

平成25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

はじめに

我が国経済は、緩やかな回復を続けており、輸出は横ばいとなっているものの、公共投資は成長を下支えしており、消費、設備投資も緩やかに上向いているなど、2013年に入って景気は消費主導で持ち直しに転じております。

県内の雇用情勢は、去年の完全失業率や有効求人倍率の推移を見ますと、着実に改善しております。一方、今後の沖縄を担う若年者の完全失業率や非正規雇用者の割合は全国と比べ依然として高く、雇用の質の底上げが最優先の課題となっております。

県では、このような状況を踏まえて、毎年「沖縄県労働条件等実態調査」を実施しております。県内事業所の「賃金・休暇制度」「仕事と家庭の両立支援」や「勤労者福祉」など、労働条件や福祉の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料にするとともに、労働者の労働条件及び福祉の向上の一助になればと考えております。

この調査報告書が、より良い労使関係の構築と労働環境の改善のための参考資料として、ご活用いただければ幸いに存じます。

終わりに、ご多忙中にもかかわらず、本調査にご協力いただきました関係事業所の皆様に、厚くお礼を申し上げます。

今後とも本調査についての、ご理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成26年3月

沖縄県商工労働部
労政能力開発課長
伊集 直哉

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25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)	年次有給休暇制度の日数が記入できない理由	19
(8)	年次有給休暇の利用実績	20
(9)	週休制の形態	23
(10)	労働組合の有無	25
(11)	正社員以外の加入状況	26
2	仕事と家庭の両立支援	27
(1)	育児休業制度の有無	27
(2)	出産者及び育児休業取得者数及び退職者数	28
(3)	育児休業取得率	29
(4)	育児休業者の代替要員について	30
(5)	代替要員の採用方法	30
(6)	代替要員を採用しない理由	31
(7)	その他育児関連の措置の導入状況	32

(8) 介護休業制度の有無.....	33
(9) 介護休業の取得者数.....	34
(10) その他介護関連の措置の導入状況.....	34
3 勤労者福祉.....	35
(1) 定年制の有無.....	35
(2) 定年制の形態.....	36
(3) 一律定年制の場合の年齢.....	36
(4) 定年後の勤務延長制度等の有無.....	36
(5) 退職金制度の有無.....	37
(6) 退職金制度の形態.....	38
(7) 退職金制度がない理由.....	38
(8) 今後の退職金制度の採用予定.....	39
(9) 福利厚生制度の有無.....	39
(10) 福利厚生制度の内容.....	39
4 労働者のメンタルヘルス.....	40
(1) メンタルヘルスへの取組み.....	40
(2) 実施しているメンタルヘルス対策.....	40
(3) メンタルヘルス対策のための専門スタッフの配置.....	41
(4) メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由.....	42
(5) メンタルヘルス対策に取り組む予定.....	42
5 職場におけるセクシュアルハラスメント.....	43
(1) セクシュアルハラスメント対策への取組み.....	43
(2) セクシュアルハラスメント対策の内容.....	44
6 男女の均等な待遇の確保.....	45
(1) 事業所における管理職.....	45
(2) 女性管理職が少ない理由.....	47
7 パートタイム労働者.....	48
(1) パートタイム労働者の主な仕事.....	48
(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.....	50
(3) 雇用管理の見直しについて.....	50
(4) 正社員への切り替え制度.....	51
(5) パートタイム労働者の昇給制度の有無.....	51
(6) パートタイム労働者の管理職登用制度の有無.....	52

(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.....	52
(8) 正社員とパートタイム労働者の賃金に差がある理由.....	53
(9) 労働条件の明示方法.....	54
(10) 労働条件の明示内容.....	54
(11) 雇用期間について.....	55
(12) 契約更新の有無.....	56
(13) 労働組合への加入状況.....	56
(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.....	57

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・ビヤホール(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25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 : 788事業所(回収率39.4%)

有効回答件数 : 788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 24 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 25 年度調査では、男性の「常用雇用労働者」68.5%、「パートタイム労働者」16.8%「契約社員」13.5%の順となっている。女性は「パートタイム労働者」55.2%、「常用雇用労働者」32.8%、「契約社員」10.9%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 24 年度調査の男性は「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%、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%と比較すると、平成 25 年度の男性は「常用雇用労働者」及び「契約社員」が減少しているのに対し、「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 2.6 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、「パートタイム労働者」の割合が増加している。

イ 性別・年齢別就業形態

平成 25 年度調査の 35 歳未満の男性は「常用雇用労働者」56.5%、「パートタイム労働者」29.7%「契約社員」12.8%の順となっている。35 歳以上の男性では「常用雇用労働者」76.4%、「契約社員」13.9%、「パートタイム労働者」8.4%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」46.7%、「常用雇用労働者」40.0%、「契約社員」12.2%の順となっている。35 歳以上では「パートタイム労働者」59.9%、「常用雇用労働者」28.7%、「契約社員」10.2%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 25 年度調査では「常用雇用労働者」45.9%、「パートタイム労働者」37.8%、「契約社員」14.3%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%と比較すると、平成 25 年度は「常用雇用労働者」の割合が減少しているのに対し、「契約社員」及び「パートタイム労働者」が増加している。

(2) 初任給額

ア 常用雇用労働者

平成 25 年度調査の初任給は、「大学卒」162,307 円、「短大・専門学校卒」148,632 円、「高校卒」138,251 円となっている。平成 24 年度は、「大学卒」163,000 円、「短大・専門学校卒」146,580 円、「高校卒」137,165 円であることから、前年度に比べ平成 25 年度は「大学卒」が減額し、「短大・専門学校卒」及び「高校卒」は増額している。

イ 常用雇用労働者以外の職種別の賃金

平成 25 年度調査の時給額は、「契約社員」983 円、「パートタイム労働者」870 円、「日雇・その他」1,204 円となっている。平成 24 年度は、「契約社員」973 円、「パートタイム労働者」885 円、「日雇・その他」1,390 円で、平成 25 年度は前年度に比べ「契約社員」は増額しているが、「パートタイム労働者」及び「日雇・その他」は減額となっている。

(3) 有給休暇

ア 有給休暇の有無

平成 25 年度調査で有給休暇が「ある」と答えた事業所は 79.4%であり、平成 24 年度調査の 78.0%と比べると 1.4 ポイント増加している。

イ 有給休暇付与日数及び取得日数

平成 25 年度調査の付与日数は、「常用雇用労働者」17.9 日、「パートタイム労働者」10.4 日、取得日数は「常用雇用労働者」9.5 日、「パートタイム労働者」5.8 日、取得率は「常用雇用労働者」53.1%、「パートタイム労働者」55.9%となっている。

平成 24 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」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%となっており、24 年度と比べ 25 年度は常用雇用労働者の付与日数（16.7 日→17.9 日）及び取得日数（8.5 日→9.5 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（8.9 日→10.4）と取得日数（5.0 日→5.8 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 25 年度調査で育児休業制度が「ある」と答えた事業所は 69.5%であり、平成 24 年度調査の 68.0%と比べると 1.5 ポイント増加している。

イ 育児休業の取得率

平成 25 年度調査の育児休業の取得率は、「男性」2.8%、「女性」91.4%となっている。
平成 24 年度調査の「男性」3.8%、「女性」92.8%と比べると男女ともに減少している。

(2) 介護休業制度

ア 介護休業制度の有無

平成 25 年度調査で介護休業制度が「ある」と答えた事業所は 56.9%であり、平成 24 年度調査の 57.0%と比べほぼ横ばいである。

イ 介護休業取得者のいる事業所の割合

平成 25 年度調査で介護休業取得者のいる事業所の割合は 6.3%となっており、平成 24 年度調査の 4.9%と比べると 1.4 ポイント増加している。

3 勤労者福祉

(1) 定年制

ア 定年制の有無

平成 25 年度調査で定年制が「ある」と答えた事業所は 70.6%であり、平成 24 年度調査の 71.0%と比べてほぼ同程度である。

イ 一律定年の場合の年齢

平成 25 年度調査では定年の年齢は「60 歳」72.6%、「65 歳」18.9%となっており、平成 24 年度調査の「60 歳」82.8%、「65 歳」12.7%と比べ、「60 歳」が減少し、「65 歳」は増加している。

(2) 定年後の勤務延長制度の有無

平成 25 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」61.0%、「勤務延長制度のみある」13.1%、「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」12.2%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 24 年度調査の「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%と比べ、平成 25 年度は「どちらの制度もない」及び「勤務延長制度のみ」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 25 年度調査で退職金制度が「ある」と答えた事業所は 63.2%であり、平成 24 年度調査の 64.6%と比べると 1.4 ポイント減少している。

イ 退職金制度の形態

平成 25 年度調査では「退職一時金制度のみ」76.9%、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」13.1%、「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」6.2%、「退職年金制度のみ」3.2%の順となっている。平成 24 年度調査の「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%と比べ、「退職一時金制度のみ」と「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」が増加している。

ウ 退職金制度がない理由

平成 25 年度調査では「退職金を支払う余裕がない」62.7%「同業者も支払っていない」4.2%、「従業員からの要望がない」3.5%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%と比べ、平成 25 年度は「同業者も支払っていない」及び「従業員からの要望がない」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 25 年度調査で福利厚生制度が「ある」と答えた事業所は 84.6%であり、平成 24 年度調査の 82.4%と比べ 2.2 ポイント増加している。

イ 福利厚生制度の内容（複数回答）

平成 25 年度調査の福利厚生制度の内容は、「健康増進」86.2%、「慶弔給付」81.3%、「自己啓発」37.8%、「住宅費用」30.7%、「余暇活動」30.0%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 24 年度調査の「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%と比べ、平成 25 年度は「余暇活動」のみが 3.8 ポイント増加している。

4 労働者のメンタルヘルス

(1) メンタルヘルスへの取り組み状況

ア メンタルヘルスへの取り組みの有無

平成 25 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 42.6%であり、平成 24 年度調査の 44.0%と比べると 1.4 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 25 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」71.7%、「相談（カウンセリング）の実施」57.1%、「講習会等の教育研修」39.6%、「社内報、パンフレット等による啓発」31.8%、「事業所外の専門機関の活用」24.1%、「アンケート調査等の実態把握」19.0%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%となっている。平成 25 年度は前年度に比べ「講習会等の教育研修」が 7.5 ポイント減少し、「相談（カウンセリング）の実施」が 4.8 ポイント増加している。

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 25 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」45.6%、「取り組み方がわからない」31.4%、「適切な施設・人材の確保が難しい」21.7%、「労働者の関心がない」16.2%、「他の仕事に忙しい」15.5%、「経費がかかる」11.5%の順となっている。

平成 24 年度調査では「必要性を感じない」47.2%、「取り組み方がわからない」37.4%、「適切な施設・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%となっている。

平成 24 年度に比べ平成 25 年度は、「適切な施設・人材の確保が難しい」との理由のみ増加している。

エ メンタルヘルス対策に取り組む予定

平成 25 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」66.8%、「検討中である」28.1%、「取り組む予定である」3.8%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%と比べ、平成 25 年度は「取り組む予定はない」が 2.4 ポイント、「取り組む予定である」がともに 0.6 ポイント増加しており、「検討中である」が 2.4 ポイント減少している。

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 25 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 41.8%となっており、平成 24 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 43.7%と比較すると 1.9 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 25 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」69.6%、「相談窓口を設置している」52.0%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」50.5%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」36.8%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.6%の順となっている。

平成 24 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」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%の順となっており、平成 24 年度と比較すると、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」及び「再発防止に向けた措置を講じている」2つの対策が若干増加しているものの、他の対策は減少している。

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 25 年度調査の管理職に占める男女の割合は、「男性」78.4%、「女性」21.6%となっている。平成 24 年度調査の「男性」80.6%、「女性」19.4%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 25 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」36.4%、「その他」25.1%、「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」及び「女性が希望しない」が 20.5%、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」11.3%が上位を占めている。

平成 24 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」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%と比

較すると、平成 25 年度の理由は傾向としては大きな変動はみられない。

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 25 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 50.9%で、平成 24 年度調査の 43.9%と比較すると 7 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 25 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 70.2%、「見直しを予定している」22.8%となっている。

平成 24 年度調査の「未定」が 55.1%、「見直しを予定している」43.9%と比較すると平成 25 年度は「未定」が 15.1 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 21.1 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 25 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」51.7%、「制度としてある」22.9%、「正社員に切り替えることはない」23.3%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%となっており、比較しても平成 25 年度は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 25 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」75.3%、「制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用」16.4%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」6.1%の順となっている。

平成 24 年度調査の「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%と比べると、平成 25 年度は「制度としてない」及び「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」が増加し、「制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用」が減少している。

(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 25 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」49.3%、「育児休業制度・介護休業制度が両方とも適用される」42.1%、「育児休業制度のみ適用される」5.1%、「介護休業制度のみ適用される」0.4%である。

平成 24 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」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」4.7%、「介護休業制度のみ適用される」との回答は 0.7%となっており、比較すると平成 25 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」との回答が若干増加している。

Ⅲ 平成25年度調査結果

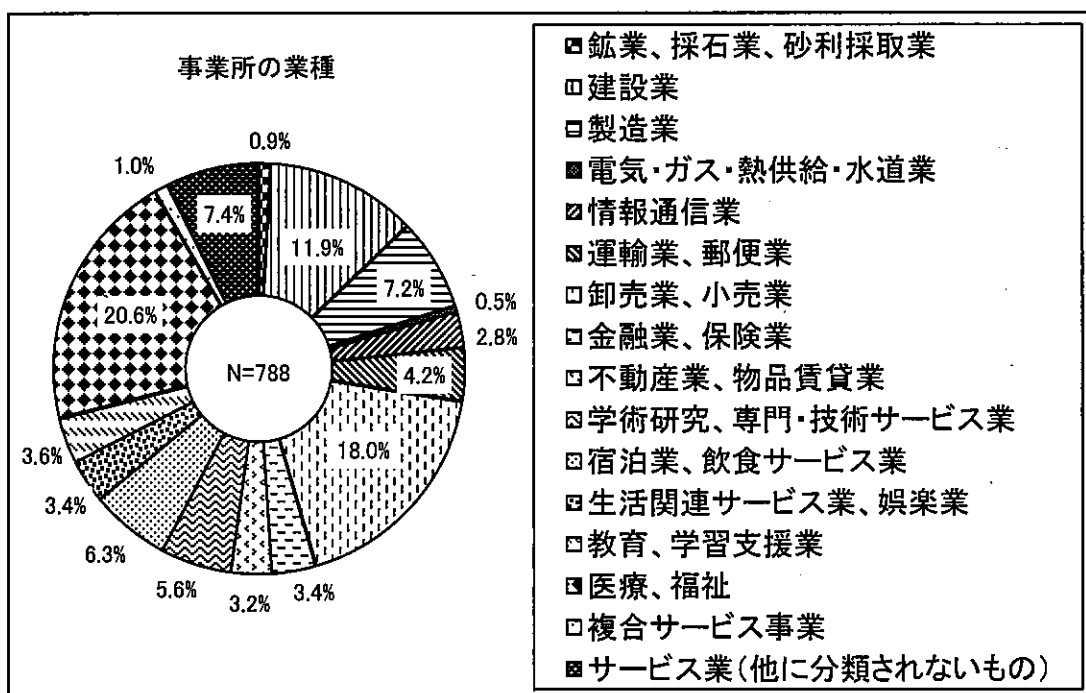
III 平成 25 年度 調査結果

1 事業所の概要・賃金・休暇制度

(1) 事業所の業種（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 788 事業所の業種の内訳（比率）は、「医療・福祉」が 20.6%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」18.0%、「建設業」が 11.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」7.4%、「製造業」7.2%、「宿泊業、飲食サービス業」6.3%、「学術研究、専門・技術サービス業」5.6%、「運輸業、郵便業」4.2%、「教育、学習支援業」3.6%、「金融業、保険業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」3.4%、「不動産業、物品賃貸業」3.2%、「情報通信業」2.8%、「複合サービス事業」1.0%、「鉱業、採石業、砂利採取業」0.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」0.5%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	7	0.9%
建設業	94	11.9%
製造業	57	7.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.5%
情報通信業	22	2.8%
運輸業、郵便業	33	4.2%
卸売業、小売業	142	18.0%
金融業、保険業	27	3.4%
不動産業、物品賃貸業	25	3.2%
学術研究、専門・技術サービス業	44	5.6%
宿泊業、飲食サービス業	50	6.3%
生活関連サービス業、娯楽業	27	3.4%
教育、学習支援業	28	3.6%
医療、福祉	162	20.6%
複合サービス事業	8	1.0%
サービス業(他に分類されないもの)	58	7.4%
合計	788	100.0%

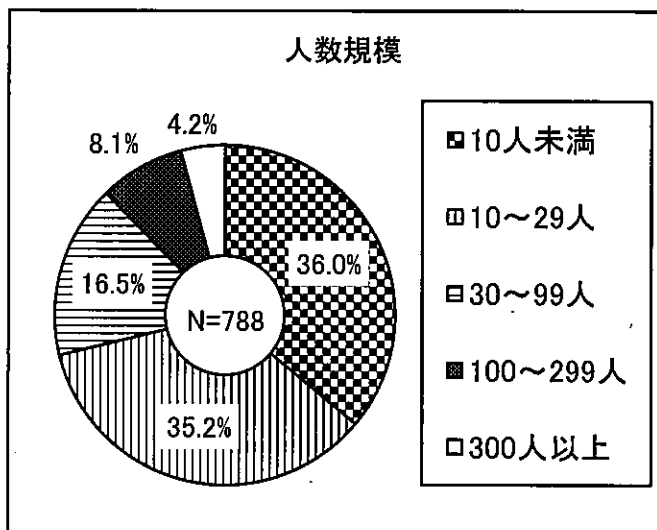


(2) 人数規模

事業所の規模をみると、「10人未満」が36.0%で最も多く、次いで「10～29人」が35.2%、「30～99人」が16.5%、「100～299人」が8.1%、「300人以上」が4.2%となっている。また、100人未満の規模の事業所で全体の9割近くを占めている。

事業所の規模 単位:事業所、%

事業所の規模	事業所数	%
10人未満	284	36.0%
10～29人	277	35.2%
30～99人	130	16.5%
100～299人	64	8.1%
300人以上	33	4.2%
合計	788	100.0%

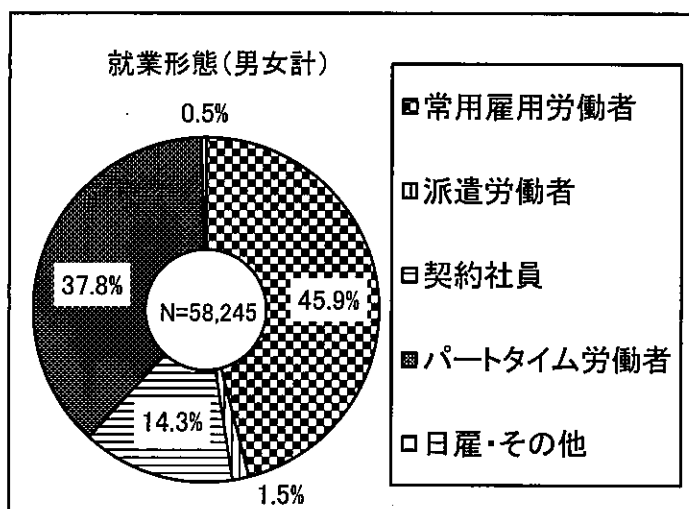


(3) 就業形態

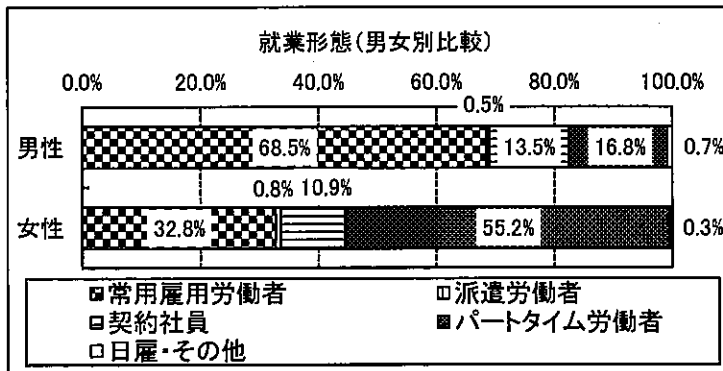
就業形態の内訳は、労働者計58,245人のうち「常用雇用労働者」が全体の45.9%と最も多く、次いで「パートタイム労働者」37.8%、「契約社員」14.3%、「派遣労働者」1.5%、「日雇・その他」0.5%の順となっている。

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	9,266	5,231	50	1,185	2,748	52
	35歳以上	14,126	10,786	77	1,962	1,183	118
	小計	23,392	16,017	127	3,147	3,931	170
女	35歳未満	11,754	4,705	108	1,432	5,492	17
	35歳以上	20,974	6,025	168	2,132	12,568	81
	小計	32,728	10,730	276	3,564	18,060	98
男女・年齢不明		2,125	0	494	1,631	0	0
合計		58,245	26,747	897	8,342	21,991	268
		100.0%	45.9%	1.5%	14.3%	37.8%	0.5%

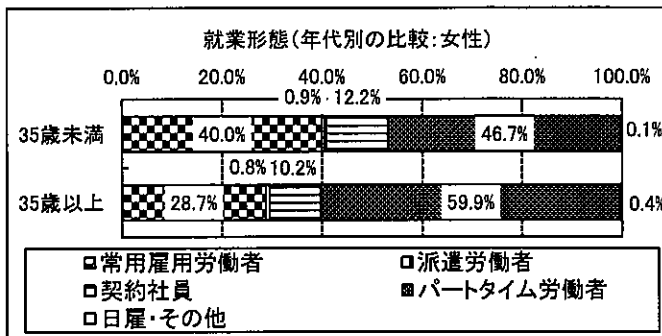
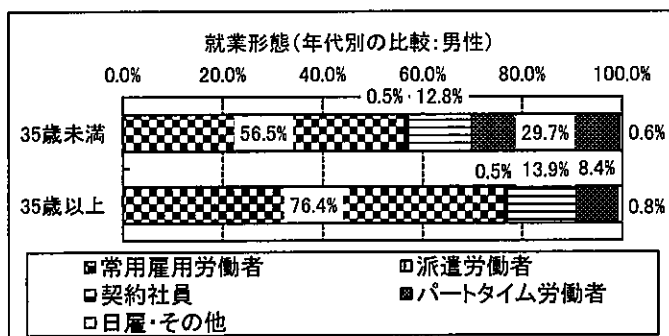


男女別で就業形態を見ると、男性は「常用雇用労働者」の割合が最も高く約 7 割を占めているのに対し、女性は約 3 割となっている。また、女性の就業形態で割合が最も高いのはパートタイム労働者で 6 割近くを占めている。

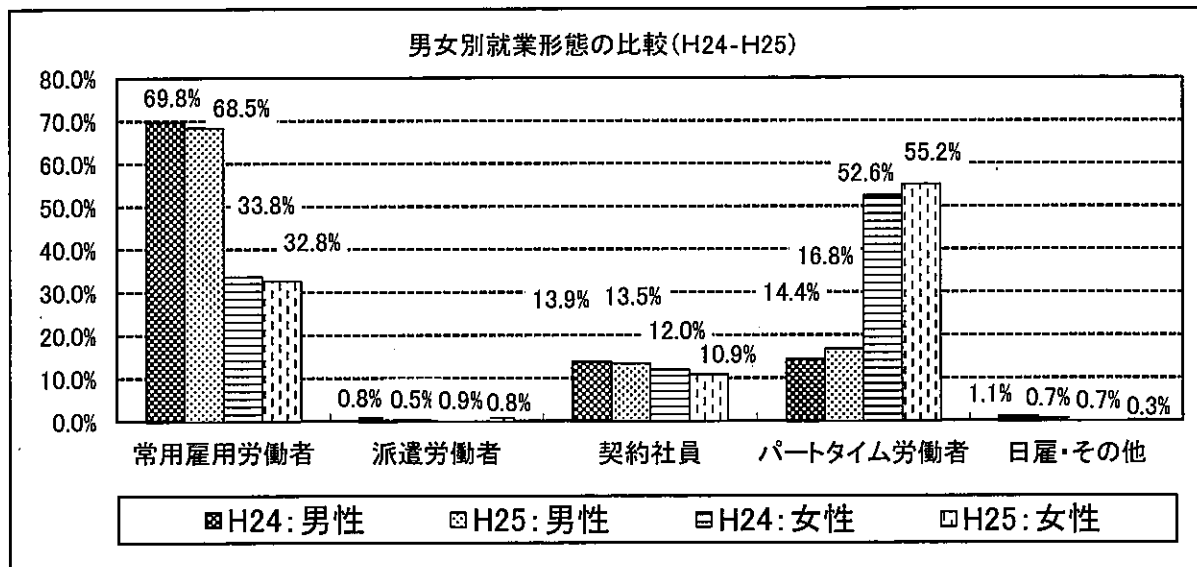


男性の就業形態を年代別に見ると、35 歳未満の労働者は「常用雇用労働者」の割合が 56.5%であるのに対し、35 歳以上の労働者は 76.4%と 35 歳以上の労働者の割合が高い。

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 28.7%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 24 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93.7%で、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」87.4%、「建設業」84.9%である。「派遣労働者」の割合が最も高いのは、「情報通信業」の13.6%、「契約社員」は「生活関連サービス業、娯楽業」が38.8%、「パートタイム労働者」は「卸売業、小売業」73.7%となっている。また、「日雇・その他」については、どの業種でも2%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	83 87.4%	0 0.0%	11 11.6%	1 1.1%	0 0.0%	95 100.0%
建設業	2,200 84.9%	11 0.4%	271 10.5%	73 2.8%	35 1.4%	2,590 100.0%
製造業	1,762 56.7%	42 1.4%	555 17.9%	724 23.3%	25 0.8%	3,108 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,735 93.7%	26 1.4%	57 3.1%	34 1.8%	0 0.0%	1,852 100.0%
情報通信業	1,048 65.5%	218 13.6%	224 14.0%	109 6.8%	0 0.0%	1,599 100.0%
運輸業、郵便業	1,744 70.9%	2 0.1%	477 19.4%	222 9.0%	16 0.7%	2,461 100.0%
卸売業、小売業	3,958 22.8%	69 0.4%	507 2.9%	12,798 73.7%	25 0.1%	17,357 100.0%
金融業、保険業	1,114 73.6%	120 7.9%	126 8.3%	152 10.0%	2 0.1%	1,514 100.0%
不動産業、物品賃貸業	422 75.2%	16 2.9%	12 2.1%	109 19.4%	2 0.4%	561 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	545 71.2%	18 2.4%	142 18.6%	54 7.1%	6 0.8%	765 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	681 38.9%	5 0.3%	268 15.3%	771 44.1%	24 1.4%	1,749 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	664 41.7%	10 0.6%	618 38.8%	293 18.4%	7 0.4%	1,592 100.0%
教育、学習支援業	339 37.5%	6 0.7%	70 7.8%	486 53.8%	2 0.2%	903 100.0%
医療、福祉	8,817 70.4%	66 0.5%	1,997 16.0%	1,546 12.4%	91 0.7%	12,517 100.0%
複合サービス事業	276 64.5%	1 0.2%	129 30.1%	22 5.1%	0 0.0%	428 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	1,359 14.8%	287 3.1%	2,878 31.4%	4,597 50.2%	33 0.4%	9,154 100.0%
合計	26,747 45.9%	897 1.5%	8,342 14.3%	21,991 37.8%	268 0.5%	58,245 100.0%

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年度以降から増減を繰り返し、平成24年度からは減少傾向である。また、「パートタイム労働者」の割合は平成18年度以降、増減を繰り返すものの、平成24年度からは増加傾向となっており、労働者数の約4割を占めている。

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%
平成25年度	45.9%	1.5%	14.3%	37.8%	0.5%

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70.5%で、逆に最も低いのは「300人以上」の事業所の36.5%となっており、概ね事業所規模が大きくなるに従い割合が低くなっている。「派遣労働者」「契約社員」「パートタイム労働者」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、%

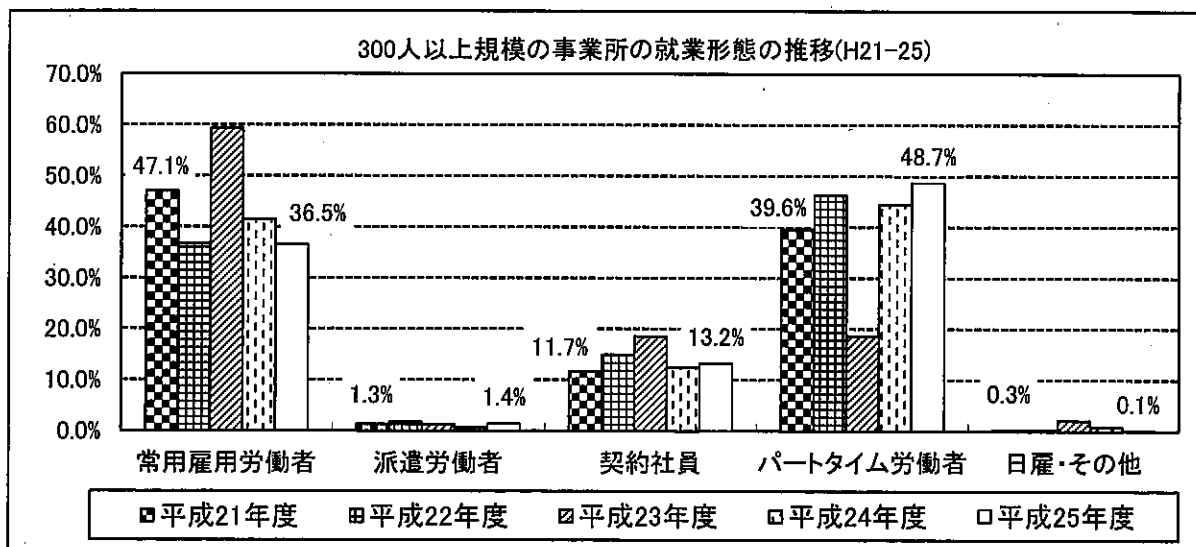
	常用雇用労働者	派遣労働者	契約社員	パートタイム労働者	日雇・その他	合計
10人未満	1,349 70.5%	20 1.0%	106 5.5%	398 20.8%	41 2.1%	1,914 100.0%
10～29人	2,791 61.4%	30 0.7%	490 10.8%	1,143 25.2%	88 1.9%	4,542 100.0%
30～99人	3,904 57.3%	58 0.9%	1,273 18.7%	1,508 22.1%	74 1.1%	6,817 100.0%
100～299人	6,130 58.1%	297 2.8%	1,918 18.2%	2,182 20.7%	24 0.2%	10,551 100.0%
300人以上	12,573 36.5%	492 1.4%	4,555 13.2%	16,760 48.7%	41 0.1%	34,421 100.0%
合計	26,747 45.9%	897 1.5%	8,342 14.3%	21,991 37.8%	268 0.5%	58,245 100.0%

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23年度までは増減を繰り返しているが、平成24年度以降は減少傾向となっている。「パートタイム労働者」も平成23年度までは増減を繰り返しているが、平成24年度以降は増加傾向を示している。

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%
平成25年度	36.5%	1.4%	13.2%	48.7%	0.1%	100.0%



(4) 常用雇用労働者の初任給額

ア 学歴別初任給

平成 25 年度の常用雇用労働者の初任給（月額）は、「大学卒」で 162,307 円、「短大・専門学校卒」で 148,632 円、「高校卒」で 138,251 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 25 年度は前年度に比べて「大学卒」は 693 円減少しているものの、「短大・専門学校卒」は 2,052 円、「高校卒」は 1,086 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
平成25年度	162,307	148,632	138,251

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 173,490 円で最も高く、次いで「金融業、保険業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっており、「短大・専門学校卒」は、「学術研究、専門、技術サービス業」「情報通信業」「生活関連サービス業、娯楽業」「建設業」となっている。「高校卒」は「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」の初任給が高くなっており、概ね「生活関連サービス業、娯楽業」と「情報通信業」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	171,550	153,850	141,333
建設業	169,126	155,172	141,174
製造業	164,133	148,342	140,001
電気・ガス・熱供給・水道業	168,367	154,833	145,000
情報通信業	173,490	155,840	142,600
運輸業、郵便業	150,436	147,015	142,641
卸売業、小売業	165,874	151,155	139,574
金融業、保険業	171,841	140,032	130,732
不動産業、物品賃貸業	158,440	144,540	136,007
学術研究、専門・技術サービス業	170,600	158,758	151,230
宿泊業、飲食サービス業	162,340	143,050	148,331
生活関連サービス業、娯楽業	171,147	155,397	147,800
教育、学習支援業	159,200	143,800	134,340
医療、福祉	154,453	147,711	129,938
複合サービス事業	156,725	139,730	131,155
サービス業(他に分類されないもの)	157,643	146,513	141,401
平均	162,307	148,632	138,251

「大学卒」の業種別初任給の年次推移を見ると、平成25年度の初任給額が前年を下回っているのは、全16業種のうち6業種で、その中でも「医療、福祉」においては前年度から1万円以上の減少となっている。逆に「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」「製造業」の4業種においては、前年度より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	平成25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	171,550
建設業	177,054	165,221	178,964	175,213	169,023	165,375	174,972	174,354	169,126
製造業	151,285	160,183	160,021	163,505	155,394	155,939	157,507	151,834	164,133
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	168,367
情報通信業	166,388	153,417	167,662	167,241	174,106	172,029	163,600	179,364	173,490
運輸業、郵便業	138,431	159,919	152,335	152,722	138,733	151,908	148,684	139,971	150,436
卸売業、小売業	158,448	152,009	161,625	168,441	159,563	156,007	162,785	160,838	165,874
金融業、保険業	176,764	198,138	171,113	184,788	167,610	179,616	166,773	175,333	171,841
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	158,440
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	173,020	170,600
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	162,340
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	152,143	171,147
教育、学習支援業	200,824	179,938	168,375	170,788	165,494	163,262	153,219	161,243	159,200
医療、福祉	151,613	167,941	160,689	155,256	152,240	156,265	159,017	166,691	154,453
複合サービス事業	155,143	123,980	149,860	156,252	152,387	160,000	155,000	150,904	156,725
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	157,643

(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「サービス・販売職」の割合が高く、「契約社員」では「技術専門職」及び「一般事務職」の割合が高い。「パートタイム労働者」は「サービス・販売職」、「日雇・その他」では「労務・作業職」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	408	38.3%	3,494	27.7%	2,252	10.3%	9	3.6%
生産工程職	25	2.3%	546	4.3%	615	2.8%	9	3.6%
技術専門職	210	19.7%	3,798	30.1%	635	2.9%	66	26.2%
サービス・販売職	358	33.6%	2,839	22.5%	15,589	71.1%	67	26.6%
労務・作業職	28	2.6%	1,123	8.9%	2,046	9.3%	76	30.2%
その他	37	3.5%	830	6.6%	774	3.5%	25	9.9%
計	1,066	100.0%	12,630	100.0%	21,911	100.0%	252	100.0%

就業形態別の平均時給額は「契約社員」983円、「パートタイム労働者」870円、「日雇・その他」1,204円となっている。

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

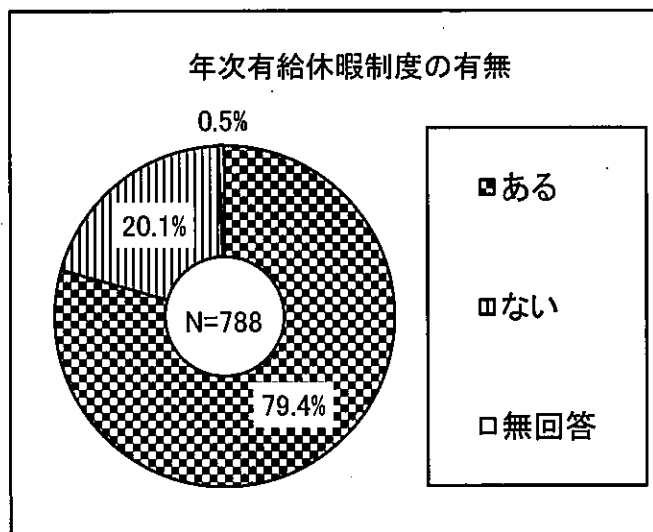
就業形態別労働者の職種別時給額(常用雇用労働者以外)

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	919	810	917
生産工程職	880	736	1,284
技術専門職	1,286	1,265	1,970
サービス・販売職	922	753	907
労務・作業職	900	772	1,061
その他	991	881	1,086
平均時給額	983	870	1,204

(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 79.4%、「ない」は 20.1%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」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」の 4 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、採石業、砂利採取業	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
建設業	58 61.7%	36 38.3%	0 0.0%	94 100.0%
製造業	41 71.9%	16 28.1%	0 0.0%	57 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
情報通信業	21 95.5%	1 4.5%	0 0.0%	22 100.0%
運輸業、郵便業	31 93.9%	2 6.1%	0 0.0%	33 100.0%
卸売業、小売業	106 74.6%	34 23.9%	2 1.4%	142 100.0%
金融業、保険業	26 96.3%	1 3.7%	0 0.0%	27 100.0%
不動産業、物品賃貸業	16 64.0%	9 36.0%	0 0.0%	25 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	38 86.4%	6 13.6%	0 0.0%	44 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	33 66.0%	16 32.0%	1 2.0%	50 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	19 70.4%	8 29.6%	0 0.0%	27 100.0%
教育、学習支援業	18 64.3%	10 35.7%	0 0.0%	28 100.0%
医療、福祉	155 95.7%	6 3.7%	1 0.6%	162 100.0%
複合サービス事業	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	46 79.3%	12 20.7%	0 0.0%	58 100.0%
合計	626 79.4%	158 20.1%	4 0.5%	788 100.0%

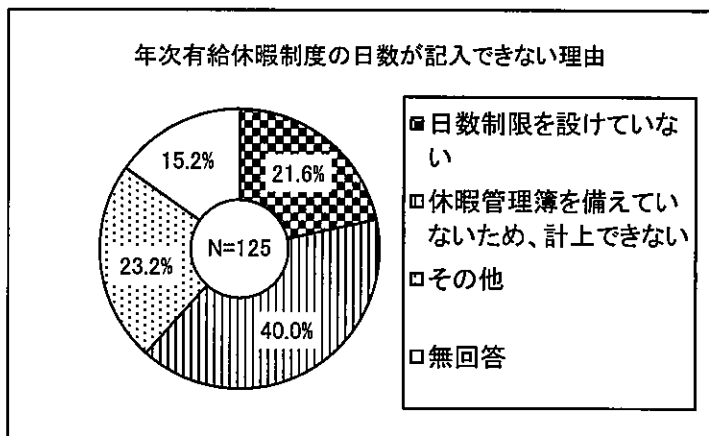
事業所規模別に見ると、年次有給休暇制度を設けている事業所の割合は 10 人以上の規模の事業所では 8 割以上となっているが、10 人未満の事業所は 64.4%と低くなっている。

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	183 64.4%	100 35.2%	1 0.4%	284 100.0%
10~29人	220 79.4%	54 19.5%	3 1.1%	277 100.0%
30~99人	126 96.9%	4 3.1%	0 0.0%	130 100.0%
100~299人	64 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	33 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	626 79.4%	158 20.1%	4 0.5%	788 100.0%

(7) 年次有給休暇制度の日数が記入できない理由

年次有給休暇制度については、「ある」と回答した 626 事業所のうちの 125 事業所 (20.0%) が日数を記入できないと回答しており、その理由としては、「休暇管理簿を備えていないため、計上できない」が 40.0%、次いで「その他 (制度を取り入れたばかり等)」23.2%、「日数制限を設けていない」21.6%となっている。



業種別に見ると、「医療、福祉」「卸売業・小売業」「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」の 4 業種が日数の記入ができないとの回答事業所が多い。

理由としては、大半の業種において「休暇管理簿を備えていない」という理由が多くなっている。

業種別年次有給休暇制度の有無

単位: 事業所、%

	日数制限を設けていない	休暇管理簿を備えていない	その他	無回答	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0	1	0	0	1
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	6	9	3	1	19
	31.6%	47.4%	15.8%	5.3%	100.0%
製造業	1	2	0	1	4
	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-
情報通信業	1	1	0	0	2
	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	2	1	2	2	7
	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	100.0%
卸売業、小売業	2	13	3	3	21
	9.5%	61.9%	14.3%	14.3%	100.0%
金融業、保険業	0	1	0	0	1
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	1	3	1	0	5
	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	2	2	0	6
	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	3	5	2	12
	16.7%	25.0%	41.7%	16.7%	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	2	0	2	5
	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	100.0%
教育、学習支援業	1	1	3	0	5
	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	5	8	7	6	26
	19.2%	30.8%	26.9%	23.1%	100.0%
複合サービス事業	0	1	2	0	3
	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	3	2	1	2	8
	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%
合計	27	50	29	19	125
	21.6%	40.0%	23.2%	15.2%	100.0%

事業所規模別に見ると、規模が大きい事業所は、有給休暇日数の管理が行われていることが伺える。

日数が記入できない理由は、業種別と同様に「休暇管理簿を備えていない」という理由が多くなっている。

規模別年次有給休暇制度の有無

単位: 事業所、%

	日数制限を設けていない	休暇管理簿を備えていない	その他	無回答	合計
10人未満	13	15	5	8	41
	31.7%	36.6%	12.2%	19.5%	100.0%
10~29人	10	22	15	7	54
	18.5%	40.7%	27.8%	13.0%	100.0%
30~99人	3	9	5	3	20
	15.0%	45.0%	25.0%	15.0%	100.0%
100~299人	1	4	3	1	9
	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	100.0%
300人以上	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
合計	27	50	29	19	125
	21.6%	40.0%	23.2%	15.2%	100.0%

(8) 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17.9日、「パートタイム労働者」が10.4日である。取得日数を見ると、「常用雇用労働者」が9.5日（取得率53.1%）、「パートタイム労働者」が5.8日（取得率55.9%）である。

	平均付与日数	平均取得日数	取得率
常用雇用労働者	17.9	9.5	53.1%
パートタイム労働者	10.4	5.8	55.9%

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日をピークに増減を繰り返し、平成24年度以降は増加傾向となっている。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、までは減少傾向であったが、平成24年度からは増加傾向に転じている。

「パートタイム労働者」の付与日数は、平成23年度までは増減を繰り返していたが、平成24年度からは「常用雇用労働者」と同様に増加傾向となっている。取得日数についても同様に平成24年度からは増加傾向となっている。

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年度からは増加傾向となっている。「パートタイム労働者」については、概ね50%台で安定した推移となっている。

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%
平成25年度	17.9	9.5	53.1%	10.4	5.8	55.9%

業種別に見ると、「常用雇用労働者」の付与日数は、「サービス業（他に分類されないもの）」が22.7日で最も多く、次いで「複合サービス事業」20.0日、「電気・ガス・熱供給・水道業」19.4日、「金融業・保険業」の19.3日である。

取得率は、「鉱業、採石業、砂利採取業」（89.1%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（78.5%）、「複合サービス事業」（72.5%）の3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14.7日で最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」13.9日、「運輸業、郵便業」13.7日、「複合サービス事業」13.0日となっている。

取得率は、「複合サービス事業」が100.0%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	17.8	15.9	89.1%	0.0	0.0	0.0%
建設業	16.6	8.5	50.9%	9.7	6.7	69.8%
製造業	18.9	8.5	45.0%	10.3	5.1	49.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	19.4	15.2	78.5%	13.9	10.2	73.4%
情報通信業	16.3	7.8	47.6%	6.8	5.0	73.9%
運輸業、郵便業	16.6	9.0	54.2%	13.7	6.6	48.4%
卸売業、小売業	18.4	8.0	43.3%	10.9	4.4	40.2%
金融業、保険業	19.3	9.3	48.3%	14.7	10.5	71.0%
不動産業、物品賃貸業	17.3	9.5	54.7%	5.5	2.1	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15.1	10.1	66.7%	11.1	7.5	67.7%
宿泊業、飲食サービス業	15.5	8.3	53.7%	8.4	2.2	26.0%
生活関連サービス業、娯楽業	14.1	6.0	42.6%	10.2	3.9	37.9%
教育、学習支援業	16.8	8.8	52.4%	8.6	4.9	56.3%
医療、福祉	18.1	11.3	62.2%	10.2	6.5	63.4%
複合サービス事業	20.0	14.5	72.5%	13.0	13.0	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	22.7	10.0	44.1%	9.9	6.3	63.7%
平均	17.9	9.5	53.1%	10.4	5.8	55.9%

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（17.0日）」「30～39人（17.3日）」「300人以上（16.7日）」である。取得日数については、事業所規模による大きな違いは見られないが「10人未満」の事業所における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、付与日数は「10人未満（8.8日）」の事業所を除き概ねどの規模の事業所も10～12日となっている。取得日数は、事業所規模が大きくなるに従って日数が多くなっている。また、取得率については、「300人以上」が69.5%で最も高い割合であるが、次いで割合が高いのは「10人未満」の事業所の62.7%となっている。

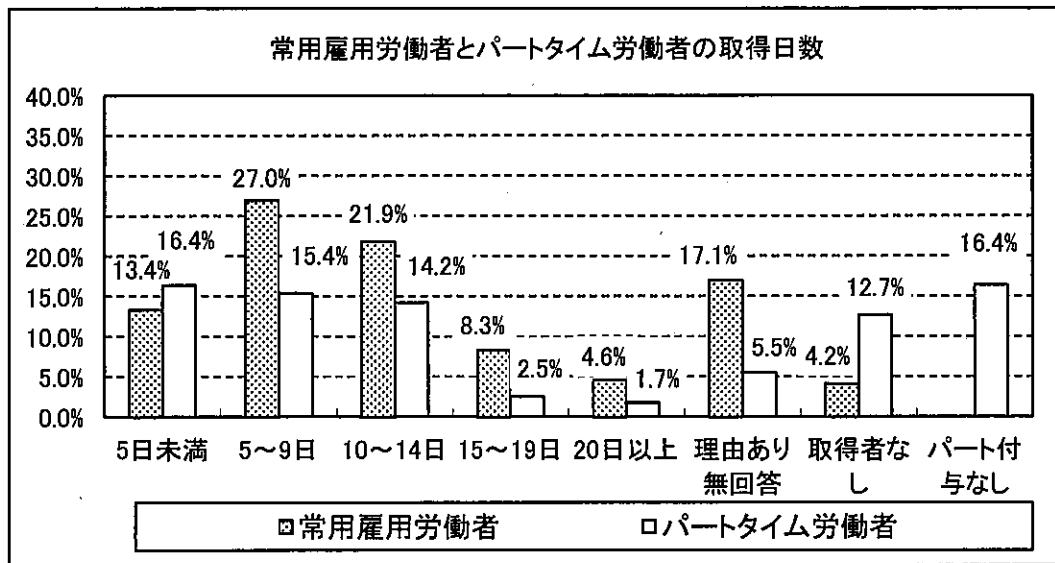
規模別年次有給休暇付与日数及び取得日数

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	18.2	10.6	58.3%	8.8	5.5	62.7%
10～29人	17.0	9.3	55.0%	11.3	5.2	46.2%
30～99人	17.3	8.0	46.5%	10.2	5.3	51.5%
100～299人	21.7	9.6	44.0%	12.0	6.9	57.8%
300人以上	16.7	9.9	59.0%	11.4	7.9	69.5%
平均	17.9	9.5	53.1%	10.4	5.8	55.9%

年次有給休暇の取得日数を5日間隔で区分すると、「常用雇用労働者」は、「5～9日」が27.0%で最も多く、次いで「10～14日」21.9%、「5日未満」13.4%の順となっている。

「パートタイム労働者」は、「5日未満」が16.4%で最も多く、次いで「5～9日」が15.4%の順となっている。また、「パートに付与なし」の事業所も16.4%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。

「100~299人」及び「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、100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	理由あり無回答	取得者なし	無回答	合計
10人未満	22 12.0%	41 22.4%	36 19.7%	14 7.7%	13 7.1%	33 18.0%	16 8.7%	8 4.4%	183 100.0%
10~29人	21 9.5%	59 26.8%	46 20.9%	19 8.6%	12 5.5%	47 21.4%	7 3.2%	9 4.1%	220 100.0%
30~99人	27 21.4%	43 34.1%	20 15.9%	9 7.1%	3 2.4%	17 13.5%	3 2.4%	4 3.2%	126 100.0%
100~299人	8 12.5%	18 28.1%	22 34.4%	7 10.9%	0 0.0%	8 12.5%	0 0.0%	1 1.6%	64 100.0%
300人以上	6 18.2%	8 24.2%	13 39.4%	3 9.1%	1 3.0%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	84 13.4%	169 27.0%	137 21.9%	52 8.3%	29 4.6%	107 17.1%	26 4.2%	22 3.5%	626 100.0%

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18.2%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、%

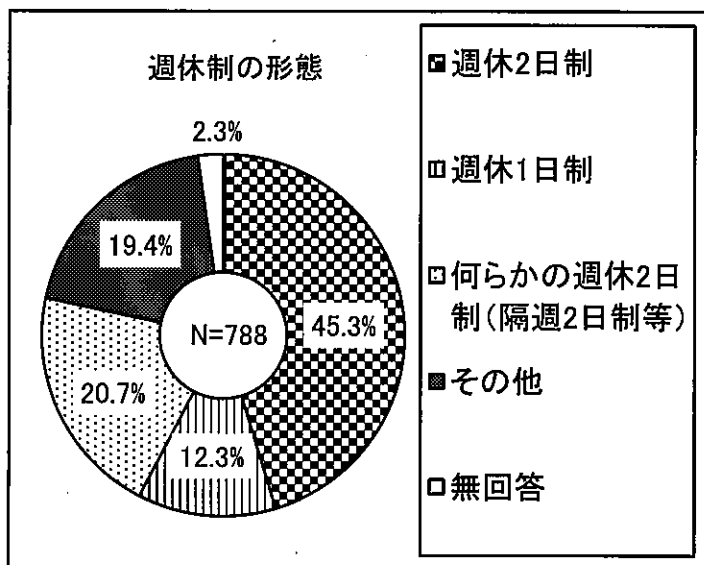
	5日未満	5~9日	10~14日	15~19日	20日以上	取得者なし	パート付与なし	理由あり無回答	無回答	合計
10人未満	13 13.1%	10 10.1%	8 8.1%	4 4.0%	2 2.0%	7 7.1%	18 18.2%	17 17.2%	20 20.2%	99 100.0%
10~29人	12 8.7%	13 9.4%	23 16.7%	3 2.2%	1 0.7%	9 6.5%	22 15.9%	28 20.3%	27 19.6%	138 100.0%
30~99人	23 25.6%	21 23.3%	8 8.9%	2 2.2%	1 1.1%	5 5.6%	8 8.9%	13 14.4%	9 10.0%	90 100.0%
100~299人	10 21.7%	10 21.7%	10 21.7%	1 2.2%	1 2.2%	1 2.2%	1 2.2%	7 15.2%	5 10.9%	46 100.0%
300人以上	8 27.6%	8 27.6%	8 27.6%	0 0.0%	2 6.9%	0 0.0%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	29 100.0%
合計	66 16.4%	62 15.4%	57 14.2%	10 2.5%	7 1.7%	22 5.5%	51 12.7%	66 16.4%	61 15.2%	402 100.0%

(9) 週休制の形態

週休制の形態は、「週休2日制」が45.3%で最も多く、次いで「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」20.7%、「その他」19.4%、「週休1日制」12.3%となっており、週休が2日ある事業所が約7割を占めている。

週休制の形態 単位:事業所、%

	事業所数	%
週休2日制	357	45.3%
週休1日制	97	12.3%
何らかの週休2日制(隔週2日制等)	163	20.7%
その他	153	19.4%
無回答	18	2.3%
合計	788	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、事業所規模が大きくなるに従い割合が高い傾向がみられ、「10人未満」及び「10~29人」の規模の事業所において全体平均の45.3%を下回っている。「何らかの週休2日制(隔週2日制等)」は、「30~99人」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12.3%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。

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)	その他	無回答	合計
10人未満	99 34.9%	55 19.4%	59 20.8%	60 21.1%	11 3.9%	284 100.0%
10~29人	124 44.8%	34 12.3%	55 19.9%	57 20.6%	7 2.5%	277 100.0%
30~99人	69 53.1%	6 4.6%	32 24.6%	23 17.7%	0 0.0%	130 100.0%
100~299人	42 65.6%	2 3.1%	12 18.8%	8 12.5%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	23 69.7%	0 0.0%	5 15.2%	5 15.2%	0 0.0%	33 100.0%
合計	357 45.3%	97 12.3%	163 20.7%	153 19.4%	18 2.3%	788 100.0%

業種別でみると、全 16 業種のうち、11 業種において「週休 2 日制」の割合が最も高く、「複合サービス事業」においては 100.0%となっている。残り 5 業種のうち 3 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。

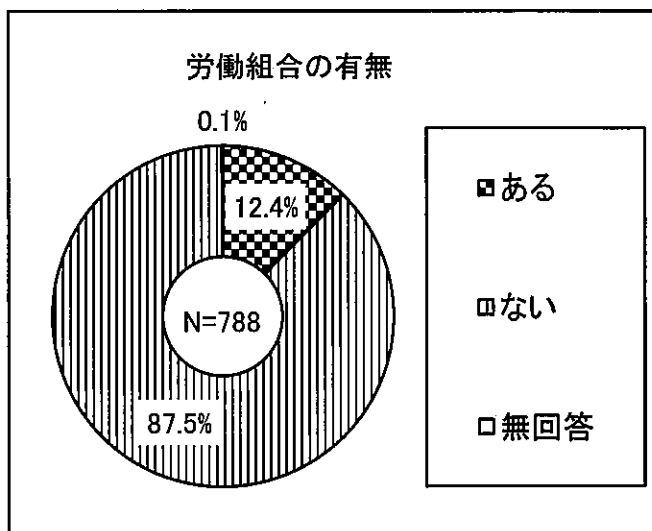
業種別週休制の形態

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)	その他	無回答	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	2 28.6%	1 14.3%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
建設業	33 35.1%	20 21.3%	21 22.3%	15 16.0%	5 5.3%	94 100.0%
製造業	23 40.4%	3 5.3%	16 28.1%	12 21.1%	3 5.3%	57 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
情報通信業	19 86.4%	0 0.0%	2 9.1%	1 4.5%	0 0.0%	22 100.0%
運輸業、郵便業	8 24.2%	5 15.2%	13 39.4%	7 21.2%	0 0.0%	33 100.0%
卸売業、小売業	45 31.7%	27 19.0%	31 21.8%	36 25.4%	3 2.1%	142 100.0%
金融業、保険業	26 96.3%	0 0.0%	1 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	27 100.0%
不動産業、物品賃貸業	6 24.0%	4 16.0%	8 32.0%	5 20.0%	2 8.0%	25 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	32 72.7%	2 4.5%	8 18.2%	2 4.5%	0 0.0%	44 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	15 30.0%	7 14.0%	7 14.0%	19 38.0%	2 4.0%	50 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	8 29.6%	3 11.1%	5 18.5%	10 37.0%	1 3.7%	27 100.0%
教育、学習支援業	10 35.7%	4 14.3%	4 14.3%	9 32.1%	1 3.6%	28 100.0%
医療、福祉	87 53.7%	11 6.8%	33 20.4%	31 19.1%	0 0.0%	162 100.0%
複合サービス事業	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	32 55.2%	10 17.2%	9 15.5%	6 10.3%	1 1.7%	58 100.0%
合計	357 45.3%	97 12.3%	163 20.7%	153 19.4%	18 2.3%	788 100.0%

(10) 労働組合の有無

労働組合の有無については、「ある」との回答事業所が12.4%、「ない」は87.5%となっており、約9割の事業所では労働組合がない状況である。



業種別に見ると、概ねどの業種においても労働組合を設けていない割合が高くなっているが、「複合サービス事業」「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」の3業種は労働組合がある割合が50%以上と他の業種に比べて高くなっている。

業種別労働組合の有無

	単位:事業所、%			合計
	ある	ない	無回答	
鉱業、採石業、砂利採取業	2 28.6%	5 71.4%	0 0.0%	7 100.0%
建設業	2 2.1%	92 97.9%	0 0.0%	94 100.0%
製造業	6 10.5%	51 89.5%	0 0.0%	57 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	4 100.0%
情報通信業	5 22.7%	17 77.3%	0 0.0%	22 100.0%
運輸業、郵便業	13 39.4%	20 60.6%	0 0.0%	33 100.0%
卸売業、小売業	21 14.8%	121 85.2%	0 0.0%	142 100.0%
金融業、保険業	23 85.2%	4 14.8%	0 0.0%	27 100.0%
不動産業、物品賃貸業	1 4.0%	24 96.0%	0 0.0%	25 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	4 9.1%	40 90.9%	0 0.0%	44 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	1 2.0%	49 98.0%	0 0.0%	50 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3 11.1%	24 88.9%	0 0.0%	27 100.0%
教育、学習支援業	0 0.0%	28 100.0%	0 0.0%	28 100.0%
医療、福祉	2 1.2%	159 98.1%	1 0.6%	162 100.0%
複合サービス事業	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	5 8.6%	53 91.4%	0 0.0%	58 100.0%
合計	98 12.4%	689 87.4%	1 0.1%	788 100.0%

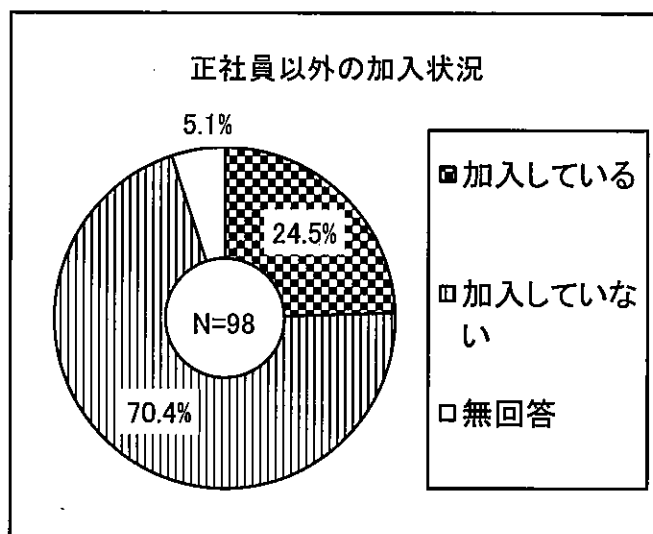
事業所規模別に見ると、どの規模の事業所においても労働組合を設けていない割合60%以上となっている。

規模別労働組合の有無

	単位:事業所、%			合計
	ある	ない	無回答	
10人未満	19 6.7%	265 93.3%	0 0.0%	284 100.0%
10~29人	22 7.9%	254 91.7%	1 0.4%	277 100.0%
30~99人	26 20.0%	104 80.0%	0 0.0%	130 100.0%
100~299人	22 34.4%	42 65.6%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	9 27.3%	24 72.7%	0 0.0%	33 100.0%
合計	98 12.4%	689 87.4%	1 0.1%	788 100.0%

(11) 正社員以外の労働者の加入状況

正社員以外の労働組合の加入状況については、労働組合が「ある」との回答した 98 事業所のうち、「加入していない」は 70.4%、「加入している」24.5%となっており、7 割の事業所は正社員以外の労働組合の加入がない状況である。



業種別に見ると、概ねどの業種においても「加入していない」割合が高くなっているが、「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」の 3 業種は「加入している」割合が 50%と他業種に比べて高くなっている。

業種別正社員以外の加入状況

単位：事業所、%

	加入している	加入していない	無回答	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
建設業	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
製造業	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	6 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
情報通信業	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%	5 100.0%
運輸業、郵便業	5 38.5%	8 61.5%	0 0.0%	13 100.0%
卸売業、小売業	4 19.0%	15 71.4%	2 9.5%	21 100.0%
金融業、保険業	3 13.0%	20 87.0%	0 0.0%	23 100.0%
不動産業、物品賃貸業	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	4 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%
教育、学習支援業	-	-	-	-
医療、福祉	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
複合サービス事業	3 37.5%	4 50.0%	1 12.5%	8 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	5 100.0%
合計	24 24.5%	69 70.4%	5 5.1%	98 100.0%

事業所規模別に見ると、「300人以上」の規模の事業所のみ「加入している」との回答割合が 77.8%と高くなっている。

規模別正社員以外の加入状況

単位：事業所、%

	加入している	加入していない	無回答	合計
10人未満	3 15.8%	14 73.7%	2 10.6%	19 100.0%
10～29人	2 9.1%	18 81.8%	2 9.1%	22 100.0%
30～99人	6 23.1%	20 76.9%	0 0.0%	26 100.0%
100～299人	6 27.3%	15 68.2%	1 4.5%	22 100.0%
300人以上	7 77.8%	2 22.2%	0 0.0%	9 100.0%
合計	24 24.5%	69 70.4%	5 5.1%	98 100.0%

2 仕事と家庭の両立支援

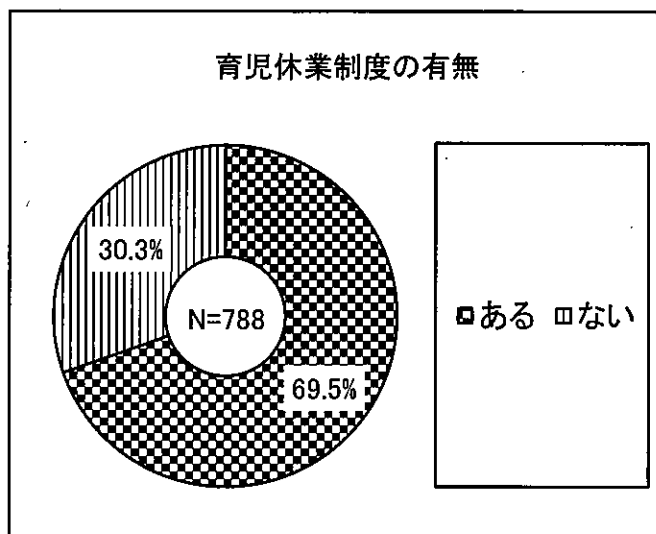
育児・介護休業法第 21 条では、事業主は育児休業及び介護休業中の待遇等についてあらかじめ定め、労働者に周知するよう努めることとしている。

(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 788 事業所のうち 548 事業所 (69.5%) が育児休業制度を定めており、前年度 (68.0%) に比べて増加している。

	事業所数	構成比
ある	548	69.5% (68.0%)
ない	239	30.3% (32.0%)
無回答	1	0.1% (0.0%)
合計	788	100.0%

()内は平成24年度



事業所規模別にみると、「10人未満」の規模の事業所を除き、概ね7割以上が育児休業制度を就業規則等で定めており、「100～299人」及び「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る傾向がみられる。

	ある	ない	無回答	合計
10人未満	131 46.1%	152 53.5%	1 0.4%	284 100.0%
10～29人	195 70.4%	82 29.6%	0 0.0%	277 100.0%
30～99人	125 96.2%	5 3.8%	0 0.0%	130 100.0%
100～299人	64 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	33 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	548 69.5%	239 30.3%	1 0.1%	788 100.0%

業種別の育児休業制度の有無を見ると、全体平均（69.5%）を下回るのは、全16業種のうち「教育、学習支援業」46.4%、「建設業」50.0%、「宿泊業、飲食サービス業」56.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」59.1%、「不動産業、物品賃貸業」64.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」65.5%、「製造業」66.7%の7業種であり、特に「教育、学習支援業」では50%を下回っている。

	ある	ない	無回答	合計
鉱業、採石業、砂利採取業	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
建設業	47 50.0%	47 50.0%	0 0.0%	94 100.0%
製造業	38 66.7%	19 33.3%	0 0.0%	57 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%
情報通信業	19 86.4%	3 13.6%	0 0.0%	22 100.0%
運輸業、郵便業	25 75.8%	8 24.2%	0 0.0%	33 100.0%
卸売業、小売業	100 70.4%	42 29.6%	0 0.0%	142 100.0%
金融業、保険業	25 92.6%	2 7.4%	0 0.0%	27 100.0%
不動産業、物品賃貸業	16 64.0%	9 36.0%	0 0.0%	25 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	26 59.1%	18 40.9%	0 0.0%	44 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	28 56.0%	22 44.0%	0 0.0%	50 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	19 70.4%	8 29.6%	0 0.0%	27 100.0%
教育、学習支援業	13 46.4%	15 53.6%	0 0.0%	28 100.0%
医療、福祉	136 84.0%	25 15.4%	1 0.6%	162 100.0%
複合サービス事業	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	38 65.5%	20 34.5%	0 0.0%	58 100.0%
合計	548 69.5%	239 30.3%	1 0.1%	788 100.0%

(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986人、女性が1,497人である。そのうち、育児休業取得者数は、男性が28人（取得率2.8%）、女性が1,368人（取得率91.4%）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172人となっている。

	男性（配偶者）	女性
最近1年間の出産者数	986	1,497
うち育児休業取得者数	28	1,368
取得率	2.8%	91.4%
最近1年の出産・育児で退職した者	1	172

(3) 育児休業取得率

平成25年度の育児休業取得率は、男性が2.8%、女性が91.4%である。取得率の推移を見ると、男性の取得率は前年度に比べ若干低くなっており、女性の取得率も同様に前年度より若干低くなっている。

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	平成25年度
男性	0.8%	1.8%	1.0%	1.9%	2.4%	1.3%	2.3%	3.8%	2.8%
女性	81.2%	87.8%	88.3%	91.8%	87.6%	91.2%	91.2%	92.8%	91.4%

取得率を事業所規模別で見ると、女性はどの規模の事業所においても概ね9割以上の取得率となっており、男性では「300人以上」の規模の事業所(3.5%)が最も取得率が高い。

業種別にみると女性は、「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(91.4%)より低い業種は「建設業」「情報通信業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」の5業種である。

男性の育児休業取得者のいる業種は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」の8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	46	57	1	53	2.2%	93.0%	0	6
10~29人	258	476	5	445	1.9%	93.5%	1	34
30~99人	91	94	3	86	3.3%	91.5%	0	12
100~299人	219	145	6	134	2.7%	92.4%	0	9
300人以上	372	725	13	650	3.5%	89.7%	0	111
計	986	1,498	28	1,368	2.8%	91.3%	1	172
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	4	0	0	0	0.0%	-	0	0
建設業	60	16	2	13	3.3%	81.3%	0	0
製造業	59	13	4	12	6.8%	92.3%	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0	0	0	0.0%	-	0	0
情報通信業	46	17	4	14	8.7%	82.4%	0	5
運輸業、郵便業	35	30	4	29	11.4%	96.7%	0	2
卸売業、小売業	142	412	0	364	0.0%	88.3%	0	112
金融業、保険業	251	347	0	347	0.0%	100.0%	0	1
不動産業、物品賃貸業	16	4	0	4	0.0%	100.0%	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	16	8	1	7	6.3%	87.5%	0	0
宿泊業、飲食サービス業	18	15	0	14	0.0%	93.3%	0	2
生活関連サービス業、娯楽業	39	27	1	27	2.6%	100.0%	0	7
教育、学習支援業	5	4	0	4	0.0%	100.0%	0	0
医療、福祉	221	440	10	382	4.5%	86.8%	1	26
複合サービス事業	2	1	0	1	0.0%	100.0%	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	63	163	2	150	3.2%	92.0%	0	15
計	986	1,497	28	1,368	2.8%	91.4%	1	172

(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50.4%で最も多く、次いで「社内で配置転換」(28.6%)、「代替要員を配置していない」(20.4%)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「代替要員を採用している」との回答が増加し、「代替要員を採用していない」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	276	50.4% (48.3%)
社内で配置転換	157	28.6% (26.9%)
代替要員を配置していない	112	20.4% (22.2%)
無回答	3	0.5% (2.6%)
合計	548	100.0%

()内は平成24年度

事業所規模別に見ると、「代替要員を採用している」との回答は、「100～299人」の規模の事業所が64.1%で最も高く、「30～99人」の規模の事業所が46.4%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	65 49.6%	32 24.4%	33 25.2%	1 0.8%	131 100.0%
10～29人	92 47.2%	62 31.8%	41 21.0%	0 0.0%	195 100.0%
30～99人	58 46.4%	36 28.8%	30 24.0%	1 0.8%	125 100.0%
100～299人	41 64.1%	16 25.0%	6 9.4%	1 1.6%	64 100.0%
300人以上	20 60.6%	11 33.3%	2 6.1%	0 0.0%	33 100.0%
合計	276 50.4%	157 28.6%	112 20.4%	3 0.5%	548 100.0%

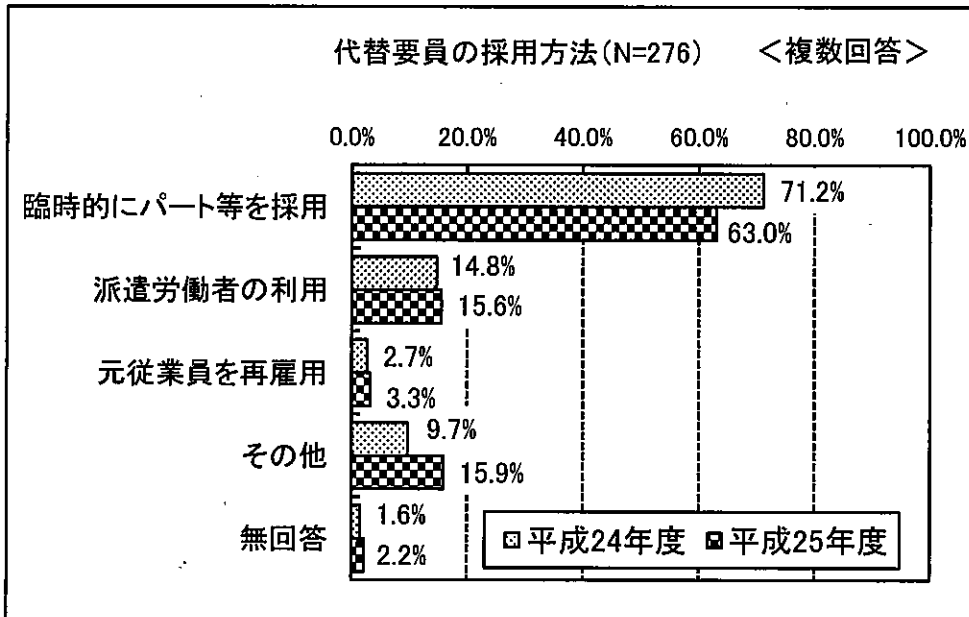
(5) 代替要員の採用方法

代替要員を採用していると回答した276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63.0%で最も多く、次いで「その他」(15.9%)、「派遣労働者の利用」(15.6%)、「元従業員を再雇用」(3.3%)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	174	63.0% (71.2%)
派遣労働者の利用	43	15.6% (14.8%)
元従業員を再雇用	9	3.3% (2.7%)
その他	44	15.9% (9.7%)
無回答	6	2.2% (1.6%)
合計	276	100.0%

()内は平成24年度



(6) 代替要員を採用しない理由 (複数回答)

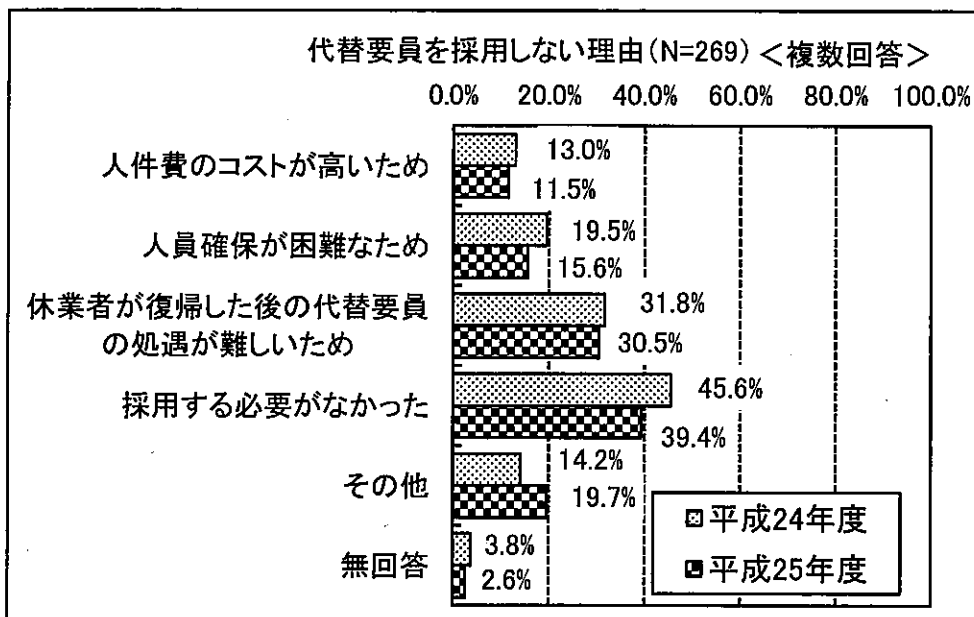
代替要員を採用していないと回答した 269 事業所の採用していない理由は、「採用する必要がなかった」が 39.4%で最も多く、次いで「休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため」30.5%、「その他」19.7%、「人員確保が困難なため」15.6%、「人件費のコストが高いため」11.5%の順となっている。

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	31	11.5% (13.0%)
人員確保が困難なため	42	15.6% (19.5%)
休業者が復帰した後の代替要員の処遇が難しいため	82	30.5% (31.8%)
採用する必要がなかった	106	39.4% (45.6%)
その他	53	19.7% (14.2%)
無回答	7	2.6% (3.8%)
回答計	321	119.3% (128.0%)
回答者計	269	100.0%

()内は平成24年度

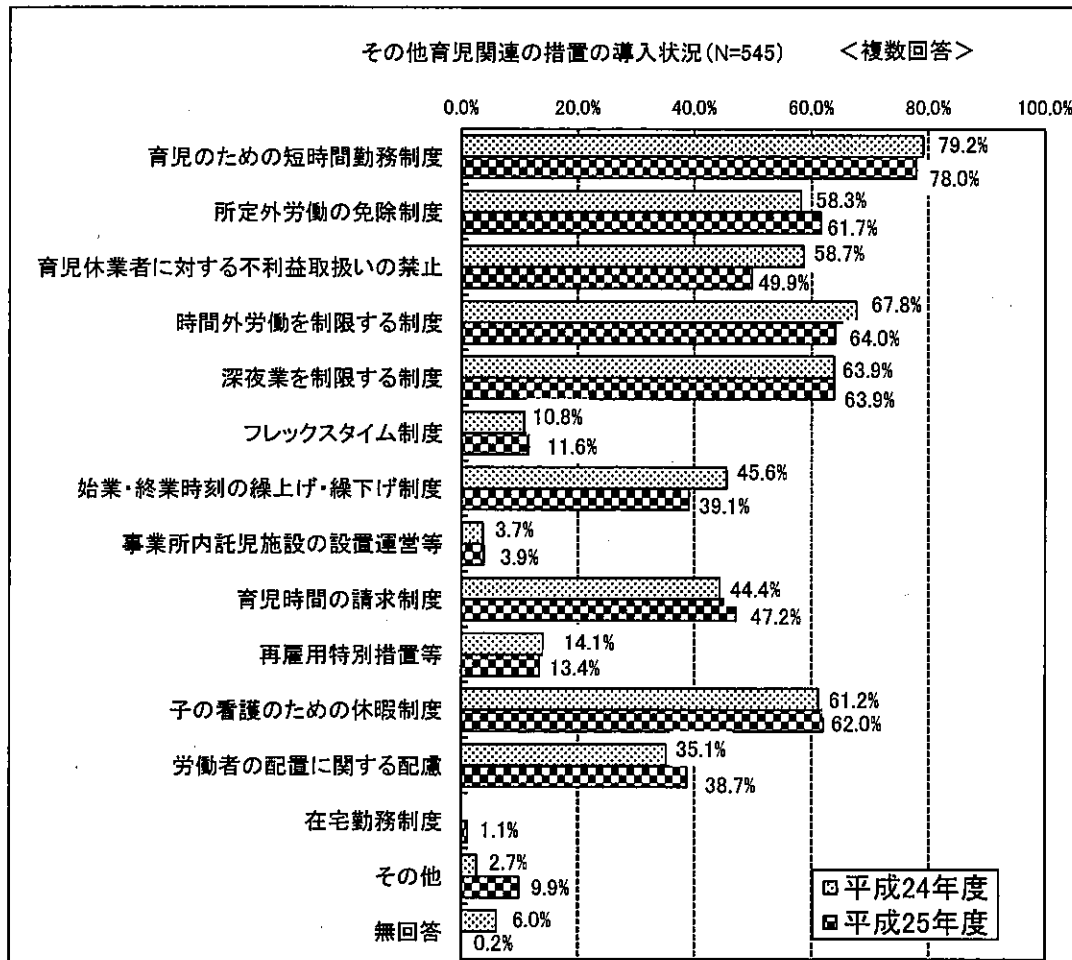


(7) その他育児関連の措置の導入状況（複数回答）

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78.0%で最も多く、次いで「時間外労働を制限する制度」64.0%、「深夜業を制限する制度」63.9%、「子の看護のための休暇制度」62.0%、「所定外労働の免除制度」61.7%、「育児休業者に対する不利益取扱いの禁止」49.9%、「育児時間の請求制度」47.2%の順となっている。

その他育児関連の措置の導入状況	回答数	構成比
育児のための短時間勤務制度	425	78.0% (79.2%)
所定外労働の免除制度	336	61.7% (58.3%)
育児休業者に対する不利益取扱いの禁止	272	49.9% (58.7%)
時間外労働を制限する制度	349	64.0% (67.8%)
深夜業を制限する制度	348	63.9% (63.9%)
フレックスタイム制度	63	11.6% (10.8%)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度	213	39.1% (45.6%)
事業所内託児施設の設置運営等	21	3.9% (3.7%)
育児時間の請求制度	257	47.2% (44.4%)
再雇用特別措置等	73	13.4% (14.1%)
子の看護のための休暇制度	338	62.0% (61.2%)
労働者の配置に関する配慮	211	38.7% (35.1%)
在宅勤務制度	6	1.1% -
その他	54	9.9% (2.7%)
無回答	1	0.2% (6.0%)
回答計	2,967	544.4% (584.4%)
回答者計	545	100.0%

()内は平成24年度

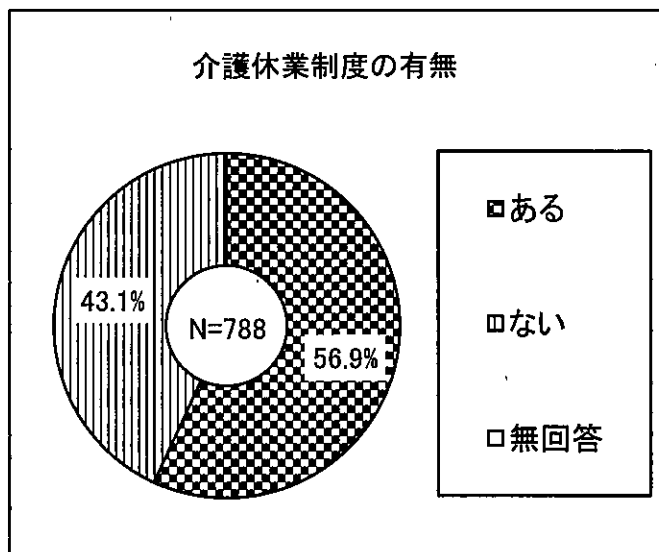


(8) 介護休業制度の有無

介護休業制度を就業規則等で定めている事業所は、448 事業所で全体の 56.9%を占めている。前年度（57.0%）と比較するとほぼ横ばいとなっている。

	事業所数	構成比
ある	448	56.9% (57.0%)
ない	340	43.1% (42.8%)
無回答	0	0.0% (0.1%)
合計	788	100.0%

()内は平成24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29.6%、「10～29人」は56.3%、「30～99人」は85.4%、「100～299人」及び「300人以上」は100%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おり、「10人未満」の事業所では3割程度と少ない。

	ある	ない	合計
10人未満	84 29.6%	200 70.4%	284 100.0%
10～29人	156 56.3%	121 43.7%	277 100.0%
30～99人	111 85.4%	19 14.6%	130 100.0%
100～299人	64 100.0%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	33 100.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	448 56.9%	340 43.1%	788 100.0%

(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50事業所で、回答事業所788事業所に占める割合は6.4%である。男女別で見ると、男性取得者のいる事業所は12事業所(1.5%)、女性取得者のいる事業所は44事業所(5.6%)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	50	12	14	44	79
全事業所(788事業所)に占める割合	6.4%	1.5%		5.6%	

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20%以上となっており、「300人以上」の事業所では45.5%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	4	5	284	1.4%
10~29人	14	17	277	5.1%
30~99人	3	3	130	2.3%
100~299人	14	17	64	21.9%
300人以上	15	51	33	45.5%
合計	50	93	788	6.3%

(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91.7%で最も多く、次いで「短時間勤務」73.2%、「時間外労働を制限する制度」及び「深夜業を制限する制度」68.3%の順となっている。

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	411	91.7% (88.8%)
短時間勤務	328	73.2% (74.0%)
フレックスタイム制度	55	12.3% (10.8%)
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度	190	42.4% (43.0%)
介護休業者に対する不利益取扱いの禁止	203	45.3% (54.9%)
労働者の配置に関する配慮	163	36.4% (34.8%)
時間外労働を制限する制度	306	68.3% (63.7%)
深夜業を制限する制度	306	68.3% (60.3%)
在宅勤務制度	5	1.1% —
その他	21	4.7% (2.7%)
無回答	1	0.2% (2.7%)
回答計	1,989	444.0% (435.7%)
回答者計	448	100.0%

()内は平成24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。

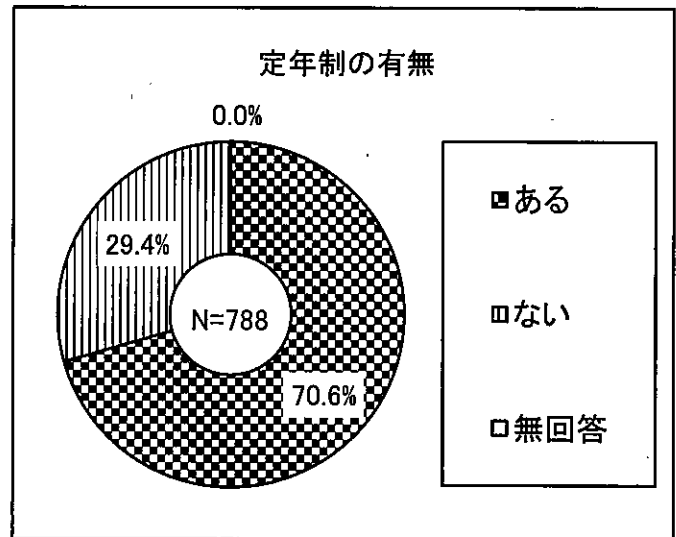
(1) 定年制の有無

定年制について「ある」と回答した事業所は、全788事業所のうち556事業所(70.6%)で、前年度(71.0%)と同程度である。

定年制の有無 単位:事業所、%

	事業所数	構成比	
ある	556	70.6%	(71.0%)
ない	232	29.4%	(28.8%)
無回答	0	0.0%	(0.3%)
合計	788	100.0%	

()内は平成24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、%

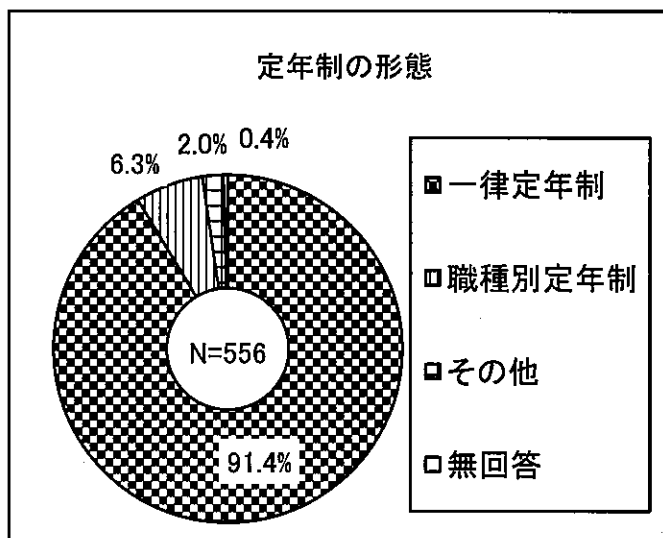
	ある	ない	合計
10人未満	127 44.7%	157 55.3%	284 100.0%
10~29人	33 100.0%	0 0.0%	33 100.0%
30~99人	211 76.2%	66 23.8%	277 100.0%
100~299人	121 93.1%	9 6.9%	130 100.0%
300人以上	64 100.0%	0 0.0%	64 100.0%
合計	556 70.6%	232 29.4%	788 100.0%

(2) 定年制の形態

定年制があると回答した 556 事業所における定年制の形態は、「一律定年制」が 91.4%で最も多く、次いで「職種別定年制」6.3%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。

	事業所数	構成比	
一律定年制	508	91.4%	(92.4%)
職種別定年制	35	6.3%	(5.0%)
その他	11	2.0%	(1.8%)
無回答	2	0.4%	(0.7%)
合計	556	100.0%	

()内は平成24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 508 事業所の定年年齢は表の通りで、「60歳」が 72.6%と突出して高く、次いで「65歳」が 18.9%、他の年齢は 2%未満となっている。

	事業所数	%
45歳	1	0.2%
50歳	1	0.2%
55歳	3	0.6%
60歳	369	72.6%
61歳	5	1.0%
62歳	4	0.8%
63歳	3	0.6%
64歳	3	0.6%
65歳	96	18.9%
70歳	5	1.0%
不明	18	3.5%
合計	508	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 61.0%で最も多く、次いで「勤務延長制度のみある」13.1%、「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」12.2%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」及び「どちらの制度もない」については増加している。

	事業所数	構成比	
勤務延長制度のみある	73	13.1%	(10.1%)
再雇用制度のみある	339	61.0%	(62.3%)
勤務延長制度と再雇用制度が両方ある	68	12.2%	(15.9%)
どちらの制度もない	72	12.9%	(10.8%)
無回答	4	0.7%	(0.9%)
合計	556	100.0%	

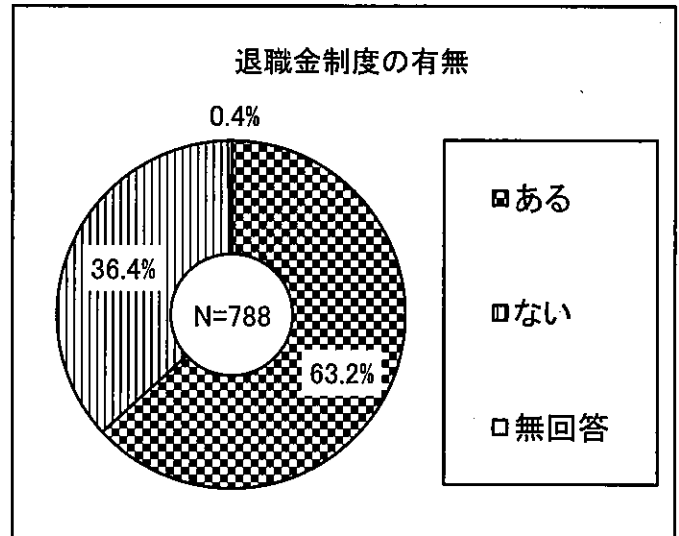
()内は平成24年度

(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 788 事業所のうち 498 事業所で 63.2%となっている。前年度の「ある」との回答 (64.6%) と比べて若干減少している。

	事業所数	構成比
ある	498	63.2% (64.6%)
ない	287	36.4% (35.2%)
無回答	3	0.4% (0.3%)
合計	788	100.0%

()内は平成24年度



事業所規模別に見ると、「10 人未満」の規模の事業所 (49.3%) 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、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	140 49.3%	142 50.0%	2 0.7%	284 100.0%
10~29人	172 62.1%	104 37.5%	1 0.4%	277 100.0%
30~99人	96 73.8%	34 26.2%	0 0.0%	130 100.0%
100~299人	58 90.6%	6 9.4%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	32 97.0%	1 3.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	498 63.2%	287 36.4%	3 0.4%	788 100.0%

(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76.9%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」13.1%、「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」6.2%、「退職年金制度のみ」3.2%の順となっている。

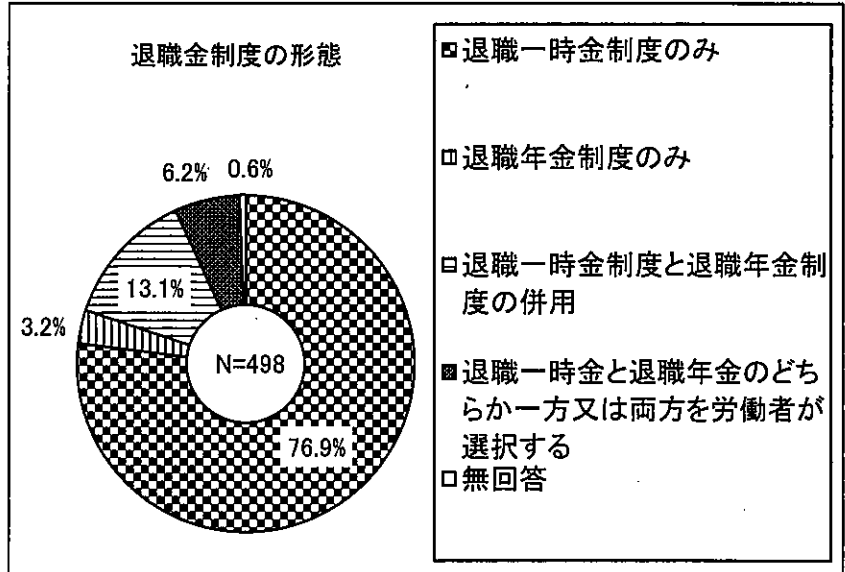
前年度と比較すると、どの項目でも大きな変動は見られない。

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	383	76.9% (74.1%)
退職年金制度のみ	16	3.2% (5.7%)
退職一時金制度と退職年金制度の併用	65	13.1% (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	31	6.2% (6.3%)
無回答	3	0.6% (1.2%)
合計	498	100.0%

()内は平成24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287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62.7%で最も高く、次いで「その他」が27.5%、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「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、「退職金を支払う余裕がない」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	180	62.7% (68.0%)
従業員からの要望がない	10	3.5% (2.9%)
同業者も支払っていない	12	4.2% (3.6%)
その他	79	27.5% (21.1%)
無回答	6	2.1% (4.4%)
合計	287	100.0%

()内は平成24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2.8%、「ない」は45.6%、「検討中」は50.2%となっている。

	事業所数	構成比
ある	8	2.8% (5.5%)
ない	131	45.6% (45.5%)
検討中	144	50.2% (46.2%)
無回答	4	1.4% (2.9%)
合計	287	100.0%

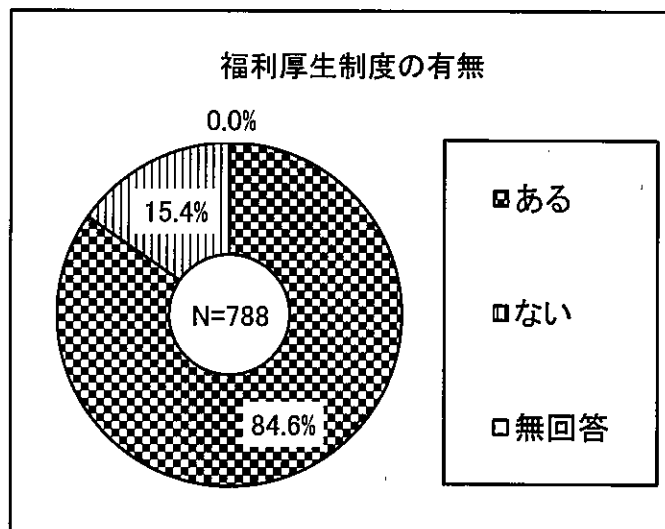
()内は平成24年度

(9) 福利厚生制度の有無

全788事業所のうち福利厚生制度が「ある」と回答した事業所は、667事業所で84.6%となっており、前年度(82.4%)より2.2ポイント増加している。

	事業所数	構成比
ある	667	84.6% (82.4%)
ない	121	15.4% (17.4%)
無回答	0	0.0% (0.3%)
合計	788	100.0%

()内は平成24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86.2%で最も多く、次いで「慶弔給付」81.3%、「自己啓発」37.8%、「住宅費用」30.7%、「余暇活動」30.0%の順である。

前年度と比べると、概ねどの内容も1~3%での変動で大きな動きはみられない。

	回答数	構成比
住宅費用	205	30.7% (32.3%)
健康増進	575	86.2% (87.1%)
慶弔給付	542	81.3% (83.1%)
自己啓発	252	37.8% (39.4%)
余暇活動	200	30.0% (26.2%)
その他	93	13.9% (15.2%)
無回答	1	0.1% (0.9%)
回答計	1868	280.1% (284.3%)
回答者計	667	100.0%

()内は平成24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	44 20.4%	168 77.8%	167 77.3%	84 38.9%	54 25.0%	25 11.6%	1 0.5%	543 251.4%	216 100.0%
10～29人	63 27.4%	199 86.5%	189 82.2%	67 29.1%	56 24.3%	30 13.0%	0 0.0%	604 262.6%	230 100.0%
30～99人	39 31.2%	118 94.4%	102 81.6%	55 44.0%	41 32.8%	15 12.0%	0 0.0%	370 296.0%	125 100.0%
100～299人	35 55.6%	60 95.2%	54 85.7%	27 42.9%	26 41.3%	13 20.6%	0 0.0%	215 341.3%	63 100.0%
300人以上	24 72.7%	30 90.9%	30 90.9%	19 57.6%	23 69.7%	10 30.3%	0 0.0%	136 412.1%	33 100.0%
合計	205 30.7%	575 86.2%	542 81.3%	252 37.8%	200 30.0%	93 13.9%	1 0.1%	1,868 280.1%	667 100.0%

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 788 事業所のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所は 336 事業所 (42.6%)、「取り組んでいない」と回答した事業所は、452 事業所 (57.4%) となっている。「取り組んでいる」との回答は、前年度 (44.0%) に比べ 1.4 ポイント減少している。

メンタルヘルスへの取り組み 単位:事業所、%

	事業所数	構成比
取り組んでいる	336	42.6% (44.0%)
取り組んでいない	452	57.4% (55.8%)
無回答	0	0.0% (0.3%)
合計	788	100.0%

()内は平成24年度

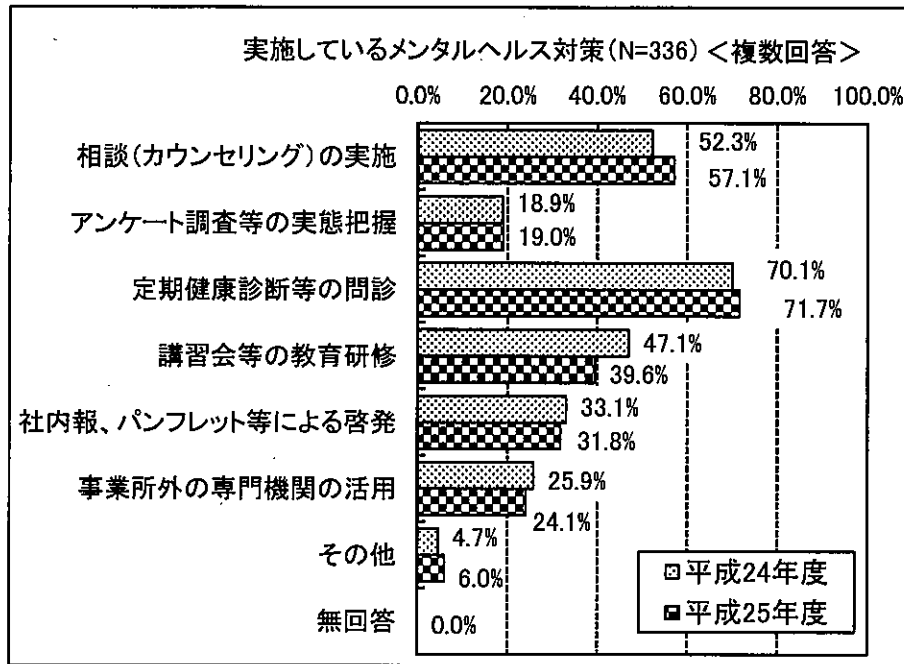
(2) 実施しているメンタルヘルス対策 (複数回答)

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 71.7%で最も多く、次いで「相談(カウンセリング)の実施」57.1%、「講習会等の教育研修」39.6%、「社内報、パンフレット等による啓発」31.8%、「事業所外の専門機関の活用」24.1%、「アンケート調査等の実態把握」19.0%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	192	57.1% (52.3%)
アンケート調査等の実態把握	64	19.0% (18.9%)
定期健康診断等の問診	241	71.7% (70.1%)
講習会等の教育研修	133	39.6% (47.1%)
社内報、パンフレット等による啓発	107	31.8% (33.1%)
事業所外の専門機関の活用	81	24.1% (25.9%)
その他	20	6.0% (4.7%)
回答計	838	249.4% (252.0%)
回答者計	336	100.0%

()内は平成24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 57.1%	11 14.3%	50 64.9%	28 36.4%	19 24.7%	16 20.8%	5 6.5%	173 224.7%	77 100.0%
10~29人	23 24.0%	13 13.5%	70 72.9%	35 36.5%	25 26.0%	16 16.7%	3 3.1%	185 192.7%	96 100.0%
30~99人	48 57.8%	10 12.0%	60 72.3%	31 37.3%	30 36.1%	20 24.1%	3 3.6%	202 243.4%	83 100.0%
100~299人	46 93.9%	15 30.6%	37 75.5%	25 51.0%	20 40.8%	14 28.6%	4 8.2%	161 328.6%	49 100.0%
300人以上	31 100.0%	15 48.4%	24 77.4%	14 45.2%	13 41.9%	15 48.4%	5 16.1%	117 377.4%	31 100.0%
合計	192 57.1%	64 19.0%	241 71.7%	133 39.6%	107 31.8%	81 24.1%	20 6.0%	838 249.4%	336 100.0%

(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45.2%で最も多く、次いで「専門スタッフはいない」40.2%、「衛生管理者または衛生推進者」31.3%、「保健師」12.5%、「専門医・専門カウンセラー」8.6%、「看護師」6.5%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	29	8.6% (12.8%)
産業医・その他の医師	152	45.2% (43.3%)
保健師	42	12.5% (11.6%)
看護師	22	6.5% (7.8%)
衛生管理者または衛生推進者	105	31.3% (27.6%)
その他	22	6.5% (6.7%)
専門スタッフはいない	135	40.2% (41.6%)
回答計	507	150.9% (151.5%)
回答者計	336	100.0%

()内は平成24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45.6%で最も多く、次いで「取り組み方がわからない」31.4%、「適当な施設・人材の確保が難しい」21.7%、「労働者の関心がない」16.2%、「他の仕事に忙しい」15.5%、「経費がかかる」11.5%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、事業所向けに取り組み方の広報等の支援が求められていることが伺える。

	回答数	構成比
取り組み方がわからない	142	31.4% (37.4%)
経費がかかる	52	11.5% (13.3%)
必要性を感じない	206	45.6% (47.2%)
労働者の関心がない	73	16.2% (17.0%)
適当な施設・人材の確保が難しい	98	21.7% (19.7%)
他の仕事に忙しい	70	15.5% (16.7%)
その他	39	8.6% (4.4%)
無回答	0	0.0% (1.4%)
回答計	680	150.4% (157.1%)
回答者計	452	100.0%

()内は平成24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、「10人未満」規模の事業所の52.2%が必要性を感じていないと回答しており、最も割合が高くなっている。

規模	取り組み方がわからない	経費がかかる	必要性を感じない	労働者の関心がない	適当な施設・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	56 27.1%	26 12.6%	108 52.2%	30 14.5%	28 13.5%	28 13.5%	22 10.6%	298 144.0%	207 100.0%
10～29人	63 34.8%	19 10.5%	84 46.4%	31 17.1%	45 24.9%	31 17.1%	8 4.4%	281 155.2%	181 100.0%
30～99人	17 36.2%	6 12.8%	10 21.3%	7 14.9%	18 38.3%	8 17.0%	7 14.9%	73 155.3%	47 100.0%
100～299人	6 40.0%	1 6.7%	3 20.0%	3 20.0%	7 46.7%	7 20.0%	3 13.3%	25 166.7%	15 100.0%
300人以上	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 150.0%	2 100.0%
合計	142 31.4%	52 11.5%	206 45.6%	73 16.2%	98 21.7%	70 15.5%	39 8.6%	680 150.4%	452 100.0%

(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（452事業所）のうち、今後「取り組む予定である」と回答したのは3.8%で、「検討中である」28.1%、「取り組む予定はない」が66.8%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。

	事業所数	構成比
取り組む予定である	17	3.8% (3.2%)
検討中である	127	28.1% (30.5%)
取り組む予定はない	302	66.8% (64.4%)
無回答	6	1.3% (1.8%)
合計	452	100.0%

()内は平成24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6割以上で、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	5 2.4%	41 19.8%	159 76.8%	2 1.0%	207 100.0%
10～29人	7 3.9%	55 30.4%	115 63.5%	4 2.2%	181 100.0%
30～99人	3 6.4%	25 53.2%	19 40.4%	0 0.0%	47 100.0%
100～299人	2 13.3%	5 33.3%	8 53.3%	0 0.0%	15 100.0%
300人以上	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
合計	17 3.8%	127 28.1%	302 66.8%	6 1.3%	452 100.0%

5 職場におけるセクシュアルハラスメント

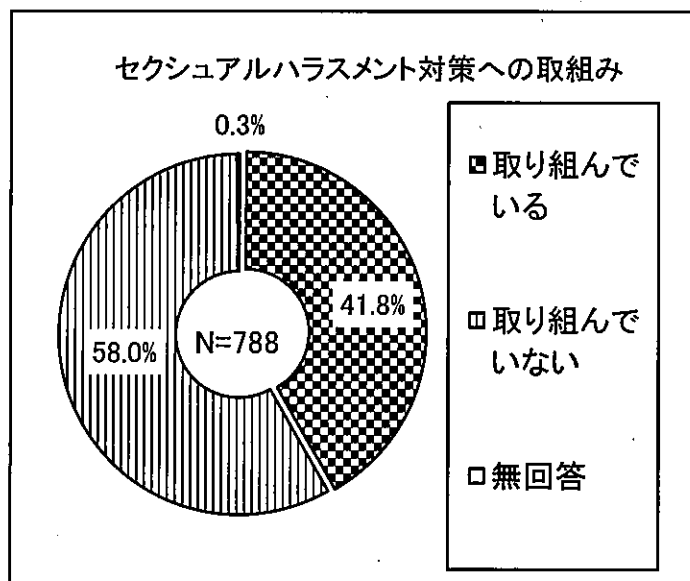
(1) セクシュアルハラスメント対策への取り組み

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41.8%、「取り組んでいない」が58.0%となっており、取り組んでいない事業所が16.2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	329	41.8% (43.7%)
取り組んでいない	457	58.0% (55.1%)
無回答	2	0.3% (1.2%)
合計	788	100.0%

()内は平成24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97.0%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、40%以下で特に「10人未満」の事業所は23.9%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	68 23.9%	215 75.7%	1 0.4%	284 100.0%
10～29人	97 35.0%	179 64.6%	1 0.4%	277 100.0%
30～99人	77 59.2%	53 40.8%	0 0.0%	130 100.0%
100～299人	55 85.9%	9 14.1%	0 0.0%	64 100.0%
300人以上	32 97.0%	1 3.0%	0 0.0%	33 100.0%
合計	329 41.8%	457 58.0%	2 0.3%	788 100.0%

(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69.6%で最も多く、次いで「相談窓口を設置している」52.0%、「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」50.5%、「事実関係を迅速かつ正確に確認している」36.8%、「再発防止に向けた措置を講じている」28.6%の順となっている。

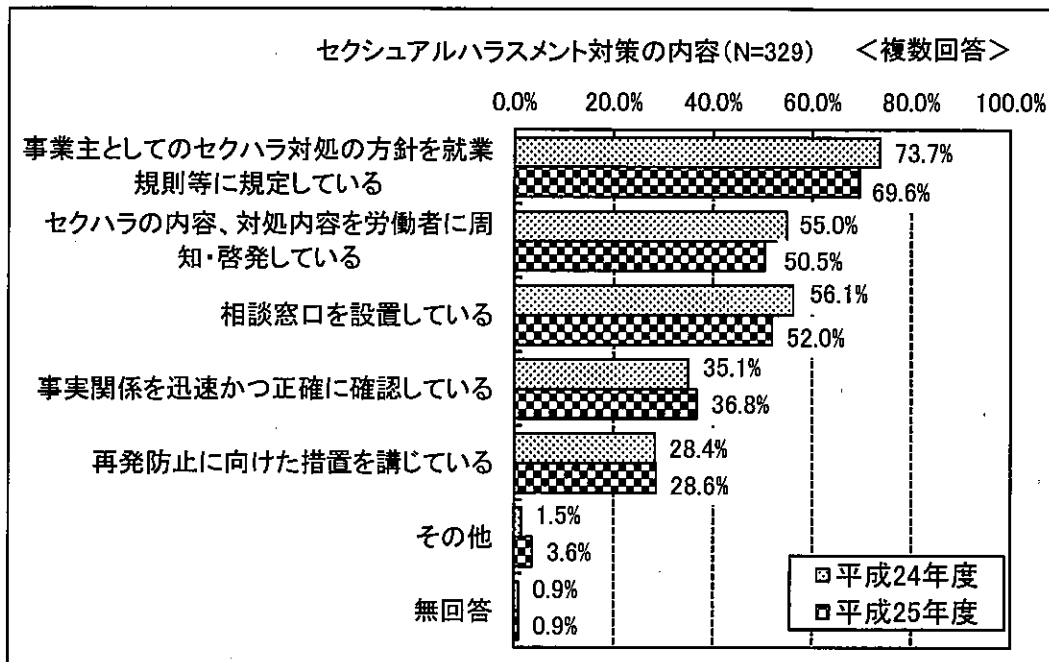
前年度と比較すると、どの対策内容においても5%未満の変動で大きな動きは見られないが、「事業主としてのセクハラ対処の方針を就業規則等に規定している」「相談窓口を設置している」及び「セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している」の3つの対策内容においては実施している事業所の割合が若干減少している。

セクシュアルハラスメント対策の内容

単位：事業所、%

	回答数	構成比
事業主としてのセクハラ対処の方針を就業規則等に規定している	229	69.6% (73.7%)
セクハラの内容、対処内容を労働者に周知・啓発している	166	50.5% (55.0%)
相談窓口を設置している	171	52.0% (56.1%)
事実関係を迅速かつ正確に確認している	121	36.8% (35.1%)
再発防止に向けた措置を講じている	94	28.6% (28.4%)
その他	12	3.6% (1.5%)
無回答	3	0.9% (0.9%)
回答計	796	241.9% (250.6%)
回答者計	329	100.0%

()内は平成24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 6,489 人のうち男性は 5,088 人 (78.4%)、女性は 1,401 人 (21.6%) である。役職毎の割合をみても女性の役職登用割合は 1~3 割程度であるものの、「係長」及び「その他係長級以上」の役職で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	1,401 21.6% (19.4%)	78 9.1% (10.4%)	286 15.0% (16.3%)	626 28.9% (26.8%)	411 26.4% (18.5%)
男性	5,088 78.4% (80.6%)	778 90.9% (89.6%)	1,623 85.0% (83.7%)	1,542 71.1% (73.2%)	1,145 73.6% (81.5%)
合計	6,489	856	1,909	2,168	1,556

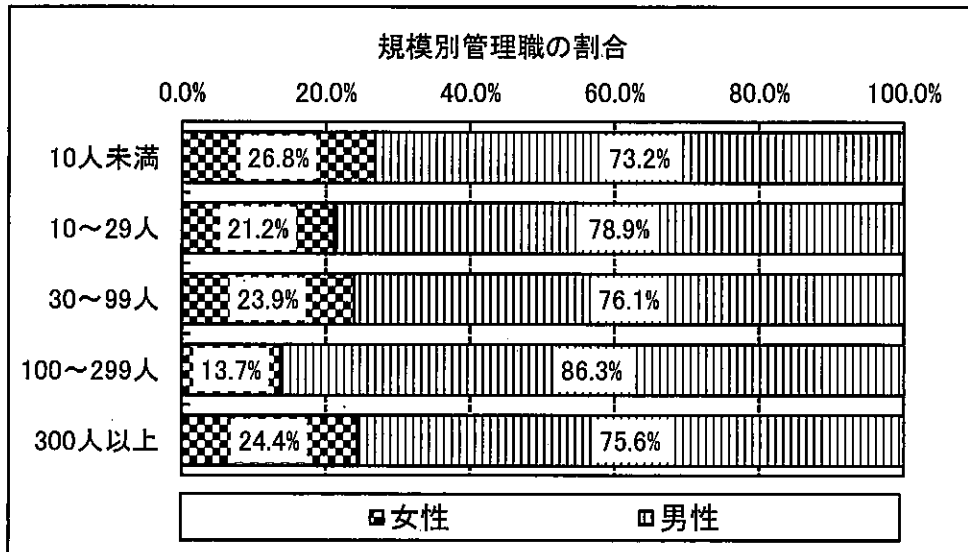
()内は平成24年度

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 26.8%と最も多く、次いで「300人以上」24.4%、「30~99人」23.9%、「10~29人」21.1%、「100~299人」13.7%の順となっており、事業所規模による相関関係は特にみられない。

規模別事業所における管理職の人数

単位:人、%

規模	女性		男性		合計
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	
10人未満	59	26.8%	161	73.2%	220
10~29人	120	21.1%	448	78.9%	568
30~99人	193	23.9%	613	76.1%	806
100~299人	212	13.7%	1,332	86.3%	1,544
300人以上	817	24.4%	2,534	75.6%	3,351
合計	1,401	21.6%	5,088	78.4%	6,489



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43.2%で、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」30.7%、「卸売業、小売業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」25.1%、「鉱業、採石業、砂利採取業」23.1%の順で他の業種は20%未満となっており、この上位5業種は平均の女性管理職の割合（21.6%）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	3 23.1%	10 76.9%	13 100.0%
建設業	24 6.7%	336 93.3%	360 100.0%
製造業	38 9.2%	374 90.8%	412 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	33 5.4%	576 94.6%	609 100.0%
情報通信業	19 6.8%	261 93.2%	280 100.0%
運輸業、郵便業	39 10.7%	325 89.3%	364 100.0%
卸売業、小売業	390 25.1%	1,161 74.9%	1,551 100.0%
金融業、保険業	55 16.7%	275 83.3%	330 100.0%
不動産業、物品賃貸業	14 13.6%	89 86.4%	103 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	18 9.9%	163 90.1%	181 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	27 13.4%	174 86.6%	201 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	98 30.7%	221 69.3%	319 100.0%
教育、学習支援業	9 16.4%	46 83.6%	55 100.0%
医療、福祉	526 43.2%	691 56.8%	1,217 100.0%
複合サービス事業	14 11.8%	105 88.2%	119 100.0%
サービス業（他に分類されないもの）	94 25.1%	281 74.9%	375 100.0%
合計	1,401 21.6%	5,088 78.4%	6,489 100.0%

(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36.4%で最も多く、次いで「その他」25.1%、「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」及び「女性が希望しない」20.5%、「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」11.3%の順となっており、他の理由は10%未満である。

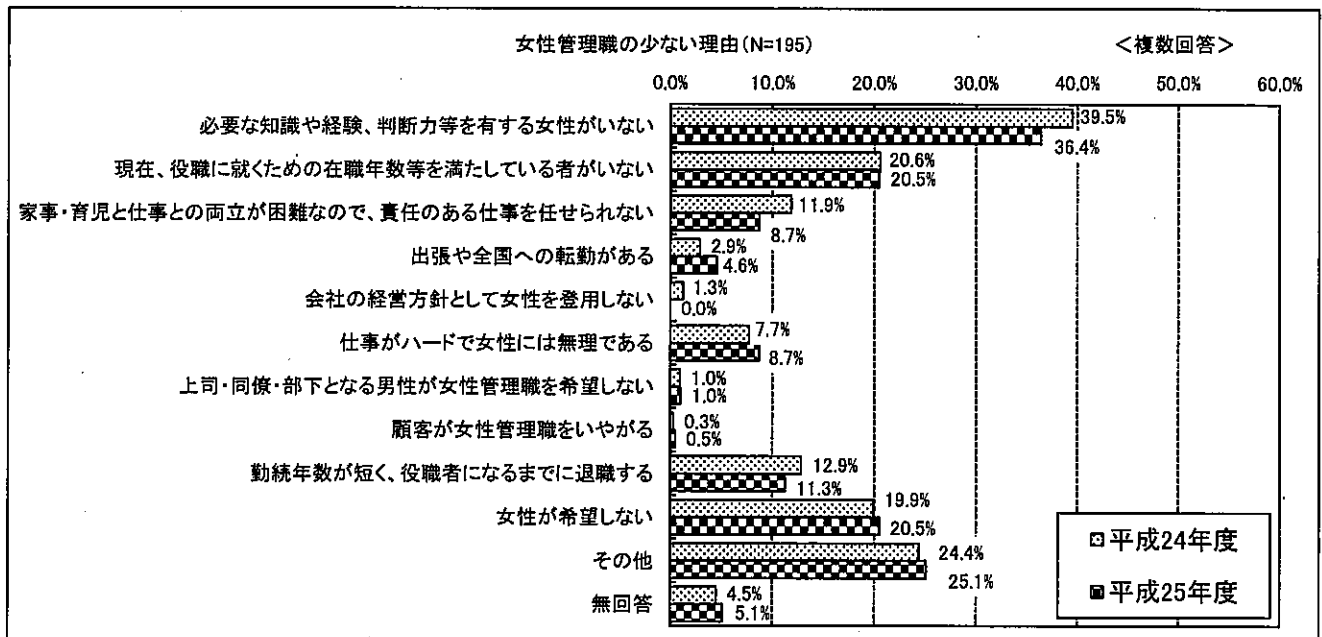
また、「その他」の主な理由としては、「事業所の規模が小さい為、役職自体が少ない」「女性の正職員が少ない（いない）」などの回答が多かった。

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	71	36.4%	(39.5%)
現在、役職に就くための在職年数等を満たしている者がいらない	40	20.5%	(20.6%)
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	17	8.7%	(11.9%)
出張や全国への転勤がある	9	4.6%	(2.9%)
会社の経営方針として女性を登用しない	0	0.0%	(1.3%)
仕事がハードで女性には無理である	17	8.7%	(7.7%)
上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	2	1.0%	(1.0%)
顧客が女性管理職をいやがる	1	0.5%	(0.3%)
勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する	22	11.3%	(12.9%)
女性が希望しない	40	20.5%	(19.9%)
その他	49	25.1%	(24.4%)
無回答	10	5.1%	(4.5%)
回答計	278	142.6%	(146.9%)
回答者計	195	100.0%	

()内は平成24年度



7 パートタイム労働者について

全 788 事業所のうち、パートタイム労働者を雇用している 511 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 56.2%で最も多く、次いで「正社員とほぼ同じ職務の仕事」21.9%、「専門的な知識・技能を要する仕事」13.5%の順となっている。

人数ベース（21,204 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 53.1%、「専門的な知識・技能を要する仕事」42.0%、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」3.7%とパートタイム労働者の 5 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	112	21.9%	774	3.7%
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	287	56.2%	11,260	53.1%
専門的な知識・技能を要する仕事	69	13.5%	8,911	42.0%
その他	38	7.4%	259	1.2%
無回答	5	1.0%	0	0.0%
合計	511	100.0%	21,204	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事業所規模が小さくなるに従って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	45 29.2%	74 48.1%	19 12.3%	14 9.1%	2 1.3%	154 100.0%
10～29人	40 22.3%	106 59.2%	23 12.8%	10 5.6%	0 0.0%	179 100.0%
30～99人	17 18.1%	55 58.5%	11 11.7%	11 11.7%	0 0.0%	94 100.0%
100～299人	7 13.5%	30 57.7%	10 19.2%	2 3.8%	3 5.8%	52 100.0%
300人以上	3 9.4%	22 68.8%	6 18.8%	1 3.1%	0 0.0%	32 100.0%
合計	112 21.9%	287 56.2%	69 13.5%	38 7.4%	5 1.0%	511 100.0%

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。その中で、「複合サービス事業」においては、「正社員とほぼ同じ職務の仕事」が80.0%と高くなっている。

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%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
建設業	0 0.0%	16 80.0%	1 5.0%	3 15.0%	0 0.0%	20 100.0%
製造業	7 18.9%	26 70.3%	3 8.1%	1 2.7%	0 0.0%	37 100.0%
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 10.0%	4 40.0%	4 40.0%	1 10.0%	0 0.0%	10 100.0%
運輸業、郵便業	1 10.0%	7 70.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	10 100.0%
卸売業、小売業	24 23.5%	64 62.7%	7 6.9%	6 5.9%	1 1.0%	102 100.0%
金融業、保険業	0 0.0%	20 87.0%	1 4.3%	0 0.0%	2 8.7%	23 100.0%
不動産業、物品賃貸業	2 16.7%	8 66.7%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	12 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3 21.4%	7 50.0%	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%	14 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	8 16.7%	34 70.8%	0 0.0%	5 10.4%	1 2.1%	48 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	6 25.0%	13 54.2%	4 16.7%	1 4.2%	0 0.0%	24 100.0%
教育、学習支援業	4 15.4%	9 34.6%	9 34.6%	4 15.4%	0 0.0%	26 100.0%
医療、福祉	49 35.8%	49 35.8%	33 24.1%	6 4.4%	0 0.0%	137 100.0%
複合サービス事業	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	3 7.5%	28 70.0%	5 12.5%	4 10.0%	0 0.0%	40 100.0%
合計	112 21.9%	287 56.2%	69 13.5%	38 7.4%	5 1.0%	511 100.0%

(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

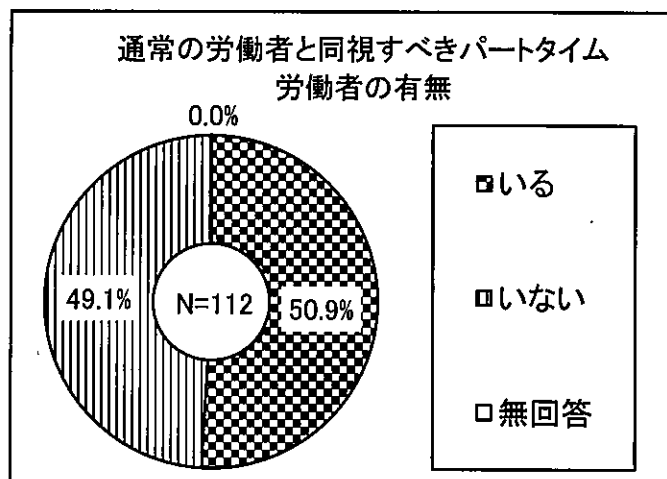
パートタイム労働者の主な仕事が「正社員とほぼ同じ職務の仕事」と回答した 112 事業所のうち、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者が「いる」と回答したのは 57 事業所 (50.9%) となっている。

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	57	50.9% (43.9%)
いない	55	49.1% (55.1%)
無回答	0	0.0% (0.9%)
合計	112	100.0%

()内は平成24年度



(3) 雇用管理の見直しについて

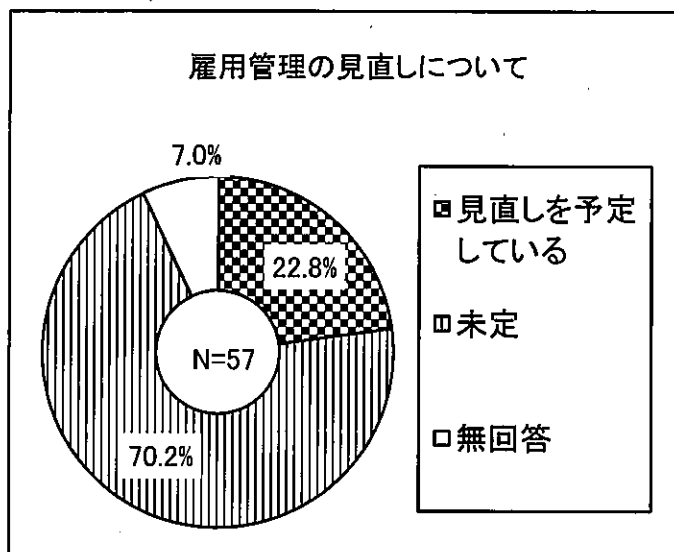
通常の労働者と同じ就業実態にあるパートタイム労働者に対する雇用管理の見直しについては、「見直しを予定している」と回答したのは 13 事業所 (22.8%)、「未定」は 40 事業所 (70.2%) となっている。「見直しを予定している」割合は前年と比べ半数近く減少している。

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	13	22.8% (43.9%)
未定	40	70.2% (55.1%)
無回答	4	7.0% (0.9%)
合計	57	100.0%

()内は平成24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51.7%で最も多く、次いで「正社員に切り替えることはない」23.3%、「制度としてある」22.9%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（23.0%）とほぼ同程度である。

	事業所数	構成比
制度としてある	117	22.9% (23.0%)
制度としてはないが、条件によってはある	264	51.7% (53.0%)
正社員に切り替えることはない	119	23.3% (20.8%)
無回答	11	2.2% (3.1%)
合計	511	100.0%

()内は平成24年度

事業所規模別に見ると、「300人以上」の規模の事業所を除き「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。「300人以上」の事業所においては、「制度としてある」の回答が40.6%と他の規模の事業所に比べ高くなっている。

	制度としてある	制度としてはないが、条件によってはある	正社員に切り替えることはない	無回答	合計
10人未満	31 20.1%	72 46.8%	48 31.2%	3 1.9%	154 100.0%
10～29人	40 22.3%	98 54.7%	37 20.7%	4 2.2%	179 100.0%
30～99人	22 23.4%	54 57.4%	18 19.1%	0 0.0%	94 100.0%
100～299人	11 21.2%	28 53.8%	10 19.2%	3 5.8%	52 100.0%
300人以上	13 40.6%	12 37.5%	6 18.8%	1 3.1%	32 100.0%
合計	117 22.9%	264 51.7%	119 23.3%	11 2.2%	511 100.0%

(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48.5%で、前年度と比較して1.5ポイント減少している。

	事業所数	構成比
制度としてある	248	48.5% (50.8%)
制度としてない	253	49.5% (46.1%)
無回答	10	2.0% (3.1%)
合計	511	100.0%

()内は平成24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 75.3%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」16.4%、「制度としてあり、パートタイム労働者の身分のまま登用」6.1%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 22.5%と全体の 3 割を切っている。

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	31	6.1%	(5.4%)
制度としてあり、正社員に切り替えた上、登用	84	16.4%	(18.6%)
制度としてない	385	75.3%	(72.9%)
無回答	11	2.2%	(3.1%)
合計	511	100.0%	

()内は平成24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 38.4%で最も多く、次いで「正社員の賃金の8割くらい」19.4%、「正社員の賃金の7割くらい」12.5%、「正社員の賃金の9割以上」11.2%、「正社員の賃金の6割くらい」8.0%、「正社員の賃金の5割以下」4.1%の順となっている。

前年度と比較すると、「正社員の賃金の8割くらい」「正社員の賃金の7割くらい」「正社員の賃金の6割くらい」との回答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	196	38.4%	(42.3%)
正社員の賃金の9割以上	57	11.2%	(11.6%)
正社員の賃金の8割くらい	99	19.4%	(18.6%)
正社員の賃金の7割くらい	64	12.5%	(9.8%)
正社員の賃金の6割くらい	41	8.0%	(5.8%)
正社員の賃金の5割以下	21	4.1%	(4.3%)
無回答	33	6.5%	(7.6%)
合計	511	100.0%	

()内は平成24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68.8%で最も多く、次いで「職務内容が違う」60.6%、「勤務時間の自由度が違う」47.9%、「もともとそういう契約内容で労働者も納得している」37.2%、「残業の時間数、回数が違う」21.6%、「配置転換の頻度が違う」14.2%、「正社員は企業への貢献がより期待できる」10.3%の順となっており、他の理由は5%未満である。

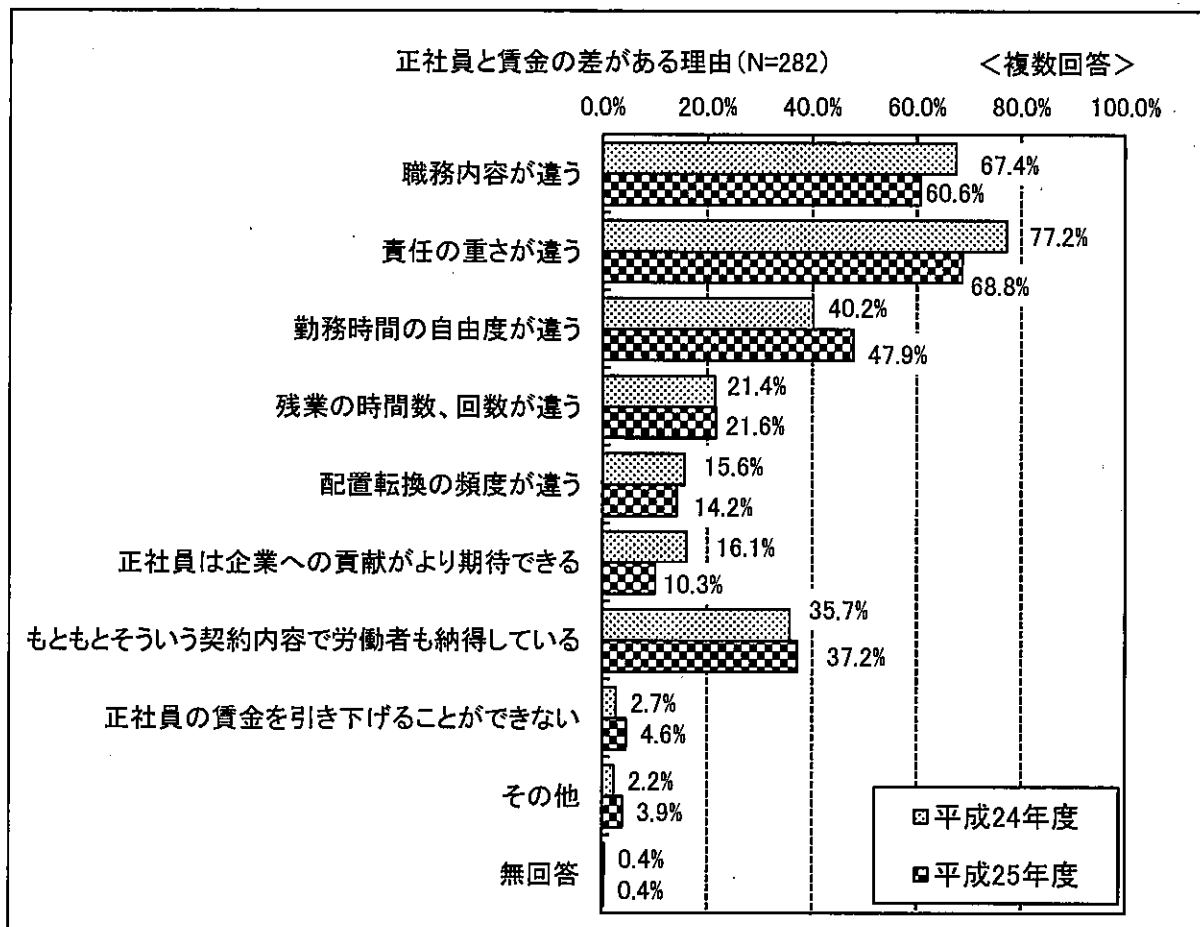
上位3つの理由を前年度と比較すると、「職務内容が違う」及び「責任の重さが違う」との理由については減少し、「勤務時間の自由度が違う」との理由は増加している。

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	171	60.6%	(67.4%)
責任の重さが違う	194	68.8%	(77.2%)
勤務時間の自由度が違う	135	47.9%	(40.2%)
残業の時間数、回数が違う	61	21.6%	(21.4%)
配置転換の頻度が違う	40	14.2%	(15.6%)
正社員は企業への貢献がより期待できる	29	10.3%	(16.1%)
もともとそういう契約内容で労働者も納得している	105	37.2%	(35.7%)
正社員の賃金を引き下げることができない	13	4.6%	(2.7%)
その他	11	3.9%	(2.2%)
無回答	1	0.4%	(0.4%)
回答計	760	269.5%	(279.0%)
回答者計	282	100.0%	

()内は平成24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53.4%で最も多く、次いで「就業規則に定め、労働契約を締結」21.1%、「口頭で約束している」17.0%、「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、大きな変動はみられないが「就業規則に定め、労働契約を締結」が1.6ポイント増加している。

労働条件の明示方法	事業所数	構成比
雇入通知書等の文書を交付	273	53.4% (53.7%)
就業規則に定め、労働契約を締結	108	21.1% (19.5%)
口頭で約束している	87	17.0% (17.7%)
特に明示していない	25	4.9% (4.9%)
その他	6	1.2% (2.0%)
無回答	12	2.3% (2.2%)
合計	511	100.0%

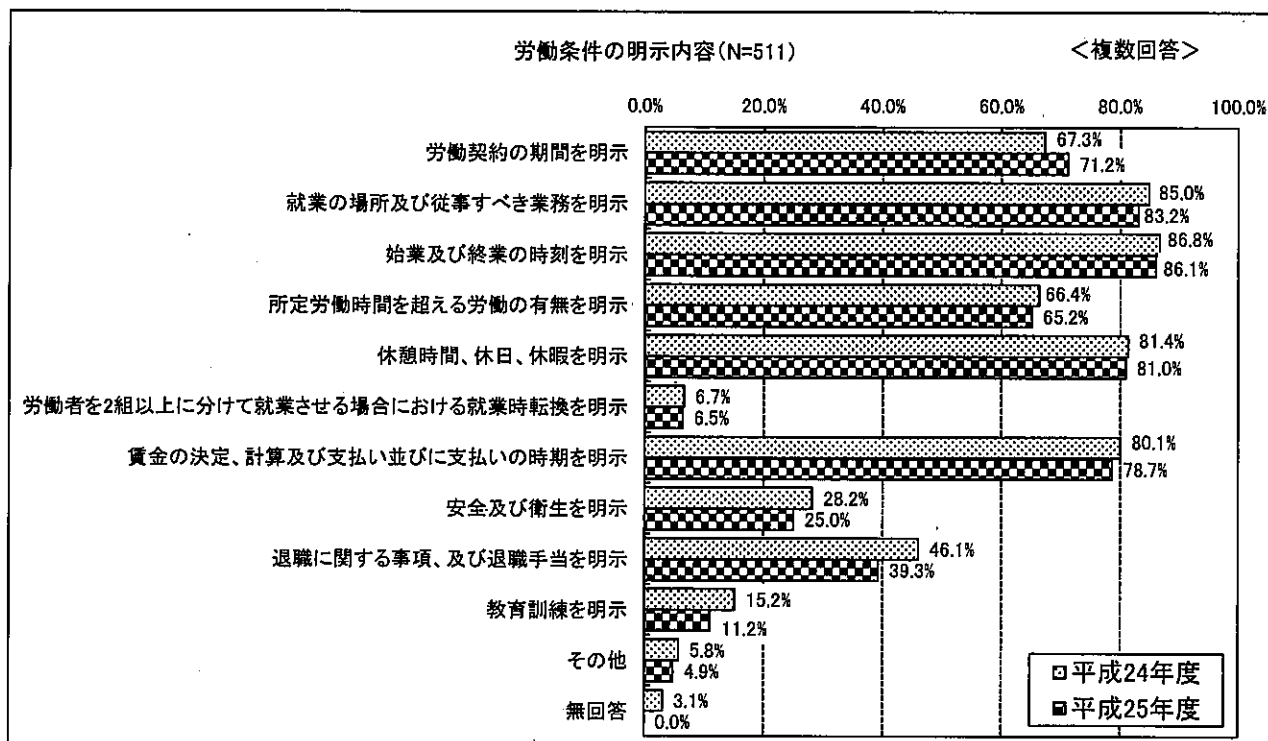
()内は平成24年度

(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86.1%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83.2%、「休憩時間・休日・休暇を明示」81.0%、「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」78.7%、「労働契約の期間を明示」71.2%、「所定労働時間を越える労働の有無を明示」65.2%の順となっており、他の内容は40%未満である。

労働条件の明示内容	事業所数	構成比
労働契約の期間を明示	364	71.2% (67.3%)
就業の場所及び従事すべき業務を明示	425	83.2% (85.0%)
始業及び終業の時刻を明示	440	86.1% (86.8%)
所定労働時間を越える労働の有無を明示	333	65.2% (66.4%)
休憩時間・休日・休暇を明示	414	81.0% (81.4%)
労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換を明示	33	6.5% (6.7%)
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	402	78.7% (80.1%)
安全及び衛生を明示	128	25.0% (28.2%)
退職に関する事項、及び退職手当を明示	201	39.3% (46.1%)
教育訓練を明示	57	11.2% (15.2%)
その他	25	4.9% (5.8%)
無回答	0	0.0% (3.1%)
回答計	2,822	552.3% (572.3%)
回答者計	511	100.0%

()内は平成24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42.5%で最も多く、次いで「6カ月を超えて1年以内」32.3%の順となっており、他の期間は10%未満である。

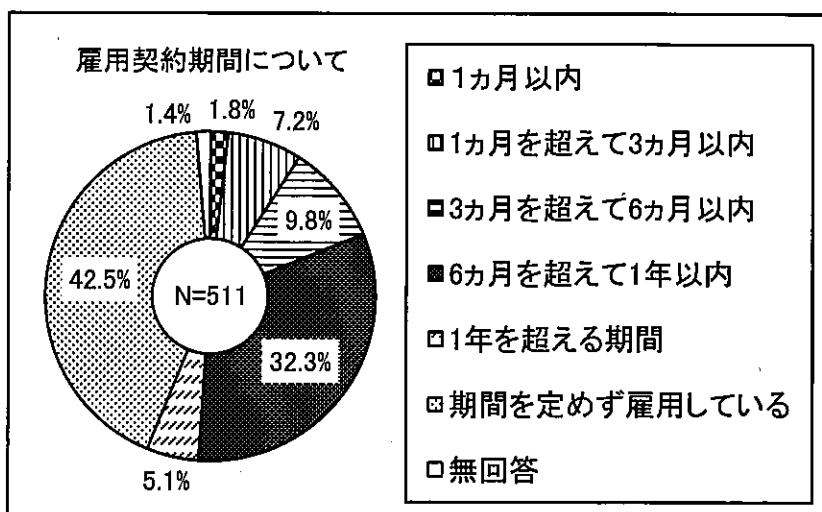
前年度と比べると、「3カ月を超えて6カ月以内」と「6カ月を超えて1年以内」との回答が若干減少している。

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	9	1.8% (0.2%)
1か月を超えて3か月以内	37	7.2% (5.6%)
3か月を超えて6か月以内	50	9.8% (12.1%)
6か月を超えて1年以内	165	32.3% (33.6%)
1年を超える期間	26	5.1% (4.0%)
期間を定めず雇用している	217	42.5% (41.8%)
無回答	7	1.4% (2.7%)
合計	511	100.0%

()内は平成24年度

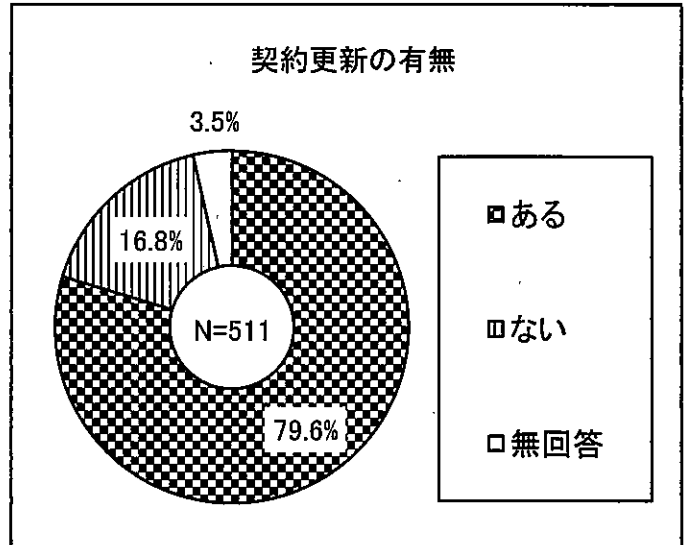


(12) 契約更新の有無

パートタイム労働者の契約更新の有無について、407 事業所 (79.6%) 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 6.0 ポイント増加している。

契約更新の有無		単位:事業所、%	
	事業所数	構成比	
ある	407	79.6%	(73.6%)
ない	86	16.8%	(18.6%)
無回答	18	3.5%	(7.8%)
合計	511	100.0%	

()内は平成24年度

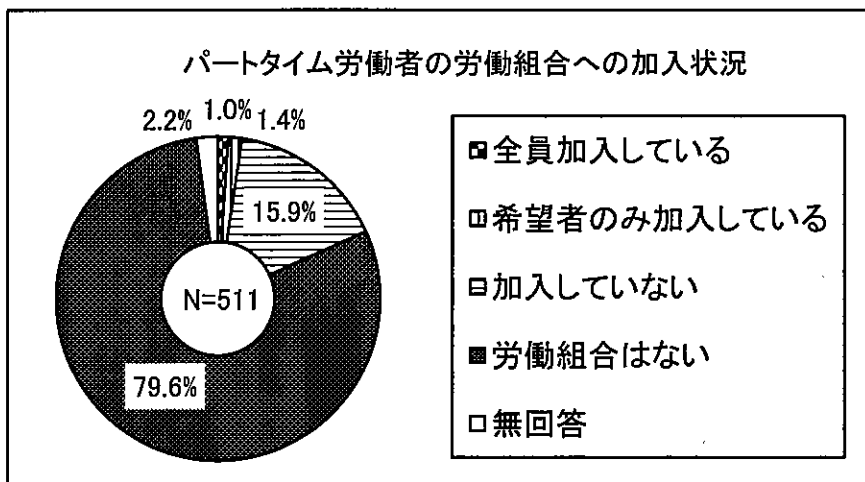


(13) 労働組合への加入状況

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 79.6%で最も多く、次いで「加入していない」15.9%、「希望者のみ参加している」1.4%、「全員加入している」1.0%の順となっており、前年度と比較しても傾向に変化はみられない。

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	5	1.0%	(0.9%)
希望者のみ加入している	7	1.4%	(4.0%)
加入していない	81	15.9%	(18.3%)
労働組合はない	407	79.6%	(73.8%)
無回答	11	2.2%	(2.9%)
合計	511	100.0%	

()内は平成24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49.3%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42.1%、「育児休業制度のみ適用される」5.1%、「介護休業制度のみ適用される」0.4%の順となっている。

前年度と比較すると、「介護休業制度のみ適用される」との回答を除き、全体的に若干増加している。

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	215	42.1% (40.3%)
育児休業制度のみ適用される	26	5.1% (4.7%)
介護休業制度のみ適用される	2	0.4% (0.7%)
パートタイム労働者にはどちらも適用されない	252	49.3% (50.8%)
無回答	16	3.1% (3.6%)
合計	511	100.0%

()内は平成24年度

IV 調査票

平成25年度 沖縄県労働条件等実態調査票

(平成25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25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**。
- 調査結果のとりまとめは、平成26年3月を予定しております。報告書の送付を希望される事業には送付いたしますので、下欄の該当する箇所印をお願いします。
- 記入された調査票は同封の封筒に入れ、平成25年8月30日（金）までにご返送願います。（切手不要）

事業所の名称			
事業所の所在地	〒	-	TEL
記入者	部 課 名		氏 名
報告書の送付希望	有 り	無 し	

1 事業所の概要・賃金・休暇制度

問1 貴事業所の労働者数を記入してください。

		計	常用雇用 労働者	派遣 労働者	契 約 社 員	パ-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

(注)

※「**正社員**」とは、次のいずれかに該当する労働者で、契約社員など、いわゆる非正規社員を除きます。

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。

※「**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。

※「**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者をいいます。

※「**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正社員より短い者、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。

※「**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。

※ **経営者**は、労働者に含めません。

問2 正社員の初任給額（月額）を記入してください。
初任給額の規定がない場合は、「-」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3 ※問1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25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。

日当、月給の場合は、支給額を勤務時間数で割って、時間給を算出してください。

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
サービス・販売職	人	円	人	円	人	円	人	円
労務・作業職	人	円	人	円	人	円	人	円
そ の 他	人	円	人	円	人	円	人	円

問4 (1) 年次有給休暇制度がありますか。

1	ある	→ (2)・(3)・問5(1)へ
2	ない	→ (3)・問5(1)へ

(2) 平成25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。

なお、日数が記入できない理由がある場合は、該当する番号に○をつけてください。

【日数が記入できない理由】

- 1 日数制限を設けていない
- 2 休暇管理簿を備えていないため、計上できない
- 3 その他 ()

	一人平均付与日数	一人平均取得日数
正 社 員	日	日
パートタイム労働者	日	日

※「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。

※「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24年1月1日から平成24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24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間について回答してください。

(3) 貴事業所の正社員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）
4	その他

問5 (1) 貴事業所に労働組合はありますか。

1	ある	→ (2)・問6(1)へ
2	ない	→ 問6(1)へ

(2) 労働組合には、正社員以外の労働者も加入していますか。

1	加入している
2	加入していない

2 仕事と家庭の両立支援

問6 (1) 貴事業所では、就業規則等に育児休業制度を定めていますか。

1	ある	→ (2)・(3)へ
2	ない	→ (2)・問8へ

※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、事業主に義務付けています。

(2) 出産・育児の状況について伺います。

平成25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25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25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。

1	育児のための短時間勤務制度
2	時間外労働の免除制度
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	在宅勤務制度
14	その他()

- ※「**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。
- ※「**時間外労働の免除制度**」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、所定労働時間を越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。
- ※「**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、1か月24時間、1年150時間を越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。
- ※「**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。
- ※「**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。
- ※「**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。
- ※「**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。
- ※「**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。
- ※「**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。子が一人の場合は年5日、二人以上の場合は年10日の看護休暇が取得できます。
- ※「**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) 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。

1	ある	→ (2)・問9へ
2	ない	→ 問10へ

※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、事業主に義務付けています。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)

(2) 介護休業制度利用者の状況について伺います。

平成25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。(問7と一部重複)

1	介護のための休暇制度
2	短時間勤務制度
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	在宅勤務制度
10	その他 ()

※「**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。

※「育児・介護休業法」により、常時介護を必要とする状態にある家族を介護する労働者の申出があった場合、「**短時間勤務制度**」又は「**フレックスタイム制度**」又は「**始業・就業時間の繰上げ・繰下げ制度**」若しくは「**介護費用の援助措置**」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。

※「**時間外労働を制限する制度**」とは、「育児・介護休業法」により、常時介護を必要とする状態にある家族を介護する労働者の請求があった場合、1か月24時間、1年150時間を越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。

※「**深夜業を制限する制度**」とは、常時介護を必要とする状態にある家族を介護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。

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。

1	一律定年制（ 歳）
2	職種別定年制
3	その他（ ）

※「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があるものをいいます。

(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。

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

※「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 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。

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

※「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。

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

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

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

1	ある
2	ない
3	検討中

問12 **福利厚生制度**について回答してください。

(1) 貴事業所では、福利厚生制度がありますか。

1	ある	→ (2)・問13(1)へ
2	ない	→ 問13(1)へ

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

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

4 労働者のメンタルヘルス

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

(1) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいますか。

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

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

1	相談（カウンセリング）の実施
2	アンケート調査等の実態把握
3	定期健康診断等の問診
4	講習会等の教育研修
5	社内報、パンフレット等による啓発
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。
役職を設けていない場合は、「-」を記入してください。

		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

※「部長」とは、その組織が2課以上、または、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、または、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ものをいいます。

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

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30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。

1	いる () 人	→ 問19へ
2	いない	

※「**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。

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	賃金に差がある		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30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 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貴事業所の常用労働者より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働日数が少ない者をいいます。

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

6 経営者は、労働者に含めません。

問 5 (2)

「付与日数」は、労働者が当該休暇年度に新たに利用できる年次有給休暇の日数をいいます(前年度からの繰越分は含みません)。

「取得日数」は、労働者が当該年度内に実際に利用(消化)した日数をいいます。

問 6 (1)

「育児休業制度」とは、「育児・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が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。

平成25年度 沖縄県労働条件等実態調査報告書

平成26年3月発行

発行 沖縄県商工労働部労政能力開発課

〒900-8570

那覇市泉崎1丁目2番2号

TEL (098) 866-2366

FAX (098) 866-2355

<http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rousei/index.html>
