

平成24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24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) 正社員への切り替え制度.....	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

1 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19年11月改訂)による中分類「農・林・漁業(01～04)」「宗教(94)」及び「公務(97～98)」、小分類「酒場・ピヤホール(765)」「バーキャバレー(766)」を除いた全産業。
- (3) 事業所 : 平成21年経済センサス-基礎調査における県内の従業者規模5人以上の事業所(19,881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24年7月31日現在

5 調査方法

郵送留置返送法(自計方式)

6 回収結果及び有効回答数

回収件数 : 795事業所(回収率39.8%)

有効回答件数 : 782件(事業所)

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19年11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、林業
B	漁業
C	鉱業、採石業、砂利採取業
D	建設業
E	製造業
F	電気・ガス・熱供給・水道業
G	情報通信業
H	運輸業、郵便業
I	卸売業、小売業
J	金融業、保険業
K	不動産業、物品賃貸業
L	学術研究、専門・技術サービス業
M	宿泊業、飲食サービス業
N	生活関連サービス業、娯楽業
O	教育、学習支援業
P	医療、福祉
Q	複合サービス事業
R	サービス業(他に分類されないもの)
S	公務(他に分類されるものを除く)
T	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 23 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 24 年度調査では、男性の「常用雇用労働者」69.8%、「パートタイム労働者」14.4%、「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」52.6%、「常用雇用労働者」33.8%、「契約社員」12.0%の順となり、男性は「常用雇用労働者」の割合が最も多く、「女性」は「パートタイム労働者」の割合が多い。

平成 23 年度調査の男性は「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%で、女性は「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%と比較すると、平成 24 年度の男性は「常用雇用労働者」のみが減少しているのに対し、「契約社員」「パートタイム労働者」の割合が増加している。女性は「常用雇用労働者」と「契約社員」の割合が減少し、「パートタイム労働者」が 23.1 ポイント増加しており、男女共に「常用雇用労働者」の割合が減少している。

イ 性別・年齢別就業形態

平成 24 年度調査の 35 歳未満の男性は「常用雇用労働者」58.0%、「パートタイム労働者」24.7%、「契約社員」14.9%の順となっている。35 歳以上の男性では「常用雇用労働者」77.2%、「契約社員」13.2%、「パートタイム労働者」7.9%となり、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「パートタイム労働者」43.0%、「常用雇用労働者」40.0%、「契約社員」14.6%の順となっている。35 歳以上では「パートタイム労働者」57.7%、「常用雇用労働者」30.5%、「契約社員」10.6%となり、年齢に関係なく、「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 24 年度調査では「常用雇用労働者」49.8%、「パートタイム労働者」35.6%、「契約社員」12.8%の順となっている。

平成 23 年度調査の「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%と比較すると、平成 24 年度は「常用雇用労働者」及び「契約社員」の割合が減少しているのに対し、「パートタイム労働者」が大幅に増加（18.5 ポイント）している。

(2) 初任給額

ア 常用雇用労働者

平成 24 年度調査の初任給は、「大学卒」163,000 円、「短大・専門学校卒」146,580 円、「高校卒」137,165 円となっている。平成 23 年度は、「大学卒」161,693 円、「短大・専門学校卒」147,874 円、「高校卒」137,972 円であることから、前年度に比べ平成 24 年度は「大学卒」が増額し、「短大・専門学校卒」及び「高校卒」は減額している。

イ 常用雇用労働者以外の職種別の賃金

平成 24 年度調査の時給額は、「契約社員」973 円、「パートタイム労働者」885 円、「日雇・その他」1,390 円となっている。平成 23 年度は、「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 円で、平成 24 年度は前年度に比べ「契約社員」は減額しているが、「パートタイム労働者」及び「日雇・その他」は増額となっている。

(3) 有給休暇

ア 有給休暇の有無

平成 24 年度調査で有給休暇が「ある」と答えた事業所は 78.0%であり、平成 23 年度調査の 85.7%と比べると 7.7 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 24 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」8.9 日、取得日数は「常用雇用労働者」8.5 日、「パートタイム労働者」5.0 日、取得率は「常用雇用労働者」50.9%、「パートタイム労働者」56.2%となっている。

平成 23 年度調査では、付与日数「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、取得率は「常用雇用労働者」48.1%、「パートタイム労働者」54.5%となっており、23 年度と比べ 24 年度は常用雇用労働者の付与日数（15.7 日→16.7 日）及び取得日数（7.6 日→8.5 日）はともに増加している。パートタイム労働者も同様に付与日数（4.2 日→8.9 日）と取得日数（2.3 日→5.0 日）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

ア 育児休業制度の有無

平成 24 年度調査で育児休業制度が「ある」と答えた事業所は 68.0%であり、平成 23 年度調査の 76.3%と比べると 8.3 ポイント減少している。

イ 育児休業の取得率

平成 24 年度調査の育児休業の取得率は、「男性」3.8%、「女性」92.8%となっている。

平成 23 年度調査の「男性」2.3%、「女性」91.2%と比べると「男性」が 1.5 ポイント「女性」は 1.6 ポイントとともに増加している。

(2) 介護休業制度

ア 介護休業制度の有無

平成 24 年度調査で介護休業制度が「ある」と答えた事業所は 57.0%であり、平成 23 年度調査の 65.9%と比べると 8.9 ポイント減少している。

イ 介護休業取得者のいる事業所の割合

平成 24 年度調査で介護休業取得者のいる事業所の割合は 4.9%となっており、平成 23 年度調査の 7.3%と比べると 2.4 ポイント減少している。

3 勤労者福祉

(1) 定年制

ア 定年制の有無

平成 24 年度調査で定年制が「ある」と答えた事業所は 71.0%であり、平成 23 年度調査の 82.3%と比べると 11.3 ポイント減少している。

イ 一律定年の場合の年齢

平成 24 年度調査では定年の年齢は「60 歳」82.8%、「65 歳」12.7%となっており、平成 23 年度調査の「60 歳」83.3%、「65 歳」12.5%と比べ、「60 歳」が微減し、「65 歳」は微増となっている。

(2) 定年後の勤務延長制度の有無

平成 24 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」62.3%、「勤務延長制度と再雇用制度が両方ある」15.9%、「どちらの制度もない」10.8%、「勤務延長制度のみある」10.1%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 23 年度調査の「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%と比べ、平成 24 年度は「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 24 年度調査で退職金制度が「ある」と答えた事業所は 64.6%であり、平成 23 年度調査の 75.8%と比べると 11.2 ポイント減少している。

イ 退職金制度の形態

平成 24 年度調査では「退職一時金制度のみ」74.1%、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」12.7%、「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」6.3%、「退職年金制度のみ」5.7%の順となっている。平成 23 年度調査の「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%と比べ、「退職一時金制度のみ」と「退職年金制度のみ」が増加している。

ウ 退職金制度がない理由

平成 24 年度調査では「退職金を支払う余裕がない」68.0%、「同業者も支払っていない」3.6%、「従業員からの要望がない」2.9%の順となっている。

平成 23 年度調査の「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%と比べ、平成 24 年度は「退職金を支払う余裕がない」及び「同業者も支払っていない」との回答が増加している。

(4) 福利厚生

ア 福利厚生制度の有無

平成 24 年度調査で福利厚生制度が「ある」と答えた事業所は 82.4%であり、平成 23 年度調査の 90.1%と比べ 7.7 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 24 年度調査の福利厚生制度の内容は、「健康増進」87.1%、「慶弔給付」83.1%、「自己啓発」39.4%、「住宅費用」32.3%、「余暇活動」26.2%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 23 年度調査の「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%と比べ、平成 24 年度は「余暇活動」が 5.0 ポイント減少している。

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 24 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 44.0%であり、平成 23 年度調査の 49.4%と比べると 5.4 ポイント減少している。

イ メンタルヘルス対策（複数回答）

平成 24 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」70.1%、「相談（カウンセリング）の実施」52.3%、「講習会等の教育研修」47.1%、「社内報、パンフレット等による啓発」33.1%、「事業所外の専門機関の活用」25.9%、「アンケート調査等の実態把握」18.9%の順となっている。

平成 23 年度調査の「定期健康診断等の問診」70.7%、「相談（カウンセリング）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%となっている。平成 24 年度は前年度に比べ「社内報、パンフレット等による啓発」が 6.4 ポイント減少し、「講習会等の教育研修」が 4.3 ポイント増加しており、他の項目は大きな変化は見られない。

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 24 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」47.2%、「取り組み方がわからない」37.4%、「適当な施設・人材の確保が難しい」19.7%、「労働者の関心がない」17.0%、「他の仕事に忙しい」16.7%、「経費がかかる」13.3%の順となっている。

平成 23 年度調査では「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・人材の確保が難しい」16.4%、「経費がかかる」13.2%となっている。

平成 23 年度に比べ平成 24 年度は、「必要性を感じない」「取り組み方がわからない」「適当な施設・人材の確保が難しい」の 3 つの理由が増加している。

エ メンタルヘルス対策に取り組む予定

平成 24 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」64.4%、「検討中である」30.5%、「取り組む予定である」3.2%の順となっている。

平成 23 年度調査の「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%と比べ、平成 24 年度は「取り組む予定はない」が 1.6 ポイント、「検討中である」及び「取り組む予定である」がともに 0.9 ポイント増加している。

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 24 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 43.7%となっており、平成 23 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 48.1%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 24 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」73.7%、「相談窓口を設置している」56.1%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」55.0%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」35.1%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.4%の順となっている。

平成 23 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」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」が 2.8 ポイント増加し、「相談窓口を設置している」が 3.4 ポイント減少している。他の対策については、大きな変化は見られない。

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 24 年度調査の管理職に占める男女の割合は、「男性」80.6%、「女性」19.4%となっている。平成 23 年度調査の「男性」82.4%、「女性」17.6%と比べ、「男性」が減少し、「女性」は増加している。

イ 女性管理職が少ない理由（複数回答）

平成 24 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いなない」39.5%、「その他」24.4%、「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ない」20.6%、「女性が希望しない」19.9%、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」12.9%、「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」11.9%が上位を占めている。

平成 23 年度調査の「必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいなない」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%と比較すると、平成24年度の理由は「その他」をはじめ、「女性が希望しない」「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」「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」との理由が増加している。

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24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43.9%で、平成23年度調査の55.7%と比較すると11.8ポイント減少している。

(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24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57.4%、「見直しを予定している」40.4%となっている。

平成23年度調査の「未定」52.9%、「見直しを予定している」44.1%と比較すると平成24年度は「未定」が4.5ポイント増加しているのに対し、「見直しを予定している」が3.7ポイント減少していることから、パートタイム労働者の雇用管理の見直しが進んでいない状況が伺える。

(3) 正社員への切替え制度

平成24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」53.0%、「制度としてある」23.0%、「正社員に切り替えることはない」20.8%の順となっている。

平成23年度調査の「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%となっており、平成24年度と比べ大きな変化は見られない。

(4) パートタイム労働者の管理職登用制度

平成24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」72.9%、「制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用」18.6%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」5.4%の順となっている。

平成23年度調査の「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%と比べると、平成24年度は「制度としてない」が減少し、いずれかの身分で管理職に登用する割合が増加している。

(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 24 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、「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」50.8%、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」40.3%、「育児休業制度のみ適用される」及び「介護休業制度のみ適用される」との回答は5%未満である。

平成 23 年度調査の「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%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」が増加し、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」との回答が減少している。

Ⅲ 平成24年度調査結果

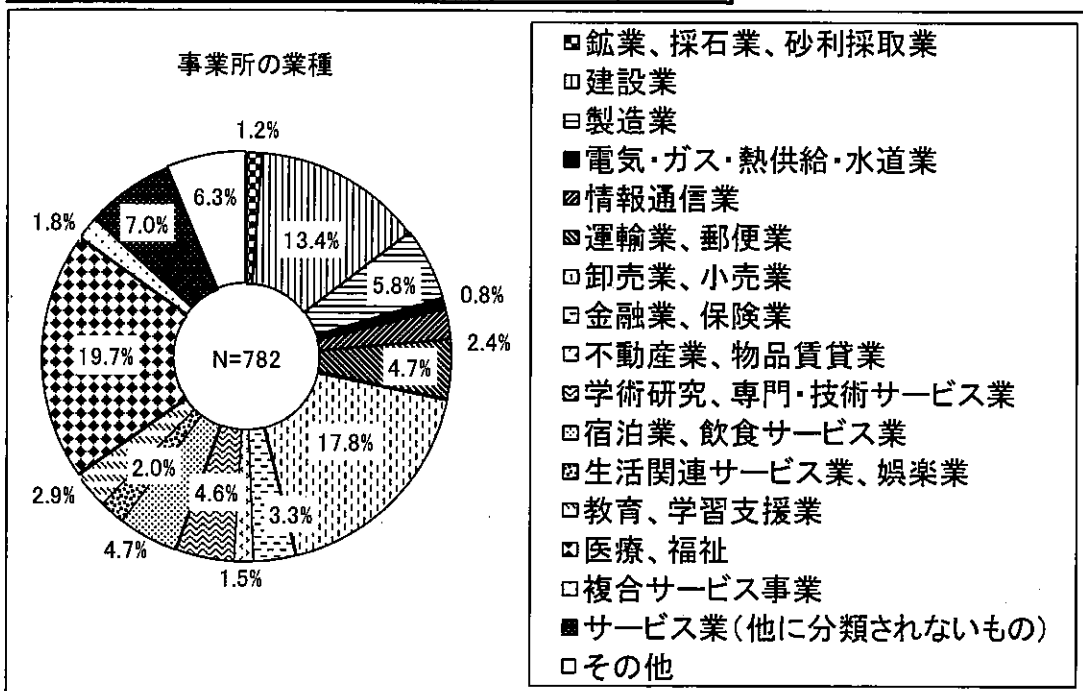
III 平成24年度 調査結果

1 事業所の概要・賃金・休暇制度

(1) 事業所の業種（今年度調査より、平成19年11月改訂日本標準産業分類を使用）

本調査の回答のあった782事業所の業種の内訳（比率）は、「医療・福祉」が19.7%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」17.8%、「建設業」が13.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」7.0%、「その他」6.3%、「製造業」5.8%、「運輸業、郵便業」及び「宿泊業、飲食サービス業」4.7%、「学術研究、専門・技術サービス業」4.6%、「金融業、保険業」3.3%、「教育、学習支援事業」2.9%、「情報通信業」2.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」2.0%、「複合サービス事業」1.8%、「不動産業、物品賃貸業」1.5%、「鉱業、採石業、砂利採取業」1.2%、「電気・ガス・熱供給・水道業」0.8%の順である。

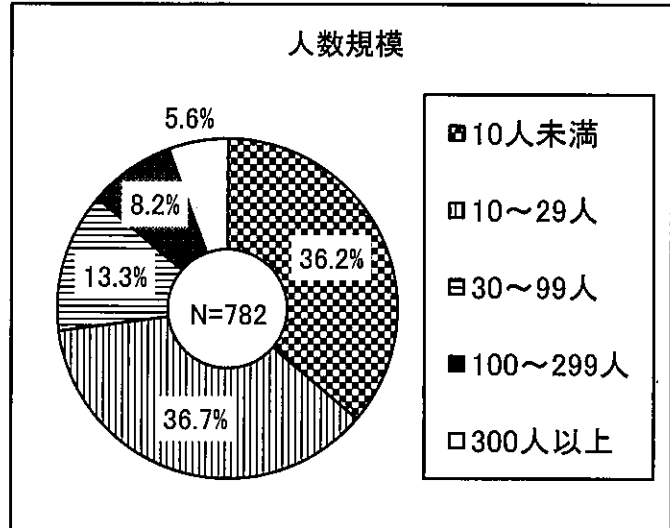
事業所の業種	事業所数	単位：事業所、%
鉱業、採石業、砂利採取業	9	1.2%
建設業	105	13.4%
製造業	45	5.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	0.8%
情報通信業	19	2.4%
運輸業、郵便業	37	4.7%
卸売業、小売業	139	17.8%
金融業、保険業	26	3.3%
不動産業、物品賃貸業	12	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	36	4.6%
宿泊業、飲食サービス業	37	4.7%
生活関連サービス業、娯楽業	16	2.0%
教育、学習支援業	23	2.9%
医療、福祉	154	19.7%
複合サービス事業	14	1.8%
サービス業（他に分類されないもの）	55	7.0%
その他	49	6.3%
合計	782	100.0%



(2) 人数規模

事業所の規模をみると、「10～29人」が36.7%、「10人未満」が36.2%、「30～99人」が13.3%、「100～299人」が8.2%、「300人以上」が5.6%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	283	36.2%
10～29人	287	36.7%
30～99人	104	13.3%
100～299人	64	8.2%
300人以上	44	5.6%
合計	782	100.0%

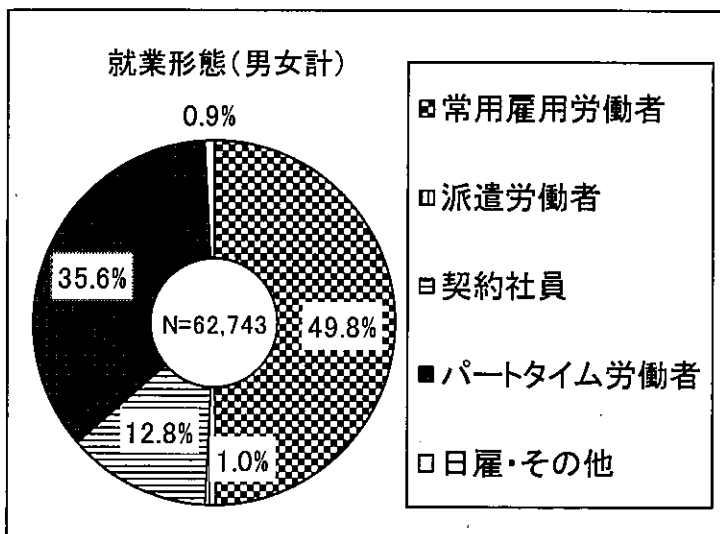


(3) 就業形態

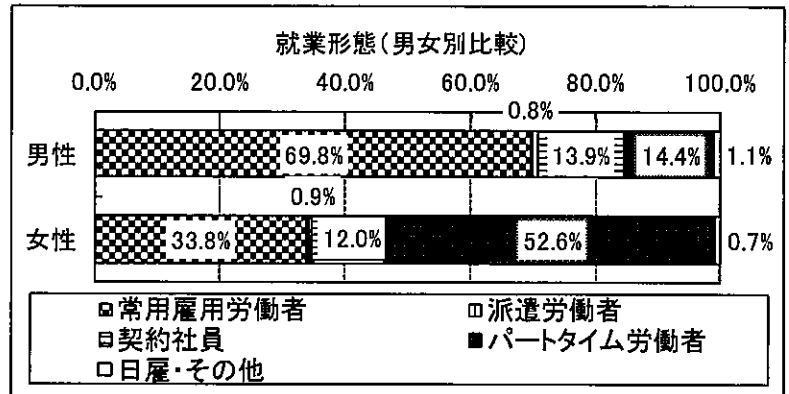
就業形態の内訳は、労働者計 62,743 人のうち「常用雇用労働者」が全体の 49.8%と最も多く、次いで「パートタイム労働者」35.6%、「契約社員」12.8%、「派遣労働者」1.0%、「日雇・その他」0.9%の順となっている。

就業形態(男女別労働者数) 単位:人、%

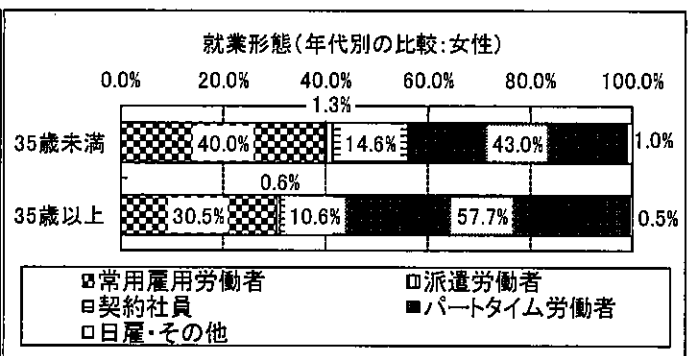
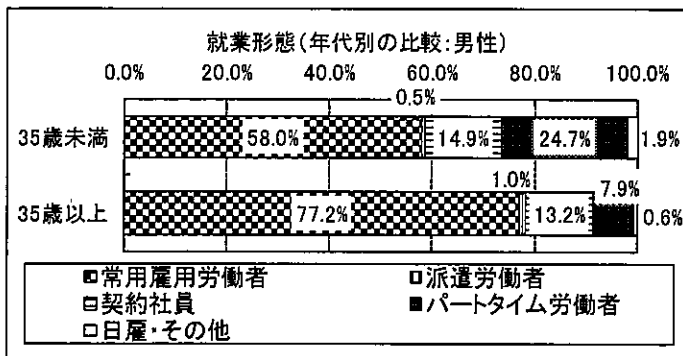
		計	常用雇用労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	日雇・その他
男	35歳未満	10,804	6,271	57	1,607	2,666	203
	35歳以上	17,104	13,203	179	2,264	1,347	111
	小計	27,908	19,474	236	3,871	4,013	314
女	35歳未満	12,049	4,825	162	1,765	5,178	119
	35歳以上	22,713	6,921	142	2,418	13,116	116
	小計	34,762	11,746	304	4,183	18,294	235
男女・年齢不明		73	0	73	0	0	0
合計		62,743	31,220	613	8,054	22,307	549
		100.0%	49.8%	1.0%	12.8%	35.6%	0.9%



男女別で就業形態を見ると、男性は「常用雇用労働者」の割合が最も高く約7割を占めているのに対し、女性は約3割となっている。また、女性の就業形態で割合が最も高いのはパートタイム労働者で約5割を占めている。

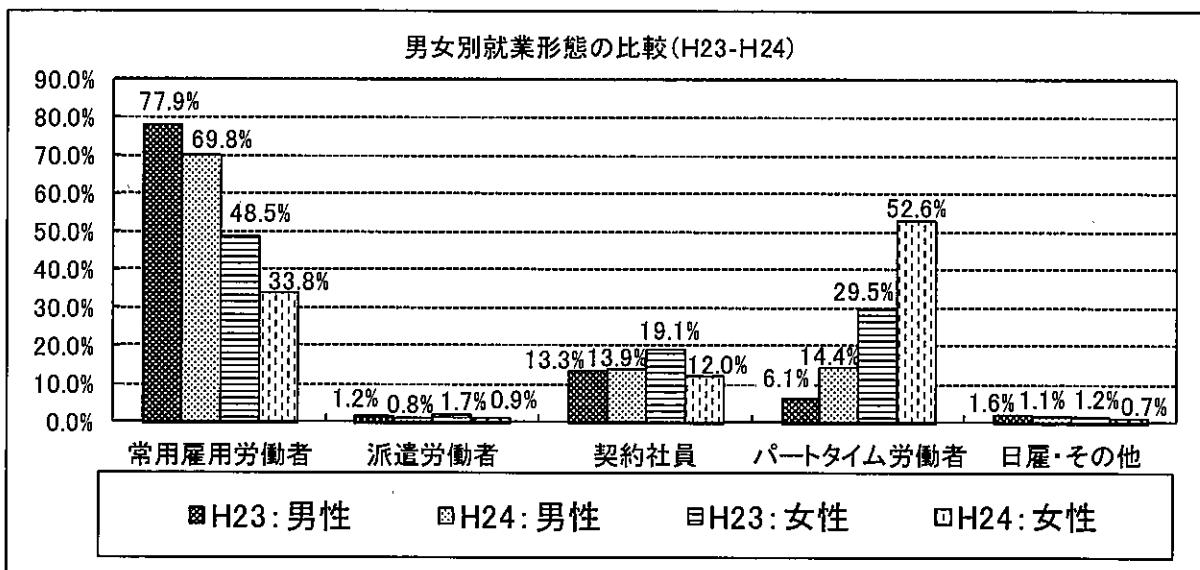


男性の就業形態を年代別に見ると、35歳未満の労働者は「常用雇用労働者」の割合が58.0%であるのに対し、35歳以上の労働者は77.2%と35歳以上の労働者の割合が高い。



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40.0%に対し、35歳以上の労働者は30.5%と低くなっており、逆にパートタイム労働者の割合が高くなっている。

男女別の就業形態を前年度(平成23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減少し、逆に「パートタイム労働者」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」の割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」の93.5%で、次いで「不動産業、物品賃貸業」89.5%、「建設業」82.3%である。「派遣労働者」の割合が最も高いのは、「情報通信業」7.7%、「契約社員」は「複合サービス事業」が29.4%、「パートタイム労働者」は「卸売業、小売業」70.5%となっている。また、「日雇・その他」については、どの業種でも4%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、採石業、砂利採取業	76 76.0%	0 0.0%	20 20.0%	3 3.0%	1 1.0%	100 100.0%
建設業	1,930 82.3%	5 0.2%	294 12.5%	59 2.5%	56 2.4%	2,344 100.0%
製造業	1,510 51.5%	20 0.7%	438 14.9%	916 31.2%	50 1.7%	2,934 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,750 93.5%	25 1.3%	59 3.2%	37 2.0%	0 0.0%	1,871 100.0%
情報通信業	1,368 45.4%	231 7.7%	667 22.2%	743 24.7%	1 0.0%	3,010 100.0%
運輸業、郵便業	1,949 67.7%	31 1.1%	538 18.7%	292 10.1%	68 2.4%	2,878 100.0%
卸売業、小売業	4,808 25.8%	70 0.4%	413 2.2%	13,146 70.5%	221 1.2%	18,658 100.0%
金融業、保険業	552 74.3%	44 5.9%	73 9.8%	74 10.0%	0 0.0%	743 100.0%
不動産業、物品賃貸業	94 89.5%	0 0.0%	3 2.9%	8 7.6%	0 0.0%	105 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	382 73.6%	4 0.8%	50 9.6%	63 12.1%	20 3.9%	519 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	838 44.4%	6 0.3%	337 17.8%	707 37.4%	1 0.1%	1,889 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	413 56.4%	5 0.7%	131 17.9%	183 25.0%	0 0.0%	732 100.0%
教育、学習支援業	261 49.5%	0 0.0%	12 2.3%	253 48.0%	1 0.2%	527 100.0%
医療、福祉	9,759 71.8%	136 1.0%	2,144 15.8%	1,474 10.8%	73 0.5%	13,586 100.0%
複合サービス事業	2,145 54.9%	6 0.2%	1,148 29.4%	595 15.2%	12 0.3%	3,906 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	2,034 29.4%	8 0.1%	1,258 18.2%	3,594 52.0%	20 0.3%	6,914 100.0%
その他	1,351 66.7%	22 1.1%	469 23.1%	160 7.9%	25 1.2%	2,027 100.0%
合計	31,220 49.8%	613 1.0%	8,054 12.8%	22,307 35.6%	549 0.9%	62,743 100.0%

就業形態の年次推移を見ると、平成17年度に全体の66.2%を占めていた「常用雇用労働者」の割合は、平成18年度以降には50%台で推移し、平成22年度からは増減を繰り返している。また、「パートタイム労働者」の割合は平成18年度以降、30%程度で推移し、平成23年度に一時減少するものの平成24年度には再び30%台となっている。

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年度	66.2%	2.6%	13.7%	16.4%	1.1%
平成18年度	52.1%	4.5%	12.7%	29.6%	1.2%
平成19年度	54.4%	2.5%	10.1%	31.6%	1.4%
平成20年度	54.5%	1.7%	12.6%	30.5%	0.7%
平成21年度	54.9%	2.0%	13.3%	29.3%	0.5%
平成22年度	48.4%	1.9%	14.7%	34.2%	0.8%
平成23年度	63.7%	1.9%	16.0%	17.1%	1.4%
平成24年度	49.8%	1.0%	12.8%	35.6%	0.9%

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73.3%で、逆に最も低いのは「300人以上」の事業所の41.6%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。常用雇用労働者及び日雇・その他以外の就業形態においては、概ね30人以上の規模の事業所で割合が高くなる傾向が見られる。

規模別就業形態

単位:人、%

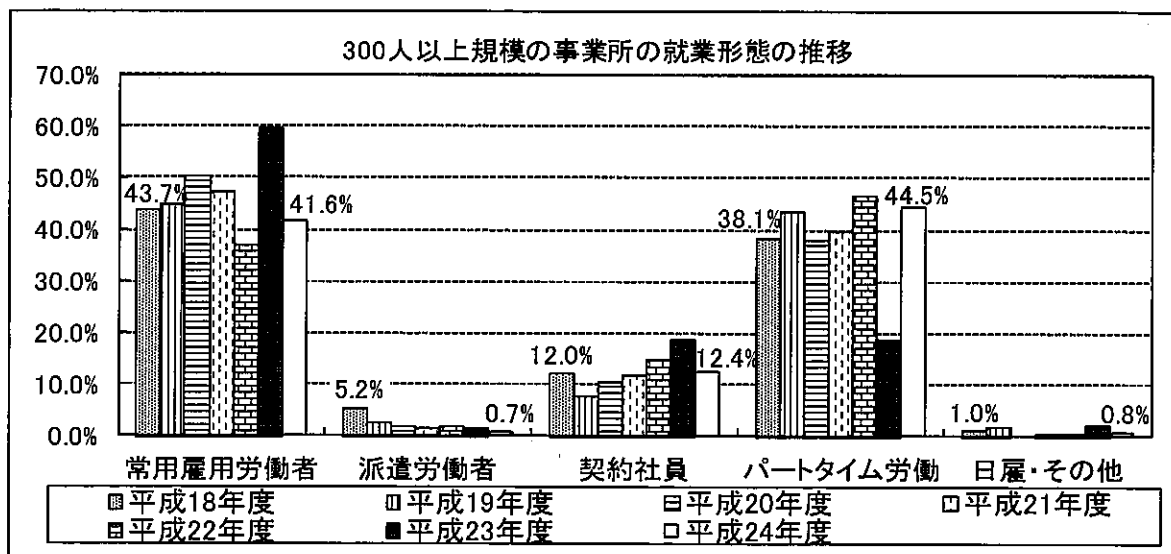
	常用雇用労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	日雇・その他	合計
10人未満	1,400 73.3%	5 0.3%	86 4.5%	367 19.2%	52 2.7%	1,910 100.0%
10～29人	3,154 66.0%	22 0.5%	433 9.1%	1,096 22.9%	76 1.6%	4,781 100.0%
30～99人	3,662 64.1%	68 1.2%	967 16.9%	935 16.4%	85 1.5%	5,717 100.0%
100～299人	6,419 61.4%	257 2.5%	1,607 15.4%	2,153 20.6%	18 0.2%	10,454 100.0%
300人以上	16,585 41.6%	261 0.7%	4,961 12.4%	17,756 44.5%	318 0.8%	39,881 100.0%
合計	31,220 49.8%	613 1.0%	8,054 12.8%	22,307 35.6%	549 0.9%	62,743 100.0%

300人以上の事業所における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年度までは増加し、それ以降は平成22年(36.8%)まで減少していたが、平成23年度には増加に転じ、平成24年度には再び減少するなど増減がみられる。逆に「パートタイム労働者」は平成22年度まで37～46%台で増減していたが、平成23年度には前年度の約3分の1程度にまで減少するものの、平成24年度には再び40%台となっている。

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年度	43.7%	5.2%	12.0%	38.1%	1.0%	100.0%
平成19年度	44.7%	2.5%	7.6%	43.5%	1.6%	100.0%
平成20年度	50.3%	1.6%	10.4%	37.7%	0.0%	100.0%
平成21年度	47.1%	1.3%	11.7%	39.6%	0.3%	100.0%
平成22年度	36.8%	1.7%	15.0%	46.3%	0.2%	100.0%
平成23年度	59.4%	1.3%	18.6%	18.7%	2.0%	100.0%
平成24年度	41.6%	0.7%	12.4%	44.5%	0.8%	100.0%



(4) 常用雇用労働者の初任給額

ア 学歴別初任給

平成24年度の常用雇用労働者の初任給（月額）は、「大学卒」で163,000円、「短大・専門学校卒」で146,580円、「高校卒」で137,165円である。

初任給額の推移をみると、概ね1,000～3,000円程度の増減がみられ、平成24年度は前年度に比べて「大学卒」は1,307円増加しているものの、「短大・専門学校卒」は1,294円、「高校卒」は807円減少している。

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年度	161,137	147,114	138,127
平成18年度	160,174	145,283	136,759
平成19年度	164,335	147,384	139,539
平成20年度	161,057	147,270	138,920
平成21年度	159,674	145,627	136,886
平成22年度	158,052	144,506	133,915
平成23年度	161,693	147,874	137,972
平成24年度	163,000	146,580	137,165

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「情報通信業」が179,364円で最も高く、次いで「金融業、保険業」「建設業」となっており、「短大・専門学校卒」は、「建設業」「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」となっている。「高校卒」は「不動産業、物品賃貸業」「建設業」「情報通信業」の初任給が高くなっており、概ね「情報通信業」をはじめ「建設業」「不動産業、物品賃貸業」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、採石業、砂利採取業	162,214	154,407	146,223
建設業	174,354	163,029	149,011
製造業	151,834	143,571	132,964
電気・ガス・熱供給・水道業	161,700	149,125	143,250
情報通信業	179,364	157,645	148,029
運輸業、郵便業	139,971	134,312	135,688
卸売業、小売業	160,838	145,818	136,803
金融業、保険業	175,333	145,038	136,210
不動産業、物品賃貸業	154,000	157,429	151,200
学術研究、専門・技術サービス業	173,020	152,751	137,939
宿泊業、飲食サービス業	145,023	137,235	136,231
生活関連サービス業、娯楽業	152,143	138,571	126,250
教育、学習支援業	161,243	139,871	129,350
医療、福祉	166,691	143,288	127,933
複合サービス事業	150,904	142,109	134,871
サービス業(他に分類されないもの)	154,494	138,070	137,127
その他	165,585	150,993	143,879
平均	163,000	146,580	137,165

「大学卒」の業種別初任給の年次推移を見ると、平成24年度の初任給額が前年を下回っているのは、全17業種のうち9業種で、その中でも「鉱業、採石業、砂利採取業」及び「宿泊業、飲食サービス業」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「情報通信業」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年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
鉱業、採石業、砂利採取業	177,500	180,000	180,000	150,000	160,000	170,000	200,000	162,214
建設業	177,054	165,221	178,964	175,213	169,023	165,375	174,972	174,354
製造業	151,285	160,183	160,021	163,505	155,394	155,939	157,507	151,834
電気・ガス・熱供給・水道業	175,967	163,780	146,000	167,033	169,267	176,400	166,767	161,700
情報通信業	166,388	153,417	167,662	167,241	174,106	172,029	163,600	179,364
運輸業、郵便業	138,431	159,919	152,335	152,722	138,733	151,908	148,684	139,971
卸売業、小売業	158,448	152,009	161,625	168,441	159,563	156,007	162,785	160,838
金融業、保険業	176,764	198,138	171,113	184,788	167,610	179,616	166,773	175,333
不動産業、物品賃貸業	163,398	162,590	170,700	142,233	161,831	151,533	153,125	154,000
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	173,020
宿泊業、飲食サービス業	132,856	147,829	142,569	165,327	162,703	149,942	163,213	145,023
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	152,143
教育、学習支援業	200,824	179,938	168,375	170,788	165,494	163,262	153,219	161,243
医療、福祉	151,613	167,941	160,689	155,256	152,240	156,265	159,017	166,691
複合サービス事業	155,143	123,980	149,860	156,252	152,367	160,000	155,000	150,904
サービス業(他に分類されないもの)	154,208	150,852	154,208	149,353	155,519	153,871	156,839	154,494
その他	-	-	-	-	-	-	150,924	165,585

(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」では「一般事務職」及び「技術専門職」の割合が高く、「契約社員」では「一般事務職」及び「労務・作業職」の割合が高い。「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	224	41.8%	2,437	25.8%	1,506	6.3%	7	1.3%
生産工程職	1	0.2%	359	3.8%	1,148	4.8%	48	8.8%
技術専門職	230	42.9%	1,256	13.3%	926	3.8%	51	9.4%
サービス・販売職	32	6.0%	1,851	19.6%	17,297	71.8%	307	56.5%
労務・作業職	20	3.7%	2,598	27.5%	2,436	10.1%	86	15.8%
その他	29	5.4%	953	10.1%	770	3.2%	44	8.1%
計	536	100.0%	9,454	100.0%	24,083	100.0%	543	100.0%

就業形態別の平均時給額は「契約社員」973円、「パートタイム労働者」885円、「日雇・その他」1,390円となっている。

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

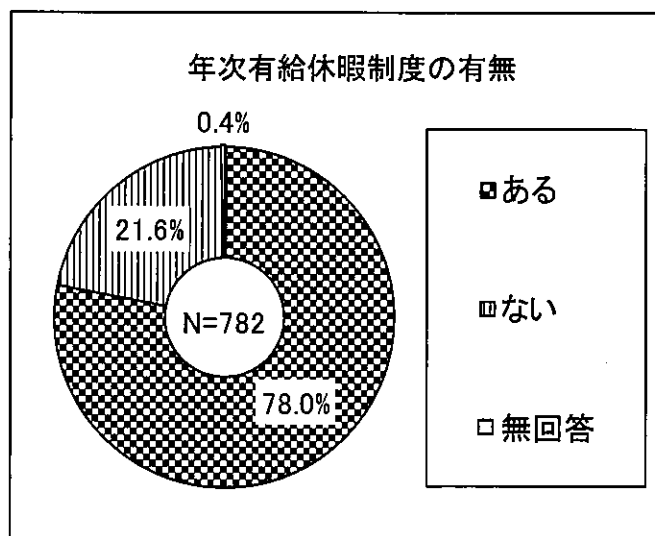
就業形態別労働者の職種別時給額(常用雇用労働者以外)

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	952	799	718
生産工程職	887	927	698
技術専門職	1,362	1,203	2,077
サービス・販売職	870	730	859
労務・作業職	844	771	1,034
その他	921	882	2,957
平均時給額	973	885	1,390

(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 78.0%、「ない」は 21.6%となっており、約 8 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、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」の 4 業種は 50~60%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、%

業種	年次有給休暇制度の有無			合計
	ある	ない	無回答	
鉱業、採石業、砂利採取業	8	1	0	9
	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%
建設業	59	45	1	105
	56.2%	42.9%	1.0%	100.0%
製造業	32	12	1	45
	71.1%	26.7%	2.2%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2	0	6
	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
情報通信業	17	2	0	19
	89.5%	10.5%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	31	6	0	37
	83.8%	16.2%	0.0%	100.0%
卸売業、小売業	107	32	0	139
	77.0%	23.0%	0.0%	100.0%
金融業、保険業	25	1	0	26
	96.2%	3.8%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	7	5	0	12
	58.3%	41.7%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	30	6	0	36
	83.3%	16.7%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	20	16	1	37
	54.1%	43.2%	2.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	13	3	0	16
	81.3%	18.8%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	17	6	0	23
	73.9%	26.1%	0.0%	100.0%
医療、福祉	145	9	0	154
	94.2%	5.8%	0.0%	100.0%
複合サービス事業	14	0	0	14
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	43	12	0	55
	78.2%	21.8%	0.0%	100.0%
その他	38	11	0	49
	77.6%	22.4%	0.0%	100.0%
合計	610	169	3	782
	78.0%	21.6%	0.4%	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 8 割以上となっているが、10 人未満の事業所は 61.1%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、%

規模	年次有給休暇制度の有無			合計
	ある	ない	無回答	
10人未満	173	108	2	283
	61.1%	38.2%	0.7%	100.0%
10~29人	228	58	1	287
	79.4%	20.2%	0.3%	100.0%
30~99人	101	3	0	104
	97.1%	2.9%	0.0%	100.0%
100~299人	64	0	0	64
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
300人以上	44	0	0	44
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	610	169	3	782
	78.0%	21.6%	0.4%	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8.9日である。取得日数を見ると、「常用雇用労働者」が8.5日(取得率50.9%)、「パートタイム労働者」が5.0日(取得率56.2%)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	16.7	8.5	50.9%
パートタイム労働者	8.9	5.0	56.2%

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年度の18.0日をピークに平成23年度には15.7日まで減少するものの平成24年度には16.7日となっている。また、取得日数についても同様に平成19年度の9.2日をピークに平成23年度には7.6日と減少するものの、平成24年度には8.5日となっている。

「パートタイム労働者」の付与日数は、増減を繰り返し平成23年度は前年に比べ3分の1程度の4.2日まで減少したが、平成24年度には8.9日と増加している。取得日数についても同様に平成23年度には前年の半分程度に減少するものの、平成24年度には5.0日と増加している。

取得率についてみると、「常用雇用労働者」は平成20年度の54.1%をピークに減少傾向となっていたが、平成24年度には再び増加している。「パートタイム労働者」については、平成17年度を除き、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年度	16.9	8.6	50.7%	7.7	5.9	77.2%
平成18年度	16.1	8.6	53.2%	10.4	5.9	56.6%
平成19年度	18.0	9.2	51.1%	11.2	6.1	54.5%
平成20年度	16.8	9.1	54.1%	8.0	4.6	57.7%
平成21年度	16.1	8.6	53.0%	9.9	5.3	53.9%
平成22年度	16.7	8.2	49.0%	11.3	5.9	52.5%
平成23年度	15.7	7.6	48.1%	4.2	2.3	54.5%
平成24年度	16.7	8.5	50.6%	8.9	5.0	55.6%

業種別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は、「金融業、保険業」が20.1日で最も多く、次いで「運輸業、郵便業」19.4日、「複合サービス事業」の19.2日である。

取得率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」(82.9%)と「鉱業、採石業、砂利採取業」(80.4%)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、「金融業、保険業」が15.9日で最も多く、次いで「複合サービス事業」14.0日、「電気・ガス・熱供給・水道業」13.6日となっている。

取得率は、「学術研究、専門・技術サービス業」が87.0%で他の業種に比べ高くなっている。

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、採石業、砂利採取業	17.1	13.8	80.4%	0.0	0.0	0.0%
建設業	16.7	8.7	52.3%	7.0	2.1	30.2%
製造業	17.2	8.1	47.3%	7.9	2.9	36.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	16.1	13.3	82.9%	13.6	7.1	52.4%
情報通信業	17.7	9.9	56.1%	10.1	6.1	60.6%
運輸業、郵便業	19.4	8.4	43.4%	10.0	6.6	66.1%
卸売業、小売業	16.8	5.6	33.7%	9.0	3.6	40.5%
金融業、保険業	20.1	9.5	47.2%	15.9	11.5	72.5%
不動産業、物品賃貸業	15.7	10.8	68.9%	0.0	0.0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	17.5	10.9	62.2%	8.6	7.5	87.0%
宿泊業、飲食サービス業	13.7	5.6	41.0%	6.4	2.2	34.1%
生活関連サービス業、娯楽業	12.4	3.4	27.7%	3.6	2.1	59.4%
教育、学習支援業	16.9	8.9	52.8%	4.3	2.5	58.7%
医療、福祉	16.3	9.3	56.9%	9.2	5.6	60.9%
複合サービス事業	19.2	12.9	67.2%	14.0	11.0	78.9%
サービス業(他に分類されないもの)	15.8	7.6	48.2%	10.1	5.3	52.7%
その他	15.3	9.6	62.9%	7.2	4.1	57.9%
平均	16.7	8.5	50.6%	8.9	5.0	55.6%

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人未満」の事業所のみで15.8日となっている。取得日数については、事業所規模による違いは見られない。

「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。

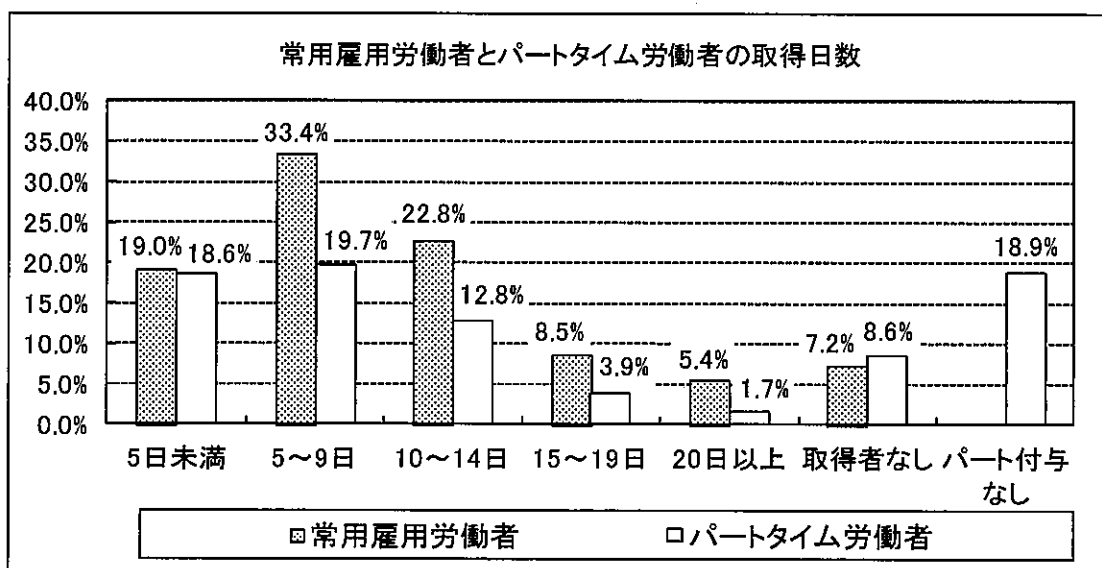
規模別年次有給休暇付与日数及び取得日数

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	15.8	9.3	59.0%	8.1	4.8	59.0%
10～29人	16.7	7.7	46.4%	8.4	4.1	48.3%
30～99人	17.9	8.1	45.4%	9.2	5.4	58.0%
100～299人	16.7	8.5	51.1%	9.7	6.0	62.1%
300人以上	17.6	9.5	54.2%	10.7	6.3	58.8%
平均	16.7	8.5	50.6%	8.9	5.0	55.6%

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33.4%で最も多く、次いで「10～14日」22.8%、「5日未満」19.0%の順となっている。

「パートタイム労働者」は、「5～9日」が19.7%で最も多く、次いで「5日未満」が18.6%の順となっている。また、「パートに付与なし」の事業所も18.9%ある。



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く、その中でも「5～9日」の割合が高い。

300人以上の規模を除く事業所においては、「5～9日」の割合が最も高く、300人以上の規模の事業所では「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	25 14.5%	54 31.2%	38 22.0%	21 12.1%	14 8.1%	12 6.9%	9 5.2%	173 100.0%
10～29人	49 21.5%	75 32.9%	48 21.1%	12 5.3%	12 5.3%	23 10.1%	9 3.9%	228 100.0%
30～99人	19 18.8%	43 42.6%	20 19.8%	7 6.9%	5 5.0%	6 5.9%	1 1.0%	101 100.0%
100～299人	15 23.4%	21 32.8%	19 29.7%	8 12.5%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	8 18.2%	11 25.0%	14 31.8%	4 9.1%	2 4.5%	2 4.5%	3 6.8%	44 100.0%
合計	116 19.0%	204 33.4%	139 22.8%	52 8.5%	33 5.4%	44 7.2%	22 3.6%	610 100.0%

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で見ると、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。また、パートタイム労働者に「付与なし」との回答は「10人未満」の事業所が27.7%で最も高くなっている。

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、%

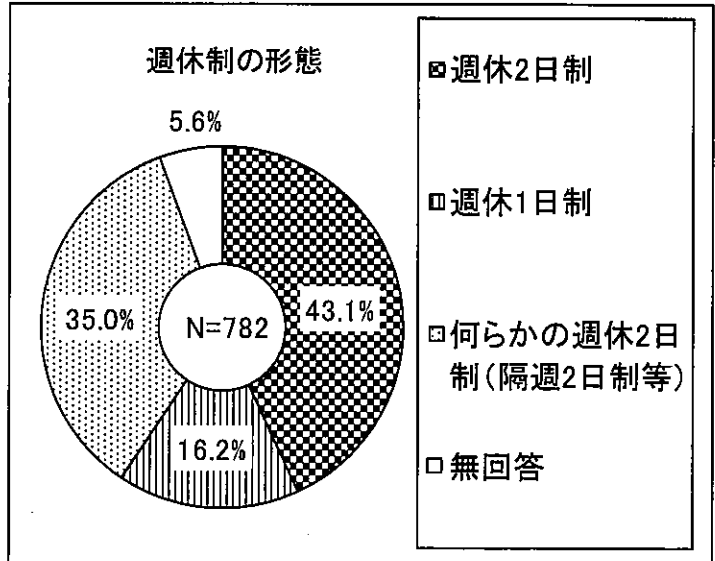
	5日未満	5～9日	10～14日	15～19日	20日以上	取得者なし	パート付与なし	無回答	合計
10人未満	10 12.0%	12 14.5%	7 8.4%	3 3.6%	2 2.4%	6 7.2%	23 27.7%	20 24.1%	83 100.0%
10～29人	25 19.2%	21 16.2%	14 10.8%	5 3.8%	0 0.0%	20 15.4%	20 15.4%	25 19.2%	130 100.0%
30～99人	12 18.5%	16 24.6%	8 12.3%	3 4.6%	3 4.6%	3 4.6%	15 23.1%	5 7.7%	65 100.0%
100～299人	13 31.0%	8 19.0%	8 19.0%	3 7.1%	0 0.0%	1 2.4%	5 11.9%	4 9.5%	42 100.0%
300人以上	7 17.5%	14 35.0%	9 22.5%	0 0.0%	1 2.5%	1 2.5%	5 12.5%	3 7.5%	40 100.0%
合計	67 18.6%	71 19.7%	46 12.8%	14 3.9%	6 1.7%	31 8.6%	68 18.9%	57 15.8%	360 100.0%

(8) 週休制の形態

週休制の形態は、「週休2日制」が43.1%で最も多く、次いで「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」35.0%、「週休1日制」16.2%となっており、週休が2日ある事業所の割合が78.1%を占めている。

週休制の形態 単位:事業所、%

	事業所数	%
週休2日制	337	43.1%
週休1日制	127	16.2%
何らかの週休2日制 (隔週2日制等)	274	35.0%
無回答	44	5.6%
合計	782	100.0%



人数規模別にみると、「30～99人」の規模の事業所を除き、概ね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、「10人未満」の事業所において全体平均の43.1%を下回っている。「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」は、「30人以上」の規模の事業所において割合が高くなっている。「週休1日制」については、「10人未満」の事業所において全体平均の16.2%を上回っており、概ね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。

規模別週休制の形態

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
10人未満	101 35.7%	81 28.6%	76 26.9%	25 8.8%	283 100.0%
10～29人	132 46.0%	42 14.6%	97 33.8%	16 5.6%	287 100.0%
30～99人	49 47.1%	2 1.9%	52 50.0%	1 1.0%	104 100.0%
100～299人	33 51.6%	2 3.1%	29 45.3%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	22 50.0%	0 0.0%	20 45.5%	2 4.5%	44 100.0%
合計	337 43.1%	127 16.2%	274 35.0%	44 5.6%	782 100.0%

業種別でみると、全 17 業種のうち、9 業種において「週休 2 日制」の割合が最も高くなっている。残り 8 業種のうち 7 業種において「何らかの週休 2 日制（隔週 2 日制等）」の割合が高く、「不動産業、物品賃貸業」においては、「週休 1 日制」の割合が高くなっている。

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、採石業、砂利採取業	4 44.4%	0 0.0%	5 55.6%	0 0.0%	9 100.0%
建設業	41 39.0%	31 29.5%	28 26.7%	5 4.8%	105 100.0%
製造業	14 31.1%	11 24.4%	20 44.4%	0 0.0%	45 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 66.7%	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	6 100.0%
情報通信業	15 78.9%	1 5.3%	3 15.8%	0 0.0%	19 100.0%
運輸業、郵便業	13 35.1%	8 21.6%	16 43.2%	0 0.0%	37 100.0%
卸売業、小売業	37 26.6%	31 22.3%	61 43.9%	10 7.2%	139 100.0%
金融業、保険業	25 96.2%	1 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	26 100.0%
不動産業、物品賃貸業	1 8.3%	6 50.0%	3 25.0%	2 16.7%	12 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	27 75.0%	3 8.3%	6 16.7%	0 0.0%	36 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	9 24.3%	6 16.2%	12 32.4%	10 27.0%	37 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2 12.5%	4 25.0%	9 56.3%	1 6.3%	16 100.0%
教育、学習支援業	7 30.4%	1 4.3%	9 39.1%	6 26.1%	23 100.0%
医療、福祉	82 53.2%	8 5.2%	63 40.9%	1 0.6%	154 100.0%
複合サービス事業	8 57.1%	0 0.0%	6 42.9%	0 0.0%	14 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	22 40.0%	9 16.4%	19 34.5%	5 9.1%	55 100.0%
その他	26 53.1%	7 14.3%	12 24.5%	4 8.2%	49 100.0%
合計	337 43.1%	127 16.2%	274 35.0%	44 5.6%	782 100.0%

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。

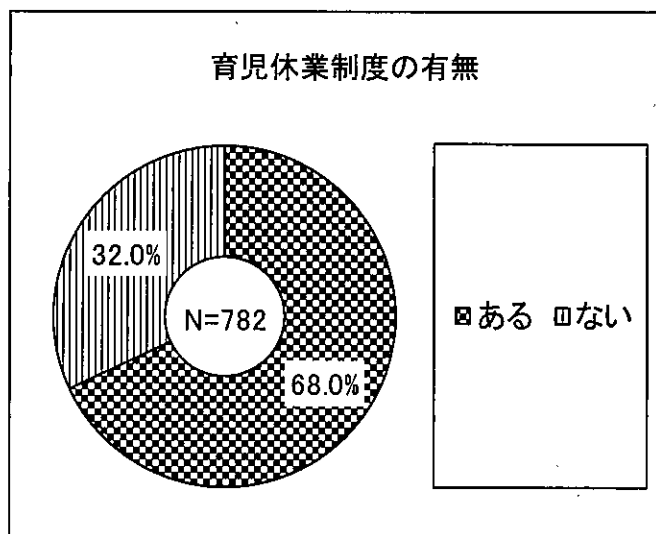
(1) 育児休業制度の有無

育児休業制度を就業規則等で定めている事業所は、全 782 事業所のうち 532 事業所 (68.0%) が育児休業制度を定めているが、前年度 (76.3%) に比べて減少している。

育児休業制度の有無 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
ある	532	68.0% (76.3%)
ない	250	32.0% (22.7%)
無回答	0	0.0% (1.0%)
合計	782	100.0%

()内は平成23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45.6%と5割を下回っている。

規模別育児休業制度の有無 単位:事業所、%

	ある	ない	合計
10人未満	129 45.6%	154 54.4%	283 100.0%
10~29人	196 68.3%	91 31.7%	287 100.0%
30~99人	100 96.2%	4 3.8%	104 100.0%
100~299人	63 98.4%	1 1.6%	64 100.0%
300人以上	44 100.0%	0 0.0%	44 100.0%
合計	532 68.0%	250 32.0%	782 100.0%

業種別の育児休業制度の有無を見ると、全体平均（68.0％）を下回るのは、全17業種のうち「建設業」48.6％、「製造業」及び「電気・ガス・熱供給・水道業」66.7％、「卸売業、小売業」65.5％、「不動産業、物品賃貸業」33.3％、「学術研究・専門・技術サービス業」66.7％、「宿泊業、飲食サービス業」51.4％、「生活関連サービス業、娯楽業」50.0％、「教育、学習支援業」60.9％、「その他」65.3％の10業種であり、特に「不動産業、物品賃貸業」では3割と低い状況である。

	ある	ない	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	8 88.9%	1 11.1%	9 100.0%
建設業	51 48.6%	54 51.4%	105 100.0%
製造業	30 66.7%	15 33.3%	45 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 66.7%	2 33.3%	6 100.0%
情報通信業	16 84.2%	3 15.8%	19 100.0%
運輸業、郵便業	29 78.4%	8 21.6%	37 100.0%
卸売業、小売業	91 65.5%	48 34.5%	139 100.0%
金融業、保険業	25 96.2%	1 3.8%	26 100.0%
不動産業、物品賃貸業	4 33.3%	8 66.7%	12 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	24 66.7%	12 33.3%	36 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	19 51.4%	18 48.6%	37 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	8 50.0%	8 50.0%	16 100.0%
教育、学習支援業	14 60.9%	9 39.1%	23 100.0%
医療、福祉	125 81.2%	29 18.8%	154 100.0%
複合サービス事業	14 100.0%	0 0.0%	14 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	38 69.1%	17 30.9%	55 100.0%
その他	32 65.3%	17 34.7%	49 100.0%
合計	532 68.0%	250 32.0%	782 100.0%

(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707人、女性が958人である。そのうち、育児休業取得者数は、男性が27人（取得率3.8％）、女性が889人（取得率92.8％）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1人、女性52人となっている。

	男性(配偶者)	女性
最近1年間の出産者数	707	958
うち育児休業取得者数	27	889
取得率	3.8%	92.8%
最近1年の出産・育児で退職した者	1	52

(3) 育児休業取得率

平成24年度の育児休業取得率は、男性が3.8%、女性が92.8%である。取得率の推移を見ると、男性の取得率は平成17年度以降最も取得率が高くなっており、女性の取得率も同様に高くなっている。

育児休業取得率の推移

単位：%

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
男性	0.8%	1.8%	1.0%	1.9%	2.4%	1.3%	2.3%	3.8%
女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%	87.6%	91.2%	91.2%	92.8%

取得率を事業所規模別で見ると、女性はそのどの規模の事業所においても85%以上の取得率となっており、男性では「10人以上」の規模の事業所では取得者がおり、特に「100人以上」の規模の事業所において高くなっている。

業種別に見ると女性は、「製造業」を除き、出産者がいるどの業種においても80%以上の取得率となっている。また、平均取得率(92.8%)より低い業種は「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育・学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」の7業種である。

男性の育児休業取得者のいる業種は、「建設業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「その他」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	30	28	0	25	0.0%	89.3%	0	5
10~29人	63	61	1	52	1.6%	85.2%	1	7
30~99人	105	74	3	70	2.9%	94.6%	0	4
100~299人	193	132	9	125	4.7%	94.7%	0	6
300人以上	316	663	14	617	4.4%	93.1%	0	30
計	707	958	27	889	3.8%	92.8%	1	52
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、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0
建設業	77	18	1	16	1.3%	88.9%	1	2
製造業	35	26	0	19	0.0%	73.1%	0	2
電気・ガス・熱供給・水道業	6	2	0	2	0.0%	100.0%	0	0
情報通信業	38	53	3	51	7.9%	96.2%	0	1
運輸業、郵便業	74	26	2	26	2.7%	100.0%	0	0
卸売業、小売業	162	256	2	229	1.2%	89.5%	0	25
金融業、保険業	9	9	0	9	0.0%	100.0%	0	0
不動産業、物品賃貸業	3	1	0	1	0.0%	100.0%	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	5	4	1	4	20.0%	100.0%	0	0
宿泊業、飲食サービス業	17	19	0	17	0.0%	89.5%	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	16	14	0	13	0.0%	92.9%	0	3
教育、学習支援業	4	12	0	10	0.0%	83.3%	0	3
医療、福祉	159	407	12	394	7.5%	96.8%	0	12
複合サービス事業	10	47	0	40	0.0%	85.1%	0	1
サービス業(他に分類されないもの)	44	43	0	37	0.0%	86.0%	0	3
その他	47	21	6	21	12.8%	100.0%	0	0
計	707	958	27	889	3.8%	92.8%	1	52

(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48.3%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」(22.2%)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」及び「代替要員を配置していない」との回答が増加し、「社内で配置転換」との回答は減少している。

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	257	48.3% (46.2%)
社内で配置転換	143	26.9% (29.4%)
代替要員を配置していない	118	22.2% (18.5%)
無回答	14	2.6% (6.0%)
合計	532	100.0%

()内は平成23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68.2%で最も高く、「30～99人」の規模の事業所が42.0%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	66 51.2%	32 24.8%	26 20.2%	5 3.9%	129 24.2%
10～29人	84 42.9%	58 29.6%	45 23.0%	9 4.6%	196 36.8%
30～99人	42 42.0%	29 29.0%	29 29.0%	0 0.0%	100 18.8%
100～299人	35 55.6%	15 23.8%	13 20.6%	0 0.0%	63 11.8%
300人以上	30 68.2%	9 20.5%	5 11.4%	0 0.0%	44 8.3%
合計	257 48.3%	143 26.9%	118 22.2%	14 2.6%	532 100.0%

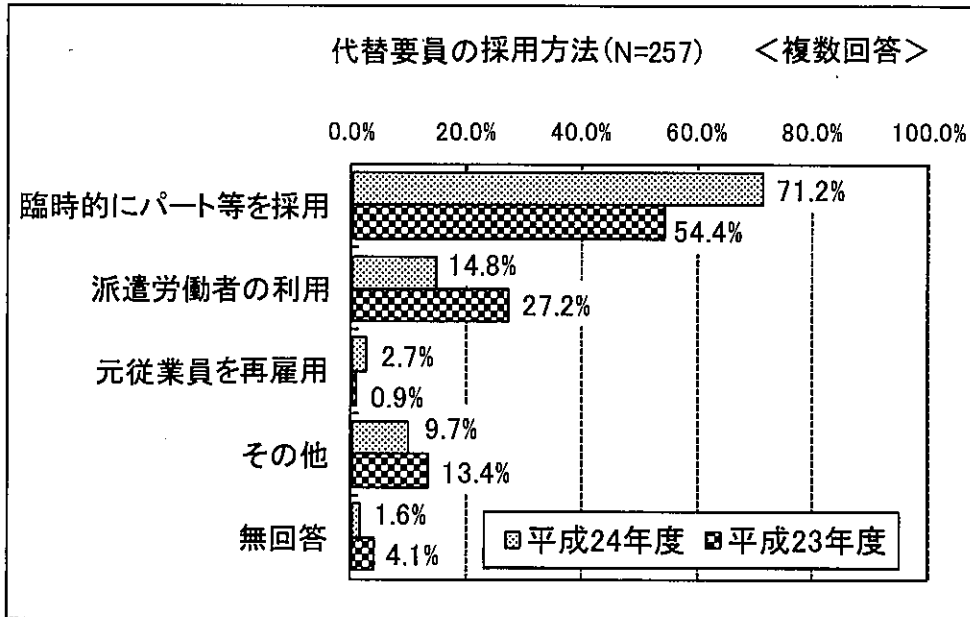
(5) 代替要員の採用方法

代替要員を採用していると回答した257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71.2%で最も多く、次いで「派遣労働者の利用」(14.8%)、「その他」(9.7%)、「元従業員を再雇用」(2.7%)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	183	71.2% (54.4%)
派遣労働者の利用	38	14.8% (27.2%)
元従業員を再雇用	7	2.7% (0.9%)
その他	25	9.7% (13.4%)
無回答	4	1.6% (4.1%)
合計	257	100.0%

()内は平成23年度



(6) 代替要員を採用しない理由 (複数回答)

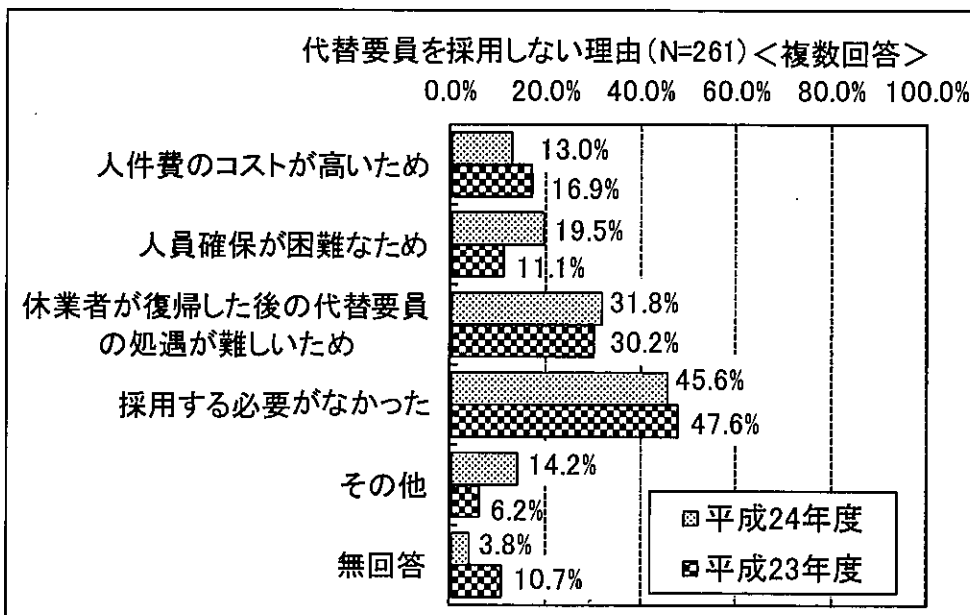
代替要員を採用していないと回答した 261 事業所の採用していない理由は、「採用する必要がなかった」が 45.6%で最も多く、次いで「休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため」31.8%、「人員確保が困難なため」19.5%、「人件費のコストが高いため」13.0%の順となっている。

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	34	13.0% (16.9%)
人員確保が困難なため	51	19.5% (11.1%)
休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため	83	31.8% (30.2%)
採用する必要がなかった	119	45.6% (47.6%)
その他	37	14.2% (6.2%)
無回答	10	3.8% (10.7%)
回答計	334	128.0% (122.7%)
回答者計	261	100.0%

()内は平成23年度



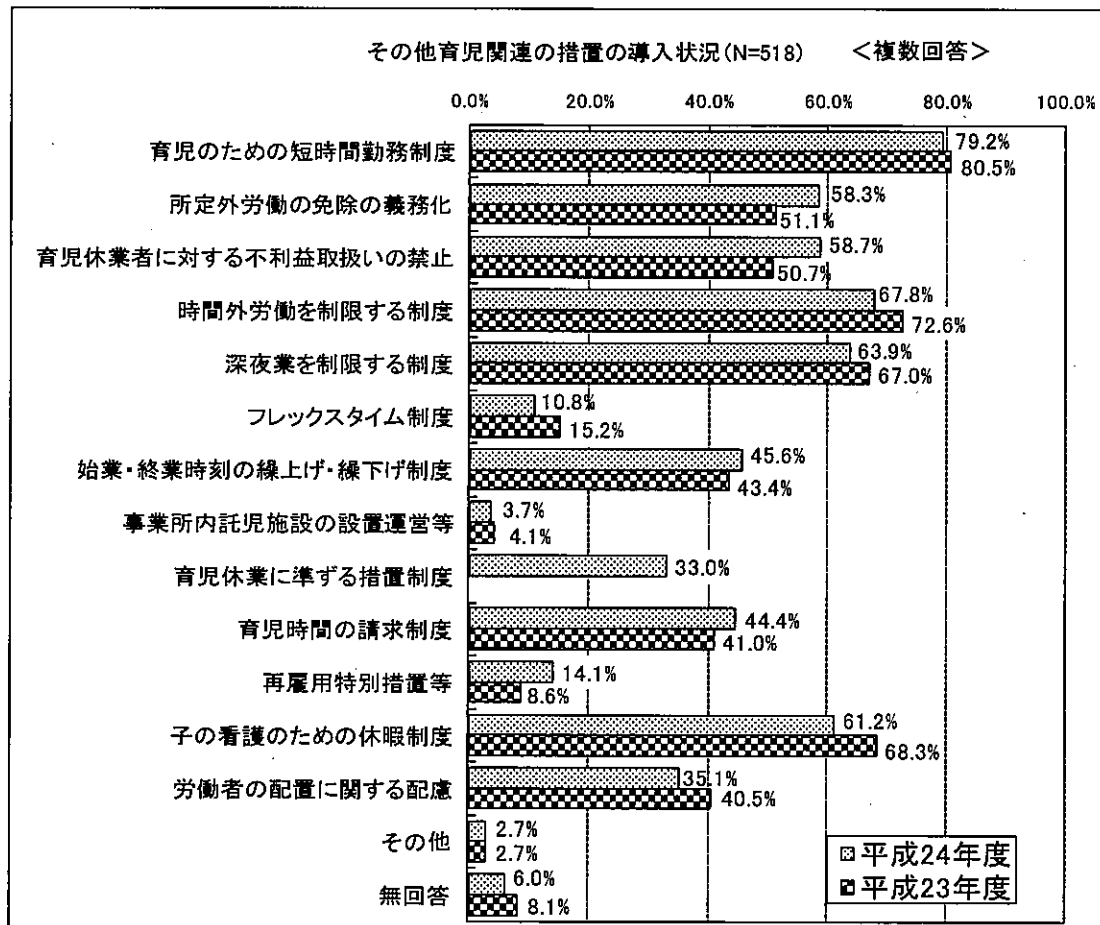
(7) その他育児関連の措置の導入状況（複数回答）

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79.2%で最も多く、次いで「時間外労働を制限する制度」67.8%、「深夜業を制限する制度」63.9%、「子の看護のための休暇制度」61.2%、「育児休業者に対する不利益取扱いの禁止」58.7%、「所定外労働の免除制度」58.3%の順となっている。前年度と比較すると、上位の4つの措置については、微減となっている。

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	410	79.2% (80.5%)
所定外労働の免除制度	302	58.3% (51.1%)
育児休業者に対する不利益取扱いの禁止	304	58.7% (50.7%)
時間外労働を制限する制度	351	67.8% (72.6%)
深夜業を制限する制度	331	63.9% (67.0%)
フレックスタイム制度	56	10.8% (15.2%)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度	236	45.6% (43.4%)
事業所内託児施設の設置運営等	19	3.7% (4.1%)
育児休業に準ずる措置制度	171	33.0% -
育児時間の請求制度	230	44.4% (41.0%)
再雇用特別措置等	73	14.1% (8.6%)
子の看護のための休暇制度	317	61.2% (68.3%)
労働者の配置に関する配慮	182	35.1% (40.5%)
その他	14	2.7% (2.7%)
無回答	31	6.0% (8.1%)
回答計	3,027	584.4% (553.8%)
回答者計	518	100.0%

()内は平成23年度

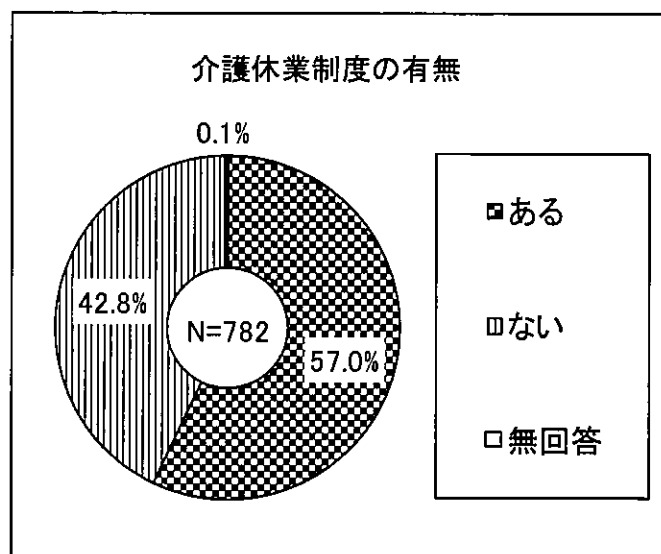


(8) 介護休業制度の有無

介護休業制度を就業規則等で定めている事業所は、446 事業所で全体の 57.0%を占めている。前年度（65.9%）と比較すると 8.9 ポイント減少している。

	事業所数	構成比
ある	446	57.0% (65.9%)
ない	335	42.8% (31.8%)
無回答	1	0.1% (2.3%)
合計	782	100.0%

()内は平成23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30.7%、「10～29人」は56.4%、「30～99人」は87.5%、「100～299人」98.4%、「300人以上」は97.7%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なっているが、「10人未満」の事業所では3割程度と少ない。

	ある	ない	無回答	合計
10人未満	87 30.7%	196 69.3%	0 0.0%	283 100.0%
10～29人	162 56.4%	124 43.2%	1 0.3%	287 100.0%
30～99人	91 87.5%	13 12.5%	0 0.0%	104 100.0%
100～299人	63 98.4%	1 1.6%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	43 97.7%	1 2.3%	0 0.0%	44 100.0%
合計	446 57.0%	335 42.8%	1 0.1%	782 100.0%

(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38事業所で、回答事業所782事業所に占める割合は4.9%である。男女別で見ると、男性取得者のいる事業所は7事業所(0.9%)、女性取得者のいる事業所は34事業所(4.3%)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	38	7	9	34	44
全事業所(782事業所)に占める割合	4.9%	0.9%		4.3%	

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17%以上となっており、「300人以上」の事業所では31.8%となっている。

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	2	3	283	0.7%
10~29人	4	4	287	1.4%
30~99人	7	9	104	6.7%
100~299人	11	11	64	17.2%
300人以上	14	26	44	31.8%
合計	38	53	782	4.9%

(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88.8%で最も多く、次いで「短時間勤務」74.0%、「時間外労働を制限する制度」63.7%、「深夜業を制限する制度」60.3%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減少もしくは同程度となっているが、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」「介護休業者に対する不利益取扱いの禁止」の2措置については、前年度に比べて増加している。

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	396	88.8% (88.7%)
短時間勤務	330	74.0% (75.4%)
フレックスタイム制度	48	10.8% (13.3%)
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	192	43.0% (38.4%)
介護休業者に対する不利益取扱いの禁止	245	54.9% (48.8%)
労働者の配置に関する配慮	155	34.8% (36.5%)
時間外労働を制限する制度	284	63.7% (71.2%)
深夜業を制限する制度	269	60.3% (70.0%)
その他	12	2.7% (1.2%)
無回答	12	2.7% (2.7%)
回答計	1,943	435.7% (357.4%)
回答者計	446	100.0%

()内は平成23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、同法の一部改正により「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」等の高齢者雇用確保措置を採ることが義務化されており、平成25年4月から施行されることとなっている。

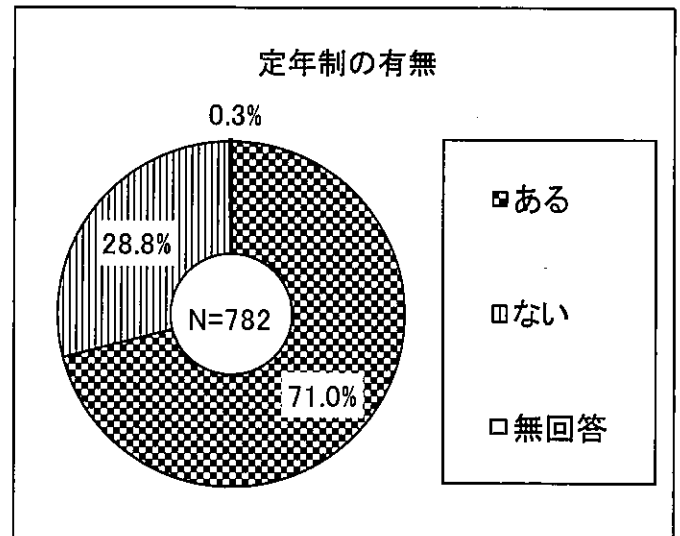
(1) 定年制の有無

定年制について「ある」と回答した事業所は、全782事業所のうち555事業所（71.0%）で、前年度（82.3%）から減少している。

定年制の有無 単位：事業所、%

	事業所数	構成比
ある	555	71.0% (82.3%)
ない	225	28.8% (16.7%)
無回答	2	0.3% (1.0%)
合計	782	100.0%

()内は平成23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70%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っている。

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	143 50.5%	140 49.5%	0 0.0%	283 100.0%
10～29人	207 72.1%	78 27.2%	2 0.7%	287 100.0%
30～99人	99 95.2%	5 4.8%	0 0.0%	104 100.0%
100～299人	63 98.4%	1 1.6%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	43 97.7%	1 2.3%	0 0.0%	44 100.0%
合計	555 71.0%	225 28.8%	2 0.3%	782 100.0%

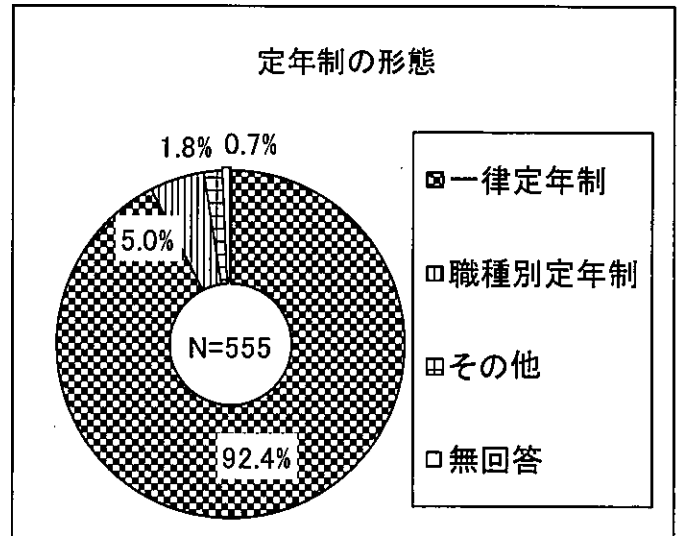
(2) 定年制の形態

定年制があると回答した 555 事業所における定年制の形態は、「一律定年制」が 92.4% で最も多く、次いで「職種別定年制」5.0%となっている。また、前年度と比べて「一律定年制」が若干減少しているものの大きな差はない。

定年制の形態 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
一律定年制	513	92.4% (94.5%)
職種別定年制	28	5.0% (3.9%)
その他	10	1.8% (0.4%)
無回答	4	0.7% (1.2%)
合計	555	100.0%

()内は平成23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 513 事業所の定年年齢は表の通りで、「60歳」が 82.8%と突出して高く、次いで「65歳」が 12.7%、他の年齢は 2%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	%
45歳	1	0.2%
55歳	6	1.2%
60歳	425	82.8%
62歳	2	0.4%
63歳	5	1.0%
64歳	4	0.8%
65歳	65	12.7%
70歳	2	0.4%
不明	3	0.6%
合計	513	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 62.3%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」15.9%、「どちらの制度もない」10.8%、「勤務延長制度のみある」10.1%の順である。また、前年度と比較すると「再雇用制度のみある」を除く、他の勤務延長制度等については増加している。

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	56	10.1% (9.7%)
再雇用制度のみある	346	62.3% (66.5%)
勤務延長制度と再雇用制度が両方ある	88	15.9% (11.8%)
どちらの制度もない	60	10.8% (9.3%)
無回答	5	0.9% (2.8%)
合計	555	100.0%

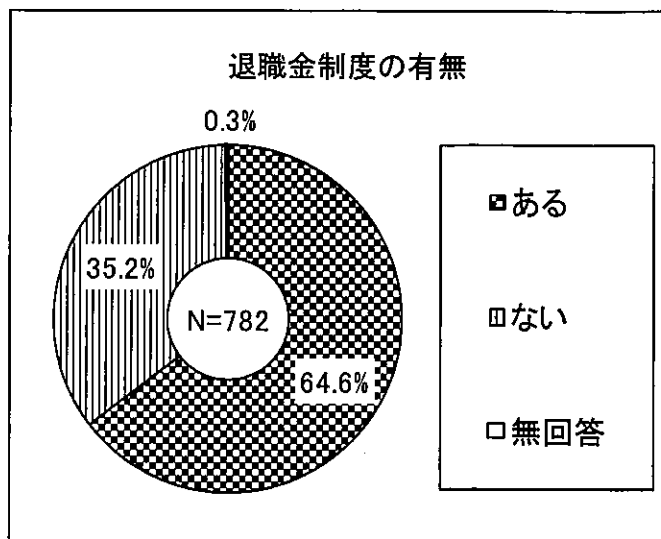
()内は平成23年度

(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 782 事業所のうち 505 事業所で 64.6%となっている。前年度の 75.8%と比べると、「ある」と回答している事業所が 11.2 ポイント減少している。

	事業所数	構成比
ある	505	64.6% (75.8%)
ない	275	35.2% (23.5%)
無回答	2	0.3% (0.6%)
合計	782	100.0%

()内は平成23年度



事業所規模別に見ると、「10 人未満」の規模の事業所 (49.5%) を除く事業所においては、退職金制度が「ある」と回答している割合は 6 割を超えており、30 人以上の規模の事業所においては 8 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	140 49.5%	142 50.2%	1 0.4%	283 100.0%
10~29人	182 63.4%	104 36.2%	1 0.3%	287 100.0%
30~99人	85 81.7%	19 18.3%	0 0.0%	104 100.0%
100~299人	58 90.6%	6 9.4%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	40 90.9%	4 9.1%	0 0.0%	44 100.0%
合計	505 64.6%	275 35.2%	2 0.3%	782 100.0%

(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74.1%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」12.7%、「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」6.3%、「退職年金制度のみ」5.7%の順となっている。

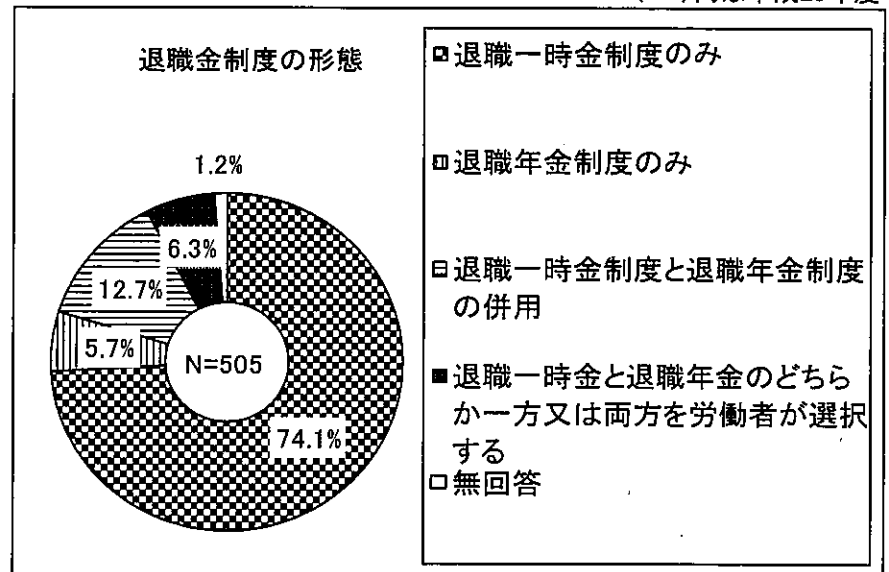
前年度と比較すると、「退職一時金制度のみ」と「退職年金制度のみ」が前年度より増加している。

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	374	74.1% (70.0%)
退職年金制度のみ	29	5.7% (3.0%)
退職一時金制度と退職年金制度の併用	64	12.7% (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	32	6.3% (8.1%)
無回答	6	1.2% (5.4%)
合計	505	100.0%

()内は平成23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275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68.0%で最も高く、次いで「その他」が21.1%、他の理由は4%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」「給料を上乗せしている」「検討中」との回答であった。

前年度と比較すると、「その他」を除く他の理由については、前年度より増加している。

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	187	68.0% (62.1%)
従業員からの要望がない	8	2.9% (2.8%)
同業者も支払っていない	10	3.6% (1.4%)
その他	58	21.1% (26.2%)
無回答	12	4.4% (7.6%)
合計	275	100.0%

()内は平成23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制度の採用予定は、「ある」と回答した事業所は5.5%、「ない」は45.5%、「検討中」は46.2%となっている。

退職金制度の採用予定 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
ある	15	5.5% (6.2%)
ない	125	45.5% (42.8%)
検討中	127	46.2% (46.2%)
無回答	8	2.9% (4.8%)
合計	275	100.0%

()内は平成23年度

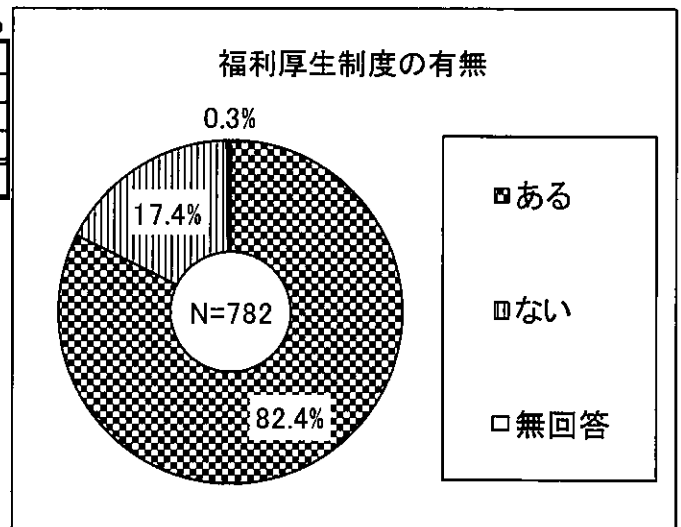
(9) 福利厚生制度の有無

全782事業所のうち福利厚生制度が「ある」と回答した事業所は、644事業所で82.4%となっており、前年度(90.1%)より減少している。

福利厚生制度の有無 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
ある	644	82.4% (90.1%)
ない	136	17.4% (8.1%)
無回答	2	0.3% (1.8%)
合計	782	100.0%

()内は平成23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87.1%で最も多く、次いで「慶弔給付」83.1%、「自己啓発」39.4%、「住宅費用」32.3%、「余暇活動」26.2%の順である。

前年度と比べると、概ねどの内容も1%未満の変動で大きな動きはみられないが、「余暇活動」の割合については、5.0%減少している。

福利厚生制度の内容 単位:事業所、%

	回答数	構成比
住宅費用	208	32.3% (33.7%)
健康増進	561	87.1% (87.4%)
慶弔給付	535	83.1% (84.0%)
自己啓発	254	39.4% (39.3%)
余暇活動	169	26.2% (31.2%)
その他	98	15.2% (8.5%)
無回答	6	0.9% (3.6%)
回答計	1831	284.3% (287.6%)
回答者計	644	100.0%

()内は平成23年度

事業所の規模別でみると、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7割以上の高い割合となっている。他の項目については、事業所の規模が大きくなるに従っ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	40 20.5%	156 80.0%	155 79.5%	68 34.9%	33 16.9%	26 13.3%	4 2.1%	482 247.2%	195 100.0%
10~29人	82 33.6%	213 87.3%	204 83.6%	105 43.0%	52 21.3%	37 15.2%	2 0.8%	695 284.8%	244 100.0%
30~99人	40 41.2%	92 94.8%	82 84.5%	43 44.3%	31 32.0%	14 14.4%	0 0.0%	302 311.3%	97 100.0%
100~299人	23 35.9%	60 93.8%	52 81.3%	23 35.9%	28 43.8%	14 21.9%	0 0.0%	200 312.5%	64 100.0%
300人以上	23 52.3%	40 90.9%	42 95.5%	15 34.1%	25 56.8%	7 15.9%	0 0.0%	152 345.5%	44 100.0%
合計	208 32.3%	561 87.1%	535 83.1%	254 39.4%	169 26.2%	98 15.2%	6 0.9%	1,831 284.3%	644 100.0%

4 労働者のメンタルヘルス

(1) メンタルヘルスへの取組み

メンタルヘルスへの取組み状況は、全782事業所のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所は344事業所(44.0%)、「取り組んでいない」と回答した事業所は、436事業所(55.8%)となっている。「取り組んでいる」との回答は、前年度(49.4%)に比べ5.4ポイント減少している。

メンタルヘルスへの取組み 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
取り組んでいる	344	44.0% (49.4%)
取り組んでいない	436	55.8% (49.4%)
無回答	2	0.3% (1.3%)
合計	782	100.0%

()内は平成23年度

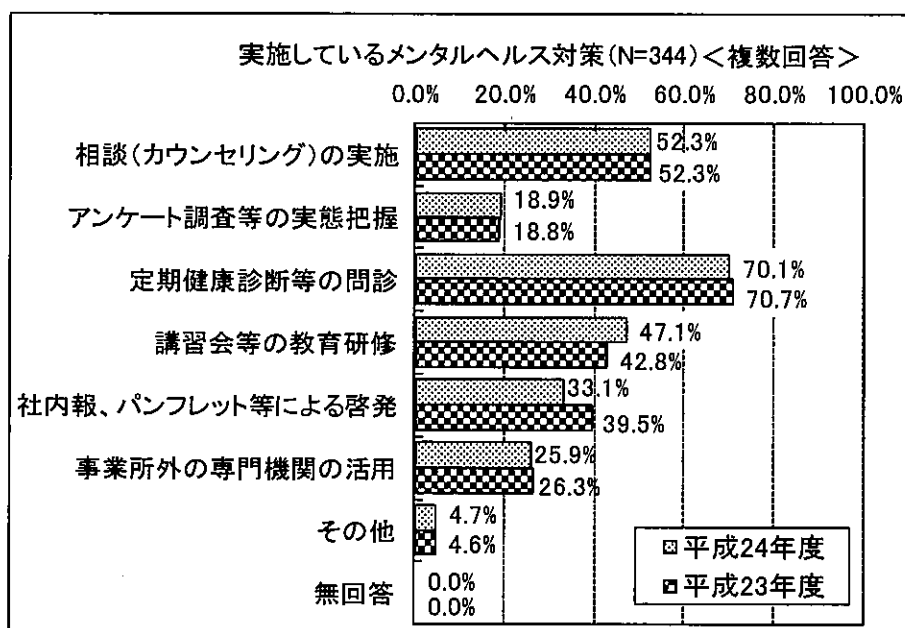
(2) 実施しているメンタルヘルス対策(複数回答)

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70.1%で最も多く、次いで「相談(カウンセリング)の実施」52.3%、「講習会等の教育研修」47.1%、「社内報、パンフレット等による啓発」33.1%、「事業所外の専門機関の活用」25.9%、「アンケート調査等の実態把握」18.9%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(カウンセリング)の実施	180	52.3% (52.3%)
アンケート調査等の実態把握	65	18.9% (18.8%)
定期健康診断等の問診	241	70.1% (70.7%)
講習会等の教育研修	162	47.1% (42.8%)
社内報、パンフレット等による啓発	114	33.1% (39.5%)
事業所外の専門機関の活用	89	25.9% (26.3%)
その他	16	4.7% (4.6%)
回答計	867	252.0% (254.9%)
回答者計	344	100.0%

()内は平成23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(カウンセリング)の実施」の2項目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(カウンセリング)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	回答数	回答者数
10人未満	44 50.6%	12 13.8%	59 67.8%	39 44.8%	23 26.4%	23 26.4%	6 6.9%	206	87
10~29人	63 54.3%	27 23.3%	88 75.9%	51 44.0%	40 34.5%	29 25.0%	4 3.4%	302	116
30~99人	22 39.3%	4 7.1%	42 75.0%	27 48.2%	17 30.4%	14 25.0%	1 1.8%	127	56
100~299人	27 57.4%	10 21.3%	29 61.7%	22 46.8%	19 40.4%	13 27.7%	3 6.4%	123	47
300人以上	24 63.2%	12 31.6%	23 60.5%	23 60.5%	15 39.5%	10 26.3%	2 5.3%	109	38
合計	180 52.3%	65 18.9%	241 70.1%	162 47.1%	114 33.1%	89 25.9%	16 4.7%	867	344

(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43.3%で最も多く、次いで「専門スタッフはいない」41.6%、「衛生管理者または衛生推進者」27.6%、「専門医・専門カウンセラー」12.8%、「保健師」11.6%、「看護師」7.8%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	44	12.8% (13.5%)
産業医・その他の医師	149	43.3% (40.5%)
保健師	40	11.6% (6.9%)
看護師	27	7.8% (6.9%)
衛生管理者または衛生推進者	95	27.6% (29.9%)
その他	23	6.7% (6.9%)
専門スタッフはいない	143	41.6% (39.5%)
回答計	521	151.5% (145.1%)
回答者計	344	100.0%

()内は平成23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47.2%で最も多く、次いで「取り組み方がわからない」37.4%、「適当な施設・人材の確保が難しい」19.7%、「労働者の関心がない」17.0%、「他の仕事に忙しい」16.7%、「経費がかかる」13.3%の順となっている。特に「必要性を感じない」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、また「取り組み方がわからない」との回答割合も高いことから、事業所向けに取組み方の広報等の支援が求められていることが伺える。

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	163	37.4% (34.5%)
経費がかかる	58	13.3% (13.2%)
必要性を感じない	206	47.2% (42.1%)
労働者の関心がない	74	17.0% (19.4%)
適当な施設・人材の確保が難しい	86	19.7% (16.4%)
他の仕事に忙しい	73	16.7% (19.7%)
その他	19	4.4% (6.9%)
無回答	6	1.4% (5.3%)
回答計	685	157.1% (157.6%)
回答者計	436	100.0%

()内は平成23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「30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と回答している。

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、%

	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	回答数	回答者数
10人未満	64 33.0%	27 13.9%	112 57.7%	39 20.1%	24 12.4%	25 12.9%	9 4.6%	300 154.6%	194 100.0%
10~29人	66 38.6%	19 11.1%	77 45.0%	27 15.8%	34 19.9%	33 19.3%	6 3.5%	262 153.2%	171 100.0%
30~99人	23 47.9%	7 14.6%	12 25.0%	6 12.5%	18 37.5%	10 20.8%	2 4.2%	78 162.5%	48 100.0%
100~299人	8 47.1%	3 17.6%	4 23.5%	1 5.9%	7 41.2%	3 17.6%	1 5.9%	27 158.8%	17 100.0%
300人以上	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	12 200.0%	6 100.0%
合計	163 37.4%	58 13.3%	206 47.2%	74 17.0%	86 19.7%	73 16.7%	19 4.4%	679 155.7%	436 100.0%

(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（436事業所）のうち、今後「取り組む予定である」と回答したのは3.2%で、「検討中である」30.5%、「取り組む予定はない」が64.4%で、6割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。

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	14	3.2% (2.3%)
検討中である	133	30.5% (29.6%)
取り組む予定はない	281	64.4% (62.8%)
無回答	8	1.8% (5.3%)
合計	436	100.0%

()内は平成23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60%以上で、特に「10人未満」の事業所では73.7%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	1 0.5%	45 23.2%	143 73.7%	5 2.6%	194 100.0%
10～29人	9 5.3%	52 30.4%	107 62.6%	3 1.8%	171 100.0%
30～99人	1 2.1%	25 52.1%	22 45.8%	0 0.0%	48 100.0%
100～299人	2 11.8%	9 52.9%	6 35.3%	0 0.0%	17 100.0%
300人以上	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%	0 0.0%	6 100.0%
合計	14 3.2%	133 30.5%	281 64.4%	8 1.8%	436 100.0%

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

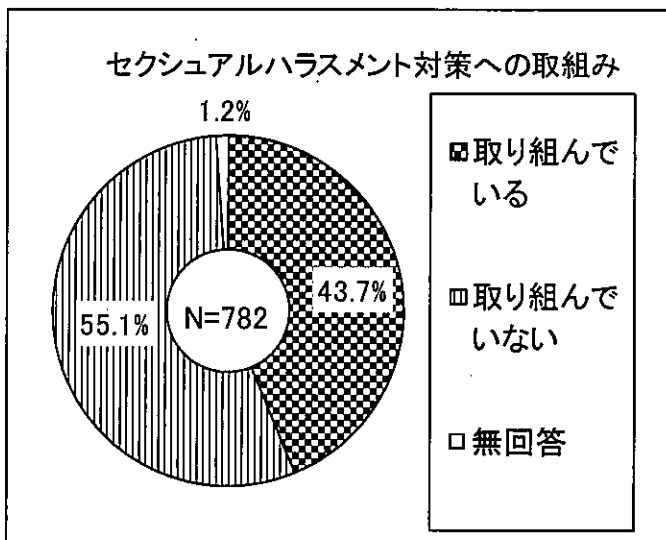
職場におけるセクシュアルハラスメントの取り組み状況は、「取り組んでいる」と回答した事業所が43.7%、「取り組んでいない」が55.1%となっており、取り組んでいない事業所が11.4ポイント上回っている。

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	342	43.7% (48.1%)
取り組んでいない	431	55.1% (50.5%)
無回答	9	1.2% (1.5%)
合計	782	100.0%

()内は平成23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60%以上となっており、特に「300人以上」の事業所では97.7%と高い。逆に「30人未満」の規模の事業所における取組み状況は、50%以下で特に「10人未満」の事業所は23.0%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	65 23.0%	211 74.6%	7 2.5%	283 100.0%
10～29人	119 41.5%	166 57.8%	2 0.7%	287 100.0%
30～99人	64 61.5%	40 38.5%	0 0.0%	104 100.0%
100～299人	51 79.7%	13 20.3%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	43 97.7%	1 2.3%	0 0.0%	44 100.0%
合計	342 43.7%	431 55.1%	9 1.2%	782 100.0%

(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73.7%で最も多く、次いで「相談窓口を設置している」56.1%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」55.0%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」35.1%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.4%の順となっている。

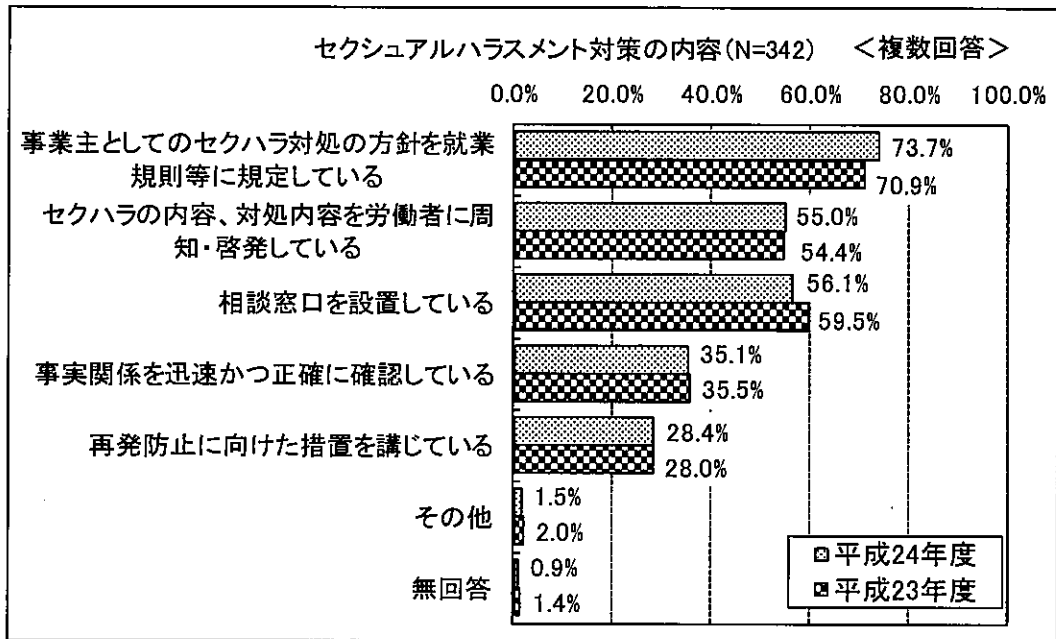
前年度と比較すると、どの対策内容においても大きな変動は見られないが、「相談窓口を設置している」及び「事実関係を迅速かつ正確に確認している」を除く、他の対策内容においては実施している事業所の割合が若干増えている。

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	252	73.7% (70.9%)
セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している	188	55.0% (54.4%)
相談窓口を設置している	192	56.1% (59.5%)
事実関係を迅速かつ正確に確認している	120	35.1% (35.5%)
再発防止に向けた措置を講じている	97	28.4% (28.0%)
その他	5	1.5% (2.0%)
無回答	3	0.9% (1.4%)
回答計	857	250.6% (251.7%)
回答者計	342	100.0%

()内は平成23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 7,397 人のうち男性は 5,964 人 (80.6%)、女性は 1,433 人 (19.4%) 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 割程度であるものの、「その他係長級以上」の役職を除き、前年度より増加している。

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	1,433 19.4% (17.6%)	114 10.4% (7.3%)	336 16.3% (15.2%)	635 26.8% (22.0%)	348 18.5% (23.9%)
男性	5,964 80.6% (82.4%)	979 89.6% (92.7%)	1,724 83.7% (84.8%)	1,730 73.2% (78.0%)	1,531 81.5% (76.1%)
合計	7,397	1,093	2,060	2,365	1,879

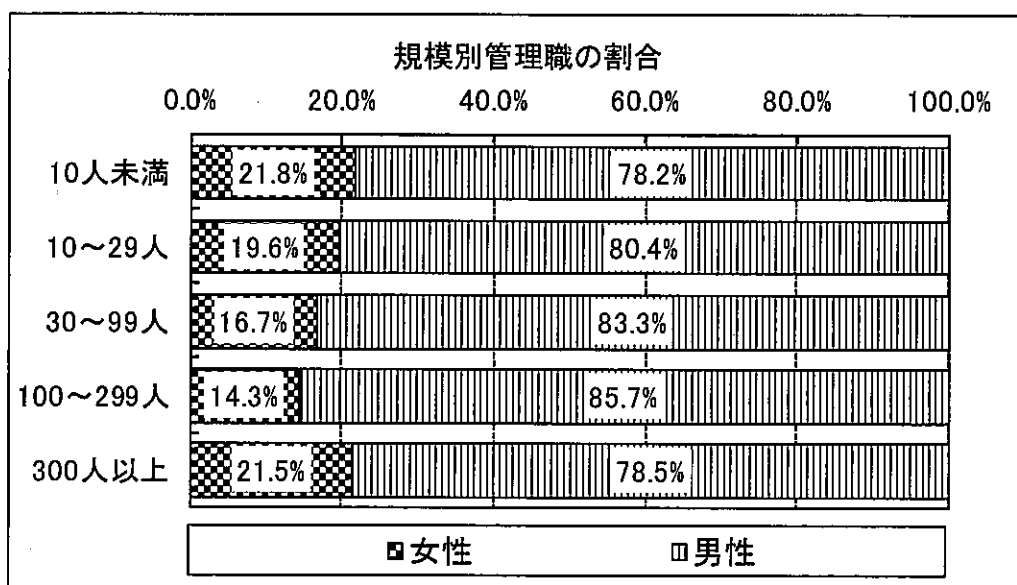
()内は平成23年度

事業所規模別に見ると、女性管理職の割合は「10人未満」の規模の事業所が 21.8%と最も多く、次いで「300人以上」21.5%、「10~29人」19.6%、「30~99人」16.7%、「100~299人」14.3%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	100 21.8%	358 78.2%	458 100.0%
10~29人	163 19.6%	668 80.4%	831 100.0%
30~99人	157 16.7%	785 83.3%	942 100.0%
100~299人	196 14.3%	1,171 85.7%	1,367 100.0%
300人以上	817 21.5%	2,982 78.5%	3,799 100.0%
合計	1,433 19.4%	5,964 80.6%	7,397 100.0%



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43.1%で、次いで「教育、学習支援業」36.2%で他の業種は20%未満となっており、この上位2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、採石業、砂利採取業	1 8.3%	11 91.7%	12 100.0%
建設業	42 11.9%	311 88.1%	353 100.0%
製造業	77 19.3%	322 80.7%	399 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32 5.4%	565 94.6%	597 100.0%
情報通信業	88 16.4%	447 83.6%	535 100.0%
運輸業、郵便業	20 7.6%	244 92.4%	264 100.0%
卸売業、小売業	228 15.6%	1,236 84.4%	1,464 100.0%
金融業、保険業	13 7.4%	163 92.6%	176 100.0%
不動産業、物品賃貸業	3 14.3%	18 85.7%	21 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12 13.5%	77 86.5%	89 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	47 17.9%	216 82.1%	263 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	12 19.0%	51 81.0%	63 100.0%
教育、学習支援業	17 36.2%	30 63.8%	47 100.0%
医療、福祉	626 43.1%	826 56.9%	1,452 100.0%
複合サービス事業	143 13.9%	883 86.1%	1,026 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	36 11.5%	278 88.5%	314 100.0%
その他	36 11.2%	286 88.8%	322 100.0%
合計	1,433 19.4%	5,964 80.6%	7,397 100.0%

(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いらない」が39.5%で最も多く、次いで「その他」24.4%、「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らない」20.6%、「女性が希望しない」19.9%、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」12.9%、「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」11.9%の順となっており、他の理由は10%未満である。

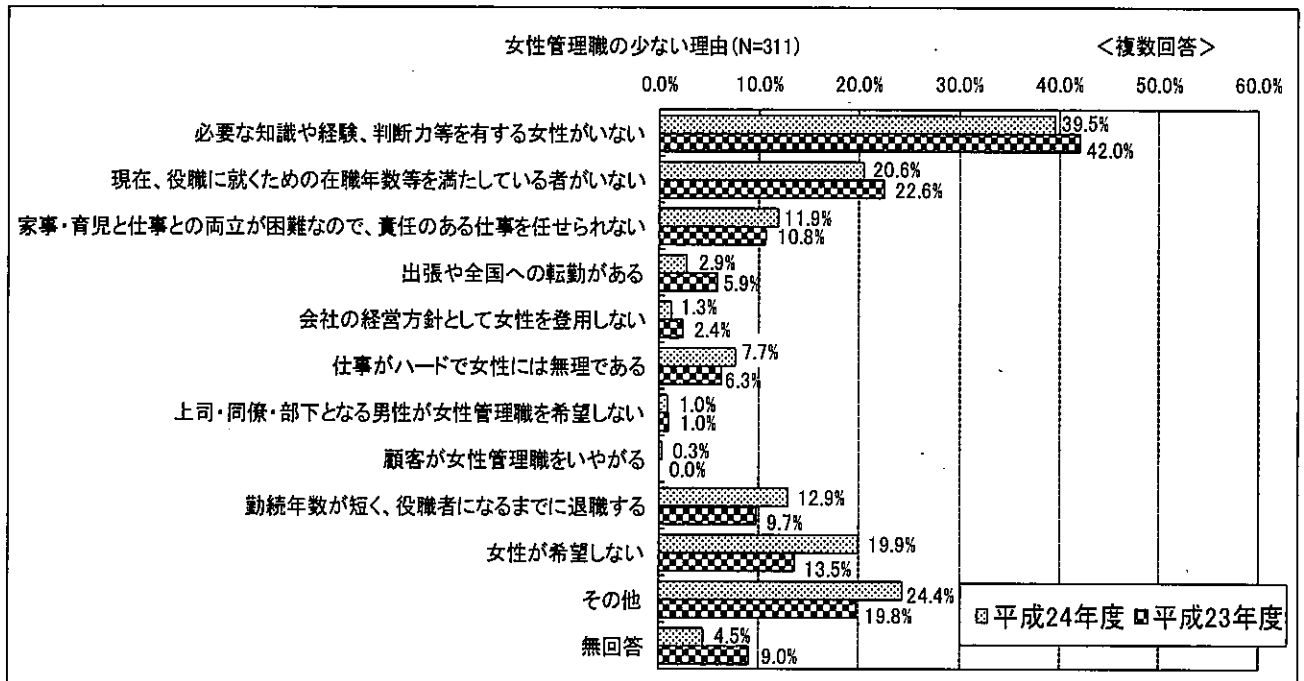
また、「その他」の主な理由としては、「事業所の規模が小さい為、役職自体が少ない」との回答が多かった。

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いらない	123	39.5% (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らない	64	20.6% (22.6%)
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	37	11.9% (10.8%)
出張や全国への転勤がある	9	2.9% (5.9%)
会社の経営方針として女性を登用しない	4	1.3% (2.4%)
仕事がハードで女性には無理である	24	7.7% (6.3%)
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% (1.0%)
顧客が女性管理職をいやがる	1	0.3% (0.0%)
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	40	12.9% (9.7%)
女性が希望しない	62	19.9% (13.5%)
その他	76	24.4% (19.8%)
無回答	14	4.5% (9.0%)
回答計	457	146.9% (143.1%)
回答者計	311	100.0%

()内は平成23年度



7 パートタイム労働者について

全 782 事業所のうち、パートタイム労働者を雇用している 447 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、「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」と回答している事業所が 56.4%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同じ職務の仕事」23.9%、「専門的な知識・技能を要する仕事」12.1%の順となっている。

人数ベース（20,925 人）で見ると、「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」が 90.3%、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」4.8%、「専門的な知識・技能を要する仕事」2.8%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。

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	107	23.9%	994	4.8%
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	252	56.4%	18,886	90.3%
専門的な知識・技能を要する仕事	54	12.1%	582	2.8%
その他	25	5.6%	463	2.2%
無回答	9	2.0%	0	0.0%
合計	447	100.0%	20,925	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「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」と回答している事業所の割合が高くなっており、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」との回答については「100 人未満」の規模の事業所で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、「100～299 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	34 26.6%	66 51.6%	12 9.4%	13 10.2%	3 2.3%	128 100.0%
10～29人	44 26.0%	98 58.0%	19 11.2%	4 2.4%	4 2.4%	169 100.0%
30～99人	19 27.9%	33 48.5%	11 16.2%	5 7.4%	0 0.0%	68 100.0%
100～299人	6 14.3%	25 59.5%	10 23.8%	0 0.0%	1 2.4%	42 100.0%
300人以上	4 10.0%	30 75.0%	2 5.0%	3 7.5%	1 2.5%	40 100.0%
合計	107 23.9%	252 56.4%	54 12.1%	25 5.6%	9 2.0%	447 100.0%

業種別に見ると、概ねどの業種も「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」の割合が最も高くなっている。

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、採石業、砂利採取業	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
建設業	7 33.3%	10 47.6%	2 9.5%	2 9.5%	0 0.0%	21 100.0%
製造業	5 21.7%	16 69.6%	2 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	23 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
情報通信業	1 12.5%	4 50.0%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	8 100.0%
運輸業、郵便業	5 31.3%	9 56.3%	0 0.0%	2 12.5%	0 0.0%	16 100.0%
卸売業、小売業	24 27.9%	52 60.5%	2 2.3%	4 4.7%	4 4.7%	86 100.0%
金融業、保険業	2 13.3%	13 86.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%
不動産業、物品賃貸業	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1 12.5%	5 62.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	7 20.6%	23 67.6%	2 5.9%	1 2.9%	1 2.9%	34 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 7.1%	10 71.4%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	14 100.0%
教育、学習支援業	1 4.8%	11 52.4%	5 23.8%	3 14.3%	1 4.8%	21 100.0%
医療、福祉	40 30.5%	54 41.2%	32 24.4%	5 3.8%	0 0.0%	131 100.0%
複合サービス事業	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	7 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	7 21.2%	22 66.7%	0 0.0%	3 9.1%	1 3.0%	33 100.0%
その他	3 13.6%	15 68.2%	2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	22 100.0%
合計	107 23.9%	252 56.4%	54 12.1%	25 5.6%	9 2.0%	447 100.0%

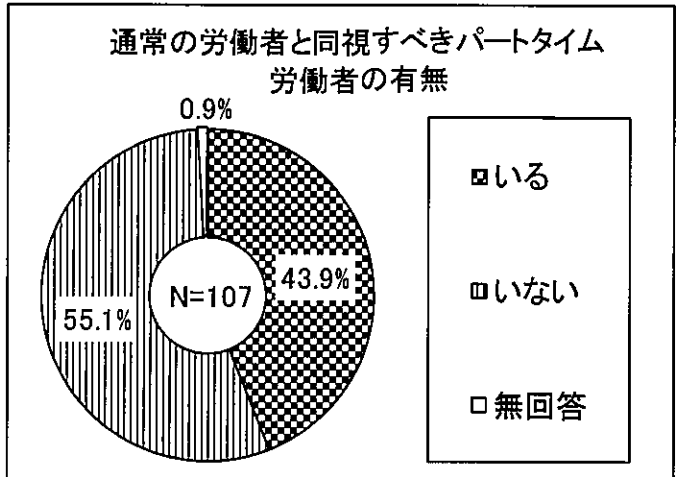
(2) 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者の有無

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 107 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 47 事業所 (43.9%) 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	47	43.9% (55.7%)
いない	59	55.1% (41.0%)
無回答	1	0.9% (3.3%)
合計	107	100.0%

()内は平成23年度



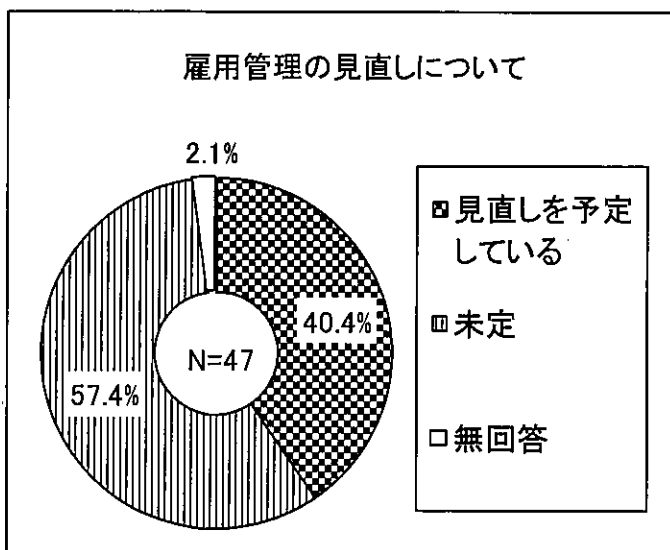
(3) 雇用管理の見直しについて

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 (40.4%)、「未定」は 27 事業所 (57.4%) となっている。「見直しを予定している」割合は前年と比べ 3.7 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	40.4% (44.1%)
未定	27	57.4% (52.9%)
無回答	1	2.1% (2.9%)
合計	47	100.0%

()内は平成23年度



(4) 正社員への切り替え制度

パートタイム労働者の正社員への切り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53.0%で最も多く、次いで「制度としてある」23.0%、「正社員に切り替えることはない」20.8%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（21.4%）に比べ1.6ポイント増加している。

正社員への切り替え制度の有無 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
制度としてある	103	23.0% (21.4%)
制度としてはないが、条件によってはある	237	53.0% (54.8%)
正社員に切り替えることはない	93	20.8% (20.4%)
無回答	14	3.1% (3.3%)
合計	447	100.0%

()内は平成23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」との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「100人以上」の規模の事業所での割合が高くなっている。

規模別正社員への切り替え制度の有無 単位:事業所、%

	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	25 19.5%	65 50.8%	34 26.6%	4 3.1%	128 100.0%
10～29人	42 24.9%	94 55.6%	26 15.4%	7 4.1%	169 100.0%
30～99人	13 19.1%	38 55.9%	16 23.5%	1 1.5%	68 100.0%
100～299人	12 28.6%	20 47.6%	9 21.4%	1 2.4%	42 100.0%
300人以上	11 27.5%	20 50.0%	8 20.0%	1 2.5%	40 100.0%
合計	103 23.0%	237 53.0%	93 20.8%	14 3.1%	447 100.0%

(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50.8%で、前年度と比較して8.7ポイント増加している。

パートタイム労働者の昇給制度の有無 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
制度としてある	227	50.8% (42.1%)
制度としてない	206	46.1% (54.5%)
無回答	14	3.1% (3.3%)
合計	447	100.0%

()内は平成23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 72.9%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」18.6%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」5.4%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 24.0%と 3 割未満となっている。

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	24	5.4% (3.7%)
制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用	83	18.6% (11.4%)
制度としてない	326	72.9% (80.6%)
無回答	14	3.1% (4.3%)
合計	447	100.0%

()内は平成23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 42.3%で最も多く、次いで「正社員の賃金の8割くらい」18.6%、「正社員の賃金の9割以上」11.6%、「正社員の賃金の7割くらい」9.8%、「正社員の賃金の6割くらい」5.8%、「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」との回答が唯一、割合が増加している。

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	189	42.3% (34.8%)
正社員の賃金の9割以上	52	11.6% (14.0%)
正社員の賃金の8割くらい	83	18.6% (19.7%)
正社員の賃金の7割くらい	44	9.8% (10.4%)
正社員の賃金の6割くらい	26	5.8% (6.4%)
正社員の賃金の5割以下	19	4.3% (4.3%)
無回答	34	7.6% (10.4%)
合計	447	100.0%

()内は平成23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77.2%で最も多く、次いで「職務内容が違う」67.4%、「勤務時間の自由度が違う」40.2%、「もともとそういう契約内容で労働者も納得している」35.7%、「残業の時間数、回数が違う」21.4%、「正社員は企業への貢献がより期待できる」16.1%、「配置転換の頻度が違う」15.6%の順となっており、他の理由は5%未満である。

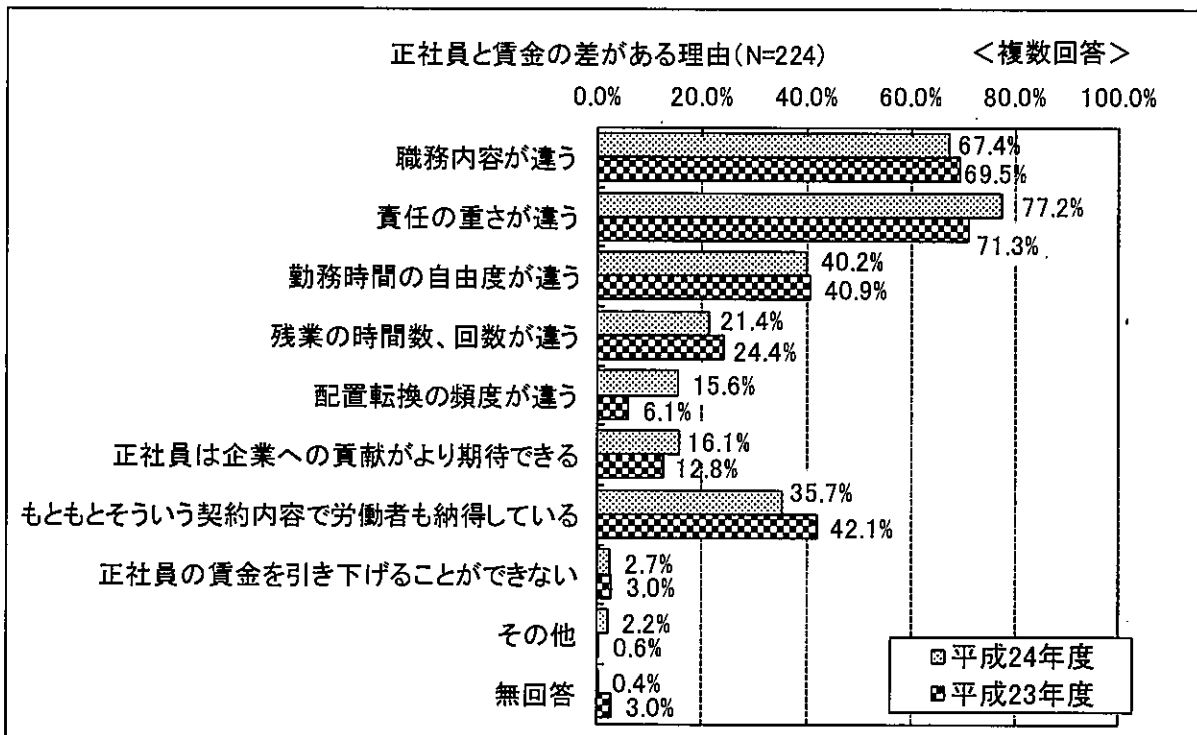
前年度と比較すると、「責任の重さが違う」「配置転換の頻度が違う」「正社員は企業への貢献がより期待できる」「その他」の4つの理由が増加している。

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	151	67.4% (69.5%)
責任の重さが違う	173	77.2% (71.3%)
勤務時間の自由度が違う	90	40.2% (40.9%)
残業の時間数、回数が違う	48	21.4% (24.4%)
配置転換の頻度が違う	35	15.6% (6.1%)
正社員は企業への貢献がより期待できる	36	16.1% (12.8%)
もともとそういう契約内容で労働者も納得している	80	35.7% (42.1%)
正社員の賃金を引き下げることができない	6	2.7% (3.0%)
その他	5	2.2% (0.6%)
無回答	1	0.4% (3.0%)
回答計	625	279.0% (273.8%)
回答者計	224	100.0%

()内は平成23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53.7%で最も多く、次いで「就業規則に定め、労働契約を締結」19.5%、「口頭で約束している」17.7%、「特に明示していない」4.9%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」が減少しているのに対し、他の明示方法は増加している。

	事業所数	構成比
雇入通知書等の文書を交付	240	53.7% (57.5%)
就業規則に定め、労働契約を締結	87	19.5% (23.4%)
口頭で約束している	79	17.7% (12.4%)
特に明示していない	22	4.9% (3.7%)
その他	9	2.0% (0.7%)
無回答	10	2.2% (2.3%)
合計	447	100.0%

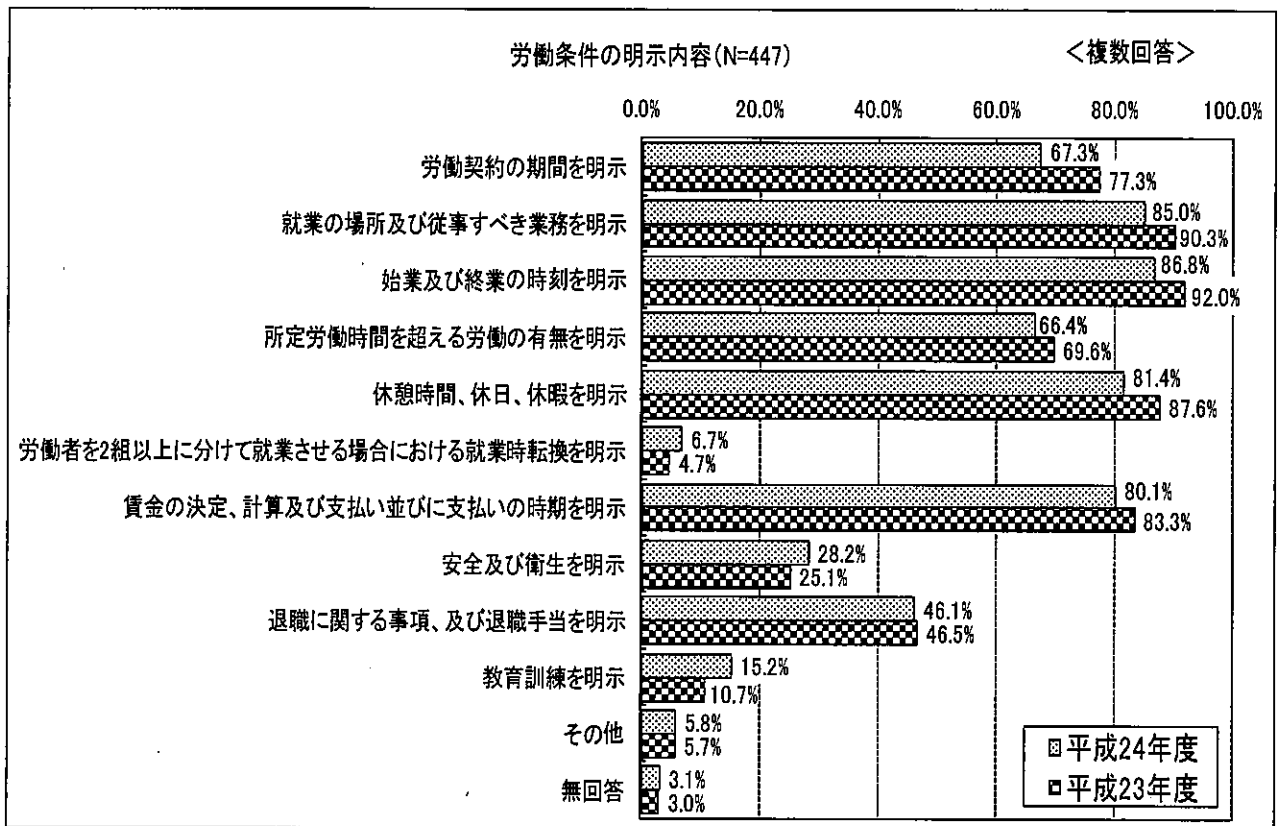
()内は平成23年度

(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86.8%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85.0%、「休憩時間・休日・休暇を明示」81.4%、「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」80.1%、「労働契約の期間を明示」67.3%、「所定労働時間を越える労働の有無を明示」66.4%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	301	67.3% (77.3%)
就業の場所及び従事すべき業務を明示	380	85.0% (90.3%)
始業及び終業の時刻を明示	388	86.8% (92.0%)
所定労働時間を越える労働の有無を明示	297	66.4% (69.6%)
休憩時間・休日・休暇を明示	364	81.4% (87.6%)
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	30	6.7% (4.7%)
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	358	80.1% (83.3%)
安全及び衛生を明示	126	28.2% (25.1%)
退職に関する事項、及び退職手当を明示	206	46.1% (46.5%)
教育訓練を明示	68	15.2% (10.7%)
その他	26	5.8% (5.7%)
無回答	14	3.1% (3.0%)
回答計	2,558	572.3% (595.7%)
回答者計	447	100.0%

()内は平成23年度



(11) 雇用期間について

雇用契約期間について、「期間を定めず雇用している」が41.8%で最も多く、次いで「6か月を超えて1年以内」33.6%、「3か月を超えて6か月以内」12.1%の順となっており、他の期間は10%未満である。

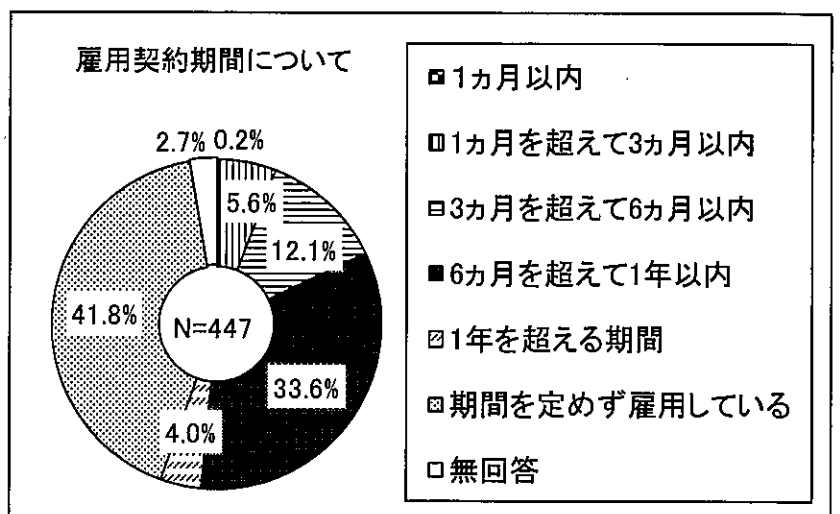
前年度と比べると、「期間を定めず雇用している」との回答割合が10ポイント以上増加している。

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	1	0.2% (0.7%)
1か月を超えて3か月以内	25	5.6% (5.7%)
3か月を超えて6か月以内	54	12.1% (14.0%)
6か月を超えて1年以内	150	33.6% (41.1%)
1年を超える期間	18	4.0% (5.4%)
期間を定めず雇用している	187	41.8% (30.4%)
無回答	12	2.7% (2.7%)
合計	447	100.0%

()内は平成23年度



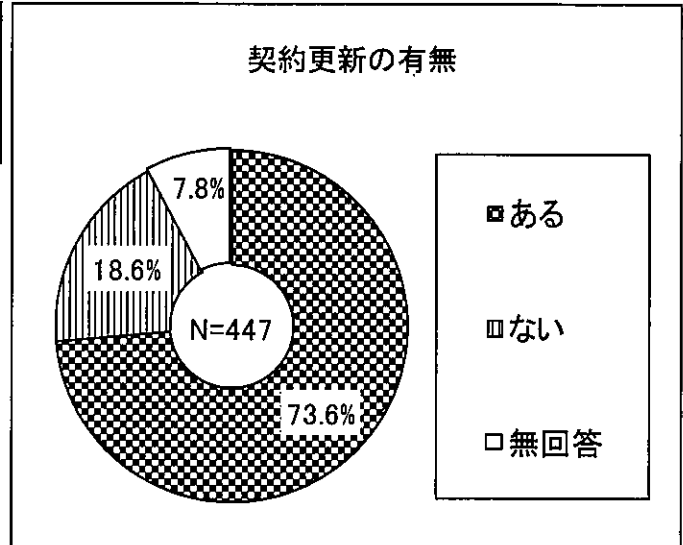
(12) 契約更新の有無

パートタイム労働者の契約更新の有無について、329 事業所（73.6%）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9.0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	329	73.6% (82.6%)
ない	83	18.6% (11.4%)
無回答	35	7.8% (6.0%)
合計	447	100.0%

()内は平成23年度



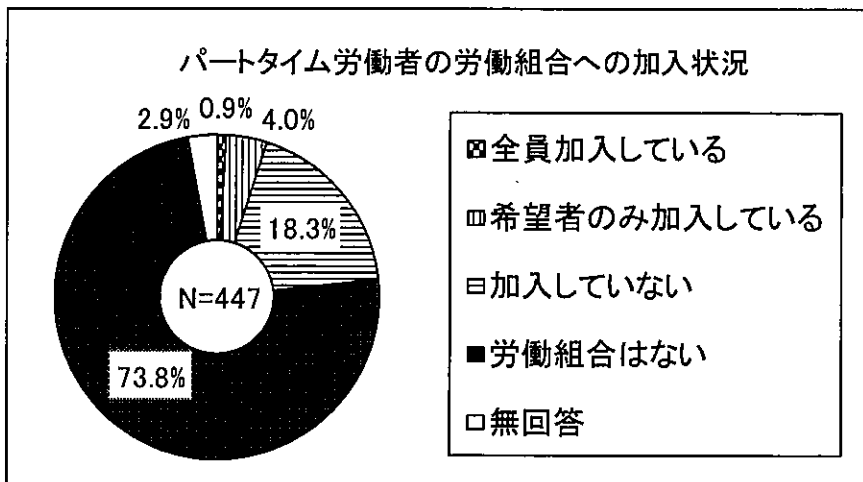
(13) 労働組合への加入状況

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73.8%で最も多く、次いで「加入していない」18.3%、「希望者のみ参加している」4.0%、「全員加入している」0.9%の順となっており、前年度と比較して大きな変化はみられない。

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	4	0.9% (2.0%)
希望者のみ加入している	18	4.0% (3.3%)
加入していない	82	18.3% (17.7%)
労働組合はない	330	73.8% (74.2%)
無回答	13	2.9% (2.7%)
合計	447	100.0%

()内は平成23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、「パートタイム労働者にはどちらも適用されない」が50.8%で最も多く、次いで「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40.3%、「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」0.7%の順となっている。

前年度と比較すると、「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「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」と回答した事業所を上回っている。

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	180	40.3% (46.2%)
育児休業制度のみ適用される	21	4.7% (6.0%)
介護休業制度のみ適用される	3	0.7% (0.7%)
パートタイム労働者にはどちらも適用されない	227	50.8% (39.8%)
無回答	16	3.6% (7.4%)
合計	447	100.0%

()内は平成23年度

IV 調査票

平成24年度 沖縄県労働条件等実態調査票
(平成24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24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24年9月7日(金)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、採石業、砂利採取業	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、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	
6	7	8	9	
学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業		生活関連サービス業、娯楽業	
10	11		12	
教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	
13	14	15	16	
その他()				
17				

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24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、最もあてはまるとさ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
一般事務職	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
カピス・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24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。

3 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23年1月1日から平成23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23年4月1日から平成24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24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24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24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	} → (4)・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 育児に関する制度について、就業規則等に定めていますか。
 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	所定外労働の免除制度
3	育児休業等の申出、取得等を理由と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	育児休業に準ずる措置制度
10	育児時間の請求制度
11	再雇用特別措置等
12	子の看護のための休暇制度
13	労働者の配置に関する配慮
14	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24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 介護に関する制度について、就業規則等に定めていますか。

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	フレックスタイム制度
4	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度
5	介護休業等の申出、取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
6	労働者の配置に関する配慮
7	時間外労働を制限する制度
8	深夜業を制限する制度
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) 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発
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】

		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いない
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願います。(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	賃金に差がある 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日までに返送してください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 ②放送業 ③情報サービス業(ソフトウェア、情報処理・提供サービス等) 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 「専門・技術サービス業」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、デザイン業、経営コンサルタント業) ②広告業 ③技術サービス業(獣医業、建築設計、測量業などの土木建築サービス業)

3 「生活関連サービス業」とは、次に該当する業種をいいます。

①洗濯・理容・美容・浴場業 ②その他生活関連サービス業(旅行業、衣服裁縫修理業、火葬墓地管理業、冠婚葬祭業等)

4 「複合サービス業」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

5 「サービス業(他に分類されないもの)」とは、次に該当する業種をいいます。

①廃棄物処理業 ②自動車整備業 ③機械等修理業 ④職業紹介・労働者派遣業 ⑤その他の事業サービス業(速記、ビルメンテナンス業、警備業) ⑥政治・経済・文化団体 ⑦宗教 ⑧その他サービス業(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・介護休業法」により、労働基準法で規定する産前産後休業とは別に、労働者の申出があった場合、子が1歳に達するまで(一定の場合には子が1歳6か月に達するまで)の間休業することができる制度で、事業主に義務づけています。

問 7

1 「育児のための短時間勤務制度」とは、「育児・介護休業法」により、3歳未満の子を養育する労働者の申出があった場合、短時間勤務(1日の所定労働時間を原則6時間)ができる制度で、事業主に義務づけています。

2 「所定外労働の免除制度」とは、「育児・介護休業法」により、3歳未満の子を養育する労働者の請求があった場合、所定労働時間を超えて労働させてはならないことを事業主に義務づけています。

(注)「育児のための短時間勤務制度」と「所定外労働の免除制度」は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主にはその適用が猶予されていましたが、平成24年7月1日から義務づけられています。

- 3 「育児休業等の申出、取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」とは、「育児・介護休業法」により、育児休業、短時間勤務等の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。
- 4 「時間外労働を制限する制度」とは、「育児・介護休業法」により、小学校就学前の子を養育する労働者の請求があった場合、一定の制限時間を超えて労働させてはならないことを事業主に義務づけています。
- 5 「深夜業を制限する制度」とは、「育児・介護休業法」により、小学校就学前の子を養育する労働者の請求があった場合、午後10時～午前5時において労働させてはならないことを事業主に義務づけています。
- 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。
- 8 「事業所内託児施設の設置運営等」とは、労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営のほか、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなども含まれます。

- 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」
- 9 「育児休業に準ずる措置」

上記で解説した「育児のための短時間勤務制度」は、「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が困難と認められる業務」として労使関係により適用除外された労働者に関しては、左のいずれかの措置を講じることを事業主に義務づけています。

- 10 「育児時間の請求制度」とは、「労働基準法」により、1歳未満の子を養育する女性労働者の請求があった場合、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る制度で、事業主に義務づけています。
- 11 「再雇用特別措置等」とは、「育児・介護休業法」により、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りません。
- 12 「子の看護のための休暇制度」とは、「育児・介護休業法」により、小学校就学前の子を養育する労働者の申出があった場合、子の病気、けが、予防接種又は健康診断の際に休暇を取得できる制度で、事業主に義務づけています。子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日の看護休暇が取得できます。
- 13 「労働者の配置に関する配慮」とは、「育児・介護休業法」により、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や介護の状況把握や労働者本人の意見を斟酌するなど労働者の育児状況等への配慮を義務づけています。

問8(1)

「介護休業制度」とは、「育児・介護休業法」により、労働者の申出があった場合、要介護状態にある対象家族を介護するため一定期間休業することができる制度で、事業主に義務づけています。対象家族1人につき常時介護を必要とする状態ごとに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、「育児・介護休業法」により、労働者の申出があった場合、要介護状態にある対象家族を介護するための休暇を取得できる制度で、事業主に義務づけています。対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日の介護休暇が取得できます。

(注)「介護のための休暇制度」は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主にはその適用が猶予されていましたが、平成24年7月1日から義務づけられています。

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、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、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。