

平成23年度

沖縄県労働条件等実態調査報告書

沖縄県 商工労働部 労政能力開発課

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 23 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
(8)	週休制の形態	22
2	仕事と家庭の両立支援	24
(1)	育児休業制度の有無	24
(2)	出産者及び育児休業取得者数及び退職者数	25
(3)	育児休業取得率	26
(4)	育児休業者の代替要員について	27
(5)	代替要員の採用方法	27
(6)	代替要員を採用しない理由	28
(7)	その他育児関連の措置の導入状況	29
(8)	介護休業制度の有無	30
(9)	介護休業の取得者数	31
(10)	その他介護関連の措置の導入状況	31
3	勤労者福祉	32
(1)	定年制の有無	32
(2)	定年制の形態	33
(3)	一律定年制の場合の年齢	33

(4) 定年後の勤務延長制度等の有無	33
(5) 退職金制度の有無	34
(6) 退職金制度の形態	35
(7) 退職金制度がない理由	35
(8) 今後の退職金制度の採用予定	36
(9) 福利厚生制度の有無	36
(10) 福利厚生制度の内容	36
4 労働者のメンタルヘルス	37
(1) メンタルヘルスへの取組み	37
(2) 実施しているメンタルヘルス対策	37
(3) メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置	38
(4) メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由	39
(5) メンタルヘルス対策に取り組む予定	39
5 職場におけるセクシュアルハラスメント	40
(1) セクシュアルハラスメント対策への取組み	40
(2) セクシュアルハラスメント対策の内容	41
6 男女の均等な待遇の確保	42
(1) 事業所における管理職	42
(2) 女性管理職が少ない理由	44
7 パートタイム労働者	45
(1) パートタイム労働者の主な仕事	45
(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	47
(3) 雇用管理の見直しについて	47
(4) 正社員への切替え制度	48
(5) パートタイム労働者の昇給制度の有無	48
(6) パートタイム労働者の管理職登用制度の有無	49
(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	49
(8) 正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由	50
(9) 労働条件の明示方法	51
(10) 労働条件の明示内容	51
(11) 雇用期間について	52
(12) 契約更新の有無	53
(13) 労働組合への加入状況	53
(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	54

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役立て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23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

616事業所(回収率30.8%)

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 22 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

ア 男女別就業形態

平成 23 年度調査では、男性の「常用雇用労働者」77.9%、「契約社員」13.3%、「パートタイム労働者」6.1%の順となっている。女性の「常用雇用労働者」48.5%、「パートタイム労働者」29.5%、「契約社員」19.1%の順となり、男女共に「常用雇用労働者」の割合が最も多い。

平成 22 年度調査の男性「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%で、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%と比較すると、平成 23 年度の男性は「常用雇用労働者」のみが増加し、「契約社員」「パートタイム労働者」の割合は減少している。女性は「常用雇用労働者」と「契約社員」の割合が増加し、「パートタイム労働者」は 20.3 ポイントの減少となっており、男女共に「常用雇用労働者」の割合が増加している。

イ 性別・年齢別就業形態

平成 23 年度調査の 35 歳未満の男性は「常用雇用労働者」69.8%、「契約社員」16.8%、「パートタイム労働者」9.4%の順となっている。35 歳以上の男性では「常用雇用労働者」82.3%、「契約社員」11.4%、「パートタイム労働者」4.3%となり、年齢別で就業形態の構成割合は変わらないが、35 歳以上は 35 歳未満と比べ「常用雇用労働者」の割合が高く、「契約社員」と「パートタイム労働者」の割合が低い。

女性の 35 歳未満は「常用雇用労働者」53.7%、「契約社員」22.2%、「パートタイム労働者」19.7%の順となっている。35 歳以上では「常用雇用労働者」45.3%、「パートタイム労働者」35.5%、「契約社員」17.2%となり、年齢別特徴としては、35 歳以上は 35 歳未満と比べ「常用雇用労働者」の割合が低く「パートタイム労働者」の割合が高くなっている。

ウ 就業形態の経年比較（男女合計）

平成 23 年度調査では「常用雇用労働者」63.7%、「パートタイム労働者」17.1%、「契約社員」16.0%の順となっている。

平成 22 年度調査の「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%と比較すると、平成 23 年度は「常用雇用労働者」及び「契約社員」の割合が

増加しているのに対し、「パートタイム労働者」が大幅に減少（17.1ポイント）している。

（2）初任給額

ア 常用雇用労働者

平成23年度調査の初任給は、「大学卒」161,693円、「短大・専門学校卒」147,874円、「高校卒」137,972円となっている。平成22年度は、「大学卒」158,052円、「短大・専門学校卒」144,506円、「高校卒」133,915円であることから、前年度に比べ平成23年度は学歴に関係なく初任給は概ね3,000円程度増額している。

イ 常用雇用労働者以外の職種別の賃金

平成23年度調査の時給額は、「契約社員」1,278円、「パートタイム労働者」876円、「日雇・その他」1,155円となっている。

（3）有給休暇

ア 有給休暇の有無

平成23年度調査で有給休暇が「ある」と答えた事業所は85.7%であり、平成22年度調査の88.6%と比べると2.9ポイント減少している。

イ 有給休暇付与日数及び取得日数

平成23年度調査の付与日数は、「常用雇用労働者」15.7日、「パートタイム労働者」4.2日、取得日数は「常用雇用労働者」7.6日、「パートタイム労働者」2.3日、取得率「常用雇用労働者」48.1%、「パートタイム労働者」54.5%となっている。

平成22年度調査では、付与日数「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%となっており、22年度と比べ23年度は常用雇用労働者の付与日数（16.7日→15.7日）及び取得日数（8.2日→7.6日）はともに減少している。パートタイム労働者も同様に付与日数（11.3日→4.2日）と取得日数（5.9日→2.3日）ともに減少している。

2 仕事と家庭の両立支援

（1）育児休業制度

ア 育児休業制度の有無

平成23年度調査で育児休業制度が「ある」と答えた事業所は76.3%であり、平成22年度調査の77.1%と比べると0.8ポイント減少している。

イ 育児休業の取得率

平成 23 年度調査の育児休業の取得率は、「男性」2.3%、「女性」91.2%となっている。

平成 22 年度調査の「男性」1.3%、「女性」91.2%と比べると「男性」が 1.0 ポイント増加し、「女性」は平成 22 年度と同じ取得率となっている。

(2) 介護休業制度

ア 介護休業制度の有無

平成 23 年度調査で休業制度が「ある」と答えた事業所は 65.9%であり、平成 22 年度調査の 64.1%と比べると 1.8 ポイント増加している。

イ 介護休業取得者のいる事業所の割合

平成 23 年度調査で介護休業取得者のいる事業所の割合は 7.3%となっており、平成 22 年度調査の 5.3%と比べると 2.0 ポイント増加している。

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。

ア 定年制の有無

平成 23 年度調査で定年制が「ある」と答えた事業所は 82.3%であり、平成 22 年度調査の 83.9%と比べると 1.6 ポイント減少している。

イ 一律定年の場合の年齢

平成 23 年度調査では定年の年齢は「60 歳」83.3%、「65 歳」12.5%となっており、平成 22 年度調査の「60 歳」80.8%、「65 歳」10.7%と比べ、共に増加している。平成 23 年度でも依然として「60 歳」の割合が高いものの、前年度と比較して「65 歳」の割合も増加していることから、事業所において定年年齢の引上げが徐々に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 23 年度調査における定年後の勤務延長制度の有無については、「再雇用制度のみある」66.5%、「勤務延長制度と再雇用制度が両方ある」11.8%、「勤務延長制度のみある」9.7%、「どちらの制度もない」9.3%の順となっており、約 9 割の事業所は何らかの定年後

の勤務延長対策を行っている。

平成 22 年度調査の「再雇用制度のみある」64.1%、「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%と比べ、平成 23 年度は「再雇用制度のみある」と「勤務延長制度と再雇用制度が両方ある」の割合が増加している。

(3) 退職金制度

ア 退職金制度の有無

平成 23 年度調査で退職金制度が「ある」と答えた事業所は 75.8%であり、平成 22 年度調査の 71.1%と比べると 4.7 ポイント増加している。

イ 退職金制度の形態

平成 23 年度調査では「退職一時金制度のみ」70.0%、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」13.5%、「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」8.1%、「退職年金制度のみ」3.0%の順となっている。平成 22 年度調査の「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%、「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%と比べ、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」のみが増加している。

ウ 退職金制度がない理由

平成 23 年度調査では「退職金を支払う余裕がない」62.1%、「従業員からの要望がない」2.8%、「同業者も支払っていない」1.4%の順となっている。

平成 22 年度調査の「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%と比べ、平成 23 年度はどの理由についても大きな変化は見られない。

(4) 福利厚生

ア 福利厚生制度の有無

平成 23 年度調査で福利厚生制度が「ある」と答えた事業所は 90.1%であり、平成 22 年度調査の 91.3%と比べ 1.2 ポイント減少している。

イ 福利厚生制度の内容（複数回答）

平成 23 年度調査の福利厚生制度の内容は、「健康増進」87.4%、「慶弔給付」84.0%、「自己啓発」39.3%、「住宅費用」33.7%、「余暇活動」31.2%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 22 年度調査の「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%と比べ、平成 23 年度は「自己啓発」のみが増加（1.9 ポイント）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

ア メンタルヘルスへの取り組みの有無

平成 23 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 49.4%であり、平成 22 年度調査の 44.1%と比べると 5.3 ポイント増加している。

イ メンタルヘルス対策（複数回答）

平成 23 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」70.7%、「相談の実施」52.3%、「講習会等の教育研修」42.8%、「社内報、パンフレット等による啓発」39.5%、「事業所外の専門機関の活用」26.3%の順となっている。

平成 22 年度調査の「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発」31.1%、「事業所外の専門機関の活用」21.9%と比べ、平成 23 年度は「社内報、パンフレット等による啓発」が 8.4 ポイント、「定期健康診断等の問診」が 7.4 ポイント、「事業所外の専門機関の活用」が 4.4 ポイントとそれぞれ増加しているのに対し「相談の実施」が 2.8 ポイント「講習会等の教育研修」が 0.6 ポイントそれぞれ減少している。

ウ メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（複数回答）

平成 23 年度調査でメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由は、「必要性を感じない」42.1%、「取り組み方がわからない」34.5%、「他の仕事に忙しい」19.7%、「労働者の関心がない」19.4%、「適当な施設・人材確保が難しい」16.4%、「経費がかかる」13.2%の順となっている。

平成 22 年度調査では「必要性を感じない」36.7%、「取り組み方がわからない」35.1%、「適当な施設・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%となっている。

平成 22 年度に比べ平成 23 年度は、「必要性を感じない」「労働者の関心がない」「他の仕事に忙しい」「経費がかかる」の 4 つの理由が増加し、逆に「適当な施設・人材確保が難しい」「取り組み方がわからない」の 2 つの理由が減少していることから、メンタルヘルス対策の関心度が低いことが伺える。

エ メンタルヘルス対策に取り組む予定

平成 23 年度調査のメンタルヘルス対策に取り組む予定は、「取り組む予定はない」62.8%、「検討中である」29.6%、「取り組む予定である」2.3%の順となっている。

平成 22 年度調査の「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%と比べ、「取り組む予定はない」が 13.0 ポイント増加し、「検討中である」及び「取り組む予定である」が減少している。

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対策への取り組み状況

ア セクシャルハラスメント対策への取り組みの有無

平成 23 年度調査でセクシャルハラスメント対策に取り組んでいる事業者は 48.1%となっており、平成 22 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の 52.5%と比較すると 4.4 ポイント減少している。

イ セクシャルハラスメント対策の内容（複数回答）

平成 23 年度調査のセクシャルハラスメント対策は、「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」70.9%、「相談窓口を設置している」59.5%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」54.4%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」35.5%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.0%の順となっている。

平成 22 年度調査では「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」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%の順となっており、平成 23 年度と比較すると、「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」を除く全ての対策内容が増加している。

6 男女の均等な待遇の確保

(1) 事業所における管理職

ア 管理職に占める男女の割合

平成 23 年度調査の管理職に占める男女の割合は、「男性」82.4%、「女性」17.6%となっている。平成 22 年度調査の「男性」79.8%、「女性」20.2%と比べ、「男性」が増加し、「女性」は減少している。

イ 女性管理職が少ない理由（複数回答）

平成 23 年度の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」42.0%、「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」22.6%、「女性が希望しない」13.5%、「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」10.8%が上位を占めている。

平成 22 年度調査の「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」41.6%、「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%、「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」10.7%と比較すると、平成 23 年度の理由は「女性が希望しない」以外の理由は増加している。

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 23 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 55.7%で、平成 22 年度調査の 46.2%と比較すると 9.5 ポイント増加している。

(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 23 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 52.9%、「見直しを予定」44.1%となっている。

平成 22 年度調査の「未定」67.2%、「見直しを予定」31.1%と比較すると平成 23 年度は「見直しを予定」が 13.0 ポイント増加している。

(3) 正社員への切替え制度

平成 23 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」54.8%、「制度としてある」21.4%、「正社員に切り替えることはない」20.4%の順となっている。

平成 22 年度調査の「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%と比べると、「制度としてはないが条件によってはある」が減少し、逆に「制度としてある」及び「正社員に切り替えることはない」が増加している。正社員への切替え制度を規定している事業所の割合は若干増加しているものの、依然としてパートタイム労働者の正社員への門戸は狭い状況である。

(4) パートタイム労働者の管理職登用制度

平成 23 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」80.6%、「制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用」11.4%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」3.7%の順となっている。

平成 22 年度調査の「制度としてない」76.2%、「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のまま登用」5.2%と比べると、平成 23 年度は「制度としてない」が 4.4 ポイント増加しており、また、いずれかの身分で管理職に登用する割合は減少していることから、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。

(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 23 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、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」46.2%、「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」39.8%、育児休業もしくは介護休業のみ適用との回答は 10%未満である。

平成 22 年度調査の「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」43.0%、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」42.8%と比べると、「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」が減少し、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」との回答が増加していることから、パートタイム労働者への育児・介護休業制度の適用状況が改善されている。

Ⅲ 平成23年度調査結果

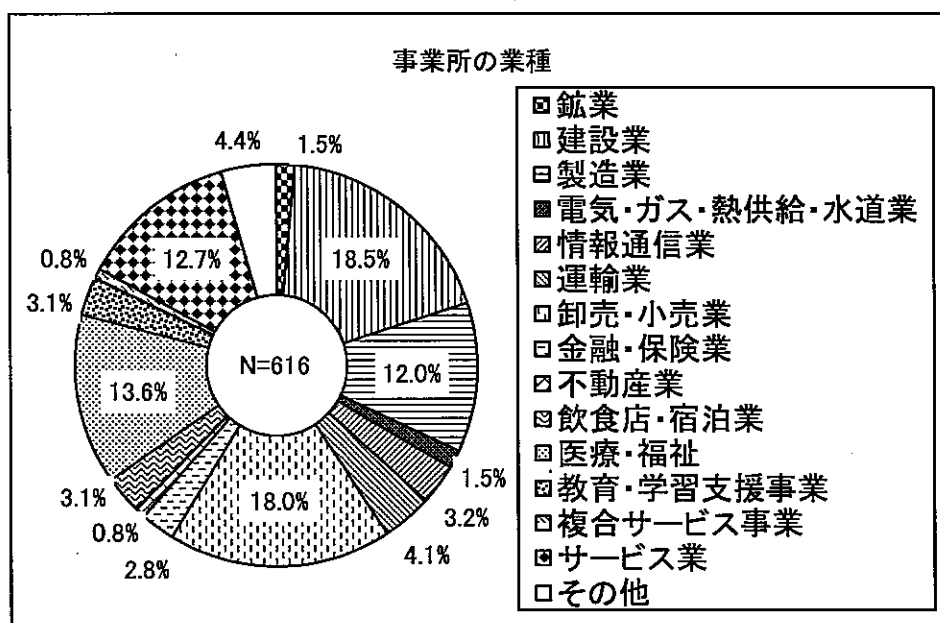
Ⅲ 平成 23 年度 調査結果

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 616 事業所の業種の内訳（比率）は、「建設業」が 18.5%で最も多く、次いで「卸売・小売業」18.0%、「医療・福祉」13.6%、「サービス業」12.7%、「製造業」12.0%、「その他」4.4%、「運輸業」4.1%、「情報通信業」3.2%、「飲食店・宿泊業」と「教育・学習支援事業」が 3.1%、「金融・保険業」2.8%、「鉱業」及び「電気・ガス・熱供給・水道業」が 1.5%、「不動産業」及び「複合サービス事業」が 0.8%の順である。

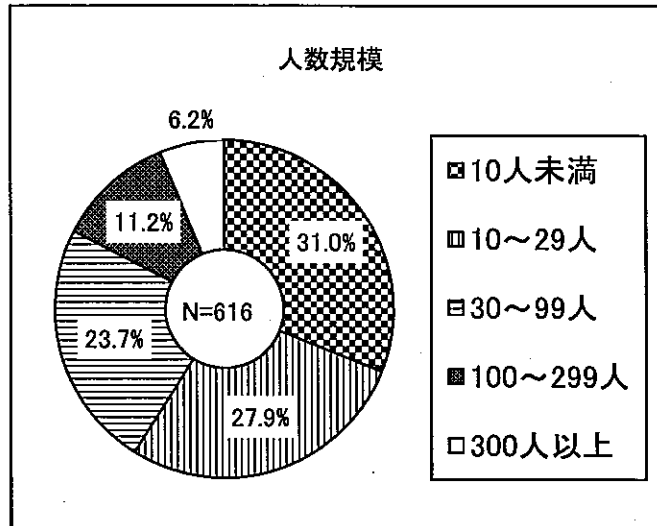
事業所の業種	単位:事業所・%	
	事業所数	%
鉱業	9	1.5%
建設業	114	18.5%
製造業	74	12.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.5%
情報通信業	20	3.2%
運輸業	25	4.1%
卸売・小売業	111	18.0%
金融・保険業	17	2.8%
不動産業	5	0.8%
飲食店・宿泊業	19	3.1%
医療・福祉	84	13.6%
教育・学習支援事業	19	3.1%
複合サービス事業	5	0.8%
サービス業	78	12.7%
その他	27	4.4%
合計	616	100.0%



(2) 人数規模

事業所の規模をみると、「10人未満」が31.0%、「10人～29人」が27.9%、「30～99人」が23.7%、「100人～299人」が11.2%、「300人以上」が6.2%となっている。また、100人未満の規模の事業所で全体の8割以上を占めている。

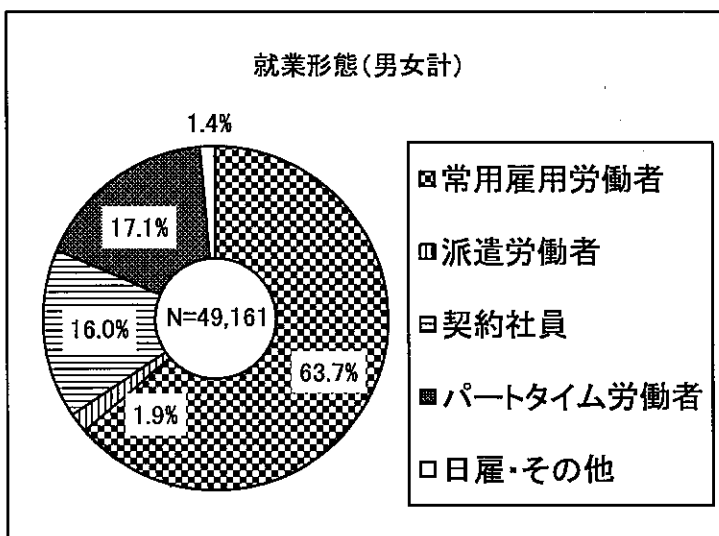
事業所の規模	事業所数	%
10人未満	191	31.0%
10～29人	172	27.9%
30～99人	146	23.7%
100～299人	69	11.2%
300人以上	38	6.2%
合計	616	100.0%



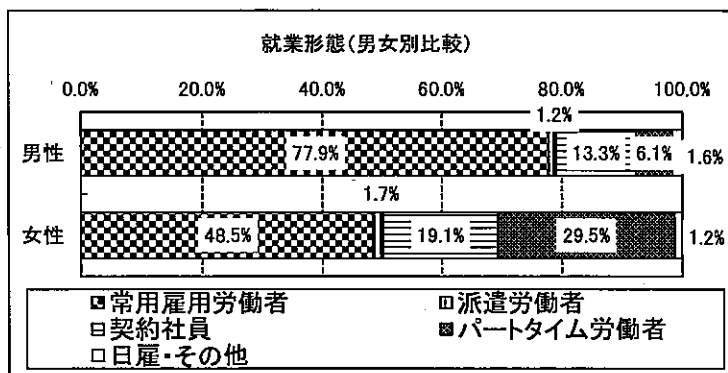
(3) 就業形態

就業形態の内訳は、労働者計 49,161 人のうち「常用雇用労働者」が全体の 63.7%と最も多く、次いで「パートタイム労働者」17.1%、「契約社員」16.0%、「派遣労働者」1.9%、「日雇・その他」1.4%の順となっている。

		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	9,090	6,344	170	1,529	856	191
	35歳以上	16,729	13,760	140	1,899	711	219
	小計	25,819	20,104	310	3,428	1,567	410
女	35歳未満	8,815	4,732	239	1,955	1,736	153
	35歳以上	14,285	6,477	161	2,452	5,074	121
	小計	23,100	11,209	400	4,407	6,810	274
男女・年齢不明		242	9	204	7	18	4
合計		49,161	31,322	914	7,842	8,395	688
		100.0%	63.7%	1.9%	16.0%	17.1%	1.4%

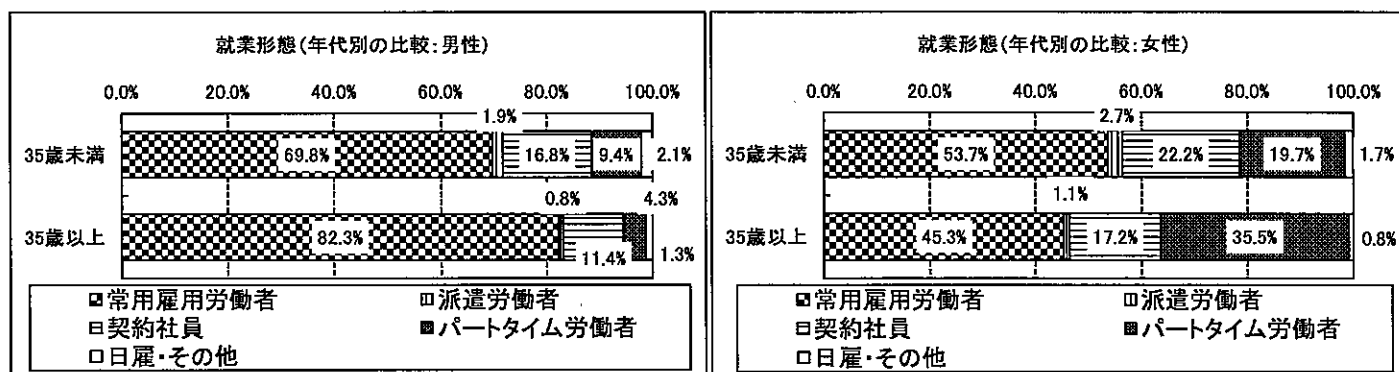


男女別で就業形態を見ると、男女共に「常用雇用労働者」の割合が最も高いものの、男性が約 8 割を占めているのに対し、女性は約 5 割となっている。

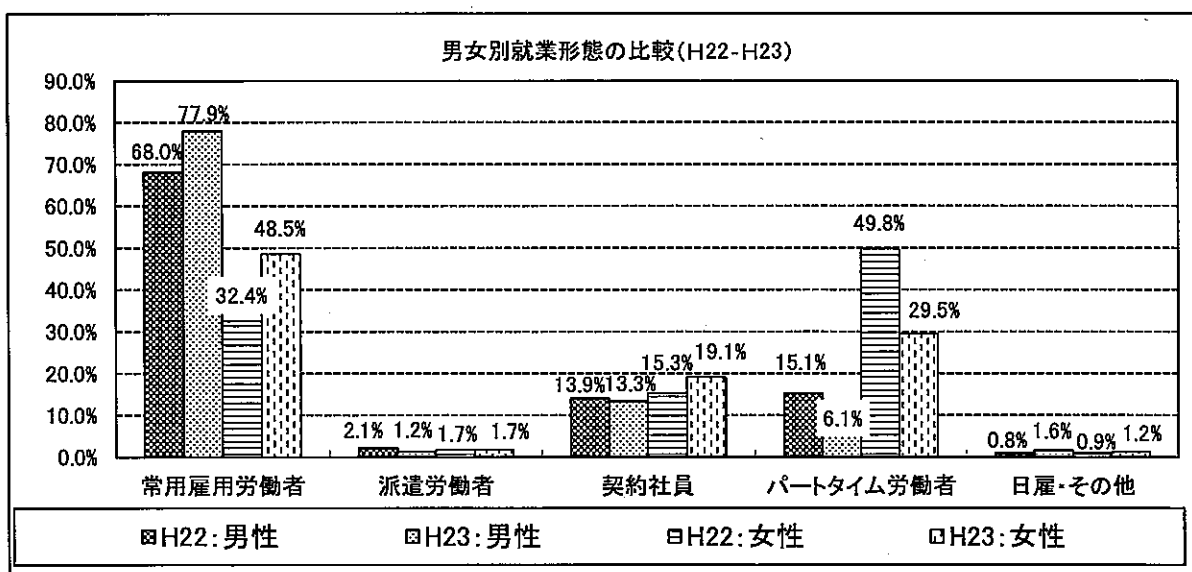


男性の就業形態を年代別に見ると、35歳未満の労働者は「常用雇用労働者」の割合が69.8%であるのに対し、35歳以上の労働者は82.3%と35歳以上の労働者の割合が高い。

女性の就業形態を年代別に見ると、男性とは逆に35歳未満の労働者における「常用雇用労働者」の割合53.7%に対し、35歳以上の労働者は45.3%と低くなっている。



男女別の就業形態を前年度(平成22年度)と比較すると、男女共に「常用雇用労働者」の割合が前年度より増加し、逆に「パートタイム労働者」が減少している。



業種別に就業形態を見ると、「常用雇用労働者」の割合が最も高いのは「不動産業」の90.4%で、次いで「鉱業」88.9%、「建設業」86.7%である。「派遣労働者」の割合が最も高いのは、「その他」22.9%、「契約社員」は「複合サービス事業」が28.7%、「パートタイム労働者」は「飲食店・宿泊業」41.7%となっている。また、「日雇・その他」については、どの業種でも10%未満である。

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	80 88.9%	0 0.0%	7 7.8%	3 3.3%	0 0.0%	90 100.0%
建設業	2,751 86.7%	43 1.4%	268 8.4%	55 1.7%	57 1.8%	3,174 100.0%
製造業	2,667 59.4%	51 1.1%	537 12.0%	1,226 27.3%	6 0.1%	4,487 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,872 82.7%	30 1.3%	121 5.3%	232 10.2%	9 0.4%	2,264 100.0%
情報通信業	1,769 58.5%	298 9.9%	604 20.0%	354 11.7%	0 0.0%	3,025 100.0%
運輸業	1,233 81.9%	28 1.9%	167 11.1%	34 2.3%	44 2.9%	1,506 100.0%
卸売・小売業	3,814 56.4%	120 1.8%	773 11.4%	1,623 24.0%	431 6.4%	6,761 100.0%
金融・保険業	1,956 71.2%	17 0.6%	295 10.7%	481 17.5%	0 0.0%	2,749 100.0%
不動産業	123 90.4%	0 0.0%	6 4.4%	7 5.1%	0 0.0%	136 100.0%
飲食店・宿泊業	532 38.9%	2 0.1%	260 19.0%	571 41.7%	3 0.2%	1,368 100.0%
医療・福祉	7,436 74.4%	81 0.8%	1,511 15.1%	889 8.9%	77 0.8%	9,994 100.0%
教育・学習支援事業	1,357 54.3%	29 1.2%	612 24.5%	476 19.0%	25 1.0%	2,499 100.0%
複合サービス事業	1,909 52.1%	3 0.1%	1,051 28.7%	699 19.1%	3 0.1%	3,665 100.0%
サービス業	3,419 51.2%	38 0.6%	1,511 22.6%	1,692 25.3%	22 0.3%	6,682 100.0%
その他	404 53.1%	174 22.9%	119 15.6%	53 7.0%	11 1.4%	761 100.0%
合計	31,322 63.7%	914 1.9%	7,842 16.0%	8,395 17.1%	688 1.4%	49,161 100.0%

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、平成22年には50%を割り込んだが平成23年には63.7%と一転して増加している。また、「パートタイム労働者」の割合は平成18年以降、30%程度で推移していたが、平成23年は17.1%となり、前年の約半分の割合となっている。

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%
平成23年	63.7%	1.9%	16.0%	17.1%	1.4%

事業所規模別に就業形態を見ると、「常用雇用労働者」の割合が最も高いのは「10人未満」の事業所の82.2%で、逆に最も低いのは「300人以上」の事業所の59.4%となっており、事業所規模が大きくなるに従い割合が低くなっている。他の労働者の就業形態においては、概ね事業所規模が大きくなるに従い、割合が高くなる傾向が見られる。

規模別就業形態

単位:人・%

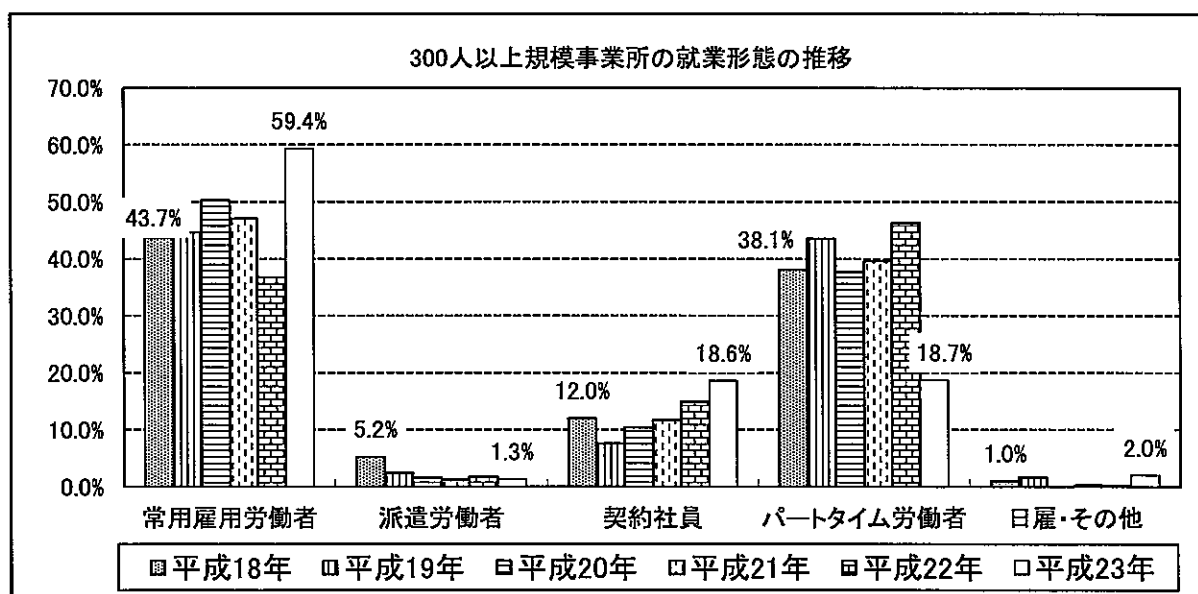
	常用雇用労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	日雇・その他	合計
10人未満	876 82.2%	11 1.0%	48 4.5%	108 10.1%	23 2.2%	1,066 100.0%
10～29人	2,331 75.0%	73 2.4%	284 9.1%	369 11.9%	49 1.6%	3,106 100.0%
30～99人	5,495 71.6%	87 1.1%	883 11.5%	1,157 15.1%	52 0.7%	7,674 100.0%
100～299人	7,297 63.5%	398 3.5%	1,824 15.9%	1,932 16.8%	46 0.4%	11,497 100.0%
300人以上	15,323 59.4%	345 1.3%	4,803 18.6%	4,829 18.7%	518 2.0%	25,818 100.0%
合計	31,322 63.7%	914 1.9%	7,842 16.0%	8,395 17.1%	688 1.4%	49,161 100.0%

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20年(50.3%)をピークに平成22年には36.8%と減少傾向であったが、平成23年には一転して前年から22.6ポイント増加している。逆に「パートタイム労働者」は平成21年・22年と増加していたが、平成23年には前年に比べ27.6ポイント減少している。

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%
平成23年	59.4%	1.3%	18.6%	18.7%	2.0%	100.0%



(4) 常用雇用労働者の初任給額

ア 学歴別初任給

平成 23 年の常用雇用労働者の初任給（月額）は、「大学卒」で 161,693 円、「短大・専門学校卒」で 147,874 円、「高校卒」で 137,972 円である。

初任給額の推移をみると、学歴に関わらず平成 20 年から 22 年までの 3 年間は減少傾向が続いていたが、平成 23 年は前年に比べて「大学卒」は 3,641 円、「短大・専門学校卒」は 3,368 円、「高校卒」は 4,057 円増加している。

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
平成23年	161,693	147,874	137,972

イ 業種別初任給

業種別に初任給の高い上位 3 業種を見ると、「大学卒」は「鉱業」が唯一 20 万円台であり、次いで「建設業」「金融・保険業」となっており、「短大・専門学校卒」は、「鉱業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」となっている。「高校卒」は「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」の初任給が高くなっており、概ね「鉱業」をはじめ「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」の 3 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	200,000	190,000	154,778
建設業	174,972	161,848	147,338
製造業	157,507	141,545	131,514
電気・ガス・熱供給・水道業	166,767	160,033	153,483
情報通信業	163,600	150,269	143,136
運輸業	148,684	139,383	136,020
卸売・小売業	162,785	146,459	139,966
金融・保険業	166,773	147,211	134,942
不動産業	153,125	149,333	145,000
飲食・宿泊業	163,213	150,056	140,146
医療・福祉	159,017	145,731	127,991
教育・学習支援事業	153,219	137,788	130,723
複合サービス事業	155,000	144,720	125,070
サービス業	156,839	144,190	136,215
その他	150,924	136,098	131,966
平均	161,693	147,874	137,972

「大学卒」の業種別初任給の年次推移を見ると、平成23年の初任給額が前年を下回っているのは、全15業種のうち6業種で、その中でも「金融・保険業」と「教育・学習支援事業」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「鉱業」「飲食店・宿泊業」の2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	平成23年
鉱業	177,500	180,000	180,000	150,000	160,000	170,000	200,000
建設業	177,054	165,221	178,964	175,213	169,023	165,375	174,972
製造業	151,285	160,183	160,021	163,505	155,394	155,939	157,507
電気・ガス・熱供給・水道業	175,967	163,780	146,000	167,033	169,267	176,400	166,767
情報通信業	166,388	153,417	167,662	167,241	174,106	172,029	163,600
運輸業	138,431	159,919	152,335	152,722	138,733	151,908	148,684
卸売・小売業	158,448	152,009	161,625	168,441	159,563	156,007	162,785
金融・保険業	176,764	198,138	171,113	184,788	167,610	179,616	166,773
不動産業	163,398	162,590	170,700	142,233	161,831	151,533	153,125
飲食店・宿泊業	132,856	147,829	142,569	165,327	162,703	149,942	163,213
医療・福祉	151,613	167,941	160,689	155,256	152,240	156,265	159,017
教育・学習支援事業	200,824	179,938	168,375	170,788	165,494	163,262	153,219
複合サービス事業	155,143	123,980	149,860	156,252	152,387	160,000	155,000
サービス業	154,208	150,852	154,208	149,353	155,519	153,871	156,839
その他	-	-	-	-	-	-	150,924

(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、「派遣労働者」及び「契約社員」では「一般事務職」の割合が最も高く、「パートタイム労働者」及び「日雇・その他」では「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	277	31.5%	3,045	28.6%	1,151	12.6%	1	0.2%
生産工程職	15	1.7%	274	2.6%	1,439	15.7%	1	0.2%
技術専門職	253	28.8%	2,809	26.4%	569	6.2%	33	7.4%
サービス・販売職	109	12.4%	2,087	19.6%	2,444	26.7%	221	49.8%
労務・作業職	86	9.8%	1,168	11.0%	2,201	24.0%	112	25.2%
その他	140	15.9%	1,247	11.7%	1,359	14.8%	76	17.1%
計	880	100.0%	10,630	100.0%	9,163	100.0%	444	100.0%

就業形態別の平均時給額は「契約社員」1,278円、「パートタイム労働者」876円、「日雇・その他」1,155円となっている。

職種別でみると、「契約社員」では「一般事務職」の時給額が最も高く、「パートタイム労働者」及び「日雇・その他」においては、「技術専門職」の時給額が高くなっている。

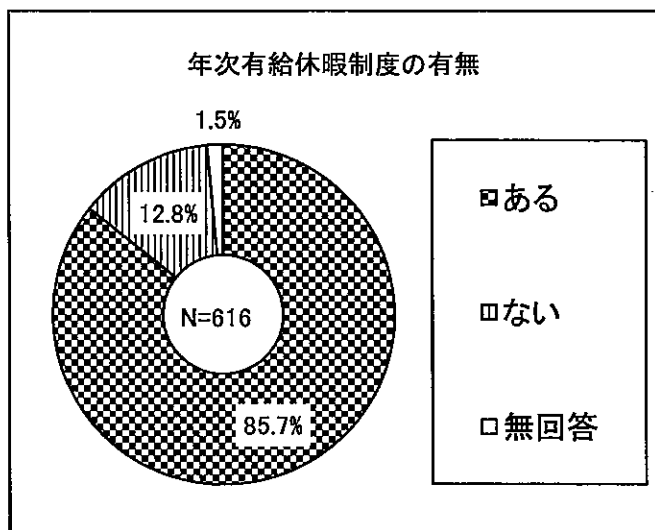
就業形態別労働者の職種別時給額(常用雇用労働者以外)

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	2,442	815	642
生産工程職	878	734	800
技術専門職	1,622	1,300	2,444
サービス・販売職	895	750	752
労務・作業職	834	719	1,541
その他	1,000	937	750
平均時給額	1,278	876	1,155

(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 85.7%、「ない」は 12.8%となっており、約 9 割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、70%以上となっている。

しかし、「不動産業」と「鉱業」の2業種は60%台で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	6 66.7%	3 33.3%	0 0.0%	9 100.0%
建設業	91 79.8%	22 19.3%	1 0.9%	114 100.0%
製造業	65 87.8%	7 9.5%	2 2.7%	74 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	9 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
情報通信業	20 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 100.0%
運輸業	23 92.0%	2 8.0%	0 0.0%	25 100.0%
卸売・小売業	91 82.0%	18 16.2%	2 1.8%	111 100.0%
金融・保険業	16 94.1%	1 5.9%	0 0.0%	17 100.0%
不動産業	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
飲食店・宿泊業	15 78.9%	3 15.8%	1 5.3%	19 100.0%
医療・福祉	77 91.7%	6 7.1%	1 1.2%	84 100.0%
教育・学習支援事業	17 89.5%	2 10.5%	0 0.0%	19 100.0%
複合サービス事業	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
サービス業	67 85.9%	11 14.1%	0 0.0%	78 100.0%
その他	23 85.2%	2 7.4%	2 7.4%	27 100.0%
合計	528 85.7%	79 12.8%	9 1.5%	616 100.0%

事業所規模別に見ると、年次有給休暇制度を設けている事業所の割合は 10 人以上の規模の事業所では 80%以上となっているが、10 人未満の事業所は 68.1%と低くなっている。

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	130 68.1%	58 30.4%	3 1.6%	191 100.0%
10~29人	150 87.2%	18 10.5%	4 2.3%	172 100.0%
30~99人	141 96.6%	3 2.1%	2 1.4%	146 100.0%
100~299人	69 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	69 100.0%
300人以上	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
合計	528 85.7%	79 12.8%	9 1.5%	616 100.0%

(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15.7日、「パートタイム労働者」が4.2日である。取得日数を見ると、「常用雇用労働者」が7.6日(取得率48.1%)、「パートタイム労働者」が2.3日(取得率54.5%)である。

年次有給休暇平均付与日数及び取得日数

単位:日・%

	平均付与日数	平均取得日数	取得率
常用雇用労働者	15.7	7.6	48.1%
パートタイム労働者	4.2	2.3	54.5%

年次有給休暇の付与日数及び取得日数の年次推移を見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は平成19年の18.0日をピークに「16日台」で推移していたが、平成23年には「15.7日」と16日台を割り込んでいる。また、取得日数についても概ね「8日台」で推移していたが、平成23年には「7日台」へと減少している。

「パートタイム労働者」の付与日数は、増減を繰り返し平成22年の「11.3日」が最も多かったが、平成23年は前年に比べ3分の1程度に減少している。取得日数についても最も多かった平成19年に比べて平成23年は3分の1程度となっている。

取得率についてみると、「常用雇用労働者」は平成20年の54.1%をピークに減少傾向となっている。「パートタイム労働者」については、概ね50%台で推移している。

付与日数及び取得日数の推移

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
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%
平成23年	15.7	7.6	48.1%	4.2	2.3	54.5%

業種別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は、「金融・保険業」が20.4日で最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」の18.7日である。

取得率は、「鉱業」(89.0%)と「複合サービス事業」(69.0%)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、「金融・保険業」が9.7日で最も多く、次いで「飲食店・宿泊業」8.0日となっており、他の業種は7日未満である。

取得率は、「複合サービス事業」が93.5%で最も高く、次いで「情報通信業」が69.8%、「金融・保険業」68.9%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	13.5	12.0	89.0%	0.0	0.0	0.0%
建設業	15.2	6.9	45.6%	1.9	1.0	52.5%
製造業	16.8	8.6	51.3%	3.6	2.1	59.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	12.4	66.6%	1.8	0.9	51.8%
情報通信業	17.5	8.5	48.5%	3.5	2.4	69.8%
運輸業	16.6	6.0	36.3%	1.6	1.1	64.8%
卸売・小売業	15.9	6.6	41.3%	5.5	2.8	50.7%
金融・保険業	20.4	8.0	39.5%	9.7	6.7	68.9%
不動産業	12.3	4.8	39.2%	6.3	0.2	2.6%
飲食店・宿泊業	14.7	6.1	41.7%	8.0	2.8	34.5%
医療・福祉	16.2	8.9	54.6%	6.3	3.6	57.4%
教育・学習支援事業	15.2	5.8	38.2%	2.3	0.7	28.6%
複合サービス事業	12.7	8.8	69.0%	5.2	4.9	93.5%
サービス業	13.0	6.6	51.0%	4.0	2.0	51.4%
その他	16.2	9.2	56.7%	3.0	1.8	60.5%
平均	15.7	7.6	48.1%	4.2	2.3	54.5%

事業所規模別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数が平均より下回っているのは、「10～29人」15.0日、「10人未満」の事業所で15.2日となっている。取得日数については、100人以上の規模の事業所において取得日数が多くなっている。

「パートタイム労働者」については、事業所規模が大きくなるに従い、付与日数、取得日数共に多くなっている。

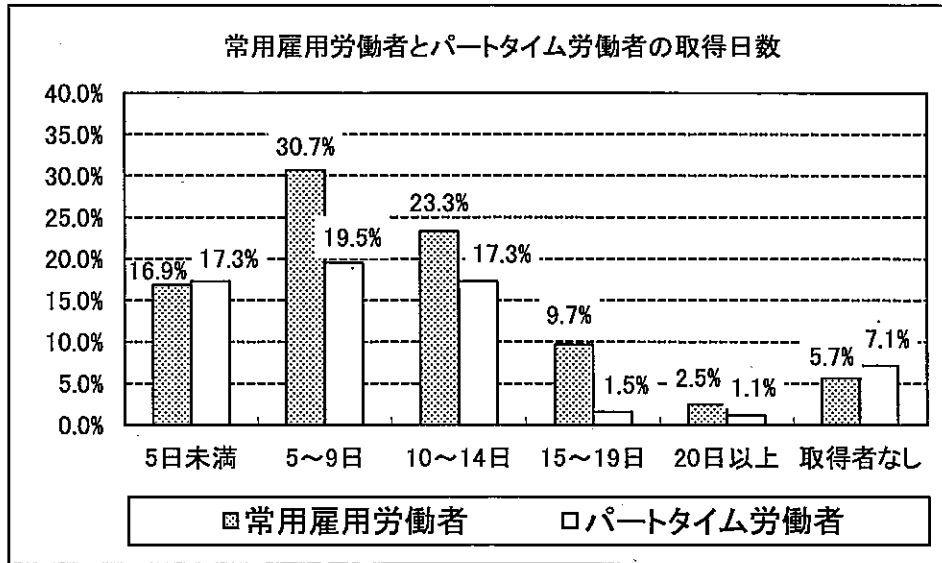
規模別年次有給休暇付与日数及び取得日数

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	15.2	7.3	48.3%	1.3	0.5	37.6%
10～29人	15.0	7.1	47.1%	2.9	1.2	41.3%
30～99人	15.8	7.4	47.1%	5.0	2.8	56.7%
100～299人	17.5	8.4	47.9%	7.4	4.6	62.1%
300人以上	16.5	9.2	55.7%	9.7	6.2	63.5%
平均	15.7	7.6	48.1%	4.2	2.3	54.5%

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30.7%で最も多く、次いで「10～14日」23.3%、「5日未満」16.9%の順となっている。

「パートタイム労働者」は、「5～9日」が19.5%で最も多く、次いで「5日未満」及び「10～14日」が17.3%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つの取得日数区分の割合が高い。

10人以上の規模の事業所においては、「5~9日」の割合が最も高く、10人未満の事業所では「10~14日」の割合が最も高くなっている。

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	24 18.5%	30 23.1%	35 26.9%	8 6.2%	4 3.1%	13 10.0%	16 12.3%	130 100.0%
10~29人	29 19.3%	49 32.7%	29 19.3%	13 8.7%	4 2.7%	7 4.7%	19 12.7%	150 100.0%
30~99人	21 14.9%	46 32.6%	31 22.0%	14 9.9%	4 2.8%	7 5.0%	18 12.8%	141 100.0%
100~299人	12 17.4%	25 36.2%	16 23.2%	9 13.0%	1 1.4%	2 2.9%	4 5.8%	69 100.0%
300人以上	3 7.9%	12 31.6%	12 31.6%	7 18.4%	0 0.0%	1 2.6%	3 7.9%	38 100.0%
合計	89 16.9%	162 30.7%	123 23.3%	51 9.7%	13 2.5%	30 5.7%	60 11.4%	528 100.0%

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)

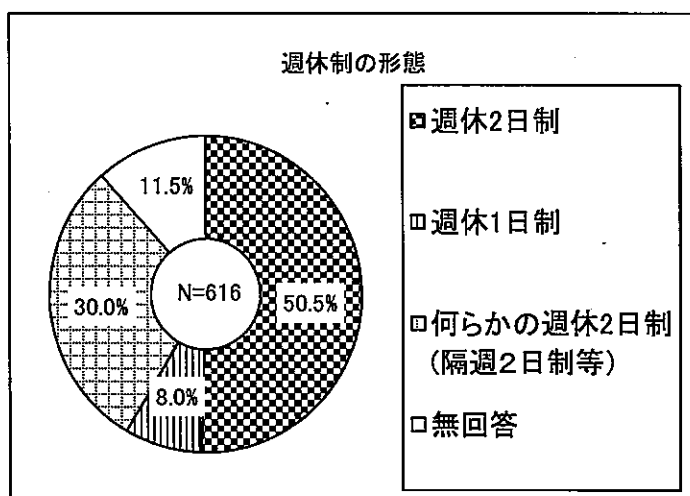
単位:事業所・%

	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	2 6.7%	5 16.7%	0 0.0%	1 3.3%	0 0.0%	6 20.0%	16 53.3%	30 100.0%
10~29人	17 22.4%	9 11.8%	7 9.2%	0 0.0%	0 0.0%	7 9.2%	36 47.4%	76 100.0%
30~99人	11 14.3%	18 23.4%	13 16.9%	1 1.3%	2 2.6%	5 6.5%	27 35.1%	77 100.0%
100~299人	10 21.7%	10 21.7%	14 30.4%	2 4.3%	1 2.2%	0 0.0%	9 19.6%	46 100.0%
300人以上	6 16.2%	10 27.0%	12 32.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.7%	8 21.6%	37 100.0%
合計	46 17.3%	52 19.5%	46 17.3%	4 1.5%	3 1.1%	19 7.1%	96 36.1%	266 100.0%

(8) 週休制の形態

週休制の形態は、「週休2日制」が50.5%で最も多く、次いで「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」30.0%、「週休1日制」8.0%となっており、週休が2日ある事業所の割合が8割を占めている。

週休制の形態	事業所数	%
週休2日制	311	50.5%
週休1日制	49	8.0%
何らかの週休2日制 (隔週2日制等)	185	30.0%
無回答	71	11.5%
合計	616	100.0%



人数規模別にみると、どの事業所規模においても最も割合が高い「週休2日制」は、30人未満の事業所において全体平均の50.5%を下回っている。「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」は、概ね20~30%台となっており、事業所規模での相関関係はみられない。「週休1日制」については、30人未満の事業所において全体平均の8.0%を上回っており、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る。

	週休2日制	週休1日制	何らかの週休2日制(隔週2日制等)	無回答	合計
10人未満	84 44.0%	21 11.0%	44 23.0%	42 22.0%	191 100.0%
10~29人	80 46.5%	16 9.3%	59 34.3%	17 9.9%	172 100.0%
30~99人	75 51.4%	9 6.2%	52 35.6%	10 6.8%	146 100.0%
100~299人	49 71.0%	3 4.3%	16 23.2%	1 1.4%	69 100.0%
300人以上	23 60.5%	0 0.0%	14 36.8%	1 2.6%	38 100.0%
合計	311 50.5%	49 8.0%	185 30.0%	71 11.5%	616 100.0%

業種別でみると、どの業種においても概ね「週休2日制」の割合が最も高くなっているが、「鉱業」「飲食店・宿泊業」の2業種では「何らかの週休2日制（隔週2日制等）」の割合が高い。「飲食店・宿泊業」においては、「週休1日制」の割合も他の業種に比べて高くなっている。

業種別週休制の形態

単位：事業所・%

	週休2日制	週休1日制	何らかの週休2日制(隔週2日制等)	無回答	合計
鉱業	2 22.2%	1 11.1%	6 66.7%	0 0.0%	9 100.0%
建設業	65 57.0%	14 12.3%	26 22.8%	9 7.9%	114 100.0%
製造業	37 50.0%	7 9.5%	20 27.0%	10 13.5%	74 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	6 66.7%	0 0.0%	3 33.3%	0 0.0%	9 100.0%
情報通信業	14 70.0%	1 5.0%	5 25.0%	0 0.0%	20 100.0%
運輸業	12 48.0%	1 4.0%	10 40.0%	2 8.0%	25 100.0%
卸売・小売業	42 37.8%	9 8.1%	39 35.1%	21 18.9%	111 100.0%
金融・保険業	14 82.4%	0 0.0%	1 5.9%	2 11.8%	17 100.0%
不動産業	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	3 60.0%	5 100.0%
飲食店・宿泊業	5 26.3%	5 26.3%	6 31.6%	3 15.8%	19 100.0%
医療・福祉	48 57.1%	0 0.0%	28 33.3%	8 9.5%	84 100.0%
教育・学習支援事業	9 47.4%	1 5.3%	7 36.8%	2 10.5%	19 100.0%
複合サービス事業	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
サービス業	38 48.7%	8 10.3%	22 28.2%	10 12.8%	78 100.0%
その他	15 55.6%	1 3.7%	10 37.0%	1 3.7%	27 100.0%
合計	311 50.5%	49 8.0%	185 30.0%	71 11.5%	616 100.0%

2 仕事と家庭の両立支援

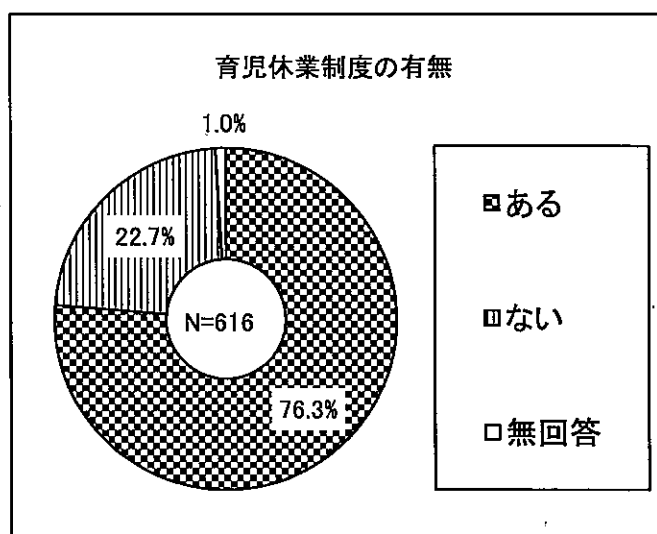
育児・介護休業法第 21 条では、事業主は育児休業及び介護休業中の待遇等についてあらかじめ定め、労働者に周知するよう努めることとしている。

(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、全 616 事業所のうち 470 事業所で 76.3%が育児休業制度を定めているが前年度（77.1%）に比べて微減となっている。

	事業所数	構成比
ある	470	76.3% (77.1%)
ない	140	22.7% (21.8%)
無回答	6	1.0% (1.1%)
合計	616	100.0%

()内は平成22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割以上が育児休業制度を就業規則等で定めており、「300人以上」の事業所では100%である。事業所規模が小さくなるに従い、制度を定めている割合が低くなっており、「10人未満」の規模の事業所では50%を下回っている。

	ある	ない	無回答	合計
10人未満	95 49.7%	94 49.2%	2 1.0%	191 100.0%
10～29人	133 77.3%	37 21.5%	2 1.2%	172 100.0%
30～99人	136 93.2%	9 6.2%	1 0.7%	146 100.0%
100～299人	68 98.6%	0 0.0%	1 1.4%	69 100.0%
300人以上	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
合計	470 76.3%	140 22.7%	6 1.0%	616 100.0%

業種別の育児休業制度の有無を見ると、全体平均（76.3%）を下回るのは、全15業種のうち「鉱業」11.1%、「不動産業」60.0%、「建設業」68.4%、「飲食店・宿泊業」及び「教育・学習支援事業」73.7%、「卸売・小売業」73.9%の6業種であり、特に「鉱業」では1割と低い状況である。

業種別育児休業制度の有無 単位:事業所・%

	ある	ない	無回答	合計
鉱業	1 11.1%	8 88.9%	0 0.0%	9 100.0%
建設業	78 68.4%	34 29.8%	2 1.8%	114 100.0%
製造業	57 77.0%	17 23.0%	0 0.0%	74 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	8 88.9%	1 11.1%	0 0.0%	9 100.0%
情報通信業	20 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	20 100.0%
運輸業	20 80.0%	5 20.0%	0 0.0%	25 100.0%
卸売・小売業	82 73.9%	28 25.2%	1 0.9%	111 100.0%
金融・保険業	15 88.2%	2 11.8%	0 0.0%	17 100.0%
不動産業	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
飲食店・宿泊業	14 73.7%	3 15.8%	2 10.5%	19 100.0%
医療・福祉	72 85.7%	12 14.3%	0 0.0%	84 100.0%
教育・学習支援事業	14 73.7%	5 26.3%	0 0.0%	19 100.0%
複合サービス事業	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
サービス業	60 76.9%	18 23.1%	0 0.0%	78 100.0%
その他	22 81.5%	4 14.8%	1 3.7%	27 100.0%
合計	470 76.3%	140 22.7%	6 1.0%	616 100.0%

(2) 出産者及び育児休業取得者数及び退職者数

最近1年の出産者数は、男性（配偶者）が970人、女性が937人である。そのうち、育児休業の取得者数は、男性が22人（取得率2.3%）、女性が855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46人となっている。

出産者及び育児休業取得者数及び退職者数 単位:人・%

	男性(配偶者)	女性
最近1年間の出産者数	970	937
うち育児休業取得者数	22	855
取得率	2.3%	91.2%
最近1年の出産・育児で退職した者	2	46

(3) 育児休業取得率

平成23年の育児休業取得率は、男性が2.3%、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1ポイント増加し、女性の取得率は前年から変化は見られない。

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	平成23年
男性	0.8%	1.8%	1.0%	1.9%	2.4%	1.3%	2.3%
女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%	87.6%	91.2%	91.2%

取得率を事業所規模別で見ると、女性は30人以上の規模の事業所において85%以上の取得率であるが、「10～29人」は77.6%、「10人未満」は63.2%と低くなっている。男性では「10人未満」及び「300人以上」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、「その他」の業種を除き、出産者がいるどの業種においても70%以上の取得率となっている。また、平均取得率(91.2%)より低い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「複合サービス事業」「サービス業」「その他」の7業種である。

男性の育児休業取得者のいる業種は、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「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 (配偶者)	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10人未満	40	19	2	12	5.0%	63.2%	0	4
10～29人	55	49	1	38	1.8%	77.6%	0	5
30～99人	127	120	2	112	1.6%	93.3%	1	6
100～299人	269	123	4	105	1.5%	85.4%	0	12
300人以上	479	626	13	588	2.7%	93.9%	1	19
計	970	937	22	855	2.3%	91.2%	2	46
業種別	出産者数		取得者数		取得率		退職者数	
	男性 (配偶者)	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
鉱業	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0
建設業	90	17	0	16	0.0%	94.1%	0	0
製造業	95	30	1	28	1.1%	93.3%	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	124	22	1	16	0.8%	72.7%	0	0
情報通信業	60	39	2	36	3.3%	92.3%	0	0
運輸業	53	16	2	14	3.8%	87.5%	0	2
卸売・小売業	102	205	5	198	4.9%	96.6%	0	5
金融・保険業	49	51	0	51	0.0%	100.0%	0	0
不動産業	5	2	0	2	0.0%	100.0%	0	0
飲食店・宿泊業	18	16	0	13	0.0%	81.3%	0	1
医療・福祉	172	333	4	295	2.3%	88.6%	1	26
教育・学習支援事業	8	64	0	63	0.0%	98.4%	0	1
複合サービス事業	62	32	0	28	0.0%	87.5%	0	0
サービス業	116	103	7	91	6.0%	88.3%	1	7
その他	14	7	0	4	0.0%	57.1%	0	3
計	970	937	22	855	2.3%	91.2%	2	46

(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は、「代替要員を採用している」と回答した事業所が46.2%で最も多く、次いで「社内で配置転換」(29.4%)、「代替要員を配置していない」(18.5%)の順である。前年度と比較すると、「代替要員を採用している」との回答が減少している。

育児休業者の代替要員について 単位:事業所・%

	事業所数	構成比
代替要員を採用している	217	46.2% (49.6%)
社内で配置転換	138	29.4% (26.9%)
代替要員を配置していない	87	18.5% (17.5%)
無回答	28	6.0% (6.0%)
合計	470	100.0%

()内は平成22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、「300人以上」の規模の事業所が65.8%で最も高く、逆に「30~99人」の規模の事業所が38.2%で最も低くなっている。

規模別育児休業者の代替要員について 単位:事業所・%

	代替要員 を採用して いる	社内で配 置転換	代替要員 を配置して いない	無回答	合計
10人未満	42 44.2%	31 32.6%	14 14.7%	8 8.4%	95 100.0%
10~29人	61 45.9%	34 25.6%	24 18.0%	14 10.5%	133 100.0%
30~99人	52 38.2%	42 30.9%	36 26.5%	6 4.4%	136 100.0%
100~299人	37 54.4%	21 30.9%	10 14.7%	0 0.0%	68 100.0%
300人以上	25 65.8%	10 26.3%	3 7.9%	0 0.0%	38 100.0%
合計	217 46.2%	138 29.4%	87 18.5%	28 6.0%	470 100.0%

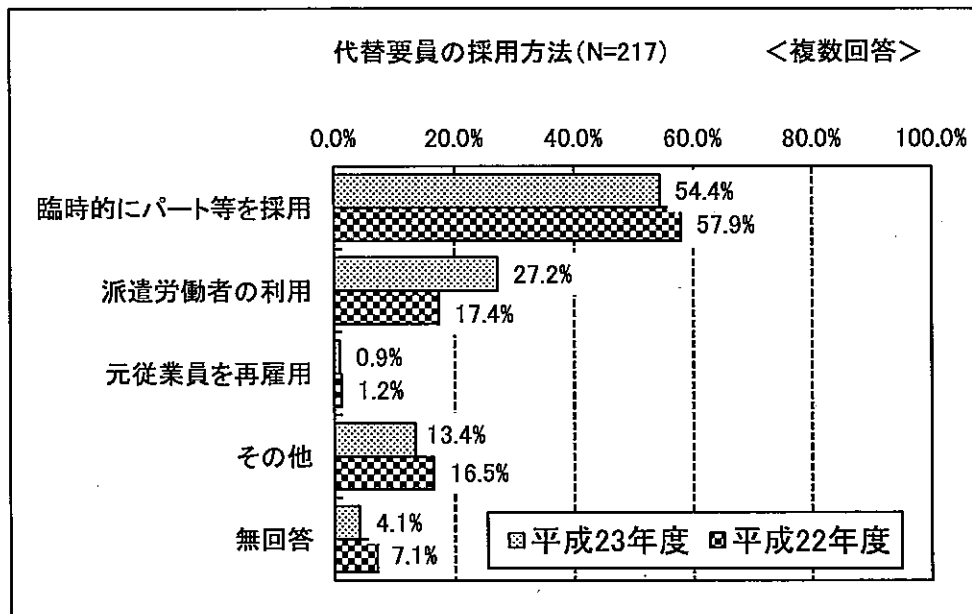
(5) 代替要員の採用方法

代替要員を採用していると回答した217事業所の採用方法は、「臨時的にパート等を採用」と回答した事業所が54.4%で最も多く、次いで「派遣労働者の利用」(27.2%)、「その他」(13.4%)、「元従業員を再雇用」(0.9%)の順となっている。

代替要員の採用方法 単位:事業所・%

	事業所数	構成比
臨時的にパート等を採用	118	54.4% (57.9%)
派遣労働者の利用	59	27.2% (17.4%)
元従業員を再雇用	2	0.9% (1.2%)
その他	29	13.4% (16.5%)
無回答	9	4.1% (7.1%)
合計	217	100.0%

()内は平成22年度



(6) 代替要員を採用しない理由 (複数回答)

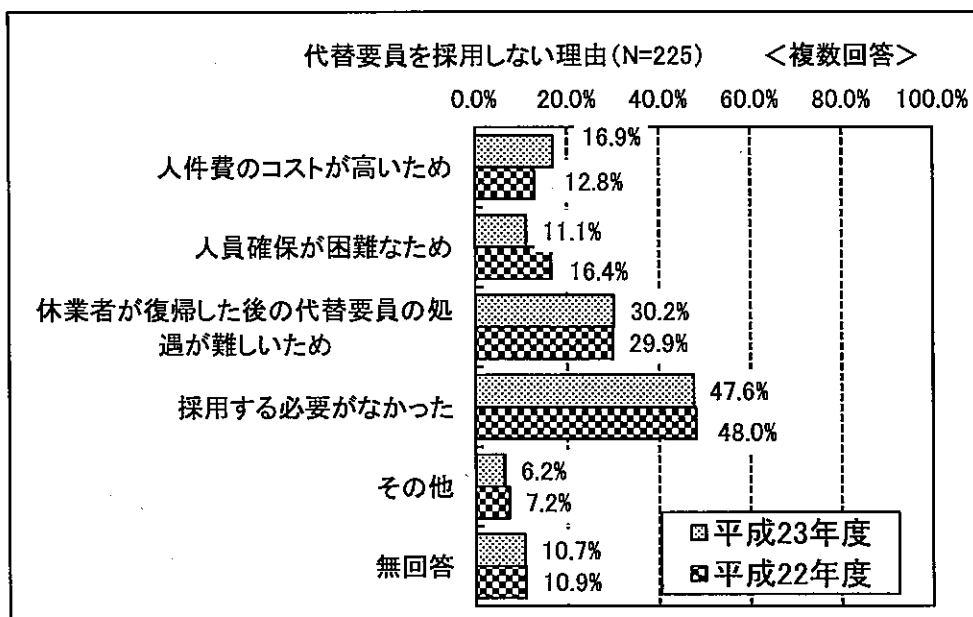
代替要員を採用していないと回答した 225 事業所の採用していない理由は、「採用する必要がなかった」が 47.6%で最も多く、次いで「休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため」30.2%、「人件費のコストが高いため」16.9%、「人員確保が困難なため」11.1%の順となっている。

代替要員を採用しない理由

単位:事業所・%

	回答数	構成比
人件費のコストが高いため	38	16.9% (12.8%)
人員確保が困難なため	25	11.1% (16.4%)
休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため	68	30.2% (29.9%)
採用する必要がなかった	107	47.6% (48.0%)
その他	14	6.2% (7.2%)
無回答	24	10.7% (10.9%)
回答計	276	122.7% (125.3%)
回答者計	225	100.0%

()内は平成22年度



(7) その他育児関連の措置の導入状況（複数回答）

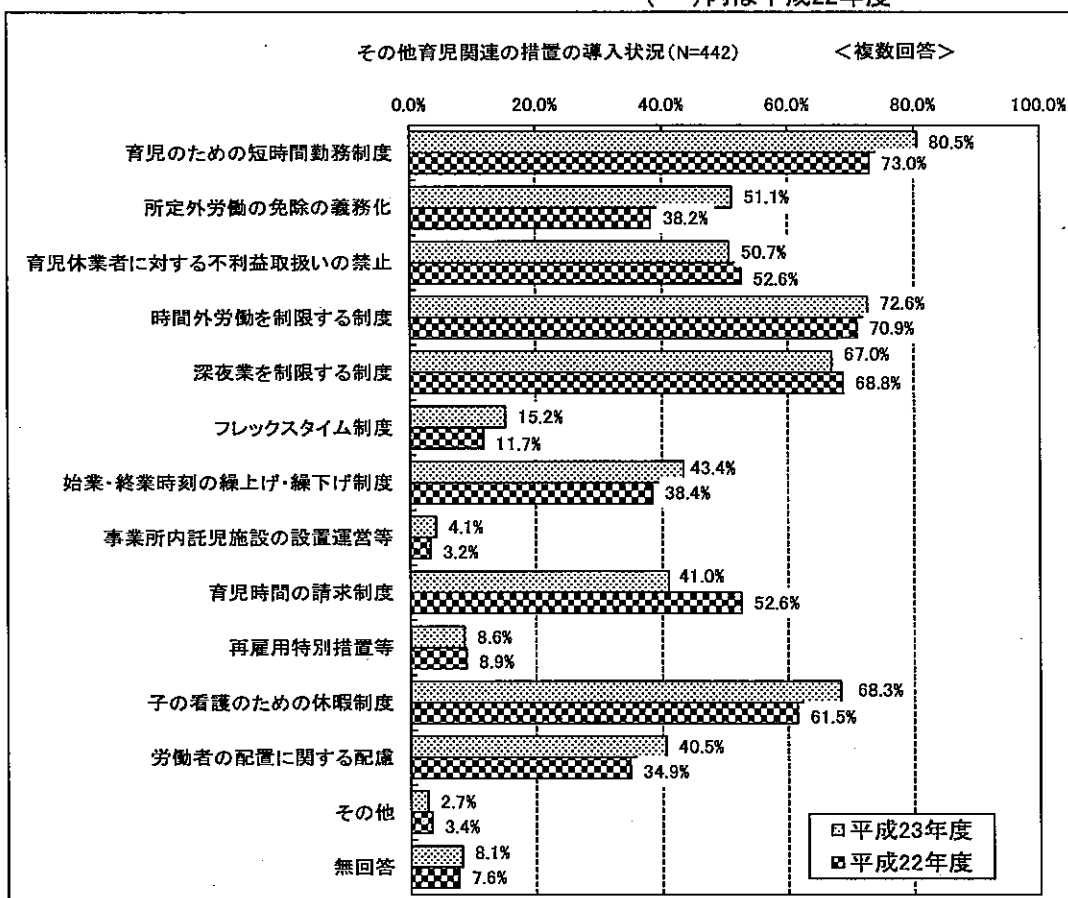
その他育児関連の措置の導入状況は、「育児のための短時間勤務制度」が80.5%で最も多く、次いで「時間外労働を制限する制度」72.6%、「子の看護のための休暇制度」68.3%、「深夜業を制限する制度」67.0%、「所定外労働の免除の義務化」51.1%、「育児休業者に対する不利益取扱いの禁止」50.7%の順となっている。前年度と比較すると、どの措置についても導入状況は増加もしくは微減となっているが、「所定外労働の免除の義務化」については10%以上増加している。

その他育児関連の措置の導入状況

単位：事業所・%

	回答数	構成比
育児のための短時間勤務制度	356	80.5% (73.0%)
所定外労働の免除の義務化	226	51.1% (38.2%)
育児休業者に対する不利益取扱いの禁止	224	50.7% (52.6%)
時間外労働を制限する制度	321	72.6% (70.9%)
深夜業を制限する制度	296	67.0% (68.8%)
フレックスタイム制度	67	15.2% (11.7%)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度	192	43.4% (38.4%)
事業所内託児施設の設置運営等	18	4.1% (3.2%)
育児時間の請求制度	181	41.0% (52.6%)
再雇用特別措置等	38	8.6% (8.9%)
子の看護のための休暇制度	302	68.3% (61.5%)
労働者の配置に関する配慮	179	40.5% (34.9%)
その他	12	2.7% (3.4%)
無回答	36	8.1% (7.6%)
回答計	2,448	553.8% (525.5%)
回答者計	442	100.0%

()内は平成22年度



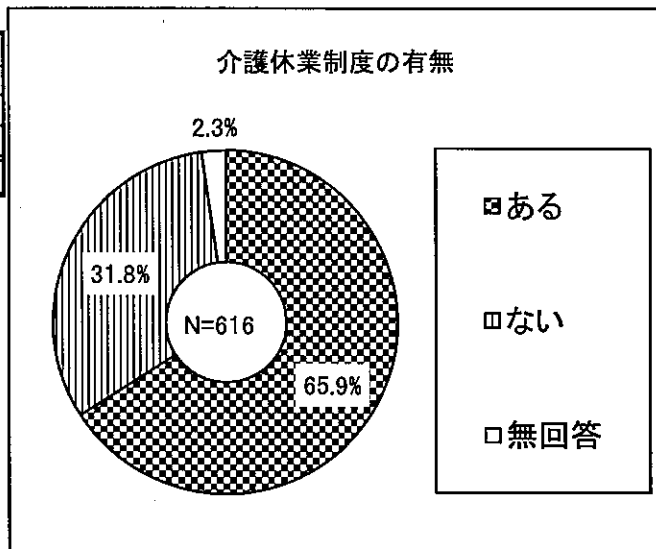
(8) 介護休業制度の有無

介護休業制度を就業規則等で定めている事業所は、406 事業所で全体の 65.9%を占めている。前年度 (64.1%) と比較すると 1.8 ポイント増加している。

介護休業制度の有無 単位:事業所・%

	事業所数	構成比
ある	406	65.9% (64.1%)
ない	196	31.8% (33.1%)
無回答	14	2.3% (2.8%)
合計	616	100.0%

()内は平成22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36.1%、「10~29人」は62.2%、「30~99人」は85.6%、「100~299人」97.1%、「300人以上」は100.0%となっている。事業所規模が大きくなるに従い介護休業制度を就業規則に定めている事業所が多く、10人以上の規模の事業所では6割以上であるが、10人未満の事業所では4割未満と少ない。

規模別介護休業制度の有無 単位:事業所・%

	ある	ない	無回答	合計
10人未満	69 36.1%	115 60.2%	7 3.7%	191 100.0%
10~29人	107 62.2%	62 36.0%	3 1.7%	172 100.0%
30~99人	125 85.6%	18 12.3%	3 2.1%	146 100.0%
100~299人	67 97.1%	1 1.4%	1 1.4%	69 100.0%
300人以上	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
合計	406 65.9%	196 31.8%	14 2.3%	616 100.0%

(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45社で、回答事業所616事業所に占める割合は7.3%である。男女別で見ると、男性取得者のいる事業所は15事業所(2.4%)、女性取得者のいる事業所は34事業所(5.5%)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	45	15	23	34	51
全事業所(616事業所)に占める割合	7.3%	2.4%		5.5%	

事業所規模別で見ると、介護休業取得者のいる割合は「100人以上」の規模の事業所において割合が高く、特に「300人以上」の事業所では5割を超えている。

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	191	0.5%
10~29人	8	10	172	4.7%
30~99人	4	4	146	2.7%
100~299人	12	13	69	17.4%
300人以上	20	46	38	52.6%
合計	45	74	616	7.3%

(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、「介護のための休暇制度」と回答した事業所が88.7%で最も多く、次いで「短時間勤務制度」75.4%、「時間外労働を制限する制度」71.2%、「深夜業を制限する精度」70.0%の順となっている。前年度と比較すると、概ねどの措置でも導入状況が増加もしくは同程度となっているが、「介護休業者に対する不利益取扱いの禁止」については、前年度に比べて減少し50%台を割り込んでいる。

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
介護のための休暇制度	360	88.7% -
短時間勤務制度	306	75.4% (76.8%)
介護休業者に対する不利益取扱いの禁止	198	48.8% (51.6%)
時間外労働を制限する制度	289	71.2% (68.6%)
深夜業を制限する制度	284	70.0% (69.1%)
フレックスタイム制	54	13.3% (11.4%)
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	156	38.4% (39.1%)
労働者の配置に関する配慮	148	36.5% (34.6%)
その他	5	1.2% (4.7%)
無回答	11	2.7% (8.1%)
回答計	1,451	357.4% (364.0%)
回答者計	406	100.0%

()内は平成22年度

3 勤労者福祉

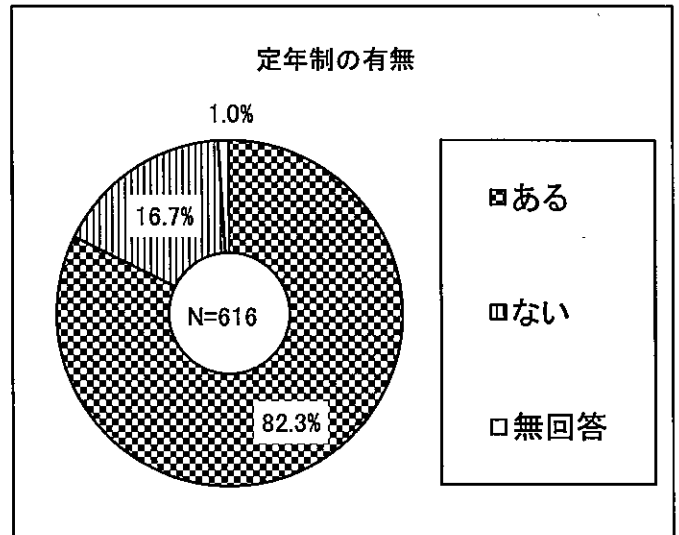
高齢者雇用安定法では、60歳定年制は平成10年4月から義務化されている。また、同法では「定年制の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」もしくは「定年制の廃止」のどちらかの対策を採ることが義務化されており、平成25年4月からは65歳まで雇用延長の年齢を引き上げることになっている。

(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616事業所のうち507事業所(82.3%)で、前年度(83.9%)から減少している。

定年制の有無	事業所数	構成比
ある	507	82.3% (83.9%)
ない	103	16.7% (15.0%)
無回答	6	1.0% (1.1%)
合計	616	100.0%

()内は平成22年度



事業所規模別に見ると、10人未満の事業所を除き、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80%以上と高く、事業所規模が大きくなるに従い定年制がある事業所の割合が高くなる傾向がみられる。

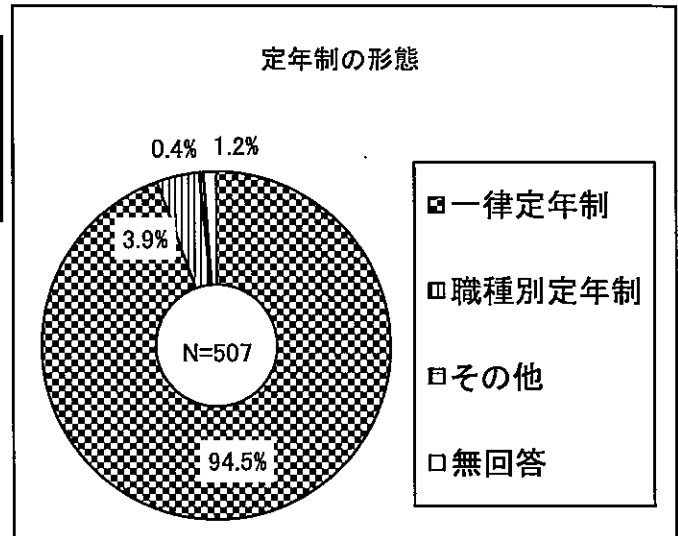
規模別定年制の有無	単位:事業所・%			
	ある	ない	無回答	合計
10人未満	114 59.7%	73 38.2%	4 2.1%	191 100.0%
10~29人	146 84.9%	25 14.5%	1 0.6%	172 100.0%
30~99人	141 96.6%	4 2.7%	1 0.7%	146 100.0%
100~299人	68 98.6%	1 1.4%	0 0.0%	69 100.0%
300人以上	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
合計	507 82.3%	103 16.7%	6 1.0%	616 100.0%

(2) 定年制の形態

定年制があると回答した 507 事業所における定年制の形態は、「一律定年制」が 94.5%で最も多く、次いで「職種別定年制」3.9%となっている。また、前年度と比べて「一律定年制」が若干増加しているものの大きな差はない。

	事業所数	構成比
一律定年制	479	94.5% (93.6%)
職種別定年制	20	3.9% (5.1%)
その他	2	0.4% (0.7%)
無回答	6	1.2% (0.7%)
合計	507	100.0%

()内は平成22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 479 事業所の定年年齢は表の通りで、「60歳」が 83.3%と突出して高く、次いで「65歳」が 12.5%、他の年齢は 1%未満となっている。

一律定年制の年齢 単位:事業所・%

	事業所数	%
55歳	2	0.4%
60歳	399	83.3%
61歳	2	0.4%
62歳	3	0.6%
63歳	3	0.6%
64歳	3	0.6%
65歳	60	12.5%
70歳	1	0.2%
不明	6	1.3%
合計	479	100.0%

(4) 定年後の勤務延長制度等の有無

勤務延長制度等の導入状況は、「再雇用制度のみある」が 66.5%で最も多く、次いで「勤務延長制度と再雇用制度が両方ある」11.8%、「勤務延長制度のみある」9.7%、「どちらの制度もない」9.3%の順である。また、前年度と比較してどの項目も概ね大きな変動はみられないが、「どちらの制度もない」との回答は減少している。

	事業所数	構成比
勤務延長制度のみある	49	9.7% (9.8%)
再雇用制度のみある	337	66.5% (64.1%)
勤務延長制度と再雇用制度が両方ある	60	11.8% (11.4%)
どちらの制度もない	47	9.3% (12.9%)
無回答	14	2.8% (1.9%)
合計	507	100.0%

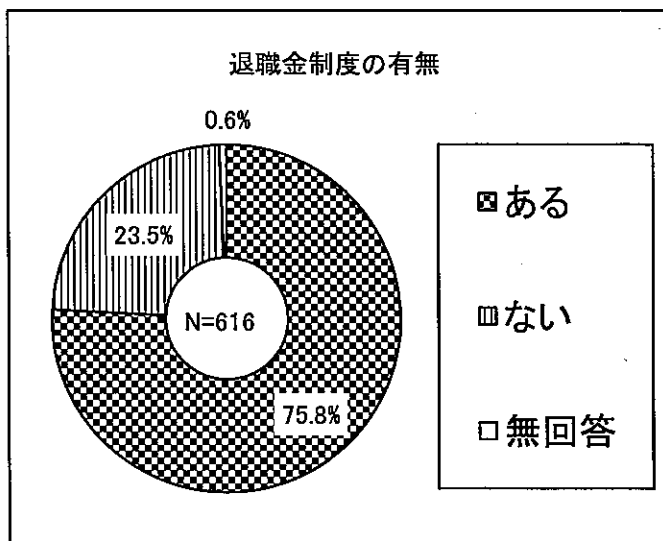
()内は平成22年度

(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 616 事業所のうち 467 事業所で 75.8%となっている。前年度の 71.1%と比べると、「ある」と回答している事業所が 4.7 ポイント増加している。

	事業所数	構成比
ある	467	75.8% (71.1%)
ない	145	23.5% (28.0%)
無回答	4	0.6% (0.9%)
合計	616	100.0%

()内は平成22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6割を超えている。特に100人以上の規模の事業所においては9割以上の高い割合となっている。

	ある	ない	無回答	合計
10人未満	129 67.5%	60 31.4%	2 1.0%	191 100.0%
10~29人	124 72.1%	47 27.3%	1 0.6%	172 100.0%
30~99人	113 77.4%	32 21.9%	1 0.7%	146 100.0%
100~299人	65 94.2%	4 5.8%	0 0.0%	69 100.0%
300人以上	36 94.7%	2 5.3%	0 0.0%	38 100.0%
合計	467 75.8%	145 23.5%	4 0.6%	616 100.0%

(6) 退職金制度の形態

退職金制度の形態は、「退職一時金制度のみ」が70.0%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」13.5%、「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」8.1%、「退職年金制度のみ」3.0%の順となっている。

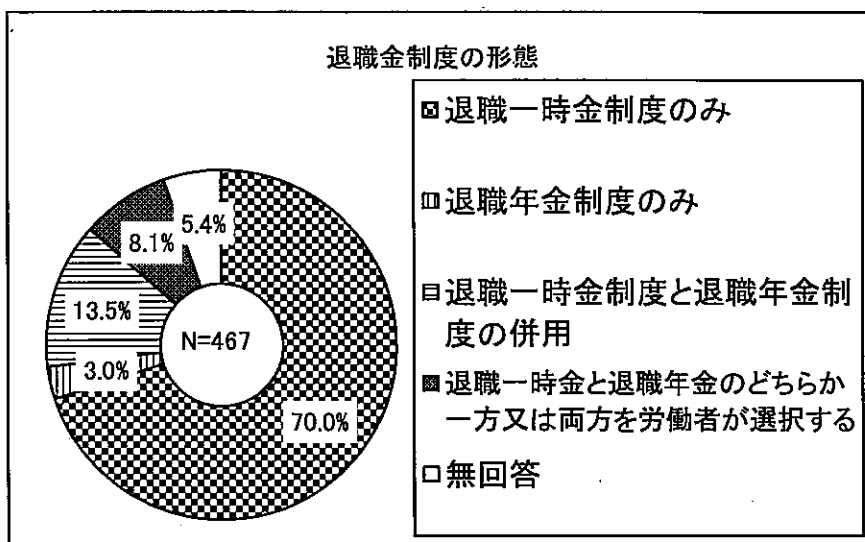
前年度と比較すると、どの項目でも微減となっているが、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」のみが前年度より3.4ポイント増加している。

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	327	70.0% (72.5%)
退職年金制度のみ	14	3.0% (4.4%)
退職一時金制度と退職年金制度の併用	63	13.5% (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	38	8.1% (8.9%)
無回答	25	5.4% (4.1%)
合計	467	100.0%

()内は平成22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145事業所の退職金制度がない理由としては、「退職金を支払う余裕がない」という回答が62.1%で最も高く、次いで「その他」が26.2%、他の理由（その他を除く）は5%未満となっている。「その他」の主な内容としては、「制度として定めていないが、退職時にいくらかは支給している」や「共済等に参加している」との回答であった。

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」との回答は前年度の約半分の割合となっている。

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	90	62.1% (65.1%)
従業員からの要望がない	4	2.8% (2.4%)
同業者も支払っていない	2	1.4% (2.8%)
その他	38	26.2% (20.5%)
無回答	11	7.6% (9.2%)
合計	145	100.0%

()内は平成22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は、「ある」と回答した事業所は 6.2%、「ない」は 42.8%、「検討中」は 46.2%となっている。

	事業所数	構成比
ある	9	6.2% (6.0%)
ない	62	42.8% (46.2%)
検討中	67	46.2% (41.4%)
無回答	7	4.8% (6.4%)
合計	145	100.0%

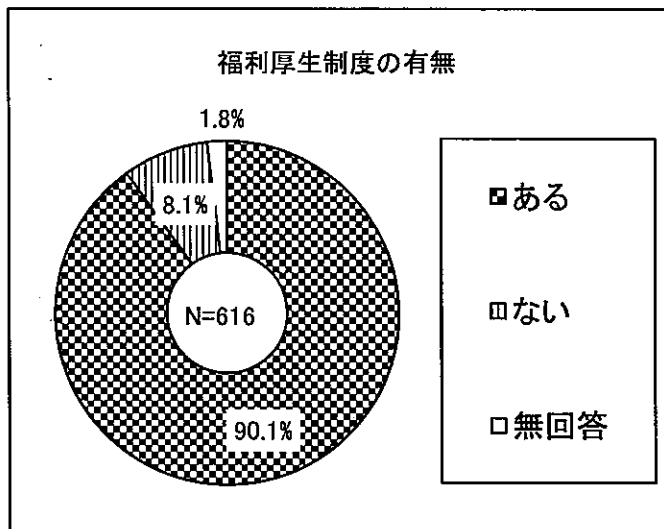
()内は平成22年度

(9) 福利厚生制度の有無

全 616 事業所のうち福利厚生制度が「ある」と回答した事業所は、555 事業所で 90.1% となっており、前年度から微減している。

	事業所数	構成比
ある	555	90.1% (91.3%)
ない	50	8.1% (8.4%)
無回答	11	1.8% (0.2%)
合計	616	100.0%

()内は平成22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 87.4%で最も多く、次いで「慶弔給付」84.0%、「自己啓発」39.3%、「住宅費用」33.7%、「余暇活動」31.2%の順である。

前年度と比べると、どの項目も概ね微減となっているが「自己啓発」の割合のみ増加している。

	回答数	構成比
住宅費用	187	33.7% (36.0%)
健康増進	485	87.4% (89.8%)
慶弔給付	466	84.0% (85.6%)
自己啓発	218	39.3% (37.4%)
余暇活動	173	31.2% (33.9%)
その他	47	8.5% (13.2%)
無回答	20	3.6% (0.7%)
回答計	1,596	287.6% (296.6%)
回答者計	555	100.0%

()内は平成22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」の割合は6割以上の高い割合となっている。他の項目については、100人以上の規模の事業所において福利厚生制度の内容が充実している状況が伺える。

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	51	127	117	53	35	7	10	400	191
	26.7%	66.5%	61.3%	27.7%	18.3%	3.7%	5.2%	209.4%	100.0%
10～29人	42	129	124	60	32	15	6	408	172
	24.4%	75.0%	72.1%	34.9%	18.6%	8.7%	3.5%	237.2%	100.0%
30～99人	40	128	125	62	49	11	4	419	146
	27.4%	87.7%	85.6%	42.5%	33.6%	7.5%	2.7%	287.0%	100.0%
100～299人	34	65	64	31	36	9	0	239	69
	49.3%	94.2%	92.8%	44.9%	52.2%	13.0%	0.0%	346.4%	100.0%
300人以上	20	36	36	12	21	5	0	130	38
	52.6%	94.7%	94.7%	31.6%	55.3%	13.2%	0.0%	342.1%	100.0%
合計	187	485	466	218	173	47	20	1,596	616
	30.4%	78.7%	75.6%	35.4%	28.1%	7.6%	3.2%	259.1%	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

メンタルヘルスへの取り組み状況は、全616事業所のうち、「取り組んでいる」及び「取り組んでいない」と回答した事業所は、304事業所で同数(49.4%)となっている。前年度(44.1%)に比べ「取り組んでいる」との回答割合は増加している。

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	304	49.4% (44.1%)
取り組んでいない	304	49.4% (54.2%)
無回答	8	1.3% (1.7%)
合計	616	100.0%

()内は平成22年度

(2) 実施しているメンタルヘルス対策(複数回答)

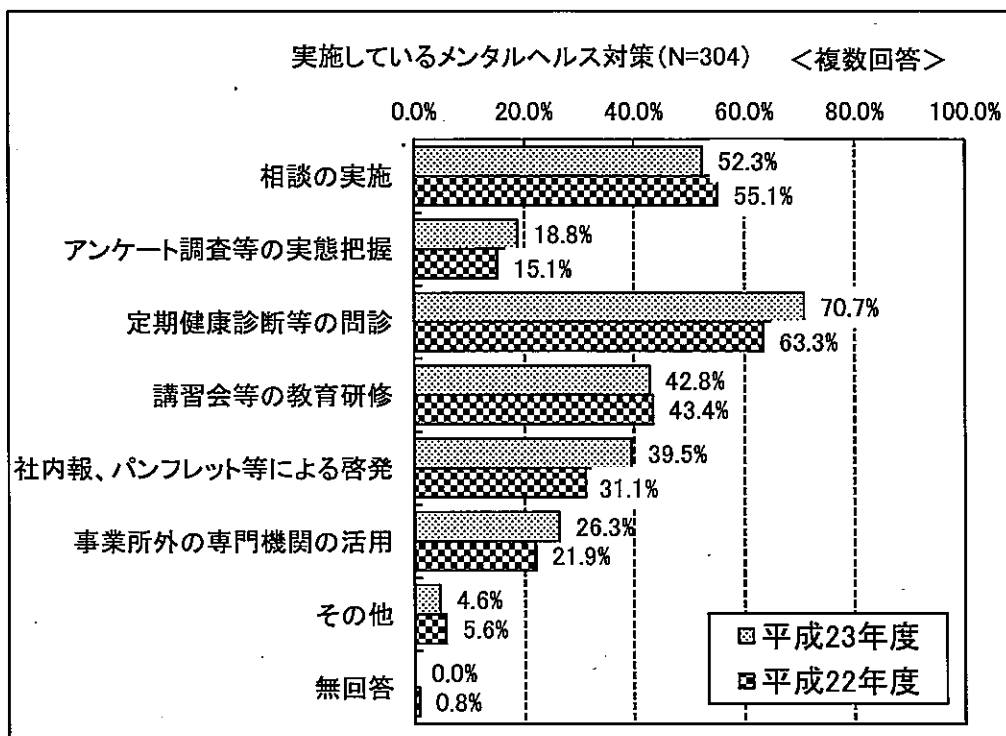
実施しているメンタルヘルス対策としては、「定期健康診断等の問診」が70.7%で最も多く、次いで「相談の実施」52.3%、「講習会等の教育研修」42.8%、「社内報、パンフレット等による啓発」39.5%、「事業所外の専門機関の活用」26.3%、「アンケート調査等の実態把握」18.8%の順となっている。

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	159	52.3% (55.1%)
アンケート調査等の実態把握	57	18.8% (15.1%)
定期健康診断等の問診	215	70.7% (63.3%)
講習会等の教育研修	130	42.8% (43.4%)
社内報、パンフレット等による啓発	120	39.5% (31.1%)
事業所外の専門機関の活用	80	26.3% (21.9%)
その他	14	4.6% (5.6%)
無回答	0	0.0% (0.8%)
回答計	775	254.9% (236.2%)
回答者計	304	100.0%

()内は平成22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」の2項目の割合が高く、「アンケート調査等の実態把握」及び「事業所外専門機関の活用」については事業所規模に関係なく、実施している割合が低くなっている。

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発	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	34	15	43	18	23	12	2	0	147	63
	54.0%	23.8%	68.3%	28.6%	36.5%	19.0%	3.2%	0.0%	233.3%	100.0%
10～29人	34	10	59	34	20	17	4	0	178	75
	45.3%	13.3%	78.7%	45.3%	26.7%	22.7%	5.3%	0.0%	237.3%	100.0%
30～99人	34	15	57	35	31	28	3	0	203	79
	43.0%	19.0%	72.2%	44.3%	39.2%	35.4%	3.8%	0.0%	257.0%	100.0%
100～299人	33	7	36	23	27	16	2	0	144	54
	61.1%	13.0%	66.7%	42.6%	50.0%	29.6%	3.7%	0.0%	266.7%	100.0%
300人以上	24	10	20	20	19	7	3	0	103	33
	72.7%	30.3%	60.6%	60.6%	57.6%	21.2%	9.1%	0.0%	312.1%	100.0%
合計	159	57	215	130	120	80	14	0	775	304
	52.3%	18.8%	70.7%	42.8%	39.5%	26.3%	4.6%	0.0%	254.9%	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40.5%で最も多く、次いで「専門スタッフはいない」39.5%、「衛生管理者または衛生推進者」29.9%、「専門医・専門カウンセラー」13.5%の順となっており、他の項目は10%未満である。

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	41	13.5% (12.0%)
産業医・その他の医師	123	40.5% (47.2%)
保健師	21	6.9% (7.7%)
看護師	21	6.9% (6.4%)
衛生管理者または衛生推進者	91	29.9% (29.6%)
その他	21	6.9% (5.6%)
専門スタッフはいない	120	39.5% (34.9%)
無回答	3	1.0% (2.0%)
回答計	441	145.1% (145.4%)
回答者計	304	100.0%

()内は平成22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は、「必要性を感じない」との回答が42.1%で最も多く、次いで「取り組み方がわからない」34.5%、「他の仕事に忙しい」19.7%、「労働者の関心がない」19.4%、「適当な施設・人材の確保が難しい」16.4%、「経費がかかる」13.2%の順となっている。特に「必要性を感じない」及び「取り組み方がわからない」「労働者の関心がない」という理由の割合が高いことから、メンタルヘルス対策への関心度が低いことが伺える。

	回答数	構成比
取り組み方がわからない	105	34.5% (35.1%)
経費がかかる	40	13.2% (12.2%)
必要性を感じない	128	42.1% (36.7%)
労働者の関心がない	59	19.4% (15.6%)
適当な施設・人材の確保が難しい	50	16.4% (23.2%)
他の仕事に忙しい	60	19.7% (18.7%)
その他	21	6.9% (6.0%)
無回答	16	5.3% (5.8%)
回答計	479	157.6% (153.3%)
回答者計	304	100.0%

()内は平成22年度

事業所規模別にメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由について最も割合が高かった「必要性を感じない」との回答についてみると「100人未満」の事業所で割合が高く、特に10人未満の事業所の約6割が必要性を感じていない。逆に「100人以上」の規模の事業所では0%である。

	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	適当な施設・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	38 30.4%	13 10.4%	72 57.6%	24 19.2%	16 12.8%	18 14.4%	5 4.0%	8 6.4%	194	125
10~29人	35 36.8%	14 14.7%	34 35.8%	22 23.2%	12 12.6%	20 21.1%	8 8.4%	5 5.3%	150	95
30~99人	25 38.5%	8 12.3%	22 33.8%	10 15.4%	13 20.0%	14 21.5%	7 10.8%	2 3.1%	101	65
100~299人	4 28.6%	2 14.3%	0 0.0%	3 21.4%	4 28.6%	5 35.7%	1 7.1%	1 7.1%	20	14
300人以上	3 60.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	14	5
合計	105 34.5%	40 13.2%	128 42.1%	59 19.4%	50 16.4%	60 19.7%	21 6.9%	16 5.3%	479	304

(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（304事業所）のうち、今後「取り組む予定である」と回答したのは2.3%で、「検討中である」29.6%、「取り組む予定はない」が62.8%で、半数以上の事業所は今後も取り組む予定はないと回答している。

	事業所数	構成比
取り組む予定である	7	2.3% (5.4%)
検討中である	90	29.6% (40.2%)
取り組む予定はない	191	62.8% (49.8%)
無回答	16	5.3% (4.6%)
合計	304	100.0%

()内は平成22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、「100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50%以上で、特に「10人未満」の事業所では約8割となっている。

規模別メンタルヘルス対策に取り組む予定 単位:事業所・%

	取り組む予定である	検討中である	取り組む予定はない	無回答	合計
10人未満	0 0.0%	22 17.6%	97 77.6%	6 4.8%	125 100.0%
10～29人	0 0.0%	31 32.6%	57 60.0%	7 7.4%	95 100.0%
30～99人	5 7.7%	24 36.9%	34 52.3%	2 3.1%	65 100.0%
100～299人	1 7.1%	9 64.3%	3 21.4%	1 7.1%	14 100.0%
300人以上	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
合計	7 2.3%	90 29.6%	191 62.8%	16 5.3%	304 100.0%

5 職場におけるセクシュアルハラスメント

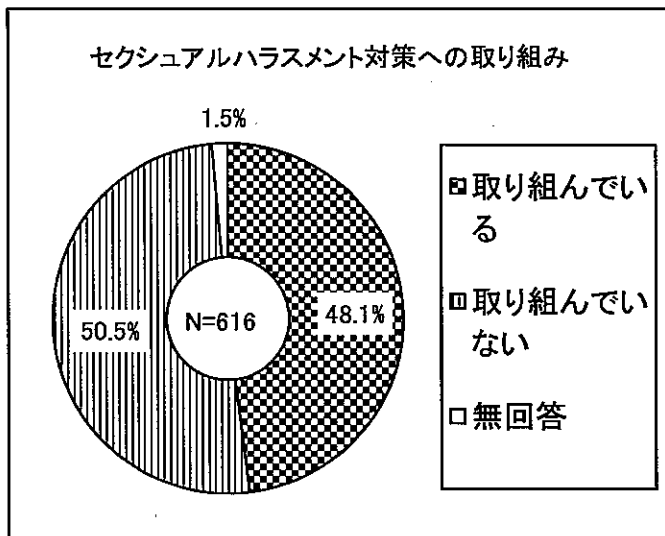
(1) セクシュアルハラスメント対策への取り組み

職場におけるセクシュアルハラスメントの取り組み状況は、「取り組んでいる」と回答した事業所が48.1%、「取り組んでいない」が50.5%となっており、取り組んでいない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り組み 単位:事業所・%

	事業所数	構成比
取り組んでいる	296	48.1% (52.5%)
取り組んでいない	311	50.5% (44.9%)
無回答	9	1.5% (2.6%)
合計	616	100.0%

()内は平成22年度



事業所規模別に見ると、「30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50%以上となっており、特に「300人以上」の事業所では100%である。逆に「30人未満」の規模の事業所における取り組み状況は、40%以下と低くなっている。

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	55 28.8%	131 68.6%	5 2.6%	191 100.0%
10～29人	66 38.4%	104 60.5%	2 1.2%	172 100.0%
30～99人	74 50.7%	71 48.6%	1 0.7%	146 100.0%
100～299人	63 91.3%	5 7.2%	1 1.4%	69 100.0%
300人以上	38 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
合計	296 48.1%	311 50.5%	9 1.5%	616 100.0%

(2) セクシュアルハラスメント対策の内容 (複数回答)

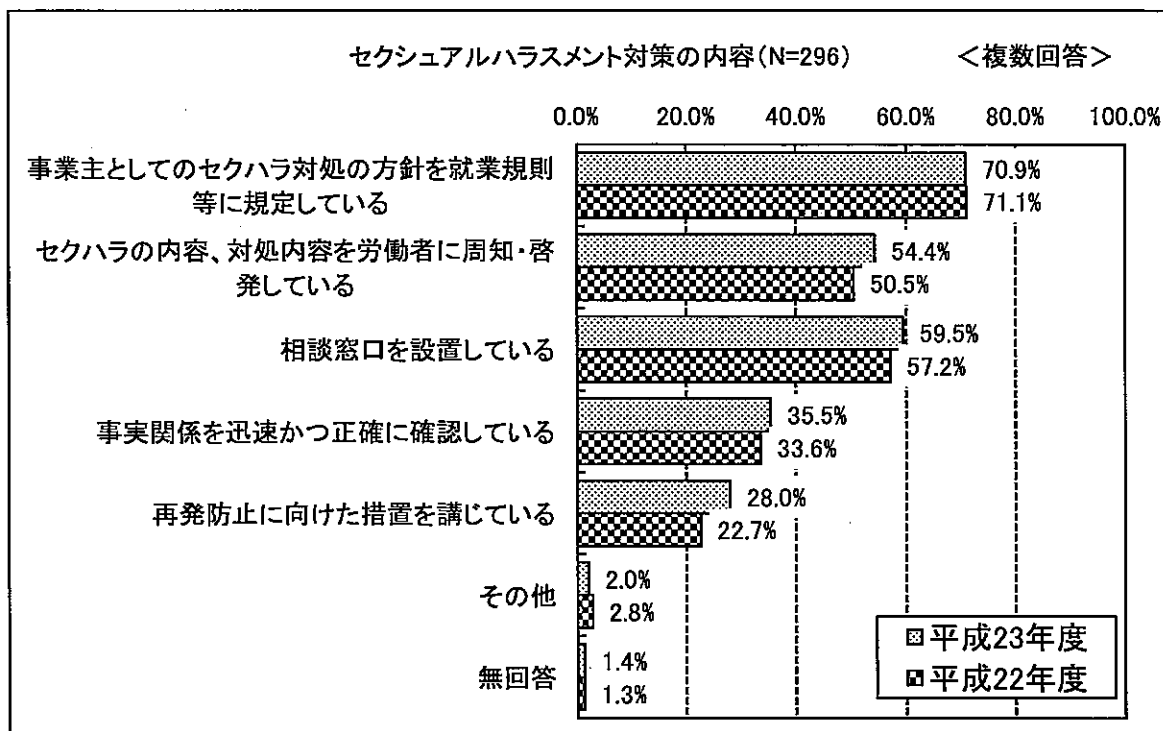
セクシュアルハラスメント対策の内容については、「事業主としてのセクハラ対処の方針を就業規則等に規定している」が70.9%で最も多く、次いで「相談窓口を設置している」59.5%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」54.4%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」35.5%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.0%の順となっている。

前年度と比較すると、「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」を除き、どの対策の内容においても実施している事業所の割合が増えている。

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	210	70.9% (71.1%)
セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している	161	54.4% (50.5%)
相談窓口を設置している	176	59.5% (57.2%)
事実関係を迅速かつ正確に確認している	105	35.5% (33.6%)
再発防止に向けた措置を講じている	83	28.0% (22.7%)
その他	6	2.0% (2.8%)
無回答	4	1.4% (1.3%)
回答計	745	251.7% (239.2%)
回答者計	296	100.0%

()内は平成22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 7,826 人のうち男性は 6,450 人 (82.4%)、女性は 1,376 人 (17.6%) である。役職毎の割合をみても女性の役職登用割合は 1~2 割程度となっており、前年度から 2.6 ポイント減少している。

事業所における管理職の人数と割合

単位: 人・%

	計	役職名			
		部長	課長	係長	その他係長級以上
女性	1,376 17.6% (20.2%)	96 7.3% (10.8%)	392 15.2% (18.2%)	582 22.0% (24.0%)	306 23.9% (23.6%)
男性	6,450 82.4% (79.8%)	1,227 92.7% (89.2%)	2,179 84.8% (81.8%)	2,068 78.0% (76.0%)	976 76.1% (76.4%)
合計	7,826	1,323	2,571	2,650	1,282

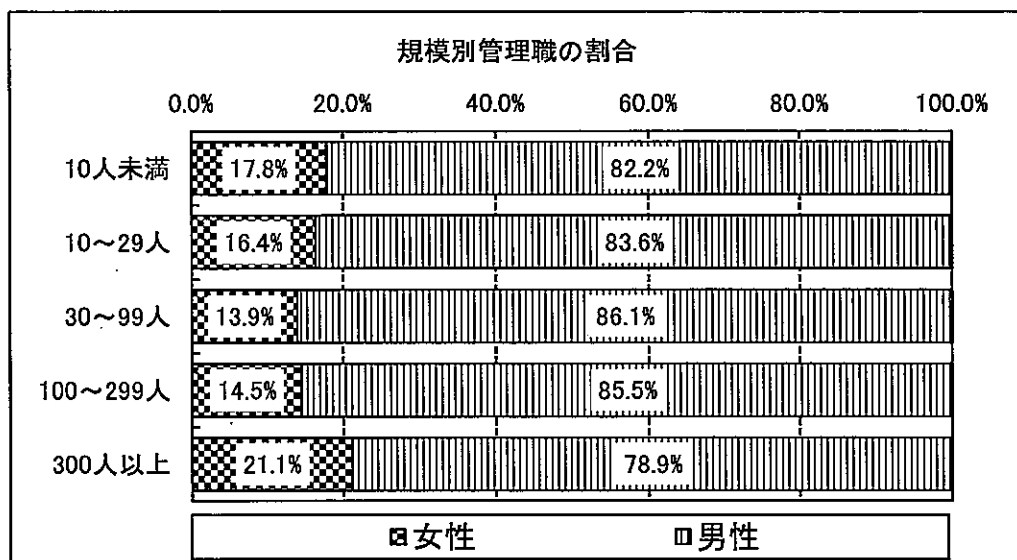
()内は平成22年度

事業所規模別に見ると、女性管理職の割合は「300人以上」の規模の事業所が 21.1%と最も多く、次いで「10人未満」17.8%、「10~29人」16.4%、「100~299人」14.5%、「30~99人」13.9%の順となっており、事業所規模による相関関係はみられない。

規模別事業所における管理職の人数

単位: 人・%

	女性	男性	合計
10人未満	46 17.8%	212 82.2%	258 100.0%
10~29人	107 16.4%	546 83.6%	653 100.0%
30~99人	203 13.9%	1,253 86.1%	1,456 100.0%
100~299人	291 14.5%	1,717 85.5%	2,008 100.0%
300人以上	729 21.1%	2,722 78.9%	3,451 100.0%
合計	1,376 17.6%	6,450 82.4%	7,826 100.0%



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41.3%で、次いで「教育・学習支援事業」32.7%、「飲食店・宿泊業」24.4%、「情報通信業」20.8%、「不動産業」19.4%の順となっており、この5業種は平均の女性管理職の割合よりも高くなっている。

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	0 0.0%	10 100.0%	10 100.0%
建設業	46 7.6%	559 92.4%	605 100.0%
製造業	70 9.3%	679 90.7%	749 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	34 5.3%	609 94.7%	643 100.0%
情報通信業	142 20.8%	542 79.2%	684 100.0%
運輸業	23 10.6%	195 89.4%	218 100.0%
卸売・小売業	188 15.9%	996 84.1%	1,184 100.0%
金融・保険業	134 16.0%	704 84.0%	838 100.0%
不動産業	6 19.4%	25 80.6%	31 100.0%
飲食店・宿泊業	41 24.4%	127 75.6%	168 100.0%
医療・福祉	449 41.3%	638 58.7%	1,087 100.0%
教育・学習支援事業	56 32.7%	115 67.3%	171 100.0%
複合サービス事業	57 10.1%	505 89.9%	562 100.0%
サービス業	105 14.5%	619 85.5%	724 100.0%
その他	25 16.4%	127 83.6%	152 100.0%
合計	1,376 17.6%	6,450 82.4%	7,826 100.0%

(2) 女性管理職が少ない理由（複数回答）

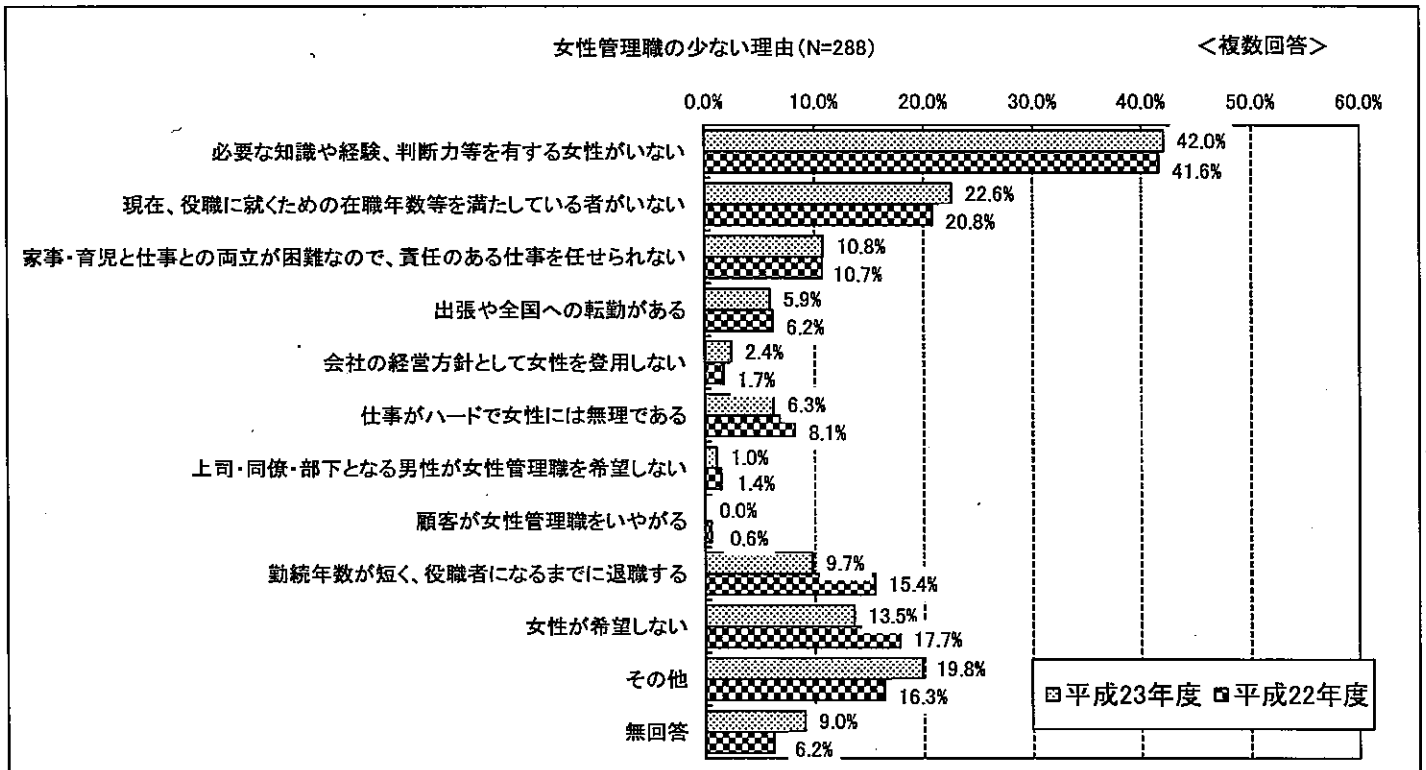
女性管理職が少ない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が42.0%で最も多く、次いで「現在、役職に就くための在籍年数等を満たしている者がいない」22.6%、「その他」19.8%、「女性が希望しない」13.5%、「家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない」10.8%の順となっており、他の理由は10%未満である。「その他」の主な理由としては、「女性職員が少ない」及び「事業所の規模が小さい為特に役職は必要ない」との回答があった。

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	121	42.0% (41.6%)
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	65	22.6% (20.8%)
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	31	10.8% (10.7%)
出張や全国への転勤がある	17	5.9% (6.2%)
会社の経営方針として女性を登用しない	7	2.4% (1.7%)
仕事がハードで女性には無理である	18	6.3% (8.1%)
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	3	1.0% (1.4%)
顧客が女性管理職をいやがる	0	0.0% (0.6%)
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	28	9.7% (15.4%)
女性が希望しない	39	13.5% (17.7%)
その他	57	19.8% (16.3%)
無回答	26	9.0% (6.2%)
回答計	412	143.1% (146.6%)
回答者計	288	100.0%

()内は平成22年度



7 パートタイム労働者について

全616事業所のうち、パートタイム労働者を雇用している299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56.9%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同じ職務の仕事」20.4%、「専門的な知識・技能を要する仕事」10.7%の順となっている。

人数ベース(7,650人)で見ると、「正社員の補助的な仕事」が63.5%、「その他」18.1%、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」12.5%、「専門的な知識・技能を要する仕事」6.0%とパートタイム労働者の半数以上は「正社員の補助的な仕事」に従事している。

パートタイム労働者の主な仕事 単位:事業所・人・%

	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	61	20.4%	955	12.5%
正社員の補助的な仕事	170	56.9%	4,855	63.5%
専門的な知識・技能を要する仕事	32	10.7%	456	6.0%
その他	29	9.7%	1,384	18.1%
無回答	7	2.3%	0	0.0%
合計	299	100.0%	7,650	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」と回答している事業所が5割以上となっており、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」との回答については「30～99人」の規模の事業所で割合が最も高くなっている。また、「専門的な知識・技能を要する仕事」については、「10～29人」の規模の事業所で割合が高くなっている。

規模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
10人未満	8 16.7%	26 54.2%	5 10.4%	7 14.6%	2 4.2%	48 100.0%
10～29人	18 20.9%	47 54.7%	13 15.1%	5 5.8%	3 3.5%	86 100.0%
30～99人	20 24.4%	49 59.8%	4 4.9%	9 11.0%	0 0.0%	82 100.0%
100～299人	10 21.7%	25 54.3%	6 13.0%	3 6.5%	2 4.3%	46 100.0%
300人以上	5 13.5%	23 62.2%	4 10.8%	5 13.5%	0 0.0%	37 100.0%
合計	61 20.4%	170 56.9%	32 10.7%	29 9.7%	7 2.3%	299 100.0%

業種別に見ると、概ねどの業種も「正社員の補助的な仕事」の割合が最も高くなっているが、「鉱業」においては「正社員とほぼ同じ職務の仕事」の割合が50%となっている。

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	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
建設業	3 13.6%	13 59.1%	2 9.1%	4 18.2%	0 0.0%	22 100.0%
製造業	4 11.1%	23 63.9%	2 5.6%	2 5.6%	5 13.9%	36 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
情報通信業	2 25.0%	3 37.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	8 100.0%
運輸業	2 28.6%	5 71.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
卸売・小売業	13 22.0%	37 62.7%	4 6.8%	4 6.8%	1 1.7%	59 100.0%
金融・保険業	1 10.0%	9 90.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
不動産業	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
飲食店・宿泊業	2 12.5%	10 62.5%	1 6.3%	3 18.8%	0 0.0%	16 100.0%
医療・福祉	20 33.3%	24 40.0%	12 20.0%	3 5.0%	1 1.7%	60 100.0%
教育・学習支援事業	0 0.0%	6 50.0%	4 33.3%	2 16.7%	0 0.0%	12 100.0%
複合サービス事業	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
サービス業	11 25.0%	24 54.5%	4 9.1%	5 11.4%	0 0.0%	44 100.0%
その他	2 18.2%	8 72.7%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100.0%
合計	61 20.4%	170 56.9%	32 10.7%	29 9.7%	7 2.3%	299 100.0%

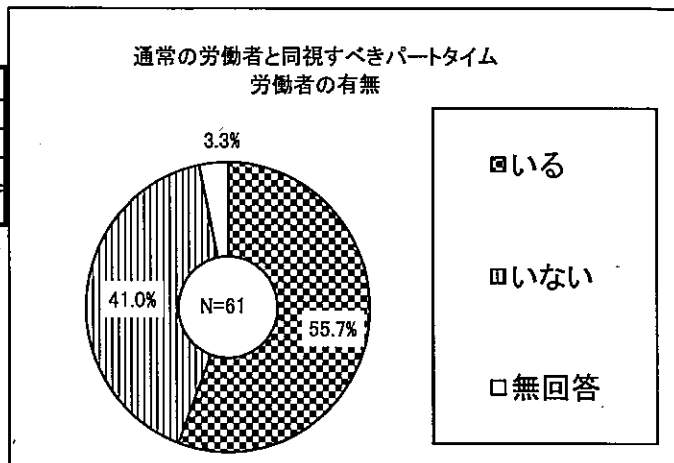
(2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無

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 61 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 34 事業所 (55.7%) 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	34	55.7% (46.2%)
いない	25	41.0% (51.5%)
無回答	2	3.3% (2.3%)
合計	61	100.0%

()内は平成22年度



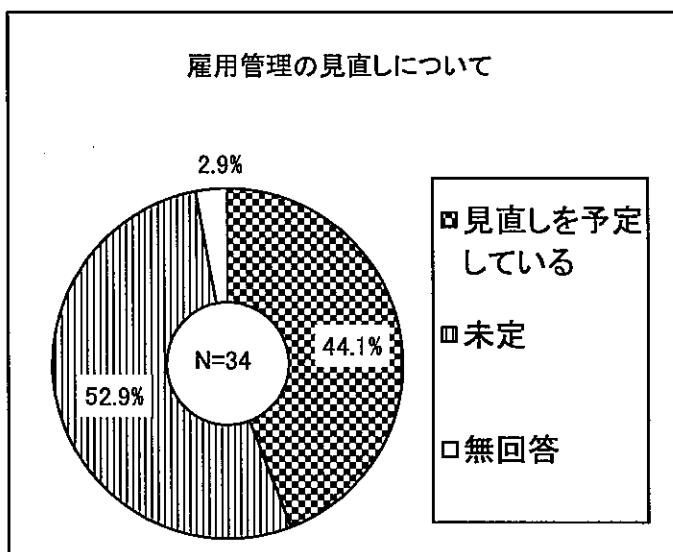
(3) 雇用管理の見直しについて

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 15 事業所 (44.1%)、「未定」は 18 事業所 (52.9%) となっている。「見直しを予定している」割合は前年と比べ 13.0 ポイント増加している。

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	15	44.1% (31.1%)
未定	18	52.9% (67.2%)
無回答	1	2.9% (1.6%)
合計	34	100.0%

()内は平成22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54.8%で最も多く、次いで「制度としてある」21.4%、「正社員に切り替えることはない」20.4%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（19.8%）に比べ1.6ポイント増加している。

	事業所数	構成比
制度としてある	64	21.4% (19.8%)
制度としてはないが、条件によってはある	164	54.8% (58.3%)
正社員に切り替えることはない	61	20.4% (18.1%)
無回答	10	3.3% (3.8%)
合計	299	100.0%

()内は平成22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」と回答割合が最も高い。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、「正社員に切り替えることはない」との回答は「100～299人」の規模の事業所の割合が高い。

	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	8 16.7%	24 50.0%	12 25.0%	4 8.3%	48 100.0%
10～29人	22 25.6%	45 52.3%	15 17.4%	4 4.7%	86 100.0%
30～99人	13 15.9%	55 67.1%	13 15.9%	1 1.2%	82 100.0%
100～299人	9 19.6%	22 47.8%	14 30.4%	1 2.2%	46 100.0%
300人以上	12 32.4%	18 48.6%	7 18.9%	0 0.0%	37 100.0%
合計	64 21.4%	164 54.8%	61 20.4%	10 3.3%	299 100.0%

(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42.1%で、前年度と比較して7.3ポイント減少している。

	事業所数	構成比
制度としてある	126	42.1% (49.4%)
制度としてない	163	54.5% (47.0%)
無回答	10	3.3% (3.7%)
合計	299	100.0%

()内は平成22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 80.6%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」11.4%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」3.7%の順となっており、パートタイム労働者の管理職登用制度がある事業所の割合は 15.1%と少ない。

パートタイム労働者の管理職登用制度の有無

単位:事業所・%

	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	11	3.7% (5.2%)
制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用	34	11.4% (14.4%)
制度としてない	241	80.6% (76.2%)
無回答	13	4.3% (4.2%)
合計	299	100.0%

()内は平成22年度

(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、「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」が 34.8%で最も多く、次いで「正社員の賃金の8割くらい」19.7%、「正社員の賃金の9割以上」14.0%、「正社員の賃金の7割くらい」10.4%、「正社員の賃金の6割くらい」6.4%、「正社員の賃金の5割以下」4.3%の順となっている。

前年度と比較すると、「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」及び「正社員の賃金の9割以上」の2項目において割合が若干増加している。

正社員との1時間あたりの賃金の差

単位:事業所・%

	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	104	34.8% (34.3%)
正社員の賃金の9割以上	42	14.0% (11.7%)
正社員の賃金の8割くらい	59	19.7% (20.0%)
正社員の賃金の7割くらい	31	10.4% (14.1%)
正社員の賃金の6割くらい	19	6.4% (7.1%)
正社員の賃金の5割以下	13	4.3% (5.2%)
無回答	31	10.4% (7.7%)
合計	299	100.0%

()内は平成22年度

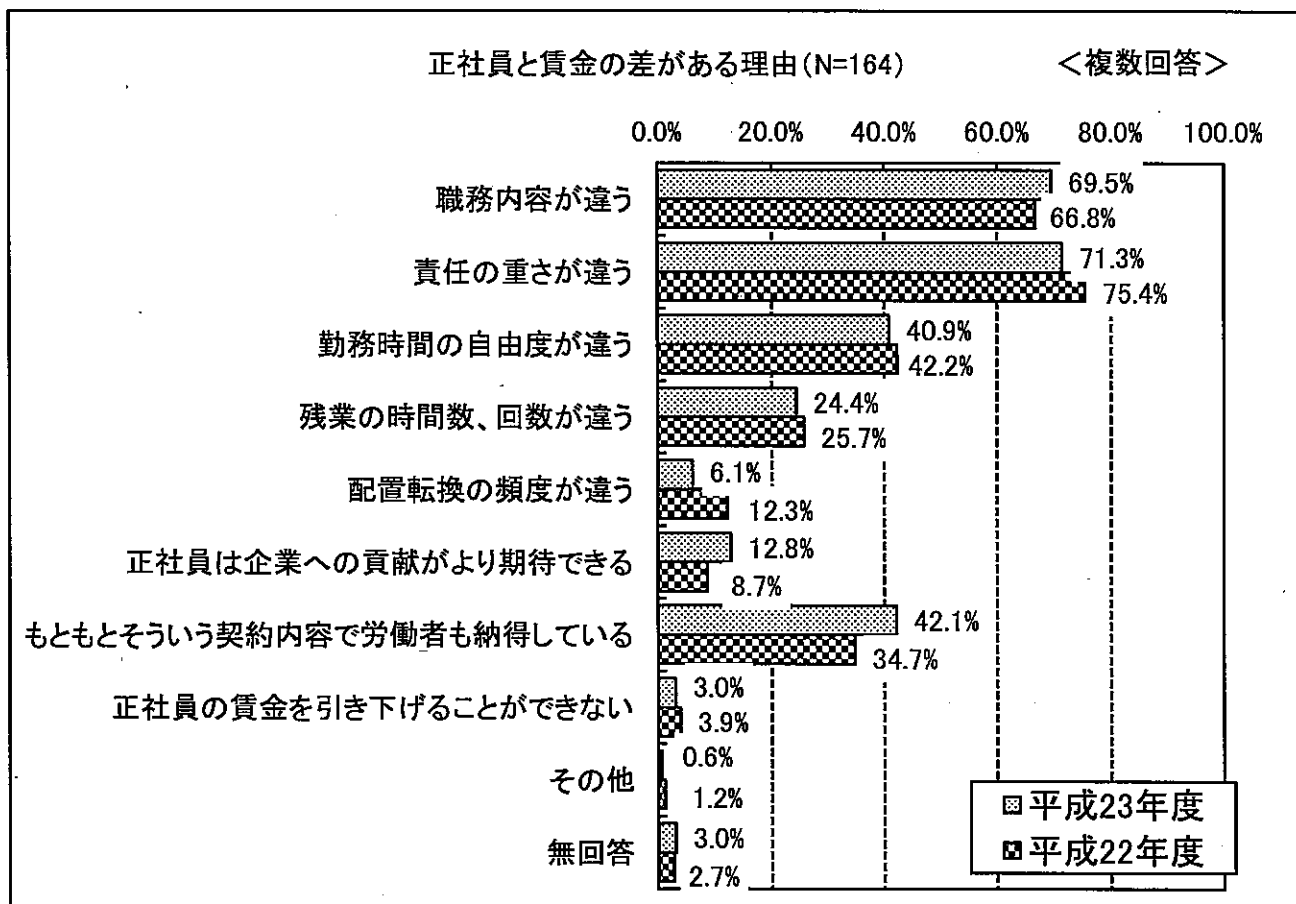
(8) 正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由（複数回答）

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71.3%で最も多く、次いで「職務内容が違う」69.5%、「もともとそういう契約内容で労働者も納得している」42.1%、「勤務時間の自由度が違う」40.9%、「残業の時間数、回数が違う」24.4%、「正社員は企業への貢献がより期待できる」12.8%の順となっており、他の理由は10%未満である。

前年度と比較すると、「職務内容が違う」及び「正社員は企業への貢献がより期待できる」「もともとそういう契約内容で労働者も納得している」の3つの理由が増加している。

	事業所数	構成比
職務内容が違う	114	69.5% (66.8%)
責任の重さが違う	117	71.3% (75.4%)
勤務時間の自由度が違う	67	40.9% (42.2%)
残業の時間数、回数が違う	40	24.4% (25.7%)
配置転換の頻度が違う	10	6.1% (12.3%)
正社員は企業への貢献がより期待できる	21	12.8% (8.7%)
もともとそういう契約内容で労働者も納得している	69	42.1% (34.7%)
正社員の賃金を引き下げることができない	5	3.0% (3.9%)
その他	1	0.6% (1.2%)
無回答	5	3.0% (2.7%)
回答計	449	273.8% (273.7%)
回答者計	164	100.0%

()内は平成22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57.5%で最も多く、次いで「就業規則に定め、労働契約を締結」23.4%、「口頭で約束している」12.4%、「特に明示していない」3.7%の順となっている。

どの明示方法においても前年度と大きな変化はみられない。

	事業所数	構成比
雇入通知書等の文書を交付	172	57.5% (57.9%)
就業規則に定め、労働契約を締結	70	23.4% (23.8%)
口頭で約束している	37	12.4% (13.4%)
特に明示していない	11	3.7% (2.3%)
その他	2	0.7% -
無回答	7	2.3% (2.6%)
合計	299	100.0%

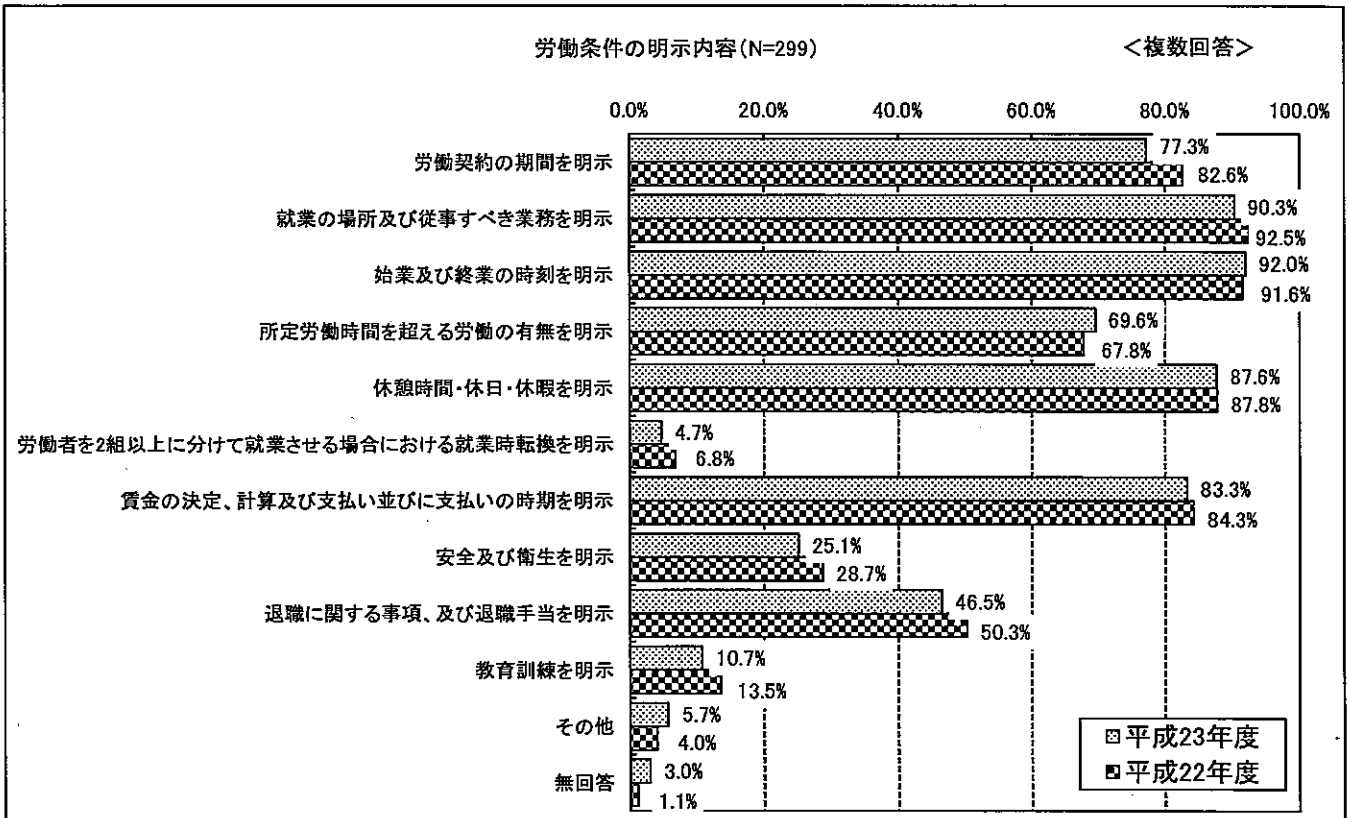
()内は平成22年度

(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、「始業及び終業の時刻を明示」が92.0%で最も多く、次いで「就業の場所及び従事すべき業務を明示」が90.3%、「休憩時間・休日・休暇を明示」87.6%、「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」83.3%、「労働契約の期間を明示」77.3%、「所定労働時間を越える労働の有無を明示」69.6%の順となっており、他の内容は50%未満である。

	事業所数	構成比
労働契約の期間を明示	231	77.3% (82.6%)
就業の場所及び従事すべき業務を明示	270	90.3% (92.5%)
始業及び終業の時刻を明示	275	92.0% (91.6%)
所定労働時間を越える労働の有無を明示	208	69.6% (67.8%)
休憩時間・休日・休暇を明示	262	87.6% (87.8%)
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	14	4.7% (6.8%)
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	249	83.3% (84.3%)
安全及び衛生を明示	75	25.1% (28.7%)
退職に関する事項、及び退職手当を明示	139	46.5% (50.3%)
教育訓練を明示	32	10.7% (13.5%)
その他	17	5.7% (4.0%)
無回答	9	3.0% (1.1%)
回答計	1,781	595.7% (611.0%)
回答者計	299	100.0%

()内は平成22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41.1%で最も多く、次いで「期間を定めず雇用している」30.4%、「3ヶ月を超えて6ヶ月以内」14.0%の順となっており、他の期間は10%未満である。

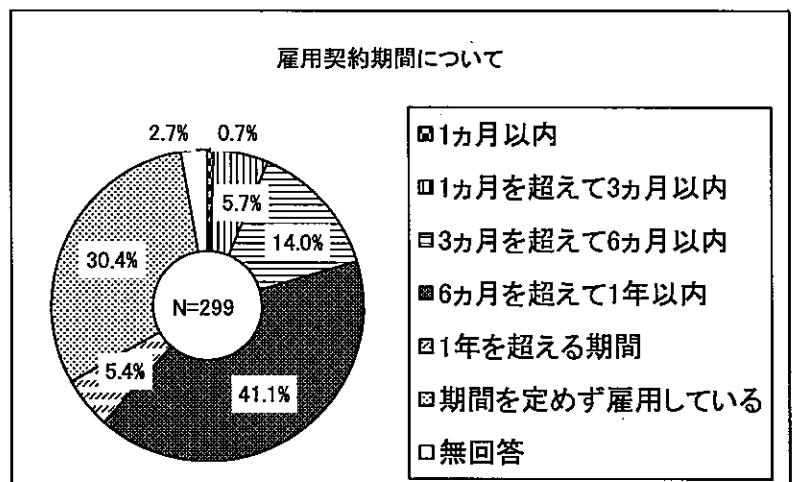
前年度と比べると、「3ヶ月を超えて6ヶ月以内」及び「6ヶ月を超えて1年以内」の雇用契約期間の割合が増加している。

雇用契約期間について

単位：事業所・%

	事業所数	構成比
1か月以内	2	0.7% (0.9%)
1か月を超えて3か月以内	17	5.7% (8.2%)
3か月を超えて6か月以内	42	14.0% (13.0%)
6か月を超えて1年以内	123	41.1% (35.8%)
1年を超える期間	16	5.4% (7.1%)
期間を定めず雇用している	91	30.4% (31.8%)
無回答	8	2.7% (3.1%)
合計	299	100.0%

()内は平成22年度

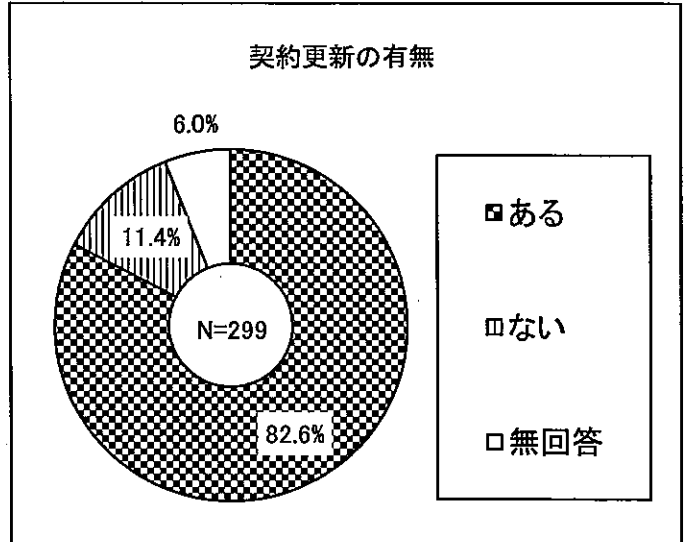


(12) 契約更新の有無

パートタイム労働者の契約更新の有無について、247 事業所 (82.6%) が「ある」と回答している。「ある」と回答した割合は前年度と比べて 1.7 ポイント増加している。

	事業所数	構成比
ある	247	82.6% (80.9%)
ない	34	11.4% (9.9%)
無回答	18	6.0% (9.2%)
合計	299	100.0%

()内は平成22年度



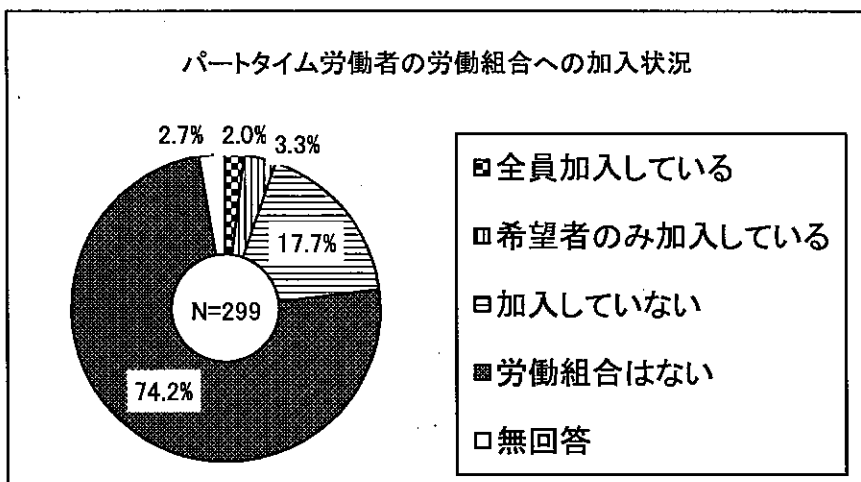
(13) 労働組合への加入状況

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 74.2%で最も多く、次いで「加入していない」17.7%、「希望者のみ参加している」3.3%、「全員加入している」2.0%の順となっている。

前年度と比較して大きな変化はみられないが、「加入していない」及び「希望者のみ加入している」が微増となっている。

	事業所数	構成比
全員加入している	6	2.0% (2.1%)
希望者のみ加入している	10	3.3% (3.0%)
加入していない	53	17.7% (16.3%)
労働組合はない	222	74.2% (76.0%)
無回答	8	2.7% (2.6%)
合計	299	100.0%

()内は平成22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、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」との回答が46.2%で最も多く、次いで「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」が39.8%、「育児休業制度のみ適用される」6.0%、「介護休業制度のみ適用される」0.7%の順となっている。

前年度と比較すると、前年度は「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」との回答した事業所の割合が最も多かったが、今年度は「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」と回答した事業所の割合が最も多くなっている。

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	138	46.2% (42.8%)
育児休業制度のみ適用される	18	6.0% (4.7%)
介護休業制度のみ適用される	2	0.7% (0.3%)
パートタイム労働者にはどちらも適用されない	119	39.8% (43.0%)
無回答	22	7.4% (9.2%)
合計	299	100.0%

()内は平成22年度

IV 調査票

平成23年度 沖縄県労働条件等実態調査票

(平成23年7月31日現在)



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。

沖縄県商工労働部労政能力開発課
〒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23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23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
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 時 間 雇 用 者	日 雇 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 学 卒	短大・専門学校卒	高 校 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23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	人 数	時 給	人 数	時 給	人 数	時 給	
一般事務職	人	人	円	人	円	人	円	
生産工程職	人	人	円	人	円	人	円	
技術専門職	人	人	円	人	円	人	円	
サービス・販売職	人	人	円	人	円	人	円	
労務・作業職	人	人	円	人	円	人	円	
そ の 他	人	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23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22年1月1日から平成22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22年4月1日から平成23年3月31日までの1年間について回答してください。

(3) 貴事業所の常用雇用労働者の週休制の形態について、該当する番号に○をつけて下さい。

1	週休2日制
2	週休1日制
3	何らかの週休2日制（隔週2日制等）

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23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23年7月31日以前の最近の1年間の出産者数 (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23年7月31日以前の最近の1年間に出産・育児（1歳未満の子に限る）のために休業せずに退職した労働者の数	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) 代替要員を採用する際の方法について、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	育児のための短時間勤務制度
2	所定外労働の免除の義務化
3	育児休業者に対する不利益取扱いの禁止
4	時間外労働を制限する制度
5	深夜業を制限する制度
6	フレックスタイム制度
7	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度
8	事業所内託児施設の設置運営等
9	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23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。 【用語説明あり】 (問7と一部重複)

1	介護のための休暇制度
2	短時間勤務
3	介護休業者に対する不利益取扱いの禁止
4	時間外労働を制限する制度
5	深夜業を制限する制度
6	フレックスタイム制度
7	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度
8	労働者の配置に関する配慮
9	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、福利厚生制度はありますか。

1	ある	→ (2)・問13(1)へ
2	ない	→ 問13(1)へ

(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】

		計	役 職 名 (相当職を含む)			
			部 長	課 長	係 長	その他係長級以上
役 職 別 従業員数	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	出張や全国への転勤がある
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いたします。(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いたします。

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	
3	専門的な知識・技能を要する仕事	人	→ 問20へ
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)へ
2	正社員の賃金の9割以上	
3	正社員の賃金の8割くらい	
4	正社員の賃金の7割くらい	
5	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、建物サービス民営職業紹介、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、労働者を含めません。

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か月に達するまで)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

1 「育児のための短時間勤務制度」とは、平成22年6月30日から「育児・介護休業法」の改正で3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間)を設けることを事業主の措置義務としています。

2 「所定外労働の免除の義務化」とは、平成22年6月30日から「育児・介護休業法」の改正で3歳未満の子を養育する労働者の請求があった場合には、所定外労働時間を超えて労働させてはいけないことを義務づけています。

ただし、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業主については、平成24年6月30日まで

猶予されます。

- 3 「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。
 - 4 「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。
 - 5 「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。
 - 6 「フレックスタイム制度」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。
 - 6 「フレックスタイム制度」
 - 7 「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」
 - 8 「託児施設の設置運営等」
 - 8 「託児施設の設置運営に準ずる便宜の供与」
 - 8 「育児休業に準ずる措置」
- とは、上記で解説した「育児のための短時間勤務制度」について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を困難と認められる業務に従事する労働者」として労使関係により適用除外された労働者に関して、事業主は、左のいずれかの措置を講じなければなりません。
- 9 「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。
 - 10 「再雇用特別措置等」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。
 - 11 「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、子に予防接種又は健康診断を受けさせる際に休暇を取得できる制度をいい、平成 22 年 6 月 30 日から「育児・介護休業法」の改正で、子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日の看護休暇の取得ができます。
 - 12 「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 9

「介護のための休暇制度」とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省で令で定める世話を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日を限度として、介護休暇を取得することができます。平成 22 年 6 月 30 日から「育児・介護休業法」の改正で新に創設されました。

ただし、常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業主については、平成 24 年 6 月 30 日まで猶予されます。

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)

「退職一時金制度」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。

「退職年金制度」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、全雇用期間を通し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。