

<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27年山形県労働条件等実態調査票（集計結果表示）	10
IV	調査の結果	18
[1]	労働時間・休日制度等について	18
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	18
(2)	1事業所平均週所定労働時間	19
(3)	労働者1人平均週所定労働時間	20
2	週休制	
(1)	週休制の実施形態別事業所数割合	21
(2)	週休制の実施形態別適用労働者数割合	21
3	休日・休暇	
(1)	年次有給休暇	22
(2)	年間休日	23
[2]	育児休業制度等について	25
1	育児休業制度について	
(1)	育児休業制度の規定状況	25
(2)	育児休業の取得可能期間	25
(3)	平成26年度中の出産予定女性従業員の有無	26
(4)	出産予定者の状況	26
(5)	育児休業の取得状況について	27
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	28
(2)	配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数等	28
(3)	配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況	29
(4)	配偶者出産時の育児目的休暇制度の付与形態及び取得可能日数	29
(5)	子の看護休暇制度の規定状況	30
(6)	子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数	30
(7)	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等	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
4 職場のマタニティハラスメント対策について	38
[5] 職場のパワーハラスメント対策について	39
[6] 雇用情勢の変化への対応について	39
[7] パートタイム労働者について	40
1 過去1年間の雇用状況	40
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	41
[8] 従業員の離職について	42
1 平成24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	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) 雇用情勢の変化への対応について
- (7) パートタイム労働者について
- (8) 従業員の離職について

3 調査時期

平成 27 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
事業所母集団データベースから、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 27 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	20	10
建設業	135	78
食料品製造業	53	33
飲料・たばこ・飼料製造業	5	3
繊維工業	32	16
木材・木製品製造業（家具を除く）	5	3
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	9
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	7
ゴム製品製造業	2	2
なめし革・同製品・毛皮製造業	3	1
窯業・土石製品製造業	12	8
鉄鋼業	5	3
非鉄金属製造業	8	5
金属製品製造業	17	11
はん用機械器具製造業	13	9
生産用機械器具製造業	35	28
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	26
電気機械器具製造業	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	20
その他の製造業	6	2
電気・ガス・熱供給・水道業	20	18
情報通信業	20	13
運輸業、郵便業	72	41
卸売・小売業	323	159
金融・保険業	42	27
不動産業、物品賃貸業	19	7
学術研究、専門・技術サービス	23	16
宿泊業、飲食サービス業	112	40
生活関連サービス業、娯楽業	50	26
教育、学習支援業	27	20
医療、福祉	168	118
複合サービス事業	25	20
サービス業（他に分類されないもの）	83	52
合 計	1,500	888

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26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51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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
週40時間達成割合	92.1%	91.3%	91.7%	91.8%	92.8%	91.4%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:20 (39:23)	39:25 (39:22)	39:26 (39:25)	39:38 (39:29)	39:31 (39:26)	39:26 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:43 (39:01)	38:48 (39:03)	38:53 (39:03)	38:53 (39:05)	38:57 (39:03)	38:51 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営法人

(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、83.4%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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
週休2日制採用割合 (全国平均)	86.5% (85.5%)	85.3% (88.7%)	84.3% (85.3%)	81.7% (84.3%)	81.5% (85.2%)	83.4% (-)

※ 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17.8日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、9.0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、50.5%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
新規付与日数 (全国平均)	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 (18.4日)	17.8日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	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 (8.8日)	9.0日 (-)
平均取得率 (全国平均)	49.5% (48.1%)	49.5% (49.3%)	44.0% (47.1%)	58.0% (48.8%)	56.9% (47.6%)	50.5% (-)

※ 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、108.6日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、115.8日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

※ 全国平均「就労条件総合調査」

年 度	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
1事業所平均	108.4日	108.5日	108.5日	108.2日	107.6日	108.6日
(全国平均)	(106.1日)	(106.9日)	(105.4日)	(105.8日)	(107.5日)	(-)
労働者1人平均	115.3日	115.4日	115.7日	114.8日	114.9日	115.8日
(全国平均)	(113.0日)	(113.5日)	(112.6日)	(112.9日)	(113.2日)	(-)

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83.7%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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
山形県	78.8%	80.2%	81.8%	80.7%	81.9%	83.7%
全 国	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89.7%、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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
山形県	女性	82.3%	82.5%	83.3%	89.1%	90.2%	89.7%
	男性	0.6%	0.9%	1.1%	0.7%	2.1%	2.1%
全 国	女性	83.7%	87.8%	83.6%	83.0%	86.6%	—
	男性	1.38%	2.63%	1.89%	2.03%	2.3%	—

※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66.3%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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
山形県	67.1%	66.8%	70.1%	61.1%	64.0%	66.3%
全 国	59.8%	64.5%	62.4%	62.1%	61.3%	—

※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77.7%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6.2%で、取得者の内訳は女性72.2%、男性27.8%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22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
山形県	72.6%	74.2%	74.5%	74.3%	76.2%	77.7%
全国	—	67.1%	—	—	66.7%	—

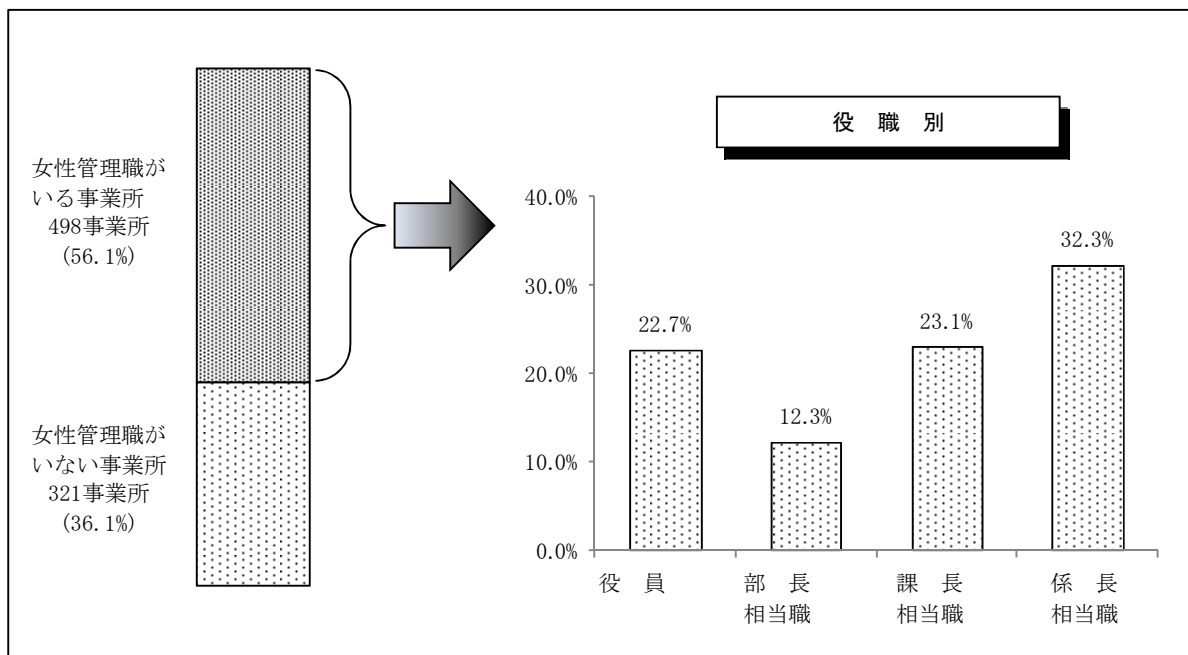
※全国「雇用均等基本調査」

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56.1%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32.3%となっている。

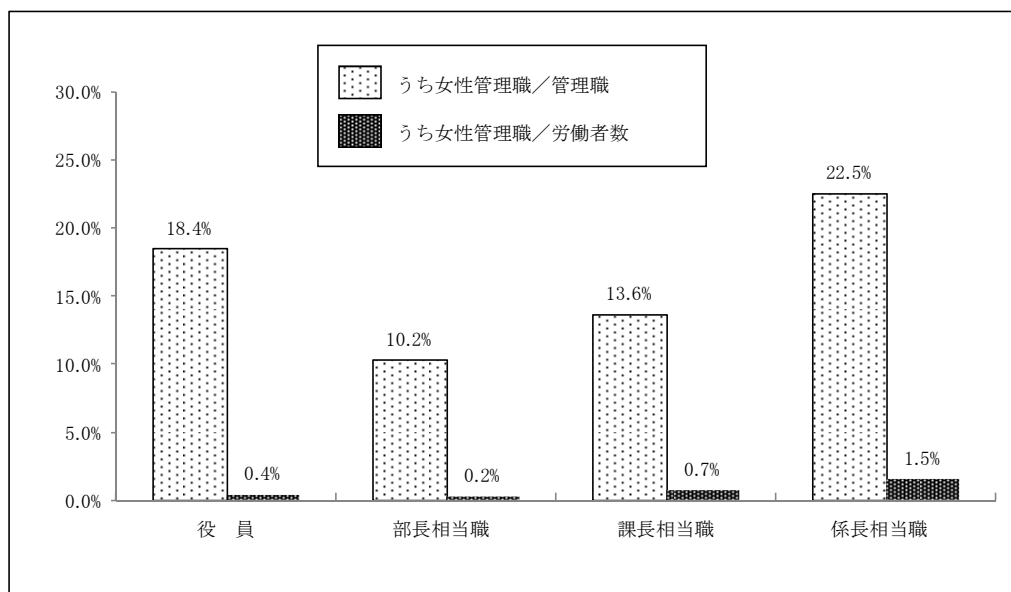
第1図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 862]



(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22.5%となっている。

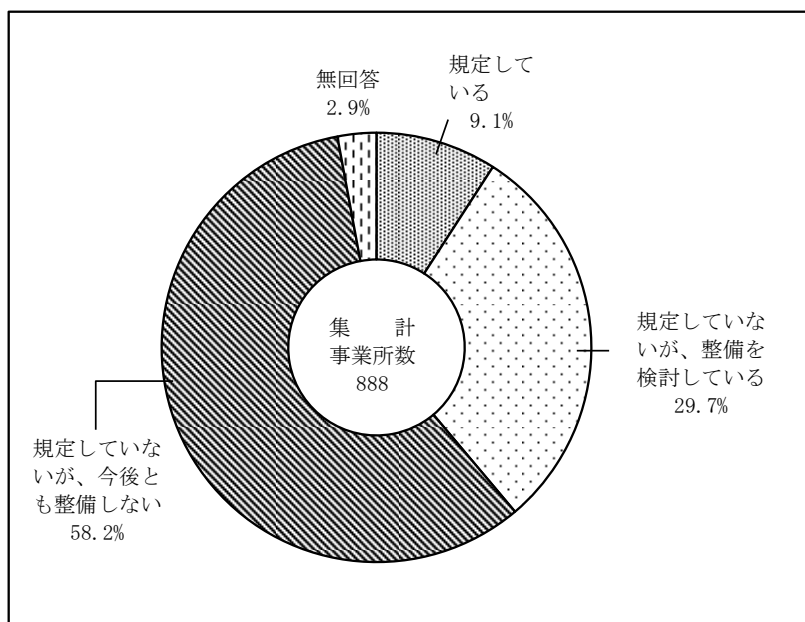
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(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 81 事業所 (9.1%) となっている。

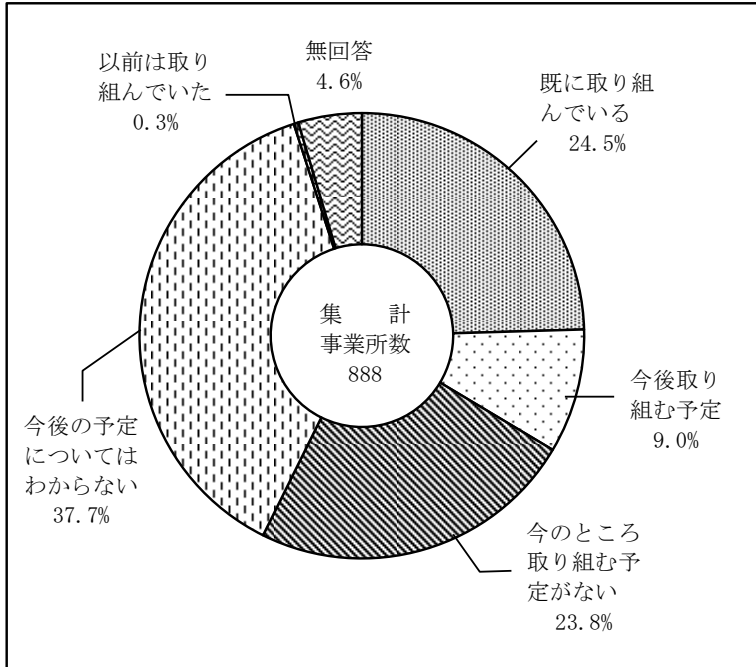
第3図 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用制度の有無



(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」24.5%、「今後取り組む予定」9.0%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33.5%となっている。

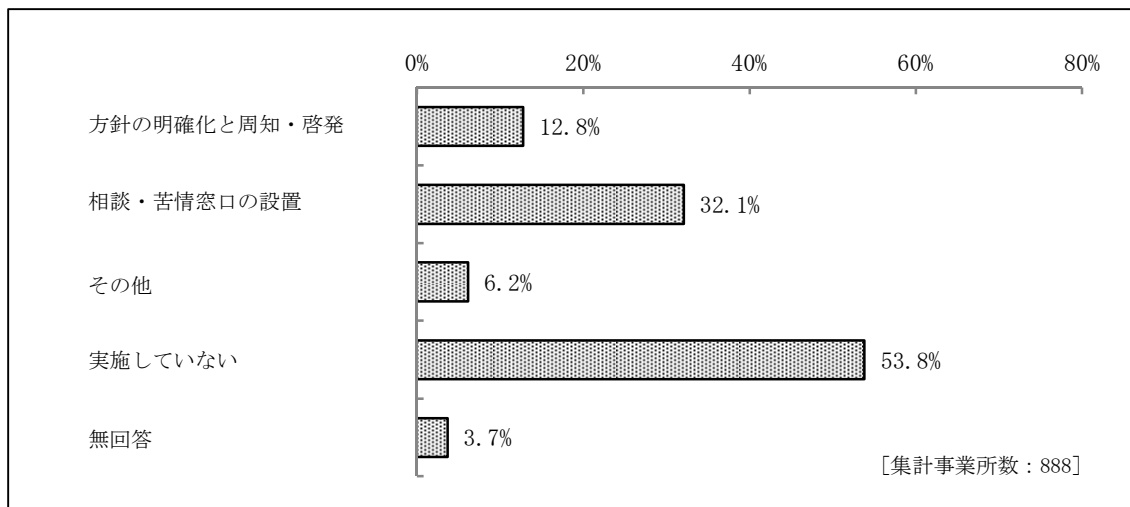
第4図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



(5) マタニティハラスメント対策について

- 職場のマタニティハラスメント防止の対策として、「相談・苦情窓口の設置」32.1%、「方針の明確化と周知・啓発」12.8%などとなっている。

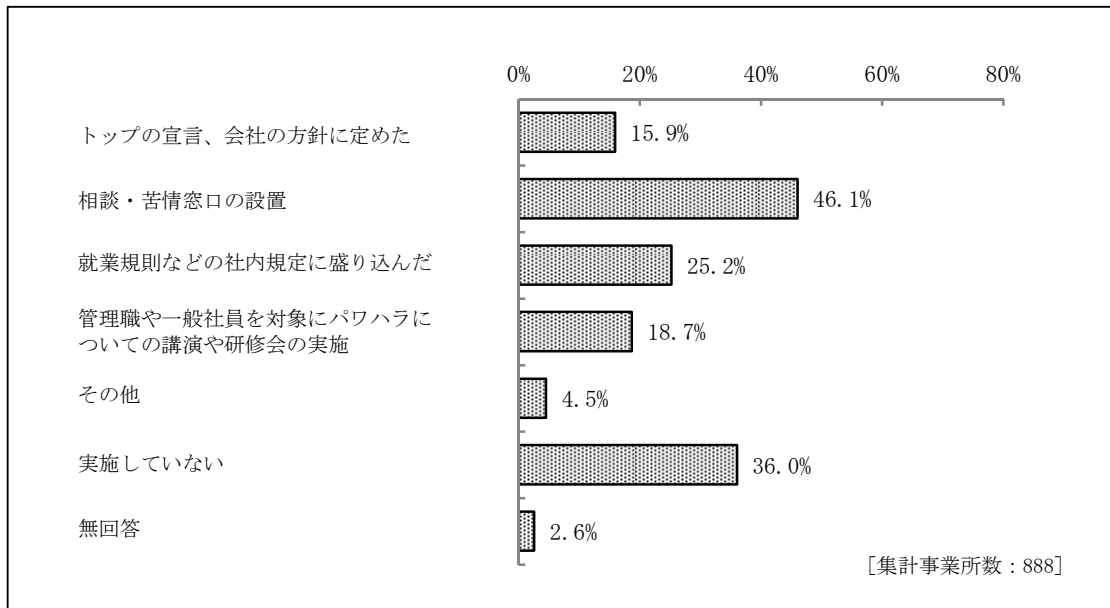
第5図 マタニティハラスメント対策について



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」46.1%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」25.2%などとなっている。

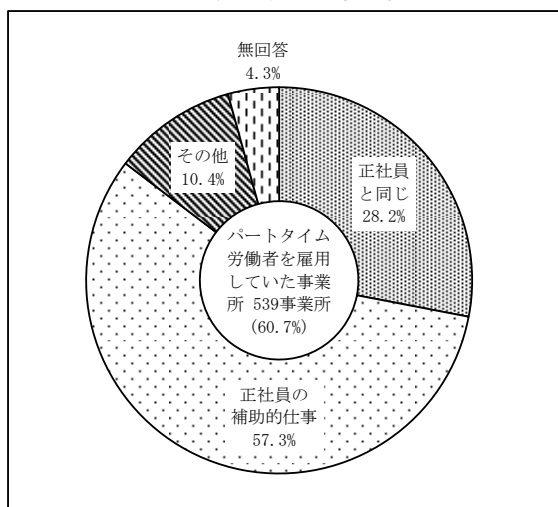
第6図 職場のパワーハラスメント防止の対策（事業所数割合）



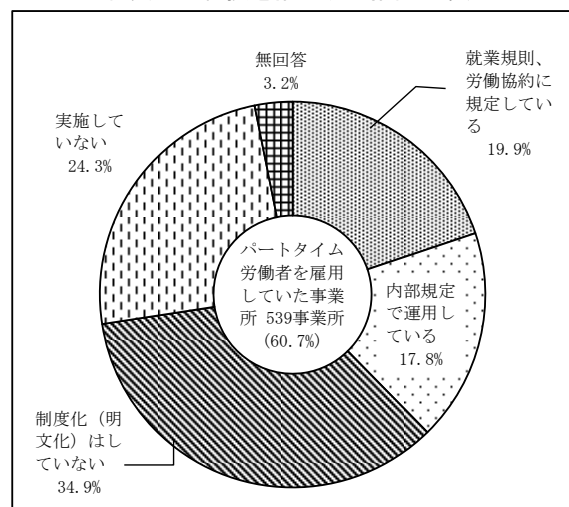
6 パートタイム労働者について

- 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60.7%である。
- パートタイム労働者の仕事内容は、「正社員の補助の仕事」が57.3%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」19.9%、「内部規定で運用している」17.8%、「制度化（明文化）はしていない」34.9%となっている。

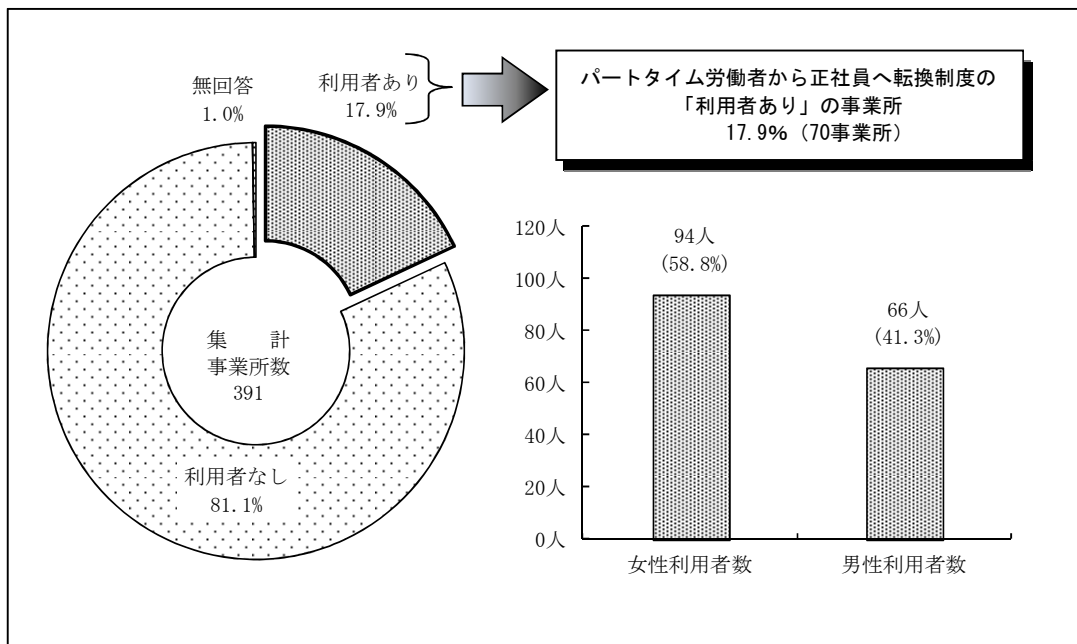
第7図 パートタイム労働者の仕事内容



第8図 正社員への転換を推進する措置の規定状況



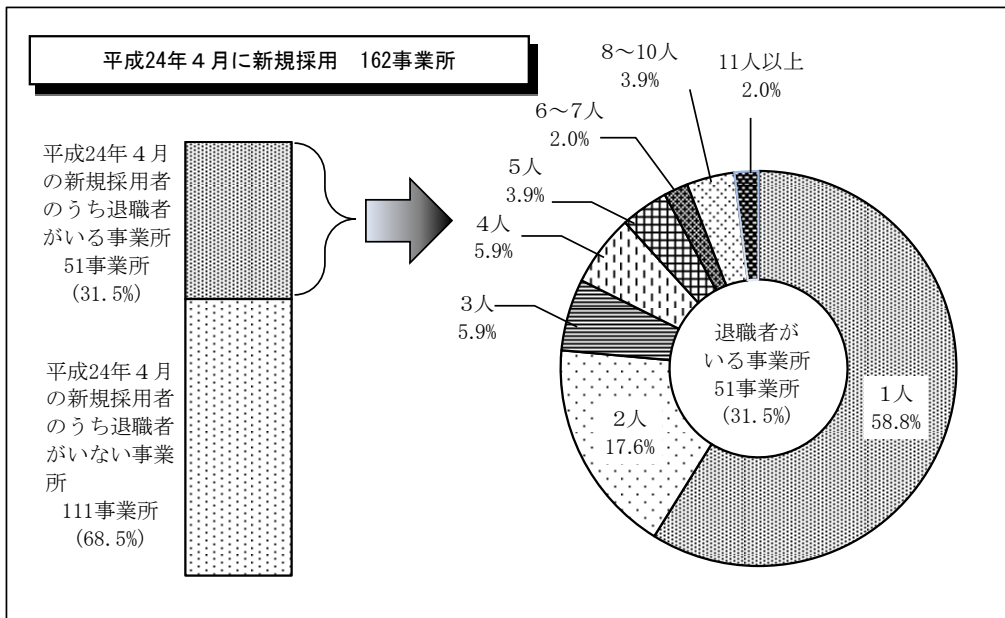
第9図 パートタイム労働者から正社員への転換推進措置の実績



7 従業員の離職について

●平成 24 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 31.5%となっている。

第10図 平成24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





平成27年 山形県労働条件等実態調査

(平成27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。

記入上のお願い

- 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27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26年1月1日～平成26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26年4月1日～平成27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8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。

貴事業所を含む企業全体の全 常用労働者 (注)					
0	1	2	3	4	5
5人未満 (0.0%)	5～29人 (36.6%)	30～99人 (15.2%)	100～299人 (22.3%)	300～499人 (6.3%)	500人以上 (19.6%)

(無回答 0.0%)

労働組合の有無	
1	2
有 (27.5%)	無 (70.5%)

(無回答 2.0%)

(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)の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)	39,729 (56.8%) 人	女 性 (B)	30,215 (43.2%) 人
		(A+B)	69,944 (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 26分
労働者1人当たり週所定労働時間	38時間 51分

(N=879事業所 / 69,807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	(3.8%)
2	週休1日半制	(1.9%)
3	何らかの週休2日制	(83.4%)
4	その他	(10.8%)

(N=888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	59,952人
一人平均付与日数(繰越日数は除く)	<平均> 17.8日
一人平均取得日数(繰越日数を含む)	<平均> 9.0日

(N=714事業所) (平均取得率 50.5%)

(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 108.6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 115.8日
合計(1年間の休日日数)	

(N = 852事業所 / 67,996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26年1月1日～平成26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 14日(週休日を除く)
 - ③年末年始(12/29～1/3) 5日(週休日、国民の祝日を除く)
 - ④夏季休暇(8/12～8/16) 4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) = 127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	(83.7%)
2	規定していないが、整備を検討している	(7.3%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(8.7%)
		(N=888 事業所) (無回答 0.3%)

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	(73.1%)
2	子供が1歳6ヶ月～3歳未満	(13.1%)
3	子供が満3歳以上	(1.3%)
4	その他	(7.4%)
		(N=743 事業所) (無回答 5.1%)

(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26年4月1日～平成27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	(30.0%)
2	なし	(69.1%)
		(N=888 事業所) (無回答 0.9%)

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
787人(100.0%)	771人(98.0%)	16人(2.0%)

(N=260 事業所)

問9へお進みください。

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	19人(2.4%)
2	産後休業取得後、直ちに職場復帰した者	46人(5.8%)
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)	706人(89.7%)
		(N=771人)

(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10. 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	(46.4%)
2	なし	(52.4%)
		(N=888 事業所) (無回答 1.2%)

問12へお進みください。

問11. 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、「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。

配偶者出産休暇の形態	1 有給(78.9%)	2 無給(16.7%)
取得可能日数	〈平均〉2.6日	
配偶者出産休暇を取得した男性従業員の数	464人	
	男性配偶者出産休暇取得率 (54.0%)	

(N=412 事業所) (無回答 4.4%) (配偶者が出産した男性従業員数 860人) ※〈平均〉は無回答を除く

(4) 配偶者出産時の育児目的休暇制度について

問12. 貴事業所では、配偶者が出産した男性従業員に対する**育児目的休暇制度**（育児・介護休業法で定める育児休業を含む）を設けていますか。

1	あり	(56.1%)
2	なし	(40.7%)

(N=888 事業所) (無回答 3.3%)

→ 問15へお進みください。

問13. 配偶者出産時の**育児目的休暇制度**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。(複数回答可)

1	育児・介護休業法で定める育児休業	(88.0%)
2	企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度	(9.4%)

→ 問15へお進みください。

(N=498 事業所) (無回答 2.6%)

問14. 企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇をどのくらいの期間とることができますか。

企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度の形態	1 有給(38.3%) (<平均> 7.9日)	2 無給(53.2%)
取得可能な子の年齢	1 1歳まで [40.4%]	
	2 3歳まで [17.0%]	
	3 その他 () [34.0%]	
取得可能日数	子1人につき	<平均> 6.2日
	子2人以上の場合は	<平均> 9.1日
	その他	<平均> 3.7日

(N=47 事業所) (無回答 8.5%) [無回答 8.5%] ※平均は無回答を除く

問15. 貴事業所で、配偶者が出産した男性従業員の数と、そのうち育児目的休暇（育児・介護休業法で定める育児休業を含む）を取得した男性従業員の数をご記入ください。

1	過去1年間に配偶者が出産した男性従業員の数	860人(100.0%)
2	上記1のうち、育児・介護休業法で定める育児休業を取得した男性従業員の数	18人(2.1%)
3	上記1のうち、企業が独自に定める育児目的休暇制度を取得した男性従業員の数	29人(3.4%)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(N=825 事業所)

(5) 子の看護休暇制度について

(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16. 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	(65.1%)
2	規定していないが、整備を検討している	(13.3%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(19.4%)

(N=888 事業所) (無回答 2.3%)

→ 問19へお進みください。

問17. **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(41.5%) (<平均> 6.9日)	2 無給(54.8%)
取得可能日数	小学校就学時前の子1人につき	<平均> 5.1日
	小学校就学時前の子2人以上の場合は	<平均> 9.9日
	その他	<平均> 3.2日

(N=578 事業所) (無回答 3.6%) ※平均は無回答を除く

問18. 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数をご記入ください。

男性	女性	利用者なし
153人 [22.5%]	527人 [77.5%]	(83.2%)

(利用者あり 14.9%)

(無回答 1.9%)

看護休暇取得従業員数 680人[100.0%]

(N=578 事業所)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願い」③参照。

(6) 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

問19. 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。

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)	35.7%	1.0%	20.4%	3.4%	26.1%	11.5%	79.1%
短時間勤務制度(注5)	36.6%	0.7%	16.4%	7.8%	26.1%	20.1%	71.4%
フレックスタイム制度	2.4%	0.2%	0.8%	2.9%	78.8%	30.4%	60.7%
始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	13.3%	0.7%	7.9%	5.0%	58.3%	22.7%	66.4%
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)	0.7%	0.6%	3.4%	0.7%	79.8%	59.0%	29.8%
「1歳6ヶ月以上の子」を対象とする育児休業(注3)	11.3%	0.6%	1.2%	0.6%	65.2%	14.9%	57.0%
その他() (注4)	0.6%	0.2%	2.0%	0.3%	26.4%	10.7%	71.4%

(N=888 事業所)

(N=制度あり)

(注1) 「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

(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20. 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	(77.7%)
2	規定していないが、整備を検討している	(8.9%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(11.6%)

(N=888 事業所) (無回答 1.8%)

→ 問23へお進みください。

問21. **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	(72.8%)
2	93日～6ヶ月未満	(4.6%)
3	6ヶ月以上	(9.6%)
4	その他()	(11.2%)

(N=690 事業所) (無回答 1.9%)

(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22. 貴事業所で、過去1年間に**介護休業**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
15人	39人	(93.2%)
[27.8%]	[72.2%]	

(注) 「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

(利用者あり 6.2%)

(無回答 0.6%)

看護休業取得従業員数 54人[100.0%]

(N=690 事業所)

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 2 3. 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	1,524 人 (100.0%) [2.2%]<2.9 人>	280 人 (18.4%) [0.4%]<1.4 人>
部長相当職	1,670 人 (100.0%) [2.4%]<3.4 人>	171 人 (10.2%) [0.2%]<1.6 人>
課長相当職	3,616 人 (100.0%) [5.2%]<6.4 人>	492 人 (13.6%) [0.7%]<2.4 人>
係長相当職	4,676 人 (100.0%) [6.7%]<9.6 人>	1,050 人 (22.5%) [1.5%]<3.7 人>

労働者全体 69,944 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 2 4. 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の優先的な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	(9.1%)
2	規定していないが、整備を検討している	(29.7%)
3	規定していないが、今後とも整備しない	(58.2%)

(N=888 事業所) (無回答 2.9%)

→ 問 2 6 へお進みください。

問 2 5. 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
1 人	10 人	(92.6%)
[9.1%]	[90.9%]	

(実施あり 7.4%)

(無回答 0.0%)

優先的再雇用実績人数 11 人 [100.0%]

(N=81 事業所)

(注)「過去 1 年間」… P 1 の「記入上のお願ひ」③参照。

(3) 男女労働者間の格差解消について

問 2 6. 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	(24.5%)
2	今後取り組む予定	(9.0%)
3	今のところ取り組む予定がない	(23.8%)
4	今後の予定についてはわからない	(37.7%)
5	以前は取り組んでいた	(0.3%)

→ 問 2 8 へお進みください。

(N=888 事業所) (無回答 4.6%)

問 2 7. 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	(31.5%)
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	(27.9%)
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	(37.9%)
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	(14.1%)
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	(31.9%)
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	(39.3%)
7	その他 ()	(5.0%)

(N=298 事業所) (無回答 2.0%)

(4) マタニティハラスメント対策について

問 2 8. 貴事業所において実施しているマタニティ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	方針の明確化と周知・啓発	(12.8%)
2	相談・苦情窓口の設置	(32.1%)
3	その他 ()	(6.2%)
4	実施していない	(53.8%)

(N=888 事業所) (無回答 3.7%)

VII 職場のパワーハラスメント対策について

問 2 9. 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	(15.9%)
2	相談・苦情窓口の設置	(46.1%)
3	就業規則などの社内規定に盛り込んだ	(25.2%)
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	(18.7%)
5	その他 (具体的に)	(4.5%)
6	実施していない	(36.0%)

(N=888 事業所) (無回答 2.6%)

VIII 雇用情勢の変化への対応について

問 3 0. 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。	32,240人 (64.6%)	17,655人 (35.4%)	49,895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。	3,461人 (41.8%)	4,828人 (58.2%)	8,289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。	1,535人 (68.9%)	693人 (31.1%)	2,228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。	714人 (76.1%)	224人 (23.9%)	938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。	1,402人 (54.8%)	1,155人 (45.2%)	2,557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。	237人 (44.5%)	295人 (55.5%)	532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。	2,413人 (24.8%)	7,304人 (75.2%)	9,717人 (100.0%)
その他		上記以外の労働者。	298人 (38.7%)	473人 (61.3%)	771人 (100.0%)

(N=879 事業所)

Ⅸ 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	(60.7%)
2	雇用していない	(37.0%)

(N=888 事業所) (無回答 2.3%)

→ 問3 5へお進みください。

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	(28.0%)
2	正社員の補助的仕事	(57.3%)
3	その他 ()	(10.4%)

(N=539 事業所) (無回答 4.3%)

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	(19.9%)
2	内部規定で運用している	(17.8%)
3	制度化 (明文化) はしていない	(34.9%)
4	実施していない	(24.3%)

(N=539 事業所) (無回答 3.2%)

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 (81.1%)
66人 [41.3%]	94人 [58.8%]	

(利用あり 17.9%)

(無回答 1.0%)

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 160人[100.0%]

(N=391 事業所)

(注)「過去1年間」…P1の「記入上のお願ひ」③参照。

Ⅹ 従業員の離職について

問3 5. 貴事業所において、**平成24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24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	平成26年4月～平成27年3月の間に退職
605人 [162 事業所]	28人 [16 事業所]	47人 [32 事業所]	39人 [26 事業所]

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8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

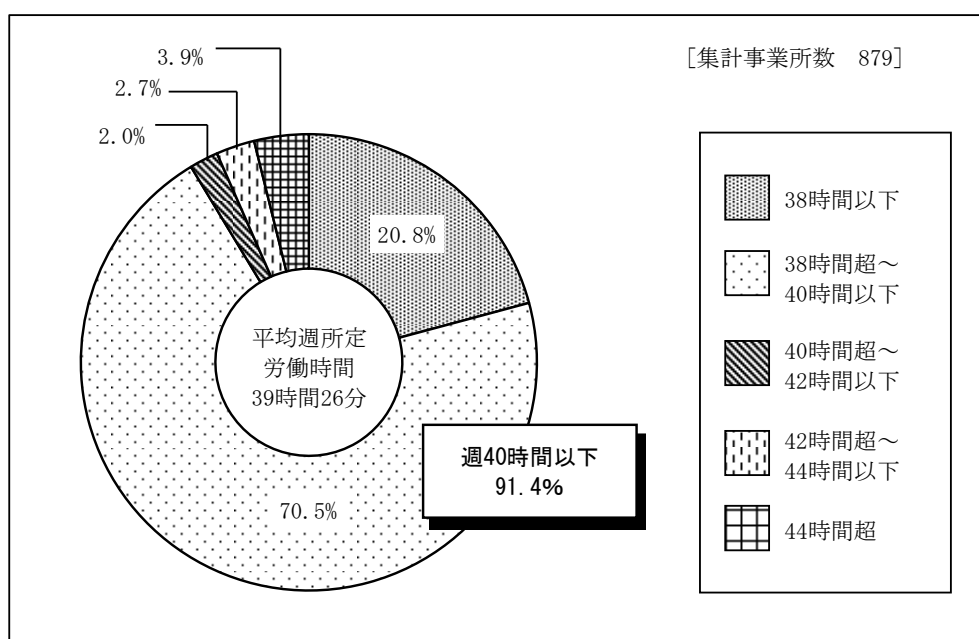
(1) 週所定労働時間別事業所数割合

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 70.5%、次いで「38 時間以下」が 20.8%、「44 時間超」が 3.9%、「42 時間超～44 時間以下」が 2.7%、「40 時間超～42 時間以下」が 2.0%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 91.4%となっている。

(第 1 図・付表 3-1)

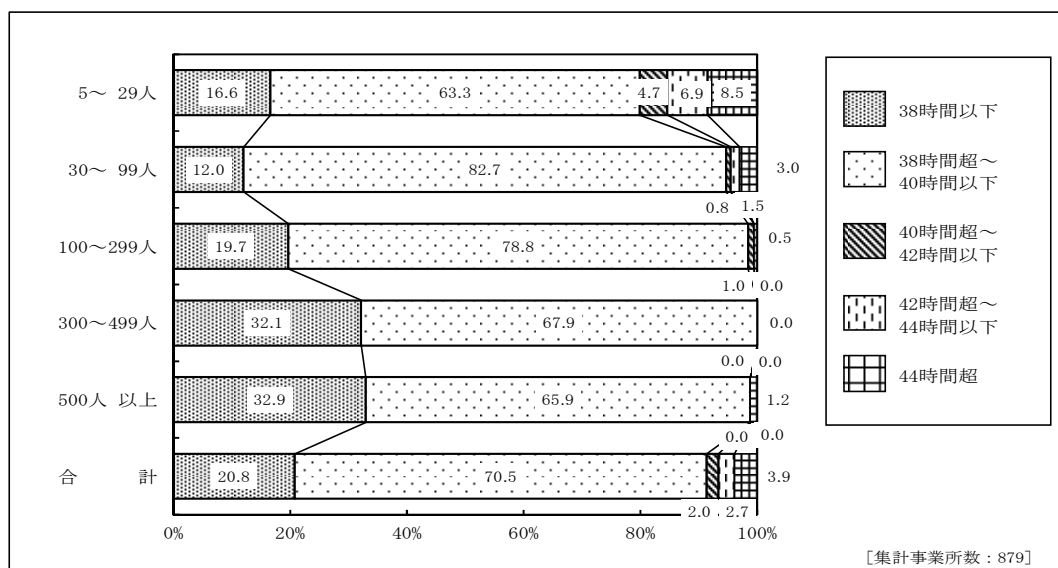
第 1 図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29人規模では79.9%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。

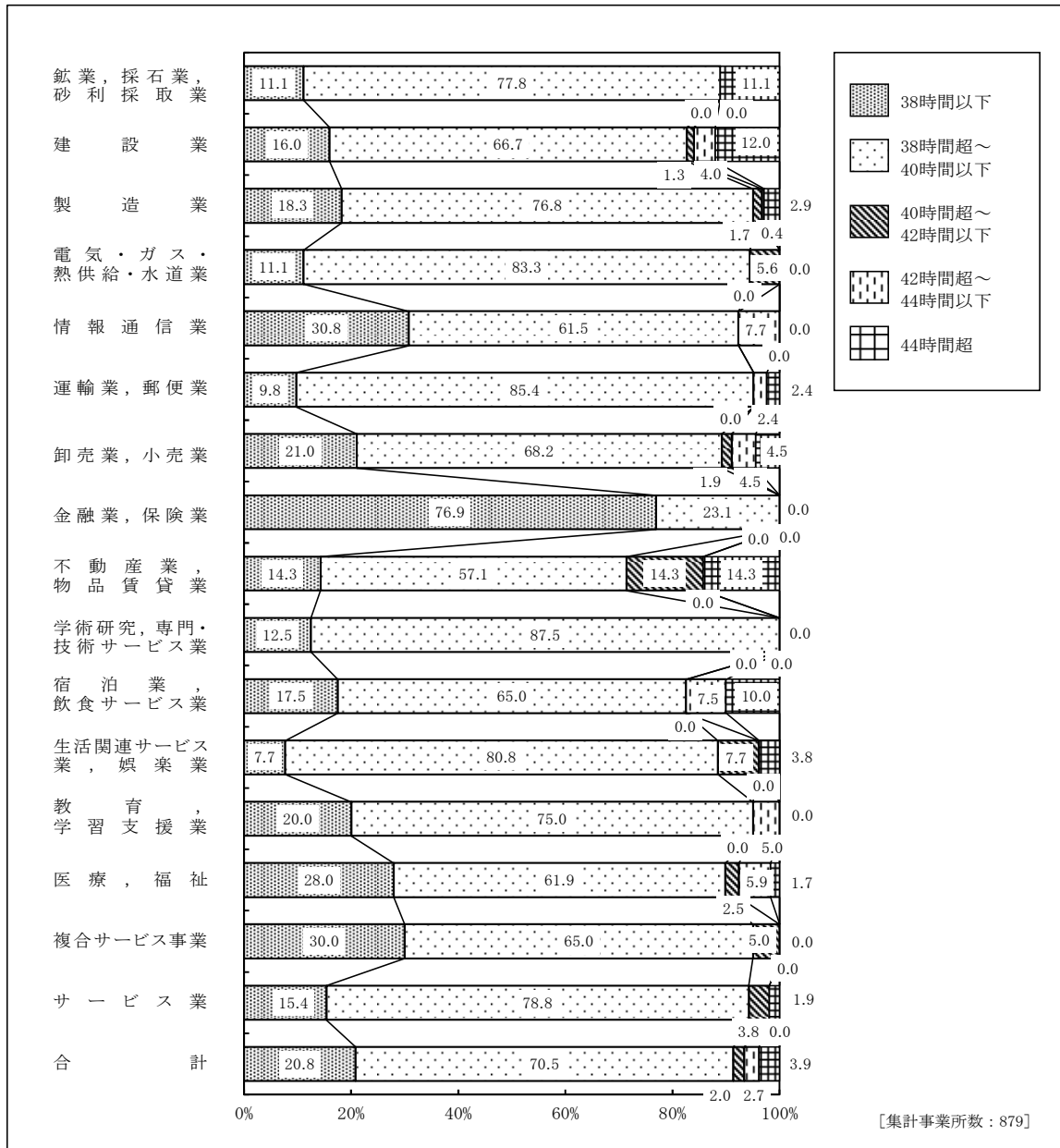
(第 2 図・付表 3-1)

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 76.9%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26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8分となっているのに対し、「500人以上」規模では38時間26分と、1時間42分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」が39時間24分、「非製造業」が39時間26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、「不動産業・物品賃貸業」の40時間40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51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55分となっているのに対し、「500人以上」規模では38時間23分と、1時間32分の差がある。

産業分類別にみると、「製造業」で38時間55分、「非製造業」で38時間48分となっており、最も短いのは、「金融業、保険業」で37時間4分、最も長いのは「不動産業・物品賃貸業」の40時間24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 26 分	38 時間 51 分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	40 時間 8 分	39 時間 55 分
	30 ～ 99 人	39 時間 40 分	39 時間 47 分
	100 ～ 299 人	39 時間 10 分	39 時間 6 分
	300 ～ 499 人	38 時間 50 分	38 時間 51 分
	500 人 以 上	38 時間 26 分	38 時間 23 分
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	40 時間 28 分	39 時間 52 分
	建設業	40 時間 17 分	39 時間 21 分
	製造業	39 時間 24 分	38 時間 55 分
	電気・ガス・熱供給・水道業	38 時間 50 分	38 時間 25 分
	情報通信業	39 時間 19 分	39 時間 30 分
	運輸業，郵便業	39 時間 50 分	40 時間 6 分
	卸売業，小売業	39 時間 28 分	38 時間 37 分
	金融業，保険業	37 時間 21 分	37 時間 4 分
	不動産業，物品賃貸業	40 時間 40 分	40 時間 24 分
	学術研究，専門・ 技術サービス業	39 時間 15 分	39 時間 28 分
	宿泊業，飲食サービス業	39 時間 13 分	39 時間 39 分
	生活関連サービス業，娯楽業	39 時間 60 分	40 時間 4 分
	教育，学習支援業	39 時間 9 分	38 時間 57 分
	医療，福祉	39 時間 24 分	38 時間 20 分
	複合サービス事業	39 時間 1 分	38 時間 53 分
サービス業 (他に分類されないもの)	39 時間 1 分	38 時間 48 分	

[集計事業所数:879]

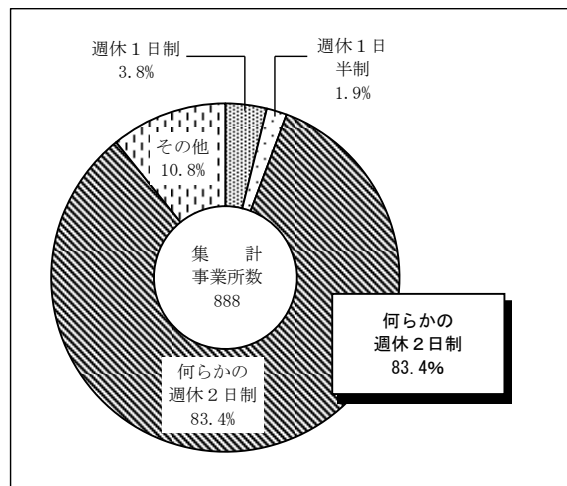
2 週体制

(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、83.4%で最も高くなっている。

(第4図・付表4)

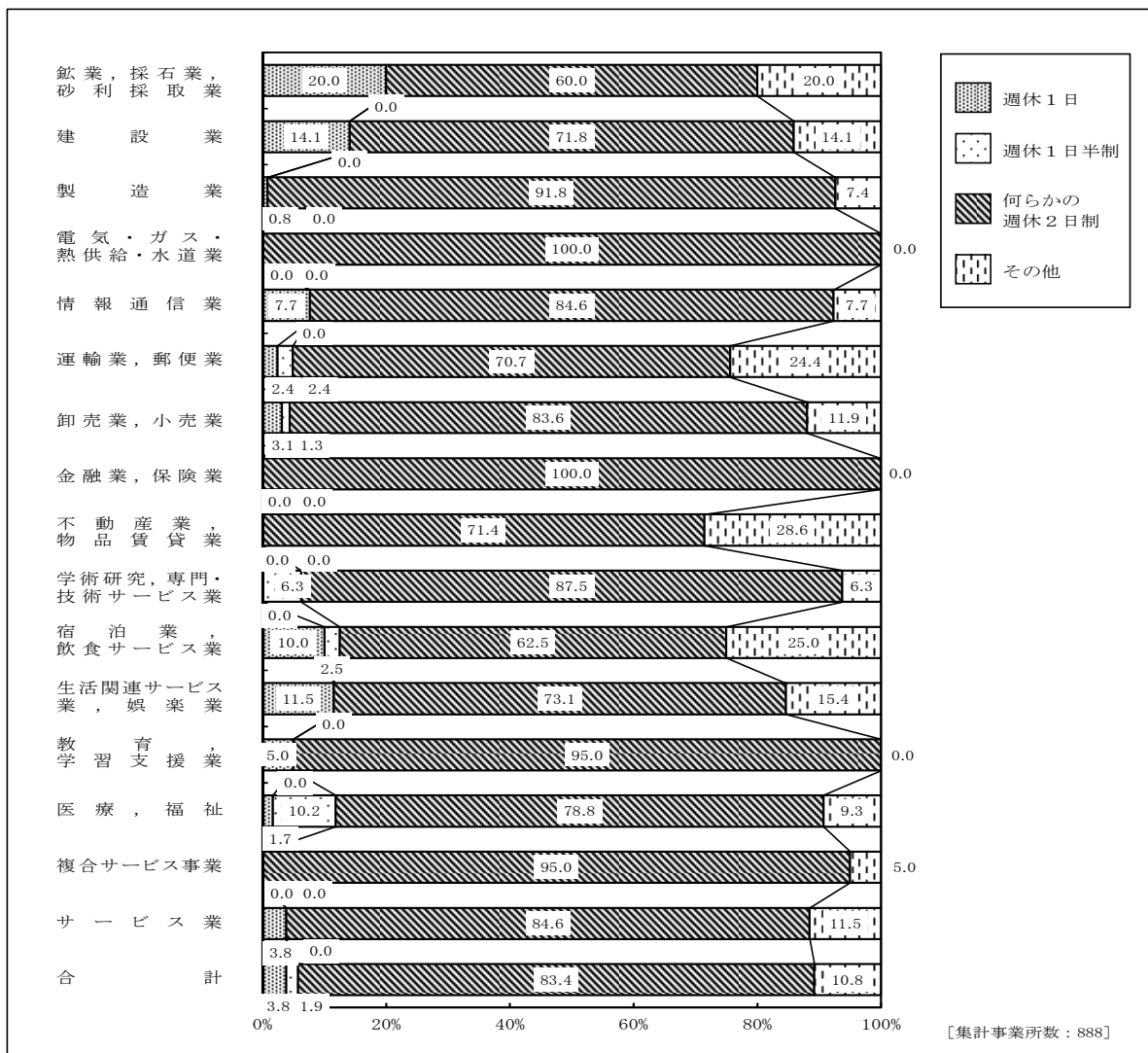
第4図 週休制実施形態別事業所数割合



(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83.4%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・金融業・保険業などで100.0%、最も低いのは鉱業・採石業で60.0%となっている。(第5図・付表5)

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 17.8 日、平均取得日数は 9.0 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 50.5%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 69.8%で、次いで運輸業・郵便業の 57.3%となっており、最も低いのは、宿泊業、飲食サービス業 26.7%となっている。（第 2 表・付表 6）

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		17.8 日	9.0 日	50.5 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	16.2 日	7.8 日	47.8 %
	30 ～ 99 人	16.6 日	7.0 日	42.3 %
	100 ～ 299 人	17.6 日	8.9 日	50.6 %
	300 ～ 499 人	17.6 日	9.1 日	51.6 %
	500 人 以 上	18.3 日	9.4 日	51.2 %
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	13.5 日	6.2 日	45.9 %
	建 設 業	17.1 日	7.3 日	42.5 %
	製 造 業	18.5 日	10.5 日	56.5 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.9 日	13.9 日	69.8 %
	情 報 通 信 業	19.1 日	6.7 日	35.3 %
	運 輸 業 ， 郵 便 業	16.7 日	9.6 日	57.3 %
	卸 売 業 ， 小 売 業	16.8 日	6.0 日	35.5 %
	金 融 業 ， 保 険 業	18.9 日	5.6 日	29.7 %
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	16.2 日	7.5 日	46.1 %
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	17.2 日	8.3 日	48.1 %
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	15.4 日	4.1 日	26.7 %
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	15.9 日	5.7 日	35.8 %
	教 育 ， 学 習 支 援 業	18.8 日	7.7 日	41.1 %
	医 療 ， 福 祉	16.5 日	7.5 日	45.6 %
複 合 サ ー ビ ス 事 業	17.1 日	7.4 日	43.6 %	
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	17.3 日	8.0 日	46.3 %	

[集計事業所数:714]

(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 108.6 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 101.7 日であるのに対し、500 人以上規模では 118.2 日と、16.5 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 121.3 日、最も少ないのは建設業の 95.2 日となっている。

(第 3 表・付表 7)

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 115.8 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 101.8 日であるのに対し、500 人以上規模では 120.0 日と、18.2 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 123.9 日、最も少ないのは建設業の 97.8 日となっている。(第 3 表・付表 7、8)

第 3 表 年間休日総数の状況 (企業規模別、産業分類別)

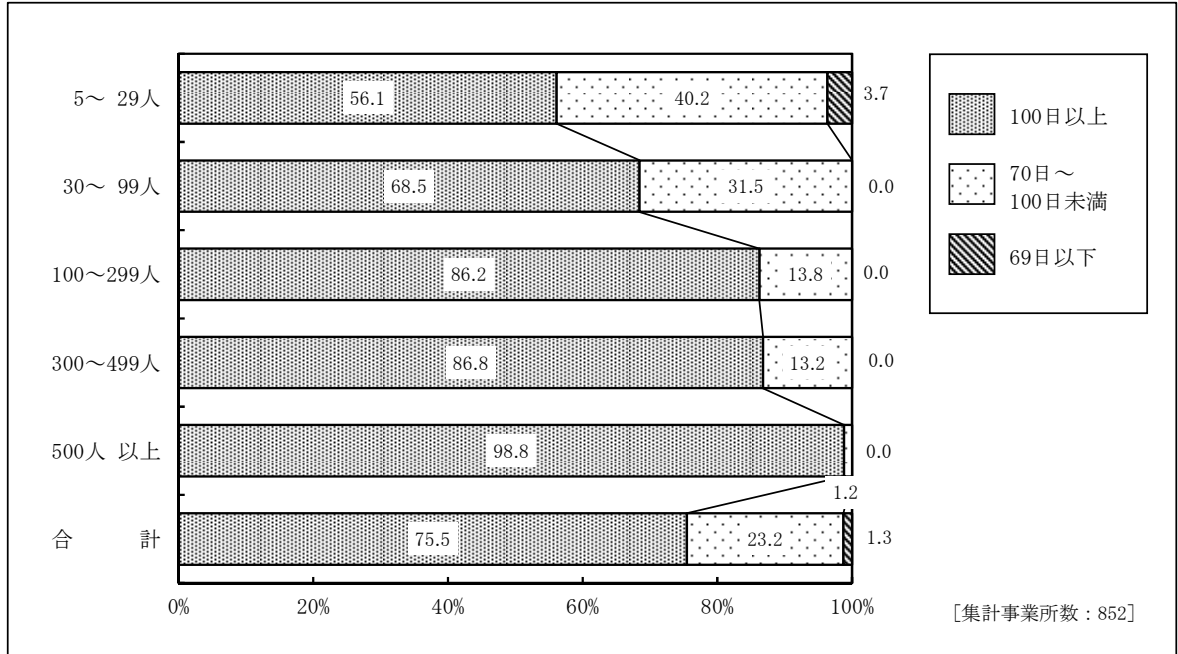
区 分		1 事業所 平均年間休日総数	労働者 1 人 平均年間休日総数
合 計		108.6 日	115.8 日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	101.7 日	101.8 日
	30 ～ 99 人	105.5 日	106.0 日
	100 ～ 299 人	111.2 日	112.5 日
	300 ～ 499 人	114.5 日	119.9 日
	500 人以上	118.2 日	120.0 日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	100.3 日	100.1 日
	建設業	95.2 日	97.8 日
	製造業	112.0 日	117.3 日
	電気・ガス・熱供給・水道業	121.3 日	123.9 日
	情報通信業	113.7 日	117.4 日
	運輸業，郵便業	101.4 日	109.0 日
	卸売業，小売業	104.3 日	112.7 日
	金融業，保険業	121.7 日	120.1 日
	不動産業，物品賃貸業	110.7 日	112.4 日
	学術研究，専門・ 技術サービス業	112.9 日	114.1 日
	宿泊業，飲食サービス業	96.9 日	99.9 日
	生活関連サービス業，娯楽業	102.2 日	102.2 日
	教育，学習支援業	116.7 日	122.2 日
	医療，福祉	114.5 日	121.0 日
	複合サービス事業	112.9 日	111.7 日
サービス業 (他に分類されないもの)	111.8 日	109.5 日	

[集計事業所数:852] [集計労働者数:67,996]

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 75.5%であり、「70～100 日未満」の事業所は 23.2%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 日以上の上の事業所の割合が高くなっており、5～29 人規模では 56.1%であるのに対し、500 人以上規模では 98.8%となっている。(第 6 図・付表 7)

第 6 図 年間休日総数別事業所数割合（企業規模別）



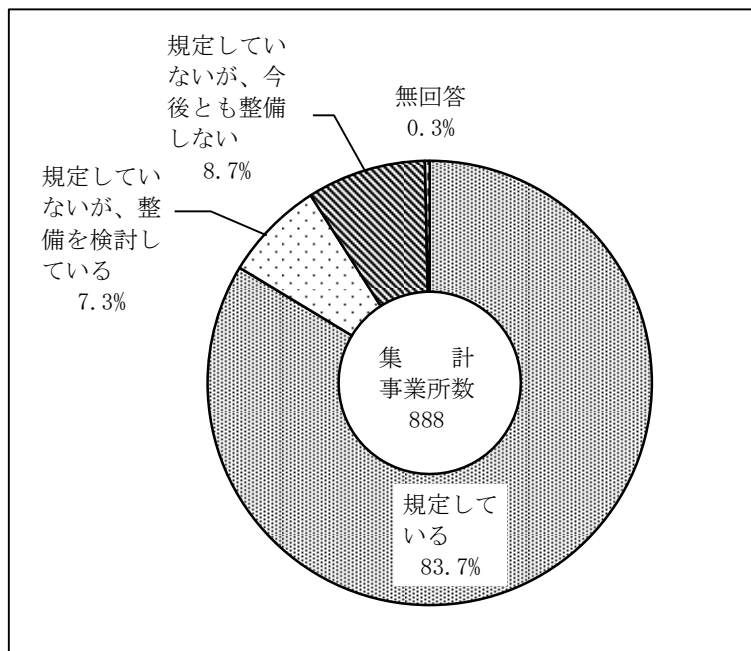
〔2〕育児休業制度等について

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 83.7%で、「規定していないが、整備を検討している」が 7.3%、「規定していないが、今後とも整備しない」が 8.7%となっている。(第7図・付表9)

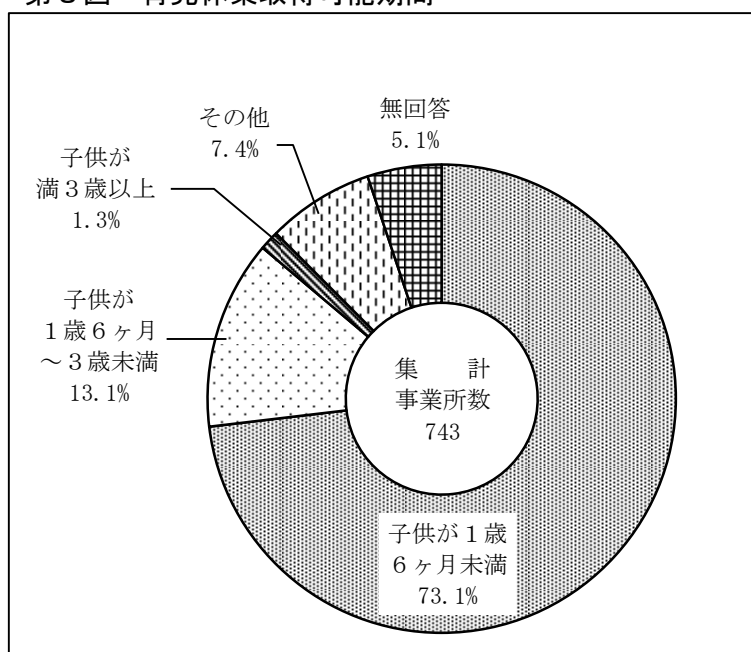
第7図 育児休業制度規定状況



(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 73.1%と最も高く、「1歳6ヶ月～3歳未満」が 13.1%、「満3歳以上」が 1.3%となっている。(第8図・付表10)

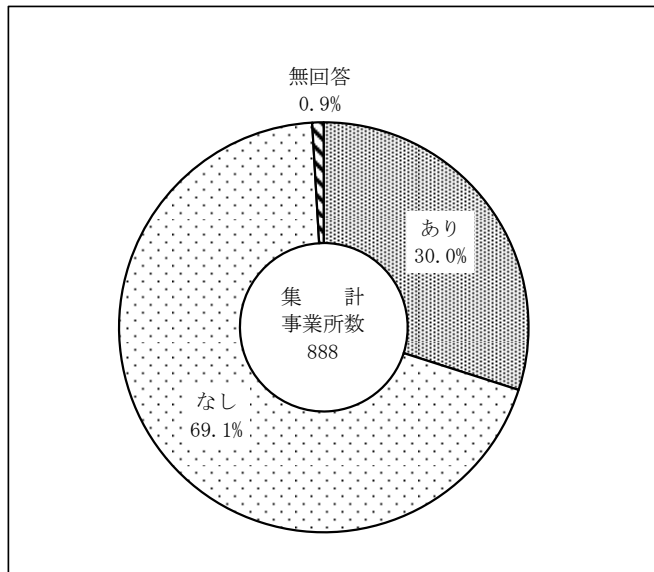
第8図 育児休業取得可能期間



(3) 平成 26 年度中の出産予定女性従業員の有無

平成 26 年度中に出産予定女性従業員がいた事業所の割合は 30.0%となっている。
(第 9 図・付表 11)

第 9 図 平成 26 年度中の出産予定女性従業員の有無



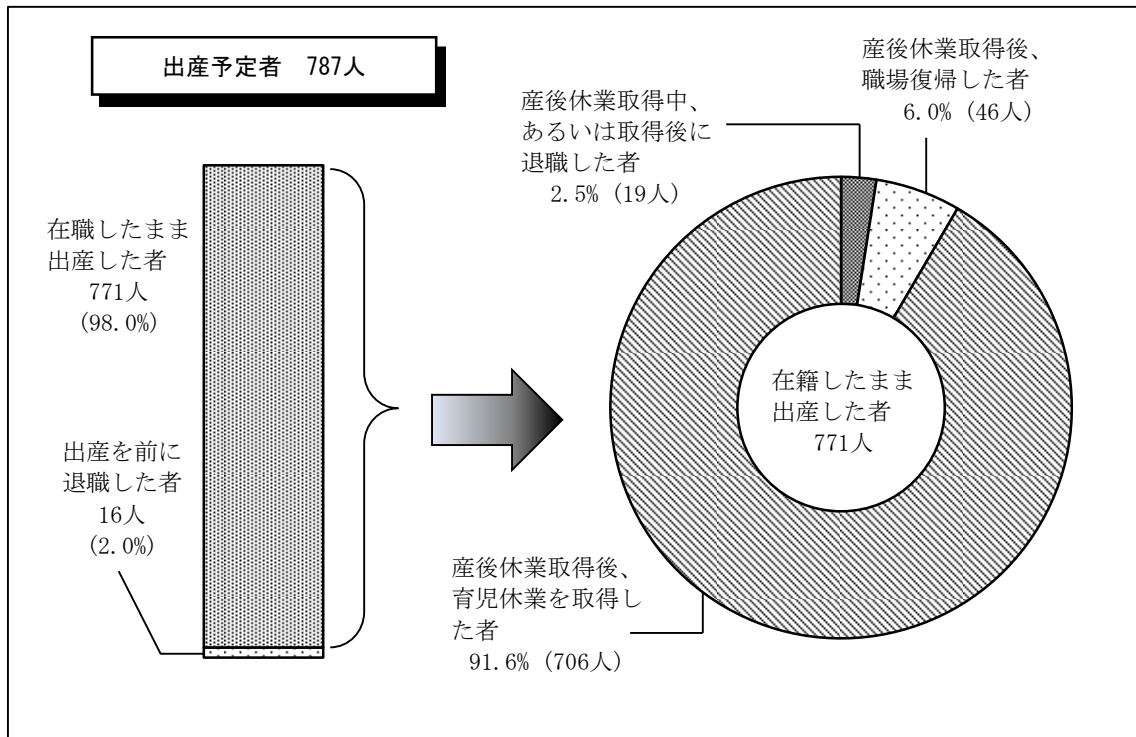
(4) 出産予定者の状況

平成 26 年度中に出産予定だった女性従業員 787 人のうち、「出産を前に退職した者」は 16 人 (2.0%)、「在職したまま出産した者」は 771 人 (98.0%) となっている。

在職したまま出産した者 771 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 19 人 (2.5%)、産後休業取得後、職場復帰した者は 46 人 (6.0%)、産後休業取得後、育児休業を取得した者は 706 人 (91.6%) となっている。

(第 10 図・付表 12)

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 89.7% (平成 26 年度 90.2%)、男性は 2.1% (平成 26 年度 2.1%) となっている。(第 4 表・付表 13)

※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 26 年 4 月 1 日から平成 27 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 27 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

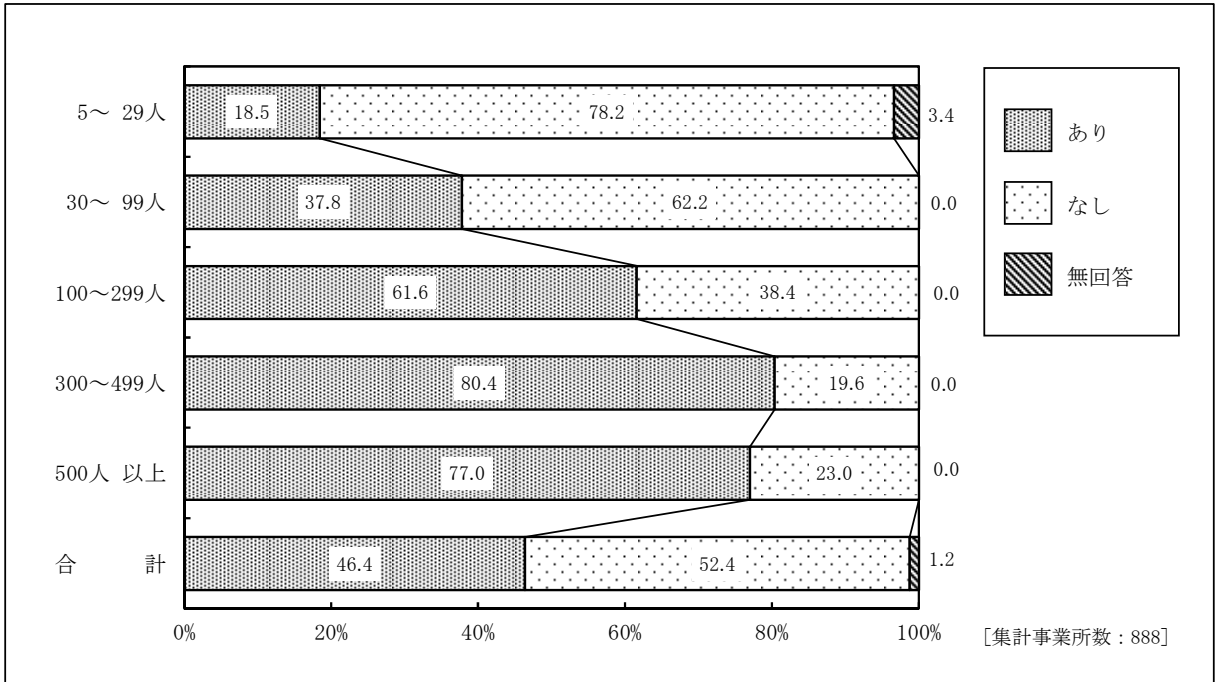
区 分		女 性			男 性		
		出産者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	配偶者が 出産した 者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)
合 計		787	706	89.7	860	18	2.1
企 業 規 模	5 ～ 29 人	33	22	66.7	35	2	5.7
	30 ～ 99 人	32	26	81.3	58	2	3.4
	100 ～ 299 人	215	189	87.9	240	3	1.3
	300 ～ 499 人	160	157	98.1	188	5	2.7
	500 人 以 上	347	312	89.9	339	6	1.8
業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	1	0	0.0
	建設業	7	4	57.1	36	3	8.3
	製造業	239	225	94.1	482	7	1.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0.0	9	0	0.0
	情報通信業	10	10	100.0	11	0	0.0
	運輸業，郵便業	8	7	87.5	44	0	0.0
	卸売業，小売業	43	35	81.4	46	2	4.3
	金融業，保険業	23	20	87.0	30	1	3.3
	不動産業，物品賃貸業	0	0	0.0	5	0	0.0
	学術研究，専門・ 技術サービス業	5	5	100.0	4	0	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	19	18	94.7	6	0	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	10	5	50.0	6	0	0.0
	教育，学習支援業	25	20	80.0	18	2	11.1
	医療，福祉	363	327	90.1	120	3	2.5
	複合サービス事業	19	19	100.0	25	0	0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	16	11	68.8	17	0	0.0

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 46.4%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 14)

第 11 図 配偶者出産休暇制度規定状況（企業規模別）

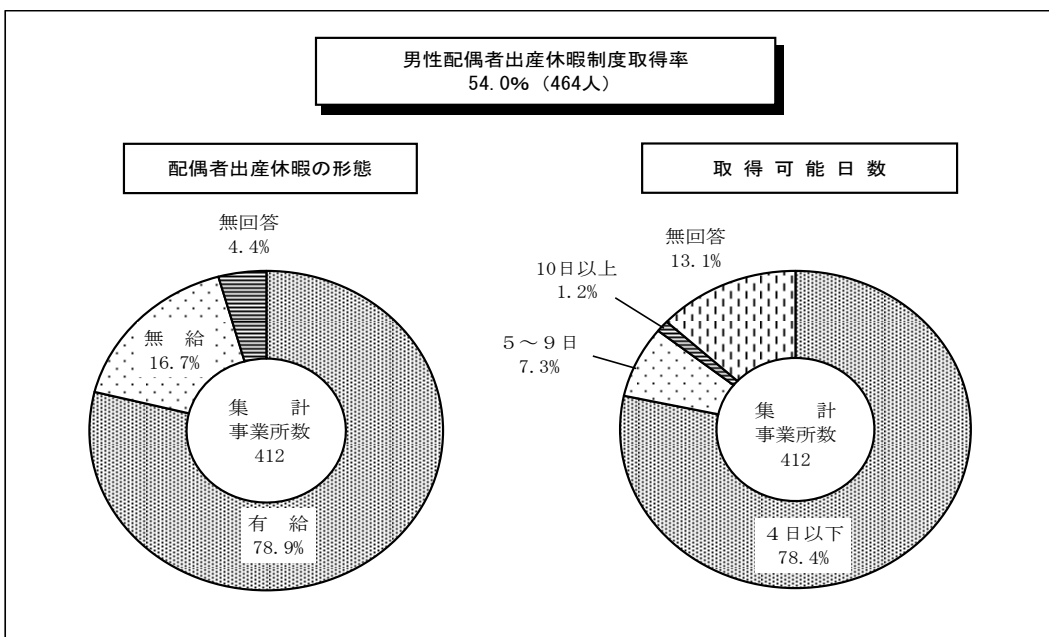


(2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 78.9%、「無給」が 16.7%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 78.4%、「5～9 日」が 7.3%となっている。(第 12 図、付表 15)

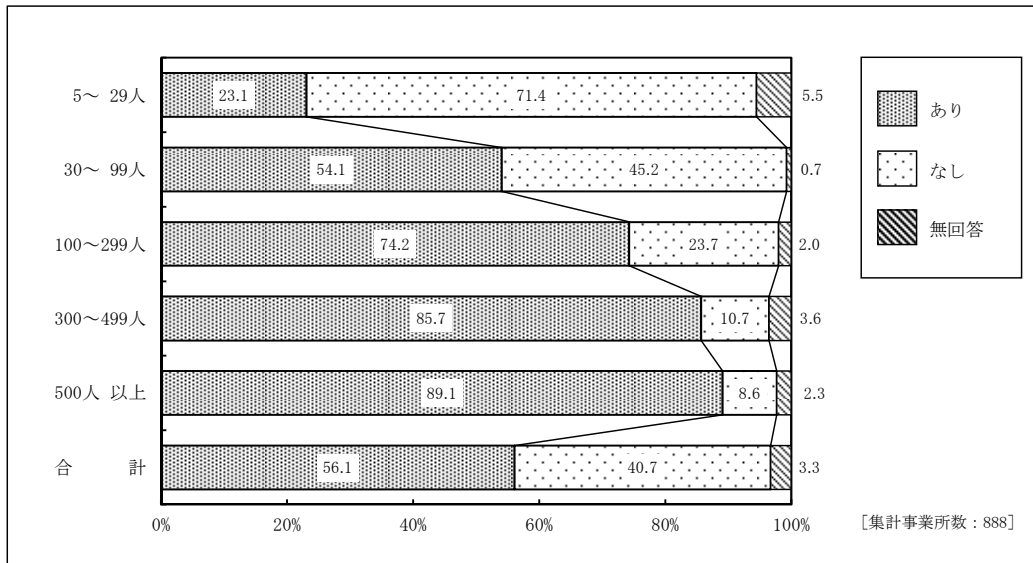
第 12 図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得実績



(3) 男性職員の配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況

配偶者出産時の育児目的休暇制度を設けている事業所の割合は 56.1%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高くなっている。(第13図、付表16)

第13図 配偶者出産時の育児目的休暇制度規定状況（企業規模別）

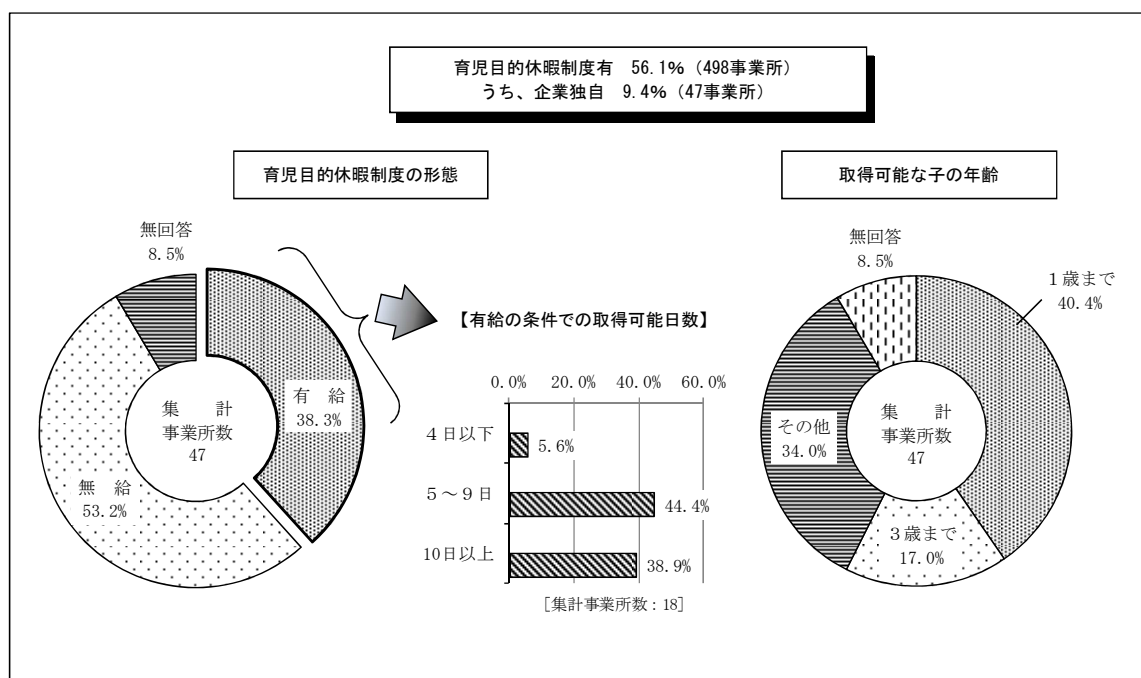


(4) 男性職員の配偶者出産時の育児目的休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 38.3%、「無給」が 53.2%となっている。(第14図、付表17)

また、取得可能日数をみると「5～9日」とする事業所の割合が 44.4%、「10日以上」が 38.9%となっている。(第14図、付表18)

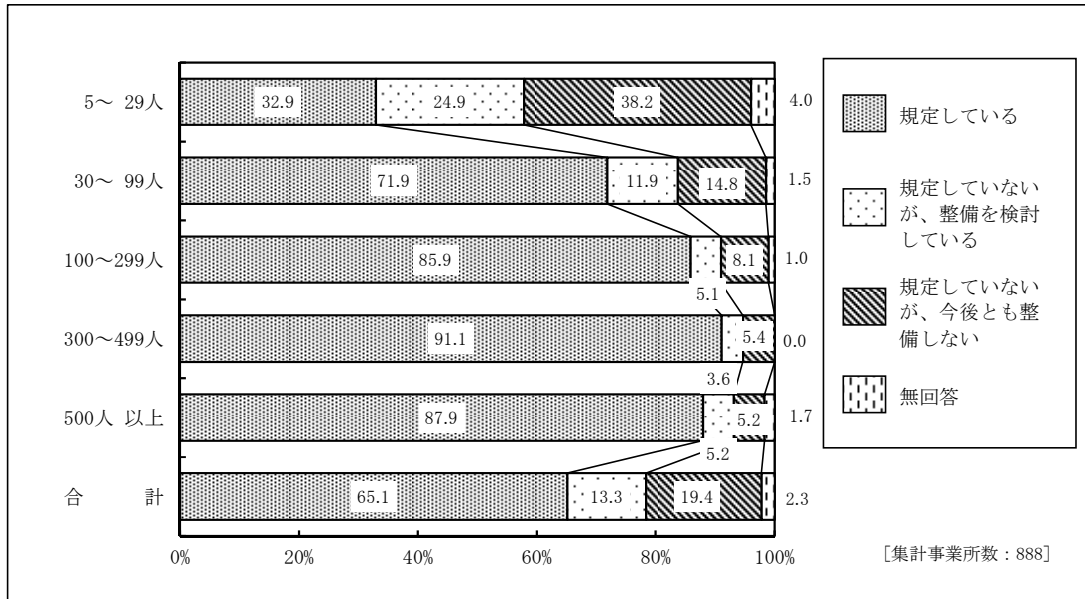
第14図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得実績



(5) 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 65.1%となっており、企業規模別にみると、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 15 図・付表 20)

第 15 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

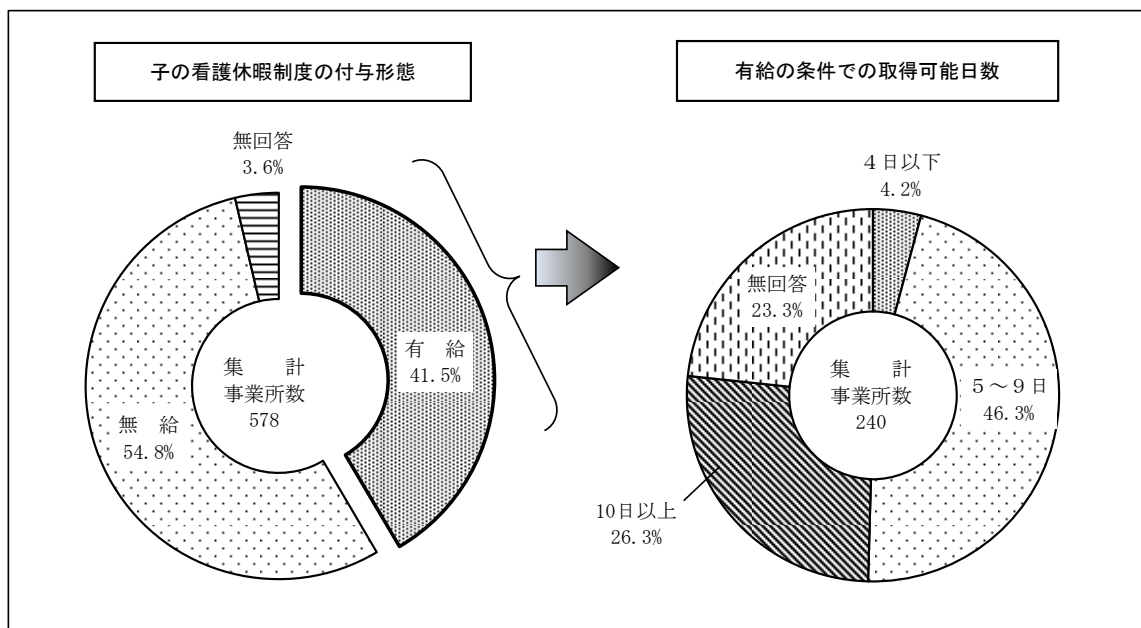


(6) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 41.5%、「無給」が 54.8%となっている。(第 16 図・付表 21)

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 46.3%、「10日以上」が 26.3%となっている。(第 16 図・付表 21)

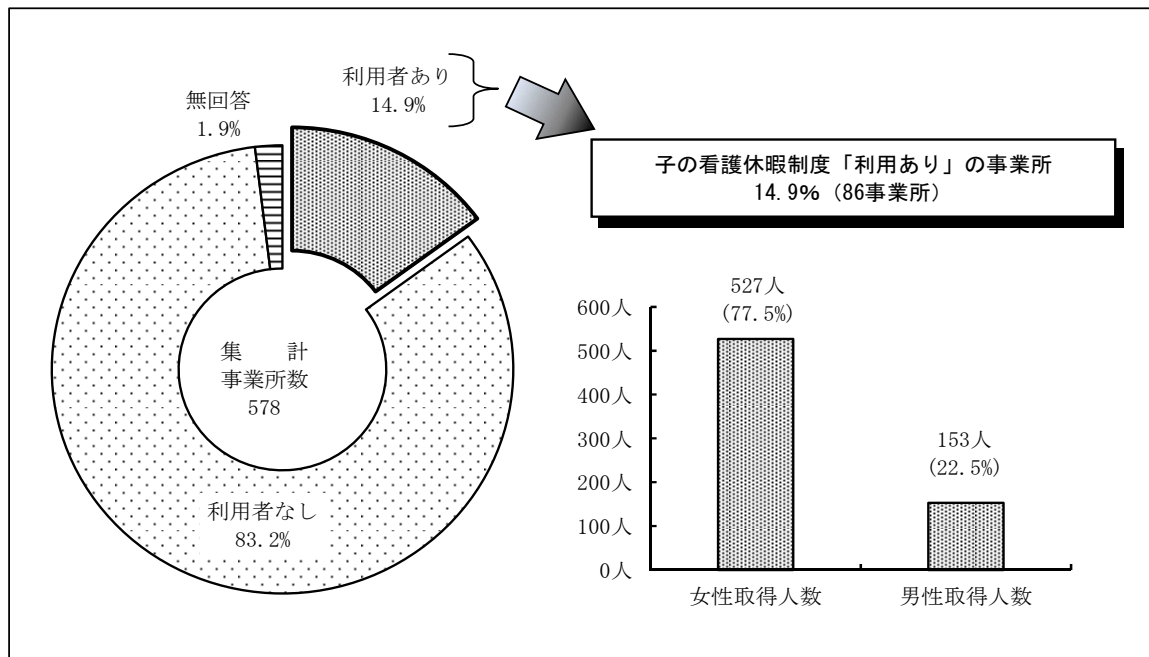
第 16 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給条件での取得可能日数



(7) 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」83.2%、「利用者あり」14.9%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 22.5%、女性 77.5%となっている。(第 17 図・付表 23)

第 17 図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合



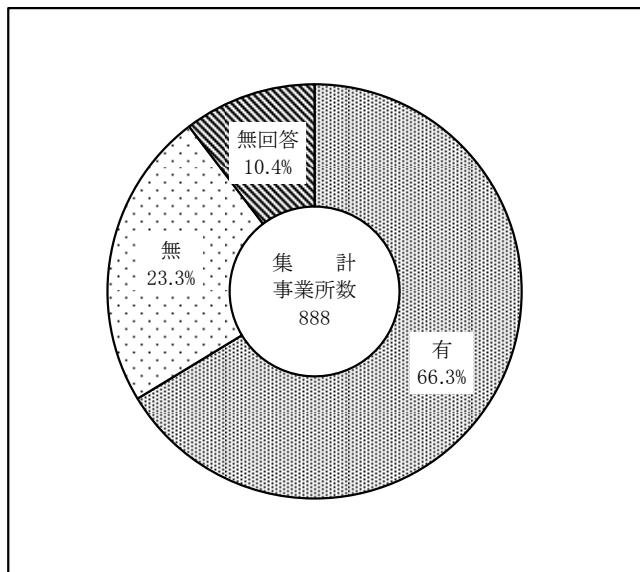
3 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

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66.3%、導入していないが23.3%となっている。

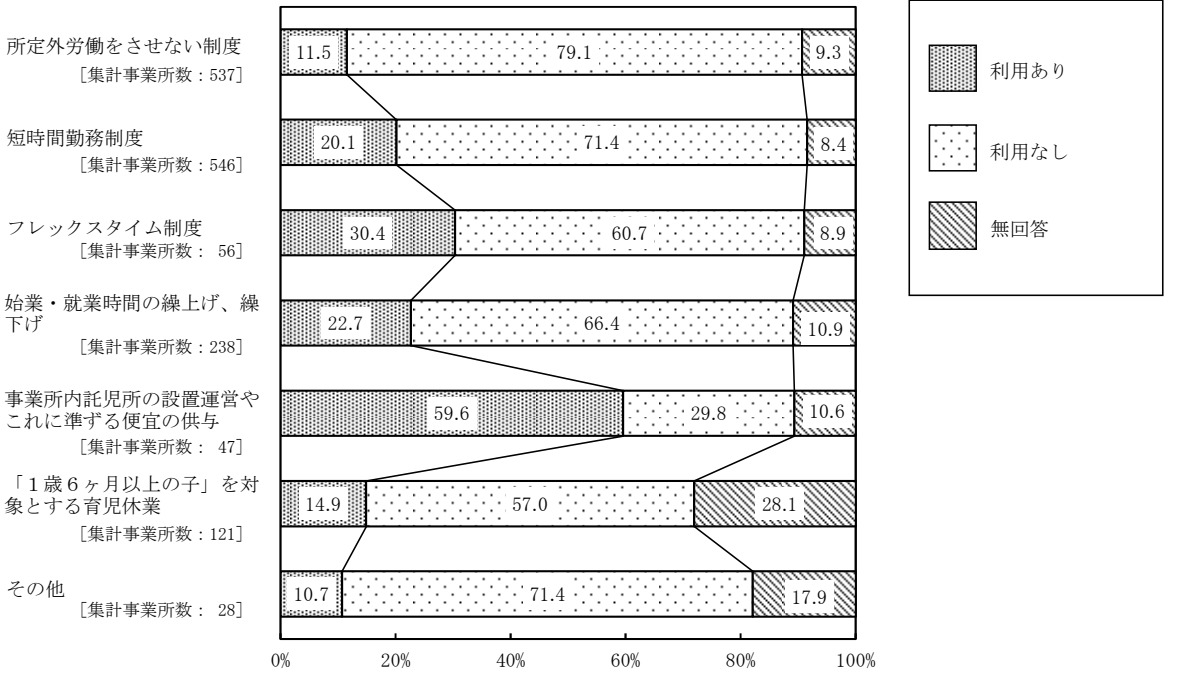
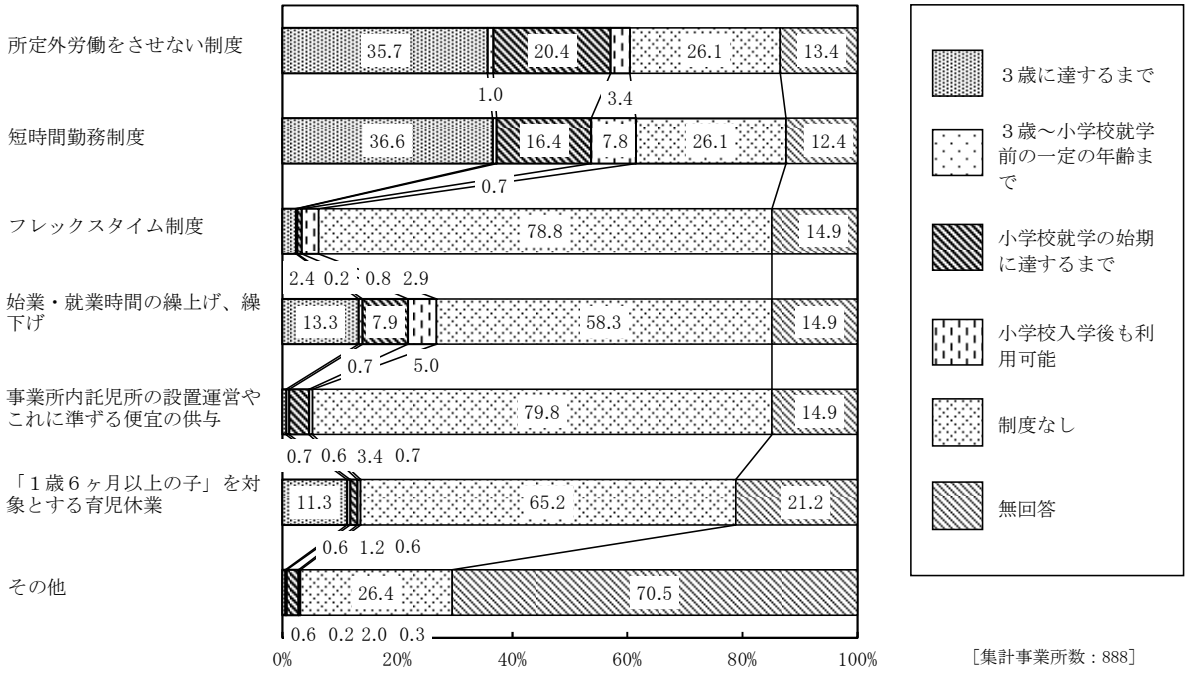
導入している制度の内容としては、「短時間勤務制度」、次いで「所定外労働をさせない制度」が多くなっている。

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 18、19 図・付表 24-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

第 18 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第19図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

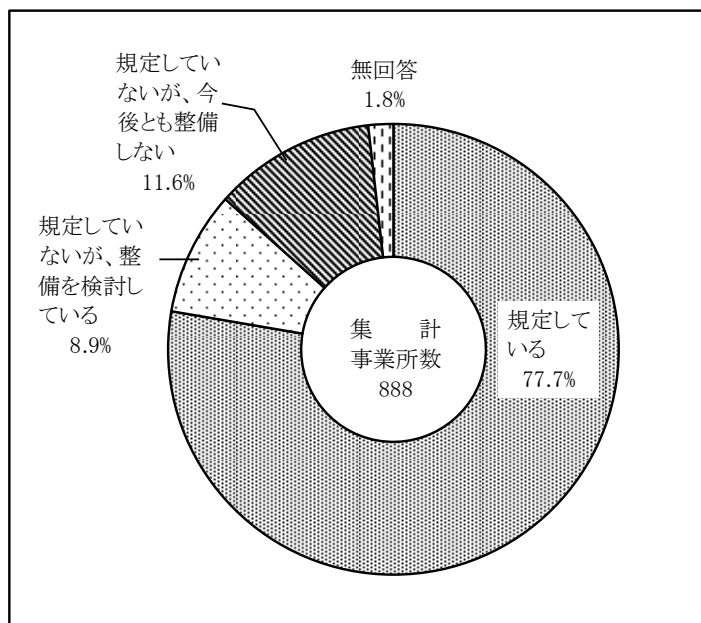


[3] 介護休業制度について

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 77.7%、「規定していないが、今後とも整備しない」が 11.6%、「規定していないが、整備を検討している」が 8.9%となっている。(第 20 図・付表 25)

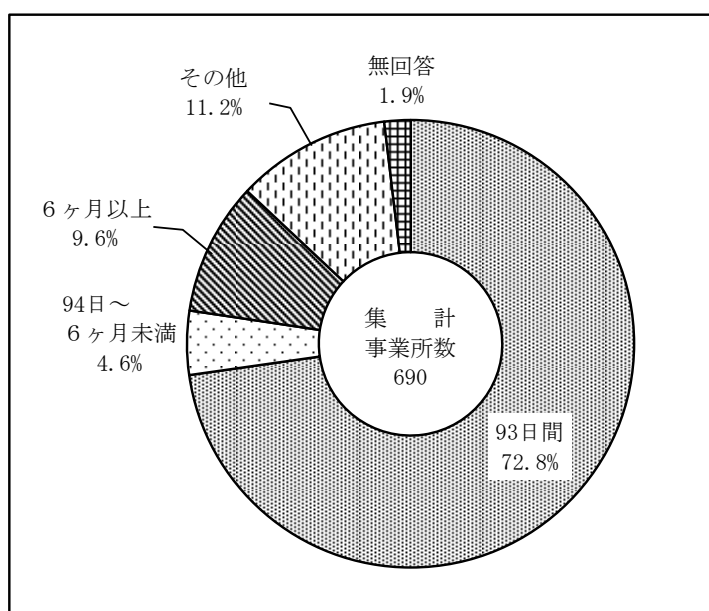
第 20 図 介護休業制度の規定状況



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 72.8%と最も高く、次いで「6ヶ月以上」が 9.6%、「94日～6ヶ月未満」が 4.6%となっている。(第 21 図・付表 26)

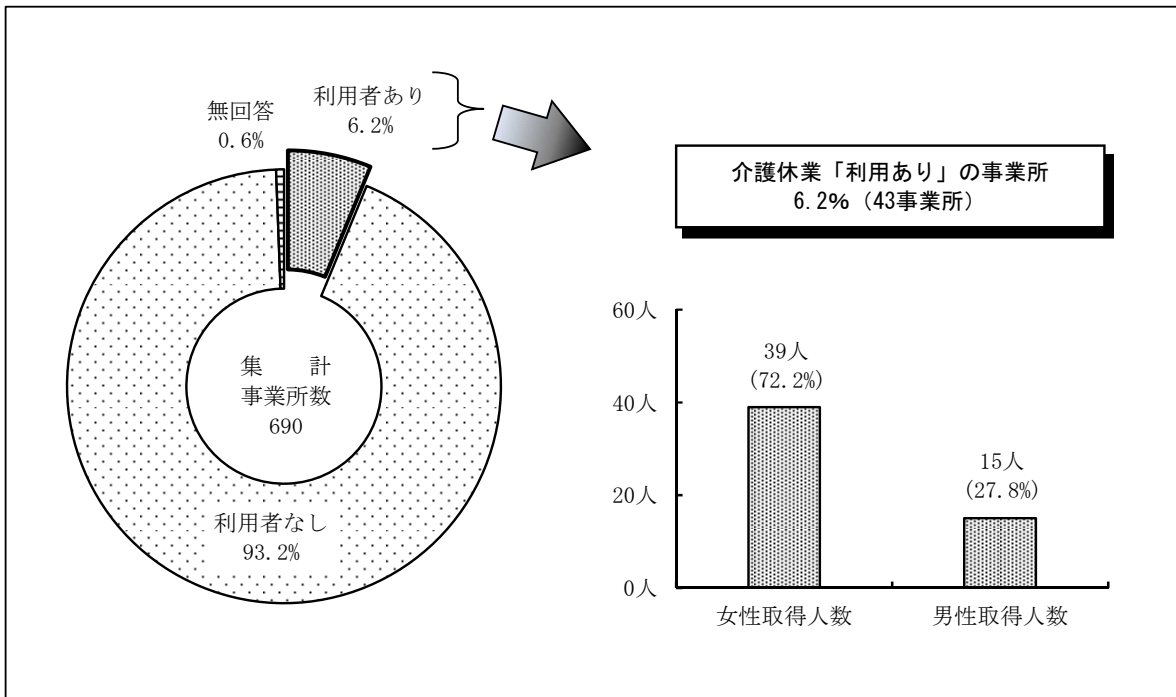
第 21 図 介護休業取得可能期間



3 介護休業の取得状況

平成 26 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 6.2%、利用者の内訳は女性 72.2%、男性 27.8%となっている。
(第 22 図・付表 27)

第 22 図 介護休業取得状況



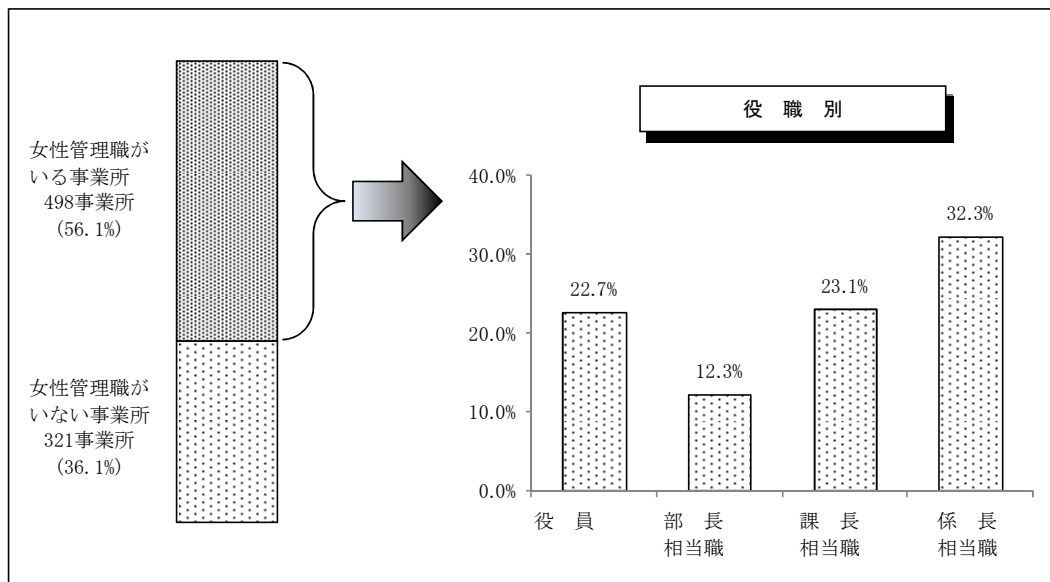
〔4〕女性従業員の働く環境について

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 56.1%である。役職別にみると、役員は 22.7%、部長相当職は 12.3%、課長相当職は 23.1%、係長相当職が 32.3%となっている。(第 23 図・付表 28)

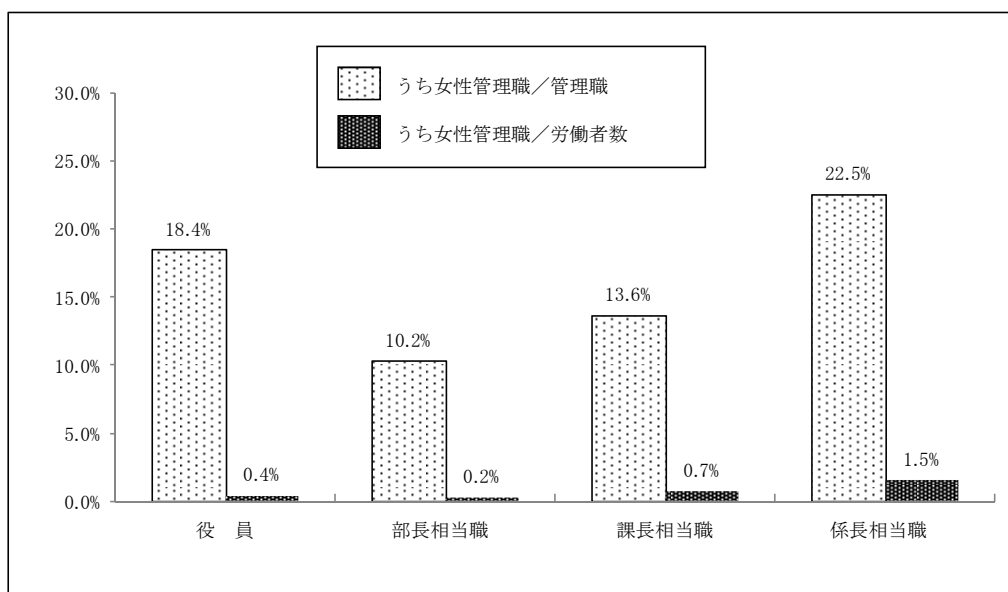
第 23 図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 888]



(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 10.2%、課長相当職は 13.6%、係長相当職は 22.5%となっている。(第 24 図・付表 29、31)

第 24 図 役職別の管理職者に占める女性管理職者割合



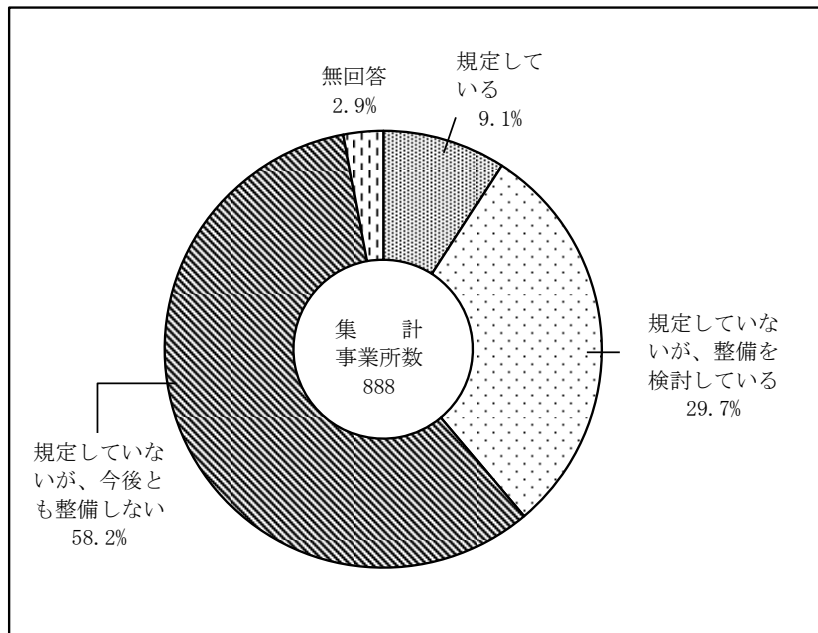
2 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用について

(1) 出産・育児・介護等退職者の優先的再雇用制度の規定状況等

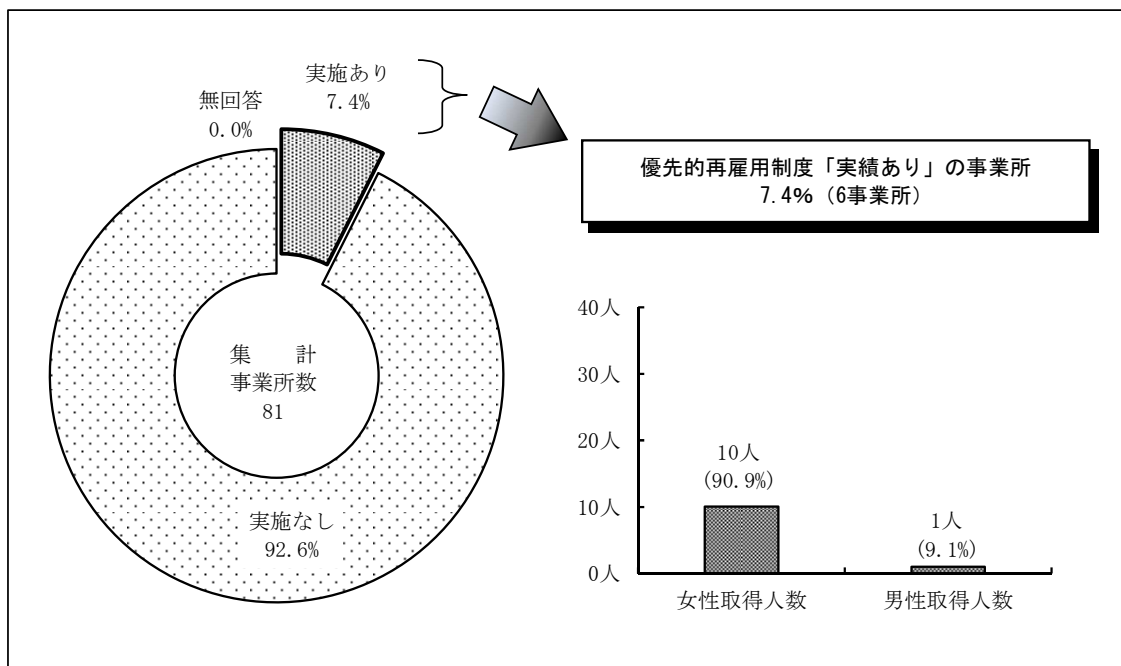
出産・育児・介護等を理由に退職した職員を優先的に再雇用する制度を就業規則に「規定している」事業所は 9.1%、「規定していないが整備を検討している」29.7%、「規定していないが、今後とも整備しない」58.2%であった。(第 25 図・付表 32)

また、過去 1 年間に優先的再雇用を実施した事業所は 7.4%となっており、再雇用された実績人数は、11 名（男性 1 名、女性 10 名）であった。(第 26 図・付表 33)

第 25 図 出産・育児・介護等退職者の優先的再雇用制度の有無



第 26 図 出産・育児・介護等退職者の優先的再雇用制度の実績



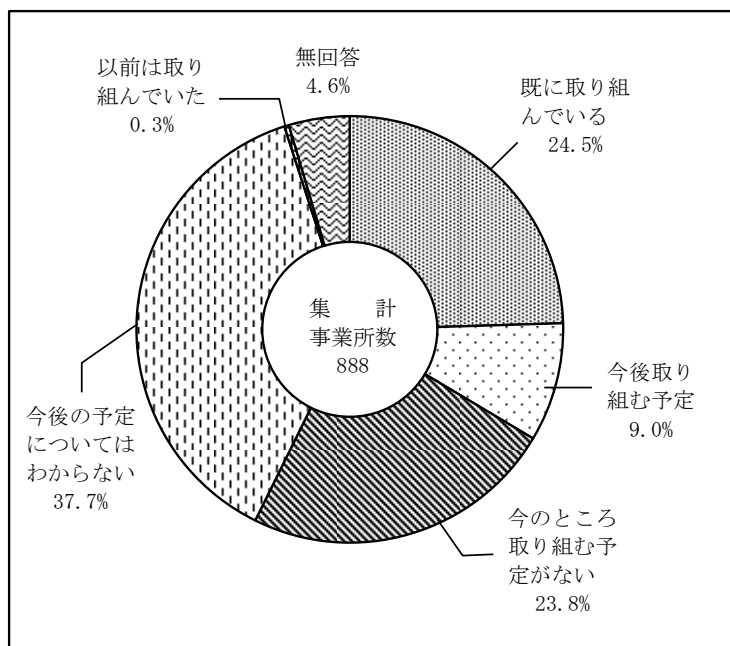
3 男女労働者間の格差解消について

(1) 男女労働者間の格差是正措置の実施状況

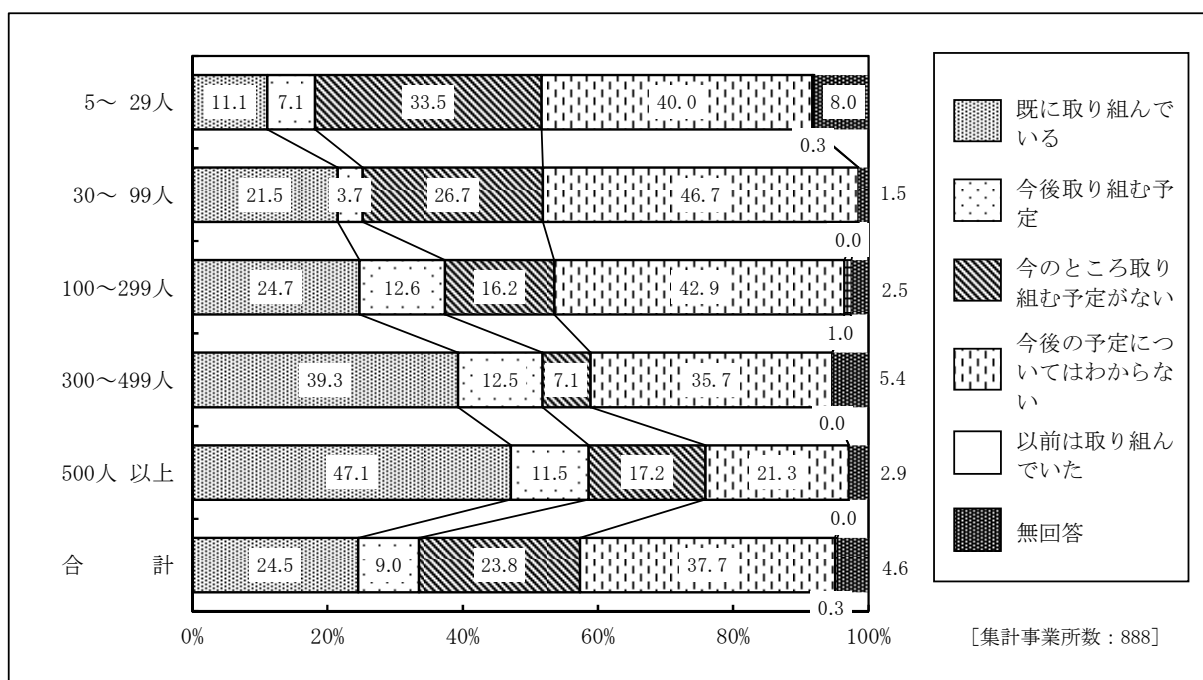
男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置について、「既に取り組んでいる」とする事業所の割合が 24.5%、「今後取り組む予定」が 9.0%、「今のところ取り組む予定がない」23.8%、「今後の予定についてはわからない」が 37.7%となっている。(第 27 図・付表 34)

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高くなっている(第 28 図・付表 34)

第 27 図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



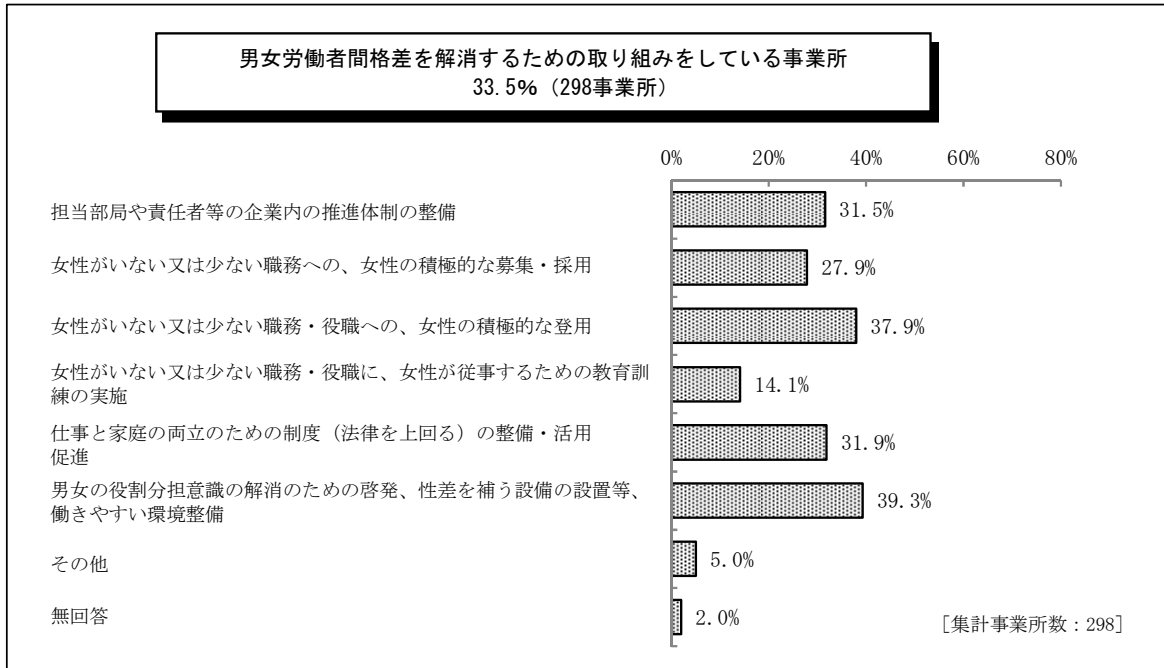
第 28 図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況（企業規模別）



(2) 男女労働者間の格差是正措置の取り組み内容

「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、「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」とする事業所が 39.3%と最も高く、次いで「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」が 37.9%などとなっている。（第 29 図・付表 35）

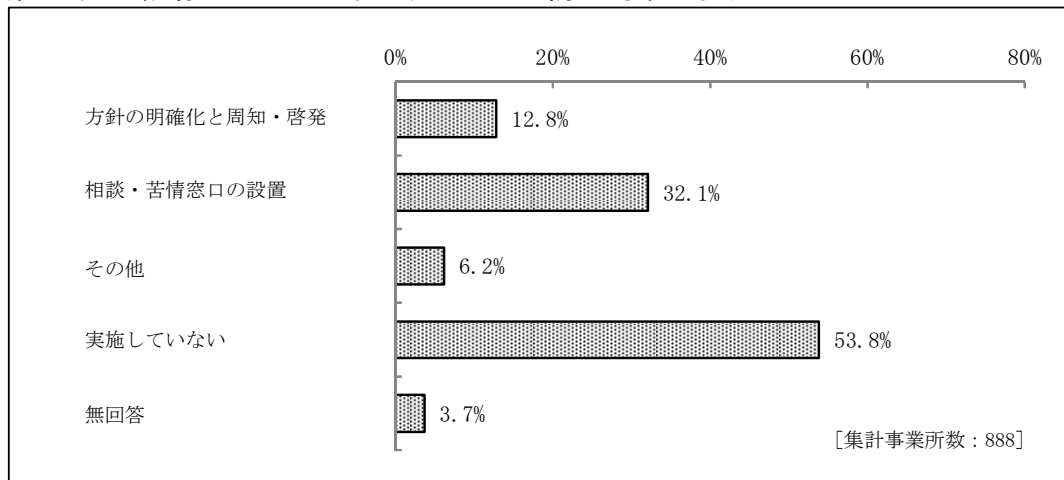
第 29 図 格差是正措置の取り組み内容



(4) 職場のマタニティハラスメント対策について

職場のマタニティ防止対策を実施している事業所は 42.5%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 32.1%、次いで「方針の明確化と周知・啓発」が 12.8%となっている。（第 30 図、付表 36）

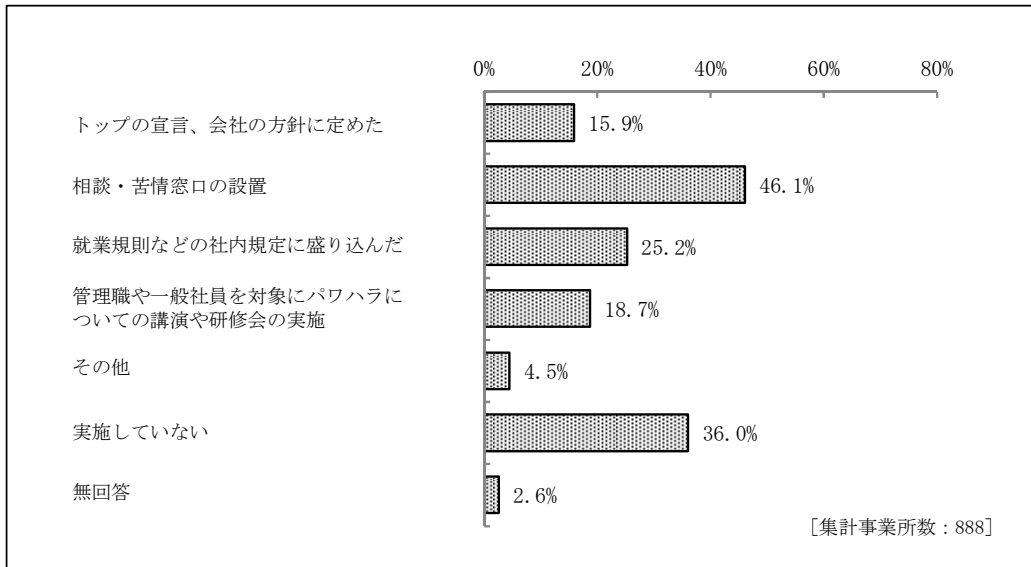
第 30 図 職場のマタニティハラスメント防止対策の状況



〔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を実施している事業所は 61.4%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 46.1%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」が 25.2%、「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 18.7%などとなっている。(第 31 図、付表 37)

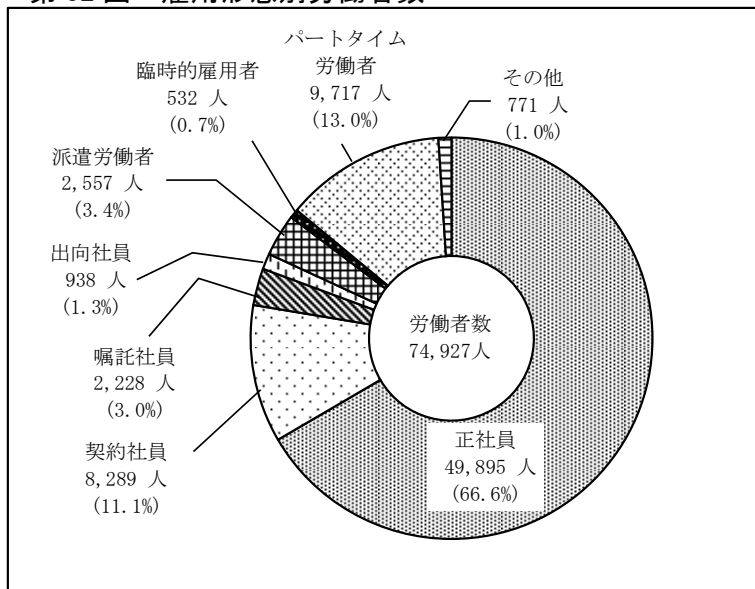
第 31 図 職場のパワーハラスメント防止対策の状況



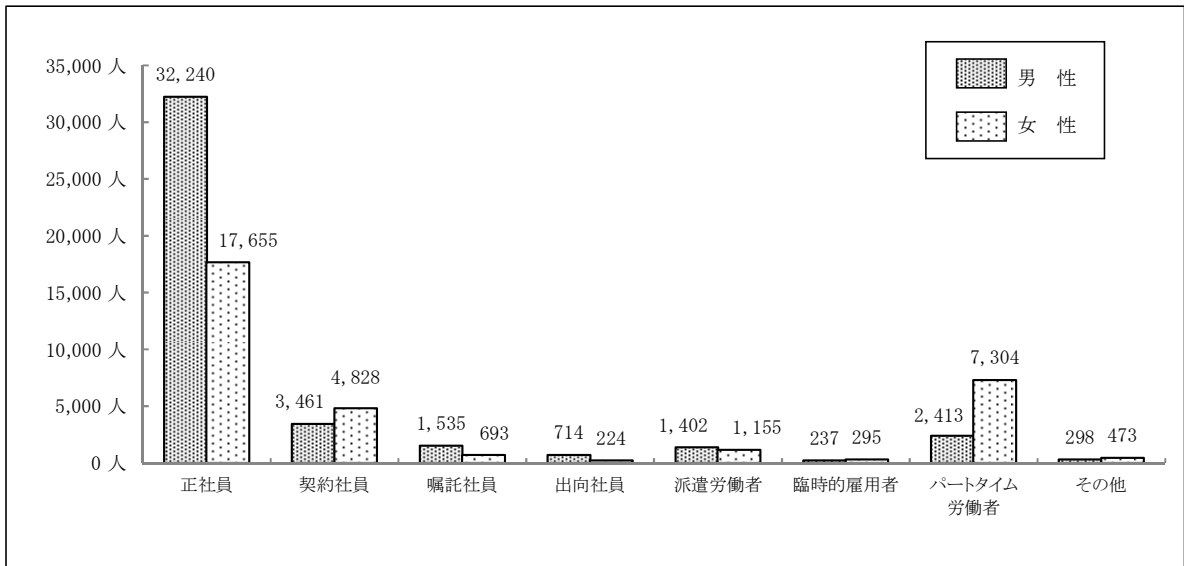
〔6〕雇用情勢の変化への対応について

雇用形態別労働者について、「正社員」は 66.6%、次いで「パートタイム労働者」が 13.0%、「契約社員」が 11.1%などとなっている。(第 32、付表 38-1, 2)

第 32 図 雇用形態別労働者数



第 33 図 男女別・雇用形態別労働者数

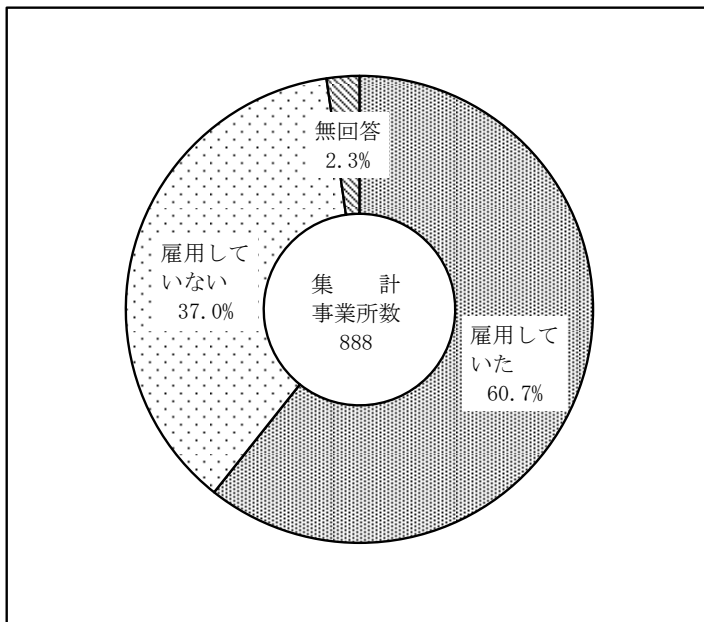


〔7〕 パートタイム労働者について

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 60.7%となっている。(第 34 図・付表 39)

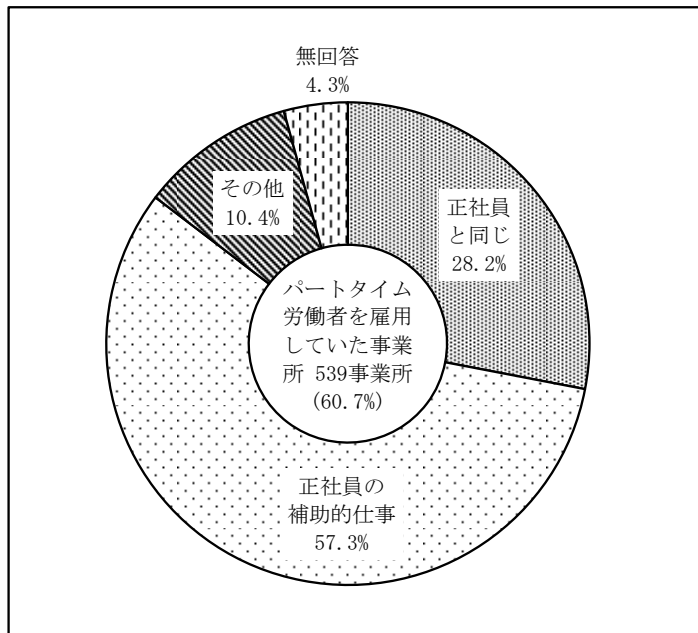
第 34 図 パートタイム労働者の雇用状況



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 57.3%と最も高く、次いで「正社員と同じ」が 28.2%となっている。（第 35 図・付表 40）

第 35 図 パートタイム労働者の主な仕事内容

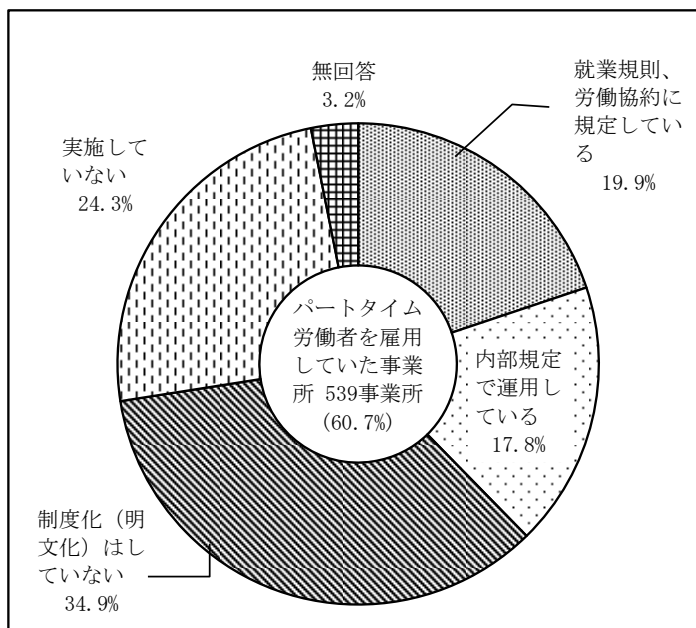


3 パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置の規定状況等について

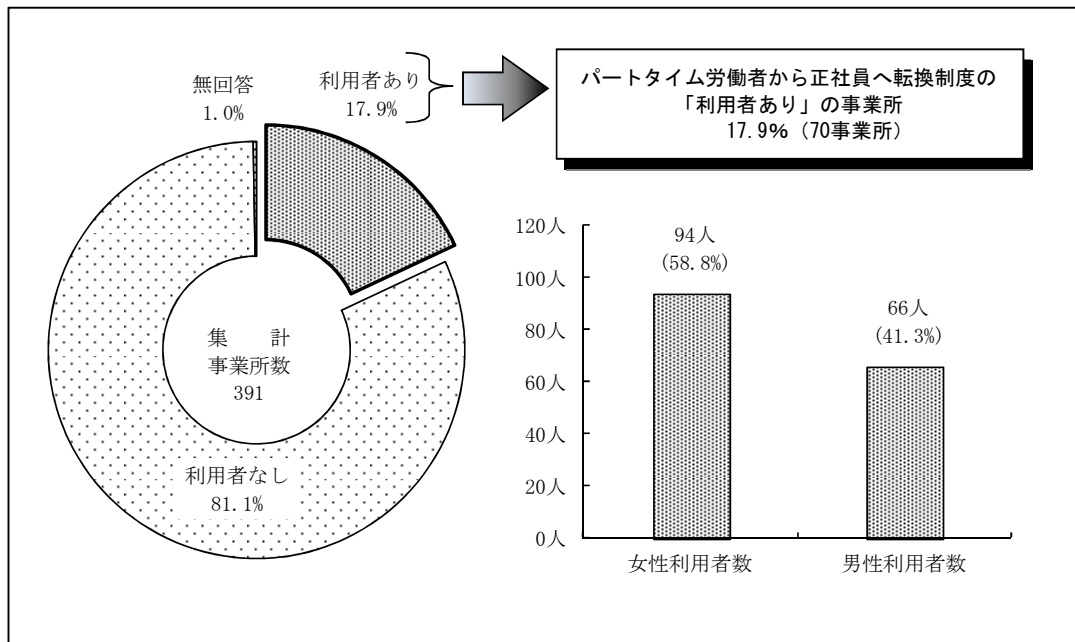
パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置を、「就業規則、労働協約に規定している」事業所は 19.9%、「内部規定で運用している」事業所は 17.8%、「制度化（明文化）はしていない」事業所は 34.9%、「実施していない」事業所は 24.3%となっている。（第 36 図・付表 41）

パートタイム労働者から正社員への転換制度の「利用者あり」とする事業所割合は 17.9%となっている。（第 37 図・付表 41）

第 36 図 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の規定状況別事業所数割合



第 37 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



〔8〕 従業員（新規学卒者）の離職について

平成 24 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 24 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 162 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 16 事業所 (9.9%)、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 32 事業所 (19.8%)、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 26 事業所 (16.0%) であった。(第 38 図・付表 42-1)

第 38 図 平成 24 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

