

平成22年度

沖縄県労働条件等実態調査報告書

沖縄県 観光商工部 雇用労政課

## 目次

|      |                         |    |
|------|-------------------------|----|
| I    | 調査の概要                   | 1  |
| II   | 調査結果の概要                 | 3  |
| 1    | 事業所の概要・賃金・休暇制度          | 3  |
| 2    | 仕事と家庭の両立支援              | 4  |
| 3    | 勤労者福祉                   | 5  |
| 4    | 労働者のメンタルヘルス             | 7  |
| 5    | 職場におけるセクシュアルハラスメント      | 8  |
| 6    | 男女の均等な待遇の確保             | 8  |
| 7    | パートタイム労働者について           | 9  |
| III  | 平成 22 年度調査結果            | 11 |
| 1    | 事業所の概要・賃金・休暇制度          | 11 |
| (1)  | 事業所の業種                  | 11 |
| (2)  | 人数規模                    | 12 |
| (3)  | 就業形態                    | 12 |
| (4)  | 常用雇用労働者の初任給額            | 16 |
| (5)  | 常用雇用労働者以外の就業形態別の職種構成と時給 | 17 |
| (6)  | 年次有給休暇制度の有無             | 18 |
| (7)  | 年次有給休暇の利用実績             | 19 |
| 2    | 仕事と家庭の両立支援              | 22 |
| (1)  | 育児休業制度の有無               | 22 |
| (2)  | 出産者及び育児休業取得者数及び退職者数     | 23 |
| (3)  | 育児休業取得率                 | 24 |
| (4)  | 育児休業者の代替要員について          | 25 |
| (5)  | 代替要員の採用方法               | 25 |
| (6)  | 代替要員を採用しない理由            | 26 |
| (7)  | その他育児関連の措置の導入状況         | 27 |
| (8)  | 介護休業制度の有無               | 28 |
| (9)  | 介護休業の取得者数               | 29 |
| (10) | その他介護関連の措置の導入状況         | 29 |
| 3    | 勤労者福祉                   | 30 |
| (1)  | 定年制の有無                  | 30 |
| (2)  | 定年制の形態                  | 31 |
| (3)  | 一律定年制の場合の年齢             | 31 |
| (4)  | 定年後の勤務延長制度等の有無          | 31 |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| (5) 退職金制度の有無                     | 32 |
| (6) 退職金制度の形態                     | 33 |
| (7) 退職金制度がない理由                   | 33 |
| (8) 今後の退職金制度の採用予定                | 34 |
| (9) 福利厚生制度の有無                    | 34 |
| (10) 福利厚生制度の内容                   | 34 |
| 4 労働者のメンタルヘルス                    | 35 |
| (1) メンタルヘルスへの取組み                 | 35 |
| (2) 実施しているメンタルヘルス対策              | 35 |
| (3) メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置       | 36 |
| (4) メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由         | 37 |
| (5) メンタルヘルス対策に取り組む予定             | 37 |
| 5 職場におけるセクシュアルハラスメント             | 38 |
| (1) セクシュアルハラスメント対策への取組み          | 38 |
| (2) セクシュアルハラスメント対策の内容            | 39 |
| 6 男女の均等な待遇の確保                    | 40 |
| (1) 事業所における管理職                   | 40 |
| (2) 女性管理職が少ない理由                  | 42 |
| 7 パートタイム労働者                      | 43 |
| (1) パートタイム労働者の主な仕事               | 43 |
| (2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無     | 45 |
| (3) 雇用管理の見直しについて                 | 45 |
| (4) 正社員への切替え制度                   | 46 |
| (5) パートタイム労働者の昇給制度の有無            | 46 |
| (6) パートタイム労働者の管理職登用制度の有無         | 47 |
| (7) 正社員とパートタイム労働者の1時間あたりの賃金の差    | 47 |
| (8) 正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由      | 47 |
| (9) 労働条件の明示方法                    | 49 |
| (10) 労働条件の明示内容                   | 49 |
| (11) 雇用期間について                    | 50 |
| (12) 契約更新の有無                     | 51 |
| (13) 労働組合への加入状況                  | 51 |
| (14) パートタイム労働者に対する育児・介護休業制度の適用状況 | 52 |

#### IV 調査票

# I 調査の概要

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

沖縄県内の事業所で働く労働者の労働条件等の実態を調査し、労働環境の向上に向けた施策の充実に資することを目的として実施したものである。

## 2 調査対象

- (1) 地域 沖縄県全域
- (2) 産業 日本標準産業分類（平成14年3月改訂）による中分類「農・林・漁業（01～04）」、「宗教（92）」及び「公務（94～96）」、小分類「バーキャバレー（712）」、「酒場、ビヤホール（713）」、「家事サービス業（832）」を除いた全産業
- (3) 事業所 平成18年事業所・企業統計調査における県内の従業者規模5人以上の事業所（20,956事業所）から、一定の割合で無作為抽出した2,000事業所

## 3 調査内容

- (1) 事業所の概要・賃金・休暇制度
- (2) 仕事と家庭の両立支援
- (3) 勤労者福祉
- (4) 労働者のメンタルヘルス
- (5) 職場におけるセクシュアルハラスメント
- (6) 男女の均等な待遇の確保
- (7) パートタイム労働者

4 調査時点 平成22年7月31日現在

5 調査方法 郵送留置返送報（自計方式）

6 回収結果 889事業所（回収率44.5%）

7 利用上の注意 百分率の算出にあたっては、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位を表示しているため、その和が100%とならない場合がある。

## 8 本調査における産業の分類について

平成14年3月改訂の「日本標準産業分類」(総務省)をもとに、「農業」、「林業」、「漁業」、「公務」を除いた産業で分類している。

産業の分類項目は以下の通りである。

### ● 日本標準産業大分類項目表

|   | 分類              |
|---|-----------------|
| A | 農業              |
| B | 林業              |
| C | 漁業              |
| D | 鉱業              |
| E | 建設業             |
| F | 製造業             |
| G | 電気・ガス・熱供給・水道業   |
| H | 情報通信業           |
| I | 運輸業             |
| J | 卸売・小売業          |
| K | 金融・保険業          |
| L | 不動産業            |
| M | 飲食店、宿泊業         |
| N | 医療、福祉           |
| O | 教育・学習支援事業       |
| P | 複合サービス事業        |
| Q | サービス業           |
| R | 公務 (他に分類されないもの) |
| S | 分類不能の産業         |

## II 調査結果の概要

## II 調査結果の概要

本年度アンケートの調査結果について前年度（平成 21 年度）を基本とした比較を行い、概要を整理する。

### 1 事業所の概要・賃金・休暇制度

#### 1) 就業形態

##### (1) 男女別就業形態

平成 22 年度調査では、男性の「常用雇用労働者」68.0%、「パートタイム労働者」15.1%、「契約社員」13.9%の順となっている、女性は「パートタイム労働者」49.8%、「常用雇用労働者」32.4%、「契約社員」15.3%の順となり、男性は「常用雇用労働者」が多く女性は「パートタイム労働者」が多い。

平成 21 年度調査の男性「常用雇用労働者」73.7%、「パートタイム労働者」11.3%、「契約社員」12.4%で、女性は「パートタイム労働者」44.9%、「常用雇用労働者」38.5%、「契約社員」14.0%と比較すると、22 年度男性は「常用雇用労働者」が 5.7 ポイント減、「パートタイム労働者」3.8 ポイント増、「契約社員」1.5 ポイント増で、女性は「常用雇用労働者」6.1 ポイント減、「パートタイム労働者」4.9 ポイント増、「契約社員」は 1.3 ポイント増となっており、男女共に「常用雇用労働者」が減少し、「パートタイム労働者」及び「契約社員」が増加していることから、労働者の就業状況が厳しいことが伺える。

##### (2) 性別・年齢別就業形態

平成 22 年度調査の男性 35 歳未満は「常用雇用労働者」55.7%、「パートタイム労働者」24.5%、「契約社員」16.8%の順となっている。35 歳以上では「常用雇用労働者」76.8%、「契約社員」11.9%、「パートタイム労働者」8.4%となり、年齢別の特徴としては、35 歳未満は 35 歳以上と比べ「パートタイム労働者」と「契約社員」の割合が高い。

女性の 35 歳未満は「常用雇用労働者」36.8%、「パートタイム労働者」41.1%、「契約社員」18.5%の順となっている。35 歳以上では「パートタイム労働者」55.0%、「常用雇用労働者」29.8%、「契約社員」13.3%となり、年齢別特徴としては、35 歳以上は 35 歳未満と比べ「パートタイム労働者」の割合が高くなっている。

##### (3) 就業形態の経年比較（男女合計）

平成 22 年度調査では「常用雇用労働者」48.4%、「パートタイム労働者」34.2%、「契約社員」14.7%の順となっている。

平成 21 年度調査の「常用雇用労働者」54.9%、「パートタイム労働者」29.3%、「契約社員」13.3%である。前年度と比較すると、平成 22 年度は「常用雇用労働者」6.5 ポイント減、「パートタイム労働者」4.9 ポイント増、「契約社員」1.4 ポイント増となっており、



「常用雇用労働者」が減少し、その分「パートタイム労働者」及び「契約社員」の割合が増加していることが伺える。

## 2) 初任給額

### (1) 常用雇用労働者

平成 22 年度調査の初任給は、「大学卒」158,052 円、「短大・専門学校卒」144,506 円、「高校卒」133,915 円となっている。平成 21 年度は、「大学卒」159,674 円、「短大・専門学校卒」145,627 円、「高校卒」136,886 円と、前年度と比較すると全体的に初任給は減額している。

### (2) 常用雇用労働者以外の職種別の賃金

平成 22 年度調査の時給額は、「契約社員」981 円、「パートタイム労働者」888 円、「日雇い・その他」1,427 円となっている。

## 3) 有給休暇

### (1) 有給休暇の有無

平成 22 年度調査で有給休暇が「ある」と答えた事業所は 88.6%であり、平成 21 年度調査の 86.8%と比べると 1.8 ポイント増加している。

### (2) 有給休暇付与日数及び取得日数

平成 22 年度調査の付与日数は、「常用雇用労働者」16.7 日、「パートタイム労働者」11.3 日、取得日数は「常用雇用労働者」8.2 日、「パートタイム労働者」5.9 日、取得率「常用雇用労働者」49.0%、「パートタイム労働者」52.5%となっている。

平成 21 年度調査では、付与日数「常用雇用労働者」16.1 日、「パートタイム労働者」9.9 日、取得日数は「常用雇用労働者」8.6 日、「パートタイム労働者」5.3 日、取得率「常用雇用労働者」53.0%、「パートタイム労働者」53.9%となっており、21 年度と比べ 22 年度は常用雇用が付与日数は (16.1 日→16.7 日) 微増だが、取得日数 (8.6 日→8.2 日) は減少している。一方、パートタイムは付与日数 (9.9 日→11.3 日)、取得日数 (5.3 日→5.9 日) とともに増加している。

## 2 仕事と家庭の両立支援

### 1) 育児休業制度

#### (1) 休業制度の有無

平成 22 年度調査で休業制度が「ある」と答えた事業所は 77.1%であり、平成 21 年度調査の 81.0%と比べると 3.9 ポイント減少している。

## (2) 育児休業の取得率

平成 22 年度調査の育児休業の取得率は、「男性」1.3%、「女性」91.2%となっている。

平成 21 年度調査の「男性」2.4%、「女性」87.6%と比べると「男性」が 1.1 ポイント減少しているのに対し「女性」は 3.6 ポイント増加している。

## 2) 介護休業制度

### (1) 介護休業制度の有無

平成 22 年度調査で休業制度が「ある」と答えた事業所は 64.1%であり、平成 21 年度調査の 70.0%と比べると 5.9 ポイント減少している。

### (2) 介護休業取得者のいる事業所の割合

平成 22 年度調査で介護休業取得者のいる事業所の割合は 5.3%となっており、平成 21 年度調査の 6.6%と比べると 1.3 ポイント減少している。

## 3 勤労者福祉

### 1) 定年制

高齢者雇用安定法では、60 歳定年制は平成 10 年 4 月から義務化されている。また、同法では「定年制の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」もしくは「定年制の廃止」のどちらかの対策を採ることが義務化されており、平成 25 年 4 月からは 65 歳まで雇用年齢を引き上げること等の対策をとることになっている。

### (1) 定年制の有無

平成 22 年度調査で定年制が「ある」と答えた事業所は 83.9%であり、平成 21 年度調査の 85.7%と比べると 1.8 ポイント減少している。

### (2) 一律定年の場合の年齢

平成 22 年度調査では定年の年齢は「60 歳」80.8%、「65 歳」10.7%となっており、平成 21 年度調査の「60 歳」85.0%、「65 歳」9.6%である。平成 22 年度においても依然として「60 歳」の割合が高いものの、前年度と比較して「60 歳」が減少し、「65 歳」が増加していることから、徐々に定年年齢の引き上げが行われていることが伺える。

### 2) 定年後の勤務延長制度の有無

平成 22 年度調査における勤務延長制度の有無については、「再雇用制度のみ」64.1%、「両方の制度がある」11.4%、「どちらの制度も無い」12.9%、「勤務延長制度のみ」9.8%の順となっており、85.3%の事業所は勤務延長対策を行っている。

平成 21 年度調査の「再雇用制度のみ」62.4%、「どちらの制度も無い」12.2%、「両方の

制度がある」13.7%、「勤務延長制度のみ」10.0%と比べ、平成22年度は「再雇用制度のみ」及び「どちらの制度も無い」が増加し、逆に「両方の制度がある」の割合は減少している。

### 3) 退職金制度

#### (1) 退職金制度の有無

平成22年度調査で退職金制度が「ある」と答えた事業所は71.1%であり、平成21年度調査の79.1%と比べると8.0ポイント減少している。

#### (2) 退職金制度の形態

平成22年度調査では「退職一時金制度のみ」72.5%、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」10.1%、「両方の制度から労働者が選択」8.9%、「退職年金制度のみ」4.4%の順となっている。平成21年度調査の「退職一時金制度のみ」72.1%、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」13.4%、「両方の制度から労働者が選択」8.6%、「退職年金制度のみ」2.9%と比べ、「退職一時金制度のみ」及び「退職年金制度のみ」、「両方の制度から労働者が選択」という回答の割合が増加している。

#### (3) 退職金制度がない理由

平成22年度調査では「退職金を支払う余裕がない」65.1%、「同業者も支払っていない」2.8%、「従業員からの要望がない」2.4%の順となっている。

平成21年度調査の「退職金を支払う余裕がない」67.5%、「同業者も支払っていない」7.1%、「従業員からの要望がない」2.4%と比べ、平成22年度はどの理由についても減少している。

### 4) 福利厚生

#### (1) 福利厚生制度の有無

平成22年度調査で福利厚生制度が「ある」と答えた事業所は91.3%であり、平成21年度調査の91.9%と比べ大きな差は見られない。

#### (2) 福利厚生制度の内容（複数回答）

平成22年度調査の福利厚生制度の内容は、「健康増進」89.8%、「慶弔給付」85.6%、「自己啓発」37.4%、「住宅費用」36.0%、「余暇活動」33.9%の順となっており、「健康増進」及び「慶弔給付」が高い割合となっている。平成21年度調査の「健康増進」92.3%、「慶弔給付」84.4%、「自己啓発」41.7%、「住宅費用」36.4%、「余暇活動」33.5%と比べ、平成22年度は「慶弔給付」のみが増加している。

## 4 労働者のメンタルヘルス

### 1) メンタルヘルスへの取り組み状況

#### (1) メンタルヘルスへの取り組みの有無

平成 22 年度調査でメンタルヘルスに「取り組んでいる」と答えた事業所は 44.1%であり、平成 21 年度調査の 50.6%と比べると 6.5 ポイント減少している。

#### (2) メンタルヘルス対策（複数回答）

平成 22 年度調査のメンタルヘルス対策は、「定期健康診断等の問診」63.3%、「相談の実施」55.1%、「講習会等の教育研修」43.4%、「社内報、パンフレット等による啓蒙」31.1%、「事業者外の専門機関の活用」21.9%の順となっている。

平成 21 年度調査の「定期健康診断等の問診」77.7%、「相談の実施」47.5%、「講習会等の教育研修」38.9%、「社内報、パンフレット等による啓蒙」33.4%、「事業者外の専門機関の活用」19.4%と比べ、平成 22 年度は「講習会等の教育研修」が 4.5 ポイント、「相談の実施」が 7.6 ポイント、「事業者外の専門機関の活用」が 2.5 ポイントとそれぞれ増加しているのに対し、「定期健康診断等の問診」が 14.4 ポイント、「社内報、パンフレット等による啓蒙」が 2.3 ポイントそれぞれ減少している。

#### (3) メンタルヘルスに取り組んでいない理由（複数回答）

平成 22 年度調査でメンタルヘルスに取り組んでいない理由は、「必要性を感じない」36.7%、「取り組み方が分からない」35.1%、「人材確保が難しい」23.2%、「他の仕事に忙しい」18.7%、「労働者の関心がない」15.6%、「経費がかかる」12.2%の順となっている。

平成 21 年度調査では「必要性を感じない」36.5%、「取り組み方が分からない」36.9%、「人材確保が難しい」27.2%、「労働者の関心がない」18.3%、「他の仕事に忙しい」16.3%、「経費がかかる」11.3%となっている。

平成 21 年度に比べ平成 22 年度は、「必要性を感じない」及び「経費がかかる」の 2 つについては、同程度であるのに対し、「人材確保が難しい」が 4.0 ポイント、「取り組み方が分からない」が 1.8 ポイント、「労働者の関心がない」が 2.7 ポイント減少している。

#### (4) メンタルヘルスに取り組む予定

平成 22 年度調査のメンタルヘルスに取り組む予定は、「取り組む予定はない」49.8%、「検討中である」40.2%、「取り組む予定である」5.4%の順となっている。

平成 21 年度調査の「取り組む予定はない」55.1%、「検討中である」36.2%、「取り組む予定である」4.3%と比べ、「取り組む予定はない」が 5.3 ポイント減少し、「検討中である」及び「取り組む予定である」が増加している。

## 5 職場におけるセクシャルハラスメント

### 1) セクシャルハラスメントへの取り組み状況

#### (1) セクシャルハラスメントへの取り組みの有無

平成 22 年度調査でセクシャルハラスメントに取り組んでいる事業者は 52.5%となっており、平成 21 年度調査のセクシャルハラスメントに取り組んでいる事業者は 52.5%と変化は見られない。

#### (2) セクシャルハラスメント対策の内容（複数回答）

平成 22 年度調査のセクシャルハラスメント対策は、「セクハラ対策の方針を就業規則等に規定している」71.1%、「相談窓口を設置している」57.2%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」50.5%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」33.6%、「再発防止に向けた措置を講じている」22.7%の順となっている。

平成 21 年度調査では「セクハラ対策の方針を就業規則等に規定している」65.0%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」50.9%、「相談窓口を設置している」54.3%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」37.1%、「再発防止に向けた措置を講じている」30.7%の順となっており、平成 22 年度と比較すると、「セクハラ対策の方針を就業規則等に規定している」と「相談窓口を設置している」との回答割合が増加しており、また、その 2 項目について 6~7 割の事業所で対策が行われていることから、事業所の意識が高くなっていることが伺える。

## 6 男女の均等な待遇の確保

### 1) 事業所における管理職

#### (1) 管理職に占める男女の割合

平成 22 年度調査の管理職に占める男女の割合は、「男性」79.8%、「女性」20.2%となっている。平成 21 年度調査の「男性」81.8%、「女性」18.2%と比べ、「男性」が 2.0 ポイント減少し、「女性」は 2.0 ポイント増加している。

#### (2) 管理職に女性が少ない理由（複数回答）

平成 22 年度調査で女性の管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」41.6%、「役職に就くための在籍年数等を満たしていない」20.8%、「女性が希望しない」17.7%、「勤続年数が短く役職者になるまでに退職する」15.4%が上位を占めている。

平成 21 年度調査では、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」27.4%、

「役職に就くための在籍年数等を満たしていない」15.8%、「女性が希望しない」12.1%、「勤続年数が短く役職者になるまでに退職する」10.8%、「家事・育児と仕事の両立が困難なので、責任ある仕事を任せられない」6.3%と比較すると、平成22年度は、どの理由についても全体的に割合が高くなっている。

## 7 パートタイム労働者について

### 1) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無

平成22年度調査の通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無は、「いる」との回答が46.2%で、平成21年度調査の46.3%と同程度となっている。

### 2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の雇用管理の見直し

平成22年度調査の通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の雇用管理の見直しについては、「未定」が67.2%、「見直しを予定」31.1%となっている。

平成21年度調査では「未定」59.7%、「見直しを予定」32.3%で比較すると平成22年度は「見直しを予定」が1.2ポイント減少している。

### 3) 正社員への切替え制度

平成22年度調査のパートタイム労働者の正社員への切替え制度は、「制度としてはないが条件によってはある」58.3%、「制度としてある」19.8%、「正社員に切り替えることはない」18.1%の順になっている。

平成21年度調査の「制度としてはないが条件によってはある」54.3%、「正社員に切り替えることはない」19.9%、「制度としてある」20.4%と比べると、「制度としてはないが条件によってはある」が増加し、逆に「正社員に切り替えることはない」が減少していることから、パートタイム労働者が正社員へ変わる門戸が少しずつ広がってきていることが伺える。

### 4) パートタイム労働者の管理職登用制度

平成22年度調査でパートタイム労働者の管理職登用制度については、「制度としてない」76.2%、「正社員に切り替えた上、登用」14.4%、「パートタイム労働者の身分での登用」5.2%の順となっている。

平成21年度調査の「制度としてない」77.7%、「正社員に切り替えた上、登用」14.2%、「パートタイム労働者の身分での登用」4.8%と比べると、平成22年度は「制度としてない」が1.5ポイント減少しており、さらに、いずれかの身分で管理職に登用する割合には大きな変化は見られないことから、パートタイム労働者の管理職への登用は厳しい状況であることが伺える。

#### 5) パートタイム労働者に対する育児・介護休業制度の適用状況

平成 22 年度調査でパートタイム労働者の育児・介護休業制度の適用は、「どちらも適用されない」43.0%、「両方とも適用される」42.8%となっている。

平成 21 年度調査の「どちらも適用されない」44.4%、「両方とも適用される」38.7%と比べると、「両方とも適用される」が増加していることから、パートタイム労働者へ育児・介護休業制度を適用している事業所が増えてきていることが伺える。

### Ⅲ 平成 22 年度調査結果



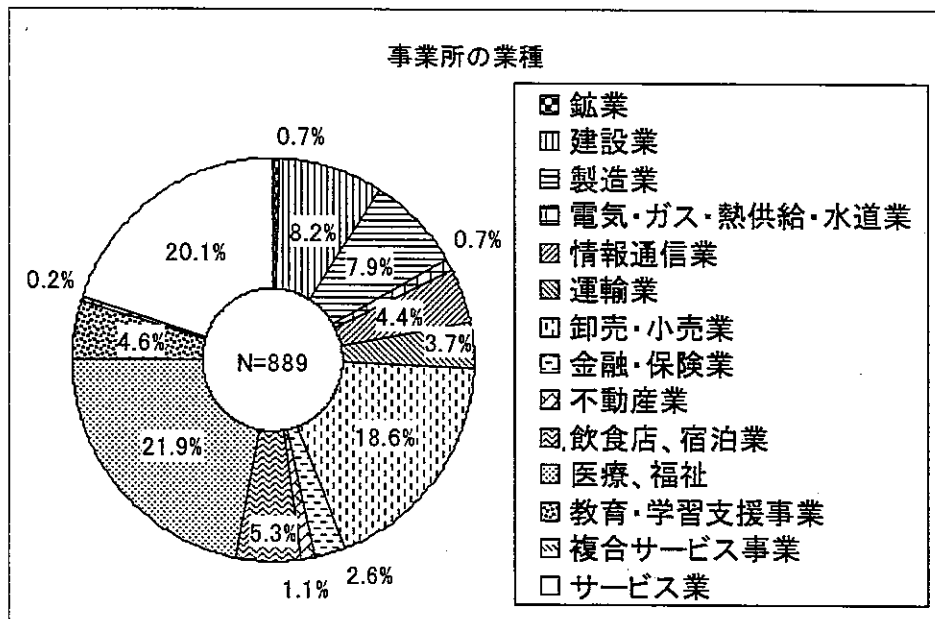
### Ⅲ 平成 22 年度 調査結果

#### 1 事業所の概要・賃金・休暇制度

##### (1) 事業所の業種

本調査の回答のあった 889 事業所の業種の内訳（比率）は、「医療・福祉」が 21.9%で最も多く、次いで「サービス業」（20.1%）、「卸売・小売業」（18.6%）、「建設業」（8.2%）、「製造業」（7.9%）、「飲食店、宿泊業」（5.3%）、「教育・学習支援事業」が（4.6%）、「情報通信業」（4.4%）、「運輸業」（3.7%）、「金融・保険業」（2.6%）、「不動産業」（1.1%）、「鉱業」（0.7%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」が（0.7%）、「複合サービス事業」（0.2%）の順である。

| 事業所の業種        | 単位：事業所、% |        |
|---------------|----------|--------|
|               | 事業所数     | %      |
| 鉱業            | 6        | 0.7%   |
| 建設業           | 73       | 8.2%   |
| 製造業           | 70       | 7.9%   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6        | 0.7%   |
| 情報通信業         | 39       | 4.4%   |
| 運輸業           | 33       | 3.7%   |
| 卸売・小売業        | 165      | 18.6%  |
| 金融・保険業        | 23       | 2.6%   |
| 不動産業          | 10       | 1.1%   |
| 飲食店、宿泊業       | 47       | 5.3%   |
| 医療、福祉         | 195      | 21.9%  |
| 教育・学習支援事業     | 41       | 4.6%   |
| 複合サービス事業      | 2        | 0.2%   |
| サービス業         | 179      | 20.1%  |
| 合計            | 889      | 100.0% |

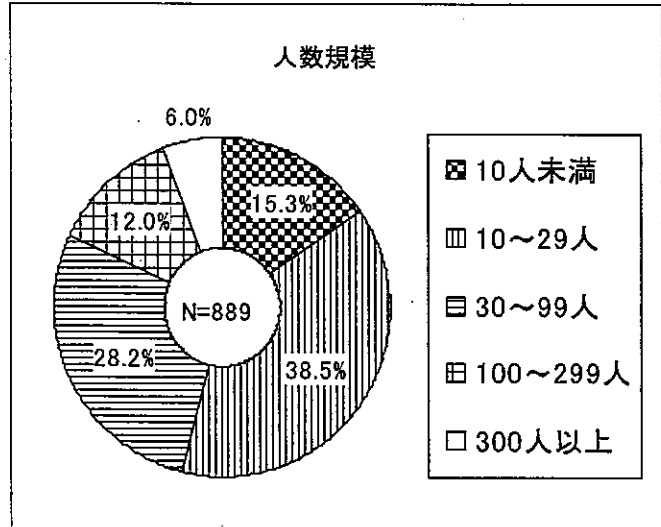


### (2) 人数規模

事業所の規模をみると、「10人～29人」が38.5%、「30人～99人」が28.2%、「10人未満」が15.3%、「100人～299人」が12.0%、「300人以上」が6.0%であり、100人未満の規模の事業所が全体の8割以上を占めている。

事業所の規模 単位:事業所、%

| 事業所の規模   | 事業所数 | %      |
|----------|------|--------|
| 10人未満    | 136  | 15.3%  |
| 10～29人   | 342  | 38.5%  |
| 30～99人   | 251  | 28.2%  |
| 100～299人 | 107  | 12.0%  |
| 300人以上   | 53   | 6.0%   |
| 合計       | 889  | 100.0% |



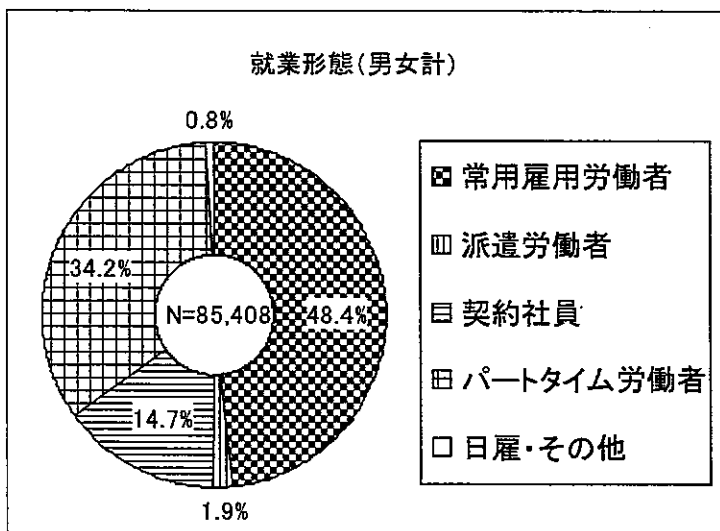
### (3) 就業形態

就業形態の内訳は、労働者計 85,408 人のうち「常用雇用労働者」が全体の 48.4%と最も多く、次いで「パートタイム労働者」(34.2%)、「契約社員」(14.7%)、「派遣労働者」(1.9%)、「日雇・その他」(0.8%)の順である。

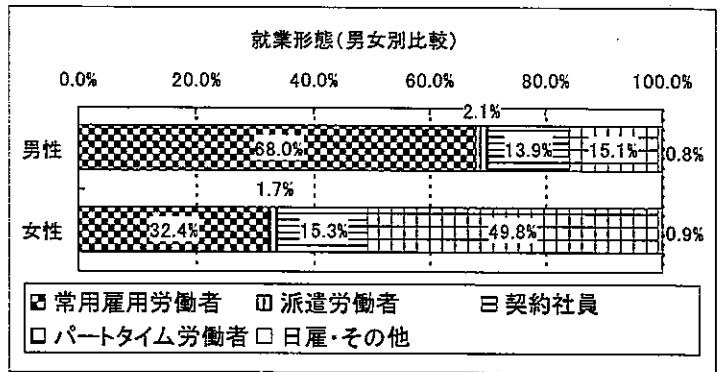
就業形態(男女別労働者数)

単位:人、%

|    |       | 計      | 常用雇用労働者 | 派遣労働者 | 契約社員   | パートタイム労働者 | 日雇・その他 |
|----|-------|--------|---------|-------|--------|-----------|--------|
| 男  | 35歳未満 | 15,954 | 8,886   | 359   | 2,684  | 3,910     | 115    |
|    | 35歳以上 | 22,348 | 17,159  | 456   | 2,659  | 1,873     | 201    |
|    | 小計    | 38,302 | 26,045  | 815   | 5,343  | 5,783     | 316    |
| 女  | 35歳未満 | 17,720 | 6,519   | 457   | 3,287  | 7,291     | 166    |
|    | 35歳以上 | 29,386 | 8,764   | 324   | 3,905  | 16,150    | 243    |
|    | 小計    | 47,106 | 15,283  | 781   | 7,192  | 23,441    | 409    |
| 合計 |       | 85,408 | 41,328  | 1,596 | 12,535 | 29,224    | 725    |
|    |       | 100.0% | 48.4%   | 1.9%  | 14.7%  | 34.2%     | 0.8%   |

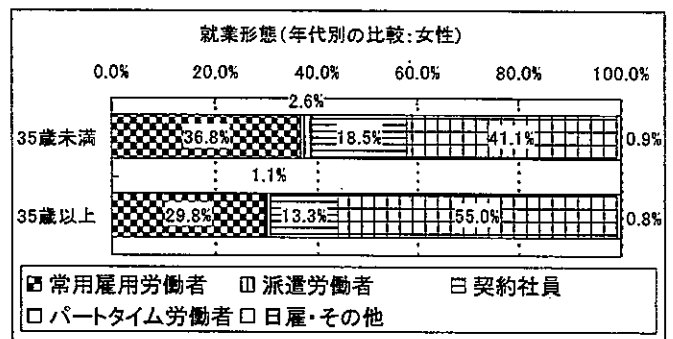
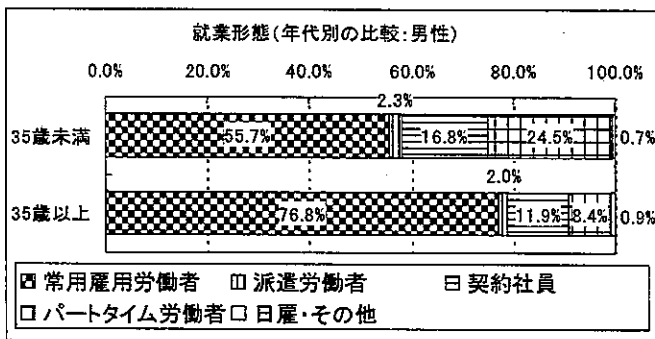


男女別で就業形態を見ると、男性は「常用雇用労働者」が68.0%を占め、最も多いのに対し、女性は「常用雇用労働者」が32.4%と少なく、「パートタイム労働者」の占める割合が49.8%と約半数を占めている。

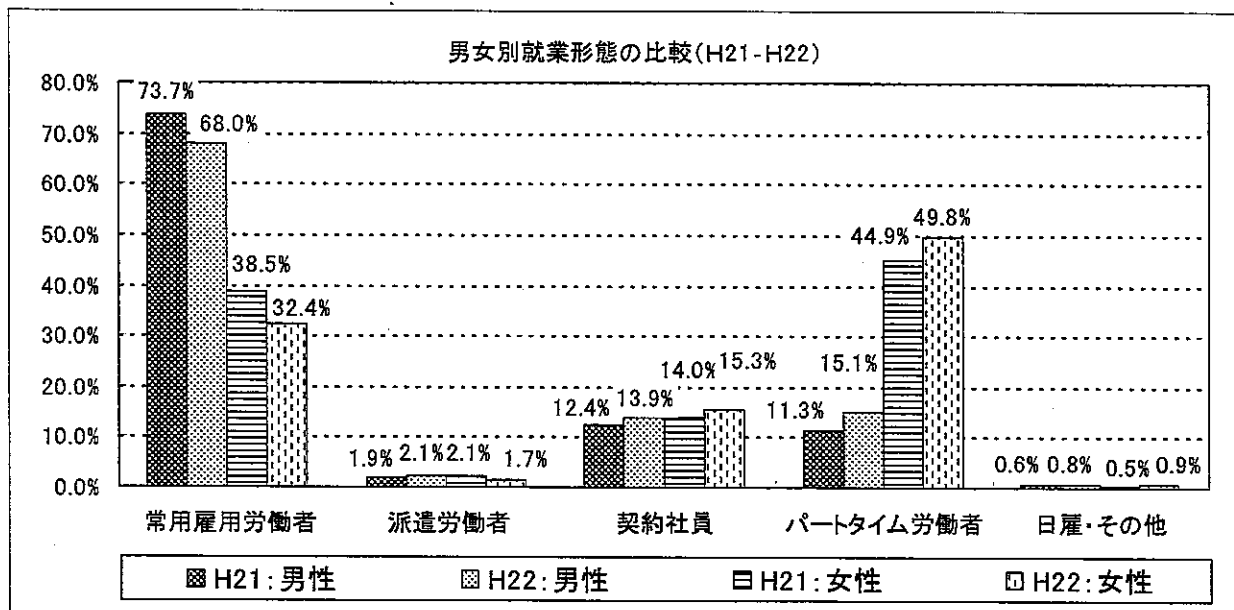


男性の就業形態を年代別に見ると、35歳未満の労働者は「常用雇用労働者」の割合が55.7%であるのに対し、35歳以上の労働者は76.8%と大きな差が見られる。

女性の就業形態を年代別に見ると、男性とは逆に35歳未満の労働者に比べ35歳以上の労働者において「常用雇用労働者」の割合が低く、「パートタイム労働者」の割合が多くなっている。



男女別の就業形態を前年度(平成21年度)と比較してみると、男女共に「常用雇用労働者」の割合が前年度より減少し、逆に「パートタイム労働者」の割合が増加している。



業種別に就業形態を見ると、「常用雇用労働者」の割合が最も多いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（92.6%）で、次いで「建設業」（84.8%）、「鉱業」（78.3%）である。「派遣労働者」の割合が最も多いのは、「情報通信業」（7.9%）、「契約社員」は「複合サービス事業」（27.6%）、「情報通信業」（26.6%）、「サービス業」（25.6%）の3業種で多く、「パートタイム労働者」は「卸売・小売業」（66.6%）及び「飲食店、宿泊業」（53.5%）で割合が多くなっている。

業種別就業形態

単位：人、%

|               | 常用雇用労働者         | 派遣労働者         | 契約社員            | パートタイム労働者       | 日雇その他       | 合計               |
|---------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-------------|------------------|
| 鉱業            | 376<br>78.3%    | 8<br>1.7%     | 80<br>16.7%     | 14<br>2.9%      | 2<br>0.4%   | 480<br>100.0%    |
| 建設業           | 2,417<br>84.8%  | 51<br>1.8%    | 279<br>9.8%     | 40<br>1.4%      | 64<br>2.2%  | 2,851<br>100.0%  |
| 製造業           | 2,954<br>49.9%  | 32<br>0.5%    | 618<br>10.4%    | 2,210<br>37.3%  | 106<br>1.8% | 5,920<br>100.0%  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1,636<br>92.6%  | 29<br>1.6%    | 41<br>2.3%      | 61<br>3.5%      | 0<br>0.0%   | 1,767<br>100.0%  |
| 情報通信業         | 2,553<br>57.1%  | 354<br>7.9%   | 1,189<br>26.6%  | 369<br>8.2%     | 8<br>0.2%   | 4,473<br>100.0%  |
| 運輸業           | 1,695<br>70.9%  | 38<br>1.6%    | 425<br>17.8%    | 173<br>7.2%     | 61<br>2.6%  | 2,392<br>100.0%  |
| 卸売・小売業        | 6,220<br>28.4%  | 152<br>0.7%   | 861<br>3.9%     | 14,576<br>66.6% | 65<br>0.3%  | 21,874<br>100.0% |
| 金融・保険業        | 1,638<br>63.7%  | 8<br>0.3%     | 494<br>19.2%    | 431<br>16.8%    | 1<br>0.0%   | 2,572<br>100.0%  |
| 不動産業          | 169<br>77.5%    | 0<br>0.0%     | 14<br>6.4%      | 35<br>16.1%     | 0<br>0.0%   | 218<br>100.0%    |
| 飲食店、宿泊業       | 1,360<br>30.0%  | 53<br>1.2%    | 649<br>14.3%    | 2,423<br>53.5%  | 48<br>1.1%  | 4,533<br>100.0%  |
| 医療、福祉         | 11,252<br>71.8% | 109<br>0.7%   | 2,281<br>14.6%  | 1,929<br>12.3%  | 95<br>0.6%  | 15,666<br>100.0% |
| 教育・学習支援事業     | 1,104<br>52.1%  | 76<br>3.6%    | 273<br>12.9%    | 640<br>30.2%    | 28<br>1.3%  | 2,121<br>100.0%  |
| 複合サービス事業      | 1,864<br>55.3%  | 3<br>0.1%     | 930<br>27.6%    | 574<br>17.0%    | 0<br>0.0%   | 3,371<br>100.0%  |
| サービス業         | 6,090<br>35.5%  | 683<br>4.0%   | 4,401<br>25.6%  | 5,749<br>33.5%  | 247<br>1.4% | 17,170<br>100.0% |
| 合計            | 41,328<br>48.4% | 1,596<br>1.9% | 12,535<br>14.7% | 29,224<br>34.2% | 725<br>0.8% | 85,408<br>100.0% |

就業形態の年次推移を見ると、平成17年に全体の66.2%を占めていた「常用雇用労働者」の割合は、平成18年以降には50%台で推移していたが、平成22年には50%を割り込んでいる。また、「パートタイム労働者」の割合は平成18年以降、30%程度で推移しており、平成22年には34.2%と前年から約5%増加している。

年度別就業形態の推移

単位：%

|       | 常用雇用労働者 | 派遣労働者 | 契約社員  | パートタイム労働者 | 日雇その他 |
|-------|---------|-------|-------|-----------|-------|
| 平成17年 | 66.2%   | 2.6%  | 13.7% | 16.4%     | 1.1%  |
| 平成18年 | 52.1%   | 4.5%  | 12.7% | 29.6%     | 1.2%  |
| 平成19年 | 54.4%   | 2.5%  | 10.1% | 31.6%     | 1.4%  |
| 平成20年 | 54.5%   | 1.7%  | 12.6% | 30.5%     | 0.7%  |
| 平成21年 | 54.9%   | 2.0%  | 13.3% | 29.3%     | 0.5%  |
| 平成22年 | 48.4%   | 1.9%  | 14.7% | 34.2%     | 0.8%  |

事業所規模別に就業形態を見ると、「常用雇用労働者」の割合は、概ね規模が大きくなるに従い少なくなっている。特に「300人以上」の事業所（36.8%）においては、「10人未満」の事業所（74.4%）の約半分の割合となっており、唯一、「常用雇用労働者」よりも「パートタイム労働者」の割合が多くなっている。

規模別就業形態

単位：人、%

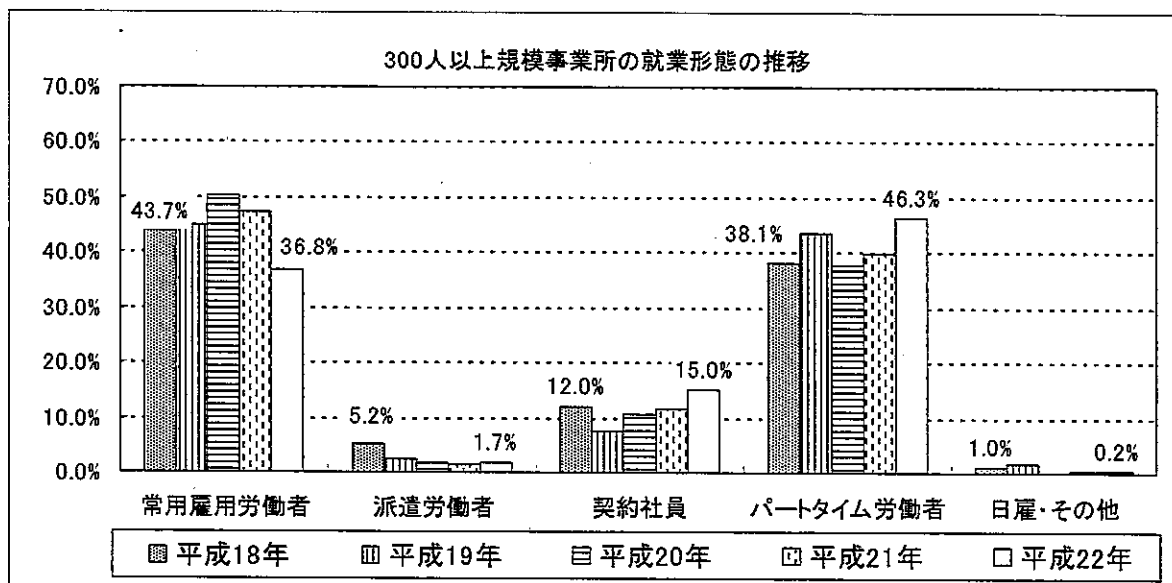
|          | 常用雇用労働者         | 派遣労働者         | 契約社員            | パートタイム労働者       | 日雇・その他      | 合計               |
|----------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-------------|------------------|
| 10人未満    | 713<br>74.4%    | 3<br>0.3%     | 35<br>3.7%      | 188<br>19.6%    | 19<br>2.0%  | 958<br>100.0%    |
| 10～29人   | 3,984<br>64.9%  | 109<br>1.8%   | 446<br>7.3%     | 1,497<br>24.4%  | 105<br>1.7% | 6,141<br>100.0%  |
| 30～99人   | 8,055<br>61.3%  | 190<br>1.4%   | 1,586<br>12.1%  | 2,942<br>22.4%  | 366<br>2.8% | 13,139<br>100.0% |
| 100～299人 | 11,192<br>62.4% | 477<br>2.7%   | 3,407<br>19.0%  | 2,742<br>15.3%  | 128<br>0.7% | 17,946<br>100.0% |
| 300人以上   | 17,384<br>36.8% | 817<br>1.7%   | 7,061<br>15.0%  | 21,855<br>46.3% | 107<br>0.2% | 47,224<br>100.0% |
| 合計       | 41,328<br>48.4% | 1,596<br>1.9% | 12,535<br>14.7% | 29,224<br>34.2% | 725<br>0.8% | 85,408<br>100.0% |

300人以上の事業所について、就業形態の年次推移を見ると、「常用雇用労働者」の割合は平成18年から平成20年にかけて着実な増加を示していたが、平成21年、22年と減少傾向がみられる。逆に「パートタイム労働者」の割合は平成21年、22年と増加傾向が見られる。

300人以上規模の事業所における就業形態の推移

単位：%

|       | 常用雇用労働者 | 派遣労働者 | 契約社員  | パートタイム労働者 | 日雇・その他 | 計      |
|-------|---------|-------|-------|-----------|--------|--------|
| 平成18年 | 43.7%   | 5.2%  | 12.0% | 38.1%     | 1.0%   | 100.0% |
| 平成19年 | 44.7%   | 2.5%  | 7.6%  | 43.5%     | 1.6%   | 100.0% |
| 平成20年 | 50.3%   | 1.6%  | 10.4% | 37.7%     | 0.0%   | 100.0% |
| 平成21年 | 47.1%   | 1.3%  | 11.7% | 39.6%     | 0.3%   | 100.0% |
| 平成22年 | 36.8%   | 1.7%  | 15.0% | 46.3%     | 0.2%   | 100.0% |



### (イ) 学歴別初任給

平成 22 年の常用雇用労働者の初任給（月額）は、「大学卒」で 158,052 円、「短大・専門学校卒」で 144,506 円、「高校卒」で 133,915 円である。

初任給額は、どの学歴に関わらず平成 20 年から 3 年連続で減少している。

学歴別初任給の推移

単位：円

|       | 大学卒     | 短大・専門学校卒 | 高校卒     |
|-------|---------|----------|---------|
| 平成17年 | 161,137 | 147,114  | 138,127 |
| 平成18年 | 160,174 | 145,283  | 136,759 |
| 平成19年 | 164,335 | 147,384  | 139,539 |
| 平成20年 | 161,057 | 147,270  | 138,920 |
| 平成21年 | 159,674 | 145,627  | 136,886 |
| 平成22年 | 158,052 | 144,506  | 133,915 |

### (ロ) 業種別初任給

業種別の初任給を見ると、「大学卒」は「金融保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」の初任給が高く、「短大・専門学校卒」は、「鉱業」、「金融保険業」、「情報通信業」で高く、「高校卒」は「鉱業」及び「運輸業」の初任給が高くなっており、概ね「情報通信業」をはじめ「金融保険業」、「鉱業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 4 業種の初任給額が高い。

業種別・学歴別平均初任給額

単位：円

|               | 大学卒     | 短大・専門学校卒 | 高卒      |
|---------------|---------|----------|---------|
| 鉱業            | 170,000 | 163,750  | 161,250 |
| 建設業           | 165,375 | 152,113  | 139,252 |
| 製造業           | 155,939 | 144,024  | 133,694 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 176,400 | 153,750  | 139,660 |
| 情報通信業         | 172,029 | 155,362  | 141,839 |
| 運輸業           | 151,908 | 143,325  | 143,457 |
| 卸売・小売業        | 156,007 | 142,489  | 134,808 |
| 金融・保険業        | 179,616 | 155,804  | 141,446 |
| 不動産業          | 151,533 | 139,114  | 130,800 |
| 飲食店・宿泊業       | 149,942 | 142,315  | 133,940 |
| 医療・福祉         | 156,265 | 143,090  | 128,086 |
| 教育・学習支援事業     | 163,262 | 141,062  | 128,997 |
| 複合サービス事業      | 160,000 | 144,720  | 135,070 |
| サービス業         | 153,871 | 141,853  | 133,241 |
| 平均            | 158,052 | 144,506  | 133,915 |

「大学卒」の業種別初任給の年次推移を見ると、平成22年の初任給額が前年を下回っているのは、全14業種のうち7業種となっており、その中でも「不動産業」と「飲食店・宿泊業」においては前年から1万円以上の減少となっている。逆に「運輸業」、「金融保険業」、「鉱業」の3業種においては、前年より1万円以上増加している。

業種別初任給額の推移(大学卒)

単位:円

|               | 平成17年   | 平成18年   | 平成19年   | 平成20年   | 平成21年   | 平成22年   |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 鉱業            | 177,500 | 180,000 | 180,000 | 150,000 | 160,000 | 170,000 |
| 建設業           | 177,054 | 165,221 | 178,964 | 175,213 | 169,023 | 165,375 |
| 製造業           | 151,285 | 160,183 | 160,021 | 163,505 | 155,394 | 155,939 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 175,967 | 163,780 | 146,000 | 167,033 | 169,267 | 176,400 |
| 情報通信業         | 166,388 | 153,417 | 167,662 | 167,241 | 174,106 | 172,029 |
| 運輸業           | 138,431 | 159,919 | 152,335 | 152,722 | 138,733 | 151,908 |
| 卸売・小売業        | 158,448 | 152,009 | 161,625 | 168,441 | 159,563 | 156,007 |
| 金融・保険業        | 176,764 | 198,138 | 171,113 | 184,788 | 167,610 | 179,616 |
| 不動産業          | 163,398 | 162,590 | 170,700 | 142,233 | 161,831 | 151,533 |
| 飲食店・宿泊業       | 132,856 | 147,829 | 142,569 | 165,327 | 162,703 | 149,942 |
| 医療・福祉         | 151,613 | 167,941 | 160,689 | 155,256 | 152,240 | 156,265 |
| 教育・学習支援事業     | 200,824 | 179,938 | 168,375 | 170,788 | 165,494 | 163,262 |
| 複合サービス事業      | 155,143 | 123,980 | 149,860 | 156,252 | 152,387 | 160,000 |
| サービス業         | 154,208 | 150,852 | 154,208 | 149,353 | 155,519 | 153,871 |

(5) 常用雇用労働者以外の就業形態別の職種構成と時給

常用雇用労働者以外の就業形態別の労働者を職種別に見ると、どの就業形態においても「サービス・販売職」の割合が最も高くなっている。

就業形態別労働者の職種別人数(常用雇用労働者以外)

単位:人、%

|          | 派遣労働者 |        | 契約社員   |        | パートタイム労働者 |        | 日雇・その他 |        |
|----------|-------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|
|          | 人数    | 構成比    | 人数     | 構成比    | 人数        | 構成比    | 人数     | 構成比    |
| 一般事務職    | 310   | 19.4%  | 1,264  | 10.6%  | 1,425     | 5.0%   | 7      | 1.1%   |
| 生産工程職    | 187   | 11.7%  | 1,416  | 11.9%  | 1,652     | 5.8%   | 12     | 1.8%   |
| 技術専門職    | 168   | 10.5%  | 975    | 8.2%   | 998       | 3.5%   | 21     | 3.2%   |
| サービス・販売職 | 692   | 43.4%  | 4,576  | 38.5%  | 19,194    | 67.6%  | 340    | 51.8%  |
| 労務・作業職   | 149   | 9.3%   | 1,369  | 11.5%  | 3,560     | 12.5%  | 133    | 20.3%  |
| その他      | 90    | 5.6%   | 2,294  | 19.3%  | 1,548     | 5.5%   | 143    | 21.8%  |
| 計        | 1,596 | 100.0% | 11,894 | 100.0% | 28,377    | 100.0% | 656    | 100.0% |

就業形態別の平均時給額は「契約社員」981円、「パートタイム労働者」888円、「日雇・その他」1,427円となっている。

職種別でみると「技術専門職」の時給額がどの就業形態においても高くなっており、他の職種については「日雇・その他」を除き概ね100円程度職種によって違いが見られる。

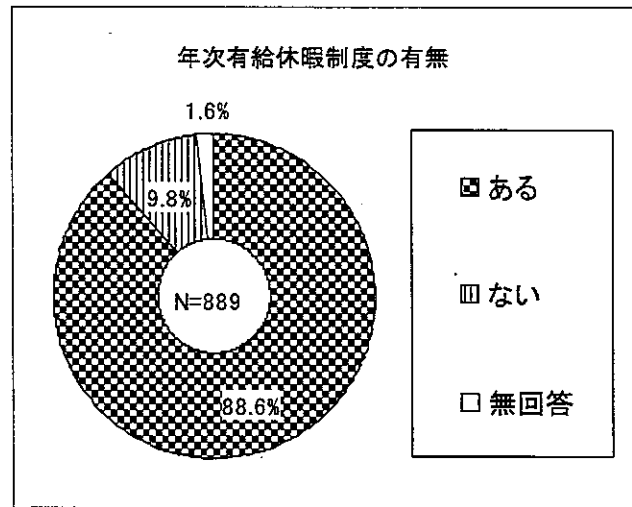
就業形態別労働者の職種別時給額(常用雇用労働者以外)

単位:円

|          | 契約社員  | パートタイム労働者 | 日雇・その他 |
|----------|-------|-----------|--------|
| 一般事務職    | 928   | 777       | 1,136  |
| 生産工程職    | 843   | 698       | 672    |
| 技術専門職    | 1,398 | 1,496     | 3,480  |
| サービス・販売職 | 910   | 745       | 746    |
| 労務・作業職   | 866   | 795       | 942    |
| その他      | 943   | 819       | 1,589  |
| 平均時給額    | 981   | 888       | 1,427  |

### (6) 年次有給休暇制度の有無

年次有給休暇制度については、「ある」との回答事業所が約 9 割を占めており、ほとんどの事業所で年次有給休暇制度が設けられている。



業種別に見ると、概ねどの業種においても年次有給休暇制度を設けている割合が、7 割以上となっている。

しかし、「不動産業」(60.0%)は他業種に比べて低くなっている。

業種別年次有給休暇制度の有無 単位:事業所、%

|               | ある           | ない          | 無回答        | 合計            |
|---------------|--------------|-------------|------------|---------------|
| 鉱業            | 5<br>83.3%   | 1<br>16.7%  | 0<br>0.0%  | 6<br>100.0%   |
| 建設業           | 58<br>79.5%  | 12<br>16.4% | 3<br>4.1%  | 73<br>100.0%  |
| 製造業           | 57<br>81.4%  | 12<br>17.1% | 1<br>1.4%  | 70<br>100.0%  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6<br>100.0%  | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 6<br>100.0%   |
| 情報通信業         | 39<br>100.0% | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 39<br>100.0%  |
| 運輸業           | 29<br>87.9%  | 3<br>9.1%   | 1<br>3.0%  | 33<br>100.0%  |
| 卸売・小売業        | 150<br>90.9% | 12<br>7.3%  | 3<br>1.8%  | 165<br>100.0% |
| 金融・保険業        | 22<br>95.7%  | 1<br>4.3%   | 0<br>0.0%  | 23<br>100.0%  |
| 不動産業          | 6<br>60.0%   | 4<br>40.0%  | 0<br>0.0%  | 10<br>100.0%  |
| 飲食店、宿泊業       | 33<br>70.2%  | 12<br>25.5% | 2<br>4.3%  | 47<br>100.0%  |
| 医療、福祉         | 186<br>95.4% | 7<br>3.6%   | 2<br>1.0%  | 195<br>100.0% |
| 教育・学習支援事業     | 38<br>92.7%  | 2<br>4.9%   | 1<br>2.4%  | 41<br>100.0%  |
| 複合サービス事業      | 2<br>100.0%  | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 2<br>100.0%   |
| サービス業         | 157<br>87.7% | 21<br>11.7% | 1<br>0.6%  | 179<br>100.0% |
| 合計            | 788<br>88.6% | 87<br>9.8%  | 14<br>1.6% | 889<br>100.0% |

事業所規模別に見ると、事業所規模が小さくなるに従って年次有給休暇制度を設けている割合が低くなっている。また、100人以上の規模の事業所においては100%となっている。

規模別年次有給休暇制度の有無 単位:事業所、%

|          | ある            | ない          | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------|-------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 91<br>66.9%   | 41<br>30.1% | 4<br>2.9%  | 136<br>100.0% |
| 10~29人   | 298<br>87.1%  | 37<br>10.8% | 7<br>2.0%  | 342<br>100.0% |
| 30~99人   | 239<br>95.2%  | 9<br>3.6%   | 3<br>1.2%  | 251<br>100.0% |
| 100~299人 | 107<br>100.0% | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 53<br>100.0%  | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 788<br>88.6%  | 87<br>9.8%  | 14<br>1.6% | 889<br>100.0% |



## (7) 年次有給休暇の利用実績

一人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は、「常用雇用労働者」が16.7日、「パートタイム労働者」が11.3日である。取得日数を見ると、「常用雇用労働者」が8.2日（取得率49.0%）、「パートタイム労働者」が5.9日（取得率52.5%）である。

|           | 平均付与日数 | 平均取得日数 | 取得率   |
|-----------|--------|--------|-------|
| 常用雇用労働者   | 16.7   | 8.2    | 49.0% |
| パートタイム労働者 | 11.3   | 5.9    | 52.5% |

年次有給休暇の付与日数及び取得日数を年次推移で見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は平成19年（18.0日）を除き概ね「16～17日」の付与日数となっている。また、取得日数についても概ね「8～9日」の取得状況となっている。

「パートタイム労働者」の付与日数は、平成17年から平成19年（11.2日）にかけて増加し、平成20年に一端減少するものの平成21年以降は再び増加傾向が見られる。取得日数については概ね「5～6日」となっている。

取得率については、「常用雇用労働者」は平成21年まで50%台で推移していたが平成22年に50%台を割り込んでいる。「パートタイム労働者」については、平成17年以降は50%台で安定した推移を示している。

|       | 常用雇用労働者 |      |       | パートタイム労働者 |      |       |
|-------|---------|------|-------|-----------|------|-------|
|       | 付与日数    | 取得日数 | 取得率   | 付与日数      | 取得日数 | 取得率   |
| 平成17年 | 16.9    | 8.6  | 50.7% | 7.7       | 5.9  | 77.2% |
| 平成18年 | 16.1    | 8.6  | 53.2% | 10.4      | 5.9  | 56.6% |
| 平成19年 | 18.0    | 9.2  | 51.1% | 11.2      | 6.1  | 54.5% |
| 平成20年 | 16.8    | 9.1  | 54.1% | 8.0       | 4.6  | 57.7% |
| 平成21年 | 16.1    | 8.6  | 53.0% | 9.9       | 5.3  | 53.9% |
| 平成22年 | 16.7    | 8.2  | 49.0% | 11.3      | 5.9  | 52.5% |

業種別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.6日で最も多く、次いで「情報通信業」（18.4日）である。

取得率は、「複合サービス事業」（86.7%）と「鉱業」（74.2%）の2業種の割合が高くなっている。

「パートタイム労働者」の付与日数は、「製造業」が14.0日で最も多く、次いで「建設業」（13.2日）、「金融保険業」（13.1日）の順である。

取得率は、「鉱業」が73.8%で最も多く、次いで「建設業」（73.6%）、「金融・保険業」（65.8%）の順となっている。

業種別年次有給休暇付与日数及び取得日数

単位：日、%

|               | 常用雇用労働者 |      |       | パートタイム労働者 |      |       |
|---------------|---------|------|-------|-----------|------|-------|
|               | 付与日数    | 取得日数 | 取得率   | 付与日数      | 取得日数 | 取得率   |
| 鉱業            | 17.7    | 13.1 | 74.2% | 12.6      | 9.3  | 73.8% |
| 建設業           | 17.6    | 8.4  | 47.8% | 13.2      | 9.7  | 73.6% |
| 製造業           | 17.2    | 9.6  | 55.9% | 14.0      | 7.4  | 52.7% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 19.6    | 13.5 | 68.9% | 7.7       | 4.8  | 62.3% |
| 情報通信業         | 18.4    | 9.6  | 52.1% | 10.9      | 7.1  | 64.9% |
| 運輸業           | 15.5    | 7.6  | 49.0% | 11.0      | 6.2  | 56.4% |
| 卸売・小売業        | 17.1    | 6.0  | 35.3% | 12.1      | 5.4  | 45.0% |
| 金融・保険業        | 17.8    | 8.0  | 45.0% | 13.1      | 8.6  | 65.8% |
| 不動産業          | 17.7    | 6.7  | 37.9% | 11.3      | 6.0  | 53.2% |
| 飲食店、宿泊業       | 15.4    | 5.7  | 37.2% | 9.6       | 3.0  | 31.1% |
| 医療、福祉         | 16.5    | 9.6  | 58.1% | 10.9      | 6.2  | 57.3% |
| 教育・学習支援事業     | 16.8    | 9.3  | 55.3% | 9.9       | 3.8  | 38.7% |
| 複合サービス事業      | 15.0    | 13.0 | 86.7% | 0.0       | 0.0  | 0.0%  |
| サービス業         | 15.9    | 7.7  | 48.1% | 10.7      | 5.6  | 52.5% |
| 平均            | 16.7    | 8.2  | 49.0% | 11.3      | 5.9  | 52.5% |

事業所規模別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は、「10人未満」の事業所で15.4日と少なく、「100～299人」の事業所で18.7日と多くなっている。取得日数についてはどの事業所規模においても大きな差は見られない。

「パートタイム労働者」については、事業所規模によって付与・取得日数共に大きな差は見られない。

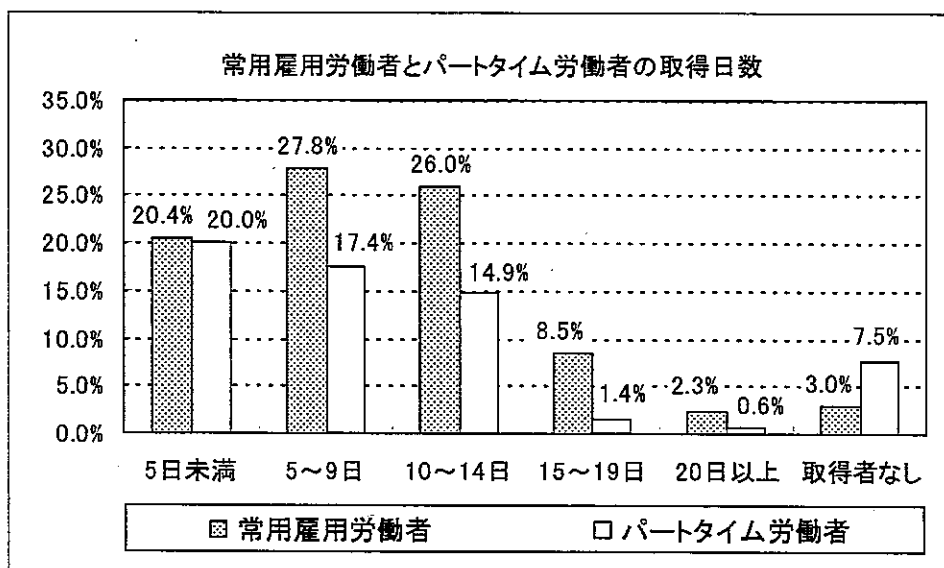
規模別年次有給休暇付与日数及び取得日数

単位：日、%

|          | 常用雇用労働者 |      |       | パートタイム労働者 |      |       |
|----------|---------|------|-------|-----------|------|-------|
|          | 付与日数    | 取得日数 | 取得率   | 付与日数      | 取得日数 | 取得率   |
| 10人未満    | 15.4    | 8.2  | 53.4% | 11.2      | 5.6  | 50.1% |
| 10～29人   | 16.5    | 7.9  | 47.7% | 11.2      | 5.0  | 44.5% |
| 30～99人   | 16.6    | 8.0  | 48.4% | 11.0      | 6.3  | 57.3% |
| 100～299人 | 18.7    | 9.3  | 49.6% | 11.6      | 6.7  | 57.6% |
| 300人以上   | 16.7    | 8.4  | 50.4% | 12.0      | 6.4  | 53.4% |
| 平均       | 16.7    | 8.2  | 49.0% | 11.3      | 5.9  | 52.5% |

年次有給休暇の取得日数を5日間隔で区分すると、「常用雇用労働者」は、「5～9日」が27.8%で最も多く、次いで「10～14日」26.0%、「5日未満」20.4%の順となっている。

「パートタイム労働者」は、「5日未満」が20.0%で最も多く、次いで「5～9日」17.4%、「10～14日」14.9%の順となっており、取得日数が長くなるにつれて割合が低くなっている。



常用雇用労働者の年次有給休暇の取得日数を事業所規模別に見ると、どの事業所規模においても「5日未満」、「5~9日」、「10~14日」の3つの区分の割合が高くなっているが、その中でも「5日未満」については、事業所規模が小さくなるに従い割合が高くなる傾向が見られ、逆に「5~9日」及び「10~14日」と取得日数が増えるにつれて、概ね規模の大きい事業所の割合が高くなっている。

規模別年次有給休暇取得日数(常用雇用労働者)

単位:事業所、%

|          | 5日未満         | 5~9日         | 10~14日       | 15~19日      | 20日以上      | 取得者なし      | 無回答         | 合計            |
|----------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|------------|-------------|---------------|
| 10人未満    | 21<br>23.1%  | 21<br>23.1%  | 23<br>25.3%  | 9<br>9.9%   | 2<br>2.2%  | 2<br>2.2%  | 13<br>14.3% | 91<br>100.0%  |
| 10~29人   | 62<br>20.8%  | 81<br>27.2%  | 71<br>23.8%  | 27<br>9.1%  | 4<br>1.3%  | 12<br>4.0% | 41<br>13.8% | 298<br>100.0% |
| 30~99人   | 50<br>20.9%  | 67<br>28.0%  | 66<br>27.6%  | 14<br>5.9%  | 7<br>2.9%  | 8<br>3.3%  | 27<br>11.3% | 239<br>100.0% |
| 100~299人 | 20<br>18.7%  | 32<br>29.9%  | 28<br>26.2%  | 14<br>13.1% | 4<br>3.7%  | 1<br>0.9%  | 8<br>7.5%   | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 8<br>15.1%   | 18<br>34.0%  | 17<br>32.1%  | 3<br>5.7%   | 1<br>1.9%  | 1<br>1.9%  | 5<br>9.4%   | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 161<br>20.4% | 219<br>27.8% | 205<br>26.0% | 67<br>8.5%  | 18<br>2.3% | 24<br>3.0% | 94<br>11.9% | 788<br>100.0% |

パートタイム労働者の年次有給休暇の取得日数を事業所規模別に見ると、どの事業所規模においても常用雇用労働者と同様に「5日未満」、「5~9日」、「10~14日」の3つに分散している。

規模別年次有給休暇取得日数(パートタイム労働者)

単位:事業所、%

|          | 5日未満         | 5~9日        | 10~14日      | 15~19日    | 20日以上     | 取得者なし      | 無回答          | 合計            |
|----------|--------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------|--------------|---------------|
| 10人未満    | 4<br>10.0%   | 3<br>7.5%   | 6<br>15.0%  | 0<br>0.0% | 0<br>0.0% | 6<br>15.0% | 21<br>52.5%  | 40<br>100.0%  |
| 10~29人   | 35<br>19.7%  | 28<br>15.7% | 18<br>10.1% | 1<br>0.6% | 0<br>0.0% | 14<br>7.9% | 82<br>46.1%  | 178<br>100.0% |
| 30~99人   | 32<br>20.8%  | 31<br>20.1% | 20<br>13.0% | 4<br>2.6% | 3<br>1.9% | 10<br>6.5% | 54<br>35.1%  | 154<br>100.0% |
| 100~299人 | 17<br>21.0%  | 19<br>23.5% | 17<br>21.0% | 1<br>1.2% | 0<br>0.0% | 4<br>4.9%  | 23<br>28.4%  | 81<br>100.0%  |
| 300人以上   | 13<br>25.0%  | 7<br>13.5%  | 14<br>26.9% | 1<br>1.9% | 0<br>0.0% | 4<br>7.7%  | 13<br>25.0%  | 52<br>100.0%  |
| 合計       | 101<br>20.0% | 88<br>17.4% | 75<br>14.9% | 7<br>1.4% | 3<br>0.6% | 38<br>7.5% | 193<br>38.2% | 505<br>100.0% |

## 2 仕事と家庭の両立支援

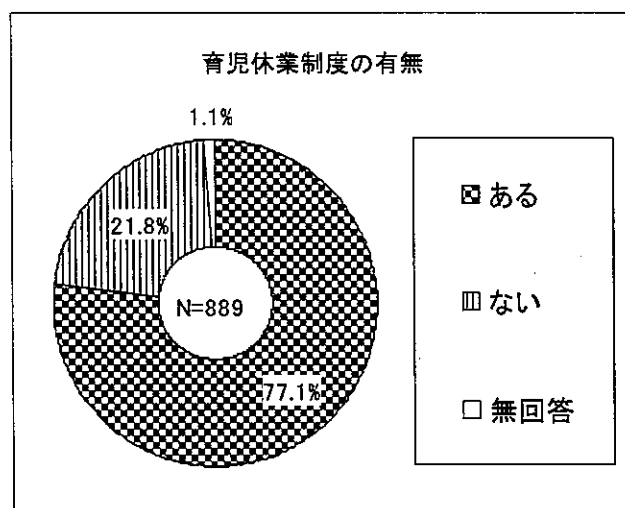
育児・介護休業法第 21 条では、事業主は育児休業及び介護休業中の待遇等についてあらかじめ定め、労働者に周知するよう努めることとしている。

### (1) 育児休業制度の有無

育児休業制度を就業規則等で定めている事業所は 685 事業所で回答事業所の 77.1% を占めているものの前年度 (81.0%) に比べて減少している。

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 685  | 77.1% (81.0%) |
| ない  | 194  | 21.8% (18.2%) |
| 無回答 | 10   | 1.1% (0.8%)   |
| 合計  | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



事業所規模別にみると、「30人以上」の規模の事業所においては9割程度が育児休業制度を就業規則等で定めている。「30人」という事業所規模を境に制度を定めている割合が大きく違っており、事業所規模が小さくなるほど制度を定めている割合が低くなる傾向が見受けられる。

|          | ある            | ない           | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------|--------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 70<br>51.5%   | 64<br>47.1%  | 2<br>1.5%  | 136<br>100.0% |
| 10~29人   | 238<br>69.6%  | 97<br>28.4%  | 7<br>2.0%  | 342<br>100.0% |
| 30~99人   | 218<br>86.9%  | 32<br>12.7%  | 1<br>0.4%  | 251<br>100.0% |
| 100~299人 | 107<br>100.0% | 0<br>0.0%    | 0<br>0.0%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 52<br>98.1%   | 1<br>1.9%    | 0<br>0.0%  | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 685<br>77.1%  | 194<br>21.8% | 10<br>1.1% | 889<br>100.0% |

業種別に見ると、全体平均(77.1%)を下回るのは、「不動産業」(60.0%)、「建設業」(65.8%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(66.7%)、「飲食店・宿泊業」(68.1%)、「サービス業」(70.9%)、「製造業」(74.3%)「運輸業」(75.8%)の7業種である。

|               | ある           | ない           | 無回答        | 合計            |
|---------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| 鉱業            | 5<br>83.3%   | 1<br>16.7%   | 0<br>0.0%  | 6<br>100.0%   |
| 建設業           | 48<br>65.8%  | 23<br>31.5%  | 2<br>2.7%  | 73<br>100.0%  |
| 製造業           | 52<br>74.3%  | 17<br>24.3%  | 1<br>1.4%  | 70<br>100.0%  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4<br>66.7%   | 2<br>33.3%   | 0<br>0.0%  | 6<br>100.0%   |
| 情報通信業         | 37<br>94.9%  | 2<br>5.1%    | 0<br>0.0%  | 39<br>100.0%  |
| 運輸業           | 25<br>75.8%  | 7<br>21.1%   | 1<br>3.0%  | 33<br>100.0%  |
| 卸売・小売業        | 130<br>78.8% | 35<br>21.2%  | 0<br>0.0%  | 165<br>100.0% |
| 金融・保険業        | 21<br>91.3%  | 2<br>8.7%    | 0<br>0.0%  | 23<br>100.0%  |
| 不動産業          | 6<br>60.0%   | 2<br>20.0%   | 2<br>20.0% | 10<br>100.0%  |
| 飲食店、宿泊業       | 32<br>68.1%  | 14<br>29.8%  | 1<br>2.1%  | 47<br>100.0%  |
| 医療、福祉         | 164<br>84.1% | 30<br>15.4%  | 1<br>0.5%  | 195<br>100.0% |
| 教育・学習支援事業     | 32<br>78.0%  | 8<br>19.5%   | 1<br>2.4%  | 41<br>100.0%  |
| 複合サービス事業      | 2<br>100.0%  | 0<br>0.0%    | 0<br>0.0%  | 2<br>100.0%   |
| サービス業         | 127<br>70.9% | 51<br>28.5%  | 1<br>0.6%  | 179<br>100.0% |
| 合計            | 685<br>77.1% | 194<br>21.8% | 10<br>1.1% | 889<br>100.0% |

## (2) 出産者及び育児休業取得者数及び退職者数

最近1年の出産者数(配偶者を含む)は、男性〔配偶者〕が1,050人、女性が1,318人である。そのうち、育児休業の取得者数は、男性が14人(取得率1.3%)、女性が1,202人(取得率91.2%)である。また、出産・育児を理由とした退職者については男性が2人、女性178人となっている。

|                  | 男性(配偶者) | 女性    |
|------------------|---------|-------|
| 最近1年間の出産者数       | 1,050   | 1,318 |
| うち育児休業取得者数       | 14      | 1,202 |
| 取得率              | 1.3%    | 91.2% |
| 最近1年の出産・育児で退職した者 | 2       | 178   |

### (3) 育児休業取得率

平成22年の育児休業取得率は、男性が1.3%、女性が91.2%である。取得率の推移を見ると、男性の取得率は前年に比べ若干減少しているものの、女性の取得率は前年に比べ増加している。

育児休業取得率の推移 単位: %

|    | 平成17年 | 平成18年 | 平成19年 | 平成20年 | 平成21年 | 平成22年 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 0.8%  | 1.8%  | 1.0%  | 1.9%  | 2.4%  | 1.3%  |
| 女性 | 81.2% | 87.8% | 88.3% | 91.8% | 87.6% | 91.2% |

取得率を事業所規模別で見ると、女性では概ね8割程度の高い取得率であるが、事業所規模が小さくなるに従い取得率が低くなる傾向が見られる。男性では「10～29人」及び「30～99人」の規模の事業所において平均取得率より高くなっている。

業種別に見ると女性は、どの業種においても7割以上の取得率となっているが、平均取得率より低い業種は「製造業」、「飲食店・宿泊業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」、「サービス業」の5業種である。

男性の育児休業取得者のいる業種は、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「卸売・小売業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援事業」、「サービス業」の7業種となっている。

規模別・業種別出産者数(配偶者を含む)、取得率及び退職者数 単位: 人、%

| 規模別           | 出産者数       |       | 取得者数 |       | 取得率  |        | 退職者数 |     |
|---------------|------------|-------|------|-------|------|--------|------|-----|
|               | 男性<br>(配偶) | 女性    | 男性   | 女性    | 男性   | 女性     | 男性   | 女性  |
| 10人未満         | 11         | 13    | 0    | 10    | 0.0% | 76.9%  | 0    | 4   |
| 10～29人        | 87         | 84    | 4    | 68    | 4.6% | 81.0%  | 0    | 15  |
| 30～99人        | 180        | 201   | 4    | 175   | 2.2% | 87.1%  | 1    | 34  |
| 100～299人      | 310        | 268   | 0    | 256   | 0.0% | 95.5%  | 0    | 17  |
| 300人以上        | 462        | 752   | 6    | 693   | 1.3% | 92.2%  | 1    | 108 |
| 計             | 1,050      | 1,318 | 14   | 1,202 | 1.3% | 91.2%  | 2    | 178 |
| 業種別           | 出産者数       |       | 取得者数 |       | 取得率  |        | 退職者数 |     |
|               | 男性<br>(配偶) | 女性    | 男性   | 女性    | 男性   | 女性     | 男性   | 女性  |
| 鉱業            | 6          | 11    | 0    | 11    | 0.0% | 100.0% | 0    | 0   |
| 建設業           | 61         | 18    | 1    | 17    | 1.6% | 94.4%  | 0    | 0   |
| 製造業           | 107        | 39    | 2    | 30    | 1.9% | 76.9%  | 0    | 16  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 106        | 31    | 0    | 26    | 0.0% | 83.9%  | 0    | 0   |
| 情報通信業         | 93         | 110   | 2    | 103   | 2.2% | 93.6%  | 0    | 4   |
| 運輸業           | 39         | 16    | 0    | 15    | 0.0% | 93.8%  | 0    | 1   |
| 卸売・小売業        | 113        | 305   | 1    | 282   | 0.9% | 92.5%  | 0    | 73  |
| 金融・保険業        | 44         | 89    | 0    | 85    | 0.0% | 95.5%  | 0    | 3   |
| 不動産業          | 0          | 1     | 0    | 1     | 0.0% | 100.0% | 0    | 0   |
| 飲食店・宿泊業       | 50         | 26    | 0    | 20    | 0.0% | 76.9%  | 0    | 12  |
| 医療・福祉         | 221        | 394   | 4    | 364   | 1.8% | 92.4%  | 0    | 42  |
| 教育・学習支援事業     | 24         | 15    | 1    | 14    | 4.2% | 93.3%  | 0    | 1   |
| 複合サービス事業      | 1          | 39    | 0    | 33    | 0.0% | 84.6%  | 0    | 3   |
| サービス業         | 185        | 224   | 3    | 201   | 1.6% | 89.7%  | 2    | 23  |
| 計             | 1,050      | 1,318 | 14   | 1,202 | 1.3% | 91.2%  | 2    | 178 |

#### (4) 育児休業者の代替要員について

育児休業取得者が出た場合の対応について、「代替要員を採用している」と回答した事業所が 49.6%で最も多く、次いで「社内で配置転換」(26.9%)、「代替要員を配置していない」(17.5%)の順である。前年度と比較すると、どの措置についてもやや減少している。

|              | 事業所数 | 構成比           |
|--------------|------|---------------|
| 代替要員を採用している  | 340  | 49.6% (50.1%) |
| 社内で配置転換      | 184  | 26.9% (28.8%) |
| 代替要員を配置していない | 120  | 17.5% (18.3%) |
| 無回答          | 41   | 6.0% (2.8%)   |
| 合計           | 685  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

事業所規模別に見ると、「代替要員を採用している」との回答は、「100人以上」の規模の事業所において割合が高くなっており、「10人未満」の事業所で最も低くなっている。

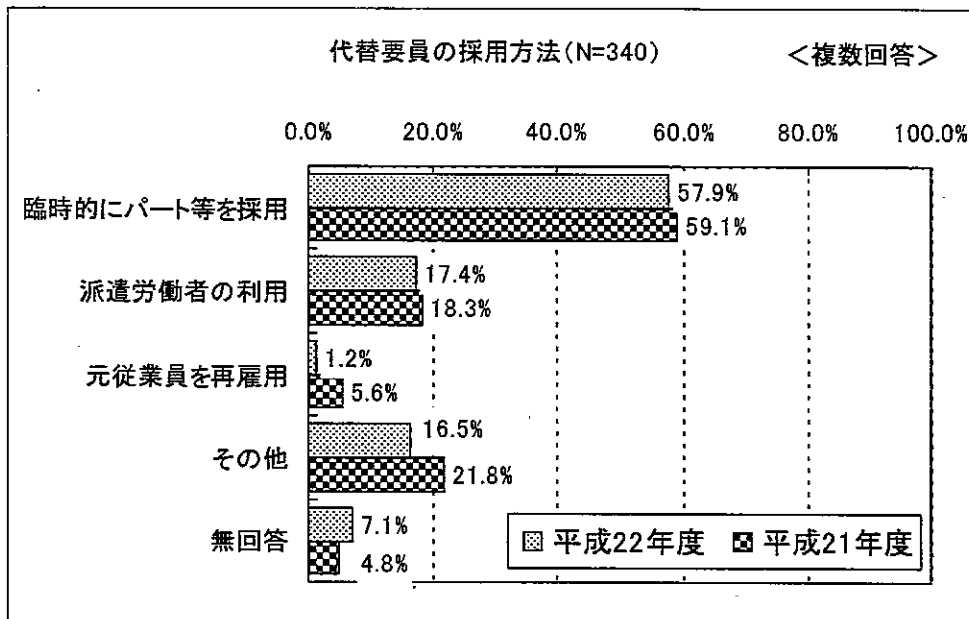
|          | 代替要員<br>を採用して<br>いる | 社内で配<br>置転換  | 代替要員<br>を配置して<br>いない | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------------|--------------|----------------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 28<br>40.0%         | 19<br>27.1%  | 18<br>25.7%          | 5<br>7.1%  | 70<br>100.0%  |
| 10～29人   | 120<br>50.4%        | 61<br>25.6%  | 38<br>16.0%          | 19<br>8.0% | 238<br>100.0% |
| 30～99人   | 98<br>45.0%         | 58<br>26.6%  | 49<br>22.5%          | 13<br>6.0% | 218<br>100.0% |
| 100～299人 | 64<br>59.8%         | 29<br>27.1%  | 11<br>10.3%          | 3<br>2.8%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 30<br>57.7%         | 17<br>32.7%  | 4<br>7.7%            | 1<br>1.9%  | 52<br>100.0%  |
| 合計       | 340<br>49.6%        | 184<br>26.9% | 120<br>17.5%         | 41<br>6.0% | 685<br>100.0% |

#### (5) 代替要員の採用方法

代替要員を採用していると回答した 340 事業所の採用方法については、「臨時的にパートを採用」と回答した事業所が 57.9%で最も多く、次いで「派遣労働者の利用」(17.4%)、「その他」(16.5%)、「元従業員を再雇用」(1.2%)の順である。

|             | 事業所数 | 構成比           |
|-------------|------|---------------|
| 臨時的にパート等を採用 | 197  | 57.9% (59.1%) |
| 派遣労働者の利用    | 59   | 17.4% (18.3%) |
| 元従業員を再雇用    | 4    | 1.2% (5.6%)   |
| その他         | 56   | 16.5% (21.8%) |
| 無回答         | 24   | 7.1% (4.8%)   |
| 合計          | 340  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



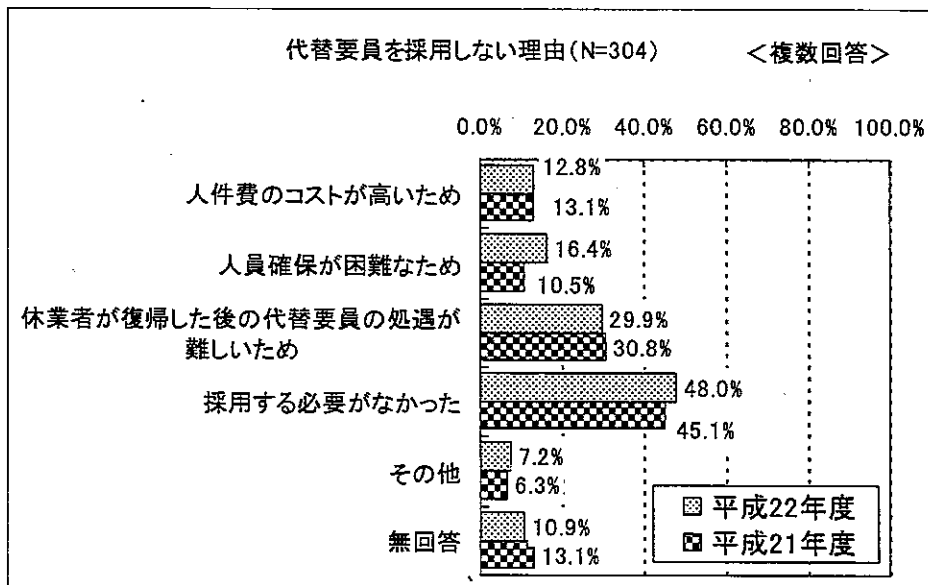
(6) 代替要員を採用しない理由 (複数回答)

代替要員を配置していないと回答した 304 事業所のうち、その理由として「採用する必要がなかった」が 48.0%で最も多く、次いで「休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため」(29.9%)、「人員確保が困難なため」(16.4%)、「人件費コストが高いため」(12.8%)の順となっている。

代替要員を採用しない理由 単位:事業所、%

| 理由                      | 回答数 | 構成比             |
|-------------------------|-----|-----------------|
| 人件費のコストが高いため            | 39  | 12.8% (13.1%)   |
| 人員確保が困難なため              | 50  | 16.4% (10.5%)   |
| 休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため | 91  | 29.9% (30.8%)   |
| 採用する必要がなかった             | 146 | 48.0% (45.1%)   |
| その他                     | 22  | 7.2% (6.3%)     |
| 無回答                     | 33  | 10.9% (13.1%)   |
| 回答計                     | 381 | 125.3% (119.0%) |
| 回答者計                    | 304 | 100.0%          |

( )内は平成21年度



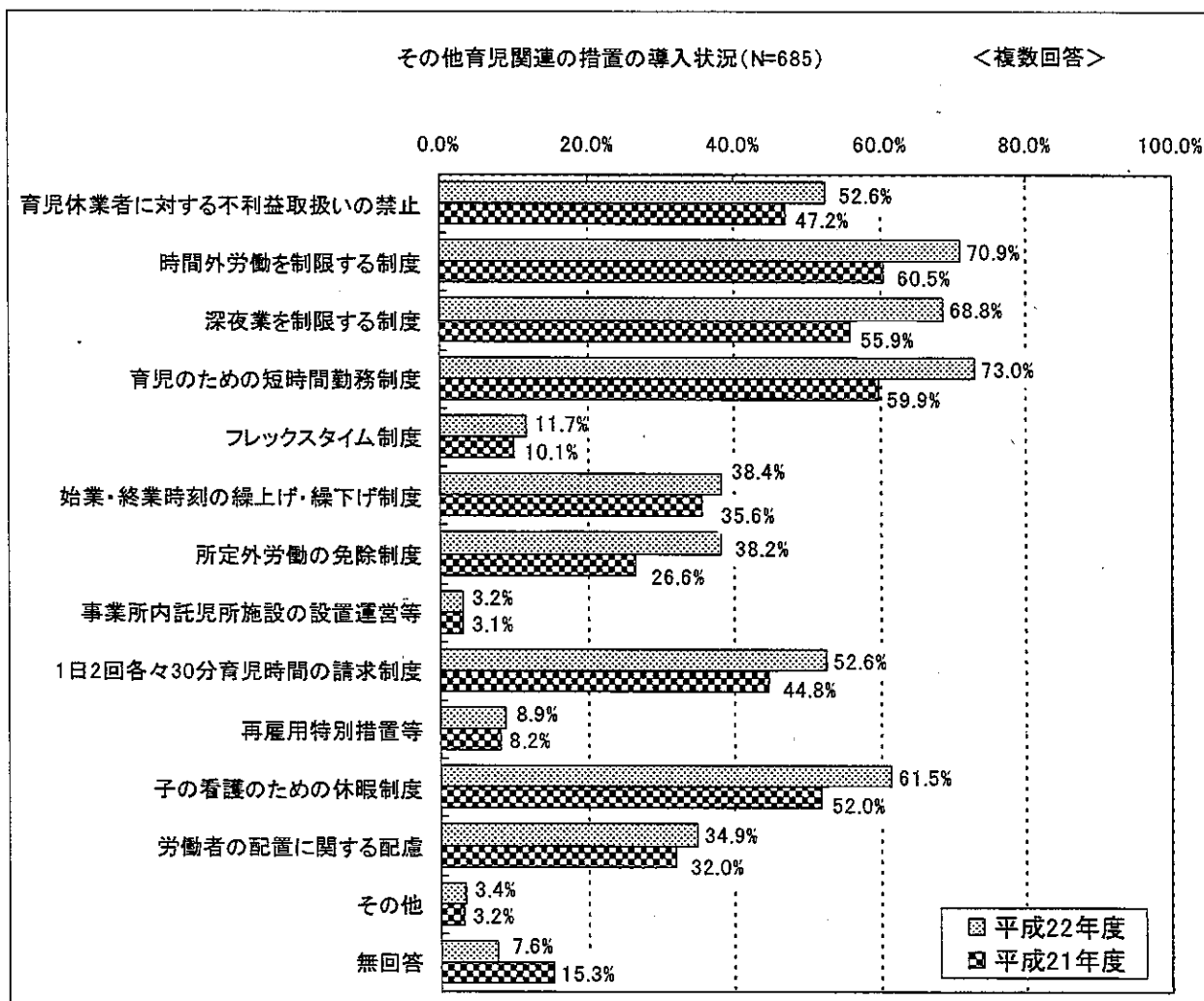


(7) その他育児関連の措置の導入状況（複数回答）

その他育児関連の措置の導入状況について、「育児のための短時間勤務制度」と回答した事業所が73.0%で最も多く、次いで「時間外労働を制限する制度」（70.9%）、「深夜業を制限する制度」（68.8%）、「子の看護のための休暇制度」（61.5%）の順となっている。前年度と比較すると、どの措置についても導入状況は増加している。

|                    | 回答数   | 構成比             |
|--------------------|-------|-----------------|
| 育児休業者に対する不利益取扱いの禁止 | 360   | 52.6% (47.2%)   |
| 時間外労働を制限する制度       | 486   | 70.9% (60.5%)   |
| 深夜業を制限する制度         | 471   | 68.8% (55.9%)   |
| 育児のための短時間勤務制度      | 500   | 73.0% (59.9%)   |
| フレックスタイム制度         | 80    | 11.7% (10.1%)   |
| 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度  | 263   | 38.4% (35.6%)   |
| 所定外労働の免除制度         | 262   | 38.2% (26.6%)   |
| 事業所内託児所施設の設定運営等    | 22    | 3.2% (3.1%)     |
| 1日2回各々30分育児時間の請求制度 | 360   | 52.6% (44.8%)   |
| 再雇用特別措置等           | 61    | 8.9% (8.2%)     |
| 子の看護のための休暇制度       | 421   | 61.5% (52.0%)   |
| 労働者の配置に関する配慮       | 239   | 34.9% (32.0%)   |
| その他                | 23    | 3.4% (3.2%)     |
| 無回答                | 52    | 7.6% (15.3%)    |
| 回答計                | 3,600 | 525.5% (454.4%) |
| 回答者計               | 685   | 100.0%          |

( )内は平成21年度

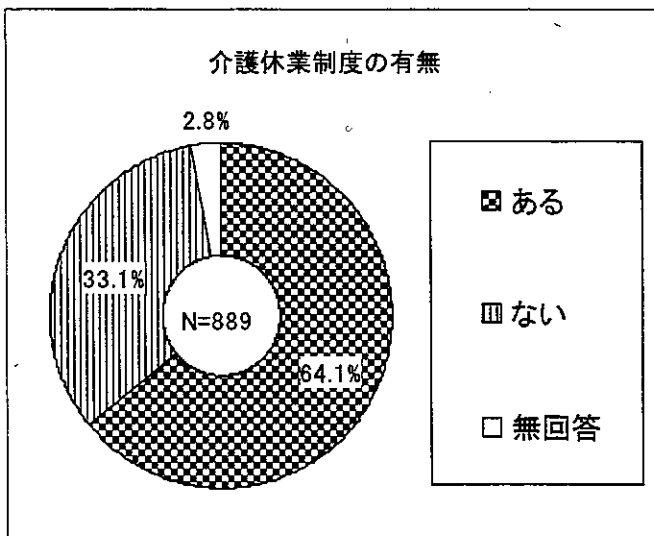


### (8) 介護休業制度の有無

介護休業制度を就業規則等で定めている事業所は、570 事業所で全体の 64.1%を占めている。前年度（70.0%）と比較すると 5.9 ポイント減少している。

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 570  | 64.1% (70.0%) |
| ない  | 294  | 33.1% (27.2%) |
| 無回答 | 25   | 2.8% (2.7%)   |
| 合計  | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



介護休業制度の規定状況を事業所規模別に見ると、「10 人未満」は 30.1%、「10 人~29 人」は 52.9%、「30 人~99 人」は 77.3%、「100~299 人」97.2%、「300 人以上」は 94.3% となっており、「30 人以上」の規模の事業所においては介護休業制度を就業規則に定めている割合が高い傾向が見られる。

|          | ある           | ない           | 無回答        | 合計            |
|----------|--------------|--------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 41<br>30.1%  | 90<br>66.2%  | 5<br>3.7%  | 136<br>100.0% |
| 10~29人   | 181<br>52.9% | 144<br>42.1% | 17<br>5.0% | 342<br>100.0% |
| 30~99人   | 194<br>77.3% | 55<br>21.9%  | 2<br>0.8%  | 251<br>100.0% |
| 100~299人 | 104<br>97.2% | 3<br>2.8%    | 0<br>0.0%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 50<br>94.3%  | 2<br>3.8%    | 1<br>1.9%  | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 570<br>64.1% | 294<br>33.1% | 25<br>2.8% | 889<br>100.0% |

(9) 介護休業の取得者数

最近1年での介護休業取得者のいる事業所は47社で、回答事業所889事業所に占める割合は5.3%である。男女別で見ると、男性取得者のいる事業所は17事業所(1.9%)、女性取得者のいる事業所は36事業所(4.0%)である。

介護休業者のいる事業所数及び取得者数

単位:事業所、人、%

|                    | 事業所数 | 男性   |      | 女性   |      |
|--------------------|------|------|------|------|------|
|                    |      | 事業所数 | 取得者数 | 事業所数 | 取得者数 |
| 介護休業者のいる事業所        | 47   | 17   | 20   | 36   | 60   |
| 全事業所(889事業所)に占める割合 | 5.3% | 1.9% |      | 4.0% |      |

事業所規模別で見ると、規模が大きくなるに従い介護休業取得者のいる割合は多い。特に、「100人以上」の規模の事業所における割合が高くなっている。

規模別介護休業取得者数と割合

単位:事業所、人、%

|          | 事業所数 | 取得者数 | 全事業所数 | 取得者のいる事業所の割合 |
|----------|------|------|-------|--------------|
| 10人未満    | 1    | 1    | 136   | 0.7%         |
| 10~29人   | 8    | 9    | 342   | 2.3%         |
| 30~99人   | 6    | 8    | 251   | 2.4%         |
| 100~299人 | 14   | 23   | 107   | 13.1%        |
| 300人以上   | 18   | 39   | 53    | 34.0%        |
| 合計       | 47   | 80   | 889   | 5.3%         |

(10) その他介護関連の措置の導入状況(複数回答)

その他介護関連の措置の導入状況は、「短時間勤務」と回答した事業所が76.8%で最も多く、次いで「深夜業を制限する制度」(69.1%)、「時間外労働を制限する制度」(68.6%)、「介護休業者に対する不利益取扱いの禁止」(51.6%)の順となっている。前年度と比較すると、全ての措置の導入状況が増加していることから、各事業所において制度が充実してきていることが伺える。

その他介護関連の措置の導入状況

単位:事業所、%

|                    | 回答数   | 構成比             |
|--------------------|-------|-----------------|
| 短時間勤務              | 438   | 76.8% (54.1%)   |
| フレックスタイム制          | 65    | 11.4% (9.2%)    |
| 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度  | 223   | 39.1% (29.5%)   |
| 介護休業者に対する不利益取扱いの禁止 | 294   | 51.6% (37.4%)   |
| 労働者の配置に関する配慮       | 197   | 34.6% (27.4%)   |
| 時間外労働を制限する制度       | 391   | 68.6% (46.4%)   |
| 深夜業を制限する制度         | 394   | 69.1% (45.7%)   |
| その他介護関連の措置の導入状況    | 27    | 4.7% (3.5%)     |
| 無回答                | 46    | 8.1% (26.2%)    |
| 回答計                | 2,075 | 364.0% (279.4%) |
| 回答者計               | 570   | 100.0%          |

( )内は平成21年度

### 3 勤労者福祉

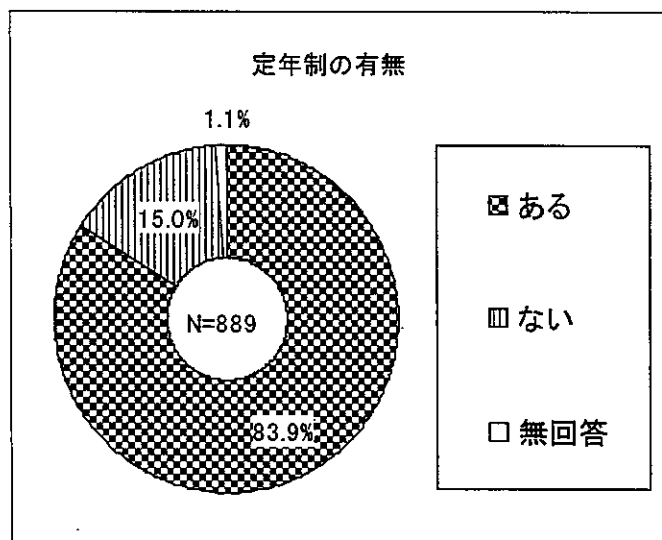
高齢者雇用安定法では、60歳定年制は平成10年4月から義務化されている。また、同法では「定年制の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」もしくは「定年制の廃止」のどちらかの対策を採ることが義務化されており、平成25年4月からは65歳まで雇用延長の年齢を引き上げることになっている。

#### (1) 定年制の有無

定年制について「ある」と回答した事業所は、全889事業所のうち746事業所(83.9%)で、前年度(85.7%)を若干下回っている。

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 746  | 83.9% (85.7%) |
| ない  | 133  | 15.0% (12.7%) |
| 無回答 | 10   | 1.1% (1.6%)   |
| 合計  | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



事業所規模別に見ると、概ねどの規模の事業所においても定年制が「ある」と回答している割合が8割以上と高くなっているが、「10人未満」の規模の事業所では6割程度となっている。

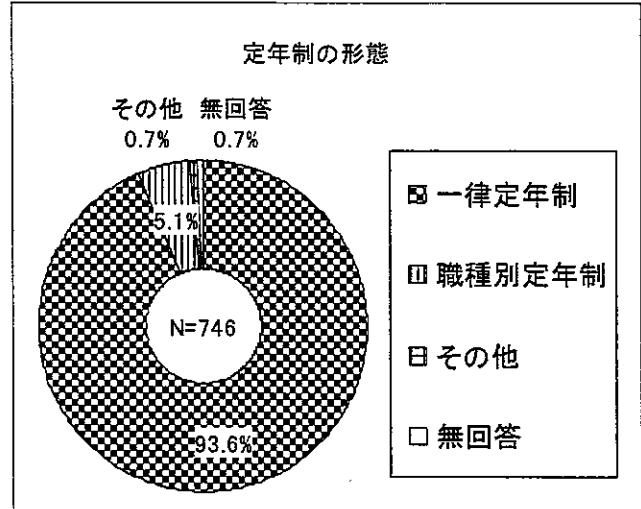
| 規模       | ある            | ない           | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------|--------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 78<br>57.4%   | 55<br>40.4%  | 3<br>2.2%  | 136<br>100.0% |
| 10~29人   | 278<br>81.3%  | 58<br>17.0%  | 6<br>1.8%  | 342<br>100.0% |
| 30~99人   | 232<br>92.4%  | 18<br>7.2%   | 1<br>0.4%  | 251<br>100.0% |
| 100~299人 | 107<br>100.0% | 0<br>0.0%    | 0<br>0.0%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 51<br>96.2%   | 2<br>3.8%    | 0<br>0.0%  | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 746<br>83.9%  | 133<br>15.0% | 10<br>1.1% | 889<br>100.0% |

## (2) 定年制の形態

定年制があると回答した 698 事業所における定年制の形態は、「一律定年制」が 93.6% で最も多く、次いで「職種別定年制」(5.1%) となっている。また、前年度と比べても大きな差はない。

|        | 事業所数 | 構成比           |
|--------|------|---------------|
| 一律定年制  | 698  | 93.6% (91.7%) |
| 職種別定年制 | 38   | 5.1% (7.0%)   |
| その他    | 5    | 0.7% (0.6%)   |
| 無回答    | 5    | 0.7% (0.8%)   |
| 合計     | 746  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



## (3) 一律定年制の場合の年齢

定年制の形態で「一律定年制」と回答した 698 事業所の定年年齢は表の通りで、「60歳」が 80.8%と突出して高く、次いで「65歳」が 10.7%となっている。

「高齢者雇用安定法」において、段階的に定年年齢を引き上げる等の措置を取ることが求められているが、引き上げ措置に取り組んでいる事業所がまだ少ないことが伺える。

一律定年制の年齢 単位:事業所、%

|     | 事業所数 | %      |
|-----|------|--------|
| 55歳 | 5    | 0.7%   |
| 60歳 | 564  | 80.8%  |
| 61歳 | 3    | 0.4%   |
| 62歳 | 8    | 1.1%   |
| 63歳 | 11   | 1.6%   |
| 64歳 | 10   | 1.4%   |
| 65歳 | 75   | 10.7%  |
| 70歳 | 2    | 0.3%   |
| 75歳 | 1    | 0.1%   |
| 不明  | 19   | 2.7%   |
| 合計  | 698  | 100.0% |

## (4) 定年後の勤務延長制度等の有無

継続雇用制度の導入については、「再雇用制度のみある」が 64.1%で最も多く、次いで「どちらの制度もない」(12.9%)、「勤務延長制度と再雇用制度が両方ある」(11.4%)、「勤務延長制度のみある」(9.8%) の順である。また、前年度と比較しても大きな変動はみられない。

定年後の勤務延長制度等の有無 単位:事業所、%

|                   | 事業所数 | 構成比           |
|-------------------|------|---------------|
| 勤務延長制度のみある        | 73   | 9.8% (10.0%)  |
| 再雇用制度のみある         | 478  | 64.1% (62.4%) |
| 勤務延長制度と再雇用制度が両方ある | 85   | 11.4% (13.7%) |
| どちらの制度もない         | 96   | 12.9% (12.2%) |
| 無回答               | 14   | 1.9% (1.7%)   |
| 合計                | 746  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

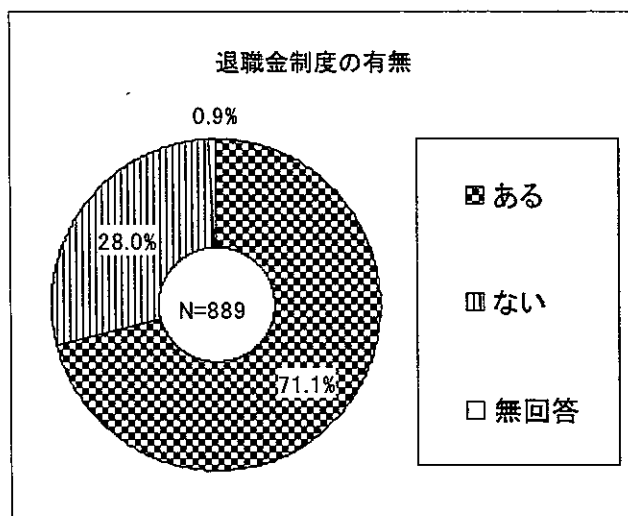
### (5) 退職金制度の有無

退職金制度について「ある」と回答している事業所が、全 889 事業所のうち 632 事業所 (71.1%) となっている。前年度 (79.1%) と比べると、「ある」と回答している事業所が減少している。

退職金制度の有無 単位:事業所、%

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 632  | 71.1% (79.1%) |
| ない  | 249  | 28.0% (20.3%) |
| 無回答 | 8    | 0.9% (0.6%)   |
| 合計  | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



事業所規模別に見ると、どの規模の事業所においても退職金制度が「ある」と回答している割合は5割を超えている。また、事業所規模が大きくなるに従って「ある」と回答している割合が高くなる傾向にある。

規模別退職金制度の有無 単位:事業所、%

|          | ある           | ない           | 無回答       | 合計            |
|----------|--------------|--------------|-----------|---------------|
| 10人未満    | 73<br>53.7%  | 61<br>44.9%  | 2<br>1.5% | 136<br>100.0% |
| 10~29人   | 222<br>64.9% | 116<br>33.9% | 4<br>1.2% | 342<br>100.0% |
| 30~99人   | 195<br>77.7% | 55<br>21.9%  | 1<br>0.4% | 251<br>100.0% |
| 100~299人 | 97<br>90.7%  | 10<br>9.3%   | 0<br>0.0% | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 45<br>84.9%  | 7<br>13.2%   | 1<br>1.9% | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 632<br>71.1% | 249<br>28.0% | 8<br>0.9% | 889<br>100.0% |

### (6) 退職金制度の形態

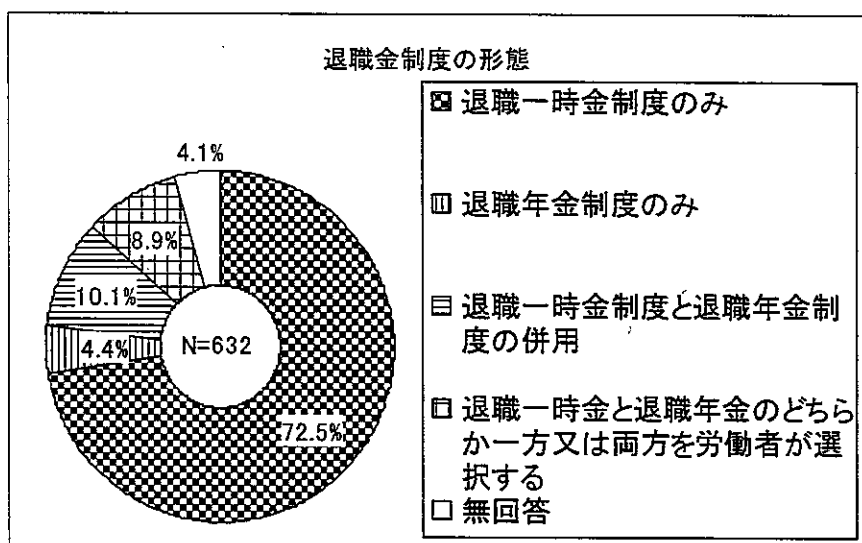
退職金制度の形態について「退職一時金制度のみ」が72.5%と最も多く、次いで「退職一時金制度と退職年金制度の併用」(10.1%)、「退職一時金と退職年金のどちらか一方又は両方を労働者が選択する」(8.9%)、「退職年金制度のみ」(4.4%)の順となっている。前年度と比較すると、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」のみが前年度より割合が低くなっている。

退職金制度の形態

単位:事業所、%

|                                | 事業所数 | 構成比           |
|--------------------------------|------|---------------|
| 退職一時金制度のみ                      | 458  | 72.5% (72.1%) |
| 退職年金制度のみ                       | 28   | 4.4% (2.9%)   |
| 退職一時金制度と退職年金制度の併用              | 64   | 10.1% (13.4%) |
| 退職一時金と退職年金のどちらか一方又は両方を労働者が選択する | 56   | 8.9% (8.6%)   |
| 無回答                            | 26   | 4.1% (3.1%)   |
| 合計                             | 632  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



### (7) 退職金制度がない理由

退職金制度がないと回答した249事業所のうち、退職金制度がない理由として「退職金を支払う余裕がない」という回答が65.1%と突出して高くなっている。

前年度と比較すると、どの理由についても大きな変動は特にみられないが、「同業者も支払っていない」との回答が4.3ポイント減少している。

退職金制度のない理由

単位:事業所、%

|              | 事業所数 | 構成比           |
|--------------|------|---------------|
| 退職金を支払う余裕がない | 162  | 65.1% (67.5%) |
| 従業員からの要望がない  | 6    | 2.4% (2.4%)   |
| 同業者も支払っていない  | 7    | 2.8% (7.1%)   |
| その他          | 51   | 20.5% (19.0%) |
| 無回答          | 23   | 9.2% (4.0%)   |
| 合計           | 249  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

(8) 今後の退職金制度の採用予定

退職金制度のない事業所の今後の退職金採用予定について、「ある」と回答した事業所は6.0%、「ない」は46.2%、「検討中」は41.4%となっている。

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 15   | 6.0% (5.6%)   |
| ない  | 115  | 46.2% (44.4%) |
| 検討中 | 103  | 41.4% (42.9%) |
| 無回答 | 16   | 6.4% (7.1%)   |
| 合計  | 249  | 100.0%        |

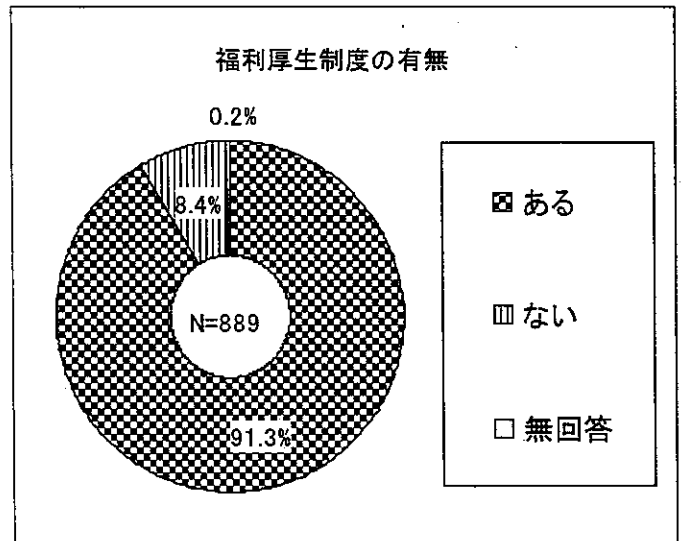
( )内は平成21年度

(9) 福利厚生制度の有無

全 889 事業所のうち福利厚生制度が「ある」と回答した事業所は、812 事業所で 91.3% となっており、前年度と同程度の割合である。

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 812  | 91.3% (91.9%) |
| ない  | 75   | 8.4% (7.6%)   |
| 無回答 | 2    | 0.2% (0.5%)   |
| 合計  | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



(10) 福利厚生制度の内容 (複数回答)

福利厚生制度の内容は、「健康増進」が89.8%で最も多く、次いで「慶弔給付」(85.6%)、「自己啓発」(37.4%)、「住宅費用」(36.0%)、「余暇活動」(33.9%)の順である。

前年度と比べると、「慶弔給付」及び「余暇活動」、「その他」の3項目で割合が増加している。

|      | 回答数   | 構成比             |
|------|-------|-----------------|
| 住宅費用 | 292   | 36.0% (36.4%)   |
| 健康増進 | 729   | 89.8% (92.3%)   |
| 慶弔給付 | 695   | 85.6% (84.4%)   |
| 自己啓発 | 304   | 37.4% (41.7%)   |
| 余暇活動 | 275   | 33.9% (33.5%)   |
| その他  | 107   | 13.2% (12.1%)   |
| 無回答  | 6     | 0.7% (0.5%)     |
| 回答計  | 2,408 | 296.6% (300.9%) |
| 回答者計 | 812   | 100.0%          |

( )内は平成21年度



事業所の規模別で見ると、どの事業所規模においても「健康増進」と「慶弔給付」の割合が概ね 8 割以上と高い割合となっている。他の項目については、事業所規模が大きいところで内容が充実している状況が見られる。

規模別福利厚生制度の内容

単位:事業所、%

|          | 住宅費用         | 健康増進         | 慶弔給付         | 自己啓発         | 余暇活動         | その他          | 無回答       | 回答数             | 回答者数          |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|---------------|
| 10人未満    | 32<br>29.4%  | 84<br>77.1%  | 88<br>80.7%  | 41<br>37.6%  | 28<br>25.7%  | 7<br>6.4%    | 1<br>0.9% | 281<br>257.8%   | 109<br>100.0% |
| 10～29人   | 94<br>30.5%  | 274<br>89.0% | 252<br>81.8% | 106<br>34.4% | 97<br>31.5%  | 40<br>13.0%  | 4<br>1.3% | 867<br>281.5%   | 308<br>100.0% |
| 30～99人   | 86<br>36.4%  | 222<br>94.1% | 208<br>88.1% | 94<br>39.8%  | 70<br>29.7%  | 29<br>12.3%  | 1<br>0.4% | 710<br>300.8%   | 236<br>100.0% |
| 100～299人 | 56<br>52.8%  | 98<br>92.5%  | 99<br>93.4%  | 44<br>41.5%  | 49<br>46.2%  | 22<br>20.8%  | 0<br>0.0% | 368<br>347.2%   | 106<br>100.0% |
| 300人以上   | 24<br>45.3%  | 51<br>96.2%  | 48<br>90.6%  | 19<br>35.8%  | 31<br>58.5%  | 9<br>17.0%   | 0<br>0.0% | 182<br>343.4%   | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 292<br>36.0% | 729<br>89.8% | 695<br>85.6% | 304<br>37.4% | 275<br>33.9% | 107<br>13.2% | 6<br>0.7% | 2,408<br>296.6% | 812<br>100.0% |

#### 4 労働者のメンタルヘルス

##### (1) メンタルヘルスへの取り組み

全 889 事業所のうちメンタルヘルスへの取り組みを行っている事業所は、392 事業所 (44.1%) で、前年度 (50.6%) に比べて減少している。

メンタルヘルスへの取り組み 単位:事業所、%

|          | 事業所数 | 構成比           |
|----------|------|---------------|
| 取り組んでいる  | 392  | 44.1% (50.6%) |
| 取り組んでいない | 482  | 54.2% (48.5%) |
| 無回答      | 15   | 1.7% (1.0%)   |
| 合計       | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

##### (2) 実施しているメンタルヘルス対策 (複数回答)

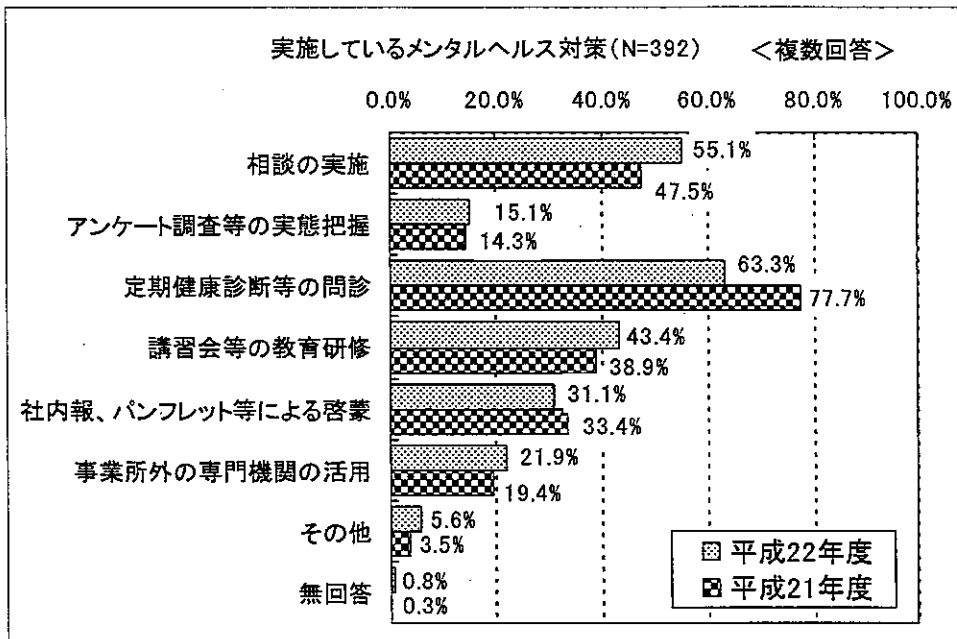
実施しているメンタルヘルス対策としては、「定期健康診断等の問診」が 63.3%で最も多く、次いで「相談の実施」(55.1%)、「講習会等の教育研修」(43.4%)、「社内報、パンフレット等による啓蒙」(31.1%)、「事業所外の専門機関の活用」(21.9%)、「アンケート調査等の実態把握」(15.1%)の順となっている。

実施しているメンタルヘルス対策

単位:事業所、%

|                  | 回答数 | 構成比             |
|------------------|-----|-----------------|
| 相談の実施            | 216 | 55.1% (47.5%)   |
| アンケート調査等の実態把握    | 59  | 15.1% (14.3%)   |
| 定期健康診断等の問診       | 248 | 63.3% (77.7%)   |
| 講習会等の教育研修        | 170 | 43.4% (38.9%)   |
| 社内報、パンフレット等による啓蒙 | 122 | 31.1% (33.4%)   |
| 事業所外の専門機関の活用     | 86  | 21.9% (19.4%)   |
| その他              | 22  | 5.6% (3.5%)     |
| 無回答              | 3   | 0.8% (0.3%)     |
| 回答計              | 926 | 236.2% (235.0%) |
| 回答者計             | 392 | 100.0%          |

( )内は平成21年度



事業所規模別に見ると、どの規模の事業所においても「定期健康診断等の問診」、「相談の実施」、「講習会等の教育研修」の3つの割合が高くなっている。

規模別実施しているメンタルヘルス対策

単位:事業所、%

|          | 相談の実施        | アンケート調査等の実態把握 | 定期健康診断等の問診   | 講習会等の教育研修    | 社内報、パンフレット等による啓蒙 | 事業所外の専門機関の活用 | その他        | 無回答       | 回答数           | 回答者数          |
|----------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|--------------|------------|-----------|---------------|---------------|
| 10人未満    | 17<br>47.2%  | 6<br>16.7%    | 18<br>50.0%  | 16<br>44.4%  | 12<br>33.3%      | 12<br>33.3%  | 3<br>8.3%  | 2<br>5.6% | 86<br>238.9%  | 36<br>100.0%  |
| 10~29人   | 65<br>52.8%  | 16<br>13.0%   | 77<br>62.6%  | 50<br>40.7%  | 37<br>30.1%      | 21<br>17.1%  | 4<br>3.3%  | 1<br>0.8% | 271<br>220.3% | 123<br>100.0% |
| 30~99人   | 55<br>48.7%  | 14<br>12.4%   | 74<br>65.5%  | 48<br>42.5%  | 35<br>31.0%      | 27<br>23.9%  | 5<br>4.4%  | 0<br>0.0% | 258<br>228.3% | 113<br>100.0% |
| 100~299人 | 43<br>58.1%  | 14<br>18.9%   | 51<br>68.9%  | 33<br>44.6%  | 21<br>28.4%      | 18<br>24.3%  | 7<br>9.5%  | 0<br>0.0% | 187<br>252.7% | 74<br>100.0%  |
| 300人以上   | 36<br>78.3%  | 9<br>19.6%    | 28<br>60.9%  | 23<br>50.0%  | 17<br>37.0%      | 8<br>17.4%   | 3<br>6.5%  | 0<br>0.0% | 124<br>269.6% | 46<br>100.0%  |
| 合計       | 216<br>55.1% | 59<br>15.1%   | 248<br>63.3% | 170<br>43.4% | 122<br>31.1%     | 86<br>21.9%  | 22<br>5.6% | 3<br>0.8% | 926<br>236.2% | 392<br>100.0% |

### (3) メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置 (複数回答)

メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置については、「産業医・その他の医師」が47.2%で最も多く、次いで「専門スタッフはいない」(34.9%)、「衛生管理者または衛生推進者」(29.6%)、「専門医・専門カウンセラー」(12.0%)の順となっている。

メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置 単位:事業所、%

|               | 回答数 | 構成比             |
|---------------|-----|-----------------|
| 専門医・専門カウンセラー  | 47  | 12.0% (11.1%)   |
| 産業医・その他の医師    | 185 | 47.2% (45.2%)   |
| 保健師           | 30  | 7.7% (9.6%)     |
| 看護師           | 25  | 6.4% (6.4%)     |
| 衛生管理者または衛生推進者 | 116 | 29.6% (26.8%)   |
| その他           | 22  | 5.6% (5.1%)     |
| 専門スタッフはいない    | 137 | 34.9% (38.2%)   |
| 無回答           | 8   | 2.0% (2.5%)     |
| 回答計           | 570 | 145.4% (144.9%) |
| 回答者計          | 392 | 100.0%          |

( )内は平成21年度

#### (4) メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（複数回答）

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由として、「必要性を感じない」との回答が36.7%で最も多く、次いで「取り組み方がわからない」(35.1%)、「適切な施設・人材確保が難しい」(23.2%)、「他の仕事に忙しい」(18.7%)、「労働者の関心がない」(15.6%)、「経費がかかる」(12.2%)の順となっており、特に「必要性を感じない」及び「取り組み方がわからない」との回答割合が高いことから、事業所におけるメンタルヘルスの重要性と取り組み方に対する情報が周知されていない状況が伺える。

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由 単位:事業所、%

|                 | 回答数 | 構成比             |
|-----------------|-----|-----------------|
| 取り組み方がわからない     | 169 | 35.1% (36.9%)   |
| 経費がかかる          | 59  | 12.2% (11.3%)   |
| 必要性を感じない        | 177 | 36.7% (36.5%)   |
| 労働者の関心がない       | 75  | 15.6% (18.3%)   |
| 適切な施設・人材の確保が難しい | 112 | 23.2% (27.2%)   |
| 他の仕事に忙しい        | 90  | 18.7% (16.3%)   |
| その他             | 29  | 6.0% (5.0%)     |
| 無回答             | 28  | 5.8% (3.3%)     |
| 回答計             | 739 | 153.3% (154.8%) |
| 回答者計            | 482 | 100.0%          |

( )内は平成21年度

事業所規模別に見ると、メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由としては「必要性を感じない」との回答は「30人未満」の事業所で割合が高くなっている。また、「取り組み方がわからない」との回答は、どの事業所規模でも割合が高くなっている。

規模別メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由

単位:事業所、%

| 規模       | 取り組み方がわからない  | 経費がかかる      | 必要性を感じない     | 労働者の関心がない   | 適切な施設・人材の確保が難しい | 他の仕事に忙しい    | その他        | 無回答        | 回答数           | 回答者数          |
|----------|--------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|------------|------------|---------------|---------------|
| 10人未満    | 33<br>34.0%  | 15<br>15.5% | 38<br>39.2%  | 18<br>18.6% | 15<br>15.5%     | 17<br>17.5% | 2<br>2.1%  | 5<br>5.2%  | 143<br>147.4% | 97<br>100.0%  |
| 10~29人   | 74<br>34.7%  | 24<br>11.3% | 93<br>43.7%  | 32<br>15.0% | 37<br>17.4%     | 39<br>18.3% | 20<br>9.4% | 12<br>5.6% | 331<br>155.4% | 213<br>100.0% |
| 30~99人   | 45<br>33.8%  | 16<br>12.0% | 39<br>29.3%  | 19<br>14.3% | 42<br>31.6%     | 24<br>18.0% | 5<br>3.8%  | 8<br>6.0%  | 198<br>148.9% | 133<br>100.0% |
| 100~299人 | 15<br>46.9%  | 4<br>12.5%  | 7<br>21.9%   | 5<br>15.6%  | 14<br>43.8%     | 9<br>28.1%  | 1<br>3.1%  | 1<br>3.1%  | 56<br>175.0%  | 32<br>100.0%  |
| 300人以上   | 2<br>28.6%   | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%    | 1<br>14.3%  | 4<br>57.1%      | 1<br>14.3%  | 1<br>14.3% | 2<br>28.6% | 11<br>157.1%  | 7<br>100.0%   |
| 合計       | 169<br>35.1% | 59<br>12.2% | 177<br>36.7% | 75<br>15.6% | 112<br>23.2%    | 90<br>18.7% | 29<br>6.0% | 28<br>5.8% | 739<br>153.3% | 482<br>100.0% |

#### (5) メンタルヘルス対策に取り組む予定

現在メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業所(482事業所)のうち、今後「取り組む予定である」と回答したのは5.4%で、「検討中である」40.2%、「取り組む予定はない」が49.8%で、約半数が今後も取り組む予定はないと回答している。

メンタルヘルス対策に取り組む予定 単位:事業所、%

|           | 事業所数 | 構成比           |
|-----------|------|---------------|
| 取り組む予定である | 26   | 5.4% (4.3%)   |
| 検討中である    | 194  | 40.2% (36.2%) |
| 取り組む予定はない | 240  | 49.8% (55.1%) |
| 無回答       | 22   | 4.6% (4.3%)   |
| 合計        | 482  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

事業所規模別にメンタルヘルス対策の今後の予定を見ると、「30人未満」の規模の事業所においては「取り組む予定はない」と回答した事業所の割合が約6割と高くなっている。

規模別メンタルヘルス対策に取り組む予定 単位:事業所、%

|          | 取り組む<br>予定である | 検討中<br>である   | 取り組む予<br>定はない | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 2<br>2.1%     | 33<br>34.0%  | 58<br>59.8%   | 4<br>4.1%  | 97<br>100.0%  |
| 10～29人   | 9<br>4.2%     | 67<br>31.5%  | 126<br>59.2%  | 11<br>5.2% | 213<br>100.0% |
| 30～99人   | 9<br>6.8%     | 70<br>52.6%  | 49<br>36.8%   | 5<br>3.8%  | 133<br>100.0% |
| 100～299人 | 4<br>12.5%    | 21<br>65.6%  | 6<br>18.8%    | 1<br>3.1%  | 32<br>100.0%  |
| 300人以上   | 2<br>28.6%    | 3<br>42.9%   | 1<br>14.3%    | 1<br>14.3% | 7<br>100.0%   |
| 合計       | 26<br>5.4%    | 194<br>40.2% | 240<br>49.8%  | 22<br>4.6% | 482<br>100.0% |

## 5 職場におけるセクシュアルハラスメント

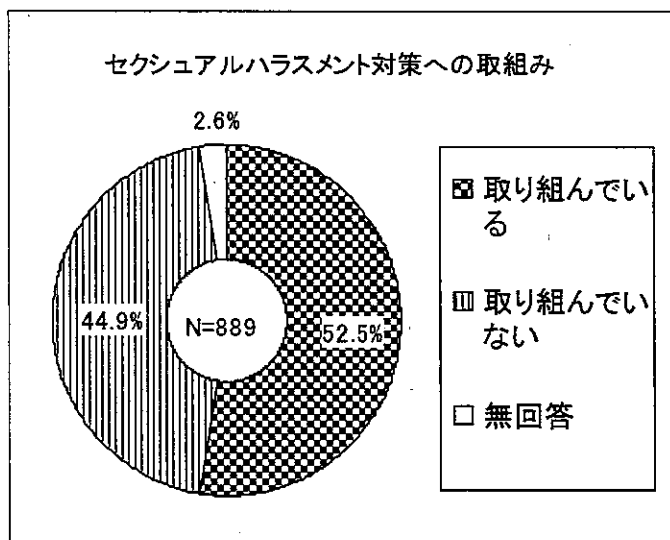
### (1) セクシュアルハラスメント対策への取組み

職場におけるセクシュアルハラスメントの取組み状況は、「取り組んでいる」と回答した事業所が52.5%、「取り組んでいない」が44.9%となっており、取り組んでいる事業所が若干上回っている。

セクシュアルハラスメント対策への取組み 単位:事業所、%

|          | 事業所数 | 構成比           |
|----------|------|---------------|
| 取り組んでいる  | 467  | 52.5% (52.5%) |
| 取り組んでいない | 399  | 44.9% (45.6%) |
| 無回答      | 23   | 2.6% (1.9%)   |
| 合計       | 889  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



事業所規模別に見ると、「100人以上」の規模の事業所においては「取り組んでいる」との回答割合が9割と高くなっている。逆に「100人未満」の規模の事業所においては、規模が小さくなるに従い割合が低くなっており、「10人未満」の事業所では約3割となっている。

規模別セクシュアルハラスメント対策への取り組み 単位:事業所、%

|          | 取り組んでいる      | 取り組んでいない     | 無回答        | 合計            |
|----------|--------------|--------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 37<br>27.2%  | 95<br>69.9%  | 4<br>2.9%  | 136<br>100.0% |
| 10～29人   | 139<br>40.6% | 187<br>54.7% | 16<br>4.7% | 342<br>100.0% |
| 30～99人   | 143<br>57.0% | 106<br>42.2% | 2<br>0.8%  | 251<br>100.0% |
| 100～299人 | 96<br>89.7%  | 11<br>10.3%  | 0<br>0.0%  | 107<br>100.0% |
| 300人以上   | 52<br>98.1%  | 0<br>0.0%    | 1<br>1.9%  | 53<br>100.0%  |
| 合計       | 467<br>52.5% | 399<br>44.9% | 23<br>2.6% | 889<br>100.0% |

## (2) セクシュアルハラスメント対策の内容（複数回答）

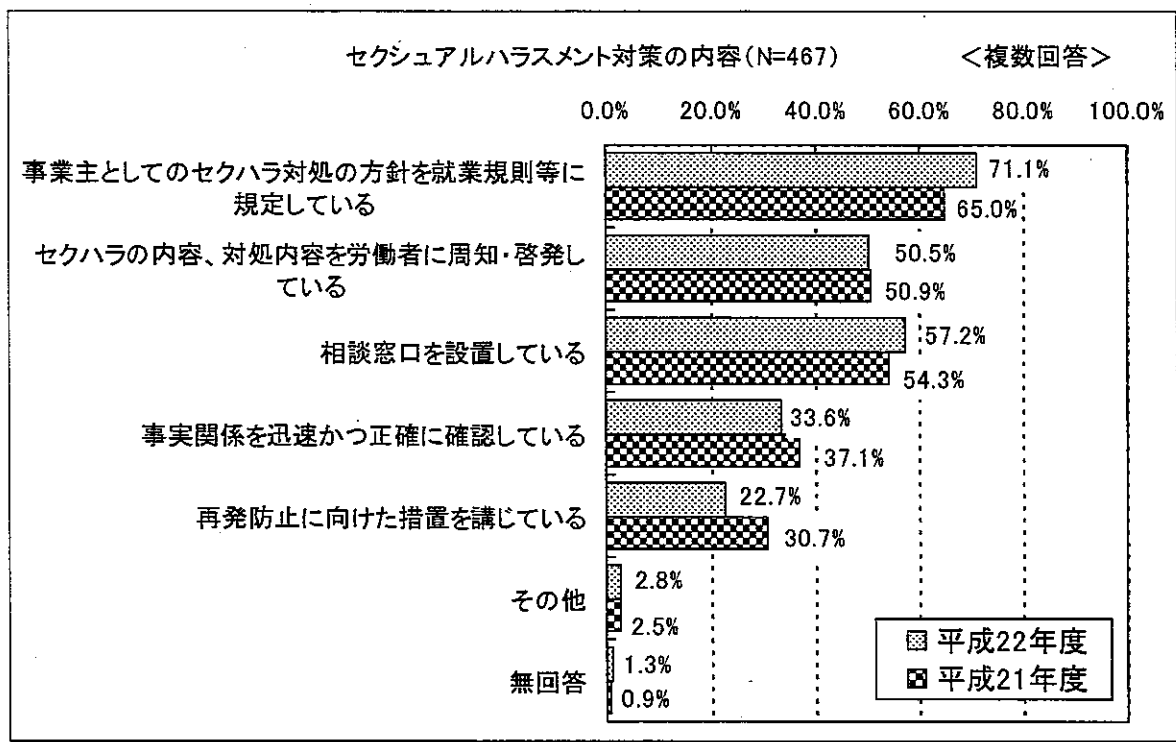
セクシュアルハラスメント対策の内容については、「事業主としてのセクハラ対策を就業規則等に規定している」が71.1%で最も多く、次いで「相談窓口を設置している」(57.2%)、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」(50.5%)、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」(33.6%)、「再発防止に向けた措置を講じている」(22.7%)の順となっている。

「事業主としてのセクハラ対策を就業規則等に規定している」及び「相談窓口を設置している」の2つが前年度と比較して割合が増加している。

セクシュアルハラスメント対策の内容 単位:事業所、%

|                               | 回答数   | 構成比             |
|-------------------------------|-------|-----------------|
| 事業主としてのセクハラ対処の方針を就業規則等に規定している | 332   | 71.1% (65.0%)   |
| セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している    | 236   | 50.5% (50.9%)   |
| 相談窓口を設置している                   | 267   | 57.2% (54.3%)   |
| 事実関係を迅速かつ正確に確認している            | 157   | 33.6% (37.1%)   |
| 再発防止に向けた措置を講じている              | 106   | 22.7% (30.7%)   |
| その他                           | 13    | 2.8% (2.5%)     |
| 無回答                           | 6     | 1.3% (0.9%)     |
| 回答計                           | 1,117 | 239.2% (241.4%) |
| 回答者計                          | 467   | 100.0%          |

( )内は平成21年度



## 6 男女の均等な待遇の確保

### (1) 事業所における管理職

事業所における管理職の数について、計 10,254 人のうち男性は 8,185 人 (79.8%)、女性は 2,069 人 (20.2%) である。役職毎の割合をみても女性は 1~2 割程度となっており、役職が上がるに従い割合が低くなっている。

事業所における管理職の人数と割合

単位:人、%

|    | 計                      | 役職名                    |                        |                        |                        | 役職不明       |
|----|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------|
|    |                        | 部長                     | 課長                     | 係長                     | その他                    |            |
| 女性 | 2,069<br>20.2% (18.2%) | 175<br>10.8% (9.4%)    | 531<br>18.2% (15.2%)   | 762<br>24.0% (23.2%)   | 596<br>23.6% (19.4%)   | 5<br>50.0% |
| 男性 | 8,185<br>79.8% (81.8%) | 1,451<br>89.2% (90.6%) | 2,380<br>81.8% (84.8%) | 2,416<br>76.0% (76.8%) | 1,933<br>76.4% (80.6%) | 5<br>50.0% |
| 合計 | 10,254                 | 1,626                  | 2,911                  | 3,178                  | 2,529                  | 10         |

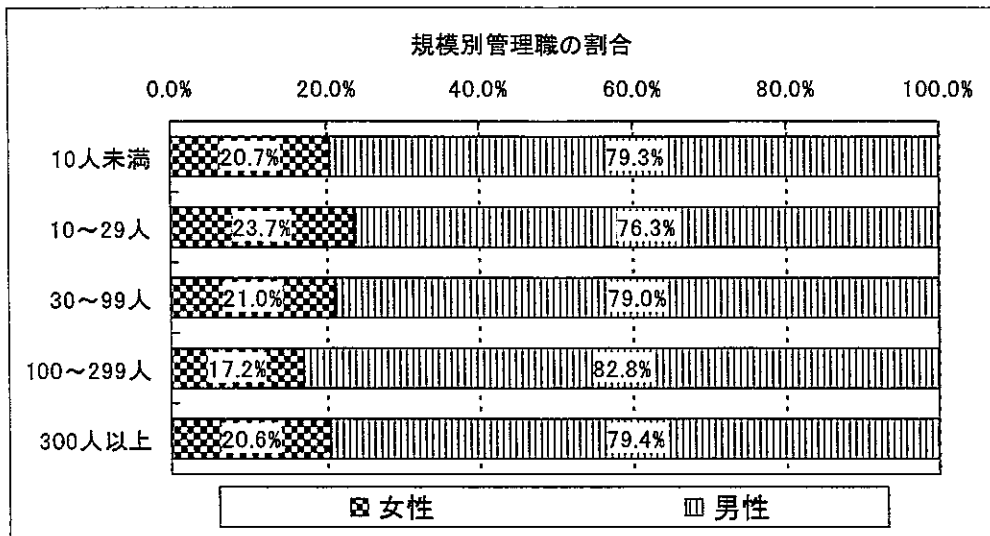
( )内は平成21年度

事業所規模別に見ると、女性管理職の割合は「10~29人」の規模の事業所が 23.7%と最も多く、次いで「30人~99人」(21.0%)、「10人未満」(20.7%)、「300人以上」(20.6%)、「100~299人」(17.2%)の順となっており、事業所規模による大きな差はない。

規模別事業所における管理職の人数

単位:人、%

| 規模       | 女性    |       | 男性    |       | 合計     |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
|          | 人数    | 割合    | 人数    | 割合    |        |
| 10人未満    | 38    | 20.7% | 146   | 79.3% | 184    |
| 10~29人   | 250   | 23.7% | 806   | 76.3% | 1,056  |
| 30~99人   | 413   | 21.0% | 1,552 | 79.0% | 1,965  |
| 100~299人 | 427   | 17.2% | 2,057 | 82.8% | 2,484  |
| 300人以上   | 941   | 20.6% | 3,624 | 79.4% | 4,565  |
| 合計       | 2,069 | 20.2% | 8,185 | 79.8% | 10,254 |



業種別に見ると、女性管理職の割合が最も多いのは「医療、福祉」の46.5%で、次いで「教育・学習支援事業」(27.5%)、「不動産業」(24.3%)、「鉱業」(24.2%)、「複合サービス事業」(21.4%)の順となっており、「医療・福祉」が突出して高い割合となっている。

業種別事業所における管理職の人数 単位:人、%

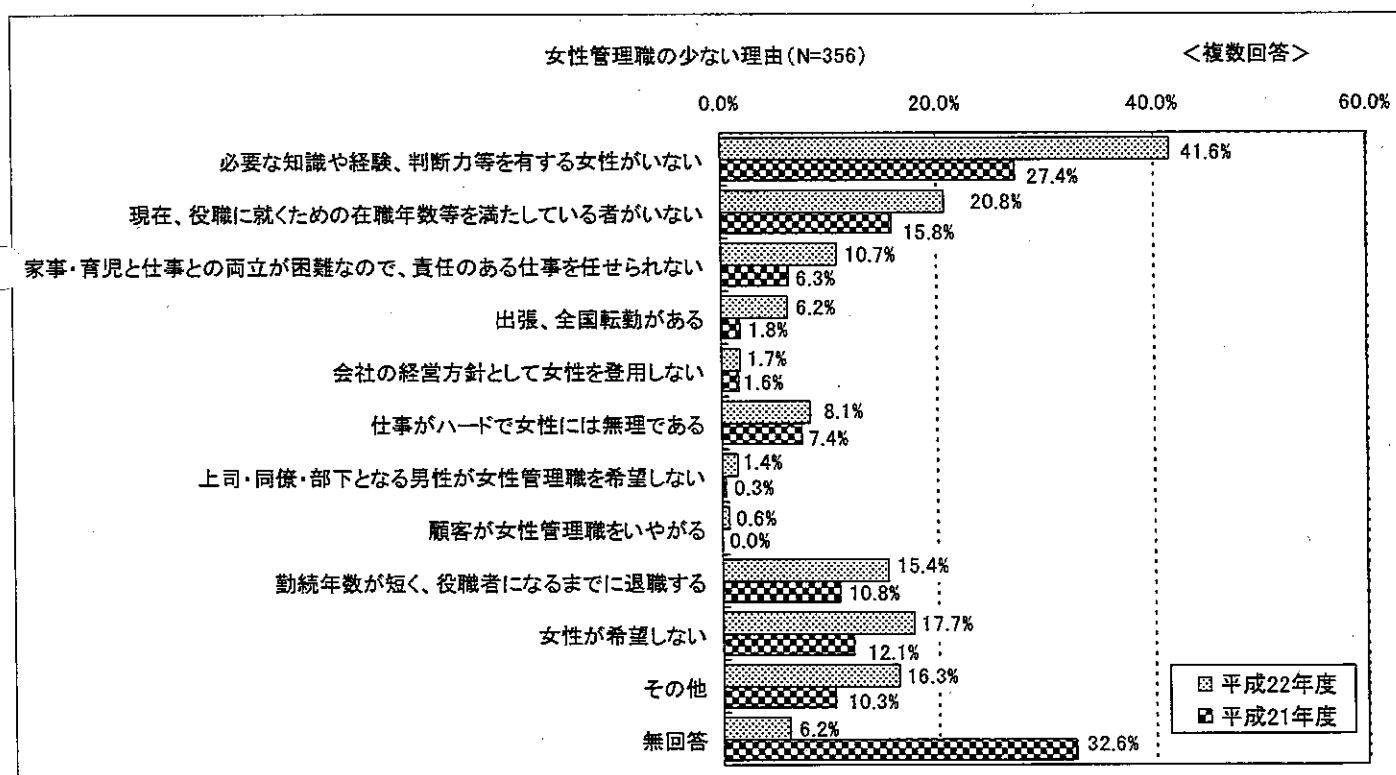
|               | 女性             | 男性             | 合計               |
|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 鉱業            | 15<br>24.2%    | 47<br>75.8%    | 62<br>100.0%     |
| 建設業           | 34<br>5.4%     | 592<br>94.6%   | 626<br>100.0%    |
| 製造業           | 79<br>12.3%    | 563<br>87.7%   | 642<br>100.0%    |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 34<br>5.9%     | 542<br>94.1%   | 576<br>100.0%    |
| 情報通信業         | 134<br>19.4%   | 558<br>80.6%   | 692<br>100.0%    |
| 運輸業           | 34<br>12.1%    | 248<br>87.9%   | 282<br>100.0%    |
| 卸売・小売業        | 266<br>14.2%   | 1,613<br>85.8% | 1,879<br>100.0%  |
| 金融・保険業        | 85<br>13.1%    | 563<br>86.9%   | 648<br>100.0%    |
| 不動産業          | 9<br>24.3%     | 28<br>75.7%    | 37<br>100.0%     |
| 飲食店、宿泊業       | 61<br>15.9%    | 323<br>84.1%   | 384<br>100.0%    |
| 医療、福祉         | 719<br>46.5%   | 826<br>53.5%   | 1,545<br>100.0%  |
| 教育・学習支援事業     | 55<br>27.5%    | 145<br>72.5%   | 200<br>100.0%    |
| 複合サービス事業      | 219<br>21.4%   | 806<br>78.6%   | 1,025<br>100.0%  |
| サービス業         | 325<br>19.6%   | 1,331<br>80.4% | 1,656<br>100.0%  |
| 合計            | 2,069<br>20.2% | 8,185<br>79.8% | 10,254<br>100.0% |

(2) 女性管理職が少ない理由（複数回答）

女性管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が41.6%で最も多く、次いで「現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている者がいない」（20.8%）、「女性が希望しない」（17.7%）、「その他」（16.3%）、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」（15.4%）の順となっている。

| 女性管理職が少ない理由                       | 単位：事業所、% |                 |
|-----------------------------------|----------|-----------------|
|                                   | 回答数      | 構成比             |
| 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない            | 148      | 41.6% (27.4%)   |
| 現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている者がいない      | 74       | 20.8% (15.8%)   |
| 家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない | 38       | 10.7% (6.3%)    |
| 出張、全国転勤がある                        | 22       | 6.2% (1.8%)     |
| 会社の経営方針として女性を登用しない                | 6        | 1.7% (1.6%)     |
| 仕事がハードで女性には無理である                  | 29       | 8.1% (7.4%)     |
| 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない         | 5        | 1.4% (0.3%)     |
| 顧客が女性管理職をいやがる                     | 2        | 0.6% (0.0%)     |
| 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する             | 55       | 15.4% (10.8%)   |
| 女性が希望しない                          | 63       | 17.7% (12.1%)   |
| その他                               | 58       | 16.3% (10.3%)   |
| 無回答                               | 22       | 6.2% (32.6%)    |
| 回答計                               | 522      | 146.6% (126.3%) |
| 回答者計                              | 356      | 100.0%          |

( )内は平成21年度





## 7 パートタイム労働者について

全 889 事業所のうち、パートタイム労働者を雇用している 575 事業所を母数として扱うこととする。

### (1) パートタイム労働者の主な仕事

パートタイム労働者の主な仕事の内容は、「正社員の補助的な仕事」と回答している事業所が 55.5%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同じ職務の仕事」(23.0%)、「専門的な知識、技能を要する仕事」(12.2%)の順となっている。

人数ベース(26,680人)で見ると、「正社員の補助的な仕事」が(90.0%)、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」(5.1%)、「専門的な知識、技能を要する仕事」(3.2%)とパートタイム労働者の9割は「正社員の補助的な仕事」に従事している状況が伺える。

|                 | 事業所数 | 構成比    | 人数     | 構成比    |
|-----------------|------|--------|--------|--------|
| 正社員とほぼ同じ職務の仕事   | 132  | 23.0%  | 1,359  | 5.1%   |
| 正社員の補助的な仕事      | 319  | 55.5%  | 24,022 | 90.0%  |
| 専門的な知識、技能を要する仕事 | 70   | 12.2%  | 860    | 3.2%   |
| その他             | 37   | 6.4%   | 439    | 1.6%   |
| 無回答             | 17   | 3.0%   | 0      | 0.0%   |
| 合計              | 575  | 100.0% | 26,680 | 100.0% |

事業所規模別に見ると、どの規模の事業所においても「正社員の補助的な仕事」と回答する割合が多く、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」の回答については「10人未満」の事業所の割合が高くなっている。また、「専門的な知識、技能を要する仕事」については、「30人未満」の事業所の割合が高くなっている。

|          | 正社員とほぼ同じ職務の仕事 | 正社員の補助的な仕事   | 専門的な知識、技能を要する仕事 | その他        | 無回答        | 合計            |
|----------|---------------|--------------|-----------------|------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 20<br>31.3%   | 25<br>39.1%  | 10<br>15.6%     | 5<br>7.8%  | 4<br>6.3%  | 64<br>100.0%  |
| 10~29人   | 46<br>21.6%   | 112<br>52.6% | 35<br>16.4%     | 14<br>6.6% | 6<br>2.8%  | 213<br>100.0% |
| 30~99人   | 38<br>23.0%   | 99<br>60.0%  | 13<br>7.9%      | 10<br>6.1% | 5<br>3.0%  | 165<br>100.0% |
| 100~299人 | 19<br>23.5%   | 47<br>58.0%  | 7<br>8.6%       | 8<br>9.9%  | 0<br>0.0%  | 81<br>100.0%  |
| 300人以上   | 9<br>17.3%    | 36<br>69.2%  | 5<br>9.6%       | 0<br>0.0%  | 2<br>3.8%  | 52<br>100.0%  |
| 合計       | 132<br>23.0%  | 319<br>55.5% | 70<br>12.2%     | 37<br>6.4% | 17<br>3.0% | 575<br>100.0% |

業種別に見ると、どの業種も「正社員の補助的な仕事」の割合が高くなっているが、「教育・学習支援事業」においては、「専門的な知識、技能を要する仕事」の割合が高くなっており、また「医療、福祉」では「正社員とほぼ同じ職務の仕事」の割合が他の業種に比べて高くなっている。

業種別パートタイム労働者の主な仕事

単位：事業所、%

|               | 正社員とほぼ同じ職務の仕事 | 正社員の補助的な仕事   | 専門的な知識、技能を要する仕事 | その他         | 無回答        | 合計            |
|---------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|------------|---------------|
| 鉱業            | 0<br>0.0%     | 2<br>100.0%  | 0<br>0.0%       | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 2<br>100.0%   |
| 建設業           | 4<br>22.2%    | 10<br>55.6%  | 2<br>11.1%      | 1<br>5.6%   | 1<br>5.6%  | 18<br>100.0%  |
| 製造業           | 7<br>14.3%    | 38<br>77.6%  | 1<br>2.0%       | 0<br>0.0%   | 3<br>6.1%  | 49<br>100.0%  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0<br>0.0%     | 4<br>100.0%  | 0<br>0.0%       | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 4<br>100.0%   |
| 情報通信業         | 4<br>22.2%    | 8<br>44.4%   | 4<br>22.2%      | 1<br>5.6%   | 1<br>5.6%  | 18<br>100.0%  |
| 運輸業           | 3<br>27.3%    | 6<br>54.5%   | 1<br>9.1%       | 1<br>9.1%   | 0<br>0.0%  | 11<br>100.0%  |
| 卸売・小売業        | 28<br>24.8%   | 69<br>61.1%  | 10<br>8.8%      | 4<br>3.5%   | 2<br>1.8%  | 113<br>100.0% |
| 金融・保険業        | 2<br>18.2%    | 7<br>63.6%   | 0<br>0.0%       | 2<br>18.2%  | 0<br>0.0%  | 11<br>100.0%  |
| 不動産業          | 0<br>0.0%     | 5<br>83.3%   | 0<br>0.0%       | 1<br>16.7%  | 0<br>0.0%  | 6<br>100.0%   |
| 飲食店、宿泊業       | 4<br>9.1%     | 38<br>86.4%  | 0<br>0.0%       | 1<br>2.3%   | 1<br>2.3%  | 44<br>100.0%  |
| 医療、福祉         | 52<br>31.9%   | 63<br>38.7%  | 31<br>19.0%     | 14<br>8.6%  | 3<br>1.8%  | 163<br>100.0% |
| 教育・学習支援事業     | 3<br>9.4%     | 13<br>40.6%  | 15<br>46.9%     | 1<br>3.1%   | 0<br>0.0%  | 32<br>100.0%  |
| 複合サービス事業      | 0<br>0.0%     | 1<br>100.0%  | 0<br>0.0%       | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%  | 1<br>100.0%   |
| サービス業         | 25<br>24.3%   | 55<br>53.4%  | 6<br>5.8%       | 11<br>10.7% | 6<br>5.8%  | 103<br>100.0% |
| 合計            | 132<br>23.0%  | 319<br>55.5% | 70<br>12.2%     | 37<br>6.4%  | 17<br>3.0% | 575<br>100.0% |

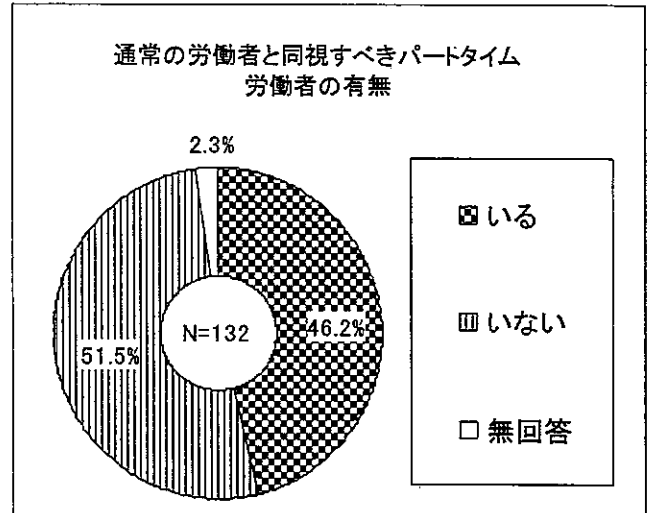
(2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無

パートタイム労働者の主な仕事が「正社員とほぼ同じ職務の仕事」と回答した 132 事業所のうち、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者が「いる」と回答したのは 61 事業所 (46.2%) となっている。

通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無  
単位:事業所、%

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| いる  | 61   | 46.2% (46.3%) |
| いない | 68   | 51.5% (53.0%) |
| 無回答 | 3    | 2.3% (0.7%)   |
| 合計  | 132  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



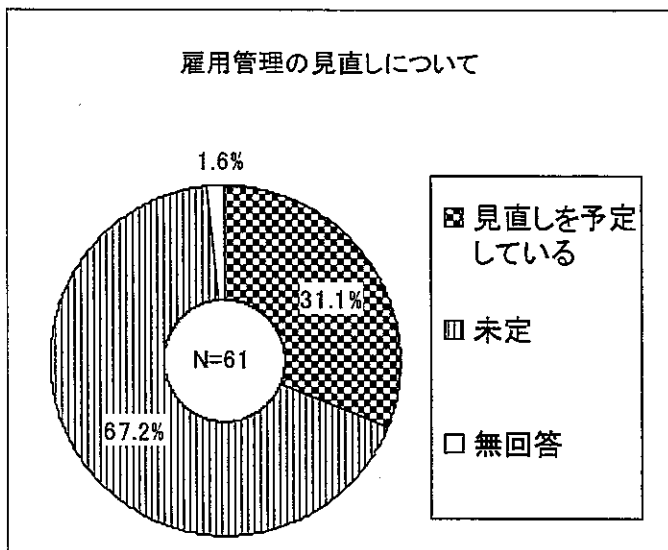
(3) 雇用管理の見直しについて

通常の労働者と同じ就業実態にあるパートタイム労働者に対する雇用管理の見直しについては、「見直しを予定している」と回答したのは 19 事業所 (31.1%)、「未定」は 41 事業所 (67.2%) となっている。「見直しを予定している」割合は前年と比べ 1.2 ポイント減少している。

雇用管理の見直しについて 単位:事業所、%

|            | 事業所数 | 構成比           |
|------------|------|---------------|
| 見直しを予定している | 19   | 31.1% (32.3%) |
| 未定         | 41   | 67.2% (59.7%) |
| 無回答        | 1    | 1.6% (8.1%)   |
| 合計         | 61   | 100.0%        |

( )内は平成21年度



#### (4) 正社員への切替え制度

パートタイム労働者の正社員への切替え制度については、「制度としてはないが条件によってはある」が58.3%で最も多く、次いで「制度としてある」(19.8%)、「正社員に切り替えることはない」(18.1%)の順となっている。「制度としてある」と回答した事業所の割合は、前年度と同程度である。

|                     | 事業所数 | 構成比           |
|---------------------|------|---------------|
| 制度としてある             | 114  | 19.8% (20.4%) |
| 制度としてはないが、条件によってはある | 335  | 58.3% (54.3%) |
| 正社員に切り替えることはない      | 104  | 18.1% (19.9%) |
| 無回答                 | 22   | 3.8% (5.4%)   |
| 合計                  | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

事業所規模別に見ると、どの規模の事業所においても「制度としてはないが、条件によってはある」と回答する割合が5割以上と多い。また、「制度としてある」の回答については「300人以上」の事業所での割合が高く、逆に「10人未満」の事業所で低くなっている。

|          | 制度としてある      | 制度としてはないが、条件によってはある | 正社員に切り替えることはない | 無回答        | 合計            |
|----------|--------------|---------------------|----------------|------------|---------------|
| 10人未満    | 9<br>14.1%   | 36<br>56.3%         | 13<br>20.3%    | 6<br>9.4%  | 64<br>100.0%  |
| 10～29人   | 41<br>19.2%  | 123<br>57.7%        | 40<br>18.8%    | 9<br>4.2%  | 213<br>100.0% |
| 30～99人   | 34<br>20.6%  | 98<br>59.4%         | 28<br>17.0%    | 5<br>3.0%  | 165<br>100.0% |
| 100～299人 | 15<br>18.5%  | 50<br>61.7%         | 15<br>18.5%    | 1<br>1.2%  | 81<br>100.0%  |
| 300人以上   | 15<br>28.8%  | 28<br>53.8%         | 8<br>15.4%     | 1<br>1.9%  | 52<br>100.0%  |
| 合計       | 114<br>19.8% | 335<br>58.3%        | 104<br>18.1%   | 22<br>3.8% | 575<br>100.0% |

#### (5) パートタイム労働者の昇給制度の有無

パートタイム労働者の昇給制度については、「制度としてある」と回答した事業所の割合は49.4%で、前年度と比較して6.4ポイント増加している。

|         | 事業所数 | 構成比           |
|---------|------|---------------|
| 制度としてある | 284  | 49.4% (43.0%) |
| 制度としてない | 270  | 47.0% (53.2%) |
| 無回答     | 21   | 3.7% (3.8%)   |
| 合計      | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

(6) パートタイム労働者の管理職登用制度の有無

パートタイム労働者の管理職登用制度の有無については、「制度としてない」が 76.2%で最も多く、次いで「制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用」(14.4%)、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分で登用」(5.2%)の順で、「制度としてある」事業所の割合は2割程度となっている。

|                           | 事業所数 | 構成比           |
|---------------------------|------|---------------|
| 制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用 | 30   | 5.2% (4.8%)   |
| 制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用     | 83   | 14.4% (14.2%) |
| 制度としてない                   | 438  | 76.2% (77.7%) |
| 無回答                       | 24   | 4.2% (3.8%)   |
| 合計                        | 575  | 100.0%        |

(7) 正社員とパートタイム労働者の1時間当たりの賃金の差

正社員とパートタイム労働者の1時間あたりの賃金の差について、「賃金の差はない」が34.3%で最も多く、次いで「正社員の賃金の8割くらい」(20.0%)、「7割くらい」(14.1%)、「9割以上」(11.7%)「6割くらい」(7.1%)、「5割以下」(5.2%)の順となっている。

|                            | 事業所数 | 構成比           |
|----------------------------|------|---------------|
| 同じ職種の正社員との間に1時間あたりの賃金の差はない | 197  | 34.3% (30.4%) |
| 正社員の賃金の9割以上                | 67   | 11.7% (15.1%) |
| 正社員の賃金の8割くらい               | 115  | 20.0% (20.2%) |
| 正社員の賃金の7割くらい               | 81   | 14.1% (14.0%) |
| 正社員の賃金の6割くらい               | 41   | 7.1% (5.1%)   |
| 正社員の賃金の5割以下                | 30   | 5.2% (4.0%)   |
| 無回答                        | 44   | 7.7% (11.3%)  |
| 合計                         | 575  | 100.0%        |

(8) 正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由(複数回答)

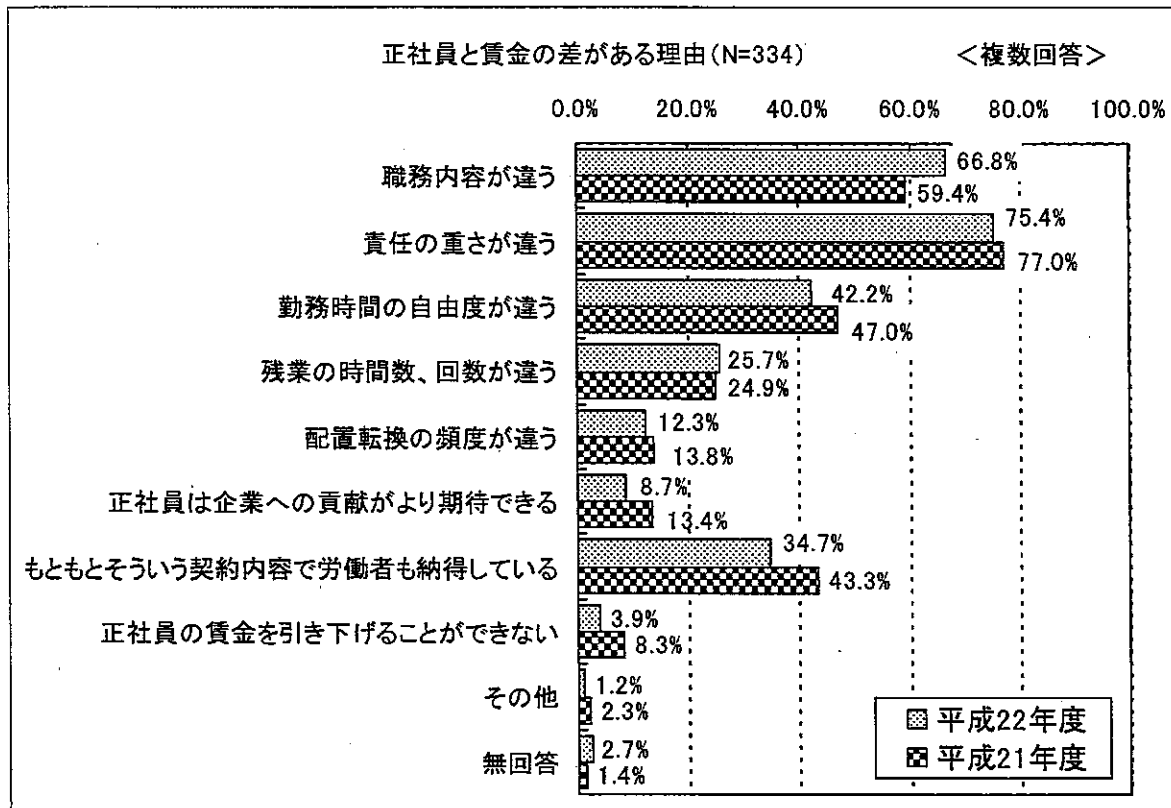
正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由としては、「責任の重さが違う」が75.4%で最も多く、次いで「職務内容が違う」(66.8%)、「勤務時間の自由度が違う」(42.2%)、「もともとそういう契約内容で労働者も納得している」(34.7%)、「残業の時間数、回数が違う」(25.7%)の順となっている。前年度と比較すると、「職務内容が違う」及び「残業の時間数、回数が違う」の2つの回答割合が増加している。

正社員と賃金の差がある理由

単位：事業所、%

|                         | 事業所数 | 構成比             |
|-------------------------|------|-----------------|
| 職務内容が違う                 | 223  | 66.8% (59.4%)   |
| 責任の重さが違う                | 252  | 75.4% (77.0%)   |
| 勤務時間の自由度が違う             | 141  | 42.2% (47.0%)   |
| 残業の時間数、回数が違う            | 86   | 25.7% (24.9%)   |
| 配置転換の頻度が違う              | 41   | 12.3% (13.8%)   |
| 正社員は企業への貢献がより期待できる      | 29   | 8.7% (13.4%)    |
| もともとそういう契約内容で労働者も納得している | 116  | 34.7% (43.3%)   |
| 正社員の賃金を引き下げることができない     | 13   | 3.9% (8.3%)     |
| その他                     | 4    | 1.2% (2.3%)     |
| 無回答                     | 9    | 2.7% (1.4%)     |
| 回答計                     | 914  | 273.7% (290.8%) |
| 回答者計                    | 334  | 100.0%          |

( )内は平成21年度



### (9) 労働条件の明示方法

パートタイム労働者への労働条件の明示方法は、「雇入通知書等の文書を交付」が57.9%で最も多く、次いで「就業規則に定め、労働契約を締結」(23.8%)、「口頭で約束している」(13.4%)、「特に明示していない」(2.3%)の順となっている。

前年度と比較すると、「雇入通知書等の文書を交付」及び「就業規則に定め、労働契約を締結」の回答が減少し、「口頭で約束している」との回答が増加している。

| 労働条件の明示方法       | 単位:事業所、% |               |
|-----------------|----------|---------------|
|                 | 事業所数     | 構成比           |
| 雇入通知書等の文書を交付    | 333      | 57.9% (66.4%) |
| 就業規則に定め、労働契約を締結 | 137      | 23.8% (49.8%) |
| 口頭で約束している       | 77       | 13.4% (7.4%)  |
| 特に明示していない       | 13       | 2.3% (4.6%)   |
| 無回答             | 15       | 2.6% (0.0%)   |
| 合計              | 575      | 100.0%        |

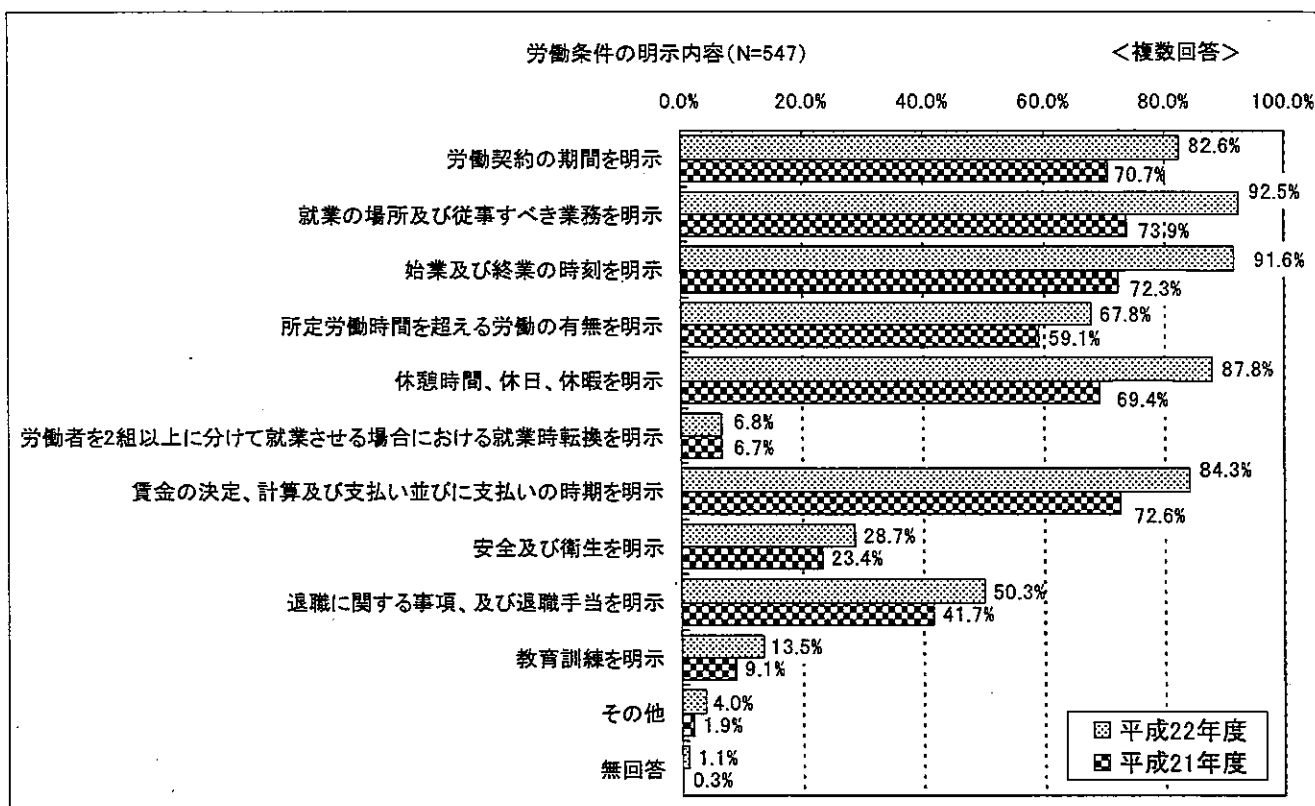
( )内は平成21年度

### (10) 労働条件の明示内容(複数回答)

パートタイム労働者の労働条件の明示内容については、「就業の場所及び従事すべき業務を明示」が92.5%で最も多く、次いで「始業及び終業の時刻を明示」(91.6%)、「休憩時間、休日、休暇を明示」(87.8%)、「賃金の決定、計算及び支払い方法並びに支払いの時期を明示」(84.3%)、「労働契約の期間を明示」(82.6%)の順となっている。

| 労働条件の明示内容                       | 単位:事業所、% |                 |
|---------------------------------|----------|-----------------|
|                                 | 事業所数     | 構成比             |
| 労働契約の期間を明示                      | 452      | 82.6% (70.7%)   |
| 就業の場所及び従事すべき業務を明示               | 506      | 92.5% (73.9%)   |
| 始業及び終業の時刻を明示                    | 501      | 91.6% (72.3%)   |
| 所定労働時間を超える労働の有無を明示              | 371      | 67.8% (59.1%)   |
| 休憩時間、休日、休暇を明示                   | 480      | 87.8% (69.4%)   |
| 労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換を明示 | 37       | 6.8% (6.7%)     |
| 賃金の決定、計算及び支払い並びに支払いの時期を明示       | 461      | 84.3% (72.6%)   |
| 安全及び衛生を明示                       | 157      | 28.7% (23.4%)   |
| 退職に関する事項、及び退職手当を明示              | 275      | 50.3% (41.7%)   |
| 教育訓練を明示                         | 74       | 13.5% (9.1%)    |
| その他                             | 22       | 4.0% (1.9%)     |
| 無回答                             | 6        | 1.1% (0.3%)     |
| 回答計                             | 3,342    | 611.0% (501.1%) |
| 回答者計                            | 547      | 100.0%          |

( )内は平成21年度



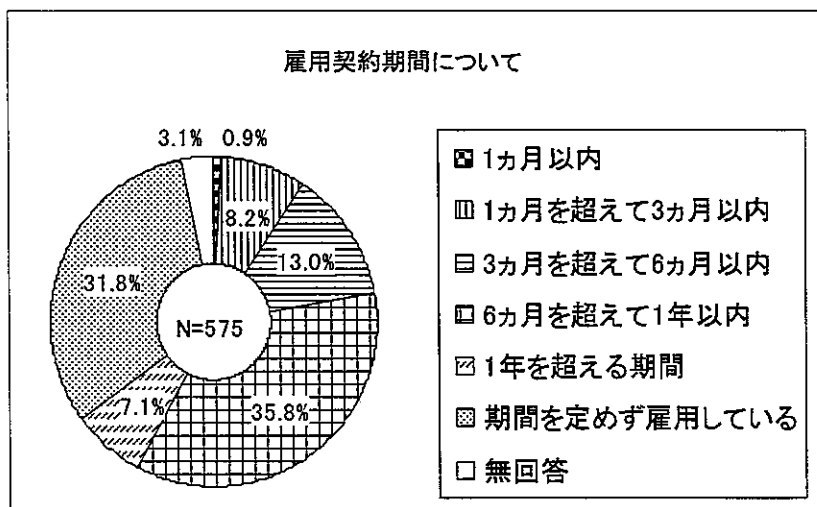
(11) 雇用期間について

雇用契約期間について、「6ヶ月を超えて1年以内」が35.8%で最も多く、次いで「期間を定めず雇用している」(31.8%)、「3ヶ月を超えて6ヶ月以内」(13.0%)の順となっている。前年度と比べると、「6ヶ月を超えて1年以内」を除く雇用契約期間の割合が増加している。

雇用契約期間について 単位:事業所、%

| 雇用契約期間       | 事業所数 | 構成比           |
|--------------|------|---------------|
| 1か月以内        | 5    | 0.9% (0.5%)   |
| 1か月を超えて3か月以内 | 47   | 8.2% (7.0%)   |
| 3か月を超えて6か月以内 | 75   | 13.0% (12.9%) |
| 6か月を超えて1年以内  | 206  | 35.8% (44.4%) |
| 1年を超える期間     | 41   | 7.1% (5.6%)   |
| 期間を定めず雇用している | 183  | 31.8% (24.2%) |
| 無回答          | 18   | 3.1% (5.4%)   |
| 合計           | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度





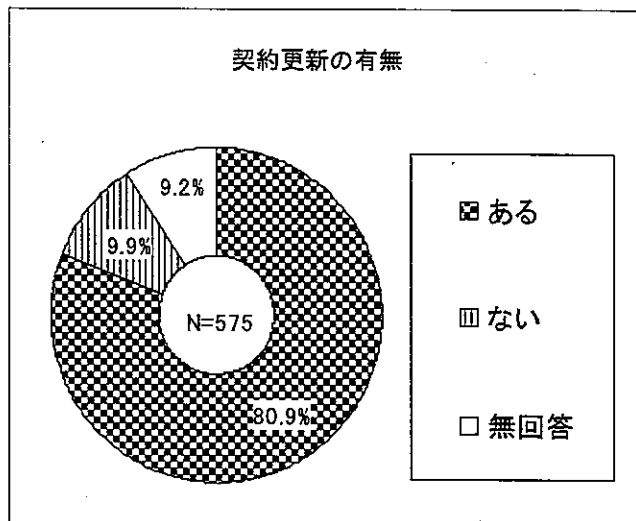
### (12) 契約更新の有無

パートタイム労働者の契約更新の有無について、465 事業所 (80.9%) が「ある」と回答している。前年度と比べて1.4ポイント減少している。

契約更新の有無 単位:事業所、%

|     | 事業所数 | 構成比           |
|-----|------|---------------|
| ある  | 465  | 80.9% (82.3%) |
| ない  | 57   | 9.9% (9.4%)   |
| 無回答 | 53   | 9.2% (8.3%)   |
| 合計  | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



### (13) 労働組合への加入状況

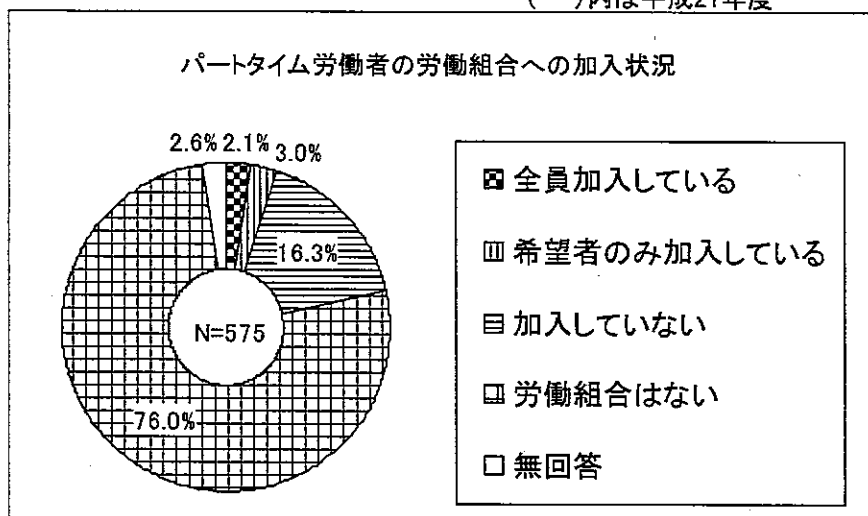
パートタイム労働者の労働組合への加入状況については、「労働組合はない」との回答が76.0%で最も多く、次いで「加入していない」(16.3%)、「希望者のみ参加している」(3.0%)、「全員加入している」(2.1%)の順となっている。

前年度と比較して「加入していない」との回答割合が1.2ポイント増加している。

パートタイム労働者の労働組合への加入状況 単位:事業所、%

|             | 事業所数 | 構成比           |
|-------------|------|---------------|
| 全員加入している    | 12   | 2.1% (1.1%)   |
| 希望者のみ加入している | 17   | 3.0% (3.0%)   |
| 加入していない     | 94   | 16.3% (15.1%) |
| 労働組合はない     | 437  | 76.0% (77.4%) |
| 無回答         | 15   | 2.6% (3.5%)   |
| 合計          | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度



(14) パートタイム労働者に対する育児・介護休業制度の適用状況

パートタイム労働者への育児・介護休業制度の適用状況について、「どちらも適用されない」が43.0%で最も多く、次いで「両方とも適用される」(42.8%)、「育児休業制度のみ適用される」(4.7%)、「介護休業制度のみ適用される」(0.3%)の順であり、「両方とも適用される」事業所と「どちらも適用されない」事業所の割合がほぼ同程度となっている。

| パートタイム労働者に対する育児・介護休業制度の適用状況 |      | 単位:事業所、%      |
|-----------------------------|------|---------------|
|                             | 事業所数 | 構成比           |
| 育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される     | 246  | 42.8% (38.7%) |
| 育児休業制度のみ適用される               | 27   | 4.7% (3.8%)   |
| 介護休業制度のみ適用される               | 2    | 0.3% (0.8%)   |
| パートタイム労働者にはどちらも適用されない       | 247  | 43.0% (44.4%) |
| その他                         | 0    | 0.0% (4.8%)   |
| 無回答                         | 53   | 9.2% (7.5%)   |
| 合計                          | 575  | 100.0%        |

( )内は平成21年度

## IV 調査票

平成22年度 沖縄県労働条件等実態調査票  
(平成22年7月31日現在)

秘

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ありませんので、ありのままを記入してください。

沖縄県観光商工部雇用労政課  
〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2  
TEL(098)866-2366 FAX(098)866-2355

～調査票の記入にあたってのお願い～

- 特に断りがない限り平成22年7月31日現在の状況をご記入ください。
- 太線で囲んだ回答欄に、○で囲むか、数字等を記入してください。
- 調査票が送付された場所が支店であれば、支店のみの実態を記入してください。
- この調査でいう「制度」とは、労使協定、労働協約、就業規則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。
- 記入された調査票は同封の封筒に入れ、平成22年8月31日(火)までにご返送願います。(切手不要)

○【用語説明あり】とある設問については、別紙「用語の説明」を参照してください。

|         |       |     |     |
|---------|-------|-----|-----|
| 事業所の名称  |       |     |     |
| 事業所の所在地 | 〒     | —   |     |
|         |       | TEL | —   |
| 記入者     | 部 課 名 |     | 氏 名 |

1 事業所の概要・賃金・休暇制度

問1 貴事業所の主な業種(数業種にわたっている場合は、主要な業種)について該当する番号に○をつけてください。【用語説明あり】

|           |          |        |               |         |
|-----------|----------|--------|---------------|---------|
| 鉱業        | 建設業      | 製造業    | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 情報通信業   |
| 1         | 2        | 3      | 4             | 5       |
| 運輸業       | 卸売・小売業   | 金融・保険業 | 不動産業          | 飲食店、宿泊業 |
| 6         | 7        | 8      | 9             | 10      |
| 医療、福祉     |          |        |               | 11      |
| 教育・学習支援事業 | 複合サービス事業 | サービス業  | その他( )        |         |
| 12        | 13       | 14     | 15            |         |

問2 貴事業所の労働者数を記入してください。【用語説明あり】

|    |       | 計 | 常用雇用労働者 | 派遣労働者 | 契約社員 | パートタイム労働者 | 日雇いその他 |
|----|-------|---|---------|-------|------|-----------|--------|
| 男  | 35歳未満 | 人 | 人       | 人     | 人    | 人         | 人      |
|    | 35歳以上 | 人 | 人       | 人     | 人    | 人         | 人      |
| 女  | 35歳未満 | 人 | 人       | 人     | 人    | 人         | 人      |
|    | 35歳以上 | 人 | 人       | 人     | 人    | 人         | 人      |
| 合計 |       | 人 | 人       | 人     | 人    | 人         | 人      |

問3 常用雇用労働者の初任給額（月額）を記入してください。

|    |          |    |
|----|----------|----|
| 大卒 | 短大・専門学校卒 | 高卒 |
| 円  | 円        | 円  |

※住宅手当、通勤手当、賞与、超過勤務手当等は含めない額を記入してください。

問4 ※問2で派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、日雇その他の欄に記入した事業所のみ回答してください。

各労働者の、人数と時間給（平均）を職種別に記入してください。ただし平成22年7月分の支給額とし、業務が複数の職種にまたがる場合には、最もあてはまると思われる職種の平均額を記入してください。

| 職 種      | 派遣労働者 |    | 契約社員 |    | パートタイム労働者 |    | 日雇・その他 |    |
|----------|-------|----|------|----|-----------|----|--------|----|
|          | 人数    | 時給 | 人数   | 時給 | 人数        | 時給 | 人数     | 時給 |
| 事務職      | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |
| 生産工程職    | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |
| 技術専門職    | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |
| サービス・販売職 | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |
| 労務・作業職   | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |
| その他      | 人     | 円  | 人    | 円  | 人         | 円  | 人      | 円  |

問5 (1) 年次有給休暇制度がありますか。

|   |    |               |
|---|----|---------------|
| 1 | ある | → (2)、問6 (1)へ |
| 2 | ない | → 問6 (1)へ     |

(2) 平成22年7月31日以前の最近の1年間における年次有給休暇の実績について1人平均の日数を記入してください。端数が生じた場合は、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを記入してください。  
【用語説明あり】

|           | 一人平均付与日数 | 一人平均取得日数 |
|-----------|----------|----------|
| 常用雇用労働者   | 日        | 日        |
| パートタイム労働者 | 日        | 日        |

※「最近の1年間」とは、貴事業所で年休を付与する上で区切りとしている期間で、暦年や会計年度単位でも構いません。

例えば、1月1日から12月31日を区切りとしている場合は、平成21年1月1日から平成21年12月31日までの1年間について回答してください。

決算期の3月31日を区切りとする場合、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの1年間について回答してください。

## 2 仕事と家庭の両立支援

問6 (1) 貴事業所では、就業規則等に育児休業制度を定めていますか。 【用語説明あり】

|   |    |            |
|---|----|------------|
| 1 | ある | → (2)、(3)へ |
| 2 | ない | → (2)、問8へ  |

(2) 出産・育児の状況について伺います。

平成22年7月31日以前の最近の1年間に出産した労働者（男性の場合は配偶者が出産した労働者）、育児休業取得者、出産・育児のための退職者は何人いましたか。

|  | 男 性 | 女 性 |
|--|-----|-----|
| 平成22年7月31日以前の最近の1年間の出産者数<br>(男性については配偶者が出産した者の数)               | 人   | 人   |
| 上記のうち、育児休業を取得した者の数   | 人   | 人   |
| 平成22年7月31日以前の最近の1年間に出産・育児<br>(1歳未満の子に限る)のために休業せずに退職した<br>労働者の数 | 人   | 人   |

(3) 育児休業取得者が出た場合の代替要員の状況について、該当する番号に○をつけてください。

|   |              |             |
|---|--------------|-------------|
| 1 | 代替要員を採用している  | } → (5)、問7へ |
| 2 | 社内で配置転換      |             |
| 3 | 代替要員を配置していない |             |

→ (4)、問7へ

(4) 代替要員を採用する方法について、該当する番号に○をつけてください。

|   |             |
|---|-------------|
| 1 | 臨時的にパート等を採用 |
| 2 | 派遣労働者の利用    |
| 3 | 元従業員を再雇用    |
| 4 | その他( )      |

(5) 代替要員を採用しない理由として、該当する番号すべてに○をつけてください。

|   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 | 人件費のコストが高いため            |
| 2 | 人員確保が困難なため              |
| 3 | 休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため |
| 4 | 採用する必要がなかった             |
| 5 | その他( )                  |

問7 労働者による育児に関して就業規則等に定めている制度がありますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。 【用語説明あり】

|    |                    |
|----|--------------------|
| 1  | 育児休業者に対する不利益取扱いの禁止 |
| 2  | 時間外労働を制限する制度       |
| 3  | 深夜業を制限する制度         |
| 4  | 育児のための短時間勤務制度      |
| 5  | フレックスタイム制度         |
| 6  | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度  |
| 7  | 所定外労働の免除制度         |
| 8  | 事業所内託児施設の設置運営等     |
| 9  | 1日2回各々30分育児時間の請求制度 |
| 10 | 再雇用特別措置等           |
| 11 | 子の看護のための休暇制度       |
| 12 | 労働者の配置に関する配慮       |
| 13 | その他( )             |

問8 (1) 貴事業所では、就業規則等に介護休業制度を定めていますか。 【用語説明あり】

|   |    |           |
|---|----|-----------|
| 1 | ある | → (2)、問9へ |
| 2 | ない | → 問10へ    |

(2) 介護休業制度利用者の状況について伺います。

平成22年7月31日以前の最近の1年間に介護休業を取得した者は何人いましたか。

男性 ( ) 人 女性 ( ) 人

問9 労働者による介護に関して就業規則等に定めている制度がありますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。

|   |                    |
|---|--------------------|
| 1 | 短時間勤務              |
| 2 | フレックスタイム制          |
| 3 | 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度  |
| 4 | 介護休業者に対する不利益取扱いの禁止 |
| 5 | 労働者の配置に関する配慮       |
| 6 | 時間外労働を制限する制度       |
| 7 | 深夜業を制限する制度         |
| 8 | その他 ( )            |

### 3 勤労者福祉

問10 定年制について回答してください。

(1) 貴事業所では、定年制がありますか。

|   |    |                   |
|---|----|-------------------|
| 1 | ある | → (2)、(3)、問11(1)へ |
| 2 | ない | → 問11(1)へ         |

(2) 定年制がある場合、その形態について該当する番号に○をつけてください。【用語説明あり】

|   |             |
|---|-------------|
| 1 | 一律定年制 ( ) 歳 |
| 2 | 職種別定年制      |
| 3 | その他 ( )     |

(3) 定年後の勤務延長制度もしくは再雇用制度はありますか。

【用語説明あり】

|   |                   |
|---|-------------------|
| 1 | 勤務延長制度のみある        |
| 2 | 再雇用制度のみある         |
| 3 | 勤務延長制度と再雇用制度が両方ある |
| 4 | どちらの制度もない         |

問11 退職金制度について回答してください。

(1) 貴事業所では、退職金制度はありますか。

|   |    |                   |
|---|----|-------------------|
| 1 | ある | → (2)、問12(1)へ     |
| 2 | ない | → (3)、(4)、問12(1)へ |

(2) 退職金制度がある場合、その形態について該当する番号に○をつけてください。

【用語説明あり】

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1 | 退職一時金制度のみ                      |
| 2 | 退職年金制度のみ                       |
| 3 | 退職一時金制度と退職年金制度の併用              |
| 4 | 退職一時金と退職年金のどちらか一方又は両方を労働者が選択する |

(3) 退職金制度が「ない」と答えた事業所は、退職金制度のない理由について該当する番号に○をつけてください。

|   |              |
|---|--------------|
| 1 | 退職金を支払う余裕がない |
| 2 | 従業員からの要望がない  |
| 3 | 同業者も支払っていない  |
| 4 | その他 ( )      |

(4) 退職金制度が「ない」と答えた事業所は、今後退職金制度を採用する予定がありますか。

|   |     |
|---|-----|
| 1 | ある  |
| 2 | ない  |
| 3 | 検討中 |

問12 福利厚生制度について回答してください。

(1) 貴事業所では、福利厚生制度がありますか。

|   |    |               |
|---|----|---------------|
| 1 | ある | → (2)、問13(1)へ |
| 2 | ない | → 問13(1)へ     |

(2) 福利厚生制度の内容について、該当する番号すべてに○をつけてください。

|   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | 住宅費用 (社宅・住宅手当等)        |
| 2 | 健康増進 (人間ドック・一般検診等)     |
| 3 | 慶弔給付 (結婚祝・出生祝・見舞金等)    |
| 4 | 自己啓発 (カルチャーセンター・技能講座等) |
| 5 | 余暇活動 (宿泊・レジャー施設補助等)    |
| 6 | その他の福利厚生制度 ( )         |

#### 4 労働者のメンタルヘルス

問13 貴事業所の労働者に対する、心の健康対策 (メンタルヘルスケア) のための取り組みについて伺います。

(1) 心の健康対策 (メンタルヘルスケア) に取り組んでいますか。

|   |          |            |
|---|----------|------------|
| 1 | 取り組んでいる  | → (2)、(3)へ |
| 2 | 取り組んでいない | → (4)、(5)へ |



(2) 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（カウンセリング）の実施   |
| 2 | アンケート調査等の実態把握    |
| 3 | 定期健康診断等の問診       |
| 4 | 講習会等の教育研修        |
| 5 | 社内報、パンフレット等による啓蒙 |
| 6 | 事業所外の専門機関の活用     |
| 7 | その他（ ）           |

(3) メンタルヘルスケアのための専門スタッフを配置していますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

|   |               |
|---|---------------|
| 1 | 専門医・専門カウンセラー  |
| 2 | 産業医・その他の医師    |
| 3 | 保健師           |
| 4 | 看護師           |
| 5 | 衛生管理者または衛生推進者 |
| 6 | その他（ ）        |
| 7 | 専門スタッフはいない    |

(4) メンタルヘルスケアに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 | 必要性を感じない        |
| 4 | 労働者の関心がない       |
| 5 | 適当な施設・人材の確保が難しい |
| 6 | 他の仕事に忙しい        |
| 7 | その他（ ）          |

(5) 今後メンタルヘルスケアに取り組む予定はありますか。

|   |           |
|---|-----------|
| 1 | 取り組む予定である |
| 2 | 検討中である    |
| 3 | 取り組む予定はない |

## 5 職場におけるセクシュアルハラスメント

問14 職場におけるセクシュアルハラスメント対策について伺います。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組んでいますか。

|   |          |            |
|---|----------|------------|
| 1 | 取り組んでいる  | → (2)、問15へ |
| 2 | 取り組んでいない | → 問15へ     |

(2) どのような対策を講じていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | 事業主としてのセクハラ対処の方針を就業規則等に規定している |
| 2 | セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している    |
| 3 | 相談窓口を設置している                   |
| 4 | 事実関係を迅速かつ正確に確認している            |
| 5 | 再発防止に向けた措置を講じている              |
| 6 | その他 ( )                       |

## 6 男女の均等な待遇の確保

問15 貴事業所における各役職の人数を記入してください。

【用語説明あり】

| 役職別<br>従業員数 | 計    | 役職名 (相当職を含む) |    |    |          |  |
|-------------|------|--------------|----|----|----------|--|
|             |      | 部長           | 課長 | 係長 | その他係長級以上 |  |
| 女           | ※a 人 | 人            | 人  | 人  | 人        |  |
| 男           | 人    | 人            | 人  | 人  | 人        |  |
| 計           | ※b 人 | 人            | 人  | 人  | 人        |  |

問16 (問15において「女性管理職が少ない (a/b=0.1未満) あるいは全くいない役職区分がある」企業のみ回答してください。)

女性管理職が少ないのはどのような理由からだと考えますか。

該当する番号すべてに○をつけてください。

|    |                                   |
|----|-----------------------------------|
| 1  | 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない            |
| 2  | 現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている者がいない      |
| 3  | 家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない |
| 4  | 出張、全国転勤がある                        |
| 5  | 会社の経営方針として女性を登用しない                |
| 6  | 仕事がハードで女性には無理である                  |
| 7  | 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない         |
| 8  | 顧客が女性管理職をいやがる                     |
| 9  | 勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する             |
| 10 | 女性が希望しない                          |
| 11 | その他 ( )                           |

パートタイム労働者を雇用していない事業所への質問は以上です。お忙しいところ調査にご協力をいただきありがとうございました。

お手数ですが、記入されました調査票を返信用封筒に入れて、8月31日までに返送してくださいませようお願いします。(切手不要)

なお、パートタイム労働者を雇用している事業所は、引き続き次ページ以降の質問への回答をお願いします。

## 7 パートタイム労働者について

(パートタイム労働者がいる事業所のみ回答してください。)

問17 パートタイム労働者の主な仕事は何ですか。該当する番号に○をつけてください。  
また、それぞれ何人従事していますか。

|   | 仕事の内容                        | 従事人数 |          |
|---|------------------------------|------|----------|
| 1 | 正社員とほぼ同じ職務の仕事                | 人    | → 問18へ   |
| 2 | パートタイム労働者が主体の単純労働、正社員の補助的な仕事 | 人    | } → 問20へ |
| 3 | 専門的な知識、技能を要する仕事              | 人    |          |
| 4 | その他 ( )                      | 人    |          |

※従事人数は、問2におけるパートタイム労働者の人数と一致すること。

問18 正社員とほぼ業務内容が同じパートタイム労働者のうち、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者はいますか。該当する番号に○をつけてください。また、その人数を記入してください。【用語説明あり】

|   |          |        |
|---|----------|--------|
| 1 | いる ( ) 人 | → 問19へ |
| 2 | いない      |        |

問19 通常の労働者と同じ就業実態にあるパートタイム労働者に対し、今後、雇用管理の見直しを予定していますか。

|   |            |
|---|------------|
| 1 | 見直しを予定している |
| 2 | 未定         |

問20 パートタイム労働者を正社員に切り替える制度はありますか。

|   |                     |
|---|---------------------|
| 1 | 制度としてある             |
| 2 | 制度としてはないが、条件によってはある |
| 3 | 正社員に切り替えることはない      |

問21 パートタイム労働者に昇給制度はありますか。

|   |         |
|---|---------|
| 1 | 制度としてある |
| 2 | 制度としてない |

問22 パートタイム労働者の管理職登用制度はありますか。

|   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 | 制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用 |
| 2 | 制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用     |
| 3 | 制度としてない                   |

問23(1) 同じ職種で、「正社員」の初任給1時間あたりの賃金と、「パート」の採用時の1時間あたりの賃金に差がありますか。

差がある場合、「パート」の1時間あたりの賃金は「正社員」の何割くらいですか。該当する番号に○をつけてください。

|   |                            |        |              |
|---|----------------------------|--------|--------------|
| 1 | 同じ職種の正社員との間に1時間あたりの賃金に差はない | → 問24へ |              |
| 2 | 賃金に差がある                    | } (2)へ |              |
| 3 |                            |        | 正社員の賃金の9割以上  |
| 4 |                            |        | 正社員の賃金の8割くらい |
| 5 |                            |        | 正社員の賃金の7割くらい |
| 6 |                            |        | 正社員の賃金の6割くらい |
| 6 | 正社員の賃金の5割以下                |        |              |

(2) 問23(1)で賃金に差があると答えた事業所のみ回答してください。差がある主な理由を3つまで、該当する番号に○をつけてください。

|   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 | 職務内容が違う                 |
| 2 | 責任の重さが違う                |
| 3 | 勤務時間の自由度が違う             |
| 4 | 残業の時間数、回数が違う            |
| 5 | 配置転換の頻度が違う              |
| 6 | 正社員は企業への貢献がより期待できる      |
| 7 | もともとそういう契約内容で労働者も納得している |
| 8 | 正社員の賃金を引き下げることができない     |
| 9 | その他 ( )                 |

問24 パートタイム労働者への労働条件の明示の方法について、該当する番号に○をつけてください。

|   |                 |
|---|-----------------|
| 1 | 雇入通知書等の文書を交付    |
| 2 | 就業規則に定め、労働契約を締結 |
| 3 | 口頭で約束している       |
| 4 | 特に明示していない       |
| 5 | その他 ( )         |

問25 パートタイム労働者への労働条件の明示の内容について、該当する番号すべてに○をつけてください。

|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| 1  | 労働契約の期間を明示                      |
| 2  | 就業の場所及び従事すべき業務を明示               |
| 3  | 始業及び終業の時刻を明示                    |
| 4  | 所定労働時間を超える労働の有無を明示              |
| 5  | 休憩時間、休日、休暇を明示                   |
| 6  | 労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換を明示 |
| 7  | 賃金の決定、計算及び支払い方法並びに支払いの時期を明示     |
| 8  | 安全及び衛生を明示                       |
| 9  | 退職に関する事項、及び退職手当を明示              |
| 10 | 教育訓練を明示                         |
| 11 | その他 ( )                         |

問26 雇用契約期間は、次のどれですか。1つ選んで○をつけてください。

|   |              |   |              |
|---|--------------|---|--------------|
| 1 | 1か月以内        | 4 | 6か月を超えて1年以内  |
| 2 | 1か月を超えて3か月以内 | 5 | 1年を超える期間     |
| 3 | 3か月を超えて6か月以内 | 6 | 期間を定めず雇用している |

問27 契約の更新はありますか。

|   |     |
|---|-----|
| 1 | あ る |
| 2 | な い |

問28 パートタイム労働者は労働組合に加入していますか。

|   |             |
|---|-------------|
| 1 | 全員加入している    |
| 2 | 希望者のみ加入している |
| 3 | 加入していない     |
| 4 | 労働組合はない     |

問29 パートタイム労働者にも育児休業・介護休業の制度は適用されますか。

|   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 | 育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される |
| 2 | 育児休業制度のみ適用される           |
| 3 | 介護休業制度のみ適用される           |
| 4 | パートタイム労働者にはどちらも適用されない   |

パートタイム労働者を雇用されている事業者への質問は以上です。お忙しいところ調査にご協力をいただきありがとうございました。お手数ですが、記入されました調査票を返信用封筒に入れて、8月31日までに返送していただきますようお願いいたします。(切手不要)

## 用語の説明

### 問 1

1 「情報通信業」とは、次に該当する業種をいいます。

①通信業(信書送達を主とする郵便局を含む) ②放送業 ③情報サービス業(ソフトウェア、情報処理・提供サービス) ④インターネット付随サービス業 ⑤映像・音声・文字情報制作業(出版業、映画・ビデオ制作業等)

2 「複合サービス事業」とは、次に該当する業種をいいます。

①郵便局(信書送達を主とする郵便局を除く、郵便局受託業等) ②協同組合

3 「サービス業」とは、次に該当する業種をいいます。

①専門サービス業(法律・特許事務所、公証人役場・司法書士事務所、公認会計士・税理士事務所、獣医業、土木建築サービス業、デザイン・機械設計業、著述・芸術家業、写真業、その他の専門サービス業) ②学術・開発研究機関 ③洗濯・理容・美容・浴場業 ④その他の生活関連サービス業(旅行、家事サービス、衣服裁縫修理、冠婚葬祭等) ⑤娯楽業 ⑥廃棄物処理業 ⑦自動車整備業 ⑧機械等修理業 ⑨物品賃貸業 ⑩広告業 ⑪その他の事業サービス業(商品検査、建物サービス、民間職業紹介、警備等) ⑫政治・経済・文化団体 ⑬宗教 ⑭その他のサービス業(集会場と畜場等)

### 問 2

1 「常用雇用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者(正社員)で、パートタイム労働者を除きます。

①期間を定めずに雇われている者

②事業主の家族のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

2 「派遣労働者」とは、他の会社などの出向元が給与を支給している労働者をいいます。

3 「契約社員」とは、1か月を超える期間を定めて雇われている者で、パートタイム労働者でない労働者をいいます。

4 「パートタイム労働者」とは、パートタイマー、アルバイトなどの名称に係わらず、1日の所定労働時間が貴事業所の常用労働者より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。

5 「日雇労働者」とは、事業所と日々の雇用契約を結び労務を提供し、その対価としての賃金の支払いを受ける労働者をいいます。

6 経営者は、労働者に含めません。

### 問 5 (2)

「付与日数」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の日数をいいます(前年度からの繰越分は含みません)。

「取得日数」は、労働者が当該年度内に実際に利用(消化)した日数をいいます。

### 問 6 (1)

「育児休業制度」とは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により、1歳に満たない子を養育する男女労働者が事業主に対し申し出をすることで、子が1歳に達するまで(休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで)の間休業し、育児に専念した後、復職することを内容とした制度をいいます。

### 問 7

「育児休業者に対する不利益取扱いの禁止」とは、休業申し出をし、又は休業したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止をいいます。

「時間外労働を制限する制度」とは、小学校就学前の始期に達するまでの子を養育する男女労働者がその子を養育するために事業主に請求した場合、事業主は一定の制限時間を超えて労働時間を延長してはならないという制度をいいます。

「深夜業を制限する制度」とは、小学校就学前の始期に達するまでの子を養育する男女労働者がその子を養

## 用語の説明

育するために事業主に請求した場合、事業主は午後 10 時～午前 5 時において労働させてはならないという制度をいいます。

「フレックスタイム制」とは、決められた時間内の総労働時間の範囲で、毎日の労働時間を労働者個人が決めて働く制度をいいます。

「育児のための短時間勤務制度」

「フレックスタイム制度」

「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ制度」

「所定外労働時間の免除制度」

「事業所内託児所の設置運営等」

とは、1歳未満の子を養育する男女労働者で育児休業を取得しないものについて、事業主は左のいずれかの措置を、また、1歳以上3歳未満の子を養育する男女労働者については、育児休業に準ずる措置又は左のいずれかを措置を講じなければなりません。

「育児時間の請求制度」とは、1歳未満の子を養育する女性労働者について、育児時間を1日2回、各々少なくとも30分取得することができます。

「再雇用特別措置制度」とは、事業主は妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者について必要に応じて、再雇用特別措置、その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

「子の看護のための休暇制度」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、その子の病気やけがの際に看護するための休暇を1年に5日まで取得できる制度をいい、平成17年4月1日から事業主に制度導入の義務が課せられています。

「労働者の配置に関する配慮」とは、就業場所の変更を伴う転勤において、事業主は労働者の育児の状況の把握や労働者本人の意見を斟酌するなど、平成14年4月1日から「育児・介護休業法」の改正で事業主に当該労働者の子の養育状況への配慮義務が課せられています。

### 問 8 (1)

「介護休業制度」とは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者が事業主に対し申し出をすることで、一定期間休業することができることを内容とした制度をいいます。平成17年4月1日から取得回数制限が緩和され、対象家族1人につき常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業が取得できます。(期間は通算して93日まで)

### 問 10 (2)

「一律定年制」とは、全労働者に対して同一の定年年齢が適用されるものをいいます。

「職種別定年制」とは、職種により定年年齢に違いのあるものをいいます。

### 問 10 (3)

「勤務延長制度」とは、定年年齢に到達した者を退職させず、引き続き雇用する制度です。

「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度です。

### 問 11 (2)

「退職一時金」とは、退職時に支給するもの(退職金、退職手当、退職慰労金等)をいいます。

「退職年金」とは、継続的に長期間支給するものをいいます。

### 問 15

「部長」とは、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上のものの長をいいます。

「課長」とは、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上のものの長をいいます。

「係長」とは、管理・事務・技術・生産部門において、係員を指揮・監督する仕事に従事する者をいいます。

「その他係長級以上」とは、係長以上の役職にあり、「係長」「課長」「部長」に含まれないものをいいます。

### 問 18

「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」とは、業務の内容及び責任の程度が同じで、全雇用期間を通じて人材活用の仕組みや運用等(人事異動の有無及び範囲)が同じで、かつ、契約期間が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者をいいます。