

<目 次>

I	調査の説明	1
1	調査目的	1
2	調査事項	1
3	調査時期	1
4	調査地域	1
5	調査方法等	1
6	利用上の注意	1
7	調査対象事業所及び集計事業所	2
II	調査結果の要約	3
III	平成26年山形県労働条件等実態調査票（集計結果表示）	11
IV	調査の結果	19
[1]	労働時間・休日制度等について	19
1	平均週所定労働時間	
(1)	週所定労働時間別事業所数割合	19
(2)	1事業所平均週所定労働時間	20
(3)	労働者1人平均週所定労働時間	21
2	週休制	
(1)	週休制の実施形態別事業所数割合	22
(2)	週休制の実施形態別適用労働者数割合	22
3	休日・休暇	
(1)	年次有給休暇	23
(2)	年間休日	24
[2]	育児休業制度等について	26
1	育児休業制度について	
(1)	育児休業制度の規定状況	26
(2)	育児休業の取得可能期間	26
(3)	平成25年度中の出産予定女性従業員の有無	27
(4)	出産予定者の状況	27
(5)	育児休業の取得状況について	28
2	その他の出産・育児に関する休暇制度について	
(1)	配偶者出産休暇制度の規定状況	29
(2)	配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数	29
(3)	子の看護休暇制度の規定状況	30
(4)	子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数等	30
(5)	子の看護休暇制度の利用状況	31

3	子どもを持つ労働者に対する支援制度について	31
[3]	介護休業制度について	33
1	介護休業制度の規定状況	33
2	介護休業の取得可能期間	33
3	介護休業の取得状況	34
[4]	女性従業員の働く環境について	35
1	管理職の登用について	
(1)	女性管理職の登用状況	35
(2)	役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合	35
2	出産・育児・介護等により退職した職員の優先的雇用について	36
(1)	優先的再雇用の規定状況	36
(2)	優先的再雇用の実績	36
3	男女労働者間の格差解消について	37
(1)	格差解消措置の実施状況	37
(2)	事業所における取組み内容	38
(3)	格差を是正する理由	38
[5]	職場のパワーハラスメント対策について	39
1	パワーハラスメント防止対策について	39
[6]	従業員の離職について	39
1	平成23年4月新規学卒者採用事業所における離職状況について	39
[7]	雇用情勢の変化への対応について	40
1	解雇、雇い止めの実施状況（企業規模別）	40
2	雇用形態別労働者数（男女別）	40
[8]	パートタイム労働者について	41
1	過去1年間の雇用状況	41
2	正社員と比較したパートタイム労働者の主な仕事内容	41
3	正社員への転換措置の規定状況 及び利用実績	42

I 調査の説明

1 調査目的

労働条件等実態調査は、県内の民間事業所における労働者の労働条件等の現状を把握し、今後の労働行政運営の基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査事項

- (1) 労働時間・休日制度等について
- (2) 育児休業制度等について
- (3) 介護休業制度について
- (4) 女性従業員の働く環境について
- (5) 職場のパワーハラスメント対策について
- (6) 従業員の離職について
- (7) 雇用情勢の変化への対応について
- (8) パートタイム労働者について

3 調査時期

平成 26 年 8 月 31 日現在

4 調査地域

山形県内全域

5 調査方法等

- (1) 調査対象事業所
平成 24 年経済センサスー活動調査（総務省）から、常用労働者 5 人以上を雇用する事業所のうち、産業別、事業所規模別に所定の方法（100 人以上悉皆調査）により平成 26 年 8 月に抽出した 1,500 事業所。
- (2) 調査方法
郵送による調査
- (3) 集計方法
集計は、民間事業者に委託した。

6 利用上の注意

- (1) 回答の構成比は百分率で表し、小数点第 2 位を四捨五入して算出している。従って、単一選択式の質問においては、回答比率を合計しても 100.0%にならないことがある。
また、回答者が 2 つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問においては、各設問の調査数を基数として算出するため、全ての選択肢の比率を合計すると 100.0%を超える。
- (2) 集計表・グラフ及び文章中では、選択肢の語句を一部簡略化して表している場合がある。
- (3) 集計表が二段組みの場合、上段は回答数であり、下段は回答の構成比を表すものである。

7 調査対象事業所及び集計事業所数

産業分類名称	調査対象 事業所数 (配布数)	集 計 事業所数 (有効回収数)
鉱業、採石業、砂利採取業	20	14
建設業	135	90
食料品製造業	53	37
飲料・たばこ・飼料製造業	5	2
繊維工業	32	15
木材・木製品製造業（家具を除く）	5	4
家具・装備品製造業	9	7
パルプ・紙・紙加工品製造業	3	2
印刷・同関連業	11	7
化学工業	12	10
石油製品・石炭製品製造業	3	3
プラスチック製品製造業	10	6
ゴム製品製造業	2	1
なめし革・同製品・毛皮製造業	3	3
窯業・土石製品製造業	12	8
鉄鋼業	5	2
非鉄金属製造業	8	5
金属製品製造業	17	9
はん用機械器具製造業	13	7
生産用機械器具製造業	35	30
業務用機械器具製造業	9	7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	38	28
電機機械器具製造業	28	20
情報通信機械器具製造業	19	11
輸送用機械器具製造業	23	16
その他の製造業	6	4
電機・ガス・熱供給・水道業	20	18
情報通信業	20	11
運輸業、郵便業	72	47
卸売業・小売業	323	182
金融業・保険業	42	25
不動産業、物品賃貸業	19	7
学術研究、専門・技術サービス業	23	15
宿泊業、飲食サービス業	112	42
生活関連サービス業、娯楽業	50	25
教育、学習支援業	27	22
医療、福祉	168	124
複合サービス事業	25	24
サービス業（他に分類されないもの）	83	54
合 計	1,500	944

Ⅱ 調査結果の要約

1 労働時間・休日制度等について

(1) 平均週所定労働時間

- 1事業所平均週所定労働時間は、39時間31分となっている。
- 労働者1人平均週所定労働時間は、38時間57分となっている。

第1表 週40時間達成事業所の割合の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
週40時間達成割合	90.8%	92.1%	91.3%	91.7%	91.8%	92.8%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:23 (39:22)	39:20 (39:23)	39:25 (39:22)	39:26 (39:25)	39:38 (39:29)	39:31 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:48 (39:01)	38:43 (39:01)	38:48 (39:03)	38:53 (39:03)	38:53 (39:05)	38:57 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は本社の常用労働者が30人以上の民営企業。

(2) 週休制

- 「何らかの週休2日制」を採用している事業所数割合は、81.5%となっている。

第4表 週休2日制を採用する事業所数割合の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
週休2日制採用割合 (全国平均)	85.1% (87.0%)	86.5% (85.5%)	85.3% (88.7%)	84.3% (85.3%)	81.7% (84.3%)	81.5% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(3) 年次有給休暇

- 年次有給休暇の新規付与日数は、平均17.9日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、10.2日となっている。
- 年次有給休暇の取得日数の割合（取得率）は、56.9%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
新規付与日数 (全国平均)	17.2日 (17.9日)	17.4日 (17.9日)	16.7日 (18.3日)	17.1日 (18.3日)	16.7日 (18.5日)	17.9日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	9.4日 (8.5日)	8.6日 (8.6日)	8.3日 (9.0日)	7.5日 (8.6日)	9.7日 (9.0日)	10.2日 (-)
平均取得率 (全国平均)	54.6% (47.1%)	49.5% (48.1%)	49.5% (49.3%)	44.0% (47.1%)	58.0% (48.8%)	56.9% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(4) 年間休日

- 1事業所平均の年間休日総数は、107.6日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、114.9日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
1事業所平均	108.0日	108.4日	108.5日	108.5日	108.2日	107.6日
(全国平均)	(106.4日)	(106.1日)	(106.9日)	(105.4日)	(105.8日)	(-)
労働者1人平均	114.1日	115.3日	115.4日	115.7日	114.8日	114.9日
(全国平均)	(113.4日)	(113.0日)	(113.5日)	(112.6日)	(112.9日)	(-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

2 育児休業制度等について

(1) 育児休業制度について

- 育児休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の81.9%となっている。

第7表 育児休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
山形県	77.0%	78.8%	80.2%	81.8%	80.7%	81.9%
全 国	68.0%	68.3%	—	72.4%	—	—

※全国「雇用均等基本調査」、調査対象は常用労働者が5人以上の民営事業所

(2) 育児休業取得状況

- 育児休業取得率は、女性90.2%、男性2.1%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
山形県	女性	76.9%	82.3%	82.5%	83.3%	89.1%	90.2%
	男性	1.2%	0.6%	0.9%	1.1%	0.7%	2.1%
全 国	女性	85.6%	83.7%	87.8%	83.6%	83.0%	—
	男性	1.72%	1.38%	2.63%	1.89%	2.03%	—

※全国「雇用均等基本調査」

(3) 子どもを持つ労働者に対する支援制度

- 子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度がある事業所は、全事業所の64.0%である。

第9表 子どもを持つ労働者に対する支援制度導入状況

年 度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
山形県	63.3%	67.1%	66.8%	70.1%	61.1%	64.0%
全 国	58.6%	59.8%	64.5%	62.4%	62.1%	—

※全国「雇用均等基本調査」

3 介護休業制度について

- 介護休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の76.2%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所は全事業所の5.6%で、取得者の内訳は女性85.5%、男性14.5%となっている。

第10表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年度	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
山形県	70.6%	72.6%	74.2%	74.5%	74.3%	76.2%
全国	—	—	67.1%	—	—	—

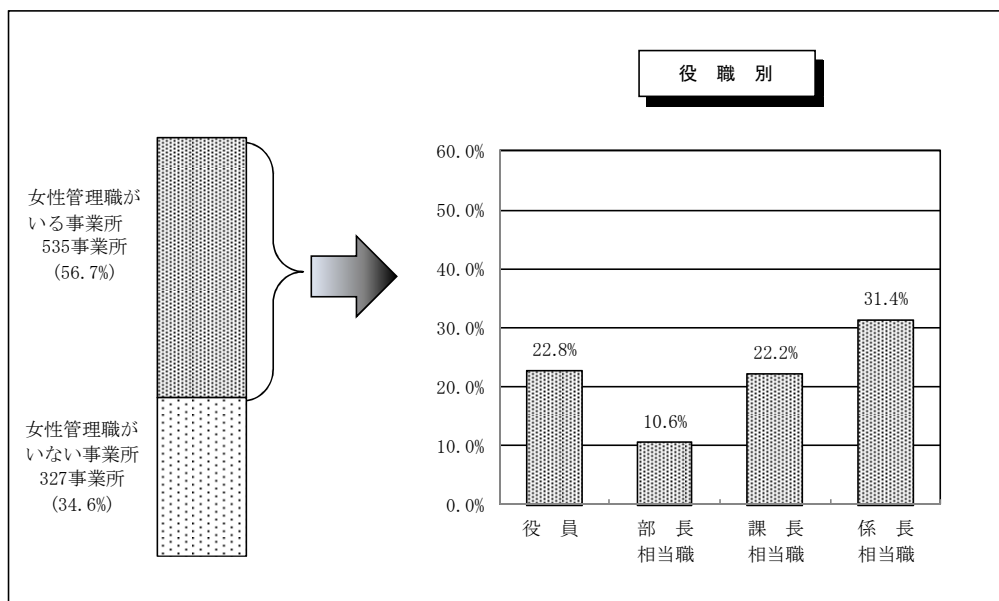
※全国「雇用均等基本調査」

4 女性従業員の働く環境について

(1) 女性管理職の登用状況

- 女性管理職がいる事業所の割合は全事業所のうち56.7%となっている
- 役職別では、「係長相当職」のいる事業所の割合が最も高く31.4%となっている。

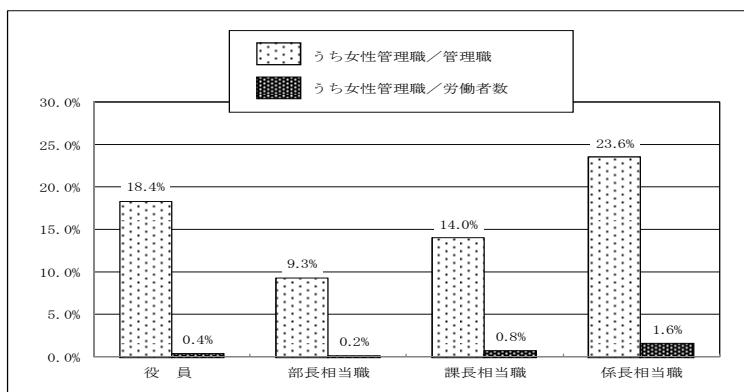
第1図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 862]



(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

- 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合は、「係長相当職」が最も高く23.6%となっている。

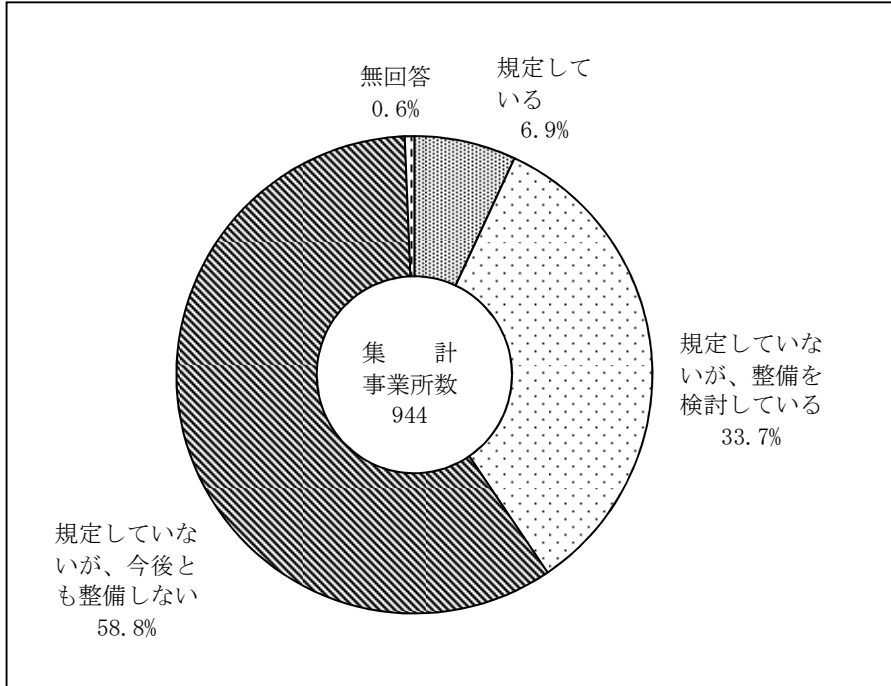
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



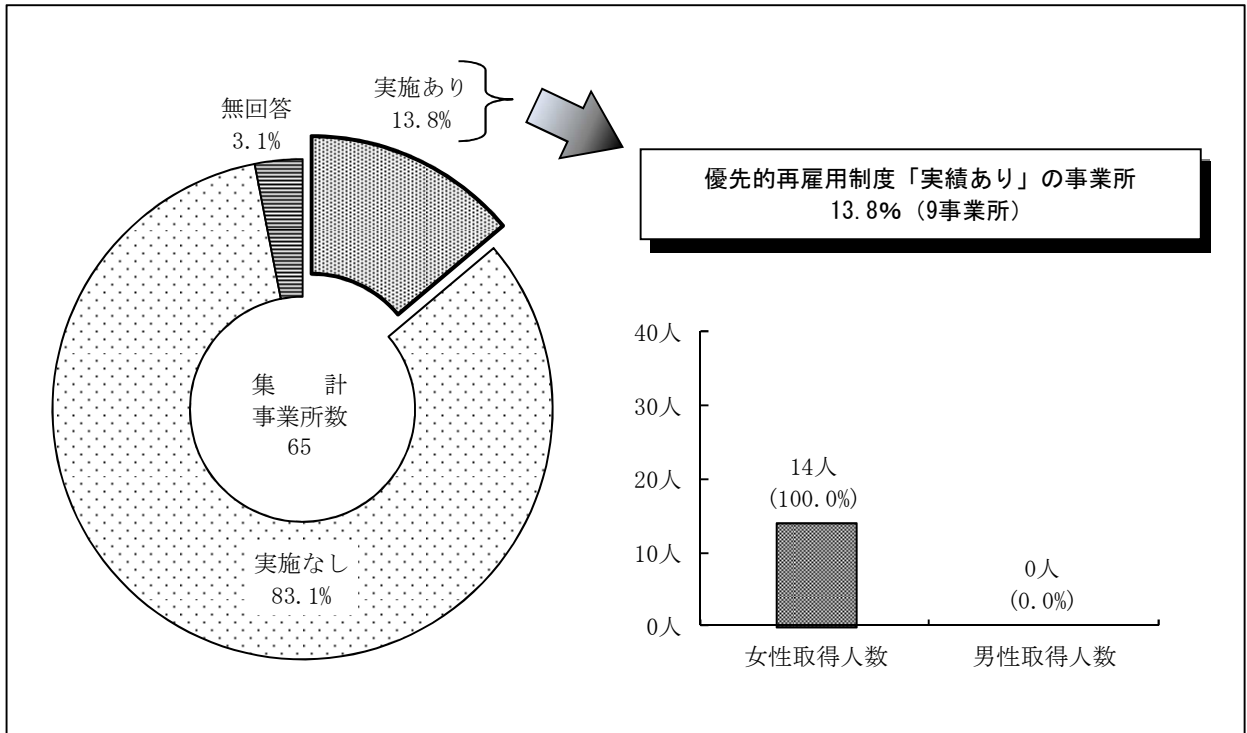
(3) 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的雇用について

- 退職した職員を優先的に再雇用する制度を就業規則に規定している事業所は 65 事業所 (6.9%) となっている。
- 過去 1 年間に優先的再雇用を実施した事業所は 9 事業所 (13.8%) で、再雇用された人数は 14 人 (男性 0 人、女性 14 人) であった。

第 3 図 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用制度の有無



第 4 図 退職した職員の優先的再雇用の実績 (人数)

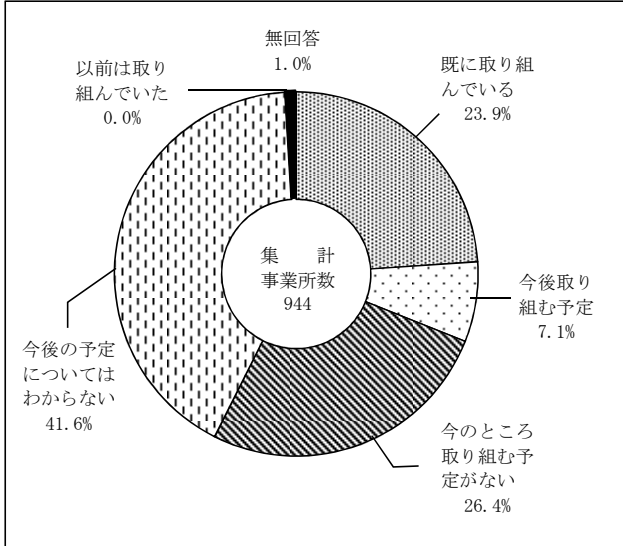


(4) 男女労働者間の格差解消について

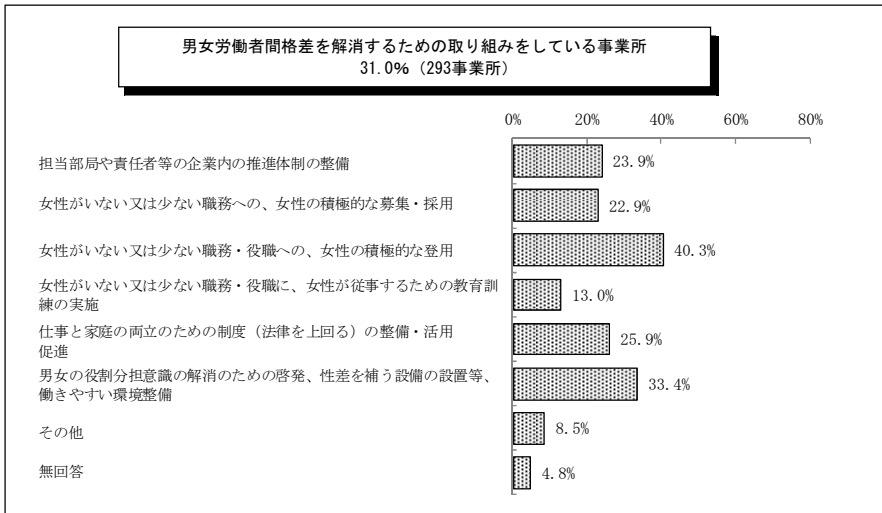
● 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を「既に取り組んでいる」23.9%、「今後取り組む予定」7.1%となっている。

● 男女労働者間の格差解消のために取組みを実施している事業所割合は31.0%となっている。

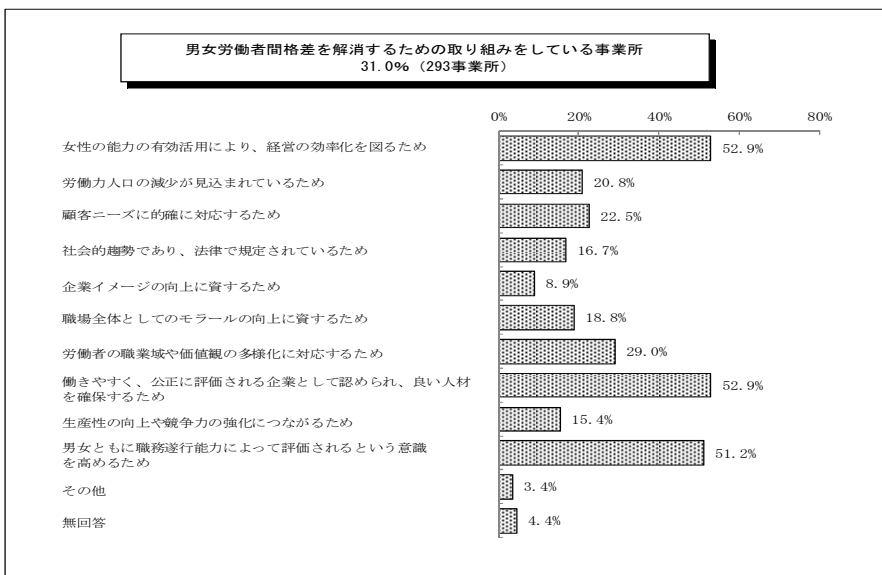
第5図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



第6図 格差是正措置の取組み内容



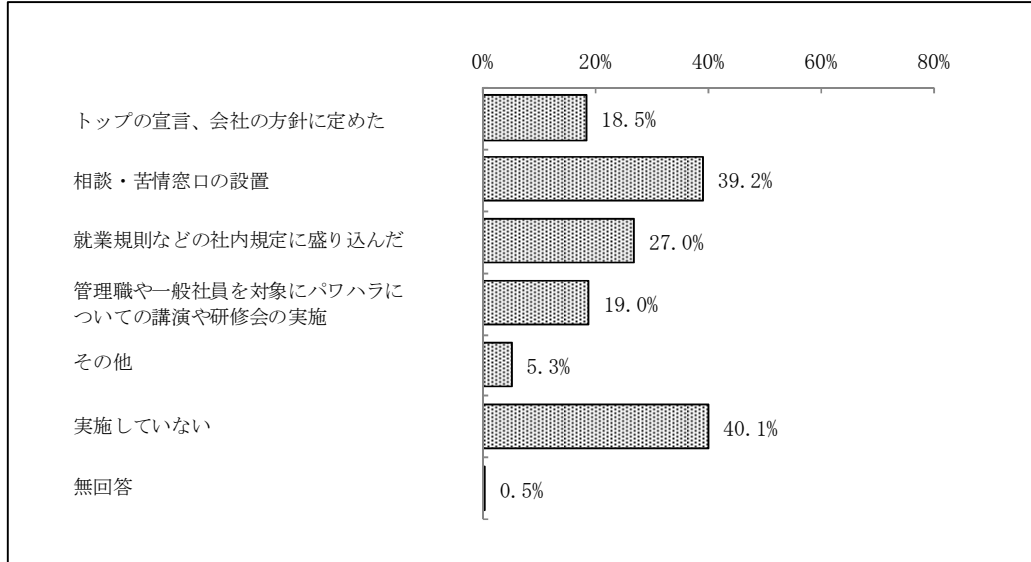
第7図 格差是正を必要とする理由



5 職場のパワーハラスメント対策について

- 職場のパワーハラスメント防止の対策として、「相談・苦情窓口の設置」39.2%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」27.0%などとなっている。

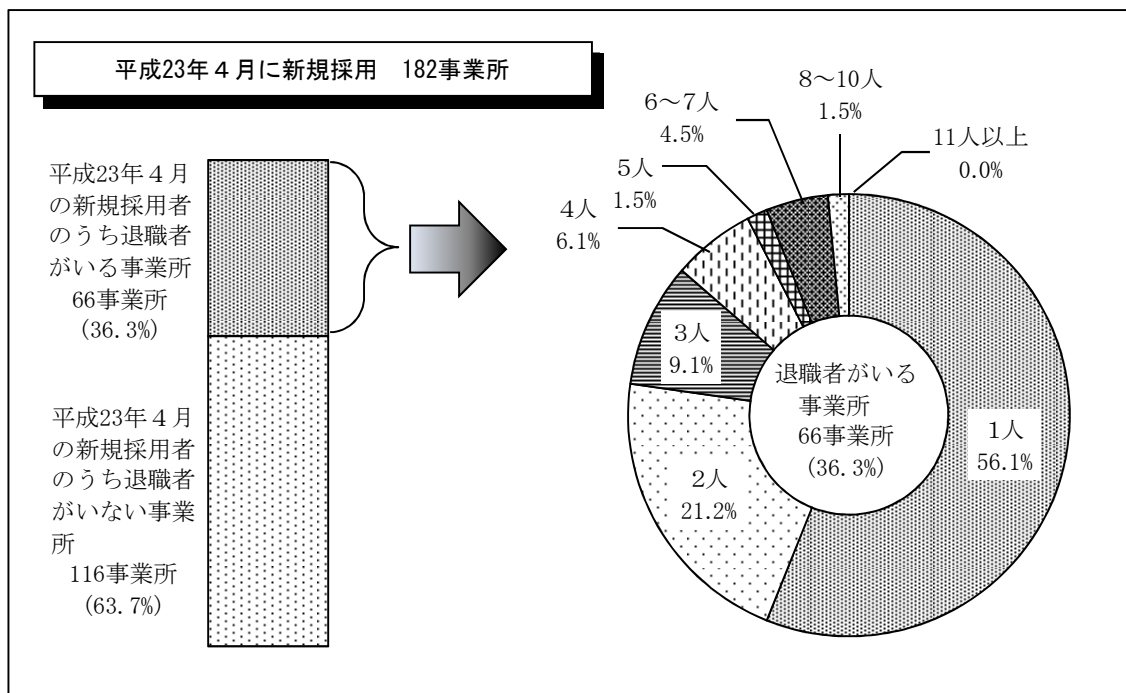
第8図 職場のパワーハラスメント防止の対策（事業所数割合）



6 従業員の離職について

- 平成23年春の新規正社員採用（大学、大学院卒）のうち3年以内の退職者がいる事業所の割合は36.3%となっている。

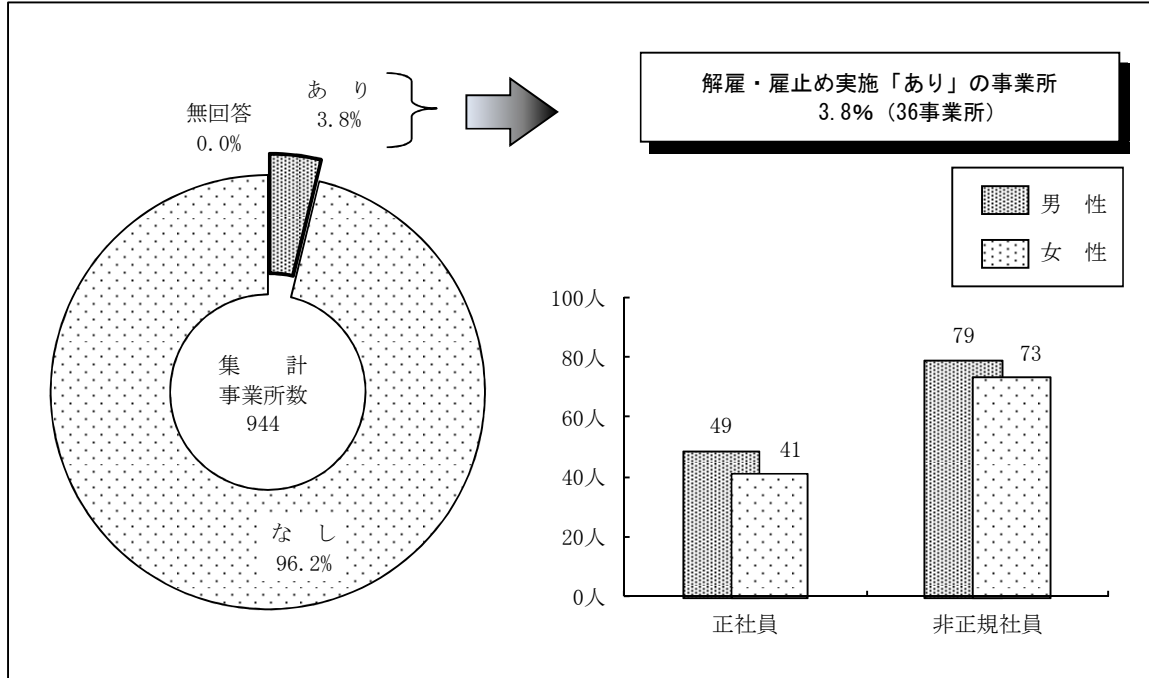
第9図 平成23年4月の新規正社員採用者のうち3年以内の退職者の有無及び内訳人数



7 雇用情勢の変化への対応について

●正社員に対する解雇、非正規社員に対する解雇又は雇止めを実施した事業所割合は3.8%であった。

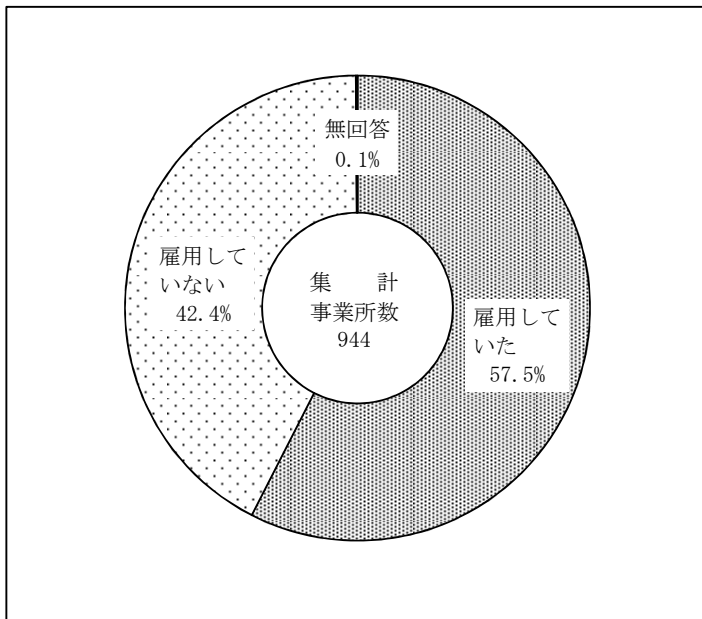
第10図 解雇・雇止め実施の有無、雇用形態別男女別労働者数（事業所数割合）



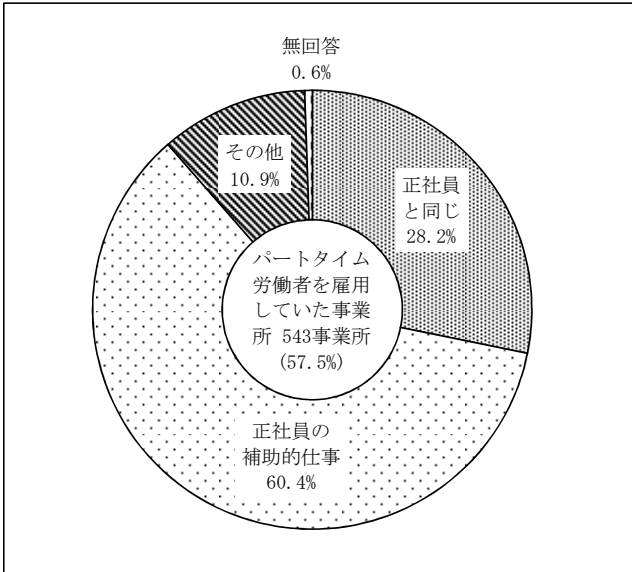
8 パートタイム労働者について

- 過去1年間にパートタイム労働者を雇用していた事業所割合は57.5%である。
- パートタイム労働者の仕事内容は、「正社員の補助的仕事」が60.4%と最も高い。
- パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置を「就業規則、労働協約に規定している」14.9%、「内部規定で運用している」15.3%、「制度化（明文化）はしていない」37.4%となっている。

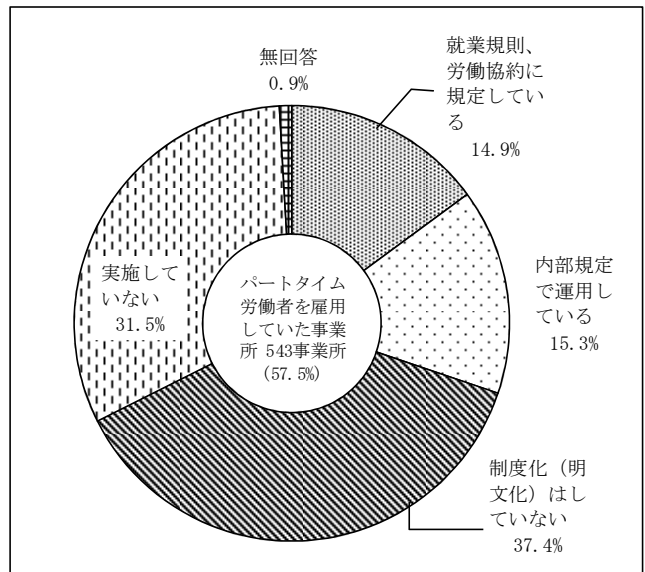
第11図 パートタイム労働者の雇用実績（事業所数割合）



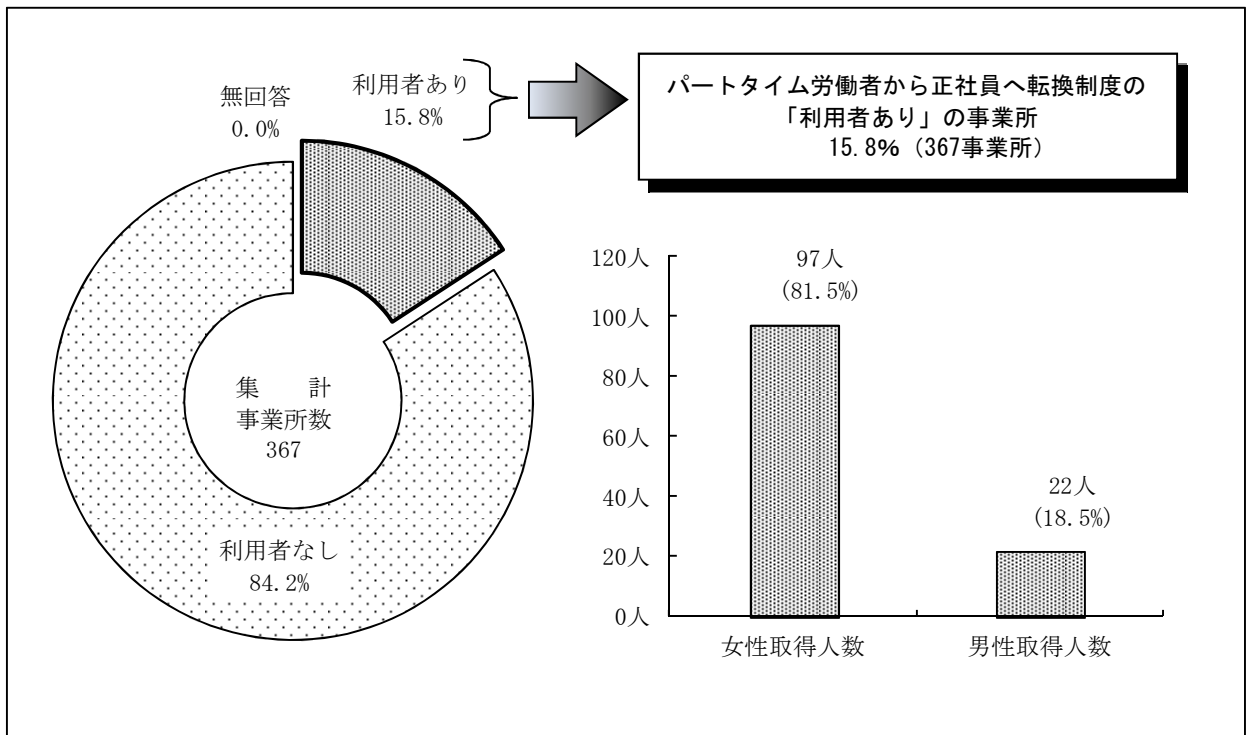
第12図 パートタイム労働者の仕事内容



第13図 正社員への転換を推進する措置の規定状況



第14図 パートタイム労働者から正社員への転換推進措置の実績





平成26年 山形県労働条件等実態調査

(平成26年8月31日現在)

この調査票は、統計以外の目的には使用しませんので、ありのままを記入してください。

記入上のお願ひ

- ① この調査は事業所を単位として調査を行います（「I企業の概要」のみ、企業全体の状況についてお答えください）。なお、貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本社等にご確認のうえ回答してください。また、就業規則等に定められた事項に関する項目については、お手数ですが、就業規則等を確認の上、ご回答願います。
- ② 調査項目については、該当する番号を○で囲むか、必要事項を記入してください。
- ③ 特に断りのない限り、**平成26年8月31日現在の状況で記入してください。**また「過去1年間」の状況とは、次のいずれかの状況でご記入ください。
 - ・ 暦年で区切りとしている場合は、平成25年1月1日～平成25年12月31日の1年間の状況
 - ・ 年度で区切りとしている場合は、平成25年4月1日～平成26年3月31日の1年間の状況
 - ・ 貴事業所で区切りとしている直近の事業年度1年間の状況
- ④ 調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて**9月9日（火）までに**投函してください。
- ⑤ この調査に関して不明な点がありましたら下記までお問い合わせください。
 《問合せ先》 山形県商工労働観光部雇用対策課
 〒990-8570 山形市松波二丁目8番1号
 電話 023-630-2389 ファックス 023-630-2376

記入内容について問合せさせていただく場合がありますので、ご記入をお願いします。

記入担当者	所 属 _____	氏 名 _____
所属氏名	電話番号 市外局番 () 局 番 (内線 番)	ファックス番号 () 局 番

I 企業の概要

事業所名等に誤りがあった場合は訂正をお願いします。→

(宛名ラベルを貼付)

企業全体の概要 下記のいずれかを○で囲んでください。(N = 944 事業所)

0	1	2	3	4	5
5人未満 (0.0%)	5～29人 (37.1%)	30～99人 (16.5%)	100～299人 (20.2%)	300～499人 (5.9%)	500人以上 (20.2%)

(無回答 0.0%)

(N = 944 事業所)

1	2
有 (26.2%)	無 (73.2%)

(無回答 0.6%)

(注)「常用労働者」とは、下記の(イ)又は(ロ)に該当する労働者のことです。(以下の質問において同じ。)

(イ) 期間を定めずに又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者。

(ロ) 日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で前2ヵ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者。

なお、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれません。

注意)ここからは、「企業全体」ではなく、「貴事業所について」記入してください。

II 事業所の概要

調査事業所の 常用労働者 (貴事業所のみ常用労働者数を記入してください)			
常用労働者数		常用労働者数の合計	
男性 (A)	40,120 (57.1%) 人	女性 (B)	30,202 (42.9%) 人
		(A+B)	
		70,322 (100.0%) 人	

Ⅲ 労働時間・休日制度等について

(1) 週所定労働時間について

問1. 貴事業所の制度上の週所定労働時間は何時間ですか。年間や月、日単位で定めている場合、週に直してご記入ください。

1 事業所当たり週所定労働時間	39 時間 31 分
労働者 1 人当たり週所定労働時間	38 時間 57 分

(N = 944 事業所 / 70,322 人)

(注)

- ・就業規則等で定められた所定労働時間（所定外、休日労働、休憩時間を除く実労働時間をいう）を記入してください。
- ・部門、職種などにより所定労働時間が異なる場合は、貴事業所において最も適用労働者の多いものについて記入してください。
- ・変形労働時間制を採用している事業所については、週あたりの平均を記入してください。

(2) 週休制について

問2. 貴事業所の週休制の実施形態について、次の中から該当する番号を○で囲んでください。

1	週休1日制	(3.9%)
2	週休1日半制	(1.9%)
3	何らかの週休2日制	(81.5%)
4	その他	(12.7%)

(N = 944 事業所) (無回答 0.0%)

(注) 「何らかの週休2日制」とは、以下①～⑥のいずれかを実施している場合です。

- ①「完全週休2日制」…毎週、週休2日制を行なっているもの。
- ②「月3回週休2日制」…1ヵ月のうち週休2日制を3回行っているもの。
- ③「4週7休制」…4週を区切りとして、4週のうち3週を週休2日としているもの。
- ④「月2回週休2日制」…1ヵ月のうち2回週休2日制を行っているもの。
- ⑤「月1回週休2日制」…1ヵ月のうち1回だけ週休2日制を行っているもの。
- ⑥「4週5休制」…4週のうち1週が週休2日となるもの。

なお、従業員が交替で休む場合や年間休日カレンダーで休日を設定している場合でも、実質的に①～⑥に該当していれば「何らかの週休2日制」に該当します。

(3) 年次有給休暇について

問3. 貴事業所の過去1年間の年次有給休暇の利用状況を記入してください。

年休を付与されている人数	64,457 人
一人平均付与日数（繰越日数は除く）	<平均> 17.9 日
一人平均取得日数（繰越日数を含む）	<平均> 10.2 日

(N = 926 事業所) (平均取得率 56.9%)

(注) ・「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

・「取得日数」…労働者が当該休暇年度内に実際に利用した日数をいいます（繰越日数を含む）。

(4) 年間休日について

問4. 過去1年間の年間休日日数（年次有給休暇は除く）を記入してください。なお、週休日と国民の休日が重なった場合は、週休日を基本とし、重複のないように記入してください。

週休日	1 事業所平均年間休日総数 107.6 日
週休日以外の休日（国民の祝日、年末年始、夏季休暇等）	労働者 1 人平均年間休日総数 114.9 日
合計（1年間の休日日数）	

(N = 934 事業所 / 70,174 人)

(注) ・「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

・部門、職種などにより年間休日日数が異なる場合は、貴事業所において最も適用労働者の多いものについて記入してください。

(例) 平成25年1月1日～平成25年12月31日の期間で、毎週土曜日と日曜日が休日の完全週休2日制の事業所の年間休日は、

- ①週休日 104日（土曜日、日曜日）
 - ②国民の祝日 11日（週休日を除く）
 - ③年末年始（12/29～1/3） 4日（週休日、国民の祝日を除く）
 - ④夏季休暇（8/12～8/16） 5日（週休日、国民の祝日を除く）
- 合計（1年間の休日日数） (①+②+③+④) = 124日

IV 育児休業制度等について

(1) 育児休業制度について

問5. 貴事業所では、育児休業制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(81.9%)
2	規定していないが、整備を検討している	(7.5%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(10.6%)
		(N = 944 事業所) (無回答 0.0%)

問7へお進みください。

問6. 子供が何歳になるまで育児休業をすることができますか。

1	子供が1歳6ヶ月未満	(77.6%)
2	子供が1歳6ヶ月～3歳未満	(14.0%)
3	子供が満3歳以上	(2.1%)
4	その他()	(4.1%)
		(N = 773 事業所) (無回答 2.2%)

(注) 子供の年齢ではなく、年数で決めている場合は子供の年齢に換算してお答えください。

(2) 育児休業等取得状況について

問7. 貴事業所で、平成25年4月1日～平成26年3月31日の期間内に出産を予定していた女性従業員はいましたか。

1	あり	(27.3%)
2	なし	(72.5%)
		(N = 944 事業所) (無回答 0.2%)

問10へお進みください。

問8. 出産予定者数及びその内訳をご記入ください。

出産予定者 (合計)	内訳	
	うち 在職したまま出産した者	うち 出産を前に退職した者
760人 (100.0%)	743人 (97.8%)	17人 (2.2%)

問9へお進みください。(N = 258 事業所)

問9. 出産した者のうち、以下に該当する人数をすべてご記入ください。

1	産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者	16人 (2.2%)
2	産後休業取得後、直ちに職場復帰した者	57人 (7.7%)
3	産後休業取得後、育児休業を取得した者 (現在育児休業中または既に復帰した者を含む)	670人 (90.2%)
		(N = 743人)

問10. 貴事業所で、配偶者が出産した男性従業員の数と、そのうち育児休業を取得した男性従業員の数をご記入ください。

配偶者が出産した男性従業員の数 (配偶者が平成25年4月1日から平成26年3月31日に出産)	1,005人 (100.0%)
上記のうち、育児休業を取得した男性従業員の数	21人 (2.1%)

(3) 配偶者出産休暇制度について

(注) 「配偶者出産休暇制度」とは、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいいます。(育児休業制度とは異なりますので、ご注意ください。)

問11. 貴事業所で、配偶者が出産した男性従業員に対する休暇制度(配偶者出産休暇制度)は設けていますか。

1	あり	(43.1%)
2	なし	(56.6%)
		(N = 944 事業所) (無回答 0.3%)

問13へお進みください。

問12. 配偶者出産休暇の形態としてあてはまるものに○をつけ、取得可能日数をご記入下さい。また、問10で回答した「配偶者が出産した男性従業員」のなかで配偶者出産休暇を取得した男性従業員の数をご記入ください。

(N = 407 事業所) (無回答 2.5%)

配偶者出産休暇の形態	1 有給 (83.8%)	2 無給 (13.8%)
取得可能日数	〈平均〉 2.3日	
配偶者出産休暇を取得した男性従業員の数	482人 男性配偶者出産休暇取得率 (48.0%)	

(4) 子の看護休暇制度について ※〈平均〉は無回答を除く 配偶者が出産した男性従業員数 1,005人

(注)「子の看護休暇制度」とは、病気・けがをした小学校就学前の子の看護のためや予防接種又は健康診断を小学校就学前の子に受けさせるために与えられる休暇をいいます。(育児休業制度とは違いますので、ご注意ください。)

問13. 貴事業所では、子の看護休暇制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(62.3%)
2	規定していないが、整備を検討している	(15.7%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(20.2%)

→ 問16へお進みください。

(N = 944 事業所) (無回答 1.8%)

問14. 子の看護休暇制度をどのくらいの期間とることができますか。

子の看護休暇制度の形態	1 有給 (40.0%) (〈平均〉6.3日まで)	2 無給 (59.7%)
取得可能日数	小学校就学前の子 1人につき 小学校就学前の子 2人以上の場合は その他	〈平均〉 5.0日 〈平均〉 9.6日 〈平均〉 2.0日

(N = 588 事業所) (無回答 0.3%) ※平均は無回答を除く

問15. 貴事業所で、過去1年間で子の看護休暇制度を利用した従業員の人数をご記入ください。

男性	女性	利用者なし (86.1%)
124人 [25.5%]	362人 [74.5%]	

(利用者あり 13.9%)

(無回答 0.0%)

看護休暇取得従業員数 486人 [100.0%]

(N = 588 事業所)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(5) 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

問16. 貴事業所では、子どもを持つ労働者に対する支援制度を導入していますか。また、過去1年間で利用の実績はありますか。「制度の有無」及び「利用の実績」のあてはまるものに○をつけてください。

(N = 944 事業所)

(N = 制度あり)

制度	制度の有無及び最長取得期間					利用の実績	
	制度あり				制度なし	利用あり	利用なし
	3歳に達するまで	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学後も利用可能			
所定外労働をさせない制度 (注5)	33.5	1.1	19.4	3.0	41.6	11.5	80.8
短時間勤務制度 (注5)	36.7	1.1	14.9	7.0	39.3	21.0	72.3
フレックスタイム制度	2.2	0.2	1.2	2.6	91.0	22.0	64.4
始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	13.7	0.7	6.7	4.1	72.8	18.9	69.7
事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与 (注2)	1.2	0.3	3.1	0.6	93.4	61.2	32.7
「1歳6ヶ月以上の子」を対象とする育児休業 (注3)	8.4	0.2	0.6	0.1	83.5	20.5	68.2
その他 () (注4)	0.6	0.1	2.3	0.2	27.1	16.1	67.7

(注1)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

単位：%

(注2) 事業所内託児施設を設置したり、労働者がベビーシッターを利用した場合の経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度などをいいます。

(注3) **問6で育児休業を取得できる労働者の子の年齢について2または3に○をつけた事業所は、該当する番号(1~4)に○をつけてください。**

(注4) この欄の記入内容については、「子の看護休暇制度」・「育児時間制度」を除きます。

(注5) 育児・休業法では、3歳未満の子を養育する男女労働者について、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する場合、所定外労働を免除すること、1日の所定労働時間を原則として6時間とする「短時間勤務制度」を設けることを、事業主に義務付けています。

V 介護休業制度について

問17. 貴事業所では、**介護休業**制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(76.2%)
2	規定していないが、整備を検討している	(10.6%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(13.1%)

→問20へお進みください。

(N = 944 事業所) (無回答 0.1%)

問18. **介護休業**をどのくらいの期間とることができますか。

1	93日間	(75.4%)
2	94日~6ヶ月未満	(5.4%)
3	6ヶ月以上	(9.3%)
4	その他()	(8.8%)

(N = 719 事業所) (無回答 1.1%)

(注)「**介護休業**」とは、要介護状態にある**対象家族**を介護するための休業をいいます。

※対象家族とは、配偶者、父母及び子または、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫・配偶者の父母。

問19. 貴事業所で、過去1年間に**介護休業**を利用した従業員の数をご記入ください。

男性	女性	利用者なし (93.6%)
8人 [14.5%]	47人 [85.5%]	

(利用者あり 5.6%)

(無回答 0.8%)

介護休業取得従業員数 55人 [100.0%]

(N = 719 事業所)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

VI 女性従業員の働く環境について

(1) 管理職の登用について

問20. 貴事業所における**管理職**の人数(男女あわせて)及び、そのうちの女性**管理職**の人数を記入してください。

登用状況	管理職数	うち女性
管理職 役員	1,562人(100.0%) [2.2%]<2.9人>	287人(18.4%) [0.4%]<1.3人>
部長相当職	1,574人(100.0%) [2.2%]<3.1人>	147人(9.3%) [0.2%]<1.5人>
課長相当職	3,811人(100.0%) [5.4%]<6.3人>	534人(14.0%) [0.8%]<2.5人>
係長相当職	4,691人(100.0%) [6.7%]<9.0人>	1,105人(23.6%) [1.6%]<3.7人>

労働者全体 70,322人 [100.0%] <平均人数>

(注)・「**管理職**」とは、企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職と呼ばれる役職を含みます。

・部長、課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、適宜判断してください。

(2) 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的雇用について

問21. 貴事業所では、出産・育児・介護等を理由に貴事業所を退職した職員を優先的に再雇用する制度を就業規則に規定していますか。

1	規定している	(6.9%)
2	規定していないが、整備を検討している	(33.7%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(58.8%)

→問23へお進みください。

(N = 944 事業所) (無回答 0.6%)

問22. 貴事業所での過去1年間における優先的再雇用の実績についてご記入ください。

男性	女性	実施なし (83.1%)
0人 [0.0%]	14人 [100.0%]	

(実施あり 13.8%)

(無回答 3.1%)

優先的再雇用実績人数 14人 [100.0%]

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

(N = 65 事業所)

(3) 男女労働者間の格差解消について

問23. 貴事業所では、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を実施していますか。

1	既に取り組んでいる	(23.9%)
2	今後取り組む予定	(7.1%)
3	今のところ取り組む予定がない	(26.4%)
4	今後の予定についてはわからない	(41.6%)
5	以前は取り組んでいた。	(0.0%)

(N = 944 事業所) (無回答 1.0%)

→ 問26へお進みください。

問24. 貴事業所において、どのようなことに取り組むこととしていますか。(複数回答可)

1	担当部局や責任者等の企業内の推進体制の整備	(23.9%)
2	女性がいらない又は少ない職務への、女性の積極的な募集・採用	(22.9%)
3	女性がいらない又は少ない職務・役職への、女性の積極的な登用	(40.3%)
4	女性がいらない又は少ない職務・役職に、女性が従事するための教育訓練の実施	(13.0%)
5	仕事と家庭の両立のための制度(法律を上回る)の整備・活用促進	(25.9%)
6	男女の役割分担意識の解消のための啓発、性差を補う設備の設置等、働きやすい環境整備	(33.4%)
7	その他()	(8.5%)

(N = 293 事業所) (無回答 4.8%)

問25. 男女間の格差是正を推進する必要があると考えるのは、どのような理由からですか。(複数回答可)

1	女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため	(52.9%)
2	労働力人口の減少が見込まれているため	(20.8%)
3	顧客ニーズに的確に対応するため	(22.5%)
4	社会的趨勢であり、法律で規定されているため	(16.7%)
5	企業イメージの向上に資するため	(8.9%)
6	職場全体としてのモラルの向上に資するため	(18.8%)
7	労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	(29.0%)
8	働きやすく、公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保するため	(52.9%)
9	生産性の向上や競争力の強化につながるため	(15.4%)
10	男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	(51.2%)
11	その他()	(3.4%)

(N = 293 事業所) (無回答 4.4%)

VII 職場のパワーハラスメント対策について

問26. 貴事業所で実施している職場内のパワーハラスメント防止の対策について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	トップの宣言、会社の方針に定めた	(18.5%)
2	相談・苦情窓口の設置	(39.2%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(27.0%)
4	管理職や一般社員を対象にパワハラについての講演や研修会の実施	(19.0%)
5	その他(具体的に)	(5.3%)
6	実施していない	(40.1%)

(N = 944 事業所) (無回答 0.5%)

Ⅶ 従業員の離職について

問 27. 貴事業所において、**平成23年**4月の新規採用者のうち4年制大学・大学院の新規卒業
者で常用労働者（正社員）として採用した人数と、そのうち自己都合により退職した者
の人数を記入してください。

平成23年4月に 新規採用した人数	左記のうち自己都合により退職した人数		
	平成23年4月～平成 24年3月の間に退職	平成24年4月～平成 25年3月の間に退職	平成25年4月～平成 26年3月の間に退職
315人 [182事業所]	39人 [29事業所]	47人 [36事業所]	46人 [33事業所]

Ⅷ 雇用情勢の変化への対応について

問 28. 貴事業所の雇用形態別労働者数を男女別に記入してください。

雇用形態		この調査における定義	男性	女性	合計
正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。	32,904人 (65.0%)	17,688人 (35.0%)	50,592人 (100.0%)
非 正 規 社 員	契約社員	雇用期間を定めて契約する者。	3,850人 (42.0%)	5,326人 (58.0%)	9,176人 (100.0%)
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用等する目的で契約し雇用する者。	1,318人 (69.4%)	580人 (30.6%)	1,898人 (100.0%)
	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍をおいているかどうかは問わない。	608人 (86.7%)	93人 (13.3%)	701人 (100.0%)
	派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者。	1,095人 (51.9%)	1,013人 (48.1%)	2,108人 (100.0%)
	臨時的雇用者	臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者。	152人 (68.8%)	69人 (31.2%)	221人 (100.0%)
	パートタイム労働者	正社員より1週の所定労働時間が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。	1,874人 (22.0%)	6,649人 (78.0%)	8,523人 (100.0%)
その他		上記以外の労働者。	251人 (35.1%)	465人 (64.9%)	716人 (100.0%)

問 29. 雇用情勢の変化に伴い、貴事業所では正社員に対する解雇、及び非正規社員に対する解雇または雇止めを行いましたか。

1	あり	(3.8%)	→ 問31へお進みください。
2	なし	(96.2%)	

(N = 944 事業所) (無回答 0.0%)

→ 問 30. 解雇または雇止めした労働者の内訳を男女別にご記入ください。

雇用形態	この調査における定義	男性	女性	合計
正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。	49人 (54.4%)	41人 (45.6%)	90人 (100.0%)
非正規社員	いわゆる正社員以外の社員のことで、上記問28の非正規社員のこと。	79人 (52.0%)	73人 (48.0%)	152人 (100.0%)

(注) 「解雇」とは、使用者が、期間の定めのない雇用契約及び期間の定めのある雇用契約を途中で解除することで、使用者の一方的な意思表示であり、雇用契約の解除に当たり労働者の合意がないものをいいます。解雇には普通解雇、懲戒解雇、整理解雇の3種類があります。

「雇止め」とは、期間の定めのある雇用契約において、雇用期間が満了したときに使用者が契約を更新せずに、労働者を辞めさせることをいいます。

X パートタイム労働者について

(注)「パートタイム労働者」とは、正社員より1週の所定労働時間が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者をいいます。

問3 1. 貴事業所で、過去1年間にパートタイム労働者を雇用していましたか。

1	雇用していた	(57.5%)
2	雇用していない	(42.4%)

(N = 944 事業所) (無回答 0.1%)

→ 以上で質問は終わりです

問3 2. パートタイム労働者の主な仕事内容は、正社員と比べて異なりますか。

1	正社員と同じ	(28.2%)
2	正社員の補助的仕事	(60.4%)
3	その他 ()	(10.9%)

(N = 543 事業所) (無回答 0.6%)

問3 3. パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置（他の雇用形態を経由する場合を含む。）の規定状況について、以下のうち該当する番号を○で囲んでください。

1	就業規則、労働協約に規定している	(14.9%)
2	内部規定で運用している	(15.3%)
3	制度化（明文化）はしていない	(37.4%)
4	実施していない	(31.5%)

(N = 543 事業所) (無回答 0.9%)

問3 4. 貴事業所で、過去1年間にパートタイム労働者から正社員へ転換制度を利用した従業員の人数をご記入ください。

男性	女性	利用なし (84.2%)
22人 [18.5%]	97人 [81.5%]	

(利用あり 15.8%)

(無回答 0.0%)

パートタイム労働者から正社員へ転換制度を利用した従業員の人数 119人[100.0%]

(N = 367 事業所)

(注)「過去1年間」…P 1の「記入上のお願い」③参照。

以上で質問は終わりです。御協力ありがとうございました。

※なお、調査票は9月9日（火）までに、同封の封筒に入れて投函してください。

Ⅳ 調査の結果

〔1〕労働時間・休日制度等について

1 平均週所定労働時間

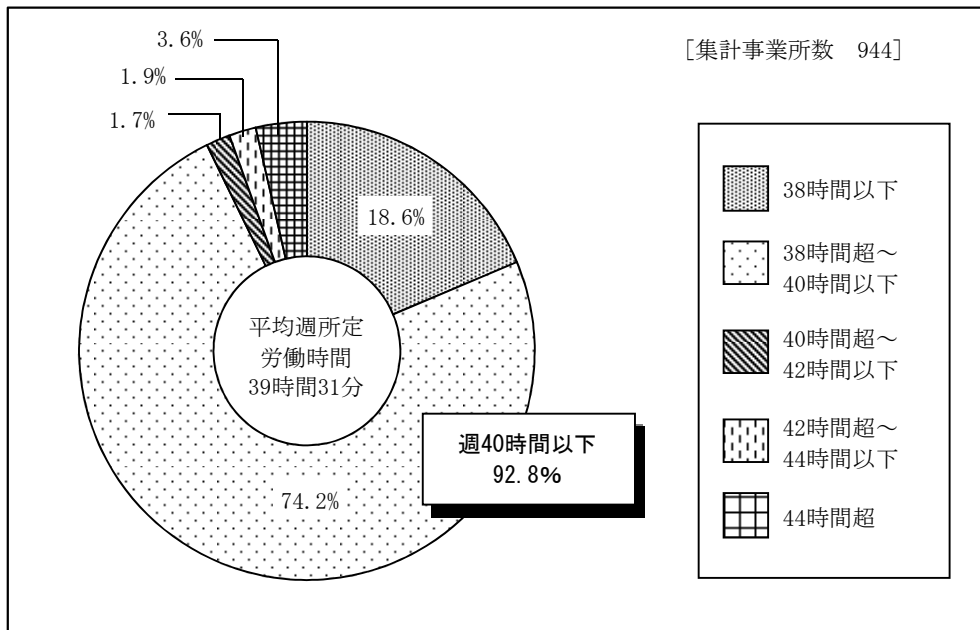
(1) 週所定労働時間別事業所数割合

週所定労働時間を区別にみると、「38 時間超～40 時間以下」とする事業所の割合が最も高く 74.2%、次いで「38 時間以下」が 18.6%、「44 時間超」が 3.6%、「42 時間超～44 時間以下」が 1.9%、「40 時間超～42 時間以下」が 1.7%の順となっている。

週所定労働時間が 40 時間以下の事業所の割合は 92.8%となっている。

(第 1 図・付表 3-1)

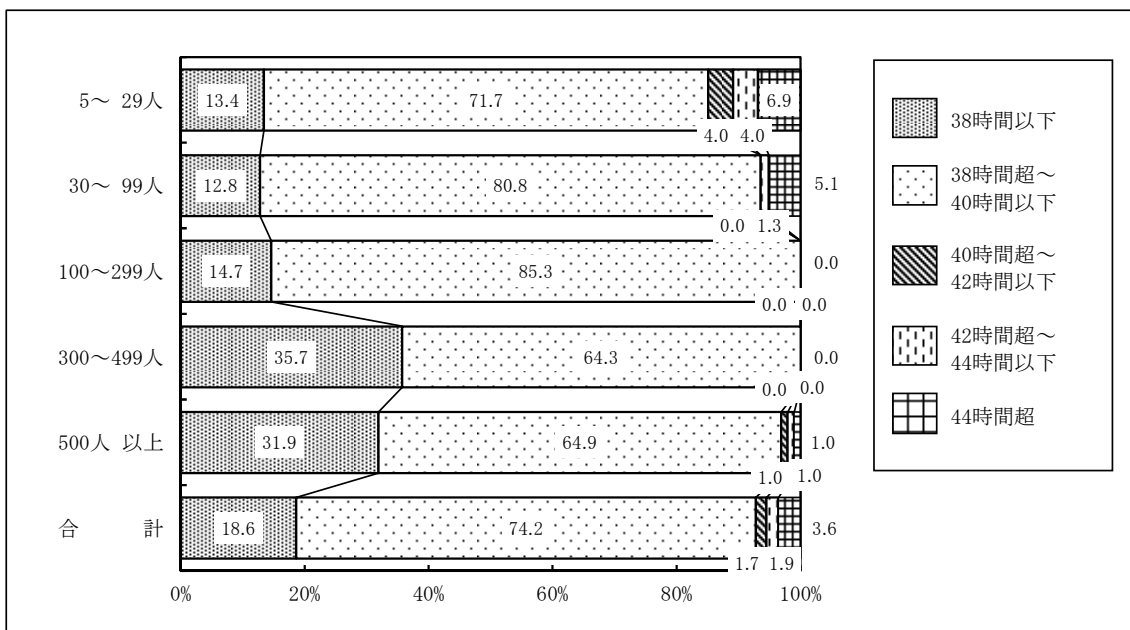
第 1 図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29人規模では 85.1%が 40 時間以下であるが、30 人以上の規模ではいずれも 9 割を超える事業所が 40 時間以下となっている。

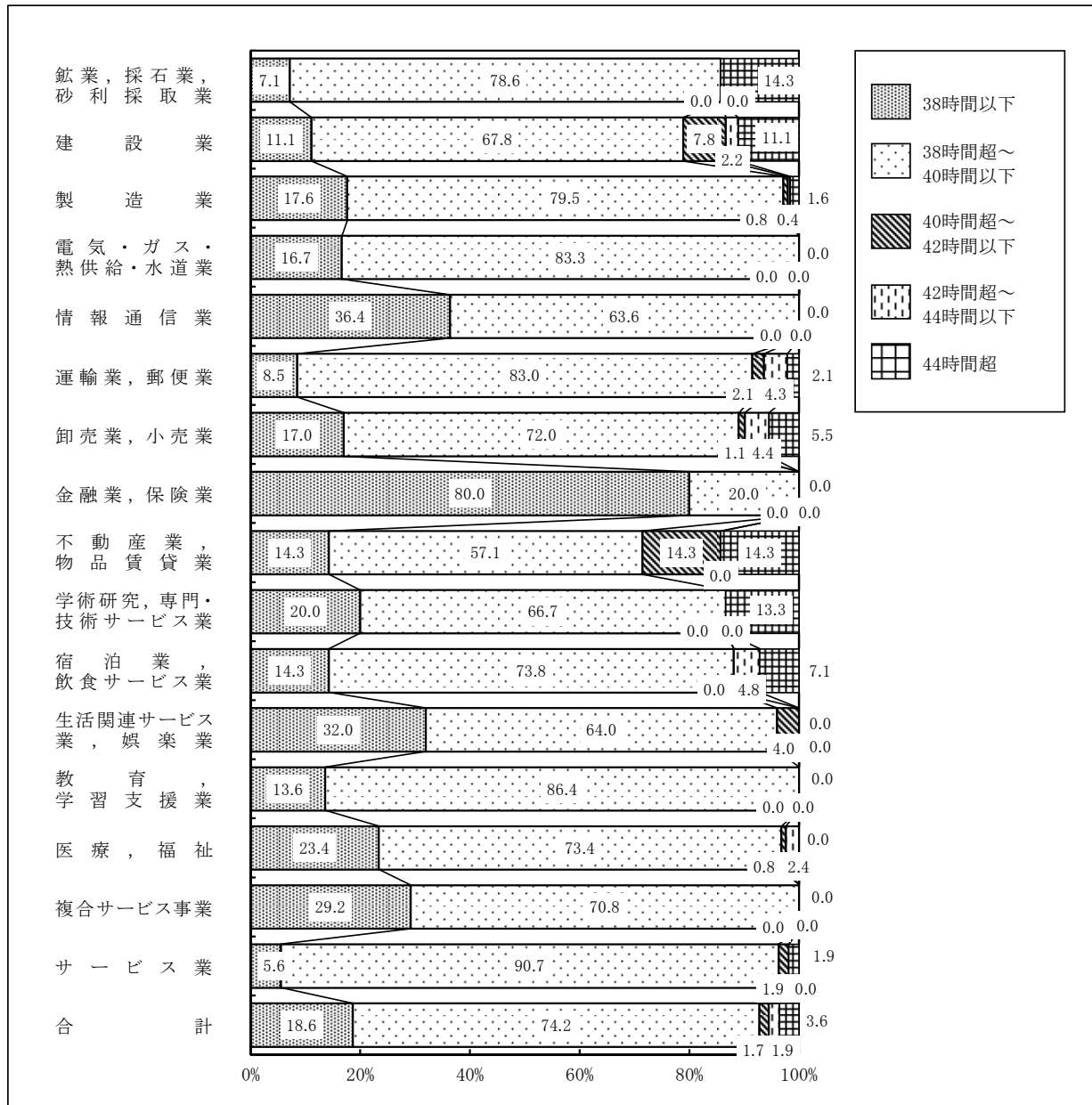
(第 2 図・付表 3-1)

第 2 図 平均週所定労働時間（企業規模別）



産業分類別にみると、金融業、保険業で「38 時間以下」とする事業所の割合が最も高く 80.0%となっている。(第3図・付表3-1)

第3図 平均週所定労働時間（産業分類別）



(2) 1事業所平均週所定労働時間

1事業所平均週所定労働時間は、39時間31分となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、所定労働時間は短くなる傾向にあり、「5～29人」規模では40時間2分となっているのに対し、「500人以上」規模では38時間45分と、1時間17分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」が39時間18分、「非製造業」が39時間36分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間21分、最も長いのは、「なめし革・同製品・毛皮製造業」の41時間0分となっている。(第1表・付表3-2)

(3) 労働者1人平均週所定労働時間

労働者1人平均週所定労働時間は、38時間57分となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、所定労働時間は短くなる傾向にあり、「5～29人」規模では39時間59分となっているのに対し、「500人以上」規模では38時間34分と、1時間25分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」で38時間53分、「非製造業」で39時間1分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間5分、最も長いのは「なめし革・同製品・毛皮製造業」の40時間15分となっている。(第1表・付表3-2)

第1表 平均週所定労働時間（企業規模別、産業分類別）

区 分		1事業所当り 週所定労働時間	労働者1人当り 週所定労働時間
合 計		39 時間 31 分	38 時間 57 分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	40 時間 2 分	39 時間 59 分
	30 ～ 99 人	39 時間 50 分	39 時間 45 分
	100 ～ 299 人	39 時間 21 分	39 時間 15 分
	300 ～ 499 人	38 時間 45 分	38 時間 36 分
	500 人 以 上	38 時間 45 分	38 時間 34 分
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	40 時間 41 分	40 時間 8 分
	建設業	40 時間 32 分	39 時間 51 分
	製造業	39 時間 18 分	38 時間 53 分
	電気・ガス・熱供給・水道業	38 時間 33 分	38 時間 22 分
	情報通信業	39 時間 0 分	39 時間 10 分
	運輸業，郵便業	40 時間 1 分	39 時間 48 分
	卸売業，小売業	39 時間 48 分	39 時間 9 分
	金融業，保険業	37 時間 21 分	37 時間 5 分
	不動産業，物品賃貸業	40 時間 14 分	40 時間 6 分
	学術研究，専門・ 技術サービス業	40 時間 6 分	39 時間 54 分
	宿泊業，飲食サービス業	39 時間 51 分	39 時間 48 分
	生活関連サービス業，娯楽業	38 時間 46 分	39 時間 18 分
	教育，学習支援業	38 時間 57 分	39 時間 1 分
	医療，福祉	39 時間 12 分	38 時間 34 分
	複合サービス事業	38 時間 56 分	38 時間 22 分
サービス業 (他に分類されないもの)	39 時間 43 分	39 時間 46 分	

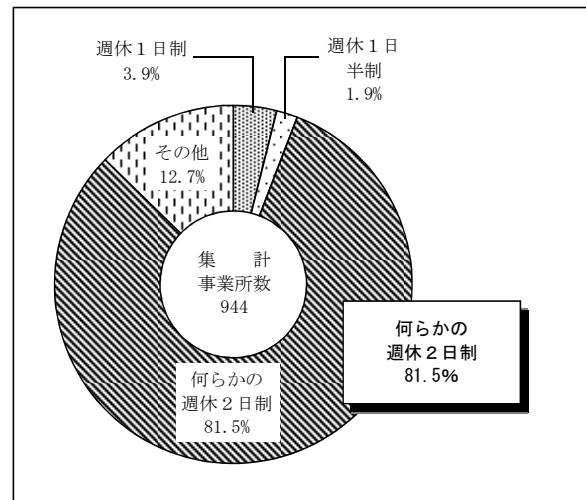
2 週休制

(1) 週休制の実施形態別事業所数割合

週休制を実施形態別にみると、「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合が、81.5%で最も高くなっている。

(第4図・付表4-1)

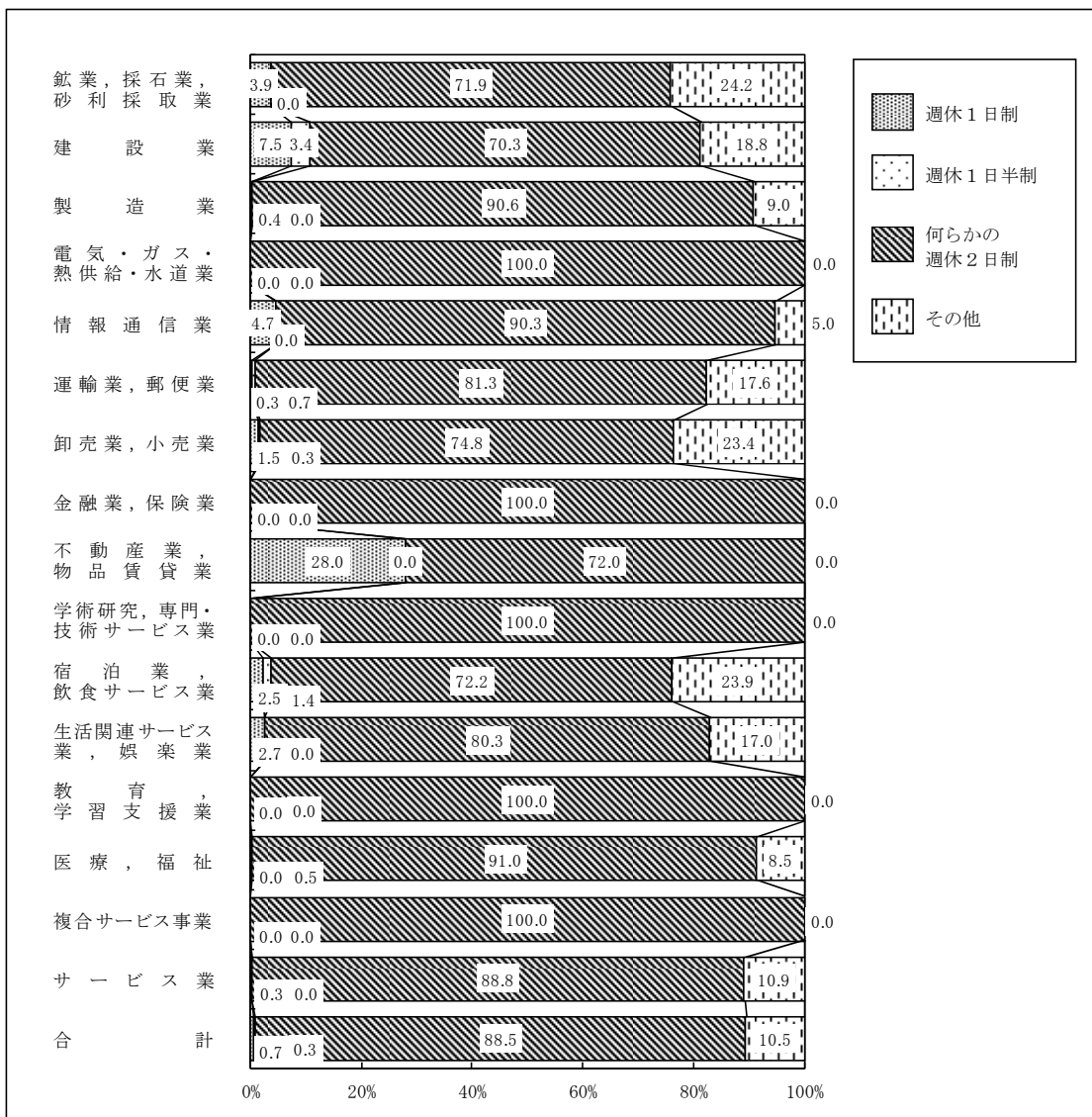
第4図 週休制実施形態別事業所数割合



(2) 週休制の実施形態別適用労働者数割合

「何らかの週休2日制」が適用されている労働者の割合は 88.5%で、適用労働者数の割合が最も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業などで 100.0%、最も低いのは建設業で 70.3%となっている。(第5図・付表4-2)

第5図 週休制実施形態別適用労働者数割合 (産業分類別)



3 休日・休暇

(1) 年次有給休暇

年次有給休暇の新規の平均付与日数は平均 17.9 日、平均取得日数は 10.2 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 56.9%となっている。

企業規模別にみると、平均付与日数、平均取得日数とも、概ね企業規模が大きくなるにつれて増加する傾向にある。

産業分類別に平均取得率をみると、取得率が高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業の 77.8%で、次いで金融業、保険業の 77.3%となっており、最も低いのは、宿泊業、飲食サービス業 43.7%となっている。（第 2 表・付表 5）

第 2 表 年次有給休暇の付与日数及び取得状況（企業規模別、産業分類別）

区 分		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
合 計		17.9 日	10.2 日	56.9 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	15.7 日	8.6 日	55.0 %
	30 ～ 99 人	17.3 日	9.9 日	56.9 %
	100 ～ 299 人	17.7 日	10.2 日	57.7 %
	300 ～ 499 人	18.3 日	10.4 日	57.0 %
	500 人 以 上	18.3 日	10.3 日	56.5 %
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	12.6 日	7.0 日	55.3 %
	建 設 業	17.5 日	9.5 日	54.1 %
	製 造 業	18.6 日	10.8 日	58.1 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.8 日	15.4 日	77.8 %
	情 報 通 信 業	18.3 日	8.2 日	44.7 %
	運 輸 業 ， 郵 便 業	17.4 日	11.5 日	65.8 %
	卸 売 業 ， 小 売 業	16.7 日	8.8 日	52.6 %
	金 融 業 ， 保 険 業	18.5 日	14.3 日	77.3 %
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	14.7 日	8.0 日	54.6 %
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	16.8 日	10.5 日	62.6 %
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	14.3 日	6.2 日	43.7 %
	生活関連サービス業，娯楽業	15.6 日	10.8 日	69.1 %
	教 育 ， 学 習 支 援 業	18.8 日	8.6 日	45.6 %
	医 療 ， 福 祉	17.2 日	8.0 日	46.5 %
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	17.9 日	11.2 日	62.5 %
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	16.3 日	12.2 日	74.9 %	

(2) 年間休日

ア 1 事業所平均の年間休日総数

1 事業所平均の年間休日総数は 107.6 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、5～29 人規模では 100.9 日であるのに対し、500 人以上規模では 116.2 日と、15.3 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、金融業、保険業の 120.7 日、最も少ないのは宿泊業、飲食サービス業の 94.5 日となっている。

(第3表・付表6-1)

イ 労働者1人平均の年間休日総数

労働者1人平均の年間休日総数は 114.9 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、5～29 人規模では 100.8 日であるのに対し、500 人以上規模では 118.7 日と、17.9 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、電気・ガス・熱供給・水道業の 122.6 日、最も少ないのは鉱業、採石業、砂利採取業の 97.9 日となっている。(第3表・付表6-2)

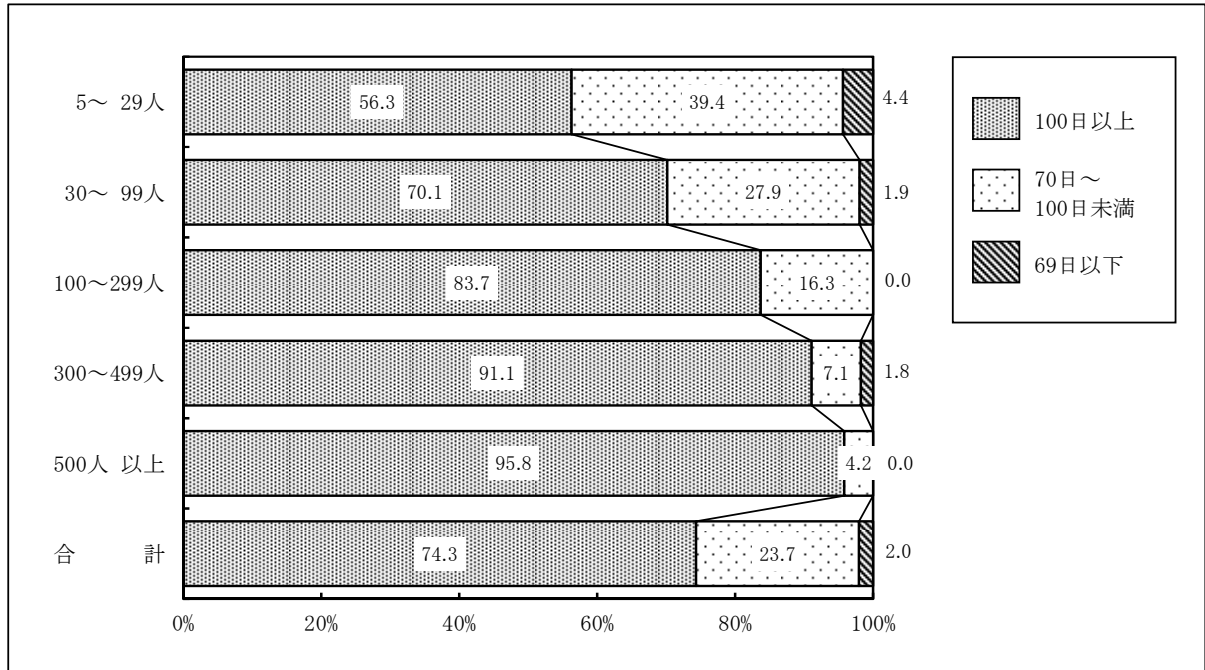
第3表 年間休日総数の状況（企業規模別、産業分類別）

区 分		1 事業所 平均年間休日総数	労働者 1 人 平均年間休日総数
合 計		107.6 日	114.9 日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	100.9 日	100.8 日
	30 ～ 99 人	105.7 日	106.5 日
	100 ～ 299 人	111.0 日	112.5 日
	300 ～ 499 人	113.2 日	119.2 日
	500 人 以 上	116.2 日	118.7 日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	95.7 日	97.9 日
	建 設 業	95.9 日	100.0 日
	製 造 業	111.6 日	117.0 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	118.6 日	122.6 日
	情 報 通 信 業	113.5 日	117.2 日
	運 輸 業 ， 郵 便 業	101.3 日	106.9 日
	卸 売 業 ， 小 売 業	103.4 日	109.4 日
	金 融 業 ， 保 険 業	120.7 日	121.0 日
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	109.0 日	105.5 日
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	112.7 日	113.8 日
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	94.5 日	100.5 日
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	101.8 日	102.3 日
	教 育 ， 学 習 支 援 業	113.9 日	117.4 日
	医 療 ， 福 祉	115.4 日	119.3 日
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	113.0 日	115.9 日
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	108.2 日	109.1 日	

1 事業所平均の年間休日総数別にみると、年間 100 日以上の休日を設定している事業所が、全体では 74.3%であり、「70～100 日未満」の事業所は 23.7%となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、年間休日総数が 100 日以上の事業所の割合が高くなっており、5～29 人規模では 56.3%であるのに対し、500 人以上規模では 95.8%となっている。(第 6 図・付表 6-1)

第 6 図 年間休日総数別事業所数割合 (企業規模別)



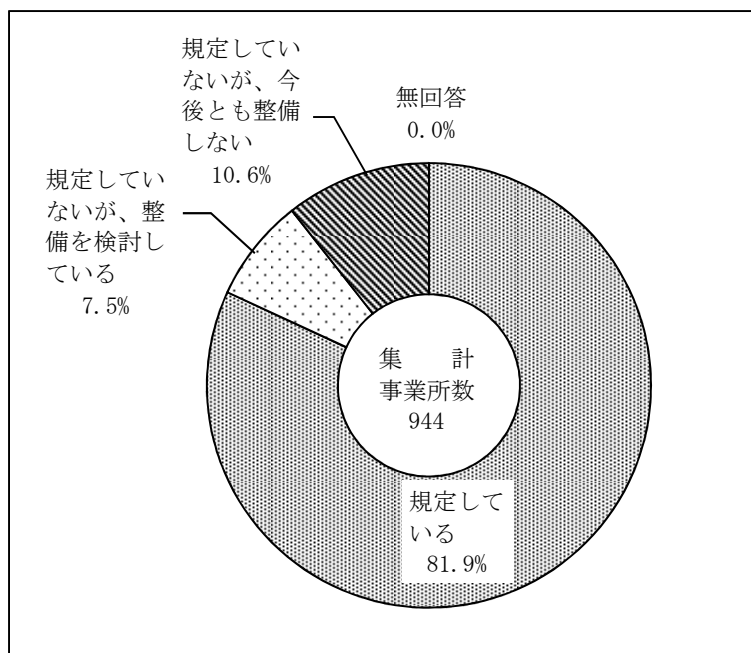
〔2〕 育児休業制度等について

1 育児休業制度について

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則に「規定している」事業所の割合は81.9%で、「規定していないが、整備を検討している」が7.5%、「規定していないが、今後とも整備しない」が10.6%となっている。(第7図・付表7)

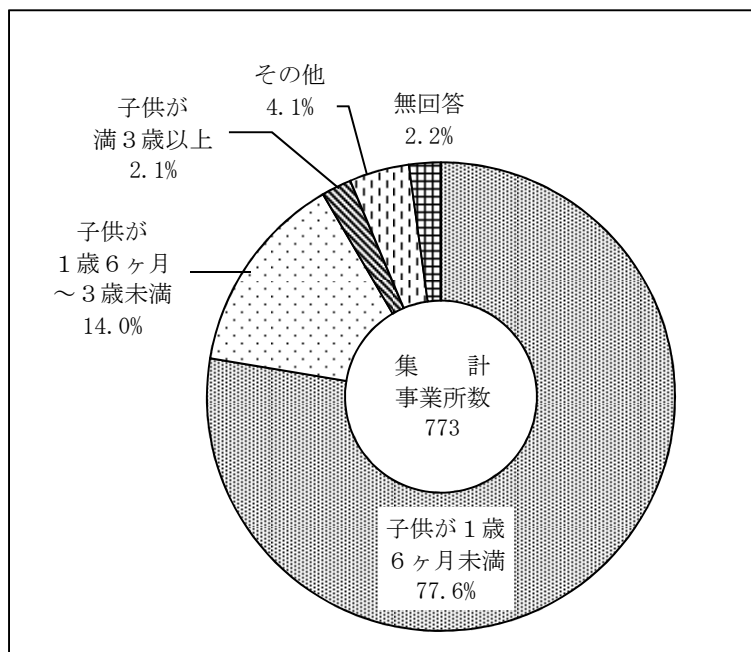
第7図 育児休業制度規定状況



(2) 育児休業の取得可能期間

育児休業制度について、最長で子が何歳になるまで利用できるかをみると、「1歳6ヶ月未満」とする事業所の割合が77.6%と最も高く、「1歳6ヶ月～3歳未満」が14.0%、「満3歳以上」が2.1%となっている。(第8図・付表8)

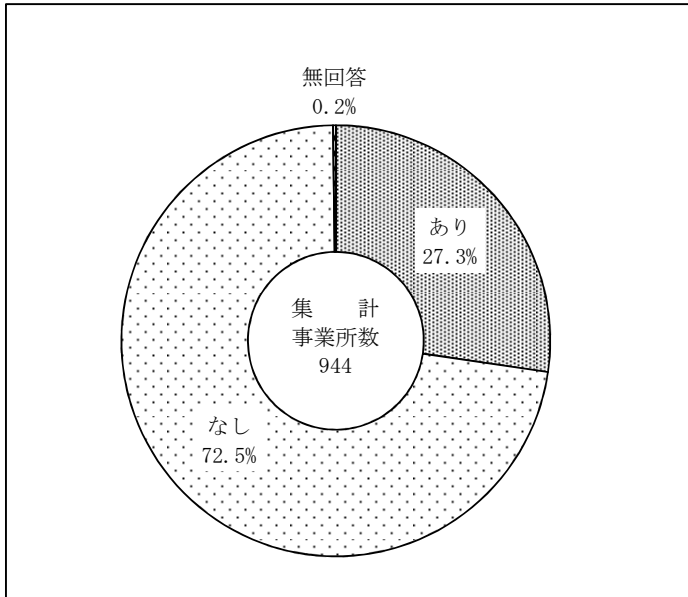
第8図 育児休業取得可能期間



(3) 平成 25 年度中の出産予定女性従業員の有無

平成 25 年度中に出産予定女性従業員がいた事業所の割合は 27.3%となっている。
(第 9 図・付表 9)

第 9 図 平成 25 年度中の出産予定女性従業員の有無



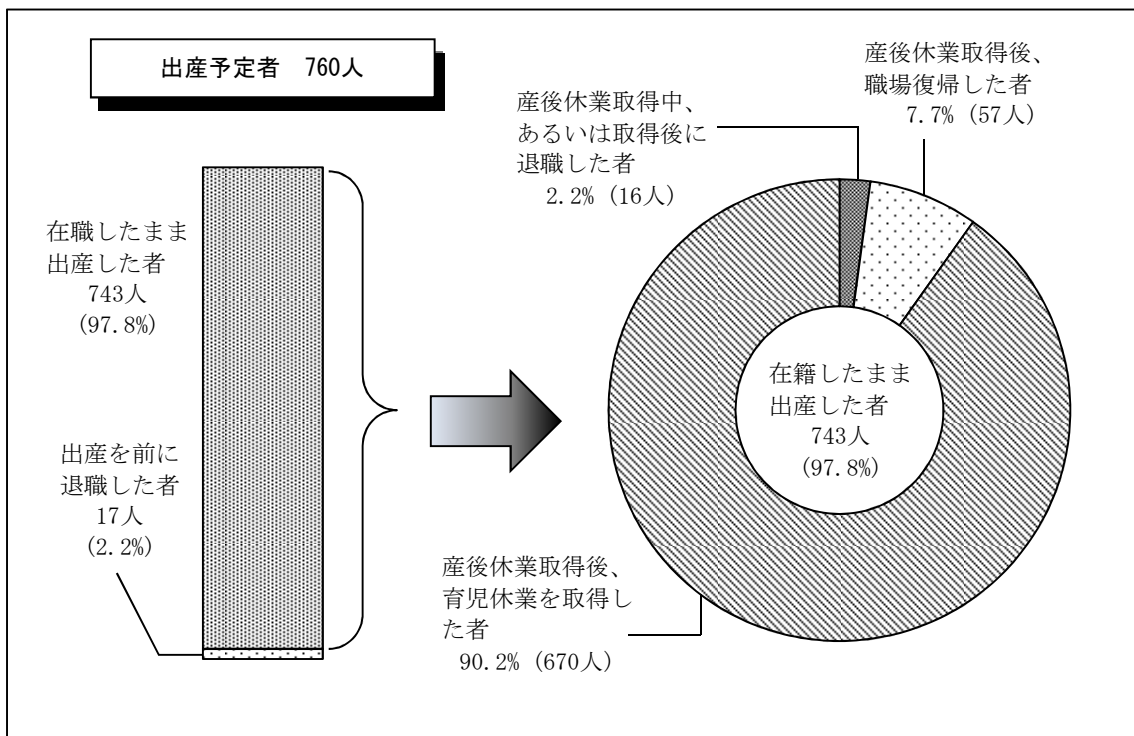
(4) 出産予定者の状況

平成 25 年度中に出産予定だった女性従業員 760 人のうち、「出産を前に退職した者」は 17 人 (2.2%)、「在職したまま出産した者」は 743 人 (97.8%) となっている。

在職したまま出産した者 743 人のうち、産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者は 16 人 (2.2%)、産後休業取得後、職場復帰した者は 57 人 (7.7%)、産後休業取得後、育児休業を取得した者は 670 人 (90.2%) となっている。

(第 10 図・付表 10)

第 10 図 出産予定者の内訳



(5) 育児休業の取得状況について

育児休業の取得率(※)を男女別にみると、女性は90.2%（平成25年度89.1%）、男性は2.1%（平成25年度0.7%）となっている。（第4表・付表11）

※出産者又は配偶者が出産した者に占める、育児休業取得者〔平成25年4月1日から平成26年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、平成26年8月31日までに育児休業を開始（申出をしている者を含む）した者〕の割合

第4表 育児休業の取得状況

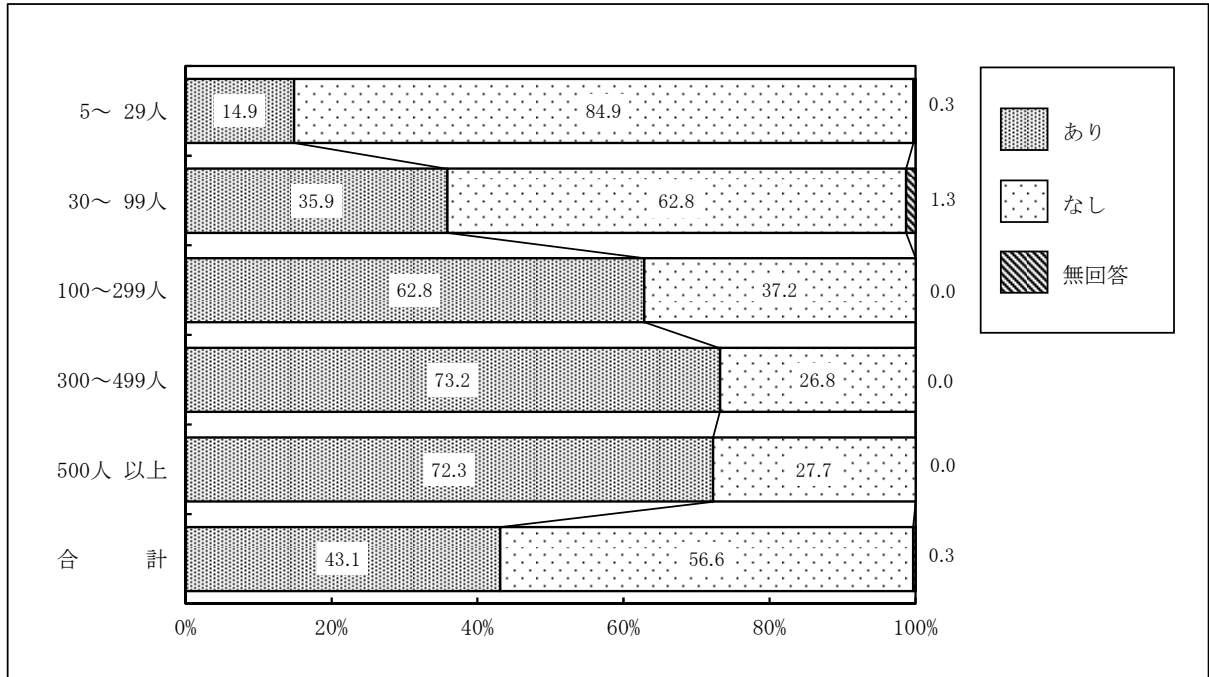
区 分		女 性			男 性		
		出産者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	配偶者が 出産した 者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)
合 計		743	670	90.2	1,005	21	2.1
企 業 規 模	5 ～ 29 人	36	26	72.2	68	5	7.4
	30 ～ 99 人	55	42	76.4	79	2	2.5
	100 ～ 299 人	198	182	91.9	265	6	2.3
	300 ～ 499 人	175	167	95.4	197	2	1.0
	500 人 以 上	279	253	90.7	396	6	1.5
業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	1	0	0.0
	建 設 業	6	2	33.3	38	2	5.3
	製 造 業	225	200	88.9	572	10	1.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	100.0	13	0	0.0
	情 報 通 信 業	6	6	100.0	28	0	0.0
	運 輸 業 ， 郵 便 業	7	5	71.4	37	2	5.4
	卸 売 業 ， 小 売 業	35	29	82.9	61	2	3.3
	金 融 業 ， 保 険 業	8	5	62.5	36	0	0.0
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	0	0	0.0	3	0	0.0
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	9	9	100.0	6	0	0.0
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	15	13	86.7	13	0	0.0
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	9	6	66.7	9	0	0.0
	教 育 ， 学 習 支 援 業	15	12	80.0	25	1	4.0
	医 療 ， 福 祉	383	359	93.7	122	3	2.5
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	12	11	91.7	11	0	0.0
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	10	10	100.0	30	1	3.3

2 その他の出産・育児に関する休暇制度について

(1) 配偶者出産休暇制度の規定状況

配偶者出産休暇制度を設けている事業所の割合は 43.1%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が概ね高くなっている。(第 11 図、付表 12)

第 11 図 配偶者出産休暇制度規定状況 (企業規模別)

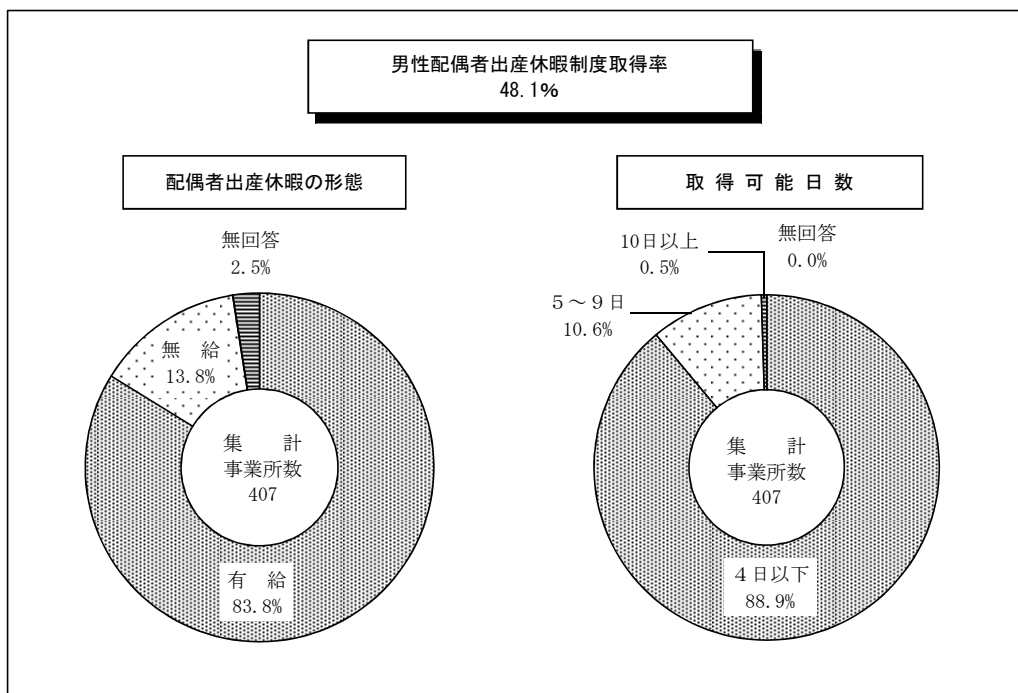


(2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数

配偶者出産休暇制度について、付与形態をみると、「有給」とする事業所の割合が 83.8%、「無給」が 13.8%となっている。(第 12 図、付表 13)

また、取得可能日数をみると「4 日以下」とする事業所の割合が 88.9%、「5～9 日」が 10.6%となっている。(第 12 図、付表 13)

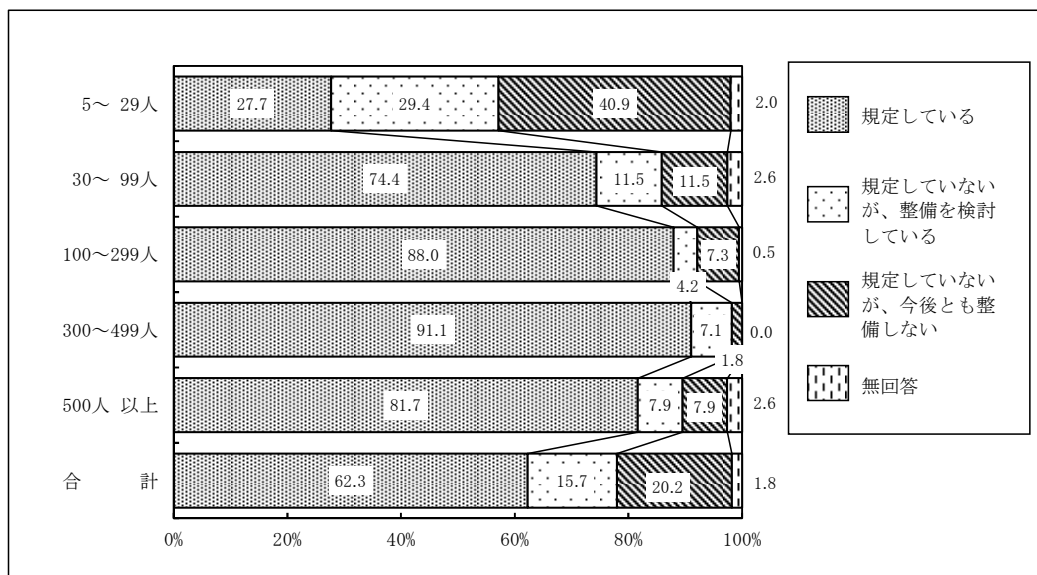
第 12 図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得実績



(3) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度を設けている事業所の割合は 62.3%となっており、企業規模別に見ると、概ね企業規模が大きくなるにつれて制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第 13 図・付表 14)

第 13 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

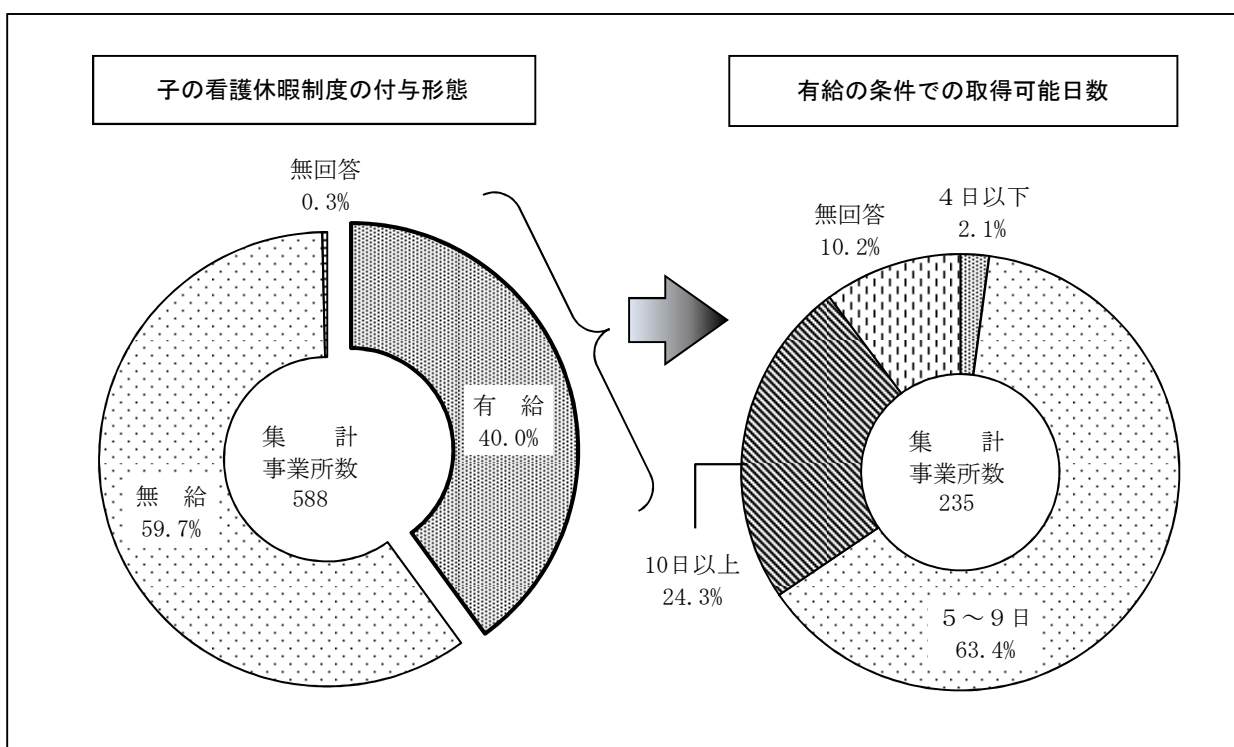


(4) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

子の看護休暇制度について、付与形態をみると「有給」とする事業所の割合が 40.0%、「無給」が 59.7%となっている。(第 14 図・付表 15-1)

また、有給の条件での取得可能日数をみると「5日～9日」とする事業所の割合が 63.4%、「10日以上」が 24.3%となっている。(第 14 図・付表 15-1)

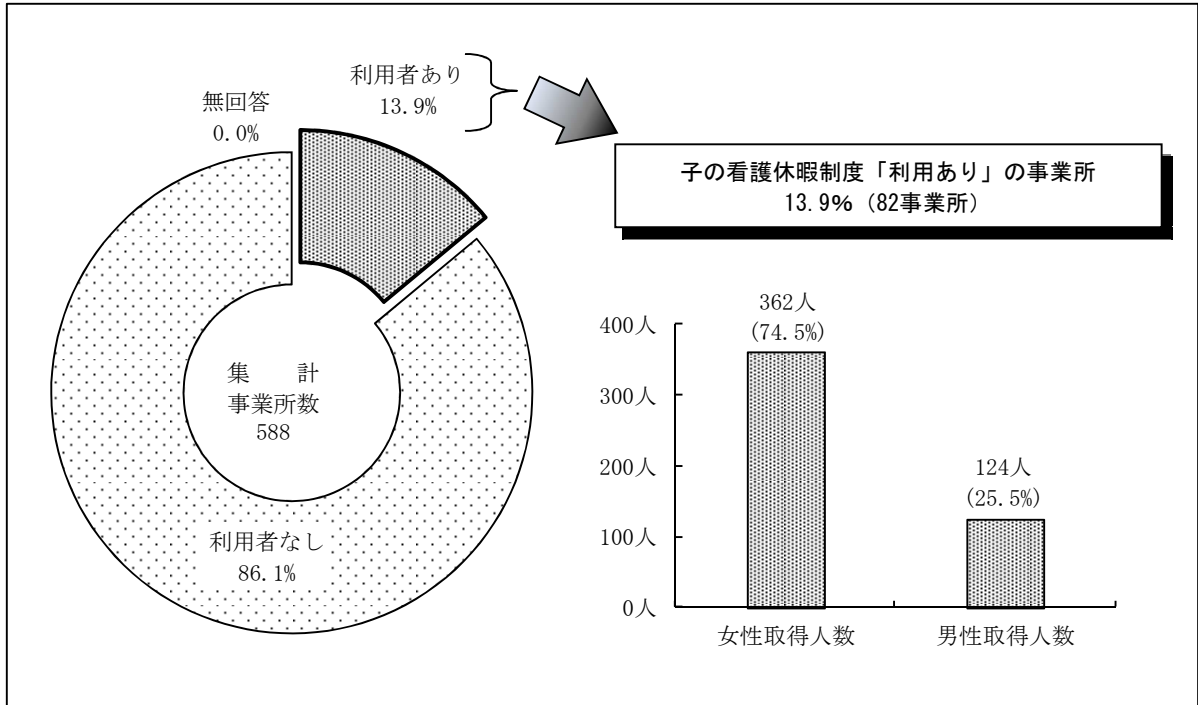
第 14 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給条件での取得可能日数



(5) 子の看護休暇制度の利用状況

子の看護休暇制度について、「利用者なし」86.1%、「利用者あり」13.9%となっており、子の看護休暇制度の利用者を男女比で見ると、男性25.5%、女性74.5%となっている。(第15図・付表16)

第15図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合



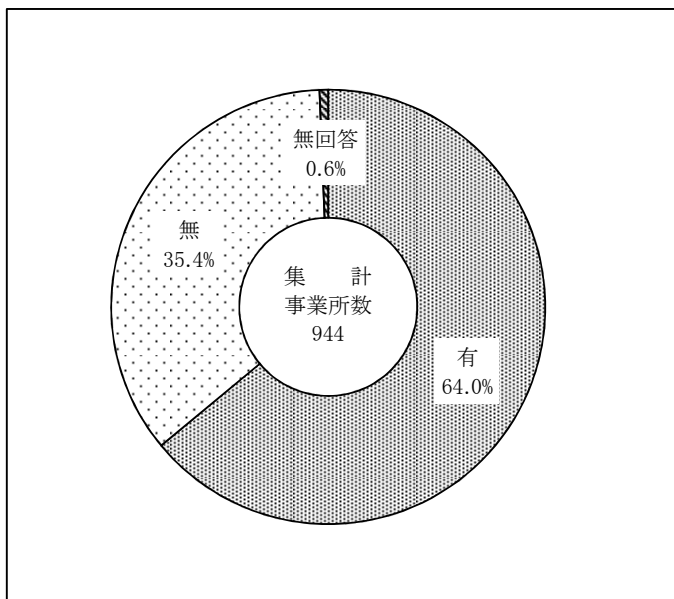
3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入している事業所の割合は64.0%、導入していないが35.4%となっている。

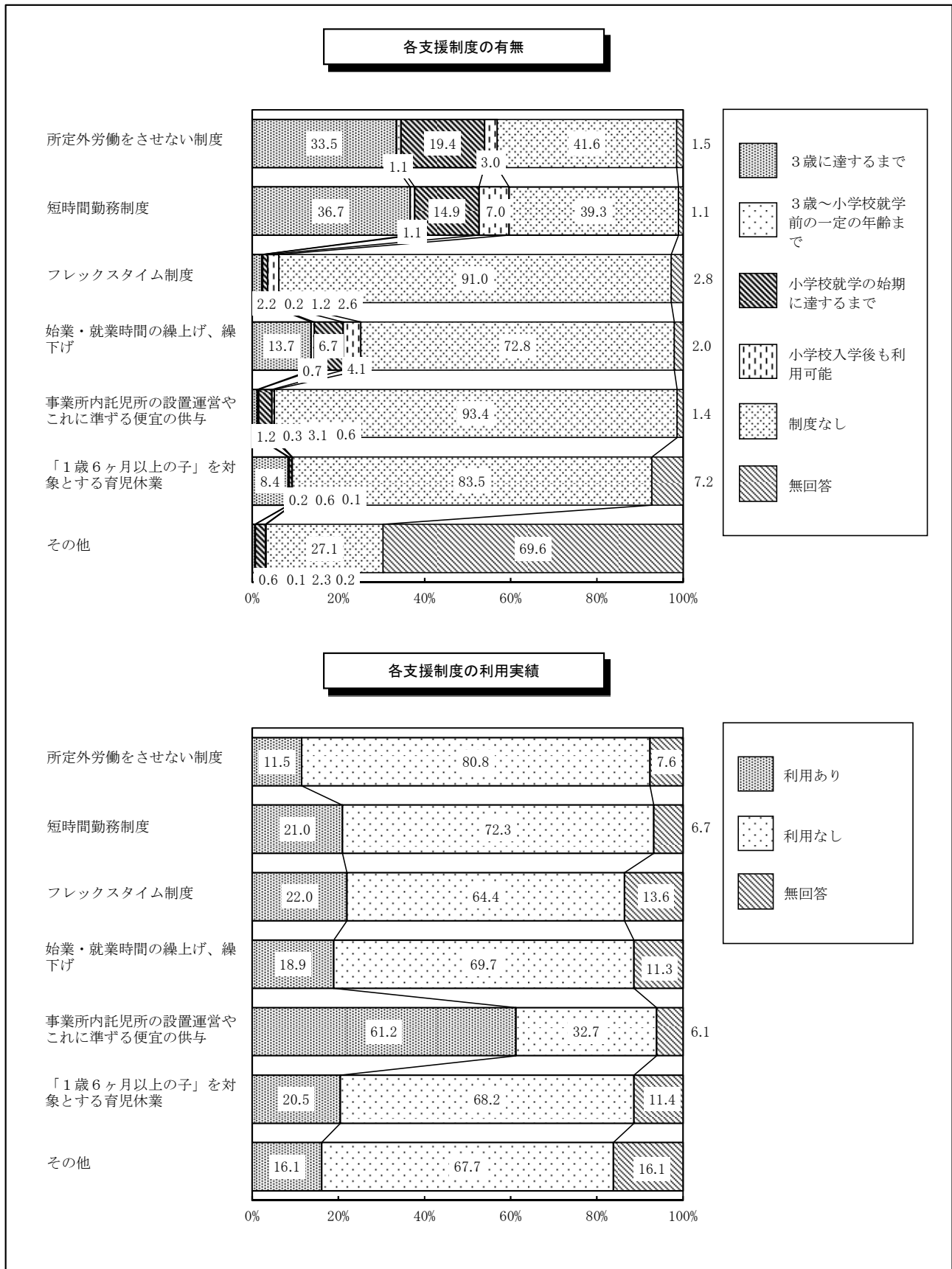
導入している制度の内容としては、「短時間勤務制度」、次いで「所定外労働をさせない制度」が多くなっている。

利用実績としては「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」の利用が多くなっている。(第16、17図・付表17-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

第16図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第17図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

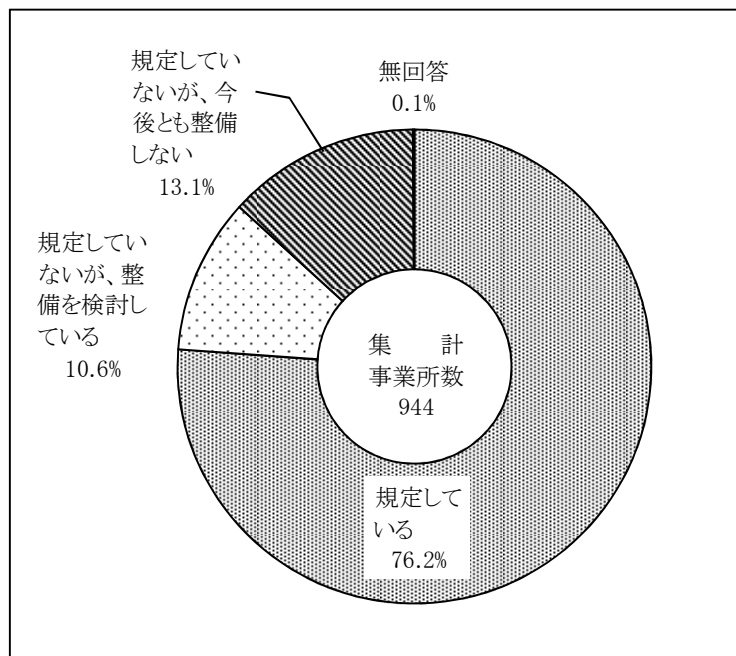


[3] 介護休業制度について

1 介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則に「規定している」事業所の割合は 76.2%、「規定していないが、今後とも整備しない」が 13.1%、「規定していないが、整備を検討している」が 10.6%となっている。(第 18 図・付表 18)

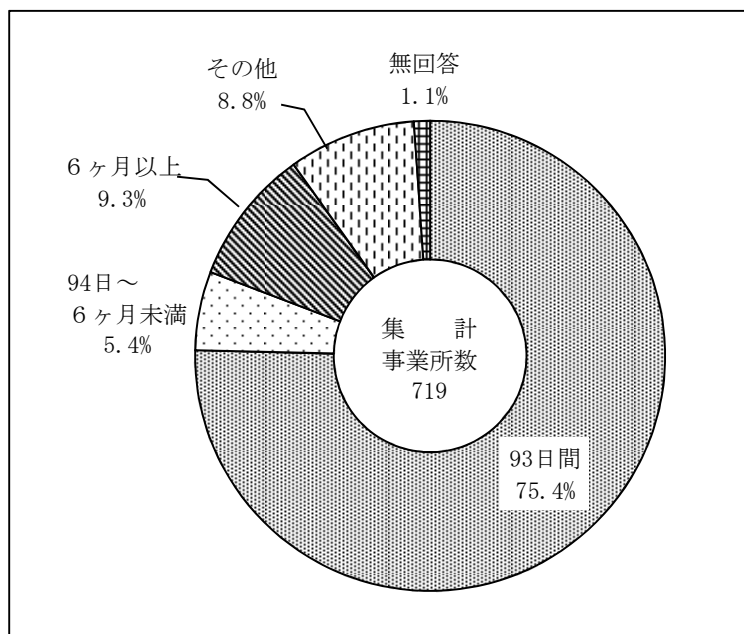
第 18 図 介護休業制度の規定状況



2 介護休業の取得可能期間

介護休業制度について、最長でどのくらいの期間取得できるかをみると、「93 日間」とする事業所の割合が 75.4%と最も高く、次いで「6ヶ月以上」が 9.3%、「94 日～6ヶ月未満」が 5.4%となっている。(第 19 図・付表 19)

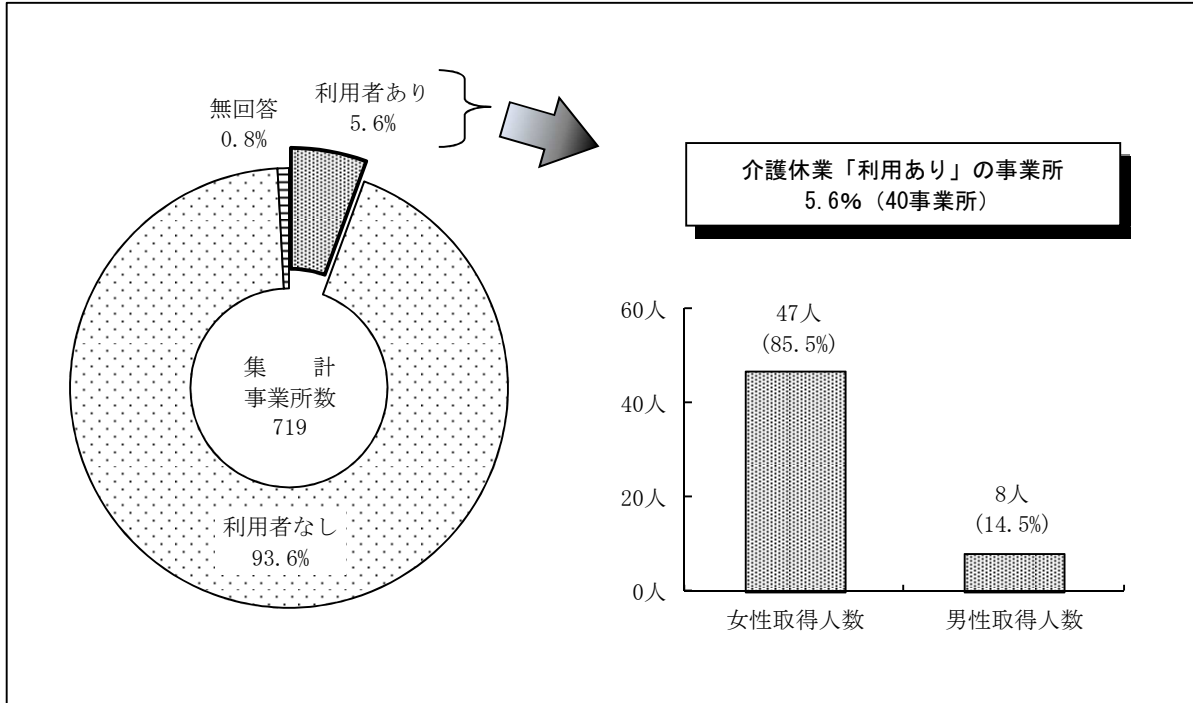
第 19 図 介護休業取得可能期間



3 介護休業の取得状況

平成 25 年度中の介護休業の取得状況をみると、「利用者あり」とする事業所の割合は 5.6%、利用者の内訳は女性 85.5%、男性 14.5%となっている。
(第 20 図・付表 20)

第 20 図 介護休業取得状況



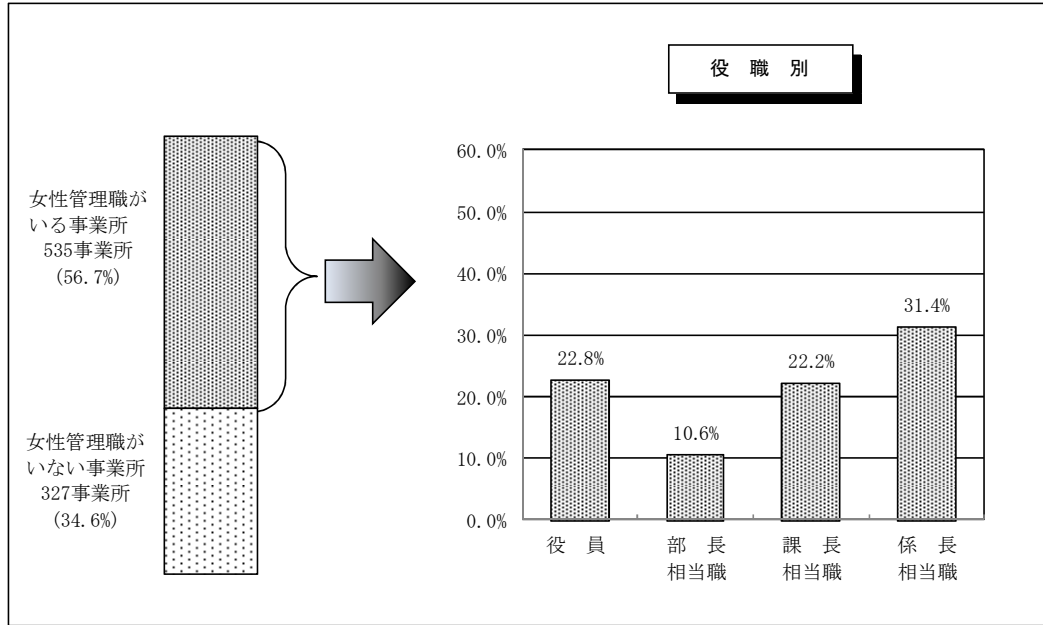
〔4〕女性従業員の働く環境について

1 管理職の登用について

(1) 女性管理職の登用状況

女性管理職がいる事業所の割合は全体の 56.7%である。役職別にみると、役員は 22.8%、部長相当職は 10.6%、課長相当職は 22.2%、係長相当職が 31.4%となっている。(第 21-1 図・付表 21-1)

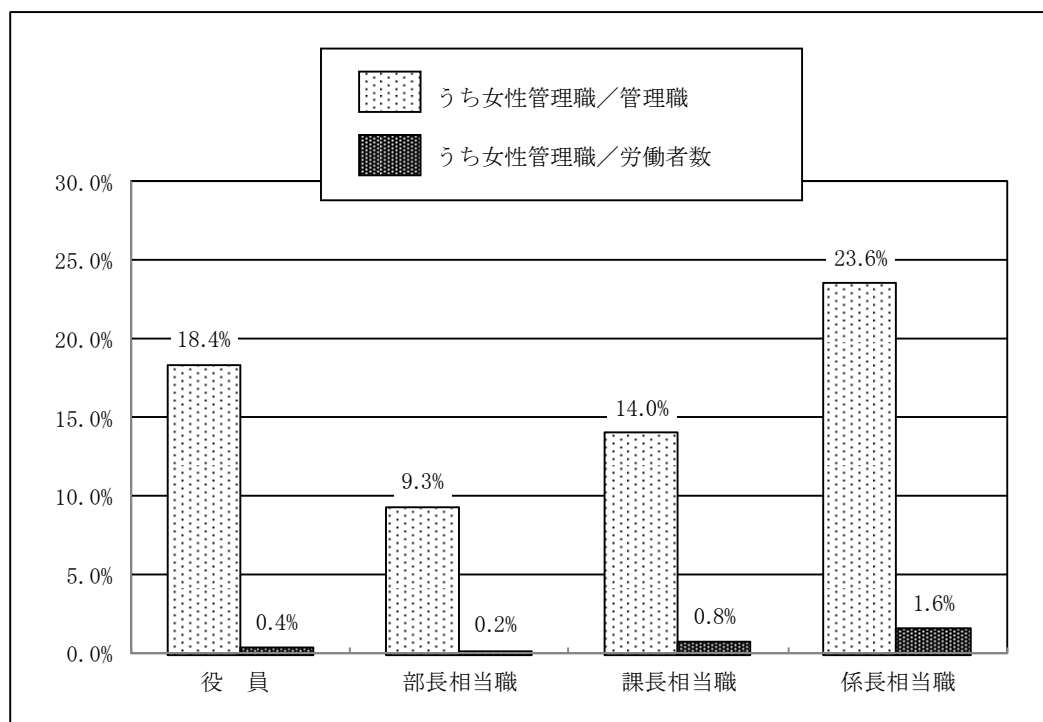
第 21-1 図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 862]



(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

役職別に管理職者に占める女性管理職者の割合をみると、役員は 18.4%、部長相当職は 9.3%、課長相当職は 14.0%、係長相当職は 23.6%となっている。(第 21-2 図・付表 21-2, 3)

第 21-2 図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



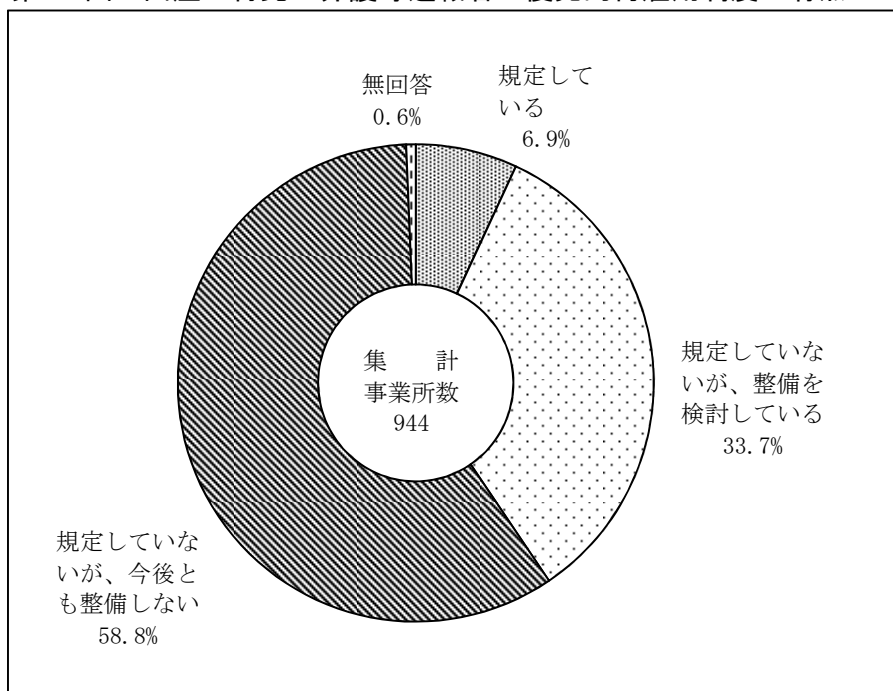
2 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用について

(1) 出産・育児・介護等退職者の優先的再雇用制度の有無

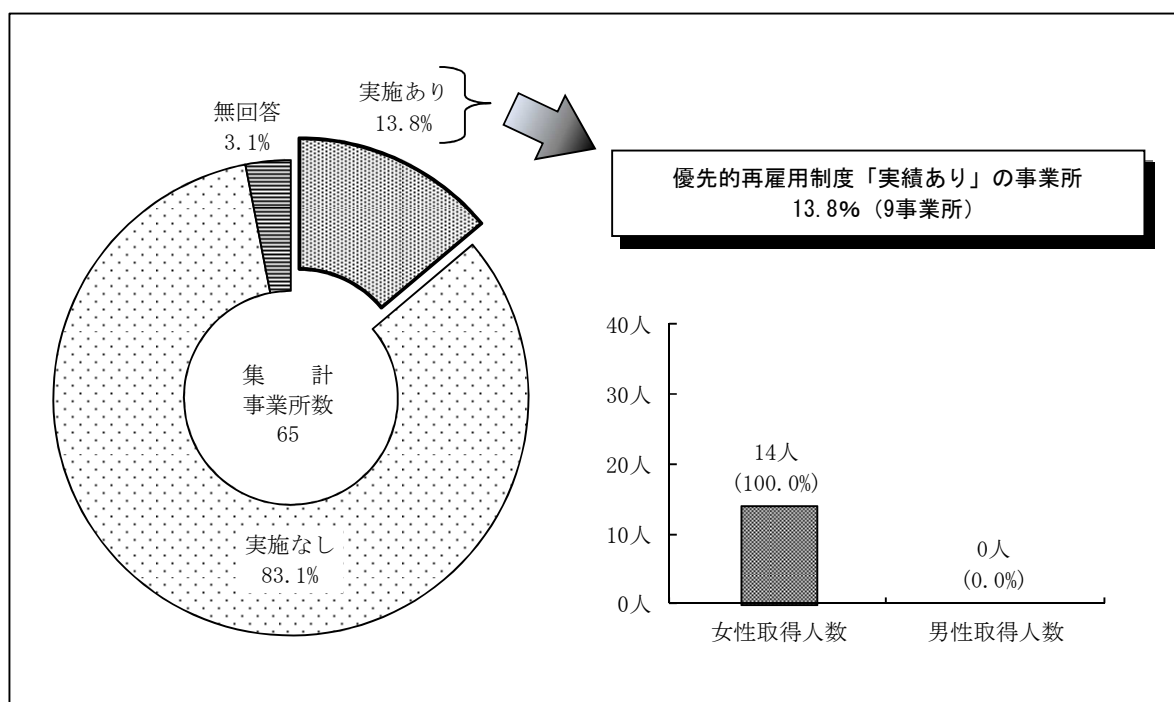
出産・育児・介護等を理由に退職した職員を優先的に再雇用する制度を就業規則に「規定している」事業所は 6.9%、「規定していないが整備を検討している」33.7%、「規定していないが、今後とも整備しない」58.8%であった。(第 22 図・付表 22)

また、過去 1 年間に優先的再雇用を実施した事業所は 13.8%となっており、再雇用された実績人数は、14 名(男性 0 名、女性 14 名)であった。(第 23 図・付表 23)

第 22 図 出産・育児・介護等退職者の優先的再雇用制度の有無



第 23 図 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用制度の実績



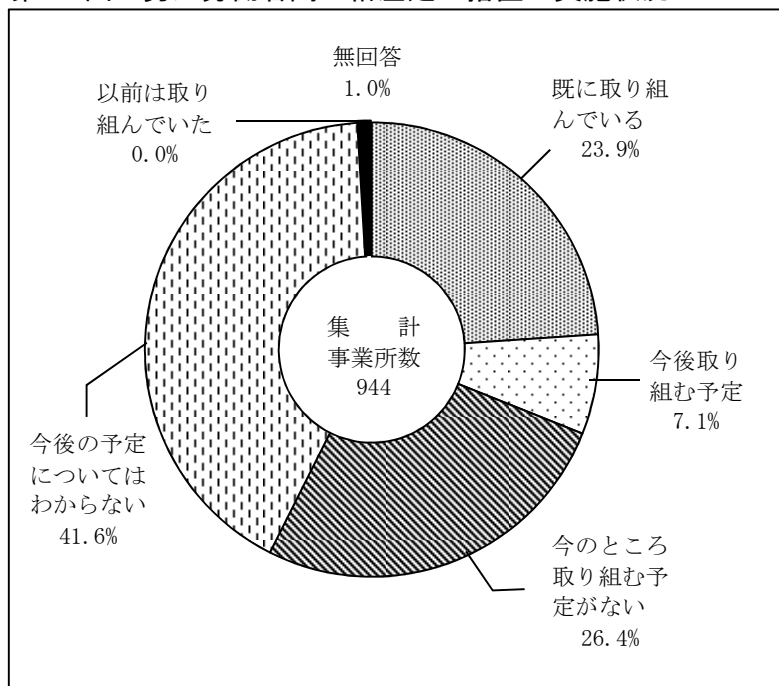
3 男女労働者間の格差解消について

(1) 男女労働者間の格差是正措置の実施状況

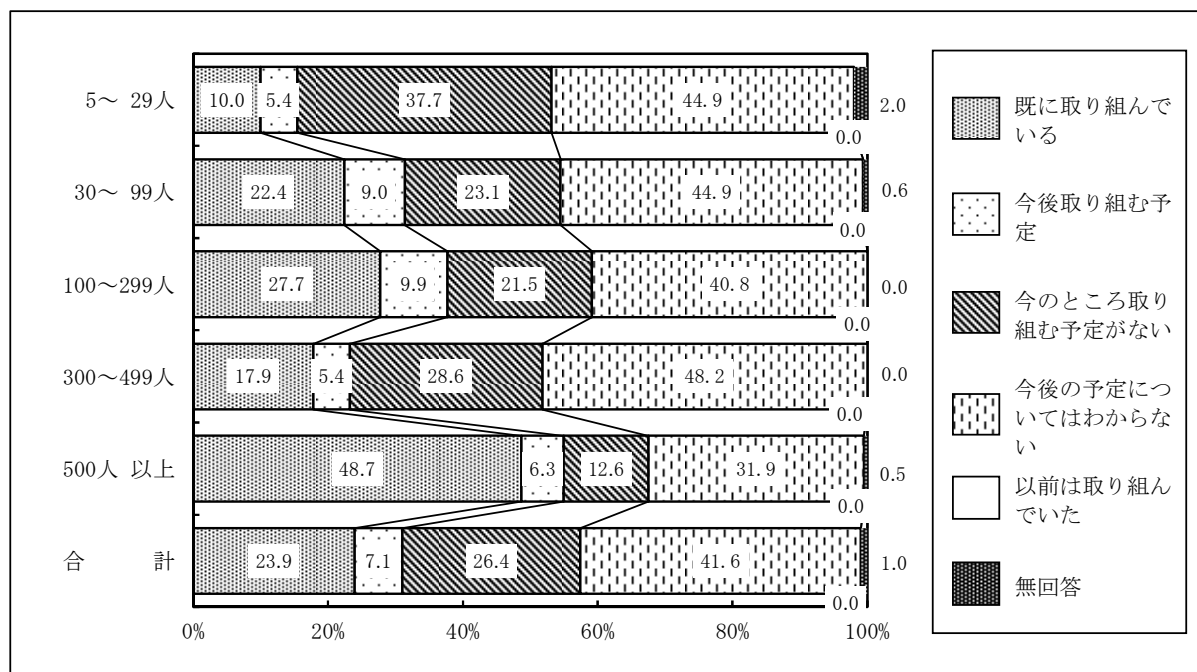
男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置について、「既に取り組んでいる」とする事業所の割合が 23.9%、「今後取り組む予定」が 7.1%、「今のところ取り組む予定がない」26.4%、「今後の予定についてはわからない」が 41.6%となっている。(第 25 図・付表 24)

また、企業規模別でみると、規模が大きくなるにつれて「既に取り組んでいる」とする事業所の割合が概ね高くなっている(第 26 図・付表 24)

第 25 図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



第 26 図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況 (企業規模別)

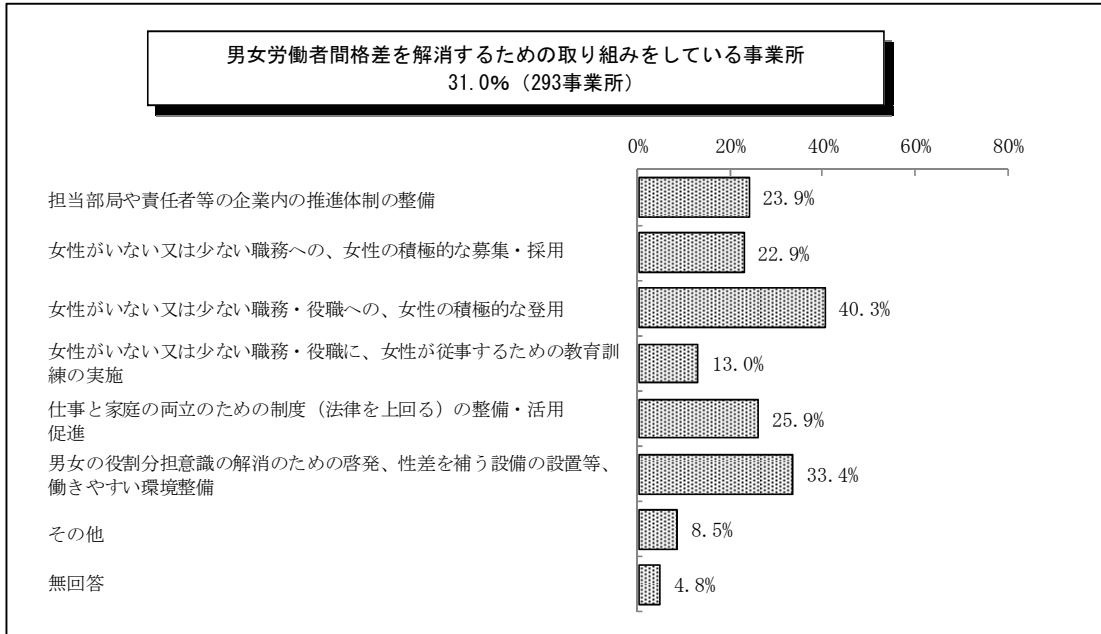


(2) 男女労働者間の格差是正措置の取り組み内容と推進理由

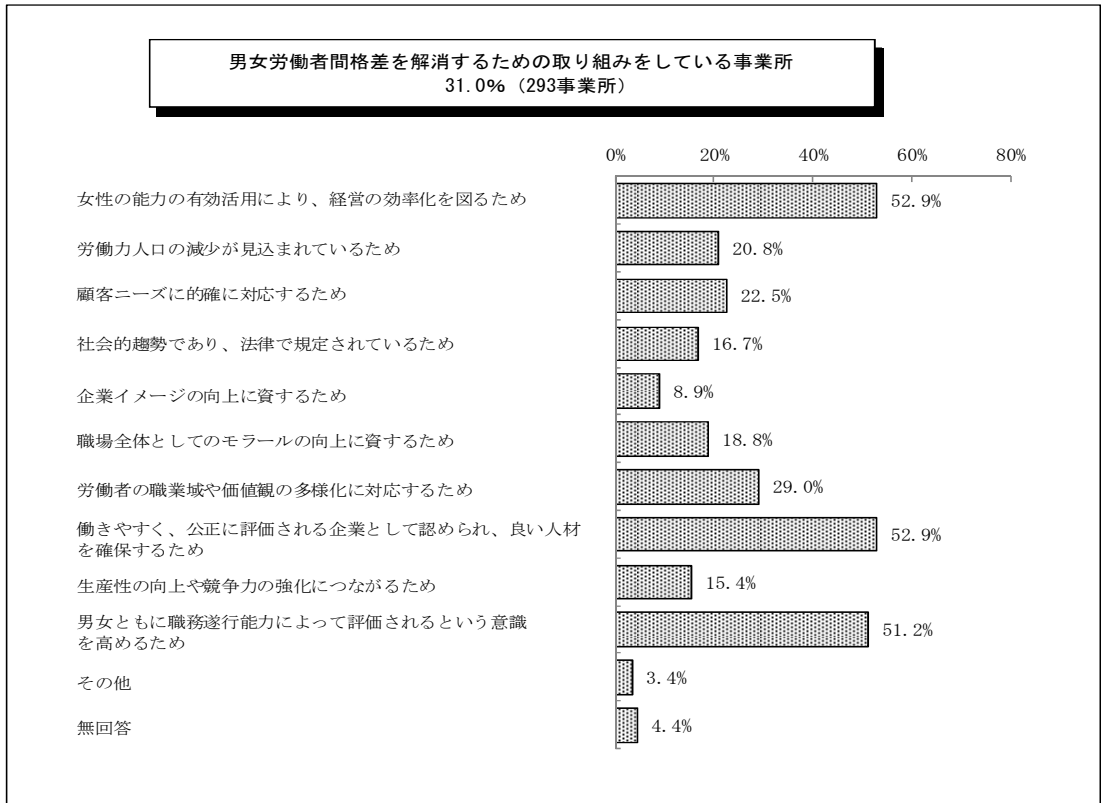
「既に取り組んでいる」または「今後取り組む予定」とした事業所の取り組み内容（複数回答可）をみると、「女性がいらない又は少ない職務・役職への、女性の積極的な登用」とする事業所が 40.3%と最も高く、次いで「男女の役割分担意識の解消のための啓発、性差を補う設備の設置等、働きやすい環境整備」が 33.4%などとなっている。（第 27 図・付表 25）

また、格差是正措置を推進する必要があると考える理由（複数回答可）では、「女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため」と「働きやすく、公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保するため」がともに 52.9%で最も高く、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が 51.2%などとなっている。（第 28 図・付表 26）

第 27 図 格差是正措置の取り組み内容



第 28 図 格差是正を必要とする理由

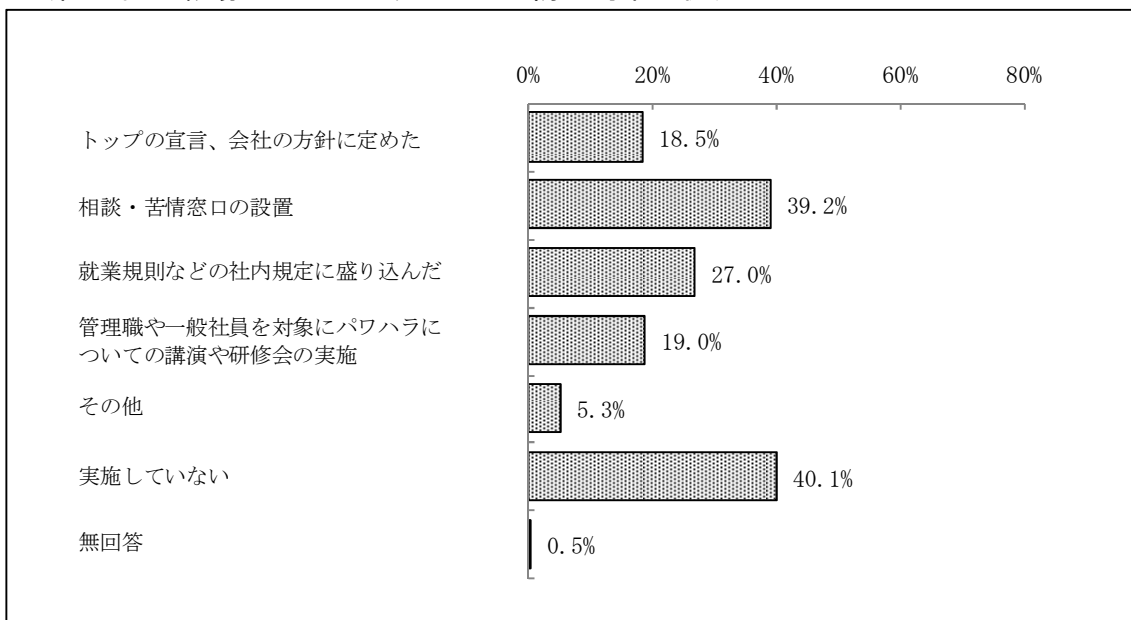


〔5〕職場のパワーハラスメント対策について

職場のパワーハラスメント防止対策について

職場のパワーハラスメント防止対策を実施している事業所は 59.4%であり、防止対策として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 39.2%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 27.0%、「管理職や一般社員を対象にパワハラについての講演や研修会の実施」が 19.0%などとなっている。（第 29 図、付表 27）

第 29 図 職場のパワーハラスメント防止対策の状況

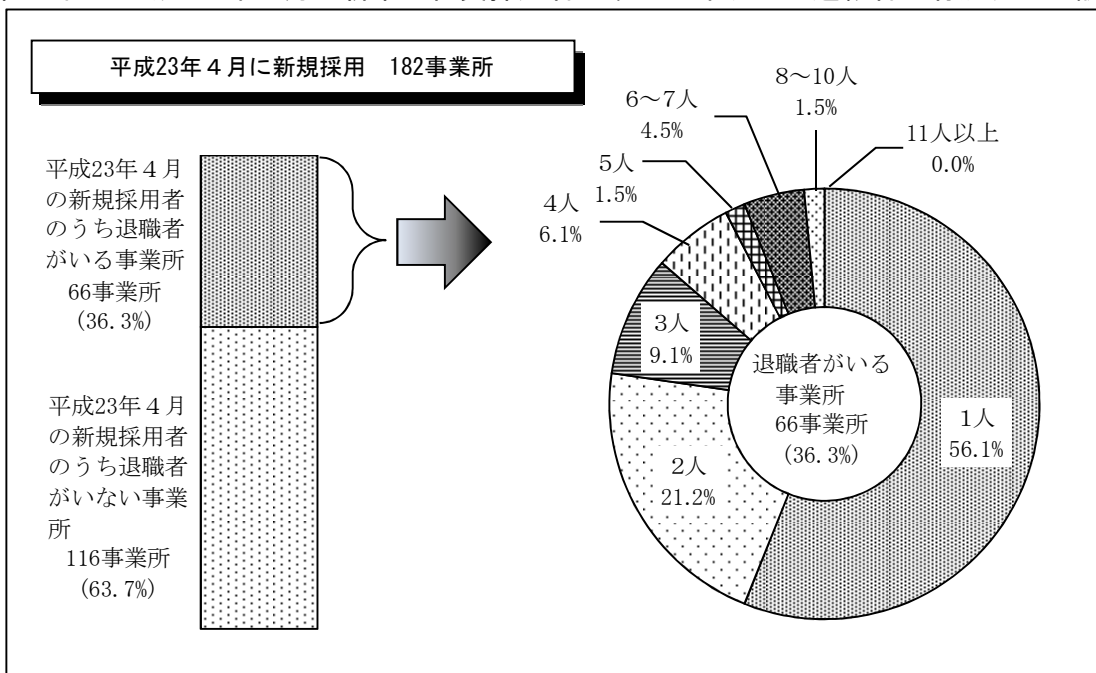


〔6〕従業員（新規学卒者）の離職について

平成 23 年 4 月新規学卒者採用事業所に係る離職状況について

平成 23 年 4 月に 4 年生大学・大学院の新規学卒者を正社員として新規採用した事業所は 182 事業所であり、そのうち 1 年未満で自己都合により退職した者がいた事業所は 29 事業所（15.9%）、1 年以上 2 年未満で自己都合により退職した者がいた事業所は 36 事業所（19.9%）、2 年以上 3 年未満で自己都合により退職した者がいた事業所は 33 事業所（18.1%）であった。（第 30 図・付表 28-1, 2, 3, 4）

第 30 図 平成 23 年 4 月の新卒正社員採用者のうち 3 年以内の退職者の有無及び内訳人数

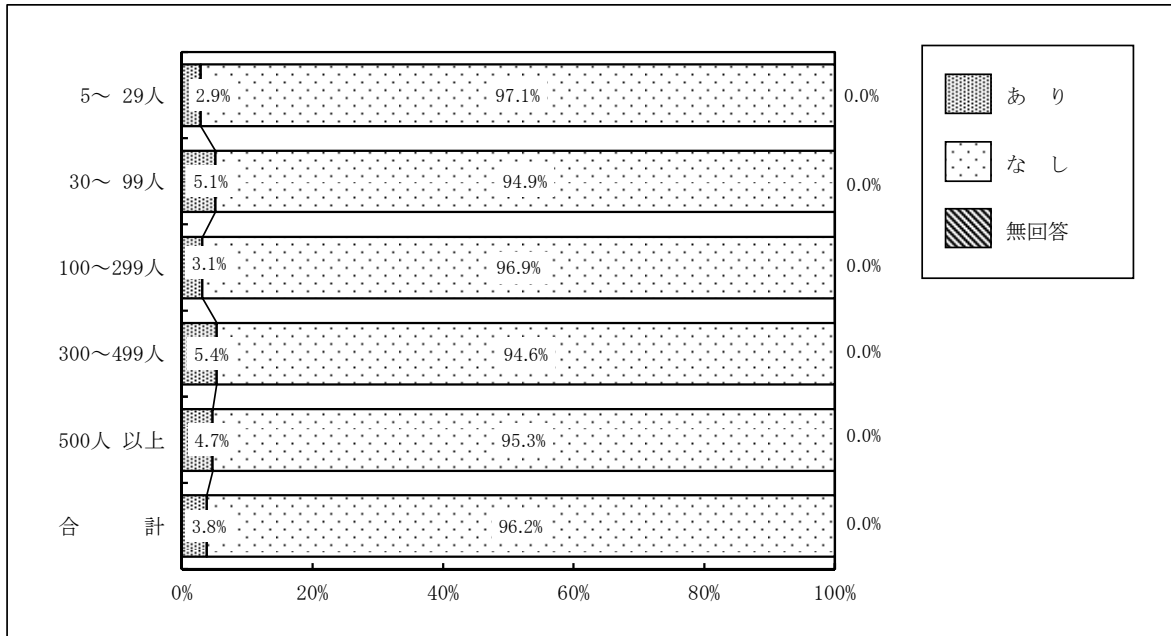


〔7〕雇用情勢の変化への対応について

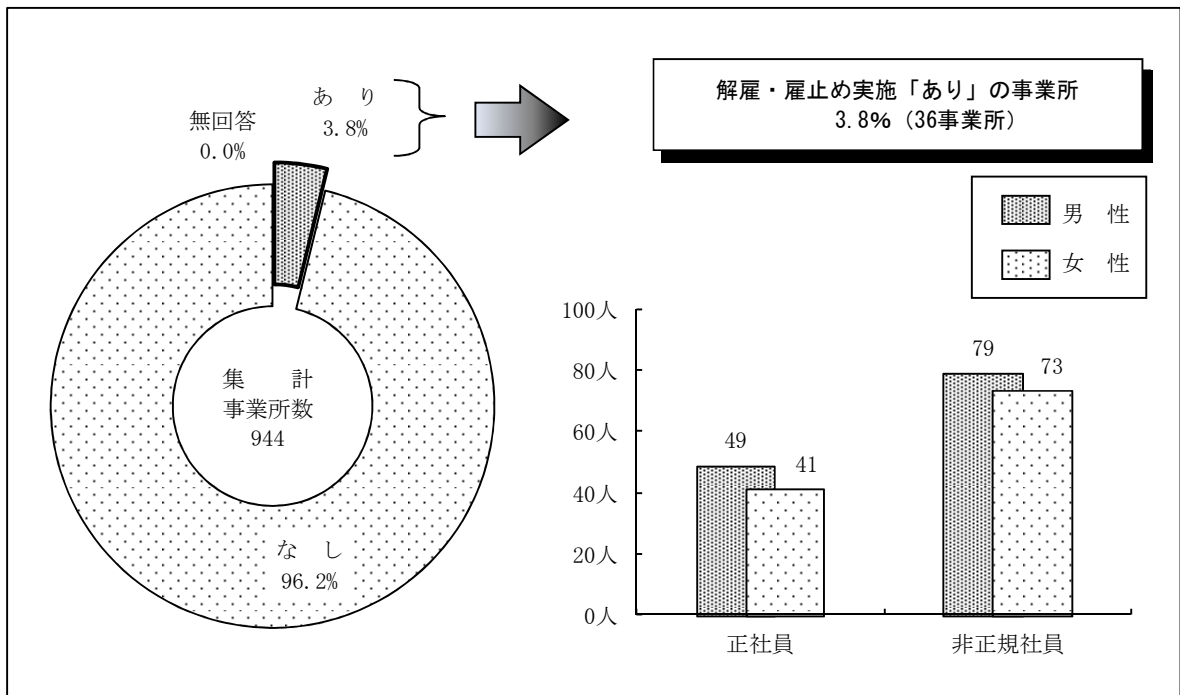
解雇又は雇止めの実施状況について、「あり」としている事業所の割合は 3.8%、「なし」としている事業所の割合は 96.2%となっている。

事業所規模別でみると、実施している事業所の割合が最も高いのは、「300～499 人」で 5.4%、次いで「30～99 人」で 5.1%となっている。(第 31、32 図・付表 30)

第 31 図 解雇・雇止め実施の有無（企業規模別）



第 32 図 解雇・雇止め実施の有無、雇用形態別男女別労働者数

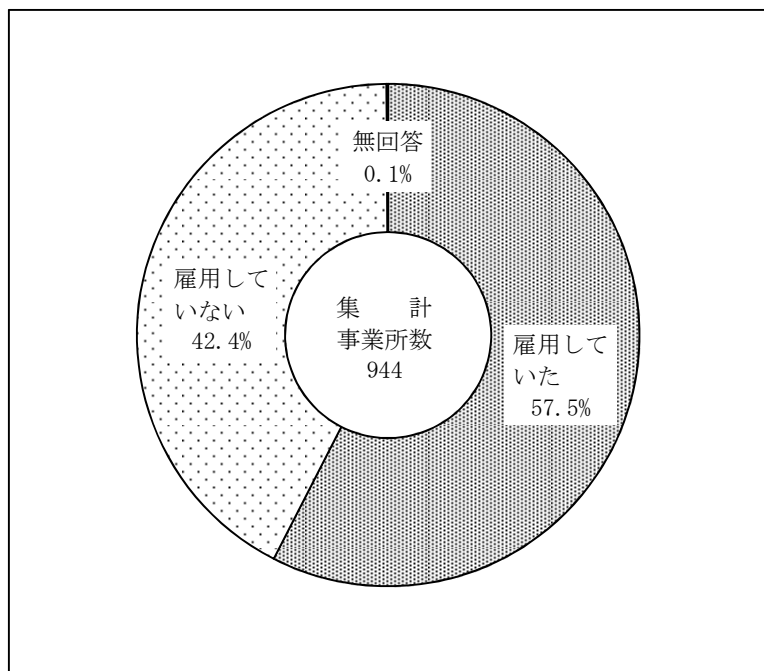


〔8〕パートタイム労働者について

1 雇用状況について

パートタイム労働者を雇用していた事業所は57.5%となっている。(第33図・付表31)

第33図 パートタイム労働者の雇用状況



2 主な仕事内容について

パートタイム労働者の主な仕事内容については、「正社員の補助的仕事」としている事業所の割合が60.4%と最も高く、次いで「正社員と同じ」が28.2%となっている。(第34図・付表31)

第34図 パートタイム労働者の主な仕事内容

