

調 査 結 果

回答状況

1 事業所

調査結果

回答状況

最終的に調査対象となった2,769事業所のうち、1,071事業所から有効回答を得た。
前回調査時の1,094事業所からは、23事業所減少している。

回答率は40.0%で前回の42.8%より2.8ポイント低下している。

また、回答事業所の全雇用者数は42,552人であり、うち正規雇用者は25,675人、非正規雇用者16,877人となっている。

1 事業所

回答事業所の事業内容および正規雇用者規模

(規模別)

「5～9人」規模が23.4%(251事業所)、「10～19人」規模が31.3%(335事業所)、「20～29人」規模が17.2%(184事業所)、「30～49人」規模が13.5%(145事業所)と小規模事業所が全体の85.4%を占めている。

(産業別)

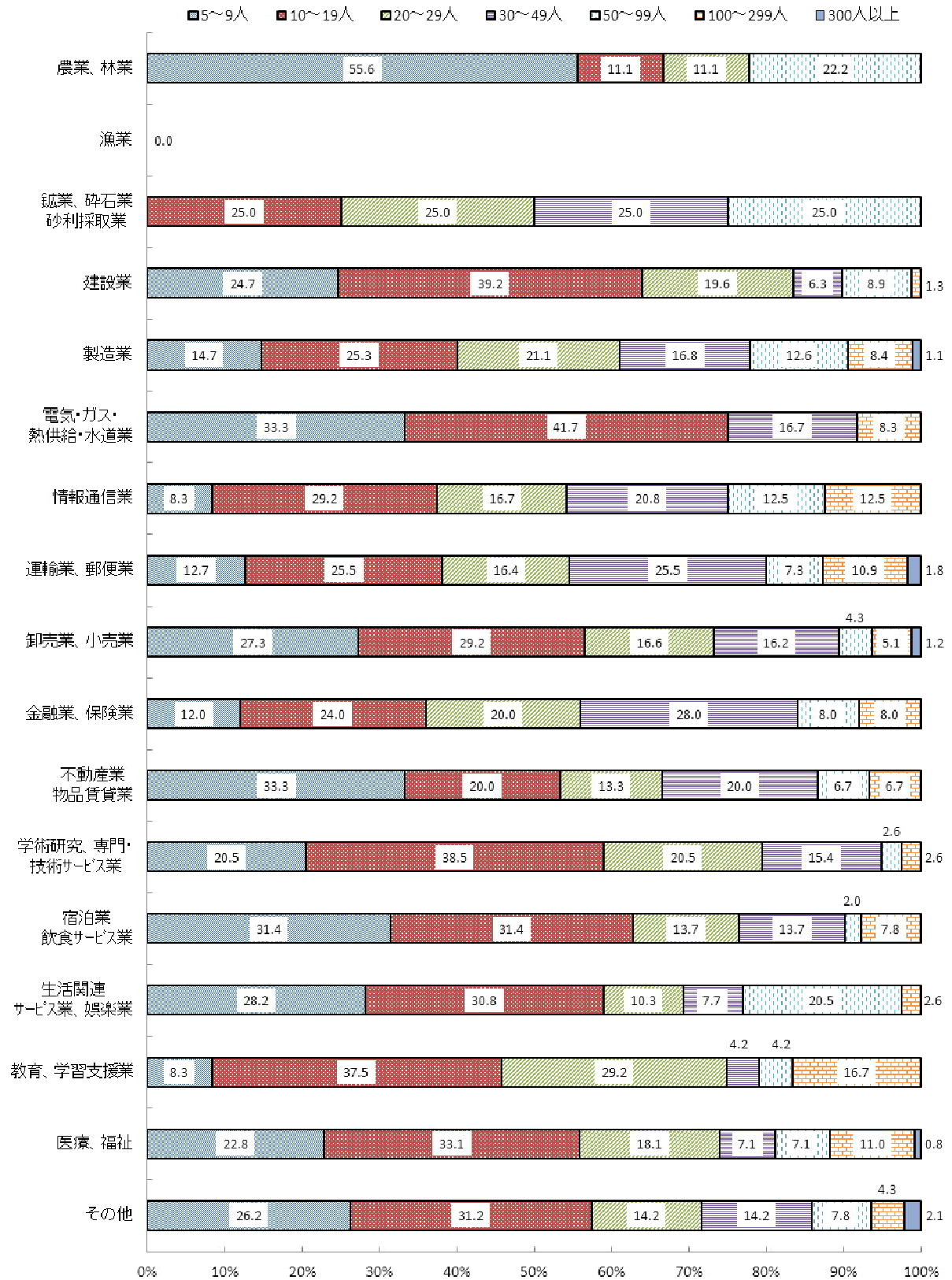
第三次産業の割合が全体の75.2%を占めており、その中で「卸売業、小売業」23.6%(253事業所)、「その他」13.2%(141事業所)、「医療、福祉」11.9%(127事業所)が高い割合となっている。他産業では、「建設業」が14.8%(158事業所)、「製造業」が8.9%(95事業所)となっている。

また、産業別の規模内訳は、「不動産業、物品賃貸業」で「5～9人」規模の割合が最も高く、「金融業、保険業」で「30～49人」規模の割合が最も高い。他の全ての産業は「10～19人」規模の割合が最も高くなっている。「50～99人」規模で割合が高い産業は「製造業」で12.6%、「情報通信業」で12.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」で20.5%ほどとなっている。

なお「農業、林業」(9事業所)、「鉱業」(4事業所)については、他の業種と比較し有効回答事業所数が非常に低いことから、以下産業別考察からは除く。

(図1、別表1参照)

図1 産業別事業所規模割合



2 従業員

2 従業員

(1) 正規雇用・非正規雇用

(全体：総従業員 42,552 人)

回答のあった 1,071 事業所の総従業員数は 42,552 人で、雇用形態の構成をみると正規雇用者が 60.3% (25,675 人) である。

非正規社員雇用 39.6% (16,877 人) のうち、パートタイマー 29.5% (12,568 人)、契約社員 9.2% (3,927 人)、派遣社員 0.9% (382 人) である。

(男女別)

男性 (23,641 人) は、正規雇用者が 78.9% (18,641 人) と最も多く、パートタイマー 11.1% (2,620 人)、契約社員 9.3% (2,205 人)、派遣社員 0.7% (175 人) が続いている。

女性 (18,911 人) は、パートタイマーが 52.6% (9,948 人) と最も多く、正規雇用者が 37.2% (7,034 人)、契約社員 9.1% (1,722 人)、派遣社員 1.1% (207 人) の順となっている。

(規模別)

男性の正規雇用者は「300人以上」の 54.2% (1,704 人) を除いたすべての規模で 80% を超えていて、総じて女性の割合を上回っている。最大は「5~9人」の 86.4% (876 人) となっている。女性の正規雇用者は「300人以上」が 8.9% (545 人) と極めて低く、他の規模はすべて 30% 以上である。「300人以上」では女性の「パートタイマー」の割合が 85.7% (5,268 人) と他の規模に比べて突出した高い割合を示している。

(産業別)

男性の正規雇用者割合が 90% を超えて高い産業は、「電気・ガス・熱供給・水道業」93.8% (228 人)、続いて「金融業、保険業」93.6% (575 人)、「建設業」91.9% (2,741 人)、「情報通信業」90.5% (761 人) の順となっている。正規雇用者割合の低い産業は、「宿泊業、飲食サービス業」53.8% (325 人)、続いて「教育、学習支援業」55.3% (340 人)、「生活関連サービス業、娯楽業」62.4% (407 人) などとなっている、これらの業種では総じてパートタイマーの割合が高めの割合を示している。

女性の正規雇用者割合が高い産業は、「電気・ガス・熱供給・水道業」89.7% (35 人)、続いて「金融業、保険業」77.1% (243 人)、「建設業」74.0% (324 人)、「医療、福祉」70.3% (2,730 人) の順となっている。正規雇用者割合の低い産業は、「宿泊業・飲食サービス業」16.2% (142 人)、続いて「卸売業、小売業」16.7% (1,283 人)、「生活関連サービス業、娯楽業」の 23.7% (153 人)、「その他」33.1% (703 人) など、これらの産業のパートタイマーの割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」79.6% (696 人) や「卸売業、小売業」79.4% (6,104 人) が全従業員の 8 割近くを占めるなど、総じて他の業種に比べて高い割合となっている。

(図 2(1)-1、2(1)-2a, 2b 別表 2-1、2-2 参照)

図 2(1)-1 正規・非正規別従業員構成比（総従業員：42,552 人）

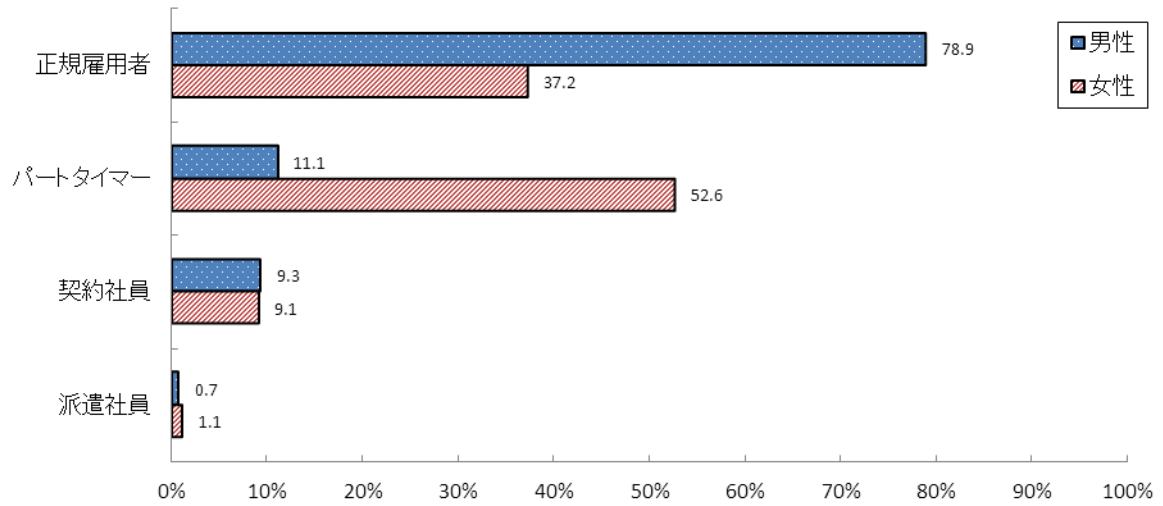
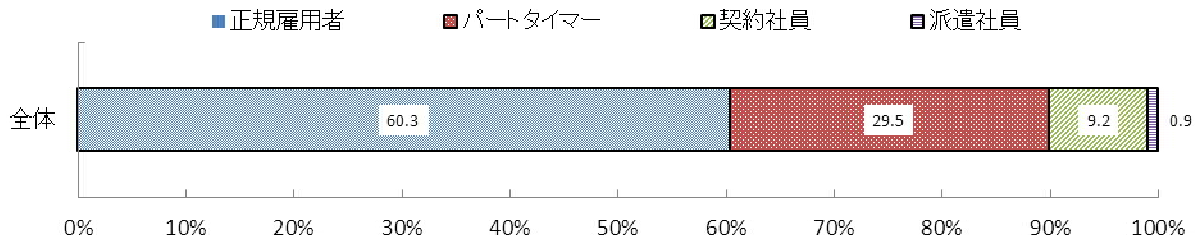


図 2(1)-2a 正規・非正規従業員構成比（規模別）

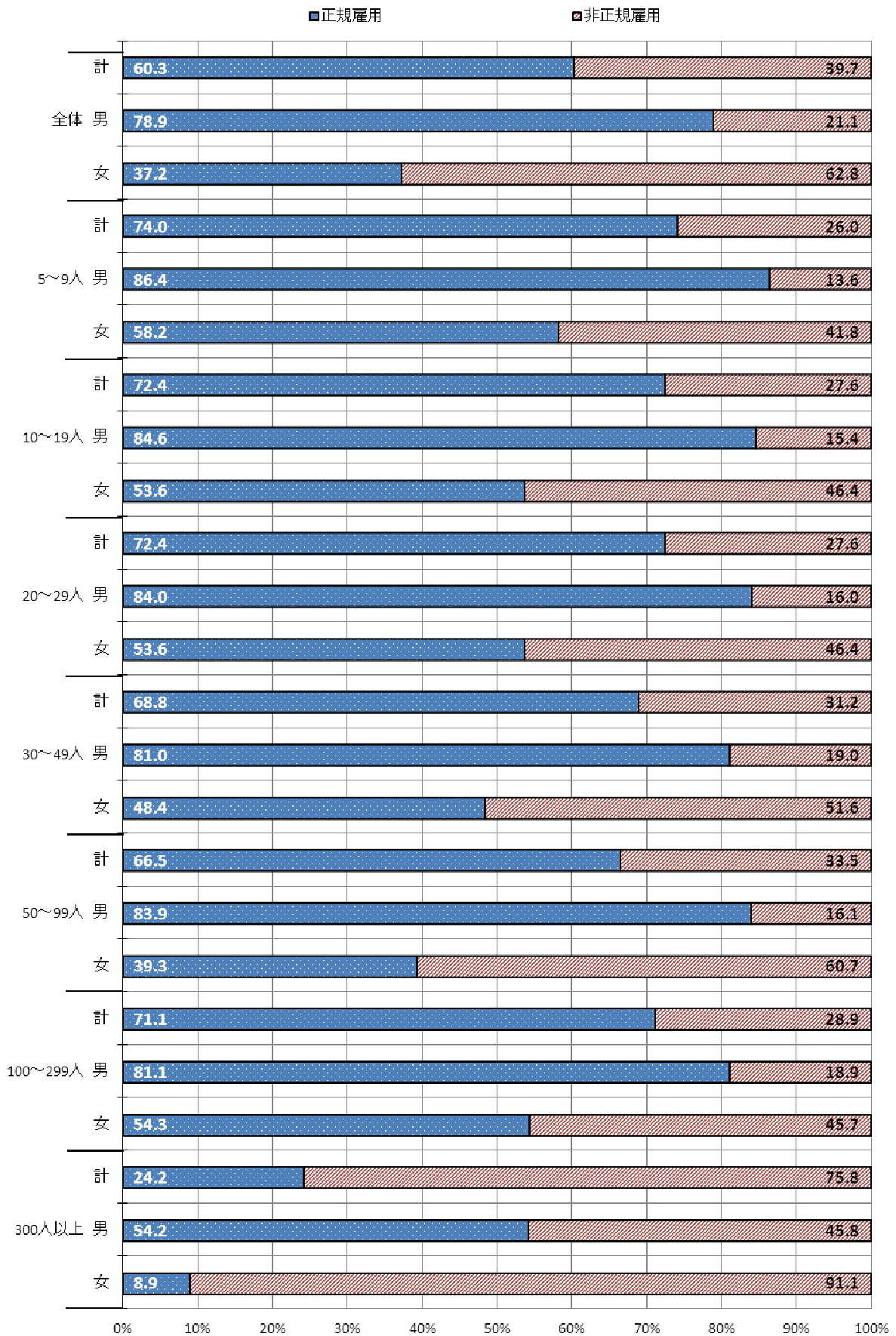
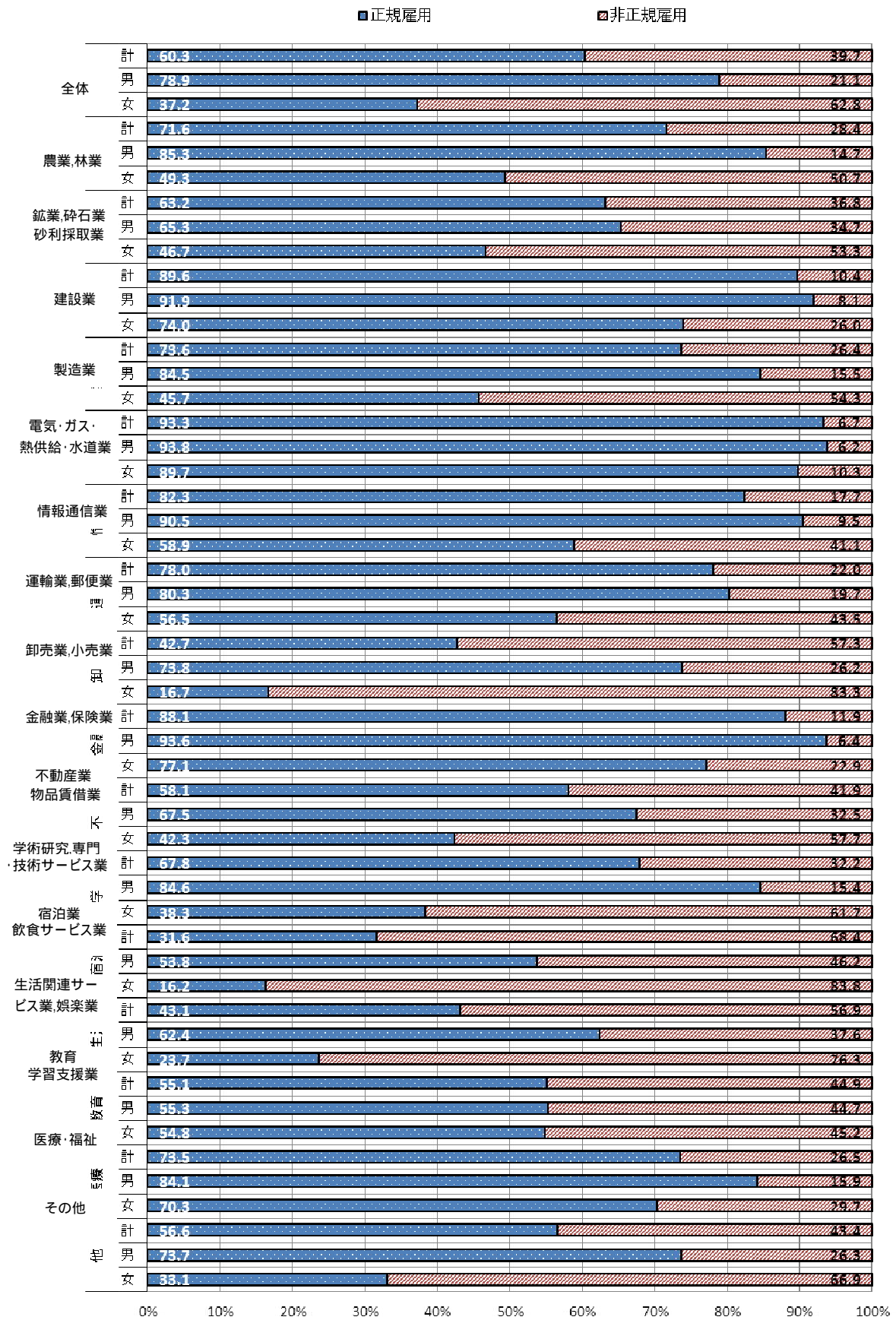


図 2(1)-2b 正規・非正規別従業員構成比（産業別）



(2) 正規雇用者

(ア) 男女別・年齢別の構成

(全体：正規雇用者 25,675 人)

年齢層別従業員数に回答のあった 1,071 事業所の正規雇用者総数は 25,675 人で、性別の構成をみると、男性 72.6% (18,641 人)(前回 74.6%)、女性 27.4% (7,034 人)(同 25.4%) である。前回と比較すると女性の割合が幾分高くなっている。

年齢構成では、「35～44 歳」が 27.5% (7,062 人)と最も多く、続いて「45～54 歳」22.9% (5,890 人)、「25～34 歳」22.2% (5,702 人)、「55～59 歳」12.6% (3,241 人)、「60 歳以上」8.1% (2,079 人)、「24 歳以下」6.6% (1,701 人)となっている。

男女別に構成比をみると、男性では「35～44 歳」が 27.7% (5,165 人)と最も多く、女性は「25～34 歳」27.9% (1,966 人)が最も多くなっている。前回調査と比較すると「35～44 歳」の割合が男性 4.2 ポイント、女性 5.1 ポイント、「60 歳以上」の割合が男性 3.2 ポイント、女性 1.6 ポイントともに増加している点に特徴が見られる。

(規模別)

前回調査時と比較して、総じてみれば、男性の規模別の構成比の変化幅は小さいものの、「300 人以上の規模」75.8% (1,704 人)(前回 84.9%)では 9.1 ポイント減少と変化が最も大きい。また、前回調査と同様に各規模とも年齢が高くなるとともに男性の構成比が上昇する傾向にある。

年齢別の構成では、男性は「300 人以上」規模で「35～44 歳」の割合が 30.8%と最多となったのを始め、全規模でこの年齢層が最も高く、「45～54 歳」でも全規模で 20%台となるなど高い割合を示している。女性は「10～19 人」「30～49 人」規模で「35～44 歳」の割合が高く、「50～99 人」「100～299 人」「300 人」規模で「25～34 歳」の割合が高い。また、「5～9 人」「20～29 人」規模では「25～34 歳」と「35～44 歳」がほぼ同じ割合で高くなっている。

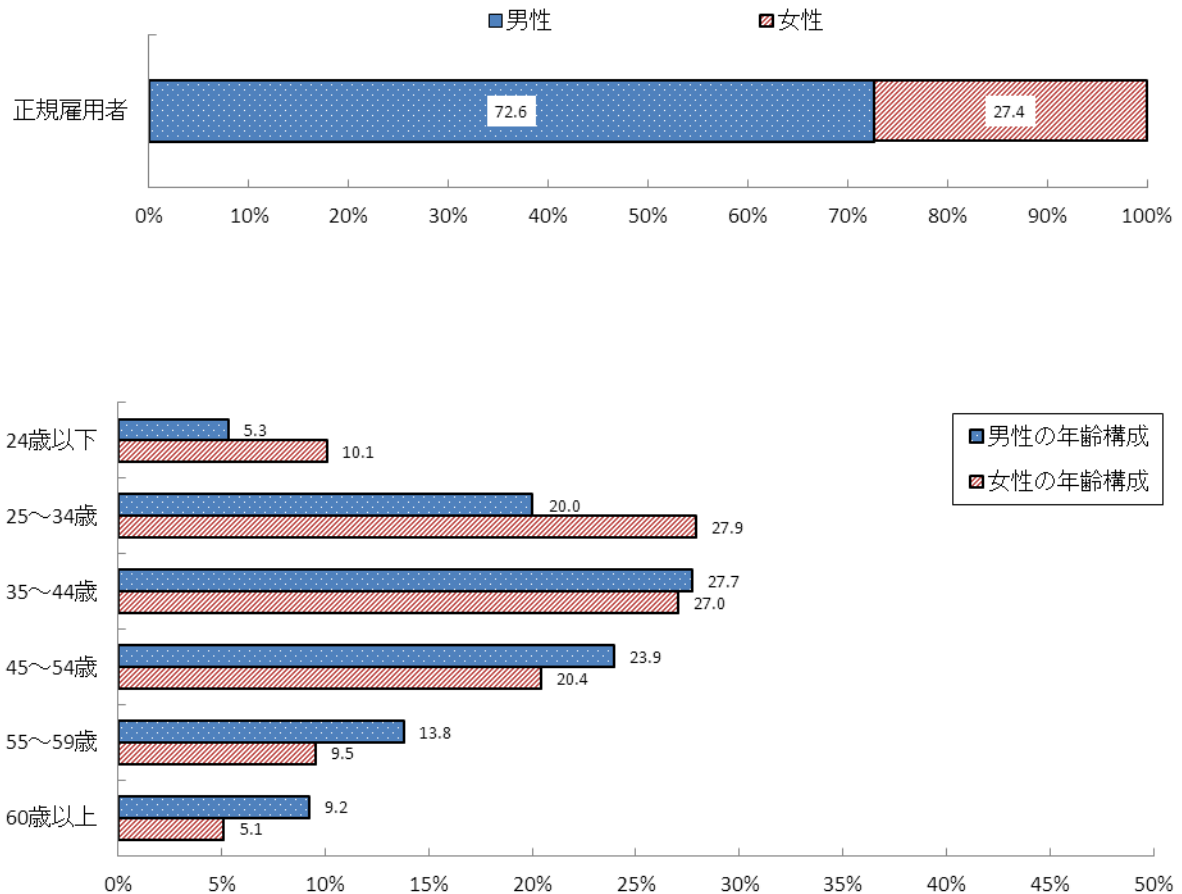
(産業別)

男性の割合が最も高いのは「運輸業、郵便業」93.2% (1,912 人)で、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が続いている。一方、男性の割合が最も低いのは「医療、福祉」26.2% (967 人)で、「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」が続いており、「金融業、保険業」も男性の占める割合が平均より低い。また、「運輸業、郵便業」「建設業」などの上位産業では、総じてすべての年齢層で男性の割合が高くなっている。

男女別に年齢別の構成比をみると、男性の割合が最も高い年齢層は、「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「その他」で「45～54 歳」、 「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」で「25～34 歳」、 「電気・ガス・熱供給・水道業」などその他の 9 産業では「35～44 歳」となっている。女性の最も割合が高い年齢層は「金融業、保険業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「その他」で「25～34 歳」、 「不動産業、物品賃貸業」などその他の 8 産業では「35～44 歳」となっている。

(図 2(2)-1 別表 2(1)-1a, 1b、2(1)-5 参照)

図 2(2)-1 男女別・年齢別正規雇用者構成比（全体：正規雇用者 25,675 人）



（イ）中高年齢者の雇用状況

（全体：正規雇用者 25,675 人）

回答のあった 1,071 事業所の正規雇用者数 25,675 人のうち、45 歳以上の中高年齢者の占める割合は 43.7%（11,210 人）である。前回の 44.1%と比較すると 0.4 ポイントの減少ながら、前回調査とほぼ同様の割合となっている。

中高年齢者の割合を男女別で見ると、男性は 46.9%（8,749 人）、女性は 35.0%（2,461 人）となっている。前回調査（男性 47.3%、女性 34.7%）と比較すると、男性で 0.4 ポイントと幾分減少した一方、女性は 0.3 ポイントとやや増加している。

（規模別）

前回同様、すべての規模で 40.0%を超えており、総じて各規模とも前回調査と大きな差はないものの、「30～49 人」40.9%（前回 45.5%）、「300 人以上」43.5%（同 48.3%）ではそれぞれ 4.6 ポイントの減少、4.8 ポイント減少となり、他の規模に比べて幾分大きめの変化幅となっている。

（産業別）

中高年齢者の割合の低い産業は「宿泊業、飲食サービス業」30.0%（140 人）、「生活関連

サービス業・娯楽業」32.1%（180人）などである。一方、中高年齢者の割合が高いのは、「運輸業、郵便業」67.3%（1,380人）、「その他」52.1%（1,477人）、「建設業」47.8%（1,465人）などの産業である。

（図2(2)-2,2a,2b 別表2(1)-6参照）

図2(2)-2 中高年齢者の正規雇用者に占める割合（全体：正規雇用者25,675人）

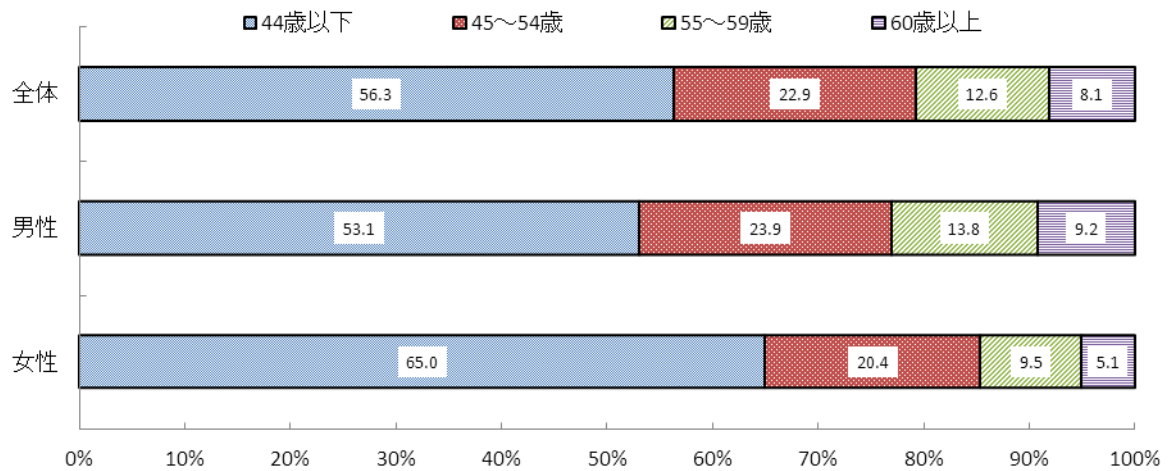


図2(2)-2a 中高年齢者の正規雇用者に占める割合（規模別）

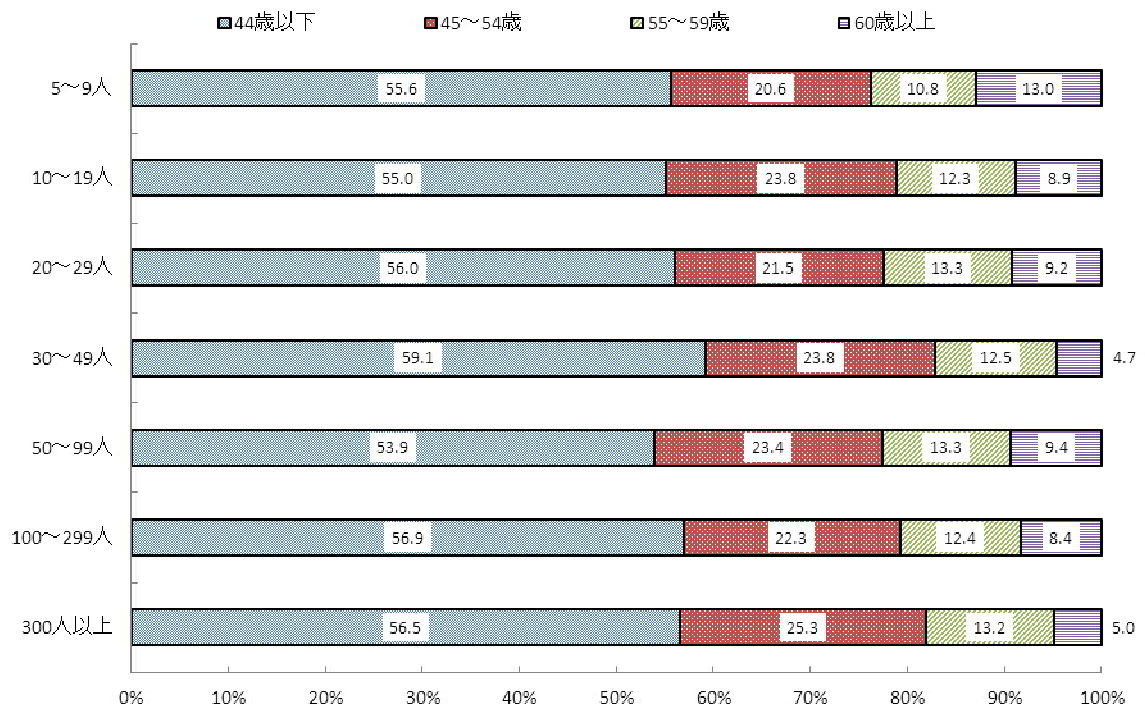
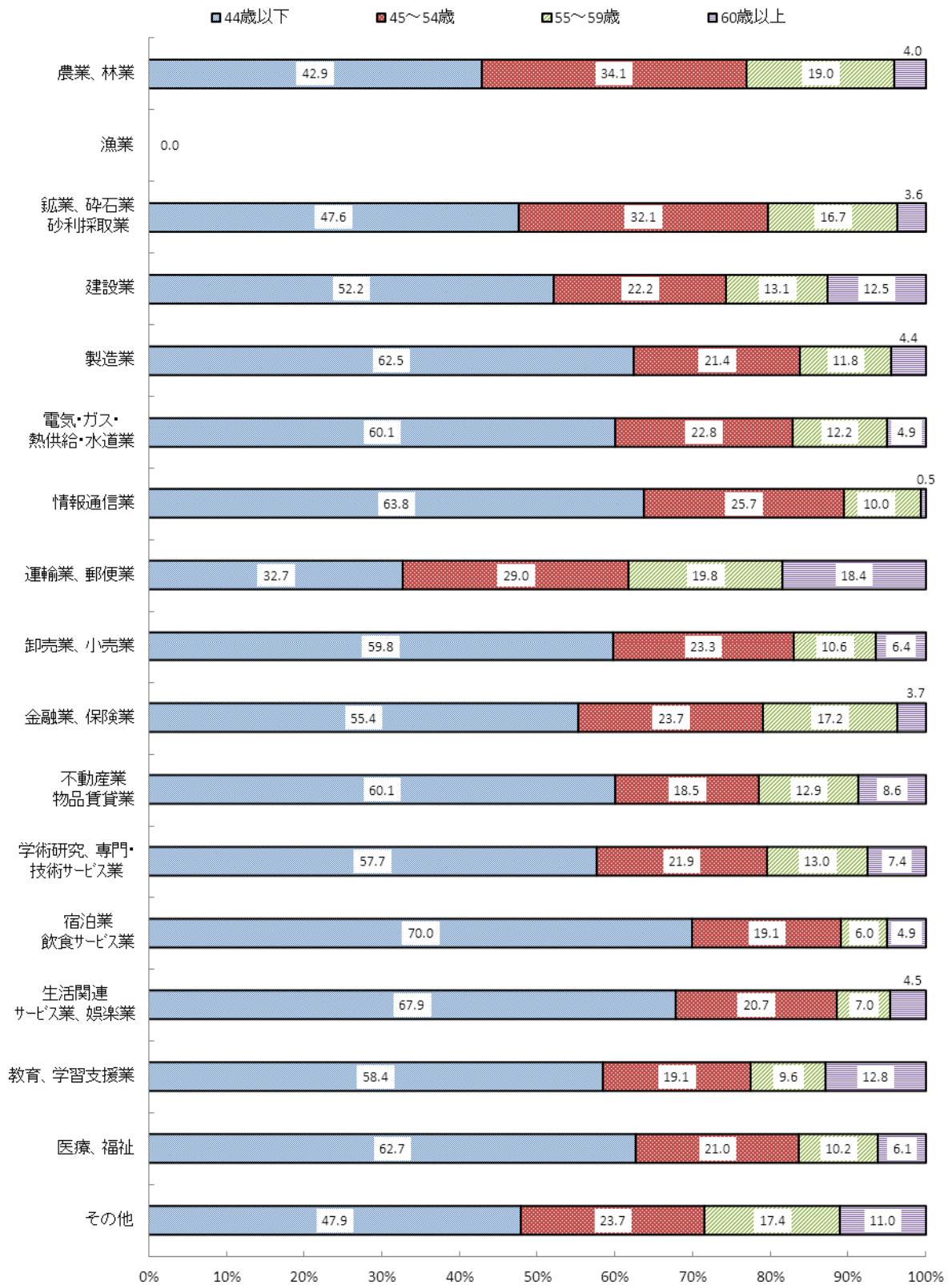


図 2(2)-2b 中高年齢者の正規雇用者に占める割合（産業別）



(3) パートタイマー（非正規雇用）

（全体：回答人数 12,568 人）

パートタイマーの性別の構成は男性 20.8%（2,620 人）、女性 79.2%（9,948 人）である。

年齢構成では、「45～54 歳」が 25.4%（3,190 人）と最も多く、続いて「35～44 歳」17.9%（2,246 人）、「60 歳以上」17.7%（2,220 人）、「55～59 歳」15.4%（1,930 人）、「25～34 歳」13.6%（1,703 人）、「24 歳以下」10.2%（1,279 人）となっている。男女別に構成比をみると、男性は「60 歳以上」が 27.7%（726 人）と最も多く、続いて「24 歳以下」20.8%（544 人）、「25～34 歳」18.5%（484 人）などとなっている。女性は「45～54 歳」の 29.0%（2,888 人）が最も多く、続いて「35～44 歳」19.4%（1,932 人）、「55～59 歳」16.9%（1,680 人）などとなっている。前回調査と比較すると、男性では「24 歳以下」20.8%（前回 10.7%）で 10.1 ポイント増加となるなど、45 歳未満の各年齢層でいずれも増加となった一方、「60 歳以上」27.7%（同 39.9%）で 12.2 ポイント減少となるなど、45 歳以上の各年齢層ではいずれも割合が減少している。これに対して女性では総じて各年齢層とも前回とほぼ同様の割合を示している。

（規模別）

男性は、「300 人以上」規模で「25～34 歳」26.7%（256 人）、「100～299 人」規模では「24 歳以下」31.1%（178 人）の割合がそれぞれ最も高く、その他の規模ではいずれも「60 歳以上」が最も高い割合を示している。女性は、「300 人以上」規模の「45～54 歳」31.8%（1,675 人）を始めとして、いずれの規模でも「45～54 歳」の割合が最も高い割合となっている。

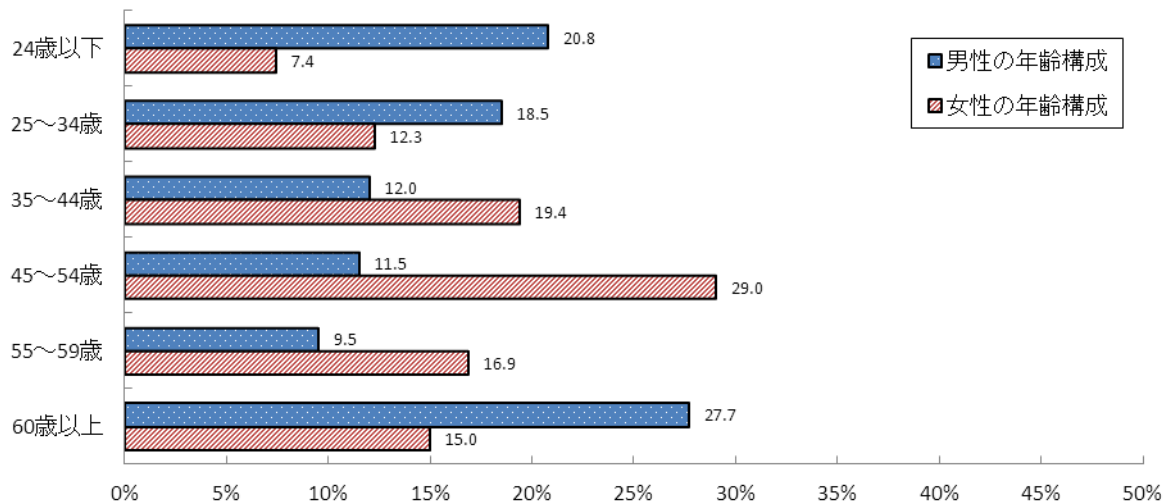
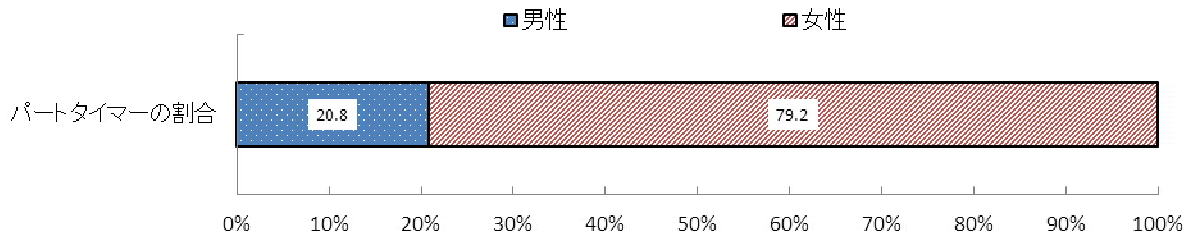
（産業別）

パートタイマーの多い産業をみると、「卸売業、小売業」（男性 1,362 人、女性 6,104 人）、「その他」（男性 299 人、女性 981 人）、「宿泊業、飲食サービス業」（男性 205 人、女性 696 人）、「医療、福祉」（男性 107 人、女性 766 人）、「生活関連サービス業、娯楽業」（男性 122 人、女性 417 人）で、この上位 5 産業でパートタイマー総数の 88.0%を占めている。

男女別に年齢別の構成比をみると、男性の最も割合が高い年齢層は、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」で「24 歳以下」、「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」で「25～34 歳」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で「45～54 歳」、その他の 9 産業では「60 歳以上」となっている。女性の最も割合が高い年齢層は、「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」で「24 歳以下」、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」で「35～44 歳」、「学術研究、専門・技術サービス業」で「60 歳以上」、その他の 8 産業（「学術研究、専門・技術サービス業」の同率トップを含む）では「45～54 歳」となっている。

（図 2(3)-1 別表 2(1)-2a,2b 参照）

図 2(3) - 1 男女別・年齢別パートタイマー構成比（全体：回答人数 12,568 人）



(4) 契約社員（非正規雇用）

(全体：回答人数 3,927 人)

契約社員の性別の構成は男性 56.1% (2,205 人) 女性 43.9% (1,722 人) である。

年齢構成では、「60 歳以上」が 27.3% (1,074 人) と最も多く、続いて「25～34 歳」21.4% (840 人) 「35～44 歳」17.0% (669 人) 「45～54 歳」15.8% (620 人) 「55～59 歳」11.3% (444 人) 「24 歳以下」7.1% (280 人) となっている。男女別に構成比をみると、男性は前回調査と同様に「60 歳以上」が 41.6% (918 人) と割合が最も高く、「24 歳以下」は 4.0% (89 人) と最も低い割合となっている。女性は前回同様「25～34 歳」の割合が 27.6% (476 人) と最も高く、「60 歳以上」9.1% (156 人) は前回 (10.2%) より幾分割合が低下し、最も低い割合となっている。

(規模別)

男性は、すべての規模で「60 歳以上」の割合が最も高く、女性は「30～49 人」と「50～99 人」規模では「35～44 歳」の割合が最も高く、その他の規模ではいずれも「25～34 歳」の割合が最も高い割合となっている。

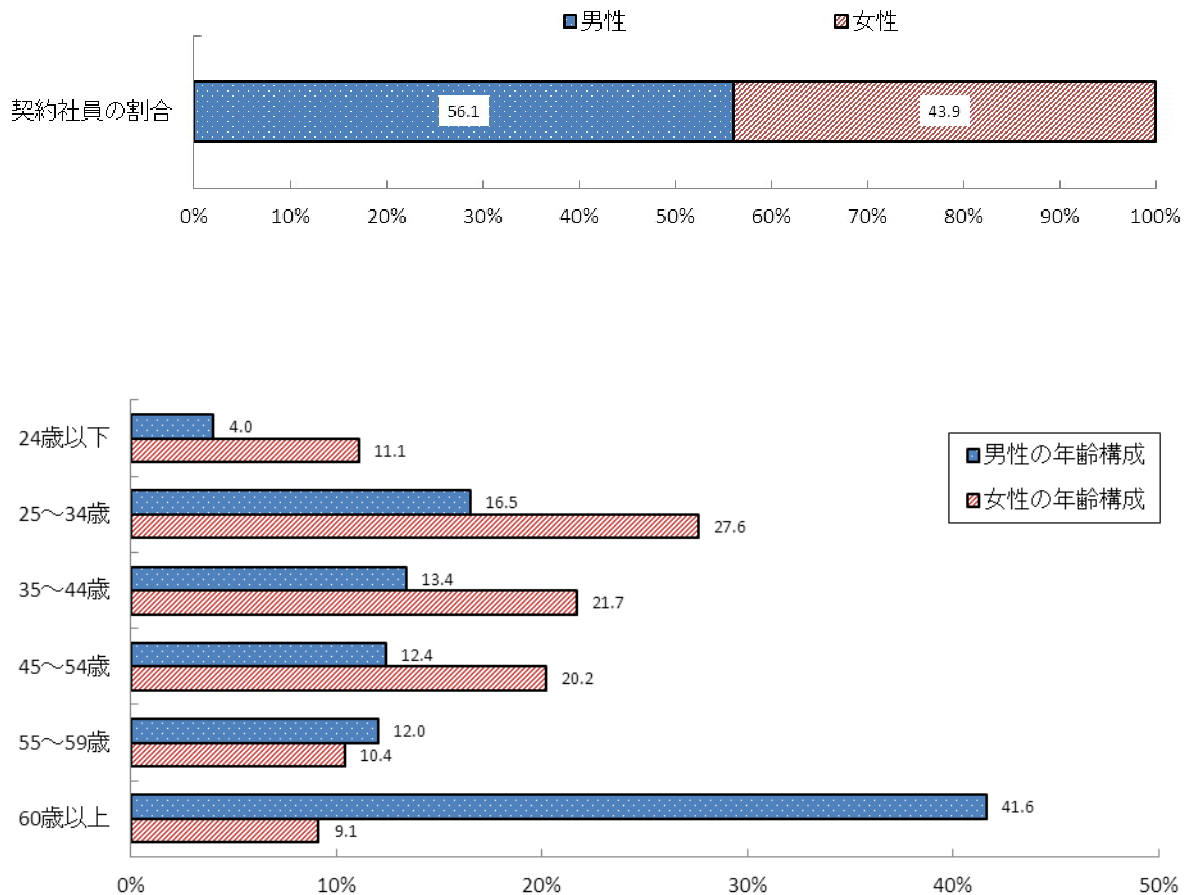
(産業別)

契約社員の多い産業をみると、「その他」(男性 452 人、女性 425 人)、「卸売業、小売業」(男性 330 人、女性 277 人)、「医療、福祉」(男性 76 人、女性 384 人)、「製造業」(男性 278 人、女性 180 人)、「運輸業、郵便業」(男性 399 人、女性 42 人)で、この 5 業種で契約社員総数の 72.4%を占めている。

男女別に年齢別の構成比をみると、男性の最も割合が高い年齢層は、「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で「25～34 歳」、その他の 10 産業では「60 歳以上」となっている。女性の最も割合が高い年齢層は、「宿泊業、飲食サービス業」で「24 歳以下」、 「建設業」で「35～44 歳」、 「製造業」「金融業、保険業」「生活関連サービス業、娯楽業」で「45～54 歳」、 「電気・ガス・熱供給・水道業」で「55～59 歳」、 「学術研究、専門・技術サービス業」で「60 歳以上」、その他の 8 産業(「建設業」の同率トップを含む)では「25～34 歳」となっている。

(図 2(4)-1 別表 2(1) - 3a,3b 参照)

図 2(4)-1 男女別・年齢別契約社員構成比(全体:回答人数 3,927 人)



(5) 派遣社員（非正規雇用）

（全体：回答人数 382 人）

派遣社員の性別の構成は男性 45.8%（175 人）、女性 54.2%（207 人）である。

年齢構成では、「35～44 歳」が 34.6%（132 人）と最も多く、続いて「25～34 歳」31.9%（122 人）、「45～54 歳」14.9%（57 人）、「24 歳以下」12.8%（49 人）となっており、「60 歳以上」3.4%（13 人）と「55～59 歳」2.4%（9 人）の派遣社員は極少数である。男女別に構成比をみると、男性では、「35～44 歳」が 35.4%（62 人）と最も多く、女性は「25～34 歳」が 37.2%（77 人）と最も多い。

（規模別）

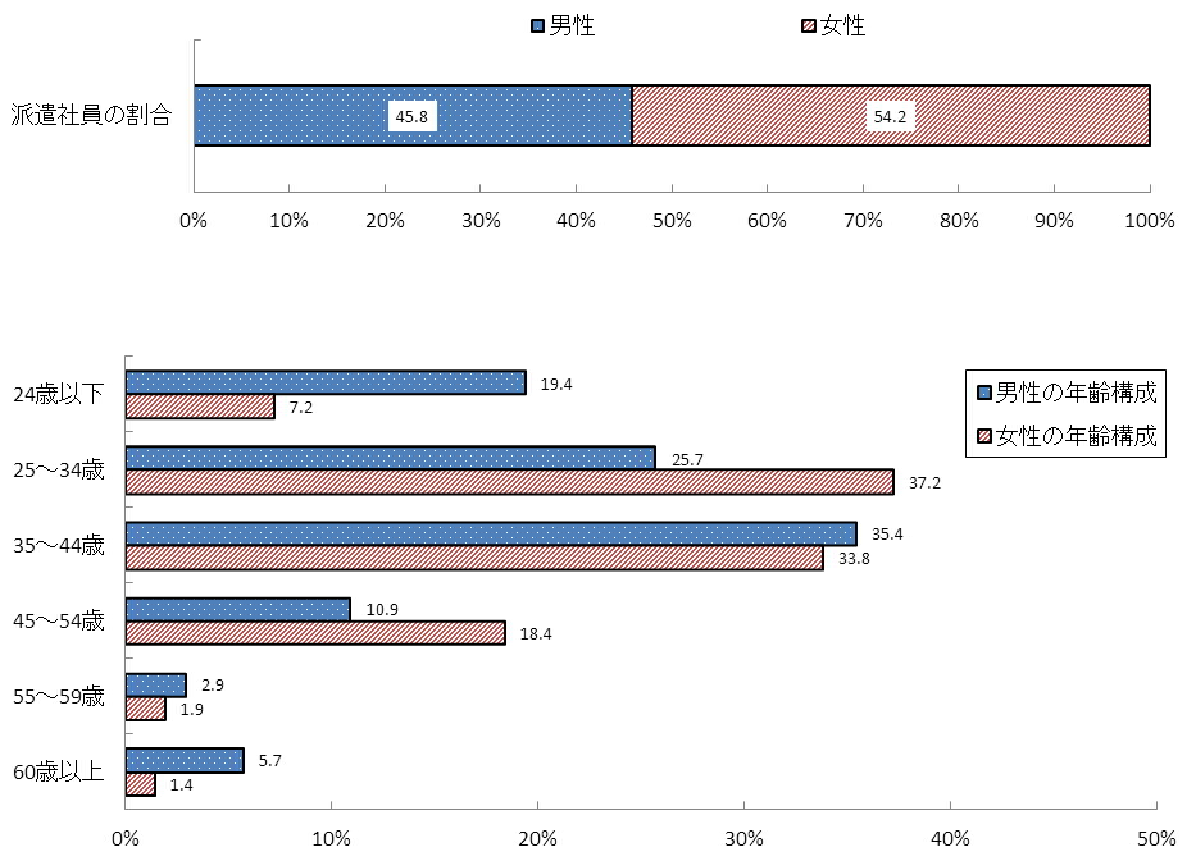
規模別の構成比をみると、「300 人以上」規模 41.6%（159 人）と「100～299 人」規模 26.4%（101 人）が高い割合となっており、両規模においては、男女とも「25～34 歳」の割合が高いなど、総じて「44 歳以下」の各年代が高い割合を示している。

（産業別）

派遣社員の多い産業は、「製造業」56.3%（男性 131 人、女性 84 人）と「情報通信業」15.7%（男性 10 人、女性 50 人）で、この 2 産業で派遣社員総数の 72.0%を占めている。

（図 2(5)-1 別表 2(1) - 4a, 4b 参照）

図 2(5)-1 男女別・年齢別派遣社員構成比（全体：回答人数 382 人）



(6) 過去4年間の従業員数

回答のあった1,071事業所従業員数を平成20年と平成23年で比較すると、正規雇用者が増加している事業所は27.6%（296事業所）で、一方、減少している事業所が40.5%（434事業所）となった。前回調査と比較して、増加している事業所数（前回32.2%）が4.6ポイント減少、減少している事業所数（同42.5%）も2.0ポイント減少している。

4年間の正規雇用者数の変化をみると、446人の減少である。

非正規雇用では、従業員が増加している事業所は26.8%（287事業所）で、一方、減少している事業所が18.3%（196事業所）となった。前回調査と比較して、増加している事業所（前回49.5%）が22.7ポイント減少、減少している事業所（同11.2%）が7.1ポイント増加となっている。

4年間の非正規雇用従業員数の変化をみると、324人の減少となっており、正規雇用と同様に小幅ながら減少している。

（図2(6)-1,2 別表2(2)参照）

図2(6)-1 過去4年間の従業員数

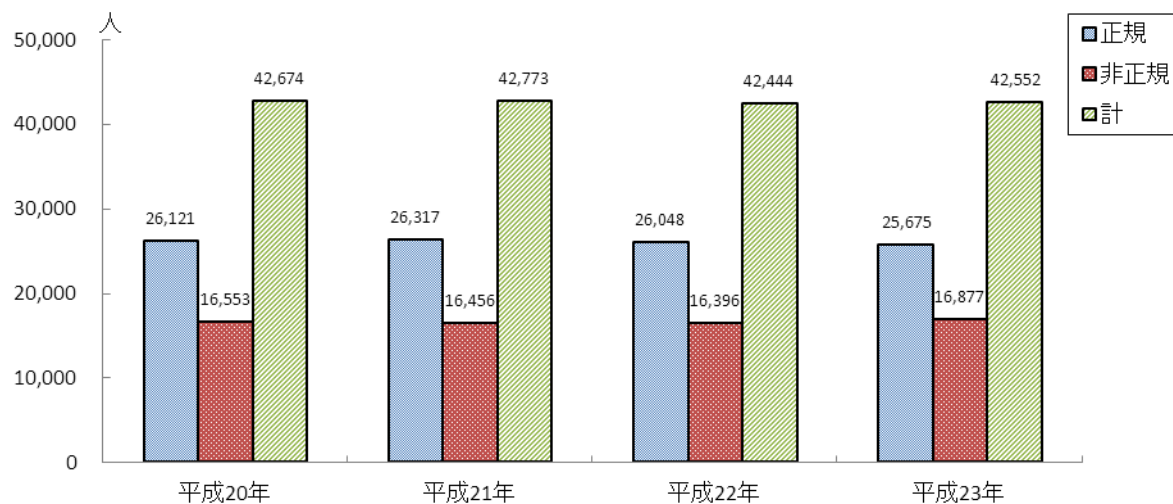
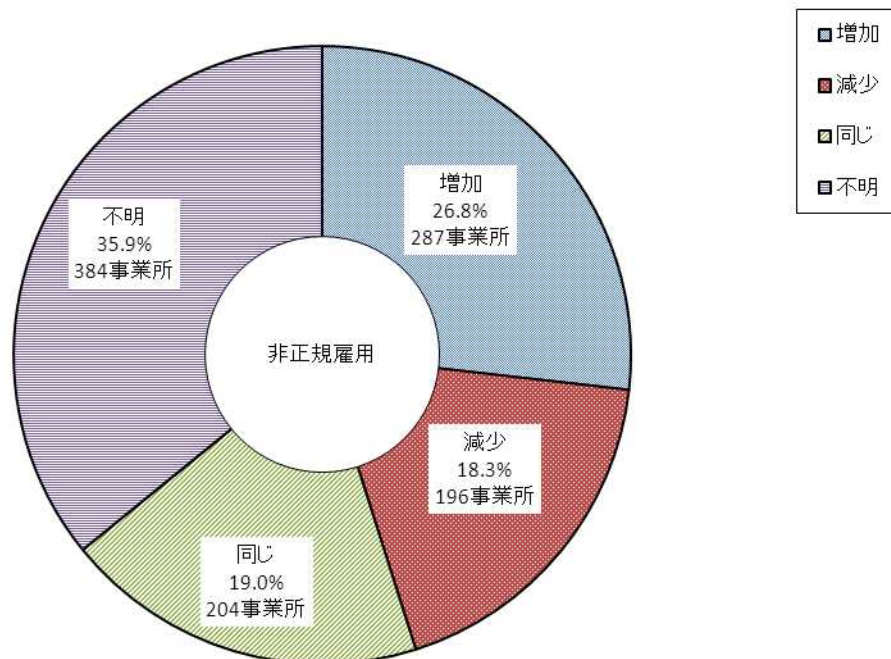
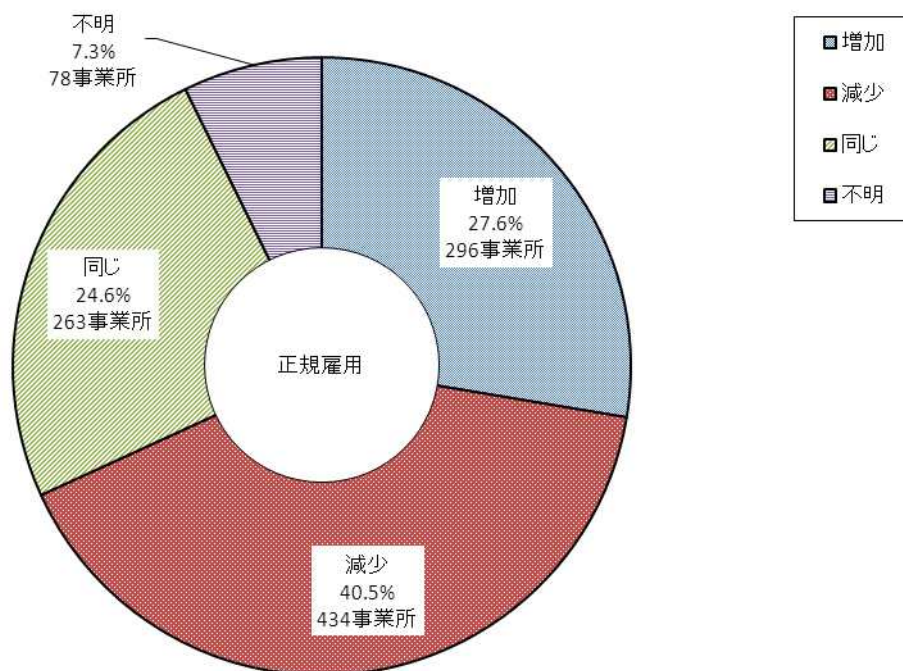


図 2(6)-2 過去 4 年間の従業員数（平成 20 年度・平成 23 年度の比較）（回答事業所 1,071 事業所）



3 採用状況等

3 採用状況等

(1) 新規学校卒業者の採用状況(過去3年間)

(ア) 正規雇用の採用状況

(全体)

(平成23年:199事業所 580人、平成22年:171事業所 394人 平成21年 180事業所 398人)

1,071事業所のうち、新規学校卒業者を採用した事業所は、平成21年16.8%(180事業所)、平成22年16.0%(171事業所)、平成23年18.6%(199事業所)で、正規雇用者に占める割合は、平成21年1.5%、平成22年1.5%、平成23年2.3%と、新規学校卒業者の採用については、平成23年はやや上向きの動きが見られるものの、依然として厳しい状況が続いている。前回調査では「大学卒」の採用が増加傾向を示し、平成18年から平成20年までの3年間は「大学卒」の採用が最も高い割合となった(平成18年37.7%、平成19年41.4%、平成20年38.9%)。しかし今回調査では、平成21年から平成23年までの3年間の大卒者の採用割合が平成21年30.2%、平成22年31.7%、平成23年30.0%となり、いずれの年も高卒者の採用割合が最も高い割合となっている(平成21年41.2%、平成22年39.6%、平成23年45.2%)。

(規模別)

新規学校卒業者を採用した事業所の割合をみると、前回調査同様、規模が大きくなるに従って採用の割合が高くなる傾向が引き続き窺えるが、今回調査では「300人以上」規模の平成21年、平成22年、平成23年の採用割合が各44.4%となり、「100~299人」規模の当該年の採用割合をいずれも下回るなど、前回調査との違いが見られた。また、平成23年の採用についてみると、「300人未満」の規模では、各規模とも「高校卒」の割合が最も高いものの、「300人以上」規模では「大学卒」の割合が69.2%と最も高い。

(産業別)

新規採用の人数の多い産業は「医療、福祉」(平成21年75人、平成22年95人、平成23年117人)、「卸売業、小売業」(平成21年87人、平成22年66人、平成23年117人)となっている。また、平成23年において正規雇用者に占める割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」4.3%、「金融業、保健業」3.9%、「教育、学術支援業」3.5%となっている。

(図3(1)-1a,1b、3(1)-2a,2b、3(1)-3,3a,3b、3(1)-4a,4b 別表3(1)-1a,1b、3(1)-2、3(1)-3参照)

新規学校卒業者の採用状況（正規雇用）

（平成23年：199事業所 580人、平成22年：171事業所 394人、平成21年180事業所 398人）

図3(1)-1a 採用した事業所の割合（規模別）

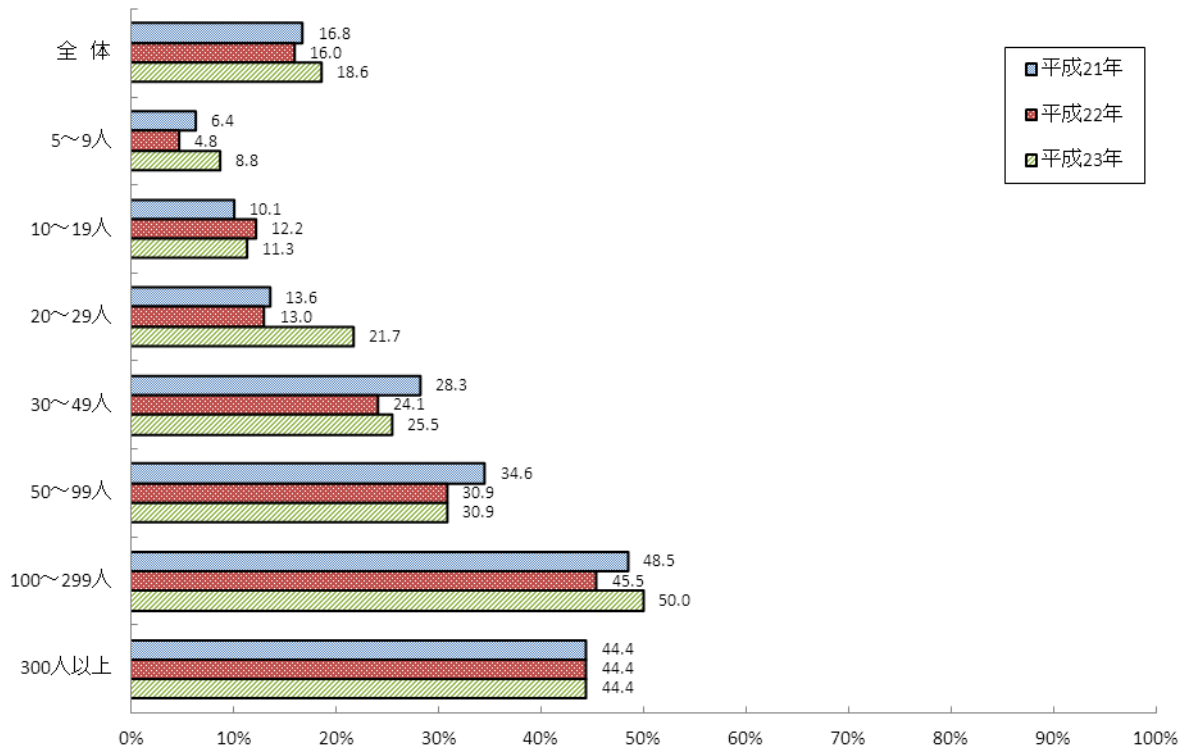
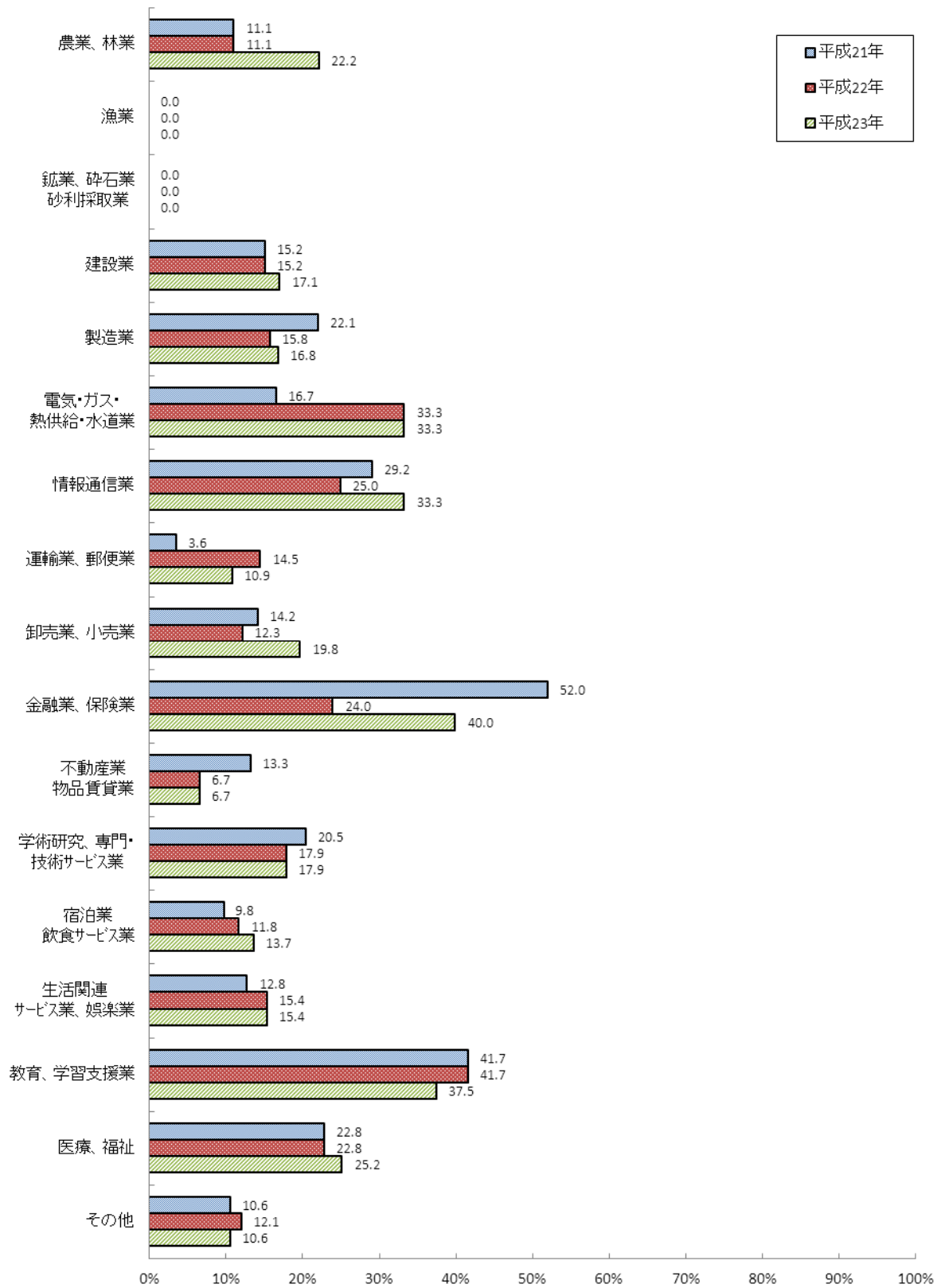


図 3(1)-1b 採用した事業所の割合（産業別）



新規学校卒業者の採用状況（正規雇用）

図 3(1)-2a 正規雇用者に占める割合（規模別）

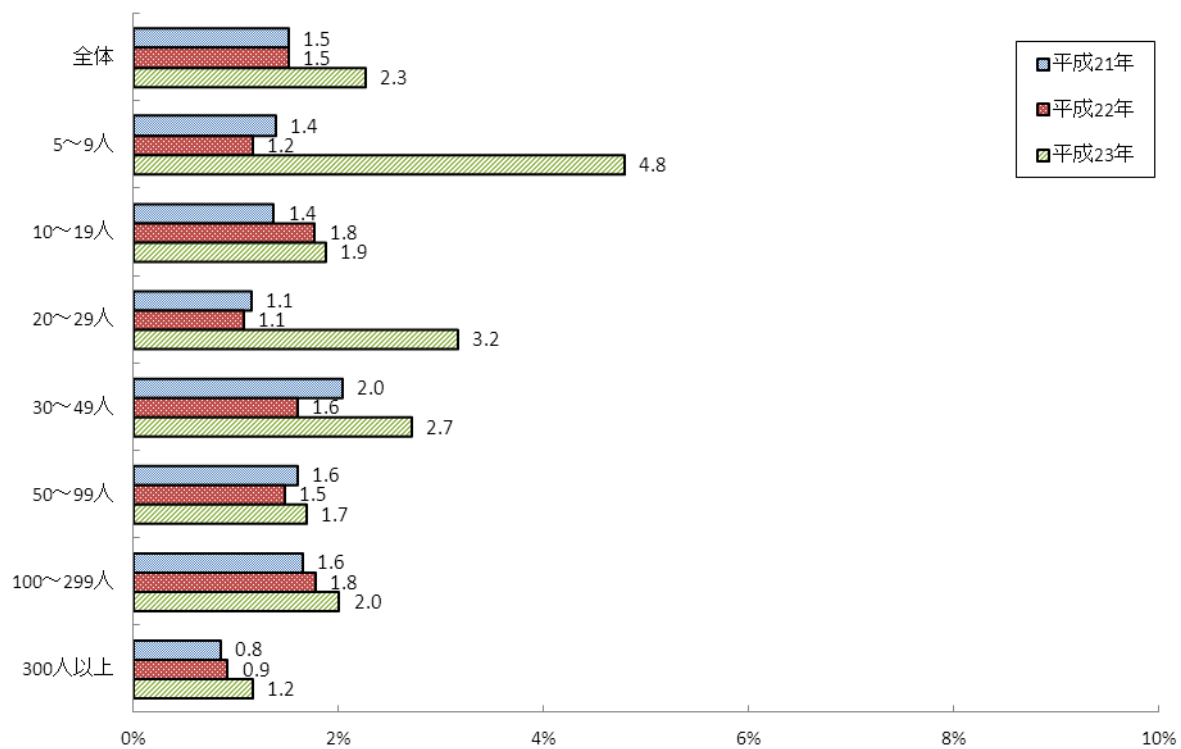


図 3(1)-2b 正規雇用者に占める割合（産業別）

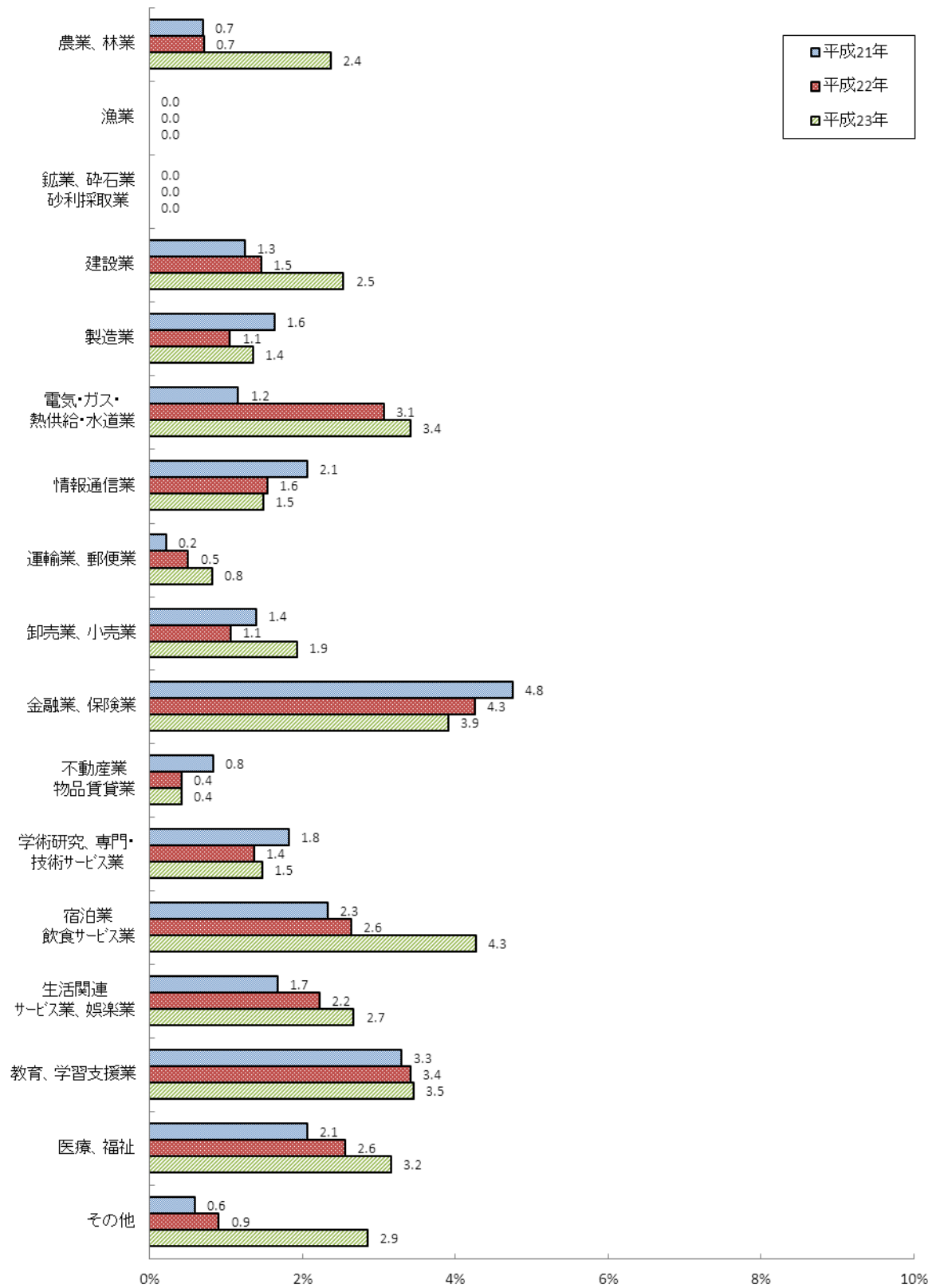


図 3(1)-3 新規学校卒業者の内訳（正規雇用・全体）

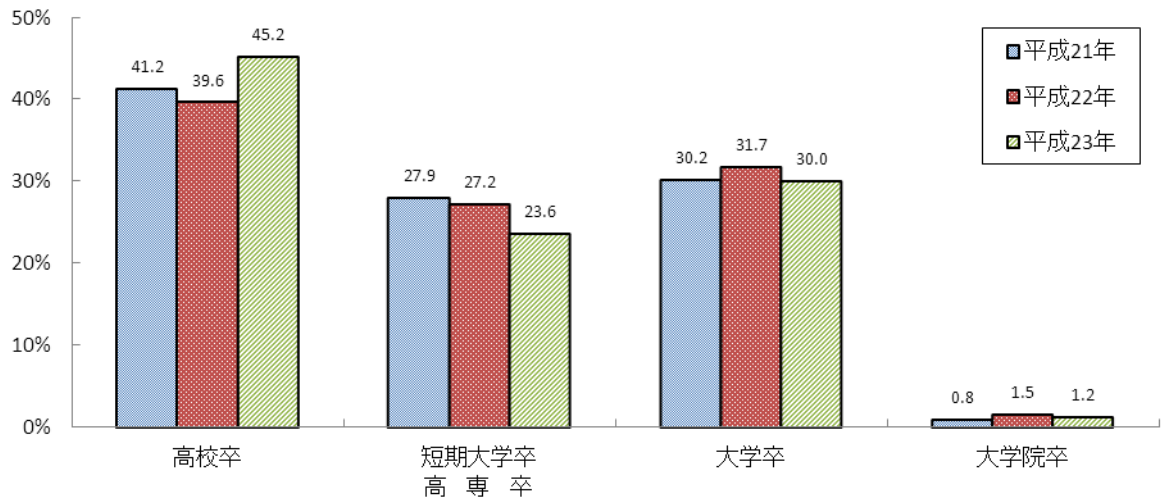


図 3(1)-3a 新規学校卒業者採用人数（正規雇用・規模別）

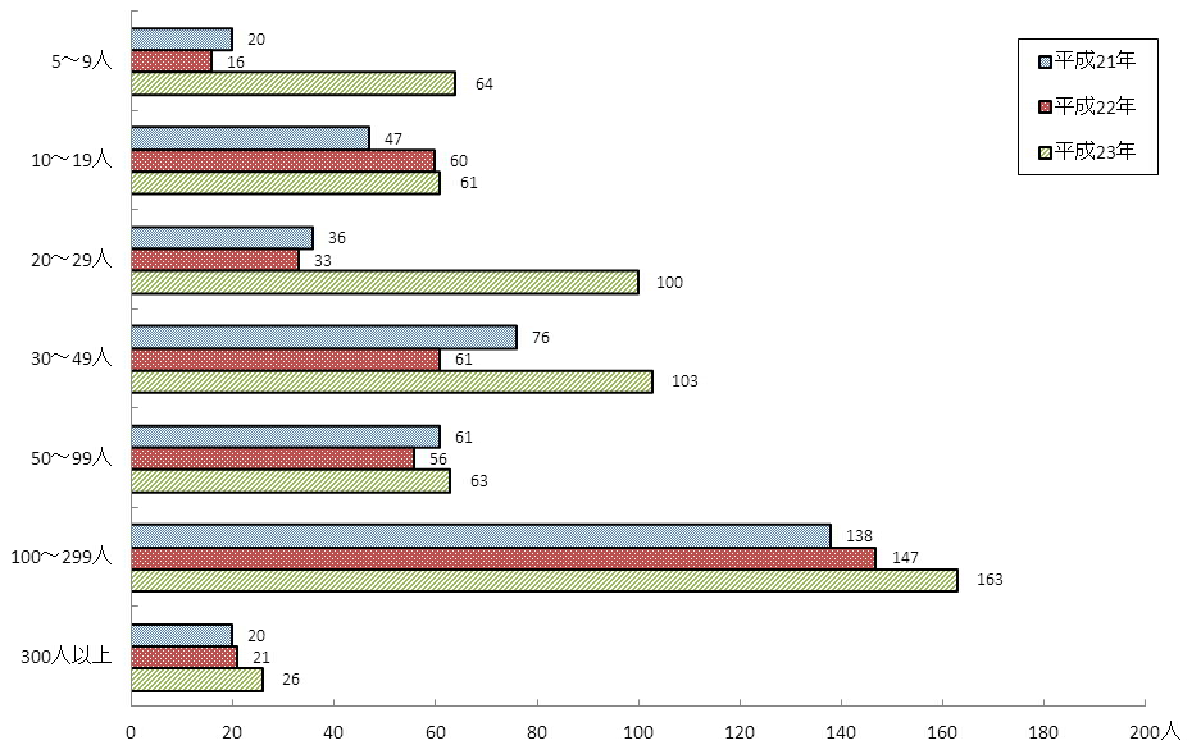


図 3(1)-3b 新規学校卒業生採用人数（産業別・正規雇用）

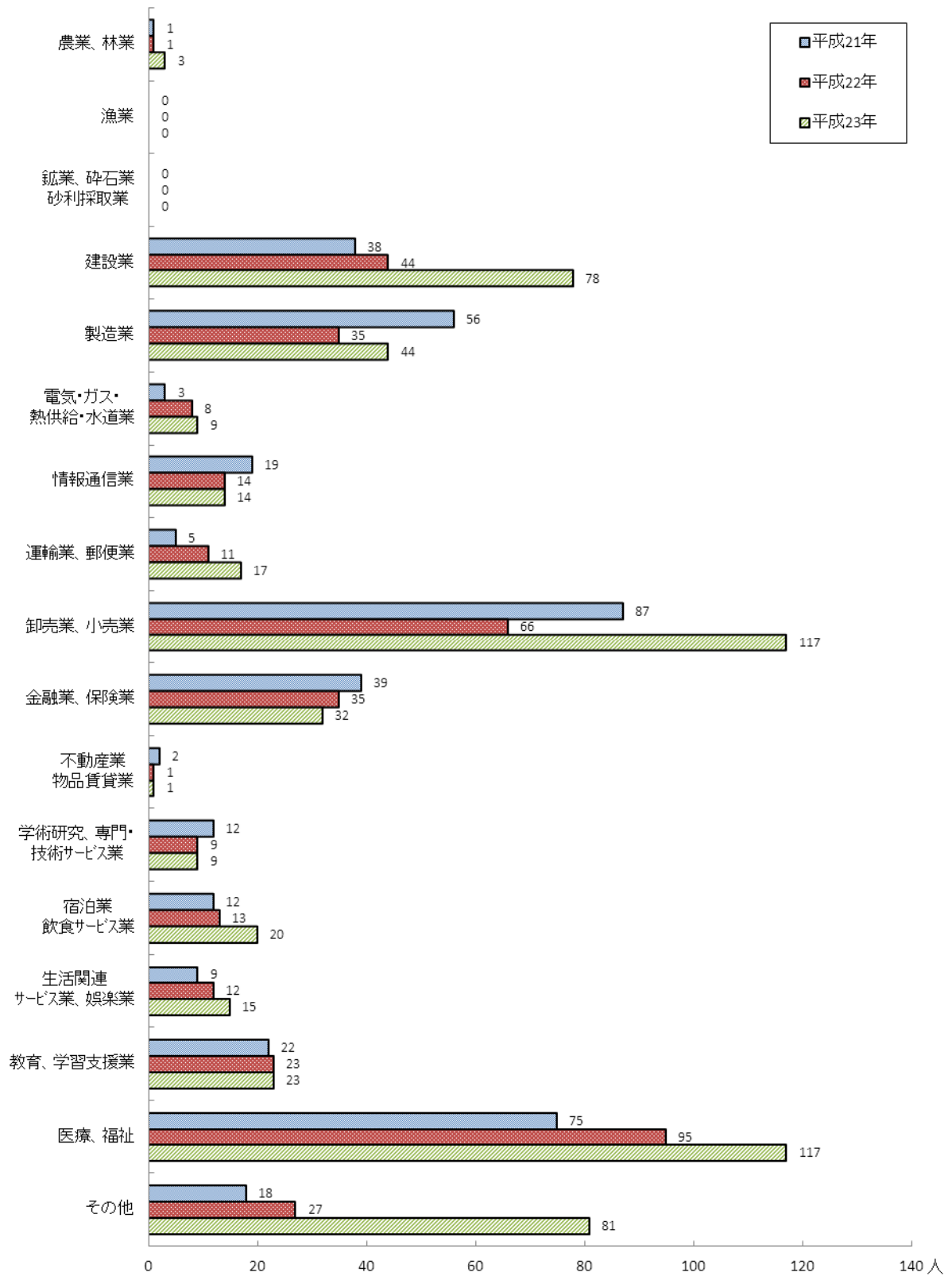


図 3(1)-4a 新規学校卒業者採用人数（平成 23 年・規模別・正規雇用）

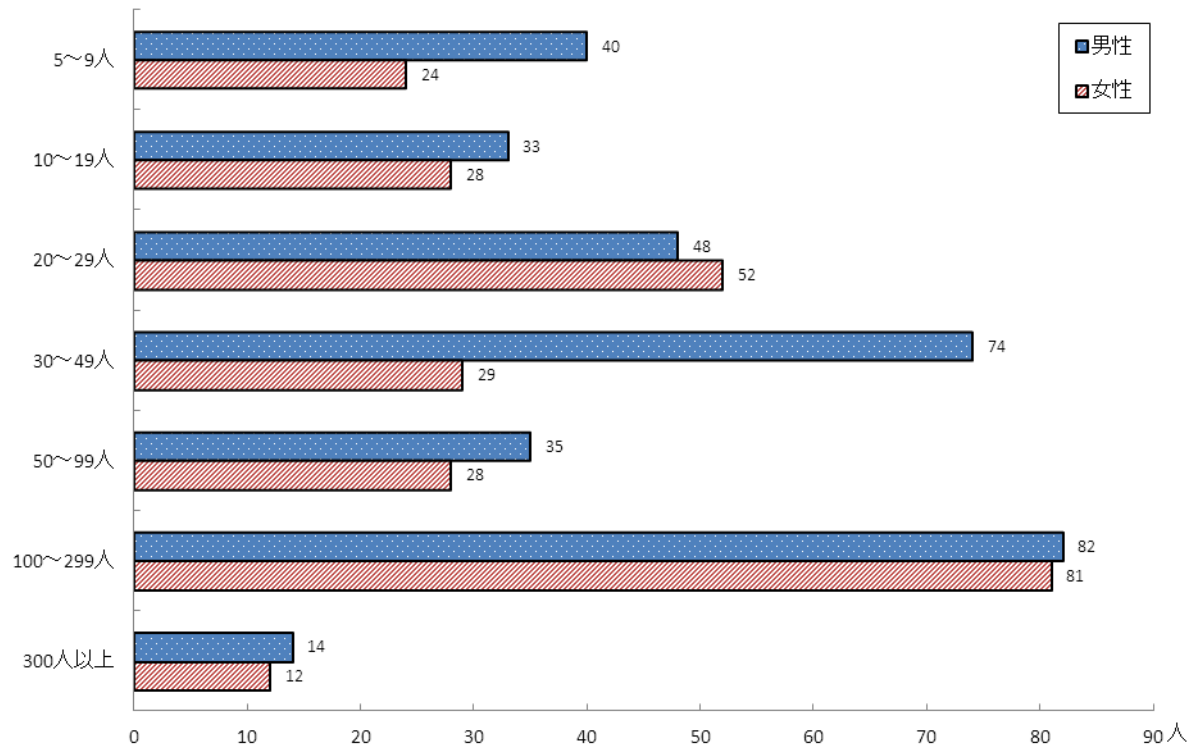
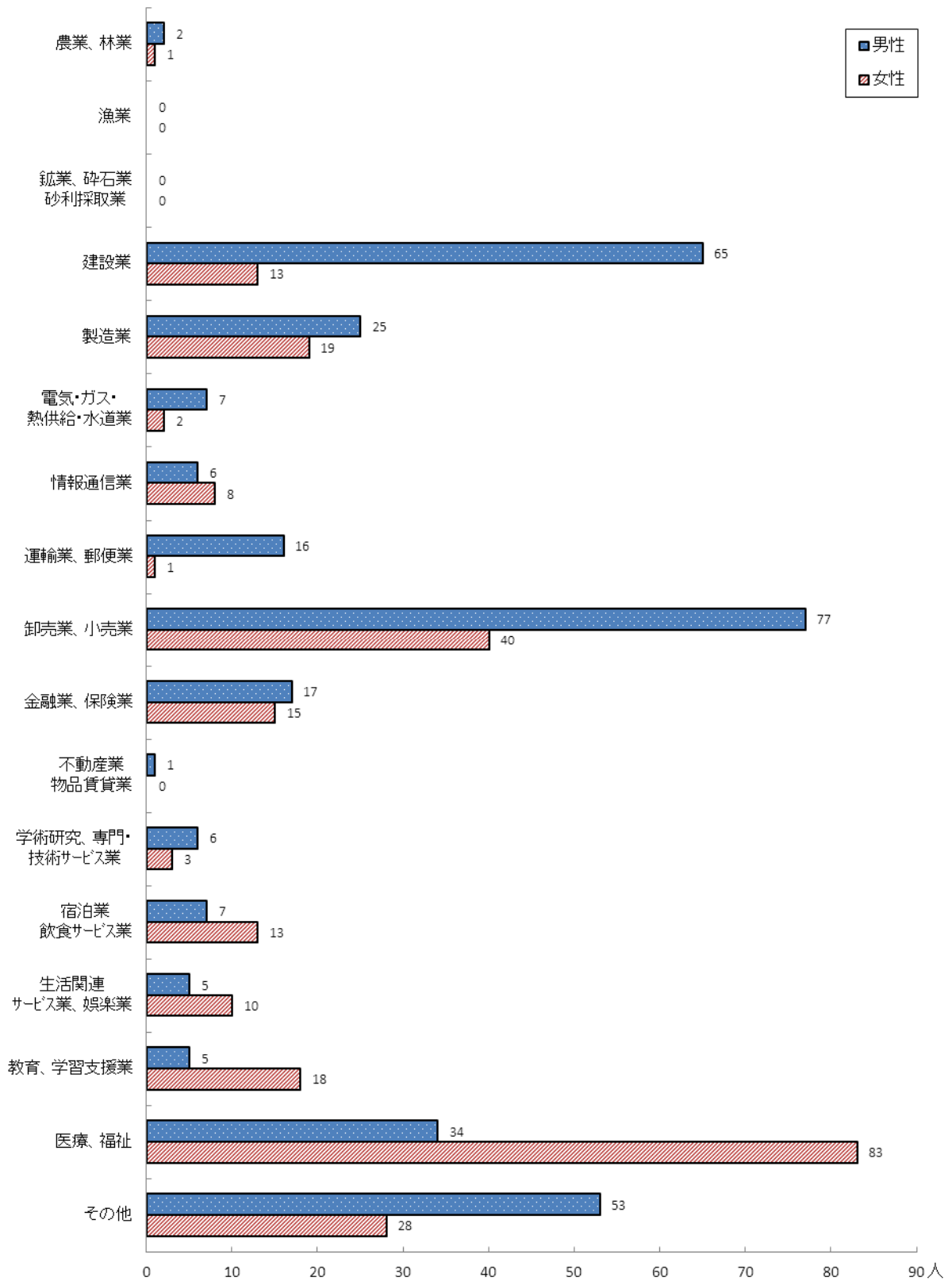


図 3(1)-4b 新規学校卒業生採用人数（平成 23 年・産業別・正規雇用）



(イ) 新規学校卒業者(正規雇用)の初任給

(全体)

平成23年では「高校卒」が140,237円、「短期大学・高専卒」が149,616円、「大学卒」が173,357円、「大学院卒」が195,413円となっている。

前回調査時の平成20年との比較では、「高校卒」が3,173円、「短期大学・高専卒」が1,446円、「大学卒」が6,010円、「大学院卒」が7,613円といずれもダウンとなっている。

また、今回調査における平成21年と平成23年の比較では、「高校卒」が2,929円、「短期大学・高専卒」が1,527円、「大学院卒」が9,460円アップしているが、「大学卒」は6,501円ダウンしている。

(規模別)

平成23年の初任給は、「高校卒」で「10～19人」規模(144,600円)、「短期大学・高専卒」で「50～99人」規模(159,464円)、「大学卒」で「5～9人」規模(182,000円)、「大学院卒」で「10～19人」規模(214,200円)が最も高くなっている。

(産業別)

平成23年の初任給が最も高い産業は、「高校卒」「短期大学・高専卒」で「その他」(高校卒161,833円、短期大学・高専卒163,615円)、「大学卒」で「不動産業、物品賃貸業」(228,000円)、「大学院卒」で「製造業」(234,800)となっている。

(図3(1)-5,5a,5b、3(1)-6a,6b、3(1)-7a,7b、3(1)-8a,8b 別表3(1)-4,3(1)-5,3(1)-6 参照)

図 3(1)-5 新規学校卒業者の初任給の額（全体）

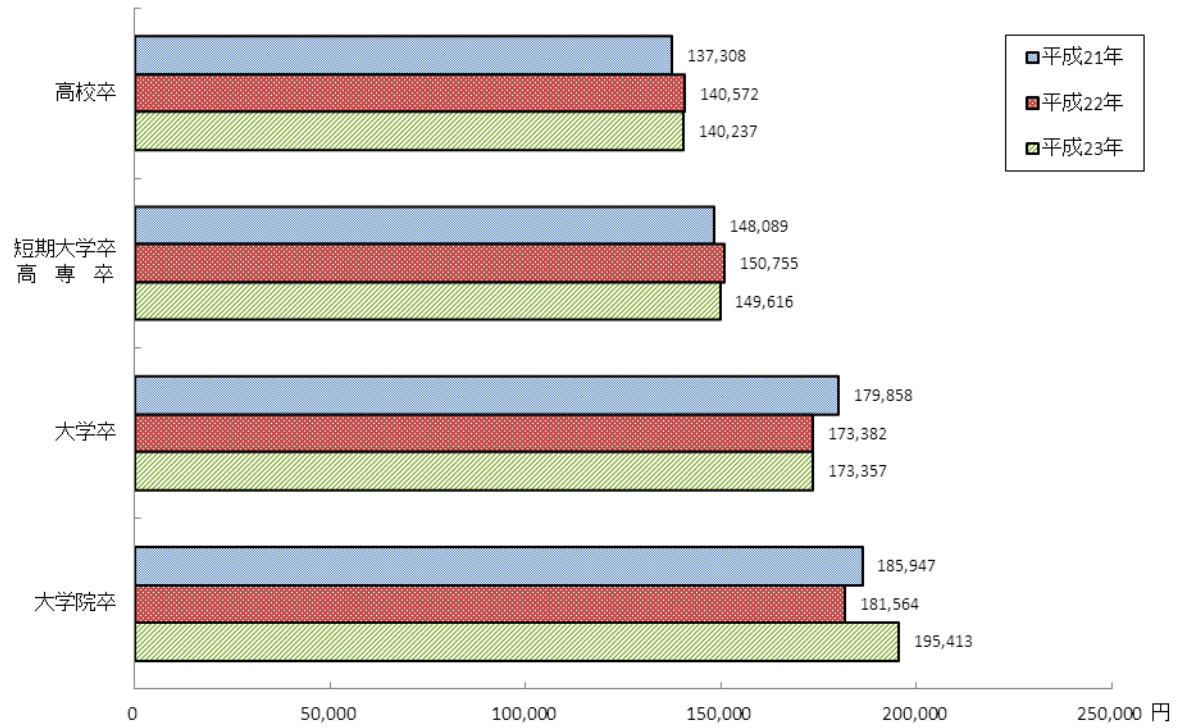


図 3(1)-5a 新規学校卒業者の初任給（高校卒・規模別）

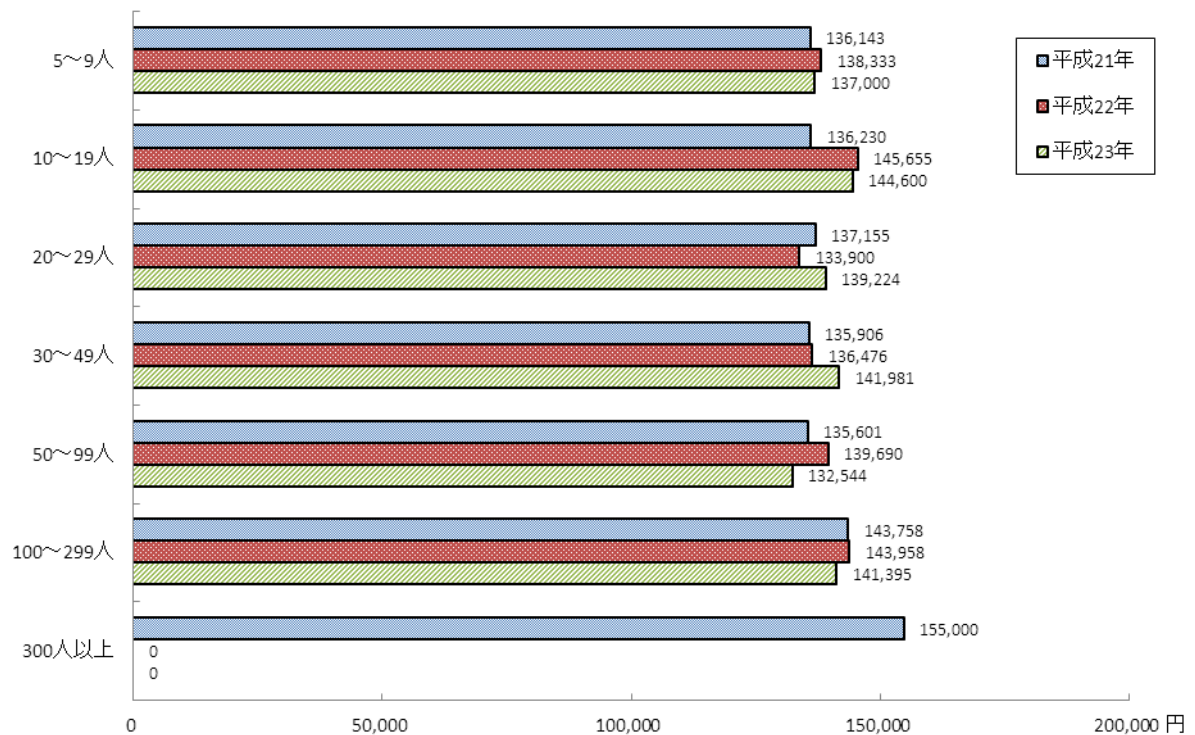


図 3(1) -5b 新規学校卒業者の初任給（高校卒・産業別）

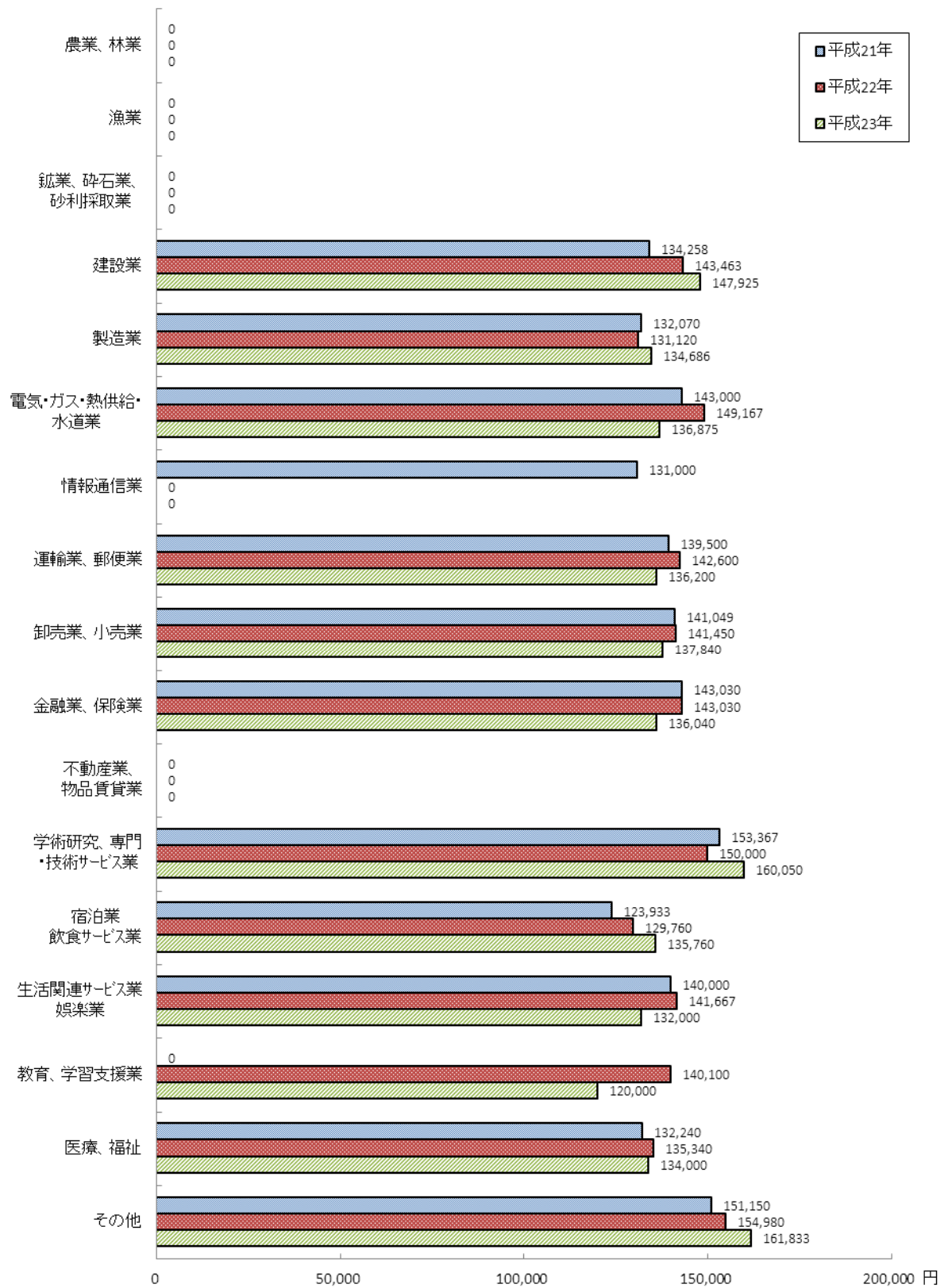


図 3(1)-6a 新規学校卒業者の初任給（短期大学・高専卒・規模別）

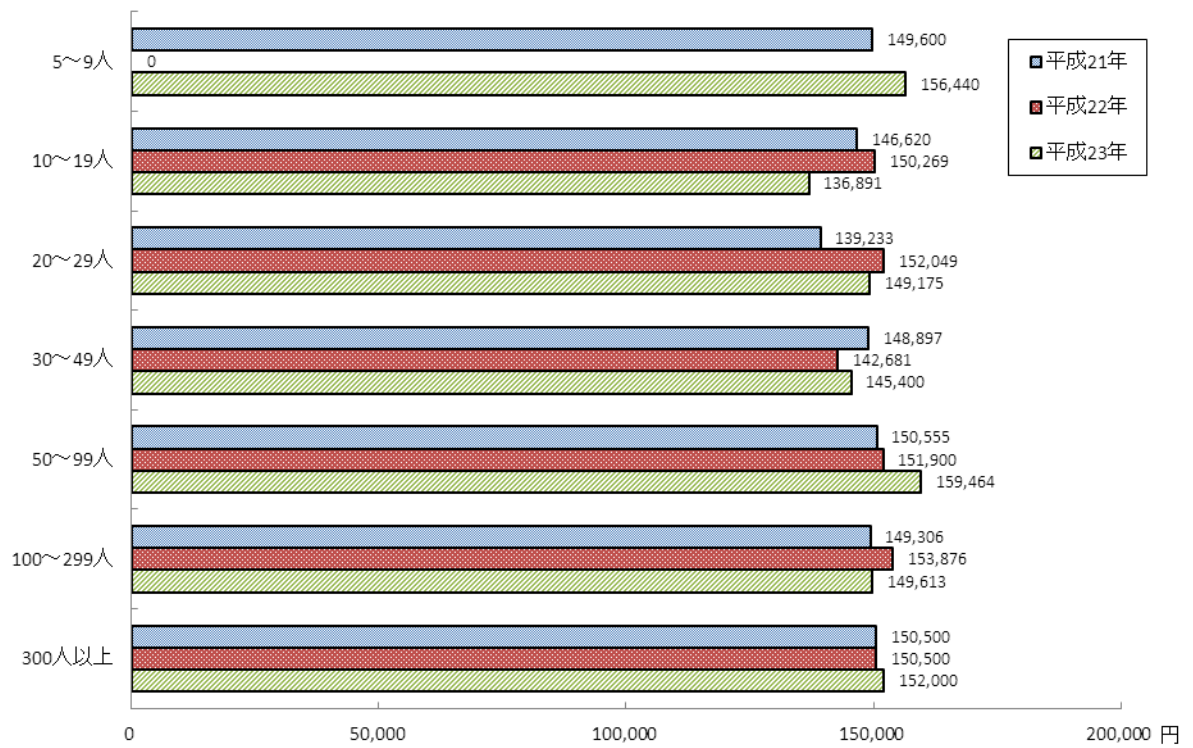


図 3(1) -6b 新規学校卒業者の初任給（短期大学・高専卒・産業別）

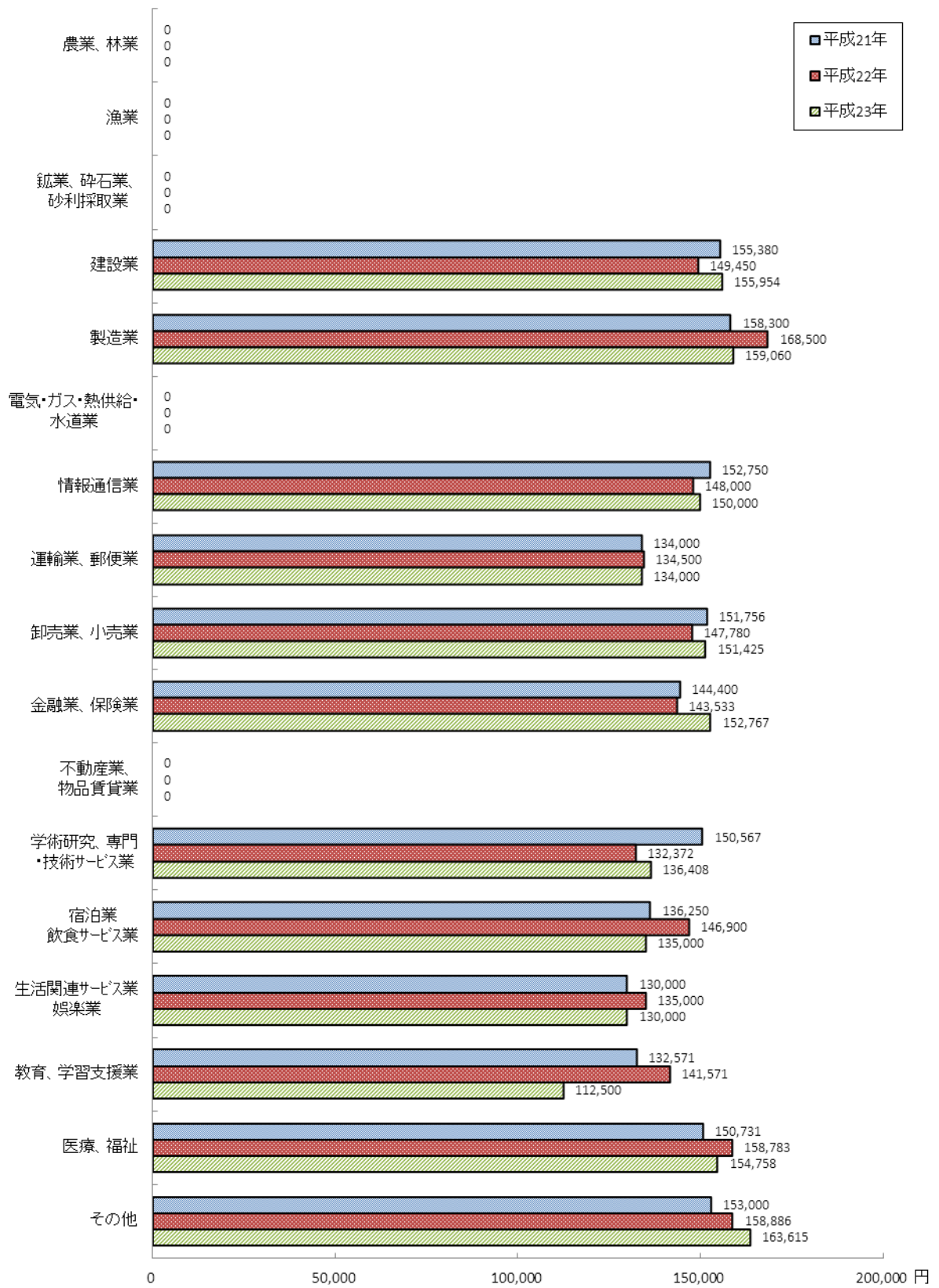


図 3(1)-7a 新規学校卒業者の初任給（大学卒・規模別）

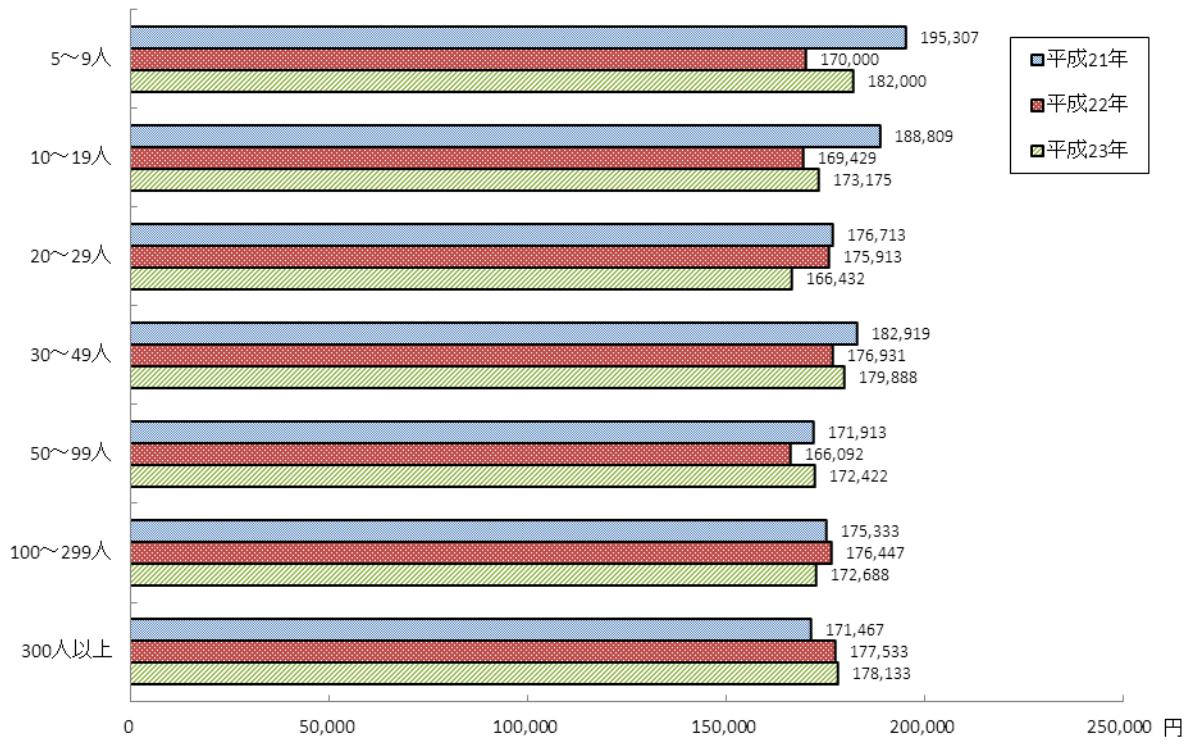


図 3(1)-7b 新規学校卒業者の初任給（大学卒・産業別）

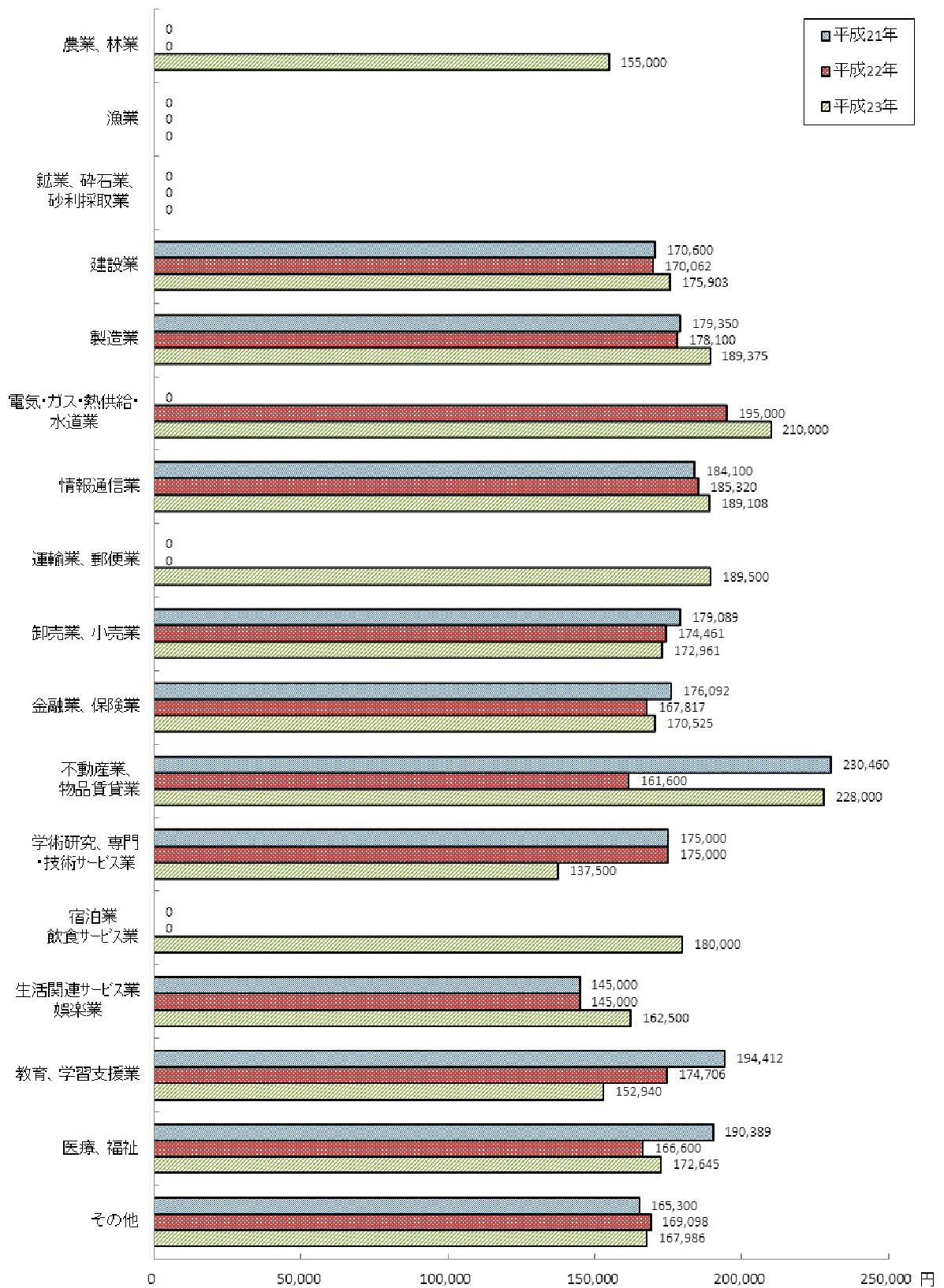


図 3(1)-8a 新規学校卒業者の初任給（大学院卒・規模別）

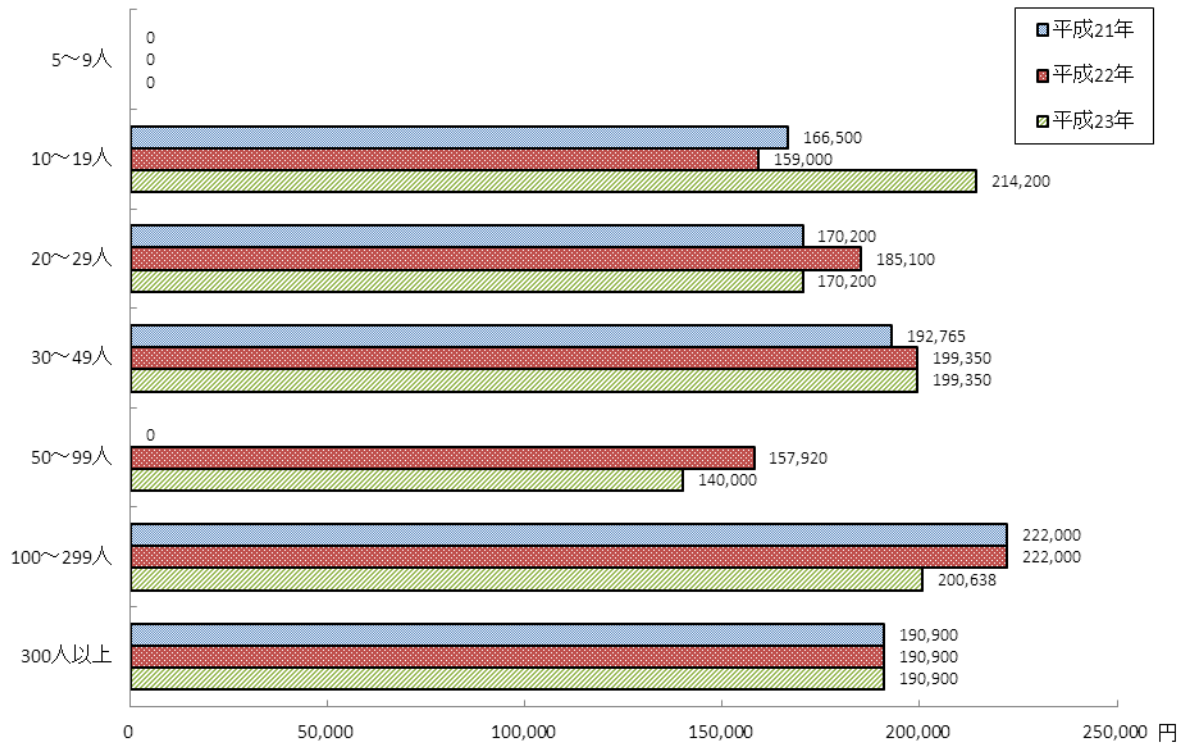
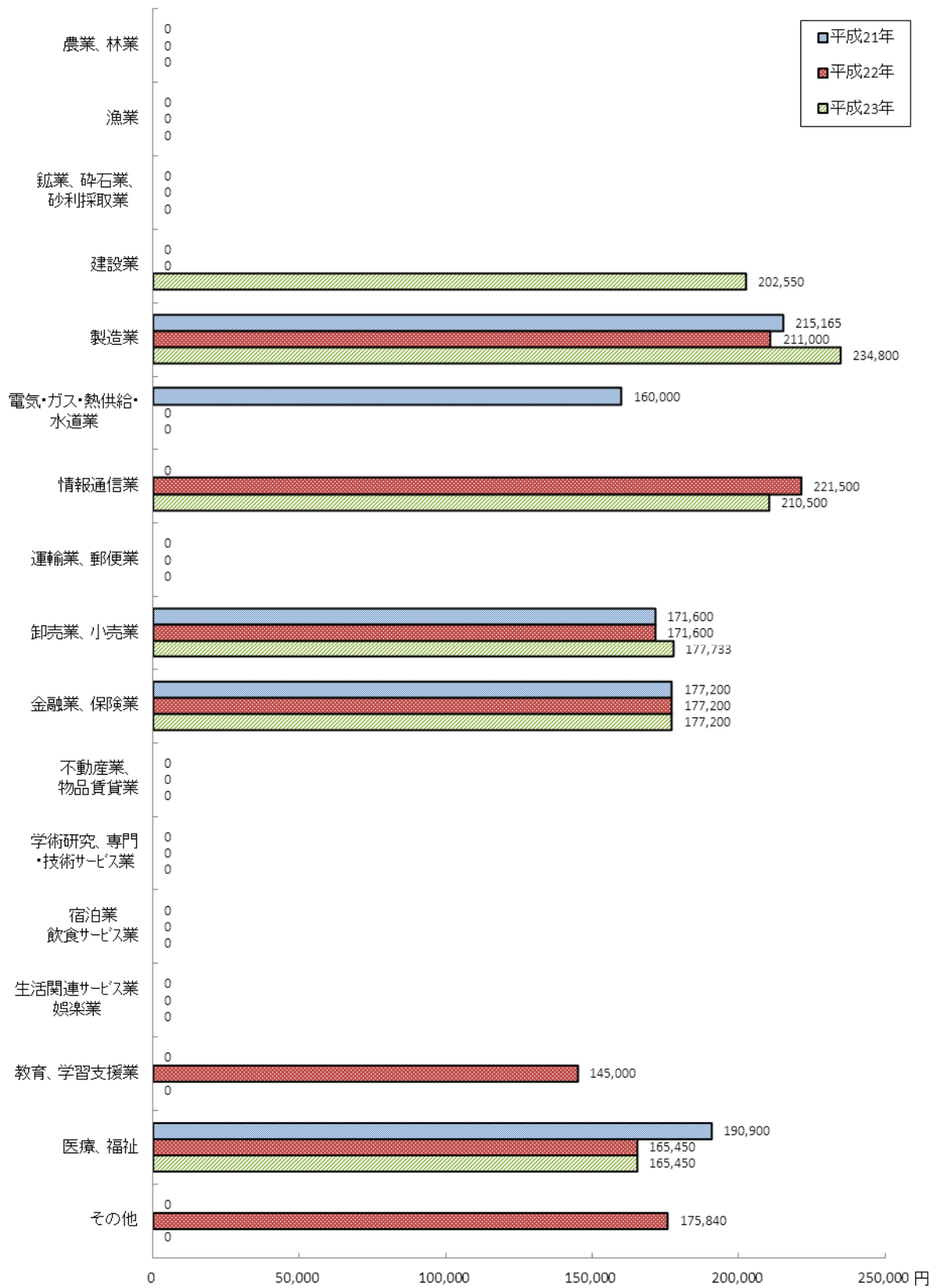


図 3(1)-8b 新規学校卒業者の初任給（大学院卒・産業別）



(ウ) 非正規雇用の採用状況

(全体)

(平成23年：67事業所 201人、平成22年：58事業所 159人、平成21年56事業所 191人)

1,071事業所のうち、新規学校卒業者を非正規雇用として採用した事業所は、平成21年5.2% (56事業所)、平成22年5.4% (58事業所)、平成23年6.3% (67事業所)で、前回同様、新規学校卒業者の非正規雇用の採用は極めて少ない。

(規模別)

過去3年間で採用事業数が最も多い規模は、平成23年と平成21年が「10～19人」規模(平成23年：21事業所、平成21年：16事業所)で、平成22年は「20～29人」規模(15事業所)である。

(産業別)

非正規雇用の採用の最も多い産業は、平成23年が「その他」(47人)、平成22年が「生活関連サービス業、娯楽業」(37人)、平成21年が「製造業」(54人)となっている。

(図3(1)-9a,9b、3(1)-10,10a,10b、3(1)-11a,11b 別表3(1)-7a,7b、3(1)-8、3(1)-9参照)

図3(1)-9a 新規学校卒業者の採用状況(非正規雇用)

(平成23年：67事業所 201人、平成22年：58事業所 159人、平成21年56事業所 191人)

採用した事業所数(規模別)

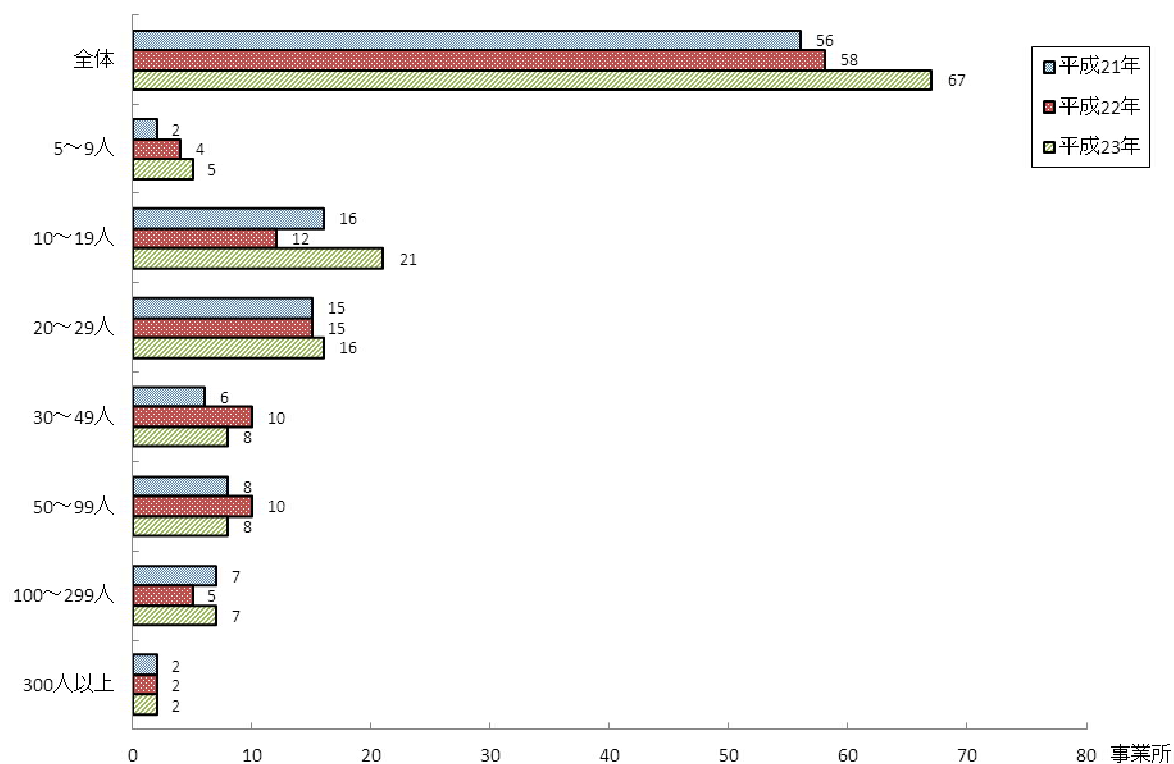


図 3(1)-9b 採用した事業所数（産業別）

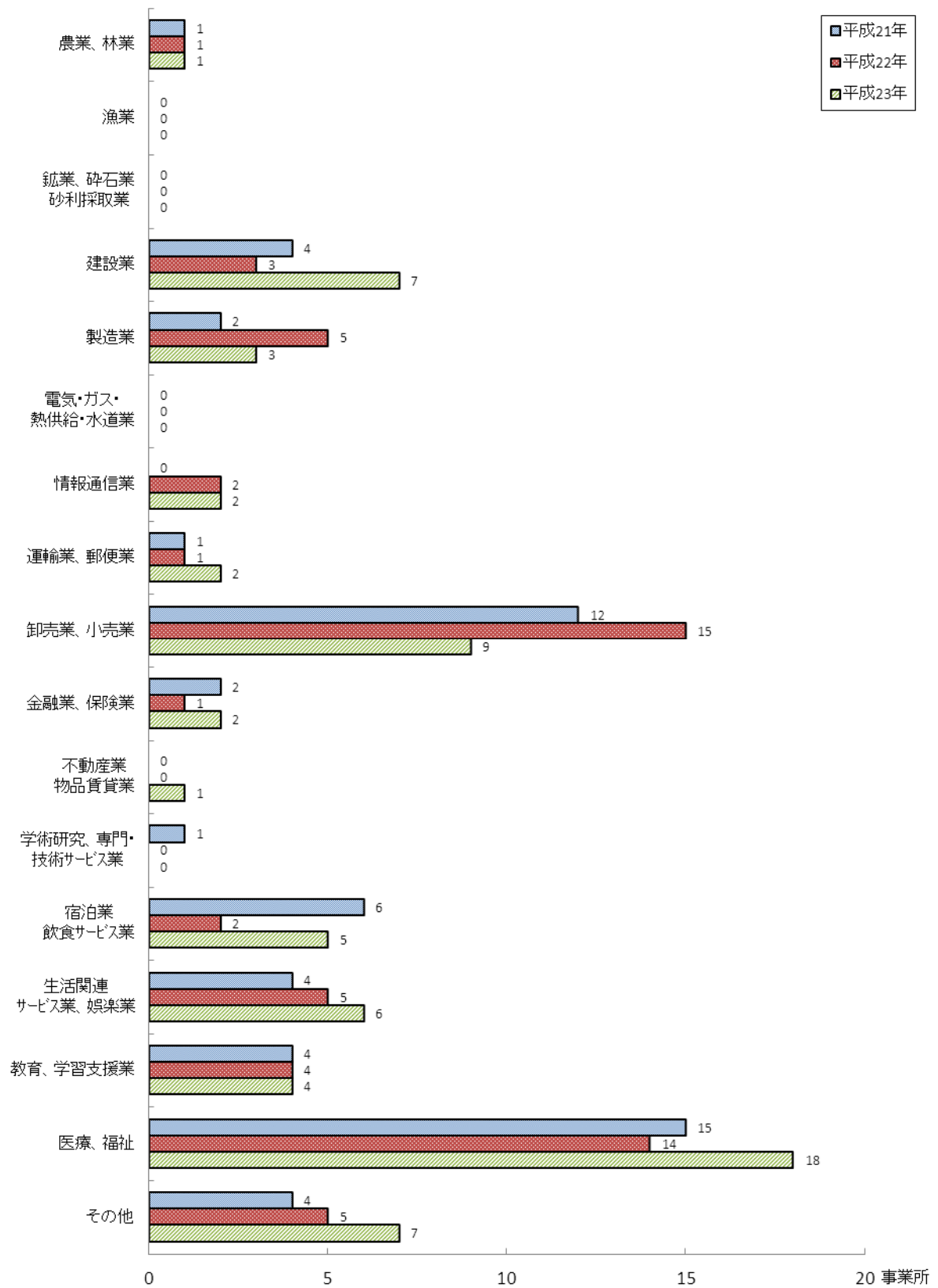


図 3(1)-10 新規学校卒業者の内訳（非正規雇用・全体）

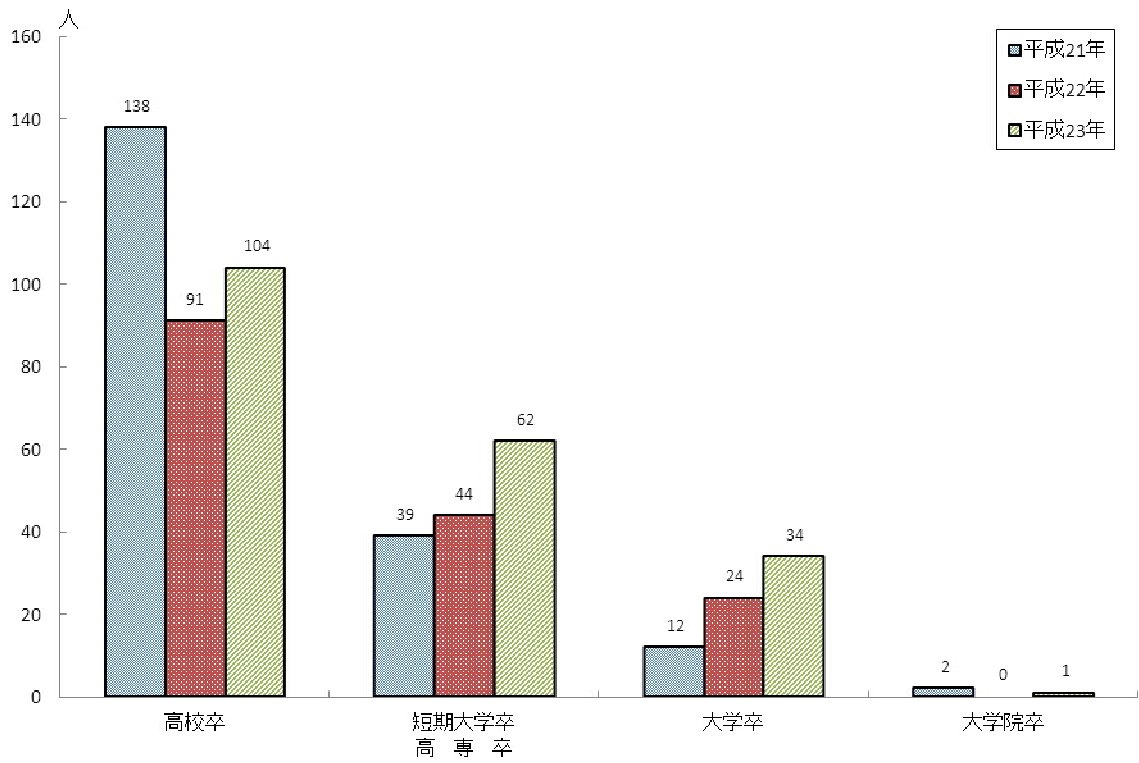


図 3(1)-10a 新規学校卒業者採用人数（規模別・非正規雇用）

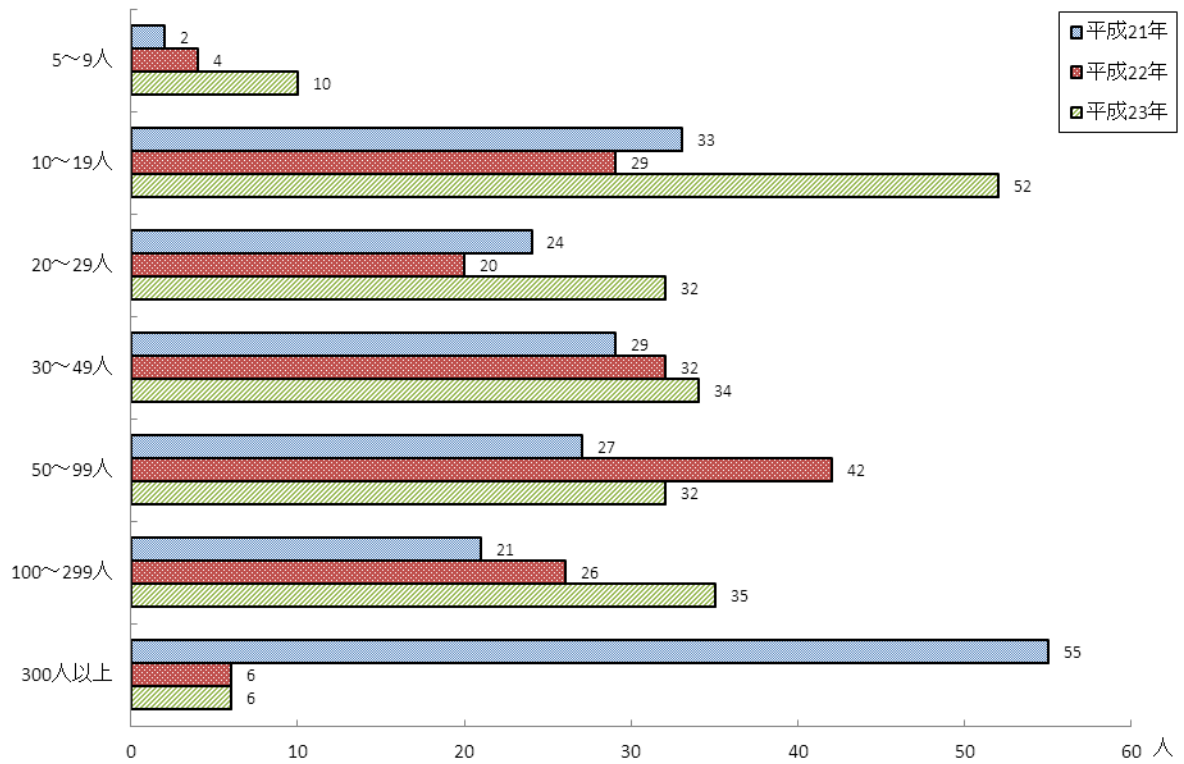


図 3(1)-10b 新規学校卒業生採用人数（産業別・非正規雇用）

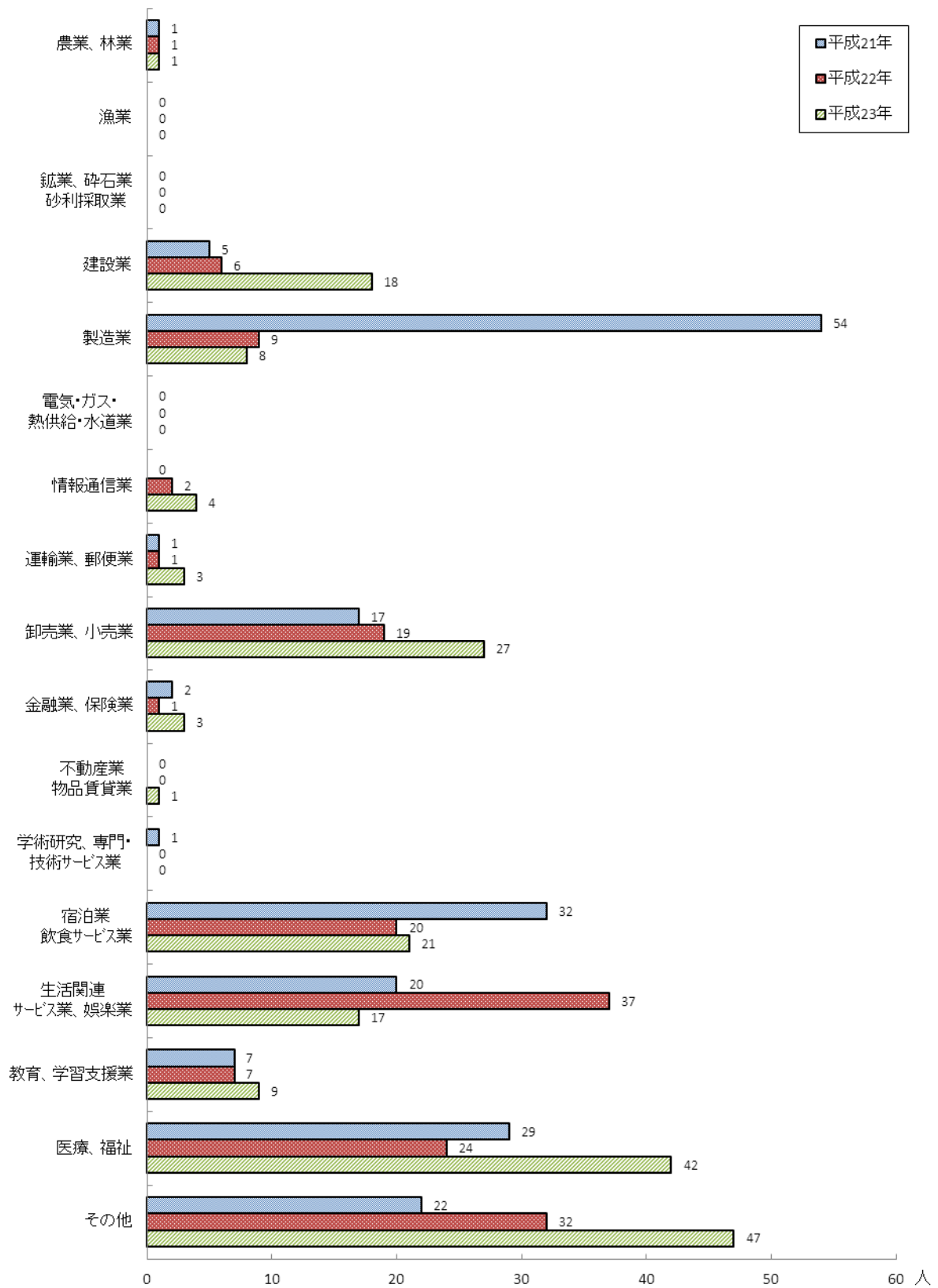


图 3(1)-11a 新規学校卒業者採用人数（平成 23 年・規模別・非正規雇用）

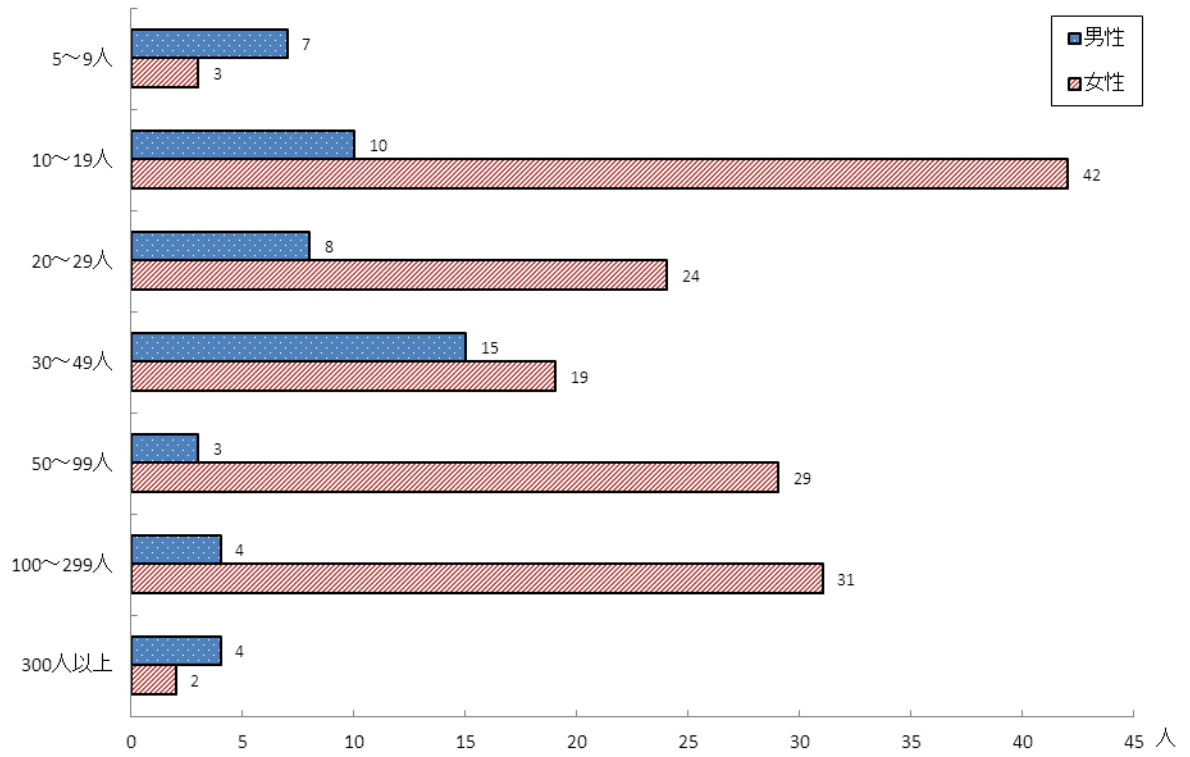
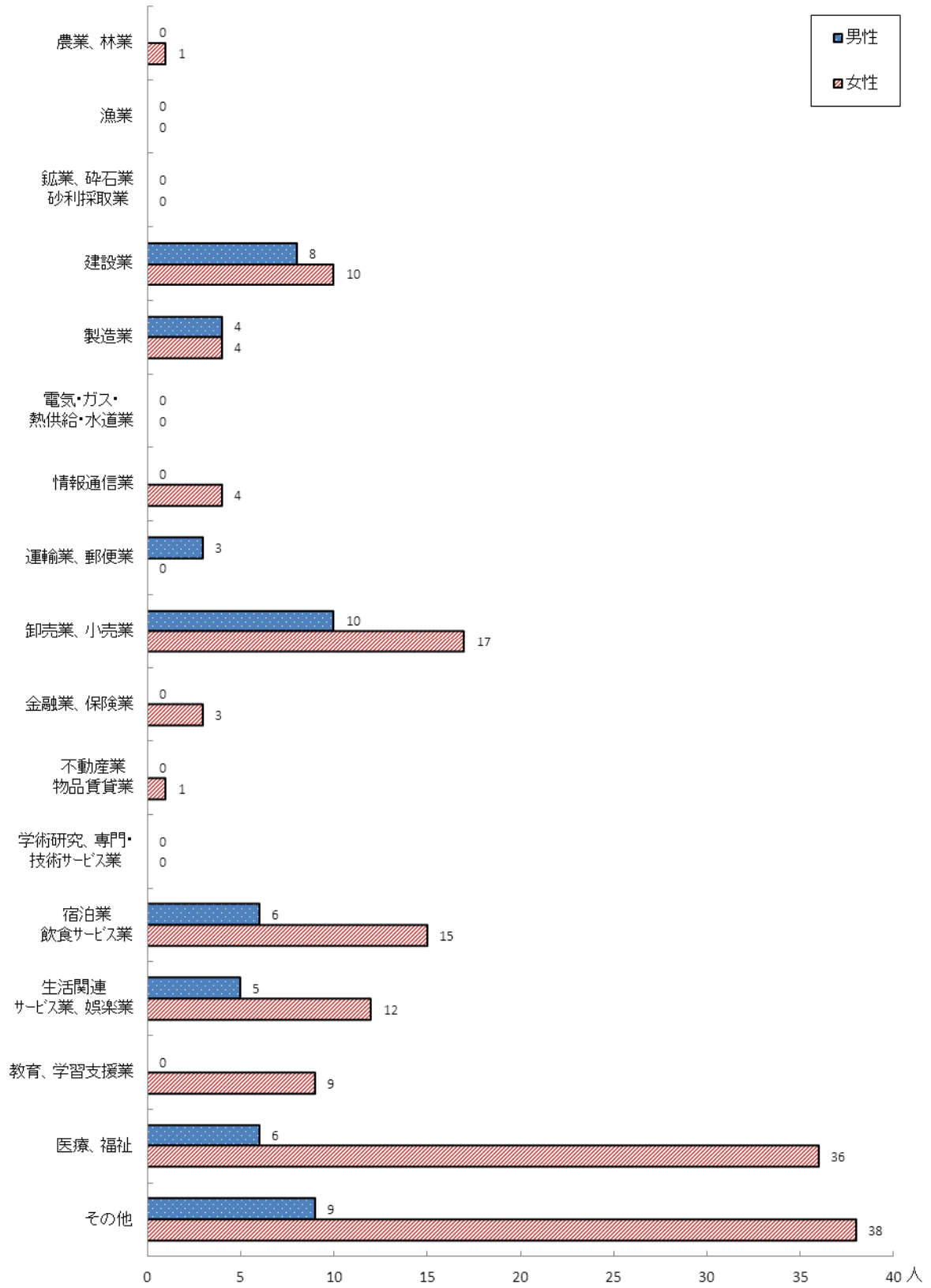


図 3(1)-11b 新規学校卒業生採用人数（平成 23 年・産業別・非正規雇用）



(2) 平成24年度1年間の新規学校卒業者採用計画

(全体：回答事業所 1,045 事業所)

今後1年間で新規学校卒業者を「採用する」とした事業所は19.0% (199 事業所) と低い割合にとどまっている。その一方で「採用しない」と態度を明確にした事業所が51.2% (535 事業所) と過半数になっている。更に採用について流動的な「未定」の29.8% (311 事業所) を加えた割合は81.0% (846 事業所) となり、8割以上が新規学校卒業者の採用を手控える可能性は否定できない。

「採用しない」「未定」の理由(複数回答)では、「必要に応じて中途採用」55.2% (439 事業所) が過半数と高く、続いて「即戦力となる経験者の採用」27.5% (219 事業所)、「経営の先行き不透明感」19.1% (152 事業所) が上位となっている。

(規模別)

前回調査同様、規模が大きくなるに従い採用する割合が増える傾向にあり、「300人以上」「100~299人」規模では、「採用する」がそれぞれ55.6%(5 事業所)、55.4% (36 事業所) となっている。これに対して「5~9人」「10~19人」「20~29人」の規模では、「採用しない」がそれぞれ65.6% (160 事業所)、52.3% (170 事業所)、53.9% (97 事業所) となっている。

(産業別)

「採用する」割合が高いのは、「情報通信業」34.8% (8 事業所)、「医療、福祉」28.8% (36 事業所)、「金融業、保険業」28.0% (7 事業所) となっている。

(図3(2)-1,3(2)-2,3(2)-3a,3b、別表3(2)-1,3(2)-2 参照)

図3(2)-1 平成24年度1年間の新規学校卒業者採用計画(全体：回答事業所 1,045 事業所)

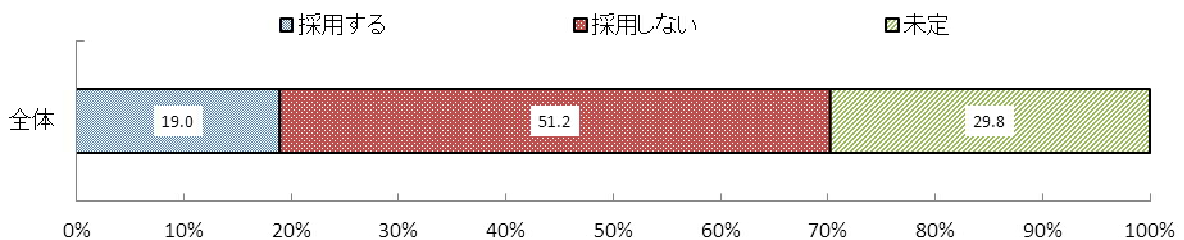


図 3(2)-2 「採用しない」「未定」の理由 複数回答

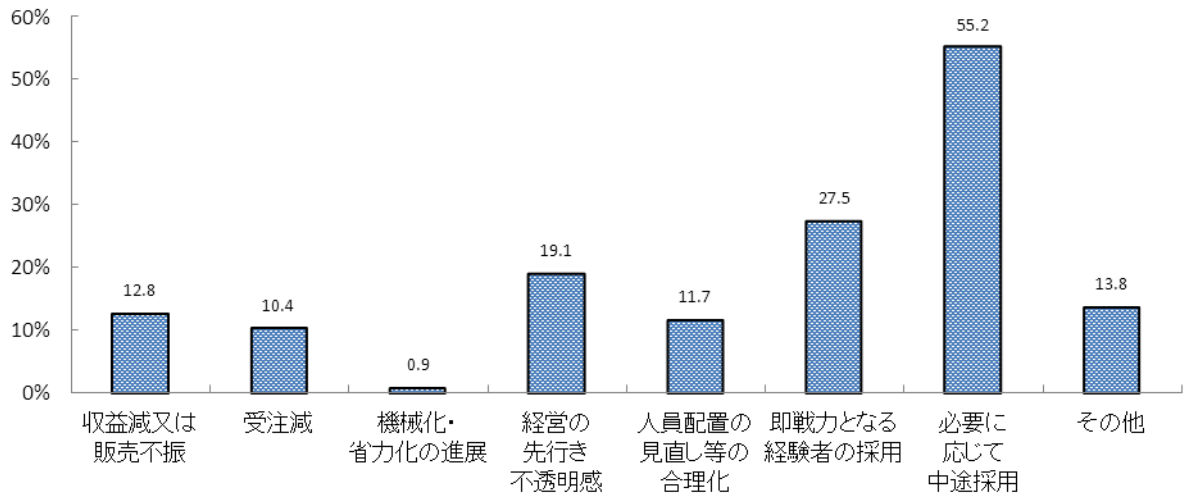


図 3(2)-3a 平成 24 年度 1 年間の新規学校卒業者採用計画 (規模別)

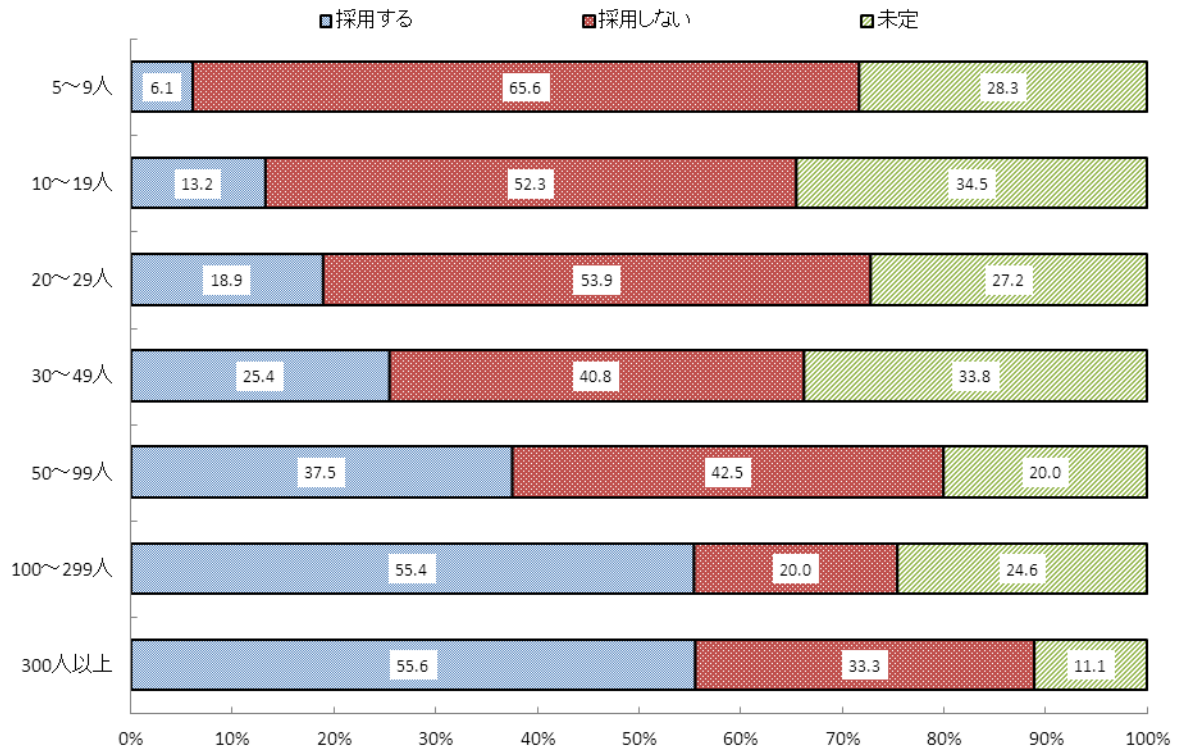
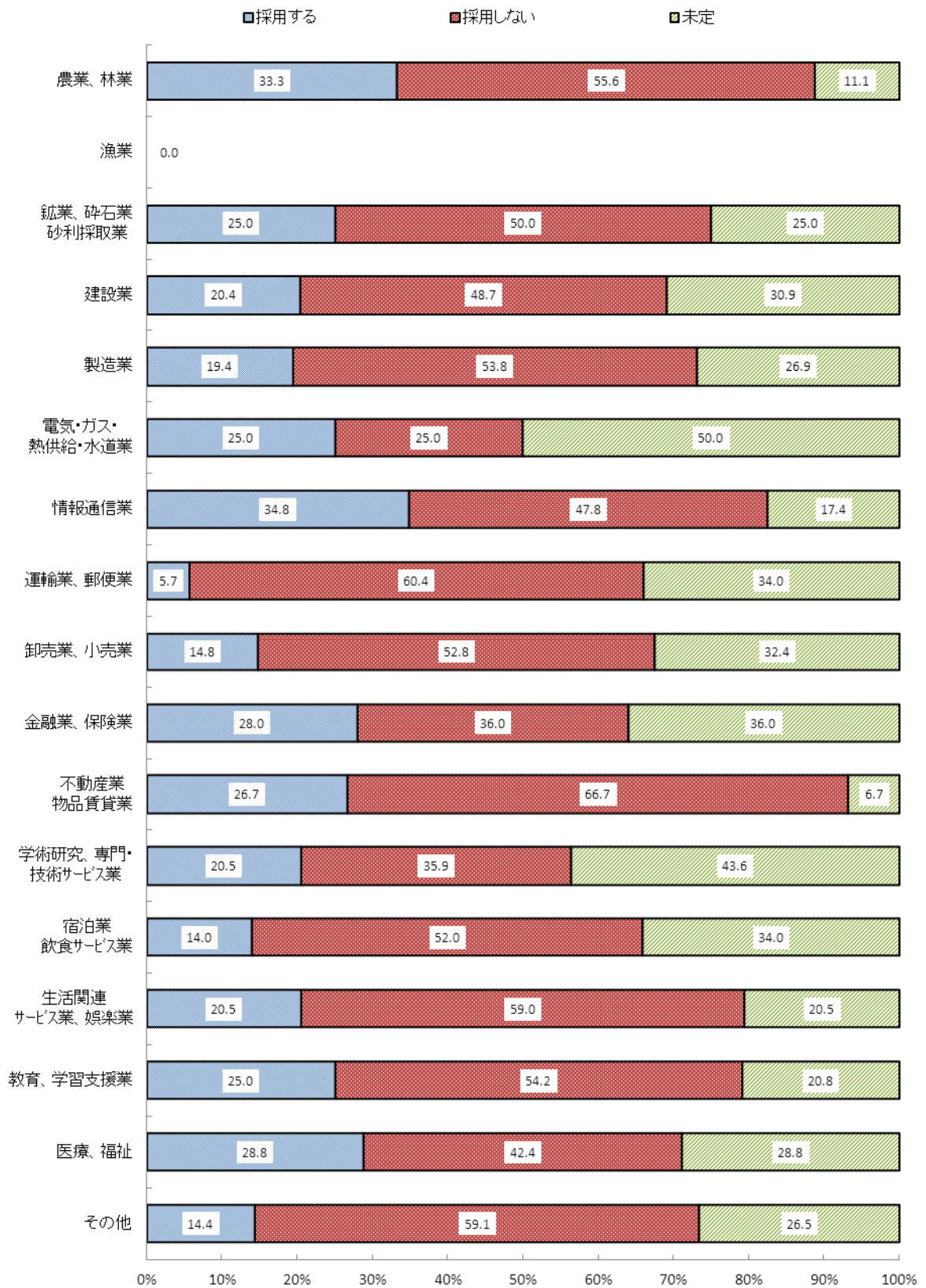


図 3(2) -3b 平成 24 年度 1 年間の新規学校卒業生採用計画（産業別）



(3) 新規学校卒業者を除く採用状況 (過去 3 年間)

(ア) 正規雇用の採用状況

(全体)

(平成 22 年度 : 396 事業所 1,114 人、平成 21 年度 : 360 事業所 1,066 人、平成 20 年度 : 342 事業所 1,217 人)

1,071 事業所のうち、新規学校卒業者以外を正規雇用として採用した事業所は、平成 20 年度 31.9% (342 事業所)、平成 21 年度 33.6% (360 事業所)、平成 22 年度 37.0% (396 事業所) で、正規雇用者に占める割合はそれぞれ 4.7%、4.1%、4.3% となっていて、いずれも新規学校卒業者の採用の割合を大きく上回っている。

採用者のうち、「44 歳以下」が過去 3 年間いずれも 60% 以上となっている。また、45 歳以上の中高年齢者は平成 20 年度 29.9% (364 人)、平成 21 年度 32.4% (345 人)、平成 22 年度 28.2% (314 人)、A ターン者は平成 20 年度 3.2% (39 人)、平成 21 年度 2.5% (27 人)、平成 22 年度 4.0% (45 人)、障がい者は平成 20 年度 0.1% (1 人)、平成 21 年度 0.4% (4 人)、平成 22 年度 0.4% (5 人) と過去 3 年間はほぼ同様の割合で推移している。

(規模別)

規模が大きくなるに従い採用する事業所の割合が高くなる傾向にあり、「300 人以上」「100 ~ 299 人」規模では過去 3 年間いずれも 50% 以上の採用率となっている。正規雇用者に占める割合では「5 ~ 9 人」と「10 ~ 19 人」規模が他の規模に比べて高い割合となっている。

(産業別)

平成 20 年度から平成 22 年度の 3 年間で、採用人数が他の産業に比べて大きく増加した産業は「医療、福祉」の 31 人増加 (平成 20 年度 269 人、平成 22 年度 300 人) で、一方、大きく減少した産業は「その他」の 61 人減少 (平成 20 年度 220 人、平成 22 年度 159 人) となっている。

(図 3(3)-1a,1b、3(3)-2a,2b、3(3)-3,3a,3b 別表 3(3)-1,3(3)-2,3(3)-3 参照)

図 3(3)-1a 新規学校卒業者を除く採用状況（正規雇用・全体）

（平成 22 年度：396 事業所 1,114 人、平成 21 年度：360 事業所 1,066 人、平成 20 年度：342 事業所 1,217 人）

採用した事業所の割合（規模別）

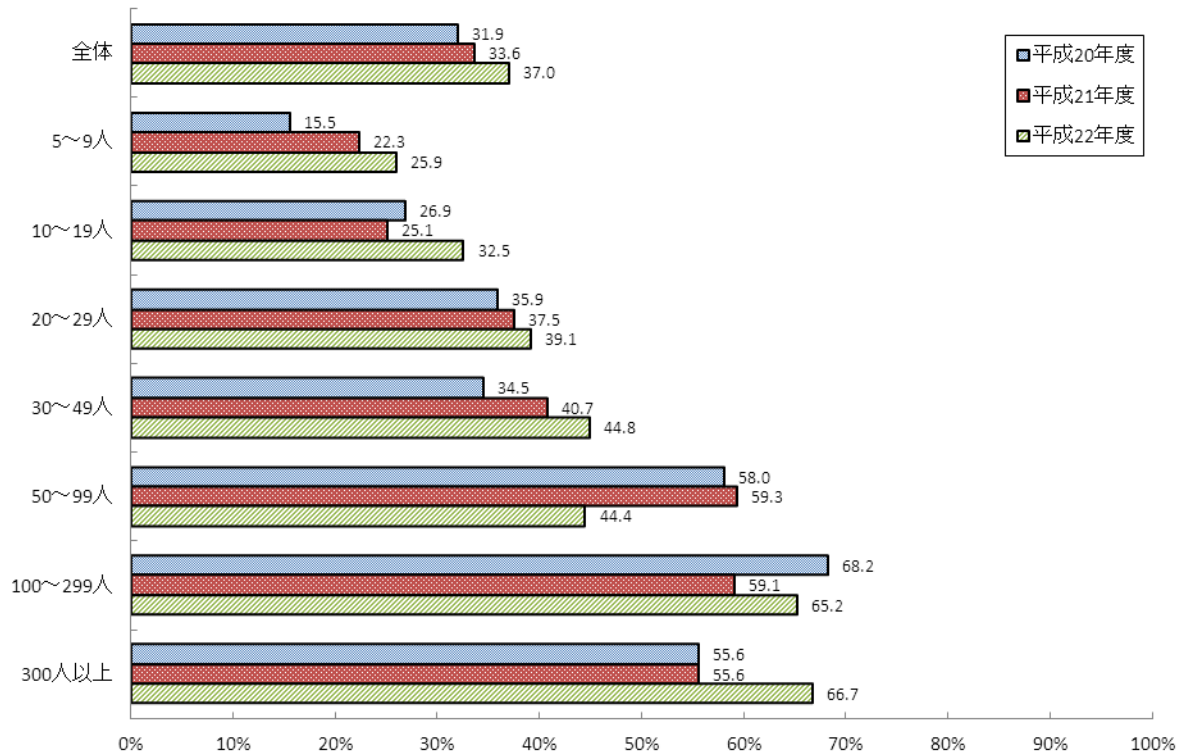


図 3(3)-1b 採用した事業所の割合（産業別・正規雇用）

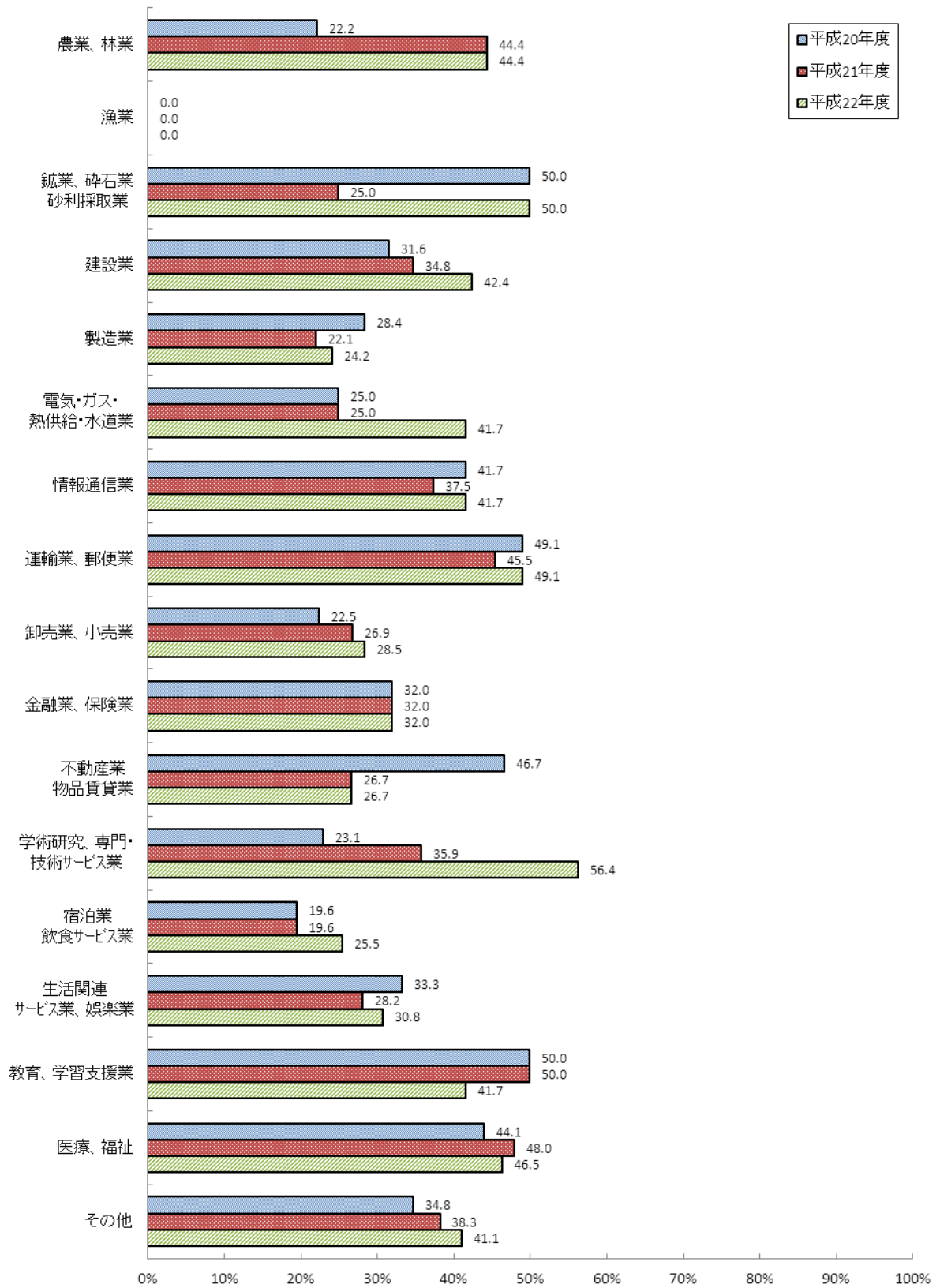


図 3(3)-2a 正規雇用者に占める割合（規模別・正規雇用）

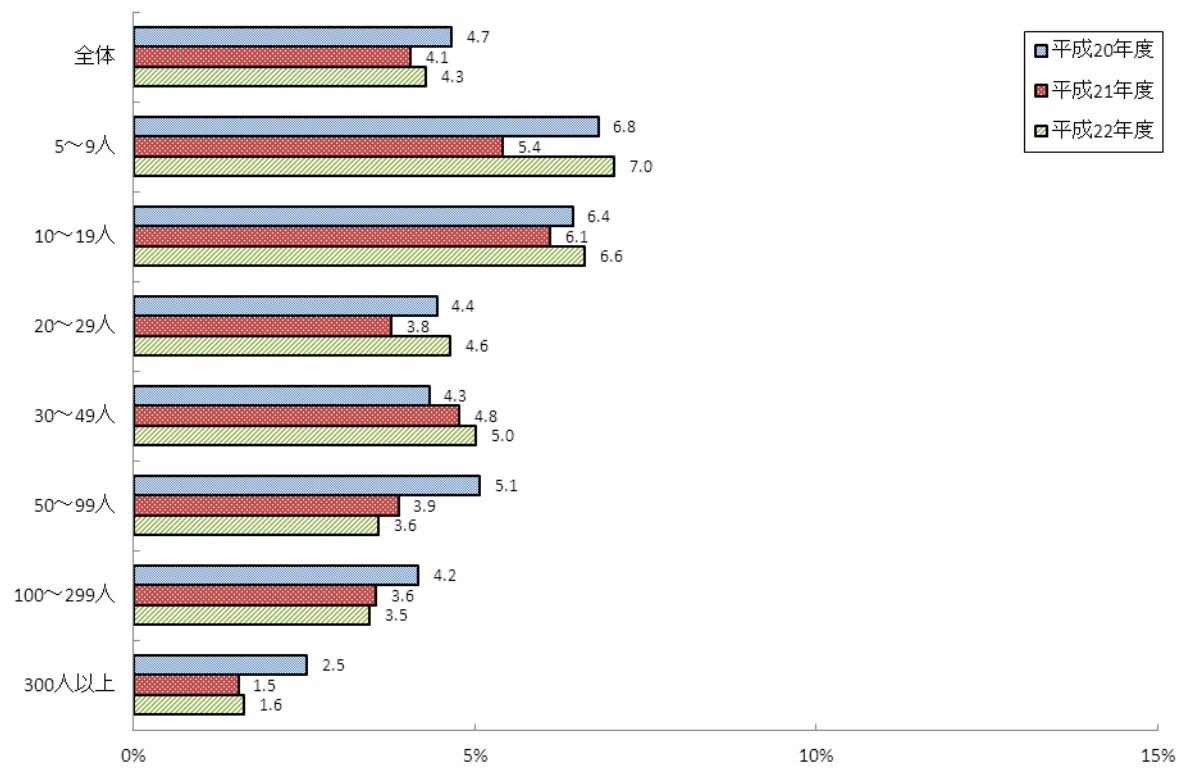


図 3(3)-2b 正規雇用者に占める割合（産業別・正規雇用）

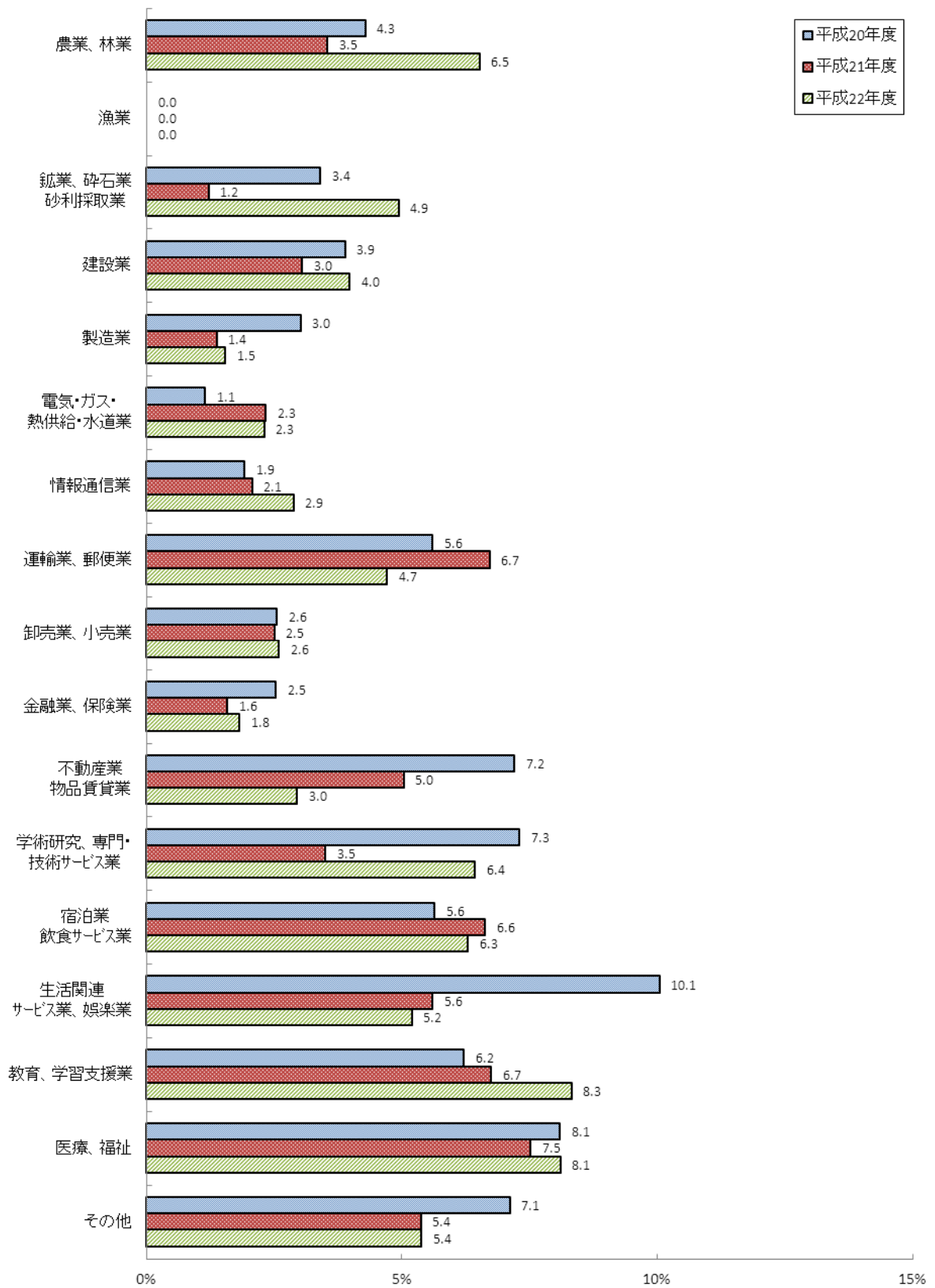


図 3(3)-3 新規学校卒業者を除く採用内訳（正規雇用・全体）

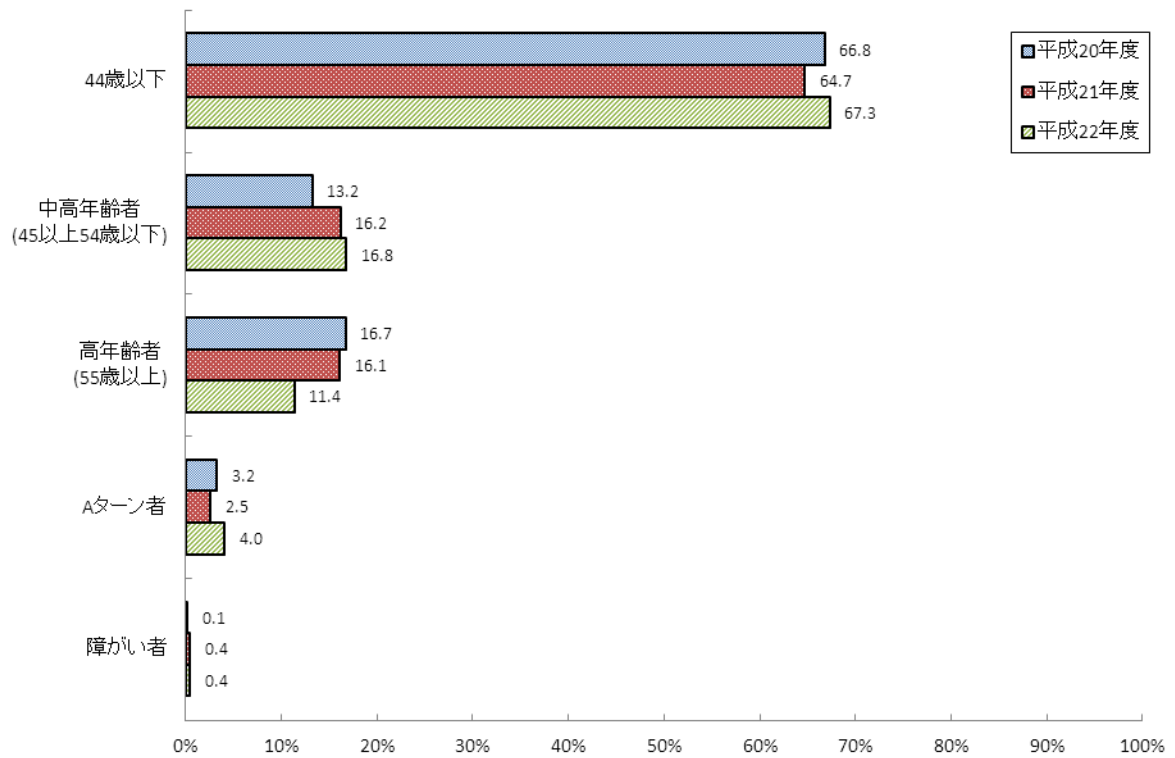


図 3(3)-3a 新規学校卒業者を除く採用内訳（規模別・正規雇用）

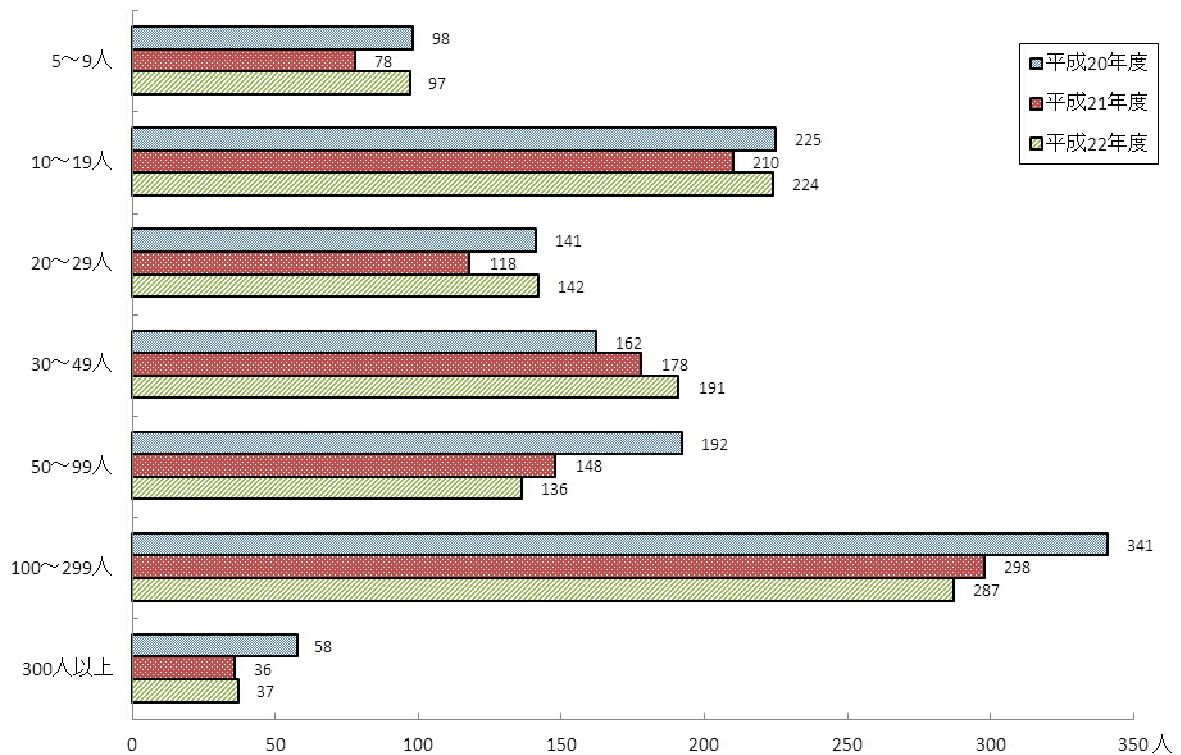
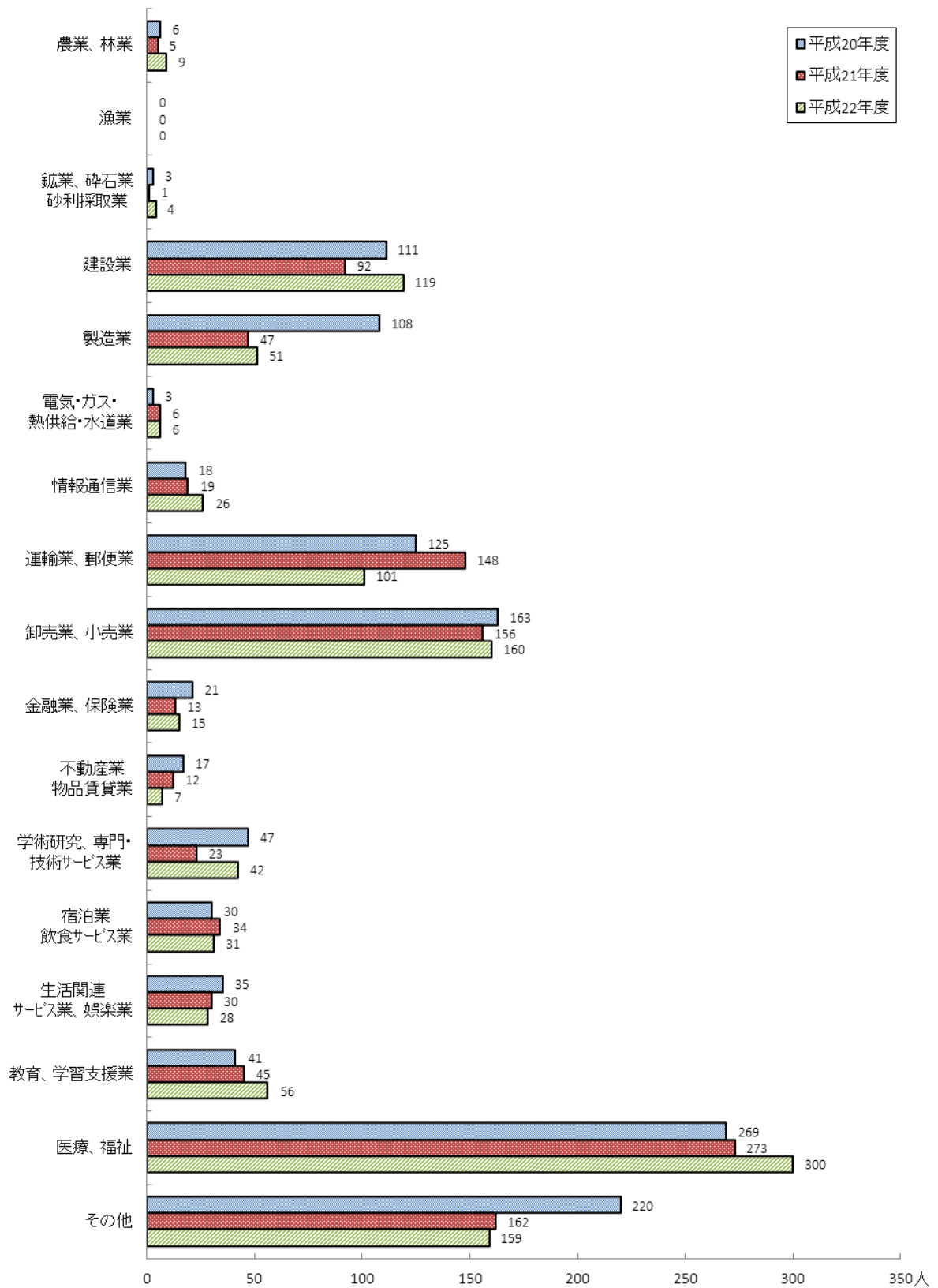


図 3(3)-3b 新規学校卒業者を除く採用内訳（産業別・正規雇用）



(イ) 非正規雇用の採用状況

(全体)

(平成22年度: 353事業所 3,173人、平成21年度: 319事業所 2,786人、平成20年度: 284事業所 2,789人)

1,071事業所のうち、新規学校卒業者以外を非正規雇用として採用した事業所は、平成20年度26.5%(284事業所)、平成21年度29.8%(319事業所)、平成22年度33.0%(353事業所)である。

採用者のうち、「44歳以下」の割合が平成20年度63.9%(1,781人)、平成21年度64.3%(1,792人)、平成22年度57.6%(1,829人)といずれも50%以上となっている。また、45歳以上の中高年齢者は平成20年度35.6%(994人)、平成21年度34.6%(964人)、平成22年度41.3%(1,311人)の割合で推移している。

(規模別)

「10～19人」規模の事業所で最も多い採用となっており、「20～29人」「30～49人」規模でも他の規模に比べて採用が多くなっている。

(産業別)

平成20年度から平成22年度の3年間で、採用人数が他の産業に比べて大きく増加した産業は「卸売業、小売業」で20人増加(平成20年度69人、平成22年度89人)、「医療、福祉」で14人の増加(平成20年度44人、平成22年度58人)となっている。

(図3(3)-4a,4b、3(3)-5 別表3(3)-4,3(3)-5,3(3)-6 参照)

図3(3) - 4a 新規学校卒業者を除く採用状況(非正規雇用・全体)

採用した事業所数(規模別・非正規雇用)

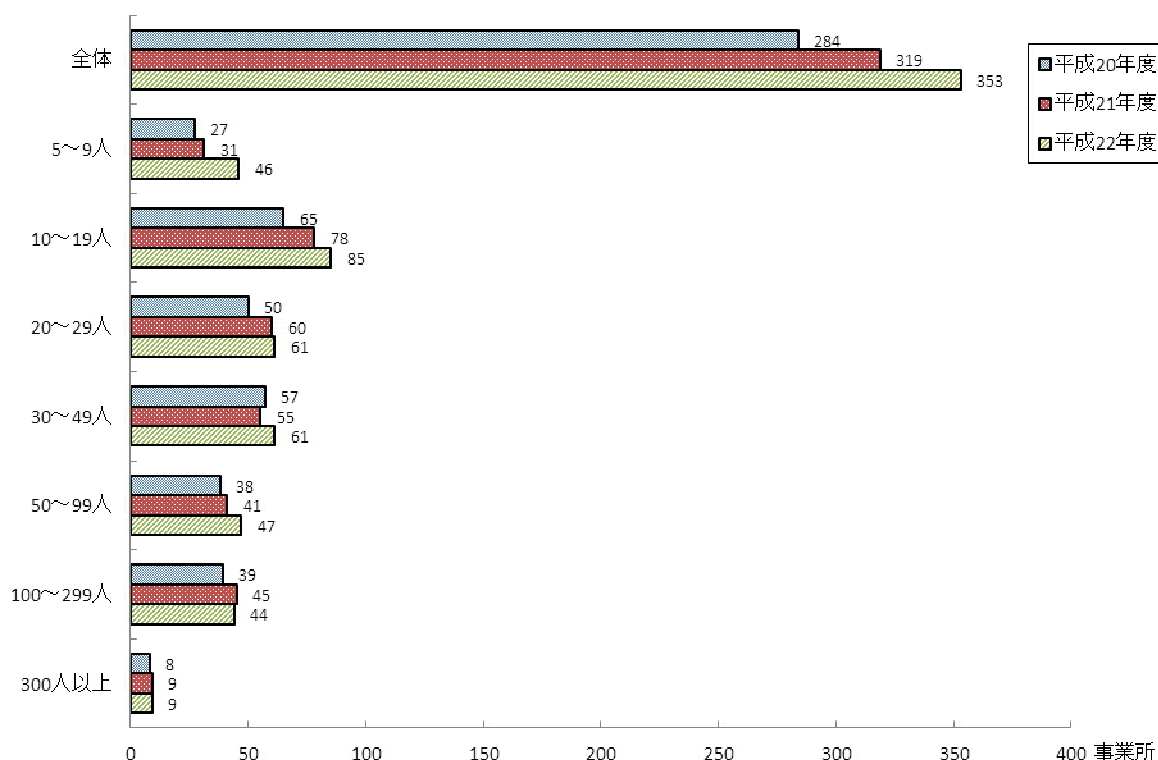


図 3(3) - 4b 採用した事業所数（産業別・非正規雇用）

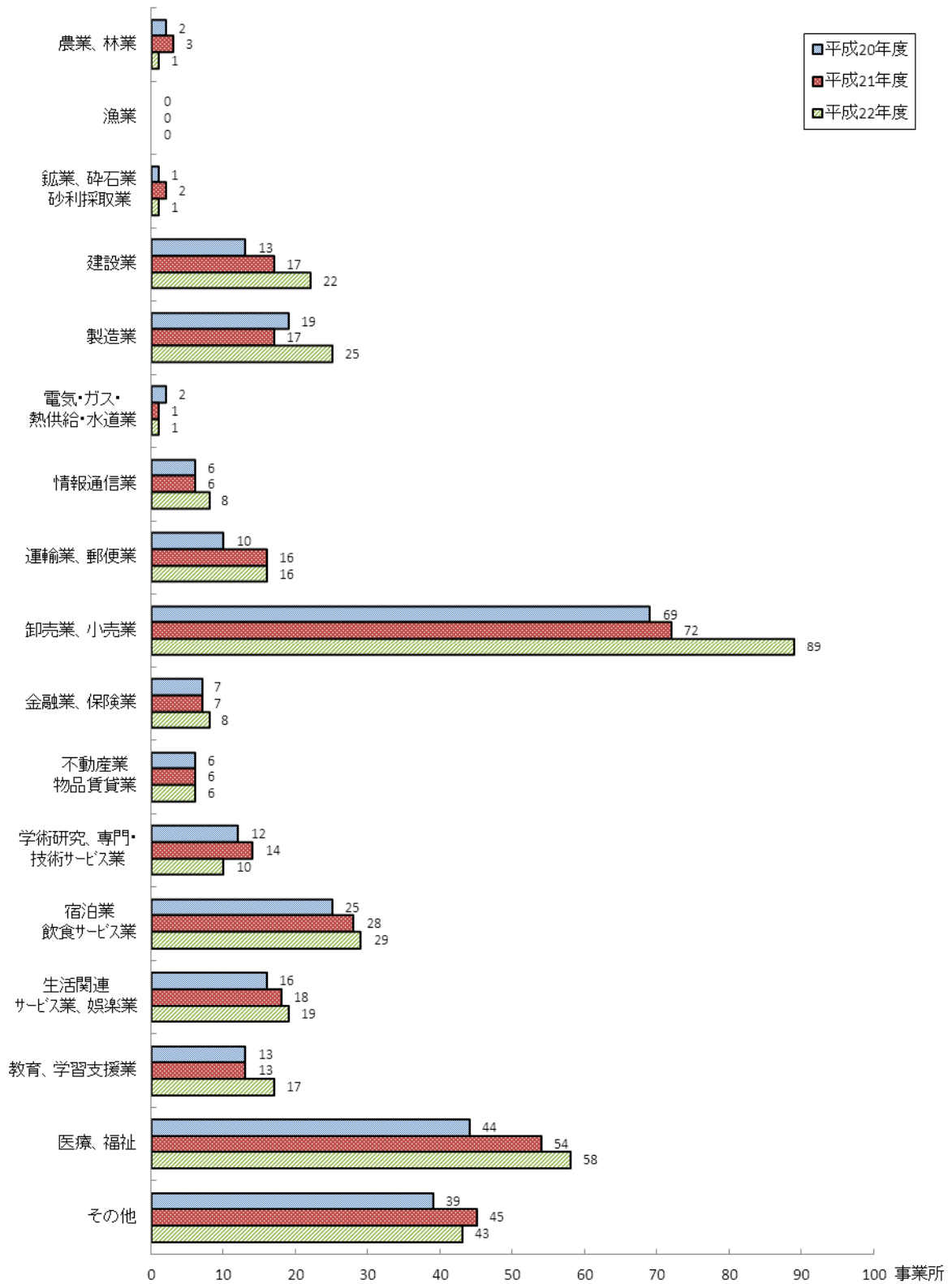
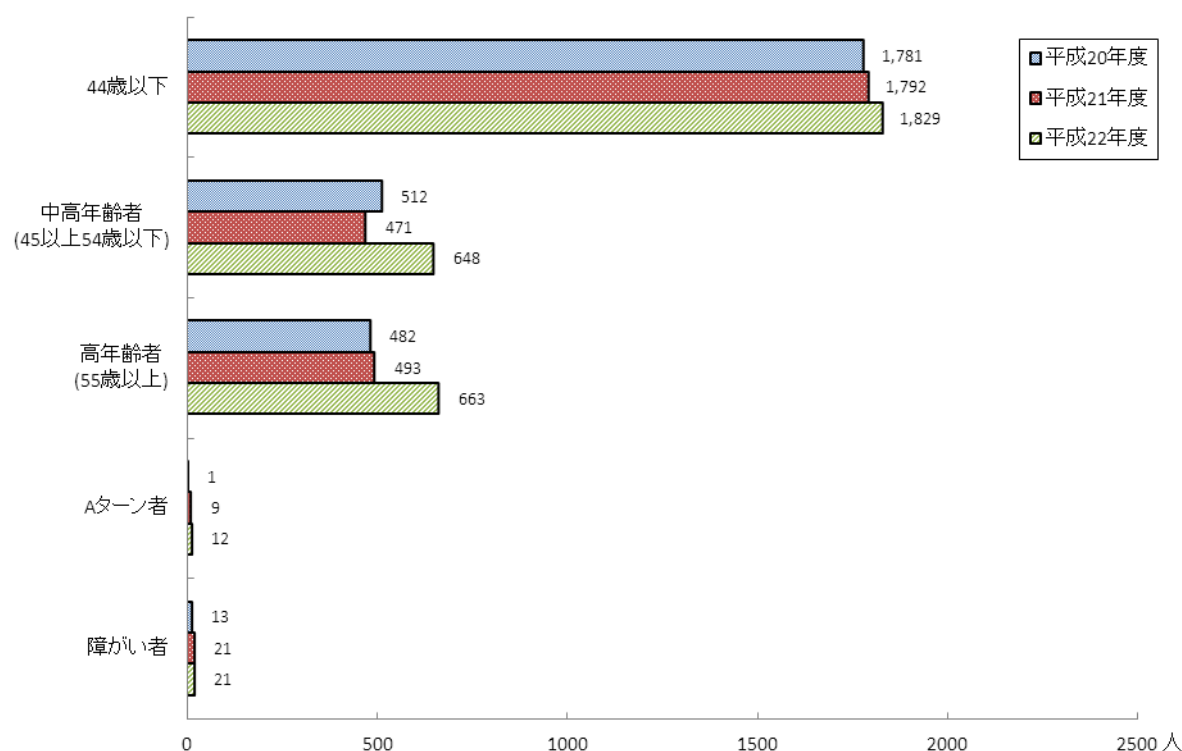


図 3(3) - 5 新規学校卒業者を除く採用内訳（非正規雇用・全体）



（４）過去３年間の退職者数

（全体）

過去３年間の退職者数は、平成 20 年度 4,396 人、平成 21 年度 4,743 人、平成 22 年度 3,614 人と、平成 21 年度は前年度に比べて 347 人の増加となったが、平成 22 年度は前年度に比べて 1,129 人と大幅に減少している。

（規模別）

総じて規模が大きくなるに従って退職者数が多くなる傾向が窺える。「100～299 人」規模で過去 3 年間 1,000 人前後の退職者数で推移している。また、「300 人以上」規模では平成 20 年度（1,270 人）平成 21 年度（1,324 人）とも最も多い退職者数となったが、平成 22 年度（342 人）は大幅に減少しており、これが全体における平成 22 年度の退職者数の大幅減少の主因となっている。

（産業別）

産業別では、各年度とも「卸売業、小売業」の退職者が最も多く、年度毎にみると平成 20 年度（1,660 人）平成 21 年度（1,654 人）は高水準で推移しているが、平成 22 年度（720 人）は前年度に比べ大幅に減少している。他の産業では、「その他」と「医療・福祉」の退職者が総じて各年度とも多くなっている。

（図 3(4)-1,1a,1b 別表 3(4) 参照）

図 3(4)-1 過去 3 年間の退職者数（全体）

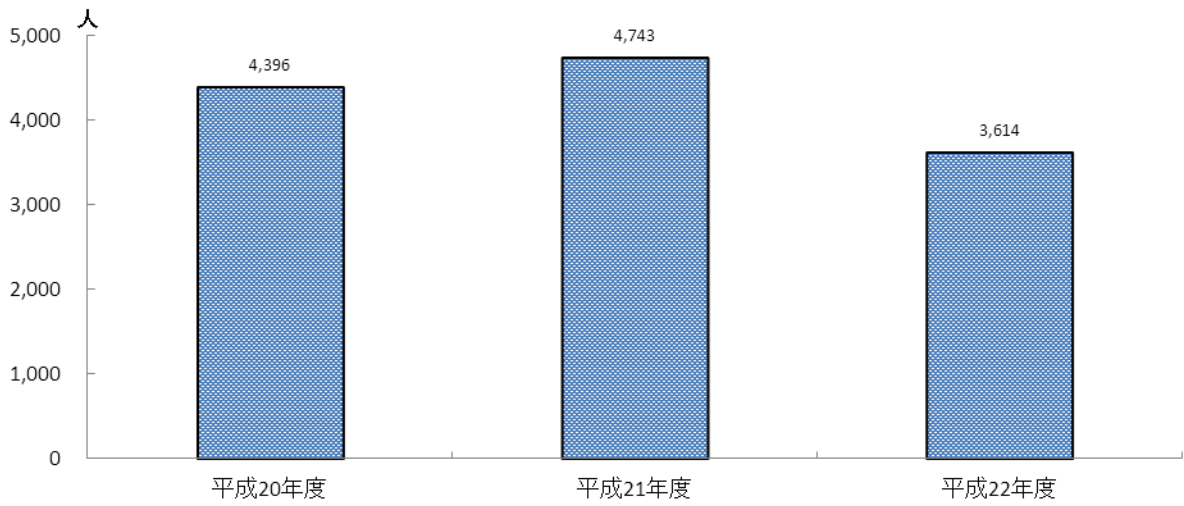


図 3(4)-1a 過去 3 年間の退職者数（規模別）

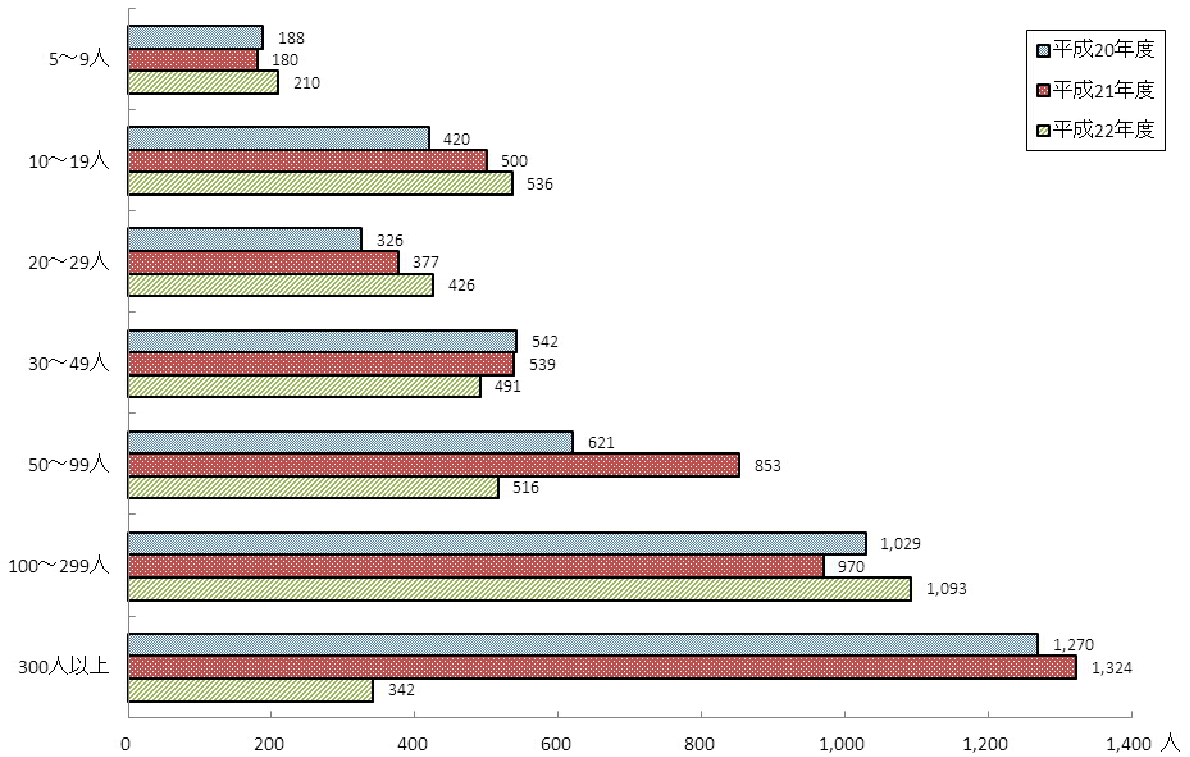
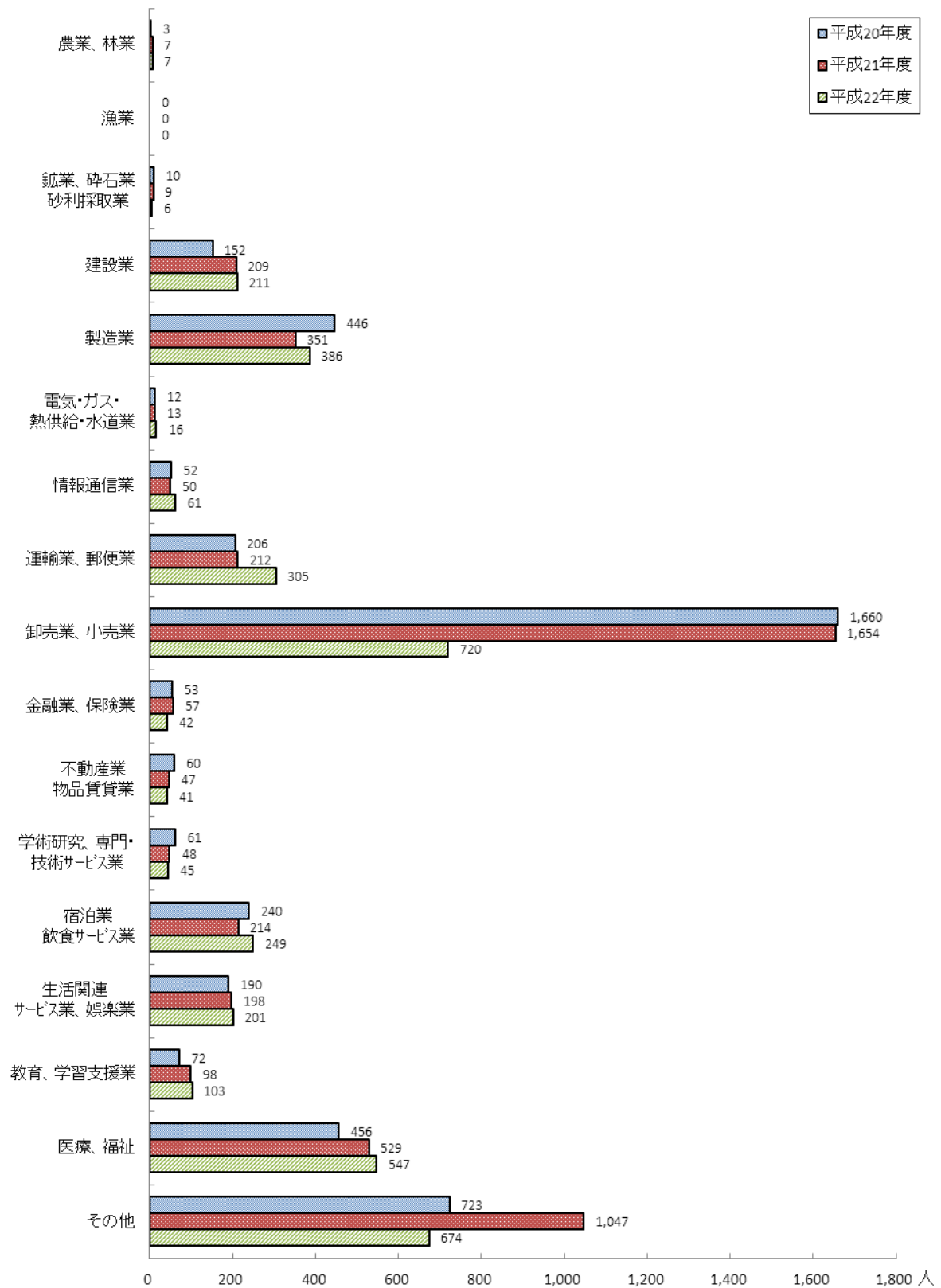


図 3(4)-1b 過去 3 年間の退職者数（産業別）



(5) 団塊の世代の退職による支障

(全体：回答事業所 1,011 事業所)

団塊の世代の退職により何らかの支障が生じている事業所は 10.3% (104 事業所) と、前回 (12.1%、126 事業所) に比べて減少している。

支障が生じる理由としては「熟練した技術の継承」が 67.3% (70 事業所)、続いて「人員不足 (人員補充が困難)」が 32.7% (34 事業所) となっている。

(規模)

「支障が生じている」割合が「300 人以上」規模で 22.0% (2 事業所) と最も高く、続いて「100~299 人」規模で 19.0% (12 事業所) となっており、総じて規模が大きくなるに従って割合が高くなっている。支障が生じる理由として、総じて各規模とも「熟練した技術の継承」の割合が高く、「20~99 人」の各規模では 7 割台から 8 割台と高い割合を示している。また、「人員不足」は「50~99 人」規模で過半数となっている。

(産業別)

「支障が生じている」割合が高いのは、「建設業」19.2% (28 事業所)、続いて「学術研究、専門・技術サービス」13.2% (5 事業所)、「金融業、保険業」12.5% (3 事業所)、「製造業」12.0% (11 事業所) となっている。支障が生じている理由として、「熟練した技術の継承」の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス」(5 事業所)、「情報通信業」(2 事業所)、「教育、学習支援業」(1 事業所) で、いずれも割合は 100% である。また、「建設業」89.3% (25 事業所) も割合が高い。「人員不足」の割合が高いのは、「金融業、保険業」と「生活関連サービス業、娯楽業」の 66.7% (各 2 事業所) で、「医療、福祉」55.6% (5 事業所) も過半数と高い割合となっている。

(図 3(5)-1, 1a, 1b, 3(5)-2, 2a, 2b 別表 3(5)-1, 3(5)-2 参照)

図 3(5)-1 団塊の世代の退職による支障 (全体：回答事業所 1,011 事業所)

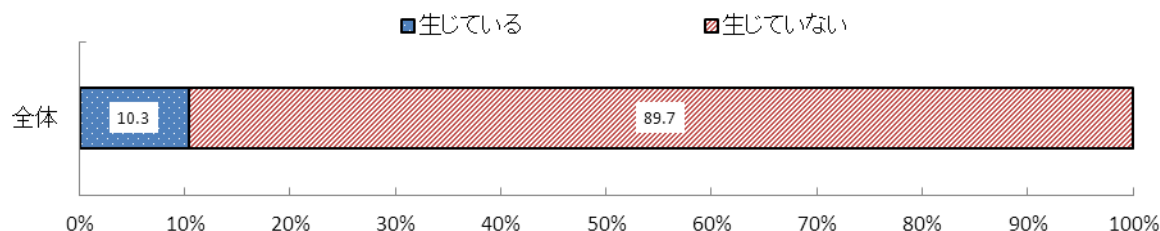


図 3(5)-1a 団塊の世代の退職による支障（規模別）

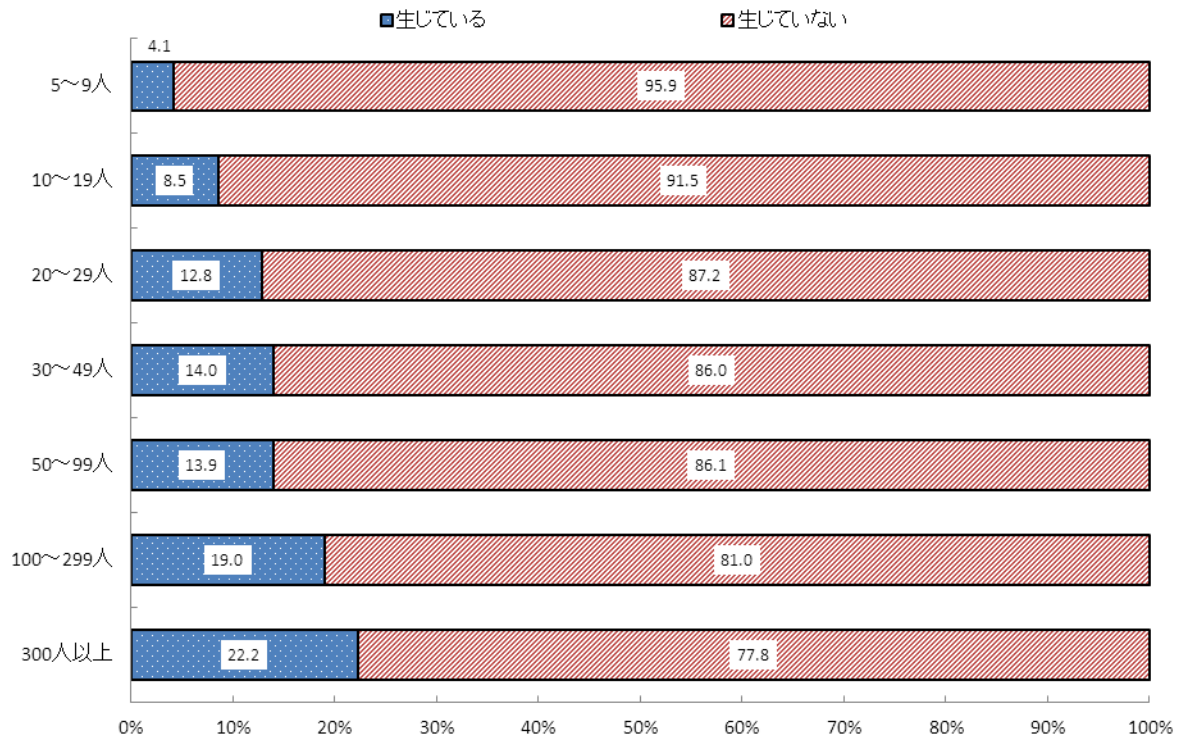


図 3(5)-1b 団塊の世代の退職による支障（産業別）

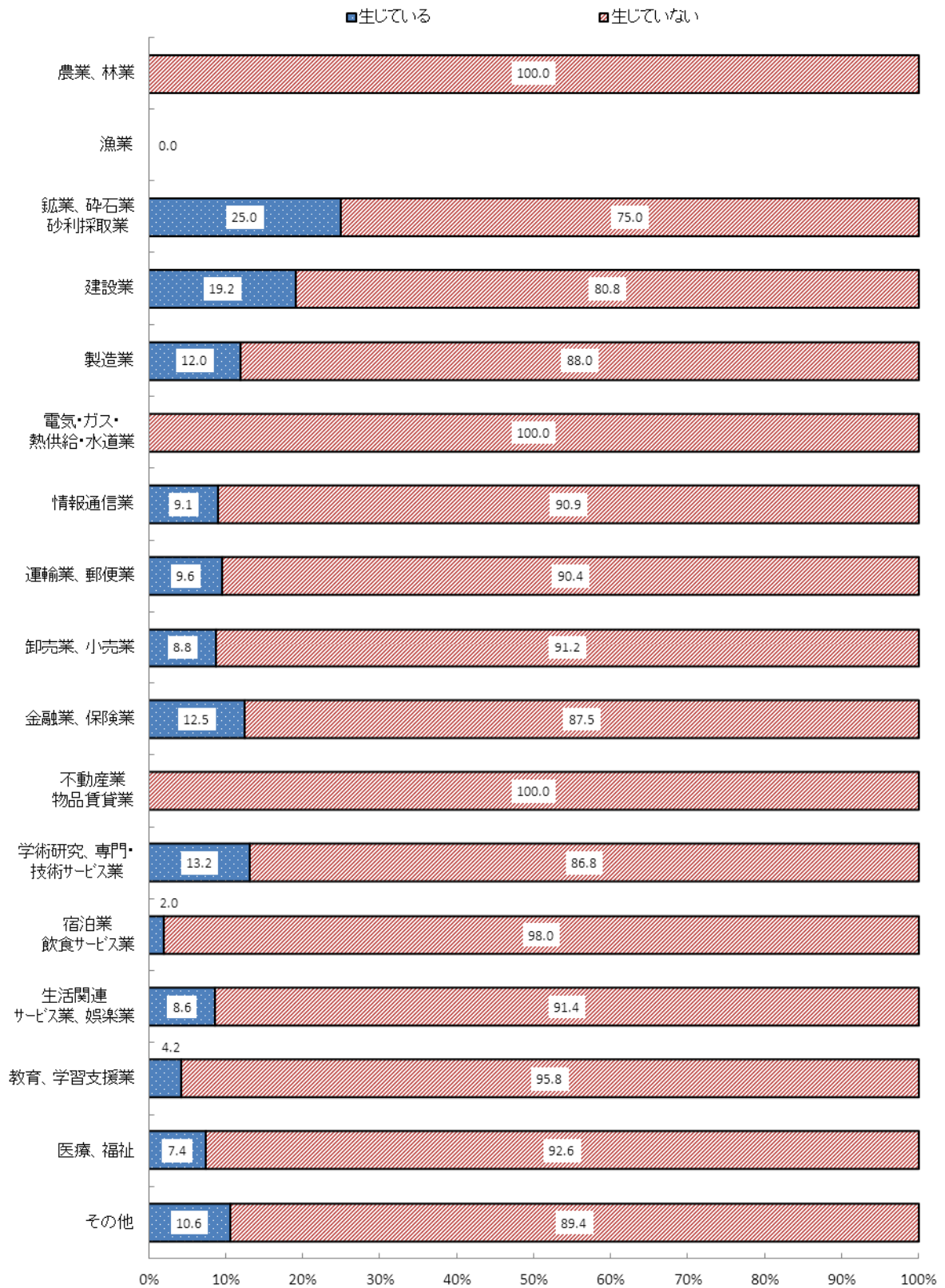


図 3(5)-2 支障が生じている理由（全体：回答事業所 104 事業所）《複数回答》

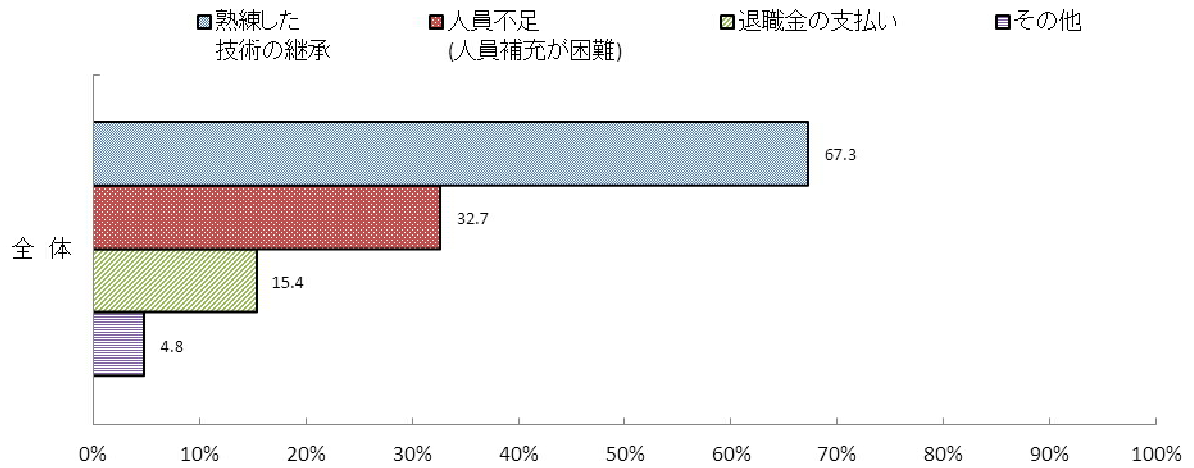


図 3(5)-2a 支障が生じている理由（規模別）

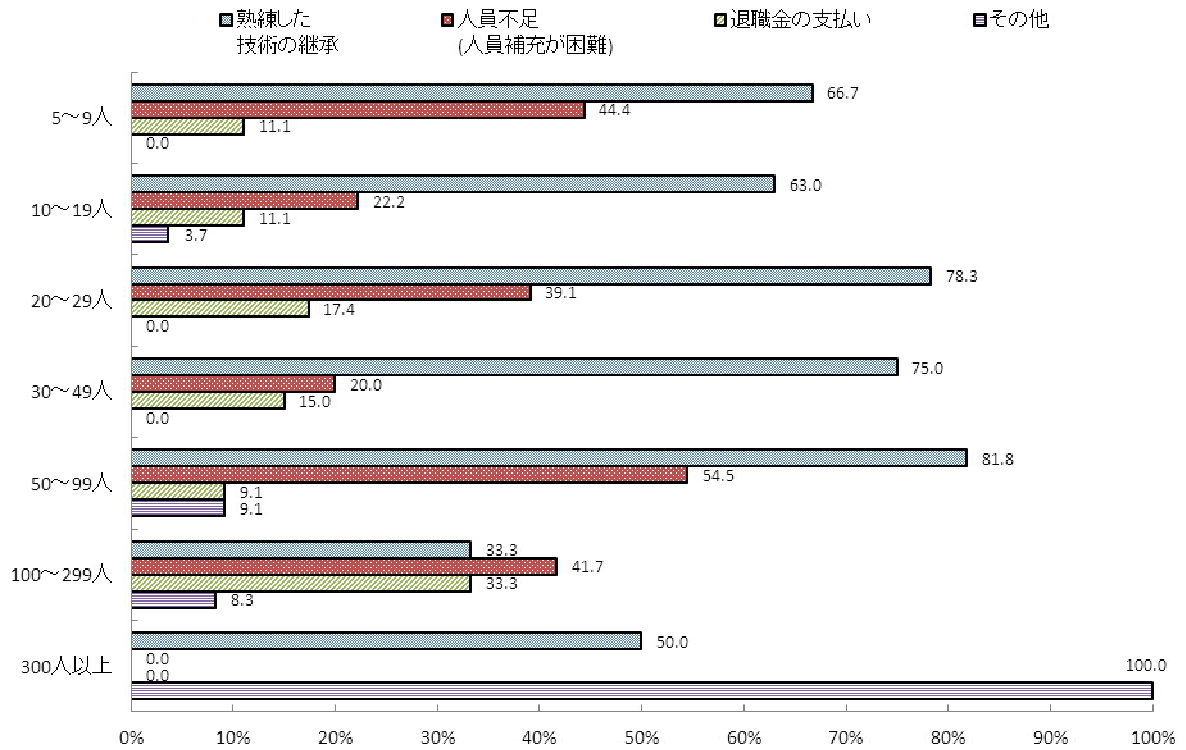
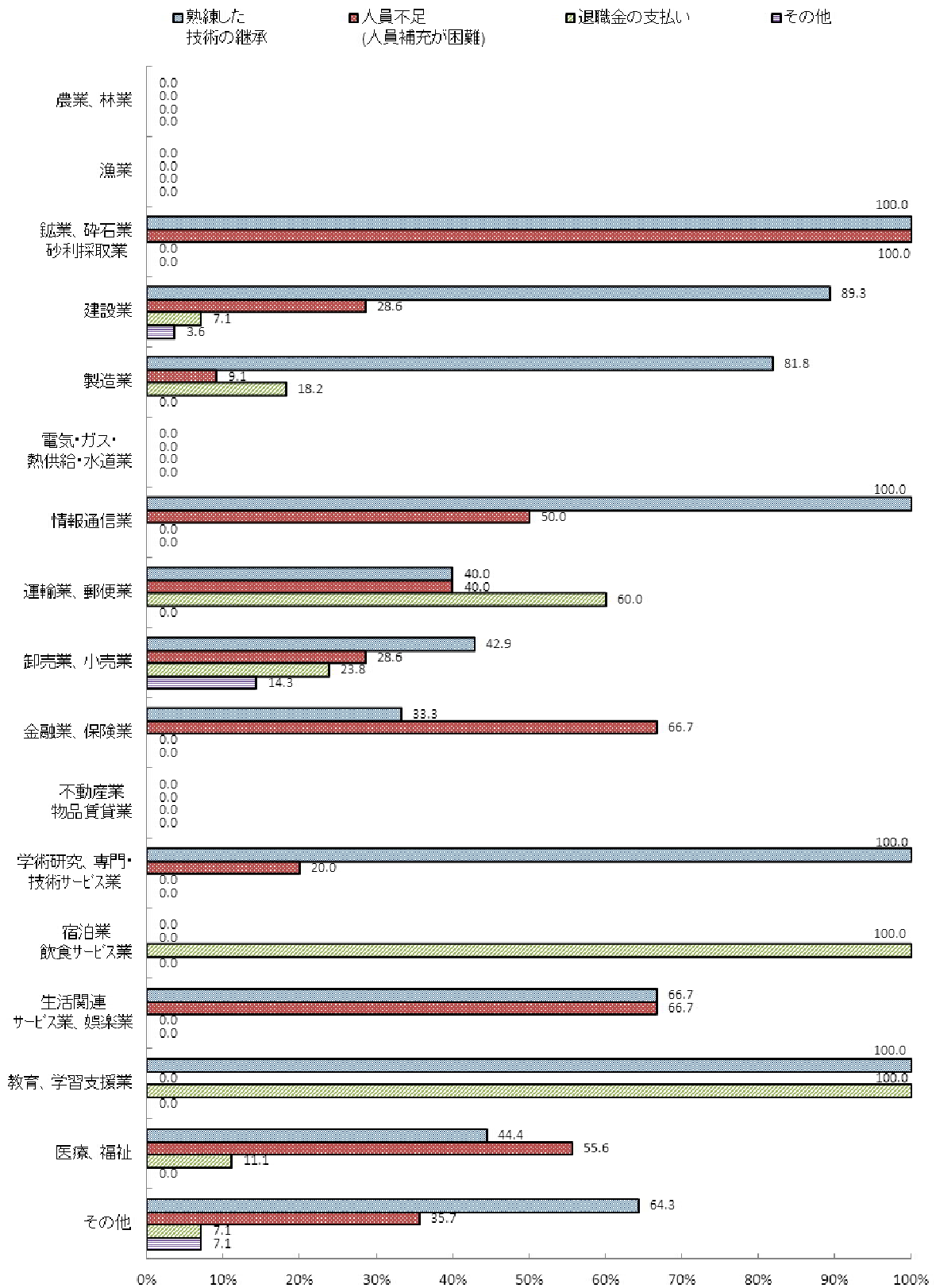


図 3(5)-2b 支障が生じている理由（産業別）



4 社員の勤務条件等

5 社員の勤務条件等

(1) 就業規則

(全体：回答事業所 1,050 事業所)

職場における労働条件を定める就業規則については、全体の 96.9% (1,017 事業所) とほとんどの事業所で有しており、前回調査(98.6%)に比べて幾分割合が低下したものの、引き続き高い割合となっている。

(規模別)

いずれの規模でも 90%以上とほとんどの事業所で就業規則を有しており、20 人以上の規模の事業所では、全事業所が就業規則を有している。

(産業別)

「製造業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「学术研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」では全事業所が就業規則を有しており、「医療、福祉」など他の産業でも総じて 90%以上と高い割合を占めているものの、「宿泊業、飲食サービス業」では 76.0% と他の産業に比べて低い割合となっている。

(図 4(1)-1,1a,1b 別表 4(1)-1 参照)

図 4(1)-1 就業規則の有無 (全体：回答事業所 1,050 事業所)

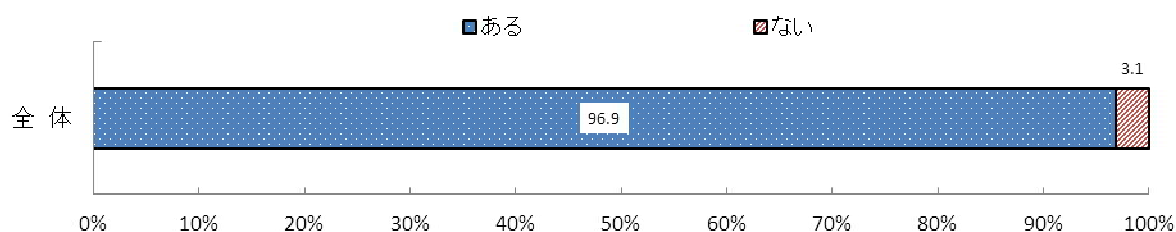


図 4(1)-1a 就業規則の有無（規模別）

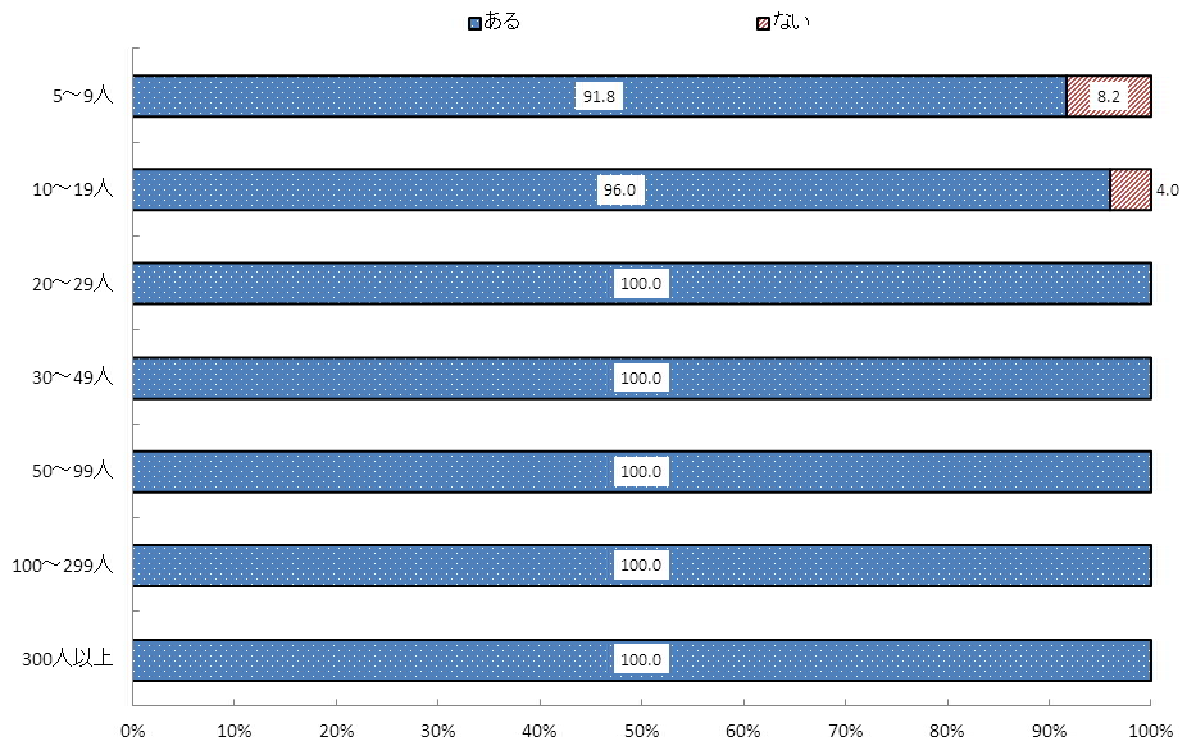
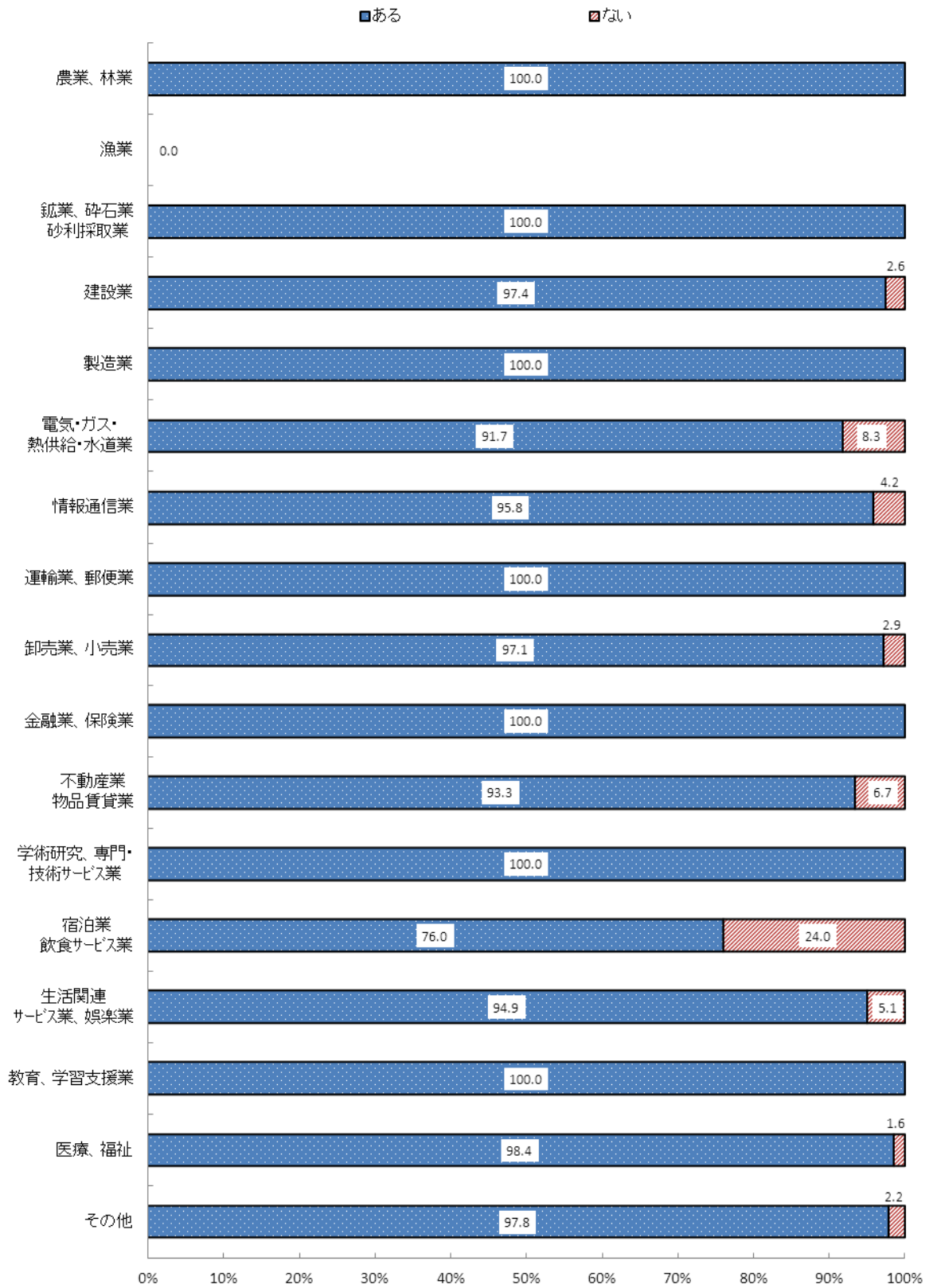


図 4(1)-1b 就業規則の有無（産業別）



育児・介護休業の規定

(全体：回答事業所 983 事業所)

就業規則を有している事業所で、育児・介護休業を規定している割合は 85.6% (841 事業所) である。前回調査 (89.3%) に比べて割合が低下したものの、引き続き 80% 以上と高い割合となっている。

(規模別)

20 人以上の規模では各規模とも 90% 以上と高い率で育児・介護休業を規定しており、「100～299 人」規模と「300 人以上」規模では全事業所が規定している。反面、「5～9 人」規模は 69.2% (148 事業所) と最も低い割合となっている。

(産業別)

育児・介護休業を規定している割合が高い産業をみると、「情報通信業」(21 事業所)、「金融業、保険業」(24 事業所)、「教育、学習支援業」(23 事業所)では、いずれも産業でも全事業所で規定しており、「不動産業、物品賃貸業」92.3% (12 事業所)、「運輸業、郵便業」90.7% (49 事業所) でも 90% 以上と高い割合となっている。

(図 4(1)-2, 2a, 2b、別表 4(1)-2 参照)

図 4(1)-2 育児・介護休業の規定の有無 (全体：回答事業所 983 事業所)

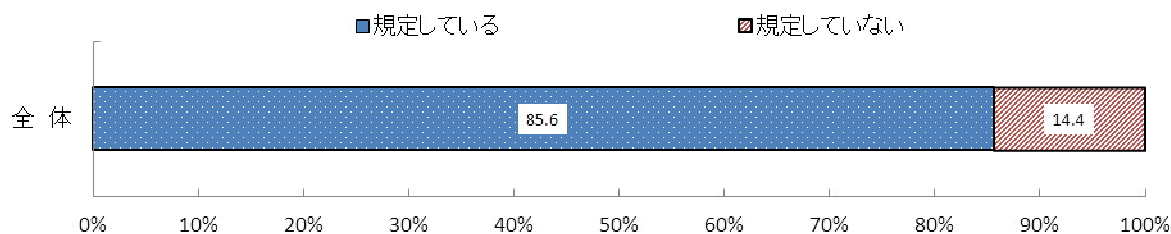


図 4(1)-2a 育児・介護休業の規定の有無（規模別）

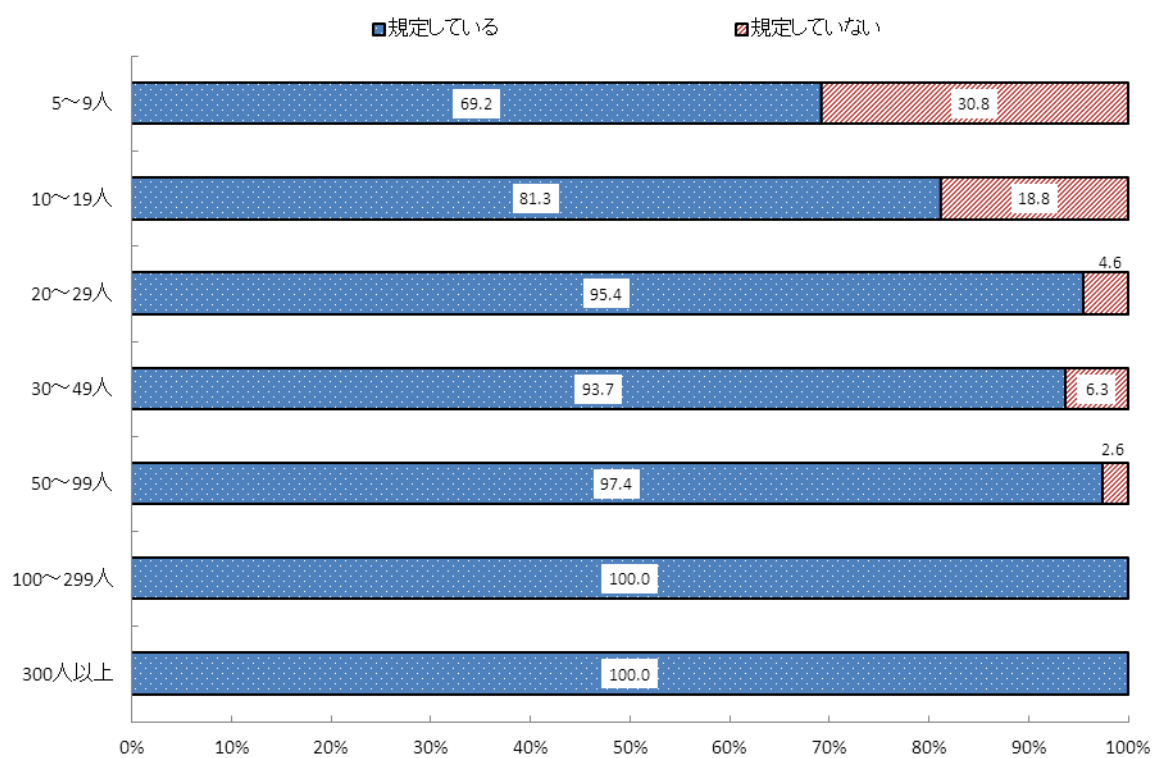
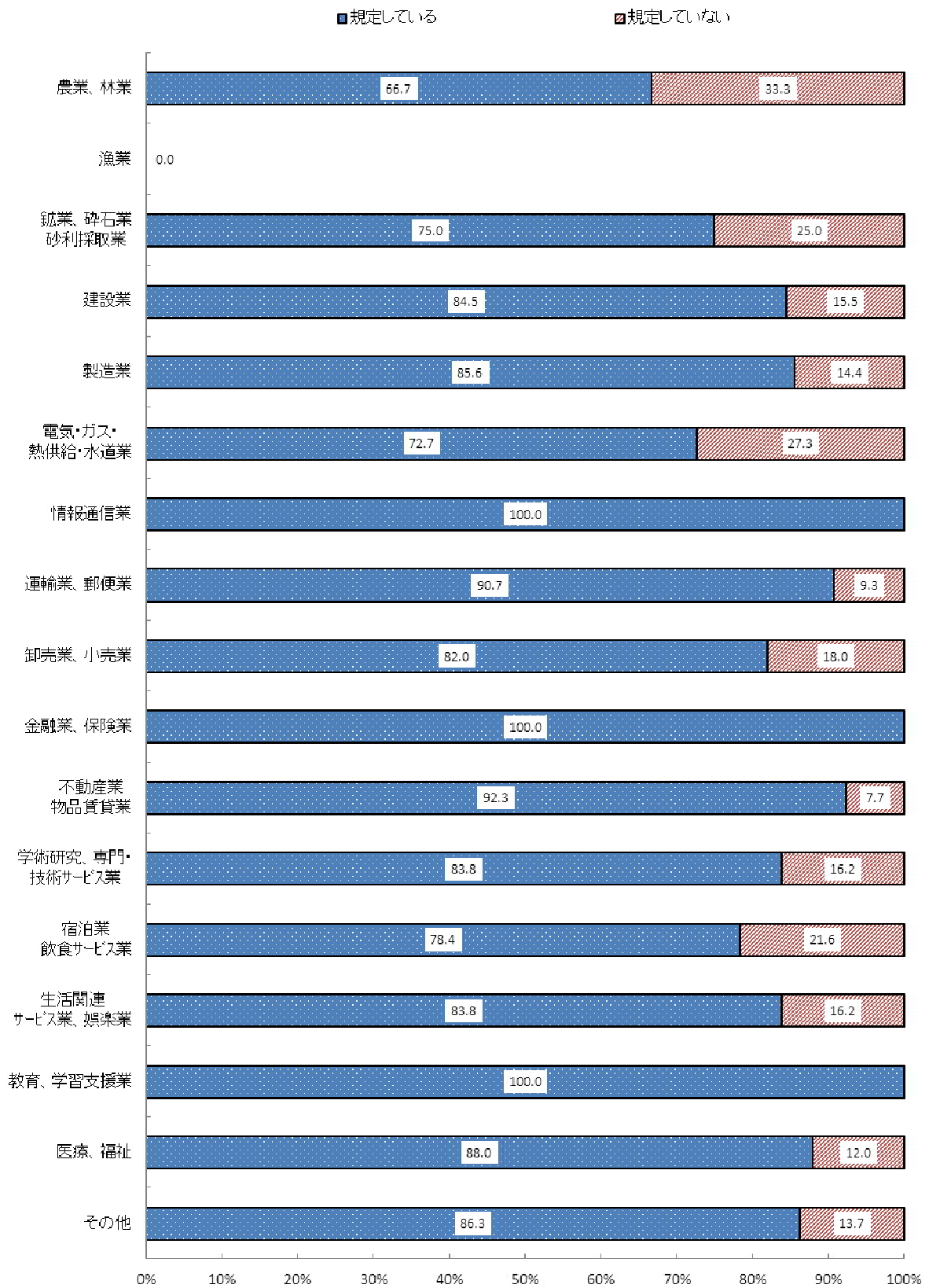


図 4(1)-2b 育児・介護休業の規定の有無（産業別）



(2) 労働協約等

(全体：回答事業所 1,036 事業所)

労働協約又は労使協定を締結している事業所は、全体の 81.5% (844 事業所) と 80% 以上ながら、前回調査 (85.8%) よりも割合が低下している。

(規模別)

規模が大きくなるほど労働協約又は労使協定の締結率が高くなっており、「100~299 人」規模と「300 人以上」規模では全事業所が規定しているものの、「5~9 人」規模では 59.9% (145 事業所) と特に低い締結率となっている。

(産業別)

労働協約又は労使協定を締結している割合が高いのは、「金融業、保険業」96.0% (24 事業所)、「運輸業、通信業」89.1% (49 事業所)、「建設業」87.8% (137 事業所) などで、総じて締結率が 80% 以上の産業が多いものの、「宿泊業、飲食サービス業」67.3% (33 事業所) と「不動産業、物品賃貸業」66.7% (10 事業所) は、他の産業に比べて低い割合となっている。

(図 4(2)-1, 1a, 1b 別表 4(1)-1 参照)

図 4(2)-1 労働協約等の締結の有無 (全体：回答事業所 1,036 事業所)

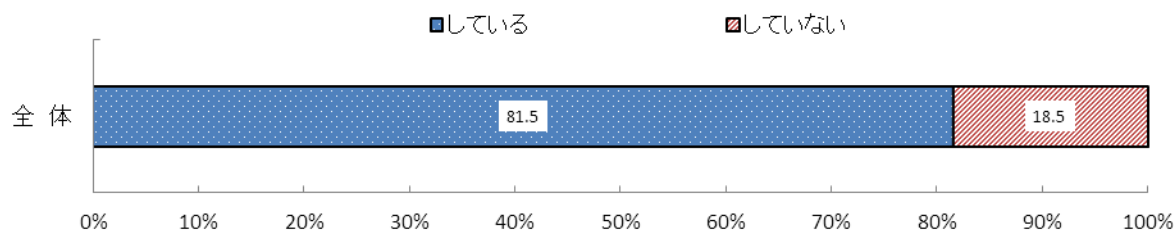


図 4(2)-1a 労働協約等の締結の有無（規模別）

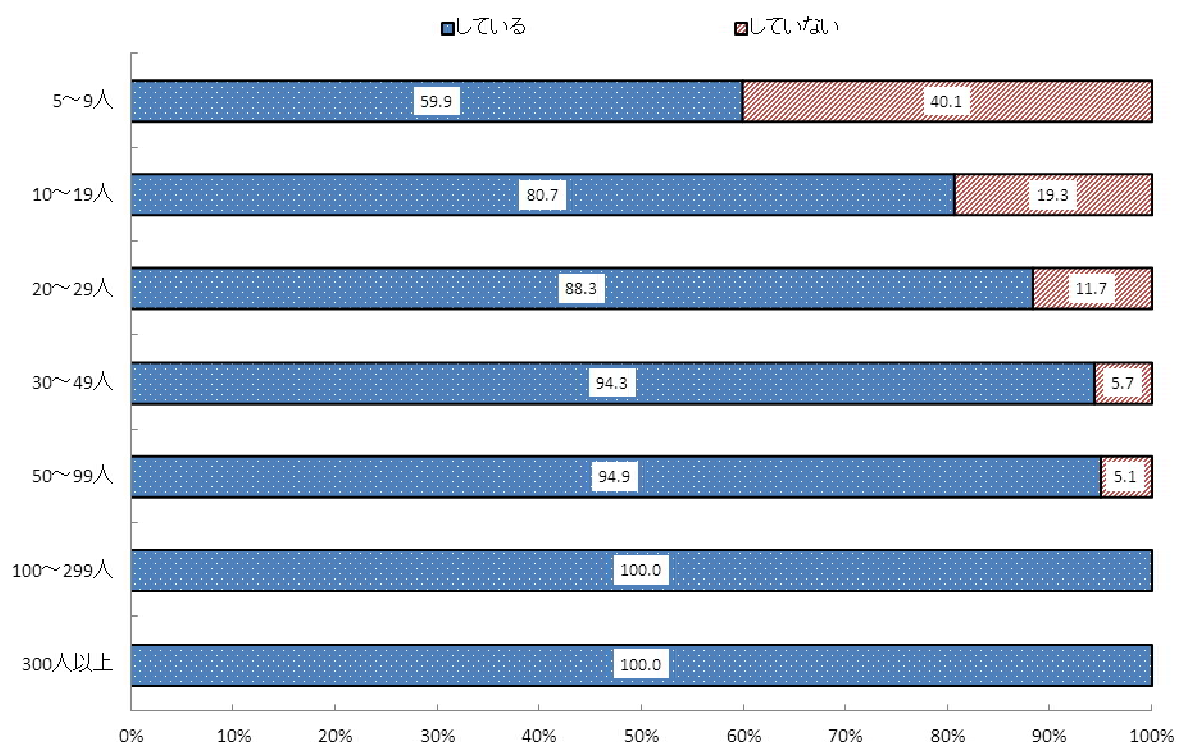
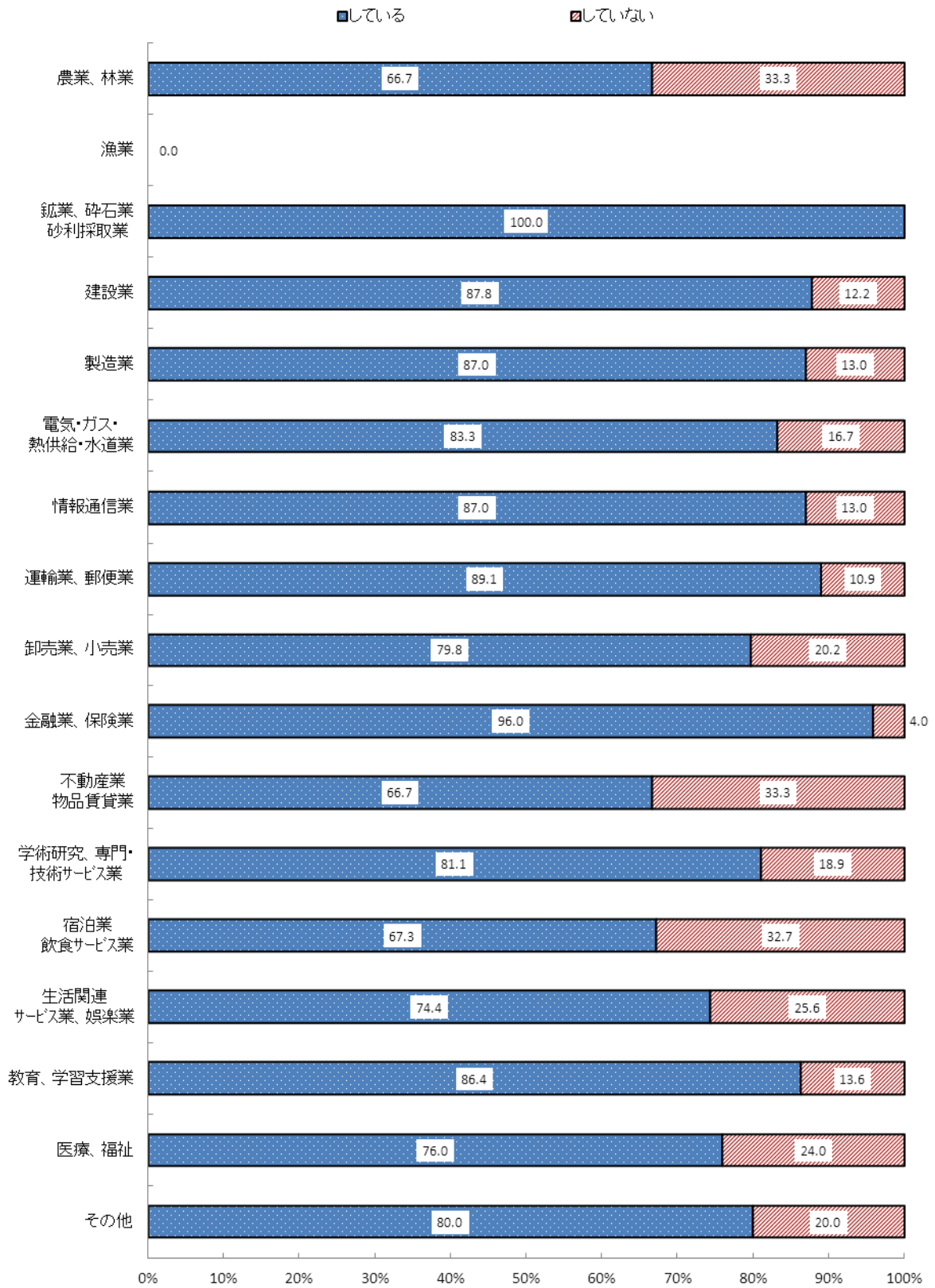


図 4(2)-1b 労働協約等の締結の有無（産業別）



協定内容

(全体：回答事業所 808 事業所)

労働協約の内容についてみると、労働基準法 36 条に基づく、いわゆる「36 協定」と称する「時間外労働に関する協定」を全体の 98.1% (793 事業所) とほとんどの事業所が協定を締結している。これに対して「安全衛生等に関する協定」は 30.0% (242 事業所) と低い割合となっている。

(規模別)

「時間外労働に関する協定」は規模に関わらず締結率が高く、50 人以上の各規模では締結率がいずれも 100% で、その他の規模もほぼ 100% に近い。「安全衛生に関する協定」は「100～299 人」規模の 33.9% (21 事業所) を最高に、各規模とも 20% 台から 30% 台の低い割合となっている。

(産業別)

「時間外労働に関する協定」の締結率は、「教育、学習支援業」88.9% (16 事業所) を除き、他のすべての産業で 90% 以上となっている。「安全衛生に関する協定」を締結している割合が高い産業は、「運輸業、郵便業」45.8% (22 事業所)、「金融業、保険業」40.9% (9 事業所)、「製造業」の 40.8% (31 事業所) などとなっている。

(図 4(2)-2, 2a, 2b 別表 4(1)-2 参照)

図 4(2)-2 協定の内容 (全体：回答事業所 808 事業所)《複数回答》

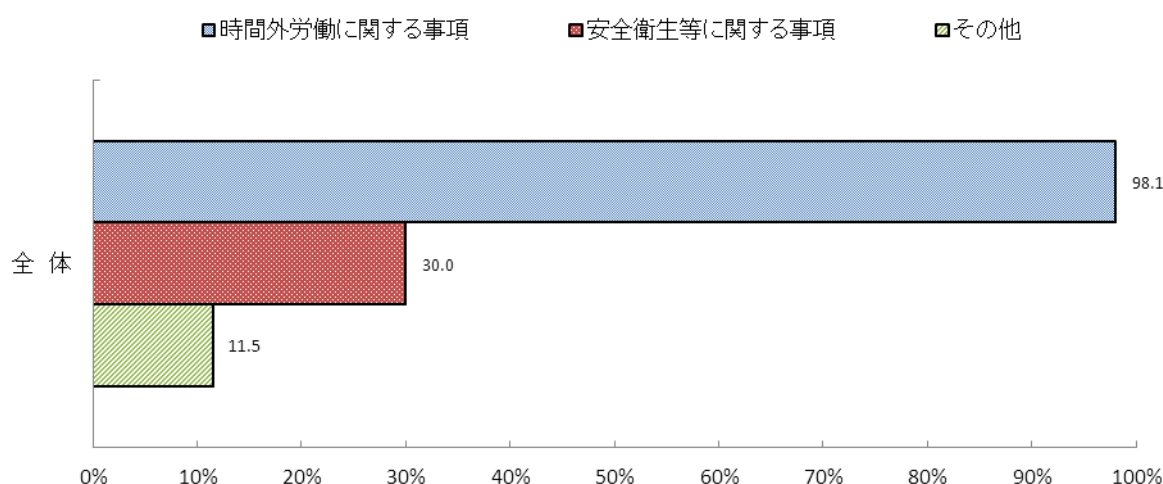


図 4(2)-2a 協定の内容（規模別）

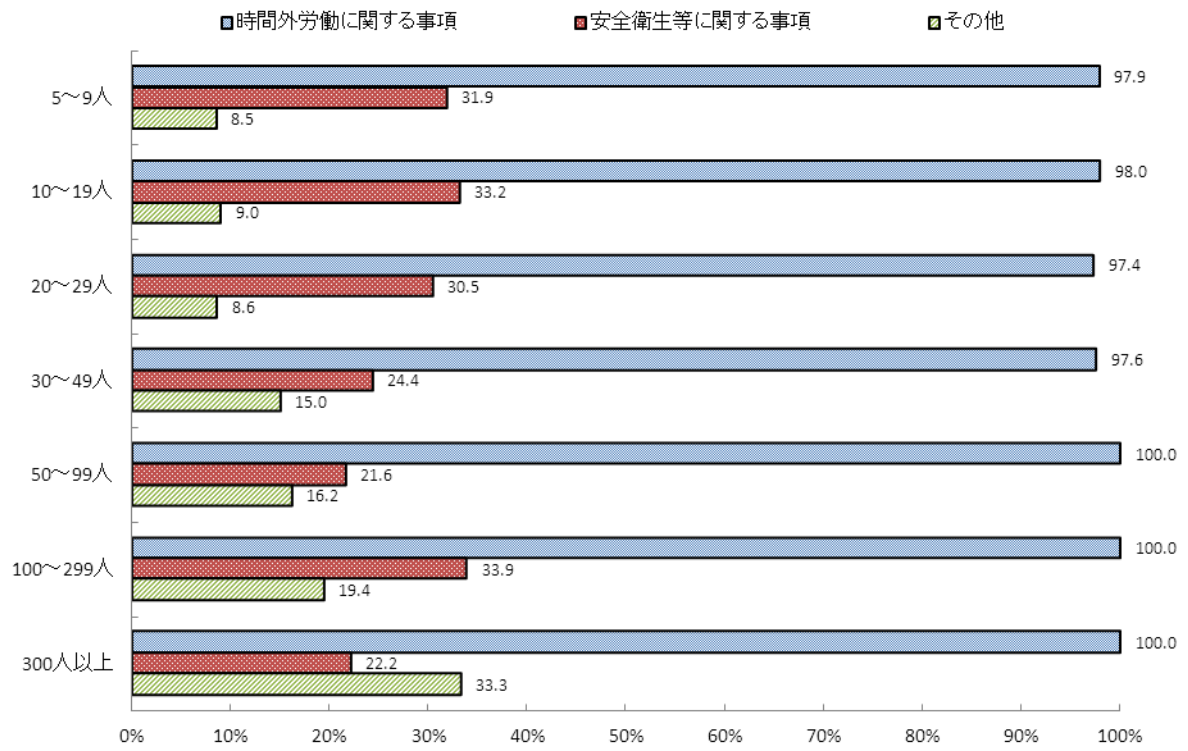
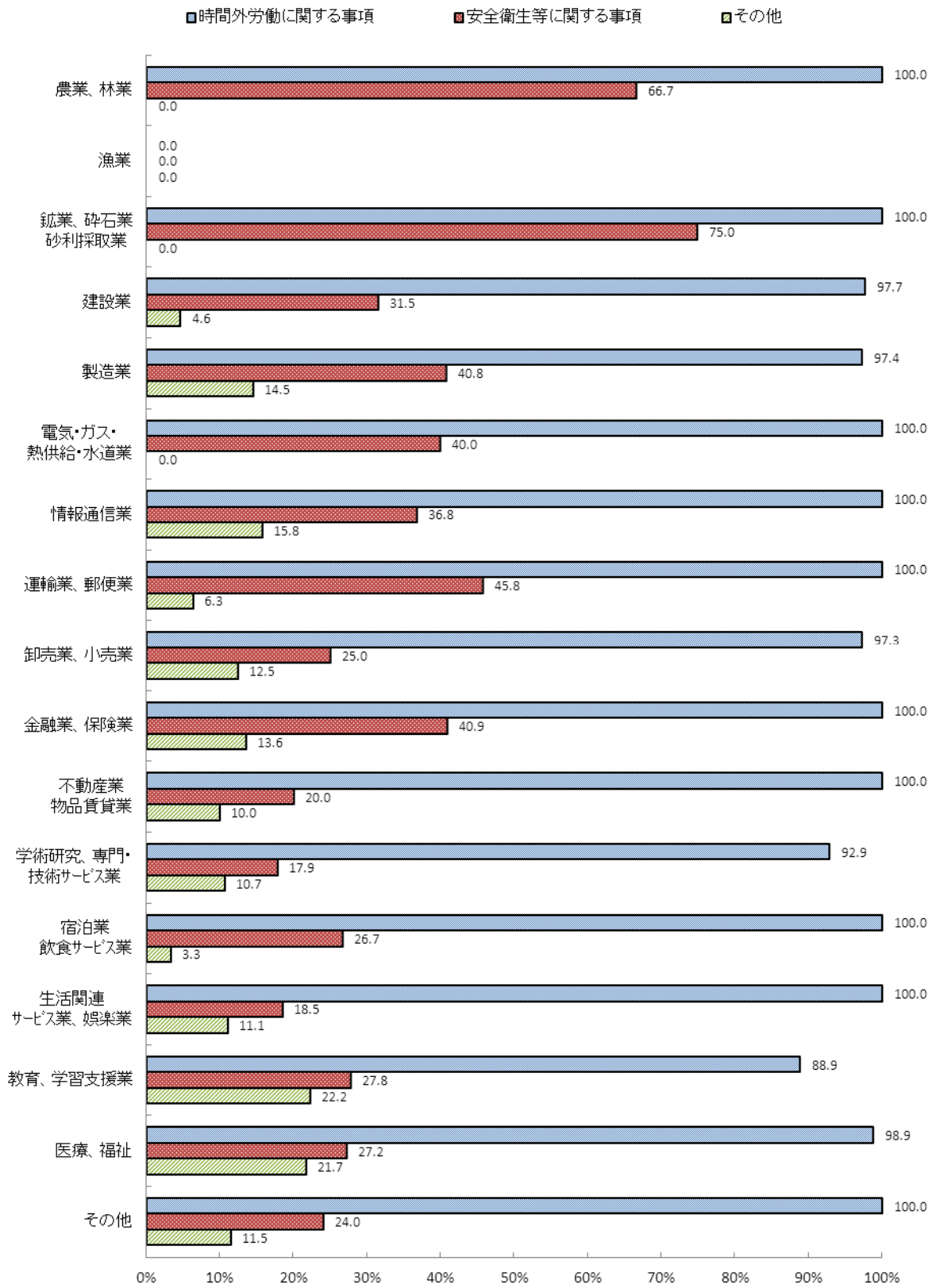


図 4(2)-2b 協定の内容（産業別）



(3) 労働組合

(全体：回答事業所 1,058 事業所)

労働組合を組織している事業所は、全体の 14.2% (150 事業所) となっている。この割合は前回調査 (19.8%) に比べて 5.6 ポイント減少しているものの、前々回調査 (12.8%) に比べて 1.4 ポイント増加している。

(規模別)

前回調査同様、事業所の規模が大きくなるに従って労働組合を組織している割合が高くなっており、「300 人以上」規模では 77.8% (7 事業所) と特に高い割合を示している。

(産業別)

労働組合の組織率が高いのは、「金融業、保険業」48.0% (12 事業所)、「運輸業、郵便業」41.8% (23 事業所) である。組織率が低いのは、「医療、福祉」4.0% (5 事業所)、「不動産業、物品賃貸業」6.7% (1 事業所)、「建設業」7.6% (12 事業所)、「電気・ガス・熱供給・水道業」8.3% (1 事業所) となっている。

(図 4(3)-1, 1a, 1b 別表 4(1)-1 参照)

図 4(3)-1 労働組合の有無 (全体：回答事業所 1,058 事業所)

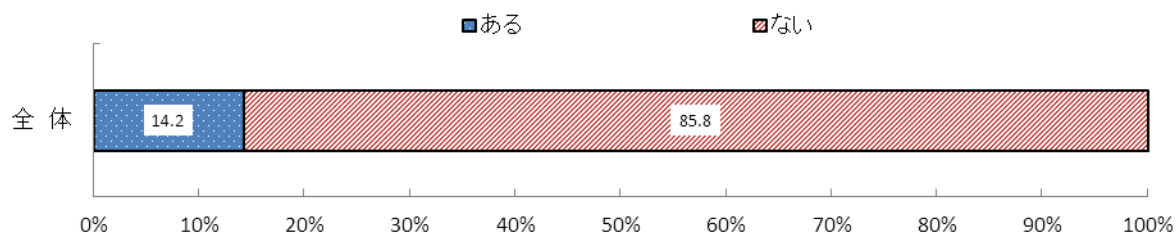


図 4(3)-1a 労働組合の有無（規模別）

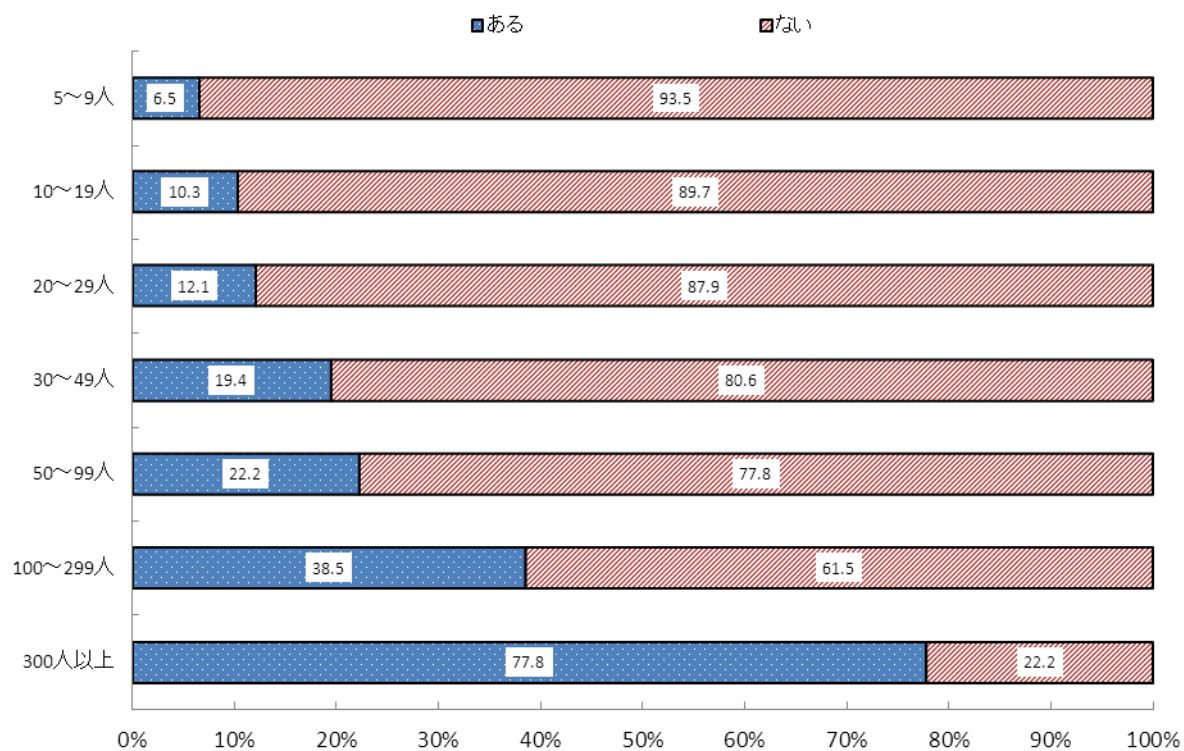
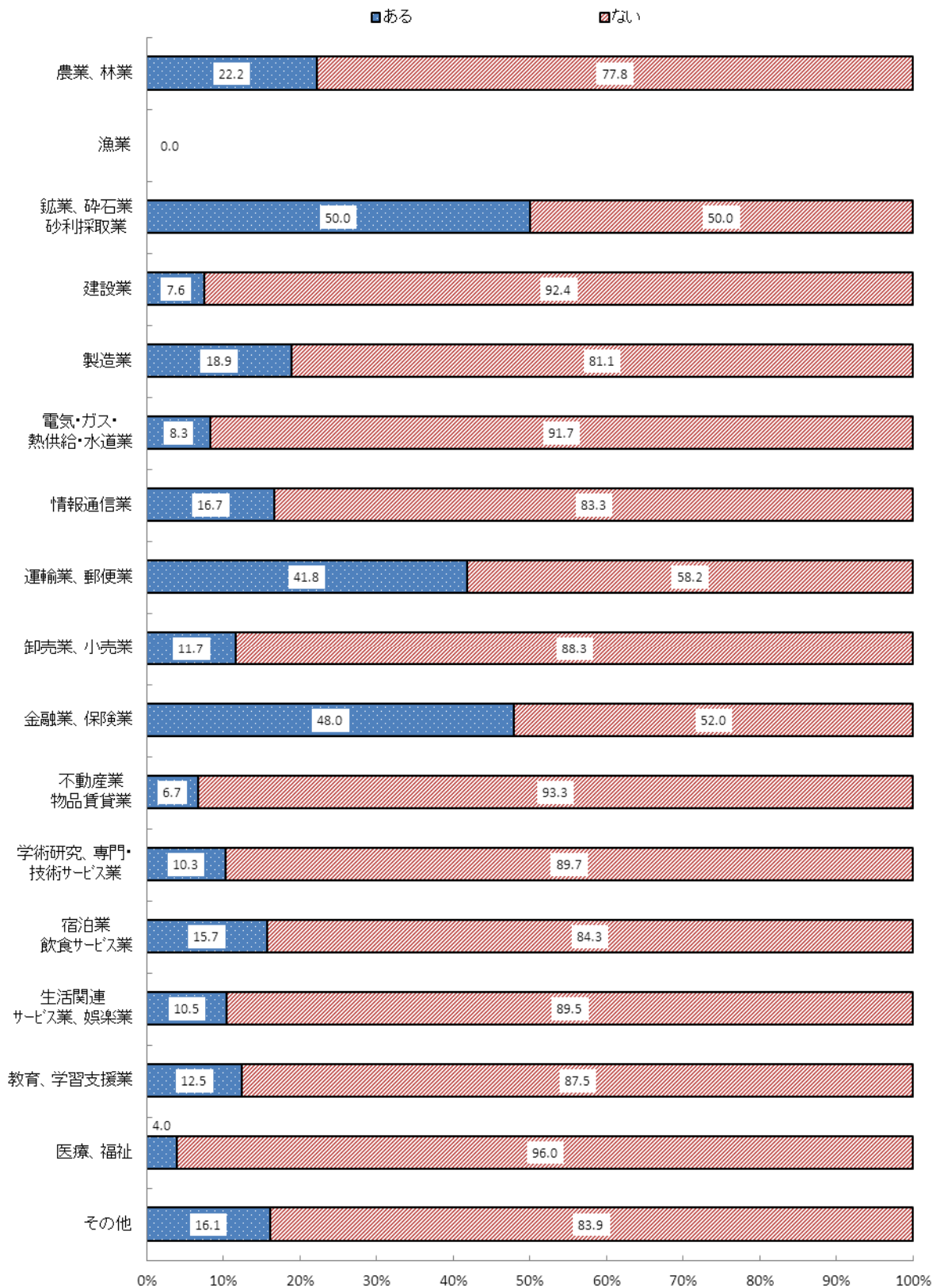


図 4(3)-1b 労働組合の有無（産業別）



(4) 高齢者雇用安定法の対応

(ア) 継続雇用制度の導入

(全体：回答事業所 987 事業所)

高齢者雇用安定法改正に伴う、高齢者の継続雇用の対応については、「継続雇用制度導入」事業者の割合が 67.3% (664 事業所) と最も高く、続いて「65 歳まで定年を引き上げた」12.9% (127 事業所)、「段階的に 65 歳まで定年を引き上げているところ」7.2% (71 事業所) となっている。また、「定年制の廃止」は 4.9% (48 事業所) と依然低い割合ながら、前回調査 0.1% (1 事業所) に比べて増加している。

(規模別)

各規模とも「継続雇用制度導入」の割合が高い割合となっているものの、総じてこの割合は「50 人以上」の各規模で高い割合を示し、「65 歳まで定年を引き上げた」などその他の項目については低い割合となっている。

(産業別)

「継続雇用制度導入」は「金融業、保険業」96.0% (24 事業所)、「情報通信業」81.8% (18 事業所) で 80% 以上と高い割合となった。また、「65 歳まで定年を引き上げた」と「段階的に 65 歳まで定年を引き上げているところ」では「電気・ガス・熱供給・水道業」の割合が最も高く、「定年制の廃止」は「生活関連サービス業、娯楽業」で最も高い割合となっている。

(図 4(4)-1, 1a, 1b 別表 4(4) 参照)

図 4(4)-1 高齢者雇用安定法の対応 (全体：回答事業所 987 事業所)

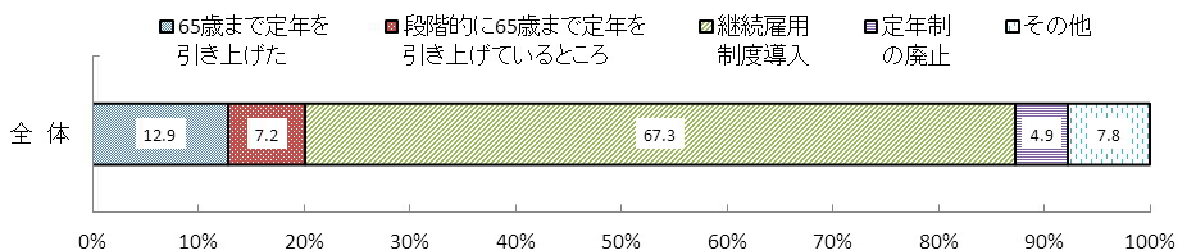


図 4(4)-1a 高齢者雇用安定法の対応（規模別）

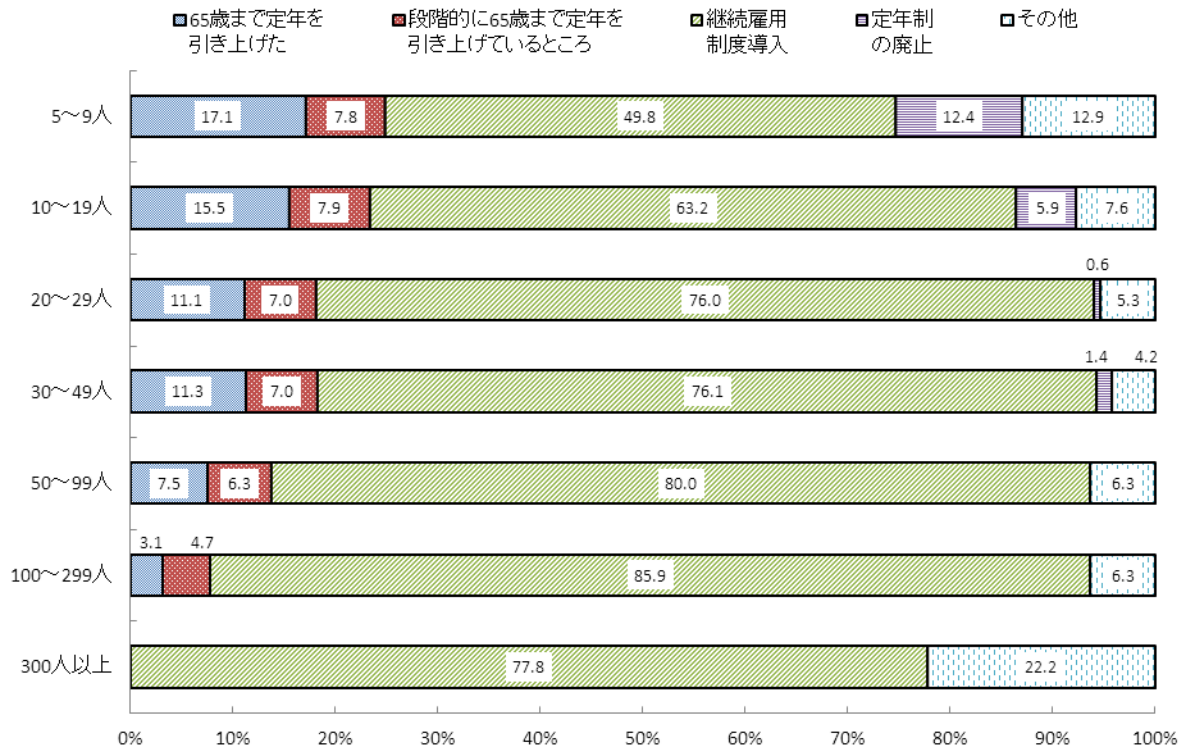
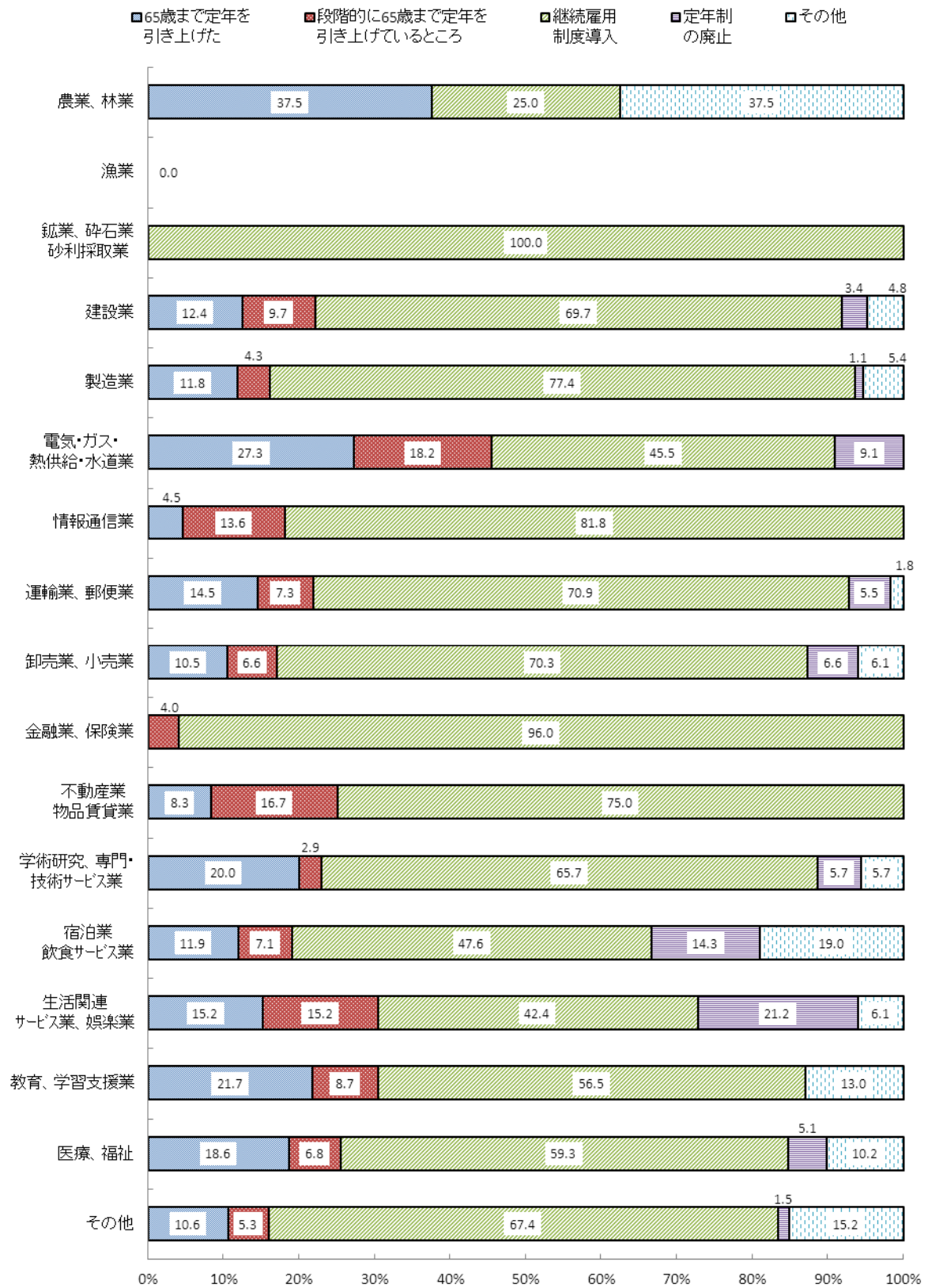


図 4(4)-1b 高齢者雇用安定法の対応（産業別）



(イ) 定年制

(全体：回答事業所 876 事業所)

実施している定年制の内容については、「一律定年制」97.1% (851 事業所) の割合が前回調査 (97.2%) と同様に突出して高く、「職務別定年制」は 2.9% (25 事業所) と極めて低い割合であった。

(規模別)

「一律定年制」の割合は「300 人以上」規模を除く各規模で 90% 以上と高い割合を占め、一方、「職務別定年制」は「300 人以上」規模で 22.2% (2 事業所) と他の規模より高い割合となっている。

(産業別)

「一律定年制」の割合は「教育、学習支援業」と「生活関連サービス業、娯楽業」の 2 産業では 80% 台ながら、その他の産業ではいずれも 90% 以上となっている。

(図 4(4)-2, 2a, 2b 別表 4(5)-1 参照)

図 4(4)-2 定年制の内容 (全体：回答事業所 876 事業所)

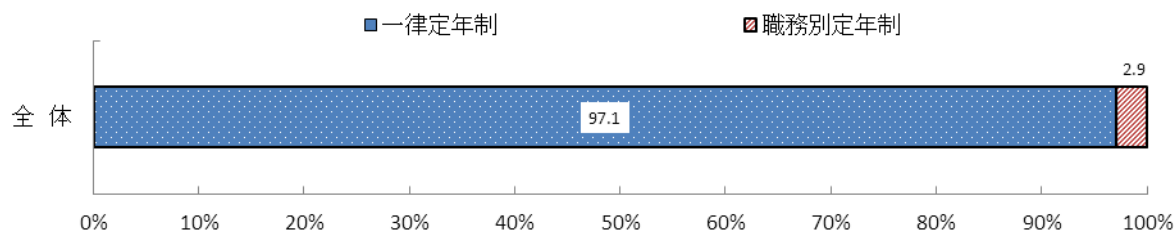


図 4(4)-2a 定年制の内容（規模別）

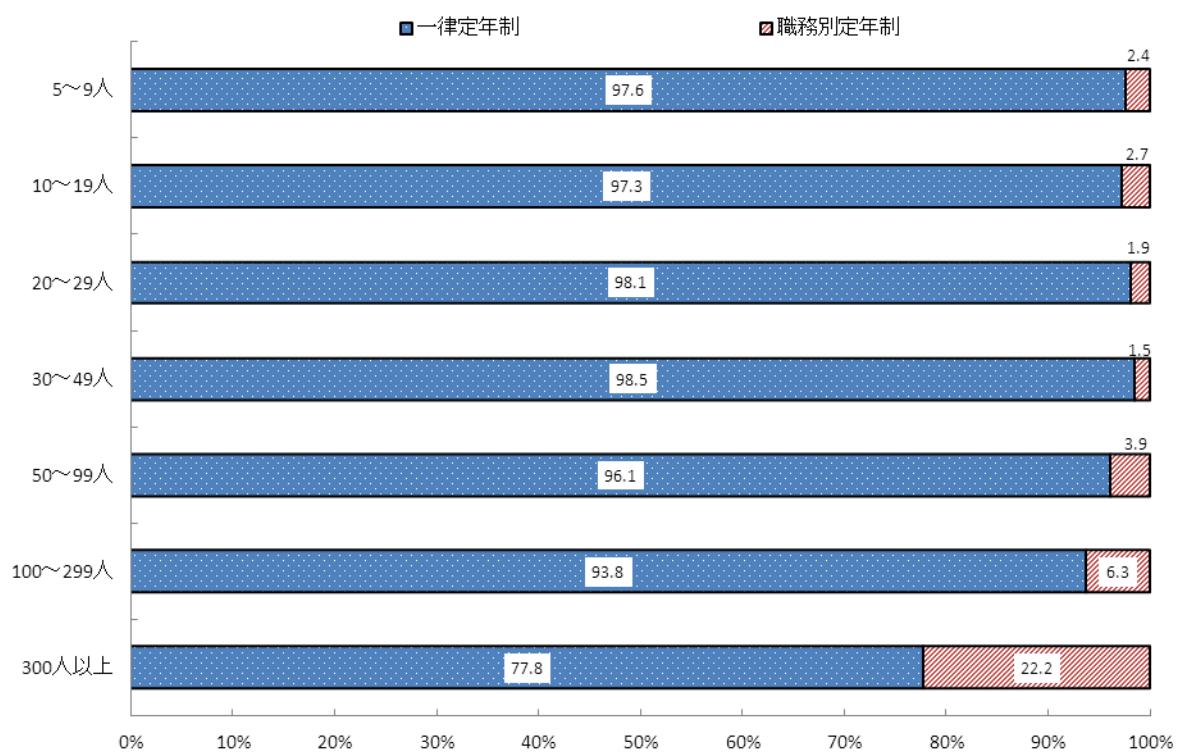
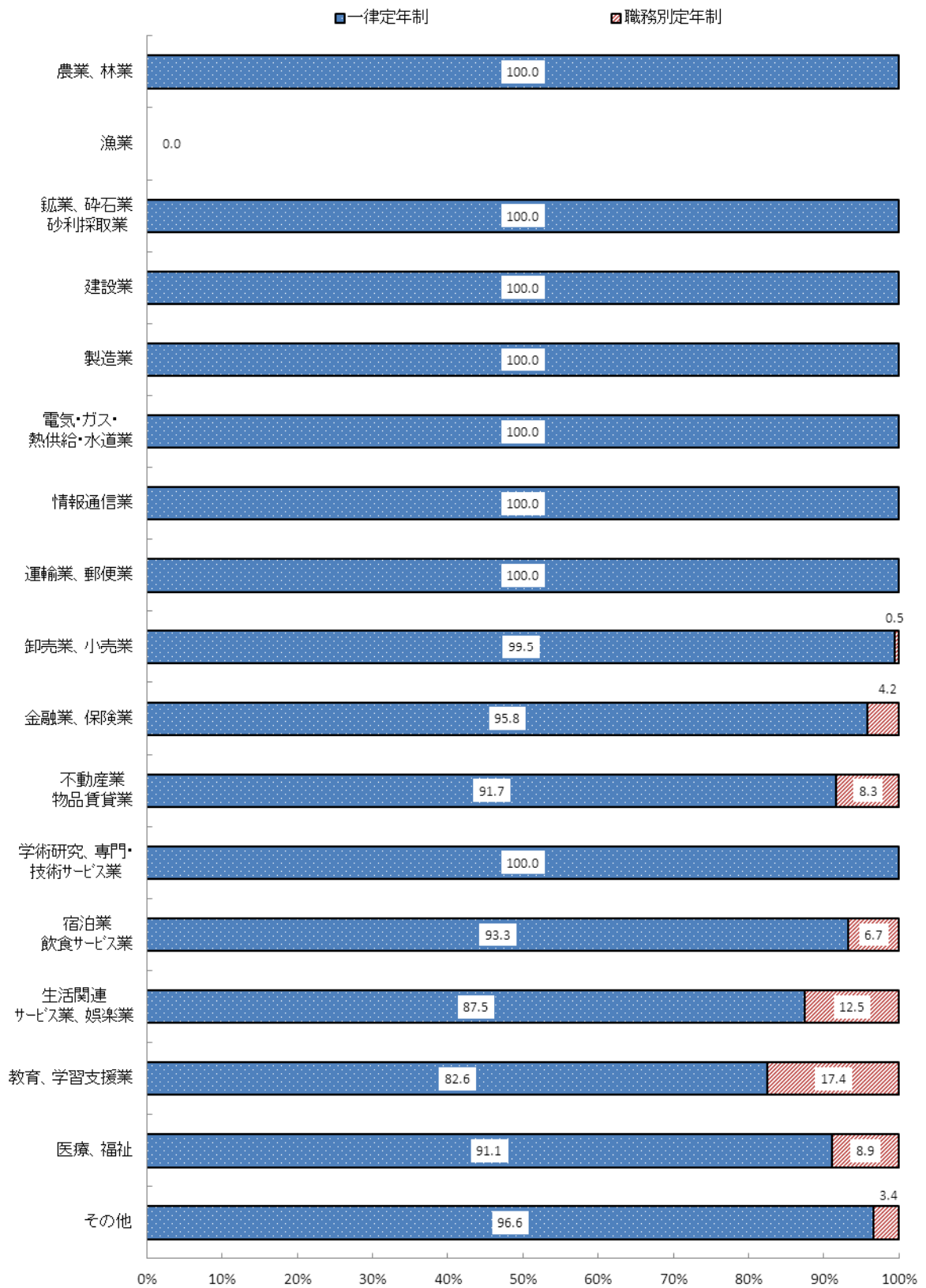


図 4(4)-2b 定年制の内容（産業別）



(5) 定年年齢

(全体：回答事業所 849 事業所)

「60歳定年制」の割合が78.6%(667事業所)と最も高く、続いて「65歳定年制」の17.1%(145事業所)となっている。総じて前回調査とほぼ同様の割合を示しているものの、「65歳以上定年制(65歳、66歳以上を合わせた)の割合が17.8%(151事業所)と前回調査(14.1%)調査に比べて3.7ポイント増加している。また、60歳未満の割合は0.1%(1事業所)となっており、前回調査0.6%(6事業所)よりさらに減少している。

(規模別)

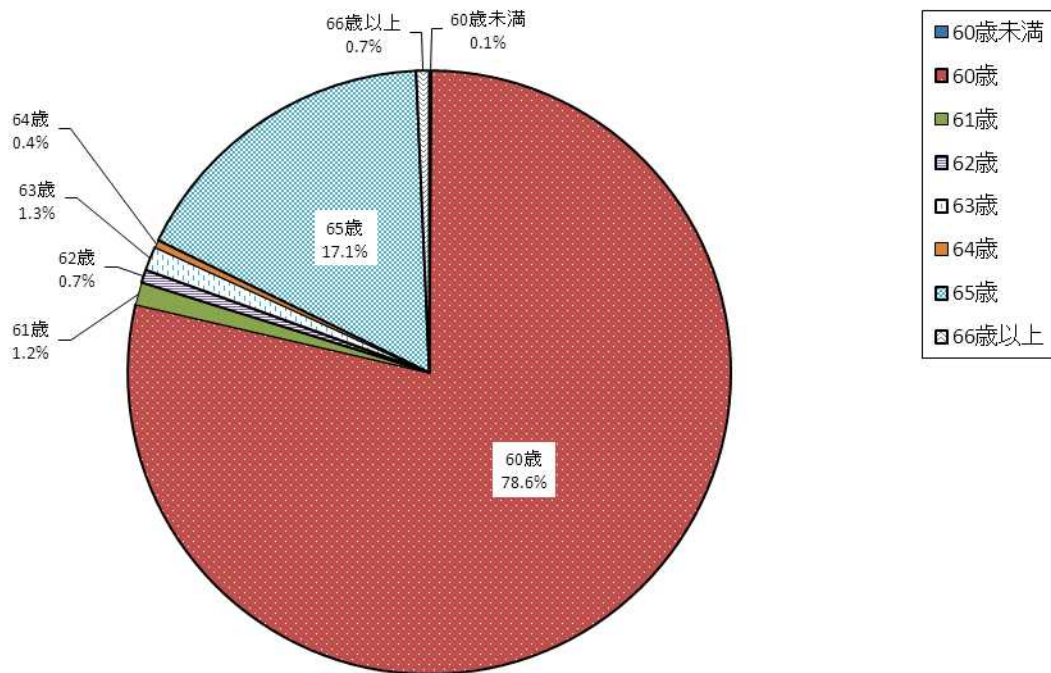
前回調査同様、いずれの規模でも「60歳定年制」が最も高い割合を占めており、「100~299人」規模では90.0%(54事業所)と各規模の中で最も割合が高い。また、「65歳以上定年制」は「5~9人」規模で31.7%(52事業所)と他の規模よりも高い割合となっている。

(産業別)

「金融業、保険業」の95.7%(22事業所)を始めとして、いずれの業種でも「60歳定年制」の割合が最も高い。「65歳定年制」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」37.5%(3事業所)、「教育、学習支援業」26.3%(5事業所)である。

(図 4(5)-1、別表 4(5)-2 参照)

図 4(5)-1 定年年齢の分布 (全体：回答事業所 849 事業所)



(6) 正規雇用者の週間所定労働時間

(全体：回答事業所 1,040 事業所)

前回調査同様、「40 時間」の割合が 48.8% (508 事業所) と最も高く、これに「40 時間未満」41.2% (428 事業所)、「40 時間を超える」10.0% (104 事業所) が続いている。

「40 時間」と「40 時間未満」の割合が前回調査に比べて小幅に減少した一方、「40 時間を超える」事業所は前回調査 (7.5%) より 2.5 ポイント増加している。

(規模別)

「40 時間」の割合は「300 人以上」規模で 66.7% (6 事業所) と最も高い。その他の規模については、前回調査と同様に規模が大きくなるほど「40 時間未満」の割合が高く、「40 時間を越える」割合が低い傾向にある。

(産業別)

産業別で「40 時間未満」の割合が最も高いのは、「金融業、保険業」72.0% (18 事業所)、「不動産業、物品賃貸業」57.1% (8 事業所) である。「40 時間を超える」割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」23.3% (10 事業所) である。

(図 4(6)-1, 1a, 1b 別表 4(6) 参照)

図 4(6)-1 正規用者の週間所定労働時間 (全体：回答事業所 1,040 事業所)

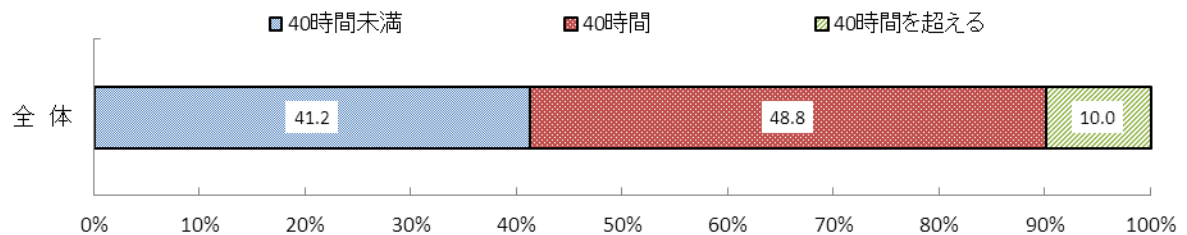


図 4(6)-1a 正規雇用の週間所定労働時間（規模別）

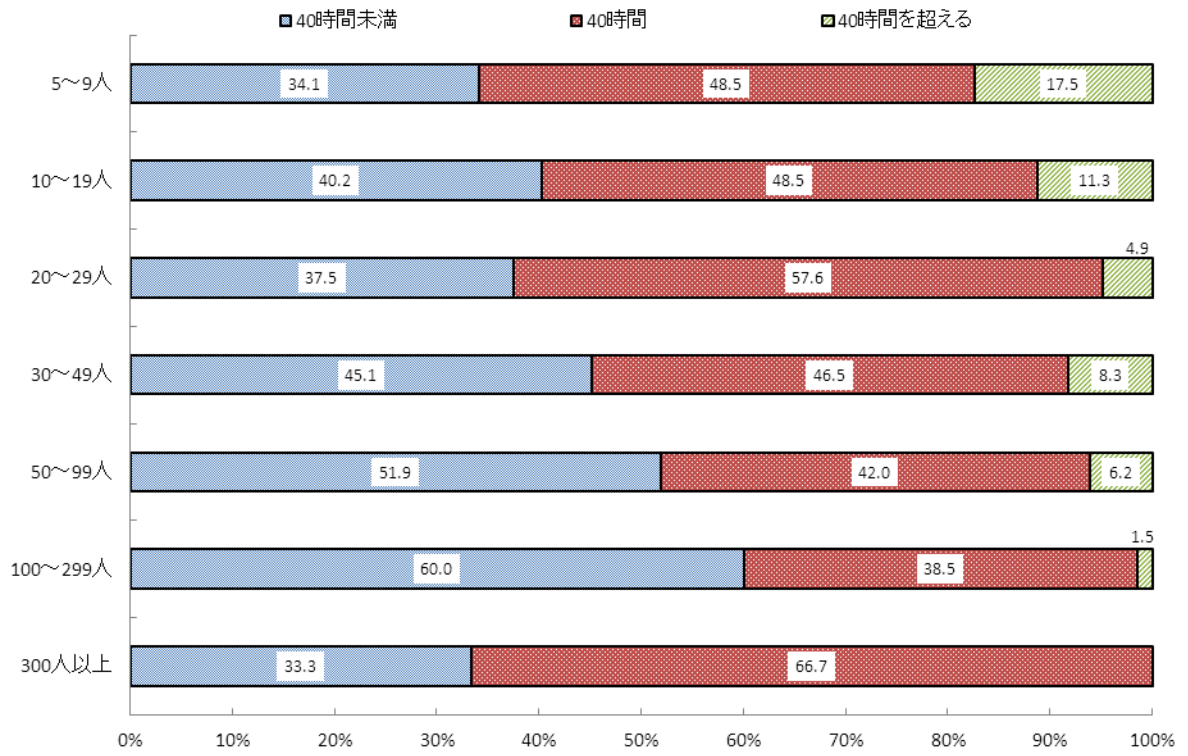
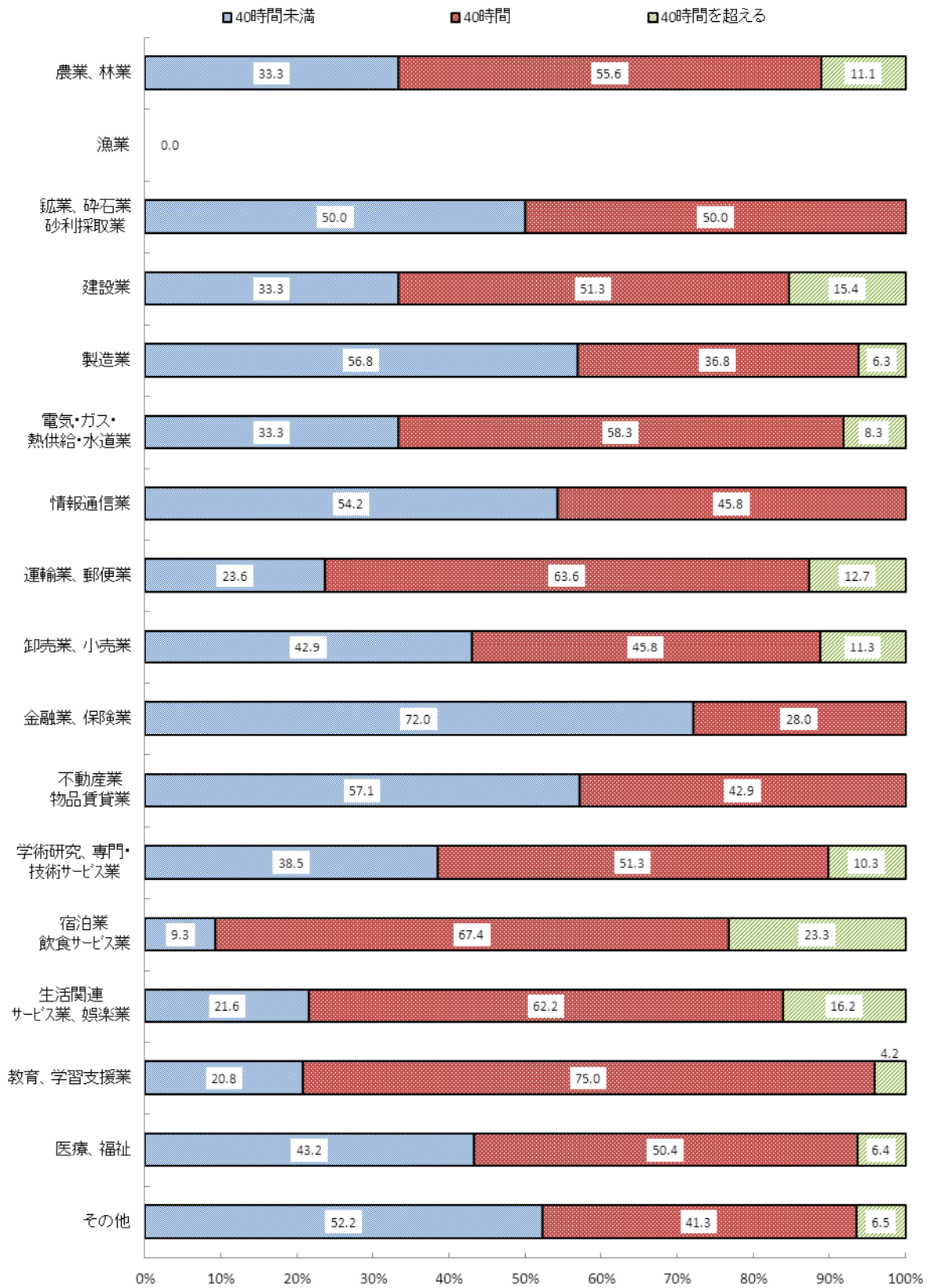


図 4(6)-1b 正規雇用者の週間所定労働時間（産業別）



(7) 正規雇用者の週間所定外労働時間

(全体：回答事業所 1,007 事業所)

所定外労働時間は、週あたり「5時間未満」の割合が48.9% (492 事業所) と最も高く、続いて「5時間以上 10時間未満」が23.7% (239 事業所) となっており、全体の72.6%の事業所が10時間未満となっているが、この割合は前回調査(75.5%)よりやや低下している。一方、「30時間以上 40時間未満」の割合は12.0% (121 事業所)、「40時間以上」は3.8% (38 事業所) で、30時間以上の割合は15.8% (159 事業所) となり、この割合は前回調査(13.3%)より幾分上昇している。

(規模別)

前回調査同様、各規模とも「5時間未満」の割合が最も高く、これに「5～10時間未満」が続いている。また、30時間以上の割合は総じて前回調査より増加傾向を示しているが、「300人以上」規模では前回調査と同様に対象事業所が皆無であった。

(産業別)

前回調査同様、「5時間未満」の割合が高いのは、「金融業、保険業」70.8% (17 事業所)、「教育、学習支援業」70.0% (14 事業所) で、「40時間以上」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」9.3% (5 事業所)、「学術研究、専門・技術サービス業」7.9% (3 事業所) となっている。

(図4(7)-1, 1a, 1b 別表4(7) 参照)

図4(7)-1 正規雇用者の週間所定外労働時間 (全体：回答事業所 1,007 事業所)

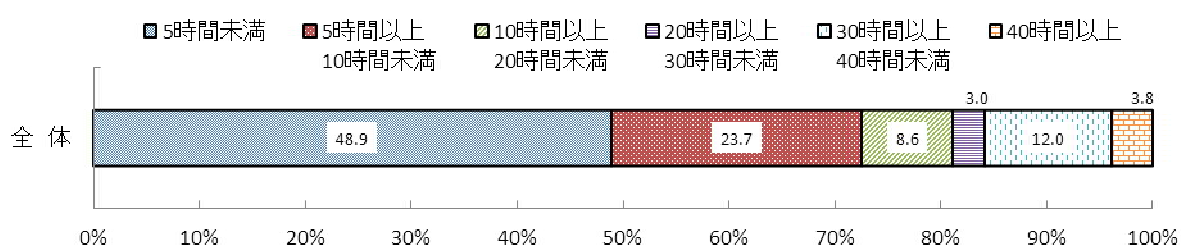


図 4(7)-1a 正規雇用の週間所定外労働時間（規模別）

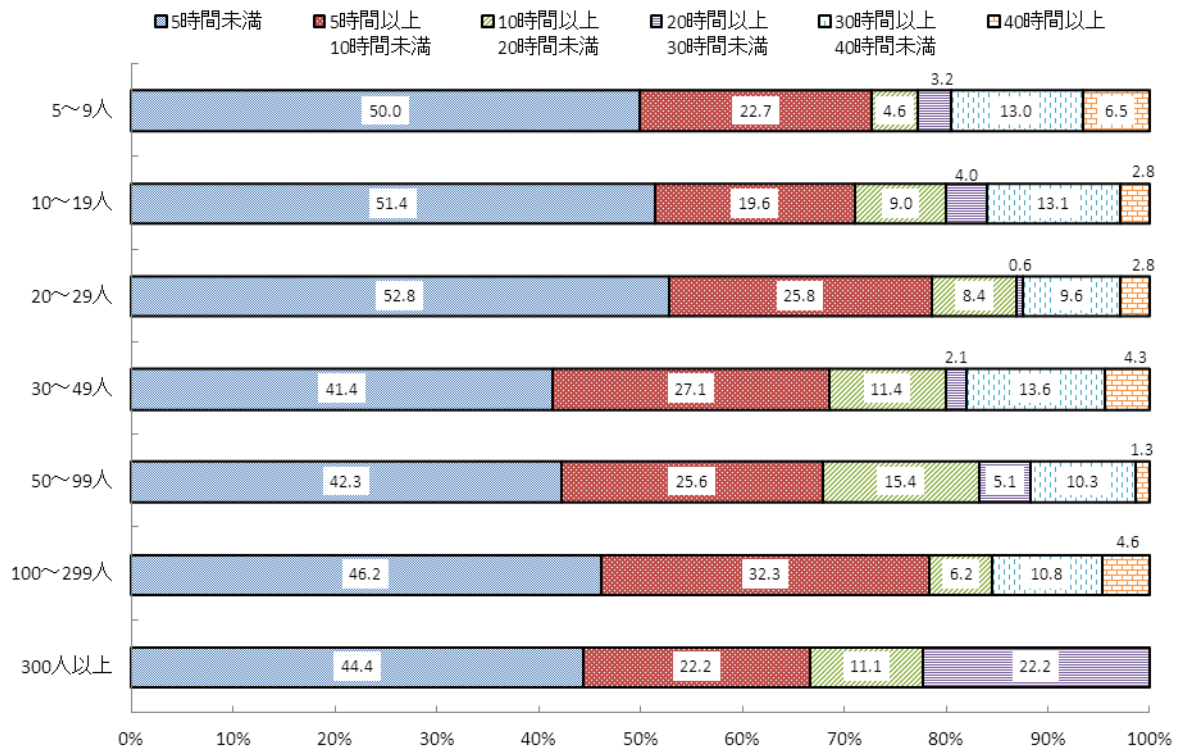
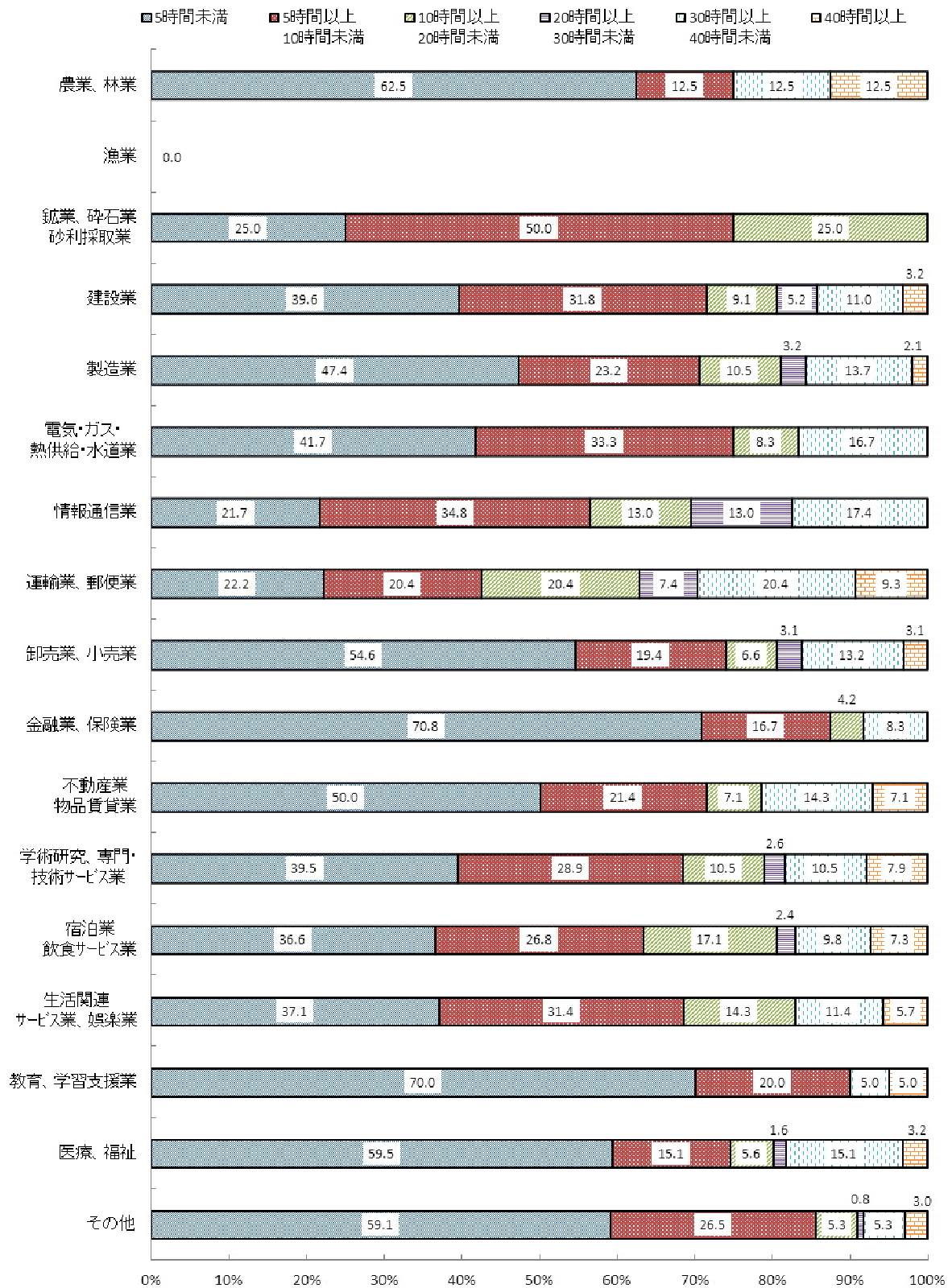


図 4(7)-1b 正規雇用者の週間所定外労働時間（産業別）



(8) 時間外労働の割増賃金率

(全体 : 回答事業所 937 事業所)

時間外労働の割増賃金率については、「25%」の割合が83.5% (782 事業所) と最も高く、続いて「25%以上 30%未満」が8.8% (82 事業所) となっている。また、今回調査で最も高率の「50%以上」の割合は1.1% (10 事業所) となっている。

(規模別)

「50~99 人」規模の90.0% (72 事業所) を始めとして、各規模において「25%」の割合が75%以上と特に高い割合となっており、「25%以上 30%未満」は「300 人以上」規模で25.0% (2 事業所) と高めの割合を示しているものの、30%以上の各項目も割合は、いずれの規模でも10%未満と低い割合となっている。

(産業別)

「学術研究、専門技術・サービス業」の91.4% (32 事業所) を始めとして、各産業において「25%」が70%以上と特に高い割合となっている。割増賃金率が25%以上の各項目は、総じて各産業とも低い割合となっている。

(図 4(8)-1, 1a, 1b 別表 4(8) 参照)

図 4(8)-1 時間外労働の割増賃金率 (全体 : 回答事業所 937 事業所)

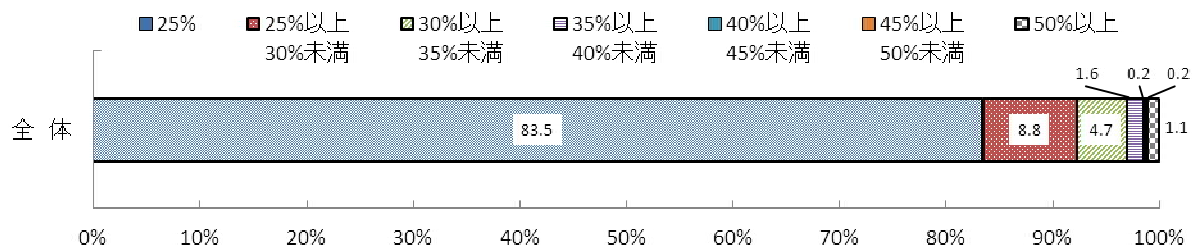


図 4(8) -1a 時間外労働の割増賃金率（規模別）

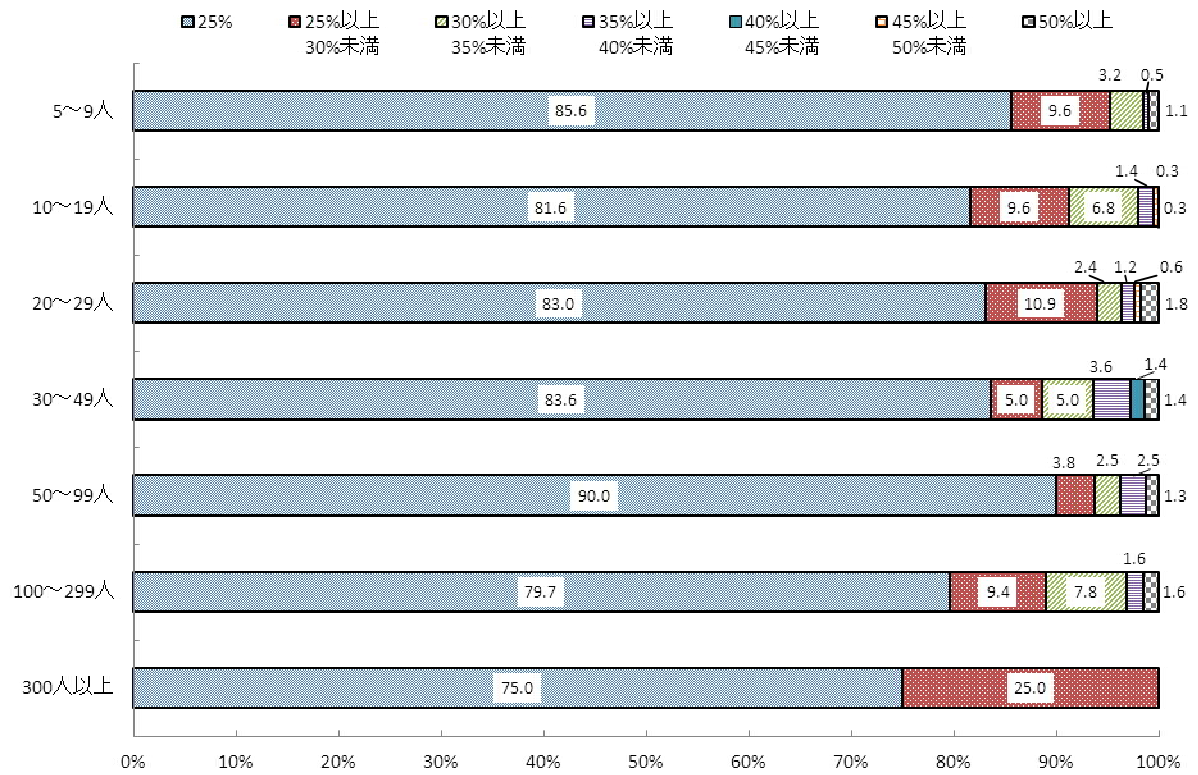
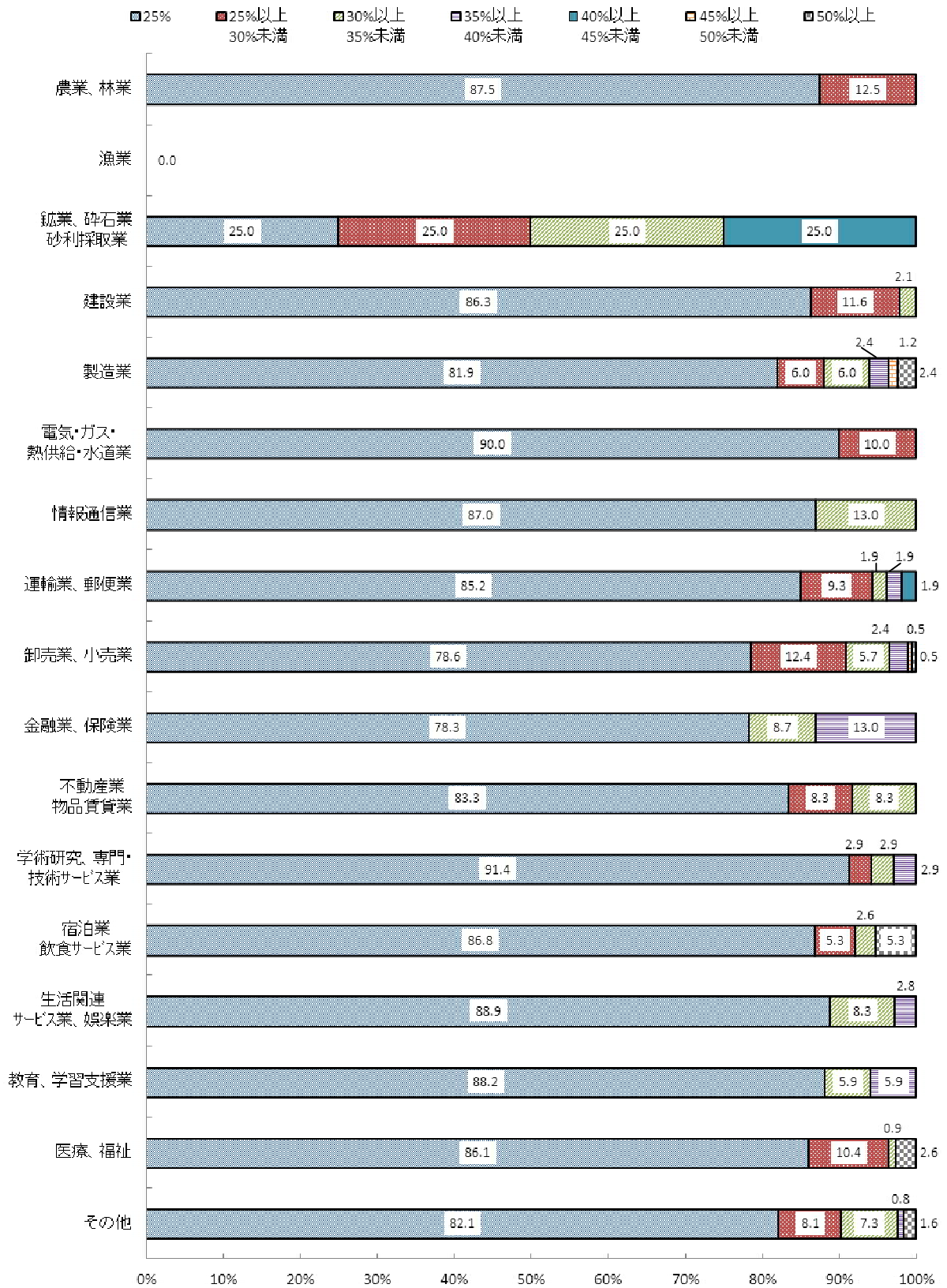


図 4(8)-1b 時間外労働の割増賃金率（産業別）



(9) 週休 2 日制の形態

(全体 : 回答事業所 1,035 事業所)

週休 2 日制の形態をみると、「毎週 (完全)」の割合が 39.1% (405 事業所) と最も高く、これに「その他」24.3% (251 事業所)、「月 2 回」22.9% (237 事業所) が続いており、総じて前回調査とほぼ同様の割合となっている。

(規模別)

「100～299 人」規模の 49.2% (32 事業所) を始めとして、前回調査同様、いずれの規模でも「毎週 (完全)」の割合が最も高い。また、「その他」は「300 人以上」規模の 33.3% (3 事業所) を始めとして、各規模とも 20% 以上となっている。

(産業別)

前回調査同様、「毎週 (完全)」の割合が高いのは「金融業、保険業」92.0% (23 事業所)、「情報通信業」83.3% (20 事業所)、「教育、学習支援業」70.8% (17 事業所) となっている。

(図 4(9)-1, 1a, 1b 別表 4(9) 参照)

図 4(9)-1 週休 2 日制の形態 (全体 : 回答事業所 1,035 事業所)

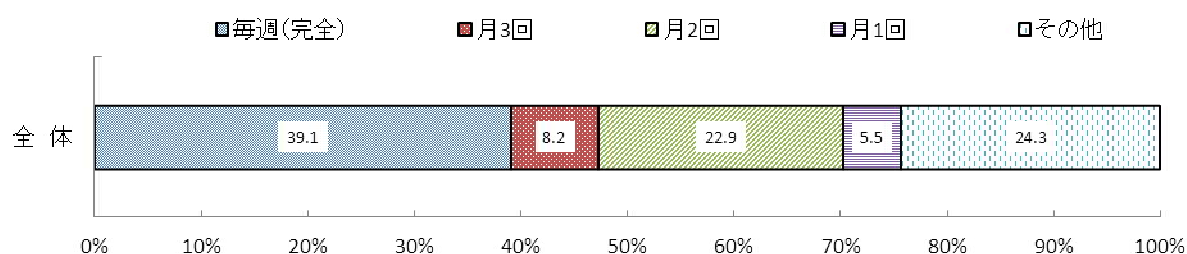


図 4(9)-1a 週休2日制の形態（規模別）

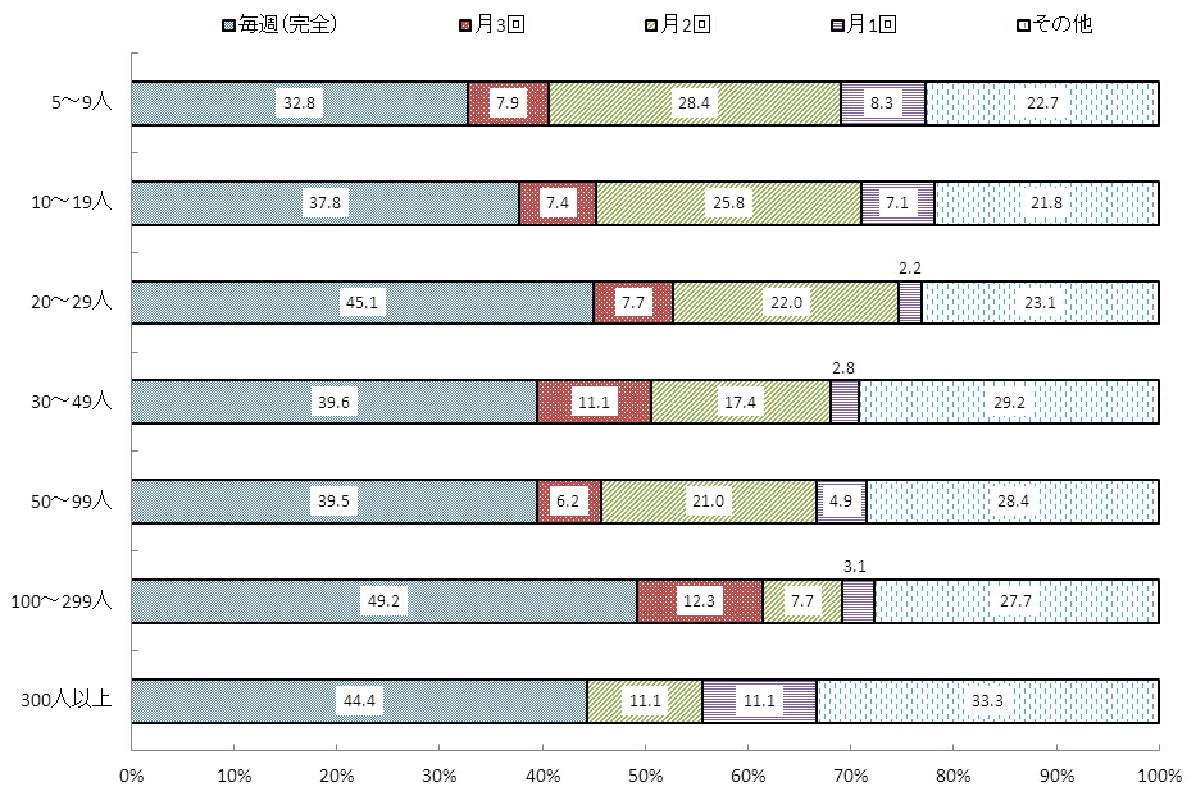
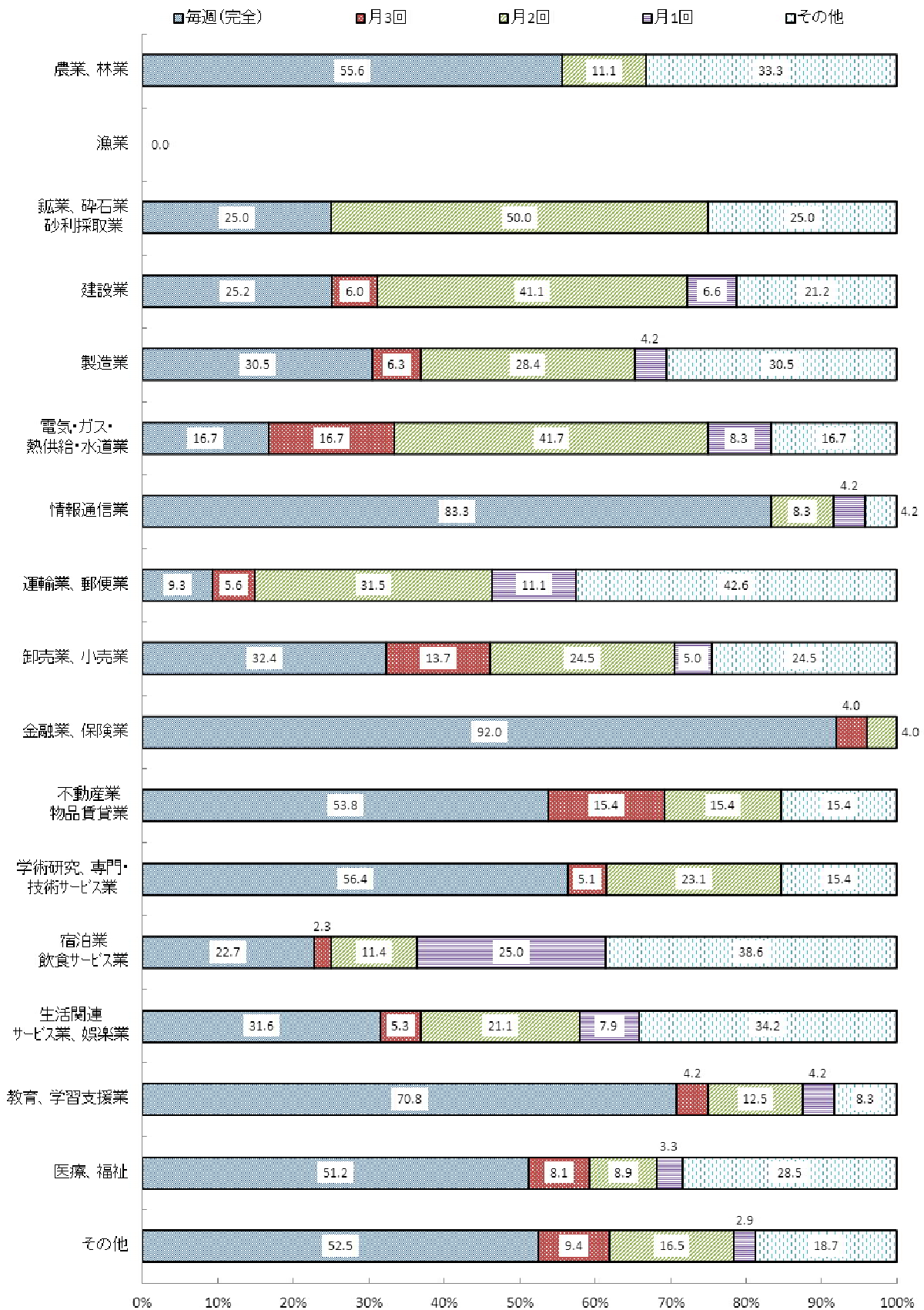


図 4(9) -1b 週休 2 日制の形態（産業別）



(10) 週休2日制の休み方

(全体：回答事業所 993 事業所)

前回調査同様、「全員一斉」の割合が42.3% (420 事業所) と最も高く、次いで「交替制」34.1% (339 事業所) が続いている。前回調査と比較して、「全員一斉」の割合が2.6ポイント減少した一方、「交替制」は2.9ポイント増加している。

(規模別)

99人以下の各規模では「全員一斉」の割合が最も高く、「300人以上」規模では「全員一斉」と「交替制」が同率で最も高い。また、「100～299人」規模では「全員一斉と交替制の組み合わせ」が最も高い割合となっている。

(産業別)

前回調査同様、「全員一斉」の割合が最も高い産業は「金融業、保険業」92.0% (23 事業所) で、「交替制」の割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」80.5% (33 事業所) となっている。

(図4(10)-1, 1a, 1b 別表4(10) 参照)

図4(10)-1 週休2日制の休み方 (全体：回答事業所 993 事業所)

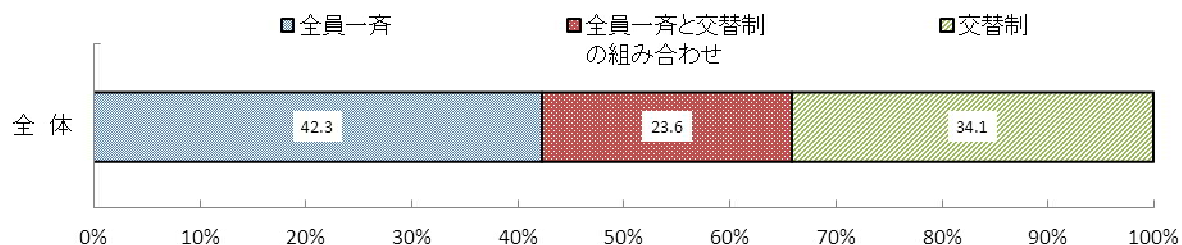


図 4(10)-1a 週休 2 日制の休み方（規模別）

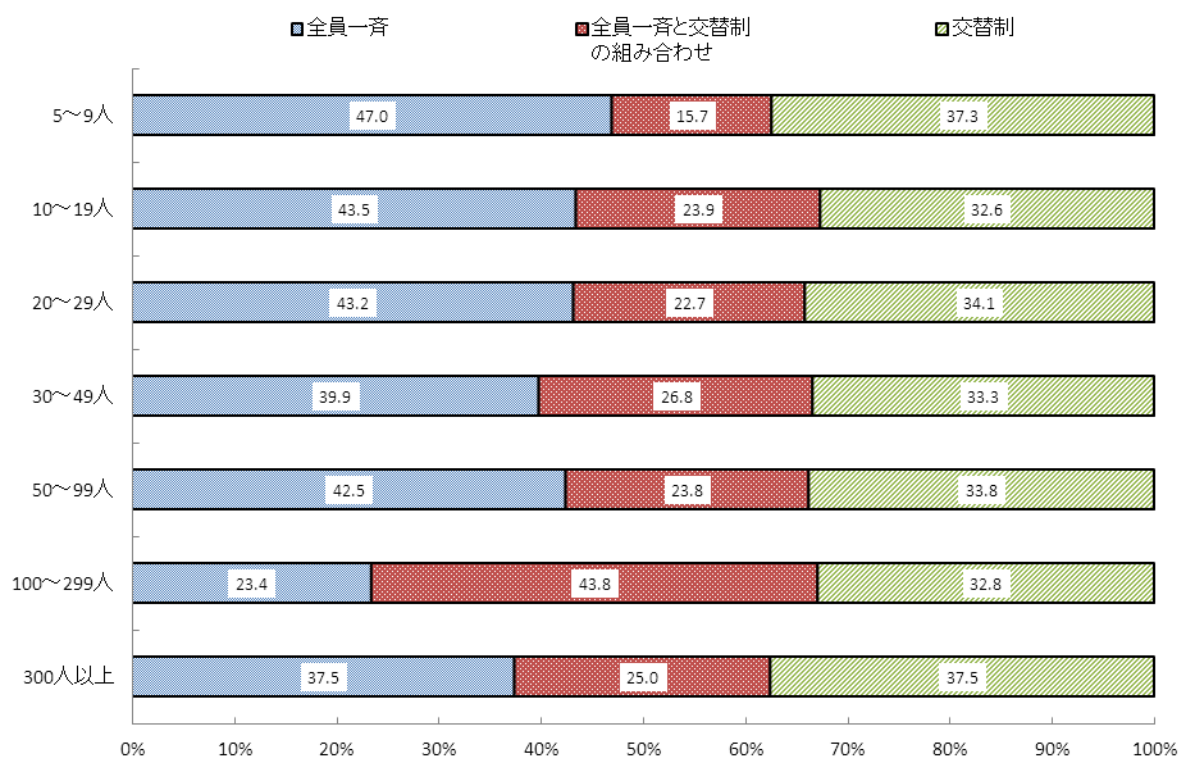
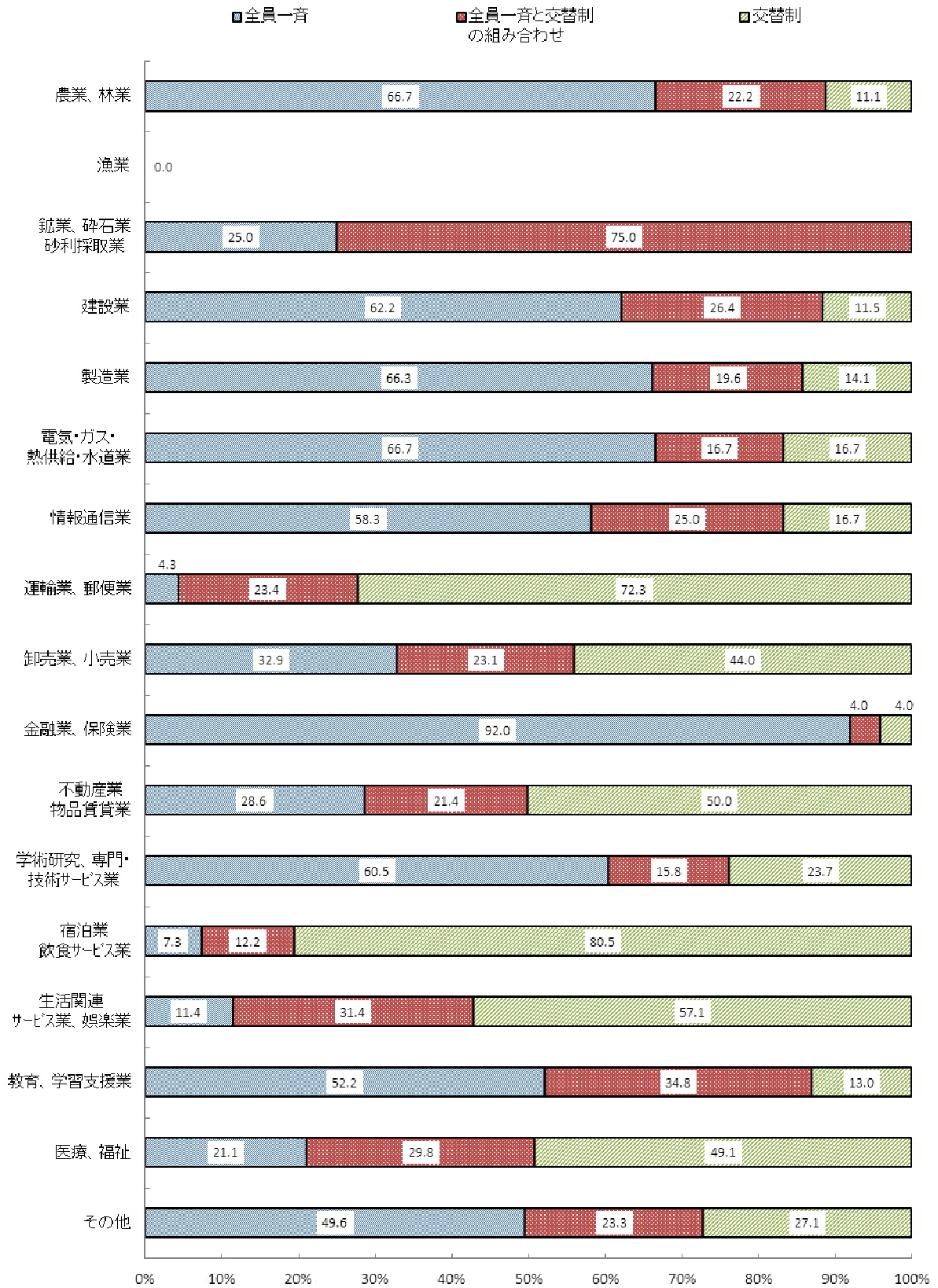


図 4(10)-1b 週休 2 日制の休み方（産業別）



(11) 正規雇用者の給与(平均賃金)

正規雇用者の平均賃金

(全体：回答事業所 819 事業所)

所定内給与 257.4 千円、所定外給与 21.0 千円で合計 278.4 千円となっている。

前回調査に比べ、所定内給与 30.8 千円、所定外給与 4.4 千円、合計 35.2 千円減少している。

(規模別)

所定内給与は、最高が「300人以上」規模の 297.7 千円、最低が「5~9人」規模の 236 千円で、その差は 61.7 千円であった。所定外給与は、最高が「300人以上」規模の 25.1 千円、最低で「5~9人」規模の 12.6 千円で、その差は 12.5 千円であった。

(産業別)

所定内給与は、産業間の差が前回調査と同様に規模別よりも大きくなっており、最高の「情報通信業」の 337.3 千円と、最低の「宿泊業、飲食サービス業」の 177.5 千円とでは 159.8 千円の差がある。また、所定外給与も同様に、最高の「運輸業、郵便業」の 38.2 千円と、最低の「教育、学習支援業」の 4.7 千円との差は 33.5 千円となっている。

(図 4(11)-1, 1a, 1b 別表 4(11) 参照)

図 4(11)-1 正規雇用者の平均賃金額(全体：回答事業所 819 事業所)(単位：千円)

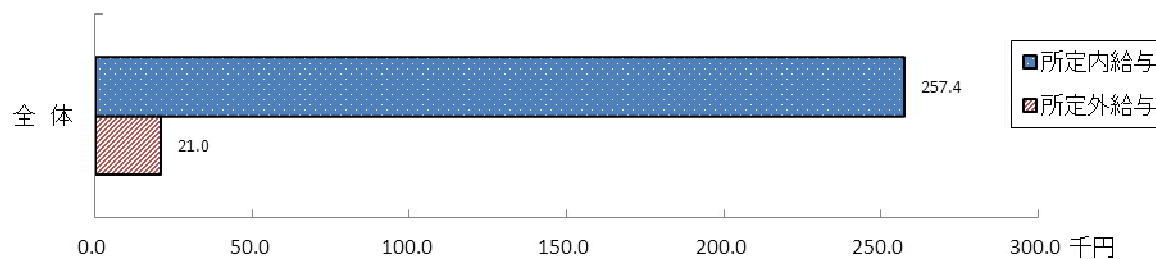


図 4(11)-1a 正規雇用者の平均賃金額（規模別）(単位：千円)

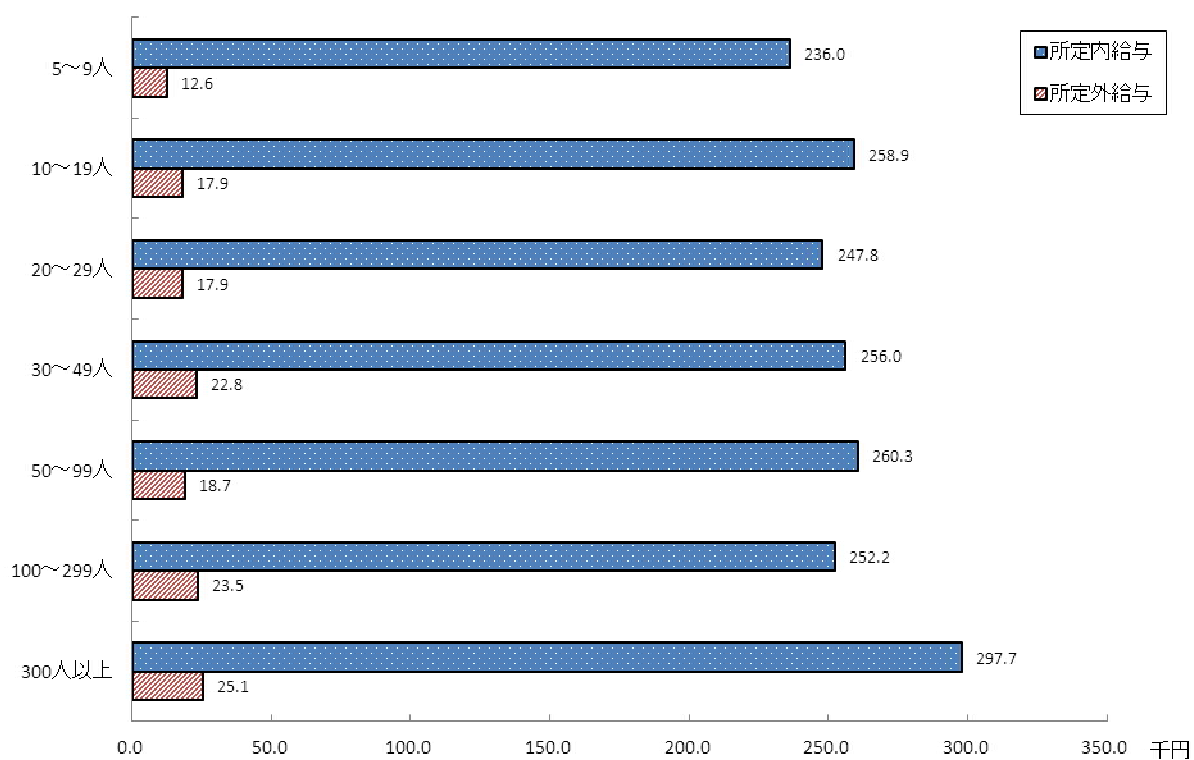
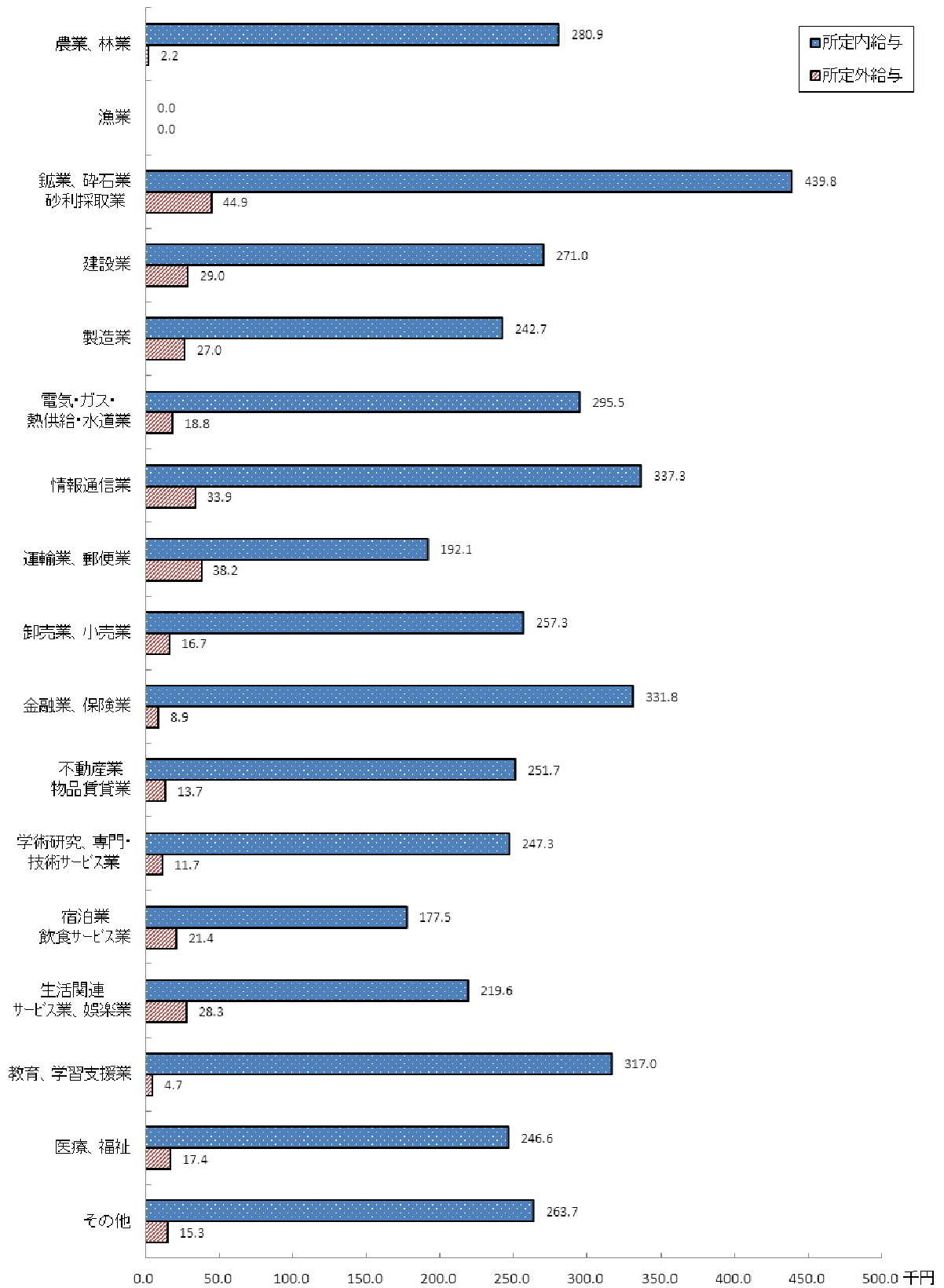


図 4(11)-1b 正規雇用の平均賃金額（産業別）(単位：千円)



5 非正規雇用

5 非正規雇用

(1) 雇用理由

(ア) パートタイマー

(全体：回答事業所 606 事業所)

雇用理由としては、前回調査同様、「一日の忙しい時間帯に対処」の割合が 44.6% (270 事業所) と最も高く、次いで「人件費が割安」37.1% (225 事業所)、「雇用調整が容易」27.6% (167 事業所) が続いている。前回調査に比べ、「一日の忙しい時間帯に対処」が 4.7 ポイント、「人件費が割安」が 1.2 ポイント減少した一方、「雇用調整が容易」は 4.5 ポイント増加している。

(規模別)

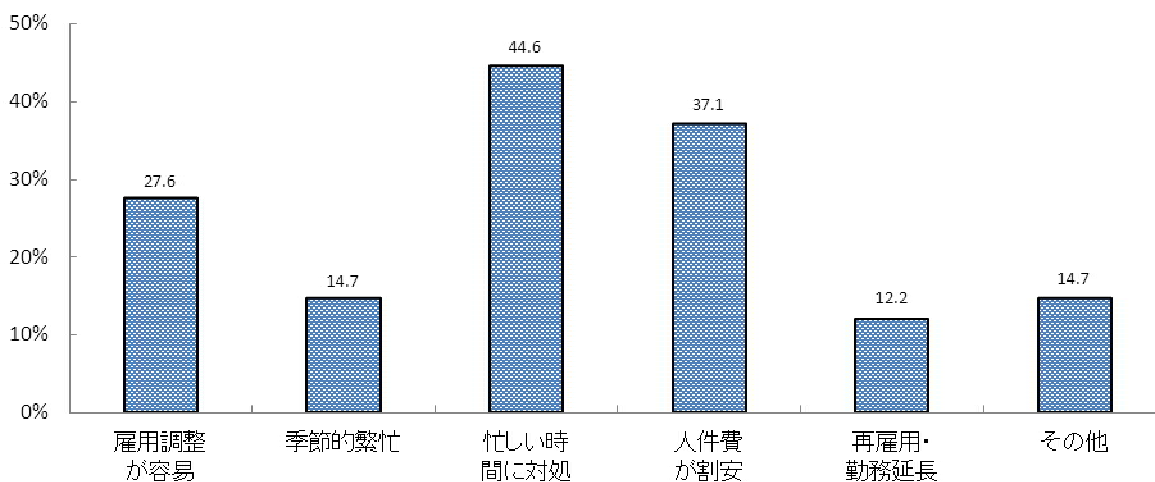
「300 人以上」規模では、「人件費が割安」が 62.5% (5 事業所) と特に高い割合を占めている。他の規模では、「一日の忙しい時間帯に対処」が高い割合を占めている。また、「雇用調整が容易」は各規模で 20% 台から 30% 台の割合となっている。

(産業別)

前回調査同様、「一日の忙しい時間帯に対処」の割合が最も高い産業は「宿泊業、飲食サービス業」72.1% (31 事業所) であった。また、「人件費が割安」の割合が最も高いのは「運輸業、郵便業」52.0% (13 事業所) で、「雇用調整が容易」では「製造業」47.3% (26 事業所)、「季節的繁忙」では「情報通信業」40.0% (4 事業所) となっている。

(図 5(1)-1 別表 5(1)-1 参照)

図 5(1)-1 パートタイマーの雇用理由 (全体：回答事業所 606 事業所)《複数回答》



(イ) 契約社員

(全体：回答事業所 347 事業所)

雇用理由としては、前回調査同様、「再雇用・勤務延長」の割合が 43.8% (152 事業所) と最も高く、これに「人件費が割安」31.7% (110 事業所)、「雇用調整が容易」20.2% (70 事業所) が続いている。前回調査に比べ、「再雇用・勤務延長」の割合が 4.5 ポイント、「雇用調整が容易」が 1.2 ポイント増加した一方、「人件費が割安」が 3.7 ポイント減少している。

(規模別)

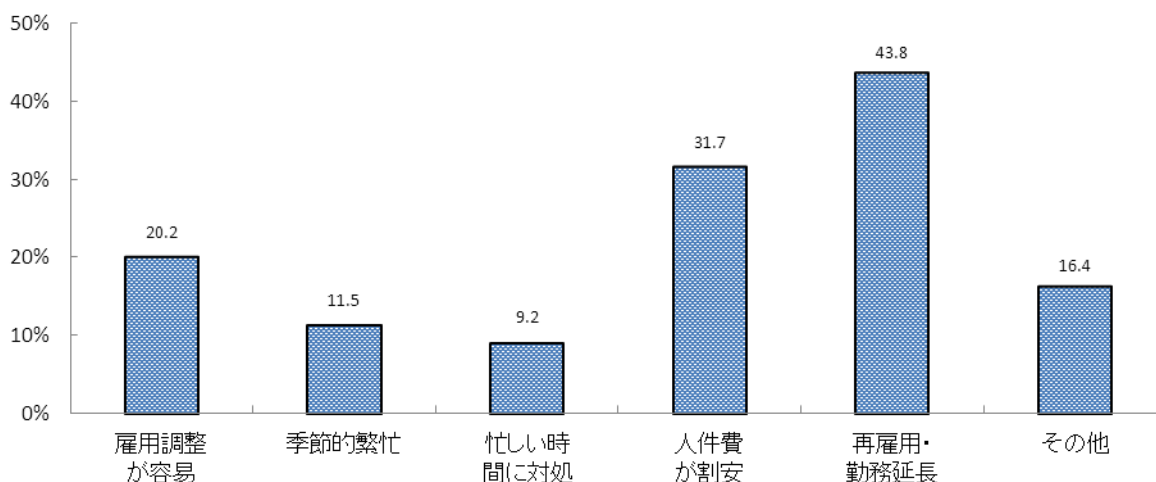
「再雇用・勤務延長」は各規模で最も割合が高く、100 人以上の両規模で他の規模より高い割合となっている。また、「300 人以上」規模では「人件費が割安」が「再雇用・勤務延長」と同率で最も高い割合となっている。

(産業別)

「再雇用・勤務延長」の割合が高い産業は「金融業、保険業」66.7% (8 事業所)、「運輸業、郵便業」62.5% (15 事業所) で、「人件費が割安」では「学術研究、専門・技術サービス」の 52.9% (9 事業所) が最も高い割合となっている。また、「雇用調整が容易」で割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」42.9% (3 事業所)、「学術研究、専門・技術サービス」41.2% (7 事業所) であった。

(図 5(1)-2 別表 5(1)-2 参照)

図 5(1)-2 契約社員の雇用理由 (全体：回答事業所 347 事業所)《複数回答》



(ウ) 派遣社員

(全体：回答事業所 73 事業所)

雇用理由としては、「その他」の割合が 37.0% (27 事業所) と最も高く、次いで前回調査トップの「雇用調整が容易」35.6% (26 事業所) が続き、以下は「人件費が割安」23.3% (17 事業所)、「季節的繁忙」16.4% (12 事業所) となっている。前回調査に比べ、「雇用調整が容易」の割合が 10.2 ポイントと大幅に減少した一方、「その他」は 14.1 ポイントと大幅に増加している。「その他」の内容では、「専門部門へ補完(能力・技能ある人材)」、「欠員補充」、「人事管理が容易」等の回答が多い。

(規模別)

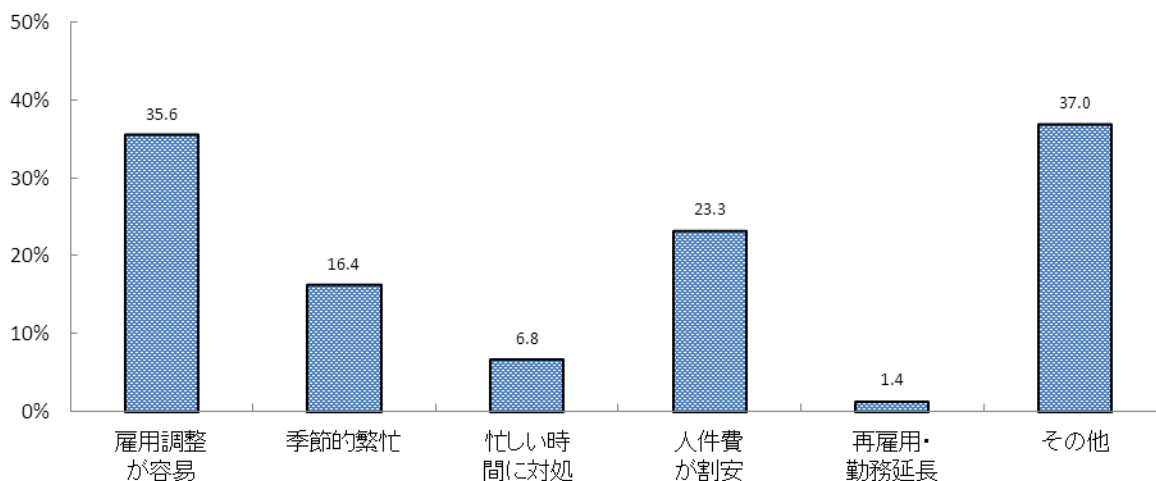
「その他」は 10~49 人の各規模で 40% から 50% と割合が高く、「雇用調整が容易」は 20 人以上の各規模で高い割合を示している。また、「人件費が割安」は「50~99 人」規模で 55.6% と高い割合となっている。

(産業別)

前回調査同様、各産業別の回答数が少なく明確な相関関係は見られないものの、「その他」は「その他」の産業で 62.5% (5 事業所)、「雇用調整が容易」は「卸売業、小売業」で 50.0% (5 事業所) となり、雇用理由に挙げている事業所が比較的多い。

(図 5(1)-3 別表 5(1)-3 参照)

図 5(1)-3 派遣社員の雇用理由 (全体：回答事業所 73 事業所)《複数回答》



(2) パートタイマーの労働条件明示

(全体：回答事業所 699 事業所)

パートタイマーを雇用する場合、前回調査同様、「雇入通知書等を交付」の割合が 62.4% (436 事業所) と最も高く、これに「会社独自の書面を交付」23.7% (166 事業所)、「口頭で説明している」12.7% (89 事業所) が続いている。前回調査に比べ、「雇入通知書等を交付」の割合が 4.1 ポイントの増、「口頭で説明している」が 1.3 ポイントの増と、ともに増加した一方、「会社独自の書面を交付」は 4.8 ポイント減少している。

(規模別)

各規模において「雇入通知書等を交付」の割合が最も高く、これに「会社独自の書面を交付」が続いている。前回調査同様、こうした書面を交付している割合は規模が大きくなるに従って増加し、100 人以上の 2 つの規模では、書面交付が引き続き 100% となっている。

「口頭で説明している」は 100 人未満の規模にあり、規模が小さいほど割合が高い。また、「特に明示していない」1.1% (8 事業所) は、30 人未満の 3 つの規模にある。

(産業別)

「医療、福祉」の 73.8% (76 事業所) を始めとして、総じて各産業とも「雇入通知書等を交付」が高い割合を占め、これに「会社独自の書面を交付」が続いている。「口頭で説明している」などの書面を交付していない事業所は、前回調査と同様に「卸売業、小売業」の 22 事業所が最も多い。

(図 5(2)-1, 1a, 1b 別表 5(2) 参照)

図 5(2)-1 パートタイマーの労働条件明示 (全体：回答事業所 699 事業所)

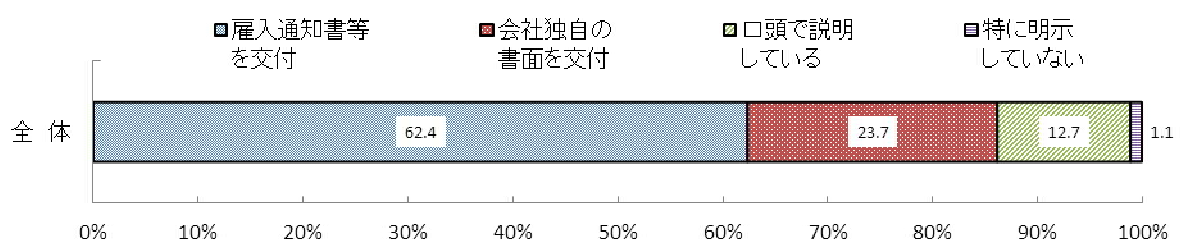


図 5(2)-1a パートタイマーの労働条件明示（規模別）

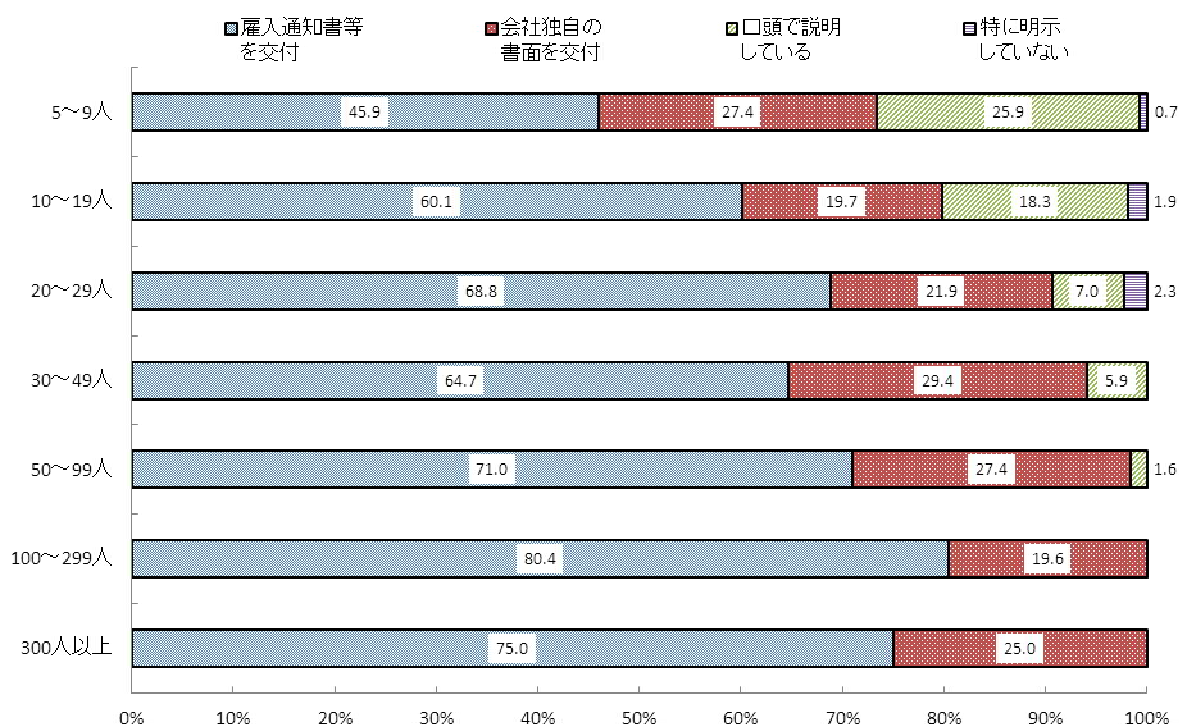
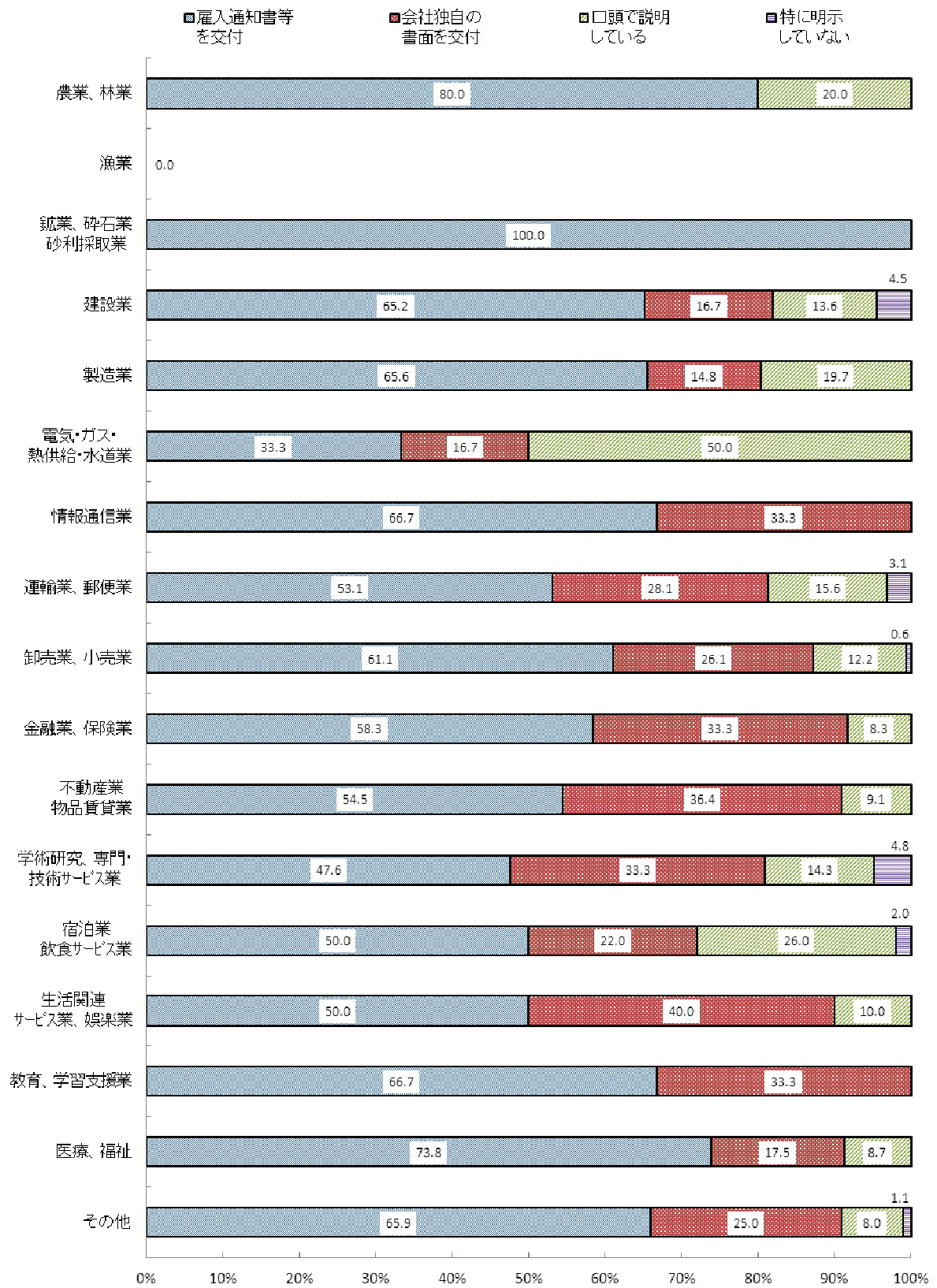


図 5(2)-1b パートタイマーの労働条件明示（産業別）



(3) パートタイマーの就業規則

(全体：回答事業所 648 事業所)

パートタイマーに適用する就業規則を有する事業所は、全体の 75.2% (487 事業所) で、この割合は前回調査より 1.3 ポイント減と僅かながら減少している。また、就業規則がない事業所のうち「作成予定なし」の事業所は 15.3% (99 事業所) で前回調査より 3.4 ポイント増加している。就業規則の形態では、前回調査同様、「パートタイマーのみに適用する就業規則」の割合が 36.3% (235 事業所) で最も高く、前回調査 (36.1%) とほぼ同様の割合となっている。

(規模別)

就業規則のない事業所は、20 人未満の 2 つの規模で 30% 台となるなど、総じてみれば規模の小さい事業所に多い。「パートタイマーのみに適用する就業規則」を有している事業所の割合は、「300 人以上」規模 75.0% (6 事業所) で高い割合を占めるなど、規模が大きくなるに従って増加する傾向にある。

(産業別)

就業規則を有している企業をみると、「金融業、保険業」で 100% (12 事業所) となるなど、高い割合を示す産業が多い。一方、就業規則のない事業所の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」60.0% (3 事業所)、「学術研究、専門・技術サービス業」58.8% (10 事業所) などである。

(図 5(3)-1, 1a, 1b 別表 5(3) 参照)

図 5(3)-1 パートタイマーの就業規則 (全体：回答事業所 648 事業所)

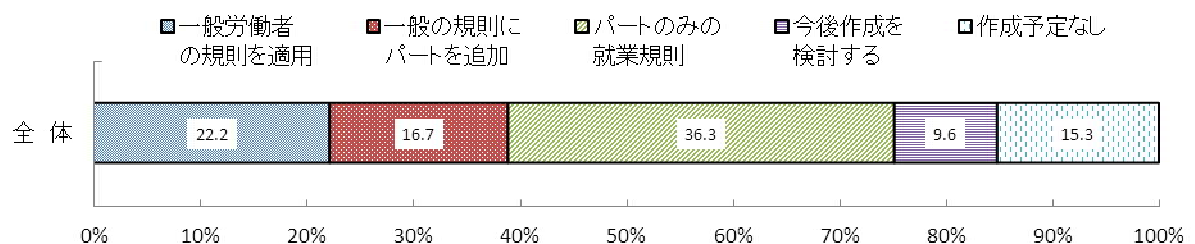


図 5(3)-1a パートタイマーの就業規則（規模別）

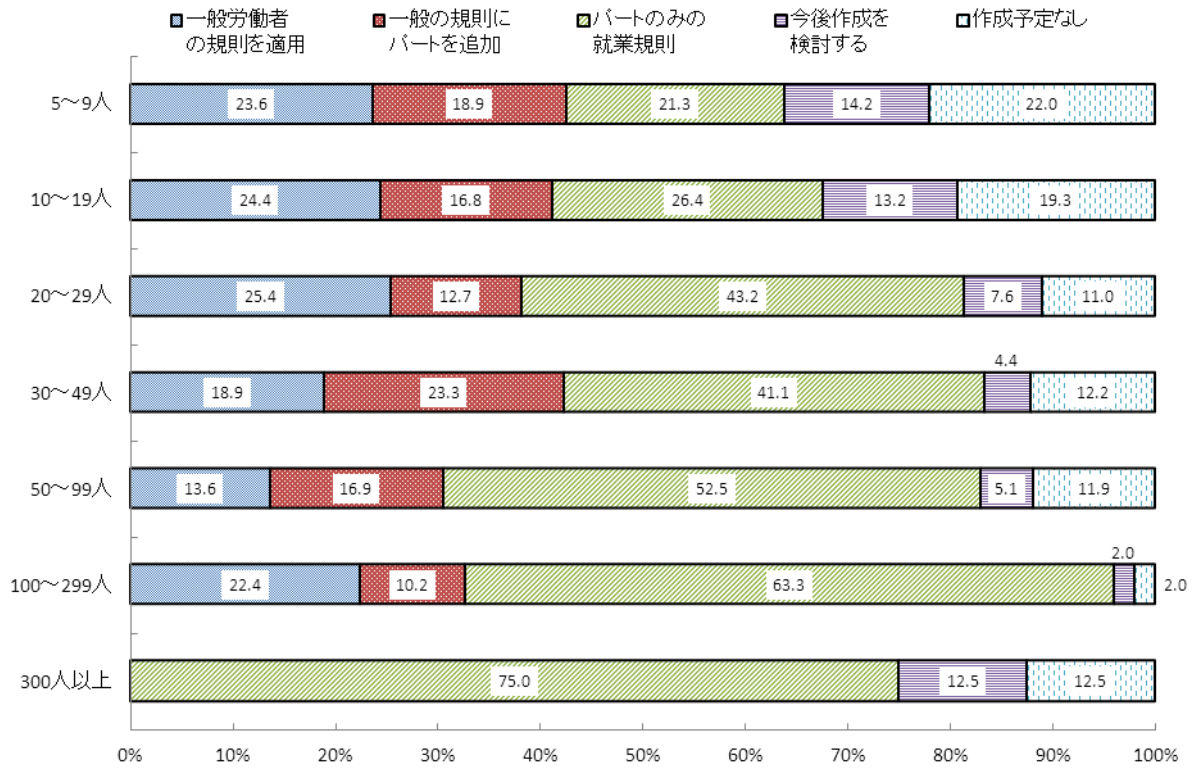
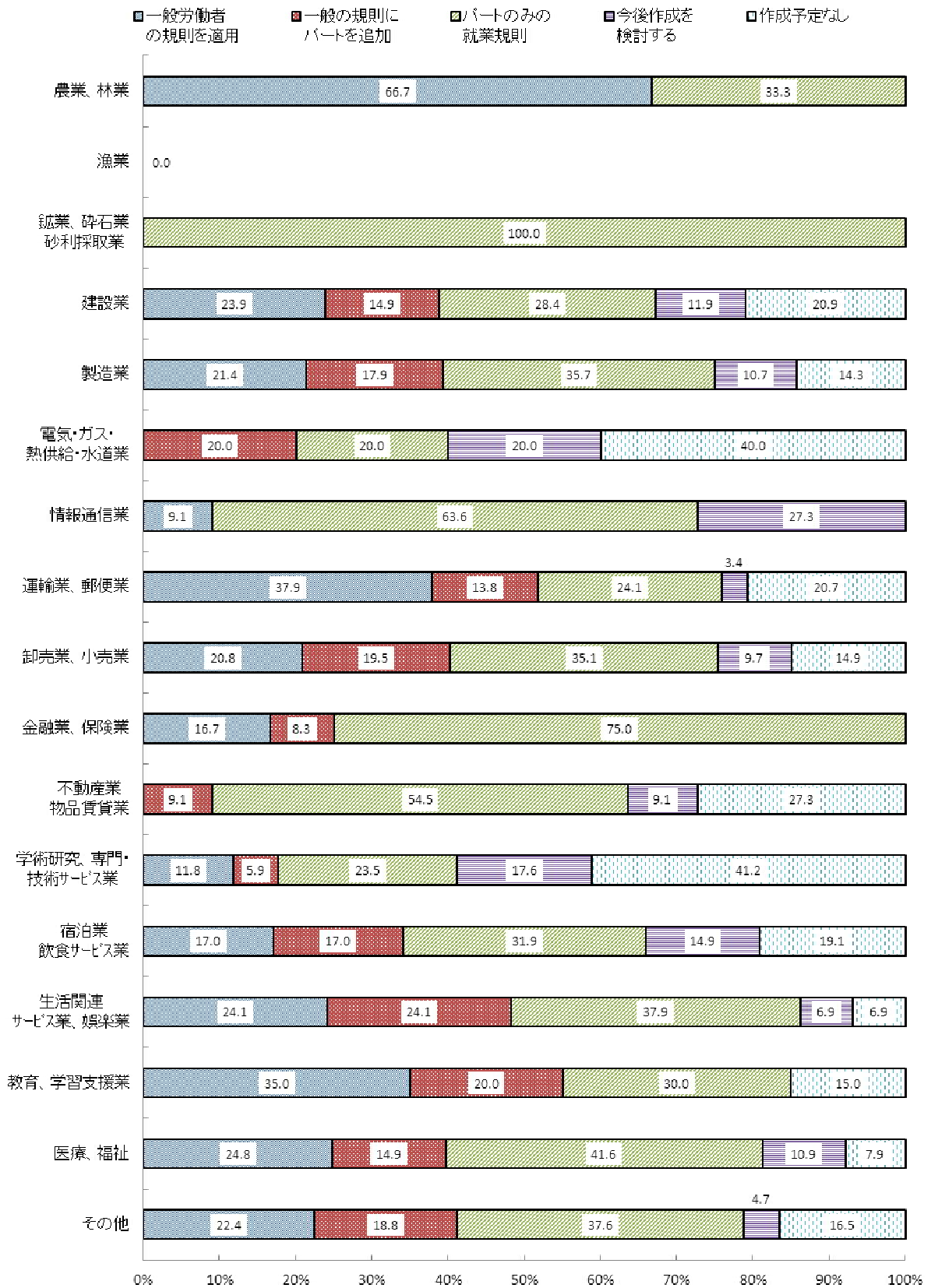


図 5(3)-1b パートタイマーの就業規則（産業別）



(4) パートタイマーの雇用契約期間

(全体：回答人数 12,286 人)

パートタイマーの雇用契約期間は、「2ヵ月以上6ヵ月未満」の割合が51.4% (6,312人)と最も高く、これに「期間の定めなし」18.7% (2,300人)、「1年以上」15.7% (1,926人) 前回調査でトップであった「6ヵ月以上1年未満」11.9% (1,461人)が続いている。前回調査に比べ、「2ヵ月以上6ヵ月未満」の割合が39.6ポイント増と大幅に増加した一方、「6ヵ月以上1年未満」が27.7ポイント減と大幅に減少するなど、雇用契約期間の短期化が窺える結果となっている。

(規模別)

「期間の定めなし」の割合は、29人以下の各規模で高い割合となるなど、総じて小規模事業所に多い。雇用契約期間の短期化は総じて各規模に窺われており、「300人以上」規模では、「6ヵ月以上1年未満」の割合が0.9% (54事業所)と前回調査(71.6%)より70.7ポイント減と大幅に減少した一方、「2ヵ月以上6ヵ月未満」の割合が88.0% (5,344事業所)と前回調査(15.5%)より72.5ポイント増と大幅に増加している。

(産業別)

「2ヵ月以上6ヵ月未満」の割合は「卸売業、小売業」で80.0% (5,792人)と特に高い割合を占めている。「期間の定めなし」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」66.7% (6人)「その他」48.6% (658人)で高く、「1年以上」は「不動産業、物品賃貸業」で63.2% (36人)「6ヵ月以上1年未満」は「教育、学習支援」で62.0% (279人)と、それぞれ最も高い割合となっている。

(図5(4)-1, 1a, 1b 別表5(4) 参照)

図5(4)-1 パートタイマーの雇用契約期間 (全体：回答人数 12,286 人)

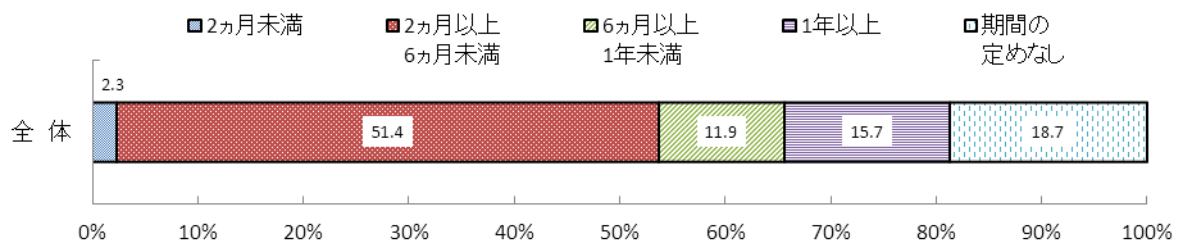


図 5(4)-1a パートタイマーの雇用契約期間（規模別）

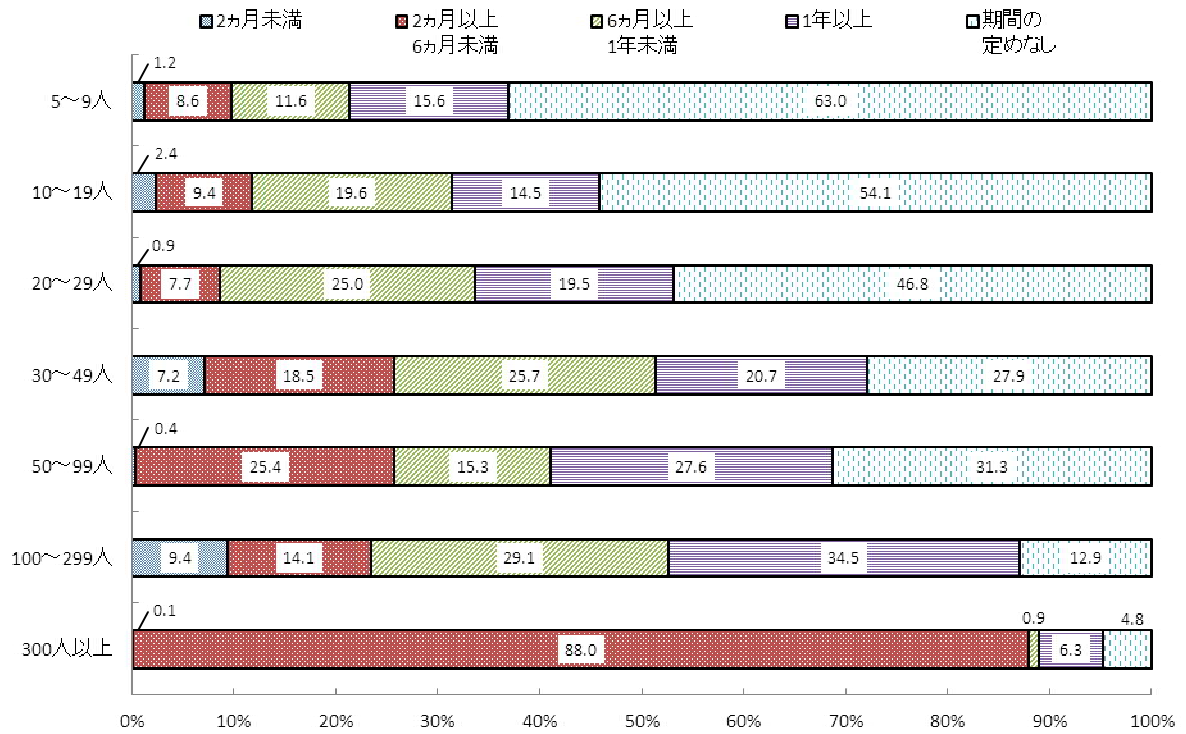
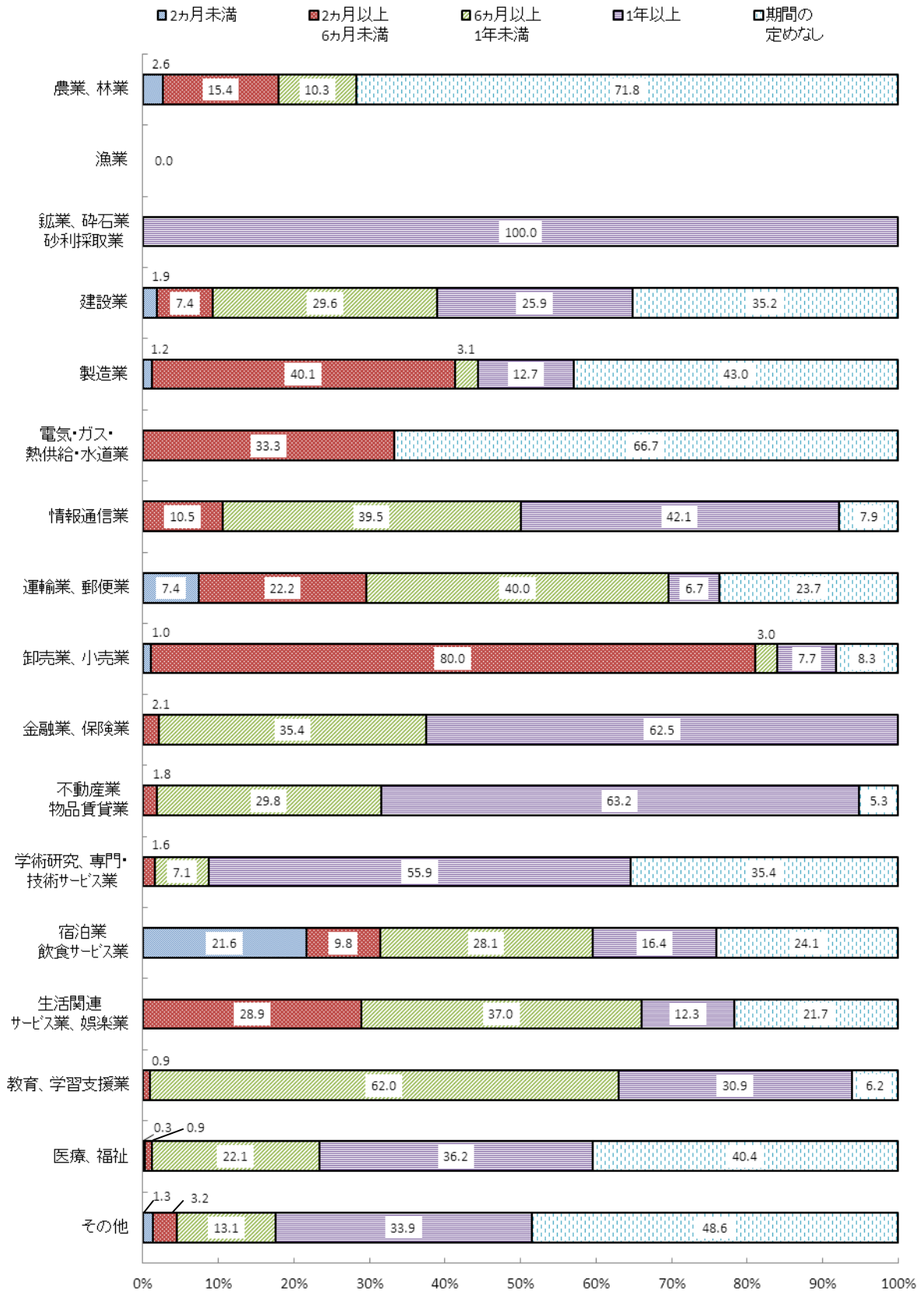


図 5(4)-1b パートタイマーの雇用契約期間（産業別）



(5) パートタイマーの労働時間

(全体：回答人数 12,317 人)

パートタイマーの労働時間は、前回同様、「5 時間以上 6 時間未満」の割合が 35.3% (4,349 人) と最も高く、これに「7 時間以上」20.5% (2,521 人)、「4 時間以上 5 時間未満」20.3% (2,505 人)、「6 時間以上 7 時間未満」9.6% (1,178 人) が続いている。前回に比べ、「5 時間以上 6 時間未満」の割合が 7.7 ポイント増加した一方、「7 時間以上」が 3.3 ポイント減、「6 時間以上 7 時間未満」が 1.7 ポイント減、「4 時間以上 5 時間未満」が 0.2 ポイント減といずれも減少している。

(規模別)

「300 人以上」規模で「5 時間以上 6 時間未満」が 46.4% (2,820 人)、「7 時間以上」が 26.2% (1,593 人) と 2 つの時間帯で最も高い割合となっている。前回調査同様、これ以外の規模では「4 時間以上 5 時間未満」と「5 時間以上 6 時間未満」が総じて高い割合となっている。

(産業別)

「5 時間以上 6 時間未満」の割合は「製造業」51.8% (241 人)、「卸売業、小売業」45.0% (3,270 人) で高い割合となっている。また、「7 時間以上」の割合は「金融業、保険業」で 56.3% (27 人)、「4 時間以上 5 時間未満」は「教育、学習支援業」で 60.9% (270 人) とそれぞれの時間帯で最も高い割合となっている。

(図 5(5)-1, 1a, 1b 別表 5(5) 参照)

図 5(5)-1 パートタイマーの労働時間 (全体：回答人数 12,317 人)

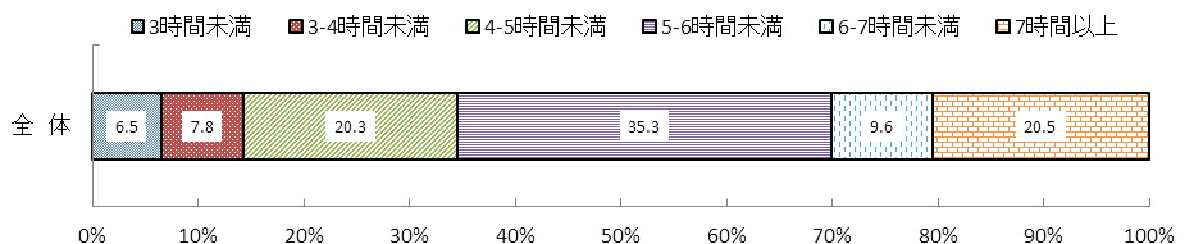


図 5(5)-1a パートタイマーの労働時間（規模別）

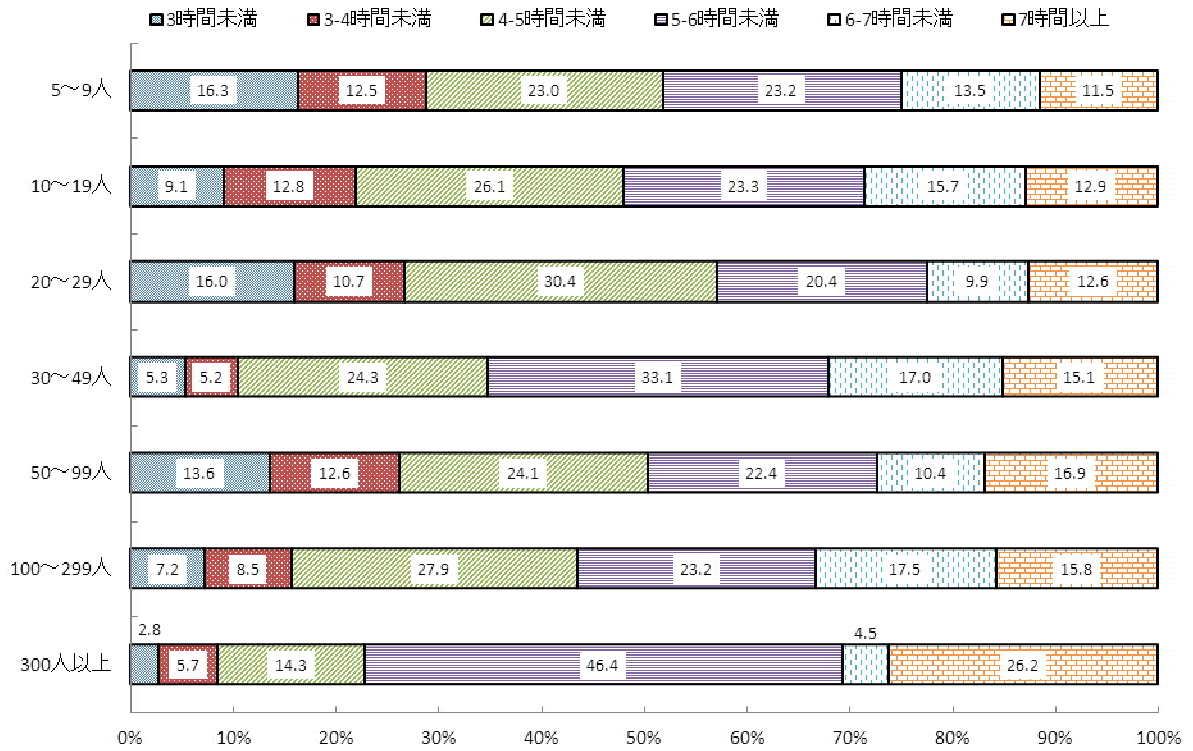
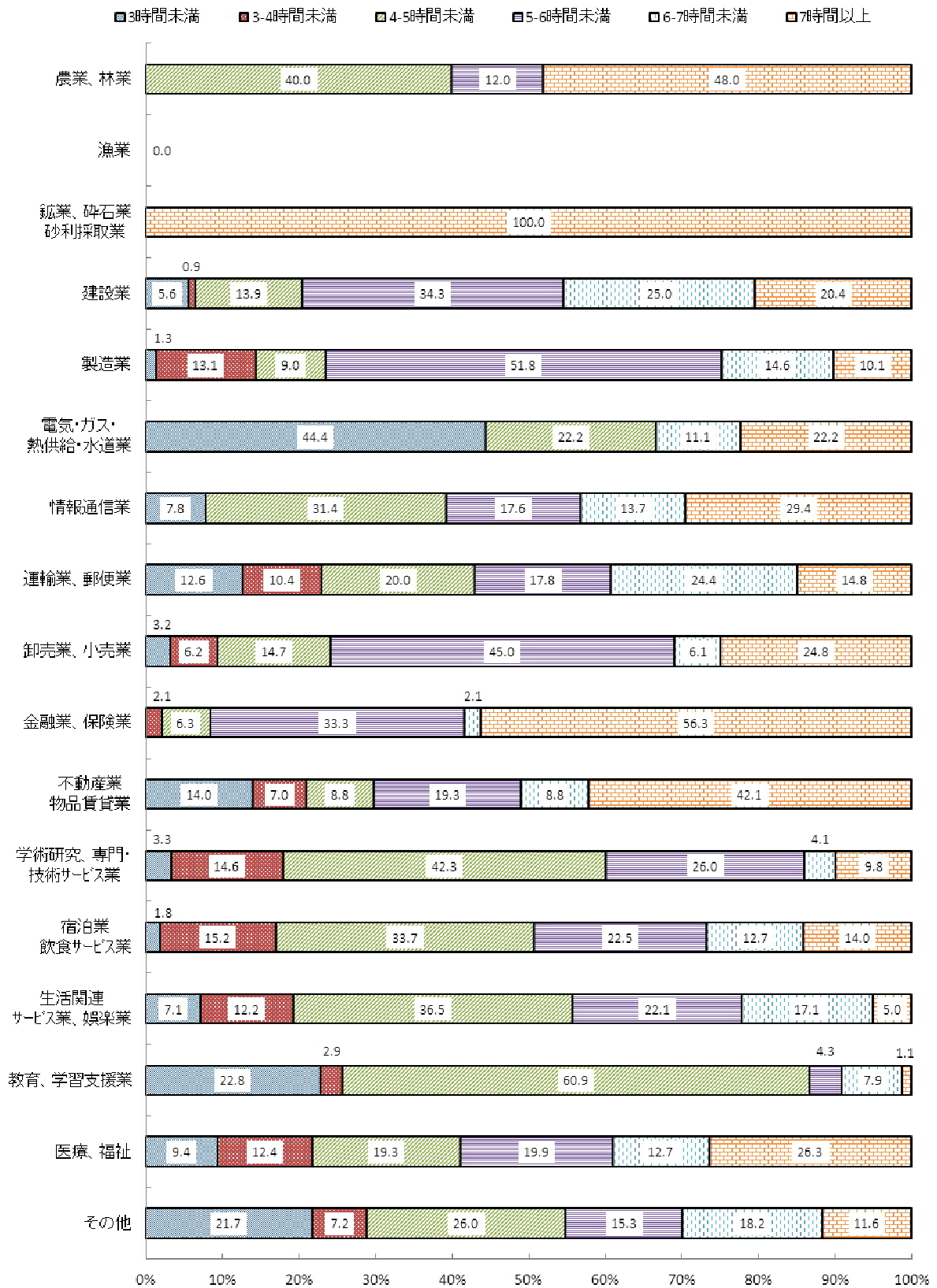


図 5(5)-1b パートタイマーの労働時間（産業別）



(6) パートタイマーの平均時給

(全体：回答事業所 562 事業所)

パートタイマーの時給は、全体の平均賃金をみると前回調査同様、「701～800 円」の割合が 42.5% (239 事業所) と最も高く、次いで「700 円以下」が 17.6% (99 事業所) となっている。前回調査に比べて「700 円以下」の割合が 0.8 ポイント減と幾分減少した一方、「701～800 円」の割合は 5.9 ポイント増加している。また、「901 円～1,000 円」(8.7%) と「1,000 円以上」(14.1%) の割合は、前回調査に比べ、それぞれ 4.2 ポイント減、1.6 ポイント減とともに減少している。

(規模別)

前回調査同様、いずれの規模でも「701～800 円」の割合が最も高い割合となっている。「901 円～1,000 円」と「1,000 円以上」の割合は、総じて 99 人以下の各規模で前回調査よりも減少している。

(産業別)

総じて各産業において「701～800 円」が高い割合を示している。また、「700 円以下」の割合は「製造業」で 30.4% (17 事業所) と最も高く、「1,001 円以上」では「医療、福祉」が 38.6% (32 事業所) と最も高い割合となっている。

(図 5(6)-1, 1a, 1b 別表 5(6) 参照)

図 5(6)-1 パートタイマーの平均時給 (全体：回答事業所 562 事業所)

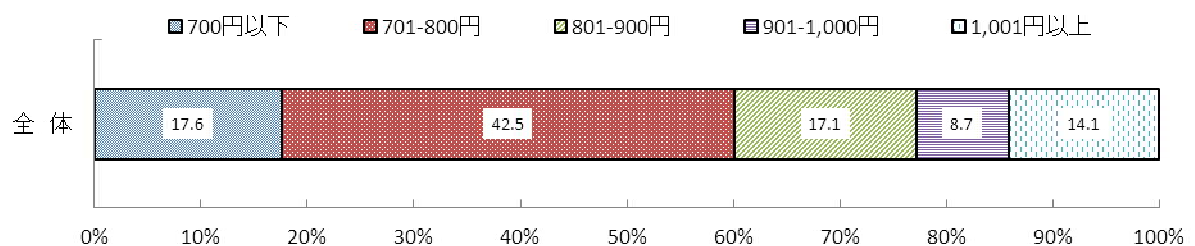


図 5(6)-1a パートタイマーの平均時給（規模別）

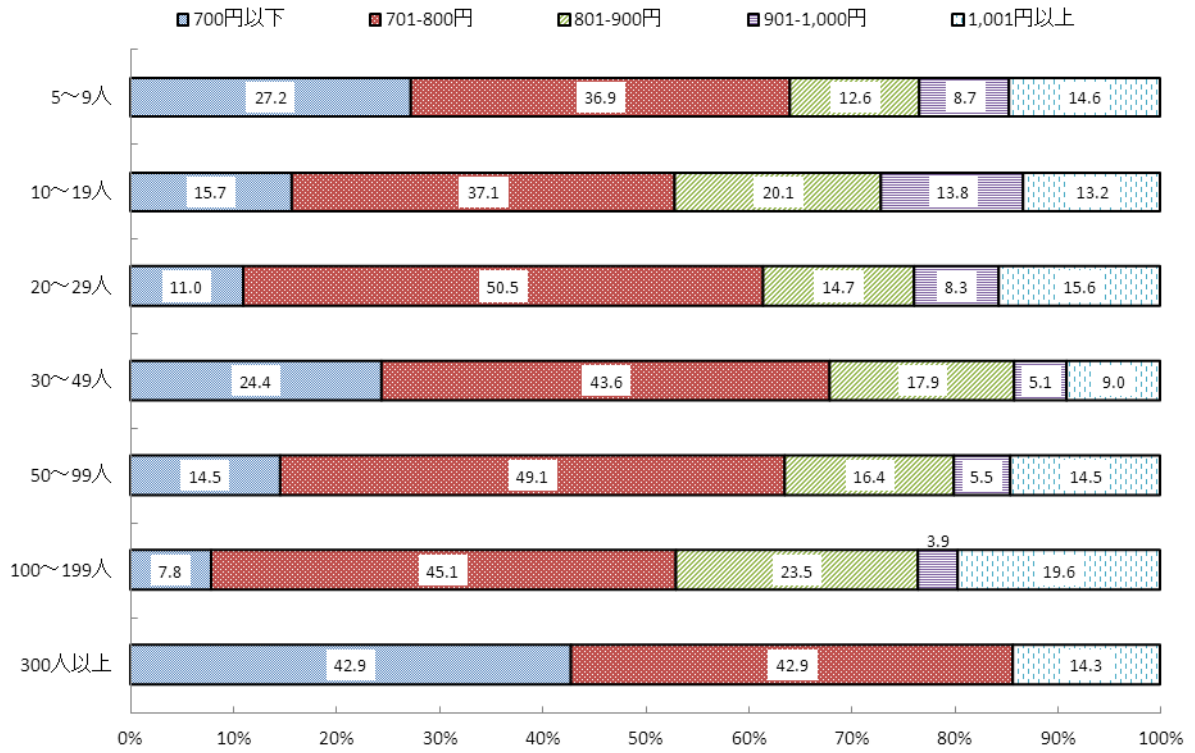
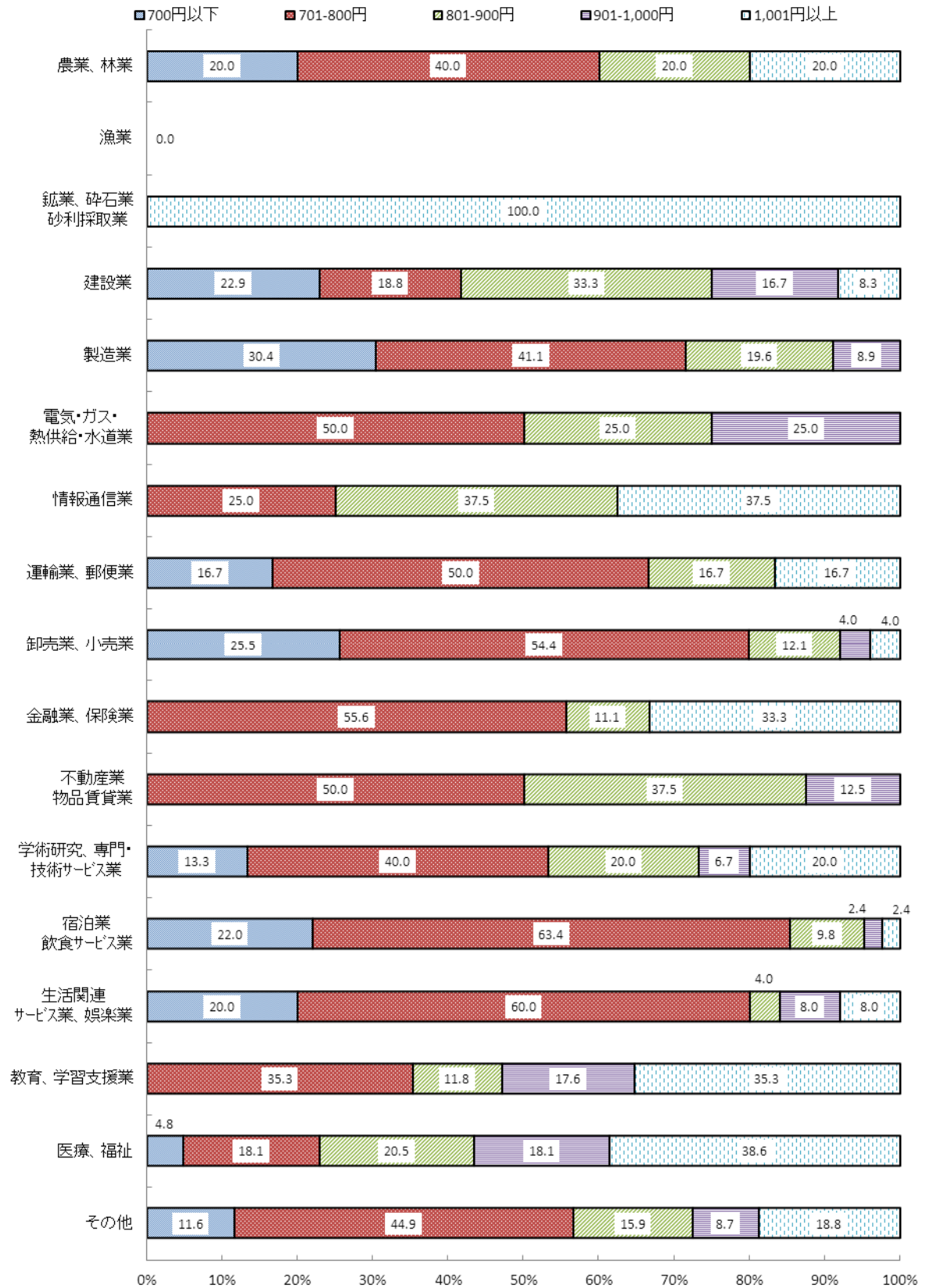


図 5(6)-1b パートタイマーの平均時給（産業別）



(7) パートタイマーの社会保険制度等

(全体：回答事業所 645 事業所)

パートタイマーの社会保険制度等の内訳をみると、前回調査同様、「労働保険の適用がある」が81.2%(524事業所)と最も高い割合となっており、これに「通勤手当がある」63.9%(412事業所)、「年次有給休暇」60.3%(389事業所)、「社会保険の適用」47.4%(306事業所)、「賞与等の一時金がある」40.2%(259事業所)が続いている。また、「退職金がある」5.7%(37事業所)、「管理職へ昇格」は2.5%(16事業所)とともに引き続き低い割合にとどまっている。前回調査に比べ、総じて各項目とも比較的小幅な増減となっているものの、「賞与等の一時金がある」の割合は9.9ポイント減と大幅に減少している。

(規模別)

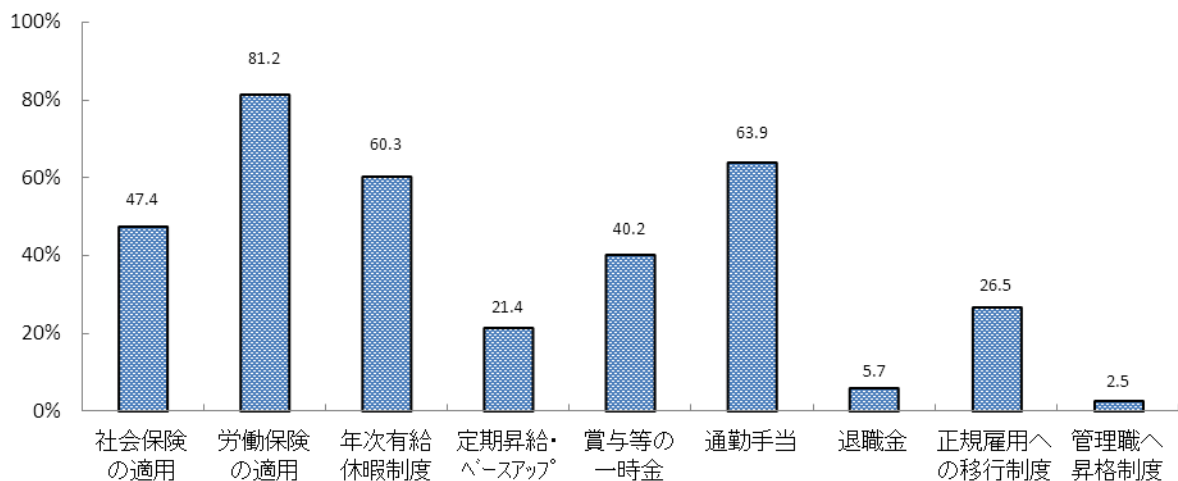
前回調査同様、「労働保険の適用がある」はすべての規模で70%以上となっている。また、社会保険制度等については、総じて規模が大きくなるに従って充実する傾向があるが、「退職金がある」「定期昇給・ベースアップ」「賞与等の一時金がある」などについては、規模別でそれ程大きな違いは見られない。

(産業別)

「労働保険の適用がある」は、「製造業」の91.7%(55事業所)を始め、総じて各産業で高い割合となっている。また、「通勤手当」は「運輸業、郵便業」46.2%(12事業所)を除く各産業で50%以上となっており、「社会保険の適用」の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」で66.7%(2事業所)、「運輸業、郵便業」で65.4%(17事業所)と高く、「賞与等の一時金」は「金融業、保険業」で75.0%(9事業所)と引き続き最も高い割合となっている。

(図5(7)-1 別表5(7)-1,5(7)-2 参照)

図5(7)-1 パートタイマーの社会保険制度等(全体：回答事業所 645 事業所)《複数回答》



6 仕事と子育ての両立支援

6 仕事と子育ての両立支援

(1) 育児休業の取得状況

(全体：回答人数 959 人)

育児休業が取得可能となった社員のうち、男性の取得率は 5.7% (35 人)、女性の取得率は 57.9% (202 人) となっている。男性は依然極めて低い割合ながら、前回調査に比べて男性で 5.3 ポイント、女性で 5.2 ポイントとともに割合が増加しており、取得が進んでいる状況が窺える。また、取得可能となった社員のうち、退職した社員は、男性が 1.0% (6 人)、女性が 6.0% (21 人) とほぼ前回調査と同様の割合となっている。

(規模別)

育児休業取得率の最も高いのは「50～99 人」規模の 38.9% (35 人) で、次いで「30～49 人」規模が 35.6% (62 人) で続いている。なお、退職者については各規模の退職者数が少なく、規模別の明確な相関関係は見られていない。

(産業別)

育児休業取得者数をみると、最も取得者数が多いのは、前回と同様に「医療、福祉」100 人 (49.5%) で、続いて「建設業」43 人 (41.7%)、「卸売業、小売業」27 人 (13.9%) となっている。規模別と同様、退職者については各産業の退職者数が少なく、産業別の明確な相関関係は見られない。

(図 6(1)-1, 1a, 1b 別表 6(1)-1, 6(1)-2a, 2b 参照)

図 6(1)-1 育児休業の取得社員 (全体：回答人数 959 人)

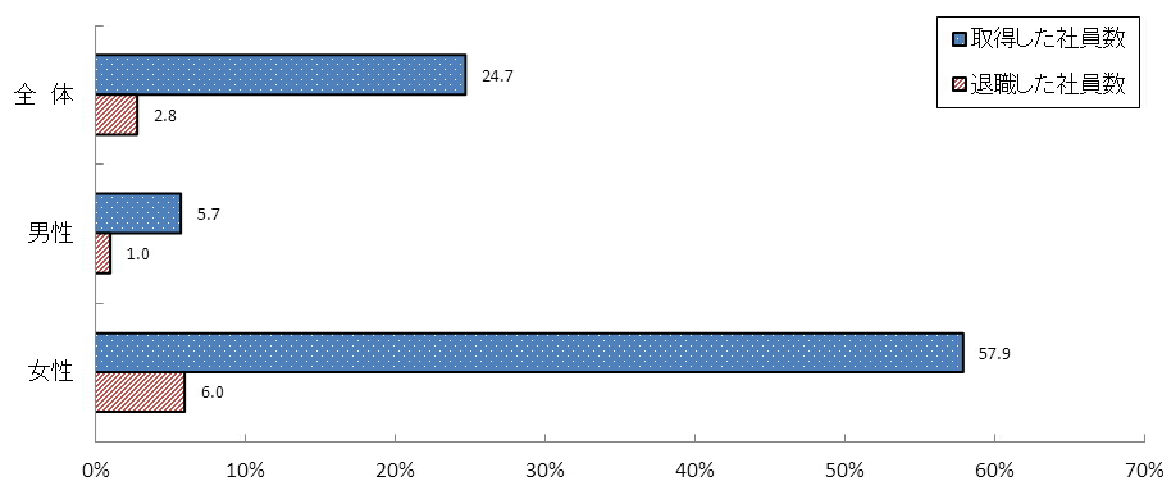


図 6(1)-1a 育児休業の取得社員（規模別）

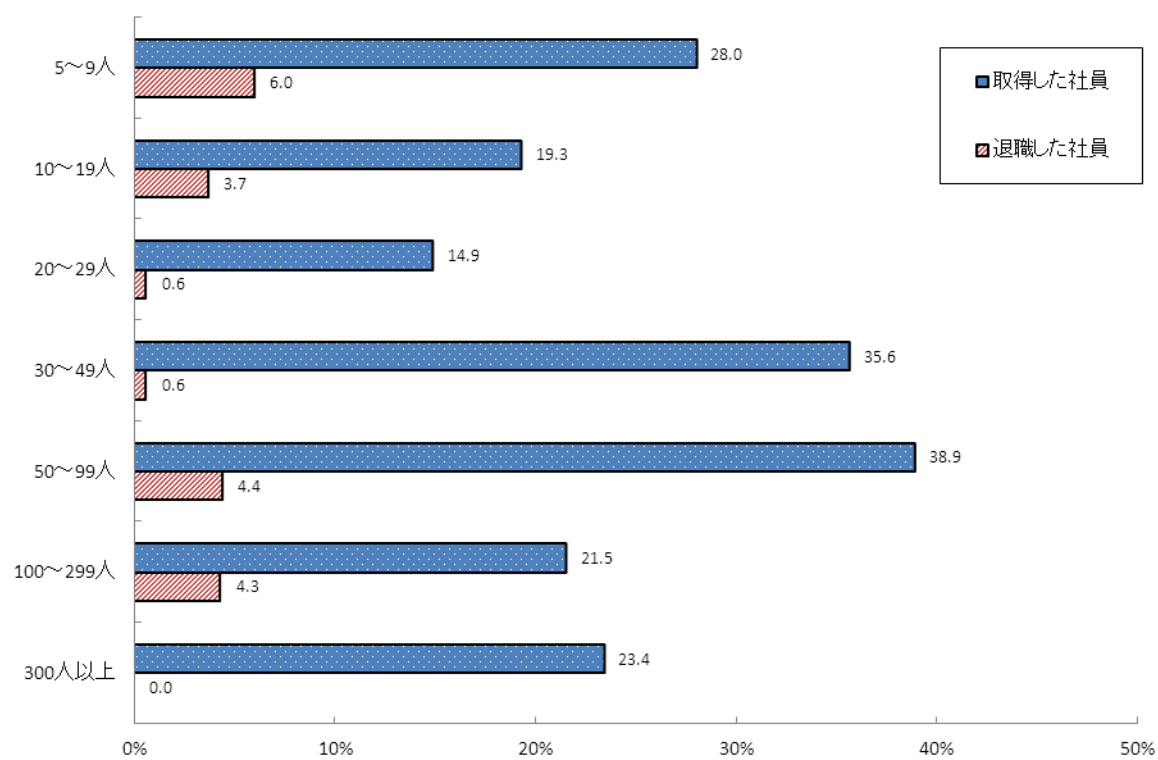
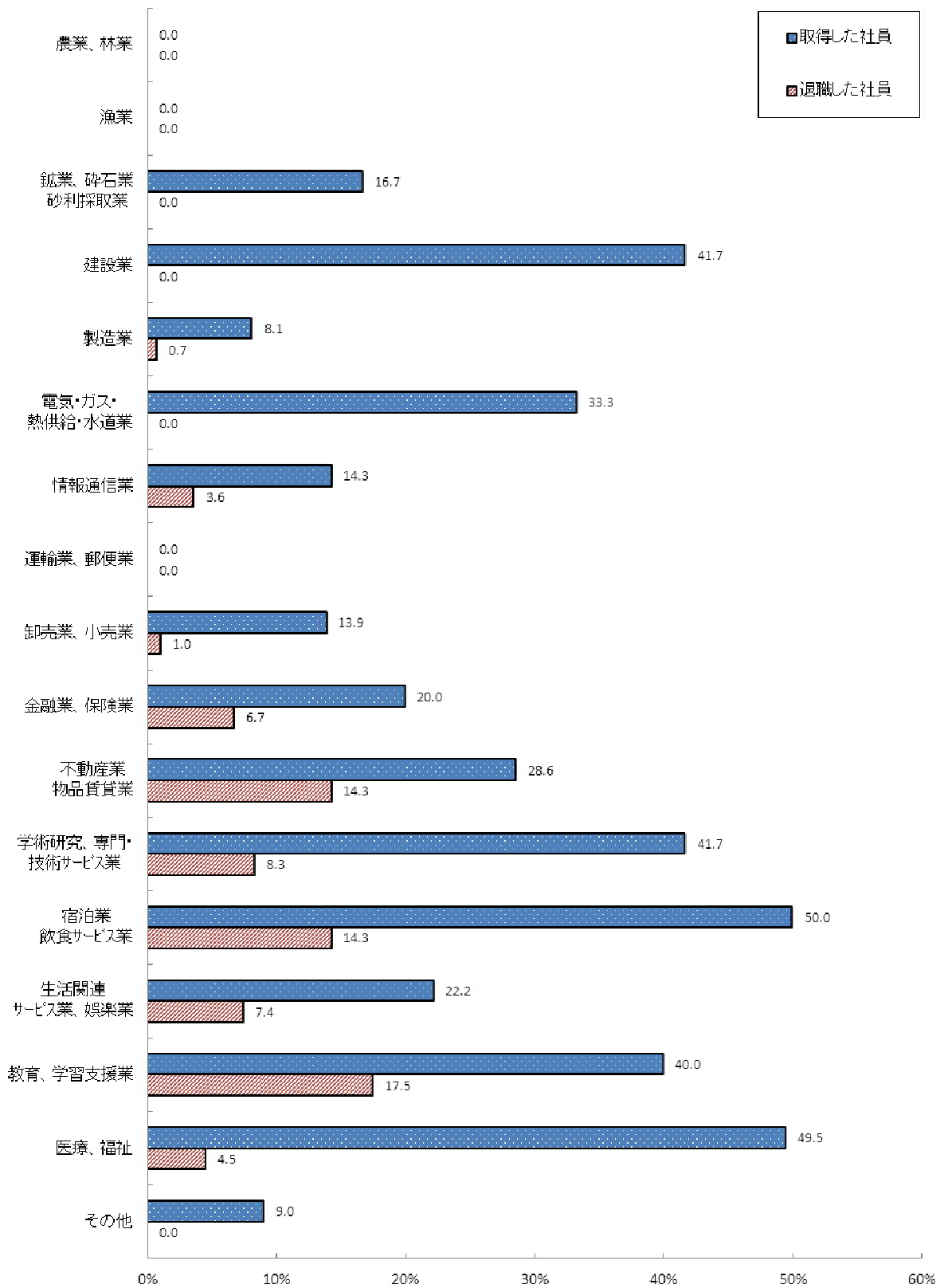


図 6(1)-1b 育児休業の取得社員（産業別）



(2) 育児休業の取得期間

(全体：回答人数 218 人)

取得期間は「6 ヶ月以上 1 年未満」の割合が 47.7% (104 人) と最も高く、続いて「3 ヶ月以上 6 ヶ月未満」22.0% (48 人)、「1 ヶ月以上 3 ヶ月未満」12.8% (28 人)、「1 年以上」11.9% (26 人) となっている。前回調査に比べ、「6 ヶ月以上 1 年未満」の割合が 2.4 ポイント減と小幅減少した一方、「1 ヶ月未満」の割合が 3.0 ポイント増加している。

(規模別)

「50～99 人」規模の 65.7% (23 人) を始めとして、いずれの規模でも「6 ヶ月以上 1 年未満」の割合が最も高く、「3 ヶ月以上 6 ヶ月未満」も総じて各規模で比較的高い割合を示している。また、取得期間が「1 ヶ月以上 3 ヶ月未満」は 50 人未満の各規模で、「1 年以上」は 100 人以上の 2 規模でそれぞれ高めの割合となっている。

(産業別)

取得者が多い産業をみると、取得者が 104 人と最も多い「医療、福祉」では「6 ヶ月以上 1 年未満」が 58.7% (61 人) と最も割合が高い。また、取得者が 33 人と次に多い「卸売業、小売業」では「3 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 39.4% (13 事業所) と最も高い割合となっている。なお、他の産業は取得者数が少なく明確な相関関係は見られない。

(図 6(2)-1, 1a, 1b 別表 6(2) 参照)

図 6(2)-1 育児休業の取得期間 (全体：回答人数 218 人)

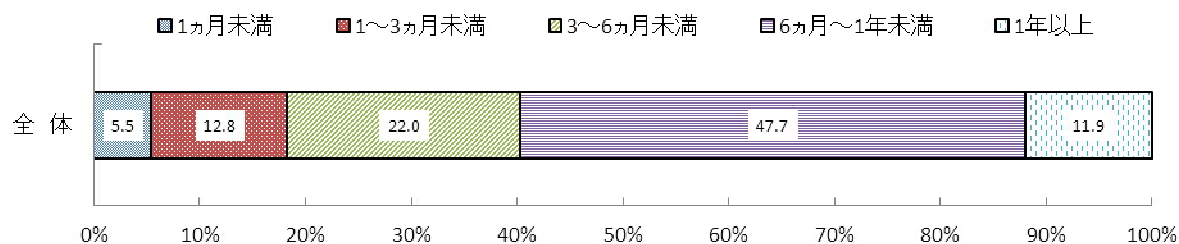


図 6(2)-1a 育児休業の取得期間（規模別）

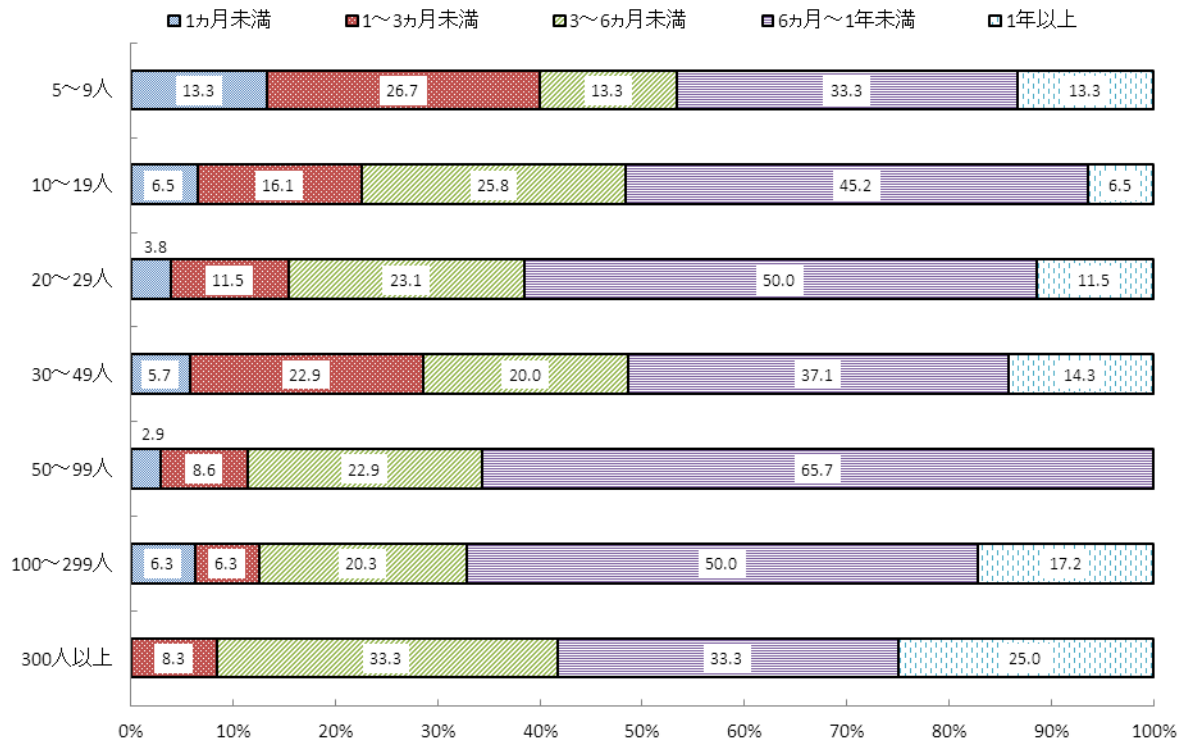
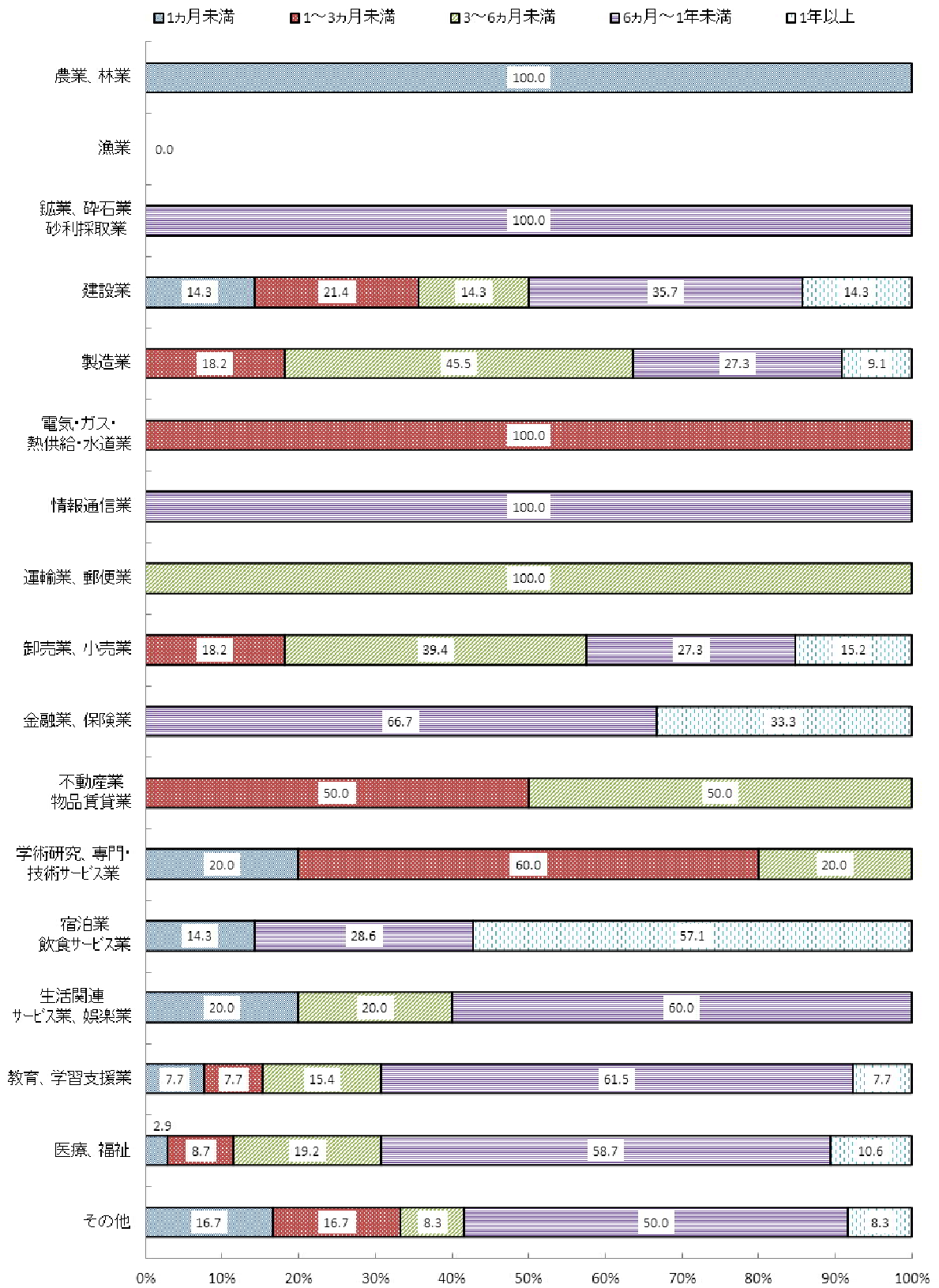


図 6(2)-1b 育児休業の取得期間（産業別）



(3) 育児休業中の支払い賃金

(全体：回答事業所 788 事業所)

休業期間中に賃金を支給する事業所の割合合計は 18.8% (148 事業所) で、前回調査に比べて 0.9 ポイント増と僅かながら増加した。支給する事業所をみると、前回調査同様、「一定期間のみ一部支給する」の割合が 7.6% (60 事業所) と最も高く、続いて「全期間にわたって一部支給」6.0% (47 事業所)、「一定期間のみ全額支給」3.7% (29 事業所)、「全期間にわたって全額支給」1.5% (12 事業所) の順となっている。

(規模別)

休業期間中に賃金を支給する事業所の合計割合は、30 人未満の規模では 20% 台ながら、「300 人以上」規模では皆無となるなど、前回調査同様、規模が大きくなるに従って支給されない傾向が窺える。

(産業別)

休業期間中に賃金を支給する合計割合が最も高い産業は、前回調査と同様に「建設業」27.4% (29 事業所) で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」19.4% (7 事業所)、「医療、福祉」19.2% (20 事業所) などの順となっている。

(図 6(3)-1, 1a, 1b 別表 6(3) 参照)

図 6(3)-1 育児休業中の賃金支払い (全体：回答事業所 788 事業所)

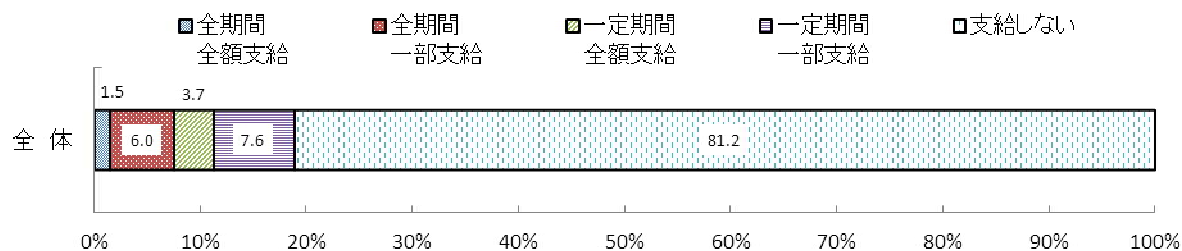


図 6(3)-1a 育児休業中の賃金支払い（規模別）

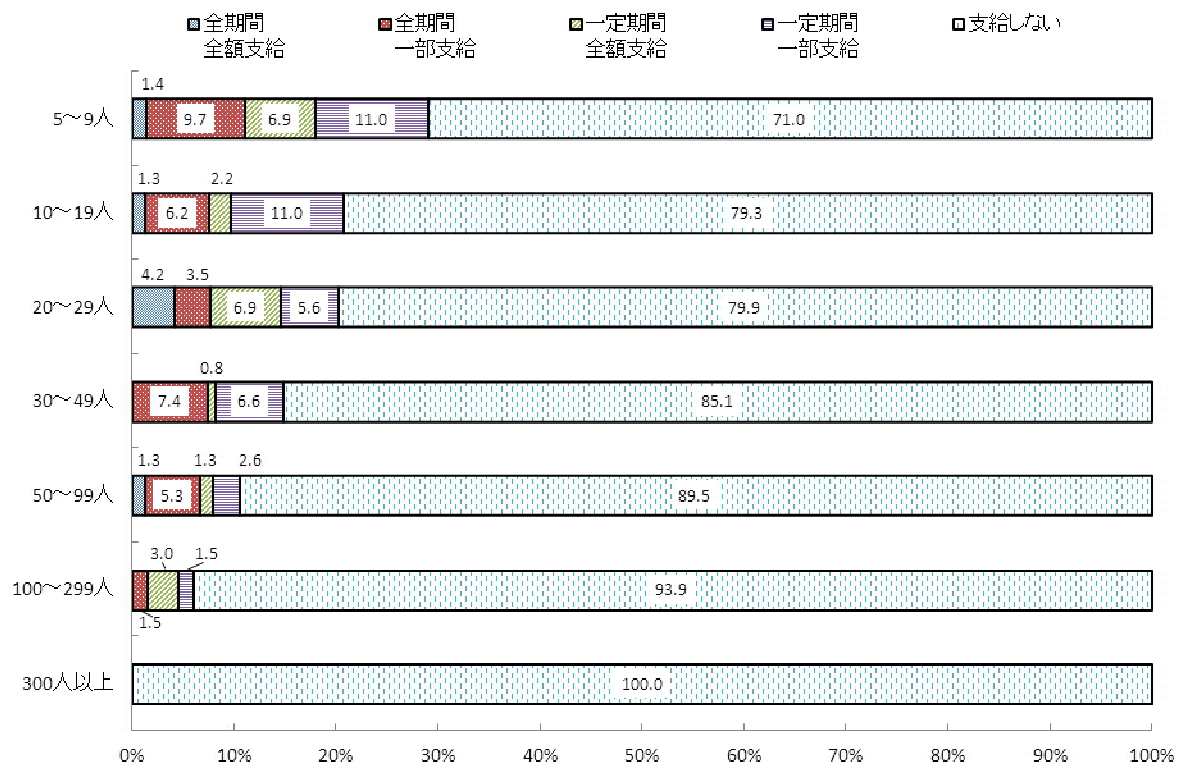
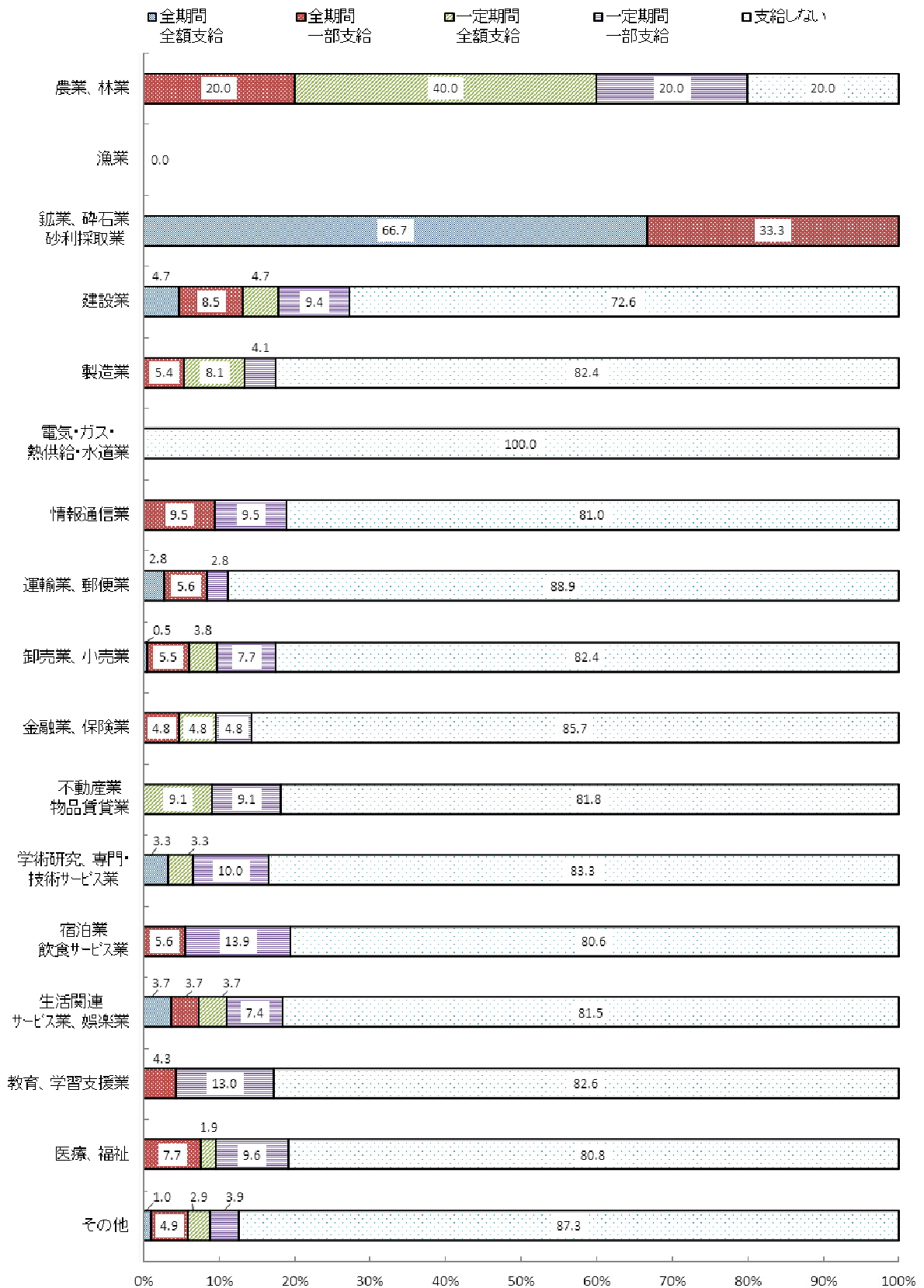


図 6(3)-1b 育児休業中の賃金支払い（産業別）



(4) 仕事と子育ての両立支援策

(全体：回答事業所 922 事業所)

仕事と子育ての両立支援について、何らかの支援策を設けている事業所は 65.6% (605 事業所) である。導入している支援策についてみると、「法定時間外労働時間の制限」が 48.0% (443 事業所) と最も割合が高く、これに「深夜労働の制限」「子の看護休暇」各 47.3% (各 436 事業所)、「短時間勤務制度」46.5% (429 事業所) がほぼ同様の割合で続いている。一方、「フレックスタイムの導入」10.5% (97 事業所) と「転勤に対する配慮」11.6% (107 事業所) の割合は低い。また、今後導入を予定している事業所は 2.9% (27 事業所) にとどまっている。

(規模別)

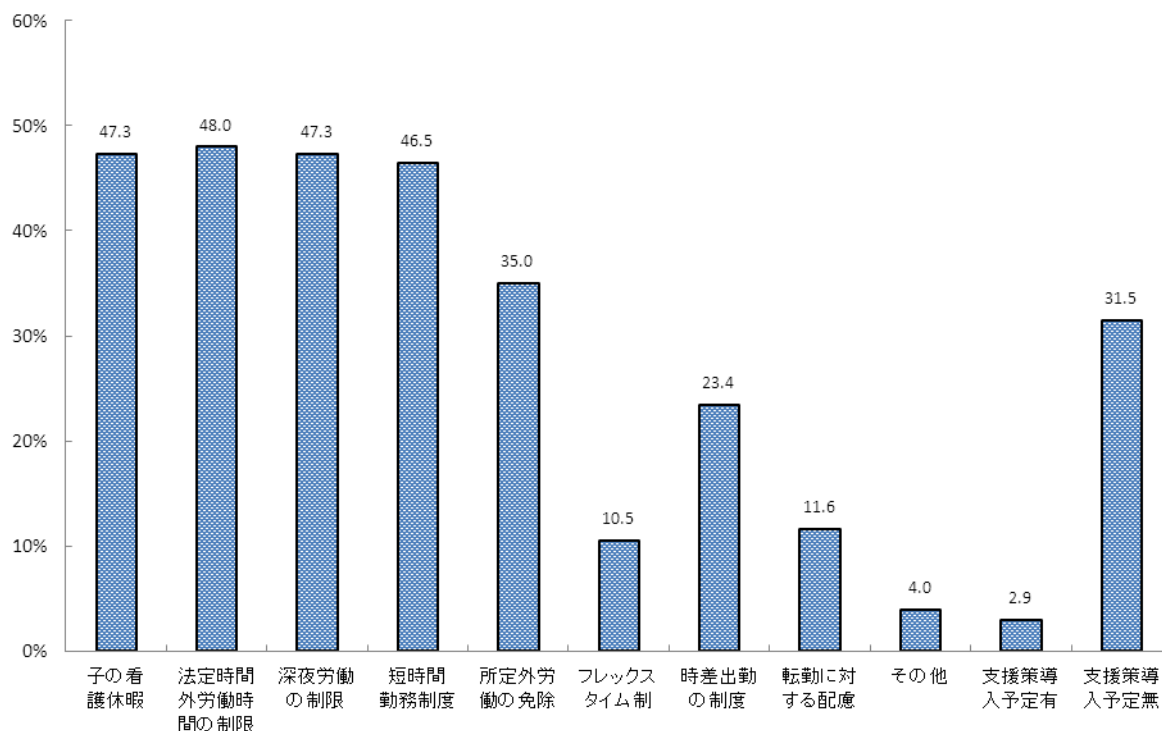
支援策を設けている事業所の割合合計は、「5～9人」規模で 51.6% (97 事業所) と他の規模に比べて最も低い割合となっている。前回調査同様、規模が大きくなるに従って支援策を設けている事業所の割合が高くなる傾向が窺える。

(産業別)

「金融業、保険業」で支援策を設けている事業所が 95.5% (21 事業所) と最も割合が高く、続いて「情報通信業」の 87.0% (20 事業所)、「不動産業、物品賃貸業」84.6% (11 事業所) となっている。

(図 6(4)-1 別表 6(4)-1, 6(4)-2 参照)

図 6(4)-1 仕事と子育ての両立支援策 (全体：回答事業所 922 事業所) 《複数回答》



(5) 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進

(全体：回答事業所 891 事業所)

仕事と育児・介護の両立について、何らかの支援制度を導入している事業所は71.5%(637事業所)である。導入している支援制度をみると、前回調査と同様に「就業規則等労働条件の明示」の割合が58.0%(517事業所)と最も高く、これに「時間外労働縮減・有給休暇取得率の向上」33.8%(301事業所)と続いている。また、「現状では取り組んでいない」が28.5%(254事業所)であった。

(規模別)

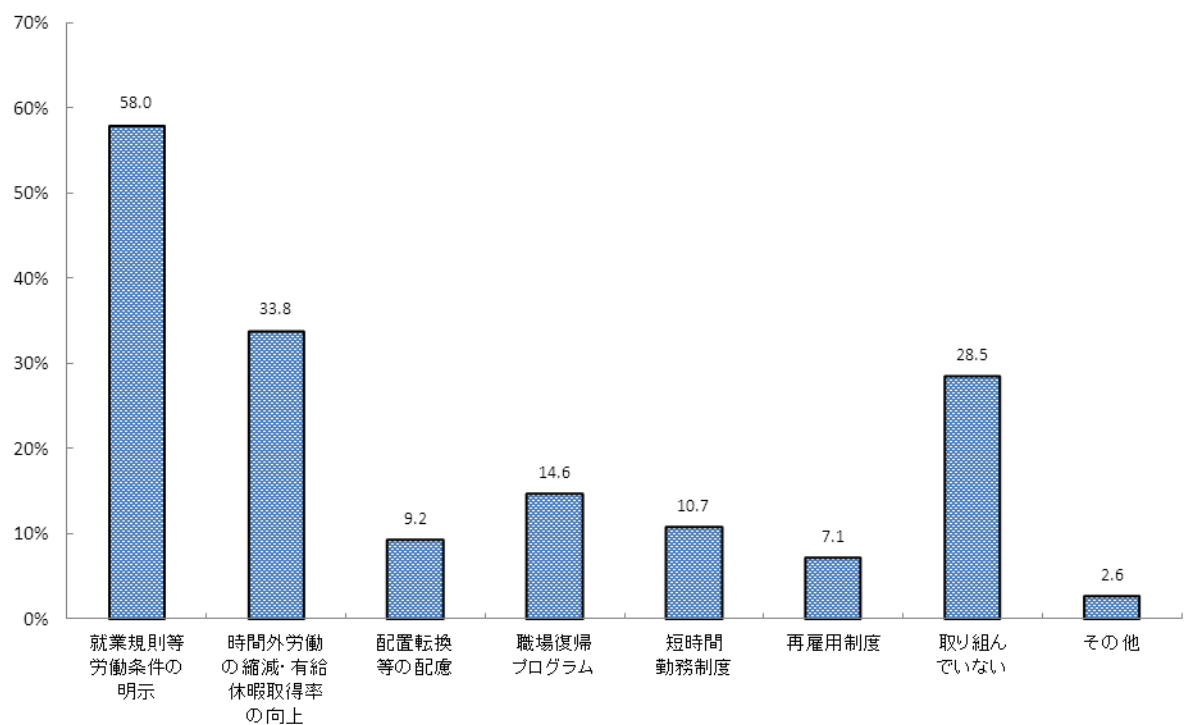
前回調査同様、「5～9人」規模で支援制度を導入している事業所の割合が56.0%(103事業所)と最も低いなど、規模が大きくなるに従って導入の割合が高くなる傾向が引き続き窺える。

(産業別)

前回調査同様、各産業において「就業規則等労働条件の明示」が最も高い割合となっている。また、前回調査同様、「現状では取り組んでいない」の割合が最も高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」38.7%(12事業所)で、これに「建設業」38.0%(49事業所)、「卸売業、小売業」34.3%(70事業所)が続いている。

(図6(5)-1 別表6(5)-1、6(5)-2 参照)

図6(5)-1 仕事と育児・介護の両立支援制度(全体：回答事業所 891 事業所)《複数回答》



(6) 企業内託児所

(全体 : 回答事業所 974 事業所)

企業内託児所を「設けている」は 1.3% (13 事業所) 「設置を検討している」は 0.9% (9 事業所) とともに前回調査と同様に割合が低い。ほとんどの事業所が「設ける予定がない」97.7% (952 事業所) としている。

(規模別)

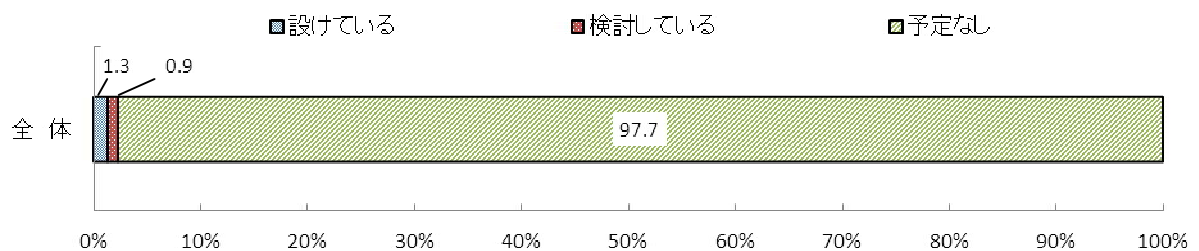
企業内託児所を設けている事業所数、設置を検討している事業所数がともに少ないため、明確な相関は見られない。

(産業別)

企業内託児所を設けている事業所数、設置を検討している事業所数がともに少ないため、明確な相関は見られない。

(図 6(6)-1 別表 6(6) 参照)

図 6(6)-1 企業内託児所 (全体 : 回答事業所 974 事業所)



(7) 次世代育成支援行動計画

(全体 : 回答事業所 938 事業所)

次世代育成支援行動計画を「策定している」と「検討している」を合わせた割合は 33.0% (310 事業所) と前回調査より 1.8 ポイント増と小幅ながら増加している。また、「策定する予定はない」の割合は 45.2% (424 事業所) で、前回調査と比較して 8.5 ポイント増加している。また、「計画がどのようなものかわからない」の割合は 21.7% (204 事業所) と前回調査より 10.4 ポイント減少しており、計画策定について周知は進んでいるものの、策定までは至っていない状況が浮き彫りとなっている。

策定しない理由としては「策定する余裕がない」の割合が 53.7% (218 事業所) と最も高く、次いで「必要ない」20.2% (82 事業所) 「環境整備が整っている」17.5% (71 事業所) が続いている。

(規模別)

次世代育成支援行動計画を「策定している」の割合は 100 人以上の 2 つの規模で高い割合を占めており、これに「検討している」を合わせた割合は、「300 人以上」規模で 100% (9 事業所) 「100~299 人」規模で 82.5% (52 事業所) と高い割合を占めるなど、規模の大きい事業所では計画策定が進んでいる状況が窺えるが、計画策定が義務付けられている従業員 101 人以上の企業へ周知徹底が依然必要である。策定しない理由として、回答のあった各規

模において「策定する余裕がない」が 42.9%～58.1%と高い割合となっている。また、「環境整備が整っている」の割合は「100～299人」規模で 57.1%（4事業所）と最も高くなっている。

（産業別）

回答事業所数の多い産業で見ると、「建設業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」「その他」では「策定している」割合が 7.5%～23.3%と低く、「検討している」を合わせても 27.6%～34.9%低い割合にとどまっている。また、策定しない理由としては「策定する余裕がない」の割合が高く、回答数の多い産業の割合は「建設業」60.3%（38事業所）「卸売業、小売業」56.4%（53事業所）「その他」54.0%（34事業所）「医療、福祉」46.0%（33事業所）となっている。

（図 6(7)-1,1a,1b、6(7)-2,2a,2b 別表 6(7)、6(8) 参照）

図 6(7)-1 次世代育成支援行動計画の策定（全体：回答事業所 938 事業所）

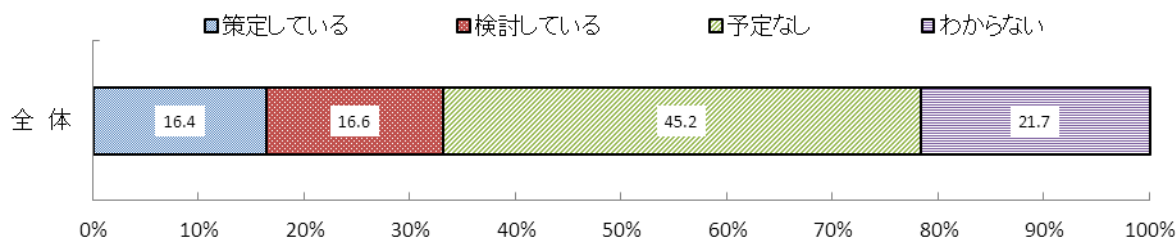


図 6(7)-1a 次世代育成支援行動計画の策定（規模別）

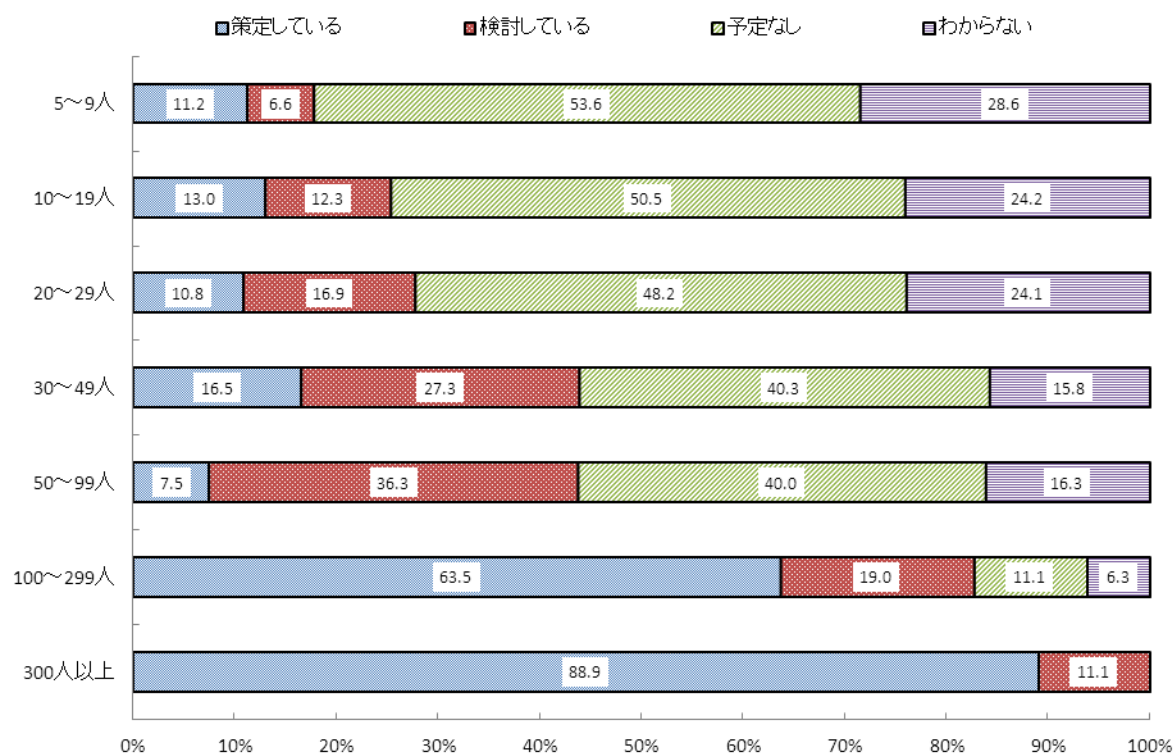


図 6(7)-1b 次世代育成支援行動計画の策定（産業別）

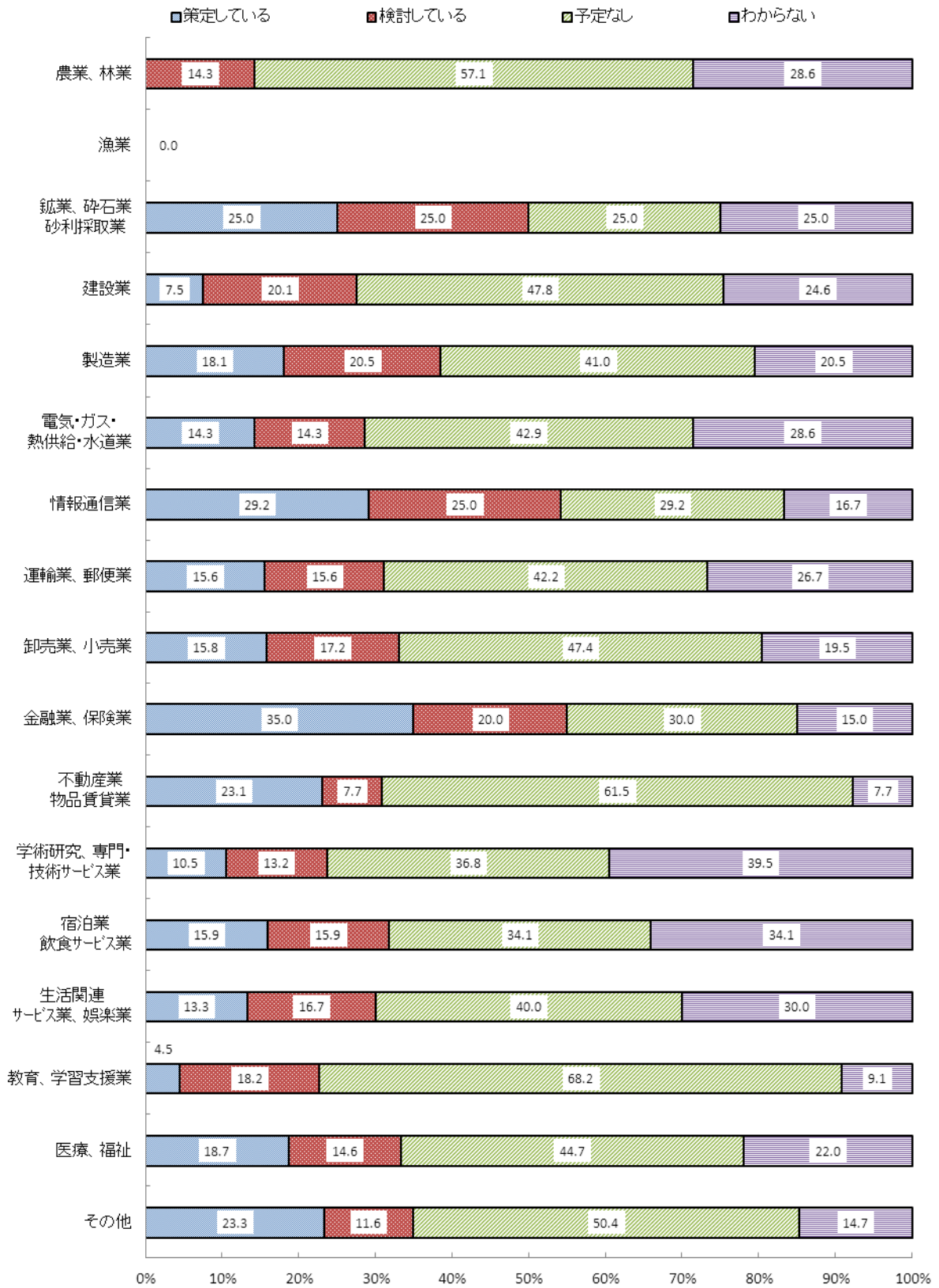


図 6(7)-2 次世代育成支援行動を策定しない理由（全体：回答事業所 406 事業所）

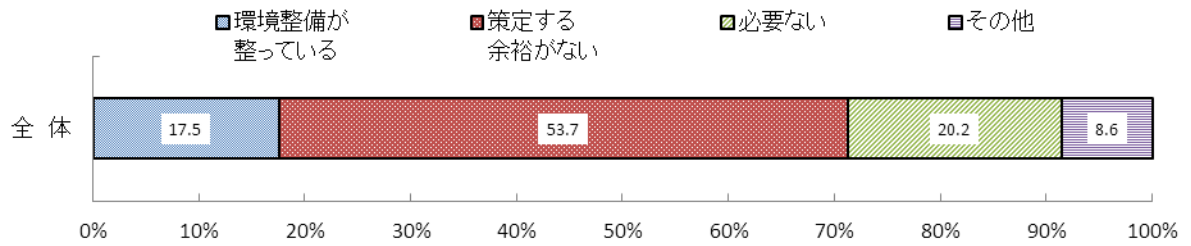


図 6(7)-2a 次世代育成支援行動を策定しない理由（規模別）

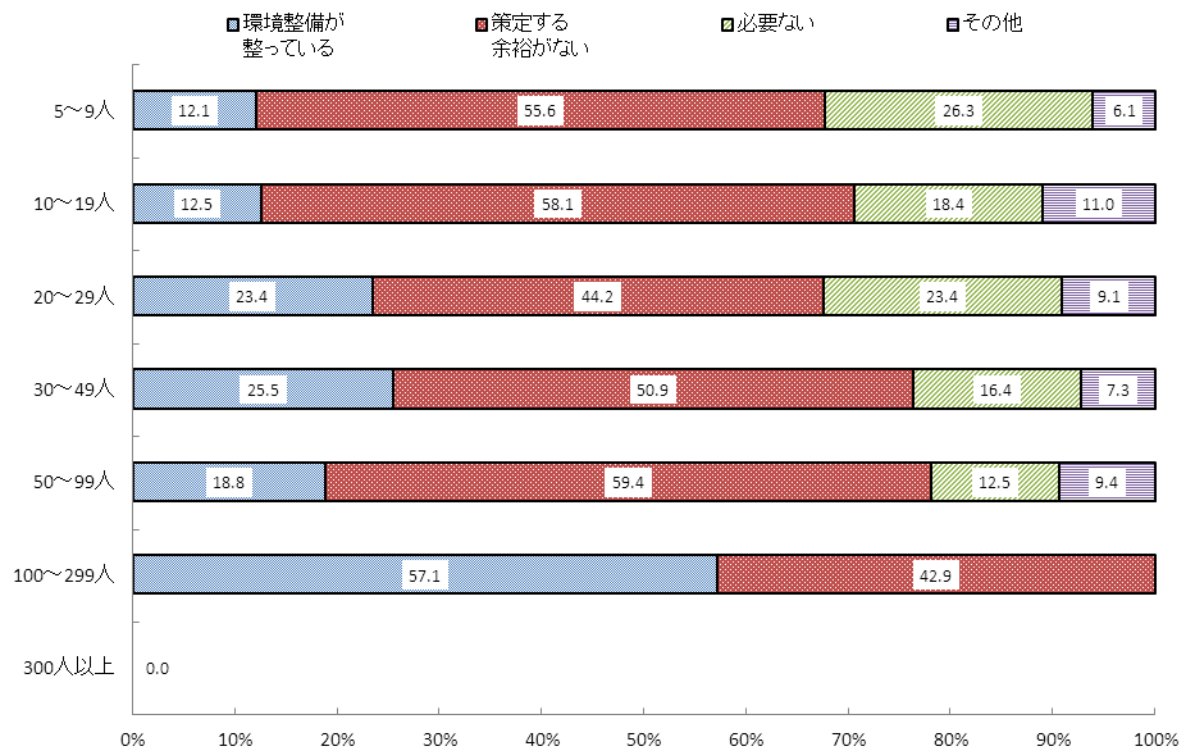
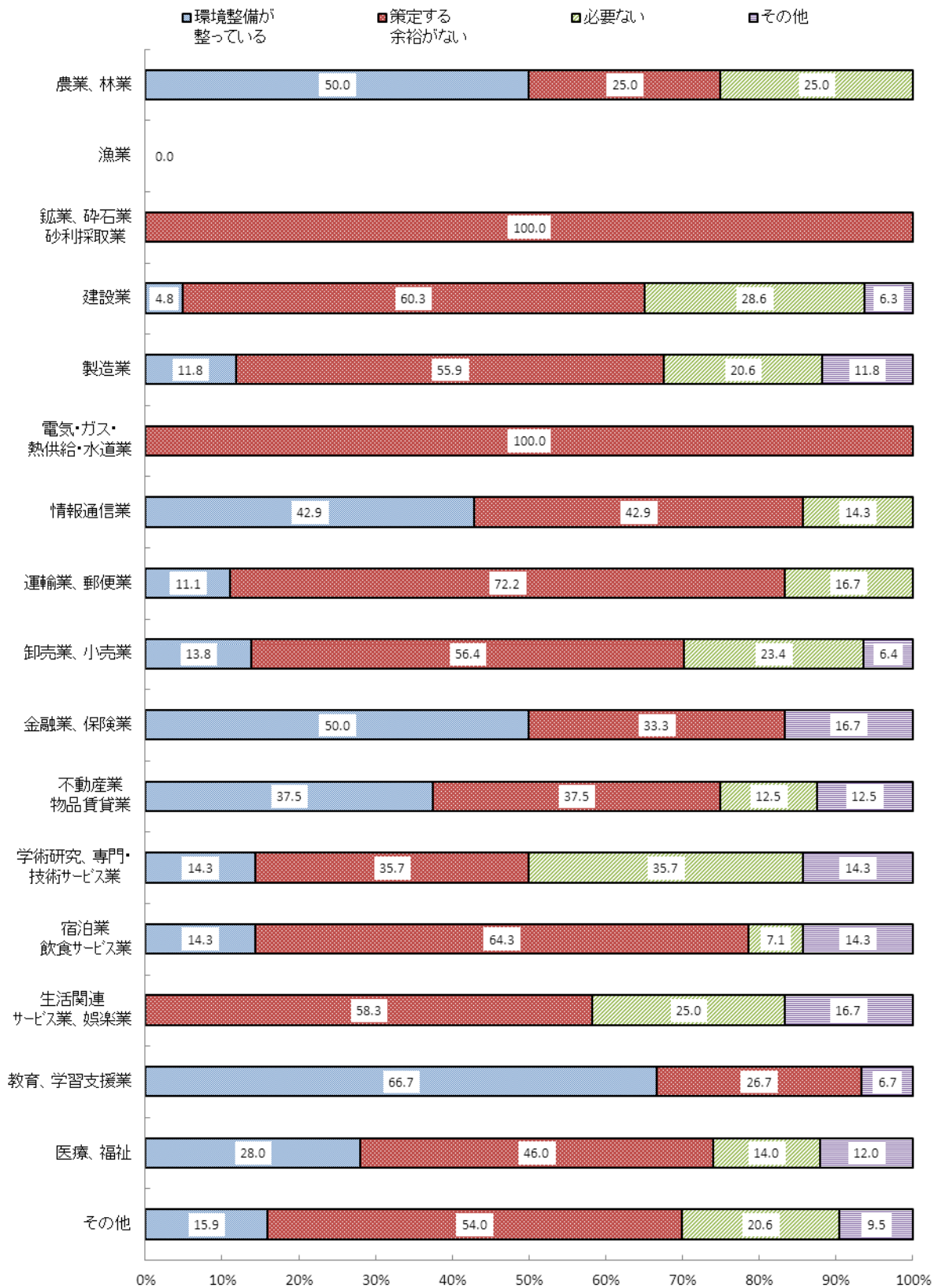


図 6(7)-2b 次世代育成支援行動を策定しない理由（産業別）



7 保健関連に関する取り組み

7 保健関連に関する取り組み

(1) こころの健康づくり

(全体：回答事業所 1,000 事業所)

こころの健康づくりへの取り組みについては「考えた事はない」と「実施しない」の割合が各 33.3% (各 333 事業所) と最も高く、これに「実施している」23.5% (235 事業所)、「実施予定」9.9% (99 事業所) が続いている。「考えた事はない」と「実施しない」を合わせた割合は 66.6% (666 事業所) で、前回調査 (65.3%) と同様に 3 事業所中 2 事業所の割合となっている。

(規模別)

「実施しない」と「考えた事はない」を合わせた割合は、「5~9 人」規模の 84.7% (182 事業所) を始めとして、50 人未満の各規模で 60% 以上と高い割合となっている。一方、「実施している」の割合は事業所規模が大きくなるに従って高くなる傾向があり、特に「100~299 人」規模で 56.9% (37 事業所)、「300 人以上」規模で 55.6% (5 事業所) とともに過半数となっている。

(産業別)

「実施している」の割合が高い産業では、前回同様、「金融業、保険業」の 63.6% (14 事業所) の割合が最も高く、これに「情報通信業」45.8% (11 事業所)、「電気・ガス・熱供給・水道業」40.0% (4 事業所) が続いている。

一方、「実施しない」と「考えた事はない」を合わせた割合が高い産業は、「宿泊業、飲食サービス業」76.6% (36 事業所)、「建設業」75.9% (110 事業所)、「教育、学習支援業」75.0% (18 事業所)、「卸売業、小売業」71.4% (167 事業所) となっている。

(図 7(1)-1, 1a, 1b 別表 7(1) 参照)

図 7(1)-1 こころの健康づくり (全体：回答事業所 1,000 事業所)

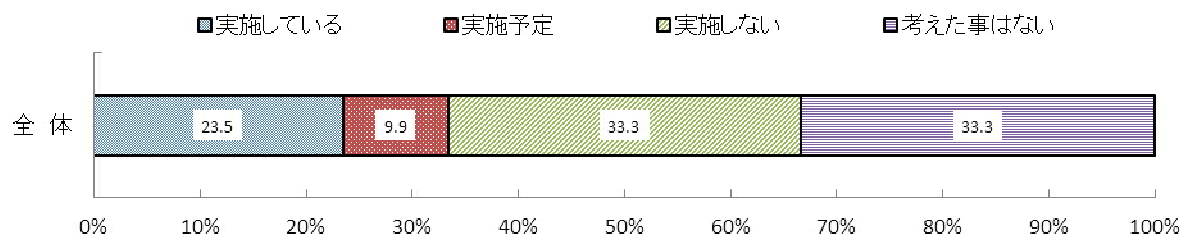


図 7(1)-1a こころの健康づくり（規模別）

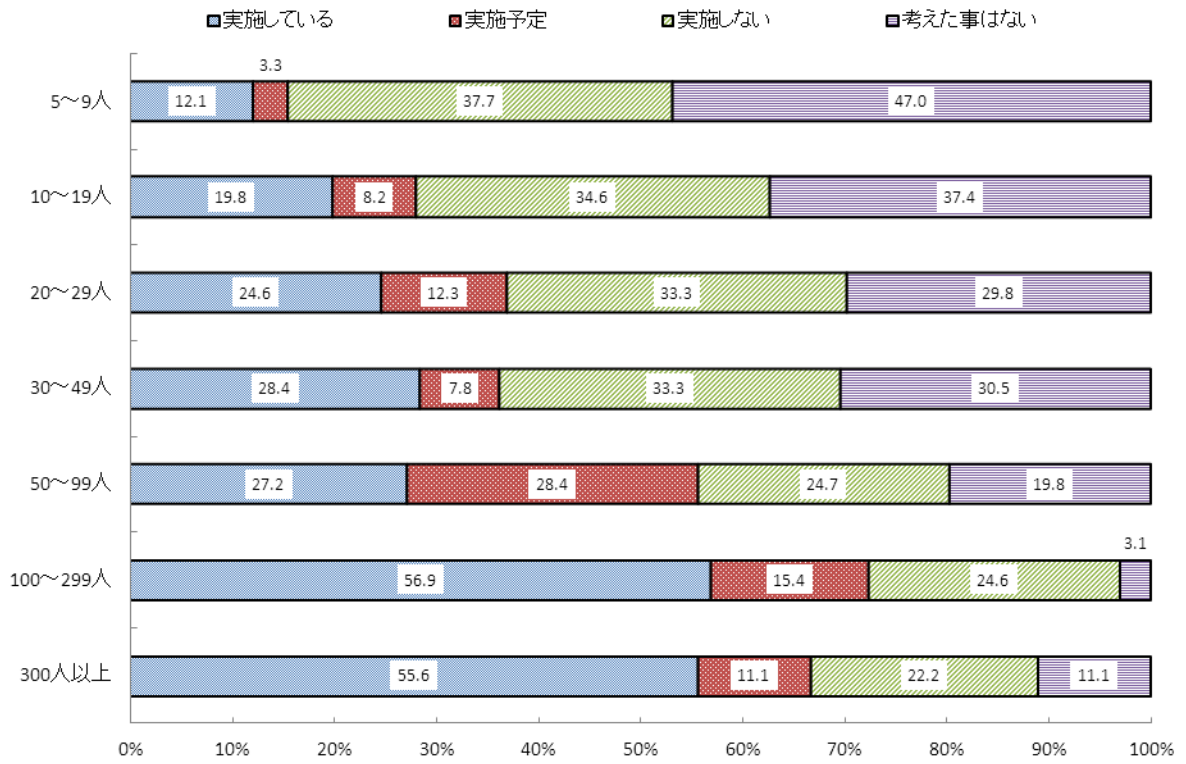
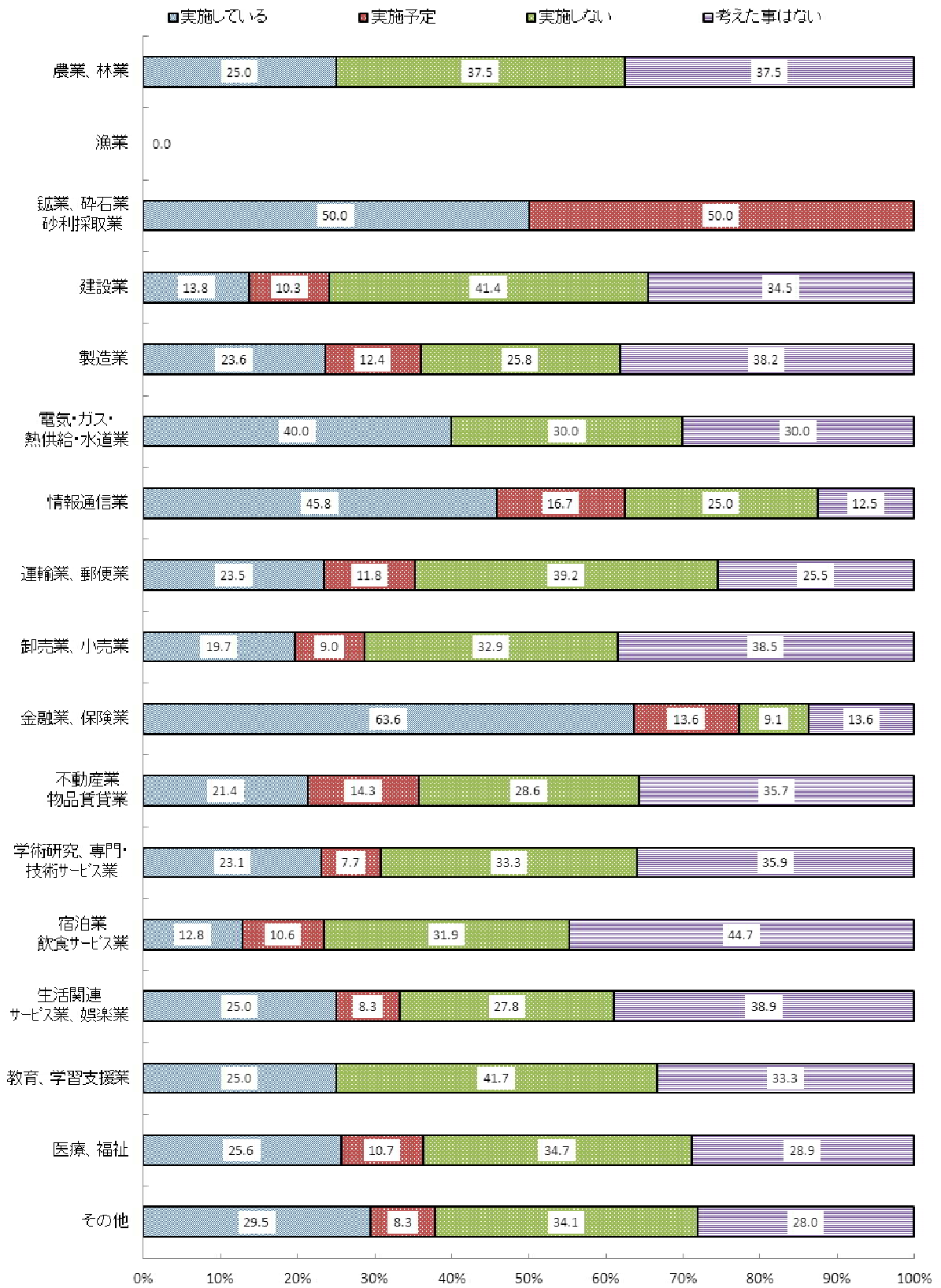


図 7(1)-1b こころの健康づくり（産業別）



(2) 妊婦健診休暇

(全体：回答事業所 965 事業所)

妊婦健診休暇の設定については、「予定なし」の割合が 38.8% (374 事業所) で最も高く、次いで「考えた事はない」33.6% (324 事業所) が続き、両項目を合わせた設定しない割合は 72.4% (698 事業所) と前回 (70.7%) と同様に高い。「設定済み」は 20.3% (196 事業所)、「設定予定」は 7.4% (71 事業所) となっている。

(規模別)

「予定なし」と「考えた事はない」を合わせた割合は、「5~9 人」規模の 79.8% (166 事業所) を始めとして、各規模において 60% 台~70% 台と高い割合となっている。一方、「設定している」と「設定予定」を合わせた割合は、20 人~299 人の 4 規模で 30.9%~36.3% と他の規模より高めの割合となっている。

(産業別)

「設定済み」の割合が高い産業では、前回同様、「金融業、保険業」の割合が 55.0% (11 事業所) と最も高く、これに「情報通信業」43.5% (10 事業所)、「教育、学習支援業」42.9% (9 事業所)、「不動産業、物品賃貸業」42.9% (6 事業所) が続いている。

一方、「考えた事はない」と「予定なし」を合わせた割合が高い産業は、「電気・ガス・熱供給・水道業」88.9% (8 事業所)、「運輸業、郵便業」88.2% (45 事業所)、「建設業」81.3% (117 事業所)、「卸売業、小売業」79.5% (179 事業所)、「製造業」79.3% (69 事業所) となっている。

(図 7(2)-1, 1a, 1b 別表 7(2) 参照)

図 7(2)-1 妊婦健診休暇 (全体：回答事業所 965 事業所)

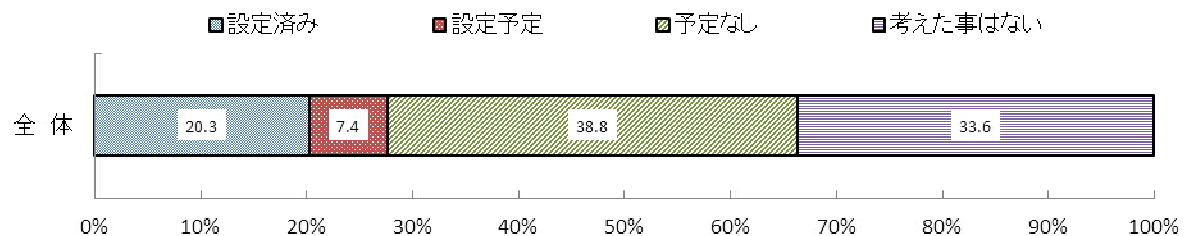


図 7(1)-1a 妊婦健診休暇（規模別）

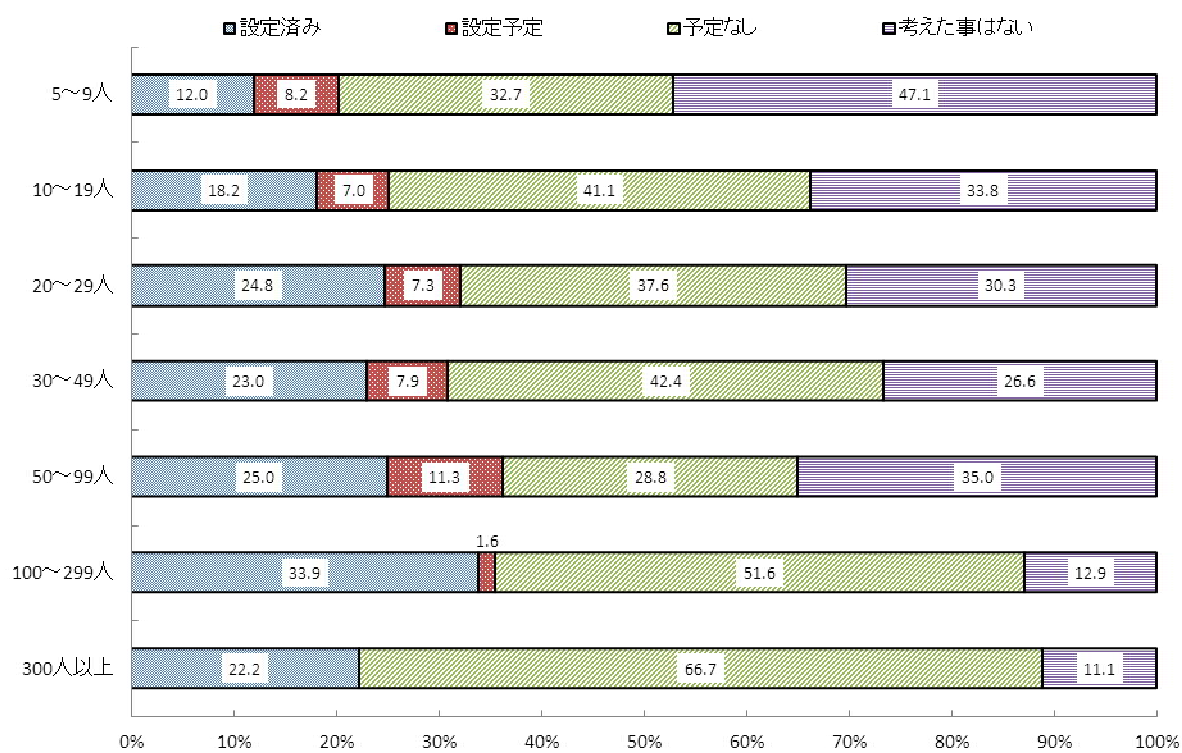
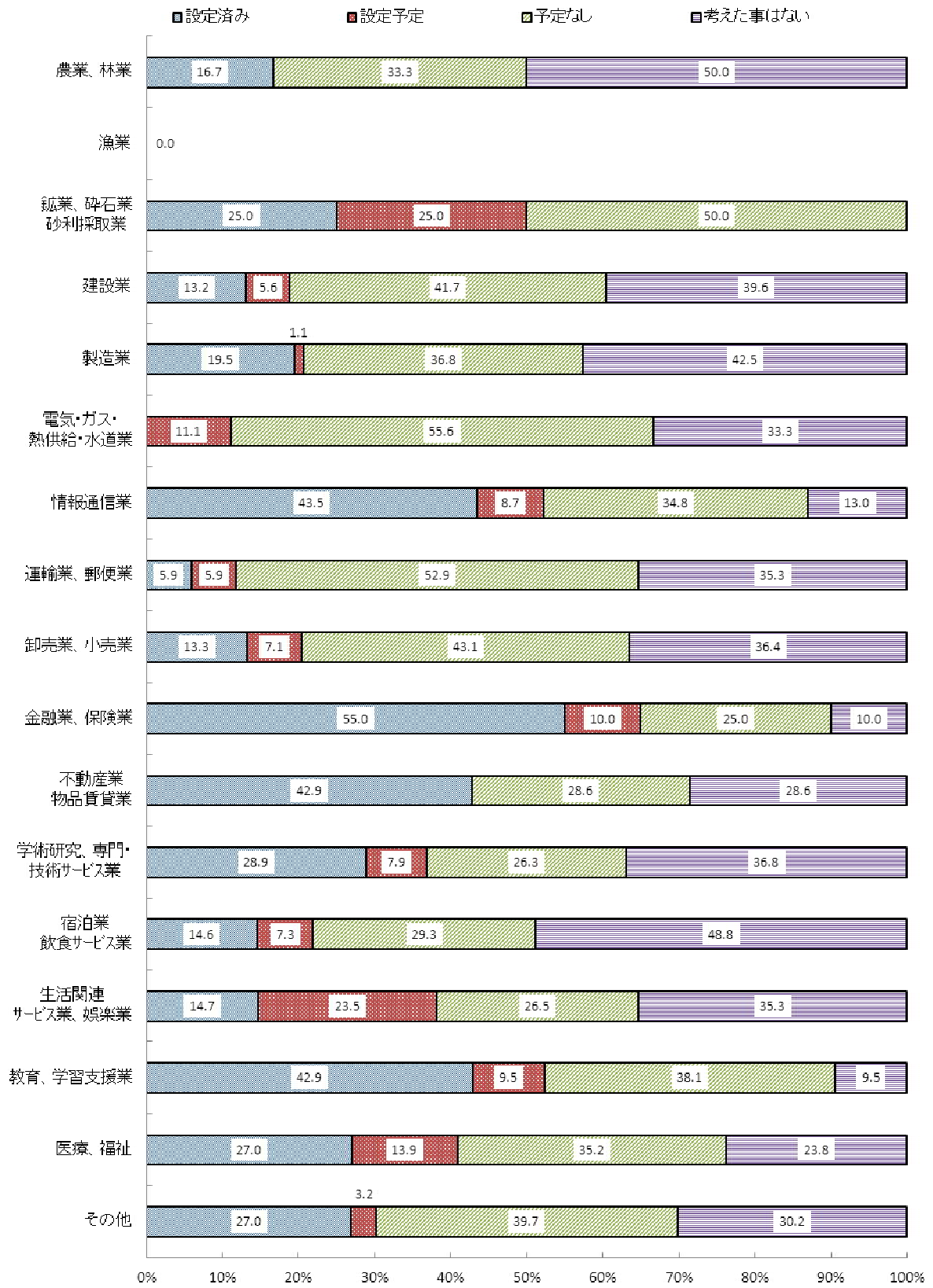


図 7(1)-1b 妊婦健診休暇（産業別）



8 設問ごとの「その他欄」等の記述

8 設問ごとの「その他欄」等の記述

(1) 設問 3-(2) 新規学校卒業者の採用計画(予定)

表 8(1) 採用しない・未定の理由(その他: 110件)

回答内容	件数	割合
人員充足	37件	33.6%
本部一括採用で配属される。	36件	32.7%
欠員がないため。	12件	10.9%
欠員を退職者再雇用で対応している。	6件	5.5%
アルバイト・パートのみの職場のため。	4件	3.6%
条件不足のため(自動車二種免許が必要)	4件	3.6%
新卒者の離職率の高さから。	4件	3.6%
採用を検討している。	2件	1.8%
新規学卒者に限定していない。(中途採用)	2件	1.8%
欠員は配置転換で対応できている。	1件	0.9%
応募がない。	1件	0.9%
その他(休業中、退職者が復帰)	1件	0.9%
合 計	110件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	0件	
その他の件数	110件	

(2) 設問 3-(5) 新団魂の世代の退職による支障が生じている理由

表 8(2) 団魂の世代の退職による支障が生じている理由(その他: 5件)

回答内容	件数	割合
幹部後継者の育成。	1件	25.0%
その世代が多数おり各場で。	1件	25.0%
若手従業員の教育強化が必要となる。	1件	25.0%
お客様の継承。	1件	25.0%
合 計	4件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	1件	
その他の件数	5件	

(3) 設問 4-(2) 労働協約又は労使協定の締結事項

表 8(3) 労働協約又は労使協定の締結事項（その他：93件）

	回答 事業所数	1 年 単 位 の 変 形 労 働 時 間 制	再 雇 用 制 度	賃 金 控 除	産 休 育 児 介 護 休 業 等	年 次 休 暇 ・ 休 職 ・ 退 職 等	口 座 振 込 協 定	休 日 出 勤 ・ 臨 時 勤 務 等	給 与 賞 与 ・ 退 職 金 等	一 斉 休 憩 適 用 除 外 に 関 す る 協 定	労 働 時 間 ・ 休 日 等	フ レ ク ス ・ サ マ ・ タ イ ム 制	終 業 規 則 全 般	事 業 所 外 勤 務 派 遣 等	情 報 セ キ ユ リ テ ィ ・ セ ク ハ ラ （ 誓 約 書 ） 等	2 4 協 定	3 6 協 定	財 形 貯 蓄 に 関 す る 協 定	雇 用 期 間	割 増 賃 金	登 用 異 動 表 彰 な ど
回 答	88	22	19	19	13	10	8	8	6	5	5	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
未回答	5	25	21	21	14	11	9	9	6	5	5	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1
合 計	93	.0%	.6%	.6%	.8%	.4%	.1%	.1%	.8%	.7%	.7%	.4%	.3%	.3%	.3%	.3%	.1%	.1%	.1%	.1%	.1%
建設業	5 5.7%																				
製造業	10 11.4%																				
情報通信業	2 2.3%																				
運輸業 郵便業	3 3.4%																				
卸売業 小売業	22 25.0%																				
金融業 保険業	3 3.4%																				
不動産業 物品賃貸業	1 1.1%																				
学術研究 専門・技術 サービス業	3 3.4%																				
宿泊業 飲食 サービス業	1 1.1%																				
生活関連 サービス業 娯楽業	3 3.4%																				
教育 学習 支援業	4 4.5%																				
医療 福祉	19 21.6%																				
その他	12 13.6%																				

～ 産業別の支援策対応事業所数

(4) 設問 4-(4) 高齢者雇用安定法（高齢者の継続雇用）等の対応

表 8(4) 高齢者雇用安定法（高齢者の継続雇用）等への対応（その他：77件）

回答内容	件数	割合
定年を定めていない。	20件	31.3%
継続雇用制度の導入を検討している。	12件	18.8%
継続雇用制度を導入済である。	11件	17.2%
定年年齢は65歳以上である。	10件	15.6%
対象者がいない。(パートのみ、採用年齢制限など)	3件	4.7%
未検討	3件	4.7%
定年後は嘱託社員又は契約社員で雇用している。	2件	3.1%
会社判断(話し合い)で継続雇用している。	1件	1.6%
定年年齢を65歳引き上げを検討している。	1件	1.6%
定年年齢は60歳である。	1件	1.6%
合 計	64件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	13件	
その他の件数	77件	

(5) 設問 4-(5) 定年の年齢

表 8(5) 職務別の定年年齢を職務別に定めている（その他：25件）

業 種	回答内容	件数	割合
金融業 保険業	総合職・一般職60歳 損調職65歳	1件	5.0%
不動産業 物品賃貸業	執行役員62歳 正社員60歳	1件	5.0%
宿泊業 飲食業	調理師50歳 ホール定めなし	1件	5.0%
生活関連 サービス業 娯楽業	正社員60歳 正社員60歳、パート・アルバイト定めなし	2件	10.0%
教育 学習支援業	校長65歳 バス運転手70歳、教員60歳 バス運転手65歳(70歳まで継続可) 教員67歳、教員63歳、教員60歳 職員65歳、職員60歳	4件	20.0%
医療、福祉	施設長62歳、一般職員60歳 事業主65歳、その他60歳 正社員65歳定年だがパートは継続 医師65歳、医師以外60歳 薬剤師は本人希望により65歳まで雇用 看護師制限なし その他65歳(原則) 能力に応じて一年契約する(パートヘルパーとして)	8件	40.0%
その他	社員60歳、職員60歳 役員以外65歳 契約職員65歳、キャリア社員65歳	3件	15.0%
合 計		20件	100.0%
	その他(具体的意見)未回答	5件	
	その他の件数	25件	

(6) 設問 4-(9) 週休 2 日制の形態

表 8(6) 週休 2 日制の形態 (その他 : 251 件)

区分	回 答 内 容	件数	割合	件数	割合
シフト	1年単位の変形労働時間制	57件	32.6%	36件	20.6%
	シフト表による。			21件	12.0%
年単位	個別年間カレンダーのとおり定めている。	51件	29.1%	26件	14.9%
	一般年間カレンダーのとおり定めている。			6件	3.4%
	年間休日表による。			7件	4.0%
	年休 日と定めている。(100日以上)			10件	5.7%
	年休 日と定めている。(50日未満)			2件	1.1%
月単位	月間休日表による。	18件	10.3%	3件	1.7%
	月休 日(8日以上)			11件	6.3%
	月休 日(7日以下)			4件	2.3%
週単位	週休1日	39件	22.3%	2件	1.1%
	週休2日回数(2ヶ月1回)			1件	0.6%
	週休2日回数(隔週)			4件	2.3%
	週休2日回数(月1回~3回)			14件	8.0%
	週休2日回数(月4回)			5件	2.9%
	週休 日(週休1日以下)			12件	6.9%
	週休 日(週休2日以上)			1件	0.6%
その他	仕事による	10件	5.7%	5件	2.9%
	部署変則			2件	1.1%
	本人希望による			3件	1.7%
合 計		175件	100.0%	175件	100.0%
その他(具体的意見)未回答		76件			
その他の件数		251件			

(7) 設問 5-(1) 非正規雇用を雇用した理由

表 8(7)-1 非正規雇用(パートタイマー)を雇用した理由(その他: 89件)

回答内容	件数	割合
忙しい時間帯の対処(短時間パート労働は本人希望)	16件	26.2%
短時間作業のため	12件	19.7%
欠員補充(退職者、補助員、本人希望など)	9件	14.8%
忙しい時間帯の対処	7件	11.5%
専門部門へ補完(能力・技能ある人材)	6件	9.8%
子育て期間の支援や未就労者への支援	4件	6.6%
委託業務等期間限定業務のため	3件	4.9%
正社員候補(試用期間)	3件	4.9%
正規雇用休職の欠員補充	1件	1.6%
合 計	61件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	28件	
その他の件数	89件	

表 8(7)-2 非正規雇用(契約社員)を雇用した理由(その他: 57件)

回答内容	件数	割合
欠員補充(退職者、補助員、本人希望など)	7件	22.6%
正社員候補(試用期間)	4件	12.9%
欠員補充(有資格者)	4件	12.9%
採用計画に基いて	4件	12.9%
委託業務等期間限定業務のため	4件	12.9%
正規雇用休職の欠員補充	3件	9.7%
専門部門へ補完(能力・技能ある人材)	2件	6.5%
子育て期間の支援や未就労者への支援	1件	3.2%
障がい者雇用	1件	3.2%
緊急雇用創出臨時対策基金事業	1件	3.2%
合 計	31件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	26件	
その他の件数	57件	

表 8(7)-3 非正規雇用(派遣社員)を雇用した理由(その他: 27件)

回答内容	件数	割合
欠員補充(退職者、補助員、本人希望など)	4件	28.6%
専門部門へ補完(能力・技能ある人材)	3件	21.4%
人事管理が容易	3件	21.4%
正社員候補(試用期間)	1件	7.1%
正規雇用休職の欠員補充	1件	7.1%
正規雇用が困難なため	1件	7.1%
県の制度を利用	1件	7.1%
合 計	14件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	13件	
その他の件数	27件	

(8) 設問 6-(4) 仕事と子育て両立の支援策

表 8(8)-1 実施している事業所の支援策 (その他 : 37 件)

回 答 内 容	件数	割合
取り決めは無いが、こども病気の休暇、学校行事等の時間休に対応している。	12件	33.3%
育児休業法、時間短縮勤務、時間外勤務の制限等に対応している。	6件	16.7%
1歳未満対象育休、看護休5日、就業中に育児時間を与える等、条件付で対応している。	4件	11.1%
該当者がいない。(発生したら対応検討する。)	4件	11.1%
保育園設置、家族労働、子ども同伴出勤可能等で問題ない。	3件	8.3%
パート・アルバイト等短時間労働のため問題ない。	2件	5.6%
随時、話し合いで決め休暇が取れる状態である。	2件	5.6%
その他、積みたて保存休暇制度の利用や出産日前後に父親に休暇を与える。	2件	5.6%
対応検討中	1件	2.8%
合 計	36件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	1件	
その他の件数	37件	

表 8(8)-2 実施していない事業所の導入予定の制度 (その他 : 27 件)

産 業	予定支援策	件数	割合
建設業	子の看護休暇、所定外労働の免除	4件	16.0%
	子の看護休暇・短時間勤務制度・所定外労働の免除・時差出勤の制度・転勤に対する配慮		
	子の看護休暇、所定外労働の免除		
	子の看護休暇・法定時間外労働の制限・短時間勤務制度・時差出勤の制度		
製造業	検討していきたい。	1件	4.0%
卸売業 小売業	フレックスタイム制	7件	28.0%
	子の看護休暇・法定時間外労働の制限・短時間勤務制度・所定外労働の免除		
	子の看護休暇、法定時間外労働の制限、深夜労働の制限、短時間勤務制度		
	フレックスタイム制度		
	子の看護休暇		
	子の看護休暇・法定時間外労働の制限・深夜労働の制限		
親会社にて検討中			
不動産業 物品賃貸業	平成24年4月施行予定	1件	4.0%
学術研究 専門・技術 サービス業	準備中だが具体的には未定。	1件	4.0%
生活関連 サービス業 娯楽業	子の看護休暇	1件	4.0%
教育、 学習支援業	本人からの申し出があれば、子の看護休暇、短時間勤務制度、所定外労働の免除、時差出勤の制度は導入できる。	3件	12.0%
	短時間勤務制度		
	勤務時間、休日など		
医療 福祉	フレックスタイム、短時間労働	3件	12.0%
	時差出勤の制度		
	検討中		
その他	母体行の規定に準ずる	4件	16.0%
	対象者が出た時点で、法に則った制度を導入。		
	対象者が出たら、導入を考えます。		
	対象者が出た場合考慮します。		
合 計		25件	100.0%
その他(具体的意見)未回答		2件	
その他の件数		27件	

(9) 設問 6-(5) 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進

表 8(9) 仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進 (その他 : 23 件)

回 答 内 容	件数	割合
該当者がいない。	7件	35.0%
休業・時休の利用(都度対応)と短縮時間労働等を推進している。	7件	35.0%
労働環境の整備を推進している。(子ども同伴出勤、育児時間、ノ一残業デー設定等)	4件	20.0%
親との同居を促進、育休後の復帰確約する等	2件	10.0%
合 計	20件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	3件	
その他の件数	23件	

(10) 設問 6-(8) 次世代育成支援行動計画を策定しない理由

表 8(10) 次世代育成支援行動計画を策定しない理由 (その他 : 35 件)

回 答 内 容	件数	割合
該当者いない(高齢者のみ、該当代がいない等)	10件	31.3%
休業・時休や短縮時間労働等に都度対応しているから。	7件	21.9%
本部で作成	5件	15.6%
策定予定なし(時間に余裕なし)	4件	12.5%
育児休業および介護休業規定で十分と思うから。	3件	9.4%
作成中である。	1件	3.1%
検討中である。	1件	3.1%
知らなかった	1件	3.1%
合 計	32件	100.0%
その他(具体的意見)未回答	3件	
その他の件数	35件	