

松戸市 「雇用に関する企業動向調査」  
報告書

平成28年3月

松 戸 市



# 目 次

I	調査の概要	3
1	調査の目的	3
2	調査設計	3
3	調査項目	3
4	回収結果	3
5	報告書の見方	4
II	調査結果	7
	第1章 事業所の概要について	7
1-1	事業所の業種、企業規模	7
1-2	事業所の形態	8
1-3	労働組合の有無	8
1-4	就業規則の有無	8
1-5	保険の有無（健康保険、雇用保険、労災保険）	9
1-6	現在の経営状況	11
1-7	現在の状況（売上高、経常利益、従業員数、資金繰り）	11
1-8	主な事業について（今後）	13
1-9	経営上の問題点	14
	第2章 雇用状況	15
2-1	雇用形態別の平均従業員数	15
2-2	雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	15
2-3	役職者等の人数及び平均年齢	18
2-4	高齢者、障害者、外国人の雇用実績	19
2-5	高齢者、障害者、外国人の仕事内容	21
2-6	障害者雇用の課題	22
2-7	新卒者の採用	23
2-8	過去3年間における中途採用	26
2-9	新卒採用、中途採用について	29
2-10	採用するうえでの課題	31
2-11	従業員採用にあたって重視すること	32
2-12	従業員採用にあたっての募集方法	33
2-13	人材の過不足感	34
2-14	今後の雇用予定	35
2-15	若手正社員（35歳未満）の離職率	36
2-16	若手正社員の離職を防ぐため行っていること	39
	第3章 賃金	41
3-1	常用従業員の初任給	41
3-2	平成27年9月支給分の平均賃金	42

3-3	臨時・契約・パート従業員の給与	43
3-4	一時金	44
3-5	基本給部分以外の支給手当	46
3-6	昇給	48
3-7	最低賃金の引き上げによる影響	49
3-8	影響がある場合の対応方法	52
3-9	賃金改定について（平成27年1月1日から現在までの間）	54
第4章	労働時間	55
4-1	所定内労働時間	55
4-2	変形労働時間制の導入	57
4-3	所定（時間）外労働時間	58
第5章	休日・休暇制度	59
5-1	週休2日制の実施	59
5-2	各種休暇	60
5-3	年次有給休暇	61
5-4	年間休日	62
5-5	育児休業・介護休業制度	63
5-6	育児休業取得者の業務への対応	68
第6章	ワーク・ライフ・バランス	70
6-1	仕事と家庭生活両立のための配慮	70
6-2	ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること	75
6-3	ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施	77
第7章	女性の活躍推進	82
7-1	女性社員が活躍できる職場づくり	82
7-2	女性社員活躍のための取り組み	84
7-3	女性社員活躍を進める目的	85
7-4	女性社員活躍の課題	86
第8章	定年制・退職金制度	87
8-1	定年制の実施	87
8-2	定年制への対応	88
8-3	退職金の支給	89
第9章	福利厚生	91
9-1	福利厚生	91
9-2	職場のメンタルヘルス対策の実施	92
9-3	職場におけるハラスメント防止の取り組み	93
9-4	従業員の能力向上のための研修の実施	94
第10章	パートタイマーの雇用状況	96
10-1	パートタイマーの採用職種	96
10-2	パートタイマーの1日の平均労働時間	97
10-3	パートタイマーの1週の平均勤務日数	98

10-4	パートタイマーの採用時の労働契約	99
10-5	パートタイマーの社会保障制度	100
10-6	パートタイマーの正社員への転換制度	101
第11章	松戸市に求める支援	104
11-1	松戸市に求める支援	104
第12章	労働行政への意見・要望について	105
12-1	労働行政への意見・要望について	105
Ⅲ	まとめ	109
	資料	115



# I 調査の概要



# I 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、松戸市内の企業を対象に調査を実施し、企業の雇用動向を把握することで松戸市民の雇用促進に役立てることを目的とする。

## 2 調査設計

- (1) 調査地域：松戸市
- (2) 調査対象：従業員数 10 人以上の事業所 500 社を対象とした
- (3) 調査方法：郵送配布・郵送回収
- (4) 調査期間：平成 27 年 11 月 25 日～12 月 18 日

## 3 調査項目

- (1) 事業所の概要
- (2) 雇用状況
- (3) 賃金
- (4) 労働時間
- (5) 休日・休暇制度
- (6) ワーク・ライフ・バランス
- (7) 女性の活躍推進
- (8) 定年制・退職金制度
- (9) 福利厚生
- (10) パートタイマーの雇用状況
- (11) 松戸市の労働行政に求める支援

## 4 回収結果

- (1) 回収状況

標本数	有効回収数	有効回収率
500	186	37.2%

- (2) 業種別抽出・回収事業所数

業 種	回収事業所数	回収構成比 (%)
建設業	21	11.3
運輸業	10	5.4
飲食店・宿泊業	8	4.3
製造業	29	15.6
卸売・小売業	27	14.5
医療・福祉	25	13.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.5
金融・保険業	8	4.3
教育・学習	12	6.5
情報通信業	3	1.6
不動産業	4	2.2
サービス業	16	8.6
その他	17	9.1
無回答	5	2.7
合 計	186	100.0

## 5 報告書の見方

- (1) 回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で表示してある。
- (2) 百分率は小数第二位を四捨五入してあるため、比率の合計が100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答の場合には回答比率の合計が100%を超える場合がある。
- (4) -は回答者が皆無であることを示す。
- (5) nが小さくなるほどデータの精度が保証しがたくなるため、基数が20を下回るものについて具体的なコメントは行わない。そのため各設問で業種別、従業員数別でクロス集計を行っているが、具体的なコメントは行っていない。
- (6) 分析軸では、その特徴をより明確に出せるように「無回答」は掲載していない。

## Ⅱ 調查結果



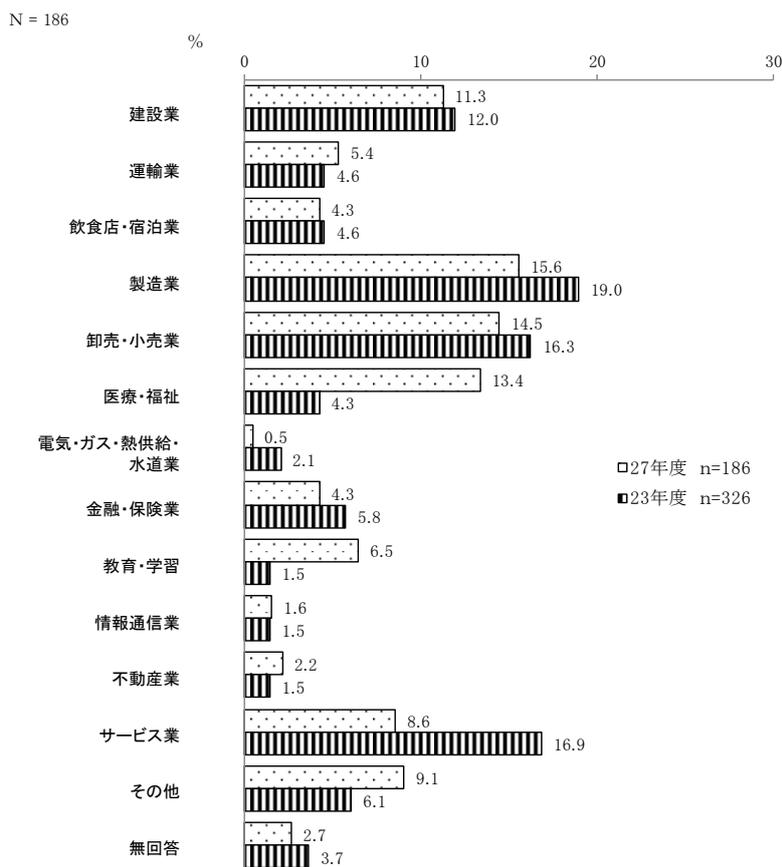
## II 調査結果

### 第1章 事業所の概要について

#### 1-1 事業所の業種、企業規模

回答を得た、事業所の業種は、「製造業」が15.6%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が14.5%、「医療・福祉」が13.4%となっている。(図表1-1-I)

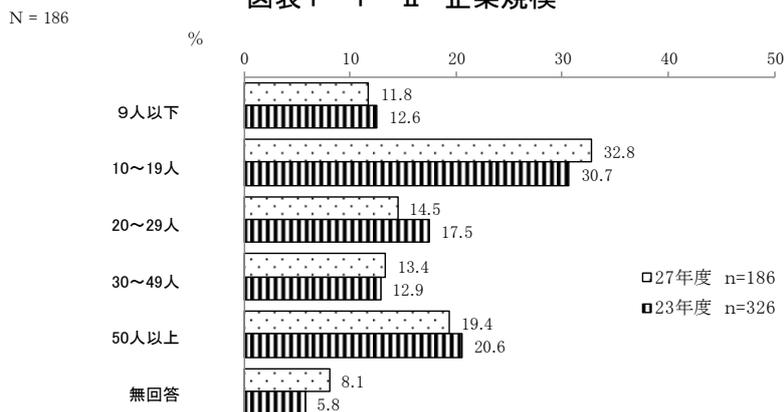
図表1-1-I 事業所の業種



回答を得た、事業所の企業規模は、「10～19人」が32.8%と最も高く、次いで「50人以上」が19.4%、「20～29人」が14.5%となっている。(図表1-1-II)

※従業員数10人以上の事業所を対象として調査したが、「9人以下」との回答が見られた。集計は回答内容を優先した。

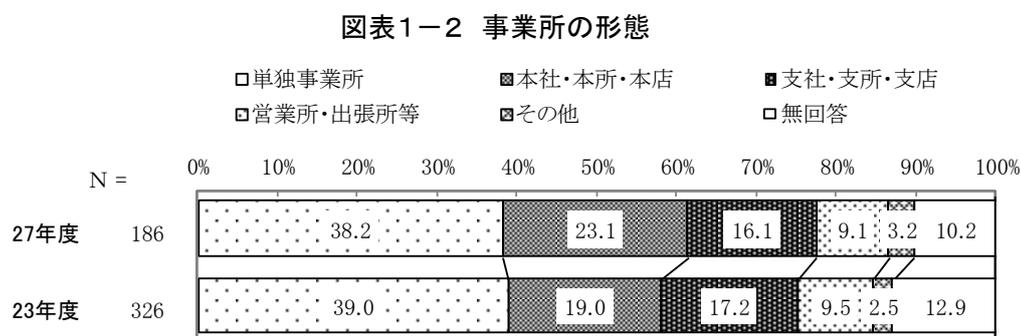
図表1-1-II 企業規模



### 1-2 事業所の形態

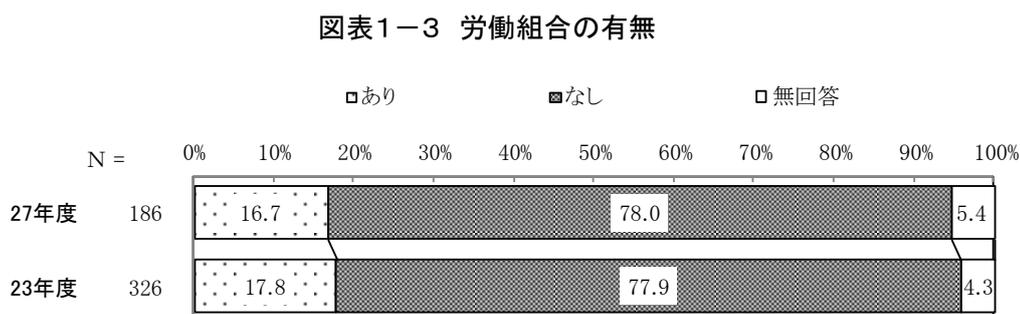
事業所形態は、「単独事業所」が38.2%と最も高く、「本社・本所・本店」が23.1%となっている。

(図表1-2)



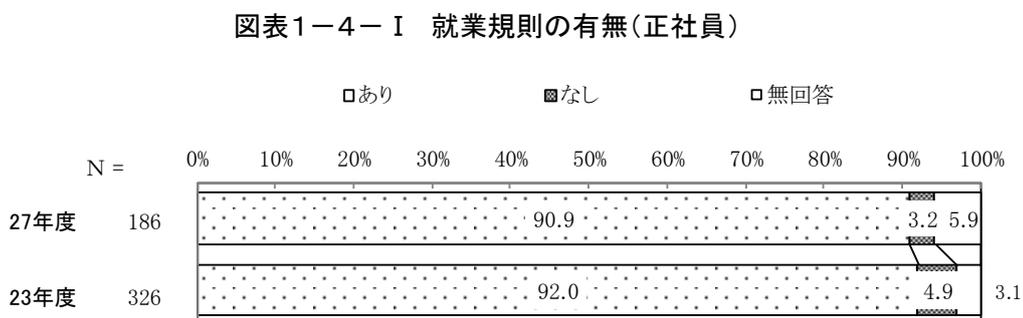
### 1-3 労働組合の有無

労働組合は、「あり」が16.7%、「なし」が78.0%となっている。(図表1-3)



### 1-4 就業規則の有無

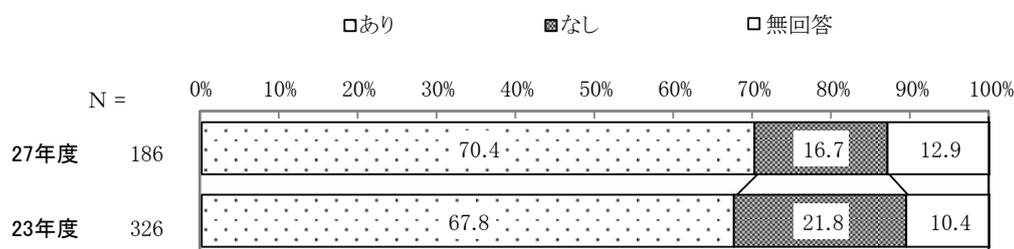
正社員の就業規則は、「あり」が90.9%、「なし」が3.2%となっている。(図表1-4-I)



臨時・契約・パートの就業規則は、「あり」が70.4%、「なし」が16.7%となっている。  
また、前回調査と比べ、「なし」は、21.8%から16.7%と5.1ポイント低くなっている。

(図表1-4-II)

図表1-4-II 就業規則の有無(臨時・契約・パート従業員)

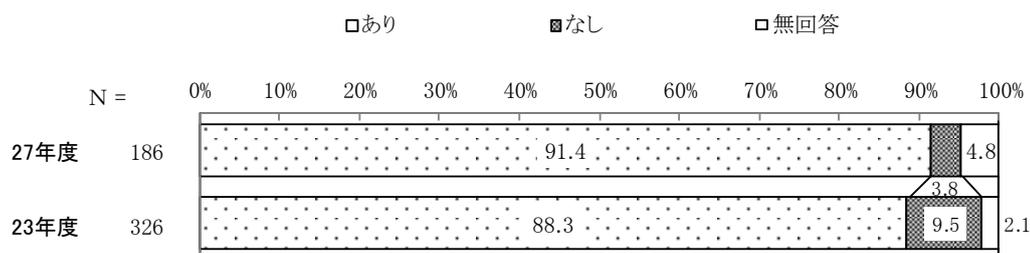


### 1-5 保険の有無(健康保険、雇用保険、労災保険)

健康保険は、「あり」が91.4%、「なし」が3.8%となっている。

また、前回調査と比べ、「なし」は、9.5%から3.8%と5.7ポイント低くなっている。(図表1-5-I)

図表1-5-I 健康保険の有無

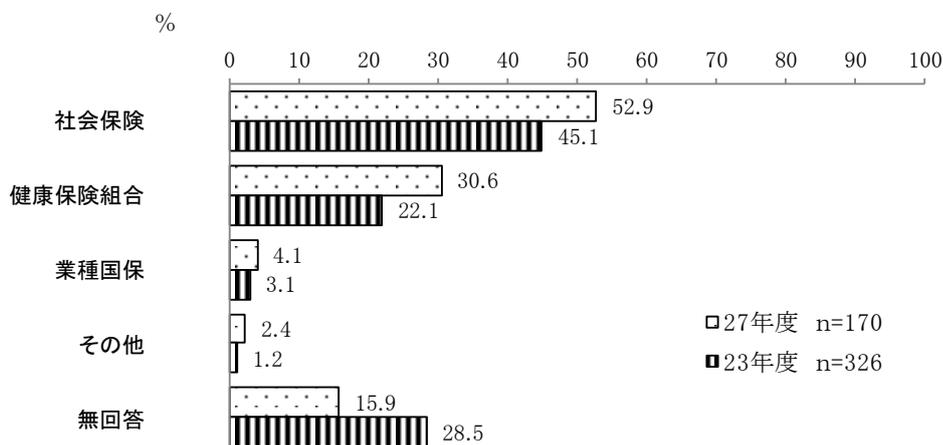


健康保険の種類は、「社会保険」が52.9%と最も高く、次いで「健康保険組合」が30.6%となっている。

また、前回調査と比べ、「健康保険組合」は、22.1%から30.6%と8.5ポイント高くなっている。

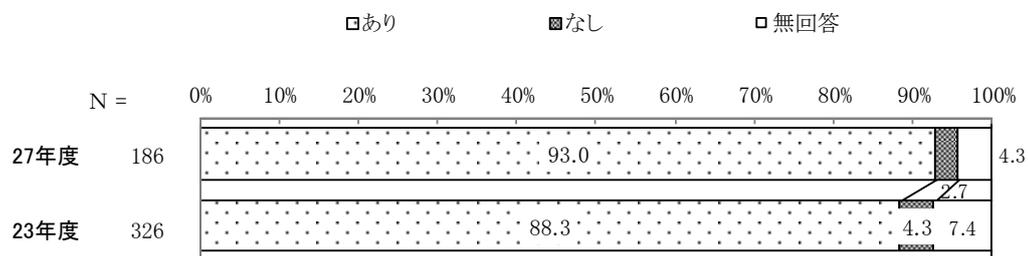
(図表1-5-II)

図表1-5-II 健康保険の種類



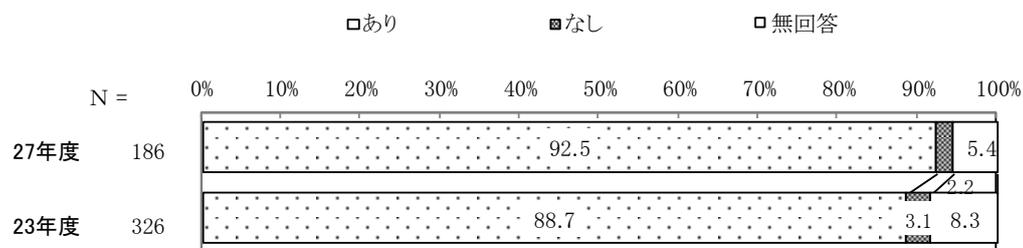
雇用保険は、「あり」が93.0%、「なし」が2.7%となっている。(図表1-5-Ⅲ)

図表1-5-Ⅲ 雇用保険の有無



労災保険は、「あり」が92.5%、「なし」が2.2%となっている。(図表1-5-Ⅳ)

図表1-5-Ⅳ 労災保険の有無

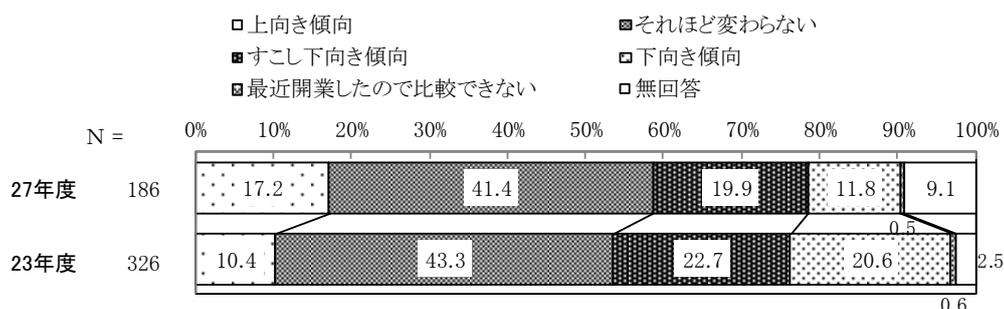


### 1-6 現在の経営状況

経営状況は、「それほど変わらない」が41.4%と最も高く、次いで「すこし下向き傾向」が19.9%、「上向き傾向」が17.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「上向き傾向」は、10.4%から17.2%と6.8ポイント高くなっている。「下向き傾向」は、20.6%から11.8%と8.8ポイント低くなっている。(図表1-6)

図表1-6 現在の経営状況

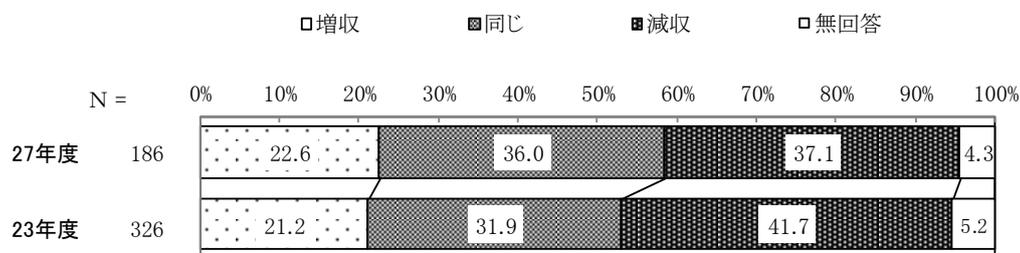


### 1-7 現在の状況(売上高、経常利益、従業員数、資金繰り)

現在の売上高は、「減収」が37.1%と最も高く、次いで「同じ」が36.0%、「増収」が22.6%となっている。

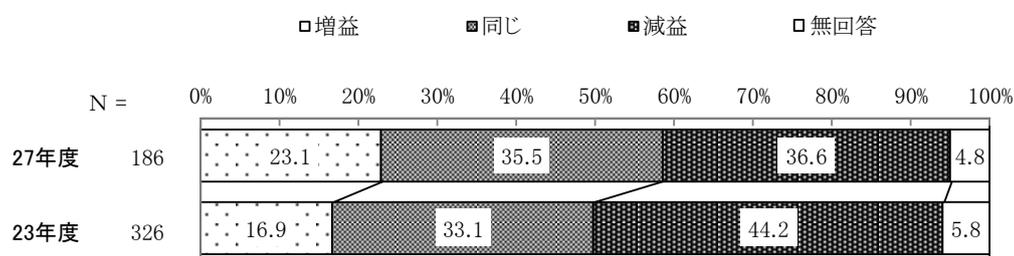
また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表1-7-I)

図表1-7-I 売上高について



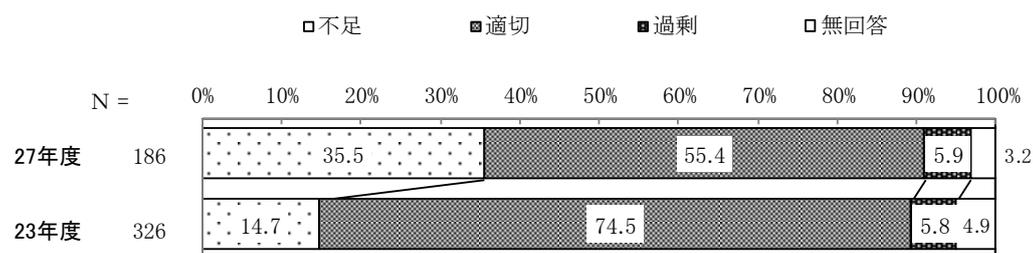
経常利益は、「減益」が36.6%と最も高く、次いで「同じ」が35.5%、「増益」が23.1%となっている。  
 また、前回調査と比べ、「増益」は、16.9%から23.1%と6.2ポイント高くなっている。「減益」は、  
 44.2%から36.6%と7.6ポイント低くなっている。(図表1-7-II)

図表1-7-II 経常利益について



従業員数は、「適切」が55.4%と最も高く、次いで「不足」が35.5%、「過剰」が5.9%となっている。  
 また、前回調査と比べ、「適切」は、74.5%から55.4%と19.1ポイント低くなっている。「不足」は、  
 14.7%から35.5%と20.8ポイント高くなっている。(図表1-7-III)

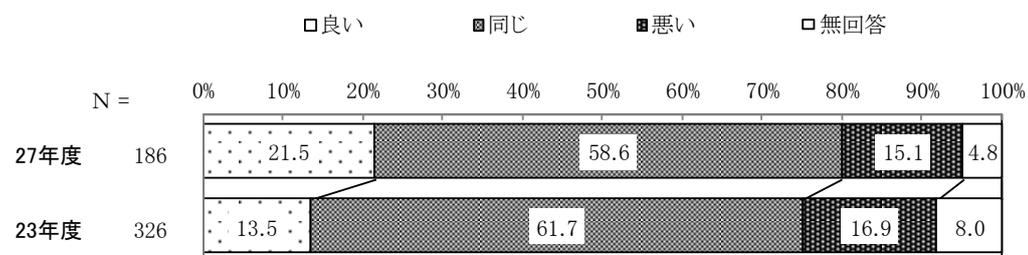
図表1-7-III 従業員数について



資金繰りは、「同じ」が58.6%と最も高く、次いで「良い」が21.5%、「悪い」が15.1%となっている。  
 また、前回調査と比べ、「良い」は、13.5%から21.5%と8.0ポイント高くなっている。

(図表1-7-IV)

図表1-7-IV 資金繰りについて

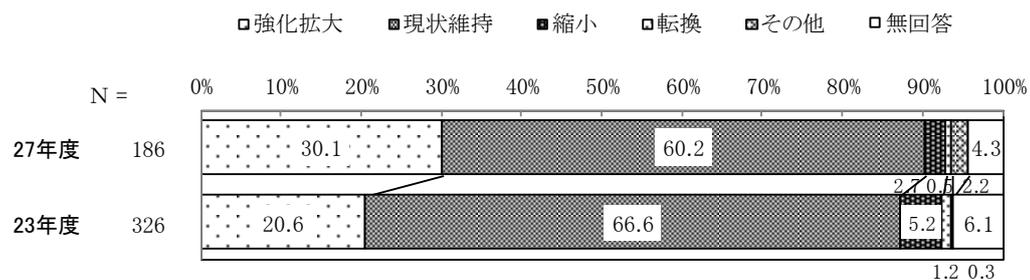


### 1-8 主な事業について(今後)

主な事業について(今後)は、「現状維持」が 60.2%と最も高く、次いで「強化拡大」が 30.1%となっている。

また、前回調査と比べ、「強化拡大」は、20.6%から 30.1%と 9.5 ポイント高くなっている。「現状維持」は、66.6%から 60.2%と 6.4 ポイント低くなっている。(図表1-8)

図表1-8 主な事業について(今後)

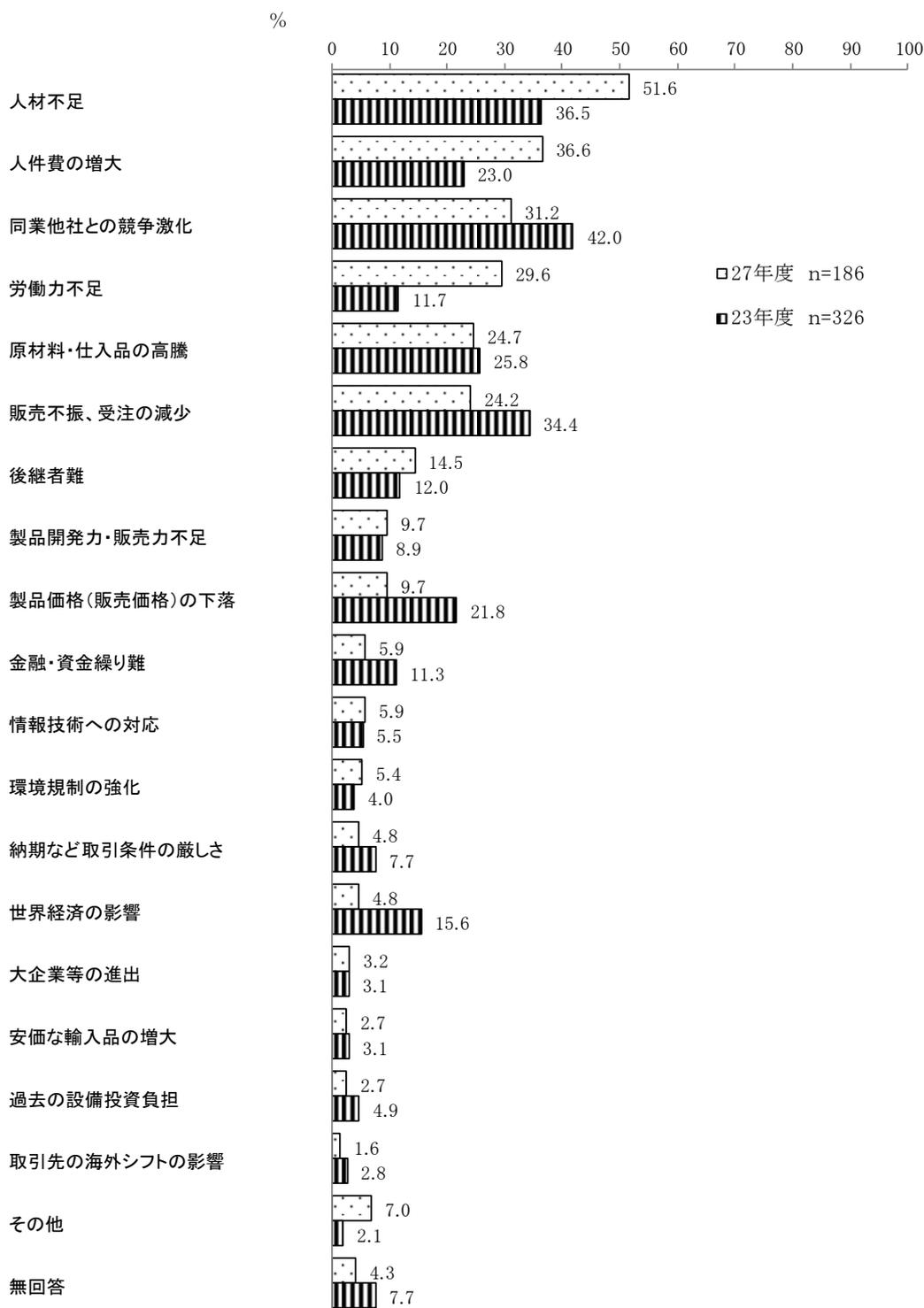


### 1-9 経営上の問題点

経営上の問題は、「人材不足」が51.6%と最も高く、次いで「人件費の増大」が36.6%、「同業他社との競争激化」が31.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「労働力不足」は、11.7%から29.6%と17.9ポイント高くなっている。「人材不足」は、36.5%から51.6%と15.1ポイント、「人件費の増大」は、23.0%から36.6%と13.6ポイント高くなっている。一方、「製品価格(販売価格)の下落」は、21.8%から9.7%と12.1ポイント低くなっている。(図表1-9)

図表1-9 経営上の問題点



## 第2章 雇用状況

### 2-1 雇用形態別の平均従業員数

雇用形態別の平均従業員数は、正社員が44.1人(男性31.3人、女性14.6人)、臨時・契約・パート社員が56.0人(男性17.8人、女性39.5人)、派遣・請負社員が2.4人(男性1.1人、女性1.8人)で、従業員数の合計は93.6人(男性45.9人、女性49.7人)となっている。性別にみると、正社員は、男性が女性よりも16.7人多くなっている。一方、臨時・契約・パート社員は、女性が男性よりも21.7人多くなっている。

図表2-1-I 雇用形態別の平均従業員数

	正社員			臨時・契約・パート社員			派遣・請負社員			合計		
	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
合計	31.3	14.6	44.1	17.8	39.5	56.0	1.1	1.8	2.4	45.9	49.7	93.6
障害者	0.7	0.2	0.8	1.1	0.4	1.2	0.0	0.0	0.0	1.5	0.5	1.7
外国人	0.3	0.2	0.4	0.3	0.3	0.5	0.0	0.0	0.1	0.5	0.3	0.7
高齢者 (65歳以上)	1.8	0.5	1.9	4.2	10.9	12.2	0.2	0.1	0.2	2.4	3.2	12.3
市内居住者	15.0	8.9	21.7	6.3	11.2	15.2	0.7	0.5	1.0	20.6	18.8	37.1

### 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は、正社員が42.2歳(男性43.0歳、女性41.6歳)、臨時・契約・パート社員が49.5歳(男性51.5歳、女性48.8歳)、派遣・請負社員が46.7歳(男性51.3歳、女性41.4歳)である。すべての雇用形態において男性が女性よりも高くなっている。また、全社員において平均年齢が最も高いのは、臨時・契約・パート社員で49.5歳となっている。平均勤続年数は、正社員が最も長く、全社員平均11.9年、男性が13.8年、女性が10.7年となっている。

また、前回調査と比べ、臨時・契約・パート社員(男性)の平均年齢は、47.7歳から51.5歳と3.8歳高くなっている。(図表2-2-I)

図表2-2-I 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

		正社員			臨時・契約・パート社員			派遣・請負社員		
		男性	女性	全社員	男性	女性	全社員	男性	女性	全社員
27年度	平均年齢(歳)	43.0	41.6	42.2	51.5	48.8	49.5	51.3	41.4	46.7
	平均勤続年数(年)	13.8	10.7	11.9	6.5	7.3	7.3	5.4	2.4	3.6
23年度	平均年齢(歳)	42.1	42.0	41.7	47.7	45.6	46.4	49.5	40.0	45.6
	平均勤続年数(年)	12.8	11.5	12.0	5.9	6.0	6.2	6.9	4.1	5.9

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

図表2-2-II 業種別 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	正社員						臨時・契約・パート社員					
	男性		女性		全社員		男性		女性		全社員	
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)										
27年度 全体	43.0	13.1	41.6	10.7	42.2	11.9	51.5	6.5	48.8	7.3	49.5	7.3
23年度 全体	42.1	12.8	42.0	11.5	41.7	12.0	47.7	5.9	45.6	6.0	46.4	6.2
建設業	45.5	11.7	45.4	8.8	46.2	11.3	58.0	8.0	53.2	11.7	53.3	7.6
運輸業	47.1	14.7	40.3	9.7	44.6	12.8	50.3	5.7	49.1	7.3	49.5	5.1
飲食店・宿泊業	43.9	12.3	41.3	15.3	42.0	13.2	34.0	3.5	44.7	6.7	43.3	7.0
製造業	43.0	15.0	43.3	12.3	42.5	14.0	58.7	12.8	50.9	9.5	55.9	14.0
卸売・小売業	42.8	15.7	42.5	12.9	42.6	14.2	49.4	7.6	46.4	8.2	46.9	7.9
医療・福祉	39.1	5.0	39.1	7.8	40.7	8.2	53.1	3.6	50.2	4.4	48.8	4.1
電気・ガス・熱供給・水道業	41.0	19.0	35.0	17.0	40.0	19.0	-	-	-	-	-	-
金融・保険業	38.8	16.3	39.6	12.9	36.2	13.8	64.0	6.0	48.8	10.5	46.8	8.2
教育・学習	51.3	20.2	35.1	7.2	38.9	9.8	56.7	7.6	49.6	5.3	54.3	6.4
情報通信業	42.0	11.5	36.5	4.0	39.5	9.5	-	-	26.0	3.0	-	-
不動産業	49.5	8.5	47.8	6.8	48.8	7.5	43.0	2.5	46.7	2.3	44.0	1.5
サービス業	38.8	11.8	43.9	13.5	41.8	11.6	35.5	5.4	49.4	7.9	44.7	7.4
その他	40.1	12.6	40.3	11.7	41.0	11.4	59.7	4.0	49.0	6.1	48.3	5.2

	派遣・請負社員					
	男性		女性		全社員	
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
27年度 全体	51.3	5.4	41.4	2.4	46.7	3.6
23年度 全体	49.5	6.9	40.0	4.1	45.6	5.9
建設業	35.0	-	33.5	2.0	34.5	2.0
運輸業	44.7	4.5	36.3	1.7	43.5	3.0
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-
製造業	-	2.0	30.0	2.0	30.0	2.0
卸売・小売業	-	1.0	45.0	2.0	45.0	1.5
医療・福祉	-	-	38.3	1.3	31.5	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	43.0	1.0	-	-
金融・保険業	60.0	20.0	53.5	2.3	62.5	6.8
教育・学習	66.3	4.3	46.0	3.0	56.5	3.4
情報通信業	30.0	1.0	-	-	30.0	1.0
不動産業	-	-	-	-	-	-
サービス業	71.0	8.0	54.0	10.0	62.5	9.0
その他	-	-	-	-	-	-

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

図表2-2-Ⅲ 従業員数別 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	正社員						臨時・契約・パート社員					
	男性		女性		全社員		男性		女性		全社員	
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)										
27年度 全体	43.0	13.1	41.6	10.7	42.2	11.9	51.5	6.5	48.8	7.3	49.5	7.3
23年度 全体	42.1	12.8	42.0	11.5	41.7	12.0	47.7	5.9	45.6	6.0	46.4	6.2
9人以下	47.3	15.5	45.3	15.8	46.9	14.8	49.2	11.6	51.1	5.8	49.8	9.8
10～19人	44.5	13.3	44.6	8.8	43.5	10.2	55.3	8.4	48.9	8.5	50.0	7.8
20～29人	42.6	11.2	39.4	11.2	40.5	14.0	49.3	5.7	45.1	6.6	48.5	6.4
30～49人	41.0	12.3	36.9	9.6	40.0	10.7	52.4	5.7	48.8	8.4	48.4	7.7
50人以上	40.4	13.5	39.1	10.4	40.2	12.3	50.2	5.1	49.9	7.0	49.8	6.6

	派遣・請負社員					
	男性		女性		全社員	
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
27年度 全体	51.3	5.4	41.4	2.4	46.7	3.6
23年度 全体	49.5	6.9	40.0	4.1	45.6	5.9
9人以下	30.0	1.0	54.0	10.0	42.0	5.5
10～19人	65.0	2.7	41.7	1.7	51.0	2.2
20～29人	45.0	-	37.5	1.5	37.5	1.5
30～49人	52.0	14.0	38.0	2.0	50.0	8.3
50人以上	50.8	4.3	40.8	2.1	45.5	2.6

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

2-3 役職者等の人数及び平均年齢

役職者等については、「部長職相当」が男性 2.1 人、女性 0.5 人、「課長職相当」が男性 3.9 人、女性 0.9 人、「係長相当」が男性 4.1 人、女性 1.8 人、「主任相当」が男性 5.1 人、女性 2.8 人、「その他相当」が男性 16.7 人、女性 11.9 人で、すべての役職において、平均人数は、男性が女性よりも多くなっている。一方、平均年齢は「部長職相当」が男性 51.7 歳、女性 52.8 歳、「課長職相当」が男性 46.3 歳、女性 46.9 歳、「係長相当」が男性 42.2 歳、女性 44.3 歳、「主任相当」が男性 39.2 歳、女性 41.9 歳、「その他相当」が男性 40.8 歳、女性 39.6 歳と、「その他相当」以外のすべての役職において女性が男性よりも高くなっている。(図表2-3)

図表2-3 役職者等の人数及び平均年齢

	部長職相当				課長職相当				係長相当			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)										
27年度 全体	2.1	51.7	0.5	52.8	3.9	46.3	0.9	46.9	4.1	42.2	1.8	44.3
23年度 全体	2.8	50.1	1.3	50.8	4.6	45.8	1.7	44.5	5.6	41.3	3.5	42.3
建設業	2.0	52.2	0.2	46.0	2.9	51.6	0.2	-	1.9	45.5	0.4	47.5
運輸業	1.6	46.2	0.0	-	2.6	45.7	0.3	72.0	6.6	39.8	0.7	39.0
飲食店・宿泊業	1.0	46.0	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-
製造業	3.1	54.1	0.3	47.0	5.8	46.2	0.8	43.0	6.1	45.5	0.8	40.0
卸売・小売業	1.9	52.6	0.0	-	3.6	46.9	0.7	46.3	2.5	41.6	0.3	38.0
医療・福祉	1.9	55.3	0.7	59.7	1.4	41.9	1.6	46.7	0.7	36.3	1.2	49.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	-	0.0	-	3.0	46.0	0.0	-	6.0	48.0	0.0	-
金融・保険業	1.8	46.6	0.3	49.0	3.2	48.0	0.7	45.5	2.0	41.8	2.4	39.8
教育・学習	4.7	55.8	1.3	53.8	11.3	50.8	3.7	50.0	23.7	45.0	13.0	47.7
情報通信業	2.3	55.0	1.0	55.0	5.5	45.0	2.0	-	6.0	-	2.0	-
不動産業	3.0	49.0	1.0	51.5	3.0	46.5	0.5	42.0	8.0	39.0	2.0	41.0
サービス業	1.3	51.4	0.8	45.3	2.6	46.6	0.3	53.0	2.8	38.0	0.5	54.0
その他	2.2	47.6	0.2	45.0	5.6	41.1	0.2	40.0	4.6	40.2	2.3	47.7

	主任相当				その他相当			
	男性		女性		男性		女性	
	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)	平均人数 (人)	平均年齢 (歳)
27年度 全体	5.1	39.2	2.8	41.9	16.7	40.8	11.9	39.6
23年度 全体	11.1	40.1	4.4	44.7	24.4	39.4	25.5	41.5
建設業	3.9	42.5	0.6	31.5	7.1	38.3	3.8	43.0
運輸業	9.6	38.5	0.8	37.5	3.7	44.0	2.0	41.5
飲食店・宿泊業	0.3	40.0	1.0	51.0	0.0	-	0.5	38.0
製造業	9.1	40.2	1.1	46.5	63.7	45.0	57.4	43.0
卸売・小売業	3.7	40.1	2.7	43.0	7.0	37.4	3.4	37.9
医療・福祉	3.7	34.0	4.4	43.1	3.3	43.3	8.6	36.3
電気・ガス・熱供給・水道業	7.0	43.0	0.0	-	17.0	36.0	3.0	35.0
金融・保険業	3.2	39.5	1.7	39.5	4.4	24.0	5.3	27.0
教育・学習	5.5	49.5	6.6	46.0	10.0	49.0	29.5	39.3
情報通信業	4.5	40.0	1.0	45.0	2.0	34.0	3.0	26.0
不動産業	4.0	37.0	3.0	39.5	10.0	33.0	11.0	32.0
サービス業	2.6	32.0	2.3	35.0	4.8	44.3	1.3	52.0
その他	7.7	33.6	4.0	42.2	9.1	51.0	2.7	59.0

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

### 2-4 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

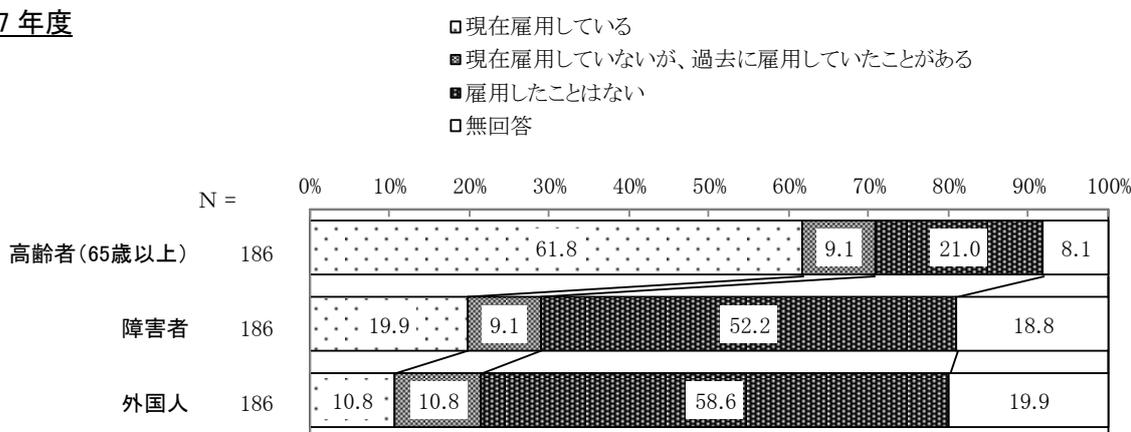
高齢者(65歳以上)、障害者、外国人の雇用実績は、高齢者(65歳以上)では、「現在雇用している」が61.8%、「現在雇用していないが、過去に雇用していたことがある」が9.1%となっており、雇用経験がある事業所は7割となっている。一方、「雇用したことはない」は障害者が52.2%、外国人が58.6%と5割以上となっている。

また、前回調査と比べ、「雇用したことはない」で高齢者(65歳以上)は30.7%から21.0%と9.7ポイント低くなっている。一方、外国人では54.6%から58.6%と4.0ポイント高くなっている。

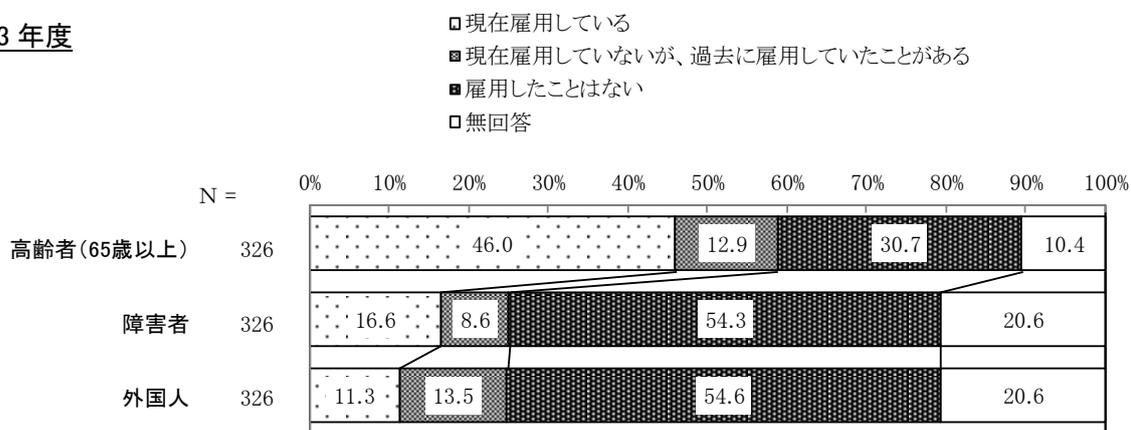
(図表2-4-I)

図表2-4-I 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

#### 27年度



#### 23年度



図表2-4-II 業種別・従業員数別 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

(単位：%)

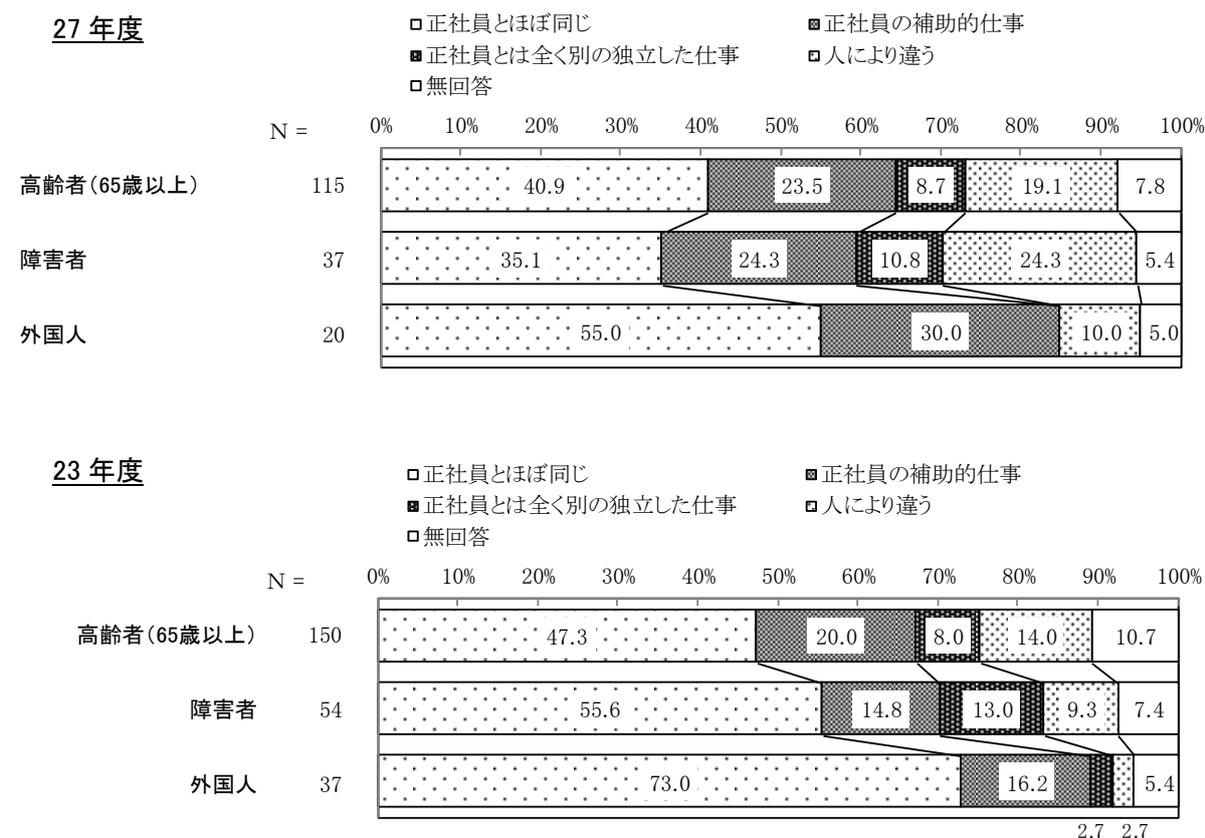
	調査数	高齢者（65歳以上）				障害者				外国人				
		現在雇用している	に現在雇用していたことが、過去	雇用したことはない	無回答	現在雇用している	に現在雇用していたことが、過去	雇用したことはない	無回答	現在雇用している	に現在雇用していたことが、過去	雇用したことはない	無回答	
27年度 全体	186	61.8	9.1	21.0	8.1	19.9	9.1	52.2	18.8	10.8	10.8	58.6	19.9	
23年度 全体	326	46.0	12.9	30.7	10.4	16.6	8.6	54.3	20.6	11.3	13.5	54.6	20.6	
業種別	建設業	21	76.2	9.5	14.3	-	19.0	14.3	57.1	9.5	14.3	9.5	57.1	19.0
	運輸業	10	70.0	10.0	10.0	10.0	40.0	10.0	30.0	20.0	10.0	-	70.0	20.0
	飲食店・宿泊業	8	37.5	25.0	25.0	12.5	-	12.5	75.0	12.5	-	25.0	62.5	12.5
	製造業	29	65.5	10.3	10.3	13.8	13.8	13.8	41.4	31.0	17.2	17.2	41.4	24.1
	卸売・小売業	27	63.0	7.4	29.6	-	22.2	11.1	63.0	3.7	11.1	11.1	74.1	3.7
	医療・福祉	25	72.0	4.0	16.0	8.0	24.0	4.0	52.0	20.0	4.0	16.0	60.0	20.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	8	37.5	-	50.0	12.5	25.0	-	50.0	25.0	-	-	75.0	25.0
	教育・学習	12	91.7	-	8.3	-	25.0	-	66.7	8.3	41.7	-	50.0	8.3
	情報通信業	3	-	66.7	33.3	-	-	33.3	66.7	-	-	33.3	66.7	-
	不動産業	4	25.0	-	50.0	25.0	25.0	-	25.0	50.0	-	-	25.0	75.0
	サービス業	16	50.0	12.5	31.3	6.3	18.8	6.3	50.0	25.0	12.5	12.5	50.0	25.0
	その他	17	58.8	11.8	17.6	11.8	23.5	5.9	52.9	17.6	-	5.9	70.6	23.5
従業員数別	9人以下	22	40.9	13.6	18.2	27.3	4.5	9.1	54.5	31.8	4.5	4.5	59.1	31.8
	10～19人	61	57.4	3.3	32.8	6.6	8.2	6.6	65.6	19.7	6.6	11.5	59.0	23.0
	20～29人	27	66.7	18.5	14.8	-	7.4	7.4	70.4	14.8	7.4	18.5	66.7	7.4
	30～49人	25	60.0	8.0	24.0	8.0	16.0	24.0	44.0	16.0	-	8.0	76.0	16.0
	50人以上	36	80.6	5.6	11.1	2.8	55.6	5.6	30.6	8.3	27.8	8.3	52.8	11.1

### 2-5 高齢者、障害者、外国人の仕事内容

高齢者(65歳以上)、障害者、外国人の仕事内容は、「正社員とほぼ同じ」は、外国人で55.0%と最も高く、次いで高齢者で40.9%、障害者で35.1%となっている。「人により違う」は、障害者で24.3%と最も高くなっている。

また、前回調査と比べ、「正社員とほぼ同じ」は、高齢者(65歳以上)、障害者、外国人のすべてで低くなっており、障害者は55.6%から35.1%と20.5ポイント、外国人も、73.0%から55.0%と18.0ポイント低くなっている。(図表2-5)

図表2-5 高齢者、障害者、外国人の仕事内容

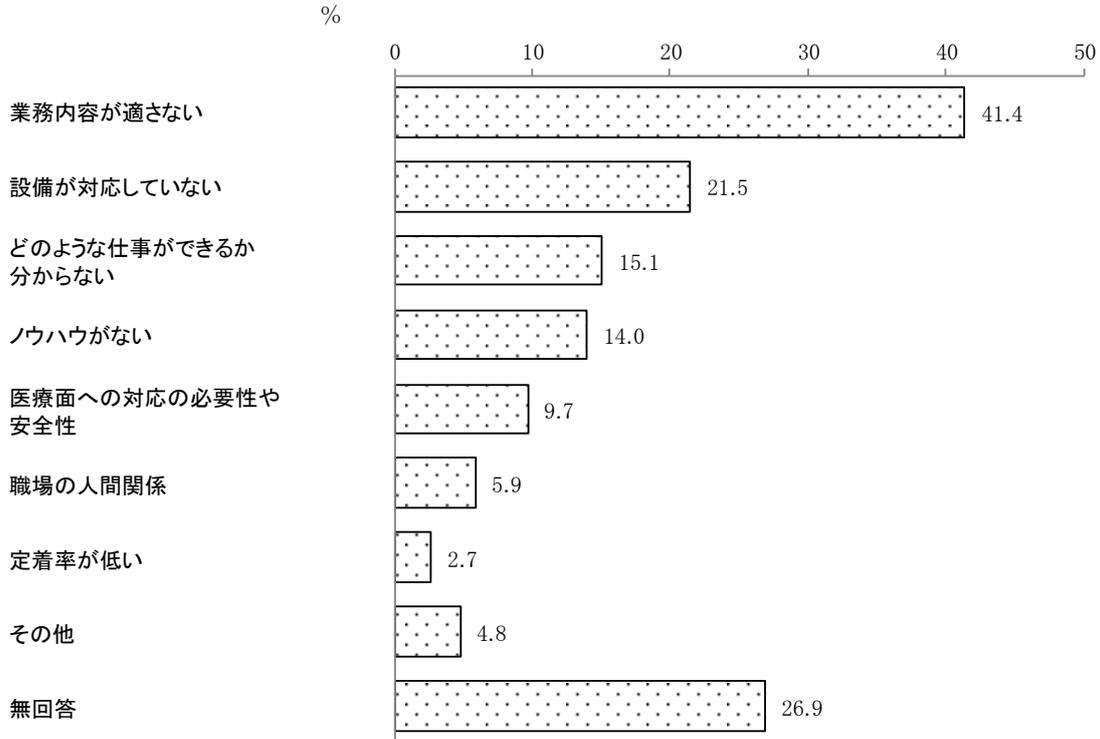


2-6 障害者雇用の課題

障害者雇用の課題は、「業務内容が適さない」が41.4%と最も高く、次いで「設備が対応していない」が21.5%、「どのような仕事ができるか分からない」が15.1%となっている。(図表2-6-I)

図表2-6-I 障害者雇用の課題

N = 186



図表2-6-II 業種別・従業員数別 障害者雇用の課題

(単位：%)

	調査数	業務内容が適さない	設備が対応していない	どのような仕事ができるか分からない	ノウハウがない	性医療面への対応の必要性や安全性	職場の人間関係	定着率が低い	その他	無回答	
27年度 全体	186	41.4	21.5	15.1	14.0	9.7	5.9	2.7	4.8	26.9	
業種別	建設業	21	42.9	19.0	9.5	19.0	9.5	-	4.8	28.6	
	運輸業	10	40.0	10.0	-	-	-	10.0	-	40.0	
	飲食店・宿泊業	8	37.5	25.0	12.5	25.0	-	12.5	-	37.5	
	製造業	29	48.3	27.6	13.8	10.3	13.8	3.4	3.4	24.1	
	卸売・小売業	27	37.0	14.8	22.2	22.2	11.1	14.8	3.7	29.6	
	医療・福祉	25	36.0	12.0	12.0	12.0	16.0	4.0	4.0	24.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	金融・保険業	8	37.5	37.5	50.0	12.5	-	-	-	25.0	
	教育・学習	12	41.7	41.7	16.7	16.7	8.3	-	-	16.7	
	情報通信業	3	33.3	33.3	-	66.7	-	33.3	-	33.3	
	不動産業	4	25.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-	-	
	サービス業	16	43.8	6.3	12.5	-	18.8	-	6.3	18.8	25.0
	その他	17	47.1	29.4	17.6	5.9	5.9	5.9	-	5.9	23.5
従業員数別	9人以下	22	31.8	22.7	9.1	36.4	4.5	4.5	-	36.4	
	10~19人	61	39.3	21.3	9.8	8.2	8.2	3.3	3.3	31.1	
	20~29人	27	51.9	18.5	22.2	18.5	7.4	3.7	-	25.9	
	30~49人	25	48.0	28.0	24.0	8.0	16.0	4.0	8.0	20.0	
	50人以上	36	36.1	19.4	19.4	13.9	13.9	13.9	2.8	5.6	16.7

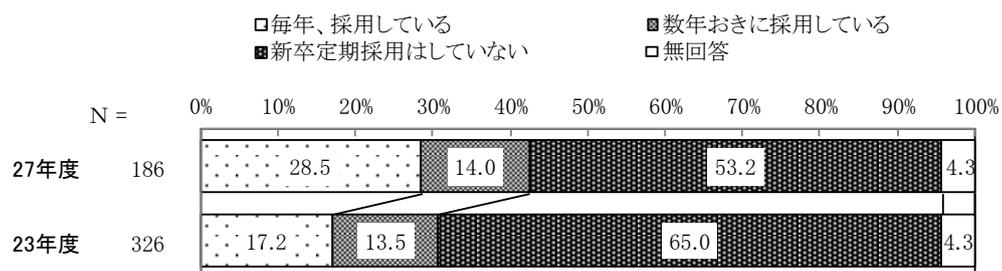
## 2-7 新卒者の採用

新卒者の採用は、「新卒定期採用はしていない」が53.2%と最も高く、次いで「毎年、採用している」が28.5%、「数年おきに採用している」が14.0%となっている。

また、前回調査と比べ、「毎年採用している」は、17.2%から28.5%と11.3ポイント高くなっており、「新卒定期採用はしていない」は、65.0%から53.2%と11.8ポイント低くなっている。

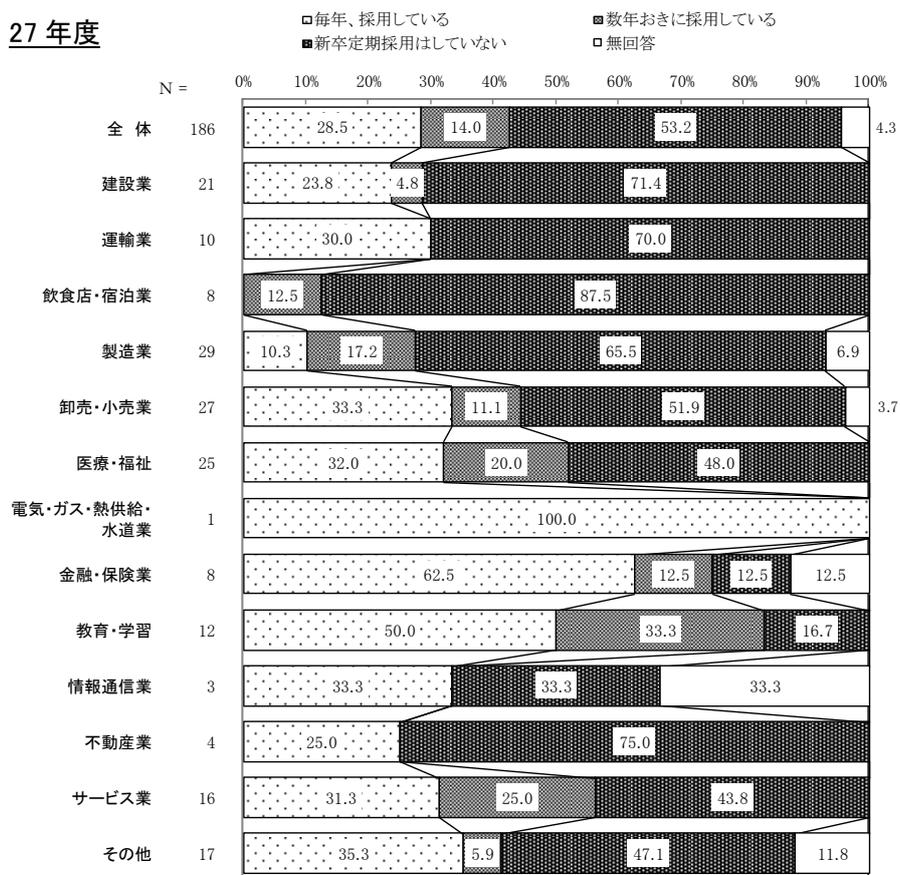
(図表2-7-I)

図表2-7-I 新卒者の採用

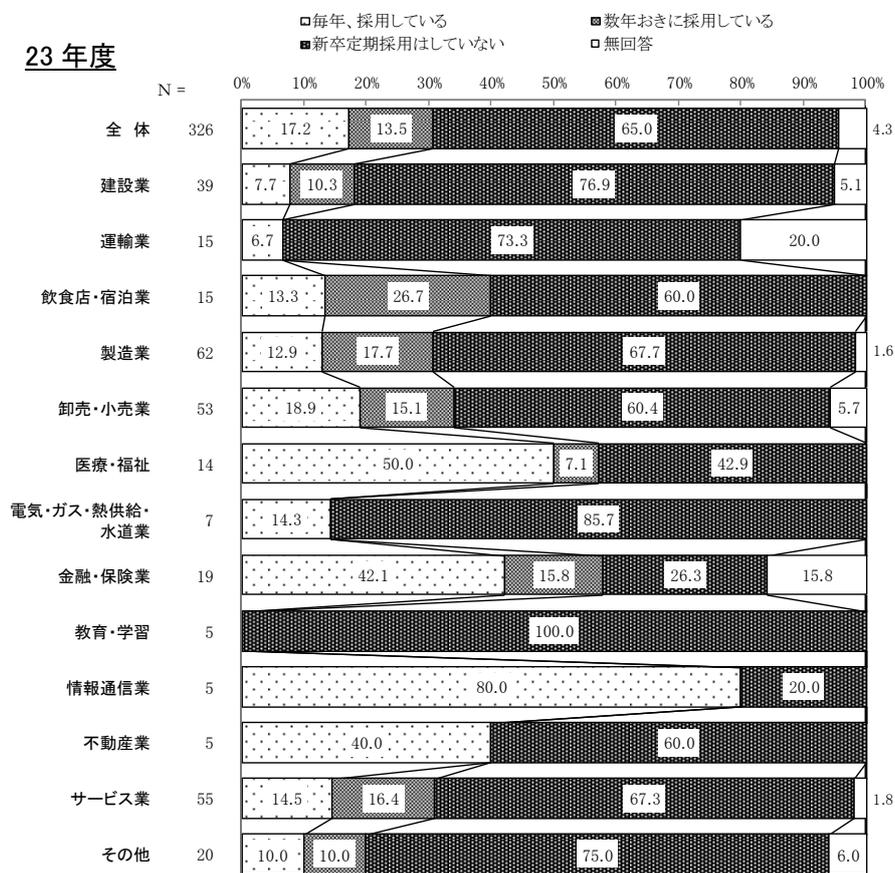


図表2-7-II 業種別 新卒者の採用

27年度

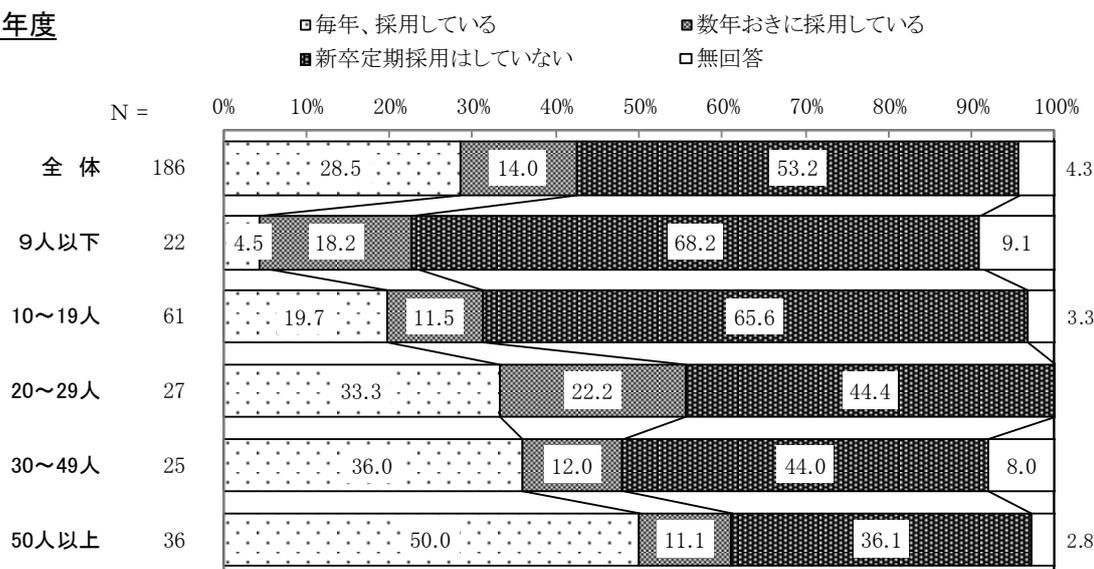


23年度

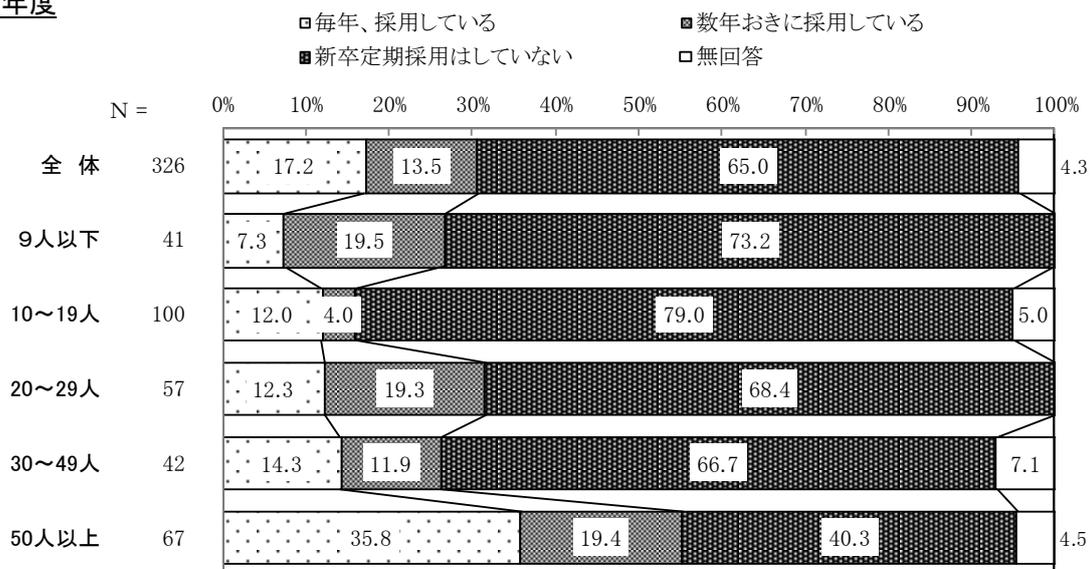


図表2-7-Ⅲ 従業員数別 新卒者の採用

27年度



23年度

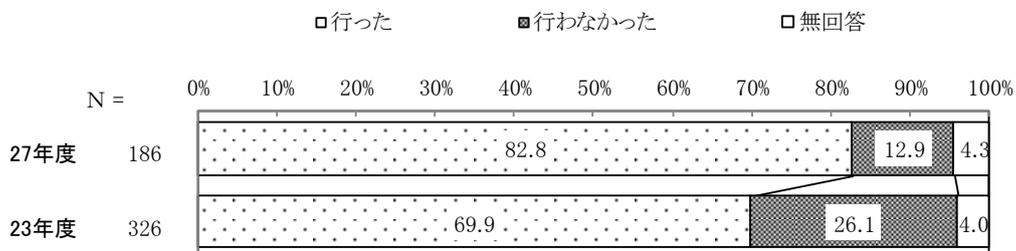


2-8 過去3年間における中途採用

過去3年間における中途採用は、「行った」が82.8%、「行わなかった」が12.9%となっている。  
 また、前回調査と比べ、「行わなかった」は、26.1%から12.9%と13.2ポイント低くなっている。

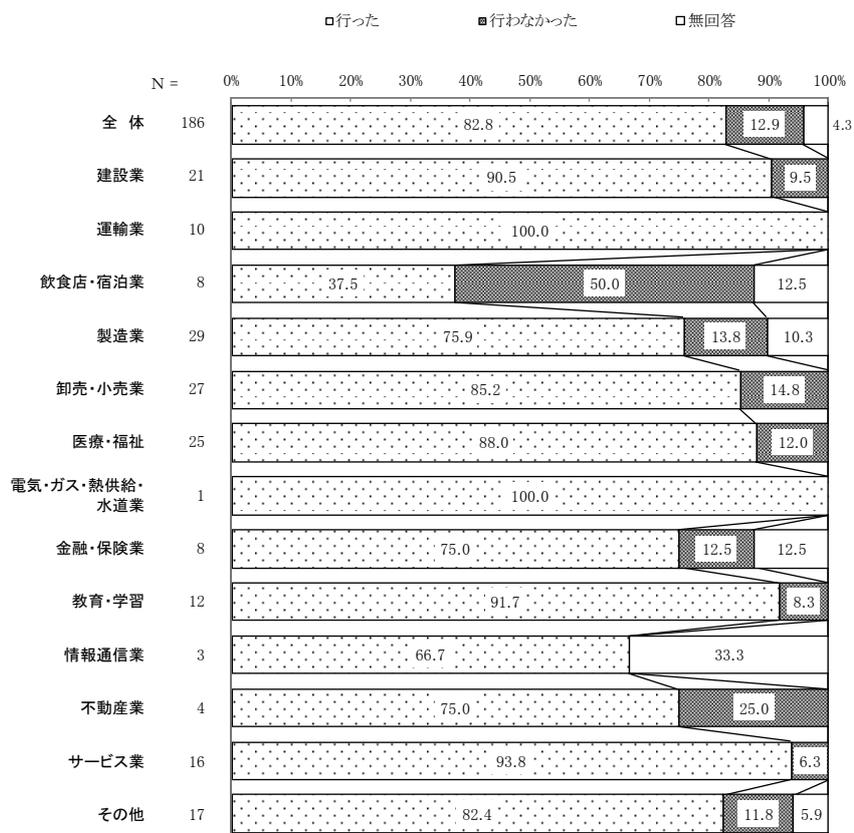
(図表2-8-I)

図表2-8-I 過去3年間における中途採用

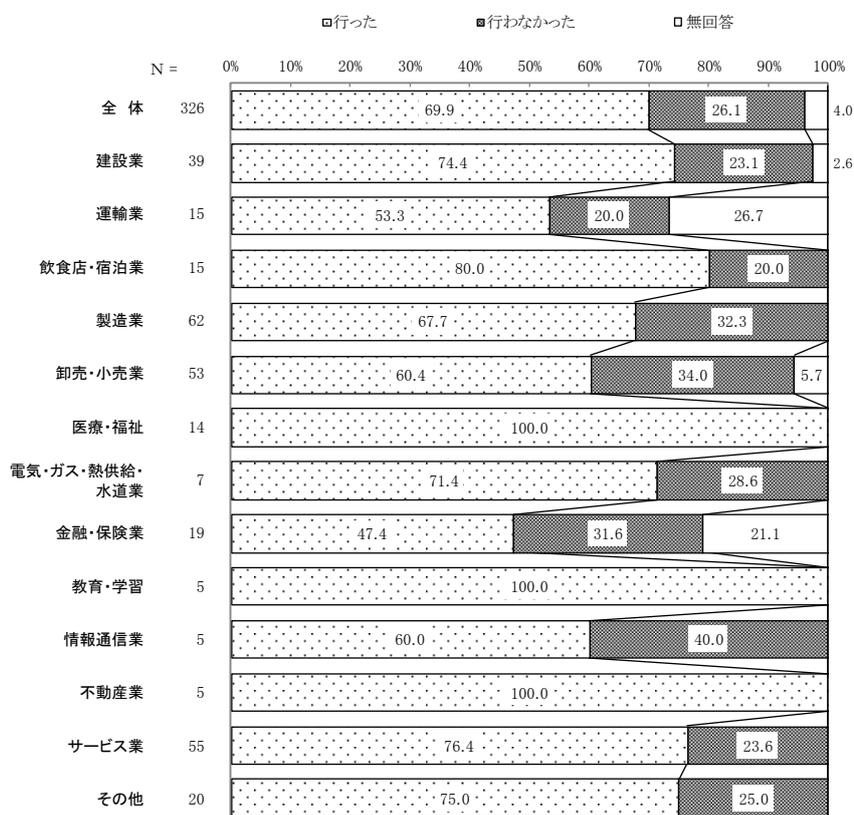


図表2-8-II 業種別 過去3年間における中途採用

27年度

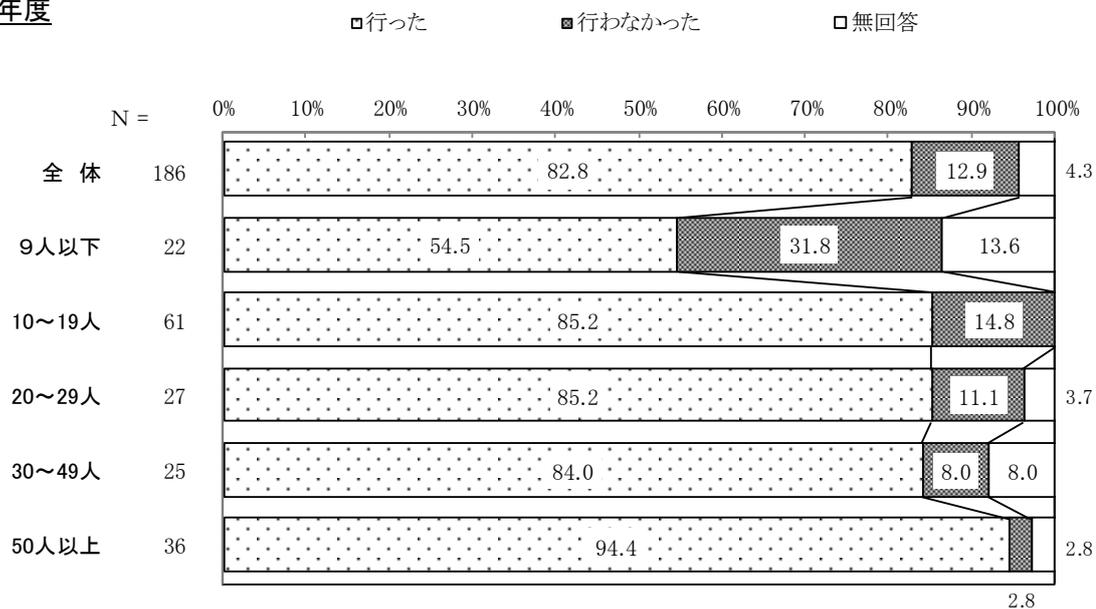


23年度

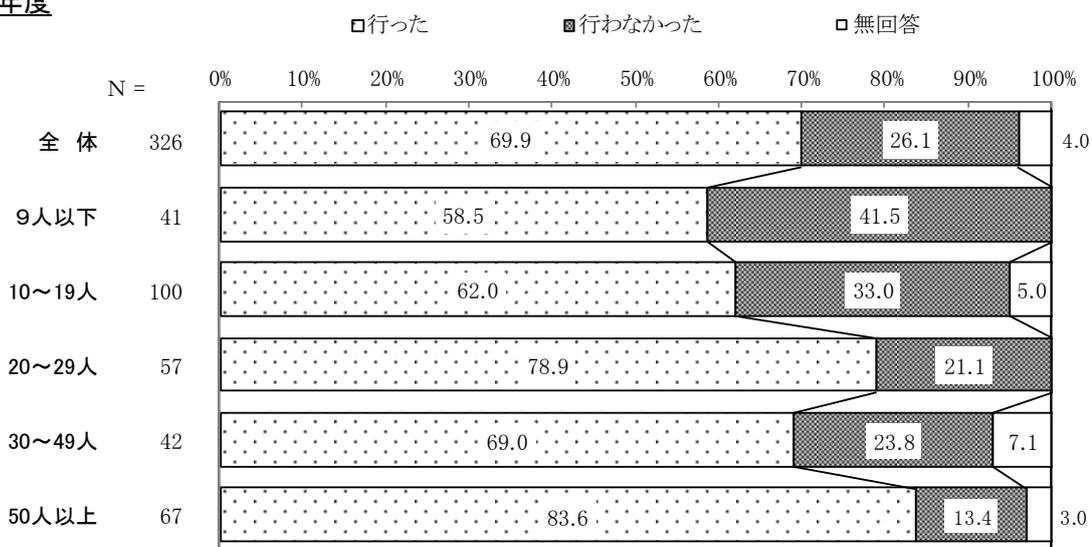


図表2-8-Ⅲ 従業員数別 過去3年間における中途採用

27年度



23年度

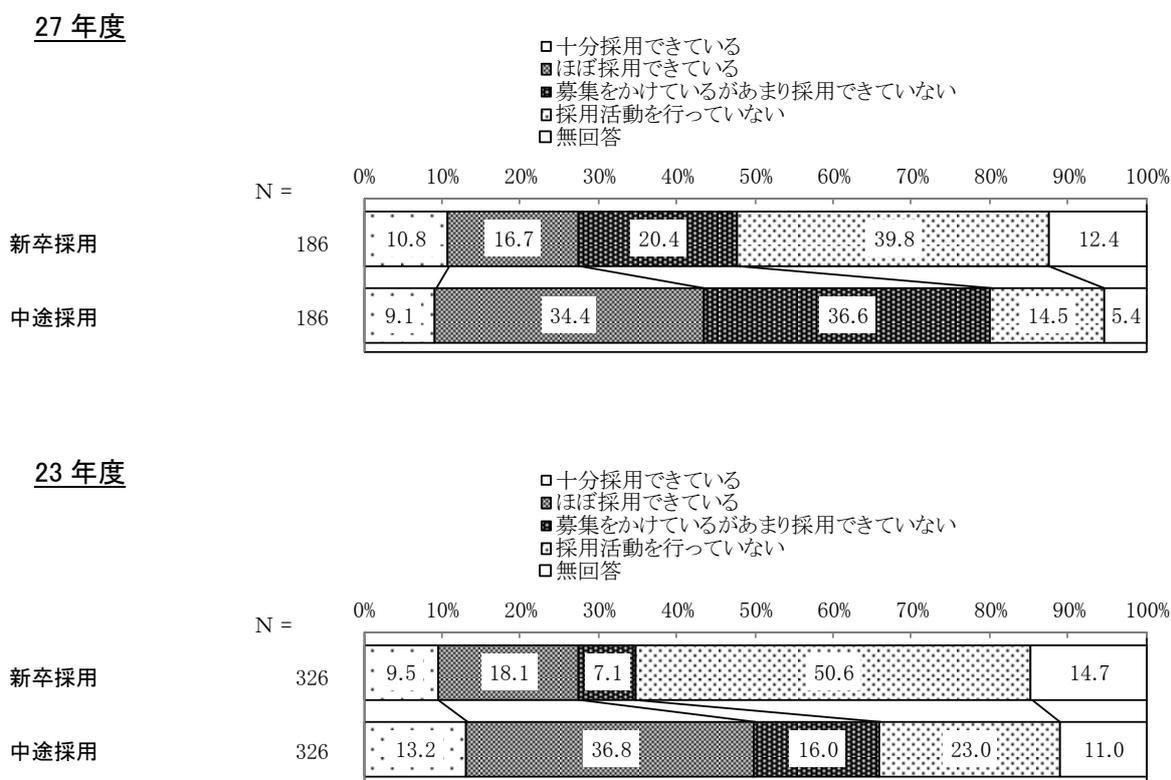


### 2-9 新卒採用、中途採用について

新卒採用は、＜採用できている＞（「十分採用できている」＋「ほぼ採用できている」）が 27.5%、「募集をかけているがあまり採用できていない」が 20.4%、「採用活動を行っていない」が 39.8%となっている。中途採用は、＜採用できている＞が 43.5%と最も高くなっており、「募集をかけているがあまり採用できていない」は 36.6%、「採用活動を行っていない」は 14.5%となっている。

また、前回調査と比べ、新卒採用は、「募集をかけているがあまり採用できていない」が、7.1%から 20.4%と 13.3 ポイント高くなっている。中途採用も「募集をかけているがあまり採用できていない」が、16.0%から 36.6%と 20.6 ポイント高くなっている。（図表2-9-I）

図表2-9-I 新卒採用、中途採用について



図表2-9-II 業種別・従業員数別 新卒採用、中途採用について

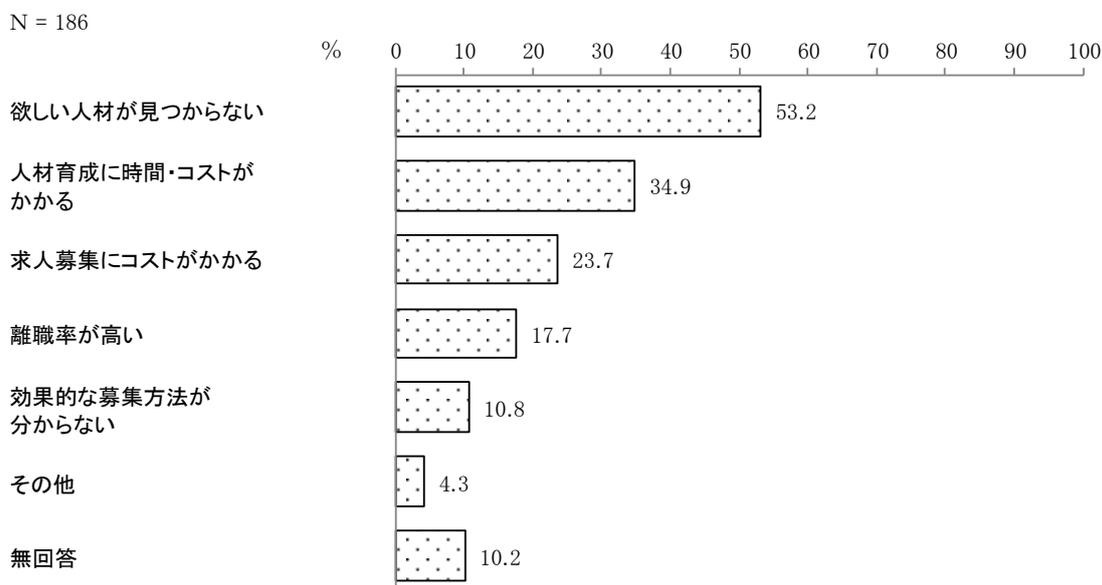
(単位：%)

	調査数	新卒者					中途採用者					
		十分採用できている	ほぼ採用できている	り募集をかけているがあまり	採用活動を行っていない	無回答	十分採用できている	ほぼ採用できている	り募集をかけているがあまり	採用活動を行っていない	無回答	
27年度 全体	186	10.8	16.7	20.4	39.8	12.4	9.1	34.4	36.6	14.5	5.4	
23年度 全体	326	9.5	18.1	7.1	50.6	14.7	13.2	36.8	16.0	23.0	11.0	
業種別	建設業	21	9.5	-	28.6	52.4	9.5	-	38.1	42.9	19.0	-
	運輸業	10	-	20.0	20.0	50.0	10.0	-	40.0	40.0	20.0	-
	飲食店・宿泊業	8	-	-	25.0	50.0	25.0	-	12.5	25.0	50.0	12.5
	製造業	29	13.8	6.9	13.8	48.3	17.2	17.2	37.9	20.7	13.8	10.3
	卸売・小売業	27	11.1	22.2	14.8	37.0	14.8	7.4	37.0	44.4	11.1	-
	医療・福祉	25	4.0	32.0	24.0	32.0	8.0	4.0	40.0	36.0	12.0	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	8	50.0	25.0	12.5	-	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0	12.5
	教育・学習	12	25.0	25.0	33.3	16.7	-	33.3	41.7	25.0	-	-
	情報通信業	3	-	-	33.3	-	66.7	33.3	-	33.3	-	33.3
	不動産業	4	-	25.0	-	50.0	25.0	-	25.0	50.0	25.0	-
	サービス業	16	12.5	-	43.8	43.8	-	6.3	25.0	62.5	6.3	-
その他	17	-	35.3	5.9	47.1	11.8	-	29.4	47.1	17.6	5.9	
従業員数別	9人以下	22	-	4.5	13.6	54.5	27.3	4.5	4.5	50.0	27.3	13.6
	10～19人	61	8.2	11.5	19.7	52.5	8.2	11.5	37.7	34.4	14.8	1.6
	20～29人	27	7.4	33.3	29.6	25.9	3.7	3.7	51.9	29.6	11.1	3.7
	30～49人	25	16.0	16.0	20.0	36.0	12.0	8.0	40.0	28.0	16.0	8.0
	50人以上	36	16.7	25.0	19.4	30.6	8.3	11.1	33.3	47.2	5.6	2.8

2-10 採用するうえでの課題

採用するうえでの課題は、「欲しい人材が見つからない」が53.2%と最も高く、次いで「人材育成に時間・コストがかかる」が34.9%、「求人募集にコストがかかる」が23.7%となっている。(図表2-10-I)

図表2-10-I 採用するうえでの課題



図表2-10-II 業種別・従業員数別 採用するうえでの課題

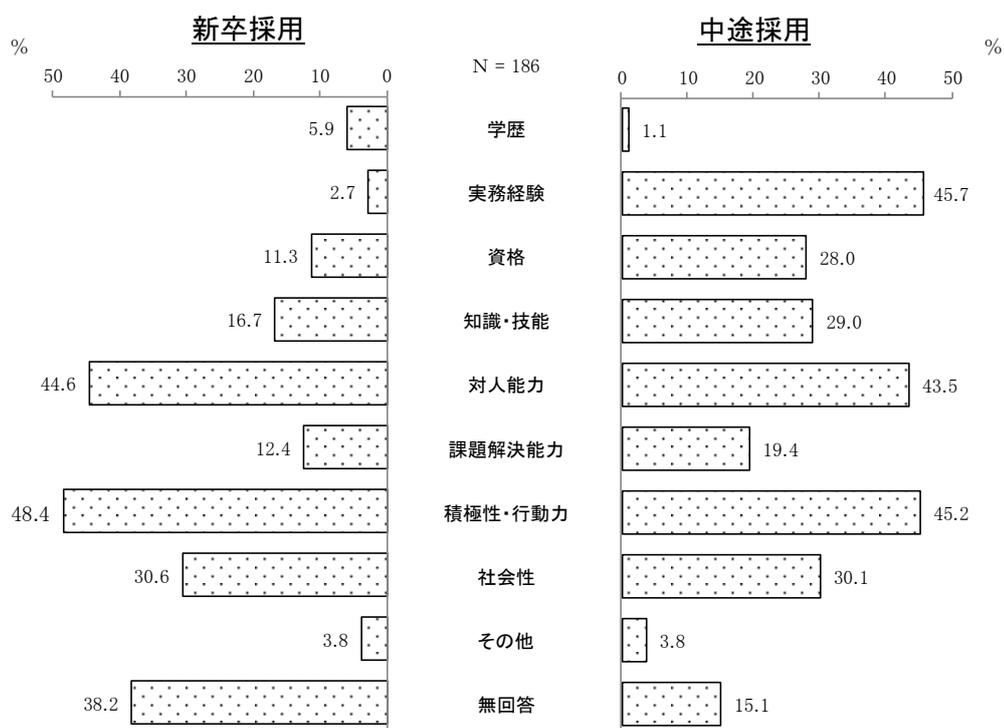
(単位：%)

		調査数	欲しい人材が見つからない	人材育成に時間・コストがかかる	求人募集にコストがかかる	離職率が高い	効果的な募集方法が分からない	その他	無回答
27年度 全体		186	53.2	34.9	23.7	17.7	10.8	4.3	10.2
業種別	建設業	21	47.6	42.9	28.6	19.0	9.5	4.8	4.8
	運輸業	10	30.0	50.0	10.0	40.0	20.0	10.0	10.0
	飲食店・宿泊業	8	50.0	-	50.0	25.0	12.5	-	25.0
	製造業	29	55.2	41.4	6.9	6.9	10.3	6.9	10.3
	卸売・小売業	27	51.9	44.4	22.2	22.2	-	7.4	7.4
	医療・福祉	25	56.0	24.0	28.0	20.0	16.0	-	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	-	-	-	100.0	-
	金融・保険業	8	37.5	37.5	25.0	25.0	-	-	25.0
	教育・学習	12	91.7	16.7	33.3	16.7	25.0	-	-
	情報通信業	3	66.7	33.3	-	-	-	33.3	-
	不動産業	4	25.0	-	75.0	25.0	50.0	-	-
	サービス業	16	43.8	25.0	50.0	25.0	18.8	-	6.3
その他	17	64.7	47.1	-	5.9	-	-	23.5	
従業員数別	9人以下	22	45.5	40.9	9.1	13.6	9.1	4.5	27.3
	10～19人	61	55.7	36.1	18.0	21.3	6.6	4.9	11.5
	20～29人	27	59.3	25.9	33.3	22.2	7.4	-	3.7
	30～49人	25	60.0	44.0	32.0	12.0	12.0	4.0	8.0
	50人以上	36	44.4	33.3	27.8	16.7	19.4	5.6	5.6

### 2-11 従業員採用にあたって重視すること

新卒採用にあたって重視することは、「積極性・行動力」が48.4%と最も高く、次いで「対人能力」が44.6%、「社会性」が30.6%となっている。中途採用にあたって重視することは、「実務経験」が45.7%と最も高く、次いで「積極性・行動力」が45.2%、「対人能力」が43.5%となっている。(図表2-11)

図表2-11 従業員採用にあたって重視すること

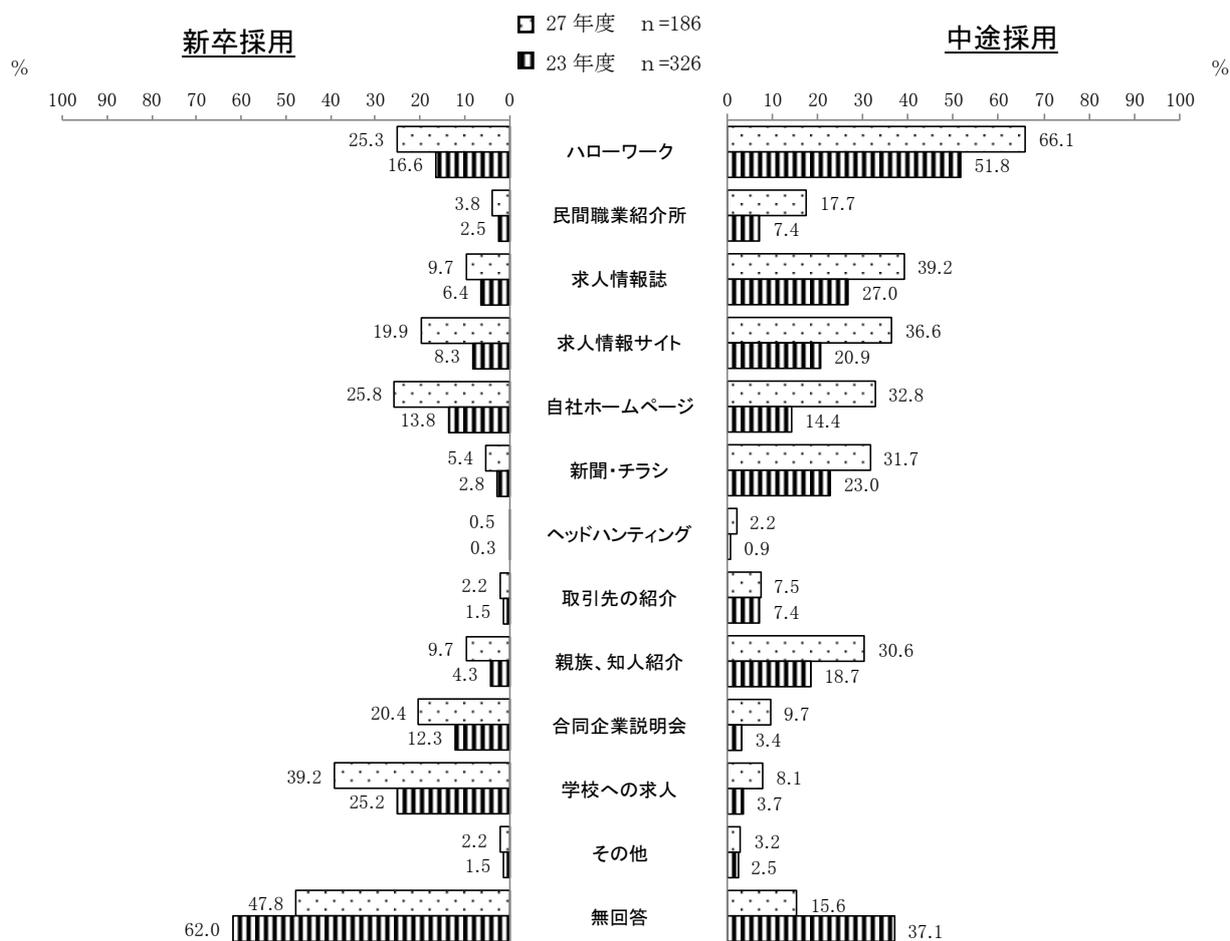


## 2-12 従業員採用にあたっての募集方法

新卒採用にあたっての募集方法は、「学校への求人」が 39.2%と最も高く、次いで「自社ホームページ」が 25.8%、「ハローワーク」が 25.3%となっている。中途採用にあたっての募集方法は、「ハローワーク」が 66.1%と最も高く、次いで「求人情報誌」が 39.2%、「求人情報サイト」が 36.6%となっている。

また、前回調査と比べ、新卒採用、中途採用ともに、どの募集方法も高くなっている。新卒採用にあたっての募集方法は、「学校への求人」が 25.2%から 39.2%と 14.0 ポイント高くなっている。「自社ホームページ」は、13.8%から 25.8%と 12.0 ポイント、「求人情報サイト」は、8.3%から 19.9%と 11.6 ポイント高くなっている。中途採用にあたっての募集方法は、「自社ホームページ」が 14.4%から 32.8%と 18.4 ポイント高くなっている。「求人情報サイト」は、20.9%から 36.6%で 15.7 ポイント、「ハローワーク」は、51.8%から 66.1%と 14.3 ポイント高くなっている。(図表2-12)

図表2-12 従業員採用にあたっての募集方法

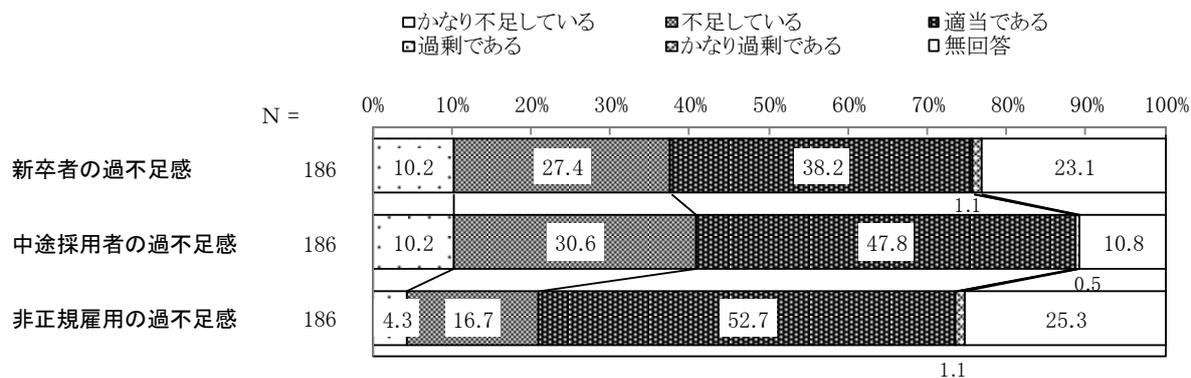


### 2-13 人材の過不足感

人材の過不足感は、「適当である」は、非正規雇用で 52.7%と最も高く、次いで中途採用で 47.8%、新卒者で 38.2%となっている。＜不足している＞（「かなり不足している」＋「不足している」）は、中途採用で 40.8%と最も高く、次いで新卒者で 37.6%、非正規雇用で 21.0%となっている。

(図表2-13)

図表2-13 人材の過不足感



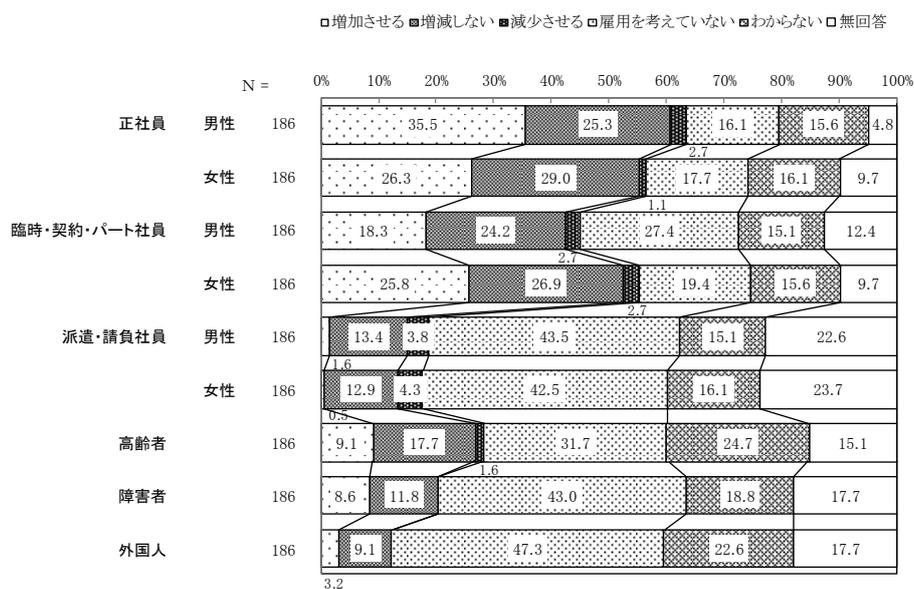
### 2-14 今後の雇用予定

今後の雇用予定については、「増加させる」が正社員(男性)で35.5%と最も高く、次いで正社員(女性)で26.3%、臨時・契約・パート社員(女性)で25.8%となっている。一方、「雇用を考えていない」は、外国人で47.3%と最も高く、次いで派遣・請負社員(男性)で43.5%、障害者で43.0%となっている。

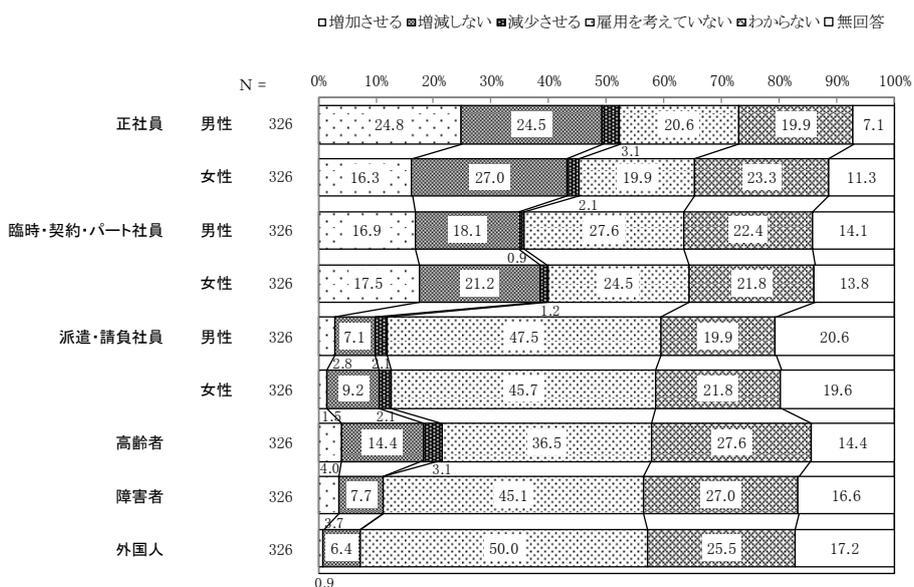
また、前回調査と比べ、「増加させる」の正社員(男性)は、24.8%から35.5%と10.7ポイント高くなっており、正社員(女性)は、16.3%から26.3%と10.0ポイント、臨時・契約・パート社員(女性)は、17.5%から25.8%と8.3ポイント高くなっている。(図表2-14)

図表2-14 今後の雇用予定

#### 27年度



#### 23年度



正社員等 雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお下記の派遣労働者は含まない。

臨時 1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、1か月未満の雇用契約の者及びパートタイムは除く。

パートタイム 1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短いものをいう。

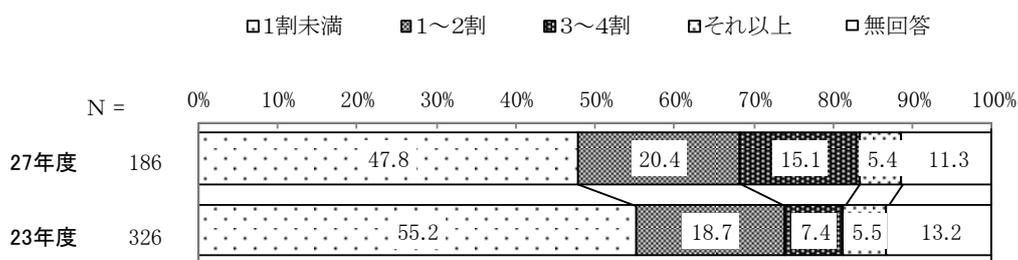
派遣労働者 労働者派遣法に基づいて他社(派遣元事業所)から当該事業所に派遣されている者をいう。

### 2-15 若手正社員(35歳未満)の離職率

若手正社員(35歳未満)の3年以内の離職率は、「1割未満」が47.8%と最も高く、次いで「1～2割」が20.4%となっている。

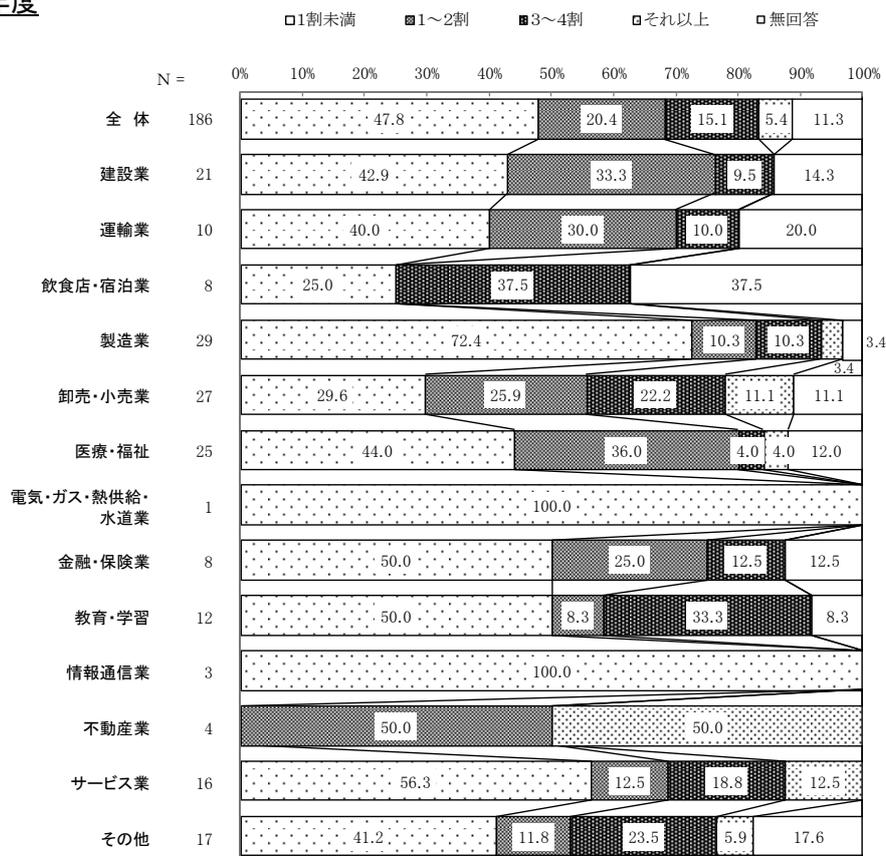
また、前回調査と比べ、「1割未満」は、55.2%から47.8%と7.4ポイント低くなっている。「3～4割」は、7.4%から15.1%と7.7ポイント高くなっている。(図表2-15-I)

図表2-15-I 若手正社員(35歳未満)の離職率

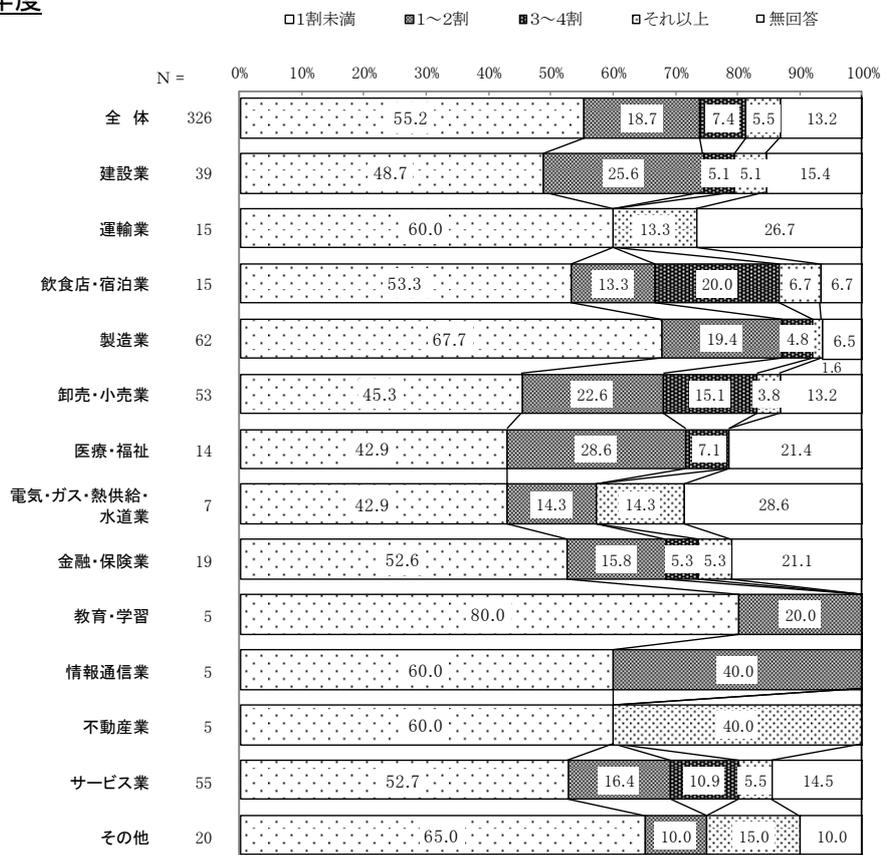


図表2-15-II 業種別 若手正社員(35歳未満)の離職率

27年度

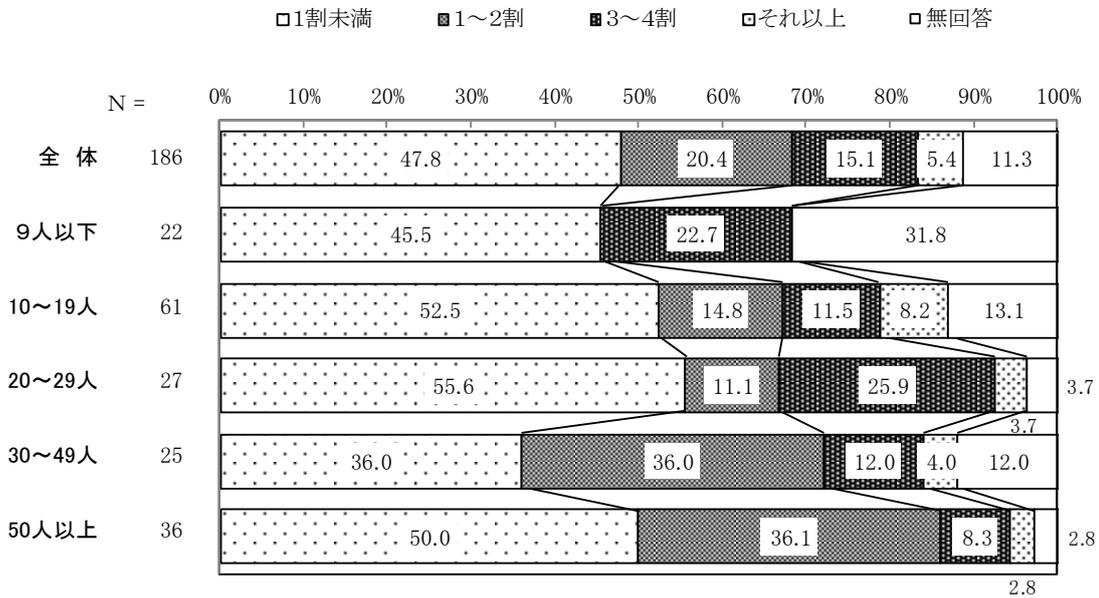


23年度

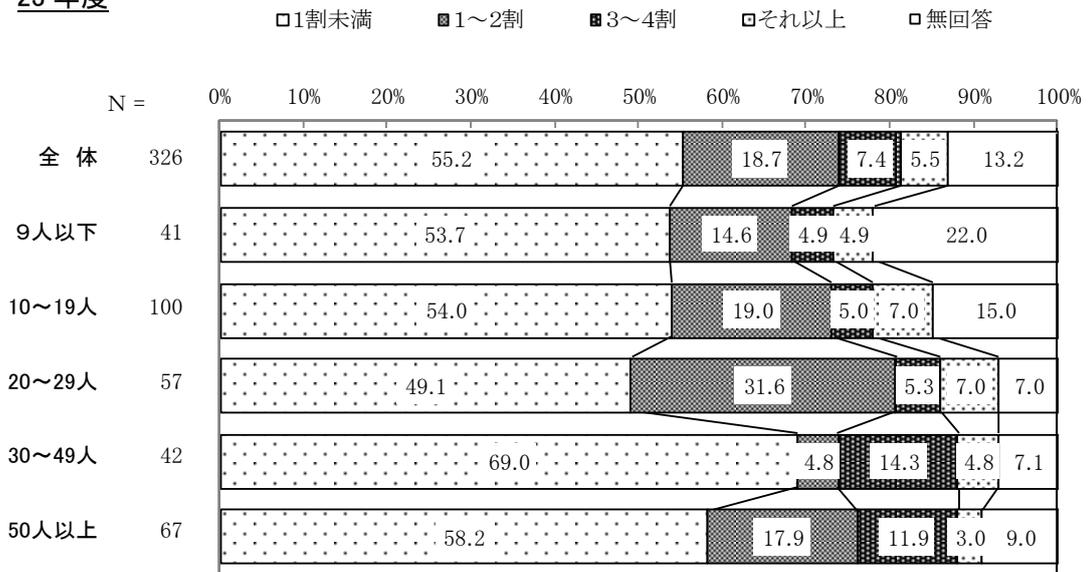


図表2-15-Ⅲ 従業員数別 若手正社員(35歳未満)の離職率

27年度



23年度

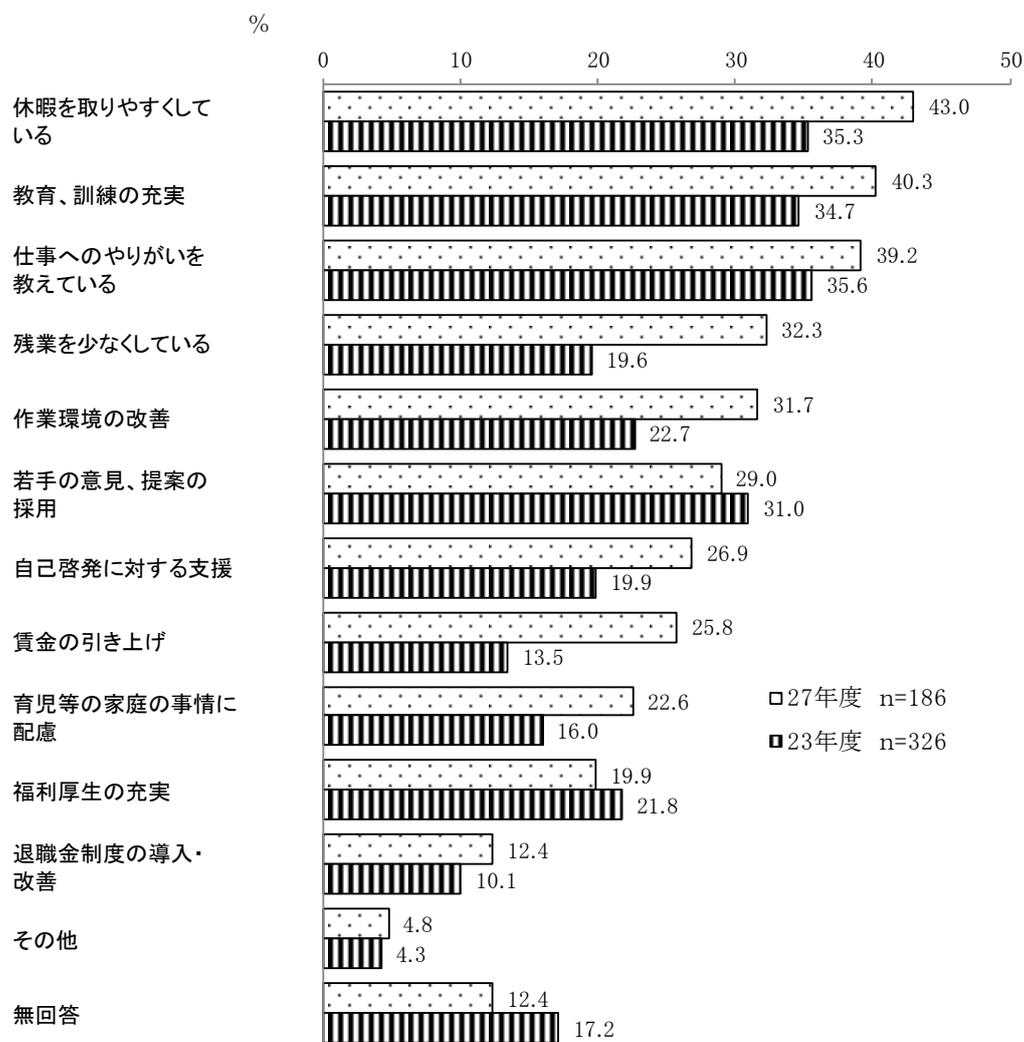


## 2-16 若手正社員の離職を防ぐために行っていること

若手正社員の早期離職を防ぐ対策は、「休暇を取りやすくしている」が43.0%と最も高く、次いで「教育、訓練の充実」が40.3%、「仕事へのやりがいを教えている」が39.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「残業を少なくしている」は、19.6%から32.3%と12.7ポイント高くなっている。「賃金の引き上げ」も13.5%から25.8%と12.3ポイント高くなっている。(図表2-16-I)

図表2-16-I 若手正社員の離職を防ぐために行っていること



図表2-16-II 業種別・従業員数別  
若手正社員の離職を防ぐために行っていること

(単位：%)

	調査数	休暇を取りやすくしている	教育、訓練の充実	仕事へのやりがいを見せている	残業を少なくしている	作業環境の改善	若手の意見、提案の採用	自己啓発に対する支援	賃金の引き上げ	育児等の家庭の事情に配慮	福利厚生の充実	退職金制度の導入・改善	その他	無回答	
27年度 全体	186	43.0	40.3	39.2	32.3	31.7	29.0	26.9	25.8	22.6	19.9	12.4	4.8	12.4	
23年度 全体	326	35.3	34.7	35.6	19.6	22.7	31.0	19.9	13.5	16.0	21.8	10.1	4.3	17.2	
業種別	建設業	21	42.9	42.9	28.6	14.3	33.3	28.6	23.8	28.6	19.0	33.3	23.8	4.8	4.8
	運輸業	10	50.0	40.0	40.0	40.0	50.0	20.0	30.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	10.0
	飲食店・宿泊業	8	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	37.5	12.5	37.5	12.5	12.5	-	12.5	50.0
	製造業	29	41.4	37.9	37.9	27.6	37.9	34.5	24.1	37.9	10.3	10.3	6.9	6.9	10.3
	卸売・小売業	27	37.0	44.4	44.4	40.7	40.7	22.2	44.4	29.6	22.2	22.2	7.4	3.7	11.1
	医療・福祉	25	48.0	40.0	28.0	40.0	12.0	20.0	12.0	24.0	48.0	12.0	8.0	8.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-	-
	金融・保険業	8	50.0	50.0	62.5	25.0	12.5	25.0	62.5	-	12.5	12.5	-	-	12.5
	教育・学習	12	33.3	41.7	41.7	41.7	41.7	41.7	33.3	8.3	33.3	33.3	8.3	-	-
	情報通信業	3	100.0	-	33.3	66.7	66.7	33.3	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-
	不動産業	4	25.0	-	-	25.0	25.0	-	-	-	-	25.0	-	-	50.0
	サービス業	16	56.3	56.3	56.3	37.5	37.5	56.3	31.3	31.3	18.8	37.5	25.0	-	6.3
その他	17	47.1	47.1	47.1	17.6	23.5	11.8	17.6	23.5	23.5	11.8	17.6	-	17.6	
従業員数別	9人以下	22	40.9	18.2	22.7	22.7	22.7	9.1	18.2	22.7	18.2	22.7	9.1	31.8	
	10～19人	61	44.3	34.4	36.1	27.9	34.4	26.2	23.0	16.4	18.0	16.4	8.2	6.6	11.5
	20～29人	27	33.3	48.1	44.4	44.4	29.6	29.6	18.5	33.3	22.2	33.3	11.1	7.4	3.7
	30～49人	25	44.0	56.0	52.0	36.0	36.0	24.0	40.0	24.0	24.0	16.0	24.0	-	16.0
	50人以上	36	47.2	41.7	38.9	36.1	30.6	36.1	41.7	33.3	25.0	16.7	5.6	-	8.3

## 第3章 賃金

## 3-1 常用従業員の初任給

常用従業員の初任給は、「事務系」・「技術系」・「その他」の全ての常用従業員で、概ね男性が女性よりも高くなっている。

また、前回調査と比べ、全ての常用従業員の初任給が高くなっている。(図表3-1)

図表3-1 常用従業員の初任給

(単位：円)

		事務系		技術系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
27年度	中学校卒	168,225	163,746	187,855	168,057	188,670	186,189
	高等学校卒	167,777	163,093	183,118	176,338	184,094	178,413
	短大・専門学校卒	178,396	176,071	196,812	188,991	186,108	183,904
	大学卒	199,031	195,295	222,337	194,945	197,349	194,419
	大学院卒	207,474	202,999	215,195	202,325	201,244	196,993
23年度	中学校卒	113,559	112,250	117,826	88,857	114,882	91,429
	高等学校卒	166,255	162,214	171,162	155,758	157,532	148,903
	短大・専門学校卒	173,436	172,036	176,900	165,552	156,507	154,674
	大学卒	193,674	189,213	194,874	183,241	179,373	167,440
	大学院卒	189,604	182,431	177,838	170,973	158,393	153,524

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

### 3-2 平成27年9月支給分の平均賃金

平成27年9月支給分の平均賃金は、所定内賃金では男性292.0千円、女性218.7千円、所定外賃金では男性61.1千円、女性39.1千円となっており、性別で比べると、所定内賃金は73.3千円、所定外賃金は22.0千円の差がみられる。

また、前回調査に比べ、男性の所定外賃金は、55.8千円から61.1千円と5.3千円高くなっており、女性の所定外賃金も25.8千円から39.1千円と13.3千円高くなっている。(図表3-2)

図表3-2 平成27年9月支給分の平均賃金

(単位：千円)

		所定内賃金				所定外賃金			
		男性		女性		男性		女性	
		27年度	23年度	27年度	23年度	27年度	23年度	27年度	23年度
	全体	292.0	296.4	218.7	211.9	61.1	55.8	39.1	25.8
業 種 別	建設業	309.7	309.9	191.1	231.9	120.5	72.5	38.4	9.5
	運輸業	204.1	263.4	164.2	180.4	59.4	28.4	80.5	13.4
	飲食店・宿泊業	243.3	236.6	215.0	175.0	50.0	46.3	-	55.6
	製造業	331.8	282.4	241.7	190.2	54.8	44.0	73.5	20.3
	卸売・小売業	299.9	285.8	205.3	229.1	39.3	29.4	15.3	13.0
	医療・福祉	263.2	416.1	210.0	262.3	27.6	191.7	21.3	33.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	284.3	-	226.7	-	66.3	-	10.0
	金融・保険業	402.7	388.3	346.7	229.6	14.3	89.0	31.0	63.9
	教育・学習	326.3	298.0	256.1	203.8	38.0	41.1	20.0	23.5
	情報通信業	292.5	288.5	244.5	233.3	34.0	37.5	52.0	22.5
	不動産業	199.0	282.5	126.7	216.3	13.5	20.0	13.0	12.5
サービス業	294.5	279.3	244.1	190.3	67.0	36.6	13.5	43.3	
その他	272.0	317.8	214.5	223.9	32.7	47.4	32.8	23.9	
従 業 員 数 別	9人以下	270.2	285.3	212.2	190.8	24.0	20.3	28.3	19.6
	10～19人	287.7	291.9	204.7	200.9	59.2	49.4	42.6	18.9
	20～29人	285.7	306.7	228.6	213.7	72.2	65.0	62.1	46.5
	30～49人	307.6	299.1	249.9	223.0	128.2	61.9	42.7	35.0
	50人以上	306.6	299.1	225.1	232.0	44.1	65.5	29.4	18.9

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

## 3-3 臨時・契約・パート従業員の給与

臨時・契約・パート従業員の給与について、最低時間給は男性が969.5円、女性が921.3円となっている。最高時間給は男性が1,362.6円、女性が1,270.8円となっている。平均時間給は男性が1,138.4円、女性が1,066.0円となっている。

また前回調査と比べ、最低、最高、平均時間給とも全てで高くなっている。(図表3-3)

図表3-3 臨時・契約・パート従業員の給与

(単位：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
27年度 全体		969.5	921.3	1,362.6	1,270.8	1,138.4	1,066.0
23年度 全体		867.5	847.5	1,272.2	1,106.7	977.6	938.4
業 種 別	建設業	1,109.5	934.8	1,272.5	1,167.8	1,203.0	1,006.3
	運輸業	885.3	844.3	1,206.4	1,117.5	1,006.3	928.0
	飲食店・宿泊業	896.0	846.7	987.4	1,036.7	896.3	914.0
	製造業	957.0	907.9	1,169.9	1,094.8	1,062.4	981.0
	卸売・小売業	903.1	866.9	1,152.7	1,080.1	940.6	928.3
	医療・福祉	851.0	936.4	1,274.0	1,401.1	992.4	1,196.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	857.0	1,152.3	1,000.0	1,200.0	929.0	1,176.3
	教育・学習	1,004.6	908.1	2,479.9	2,599.4	1,701.7	1,572.9
	情報通信業	840.0	840.0	1,190.0	1,000.0	1,015.0	920.0
	不動産業	860.0	835.0	1,325.0	1,350.0	965.0	929.5
	サービス業	967.0	869.0	1,035.7	1,079.0	1,015.6	996.9
その他	1,072.2	1,069.3	1,794.7	1,230.8	1,379.2	1,187.9	
従 業 員 数 別	9人以下	942.5	920.6	1,195.4	1,220.7	1,015.0	1,039.2
	10～19人	1,140.3	962.9	1,295.6	1,186.4	1,228.6	1,062.6
	20～29人	965.6	919.8	1,126.7	1,215.1	1,056.0	1,082.3
	30～49人	1,013.7	947.5	1,241.3	1,152.4	1,135.7	1,047.8
	50人以上	898.5	871.3	1,530.8	1,485.0	1,174.1	1,094.1

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

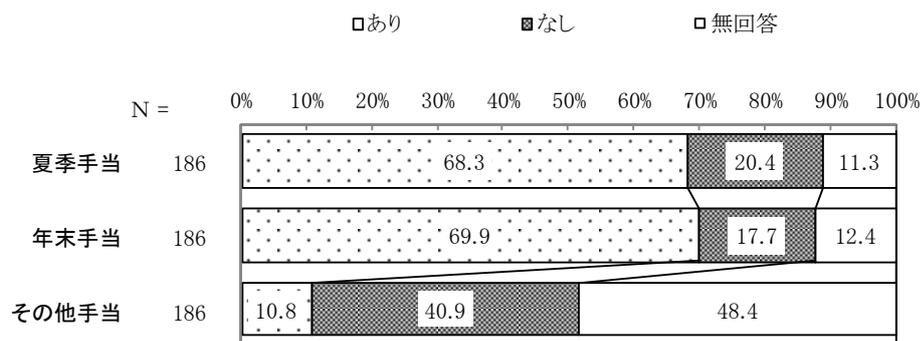
### 3-4 一時金

夏季手当の一時金は、「あり」が68.3%、「なし」が20.4%となっており、年末手当の一時金は、「あり」が69.9%、「なし」が17.7%となっている。

また、前回調査と比べ、夏季手当は「あり」が56.4%から68.3%と11.9ポイント高くなっており、年末手当も「あり」が54.3%から69.9%と15.6ポイント高くなっている。(図表3-4-I)

図表3-4-I 一時金

#### 27年度



#### 23年度

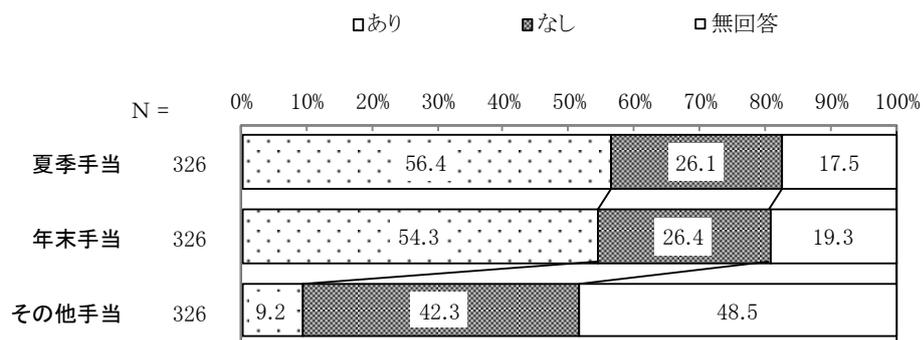


図3-4-II 業種別・従業員数別 一時金(平均 ヲ月)

		平均(ヶ月)		
		夏季手当	年末手当	その他手当
27年度 全体		1.7	1.9	1.3
23年度 全体		1.7	1.6	0.9
業種別	建設業	1.3	1.5	1.0
	運輸業	2.4	2.9	1.0
	飲食店・宿泊業	1.0	1.0	-
	製造業	2.2	2.4	1.5
	卸売・小売業	1.4	1.6	1.0
	医療・福祉	1.7	1.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-
	金融・保険業	1.6	1.8	-
	教育・学習	1.8	2.2	1.0
	情報通信業		1.0	3.0
	不動産業	1.0	1.0	-
	サービス業	1.5	1.5	1.0
その他	1.5	1.5	1.0	
従業員数別	9人以下	1.4	1.6	2.0
	10~19人	1.6	1.7	1.5
	20~29人	1.6	2.0	1.0
	30~49人	1.6	1.8	1.0
	50人以上	1.8	1.9	1.0

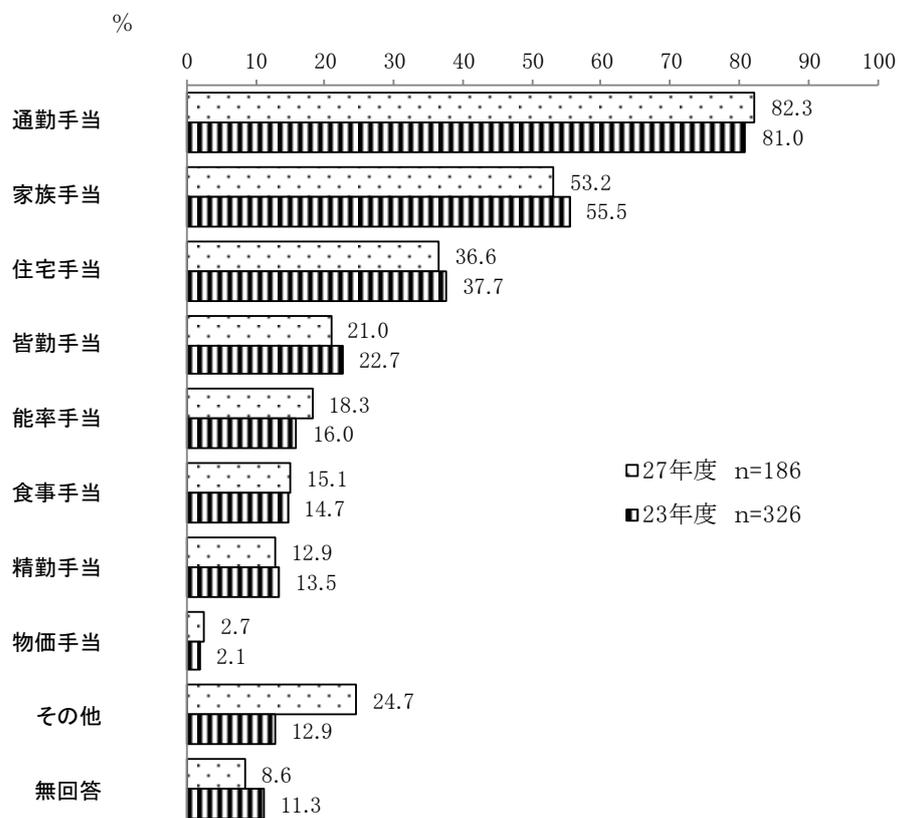
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

### 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は、「通勤手当」が 82.3%と最も高く、次いで「家族手当」が 53.2%、「住宅手当」が 36.6%となっている。

また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表3-5-I)

図表3-5-I 基本給部分以外の支給手当



図表3-5-II 業種別・従業員数別 基本給部分以外の支給手当

(単位：%)

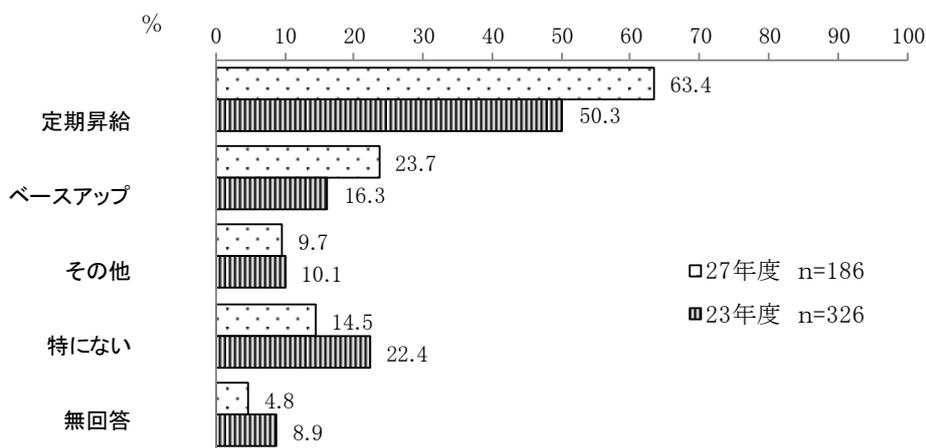
	調査数	通勤手当	家族手当	住宅手当	皆勤手当	能率手当	食事手当	精勤手当	物価手当	その他	無回答	
27年度 全体	186	82.3	53.2	36.6	21.0	18.3	15.1	12.9	2.7	24.7	8.6	
23年度 全体	326	81.0	55.5	37.7	22.7	16.0	14.7	13.5	2.1	12.9	11.3	
業種別	建設業	21	85.7	57.1	38.1	33.3	28.6	4.8	14.3	4.8	42.9	4.8
	運輸業	10	90.0	60.0	30.0	-	30.0	10.0	10.0	10.0	20.0	-
	飲食店・宿泊業	8	75.0	37.5	12.5	37.5	25.0	37.5	37.5	-	12.5	12.5
	製造業	29	86.2	79.3	51.7	37.9	17.2	20.7	20.7	3.4	24.1	6.9
	卸売・小売業	27	74.1	66.7	40.7	18.5	25.9	14.8	7.4	3.7	18.5	11.1
	医療・福祉	25	100.0	24.0	36.0	20.0	16.0	12.0	-	-	36.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	8	50.0	62.5	50.0	-	-	25.0	-	12.5	12.5	25.0
	教育・学習	12	91.7	58.3	41.7	25.0	16.7	16.7	33.3	-	25.0	-
	情報通信業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	66.7	-
	不動産業	4	75.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-	-	-	25.0
サービス業	16	93.8	56.3	43.8	18.8	31.3	12.5	25.0	-	6.3	6.3	
その他	17	70.6	41.2	17.6	-	-	11.8	5.9	-	29.4	17.6	
従業員数別	9人以下	22	68.2	36.4	27.3	18.2	13.6	13.6	18.2	4.5	13.6	13.6
	10～19人	61	80.3	52.5	26.2	31.1	26.2	21.3	18.0	1.6	23.0	11.5
	20～29人	27	81.5	48.1	37.0	14.8	22.2	14.8	11.1	3.7	40.7	3.7
	30～49人	25	76.0	52.0	36.0	12.0	8.0	8.0	8.0	4.0	36.0	12.0
	50人以上	36	94.4	75.0	55.6	16.7	11.1	13.9	8.3	2.8	13.9	2.8

3-6 昇給

昇給は、「定期昇給」が63.4%と最も高く、次いで「ベースアップ」が23.7%となっている。

また、前回調査と比べ、「定期昇給」は、50.3%から63.4%と13.1ポイント高くなっている。「ベースアップ」も16.3%から23.7%と7.4ポイント高くなっている。一方、「特にない」は、22.4%から14.5%と7.9ポイント低くなっている。(図表3-6-I)

図表3-6-I 昇給



図表3-6-II 業種別・従業員数別 昇給

(単位：%)

		調査数	定期昇給	ベースアップ	その他	特にない	無回答
27年度 全体		186	63.4	23.7	9.7	14.5	4.8
23年度 全体		326	50.3	16.3	10.1	22.4	8.9
業種別	建設業	21	61.9	33.3	4.8	14.3	-
	運輸業	10	60.0	40.0	10.0	20.0	-
	飲食店・宿泊業	8	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5
	製造業	29	72.4	31.0	13.8	3.4	6.9
	卸売・小売業	27	63.0	25.9	14.8	14.8	-
	医療・福祉	25	72.0	16.0	-	16.0	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	8	37.5	37.5	12.5	-	25.0
	教育・学習	12	83.3	-	8.3	8.3	-
	情報通信業	3	66.7	-	-	33.3	-
	不動産業	4	50.0	25.0	-	50.0	-
	サービス業	16	68.8	18.8	6.3	18.8	-
その他	17	64.7	11.8	17.6	17.6	11.8	
従業員数別	9人以下	22	40.9	22.7	4.5	22.7	9.1
	10~19人	61	59.0	21.3	8.2	21.3	4.9
	20~29人	27	63.0	18.5	22.2	11.1	-
	30~49人	25	60.0	24.0	4.0	16.0	8.0
	50人以上	36	86.1	36.1	11.1	2.8	-

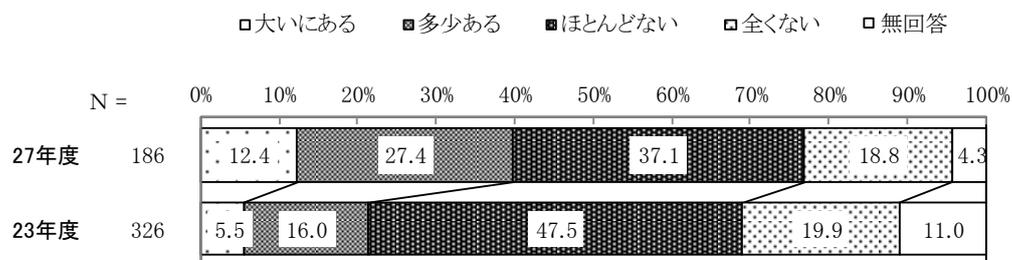
### 3-7 最低賃金の引き上げによる影響

最低賃金の引き上げによる影響は、＜影響がある＞（「大いにある」＋「多少ある」）は、39.8%となっている。一方、＜影響がない＞（「ほとんどない」＋「全くない」）は、55.9%となっている。

また、前回調査と比べ、＜影響がある＞は、21.5%から39.8%と18.3ポイント高くなっている。

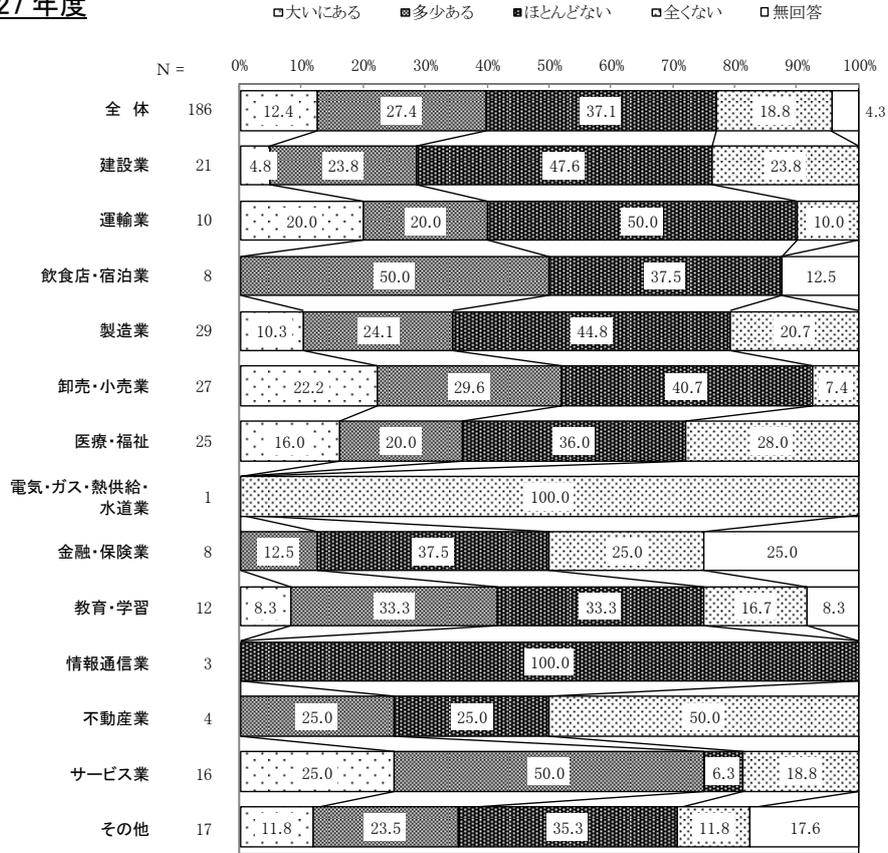
（図表3-7-I）

図表3-7-I 最低賃金の引き上げによる影響

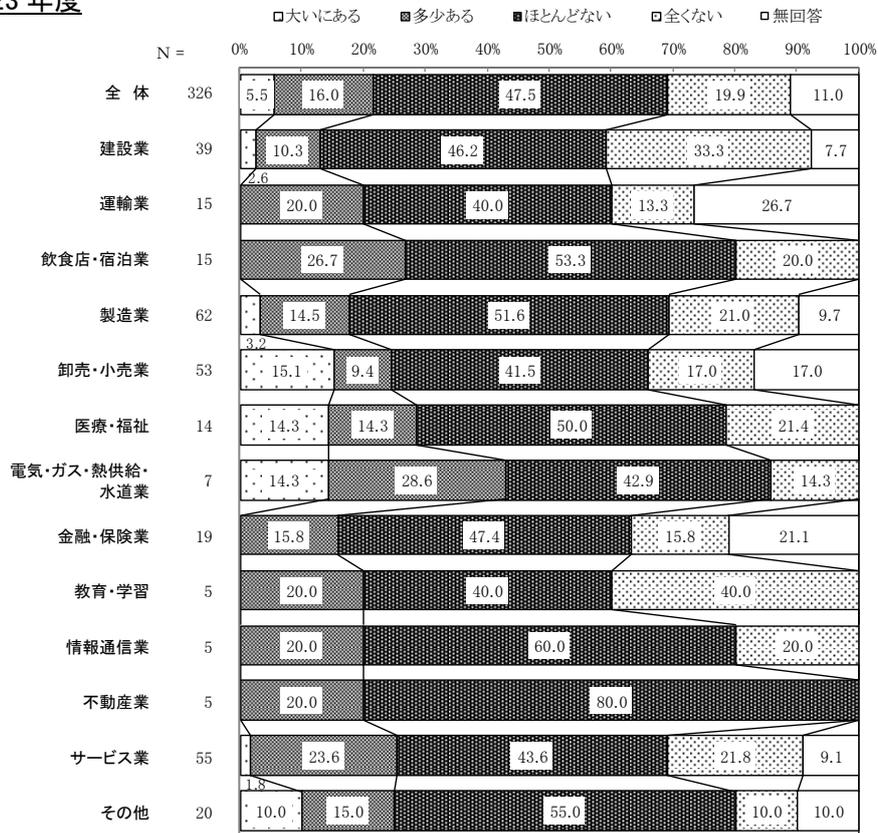


図表3-7-II 業種別 最低賃金の引き上げによる影響

27年度

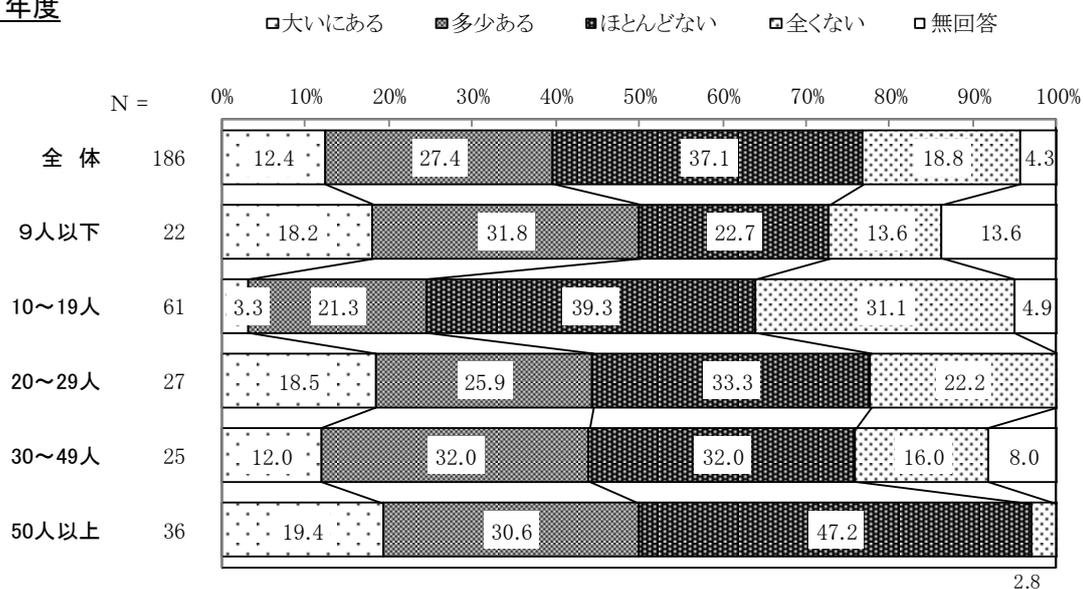


23年度



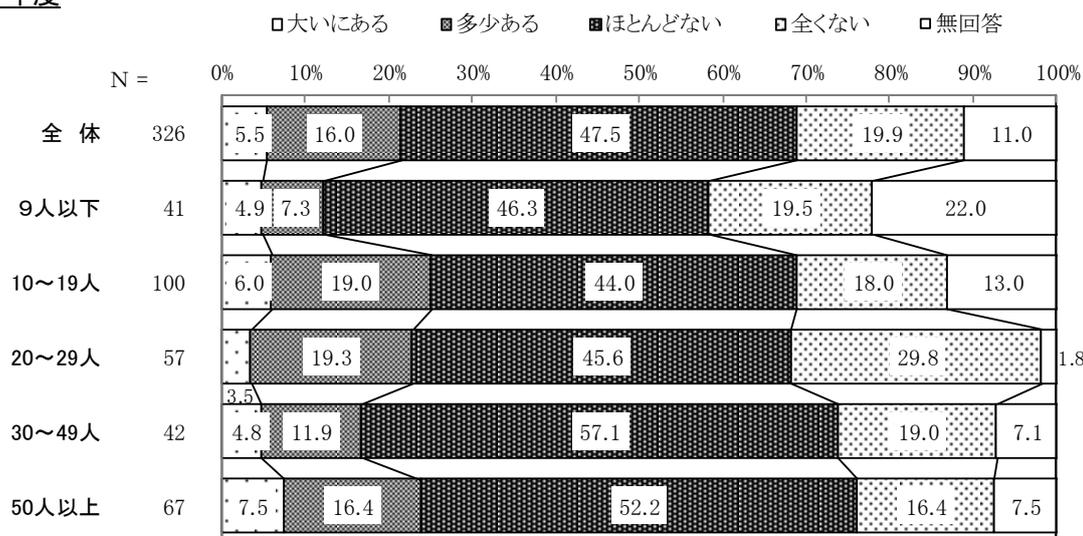
図表3-7-Ⅲ 従業員数別 最低賃金の引き上げによる影響

27年度



2.8

23年度

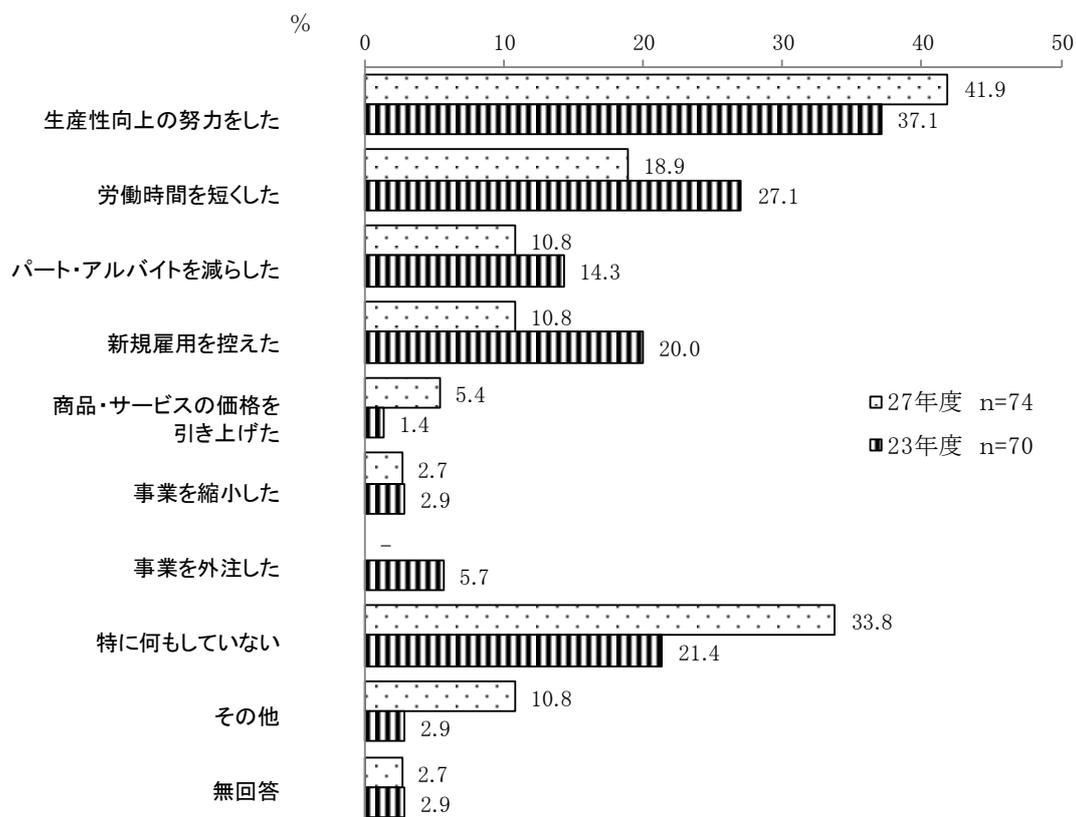


### 3-8 影響がある場合の対応方法

最低賃金の引き上げによる影響がある場合の対応方法は、「生産性向上の努力をした」が 41.9%と最も高く、「労働時間を短くした」が 18.9%となっている。また、「特に何もしていない」は 33.8%となっている。

また、前回調査と比べ、「新規雇用を控えた」は、20.0%から 10.8%と 9.2 ポイント低くなっている。「労働時間を短くした」も 27.1%から 18.9%と 8.2 ポイント低くなっている。一方、「特に何もしていない」は、21.4%から 33.8%と 12.4 ポイント高くなっている。(図表3-8-I)

図表3-8-I 影響がある場合の対応方法



図表3-8-II 業種別・従業員数別 影響がある場合の対応方法

(単位：%)

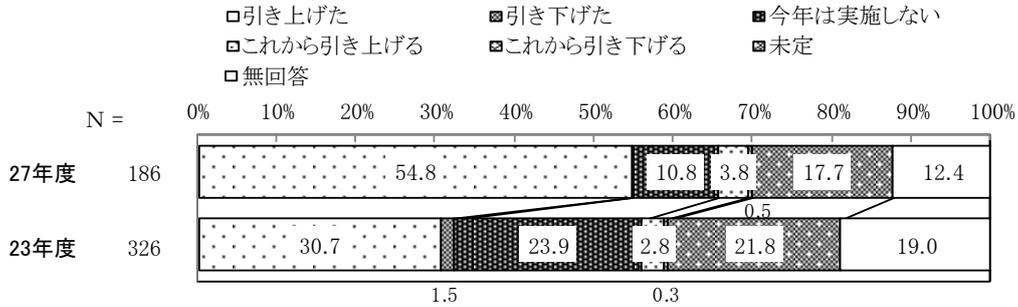
	調査数	生産性向上の努力をした	労働時間を短くした	パート・アルバイトを減らした	新規雇用を控えた	商品・サービスの価格を引き上げた	事業を縮小した	事業を外注した	特に何もしていない	その他	無回答
27年度 全体	74	41.9	18.9	10.8	10.8	5.4	2.7	-	33.8	10.8	2.7
23年度 全体	70	37.1	27.1	14.3	20.0	1.4	2.9	5.7	21.4	2.9	5.1
業種別	建設業	6	16.7	16.7	16.7	-	-	-	66.7	-	-
	運輸業	4	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	飲食店・宿泊業	4	75.0	25.0	-	25.0	50.0	-	25.0	-	-
	製造業	10	70.0	30.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0	-
	卸売・小売業	14	50.0	14.3	14.3	14.3	-	7.1	-	7.1	21.4
	医療・福祉	9	-	22.2	-	-	-	-	-	77.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	教育・学習	5	20.0	-	-	-	-	-	-	40.0	40.0
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	12	50.0	16.7	16.7	8.3	-	-	-	25.0	8.3	
その他	6	66.7	16.7	-	16.7	16.7	-	-	33.3	-	
従業員数別	9人以下	11	54.5	27.3	9.1	36.4	9.1	-	-	36.4	-
	10～19人	15	33.3	20.0	6.7	-	6.7	-	-	20.0	13.3
	20～29人	12	41.7	8.3	16.7	-	8.3	-	-	33.3	16.7
	30～49人	11	45.5	36.4	18.2	27.3	9.1	-	-	27.3	9.1
	50人以上	18	38.9	11.1	5.6	5.6	-	5.6	-	44.4	5.6

3-9 賃金改定について(平成27年1月1日から現在までの間)

賃金改定について(平成27年1月1日から現在までの間)は、「引き上げた」が54.8%と最も高く、次いで「今年は実施しない」が10.8%となっている。一方、「未定」が17.7%となっている。

また、前回調査と比べ、「引き上げた」は、30.7%から54.8%と24.1ポイント高くなっている。一方、「今年は実施しない」は、23.9%から10.8%と13.1ポイント低くなっている。(図表3-9-I)

図表3-9-I 賃金改定について(平成27年1月1日から現在までの間)



図表3-9-II 業種別・従業員数別 賃金改定について  
(平成27年1月1日から現在までの間)

(単位: %)

		調査数	引き上げた	引き下げた	今年は実施しない	これから引き上げる	これから引き下げる	未定	無回答
27年度 全体		186	54.8	-	10.8	3.8	0.5	17.7	12.4
23年度 全体		326	30.7	1.5	23.9	2.8	0.3	21.8	19.0
業種別	建設業	21	71.4	-	4.8	-	-	19.0	4.8
	運輸業	10	60.0	-	-	-	-	20.0	20.0
	飲食店・宿泊業	8	12.5	-	25.0	37.5	-	12.5	12.5
	製造業	29	62.1	-	10.3	-	-	13.8	13.8
	卸売・小売業	27	59.3	-	14.8	3.7	-	18.5	3.7
	医療・福祉	25	52.0	-	8.0	-	-	32.0	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	8	25.0	-	12.5	-	-	12.5	50.0
	教育・学習	12	41.7	-	16.7	-	-	16.7	25.0
	情報通信業	3	66.7	-	-	-	-	33.3	-
	不動産業	4	25.0	-	50.0	-	-	-	25.0
	サービス業	16	68.8	-	6.3	12.5	-	6.3	6.3
その他	17	52.9	-	5.9	5.9	5.9	17.6	11.8	
従業員数別	9人以下	22	54.5	-	13.6	-	-	18.2	13.6
	10~19人	61	49.2	-	16.4	4.9	-	18.0	11.5
	20~29人	27	59.3	-	11.1	7.4	-	14.8	7.4
	30~49人	25	52.0	-	8.0	4.0	-	16.0	20.0
	50人以上	36	61.1	-	5.6	-	-	19.4	13.9

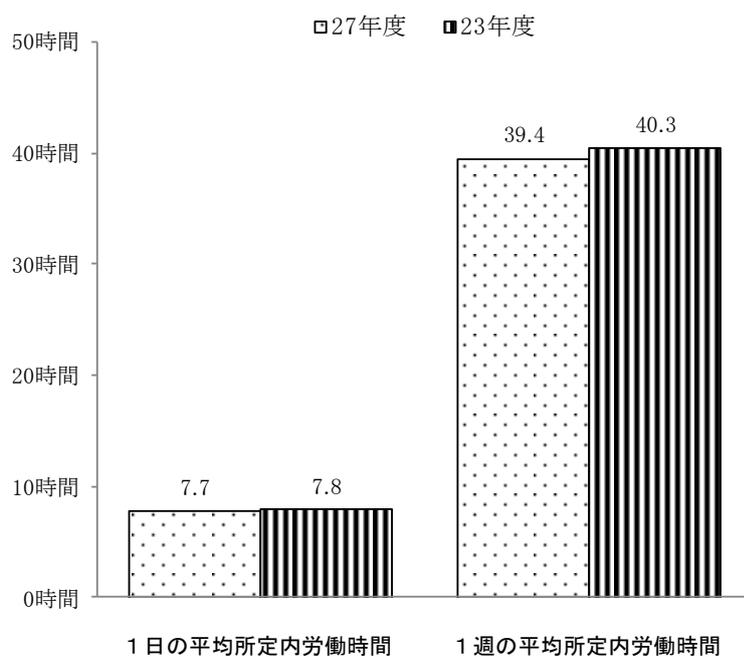
## 第4章 労働時間

### 4-1 所定内労働時間

1日の平均所定内労働時間は、7.7時間となっており、1週の平均所定内労働時間は、39.4時間となっている。

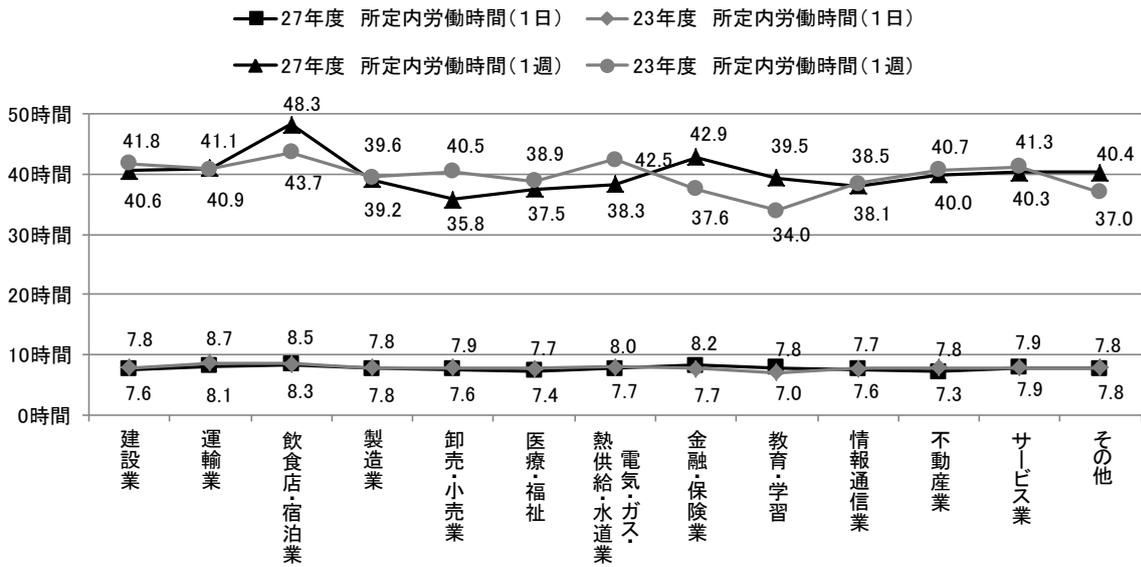
また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表4-1-I)

図表4-1-I 所定内労働時間

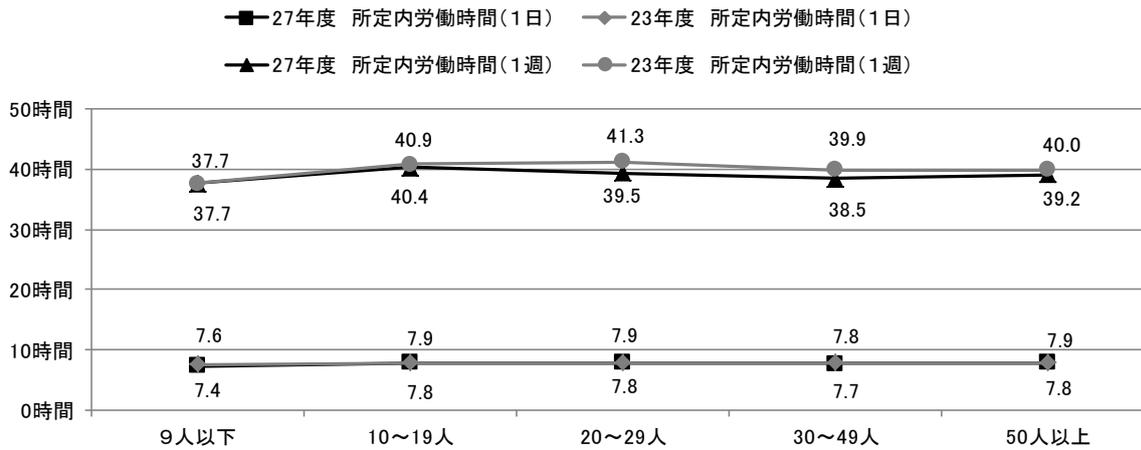


- ※ 所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩間を差し引いた時間。  
職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間。
- ※ 完全週休2日制でない場合は、4週平均からの時間。

図表4-1-Ⅱ 業種別 所定内労働時間



図表4-1-Ⅲ 従業員数別 所定内労働時間

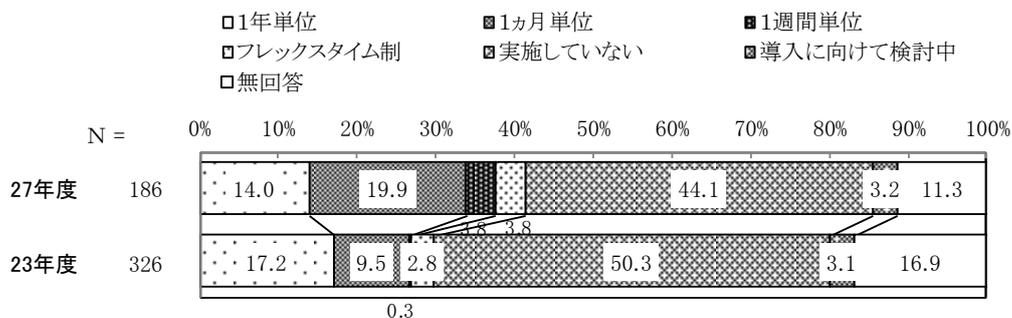


### 4-2 変形労働時間制の導入

変形労働時間制の導入は、「実施していない」が44.1%と最も高く、次いで「1ヵ月単位」が19.9%、「1年単位」が14.0%となっている。

また、前回調査と比べ、「1ヶ月単位」は、9.5%から19.9%と10.4ポイント高くなっている。「実施していない」は50.3%から44.1%と6.2ポイント低くなっている。(図表4-2-I)

図表4-2-I 変形労働時間制の導入



#### 変形労働時間制とは

一定の期間内について、週当たりの平均労働時間が法定労働時間である40時間以内であれば、1週又は1日の法定労働時間の規制を超えて労働時間の配分を変えることを認める制度です。

たとえば、4週間の期間のうち、月末の1週間の労働時間を45時間と設定しても、月初めの1週を35時間、その他の週を40時間と設定すれば、その期間における平均の週労働時間は40時間となるので、月末の週についてだけ40時間を超えているとしても、労働基準法違反にはなりませんし、残業にもなりません。

図表4-2-II 業種別・従業員数別 変形労働時間制の導入

(単位：%)

	調査数	導入している				導入していない			
		1年単位	1ヵ月単位	1週間単位	フレックスタイム制	実施していない	導入に向けて検討中	無回答	
27年度 全体	186	14.0	19.9	3.8	3.8	44.1	3.2	11.3	
23年度 全体	326	17.2	9.5	0.3	2.8	50.3	3.1	16.9	
業種別	建設業	21	33.3	14.3	-	-	28.6	9.5	14.3
	運輸業	10	40.0	20.0	10.0	-	30.0	-	-
	飲食店・宿泊業	8	-	12.5	12.5	12.5	37.5	-	25.0
	製造業	29	17.2	13.8	3.4	3.4	51.7	3.4	6.9
	卸売・小売業	27	11.1	25.9	3.7	3.7	33.3	3.7	18.5
	医療・福祉	25	4.0	24.0	4.0	-	56.0	4.0	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	8	-	25.0	12.5	-	37.5	-	25.0
	教育・学習	12	16.7	8.3	-	-	75.0	-	-
	情報通信業	3	33.3	-	-	33.3	33.3	-	-
	不動産業	4	-	-	-	25.0	75.0	-	-
	サービス業	16	6.3	25.0	6.3	6.3	43.8	-	12.5
	その他	17	11.8	29.4	-	5.9	35.3	5.9	11.8
従業員数別	9人以下	22	9.1	22.7	4.5	9.1	40.9	4.5	9.1
	10~19人	61	11.5	11.5	3.3	3.3	50.8	3.3	16.4
	20~29人	27	22.2	33.3	-	3.7	33.3	-	7.4
	30~49人	25	16.0	16.0	8.0	-	48.0	-	12.0
	50人以上	36	16.7	22.2	2.8	5.6	41.7	2.8	8.3

4-3 所定(時間)外労働時間

所定(時間)外労働は、「ある」が61.3%、「ない」が20.4%となっている。

また、前回調査と比べ、「ある」は、69.6%から61.3%と8.3ポイント低くなっている。

「ある」と回答した事業所の所定(時間)外労働平均時間は、男性が女性よりも6.0時間長くなっている。

また、前回調査と比べ、女性は、7.9時間から12.7時間と4.8時間長くなっている。(図表4-3)

図表4-3 所定(時間)外労働時間

(単位：%)

(単位：時間)

	調査数	ある	ない	無回答	ある		
					男性	女性	
27年度 全体	186	61.3	20.4	18.3	18.7	12.7	
23年度 全体	326	69.6	20.9	9.5	16.7	7.9	
業種別	建設業	21	76.2	9.5	14.3	16.0	11.4
	運輸業	10	60.0	20.0	20.0	17.7	21.5
	飲食店・宿泊業	8	37.5	37.5	25.0	24.7	20.0
	製造業	29	69.0	17.2	13.8	23.1	12.4
	卸売・小売業	27	55.6	18.5	25.9	12.9	9.5
	医療・福祉	25	68.0	16.0	16.0	12.1	8.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	23.0	14.0
	金融・保険業	8	75.0	-	25.0	18.8	14.0
	教育・学習	12	41.7	58.3	-	15.0	12.4
	情報通信業	3	66.7	-	33.3	28.0	26.0
	不動産業	4	50.0	25.0	25.0	13.0	9.0
	サービス業	16	62.5	12.5	25.0	27.8	15.7
	その他	17	52.9	29.4	17.6	22.4	18.0
従業員数別	9人以下	22	36.4	27.3	36.4	12.9	12.2
	10~19人	61	55.7	31.1	13.1	18.0	12.1
	20~29人	27	74.1	18.5	7.4	20.4	14.3
	30~49人	25	72.0	4.0	24.0	21.6	13.7
	50人以上	36	66.7	13.9	19.4	16.5	11.3

## 第5章 休日・休暇制度

### 5-1 週休2日制の実施

実施している週休2日制の内容は、「完全週休2日制」が61.9%と最も高く、次いで「隔週または月2回」が17.2%、「4週3回または月3回」が10.4%、「4週1回または月1回」が2.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「完全週休2日制」は、51.0%から61.9%と、10.9ポイント高くなっている。

週休2日制を実施していない理由は、「同業他社があまり実施していない」が25.8%と最も高く、次いで「関連企業との取引上の都合」、「代替労働者の求人難」が22.6%となっている。

また、前回調査と比べ、「関連企業との取引上の都合」が43.8%から22.6%と21.2ポイント低くなっており、「時間外、休日労働の増加」も16.7%から6.5%と10.2ポイント低くなっている。一方、「代替労働者の求人難」が12.5%から22.6%と10.1ポイント高くなっている。(図表5-1)

図表5-1 週休2日制の実施

(単位：%)

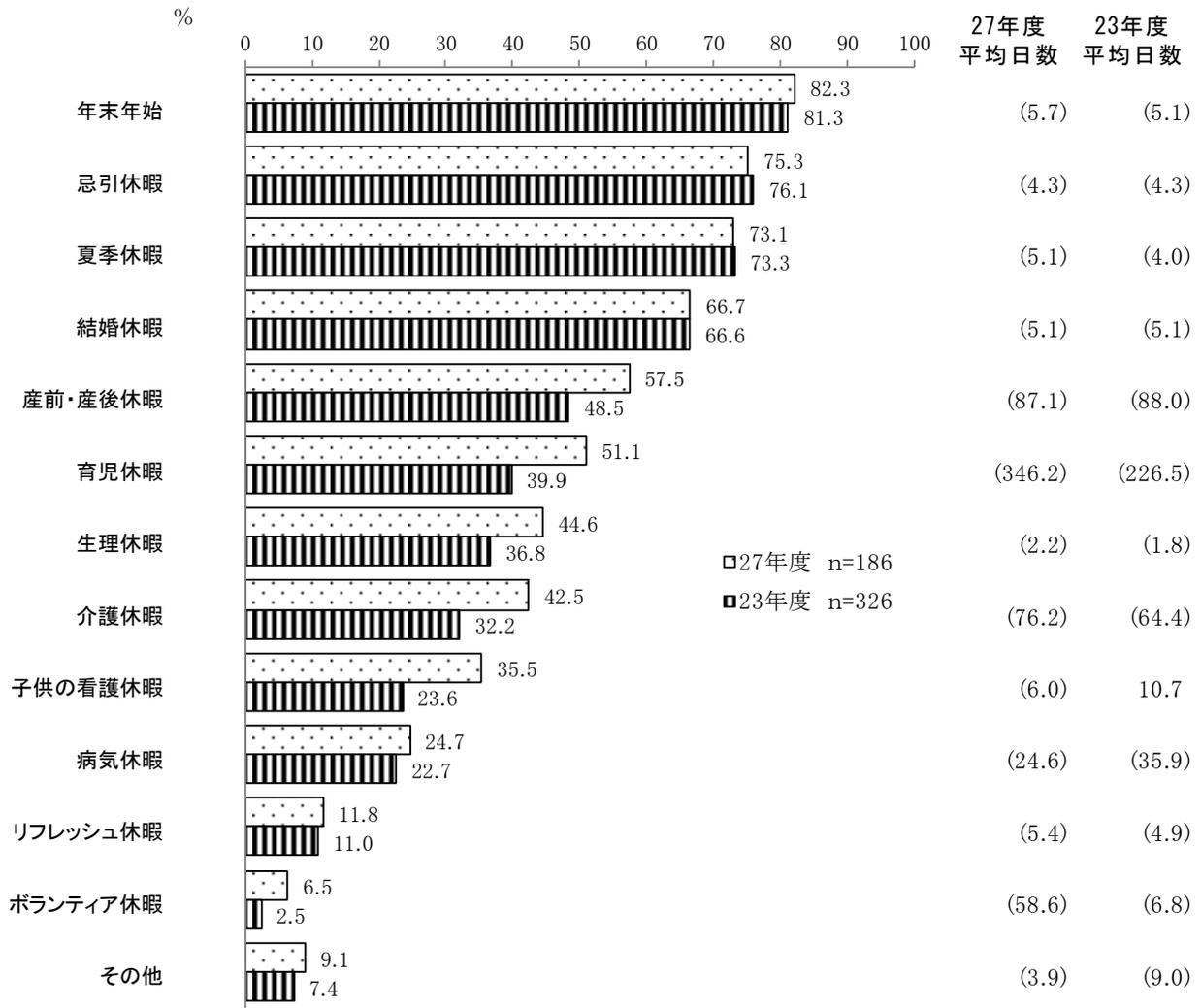
	実施している							実施していない								
	調査数	完全週休2日制	4週3回または月3回	隔週または月2回	4週1回または月1回	その他	無回答	調査数	関連企業との取引上の都合	同業他社があまり実施していない	生産(販売)高が減少する	人件費コストの上昇	時間外、休日労働の増加	代替労働者の求人難	その他	無回答
27年度 全体	134	61.9	10.4	17.2	2.2	7.5	0.7	31	22.6	25.8	19.4	9.7	6.5	22.6	12.9	9.7
23年度 全体	263	51.0	8.0	24.0	5.7	11.4	-	48	43.8	20.8	16.7	14.6	16.7	12.5	16.7	-
業種別	建設業	12	41.7	-	50.0	8.3	-	5	60.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	-	-
	運輸業	5	40.0	-	20.0	20.0	20.0	4	25.0	-	25.0	-	25.0	25.0	-	25.0
	飲食店・宿泊業	4	-	25.0	50.0	-	-	25.0	4	-	50.0	50.0	25.0	-	25.0	-
	製造業	22	63.6	13.6	13.6	-	9.1	-	2	100.0	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	21	57.1	14.3	19.0	-	9.5	-	3	-	-	-	-	-	33.3	66.7
	医療・福祉	21	71.4	4.8	4.8	-	19.0	-	3	-	33.3	33.3	-	-	33.3	33.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育・学習	11	72.7	-	18.2	9.1	-	-	1	-	100.0	-	-	-	-	-
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	2	50.0	50.0	-	-	-	-	2	-	-	-	50.0	-	50.0	-
サービス業	12	75.0	8.3	16.7	-	-	-	2	-	-	-	50.0	-	-	50.0	
その他	13	46.2	30.8	15.4	-	7.7	-	3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	
従業員数別	9人以下	12	58.3	25.0	16.7	-	-	6	33.3	-	50.0	-	-	33.3	-	16.7
	10～19人	43	69.8	4.7	14.0	4.7	7.0	11	18.2	54.5	18.2	18.2	9.1	-	9.1	9.1
	20～29人	21	42.9	19.0	14.3	4.8	19.0	1	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
	30～49人	20	65.0	-	30.0	-	-	5.0	2	50.0	-	-	-	50.0	-	-
	50人以上	28	60.7	17.9	14.3	-	7.1	-	7	14.3	14.3	-	14.3	14.3	14.3	14.3

### 5-2 各種休暇

各種休暇は、「年末年始」が 82.3%と最も高く、次いで「忌引休暇」が 75.3%、「夏季休暇」が 73.1%となっている。

また、前回調査と比べ、ほとんどの休暇で実施している割合が高くなっており、特に「子供の看護休暇」は、23.6%から 35.5%と 11.9ポイント高くなっており、「育児休暇」は、39.9%から 51.1%と 11.2ポイント、「介護休暇」は、32.2%から 42.5%と 10.3ポイント高くなっている。(図表5-2)

図表5-2 各種休暇



5-3 年次有給休暇

年次有給休暇の平均日数は、最高付与日数で24.0日、最低付与日数で8.8日となっている。また消化率は39.6%となっている。(図表5-3)

図表5-3 年次有給休暇

(単位：%)

	調査数	最高付与日数							最低付与日数							平均消化率(%)	
		1 ~ 4 日	5 ~ 9 日	10 ~ 14 日	15 ~ 19 日	20 日 以上	無 回 答	平均 日 数 (日)	1 ~ 4 日	5 ~ 9 日	10 ~ 14 日	15 ~ 19 日	20 日 以上	無 回 答	平均 日 数 (日)		
27年度 全体	186	0.5	2.2	4.3	1.6	72.6	18.8	24.0	7.5	11.3	44.1	2.2	3.2	31.7	8.8	39.6	
23年度 全体	326	-	1.2	6.7	0.9	68.4	22.7	23.0	6.1	8.3	43.9	2.1	3.1	36.5	9.6	40.6	
業 種 別	建設業	21	-	-	4.8	-	76.2	19.0	26.7	4.8	-	66.7	-	-	28.6	8.4	31.4
	運輸業	10	-	10.0	30.0	-	50.0	10.0	15.1	10.0	-	50.0	-	-	40.0	7.9	51.2
	飲食店・宿泊業	8	-	-	-	12.5	37.5	50.0	19.5	-	12.5	-	-	-	75.0	9.5	62.5
	製造業	29	-	-	-	-	89.7	10.3	26.9	6.9	13.8	51.7	-	3.4	24.1	9.4	37.4
	卸売・小売業	27	-	7.4	-	3.7	70.4	18.5	22.0	14.8	11.1	37.0	3.7	3.7	29.6	8.2	36.2
	医療・福祉	25	-	-	8.0	4.0	68.0	20.0	23.3	8.0	8.0	44.0	-	4.0	36.0	9.0	60.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	100.0	-	20	-	-	-	100.0	-	-	15	37.0
	金融・保険業	8	-	-	-	-	75.0	25.0	23.3	-	-	25.0	12.5	25.0	37.5	13.3	44.0
	教育・学習	12	8.3	8.3	-	-	75.0	8.3	19.3	8.3	16.7	50.0	-	-	25.0	6.5	39.0
	情報通信業	3	-	-	-	-	100.0	-	20	-	33.3	66.7	-	-	-	9	84.0
	不動産業	4	-	-	-	-	75.0	25.0	33.3	50.0	-	25.0	-	-	25.0	4.7	19.5
サービス業	16	-	-	-	-	75.0	25.0	29.2	6.3	12.5	37.5	-	6.3	37.5	9.6	20.0	
その他	17	-	-	5.9	-	70.6	23.5	24.2	-	29.4	41.2	-	-	29.4	8.8	33.1	
従 業 員 数 別	9人以下	22	-	-	13.6	4.5	50.0	31.8	22.3	4.5	18.2	36.4	4.5	-	36.4	8.3	39.5
	10~19人	61	1.6	3.3	4.9	1.6	59.0	29.5	24.6	3.3	9.8	42.6	1.6	1.6	41.0	9.2	47.5
	20~29人	27	-	-	-	-	85.2	14.8	23.5	7.4	11.1	51.9	3.7	3.7	22.2	9.3	38.6
	30~49人	25	-	-	4.0	-	84.0	12.0	22.8	-	4.0	56.0	4.0	8.0	28.0	9.9	39.3
	50人以上	36	-	2.8	2.8	-	91.7	2.8	25.6	16.7	13.9	44.4	-	2.8	22.2	7.9	34.4

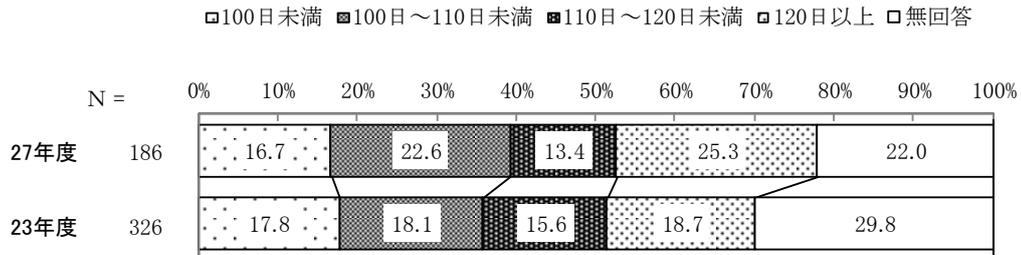
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

5-4 年間休日

年間休日は、「120日以上」が25.3%と最も高く、次いで「100～110日未満」が22.6%となっており、平均日数は、108.3日となっている。

また、前回調査と比べ、「120日以上」は、18.7%から25.3%と6.6ポイント高くなっているが、平均日数で見ると、大きな差異はみられない。(図表5-4-I)

図表5-4-I 年間休日



図表5-4-II 業種別・従業員数別 年間休日

(単位：%)

	調査数	1	1	1	1	無回答	調査数	平均日数	
		0日未満	10日未満	11日未満	20日以上				
27年度 全体	186	16.7	22.6	13.4	25.3	22.0	145	108.3	
23年度 全体	326	17.8	18.1	15.6	18.7	29.8	229	107.7	
業種別	建設業	21	33.3	23.8	9.5	14.3	19.0	17	102.0
	運輸業	10	20.0	40.0	-	20.0	20.0	8	104.1
	飲食店・宿泊業	8	62.5	12.5	-	-	25.0	6	77.5
	製造業	29	6.9	27.6	20.7	31.0	13.8	25	118.6
	卸売・小売業	27	25.9	25.9	18.5	18.5	11.1	24	104.8
	医療・福祉	25	8.0	24.0	20.0	28.0	20.0	20	111.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	100.0	-	1	123
	金融・保険業	8	-	-	12.5	12.5	75.0	2	118
	教育・学習	12	16.7	16.7	-	50.0	16.7	10	110.9
	情報通信業	3	-	-	-	33.3	66.7	1	125
	不動産業	4	-	25.0	25.0	-	50.0	2	108
	サービス業	16	6.3	25.0	25.0	18.8	25.0	12	108.6
その他	17	17.6	23.5	5.9	35.3	17.6	14	106.8	
従業員数別	9人以下	22	36.4	22.7	-	18.2	22.7	17	96.9
	10～19人	61	18.0	16.4	11.5	24.6	29.5	43	109.1
	20～29人	27	14.8	22.2	18.5	25.9	18.5	22	105.9
	30～49人	25	4.0	28.0	12.0	36.0	20.0	20	114.9
	50人以上	36	13.9	30.6	19.4	25.0	11.1	32	110.1

### 5-5 育児休業・介護休業制度

育児休業・介護休業制度は、「制度あり」が64.5%、「制度なし(両制度なし)」が28.0%となっている。

また、前回調査と比べ、「制度あり」は、54.6%から64.5%と9.9ポイント高くなっている。

(図表5-5-I)

図表5-5-I 育児休業・介護休業制度

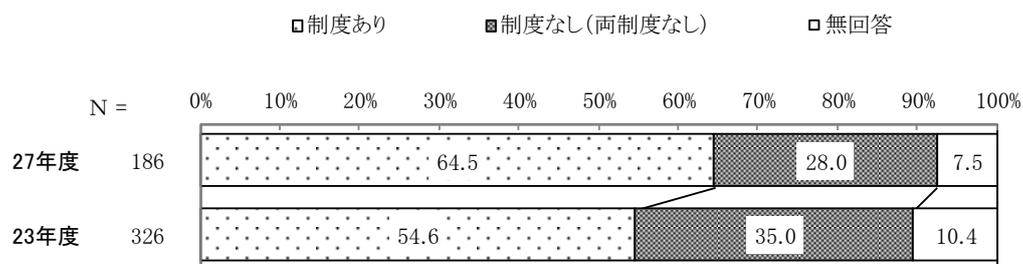
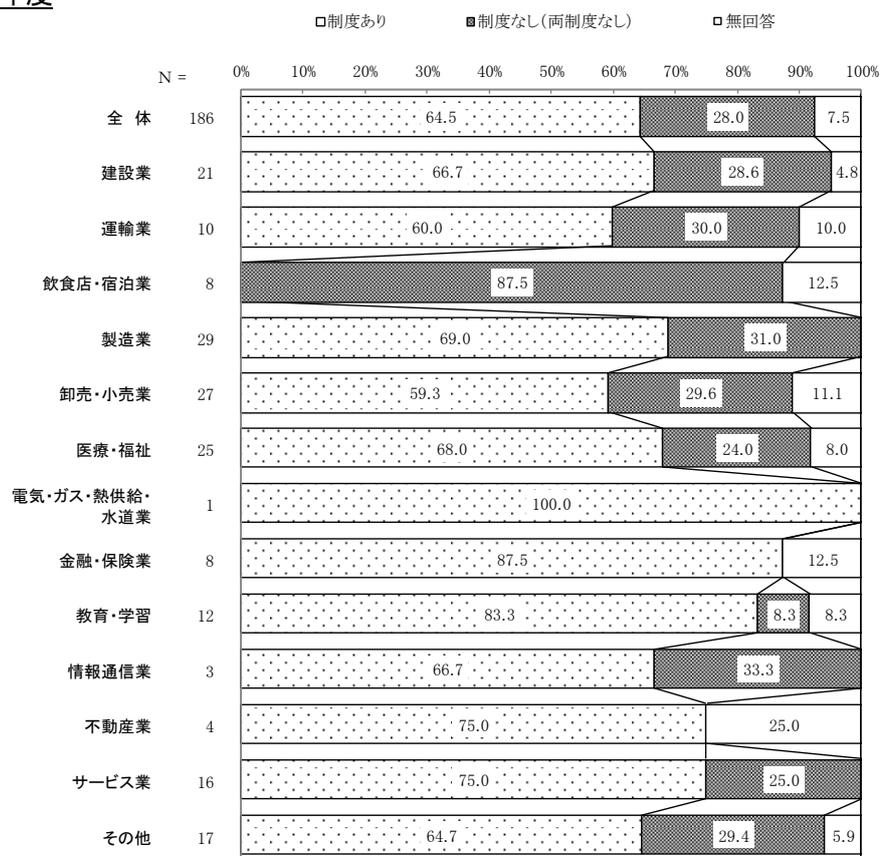
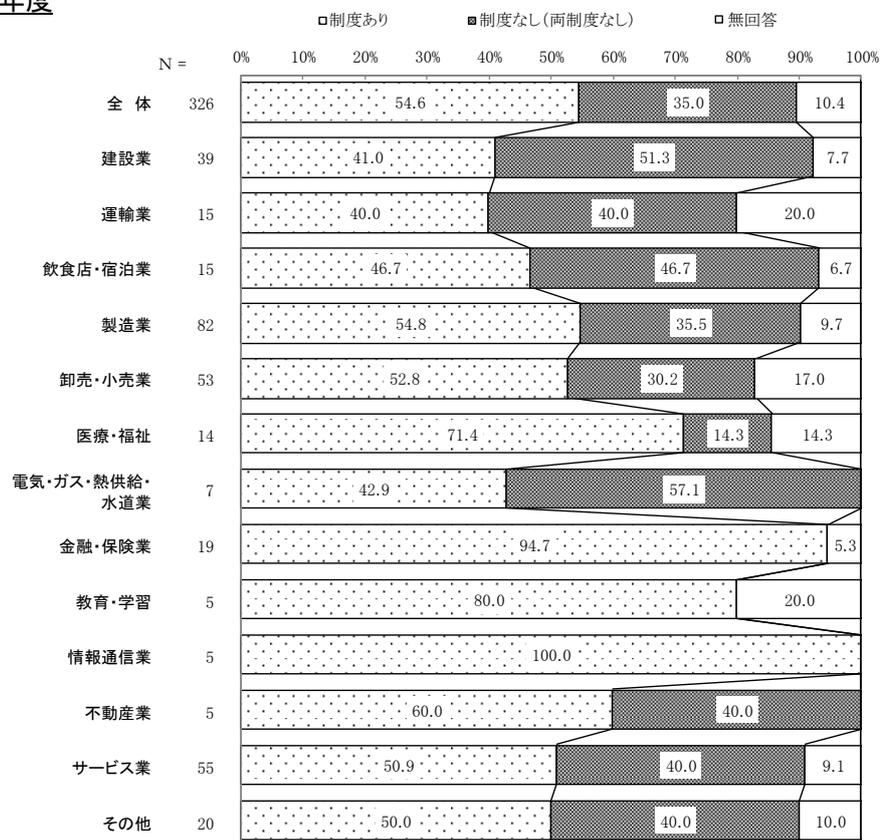


表5-5-II 業種別 育児休業・介護休業制度

27年度

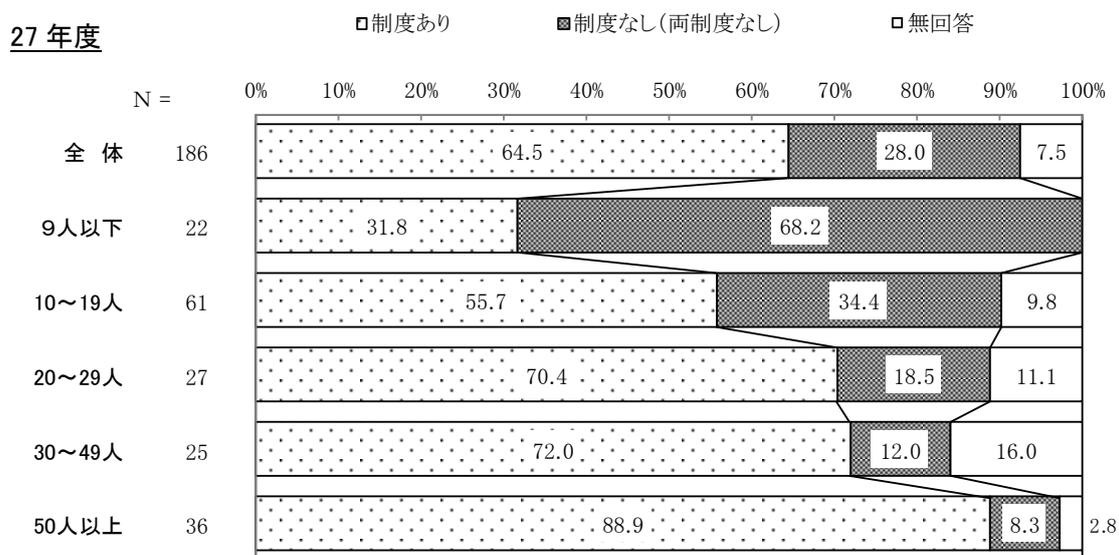


23年度

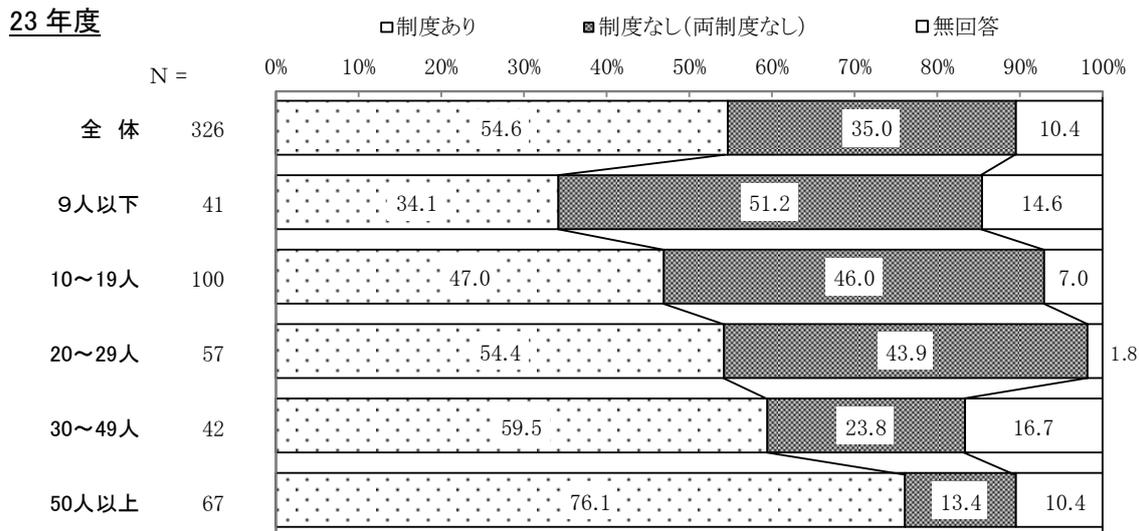


図表5-5-Ⅲ 従業員数別 育児休業・介護休業制度

27年度



23年度



第5章 休日・休暇制度

育児休業・介護休業制度の実績は、「育児休業の利用実績あり」が 43.3%、「介護休業の利用実績あり」が 5.8%、「利用実績なし」が 50.0%となっている。

平成26年1月～12月までの利用実績は、育児休業の平均利用人数は男性が0.1人、女性が1.9人となっている。介護休業の平均利用人数は、男性・女性ともに0.0人となっている。

現在制度がない事業所での今後の導入は、「導入に向け検討中」が 21.2%、「導入の予定なし」が 48.1%となっている。(図表5-5-IV)

図表5-5-IV 業種別・従業員数別 育児休業・介護休業制度

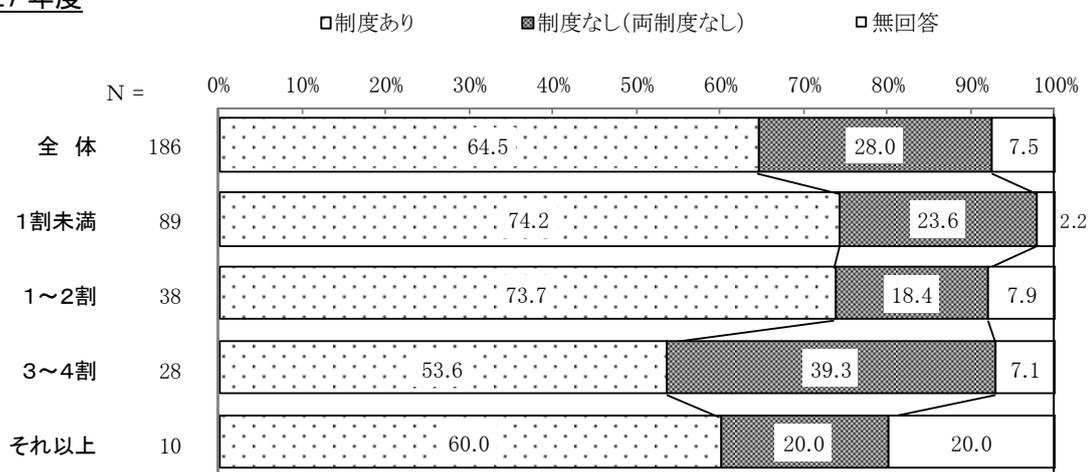
(単位：%)

	調査数	制度あり				制度あり 平成26年1月～12月 までの実績				調査数	制度なし			
		育児休業 の利用 実績 あり	介護休業 の利用 実績 あり	利用 実績 なし	無 回答	育児休業		介護休業			導入 に向け 検討 中	導入 の 予 定 な し	無 回 答	
						男性 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性 (人)					
27年度 全体	120	43.3	5.8	50.0	6.7	0.1	1.9	0.0	0.0	52	21.2	48.1	30.8	
23年度 全体	178	33.1	5.6	60.1	5.1	0.1	2.2	0.4	0.3	114	20.2	58.8	21.1	
業 種 別	建設業	14	35.7	-	64.3	-	0.0	0.8	0.0	0.0	6	33.3	33.3	33.3
	運輸業	6	50.0	-	33.3	16.7	0.0	1.0	0.0	0.3	3	-	100.0	-
	飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	14.3	71.4	14.3
	製造業	20	45.0	5.0	50.0	5.0	0.2	2.9	0.0	0.0	9	11.1	33.3	55.6
	卸売・小売業	16	50.0	6.3	31.3	18.8	0.0	1.2	0.5	0.0	8	25.0	50.0	25.0
	医療・福祉	17	47.1	17.6	47.1	5.9	0.0	1.7	0.0	0.0	6	16.7	50.0	33.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	0.0	1.0	0.0	0.0	-	-	-	-
	金融・保険業	7	42.9	-	42.9	14.3	0.0	1.3	0.0	0.0	-	-	-	-
	教育・学習	10	40.0	10.0	60.0	-	0.3	3.8	0.0	0.0	1	-	-	100.0
	情報通信業	2	-	-	100.0	-	-	-	-	-	1	-	100.0	-
	不動産業	3	33.3	-	66.7	-	0.0	1.0	0.0	0.0	-	-	-	-
	サービス業	12	41.7	-	58.3	-	0.0	1.0	0.0	0.0	4	25.0	50.0	25.0
	その他	11	45.5	9.1	45.5	9.1	0.0	3.2	0.0	0.0	5	40.0	40.0	20.0
	従 業 員 数 別	9人以下	7	28.6	-	71.4	-	-	1	-	-	15	26.7	53.3
10～19人		34	29.4	-	67.6	2.9	0.0	0.9	0.0	0.0	21	14.3	57.1	28.6
20～29人		19	42.1	-	47.4	10.5	0.3	0.7	0.0	0.0	5	20.0	40.0	40.0
30～49人		18	33.3	5.6	55.6	11.1	0.0	2.0	0.0	0.0	3	33.3	66.7	-
50人以上		32	68.8	15.6	25.0	6.3	0.1	3.2	0.1	0.1	3	33.3	33.3	33.3

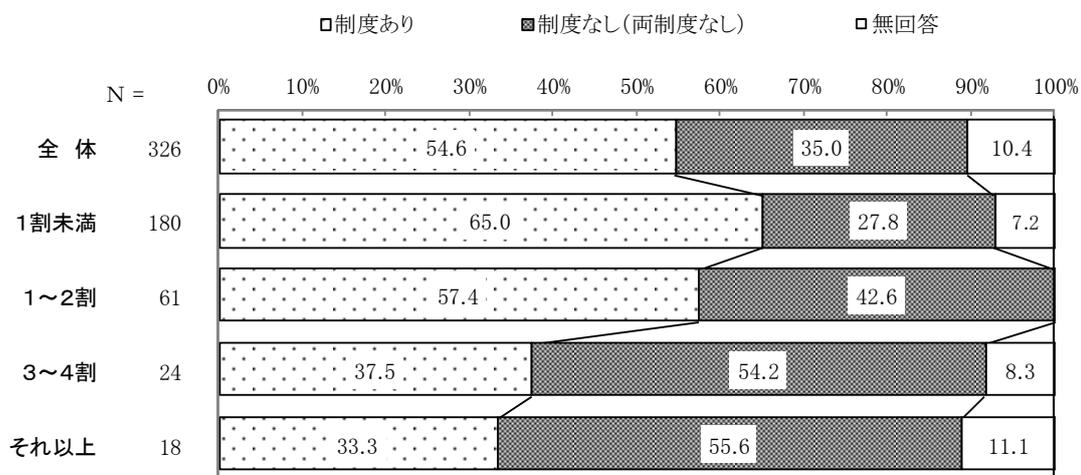
若手正社員の離職率別にみると、「制度あり」は「1割未満」で74.2%と最も高く、次いで「1～2割」で73.7%、「3～4割」は53.6%、「それ以上」が60.0%となっており、制度のある事業所の方が離職率は低い傾向にある。(図表5-5-V)

図表5-5-V 若手正社員(35歳未満)の離職率別 育児休業・介護休業制度の有無

27年度



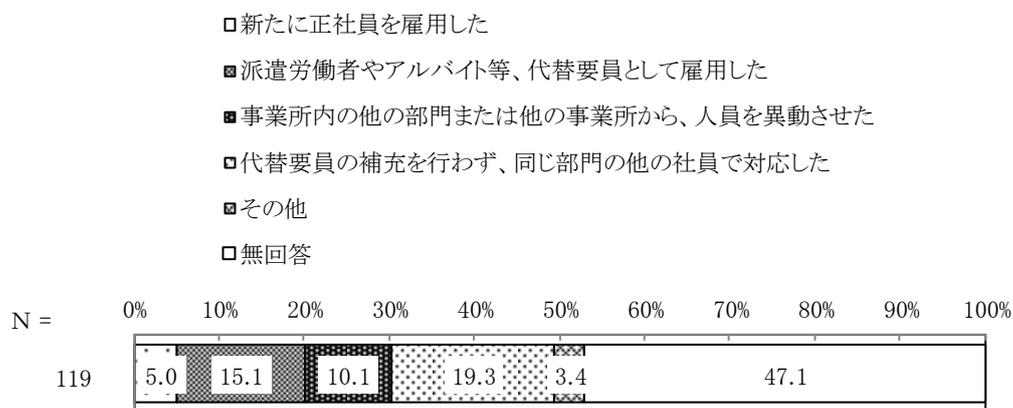
23年度



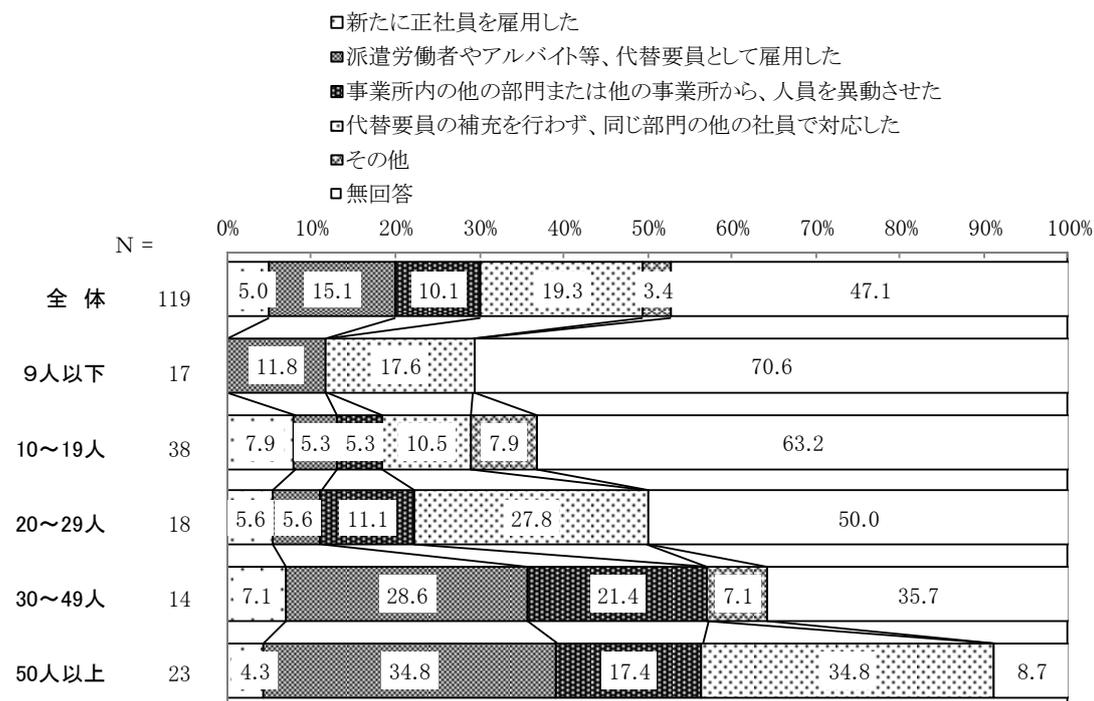
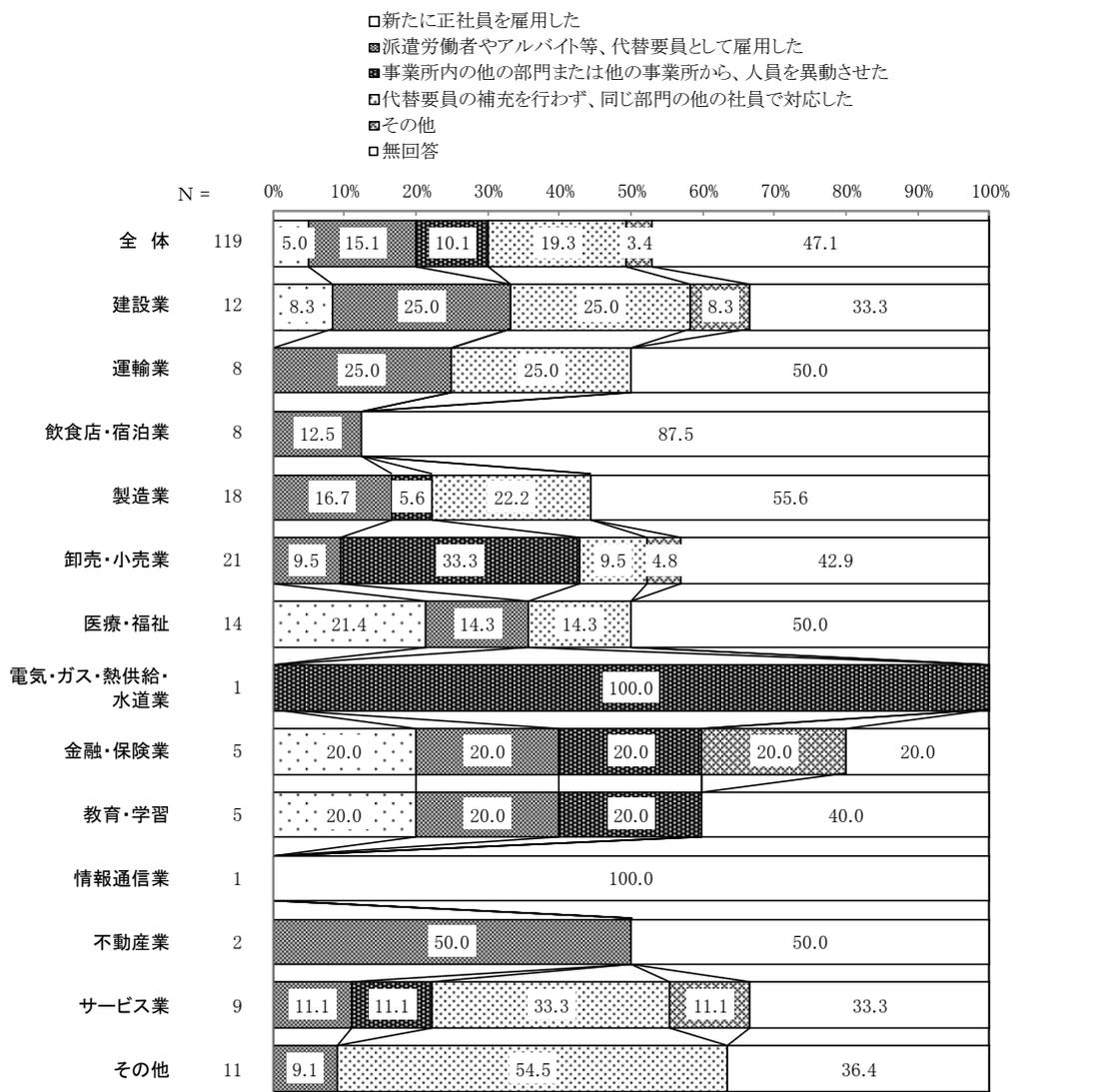
### 5-6 育児休業取得者の業務への対応

育児休業取得者の業務への対応は、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が19.3%と最も高く、次いで、「派遣労働者やアルバイト等、代替要員として雇用した」が15.1%、「事務所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた」が10.1%となっている。(図表5-6-I)

図表5-6-I 育児休業取得者の業務への対応



図表5-6-Ⅱ 業種別・従業員数別 育児休業取得者の業務への対応



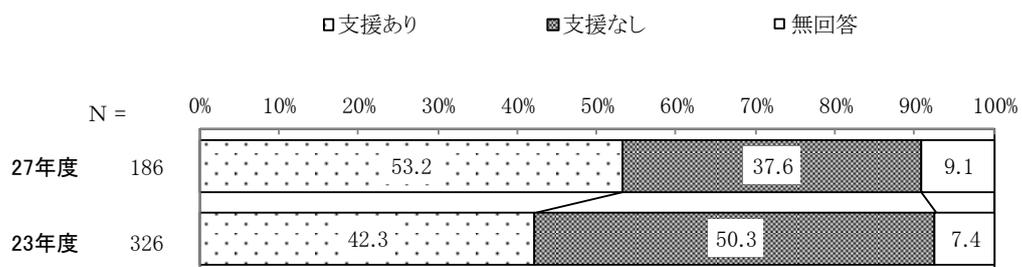
## 第6章 ワーク・ライフ・バランス

### 6-1 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は、「支援あり」が53.2%、「支援なし」が37.6%となっている。  
また、前回調査と比べ、「支援なし」は、50.3%から37.6%と12.7ポイント低くなっている。

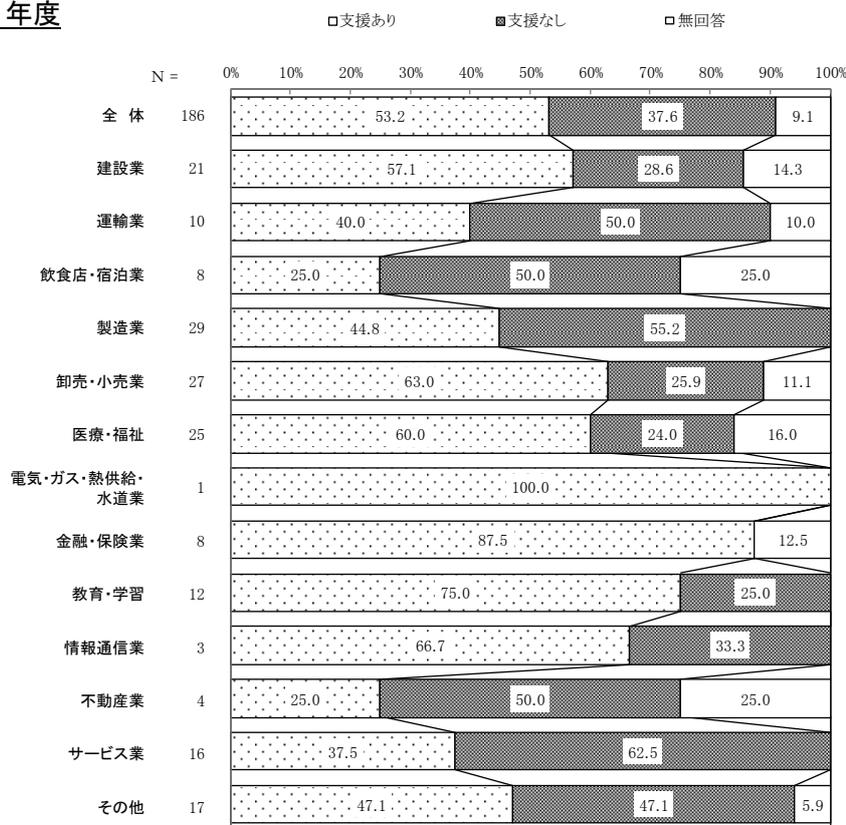
(図表6-1-I)

図表6-1-I 仕事と家庭生活両立のための配慮

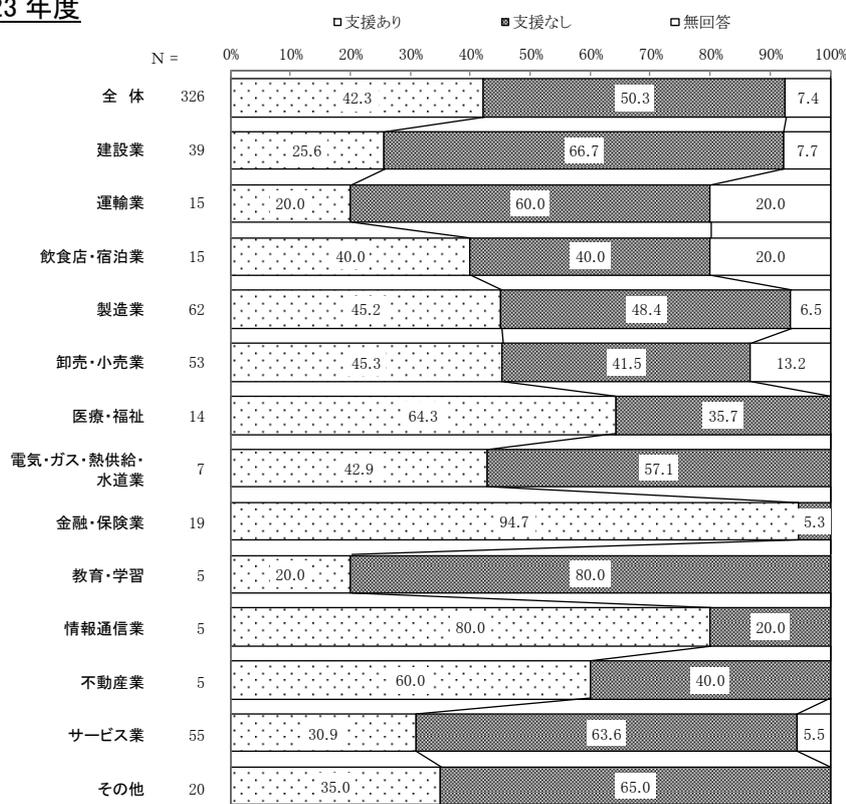


図表6-1-Ⅱ 業種別 仕事と家庭生活両立のための配慮

27 年度

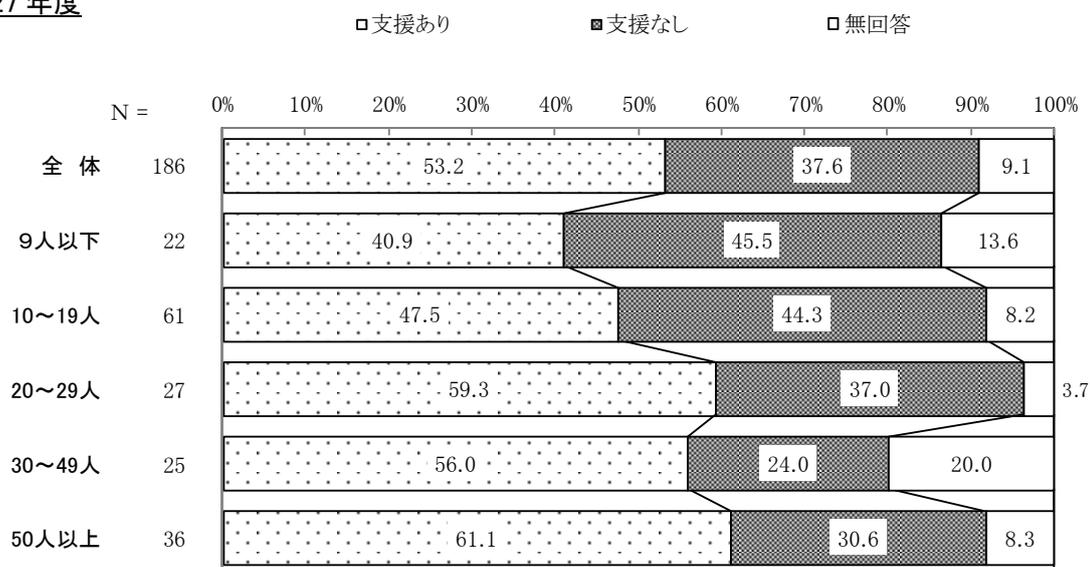


23 年度

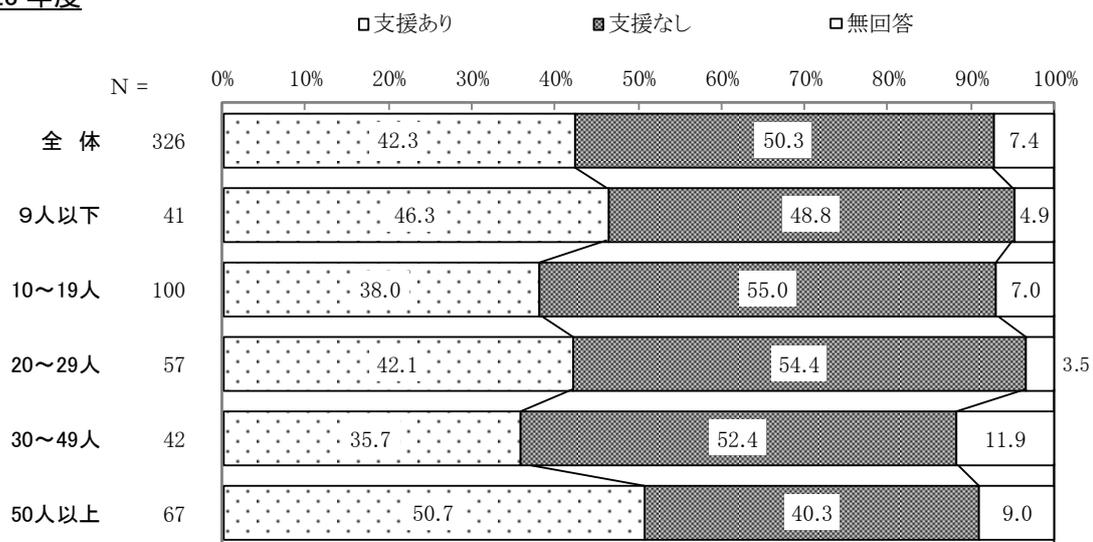


図表6-1-Ⅲ 従業員数別 仕事と家庭生活両立のための配慮

27 年度

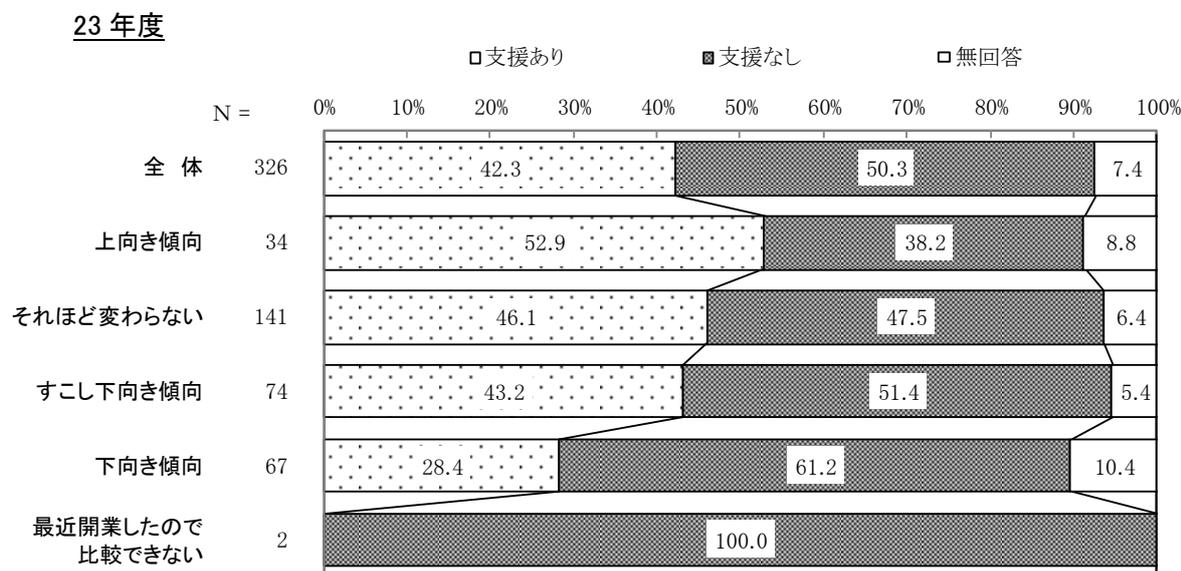
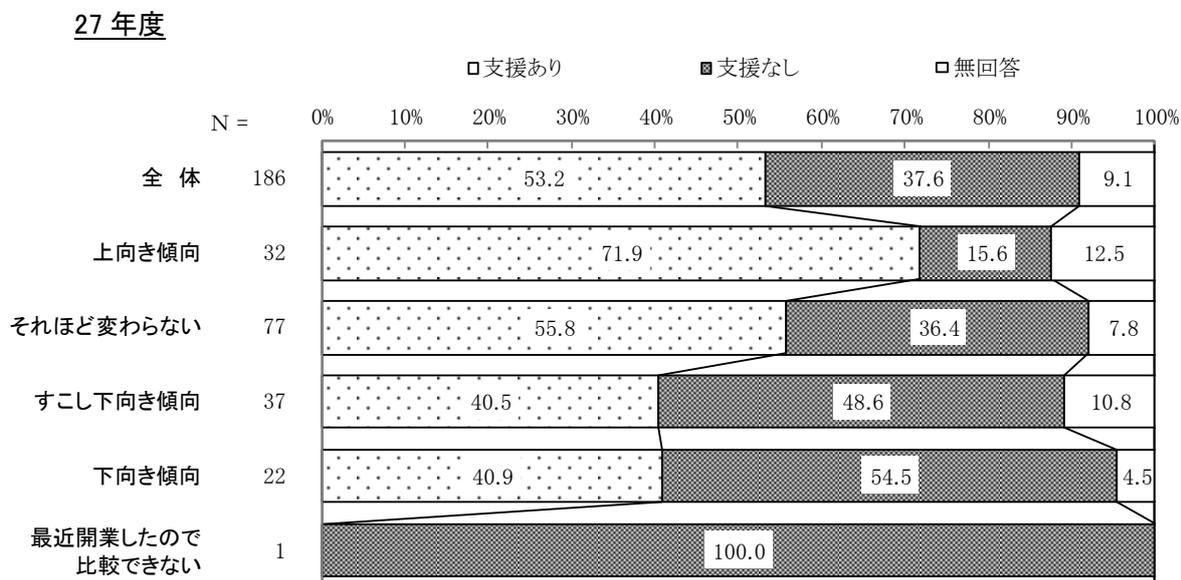


23 年度



現在の経営状況別にみると、「支援あり」は、上向き傾向で7割を超えて最も高くなっている。一方、「支援なし」は、下向き傾向が強くなるにつれ、高くなる傾向がある。(図表6-1-IV)

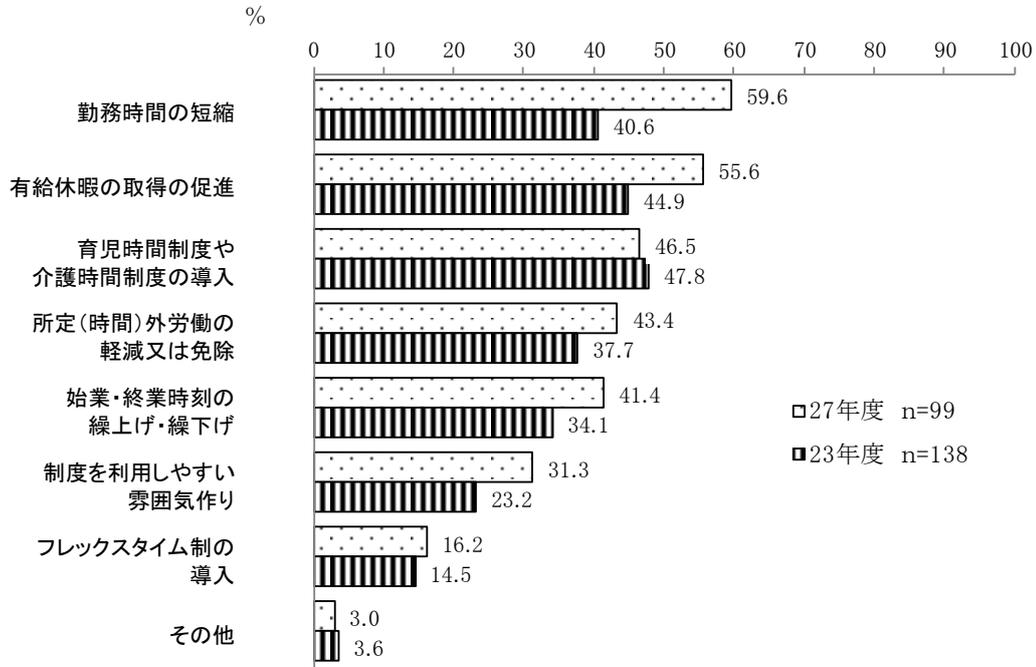
図表6-1-IV 現在の経営状況別 仕事と家庭生活両立のための配慮



制度の内容は、「勤務時間の短縮」が 59.6%と最も高く、次いで「有給休暇の取得の促進」が 55.6%、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 46.5%となっている。

また、前回調査と比べ、「勤務時間の短縮」は、40.6%から 59.6%と 19.0 ポイント高くなっている。「有給休暇の取得の促進」も 44.9%から 55.6%と 10.7 ポイント高くなっている。(図表6-1-V)

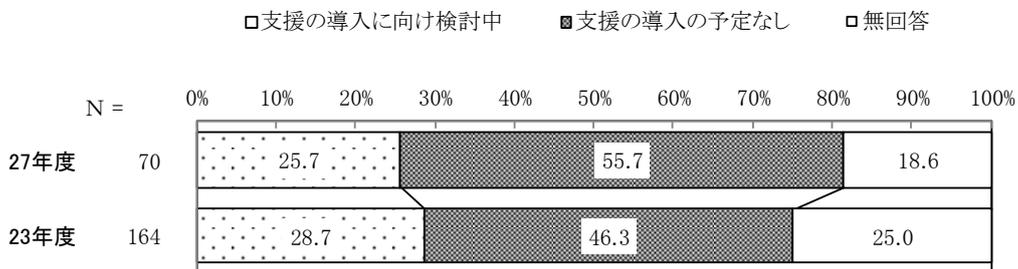
図表6-1-V 仕事と家庭生活両立のための配慮(制度の内容)



今後の導入は、「支援の導入に向け検討中」が 25.7%、「支援の導入の予定なし」が 55.7%となっている。

また、前回調査と比べ、「支援の導入の予定なし」は、46.3%から 55.7%と 9.4 ポイント高くなっている。(図表6-1-VI)

図表6-1-VI 仕事と家庭生活両立のための配慮(今後の導入)

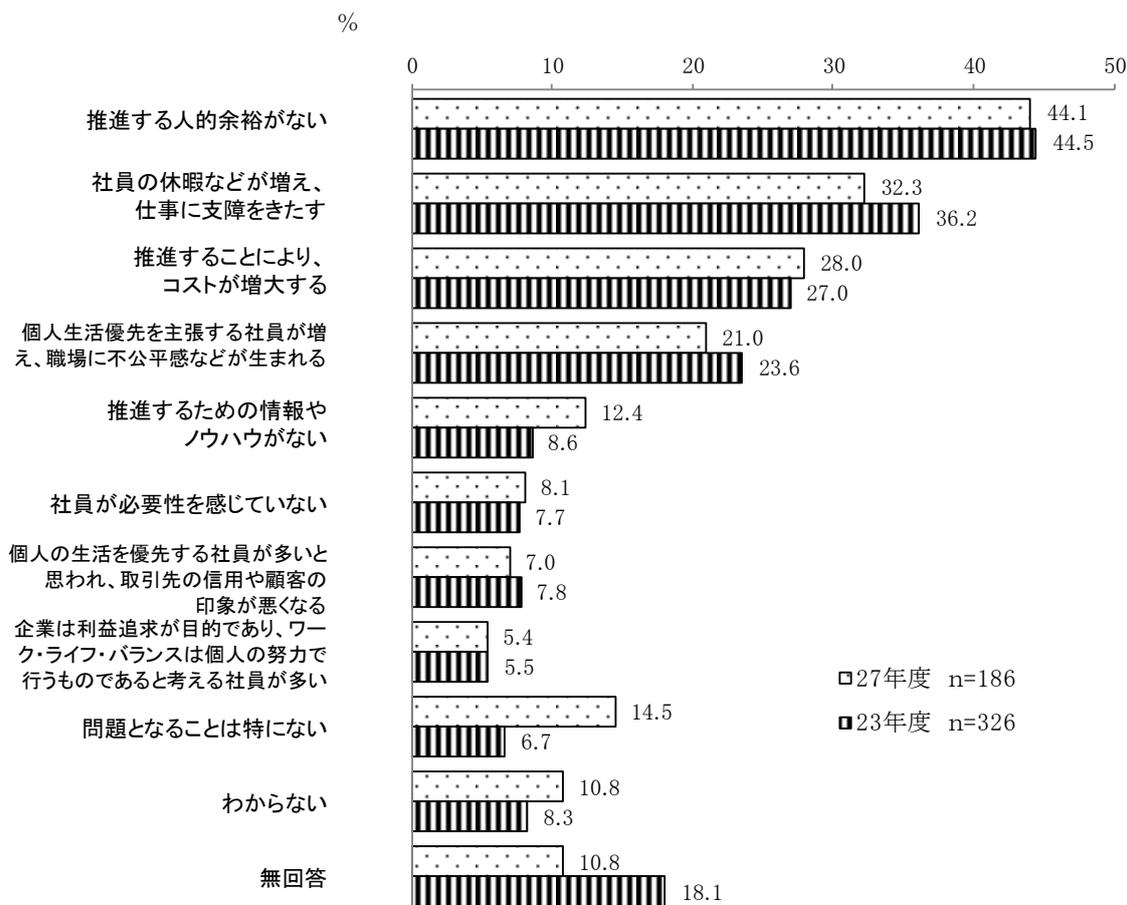


## 6-2 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること

ワーク・ライフ・バランスを推進した場合の問題点は、「推進する人的余裕がない」が44.1%と最も高く、次いで「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」が32.3%、「推進することにより、コストが増大する」が28.0%となっている。

また、前回調査と比べ、「問題となることは特にない」は、6.7%から14.5%と7.8ポイント高くなっている(図表6-2-I)

図表6-2-I ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること



図表6-2-Ⅱ 業種別・従業員数別

ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること

(単位：%)

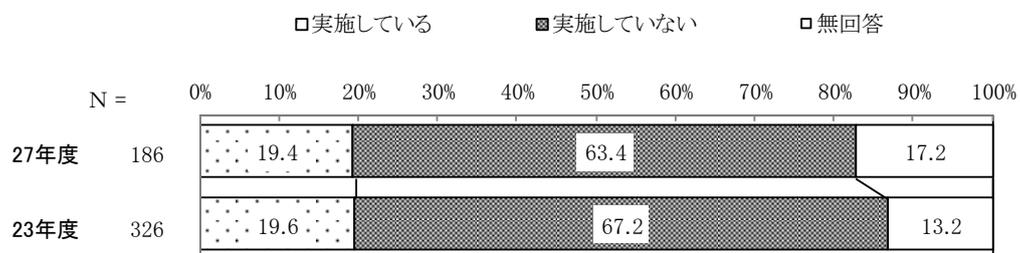
	調査数	推進する人的余裕がない	社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす	推進することにより、コストが増大する	個人生活優先を主張する社員が増え、職場に不公平感などが生まれる	推進するための情報やノウハウがない	社員が必要を感じていない	個人生活優先の信用や顧客の印象が悪くなる	個人の生活を優先する社員が多いと思われる	企業は利益追求が目的であり、ワーク・ライフ・バランスは個人の努力で行うものであると考える社員が多い	問題となることは特にない	わからない	無回答
27年度 全体	186	44.1	32.3	28.0	21.0	12.4	8.1	7.0	5.4	14.5	10.8	10.8	
23年度 全体	326	44.5	36.2	27.0	23.6	8.6	7.7	5.8	5.5	6.7	8.3	18.1	
業種別	建設業	21	52.4	42.9	28.6	28.6	14.3	9.5	9.5	9.5	14.3	9.5	9.5
	運輸業	10	50.0	70.0	30.0	40.0	20.0	20.0	20.0	10.0	-	10.0	10.0
	飲食店・宿泊業	8	62.5	50.0	37.5	12.5	50.0	-	-	-	12.5	-	12.5
	製造業	29	48.3	31.0	27.6	17.2	13.8	10.3	3.4	3.4	17.2	3.4	6.9
	卸売・小売業	27	44.4	33.3	25.9	25.9	7.4	7.4	11.1	-	22.2	3.7	14.8
	医療・福祉	25	32.0	28.0	24.0	20.0	4.0	4.0	-	-	16.0	20.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	金融・保険業	8	-	-	-	25.0	-	-	-	12.5	37.5	12.5	25.0
	教育・学習	12	41.7	50.0	41.7	25.0	25.0	-	16.7	8.3	-	8.3	-
	情報通信業	3	33.3	-	33.3	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	-
	不動産業	4	25.0	-	25.0	-	-	50.0	-	25.0	-	25.0	-
	サービス業	16	56.3	18.8	37.5	6.3	12.5	18.8	6.3	6.3	12.5	18.8	-
その他	17	52.9	29.4	29.4	23.5	11.8	-	5.9	11.8	-	23.5	17.6	
従業員数別	9人以下	22	54.5	22.7	36.4	13.6	18.2	4.5	13.6	-	13.6	4.5	18.2
	10～19人	61	42.6	39.3	26.2	21.3	9.8	9.8	6.6	14.8	9.8	11.5	
	20～29人	27	48.1	40.7	25.9	22.2	18.5	7.4	-	7.4	3.7	18.5	7.4
	30～49人	25	36.0	28.0	28.0	24.0	8.0	8.0	-	-	20.0	16.0	12.0
	50人以上	36	41.7	25.0	25.0	25.0	13.9	8.3	8.3	5.6	16.7	11.1	8.3

### 6-3 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施は、「実施している」が19.4%、「実施していない」が63.4%となっている。

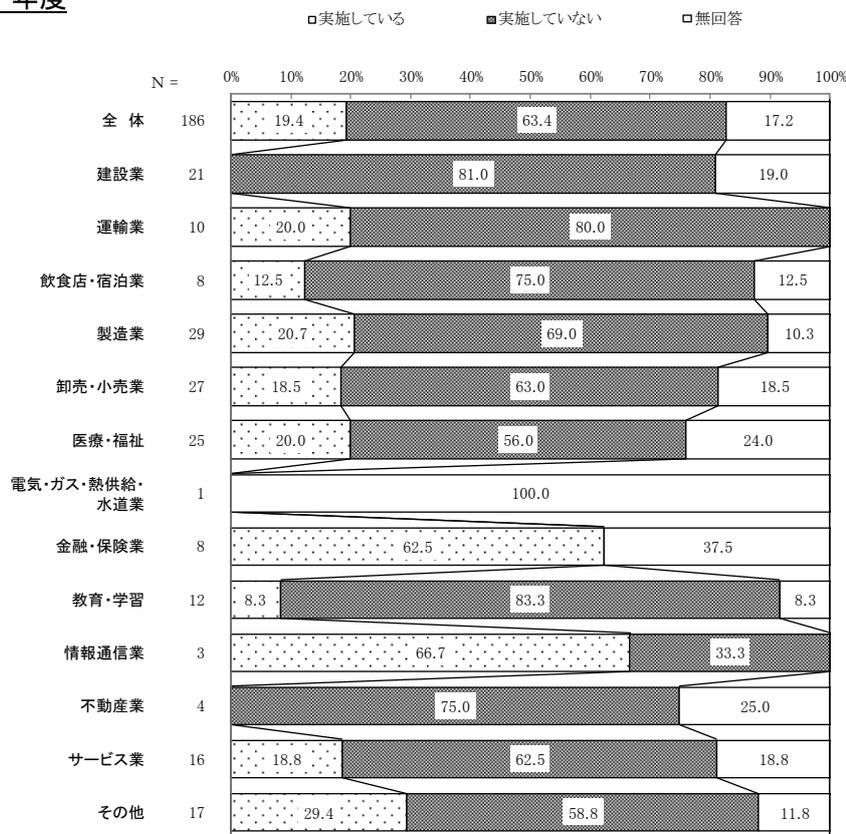
また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表6-3-I)

図表6-3-I ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

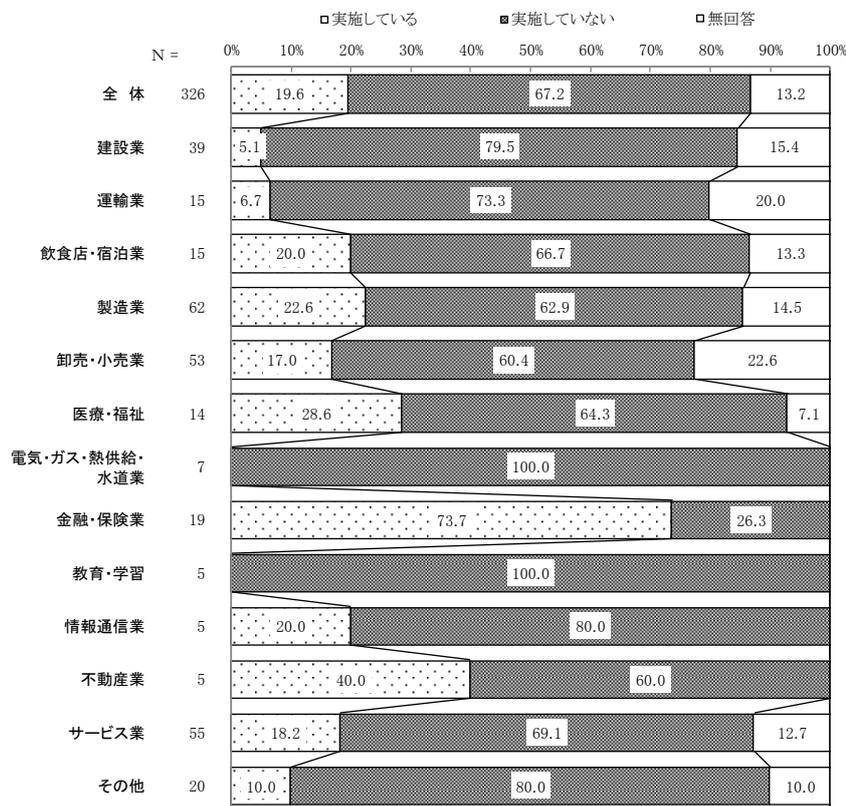


図表6-3-Ⅱ 業種別 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

27 年度

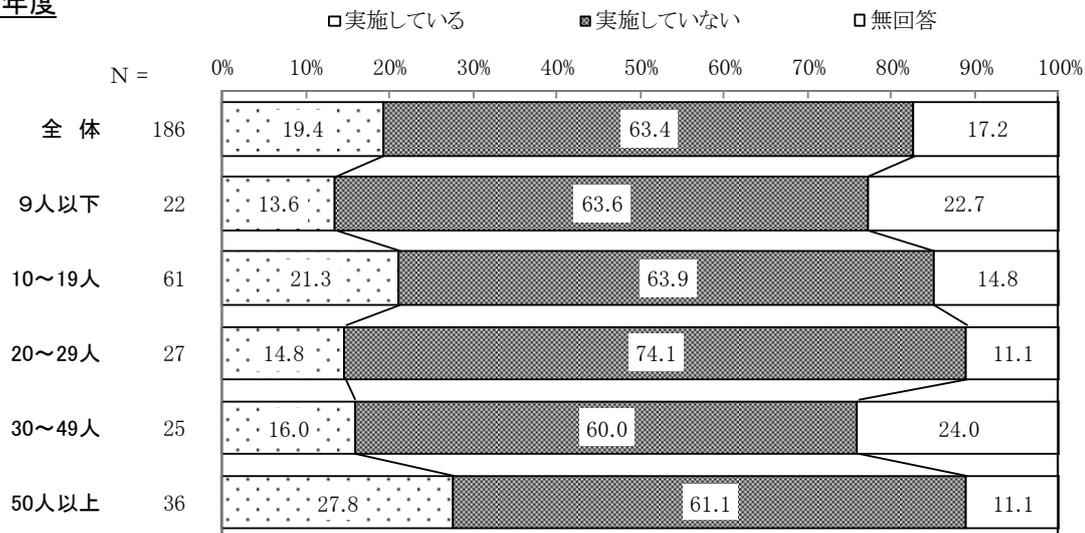


23 年度

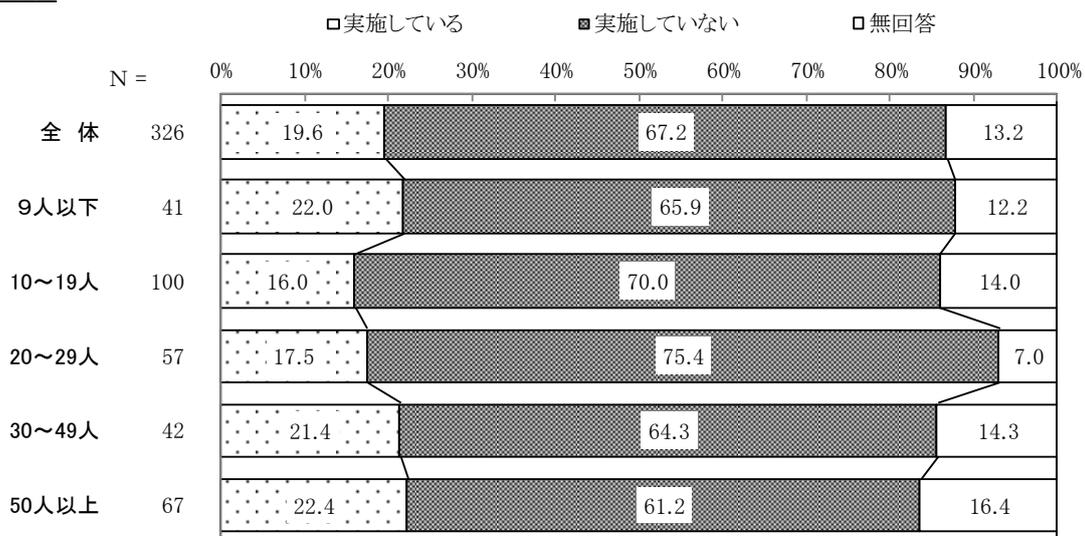


図表6-3-Ⅲ 従業員数別 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

27年度



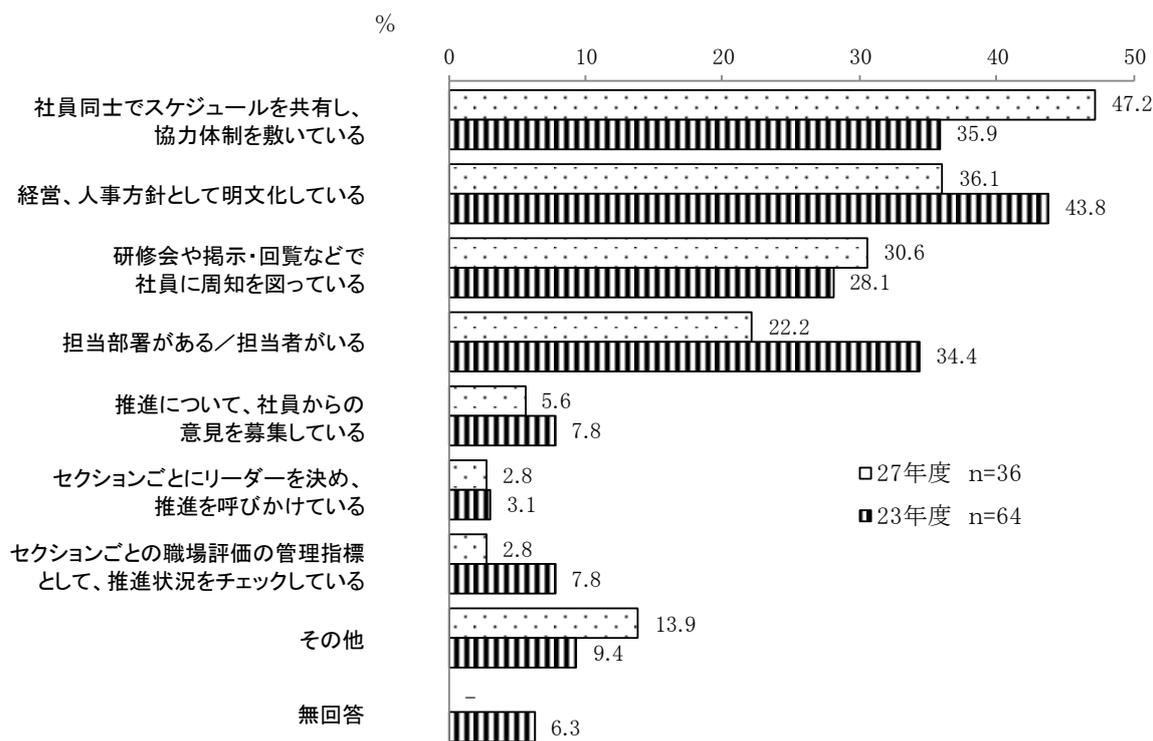
23年度



ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施状況は、「社員同士でスケジュールを共有し、協力体制を敷いている」が 47.2%と最も高く、次いで「経営、人事方針として明文化している」が 36.1%となっている。

また、前回調査と比べ、「担当部署がある／担当者がいる」は、34.4%から22.2%と12.2ポイント低くなっている。一方、「社員同士でスケジュールを共有し、協力体制を敷いている」は、35.9%から47.2%と11.3ポイント高くなっている。(図表6-3-IV)

図表6-3-IV ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組み実施状況

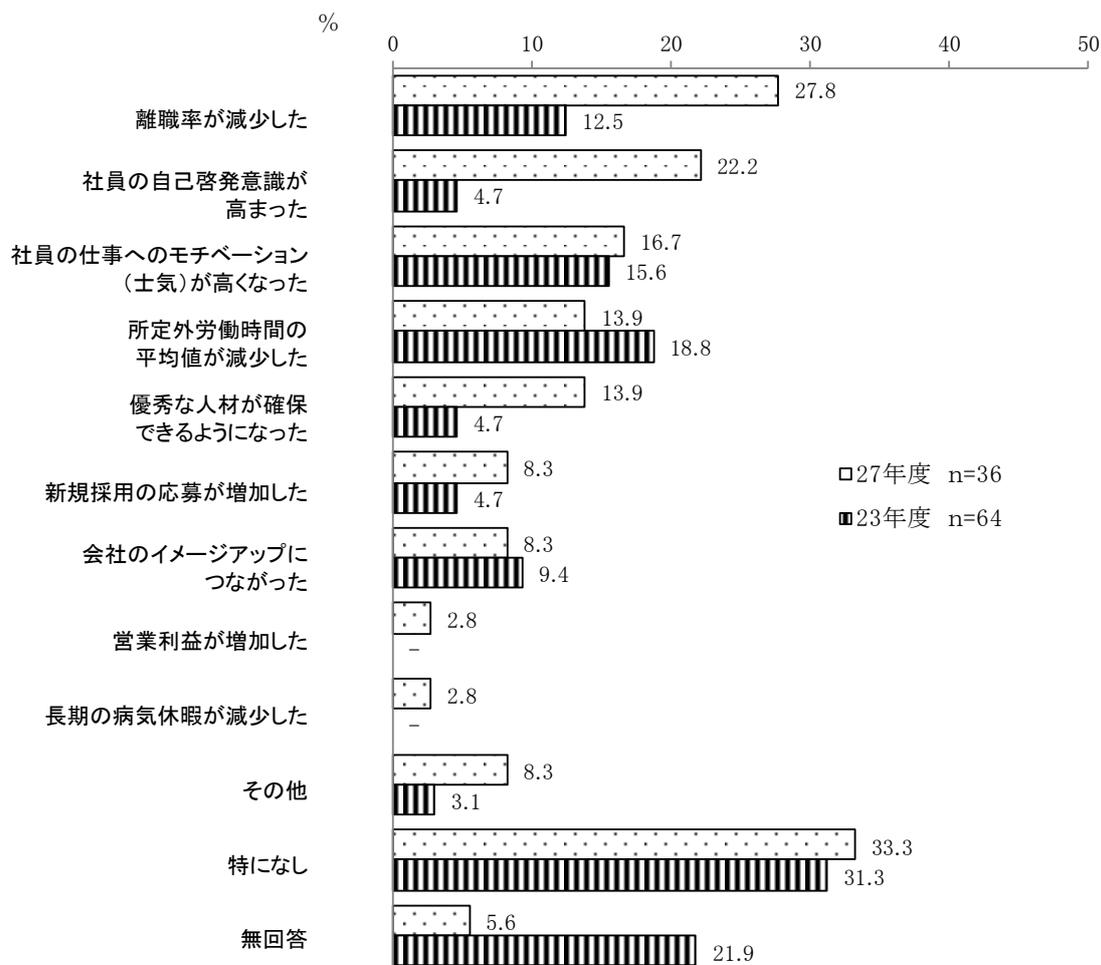


ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施結果・変化は、「離職率が減少した」が 27.8%と最も高く、次いで「社員の自己啓発意識が高まった」が 22.2%となっている。一方、「特になし」が 33.3%となっている。

また、前回調査と比べ、「社員の自己啓発意識が高まった」は、4.7%から 22.2%と 17.5 ポイント高くなっており、「離職率が減少した」も、12.5%から 27.8%と 15.3 ポイント高くなっている。

(図表6-3-V)

図表6-3-V ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施結果・変化



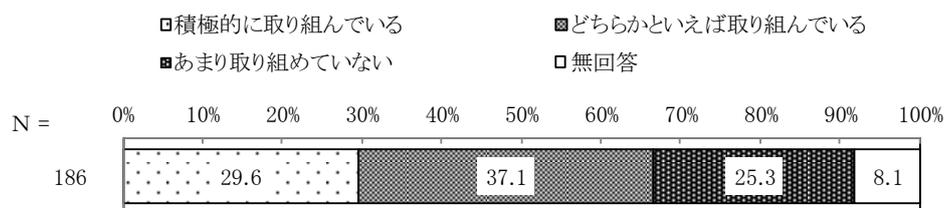
## 第7章 女性の活躍推進

### 7-1 女性社員が活躍できる職場づくり

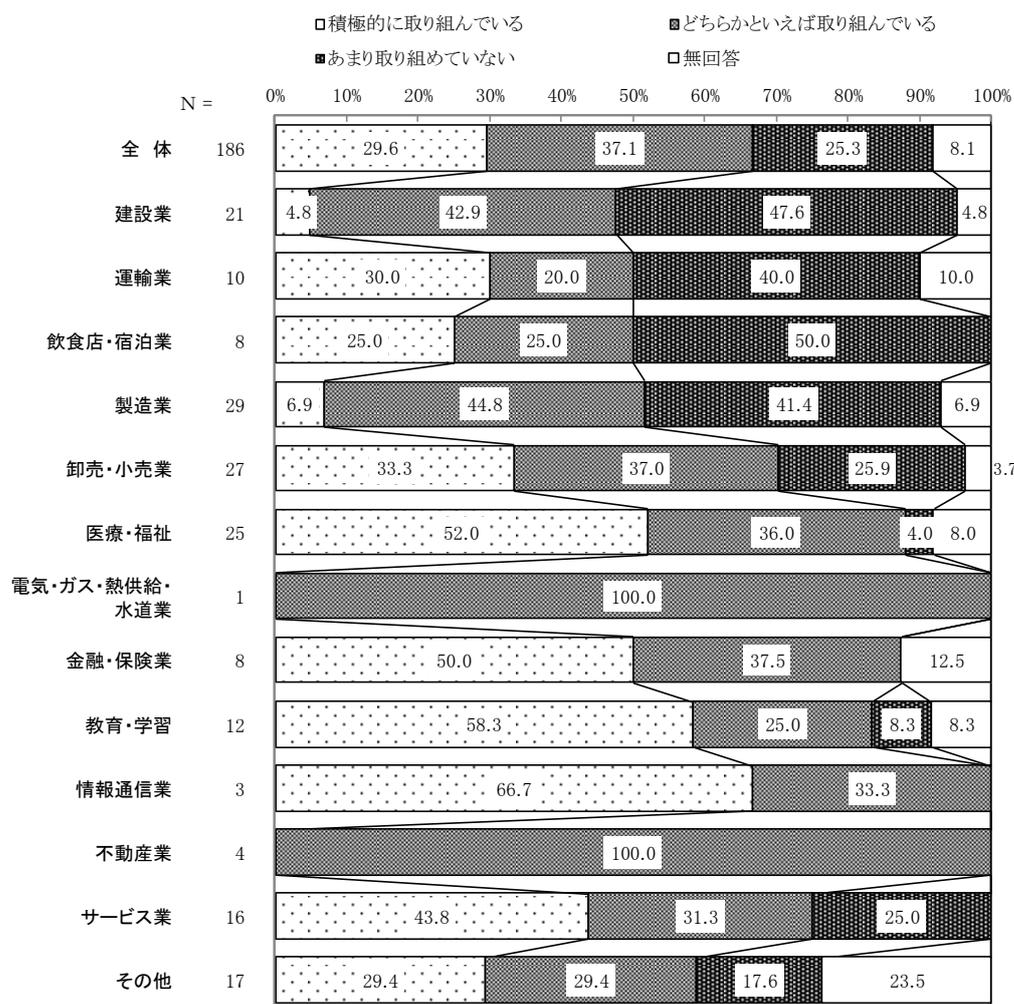
女性社員が活躍できる職場づくりは、「積極的に取り組んでいる」が29.6%、「どちらかといえば取り組んでいる」が37.1%、「あまり取り組めていない」が25.3%となっている。

(図表7-1-I)

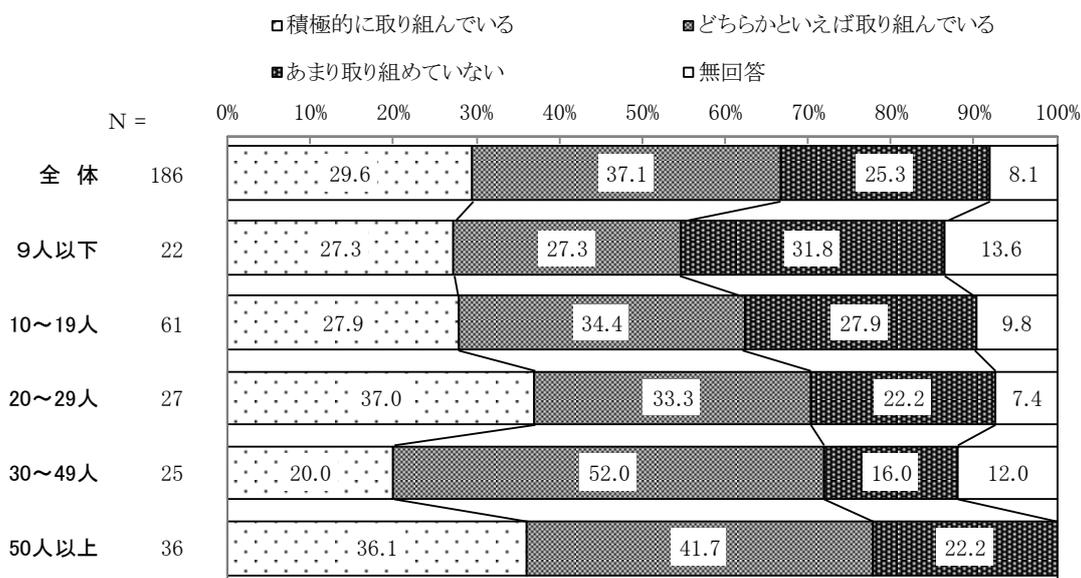
図表7-1-I 女性社員が活躍できる職場づくり



図表7-1-Ⅱ 業種別 女性社員が活躍できる職場づくり



図表7-1-Ⅲ 従業員数別 女性社員が活躍できる職場づくり

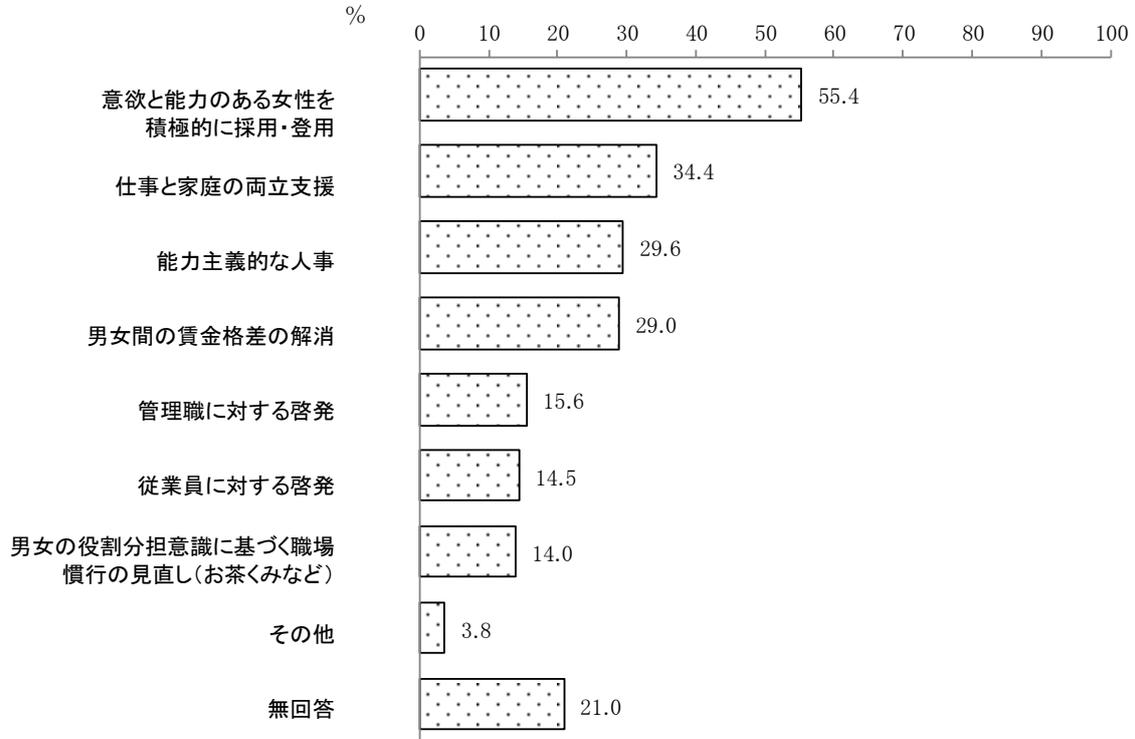


7-2 女性社員活躍のための取り組み

女性社員活躍のために取り組んでいることは、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が55.4%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が34.4%となっている。(図表7-2-I)

図表7-2-I 女性社員活躍のための取り組み

N = 186



図表7-2-II 業種別・従業員数別 女性社員活躍のための取り組み

(単位: %)

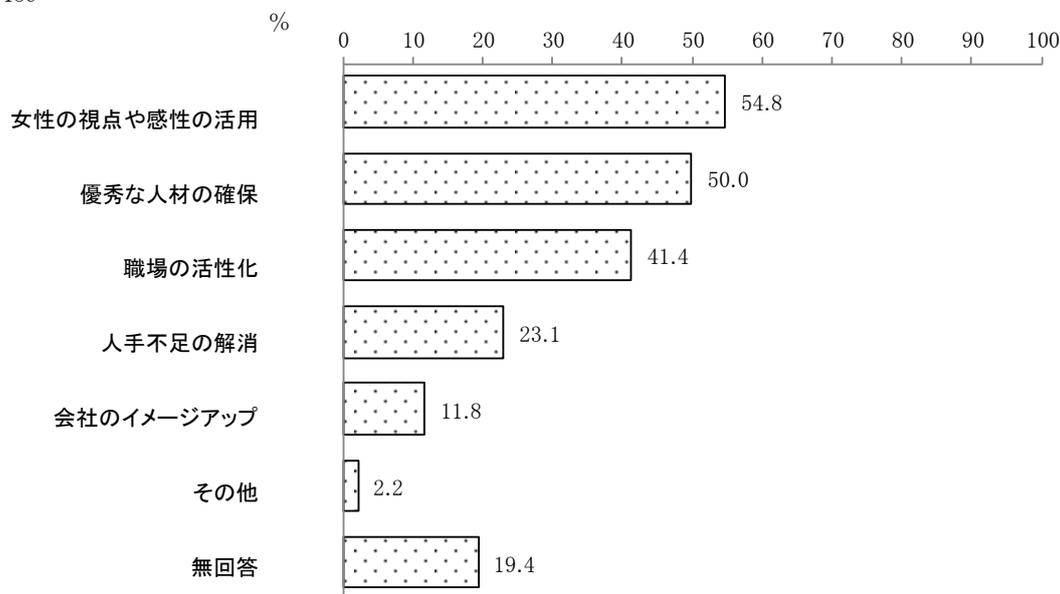
	調査数	意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用	仕事と家庭の両立支援	能力主義的な人事	男女間の賃金格差の解消	管理職に対する啓発	従業員に対する啓発	男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し(お茶くみなど)	その他	無回答	
27年度 全体	186	55.4	34.4	29.6	29.0	15.6	14.5	14.0	3.8	21.0	
業種別	建設業	21	47.6	42.9	33.3	14.3	-	4.8	-	19.0	
	運輸業	10	30.0	10.0	20.0	-	20.0	10.0	30.0	30.0	
	飲食店・宿泊業	8	37.5	12.5	25.0	37.5	-	12.5	-	37.5	
	製造業	29	37.9	24.1	20.7	24.1	10.3	24.1	-	34.5	
	卸売・小売業	27	51.9	37.0	44.4	40.7	25.9	11.1	14.8	3.7	
	医療・福祉	25	72.0	60.0	20.0	36.0	12.0	20.0	8.0	4.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
	金融・保険業	8	75.0	75.0	50.0	50.0	62.5	62.5	50.0	-	12.5
	教育・学習	12	75.0	33.3	41.7	25.0	25.0	16.7	16.7	8.3	16.7
	情報通信業	3	66.7	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-
	不動産業	4	50.0	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0
	サービス業	16	87.5	18.8	25.0	37.5	12.5	6.3	12.5	-	12.5
その他	17	41.2	29.4	35.3	41.2	11.8	-	11.8	5.9	17.6	
従業員数別	9人以下	22	50.0	18.2	13.6	13.6	-	-	9.1	-	27.3
	10~19人	61	52.5	41.0	26.2	26.2	14.8	19.7	11.5	3.3	27.9
	20~29人	27	59.3	33.3	40.7	37.0	25.9	14.8	7.4	3.7	18.5
	30~49人	25	52.0	32.0	36.0	32.0	16.0	12.0	16.0	4.0	20.0
	50人以上	36	66.7	30.6	36.1	30.6	19.4	16.7	25.0	5.6	11.1

### 7-3 女性社員活躍を進める目的

女性社員活躍を進める目的は、「女性の視点や感性の活用」が54.8%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保」が50.0%、「職場の活性化」が41.4%となっている。(図表7-3-I)

図表7-3-I 女性社員活躍を進める目的

N = 186



図表7-3-II 業種別・従業員数別 女性社員活躍を進める目的

(単位: %)

		調査数	優秀な人材の確保	女性の視点や感性の活用	職場の活性化	人手不足の解消	会社のイメージアップ	その他	無回答
27年度 全体		186	50.0	54.8	41.4	23.1	11.8	2.2	19.4
業種別	建設業	21	33.3	66.7	28.6	9.5	9.5	-	19.0
	運輸業	10	30.0	20.0	30.0	30.0	10.0	20.0	30.0
	飲食店・宿泊業	8	37.5	62.5	37.5	50.0	37.5	-	25.0
	製造業	29	41.4	34.5	41.4	13.8	3.4	-	31.0
	卸売・小売業	27	55.6	63.0	48.1	29.6	11.1	-	22.2
	医療・福祉	25	52.0	52.0	32.0	32.0	-	4.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	100.0	-	100.0	-	-
	金融・保険業	8	62.5	75.0	75.0	37.5	25.0	-	12.5
	教育・学習	12	58.3	75.0	41.7	-	8.3	8.3	16.7
	情報通信業	3	100.0	100.0	100.0	33.3	-	-	-
	不動産業	4	50.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0
サービス業	16	75.0	62.5	56.3	31.3	37.5	-	6.3	
その他	17	52.9	47.1	47.1	23.5	11.8	-	17.6	
従業員数別	9人以下	22	36.4	54.5	40.9	36.4	18.2	-	27.3
	10~19人	61	45.9	57.4	31.1	26.2	3.3	1.6	24.6
	20~29人	27	55.6	55.6	40.7	25.9	14.8	3.7	11.1
	30~49人	25	44.0	48.0	52.0	8.0	20.0	8.0	20.0
	50人以上	36	63.9	47.2	55.6	22.2	13.9	-	13.9

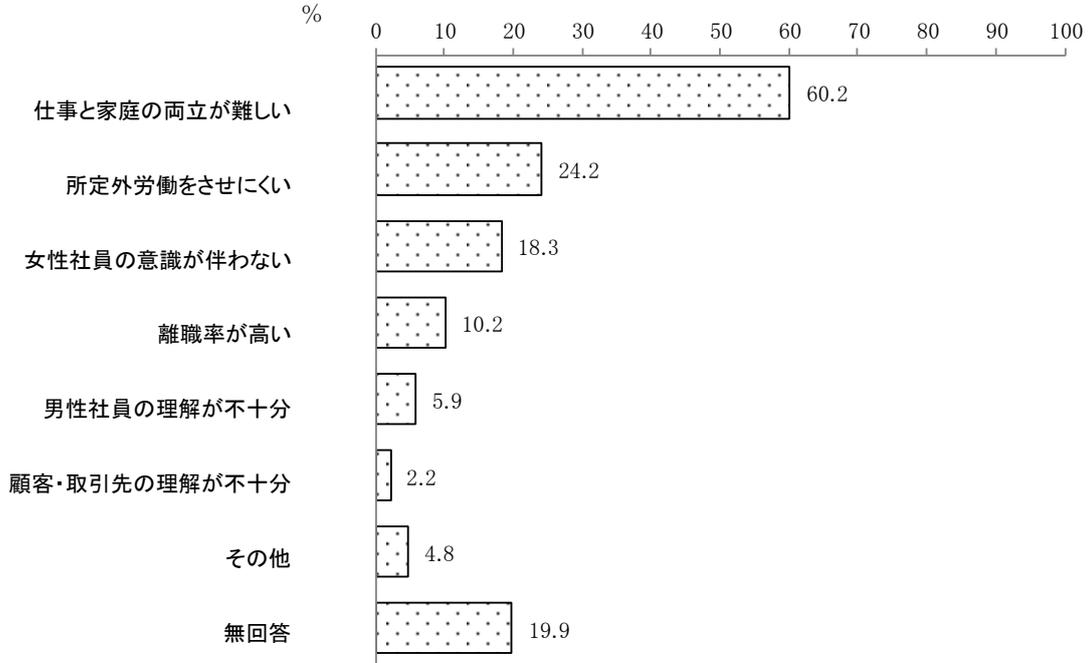
7-4 女性社員活躍の課題

女性社員活躍の課題は、「仕事と家庭の両立が難しい」が60.2%と最も高く、次いで「所定外労働をさせにくい」が24.2%、「女性社員の意識が伴わない」が18.3%となっている。

(図表7-4-I)

図表7-4-I 女性社員活躍の課題

N = 186



図表7-4-II 業種別・従業員数別 女性社員活躍の課題

(単位: %)

		調査数	仕事と家庭の両立が難しい	所定外労働をさせにくい	女性社員の意識が伴わない	離職率が高い	男性社員の理解が不十分	顧客・取引先の理解が不十分	その他	無回答
27年度 全体		186	60.2	24.2	18.3	10.2	5.9	2.2	4.8	19.9
業種別	建設業	21	47.6	19.0	23.8	4.8	4.8	-	9.5	23.8
	運輸業	10	70.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	10.0
	飲食店・宿泊業	8	62.5	50.0	-	12.5	12.5	-	12.5	25.0
	製造業	29	37.9	20.7	17.2	6.9	6.9	-	3.4	31.0
	卸売・小売業	27	55.6	37.0	25.9	3.7	3.7	7.4	3.7	22.2
	医療・福祉	25	76.0	24.0	16.0	12.0	4.0	-	-	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	8	75.0	12.5	37.5	-	37.5	12.5	-	12.5
	教育・学習	12	58.3	33.3	8.3	25.0	-	-	-	25.0
	情報通信業	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-
	不動産業	4	50.0	-	-	25.0	-	-	-	50.0
従業員数別	サービス業	16	87.5	25.0	18.8	37.5	-	-	-	6.3
	その他	17	58.8	5.9	11.8	5.9	-	5.9	11.8	17.6
	9人以下	22	40.9	27.3	9.1	4.5	-	-	4.5	31.8
	10~19人	61	55.7	19.7	13.1	11.5	3.3	3.3	4.9	24.6
	20~29人	27	63.0	37.0	7.4	14.8	11.1	-	7.4	18.5
30~49人	25	64.0	20.0	28.0	16.0	4.0	4.0	4.0	20.0	
50人以上	36	75.0	16.7	22.2	2.8	13.9	-	2.8	8.3	

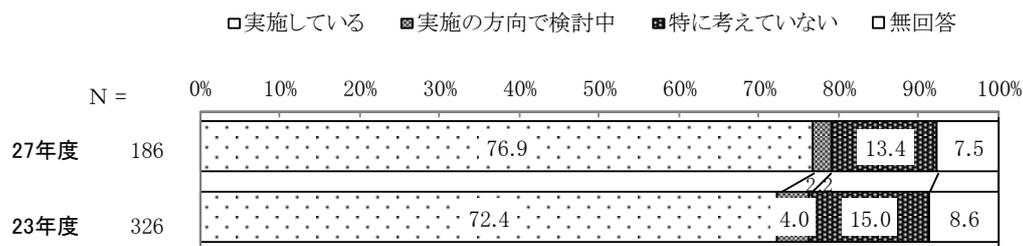
## 第8章 定年制・退職金制度

### 8-1 定年制の実施

定年制の実施は、「実施している」が76.9%、「実施の方向で検討中」が2.2%、「特に考えていない」が13.4%となっている。実施している場合の実施平均年齢は60.9歳、実施の方向で検討中の検討平均年齢は65.0歳となっている。

また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表8-1-I)

図表8-1-I 定年制の実施



図表8-1-II 業種別・従業員数別 定年制の実施

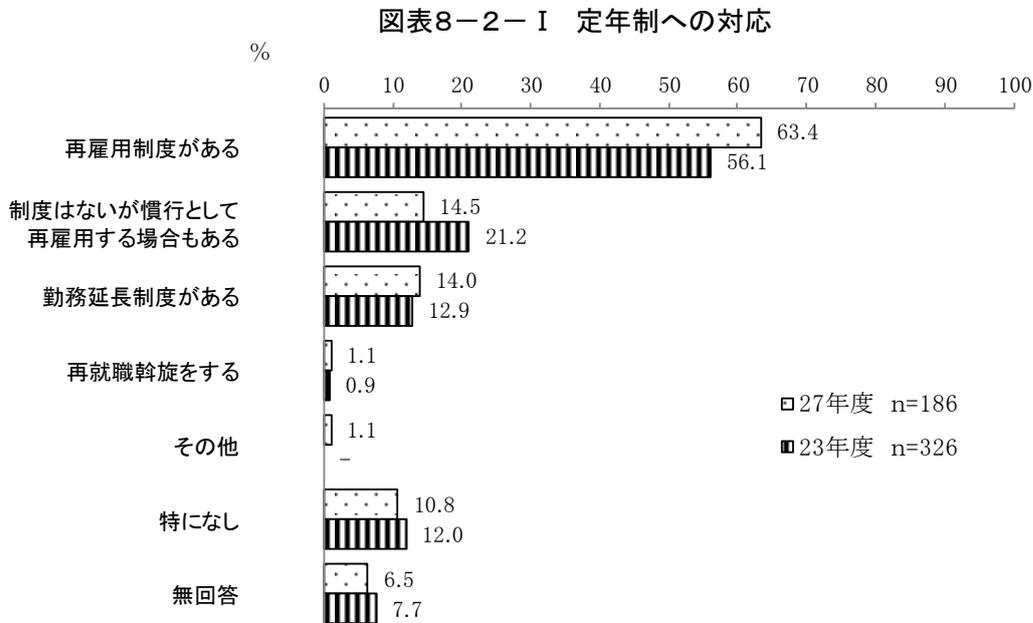
(単位：%)

	調査数	実施している	実施の方向で検討中	特に考えていない	無回答	平均年齢(歳)		
						実施している	実施の方向で検討中	
27年度 全体	186	76.9	2.2	13.4	7.5	60.9	65.0	
23年度 全体	326	72.4	4.0	15.0	8.6	60.8	65.6	
業種別	建設業	21	71.4	4.8	14.3	9.5	61.3	65.0
	運輸業	10	70.0	10.0	10.0	10.0	60.7	65.0
	飲食店・宿泊業	8	50.0	12.5	37.5	-	61.3	65.0
	製造業	29	86.2	-	6.9	6.9	60.9	-
	卸売・小売業	27	77.8	3.7	11.1	7.4	60.4	65.0
	医療・福祉	25	72.0	-	28.0	-	61.7	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	60.0	-
	金融・保険業	8	75.0	-	12.5	12.5	60.0	-
	教育・学習	12	91.7	-	8.3	-	61.8	-
	情報通信業	3	100.0	-	-	-	60.0	-
	不動産業	4	50.0	-	-	50.0	60.0	-
	サービス業	16	81.3	-	12.5	6.3	60.9	-
その他	17	76.5	-	11.8	11.8	60.4	-	
従業員数別	9人以下	22	45.5	4.5	40.9	9.1	60.9	65.0
	10～19人	61	70.5	3.3	18.0	8.2	61.5	65.0
	20～29人	27	88.9	3.7	3.7	3.7	60.4	65.0
	30～49人	25	84.0	-	-	16.0	60.2	-
	50人以上	36	97.2	-	-	2.8	60.6	-

8-2 定年制への対応

定年制への対応は、「再雇用制度がある」が63.4%と最も高くなっている。

また、前回調査と比べ、「再雇用制度がある」は、56.1%から63.4%と7.3ポイント高くなっている。一方、「制度はないが慣行として再雇用する場合もある」は、21.2%から14.5%と6.7ポイント低くなっている。(図表8-2-I)



図表8-2-II 業種別・従業員数別 定年制への対応

(単位：%)

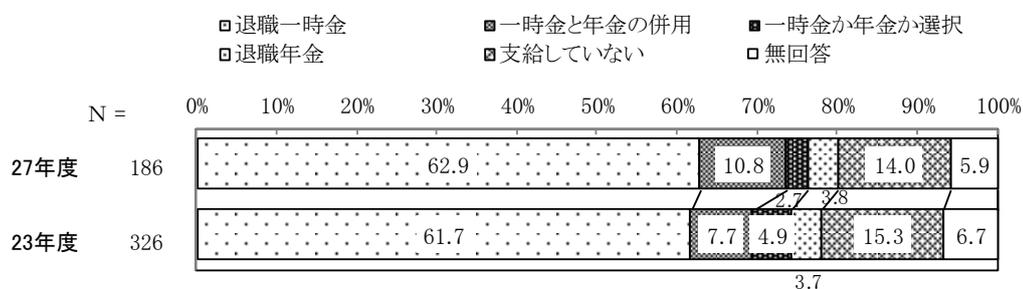
		調査数	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	再雇用はないが慣行として	その他	特になし	無回答
27年度 全体		186	63.4	14.0	1.1	14.5	1.1	10.8	6.5
23年度 全体		326	56.1	12.9	0.9	21.2	-	12.0	7.7
業種別	建設業	21	47.6	4.8	-	33.3	4.8	9.5	9.5
	運輸業	10	80.0	20.0	10.0	10.0	-	10.0	-
	飲食店・宿泊業	8	25.0	-	-	37.5	-	25.0	12.5
	製造業	29	72.4	13.8	-	10.3	-	6.9	-
	卸売・小売業	27	63.0	18.5	3.7	14.8	3.7	11.1	3.7
	医療・福祉	25	56.0	12.0	-	12.0	-	20.0	8.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	8	87.5	-	-	-	-	-	12.5
	教育・学習	12	66.7	16.7	-	16.7	-	8.3	-
	情報通信業	3	100.0	-	-	-	-	-	-
	不動産業	4	50.0	-	-	-	-	-	50.0
	サービス業	16	68.8	25.0	-	12.5	-	12.5	-
その他	17	64.7	23.5	-	5.9	-	11.8	11.8	
従業員数別	9人以下	22	45.5	-	-	13.6	-	31.8	9.1
	10~19人	61	42.6	16.4	-	23.0	-	14.8	9.8
	20~29人	27	81.5	11.1	-	7.4	-	7.4	-
	30~49人	25	64.0	12.0	-	12.0	4.0	8.0	16.0
	50人以上	36	97.2	19.4	5.6	-	-	-	-

### 8-3 退職金の支給

退職金の支給は、「退職一時金」が62.9%と最も高くなっている。

また、前回調査と比べ、大きな差異はみられない。(図表8-3-I)

図表8-3-I 退職金の支給

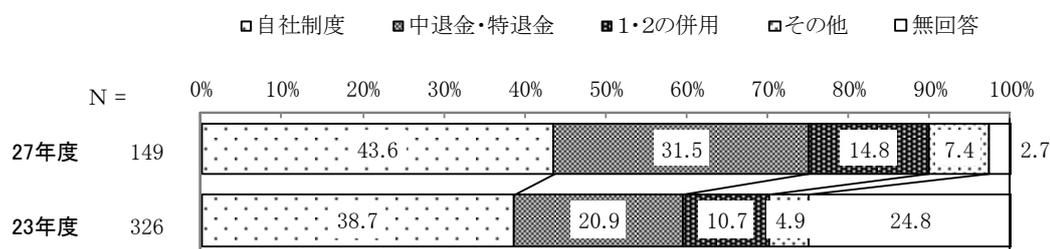


退職金の支払い準備形態は、「自社制度」が43.6%と最も高く、次いで「中退金・特退金」が31.5%となっている。

また、前回調査と比べ、「中退金・特退金」は、20.9%から31.5%と10.6ポイント高くなっている。

(図表8-3-II)

図表8-3-II 退職金の支払い準備形態



図表8-3-Ⅲ 業種別・従業員数別 退職金の支払い準備形態

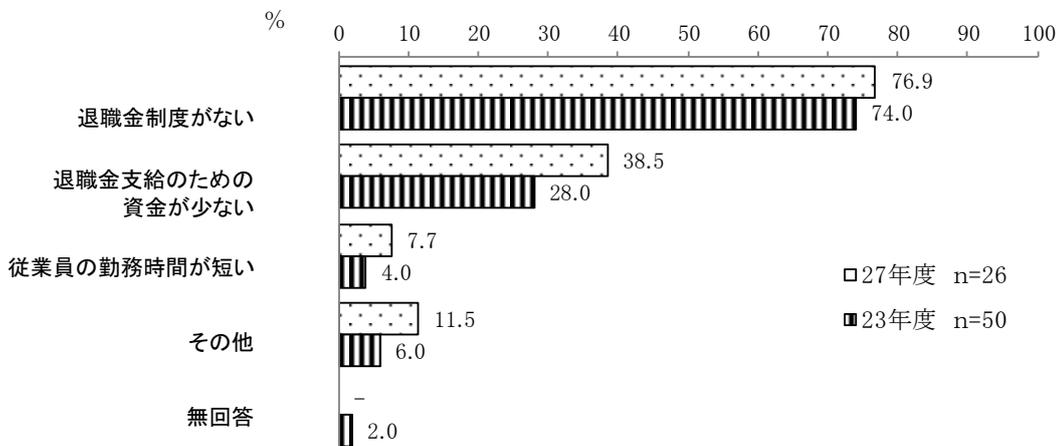
(単位：%)

		調査数	自社制度	中退金・特退金	1・2の併用	その他	無回答
27年度 全体		149	43.6	31.5	14.8	7.4	2.7
23年度 全体		326	38.7	20.9	10.7	4.9	24.8
業種別	建設業	17	-	70.6	17.6	11.8	-
	運輸業	8	75.0	12.5	12.5	-	-
	飲食店・宿泊業	4	75.0	25.0	-	-	-
	製造業	27	25.9	33.3	37.0	3.7	-
	卸売・小売業	24	62.5	20.8	8.3	4.2	4.2
	医療・福祉	18	61.1	16.7	5.6	5.6	11.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	6	50.0	-	16.7	16.7	16.7
	教育・学習	12	58.3	8.3	8.3	25.0	-
	情報通信業	3	33.3	33.3	-	33.3	-
	不動産業	2	100.0	-	-	-	-
	サービス業	12	50.0	33.3	16.7	-	-
	その他	11	18.2	63.6	9.1	9.1	-
従業員数別	9人以下	14	28.6	50.0	21.4	-	-
	10～19人	49	36.7	34.7	18.4	6.1	4.1
	20～29人	20	45.0	35.0	10.0	10.0	-
	30～49人	20	35.0	40.0	15.0	5.0	5.0
	50人以上	35	60.0	14.3	11.4	11.4	2.9

退職金を支給していない理由は、「退職金制度がない」が76.9%と最も高く、次いで「退職金支給のための資金が少ない」が38.5%となっている。

また、前回調査と比べ、「退職金支給のための資金が少ない」は、28.0%から38.5%と10.5ポイント高くなっている。(図表8-3-Ⅳ)

図表8-3-Ⅳ 退職金を支給していない理由



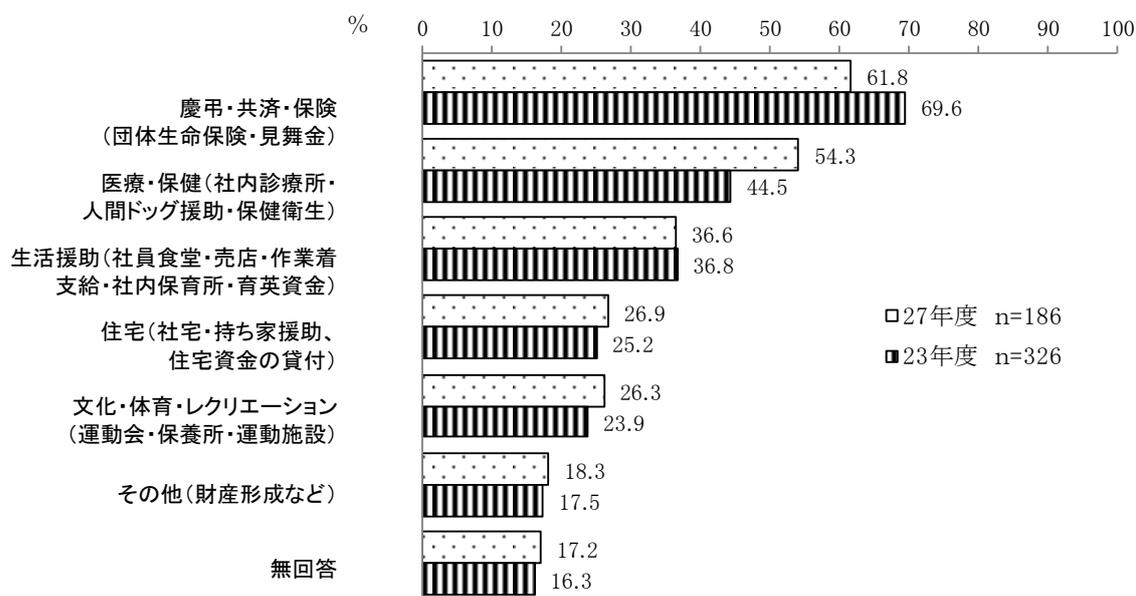
## 第9章 福利厚生

### 9-1 福利厚生

福利厚生の内容は、「慶弔・共済・保険(団体生命保険・見舞金)」が61.8%と最も高く、次いで「医療・保健(社内診療所・人間ドッグ援助・保健衛生)」が54.3%、「生活援助(社員食堂・売店・作業着支給・社内保育所・育英資金)」が36.6%となっている。

また、前回調査と比べ、「医療・保健(社内診療所・人間ドッグ援助・保健衛生)」は、44.5%から54.3%と9.8ポイント高くなっている。一方、「慶弔・共済・保険(団体生命保険・見舞金)」は、69.6%から61.8%と7.8ポイント低くなっている。(図表9-1-I)

図表9-1-I 福利厚生



図表9-1-II 業種別・従業員数別 福利厚生

(単位：%)

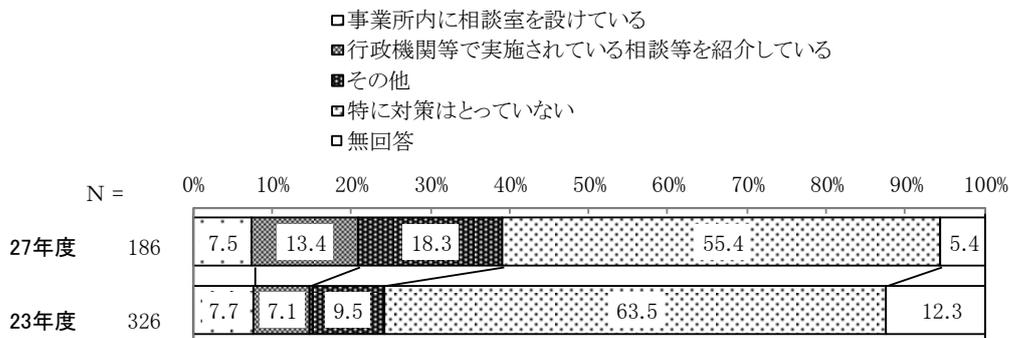
	調査数	助、住宅(住宅資金の貸付)	健康(衛生)	医療・保健(社内診・療保)	慶弔・共済・見舞金(団体)	育・生活援助(社員食堂・保)	店・作業者(英資金)	所・運動施設)	シ・ン(体育・レクリエー)	文化・運動(会・保養)	その他(財産形成など)	無回答
27年度 全体	186	26.9	54.3	61.8	36.6	26.3	18.3	17.2				
23年度 全体	326	25.2	44.5	69.6	36.8	23.9	17.5	16.3				
業種別	建設業	21	33.3	52.4	90.5	57.1	23.8	9.5	-			
	運輸業	10	50.0	70.0	70.0	40.0	60.0	20.0	20.0			
	飲食店・宿泊業	8	12.5	50.0	12.5	37.5	25.0	-	25.0			
	製造業	29	20.7	62.1	62.1	51.7	27.6	17.2	13.8			
	卸売・小売業	27	29.6	44.4	59.3	37.0	22.2	29.6	14.8			
	医療・福祉	25	8.0	48.0	44.0	20.0	12.0	8.0	24.0			
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-			
	金融・保険業	8	75.0	87.5	87.5	62.5	50.0	50.0	12.5			
	教育・学習	12	41.7	83.3	91.7	25.0	16.7	33.3	-			
	情報通信業	3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	33.3			
	不動産業	4	25.0	25.0	-	-	25.0	-	75.0			
サービス業	16	12.5	50.0	68.8	31.3	31.3	18.8	12.5				
その他	17	17.6	41.2	52.9	23.5	29.4	17.6	35.3				
従業員数別	9人以下	22	4.5	36.4	45.5	18.2	4.5	9.1	36.4			
	10~19人	61	19.7	47.5	60.7	31.1	19.7	9.8	21.3			
	20~29人	27	18.5	70.4	59.3	40.7	29.6	22.2	3.7			
	30~49人	25	36.0	48.0	64.0	44.0	28.0	16.0	20.0			
	50人以上	36	52.8	66.7	75.0	44.4	47.2	33.3	8.3			

9-2 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、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」が13.4%となっている。一方、「特に対策はとっていない」が55.4%と高くなっている。

また、前回調査と比べ、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は、7.1%から13.4%と6.3ポイント高くなっている。一方、「特に対策はとっていない」は、63.5%から55.4%と8.1ポイント低くなっている。(図表9-2-I)

図表9-2-I 職場のメンタルヘルス対策の実施

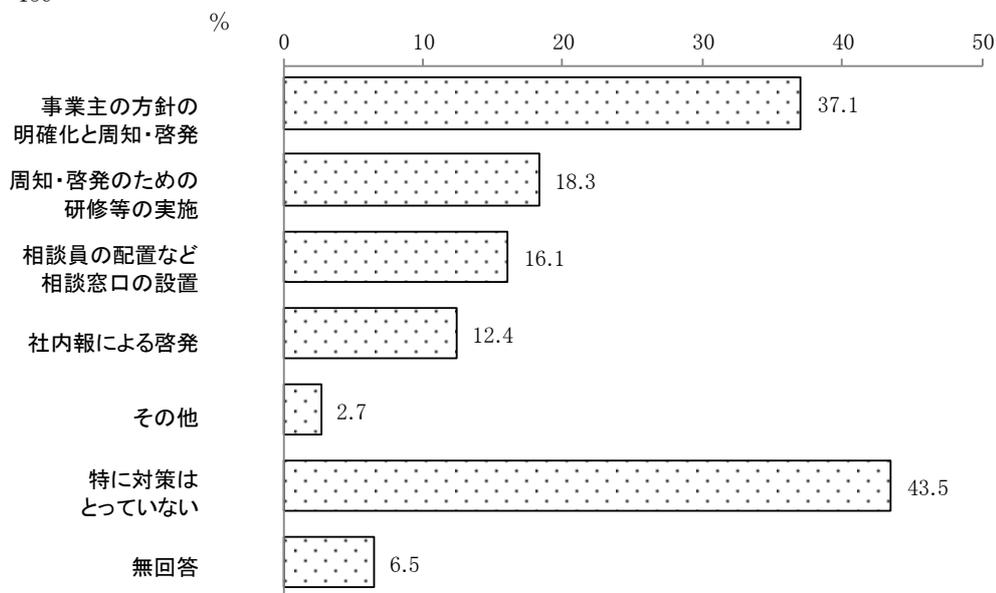


9-3 職場におけるハラスメント防止の取り組み

職場におけるハラスメント防止の取り組みは、「特に対策はとっていない」が43.5%と最も高くなっているが、次いで「事業主の方針の明確化と周知・啓発」が37.1%、「周知・啓発のための研修等の実施」が18.3%となっている。(図表9-3-I)

図表9-3-I 職場におけるハラスメント防止の取り組み

N = 186



図表9-3-II 業種別・従業員数別 職場におけるハラスメント防止の取り組み

(単位：%)

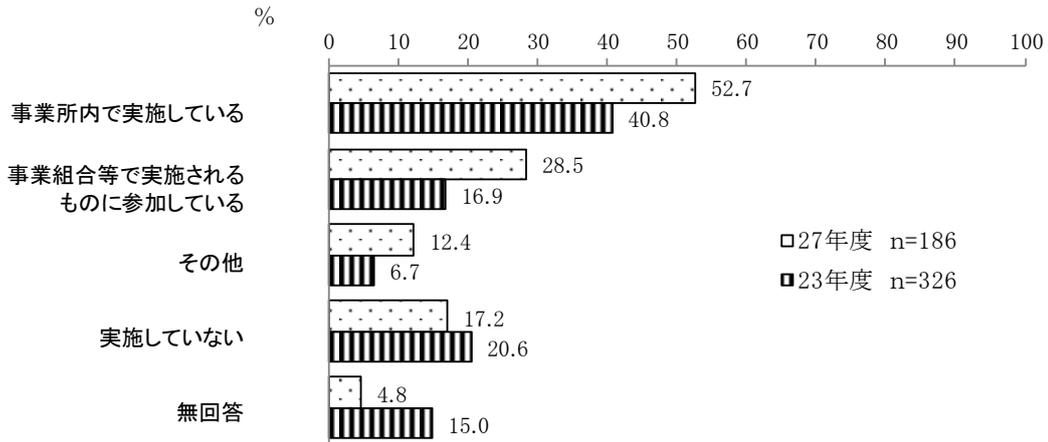
		調査数	事業主の方針の明確化と周知・啓発	等周知の実施・啓発のための研修	相談員の配置など相談窓口	社内報による啓発	その他	特に対策はとっていない	無回答
27年度 全体		186	37.1	18.3	16.1	12.4	2.7	43.5	6.5
業種別	建設業	21	28.6	14.3	-	4.8	4.8	57.1	-
	運輸業	10	60.0	40.0	20.0	40.0	-	30.0	-
	飲食店・宿泊業	8	25.0	12.5	-	-	12.5	50.0	12.5
	製造業	29	44.8	10.3	20.7	10.3	3.4	44.8	6.9
	卸売・小売業	27	37.0	22.2	14.8	22.2	-	40.7	7.4
	医療・福祉	25	28.0	12.0	8.0	4.0	-	52.0	4.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	金融・保険業	8	75.0	62.5	62.5	25.0	-	-	12.5
	教育・学習	12	41.7	25.0	16.7	8.3	-	41.7	8.3
	情報通信業	3	66.7	-	-	-	-	33.3	-
	不動産業	4	-	25.0	-	-	25.0	25.0	25.0
	サービス業	16	18.8	6.3	18.8	12.5	6.3	50.0	6.3
	その他	17	35.3	11.8	29.4	11.8	-	47.1	5.9
従業員数別	9人以下	22	18.2	9.1	13.6	-	4.5	59.1	13.6
	10～19人	61	37.7	13.1	13.1	8.2	1.6	50.8	6.6
	20～29人	27	37.0	18.5	18.5	11.1	3.7	40.7	7.4
	30～49人	25	36.0	24.0	12.0	16.0	-	36.0	8.0
	50人以上	36	52.8	30.6	30.6	25.0	5.6	25.0	-

9-4 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は、「事業所内で実施している」が 52.7%と最も高く、次いで「事業組合等で実施されるものに参加している」が 28.5%となっている。「実施していない」は 17.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「事業所内で実施している」は、40.8%から 52.7%と 11.9 ポイント高くなっている。「事業組合等で実施されるものに参加している」も 16.9%から 28.5%と 11.6 ポイント高くなっている。(図表9-4-I)

図表9-4-I 従業員の能力向上のための研修の実施



図表9-4-II 業種別・従業員数別 従業員の能力向上のための研修の実施

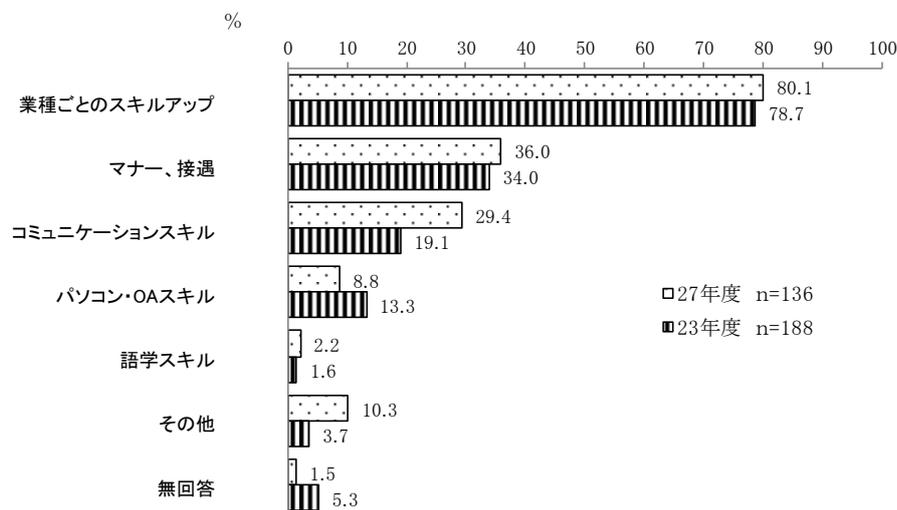
(単位：%)

		調査数	事業所内で実施している	も事業に組合参加等で実施される	その他	実施していない	無回答
27年度 全体		186	52.7	28.5	12.4	17.2	4.8
23年度 全体		326	40.8	16.9	6.7	20.6	15.0
業種別	建設業	21	28.6	57.1	23.8	14.3	-
	運輸業	10	70.0	20.0	10.0	10.0	-
	飲食店・宿泊業	8	12.5	-	12.5	62.5	12.5
	製造業	29	48.3	27.6	6.9	24.1	3.4
	卸売・小売業	27	51.9	22.2	11.1	33.3	3.7
	医療・福祉	25	68.0	12.0	16.0	16.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	8	62.5	37.5	-	-	12.5
	教育・学習	12	58.3	41.7	8.3	-	8.3
	情報通信業	3	33.3	-	33.3	-	33.3
	不動産業	4	-	50.0	-	25.0	25.0
	サービス業	16	68.8	50.0	6.3	-	-
その他	17	58.8	23.5	17.6	11.8	5.9	
従業員数別	9人以下	22	27.3	9.1	4.5	40.9	18.2
	10~19人	61	49.2	32.8	8.2	21.3	4.9
	20~29人	27	48.1	33.3	14.8	14.8	-
	30~49人	25	48.0	32.0	16.0	8.0	8.0
	50人以上	36	75.0	25.0	19.4	5.6	-

従業員の能力向上に必要な研修は、「業種ごとのスキルアップ」が80.1%と最も高く、次いで「マナー、接遇」が36.0%、「コミュニケーションスキル」が29.4%となっている。

また、前回調査と比べ、「コミュニケーションスキル」は、19.1%から29.4%と10.3ポイント高くなっている。(図表9-4-Ⅲ)

図表9-4-Ⅲ 従業員の能力向上に必要な研修



図表9-4-Ⅳ 業種別・従業員数別 従業員の能力向上に必要な研修

(単位：%)

		調査数	業種ごとのスキルアップ	マナー、接遇	コミュニケーションスキル	パソコン・OAスキル	語学スキル	その他	無回答
27年度 全体		136	80.1	36.0	29.4	8.8	2.2	10.3	1.5
23年度 全体		188	78.7	34.0	19.1	13.3	1.6	3.7	5.3
業種別	建設業	14	92.9	42.9	28.6	21.4	-	-	-
	運輸業	8	50.0	62.5	37.5	-	-	12.5	-
	飲食店・宿泊業	1	100.0	-	-	-	-	-	-
	製造業	21	90.5	9.5	9.5	4.8	-	9.5	-
	卸売・小売業	17	82.4	41.2	47.1	5.9	-	5.9	-
	医療・福祉	20	85.0	55.0	35.0	10.0	-	20.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	100.0	42.9	42.9	42.9	14.3	-	-
	教育・学習	11	72.7	27.3	18.2	-	9.1	27.3	-
	情報通信業	1	-	-	100.0	-	100.0	-	-
	不動産業	2	100.0	-	-	-	-	-	-
	サービス業	16	75.0	37.5	50.0	12.5	-	6.3	-
	その他	13	69.2	38.5	15.4	-	-	7.7	7.7
従業員数別	9人以下	8	62.5	25.0	62.5	-	12.5	-	12.5
	10～19人	43	81.4	37.2	23.3	7.0	-	11.6	2.3
	20～29人	21	76.2	28.6	28.6	14.3	4.8	4.8	-
	30～49人	19	89.5	31.6	21.1	10.5	-	-	-
	50人以上	32	81.3	40.6	31.3	-	3.1	15.6	-

## 第10章 パートタイマーの雇用状況

### 10-1 パートタイマーの採用職種

パートタイマーの採用職種は、「一般事務」が4.6人、「製造作業」が14.6人、「販売サービス」が9.9人、「技術専門」13.5人、「企画・調査」が2.0人、「営業」が27.8人となっている。

また、前回調査と比べ、「販売サービス」は、97.2人から9.9人と大幅に少なくなった。一方、「営業」は、1.9人から27.8人と大幅に多くなっている。(図表10-1)

図表10-1 パートタイマーの採用職種

(単位：人)

		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
27年度 全体		4.6	14.6	9.9	13.5	2.0	27.8	16.1
23年度 全体		2.9	6.1	97.2	4.4	0.1	1.9	6.7
業 種 別	建設業	3.8	3.0	1.5	1.3	-	2.0	1.0
	運輸業	9.0	52.0	-	2.0	-	-	63.5
	飲食店・宿泊業	-	-	8.3	-	-	6.0	-
	製造業	2.6	12.8	1.0	3.0	-	1.0	3.7
	卸売・小売業	2.4	4.0	13.3	3.8	-	59.5	7.2
	医療・福祉	6.8	47.0	17.5	13.7	-	-	17.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	3.3	-	-	-	-	2.0	-
	教育・学習	13.6	-	-	53.5	2.0	-	7.8
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	1.0
	不動産業	2.0	-	-	1.0	-	-	49.0
	サービス業	1.2	5.0	12.0	4.5	-	-	22.3
	その他	5.1	11.0	4.0	3.0	-	-	20.4
従 業 員 数 別	9人以下	1.0	6.0	2.6	2.0	-	-	20.5
	10～19人	2.0	3.2	7.4	3.8	-	2.7	7.6
	20～29人	2.3	6.3	14.5	2.3	-	1.0	3.0
	30～49人	4.0	11.0	4.0	3.5	-	2.0	14.0
	50人以上	9.0	25.1	15.6	35.6	2.0	79.0	23.9

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

10-2 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、「3～4時間」が 10.0 人と最も多く、次いで「7～8時間」が 6.9 人、「5～6時間」が 6.6 人となっている。(図表 10-2)

図表 10-2 業種別 パートタイマーの1日の平均労働時間

(単位：人)

		1 ～ 2 時 間	3 ～ 4 時 間	5 ～ 6 時 間	7 ～ 8 時 間	そ の 他
27年度 全体		4.7	10.0	6.6	6.9	7.4
23年度 全体		2.6	6.5	6.3	7.2	0.8
業 種 別	建設業	-	4.0	2.7	4.3	1.0
	運輸業	-	15.8	3.4	27.2	-
	飲食店・宿泊業	-	6.2	5.3	1.0	-
	製造業	-	2.4	10.1	5.8	-
	卸売・小売業	-	5.3	6.9	4.6	-
	医療・福祉	2.2	8.8	10.9	7.6	9.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-
	金融・保険業	-	-	8.0	1.8	-
	教育・学習	-	20.5	4.5	4.5	8.0
	情報通信業	-	1.0	-	-	-
	不動産業	4.0	35.0	8.0	3.5	-
	サービス業	7.3	12.1	2.9	5.5	-
その他	2.5	7.4	8.0	6.3	-	
従 業 員 数 別	9人以下	5.5	7.2	2.0	1.0	-
	10～19人	3.0	4.9	3.4	3.3	1.0
	20～29人	-	3.4	3.6	3.7	-
	30～49人	1.0	8.3	5.4	4.6	-
	50人以上	11.7	18.0	12.1	13.5	6.0

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

10-3 パートタイマーの1週の平均勤務日数

パートタイマーの1週の平均勤務日数は、「3～4日」が9.2人と最も多くなっている。(図表10-3)

図表 10-3 パートタイマーの1週の平均勤務日数

(単位：人)

		1 ～ 2 日	3 ～ 4 日	5 ～ 6 日
27年度 全体		5.5	9.2	7.2
23年度 全体		11.1	9.2	8.2
業 種 別	建設業	1.0	4.2	3.0
	運輸業	2.5	9.2	8.2
	飲食店・宿泊業	4.2	6.5	1.0
	製造業	7.0	6.8	9.5
	卸売・小売業	2.3	5.1	5.7
	医療・福祉	4.9	13.6	8.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-
	金融・保険業	-	8.0	1.8
	教育・学習	6.6	17.5	14.8
	情報通信業	-	-	1.0
	不動産業	10.0	19.0	12.0
	サービス業	9.1	9.8	6.8
その他	3.5	6.3	6.9	
従 業 員 数 別	9人以下	14.7	1.9	2.3
	10～19人	4.0	3.5	3.6
	20～29人	2.3	4.6	5.1
	30～49人	3.8	9.2	3.3
	50人以上	6.6	17.6	14.7

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

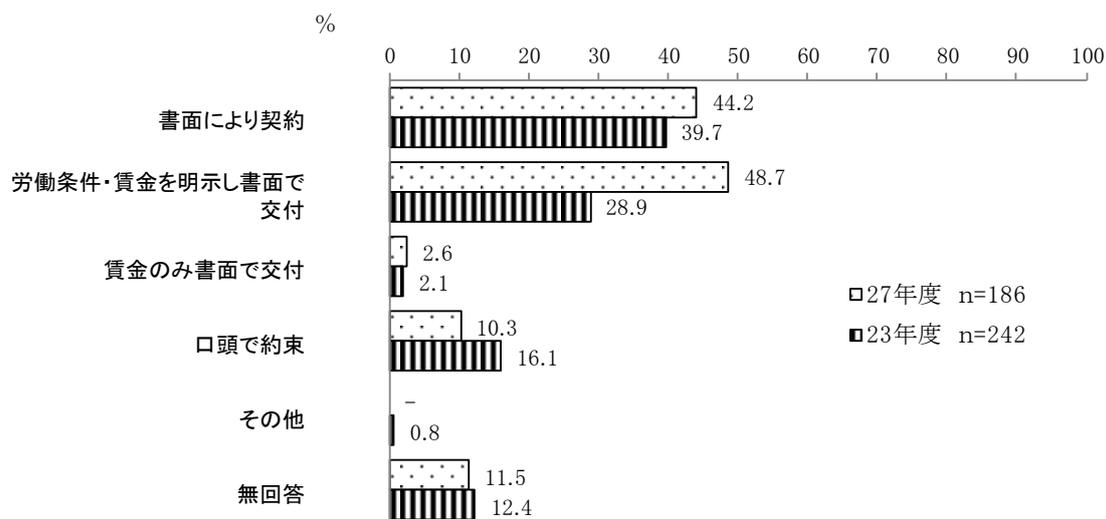
10-4 パートタイマーの採用時の労働契約

パートタイマーの採用時の労働契約は、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」が48.7%と最も高く、次いで「書面により契約」が44.2%となっている。

また、前回調査と比べ、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」は、28.9%から48.7%と19.8ポイント高くなっている。「口頭で約束」は、16.1%から10.3%と5.8ポイント低くなっている。

(図表10-4-I)

図表10-4-I パートタイマーの採用時の労働契約



図表10-4-II 業種別・従業員数別 パートタイマーの採用時の労働契約

(単位：%)

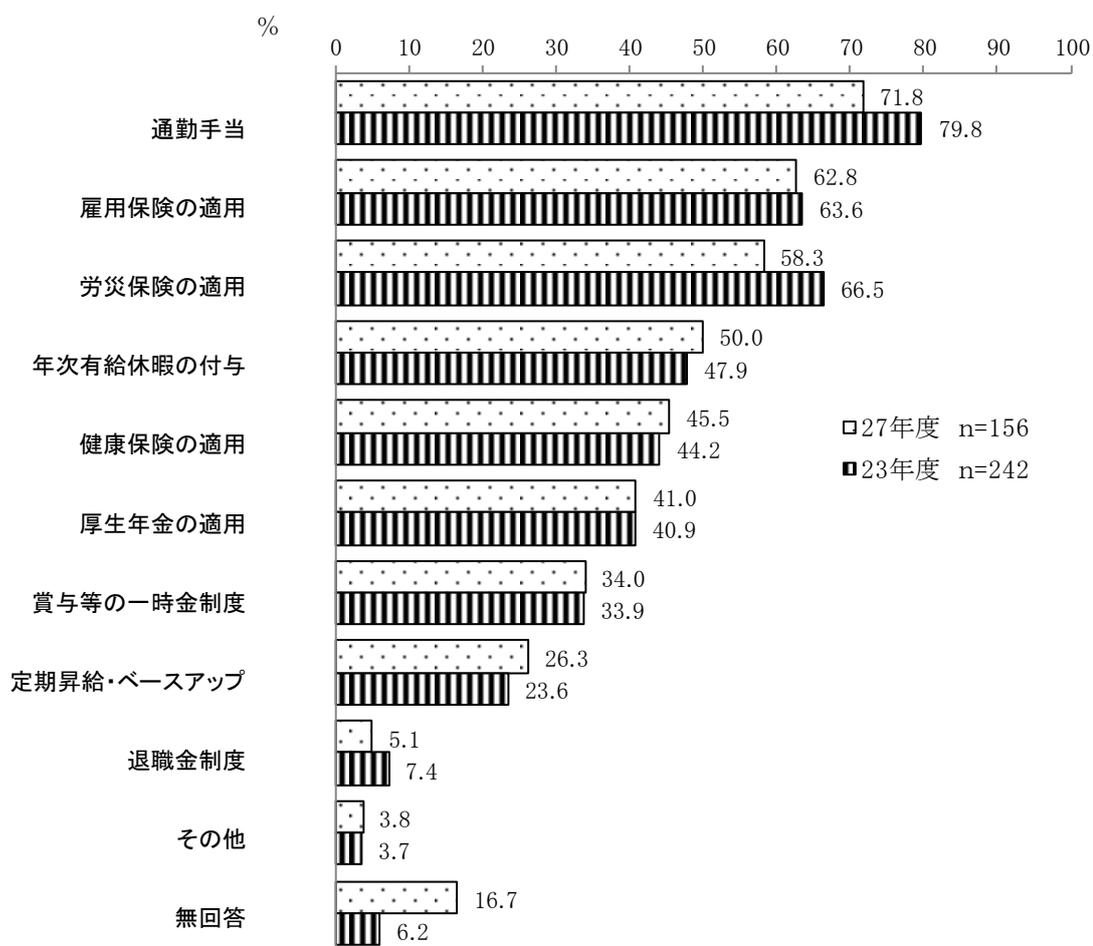
	調査数	書面により契約	労働条件・賃金を明示し書面で交付	賃金のみ書面で交付	口頭で約束	その他	無回答	
27年度 全体	156	44.2	48.7	2.6	10.3	-	11.5	
23年度 全体	242	39.7	28.9	2.1	16.1	0.8	12.4	
業種別	建設業	12	41.7	33.3	8.3	8.3	-	16.7
	運輸業	9	55.6	44.4	-	11.1	-	11.1
	飲食店・宿泊業	8	50.0	25.0	-	25.0	-	12.5
	製造業	23	34.8	56.5	4.3	8.7	-	13.0
	卸売・小売業	25	40.0	56.0	4.0	12.0	-	8.0
	医療・福祉	24	45.8	62.5	-	4.2	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	28.6	42.9	-	-	-	42.9
	教育・学習	10	40.0	40.0	-	10.0	-	10.0
	情報通信業	2	50.0	-	-	-	-	50.0
	不動産業	3	100.0	33.3	-	-	-	-
	サービス業	14	50.0	57.1	-	14.3	-	-
その他	15	46.7	40.0	-	13.3	-	20.0	
従業員数別	9人以下	17	35.3	23.5	5.9	35.3	-	17.6
	10～19人	46	45.7	41.3	2.2	15.2	-	13.0
	20～29人	25	32.0	56.0	4.0	12.0	-	16.0
	30～49人	23	52.2	52.2	-	-	-	8.7
	50人以上	36	47.2	61.1	2.8	-	-	5.6

### 10-5 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71.8%と最も高く、次いで「雇用保険の適用」が62.8%、「労災保険の適用」が58.3%となっている。

また、前回調査と比べ、「労災保険の適用」は、66.5%から58.3%と8.2ポイント低くなっている。「通勤手当」も79.8%から71.8%と8.0ポイント低くなっている。(図表10-5-I)

図表 10-5-I パートタイマーの社会保障制度



図表 10-5-II 業種別・従業員数別 パートタイマーの社会保障制度

(単位：%)

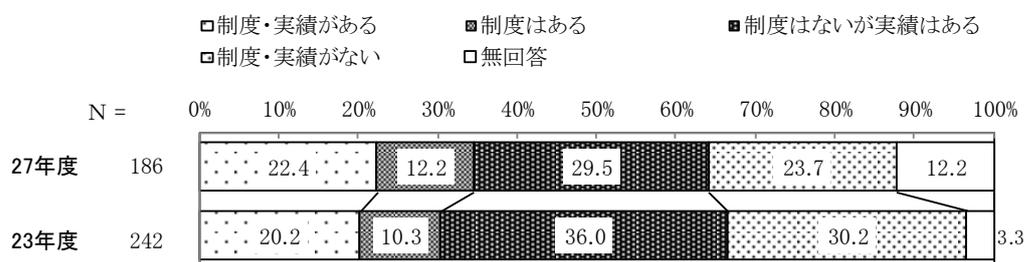
	調査数	通勤手当	雇用保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	健康保険の適用	厚生年金の適用	賞与等の一時金制度	定期昇給・ベースアップ	退職金制度	その他	無回答	
27年度 全体	156	71.8	62.8	58.3	50.0	45.5	41.0	34.0	26.3	5.1	3.8	16.7	
23年度 全体	242	79.8	63.6	66.5	47.9	44.2	40.9	33.9	23.6	7.4	3.7	6.2	
業種別	建設業	12	58.3	41.7	25.0	16.7	25.0	33.3	25.0	-	-	33.3	
	運輸業	9	55.6	77.8	66.7	66.7	44.4	44.4	-	11.1	-	22.2	
	飲食店・宿泊業	8	87.5	50.0	50.0	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-	12.5
	製造業	23	73.9	52.2	47.8	56.5	47.8	39.1	43.5	39.1	17.4	4.3	21.7
	卸売・小売業	25	68.0	64.0	60.0	56.0	60.0	56.0	36.0	36.0	4.0	8.0	12.0
	医療・福祉	24	83.3	75.0	66.7	54.2	50.0	41.7	41.7	16.7	-	8.3	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	42.9	57.1	57.1	57.1	57.1	42.9	42.9	14.3	14.3	14.3	28.6
	教育・学習	10	70.0	40.0	60.0	40.0	10.0	10.0	40.0	-	-	-	30.0
	情報通信業	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	不動産業	3	100.0	100.0	100.0	66.7	100.0	100.0	-	66.7	-	-	-
	サービス業	14	85.7	85.7	85.7	64.3	64.3	64.3	14.3	28.6	7.1	-	7.1
	その他	15	73.3	66.7	60.0	46.7	53.3	46.7	20.0	20.0	-	-	13.3
従業員数別	9人以下	17	52.9	41.2	41.2	23.5	29.4	29.4	29.4	17.6	-	-	35.3
	10～19人	46	69.6	47.8	45.7	37.0	32.6	32.6	32.6	23.9	4.3	8.7	19.6
	20～29人	25	68.0	64.0	52.0	48.0	44.0	40.0	28.0	24.0	8.0	4.0	16.0
	30～49人	23	78.3	73.9	60.9	56.5	47.8	39.1	17.4	34.8	4.3	-	13.0
	50人以上	36	86.1	80.6	83.3	77.8	69.4	61.1	50.0	33.3	8.3	-	8.3

### 10-6 パートタイマーの正社員への転換制度

パートタイマーの正社員への転換制度は、「制度はないが実績はある」が 29.5%と最も高く、次いで「制度・実績がない」が 23.7%となっている。

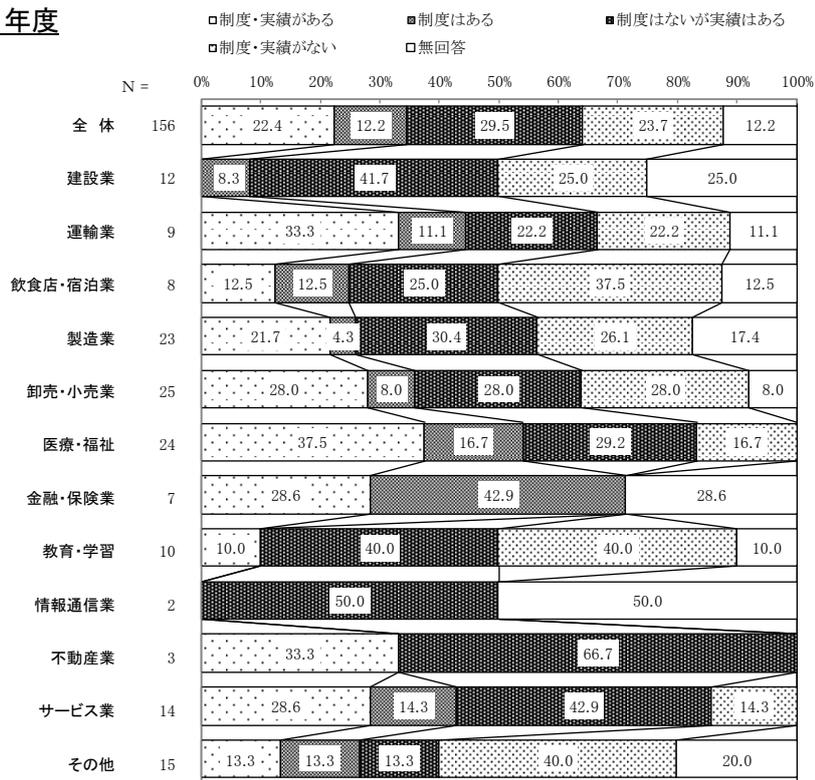
また、前回調査と比べ、「制度はないが実績はある」、「制度・実績がない」ともに 6.5 ポイント低くなっている。(図表 10-6-I)

図表 10-6-I パートタイマーの正社員への転換制度

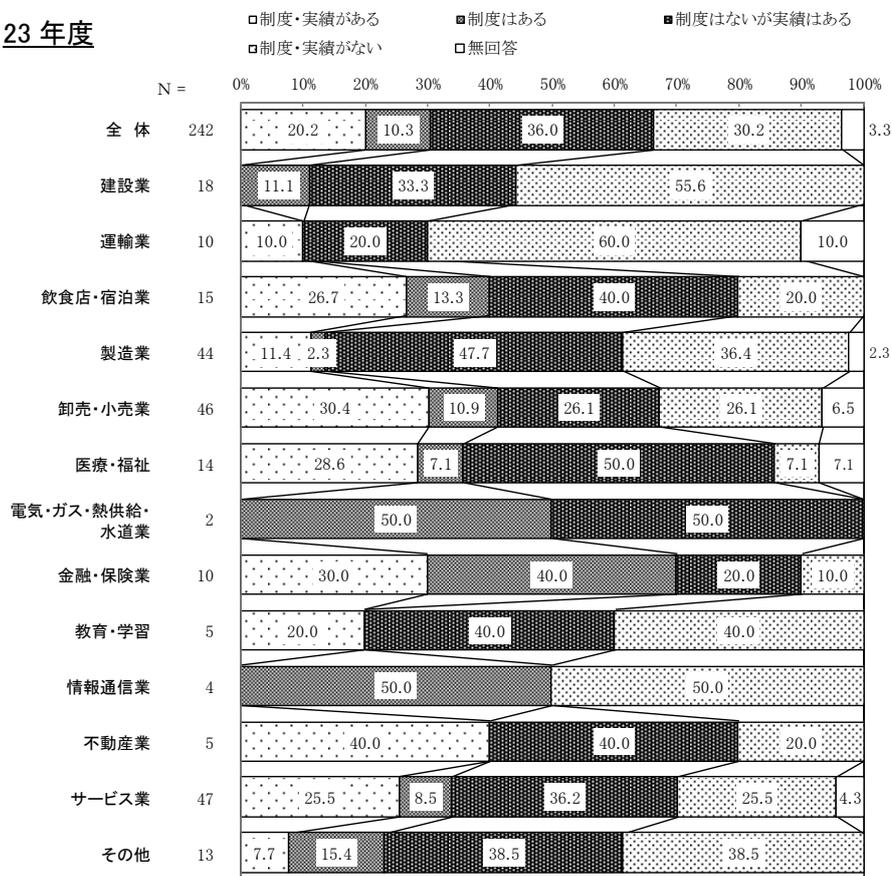


図表 10-6-II 業種別 パートタイマーの正社員への転換制度

27年度

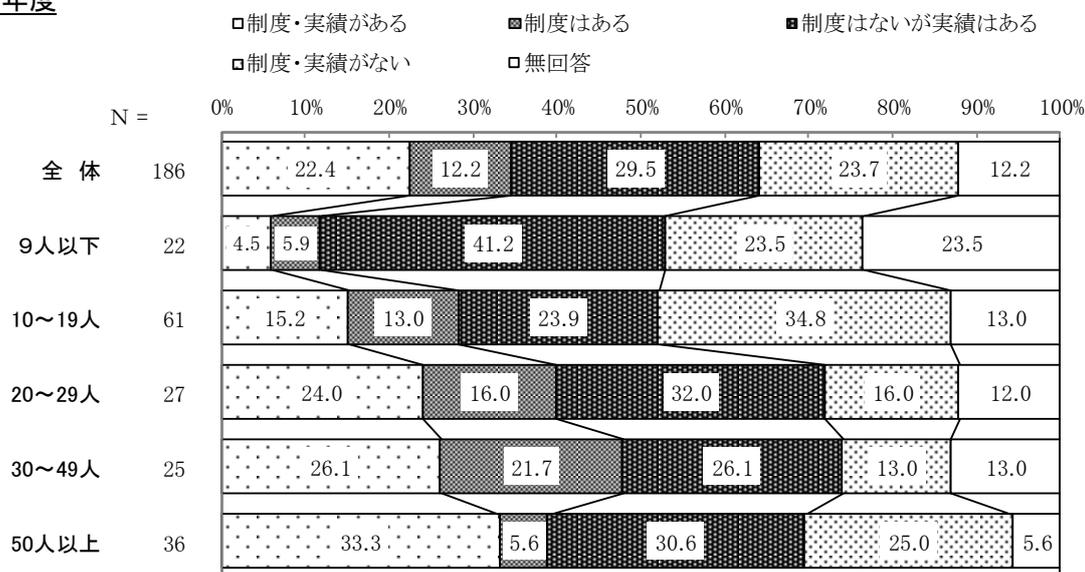


23年度

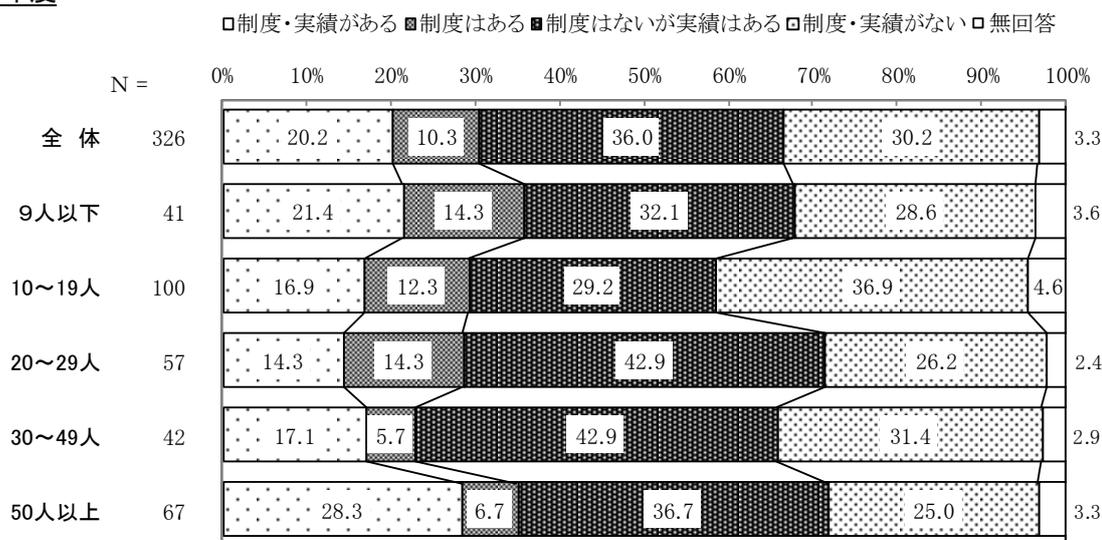


図表 10-6-III 従業員数別 パートタイマーの正社員への転換制度

27年度



23年度



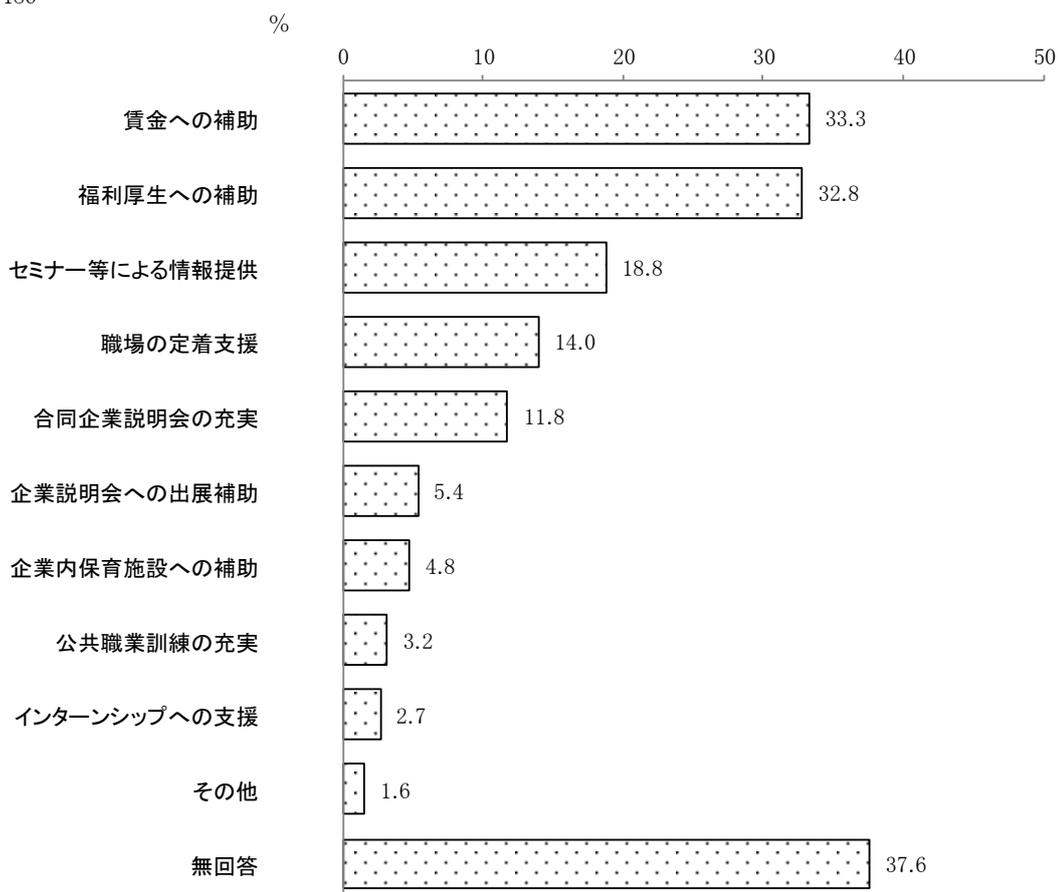
## 第11章 松戸市に求める支援

### 11-1 松戸市に求める支援

松戸市に求める支援は、「賃金への補助」が33.3%と最も高く、次いで「福利厚生への補助」が32.8%となっている。(図表11-1)

図表11-1 松戸市に求める支援

N = 186



## 第 12 章 労働行政への意見・要望について

### 12-1 労働行政への意見・要望について

松戸市がよりよい町になるよう頑張りましょう。

年末のアンケートはやめて頂きたいです。多忙期避けて下さい。

問 58 に答えられるよう市と企業の関係及び支援事業を分かりやすく広報活動をしてほしいです。

アンケートが長すぎます。本社でないといけないのに時間を取らせないでほしいです。

労働行政については特に何もありませんが、今回の調査について、質問事項が一般企業向けであり、小規模の幼稚園では回答の難しいものばかりでした。回答例が特殊なものばかりで統計上参考にならないものばかりになってしまっているのので、今後は企業の選定に配慮していただけるようお願いいたします。

中小企業の採用は非常に厳しいです。インターンシップへの支援、補助を充実させ、新卒者と中小企業が接する機会を増やし充実させることで採用状況を完全させてほしいです。

たくさん質問有りすぎです。できれば年末はやめてほしいです。

パートタイマーの人は入れかわりが多いため、多少金額や人数にずれがあります。よろしく願います。

回答の出来る範囲内で記入をいたしました。ご理解の程、よろしく願います。

今後、ますます増え続ける要介護高齢者(特に独居等)に対する、支援や介護に対し、チームで責任を担うシステムを構築してほしいです。特に、終末期に近い方への在宅生活への支援には 24 時間体制が不可欠だと思います(市役所職員の輪番体制、待機体制等)。

当社は特殊な仕事なので、設問に答えにくく、参考にもならないと考えます。

アンケート等の調査ものが国、県、市と数多いです。この調査も簡易に答えられない、時間を要します。今後は断ります。

最低賃金アップとともに、103 万(扶養)のカベのアップも導入するよう働きかけて下さい。



## Ⅲ ま と め



---

## Ⅲ まとめ

### 第1章 事業所の概要について

現在の経営状況や売上高、経常利益等は、変化がない事業所や減収、減益となっている事業所が多いという結果となったが、前回調査と比べると、経営状況が上向き傾向な事業所や経常利益が増益となっている事業所は増加している。また、資金繰りは、良いと回答した事業所が 21.5%と前回調査から 8.0 ポイント高くなっている。更に、主な事業についても、強化拡大と回答した事業所が 30.1%と前回調査と比べ、1割近く増えており、経営環境が改善している事業所が多くなっていることがうかがえる。

一方、従業員数は、半数以上の事業所で適切な人数であると回答しているが、前回調査からは約 20 ポイント低下しており、従業員が不足している事業所が増加している。経営上の問題をみても、人材不足をあげている事業所が最も多く、労働力不足や人件費の増大も多くなっていることから、人材に関する問題が増えていることが考えられる。

### 第2章 雇用状況

雇用状況を見ると、正社員は男性が多く、臨時・契約・パート社員は女性が多い傾向にある。また、どの雇用形態でみても、平均年齢は、男性が女性よりも高くなっている。役職者等については、全ての役職で男性の平均人数が多く、前回調査と比べても、その他相当以外の全ての役職において、女性の平均人数が減少しており、女性の管理職登用が進んでいない現状がうかがえる。

高齢者(65 歳以上)、障害者、外国人の雇用実績については、高齢者(65 歳以上)の雇用経験がある事業所は7割となっている。一方、障害者、外国人の雇用については、雇用をしたことがない事業所は5割を超えており、障害者と外国人の雇用は進んでいない傾向にある。また、障害者雇用の課題を聞いたところ、業務内容が適さないと回答した事業所が多かった。

新卒採用については、新卒定期採用はしていないと回答した事業所が半数を超え最も多くなった。しかし、前回調査と比べ、毎年採用している事業所が増加している。また、過去3年間に中途採用を行った事業所は8割を超え、前回調査と比べても、中途採用を行わなかった事業所は少なくなっている。

一方、採用状況は、新卒採用、中途採用ともに募集をかけているがあまり採用できていないと回答する事業所が増加している。また、採用するうえでの課題でも、欲しい人材が見つからないと回答する事業所が最も多く、人材確保に苦慮していることがうかがえる。

今後の雇用予定は、男性正社員を増加させる予定の事業所が3割台半ば、女性正社員を増加させる予定の事業所が2割台半ばであり、前回調査と比べ、男性・女性社員ともに増加させる予定の事業所が多くなっている。一方、外国人の雇用を考えていない事業所は約半数、障害者の雇用を考えていない事業所も4割を超えており、外国人や障害者の雇用の意識が低い傾向にあると考えられる。

若手正社員(35 歳未満)の離職率については、1割未満の事業所が減少しているのに対し、1~2割や3~4割の事業所が増加していることから、前回調査と比べると、離職率が高まっていることがわかった。

### 第3章 賃金

常用従業員の初任給は、どの職種の常用従業員も男性が女性よりも高く、前回調査と比べると、全ての常用従業員の初任給が高くなっている。また、平成27年9月支給分の平均賃金は、所定内賃金・所定外賃金ともに男性が女性よりも高くなっている。

臨時・契約・パート従業員の給与については、最低・最高・平均時間給ともに、男性が女性よりも高く、前回調査と比べると、最低、最高、平均時間給全てが高くなっている。

一時金は、夏季手当、年末手当ともに、あると回答した事業所が前回調査と比べ、1割以上高く、定期昇給を実施している事業所も6割を超えている。また、賃金改定についても、54.8%の事業所が引き上げたと回答、前回調査と比べても、2割以上高くなっており、賃金を引き上げた事業所が増加傾向にある。

### 第4章 労働時間

変形労働時間制の導入は、実施していない事業所が4割台半ばと最も多かったが、前回調査と比べると、実施していない事業所は減少している。また、所定外労働がある事業所は、6割を超えているが、前回調査と比べると、少なくなっている。

### 第5章 休日・休暇制度

週休2日制の実施は、完全週休2日制を実施している事業所が6割を超えて最も高く、前回調査と比べても、完全週休2日制を実施している事業所は多くなっている。また、各種休暇は、子供の看護休暇、育児休暇、介護休暇を実施している事業所が前回と比べて、1割以上増加している。

一方、年次有給休暇は、平均消化率が39.6%にとどまっているほか、年間休日も平均108.3日と、前回調査と比べて、大幅な改善は見られない。

育児休業・介護休業制度がある事業所は、6割台半ばと高くなっており、前回調査と比べ、9.9ポイント高く、制度がある事業所が増加している。しかし、育児休業・介護休業制度の実績をみると、育児休業の利用実績がある事業所は43.3%であったが、介護休業の利用実績がある事業所は5.8%と少なく、半数の事業所が育児休業・介護休業の実績がないということがわかった。

### 第6章 ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭生活両立のための配慮については、支援がある事業所が5割台半ば、支援がない事業所が約4割であった。前回調査と比べると、支援がない事業所が少なくなっている。制度の内容は、勤務時間の短縮を行っている事業所が約6割で最も高く、前回調査と比べると、40.6%から59.6%と19.0ポイント高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスを推進した場合の問題点は、推進する人的余裕がない事業所が4割台半ばと多い。しかし、前回調査と比べると、問題となることは特になく考える事業所が多くなっていることがわかった。また、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の実施結果としては、離職率が減少したのが最も多く、次いで、社員の自己啓発意識が高まった、社員の仕事へのモチベーション(士気)が高くなったと回答した事業所が多かった。

一方、ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施については、実施している事業所が約2割、実施していない事業所が6割台半ばと、前回調査と比べ大きな差異はみられないことから、ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施は、進んでいない状況であると考えられる。

---

## 第7章 女性の活躍推進

女性社員が活躍できる職場づくりは、積極的に取り組んでいる事業所が約3割、どちらかといえば取り組んでいる事業所が約4割、あまり取り組めていない事業所が2割台半ばであった。女性社員活躍のために取り組んでいることは、意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用している事業所が半数以上で最も高く、女性社員活躍を進める目的は、女性の視点や感性の活用、優秀な人材の確保と考える事業所が半数以上であることがわかった。一方、女性社員活躍の課題としては、仕事と家庭の両立が難しいと回答する事業所が6割を超えた。

## 第8章 定年制・退職金制度

定年制は、7割台半ばの事業所が実施しており、実施平均年齢は、60.9歳であった。定年制への対応については、再雇用制度がある事業所が6割台半ばと最も高くなっており、前回調査と比べると、再雇用制度がある事業所は、56.1%から63.4%と7.3ポイント高くなっている。

退職金の支給は、退職一時金として支給する事業所が6割を超え、支給していない事業所は14.0%であった。また、支払い準備形態は、自社制度が43.6%と最も多く、次いで、中退金・特退金が31.5%となっており、前回調査と比べると、中退金・特退金の割合が1割以上高くなっている。

## 第9章 福利厚生

福利厚生の内容は、慶弔・共済・保険(団体生命保険・見舞金)がある事業所が6割を超えて最も高く、次いで、医療・保健(社内診療所・人間ドッグ援助・保健衛生)がある事業所が5割を超えている。前回調査と比べると、医療・保健(社内診療所・人間ドッグ援助・保健衛生)がある事業所が増加している。

職場のメンタルヘルス対策の実施については、特に対策はとっていない事業所が半数以上となっているが、前回調査と比べると、63.5%から55.4%と8.1ポイント低くなっており、対策をとっていない事業所は減少している。

従業員の能力向上のための研修は、事業所内で実施している事業所が半数以上であり、前回調査と比べると、40.8%から52.7%と11.9ポイント高く、事業所内で研修を行っている事業所が増加している。また、従業員の能力向上に必要な研修は、業種ごとのスキルアップと考える事業所が8割であった。

## 第10章 パートタイマーの雇用状況

パートタイマーの採用時の労働契約は、労働条件・賃金を明示し書面で交付している事業所が約半数となっており、前回調査と比べ、28.9%から48.7%と19.8ポイント高くなっている。また、パートタイマーの正社員への転換制度は、制度はないが実績はある事業所が29.5%と最も多く、次いで、制度・実績がないが23.7%、制度実績があるが22.4%となっている。

## 第11章 松戸市に求める支援

松戸市に求める支援は、賃金への補助、福利厚生への補助と回答する事業所が3割を超えて高くなっている。