

# 1 労働者の構成

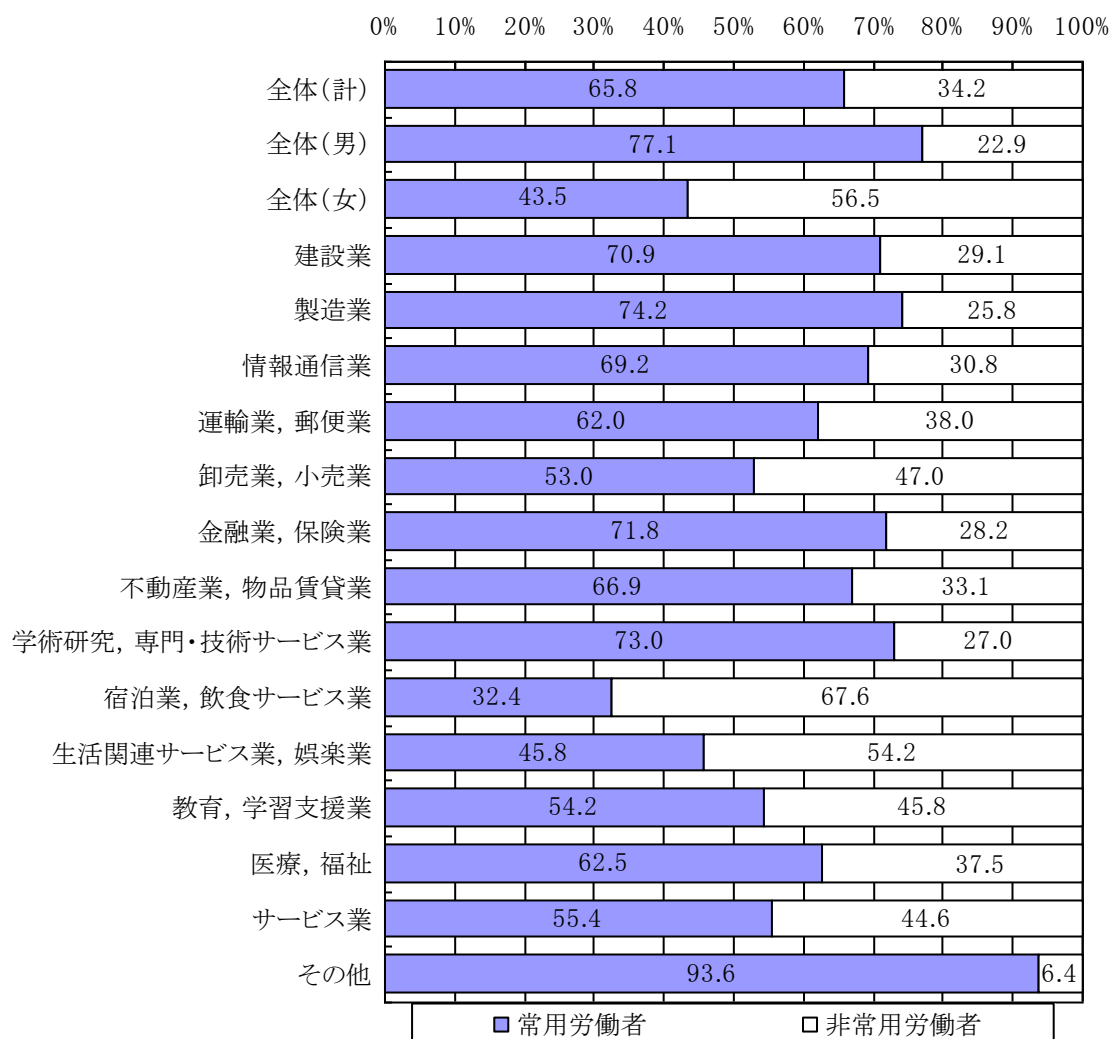
**常用労働者は 65.8%，非常用労働者は 34.2%**

調査事業所における労働者を雇用形態別に分類すると、その構成は常用労働者（正社員）の割合が 65.8%（前年 62.4%）、非常用労働者（常用労働者以外の者）は 34.2%（同 37.6%）となっている。

産業分類別では、「製造業」「学術研究，専門・技術サービス業」，「金融業，保険業」の常用労働者の割合が、それぞれ 74.2%，73.0%，71.8%と高く、一方「宿泊業，飲食サービス業」では 32.4%と低くなっている。また、全体の男女別では、男性の常用労働者の割合は 77.1%で、女性は 43.5%と男女間にも差がみられる。

非常用労働者の内訳は、「嘱託・契約社員」9.4%、「パートタイム労働者」13.0%、「臨時・アルバイト」3.7%、「派遣労働者」6.9%、「その他」1.2%となっている。（図1）

図1 労働者の構成（N=47,115・労働者割合）



## 2 賃金

### 平均賃金は 370,132 円 (40.8 歳・14.4 年)

平成 28 年 7 月における平均賃金は、平均年齢 40.8 歳（前年 41.1 歳）、平均勤続年数 14.4 年（同 12.4 年）で 370,132 円（同 332,811 円）であり、前年比 111.2%であった。

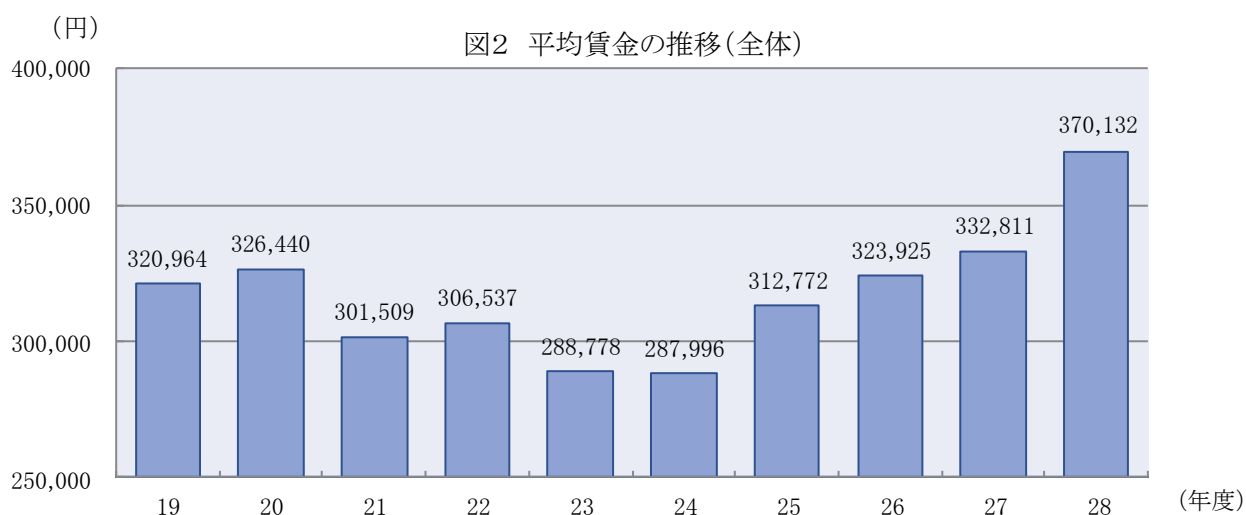
このうち「所定内賃金」310,214 円（同 294,960 円）で、その内訳は「基本給」が 274,775 円（同 245,746 円）、「諸手当」が 35,440 円（同 49,213 円）となっている。また、「所定外賃金」は 59,918 円（同 37,851 円）となっている。

男女別にみると、男性の平均賃金は、平均年齢 41.4 歳（同 42.4 歳）、平均勤続年数 15.3 年（同 13.4 年）で、398,612 円（同 360,748 円）となっており、女性は平均年齢 38.3 歳（同 37.5 歳）、平均勤続年数 11.0 年（同 9.7 年）で、268,620 円（同 270,882 円）となっている。（表 2、図 2）

表 2 平均賃金 (N=28,815 人)

(単位：円)

	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所 定 内 賃 金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
計	40.8	14.4	274,775	35,440	310,214	59,918	370,132
男	41.4	15.3	291,767	37,492	329,259	69,353	398,612
女	38.3	11.0	214,209	28,124	242,332	26,288	268,620



平均賃金を産業別にみると、「建設業」が432,743円と最も高く、次いで「情報通信業」が407,849円、「学術研究、専門・技術サービス業」が393,908円となっている。

賃金の内訳を見ると、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」で「諸手当」の額がそれぞれ75,089円、61,622円と高くなっている。

また、「所定外賃金」は「製造業」が90,593円と高く、「教育、学習支援業」が8,795円と低くなっている。(表3)

表3 産業別平均賃金 (N=28,815人)

(単位：円)

産業分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
建設業	42.9	14.0	341,540	42,609	384,149	48,594	432,743
製造業	40.3	16.6	280,834	18,210	299,043	90,593	389,636
情報通信業	40.1	16.2	297,524	61,622	359,147	48,702	407,849
運輸業、郵便業	44.4	9.5	160,010	75,089	235,099	52,457	287,556
卸売業、小売業	40.3	13.8	265,448	42,175	307,624	29,198	336,822
金融業、保険業	40.7	16.1	308,535	40,929	349,464	28,911	378,374
不動産業、物品賃貸業	41.4	12.2	253,261	47,760	301,021	37,498	338,519
学術研究、専門・技術サービス業	39.8	11.8	301,737	56,613	358,349	35,559	393,908
宿泊業、飲食サービス業	39.8	11.0	161,890	55,876	217,766	19,279	237,044
生活関連サービス業、娯楽業	37.1	8.9	206,472	44,113	250,584	23,982	274,566
教育、学習支援業	44.3	13.0	319,820	49,163	368,983	8,795	377,778
医療、福祉	39.4	8.7	242,741	57,095	299,836	20,057	319,893
サービス業	41.3	9.4	219,957	31,258	251,214	30,487	281,702
その他	46.0	20.2	231,884	44,865	276,749	19,316	296,065

平均賃金を企業規模別にみると、「300人以上」で411,252円と最も高くなっている。(表4)

表4 企業規模別平均賃金 (N=28,815人)

(単位：円)

常用労働者の 規模分類	平均年齢 (歳)	平均勤続 年数 (年)	所定内賃金			所定外賃金	平均賃金
			基本給	諸手当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
10～29人	43.7	10.8	227,787	48,287	276,075	26,934	303,009
30～99人	42.0	11.4	218,471	42,221	260,692	30,626	291,318
100～299人	40.8	12.5	242,100	41,162	283,262	26,458	309,720
300人以上	40.2	15.9	301,951	30,696	332,647	78,605	411,252

### 3 特別手当（賞与）

#### 平成27年年末賞与の平均は647,805円

平成27年の年末賞与の支給状況をみると、全産業平均で647,805円（前年473,746円）となっており、これを産業別でみると、「金融業、保険業」が最も高く810,355円（同567,853円）、次いで「情報通信業」が794,235円（同520,033円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人」と「300人以上」では476,550円（2.59倍）の差となっている。（表5，図3）

#### 平成28年夏季賞与の平均は633,586円

平成28年の夏季賞与の支給状況をみると、全産業平均で633,586円（前年450,280円）となっており、これを産業別でみると、「建設業」が最も高く790,621円（同425,819円）、次いで「情報通信業」が780,606円（同625,502円）となっている。

企業規模別では、企業規模「300人以上」で高支給額となっており、「10～29人以下」と「300人以上」では514,221円（2.79倍）の差となっている。（表5，図4）

表5 年末及び夏季賞与（年末N=26,092人，夏季N=25,222人）

（単位：円）

		平成27年年末賞与	平成28年夏季賞与
全 体		647,805	633,586
産 業 分 類	建設業	664,766	790,621
	製造業	726,487	707,496
	情報通信業	794,235	780,606
	運輸業，郵便業	307,380	260,550
	卸売業，小売業	592,514	561,640
	金融業，保険業	810,355	775,508
	不動産業，物品賃貸業	505,391	552,835
	学術研究，専門・技術サービス業	782,459	715,171
	宿泊業，飲食サービス業	140,659	121,214
	生活関連サービス業，娯楽業	199,829	234,154
	教育，学習支援業	772,210	590,897
	医療，福祉	412,666	344,058
	サービス業	345,603	348,853
	その他	471,839	414,705
規 模 分 類	10～29人	299,034	287,311
	30～99人	358,963	343,918
	100～299人	520,984	479,989
	300人以上	775,584	760,850

図3 年末賞与の推移(全体)

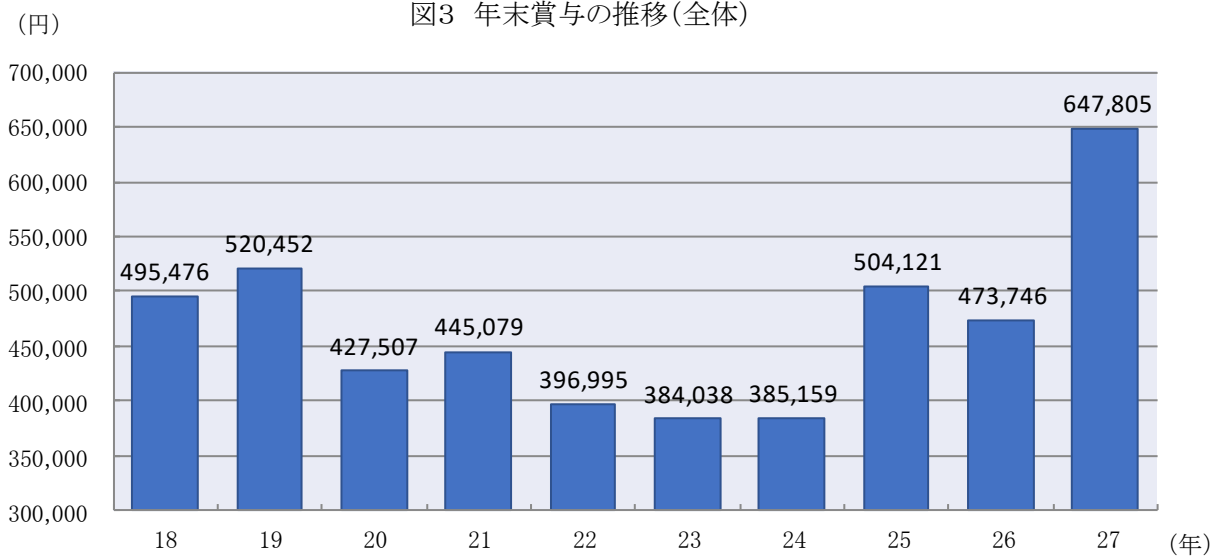
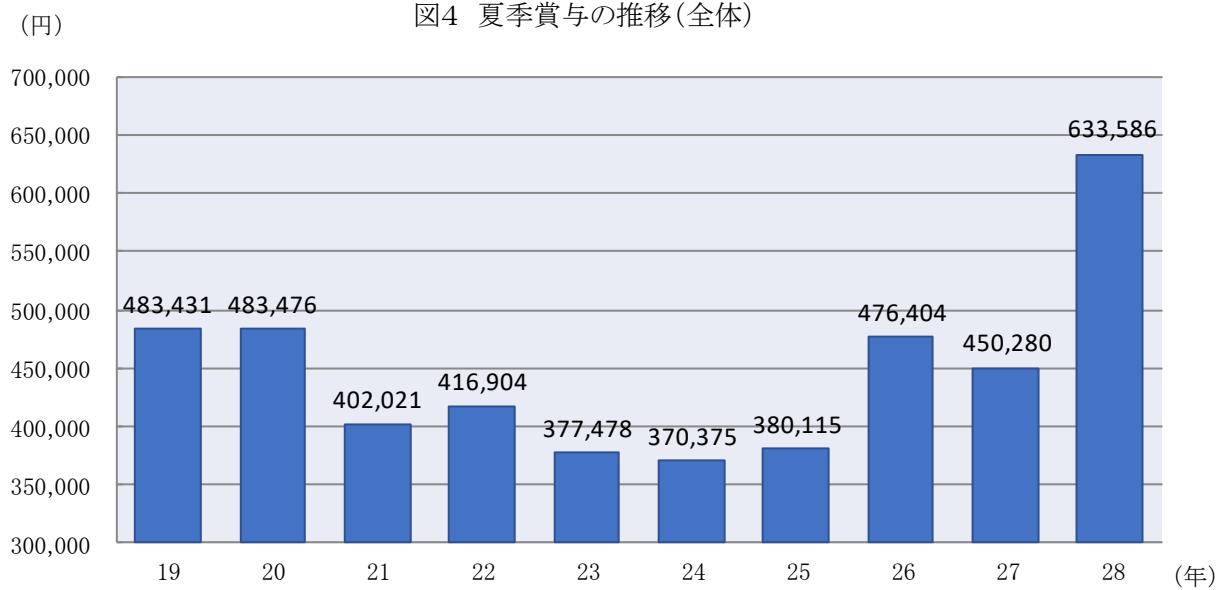


図4 夏季賞与の推移(全体)



#### 4 常用労働者（正社員）の給与の支給形態

**月給制 91.4%，日給制 9.7%**

常用労働者（正社員）の給与の支給形態について調査した結果、「月給制」という回答が91.4%（前年94.0%）で最も多かった。次いで、「日給制」が9.7%（同6.4%）となっている。

産業別の支給形態の特徴としては、「日給制」を採用している割合が「建設業」で24.7%（同18.9%）、「年俸制」を採用している割合が「学術研究，専門・技術サービス業」で25.0%（同14.3%）と他の業種よりも高くなっている。また、「出来高払制」については、「運輸業，郵便業」が19.0%（同16.7%）と他の業種よりも高くなっている。（表6）

表6 常用労働者（正社員）の給与の支給形態（複数回答）

（単位：%）

		時間給制	日給制	月給制	年俸制	出来高払制
全 体		5.2	9.7	91.4	8.0	2.5
産 業 分 類	建 設 業	3.2	24.7	89.2	11.8	1.1
	製 造 業	11.5	10.3	88.5	6.4	1.3
	情 報 通 信 業	0.0	0.0	100.0	7.7	0.0
	運輸業，郵便業	16.7	14.3	83.3	7.1	19.0
	卸売業，小売業	2.6	4.5	94.2	7.1	1.9
	金融業，保険業	0.0	0.0	100.0	3.7	3.7
	不動産業，物品賃貸業	7.1	0.0	92.9	0.0	7.1
	学術研究，専門・技術サービス業	5.0	5.0	95.0	25.0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	12.1	9.1	90.9	3.0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	0.0	4.5	100.0	9.1	0.0
	教育，学習支援業	0.0	7.1	85.7	3.6	0.0
	医療，福祉	0.0	5.5	90.4	8.2	0.0
	サービス業	10.0	16.0	90.0	10.0	2.0
	そ の 他	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	7.3	17.0	87.4	3.9	2.9
	30～99人	5.3	11.2	91.4	5.9	2.6
	100～299人	5.4	4.3	92.5	8.6	2.2
	300人以上	3.0	3.5	95.0	13.5	2.0

※ 月給制には，日給月給制を含む。

## 5 基本給の決定要素

### 職務遂行能力 73.1%，職務・職種など仕事の内容 65.6%

常用労働者（正社員）の基本給を決定する要素としては、「職務遂行能力」の73.1%（前年71.9%）が最も高く、次いで「職務・職種など仕事の内容」が65.6%（同72.8%）となっており、従来の日本型賃金において重視された「年齢，勤続年数」は55.5%（同56.1%）となっている。

なお、「業績，成果」については，47.8%（同40.4%）となっている。

産業別の特徴としては、「宿泊業，飲食サービス業」において「職務・職種など仕事の内容」が81.8%（同81.0%），「金融業，保険業」において「職務遂行能力」が88.9%（同74.1%）と高い割合を示している。「学歴」，「年齢，勤続年数」は，「学術研究，専門・技術サービス業」，「教育，学習支援業」で高い割合を示している。（表7）

表7 常用労働者（正社員）の基本給の決定要素（N=642・複数回答）

（単位：%）

		職務・職種など 仕事の内容	職務遂行能力	業績，成果	学 歴	年 齢， 勤続年数
全 体		65.6	73.1	47.8	23.8	55.5
産 業 分 類	建 設 業	63.4	84.9	51.6	20.4	63.4
	製 造 業	64.9	75.3	48.1	23.4	46.8
	情 報 通 信 業	61.5	76.9	69.2	38.5	46.2
	運輸業，郵便業	72.5	60.0	27.5	12.5	47.5
	卸売業，小売業	59.1	74.7	59.1	23.4	51.9
	金融業，保険業	63.0	88.9	70.4	29.6	48.1
	不動産業，物品賃貸業	28.6	78.6	28.6	7.1	42.9
	学術研究，専門・技術サービス業	65.0	80.0	55.0	40.0	80.0
	宿泊業，飲食サービス業	81.8	66.7	42.4	12.1	27.3
	生活関連サービス業，娯楽業	76.2	57.1	61.9	9.5	57.1
	教育，学習支援業	78.6	42.9	32.1	46.4	78.6
	医療，福祉	76.4	66.7	25.0	29.2	68.1
	サービス業	60.4	75.0	43.8	22.9	56.3
そ の 他	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
規 模 分 類	10～29人	72.8	70.3	36.6	11.4	51.0
	30～99人	66.9	74.8	44.4	24.5	60.3
	100～299人	66.3	67.4	46.1	32.6	56.2
	300人以上	57.0	77.0	62.5	32.0	56.0

## 6 初任給

### 高校卒，大学卒で前年を上回る

平成28年4月における新規学卒者の初任給は，全産業平均で「高校卒」が160,782円（前年151,854円），「短大卒」が173,586円（同178,462円），「大学卒」が204,427円（同196,625円）となっている。

前年との比較では，平成28年度は「高校卒」「大学卒」において前年を上回っている。

男女別に初任給を見ると，男性は「高校卒」162,475円，「短大卒」169,073円，「大学卒」207,000円，女性は「高校卒」157,606円，「短大卒」176,751円，「大学卒」200,834円となった。

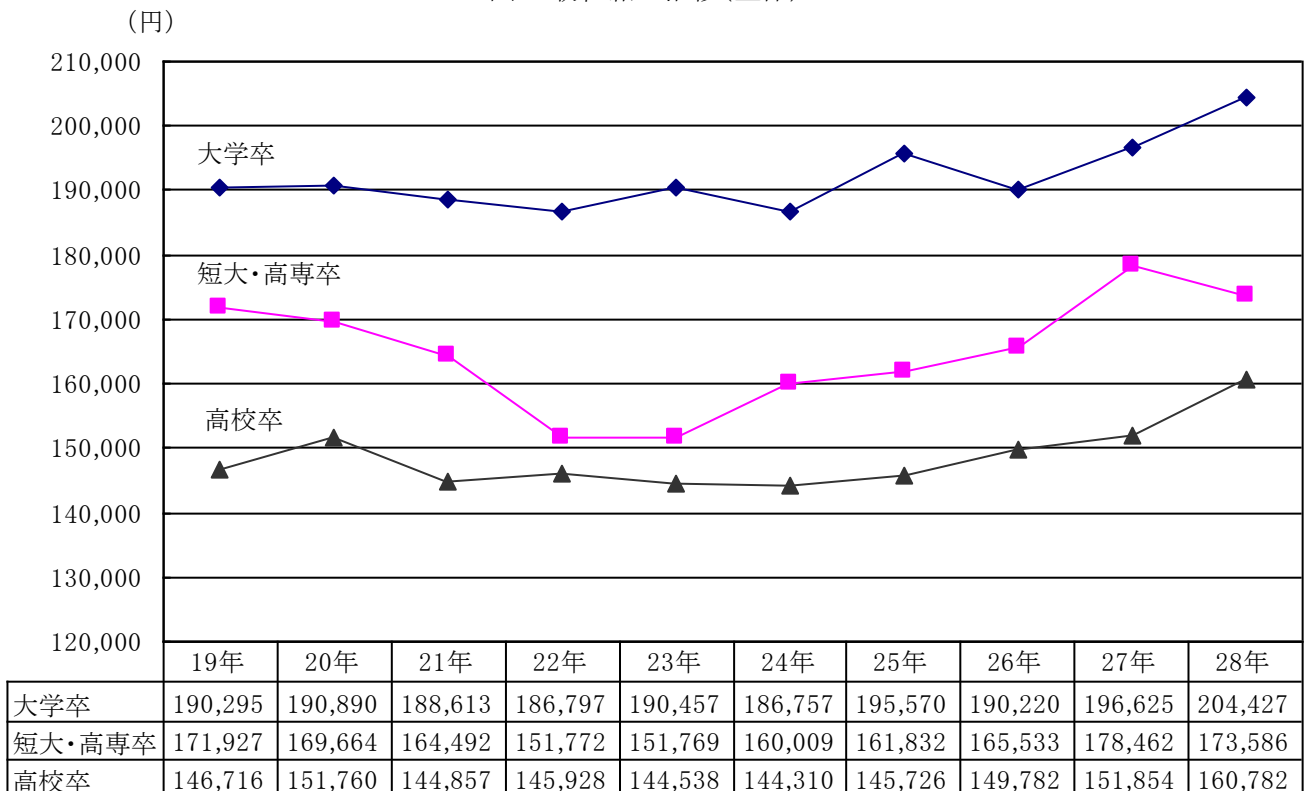
男女差は「高校卒」で4,869円（同5,752円），「短大卒」で▲7,678円（同▲10,838円），「大学卒」で6,166円（同1,636円）となっている。（表8，図5）

表8 平成28年度新規学卒者の初任給（N=206）

（単位：人，円）

	高校卒		短大卒（高専卒含む）		大学卒	
	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給	採用人員	平均初任給
計	302	160,782	131	173,586	592	204,427
男	197	162,475	54	169,073	345	207,000
女	105	157,606	77	176,751	247	200,834

図5 初任給の推移(全体)





## 7 退職金

### 退職金制度がある事業所の割合は 85.7%

退職金制度の有無について調査した結果、「退職金制度あり」と回答した事業所の割合は85.7%(前年82.8%)であった。

産業別では、「金融業, 保険業」, 「不動産業, 物品賃貸業」, 「学術研究, 専門・技術サービス業」が100%となっている。

「退職金制度あり」と回答した事業所の支払準備形態では、「社内準備」が43.0%(同37.9%), 「中小企業退職金共済制度」が25.7%(同28.5%), 「確定給付企業年金」が16.9%(前年データなし), 「確定拠出年金」が15.7%(前年16.5%), 「厚生年金基金」が8.6%(同10.6%), 「特定退職金制度」が5.1%(同3.9%)となっている。(表9)

表9 退職金の支払準備形態 (N=651・複数回答)

(単位:%)

		制度なし	制度あり							
			社内準備	中退共	厚生年金 基金	特定退職 金制度	確定拠出 年金	確定給付 企業年金	その他	
全 体		14.3	85.7	43.0	25.7	8.6	5.1	15.7	16.9	5.7
産 業 分 類	建設業	6.4	93.6	39.4	50.0	5.3	2.1	18.1	14.9	0
	製造業	15.4	84.6	39.7	28.2	11.5	3.8	14.1	23.1	1.3
	情報通信業	7.1	92.9	42.9	35.7	0	0	14.3	28.6	0
	運輸業, 郵便業	33.3	66.7	35.7	23.8	2.4	0	7.1	7.1	4.8
	卸売業, 小売業	10.3	89.7	50.3	22.6	12.3	6.5	27.1	28.4	1.3
	金融業, 保険業	0.0	100.0	85.2	0	25.9	3.7	33.3	33.3	0
	不動産業, 物品賃貸業	0.0	100.0	42.9	28.6	14.3	0.0	21.4	21.4	0
	学術研究, 専門・技術サービス業	0.0	100.0	55.0	25.0	20.0	10.0	10.0	15.0	5.0
	宿泊業, 飲食サービス業	50.0	50.0	20.6	14.7	5.9	0	8.8	8.8	0
	生活関連サービス業, 娯楽業	18.2	81.8	45.5	13.6	4.5	4.5	22.7	0	9.1
	教育, 学習支援業	3.6	96.4	35.7	21.4	0	3.6	0	0	42.9
	医療, 福祉	15.5	84.5	32.4	18.3	5.6	14.1	1.4	4.2	22.5
	サービス業	22.0	78.0	46.0	22.0	4.0	4.0	8.0	12.0	2.0
そ の 他	0.0	100.0	0.0	50.0	0	50.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10~29人	27.5	72.5	29.0	40.1	6.8	3.9	4.3	2.4	5.3
	30~99人	12.4	87.6	45.1	35.3	5.9	10.5	5.2	8.5	5.9
	100~299人	8.9	91.1	48.9	21.1	11.1	8.9	18.9	15.6	8.9
	300人以上	4.5	95.5	53.2	5.5	11.4	0.5	33.8	38.8	4.5

## 8 嘱託、契約社員の賃金

### 1時間あたりの平均賃金は1,365円

「嘱託、契約社員」とは、明確に定義できるものではないが、本調査では、期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者とする。

嘱託、契約社員の1時間あたりの平均賃金は、全体が1,365円（前年1,195円）で、男女別では、男性が1,660円（同1,306円）、女性が1,074円（同1,046円）となっており、その差は586円となっている。

産業別に見ると、平均賃金が高い業種は「学術研究、専門・技術サービス業」の2,254円（同1,399円）で、次いで「教育、学習支援業」が2,222円（同1,922円）となっている。一方、低い業種は「生活関連サービス業、娯楽業」の939円（同1,003円）となっている。

（表10、図6）

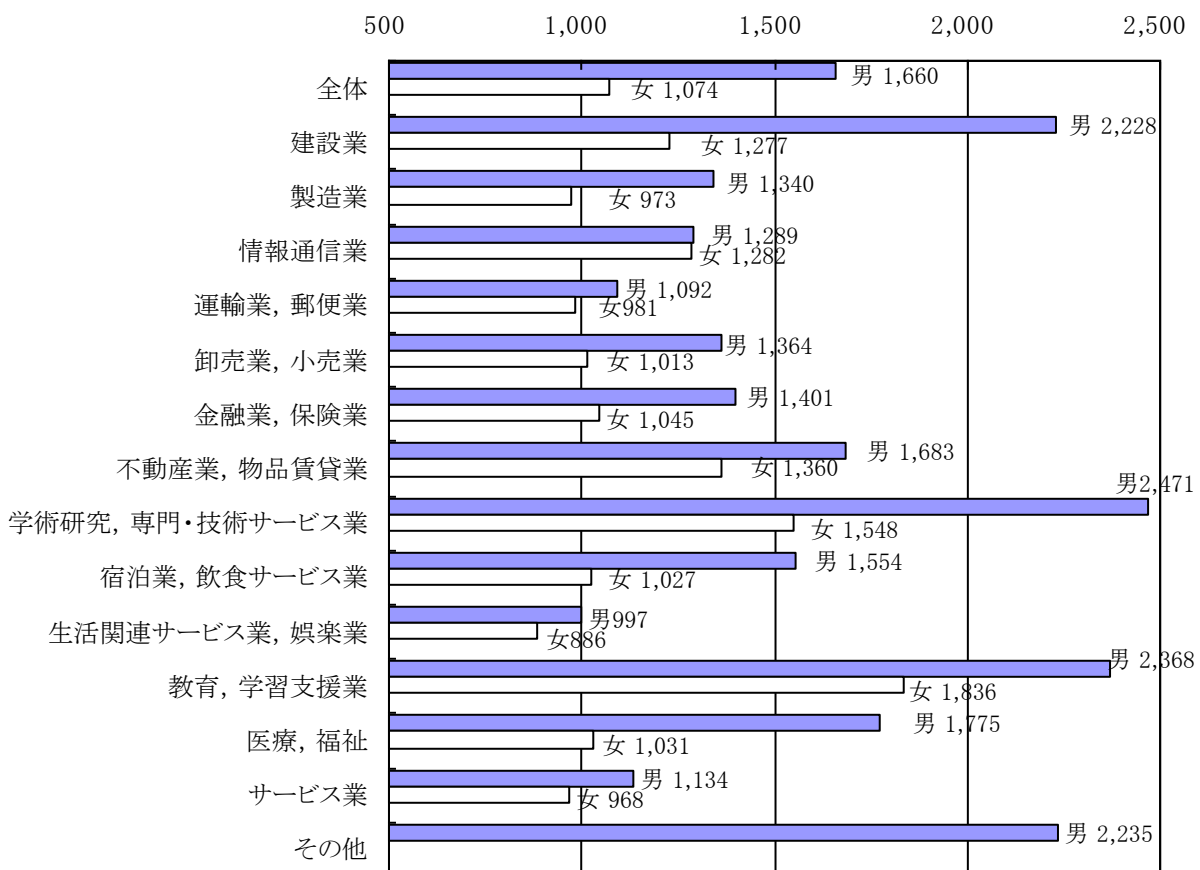
表10 嘱託、契約社員の平均時間給（合計N=477・事業所割合）

（単位：％，円）

	800円未満	800～999円	1,000～1,199円	1,200～1,399円	1,400円以上	平均時間給
計	2.3	32.3	19.1	17.6	28.7	1,365
男	2.5	23.6	16.7	19.2	38.0	1,660
女	2.0	44.3	22.4	15.4	15.9	1,074

図6 産業別嘱託、契約社員の平均賃金

（円）



## 9 パートタイム労働者の賃金

### 1時間あたりの平均賃金は1,003円

「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指す。近年、雇用形態が多様化するなかで、今回の調査では全労働者の13.0%（前年18.4%）を占めている。

パートタイム労働者の1時間あたりの平均賃金は、全体で1,003円（同912円）となっている。男女別では、男性が1,280円（同984円）、女性が921円（同887円）となり、前年との比較では、男女差は359円（同97円）となった。（図7、8）

図7 パートタイム労働者の平均賃金(N=571)

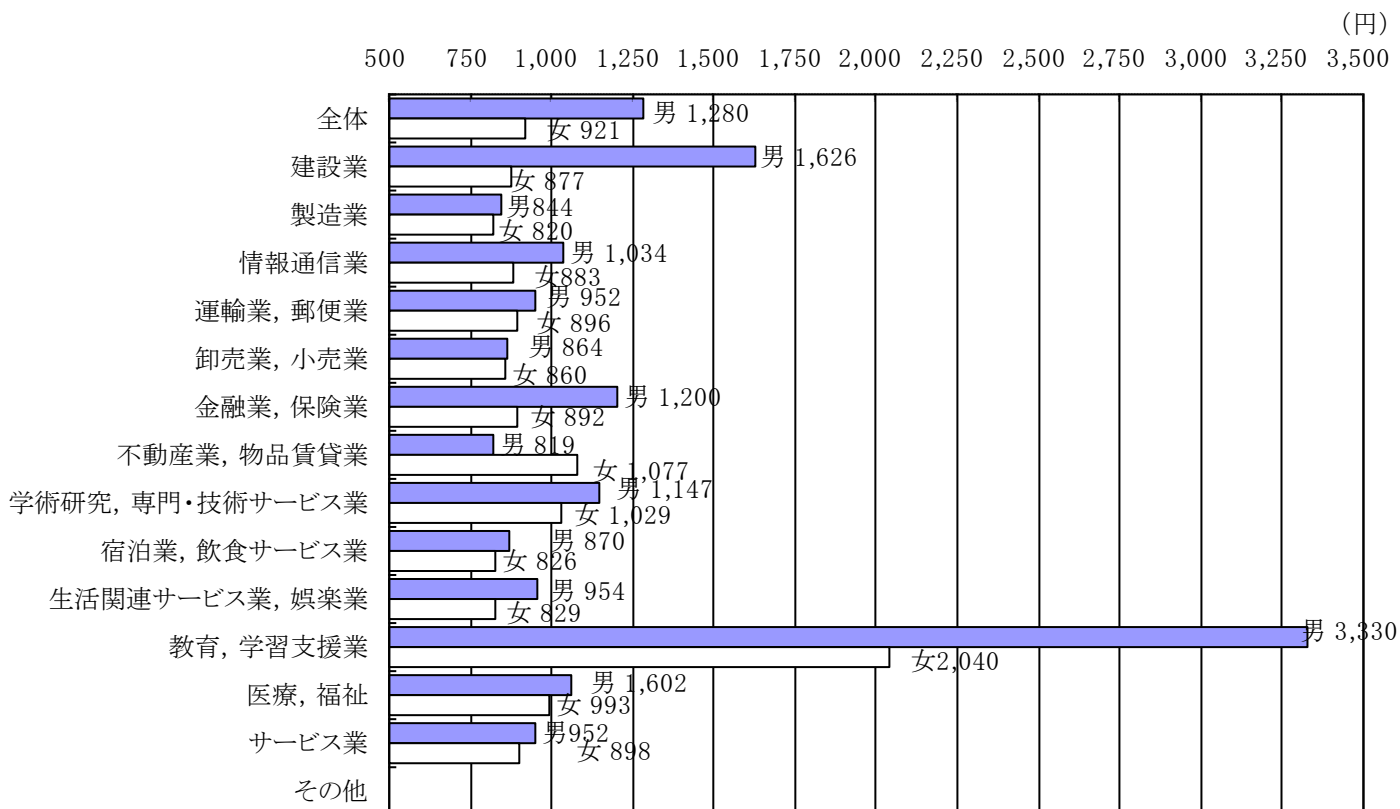
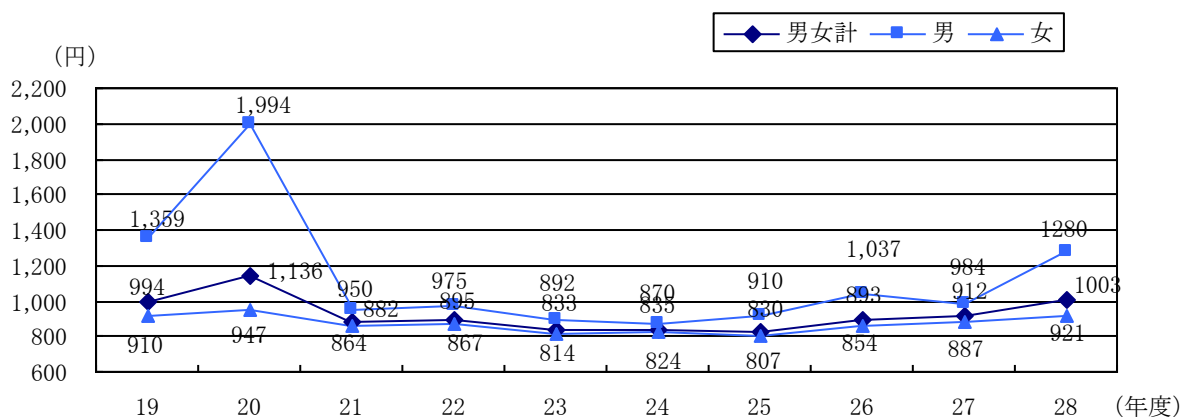


図8 パートタイム労働者の賃金の推移



## 10 労働時間

### (1) 1日の所定労働時間

**常用労働者（正社員）7時間50分，パートタイム労働者5時間48分**

常用労働者（正社員）の1日の所定労働時間は、平均7時間50分（前年7時間45分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の48.6%である。

産業別では、「金融業，保険業」で、1週の所定労働時間を8時間未満としている事業所の割合が92.3%となっている。

企業規模別では大きな差は見られない。（図9）

パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、平均5時間48分（同5時間52分）となっている。（図10）

図9 1日の所定労働時間  
常用労働者（正社員）  
（N=629・事業所割合）

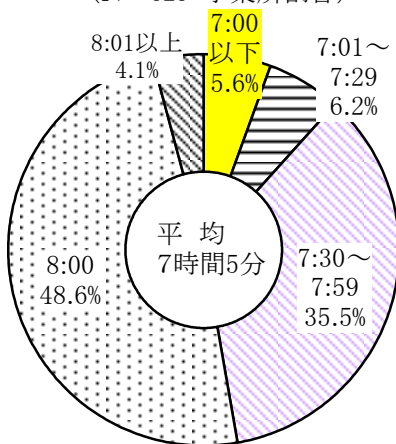
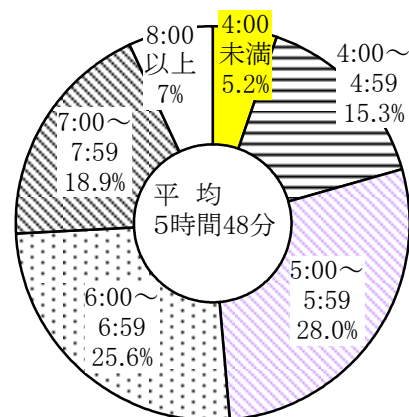


図10 1日の所定労働時間  
パートタイム労働者  
（N=386・事業所割合）



### (2) 1週の所定労働時間

**常用労働者（正社員）39時間19分，パートタイム労働者26時間52分**

常用労働者（正社員）の1週の所定労働時間は、平均39時間19分（前年39時間29分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の51.0%である。（図11）

また、パートタイム労働者の1週の所定労働時間は、平均26時間52分（同27時間54分）となっている。（図12）

図11 1週の所定労働時間常用労働者  
(正社員)  
(N= 629・事業所割合)

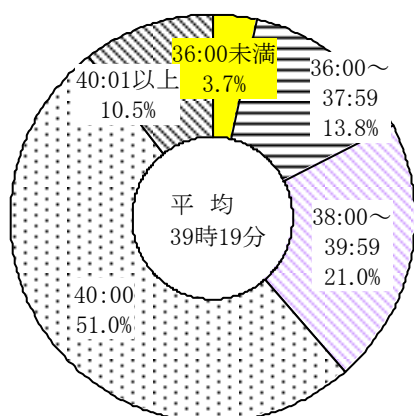
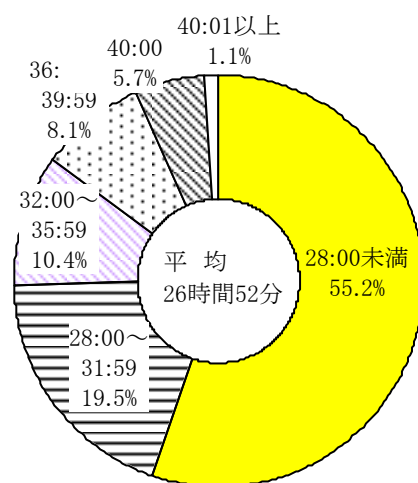


図12 1週の所定労働時間パートタイ者  
(N= 384・事業所割合)



### (3) 所定外労働時間

**常用労働者（正社員） 25時間31分，パートタイム労働者 9時間37分**

常用労働者（正社員）の1か月の所定外労働時間の平均は、25時間31分（前年17時間30分）となっている。

産業別では、「運輸業，郵便業」が最も長く35時間16分となっている。一方、「教育，学習支援業」では、10時間14分と短くなっている。（図13）

パートタイム労働者の1か月の所定外労働時間は、平均9時間37分（同9時間18分）となっている。（図14）

図13 1か月の所定外労働時間常用労働者  
(正社員)  
(N= 510・事業所割合)

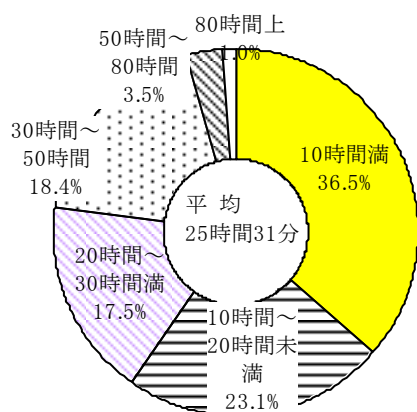
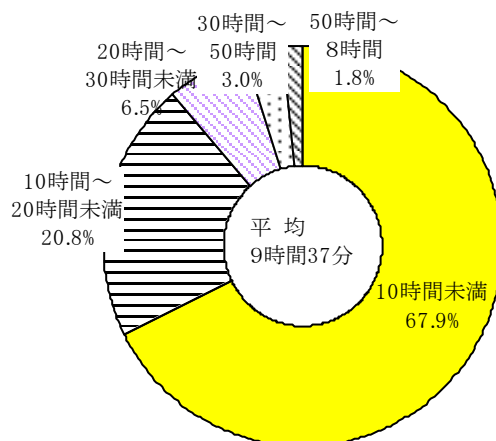


図14 1か月の所定外労働時間パートタイム労働者  
(N= 168・事業所割合)



## 1.1 長時間労働の状況

**1か月の所定外労働時間が80時間以上となる労働者がいる事業所は 8.5%**

長時間労働の実態について調査したところ、1か月（平成28年7月）の所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所は全体の8.5%（前年7.9%）であった。

産業別では、「運輸業、郵便業」が32.5%と最も割合が高く、一方、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」がそれぞれ0%となっている。

1か月の所定外労働時間が80時間以上となっている労働者が「いる」と回答があった事業所で、1事業所当たりの労働者数は男性7人（同5.2人）、女性1.7人（同4.0人）となっている。

（表1.1）

表1.1 長時間労働の状況（N=650・複数回答）

		1か月の所定外労働時間が80時間以上の労働者							
		いない (%)	いる (%)	男 性（事業所, 人）			女 性（事業所, 人）		
				事業所数	人 数	平均人数	事業所数	人 数	平均人数
全 体		91.5	8.5	49	89.1	7.0	15	26	1.7
産 業 分 類	建 設 業	86.3	13.7	12	92.3	13.9	2	3	1.5
	製 造 業	88.5	11.5	8	88.9	7.3	2	6	3.0
	情 報 通 信 業	92.3	7.7	1	100.0	23.0	1	2	2.0
	運輸業, 郵便業	67.5	32.5	12	92.3	4.3	2	2	1.0
	卸売業, 小売業	96.8	3.2	4	80.0	1.3	2	3	1.5
	金融業, 保険業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	84.6	15.4	0	0.0	0.0	2	2	1.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	95.0	5.0	1	100.0	1.0	0	0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	82.4	17.6	6	100.0	4.3	1	1	1.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	91.3	8.7	2	100.0	2.0	1	4	4.0
	教育, 学習支援業	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0
	医療, 福祉	97.2	2.8	2	100.0	3.5	2	3	1.5
	サービス業	98.0	2.0	1	100.0	1.0	0	0	0.0
そ の 他	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	
規 模 分 類	10~29人	94.1	5.9	9	75.0	3.1	6	12	2.0
	30~99人	92.2	7.8	11	91.7	4.4	2	5	2.5
	100~299人	91.2	8.8	8	100.0	4.1	2	2	1.0
	300人以上	88.6	11.4	21	91.3	11.2	5	7	1.4

## 1 2 変形労働時間制

### 1 年単位の変形労働時間制 49.3%，裁量労働制 5.9%

変形労働時間制等について調査したところ、「1 年単位の変形労働時間制」を実施している事業所は全体の 49.3%（前年 34.9%）、「1 か月単位の変形労働時間制」を実施している事業所は 37.8%（同 24.2%）、「フレックスタイム制」を実施している事業所は 9.1%（同 4.2%）、「裁量労働制」を実施している事業所は 5.9%（同 1.0%）であった。（表 1 2）

「不動産業、物品賃貸業」、「建設業」では、「1 年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」では、「1 か月単位の変形労働時間制」を、「情報通信業」「金融業、保険業」では「フレックスタイム制」を、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では、「裁量労働制」を採用する事業所の割合が高い。

表 1 2 変形労働時間制の実施状況（N=645・複数回答）

（単位：%）

		1 年単位の 変形労働時間制	1 か月単位の 変形労働時間制	1 週間単位の 変形労働時間制	フレックス タイム制	裁量労働制
全 体		49.3	37.8	1.3	9.1	5.9
産 業 分 類	建設業	82.0	16.0	0.0	2.0	6.0
	製造業	61.7	17.0	0.0	12.8	6.4
	情報通信業	0.0	16.7	0.0	33.3	50.0
	運輸業、郵便業	70.0	33.3	3.3	6.7	0.0
	卸売業、小売業	45.9	36.7	1.0	15.3	6.1
	金融業、保険業	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	44.4	22.2	0.0	11.1	44.4
	宿泊業、飲食サービス業	21.1	73.7	5.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	23.1	84.6	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	78.6	0.0	7.1	0.0	7.1
	医療、福祉	23.9	73.9	0.0	2.2	2.2
	サービス業	31.3	43.8	3.1	15.6	3.1
その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	67.6	27.8	3.7	1.9	0.0
	30～99 人	54.6	41.2	0.0	1.0	7.2
	100～299 人	40.4	49.1	1.8	5.3	5.3
	300 人以上	31.5	38.7	0.0	25.2	10.8

### 1 3 週休制度

**完全週休 2 日制 60.2%，隔週又は月 2 回の週休 2 日制 16.4%**

週休制の実施形態を見ると、「完全週休 2 日制」を実施している事業所の割合が 60.2%（前年 44.7%）と最も多く、次いで「隔週又は月 2 回の週休 2 日制」が 16.4%（同 18.4%）となっている。

産業別では、「金融業，保険業」は「完全週休 2 日制」が 100%の導入率となっている。また、「運輸業，郵便業」，「宿泊業，飲食サービス業」は，他の業種に比べて「完全週休 2 日制」を実施している割合が低くなっている。

企業規模別としては，規模が大きくなるほど「完全週休 2 日制」の導入率が高くなっている。

（表 1 3，図 1 5）

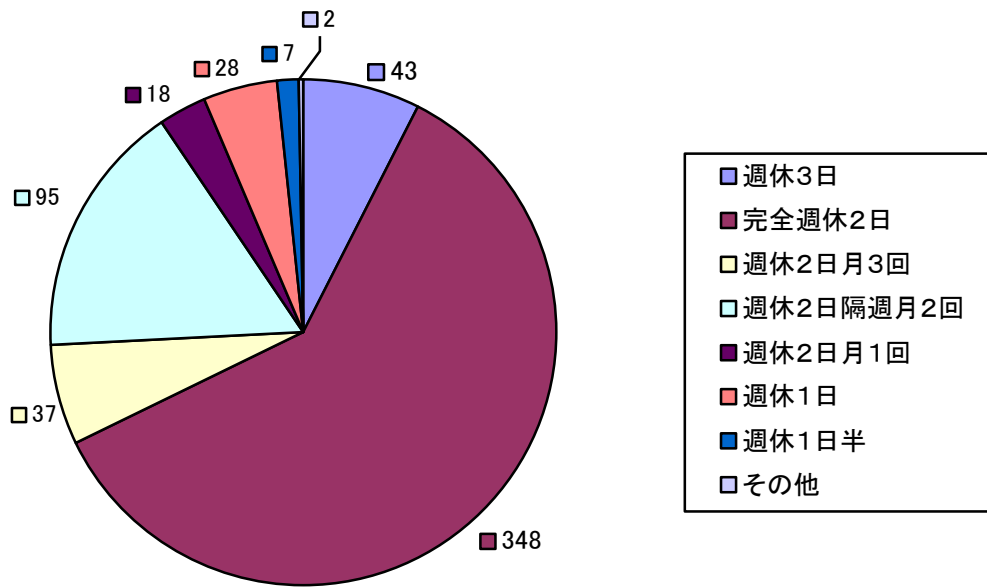
表 1 3 週休制の実施形態（N=648・事業所割合）

（単位％）

		採用なし	採用あり	完全週休2日 以上	1日以上 2日未満
全 体		10.8	89.2	60.5	31.9
産 業 分 類	建 設 業	1.2	13.1	48.2	49.5
	製 造 業	1.9	9.9	54.7	34.4
	情 報 通 信 業	0.0	2.0	92.3	7.7
	運輸業，郵便業	1.7	4.8	22.6	64.5
	卸売業，小売業	3.1	21.1	62.7	27.8
	金融業，保険業	0.0	4.2	100.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	0.0	2.2	50.0	50.0
	学術研究，専門・技術サービス業	0.0	2.9	78.9	21.1
	宿泊業，飲食サービス業	0.8	4.5	34.5	44.7
	生活関連サービス業，娯楽業	0.8	2.5	68.8	18.8
	教育，学習支援業	0.0	4.3	78.6	21.3
	医療，福祉	0.3	10.8	74.3	15.6
	サービス業	1.1	6.6	55.8	39.5
	そ の 他	0.0	0.3	50.0	50.0
規 模 分 類	10～29 人	3.7	28.1	40.7	53.9
	30～99 人	3.2	20.2	52.6	35.9
	100～299 人	1.2	12.7	69.5	22.0
	300 人以上	2.6	28.2	82.0	12.0



図15 週休制の実施形態(N = 648・単位:事業所)



## 1.4 年次有給休暇制度

### 年次有給休暇の平均取得日数（率）は7.4日（26.1%）

平成27年度（1年間）の常用労働者（正社員）の年次有給休暇の平均取得日数は、7.4日（前年7.4日）で、平均取得率は、26.1%（同26.8%）となっている。

取得率では、「製造業」が34.1%（同31.9%）と最も高く、次いで「医療、福祉」が31.5%、（同31.5%）となっている。

パートタイム労働者の平均付与日数、平均取得日数及び取得率は17.5日（前年17.9日）、7.1日（同7.1日）、40.7%（同39.6%）となっている。（表1.4）

表1.4 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=551，パートタイム労働者N=264）

（単位：日，%）

		常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
		平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日 数	取得率
全 体		28.2	7.4	26.1	17.5	7.1	40.7
産 業 分 類	建設業	27.6	6.3	22.8	16.7	6.5	38.9
	製造業	27.2	9.3	34.1	19.6	9.4	47.9
	情報通信業	30.2	7.8	25.7	19.6	4.8	24.5
	運輸業，郵便業	27.0	5.7	21.0	17.8	6.3	35.4
	卸売業，小売業	29.3	6.7	22.7	18.9	7.1	37.8
	金融業，保険業	35.5	8.7	24.5	24.9	11.3	45.5
	不動産業，物品賃貸業	26.2	7.0	26.7	40.0	15.0	37.5
	学術研究，専門・技術サービス業	29.7	8.4	28.2	17.1	6.6	38.7
	宿泊業，飲食サービス業	24.1	5.3	22.1	12.4	5.1	40.8
	生活関連サービス業，娯楽業	22.9	6.7	29.1	14.5	8.2	56.6
	教育，学習支援業	27.7	8.0	28.8	14.3	5.2	36.0
	医療，福祉	26.8	8.4	31.5	15.6	6.7	42.8
	サービス業	30.0	7.8	26.1	15.9	5.6	35.3
	その他	37.0	10.5	28.4	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	24.8	6.9	27.9	16.4	6.4	38.8
	30～99人	26.5	7.7	29.1	17.6	7.6	43.2
	100～299人	29.2	7.7	26.5	17.4	7.1	40.7
	300人以上	31.8	7.3	23.0	18.2	7.2	39.9

## 15 多様な休暇制度

**妻が出産した場合の夫の休暇：59.3%は有給休暇， 11.4%は無給休暇**

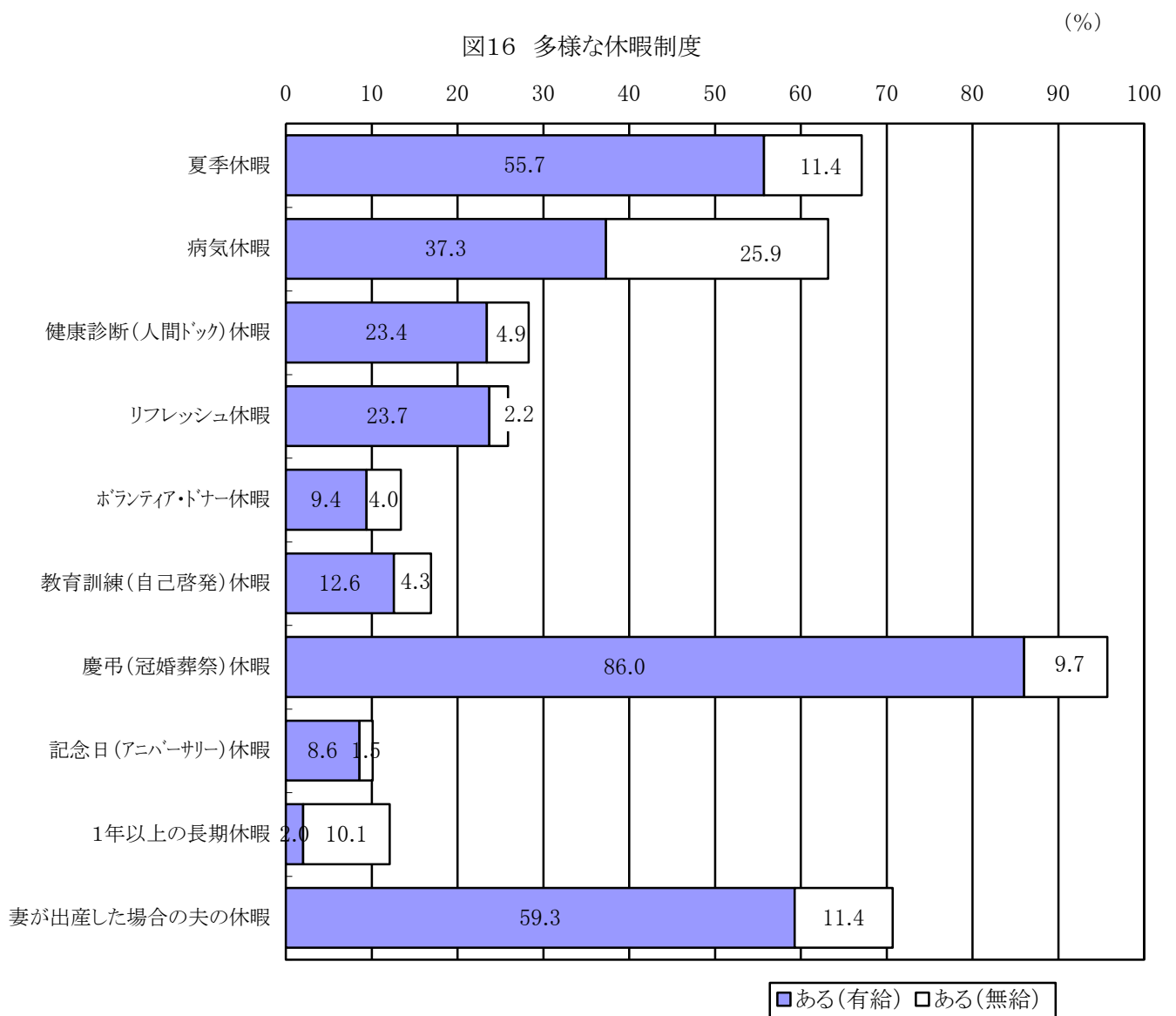
従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、本調査では有給無給別に調査した。

「リフレッシュ休暇」は、25.9%で導入している。

「夏季休暇」は、67.1%で導入しており、有給としている割合は55.7%となっている。

「病気休暇」は、63.2%で導入しており、有給としている割合は37.3%となっている。

一方、健康診断休暇のない事業所の割合は71.7%となっている。（図16）



## 16 中途採用

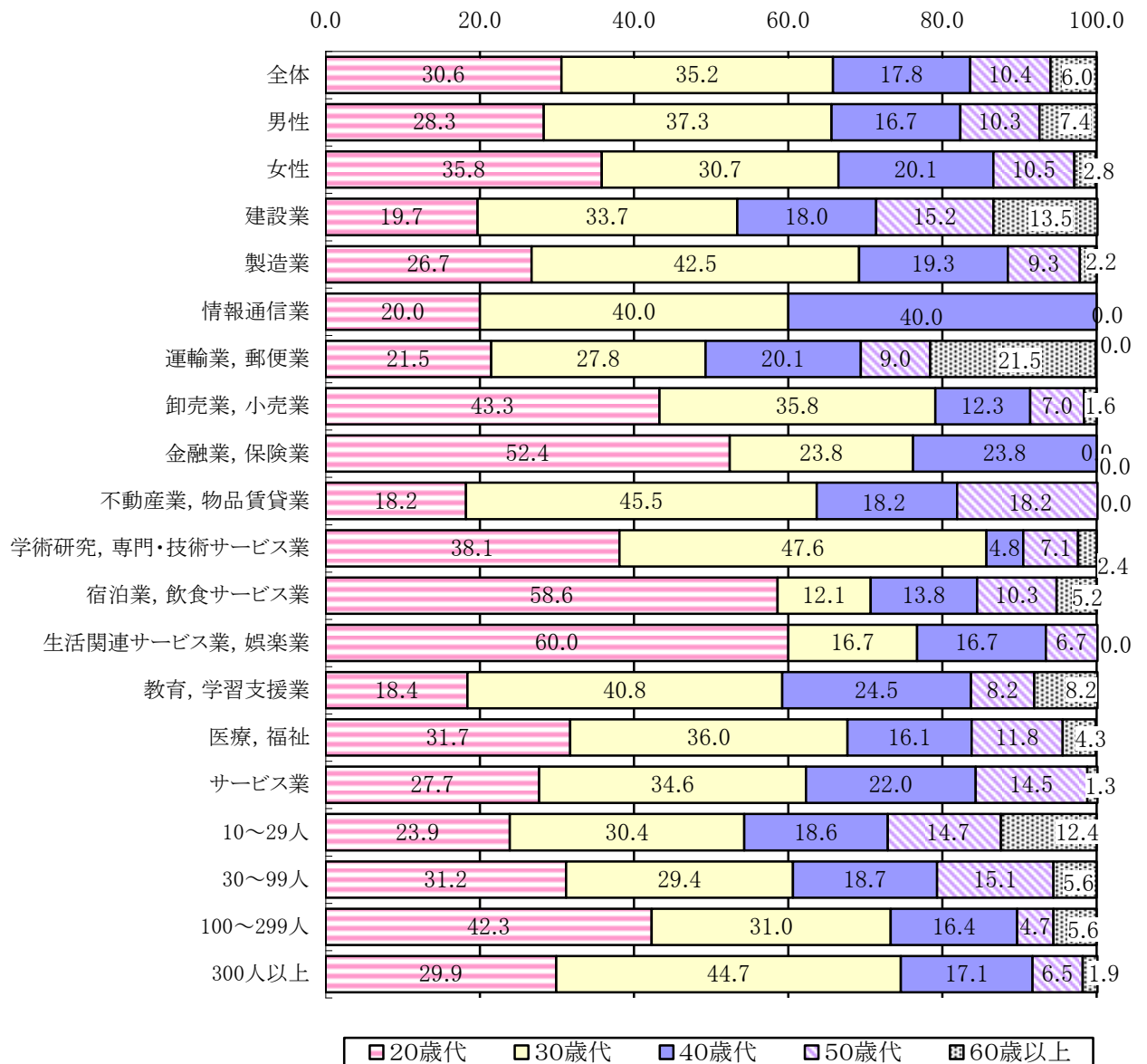
### 40歳代以上の中途採用者は34.2%

平成27年度（1年間）に正社員として中途採用した従業員を年代別にみると、20歳代が30.6%、30歳代が35.2%、40歳代が17.8%、50歳代が10.4%、60歳以上が6.0%となっている。

中途採用を実施した事業所の割合は49.8%（前年50.0%）となっている。

1事業所あたりの中途採用人員では、「製造業」が6.7人、次いで「サービス業」が6.4人とする。 「建設業」、「運輸業,郵便業」では、50歳代以上の採用割合が高いが、「情報通信業」、「金融業,保険業」については、50歳代以上の採用者はない。（図17）

図17 中途採用の状況(N=1,368・労働者割合) (%)



## 17 定年制度と定年年齢到達者の雇用

**高年齢者の安定した雇用の確保の措置を講じている事業所は98.6%**

定年制度があるとした事業所は95.1%（前年93.1%）であった。

そのうち、定年年齢到達者に対する雇用促進制度がない事業所は1.4%（9事業所）となっており、それを除く98.6%（同98.6%）の事業所で定年制がない、または、65歳までの雇用促進制度を設けている等、何らかの高年齢者に係る安定した雇用の確保の措置を講じている。（表15）

表15 定年制度と定年退職者の雇用促進制度

		定年制度(N=658)								
		なし		あり		定年後の雇用促進制度(複数回答)				
		事業所数 (事業所)	構成比 (%)	事業所数 (事業所)	構成比 (%)	勤務 延長 (事業所)	再雇用 (事業所)	再就職 斡旋 (事業所)	なし	
									事業所数 (事業所)	構成比 (%)
全 体		32	4.9	626	95.1	150	485	9	9	1.4
産 業 分 類	建設業	5	5.2	91	94.8	27	65	2	1	1.1
	製造業	6	7.7	72	92.3	18	53	1	0	0
	情報通信業	0	0.0	14	100.0	2	12	0	0	0
	運輸業, 郵便業	1	2.4	41	97.6	12	29	0	2	4.7
	卸売業, 小売業	8	5.1	150	94.9	33	123	1	0	0
	金融業, 保険業	0	0.0	27	100.0	1	27	2	0	0
	不動産業, 物品賃貸業	0	0.0	13	100.0	3	10	1	0	0
	学術研究, 専門・技術サービス業	0	0.0	20	100.0	6	16	1	0	0
	宿泊業, 飲食サービス業	5	14.7	29	85.3	5	26	0	1	3.1
	生活関連サービス業, 娯楽業	1	4.3	22	95.7	9	15	0	1	4.0
	教育, 学習支援業	1	3.6	27	96.4	7	19	1	1	3.6
	医療, 福祉	4	5.5	69	94.5	18	50	0	2	2.9
	サービス業	1	2.0	49	98.0	9	38	0	1	2.1
その他	0	0.0	2	100.0	0	2	0	0	0	
規 模 分 類	10~29人	28	13.5	180	86.5	73	115	0	5	2.6
	30~99人	3	1.9	151	98.1	40	114	0	0	0
	100~299人	0	0.0	94	100.0	13	77	1	2	2.2
	300人以上	1	0.5	201	99.5	24	179	8	2	0.9

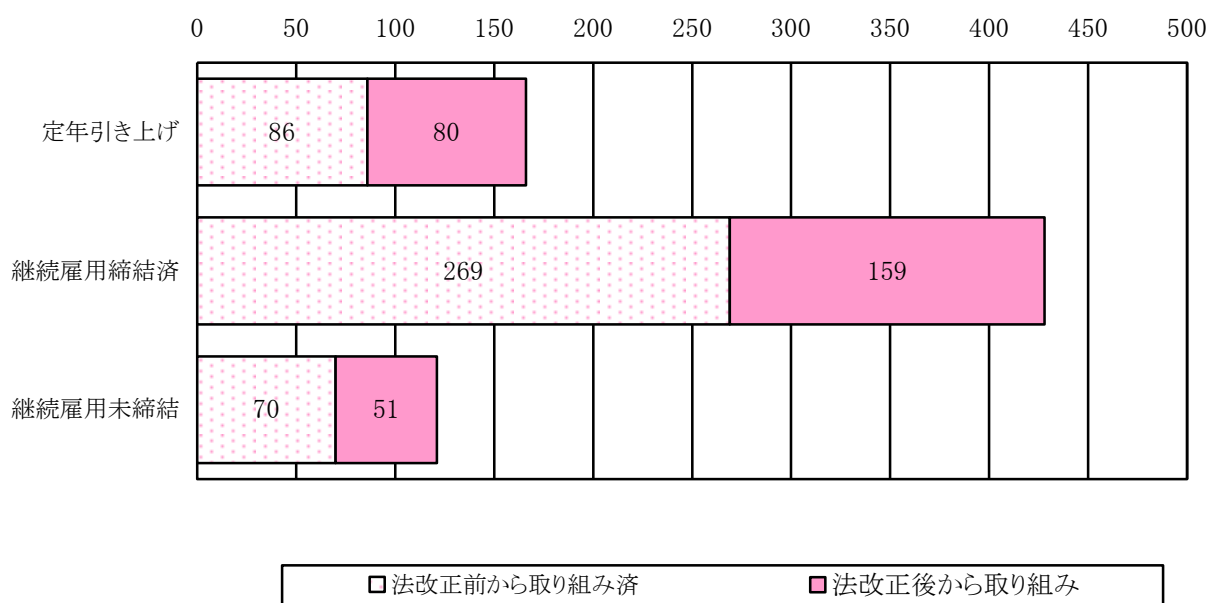
## 18 高年齢者雇用安定法への取組み

**何らかの取組を行った事業所は 98.5%**

高年齢者雇用安定法への取組状況を調査したところ、企業規模が10～29人の事業所において、元々定年がない、もしくは「定年制を廃止した」割合が高い事業所、また、「定年制を引き上げた」、「継続雇用制度を導入した」事業所となっている。

定年の引き上げについては、166事業所が取り組み済、115事業所が検討中と回答しているのに対し、継続雇用制度の導入・改正については549事業所で取り組み済で、72事業所で検討中となっている。（図18）

図18 高年齢者雇用安定法への取組み (N=608・複数回答) (事業所数)



## 19 退職者の状況

### 退職理由 男性, 女性ともに「転職」

平成27年度（1年間）に退職した労働者の退職理由を調査した。

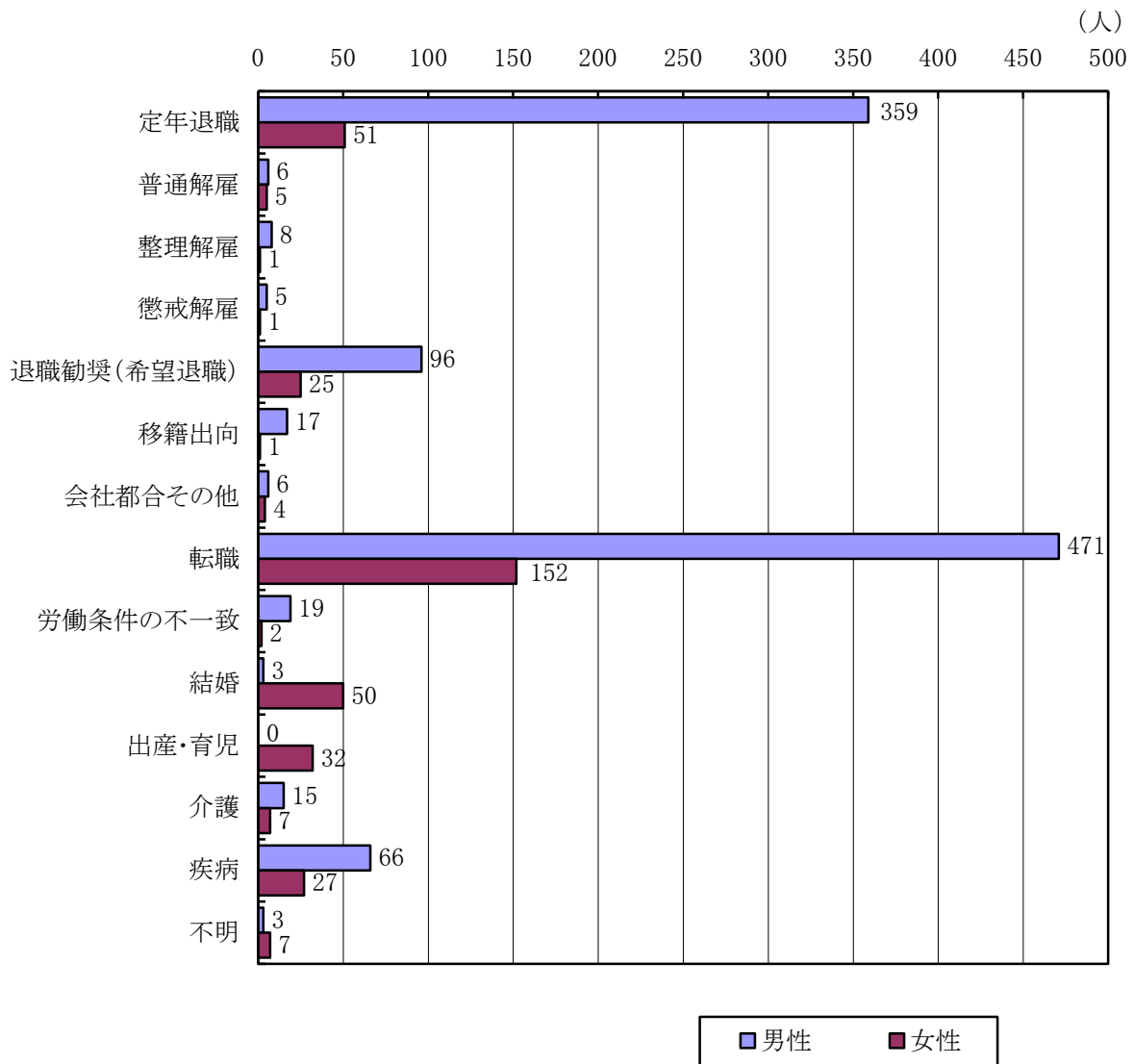
退職理由については、退職届に「一身上の都合」と記載する例が多く、実態を把握しにくいですが、事業所が理由を把握できる場合はその理由で計上するようにしている。分析に当たっては、「一身上の都合」は計数から除外する。

男性労働者の退職理由としては、「転職」が最も多く、次いで「定年」となっている。

女性労働者の退職理由でも、「転職」が最も多く、以下「定年」、「結婚」の順になっている。

(図19)

図19 平成27年度の理由別退職者数(N=2,211)



## 20 外国人労働者及び外国人研修生

### 外国人を受け入れている事業所は 6.6%

外国人労働者等を受け入れている事業所は 6.6%（前年 4.9%）となっている。

産業別に見ると、「教育、学習支援業」が 21.4%（同 17.4%），次いで「製造業」が 17.9%（同 12.0%）で割合が高い。

「外国人労働者」及び「外国人研修生」の受け入れについては、「製造業」の占める割合が高い。（表 16）

表 16 外国人労働者及び外国人研修生（N=653・事業所割合）

		外国人労働者及び研修生の有無							
		いない (%)	いる (%)	外国人労働者（事業所，人）			外国人研修生（事業所，人）		
				事業所数	人 数	事業所平均	事業所数	人 数	事業所平均
全 体		93.4	6.6	36	373	10.4	10	179	17.9
産 業 分 類	建 設 業	97.9	2.1	2	3	1.5	0	0	0
	製 造 業	82.1	17.9	11	183	16.6	7	123	17.6
	情 報 通 信 業	85.7	14.3	2	10	5.0	0	0	0
	運輸業，郵便業	95.2	4.8	2	64	32.0	0	0	0
	卸売業，小売業	96.1	3.9	3	20	6.7	3	56	18.7
	金融業，保険業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0
	学術研究，専門・技術サービス業	90.0	10.0	2	15	7.5	0	0	0
	宿泊業，飲食サービス業	91.2	8.8	2	28	14.0	0	0	0
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0
	教育，学習支援業	78.6	21.4	6	33	5.5	0	0	0
医療，福祉	98.6	1.4	1	3	3.0	0	0	0	
サービス業	90.0	10.0	5	14	2.8	0	0	0	
そ の 他	100.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	
規 模 分 類	10～29 人	97.1	2.9	4	13	3.3	2	49	24.5
	30～99 人	91.6	8.4	9	27	3.0	5	67	13.4
	100～299 人	92.5	7.5	7	68	9.7	0	0	0.0
	300 人以上	91.5	8.5	16	265	16.6	3	63	21.0



## 2.1 障害者の雇用

### 障害者を雇用している事業所は26.8%

障害者を雇用している事業所は全体の26.8%（前年22.3%）となっている。

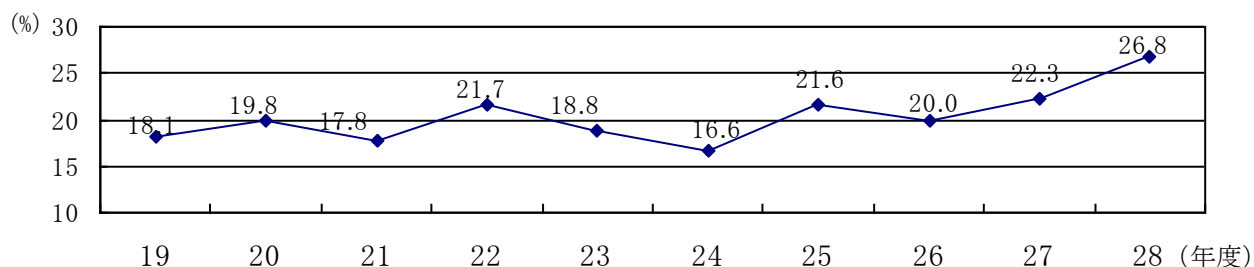
産業別では、「製造業」が44.9%（同37.2%）と最も割合が高く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」が、40.0%（同25.9%）となっている。

また、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者を雇用している事業所は、それぞれ144、33、31、9事業所となっている。（表17、図20）

表17 障害者の雇用状況（N=653）

		障害者の雇用状況(事業所, %)			
		雇用していない		雇用している	
		事業所数	構成比	事業所数	構成比
全 体		478	73.2	175	26.8
産 業 分 類	建設業	70	72.9	26	27.1
	製造業	43	55.1	35	44.9
	情報通信業	11	84.6	2	15.4
	運輸業, 郵便業	31	73.8	11	26.2
	卸売業, 小売業	115	73.7	41	26.3
	金融業, 保険業	23	85.2	4	14.8
	不動産業, 物品賃貸業	11	84.6	2	15.4
	学術研究, 専門・技術サービス業	12	60.0	8	40.0
	宿泊業, 飲食サービス業	28	84.8	5	15.2
	生活関連サービス業, 娯楽業	16	69.6	7	30.4
	教育, 学習支援業	25	89.3	3	10.7
	医療, 福祉	51	69.9	22	30.1
	サービス業	40	81.6	9	18.4
そ の 他	2	100.0	0	0.0	
規 模 分 類	10~29人	176	85.4	30	14.6
	30~55人	69	75.0	23	25.0
	56~99人	39	62.9	23	37.1
	100~299人	57	61.3	36	38.7
	300人以上	137	68.5	63	31.5

図20 障害者を雇用している事業所の推移



## 2 2 産前産後休業

### 産前産後休業の規定のある事業所 93.0%

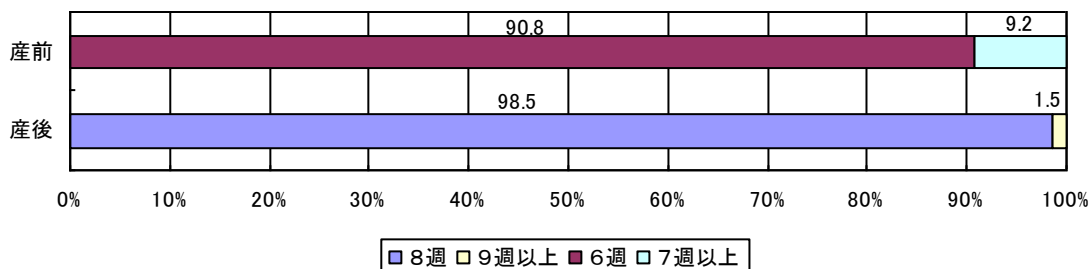
産前産後休業の規定のある事業所は93.0%（前年91.5%）であり、産業別では、全産業で80%を超えている。一方「建設業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」では、規定のない事業所の割合が高い。休業中の賃金については、「全額支給」とする事業所が15.3%（同15.5%），「一部支給」が11.4%（同12.6%）で、何らかの形で賃金を支給している事業所の合計は26.7%（同28.1%）となっている。一方、「無給」とする事業所は72.7%（同71.8%）となっている。

（表18 図21）

表18 産前産後の休業制度（N=720・事業所割合）（単位：%）

		休業制度規定の有無		休業中の賃金	
		ある	ない	全額支給	一部支給
全 体		93.0	7.0	15.3	11.4
産 業 分 類	建 設 業	87.5	12.5	11.9	9.5
	製 造 業	87.2	12.8	5.9	8.8
	情 報 通 信 業	92.3	7.7	16.7	8.3
	運輸業，郵便業	90.5	9.5	0.0	15.8
	卸売業，小売業	94.3	5.7	12.2	13.5
	金融業，保険業	100.0	0.0	74.1	7.4
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	15.4	7.7
	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	0.0	20.0	15.0
	宿泊業，飲食サービス業	85.3	14.7	6.9	10.3
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	13.0	8.7
	教育，学習支援業	100.0	0.0	29.6	25.9
	医 療， 福 祉	97.3	2.7	21.4	7.1
	サ ー ビ ス 業	93.9	6.1	10.9	10.9
そ の 他	100.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29人	82.0	18.0	7.7	16.1
	30～99人	96.8	3.2	10.7	6.7
	100～299人	98.9	1.1	15.1	9.7
	300人以上	98.5	1.5	25.4	11.7

図21産前産後の休業期間(N=609)



## 2 3 育児休業制度

### 1. 育児休業の取得率 男性 2.7%，女性 94.2%

育児休業制度の規定のある事業所は 92.4%（前年 89.0%）となっている。

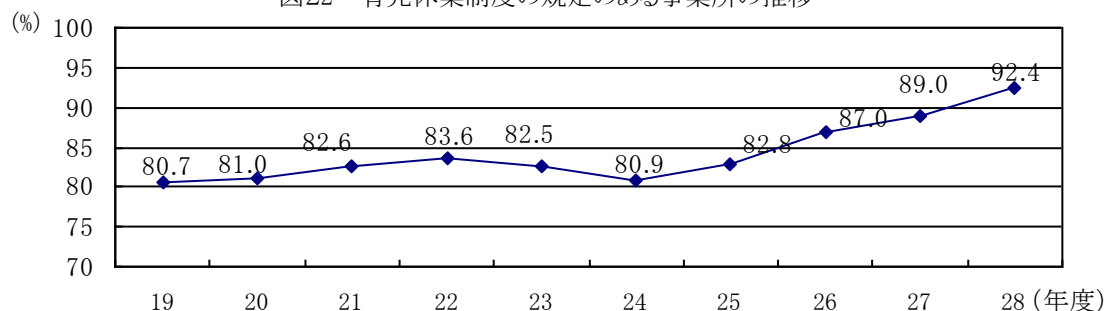
産業別に見ると、「金融業，保険業」，「不動産業，物品賃貸業」，「生活関連サービス業，娯楽業」が 100%となっている。育児休業取得率は，「男性」2.7%（同 4.9%），「女性」94.2%（同 89.8%）となっている。（表 1 9，図 2 2）

表 1 9 育児休業制度（制度の有無 N = 641 ・ 事業所割合，取得率 N = 592 ・ 労働者割合）

（単位：%）

		育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		92.4	7.6	30.5	2.7	94.2
産 業 分 類	建設業	85.1	14.9	18.0	0.0	81.8
	製造業	89.5	10.5	16.4	0.7	100.0
	情報通信業	92.3	7.7	19.6	8.2	100.0
	運輸業，郵便業	95.0	5.0	39.1	0.0	90.0
	卸売業，小売業	92.2	7.8	49.7	10.0	94.4
	金融業，保険業	100.0	0.0	50.0	25.0	75.0
	不動産業，物品賃貸業	100.0	0.0	50.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	95.0	5.0	12.2	2.3	100.0
	宿泊業，飲食サービス業	87.9	12.1	46.7	12.5	85.7
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	0.0	55.2	0.0	100.0
	教育，学習支援業	96.4	3.6	46.7	0.0	100.0
	医療，福祉	97.1	2.9	68.5	0.0	88.4
	サービス業	91.7	8.3	60.6	0.0	100.0
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	79.9	20.1	54.5	6.7	79.3
	30～99 人	94.7	5.3	51.0	2.0	96.3
	100～299 人	100.0	0.0	59.1	1.6	93.5
	300 人以上	99.5	0.5	19.1	2.7	97.5

図 22 育児休業制度の規定のある事業所の推移



## 2.4 介護休業制度

### 介護休業制度の規定のある事業所は88.2%

介護休業制度の規定のある事業所は88.2%（前年83.7%）となっている。産業別に見ると、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」で100%となっており、低い業種でも78.5%に達している。

企業規模別では、規模が大きい企業で制度のある割合が高く、「100～299人」、「300人以上」でそれぞれ96.7%、98.5%となっている。）

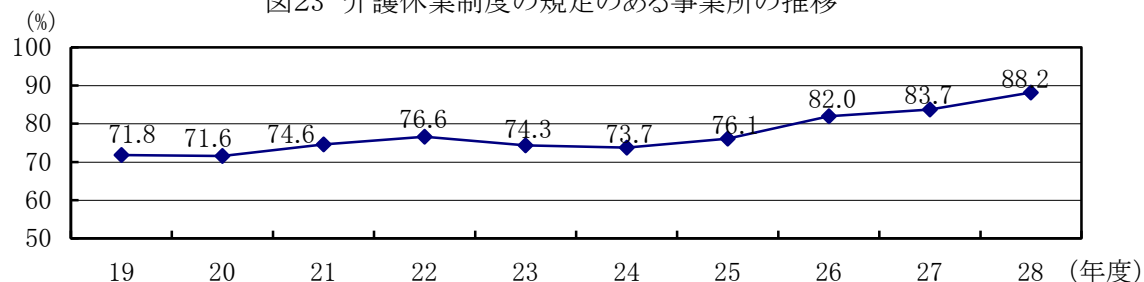
介護休業利用状況は、568事業所中「男性」6人、「女性」11人となっている。

（表20、図23）

表20 介護休業制度（制度の有無N=644・事業所割合）（単位:%,人）

		介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況		
		ある	なし	男女計	男性	女性
全 体		88.2	11.8	17	6	11
産 業 分 類	建設業	78.5	21.5	2	1	1
	製造業	84.6	15.4	7	4	3
	情報通信業	84.6	15.4	1	0	1
	運輸業、郵便業	88.1	11.9	0	0	0
	卸売業、小売業	88.9	11.1	4	1	3
	金融業、保険業	100.0	0.0	0	0	0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	0	0	0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.0	5.0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	82.4	17.6	0	0	0
	生活関連サービス業、娯楽業	91.3	8.7	0	0	0
	教育、学習支援業	96.3	3.7	0	0	0
	医療、福祉	95.8	4.2	2	0	2
	サービス業	85.7	14.3	1	0	1
	その他	100.0	0.0	0	0	0
規 模 分 類	10～29人	72.3	27.7	0	0	0
	30～99人	90.8	9.2	6	0	6
	100～299人	96.7	3.3	3	1	2
	300人以上	98.5	1.5	8	5	3

図23 介護休業制度の規定のある事業所の推移



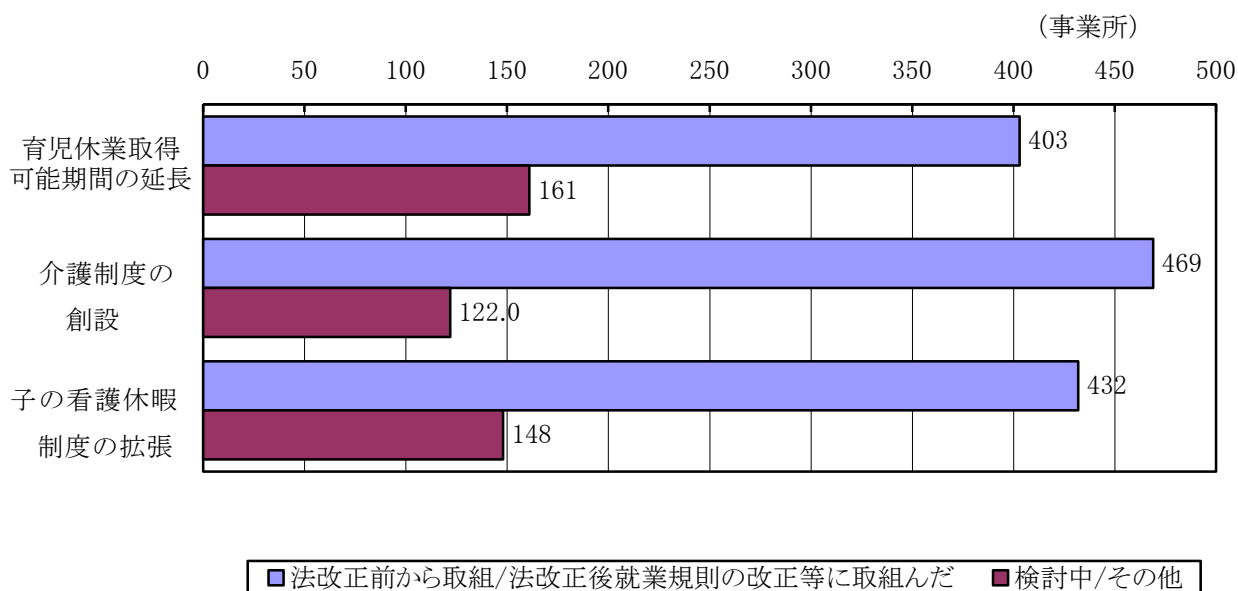
## 2 5 育児・介護休業法への取組み

### 介護休暇制度の創設に係る就業規則等の改正済みの事業所は71.1%

育児・介護休業法への取組状況を調査したところ、「就業規則等を改正した」事業所は61.2%（前年58.4%）であった。「従業員（正社員）へ説明を行った」事業所は28.0%（同28.0%）、「従業員（契約社員等）へ説明を行った」事業所は10.4%（同10.4%）、「制度改正を検討中」の事業所は15.0%（同15.0%）となっている。

産業別では、「教育、学習支援業」で、「就業規則の改正」の割合が80.8%と他の業種に比べて高く、次いで「サービス業」は74.5%となっている。（図24）

図24 育児・介護休業法への取組（H28N=660・複数回答）



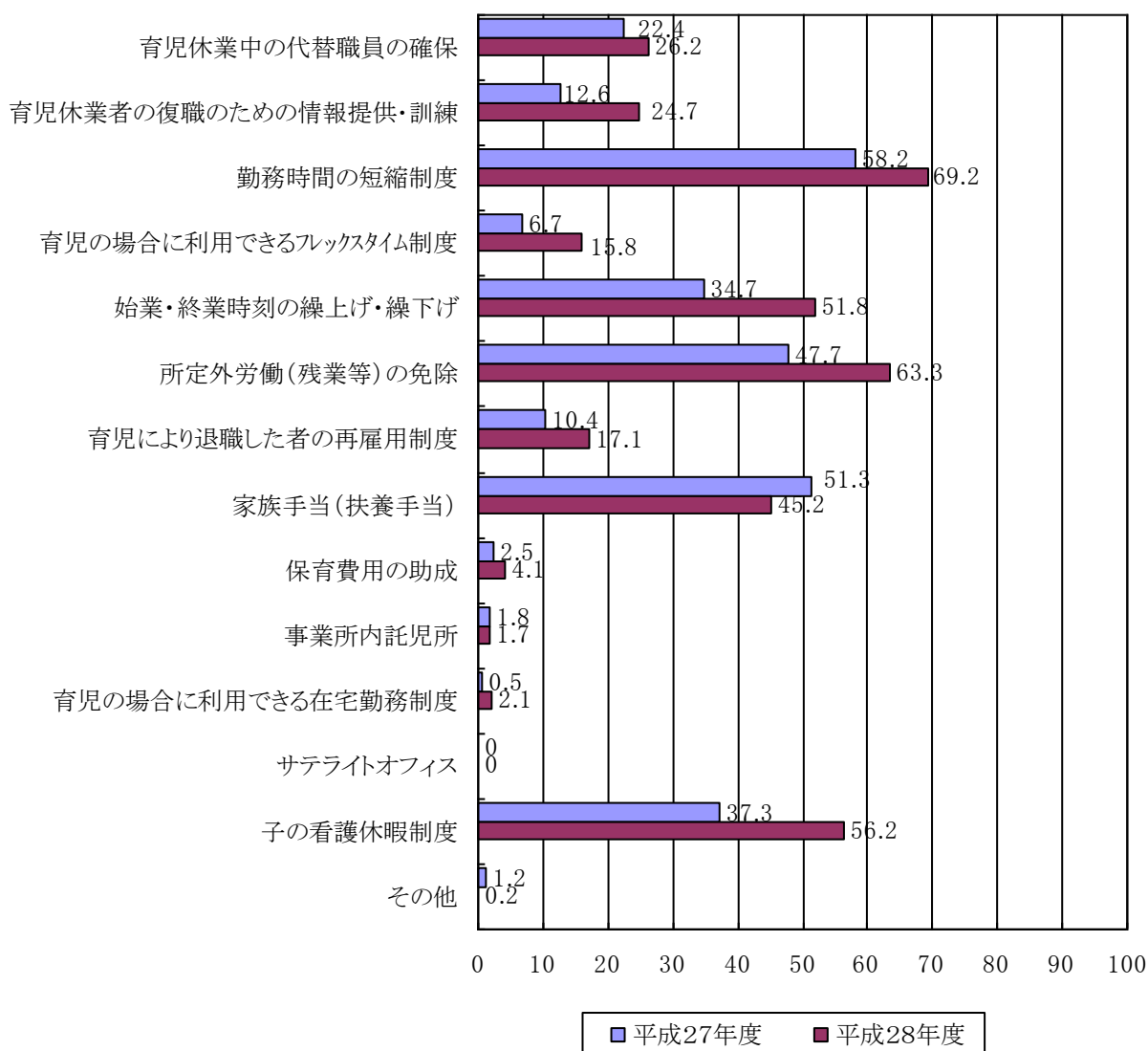
## 26 子どもを持つ労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 69.2%， 所定外労働の免除 63.3%**

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の69.2%（前年58.2%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も63.3%（同51.3%），と他の項目より高い割合を示している。（図25）

図25 子どもを持つ労働者に対する支援制度（H27N=729，H28N=660・複数回答）

(%)

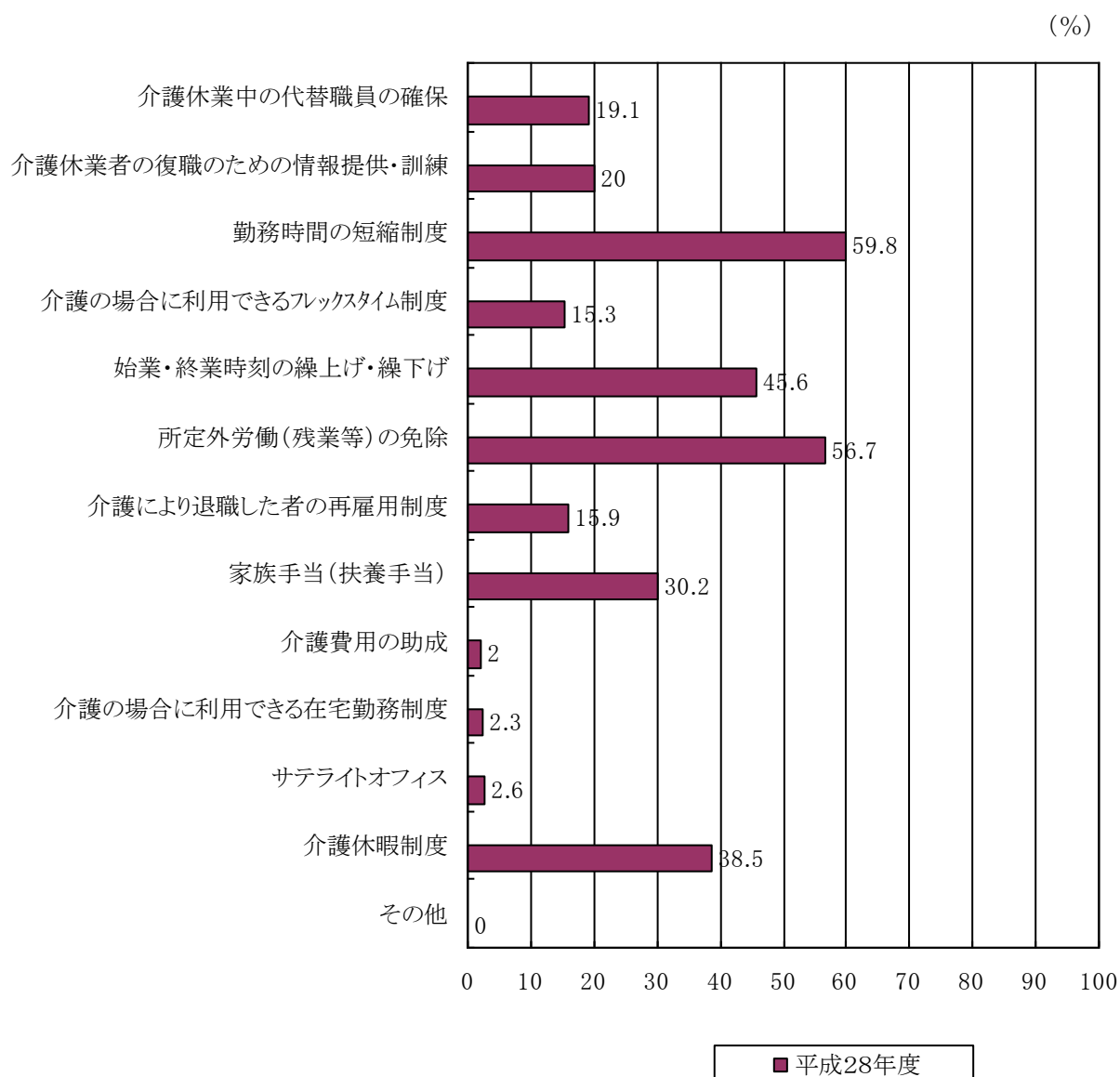


## 2.7 家族を介護する労働者に対する支援制度

**勤務時間の短縮制度 59.8%， 所定外の免除 56.7%**

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について調査したところ、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の 59.8%であった。また、「所定外労働（残業等）の免除」も 56.7%と他の項目より高い割合を示している。（図 2.6）

図2.6 家族を介護する労働者に対する支援制度 (H28N=660・複数答)



## 28 介護休暇の取得状況

**介護休暇の平均取得日数は男性5日、女性4.8日**

改正育児・介護休業法で法定の制度となった「介護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は1.4%で、取得者の平均取得日数は7.5日となっている。

産業別では、「製造業」で、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「300人以上」の事業所で取得者の割合が高い。(表21)

表21 介護休暇制度

		事業所数(N=660)					
		取得者なし (事業所)	取得者あり (事業所)	男 性 (人, 日)		女 性 (人, 日)	
				取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全 体		651	9	24	5.0	18	4.8
産 業 分 類	建 設 業	94	2	4	3.0	0	0.0
	製 造 業	76	2	15	6.0	16	5.0
	情 報 通 信 業	14	0	0	0.0	0	0.0
	運輸業, 郵便業	42	0	0	0.0	0	0.0
	卸売業, 小売業	158	1	1	1.0	0	0.0
	金融業, 保険業	27	0	0	0.0	0	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	14	0	0	0.0	0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	18	2	3	4.3	1	2.0
	宿泊業, 飲食サービス業	34	0	0	0.0	0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	23	0	0	0.0	0	0.0
	教育, 学習支援業	27	1	1	3.0	0	0.0
	医療, 福祉	72	1	0	0.0	1	4.0
	サービス業	50	0	0	0.0	0	0.0
	そ の 他	2	0	0	0.0	0	0.0
規 模 分 類	10~29人	209	1	0	0.0	1	4.0
	30~99人	154	0	0	0.0	0	0.0
	100~299人	94	0	0	0.0	0	0.0
	300人以上	194	8	24	5.0	17	4.8



## 29 子の看護休暇の取得状況

**子の看護休暇の平均取得日数は男性 2.9 日，女性 4.0 日**

改正育児・介護休業法で法定の制度となった「子の看護休暇」の取得状況について調査したところ、取得者がいる事業所の割合は 8.2%（前年 8.6%）で、取得者の平均取得日数は 27.7 日（同 4.1 日）となっている。

産業別では、「製造業」で、取得者のいる事業所の割合が他の業種に比べて高く、企業規模は「300 人以上」の事業所で取得者の割合が高い。（表 2 2）

表 2 2 子の看護休暇

		事業所数 (N=660)					
		取得者なし (事業所)	取得者あり (事業所)	男 性 (人, 日)		女 性 (人, 日)	
				取得者数	平均取得日数	取得者数	平均取得日数
全 体		606	54	89	2.9	155	4.0
産 業 分 類	建 設 業	88	8	3	6.3	12	3.4
	製 造 業	67	11	67	3.1	79	3.8
	情 報 通 信 業	11	3	5	2.2	7	3.1
	運 輸 業, 郵 便 業	41	1	0	0.0	1	1.0
	卸 売 業, 小 売 業	153	6	3	2.7	11	5.4
	金 融 業, 保 険 業	22	5	4	1.5	5	5.0
	不 動 産 業, 物 品 賃 貸 業	14	0	0	0.0	0	0.0
	学 術 研 究, 専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	17	3	1	2.0	5	4.6
	宿 泊 業, 飲 食 サ ー ビ ス 業	34	0	0	0.0	0	0.0
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業, 娯 楽 業	20	3	0	0.0	7	5.0
	教 育, 学 習 支 援 業	26	2	3	0.7	4	2.8
	医 療, 福 祉	62	11	3	1.0	23	4.2
	サ ー ビ ス 業	49	1	0	0.0	1	5.0
そ の 他	2	0	0	0.0	0	0.0	
規 模 分 類	10～29 人	202	8	3	6.3	10	4.3
	30～99 人	145	9	3	1.0	10	3.3
	100～299 人	83	11	7	1.4	32	3.6
	300 人以上	176	26	76	3.0	103	4.2

### 30 次世代育成支援対策

#### 行動計画策定済みの事業所は 35.6%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況を調査したところ、「策定した」事業所は 35.6%（前年 29.2%）であった。一方「策定の予定なし」は 19.3%（同 31.8%）となっている。

規模別で見ると、「未定」又は「策定の予定なし」の事業所は、「10～99人」の規模で割合が高く、「100人～」の事業所で低くなっているが、「300人～」の県内単独事業所で「予定なし」の事業所の割合が高い。（図27、28）

図27 次世代育成支援対策への取組み(N=612・事業所割合)

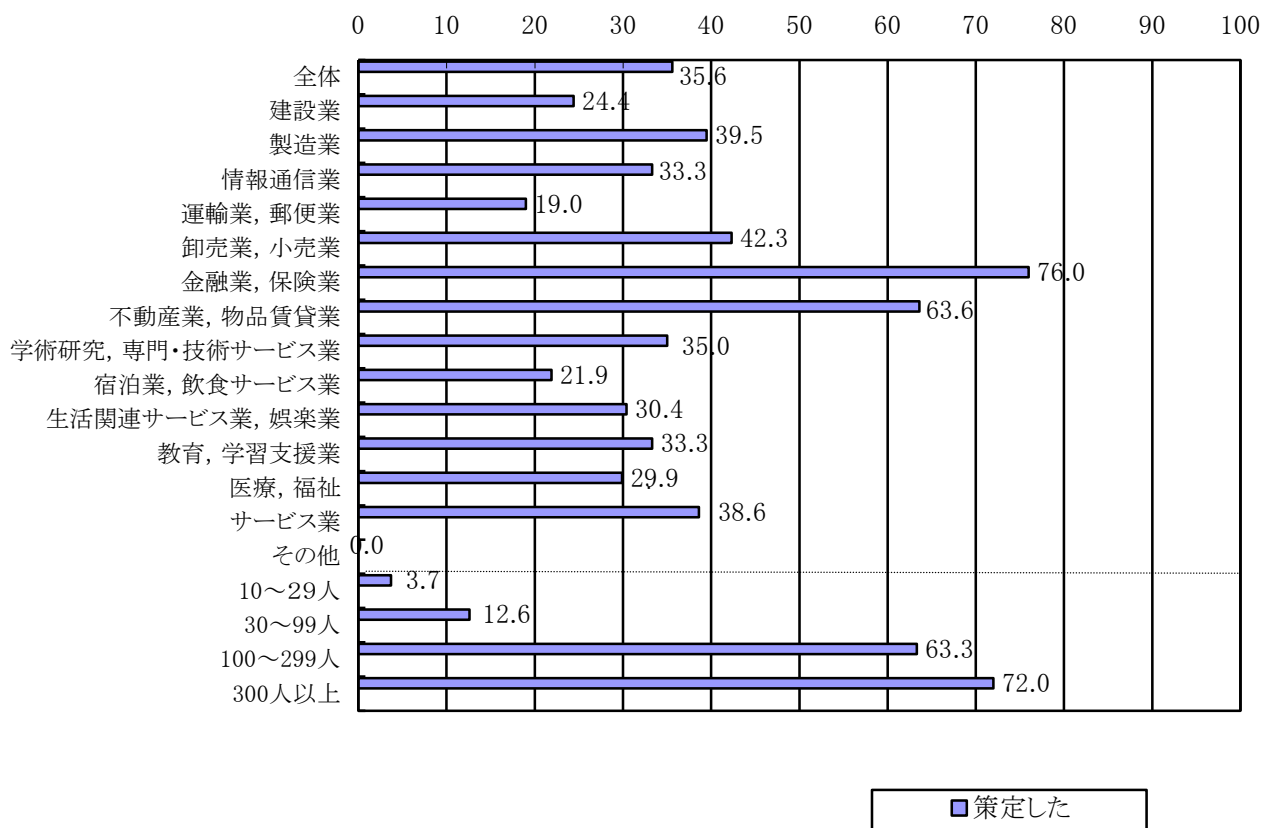
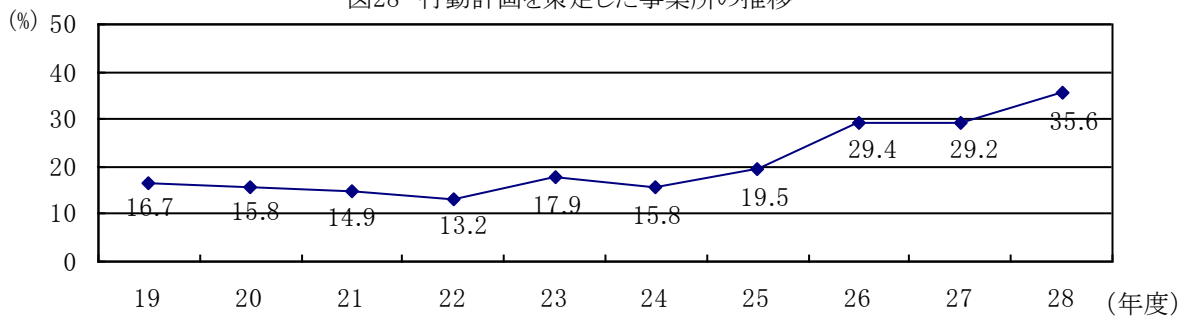


図28 行動計画を策定した事業所の推移



### 3 1 パートタイム労働者の諸制度

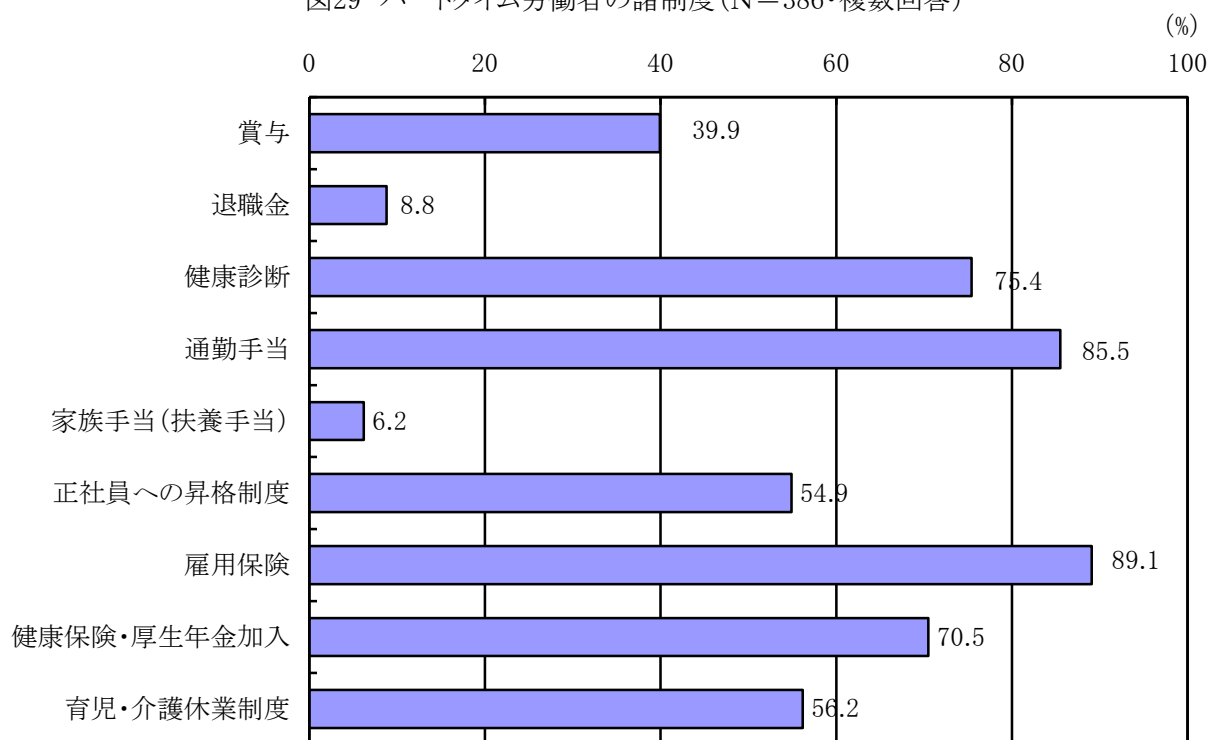
**パートタイム労働者の通勤手当は 85.5%,**

パートタイム労働者に関する諸制度については、「賞与」がある事業所は 39.9% (前年 42.2%) , 「退職金」がある事業所は 8.8% (同 10.4%) , 「健康診断」を行っている事業所は 75.4% (同 67.2%) , 「通勤手当」の支給は 85.5% (同 81.8%) などとなっている。

「金融業、保険業」と「医療、福祉」が全般的に実施している割合が高い。

また、規模別の賃金面での実施状況については、規模が大きくなるにつれて実施割合が高くなっている。(図 29)

図29 パートタイム労働者の諸制度(N=386・複数回答)



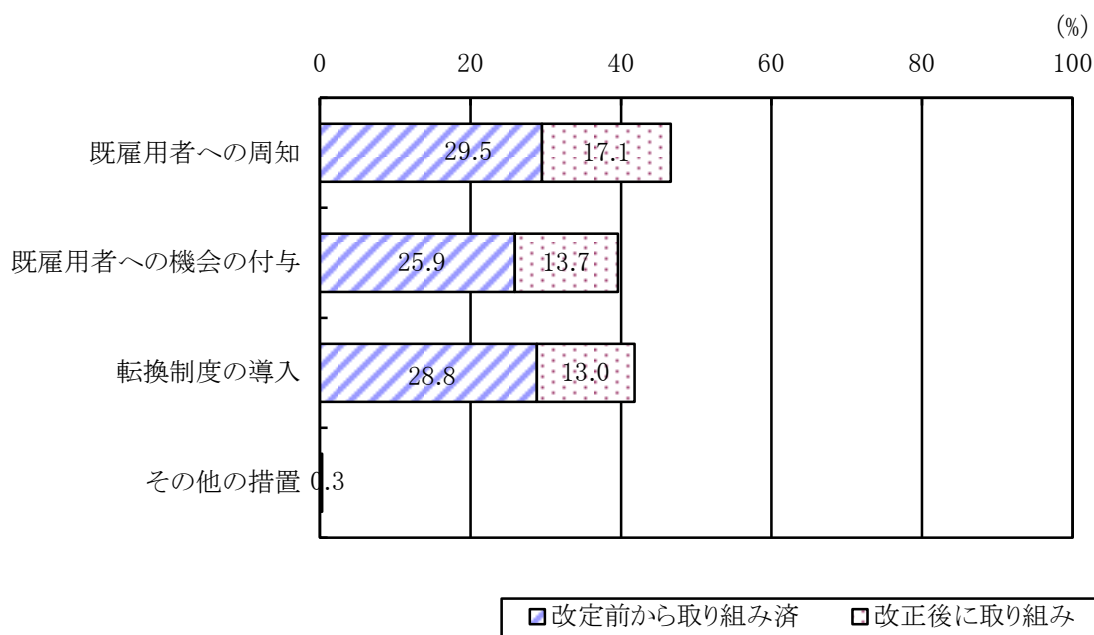
### 3 2 パートタイム労働法への取組み

#### 通常労働者への転換制度の措置を講じた事業所は 41.8%

「パートタイム労働法」に対する取組みのうち、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進するための措置について調査したところ、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」をした事業所は 46.6%（前年 26.1%）、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」をした事業所は 39.6%（同 11.8%）、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入（試験制度など）」をした事業所は 30.1%（同 18.4%）となっている。

業種については、「卸売業、小売業」及び「医療、福祉」等については、いずれの取組みも措置を講じた事業所の割合が高い。（図 30）

図30 パートタイム労働法への取組(N=386・複数回答)



### 3.3 ポジティブ・アクション

**管理職の割合は男性 87.4%、女性 12.6%**

管理職の男女の割合については、男性 87.4%（前年 85.2%）、女性 12.6%（同 14.8%）となっている。

これを産業別に見ると「建設業」「製造業」「情報通信業」「学術研究、専門技術サービス業」で男性の管理職が 90.0%以上となっている。「医療、福祉」では女性の管理職が 55.8%で、産業分類中最も高い。

「ポジティブ・アクション推進計画」を策定した事業所は全体の 21.2%（同 8.6%）にとどまっている。

「女性の採用の拡大」については、「宿泊業、飲食サービス業」が 68.4%で産業分類中最も高い。

女性の管理職の割合が高い「医療、福祉」では、77.1%の事業所で女性労働者について男性と同様の教育訓練・研修実施している。（表 2.3）

表 2.3 ポジティブ・アクション

（単位：%）

		管理職の男女比 (N=4,609)		ポジティブ・アクションの取組（複数回答）			
		男性	女性	推進計画を 作成	女性の採用 の拡大	女性がいない、 又は少ない職 種、職域への女 性の配置の拡大	女性管理 職の増加
全 体		87.4	12.6	21.2	46.4	26.3	41.0
産 業 分 類	建設業	95.3	4.7	21.8	30.8	20.5	26.9
	製造業	95.0	5.0	14.8	53.7	24.1	37.0
	情報通信業	93.2	6.8	12.5	37.5	0.0	62.5
	運輸業、郵便業	88.5	11.5	13.3	36.7	20.0	33.3
	卸売業、小売業	86.1	13.9	30.0	54.2	30.8	48.3
	金融業、保険業	88.3	11.7	31.8	45.5	50.0	68.2
	不動産業、物品賃貸業	83.7	16.3	20.0	50.0	10.0	30.0
	学術研究、専門・技術サービス業	97.8	2.2	16.7	44.4	33.3	27.8
	宿泊業、飲食サービス業	66.7	33.3	15.8	68.4	36.8	52.6
	生活関連サービス業、娯楽業	82.1	17.9	6.7	40.0	6.7	26.7
	教育、学習支援業	63.6	36.4	20.0	40.0	20.0	46.7
	医療、福祉	44.2	55.8	20.0	60.0	37.1	65.7
	サービス業	87.0	13.0	15.8	36.8	21.1	23.7
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
規 模 分 類	10～29人	75.9	24.1	9.3	31.8	15.5	27.9
	30～99人	80.5	19.5	7.8	35.3	14.7	32.4
	100～299人	73.9	26.1	20.0	52.3	29.2	44.6
	300人以上	96.2	3.8	38.9	62.3	40.7	55.1

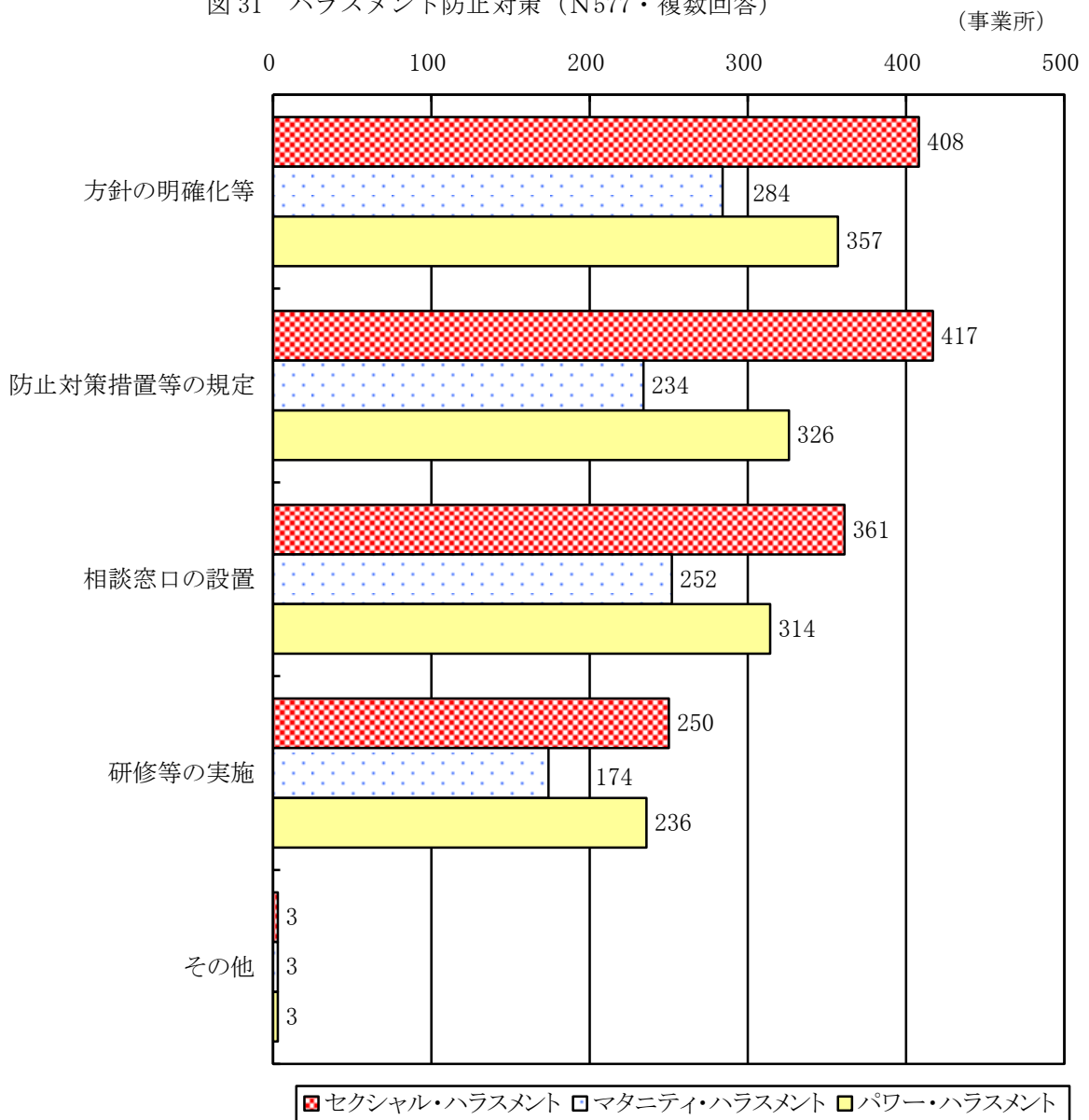
### 3 4 ハラスメント防止対策

**防止対策措置規定のある事業所割合は、セクハラ 72.3%、マタハラ 40.6%、パワハラ 56.5%**

職場におけるハラスメント防止対策について調査したところ、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対してマタニティ・ハラスメントの対策を実施している事業所の数が少ない。

産業別では、「金融業、保険業」で全般的に高い割合で事業所が何らかの措置を講じている。また、企業規模別では、規模が大きいほど取り組みが進んでいる。（図 3 1）

図 31 ハラスメント防止対策（N577・複数回答）



### 3 5 経営改善措置

#### 業務のアウトソーシング 31.9%

最近3年間に行った経営改善措置について調査した結果、「業務のアウトソーシング」, 「部門の整理統合」, 「採用抑制」の措置を行っている事業所が多い。

産業別にみると, 「金融業, 保険業」では, 「部門の整理統合」, 「人員削減」, 「昇給の抑制, 停止」の割合が高く, 「教育, 学習支援業」では, 「昇給の抑制, 停止」 「賞与の抑制, 停止」 「賃金引下げ」の割合が高い。また「情報通信業」では, 「福利厚生制度の見直し」について 66.7%の事業所で実施している。(図32)

図32 最近3年間の経営改善措置(N=401・複数回答)

