

平成27年度
越谷市労働実態調査 報告書

平成27年12月

環境経済部 産業支援課

目 次

I 調査概要	1
1. 調査の目的 2. 調査の方法 3. 回収率 4. 報告書の見方	3
II 調査結果	5
1. 事業所の概要について	7
1-1. 調査事業所の業種	7
1-2. ホームページの保有状況	8
1-3. 電子メールの整備状況	8
1-4. 労働組合の有無	9
1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無	9
1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無	10
1-7. 健康保険の加入状況	11
1-8. 雇用保険の加入状況	11
1-9. 労災保険の加入状況	12
1-10. 事業所の業況について	13
1-11. 事業所の売上高について	13
1-12. 事業所の経常利益について	14
1-13. 事業所の従業員数について	14
1-14. 事業所の資金繰りについて	15
2. 雇用状況について	16
2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成	16
2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	16
2-3. 課長職相当以上の従業員	19
2-4. パートタイマーの業種別雇用人数	22
2-5. 障がい者の雇用	25
2-6. 外国人の雇用	28
2-7. 定年退職者の再雇用	31
2-8. 退職者の定年延長	34
2-9. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定	37
2-10. 現在の景気動向に対応するための雇用調整	41
2-11. 現在の常用従業員の増員予定	44
2-12. パートタイマーの採用予定	47
2-13. パートタイマーの採用時の労働契約	50
3. 賃金について	53
3-1. 常用従業員の初任給	53
3-2. 平成27年7月支給分の平均賃金	56
3-3. 臨時・パート従業員の給料	58
3-4. 一時金	60
3-5. 基本給部分以外の支給手当	62

4. 労働時間について	66
4-1. 所定内労働時間	66
4-2. パートタイマーの1日の平均労働時間	68
4-3. パートタイマーの1週間の平均勤務日数	70
4-4. 月間の所定(時間)外労働時間	72
5. 休日・休暇制度について	75
5-1. 週休制	75
5-2. 国民の祝日	78
5-3. 年次有給休暇	81
5-4. 年間付与日数	83
5-5. 仕事と家庭生活両立のための配慮	85
5-6. 育児休業制度	88
5-7. 介護休業制度	91
6. 定年・退職金制度について	95
6-1. 定年制の実施	95
6-2. 定年制への対応	98
6-3. 退職金の支給	101
6-4. 退職金の支払準備形態	104
7. 女性の労働状況について	107
7-1. 女性の登用状況	107
7-2. セクシャルハラスメント防止対策	108
7-3. セクシャルハラスメント防止対策の実施内容	112
7-4. セクシャルハラスメント防止対策の実施予定	113
7-5. 女性が活躍するための取組み(ポジティブ・アクション)の進捗状況	114
7-6. 取組み(ポジティブ・アクション)を実施したきっかけ	117
7-7. 取組み(ポジティブ・アクション)を実施した成果	118
7-8. 取組み(ポジティブ・アクション)が進んでいない理由	119
8. 福利厚生について	120
8-1. 定期健康診断の実施場所	120
8-2. 実施している福利厚生制度	123
8-3. パートタイマーの社会保障制度	126
8-4. 従業員の能力向上のための研修の実施	129
8-5. 職場のメンタルヘルス対策の実施	132
III 調査票	135

I 調査概要

I 調査概要

1. 調査の目的

この調査は、市内事業所の労働条件の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料とするものである。

2. 調査の方法

- (1) 調査地域：越谷市内
- (2) 調査対象：越谷市内に所在し、平成 27 年 7 月 1 日現在営業を行っている事業所
- (3) 標本数：1,000
- (4) 抽出方法：無作為抽出
- (5) 調査方法：郵送配布－郵送回収
- (6) 調査期間：平成 27 年 8 月 18 日～平成 27 年 9 月 4 日

3. 回収率

- (1) 郵送数：1,000 社
- (2) 回収数：254
- (3) 有効回収数：252
- (4) 有効回収率：25.2%

4. 報告書の見方

- (1) 回答比率（％）は、小数点第 2 位を四捨五入して算出した。したがって、回答比率を合計しても、100%にならない場合がある。
- (2) 設問によっては、複数回答の結果、回答比率の全体が 100%を超える場合がある。
- (3) グラフや表の中での選択肢の文章が長い場合は、簡略化して表現しているため、アンケート調査票の文章とは一致していない場合がある。
- (4) 無回答を除いた回答比率を採用している。
- (5) 「農業」、「情報通信」、「教育・学習支援業」、「複合サービス業」においては配布数・回収数共に極端に小さいため、傾向については言及していない。

II 調査結果

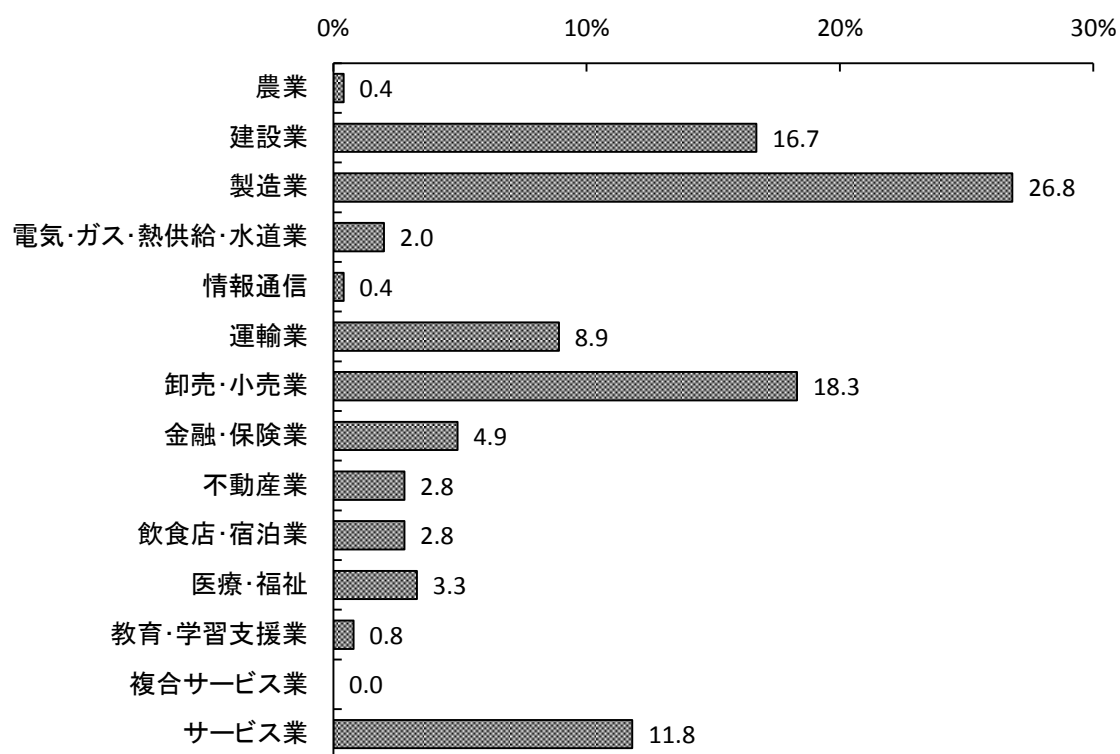
Ⅱ 調査結果

1. 事業所の概要について

1-1. 調査事業所の業種

調査事業所の業種をみると、「製造業」が26.8%で最も高く、次いで「卸売・小売業」が18.3%、「建設業」が16.7%などとなっている。

図表 1-1. 調査事業所の業種

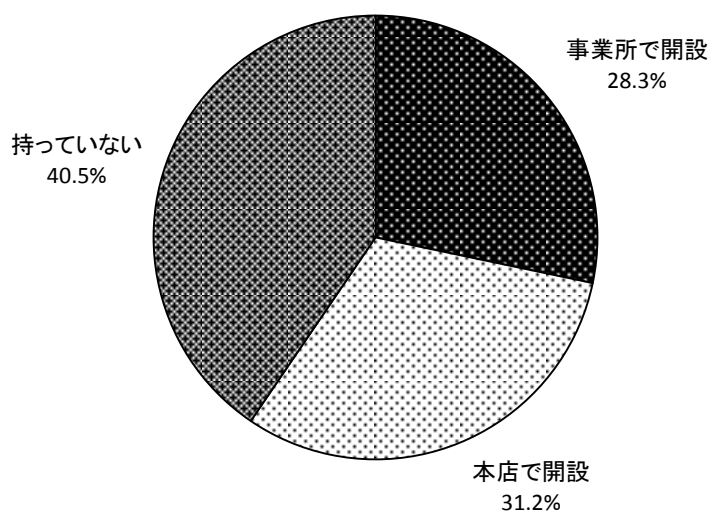


※上記の分類は、対象事業所を抽出する際に層化した分類に基づく。

1-2. ホームページの保有状況

ホームページの保有状況を見ると、「事業所で開設」が28.3%、「本店で開設」が31.2%であり、これらを合わせて『開設している』事業所は59.5%である。一方、「持っていない」事業所は40.5%となっている。

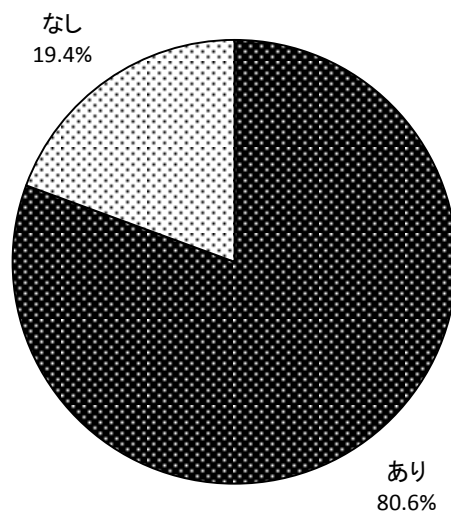
図表 1-2. ホームページの保有状況



1-3. 電子メールの整備状況

電子メールの整備状況を見ると、「あり」が80.6%、「なし」が19.4%となっている。

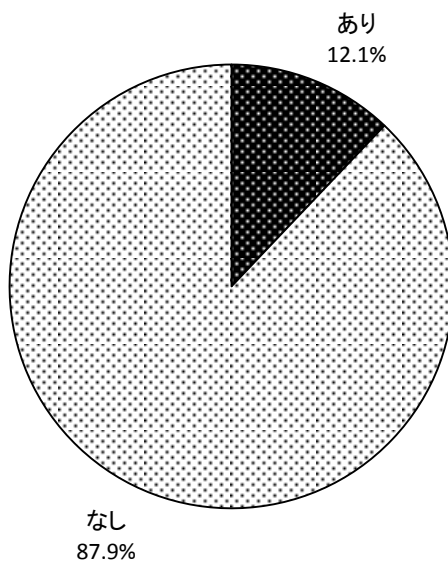
図表 1-3. 電子メールの整備状況



1-4. 労働組合の有無

労働組合の有無をみると、「あり」が12.1%、「なし」が87.9%となっている。

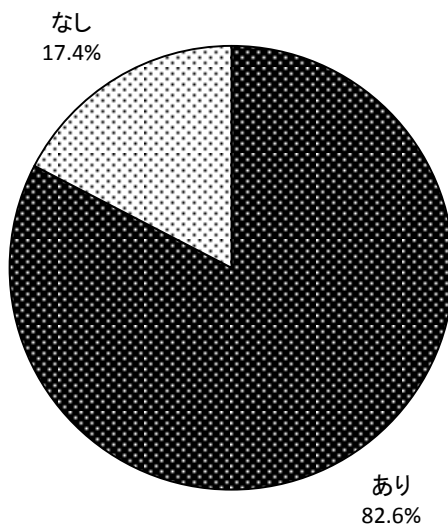
図表1-4. 労働組合の有無



1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無

就業規則（常用従業員用）の有無をみると、「あり」が82.6%、「なし」が17.4%となっている。

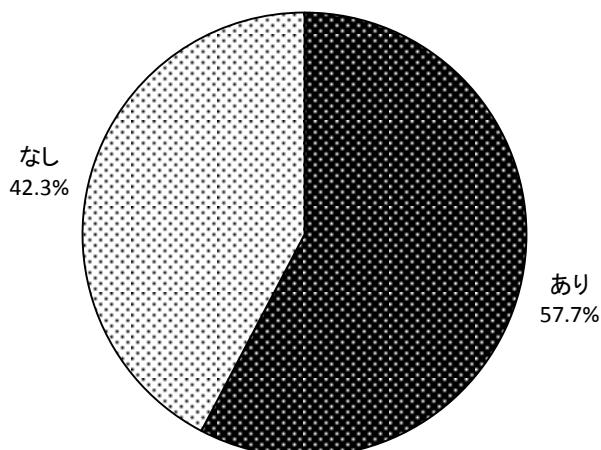
図表1-5. 就業規則（常用従業員用）の有無



1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無

就業規則（臨時・パート用）の有無をみると、「あり」が57.7%、「なし」が42.3%となっている。

図表1-6. 就業規則（臨時・パート用）の有無



【就業規則】

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

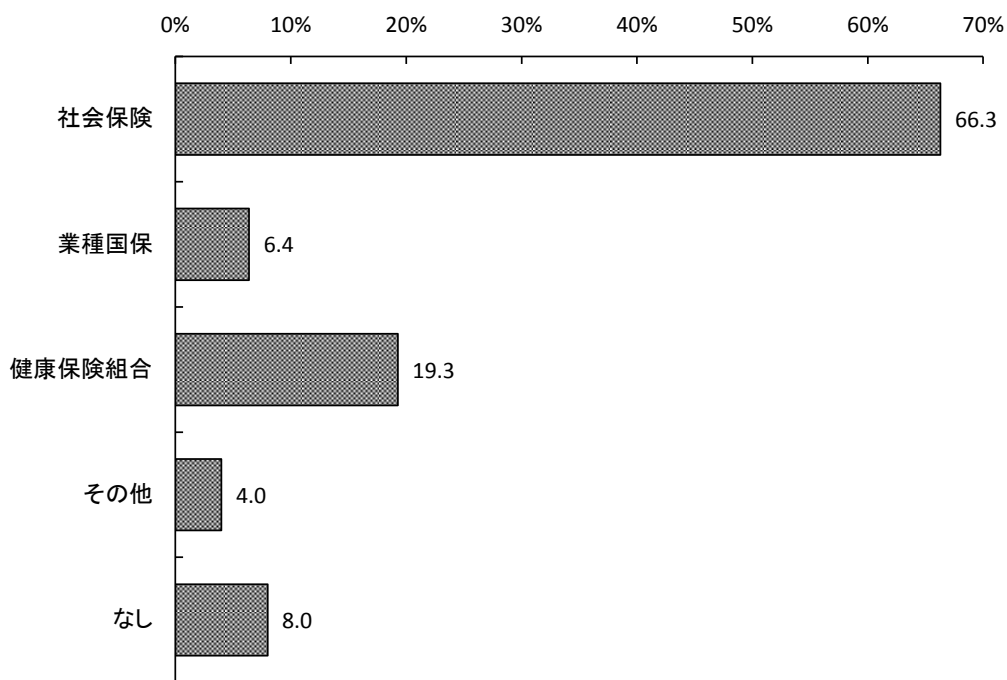
十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

労働基準法第八十九条

1-7. 健康保険の加入状況

健康保険の加入状況について、加入している健康保険の種類をみると、「社会保険」が 66.3% で最も高く、次いで「健康保険組合」が 19.3%、「業種国保」が 6.4%などとなっている。

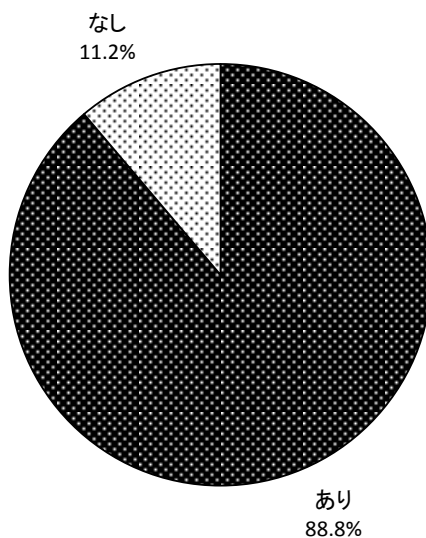
図表 1-7. 健康保険の加入状況（複数回答）



1-8. 雇用保険の加入状況

雇用保険の加入状況をみると、「あり」が 88.8%、「なし」が 11.2%となっている。

図表 1-8. 雇用保険の加入状況



【雇用保険】

雇用保険は政府が管掌する強制保険制度です。

(労働者を雇用する事業は、原則として強制的に適用されます)

雇用保険は、

1. 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給
2. 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業（※）を実施する、雇用に関する総合的機能を有する制度です。

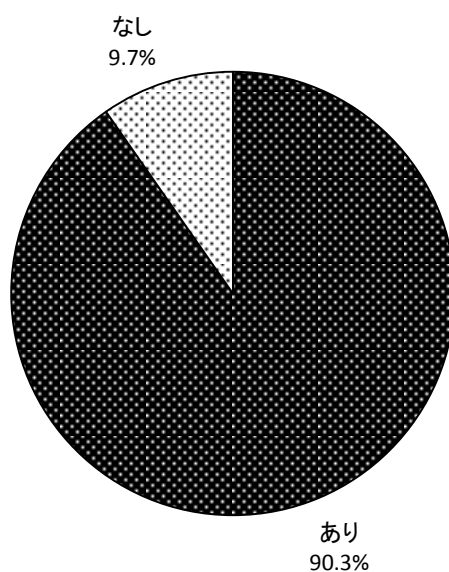
※ 雇用保険二事業…雇用安定事業、能力開発事業

ハローワークインターネットサービス：雇用保険制度の概要

1-9. 労災保険の加入状況

労災保険の加入状況を見ると、「あり」が90.3%、「なし」が9.7%となっている。

図表 1-9. 労災保険の加入状況



【労災保険】

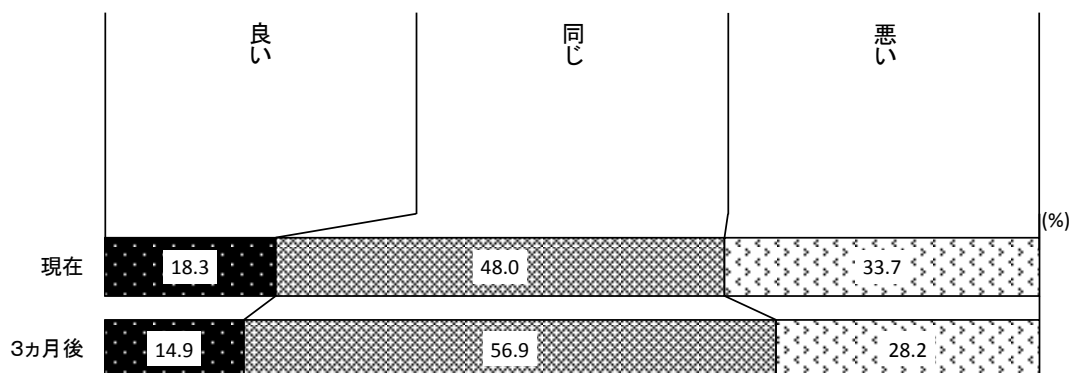
労災保険とは、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」といいます。）に基づく制度で、業務上災害又は通勤災害により、労働者が負傷した場合、疾病にかかった場合、障害が残った場合、死亡した場合等について、被災労働者又はその遺族に対し所定の保険給付を行う制度です。

財団法人 労災保険情報センター

1-10. 事業所の業況について

事業所の業況をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が48.0%で最も高く、「悪い」が33.7%、「良い」が18.3%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が56.9%で最も高く、「悪い」が28.2%、「良い」が14.9%となっている。

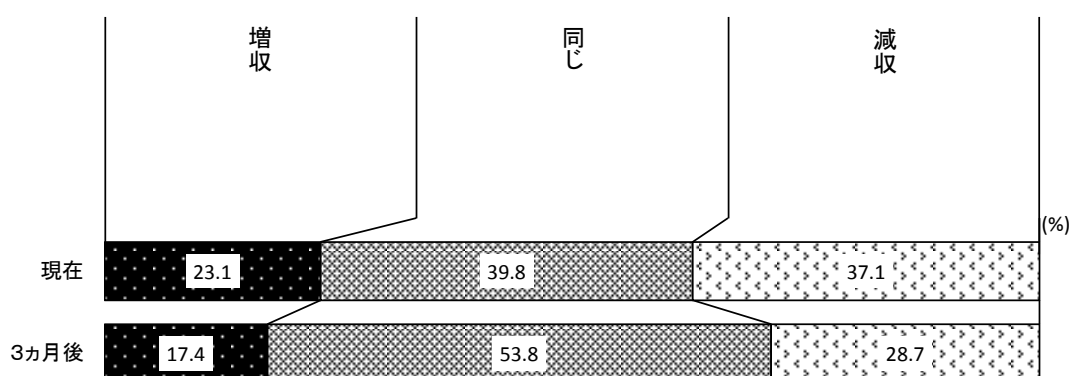
図表 1-10. 事業所の業況について



1-11. 事業所の売上高について

事業所の売上高をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が39.8%で最も高く、「減収」が37.1%、「増収」が23.1%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が53.8%で最も高く、「減収」が28.7%、「増収」が17.4%となっている。

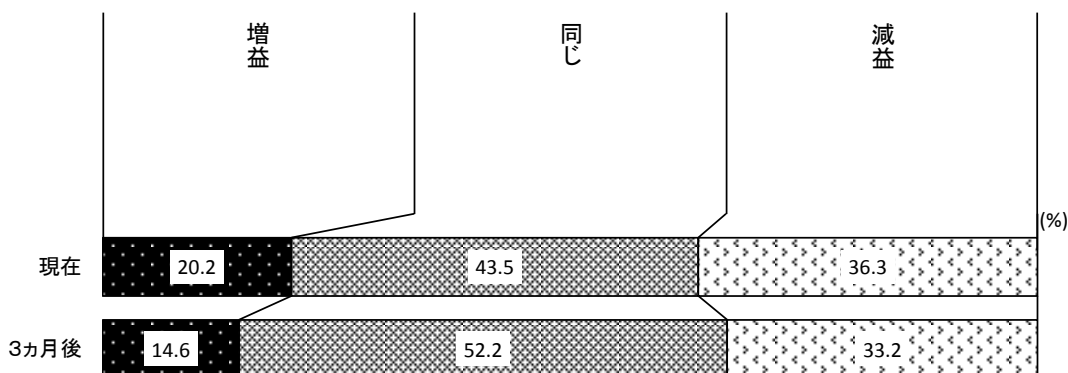
図表 1-11. 事業所の売上高について



1-12. 事業所の経常利益について

事業所の経常利益をみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が 43.5%で最も高く、「減益」が 36.3%、「増益」が 20.2%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が 52.2%で最も高く、「減益」が 33.2%、「増益」が 14.6%となっている。

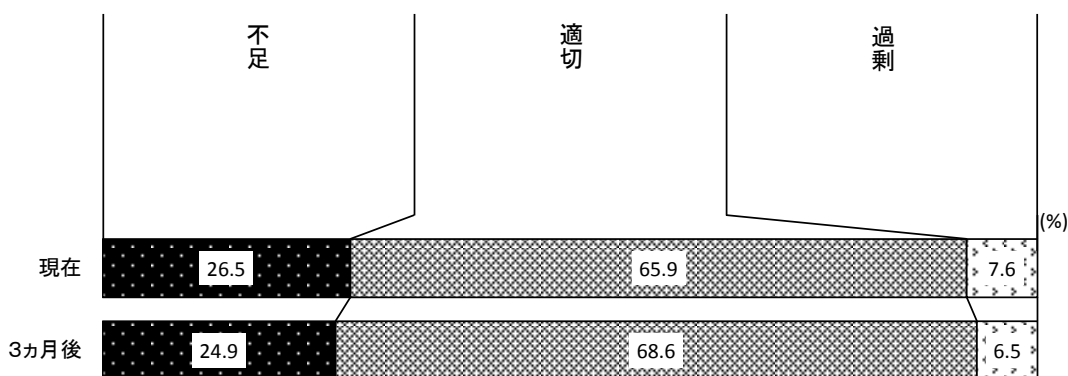
図表 1-12. 事業所の経常利益について



1-13. 事業所の従業員数について

事業所の従業員数をみると、現在（前年同月比）では、「適切」が 65.9%で最も高く、「不足」が 26.5%、「過剰」が 7.6%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「適切」が 68.6%で最も高く、「不足」が 24.9%、「過剰」が 6.5%となっている。

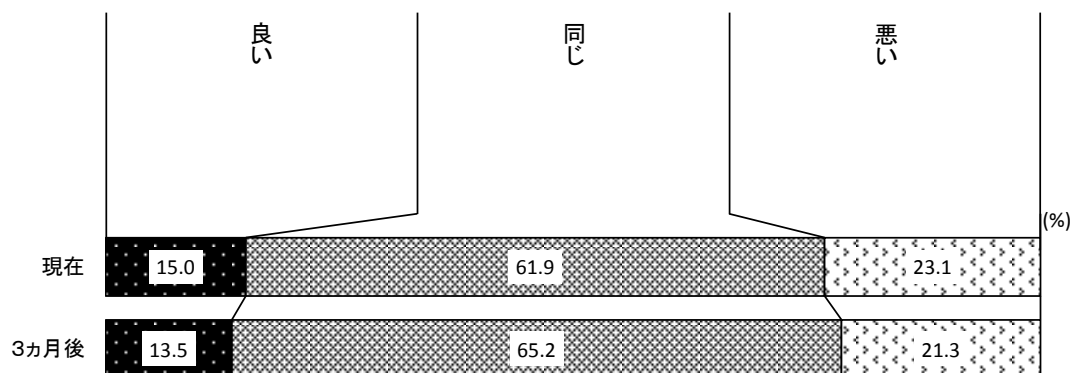
図表 1-13. 事業所の従業員数について



1-14. 事業所の資金繰りについて

事業所の資金繰りをみると、現在（前年同月比）では、「同じ」が 61.9%で最も高く、「悪い」が 23.1%、「良い」が 15.0%となっている。3ヶ月後の見込み（当月比）では、「同じ」が 65.2%で最も高く、「悪い」が 21.3%、「良い」が 13.5%となっている。

図表 1-14. 事業所の資金繰りについて



2. 雇用状況について

2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

雇用形態別の従業員の比率は、「常用従業員（男性）」が45.8%で最も高く、次いで「臨時・パート従業員（女性）」が28.5%、「常用従業員（女性）」が16.7%、「臨時・パート従業員（男性）」が8.9%となっている。

年代別にみると、「40代男性」が14.8%で最も高く、次いで「40代女性」が12.8%、「30代男性」が12.0%となっている。

図表2-1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

	常用従業員		臨時・パート従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	0.5	0.2	0.7	0.5	1.2	0.8
20代	7.8	4.1	1.9	1.8	9.7	5.9
30代	10.9	3.6	1.2	3.8	12.0	7.5
40代	13.8	4.2	1.0	8.5	14.8	12.8
50代	7.5	2.6	1.0	7.2	8.4	9.9
60才以上	5.3	1.9	3.1	6.6	8.5	8.5
合計	45.8	16.7	8.9	28.5	54.7	45.3
障がい者	0.3	0.0	0.4	0.4	0.7	0.5
外国人	0.6	0.2	0.2	0.6	0.7	0.9
市内居住者	10.4	4.0	3.6	12.6	13.9	16.6

2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」は平均年齢が43.6才、平均勤続年数が13.3年となっている。「常用従業員（女性）」は平均年齢が44.8才、平均勤続年数が12.7年となっている。

一方、「臨時・パート従業員（男性）」は平均年齢が50.9才、平均勤続年数が8.2年となっている。「臨時・パート従業員（女性）」は平均年齢が47.6才、平均勤続年数が7.2年となっている。

常用従業員と臨時・パート従業員を比較すると、平均勤続年数は常用従業員の方が長くなっている。

図表2-2-1. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	常用従業員		臨時・パート従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢（才）	43.6	44.8	50.9	47.6
平均勤続年数（年）	13.3	12.7	8.2	7.2

業種別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、不動産業が49.8才で最も高く、金融・保険業が35.9才で最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、建設業と製造業が47.3才で最も高く、金融・保険業が32.8才で最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、金融・保険業が60.9才で最も高く、飲食店・宿泊業が27.5才で最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、建設業が53.8才で最も高く、不動産業が38.0才で最も低くなっている。

業種別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、不動産業が16.1年で最も長く、医療・福祉が7.0年で最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、飲食店・宿泊業が27.3年で最も長く、医療・福祉が4.1年で最も短くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、製造業が14.2年で最も長く、飲食店・宿泊業が0.8年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、運輸業が9.1年で最も長く、不動産業が3.0年で最も短くなっている。

図表2-2-2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（業種別）

	常用従業員				臨時・パート従業員			
	男性		女性		男性		女性	
	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）
全体	43.6	13.3	44.8	12.7	50.9	8.2	47.6	7.2
農業	52.0	20.0	56.0	20.0	55.0	3.0	-	-
建設業	44.8	14.7	47.3	14.5	48.3	3.8	53.8	7.1
製造業	43.9	12.8	47.3	12.0	55.8	14.2	50.1	8.4
電気・ガス・熱供給・水道業	39.5	15.3	39.4	10.2	-	-	43.5	5.0
情報通信	41.0	18.0	33.0	9.0	43.0	9.0	44.0	9.0
運輸業	45.3	11.2	44.4	9.9	54.3	11.4	42.8	9.1
卸売・小売業	43.1	14.0	44.0	14.1	43.9	4.6	47.8	8.1
金融・保険業	35.9	12.7	32.8	10.2	60.9	11.8	45.2	5.2
不動産業	49.8	16.1	46.7	17.8	-	-	38.0	3.0
飲食店・宿泊業	41.7	15.0	46.5	27.3	27.5	0.8	41.2	5.8
医療・福祉	41.2	7.0	39.1	4.1	58.9	4.2	44.8	3.1
教育・学習支援業	42.0	6.5	45.0	15.0	38.5	3.0	53.5	1.0
サービス業	42.5	13.1	44.2	13.5	47.5	2.9	43.6	6.1

従業員規模別に平均年齢をみると、「常用従業員（男性）」では、9人以下が46.8才で最も高く、40～49人が38.1才で最も低くなっている。「常用従業員（女性）」では、9人以下が49.3才で最も高く、50人以上が37.8才で最も低くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、10～19人が56.1才で最も高く、40～49人が45.0才で最も低くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、30～39人が49.8才で最も高いものの、大きな差異は見られない。

従業員規模別に平均勤続年数をみると、「常用従業員（男性）」では、9人以下が15.9年で最も長く、40～49人が7.3年で最も短くなっている。「常用従業員（女性）」では、9人以下が17.9年で最も長く、50人以上が7.9年で最も短くなっている。「常用従業員」の9人以下の事業所では、他の従業員規模に比べて平均勤続年数が長くなっている。

「臨時・パート従業員（男性）」では、40～49人が14.6年で最も長く、30～39人が5.4年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員（女性）」では、40～49人が12.8年で最も長く、30～39人が4.9年で最も短くなっている。「臨時・パート従業員」の40～49人の事業所では、他の従業員規模に比べて平均勤続年数が長くなっている。

図表2-2-3. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数（従業員規模別）

	常用従業員				臨時・パート従業員			
	男性		女性		男性		女性	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	43.6	13.3	44.8	12.7	50.9	8.2	47.6	7.2
9人以下	46.8	15.9	49.3	17.9	45.7	8.6	47.9	7.6
10～19人	42.8	12.4	46.1	12.4	56.1	8.5	48.5	7.8
20～29人	41.8	11.8	41.2	9.6	53.0	7.9	45.5	5.8
30～39人	39.0	10.2	42.1	8.2	50.6	5.4	49.8	4.9
40～49人	38.1	7.3	43.8	8.2	45.0	14.6	48.5	12.8
50人以上	40.3	11.5	37.8	7.9	49.3	6.4	47.9	6.1

2-3. 課長職相当以上の従業員

課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は「男性」が3.9人、「女性」が1.9人となっている。平均年齢は「男性」が48.9才、「女性」が51.6才となっている。平均勤続年数は「男性」が18.4年、「女性」が17.4年となっている。

図表2-3-1. 課長職相当以上の従業員

	男性	女性
人数 (人)	3.9	1.9
平均年齢 (才)	48.9	51.6
平均勤続年数 (年)	18.4	17.4

※本調査回答結果より、男性の課長相当以上合計は（647人）、女性の課長相当以上合計は（82人）となっており、総数は（729人）、女性の課長相当以上の割合は11.2%となっている。

業種別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は「男性」では、電気・ガス・熱供給・水道業が 15.0 人で最も多くなっている。「女性」では、医療・福祉が 8.0 人で最も多くなっているものの、すべての業種において、「女性」よりも「男性」の人数が多いという結果となっている。

平均年齢は、「男性」では、電気・ガス・熱供給・水道業が 52.5 才で最も高く、飲食店・宿泊業が 37.0 才で最も低くなっている。「女性」では、製造業が 57.7 才で最も高く、金融・保険業が 40.0 才で最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、不動産業が 22.4 年で最も長く、医療・福祉が 9.0 年で最も短くなっている。「女性」では、建設業が 35.0 年で最も長く、運輸業が 7.0 年で最も短くなっている。

図表 2-3-2. 課長職相当以上の従業員（業種別）

	男性			女性		
	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)	人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 勤続 年数 (年)
全体	3.9	48.9	18.4	1.9	51.6	17.4
農業	3.0	65.0	-	2.0	56.0	-
建設業	3.6	49.6	17.3	1.0	55.5	35.0
製造業	3.5	50.5	20.9	1.0	57.7	21.6
電気・ガス・熱供給・水道業	15.0	52.5	22.3	1.3	41.3	16.7
情報通信	37.0	48.0	27.0	-	-	-
運輸業	1.9	47.4	13.7	1.5	45.5	7.0
卸売・小売業	2.8	47.8	17.6	1.1	50.9	15.7
金融・保険業	5.3	43.4	20.0	1.5	40.0	16.0
不動産業	3.8	51.8	22.4	1.0	50.5	19.5
飲食店・宿泊業	3.0	37.0	10.0	1.0	53.0	22.0
医療・福祉	9.0	45.6	9.0	8.0	48.8	10.3
教育・学習支援業	2.0	42.0	6.5	3.0	50.0	10.0
サービス業	2.9	50.7	21.8	1.8	48.2	16.3

従業員規模別に課長職相当以上の従業員をみると、平均人数は、「男性」では、50人以上が11.6人で最も多く、9人以下が1.6人で最も少なくなっている。「女性」では、50人以上が4.1人で最も多く、9人以下と40～49人が1.0人で最も少なくなっている。

平均年齢は、「男性」では、9人以下が50.2才で最も高く、30～39人が45.8才で最も低くなっている。「女性」では、20～29人が55.3才で最も高く、30～39人が42.0才で最も低くなっている。

平均勤続年数は、「男性」では、9人以下が19.8年で最も長く、40～49人が13.6年で最も短くなっている。「女性」では、9人以下が25.4年で最も長く、10～19人が7.6年で最も短くなっている。

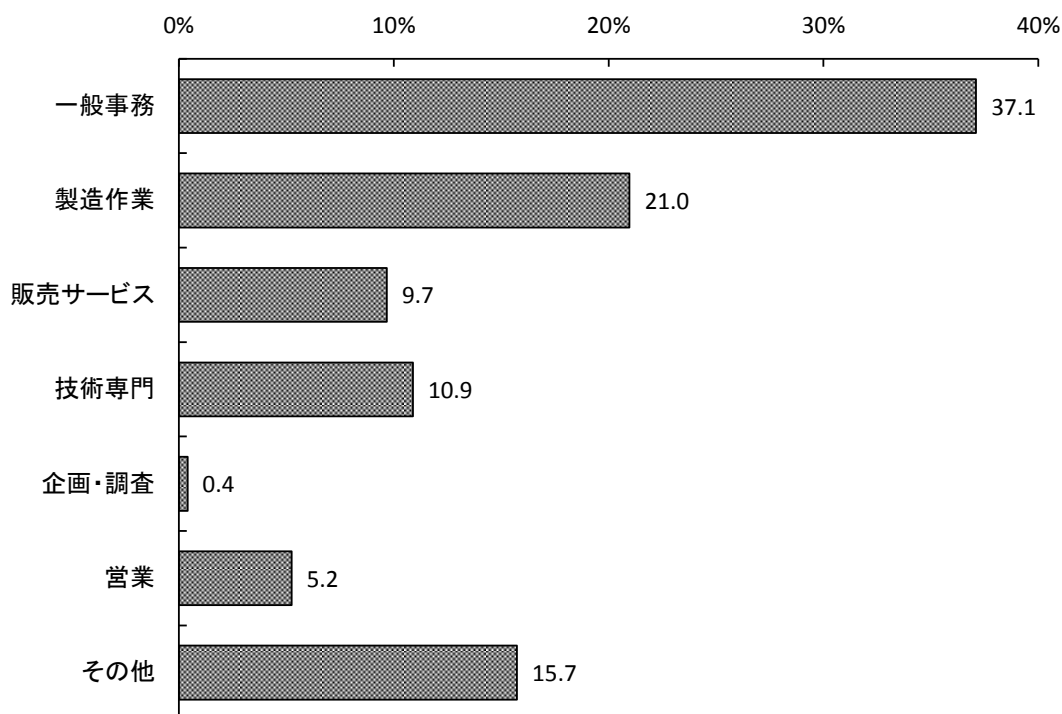
図表2-3-3. 課長職相当以上の従業員（従業員規模別）

	男性			女性		
	人数（人）	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）	人数（人）	平均年齢（才）	平均勤続年数（年）
全体	3.9	48.9	18.4	1.9	51.6	17.4
9人以下	1.6	50.2	19.8	1.0	53.0	25.4
10～19人	2.7	48.4	18.2	1.2	52.0	7.6
20～29人	2.9	50.0	17.5	1.3	55.3	16.4
30～39人	5.4	45.8	16.7	2.0	42.0	16.0
40～49人	4.0	46.2	13.6	1.0	53.0	22.0
50人以上	11.6	47.7	19.3	4.1	47.7	15.9

2-4. パートタイマーの業種別雇用人数

パートタイマーの業種別雇用人数は、「一般事務」が 37.1%で最も高く、次いで「製造作業」が 21.0%、「技術専門」が 10.9%などとなっている。その他の内訳としては「清掃作業」、「トラック等の助手」、「ドライバー」などが挙げられた。

図表 2-4-1. パートタイマーの業種別雇用人数



【パートタイマーの雇用状況】

平成 23 年 6 月 1 日現在で、パートを雇用している事業所の割合は 66.1%（平成 18 年調査（以下「前回」という。）61.0%）、正社員とパートの両方を雇用している事業所の割合は 61.0%（前回 57.8%）、正社員のみ雇用している事業所の割合は 25.0%（前回 33.6%）となっている。

これを産業別にみると、パートを雇用している事業所は「宿泊業，飲食サービス業」が 88.5%と最も高い割合となっており、次いで「医療，福祉」83.8%、「教育，学習支援業」83.5%の順となっている。

また、事業所規模別にみると、事業所規模が大きくなるほどパートを雇用している事業所の割合がおおむね高くなっている。

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査結果

業種別にみると、「一般事務」は、金融・保険業が 55.0%、サービス業が 51.9%、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業がそれぞれ 50.0%となっており、半数以上となっている。「製造作業」は、製造業が 45.2%となっており、他の業種に比べて高くなっている。

図表 2-4-2. パートタイマーの業種別雇用人数（業種別）

	一般事務	製造作業	販売サービス	技術専門	企画・調査	営業	その他
全体	37.1	21.0	9.7	10.9	0.4	5.2	15.7
農業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
建設業	50.0	11.1	5.6	16.7	0.0	5.6	11.1
製造業	32.1	45.2	1.2	8.3	0.0	2.4	10.7
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
情報通信	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
運輸業	37.5	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	50.0
卸売・小売業	34.1	13.6	27.3	9.1	0.0	0.0	15.9
金融・保険業	55.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0	10.0
不動産業	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
飲食店・宿泊業	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
医療・福祉	30.0	0.0	0.0	30.0	0.0	0.0	40.0
教育・学習支援業	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3
サービス業	51.9	3.7	14.8	22.2	0.0	0.0	7.4

従業員規模別にみると、40～49人の事業所を除くすべての従業員規模で「一般事務」が最も高く、40～49人は「製造作業」が45.5%で最も高くなっている。

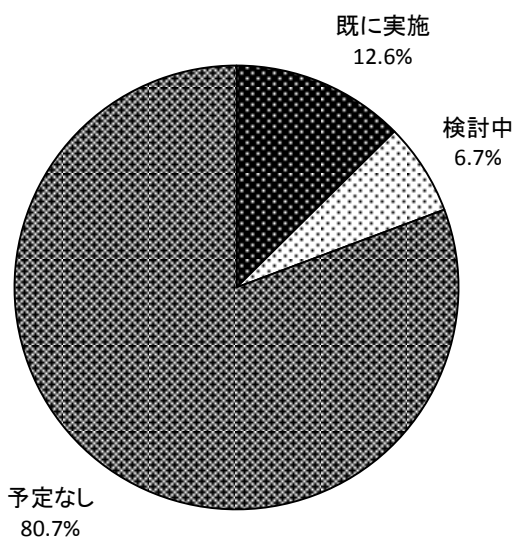
図表2-4-3. パートタイマーの業種別雇用人数（従業員規模別）

	一般事務	製造作業	販売サービス	技術専門	企画・調査	営業	その他
							(%)
全体	37.1	21.0	9.7	10.9	0.4	5.2	15.7
9人以下	43.5	19.4	16.1	8.1	0.0	1.6	11.3
10～19人	33.3	29.8	3.5	15.8	0.0	7.0	10.5
20～29人	35.6	16.9	5.1	15.3	1.7	8.5	16.9
30～39人	55.6	5.6	0.0	5.6	0.0	5.6	27.8
40～49人	27.3	45.5	9.1	0.0	0.0	0.0	18.2
50人以上	30.8	15.4	20.5	7.7	0.0	5.1	20.5

2-5. 障がい者の雇用

障がい者の雇用をみると、「既に実施」が12.6%、「検討中」が6.7%となっており、「予定なし」は80.7%と8割を超えている。

図表2-5-1. 障がい者の雇用



【障害者雇用について】

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

<民間企業>（法定雇用率2.0%）

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

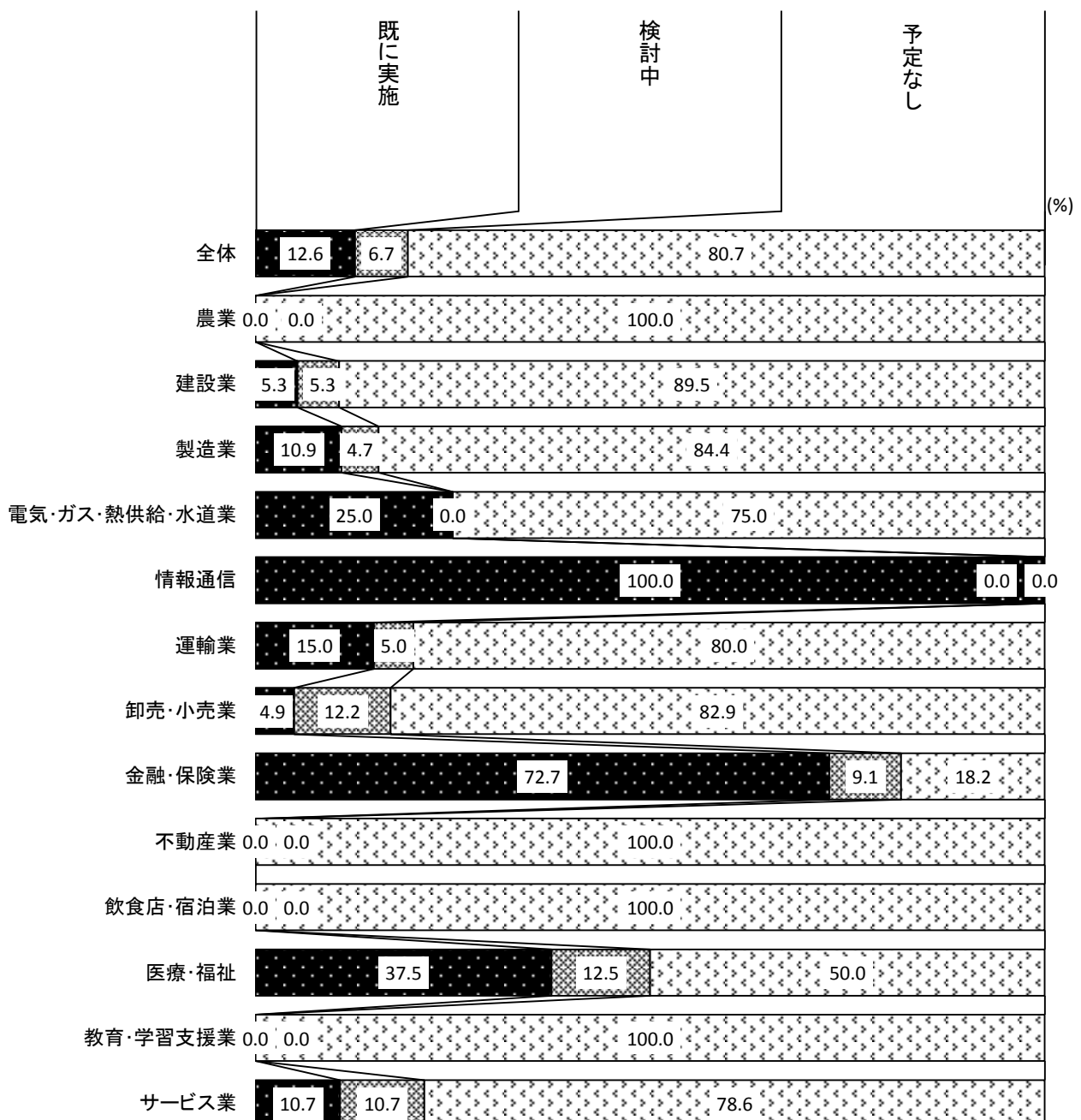
- ・雇用障害者数は45万3,133.5人、対前年5.1%（21,908.0人）増加。
- ・実雇用率1.88%、対前年比0.06ポイント上昇。

○法定雇用率達成企業の割合は47.2%（前年比2.5ポイント上昇）。

厚生労働省：平成27年 障害者雇用状況の集計結果

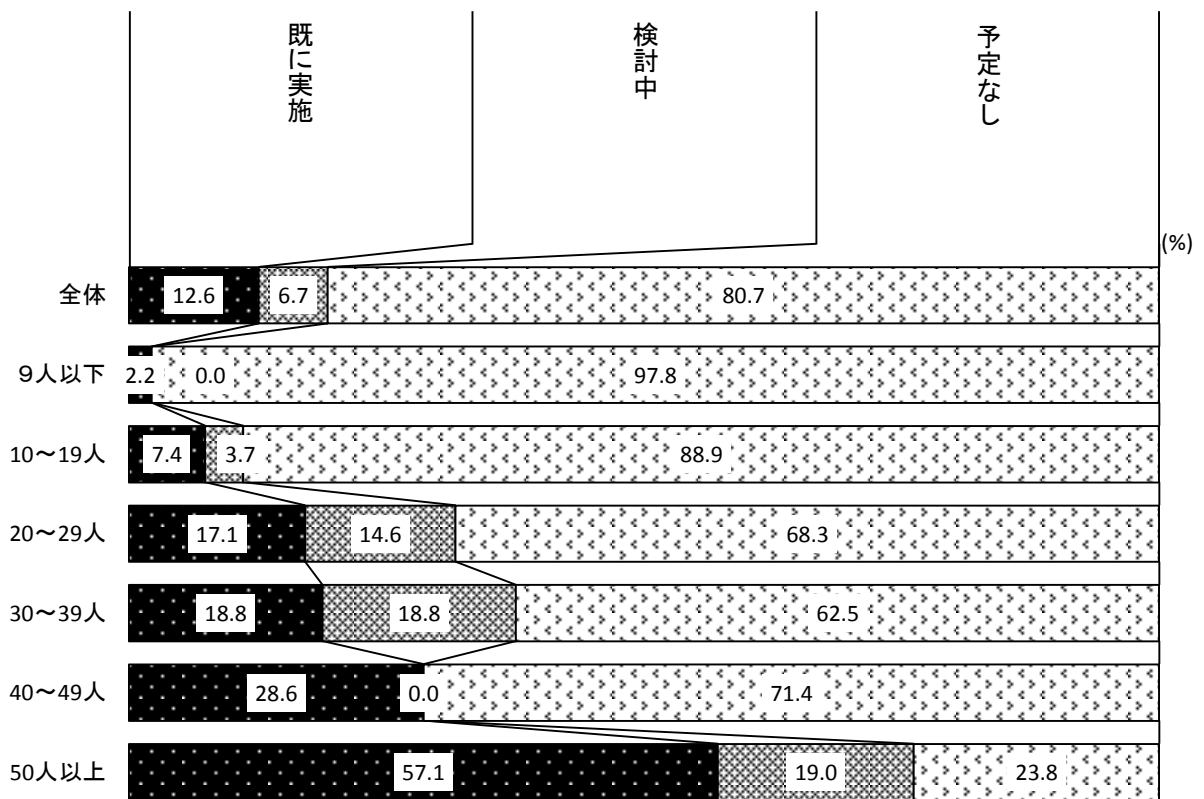
業種別にみると、「既に実施」では、金融・保険業が 72.7%で最も高く、次いで医療・福祉が 37.5%、電気・ガス・熱供給・水道業が 25.0%となっている。「検討中」では、医療・福祉が 12.5%で最も高く、次いで卸売・小売業が 12.2%、サービス業が 10.7%となっている。不動産業、飲食店・宿泊業は、すべて「予定なし」となっている。

図表 2-5-2. 障がい者の雇用（業種別）



従業員規模別にみると、「既に実施」では、50人以上で57.1%と最も高く、「検討中」も50人以上で19.0%と他の従業員規模に比べて高くなっている。

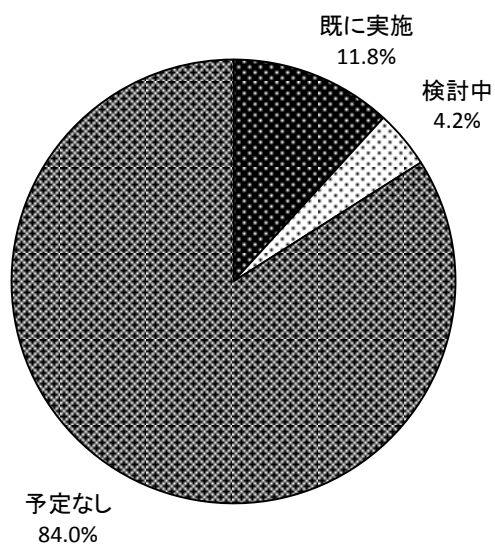
図表2-5-3. 障がい者の雇用（従業員規模別）



2-6. 外国人の雇用

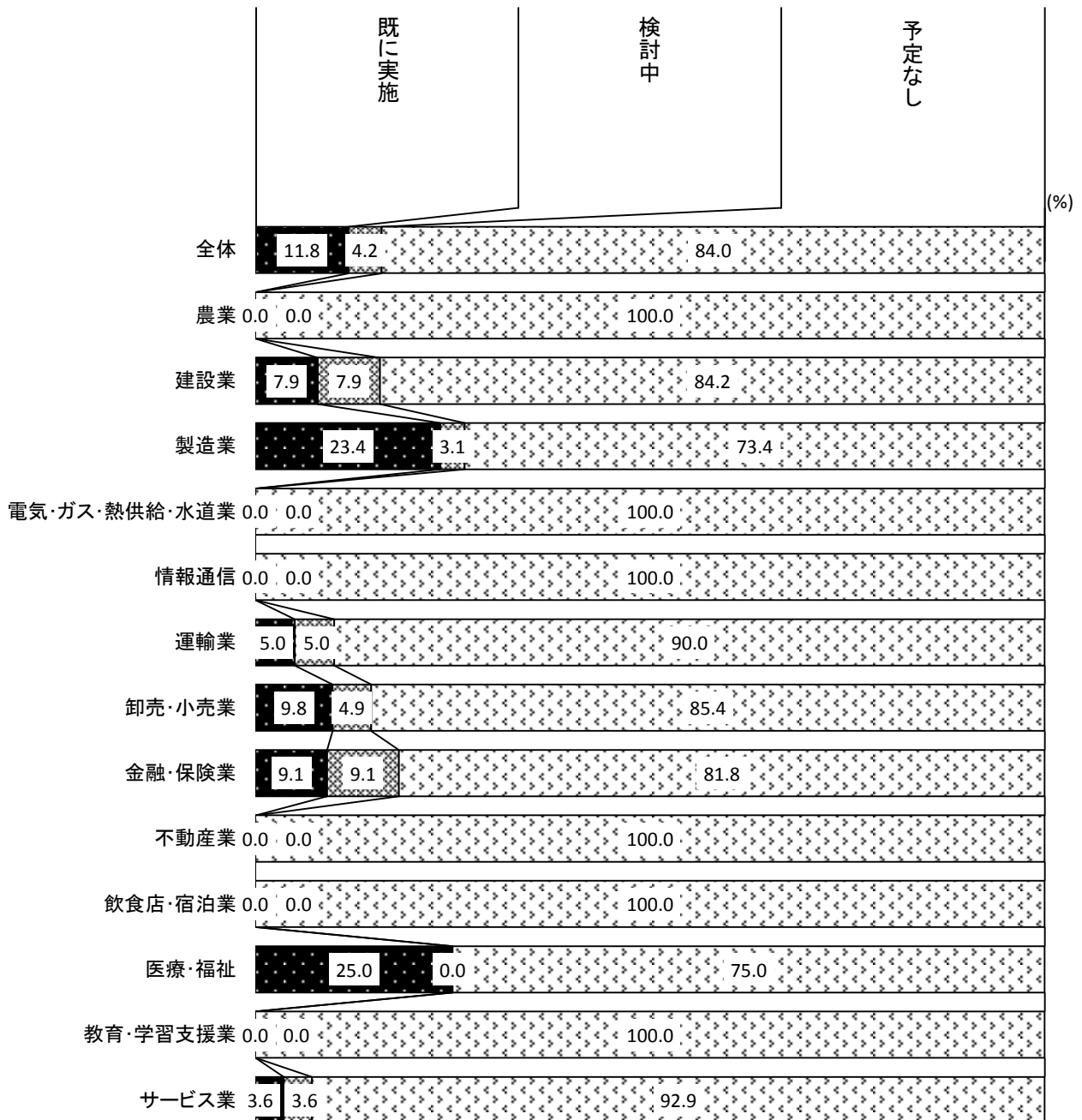
外国人の雇用をみると、「既に実施」が 11.8%、「検討中」が 4.2%となっており、「予定なし」は 84.0%と 8 割を超えている。

図表 2-6-1. 外国人の雇用



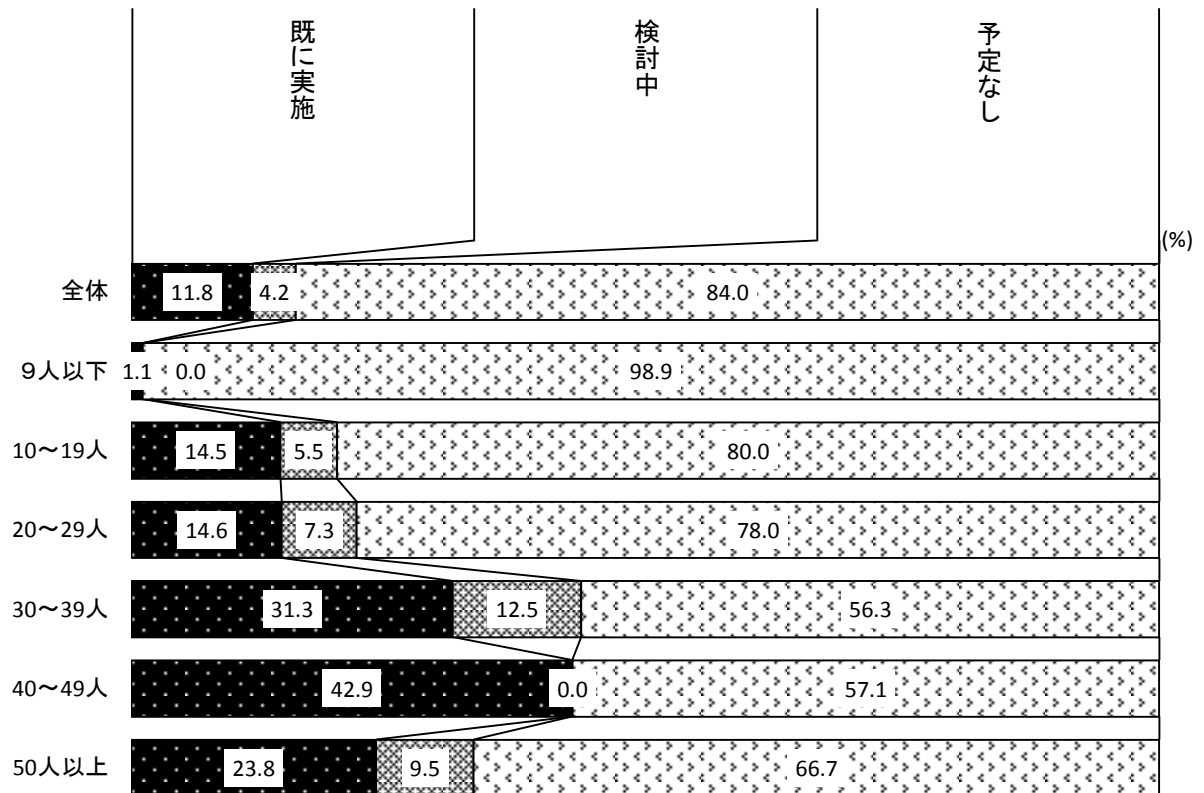
業種別にみると、「既に実施」では、医療・福祉が 25.0%で最も高く、次いで製造業が 23.4%となっている。「検討中」では、金融・保険業が 9.1%で最も高くなっている。電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、飲食店・宿泊業では、すべて「予定なし」となっている。

図表 2-6-2. 外国人の雇用（業種別）



従業員規模別にみると、「既に実施」では、40～49人が42.9%で最も高く、次いで30～39人が31.3%、50人以上が23.8%となっている。「検討中」では、30～39人が12.5%と最も高くなっている。一方、9人以下では、98.9%が「予定なし」となっている。

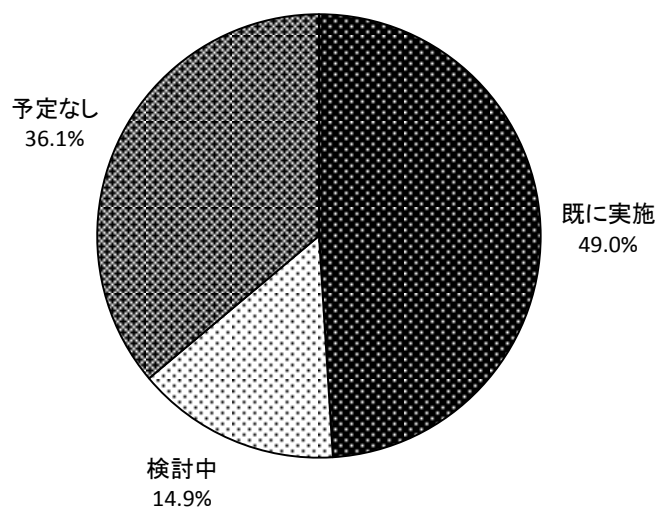
図表2-6-3. 外国人の雇用（従業員規模別）



2-7. 定年退職者の再雇用

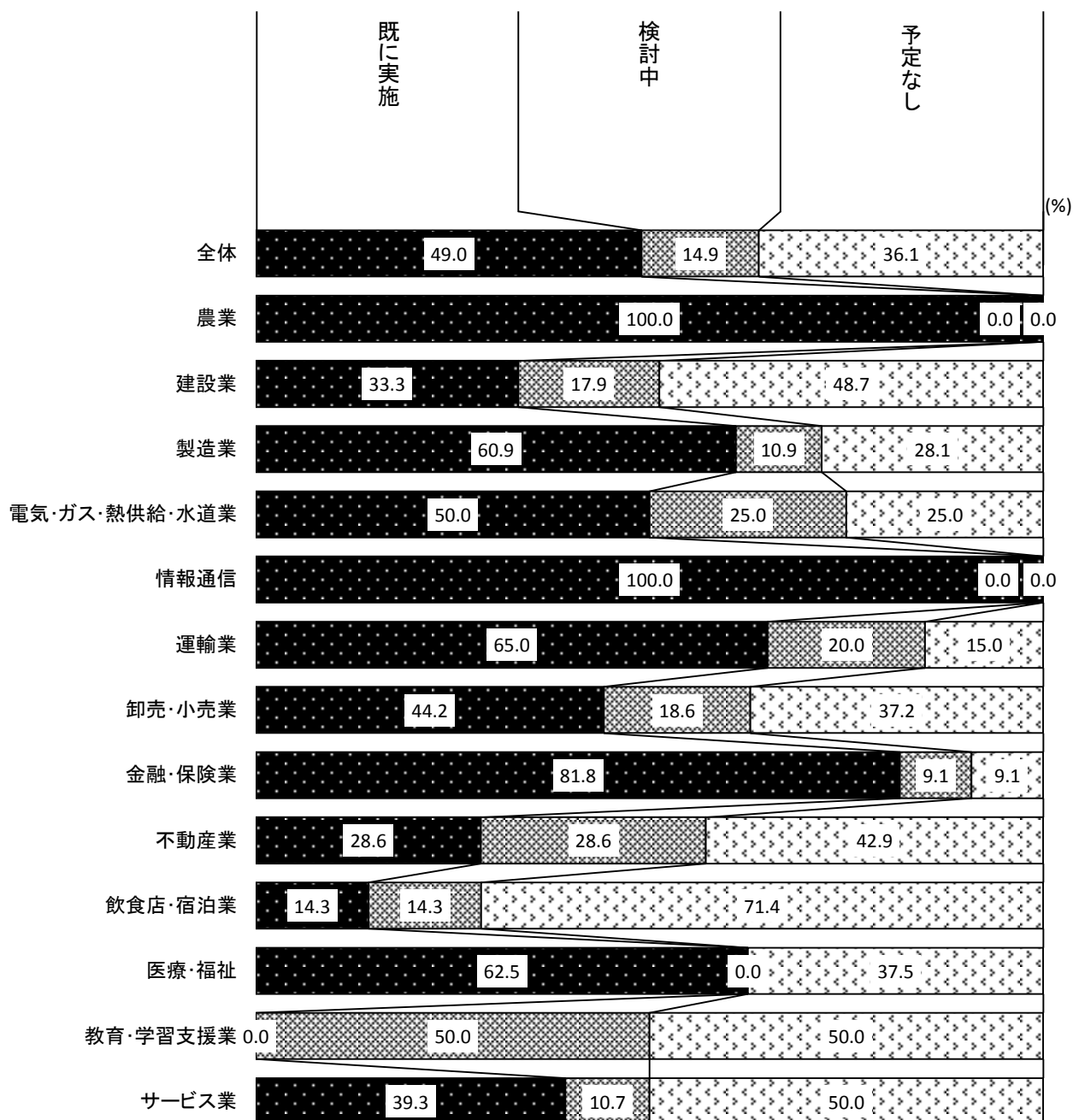
定年退職者の再雇用をみると、再雇用を「既に実施」している事業所は 49.0%、「検討中」が 14.9%、「予定なし」が 36.1%となっている。

図表 2-7-1. 定年退職者の再雇用



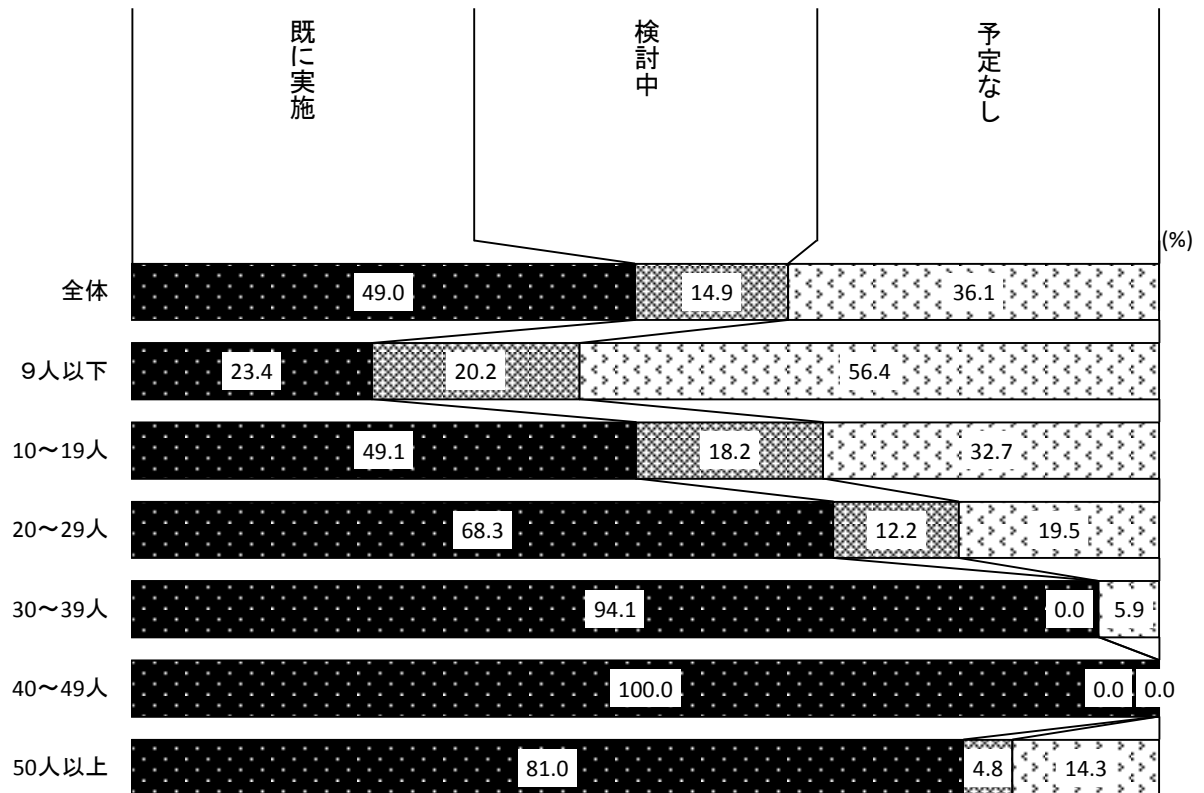
業種別にみると、「既に実施」では、金融・保険業が81.8%で最も高く、飲食店・宿泊業が14.3%で最も低くなっている。「予定なし」では、飲食店・宿泊業が71.4%と他の業種に比べて高くなっている。

図表2-7-2. 定年退職者の再雇用（業種別）



従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きくなるにつれて再雇用を「既に実施」している割合が高くなっており、9人以下が23.4%であるのに対し、30人以上では、8割以上が「既に実施」している。

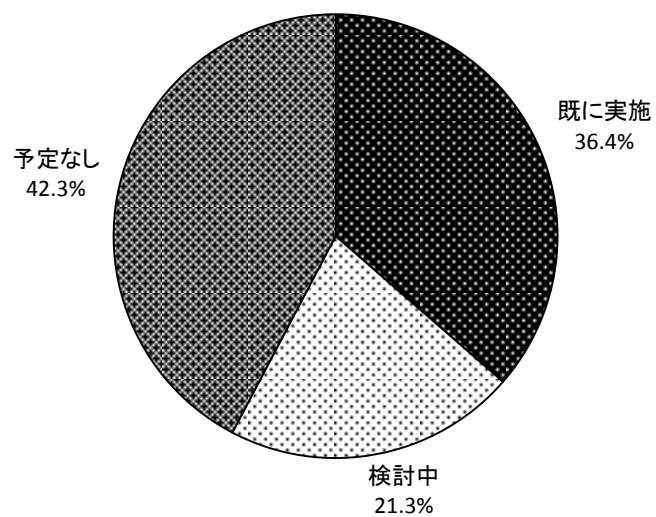
図表 2-7-3. 定年退職者の再雇用（従業員規模別）



2-8. 退職者の定年延長

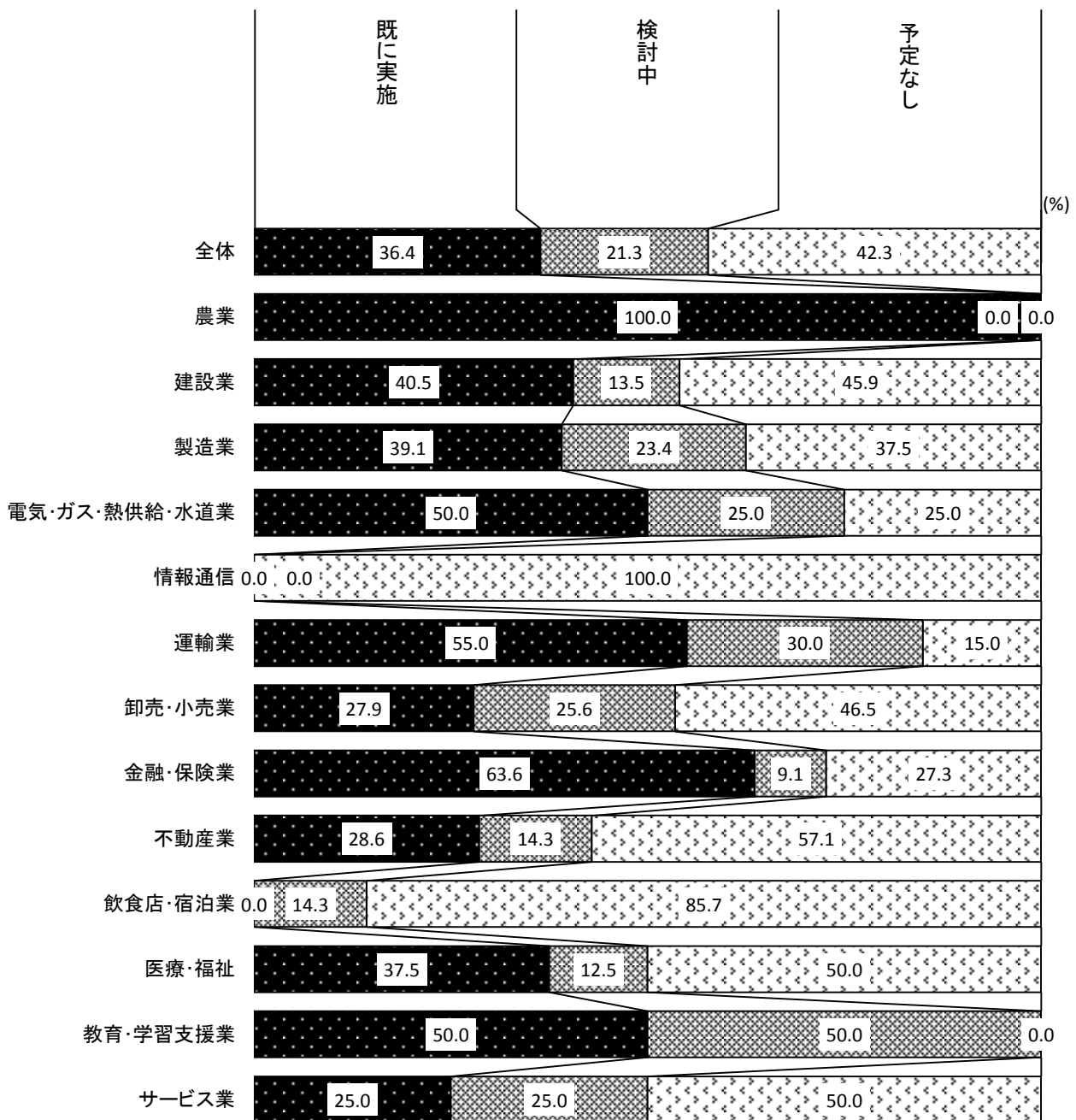
退職者の定年延長をみると、「既に実施」が36.4%、「検討中」が21.3%、「予定なし」が42.3%となっている。

図表2-8-1. 退職者の定年延長



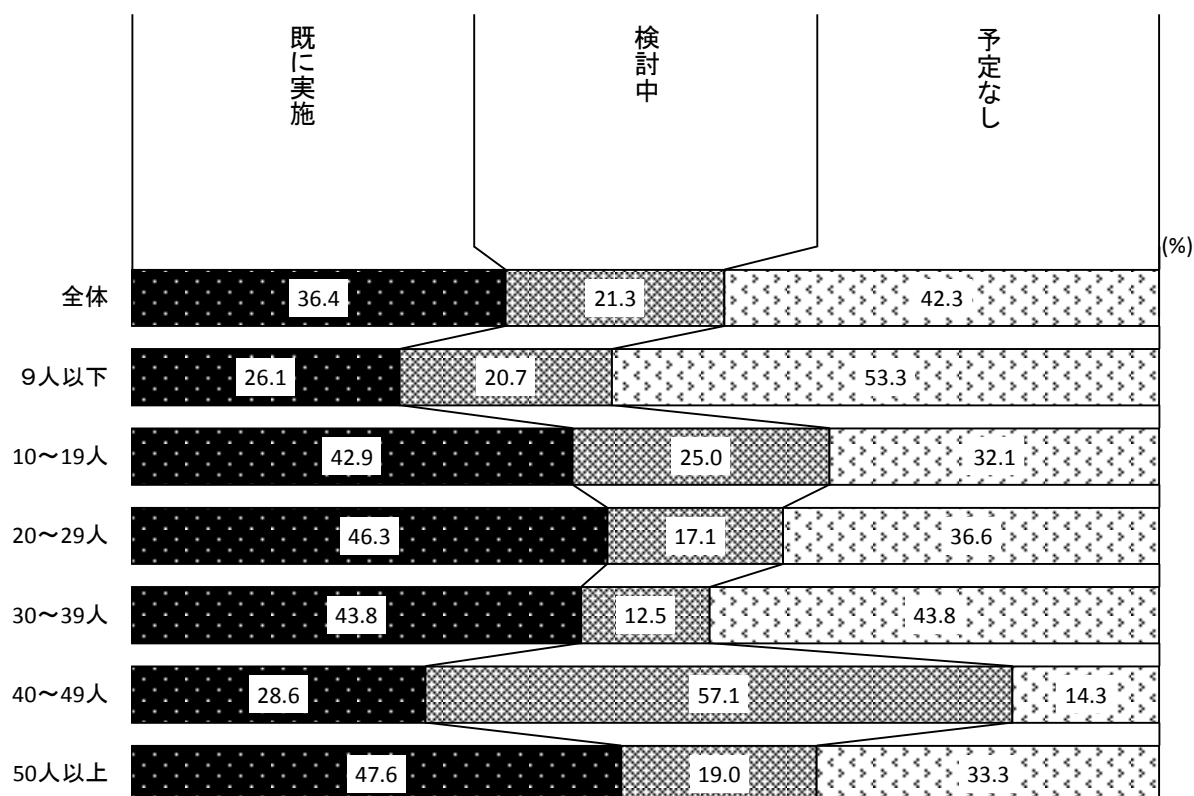
業種別にみると、「既に実施」では、金融・保険業が63.6%で最も高く、次いで運輸業が55.0%、電気・ガス・熱供給・水道業が50.0%で半数以上を占めている。「予定なし」では、飲食店・宿泊業が85.7%と他の業種と比べて高くなっている。

図表2-8-2. 退職者の定年延長（業種別）



従業員規模別にみると、「既に実施」では、50人以上が47.6%で最も高くなっている。一方、9人以下が26.1%、40～49人が28.6%となっており、他の従業員規模では、4割以上が実施しているとの結果になっている。40～49人では、「検討中」が57.1%と他の従業員規模と比べて高くなっている。

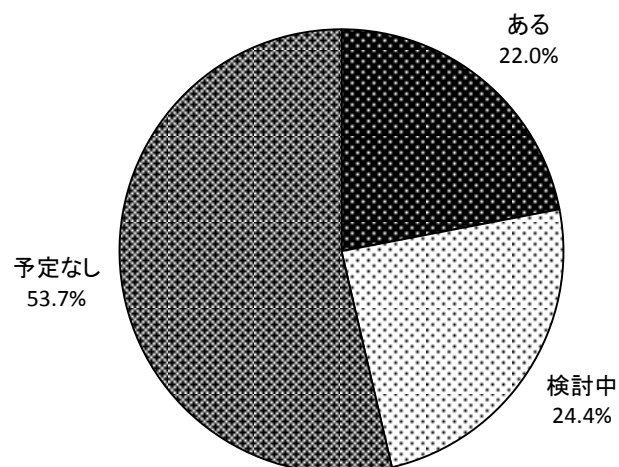
図表 2-8-3. 退職者の定年延長（従業員規模別）



2-9. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定

新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定をみると、新規従業員（常用従業員）の雇用予定が「ある」が22.0%、「検討中」が24.4%、「予定なし」が53.7%となっている。

図表2-9-1. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定



【労働経済動向調査における国の平成 27 年新規学卒者の採用内定状況】

(単位：%)

産業	高校卒	高専・ 短大卒	大学卒 (文科系)	大学卒 (理科系)	大学院卒	専修 学校卒
調査産業計	40(39)	32(21)	43(39)	44(37)	27(24)	23(12)
建設業	53(53)	36(28)	41(37)	59(52)	28(30)	19(16)
製造業	62(54)	31(20)	41(33)	49(42)	37(31)	9(7)
情報通信業	10(11)	34(26)	71(72)	79(70)	66(54)	31(26)
運輸業,郵便業	29(22)	18(12)	30(22)	23(15)	13(8)	13(4)
卸売業,小売業	26(29)	25(26)	53(57)	37(41)	22(23)	16(20)
金融業,保険業	21(31)	33(34)	73(71)	59(60)	40(50)	15(7)
不動産業,物品賃貸業	13(11)	14(11)	54(49)	34(32)	18(13)	9(10)
学術研究,専門・技術サービス業	22(23)	27(23)	48(31)	67(55)	54(47)	21(14)
宿泊業,飲食サービス業	34(41)	32(33)	39(34)	23(15)	12(8)	29(26)
生活関連サービス業,娯楽業	31(35)	16(15)	34(33)	26(23)	19(6)	15(24)
医療,福祉	35(18)	56(11)	46(16)	50(12)	18(3)	63(15)
サービス業	23(25)	13(7)	17(17)	16(13)	5(5)	10(7)
参考 平成 26 年 11 月調査 (調査産業計) 平成 26 年 11 月 1 日現在	37	21	39	37	23	12

注:1)「平成 27 年新規学卒者」とは、平成 27 年 3 月卒業予定者または概ね卒業後 1 年以内の者を新規学卒者とほぼ同等の条件で平成 27 年度に採用する者をいう。

2) () は前年同期の数値である。

3)平成 26 年 11 月調査の数値は、新規学卒者の「採用内定 (配属予定) がある」事業所割合である。

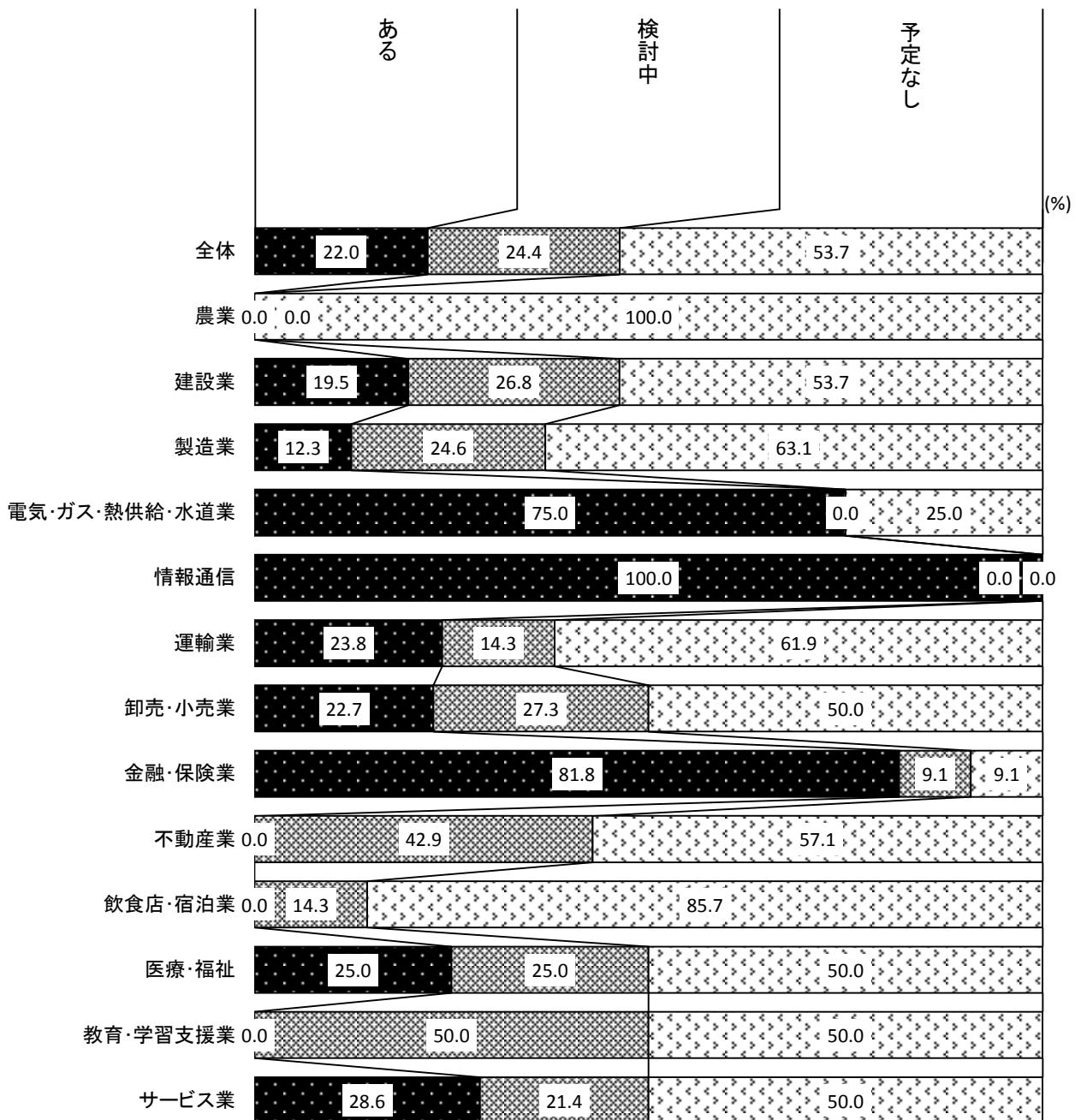
4)平成 26 年 11 月調査は同一の事業所を調査したが、平成 27 年 2 月調査実施前に対象事業所の抽出替えを行った。また、平成 27 年 2 月調査から会社以外の法人 (信用金庫、財団法人、病院等) も調査対象とした。

5)無回答を除いて集計している。

労働経済動向調査 (平成 27 年 2 月) 結果

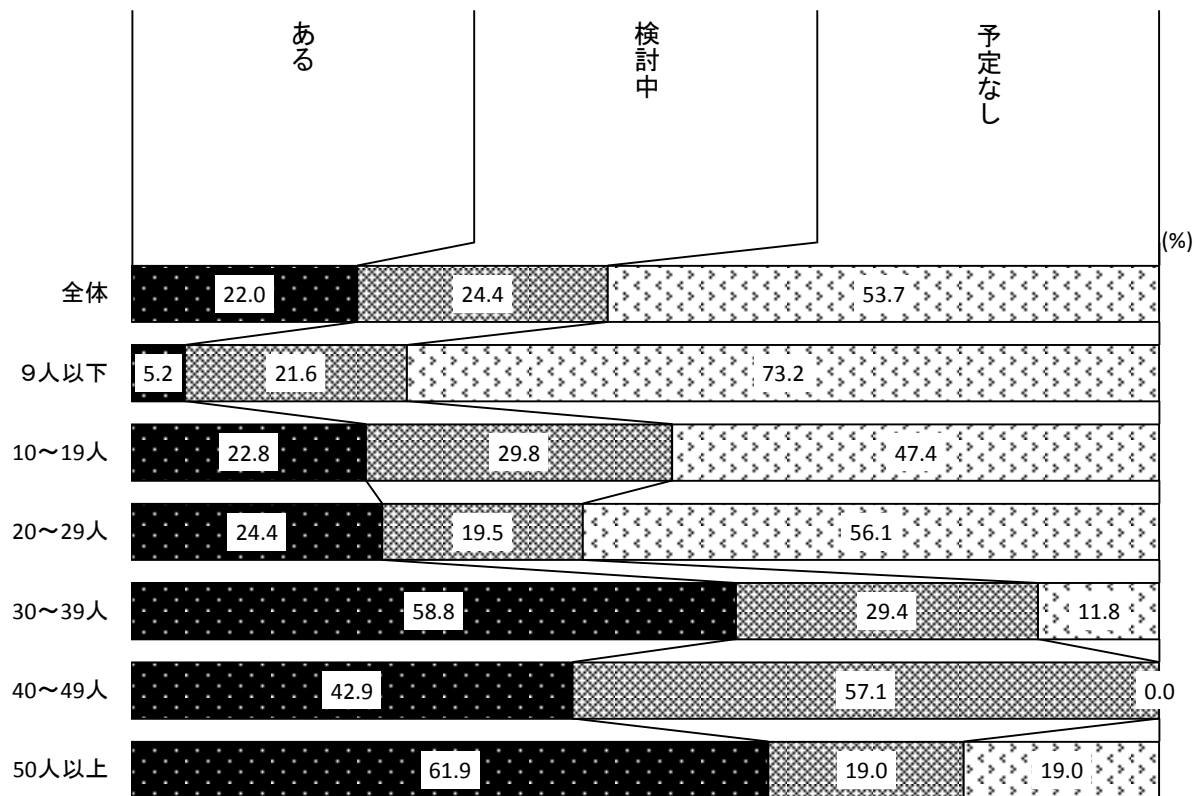
業種別にみると、「ある」は金融・保険業が 81.8%で最も高く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業が 75.0%などとなっている。

図表 2-9-2. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（業種別）



従業員規模別にみると、9人以下では、「予定なし」が73.2%であるのに対し、「ある」と「検討中」を合わせた雇用予定が『ある』では、30人以上では8割以上という結果になっている。

図表2-9-3. 新規従業員（常用従業員）の来春の雇用予定（従業員規模別）

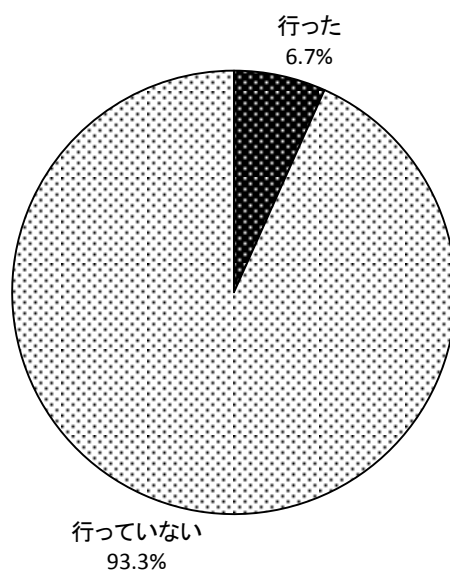


2-10. 現在の景気動向に対応するための雇用調整

現在の景気動向に対応するための雇用調整をみると、雇用調整を「行った」事業所が6.7%、「行っていない」事業所が93.3%となっている。

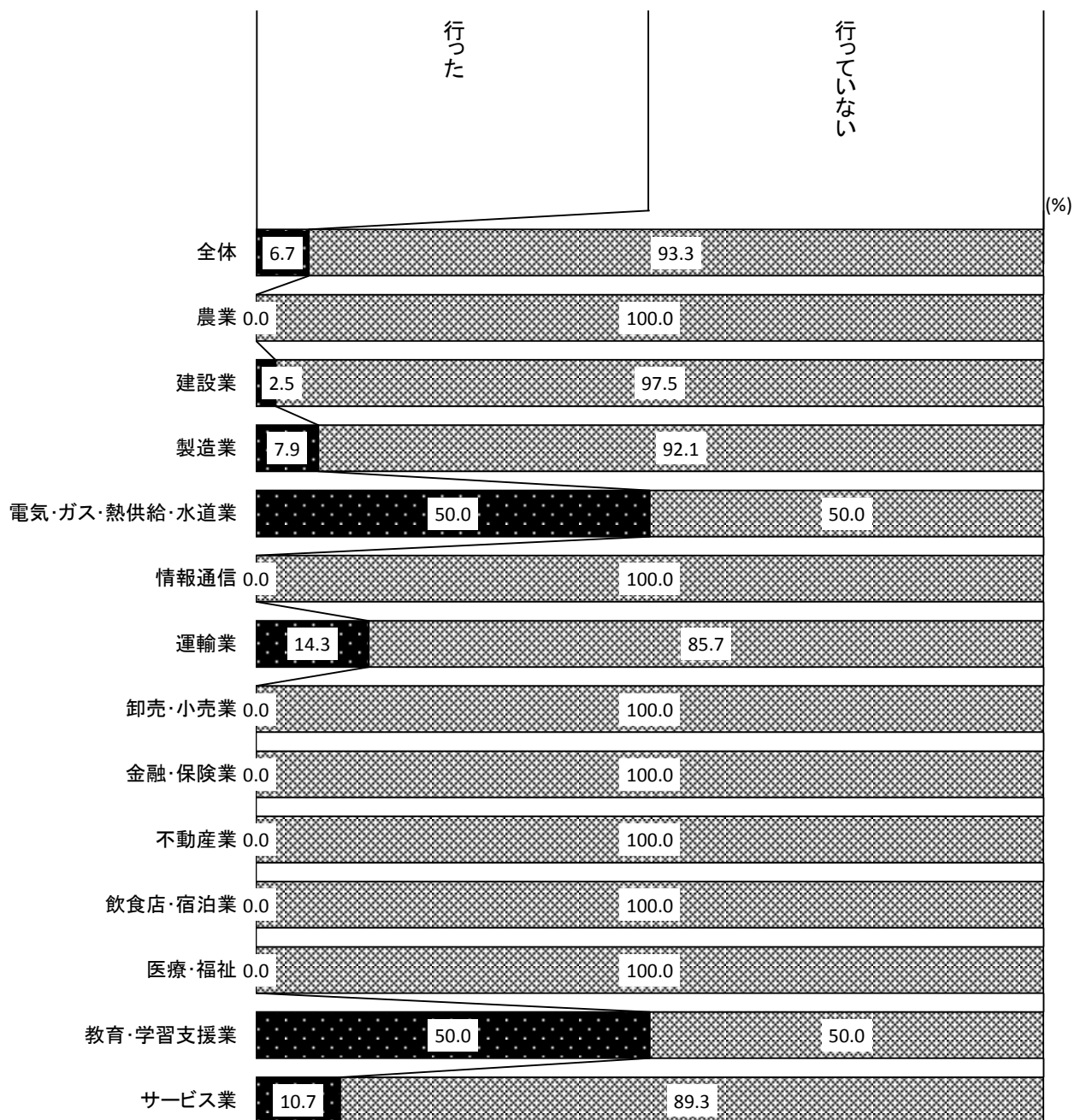
現在の景気動向に対応するための雇用調整を「行った」事業所にその方法を具体的に記入してもらったところ、「技術の向上がみられない場合の人員削減」、「従業員（常用）の削減」が最も多く挙げられ、人員削減を行う回答が多かった。その他、「勤務形態の変更や職場変更」、「パート採用を正社員にした」など働き方等の変更や、「新規雇用をしない」といった回答もみられた。一方、「雑誌による募集」、「定年退職者の再雇用」、「増員」など、活動を拡大する方向の回答もみられた。

図表2-10-1. 現在の景気動向に対応するための雇用調整



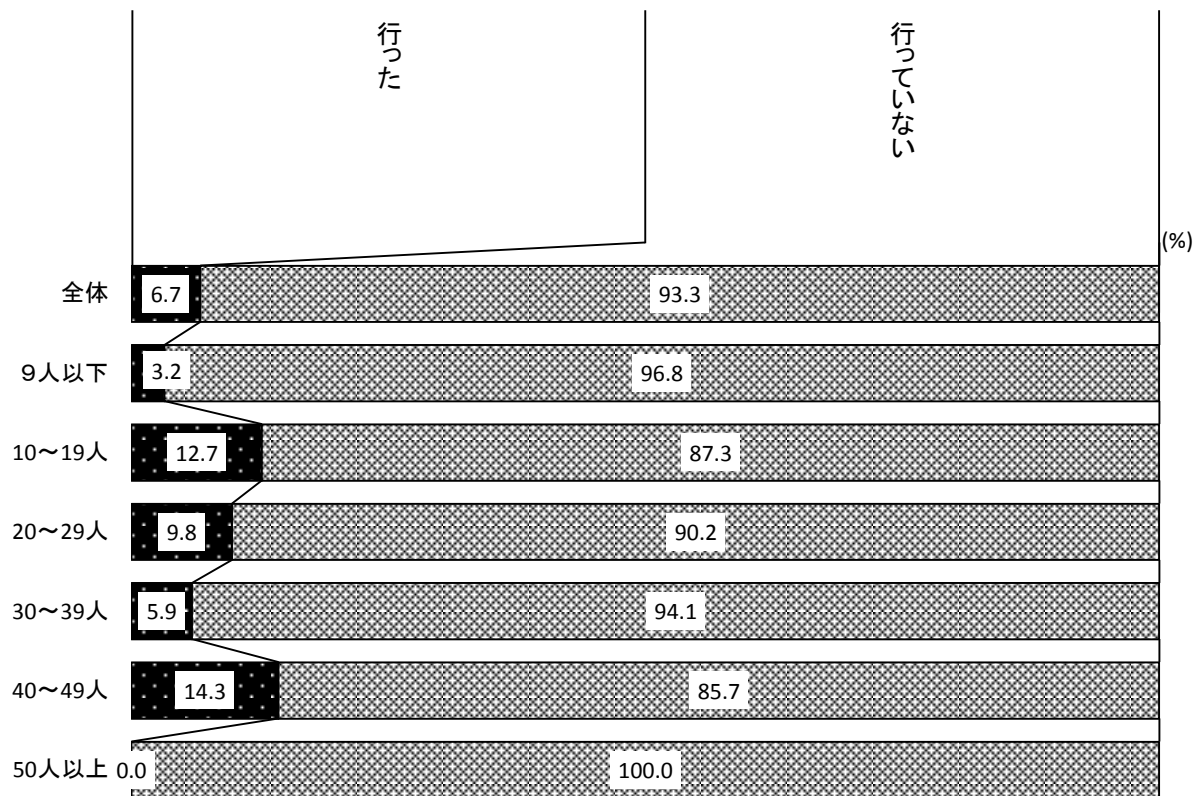
業種別にみると、雇用調整を「行った」では、電気・ガス・熱供給・水道業が50.0%で最も高く、次いで運輸業が14.3%、サービス業が10.7%となっている。

図表2-10-2. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（業種別）



従業員規模別にみると、雇用調整を「行った」では、40～49人が14.3%で最も高く、次いで10～19人が12.7%、20～29人が9.8%となっている。

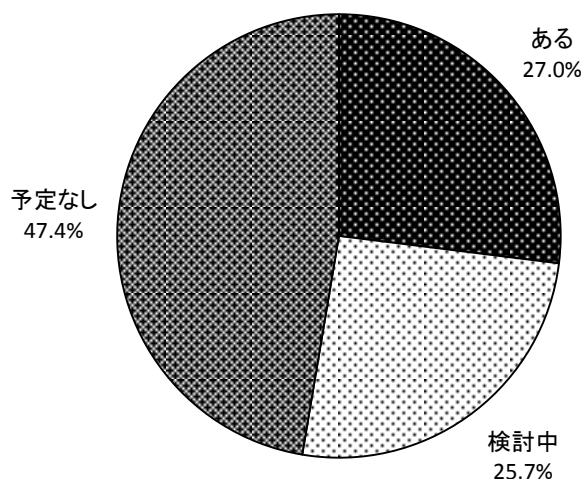
図表2-10-3. 現在の景気動向に対応するための雇用調整（従業員規模別）



2-11. 現在の常用従業員の増員予定

現在の常用従業員の増員予定をみると、「ある」が 27.0%、「検討中」が 25.7%、「予定なし」が 47.4%となっている。

図表 2-11-1. 現在の常用従業員の増員予定



【雇用者数の推移】

景気回復局面である 2013 年以降において、男女ともに非正規雇用労働者の増加により、雇用者数が増加してきたことが分かる。2014 年に入ると、正規雇用労働者の減少幅は縮小し、2014 年 7～9 月期には、女性の正規雇用労働者が増加に転じ、2015 年 1～3 月期には、男性の正規雇用労働者が増加に転じており、正規雇用拡大に向けた動きがみられてきている。2015 年 1～3 月期に入って男女共に正規雇用労働者が増加に転じた背景には、業況の改善とともに人手不足が考えられる。

雇用者の増加が比較的に大きかった産業は、医療、福祉、情報通信業であり、金融業、保険業、生活関連サービス業、娯楽業などにおいては雇用者数が減少している。景気回復を受けて雇用者数の増加がみられたが、その多くは正規雇用労働者ではなく、非正規雇用労働者の増加となっている。非正規雇用労働者が特に増加している産業は、製造業となっており、正規雇用労働者が特に増加している産業は、医療、福祉、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業となっている。

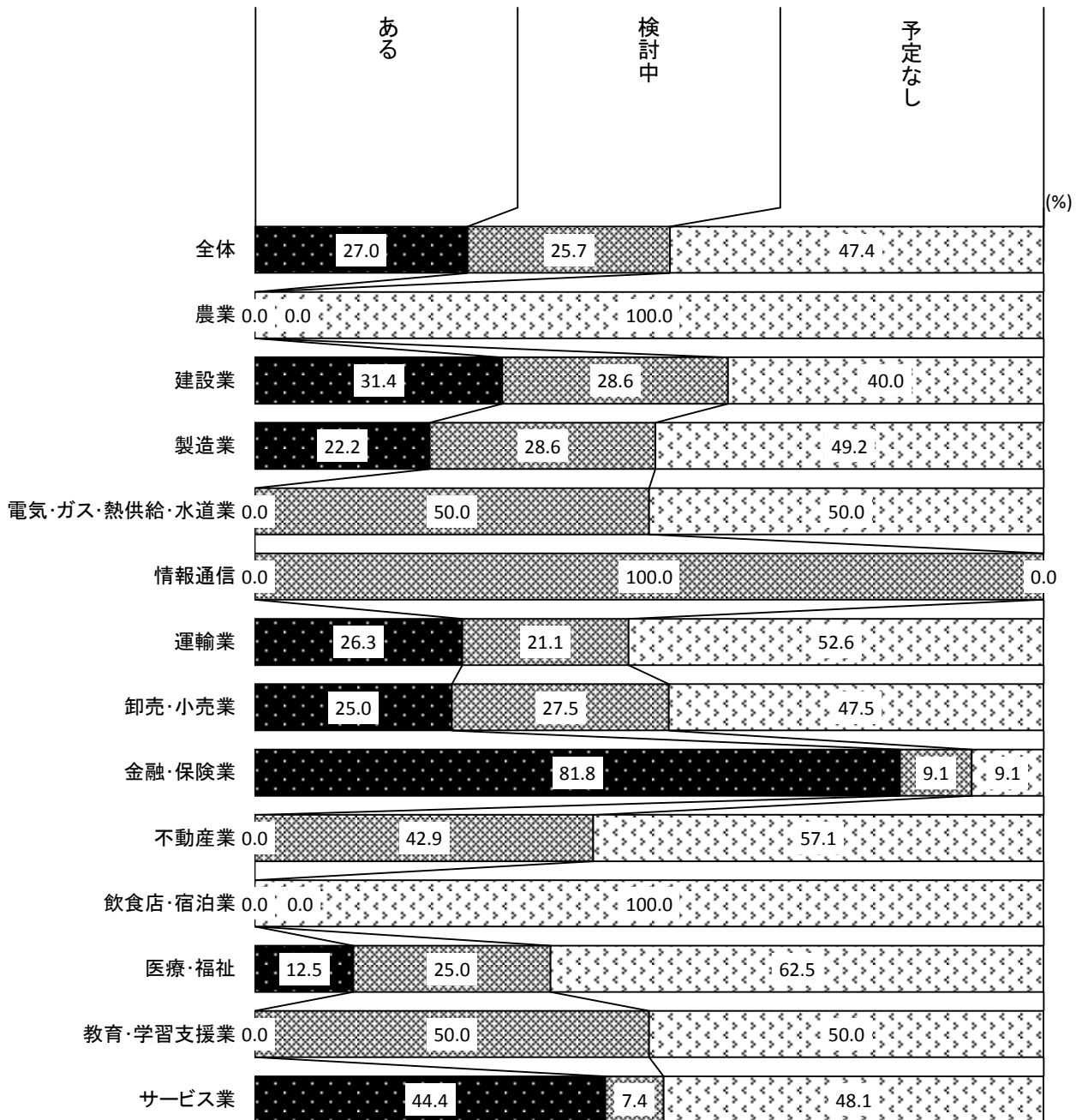
労働経済白書（厚生労働省）

平成 27 年版 労働経済の分析 ―労働生産性と雇用・労働問題への対応―

※ 雇用者・・・生産活動に常時雇用・日雇を問わず従事する従業者のうち、個人事業主と無給の家族従業者を除く全ての者。

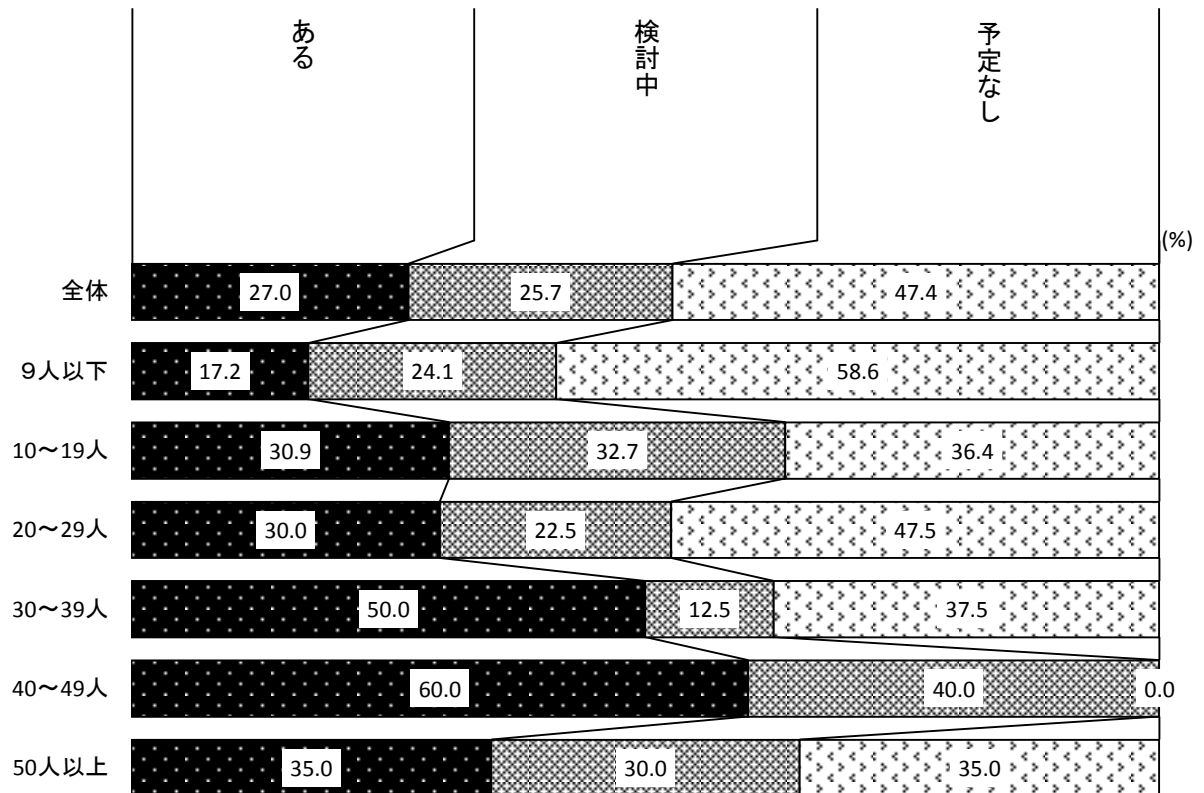
業種別にみると、増員予定が「ある」では、金融・保険業が81.8%で最も高く、次いでサービス業が44.4%、建設業が31.4%となっており、金融・保険業では、「ある」と「検討中」を合わせると9割以上を占めている。

図表2-11-2. 現在の常用従業員の増員予定（業種別）



従業員規模別にみると、10人以上では、増員予定が「ある」または「検討中」とした事業所が半数を超えている。一方、9人以下では、増員予定が「ある」、「検討中」を合わせても41.3%に止まっている。

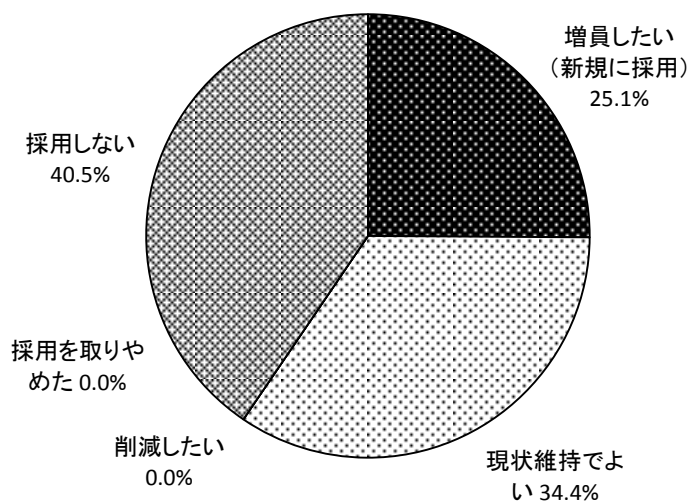
図表2-11-3. 現在の常用従業員の増員予定（従業員規模別）



2-12. パートタイマーの採用予定

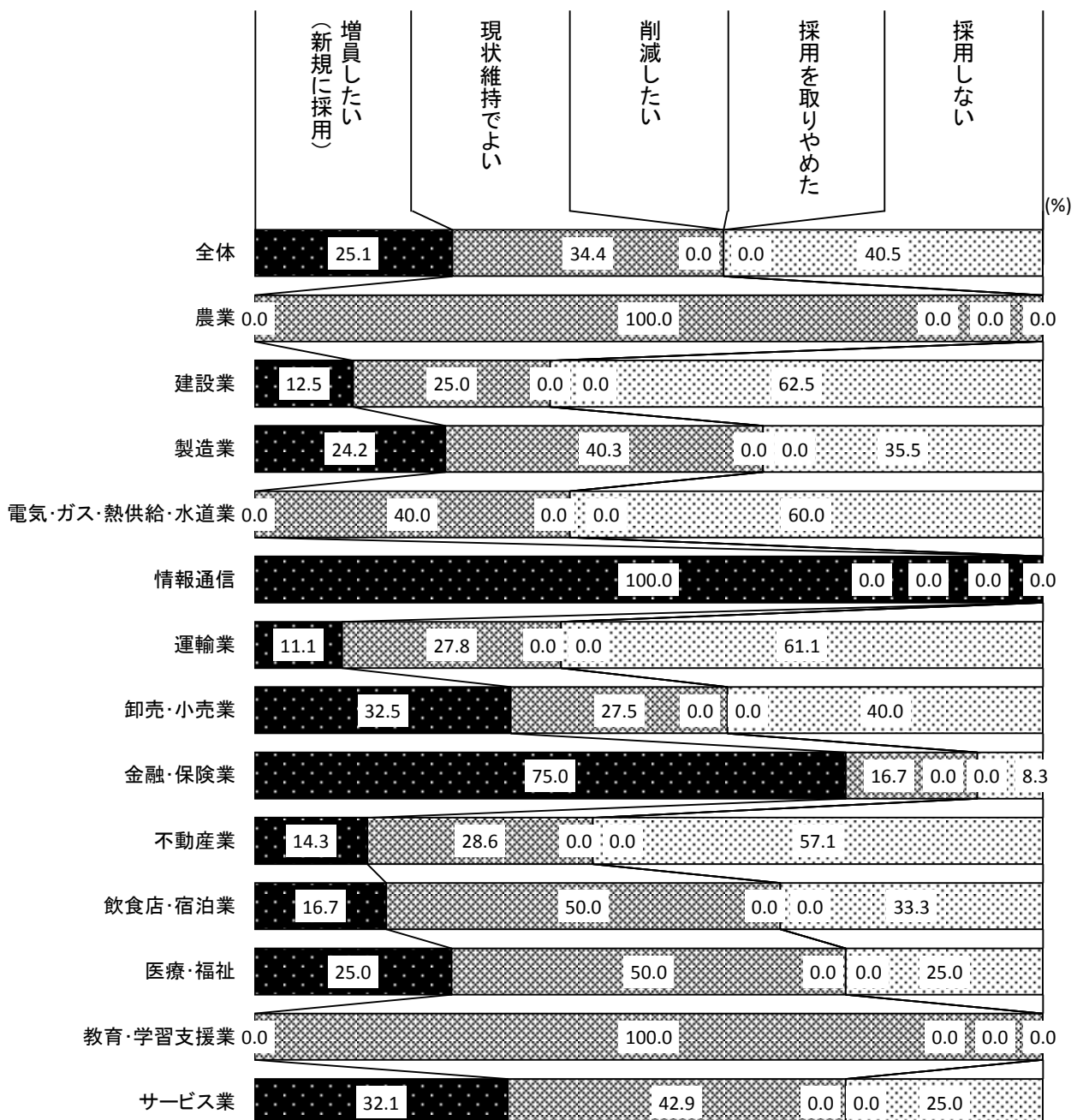
パートタイマーの採用予定をみると、「採用しない」が 40.5%で最も高く、次いで「現状維持でよい」が 34.4%、「増員したい（新規に採用）」が 25.1%となっている。

図表 2-12-1. パートタイマーの採用予定



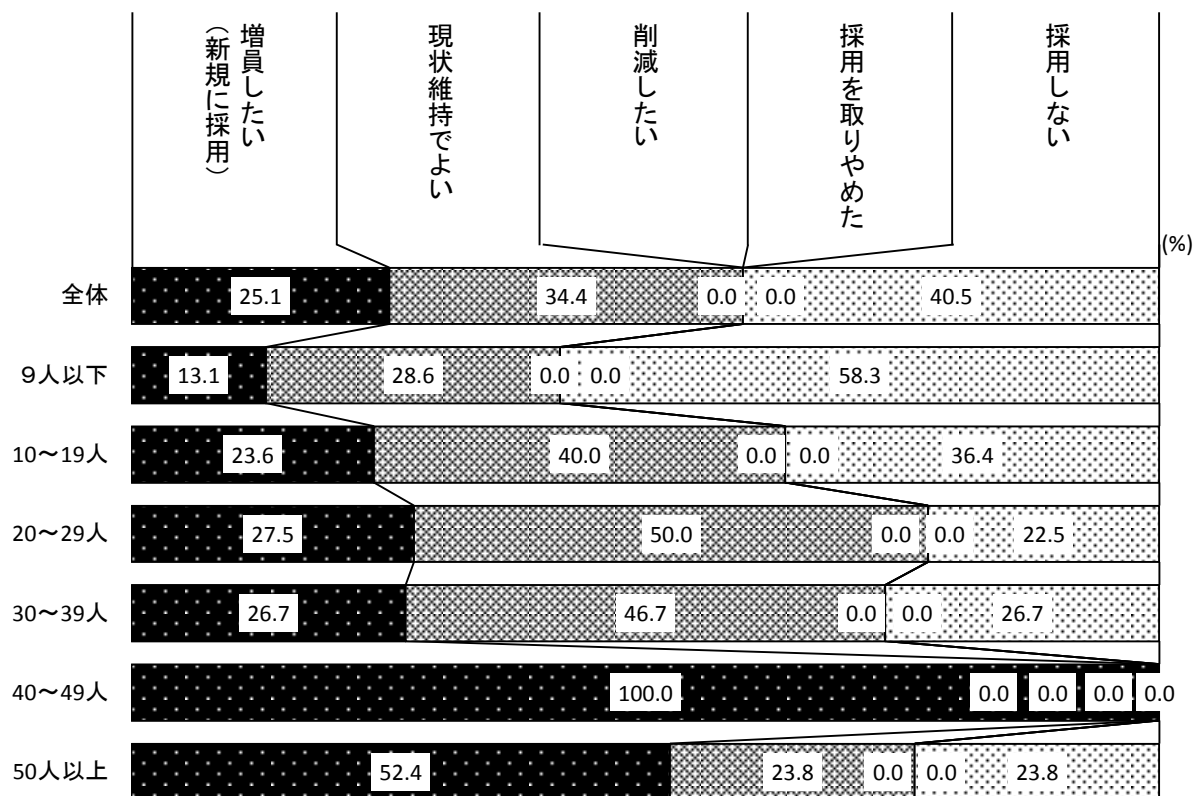
業種別にみると、「採用しない」は、建設業が 62.5%で最も高く、次いで運輸業が 61.1%、電気・ガス・熱供給・水道業が 60.0%、不動産業が 57.1%で、これらの業種では半数以上となっている。「現状維持でよい」は、飲食店・宿泊業と医療・福祉が 50.0%であり、「増員したい（新規に採用）」は、金融・保険業が 75.0%となっている。

図表 2-12-2. パートタイマーの採用予定（業種別）



従業員規模別にみると、「現状維持でよい」は20～29人の事業所が50.0%と半数で最も高く、次いで30～39人が46.7%、10～19人が40.0%となっている。また、「増員したい(新規に採用)」は9人以下の事業所が13.1%にとどまっている一方、40～49人と50人以上の事業所では半数を超えて高くなっている。

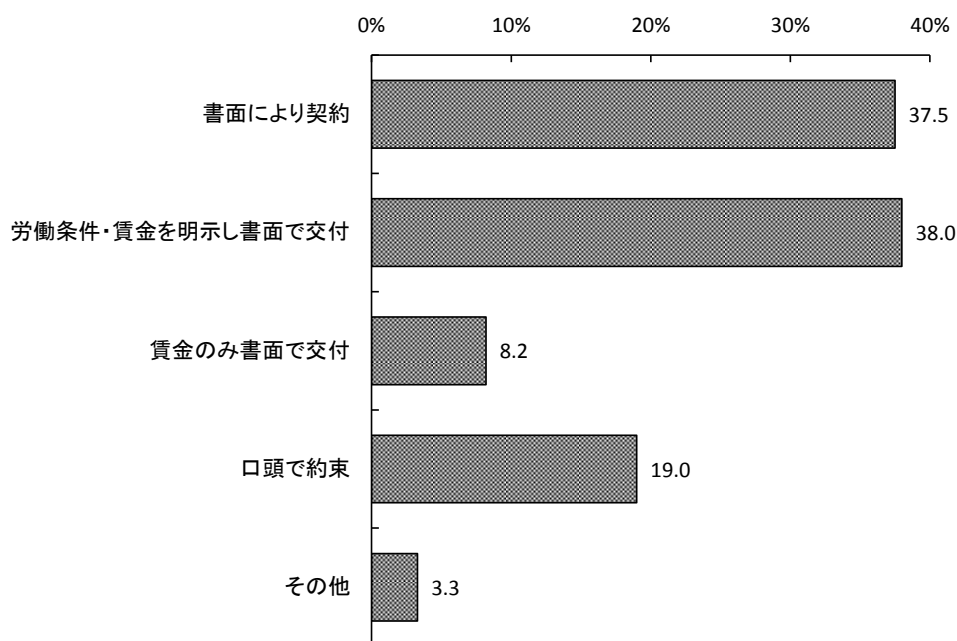
図表2-12-3. パートタイマーの採用予定(従業員規模別)



2-13. パートタイマーの採用時の労働契約

パートタイマーの採用時の労働契約についてみると、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」が38.0%で最も高く、次いで「書面により契約」が37.5%、「口頭で約束」が19.0%となっている。

図表2-13-1. パートタイマーの採用時の労働契約（複数回答）



【採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無の明示方法】

正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、採用時におけるパートへの特定事項（昇給・賞与・退職金）の有無について「明示している」事業所の割合は88.6%、「明示していない」事業所の割合は10.6%となっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「明示をしている」事業所の割合が高くなっている。

また、パートへの特定事項の有無についての明示方法をみると、「労働条件通知書の項目に含めている」が52.5%と最も高い割合となっており、次いで「口頭で説明している」25.9%、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」10.3%の順となっている。

産業別にみると、「労働条件通知書の項目に含めている」とする事業所はおおむねどの産業でも高い割合となっているが、「建設業」では「口頭で説明している」とする事業所の割合の方が45.9%と高くなっている。

事業所規模別にみると、事業所規模が大きいほど「労働条件通知書の項目に含めている」、「労働条件通知書とは別途、書面で明示している」とする事業所の割合が高くなっている一方、「口頭で説明している」とする事業所の割合は事業所規模が小さいほど高くなっている。

平成23年パートタイム労働者総合実態調査

業種別にみると、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」は金融・保険業が 72.7%、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉が 50.0%で半数を超えている。「書面により契約」で最も高いのは、不動産業で 60.0%となっている。金融・保険業と不動産業では、「口頭で約束」との回答はなく、労働契約時に何かしらの書面が交付されていることが分かる。

図表 2-13-2. パートタイマーの採用時の労働契約（複数回答）（業種別）

	書面により契約	労働条件・賃金を明示し書面で交付	賃金のみ書面で交付	口頭で約束	その他
					(%)
全体	37.5	38.0	8.2	19.0	3.3
農業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	35.0	50.0	0.0	30.0	0.0
製造業	27.8	44.4	13.0	14.8	1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0
情報通信	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	41.7	25.0	0.0	25.0	8.3
卸売・小売業	38.2	23.5	20.6	23.5	5.9
金融・保険業	27.3	72.7	0.0	0.0	0.0
不動産業	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
飲食店・宿泊業	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0
医療・福祉	37.5	50.0	0.0	12.5	0.0
教育・学習支援業	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	52.0	32.0	4.0	12.0	8.0

従業員規模別にみると、「口頭で約束」は、9人以下の事業所が35.5%で最も高く、10人以上の事業所になると『書面』（「書面により契約」、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」「賃金のみ書面で交付」の合計）の交付が主となっている。40～49人と50人以上の事業所では「口頭で約束」は0.0%であった。

図表2-13-3. パートタイマーの採用時の労働契約（複数回答）（従業員規模別）

	書面により契約	労働条件・賃金を明示し書面で交付	賃金のみ書面で交付	口頭で約束	その他
					(%)
全体	37.5	38.0	8.2	19.0	3.3
9人以下	27.4	21.0	8.1	35.5	8.1
10～19人	37.8	37.8	13.3	13.3	2.2
20～29人	40.5	48.6	5.4	10.8	0.0
30～39人	36.4	63.6	9.1	18.2	0.0
40～49人	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
50人以上	61.9	47.6	4.8	0.0	0.0

3. 賃金について

3-1. 常用従業員の初任給

常用従業員の初任給をみると、「事務系」、「技術系」では、「技術系」が高い初任給となっており、高等学校卒では、「その他」が高くなっている。「技術系」の大学卒の男性、大学卒の女性で、初任給が 200,000 円を超えている。

図表 3-1-1. 常用従業員の初任給

(円)

	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	170,300	166,023	194,382	170,200	165,650	165,650
高等学校卒	172,213	166,439	191,599	172,984	191,817	173,832
短大・専門学校卒	181,139	175,021	192,184	187,829	184,082	177,024
大学卒	196,515	191,355	213,889	204,881	196,028	191,650

【学歴別にみた初任給】

平成 27 年の初任給を高校卒以上の学歴別にみると、以下のとおりになっている。

	男女計	対前年 増減率	男性	対前年 増減率	女性	対前年 増減率
大学院 修士課程修了	228.5 千円	0.1%	228.5 千円	0.4%	228.5 千円	-1.0%
大学卒	202.0 千円	0.8%	204.5 千円	0.8%	198.8 千円	0.8%
高専・短大卒	175.6 千円	0.9%	177.3 千円	0.7%	174.6 千円	1.0%
高校卒	160.9 千円	1.3%	163.4 千円	1.3%	156.2 千円	1.3%

平成 27 年賃金構造基本統計調査

業種別にみても、一部業種で回答がないところがあったが、概ね中学校卒、高等学校卒、短大・専門学校卒、大学卒の順に高くなっている状況があり、また、「技術系」が「事務系」、「その他」よりも高くなっている場合が多い。

図表3-1-2. 常用従業員の初任給（業種別）

		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	全体	170,300	166,023	194,382	170,200	165,650	165,650
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	-	175,000	234,000	-	-	-
	製造業	186,280	185,233	189,044	186,280	186,375	186,375
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
	情報通信	-	-	-	-	-	-
	運輸業	142,500	100,000	142,500	100,000	100,000	100,000
	卸売・小売業	-	-	190,000	-	-	-
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-
	不動産業	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	190,000	160,000	190,000	160,000	-	-
	医療・福祉	138,450	138,450	-	-	148,400	148,400
	教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-
サービス業	-	-	180,000	-	-	-	
高等学校卒	全体	172,213	166,439	191,599	172,984	191,817	173,832
	農業	-	160,000	200,000	-	-	-
	建設業	176,625	168,692	201,850	173,875	230,000	140,000
	製造業	177,620	174,870	181,480	174,967	185,625	187,188
	電気・ガス・熱供給・水道業	220,000	-	275,000	-	300,000	-
	情報通信	141,700	141,700	-	-	-	-
	運輸業	173,000	150,000	166,250	150,000	185,886	175,000
	卸売・小売業	174,429	172,563	207,143	176,000	189,500	166,750
	金融・保険業	143,000	143,000	-	-	-	-
	不動産業	175,500	175,500	200,000	-	-	-
	飲食店・宿泊業	195,000	170,000	195,000	170,000	-	-
	医療・福祉	144,950	156,633	-	-	150,320	150,320
	教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-
サービス業	187,433	174,050	172,250	165,000	220,000	-	
短大・専門学校卒	全体	181,139	175,021	192,184	187,829	184,082	177,024
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	184,213	189,361	205,064	182,243	170,000	150,000
	製造業	197,117	182,950	191,954	187,540	190,214	190,214
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	130,000	200,000	-	-	-
	情報通信	141,700	141,700	-	-	-	-
	運輸業	158,750	150,000	153,750	150,000	100,000	100,000
	卸売・小売業	191,714	180,000	191,667	190,000	183,200	186,000
	金融・保険業	162,250	162,250	-	-	-	-
	不動産業	178,850	178,850	-	-	300,000	-
	飲食店・宿泊業	200,000	180,000	200,000	180,000	-	-
	医療・福祉	170,500	170,500	241,659	237,772	155,950	155,950
	教育・学習支援業	-	150,000	-	-	-	-
サービス業	181,024	178,167	182,013	180,790	-	-	
大学卒	全体	196,515	191,355	213,889	204,881	196,028	191,650
	農業	-	-	-	-	-	-
	建設業	196,156	186,311	228,200	198,067	180,000	170,000
	製造業	207,337	199,838	201,114	201,650	202,875	202,875
	電気・ガス・熱供給・水道業	201,000	201,000	253,667	201,000	-	-
	情報通信	148,300	148,300	-	-	-	-
	運輸業	151,000	140,000	163,750	156,667	100,000	100,000
	卸売・小売業	205,400	199,838	234,714	208,600	213,100	204,340
	金融・保険業	205,000	202,500	-	-	215,000	215,000
	不動産業	197,100	195,650	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	205,000	190,000	205,000	190,000	-	-
	医療・福祉	175,780	175,780	277,772	277,772	161,480	161,480
	教育・学習支援業	200,000	200,000	250,000	250,000	180,000	180,000
サービス業	191,331	188,831	191,641	198,283	197,333	196,000	

従業員規模別にみても、一部従業員規模で回答がないところがあったが、概ね中学校卒、高等学校卒、短大・専門学校卒、大学卒の順に高くなっている状況があり、また、「技術系」が「事務系」、「その他」よりも高くなっている場合が多い。

図表 3-1-3. 常用従業員の初任給（従業員規模別）

(円)

		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	全体	170,300	166,023	194,382	170,200	165,650	165,650
	9人以下	-	155,000	204,286	-	-	-
	10～19人	220,000	-	217,500	-	-	-
	20～29人	183,350	182,100	193,000	200,000	182,800	182,800
	30～39人	185,900	192,950	202,950	185,900	-	-
	40～49人	155,000	155,000	155,000	155,000	150,000	150,000
	50人以上	141,333	141,333	147,750	147,750	147,750	147,750
高等学校卒	全体	172,213	166,439	191,599	172,984	191,817	173,832
	9人以下	179,611	172,156	192,591	171,750	207,444	208,500
	10～19人	173,500	160,118	197,795	168,250	202,286	174,000
	20～29人	173,814	167,363	190,429	180,125	199,057	180,850
	30～39人	178,780	181,780	210,180	197,950	-	-
	40～49人	171,667	171,667	171,667	171,667	165,400	172,500
	50人以上	156,000	156,000	172,167	166,063	154,748	154,748
短大・専門学校卒	全体	181,139	175,021	192,184	187,829	184,082	177,024
	9人以下	191,005	183,300	186,529	187,621	241,000	191,000
	10～19人	176,243	159,538	200,109	169,050	170,000	150,000
	20～29人	183,671	176,171	188,085	191,414	185,417	185,417
	30～39人	189,020	189,300	212,025	202,700	-	-
	40～49人	178,333	178,333	178,333	178,333	177,500	177,500
	50人以上	169,520	169,520	191,757	191,757	168,317	168,317
大学卒	全体	196,515	191,355	213,889	204,881	196,028	191,650
	9人以下	200,579	189,319	218,244	195,655	205,000	206,667
	10～19人	198,585	188,843	232,435	214,378	191,333	188,000
	20～29人	196,525	193,700	198,923	205,857	204,567	195,871
	30～39人	205,350	204,586	214,525	206,033	-	-
	40～49人	188,333	188,333	188,333	188,333	187,500	187,500
	50人以上	186,436	186,436	205,651	205,651	182,427	182,427

3-2. 平成27年7月支給分の平均賃金

平成27年7月支給分の平均賃金をみると、事務系は248,873円、技術系は301,448円となっている。

業種別にみると、「事務系」では、不動産業が395,775円で最も高く、次いで金融・保険業が330,096円、電気・ガス・熱供給・水道業が282,425円となっている。「技術系」では、建設業が349,437円で最も高く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業が347,925円、医療・福祉が342,709円などとなっている。

図表3-2-1. 平成27年7月支給分の平均賃金（業種別）

	(円)	
	事務系	技術系
全体	248,873	301,448
農業	200,000	251,000
建設業	238,453	349,437
製造業	241,622	291,912
電気・ガス・熱供給・水道業	282,425	347,925
情報通信	301,447	-
運輸業	248,198	296,049
卸売・小売業	235,445	266,629
金融・保険業	330,096	-
不動産業	395,775	300,000
飲食店・宿泊業	226,000	220,000
医療・福祉	240,128	342,709
教育・学習支援業	267,000	-
サービス業	237,831	289,967

【一般労働者の賃金】

○賃金の推移

賃金は、男女計299.6千円(年齢42.1歳、勤続12.1年)、男性329.6千円(年齢42.9歳、勤続13.5年)、女性238.0千円(年齢40.6歳、勤続9.3年)となっており、前年と比べると、男女計では1.3%、男性では1.1%、女性では2.3%それぞれ上昇している。

○産業別にみた賃金

主な産業別に賃金をみると、男性では、金融業、保険業(465.5千円)が最も高く、次いで教育、学習支援業(436.0千円)となり、宿泊業、飲食サービス業(272.3千円)が最も低くなっている。女性では、教育、学習支援業(312.4千円)が最も高く、宿泊業、飲食サービス業(195.4千円)が最も低くなっている。

更に賃金カーブをみると、男性では、金融業、保険業は50～54歳で賃金がピークとなり、その後60～64歳まで大きく下降している。また、宿泊業、飲食サービス業及びサービス業(他に分類されないもの)は賃金カーブが緩やかとなっている。女性では、金融業、保険業及び教育、学習支援業は、年齢階級が高くなるとともにおおむね賃金も上昇しているが、製造業、宿泊業、飲食サービス業及びサービス業(他に分類されないもの)は賃金カーブが緩やかとなっている。

平成26年賃金構造基本統計調査

従業員規模別にみると、40～49人では、「事務系」よりも「技術系」の方が約9万円多くなっており、40～49人を除く他の従業員規模では、規模が大きくなるにつれて「事務系」と「技術系」の差は小さくなる傾向が見られる。

図表3-2-2. 平成27年7月支給分の平均賃金（従業員規模別）

(円)

	事務系	技術系
全体	248,873	301,448
9人以下	230,023	301,146
10～19人	246,856	313,235
20～29人	251,324	280,813
30～39人	300,895	314,071
40～49人	200,725	290,025
50人以上	295,578	307,961

3-3. 臨時・パート従業員の給料

臨時・パート従業員の給料をみると、「最低時間給」は男性が962円、女性が899円となっている。「最高時間給」は男性が1,261円、女性が1,182円となっている。「平均時間給」は男性が1,097円、女性が984円となっている。「最低時間給」、「最高時間給」、「平均時間給」ともに女性より男性の方が多くなっている。

業種別にみると、「平均時間給」の最高は、男性が建設業で1,458円、女性が医療・福祉で1,313円となっている。「平均時間給」の最低は、男性・女性ともに、飲食店・宿泊業で、男性が875円、女性が871円となっている。

図表3-3-1. 臨時・パート従業員の給料（業種別）

(円)

	最低時間給		最高時間給		平均時間給	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	962	899	1,261	1,182	1,097	984
農業	850	-	850	-	850	-
建設業	1,191	931	1,790	1,438	1,458	1,088
製造業	932	865	1,159	1,019	1,057	908
電気・ガス・熱供給・水道業	-	810	-	920	-	878
情報通信	830	830	1,470	1,475	1,190	1,040
運輸業	1,084	1,013	1,208	1,037	1,156	1,013
卸売・小売業	1,033	841	1,137	1,110	1,044	894
金融・保険業	855	929	-	1,300	-	-
不動産業	-	950	-	985	-	968
飲食店・宿泊業	858	835	1,000	912	875	871
医療・福祉	884	1,068	1,702	1,924	1,374	1,313
教育・学習支援業	900	900	1,660	2,000	1,200	1,450
サービス業	889	900	1,130	1,091	941	975

【雇用形態別の賃金】

雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員317.7千円（年齢41.4歳、勤続13.0年）、正社員・正職員以外200.3千円（年齢46.1歳、勤続7.5年）となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員343.2千円（前年比0.8%増）、正社員・正職員以外222.2千円（同2.4%増）、女性では、正社員・正職員256.6千円（同1.9%増）、正社員・正職員以外179.2千円（同3.0%増）となっている。

年齢階級別にみると、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られない。

正社員・正職員の賃金を100とすると、正社員・正職員以外の賃金は、男女計で63（前年62）、男性で65（同64）、女性で70（同69）となっている。なお、賃金格差が大きいのは、企業規模別では、大企業で57（同55）、主な産業別では、卸売業、小売業で58（同58）となっている。

平成26年賃金構造基本統計調査

従業員規模別にみると、「平均時間給」は男性では、10～19人が1,178円、女性では、30～39人が1,070円で最も多くなっている。

「最高時間給」では、男性の9人以下と30～39人を除くすべての従業員規模で1,000円を超えている。

図表3-3-2. 臨時・パート従業員の給料（従業員規模別）

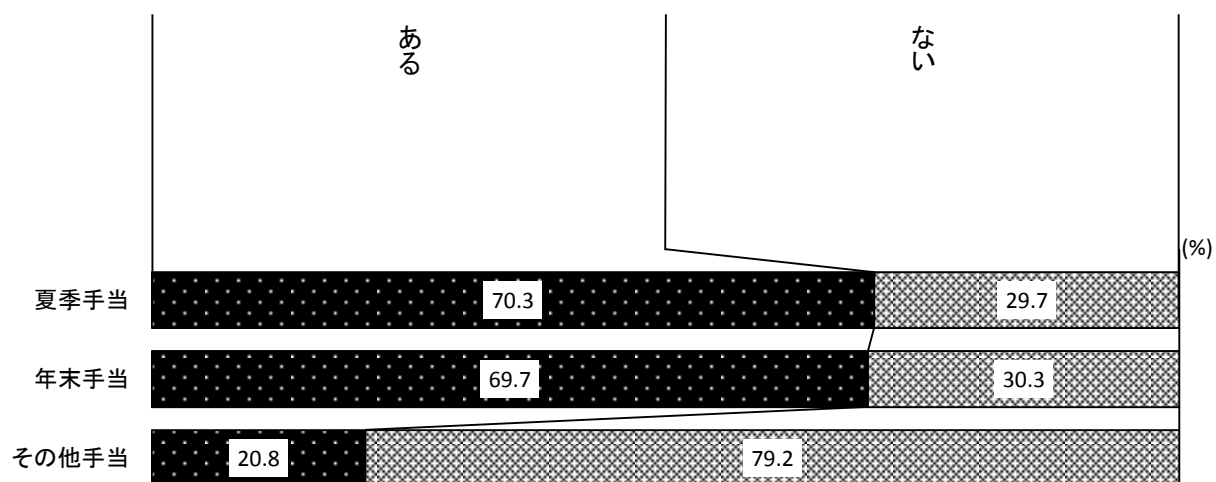
(円)

	最低時間給		最高時間給		平均時間給	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全体	962	899	1,261	1,182	1,097	984
9人以下	1,007	900	949	1,051	1,073	976
10～19人	963	879	1,364	1,139	1,178	949
20～29人	983	899	1,337	1,212	1,133	1,015
30～39人	925	991	969	1,197	923	1,070
40～49人	962	936	1,096	1,070	1,028	985
50人以上	910	859	1,429	1,464	1,079	971

3-4. 一時金

一時金（夏季手当、年末手当、その他手当）をみると、夏季手当が「ある」は70.3%、年末手当が「ある」は69.7%、その他手当が「ある」は20.8%となっている。

図表3-4-1. 一時金



業種別にみると、夏季手当が「ある」は、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業で 100.0% となっており、飲食店・宿泊業を除くすべての業種で「ある」が過半数となっている。年末手当も夏季手当と同様に、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業で「ある」が 100.0% となっており、飲食店・宿泊業と医療・福祉を除くすべての業種で「ある」が過半数となっている。また、手当金額については、夏季手当では金融・保険業が 3.0 カ月分で最も多く、飲食店・宿泊業が 0.3 カ月分で最も少なかった。年末手当ではサービス業が 2.8 カ月分で最も多く、夏季手当と同様に飲食店・宿泊業が 0.5 カ月分で最も少なかった。

図表 3-4-2. 一時金（業種別）

(%)

	夏季手当			年末手当			その他手当		
	ある	ない	カ月分	ある	ない	カ月分	ある	ない	カ月分
全体	70.3	29.7	1.4	69.7	30.3	1.5	20.8	79.2	1.7
農業	100.0	0.0	-	100.0	0.0	-	0.0	0.0	-
建設業	75.7	24.3	1.4	78.4	21.6	1.5	21.7	78.3	0.8
製造業	70.5	29.5	1.2	75.0	25.0	1.3	19.4	80.6	1.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	1.0	100.0	0.0	1.2	0.0	100.0	-
情報通信	100.0	0.0	1.7	100.0	0.0	1.9	0.0	0.0	-
運輸業	54.5	45.5	1.1	59.1	40.9	1.2	7.7	92.3	-
卸売・小売業	69.8	30.2	1.4	65.1	34.9	1.5	27.6	72.4	1.3
金融・保険業	91.7	8.3	3.0	80.0	20.0	1.9	0.0	100.0	-
不動産業	100.0	0.0	1.5	100.0	0.0	1.5	0.0	100.0	-
飲食店・宿泊業	14.3	85.7	0.3	14.3	85.7	0.5	14.3	85.7	1.0
医療・福祉	50.0	50.0	1.8	25.0	75.0	2.0	12.5	87.5	1.0
教育・学習支援業	50.0	50.0	1.0	50.0	50.0	1.0	0.0	100.0	-
サービス業	77.8	22.2	2.2	77.8	22.2	2.8	40.0	60.0	3.8

従業員規模別にみると、夏季手当、年末手当ともにすべての従業員規模において「ある」が過半数を占めている。40~49 人を除く 10 人以上の事業所では 7 割以上で夏季手当、年末手当の支給が「ある」となっている。また、手当金額においては、夏季手当、年末手当ともに 9 人以下が最も少なく、50 人以上が最も多い傾向にある。

図表 3-4-3. 一時金（従業員規模別）

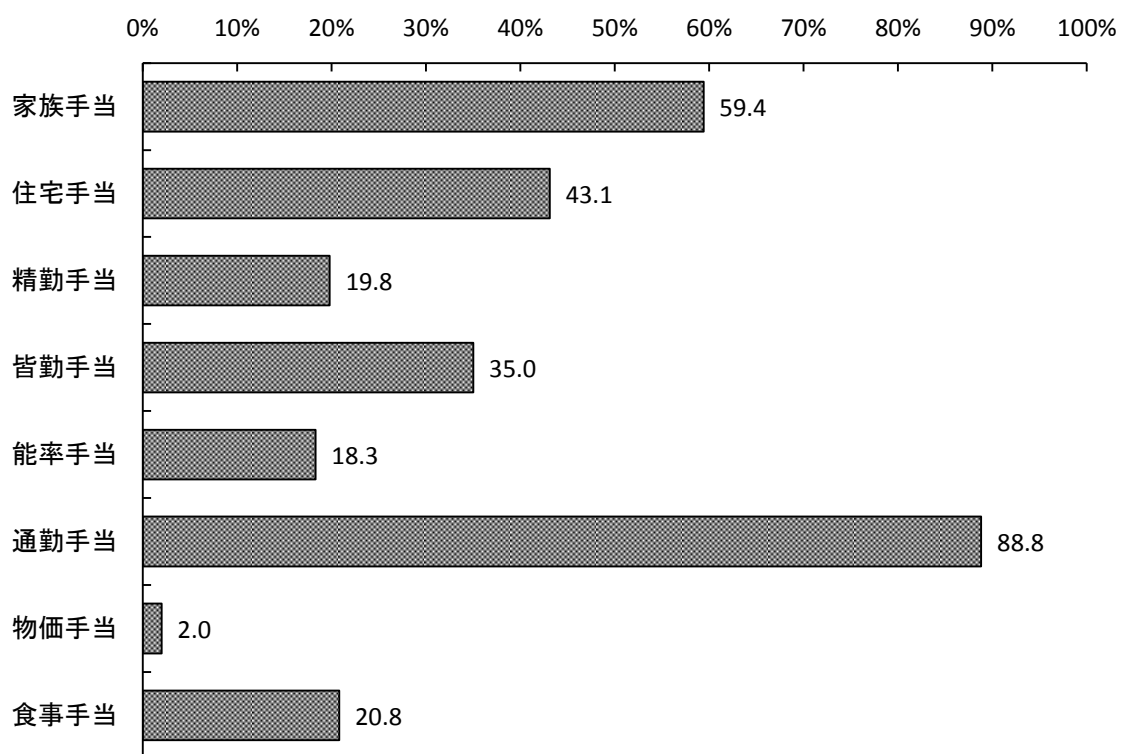
(%)

	夏季手当			年末手当			その他手当		
	ある	ない	カ月分	ある	ない	カ月分	ある	ない	カ月分
全体	70.3	29.7	1.4	69.7	30.3	1.5	20.8	79.2	1.7
9 人以下	57.6	42.4	1.2	56.5	43.5	1.4	9.8	90.2	0.9
10~19 人	71.9	28.1	1.5	73.6	26.4	1.8	23.5	76.5	2.9
20~29 人	80.5	19.5	1.4	86.8	13.2	1.5	31.8	68.2	1.3
30~39 人	94.1	5.9	1.3	87.5	12.5	1.4	60.0	40.0	0.8
40~49 人	57.1	42.9	1.5	57.1	42.9	1.5	16.7	83.3	1.0
50 人以上	85.7	14.3	1.7	76.2	23.8	1.8	18.8	81.3	1.5

3-5. 基本給部分以外の支給手当

基本給部分以外の支給手当をみると、「通勤手当」が88.8%で最も高く、次いで「家族手当」が59.4%、「住宅手当」が43.1%などとなっている。

図表3-5-1. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）



【埼玉県の最低賃金】

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者(特定(産業別)最低賃金が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	820		27.10.1

特定(産業別)最低賃金	時間額 (円)	下記の人達は、埼玉県最低賃金が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	869	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	27.12.1
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	874		
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。)	883		
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	883		
各種商品小売業 (百貨店や総合スーパーなどの衣・食・住にわたる各種の商品を一括して一事業所で小売する事業が該当する。)	834		
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む。)を除く。)	882	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

- 注) 1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。
- 2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

業種別にみると、全体を10%以上上回って支給の回答が目立つ業種は以下の通りである。

家族手当（全体 59.4%）

…「金融・保険業」100.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」75.0%、
「医療・福祉」71.4%

住宅手当（全体 43.1%）

…「金融・保険業」100.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」75.0%、
「医療・福祉」71.4%

精勤手当（全体 19.8%）…「運輸業」44.4%、「医療・福祉」42.9%

皆勤手当（全体 35.0%）…「運輸業」50.0%

能率手当（全体 18.3%）…なし

通勤手当（全体 88.8%）

…「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「不動産業」がそれぞれ100.0%

物価手当（全体 2.0%）…なし

食事手当（全体 20.8%）

…「金融・保険業」72.7%、「不動産業」「飲食店・宿泊業」がそれぞれ50.0%、
「サービス業」31.6%

図表3-5-2. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（業種別）

(%)

	家族手当	住宅手当	精勤手当	皆勤手当	能率手当	通勤手当	物価手当	食事手当
全体	59.4	43.1	19.8	35.0	18.3	88.8	2.0	20.8
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	57.1	46.4	17.9	42.9	25.0	85.7	10.7	7.1
製造業	60.0	40.0	16.4	43.6	20.0	90.9	1.8	29.1
電気・ガス・熱供給・水道業	75.0	75.0	25.0	25.0	25.0	100.0	0.0	25.0
情報通信	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸業	55.6	33.3	44.4	50.0	22.2	77.8	0.0	0.0
卸売・小売業	48.6	32.4	13.5	32.4	16.2	89.2	0.0	8.1
金融・保険業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	72.7
不動産業	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0
飲食店・宿泊業	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	50.0
医療・福祉	71.4	71.4	42.9	28.6	14.3	85.7	0.0	0.0
教育・学習支援業	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0
サービス業	68.4	47.4	21.1	36.8	21.1	89.5	0.0	31.6

従業員規模別にみると、40～49人の事業所では、「通勤手当」と「食事手当」を除くすべての手当が、全体の回答よりも低い結果となっている。「通勤手当」は、すべての従業員規模において8割を超えて支給されている。

図表3-5-3. 基本給部分以外の支給手当（複数回答）（従業員規模別）

	家族手当	住宅手当	精勤手当	皆勤手当	能率手当	通勤手当	物価手当	食事手当
全体	59.4	43.1	19.8	35.0	18.3	88.8	2.0	20.8
9人以下	43.5	27.4	27.4	33.9	25.8	82.3	0.0	22.6
10～19人	66.7	51.0	21.6	43.1	15.7	86.3	2.0	21.6
20～29人	71.8	48.7	10.3	33.3	23.1	97.4	2.6	15.4
30～39人	66.7	40.0	13.3	46.7	6.7	86.7	13.3	20.0
40～49人	57.1	28.6	14.3	14.3	14.3	100.0	0.0	28.6
50人以上	59.1	68.2	18.2	22.7	4.5	95.5	0.0	22.7

(%)

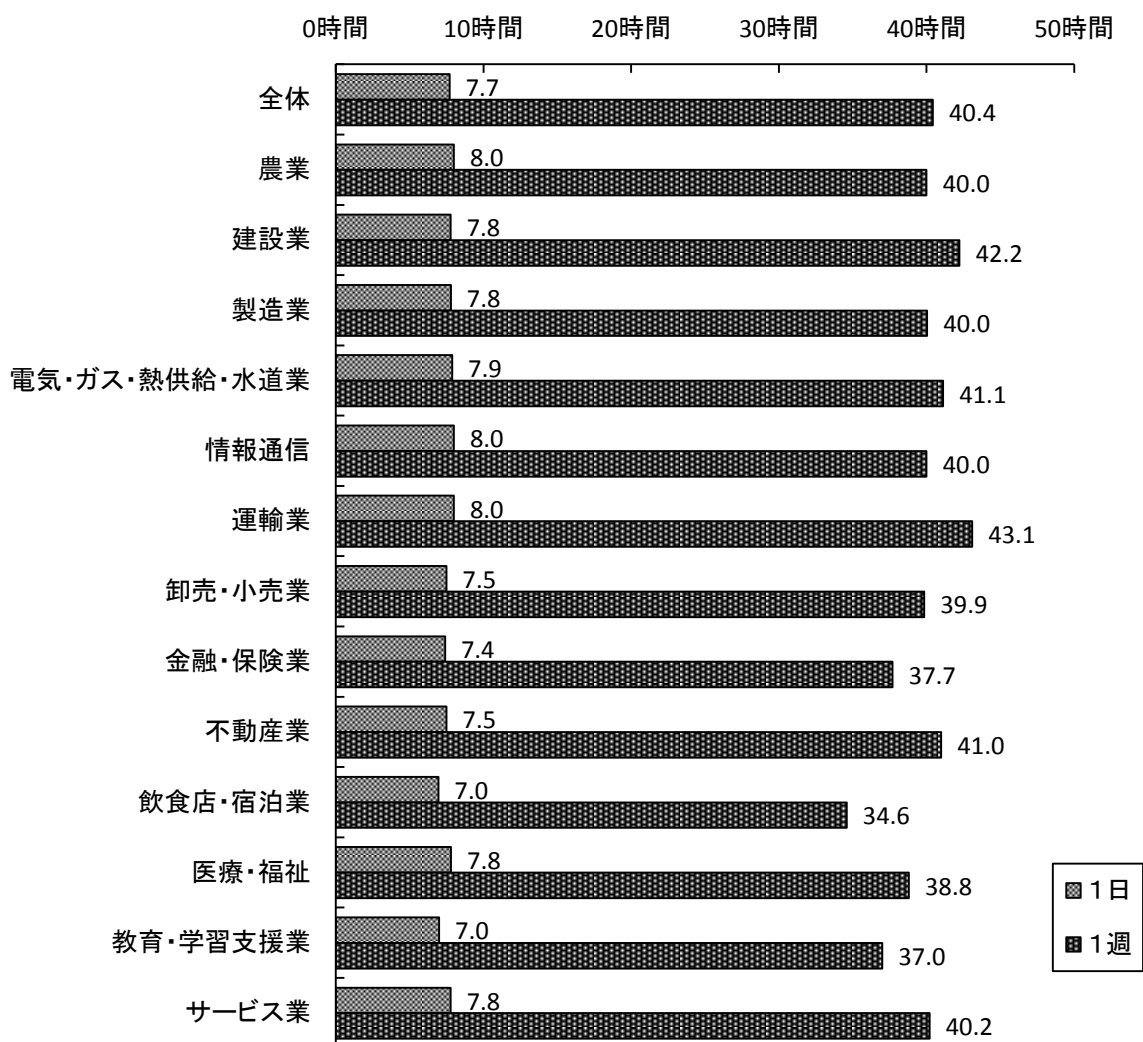
4. 労働時間について

4-1. 所定内労働時間

所定内労働時間をみると、「1日」の所定内労働時間の平均は7.7時間となっており、「1週」になると40.4時間となっている。

業種別にみると、「1日」の所定内労働時間は最も短い飲食店・宿泊業で7.0時間であるものの、すべての業種が7～8時間内の回答である。「1週」の所定内労働時間は飲食店・宿泊業が34.6時間で最も短い、その他の業種はすべて37～44時間内との回答になっている。

図表4-1-1. 所定内労働時間（業種別）



【所定労働時間】

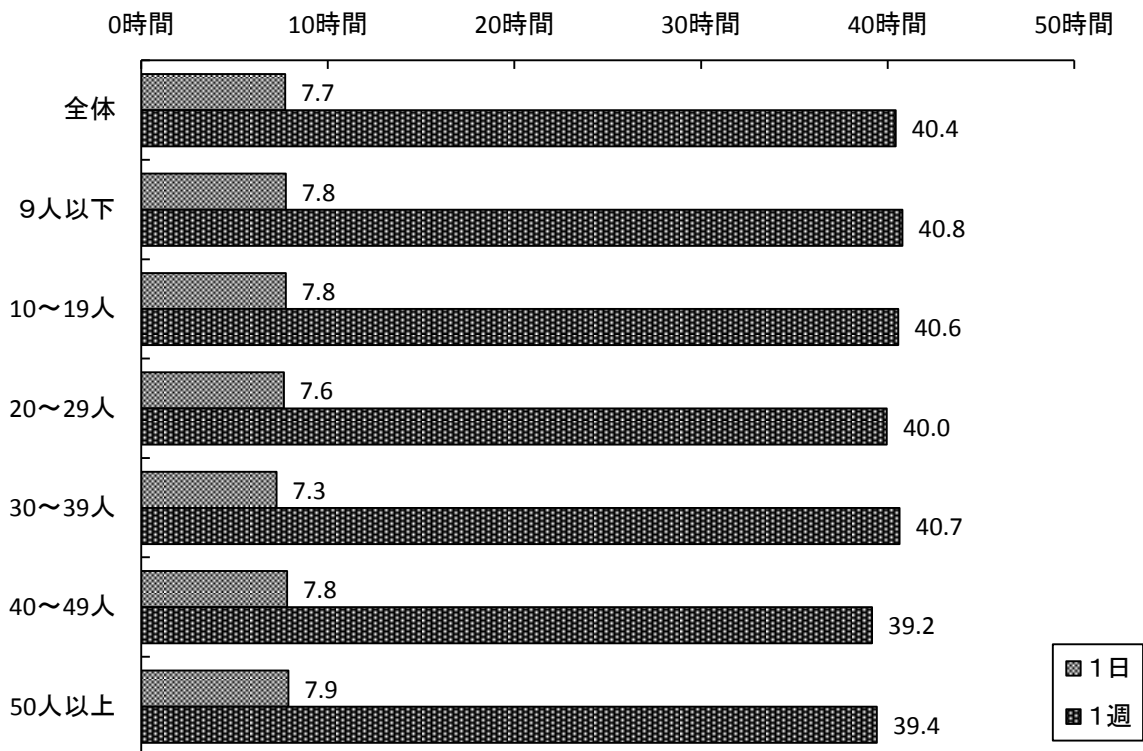
1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分（前年7時間43分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間44分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間26分（同39時間29分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間05分）となっている。週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、1,000人以上が38時間58分（同39時間02分）、300～999人が39時間02分（同39時間07分）、100～299人が39時間20分（同39時間21分）、30～99人が39時間30分（同39時間34分）となっている。産業別にみると、金融業、保険業が38時間00分（同37時間57分）で最も短く、宿泊業、飲食サービス業が40時間17分（同40時間09分）で最も長くなっている。

平成27年就労条件総合調査

従業員規模別にみると、9人以下では、「1週」の所定内労働時間は40.8時間となっており、以後概ね従業員数が増えるごとに短くなっているが、大きな差異は見られなかった。

図表4-1-2. 所定内労働時間（従業員規模別）

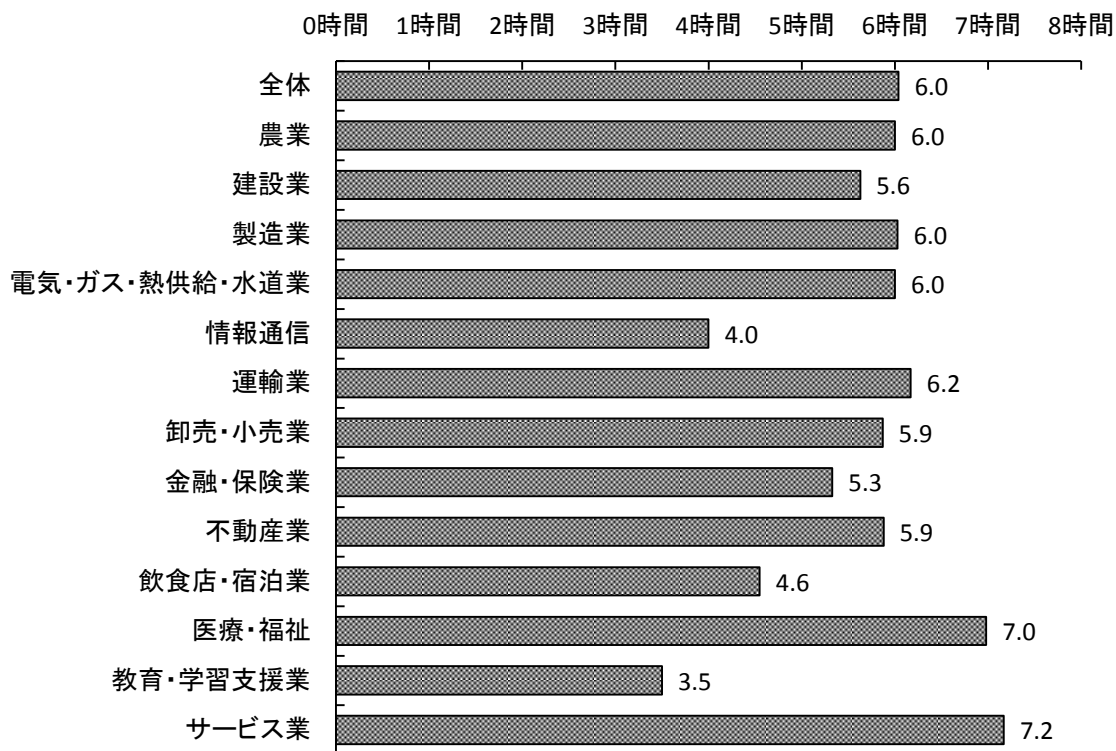


4-2. パートタイマーの1日の平均労働時間

パートタイマーの1日の平均労働時間は、全体では6.0時間となった。

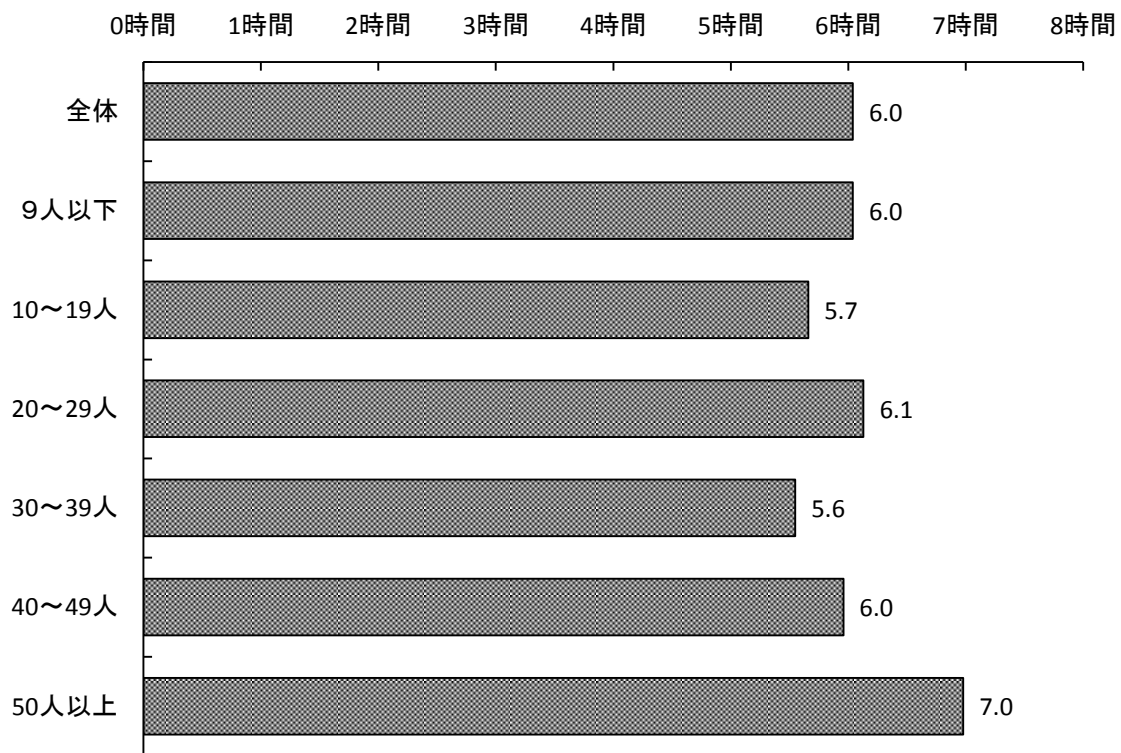
業種別にみると、サービス業が7.2時間と最も長く、次いで医療・福祉が7.0時間と他の業種に比べて長くなっている。

図表4-2-1. パートタイマーの1日の平均労働時間（業種別）



従業員規模別にみると、50人以上の事業所が7.0時間と最も長くなっている。

図表4-2-2. パートタイマーの1日の平均労働時間（従業員規模別）

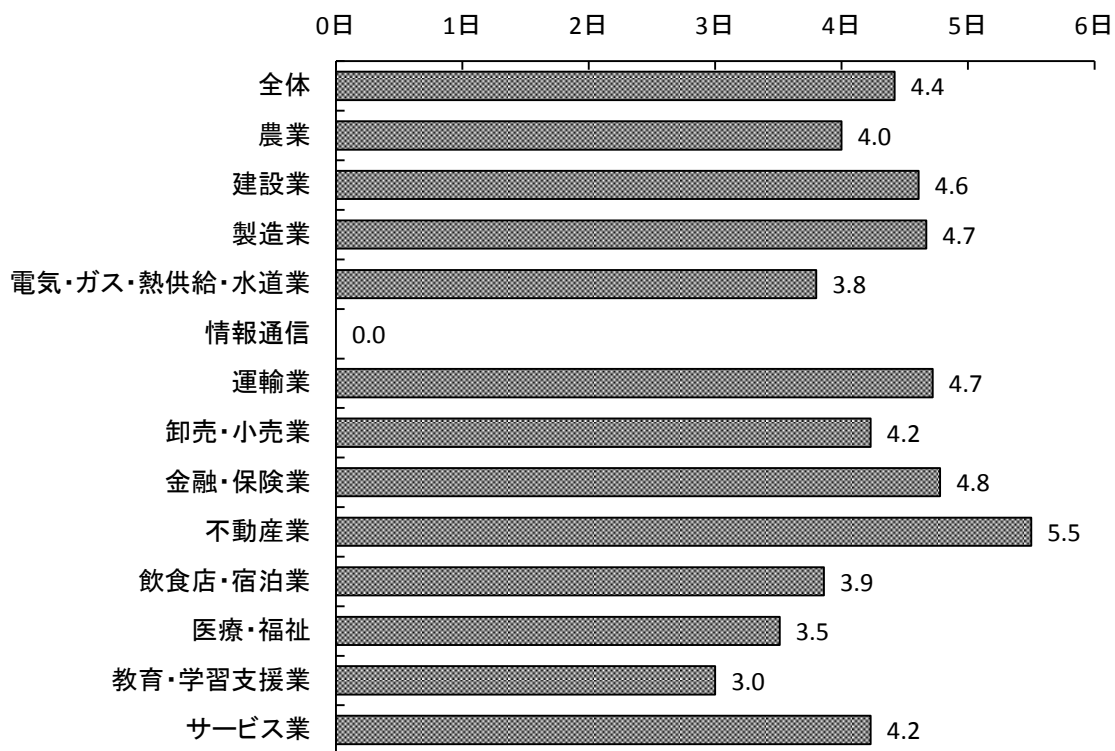


4-3. パートタイマーの1週間の平均勤務日数

パートタイマーの1週間の平均勤務日数は、全体では4.4日となっている。

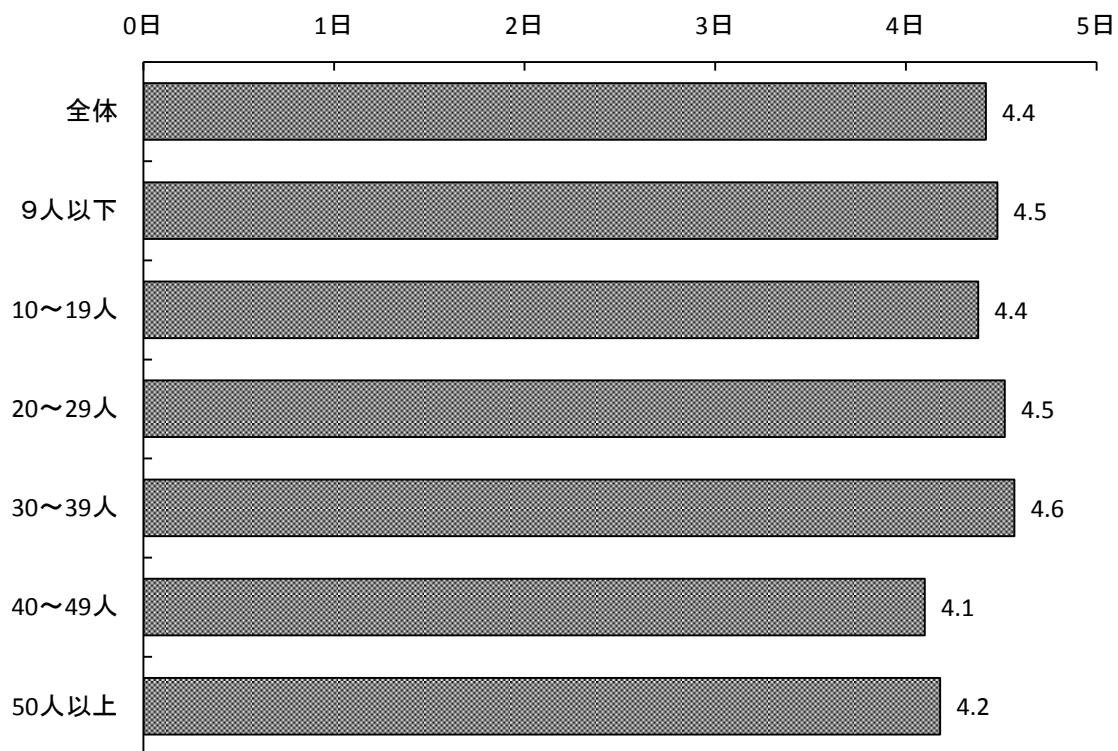
業種別にみると、不動産業が5.5日となっている他は、医療・福祉が3.5日、電気・ガス・熱供給・水道業が3.8日、飲食店・宿泊業が3.9日で3日台、他の業種は4日台となっている。

図表4-3-1. パートタイマーの1週間の平均勤務日数（業種別）



従業員規模別にみると、30～39人が4.6日で最も長いですが、大きな差異は見られない。

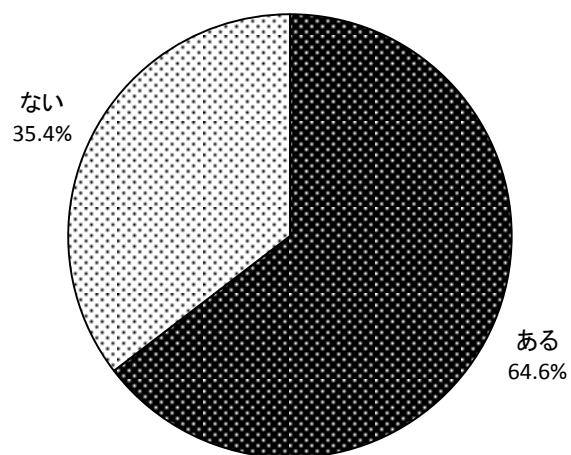
図表4-3-2. パートタイマーの1週間の平均勤務日数（従業員規模別）



4-4. 月間の所定（時間）外労働時間

月間の所定（時間）外労働時間の有無をみると、「ある」が64.6%、「ない」が35.4%となっている。

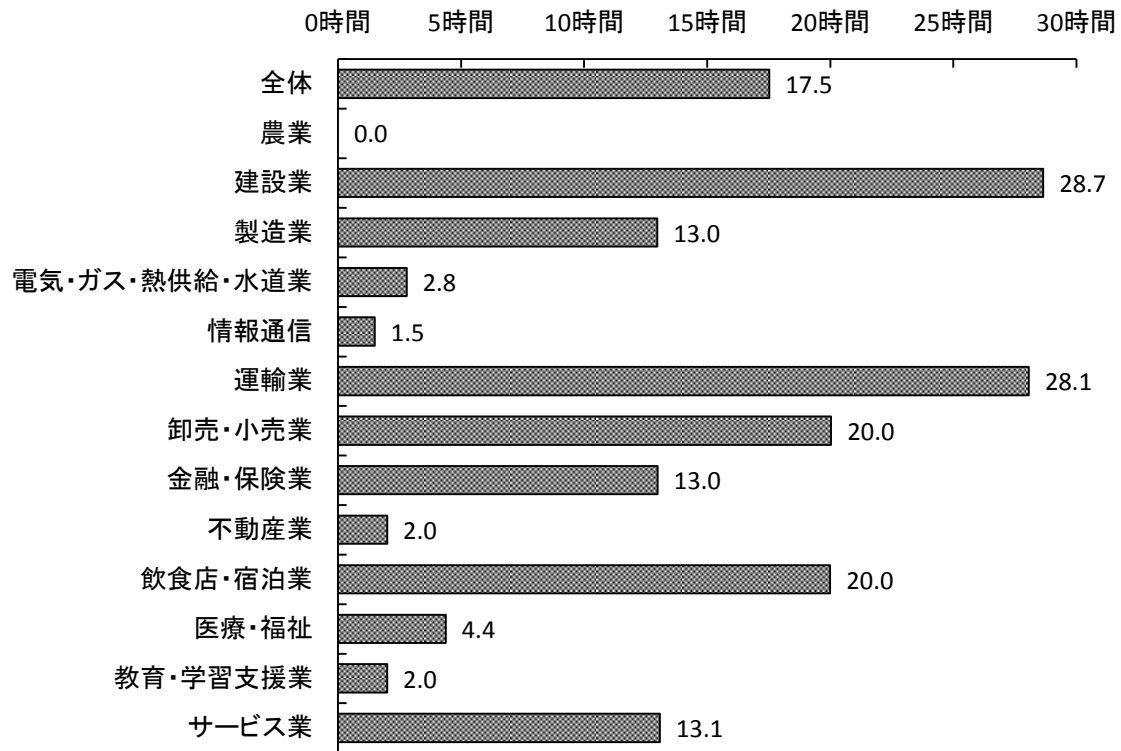
図表4-4-1. 月間の所定（時間）外労働時間



月間の所定（時間）外労働時間をみると、全体の平均では 17.5 時間となっている。

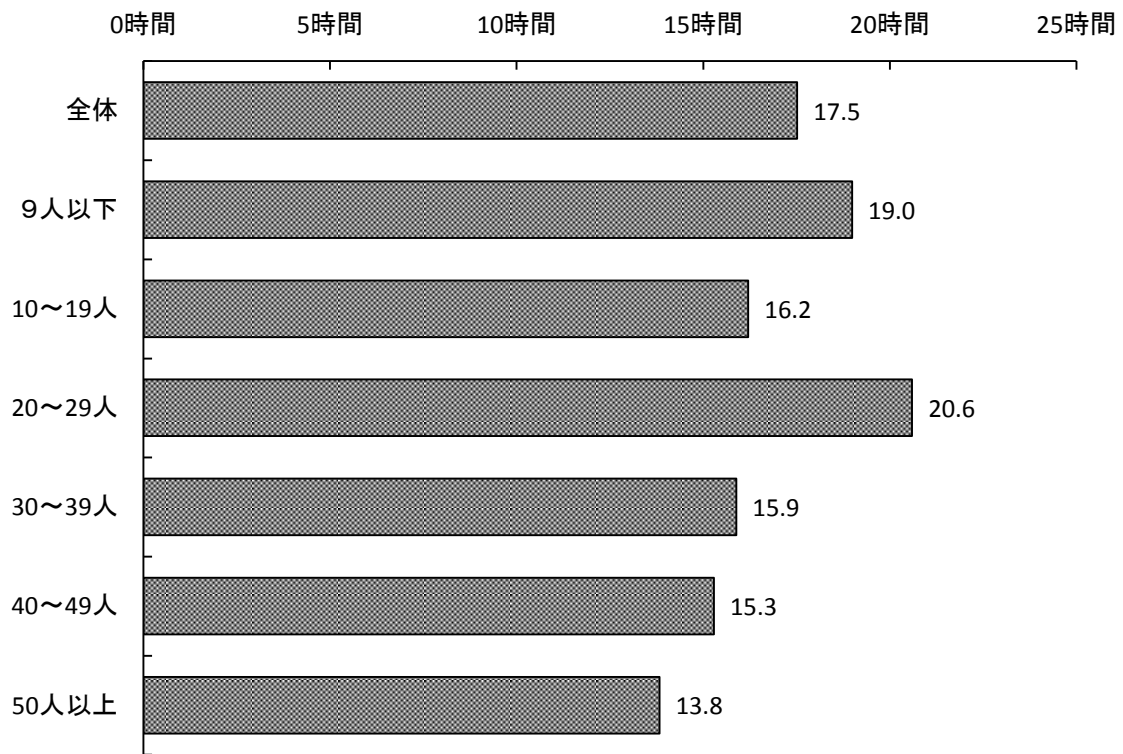
業種別にみると、建設業の 28.7 時間が最も長く、次いで運輸業が 28.1 時間、卸売・小売業と飲食店・宿泊業が 20.0 時間などとなっている。最短は、不動産業の 2.0 時間である。

図表 4-4-2. 月間の所定（時間）外労働時間（業種別）



従業員規模別にみると、20～29人が20.6時間と長くなっているが、その他の従業員規模では13～19時間の間に収まっている。

図表4-4-3. 月間の所定（時間）外労働時間（従業員規模別）

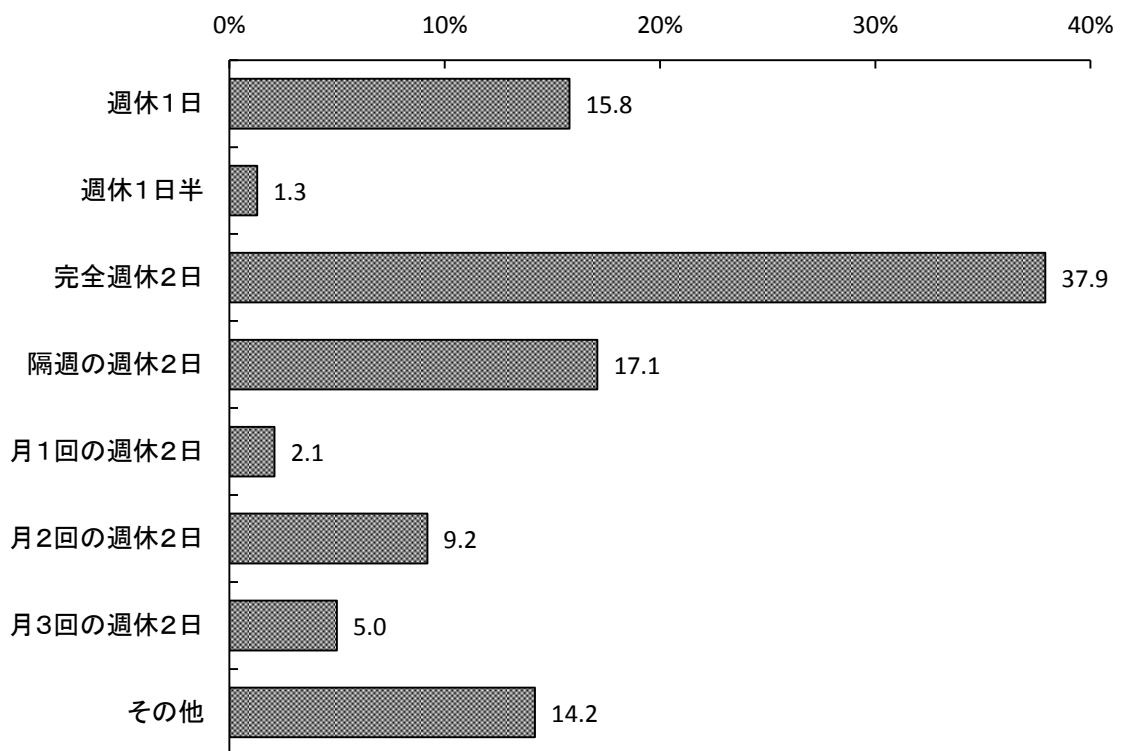


5. 休日・休暇制度について

5-1. 週休制

週休制についてみると、「完全週休2日」が37.9%で最も高く、次いで「隔週の週休2日」が17.1%、「週休1日」が15.8%などとなっている。

図表5-1-1. 週休制（複数回答）



業種別にみると、「完全週休2日」は金融・保険業が91.7%で最も高く、「隔週の週休2日」は電気・ガス・熱供給・水道業が60.0%で最も高い。「週休1日」は飲食店・宿泊業が60.0%、建設業が39.5%で、「月1回の週休2日」はサービス業が14.3%で、「月2回の週休2日」は不動産業が20.0%で、「月3回の週休2日」は電気・ガス・熱供給・水道業が40.0%でそれぞれ全体より10ポイント以上多い回答となっている。

図表5-1-2. 週休制（複数回答）（業種別）

(%)

	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全体	15.8	1.3	37.9	17.1	2.1	9.2	5.0	14.2
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	39.5	2.6	13.2	21.1	0.0	15.8	0.0	10.5
製造業	6.3	0.0	40.6	17.2	1.6	7.8	6.3	21.9
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	40.0	0.0
情報通信	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	18.2	0.0	36.4	4.5	0.0	13.6	13.6	18.2
卸売・小売業	11.4	2.3	43.2	22.7	0.0	6.8	4.5	9.1
金融・保険業	0.0	8.3	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0
飲食店・宿泊業	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
医療・福祉	0.0	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
教育・学習支援業	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	14.3	0.0	32.1	17.9	14.3	10.7	3.6	14.3

従業員規模別にみると、40～49人を除くすべての従業員規模で「完全週休2日」が最も高くなっている。

図表5-1-3. 週休制（複数回答）（従業員規模別）

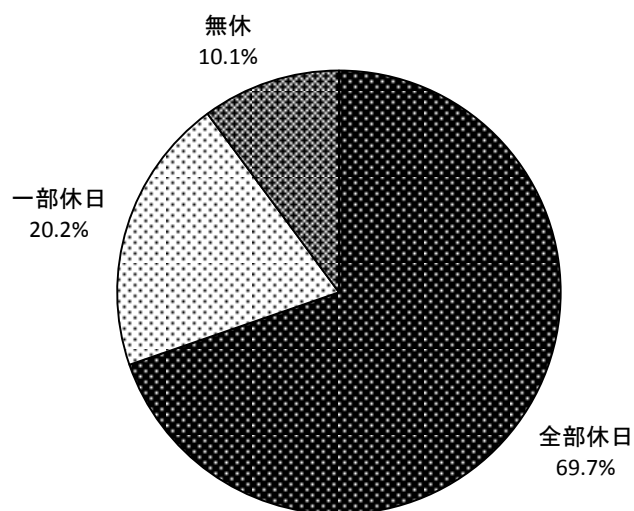
(%)

	週休1日	週休1日半	完全週休2日	隔週の週休2日	月1回の週休2日	月2回の週休2日	月3回の週休2日	その他
全体	15.8	1.3	37.9	17.1	2.1	9.2	5.0	14.2
9人以下	23.7	3.2	34.4	17.2	4.3	9.7	2.2	8.6
10～19人	17.5	0.0	33.3	24.6	1.8	12.3	7.0	5.3
20～29人	7.3	0.0	46.3	17.1	0.0	4.9	9.8	19.5
30～39人	11.8	0.0	41.2	11.8	0.0	17.6	0.0	17.6
40～49人	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	71.4
50人以上	0.0	0.0	57.1	4.8	0.0	0.0	9.5	28.6

5-2. 国民の祝日

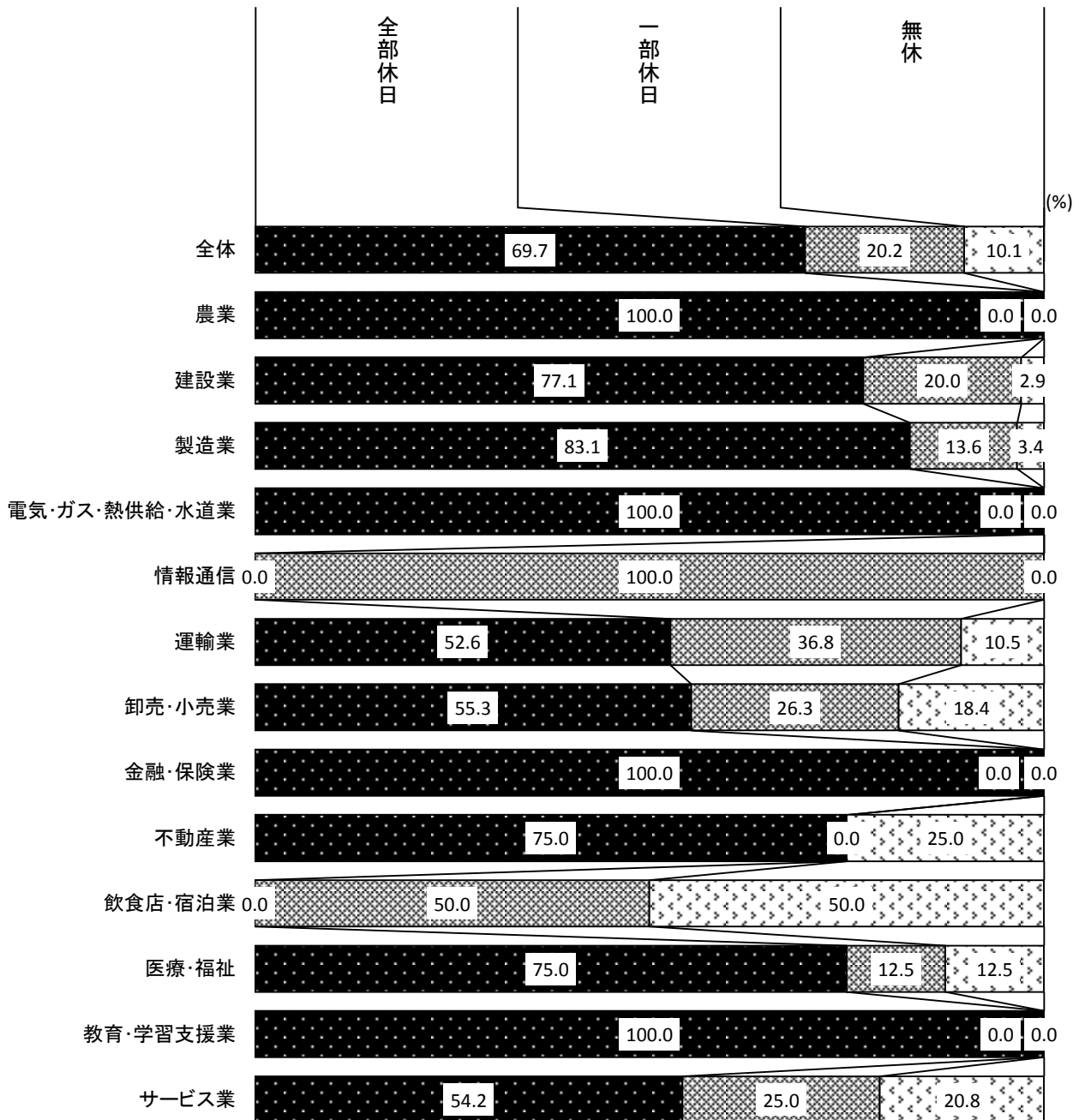
国民の祝日についてみると、「全部休日」が69.7%、「一部休日」が20.2%、「無休」が10.1%となっている。

図表5-2-1. 国民の祝日



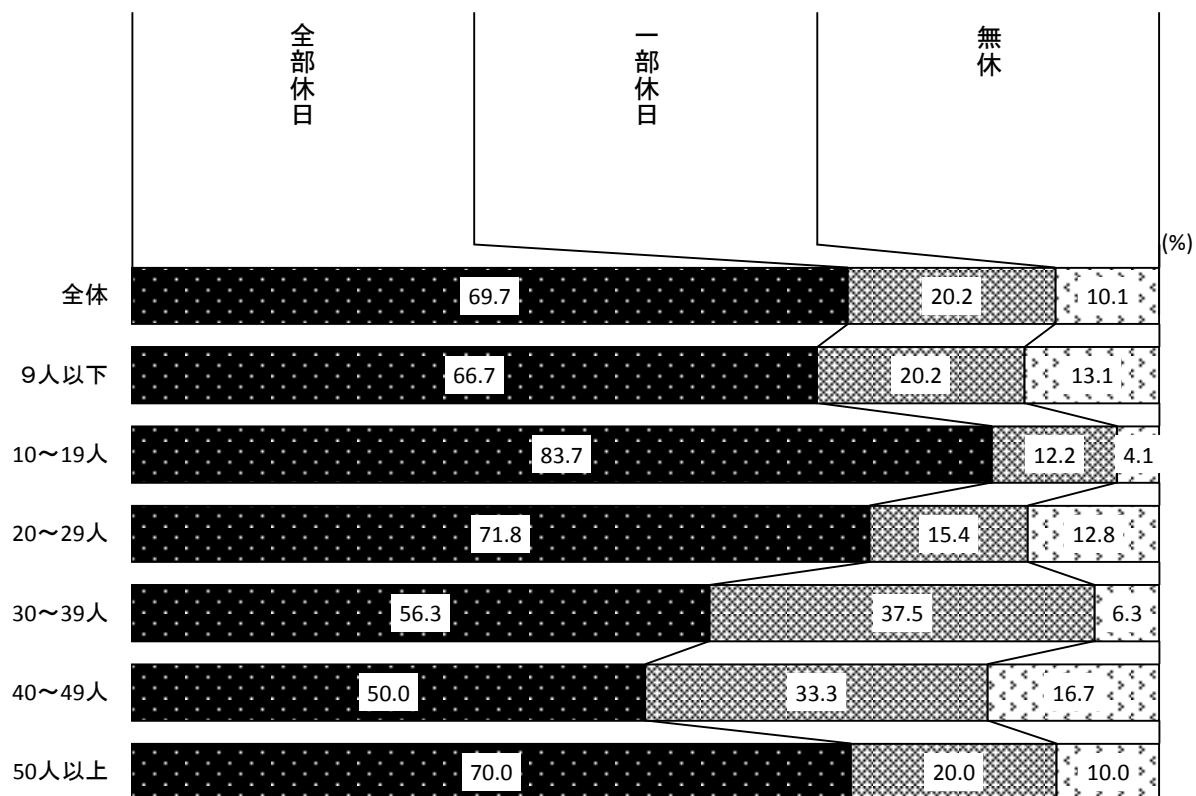
業種別にみると、「全部休日」では、電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業が 100.0%、製造業が 83.1%など、多くの業種で回答が最も高くなっているものの、飲食店・宿泊業では、「一部休日」と「無休」がそれぞれ 50.0%で高くなっている。

図表 5-2-2. 国民の祝日（業種別）



従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「全部休日」が最も高く、特に 10～19 人では 83.7%と 8 割を超えている。

図表 5-2-3. 国民の祝日（従業員規模別）

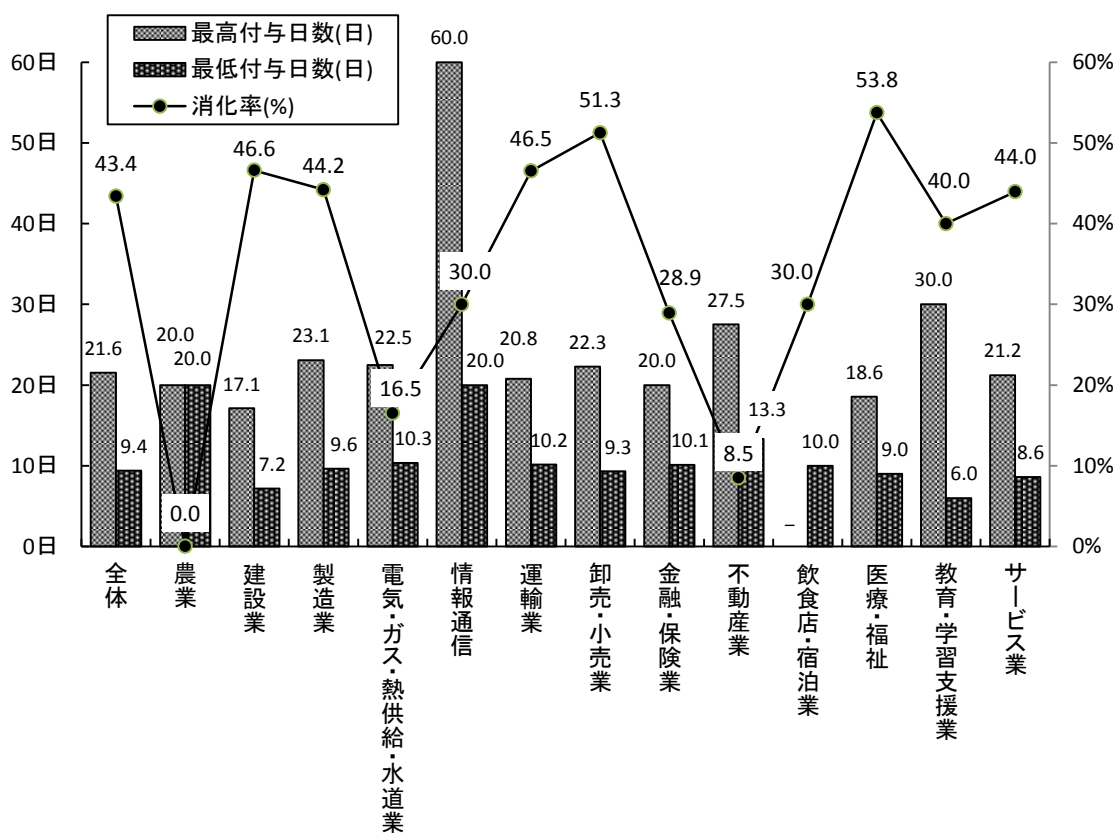


5-3. 年次有給休暇

年次有給休暇についてみると、「最高付与日数」は21.6日、「最低付与日数」は9.4日となっており、消化率は43.4%である。

業種別にみると、「最高付与日数」が最も多いのは不動産業の27.5日、「最低付与日数」が最も少ないのは建設業の7.2日となっている。「消化率」は医療・福祉が53.8%で最も高く、不動産業が8.5%で最も低くなっている。

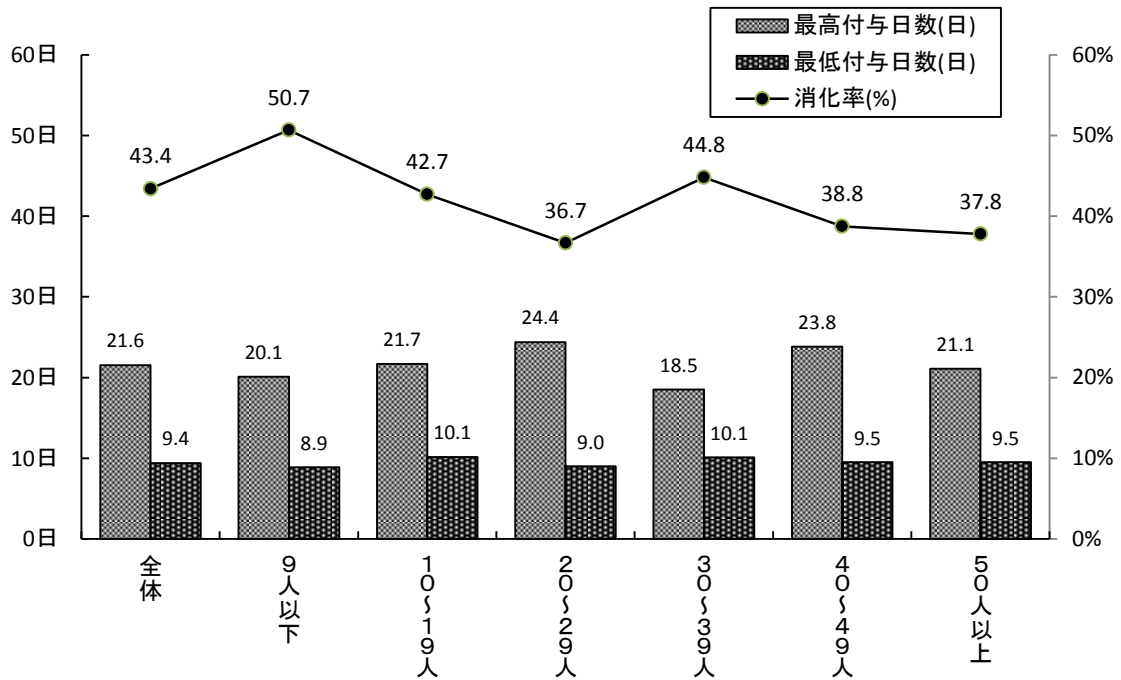
図表5-3-1. 年次有給休暇（業種別）



※飲食店・宿泊業に関しては、最高付与日数の回答はなく、最低付与日数のみの回答であった。

従業員規模別にみると、「最高付与日数」は20～29人が24.4日で最も多く、「最低付与日数」は9人以下が8.9日で最も少ない。「消化率」は9人以下の50.7%が最も高くなっている。

図表5-3-2. 年次有給休暇（従業員規模別）

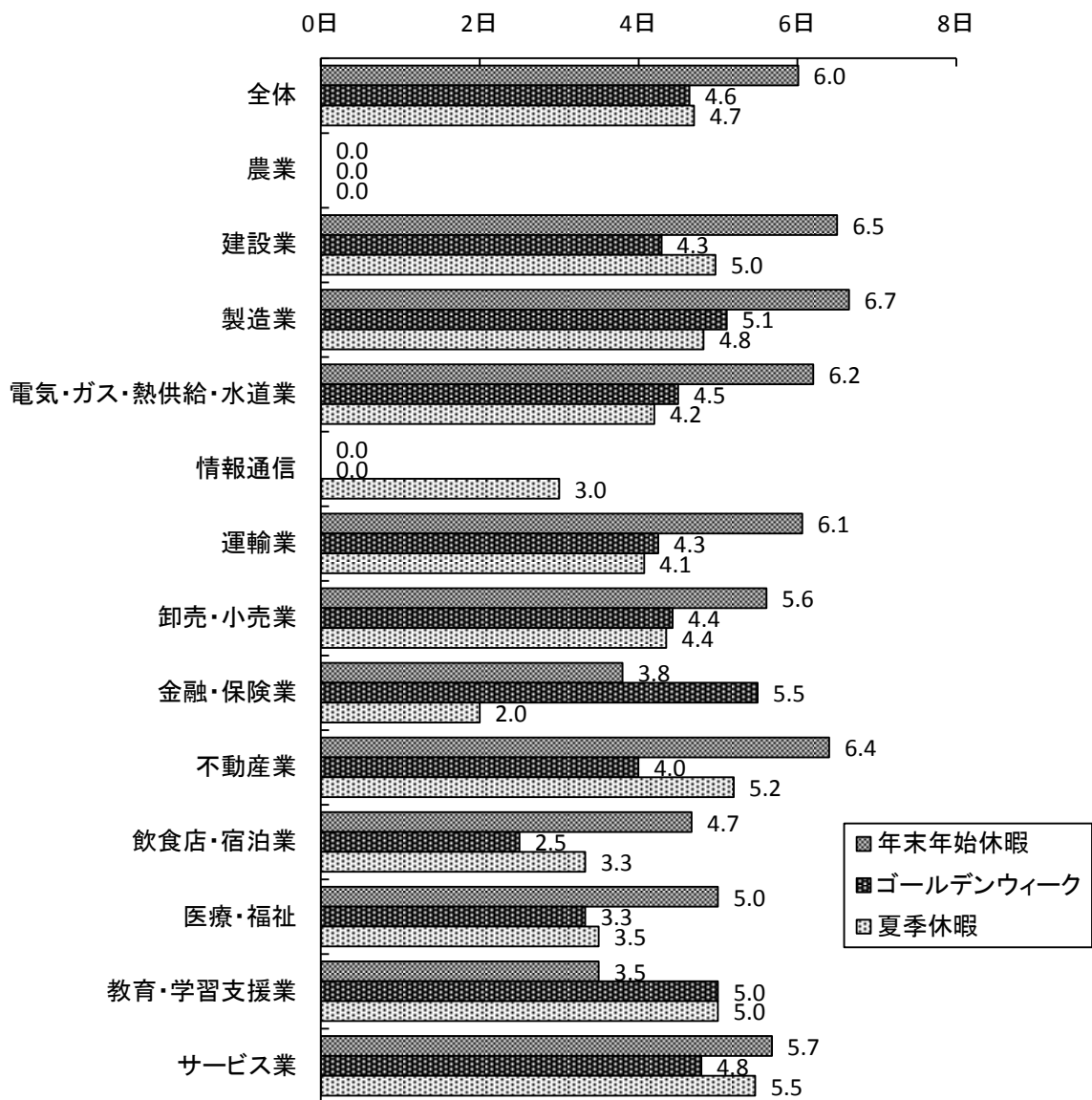


5-4. 年間付与日数

年間付与日数をみると、「年末年始休暇」は6.0日、「ゴールデンウィーク」は4.6日、「夏季休暇」は4.7日となっている。

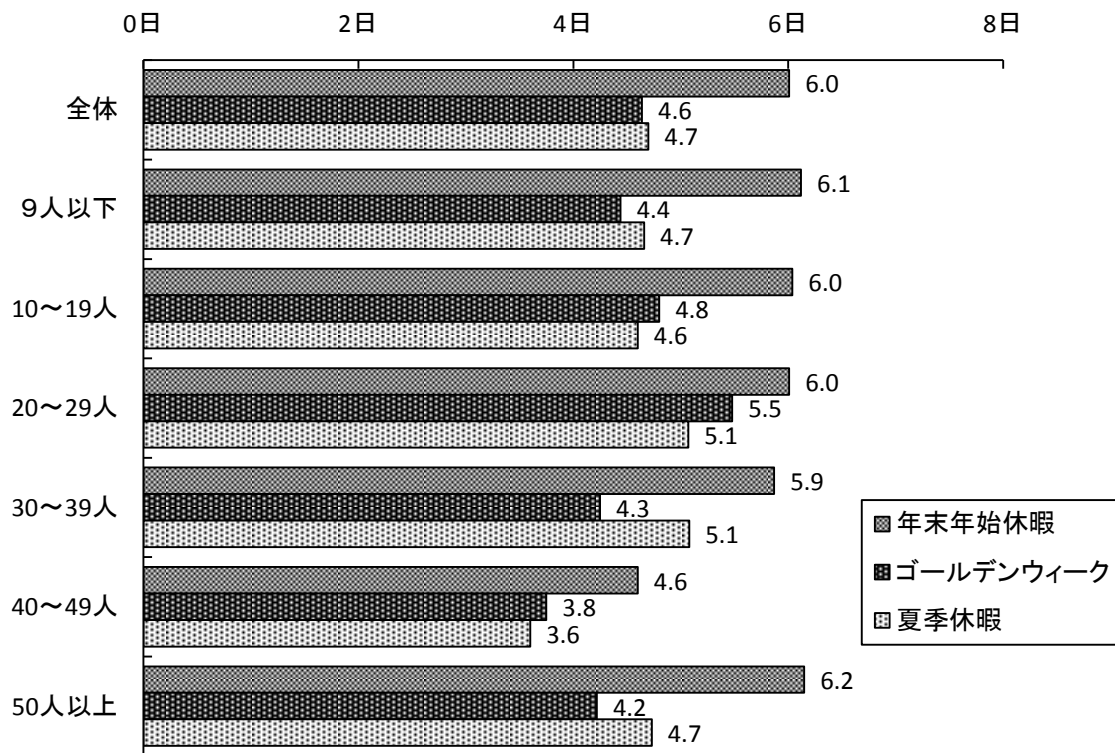
業種別にみると、「年末年始休暇」は製造業が6.7日で最も多く、金融・保険業が3.8日で最も少なくなっている。「ゴールデンウィーク」は金融・保険業が5.5日で最も多く、飲食店・宿泊業が2.5日で最も少なくなっている。「夏季休暇」はサービス業が5.5日で最も多く、金融・保険業が2.0日で最も少なくなっている。平日、休日の関係ない飲食店・宿泊業や医療・福祉は全体的に休日の日数が少なくなっている。

図表5-4-1. 年間付与日数（業種別）



従業員規模別にみると、「年末年始休暇」は50人以上が6.2日、「ゴールデンウィーク」は20～29人が5.5日、「夏季休暇」は20～29人と30～39人が5.1日でそれぞれ最長となっている。40～49人では、「年末年始休暇」、「ゴールデンウィーク」、「夏季休暇」で他の従業員規模に比べて短くなっている。

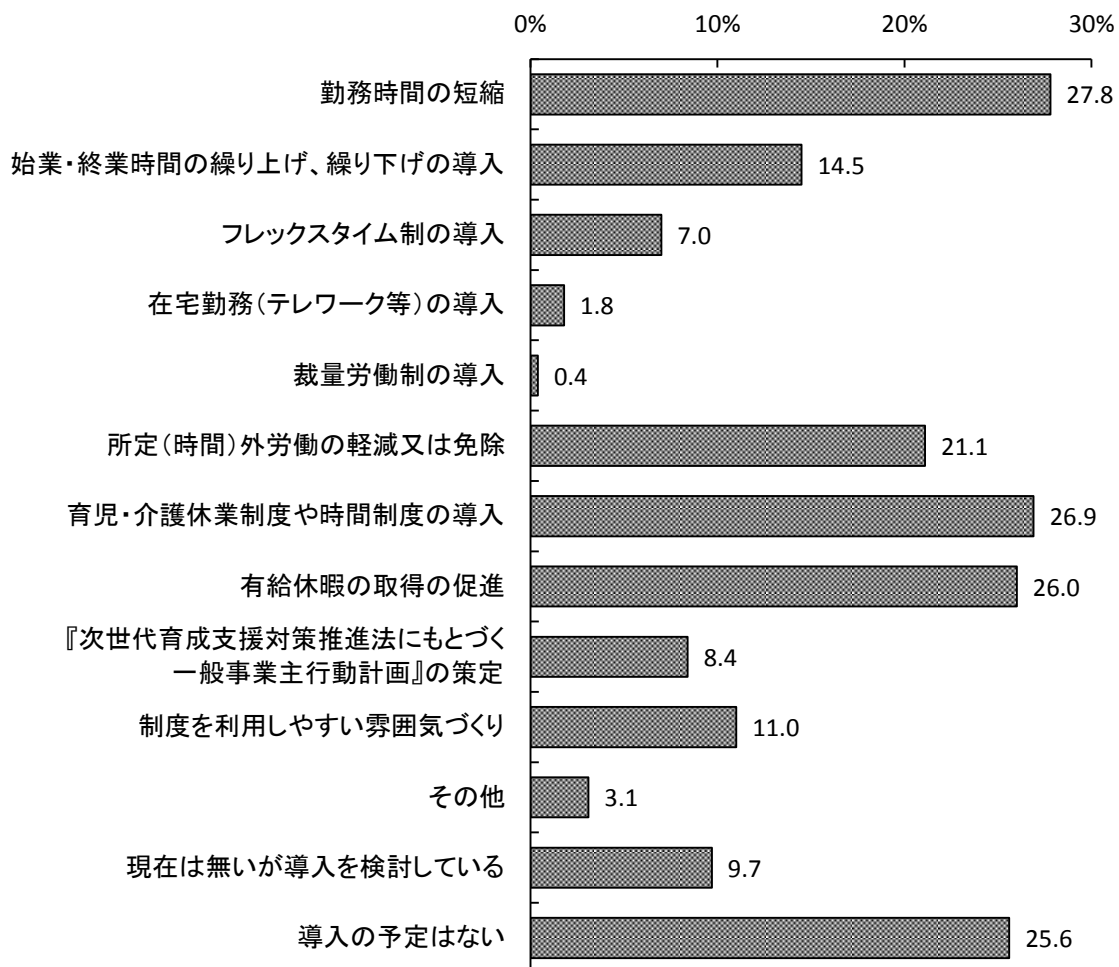
図表5-4-2. 年間付与日数（従業員規模別）



5-5. 仕事と家庭生活両立のための配慮

仕事と家庭生活両立のための配慮についてみると、「導入の予定はない」が25.6%、「現在は無いが導入を検討している」が9.7%となっており、何かしらの配慮を行っている事業所は64.7%となっている。具体的な配慮の内容としては「勤務時間の短縮」が27.8%で最も高く、次いで「育児・介護休業制度や時間制度の導入」が26.9%、「有給休暇の取得の促進」が26.0%となっている。

図表5-5-1. 仕事と家庭生活両立のための配慮（複数回答）



業種別にみると、金融・保険業で「有給休暇の取得の促進」が100.0%など、5項目で全体より10ポイント以上多い回答となっている。その他、「育児・介護休業制度や時間制度の導入」では、医療・福祉が62.5%と全体より35ポイント以上多い回答となっている。一方、「導入の予定はない」では飲食店・宿泊業が50.0%で半数が回答している。

図表5-5-2. 仕事と家庭生活両立のための配慮（複数回答）（業種別）

	勤務時間の短縮	始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げの導入	フレックスタイム制の導入	在宅勤務（テレワーク等）の導入	裁量労働制の導入	所定（時間）外労働の軽減又は免除	育児・介護休業制度や時間制度の導入	有給休暇の取得の促進	『次世代育成支援対策推進法』の策定	制度を利用しやすい雰囲気づくり	その他	現在は無いが導入を検討している	導入の予定はない
全体	27.8	14.5	7.0	1.8	0.4	21.1	26.9	26.0	8.4	11.0	3.1	9.7	25.6
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
建設業	12.8	2.6	7.7	5.1	0.0	15.4	12.8	17.9	2.6	10.3	2.6	7.7	43.6
製造業	22.8	12.3	7.0	0.0	0.0	14.0	19.3	19.3	0.0	5.3	3.5	15.8	28.1
電気・ガス・熱供給・水道業	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0
情報通信	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	36.4	22.7	4.5	9.1	0.0	18.2	22.7	36.4	0.0	27.3	4.5	4.5	18.2
卸売・小売業	27.5	22.5	7.5	0.0	0.0	17.5	25.0	15.0	5.0	10.0	5.0	10.0	17.5
金融・保険業	83.3	8.3	0.0	0.0	0.0	83.3	91.7	100.0	75.0	16.7	0.0	0.0	0.0
不動産業	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0
飲食店・宿泊業	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0
医療・福祉	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5
教育・学習支援業	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	26.9	19.2	3.8	0.0	3.8	23.1	34.6	23.1	7.7	11.5	0.0	7.7	30.8

従業員規模別にみると、20～29人では、配慮の内容が挙げられた8項目で全体の回答を上回っており、取組みが積極的に行われていることがわかる。一方、9人以下では、「育児・介護休業制度や時間制度の導入」や「有給休暇の取得の促進」といった項目で低い結果となっており、取組みが難しい状況がうかがえる。

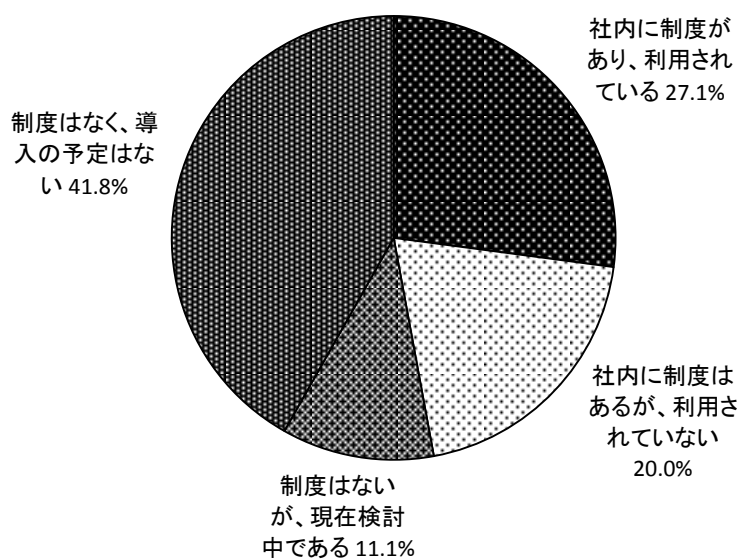
図表5-5-3. 仕事と家庭生活両立のための配慮（複数回答）（従業員規模別）

	勤務時間の短縮	始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げの導入	フレックスタイム制の導入	在宅勤務（テレワーク等）の導入	裁量労働制の導入	所定（時間）外労働の軽減又は免除	育児・介護休業制度や時間制度の導入	有給休暇の取得の促進	『次世代育成支援対策推進法』の策定 『一般事業主行動計画』の策定	制度を利用しやすい雰囲気づくり	その他	現在は無いが導入を検討している	導入の予定はない
全体	27.8	14.5	7.0	1.8	0.4	21.1	26.9	26.0	8.4	11.0	3.1	9.7	25.6
9人以下	23.0	12.6	5.7	1.1	0.0	16.1	10.3	16.1	2.3	8.0	4.6	10.3	29.9
10～19人	25.5	11.8	7.8	0.0	2.0	23.5	13.7	23.5	7.8	7.8	2.0	13.7	33.3
20～29人	37.5	22.5	2.5	0.0	0.0	30.0	52.5	40.0	15.0	17.5	5.0	5.0	20.0
30～39人	25.0	12.5	12.5	6.3	0.0	12.5	37.5	50.0	18.8	31.3	0.0	12.5	6.3
40～49人	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
50人以上	40.9	13.6	13.6	4.5	0.0	31.8	72.7	27.3	18.2	4.5	0.0	0.0	9.1

5-6. 育児休業制度

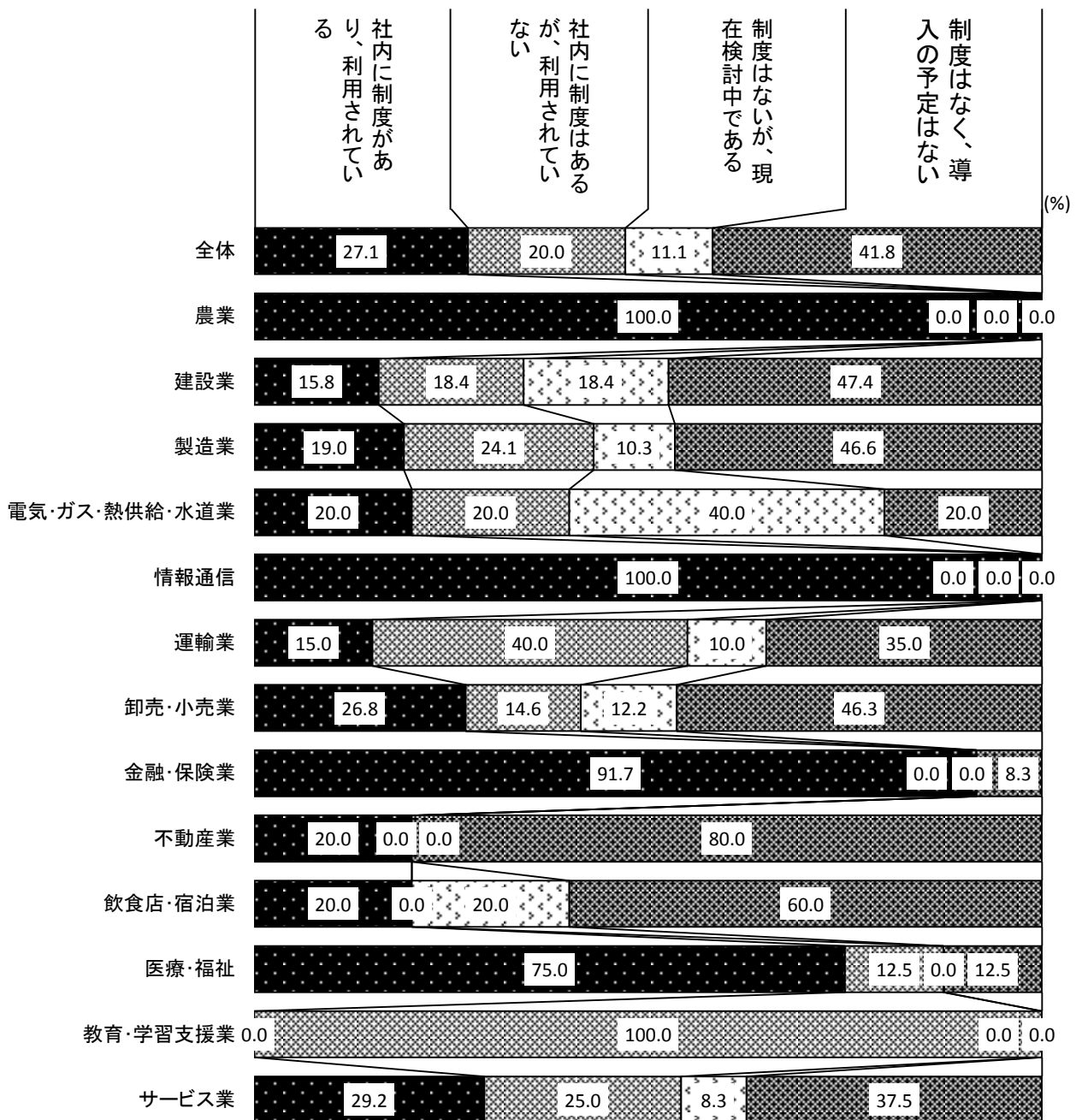
育児休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」事業所は27.1%、「社内に制度はあるが、利用されていない」事業所は20.0%となっている。これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の47.1%である。一方、「制度はなく、導入の予定はない」事業所は41.8%となっている。

図表5-6-1. 育児休業制度



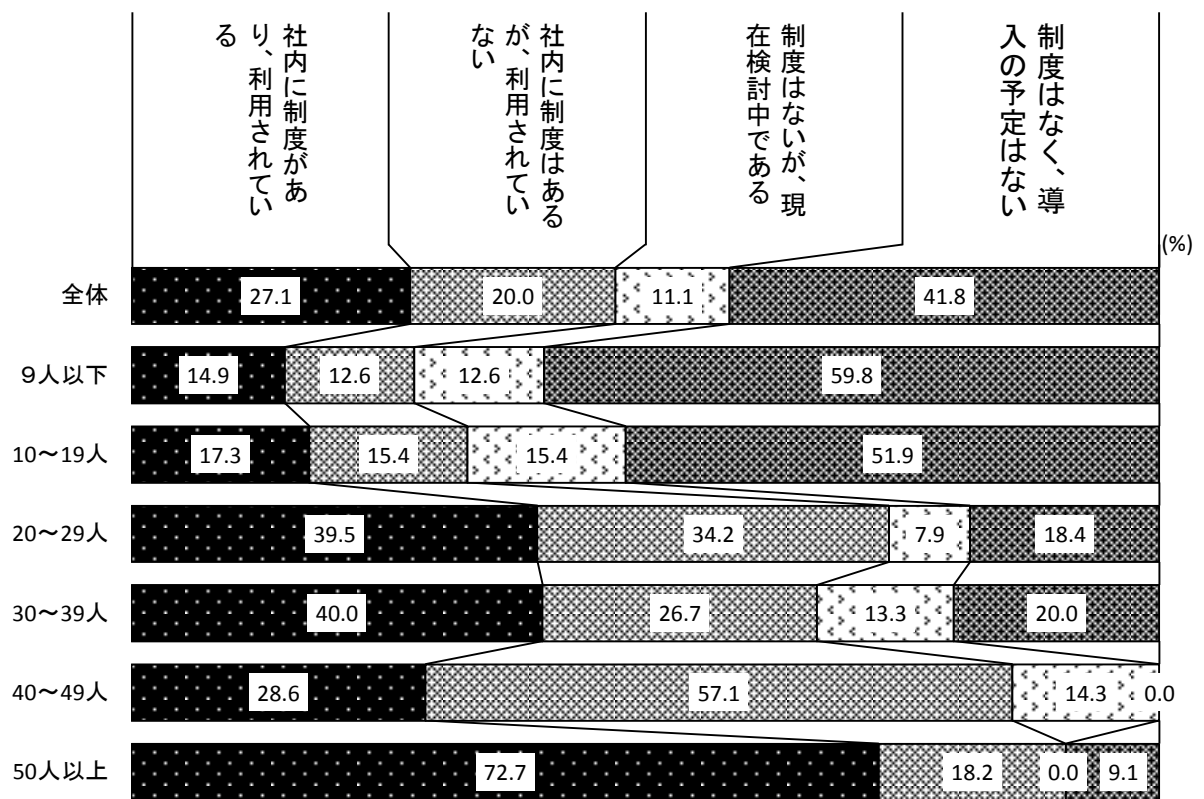
業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業が91.7%で最も高く、次いで医療・福祉が87.5%、運輸業が55.0%などとなっている。制度の利用の有無では、運輸業で利用されている事業所が15.0%であるのに対し、利用されていない事業所が40.0%と利用されていない回答の方が高くなっている。この傾向は他にも、建設業で利用されているが15.8%に対し、利用されていないが18.4%、製造業で利用されているが19.0%に対し、利用されていないが24.1%となっている。

図表5-6-2. 育児休業制度（業種別）



従業員規模別にみると、『制度がある』では、50人以上で90.9%と最も高くなっており、従業員規模が大きいほど、制度が整備されている傾向にある。40～49人では、「社内に制度があり、利用されている」が28.6%に対し、「社内に制度はあるが、利用されていない」が57.1%となっており、利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

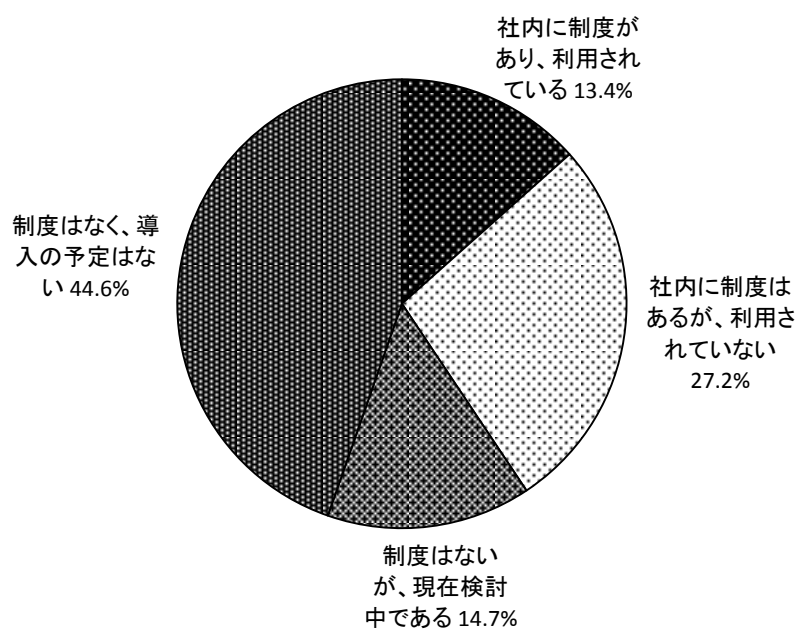
図表5-6-3. 育児休業制度（従業員規模別）



5-7. 介護休業制度

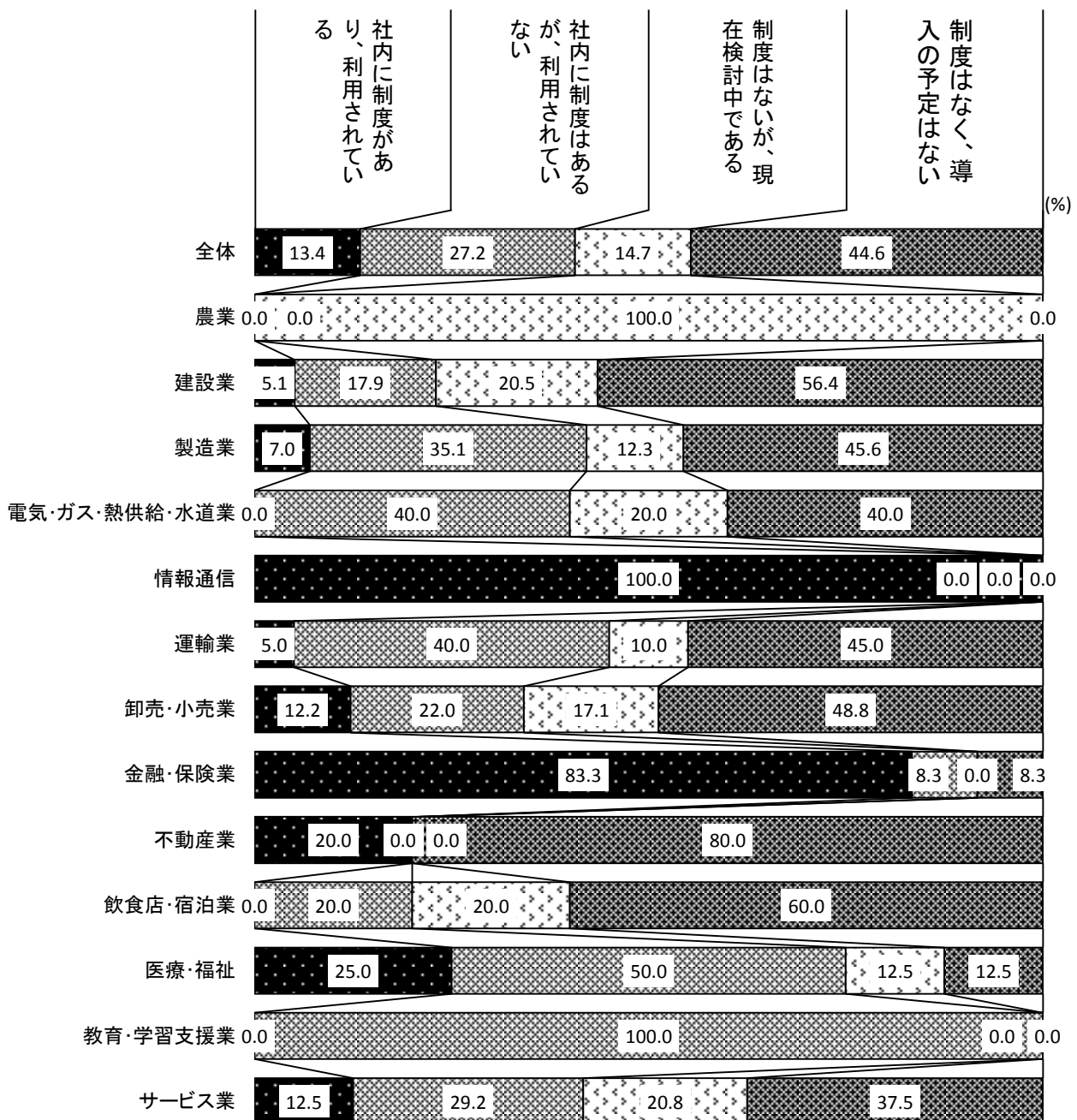
介護休業制度についてみると、「社内に制度があり、利用されている」事業所は13.4%、「社内に制度はあるが、利用されていない」事業所は27.2%となっている。これらを合わせた『制度がある』事業所は全体の40.6%であり、これは育児休業制度よりも6.5ポイント少ない。一方、「制度はなく、導入の予定はない」事業所は44.6%となっている。

図表5-7-1. 介護休業制度



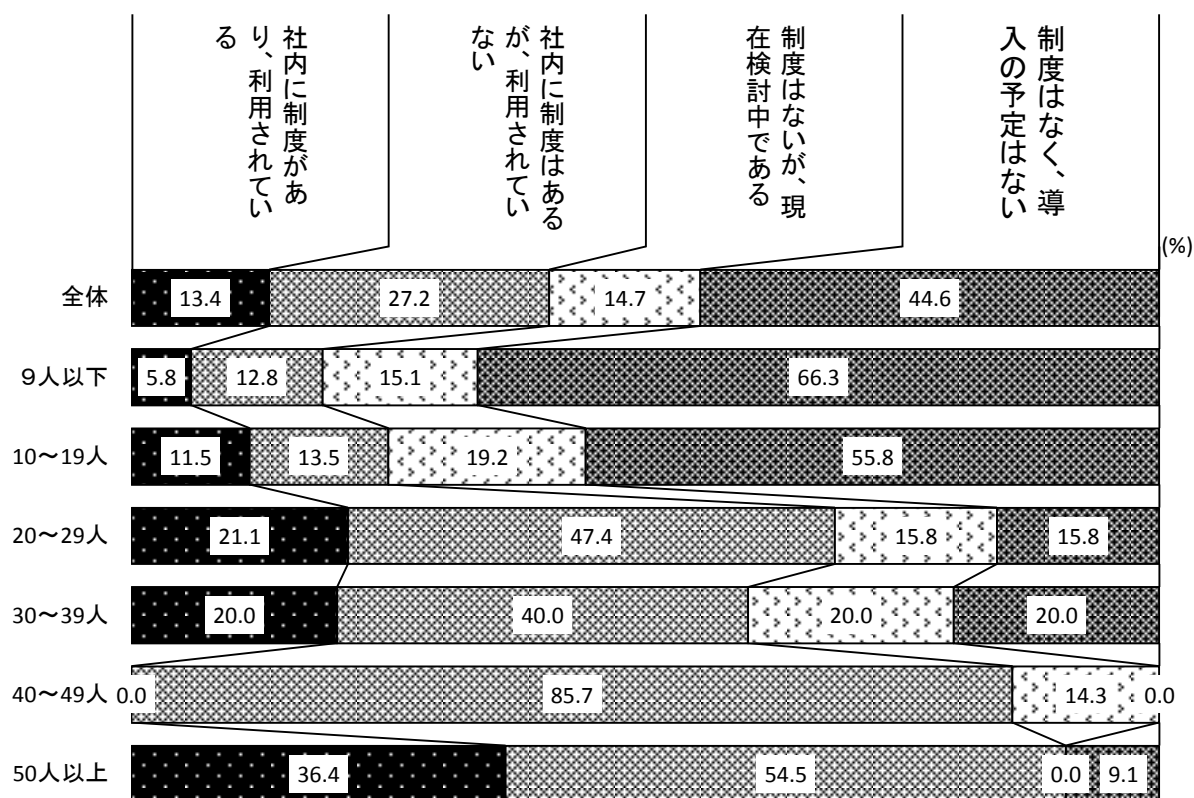
業種別にみると、「社内に制度があり、利用されている」と「社内に制度はあるが、利用されていない」を合わせた『制度がある』では、金融・保険業が91.6%で最も高く、次いで医療・福祉が75.0%、運輸業が45.0%などとなっている。制度の利用の有無では、医療・福祉で利用されている事業所が25.0%であるのに対し、利用されていない事業所が50.0%と利用されていない回答の方が高くなっている。この傾向は他にも7業種で見られ、電気・ガス・熱供給・水道業や飲食店・宿泊業では利用されているとの回答がないなど、利用に至っていない様子が見えてくる。

図表5-7-2. 介護休業制度（業種別）



従業員規模別にみると、『制度がある』では、50人以上が90.9%で最も高くなっており、概ね従業員規模が大きいほど、制度が整備されている傾向にある。9人以下では、「社内に制度があり、利用されている」が5.8%に止まっている。すべての事業所において、制度はあっても利用されている割合よりも利用されていない割合の方が高くなっている。

図表5-7-3. 介護休業制度（従業員規模別）



【育児・介護休業に関する法律について】

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

育児・介護休業法が改正され、一部を除き平成22年6月30日（常時100人以下の労働者を雇用する中小事業所については公布の日（平成21年7月1日）から3年以内の政令で定める日）から施行されました。一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については平成24年7月1日から施行されました。

(→次ページへ)

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

10 転勤についての配慮

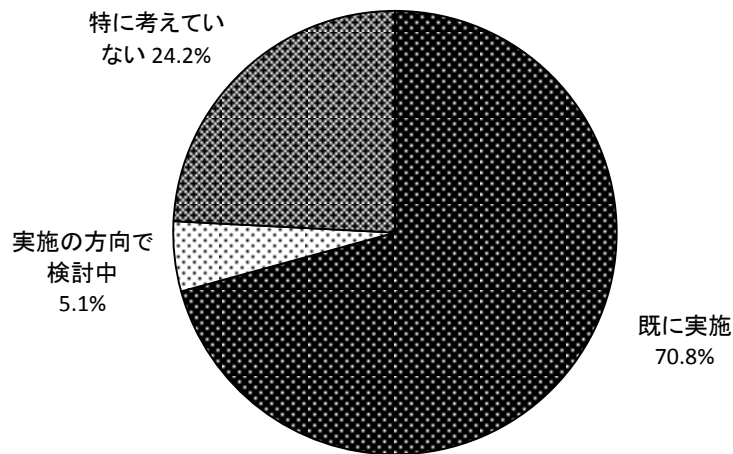
事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

6. 定年・退職金制度について

6-1. 定年制の実施

定年制の実施についてみると、「既に実施」が70.8%、「実施の方向で検討中」が5.1%、「特に考えていない」が24.2%となっている。「既に実施」と回答した事業所の実施年齢の全体の平均は61.9才、「実施の方向で検討中」と回答した事業所の実施年齢の全体の平均は63.8才となっている。

図表6-1-1. 定年制の実施



【定年制の状況】

定年制がある企業割合は92.6%（平成20年高年齢者雇用実態調査73.5%）、定年制がない企業割合は7.4%（同26.5%）となっている。定年制がある企業のうち一律に定めている企業割合は98.1%（同67.1%）、職種別に定めている企業割合は1.7%（同4.1%）となっている。一律に定めている企業のうち、定年年齢が60歳の企業割合は80.5%（同82.0%）と最も高くなっている。また、定年年齢が65歳以上の企業割合は16.9%（同14.8%）となっている。

産業別に定年制がある企業割合をみると、複合サービス事業が100.0%、鉱業、採石業、砂利採取業が99.3%、金融業、保険業が99.2%と高くなっており、宿泊業、飲食サービス業が78.0%と最も低くなっている。

企業規模別に定年制がある企業割合をみると、1,000人以上規模は99.7%と最も高く、30～99人規模は90.2%と最も低くなっている。

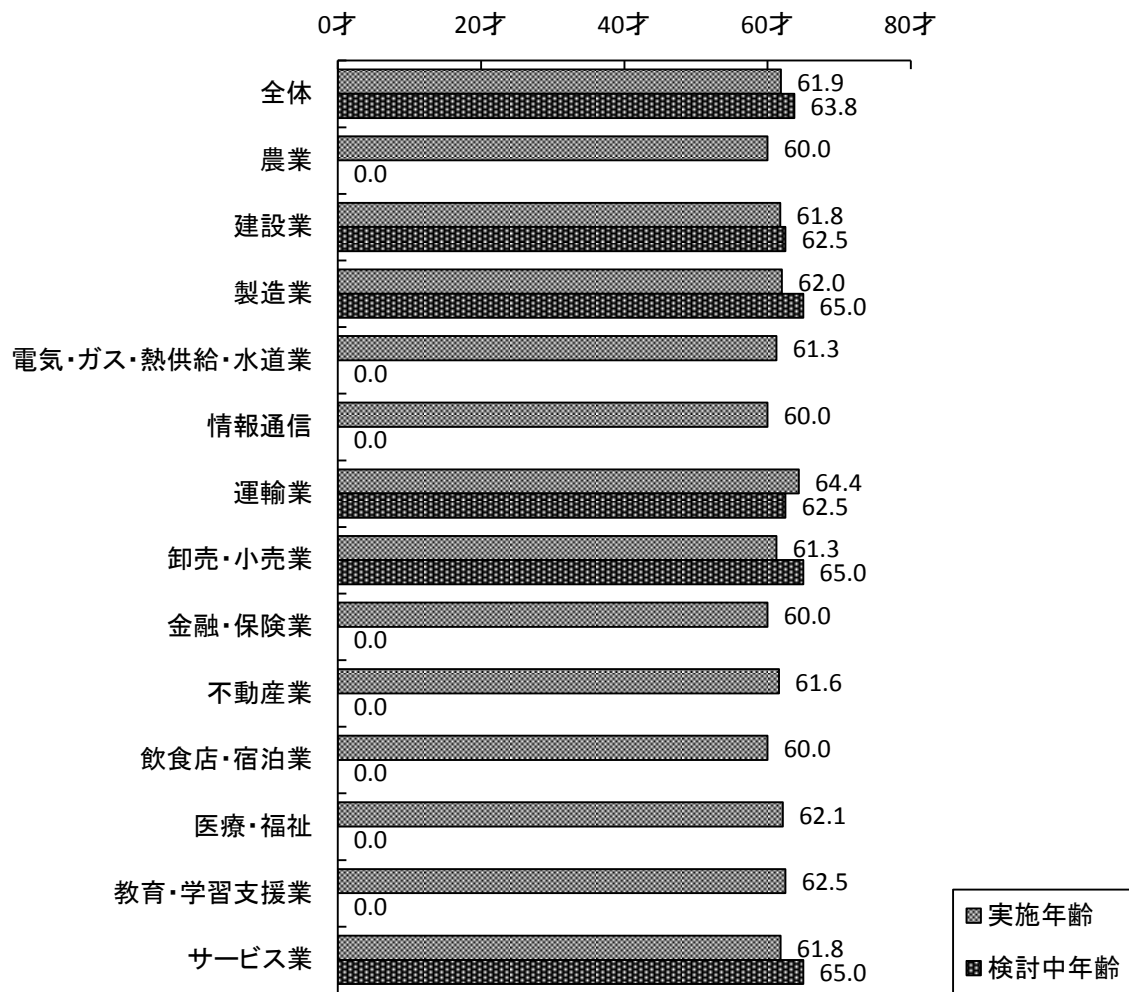
※平成20年高年齢者雇用実態調査の数値は事業所別の数値となっている

平成27年就労条件総合調査

業種別にみると、定年制を「既に実施」している業種の平均定年年齢は運輸業が64.4才で最も高く、次いで医療・福祉が62.1才、製造業が62.0才となっている。

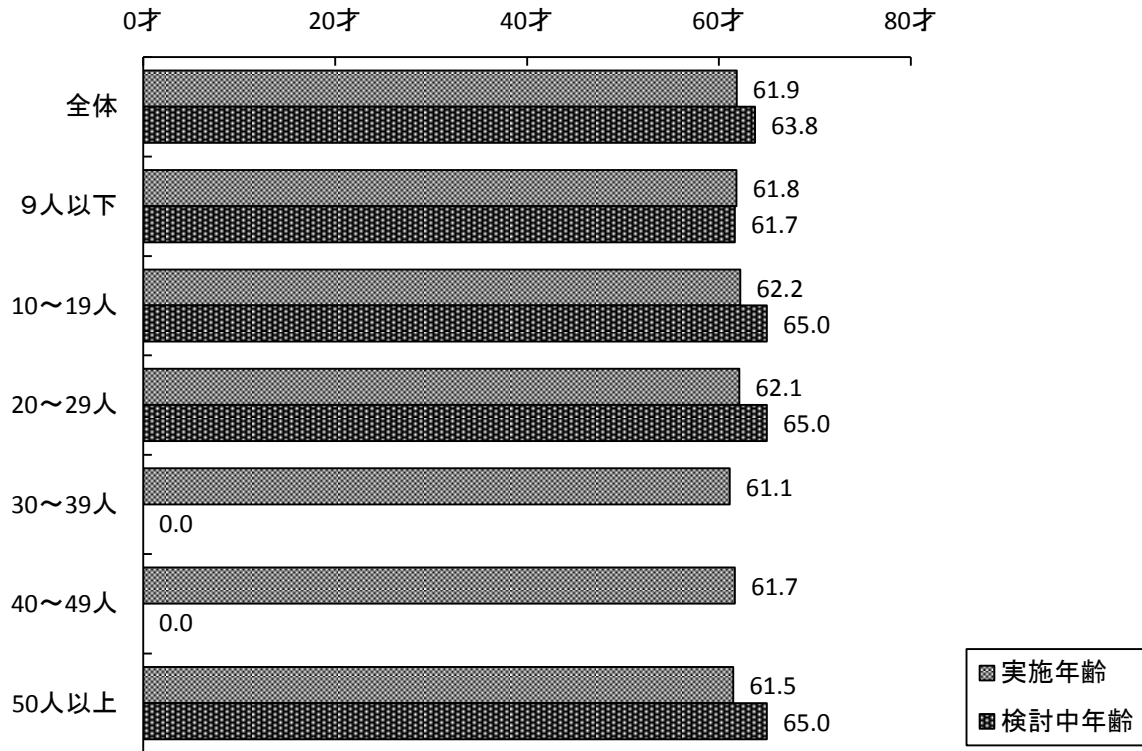
運輸業では、「検討中」の年齢が「実施」の年齢を下回っているものの、多くの業種では、今後検討されている年齢の方が上回る結果となっている。

図表6-1-2. 定年制の実施（業種別）



従業員規模別にみると、回答のあった事業所においては30～39人、40～49人では、「検討中」の回答はなかった。また、「既に実施」している年齢については、すべて61～62才代に収まる結果となっている。

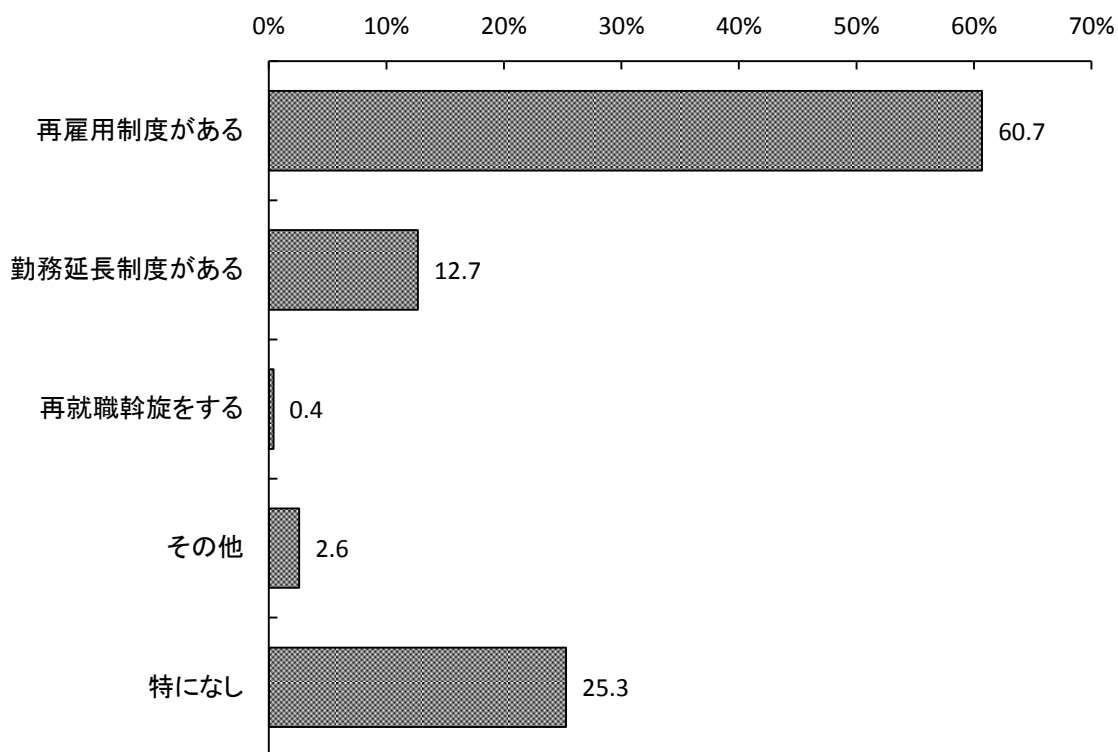
図表6-1-3. 定年制の実施（従業員規模別）



6-2. 定年制への対応

定年制への対応をみると、「再雇用制度がある」が 60.7%で最も高く、次いで「勤務延長制度がある」が 12.7%で続いている。一方、「特になし」は 25.3%となっている。

図表 6-2-1. 定年制への対応（複数回答）



【勤務延長制度、再雇用制度の状況】

定年制がある企業で継続雇用制度がある企業の割合は 92.9%で、そのうち勤務延長制度のみの企業の割合が 11.0%、再雇用制度のみの企業の割合が 71.9%、両制度を併用している企業の割合が 10.0%となっている。

産業別に継続雇用制度がある企業の割合をみると、鉱業、採石業、砂利採取業と電気・ガス・熱供給・水道業が 100.0%と最も高く、宿泊業、飲食サービス業が 82.4%と最も低くなっている。

企業規模別に継続雇用制度がある企業の割合をみると、300～999人規模が 97.7%と最も高く、1,000人以上規模は 97.3%、100～299人規模は 96.2%、30～99人規模は 91.2%となっている。

平成 27 年就労条件総合調査

業種別にみると、定年制への対応で、「再雇用制度がある」では、金融・保険業が 91.7%で最も高く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業が 75.0%で、全体より 10 ポイント以上多い回答となっている。「勤務延長制度がある」では、電気・ガス・熱供給・水道業が 25.0%で他の業種に比べて高くなっている。一方、「特になし」では、飲食店・宿泊業が 83.3%で8割を超えている。

図表 6-2-2. 定年制への対応（複数回答）（業種別）

	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	その他	特になし
					(%)
全体	60.7	12.7	0.4	2.6	25.3
農業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	55.6	11.1	0.0	2.8	30.6
製造業	66.1	9.7	0.0	3.2	24.2
電気・ガス・熱供給・水道業	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
情報通信	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	60.0	10.0	0.0	10.0	20.0
卸売・小売業	56.1	17.1	2.4	2.4	24.4
金融・保険業	91.7	16.7	0.0	0.0	0.0
不動産業	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
飲食店・宿泊業	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3
医療・福祉	62.5	12.5	0.0	0.0	25.0
教育・学習支援業	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
サービス業	54.2	20.8	0.0	0.0	25.0

従業員規模別にみると、概ね規模が大きくなるにつれて「特になし」の回答が低くなっており、何かしらの対応を行っていることが分かる。中でも30～39人の事業所では、「再雇用制度がある」が94.1%で9割を超えている。一方、「再就職斡旋をする」では9人以下の従業員規模の事業所のみが回答している。

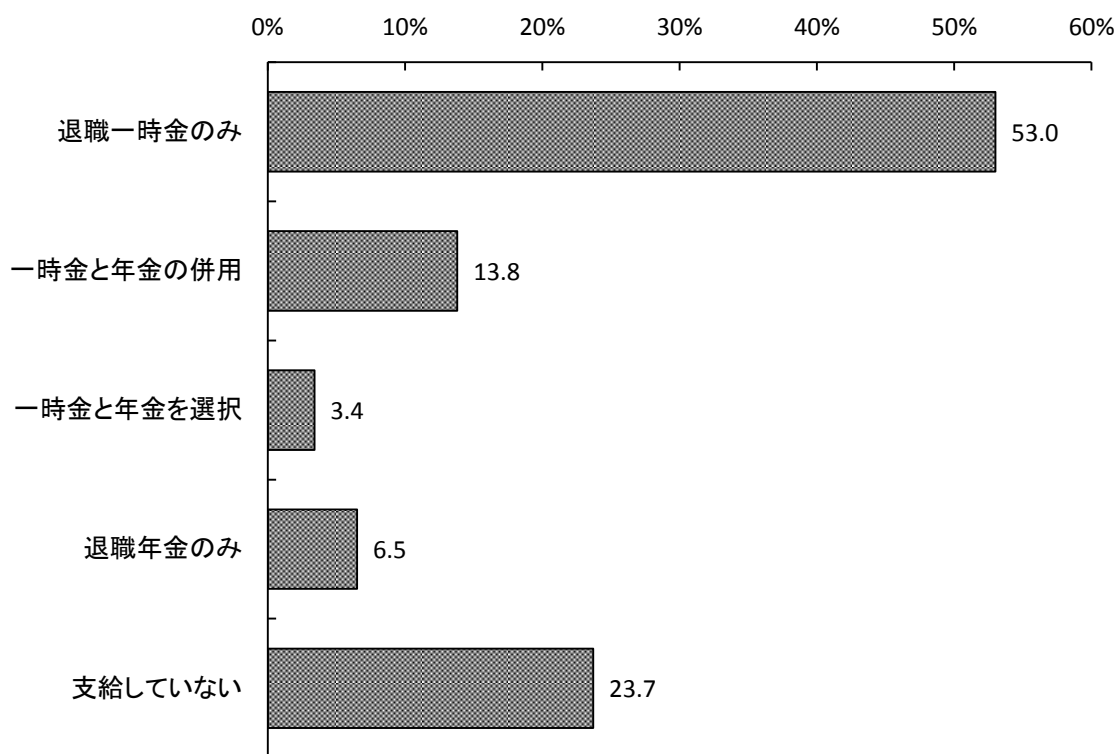
図表6-2-3. 定年制への対応（複数回答）（従業員規模別）

	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	その他	特になし
					(%)
全体	60.7	12.7	0.4	2.6	25.3
9人以下	40.0	16.5	1.2	4.7	40.0
10～19人	64.7	17.6	0.0	0.0	17.6
20～29人	73.2	7.3	0.0	4.9	17.1
30～39人	94.1	0.0	0.0	0.0	5.9
40～49人	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
50人以上	87.0	8.7	0.0	0.0	8.7

6-3. 退職金の支給

退職金の支給についてみると、「支給していない」事業所は 23.7%となっており、何かしらの支給をしている事業所は 76.3%である。支給している内容では、「退職一時金のみ」が 53.0%で最も高く、次いで「一時金と年金の併用」が 13.8%などとなっている。

図表 6-3-1. 退職金の支給（複数回答）



業種別にみると、「支給していない」は、電気・ガス・熱供給・水道業と医療・福祉が0.0%で、次いで金融・保険業が8.3%、卸売・小売業が14.3%などで低くなっている。支給されている中では、「退職一時金のみ」は、医療・福祉が85.7%、不動産業が83.3%、建設業が63.9%で全体より10ポイント以上高い回答となっている。電気・ガス・熱供給・水道業では、「一時金と年金の併用」が50.0%、「一時金と年金を選択」が25.0%と全体を10ポイント以上上回っており、他の業種に比べて多様な提供手段となっていることが分かる。

図表6-3-2. 退職金の支給（複数回答）（業種別）

	(%)				
	退職一時金のみ	一時金と年金の併用	一時金と年金を選択	退職年金のみ	支給していない
全体	53.0	13.8	3.4	6.5	23.7
農業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	63.9	11.1	0.0	2.8	22.2
製造業	54.8	16.1	4.8	1.6	22.6
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
情報通信	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	47.6	0.0	4.8	4.8	42.9
卸売・小売業	59.5	7.1	4.8	16.7	14.3
金融・保険業	8.3	75.0	8.3	0.0	8.3
不動産業	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7
飲食店・宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
医療・福祉	85.7	0.0	0.0	14.3	0.0
教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
サービス業	46.2	15.4	0.0	7.7	30.8

従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きくなるにつれて「支給していない」が低くなる傾向にあり、9人以下では33.7%であるのに対し、50人以上では4.3%となっている。支給されている中では、「退職一時金のみ」は、20～29人を除くすべての従業員規模で半数以上を超えている。20～29人については、「一時金と年金の併用」、「一時金と年金を選択」、「退職年金のみ」が他の従業員規模に比べて高く、多様な提供手段となっていることが分かる。

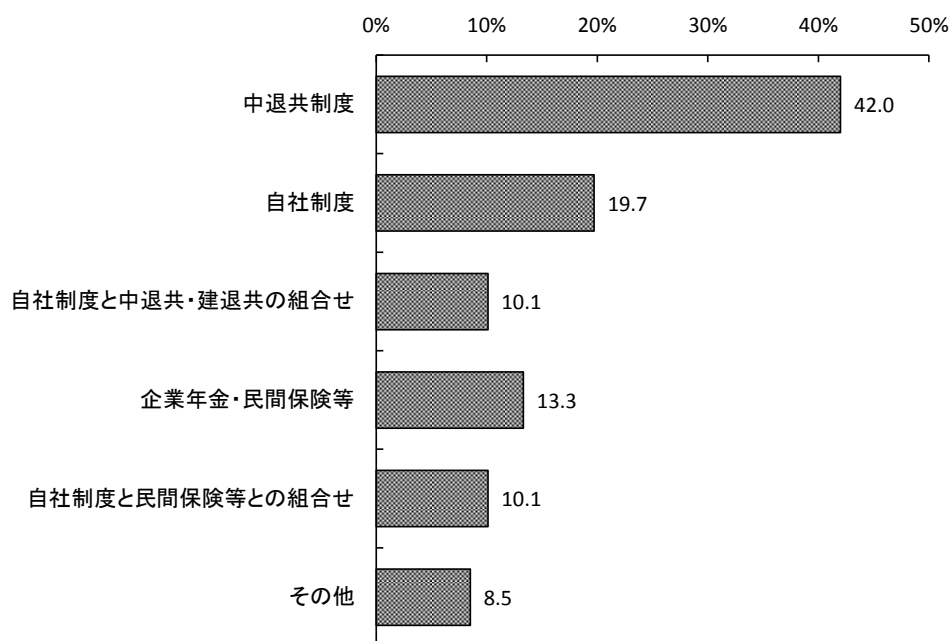
図表6-3-3. 退職金の支給（複数回答）（従業員規模別）

	(%)				
	退職 一時 金の み	一 時 金 と 年 金 の 併 用	一 時 金 と 年 金 を 選 択	退 職 年 金 の み	支 給 し て い な い
全体	53.0	13.8	3.4	6.5	23.7
9人以下	53.9	7.9	0.0	4.5	33.7
10～19人	58.8	11.8	2.0	7.8	19.6
20～29人	34.1	26.8	9.8	12.2	17.1
30～39人	62.5	18.8	6.3	6.3	12.5
40～49人	57.1	0.0	0.0	0.0	42.9
50人以上	60.9	21.7	8.7	4.3	4.3

6-4. 退職金の支払準備形態

退職金の支払準備形態をみると、「中退共制度」が42.0%で最も高く、次いで「自社制度」が19.7%、「企業年金・民間保険等」が13.3%などとなっている。

図表6-4-1. 退職金の支払準備形態（複数回答）



【退職金の支払い方法に関する制度】

< 中小企業退職金共済制度（中退共） >

中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）は、昭和34年に国の中小企業対策の一環として制定された「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた制度です。

中小・零細企業において単独では退職金制度をもつことが困難である実情を考慮して、中小企業者の相互扶助の精神と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的としています。

この制度の運営は、独立行政法人勤労者退職金共済機構（機構）中小企業退職金共済事業本部（中退共）が当たっています。

中小企業退職金共済事業本部

< 建設業退職金共済制度（建退共） >

建設業退職金共済制度（略称：建退共制度）は、建設業の事業主が当機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に当機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、当機構が直接労働者に退職金を支払うというものです。

建設業退職金共済事業本部

業種別にみると、「中退共制度」を採用している業種は不動産業が 75.0%、「自社制度」を採用している業種は金融・保険業が 36.4%、「自社制度と中退共・建退共の組合せ」を採用している業種は電気・ガス・熱供給・水道業が 20.0%、「企業年金・民間保険等」を採用している業種は金融・保険業が 63.6%、「自社制度と民間保険等との組合せ」を採用している業種はサービス業が 15.8%とそれぞれ最も高い回答となっている。

図表 6-4-2. 退職金の支払準備形態（複数回答）（業種別）

	(%)						
	中退共制度	自社制度	共 自 の 組 合 せ	自 社 制 度 と 中 退 共 ・ 建 退	企 業 年 金 ・ 民 間 保 険 等	の 自 社 制 度 と 民 間 保 険 等 と の 組 合 せ	そ の 他
全体	42.0	19.7	10.1	13.3	10.1	8.5	
農業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	40.6	18.8	18.8	6.3	9.4	6.3	
製造業	44.9	18.4	6.1	10.2	14.3	8.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	60.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	
情報通信	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸業	46.2	15.4	0.0	15.4	0.0	23.1	
卸売・小売業	50.0	18.4	10.5	13.2	7.9	10.5	
金融・保険業	0.0	36.4	0.0	63.6	0.0	0.0	
不動産業	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
飲食店・宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
医療・福祉	37.5	25.0	0.0	12.5	12.5	12.5	
教育・学習支援業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
サービス業	36.8	21.1	15.8	5.3	15.8	5.3	

従業員規模別にみると、「中退共制度」を採用している従業員規模は10～19人が55.6%、「自社制度」を採用している従業員規模は40～49人が50.0%となっている。また、「自社制度」は50人以上が34.8%、「自社制度と中退共・建退共の組合せ」は30～39人が28.6%、「企業年金・民間保険等」は40～49人が25.0%と全体より10ポイント以上多い回答となっている。

図表6-4-3. 退職金の支払準備形態（複数回答）（従業員規模別）

	中退共制度	自社制度	共 自 社 組 合 せ	自 社 制 度 と 中 退 共 ・ 建 退	企 業 年 金 ・ 民 間 保 険 等	の 自 社 組 合 せ と 民 間 保 険 等 と	そ の 他
							(%)
全体	42.0	19.7	10.1	13.3	10.1	8.5	
9人以下	43.8	23.4	7.8	6.3	9.4	14.1	
10～19人	55.6	6.7	11.1	13.3	13.3	6.7	
20～29人	41.7	13.9	8.3	22.2	5.6	11.1	
30～39人	28.6	28.6	28.6	7.1	7.1	0.0	
40～49人	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
50人以上	21.7	34.8	8.7	21.7	13.0	0.0	

7. 女性の労働状況について

7-1. 女性の登用状況

女性の登用状況についてみると、役員では、全体の平均総数が 2.7 人であるのに対し、女性の平均総数は 1.3 人で半数近くとなっている。部長相当職では、全体の平均総数が 2.3 人であるのに対し、女性の平均総数は 1.4 人、課長相当職では、全体の平均総数が 3.8 人であるのに対し、女性の平均総数は 2.1 人で半数を上回っている。係長相当職では、全体の平均総数が 4.7 人であるのに対し、女性の平均総数は 1.6 人と全体に占める女性の割合は 30% 台となっている。該当する女性の平均年齢は役員が 55.8 才、部長相当職が 49.1 才、課長相当職が 49.0 才、係長相当職が 45.1 才となっている。

図表 7-1. 女性の登用状況

	総数 (人)	総数のうち女性の数 (人) ／全体に占める割合	女性の平均年齢 (才)
役員	2.7	1.3 (47.2%)	55.8
部長相当職	2.3	1.4 (62.7%)	49.1
課長相当職	3.8	2.1 (54.2%)	49.0
係長相当職	4.7	1.6 (34.2%)	45.1

【女性の活躍と経済社会の活性化】

第1節 就業をめぐる状況

- 女性の年齢階級別労働力率は「M字カーブ」を描いているが、カーブは以前よりも浅くなり、M字の底となる年齢階級も上昇。
- 平成 26 年の女性の雇用者のうち正規の職員・従業員の割合は 43.3%、非正規雇用者の割合は 56.7%であり、非正規雇用者が過半数を占める。
- 平成 26 年の女性の就業希望者は 303 万人であり、求職していない理由として、「出産・育児のため」、「適当な仕事がありそうにない」がそれぞれ 3 分の 1 ずつを占める。

第2節 雇用の場における女性

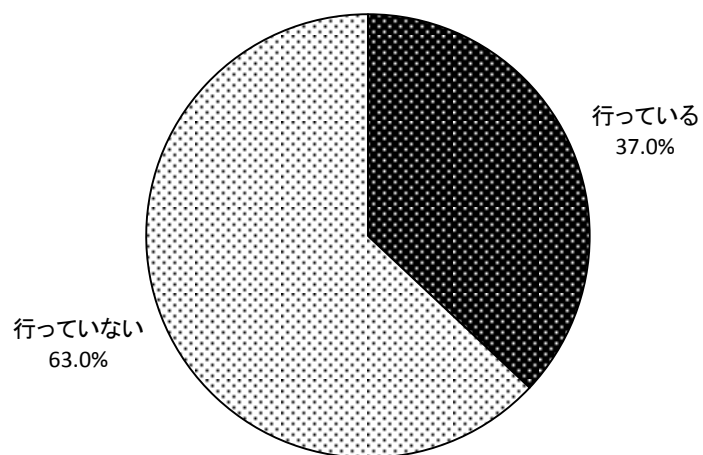
- 平成 26 年における役職者に占める女性割合は、係長級 16.2%、課長級 9.2%、部長級 6.0%であり、上位の役職ほど女性の割合が低い。
- 平成 26 年における給与所得の男女差は、男性一般労働者の給与水準を 100 とすると、女性一般労働者の給与水準は 72.2。

平成 27 年版男女共同参画白書

7-2. セクシャルハラスメント防止対策

セクシャルハラスメント防止対策についてみると、対策を「行っている」事業所は全体の37.0%、「行っていない」事業所は63.0%となっている。

図表7-2-1. セクシャルハラスメント防止対策



【均等法におけるセクシュアルハラスメント対策】

職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。被害者は事後に裁判に訴えることを躊躇せざるを得ない場合もあり、未然の防止対策が特に重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントや同性に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

こうしたことから、男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象を男女労働者とするとともに、その防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をはじめ、その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

◇均等法のセクシュアルハラスメント対策規定

第 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

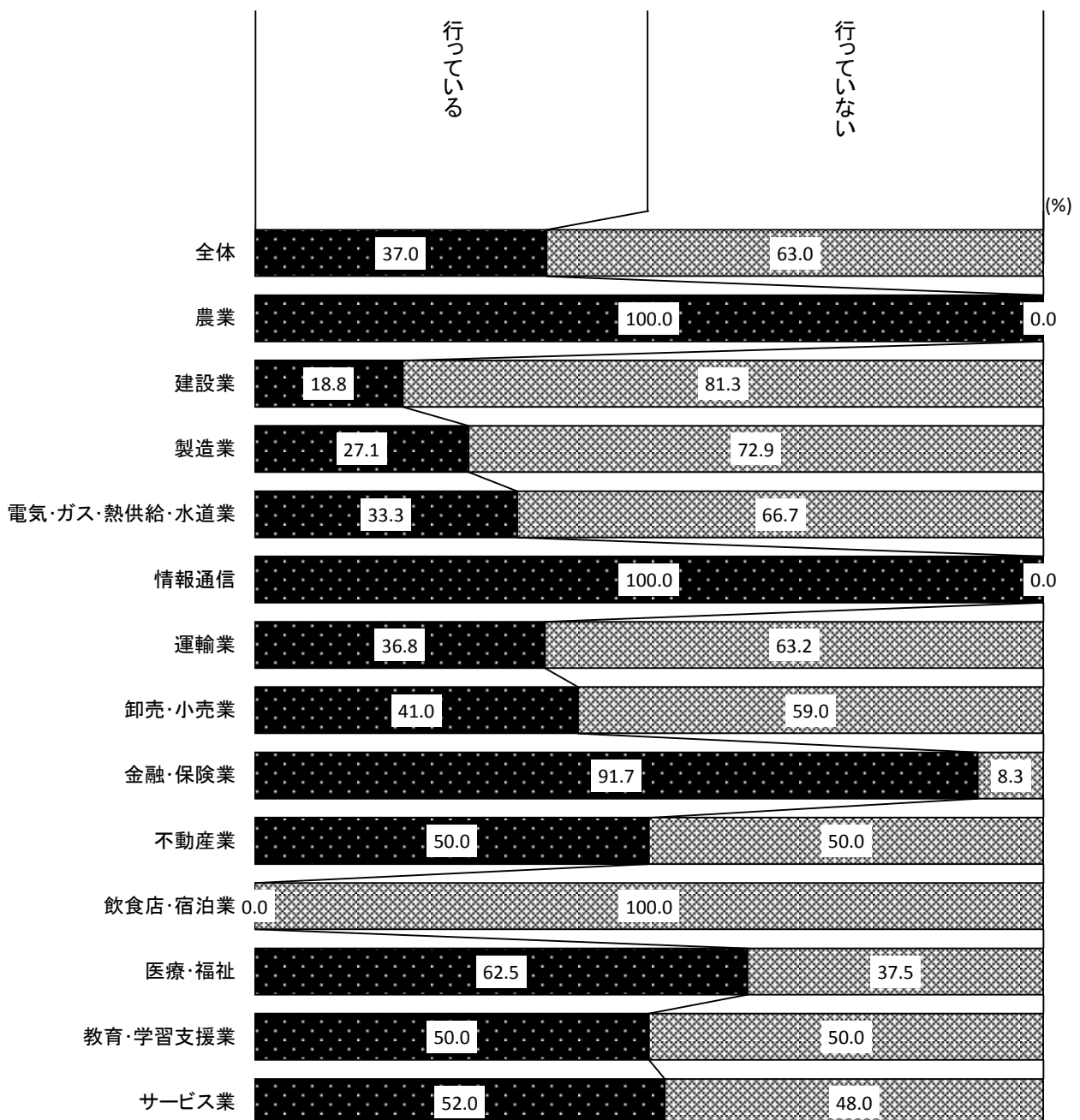
2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

厚生労働省：セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ

業種別にみると、セクシャルハラスメント防止対策を「行っている」事業所は金融・保険業が91.7%で最も高く、次いで医療・福祉が62.5%、サービス業が52.0%などとなっている。

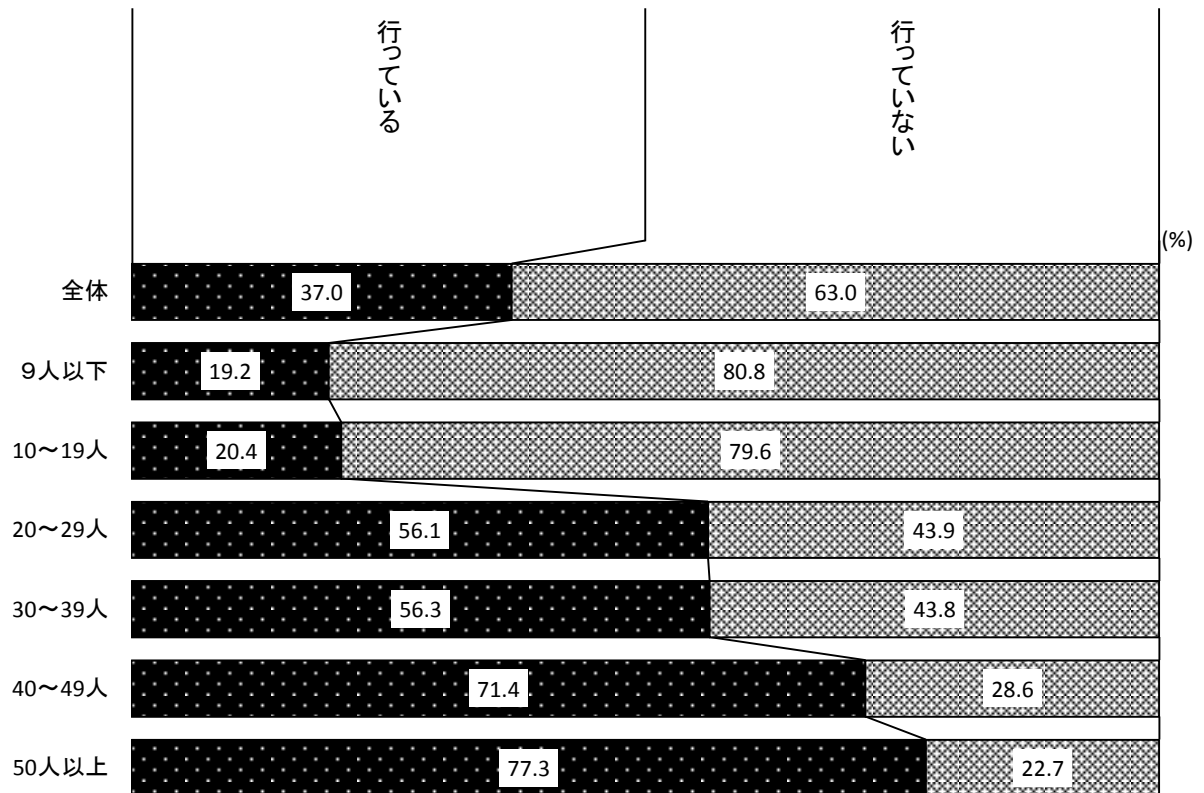
一方、対策を「行っていない」事業所は、飲食店・宿泊業が100.0%、建設業が81.3%、製造業が72.9%などとなっている。

図表7-2-2. セクシャルハラスメント防止対策（業種別）



従業員規模別にみると、セクシャルハラスメント防止対策を「行っている」事業所は50人以上が77.3%で最も高く、9人以下では19.2%に止まっており、従業員規模が大きくなるにつれてセクシャルハラスメント防止対策を「行っている」ことが分かる。

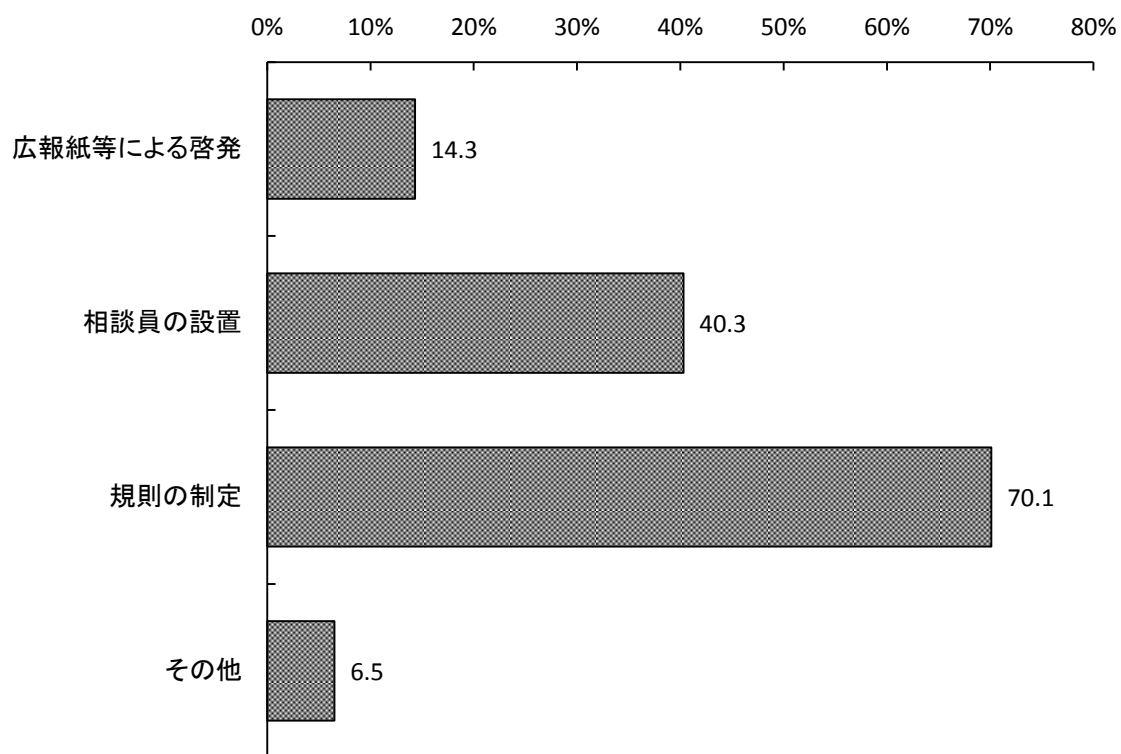
図表7-2-3. セクシャルハラスメント防止対策（従業員規模別）



7-3. セクシャルハラスメント防止対策の実施内容

セクシャルハラスメント防止対策を行っている事業所の実施内容についてみると、「規則の制定」が70.1%で最も高く、次いで「相談員の設置」が40.3%、「広報紙等による啓発」が14.3%となっている。

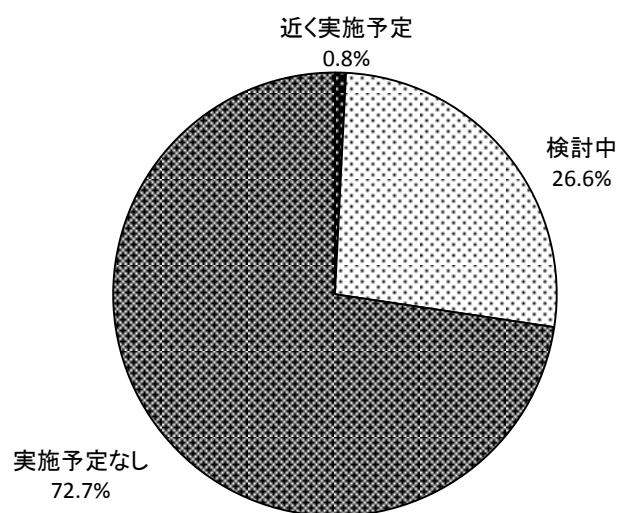
図表7-3. セクシャルハラスメント防止対策の実施内容（複数回答）



7-4. セクシャルハラスメント防止対策の実施予定

セクシャルハラスメント防止対策を行っていない事業所の実施予定についてみると、「実施予定なし」が72.7%、「検討中」が26.6%、「近く実施予定」が0.8%となっている。

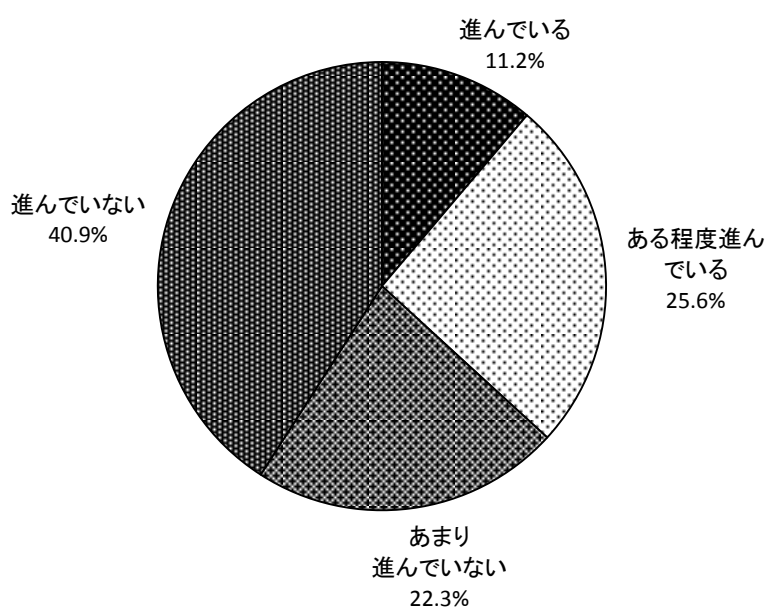
図表7-4. セクシャルハラスメント防止対策の実施予定



7-5. 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況

女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況についてみると、「進んでいない」事業所は40.9%、「あまり進んでいない」事業所は22.3%となっており、これらを合わせた『進んでいない』事業所は全体の63.2%で6割を超えている。一方、「進んでいる」事業所は11.2%、「ある程度進んでいる」事業所は25.6%となっており、これらを合わせた『進んでいる』事業所は36.8%で3割台半ばとなっている。

図表7-5-1. 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況

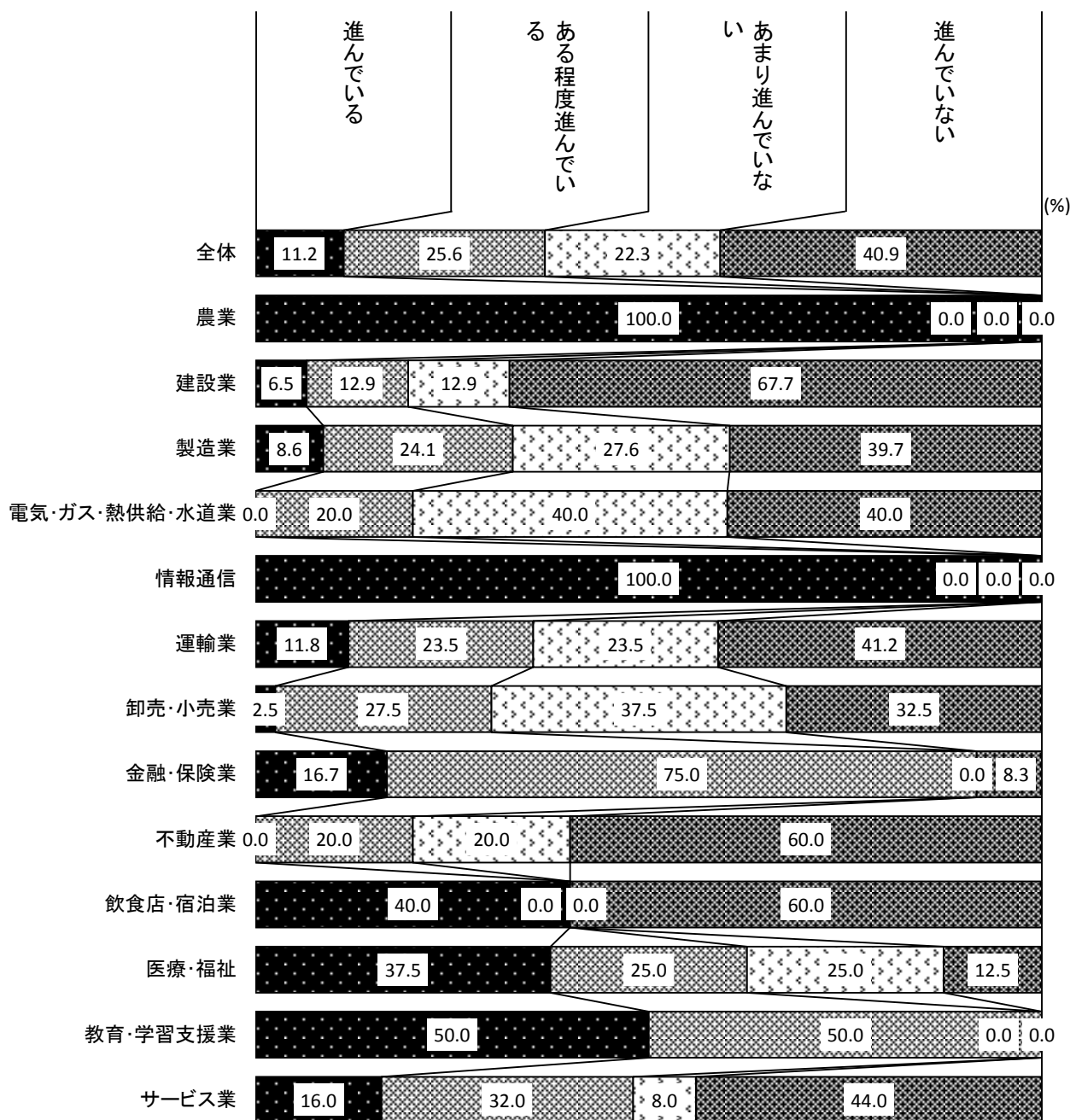


【ポジティブ・アクション】

「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による男女の役割分担や過去の経緯等より男女の労働者間で格差が生じている場合、このような差を解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組みのことをいう。

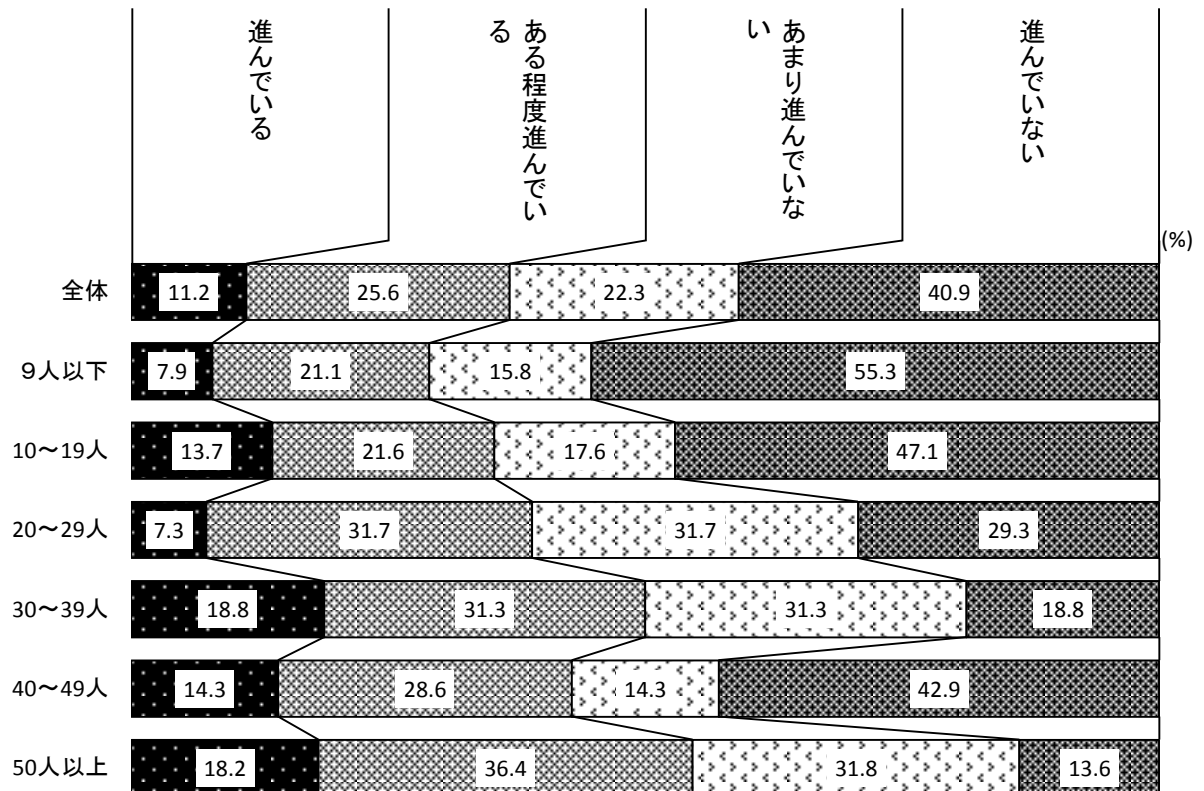
業種別にみると、『進んでいない』業種では、建設業が80.6%で最も高く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業と不動産業が80.0%などとなっている。一方、『進んでいる』業種では、金融・保険業が91.7%で9割を超え、最も高くなっている。

図表7-5-2. 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況（業種別）



従業員規模別にみると、『進んでいない』事業所では、9人以下が71.1%で最も高く、次いで10～19人が64.7%、20～29人が61.0%で6割以上となっている。一方、『進んでいる』事業所では、50人以上が54.6%で最も高く、次いで30～39人が50.1%で過半数となっている。概ね従業員規模が大きいほど、取組みが進んでいる傾向にあることが分かる。

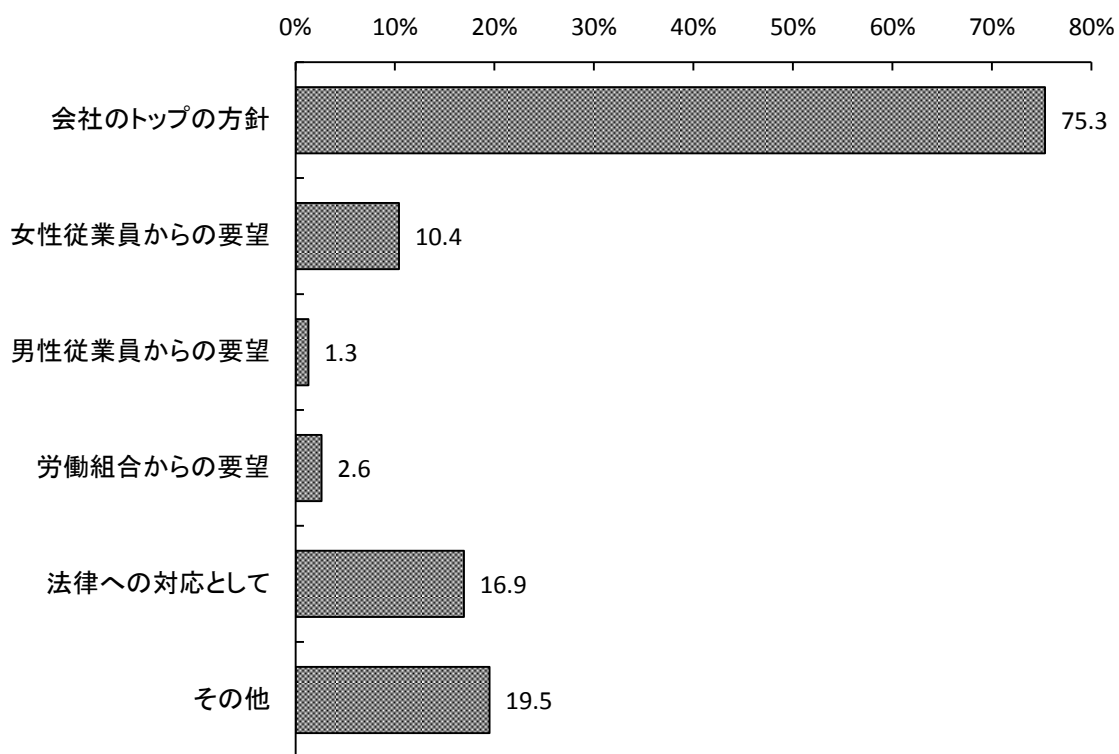
図表7-5-3. 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況
（従業員規模別）



7-6. 取組み（ポジティブ・アクション）を実施したきっかけ

取組み（ポジティブ・アクション）を実施したきっかけについてみると、「会社のトップの方針」が75.3%で最も高く、次いで「法律への対応として」が16.9%、「女性従業員からの要望」が10.4%などとなっている。

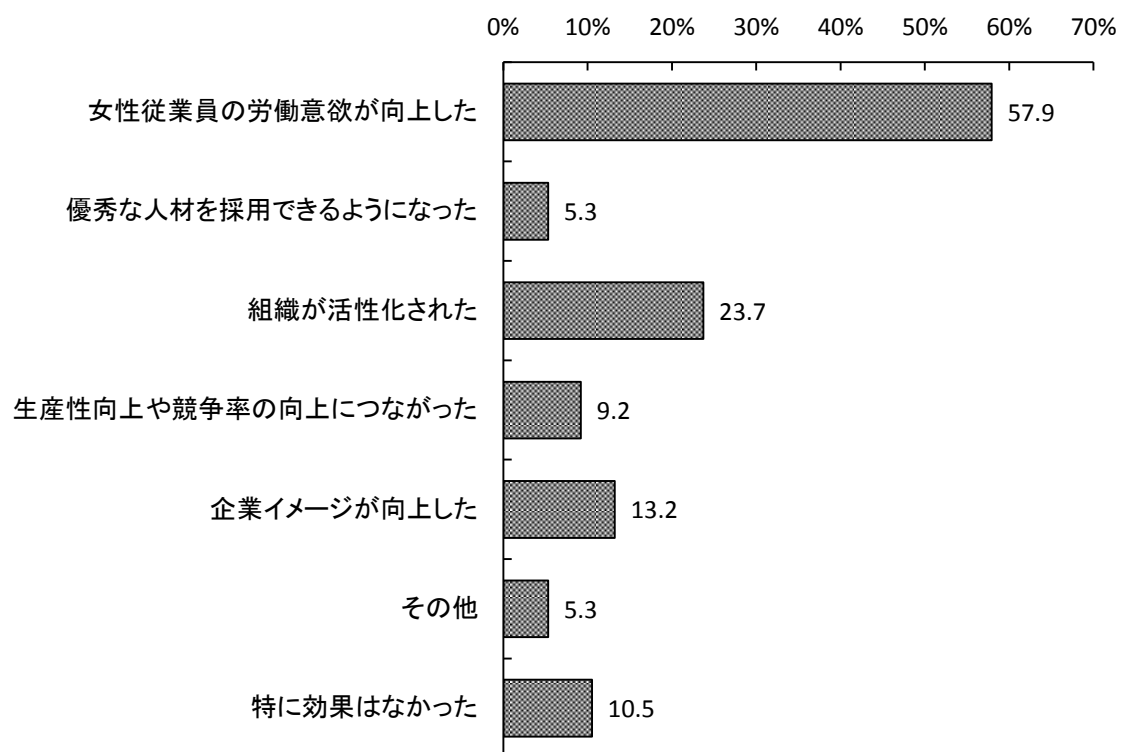
図表7-6. 取組み（ポジティブ・アクション）を実施したきっかけ（複数回答）



7-7. 取組み（ポジティブ・アクション）を実施した成果

取組み（ポジティブ・アクション）を実施した成果についてみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」が 57.9%で最も高く、次いで「組織が活性化された」が 23.7%、「企業イメージが向上した」が 13.2%となっている。「特に効果はなかった」は 10.5%となっている。

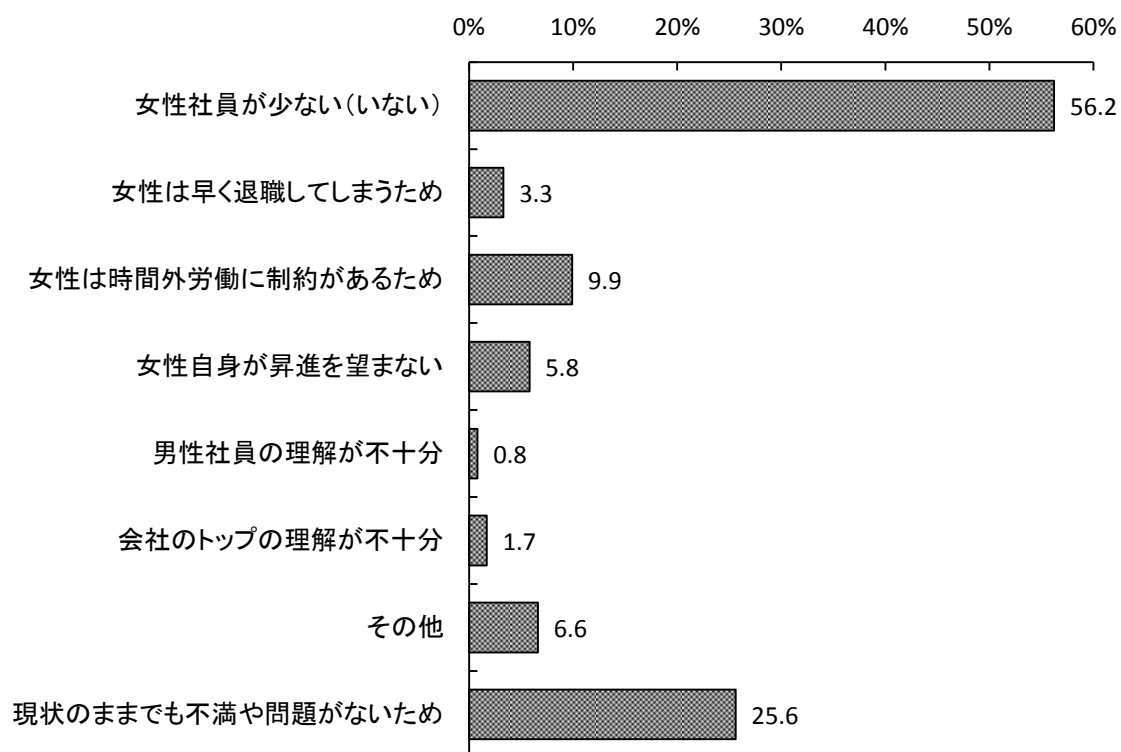
図表 7-7. 取組み（ポジティブ・アクション）を実施した成果（複数回答）



7-8. 取組み（ポジティブ・アクション）が進んでいない理由

取組み（ポジティブ・アクション）が進んでいない理由についてみると、「女性社員が少ない（いない）」が56.2%で最も高く、次いで「女性は時間外労働に制約があるため」が9.9%となっている。「現状のままで不満や問題がないため」は25.6%となっている。

図表7-8. 取組み（ポジティブ・アクション）が進んでいない理由（複数回答）

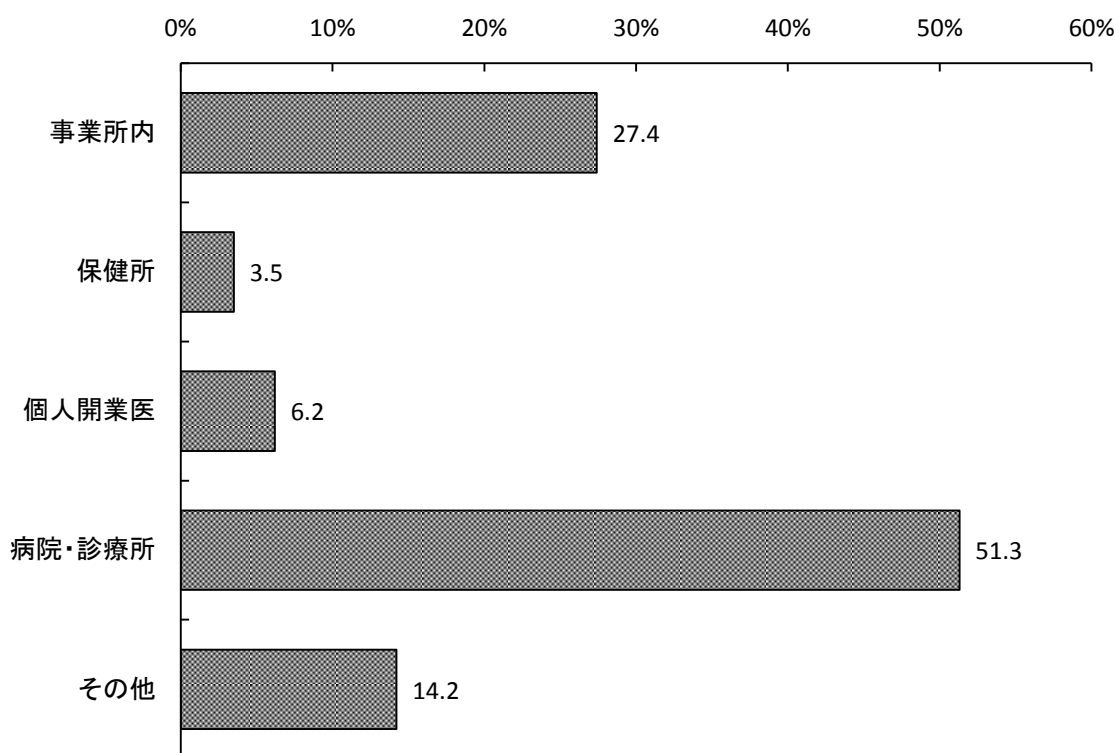


8. 福利厚生について

8-1. 定期健康診断の実施場所

定期健康診断の実施場所は、「病院・診療所」が51.3%で最も高く、次いで「事業所内」が27.4%となっている。その他の内容としては、「組合」、「協会」、「商工会」、「公民館」等が挙げられた。

図表 8-1-1. 定期健康診断の実施場所（複数回答）



業種別にみると、「病院・診療所」は金融・保険業が 83.3%、不動産業が 80.0%、飲食店・宿泊業が 75.0%、運輸業が 61.9%で、「事業所内」は医療・福祉が 50.0%で、「個人開業医」は電気・ガス・熱供給・水道業が 25.0%で、「保健所」は飲食店・宿泊業が 25.0%でいずれも全体より 10ポイント以上多い回答となっている。

図表 8-1-2. 定期健康診断の実施場所（複数回答）（業種別）

	(%)				
	事業所内	保健所	個人開業医	病院・診療所	その他
全体	27.4	3.5	6.2	51.3	14.2
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	15.8	5.3	7.9	50.0	21.1
製造業	37.1	1.6	4.8	43.5	14.5
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	0.0	25.0	50.0	25.0
情報通信	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	23.8	0.0	9.5	61.9	9.5
卸売・小売業	31.6	2.6	10.5	50.0	10.5
金融・保険業	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0
不動産業	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0
飲食店・宿泊業	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
医療・福祉	50.0	0.0	12.5	37.5	0.0
教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業	29.2	12.5	0.0	41.7	20.8

従業員規模別にみると、「病院・診療所」は50人以上を除くすべての従業員規模の事業所で4割を超えている一方、50人以上では、「事業所内」での実施が7割台半ばを超えている。

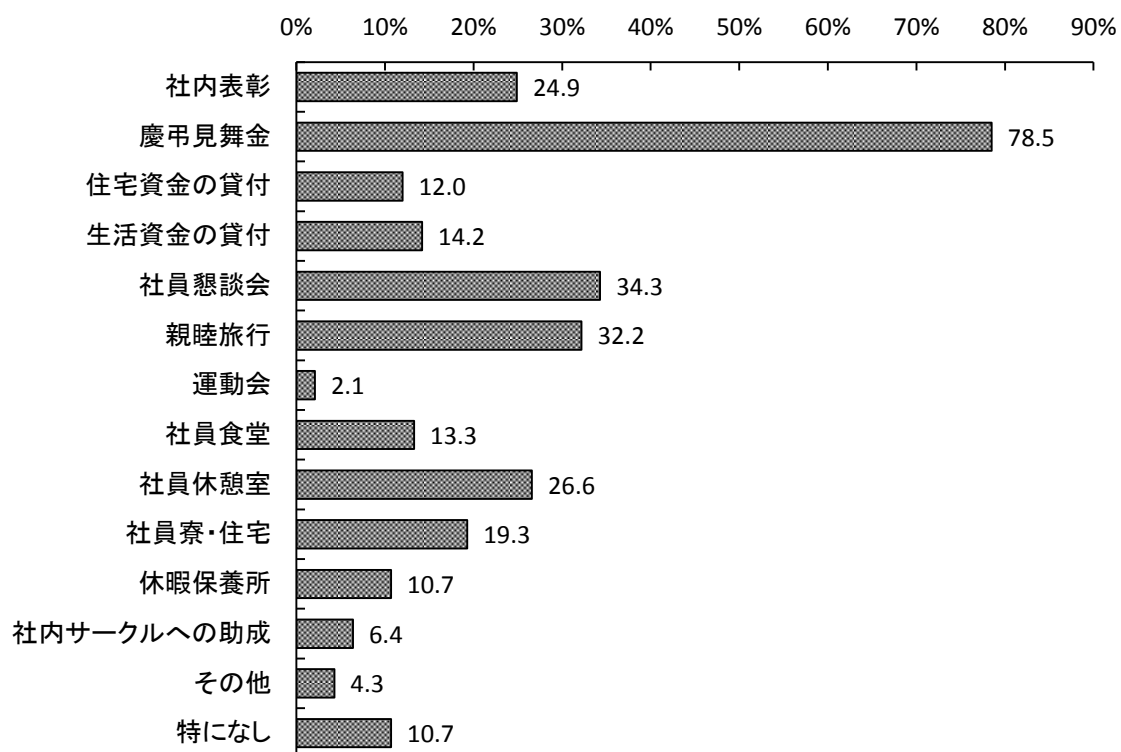
図表8-1-3. 定期健康診断の実施場所（複数回答）（従業員規模別）

	(%)				
	事業所内	保健所	個人開業医	病院・診療所	その他
全体	27.4	3.5	6.2	51.3	14.2
9人以下	10.8	6.0	13.3	54.2	18.1
10～19人	19.2	1.9	0.0	61.5	17.3
20～29人	36.6	4.9	7.3	43.9	12.2
30～39人	41.2	0.0	0.0	58.8	11.8
40～49人	28.6	0.0	0.0	71.4	0.0
50人以上	78.3	0.0	0.0	17.4	4.3

8-2. 実施している福利厚生制度

実施している福利厚生制度についてみると、「慶弔見舞金」が78.5%で最も高く、「社員懇談会」が34.3%、「親睦旅行」が32.2%、「社員休憩室」が26.6%、「社内表彰」が24.9%などとなっている。

図表8-2-1. 実施している福利厚生制度（複数回答）



業種別にみると、金融・保険業では、「慶弔見舞金」が100.0%となるなど、多くの項目で全体を上回っており、総じて福利厚生に力を入れていることがわかる。その他、「社員懇談会」では、電気・ガス・熱供給・水道業が75.0%、医療・福祉が62.5%、サービス業が48.1%など、全体より10ポイント以上多い回答となっている。「特になし」は、飲食店・宿泊業が66.7%で最も高くなっている。

図表8-2-2. 実施している福利厚生制度（複数回答）（業種別）

	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・住宅	休暇保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし
全体	24.9	78.5	12.0	14.2	34.3	32.2	2.1	13.3	26.6	19.3	10.7	6.4	4.3	10.7
農業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	12.8	64.1	12.8	23.1	33.3	46.2	0.0	2.6	12.8	17.9	7.7	5.1	2.6	15.4
製造業	24.2	82.3	12.9	11.3	35.5	29.0	1.6	16.1	40.3	21.0	8.1	4.8	6.5	8.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	100.0	0.0	0.0	75.0	50.0	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
情報通信	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	45.0	90.0	5.0	25.0	35.0	10.0	0.0	0.0	30.0	20.0	20.0	10.0	0.0	10.0
卸売・小売業	31.7	78.0	2.4	14.6	26.8	34.1	2.4	7.3	19.5	17.1	4.9	9.8	2.4	12.2
金融・保険業	25.0	100.0	83.3	25.0	8.3	8.3	16.7	75.0	33.3	75.0	75.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	20.0	100.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食店・宿泊業	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
医療・福祉	25.0	75.0	12.5	0.0	62.5	37.5	0.0	37.5	75.0	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0
教育・学習支援業	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	29.6	77.8	3.7	7.4	48.1	48.1	3.7	7.4	14.8	11.1	3.7	7.4	7.4	11.1

従業員規模別にみると、9人以下の事業所では、制度として挙げられた項目のすべてで、全体を下回っている。一方、50人以上の事業所では、「社員懇談会」を除く12項目で全体を上回っており、対照的な結果となっている。

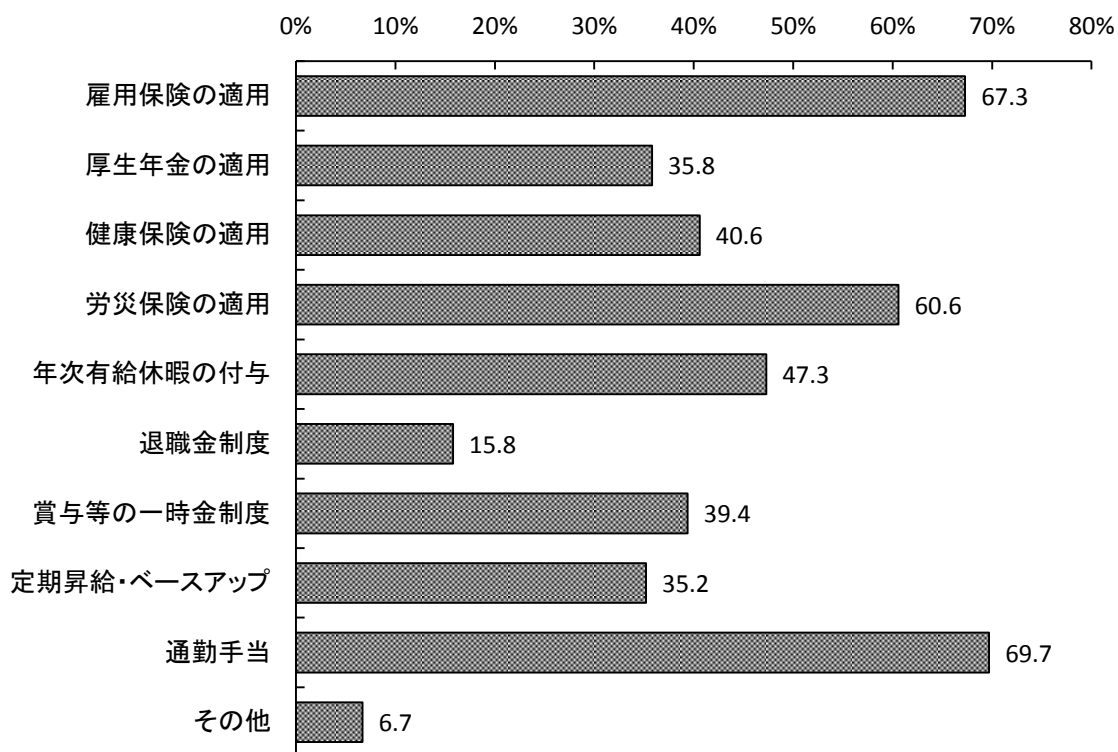
図表8-2-3. 実施している福利厚生制度（複数回答）（従業員規模別）

	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・住宅	休暇保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし
全体	24.9	78.5	12.0	14.2	34.3	32.2	2.1	13.3	26.6	19.3	10.7	6.4	4.3	10.7
9人以下	13.5	64.0	6.7	10.1	27.0	22.5	0.0	2.2	14.6	4.5	0.0	4.5	3.4	21.3
10～19人	11.1	87.0	9.3	11.1	33.3	42.6	0.0	13.0	25.9	22.2	11.1	7.4	1.9	5.6
20～29人	40.0	90.0	17.5	12.5	55.0	37.5	2.5	17.5	32.5	30.0	17.5	2.5	7.5	0.0
30～39人	41.2	82.4	17.6	29.4	41.2	41.2	5.9	17.6	41.2	29.4	23.5	5.9	5.9	0.0
40～49人	50.0	100.0	16.7	33.3	50.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50人以上	60.9	91.3	21.7	21.7	26.1	43.5	13.0	43.5	52.2	52.2	34.8	17.4	8.7	4.3

8-3. パートタイマーの社会保障制度

パートタイマーの社会保障制度は、「通勤手当」が 69.7%で最も高く、次いで「雇用保険の適用」が 67.3%、「労災保険の適用」が 60.6%などとなっている。

図表 8-3-1. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）



【公的年金の加入状況】

現在の公的年金の加入状況別のパートの割合をみると、「厚生年金、共済年金に本人が被保険者として加入している」（以下「国民年金第2号被保険者」という。）が 30.8%、「配偶者の加入している被用者年金保険の被扶養配偶者になっている」（以下「国民年金第3号被保険者」という。）が 28.9%、「上記以外で、国民年金の被保険者になっている」（以下「国民年金第1号被保険者」という。）が 11.5%、「公的年金を受給している」が 14.4%、「公的年金に加入していない」が 8.7%となっている。

被保険者の区分について、男女別にみると、男では「国民年金第2号被保険者」の 31.0%が、女では「国民年金第3号被保険者」の 40.4%が最も高い割合となっている。

配偶者の有無別にみると、配偶者がいないパートでは、男女とも「国民年金第2号被保険者」がそれぞれ 30.2%、45.9%と最も高い割合となっているのに対し、配偶者がいるパートでは、男は「国民年金第2号被保険者」の 31.3%が、女は「国民年金第3号被保険者」の 55.2%が最も高い割合となっている。

平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査

業種別にみると、医療・福祉ではほとんどの項目で全体を上回っており、手厚い制度を採用しているところが多いことが分かる。

図表 8-3-2. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（業種別）

	雇用保険の適用	厚生年金の適用	健康保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	退職金制度	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	通勤手当	その他
全体	67.3	35.8	40.6	60.6	47.3	15.8	39.4	35.2	69.7	6.7
農業	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	55.0	35.0	45.0	40.0	25.0	15.0	40.0	45.0	45.0	20.0
製造業	67.3	38.5	42.3	61.5	46.2	9.6	46.2	25.0	75.0	5.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
情報通信	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
運輸業	72.7	36.4	36.4	63.6	45.5	0.0	9.1	27.3	72.7	0.0
卸売・小売業	66.7	33.3	37.0	59.3	37.0	14.8	48.1	37.0	74.1	3.7
金融・保険業	100.0	27.3	27.3	90.9	100.0	72.7	18.2	9.1	100.0	0.0
不動産業	50.0	50.0	100.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
飲食店・宿泊業	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	66.7	33.3	16.7
医療・福祉	71.4	71.4	71.4	71.4	85.7	28.6	57.1	71.4	85.7	0.0
教育・学習支援業	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0
サービス業	72.7	36.4	40.9	63.6	45.5	13.6	40.9	40.9	59.1	9.1

従業員規模別にみると、9人以下の事業所では、「賞与等の一時金制度」と「定期昇給・ベースアップ」を除くすべての項目で全体を下回っている。50人以上の事業所では、「雇用保険」、「厚生年金」、「健康保険」、「労災保険」といった主だった保険や年金で6割を超える実施状況となっている。

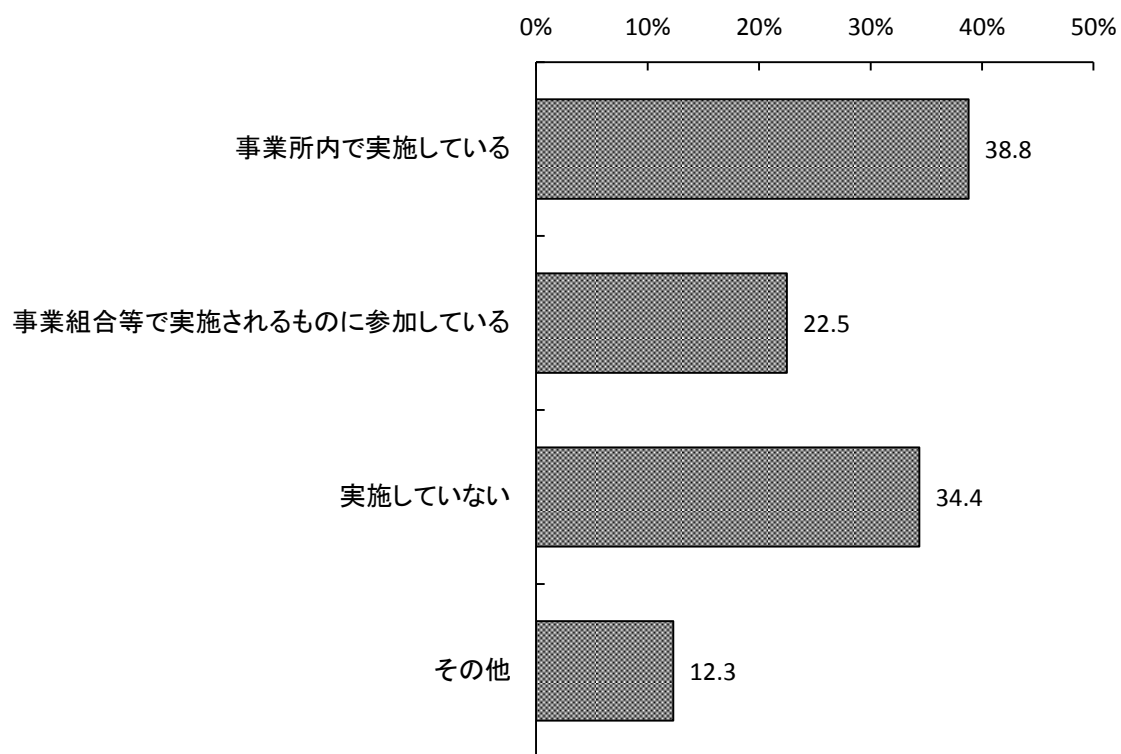
図表8-3-3. パートタイマーの社会保障制度（複数回答）（従業員規模別）

	雇用保険の適用	厚生年金の適用	健康保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	退職金制度	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	通勤手当	その他
全体	67.3	35.8	40.6	60.6	47.3	15.8	39.4	35.2	69.7	6.7
9人以下	52.7	25.5	32.7	47.3	25.5	9.1	40.0	40.0	56.4	12.7
10～19人	60.6	36.4	39.4	60.6	36.4	27.3	45.5	30.3	66.7	6.1
20～29人	84.2	42.1	44.7	76.3	68.4	18.4	34.2	31.6	76.3	5.3
30～39人	50.0	33.3	41.7	41.7	58.3	8.3	33.3	16.7	75.0	0.0
40～49人	85.7	14.3	14.3	71.4	42.9	14.3	28.6	71.4	57.1	0.0
50人以上	94.4	61.1	66.7	77.8	83.3	16.7	44.4	33.3	100.0	0.0

8-4. 従業員の能力向上のための研修の実施

従業員の能力向上のための研修の実施は、「事業所内で実施している」が 38.8%で最も高く、次いで「実施していない」が 34.4%、「事業組合等で実施されるものに参加している」が 22.5%となっている。

図表 8-4-1. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）



業種別にみると、「事業所内で実施している」業種としては、医療・福祉が 75.0%、サービス業が 64.0%、電気・ガス・熱供給・水道業が 50.0%で半数以上となっている。「実施していない」業種としては、飲食店・宿泊業が 66.7%、卸売・小売業が 45.0%、製造業が 44.8%で、「事業組合等で実施されるものに参加している」業種としては、運輸業、不動産業が 40.0%、建設業が 35.9%で全体より 10 ポイント以上多い回答となっている。

図表 8-4-2. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）（業種別）

	事業所内で実施している	も事業組合等に参加して実施される	実施していない	その他
				(%)
全体	38.8	22.5	34.4	12.3
農業	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	25.6	35.9	30.8	15.4
製造業	39.7	13.8	44.8	12.1
電気・ガス・熱供給・水道業	50.0	25.0	25.0	25.0
情報通信	100.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	45.0	40.0	25.0	0.0
卸売・小売業	30.0	17.5	45.0	10.0
金融・保険業	33.3	8.3	0.0	58.3
不動産業	20.0	40.0	40.0	0.0
飲食店・宿泊業	33.3	0.0	66.7	0.0
医療・福祉	75.0	25.0	0.0	12.5
教育・学習支援業	50.0	0.0	50.0	0.0
サービス業	64.0	24.0	20.0	8.0

従業員規模別にみると、「実施していない」は、9人以下の事業所で51.2%と過半数を占めており、「事業組合等で実施されるものに参加している」は、30～39人の事業所で41.2%と高くなっている。20～29人、40人以上の事業所で「事業所内で実施している」が過半数を占めている。

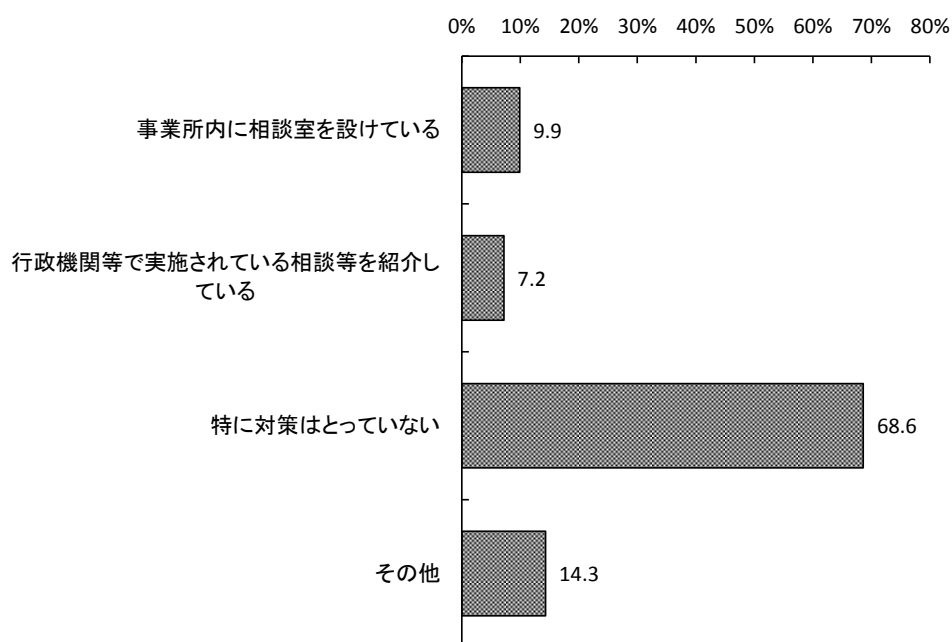
図表8-4-3. 従業員の能力向上のための研修の実施（複数回答）（従業員規模別）

	(%)			
	事業所内で実施している	も事業組合等に参加している	実施していない	その他
全体	38.8	22.5	34.4	12.3
9人以下	26.7	18.6	51.2	8.1
10～19人	27.5	25.5	41.2	13.7
20～29人	56.1	19.5	14.6	19.5
30～39人	41.2	41.2	11.8	17.6
40～49人	57.1	14.3	28.6	14.3
50人以上	68.2	22.7	9.1	9.1

8-5. 職場のメンタルヘルス対策の実施

職場のメンタルヘルス対策の実施は「特に対策はとっていない」が68.6%となっており、切実な問題として捉えられていないようである。実施されている内容としては、「事業所内に相談室を設けている」が9.9%、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」が7.2%となっている。その他の内容としては、「事業所外（本部等）に相談室を設けている」、「研修を行っている」、「必要に応じて面談を行っている」、「医療機関や専門医による対応」等が挙げられた。

図表 8-5-1. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）



【職場のメンタルヘルスについて】

近年、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超える状況にあります。また、精神障害等に係る労災補償状況を見ると、請求件数、認定件数とも近年、増加傾向にあります。このような中で、心の健康問題が労働者、その家族、事業場及び社会に与える影響は、今日、ますます大きくなっており、事業場においてより積極的に労働者の心の健康の保持増進を図ることは非常に重要な課題となっています。

このため、平成12年8月に策定した「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を見直し、労働安全衛生法第70条の2第1項に基づく指針として、新たに「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定されました（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号）。

厚生労働省：こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

現在の仕事や職業生活に関する事で強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は60.9% [19年調査58.0%] となっている。また、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄の内容（3つ以内の複数回答）をみると、「職場の人間関係の問題」（41.3% [同38.4%]）が最も多く、次いで「仕事の質の問題」（33.1% [同34.8%]）、「仕事の量の問題」（30.3% [同30.6%]）となっている。

平成24年労働者健康状況調査

業種別にみると、「特に対策はとっていない」は、金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業を除くすべての業種で過半数となっている。「事業所内に相談室を設けている」は、運輸業が31.6%で最も高く、次いで電気・ガス・熱供給・水道業が25.0%、金融・保険業が16.7%となっている。「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は、電気・ガス・熱供給・水道業が50.0%で他の業種に比べて高くなっている。

図表8-5-2. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）（業種別）

	(%)			
	事業所内に相談室を設けている	行政機関等で実施されている相談等を紹介している	特に対策はとっていない	その他
全体	9.9	7.2	68.6	14.3
農業	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	5.7	5.7	74.3	14.3
製造業	6.7	6.7	76.7	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	25.0	50.0	25.0	0.0
情報通信	0.0	100.0	0.0	0.0
運輸業	31.6	15.8	42.1	10.5
卸売・小売業	10.3	5.1	71.8	12.8
金融・保険業	16.7	8.3	8.3	66.7
不動産業	0.0	0.0	100.0	0.0
飲食店・宿泊業	0.0	0.0	100.0	0.0
医療・福祉	0.0	0.0	62.5	37.5
教育・学習支援業	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業	12.0	4.0	72.0	12.0

従業員規模別にみると、「特に対策はとっていない」は9人以下と10～19人で8割を超え、高くなっている。「事業所内に相談室を設けている」は30～39人と40～49人が28.6%、20～29人が20.5%で、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は30～39人が21.4%で2割を超え他の従業員規模に比べて高くなっている。

図表8-5-3. 職場のメンタルヘルス対策の実施（複数回答）（従業員規模別）

	て事業 所内に 相談室 を設け	る行政 機関等 で紹介 されて いて	特 に対 策は とつ てい ない	そ の 他
				(%)
全体	9.9	7.2	68.6	14.3
9人以下	5.9	4.7	83.5	5.9
10～19人	1.9	3.8	82.7	11.5
20～29人	20.5	5.1	48.7	25.6
30～39人	28.6	21.4	21.4	28.6
40～49人	28.6	0.0	71.4	0.0
50人以上	9.1	18.2	40.9	31.8

Ⅲ 調査票

平成27年度越谷市労働実態調査 調査票

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。また、日頃より本市産業の振興に多大なるご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本市では市内産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信施設として越谷市東越谷に「越谷市産業雇用支援センター」を開設し施策の充実に努めております。

その一環として市内事業所の雇用環境等の状況を把握し、行政施策の基礎資料とするために概ね3年毎にアンケート調査を実施しており、今年度においては、無作為に抽出した1,000事業所の皆様を対象に本調査を実施させていただくことと致しました。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、本趣旨をご理解いただき、ご回答頂きますようお願い申し上げます。

平成27年8月

越谷市長 高橋 努

【ご記入にあたって】

- ①この調査は、事業所を単位として行いますので、市内及び市外の本支店については含めずに、事業所としてのお立場でお答えください。
- ②回答は、特に指示がある場合を除き該当する選択肢を一つ選び番号を○で囲んでください。また、や()の空欄の中には具体的な内容をご記入ください。
- ③特に指示のない限り、平成27年8月1日現在の状況をお答えください。
- ④調査票の記入が終わりましたら、同封の返信用封筒にて9月4日(金)までにご投函ください。

【お問い合わせ先】

(委託元) 越谷市環境経済部産業支援課

(調査実施機関・お問い合わせ先)

株式会社タイム・エージェント

〒150-0044 東京都渋谷区円山町6-8

電話番号 03-5459-1590 (担当: 渡部、杉本)

お問い合わせ時間 平日午前10時から午後6時まで

※調査結果について個別に公表することは一切ありません。

<越谷市産業雇用支援センター>

越谷市産業雇用支援センターは、本市産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信拠点施設として、企業の創造性の発揮による競争力の強化と、新たな産業を振興し雇用創出を図ることを目的にがんばる企業・起業家および元気に働く皆さんを応援する施設です。

1. 事業所の概要について					
業種	① 農業 ② 建設業 ③ 製造業 ④ 電気・ガス・熱供給・水道業 ⑤ 情報通信 ⑥ 運輸業 ⑦ 卸売・小売業 ⑧ 金融・保険業 ⑨ 不動産業 ⑩ 飲食店・宿泊業 ⑪ 医療・福祉 ⑫ 教育・学習支援業 ⑬ 複合サービス業 ⑭ サービス業				
ホームページ	① 事業所で開設		② 本店で開設		③ 持っていない
電子メール	① あり ② なし		労働組合	① あり ② なし	
就業規則（従業員）	① あり ② なし		就業規則（パート等）	① あり ② なし	
健康保険	① 社会保険 ② 業種国保		③ 健康保険組合	④ その他 ⑤ なし	
雇用保険	① あり ② なし		労災保険	① あり ② なし	
業況について	現在（前年同月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
売上高について	現在（前年同月比）		① 増収	② 同じ	③ 減収
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 増収	② 同じ	③ 減収
経常利益について	現在（前年同月比）		① 増益	② 同じ	③ 減益
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 増益	② 同じ	③ 減益
従業員数について	現在（前年同月比）		① 不足	② 適切	③ 過剰
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 不足	② 適切	③ 過剰
資金繰りについて	現在（前年同月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い
	3ヵ月後の見込み（当月比）		① 良い	② 同じ	③ 悪い

2. 雇用状況について									
Q1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成（単位は人）									
	常用従業員			臨時・パート従業員			合計		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
10代									
20代									
30代									
40代									
50代									
60才以上									
合計									
障がい者									
外国人									
市内居住者									

* 「障がい者」、「外国人」、「市内居住者」の人数は、合計の内数としてください。

Q 2	雇用形態別の従業員の 平均年齢及び平均勤続年数			
	常用従業員		臨時・パート従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢(才)				
平均勤続年数(年)				

Q 3	課長職相当以上の 従業員について	
	男性	女性
	人数(人)	
平均年齢(才)		
平均勤続年数(年)		

Q 4 パートタイマーの業種別雇用人数(人)	
(1) 一般事務	
(2) 製造作業	
(3) 販売サービス	
(4) 技術専門	
(5) 企画・調査	
(6) 営業	
(7) その他()	

Q 5	障がい者の雇用	① 既に実施 ② 検討中 ③ 予定なし
Q 6	外国人の雇用	① 既に実施 ② 検討中 ③ 予定なし
Q 7	定年退職者の再雇用	① 既に実施 ② 検討中 ③ 予定なし
Q 8	退職者の定年延長	① 既に実施 ② 検討中 ③ 予定なし
Q 9	新規従業員(常用従業員)の 来春の雇用予定	① ある ② 検討中 ③ 予定なし
Q 10	現在の景気動向に対応するための 雇用調整	① 行った ② 行っていない
	『① 行った』場合の雇用調整 の方法	()
Q 11	現在の常用従業員の増員予定	① ある ② 検討中 ③ 予定なし
Q 12	パートタイマーの採用予定	① 増員したい(新規に採用) ② 現状維持でよい ③ 削減したい ④ 採用を取りやめた ⑤ 採用しない
Q 13	パートタイマーの採用時の労働 契約	① 書面により契約 ② 労働条件・賃金を明示し書面で交付 ③ 賃金のみ書面で交付 ④ 口頭で約束 ⑤ その他()

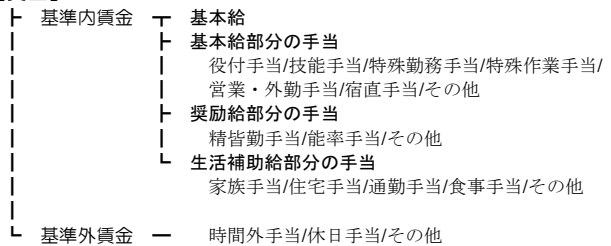
3. 賃金について

Q14	常用従業員の初任給（単位は円）					
	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒						
高等学校卒						
短大・専門学校卒						
大学卒						

Q15	平成27年7月の平均賃金（単位は円）	
	平均賃金	
事務系		
技術系		

□ 本調査における賃金構成図

【賃金】



Q16	臨時・パート従業員の給料（単位は円）					
	最低時間給		最高時間給		平均時間給	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
給料						

Q17	一時金		
夏季手当	① ある（カ月分）	② ない	
年末手当	① ある（カ月分）	② ない	
その他手当	① ある（カ月分）	② ない	

Q18	基本給部分以外の支給手当 （該当するもの全てに○）	
① 家族手当	② 住宅手当	
③ 精勤手当	④ 皆勤手当	
⑤ 能率手当	⑥ 通勤手当	
⑦ 物価手当	⑧ 食事手当	

4. 労働時間について

Q19	所定内労働時間		注1：所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間を記入してください。 注2：完全週休2日制でない場合は、4週平均からの時間を記入してください。
1日	（ ）時間	（ ）分	
1週	（ ）時間	（ ）分	

Q20	パートタイマーの1日平均労働時間	（ ）時間（ ）分
Q21	パートタイマーの1週の平均勤務日数	（ ）日

Q22	所定外労働時間
① ある	⇒「ある」場合の1人あたりの月間平均時間（ ）時間（ ）分
② ない	

注1：所定（時間）外労働時間は、始業時から終業時（休憩時間を除く）以外の時間

5. 休日・休暇制度について	
Q23	週休制
	① 週休1日 ② 週休1日半 ③ 完全週休2日 ④ 隔週の週休2日 ⑤ 月1回の週休2日 ⑥ 月2回の週休2日 ⑦ 月3回の週休2日 ⑧ その他（ ）
Q24	国民の祝日
	① 全部休日 ② 一部休日 ③ 無休

Q25	年次有給休暇
最高付与日数（日）	
最低付与日数（日）	
消化率（％）	

Q26	年間付与日数
年末年始休暇（日）	
ゴールデンウィーク（日）	
夏季休暇（日）	

Q27	仕事と家庭生活両立のための配慮
① 勤務時間の短縮	② 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げの導入
③ フレックスタイム制の導入	④ 在宅勤務（テレワーク等）の導入
⑤ 裁量労働制の導入	⑥ 所定（時間）外労働の軽減又は免除
⑦ 育児・介護休業制度や時間制度の導入	⑧ 有給休暇の取得の促進
⑨ 『次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画』の策定	
⑩ 制度を利用しやすい雰囲気づくり	⑪ その他（ ）
⑫ 現在は無いが導入を検討している	⑬ 導入の予定はない

『次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画』は、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

Q28	育児休業制度
① 社内に制度があり、利用されている	
② 社内に制度はあるが、利用されていない	
③ 制度はないが、現在検討中である	
④ 制度はなく、導入の予定はない	

Q29	介護休業制度
① 社内に制度があり、利用されている	
② 社内に制度はあるが、利用されていない	
③ 制度はないが、現在検討中である	
④ 制度はなく、導入の予定はない	

6. 定年・退職金制度について

Q30	定年制の実施	① 既の実施（ 才） ② 実施の方向で検討中（ 才） ③ 特に考えていない
Q31	定年制への対応	① 再雇用制度がある ② 勤務延長制度がある ③ 再就職斡旋をする ④ その他（ ） ⑤ 特になし
Q32	退職金の支給	① 退職一時金のみ ② 一時金と年金の併用 ③ 一時金と年金を選択 ④ 退職年金のみ ⑤ 支給していない
Q33	退職金の支払準備形態	① 中退共制度 ② 自社制度 ③ 自社制度と中退共・建退共の組合せ ④ 企業年金・民間保険等 ⑤ 自社制度と民間保険等との組合せ ⑥ その他（ ）

【退職金の支払い方法に関する制度】

○中小企業退職金共済制度（中退共）

中退共制度は、昭和34年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度で、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部（中退共）が運営しています。中小企業者の相互共済と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に寄与することを目的としています。事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付します。従業員が退職したときは、その従業員に中退共から退職金が直接支払われます。（中小企業退職金事業本部）

○建設業退職金共済制度（建退共）

建退共制度は、建設業の事業主が当機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に当機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、直接労働者に退職金を支払うというものです。（建設業退職金共済事業本部）

7. 女性の労働状況について

Q34 女性の登用状況

	総数（人）	総数のうち女性の数（人）	女性の平均年齢（才）
(1) 役員			
(2) 部長相当職			
(3) 課長相当職			
(4) 係長相当職			

Q35 セクシャルハラスメント防止対策

① 行っている	↓	② 行っていない	↓
『① 行っている』場合の実施内容		『② 行っていない』場合の実施予定	
① 広報紙等による啓発 ② 相談員の設置 ③ 規則の制定 ④ その他（ ）		① 近く実施予定 ② 検討中 ③ 実施予定なし	

Q36 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の進捗状況

- ① 進んでいる
- ② ある程度進んでいる
- ③ あまり進んでいない
- ④ 進んでいない

『ポジティブ・アクション』とは、固定的な性別による男女の役割分担や過去の経緯等より男女の労働者間で格差が生じている場合、このような差を解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のことを言います。

【Q36で「① 進んでいる」「② ある程度進んでいる」と回答された方】**Q37 取組みを実施したきっかけ**

- ① 会社のトップの方針
- ② 女性従業員からの要望
- ③ 男性従業員からの要望
- ④ 労働組合からの要望
- ⑤ 法律への対応として
- ⑥ その他（)

Q38 取組みを実施した成果

- ① 女性従業員の労働意欲が向上した
- ② 優秀な人材を採用できるようになった
- ③ 組織が活性化された
- ④ 生産性向上や競争率の向上につながった
- ⑤ 企業イメージが向上した
- ⑥ その他（)
- ⑦ 特に効果はなかった

【Q36で「③ あまり進んでいない」「④ 進んでいない」と回答された方】**Q39 取組が進んでいない理由**

- ① 女性社員が少ない（いない）
- ② 女性は早く退職してしまうため
- ③ 女性は時間外労働に制約があるため
- ④ 女性自身が昇進を望まない
- ⑤ 男性社員の理解が不十分
- ⑥ 会社のトップの理解が不十分
- ⑦ その他（)
- ⑧ 現状のままでも不満や問題がないため

8. 福利厚生について

Q40	定期健康診断の実施場所	① 事業所内 ④ 病院・診療所	② 保健所 ⑤ その他（	③ 個人開業医 ）
Q41	福利厚生 (該当するもの 全てに○)	① 社内表彰 ④ 生活資金の貸付 ⑦ 運動会 ⑩ 社員寮・住宅 ⑬ その他（	② 慶弔見舞金 ⑤ 社員懇談会 ⑧ 社員食堂 ⑪ 休暇保養所	③ 住宅資金の貸付 ⑥ 親睦旅行 ⑨ 社員休憩室 ⑫ 社内サークルへの助成 ⑭ 特になし
Q42	パートタイムの社会保障制度(該当するもの全てに○)	① 雇用保険の適用 ③ 健康保険の適用 ⑤ 年次有給休暇の付与 ⑦ 賞与等の一時金制度 ⑨ 通勤手当	② 厚生年金の適用 ④ 労災保険の適用 ⑥ 退職金制度 ⑧ 定期昇給・ベースアップ ⑩ その他（	）
Q43	従業員の能力向上のための研修の実施	① 事業所内で実施している ② 事業組合等で実施されるものに参加している ③ 実施していない ④ その他（		
Q44	職場のメンタルヘルス対策の実施	① 事業所内に相談室を設けている ② 行政機関等で実施されている相談等を紹介している ③ 特に対策はとっていない ④ その他（		

職場のメンタルヘルス対策の具体的内容は、(1) 心の健康を阻害する様々な職場のストレスを軽減し、社内で支援体制を作ることによって、心の不健康の発生の予防や健康の維持増進を図る。(2) うつ病などの心の不健康状態を起こしかけた人を早期に発見してカウンセリングや職務内容の調整などを行って援助する。(3) あるいは不幸にして病気にかかってしまった人への復職や復職後の援助を行うことの3つに分けることができます。

設問は以上です。
ご協力ありがとうございました。

平成 2 7 年度
越谷市労働実態調査 報告書

平成 2 7 年 1 2 月

発 行 越谷市環境経済部産業支援課

〒343-0023 埼玉県越谷市東越谷一丁目 5 番地 6

電話 048-967-4680 F A X 048-967-4690
