

松戸市 「雇用に関する企業動向調査」
報告書

平成24年3月

松 戸 市

目 次

I 調査の概要

1 調査の目的	1
2 調査設計	1
3 調査項目	1
4 回収結果	1
5 報告書の見方	2

II 調査結果

第1章 事業所の概要について	3
1－1 事業所の業種、従業員数	3
1－2 事業所の形態	5
1－3 労働組合の有無	5
1－4 就業規則の有無	6
1－5 保険の有無（健康保険、雇用保険、労災保険）	7
1－6 現在の経営状況	9
1－7 現在と3ヶ月後の見込み（売上高、経常利益、従業員数、資金繰り）	9
1－8 主な事業について（今後）	11
1－9 経営上の問題点	12
第2章 東日本大震災の影響について	13
2－1 東日本大震災による経営状況の変化	13
2－2 東日本大震災による雇用調整の有無	16
第3章 雇用状況について	17
3－1 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	17
3－2 役職者等の人数及び平均年齢	21
3－3 高齢者、障害者、外国人の雇用実績	22
3－4 高齢者、障害者、外国人の仕事内容	24
3－5 新卒者の採用	24
3－6 過去3年間における中途採用	27
3－7 新卒採用、中途採用について	30
3－8 従業員採用にあたっての募集方法	32
3－9 現在の景気動向に対応するための雇用調整	33
3－10 今後の雇用予定	34
3－11 若手正社員（35歳未満）の離職率	35
3－12 若手正社員の離職を防ぐため行っていること	37

第4章 賃金について	39
4-1 常用従業員の初任給	39
4-2 平成23年9月支給分の平均賃金	40
4-3 臨時・契約・パート社員の給与	42
4-4 一時金	43
4-5 基本給部分以外の支給手当	45
4-6 昇給	47
4-7 最低賃金の引き上げによる影響	49
4-8 影響ある場合の対応方法	52
4-9 賃金改定について（平成23年1月1日から10月1日までの間）	54
第5章 労働時間について	56
5-1 所定内労働時間	56
5-2 変形労働時間制の導入	58
5-3 所定（時間）外労働時間	60
5-4 「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響	61
第6章 休日・休暇制度について	62
6-1 週休2日制の実施	62
6-2 各種休暇	64
6-3 年次有給休暇	65
6-4 年間休日	66
6-5 育児休業・介護休業制度	67
第7章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	72
7-1 仕事と家庭生活両立のための配慮	72
7-2 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	76
7-3 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施	78
第8章 人権啓発・セクシャルハラスメント防止対策について	83
8-1 人権啓発	83
8-2 セクシャルハラスメント防止対策	84
第9章 定年制・退職金制度について	85
9-1 定年制の実施	85
9-2 定年制への対応	86
9-3 退職金の支給	88
第10章 福利厚生について	91
10-1 定期健康診断	91
10-2 福利厚生	92
10-3 従業員の能力向上のための研修の実施	94

10-4 職場のメンタルヘルス対策の実施	97
第11章 パートタイマーの雇用状況について	101
11-1 パートタイマーの採用職種	101
11-2 パートタイマーの1日の平均労働時間	102
11-3 パートタイマーの1週の平均勤務日数	103
11-4 パートタイマーの採用時の労働契約	104
11-5 パートタイマーの社会保障制度	106
11-6 パートタイム労働者の正社員への転換制度	108
第12章 労働行政への意見・要望について	111
III アンケート調査票（単純集計）	
アンケート調査票（単純集計）	113

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・訪問回収
- (4) 調査期間：平成 23 年 12 月 1 日～2 月 29 日

3 調査項目

- (1) 事業所の概要
- (2) 東日本大震災の影響について
- (3) 雇用状況
- (4) 賃金
- (5) 労働時間
- (6) 休日・休暇制度
- (7) ワーク・ライフ・バランス
- (8) 人権啓発・セクシャルハラスメント防止対策
- (9) 定年制・退職金制度
- (10) 福利厚生
- (11) パートタイマーの雇用状況

4 回収結果

(1) 回収状況

標本数	有効回収数	有効回収率
500	326	65.2%

(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	39	12.0
運輸業	15	4.6
飲食店・宿泊業	15	4.6
製造業	62	19.0
卸売・小売業	53	16.3
医療・福祉	14	4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	7	2.1
金融・保険業	19	5.8
教育・学習	5	1.5
情報通信業	5	1.5
不動産業	5	1.5
サービス業	55	16.9
その他	20	6.1
無回答	12	3.7
合計	326	100.0

5 報告書の見方

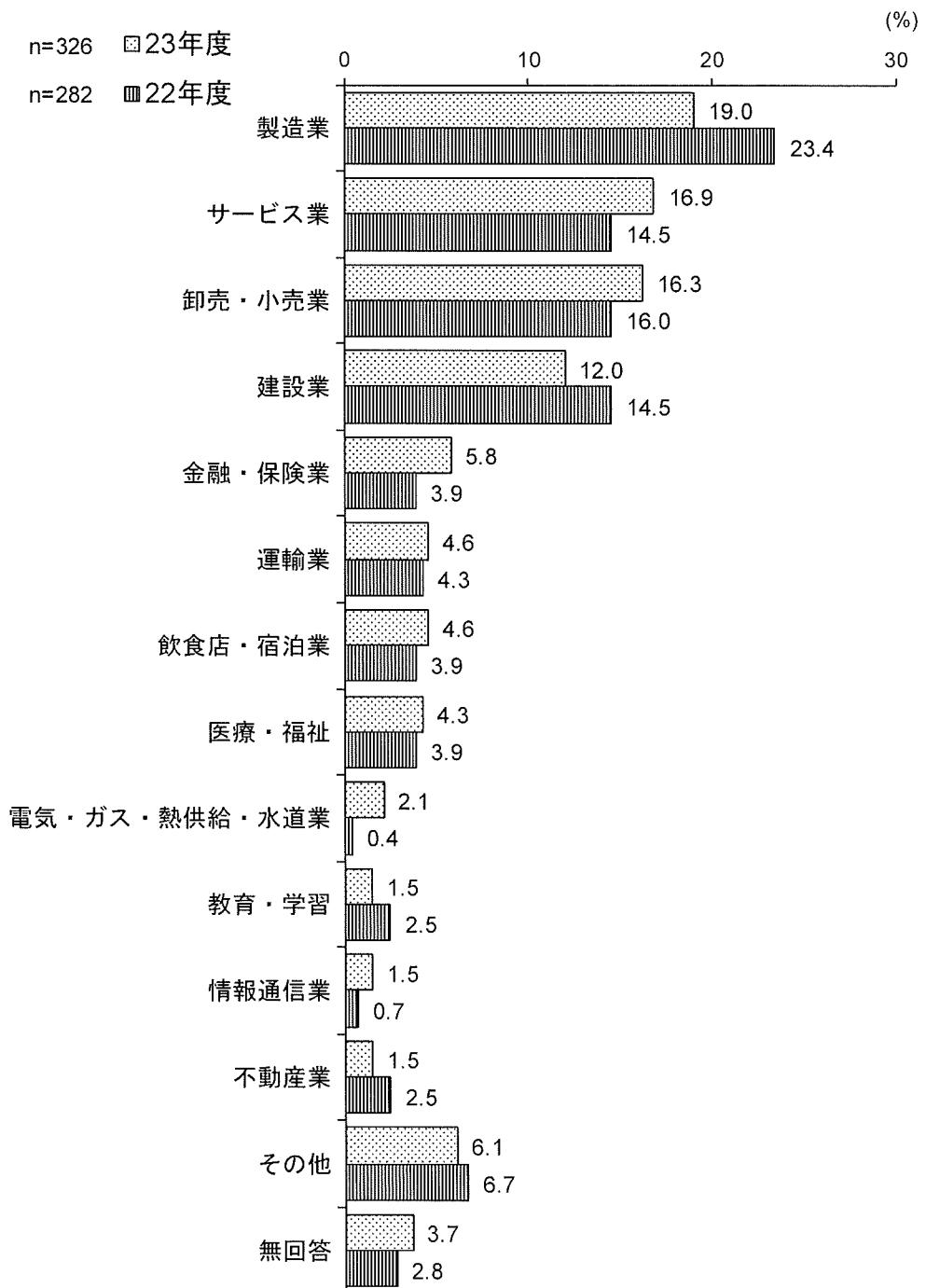
- (1) 回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で表示してある。
- (2) 百分率は小数第二位を四捨五入してあるため、比率の合計が 100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答の場合には回答比率の合計が 100%を超える場合がある。
- (4) ーは回答者が皆無であることを示す。
- (5) n が小さくなるほどデータの精度が保証しがたくなるので、その場合は数値をあげた具体的なコメントは行わない。
- (6) 分析軸では、その特徴をより明確に出せるように「無回答」は掲載していない。

II 調査結果

1-1 事業所の業種、従業員数

回答を得た、事業所の業種は、「製造業」が 19.0%と最も高く、次いで「サービス業」が 16.9%、「卸売・小売業」が 16.3%、「建設業」が 12.0%となっている。(図表1-1-I)

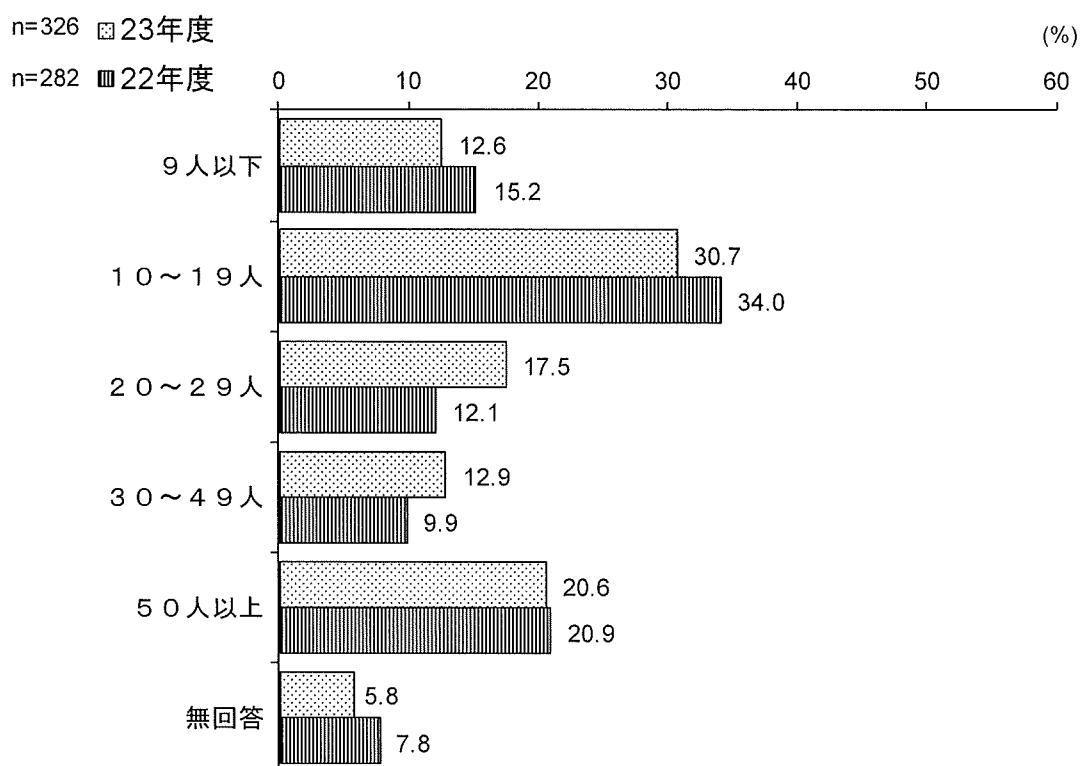
図表1-1-I 事業所の業種



回答を得た、事業所の従業員数は「10～19人」が30.7%と最も高く、次いで「50人以上」が20.6%、「20～29人」が17.5%、「30～49人」が12.9%、「9人以下」が12.6%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。

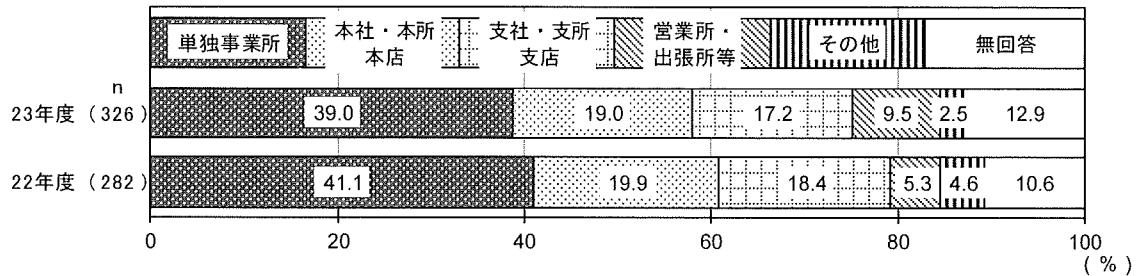
図表1-1-II 従業員数



1-2 事業所の形態

事業所の形態は、「単独事業所」が 39.0%と最も高く、次いで「本社・本所・本店」が 19.0%、「支社・支所・支店」が 17.2%、「営業所・出張所等」が 9.5%となっている。(図表1-2)

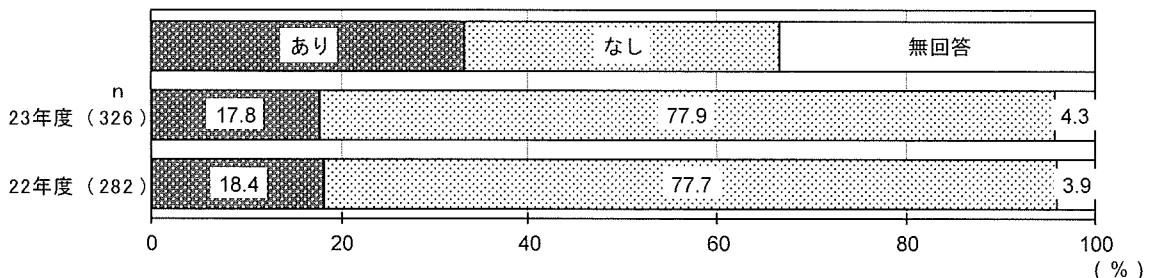
図表1-2 事業所の形態



1-3 労働組合の有無

労働組合は、「あり」が 17.8%、「なし」が 77.9%となっており、8割近くの事業所で労働組合は組織されていない。(図表1-3)

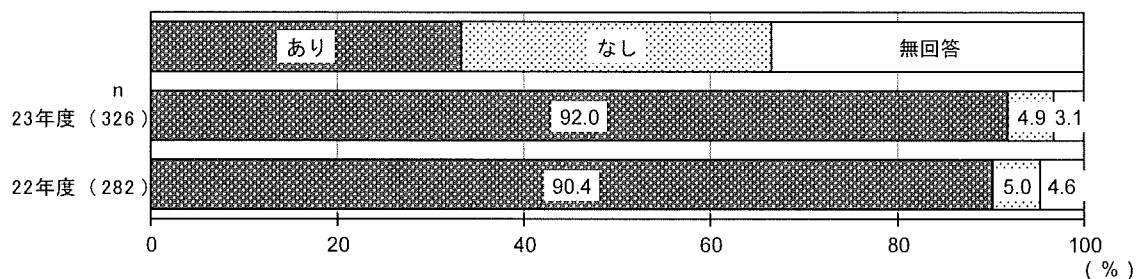
図表1-3 労働組合の有無



1-4 就業規則の有無

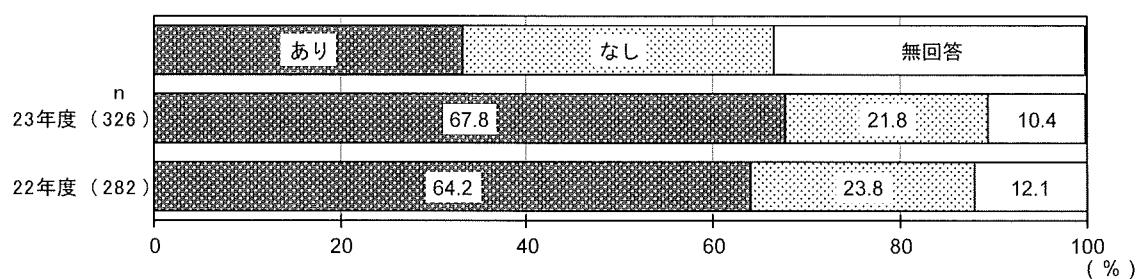
正社員の就業規則は、「あり」が92.0%、「なし」が4.9%となっている。(図表1-4-I)

図表1-4-I 就業規則の有無(正社員)



臨時・契約・パート社員の就業規則は、「あり」が67.8%、「なし」が21.8%となっている。(図表1-4-II)

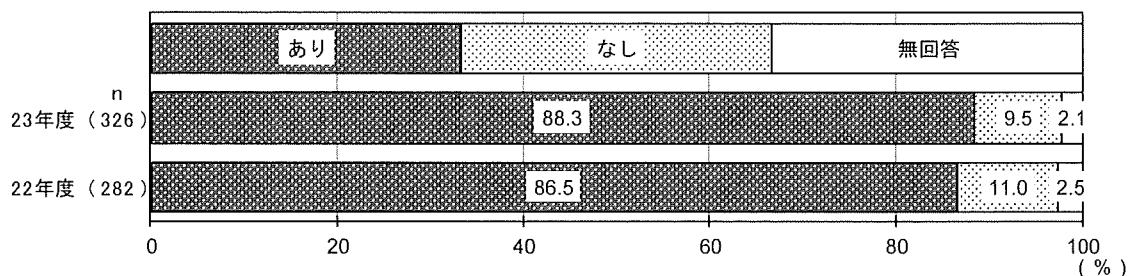
図表1-4-II 就業規則の有無(臨時・契約・パート社員)



1-5 保険の有無(健康保険、雇用保険、労災保険)

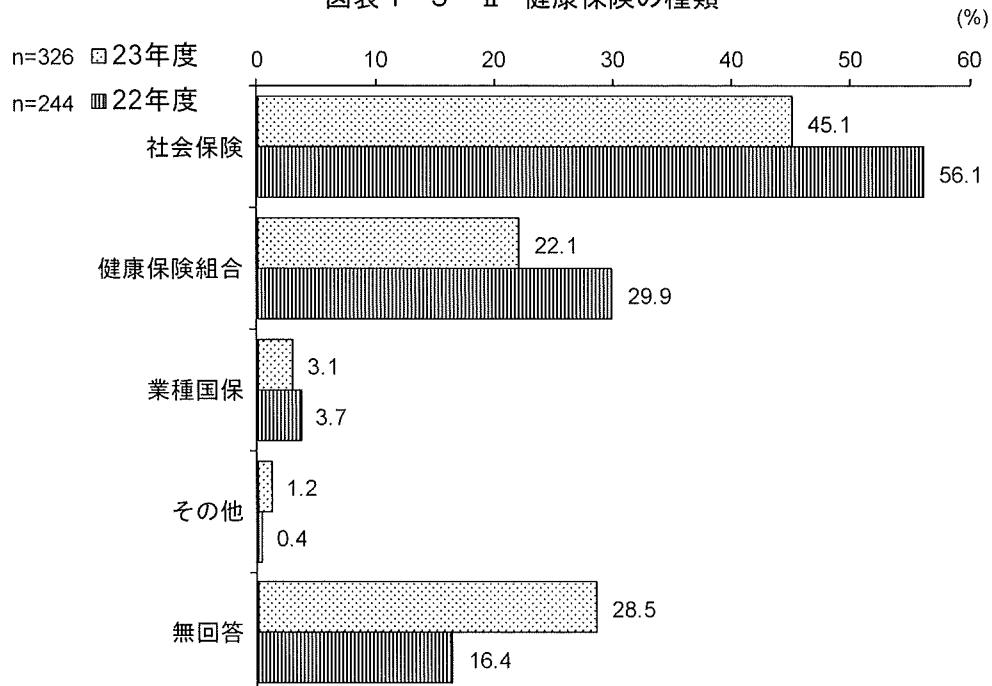
健康保険は、「あり」が88.3%、「なし」が9.5%となっている。(図表1-5-I)

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45.1%と最も高く、次いで「健康保険組合」が22.1%、「業種国保」が3.1%となっている。(図表1-5-II)

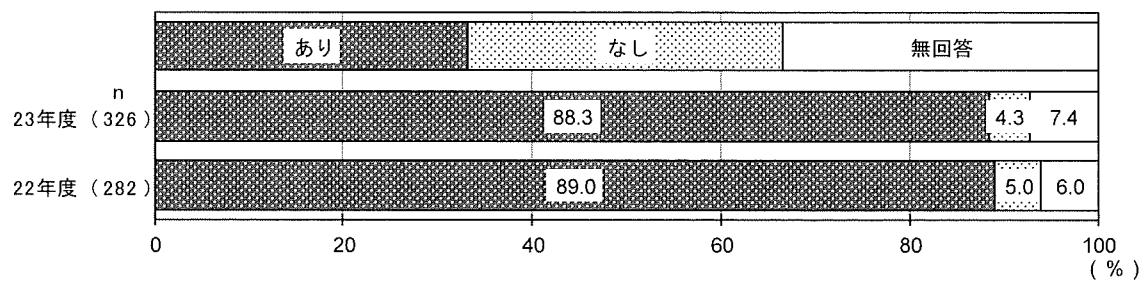
図表1-5-II 健康保険の種類



第1章 事業所の概要について

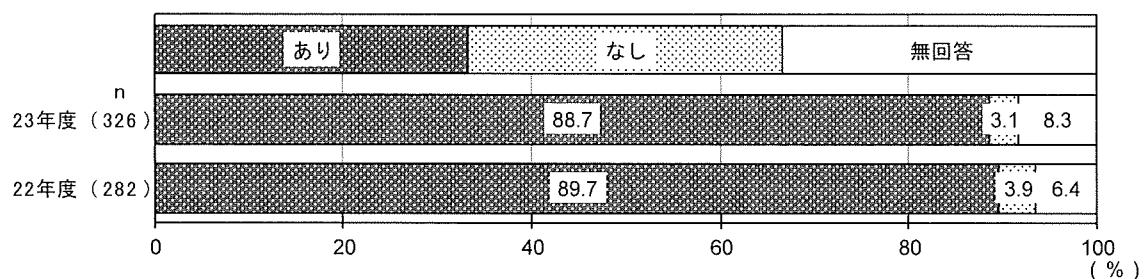
雇用保険は、「あり」が88.3%、「なし」が4.3%となっている。(図表1-5-III)

図表1-5-III 雇用保険の有無



労災保険は、「あり」が88.7%、「なし」が3.1%となっている。(図表1-5-IV)

図表1-5-IV 労災保険の有無

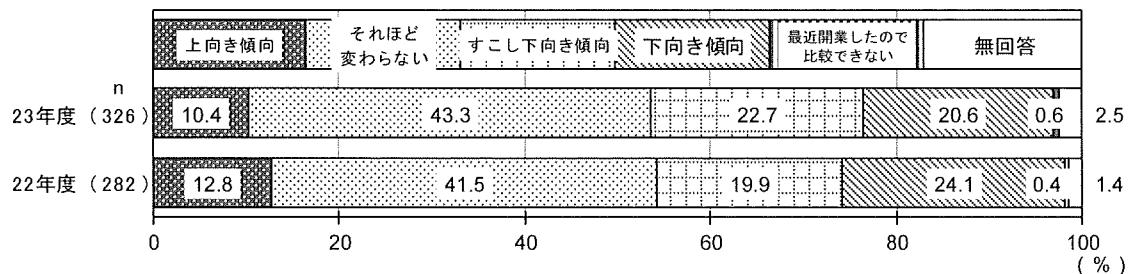


1-6 現在の経営状況

現在(平成23年10月1日)の経営状況は、「それほど変わらない」が43.3%と最も高く、次いで「すこし下向き傾向」が22.7%、「下向き傾向」が20.6%、「上向き傾向」が10.4%となっている。

また、昨年度に比べ「上向き傾向」は12.8%から10.4%と2.4ポイント低くなっている。(図表1-6)

図表1-6 現在(平成23年10月1日)の経営状況

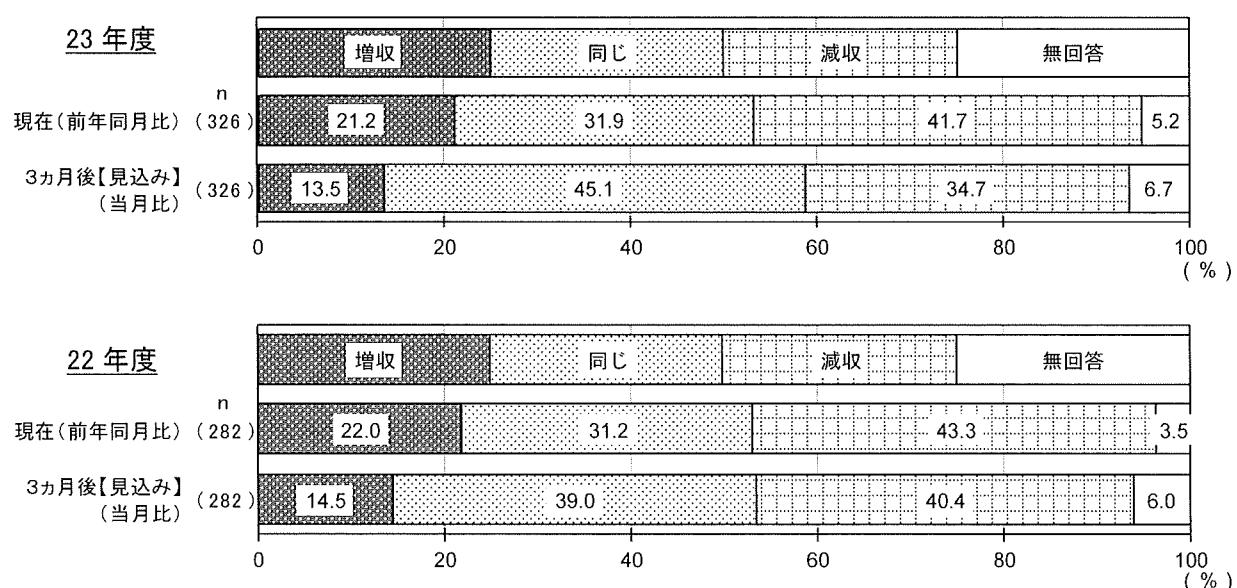


1-7 現在と3ヶ月後の見込み(売上高、経常利益、従業員数、資金繰り)

事業所の売上高については、現在(前年同月比)では「減収」が41.7%と最も高く、次いで「同じ」が31.9%、「増収」が21.2%となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)では「同じ」が45.1%と最も高く、次いで「減収」が34.7%、「増収」が13.5%となっている。

また昨年度に比べ、3ヵ月後【見込み】(当月比)では「同じ」が39.0%から45.1%と、6.1ポイント高くなっている。また、「減収」が40.4%から34.7%と5.7ポイント低くなっている。(図表1-7-I)

図表1-7-I 売上高について

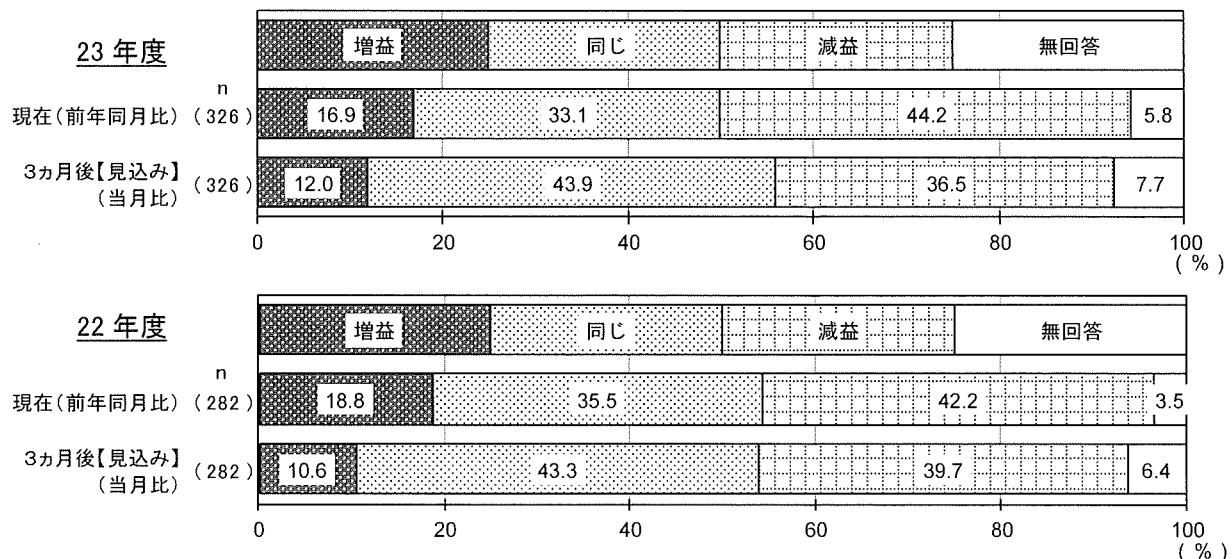


第1章 事業所の概要について

事業所の経常利益については、現在(前年同月比)では「減益」が44.2%と最も高く、次いで「同じ」が33.1%、「増益」が16.9%となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)では「同じ」が43.9%と最も高く、次いで「減益」が36.5%、「増益」が12.0%となっている。

また昨年度に比べ、3ヵ月後【見込み】(当月比)では「減益」が39.7%から36.5%と3.2ポイント低くなっている。(図表1-7-Ⅱ)

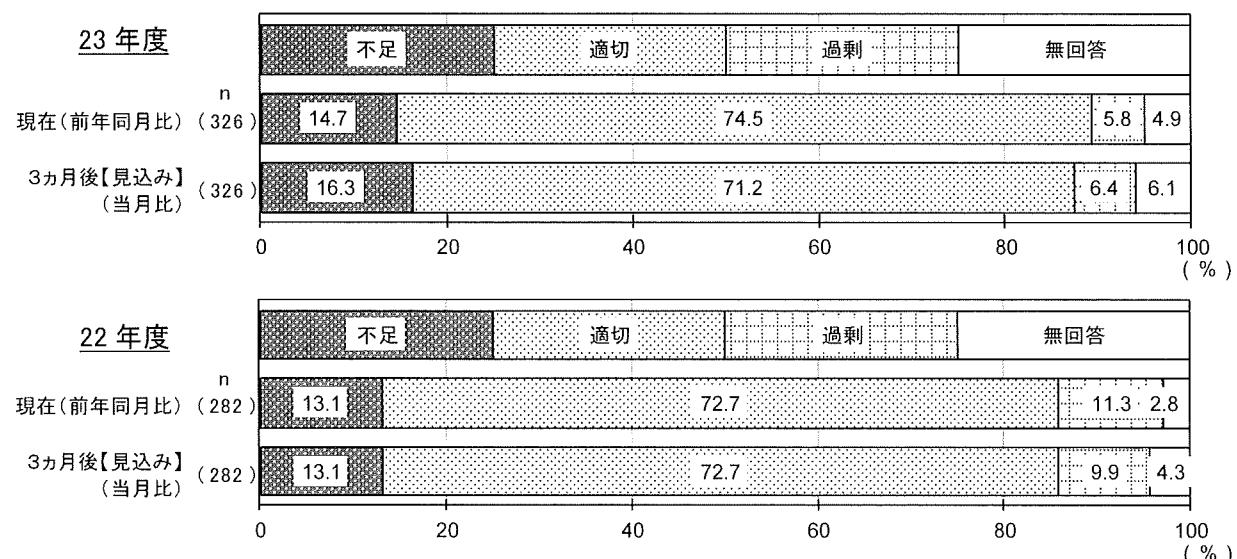
図表1-7-Ⅱ 経常利益について



事業所の従業員数については、現在(前年同月比)では「適切」が74.5%と最も高く、次いで「不足」が14.7%、「過剰」が5.8%となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)でもほぼ同様の傾向となっており、「適切」が71.2%、「不足」が16.3%、「過剰」が6.4%となっている。

また昨年度に比べ、現在(前年同月比)では「過剰」が11.3%から5.8%と5.5ポイント、3ヵ月後【見込み】(当月比)では9.9%から6.4%と3.5ポイント低くなっている。(図表1-7-Ⅲ)

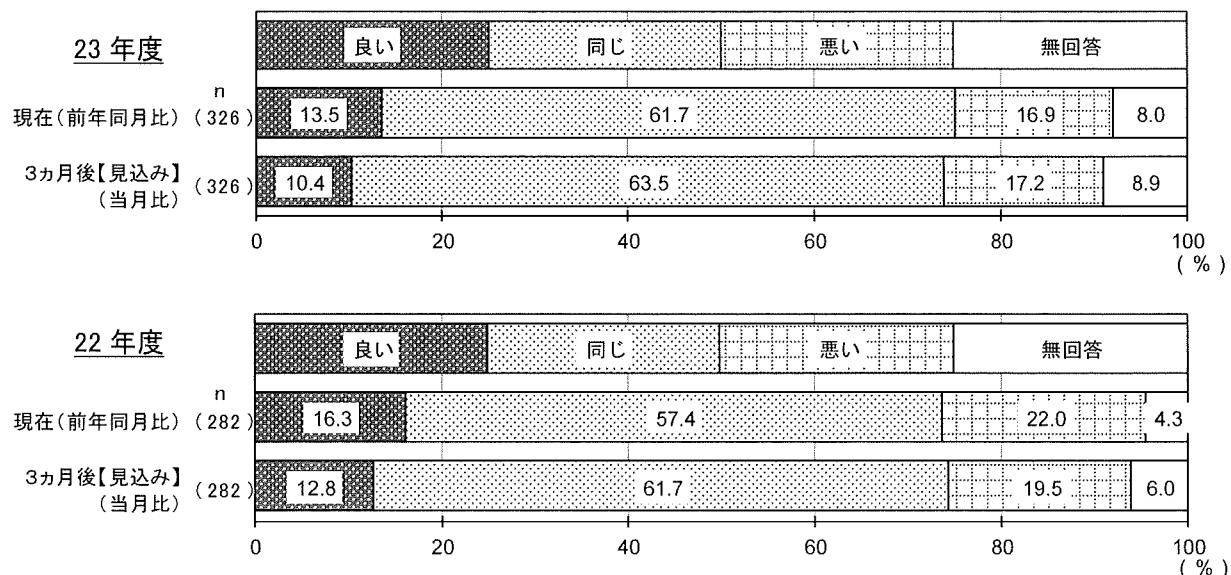
図表1-7-Ⅲ 従業員数について



事業所の資金繰りについては、現在(前年同月比)では「同じ」が 61.7%と最も高く、次いで「悪い」が 16.9%、「良い」が 13.5%となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)では「同じ」が 63.5%と最も高く、「悪い」が 17.2%、「良い」が 10.4%となっている。

また昨年度に比べ、現在(前年同月比)では「同じ」が 57.4%から 61.7%と 4.3 ポイント高くなっている。(図表1-7-IV)

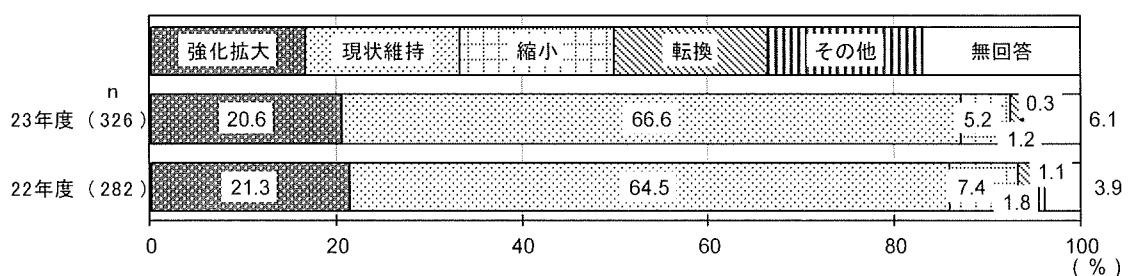
図表1-7-IV 資金繰りについて



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 66.6%と最も高く、次いで「強化拡大」が 20.6%、「縮小」が 5.2%、「転換」が 1.2%となっている。(図表1-8)

図表1-8 主な事業について(今後)

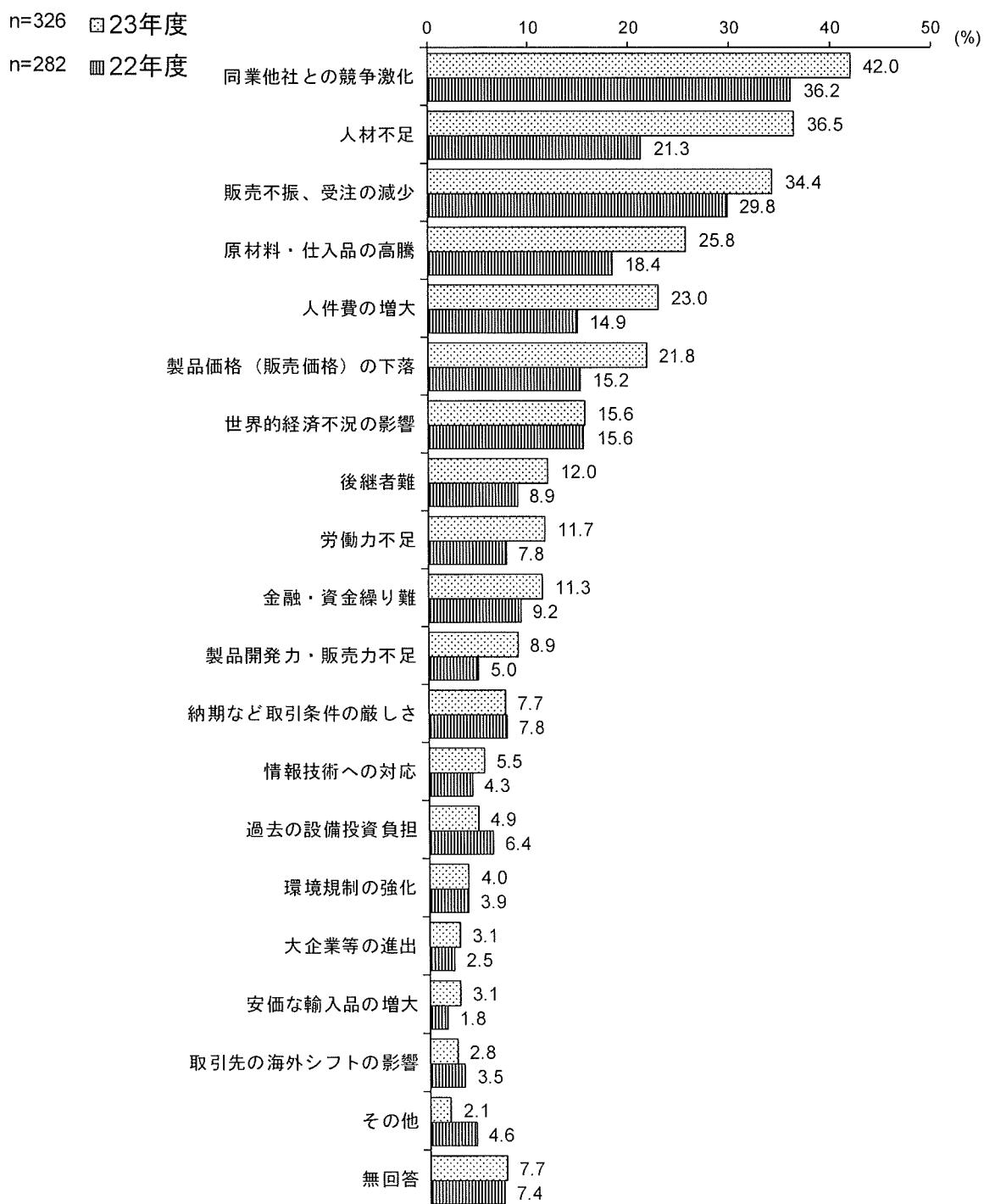


1-9 経営上の問題点

経営上の問題点は、「同業他社との競争激化」が42.0%と最も高く、次いで「人材不足」が36.5%、「販売不振、受注の減少」が34.4%、「原材料・仕入品の高騰」が25.8%、「人件費の増大」が23.0%となっている。

また昨年度に比べ、「人材不足」が21.3%から36.5%と15.2ポイント、「人件費の増大」が14.9%から23.0%と8.1ポイント、「製品価格(販売価格)の下落」が15.2%から21.8%と6.6ポイント高くなっている。(図表1-9)

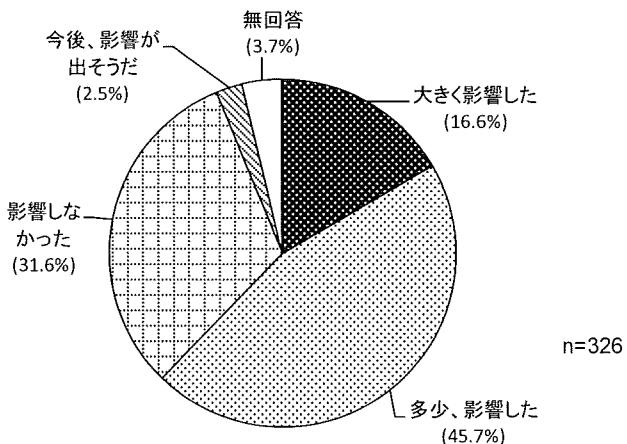
図表1-9 経営上の問題点



2-1 東日本大震災による経営状況の変化

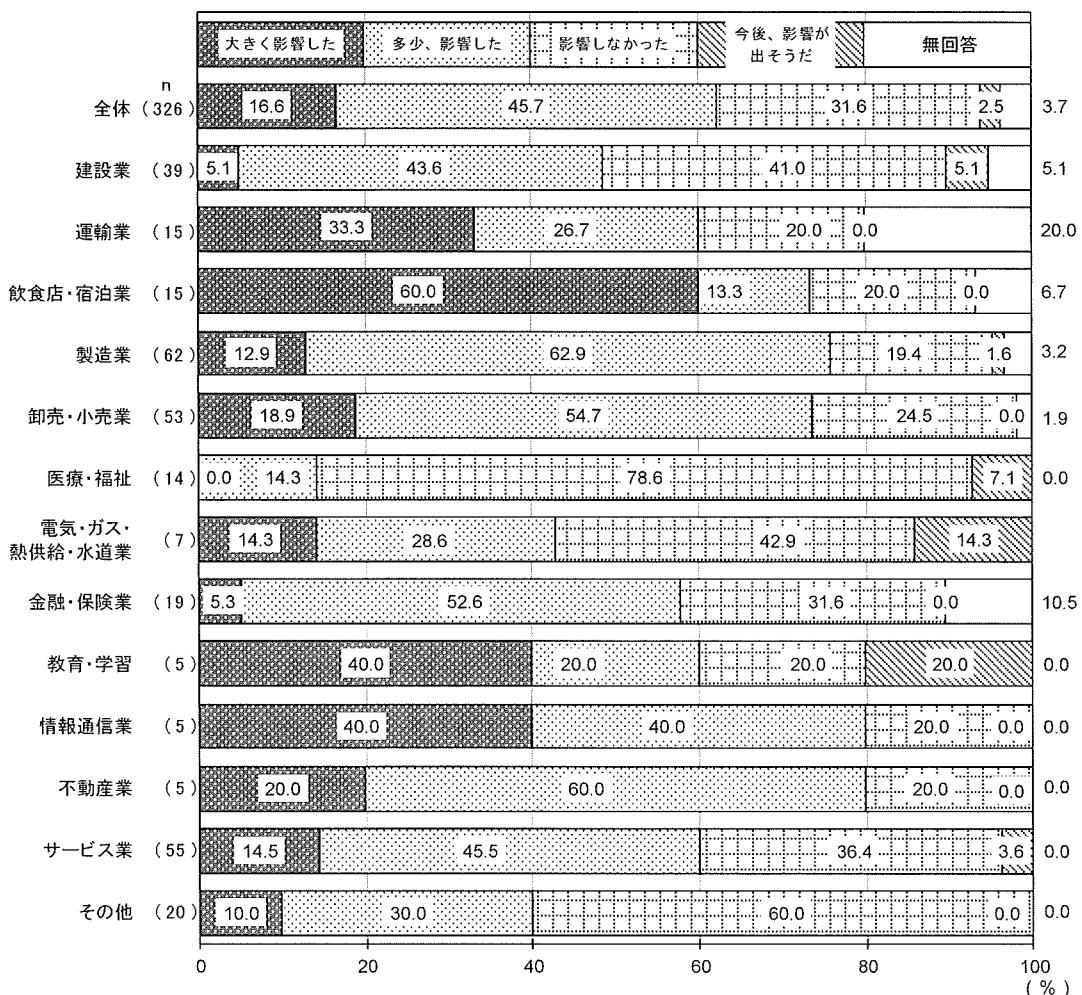
東日本大震災の影響による経営状況は、「多少、影響した」が45.7%と最も高く、次いで「影響しなかった」が31.6%、「大きく影響した」が16.6%、「今後影響が出そうだ」が2.5%となっている。(図表2-1-I)

図表2-1-I 東日本大震災による経営状況の変化



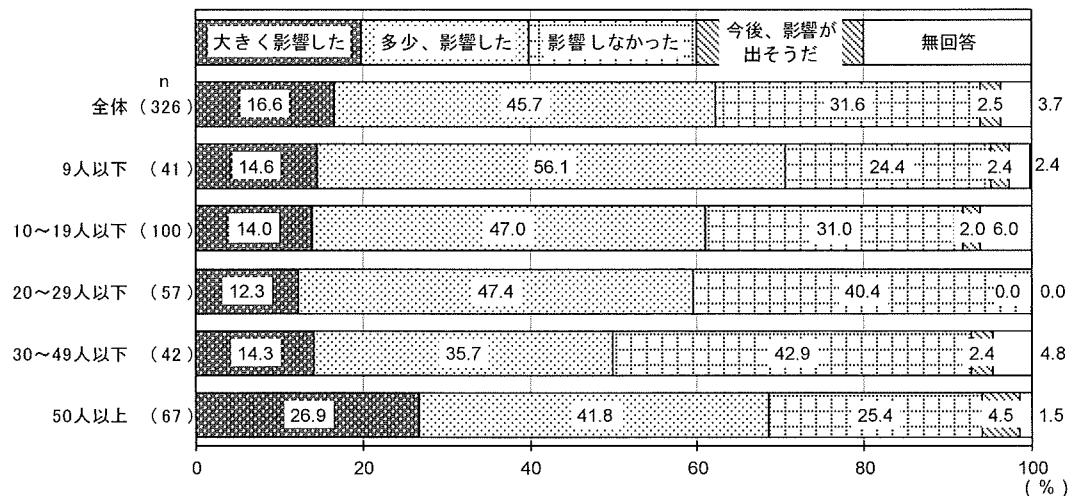
業種別にみると、「飲食店、宿泊業」では「大きく影響した」が60.0%、「教育・学習」・「情報通信業」が40.0%と他の業種に比べ高くなっている。(図表2-1-II)

図表2-1-II 業種別 東日本大震災による経営状況の変化

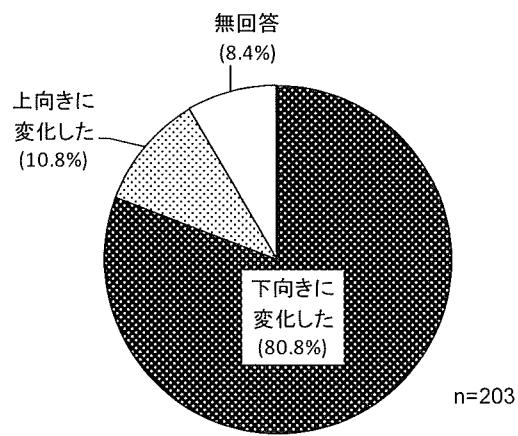


従業員規模別では、「50人以上」で「大きく影響した」が26.9%と他の従業員規模に比べ高くなっている。(図表2-1-III)

図表2-1-III 従業員規模別 東日本大震災による経営状況の変化



「大きく影響した」、「多少、影響した」と回答した事業所のうち、「下向きに変化した」は80.8%となっており、次いで「上向きに変化した」が10.8%となっている。(図表2-1-IV)

図表2-1-IV 【「大きく影響した」、「多少、影響した」と回答した事業所のみ】
東日本大震災による経営状況の変化

「上向きに変化した」と回答した業種は「建設業」が 21.1%と最も高く、次いで「金融・保険業」が 18.2%、「卸売・小売業」が 17.9%となっている。(図表2-1-V)

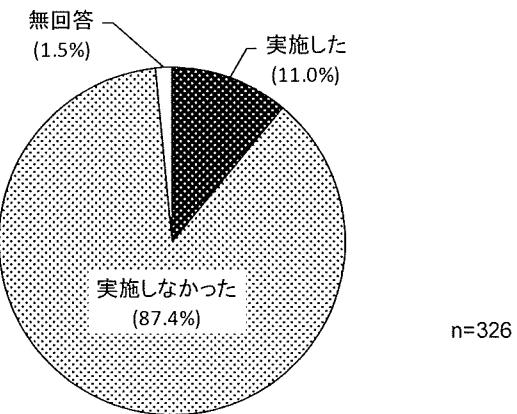
図表2-1-V 【「大きく影響した」、「多少、影響した」と回答した事業所のみ】
業種別 東日本大震災による経営状況の変化

	調査数	下向きに変化した	上向きに変化した	無回答
23年度 全体	203	80.8	10.8	8.4
業種別	建設業	19.0	57.9	21.1
	運輸業	9	88.9	11.1
	飲食店・宿泊業	11	100.0	-
	製造業	47	87.2	8.5
	卸売・小売業	39	74.4	17.9
	医療・福祉	2.0	50.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3.0	66.7	-
	金融・保険業	11	63.6	18.2
	教育・学習	3.0	100.0	-
	情報通信業	4	100.0	-
	不動産業	4	100.0	-
	サービス業	33	93.9	-
	その他	8	75.0	12.5
				12.5

2-2 東日本大震災による雇用調整の有無

東日本大震災の影響による雇用調整の有無は、「実施しなかった」が 87.4%、「実施した」が 11.0%となっている。(図表2-2-I)

図表2-2-I 東日本大震災による雇用調整の有無



東日本大震災の影響による雇用調整の方法は、「残業時間規制」が 50.0%と高く、業種、従業員規模別にみても差は見られない。(図表2-2-II)

図表2-2-II 【「実施した」と回答した事業所のみ】
業種別、従業員規模別 東日本大震災による雇用調整の方法

		調査数	残業時間規制	配置転換	け合い(ワークシェアリング) ～仕事の分担～	出向	止バ やトタイム 解雇 労働者の再契約停	バ タ イム 休	レイオフ ～時 婦休	新規採用者数の削減	希望退職者優遇措置	早期退職者優遇措置	雇用調整助成金の活用	その他	特に実施していない
	23年度 全体	36	50.0	8.3	27.8	2.8	11.1	22.2	16.7	2.8	-	19.4	2.8	2.8	
業種別	建設業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業	2	50.0	50.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	5	80.0	-	40.0	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-
	製造業	12	16.7	-	16.7	-	16.7	33.3	8.3	-	-	50.0	-	8.3	-
	卸売・小売業	5	60.0	20.0	40.0	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-
	医療・福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育・学習	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-
従業員規模別	不動産業	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	サービス業	7	71.4	14.3	57.1	14.3	-	14.3	14.3	-	-	-	14.3	-	-
	その他	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	9人以下	5	60.0	-	-	-	20.0	-	40.0	-	-	-	20.0	-	-
	10~19人以下	7	71.4	-	42.9	-	-	-	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-
従業員規模別	20~29人以下	10	40.0	-	20.0	10.0	-	30.0	10.0	-	-	30.0	-	10.0	-
	30~49人以下	3	-	-	33.3	-	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-
	50人以上	10	60.0	30.0	40.0	-	30.0	30.0	20.0	-	-	20.0	-	-	-

3-1 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41.7歳(男性42.1歳、女性42.0歳)、臨時・契約・パート社員が46.4歳(男性47.7歳、女性45.6歳)、派遣・請負社員が45.6歳(男性49.5歳、女性40.0歳)である。すべての雇用形態において男性の方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46.4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12.0年(男性12.8年、女性11.5年)となっている。(図表3-1-I)

図表3-1-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
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
22年度	平均年齢(歳)	41.9	40.3	41.9	48.4	45.5	47.3	49.5	44.1	45.8
	平均勤続年数(年)	12.4	10.4	11.9	6.2	7.5	7.3	5.5	4.4	4.5

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。また全社員平均値は全事業所数を母数として算出しているため、男女の平均値と異なることがある。

業種別で平均年齢をみると、正社員(男性)では「運輸業」が50.4歳と最も高く、「医療・福祉」が37.8歳と最も低くなっている。正社員(女性)では「電気・ガス・熱供給・水道業」が51.2歳と最も高く、「情報通信業」が31.1歳と最も低くなっている。正社員(全社員)では「運輸業」が49.4歳と最も高く、「情報通信業」が35.7歳と最も低くなっている。

臨時時・契約・パート社員(男性)では「製造業」が53.5歳と最も高く、「飲食店・宿泊業」が36.5歳と最も低くなっている。臨時・契約・パート社員(女性)では「製造業」が49.1歳と最も高く、「教育・学習」が36.9歳と最も低くなっている。臨時・契約・パート社員(全社員)では「製造業」が52.9歳と最も高く、「飲食店・宿泊業」が38.9歳と最も低くなっている。

派遣・請負社員(男性)では「電気・ガス・熱供給・水道業」・「金融・保険業」が62.0歳と最も高く、「運輸業」が35.0歳と最も低くなっている。派遣・請負社員(女性)では「医療・福祉」が70.0歳と最も高く、「運輸業」が30.0歳と最も低くなっている。派遣・請負社員(全社員)では「医療・福祉」が70.0歳、「サービス業」が67.0歳と高く、「運輸業」が32.0歳と最も低くなっている。

また昨年度に比べても、平均年齢の傾向には変化はない。(図表3-1-II)

図表3-1-II 業種別 雇用形態別の従業員の平均年齢

(単位：歳)

	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
23年度 全体	42.1	42.0	41.7	47.7	45.6	46.4	49.5	40.0	45.6
22年度 全体	41.9	40.3	41.9	48.4	45.5	47.3	49.5	44.1	45.8
建設業	43.4	47.8	44.0	52.8	45.6	45.5	54.3	32.3	39.3
運輸業	50.4	44.5	49.4	49.4	44.1	43.9	35.0	30.0	32.0
飲食店・宿泊業	38.9	37.6	37.8	36.5	40.0	38.9	-	-	-
製造業	43.0	42.4	42.7	53.5	49.1	52.9	41.2	37.9	36.7
卸売・小売業	41.0	42.1	40.0	41.8	43.8	44.5	58.0	32.8	41.2
医療・福祉	37.8	40.4	41.3	50.8	47.5	48.4	-	70.0	70.0
電気・ガス・熱供給・水道業	45.2	51.2	46.2	-	39.0	39.0	62.0	-	62.0
金融・保険業	41.1	33.3	38.2	52.3	48.7	48.7	62.0	42.3	51.3
教育・学習	44.7	41.0	42.9	46.1	36.9	45.6	-	-	-
情報通信業	38.1	31.1	35.7	41.9	41.2	41.1	-	-	-
不動産業	40.8	37.0	38.8	53.0	43.3	50.0	58.0	-	-
サービス業	40.8	40.3	40.0	45.6	44.8	43.1	52.0	40.0	67.0
その他	42.9	44.4	44.0	51.9	48.7	49.3	47.8	47.4	47.3

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。また全社員平均値は全事業所数を母数として算出しているため、男女の平均値と異なることがある。

業種別で平均勤続年数をみると、正社員(男性)では「電気・ガス・熱供給・水道業」が18.0年と最も長く、「不動産業」が6.4年と最も短くなっている。正社員(女性)では「電気・ガス・熱供給・水道業」が16.0年と最も長く、「情報通信業」が6.0年と最も短くなっている。正社員(全社員)では「電気・ガス・熱供給・水道業」が16.6年と最も長く、「不動産業」が6.2年と最も短くなっている。

臨時・契約・パート社員(男性)では「金融・保険業」が11.5年と最も長く、「情報通信業」が1.1年と最も短くなっている。臨時・契約・パート社員(女性)では「運輸業」が9.4年と最も長く、「不動産業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3.0年と最も短くなっている。臨時・契約・パート社員(全社員)では「運輸業」が7.8年と最も長く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3.0年と最も短くなっている。

派遣・請負社員(男性)では「電気・ガス・熱供給・水道業」が27.0年と最も長く、「建設業」が2.0年と最も短くなっている。派遣・請負社員(女性)では「卸売・小売業」が16.8年と最も長く、「製造業」が2.7年と最も短くなっている。派遣・請負社員(全社員)では「卸売・小売業」が13.8年と最も長く、「製造業」が2.8年と最も短くなっている。

また昨年度に比べ、派遣・請負社員(全社員)では平均勤続年数が4.5年から5.9年、派遣・請負社員(男性)では5.5年から6.9年とそれぞれ1.4年長くなっている。臨時・契約・パート社員(女性)では7.5年から6.0年と1.5年短くなっている。(図表3-1-III)

図表3-1-III 業種別 雇用形態別の従業員の平均勤続年数

(単位：年)

	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
23年度 全体	12.8	11.5	12.0	5.9	6.0	6.2	6.9	4.1	5.9
22年度 全体	12.4	10.4	11.9	6.2	7.5	7.3	5.5	4.4	4.5
建設業	12.8	14.2	12.4	6.6	5.7	5.7	2.0	3.0	3.3
運輸業	14.5	9.0	13.9	6.4	9.4	7.8	-	-	-
飲食店・宿泊業	9.8	6.9	8.0	3.3	5.9	5.4	-	-	-
製造業	14.9	12.0	14.2	8.5	6.7	7.0	3.5	2.7	2.8
卸売・小売業	13.5	13.3	12.7	3.6	7.0	6.1	8.0	16.8	13.8
医療・福祉	8.7	6.1	6.6	4.6	5.1	5.0	3.0	3.5	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	18.0	16.0	16.6	-	3.0	3.0	27.0	-	27.0
金融・保険業	16.1	14.0	13.6	11.5	4.4	6.0	8.0	2.9	3.9
教育・学習	13.1	9.5	12.0	5.7	4.2	5.5	-	-	-
情報通信業	11.7	6.0	10.0	1.1	4.1	3.5	-	-	-
不動産業	6.4	6.3	6.2	3.5	3.0	3.5	16.0	-	16.0
サービス業	10.5	10.8	9.8	6.5	5.2	5.3	5.0	-	5.0
その他	13.2	12.0	13.1	6.9	5.2	6.6	3.8	1.3	2.2

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。また全社員平均値は全事業所数を母数として算出しているため、男女の平均値と異なることがある。

第3章 雇用状況について

従業員規模別で平均年齢をみると、正社員(男性)では「10～19人」が43.5歳と最も高く、「30～49人」が40.8歳と最も低くなっている。正社員(女性)では「10～19人」が43.7歳と最も高く、「50人以上」が38.3歳と最も低くなっている。正社員(全社員)では「10～19人」が42.8歳と最も高く、「9人以下」が40.3歳と最も低くなっている。

臨時・契約・パート社員(男性)では「20～29人」が49.1歳と最も高く、「10～19人」が45.9歳と最も低くなっている。臨時・契約・パート社員(女性)では「50人以上」が46.6歳と最も高く、「9人以下」が41.3歳と最も低くなっている。臨時・契約・パート社員(全社員)では「20～29人」が47.1歳と最も高く、「9人以下」が40.3歳と最も低くなっている。

派遣・請負社員(男性)では「30～49人」が64.5歳と最も高く、「20～29人」が39.5歳と最も低くなっている。派遣・請負社員(女性)では「50人以上」が44.7歳と最も高く、「9人以下」が29.5歳と最も低くなっている。派遣・請負社員(全社員)では「30～49人」が54.7歳と最も高く、「9人以下」が29.5歳と最も低くなっている。(図表3-1-IV)

図表3-1-IV 従業員規模別 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 (歳) 年齢	平均 (年) 勤続 年数										
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
22年度 全体	41.9	12.4	40.3	10.4	41.9	11.9	48.4	6.2	45.5	7.5	47.3	7.3
9人以下	43.1	15.2	41.6	13.1	40.3	13.5	46.2	6.8	41.3	8.0	40.3	8.3
10～19人以下	43.5	14.3	43.7	13.5	42.8	13.8	45.9	4.5	46.1	6.6	46.6	6.8
20～29人以下	41.0	10.9	41.7	10.6	40.6	9.6	49.1	5.3	44.9	5.4	47.1	4.8
30～49人以下	40.8	11.8	42.2	9.8	41.9	10.6	48.8	7.0	45.7	5.2	46.0	6.8
50人以上	40.9	11.7	38.3	9.4	40.4	11.5	48.4	6.2	46.6	6.0	46.9	5.8

	派遣・請負社員					
	男性		女性		全社員	
	平均 (歳) 年齢	平均 (年) 勤続 年数	平均 (歳) 年齢	平均 (年) 勤続 年数	平均 (歳) 年齢	平均 (年) 勤続 年数
23年度 全体	49.5	6.9	40.0	4.1	45.6	5.9
22年度 全体	49.5	5.5	44.1	4.4	45.8	4.5
9人以下	59.0	16.0	29.5	29.5	29.5	22.8
10～19人以下	60.0	12.3	35.5	2.5	42.2	6.2
20～29人以下	39.5	-	40.3	3.0	47.0	3.3
30～49人以下	64.5	6.5	40.0	3.0	54.7	4.5
50人以上	44.5	3.7	44.7	2.6	46.3	3.5

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。また平均値は全事業所数を母数として算出しているため、男女の平均値と異なることがある。

3-2 役職者等の人数及び平均年齢

役職者等の平均人数については、「部長職担当」が男性2.8人、女性1.3人、「課長職担当」が男性4.6人、女性1.7人、「係長担当」が男性5.6人、女性3.5人、「主任担当」が男性11.1人、女性4.4人、「その他」が男性24.4人、女性25.5人で「その他」以外のすべての役職において男性の方が女性よりも多くなっている。

一方、平均年齢は「部長職担当」が男性50.1歳、女性50.8歳、「課長職担当」が男性45.8歳、女性44.5歳、「係長担当」が男性41.3歳、女性42.3歳、「主任担当」が男性40.1歳、女性44.7歳、「その他」が男性39.4歳、女性41.5歳とほとんどの役職において女性の方が男性よりも高くなっている。

業種別でみると、平均人数は部長職担当ではすべての業種において男性の方が女性よりも多くなっている。また、部長職担当以外の役職でも、ほとんどの業種において男性の方が女性よりも多くなっている。平均年齢は、ほとんどの役職で女性の方が男性よりも高くなっている。(図表3-2)

図表3-2 業種別 役職者等の人数及び平均年齢

	部長職担当				課長職担当				係長担当			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	平均 (人) 人 数	平均 (歳) 年 齢										
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
22年度 全体	2.5	51.9	1.2	56.8	4.4	46.1	2.3	48.8	5.3	41.7	2.6	43.0
建設業	2.4	51.4	1.0	58.4	2.8	49.5	1.0	55.5	2.8	42.6	1.0	40.0
運輸業	2.0	51.4	-	-	2.3	39.0	1.0	70.0	2.4	47.4	-	-
飲食店・宿泊業	1.0	44.5	-	-	1.3	44.8	1.0	25.0	1.3	45.8	-	-
製造業	4.1	53.7	1.0	46.5	7.8	47.0	1.3	46.2	9.9	40.8	2.3	41.7
卸売・小売業	2.5	46.1	1.5	45.0	5.8	45.5	1.2	51.8	10.4	40.5	3.8	43.9
医療・福祉	6.6	46.1	2.8	52.8	8.0	42.8	7.3	33.5	3.7	38.6	8.9	48.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1.8	49.4	-	-	2.3	45.0	-	-	1.7	47.7	-	-
金融・保険業	1.5	49.8	1.0	48.5	1.8	47.7	1.0	45.0	2.4	40.3	2.0	35.1
教育・学習	3.0	53.3	-	-	4.0	44.5	2.0	39.0	2.5	44.5	-	-
情報通信業	4.5	47.8	-	-	5.3	40.2	1.0	30.0	5.3	39.1	-	-
不動産業	2.3	50.0	1.0	56.0	3.7	41.5	-	-	4.0	39.5	-	-
サービス業	1.7	49.3	1.2	48.6	2.0	44.7	1.1	42.3	1.8	42.3	1.5	39.6
その他	2.2	49.5	-	-	3.1	44.1	1.0	48.0	2.7	40.1	1.0	44.0

	主任担当				その他			
	男性		女性		男性		女性	
	平均 (人) 人 数	平均 (歳) 年 齢	平均 (人) 人 数	平均 (歳) 年 齢	平均 (人) 人 数	平均 (歳) 年 齢	平均 (人) 人 数	平均 (歳) 年 齢
23年度 全体	11.1	40.1	4.4	44.7	24.4	39.4	25.5	41.5
22年度 全体	6.8	38.4	3.3	41.8	23.2	41.0	7.8	42.5
建設業	2.6	38.8	1.3	56.0	6.5	43.1	1.6	45.8
運輸業	3.7	37.3	-	-	9.5	52.3	3.0	50.7
飲食店・宿泊業	1.3	37.0	1.0	51.0	6.8	29.8	10.5	19.5
製造業	8.5	43.1	1.2	46.0	20.0	38.5	3.3	44.0
卸売・小売業	44.9	36.2	12.1	41.0	72.2	41.0	79.9	42.1
医療・福祉	5.6	42.0	6.4	41.9	6.3	39.6	11.3	46.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	48.0	-	-	3.7	48.0	3.0	53.5
金融・保険業	1.6	37.8	1.8	40.0	3.3	35.4	6.0	35.2
教育・学習	-	-	-	-	-	-	2.0	50.0
情報通信業	12.0	31.8	4.0	29.9	39.5	32.9	10.0	34.7
不動産業	2.8	38.7	2.5	40.5	1.0	-	-	-
サービス業	3.1	41.4	2.0	46.9	3.5	35.5	2.7	36.7
その他	3.6	42.0	1.0	51.7	43.3	44.6	73.7	44.7

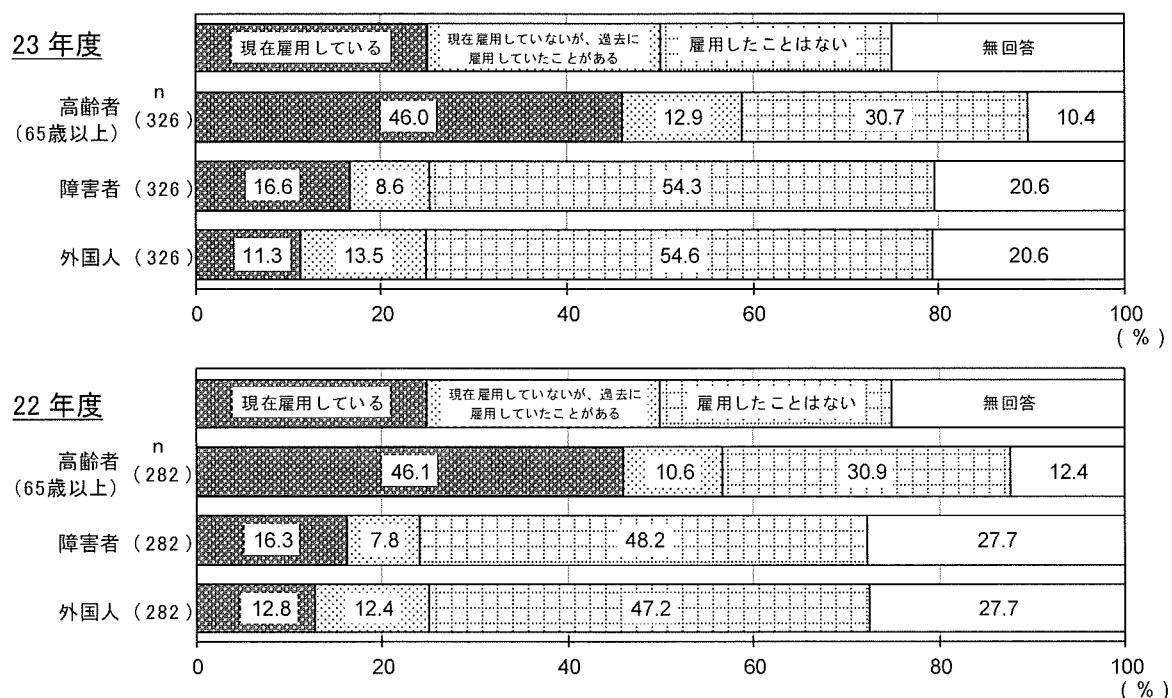
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

3-3 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

高齢者、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46.0%、「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12.9%となっており、雇用経験がある事業所は5割半ばを超えており。一方、「雇用したことがない」は障害者が54.3%、外国人が54.6%と、ともに5割を超えており。

昨年度に比べ、「雇用したことがない」で障害者は48.2%から54.3%と6.1ポイント、外国人では47.2%から54.6%と7.4ポイント高くなっている。(図表3-3-I)

図表3-3-I 高齢者、障害者、外国人の雇用実績



業種別でみると、高齢者(65歳以上)では「現在雇用している」は「教育・学習」が 80.0%、「不動産業」が 60.0%となっている。一方、「雇用したことない」は「金融・保険業」が 68.4%、「情報通信業」が 60.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 57.1%となっている。

障害者では「現在雇用している」は「運輸業」が 33.3%、「製造業」が 29.0%、「医療福祉」が 28.6%となっている。

外国人では「現在雇用している」は「教育・学習」が 60.0%となっている。

従業員規模別でみると、「現在雇用している」は高齢者(65歳以上)では「50人以上」が 62.7%、「9人以下」が 22.0%となっており、規模が大きいほど雇用している割合が高い。

障害者では「50人以上」で 41.8%であるが、「9~49人以下」では6割が雇用したことがない。

外国人では「50人以上」で 31.1%が最も高く、次いで「20~29人以下」が 10.5%、「10~19人以下」が 5.0%となっている。(図表3-3-II)

図表3-3-II 業種別、従業員規模別 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

	調査数	高齢者(65歳以上)				障害者				外国人				
		現在雇用している	雇用していなかったことないが、ある、過去に	雇用したことはない	無回答	現在雇用している	雇用していなかったことないが、ある、過去に	雇用したことはない	無回答	現在雇用している	雇用していなかったことないが、ある、過去に	雇用したことはない	無回答	
	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
	22年度 全体	282	46.1	10.6	30.9	12.4	16.3	7.8	48.2	27.7	12.8	12.4	47.2	27.7
業種別	建設業	39	46.2	17.9	23.1	12.8	7.7	5.1	53.8	33.3	7.7	7.7	53.8	30.8
	運輸業	15	53.3	6.7	26.7	13.3	33.3	6.7	40.0	20.0	-	6.7	66.7	26.7
	飲食店・宿泊業	15	46.7	6.7	20.0	26.7	13.3	6.7	60.0	20.0	6.7	26.7	40.0	26.7
	製造業	62	43.5	17.7	25.8	12.9	29.0	12.9	38.7	19.4	17.7	14.5	48.4	19.4
	卸売・小売業	53	52.8	7.5	32.1	7.5	20.8	7.5	49.1	22.6	7.5	15.1	52.8	24.5
	医療・福祉	14	57.1	21.4	14.3	7.1	28.6	28.6	28.6	14.3	21.4	28.6	35.7	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	14.3	57.1	14.3	-	-	85.7	14.3	14.3	-	71.4	14.3
	金融・保険業	19	10.5	5.3	68.4	15.8	10.5	5.3	68.4	15.8	-	5.3	78.9	15.8
	教育・学習	5	80.0	-	20.0	-	20.0	-	60.0	20.0	60.0	-	40.0	-
	情報通信業	5	-	40.0	60.0	-	-	20.0	80.0	-	20.0	20.0	60.0	-
従業員規模別	不動産業	5	60.0	-	20.0	20.0	20.0	-	60.0	20.0	20.0	-	80.0	-
	サービス業	55	50.9	10.9	32.7	5.5	7.3	7.3	69.1	16.4	9.1	18.2	56.4	16.4
	その他	20	55.0	25.0	15.0	5.0	15.0	5.0	65.0	15.0	20.0	15.0	50.0	15.0
	9人以下	41	22.0	12.2	48.8	17.1	-	-	68.3	31.7	2.4	7.3	63.4	26.8
	10~19人以下	100	41.0	14.0	35.0	10.0	8.0	5.0	62.0	25.0	5.0	6.0	61.0	28.0
	20~29人以下	57	43.9	8.8	35.1	12.3	10.5	7.0	63.2	19.3	10.5	15.8	56.1	17.5
	30~49人以下	42	54.8	9.5	28.6	7.1	19.0	11.9	57.1	11.9	4.8	16.7	66.7	11.9
	50人以上	67	62.7	16.4	16.4	4.5	41.8	19.4	29.9	9.0	31.3	23.9	35.8	9.0

3-4 高齢者、障害者、外国人の仕事内容

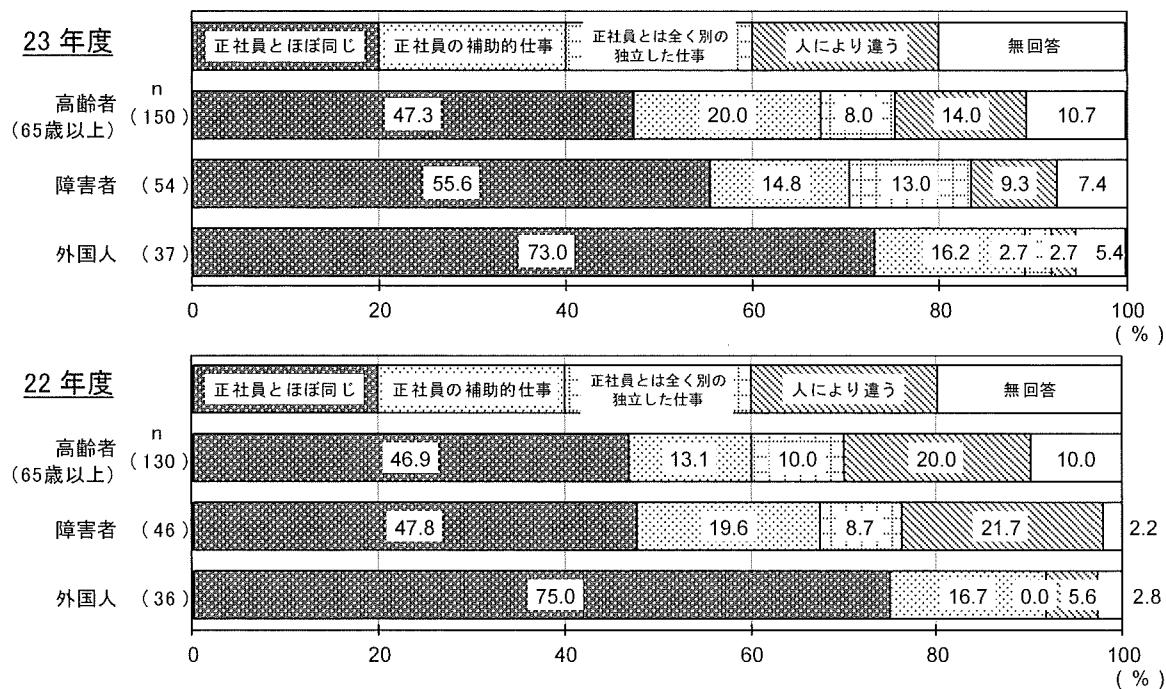
高齢者、障害者、外国人の仕事内容は、高齢者では「正社員とほぼ同じ」が47.3%と最も高く、次いで「正社員の補助的仕事」が20.0%、「人により違う」が14.0%、「正社員とは全く別の独立した仕事」が8.0%となっている。

障害者では「正社員と同じ」が55.6%と最も高く、次いで「正社員の補助的仕事」が14.8%、「正社員とは全く別の独立した仕事」が13.0%、「人により違う」が9.3%となっている。

外国人では「正社員とほぼ同じ」が73.0%となっている。

昨年度に比べ、高齢者では「正社員の補助的仕事」が13.1%から20.0%と6.9ポイント高くなっている。障害者では「人により違う」が21.7%から9.3%と12.4ポイント低くなっている、「正社員とほぼ同じ」が47.8%から55.6%と7.8ポイント高くなっている。(図表3-4)

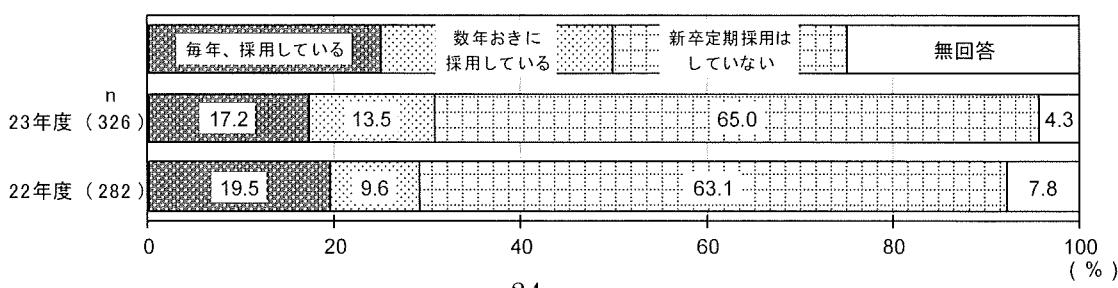
図表3-4 高齢者、障害者、外国人の仕事内容



3-5 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65.0%と最も高く、次いで「毎年、採用している」が17.2%、「数年おきに採用している」が13.5%となっている。(図表3-5-I)

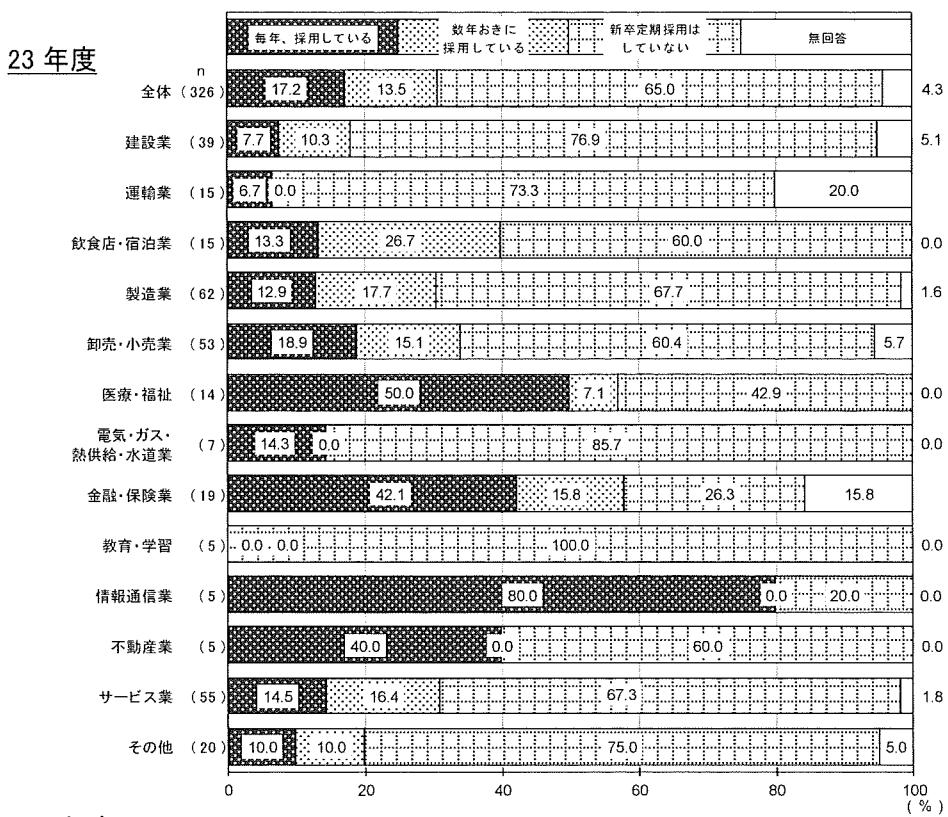
図表3-5-I 新卒者の採用



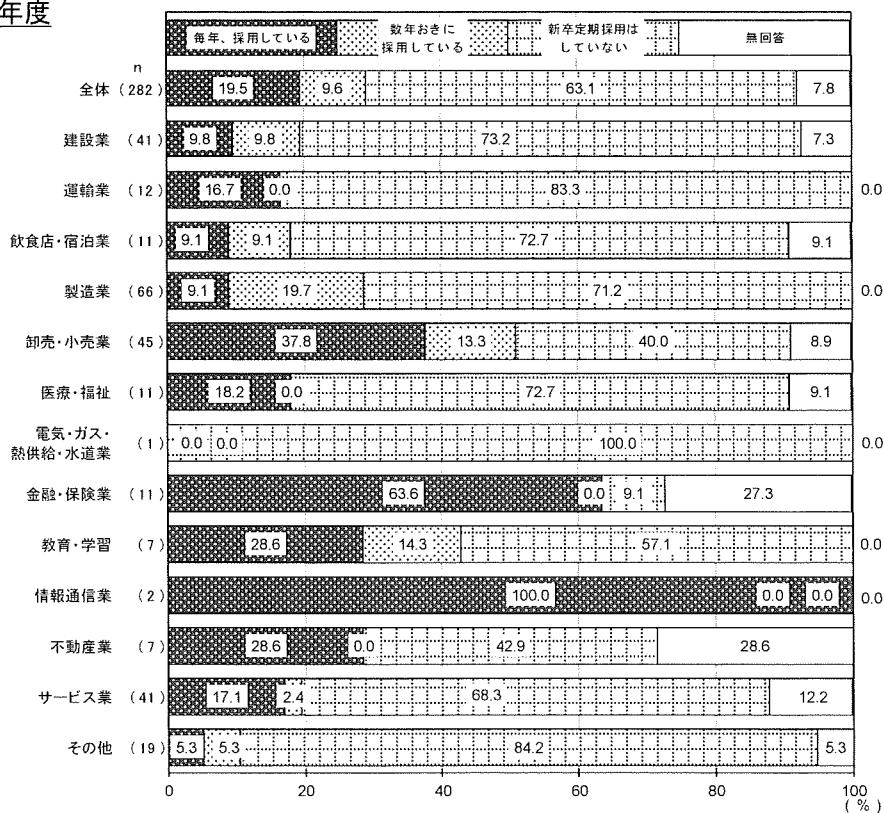
業種別でみると、「毎年採用している」は「情報通信業」が80.0%、「医療・福祉」が50.0%となっている。「新卒定期採用はしていない」は「教育・学習」が100.0%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が85.7%、「建設業」が76.9%、「運輸業」が73.3%となっている。

昨年度に比べ、全体では「数年おきに採用している」が9.6%から13.5%と3.9ポイント高くなっている。(図表3-5-II)

図表3-5-II 業種別 新卒者の採用



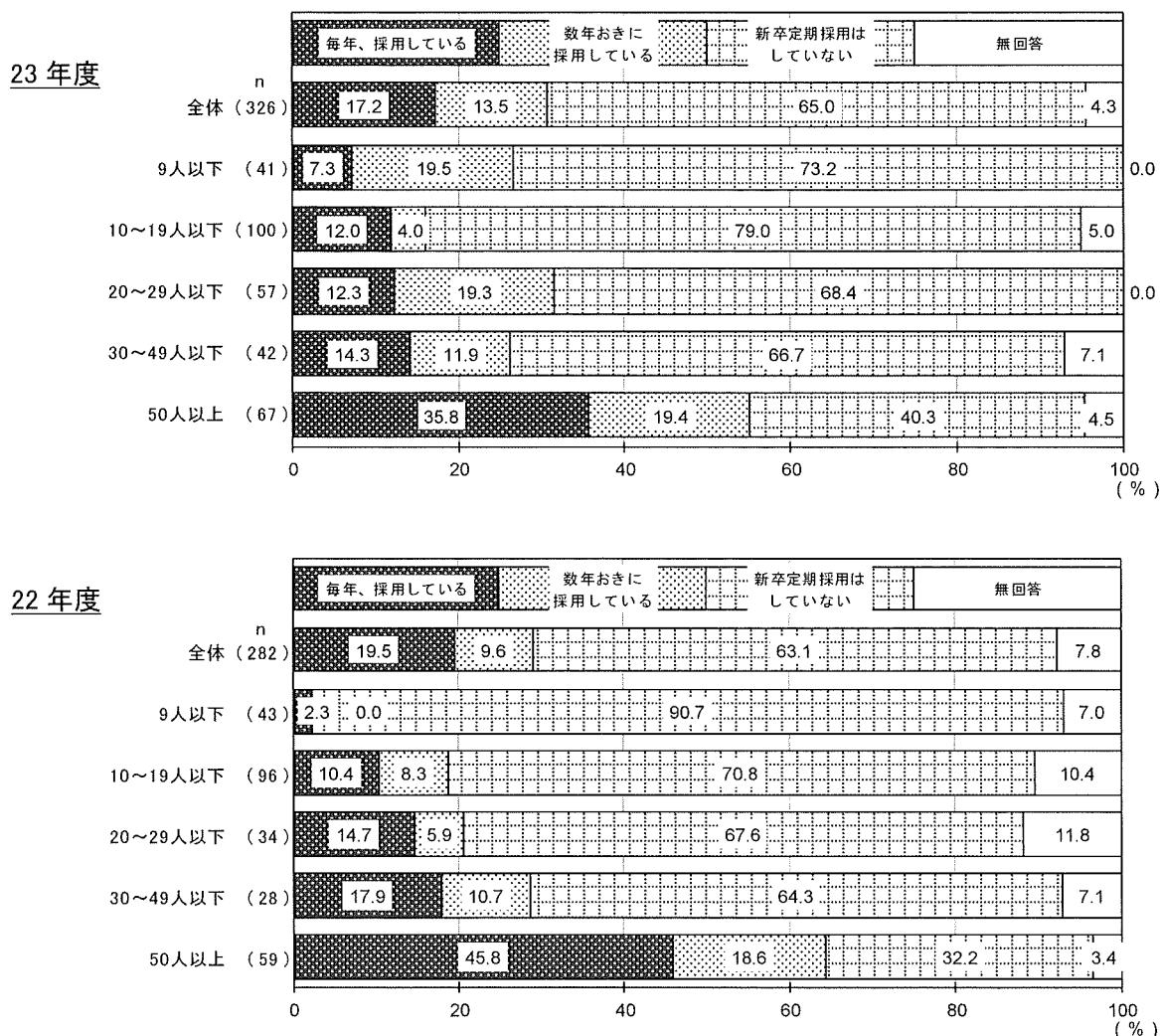
22年度



従業員規模別でみると、「毎年、採用している」は「50人以上」で35.8%となっており規模が大きくなるほど割合が高くなっている。一方、49人以下の全ての従業員規模で「新卒定期採用はしていない」が6割を越えている。

昨年度に比べ、「50人以上」の「毎年、採用している。」では45.8%から35.8%と10ポイント低くなっている。(図表3-5-III)

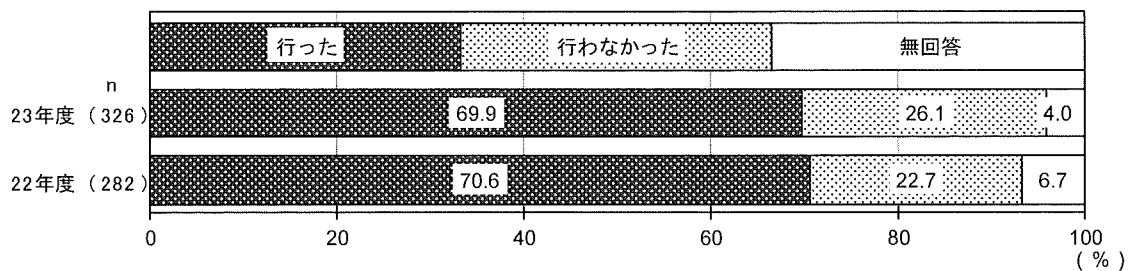
図表3-5-III 従業員規模別 新卒者の採用



3-6 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69.9%、「行わなかつた」が26.1%となつてゐる。(図表3-6-I)

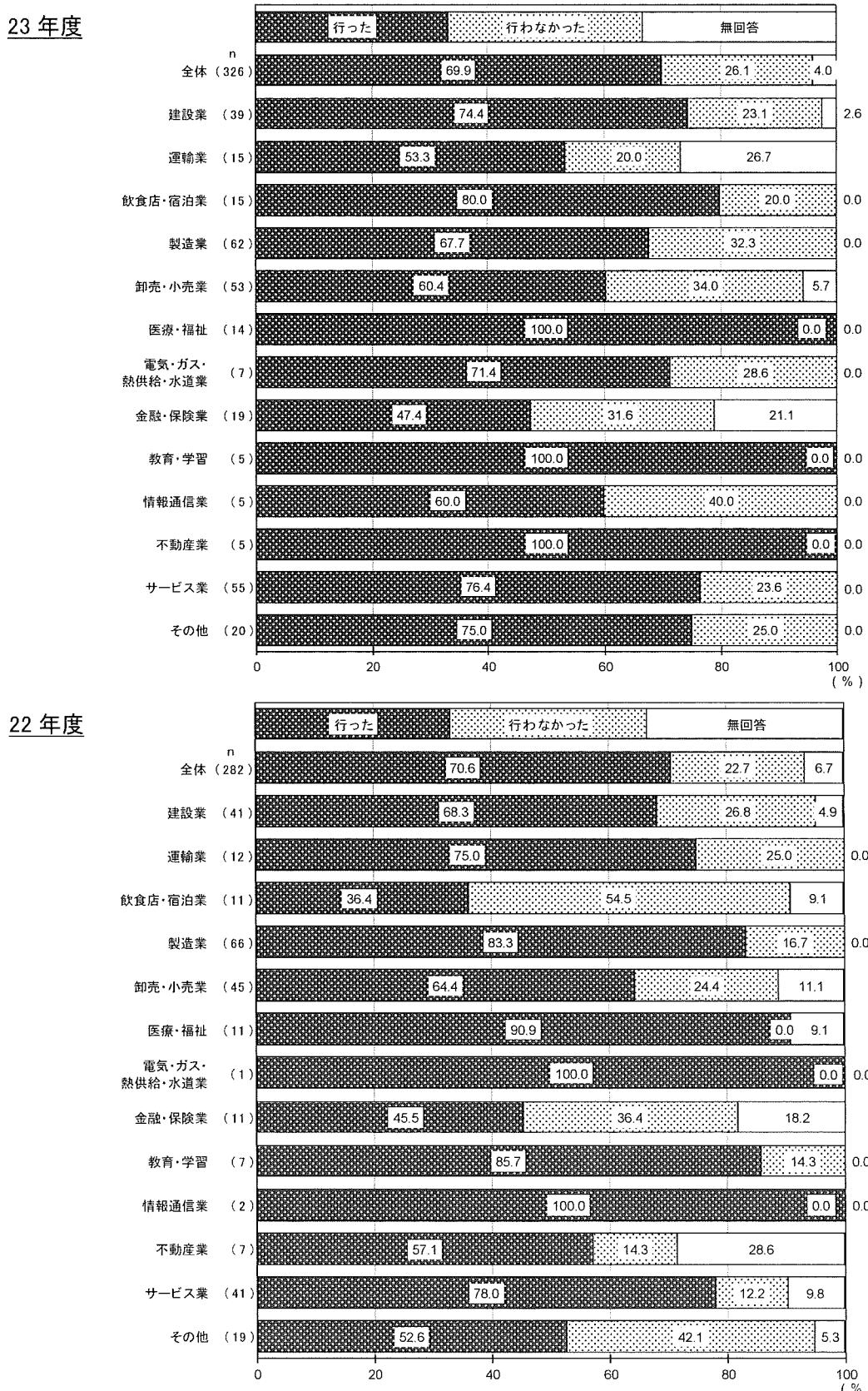
図表3-6-I 過去3年間における中途採用



業種別でみると、「行った」は「医療・福祉」・「教育・学習」・「不動産業」で 100.0%、「飲食店・宿泊業」では 80.0%となっている。

昨年度に比べ、「飲食店・宿泊業」では「行った」が 36.4%から 80.0%と 43.6 ポイント高くなっている。(図表3-6-II)

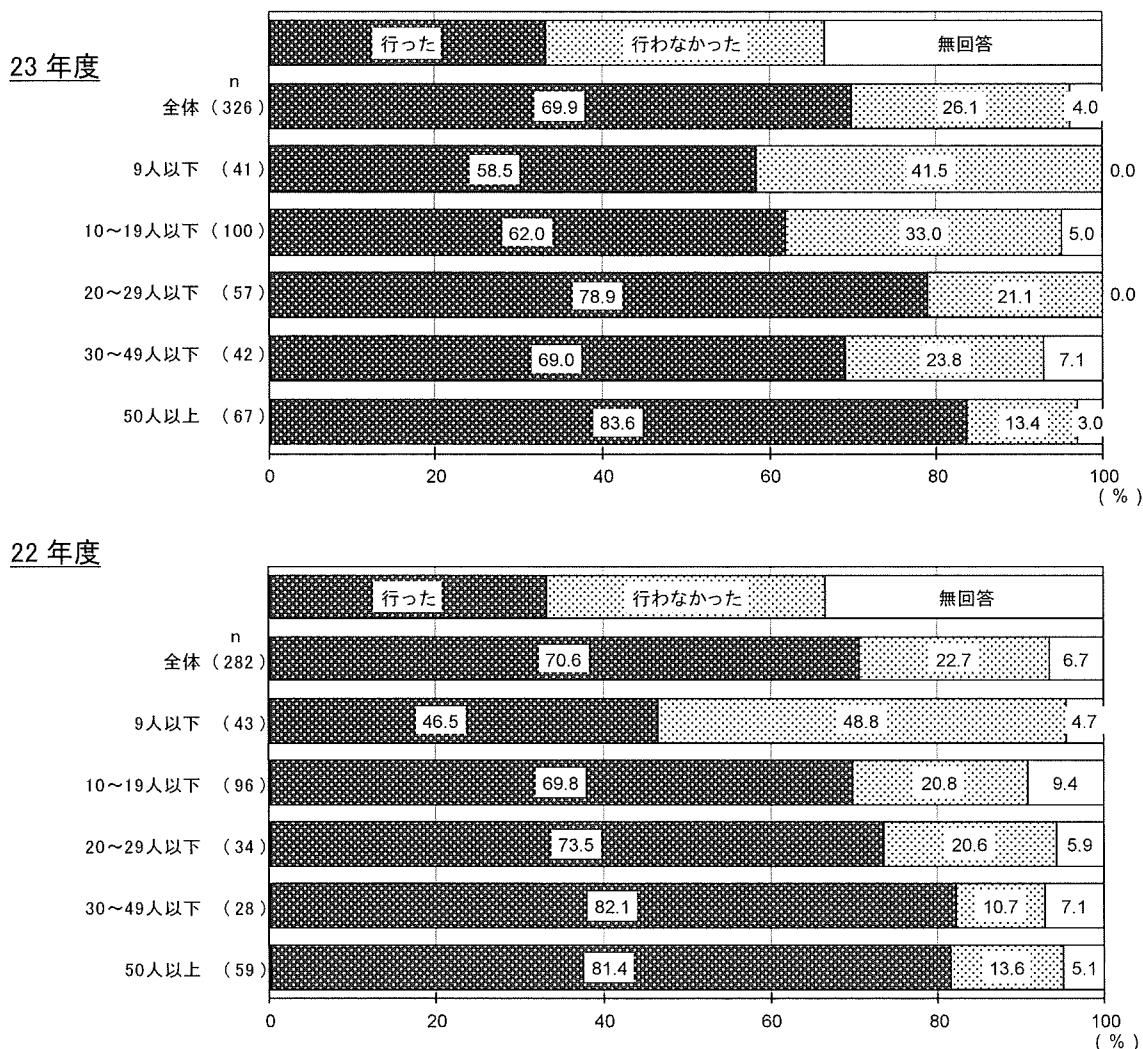
図表3-6-II 業種別 過去3年間における中途採用



従業員規模別でみると、「50人以上」が83.6%、「20~29人以下」が78.9%となっており、規模が大きいほど「行った」事業所の割合が高い傾向にある。

また昨年度に比べ、「9人以下」では「行った」が46.5%から58.5%と12ポイント高くなっている。
(図表3-6-III)

図表3-6-III 従業員規模別 過去3年間における中途採用



3-7 新卒採用、中途採用について

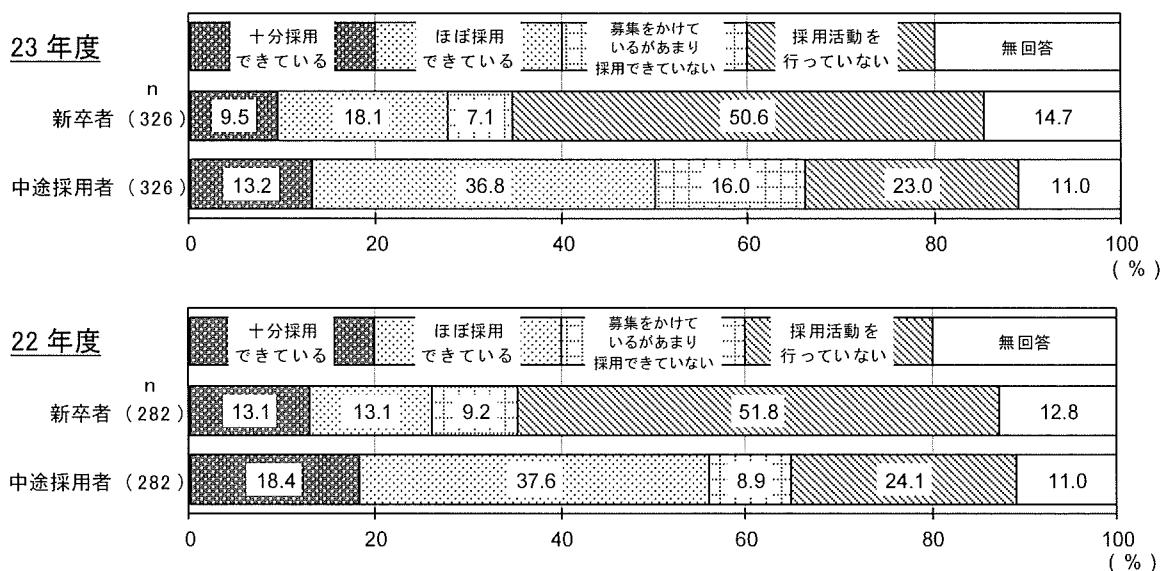
新卒採用については、<採用できている>（「十分採用できている」+「ほぼ採用できている」）は27.6%となっている。「採用活動を行っていない」は50.6%と5割を超えてい。

中途採用については、<採用できている>は50.0%となっている。「採用活動を行っていない」は23.0%と2割半ばとなっている。

また「募集をかけているがあまり採用できていない」と回答した事業所は新卒採用が7.1%、中途採用者が16.0%となっている。

また昨年度に比べ、新卒者では<採用できている>は26.2%から27.6%と1.4ポイント高くなっている。中途採用では<採用できている>は56.0%から50.0%と6ポイント低くなっている。（図表3-7-I）

図表3-7-I 新卒採用、中途採用について



業種別でみると、新卒採用では「採用できている」は「情報通信業」が80.0%と最も高く、「金融・保険業」が52.7%となっている。一方、「採用活動を行っていない」は「電気・ガス・熱供給・水道業」が71.4%と最も高くなっている。

中途採用では「採用できている」は「教育・学習」・「不動産業」が80.0%と最も高く、次いで「医療・福祉」が64.2%、「製造業」が58.0%となっている。

従業員規模別でみると、新卒採用では「採用できている」は「50人以上」で47.7%と最も高く、次いで「20~29人以下」が29.8%、「30~49人以下」が23.8%となっている。

中途採用では「50人以上」が59.7%と最も高く、次いで「30~49人以下」が59.5%、「20~29人以下」が57.9%となっている。(図表3-7-II)

図表3-7-II 業種別、従業員規模別 新卒採用・中途採用について

	調査数	新卒者					中途採用者					(単位：%)	
		十分採用できている	ほぼ採用できている	あまり採用できていない	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	あまり採用できていない	採用活動を行っていない	無回答		
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		
22年度 全体	282	13.1	13.1	9.2	51.8	12.8	18.4	37.6	8.9	24.1	11.0		
業種別	建設業	39	5.1	7.7	17.9	56.4	12.8	5.1	35.9	30.8	20.5	7.7	
	運輸業	15	-	-	6.7	53.3	40.0	-	33.3	20.0	6.7	40.0	
	飲食店・宿泊業	15	6.7	26.7	-	60.0	6.7	-	46.7	13.3	33.3	6.7	
	製造業	62	14.5	14.5	1.6	51.6	17.7	16.1	41.9	6.5	27.4	8.1	
	卸売・小売業	53	11.3	22.6	1.9	50.9	13.2	18.9	34.0	11.3	20.8	15.1	
	医療・福祉	14	7.1	35.7	21.4	7.1	28.6	7.1	57.1	7.1	-	28.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	-	14.3	71.4	-	14.3	14.3	14.3	57.1	-	
	金融・保険業	19	31.6	21.1	5.3	15.8	26.3	21.1	15.8	15.8	15.8	31.6	
	教育・学習	5	20.0	20.0	-	60.0	-	40.0	40.0	20.0	-	-	
	情報通信業	5	20.0	60.0	-	20.0	-	20.0	40.0	-	40.0	-	
	不動産業	5	-	40.0	-	40.0	20.0	20.0	60.0	20.0	-	-	
従業員規模別	サービス業	55	3.6	25.5	10.9	50.9	9.1	9.1	47.3	16.4	25.5	1.8	
	その他	20	-	10.0	5.0	70.0	15.0	20.0	10.0	30.0	30.0	10.0	
	9人以下	41	2.4	17.1	7.3	65.9	7.3	9.8	17.1	24.4	43.9	4.9	
	10~19人以下	100	8.0	10.0	5.0	59.0	18.0	8.0	36.0	16.0	31.0	9.0	
	20~29人以下	57	15.8	14.0	10.5	50.9	8.8	24.6	33.3	21.1	15.8	5.3	
	30~49人以下	42	7.1	16.7	9.5	50.0	16.7	7.1	52.4	9.5	19.0	11.9	
	50人以上	67	13.4	34.3	4.5	35.8	11.9	16.4	43.3	13.4	10.4	16.4	

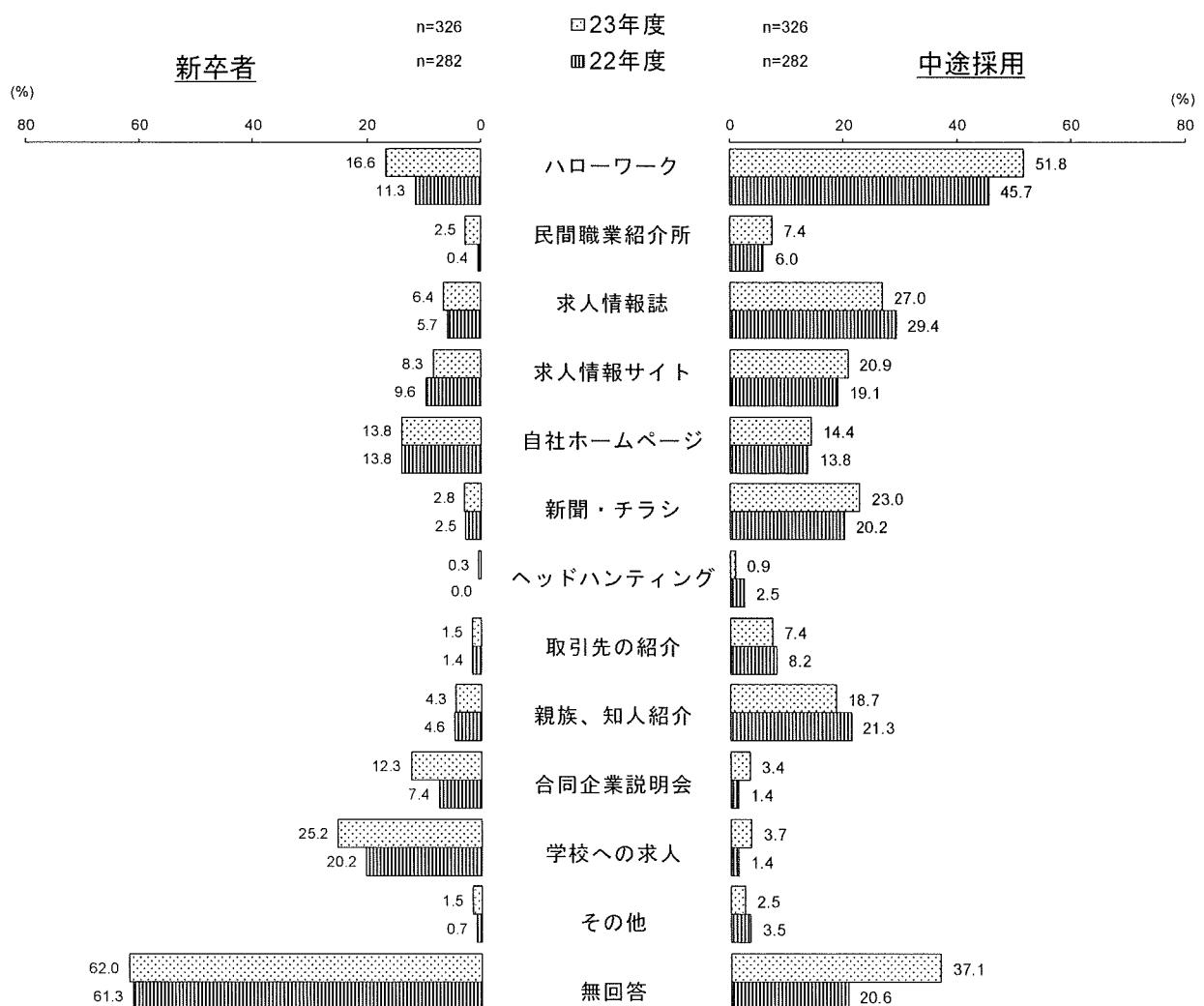
3-8 従業員採用にあたっての募集方法

従業員採用にあたっての募集方法は、新卒採用では「学校への求人」が 25.2%と最も高く、次いで「ハローワーク」が 16.6%、「自社ホームページ」が 13.8%、となっている。

中途採用では「ハローワーク」が 51.8%と最も高く、次いで「求人情報誌」が 27.0%、「新聞・チラシ」が 23.0%、「親族、知人紹介」が 18.7%となっている。

また昨年度に比べ、「ハローワーク」では新卒採用が 5.3 ポイント、中途採用が 6.1 ポイント高くなっている。(図表3-8)

図表3-8 従業員採用にあたっての募集方法

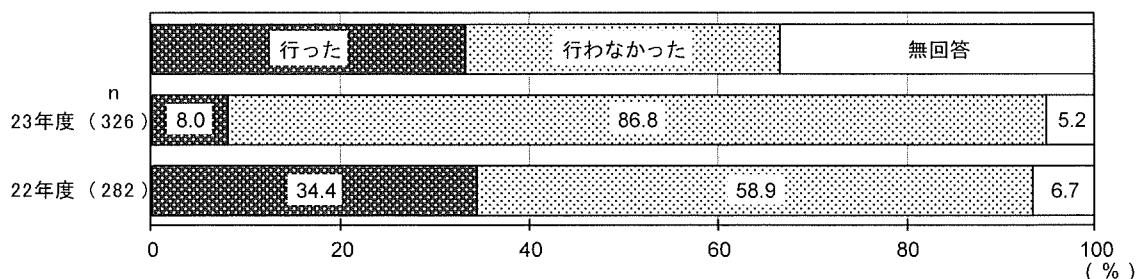


3-9 現在の景気動向に対応するための雇用調整

現在の景気動向に対応するための雇用調整は、「行った」が8.0%、「行わなかった」が86.8%となっている。

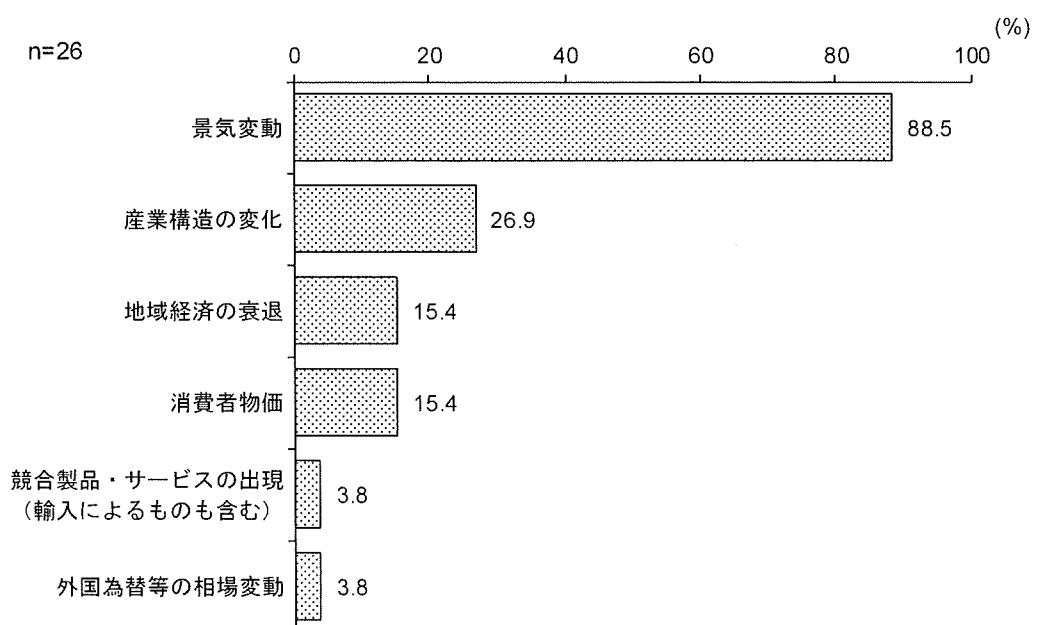
昨年度に比べ、「行った」は26.4ポイント低くなっている。(図表3-9-I)

図表3-9-I 現在の景気動向に対応するための雇用調整



雇用調整を実施した理由は、「景気変動」が88.5%と最も高く、次いで「産業構造の変化」が26.9%、「地域経済の衰退」・「消費者物価」が15.4%となっている。(図表3-9-II)

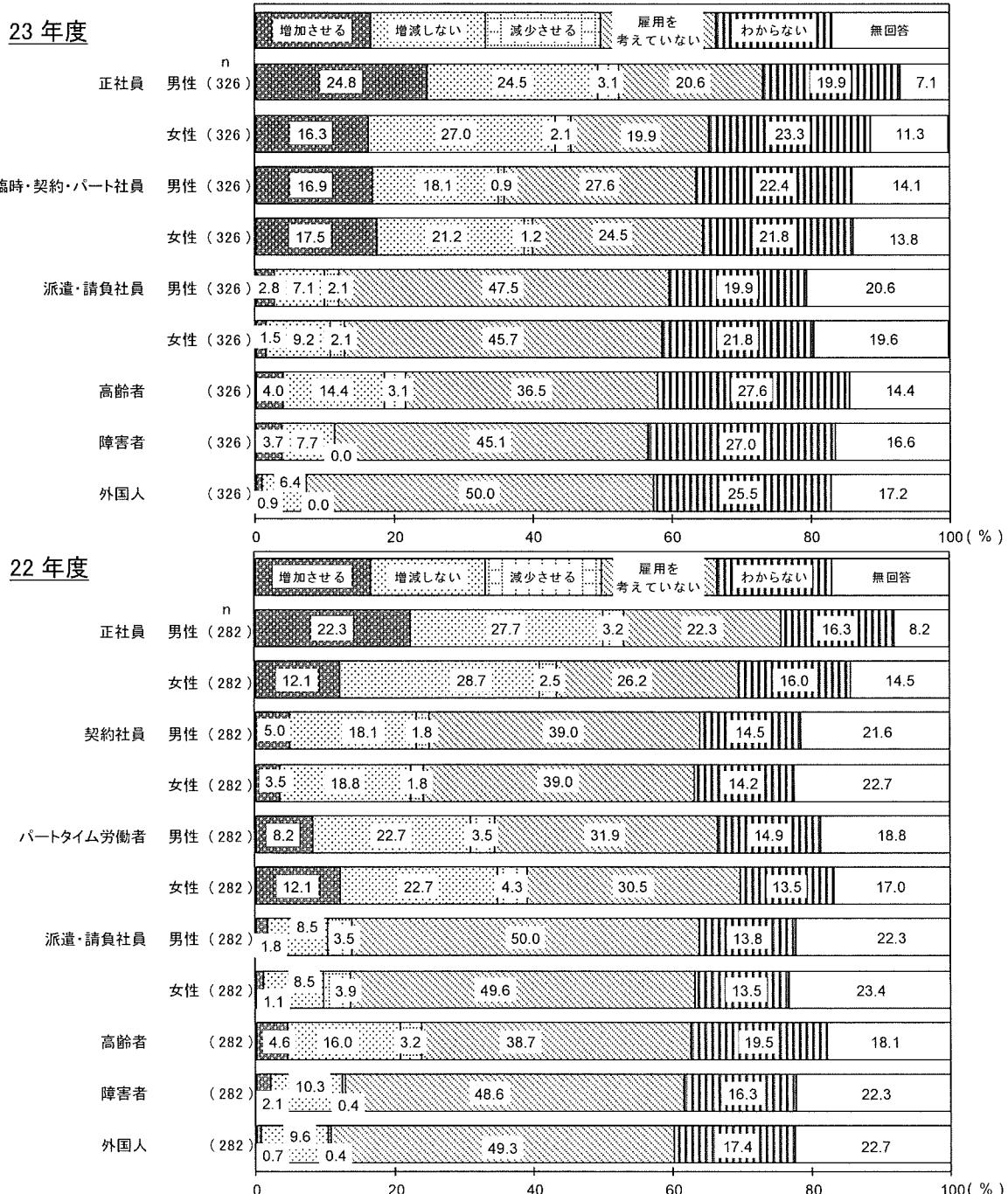
図表3-9-II 雇用調整を実施した理由



3-10 今後の雇用予定

今後の雇用予定については、「増加させる」は「正社員(男性)」が 24.8%と最も高く、次いで「臨時・契約・パート社員(女性)」が 17.5%となっている。一方、「雇用を考えていない」は「外国人」が 50.0%と最も高く、次いで「派遣請負社員(男性)」が 47.5%、「派遣・請負社員(女性)」が 45.7%、「障害者」が 45.1%となっている。昨年度に比べ、概ね同様の傾向となっている。(図表3-10)

図表3-10 今後の雇用予定



正社員等 雇用期間を定めないで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

随時 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。

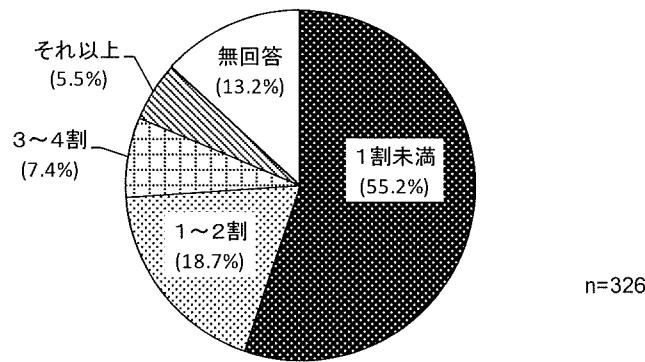
パートタイム 1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短いものをいう。

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。

3-11 若手正社員(35歳未満)の離職率

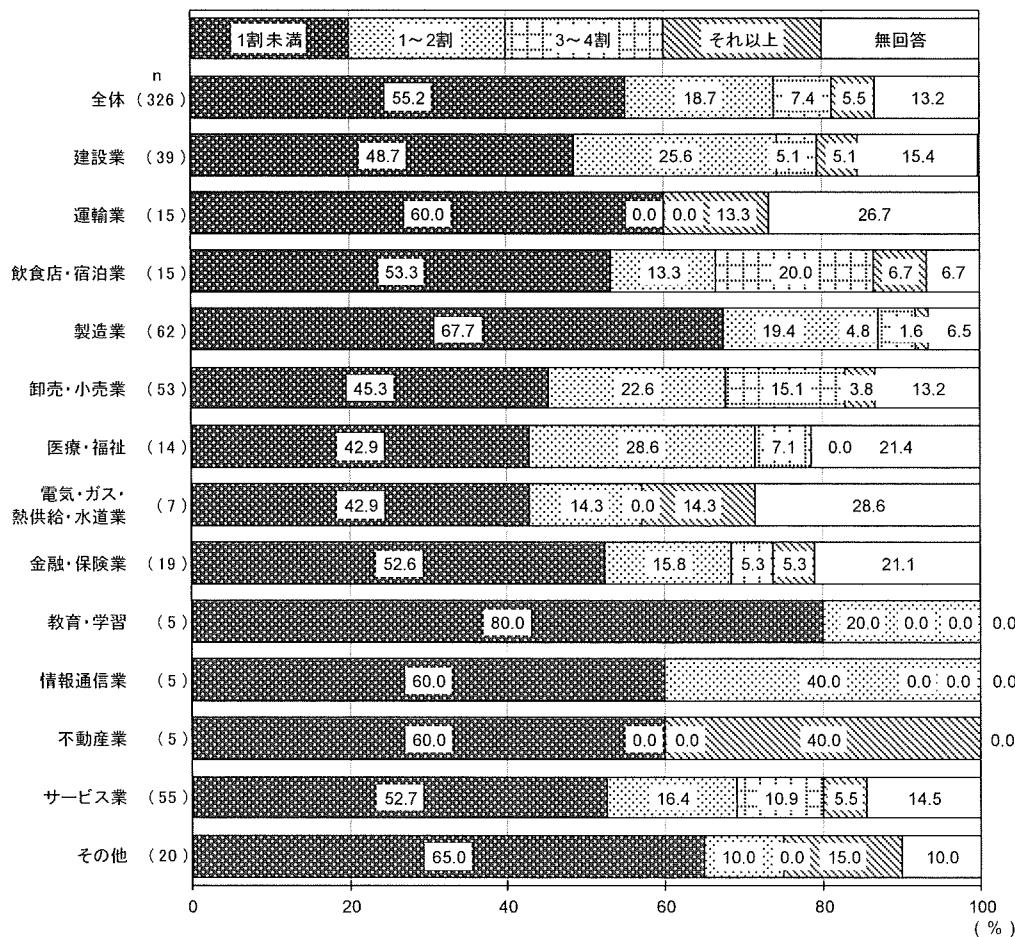
若手正社員(35歳未満)の離職率は、「1割未満」が55.2%、「1~2割」が18.7%、「3~4割」が7.4%となっている。(図表3-11-I)

図表3-11-I 若手正社員(35歳未満)の離職率



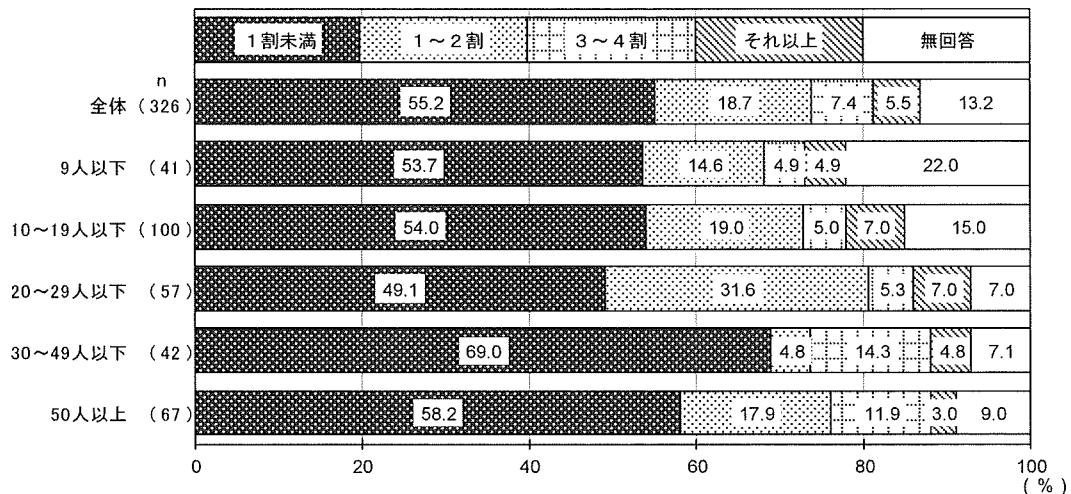
業種別でみると、「1割未満」は「教育・学習」が80.0%と最も高く、次いで「製造業」が67.7%、「運輸業」・「情報通信業」・「不動産業」がそれぞれ60.0%となっている。「1~2割」では「情報通信業」が40.0%と最も高く、次いで「医療・福祉」が28.6%、「3~4割」では「飲食業」が20.0%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が15.1%となっている。「それ以上」では「不動産業」が40.0%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が14.3%となっている。(図表3-11-II)

図表3-11-II 業種別 若手正社員(35歳未満)の離職率



従業員規模別でみると、「1割未満」は「30～49人」が69.0%最も高く、次いで「50人以上」が58.2%となっている。「1～2割」では「20～29人以下」が31.6%、「3～4割」では「30～49人以下」が14.3%、「それ以上」では「20～29人以下」・「10～19人以下」がそれぞれ7.0%となっている。(図表3-11-III)

図表3-11-III 従業員規模別 若手正社員(35歳未満)の離職率

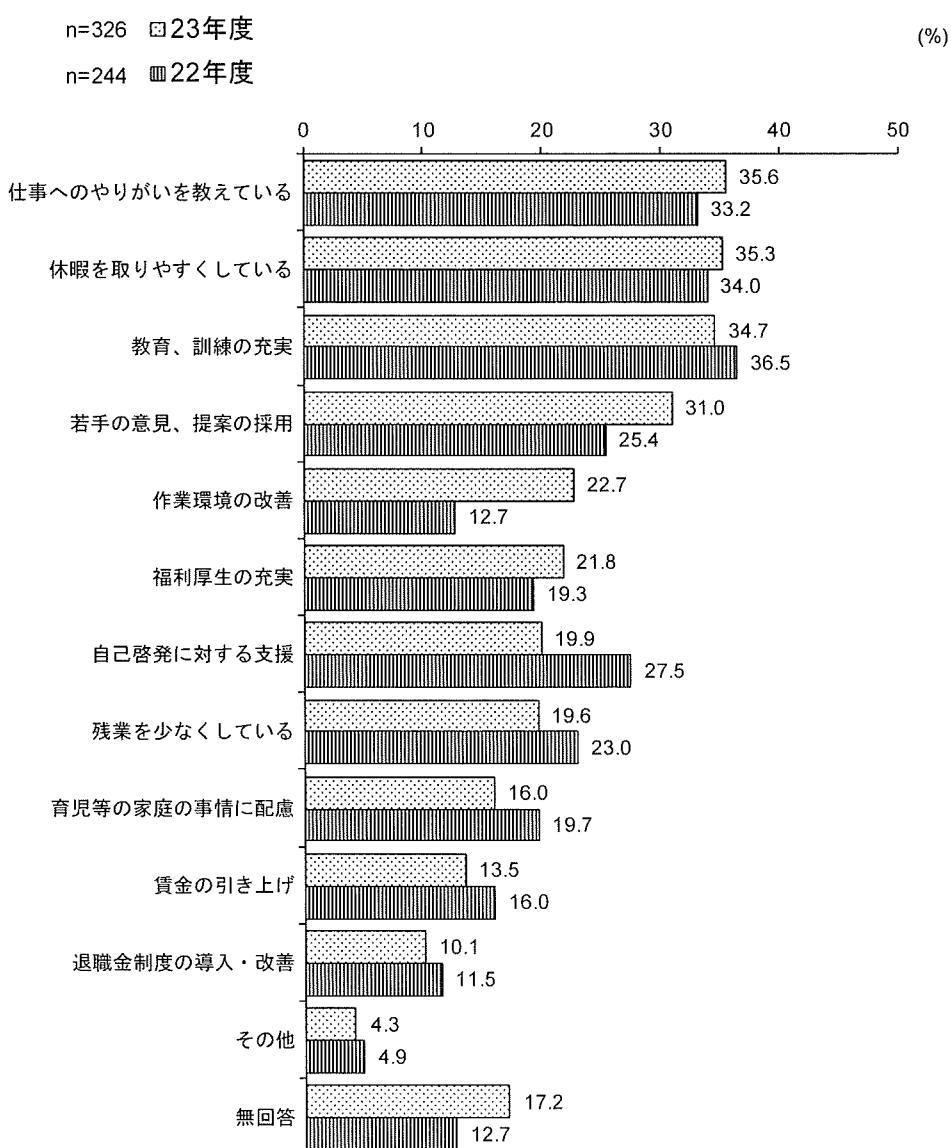


3-12 若手正社員の離職を防ぐため行っていること

若手正社員の離職を防ぐために行っていることは、「仕事へのやりがいを教えている」が 35.6%と最も高く、次いで「休暇を取りやすくしている」が 35.3%、「教育、訓練の充実」が 34.7%、「若手の意見、提案の採用」が 31.0%となっている。

また昨年度に比べ、「作業環境の改善」が 12.7%から 22.7%と 10 ポイント高く、「若手の意見、提案の採用」は 25.4%から 31.0%と 5.6 ポイント高く、「自己啓発に対する支援」は 27.5%から 19.9%と 7.6 ポイント低くなっている。(図表3-12-I)

図表3-12-I 若手正社員の離職を防ぐために行っていること



業種別でみると、「休暇を取りやすくしている」は「飲食店・宿泊業」が73.3%と最も高く、次いで「金融・保険業」が63.2%、「教育・学習」が60.0%となっている。「仕事のやりがいを教えている」は「電気・ガス・熱供給・水道業」が71.4%と最も高く、次いで「教育・学習」が60.0%、「サービス業」が47.3%となっている。

従業員規模別でみると、「教育、訓練の充実」は「20~29人以下」で40.4%、「50人以上」で37.3%、「30~49人以下」35.7%、「10~19人以下」で34.0%と、「9人以下」を除き全ての規模で3割を超えていている。(図表3-12-II)

図表3-12-II 業種別、従業員規模別
若手正社員の離職を防ぐために行っていること

		調査数	仕事へのやりがいを教えている	休暇を取りやすくしている	教育、訓練の充実	若手の意見、提案の採用	作業環境の改善	福利厚生の充実	自己啓発に対する支援	残業を少なくしている	育児等の家庭の事情に配慮	賃金の引き上げ	退職金制度の導入・改善	その他	(単位：%)	
23年度 全体		326	35.6	35.3	34.7	31.0	22.7	21.8	19.9	19.6	16.0	13.5	10.1	4.3	17.2	
22年度 全体		244	33.2	34.0	36.5	25.4	12.7	19.3	27.5	23.0	19.7	16.0	11.5	4.9	12.7	
業種別	建設業	39	41.0	30.8	30.8	33.3	12.8	23.1	17.9	15.4	10.3	10.3	25.6	10.3	15.4	
	運輸業	15	6.7	-	6.7	6.7	13.3	13.3	-	-	-	-	-	13.3	53.3	
	飲食店・宿泊業	15	46.7	73.3	33.3	40.0	6.7	33.3	6.7	20.0	20.0	40.0	-	-	13.3	
	製造業	62	32.3	24.2	30.6	27.4	32.3	25.8	21.0	12.9	16.1	9.7	8.1	4.8	19.4	
	卸売・小売業	53	18.9	39.6	32.1	26.4	22.6	11.3	18.9	34.0	11.3	13.2	3.8	5.7	17.0	
	医療・福祉	14	28.6	50.0	64.3	64.3	28.6	28.6	42.9	35.7	50.0	21.4	21.4	7.1	14.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	71.4	28.6	28.6	42.9	-	14.3	14.3	-	-	14.3	-	-	14.3	
	金融・保険業	19	47.4	63.2	52.6	26.3	15.8	26.3	52.6	31.6	42.1	10.5	10.5	-	21.1	
	教育・学習	5	60.0	60.0	20.0	60.0	-	-	-	40.0	-	-	-	-	-	
	情報通信業	5	40.0	40.0	80.0	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	-	-	-	
従業員規模別	不動産業	5	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	
	サービス業	55	47.3	38.2	41.8	34.5	29.1	21.8	21.8	18.2	10.9	21.8	12.7	1.8	10.9	
	その他	20	35.0	15.0	20.0	20.0	35.0	35.0	5.0	15.0	25.0	10.0	15.0	-	15.0	
	9人以下	41	31.7	31.7	24.4	34.1	19.5	12.2	7.3	17.1	12.2	9.8	17.1	2.4	29.3	
	10~19人以下	100	35.0	44.0	34.0	24.0	15.0	22.0	18.0	24.0	17.0	16.0	10.0	4.0	17.0	
従業員規模別	20~29人以下	57	49.1	26.3	40.4	40.4	31.6	26.3	21.1	15.8	17.5	14.0	8.8	5.3	14.0	
	30~49人以下	42	35.7	38.1	35.7	31.0	21.4	16.7	16.7	19.0	11.9	14.3	2.4	4.8	11.9	
	50人以上	67	26.9	28.4	37.3	26.9	32.8	25.4	31.3	14.9	14.9	9.0	10.4	6.0	10.4	

4-1 常用従業員の初任給

常用従業員の初任給は、全ての職種・卒業区分において女性よりも男性の方が高くなっている。また、昨年度に比べ、ほとんどの職種・卒業区分において低くなっている。(図表4-1)

図表4-1 常用従業員の初任給

		事務系		技術系		その他		(単位：円)
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
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	
22年度	中学校卒	170,429	162,371	192,608	184,640	182,500	180,000	
	高等学校卒	172,600	166,140	189,723	173,789	184,488	167,435	
	短大・専門学校卒	177,956	173,962	192,384	182,539	186,117	180,471	
	大学卒	195,847	188,475	205,055	199,487	204,087	197,658	
	大学院卒	209,741	208,308	210,858	207,468	215,358	206,675	

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

4-2 平成23年9月支給分の平均賃金

平成23年9月支給分の平均賃金は、所定内賃金では男性296千円、女性212千円と84千円、所定外賃金では男性56千円、女性26千円と30千円の差となっている。

昨年度に比べ、所定内賃金では男性は314千円から296千円と18千円、女性は228千円から212千円と16千円低くなっている。所定外賃金では女性は20千円から26千円と6千円高くなっている。

業種別でみると、所定内賃金は「医療・福祉」が男女とも416千円、262千円と最も高くなっている。「金融・保健業」では男性388千円、女性230千円と男女で158千円と差が大きい。

一方、「卸売・小売業」では男性286千円、女性229千円で男女差は57千円と最も差が小さい。

所定外賃金は男性では「医療・福祉」が192千円、女性では「金融・保険業」が64千円と最も高くなっている。「医療・福祉」では男性192千円、女性34千円と男女で158千円と差が最も大きい。

一方、「サービス業」では男性37千円、女性43千円と男女差は6千円と最も小さい。

従業員規模別でみると、所定内賃金は男性では「20~29人」が307千円、女性では「50人以上」が232千円と最も高くなっている。

また昨年度と比べ、男性は「30~49人以下」以外の規模で下がっている。女性では29人以下では下がっているが、30人以上では「30~49人以下」で202千円から223千円、「50人以上」で229千円から232千円と上がっている。

所定外賃金は男性では「50人以上」で66千円、女性では「20~29人」で47千円と最も高くなっている。男性は「20~29人以下」で65千円、「30~49人以下」で62千円、「50人以上」で66千円と企業規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。女性は「20~29人以下」で47千円、「30~49人以下」で35千円、「9人以下」で20千円となっている。(図表4-2)

図表4-2 業種別、従業員規模別 平成23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	
		23年度	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度	23年度	22年度
全体		296	314	212	228	56	56	26	20
業種別	建設業	310	338	232	241	73	45	10	18
	運輸業	263	272	180	164	28	47	13	5
	飲食店・宿泊業	237	294	175	148	46	22	56	18
	製造業	282	318	190	227	44	79	20	23
	卸売・小売業	286	304	229	221	29	67	13	20
	医療・福祉	416	279	262	197	192	44	34	42
	電気・ガス・熱供給・水道業	284	-	227	-	66	-	10	-
	金融・保険業	388	397	230	231	89	29	64	15
	教育・学習	298	305	204	232	41	7	24	6
	情報通信業	289	350	233	300	38	-	23	-
	不動産業	283	280	216	208	20	21	13	-
	サービス業	279	304	190	260	37	39	43	26
	その他	318	287	224	222	47	36	24	13
従業員規模別	9人以下	285	299	191	237	20	19	20	6
	10~19人以下	292	318	201	223	49	49	19	22
	20~29人以下	307	327	214	252	65	54	47	36
	30~49人以下	299	299	223	202	62	39	35	7
	50人以上	299	319	232	229	66	82	19	19

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。また平均賃金は端数を四捨五入した金額を算出している。

4-3 臨時・契約・パート社員の給与

臨時・契約・パート社員の給与について、最低時間給は男性が867.5円、女性が847.5円となっている。最高時間給は男性が1,272.1円、女性が1,106.7円となっている。平均時間給は男性が977.6円、女性が938.4円となっている。

昨年度に比べ、最低、最高、平均ともすべてで低くなっている。

業種別でみると、最低時間給は男性では「電気・ガス・熱供給・水道業」・「金融・保険業」が1,000.0円と最も高く、「サービス業」が790.3円と最も低くなっている。女性では「金融・保険業」が975.0円と最も高く、「製造業」が819.9円と最も低くなっている。

最高時間給は男性では「建設業」が2,695.5円と最も高く、「不動産業」が933.3円と最も低くなっている。女性では「医療・福祉」が1,672.7円と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が955.0円と最も低くなっている。

平均時間給は男性では「金融・保険業」が1,350.0円と最も高く、「サービス業」が837.6円と最も低くなっている。女性では「金融・保険業」が1,474.3円と最も高く、「製造業」が863.5円と最も低くなっている。(図表4-3)

図表4-3 業種別、従業員規模別 臨時・契約・パート社員の給与

(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
	23年度 全体	867.5	847.5	1,272.1	1,106.7	977.6	938.4
	22年度 全体	936.0	853.0	1,361.0	1,206.0	1,117.0	981.0
業種別	建設業	960.0	913.9	2,695.5	1,013.3	1,167.8	1,000.4
	運輸業	994.0	892.0	1,378.8	1,015.0	1,157.5	960.0
	飲食店・宿泊業	830.0	830.0	1,030.0	1,013.6	934.0	917.1
	製造業	928.7	819.9	1,194.9	968.3	1,075.4	863.5
	卸売・小売業	839.6	830.2	1,176.5	1,204.1	940.0	924.5
	医療・福祉	891.3	934.5	1,570.0	1,672.7	1,003.3	1,123.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1,000.0	825.0	1,200.0	955.0	1,100.0	890.0
	金融・保険業	1,000.0	975.0	1,700.0	1,355.0	1,350.0	1,474.3
	教育・学習	905.0	842.5	2,100.0	1,562.5	1,250.0	1,081.3
	情報通信業	975.0	893.8	1,175.0	1,193.8	1,054.7	953.8
	不動産業	900.0	900.0	933.3	1,066.7	916.7	983.3
	サービス業	790.3	835.5	970.0	1,063.4	837.6	936.7
	その他	845.5	802.3	1,186.5	1,034.6	845.1	801.7
従業員規模別	9人以下	648.2	794.7	780.0	898.8	619.4	844.3
	10～19人以下	861.9	865.3	1,068.4	1,063.6	947.5	979.3
	20～29人以下	872.9	820.6	1,509.0	973.8	961.0	878.1
	30～49人以下	936.6	893.1	1,282.1	1,144.3	1,099.6	993.2
	50人以上	875.9	838.3	1,398.8	1,291.6	1,032.3	954.0

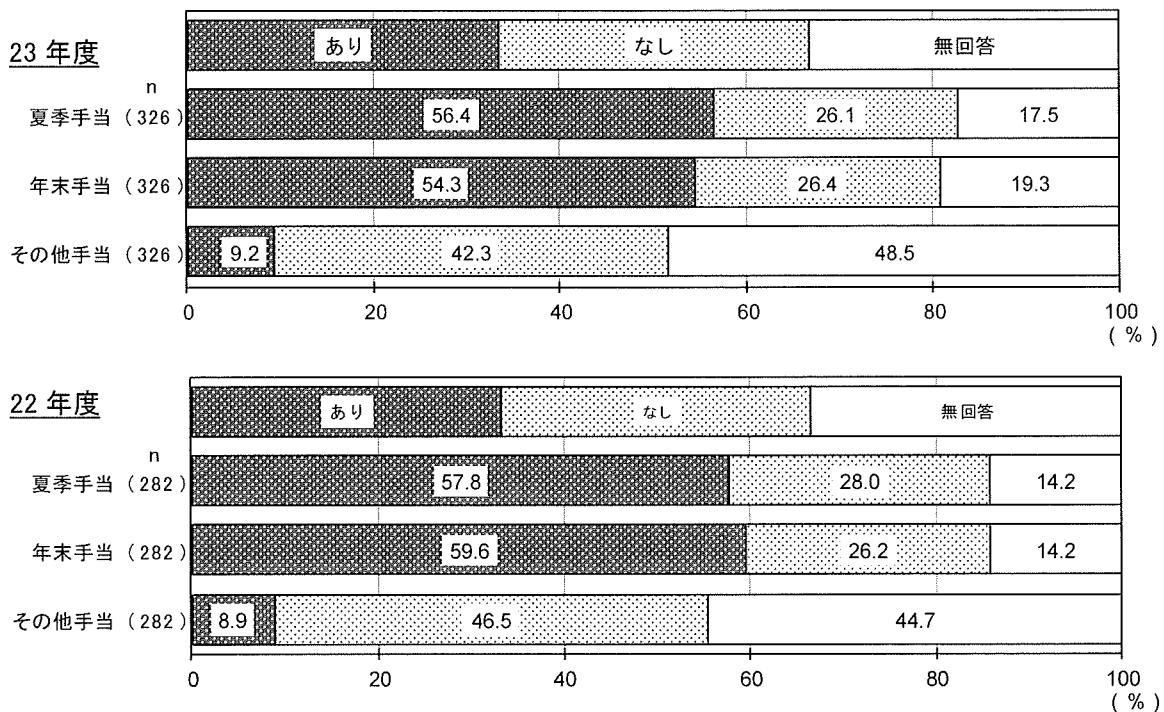
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

4-4 一時金

一時金については、夏季手当は「あり」が 56.4%、「なし」が 26.1%となっている。「年末手当」もほぼ同じ割合となっており、「あり」が 54.3%、「なし」が 26.4%となっている。

昨年度に比べても同様の傾向となっている。(図表4-4-I)

図表4-4-I 一時金



業種別でみると、「夏季手当」は「不動産業」が5.0カ月と最も多く、「情報通信業」が1.0カ月と最も少なくなっている。「年末手当」は「不動産業」が5.0カ月と最も多くなっている。

従業員規模別でみると、「50人以上」が最も多く、「夏季手当」が2.0カ月、「年末手当」が1.9カ月となっている。(図表4-4-II)

図4-4-II 業種別、従業員規模別 一時金(平均 カ月)

(単位：カ月)

		平均(カ月)		
		夏季手当	年末手当	その他手当
	23年度 全体	1.7	1.6	0.9
	22年度 全体	1.6	1.6	0.7
業種別	建設業	1.4	1.3	1.0
	運輸業	1.6	1.4	1.0
	飲食店・宿泊業	1.3	1.3	2.0
	製造業	1.6	1.4	1.0
	卸売・小売業	1.6	1.7	1.0
	医療・福祉	1.4	1.4	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	2.0	-
	金融・保険業	3.4	1.8	-
	教育・学習	1.3	2.0	0.5
	情報通信業	1.0	-	1.0
	不動産業	5.0	5.0	-
従業員規模別	サービス業	1.7	1.8	1.0
	その他	1.8	2.3	-
	9人以下	1.5	1.5	0.0
	10~19人以下	1.5	1.6	0.8
	20~29人以下	1.5	1.6	1.0
	30~49人以下	1.9	1.4	2.0
	50人以上	2.0	1.9	1.0

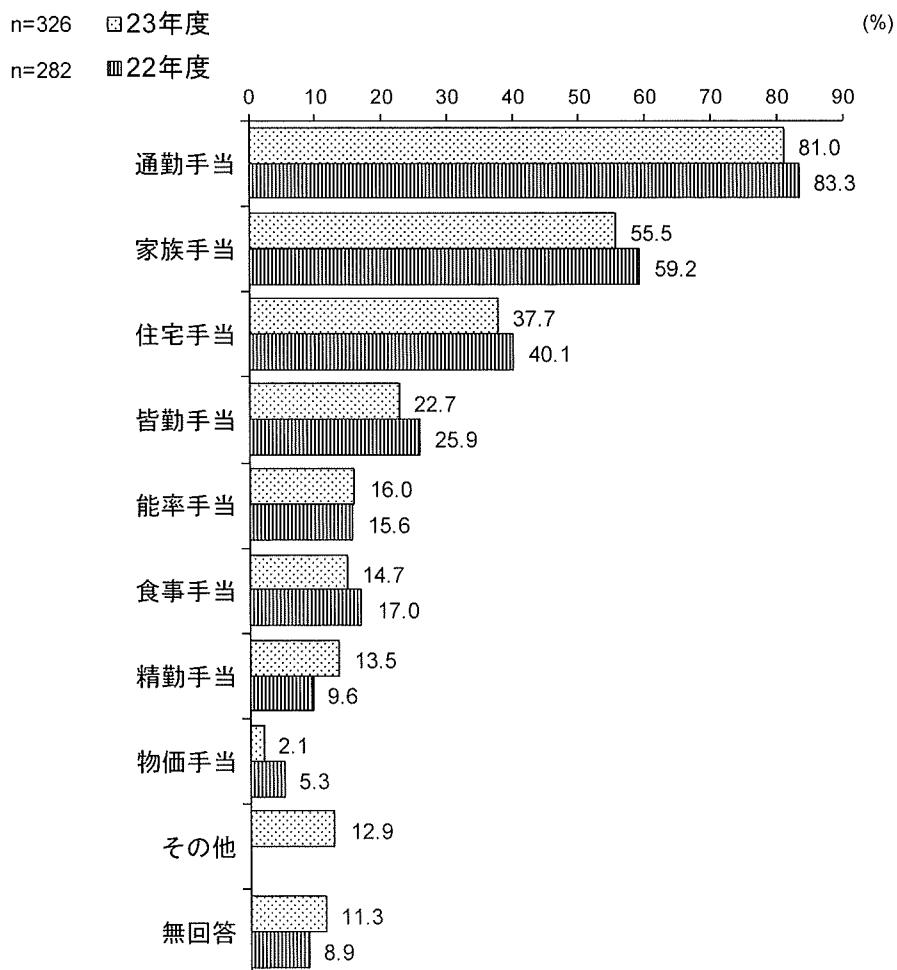
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

4-5 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 81.0%と最も高く、次いで「家族手当」が 55.5%、「住宅手当」が 37.7%、「皆勤手当」が 22.7%となっている。

昨年度に比べても同様の傾向となっている。(図表4-5-I)

図表4-5-I 基本給部分以外の支給手当



第4章 賃金について

業種別でみると、「通勤手当」は「運輸業」が 46.7%となっている、それ以外では概ね8割を超えている。

従業員規模別でみると、「通勤手当」、「家族手当」、「住宅手当」は概ね規模が大きくなるほど、手当が支給されている割合が高くなっている。

また昨年度に比べ、「精勤手当」は 9.6%から 13.5%と 3.9 ポイント高く、「家族手当」は 59.2%から 55.5%と 3.7 ポイント低くなっている。(図表4-5-II)

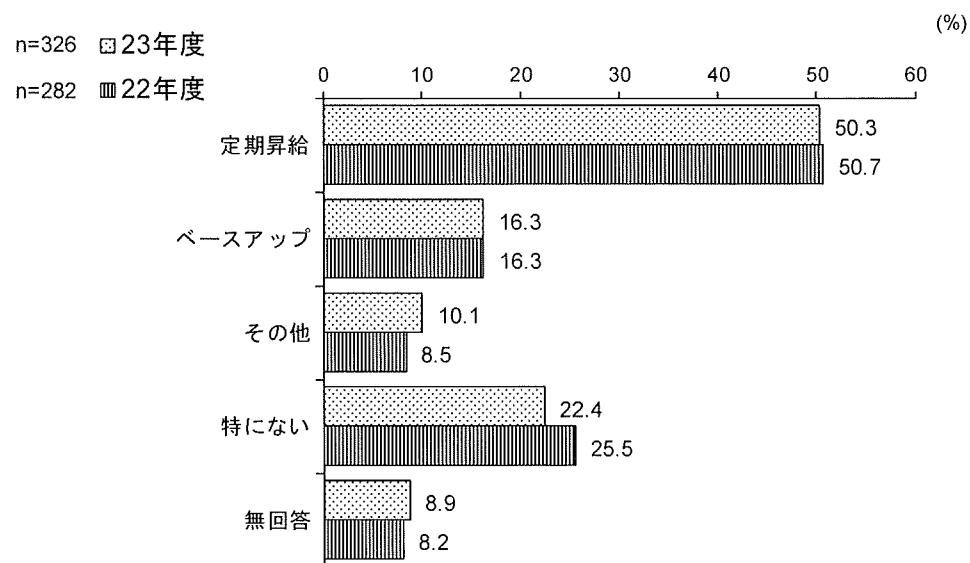
図表4-5-II 業種別、従業員規模別 基本給部分以外の支給手当

		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	(単位: %)
業種別	従業員規模別												
	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	
	22年度 全体	282	83.3	59.2	40.1	25.9	15.6	17.0	9.6	5.3	-	8.9	
業種別	建設業	39	76.9	56.4	48.7	30.8	12.8	2.6	12.8	2.6	12.8	10.3	
	運輸業	15	46.7	46.7	26.7	20.0	6.7	-	20.0	-	6.7	40.0	
	飲食店・宿泊業	15	100.0	46.7	40.0	13.3	13.3	46.7	-	-	13.3	-	
	製造業	62	83.9	69.4	41.9	37.1	12.9	29.0	22.6	4.8	14.5	8.1	
	卸売・小売業	53	77.4	49.1	26.4	13.2	17.0	11.3	3.8	3.8	3.8	20.8	
	医療・福祉	14	100.0	57.1	35.7	28.6	21.4	7.1	28.6	-	14.3	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	85.7	100.0	42.9	42.9	42.9	14.3	28.6	14.3	14.3	-	
	金融・保険業	19	78.9	42.1	36.8	-	-	26.3	-	-	10.5	21.1	
	教育・学習	5	80.0	60.0	60.0	-	20.0	-	-	-	-	-	
	情報通信業	5	80.0	80.0	60.0	-	-	-	20.0	-	40.0	-	
	不動産業	5	80.0	-	20.0	-	20.0	-	-	-	20.0	20.0	
	サービス業	55	80.0	49.1	40.0	21.8	27.3	9.1	14.5	-	12.7	7.3	
	その他	20	90.0	65.0	30.0	30.0	10.0	20.0	20.0	-	15.0	5.0	
従業員規模別	9人以下	41	65.9	36.6	24.4	17.1	17.1	12.2	19.5	2.4	7.3	19.5	
	10~19人以下	100	86.0	61.0	37.0	23.0	18.0	13.0	14.0	1.0	12.0	9.0	
	20~29人以下	57	82.5	54.4	42.1	28.1	17.5	15.8	12.3	3.5	17.5	8.8	
	30~49人以下	42	81.0	57.1	40.5	23.8	14.3	26.2	7.1	-	16.7	14.3	
	50人以上	67	88.1	65.7	44.8	19.4	10.4	13.4	16.4	4.5	11.9	7.5	

4-6 昇給

昇給については昨年度と同様の傾向で、「定期昇給」が 50.3%、「ベースアップ」が 16.3%となっている。「特ない」は 22.4%となっている。(図表4-6-I)

図表4-6-I 昇給



業種別でみると、「定期昇給」は「情報通信業」が 80.0%と最も高く、次いで「医療・福祉」・「電気・ガス・熱供給・水道業」がともに 71.4%となっており、また「運輸業」・「飲食店・宿泊業」がそれぞれ 26.7%と最も低くなっている。

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど「定期昇給」がある割合が高くなっている。(図表4-6-II)

図表4-6-II 業種別、従業員規模別 昇給

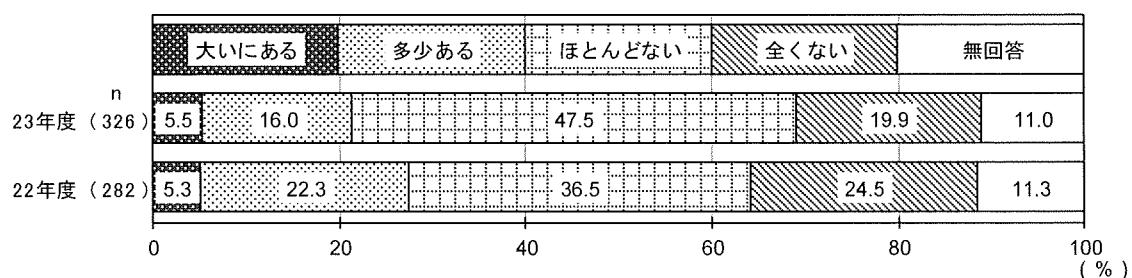
		調査数	定期昇給	ベーツアップ	その他	特にない	無回答
23年度 全体	326	50.3	16.3	10.1	22.4	8.9	
22年度 全体	282	50.7	16.3	8.5	25.5	8.2	
業種別	建設業	39	51.3	17.9	2.6	30.8	5.1
	運輸業	15	26.7	13.3	13.3	26.7	20.0
	飲食店・宿泊業	15	26.7	13.3	26.7	33.3	-
	製造業	62	62.9	16.1	4.8	22.6	3.2
	卸売・小売業	53	49.1	5.7	11.3	18.9	18.9
	医療・福祉	14	71.4	21.4	7.1	7.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	71.4	-	14.3	14.3	14.3
	金融・保険業	19	42.1	21.1	10.5	5.3	26.3
	教育・学習	5	60.0	-	20.0	20.0	-
	情報通信業	5	80.0	-	20.0	-	-
	不動産業	5	40.0	-	40.0	20.0	-
従業員規模別	サービス業	55	43.6	25.5	14.5	25.5	3.6
	その他	20	50.0	20.0	-	35.0	5.0
	9人以下	41	34.1	14.6	12.2	29.3	17.1
	10~19人以下	100	45.0	16.0	8.0	33.0	8.0
	20~29人以下	57	52.6	24.6	7.0	19.3	3.5
	30~49人以下	42	52.4	14.3	11.9	19.0	9.5
	50人以上	67	67.2	10.4	14.9	9.0	6.0

4-7 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」）が 21.5%、<影響がない>（「ほとんどない」+「全くない」）が 67.4%となっている。

昨年度に比べ、<影響がある>は 27.6%から 21.5%と 6.1 ポイント、<影響がない>は 61.0%から 67.4%と 6.4 ポイント高くなっている。（図表4-7-I）

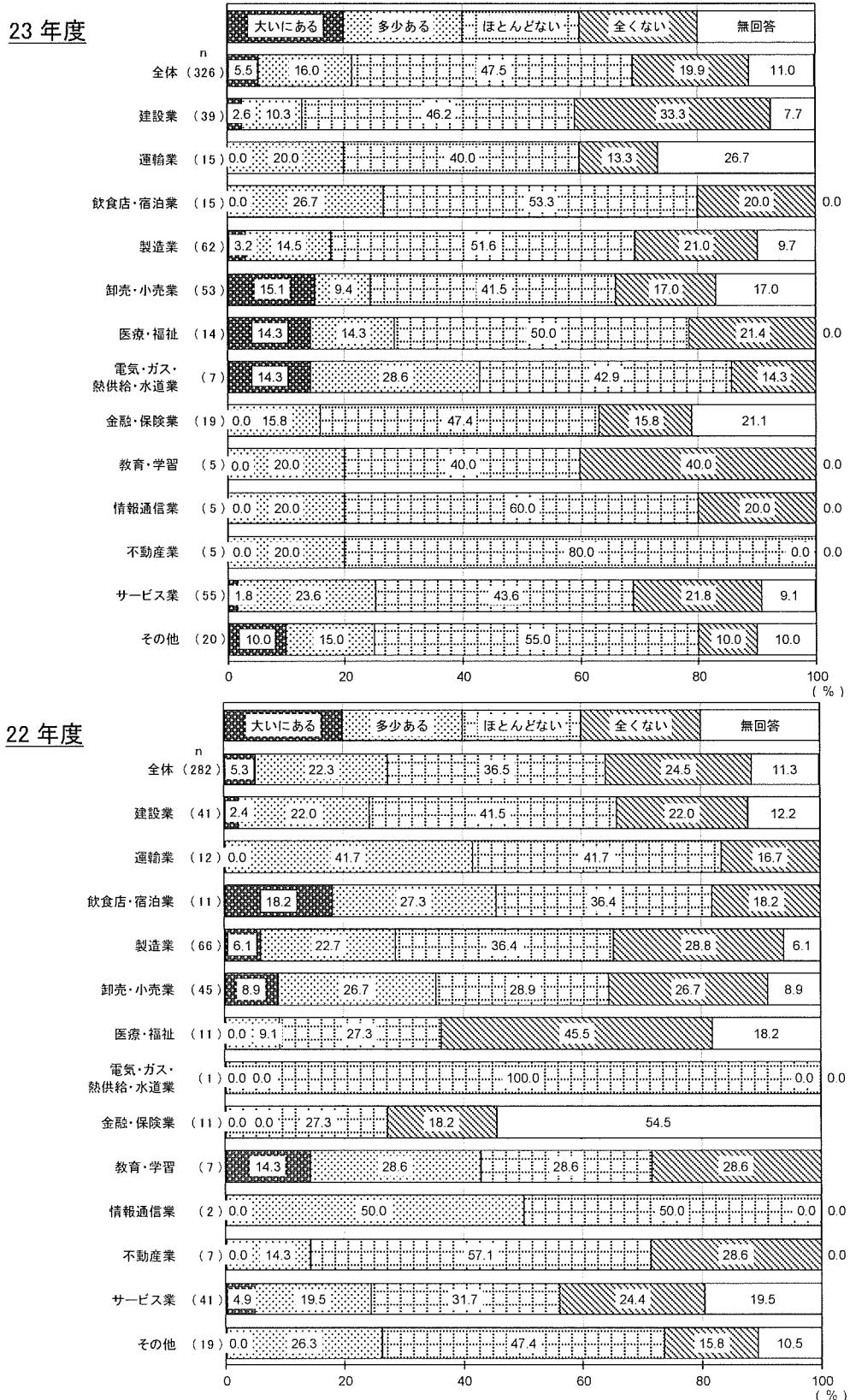
図表4-7-I 最低賃金の引き上げによる影響



業種別でみると、<影響がある>は「電気・ガス・熱供給・水道業」が42.9%と最も高くなっている。一方、<影響がない>は「情報通信業」・「不動産業」・「教育・学習」が80.0%となっている。

また昨年度に比べ、<影響がない>では「情報通信業」が50.0%から80.0%と30ポイント、「教育・学習」が57.2%から80.0%と22.8ポイント、「飲食店・宿泊業」が54.6%から73.3%と18.7ポイント高くなっている。(図表4-7-II)

図表4-7-II 業種別 最低賃金の引き上げによる影響

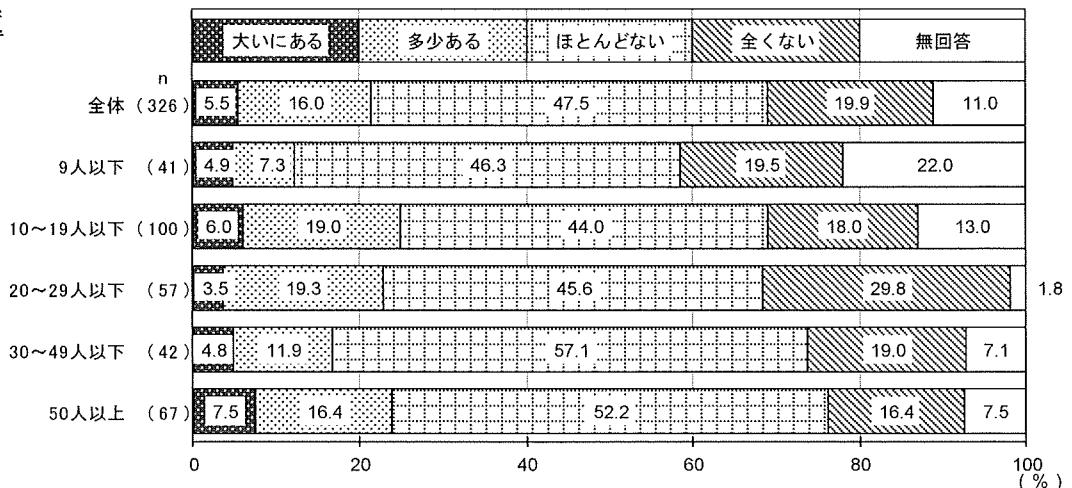


従業員規模別でみると、「10～19人以下」では「影響がある」が25.0%、次いで「50人以上」で23.9%となっている。一方、「影響はない」は全ての規模で6割を超えている。

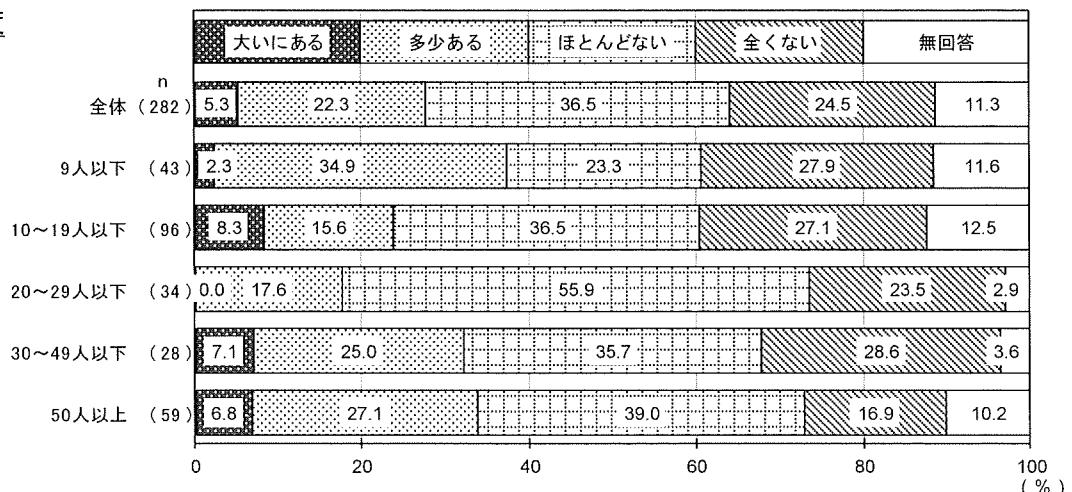
昨年度に比べ、「影響がある」は「9人以下」で37.2%から12.2%と25ポイント、「30～49人」で32.1%から16.7%と15.4ポイント低くなっている。(図表4-7-III)

図表4-7-III 従業員規模別 最低賃金の引き上げによる影響

23年度



22年度

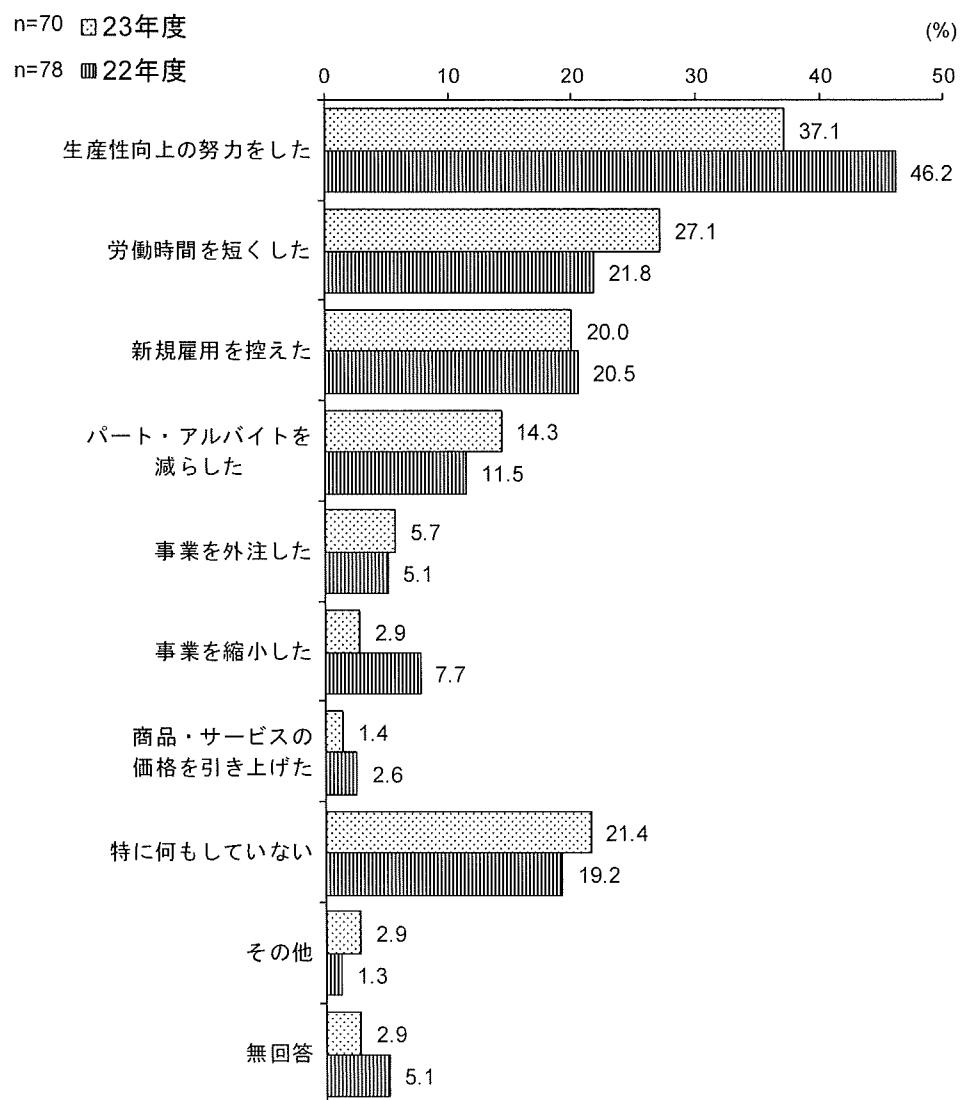


4-8 影響ある場合の対応方法

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 37.1% と最も高く、次いで「労働時間を短くした」が 27.1%、「新規雇用を控えた」が 20.0%、「パート・アルバイトを減らした」が 14.3% となっている。「特に何もしていない」は 21.4% となっている。

また昨年度に比べ、「労働時間を短くした」は 21.8% から 27.1% と 5.3 ポイント高くなっている、「生産性向上の努力をした」は 46.2% から 37.1% と 9.1 ポイント低くなっている。(図表4-8-I)

図表4-8-I 影響ある場合の対応方法



図表4-8-II 業種別、従業員規模別 影響ある場合の対応方法【参考】

(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	事業を縮小した	事業を外注した	商品・サービスの価格を引き上げた	特に何もしていない	その他	無回答
23年度 全体	70	37.1	27.1	14.3	20.0	2.9	5.7	1.4	21.4	2.9	2.9
22年度 全体	78	46.2	21.8	11.5	20.5	7.7	5.1	2.6	19.2	1.3	5.1
業種別	建設業	5	80.0	-	20.0	20.0	20.0	-	-	-	-
	運輸業	3	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-
	飲食店・宿泊業	4	25.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-
	製造業	11	36.4	9.1	18.2	18.2	-	9.1	-	27.3	9.1
	卸売・小売業	13	53.8	53.8	23.1	38.5	-	-	7.7	-	-
	医療・福祉	4	25.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-	25.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-	33.3
	金融・保険業	3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	33.3
	教育・学習	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	1	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	不動産業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
従業員規模別	サービス業	14	28.6	21.4	7.1	7.1	-	-	42.9	-	-
	その他	5	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0
	9人以下	5	20.0	20.0	40.0	-	-	-	20.0	40.0	-
	10~19人以下	25	40.0	24.0	8.0	16.0	-	8.0	-	20.0	4.0
	20~29人以下	13	53.8	30.8	15.4	15.4	-	-	-	15.4	-
	30~49人以下	7	14.3	42.9	14.3	28.6	14.3	-	-	28.6	-
	50人以上	16	37.5	31.3	12.5	25.0	-	12.5	-	25.0	6.3

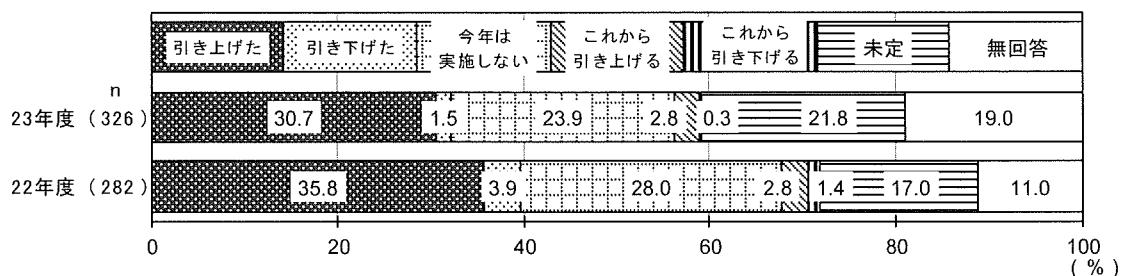
※業種別・従業員規模別については、調査数が少ないため参考までに掲載する

4-9 賃金改定について(平成23年1月1日から10月1日までの間)

賃金改定について(平成23年1月1日から10月1日までの間)は、「引き上げた」が30.7%と最も高く、次いで「今年は実施しない」が23.9%、「これから引き上げる」が2.8%となっている。また「未定」は21.8%となっている。

昨年度に比べ「引き上げた」が35.8%から30.7%と5.1ポイント低くなっている、「今年は実施しない」が28.0%から23.9%と4.1ポイント低くなっている。(図表4-9-I)

図表4-9-I 賃金改定について(平成23年1月1日から10月1日までの間)



業種別でみると、「引き上げた」は「教育・学習」が 60.0%と最も高く、次いで「製造業」が 46.8%となっている。

従業員規模別でみると、「50 人以上」では 41.8%と最も高く、次いで「20~29 人以下」が 36.8%、「30~49 人以下」が 28.6%と規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向となっている。(図表4-9-II)

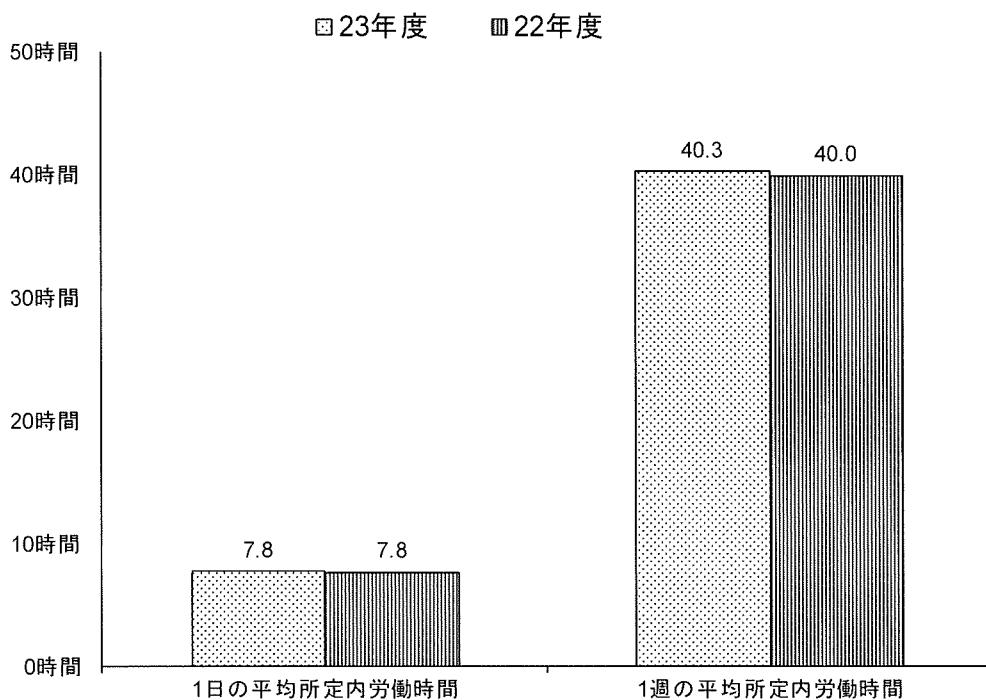
図表4-9-II 業種別、従業員規模別 賃金改定について
(平成 23 年 1 月 1 日から 10 月 1 日までの間)

		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
業種別	23年度 全体	326	30.7	1.5	23.9	2.8	0.3	21.8	19.0
	22年度 全体	282	35.8	3.9	28.0	2.8	1.4	17.0	11.0
	建設業	39	35.9	2.6	15.4	2.6	2.6	20.5	20.5
	運輸業	15	6.7	-	33.3	6.7	-	20.0	33.3
	飲食店・宿泊業	15	20.0	-	26.7	-	-	33.3	20.0
	製造業	62	46.8	1.6	22.6	3.2	-	16.1	9.7
	卸売・小売業	53	32.1	-	26.4	-	-	13.2	28.3
	医療・福祉	14	42.9	-	35.7	-	-	21.4	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	42.9	-	28.6	-	-	14.3	14.3
	金融・保険業	19	5.3	-	5.3	5.3	-	36.8	47.4
	教育・学習	5	60.0	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	5	20.0	-	60.0	-	-	20.0	-
従業員規模別	不動産業	5	-	-	40.0	-	-	60.0	-
	サービス業	55	20.0	5.5	27.3	1.8	-	32.7	12.7
	その他	20	35.0	-	25.0	10.0	-	10.0	20.0
	9人以下	41	19.5	2.4	26.8	2.4	-	24.4	24.4
	10~19人以下	100	26.0	2.0	27.0	3.0	-	27.0	15.0
	20~29人以下	57	36.8	-	22.8	3.5	1.8	21.1	14.0
	30~49人以下	42	28.6	2.4	21.4	-	-	26.2	21.4
	50人以上	67	41.8	-	22.4	4.5	-	11.9	19.4

5-1 所定内労働時間

所定内労働時間は、昨年度と同様の傾向で、「1日の所定内労働時間」は平均 7.8 時間、「1週間の所定内労働時間」は平均 40.3 時間となっている。(図表5-1-I)

図表5-1-I 所定内労働時間



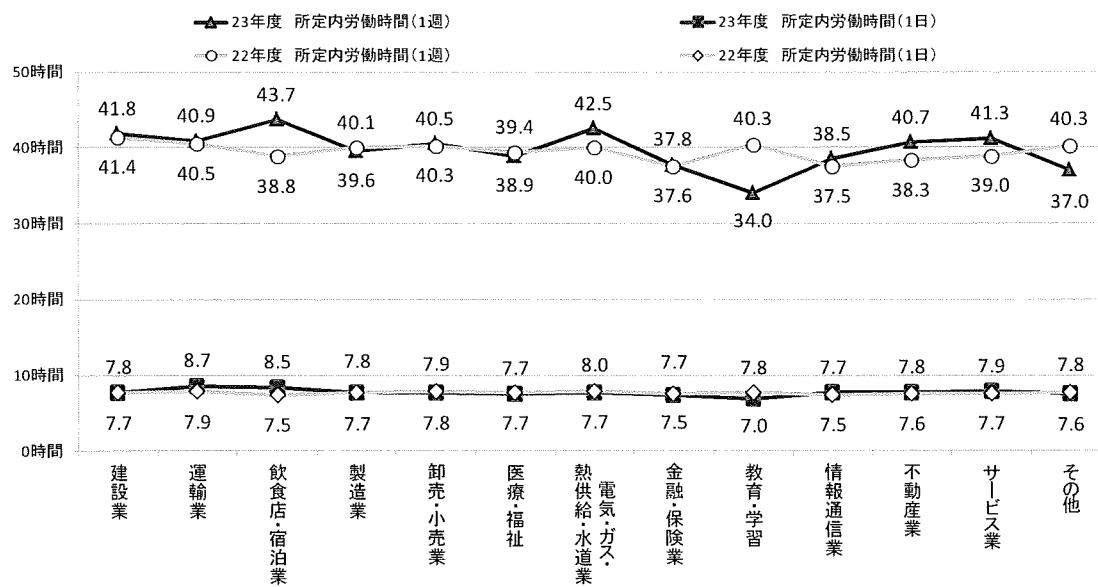
※所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間。

※完全週休2日制でない場合は、4週平均からの時間。

業種別でみると、1日の所定内労働時間は最も短い「教育・学習」の7.0時間から、最も長い「運輸業」の8.7時間の間となっている。1週間の所定内労働時間は最も短い「教育・学習」の34.0時間から最も長い「飲食店・宿泊業」の43.7時間の間となっている。

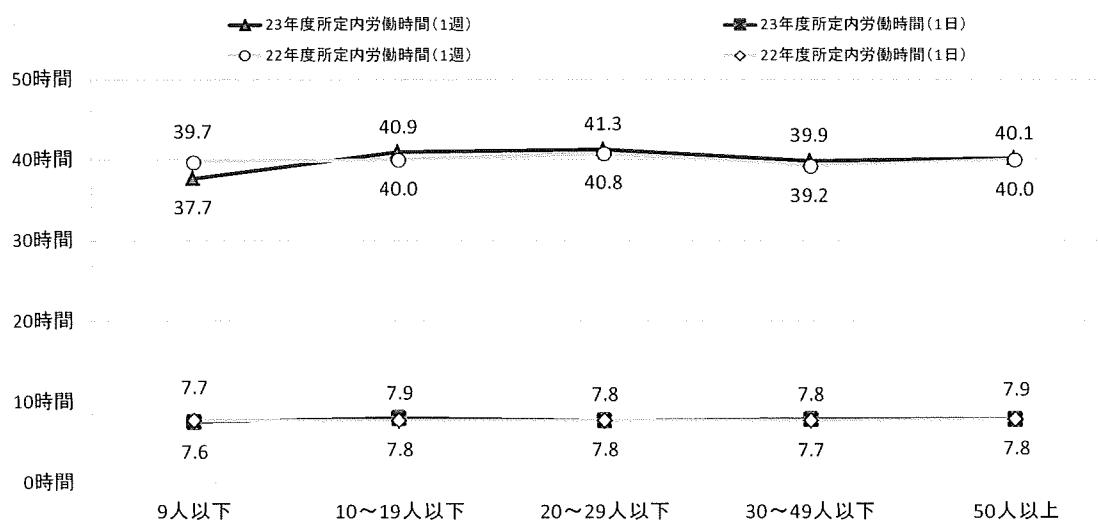
昨年度に比べ、1週間の所定内労働時間で「飲食店・宿泊業」で38.8時間から43.7時間と4.9時間長くなり、「教育・学習」で40.3時間から34時間と6.3時間短くなっている。(図表5-1-II)

図表5-1-II 業種別 所定内労働時間



従業員規模別でみると、大きな差はみられず、「9人以下」では1週間の所定労働時間が37.7時間となっており、他の従業員規模と比べるとやや短くなっている。(図表5-1-III)

図表5-1-III 従業員規模別 所定内労働時間

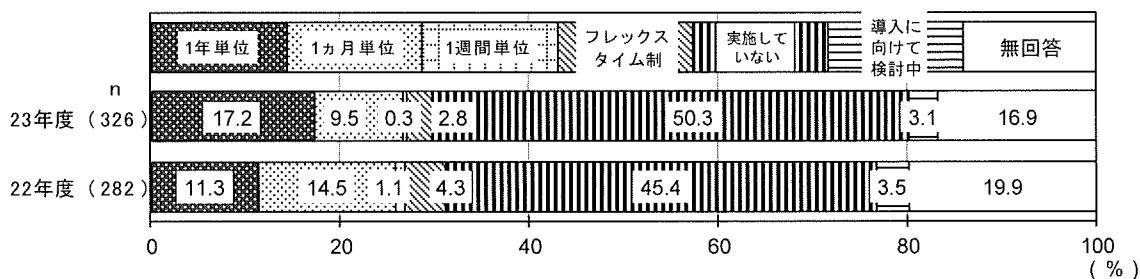


5-2 変形労働時間制の導入

変形労働時間制の導入は、「1年単位」が17.2%と最も高く、次いで「1ヵ月単位」が9.5%、「フレックスタイム制」が2.8%となっている。「実施していない」は50.3%となっている。

昨年度に比べて、「1年単位」が11.3%から17.2%と5.9ポイント高くなっている。(図表5-2-I)

図表5-2-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週間を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。

業種別でみると、変形労働時間制の導入をしているのは「医療・福祉」が 57.1%と最も高くなっている。一方、「導入していない」は「教育・学習」・「不動産業」がそれぞれ 80.0%となっている。

従業員規模別でみると、変形労働時間制の導入をしているのは「50人以上」が 44.8%と最も高く、「1年単位」が 23.9%となっている。一方、「導入していない」は「10~19人以下」で 66.0%、「9人以下」で 58.6%となっている。(図表5-2-II)

図表5-2-II 業種別、従業員規模別 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		無回答
		1年単位	1ヶ月単位	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		
23年度 全体	326	17.2	9.5	0.3	2.8	50.3	3.1	16.9	
22年度 全体	282	11.3	14.5	1.1	4.3	45.4	3.5	19.9	
業種別	建設業	39	25.6	7.7	-	-	48.7	2.6	15.4
	運輸業	15	26.7	13.3	-	6.7	13.3	6.7	33.3
	飲食店・宿泊業	15	-	20.0	6.7	6.7	60.0	-	6.7
	製造業	62	22.6	-	-	1.6	62.9	1.6	11.3
	卸売・小売業	53	20.8	15.1	-	-	41.5	-	22.6
	医療・福祉	14	21.4	28.6	-	7.1	35.7	-	7.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	-	-	-	28.6	28.6	28.6
	金融・保険業	19	-	5.3	-	-	68.4	5.3	21.1
	教育・学習	5	20.0	-	-	-	80.0	-	-
	情報通信業	5	-	20.0	-	40.0	20.0	20.0	-
	不動産業	5	20.0	-	-	-	60.0	20.0	-
	サービス業	55	12.7	10.9	-	3.6	50.9	3.6	18.2
	その他	20	15.0	15.0	-	5.0	45.0	-	20.0
従業員規模別	9人以下	41	12.2	7.3	-	-	53.7	4.9	22.0
	10~19人以下	100	15.0	4.0	-	1.0	62.0	4.0	14.0
	20~29人以下	57	15.8	12.3	-	1.8	50.9	3.5	15.8
	30~49人以下	42	23.8	9.5	2.4	2.4	40.5	2.4	19.0
	50人以上	67	23.9	14.9	-	6.0	38.8	1.5	14.9

5-3 所定(時間)外労働時間

所定(時間)外労働時間は、「ある」が 69.6%、「ない」が 20.9%となっている。一人あたりの月平均所定外労働時間は男性が 16.7 時間、女性が 7.9 時間となっている。

昨年度に比べ女性の月平均所定外労働時間は 6.5 時間から 7.9 時間と 1.4 時間長くなっている。

業種別でみると、「ある」は「情報通信業」が 100.0% と最も高く、次いで「飲食店・宿泊業」が 86.7%、「不動産業」が 80.0% となっている。一人あたりの月平均所定外労働時間は男性では「運輸業」が 23.7 時間と最も長くなっている。女性では「教育・学習」が 15.0 時間と最も長くなっている。

従業員規模別でみると、「ある」は「50 人以上」で 83.6% となっている。

一人あたりの月平均所定外労働時間は、男女とも「9人以下」で男性が 18.3 時間、女性が 10.3 時間と最も長くなっている。(図表5-3)

図表5-3 業種別、従業員規模別 所定(時間)外労働時間

(単位：%) (単位：時間)

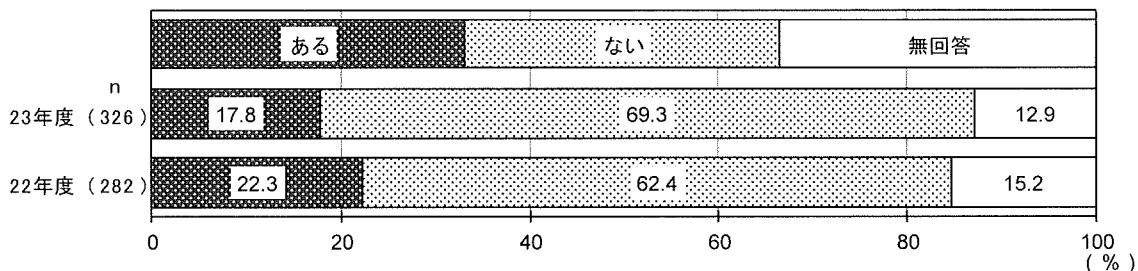
		調査数	ある	ない	無回答	ある	
						男性	女性
	23年度 全体	326	69.6	20.9	9.5	16.7	7.9
	22年度 全体	282	60.6	22.7	16.7	16.3	6.5
業種別	建設業	39	71.8	20.5	7.7	18.0	6.2
	運輸業	15	53.3	6.7	40.0	23.7	6.2
	飲食店・宿泊業	15	86.7	6.7	6.7	9.3	6.6
	製造業	62	79.0	16.1	4.8	17.8	6.8
	卸売・小売業	53	60.4	30.2	9.4	19.8	8.6
	医療・福祉	14	78.6	7.1	14.3	22.5	12.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	71.4	28.6	-	16.0	4.0
	金融・保険業	19	73.7	5.3	21.1	20.0	8.2
	教育・学習	5	60.0	40.0	-	20.3	15.0
	情報通信業	5	100.0	-	-	16.7	13.7
	不動産業	5	80.0	-	20.0	10.3	10.0
	サービス業	55	60.0	30.9	9.1	12.6	8.1
従業員規模別	その他	20	70.0	30.0	-	15.3	10.7
	9人以下	41	51.2	43.9	4.9	18.3	10.3
	10~19人以下	100	70.0	25.0	5.0	16.0	5.8
	20~29人以下	57	68.4	21.1	10.5	18.1	8.8
	30~49人以下	42	66.7	16.7	16.7	15.6	6.6
	50人以上	67	83.6	6.0	10.4	17.5	9.5

5-4 「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響

「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響は、「ある」が17.8%、「ない」が69.3%となっている。

昨年度と同様に「ない」が6割を超えており、(図表5-4-I)

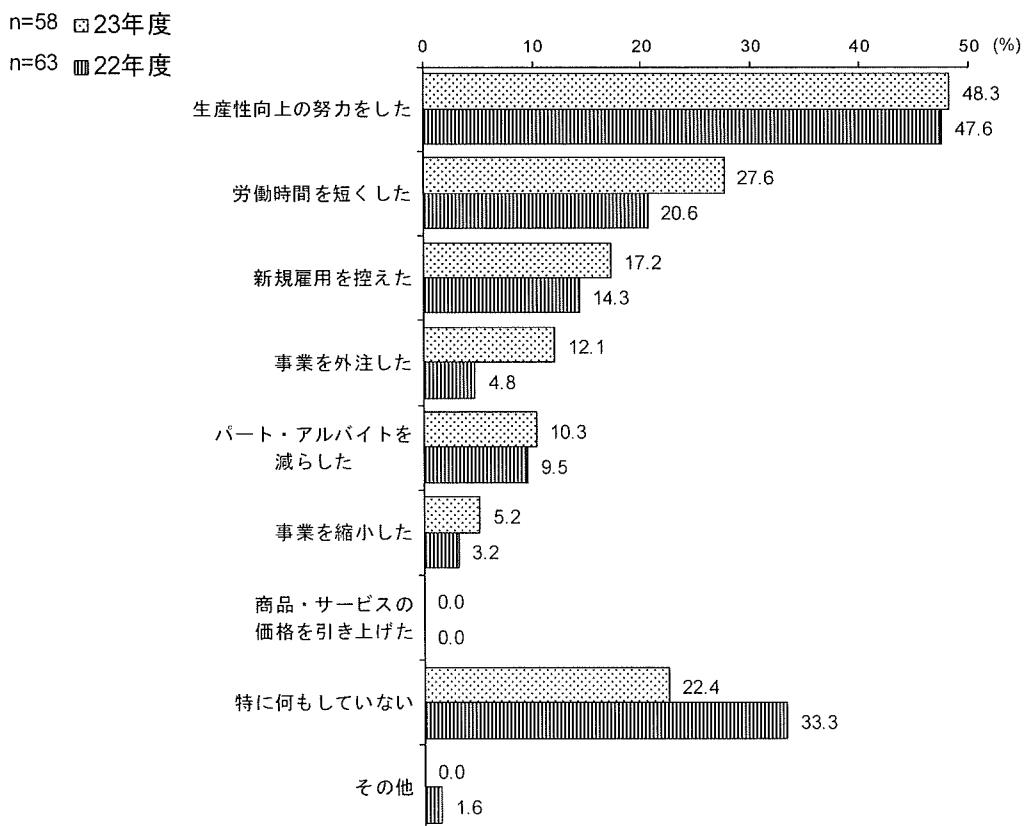
図表5-4-I 「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響



「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響がある場合の対応は、「生産性向上の努力をした」が48.3%と最も高く、次いで「労働時間を短くした」が27.6%、「新規雇用を控えた」が17.2%となっている。

また昨年度に比べ、「事業を外注した」が4.8%から12.1%と7.3ポイント、「労働時間を短くした」は20.6%から27.6%と7ポイント高くなっている。(図表5-4-II)

図表5-4-II 影響がある場合の対応



6-1 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51.0%と最も高く、次いで「隔週または月2回」が24.0%、「4週3回または月3回」が8.0%、「4週1回または月1回」が5.7%となっている。

昨年度に比べ、「完全週休2日制」は59.8%から51.0%と、8.8ポイント低くなっている。

業種別でみると、「完全週休2日制」では「金融・保険業」「情報通信業」が100.0%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が16.7%と最も低くなっている。

従業員規模別では、大きな差はみられない。(図表6-1-I)

図表6-1-I 業種別、従業員規模別 週休2日制の実施【実施している】

(単位：%)

	調査数	実施している					
		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	
23年度 全体	263	51.0	8.0	24.0	5.7	11.4	
22年度 全体	214	59.8	6.5	20.6	2.8	10.3	
業種別	建設業	29	34.5	-	44.8	17.2	3.4
	運輸業	10	20.0	20.0	40.0	-	20.0
	飲食店・宿泊業	9	44.4	11.1	33.3	11.1	-
	製造業	53	58.5	13.2	18.9	3.8	5.7
	卸売・小売業	42	42.9	9.5	23.8	4.8	19.0
	医療・福祉	12	33.3	8.3	16.7	-	41.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	16.7	-	33.3	16.7	33.3
	金融・保険業	19	100.0	-	-	-	-
	教育・学習	3	66.7	-	-	-	33.3
	情報通信業	5	100.0	-	-	-	-
	不動産業	5	40.0	-	60.0	-	-
従業員規模別	サービス業	46	43.5	8.7	30.4	4.3	13.0
	その他	16	68.8	6.3	12.5	12.5	-
	9人以下	32	53.1	6.3	18.8	6.3	15.6
	10~19人以下	78	55.1	3.8	29.5	5.1	6.4
	20~29人以下	47	40.4	17.0	25.5	8.5	8.5
	30~49人以下	33	60.6	6.1	21.2	6.1	6.1
	50人以上	57	52.6	10.5	21.1	1.8	14.0

週休2日制を実施していない理由は、「関連企業との取引上の都合」が43.8%と最も高く、次いで「同業他社があまり実施していない」が20.8%、「生産(販売)高が減少する」、「時間外、休日労働の増加」がそれぞれ16.7%となっている。

昨年度に比べ、「時間外、休日労働の増加」が16.7%から8.7%と8ポイント、「代替労働者の求人難」が6.5%から12.5%と6ポイント高くなっている。(図表6-1-II)

図表6-1-II 業種別、従業員規模別 週休2日制の実施【実施していない】

(単位：%)

		実施していない							
		調査数	都関連企業との取引上の都合	し同業他社があまり実施	する生産(販売)高が減少	人件費コストの上昇	加時間外、休日労働の増	代替労働者の求人難	その他
23年度 全体		48	43.8	20.8	16.7	14.6	16.7	12.5	16.7
22年度 全体		46	56.5	37.0	17.4	13.0	8.7	6.5	10.9
業種別	建設業	7	71.4	57.1	14.3	-	-	-	14.3
	運輸業	3	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3
	飲食店・宿泊業	5	-	20.0	20.0	60.0	40.0	20.0	-
	製造業	5	80.0	-	20.0	-	40.0	-	20.0
	卸売・小売業	8	-	12.5	37.5	12.5	12.5	25.0	25.0
	医療・福祉	2	-	-	-	-	-	-	100.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育・学習	2	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	7	71.4	14.3	-	-	14.3	28.6	-
従業員規模別	その他	4	75.0	-	-	25.0	50.0	-	-
	9人以下	8	37.5	37.5	12.5	-	-	25.0	25.0
	10~19人以下	19	42.1	15.8	26.3	21.1	21.1	15.8	10.5
	20~29人以下	8	75.0	25.0	12.5	-	25.0	-	12.5
	30~49人以下	6	50.0	-	-	33.3	16.7	16.7	16.7
	50人以上	6	16.7	33.3	-	16.7	16.7	-	33.3

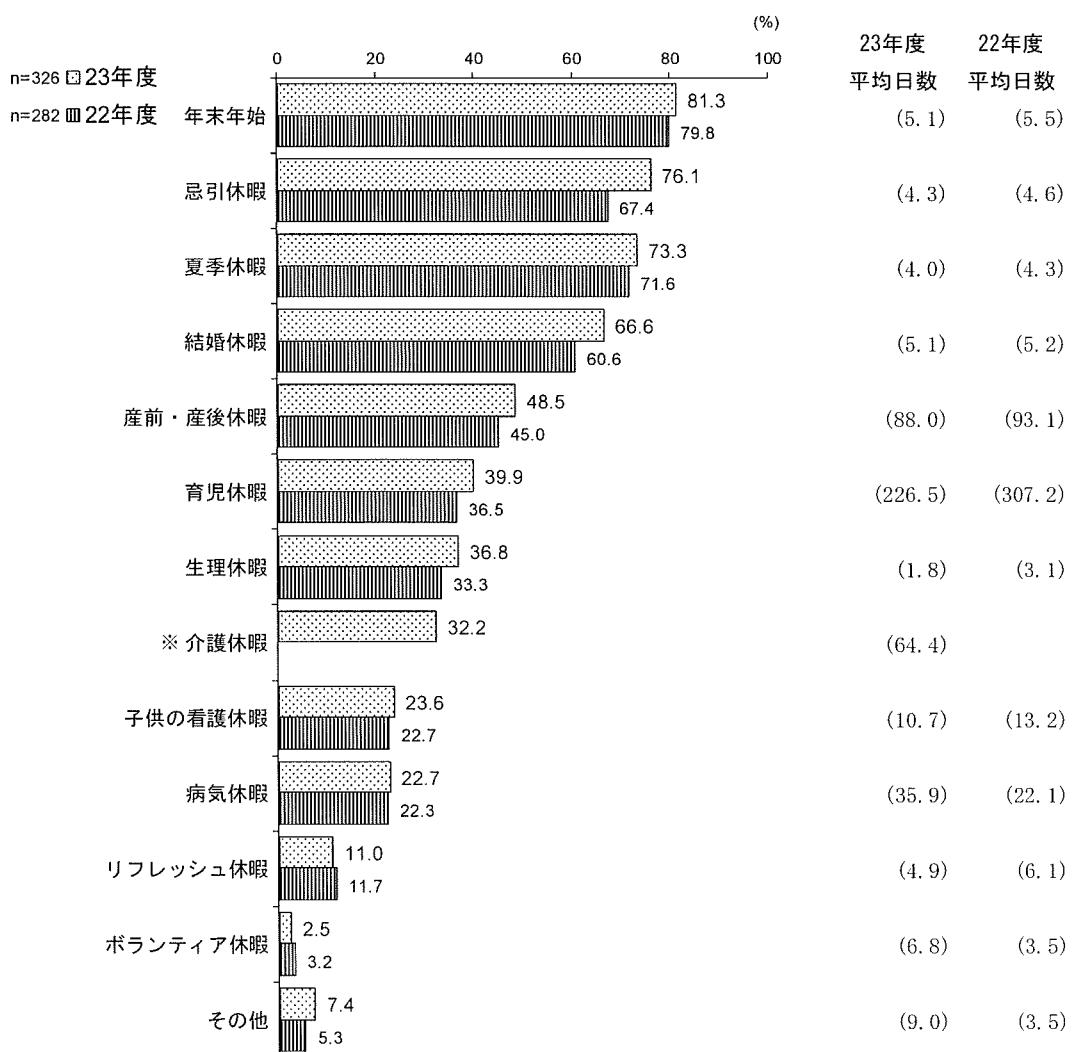
6-2 各種休暇

各種休暇は、「年末年始」が 81.3%と最も高く、次いで「忌引休暇」が 76.1%、「夏季休暇」が 73.3%、「結婚休暇」が 66.6%、「産前・産後休暇」が 48.5%となっている。

平均日数は「育児休暇」が 226.5 日と最も多く、次いで「産前・産後休暇」が 88.0 日、「介護休暇」が 64.4 日、「病気休暇」が 35.9 日となっている。

昨年度に比べ、「病気休暇」・「ボランティア休暇」以外の全ての休暇で、平均日数が少なくなっている。特に「育児休暇」は 307.2 日から 226.5 日と 80.7 日少なくなっている。(図表6-2)

図表6-2 各種休暇



6-3 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 23.0 日、最低付与日数で 9.6 日となっている。また消化率は 40.6% となっている。

業種別でみると、最高付与日数は「教育・学習」が 30.0 日と最も多く、次いで「情報通信業」が 28.0 日、「不動産業」が 26.0 日、「金融・保険業」が 25.4 日、「飲食店・宿泊業」が 24.6 日となっている。最低付与日数は「情報通信業」が 7.0 日と最も少なくなっている。

なお従業員規模別でみても、大きな差は見られない。(図表6-3)

図表6-3 業種別、従業員規模別 年次有給休暇

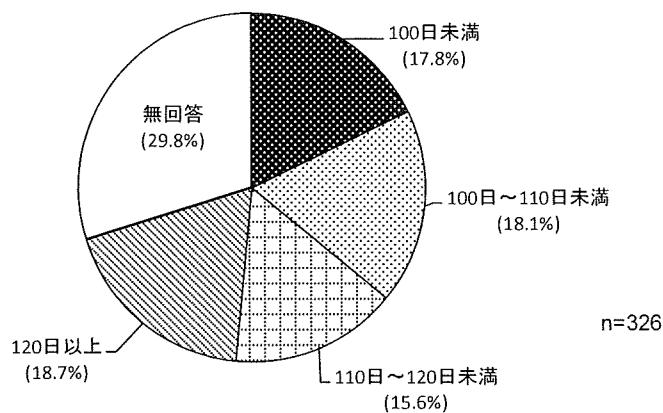
		調査数	最高付与日数							最低付与日数							平均消化率(%)
業種別	従業員規模別		1 人 4 日	5 人 9 日	1 0 人 1 4 日	1 5 人 1 9 日	2 0 人 以上	無回答	平均日数(日)	1 人 4 日	5 人 9 日	1 0 人 1 4 日	1 5 人 1 9 日	2 0 人 以上	無回答		
	23年度 全体	326	-	1.2	6.7	0.9	68.4	22.7	23.0	6.1	8.3	43.9	2.1	3.1	36.5	9.6 40.6	
	建設業	39	-	2.6	12.8	-	56.4	28.2	20.8	2.6	10.3	35.9	-	5.1	46.2	10.1 35.6	
	運輸業	15	-	-	-	-	60.0	40.0	24.4	6.7	6.7	46.7	-	-	40.0	8.7 45.1	
	飲食店・宿泊業	15	-	-	13.3	-	66.7	20.0	24.6	6.7	20.0	33.3	6.7	-	33.3	8.7 41.3	
	製造業	62	-	-	3.2	1.6	82.3	12.9	22.2	3.2	16.1	51.6	1.6	1.6	25.8	9.3 47.0	
	卸売・小売業	53	-	1.9	5.7	1.9	64.2	26.4	22.9	7.5	5.7	49.1	-	-	37.7	8.8 28.8	
	医療・福祉	14	-	-	7.1	-	85.7	7.1	20.8	7.1	-	78.6	-	-	14.3	9.3 47.9	
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	-	-	28.6	-	42.9	28.6	19.2	14.3	-	28.6	-	28.6	28.6	13.0 43.3	
	金融・保険業	19	-	-	5.3	-	68.4	26.3	25.4	10.5	-	21.1	10.5	10.5	47.4	12.1 48.3	
	教育・学習	5	-	-	-	-	80.0	20.0	30.0	-	40.0	40.0	-	-	20.0	8.3 28.7	
	情報通信業	5	-	-	-	-	100.0	-	28.0	20.0	-	40.0	-	-	40.0	7.0 41.7	
	不動産業	5	-	-	-	-	100.0	-	26.0	-	20.0	60.0	-	-	20.0	9.5 47.5	
	サービス業	55	-	3.6	5.5	1.8	61.8	27.3	23.4	7.3	5.5	40.0	1.8	3.6	41.8	9.8 41.2	
	その他	20	-	-	10.0	-	70.0	20.0	22.9	10.0	-	35.0	10.0	-	45.0	9.8 31.0	
従業員規模別	9人以下	41	-	2.4	7.3	2.4	41.5	46.3	24.9	2.4	4.9	26.8	-	2.4	63.4	9.8 38.5	
	10~19人以下	100	-	2.0	7.0	1.0	68.0	22.0	22.9	6.0	8.0	43.0	3.0	4.0	36.0	10.1 40.5	
	20~29人以下	57	-	-	-	-	82.5	17.5	24.5	1.8	12.3	47.4	3.5	3.5	31.6	9.9 42.3	
	30~49人以下	42	-	2.4	11.9	-	69.0	16.7	21.0	4.8	16.7	50.0	-	2.4	26.2	9.0 40.4	
	50人以上	67	-	-	9.0	-	79.1	11.9	23.4	13.4	4.5	49.3	3.0	-	29.9	8.6 43.7	

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

6-4 年間休日

年間休日は、「120日以上」が18.7%と最も高く、次いで「100～110日未満」が18.1%、「100日未満」が17.8%、「110～120日未満」が15.6%となっている。(図表6-4-I)

図表6-4-I 年間休日



業種別にみると、「100日未満」では「電気・ガス・熱供給・水道業」が42.9%と最も高く、次いで「建設業」が41.0%、「不動産業」が40.0%となっている。

「120日以上」では「情報通信業」が100.0%と最も高く、次いで「製造業」が29.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が28.6%となっている。

従業員規模別にみると、「120日以上」で「50人以上」が28.4%、「30～49人以下」が26.2%と、規模が大きくなるほど年間休日が多い傾向となっている。(図表6-4-II)

図表6-4-II 業種別、従業員規模別 年間休日

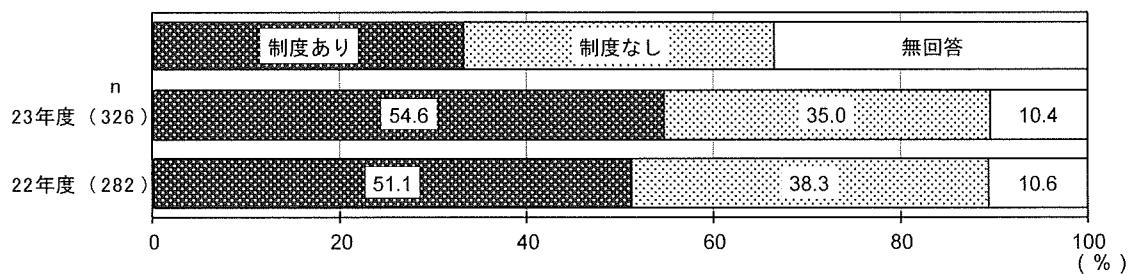
	調査数	1 日 未 満	1 日 未 満	1 日 未 満	1 日 未 満	1 日 以上	無回答	(単位: %) (単位: 日)	
								調査数	平均日数
23年度 全体	326	17.8	18.1	15.6	18.7	29.8		229	107.7
業種別	建設業	39	41.0	12.8	2.6	17.9	25.6	29	100.6
	運輸業	15	6.7	26.7	13.3	6.7	46.7	8	107.9
	飲食店・宿泊業	15	33.3	26.7	13.3	-	26.7	11	98.1
	製造業	62	9.7	14.5	30.6	29.0	16.1	52	112.1
	卸売・小売業	53	20.8	22.6	17.0	11.3	28.3	38	105.5
	医療・福祉	14	7.1	42.9	28.6	14.3	7.1	13	109.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	42.9	-	-	28.6	28.6	5	102.8
	金融・保険業	19	-	-	21.1	21.1	57.9	8	119.5
	教育・学習	5	-	20.0	20.0	20.0	40.0	3	115.3
	情報通信業	5	-	-	-	100.0	-	5	124.0
	不動産業	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	5	105.4
従業員規模別	サービス業	55	18.2	18.2	7.3	10.9	45.5	30	102.7
	その他	20	15.0	15.0	20.0	20.0	30.0	14	110.9
	9人以下	41	17.1	24.4	7.3	14.6	36.6	26	105.5
	10～19人以下	100	17.0	15.0	15.0	15.0	38.0	62	107.2
	20～29人以下	57	26.3	21.1	15.8	14.0	22.8	44	103.1
	30～49人以下	42	11.9	9.5	21.4	26.2	31.0	29	112.3
	50人以上	67	14.9	19.4	19.4	28.4	17.9	55	111.4

6-5 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54.6%、「制度なし」が35.0%となっている。

昨年度に比べて「制度あり」が51.1%から54.6%と3.5ポイント高くなっている。(図表6-5-I)

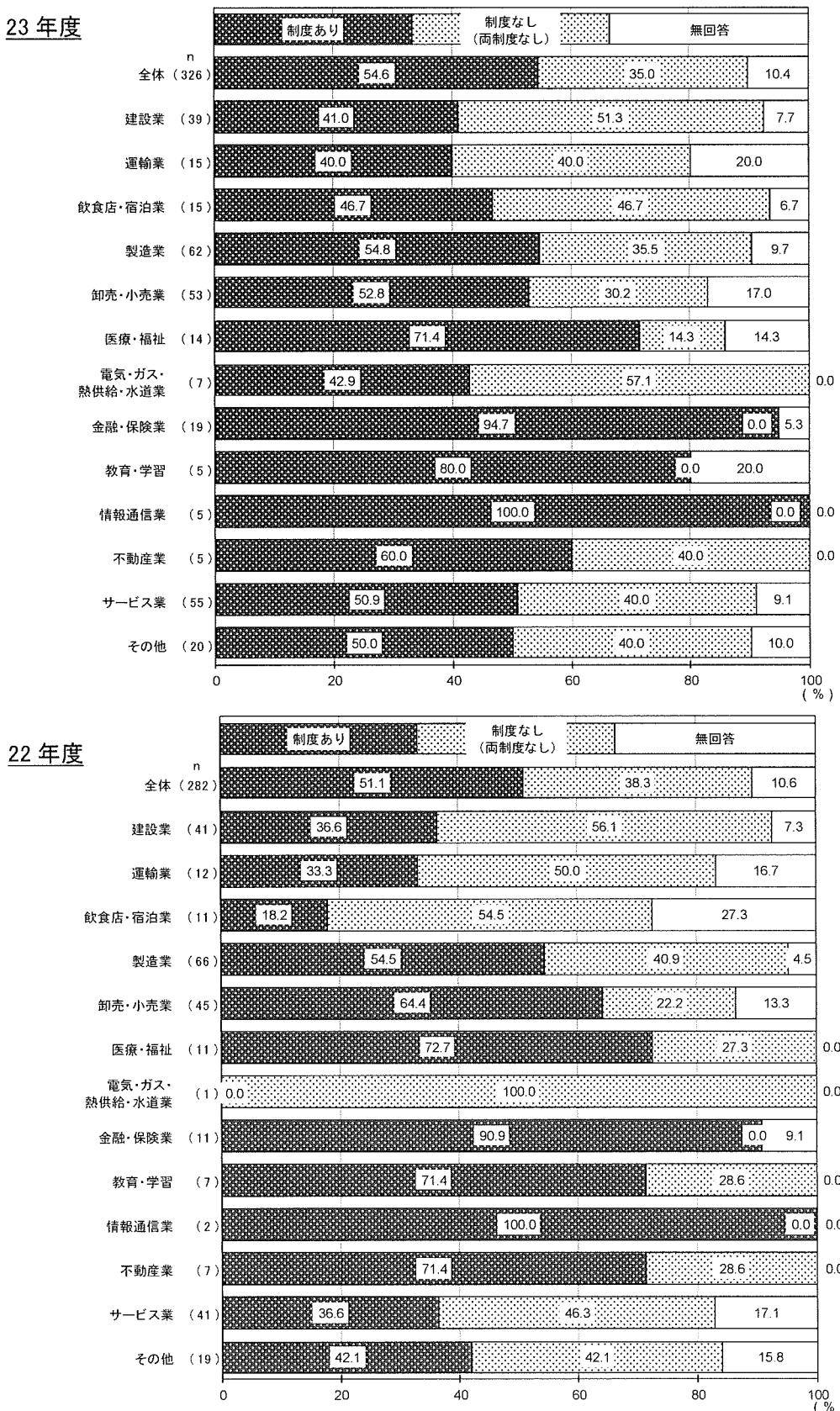
図表6-5-I 育児休業・介護休業制度



業種別でみると、「制度あり」は「情報通信業」が 100.0%と最も高く、次いで「金融・保険業」が 94.7%、「教育・学習」が 80.0%となっている。

昨年度に比べ、「制度あり」で「飲食店・宿泊業」では 18.2%から 46.7%と 28.5 ポイント高くなっている。(図表6-5-II)

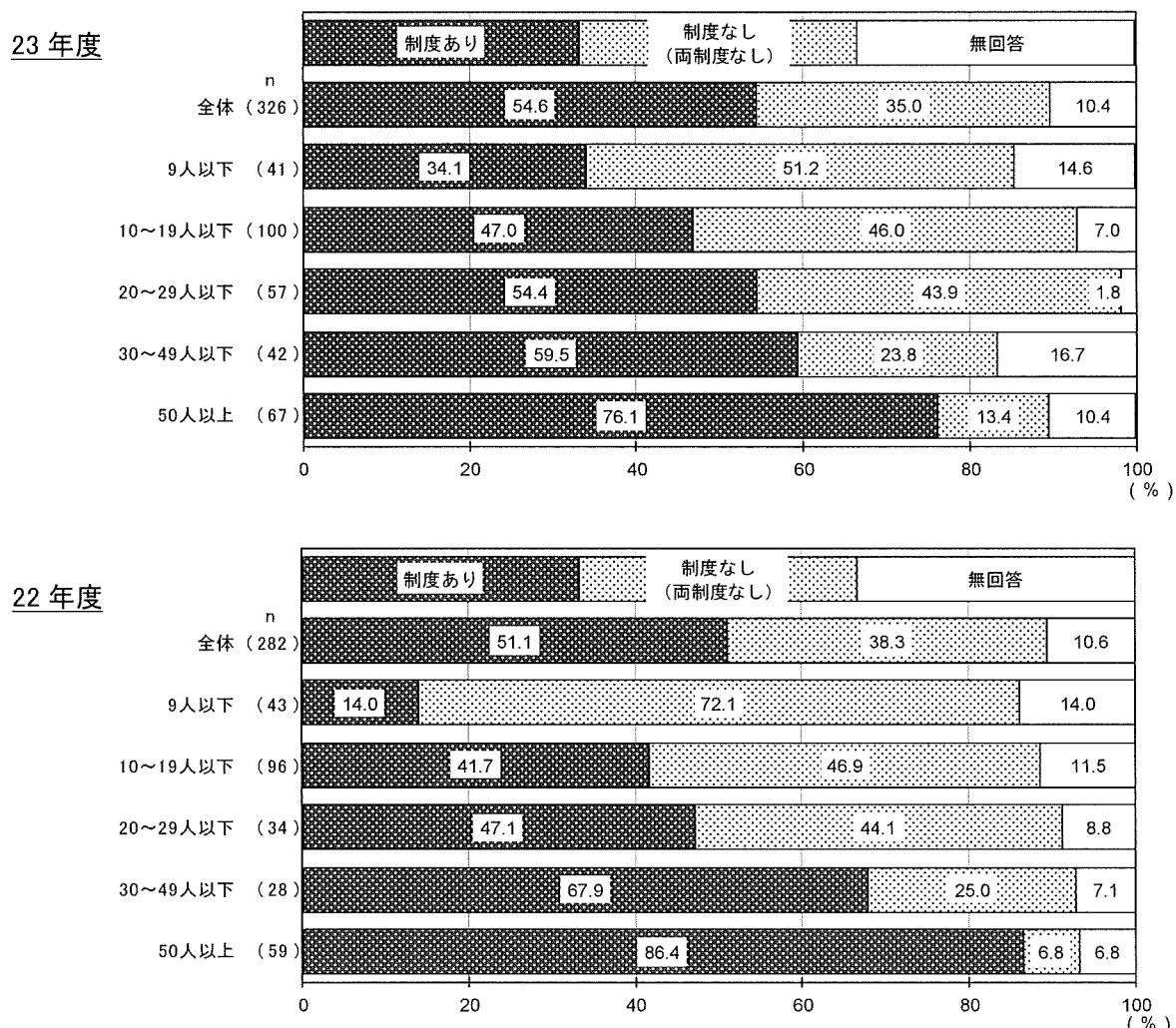
表6-5-II 業種別 育児休業・介護休業制度



従業員規模別でみると、「50人以上」では76.1%となっており、「制度あり」は規模が大きくなるほど割合は高くなっている。

また、昨年度に比べ、「制度あり」で「9人以下」では14.0%から34.1%と20.1ポイント高くなっている。(図表6-5-III)

図表6-5-III 従業員規模別 育児休業・介護休業制度



第6章 休日・休暇制度について

育児休業・介護休業制度がある事業所での利用実績は、「育児休業の利用実績あり」が 33.1%、「介護休業の利用実績あり」が 5.6%となっている。「利用実績なし」は 60.1%となっている。

平成23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2.2人となっている。介護休業の平均利用人数は男性が0.4人、女性が0.3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 20.2%、「導入の予定なし」が 58.8%となっている。(図表6-5-IV)

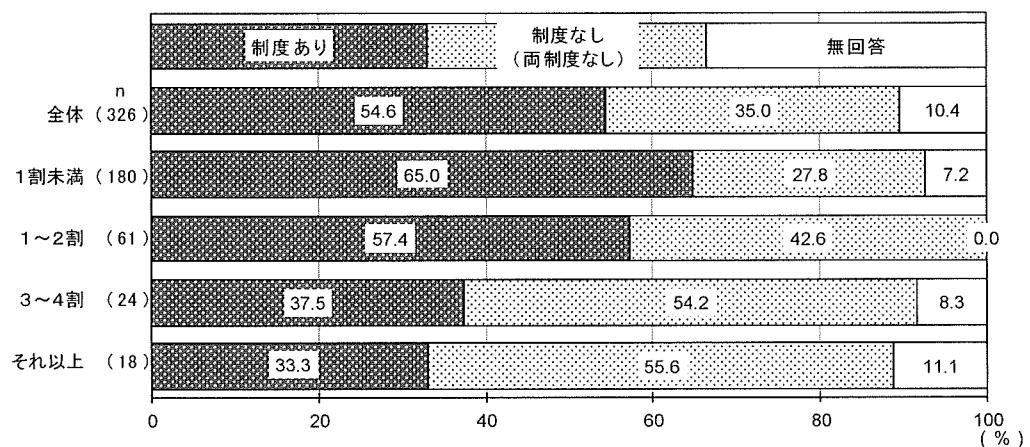
図表6-5-IV 業種別、従業員規模別 育児休業・介護休業制度

業種別	調査数	制度あり				制度あり				制度なし				
		育児休業の実績あり	介護休業の実績あり	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)					
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	
22年度全体	144	37.5	6.9	56.9	4.9	0.0	1.8	0.3	0.3	108	18.5	53.7	27.8	
建設業	16	25.0	-	68.8	6.3	0.0	0.3	-	-	20	20.0	60.0	20.0	
運輸業	6	16.7	-	66.7	16.7	0.0	1.0	-	-	6	16.7	50.0	33.3	
飲食店・宿泊業	7	-	-	85.7	14.3	-	-	-	-	7	-	57.1	42.9	
製造業	34	35.3	5.9	61.8	2.9	0.0	1.6	1.0	0.0	22	31.8	54.5	13.6	
卸売・小売業	28	14.3	-	75.0	10.7	1.0	1.3	-	-	16	25.0	62.5	12.5	
医療・福祉	10	70.0	20.0	30.0	-	0.0	7.4	0.0	1.0	2	-	100.0	-	
電気・ガス・熱供給・水道業	3	-	-	100.0	-	-	-	-	-	4	25.0	75.0	-	
金融・保険業	18	50.0	5.6	33.3	11.1	0.0	5.1	-	-	-	-	-	-	
教育・学習	4	-	25.0	75.0	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	
情報通信業	5	80.0	20.0	20.0	-	0.3	0.5	-	-	-	-	-	-	
不動産業	3	100.0	-	-	-	0.0	0.3	-	-	2	50.0	50.0	-	
サービス業	28	32.1	-	67.9	-	0.1	0.8	-	-	22	18.2	54.5	27.3	
その他	10	20.0	20.0	70.0	-	0.0	3.0	0.0	0.0	8	-	62.5	37.5	
従業員規模別	9人以下	14	35.7	7.1	57.1	7.1	0.0	0.8	0.0	0.0	21	14.3	61.9	23.8
	10～19人以下	47	21.3	4.3	70.2	4.3	0.3	0.6	1.0	-	46	17.4	60.9	21.7
	20～29人以下	31	25.8	-	67.7	6.5	0.0	4.9	-	-	25	32.0	52.0	16.0
	30～49人以下	25	32.0	-	64.0	4.0	0.0	1.3	-	-	10	20.0	60.0	20.0
	50人以上	51	45.1	9.8	47.1	5.9	0.1	2.2	0.3	0.7	9	22.2	44.4	33.3

※業種別・従業員規模別については、調査数が少ないため参考までに掲載する。

若手社員(35歳未満)の離職率別でみると、「制度あり」では「1割未満」が65.0%と最も高く、次いで「1~2割」が57.4%、「3~4割」が37.5%、「それ以上」が33.3%となっており、制度のある事業所のほうが若手社員の離職率は低い傾向にある。(図表6-5-V)

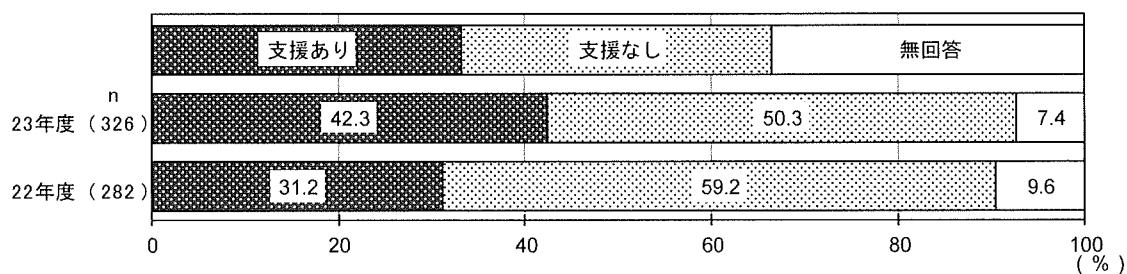
図表6-5-V 若手社員(35歳未満)の離職率別 育児休業・介護休業制度の有無



7-1 仕事と家庭生活両立のための配慮

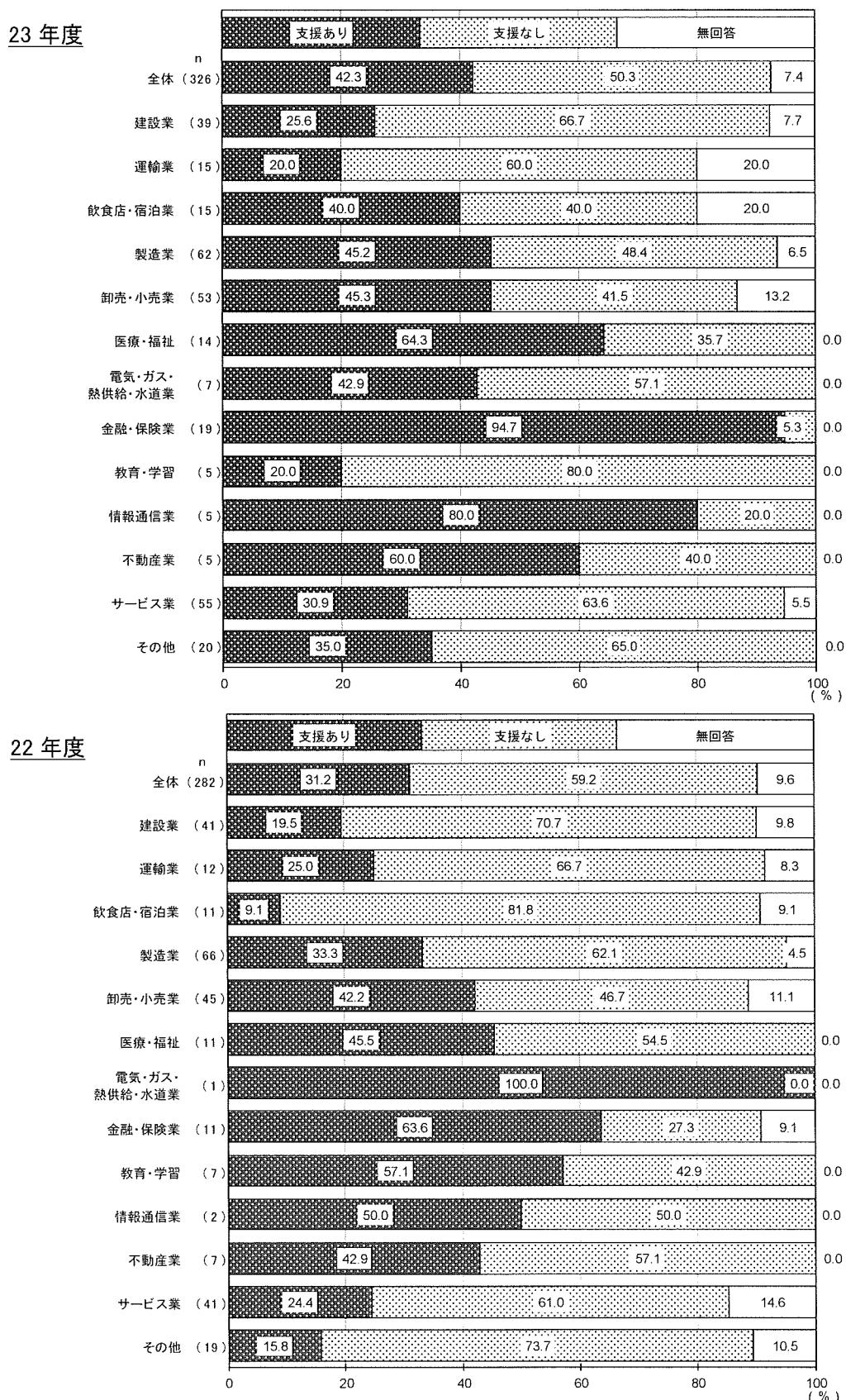
仕事と家庭生活両立のための支援は、「支援あり」が 42.3%、「支援なし」が 50.3%となっている。昨年度に比べ、全体では「支援あり」が 31.2%から 42.3%と 11.1 ポイント高くなっている。(図表7-1-I)

図表7-1-I 仕事と家庭生活両立のための配慮



業種別でみると、「支援あり」は「金融・保険業」が94.7%と最も高くなっている。次いで、「情報通信業」が80.0%、「医療・福祉」が64.3%、「不動産業」が60.0%となっている。一方、「支援なし」では「教育・学習」が80.0%と最も高くなっている。次いで「建設業」が66.7%、「サービス業」が63.6%となっている。(図表7-1-II)

図表7-1-II 業種別 仕事と家庭生活両立のための配慮

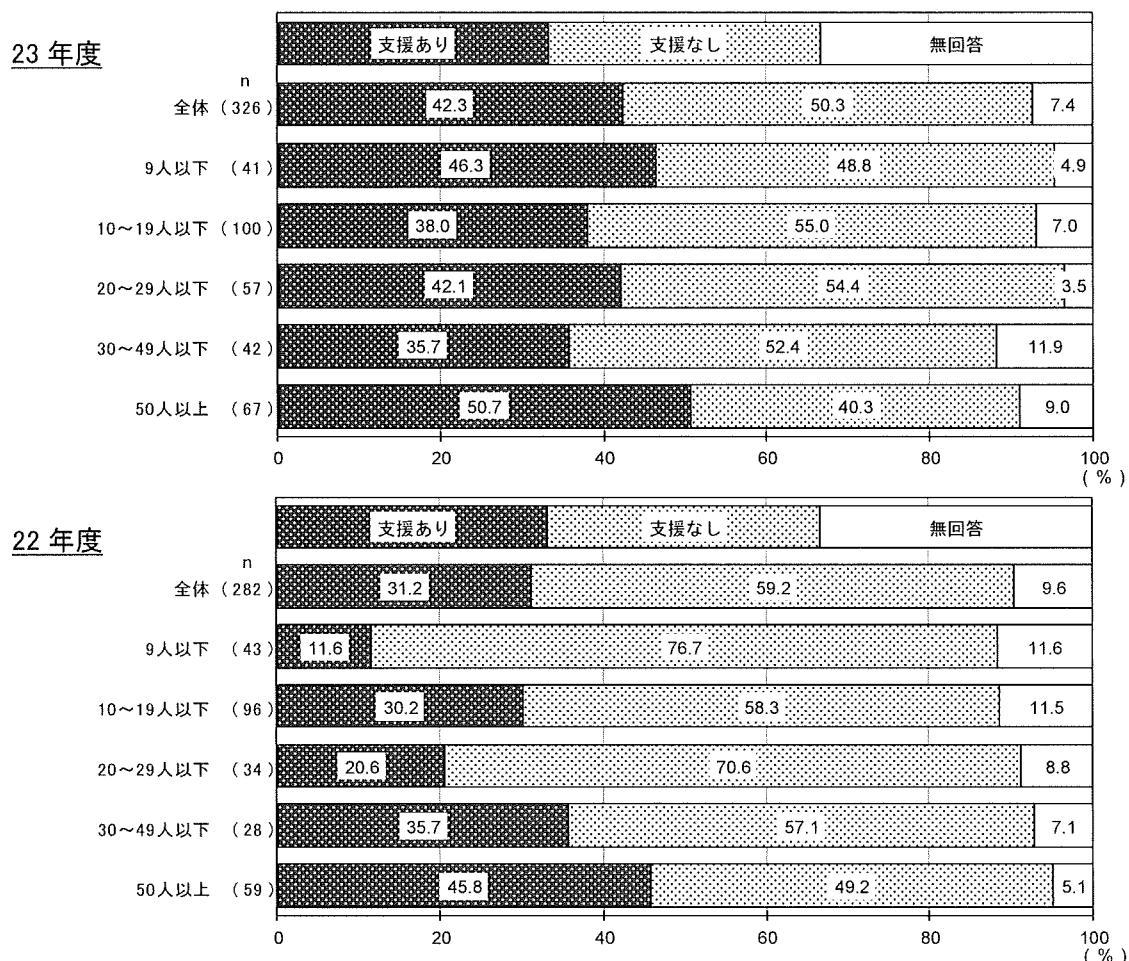


第7章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

従業員規模別でみると、「支援あり」は「50人以上」で50.7%となっている。一方、「支援なし」では「10～19人以下」で55.0%となっている。

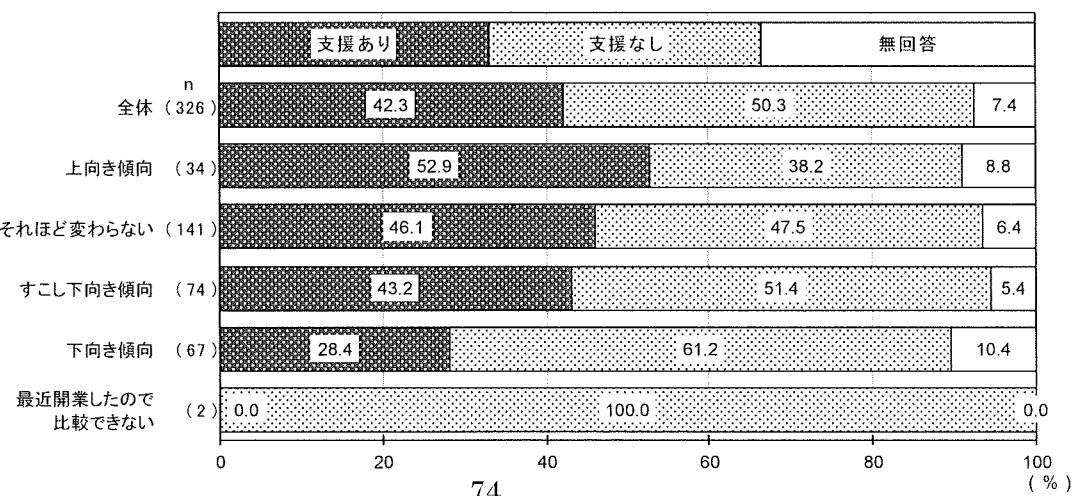
昨年度に比べ、「9人以下」では「支援あり」が11.6%から46.3%と34.7ポイント高くなっている。(図表7-1-III)

図表7-1-III 従業員規模別 仕事と家庭生活両立のための配慮



現在の経営状況別にみると、「支援あり」では「上向き傾向」が52.9%と最も高く、次いで「それほど変わらない」が46.1%、「すこし下向き傾向」が43.2%、「下向き傾向」が28.4%となっている。(図表7-1-IV)

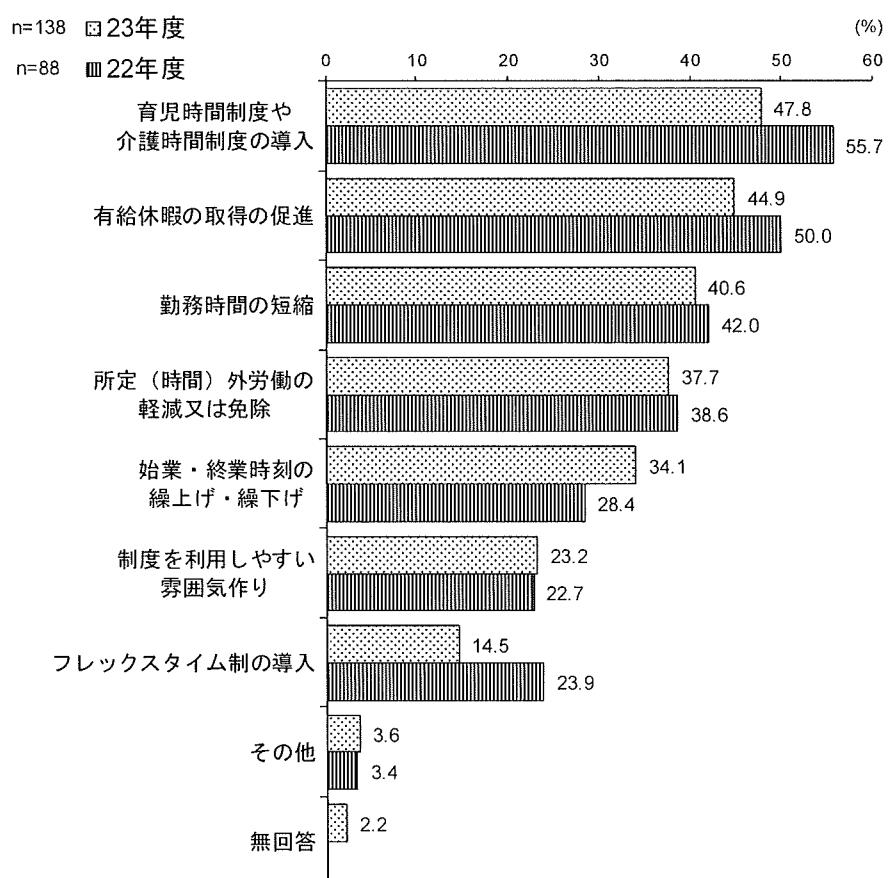
図表7-1-IV 現在の経営状況別 仕事と家庭生活両立のための配慮



制度の内容は、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が47.8%と最も高く、次いで「有給休暇の取得の促進」が44.9%、「勤務時間の短縮」が40.6%、「所定(時間)外労働の軽減又は免除」が37.7%となっている。

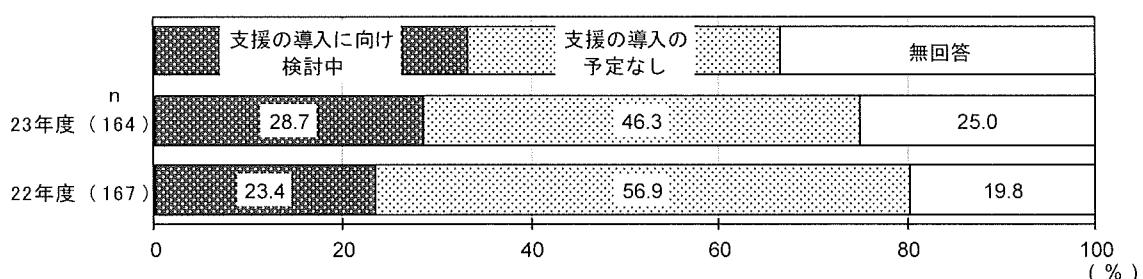
昨年度に比べ、「フレックスタイム制の導入」は23.9%から14.5%と9.4ポイント低くなっている。(図表7-1-V)

図表7-1-V 仕事と家庭生活両立のために配慮(制度の内容)



今後の導入は、「導入に向け検討中」が28.7%、「導入の予定なし」が46.3%となっている。昨年度に比べ、「支援の導入の予定なし」は56.9%から46.3%と10.6ポイント低くなっている。(図表7-1-VI)

図表7-1-VI 仕事と家庭生活両立のための配慮(今後の導入)

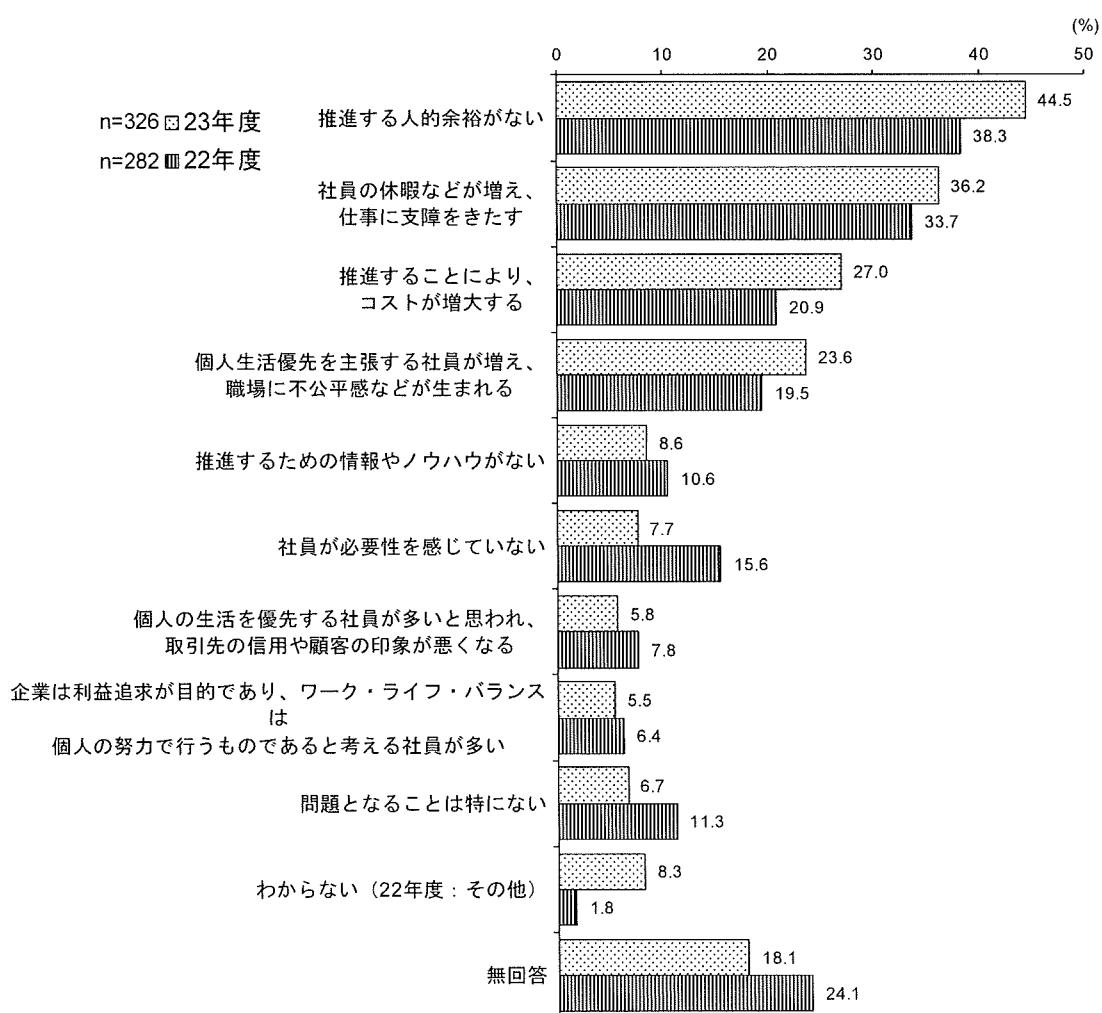


7-2 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること

ワーク・ライフ・バランスを推進した場合に問題になると思われることは、「推進する人的余裕がない」が44.5%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36.2%、「推進することにより、コストが増大する」が27.0%、「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」が23.6%となっている。「問題となることは特にならない」は6.7%となっている。

昨年度に比べ、「社員が必要性を感じていない」は15.6%から7.7%と7.9ポイント低くなっている。
(図表7-2-I)

図表7-2-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



業種別でみると、「推進する人的余裕がない」は「医療・福祉」が 64.3%と最も高くなっている。「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」は「医療・福祉」・「電気・ガス・熱供給・水道業」が各 57.1%となっている。

従業員規模別でみると、「推進する人的余裕がない」は「30~49 人」では 50.0%となっている。「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」は「20~29 人以下」で 42.1%となっている。(図表7-2-II)

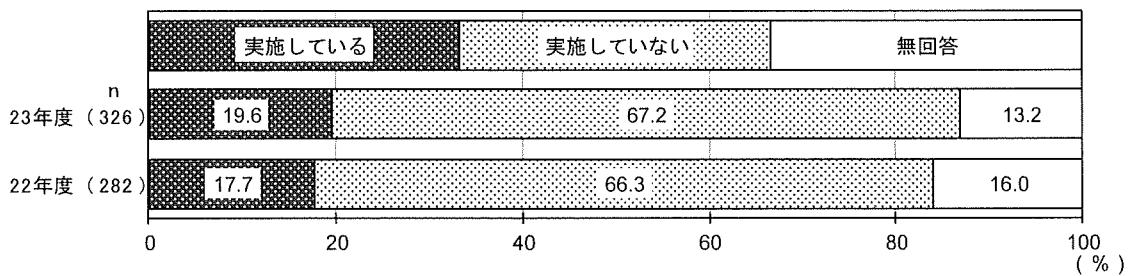
図表7-2-II 業種別、従業員規模別
ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になると思われること

(単位：%)												
	調査数	推進する人的余裕がない	た社員の休暇などが増え、仕事に支障をき	推進することにより、コストが増大する	場個人不活平感などを主張する社員が生まるれる	推進するための情報やノウハウがない	社員が必要性を感じていない	るれ個人取の引生活の優先性を信先や顧客の印象が多い悪く思なれ	の企業は利益追求が目的である・バランスを考える社員が多い個人的努力でワークも	わからぬ(平成22年度・その他)	問題となることは特にない	無回答
23年度 全体	326	44.5	36.2	27.0	23.6	8.6	7.7	5.8	5.5	8.3	6.7	18.1
22年度 全体	282	38.3	33.7	20.9	19.5	10.6	15.6	7.8	6.4	11.3	1.8	24.1
業種別	建設業	39	61.5	35.9	35.9	35.9	7.7	10.3	5.1	2.6	2.6	2.6
	運輸業	15	40.0	26.7	20.0	20.0	6.7	26.7	6.7	-	6.7	13.3
	飲食店・宿泊業	15	60.0	40.0	40.0	20.0	6.7	20.0	-	13.3	-	6.7
	製造業	62	37.1	33.9	29.0	17.7	11.3	4.8	4.8	9.7	11.3	9.7
	卸売・小売業	53	45.3	32.1	28.3	22.6	9.4	5.7	1.9	3.8	5.7	-
	医療・福祉	14	64.3	57.1	35.7	14.3	7.1	-	-	-	7.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	42.9	57.1	-	28.6	-	14.3	-	-	14.3	-
	金融・保険業	19	26.3	15.8	5.3	15.8	10.5	-	5.3	5.3	5.3	26.3
	教育・学習	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	-	-	-	40.0	20.0
	情報通信業	5	20.0	20.0	-	-	20.0	-	-	-	20.0	20.0
	不動産業	5	40.0	40.0	60.0	40.0	-	20.0	20.0	-	-	20.0
従業員規模別	サービス業	55	40.0	41.8	25.5	30.9	9.1	7.3	18.2	5.5	10.9	5.5
	その他	20	45.0	50.0	20.0	25.0	-	-	-	5.0	10.0	5.0
	9人以下	41	36.6	31.7	24.4	22.0	4.9	9.8	4.9	9.8	12.2	-
	10~19人以下	100	48.0	34.0	22.0	28.0	11.0	7.0	8.0	4.0	9.0	6.0
	20~29人以下	57	40.4	42.1	29.8	17.5	5.3	8.8	8.8	10.5	8.8	8.8
従業員規模別	30~49人以下	42	50.0	38.1	26.2	26.2	7.1	14.3	4.8	-	2.4	11.9
	50人以上	67	41.8	29.9	31.3	17.9	9.0	3.0	1.5	3.0	9.0	7.5
												20.9

7-3 ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組みの実施

ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組みは、「実施している」が 19.6%、「実施していない」が 67.2%となっている。(図表7-3-I)

図表7-3-I ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組みの実施

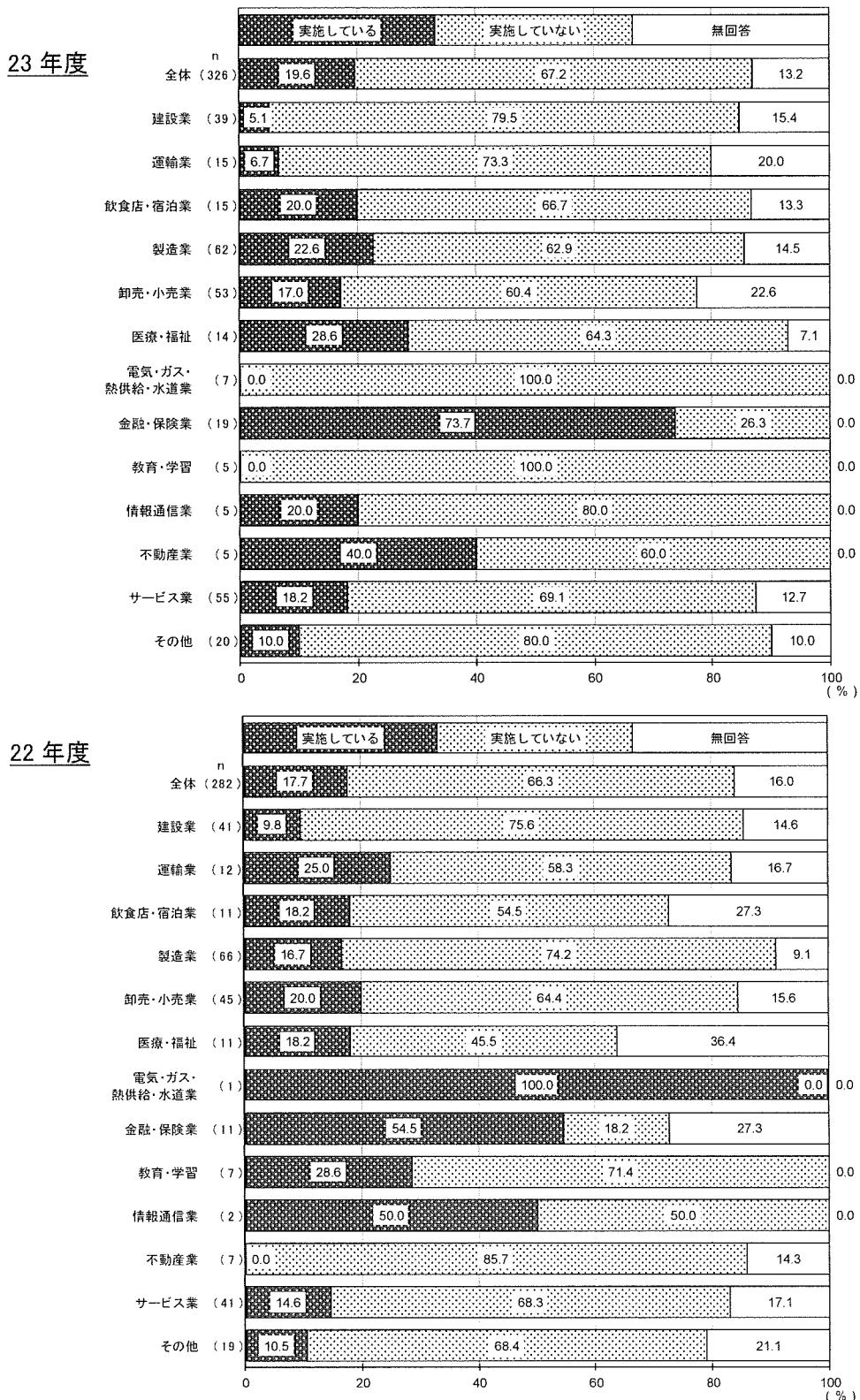


第7章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

業種別でみると、「実施している」は「金融・保険業」が 73.7%で最も高くなっている。次いで、「不動産業」が 40.0%、「医療・福祉」が 28.6%、「製造業」が 22.6%となっている。

昨年度に比べると、「実施している」は「不動産業」で 0.0%から 40.0%と 40 ポイント、「金融・保険業」で 54.5%から 73.7%と 19.2 ポイント、「製造業」で 16.7%から 22.6%と 5.9 ポイント高くなっている。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」で 100.0%から 0.0%と 100 ポイント、「教育・学習」で 28.6%から 0.0%と 28.6 ポイント、「運輸業」で 25.0%から 6.7%と 18.3%低くなっている。(図表7-3-II)

図表7-3-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



第7章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

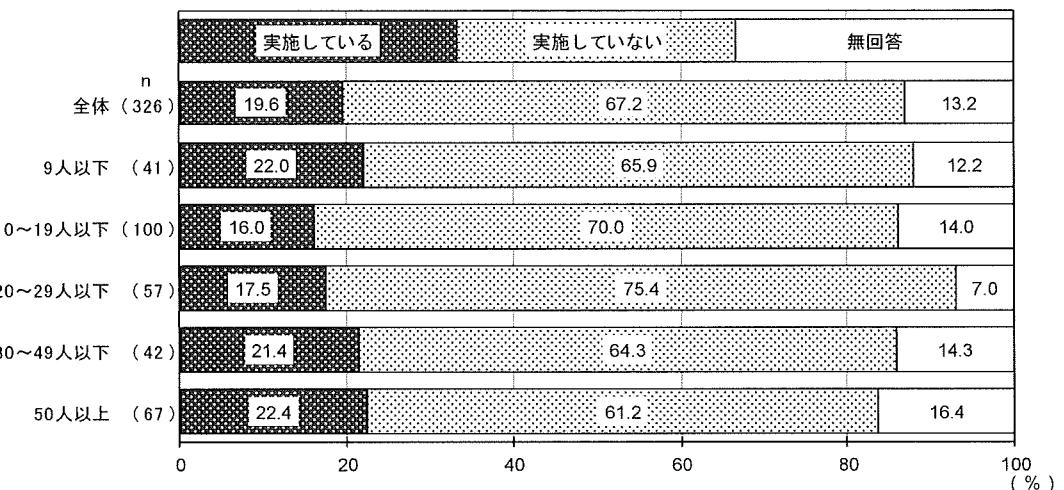
従業員規模別でみると、「実施している」は「50人以上」が22.4%と最も高くなっている。

昨年度に比べ、「実施している」で「9人以下」では2.3%から22.0%と19.7ポイント高くなっている。

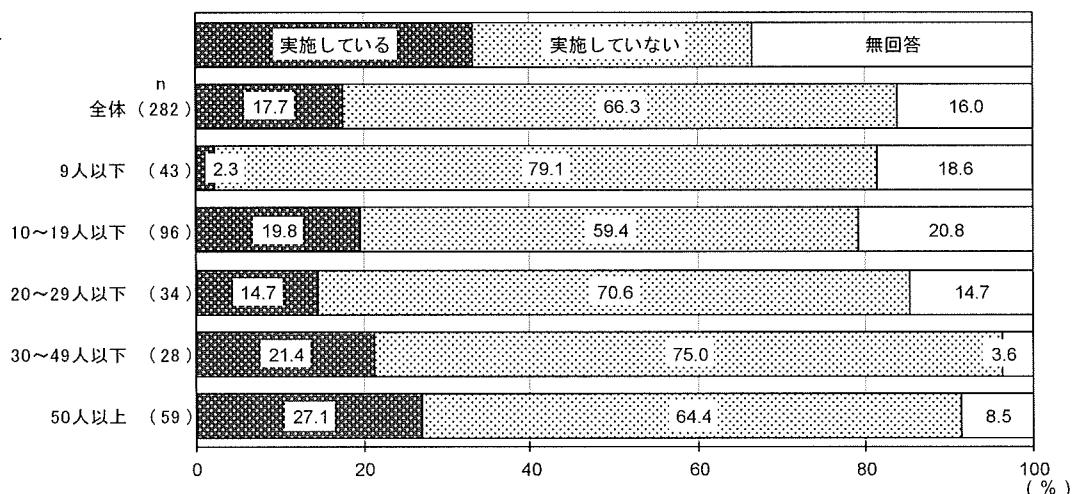
(図表7-3-III)

図表7-3-III 従業員規模別 ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組みの実施

23年度



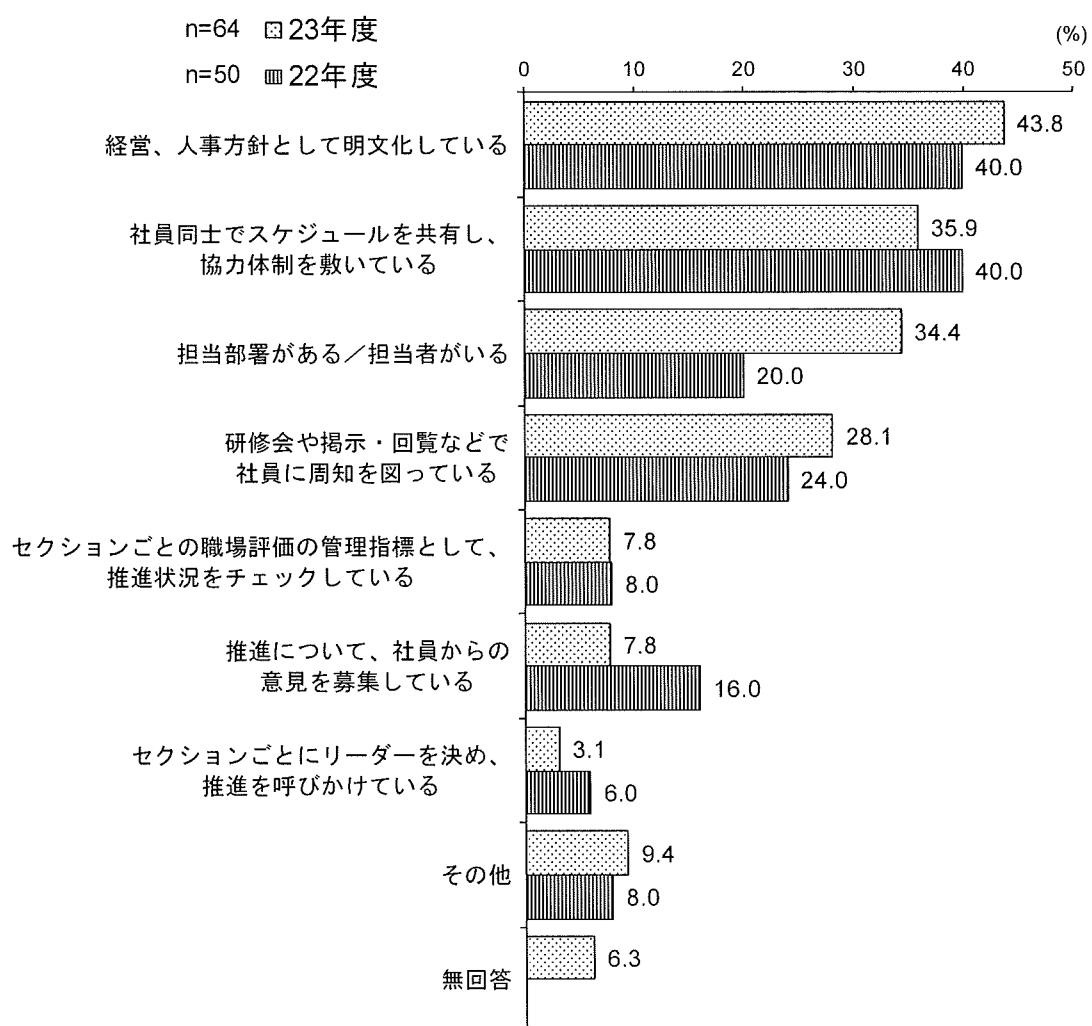
22年度



ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組み状況は、「経営、人事方針として明文化している」が43.8%と最も高くなっている。次いで「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35.9%、「担当部署がある／担当者がいる」が34.4%、「研修会や掲示・回覧などで社員に周知を図っている」が28.1%となっている。

昨年度に比べ、「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」では40.0%から35.9%と4.1ポイント低くなっている。「担当部署がある／担当者がいる」では20.0%から34.4%と14.4ポイント高くなっている。(図表7-3-IV)

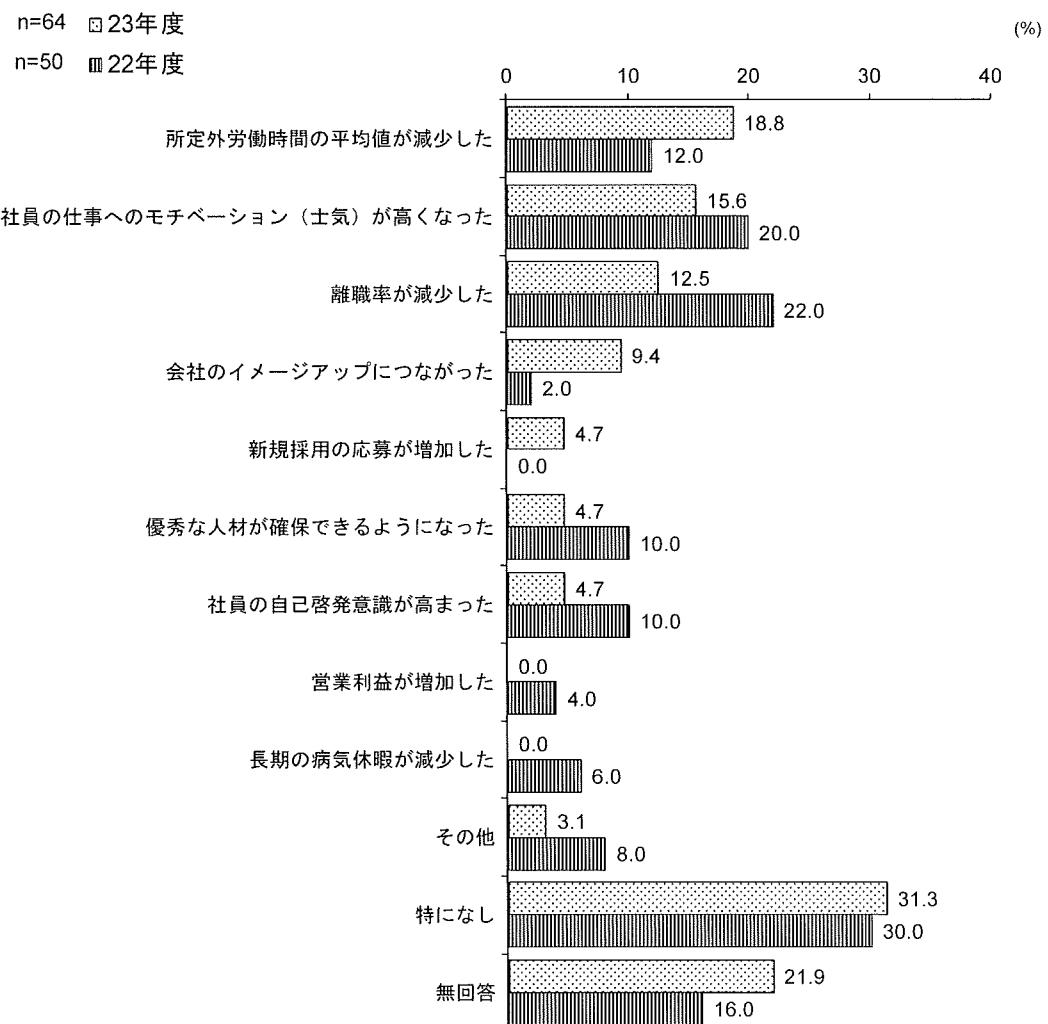
図表7-3-IV ワーク・ライフ・バランスにかかる取り組み状況



ワーク・ライフ・バランスを導入した結果、変化は、「所定外労働時間の平均値が減少した」が18.8%と最も高く、次いで「社員の仕事へのモチベーション（士気）が高くなった」が15.6%、「離職率が減少した」が12.5%、「会社のイメージアップにつながった」が9.4%となっている。また「特になし」は31.3%となっている。

昨年度に比べ、「離職率が減少した」は22.0%から12.5%と9.5ポイント低くなっている。（図表7-3-V）

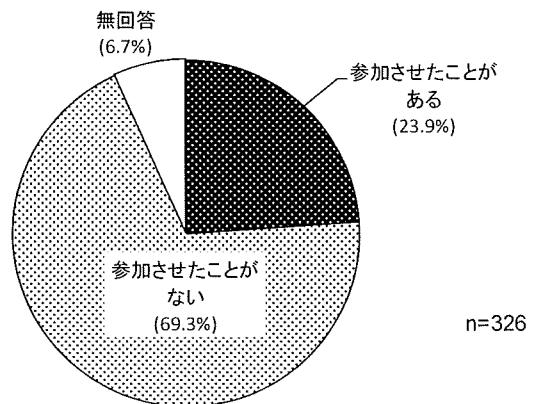
図表7-3-V ワーク・ライフ・バランスを導入した結果、変化



8-1 人権啓発

社員に対して、人権に関する講演会や研修などに参加させたことがあるかは、「参加させたことがない」が 69.3%、「参加させたことがある」が 23.9%となっている。(図表8-1-I)

図表8-1-I 社員に対して、人権に関する講演会や研修会に参加させたことがあるか



業種別にみると、「参加させたことがある」では「金融・保険業」が 57.9%と最も高く、次いで「医療・福祉」が 50.0%、「不動産業」が 40.0%となっている。

従業員規模別にみると、「参加させたことがある」では「50人以上」が 38.8%と最も高く、次いで「30~49人以下」が 23.8%となっている。一方、「9人以下」では「参加させたことがない」が 85.4%と最も高くなっている、規模による差が大きい。(図表8-1-II)

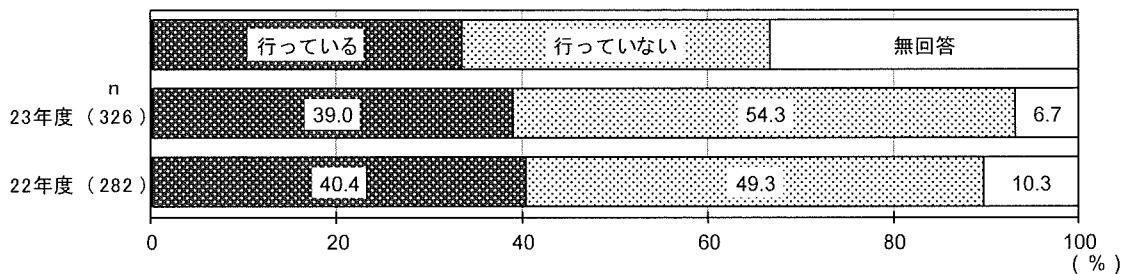
図表8-1-II 業種別、従業員規模別
社員に対して、人権に関する講演会や研修会に参加させたことがあるか

	調査数	参加させたことがある	参加させたことがない	無回答
23年度 全体	326	23.9	69.3	6.7
業種別	建設業	39	17.9	69.2
	運輸業	15	26.7	60.0
	飲食店・宿泊業	15	20.0	73.3
	製造業	62	22.6	74.2
	卸売・小売業	53	15.1	71.7
	医療・福祉	14	50.0	50.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	-	100.0
	金融・保険業	19	57.9	42.1
	教育・学習	5	-	80.0
	情報通信業	5	20.0	80.0
従業員規模別	不動産業	5	40.0	60.0
	サービス業	55	25.5	70.9
	その他	20	20.0	70.0
	9人以下	41	9.8	85.4
	10~19人以下	100	21.0	75.0
	20~29人以下	57	21.1	73.7
	30~49人以下	42	23.8	66.7
	50人以上	67	38.8	53.7

8-2 セクシャルハラスメント防止対策

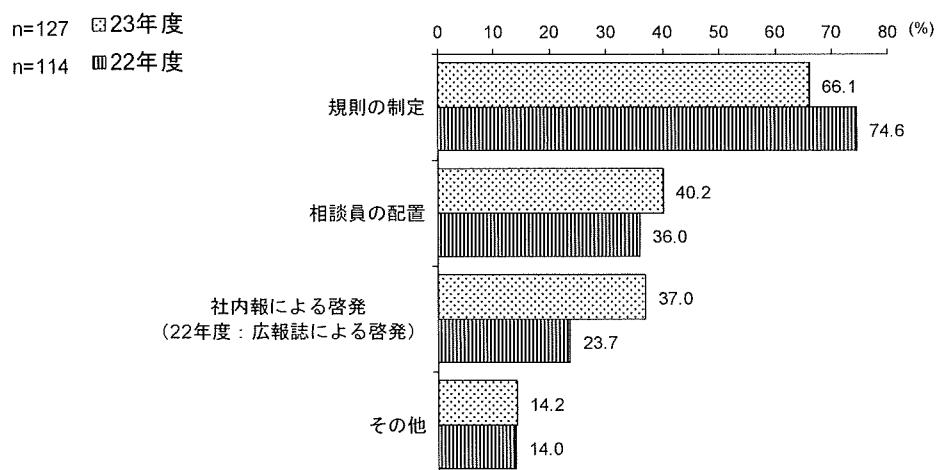
セクシャルハラスメント防止対策は、「行っている」が39.0%、「行っていない」が54.3%となっており、昨年度と同様の傾向となっている。(図表8-2-I)

図表8-2-I セクシャルハラスメント防止対策



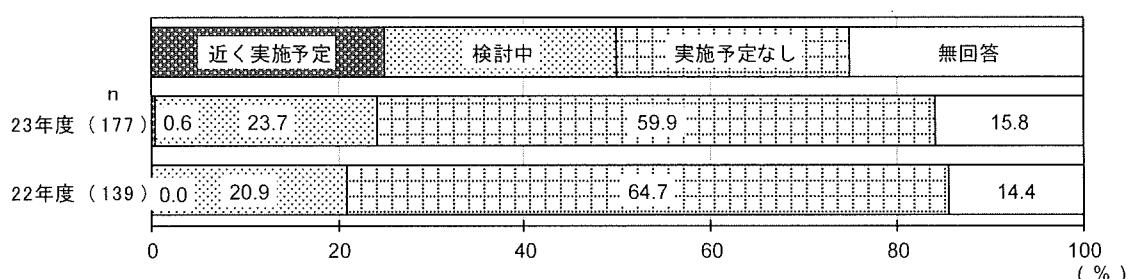
セクシャルハラスメント防止対策を行っている場合の実施内容は、「規則の制定」が66.1%と最も高く、次いで「相談員の配置」が40.2%、「社内報による啓発」が37.0%となっている。(図表8-2-II)

図表8-2-II セクシャルハラスメント防止対策【実施内容】



セクシャルハラスメント防止対策を行っていない場合の実施予定は、「近く実施予定」が0.6%、「検討中」が23.7%、「実施予定なし」が59.9%となっている。(図表8-2-III)

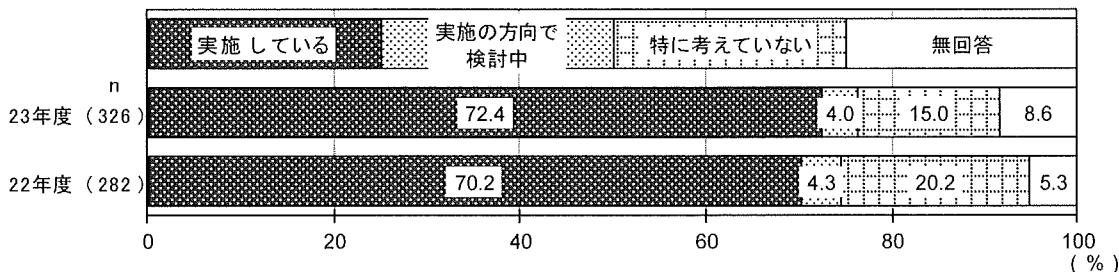
図表8-2-III セクシャルハラスメント防止対策【実施予定】



9-1 定年制の実施

定年制の実施は、「実施している」が72.4%、「実施の方向で検討中」が4.0%となっている。「特に考えていない」は15.0%となっており、昨年と同様の傾向となっている。(図表9-1-I)

図表9-1-I 定年制の実施



業種別でみると、「実施している」は「情報通信業」が100.0%と最も高い。次いで、「金融・保険業」が94.7%、「製造業」が80.6%、「教育・学習」・「不動産業」がそれぞれ80.0%となっている。平均年齢が高いのは、「実施している」では「医療・福祉」が62.0歳、「実施の方向で検討中」では「建設業」が67.5歳となっている。

従業員規模別でみると、「実施している」は「50人以上」では83.6%と最も高く、次いで「20~29人以下」で77.2%、「30~49人以下」で71.4%と、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。「9人以下」を除き全ての従業員規模で7割を超えており。

全体の平均年齢は「実施している」で60.8歳、「実施の方向で検討中」で65.6歳となっている。(図表9-1-II)

図表9-1-II 業種別、従業員規模別 定年制の実施

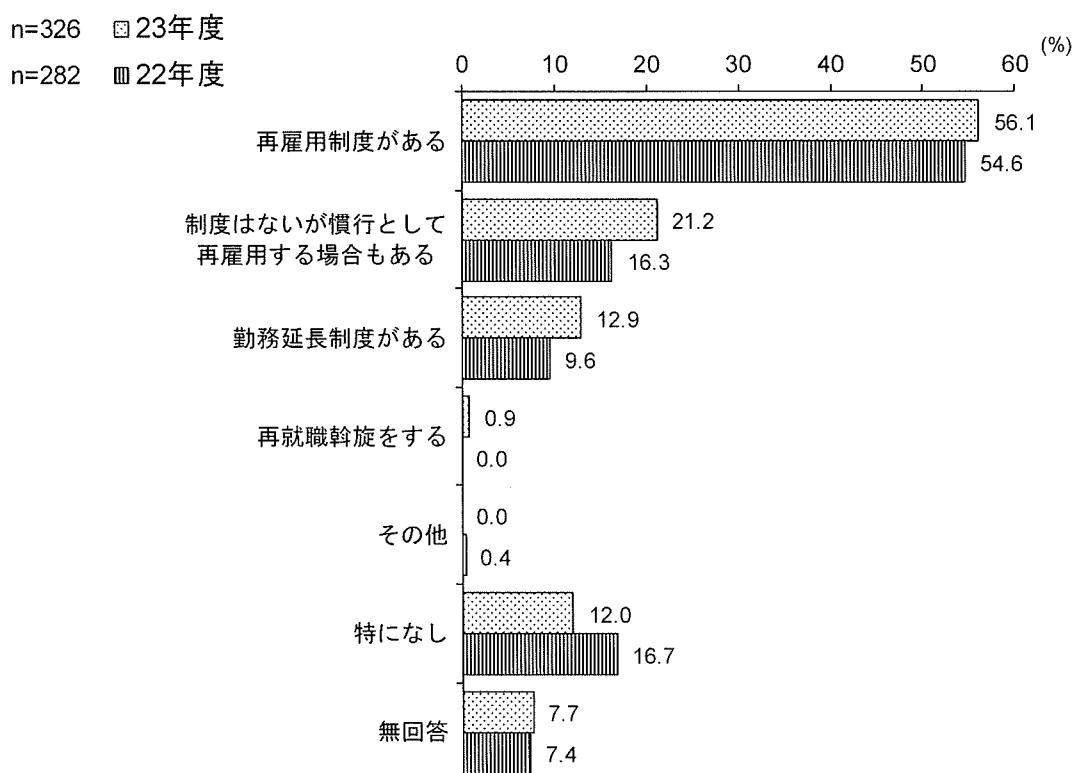
	調査数	実施している	検討実施中の方向で	い特に考 えて いて	無回答	(単位：%)		
						平均年齢 (歳) 実施して いる	検討実施 中の方向 で	
23年度 全体	326	72.4	4.0	15.0	8.6	60.8	65.6	
22年度 全体	282	70.2	4.3	20.2	5.3	61.0	65.7	
業種別	建設業	39	59.0	7.7	25.6	7.7	61.1	67.5
	運輸業	15	66.7	-	13.3	20.0	61.0	-
	飲食店・宿泊業	15	60.0	-	26.7	13.3	61.3	-
	製造業	62	80.6	-	9.7	9.7	60.5	-
	卸売・小売業	53	71.7	1.9	13.2	13.2	60.8	-
	医療・福祉	14	78.6	7.1	7.1	7.1	62.0	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	57.1	42.9	-	-	60.0	65.0
	金融・保険業	19	94.7	-	-	5.3	60.0	-
	教育・学習	5	80.0	-	20.0	-	60.0	-
	情報通信業	5	100.0	-	-	-	60.0	-
従業員規模別	不動産業	5	80.0	-	20.0	-	60.0	-
	サービス業	55	67.3	5.5	23.6	3.6	61.0	65.0
	その他	20	80.0	5.0	5.0	10.0	61.0	65.0
	9人以下	41	58.5	2.4	34.1	4.9	61.1	65.0
	10~19人以下	100	70.0	7.0	17.0	6.0	60.7	65.0
従業員規模別	20~29人以下	57	77.2	5.3	12.3	5.3	61.0	66.7
	30~49人以下	42	71.4	-	16.7	11.9	60.5	-
	50人以上	67	83.6	1.5	6.0	9.0	60.6	65.0

9-2 定年制への対応

定年制への対応は、「再雇用制度がある」が 56.1%と最も高く、次いで「制度はないが慣行として再雇用する場合もある」が 21.2%、「勤務延長制度がある」が 12.9%となっている。「特になし」は 12.0%となっている。

昨年と比べ、「制度はないが慣行として再雇用する場合もある」が 16.3%から 21.2%と 4.9 ポイント高くなっている。(図表9-2-I)

図表9-2-I 定年制への対応



業種別でみると、「再雇用制度がある」は「教育・学習」・「情報通信業」がそれぞれ 80.0%と最も高く、次いで、「金融・保険業」が 73.7%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 71.4%となっている。

従業員規模別でみると、「再雇用制度がある」は「50人以上」では77.6%となっており、すべての規模で4割を超えている。(図表9-2-II)

図表9-2-II 業種別、従業員規模別 定年制への対応

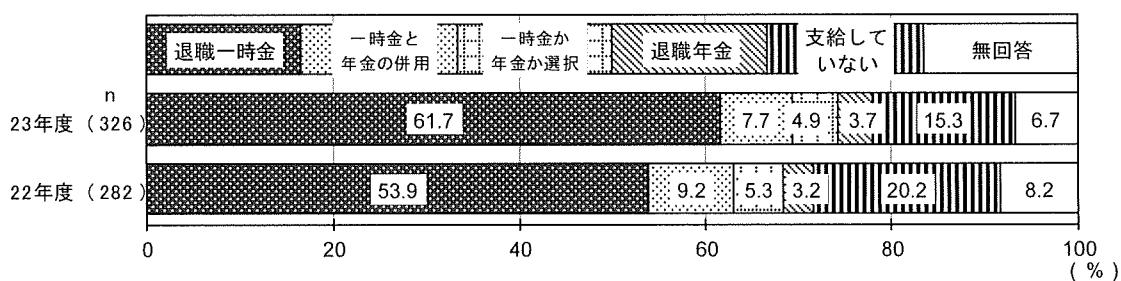
		調査数	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	再雇用はない場合慣行としている	その他	特になし	無回答
業種別	従業員規模別								
	23年度 全体	326	56.1	12.9	0.9	21.2	-	12.0	7.7
	22年度 全体	282	54.6	9.6	-	16.3	0.4	16.7	7.4
業種別	建設業	39	48.7	10.3	2.6	30.8	-	12.8	5.1
	運輸業	15	60.0	6.7	-	13.3	-	6.7	20.0
	飲食店・宿泊業	15	60.0	20.0	-	20.0	-	20.0	6.7
	製造業	62	64.5	14.5	-	19.4	-	8.1	6.5
	卸売・小売業	53	58.5	17.0	-	15.1	-	5.7	13.2
	医療・福祉	14	50.0	7.1	-	21.4	-	28.6	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	71.4	-	-	28.6	-	-	-
	金融・保険業	19	73.7	15.8	10.5	5.3	-	5.3	10.5
	教育・学習	5	80.0	-	-	-	-	20.0	-
	情報通信業	5	80.0	-	-	-	-	20.0	-
	不動産業	5	40.0	-	-	40.0	-	20.0	-
	サービス業	55	40.0	14.5	-	21.8	-	20.0	10.9
	その他	20	60.0	10.0	-	35.0	-	5.0	-
従業員規模別	9人以下	41	43.9	12.2	-	19.5	-	22.0	9.8
	10~19人以下	100	47.0	12.0	3.0	34.0	-	12.0	4.0
	20~29人以下	57	56.1	8.8	-	19.3	-	19.3	7.0
	30~49人以下	42	57.1	21.4	-	9.5	-	9.5	11.9
	50人以上	67	77.6	11.9	-	11.9	-	4.5	4.5

9-3 退職金の支給

退職金の支給は、「退職一時金」が 61.7%と最も高く、次いで「一時金と年金の併用」が 7.7%、「一時金か年金か選択」が 4.9%、「退職年金」が 3.7%となっている。「支給していない」は 15.3%となっている。

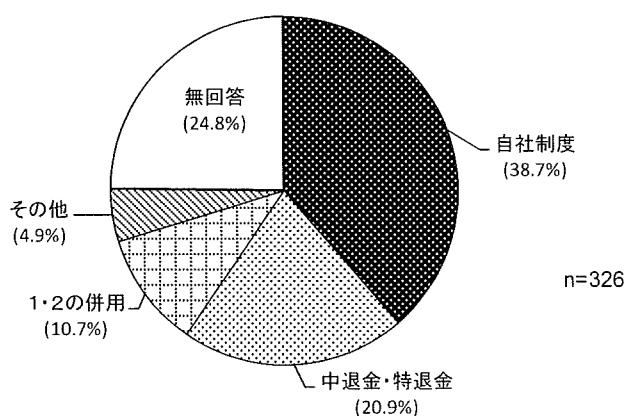
昨年度に比べ、「退職一時金」は 53.9%から 61.7%と 7.8 ポイント高くなっている。(図表9-3-I)

図表9-3-I 退職金の支給



退職金の支払い準備形態は、「自社制度」が 38.7%と最も高く、次いで「中退金・特退金」が 20.9%、「1・2の併用」が 10.7%となっている。(図表9-3-II)

図表9-3-II 退職金の支払い準備形態



業種別にみると、「自社制度」では「金融・保険業」が73.7%と最も高く、次いで「飲食店・宿泊業」・「不動産業」が60.0%となっている。「中退金・特退金」では「教育・学習」が60.0%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が57.1%、「建設業」が28.2%となっている。

従業員規模別にみると、「自社制度」では「10~19人以下」が45.0%と最も高く、次いで「20~29人以下」が40.4%、「30~49人以下」が38.1%となっている。

(図表9-3-III)

図表9-3-III 業種別、従業員規模別 退職金の支払い準備形態

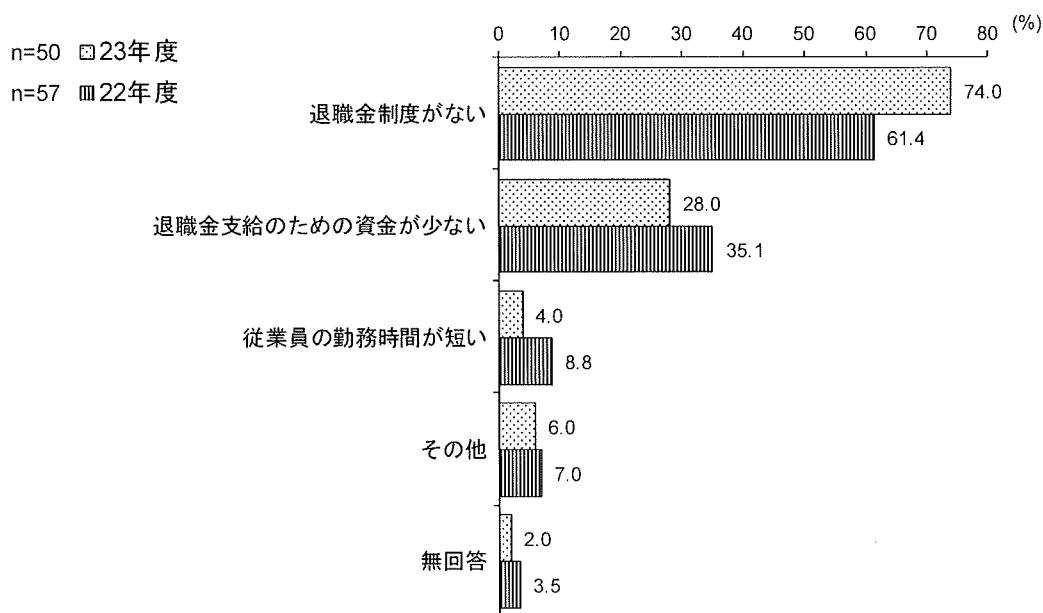
(単位：%)

	調査数	自社制度	中退金・特退金	1・2の併用	その他	無回答
23年度 全体	326	38.7	20.9	10.7	4.9	24.8
業種別	建設業	39	25.6	28.2	25.6	7.7
	運輸業	15	33.3	20.0	6.7	-
	飲食店・宿泊業	15	60.0	6.7	-	-
	製造業	62	41.9	19.4	16.1	3.2
	卸売・小売業	53	43.4	18.9	7.5	9.4
	医療・福祉	14	35.7	14.3	7.1	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	14.3	57.1	-	14.3
	金融・保険業	19	73.7	-	-	5.3
	教育・学習	5	20.0	60.0	-	-
	情報通信業	5	20.0	20.0	-	40.0
	不動産業	5	60.0	-	20.0	-
	サービス業	55	32.7	27.3	5.5	-
	その他	20	30.0	20.0	20.0	-
従業員規模別	9人以下	41	36.6	22.0	9.8	-
	10~19人以下	100	45.0	25.0	8.0	5.0
	20~29人以下	57	40.4	28.1	10.5	3.5
	30~49人以下	42	38.1	16.7	7.1	4.8
	50人以上	67	31.3	14.9	17.9	7.5

退職金を支給していない理由は、「退職金制度がない」が 74.0%と最も高く、次いで「退職金支給のための資金が少ない」が 28.0%、「従業員の勤務時間が短い」が 4.0%となっている。

また、昨年度に比べて、「退職金制度がない」は 61.4%から 74.0%と 12.6 ポイント高くなっている。
(図表9-3-IV)

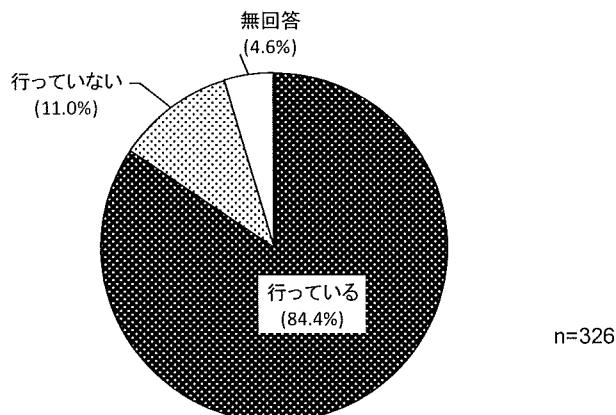
図表9-3-IV 退職金を支給していない理由



10-1 定期健康診断

事業所負担で定期健康診断を行っているかは、「行っている」が 84.4%、「行っていない」が 11.0%となっている。(図表10-1-I)

図表10-1-I 定期健康診断の実施の有無



業種別にみると、「行っている」は「電気・ガス・熱供給・水道業」・「情報通信業」・「不動産業」では 100.0%と最も高く、次いで「運輸業」が 93.3%、「建設業」が 92.3%となっている。

従業員規模別にみると、「行っている」では「50人以上」が 94.0%と最も高く、次いで「20~29人以下」が 87.7%、「10~19人以下」が 85.0%となっている。(図表10-1-II)

図表10-1-II 業種別、従業員規模別 定期健康診断の実施の有無

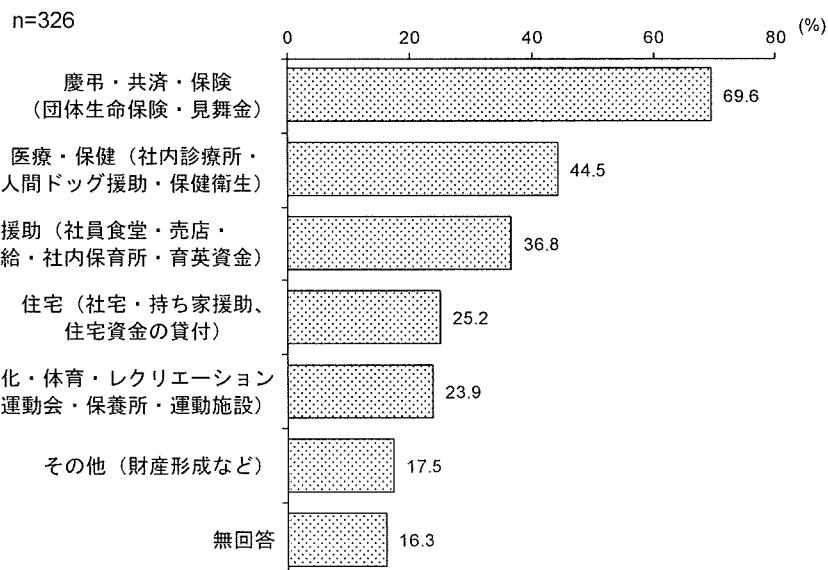
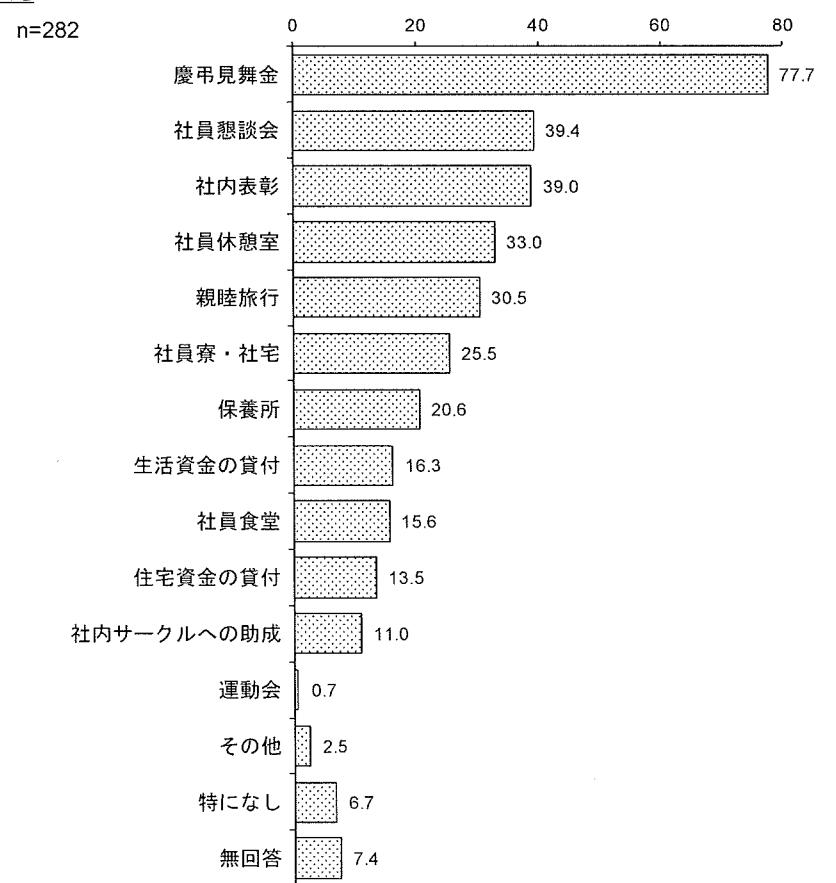
(単位：%)

	調査数	行っている	行っていない	無回答
23年度 全体	326	84.4	11.0	4.6
業種別	建設業	39	92.3	2.6
	運輸業	15	93.3	-
	飲食店・宿泊業	15	73.3	26.7
	製造業	62	83.9	9.7
	卸売・小売業	53	77.4	13.2
	医療・福祉	14	85.7	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	100.0	-
	金融・保険業	19	89.5	10.5
	教育・学習	5	80.0	20.0
	情報通信業	5	100.0	-
従業員規模別	不動産業	5	100.0	-
	サービス業	55	76.4	20.0
	その他	20	95.0	5.0
	9人以下	41	73.2	19.5
	10~19人以下	100	85.0	13.0

10-2 福利厚生

福利厚生は、「慶弔・共済・保険」が 69.6%と最も高く、次いで「医療・保健」が 44.5%、「生活援助」が 36.8%、「住宅」が 25.2%、「文化・体育・レクリエーション」が 23.9%となっている。(図表10-2-I)

図表10-2-I 福利厚生

23年度**22年度【参考】**

業種別でみると、「慶弔・共済・保険」は「不動産業」で100.0%、「金融・保険業」で89.5%、「運輸業」で80.0%となっており、「電気・ガス・熱供給・水道業」以外の全ての業種で6割を超えてい る。

従業員規模別でみると、「慶弔」では「50人以上」で77.6%が最も高く、次いで「20~29人以下」が70.2%、「30~49人以下」・「10~19人以下」が69.0%となっている。概ね規模が大きくなるほど福利厚生が手厚い傾向にある。(図表10-2-II)

図表10-2-II 業種別、従業員規模別 福利厚生

(単位：%)

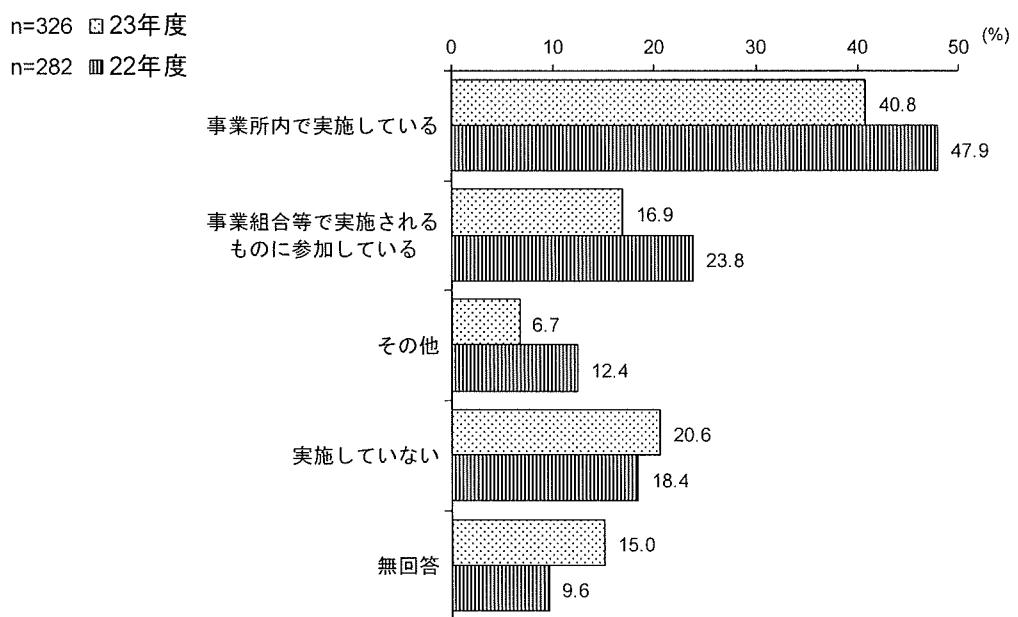
	調査数	生慶弔 命保・ 險共 ・見・ 舞保 金) (團 体)	健衛 人・ 間保 ド健 ソ(グ 社援內 助診・ 療保	所医療 人・ 間保 育健 英着(支 資社 金)給	育店 所・活 ・作援 育業 助英 ・食社 員・食 社堂 内・ 保壳	助住 宅住 宅社 資金・ の持 貸付)	住社 宅資 宅・ 金・ 貸付)	所シ文 ・ヨ化 ・運ン・ 運動(体 施設)	文 ・運 動(体 施設)	その 他(財 産形 成な ど)	無回 答
23年度 全体	326	69.6	44.5	36.8	25.2	23.9	17.5	16.3			
業種別	建設業	39	69.2	23.1	41.0	15.4	12.8	7.7	15.4		
	運輸業	15	80.0	40.0	33.3	13.3	40.0	6.7	13.3		
	飲食店・宿泊業	15	66.7	53.3	13.3	33.3	26.7	13.3	13.3		
	製造業	62	71.0	46.8	48.4	25.8	19.4	27.4	17.7		
	卸売・小売業	53	64.2	50.9	30.2	34.0	22.6	20.8	20.8		
	医療・福祉	14	64.3	64.3	71.4	28.6	28.6	21.4	7.1		
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	28.6	42.9	28.6	-	28.6	-	28.6		
	金融・保険業	19	89.5	89.5	57.9	78.9	68.4	47.4	5.3		
	教育・学習	5	60.0	-	20.0	-	-	20.0	20.0		
	情報通信業	5	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	40.0		
	不動産業	5	100.0	40.0	40.0	-	20.0	20.0	-		
従業員規模別	サービス業	55	67.3	34.5	23.6	14.5	21.8	5.5	18.2		
	その他	20	80.0	45.0	40.0	10.0	15.0	10.0	15.0		
	9人以下	41	58.5	41.5	22.0	17.1	12.2	14.6	24.4		
	10~19人以下	100	69.0	43.0	36.0	26.0	23.0	16.0	17.0		
	20~29人以下	57	70.2	45.6	38.6	22.8	28.1	14.0	10.5		
	30~49人以下	42	69.0	35.7	40.5	21.4	19.0	9.5	14.3		
	50人以上	67	77.6	53.7	44.8	29.9	29.9	28.4	13.4		

10-3 従業員の能力向上のための研修の実施

従業員の能力向上のための研修の実施は、「事業所内で実施している」が40.8%、「事業組合等で実施されるものに参加している」が16.9%となっている。「実施していない」は20.6%となっている。

昨年度に比べ、「事業所内で実施している」は47.9%から40.8%と7.1ポイント、「事業組合等で実施されるものに参加している」は23.8%から16.9%と6.9ポイント低くなっている。(図表10-3-I)

図表10-3-I 従業員の能力向上のための研修の実施



業種別でみると、「事業所内で実施している」は「金融・保険業」が 68.4%、「飲食・宿泊業」が 66.7%、「情報通信業」が 60.0%となっている。一方、「実施していない」は「製造業」で 32.3%となっている。

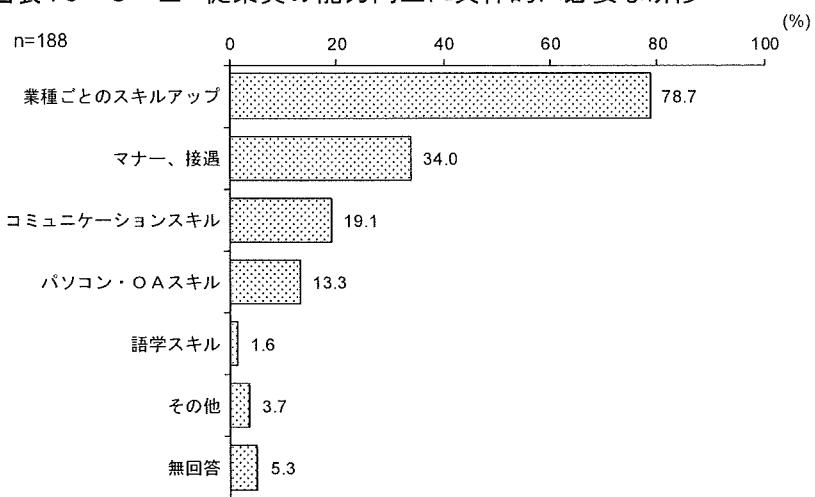
従業員規模別でみると、「事業所内で実施している」は「20人～29人以下」が 45.6%と最も高く、次いで「50人以上」が 44.8%、「30人～49人以下」が 40.5%となっている。「9人以下」では「実施していない」が 34.1%となっている。(図表10-3-II)

図表10-3-II 業種別、従業員規模別 従業員の能力向上のための研修の実施

		調査数	し事て業い所る内で実施	加され業てる組いも合るのでに実参施	実施していな	その他	無回答	(単位: %)
業種別	従業員規模別							
	23年度 全体	326	40.8	16.9	20.6	6.7	15.0	
	22年度 全体	282	47.9	23.8	18.4	12.4	9.6	
業種別	建設業	39	28.2	30.8	23.1	7.7	10.3	
	運輸業	15	46.7	26.7	13.3	-	13.3	
	飲食店・宿泊業	15	66.7	-	20.0	6.7	6.7	
	製造業	62	33.9	17.7	32.3	6.5	9.7	
	卸売・小売業	53	45.3	15.1	13.2	5.7	20.8	
	医療・福祉	14	35.7	14.3	-	-	50.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	42.9	28.6	14.3	-	14.3	
	金融・保険業	19	68.4	-	-	15.8	15.8	
	教育・学習	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	
	情報通信業	5	60.0	-	-	20.0	20.0	
	不動産業	5	20.0	60.0	20.0	-	-	
	サービス業	55	43.6	18.2	18.2	3.6	16.4	
	その他	20	30.0	10.0	45.0	5.0	10.0	
従業員規模別	9人以下	41	34.1	14.6	34.1	12.2	4.9	
	10～19人以下	100	39.0	20.0	22.0	7.0	12.0	
	20～29人以下	57	45.6	15.8	21.1	3.5	14.0	
	30～49人以下	42	40.5	16.7	19.0	7.1	16.7	
	50人以上	67	44.8	13.4	14.9	4.5	22.4	

従業員の能力向上に具体的に必要な研修は、「業種ごとのスキルアップ」が 78.7%と最も高く、次いで「マナー、接遇」が 34.0%、「コミュニケーションスキル」が 19.1%となっている。(図表10-3-III)

図表10-3-III 従業員の能力向上に具体的に必要な研修



業種別でみると、「業種ごとのスキルアップ」では「飲食店・宿泊業」・「教育・学習」・「不動産業」が 100.0%と最も高く、次いで「医療・福祉」が 85.7%、「金融・保険業」が 84.6%となっている。

従業員規模別でみると、「業種ごとのスキルアップ」では「50人以上」が 92.3%と最も高く、次いで「30~49人以下」が 87.5%、「9人以下」が 85.0%となっている。(図表10-3-IV)

図表10-3-IV 業種別、従業員規模別 従業員の能力向上に具体的に必要な研修

(単位：%)

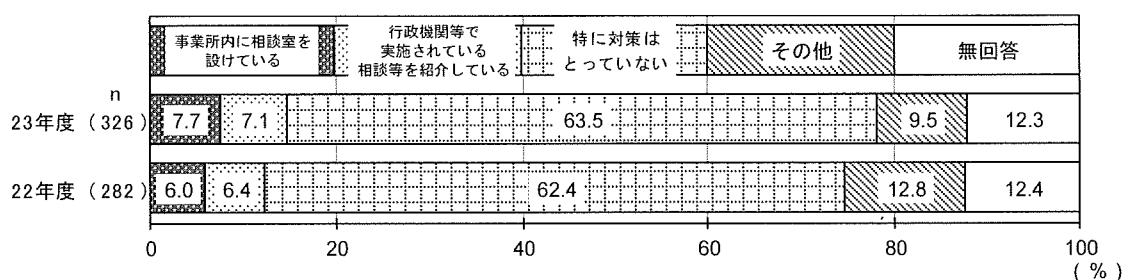
	調査数	業種ごとのスキルアップ	マナー、接遇	コミュニケーションスキル	パソコン・OAスキル	語学スキル	その他	無回答
23年度 全体	188	78.7	34.0	19.1	13.3	1.6	3.7	5.3
業種別	建設業	23	69.6	34.8	13.0	8.7	-	13.0
	運輸業	11	45.5	45.5	27.3	9.1	-	9.1
	飲食店・宿泊業	10	100.0	40.0	20.0	20.0	-	-
	製造業	32	84.4	34.4	18.8	15.6	9.4	9.4
	卸売・小売業	32	81.3	37.5	28.1	9.4	-	3.1
	医療・福祉	7	85.7	42.9	42.9	14.3	-	14.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	80.0	20.0	-	20.0	-	-
	金融・保険業	13	84.6	46.2	15.4	38.5	-	7.7
	教育・学習	3	100.0	-	-	-	-	-
	情報通信業	3	33.3	66.7	66.7	66.7	-	-
	不動産業	4	100.0	25.0	25.0	25.0	-	-
	サービス業	34	79.4	23.5	11.8	2.9	-	5.9
従業員規模別	その他	8	75.0	25.0	12.5	12.5	-	12.5
	9人以下	20	85.0	15.0	10.0	15.0	-	10.0
	10~19人以下	59	67.8	35.6	11.9	11.9	-	5.1
	20~29人以下	35	80.0	37.1	20.0	14.3	-	2.9
	30~49人以下	24	87.5	33.3	20.8	4.2	-	8.3
	50人以上	39	92.3	33.3	35.9	17.9	5.1	2.6

10-4 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、「事業所内に相談室を設けている」が 7.7%、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」が 7.1%で、職場のメンタルヘルス対策を実施している事業所は 14.8%となっている。

また、「特に対策はとっていない」は 63.5%となっており、昨年度と同様の傾向となっている。(図表 10-4-I)

図表 10-4-I 職場のメンタルヘルス対策の実施



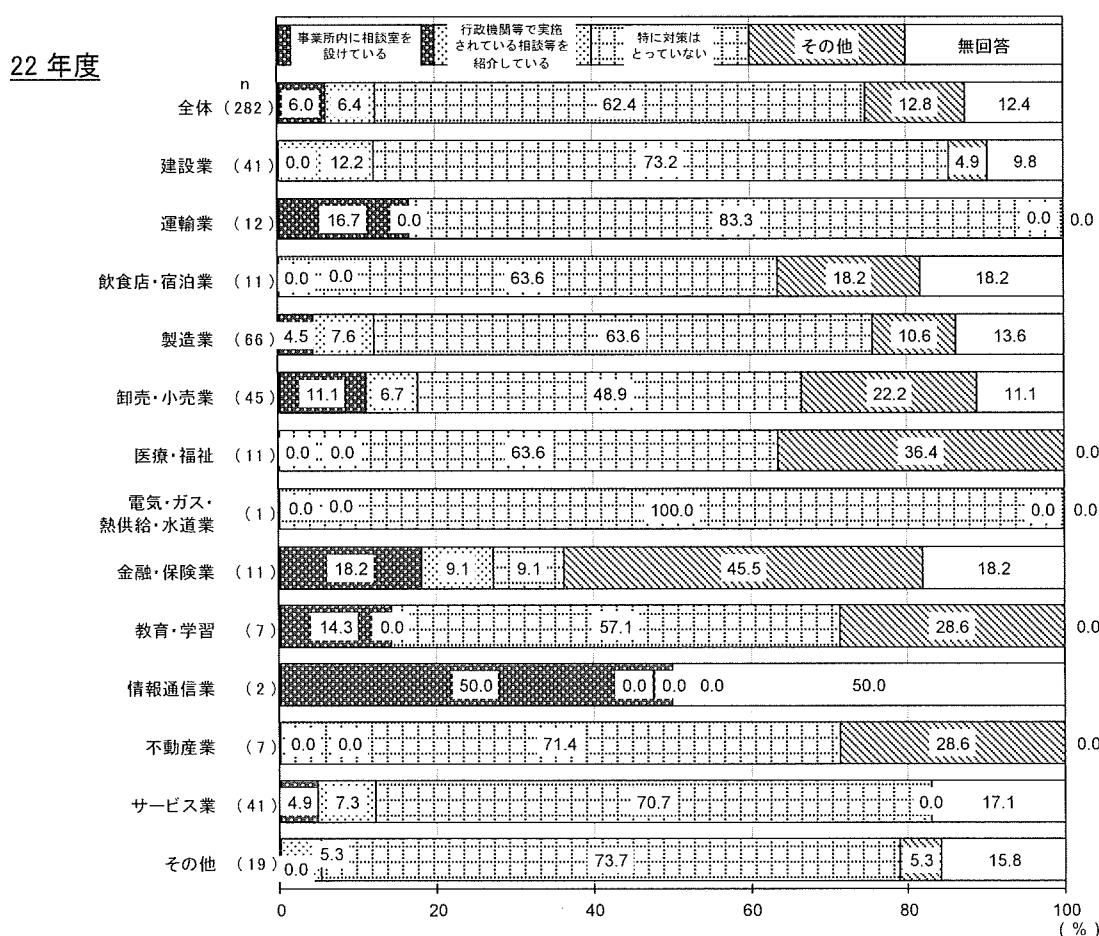
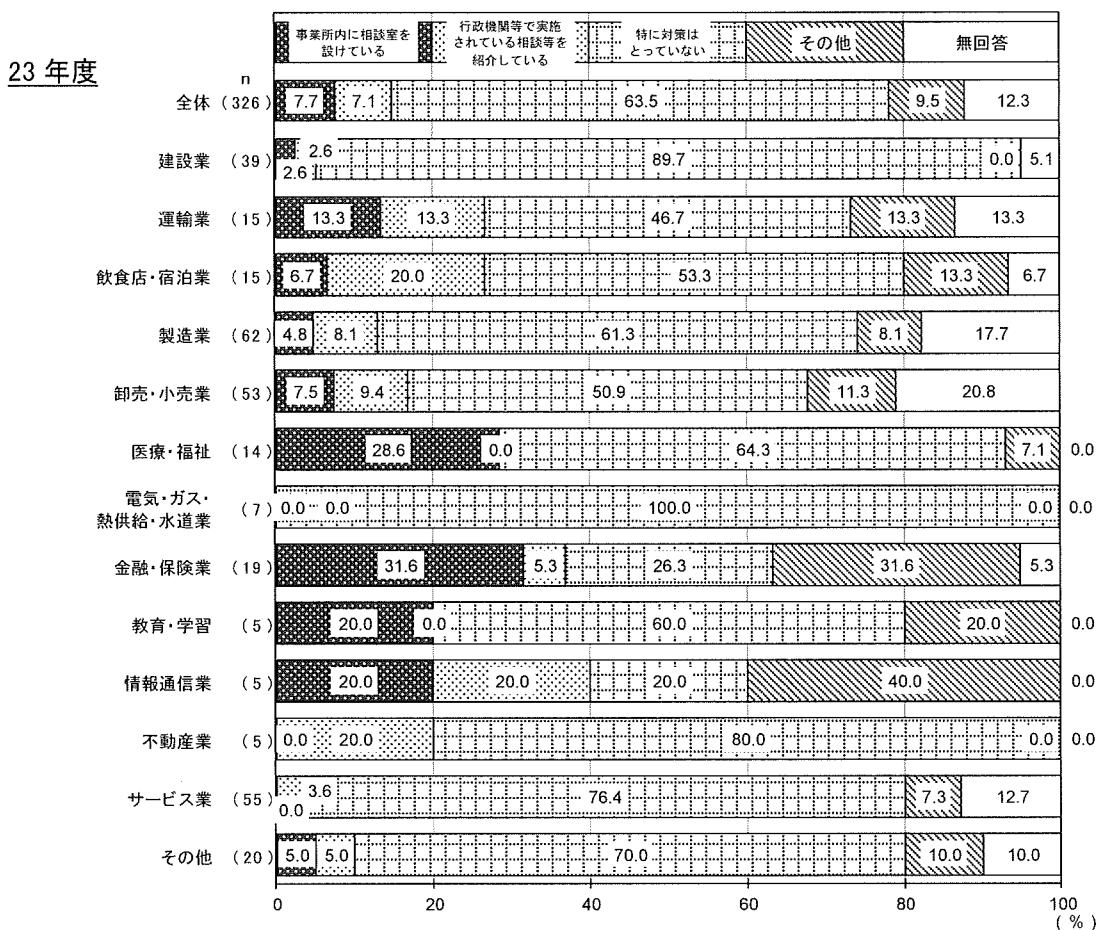
業種別でみると、「事業所内に相談室を設けている」は「金融・保険業」が 31.6%と最も高くなっている、次いで「医療・福祉」が 28.6%となっている。「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は「飲食店・宿泊業」・「情報通信業」・「不動産業」がそれぞれ 20.0%となっている。

昨年度に比べ、「事業所内に相談室を設けている」では「医療・福祉」が 0.0%から 28.6%と 28.6 ポイント、「金融・保険業」が 18.2%から 31.6%と 13.4 ポイント、「飲食店・宿泊業」が 0.0%から 6.7% と 6.7 ポイント高くなっている。

「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」では、「飲食店・宿泊業」・「情報通信業」・「不動産業」が 0.0%から 20.0%とそれぞれ 20 ポイント高くなっている。

「電気・ガス・熱供給・水道業」は昨年と同様に「特に対策はとっていない」が 100.0%となっている。
(図表10-4-II)

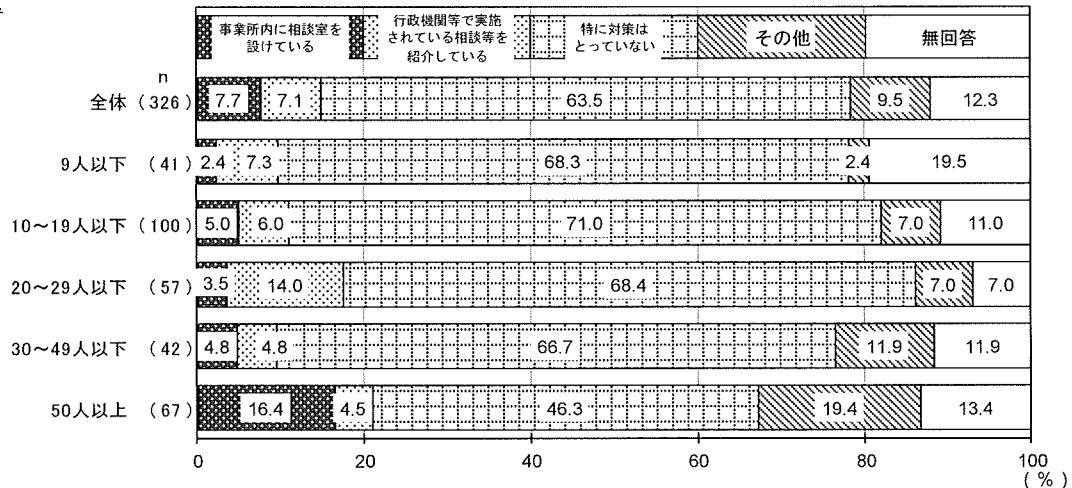
図表10-4-II 業種別 職場のメンタルヘルス対策の実施



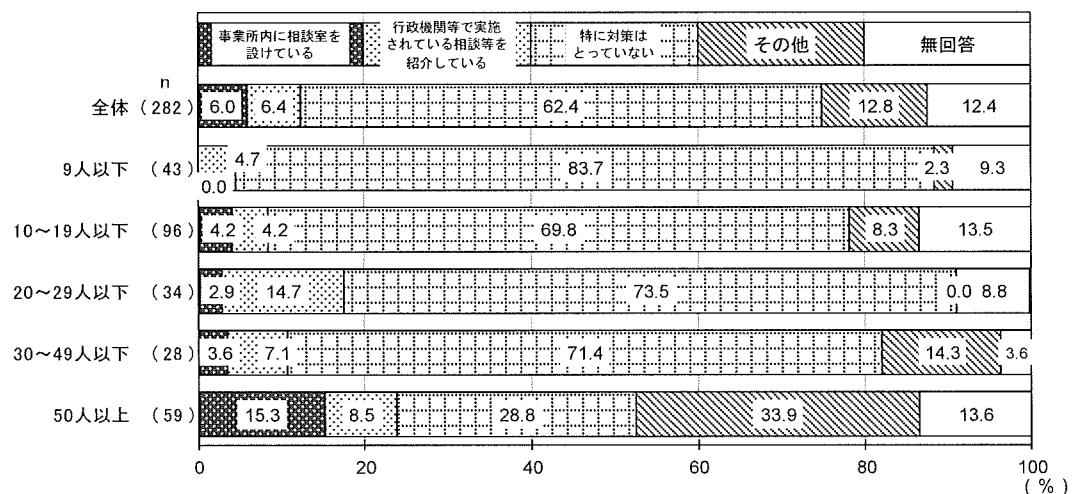
従業員規模別でみると、「50人以上」では「事業所内に相談室を設けている」が16.4%となっており、概ね規模が大きくなるほど何らかの対策をとっている傾向がある。(図表10-4-III)

図表10-4-III 従業員規模別 職場のメンタルヘルス対策の実施

23年度



22年度



11-1 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2.9人、「製造作業」が6.1人、「販売サービス」が97.2人、「技術部門」4.4人、「企画・調査」が0.1人、「営業」が1.9人となっている。

昨年度に比べ、18.6人から97.2人に大幅に増加した「販売サービス」を除き、「製造作業」では3.7人から6.1人と2.4人、「技術部門」では2.6人から4.4人と1.8人増加している。(図表11-1-I)

図表11-1-I 業種別、従業員規模別 パートタイマーの採用職種

(単位：人)

	一般事務	製造作業	サ販 + 売 ビ ス	技術 部 門	企 画 ・ 調 査	営 業	その 他
23年度 全体	2.9	6.1	97.2	4.4	0.1	1.9	6.7
22年度 全体	2.8	3.7	18.6	2.6	0.1	2.0	3.4
業種別	建設業	1.5	0.2	3.1	1.6	0.0	2.0
	運輸業	1.0	3.0	0.0	0.0	0.0	3.5
	飲食店・宿泊業	0.2	2.8	11.7	0.1	0.1	3.1
	製造業	2.3	10.7	1.7	2.1	0.0	0.1
	卸売・小売業	5.7	2.9	369.7	1.8	0.1	5.9
	医療・福祉	3.9	0.0	0.0	10.5	0.0	16.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	2.6	0.0	0.3	0.0	0.0	0.5
	教育・学習	1.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0
	情報通信業	5.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.5
従業員規模別	不動産業	4.0	0.0	1.5	1.7	0.0	0.5
	サービス業	2.4	2.0	3.6	5.9	0.0	0.2
	その他	2.4	17.6	2.8	18.0	0.0	1.3
	9人以下	0.9	1.3	3.9	0.3	0.0	0.3
	10~19人以下	1.7	2.0	3.9	1.4	0.1	0.2
	20~29人以下	2.0	2.9	5.5	1.6	0.0	1.6
	30~49人以下	2.1	6.3	6.9	4.3	0.1	0.3
	50人以上	6.2	16.8	450.7	9.9	0.0	5.7

11-2 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、「7~8時間」が7.2人と最も多く、次いで「3~4時間」が6.5人、「5~6時間」が6.3人となっている。(図表11-2)

図表11-2 業種別、従業員規模別 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
23年度 全体	2.6	6.5	6.3	7.2	0.8
22年度 全体	1.0	10.9	7.4	10.7	0.2
業種別	建設業	1.5	4.4	4.7	2.9
	運輸業	2.0	3.0	2.5	0.3
	飲食店・宿泊業	0.8	6.4	7.4	3.0
	製造業	0.0	1.5	5.1	9.8
	卸売・小売業	7.0	13.5	11.0	7.3
	医療・福祉	5.8	8.1	5.2	14.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	2.0	-
	金融・保険業	0.0	0.0	2.6	0.8
	教育・学習	0.0	6.8	10.0	0.0
	情報通信業	0.0	0.0	3.0	1.8
	不動産業	1.5	5.3	11.7	2.0
	サービス業	2.2	4.1	4.7	6.2
従業員規模別	その他	0.3	7.5	6.2	17.7
	9人以下	0.0	2.4	2.5	1.5
	10~19人以下	0.8	2.0	2.6	2.5
	20~29人以下	0.5	2.8	5.0	3.5
	30~49人以下	1.1	7.7	5.1	5.6
	50人以上	7.9	14.5	14.0	18.8
					3.5

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

11-3 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、「1～2日」が11.1人と最も多く、次いで「3～4日」が9.2人、「5～6日」が8.2人となっている。(図表11-3)

図表11-3 業種別、従業員規模別 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
23年度 全体	11.1	9.2	8.2
22年度 全体	3.5	13.2	13.9
業種別	建設業	1.0	5.4
	運輸業	0.3	4.5
	飲食店・宿泊業	3.8	8.8
	製造業	0.5	6.8
	卸売・小売業	43.3	16.6
	医療・福祉	5.6	13.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	2.0
	金融・保険業	0.0	3.0
	教育・学習	7.5	8.0
	情報通信業	0.0	3.0
	不動産業	1.5	12.3
	サービス業	2.9	8.4
従業員規模別	その他	0.7	11.0
	9人以下	0.7	3.4
	10～19人以下	0.4	3.3
	20～29人以下	2.2	4.8
	30～49人以下	1.9	8.1
	50人以上	37.8	24.5
			19.2

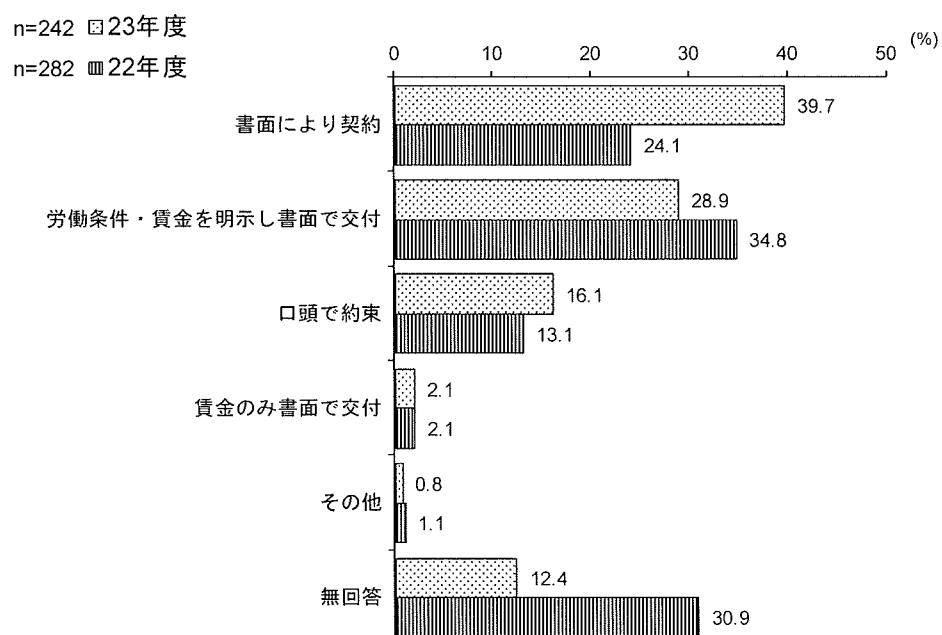
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

11-4 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、「書面により契約」が 39.7%と最も高く、次いで「労働条件・賃金を明示し書面で交付」が 28.9%、「口頭で約束」が 16.1%となっている。

昨年度に比べ、「書面により契約」は 24.1%から 39.7%と 15.6 ポイント高くなっている、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」は 34.8%から 28.9%と 5.9 ポイント低くなっている。(図表11-4-I)

図表11-4-I パートタイマーの採用時の労働契約



業種別でみると、「書面により契約」では「運輸業」が 80.0%と最も高くなっている。次いで「金融・保険業」が 70.0%、「不動産業」が 60.0%となっている。

従業員規模別でみると、「書面により契約」は 20 人以上では 4 割を超えており、規模が大きくなるほど割合が高い傾向となっている。(図表11-4-II)

図表11-4-II 業種別、従業員規模別 パートタイマーの採用時の労働契約

(単位：%)

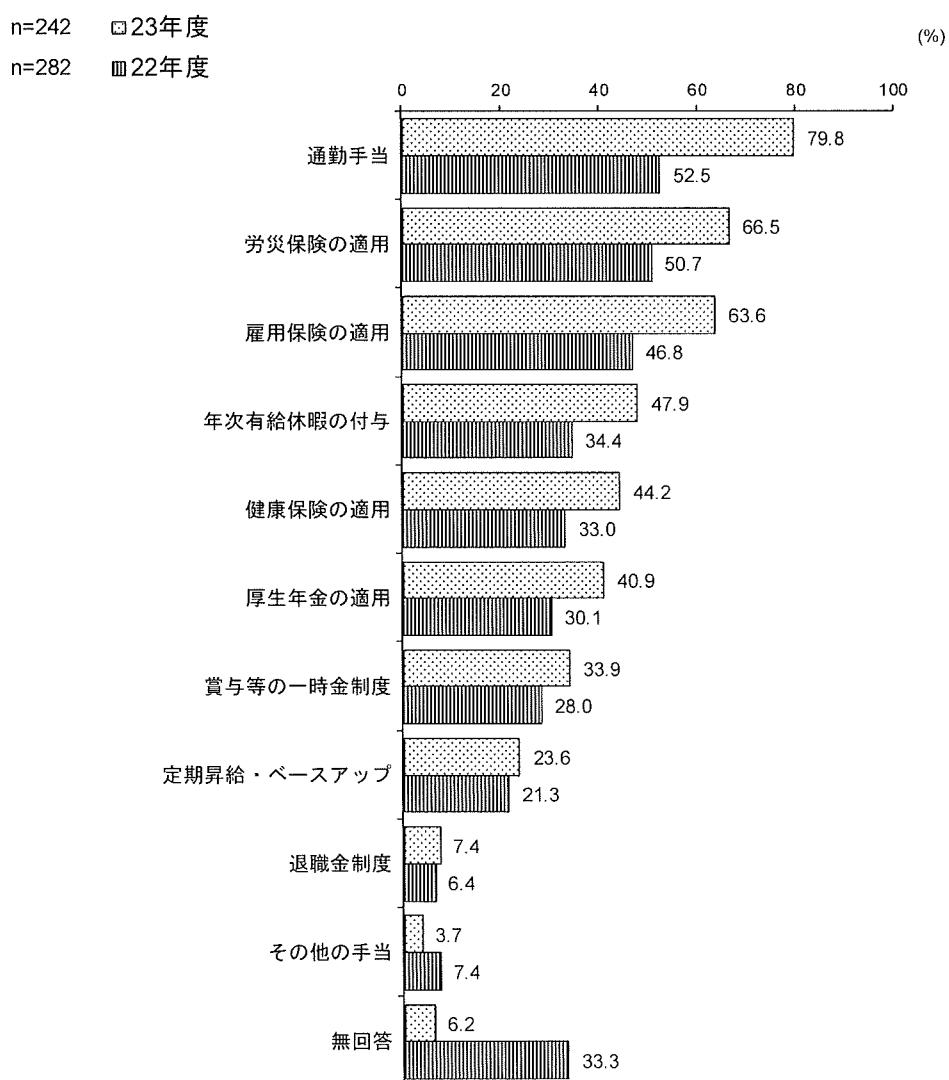
	調査数	書面により契約	示し勞働書面件で賃金を明	賃金のみ書面で交付	口頭で約束	その他	無回答	
23年度 全体	242	39.7	28.9	2.1	16.1	0.8	12.4	
22年度 全体	282	24.1	34.8	2.1	13.1	1.1	30.9	
業種別	建設業	18	27.8	27.8	-	38.9	-	5.6
	運輸業	10	80.0	10.0	10.0	-	-	-
	飲食店・宿泊業	15	40.0	26.7	-	13.3	-	20.0
	製造業	44	34.1	36.4	2.3	15.9	-	11.4
	卸売・小売業	46	41.3	30.4	-	15.2	-	13.0
	医療・福祉	14	28.6	28.6	7.1	-	-	35.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	-	-	-	100.0	-	-
	金融・保険業	10	70.0	10.0	-	-	-	20.0
	教育・学習	5	40.0	-	-	20.0	-	40.0
	情報通信業	4	-	100.0	-	-	-	-
	不動産業	5	60.0	40.0	-	-	-	-
	サービス業	47	36.2	27.7	4.3	19.1	4.3	8.5
	その他	13	53.8	30.8	-	7.7	-	7.7
従業員規模別	9人以下	28	28.6	25.0	3.6	32.1	3.6	7.1
	10~19人以下	65	36.9	29.2	1.5	24.6	-	7.7
	20~29人以下	42	45.2	26.2	-	19.0	-	9.5
	30~49人以下	35	40.0	34.3	2.9	8.6	2.9	11.4
	50人以上	60	43.3	31.7	3.3	1.7	-	20.0

11-5 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79.8%と最も高く、次いで「労災保険の適用」が66.5%、「雇用保険の適用」が63.6%、「年次有給休暇の付与」が47.9%、「健康保険の適用」が44.2%、「厚生年金の適用」が40.9%となっている。

昨年度に比べ、「通勤手当」は52.5%から79.8%と27.3ポイント、「労災保険の適用」は50.7%から66.5%と15.8ポイント、「雇用保険の適用」は46.8%から63.6%と16.8ポイント高くなっている。(図表11-5-I)

図表11-5-I パートタイマーの社会保障制度



業種別でみると、「医療・福祉」では、ほとんどの保障制度において適用している割合が高い。また、「通勤手当」は「飲食店・宿泊業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」で 100.0%となっているのを始め、「医療・福祉」で 92.9%、「製造業」81.8%と適用している割合が高い。

従業員規模別でみると、「50 人以上」では「労災保険の適用」が 76.7%、「雇用保険の適用」が 78.3%と7割を超えており、概ね規模が大きくなるほど保障制度を適用している割合が高くなっている。(図表11-5-II)

図表11-5-II 業種別、従業員規模別 パートタイマーの会社保障制度

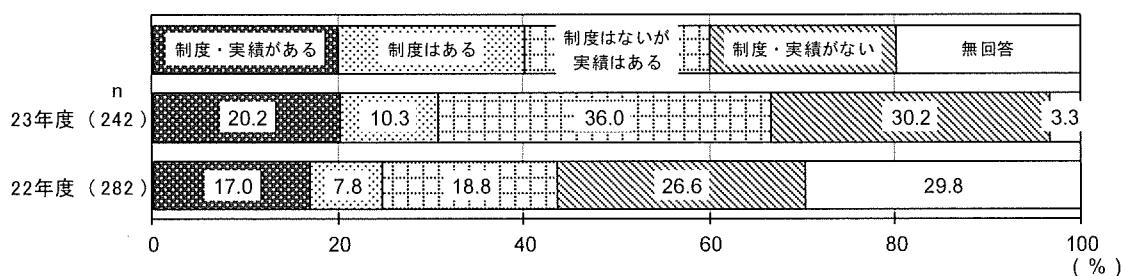
		調査数	雇用保険の適用	厚生年金の適用	健康保険の適用	労災保険の適用	年次有給休暇の付与	退職金制度	賞与金の一時金制度	定期昇給・ベース	通勤手当	その他の手当	(単位: %)
業種別	従業員規模別												
	23年度 全体	242	63.6	40.9	44.2	66.5	47.9	7.4	33.9	23.6	79.8	3.7	6.2
	22年度 全体	282	46.8	30.1	33.0	50.7	34.4	6.4	28.0	21.3	52.5	7.4	33.3
業種別	建設業	18	22.2	11.1	5.6	38.9	5.6	5.6	16.7	-	55.6	-	16.7
	運輸業	10	60.0	-	10.0	40.0	40.0	-	20.0	10.0	40.0	-	10.0
	飲食店・宿泊業	15	60.0	33.3	46.7	73.3	33.3	6.7	6.7	6.7	100.0	-	-
	製造業	44	77.3	61.4	63.6	79.5	63.6	6.8	50.0	31.8	81.8	4.5	6.8
	卸売・小売業	46	71.7	52.2	58.7	82.6	50.0	4.3	32.6	28.3	80.4	2.2	6.5
	医療・福祉	14	71.4	57.1	64.3	71.4	64.3	14.3	42.9	42.9	92.9	14.3	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	-	50.0	50.0	50.0	100.0	-	-
	金融・保険業	10	70.0	30.0	40.0	70.0	90.0	10.0	50.0	10.0	80.0	-	10.0
	教育・学習	5	20.0	20.0	20.0	40.0	60.0	-	40.0	20.0	80.0	20.0	-
	情報通信業	4	100.0	50.0	50.0	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-
	不動産業	5	40.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	60.0	-	20.0
	サービス業	47	57.4	29.8	27.7	55.3	42.6	6.4	23.4	25.5	78.7	4.3	4.3
従業員規模別	その他	13	76.9	53.8	53.8	69.2	46.2	15.4	53.8	30.8	92.3	7.7	-
	9人以下	28	46.4	25.0	25.0	46.4	32.1	3.6	32.1	32.1	71.4	10.7	17.9
	10~19人以下	65	61.5	36.9	41.5	61.5	49.2	9.2	35.4	21.5	81.5	1.5	4.6
	20~29人以下	42	61.9	47.6	47.6	73.8	45.2	4.8	23.8	19.0	81.0	2.4	4.8
	30~49人以下	35	57.1	34.3	37.1	65.7	37.1	8.6	37.1	34.3	71.4	-	5.7
	50人以上	60	78.3	48.3	55.0	76.7	60.0	8.3	36.7	20.0	90.0	5.0	1.7

11-6 パートタイム労働者の正社員への転換制度

パートタイム労働者の正社員への転換制度は、「制度はないが実績はある」が 36.0%と最も高く、次いで「制度・実績がない」が 30.2%、「制度・実績がある」が 20.2%、「制度はある」が 10.3%となっている。

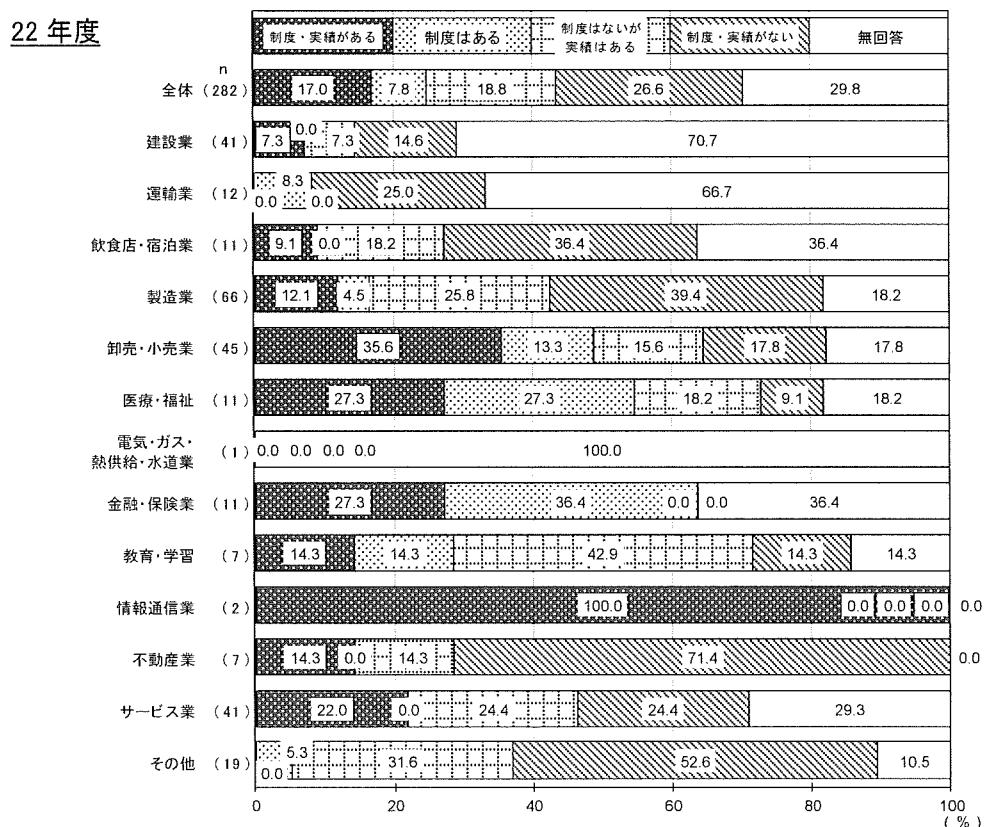
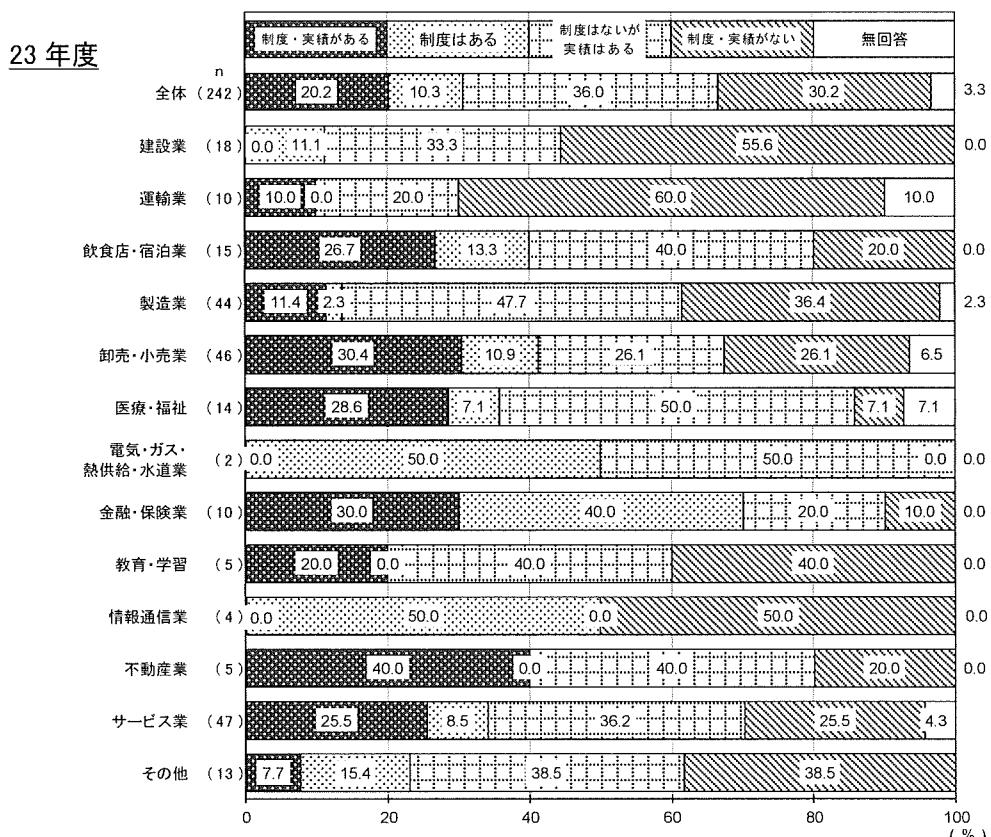
また昨年度に比べ、<実績がある>（「制度・実績がある」+「制度はないが実績はある」）は 35.8%から 56.2%と 20.4 ポイント高くなっている。また「制度はないが実績はある」のみをみると 18.8%から 36.0%と 17.2 ポイント高くなっている。（図表11-6-I）

図表11-6-I パートタイム労働者の正社員への転換制度



業種別でみると、「制度・実績がある」は「不動産業」で40.0%と最も高く、次いで「卸売・小売業」が30.4%、「金融・保険業」が30.0%となっている。(図表11-6-II)

図表11-6-II 業種別 パートタイム労働者の正社員への転換制度



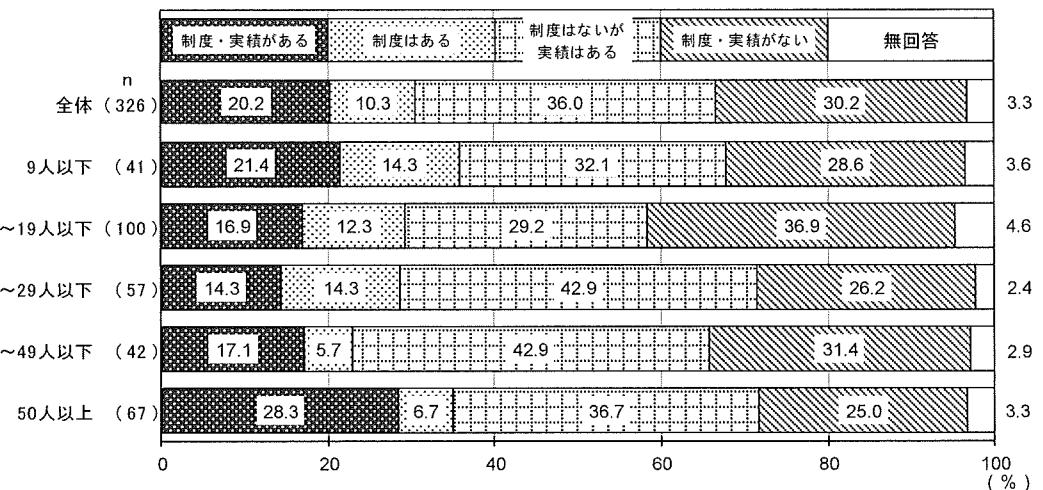
第11章 パートタイマーの雇用状況について

従業員規模別でみると、「制度・実績がある」は「50人以上」で28.3%となっており、「9人以下」では21.4%となっている。

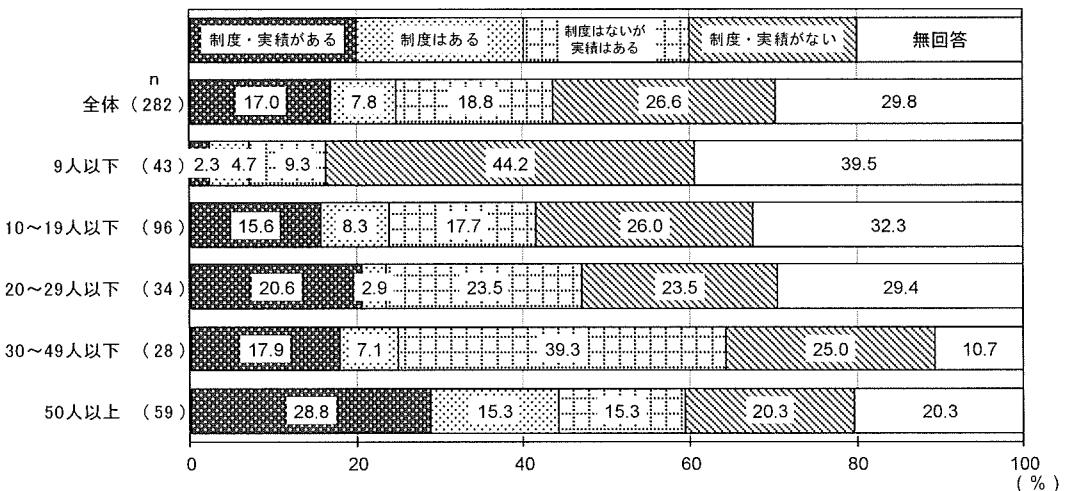
昨年度に比べ、「9人以下」では「制度・実績がある」が2.3%から21.4%と19.1ポイント高くなっている。(図表11-6-III)

図表11-6-III 従業員規模別 パートタイム労働者の正社員への転換制度

23年度



22年度



12 労働行政への意見・要望について

景気があつての事ですので株価 1.5 万超にならないと労働整備にお金を回せないのが民間の現状だと思います。

法律で企業活動の圧迫をしないで欲しいです。労働者は職場を選べる時代ですので、労働条件を明示し、合意の上で入社をしている人が大半です。法律で労働者を過剰に保護していることで、「働く」事の意味や働き方が甘えた方向に行っている人が急増しています。「本来の形」を取り戻せるように、動いて欲しいです。

弊社はタクシー会社で、給与は完全歩合です。パートさんは65歳以上の方が多く、年金をもらいながら働いている方が多いのが状態です。最低賃金で勤務時間の長い人に社会保険加入と言われてしまうと、雇用も厳しいのが現状です。

弊社零細企業にて、日々の会社経営存続に追われ現状人員確保で精一杯なのが現状です。

回答に当てはまらない項目が多いので、多々回答に迷いました。アンケート回答して欲しい業界をもう少し絞ったほうが良いと思います。

需要と供給のバランスが自由競争となっているので総量規制はあっても良い様に思います。労働環境充実に力を入れる程、「経営」、特に「資金調達」が大変で本体が持ちこたえられるほど余裕がありません。倒産や終了になると、どんなにサービスの内容が良くても社会資源にはマイナスを与えてしまいます。

III アンケート調査票 (単純集計)

松戸市 雇用に関する企業動向 調査票

この調査は、平成21年度より3ヶ年にわたり、松戸市内事業所の雇用状況の実態を把握し、今後の労働行政施策の基礎資料とするために行うものです。調査は無記名であり、調査結果は統計の目的以外に使用することはございません。

事業所にご迷惑をおかけすることはございませんので、趣旨をご理解のうえ、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

松戸市 経済担当部 商工観光課

◆ご記入にあたってのお願い◆

- ・ 調査票は、原則として事業所を代表する方、または総務・人事ご担当者がご記入下さい。
- ・ 回答は、特に指示がある場合を除き、該当する選択肢を1つ選び、番号を○で囲んでください。「その他」を選んだ場合は（　）内に具体的にご記入ください。
- ・ 数字を記入する問で、該当しない場合は「0」を記入してください。
- ・ 特に指示がない場合は、平成23年10月1日現在でお答えください。
- ・ 回答は、原則として各事業所単位でお願いしていますので、この調査を受理した市内事業所等の分のみについてお答えください。
- ・ 調査票の回収については、1月下旬より、調査員が訪問して回収させていただきます。

◆お問い合わせについて◆

この調査に関する問い合わせは下記までお願ひいたします。

調査については

松戸市役所経済担当部商工観光課労政担当 （電話）047-366-7327

調査票の配布・回収については

株式会社タイム・エージェント （電話）03-3780-3926

1 事業所の概要について伺います。

n=326

業種	1. 建設業	12.0	8. 金融・保険業	5.8
	2. 運輸業	4.6	9. 教育・学習	1.5
	3. 飲食店・宿泊業	4.6	10. 情報通信業	1.5
	4. 製造業	19.0	11. 不動産業	1.5
	5. 卸売・小売業	16.3	12. サービス業	16.9
	6. 医療・福祉	4.3	13. その他	6.1
	7. 電気・ガス・熱供給・水道業	2.1	無回答	3.7

n=326

事業所形態	1. 単独事業所	39.0	4. 営業所・出張所等	9.5
	2. 本社・本所・本店	19.0	5. その他	2.5
	3. 支社・支所・支店	17.2	無回答	12.9

アンケート調査票（単純集計）

n=326

労働組合		1. あり	17.8	2. なし	77.9	無回答	4.3
就業規則	正社員	1. あり	92.0	2. なし	4.9	無回答	3.1
	臨時・契約・パート	1. あり	67.8	2. なし	21.8	無回答	10.4
健康保険		1. あり	88.3	2. なし	9.5	無回答	2.1

n=326

a 社会保険	45.1	b 業種国保	3.1	c 健康保険組合	22.1
d その他	1.2	無回答	28.5		

n=326

雇用保険	1. あり	88.3	2. なし	4.3	無回答	7.4
労災保険	1. あり	88.7	2. なし	3.1	無回答	8.3

n=326

現在の 経営状況	1. 上向き傾向	10.4	4. 下向き傾向	20.6
	2. それほど変わらない	43.3	5. 最近開業したので比較できない	0.6
	3. すこし下向き傾向	22.7	無回答	2.5

n=326

売上高 について	現在(前年同月比)	1. 増収	21.2	2. 同じ	31.9	3. 減収	41.7	無回答	5.2
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 増収	13.5	2. 同じ	45.1	3. 減収	34.7	無回答	6.7
経常利益 について	現在(前年同月比)	1. 増益	16.9	2. 同じ	33.1	3. 減益	44.2	無回答	5.8
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 増益	12.0	2. 同じ	43.9	3. 減益	36.5	無回答	7.7
従業員数 について	現在(前年同月比)	1. 不足	14.7	2. 適切	74.5	3. 過剰	5.8	無回答	4.9
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 不足	16.3	2. 適切	71.2	3. 過剰	6.4	無回答	6.1
資金繰り について	現在(前年同月比)	1. 良い	13.5	2. 同じ	61.7	3. 悪い	16.9	無回答	8.0
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 良い	10.4	2. 同じ	63.5	3. 悪い	17.2	無回答	8.9

n=326

主な事業について(今後)	1. 強化拡大	20.6	4. 転換	1.2
	2. 現状維持	66.6	5. その他	0.3
	3. 縮小	5.2	無回答	6.1

n=326

経営上の 問題点 (該当するもの すべて)	1. 労働力不足	11.7	11. 製品価格(販売価格)の下落	21.8
	2. 人材不足	36.5	12. 納期など取引条件の厳しさ	7.7
	3. 取引先の海外シフトの影響	2.8	13. 金融・資金繰り難	11.3
	4. 販売不振、受注の減少	34.4	14. 後継者難	12.0
	5. 製品開発力・販売力不足	8.9	15. 情報技術への対応	5.5
	6. 大企業等の進出	3.1	16. 環境規制の強化	4.0
	7. 同業他社との競争激化	42.0	17. 世界的経済不況の影響	15.6
	8. 原材料・仕入品の高騰	25.8	18. 過去の設備投資負担	4.9
	9. 安価な輸入品の増大	3.1	19. その他	2.1
	10. 人件費の増大	23.0	無回答	7.7

2 東日本大震災の影響についてお伺いします。

問1. 東日本大震災の影響により経営状況に変化がありましたか。

n=326

1. 大きく影響した	16.6	4. 今後、影響が出そうだ	2.5
2. 少し、影響した	45.7	無回答	3.7
3. 影響しなかった	31.6		

n=203
1. 下向きに変化した 80.8 2. 上向きに変化した 10.8 無回答 8.4

問2. 雇用関係についてお伺いします。東日本大震災の影響により雇用調整を実施しましたか。

実施した場合はその雇用調整の方法についてもお答えください。

n=326

1. 実施した	11.0	2. 実施しなかった	87.4	無回答	1.5
雇用調整の方法(該当するものすべて)					
1. 残業時間規制	50.0	8. 希望退職者優遇措置	2.8		
2. 配置転換	8.3	9. 早期退職者優遇措置	-		
3. ワークシェアリング(仕事の分け合い)	27.8	10. 雇用調整助成金の活用	19.4		
4. 出向	2.8	11. その他()	2.8		
5. パートタイム労働者の再契約停止や解雇	11.1	12. 特に実施していない	2.8		
6. レイオフ(一時帰休)	22.2	無回答	-		
7. 新規採用者数の削減	16.7				

3 雇用状況についてお伺いします。

問3. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

	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	28.9	10.7	39.5	13.1	35.4	48.3	0.7	0.7	1.4	42.7	46.6	89.1
※	障害者	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.4	0.0	0.0	0.5	0.2	0.7
	外国人	0.1	0.1	0.2	0.1	0.4	0.6	0.0	0.0	0.2	0.5	0.8
	高齢者 (65歳以上)	0.6	0.2	0.7	1.0	1.3	2.4	0.1	0.0	1.7	1.5	3.2
	市内居住者	8.5	3.8	12.3	3.0	7.4	10.4	0.1	0.1	11.6	11.4	23.1

※ 「障害者」、「外国人」、「高齢者(65歳以上)」、「市内居住者」の人数は、合計の内数としてください。

- 正社員等 雇用期間を定めないで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。

アンケート調査票（単純集計）

問4. 雇用形態別社員の平均年齢及び平均勤続年数

	平均年齢			平均勤続年数		
	男性	女性	全社員	男性	女性	全社員
正社員	42.1 才	42.0 才	41.7 才	12.8 年	11.5 年	12.0 年
臨時・契約・パート社員	47.7 才	45.6 才	46.4 才	5.9 年	6.0 年	6.2 年
派遣・請負社員	49.5 才	40.0 才	45.6 才	6.9 年	4.1 年	5.9 年

問5. 役職者等の人数及び平均年齢

区分	部長職担当	課長職担当	係長担当	主任担当	その他
男性	人 数	2.8 人	4.6 人	5.6 人	11.1 人
	平均年齢	50.1 才	45.8 才	41.3 才	39.4 才
女性	人 数	1.3 人	1.7 人	3.5 人	4.4 人
	平均年齢	50.8 才	44.5 才	42.3 才	41.5 才

問6. 高齢者、障害者、外国人の雇用実績（各項目に1つご回答ください。）

n=326

	現在雇用している	現在雇用していないが、過去に雇用していたことがある	雇用したことはない	無回答
ア 高齢者(65歳以上)	46.0	12.9	30.7	10.4
イ 障害者	16.6	8.6	54.3	20.6
ウ 外国人	11.3	13.5	54.6	20.6

問7. 高齢者、障害者、外国人の仕事内容(各項目に1つご回答ください。)

【問6で、高齢者、障害者、外国人を「現在雇用している」と回答した事業所のみお答えください】

区分	正社員とほぼ同じ	正社員の補助的仕事	正社員とは全く別の独立した仕事	人により違う	無回答
ア 高齢者(65歳以上) (n=150)	47.3	20.0	8.0	14.0	10.7
イ 障害者 (n= 54)	55.6	14.8	13.0	9.3	7.4
ウ 外国人 (n= 37)	73.0	16.2	2.7	2.7	5.4

問8. 新卒者の採用

n=326

1. 每年、採用している	17.2	3. 新卒定期採用はしていない	65.0
2. 数年おきに採用している	13.5	無回答	4.3

問9. 過去3年間における中途採用

n=326

1. 行った	69.9	2. 行わなかつた	26.1	無回答	4.0
--------	------	-----------	------	-----	-----

問 10. 新卒採用、中途採用について

n=326

	十分採用 できている	ほぼ採用 できている	募集をかけてい るがあまり採用で きていない	採用活動を行ってい ない	無回答
新卒者	9.5	18.1	7.1	50.6	14.7
中途採用者	13.2	36.8	16.0	23.0	11.0

問 11. これまでの従業員採用にあたって、どのような募集方法を行いましたか。(主なものを5つまで)

下記よりそれぞれに該当するものを選んで記入してください。

n=326

	新卒者	中途採用		新卒者	中途採用
1. ハローワーク	16.6	51.8	8. 取引先の紹介	1.5	7.4
2. 民間職業紹介所	2.5	7.4	9. 親族、知人紹介	4.3	18.7
3. 求人情報誌	6.4	27.0	10. 合同企業説明会	12.3	3.4
4. 求人情報サイト	8.3	20.9	11. 学校への求人	25.2	3.7
5. 自社ホームページ	13.8	14.4	12. その他()	1.5	2.5
6. 新聞・チラシ	2.8	23.0	無回答	62.0	37.1
7. ヘッドハンティング	0.3	0.9			

問 12. 現在の景気動向(震災以外で)に対応するための雇用調整

n=326

1. 行った	8.0	2. 行わなかつた	86.8	無回答	5.2
--------	-----	-----------	------	-----	-----

雇用調整を行った原因(該当するものすべて)

n=26

1. 景気変動	88.5	5. 消費者物価	15.4
2. 産業構造の変化	26.9	6. 外国為替等の相場変動	3.8
3. 地域経済の衰退	15.4	無回答	-
4. 競合製品・サービスの出現 (輸入によるものも含む)	3.8		

問 13. 今後の雇用予定(各項目に1つご回答ください。)

n=326

		増加させる	増減しない	減少させる	雇用を考えてい ない	わからない	無回答
正社員	男性	24.8	24.5	3.1	20.6	19.9	7.1
	女性	16.3	27.0	2.1	19.9	23.3	11.3
臨時・契約・ パート社員	男性	16.9	18.1	0.9	27.6	22.4	14.1
	女性	17.5	21.2	1.2	24.5	21.8	13.8
派遣・請負社 員	男性	2.8	7.1	2.1	47.5	19.9	20.6
	女性	1.5	9.2	2.1	45.7	21.8	19.6
高齢者		4.0	14.4	3.1	36.5	27.6	14.4
障害者		3.7	7.7	-	45.1	27.0	16.6
外国人		0.9	6.4	-	50.0	25.5	17.2

アンケート調査票（単純集計）

問 14. 若手正社員(35歳未満)の3年以内の離職率

n=326

1. 1割未満	55.2	3. 3~4割	7.4	無回答	13.2
2. 1~2割	18.7	4. それ以上	5.5		

問 15. 若手正社員の早期離職を防ぐためにどのようなことを行っていますか。(該当するものすべて)

n=326

1. 休暇を取りやすくしている	35.3	8. 若手の意見、提案の採用	31.0
2. 残業を少なくしている	19.6	9. 仕事へのやりがいを教えている	35.6
3. 福利厚生の充実	21.8	10. 賃金の引き上げ	13.5
4. 育児等の家庭の事情に配慮	16.0	11. 退職金制度の導入・改善	10.1
5. 作業環境の改善	22.7	12. その他()	4.3
6. 教育、訓練の充実	34.7	無回答	17.2
7. 自己啓発に対する支援	19.9		

4 賃金について伺います。

問 16. 正社員の初任給

区分	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	113,559 円	112,250 円	117,826 円	88,857 円	114,882 円	91,429 円
高等学校卒	166,255 円	162,214 円	171,162 円	155,758 円	157,532 円	148,903 円
短大・専門学校卒	173,436 円	172,036 円	176,900 円	165,552 円	156,507 円	154,674 円
大学卒	193,674 円	189,213 円	194,874 円	183,241 円	179,373 円	167,440 円
大学院卒	189,604 円	182,431 円	177,838 円	170,973 円	158,393 円	153,524 円

問 17. 平成23年9月支給分の平均賃金

区分	所定内賃金	所定外賃金
男性	296 千円	56 千円
女性	212 千円	26 千円

* 所定内賃金とは、固定部分(基本給、役付手当、技能手当、特殊勤務手当、家族手当、通勤手当など)と変動部分(精勤手当、生産手当、能率手当など)のこと、所定外賃金とは、超過勤務手当、休日出勤手当、宿直手当、深夜勤務手当などのことです。ただし、この調査においては、所定内賃金の額に通勤手当の額は含めないでください。(所定外賃金にも入れない)

問 18. 臨時・契約・パート社員の給与

区分	最低時間給	最高時間給	平均時間給
男性	867.5 円	1272.1 円	977.6 円
女性	847.5 円	1106.7 円	938.4 円

問 19. 一時金

n=326

	1. あり	カ月	2. なし	無回答
夏季手当	56.4	1.7	26.1	17.5
年末手当	54.3	1.6	26.4	19.3
その他手当	9.2	0.9	42.3	48.5

問 20. 基本給部分以外の支給手当(該当するものすべて)

n=326

1. 家族手当	55.5	5. 能率手当	16.0	9. その他()	12.9
2. 住宅手当	37.7	6. 通勤手当	81.0	無回答	11.3
3. 精勤手当	13.5	7. 物価手当	2.1		
4. 皆勤手当	22.7	8. 食事手当	14.7		

問 21. 昇給(該当するものすべて)

n=326

1. 定期昇給	50.3	4. 特にない	22.4
2. ベースアップ	16.3	無回答	8.9
3. その他()	10.1		

問 22. 最低賃金の引き上げによる影響

n=326

1. 大いにある	5.5	4. 全くない	19.9
2. 少多少ある	16.0	無回答	11.0
3. ほとんどない	47.5		

【問 22 で、「1. 大いにある」または「2. 少多少ある」と回答した事業所のみお答えください】

問 23. 影響ある場合の対応方法(該当するものすべて)

n=70

1. 生産性向上の努力をした	37.1	6. 事業を外注した	5.7
2. 労働時間を短くした	27.1	7. 商品・サービスの価格を引き上げた	1.4
3. パート・アルバイトを減らした	14.3	8. 特に何もしていない	21.4
4. 新規雇用を控えた	20.0	9. その他()	2.9
5. 事業を縮小した	2.9	無回答	2.9

問 24. 賃金改定について(平成 23 年 1 月 1 日から現在までの間)

n=326

1. 引き上げた	30.7	5. これから引き下げる	0.3
2. 引き下げた	1.5	6. 未定	21.8
3. 今年は実施しない	23.9	無回答	19.0
4. これから引き上げる	2.8		

5 労働時間について伺います。

問 25. 所定内労働時間

所定内労働時間	1日	7 時間	49.3 分
	1週	40 時間	19.6 分

注1

所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩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。

注2

完全週休 2 日制でない場合は、4 週平均から時間。

問 26. 変形労働時間制の導入

n=326

1. 1年単位	17.2
2. 1ヵ月単位	9.5
3. 1週間単位	0.3
4. フレックスタイム制	2.8
5. 実施していない	50.3
6. 導入に向けて検討中	3.1
無回答	16.9

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 週間を 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。

問 27. 所定(時間)外労働時間 一人あたりの月間平均残業時間

n=326

1. ある	69.6
2. ない	20.9
無回答	9.5

男性:(16.7) 時間程度 女性:(7.9) 時間程度

注 1 所定外労働時間は、始業時から終業時(休憩時間を除く)以外の時間

問 28. 「平成 22 年 4 月 1 日施行労働基準法改正」に伴う影響

n=326

1. ある	17.8
2. ない	69.3
無回答	12.9

【ある】場合の対応
(該当するものすべて)

n=58

1. 生産性向上の努力をした	48.3
2. 労働時間を短くした	27.6
3. パート・アルバイトを減らした	10.3
4. 新規雇用を控えた	17.2
5. 事業を縮小した	5.2
6. 事業を外注した	12.1
7. 商品・サービスの価格を引き上げた	-
8. 特に何もしていない	22.4
9. その他()	-
無回答	-

6 休日・休暇制度について伺います。

問 29. 週休 2 日制の実施

実施している(○は1つ)		実施していない(○は2つまで)	
		n=263	n=48
1. 完全週休 2 日制	51.0	1. 関連企業との取引上の都合	43.8
2. 4 週 3 回または月 3 回	8.0	2. 同業他社があまり実施していない	20.8
3. 隔週または月 2 回	24.0	3. 生産(販売)高が減少する	16.7
4. 4 週 1 回または月 1 回	5.7	4. 人件費コストの上昇	14.6
5. その他()	11.4	5. 時間外、休日労働の増加	16.7
無回答	-	6. 代替労働者の求人難	12.5
		7. その他()	16.7
		無回答	-

問 30. 各種休暇(*有給休暇を除く)(アからスにそれぞれ○は1つ)

区 分	ある(付与日数)	ない	無回答	n=326
ア. 夏期休暇	73.3 (4.0 日)	17.5	9.2	
イ. 年末年始	81.3 (5.1 日)	10.7	8.0	
ウ. 結婚休暇	66.6 (5.1 日)	16.9	16.6	
エ. 病気休暇	22.7 (35.9 日)	48.8	28.5	
オ. 忌引休暇	76.1 (4.3 日)	11.3	12.6	
カ. ボランティア休暇	2.5 (6.8 日)	67.5	30.1	
キ. リフレッシュ休暇	11.0 (4.9 日)	61.3	27.6	
ク. 生理休暇	36.8 (1.8 日)	38.3	24.8	
ケ. 産前・産後休暇	48.5 (88.0 日)	29.4	22.1	
コ. 育児休暇	39.9 (226.5 日)	34.0	26.1	
サ. 子供の看護休暇	23.6 (10.7 日)	47.5	28.8	
シ. 介護休暇	32.2 (64.4 日)	41.4	26.4	
ス. その他 ()	7.4 (9.0 日)	38.7	54.0	

問 31. 年次有給休暇

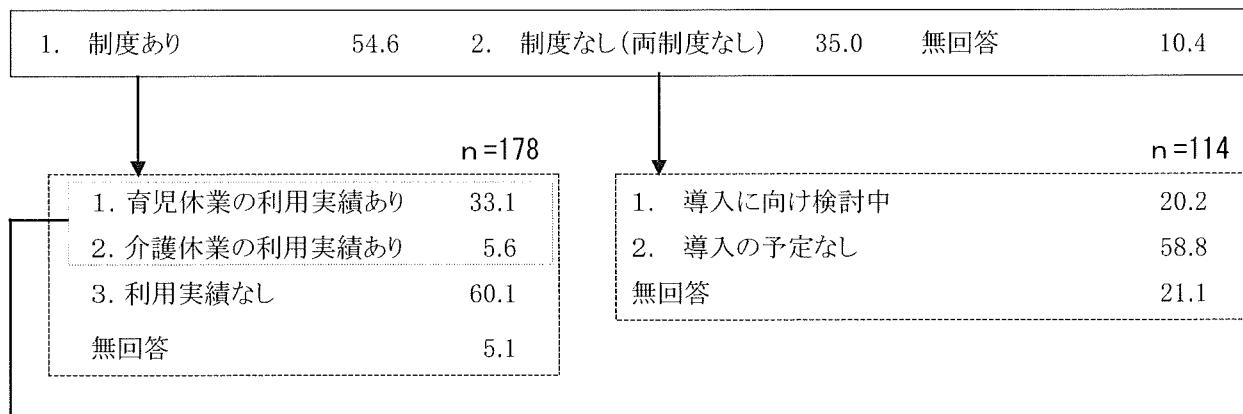
	最高 付与日数	最低 付与日数	消化率
有給休暇日数	23.0 日	9.6 日	40.6%

問 32. 年間休日

年	107.7 日
---	---------

問33. 育児休業・介護休業制度

n=326



平成22年1月～12月までの実績

区分	育児休業	介護休業
男 性	0.1 人	0.4 人
女 性	2.2 人	0.3 人

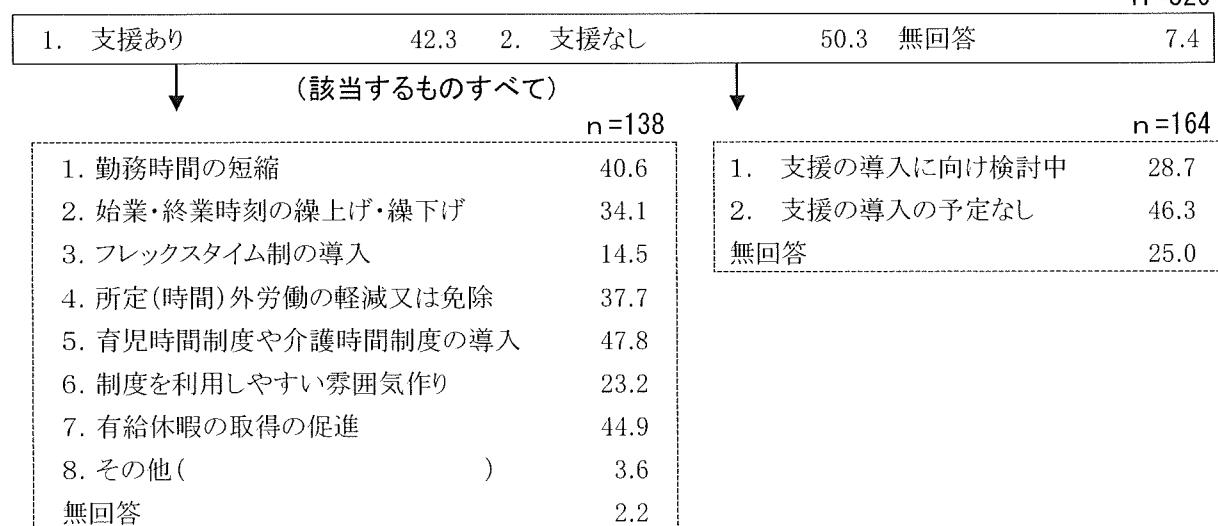
7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について伺います。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のことをいいます。
(内閣府 仕事と生活の調和推進室ホームページ参照 <http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>)

問34. 仕事と家庭生活両立のための配慮

n=326



問 35. 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(該当するものすべて)

n=326

1. 推進する人的余裕がない	44.5
2. 推進することにより、コストが増大する	27.0
3. 社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす	36.2
4. 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	23.6
5. 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	5.5
6. 社員が必要性を感じていない	7.7
7. 推進するための情報やノウハウがない	8.6
8. 個人の生活を優先する社員が多いと思われ、取引先の信用や顧客の印象が悪くなる	5.8
9. 問題となることは特にない	6.7
10. わからない	8.3
無回答	18.1

問 36. ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

n=326

1. 実施している	19.6
2. 実施していない	67.2
無回答	13.2

→【下記のア～イをお答えください】

ア. 取り組み状況（該当するものすべて）

n=64

1. 経営、人事方針として明文化している	43.8
2. 担当部署がある／担当者がいる	34.4
3. 研修会や掲示・回覧などで社員に周知を図っている	28.1
4. 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	35.9
5. セクションごとにリーダーを決め、推進を呼びかけている	3.1
6. セクションごとの職場評価の管理指標として、推進状況をチェックしている	7.8
7. 推進について、社員からの意見を募集している	7.8
8. その他()	9.4
無回答	6.3

イ. 導入した結果、変化は（該当するものすべて）

		n=64
1.	営業利益が増加した	-
2.	新規採用の応募が増加した	4.7
3.	離職率が減少した	12.5
4.	所定外労働時間の平均値が減少した	18.8
5.	社員の仕事へのモチベーション（士気）が高くなった	15.6
6.	優秀な人材が確保できるようになった	4.7
7.	社員の自己啓発意識が高まった	4.7
8.	長期の病気休暇が減少した	-
9.	会社のイメージアップにつながった	9.4
10.	その他()	3.1
11.	特になし	31.3
無回答		21.9

8 人権啓発・セクシャルハラスメント防止対策について伺います。

問 37. 社員に対して、人権に関する講演会や研修などに参加させたことがありますか。

n=326					
1.	参加させたことがある	23.9	2.	参加させたことがない	69.3
				無回答	6.7

問 38. セクシャルハラスメント防止対策

n=326					
1.	行っている	39.0	2.	行っていない	54.3
				無回答	6.7

「1. 行っている」場合

n=127	
1.	社内報による啓発
2.	相談員の配置
3.	規則の制定
4.	その他()
	無回答

「2. 行っていない」場合

n=177	
1.	近く実施予定
2.	検討中
3.	実施予定なし
	無回答

9 定年制・退職金制度について伺います。

問 39. 定年制の実施

n=326				
1.	実施している	60.8 才	72.4	3. 特に考えていない
2.	実施の方向で検討中	65.6 才	4.0	無回答

問 40. 定年制への対応(該当するものすべて)

n=326

1. 再雇用制度がある	56.1	5. その他()	-
2. 勤務延長制度がある	12.9	6. 特になし	12.0
3. 再就職斡旋をする	0.9	無回答	7.7
4. 制度はないが慣行として再雇用する場合もある	21.2		

問 41. 退職金の支給

n=326

1. 退職一時金	61.7	4. 退職年金	3.7
2. 一時金と年金の併用	7.7	5. 支給していない →問 43 へ	15.3
3. 一時金か年金か選択	4.9	無回答	6.7

問 42. 退職金の支払い準備形態

n=326

1. 自社制度	38.7	4. その他()	4.9
2. 中退金・特退金	20.9	無回答	24.8
3. 1・2の併用	10.7		

【問 41 で、「5. 支給していない」と回答した事業所のみお答えください】

問 43. 退職金を支給していない理由(該当するものすべて)

n=50

1. 従業員の勤務時間が短い	4.0	4. その他()	6.0
2. 退職金制度がない	74.0	無回答	2.0
3. 退職金支給のための資金が少ない	28.0		

10 福利厚生について伺います。

問 44. 事業所負担で定期健康診断を行っていますか。

n=326

1. 行っている	84.4	2. 行っていない	11.0	無回答	4.6
----------	------	-----------	------	-----	-----

問 45. 福利厚生(該当するものすべて)

n=326

1. 住宅(社宅・持ち家援助、住宅資金の貸付)	25.2
2. 医療・保健(社内診療所・人間ドック援助・保健衛生)	44.5
3. 慶弔・共済・保険(団体生命保険・見舞金)	69.6
4. 生活援助(社員食堂・売店・作業着支給・社内保育所・育英資金)	36.8
5. 文化・体育・レクリエーション(運動会・保養所・運動施設)	23.9
6. その他(財産形成など)	17.5
無回答	16.3

問 46. 職場のメンタルヘルス対策の実施

n=326

1. 事業所内に相談室を設けている	7.7
2. 行政機関等で実施されている相談等を紹介している	7.1
3. 特に対策はとっていない	63.5
4. その他()	9.5
無回答	12.3

問 47. 従業員の能力向上のための研修の実施

n=326

1. 事業所内で実施している	40.8	4. その他()	6.7
2. 事業組合等で実施されるものに参加している	16.9	無回答	15.0
3. 実施していない	20.6		

【問 47 で、「1. 事業所内で実施している」または「2. 事業組合等で実施されているものに参加している」と回答した事業所のみお答えください】

問 48. 従業員の能力向上に具体的に必要な研修はなんですか。

n=188

1. 業種ごとのスキルアップ	78.7	5. マナー、接遇	34.0
2. パソコン・OA スキル	13.3	6. その他()	3.7
3. 語学スキル	1.6	無回答	5.3
4. コミュニケーションスキル	19.1		

11 パートタイマーでの雇用がある事業所に伺います。

問 49. パートタイマーの採用時の労働契約

n=242

1. 書面により契約	39.7	4. 口頭で約束	16.1
2. 労働条件・賃金を明示し書面で交付	28.9	5. その他()	0.8
3. 賃金のみ書面で交付	2.1	無回答	12.4

問 50. パートタイマーの社会保障制度(該当するものすべて)

n=242

1. 雇用保険の適用	63.6	7. 賞与等の一時金制度	33.9
2. 厚生年金の適用	40.9	8. 定期昇給・ベースアップ	23.6
3. 健康保険の適用	44.2	9. 通勤手当	79.8
4. 労災保険の適用	66.5	10. その他の手当	3.7
5. 年次有給休暇の付与	47.9	無回答	6.2
6. 退職金制度	7.4		

問 51. パートタイマーの正社員への転換制度

n=242

1. 制度・実績がある	20.2	4. 制度・実績がない	30.2
2. 制度はある	10.3	無回答	3.3
3. 制度はないが実績はある	36.0		

問 52. パートタイマーの採用職種

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
2.9 人	6.1 人	97.2 人	4.4 人	0.1 人	1.9 人	6.7 人

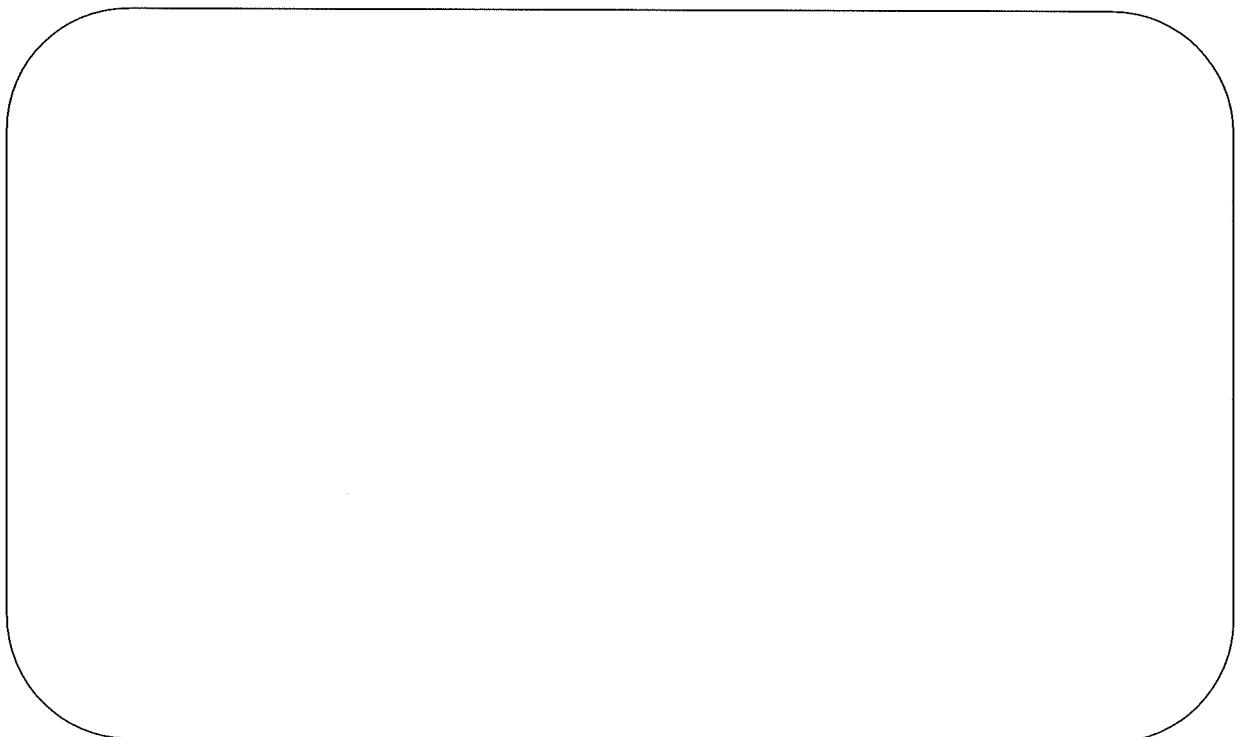
問 53. パートタイマーの1日の平均労働時間

1~2 時間	3~4 時間	5~6 時間	7~8 時間	その他()
2.6 人	6.5 人	6.3 人	7.2 人	0.8 人

問 54. パートタイマーの1週の平均勤務日数

1~2 日	3~4 日	5~6 日
11.1 人	9.2 人	8.2 人

12 松戸市の労働行政へのご意見・ご要望について伺います。



設問は以上です。
ご協力ありがとうございました。

平成 23 年度 松戸市 「雇用に関する企業動向調査」
報告書

平成 24 年 3 月発行
編集・発行／千葉県松戸市 市民環境本部
経済担当部 商工観光課
〒271-8588 千葉県松戸市根本 387-5
電話 047-366-7327 (直通)