%で最も多く、賃金については「無給」としている事業所が91.3%で最多となっている。

休業期間「93日」の割合は、労働者規模別では50～99人、産業別では、医療関係等で高く、また、「6ヶ月以上」の割合は、労働者規模別では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、産業別では電気・ガスが最も高く、「一部支給」は教育関係が高く、「全額支給」は金融・保険が高くなっている。

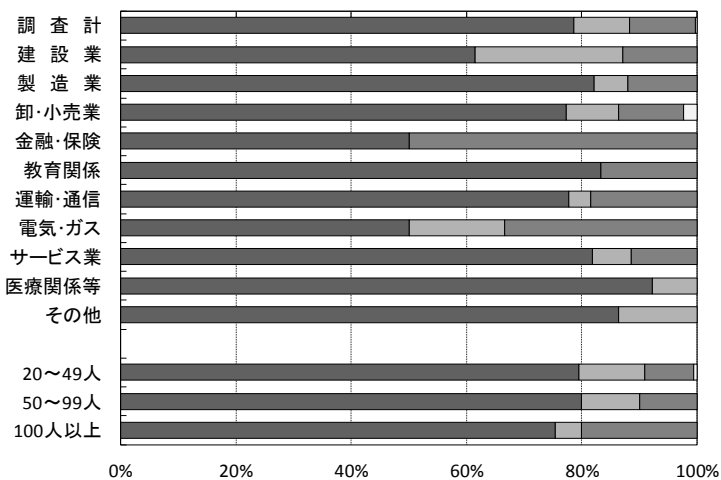
表26 介護休業制度の規定内容

下段：%

区分	介護休業制度を定めている事業所	期間				賃金			
		93日	6ヶ月未満	6ヶ月以上	無回答	全額支給	一部支給	無給	無回答
調査計	300	236 78.7	29 9.7	34 11.3	1 0.3	7 2.3	17 5.7	274 91.3	2 0.7
建設業	39	24 61.5	10 25.6	5 12.8	-	1 2.6	4 10.3	34 87.2	-
製造業	67	55 82.1	4 6.0	8 11.9	-	-	3 4.5	64 95.5	-
卸・小売業	44	34 77.3	4 9.1	5 11.4	1 2.3	-	3 6.8	39 88.6	2 4.5
金融・保険	6	3 50.0	-	3 50.0	-	2 33.3	-	4 66.7	-
教育関係	6	5 83.3	-	1 16.7	-	-	1 16.7	5 83.3	-
運輸・通信	27	21 77.8	1 3.7	5 18.5	-	-	1 3.7	26 96.3	-
電気・ガス	6	3 50.0	1 16.7	2 33.3	-	-	-	6 100.0	-
サービス業	44	36 81.8	3 6.8	5 11.4	-	2 4.5	3 6.8	39 88.6	-
医療関係等	39	36 92.3	3 7.7	-	-	2 5.1	1 2.6	36 92.3	-
その他	22	19 86.4	3 13.6	-	-	-	1 4.5	21 95.5	-
20～49人	175	139 79.4	20 11.4	15 8.6	1 0.6	4 2.3	13 7.4	157 89.7	-
50～99人	60	48 80.0	6 10.0	6 10.0	-	2 3.3	3 5.0	55 91.7	-
100人以上	65	49 75.4	3 4.6	13 20.0	-	1 1.5	1 1.5	62 95.4	-
29年調査計	289	222 76.8	27 9.3	38 13.1	2 0.7	5 1.7	22 7.6	262 90.7	-
28年調査計	277	212 76.5	26 9.4	38 13.7	1 0.4	4 1.4	18 6.5	255 92.1	-

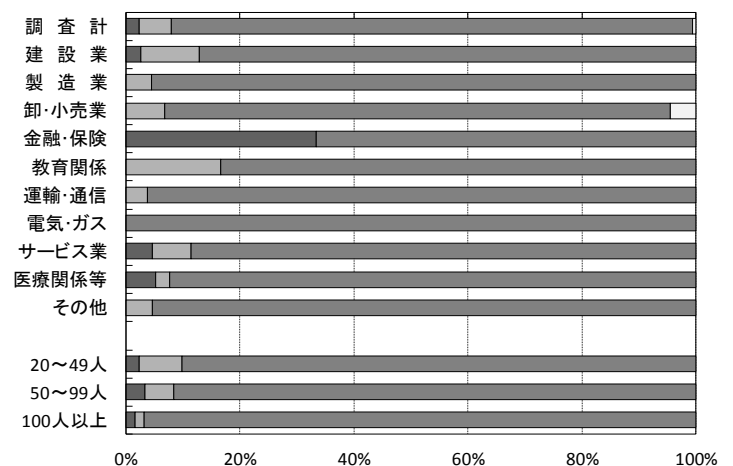
介護休業制度の規定内容(期間)

■5日未満 ■5日 ■6日以上 □無回答



介護休業制度の規定内容(賃金)

■全額支給 ■一部支給 ■無給 □無回答



3) 取得状況

介護休業制度の取得状況は総じて低い

介護休業制度を定めている 300 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 5.0%と少ない。これを労働者規模別にみると、100 人以上が 18.5%と最も高く、規模が大きくなるにつれ、割合は高くなっている。

表27 介護休業取得状況 下段：%

区 分	介護休業制度を定めている事業所	取得者のあった事業所	取得者の男女別人数と比率		
			計	男性	女性
調 査 計	300	15 5.0	21	2 9.5	19 90.5
建 設 業	39	- -	-	-	-
製 造 業	67	5 7.5	5	2 40.0	3 60.0
卸・小売業	44	- -	-	-	-
金融・保険	6	- -	-	-	-
教育関係	6	- -	-	-	-
運輸・通信	27	2 7.4	3	-	3 100.0
電気・ガス	6	- -	-	-	-
サービス業	44	2 4.5	2	-	2 100.0
医療関係等	39	6 15.4	11	-	11 100.0
その他	22	- -	-	-	-
20～49人	175	2 1.1	2	-	2 100.0
50～99人	60	1 1.7	1	-	1 100.0
100人以上	65	12 18.5	18	2 11.1	16 88.9
29年調査計	289	14 4.8	16	3 18.8	13 81.3
28年調査計	277	14 5.1	17	3 17.6	14 82.4

※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98.1%、実施形態は「一律定年制」が95.8%

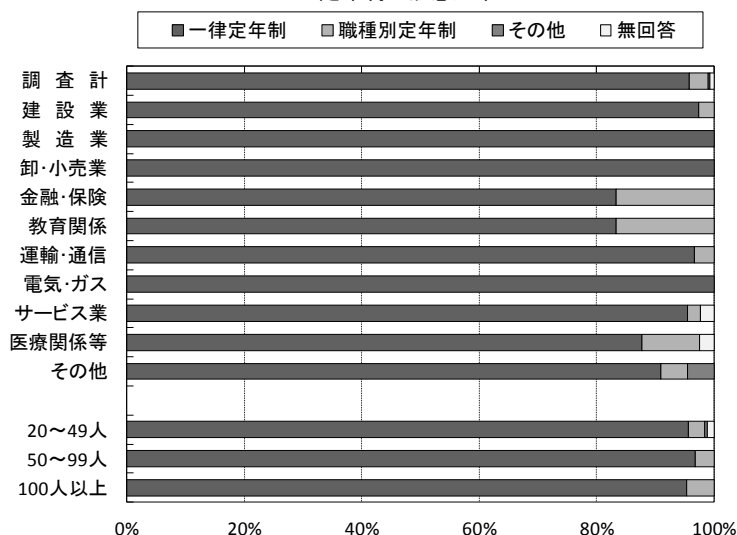
定年制があるのは98.1%となっている。また、定年制の形態は、定年制のある313事業所のうちの95.8%が「一律定年制」を実施している。「一律定年制」は、規模別、産業別の両者とも80%以上の実施率となっている。

表28 定年制

下段：%

区分	事業所 総数	定年制 あり	形 態				定年制 なし	無回答
			一 律 定年制	職 種 別 定年制	そ の 他	無 回 答		
調 査 計	319	313	300	10	1	2	6	-
		98.1	95.8	3.2	0.3	0.6	1.9	-
建 設 業	41	40	39	1	-	-	1	-
		97.6	97.5	2.5	-	-	2.4	-
製 造 業	70	69	69	-	-	-	1	-
		98.6	100.0	-	-	-	1.4	-
卸・小売業	48	48	48	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
金融・保険	6	6	5	1	-	-	-	-
		100.0	83.3	16.7	-	-	-	-
教育関係	6	6	5	1	-	-	-	-
		100.0	83.3	16.7	-	-	-	-
運輸・通信	30	30	29	1	-	-	-	-
		100.0	96.7	3.3	-	-	-	-
電気・ガス	6	6	6	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
サービス業	48	45	43	1	-	1	3	-
		93.8	95.6	2.2	-	2.2	6.3	-
医療関係等	41	41	36	4	-	1	-	-
		100.0	87.8	9.8	-	2.4	-	-
その他	23	22	20	1	1	-	1	-
		95.7	90.9	4.5	4.5	-	4.3	-
20～49人	192	187	179	5	1	2	5	-
		97.4	95.7	2.7	0.5	1.1	2.6	-
50～99人	62	62	60	2	-	-	-	-
		100.0	96.8	3.2	-	-	-	-
100人以上	65	64	61	3	-	-	1	-
		98.5	95.3	4.7	-	-	1.5	-
29年調査計	315	310	300	7	1	2	3	2
		98.4	96.8	2.3	0.3	0.6	1.0	0.6
28年調査計	302	297	284	12	1	-	3	2
		98.3	95.6	4.0	0.3	-	1.0	0.7

定年制の形態比率



2) 定年年齢

一律定年制で最も多い定年年齢は「60歳」で74.0%

一律定年制を実施している300事業所において、定年年齢は「60歳」が74.0%と最も多いが、「65歳以上」も20.7%となっている。

これを労働者規模別にみると、定年年齢を「60歳」とする割合は100人以上が最も高く、「65歳以上」とする割合は100人以上が10%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、製造業、電気・ガス、金融・保険、教育関係で特に高く、「65歳以上」の割合は、医療関係等、運輸・通信、サービス業で高くなっている。

表29 一律定年制における定年年齢 下段：%

区 分	一律定年制 を実施して いる事業所	定 年 年 齢				
		60歳未満	60歳	61～64歳	65歳以上	無回答
調 査 計	300	-	222 74.0	12 4.0	62 20.7	4 1.3
建 設 業	39	-	29 74.4	2 5.1	8 20.5	-
製 造 業	69	-	59 85.5	3 4.3	7 10.1	-
卸・小売業	48	-	37 77.1	2 4.2	9 18.8	-
金融・保険	5	-	4 80.0	-	1 20.0	-
教育関係	5	-	4 80.0	-	1 20.0	-
運輸・通信	29	-	19 65.5	2 6.9	8 27.6	-
電気・ガス	6	-	5 83.3	-	1 16.7	-
サービス業	43	-	28 65.1	1 2.3	11 25.6	3 7.0
医療関係等	36	-	19 52.8	2 5.6	14 38.9	1 2.8
その他	20	-	18 90.0	-	2 10.0	-
20～49人	179	-	124 69.3	7 3.9	44 24.6	4 2.2
50～99人	60	-	42 70.0	4 6.7	14 23.3	-
100人以上	61	-	56 91.8	1 1.6	4 6.6	-
29年調査計	300	-	226 75.3	14 4.7	58 19.3	2 0.7
28年調査計	284	-	225 79.2	10 3.5	48 16.9	1 0.4

3) 定年後の再雇用等

定年後の再雇用制度等を実施している事業者は89.7%

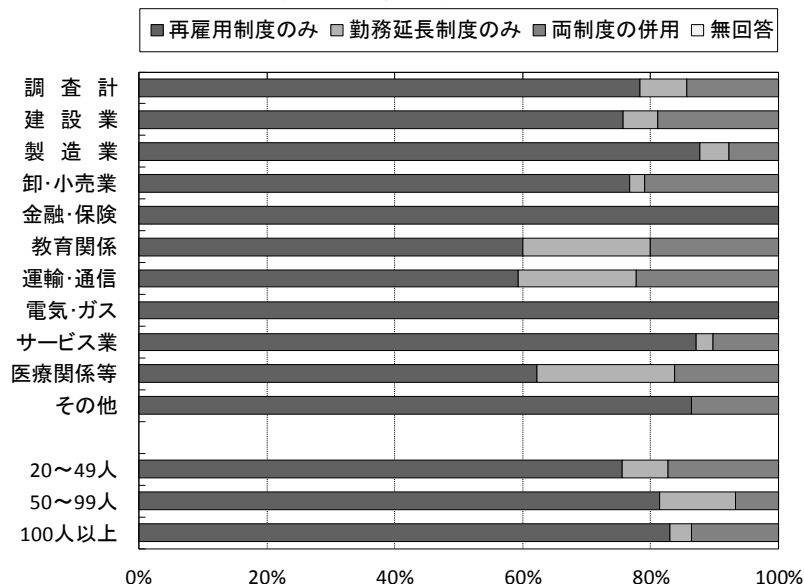
定年後に再雇用等（「再雇用制度」や「勤務延長制度」）を実施している事業所の割合は89.7%となっている。また、定年後の再雇用等を実施している事業所の中で、「再雇用制度のみ」を実施している事業所の割合は78.3%であり、「勤務延長制度のみ」の実施は7.3%となっている。また、「両制度の併用」を実地している事務所の割合は14.3%となっている。

表30 定年後の特別扱いの形態

下段：%

区分	事業所 総数	定年後の 再雇用制 度等あり	形 態				定年後の 特別扱い なし	無回答
			再雇用 制度のみ	勤務延長 制度のみ	両制度の 併用	無回答		
調査計	319	286 89.7	224 78.3	21 7.3	41 14.3	-	31 9.7	2 0.6
建設業	41	37 90.2	28 75.7	2 5.4	7 18.9	-	4 9.8	-
製造業	70	65 92.9	57 87.7	3 4.6	5 7.7	-	5 7.1	-
卸・小売業	48	43 89.6	33 76.7	1 2.3	9 20.9	-	5 10.4	-
金融・保険	6	6 100.0	6 100.0	-	-	-	-	-
教育関係	6	5 83.3	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-	1 16.7	-
運輸・通信	30	27 90.0	16 59.3	5 18.5	6 22.2	-	3 10.0	-
電気・ガス	6	5 83.3	5 100.0	-	-	-	1 16.7	-
サービス業	48	39 81.3	34 87.2	1 2.6	4 10.3	-	8 16.7	1 2.1
医療関係等	41	37 90.2	23 62.2	8 21.6	6 16.2	-	3 7.3	1 2.4
その他	23	22 95.7	19 86.4	-	3 13.6	-	1 4.3	-
20～49人	192	168 87.5	127 75.6	12 7.1	29 17.3	-	22 11.5	2 1.0
50～99人	62	59 95.2	48 81.4	7 11.9	4 6.8	-	3 4.8	-
100人以上	65	59 90.8	49 83.1	2 3.4	8 13.6	-	6 9.2	-
29年調査計	315	285 90.5	223 78.2	18 6.3	42 14.7	2 0.7	26 8.3	4 1.3
28年調査計	302	275 91.1	216 78.5	19 6.9	40 14.5	-	24 7.9	3 1.0

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90.9%で、形態は「一時金制度のみ」が61.7%で最も多い

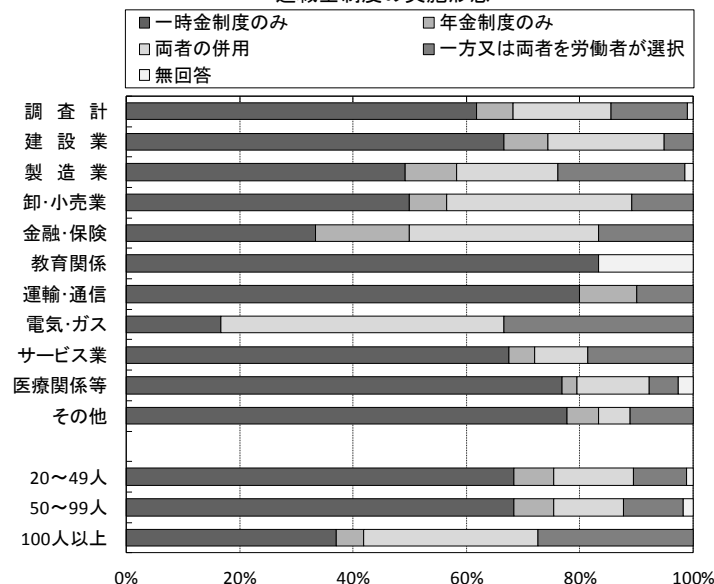
「退職金制度のある事業所」の割合は全体の90.9%となっている。また、退職金制度のある290事業所においてその形態をみると、「退職一時金制度のみ」が61.7%で最も多く、次いで、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が17.2%となっている。労働者規模別にみると、「退職一時金制度のみ」と「退職年金制度のみ」の割合はそれぞれ20～49人及び50～99人で高く、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」の割合は100人以上で高くなっている。

表31 退職金制度の実施状況

下段：%

区分	事業所総数	退職金制度あり	形態					退職金制度なし	無回答
			一時金制度のみ	年金制度のみ	両者の併用	一方又は両者を労働者が選択	無回答		
調査計	319	290 90.9	179 61.7	19 6.6	50 17.2	39 13.4	3 1.0	29 9.1	-
建設業	41	39 95.1	26 66.7	3 7.7	8 20.5	2 5.1	-	2 4.9	-
製造業	70	67 95.7	33 49.3	6 9.0	12 17.9	15 22.4	1 1.5	3 4.3	-
卸・小売業	48	46 95.8	23 50.0	3 6.5	15 32.6	5 10.9	-	2 4.2	-
金融・保険	6	6 100.0	2 33.3	1 16.7	2 33.3	1 16.7	-	-	-
教育関係	6	6 100.0	5 83.3	-	-	-	1 16.7	-	-
運輸・通信	30	20 66.7	16 80.0	2 10.0	-	2 10.0	-	10 33.3	-
電気・ガス	6	6 100.0	1 16.7	-	3 50.0	2 33.3	-	-	-
サービス業	48	43 89.6	29 67.4	2 4.7	4 9.3	8 18.6	-	5 10.4	-
医療関係等	41	39 95.1	30 76.9	1 2.6	5 12.8	2 5.1	1 2.6	2 4.9	-
その他	23	18 78.3	14 77.8	1 5.6	1 5.6	2 11.1	-	5 21.7	-
20～49人	192	171 89.1	117 68.4	12 7.0	24 14.0	16 9.4	2 1.2	21 10.9	-
50～99人	62	57 91.9	39 68.4	4 7.0	7 12.3	6 10.5	1 1.8	5 8.1	-
100人以上	65	62 95.4	23 37.1	3 4.8	19 30.6	17 27.4	-	3 4.6	-
29年調査計	315	288 91.4	172 59.7	21 7.3	48 16.7	45 15.6	2 0.7	26 8.3	1 0.3
28年調査計	302	273 90.4	162 59.3	13 4.8	51 18.7	43 15.8	4 1.5	28 9.3	-

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46.9%

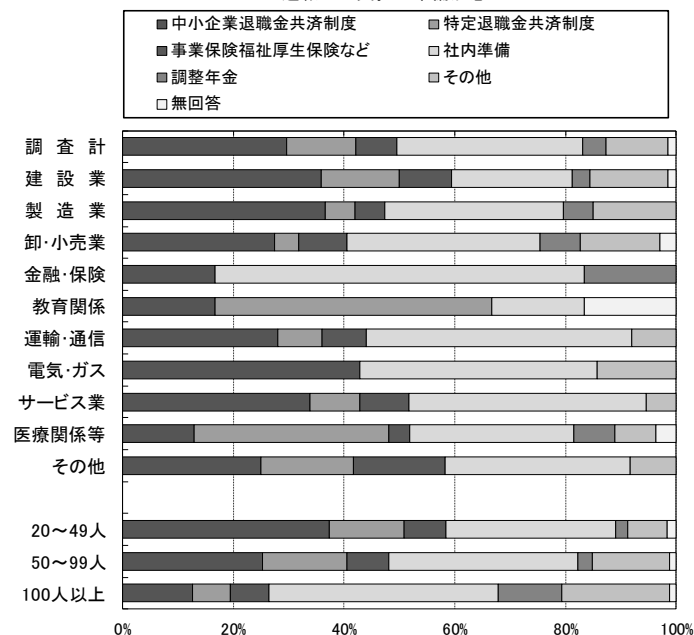
退職金制度がある290事業所の支払い準備形態で最も多いのが「社内準備」で46.9%、次いで、「中小企業退職金共済制度」の41.4%となっている。

労働者規模別にみると、「中小企業退職金共済制度」は規模が小さいほど比率が高く、「社内準備」は100人以上の58.1%で最も割合が高くなっている。また、産業別では、「中小企業退職金共済制度」は建設業で高く、「社内準備」は金融・保険で特に高くなっている。

表32 退職金の支払い準備形態 下段：%

区分	退職金制度あり	支払い準備形態（複数回答）						
		中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	事業保険福祉厚生保険など	社内準備	調整年金	その他	無回答
調査計	290	120 41.4	50 17.2	30 10.3	136 46.9	17 5.9	45 15.5	6 2.1
建設業	39	23 59.0	9 23.1	6 15.4	14 35.9	2 5.1	9 23.1	1 2.6
製造業	67	34 50.7	5 7.5	5 7.5	30 44.8	5 7.5	14 20.9	-
卸・小売業	46	19 41.3	3 6.5	6 13.0	24 52.2	5 10.9	10 21.7	2 4.3
金融・保険	6	1 16.7	-	-	4 66.7	1 16.7	-	-
教育関係	6	1 16.7	3 50.0	-	1 16.7	-	-	1 16.7
運輸・通信	20	7 35.0	2 10.0	2 10.0	12 60.0	-	2 10.0	-
電気・ガス	6	3 50.0	-	-	3 50.0	-	1 16.7	-
サービス業	43	19 44.2	5 11.6	5 11.6	24 55.8	-	3 7.0	-
医療関係等	39	7 17.9	19 48.7	2 5.1	16 41.0	4 10.3	4 10.3	2 5.1
その他	18	6 33.3	4 22.2	4 22.2	8 44.4	-	2 11.1	-
20～49人	171	89 52.0	32 18.7	18 10.5	73 42.7	5 2.9	17 9.9	4 2.3
50～99人	57	20 35.1	12 21.1	6 10.5	27 47.4	2 3.5	11 19.3	1 1.8
100人以上	62	11 17.7	6 9.7	6 9.7	36 58.1	10 16.1	17 27.4	1 1.6
29年調査計	288	126 43.8	46 16.0	21 7.3	122 42.4	24 8.3	51 17.7	6 2.1
28年調査計	273	119 43.6	39 14.3	27 9.9	127 46.5	30 11.0	42 15.4	5 1.8

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14.8%、「無拠出制」が82.4%

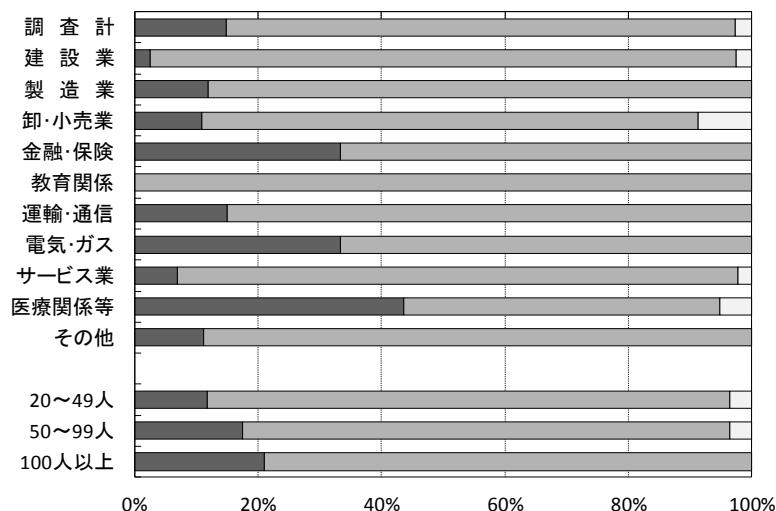
退職金制度がある290事業所の制度内容は、「拠出制」が14.8%、「無拠出制」の82.4%となっている。労働者規模別にみると、「拠出制」は100人以上が比率が高く、「無拠出制」は20～49人の比率が高くなっている。また、産業別では、「拠出制」は医療関係等で高く、「無拠出制」は教育関係で多くなっている。

表33 退職金制度は拠出制または無拠出制 下段：%

区分	退職金制度あり事業所数	制度内容		
		拠出制	無拠出制	無回答
調査計	290	43 14.8	239 82.4	8 2.8
建設業	39	1 2.6	37 94.9	1 2.6
製造業	67	8 11.9	59 88.1	-
卸・小売業	46	5 10.9	37 80.4	4 8.7
金融・保険	6	2 33.3	4 66.7	-
教育関係	6	-	6 100.0	-
運輸・通信	20	3 15.0	17 85.0	-
電気・ガス	6	2 33.3	4 66.7	-
サービス業	43	3 7.0	39 90.7	1 2.3
医療関係等	39	17 43.6	20 51.3	2 5.1
その他	18	2 11.1	16 88.9	-
20～49人	171	20 11.7	145 84.8	6 3.5
50～99人	57	10 17.5	45 78.9	2 3.5
100人以上	62	13 21.0	49 79.0	-
29年調査計	288	46 16.0	234 81.3	9 3.1
28年調査計	273	46 16.8	221 81.0	7 2.6

退職金制度は拠出制または無拠出制

■ 拠出制 ■ 無拠出制 □ 無回答



2. 非正規職員の退職金制度

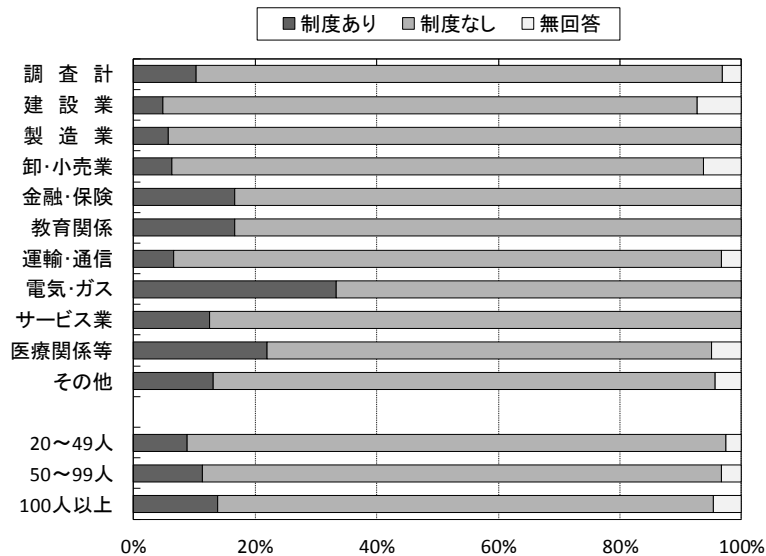
非正規職員の退職金制度がある事業所は 10.3%

非正規職員の退職金制度について、「制度あり」の事業所は 10.3%であるのに対して、「制度なし」は 86.5%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 100 人以上の 13.8%で最も割合が高く、産業別では電気・ガス、医療関係等、金融・保険、教育関係で割合が高くなっている。

表34 非正規職員の退職金制度の有無 下段：%

区 分	事業所 総 数	制度あり	制度なし	無回答
調 査 計	319	33 10.3	276 86.5	10 3.1
建 設 業	41	2 4.9	36 87.8	3 7.3
製 造 業	70	4 5.7	66 94.3	-
卸・小売業	48	3 6.3	42 87.5	3 6.3
金融・保険	6	1 16.7	5 83.3	-
教育関係	6	1 16.7	5 83.3	-
運輸・通信	30	2 6.7	27 90.0	1 3.3
電気・ガス	6	2 33.3	4 66.7	-
サービス業	48	6 12.5	42 87.5	-
医療関係等	41	9 22.0	30 73.2	2 4.9
その他	23	3 13.0	19 82.6	1 4.3
20～49人	192	17 8.9	170 88.5	5 2.6
50～99人	62	7 11.3	53 85.5	2 3.2
100人以上	65	9 13.8	53 81.5	3 4.6
29年調査計	315	25 7.9	279 88.6	11 3.5
28年調査計	302	23 7.6	270 89.4	9 3.0

非正規職員の退職金制度の有無



Ⅶ. 賃金制度

1. 7月分賃金

賃金合計平均は、男性 33 万 2 千円 女性 24 万 3 千円
所定内賃金比率は、「20～49 人」「50～99 人」「100 人以上」の順に高い
所定外賃金比率は、「100 人以上」「50～99 人」「20～49 人」の順に高い
職種区分では、事務系の方が生産系より賃金合計が高い傾向にある

1) 賃金合計平均

常用労働者の平成 30 年 7 月分の賃金合計平均は、男性 33 万 2 千円、女性 24 万 3 千円となっている。これを労働者規模別にみると、50～99 人より 20～49 人の方がやや高めとなっているが、100 人以上の賃金合計が最も高くなっている。

2) 所定内賃金

賃金合計平均に占める所定内賃金平均の割合は、男性 86.4%、女性 90.1%で女性の方が 3.7 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、100 人以上のみが平均比率より低くなっている。産業別では、運輸・通信、電気・ガス、製造業が平均比率より低くなっている。

3) 所定外賃金

賃金合計平均に占める所定外賃金平均の割合は、男性 13.9%、女性 9.9%で男性の方が 4.0 ポイント上回っている。労働者規模別にみると、100 人以上が 14.5%で最も高く、産業別では、運輸・通信の 17.1%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 8 千円多くなっている。また、この傾向は労働者規模が 100 人以上の規模において 7 万 4 千円と最も多くなっている。

女性における職種区分での賃金合計では、事務系の方が生産系より 2 万 6 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 6 千円と最も多くなっている。

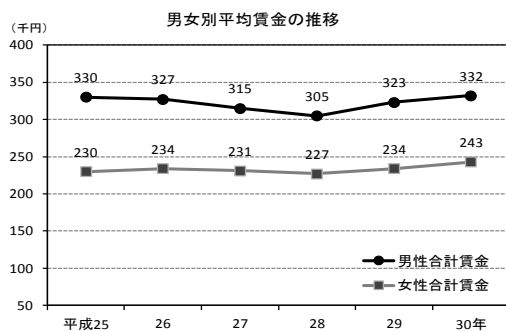
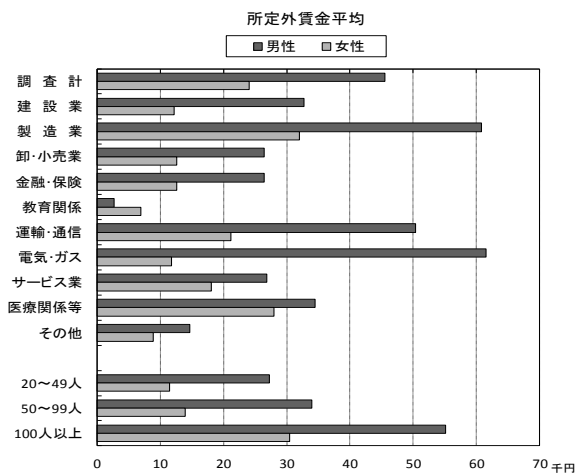
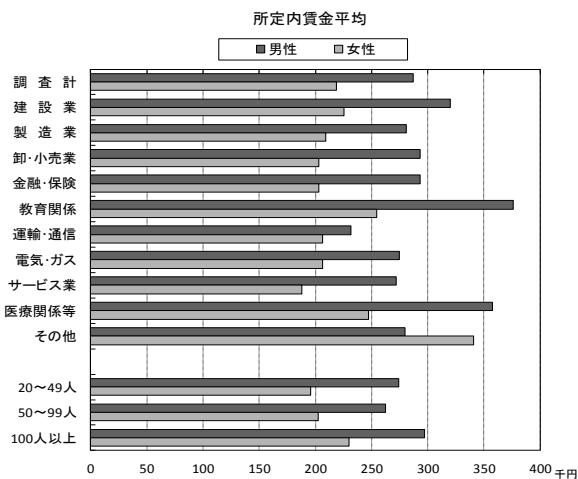
表35 平成30年7月分平均賃金（常用労働者）

単位：千円 斜体数値は比率：%

区 分	対象常用 労働者数	賃金支払いの状況			平 均 勤続年数	平 均 年 齢
		所定内賃金	所定外賃金	合計金額		
調 査 計	23,132	263 <i>87.4</i>	38 <i>12.6</i>	301 <i>100.0</i>	14	42
男性平均	15,021	287	46	332	15	43
事務	7,896	321	44	365	16	43
生産	7,125	249	48	297	13	43
女性平均	8,111	219	24	243	12	42
事務	5,424	228	23	252	12	40
生産	2,687	200	26	226	14	44
29年調査計	19,392	262 <i>89.2</i>	32 <i>10.8</i>	294 <i>100.0</i>	13	43
男性平均	12,203	290	38	328	14	43
事務	6,497	334	33	366	15	44
生産	5,706	241	43	285	12	42
女性平均	7,189	214	21	235	11	42
事務	4,790	230	22	252	11	40
生産	2,399	181	20	201	13	45
28年調査計	21,238	261 <i>89.6</i>	30 <i>10.4</i>	291 <i>100.0</i>	13	43
男性平均	13,651	288	35	323	14	43
事務	7,264	321	30	350	15	44
生産	6,387	250	42	292	12	42
女性平均	7,587	212	21	234	12	42
事務	5,044	224	21	245	11	40
生産	2,543	189	22	211	14	45

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	1,447	307 97.1	30 8.9	337 100.0	15	44
男性平均	1,252	320.2567812	33	353	15	45
事務	551	339	34	373	17	46
生産	701	305.6333809	32	337	14	43
女性平均	195	226	12	238	13	43
事務	167	230	13	243	14	42
生産	28	200	5	205	11	47
製造業	9,551	262 83.1	53 16.9	315 100.0	16	42
男性平均	6,995	281	61	342	16	41
事務	3,055	318	69	387	17	42
生産	3,940	252	55	307	15	40
女性平均	2,556	209	32	241	18	44
事務	924	230	25	255	17	41
生産	1,632	197	36	233	19	45
卸・小売業	2,799	265 92.3	22 7.7	288 100.0	14	40
男性平均	1,932	293	26	320	15	40
事務	1,597	303	23	326	15	41
生産	335	247	42	289	16	40
女性平均	867	203	13	216	12	39
事務	826	206	13	219	12	39
生産	41	140	8	147	8	46
金融・保険	99	341 99.1	3 0.9	344 100.0	18	43
男性平均	63	395	4	398	22	45
事務	62	397	4	401	22	45
生産	1	217	-	217	8	62
女性平均	36	247	2	249	11	39
事務	36	247	2	249	11	39
生産	-	-	-	-	-	-
教育関係	283	298 98.2	5 1.8	304 100.0	9	57
男性平均	102	376	3	379	11	87
事務	93	393	3	396	11	45
生産	9	203	-	203	8	514
女性平均	181	255	7	262	9	40
事務	181	255	7	262	9	40
生産	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	1,853	229 82.9	47 17.1	276 100.0	12	49
男性平均	1,654	232	50	282	12	49
事務	335	314	27	341	17	48
生産	1,319	211	56	267	11	50
女性平均	199	206	21	228	10	43
事務	148	212	17	228	11	42
生産	51	192	34	226	6	46
電気・ガス	129	265 83.0	54 17.0	319 100.0	17	39
男性平均	110	275	62	336	18	40
事務	110	275	62	336	18	40
生産	-	-	-	-	-	-
女性平均	19	206	12	218	12	33
事務	19	206	12	218	12	33
生産	-	-	-	-	-	-
サービス業	1,559	235 91.1	23 8.9	258 100.0	12	45
男性平均	875	272	27	299	14	46
事務	574	312	31	342	16	46
生産	301	197	19	216	9	46
女性平均	684	188	18	206	10	44
事務	466	218	22	240	12	41
生産	218	125	10	135	7	51
医療関係等	3,893	281 90.4	30 9.6	310 100.0	9	41
男性平均	1,167	358	34	392	9	42
事務	929	364	42	406	9	42
生産	238	333	5	338	8	42
女性平均	2,726	248	28	276	9	40
事務	2,207	244	33	276	10	40
生産	519	265	8	273	7	38
その他	1,519	238 95.1	12 4.9	250 100.0	11	45
男性平均	871	280	15	295	14	47
事務	590	303	12	314	16	47
生産	281	232	21	253	10	46
女性平均	648	341	9	350	10	42
事務	450	197	7	204	9	41
生産	198	144	13	157	7	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		
20～49人	5,074	251 91.8	23 8.2	274 100.0	12	44
男性平均	3,564	274	27	302	13	45
事務	1,789	301	24	325	15	45
生産	1,775	247	31	278	11	44
女性平均	1,510	196	11	207		42
事務	1,077	209	9	219	10	41
生産	433	163	17	180	8	43
50～99人	3,473	238 90.2	26 9.8	264 100.0	12	44
男性平均	2,074	262	34	296	14	44
事務	1,066	306	23	329	14	44
生産	1,008	216	46	262	13	45
女性平均	1,399	203	14	217	9	43
事務	1,025	221	13	234	10	41
生産	374	153	15	168	8	48
100人以上	14,585	273 85.5	46 14.5	319 100.0	15	42
男性平均	9,383	297	55	352	15	42
事務	5,041	331	55	386	16	42
生産	4,342	258	55	312	14	41
女性平均	5,202	230	30	260	14	41
事務	3,322	237	31	268	12	40
生産	1,880	217	30	248	17	44



2. 賞与の支払い

「支払いがあった」事業所は 90.3%

賞与の「支払いがあった」とする事業所は90.3%で、「支払いがなかった」が6.3%、「無回答」が3.4%となっている。

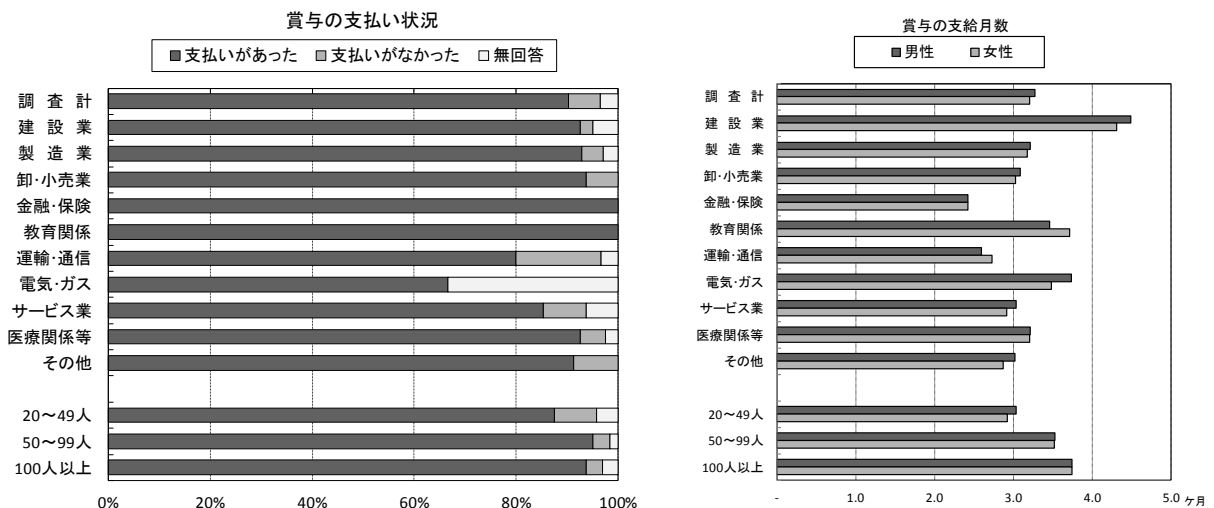
これを労働者規模別にみると、「支払いがあった」とする事業所の割合は、50～99人が95.2%と高いのに対して20～49人では全体平均を2.8ポイント下回っている。

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、教育関係が100%で最も高く、「支払いがなかった」は運輸・通信で最も高くなっている。

支給月数については、男女とも労働者規模が20～49人で全体平均を下回っている。産業別では、男女とも建設業の4.5ヶ月及び4.3ヶ月が最も多く、金融・保険の男女とも2.4ヶ月が最も少ない。

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	319	288 90.3	2.2		
建 設 業	41	38 92.7	2.5	4.5	2.6	4.3	1 2.4	2 4.9
製 造 業	70	65 92.9	2.0	3.2	2.0	3.2	3 4.3	2 2.9
卸・小売業	48	45 93.8	2.3	3.1	2.3	3.0	3 6.3	-
金融・保険	6	6 100.0	1.7	2.4	1.7	2.4	-	-
教育関係	6	6 100.0	2.2	3.5	2.2	3.7	-	-
運輸・通信	30	24 80.0	2.3	2.6	2.3	2.7	5 16.7	1 3.3
電気・ガス	6	4 66.7	2.0	3.7	2.0	3.5	-	2 33.3
サービス業	48	41 85.4	2.3	3.0	2.2	2.9	4 8.3	3 6.3
医療関係等	41	38 92.7	2.1	3.2	2.1	3.2	2 4.9	1 2.4
その他	23	21 91.3	2.1	3.0	2.0	2.9	2 8.7	-
20～49人	192	168 87.5	2.2	3.0	2.2	2.9	16 8.3	8 4.2
50～99人	62	59 95.2	2.2	3.5	2.2	3.5	2 3.2	1 1.6
100人以上	65	61 93.8	2.2	3.7	2.2	3.7	2 3.1	2 3.1
29年調査計	315	283 89.8	2.2	3.3	2.2	3.2	23 7.3	9 2.9
28年調査計	302	266 88.1	2.2	3.1	2.2	3.1	18 6.0	18 6.0

※平成29年8月から平成30年7月までの状況です。



VIII. 男女共同参画

1. 女性の昇進・参画

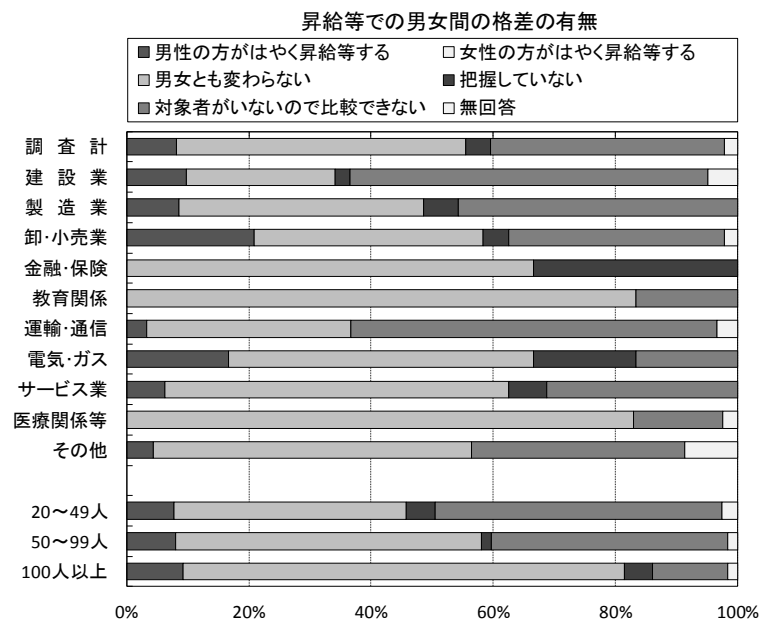
1) 昇給等の男女間格差

「男女とも変わらない」が47.3%、「対象者がいないので比較できない」が38.2%

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38.2%、「男性の方がはやく昇給等する」が8.2%と続き、「把握していない」は4.1%となっている。「男女とも変わらない」の割合は、労働者規模が大きくなれば高まる傾向にあり、産業別では教育関係、医療関係等で高くなっている。

表37 昇給等での男女間の格差の有無 下段：%

区分	事業所総数	男性の方がはやく昇給等する	女性の方がはやく昇給等する	男女とも変わらない	把握していない	対象者がいないので比較できない	無回答
調査計	319	26 8.2	-	151 47.3	13 4.1	122 38.2	7 2.2
建設業	41	4 9.8	-	10 24.4	1 2.4	24 58.5	2 4.9
製造業	70	6 8.6	-	28 40.0	4 5.7	32 45.7	-
卸・小売業	48	10 20.8	-	18 37.5	2 4.2	17 35.4	1 2.1
金融・保険	6	-	-	4 66.7	2 33.3	-	-
教育関係	6	-	-	5 83.3	-	1 16.7	-
運輸・通信	30	1 3.3	-	10 33.3	-	18 60.0	1 3.3
電気・ガス	6	1 16.7	-	3 50.0	1 16.7	1 16.7	-
サービス業	48	3 6.3	-	27 56.3	3 6.3	15 31.3	-
医療関係等	41	-	-	34 82.9	-	6 14.6	1 2.4
その他	23	1 4.3	-	12 52.2	-	8 34.8	2 8.7
20～49人	192	15 7.8	-	73 38.0	9 4.7	90 46.9	5 2.6
50～99人	62	5 8.1	-	31 50.0	1 1.6	24 38.7	1 1.6
100人以上	65	6 9.2	-	47 72.3	3 4.6	8 12.3	1 1.5
29年調査計	315	23 7.3	-	157 49.8	5 1.6	124 39.4	6 1.9
28年調査計	302	22 7.3	1 0.3	147 48.7	9 3.0	116 38.4	7 2.3



2) 格差が生じる時期

格差が生じる時期は「入社から11～15年まで」が19.2%

昇給等での男女間の格差が生じる時期は、格差のある26事業所のうち「わからない」が34.6%、次いで、「入社から11～15年目まで」が19.2%となっている。

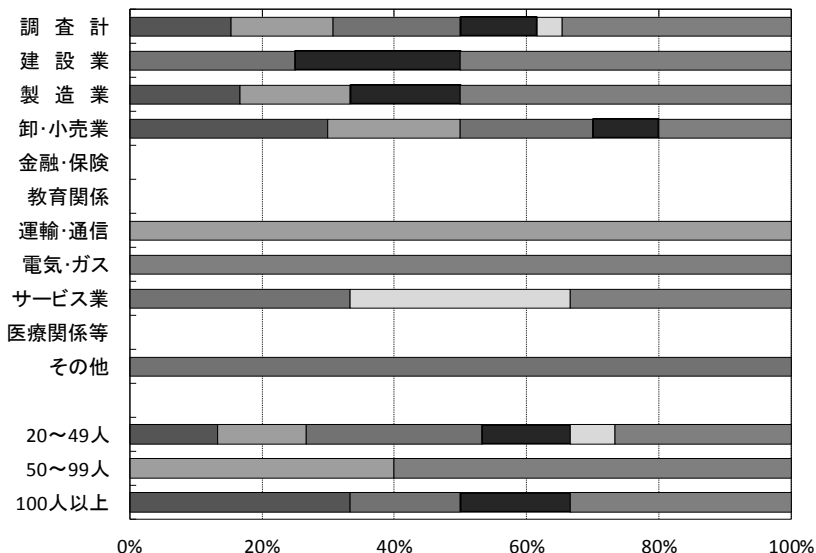
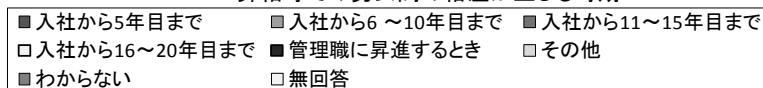
労働者規模別にみると、「入社から11～15年目まで」の割合は、20～49人で高くなっている。

表38 昇給等での男女間の格差が生じる時期

下段：%

区分	格差のある事業所	入社後の男女間格差の生じる時期							
		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	26	4 15.4	4 15.4	5 19.2	-	3 11.5	1 3.8	9 34.6	-
建設業	4	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	2 50.0	-
製造業	6	1 16.7	1 16.7	-	-	1 16.7	-	3 50.0	-
卸・小売業	10	3 30.0	2 20.0	2 20.0	-	1 10.0	-	2 20.0	-
金融・保険	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育関係	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信	1	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
電気・ガス	1	-	-	-	-	-	-	1	-
サービス業	3	-	-	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	-
医療関係等	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	1	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-
20～49人	15	2 13.3	2 13.3	4 26.7	-	2 13.3	1 6.7	4 26.7	-
50～99人	5	-	2 40.0	-	-	-	-	3 60.0	-
100人以上	6	2 33.3	-	1 16.7	-	1 16.7	-	2 33.3	-
29年調査計	23	-	2 8.7	7 30.4	-	2 8.7	2 8.7	7 30.4	3 13.0
28年調査計	23	1 4.3	4 17.4	3 13.0	-	3 13.0	1 4.3	11 47.8	-

昇給等での男女間の格差が生じる時期



3) 管理職人数

管理職の人数は、男性 82.8% 女性 17.2%

管理職の人数については、全体の男女比をみると男性の82.8%に比べ女性は17.2%にとどまっている。

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

以下の表は、全体および管理職ポストごとに集計した表である。

表39 管理職人数

中段：年齢区分別に対する男女比率% 下段：総数に対する比率%

区 分	総 数			30歳未満		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上	
	合計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
調 査 計	6,021	4,986	1,035	51	20	675	149	2,080	406	1,791	379	389	81
	100.0	82.8	17.2	71.8	28.2	81.9	18.1	83.7	16.3	82.5	17.5	82.8	17.2
	100.0	-	-	0.8	0.3	11.2	2.5	34.5	6.7	29.7	6.3	6.5	1.3
部 長	1,199	993	206	-	-	32	10	223	65	537	97	201	34
	100.0	82.8	17.2	-	-	76.2	23.8	77.4	22.6	84.7	15.3	85.5	14.5
	100.0	-	-	-	-	2.7	0.8	18.6	5.4	44.8	8.1	16.8	2.8
課 長	2,389	2,093	296	10	3	202	26	928	116	815	129	138	22
	100.0	87.6	12.4	76.9	23.1	88.6	11.4	88.9	11.1	86.3	13.7	86.3	13.8
	100.0	-	-	0.4	0.1	8.5	1.1	38.8	4.9	34.1	5.4	5.8	0.9
係 長	2,433	1,900	533	41	17	441	113	929	225	439	153	50	25
	100.0	78.1	21.9	70.7	29.3	79.6	20.4	80.5	19.5	74.2	25.8	66.7	33.3
	100.0	-	-	1.7	0.7	18.1	4.6	38.2	9.2	18.0	6.3	2.1	1.0
建 設 業	597	564	33	6	-	69	3	208	12	186	9	95	9
	100.0	94.5	5.5	100.0	-	95.8	4.2	94.5	5.5	95.4	4.6	91.3	8.7
製 造 業	1,861	1,757	104	10	3	179	17	802	50	713	31	53	3
	100.0	94.4	5.6	76.9	23.1	91.3	8.7	94.1	5.9	95.8	4.2	94.6	5.4
卸・小売業	1,041	916	125	21	3	146	17	421	57	284	42	44	6
	100.0	88.0	12.0	87.5	12.5	89.6	10.4	88.1	11.9	87.1	12.9	88.0	12.0
金融・保険	93	84	9	-	-	4	2	43	3	36	4	1	-
	100.0	90.3	9.7	-	-	66.7	33.3	93.5	6.5	90.0	10.0	100.0	-
教育関係	110	54	56	-	-	10	5	17	27	13	14	14	10
	100.0	49.1	50.9	-	-	66.7	33.3	38.6	61.4	48.1	51.9	58.3	41.7
運輸・通信	537	412	125	-	-	79	10	142	42	143	66	48	7
	100.0	76.7	23.3	-	-	88.8	11.2	77.2	22.8	68.4	31.6	87.3	12.7
電気・ガス	157	155	2	-	-	7	-	65	1	83	1	-	-
	100.0	98.7	1.3	-	-	100.0	-	98.5	1.5	98.8	1.2	-	-
サービス業	420	342	78	7	5	40	13	133	27	125	30	37	3
	100.0	81.4	18.6	58.3	41.7	75.5	24.5	83.1	16.9	80.6	19.4	92.5	7.5
医療関係等	840	384	456	4	9	96	73	135	170	86	163	63	41
	100.0	45.7	54.3	30.8	69.2	56.8	43.2	44.3	55.7	34.5	65.5	60.6	39.4
その他	365	318	47	3	-	45	9	114	17	122	19	34	2
	100.0	87.1	12.9	100.0	-	83.3	16.7	87.0	13.0	86.5	13.5	94.4	5.6
20～49人	1,437	1,215	222	29	10	199	26	416	91	403	75	168	20
	100.0	84.6	15.4	74.4	25.6	88.4	11.6	82.1	17.9	84.3	15.7	89.4	10.6
50～99人	966	770	196	5	8	106	30	351	69	250	72	58	17
	100.0	79.7	20.3	38.5	61.5	77.9	22.1	83.6	16.4	77.6	22.4	77.3	22.7
100人以上	3,618	3,001	617	17	2	370	93	1,313	246	1,138	232	163	44
	100.0	82.9	17.1	89.5	10.5	79.9	20.1	84.2	15.8	83.1	16.9	78.7	21.3
29年調査計	5,429	4,467	962	30	16	660	187	1,778	373	1,650	324	349	62
	100.0	82.3	17.7	65.2	34.8	77.9	22.1	82.7	17.3	83.6	16.4	84.9	15.1
	100.0	-	-	0.6	0.3	12.2	3.4	32.8	6.9	30.4	6.0	6.4	1.1
28年調査計	5,241	4,376	865	38	28	665	155	1,722	317	1,624	299	327	66
	100.0	83.5	16.5	57.6	42.4	81.1	18.9	84.5	15.5	84.5	15.5	83.2	16.8
	100.0	-	-	0.7	0.5	12.7	3.0	32.9	6.0	31.0	5.7	6.2	1.3

4) 女性活用の問題点

「家庭責任を考慮する必要がある」が48.6%、「特になし」が29.5%

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48.6%で最も多く、「特になし」が29.5%となっている。

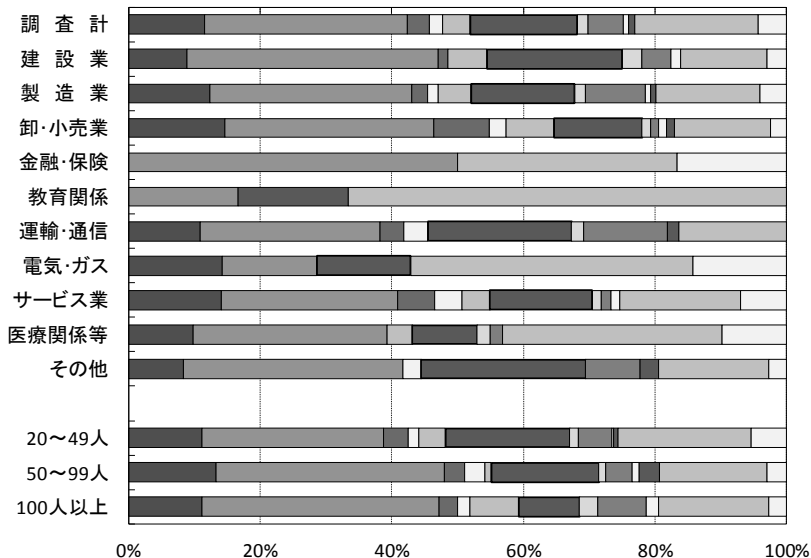
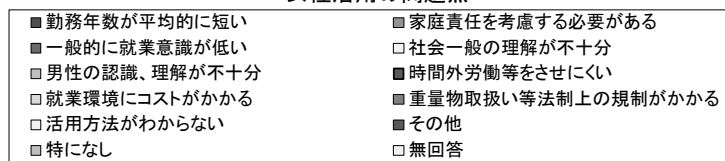
これを労働者規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」の割合は100人以上が最も高くなっている。産業別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」では建設業と卸・小売業、「時間外労働をさせにくい」では運輸・通信と建設業で割合が高くなっている。

表40 女性活用の問題点

下段：%

区分	事業所総数	勤務年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に就業意識が低い	社会一般の理解が不十分	男性の認識、理解が不十分	時間外労働等をさせにくい	就業環境にコストがかかる	重量物取扱い等法制上の規制がかかる	活用方法がわからない	その他	特になし	無回答
調査計	319	58 18.2	155 48.6	17 5.3	10 3.1	21 6.6	82 25.7	8 2.5	27 8.5	4 1.3	5 1.6	94 29.5	22 6.9
建設業	41	6 14.6	26 63.4	1 2.4	-	4 9.8	14 34.1	2 4.9	3 7.3	1 2.4	-	9 22.0	2 4.9
製造業	70	15 21.4	37 52.9	3 4.3	2 2.9	6 8.6	19 27.1	2 2.9	11 15.7	1 1.4	1 1.4	19 27.1	5 7.1
卸・小売業	48	12 25.0	26 54.2	7 14.6	2 4.2	6 12.5	11 22.9	1 2.1	1 2.1	1 2.1	1 2.1	12 25.0	2 4.2
金融・保険	6	-	3 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2 33.3	1 16.7
教育関係	6	-	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	1 16.7	4 66.7	-
運輸・通信	30	6 20.0	15 50.0	2 6.7	2 6.7	-	12 40.0	1 3.3	7 23.3	-	1 3.3	9 30.0	-
電気・ガス	6	1 16.7	1 16.7	-	-	-	1 16.7	-	-	-	-	3 50.0	1 16.7
サービス業	48	10 20.8	19 39.6	4 8.3	3 6.3	3 6.3	11 22.9	1 2.1	1 2.1	1 2.1	-	13 27.1	5 10.4
医療関係等	41	5 12.2	15 36.6	-	-	2 4.9	5 12.2	1 2.4	1 2.4	-	-	17 41.5	5 12.2
その他	23	3 13.0	12 52.2	-	1 4.3	-	9 39.1	-	3 13.0	-	1 4.3	6 26.1	1 4.3
20～49人	192	33 17.2	82 42.7	11 5.7	5 2.6	12 6.3	56 29.2	4 2.1	15 7.8	1 0.5	2 1.0	60 31.3	16 8.3
50～99人	62	13 21.0	34 54.8	3 4.8	3 4.8	1 1.6	16 25.8	1 1.6	4 6.5	1 1.6	3 4.8	16 25.8	3 4.8
100人以上	65	12 18.5	39 60.0	3 4.6	2 3.1	8 12.3	10 15.4	3 4.6	8 12.3	2 3.1	-	18 27.7	3 4.6
29年調査計	315	52 16.5	156 49.5	22 7.0	18 5.7	19 6.0	71 22.5	9 2.9	19 6.0	4 1.3	5 1.6	94 29.8	19 6.0
28年調査計	302	49 16.2	152 50.3	22 7.3	8 2.6	14 4.6	82 27.2	6 2.0	25 8.3	5 1.7	-	90 29.8	18 6.0

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 62.6%、女性 37.4%

「管理職」は男女合わせて 23.4%、「一般」は男女合わせて 76.6%

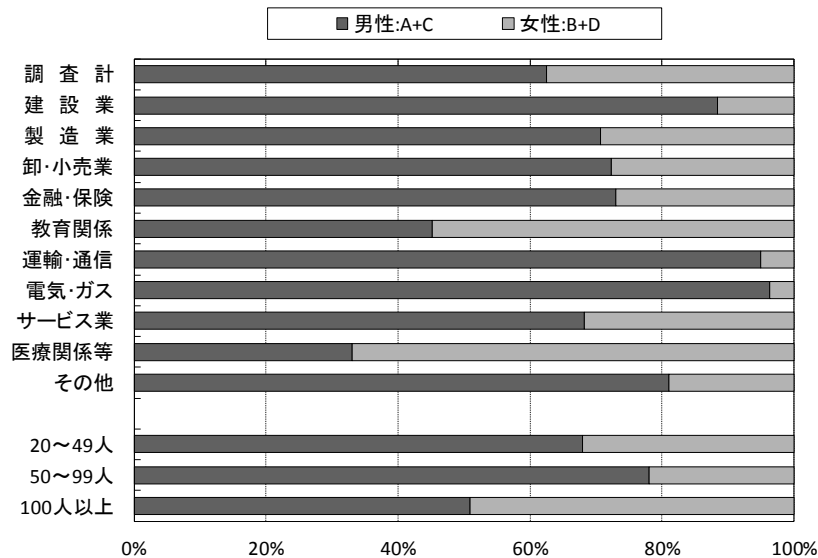
教育研修の実施率は、「全体」で男性 62.6%、女性 37.4%と男性の割合が高い。内訳としては、「管理職」が男女合わせて 23.4%、「一般」が男女合わせて 76.6%となっているが、ともに男性の割合が女性を上回っている。また、「一般」における労働者規模別では 50～99 人で、産業別では運輸・通信の実施率が最も高くなっている。

表41 教育研修実施状況

下段：%

区分	総数			管理職			一般		
	合計:G	男性:A+C (A+C)/G	女性:B+D (B+D)/G	計:E E/G	男性:A A/E	女性:B B/E	計:F F/G	男性:C C/F	女性:D D/F
調査計	13,408	62.6	37.4	23.4	72.5	27.5	76.6	59.5	40.5
建設業	742	88.4	11.6	30.3	89.8	10.2	69.7	87.8	12.2
製造業	2,910	70.7	29.3	20.2	91.3	8.7	79.8	65.4	34.6
卸・小売業	905	72.3	27.7	26.2	87.8	12.2	73.8	66.8	33.2
金融・保険	74	73.0	27.0	29.7	86.4	13.6	70.3	67.3	32.7
教育関係	401	45.1	54.9	34.7	51.8	48.2	65.3	41.6	58.4
運輸・通信	1,724	95.0	5.0	13.7	95.8	4.2	86.3	94.9	5.1
電気・ガス	107	96.3	3.7	37.4	92.5	7.5	62.6	98.5	1.5
サービス業	1,171	68.2	31.8	25.7	83.1	16.9	74.3	63.1	36.9
医療関係等	4,389	33.0	67.0	24.6	43.3	56.7	75.4	29.6	70.4
その他	985	81.0	19.0	28.0	94.2	5.8	72.0	75.9	24.1
20～49人	2,637	67.9	32.1	28.9	86.3	13.7	71.1	60.4	39.6
50～99人	4,101	78.1	21.9	18.1	82.4	17.6	81.9	77.1	22.9
100人以上	6,670	50.9	49.1	24.6	61.6	38.4	75.4	47.4	52.6
29年調査計	15,413	68.2	31.8	22.4	73.7	26.3	77.6	66.6	33.4
28年調査計	14,813	66.0	34.0	21.0	73.7	26.3	79.0	63.9	36.1

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29.8%、制度の利用人数は310人

再雇用制度がある事業所の割合は29.8%であり、制度の利用人数は310人で、その内訳は常用が215人、臨時が38人、パートタイマーが57人となっている。

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

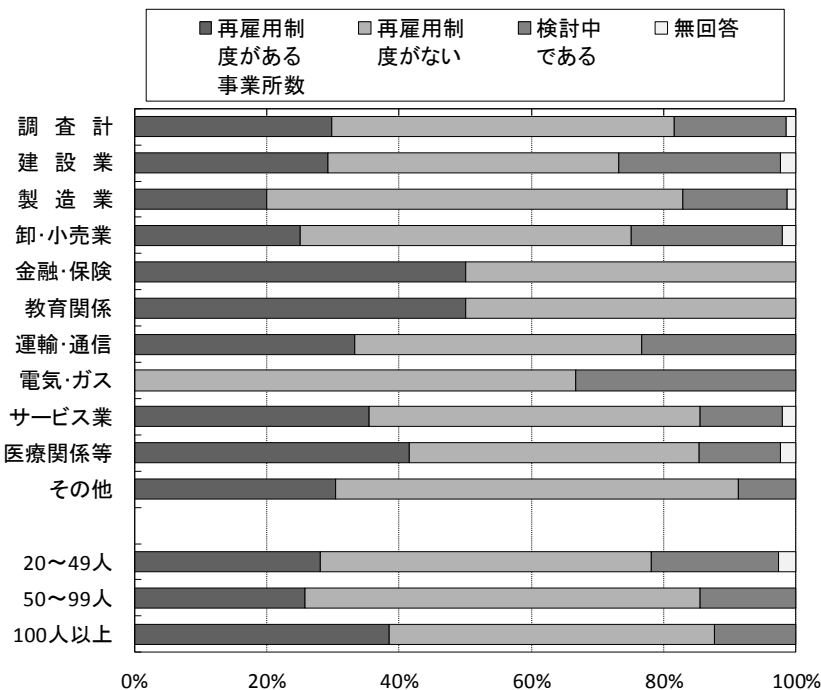
表42 育児等による退職者の再雇用制度

下段：% 斜体数値は常用労働者内の比率：%

区分	事業所総数	再雇用制度がある事業所数	総数	再雇用制度の利用人数								再雇用制度がない	検討中である	無回答		
				常用		正規		非正規		臨時					パートタイマー	
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性				男性	女性
調査計	319	95	310	162	53	121	36	41	17	36	2	15	42	165	54	5
		29.8		52.3	17.1	56.3	16.7	19.1	7.9	11.6	0.6	4.8	13.5	51.7	16.9	1.6
建設業	41	12	37	29	3	29	3	-	-	5	-	-	-	18	10	1
		29.3		78.4	8.1	90.6	9.4	-	-	13.5	-	-	-	43.9	24.4	2.4
製造業	70	14	117	58	14	35	3	23	11	31	2	9	3	44	11	1
		20.0		49.6	12.0	48.6	4.2	31.9	15.3	26.5	1.7	7.7	2.6	62.9	15.7	1.4
卸・小売業	48	12	5	1	3	1	2	-	1	-	-	-	1	24	11	1
		25.0		20.0	60.0	25.0	50.0	-	25.0	-	-	-	20.0	50.0	22.9	2.1
金融・保険	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		50.0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-
教育関係	6	3	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		50.0		-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-
運輸・通信	30	10	56	50	5	38	4	12	1	-	-	-	1	13	7	-
		33.3		89.3	8.9	69.1	7.3	21.8	1.8	-	-	-	1.8	43.3	23.3	-
電気・ガス	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	-
		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	33.3	-
サービス業	48	17	41	15	9	14	9	1	-	-	-	2	15	24	6	1
		35.4		36.6	22.0	58.3	37.5	4.2	-	-	-	4.9	36.6	50.0	12.5	2.1
医療関係等	41	17	53	9	18	4	14	5	4	-	-	4	22	18	5	1
		41.5		17.0	34.0	14.8	51.9	18.5	14.8	-	-	7.5	41.5	43.9	12.2	2.4
その他	23	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	2	-
		30.4		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60.9	8.7	-
20～49人	192	54	73	54	15	53	11	1	4	-	-	-	4	96	37	5
		28.1		74.0	20.5	76.8	15.9	1.4	5.8	-	-	-	5.5	50.0	19.3	2.6
50～99人	62	16	31	3	7	3	7	-	-	-	-	2	19	37	9	-
		25.8		9.7	22.6	30.0	70.0	-	-	-	-	6.5	61.3	59.7	14.5	-
100人以上	65	25	206	105	31	65	18	40	13	36	2	13	19	32	8	-
		38.5		51.0	15.0	47.8	13.2	29.4	9.6	17.5	1.0	6.3	9.2	49.2	12.3	-
29年調査計	315	78	54	32	21	28	13	4	8	-	-	-	1	190	42	5
		24.8		59.3	38.9	52.8	24.5	7.5	15.1	-	-	-	1.9	60.3	13.3	1.6
28年調査計	302	74	402	105	41	84	15	21	26	36	19	165	36	178	44	6
		24.5		26.1	10.2	57.5	10.3	14.4	17.8	9.0	4.7	41.0	9.0	58.9	14.6	2.0

※再雇用の利用実績がある場合は、「制度がある」事業所数にカウントしています。

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	89.7%
セクシャル・ハラスメント相談員有り	61.8%

「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89.7%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96.9%で最も高い。産業別では、教育関係、電気・ガスが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61.8%で、その内訳は「男性相談員のみ」が20.4%、「女性相談員のみ」が12.9%、「男女とも相談員がいる」が28.5%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、卸・小売業が最も多く、同様に「女性相談員のみ」は、50～99人と金融・保険と教育関係が最も多く、「男女とも相談員がいる」は、100人規模以上と教育関係、電気・ガスが最も高くなっている。

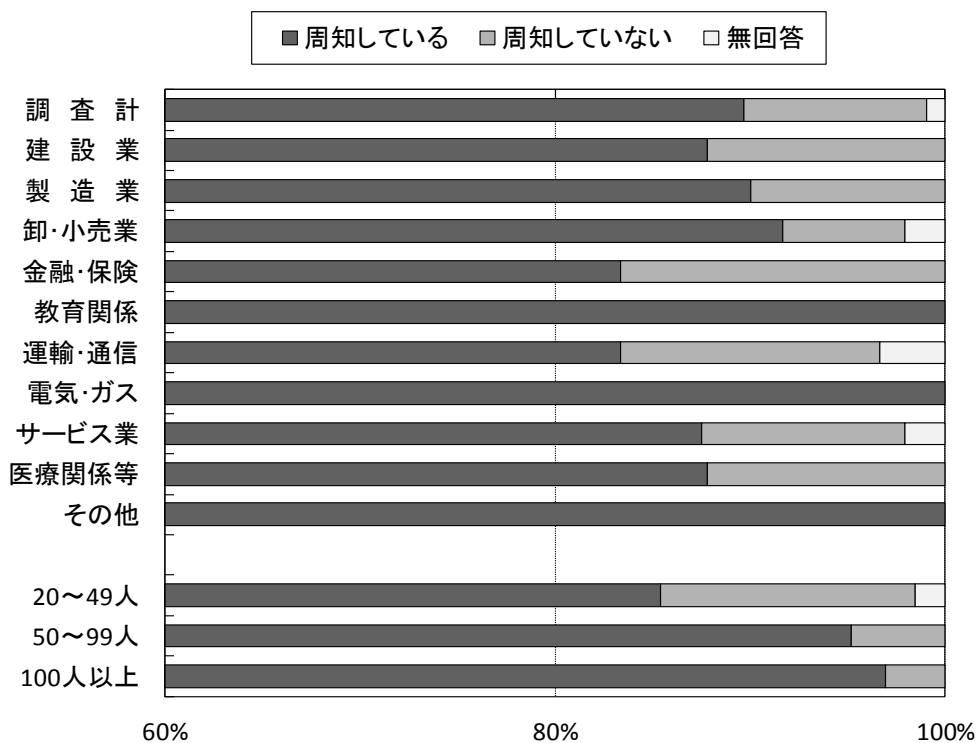
「相談員はいない」の割合が高いのは、労働者規模別では20～49人、産業別では建設業、運輸・通信が高くなっている。

表43 セクシャル・ハラスメントの防止

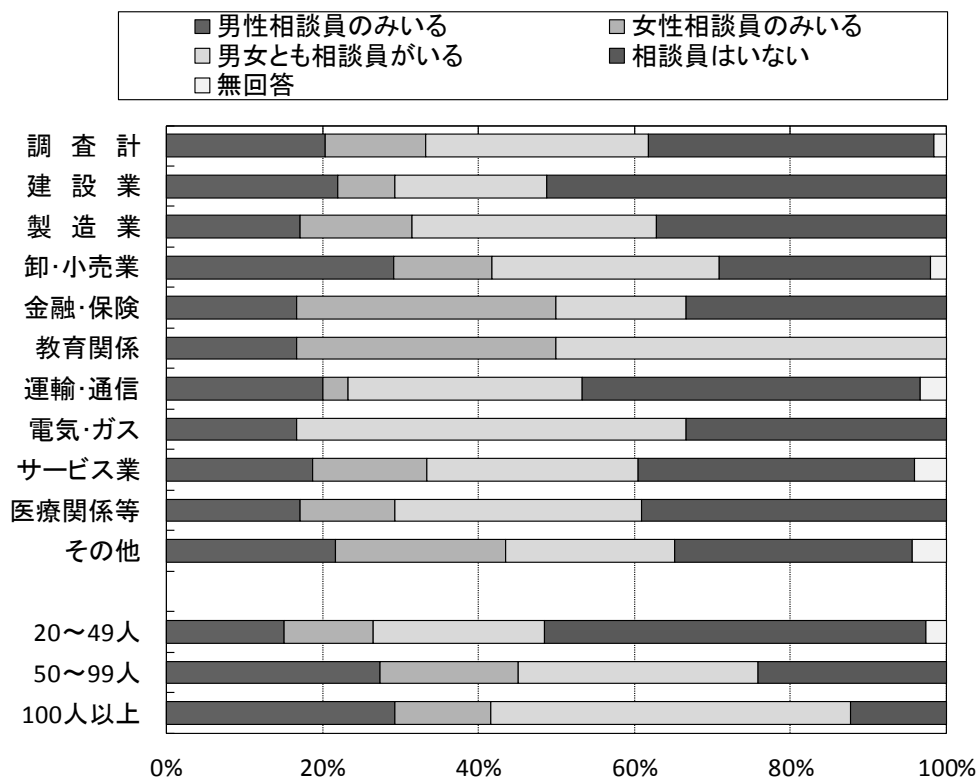
下段：%

区分	セクシャル・ハラスメントの防止周知の有無				セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況					
	事業所総数	周知している	周知していない	無回答	男性相談員のみいる	女性相談員のみいる	男女とも相談員がいる	相談件数	相談員はいない	無回答
調査計	319	286	30	3	65	41	91	31	117	5
		89.7	9.4	0.9	20.4	12.9	28.5		36.7	1.6
建設業	41	36	5	-	9	3	8	2	21	-
		87.8	12.2	-	22.0	7.3	19.5		51.2	-
製造業	70	63	7	-	12	10	22	11	26	-
		90.0	10.0	-	17.1	14.3	31.4		37.1	-
卸・小売業	48	44	3	1	14	6	14	2	13	1
		91.7	6.3	2.1	29.2	12.5	29.2		27.1	2.1
金融・保険	6	5	1	-	1	2	1	-	2	-
		83.3	16.7	-	16.7	33.3	16.7		33.3	-
教育関係	6	6	-	-	1	2	3	3	-	-
		100.0	-	-	16.7	33.3	50.0		-	-
運輸・通信	30	25	4	1	6	1	9	5	13	1
		83.3	13.3	3.3	20.0	3.3	30.0		43.3	3.3
電気・ガス	6	6	-	-	1	-	3	-	2	-
		100.0	-	-	16.7	-	50.0		33.3	-
サービス業	48	42	5	1	9	7	13	1	17	2
		87.5	10.4	2.1	18.8	14.6	27.1		35.4	4.2
医療関係等	41	36	5	-	7	5	13	7	16	-
		87.8	12.2	-	17.1	12.2	31.7		39.0	-
その他	23	23	-	-	5	5	5	-	7	1
		100.0	-	-	21.7	21.7	21.7		30.4	4.3
20～49人	192	164	25	3	29	22	42	4	94	5
		85.4	13.0	1.6	15.1	11.5	21.9		49.0	2.6
50～99人	62	59	3	-	17	11	19	9	15	36
		95.2	4.8	-	27.4	17.7	30.6		24.2	58.1
100人以上	65	63	2	-	19	8	30	18	8	49
		96.9	3.1	-	29.2	12.3	46.2		12.3	75.4
29年調査計	315	276	37	2	69	42	67	22	133	4
		87.6	11.7	0.6	21.9	13.3	21.3		42.2	1.3
28年調査計	302	270	26	6	77	41	60	28	118	6
		89.4	8.6	2.0	25.5	13.6	19.9		39.1	2.0

セクシャル・ハラスメントの防止周知



セクシャル・ハラスメント相談窓口設置状況



Ⅷ. 心の健康（メンタルヘルス）対策

1. 取組状況と休業・退職の状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は70.8%

メンタルヘルス上の理由で休業・退職者がいる事業所は25.1%

心の健康（メンタルヘルス）対策に取り組んでいる事業所は、226事業所と全体の70.8%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98.5%で最も高い。産業別では、金融・保険、教育関係、電気・ガスの割合が高くなっている。

心の健康（メンタルヘルス）上の理由で休業者あるいは退職者のいる事業所は、80事業所と全体の25.1%となっている。

労働者規模別にみると、100人以上が52.3%で最も高くなっている。

表44 メンタルヘルス対策の状況

下段：%

区分	事業所 総数	メンタルヘルス対策の有無			メンタルヘルス上の理由による休業(1ヶ月以上)・退職				
		取組んで いる	取組んで いない	無回答	いる	休業者	退職者	いない	無回答
調査計	319	226 70.8	86 27.0	7 2.2	80 25.1	157 49.2	71 22.3	229 71.8	10 3.1
建設業	41	25 61.0	16 39.0	-	8 19.5	5 12.2	7 17.1	33 80.5	-
製造業	70	55 78.6	13 18.6	2 2.9	27 38.6	75 107.1	20 28.6	40 57.1	3 4.3
卸・小売業	48	28 58.3	19 39.6	1 2.1	6 12.5	8 16.7	4 8.3	41 85.4	1 2.1
金融・保険	6	5 83.3	1 16.7	-	3 50.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0	-
教育関係	6	5 83.3	1 16.7	-	2 33.3	2 33.3	-	4 66.7	-
運輸・通信	30	23 76.7	7 23.3	-	6 20.0	8 26.7	1 3.3	23 76.7	1 3.3
電気・ガス	6	5 83.3	1 16.7	-	2 33.3	1 16.7	1 -	4 66.7	-
サービス業	48	31 64.6	14 29.2	3 6.3	5 10.4	8 16.7	11 22.9	41 85.4	2 4.2
医療関係等	41	34 82.9	6 14.6	1 2.4	16 39.0	37 90.2	23 56.1	22 53.7	3 7.3
その他	23	15 65.2	8 34.8	-	5 21.7	11 47.8	3 13.0	18 78.3	-
20~49人	192	106 55.2	81 42.2	5 2.6	30 15.6	22 11.5	24 12.5	154 80.2	8 4.2
50~99人	62	56 90.3	4 6.5	2 3.2	16 25.8	19 30.6	12 19.4	44 71.0	2 3.2
100人以上	65	64 98.5	1 1.5	-	34 52.3	116 178.5	35 53.8	31 47.7	-
29年調査計	315	214 67.9	93 29.5	8 2.5	67 21.3	82 26.0	56 17.8	240 76.2	8 2.5
28年調査計	302	201 66.6	90 29.8	11 3.6	66 21.9	109 36.1	48 15.9	224 74.2	12 4.0

2. 実施している対策

実施している対策は「相談窓口の設置」が56.2%で最も多い

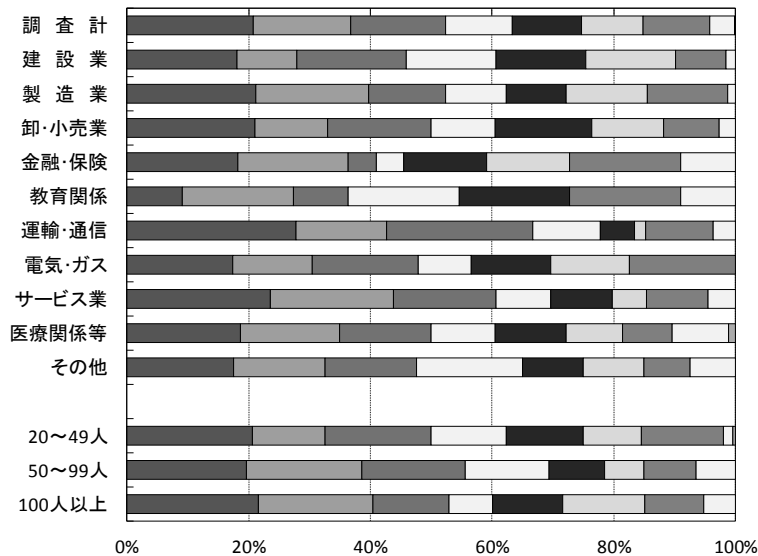
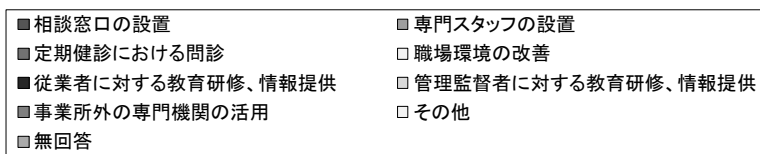
実施している対策は「相談窓口の設置」が56.2%、「専門スタッフの設置」が43.4%、「定期健診における問診」が42.5%などで高くなっている。

労働者規模別にみると、「相談窓口の設置」における100人以上の割合は70.3%で最も高くなっている。

表45 メンタルヘルス対策の取組（実施対策） 下段：%

区分	取組んでいる事業所	実施している対策（複数回答）								
		相談窓口の設置	専門スタッフの設置	定期健診における問診	職場環境の改善	従業者に対する教育研修、情報提供	管理監督者に対する教育研修、情報提供	事業所外の専門機関の活用	その他	無回答
調査計	226	127 56.2	98 43.4	96 42.5	67 29.6	70 31.0	62 27.4	67 29.6	25 11.1	1 0.4
建設業	25	11 44.0	6 24.0	11 44.0	9 36.0	9 36.0	9 36.0	5 20.0	1 4.0	-
製造業	55	32 58.2	28 50.9	19 34.5	15 27.3	15 27.3	20 36.4	20 36.4	2 3.6	-
卸・小売業	28	16 57.1	9 32.1	13 46.4	8 28.6	12 42.9	9 32.1	7 25.0	2 7.1	-
金融・保険	5	4 80.0	4 80.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	3 60.0	4 80.0	2 40.0	-
教育関係	5	1 20.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	-	2 40.0	1 20.0	-
運輸・通信	23	15 65.2	8 34.8	13 56.5	6 26.1	3 13.0	1 4.3	6 26.1	2 8.7	-
電気・ガス	5	4 80.0	3 60.0	4 80.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	4 80.0	-	-
サービス業	31	21 67.7	18 58.1	15 48.4	8 25.8	9 29.0	5 16.1	9 29.0	4 12.9	-
医療関係等	34	16 47.1	14 41.2	13 38.2	9 26.5	10 29.4	8 23.5	7 20.6	8 23.5	1 2.9
その他	15	7 46.7	6 40.0	6 40.0	7 46.7	4 26.7	4 26.7	3 20.0	3 20.0	-
20～49人	106	52 49.1	30 28.3	44 41.5	31 29.2	32 30.2	24 22.6	34 32.1	4 3.8	1 0.9
50～99人	56	30 53.6	29 51.8	26 46.4	21 37.5	14 25.0	10 17.9	13 23.2	10 17.9	-
100人以上	64	45 70.3	39 60.9	26 40.6	15 23.4	24 37.5	28 43.8	20 31.3	11 17.2	-
29年調査計	214	107 50.0	99 46.3	104 48.6	71 33.2	76 35.5	62 29.0	57 26.6	29 13.6	-
28年調査計	201	107 53.2	90 44.8	87 43.3	57 28.4	65 32.3	56 27.9	52 25.9	17 8.5	1 0.5

実施している対策



3. 取組んでいない理由

取組んでいない理由は「専門スタッフがいない」が34.9%と最も多い

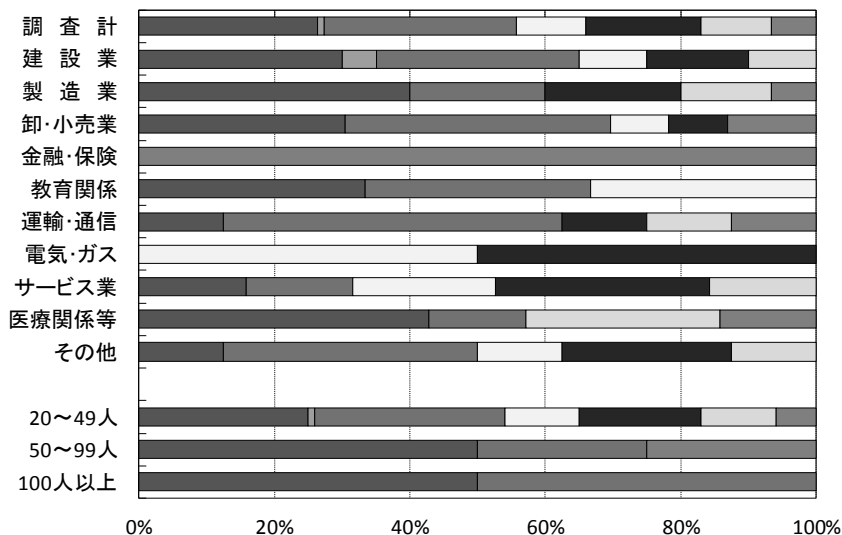
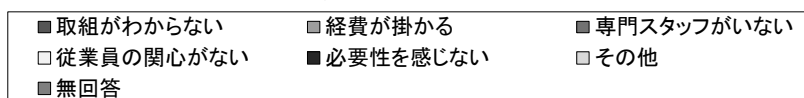
取組んでいない事業所の取組んでいない理由は、「専門スタッフがいない」が34.9%と最も多かった。

労働者規模別にみると「専門スタッフがいない」における20～49人が28事業所、「取組がわからない」における20～49人が25事業所と多くなっている。

表46 メンタルヘルス対策の取組（取組んでいない理由） 下段：%

区分	取組んでいない事業所	取組んでいない理由						
		取組がわからない	経費が掛かる	専門スタッフがいない	従業員の関心がない	必要性を感じない	その他	無回答
調査計	86	28 32.6	1 1.2	30 34.9	11 12.8	18 20.9	11 12.8	7 8.1
建設業	16	6 37.5	1 6.3	6 37.5	2 12.5	3 18.8	2 12.5	-
製造業	13	6 46.2	-	3 23.1	-	3 23.1	2 15.4	1 7.7
卸・小売業	19	7 36.8	-	9 47.4	2 10.5	2 10.5	-	3 15.8
金融・保険	1	-	-	-	-	-	-	1 100.0
教育関係	1	1 100.0	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-
運輸・通信	7	1 14.3	-	4 57.1	-	1 14.3	1 14.3	1 14.3
電気・ガス	1	-	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-
サービス業	14	3 21.4	-	3 21.4	4 28.6	6 42.9	3 21.4	-
医療関係等	6	3 50.0	-	1 16.7	-	-	2 33.3	1 16.7
その他	8	1 12.5	-	3 37.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	-
20～49人	81	25 30.9	1 1.2	28 34.6	11 13.6	18 22.2	11 13.6	6 7.4
50～99人	4	2 50.0	-	1 25.0	-	-	-	1 25.0
100人以上	1	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
29年調査計	93	30 32.3	6 6.5	36 38.7	13 14.0	17 18.3	15 16.1	3 3.2
28年調査計	90	27 30.0	9 10.0	40 44.4	12 13.3	12 13.3	26 28.9	6 6.7

取組んでいない理由



別 添 資 料

平成30年度 福島市労働条件等実態調査票

(平成30年7月31日現在)

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

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

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

記入上の注意

- 特に断らない限り、**平成30年7月31日現在**で、**常用労働者についてご記入ください**。
- 太線で囲んだ部分が回答欄**です。数字で表示されている箇所は、該当する数字を○で囲み空白の箇所は、該当する事項又は数字を記入してください。
- 数字は算用数字で右づめに記入願います**。
- 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30年11月16日（金）までに返送**してください。
- 常用労働者数が19人以下の場合は2ページまで**ご記入の上、ご返送ください。
- Q&Aを添付しておりますので、参照のうえ、ご記入ください。

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

I 労働形態

1. 業種はどれですか。番号に○を付けてください。

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

2. 労働者数

(1) 貴事業所の労働者数について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

19人以下の事業所は、2pまで、
20人以上の事業所は、2p以降も

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	C+F+I+L 人
パートタイマー	G 人	H 人	I 人	
派遣労働者	J 人	K 人	L 人	

(注) 「常用労働者」とは、期間を決めず、又は1ヶ月を超える期間を決めて雇われる労働者。日々、又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、前2月にそれぞれ18日以上雇われた労働者。

「正規の職員・従業員」とは、常用労働者のうち一般に「正社員・正職員」と呼ばれている労働者。

「上記以外」とは、常用労働者のうち正規の職員・従業員以外の労働者（「嘱託」、「契約社員」）。

「臨時労働者」とは、繁忙時に一時的に雇い入れられる労働者、あるいは季節的・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。

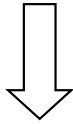
1	い	る	2	い	ない
---	---	---	---	---	----

(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（休息時間、残業時間は含みません）をいいます。
「**労働日数**」とは、労働すべきことになっている（**年次有給休暇を含む**）日数をいいます。

2. 所定外労働時間

(1) 平成29年8月から平成30年7月までの**1年間における一人平均**の所定外労働時間は何時間ですか。（30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てて記入してください。）

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

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

Ⅲ 休暇制度 ※常用労働者数（Ⅰ-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 年次有給休暇

(1) 平成30年7月31日以前の最近の1年間の年次有給休暇の実績について、常用労働者一人あたりの平均日数を記入してください。

一人平均付与日数	一人平均繰越日数	一人平均取得日数
日	日	日

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

「繰越日数」とは、労働者が前年未使用分の年次有給休暇のうち、当該休暇年度に繰越できた日数です。（付与日数と繰越日数の合計が1年間に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29年8月1日から平成30年7月31日までの出産者数（男性の場合は配偶者が出産した者の数）を記入してください。
- ② ①で該当した者のうち、平成30年7月31日までに育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。
- ③ ②の開始者（申出者含む）の一人あたりの平均取得日数（少数未満は切り上げ）を記入してください。
- ④ ②の開始者（申出者含む）の取得日数の内訳を記入してください。

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

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

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

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

2. 育児短時間勤務制度等

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

(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。

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

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

また、平成29年8月1日から平成30年7月31日までに取得した人数を、男女別に記入してください。

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

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

3. 子の看護休暇制度

- (1) 子の看護休暇制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

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

- (2) 子の看護休暇制度の期間はどのくらいですか。

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

- (3) 子の看護休暇中の賃金はどのように決められていますか。

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

4. 介護休業制度

- (1) 介護休業制度を就業規則または労働協約上に定めていますか。

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

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

- (2) 介護休業制度の期間はどのくらいですか。

1	93日	2	6ヶ月未満	3	6ヶ月以上
---	-----	---	-------	---	-------

- (3) 介護休業中の賃金はどのように決められていますか。

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

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

- (4) 介護休業制度利用者の状況について記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

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

- (注) 平成29年8月1日から平成30年7月31日までに介護休業制度を利用した人数を記入してください。

V 定年制

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 定年制

(1) 定年制はありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

(2) 定年制がある場合、その形態と年齢について記入してください。

1	一 律 定 年 制	2	職 種 別 定 年 制	3	そ の 他 (
---	-----------	---	-------------	---	---------

歳

※左記へ定年の際の年齢を記入してください。

(3) 定年制の特別扱いはありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----



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

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

VI 退職金

※常用労働者数（I-2-(1)-C）を対象に記入してください。

1. 正規の職員・従業員

(1) 退職金制度はありますか。

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

(2) 退職金制度がある場合、その形態について記入してください。

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

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

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

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

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

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

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

(4) 退職金制度がある場合、記入してください。

1	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30年7月分の賃金、年数、年齢の総合計数について記入してください。

※一人あたりの平均ではなく総合計数となりますのでご注意ください。

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

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

＜生産・労務労働者＞ ※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。

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

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

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

「現金給与総額」には、所定内賃金と所定外賃金の合計金額を記入してください。

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

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

(2) 平成29年8月から平成30年7月に常用労働者へ支払った賞与について記入してください。

※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。

	回数	月数		回数	月数
男性	回	ヶ月分	女性	回	ヶ月分

(注) 「回数」には、賞与支給対象となった常用労働者への支払い合計回数を記入してください。

夏季賞与と年末賞与の場合は2回となり、その他特別賞与があった場合はその分についてもカウントしてください。

「月数」には、賞与支給対象となった常用労働者への支払い合計月数を記入してください。

夏季賞与1.5ヶ月分と年末賞与1.5ヶ月分の場合は3ヶ月分と記入してください。

Ⅷ 男女共同参画の状況

1. 女性の昇進・参画

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

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

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

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

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

「6 その他」の場合に具体的内容を記入してください。

(3) 平成30年7月末における**常用労働者のうち**、男女別、年齢別の管理職の人数について記入してください。

※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。

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

(注) 「**管理職**」とは、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断して下さい。

(4) 女性の活用にあたっての問題点と考えられるものをお選びください。

※該当する番号全てに○をつけてください。

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

(5) 平成29年8月から平成30年7月における職務能力向上のための教育研修の参加延人数を、男女別及び職階別にご記入ください。

※該当がない場合は、数字のゼロを記入してください。

	管理職	一般		管理職	一般
男性	人	人	女性	人	人

2. 仕事と育児の両立支援

(1) 結婚、出産、育児等による退職者に対して、再雇用制度がありますか。

1	あ る	2	な い	3	検 討 中 である
---	-----	---	-----	---	-----------

(注)再雇用制度が「1 ある」場合、「2-(2)」を記入してください。

それ以外の場合、「3.職場環境」を記入してください。

(2) 再雇用制度が「ある」場合、平成29年8月から平成30年7月における利用人数を男女別・雇用形態別に記入してください。

※該当者がいない場合は、数字のゼロを記入してください。

区 分	男 性	女 性	計	総 合 計
常 用 労 働 者	M =①+④ 人	N =②+⑤ 人	O =③+⑥ 人	O+R+U 人
正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	① 人	② 人	③ =①+② 人	
上 記 以 外	④ 人	⑤ 人	⑥ =④+⑤ 人	
臨 時 労 働 者	P 人	Q 人	R 人	
パ ー ト タ イ マ ー	S 人	T 人	U 人	

3. 職場環境

(1) 従業員に、セクシュアル・ハラスメントの防止を周知していますか。

1	周 知 し て い る	2	周 知 し て い な い
---	-------------	---	---------------

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

1	い る (男 性 相 談 員)	2	い る (女 性 相 談 員)	3	い な い
---	-----------------	---	-----------------	---	-------

(3) 設置している場合、平成28年8月から平成29年7月における相談件数を記入してください。

件

4. 職場の制度・慣行

女性のみ適用される職場制度や慣行がある場合、記入してください。

--

5. 自由解答欄

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

--

Ⅹ 心の健康（メンタルヘルス）対策の取組状況

1. 心の健康（メンタルヘルス）対策

(1) 心の健康（メンタルヘルス）対策に取り組んでいますか。

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

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

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

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

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

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

1	い る	2	い な い
---	-----	---	-------

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

休業者	人	退職者	人
-----	---	-----	---

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

労働条件等実態調査報告書

平成 31 年 3 月

編集・発行：〒960-8601

福島市五老内町 3 番 1 号

福島市商工観光部商業労政課労政係

TEL：024-535-1111（代表）

024-525-3720（直通）

