

## . 調 查 結 果

## 【労働者、管理職者の男女の割合】

### (1) 労働者の男女の割合

正規社員・職員における男女の割合は、男性が74.1%であるのに対し女性では25.9%となっている一方、非正規社員・職員では、男性が39.6%であるのに対し女性では60.4%となっている。また、派遣労働者においては、男性が58.4%であるのに対し女性では41.6%となっている。

表1 正規社員・職員、非正規社員・職員および派遣労働者における男女の割合

	正規社員・職員 における男女の割合 ( )内は人数			非正規社員・職員 における男女の割合 ( )内は人数			派遣労働者 における男女の割合 ( )内は人数		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
全体	74.1% (13,180)	25.9% (4,616)	100.0% (17,796)	39.6% (3,969)	60.4% (6,049)	100.0% (10,018)	58.4% (800)	41.6% (569)	100.0% (1,369)
30人以上	74.6% (11,903)	25.4% (4,045)	100.0% (15,948)	40.7% (3,641)	59.3% (5,303)	100.0% (8,944)	58.6% (776)	41.4% (548)	100.0% (1,324)
10～29人	69.2% (1,206)	30.8% (537)	100.0% (1,743)	30.5% (316)	69.5% (721)	100.0% (1,037)	53.3% (24)	46.7% (21)	100.0% (45)
30～49人	72.7% (906)	27.3% (340)	100.0% (1,246)	43.0% (309)	57.0% (409)	100.0% (718)	75.0% (69)	25.0% (23)	100.0% (92)
50～99人	74.8% (1,438)	25.2% (485)	100.0% (1,923)	33.7% (352)	66.3% (692)	100.0% (1,044)	61.2% (41)	38.8% (26)	100.0% (67)
100～299人	68.2% (2,356)	31.8% (1,100)	100.0% (3,456)	29.4% (481)	70.6% (1,156)	100.0% (1,637)	43.8% (85)	56.2% (109)	100.0% (194)
300～999人	83.0% (3,421)	17.0% (702)	100.0% (4,123)	38.0% (705)	62.0% (1,151)	100.0% (1,856)	64.1% (177)	35.9% (99)	100.0% (276)
1,000人以上	72.7% (3,782)	27.3% (1,418)	100.0% (5,200)	48.6% (1,794)	51.4% (1,895)	100.0% (3,689)	58.1% (404)	41.9% (291)	100.0% (695)
建設業	86.7% (757)	13.3% (116)	100.0% (873)	71.0% (71)	29.0% (29)	100.0% (100)	83.3% (5)	16.7% (1)	100.0% (6)
製造業	85.1% (7,172)	14.9% (1,251)	100.0% (8,423)	37.3% (641)	62.7% (1,077)	100.0% (1,718)	63.1% (524)	36.9% (306)	100.0% (830)
運輸・ 通信業	91.4% (1,299)	8.6% (123)	100.0% (1,422)	57.4% (957)	42.6% (711)	100.0% (1,668)	58.3% (186)	41.7% (133)	100.0% (319)
卸売・ 小売業	71.7% (858)	28.3% (338)	100.0% (1,196)	27.7% (414)	72.3% (1,078)	100.0% (1,492)	37.3% (19)	62.7% (32)	100.0% (51)
金融・ 保険業	58.1% (259)	41.9% (187)	100.0% (446)	13.2% (17)	86.8% (112)	100.0% (129)	0.0% (0)	100.0% (3)	100.0% (3)
飲食店、 宿泊業	68.8% (203)	31.2% (92)	100.0% (295)	32.1% (251)	67.9% (531)	100.0% (782)	34.8% (16)	65.2% (30)	100.0% (46)
医療、 福祉	29.9% (827)	70.1% (1,937)	100.0% (2,764)	19.5% (261)	80.5% (1,079)	100.0% (1,340)	45.5% (10)	54.5% (12)	100.0% (22)
教育、 学習支援業	78.3% (767)	21.7% (212)	100.0% (979)	62.7% (717)	37.3% (427)	100.0% (1,144)	0.0% (0)	100.0% (12)	100.0% (12)
サービス業	74.2% (1,038)	25.8% (360)	100.0% (1,398)	38.9% (640)	61.1% (1,005)	100.0% (1,645)	50.0% (40)	50.0% (40)	100.0% (80)

## (2) 管理職者の男女の割合

管理職の男女の割合は、男性が 86.1%であるのに対し女性が 13.9%となっている。企業規模 30 人以上の事業所においては、男性が 88.0%であるのに対し女性が 12.0%となっている。

表 2 管理職者の男女の割合

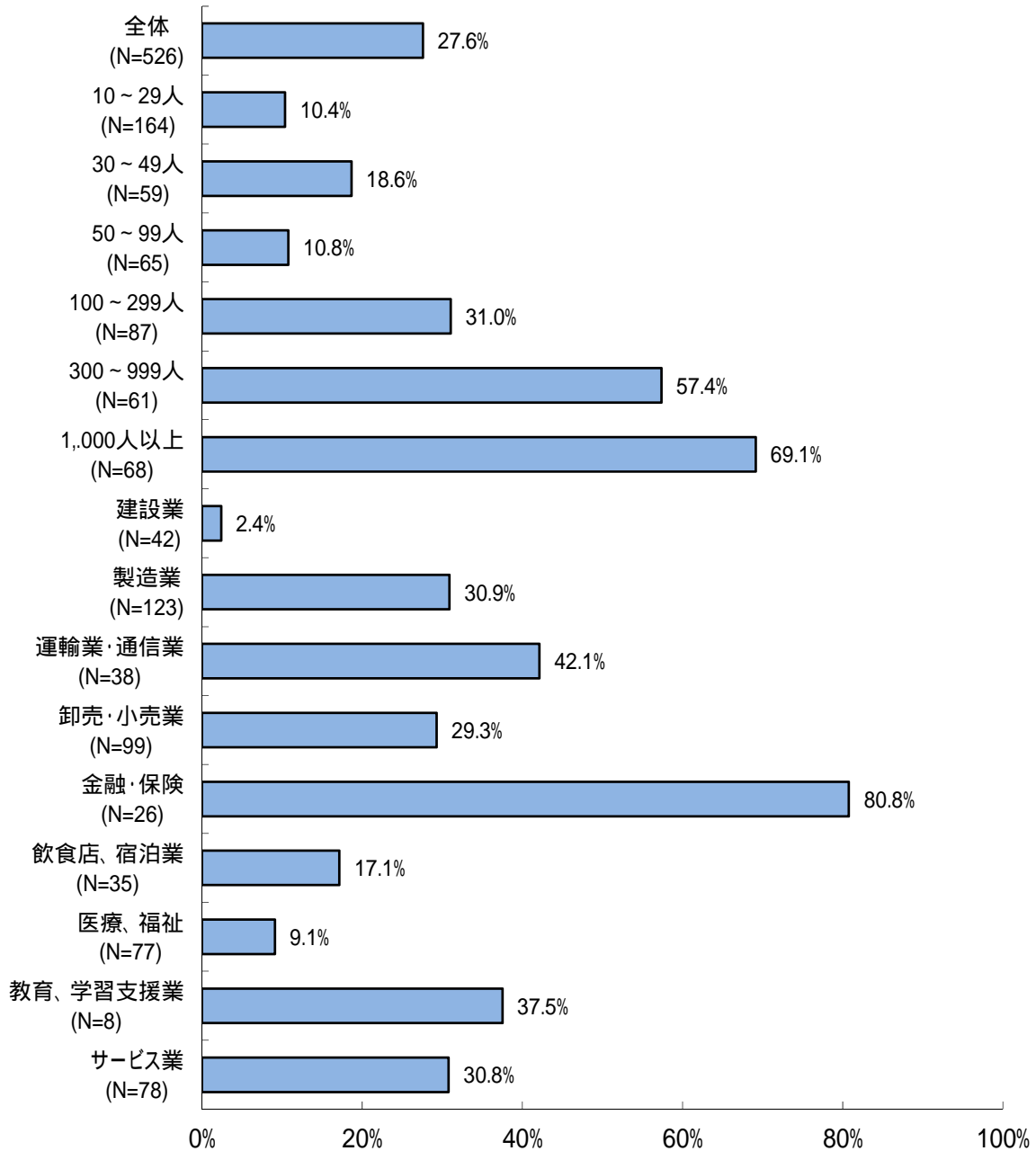
	管理職全体における 男女の割合 ( )内は人数		役員における 男女の割合 ( )内は人数		部長相当職における 男女の割合 ( )内は人数		課長相当職における 男女の割合 ( )内は人数		係長相当職における 男女の割合 ( )内は人数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	86.1% (3,762)	13.9% (607)	78.9% (699)	21.1% (187)	91.7% (633)	8.3% (57)	89.0% (1,340)	11.0% (166)	84.7% (1,090)	15.3% (197)
30人以上	88.0% (3,177)	12.0% (433)	84.5% (403)	15.5% (74)	93.0% (542)	7.0% (41)	89.4% (1,235)	10.6% (147)	85.4% (997)	14.6% (171)
10～29人	78.3% (558)	21.7% (155)	74.5% (277)	25.5% (95)	84.3% (86)	15.7% (16)	85.4% (105)	14.6% (18)	77.6% (90)	22.4% (26)
30～49人	80.9% (309)	19.1% (73)	72.0% (95)	28.0% (37)	87.5% (56)	12.5% (8)	91.8% (89)	8.2% (8)	77.5% (69)	22.5% (20)
50～99人	87.1% (535)	12.9% (79)	85.4% (146)	14.6% (25)	89.2% (91)	10.8% (11)	90.9% (159)	9.1% (16)	83.7% (139)	16.3% (27)
100～299人	86.5% (707)	13.5% (110)	92.5% (99)	7.5% (8)	91.2% (104)	8.8% (10)	85.8% (259)	14.2% (43)	83.3% (245)	16.7% (49)
300～999人	93.0% (841)	7.0% (63)	96.0% (48)	4.0% (2)	97.0% (131)	3.0% (4)	93.0% (343)	7.0% (26)	91.1% (319)	8.9% (31)
1,000人以上	87.9% (785)	12.1% (108)	88.2% (15)	11.8% (2)	95.2% (160)	4.8% (8)	87.7% (385)	12.3% (54)	83.6% (225)	16.4% (44)
建設業	88.6% (302)	11.4% (39)	78.6% (92)	21.4% (25)	96.0% (48)	4.0% (2)	95.1% (77)	4.9% (4)	91.4% (85)	8.6% (8)
製造業	94.0% (1,831)	6.0% (117)	86.0% (228)	14.0% (37)	98.2% (326)	1.8% (6)	96.6% (740)	3.4% (26)	91.8% (537)	8.2% (48)
運輸・ 通信業	93.4% (197)	6.6% (14)	81.6% (40)	18.4% (9)	100.0% (29)	0.0% (0)	96.9% (63)	3.1% (2)	95.6% (65)	4.4% (3)
卸売・ 小売業	87.8% (337)	12.2% (47)	76.7% (66)	23.3% (20)	83.8% (31)	16.2% (6)	93.0% (120)	7.0% (9)	90.9% (120)	9.1% (12)
金融・ 保険業	80.0% (128)	20.0% (32)	85.7% (6)	14.3% (1)	93.1% (27)	6.9% (2)	84.0% (68)	16.0% (13)	62.8% (27)	37.2% (16)
飲食店、 宿泊業	83.7% (103)	16.3% (20)	63.2% (24)	36.8% (14)	95.5% (21)	4.5% (1)	96.4% (27)	3.6% (1)	88.6% (31)	11.4% (4)
医療、 福祉	55.7% (300)	44.3% (239)	69.7% (101)	30.3% (44)	68.4% (80)	31.6% (37)	46.4% (78)	53.6% (90)	37.6% (41)	62.4% (68)
教育、 学習支援業	85.1% (165)	14.9% (29)	83.3% (10)	16.7% (2)	80.0% (4)	20.0% (1)	89.2% (74)	10.8% (9)	81.9% (77)	18.1% (17)
サービス業	85.1% (399)	14.9% (70)	79.0% (132)	21.0% (35)	97.1% (67)	2.9% (2)	88.6% (93)	11.4% (12)	83.6% (107)	16.4% (21)

## 【労働組合】

### (3) 労働組合の有無

労働組合がある事業所の割合は27.6%であり、前年を1.0ポイント下回っている。

図1 労働組合がある事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）

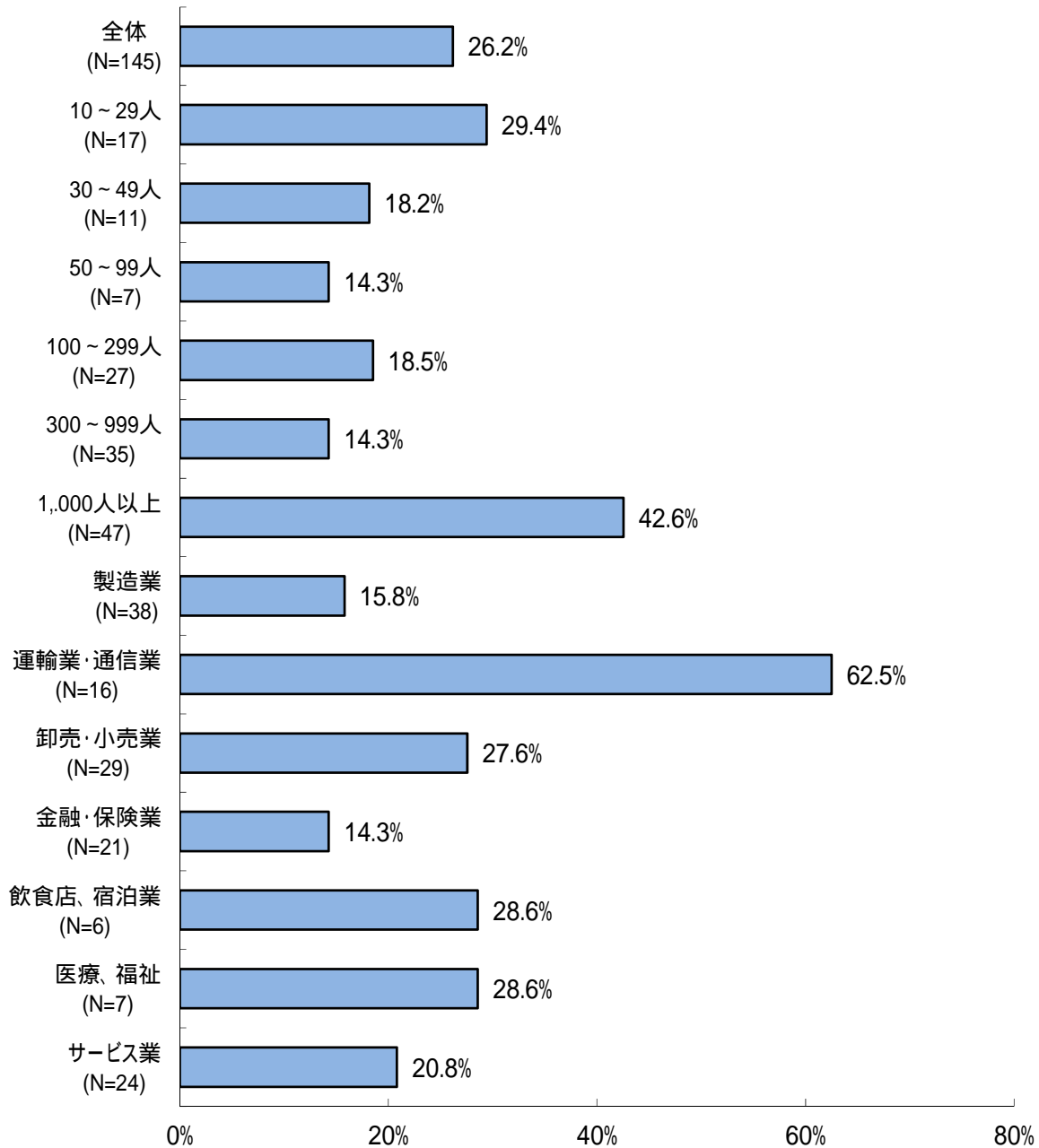


図内のNは、有効回答事業所数を表す

#### (4) 労働組合への非正規社員・職員の加入状況

(3) で労働組合が「ある」と回答した事業所の中で、非正規労働者も労働組合へ加入している事業所の割合は26.2%であり、前年を0.1ポイント上回っている。

図2 労働組合へ非正規労働者が加入している事業所の割合（全体・企業規模別・産業別）



図内のNは、有効回答事業所数を表す

ただし、「建設業」及び「教育、学習支援業」については有効回答事業所数が少ないため非公表としている

## 【休日・休暇制度】

### (5) 週休制の形態

週休制の形態については、「完全週休2日制」または「その他の週休2日制」を採用している事業所が全体の82.4%を占める。

図3 週休制の形態（全体）

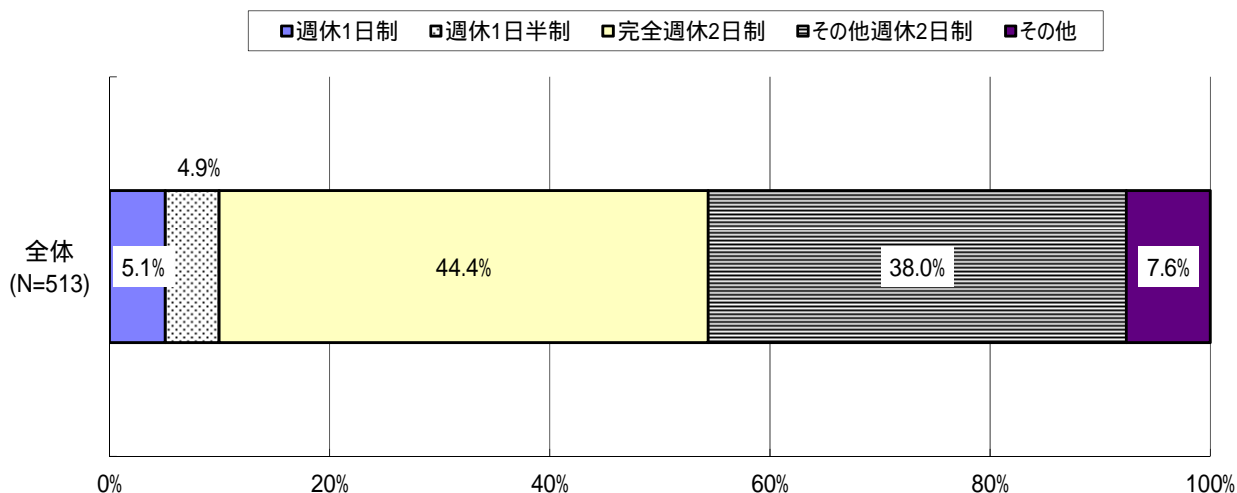


表3 週休制の形態

	有効回答事業所数	週休1日制	週休1日半制	完全週休2日制	その他の週休2日制	その他	計
全体	513	5.1%	4.9%	44.4%	38.0%	7.6%	100.0%
10～29人	159	6.9%	9.4%	37.1%	40.9%	5.7%	100.0%
30～49人	59	5.1%	6.8%	39.0%	40.7%	8.5%	100.0%
50～99人	64	3.1%	1.6%	46.9%	40.6%	7.8%	100.0%
100～299人	85	3.5%	1.2%	41.2%	45.9%	8.2%	100.0%
300～999人	61	0.0%	0.0%	54.1%	41.0%	4.9%	100.0%
1,000人以上	65	3.1%	0.0%	64.6%	18.5%	13.8%	100.0%
建設業	43	18.6%	9.3%	18.6%	53.5%	0.0%	100.0%
製造業	123	2.4%	2.4%	53.7%	38.2%	3.3%	100.0%
運輸業・通信業	38	2.6%	7.9%	31.6%	50.0%	7.9%	100.0%
卸売・小売業	93	5.4%	2.2%	36.6%	40.9%	15.1%	100.0%
金融・保険業	26	0.0%	0.0%	88.5%	11.5%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	34	8.8%	11.8%	20.6%	50.0%	8.8%	100.0%
医療・福祉	74	1.4%	1.4%	51.4%	29.7%	16.2%	100.0%
教育、学習支援業	8	0.0%	12.5%	62.5%	25.0%	0.0%	100.0%
サービス業	74	6.8%	9.5%	47.3%	32.4%	4.1%	100.0%
労働組合がある	142	3.5%	3.5%	53.5%	32.4%	7.0%	100.0%
労働組合がない	367	5.4%	5.4%	41.1%	40.1%	7.9%	100.0%

## (6) 年間休日総数

年間休日総数についてみると、「100日～109日」が29.9%と最も高く、次いで「120日～129日」が22.6%、「110日～119日」の21.9%となっている。

図4 年間休日総数（全体）

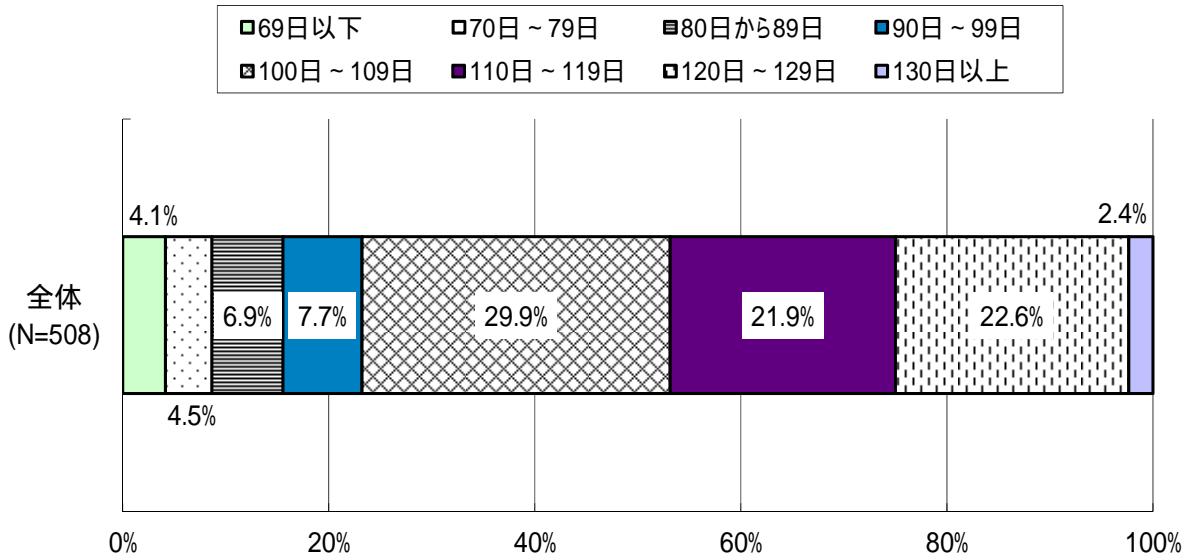


表4 年間休日総数

	有効回答 事業所数	69日 以下	70日 ～ 79日	80日 ～ 89日	90日 ～ 99日	100日 ～ 109日	110日 ～ 119日	120日 ～ 129日	130日 以上	計
全体	508	4.1%	4.5%	6.9%	7.7%	29.9%	21.9%	22.6%	2.4%	100.0%
10～29人	158	8.2%	8.2%	10.8%	13.3%	24.1%	17.7%	15.2%	2.5%	100.0%
30～49人	57	1.8%	3.5%	10.5%	5.3%	33.3%	22.8%	19.3%	3.5%	100.0%
50～99人	64	3.1%	7.8%	3.1%	4.7%	39.1%	23.4%	18.8%	0.0%	100.0%
100～299人	84	1.2%	1.2%	4.8%	3.6%	40.5%	21.4%	25.0%	2.4%	100.0%
300～999人	61	0.0%	0.0%	4.9%	6.6%	34.4%	21.3%	32.8%	0.0%	100.0%
1,000人以上	64	3.1%	0.0%	0.0%	3.1%	18.8%	35.9%	34.4%	4.7%	100.0%
建設業	43	0.0%	16.3%	18.6%	25.6%	16.3%	11.6%	11.6%	0.0%	100.0%
製造業	123	1.6%	1.6%	5.7%	4.9%	24.4%	24.4%	37.4%	0.0%	100.0%
運輸業・通信業	38	2.6%	2.6%	7.9%	18.4%	31.6%	21.1%	10.5%	5.3%	100.0%
卸売・小売業	90	8.9%	4.4%	2.2%	5.6%	48.9%	17.8%	10.0%	2.2%	100.0%
金融・保険業	26	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	3.8%	42.3%	50.0%	0.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	34	20.6%	11.8%	11.8%	5.9%	29.4%	8.8%	5.9%	5.9%	100.0%
医療・福祉	74	2.7%	2.7%	4.1%	4.1%	36.5%	28.4%	16.2%	5.4%	100.0%
教育・学習支援業	8	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	37.5%	12.5%	100.0%
サービス業	72	0.0%	4.2%	11.1%	5.6%	26.4%	22.2%	29.2%	1.4%	100.0%
労働組合がある	140	1.4%	2.1%	0.7%	7.1%	25.0%	30.7%	30.7%	2.1%	100.0%
労働組合がない	364	4.9%	5.5%	9.3%	7.7%	31.9%	18.7%	19.5%	2.5%	100.0%

### (7) 年次有給休暇の付与および取得の状況

企業規模 30 人以上の事業所における年次有給休暇の「平均付与日数（繰越分除く）」、「平均取得日数」および「平均取得率」のすべてで平成 24 年を下回っている（H24：平均付与日数 17.5 日、平均取得日数 10.1 日、平均取得率 57.5%）。

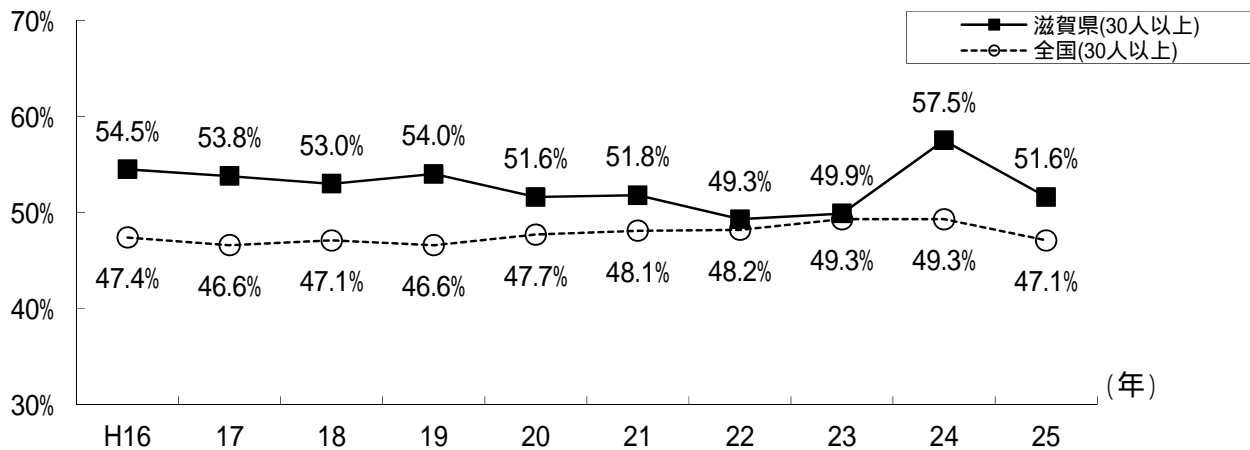
表 5 労働者 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数および取得日数

	有効回答 事業所数	1労働者あたりの 平均付与日数 (繰越分除く)	1労働者あたりの 平均取得日数	1労働者あたりの 平均取得率
全体	460	16.8	8.7	51.7%
30人以上	312	17.2	8.9	51.6%
10～29人	135	14.4	6.7	46.4%
30～49人	55	15.5	7.4	47.4%
50～99人	58	16.1	7.4	46.2%
100～299人	80	16.4	7.5	45.6%
300～999人	60	18.0	9.1	50.7%
1,000人以上	59	17.6	10.6	60.6%
建設業	37	13.3	6.1	45.8%
製造業	114	17.4	10.5	60.1%
運輸業・通信業	37	16.3	9.8	60.5%
卸売・小売業	79	16.2	4.7	29.0%
金融・保険業	25	18.5	7.9	42.5%
飲食店、宿泊業	25	13.6	5.9	43.3%
医療、福祉	69	16.2	7.7	47.4%
教育、学習支援業	8	20.3	6.2	30.4%
サービス業	66	15.0	6.4	42.8%
労働組合がある	135	17.8	10.5	58.6%
労働組合がない	332	15.9	7.1	44.7%

平均付与日数と平均取得日数は一般労働者数で加重平均している。

「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除したものである。

図 5-1 年次有給休暇取得率の推移

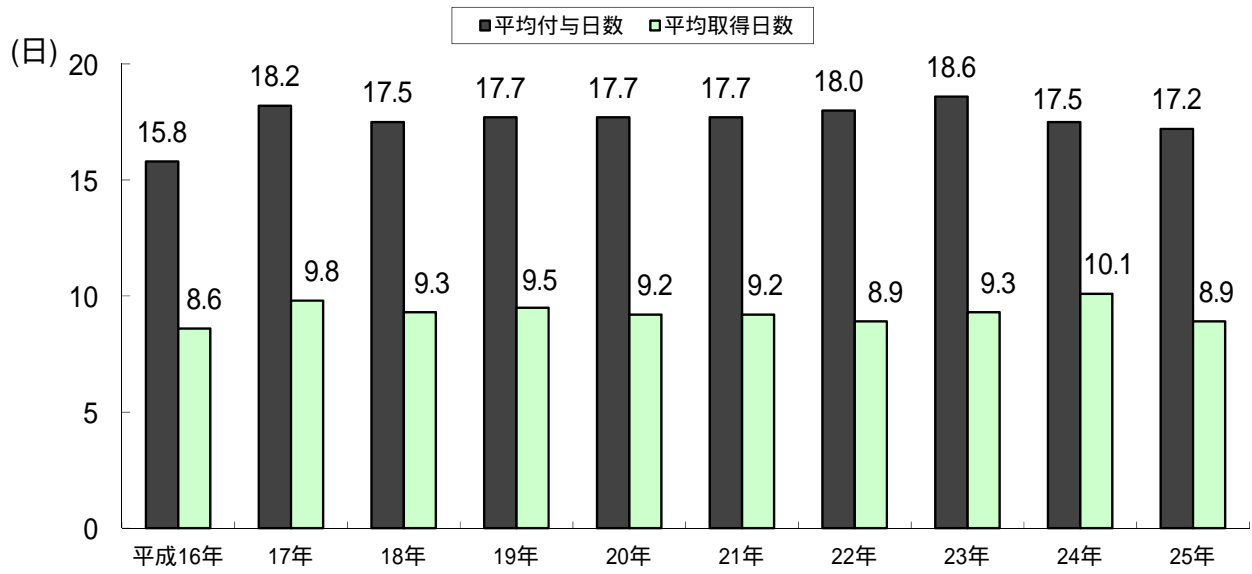


全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」

就労条件総合調査は、H23 以前については「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」、H24 以降については「常用労働者 30 人以上の民間企業」を対象としているため注意を要する



図 5-2 年次有給休暇の平均取得日数および平均付与日数の推移（滋賀県・30人以上）



### (8) 年次有給休暇の取得単位

年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が55.2%と最も高くなっている。

図6 年次有給休暇の取得単位（全体）

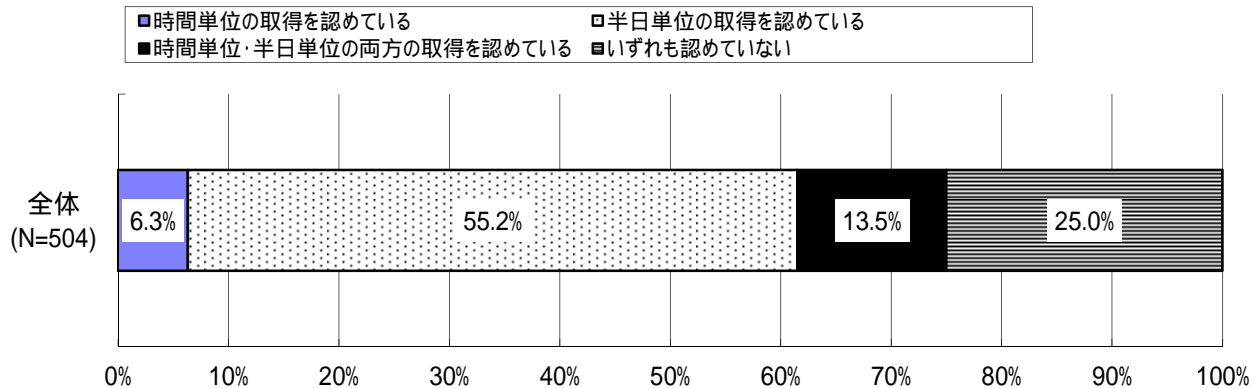


表6 年次有給休暇の取得単位

	有効回答事業所数	時間単位の取得を認めている	半日単位の取得を認めている	時間単位・半日単位の両方の取得を認めている	いずれも認めていない	計
全体	504	6.3%	55.2%	13.5%	25.0%	100.0%
10～29人	151	9.9%	45.7%	11.9%	32.5%	100.0%
30～49人	59	3.4%	61.0%	16.9%	18.6%	100.0%
50～99人	64	9.4%	57.8%	14.1%	18.8%	100.0%
100～299人	85	4.7%	61.2%	10.6%	23.5%	100.0%
300～999人	60	3.3%	63.3%	18.3%	15.0%	100.0%
1,000人以上	65	1.5%	63.1%	16.9%	18.5%	100.0%
建設業	41	4.9%	53.7%	12.2%	29.3%	100.0%
製造業	122	4.1%	62.3%	11.5%	22.1%	100.0%
運輸業・通信業	38	0.0%	52.6%	15.8%	31.6%	100.0%
卸売・小売業	91	5.5%	51.6%	5.5%	37.4%	100.0%
金融・保険業	26	7.7%	80.8%	7.7%	3.8%	100.0%
飲食店、宿泊業	32	0.0%	34.4%	15.6%	50.0%	100.0%
医療、福祉	73	13.7%	52.1%	30.1%	4.1%	100.0%
教育、学習支援業	8	50.0%	12.5%	12.5%	25.0%	100.0%
サービス業	73	5.5%	57.5%	11.0%	26.0%	100.0%
労働組合がある	142	4.9%	59.2%	14.1%	21.8%	100.0%
労働組合がない	359	7.0%	53.5%	13.4%	26.2%	100.0%

### (9) 年次有給休暇以外の有給休暇制度

年次有給休暇以外の有給休暇制度については「妻が出産した場合の夫の休暇」がある事業所の割合が44.7%と最も高く、次いで「夏季休暇」が40.2%、「リフレッシュ休暇」が17.1%となっている。

図7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

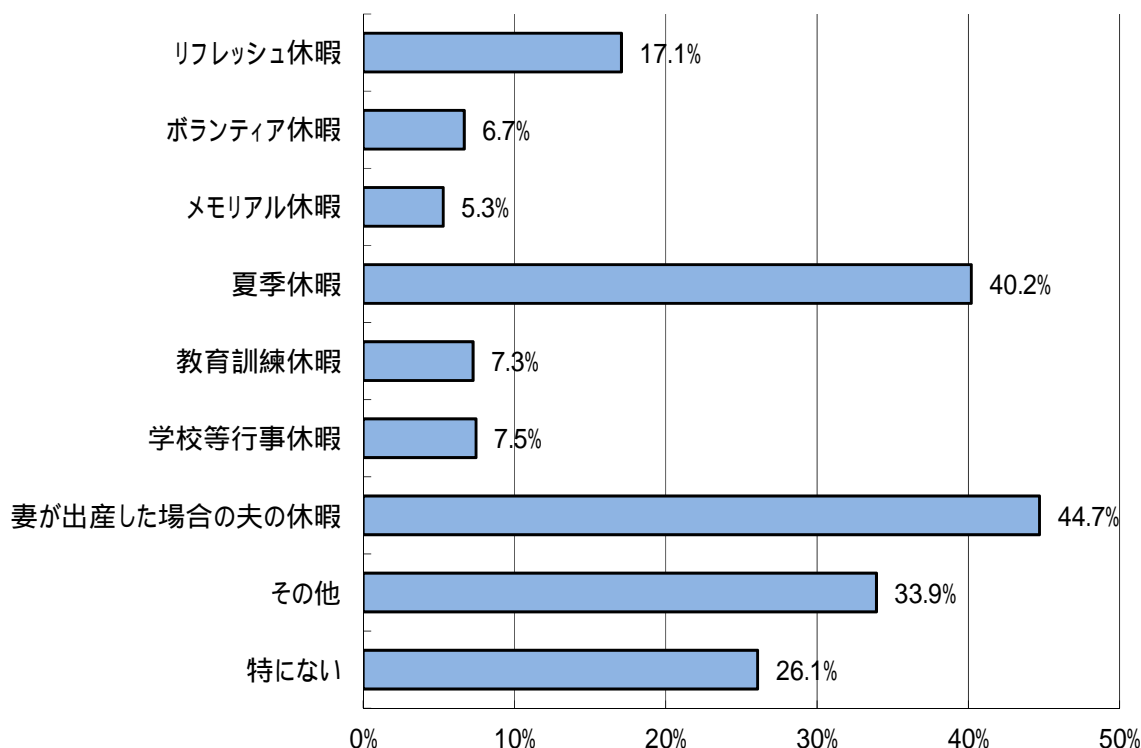


表7 年次有給休暇以外の有給休暇制度（複数回答）

	有効回答 事業所数	リフレッシュ 休暇	ボランティア 休暇	メモリアル 休暇	夏季休暇	教育訓練 休暇	学校等 行事休暇	妻が出産 した場合の 夫の休暇	その他	特にない
全体	510	17.1%	6.7%	5.3%	40.2%	7.3%	7.5%	44.7%	33.9%	26.1%
10～29人	159	7.5%	1.9%	3.1%	44.7%	11.3%	12.6%	28.9%	25.8%	36.5%
30～49人	59	11.9%	1.7%	3.4%	39.0%	11.9%	8.5%	40.7%	33.9%	28.8%
50～99人	64	10.9%	6.3%	6.3%	34.4%	3.1%	3.1%	42.2%	29.7%	28.1%
100～299人	84	9.5%	4.8%	3.6%	41.7%	21.4%	1.2%	52.4%	32.1%	21.4%
300～999人	61	31.1%	16.4%	6.6%	39.3%	1.6%	9.8%	65.6%	45.9%	13.1%
1,000人以上	63	47.6%	19.0%	9.5%	31.7%	4.8%	1.6%	66.7%	57.1%	9.5%
建設業	42	11.9%	4.8%	7.1%	61.9%	21.4%	21.4%	42.9%	16.7%	14.3%
製造業	120	17.5%	9.2%	5.8%	42.5%	7.5%	5.8%	44.2%	30.0%	27.5%
運輸業・通信業	38	2.6%	7.9%	7.9%	39.5%	21.1%	21.1%	47.4%	34.2%	26.3%
卸売・小売業	94	16.0%	4.3%	7.4%	23.4%	1.1%	2.1%	36.2%	24.5%	36.2%
金融・保険業	26	61.5%	7.7%	3.8%	42.3%	3.8%	0.0%	76.9%	76.9%	0.0%
飲食店・宿泊業	35	20.0%	2.9%	8.6%	25.7%	11.4%	8.6%	34.3%	34.3%	22.9%
医療・福祉	74	6.8%	5.4%	0.0%	45.9%	1.4%	2.7%	41.9%	44.6%	25.7%
教育・学習支援業	8	37.5%	50.0%	0.0%	62.5%	12.5%	50.0%	50.0%	50.0%	25.0%
サービス業	73	19.2%	4.1%	4.1%	43.8%	4.1%	4.1%	52.1%	34.2%	28.8%
労働組合がある	142	36.6%	16.2%	7.7%	38.0%	3.5%	5.6%	64.1%	45.1%	16.2%
労働組合がない	364	9.6%	3.0%	4.4%	41.5%	8.8%	8.2%	37.4%	29.9%	29.4%

## 【労働時間】

### (10) 労働時間短縮のための取組み

労働時間短縮のための取組みについては、「所定外労働時間の削減」に取り組んでいると回答した事業所の割合が最も高く 39.7%となっている。次いで「変形労働時間制の導入・活用」が 28.4%、「ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定」が 24.0%となっている。

図 8 労働時間短縮のための取組み

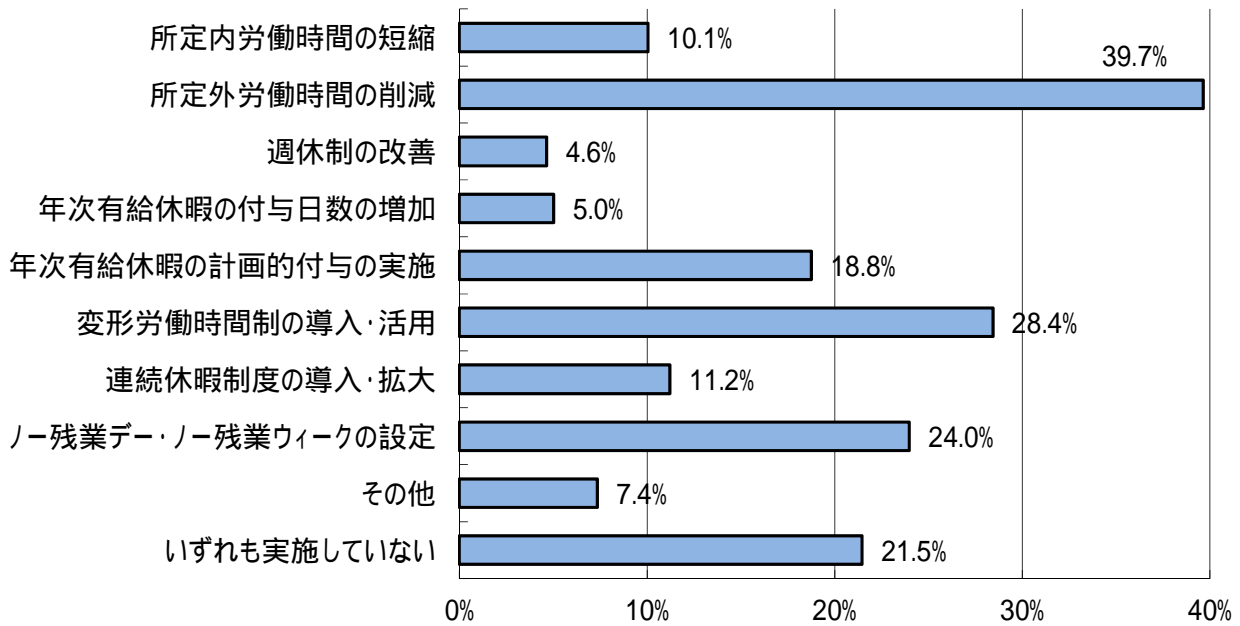


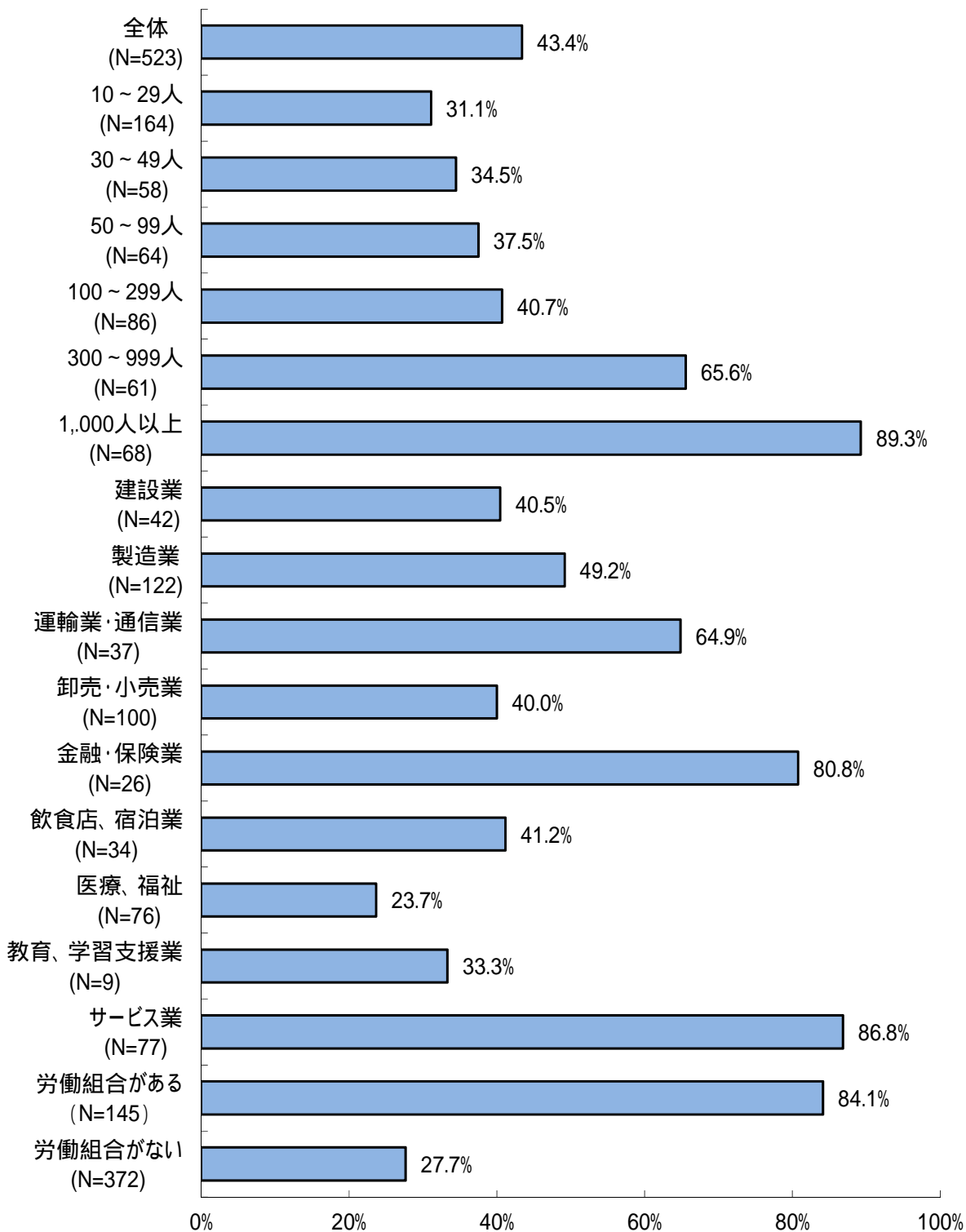
表 8 労働時間短縮のための取組み（複数回答）

	有効回答 事業所数	所定内 労働時間 の短縮	所定外 労働時間 の削減	週休制の 改善	年次有給 休暇の付与 日数の増加	年次有給休暇 の計画的付与 の実施	変形労働 時間制の 導入・活用	連続休暇 制度の 導入・拡大	ノー残業デー・ ノー残業ウィーク の設定	その他	いずれも 実施していない
全体	517	10.1%	39.7%	4.6%	5.0%	18.8%	28.4%	11.2%	24.0%	7.4%	21.5%
10～29人	160	12.5%	26.9%	6.3%	4.4%	10.6%	24.4%	7.5%	16.3%	10.0%	30.6%
30～49人	58	5.2%	27.6%	6.9%	3.4%	12.1%	27.6%	5.2%	10.3%	5.2%	31.0%
50～99人	65	12.3%	36.9%	1.5%	6.2%	4.6%	35.4%	4.6%	20.0%	7.7%	16.9%
100～299人	85	7.1%	45.9%	4.7%	5.9%	20.0%	37.6%	9.4%	25.9%	2.4%	14.1%
300～999人	61	14.8%	54.1%	4.9%	3.3%	26.2%	29.5%	13.1%	39.3%	8.2%	14.8%
1,000人以上	67	6.0%	68.7%	0.0%	6.0%	50.7%	26.9%	32.8%	43.3%	9.0%	1.5%
建設業	41	14.6%	29.3%	7.3%	2.4%	4.9%	19.5%	7.3%	31.7%	2.4%	29.3%
製造業	120	5.0%	43.3%	6.7%	5.0%	15.0%	24.2%	4.2%	24.2%	5.8%	23.3%
運輸業・通信業	38	7.9%	47.4%	2.6%	10.5%	23.7%	47.4%	13.2%	21.1%	5.3%	7.9%
卸売・小売業	99	13.1%	39.4%	4.0%	5.1%	16.2%	27.3%	9.1%	21.2%	9.1%	18.2%
金融・保険業	26	7.7%	69.2%	3.8%	0.0%	65.4%	15.4%	65.4%	76.9%	3.8%	7.7%
飲食店・宿泊業	33	18.2%	33.3%	9.1%	6.1%	9.1%	39.4%	12.1%	6.1%	15.2%	33.3%
医療・福祉	76	13.2%	26.3%	1.3%	6.6%	15.8%	34.2%	5.3%	14.5%	3.9%	27.6%
教育・学習支援業	8	12.5%	62.5%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	25.0%	50.0%	12.5%	12.5%
サービス業	76	6.6%	39.5%	3.9%	3.9%	25.0%	25.0%	11.8%	21.1%	11.8%	19.7%
労働組合がある	144	10.4%	52.8%	2.1%	4.2%	36.8%	30.6%	23.6%	41.7%	6.9%	7.6%
労働組合がない	369	10.0%	35.0%	5.7%	5.4%	11.9%	27.9%	6.5%	17.1%	7.3%	26.6%

**(11) 労使間の話し合いの機会の有無**

労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は43.4%となっている。

図9 労使間の話し合いの機会の有無



図内のNは、有効回答事業所数を表す

## 【育児・介護休業制度】

### (12) 育児休業取得率

全調査対象事業所における常用労働者の育児休業取得率は、女性で 90.2%となり、前年より 5.0 ポイント下降したのに対し、男性においては 1.9%となり 0.1 ポイント上昇している。

表 9 育児休業取得率

	女性		男性	
	出産した 女性労働者数	育休取得者の 割合	配偶者が 出産した 男性労働者数	育休取得者 の割合
全体	451	90.2%	860	1.9%
30人以上	397	90.9%	771	1.7%
10～29人	51	88.2%	79	3.8%
30～49人	19	78.9%	33	3.0%
50～99人	41	97.6%	93	3.2%
100～299人	95	93.7%	164	2.4%
300～999人	65	90.8%	168	0.6%
1,000人以上	177	89.3%	313	1.3%
建設業	9	100.0%	31	6.5%
製造業	100	98.0%	521	1.0%
運輸業・通信業	7	100.0%	39	7.7%
卸売・小売業	42	85.7%	55	0.0%
金融・保険業	16	87.5%	15	0.0%
飲食店、宿泊業	6	66.7%	24	4.2%
医療、福祉	198	94.4%	89	4.5%
教育、学習支援業	35	54.3%	24	0.0%
サービス業	38	86.8%	62	1.6%
労働組合がある	116	97.4%	495	1.8%
労働組合がない	335	87.8%	364	1.9%

図 10-1 育児休業取得率の推移（女性）

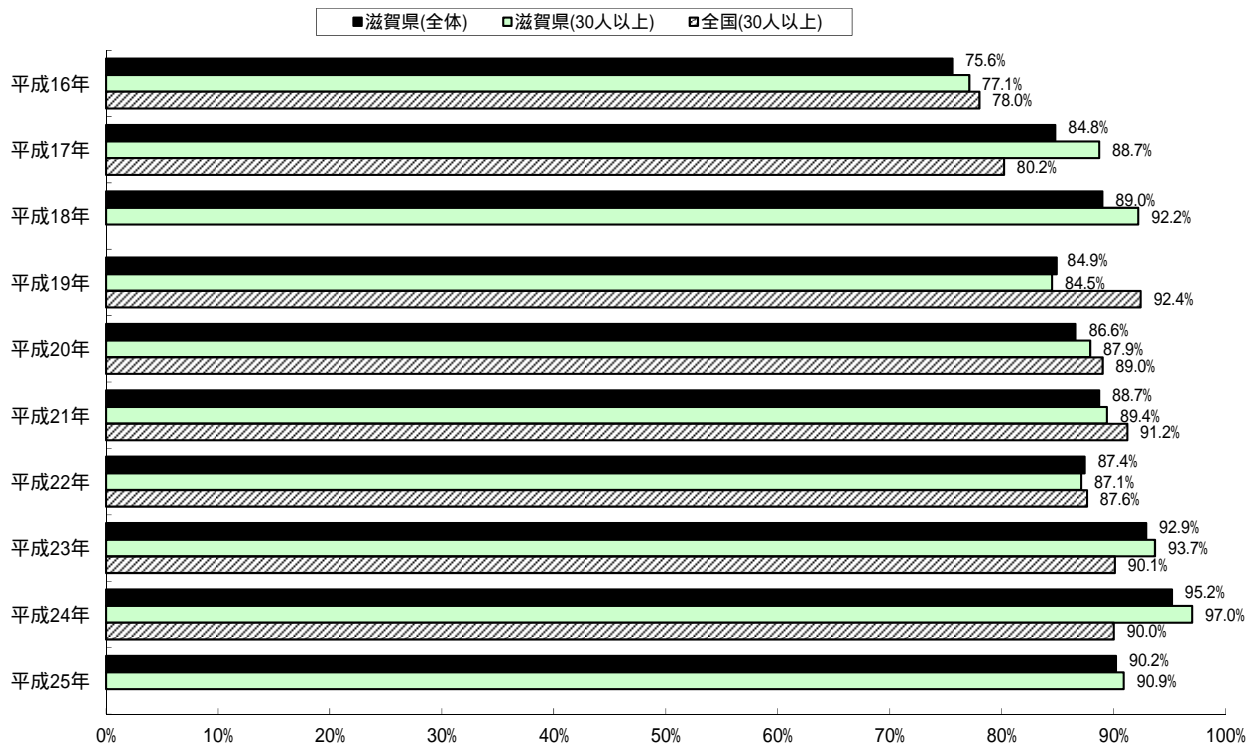
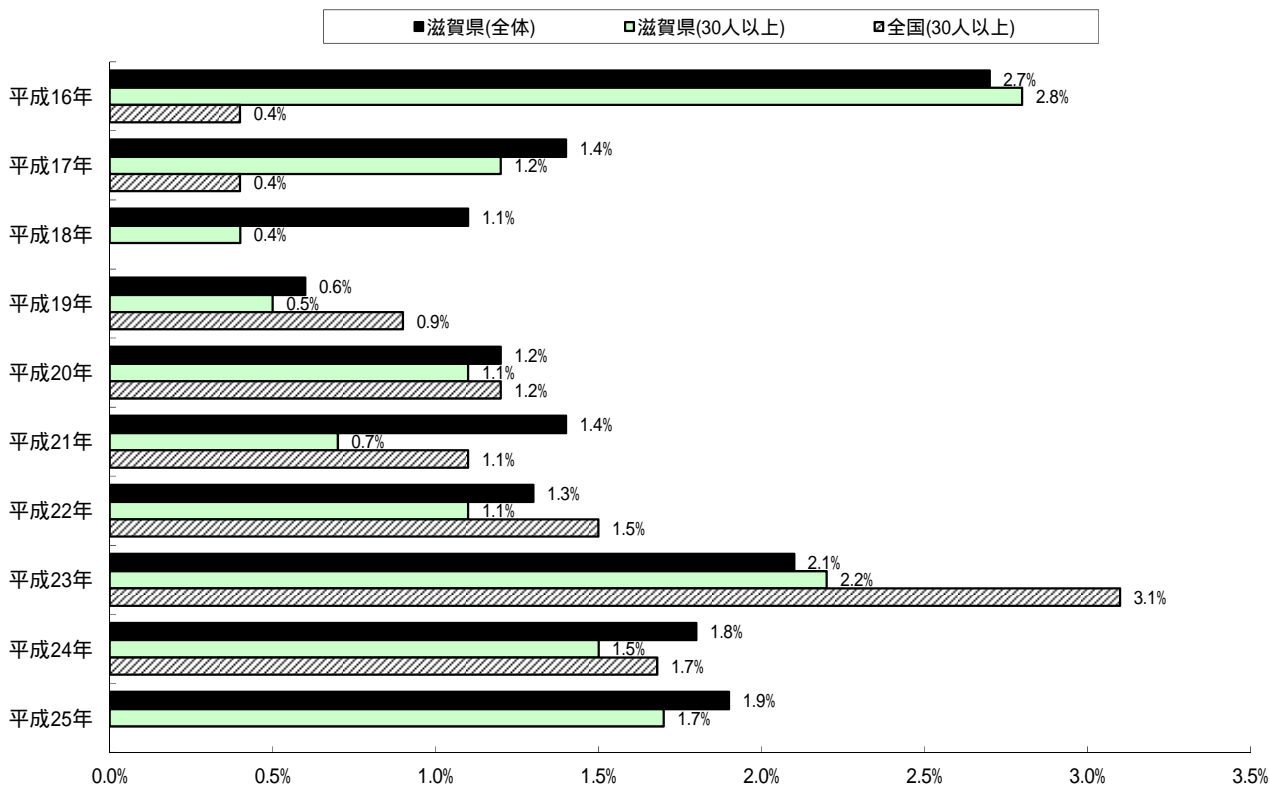


図 10-2 育児休業取得率の推移（男性）

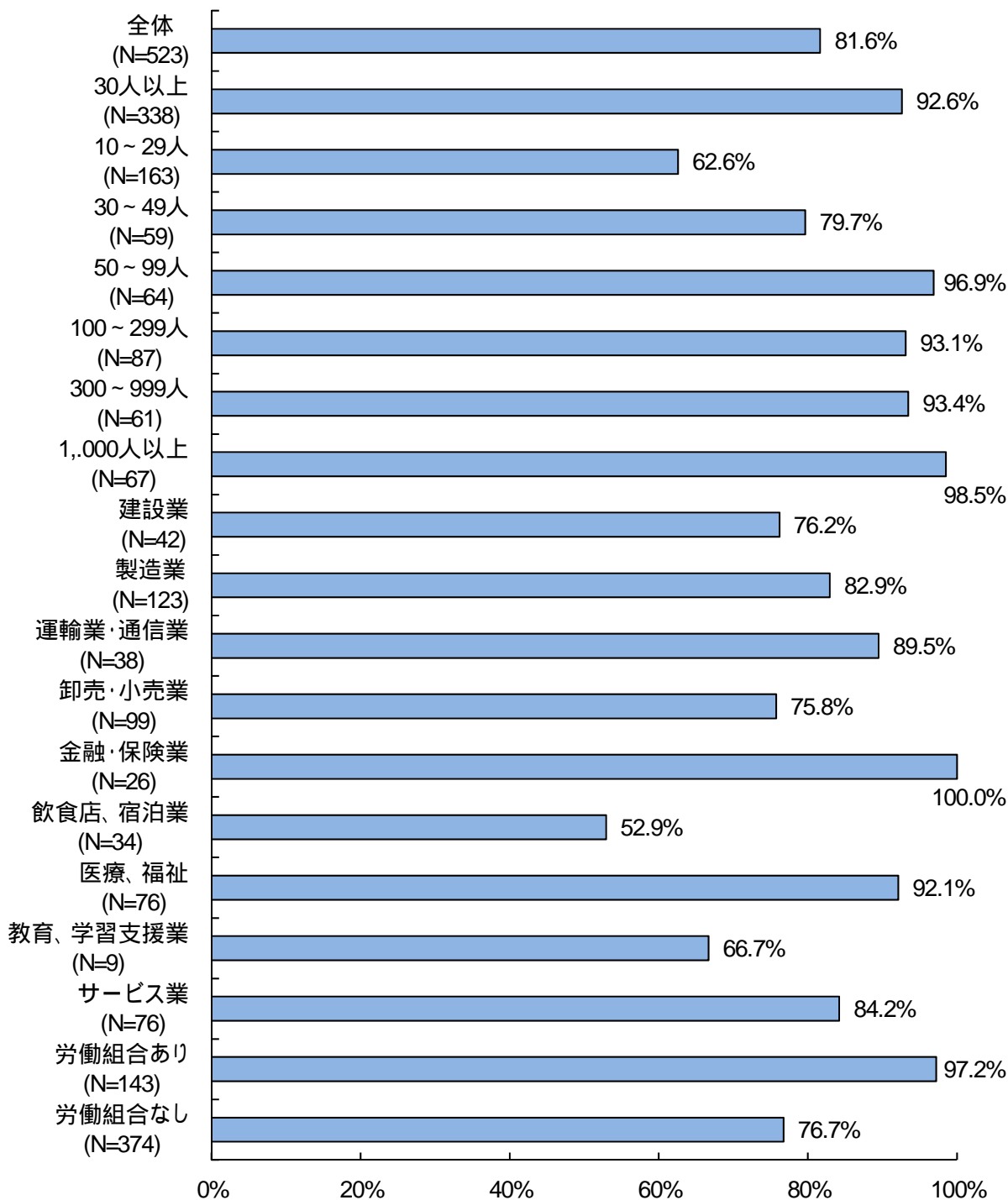


男性、女性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

### (13) 育児休業制度の有無

全調査対象事業所における育児休業制度が「ある」事業所の割合は81.6%となり、前年を2.6ポイント下回っている。

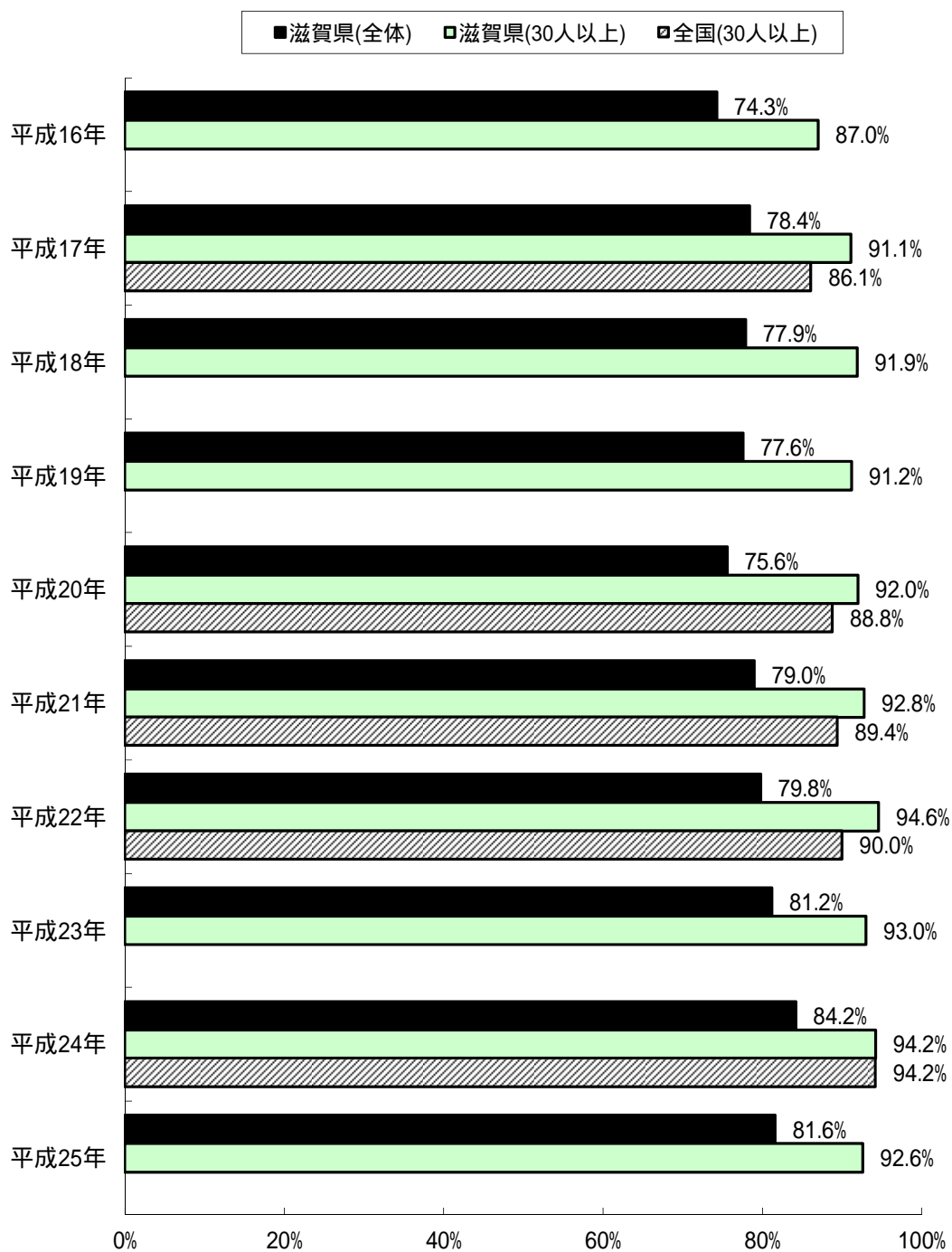
図 11-1 育児休業制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



図内の N は、有効回答事業所数を表す



図 11-2 育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移



全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

### (14) 育児のために就業規則等で定めている制度

その他育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」を導入している企業の割合が正規社員・職員で 67.1%、非正規社員・職員で 52.4%となり、両者において最も高くなっている。

図 12 育児のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

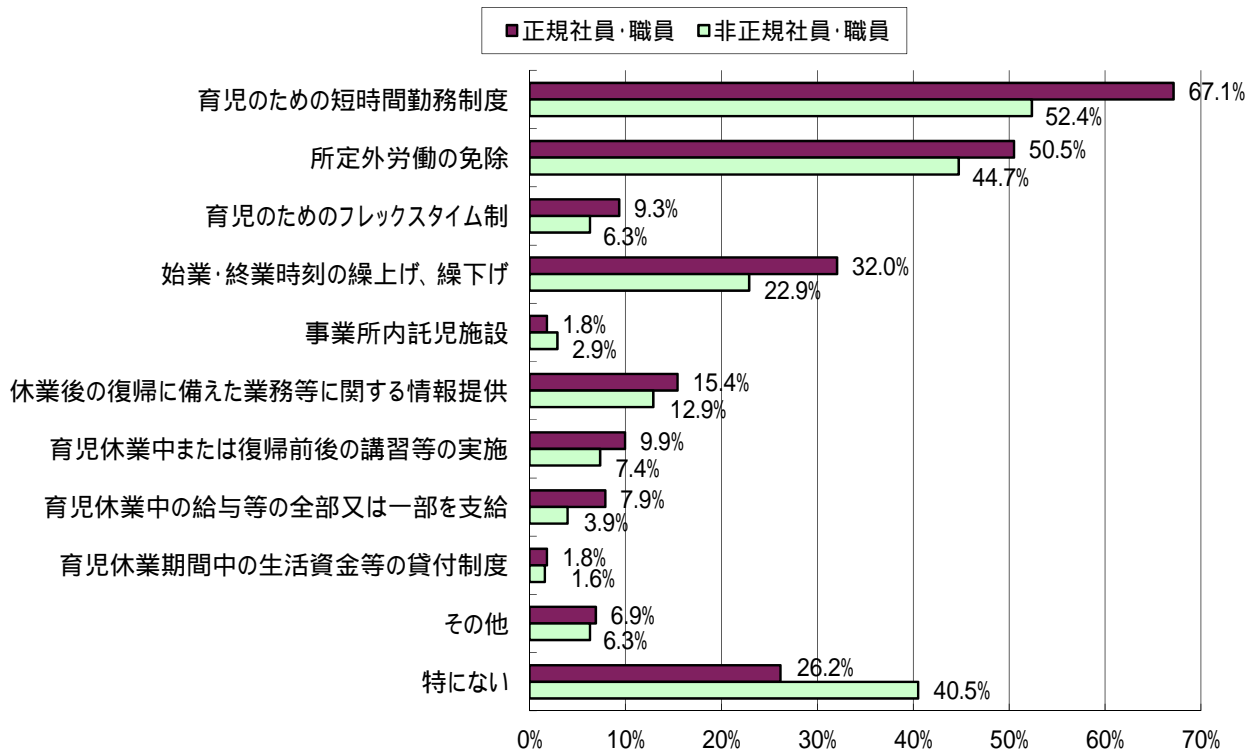


表 10-1 育児のために就業規則等で定めている制度【正規社員・職員】（複数回答）

正規社員・職員	有効回答事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部又は一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他	特になし
全体	493	67.1%	50.5%	9.3%	32.0%	1.8%	15.4%	9.9%	7.9%	1.8%	6.9%	26.2%
10～29人	144	46.5%	31.3%	9.0%	25.0%	1.4%	12.5%	9.0%	17.8%	0.7%	4.9%	43.8%
30～49人	55	65.5%	38.2%	9.1%	30.9%	3.6%	14.5%	8.3%	23.8%	0.0%	1.8%	32.7%
50～99人	62	75.8%	61.3%	11.3%	35.5%	0.0%	6.5%	10.6%	2.6%	1.6%	4.8%	17.7%
100～299人	85	70.6%	55.3%	10.6%	34.1%	4.7%	14.1%	20.0%	12.8%	2.4%	9.4%	22.4%
300～999人	61	85.2%	70.5%	9.8%	41.0%	0.0%	23.0%	9.6%	14.0%	3.3%	8.2%	8.2%
1,000人以上	68	94.1%	76.5%	5.9%	33.8%	1.5%	29.4%	26.6%	21.2%	2.9%	14.7%	4.4%
建設業	41	53.7%	36.6%	7.3%	36.6%	0.0%	14.6%	7.3%	9.8%	0.0%	4.9%	36.6%
製造業	120	74.2%	55.8%	11.7%	32.5%	1.7%	5.8%	6.7%	5.8%	2.5%	5.8%	21.7%
運輸業・通信業	33	72.7%	48.5%	18.2%	24.2%	0.0%	9.1%	12.1%	6.1%	6.1%	9.1%	18.2%
卸売・小売業	86	69.8%	50.0%	8.1%	30.2%	1.2%	20.9%	11.7%	11.6%	1.2%	4.7%	24.4%
金融・保険業	26	92.3%	84.6%	15.4%	23.1%	0.0%	53.8%	62.5%	31.8%	3.8%	15.4%	3.8%
飲食店・宿泊業	34	29.4%	29.4%	11.8%	20.6%	0.0%	11.8%	10.0%	50.0%	0.0%	8.8%	61.8%
医療・福祉	71	74.6%	52.1%	8.5%	38.0%	8.5%	25.4%	9.9%	8.5%	1.4%	9.9%	15.5%
教育・学習支援業	8	75.0%	62.5%	0.0%	62.5%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%
サービス業	74	58.1%	45.9%	2.7%	33.8%	0.0%	8.1%	4.1%	2.7%	1.4%	2.7%	36.5%
労働組合がある	142	85.2%	71.1%	12.0%	43.7%	0.7%	23.2%	16.2%	14.8%	4.9%	9.9%	9.2%
労働組合がない	348	60.3%	42.5%	8.3%	27.6%	2.3%	12.4%	7.5%	5.2%	0.6%	5.7%	32.5%

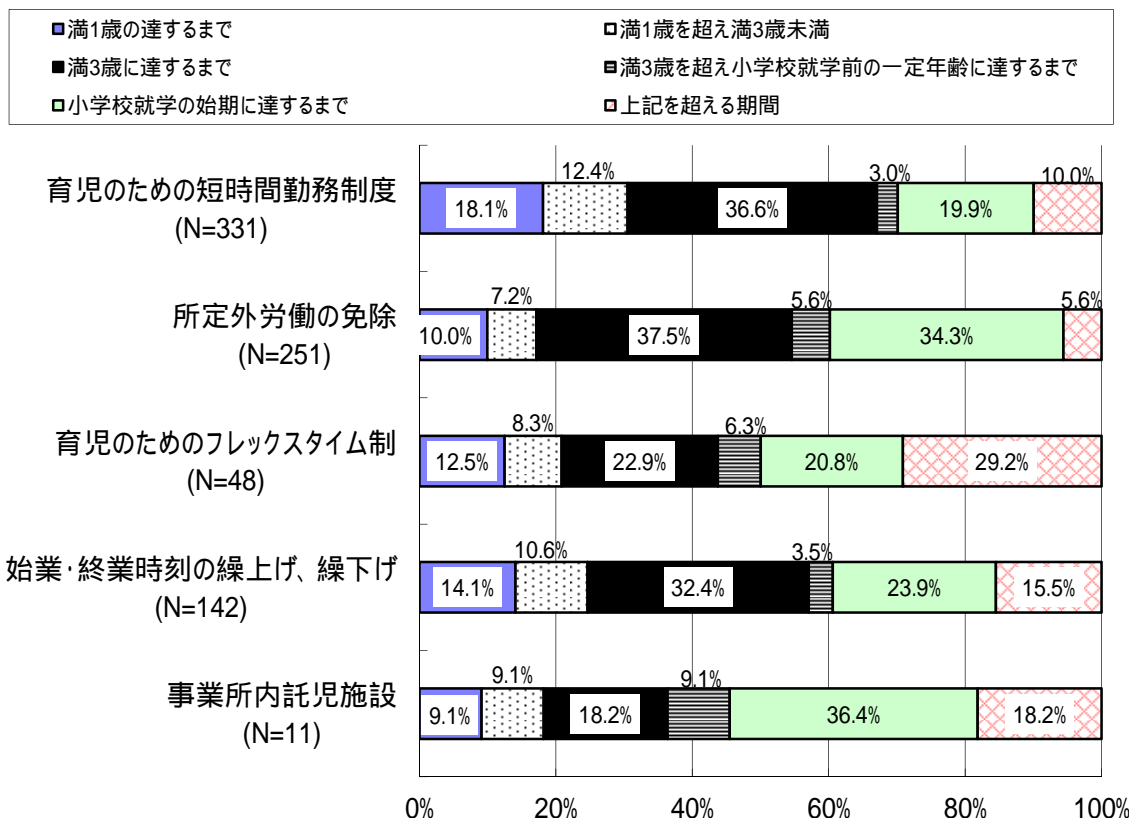
表 10-2 育児のために就業規則等で定めている制度【非正規社員・職員】(複数回答)

非正規社員・職員	有効回答事業所数	育児のための短時間勤務制度	所定外労働の免除	育児のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	事業所内託児施設	休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	育児休業中または復帰前後の講習等の実施	育児休業中の給与等の全部又は一部を支給	育児休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他	特にない
全体	380	52.4%	44.7%	6.3%	22.9%	2.9%	12.9%	7.4%	3.9%	1.6%	6.3%	40.5%
10～29人	110	29.1%	23.6%	8.2%	11.8%	2.7%	12.7%	4.5%	5.5%	0.9%	2.7%	64.5%
30～49人	47	55.3%	29.8%	6.4%	25.5%	4.3%	12.8%	6.4%	2.1%	0.0%	0.0%	42.6%
50～99人	48	56.3%	56.3%	8.3%	33.3%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	4.2%	35.4%
100～299人	64	57.8%	48.4%	4.7%	25.0%	7.8%	14.1%	14.1%	4.7%	3.1%	7.8%	37.5%
300～999人	46	73.9%	65.2%	6.5%	34.8%	0.0%	23.9%	6.5%	4.3%	2.2%	10.9%	13.0%
1,000人以上	52	78.8%	80.8%	3.8%	21.2%	1.9%	11.5%	11.5%	5.8%	1.9%	17.3%	11.5%
建設業	22	27.3%	22.7%	4.5%	18.2%	0.0%	4.5%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	68.2%
製造業	92	60.9%	51.1%	6.5%	26.1%	2.2%	3.3%	4.3%	2.2%	1.1%	5.4%	32.6%
運輸業・通信業	23	65.2%	52.2%	17.4%	13.0%	0.0%	8.7%	8.7%	8.7%	4.3%	13.0%	17.4%
卸売・小売業	71	43.7%	35.2%	4.2%	16.9%	1.4%	16.9%	9.9%	2.8%	1.4%	5.6%	50.7%
金融・保険業	20	90.0%	90.0%	10.0%	15.0%	0.0%	25.0%	25.0%	10.0%	5.0%	20.0%	10.0%
飲食店・宿泊業	31	19.4%	22.6%	6.5%	12.9%	3.2%	12.9%	3.2%	3.2%	0.0%	6.5%	74.2%
医療・福祉	65	61.5%	50.8%	9.2%	33.8%	9.2%	26.2%	7.7%	4.6%	1.5%	7.7%	29.2%
教育・学習支援業	7	57.1%	42.9%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%
サービス業	49	46.9%	40.8%	0.0%	24.5%	2.0%	10.2%	2.0%	4.1%	2.0%	0.0%	44.9%
労働組合がある	106	72.6%	70.8%	7.5%	32.1%	1.9%	15.1%	9.4%	10.4%	4.7%	10.4%	17.9%
労働組合がない	270	45.2%	35.2%	5.9%	19.6%	3.3%	12.2%	6.7%	1.5%	0.4%	4.8%	48.5%

(15) 育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間

「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」については子どもが「満3歳に達するまで」、「育児のためのフレックスタイム制」では「上記を超える期間」、「事業所内託児施設」については「小学校就学の始期に達するまで」と回答した事業所の割合がそれぞれ最も高くなっている。

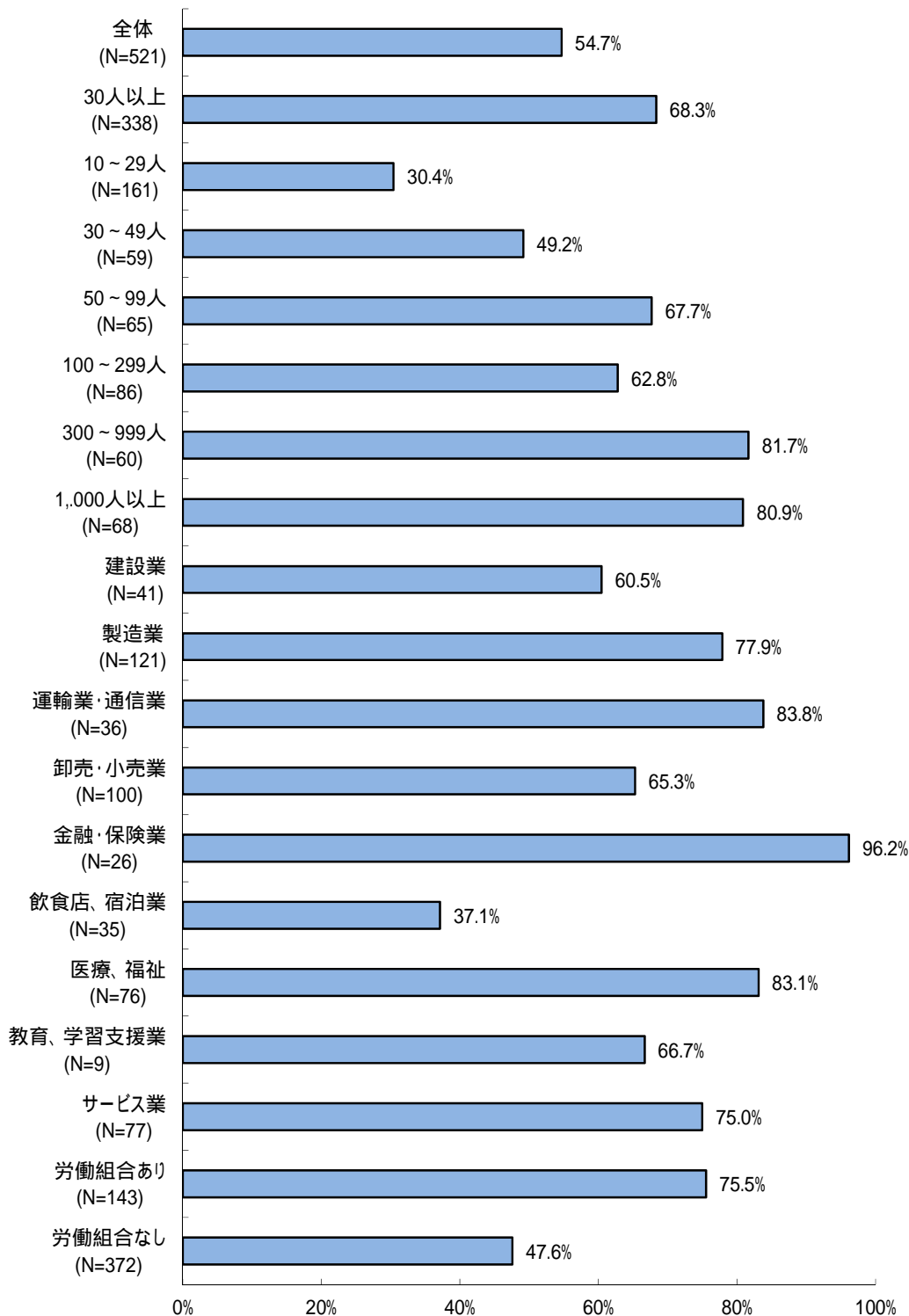
図 13 育児のための短時間勤務制度等（勤務時間短縮等の措置）の最長取得期間



### (16) 子の看護休暇制度の有無

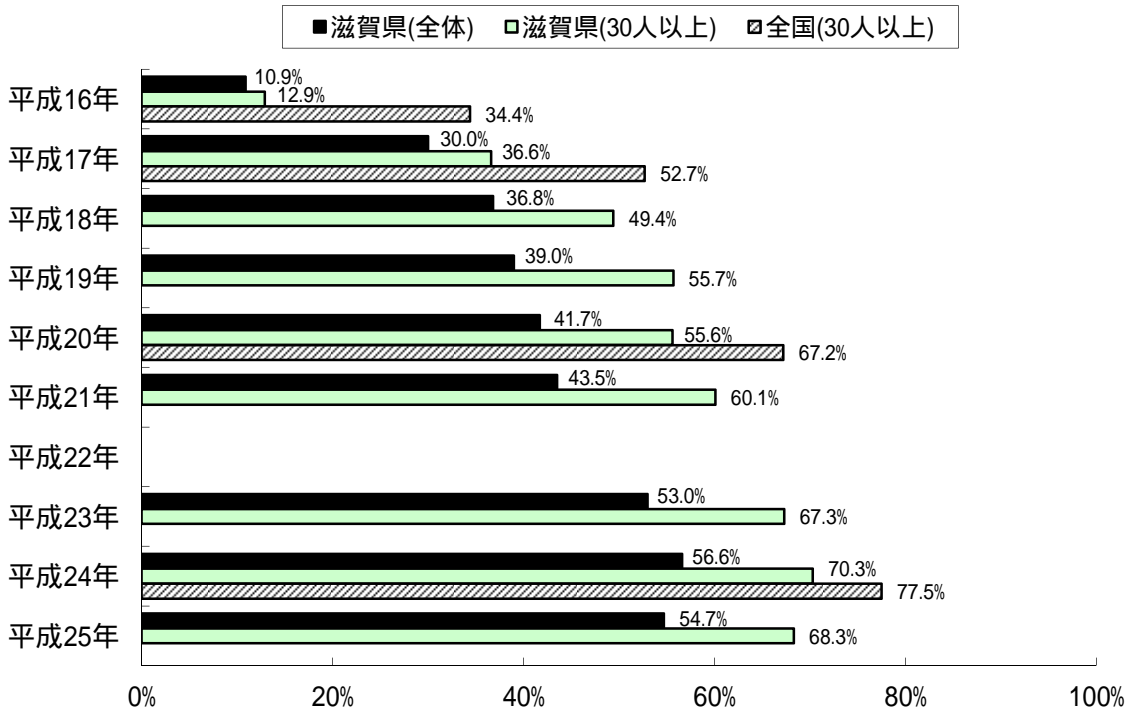
子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所の割合は全体で 54.7% となり、前年を 1.9 ポイント下回っている。企業規模 30 人以上の事業所においては 68.3% となり、前年より 2.0 ポイントの減少となっている。

図 14-1 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 14-2 子の看護休暇制度の定めがある事業所の割合の推移

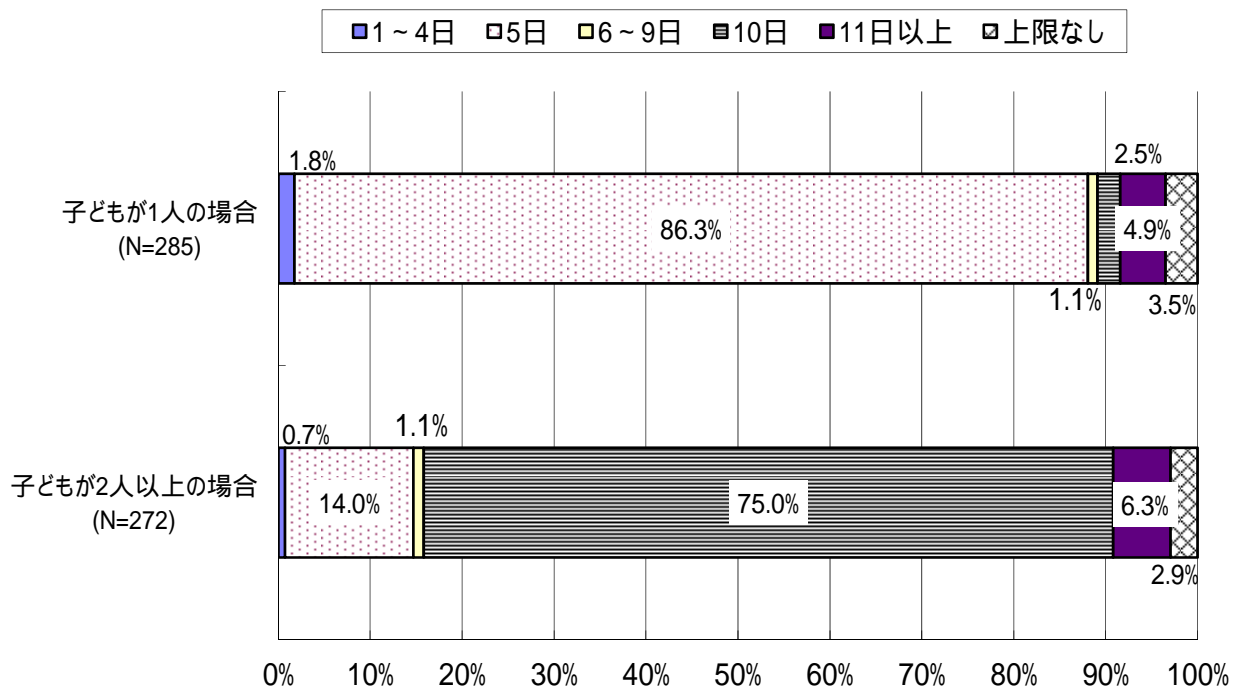


全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

**(17) 子の看護休暇制度の年間利用可能日数**

(16) で子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業所において、労働者一人あたりの子の看護休暇制度の年間利用可能日数については子どもが1人の場合で「5日」が86.3%、子どもが2人以上の場合で「10日」が75.0%となり、最も高くなっている。

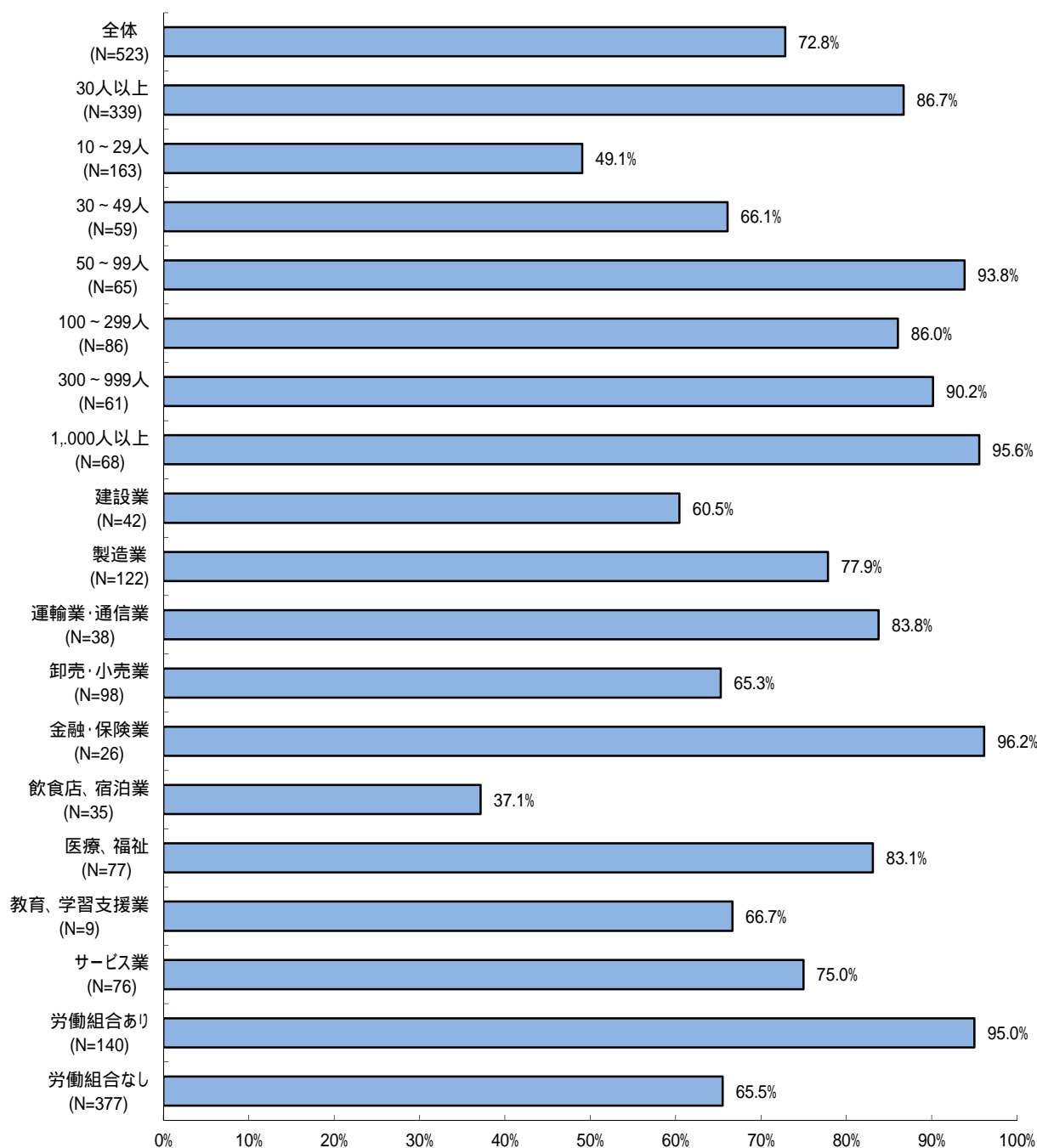
図 15 子の看護休暇制度の年間利用可能日数（労働者1人あたり）



### (18) 介護休業制度の有無

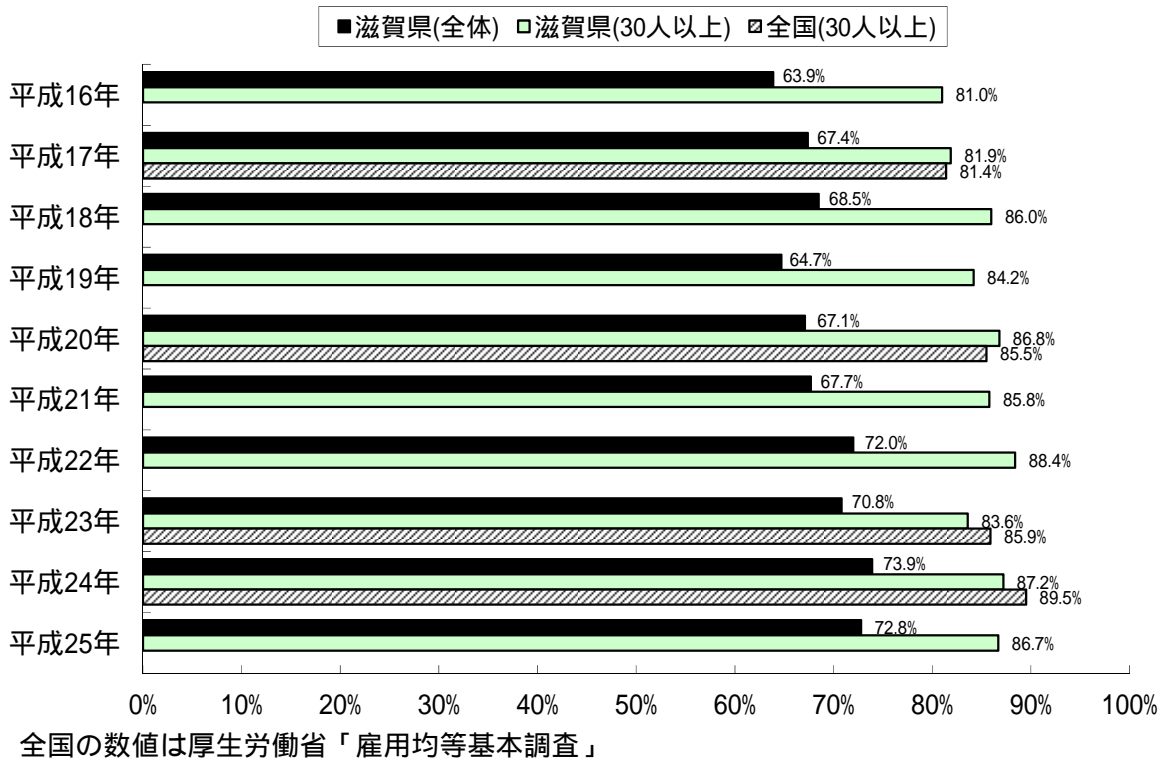
介護休業制度がある事業所の割合は全体で 72.8% となり、前年を 1.1 ポイント下回っている。企業規模 30 人以上の事業所においては 86.7% となり、前年と比べて 0.5 ポイントの減少となっている。

図 16-1 介護休業制度の定めがある事業所の割合（全体・企業規模 30 人以上の事業所・企業規模別・産業別・労働組合の有無別）



図内の N は、有効回答事業所数を表す

図 16-2 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移



**(19) 過去2年間(平成23年4月1日～平成25年3月31日)における介護休業制度の利用実績**

介護休業制度の利用実績においては、「利用実績無し」とした事業所の割合が全体の92.6%である。次いで「女性のみ利用実績あり」が5.0%、「男性のみ利用実績あり」が1.4%となっている。

表 11 介護休業制度の男女別利用実績の有無

	有効回答事業所数	利用実績無し	女性のみ利用実績あり	男性のみ利用実績あり	男女とも利用実績あり	計
全体	497	92.6%	5.0%	1.4%	1.0%	100.0%
10～29人	149	94.6%	4.7%	0.7%	0.0%	100.0%
30～49人	59	94.9%	3.4%	1.7%	0.0%	100.0%
50～99人	65	92.1%	7.9%	0.0%	0.0%	100.0%
100～299人	83	91.6%	7.2%	1.2%	0.0%	100.0%
300～999人	60	88.3%	0.0%	6.7%	5.0%	100.0%
1,000人以上	68	92.6%	5.9%	0.0%	1.5%	100.0%
建設業	38	97.4%	0.0%	2.6%	0.0%	100.0%
製造業	118	93.2%	3.4%	1.7%	1.7%	100.0%
運輸業・通信業	37	97.3%	0.0%	2.7%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	94	91.5%	8.5%	0.0%	0.0%	100.0%
金融・保険業	26	92.3%	0.0%	7.7%	0.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	32	96.9%	3.1%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉	71	84.5%	15.5%	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
サービス業	72	93.1%	1.4%	1.4%	4.2%	100.0%
労働組合がある	140	91.5%	2.8%	2.8%	2.8%	100.0%
労働組合がない	363	92.9%	6.0%	0.9%	0.3%	100.0%

## (20) その他介護のために就業規則等で定めている制度

その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための短時間勤務制度」が56.4%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が22.8%、「介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供」が7.9%となっている。

図 17 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

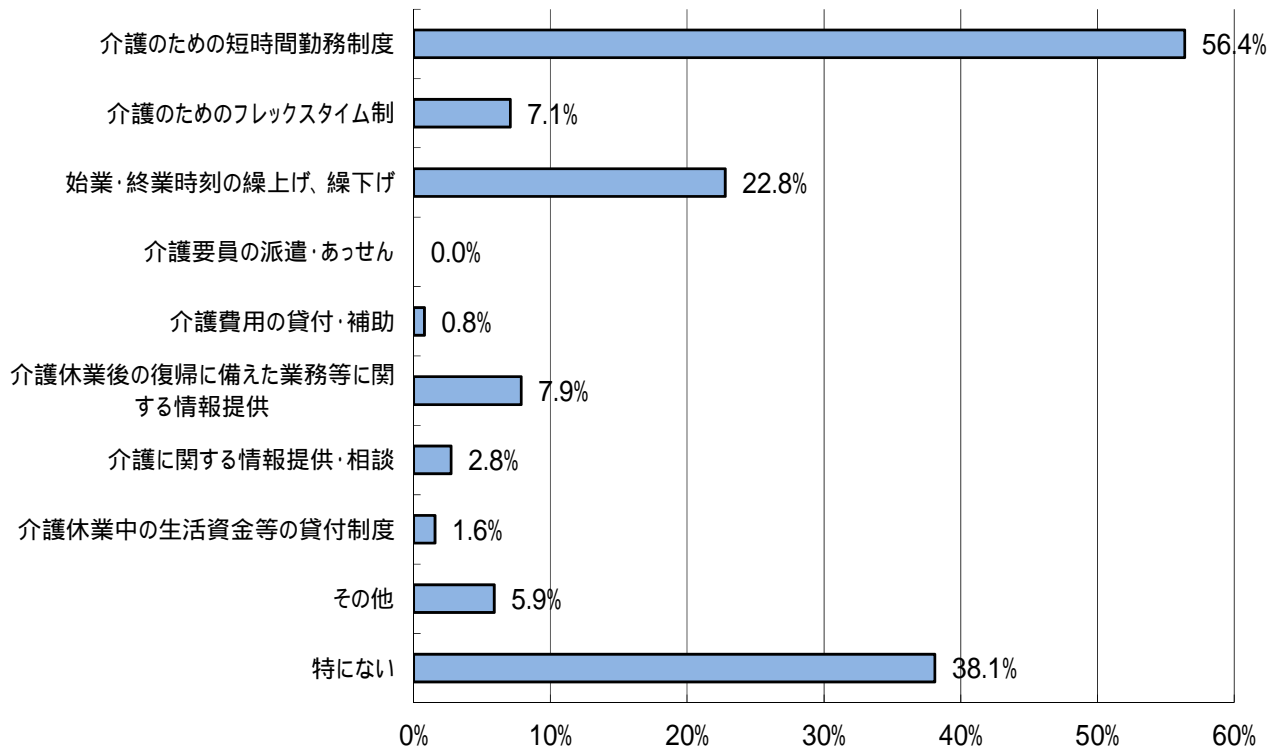


表 12 その他介護のために就業規則等で定めている制度（複数回答）

	有効回答事業所数	介護のための短時間勤務制度	介護のためのフレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	介護要員の派遣・あっせん	介護費用の貸付・補助	介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	介護に関する情報提供・相談	介護休業中の生活資金等の貸付制度	その他	特になし
全体	509	56.4%	7.1%	22.8%	0.0%	0.8%	7.9%	2.8%	1.6%	5.9%	38.1%
10～29人	159	35.8%	4.4%	13.2%	0.0%	0.6%	6.3%	2.5%	0.6%	3.1%	60.4%
30～49人	57	57.9%	8.8%	28.1%	0.0%	0.0%	3.5%	1.8%	0.0%	1.8%	40.4%
50～99人	63	66.7%	7.9%	28.6%	0.0%	0.0%	6.3%	3.2%	1.6%	3.2%	25.4%
100～299人	84	64.3%	8.3%	29.8%	0.0%	0.0%	7.1%	3.6%	2.4%	7.1%	31.0%
300～999人	61	73.8%	13.1%	23.0%	0.0%	1.6%	13.1%	1.6%	3.3%	9.8%	21.3%
1,000人以上	67	82.1%	6.0%	29.9%	0.0%	3.0%	14.9%	4.5%	1.5%	14.9%	9.0%
建設業	42	45.2%	4.8%	16.7%	0.0%	2.4%	11.9%	0.0%	0.0%	2.4%	52.4%
製造業	119	65.5%	12.6%	26.1%	0.0%	0.8%	2.5%	1.7%	2.5%	3.4%	31.1%
運輸業・通信業	34	64.7%	5.9%	23.5%	0.0%	2.9%	8.8%	8.8%	2.9%	5.9%	29.4%
卸売・小売業	97	52.6%	6.2%	19.6%	0.0%	0.0%	9.3%	4.1%	1.0%	5.2%	42.3%
金融・保険業	26	80.8%	7.7%	23.1%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	3.8%	15.4%	11.5%
飲食店・宿泊業	33	24.2%	6.1%	12.1%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	6.1%	72.7%
医療・福祉	73	64.4%	4.1%	23.3%	0.0%	0.0%	12.3%	4.1%	1.4%	8.2%	28.8%
教育・学習支援業	9	33.3%	0.0%	44.4%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%
サービス業	76	50.0%	5.3%	26.3%	0.0%	0.0%	6.6%	0.0%	1.3%	6.6%	40.8%
労働組合がある	140	74.3%	12.1%	34.3%	0.0%	1.4%	10.0%	4.3%	4.3%	8.6%	18.6%
労働組合がない	363	50.3%	5.2%	18.7%	0.0%	0.3%	7.1%	2.2%	0.5%	4.9%	44.8%



**(21) 妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度**

妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が69.3%となっている。再雇用制度がある事業所の中では、「正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用」の割合が19.2%と最も高くなっている。

図 18 再雇用制度の有無（複数回答）

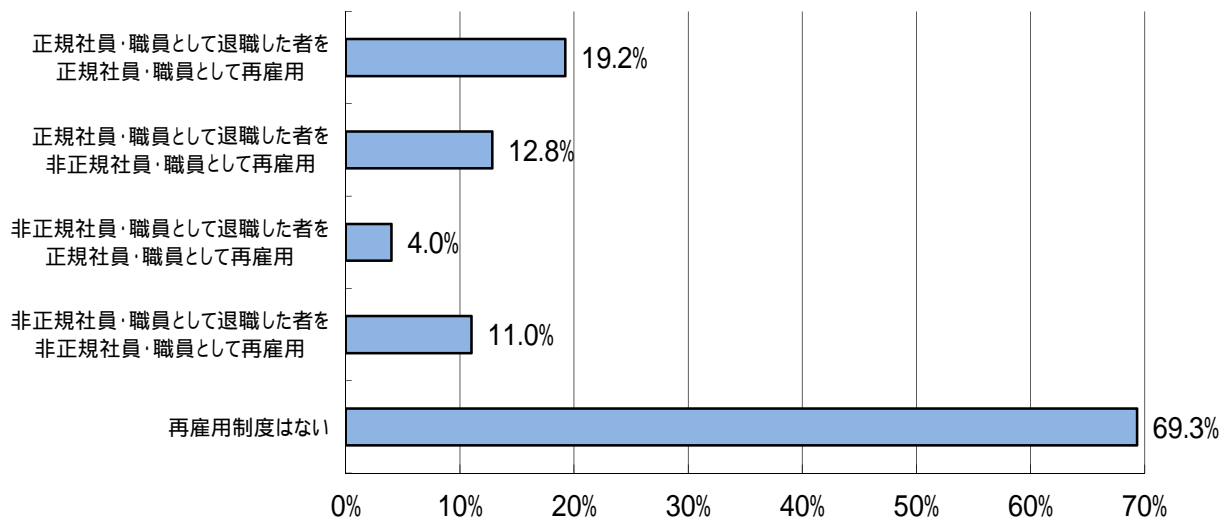


表 13 再雇用制度の有無（複数回答）

	有効回答事業所数	正規社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	正規社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用	非正規社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用	再雇用制度はない
全体	499	19.2%	12.8%	4.0%	11.0%	69.3%
10～29人	152	16.4%	13.2%	2.6%	14.5%	66.4%
30～49人	53	22.6%	15.1%	9.4%	11.3%	71.7%
50～99人	62	12.9%	6.5%	1.6%	6.5%	79.0%
100～299人	86	17.4%	17.4%	5.8%	9.3%	70.9%
300～999人	61	11.6%	8.1%	2.3%	8.1%	50.0%
1,000人以上	67	34.3%	14.9%	3.0%	9.0%	61.2%
建設業	39	7.7%	2.6%	0.0%	2.6%	89.7%
製造業	115	16.5%	7.8%	2.6%	3.5%	79.1%
運輸業・通信業	34	17.6%	8.8%	0.0%	2.9%	76.5%
卸売・小売業	94	19.1%	11.7%	2.1%	14.9%	64.9%
金融・保険業	26	57.7%	23.1%	0.0%	7.7%	30.8%
飲食店・宿泊業	32	28.1%	18.8%	12.5%	31.3%	46.9%
医療、福祉	76	19.7%	19.7%	10.5%	19.7%	65.8%
教育、学習支援業	9	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	88.9%
サービス業	74	13.5%	17.6%	4.1%	10.8%	70.3%
労働組合がある	138	21.0%	15.2%	3.6%	7.2%	69.6%
労働組合がない	355	18.6%	11.8%	4.2%	12.4%	69.3%

# 【多様な働き方】

## (22) 雇用形態の転換制度

非正規社員・職員から正規社員・職員への転換について、制度または実際例のいずれかがある企業は 68.6%であるのに対し、正規社員・職員から非正規社員・職員への転換では 51.3%となっている。

図 19 雇用形態の転換制度と実際例の有無

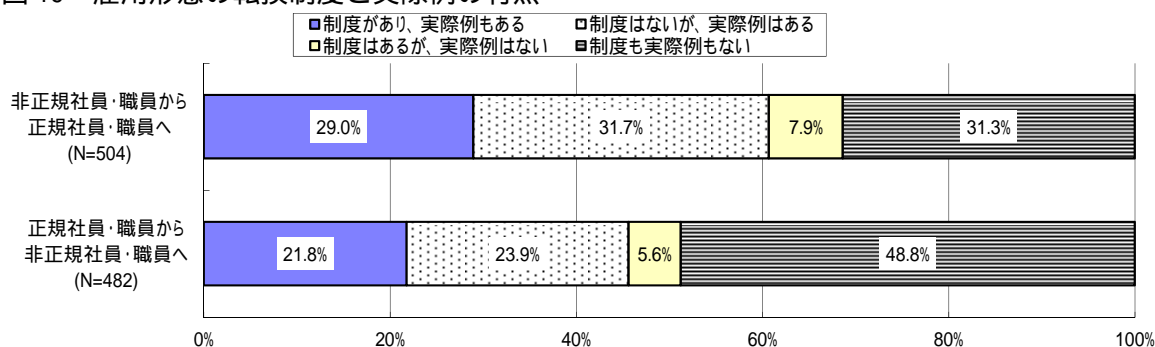


表 14-1 雇用形態の転換制度と実際例の有無（非正規社員・職員から正規社員・職員へ）

非正規から正規へ	有効回答事業所数	制度があり、実際例もある	制度はあるが、実際例はない	制度はないが、実際例はある	制度も実際例もない	計
全体	504	29.0%	7.9%	31.7%	31.3%	100.0%
10～29人	153	14.4%	4.6%	31.4%	49.7%	100.0%
30～49人	56	28.6%	10.7%	28.6%	32.1%	100.0%
50～99人	64	23.4%	3.1%	48.4%	25.0%	100.0%
100～299人	85	30.6%	10.6%	37.6%	21.2%	100.0%
300～999人	61	41.0%	11.5%	27.9%	19.7%	100.0%
1,000人以上	68	61.8%	10.3%	17.6%	10.3%	100.0%
建設業	40	17.5%	5.0%	25.0%	52.5%	100.0%
製造業	114	24.6%	8.8%	33.3%	33.3%	100.0%
運輸業・通信業	36	30.6%	13.9%	36.1%	19.4%	100.0%
卸売・小売業	95	24.2%	11.6%	27.4%	36.8%	100.0%
金融・保険業	26	57.7%	7.7%	15.4%	19.2%	100.0%
飲食店、宿泊業	32	18.8%	3.1%	37.5%	40.6%	100.0%
医療、福祉	76	42.1%	5.3%	42.1%	10.5%	100.0%
教育、学習支援業	9	22.2%	11.1%	33.3%	33.3%	100.0%
サービス業	76	28.9%	5.3%	28.9%	36.8%	100.0%
労働組合がある	139	39.6%	10.8%	27.3%	22.3%	100.0%
労働組合がない	359	25.3%	7.0%	33.4%	34.3%	100.0%

表 14-2 雇用形態の転換制度と実際例の有無（正規社員・職員から非正規社員・職員へ）

正規から非正規へ	有効回答事業所数	制度があり、実際例もある	制度はあるが、実際例はない	制度はないが、実際例はある	制度も実際例もない	計
全体	482	21.8%	5.6%	23.9%	48.8%	100.0%
10～29人	145	13.8%	4.1%	18.6%	63.4%	100.0%
30～49人	53	13.2%	5.7%	11.3%	69.8%	100.0%
50～99人	61	21.3%	0.0%	44.3%	34.4%	100.0%
100～299人	83	19.3%	3.6%	36.1%	41.0%	100.0%
300～999人	58	32.8%	15.5%	13.8%	37.9%	100.0%
1,000人以上	67	44.8%	7.5%	23.9%	23.9%	100.0%
建設業	38	10.5%	2.6%	2.6%	84.2%	100.0%
製造業	110	12.7%	3.6%	19.1%	64.5%	100.0%
運輸業・通信業	33	33.3%	6.1%	24.2%	36.4%	100.0%
卸売・小売業	91	16.5%	9.9%	28.6%	45.1%	100.0%
金融・保険業	26	50.0%	7.7%	19.2%	23.1%	100.0%
飲食店、宿泊業	30	16.7%	3.3%	26.7%	53.3%	100.0%
医療、福祉	73	26.0%	4.1%	41.1%	28.8%	100.0%
教育、学習支援業	9	22.2%	0.0%	11.1%	66.7%	100.0%
サービス業	72	30.6%	6.9%	20.8%	41.7%	100.0%
労働組合がある	133	37.6%	9.8%	18.8%	33.8%	100.0%
労働組合がない	343	16.0%	4.1%	25.9%	53.9%	100.0%

## 【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

### （23）対応すべき経営課題

対応すべき経営課題としては、「優秀な人材の確保が困難である」と回答した事業所の割合が50.4%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康」が25.6%、「仕事の生産性が低い」が21.1%となっている。

図 20 対応すべき経営課題（複数回答）

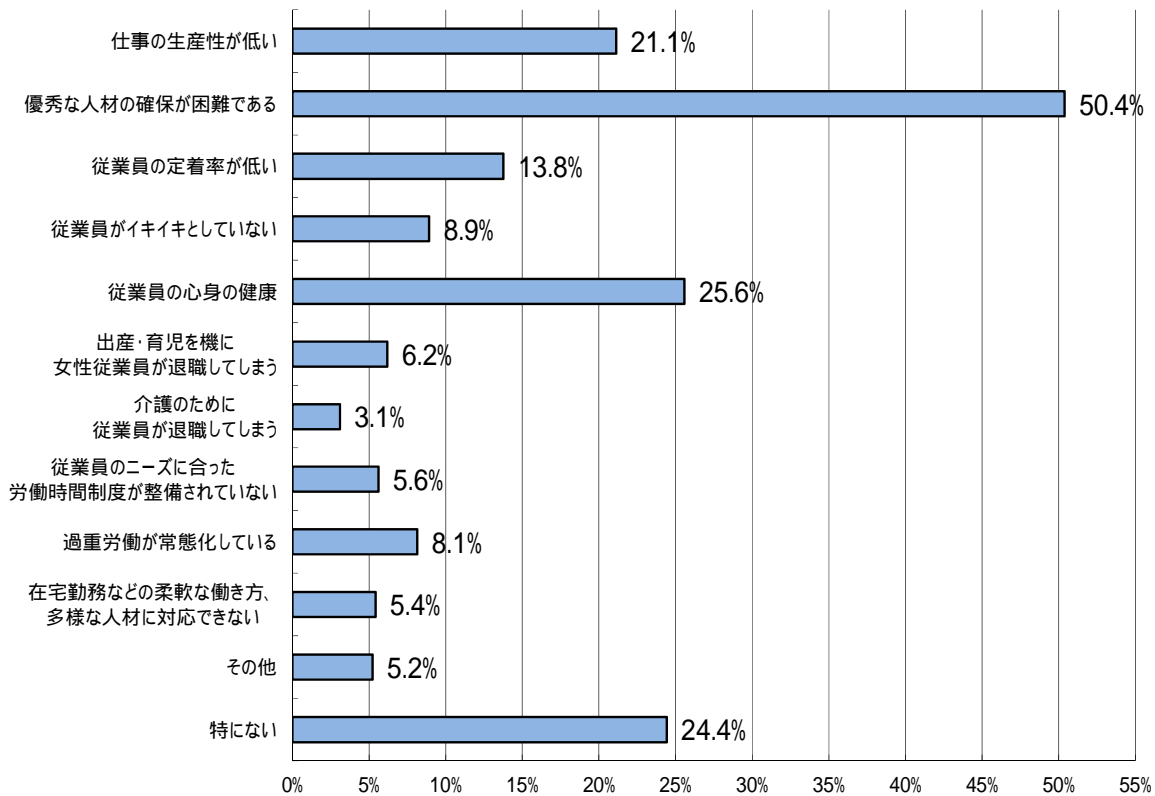


表 15 対応すべき経営課題（複数回答）

	有効回答事業所数	仕事の生産性が低い	優秀な人材の確保が困難である	従業員の定着率が低い	従業員がイキイキとしていない	従業員の心身の健康	出産・育児を機に女性従業員が退職してしまう	介護のために従業員が退職してしまう	従業員のニーズに合った労働時間制度が整備されていない	過重労働が常態化している	在宅勤務などの柔軟な働き方、多様な人材に対応できない	その他	特にない
全体	516	21.1%	50.4%	13.8%	8.9%	25.6%	6.2%	3.1%	5.6%	8.1%	5.4%	5.2%	24.4%
10～29人	162	17.9%	48.8%	8.6%	7.4%	19.8%	3.1%	3.7%	4.9%	6.2%	1.9%	4.9%	27.8%
30～49人	56	26.8%	42.9%	14.3%	3.6%	16.1%	7.1%	0.0%	3.6%	3.6%	5.4%	7.1%	28.6%
50～99人	65	18.5%	52.3%	10.8%	9.2%	24.6%	10.8%	4.6%	4.6%	9.2%	6.2%	7.7%	20.0%
100～299人	86	25.6%	55.8%	19.8%	15.1%	34.9%	11.6%	2.3%	5.8%	12.8%	7.0%	3.5%	12.8%
300～999人	61	27.9%	60.7%	19.7%	13.1%	37.7%	3.3%	3.3%	6.6%	9.8%	6.6%	4.9%	18.0%
1,000人以上	67	14.9%	46.3%	16.4%	6.0%	28.4%	4.5%	3.0%	9.0%	10.4%	11.9%	6.0%	29.9%
建設業	43	14.0%	55.8%	4.7%	4.7%	25.6%	2.3%	0.0%	7.0%	7.0%	9.3%	4.7%	27.9%
製造業	116	26.7%	46.6%	7.8%	8.6%	27.6%	5.2%	1.7%	6.9%	6.0%	6.0%	4.3%	25.0%
運輸業・通信業	36	22.2%	52.8%	19.4%	11.1%	16.7%	2.8%	8.3%	5.6%	13.9%	11.1%	0.0%	33.3%
卸売・小売業	100	30.0%	47.0%	13.0%	10.0%	22.0%	8.0%	3.0%	3.0%	6.0%	2.0%	6.0%	22.0%
金融・保険業	25	16.0%	48.0%	12.0%	16.0%	48.0%	8.0%	4.0%	12.0%	12.0%	8.0%	12.0%	4.0%
飲食店・宿泊業	33	21.2%	51.5%	21.2%	6.1%	18.2%	6.1%	3.0%	9.1%	9.1%	6.1%	3.0%	24.2%
医療・福祉	76	9.2%	61.8%	18.4%	10.5%	32.9%	11.8%	5.3%	3.9%	10.5%	5.3%	5.3%	18.4%
教育・学習支援業	9	0.0%	44.4%	11.1%	0.0%	44.4%	11.1%	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	33.3%	22.2%
サービス業	78	20.5%	46.2%	19.2%	7.7%	17.9%	2.6%	2.6%	3.8%	5.1%	2.6%	3.8%	33.3%
労働組合がある	142	19.7%	42.3%	11.3%	9.9%	34.5%	3.5%	3.5%	3.5%	11.3%	8.5%	6.3%	26.1%
労働組合がない	368	22.0%	54.1%	14.7%	8.7%	22.6%	7.1%	3.0%	6.5%	7.1%	4.3%	4.9%	23.1%

## (24) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に関する取組み

ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの内容について、「実施している」取組みの中では「労働時間削減の取組み」が40.5%、「今後、実施したい」取組みの中では「従業員の心身の健康支援」が29.0%と最も高くなっている。

図 21 実施している、または実施したいワーク・ライフ・バランスに関する取組み(複数回答)

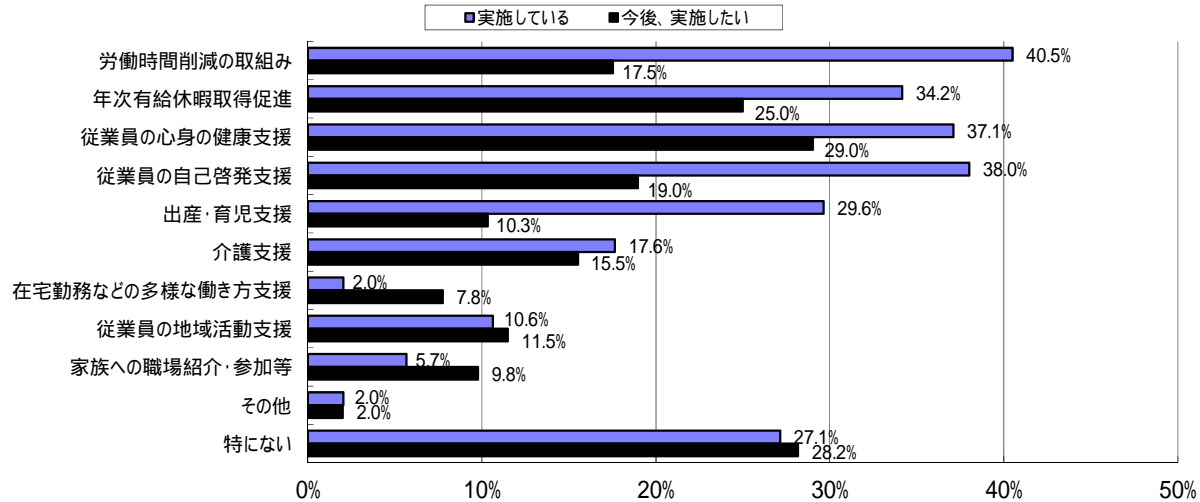


表 16-1 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施している】(複数回答)

実施している	有効回答事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他	特になし
全体	442	40.5%	34.2%	37.1%	38.0%	29.6%	17.6%	2.0%	10.6%	5.7%	2.0%	27.1%
10～29人	135	23.0%	22.2%	34.1%	24.4%	22.2%	10.4%	1.5%	11.1%	3.0%	0.0%	39.3%
30～49人	46	26.1%	17.4%	30.4%	23.9%	17.4%	13.0%	2.2%	6.5%	8.7%	4.3%	34.8%
50～99人	51	39.2%	25.5%	27.5%	33.3%	25.5%	13.7%	3.9%	9.8%	7.8%	0.0%	21.6%
100～299人	75	41.3%	32.0%	29.3%	41.3%	25.3%	13.3%	0.0%	9.3%	2.7%	2.7%	29.3%
300～999人	56	57.1%	50.0%	42.9%	64.3%	32.1%	14.3%	0.0%	5.4%	3.6%	1.8%	12.5%
1,000人以上	64	73.4%	67.2%	57.8%	53.1%	56.3%	46.9%	1.6%	15.6%	7.8%	1.6%	10.9%
建設業	32	34.4%	31.3%	37.5%	31.3%	46.9%	18.8%	12.5%	34.4%	18.8%	6.3%	25.0%
製造業	104	34.6%	28.8%	42.3%	34.6%	25.0%	19.2%	1.9%	10.6%	5.8%	1.9%	27.9%
運輸業・通信業	29	48.3%	37.9%	34.5%	34.5%	0.0%	20.7%	0.0%	3.4%	6.9%	0.0%	27.6%
卸売・小売業	84	45.2%	25.0%	33.3%	32.1%	23.8%	6.0%	1.2%	9.5%	2.4%	1.2%	38.1%
金融・保険業	24	75.0%	79.2%	87.5%	79.2%	70.8%	66.7%	0.0%	12.5%	4.2%	4.2%	0.0%
飲食店・宿泊業	30	26.7%	0.0%	10.0%	16.7%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	53.3%
医療・福祉	65	33.8%	41.5%	36.9%	44.6%	36.9%	15.4%	0.0%	6.2%	3.1%	0.0%	16.9%
教育・学習支援業	8	62.5%	37.5%	12.5%	62.5%	37.5%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%
サービス業	66	40.9%	45.5%	31.8%	40.9%	27.3%	19.7%	3.0%	10.6%	9.1%	3.0%	21.2%
労働組合がある	130	59.2%	56.9%	51.5%	58.5%	44.6%	33.1%	0.8%	12.3%	4.6%	3.1%	10.0%
労働組合がない	307	33.2%	25.1%	31.6%	29.6%	23.8%	11.4%	2.6%	10.1%	6.2%	1.6%	33.6%

表 16-2 ワーク・ライフ・バランスに関する取組み【実施したい】(複数回答)

実施したい	有効回答事業所数	労働時間削減の取組み	年次有給休暇取得促進	従業員の心身の健康支援	従業員の自己啓発支援	出産・育児支援	介護支援	在宅勤務などの多様な働き方支援	従業員の地域活動支援	家族への職場紹介・参加等	その他	特になし
全体	348	17.5%	25.0%	29.0%	19.0%	10.3%	15.5%	7.8%	11.5%	9.8%	2.0%	28.2%
10～29人	115	16.5%	19.1%	22.6%	13.9%	4.3%	11.3%	5.2%	11.3%	4.3%	0.9%	35.7%
30～49人	35	14.3%	25.7%	28.6%	22.9%	14.3%	20.0%	5.7%	11.4%	8.6%	0.0%	34.3%
50～99人	47	25.5%	40.4%	31.9%	27.7%	8.5%	19.1%	2.1%	14.9%	4.3%	0.0%	19.1%
100～299人	65	16.9%	26.2%	40.0%	23.1%	20.0%	18.5%	13.8%	15.4%	20.0%	1.5%	24.6%
300～999人	39	20.5%	23.1%	41.0%	17.9%	12.8%	10.3%	7.7%	5.1%	17.9%	7.7%	10.3%
1,000人以上	37	10.8%	24.3%	18.9%	16.2%	8.1%	13.5%	16.2%	10.8%	10.8%	5.4%	29.7%
建設業	30	20.0%	23.3%	20.0%	20.0%	3.3%	20.0%	16.7%	10.0%	13.3%	3.3%	20.0%
製造業	82	18.3%	29.3%	29.3%	18.3%	14.6%	19.5%	7.3%	12.2%	11.0%	1.2%	24.4%
運輸業・通信業	27	7.4%	25.9%	37.0%	25.9%	3.7%	7.4%	3.7%	11.1%	11.1%	0.0%	29.6%
卸売・小売業	73	20.5%	26.0%	31.5%	17.8%	17.8%	19.2%	11.0%	12.3%	11.0%	0.0%	28.8%
金融・保険業	13	15.4%	7.7%	7.7%	15.4%	15.4%	15.4%	15.4%	23.1%	23.1%	23.1%	23.1%
飲食店・宿泊業	25	16.0%	20.0%	32.0%	16.0%	16.0%	16.0%	4.0%	12.0%	8.0%	4.0%	44.0%
医療・福祉	48	14.6%	31.3%	37.5%	25.0%	2.1%	12.5%	2.1%	10.4%	6.3%	0.0%	18.8%
教育・学習支援業	6	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%
サービス業	44	20.5%	18.2%	22.7%	15.9%	4.5%	9.1%	4.5%	6.8%	2.3%	0.0%	40.9%
労働組合がある	84	7.1%	27.4%	34.5%	16.7%	9.5%	11.9%	10.7%	17.9%	16.7%	6.0%	21.4%
労働組合がない	259	21.2%	24.3%	27.4%	20.1%	10.8%	17.0%	6.9%	9.7%	7.7%	0.8%	29.3%

## (25) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果

(24) で何らかの取組みをしていると回答した事業所での、ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」と回答した事業所の割合が 33.3%と最も高く、ついで「従業員の心身の健康が向上した」27.9%、「会社に対する満足度が向上した」が 25.5%となっている。

図 22 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

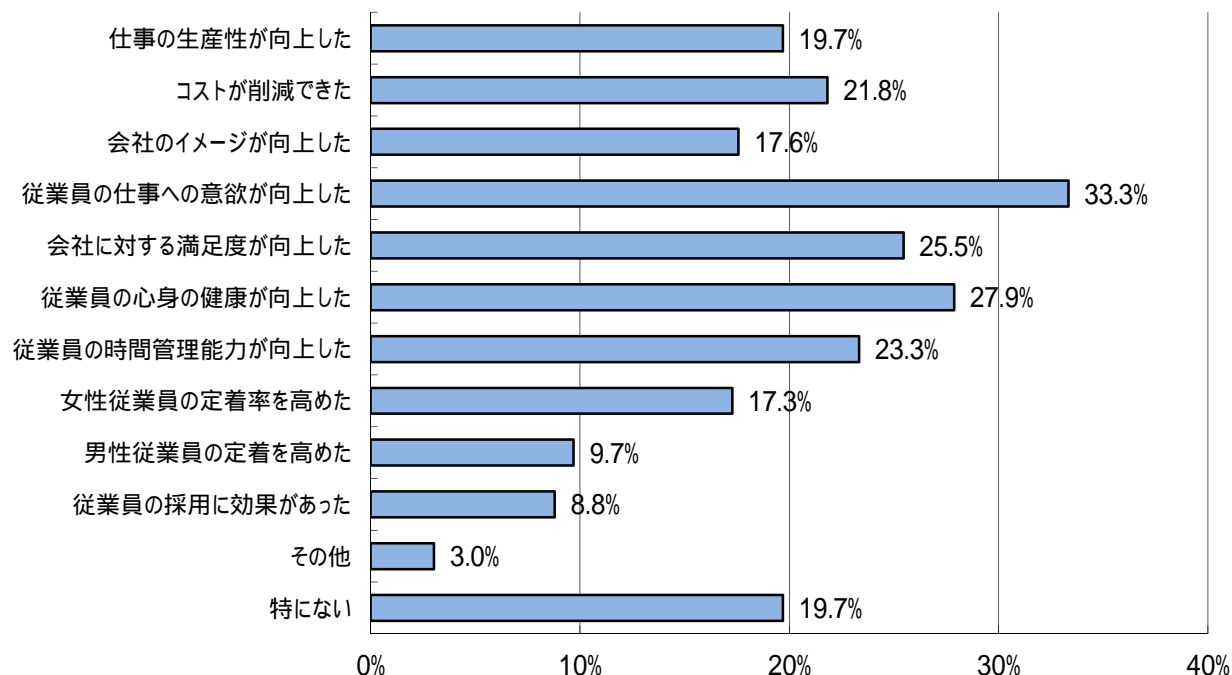


表 17 ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

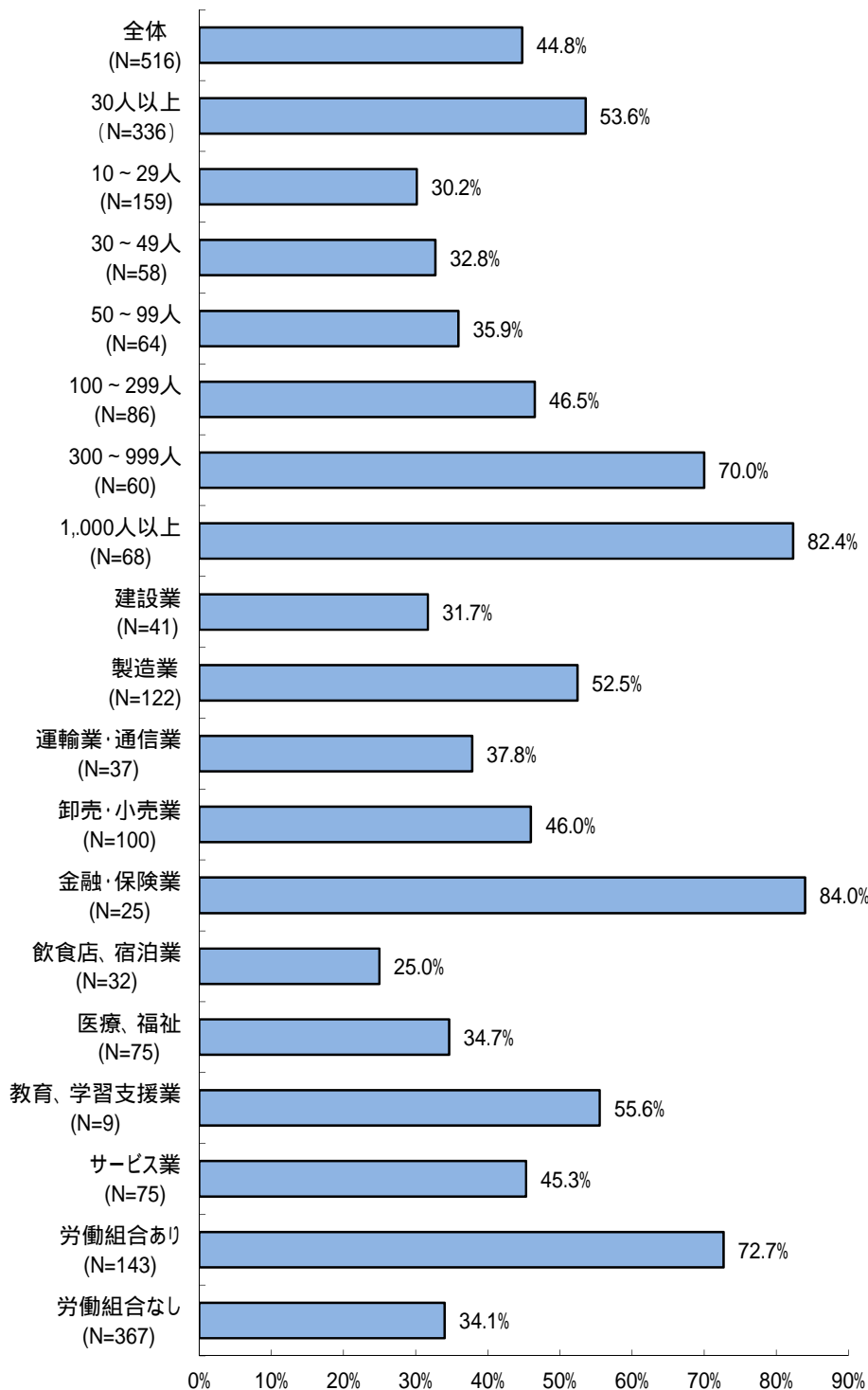
	有効回答 事業所数	仕事の 生産性が 向上した	コストが削 減できた	会社の イメージ が向上した	従業員の仕 事への意欲が 向上した	会社に対する 満足度が 向上した	従業員の心 身の健康が 向上した	従業員の時 間管理能力 が向上した	女性従業員 の定着率を 高めた	男性従業員 の定着率を 高めた	従業員の 採用に効 果があった	その他	特になし
全体	330	19.7%	21.8%	17.6%	33.3%	25.5%	27.9%	23.3%	17.3%	9.7%	8.8%	3.0%	19.7%
10～29人	87	12.6%	14.9%	12.6%	33.3%	18.4%	29.9%	14.9%	11.5%	3.4%	4.6%	0.0%	26.4%
30～49人	31	9.7%	9.7%	12.9%	29.0%	22.6%	29.0%	16.1%	22.6%	9.7%	0.0%	3.2%	22.6%
50～99人	39	12.8%	0.0%	15.4%	28.2%	17.9%	23.1%	20.5%	17.9%	12.8%	5.1%	0.0%	20.5%
100～299人	53	13.2%	17.0%	11.3%	34.0%	30.2%	24.5%	34.0%	17.0%	9.4%	5.7%	7.5%	11.3%
300～999人	51	29.4%	37.3%	23.5%	35.3%	19.6%	15.7%	15.7%	7.8%	0.0%	5.9%	5.9%	13.7%
1,000人以上	55	41.8%	36.4%	30.9%	43.6%	41.8%	43.6%	43.6%	34.5%	29.1%	29.1%	0.0%	16.4%
建設業	26	3.8%	15.4%	26.9%	19.2%	23.1%	23.1%	11.5%	11.5%	3.8%	7.7%	0.0%	26.9%
製造業	75	26.7%	20.0%	13.3%	28.0%	26.7%	33.3%	21.3%	10.7%	5.3%	2.7%	2.7%	18.7%
運輸業・通信業	22	13.6%	27.3%	9.1%	27.3%	13.6%	31.8%	22.7%	9.1%	4.5%	4.5%	4.5%	31.8%
卸売・小売業	56	21.4%	26.8%	19.6%	33.9%	33.9%	12.5%	21.4%	17.9%	10.7%	10.7%	3.6%	23.2%
金融・保険業	23	56.5%	65.2%	56.5%	52.2%	56.5%	56.5%	56.5%	56.5%	56.5%	52.2%	8.7%	13.0%
飲食店・宿泊業	15	0.0%	26.7%	6.7%	26.7%	6.7%	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%	13.3%
医療・福祉	57	7.0%	1.8%	17.5%	43.9%	24.6%	26.3%	17.5%	29.8%	12.3%	7.0%	1.8%	14.0%
教育・学習支援業	6	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
サービス業	50	22.0%	22.0%	8.0%	32.0%	16.0%	30.0%	18.0%	6.0%	0.0%	4.0%	0.0%	20.0%
労働組合がある	113	31.0%	32.7%	24.8%	38.9%	29.2%	33.6%	30.1%	21.2%	15.9%	15.0%	5.3%	15.0%
労働組合がない	216	13.9%	15.7%	13.4%	30.6%	23.6%	25.0%	19.9%	15.3%	6.5%	5.6%	1.9%	22.2%

## 【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

### (26) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施の有無

メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は全体では44.8%となり、前年を1.5ポイント上回っている。企業規模30人以上の事業所においては53.6%となり、前年と比べて0.9ポイントの減少となっている。

図 23 メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合（全体）



図内のNは、有効回答事業所数を表す

**(27) メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法**

(26) でメンタルヘルスケアを実施していると回答した事業所での、メンタルヘルスケアの実施方法としては「定期健康診断における問診」と回答した事業所の割合が62.8%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が41.1%、「従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」が31.6%となっている。

図 24 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

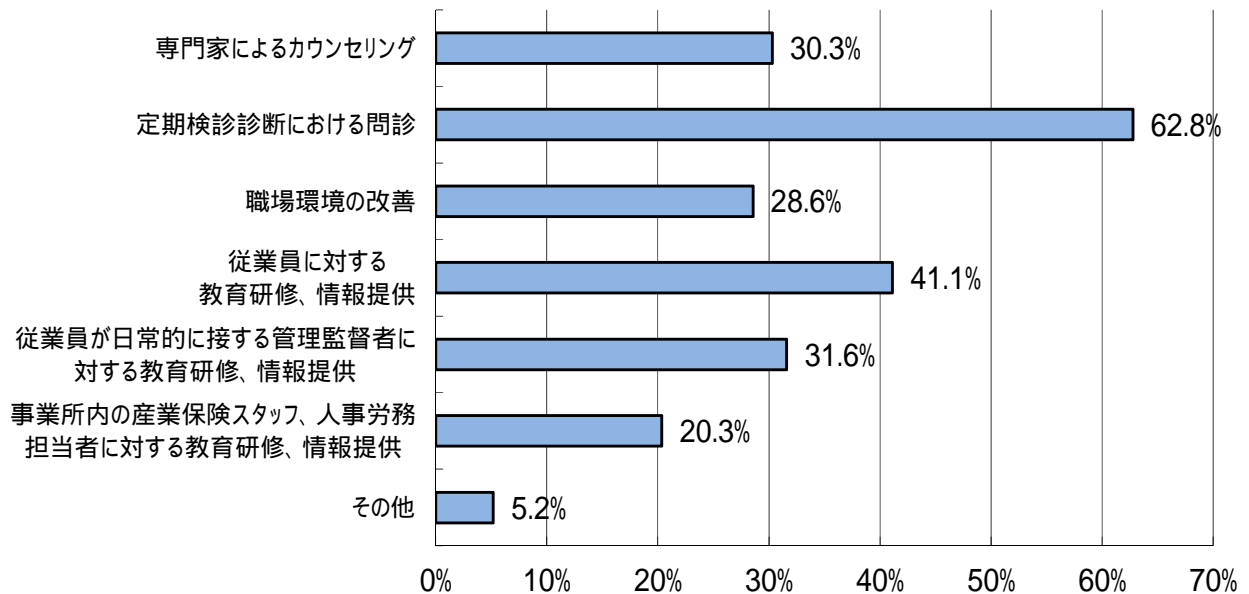


表 18 メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）

	有効回答事業所数	専門家によるカウンセリング	定期健康診断における問診	職場環境の改善	従業員に対する教育研修、情報提供	従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供	事業所内の産業保険スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供	その他
全体	516	30.3%	62.8%	28.6%	41.1%	31.6%	20.3%	5.2%
10～29人	159	18.8%	66.7%	31.3%	52.1%	25.0%	4.2%	6.3%
30～49人	58	5.3%	78.9%	26.3%	31.6%	5.3%	5.3%	5.3%
50～99人	64	13.0%	73.9%	8.7%	56.5%	30.4%	13.0%	0.0%
100～299人	86	20.0%	50.0%	37.5%	37.5%	47.5%	30.0%	12.5%
300～999人	60	47.6%	59.5%	16.7%	42.9%	45.2%	28.6%	0.0%
1,000人以上	68	50.0%	60.7%	37.5%	30.4%	25.0%	30.4%	3.6%
建設業	41	30.8%	76.9%	38.5%	38.5%	30.8%	0.0%	15.4%
製造業	122	26.6%	70.3%	18.8%	45.3%	32.8%	26.6%	7.8%
運輸業・通信業	37	42.9%	71.4%	35.7%	42.9%	28.6%	28.6%	7.1%
卸売・小売業	100	34.8%	50.0%	26.1%	37.0%	43.5%	21.7%	4.3%
金融・保険業	25	28.6%	61.9%	28.6%	47.6%	19.0%	14.3%	0.0%
飲食店・宿泊業	32	50.0%	62.5%	25.0%	25.0%	12.5%	37.5%	0.0%
医療、福祉	75	15.4%	46.2%	34.6%	38.5%	34.6%	7.7%	7.7%
教育、学習支援業	9	80.0%	100.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%
サービス業	75	26.5%	64.7%	41.2%	44.1%	23.5%	23.5%	0.0%
労働組合がある	143	46.2%	68.3%	33.7%	40.4%	37.5%	26.0%	3.8%
労働組合がない	367	16.8%	58.4%	24.8%	41.6%	26.4%	16.0%	6.4%

## 【パートタイム労働者】

### (28) パートタイム労働者を雇用する理由

パートタイム労働者を雇用する理由としては、「仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため」と回答した事業所の割合が57.6%と最も高く、次いで「1日のうち多忙な時間帯に対応するため」が36.4%、「人件費が割安のため」が32.0%となっている。

図 25 パートタイム労働者を雇用する理由

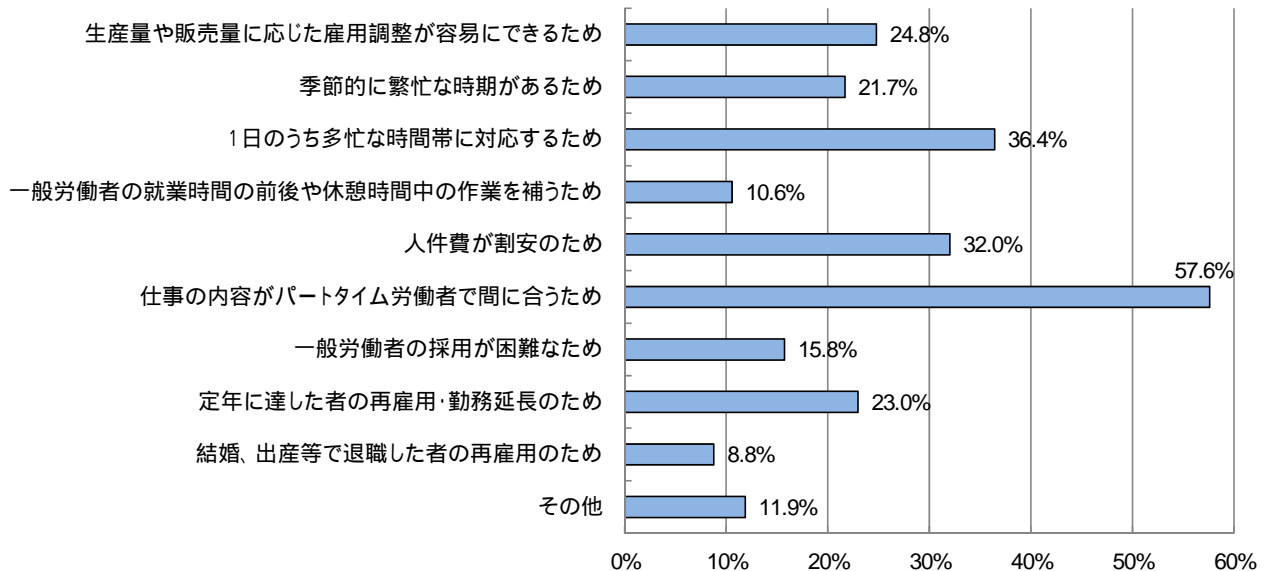


表 19 パートタイム労働者を雇用する理由

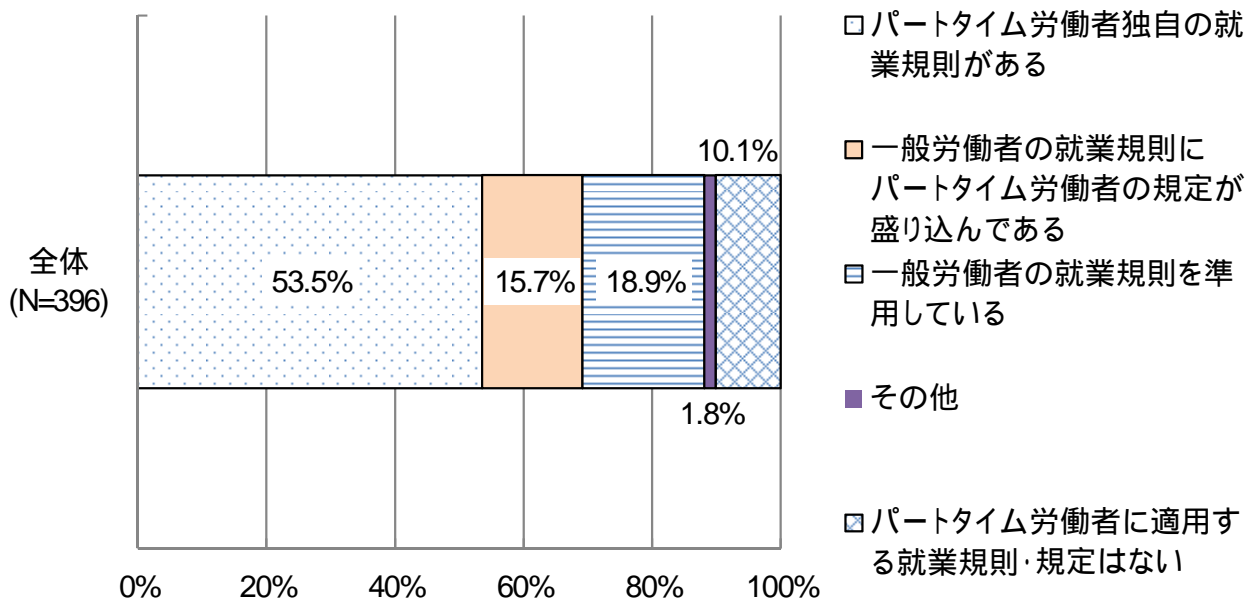
	有効回答事業所数	生産量や販売量に応じた雇用調整が容易にできるため	季節的に繁忙な時期があるため	1日のうち多忙な時間帯に対応するため	一般労働者の就業時間の前後や休憩時間中の作業を補うため	人件費が割安のため	仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため	一般労働者の採用が困難なため	定年に達した者の再雇用・勤務延長のため	結婚、出産等で退職した者の再雇用のため	その他
全体	387	24.8%	21.7%	36.4%	10.6%	32.0%	57.6%	15.8%	23.0%	8.8%	11.9%
10～29人	118	23.7%	19.5%	19.5%	7.6%	22.0%	53.4%	13.6%	21.2%	9.3%	14.4%
30～49人	49	18.4%	14.3%	38.8%	12.2%	22.4%	53.1%	16.3%	24.5%	8.2%	8.2%
50～99人	52	25.0%	28.8%	44.2%	11.5%	32.7%	55.8%	11.5%	30.8%	7.7%	13.5%
100～299人	67	26.9%	23.9%	50.7%	13.4%	43.3%	53.7%	17.9%	20.9%	9.0%	13.4%
300～999人	40	25.0%	27.5%	35.0%	17.5%	20.0%	62.5%	17.5%	32.5%	17.5%	15.0%
1,000人以上	52	30.8%	19.2%	48.1%	7.7%	53.8%	69.2%	15.4%	13.5%	3.8%	3.8%
建設業	15	6.7%	20.0%	6.7%	6.7%	26.7%	46.7%	26.7%	26.7%	0.0%	13.3%
製造業	91	23.1%	14.3%	20.9%	1.1%	25.3%	53.8%	5.5%	26.4%	7.7%	14.3%
運輸業・通信業	26	42.3%	30.8%	50.0%	7.7%	34.6%	46.2%	23.1%	42.3%	3.8%	7.7%
卸売・小売業	75	24.0%	20.0%	44.0%	14.7%	40.0%	74.7%	10.7%	14.7%	9.3%	9.3%
金融・保険業	19	15.8%	21.1%	21.1%	15.8%	78.9%	68.4%	31.6%	31.6%	10.5%	0.0%
飲食店、宿泊業	32	43.8%	53.1%	81.3%	12.5%	31.3%	78.1%	15.6%	15.6%	6.3%	6.3%
医療、福祉	71	18.3%	7.0%	46.5%	19.7%	22.5%	35.2%	28.2%	19.7%	15.5%	21.1%
教育、学習支援業	9	22.2%	44.4%	11.1%	0.0%	22.2%	66.7%	22.2%	11.1%	0.0%	11.1%
サービス業	49	26.5%	30.6%	22.4%	10.2%	30.6%	61.2%	10.2%	26.5%	8.2%	8.2%
労働組合がある	88	29.5%	22.7%	34.1%	8.0%	43.2%	65.9%	19.3%	25.0%	8.0%	4.5%
労働組合がない	295	23.7%	21.7%	37.6%	11.5%	28.8%	55.3%	14.6%	22.7%	8.8%	13.9%



**(29) パートタイム労働者の就業規則**

パートタイム労働者の就業規則については、「パートタイム労働者独自の就業規則がある」としている事業所の割合が53.5%と最も高くなっている。

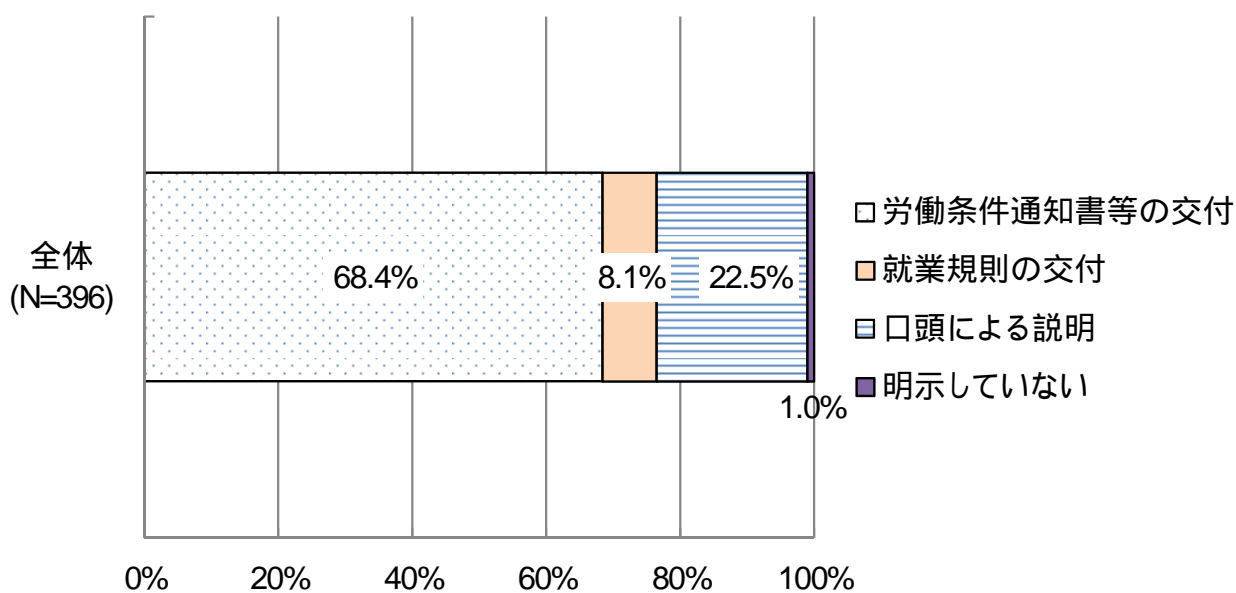
図 26 パートタイム労働者の就業規則



**(30) パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法**

パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法について、「労働条件通知書等の交付」により明示している事業所の割合が68.4%と最も高くなっている。

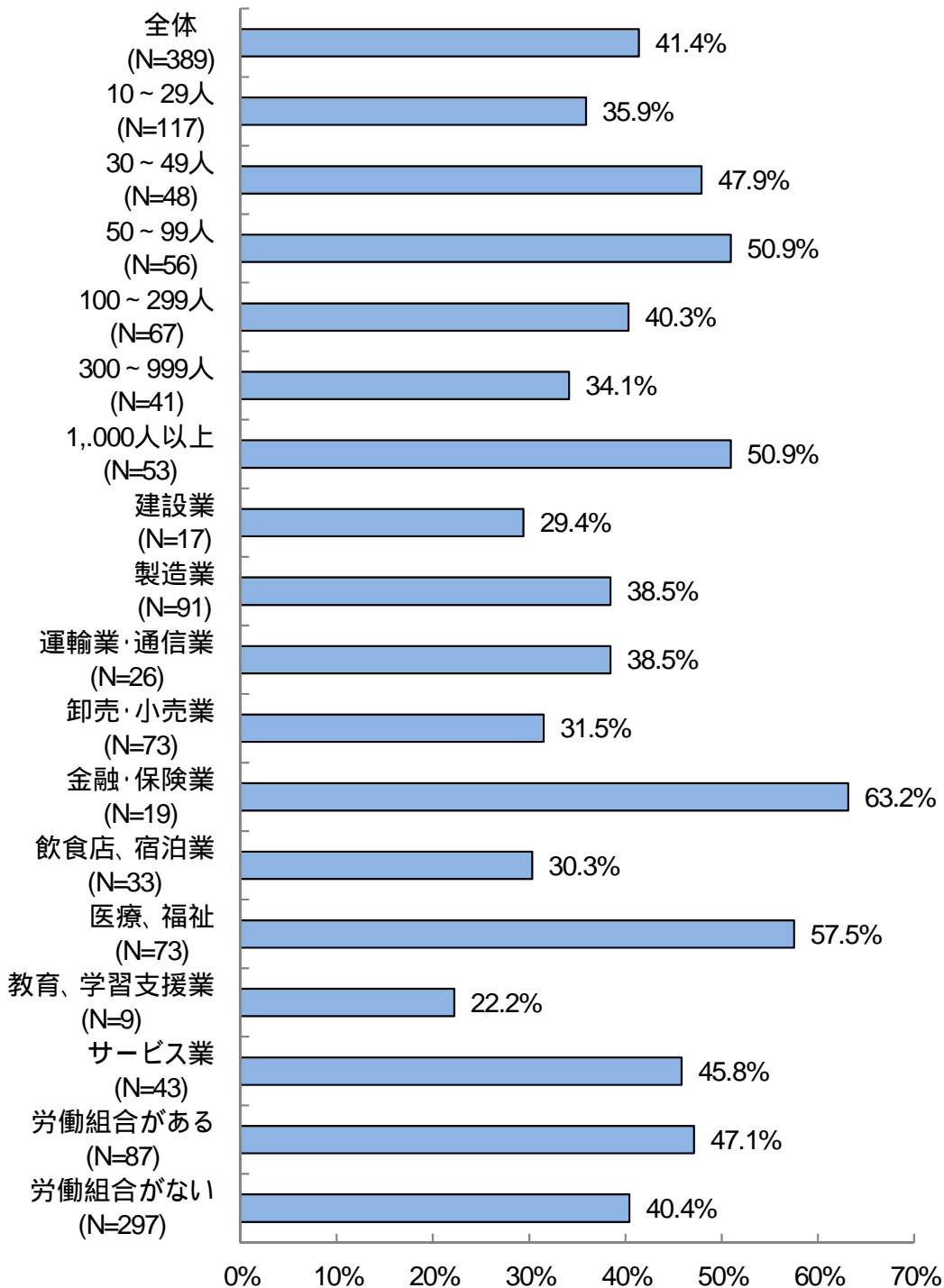
図 27 パートタイム労働者に対する労働条件の明示方法



**(31) 一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者の有無**

一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者がいる事業所の割合は41.4%となり、前回調査の平成21年を1.4ポイント上回っている。

図28 一般労働者と職務内容が同じ労働者がいる事業所の割合

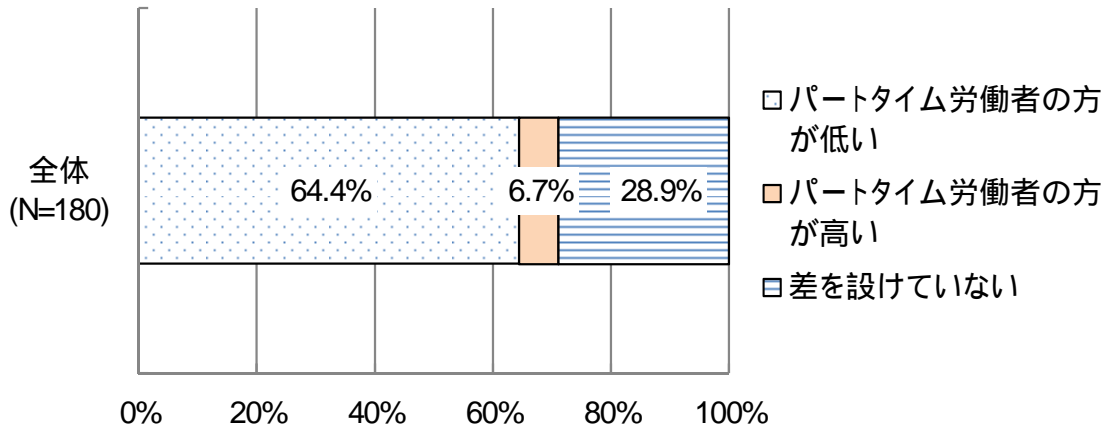


図内のNは、有効回答事業所数を表す

**(32) 一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者の1時間あたりの賃金額の差**

一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者の賃金については、パートタイム労働者のほうが低いと回答したが64.4%と、最も高くなっている。

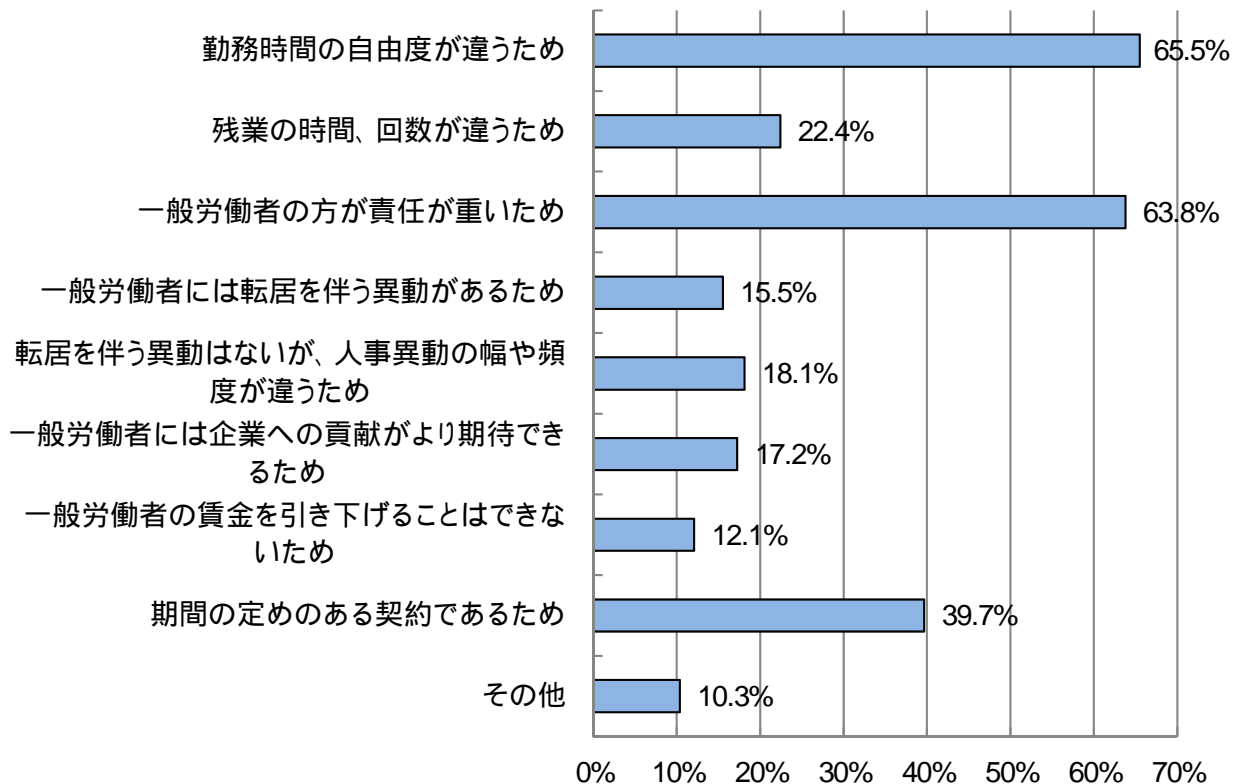
図 29 一般労働者と職務内容が同じパートタイム労働者の1時間あたりの賃金額の差



**(33) パートタイム労働者のほうが1時間あたりの賃金額が低い理由**

パートタイム労働者のほうが1時間あたりの賃金額が低い理由としては、「勤務時間の自由度が違うため」が65.5%と最も高く、次いで「一般労働者のほうが責任が重いため」が63.8%、「期間の定めがある契約であるため」が39.7%となっている。

図 30 パートタイム労働者のほうが1時間あたりの賃金額が低い理由



### (34) パートタイム労働者に適用される諸制度

パートタイム労働者に適用される諸制度としては、「年次有給休暇制度」を適用している事業所が74.3%と最も高く、次いで「育児休業制度」が49.1%、「産前産後休業制度」が48.1%、「特別給与（賞与、ボーナス、一時金）制度」が46.3%となっている。

図 31 パートタイム労働者に適用される諸制度

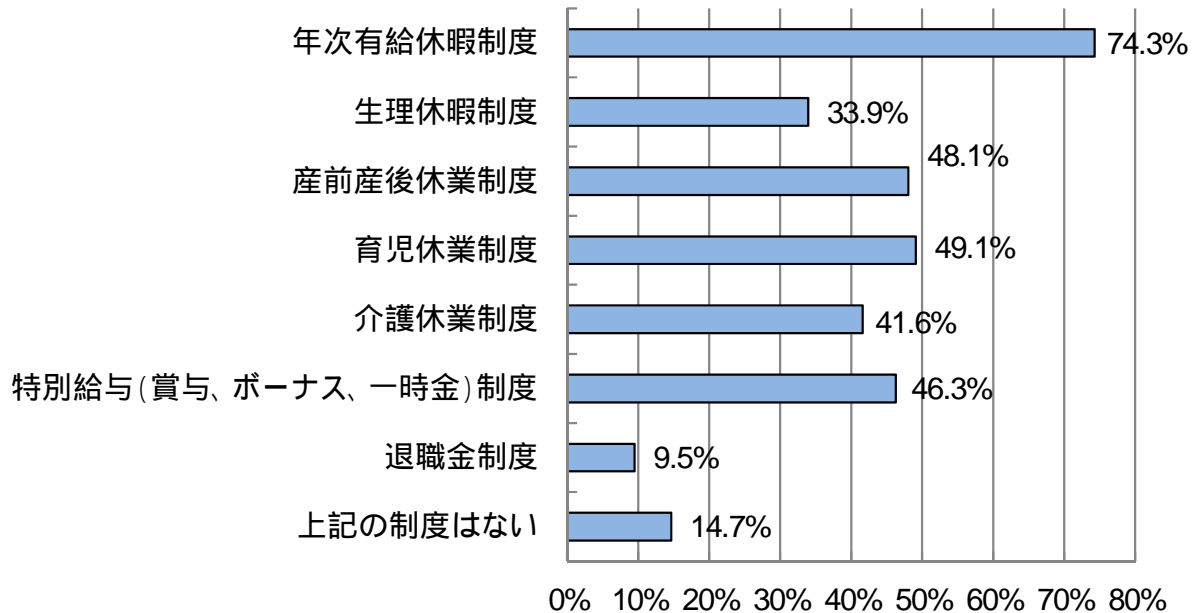


表 20 パートタイム労働者に適用される諸制度

	有効回答 事業所数	年次有給 休暇制度	生理休暇 制度	産前産後 休業制度	育児休業 制度	介護休業 制度	特別給与 (賞与、ボ ナス、一 時金)制度	退職金制度	左記の制度 はない
全体	389	74.3%	33.9%	48.1%	49.1%	41.6%	46.3%	9.5%	14.7%
10～29人	118	47.5%	18.6%	24.6%	28.0%	18.6%	44.9%	12.7%	29.7%
30～49人	48	75.0%	20.8%	29.2%	37.5%	33.3%	54.2%	6.3%	18.8%
50～99人	54	88.9%	33.3%	53.7%	59.3%	50.0%	44.4%	18.5%	1.9%
100～299人	67	88.1%	34.3%	59.7%	56.7%	52.2%	47.8%	4.5%	6.0%
300～999人	39	87.2%	48.7%	71.8%	64.1%	59.0%	35.9%	5.1%	7.7%
1,000人以上	51	98.0%	72.5%	86.3%	78.4%	70.6%	52.9%	5.9%	0.0%
建設業	14	50.0%	28.6%	35.7%	42.9%	35.7%	50.0%	7.1%	42.9%
製造業	91	76.9%	39.6%	57.1%	56.0%	48.4%	54.9%	9.9%	13.2%
運輸業・通信業	27	81.5%	37.0%	48.1%	55.6%	48.1%	37.0%	7.4%	7.4%
卸売・小売業	75	73.3%	25.3%	45.3%	37.3%	32.0%	40.0%	9.3%	17.3%
金融・保険業	21	95.2%	81.0%	85.7%	81.0%	71.4%	66.7%	9.5%	4.8%
飲食店・宿泊業	32	50.0%	18.8%	18.8%	25.0%	25.0%	34.4%	6.3%	31.3%
医療・福祉	72	80.6%	26.4%	55.6%	61.1%	50.0%	50.0%	16.7%	4.2%
教育、学習支援業	9	55.6%	55.6%	55.6%	44.4%	44.4%	11.1%	11.1%	22.2%
サービス業	48	75.0%	33.3%	29.2%	37.5%	27.1%	43.8%	2.1%	16.7%
労働組合がある	87	95.4%	54.0%	67.8%	69.0%	59.8%	51.7%	9.2%	3.4%
労働組合がない	297	69.0%	28.6%	43.1%	44.1%	37.0%	44.8%	9.1%	17.5%

### (35) パートタイム労働者の雇用の今後の予定

パートタイム労働者の雇用の今後の予定については、「従来どおり」が64.2%と最も高くなっている。

図 32 パートタイム労働者の雇用の今後の予定

