

松戸市 「雇用に関する企業動向調査」  
報告書

平成23年3月

松 戸 市

## 目次

### I 調査の概要

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

### II 調査結果

第1章 事業所の概要について	5
1-1 事業所の業種	5
1-2 事業所の形態	6
1-3 労働組合の有無	6
1-4 就業規則の有無	7
1-5 保険の有無（健康保険、雇用保険、労災保険）	8
1-6 現在の経営状況	10
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）	11
1-8 主な事業について（今後）	13
1-9 経営上の問題点	14
第2章 雇用状況について	15
2-1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成	15
2-2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数	16
2-3 役職者等の人数及び平均年齢	20
2-4 高齢者、障害者、外国人の雇用実績	22
2-5 高齢者、障害者、外国人の仕事内容	24
2-6 高齢者、障害者、外国人の雇用形態	24
2-7 新卒者の採用	25
2-8 過去3年間における中途採用	27
2-9 新卒者、中途採用について	29
2-10 従業員採用にあつたての効果的な募集方法	31
2-11 現在の景気動向に対応するための雇用調整	32
2-12 今後の雇用予定	33
2-13 若手従業員（35歳未満）の定着率	34
2-14 若手従業員の定着のためどんなことを行っていますか	36

<b>第3章 賃金について</b> .....	<b>38</b>
3-1 常用従業員の初任給 .....	38
3-2 平成22年9月支給分の平均賃金 .....	39
3-3 臨時・パート従業員の給与 .....	40
3-4 一時金 .....	41
3-5 基本給部分以外の支給手当 .....	42
3-6 昇給 .....	44
3-7 最低賃金の引き上げによる影響 .....	45
3-8 影響ある場合の対応方法 .....	47
3-9 賃金改定について（平成22年1月1日から現在までの間） .....	49
<b>第4章 労働時間について</b> .....	<b>51</b>
4-1 所定内労働時間 .....	51
4-2 変形労働時間制の導入 .....	53
4-3 所定（時間）外労働時間 .....	55
4-4 「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響 .....	56
<b>第5章 休日・休暇制度について</b> .....	<b>57</b>
5-1 週休2日制の実施 .....	57
5-2 各種休暇 .....	58
5-3 年次有給休暇 .....	59
5-4 国民の休日 .....	60
5-5 育児休業・介護休業制度 .....	62
<b>第6章 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について</b> .....	<b>65</b>
6-1 仕事と家庭生活両立のための配慮 .....	65
6-2 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題になるとおもわれること .....	68
6-3 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施 .....	70
<b>第7章 定年制・退職金制度について</b> .....	<b>73</b>
7-1 定年制の実施 .....	73
7-2 定年制への対応 .....	75
7-3 退職金の至急 .....	77
<b>第8章 女性の労働状況について</b> .....	<b>78</b>
8-1 セクシャルハラスメント防止対策 .....	78

<b>第9章 福利厚生について</b> .....	<b>79</b>
9-1 定期健康診断の実施場所 .....	79
9-2 福利厚生 .....	81
9-3 従業員の能力向上のための研修の実施 .....	83
9-4 職場のメンタルヘルス対策の実施 .....	85
<b>第10章 パートタイマーの雇用状況について</b> .....	<b>87</b>
10-1 パートタイマーの採用職種 .....	87
10-2 パートタイマーの1日の平均労働時間 .....	88
10-3 パートタイマーの1週の平均勤務日数 .....	89
10-4 パートタイマーの採用時の労働契約 .....	90
10-5 パートタイマーの会社保障制度 .....	92
10-6 パートタイム労働者の正社員への転換制度 .....	94
<b>第11章 労働行政への意見・要望について</b> .....	<b>96</b>
<b>資料</b>	
アンケート調査票（単純集計） .....	97

# 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
- (3) 抽出方法：松戸市商工会議所登録名簿より無作為抽出
- (3) 調査方法：郵送配布・訪問回収
- (5) 調査期間：平成 23 年 1 月 7 日～3 月 7 日

## 3 調査項目

- |            |                  |                   |
|------------|------------------|-------------------|
| (1) 事業所の概要 | (5) 休日・休暇制度      | (9) 福利厚生          |
| (2) 雇用状況   | (6) ワーク・ライフ・バランス | (10) パートタイマーの雇用状況 |
| (3) 賃金     | (7) 定年制・退職金制     |                   |
| (4) 労働時間   | (8) 女性の労働状況      |                   |

## 4 回収結果

### (1) 回収状況

標本数	有効回収数	有効回収率
500	282	56.4%

### (2) 業種別抽出・回収事業所数

業種	抽出事業所数	回収事業所数	回収構成比 (%)
建設業	74	41	14.5
運輸業	26	12	4.3
飲食店・宿泊業	20	11	3.9
製造業	105	66	23.4
卸売・小売業	114	45	16.0
医療・福祉	18	11	3.9
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1	0.4
金融・保険業	34	11	3.9
教育・学習	16	7	2.5
情報通信業	7	2	0.7
不動産業	8	7	2.5
サービス業	75	41	14.5
その他		19	6.7
無回答		8	2.8
合計	500	282	100.0

## 6 報告書の見方

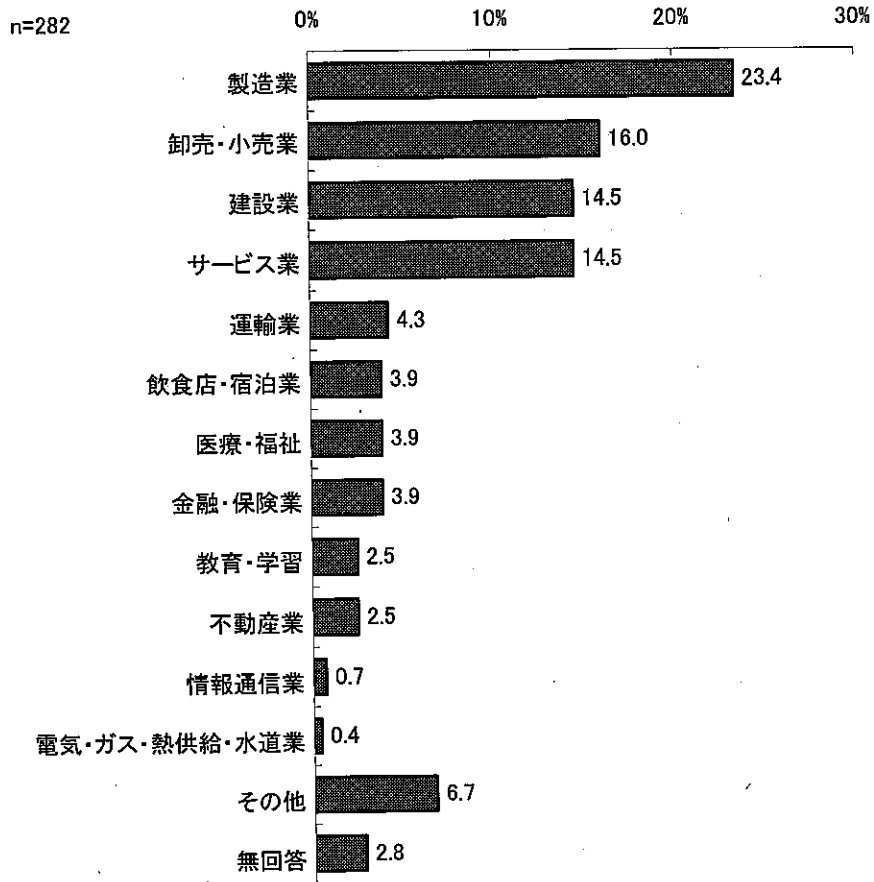
- (1) 回答は各質問の回答者数 (n) を基数とした百分率 (%) で表示してある。
- (2) 百分率は小数第二位を四捨五入してあるため、比率の合計が 100%にならない場合がある。
- (3) 複数回答の場合には回答比率の合計が 100%を超える場合がある。
- (4) - は回答者が皆無であることを示す。
- (5) n が小さくなるほどデータの精度が保証しがたくなるので、その場合は数値をあげた具体的なコメントは行わない。
- (6) 分析軸では、その特徴をより明確に出せるように「無回答」は掲載していない。

## II 調查結果



1-1 事業所の業種

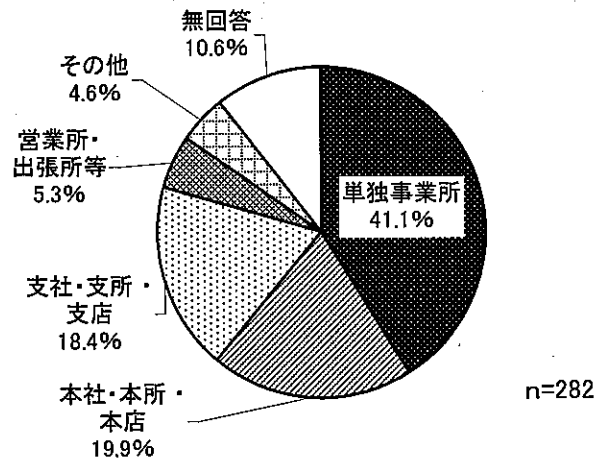
図表1-1 事業所の業種



事業所の業種は、「製造業」が23.4%と最も多く、次いで「卸売・小売業」(16.0%)、「建設業」、「サービス業」(各14.5%)となっている。(図表1-1)

1-2 事業所の形態

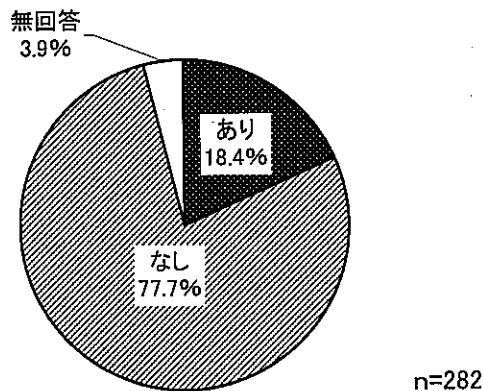
図表1-2 事業所の形態



事業所の形態は、「単独事業所」が41.1%と最も多く、次いで「本社・本所・本店」(19.9%)、「支社・支所・支店」(18.4%)、「営業所・出張所等」(5.3%)となっている。(図表1-2)

1-3 労働組合の有無

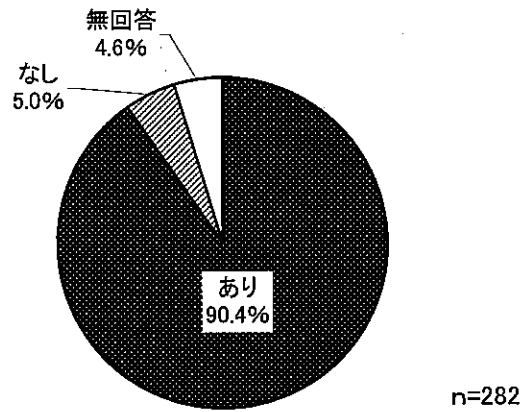
図表1-3 労働組合の有無



労働組合は、「あり」が18.4%、「なし」が77.7%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)

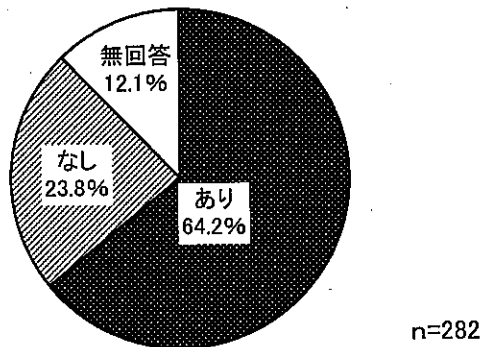
### 1-4 就業規則の有無

図表1-4 就業規則の有無(常用従業員)



常用従業員の就業規則は、「あり」が90.4%、「なし」が5.0%となっている。(図表1-4)

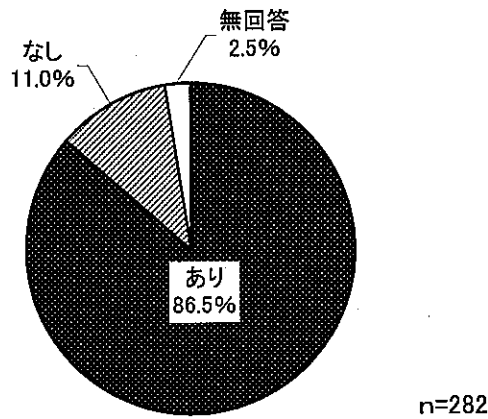
図表1-5 就業規則の有無(臨時・パート従業員)



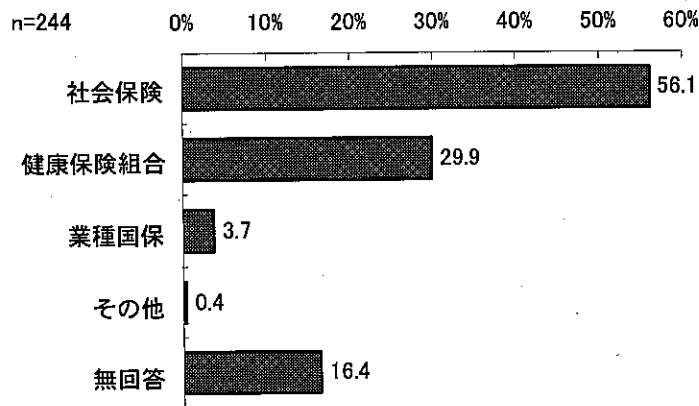
臨時・パート従業員の就業規則は、「あり」が64.2%、「なし」が23.8%となっている。(図表1-5)

1-5 保険の有無(健康保険、雇用保険、労災保険)

図表1-6 健康保険の有無

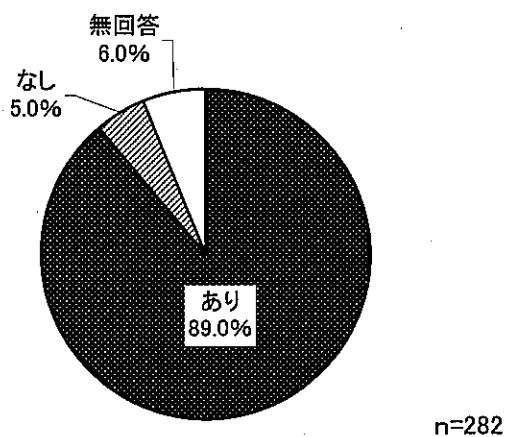


図表 1-7 健康保険の種類



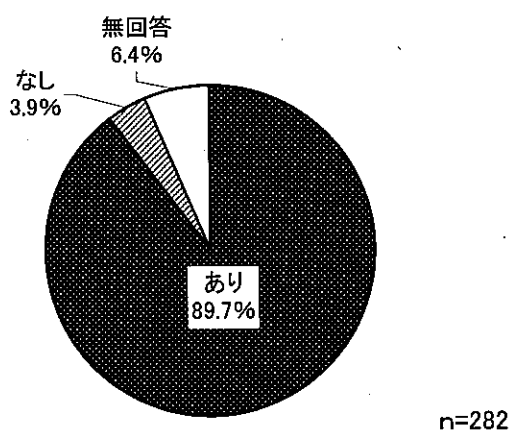
健康保険は、「あり」が86.5%、「なし」が11.0%となっている。(図表1-6)  
 健康保険の種類は「社会保険」が56.1%と最も多く、次いで「健康保険組合」(29.9%)、  
 「業種国保」(3.7%)となっている。(図表1-7)

図表1-8 雇用保険の有無



雇用保険は、「あり」が89.0%、「なし」が5.0%となっている。(図表1-8)

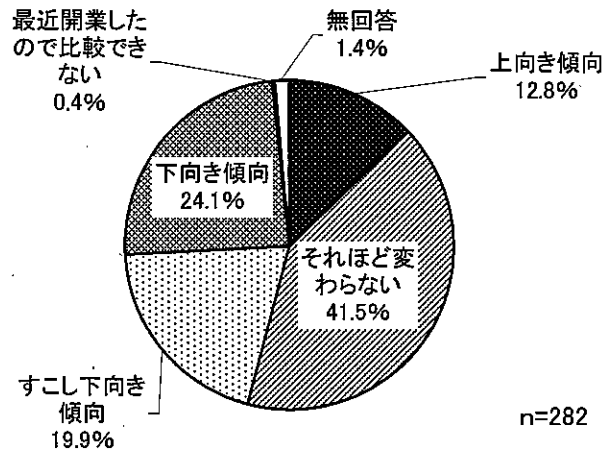
図表1-9 労災保険の有無



労災保険は、「あり」が89.7%、「なし」が3.9%となっている。(図表1-9)

1-6 現在の経営状況

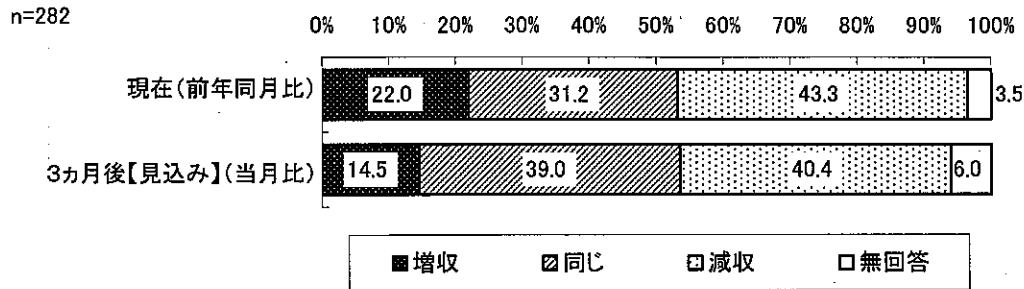
図表1-10 現在の経営状況



現在の経営状況は、「それほど変わらない」が41.5%と最も多く、次いで「下向き傾向」(24.1%)、「すこし下向き傾向」(19.9%)、「上向き傾向」(12.8%)となっている。(図表1-10)

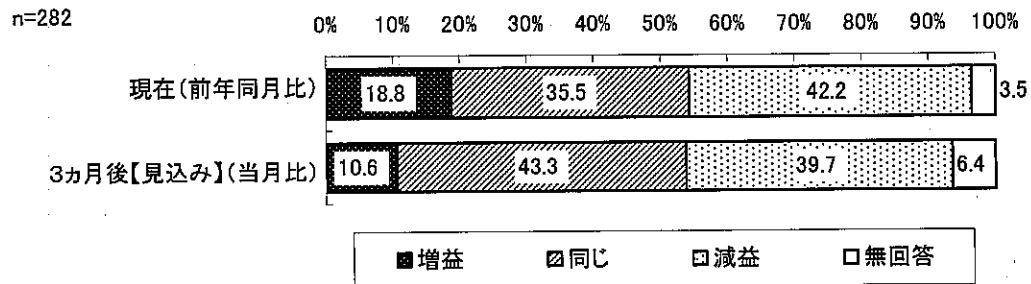
1-7 現在と3ヶ月後の見込み

図表1-11 売上高について



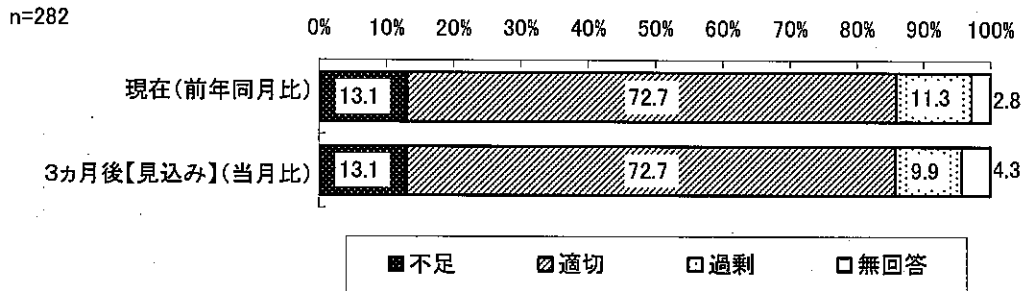
事業所の売上高については、現在（前年同月比）では「減収」が43.3%と最も多く、「同じ」(31.2%)、「増収」(22.0%)となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)では「減収」が40.4%と最も多く、次いで「同じ」(39.0%)、「増収」(14.5%)となっている。(図表1-11)

図表1-12 経常利益について



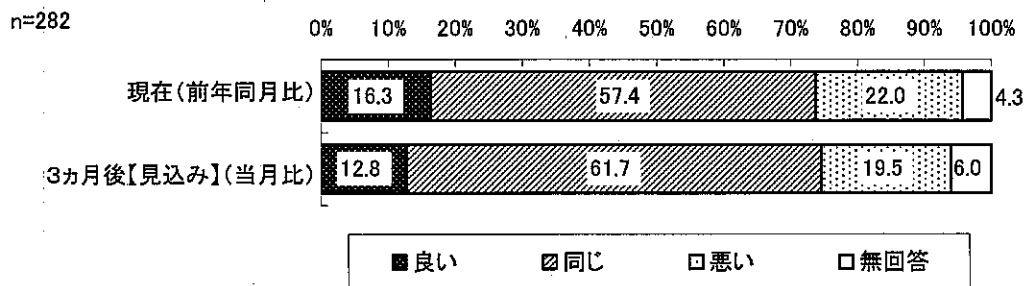
事業所の経常利益については、現在（前年同月比）では「減益」が42.2%と最も多く、「同じ」(35.5%)、「増益」(18.8%)となっている。3ヵ月後【見込み】(当月比)では「減益」が39.7%と最も多く、次いで「同じ」(43.3%)、「増益」(10.6%)となっている。(図表1-12)

図表1-13 従業員数について



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72.7%と最も多く、次いで「不足」（13.1%）、「過剰」（11.3%）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」（72.7%）、「不足」（13.1%）、「過剰」（9.9%）となっている。（図表1-13）

図表1-14 資金繰りについて

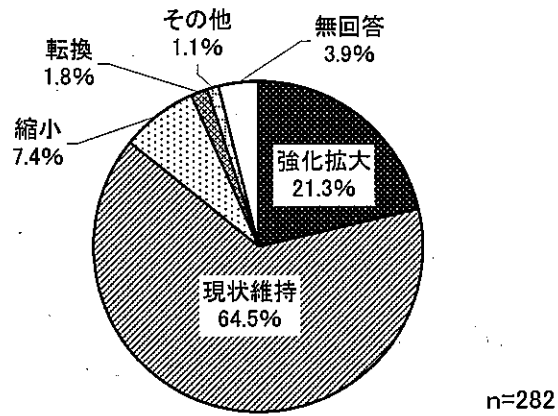


事業所の資金繰りについては、現在（前年同月比）では「同じ」が57.4%と最も多く、「悪い」（22.0%）、「良い」（16.3%）となっている。3ヵ月後【見込み】（当月比）では「同じ」が61.7%と最も多く、「悪い」（19.5%）、「良い」（12.8%）となっている。（図表1-14）



1-8 主な事業について(今後)

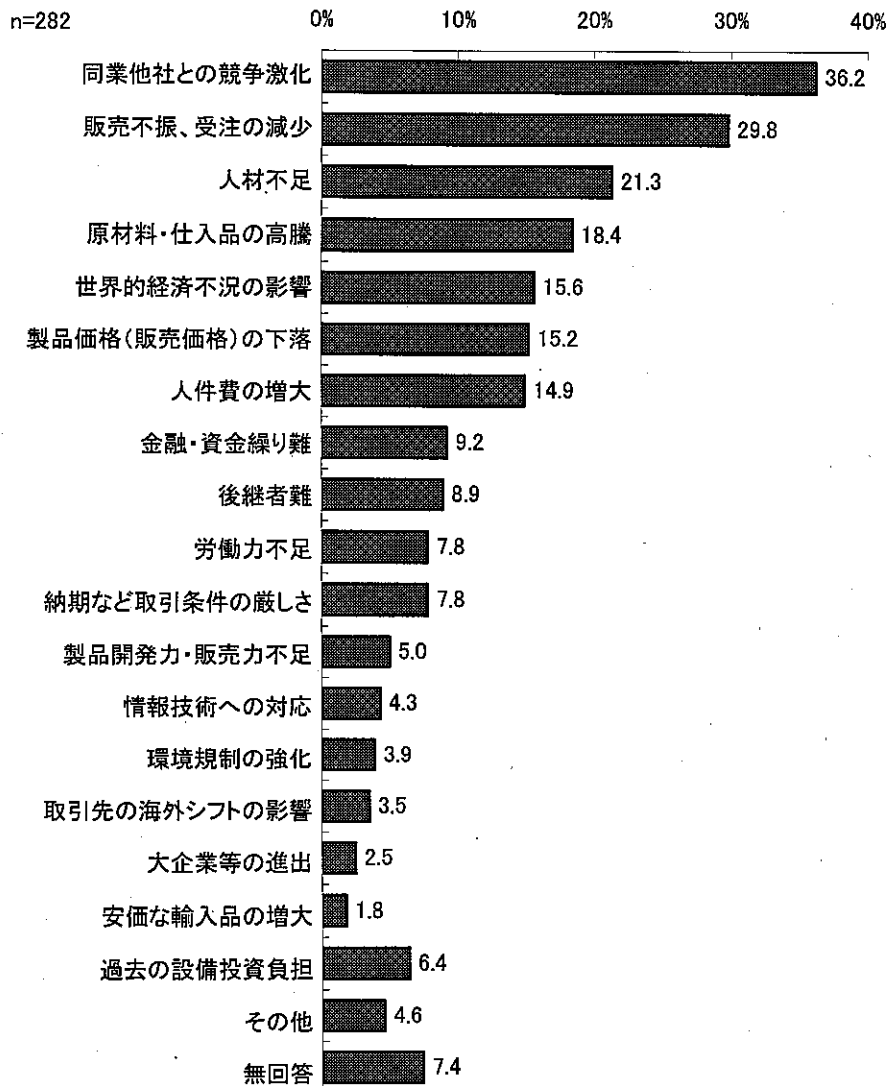
図表1-15 主な事業について(今後)



主な事業について(今後)は、「現状維持」が64.5%と最も多く、次いで「強化拡大」(21.3%)、「縮小」(7.4%)、「転換」(1.8%)となっている。(図表1-15)

## 1-9 経営上の問題点

図表1-16 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 36.2%と最も多く、次いで「販売不振、受注の減少」(29.8%)、「人材不足」(21.3%)、「原材料・仕入品の高騰」(18.4%)、「世界的経済不況の影響」(15.6%)、「製品価格(販売価格)の下落」(15.2%)、「人件費の増大」(14.9%)となっている。(図表1-16)

## 2-1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

図表2-1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

(単位:%)

	常用従業員		臨時・契約・パート従業員		派遣・請負従業員		年代別比率
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
10代	0.4	0.2	1.3	1.4	0.0	0.0	3.2
20代	6.8	4.4	2.9	3.5	0.2	0.1	17.9
30代	11.4	3.9	2.6	5.5	0.3	0.3	24.0
40代	10.7	2.8	1.9	6.6	0.2	0.1	22.2
50代	7.9	2.0	1.9	6.2	0.2	0.2	18.5
60代	3.7	1.2	3.9	4.9	0.4	0.1	14.2
合計	41.0	14.5	14.5	28.1	1.2	0.7	100.0
障害者	0.3	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.7
外国人	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.3
市内居住者	10.1	4.1	3.4	8.6	0.2	0.1	26.4

注) 調査票の記入において、男女別人数が空欄で男女計のみの記入されている事業所があるため、雇用形態別性別の内訳と合計値が一致しない。

雇用形態別の従業員の比率は、「常用従業員（男性）」が41.0%と最も多く、次いで「臨時・契約・パート従業員（女性）」(28.1%)、「常用従業員（女性）」、「臨時・契約・パート従業員（男性）」(各14.5%)となっている。

年代別で見ると、「30代」が24.0%と最も多く、次いで「40代」(22.2%)、「50代」(18.5%)となっている。「10代」は3.2%と他の年代と比べると少なくなっている。(図表2-1)

## 2-2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

図表2-2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	常用従業員			臨時・契約・パート従業員			派遣・請負従業員		
	男性	女性	全社員	男性	女性	全社員	男性	女性	全社員
平均年齢(才)	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。

雇用形態別の従業員の平均年齢は、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。全社員において平均年齢が最も高いのは「臨時・契約・パート従業員」で47.3才となっている。平均勤続年数は、「常用従業員」が最も長く、男性が12.4年、女性が10.4年となっている。(図表2-2)

図表2-3 業種別・雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

	常用従業員						臨時・契約・パート従業員					
	男性		女性		全社員		男性		女性		全社員	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	41.9	12.4	40.3	10.4	41.9	11.9	48.4	6.2	45.5	7.5	47.3	7.3
建設業	44.0	11.5	45.8	11.5	44.5	12.1	61.5	6.1	56.3	10.4	56.9	7.5
運輸業	47.1	10.7	41.4	8.1	42.6	10.8	57.6	5.4	39.5	8.8	43.2	8.4
飲食店・宿泊業	40.8	10.6	33.5	9.8	40.6	8.7	23.3	6.7	35.4	4.4	38.2	4.2
製造業	44.4	13.0	42.3	9.4	43.6	12.3	57.2	8.6	48.1	7.7	50.8	8.1
卸売・小売業	36.3	15.4	36.3	12.6	37.7	14.5	36.3	4.5	41.1	7.1	41.5	7.4
医療・福祉	33.5	4.7	37.9	4.0	42.1	4.1	49.6	2.9	50.0	4.5	53.4	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
金融・保険業	41.5	17.0	32.0	10.7	37.9	14.0	55.0	2.5	46.1	13.3	45.9	10.2
教育・学習	41.4	11.9	36.6	9.8	38.0	10.6	45.6	4.4	38.2	5.8	45.9	5.7
情報通信業	41.0	13.5	26.5	3.5	35.0	12.0	45.0	23.5	30.5	5.5	26.0	19.0
不動産業	45.6	10.1	41.8	12.8	44.4	8.4	57.9	2.8	51.3	8.1	50.0	5.8
サービス業	42.6	12.7	41.8	12.3	43.6	12.3	45.6	5.2	43.5	6.8	43.9	5.7
その他	40.4	10.1	41.0	9.2	41.2	10.9	53.2	7.1	50.4	6.7	51.3	6.9

	派遣・請負従業員					
	男性		女性		全社員	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	49.5	5.5	44.1	4.4	45.8	4.5
建設業	58.0	11.4	44.5	6.5	56.5	12.3
運輸業	-	-	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	-	-	-	-	-	-
製造業	47.2	4.0	43.8	4.4	44.2	3.6
卸売・小売業	40.7	3.0	39.3	5.0	39.1	3.8
医療・福祉	-	-	43.0	1.5	43.0	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
金融・保険業	60.5	1.0	54.0	6.3	55.5	4.0
教育・学習	30.0	0.3	-	1.9	30.0	1.1
情報通信業	-	-	-	-	-	-
不動産業	-	-	-	-	-	-
サービス業	-	-	30.0	2.0	30.0	2.0
その他	-	-	63.0	3.0	63.0	3.0

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

業種別で平均年齢をみると、常用従業員（男性）では「運輸業」が47.1才と最も高く、「医療・福祉」が33.5才と最も低くなっている。常用従業員（女性）では「建設業」が45.8才と最も高く、「情報通信」が26.5才と最も低くなっている。常用従業員（全社員）では「建設業」が44.5才と最も高く、「情報通信業」が35.0才と最も低くなっている。臨時・契約・パート従業員（男性）では「建設業」が61.5才と最も高く、「飲食店・宿泊業」が23.3才と最も低くなっている。臨時・契約・パート従業員（女性）では「建設業」が56.3才と最も高く、「情報通信業」が30.5才と最も低くなっている。臨時・契約・パート（全社員）では「建設業」が56.9才と最も高く、「情報通信業」が26.0才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（男性）では「金融・保険業」が60.5才と最も高く、「教育・学習」が30.0才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（女性）では「金融・保険業」が54.0才と最も高く、「サービス業」が30.0才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（全社員）では「建設業」が56.5才と最も高く、「教育・学習」、「サービス業」が各30.0才と最も低くなっている。（図表2-3）

業種別で平均勤続年数をみると、常用従業員（男性）では「金融・保険業」が17.0年と最も長く、「医療・福祉」が4.7年と最も短くなっている。常用従業員（女性）では「不動産業」が12.8年と最も長く、「情報通信」が3.5年と最も短くなっている。常用従業員（全社員）では「卸売・小売業」が14.5年と最も長く、「医療・福祉」が4.1年と最も短くなっている。臨時・契約・パート従業員（男性）では「情報通信業」が23.5年と最も長く、「金融・保険業」が2.5年と最も短くなっている。臨時・契約・パート従業員（女性）では「金融・保険業」が13.3年と最も長く、「医療・福祉」が4.5年と最も短くなっている。臨時・契約・パート（全社員）では「情報通信業」が19.0年と最も長く、「飲食店・宿泊業」が4.2年と最も短くなっている。派遣・請負従業員（男性）では「建設業」が11.4年と最も長く、「教育・学習」が0.3年と最も短くなっている。派遣・請負従業員（女性）では「建設業」が6.5年と最も長く、「医療・福祉」が1.5年と最も短くなっている。派遣・請負従業員（全社員）では「建設業」が12.3年と最も長く、「教育・学習」が1.1年と最も短くなっている。（図表2-3）

図表2-4 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

	常用従業員						臨時・契約・パート従業員					
	男性		女性		全社員		男性		女性		全社員	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	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	44.2	13.3	44.0	16.0	45.5	12.5	46.3	8.1	39.2	10.0	49.8	11.1
10～19人	42.3	13.1	40.7	11.2	42.4	12.6	51.6	6.1	47.2	8.5	46.3	7.7
20～29人	42.2	12.2	42.8	10.0	42.2	12.9	54.4	4.7	44.9	6.4	48.6	5.9
30～49人	41.7	11.4	40.6	8.0	41.9	10.0	46.0	6.1	49.9	6.6	48.0	6.9
50人以上	39.5	11.8	36.3	8.2	39.1	11.1	45.4	6.7	44.7	6.2	47.0	6.5

	派遣・請負従業員					
	男性		女性		全社員	
	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
全体	49.5	5.5	44.1	4.4	45.8	4.5
9人以下	-	-	-	-	-	-
10～19人	58.3	8.0	52.0	5.0	54.9	7.5
20～29人	45.0	12.0	41.5	11.0	46.0	12.0
30～49人	60.0	2.0	38.3	1.8	43.8	1.9
50人以上	40.0	3.2	41.4	3.5	39.6	2.8

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

従業員規模別で平均年齢をみると、常用従業員（男性）では「9人以下」が44.2才と最も高く、「50人以上」が39.5才と最も低くなっている。常用従業員（女性）では「9人以下」44.0才と最も高く、「50人以上」が36.3才と最も低くなっている。常用従業員（全社員）では「9人以下」が45.4才と最も高く、「50人以上」が39.1才と最も低くなっている。臨時・契約・パート従業員（男性）では「20～29人」が54.4才と最も高く、「50人以上」が45.4才と最も低くなっている。臨時・契約・パート従業員（女性）では「10～19人」が47.2才と最も高く、「9人以下」が39.2才と最も低くなっている。臨時・契約・パート（全社員）では「9人以下」が49.8才と最も高く、「10～19人」が46.3才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（男性）では「10～19人」が58.3才と最も高く、「50人以上」が40.0才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（女性）では「10～19人」が52.0才と最も高く、「30～49人」が38.3才と最も低くなっている。派遣・請負従業員（全社員）では「10～19人」が54.9才と最も高く、「50人以上」が39.6才と最も低くなっている。

従業員規模別で平均勤続年数をみると、すべての雇用形態において概ね人数が多くなるほど勤続年数は低くなっている。（図表2-4）

2-3 役職者等の人数及び平均年齢

図表2-5 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 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)
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	2.5	51.9	1.0	58.5	2.9	48.8	1.0	56.5	3.0	42.3	1.0	40.7
運輸業	2.4	49.1	1.0	67.0	12.8	46.2	-	-	13.8	45.8	-	-
飲食店・宿泊業	2.0	47.3	-	-	4.3	47.1	-	-	2.7	50.1	2.0	50.1
製造業	3.2	53.2	1.6	50.2	5.1	45.7	1.0	47.4	6.0	41.9	1.0	39.7
卸売・小売業	1.6	48.5	1.0	56.5	3.9	43.8	7.7	44.0	4.8	37.0	5.8	42.5
医療・福祉	3.0	48.1	1.0	65.0	8.0	49.8	3.0	49.5	3.5	42.6	9.0	53.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	2.0	34.0	-	-	2.0	34.0	-	-
金融・保険業	2.0	50.4	-	-	1.6	48.2	-	-	2.0	45.9	1.0	38.0
教育・学習	2.6	54.3	1.5	58.5	10.3	48.3	1.7	45.0	15.3	46.5	6.0	47.0
情報通信業	9.0	43.0	-	-	16.0	42.5	4.0	33.0	17.0	40.5	3.0	30.0
不動産業	2.2	53.6	1.0	55.0	1.8	50.7	-	-	4.5	41.5	-	-
サービス業	1.4	54.2	1.0	52.8	2.0	47.8	1.7	66.0	2.8	46.4	1.3	60.5
その他	2.1	53.5	1.0	64.5	2.6	43.1	1.0	48.5	1.8	41.9	-	-

	主任担当				その他			
	男性		女性		男性		女性	
	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)	平均 人数 (人)	平均 年齢 (才)
全体	6.8	38.4	3.3	41.8	23.2	41.0	7.8	42.5
建設業	5.2	40.0	4.3	46.7	9.8	39.6	3.5	41.9
運輸業	4.7	43.0	2.0	33.0	89.6	40.9	1.3	37.7
飲食店・宿泊業	15.7	40.8	8.0	28.3	-	-	5.0	46.6
製造業	11.3	41.7	1.8	41.4	52.5	45.1	21.1	43.9
卸売・小売業	3.7	33.7	1.3	34.6	14.5	35.6	4.0	41.8
医療・福祉	3.2	33.6	10.7	52.7	2.5	40.0	3.0	47.0
電気・ガス・熱供給・水道業	2.0	29.0	-	-	-	-	-	-
金融・保険業	10.0	37.0	1.0	40.0	2.7	32.0	3.5	29.7
教育・学習	11.5	33.9	13.3	39.9	101.0	58.5	21.0	53.2
情報通信業	18.0	27.0	6.0	28.0	-	-	-	-
不動産業	4.5	52.5	2.5	39.0	3.0	52.0	2.0	67.0
サービス業	3.2	41.1	2.4	53.3	5.7	45.0	2.0	47.6
その他	2.4	37.6	1.0	50.0	6.5	41.8	11.7	43.0

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

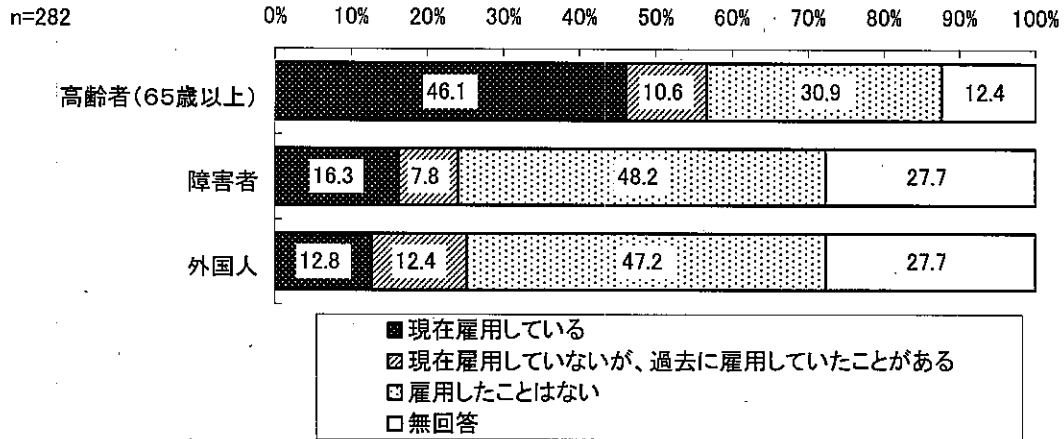


役職者等については、すべての役職において平均人数は男性の方が女性よりも多くなっている。一方、平均年齢は女性の方が男性よりも高くなっている。(図表2-5)

業種別で見ると、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。部長職担当以外でも多数の業種において男性の方が女性よりも多くなっているが、「医療・福祉」では係長担当と主任担当において女性の方が男性よりも多くなっている。平均年齢は、概ねすべての役職で女性の方が男性よりも高くなっている。(図表2-5)

2-4 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

図表2-6 高齢者、障害者、外国人の雇用実績



雇用実績は、高齢者（65歳以上）では「現在雇用している」が46.1%、「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10.6%となっており、雇用経験がある事業所は5割半ばを超えている。一方、「雇用したことはない」は障害者（48.2%）、外国人（47.2%）がともに5割近くとなっている。（図表2-6）

業種別でみると、高齢者（65歳以上）では「現在雇用している」はサービス業が56.1%と5割半ばを超えている。一方、「雇用したことはない」は卸売・小売業が42.2%と4割を超えている。障害者では「現在雇用している」は卸売・小売業（22.2%）、製造業（21.2%）がともに2割を超えている。外国人では「現在雇用している」はサービスが19.5%とほぼ2割となっている。（図表2-7）

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30~40人が6割半ばとなっている。障害者、外国人ともに人数が多くなるほど割合が高くなっている。（図表2-7）

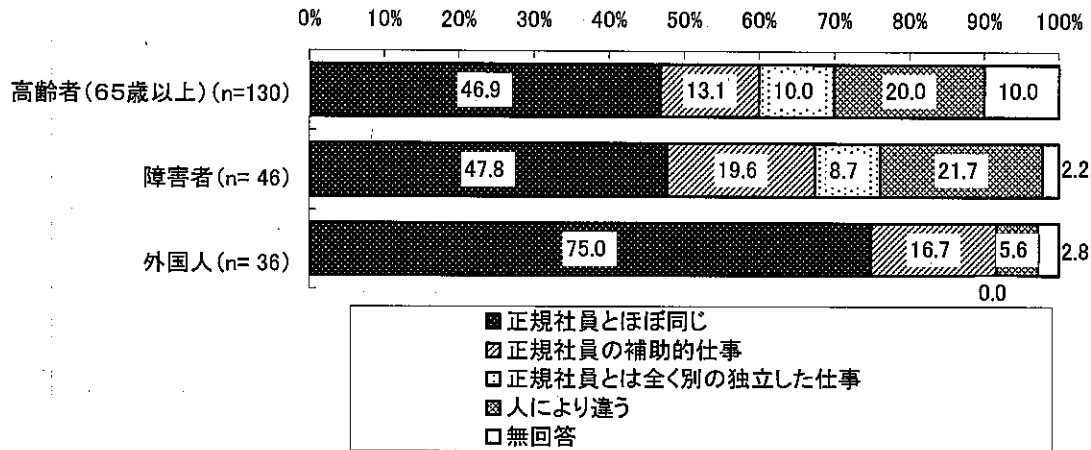
図表2-7 業種別・従業員規模別 高齢者、障害者、外国人の雇用実績

(単位:%)

	調査数	ア 高齢者(65歳以上)					イ 障害者				ウ 外国人			
		現在雇用している	現在雇用しているが、過去に雇用していたことがある	現在雇用していない	雇用したことはない	無回答	現在雇用している	現在雇用しているが、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	現在雇用している	現在雇用しているが、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
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	41	43.9	17.1	26.8	12.2	-	12.2	51.2	36.6	12.2	4.9	53.7	29.3
	運輸業	12	50.0	8.3	33.3	8.3	33.3	-	50.0	16.7	-	-	66.7	33.3
	飲食店・宿泊業	11	18.2	9.1	45.5	27.3	9.1	-	54.5	36.4	18.2	27.3	36.4	18.2
	製造業	66	47.0	13.6	28.8	10.6	21.2	10.6	40.9	27.3	12.1	16.7	40.9	30.3
	卸売・小売業	45	46.7	2.2	42.2	8.9	22.2	4.4	53.3	20.0	11.1	20.0	46.7	22.2
	医療・福祉	11	72.7	-	18.2	9.1	36.4	-	36.4	27.3	9.1	-	63.6	27.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-
	金融・保険業	11	-	-	81.8	18.2	9.1	-	72.7	18.2	-	-	81.8	18.2
	教育・学習	7	57.1	-	28.6	14.3	28.6	-	28.6	42.9	42.9	14.3	-	42.9
	情報通信業	2	50.0	-	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	100.0	-
	不動産業	7	28.6	-	57.1	14.3	42.9	-	42.9	14.3	-	-	85.7	14.3
サービス業	41	56.1	17.1	14.6	12.2	9.8	14.6	51.2	24.4	19.5	9.8	46.3	24.4	
その他	19	47.4	15.8	21.1	15.8	-	5.3	57.9	36.8	15.8	10.5	36.8	36.8	
従業員規模別	9人以下	43	30.2	18.6	25.6	25.6	2.3	11.6	39.5	46.5	2.3	7.0	46.5	44.2
	10~19人	96	39.6	8.3	34.4	17.7	4.2	4.2	59.4	32.3	7.3	5.2	55.2	32.3
	20~29人	34	52.9	11.8	29.4	5.9	2.9	5.9	61.8	29.4	5.9	11.8	50.0	32.4
	30~49人	28	64.3	10.7	25.0	-	28.6	14.3	35.7	21.4	10.7	17.9	46.4	25.0
	50人以上	59	55.9	8.5	32.2	3.4	40.7	6.8	44.1	8.5	27.1	23.7	39.0	10.2

## 2-5 高齢者、障害者、外国人の仕事内容

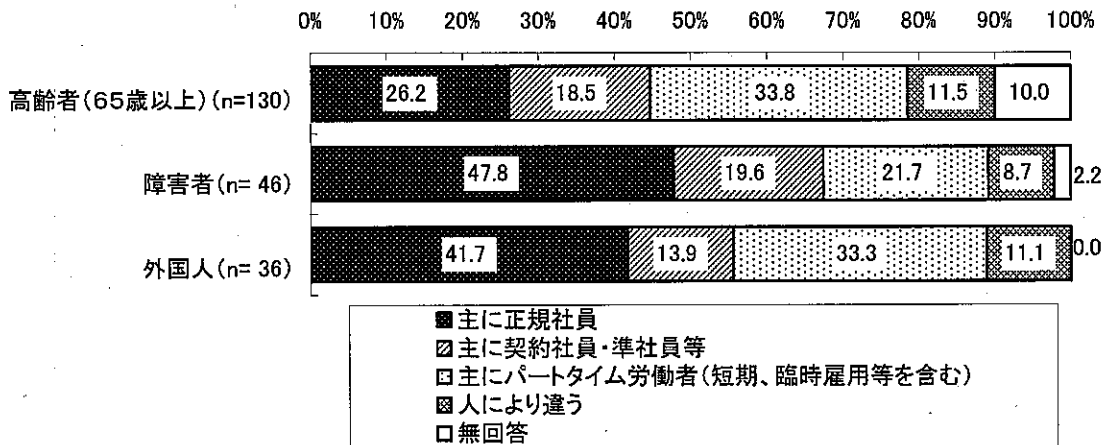
図表2-8 高齢者、障害者、外国人の仕事内容



仕事内容は、高齢者では「正規社員とほぼ同じ」が46.9%と最も多く、次いで「人により違う」(20.0%)、「正規社員の補助的仕事」(13.1%)、「正社員とは全く別の独立した仕事」(10.0%)となっている。障害者では「正規社員と同じ」が47.8%と最も多く、次いで「人により違う」(21.7%)、「正規社員の補助的仕事」(19.6%)、「正規社員とは全く別の独立した仕事」(8.7%)となっている。外国人では「正規社員とほぼ同じ」が75.0%となっている。(図表2-8)

## 2-6 高齢者、障害者、外国人の雇用形態

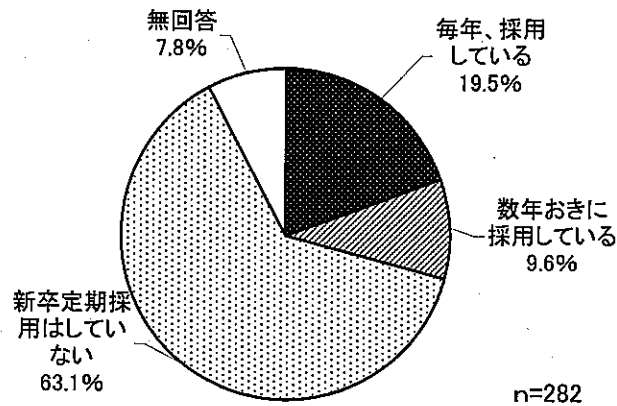
図表2-9 高齢者、障害者、外国人の雇用形態



雇用形態は、高齢者では「主にパートタイム労働者(短期、臨時雇用等を含む)」が33.8%と最も多く、次いで「主に正規社員」(26.2%)、「主に契約社員・準社員等」(18.5%)となっている。障害者では「主に正規社員」が47.8%と最も多く、次いで「主にパートタイム労働者(短期、臨時雇用等を含む)」(21.7%)、「主に契約社員・準社員等」(19.6%)となっている。外国人では「主に正規社員」が41.7%と最も多く、次いで「人により違う」(33.3%)となっている。(図表2-9)

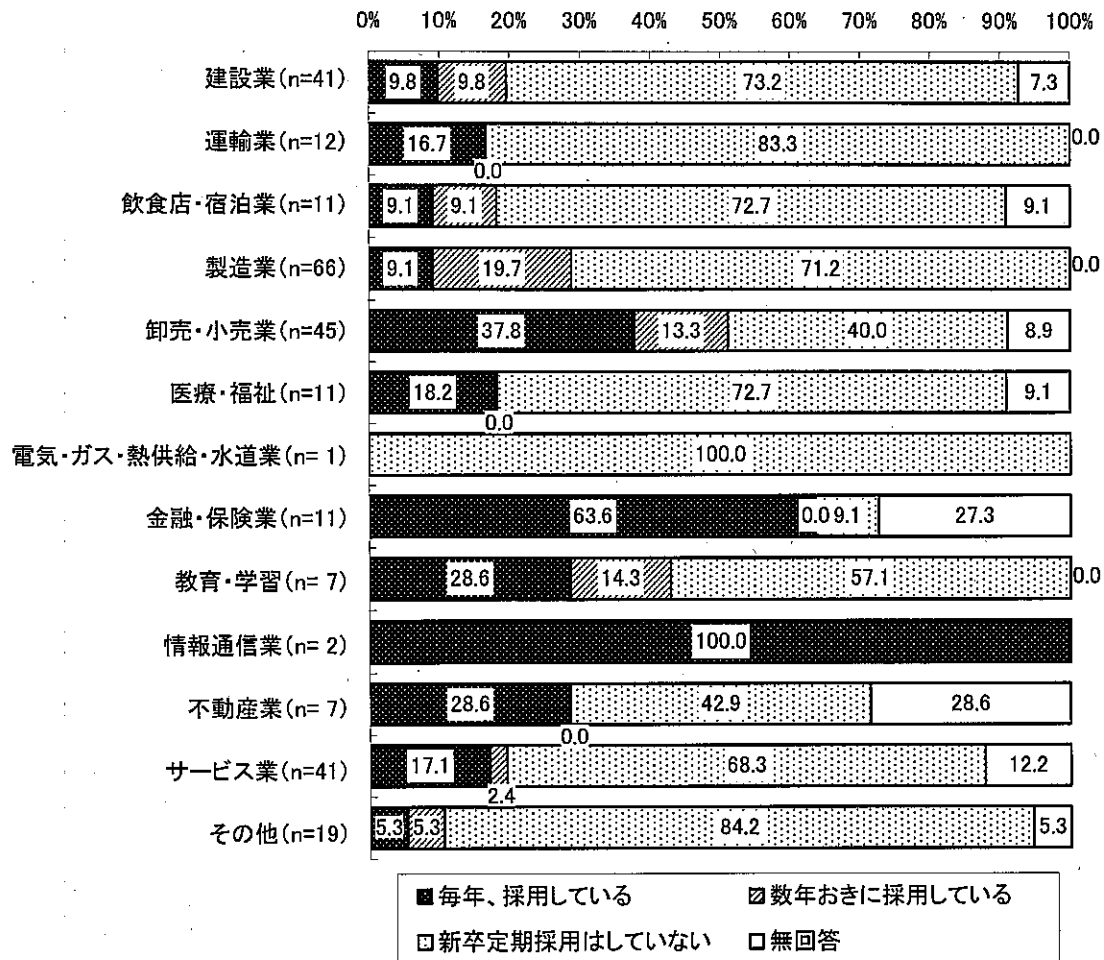
2-7 新卒者の採用

図表2-10 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 63.1%と最も多く、次いで「毎年、採用している」(19.5%)、「数年おきに採用している」(9.6%) となっている。(図表2-10)

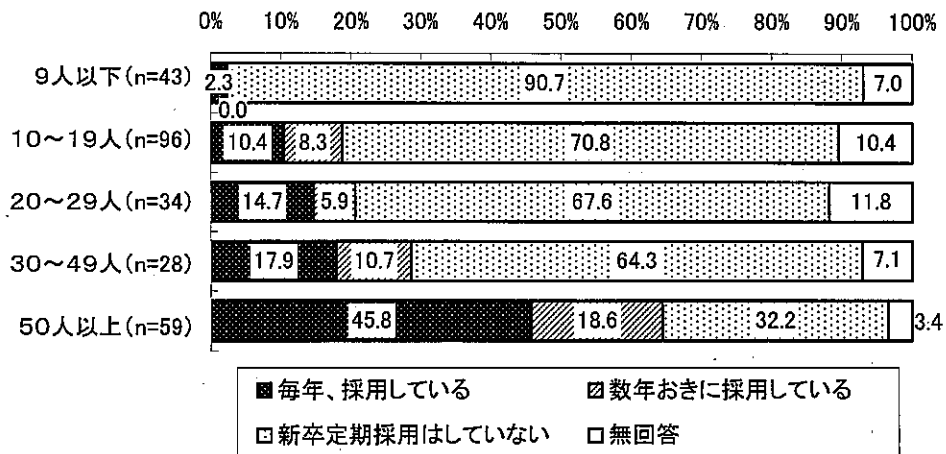
図表2-11 業種別 新卒者の採用



業種別でみると、「毎年採用している」は卸・小売業が37.8%と4割近くとなっている。「新卒定期採用はしていない」は建設業(73.2%)、製造業(71.2%)がともに7割を超えている。  
(図表2-11)

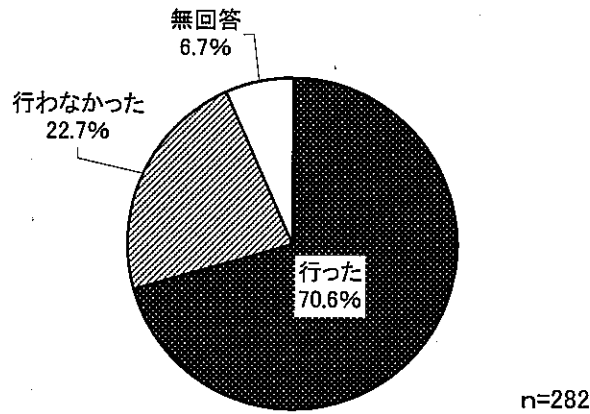
従業員規模別でみると、「毎年、採用している」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上で45.8%となっている。一方、9人以下では「新卒定期採用はしていない」は90.7%となっている。(図表2-12)

図表2-12 従業員規模別 新卒者の採用



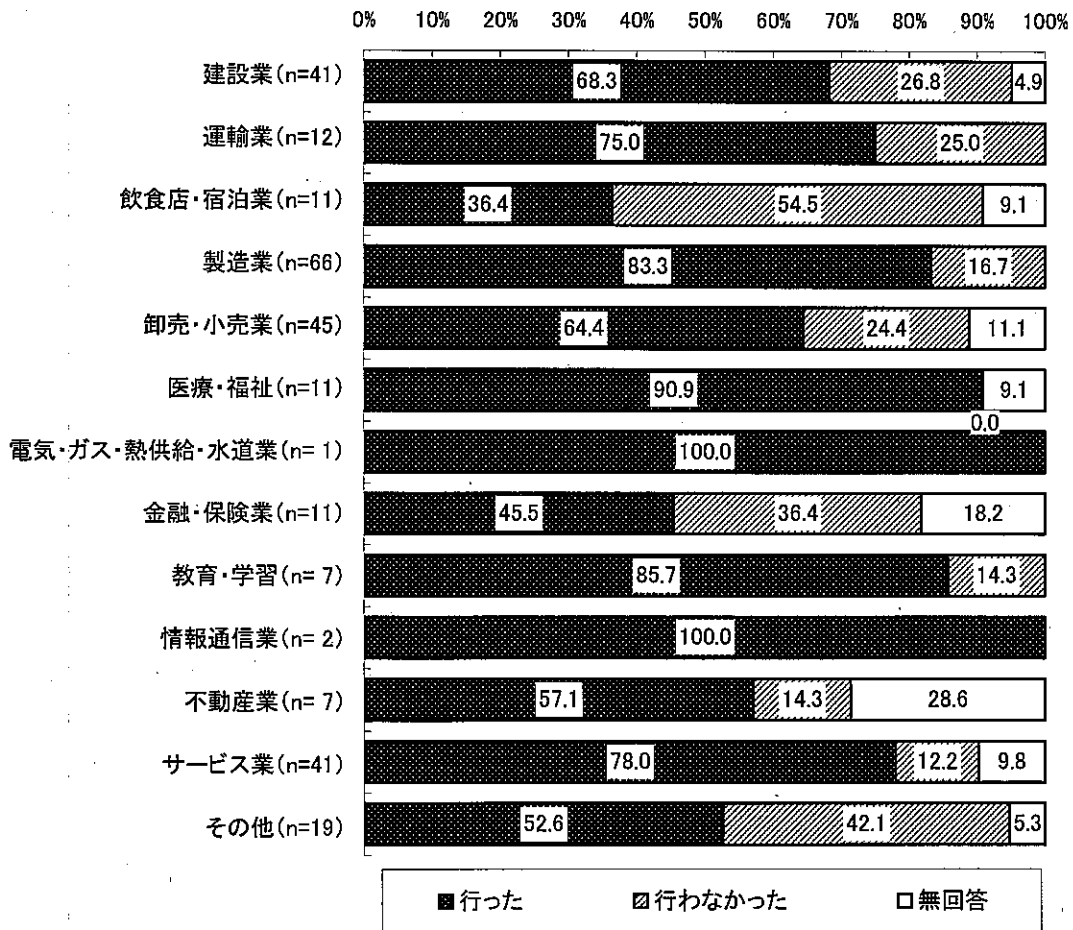
2-8 過去3年間における中途採用

図表2-13 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70.6%、「行わなかった」が22.7%となっている。(図表2-13)

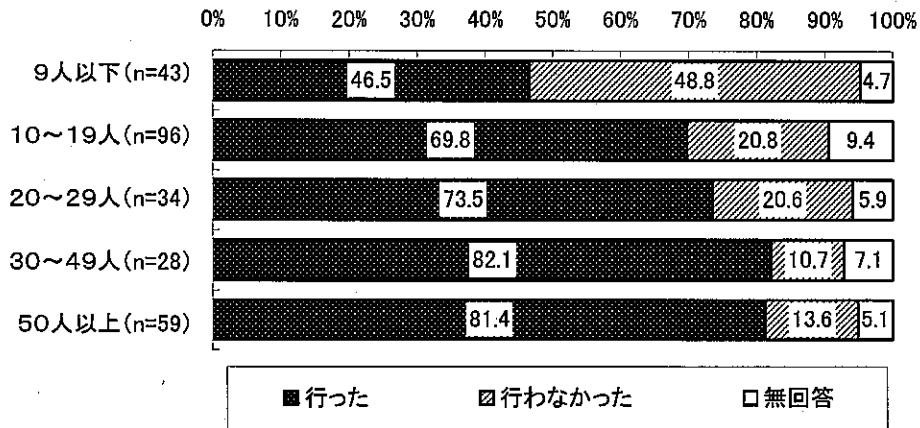
図表2-14 業種別 過去3年間における中途採用



業種別で見ると、「行った」は製造業が 83.3%と最も多く、サービス業(78.0%)、「建設業」(68.3%)、「卸売・小売業」(64.4%)となっている。(図表2-14)

従業員規模別で見ると、「行った」は人数が多くなるほど割合は高くなっており、30人以上では8割を超えている。(図表2-15)

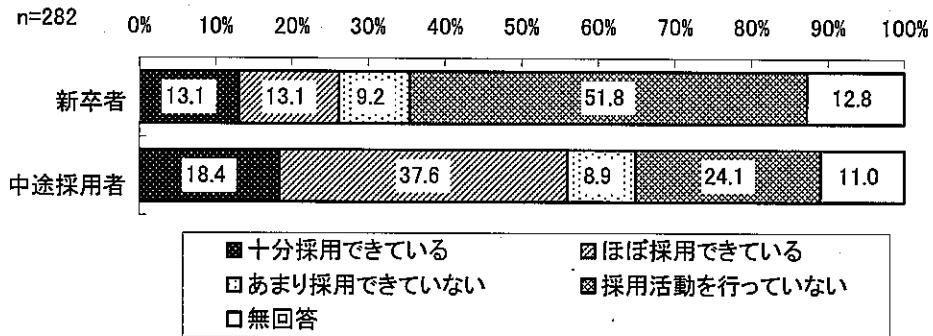
図表2-15 従業員規模別 過去3年間における中途採用





2-9 新卒採用、中途採用について

図表2-16 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26.2%となっている。「採用活動を行っていない」は51.8%と5割を超えている。

中途採用については、〈採用できている〉は56.0%と5割半ばを超えている。「採用活動を行っていない」は24.1%と2割半ばとなっている。（図表2-16）

業種別でみると、新卒採用では<採用できている>は卸・小売業が44.5%となっている。一方、「採用活動を行っていない」は建設業が63.4%となっている。

中途採用では<採用できている>は製造業が66.7%と6割半ばを超え、卸売・小売業でも5割を超えている。(図表2-17)

従業員規模別でみると、新卒採用は人数が多くなるほど<採用できている>が多くなっており、50人以上では5割半ばとなっている。中途採用でも同様の傾向がみられ、50才以上では7割を超えている。(図表2-17)

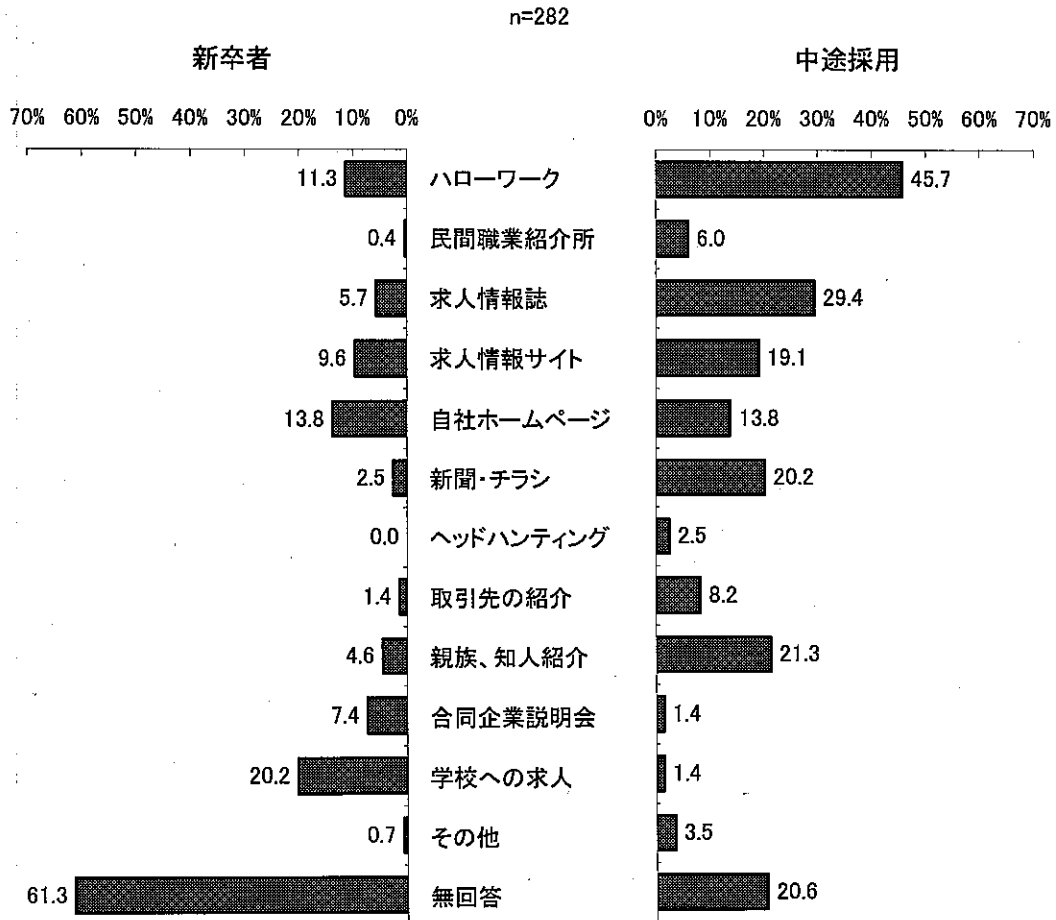
図表2-17 業種別・従業員規模別 中途採用について

(単位:%)

	調査数	新卒者					中途採用者					
		十分採用できている	ほぼ採用できている	な あ い ま り 採 用 で き て い	な 採 用 活 動 を 行 っ て い	無回答	十分採用できている	ほぼ採用できている	な あ い ま り 採 用 で き て い	な 採 用 活 動 を 行 っ て い	無回答	
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	41	4.9	9.8	9.8	63.4	12.2	9.8	34.1	22.0	22.0	12.2
	運輸業	12	-	8.3	16.7	75.0	-	-	41.7	16.7	33.3	8.3
	飲食店・宿泊業	11	-	18.2	9.1	63.6	9.1	-	45.5	-	45.5	9.1
	製造業	66	12.1	15.2	4.5	56.1	12.1	30.3	36.4	4.5	22.7	6.1
	卸売・小売業	45	26.7	17.8	6.7	35.6	13.3	22.2	28.9	4.4	31.1	13.3
	医療・福祉	11	-	18.2	27.3	54.5	-	18.2	54.5	9.1	9.1	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
	金融・保険業	11	54.5	18.2	-	9.1	18.2	-	54.5	-	18.2	27.3
	教育・学習	7	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	71.4	-	14.3	-
	情報通信業	2	-	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	不動産業	7	28.6	-	-	57.1	14.3	28.6	28.6	-	28.6	14.3
	サービス業	41	9.8	4.9	9.8	53.7	22.0	26.8	29.3	12.2	17.1	14.6
	その他	19	-	10.5	10.5	73.7	5.3	10.5	42.1	-	42.1	5.3
従 業 員 規 模 別	9人以下	43	-	-	9.3	79.1	11.6	4.7	23.3	14.0	46.5	11.6
	10~19人	96	9.4	11.5	5.2	54.2	19.8	14.6	40.6	6.3	26.0	12.5
	20~29人	34	8.8	14.7	8.8	61.8	5.9	20.6	44.1	11.8	17.6	5.9
	30~49人	28	7.1	14.3	7.1	53.6	17.9	21.4	42.9	10.7	7.1	17.9
	50人以上	59	33.9	22.0	15.3	23.7	5.1	33.9	39.0	5.1	15.3	6.8

## 2-10 従業員採用にあたっての効果的な募集方法

図表2-18 従業員採用にあたっての効果的な募集方法

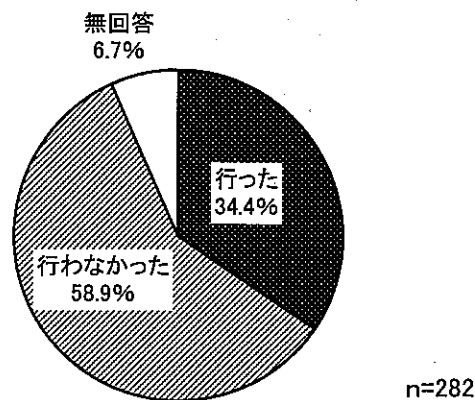


従業員採用にあたっての効果的な募集方法は、新卒者では「学校への求人」が20.2%と最も多く、次いで「自社ホームページ」(13.8%)、「ハローワーク」(11.3%)となっている。

中途採用では「ハローワーク」が45.7%と最も多く、次いで「求人情報誌」(29.4%)、「親族、知人紹介」(21.3%)、「新聞・チラシ」(20.2%)となっている。(図表2-18)

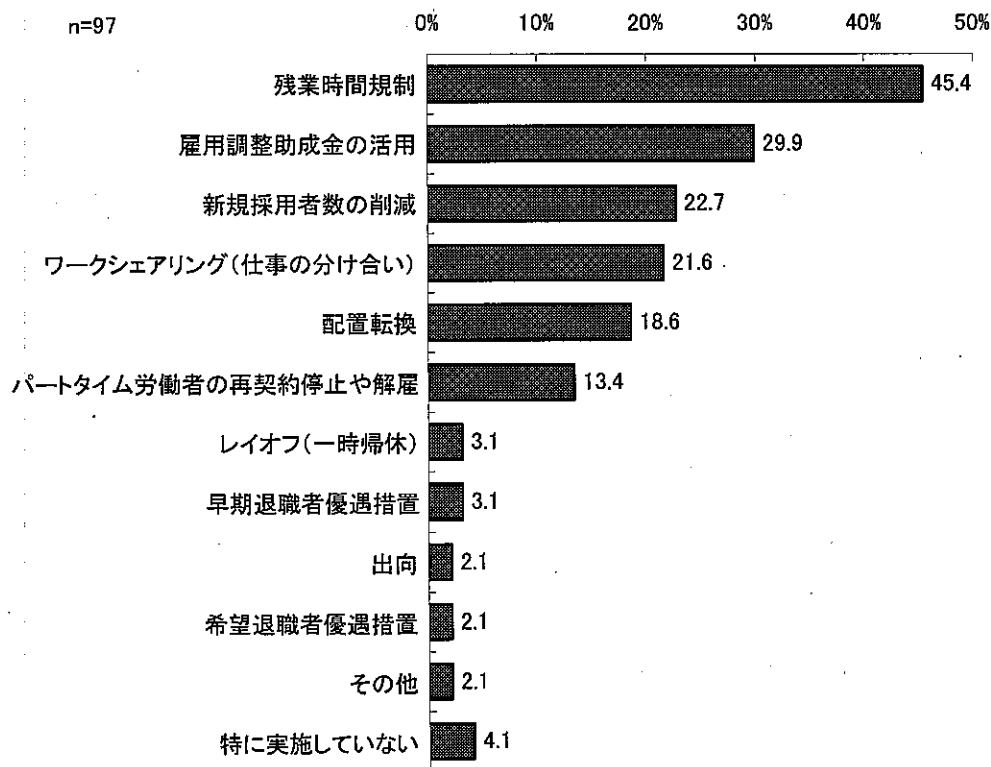
2-11 現在の景気動向に対応するための雇用調整

図表2-19 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34.4%、「行わなかった」が58.9%となっている。(図表2-19)

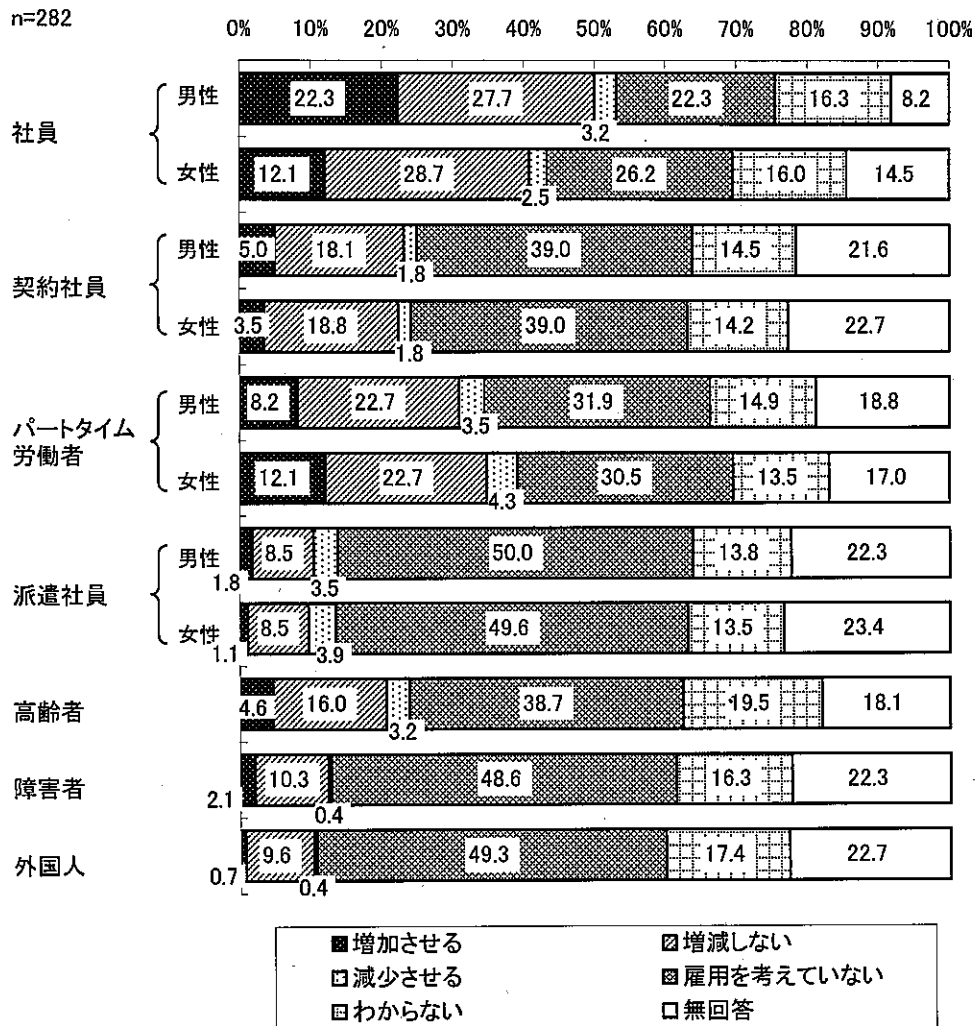
図表2-20 雇用調整の実施状況



雇用調整の実施状況は、「残業時間規制」が45.4%と最も多く、次いで「雇用調整助成金の活用」(29.9%)、「新規採用者数の削減」(22.7%)、「ワークシェアリング(仕事の分け合い)」(21.6%)となっている。(図表2-20)

2-12 今後の雇用予定

図表2-21 今後の雇用予定

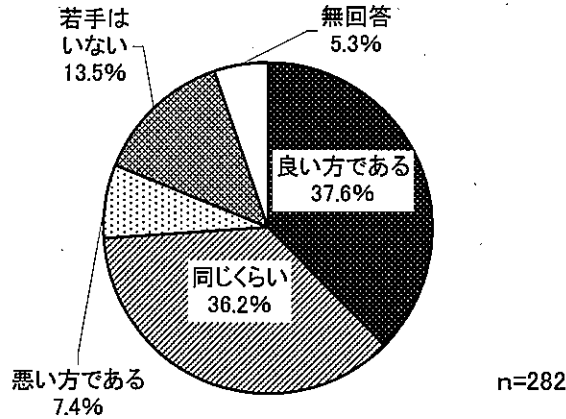


今後の雇用予定については、「増加させる」は社員（男性）が 22.3%と最も多く、次いで社員（女性）、パートタイム（女性）（各 12.1%）となっている。一方、「雇用を考えていない」は派遣社員（男性）が 50.0%と最も多く、次いで派遣社員（女性）（49.6%）、外国人（49.3%）、障害者（48.6%）となっている。（図表2-21）

- 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。

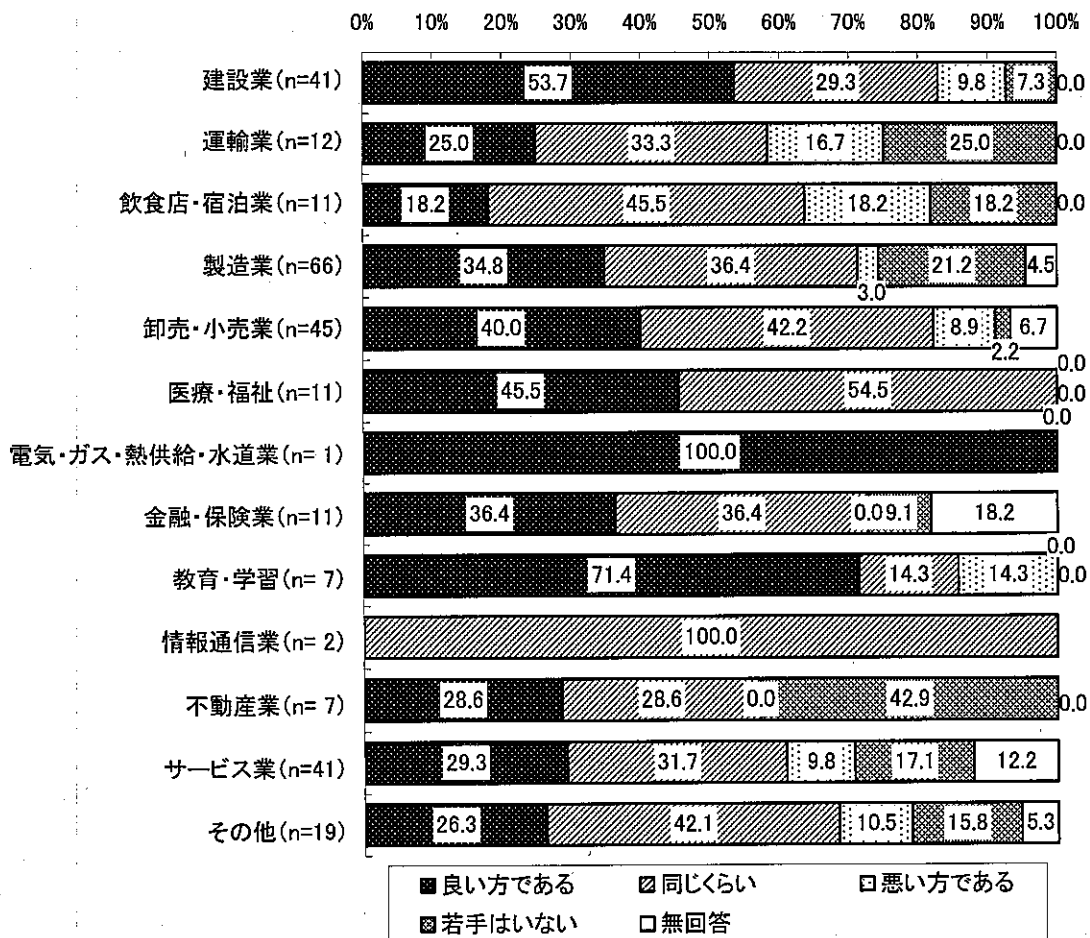
2-13 若手従業員(35歳未満)の定着率

図表2-22 若手従業員(35歳未満)の定着率



若手従業員(35歳未満)の定着率は、「良い方である」が37.6%、「同じくらい」が36.2%、「悪い方である」が7.4%となっている。(図表2-22)

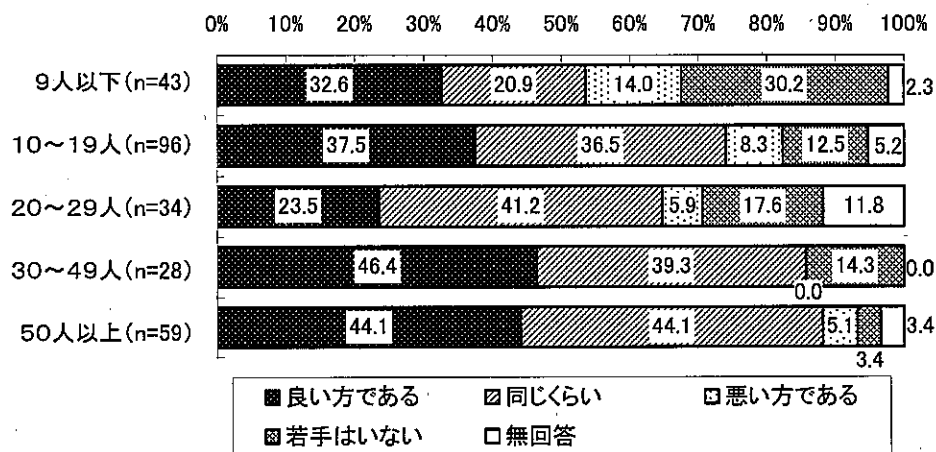
図表2-23 業種別 若手従業員(35歳未満)の定着率



業種別でみると、「良い方である」は建設業が53.7%と5割を超えている。一方、「悪い方である」は建設業、サービス業ともに9.8%とほぼ1割となっている。(図表2-23)

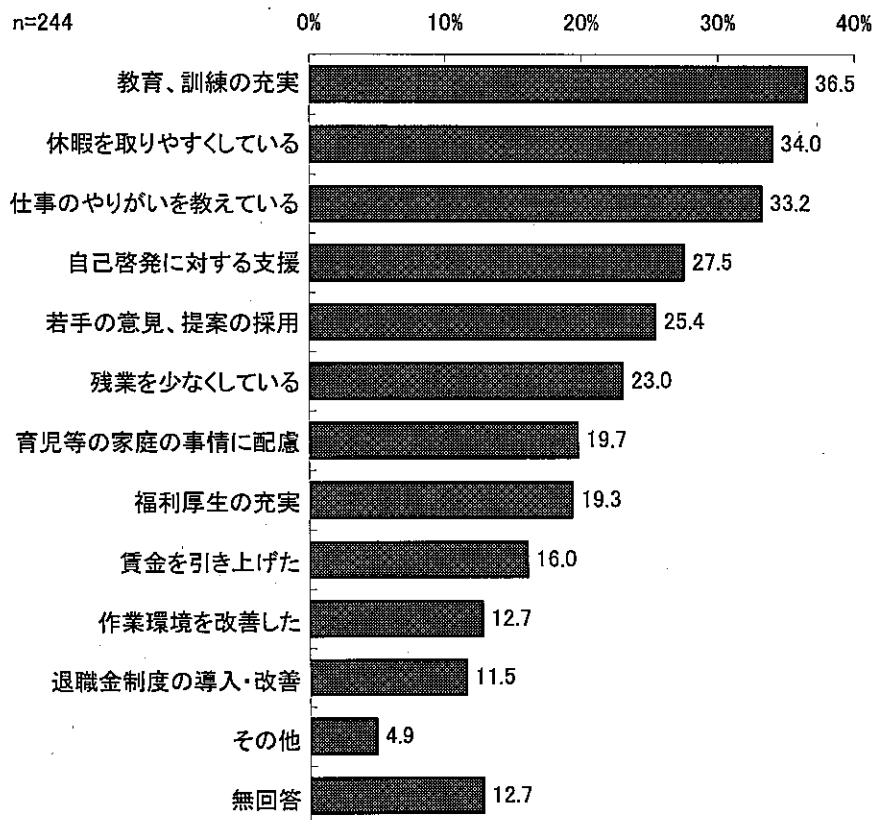
従業員規模別でみると、「良い方である」は30~49人(46.4%)、50人以上(44.1%)がともに4割半ばとなっている。一方、「悪い方である」は9人以下が1割半ばとなっている。(図表2-24)

図表2-24 従業員規模別 若手従業員(35歳未満)の定着率



## 2-14 若手従業員の定着のために行っていること

図表2-25 若手従業員の定着のために行っていること



若手従業員の定着のために行っていることは、「教育、訓練の充実」が36.5%と最も多く、次いで「休暇を取りやすくしている」(34.0%)、「仕事のやりがいを教えている」(33.2%)、「自己啓発に対する支援」(27.5%)、「若手の意見、提案の採用」(25.4%)となっている。(図表2-25)



業種別でみると、「教育、訓練の充実」は卸売・小売業が50.0%となっている。「仕事のやりがいを教えている」は卸売・小売業が45.5%となっている。「休暇を取りやすくしている」は卸売・小売業(31.8%)、製造業(30.8%)がともに3割を超えている。(図表2-26)

従業員規模別でみると、「教育、訓練の充実」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では6割となっている。(図表2-26)

図表2-26 業種別・従業員規模別 若手従業員の定着のためにやっていること

(単位:%)

	調査数	休暇を取りやすくしている	残業を少なくしている	福利厚生の充実	育児等の家庭の事情に配慮	作業環境を改善した	教育、訓練の充実	自己啓発に対する支援	若手の意見、提案の採用	仕事のやりがいを教えている	賃金を引き上げた	退職金制度の導入・改善	その他	無回答	
全体	244	34.0	23.0	19.3	19.7	12.7	36.5	27.5	25.4	33.2	16.0	11.5	4.9	12.7	
業種別	建設業	38	26.3	13.2	21.1	15.8	5.3	28.9	31.6	26.3	34.2	23.7	10.5	7.9	10.5
	運輸業	9	66.7	11.1	-	-	33.3	33.3	33.3	11.1	22.2	-	11.1	-	11.1
	飲食店・宿泊業	9	22.2	11.1	11.1	11.1	-	22.2	11.1	33.3	44.4	22.2	-	11.1	11.1
	製造業	52	30.8	19.2	17.3	19.2	19.2	44.2	26.9	23.1	34.6	17.3	11.5	1.9	5.8
	卸売・小売業	44	31.8	27.3	31.8	20.5	13.6	50.0	36.4	27.3	45.5	9.1	6.8	2.3	9.1
	医療・福祉	11	63.6	54.5	27.3	36.4	9.1	9.1	18.2	27.3	18.2	36.4	18.2	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	10	50.0	40.0	10.0	30.0	-	60.0	60.0	-	10.0	-	30.0	-	20.0
	教育・学習	7	42.9	42.9	-	42.9	14.3	42.9	14.3	42.9	57.1	14.3	-	-	14.3
	情報通信業	2	-	-	50.0	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-
	不動産業	4	-	-	50.0	-	-	50.0	50.0	25.0	50.0	-	-	-	25.0
	サービス業	34	29.4	23.5	17.6	29.4	8.8	23.5	14.7	32.4	20.6	20.6	11.8	11.8	29.4
	その他	16	37.5	25.0	-	-	18.8	31.3	12.5	12.5	31.3	12.5	18.8	12.5	18.8
従業員規模別	9人以下	30	30.0	20.0	13.3	23.3	13.3	23.3	20.0	30.0	40.0	23.3	20.0	6.7	23.3
	10~19人	84	42.9	25.0	13.1	20.2	11.9	27.4	20.2	22.6	27.4	22.6	15.5	3.6	9.5
	20~29人	28	25.0	21.4	17.9	10.7	17.9	39.3	17.9	35.7	46.4	10.7	10.7	7.1	14.3
	30~49人	24	41.7	29.2	25.0	8.3	4.2	41.7	16.7	20.8	37.5	20.8	4.2	8.3	4.2
	50人以上	57	33.3	24.6	31.6	24.6	14.0	59.6	56.1	28.1	36.8	7.0	8.8	1.8	5.3

## 3-1 常用従業員の初任給

図表3-1 常用従業員の初任給

(単位:円)

	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
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。

常用従業員の初任給は、「事務系」、「技術系」、「その他」すべてにおいて女性よりも男性の方が高くなっている。初任給が200,000円を超えているのは大学院卒、大学卒の「技術系(男性)」、「その他(男性)」となっている。(図表3-1)

## 3-2 平成22年9月支給分の平均賃金

図表3-2 平成22年9月支給分の平均賃金

	所定内賃金				所定外賃金				
	男性		女性		男性		女性		
	金額 (千円)	支給人数 (人)	金額 (千円)	支給人数 (人)	金額 (千円)	支給人数 (人)	金額 (千円)	支給人数 (人)	
全体	314.4	37.0	227.7	22.8	56.3	39.2	20.1	32.1	
業種別	建設業	338.4	18.4	240.5	4.0	44.8	13.2	18.1	3.0
	運輸業	271.6	12.6	164.0	10.5	47.0	5.0	5.0	1.0
	飲食店・宿泊業	294.2	14.7	147.7	8.7	22.3	25.0	17.5	12.5
	製造業	317.8	60.3	227.1	24.4	79.0	63.6	22.8	30.7
	卸売・小売業	304.3	36.0	220.6	27.1	66.8	59.8	19.9	61.2
	医療・福祉	278.7	28.8	197.4	69.8	44.0	29.7	42.0	68.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	396.6	7.8	231.4	4.6	29.0	6.0	15.4	4.6
	教育・学習	304.6	130.2	232.1	132.3	6.6	123.5	5.7	145.5
	情報通信業	350.0	-	300.0	-	-	-	-	-
	不動産業	279.7	16.0	208.3	7.5	21.0	4.0	-	-
サービス業	304.2	18.9	259.5	9.3	39.0	13.5	26.3	10.3	
その他	287.2	13.8	222.4	5.5	36.0	10.7	13.4	3.3	
従業員規模別	9人以下	298.9	4.7	237.1	2.0	19.4	5.3	5.8	1.6
	10~19人	317.5	8.0	223.3	3.9	49.2	6.4	22.1	3.1
	20~29人	326.8	16.7	252.0	5.0	54.0	11.9	35.8	5.0
	30~49人	298.5	21.8	201.6	9.2	38.7	15.4	7.4	3.9
	50人以上	319.3	126.0	228.9	76.4	81.9	106.8	18.7	76.6

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

平成22年9月支給分の平均賃金は、所定内賃金では男性314.4千円（支給人数37.0人）、女性227.7千円（支給人数22.8人）となっている。所定外賃金では男性56.3千円（支給人数39.2人）、女性20.1千円（支給人数32.1人）となっている。（図表3-2）

業種別でみると、所定内賃金は男性では「金融・保険業」が396.6千円（支給人数7.8人）、女性では「サービス業」が259.5千円（支給人数9.3人）と最も高くなっている。

所定外賃金は男性では「製造業」が79.0千円（支給人数63.6人）、女性では「医療・福祉」が42.0千円（支給人数68.0人）と最も高くなっている。（図表3-2）

従業員規模別でみると、所定内賃金は20~29人が最も高く、男性が326.8千円（支給人数16.7人）、女性が252.0千円（支給人数5.0人）となっている。

所定外賃金は男性は50人以上で最も高く、81.9千円（支給人数106.8人）、女性は20~29人が最も高く、35.8千円（支給人数5.0人）となっている。（図表3-2）

## 3-3 臨時・パート従業員の給与

図表3-3 臨時・パート従業員の給与

(単位:円)

		最低時間給		最高時間給		平均時間給	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体		936	853	1,361	1,206	1,117	981
業 種 別	建設業	1,224	820	1,351	997	1,244	889
	運輸業	1,100	1,100	-	-	1,100	1,100
	飲食店・宿泊業	844	831	938	944	898	886
	製造業	926	853	1,189	1,046	1,012	911
	卸売・小売業	863	839	1,122	1,074	914	919
	医療・福祉	1,099	872	1,991	1,717	1,752	1,164
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	-	1,007	-	1,130	-	1,080
	教育・学習	1,133	852	3,623	3,036	2,252	1,792
	情報通信業	900	900	1,200	1,200	1,050	1,050
	不動産業	833	783	1,177	1,310	965	931
	サービス業	953	871	1,324	1,155	1,143	1,013
	その他	871	821	1,133	997	1,006	890
従 業 員 規 模 別	9人以下	1,056	880	1,380	992	1,019	934
	10~19人	973	852	1,440	1,152	1,280	962
	20~29人	905	850	1,063	1,003	955	917
	30~49人	864	842	1,178	1,171	1,013	939
	50人以上	947	856	1,532	1,436	1,139	1,061

※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

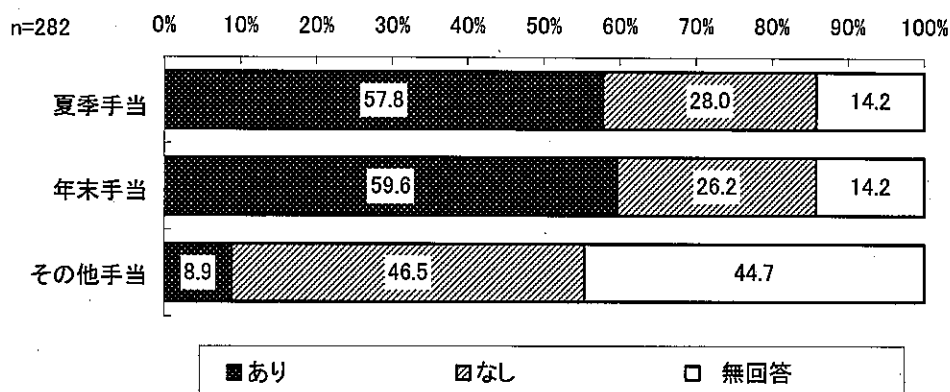
臨時・パート従業員の給与について、最低時間給は男性が936円、女性が853円となっている。最高時間給は男性が1,361円、女性が1,206円となっている。平均時間給は男性が1,117円、女性が981円となっている。(図表3-3)

業種別でみると、最低時間給は男性では「建設業」が1,224円と最も高く、「不動産業」が833円と最も低くなっている。女性では「運輸業」が1,100円と最も高く、「不動産業」が783円と最も低くなっている。最高時間給は男性では「教育・学習」が3,623円と最も高く、「飲食店・宿泊業」が938円と最も低くなっている。女性も同様に「教育・学習」が3,036円と最も高く、「飲食店・宿泊業」が944円と最も低くなっている。平均時間給は男性では「教育・学習」が2,252円と最も高く、「飲食店・宿泊業」が898円と最も低くなっている。女性も同様に「教育・学習」が1,792円と最も高く、「飲食・宿泊業」が886円と最も低くなっている。

(図表3-3)

3-4 一時金

図表3-4 一時金



一時金については、夏季手当は「あり」が57.8%、「なし」が28.0%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59.6%、「なし」が26.2%となっている。

夏季手当、年末手当ともに平均は1.6ヵ月、その他手当は0.7ヵ月となっている。(図表3-4)

図3-5 一時金(平均 ヵ月)

		平均 (ヵ月)		
		夏季手当	年末手当	その他手当
全体		1.6	1.6	0.7
業種別	建設業	1.4	1.3	1.0
	運輸業	2.8	1.9	-
	飲食店・宿泊業	0.3	0.3	1.0
	製造業	1.5	1.5	0.5
	卸売・小売業	1.6	1.7	0.6
	医療・福祉	1.4	1.8	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-
	金融・保険業	1.6	1.6	-
	教育・学習	1.7	2.0	1.0
	情報通信業	2.0	2.0	-
	不動産業	1.3	1.5	-
	サービス業	1.9	1.8	0.3
	その他	1.1	1.0	0.5
従業員規模別	9人以下	0.8	0.8	0.1
	10~19人	1.5	1.4	0.7
	20~29人	1.7	1.7	0.8
	30~49人	1.2	1.2	0.8
	50人以上	1.9	2.1	0.6

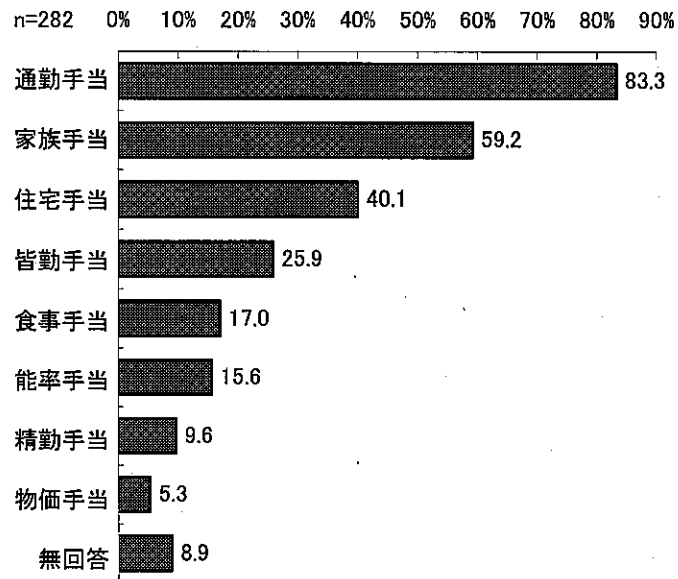
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

業種別で見ると、「夏季手当」は運輸業が2.8ヵ月と最も多く、飲食店・宿泊業が0.3ヵ月と最も少なくなっている。「年末手当」は教育・学習、情報通信業がそれぞれ2.0ヵ月と最も多くなっている。(図表3-5)

従業員規模で見ると、50人以上が最も多く、「夏季手当」が1.9ヵ月、「年末手当」が2.1ヵ月となっている。(図表3-5)

## 3-5 基本給部分以外の支給手当

図表3-6 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83.3%と最も多く、次いで「家族手当」(59.2%)、「住宅手当」(40.1%)、「皆勤手当」(25.9%)となっている。(図表3-6)

業種別でみると、「通勤手当」は卸売・小売業が93.3%と最も多く、次いで製造業(86.4%)、建設業、サービス業(各78.0%)となっている。(図表3-7)

従業員規模別でみると、「通勤手当」、「家族手当」、「住宅手当」は概ね人数が多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。特に「通勤手当」は20~29人では9割半ばとなっている。(図表3-7)

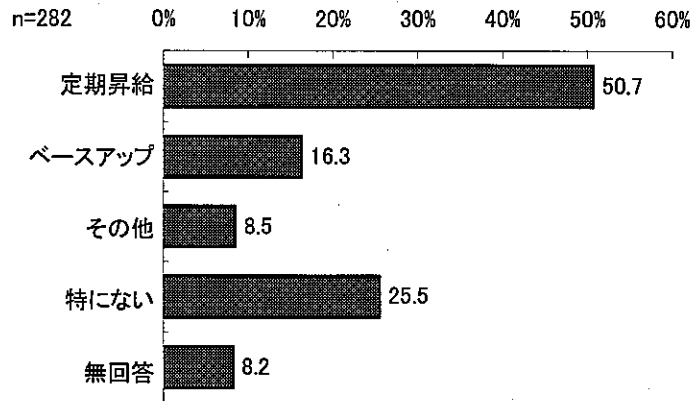
図表3-7 業種別・従業員規模別 基本給部分以外の支給手当

(単位:%)

	調査数	家族手当	住宅手当	精勤手当	皆勤手当	能率手当	通勤手当	物価手当	食事手当	無回答	
全 体	282	59.2	40.1	9.6	25.9	15.6	83.3	5.3	17.0	8.9	
業種別	建設業	41	53.7	31.7	9.8	26.8	22.0	78.0	7.3	-	12.2
	運輸業	12	50.0	41.7	8.3	25.0	8.3	75.0	-	16.7	16.7
	飲食店・宿泊業	11	54.5	36.4	9.1	27.3	27.3	81.8	-	45.5	9.1
	製造業	66	65.2	42.4	9.1	34.8	7.6	86.4	6.1	28.8	4.5
	卸売・小売業	45	71.1	57.8	11.1	22.2	6.7	93.3	6.7	26.7	4.4
	医療・福祉	11	63.6	45.5	9.1	27.3	18.2	81.8	-	-	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-
	金融・保険業	11	72.7	36.4	-	-	18.2	81.8	-	36.4	9.1
	教育・学習	7	42.9	42.9	-	28.6	14.3	71.4	-	-	14.3
	情報通信業	2	100.0	50.0	-	-	50.0	100.0	-	-	-
	不動産業	7	57.1	28.6	14.3	-	28.6	100.0	-	14.3	-
	サービス業	41	41.5	29.3	7.3	22.0	22.0	78.0	4.9	4.9	14.6
	その他	19	47.4	31.6	10.5	31.6	15.8	73.7	10.5	10.5	10.5
従業員規模別	9人以下	43	46.5	23.3	9.3	39.5	11.6	72.1	9.3	20.9	14.0
	10~19人	96	59.4	36.5	8.3	24.0	24.0	83.3	3.1	14.6	9.4
	20~29人	34	52.9	35.3	14.7	35.3	17.6	94.1	2.9	17.6	2.9
	30~49人	28	57.1	42.9	21.4	35.7	3.6	85.7	10.7	14.3	3.6
	50人以上	59	72.9	57.6	5.1	10.2	10.2	88.1	5.1	22.0	6.8

3-6 昇給

図表3-8 昇給



昇給については、「定期昇給」が50.7%、「ベースアップ」が16.3%となっている。「特にない」は25.5%となっている。(図表3-8)

図表3-9 業種別・従業員規模別 昇給

(単位:%)

		調査数	定期昇給	ベースアップ	その他	特にない	無回答
全体		282	50.7	16.3	8.5	25.5	8.2
業種別	建設業	41	43.9	14.6	7.3	31.7	9.8
	運輸業	12	25.0	16.7	-	66.7	-
	飲食店・宿泊業	11	27.3	9.1	9.1	45.5	18.2
	製造業	66	54.5	12.1	7.6	24.2	6.1
	卸売・小売業	45	62.2	24.4	20.0	11.1	6.7
	医療・福祉	11	54.5	18.2	9.1	9.1	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-
	金融・保険業	11	63.6	9.1	-	27.3	9.1
	教育・学習	7	71.4	28.6	14.3	-	-
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-
	不動産業	7	71.4	-	-	28.6	-
	サービス業	41	43.9	19.5	9.8	22.0	14.6
その他	19	42.1	5.3	-	47.4	5.3	
従業員規模別	9人以下	43	25.6	7.0	7.0	51.2	9.3
	10~19人	96	51.0	17.7	3.1	29.2	6.3
	20~29人	34	55.9	11.8	2.9	20.6	8.8
	30~49人	28	53.6	17.9	7.1	28.6	3.6
	50人以上	59	71.2	25.4	20.3	-	8.5

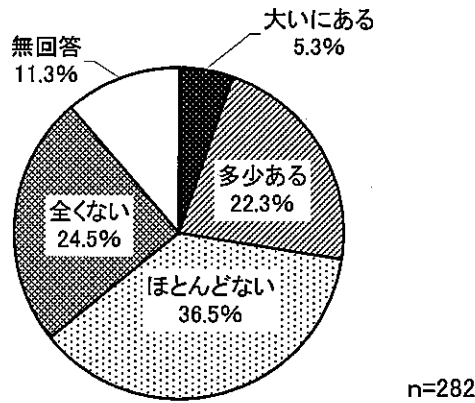
業種別でみると、「定期昇給」は卸売・小売業が62.2%と6割を超えている。一方、「特にない」はサービス業が14.6%と1割半ばとなっている。

従業員規模別でみると、人数が多くなるほど昇給がある割合が高くなっている。(図表3-9)



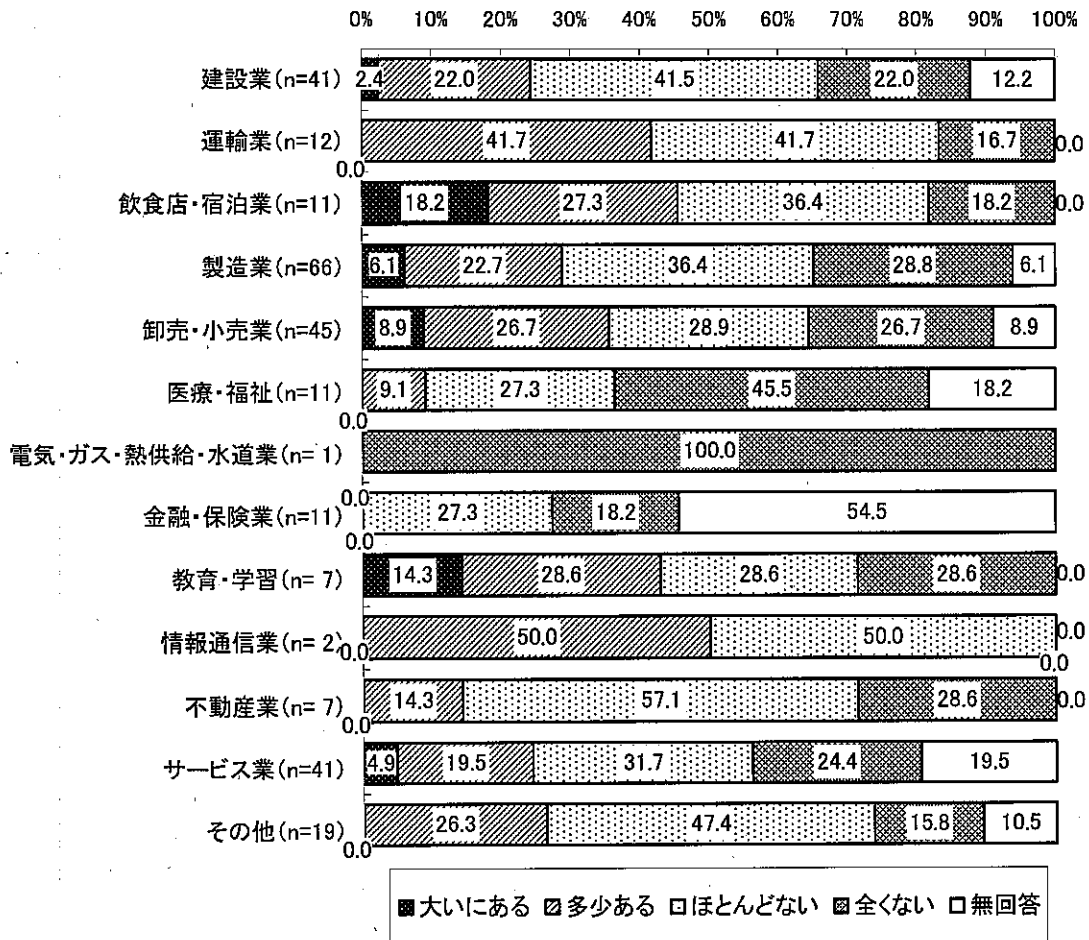
3-7 最低賃金の引き上げによる影響

図表3-10 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27.6%、＜影響がない＞（「ほとんどない」+「全くない」）が61.0%となっている。（図表3-10）

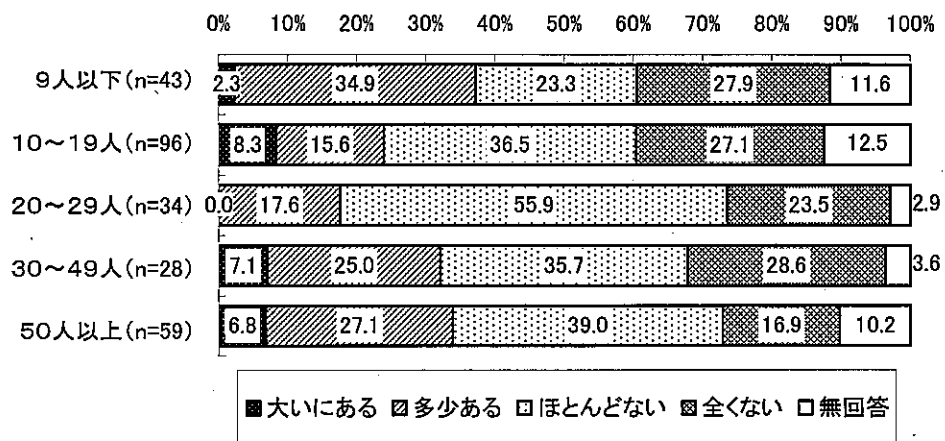
図表3-11 業種別 最低賃金の引き上げによる影響



業種別でみると、＜影響がある＞は卸売・小売業が3割半ばとなっている。一方、＜影響がない＞は建設業が6割を超えている。(図表3-11)

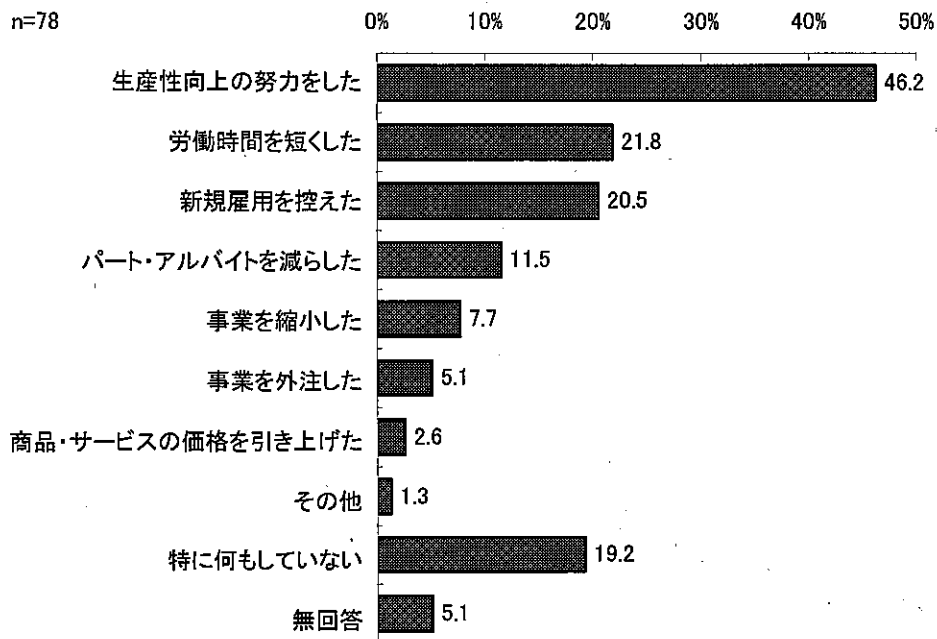
従業員規模別でみると、9人以下では＜影響がある＞が4割近くとなっている。一方、20～29人以下では＜影響はない＞がほぼ8割となっている。(図表3-12)

図表3-12 従業員規模別 最低賃金の引き上げによる影響



## 3-8 影響ある場合の対応方法

図表3-13 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46.2%と最も多く、次いで「労働時間を短くした」(21.8%)、「新規雇用を控えた」(20.5%)、「パート・アルバイトを減らした」(11.5%)となっている。「特に何もしていない」は19.2%となっている。(図表3-13)

図表3-14 業種別・従業員規模別 影響ある場合の対応方法

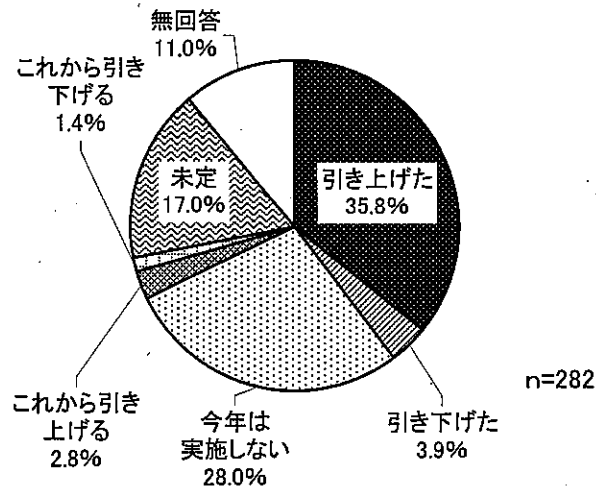
(単位:%)

	調査数	生産性向上の努力をした	労働時間を短くした	パート・アルバイトを減らした	新規雇用を控えた	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	
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	10	60.0	10.0	-	20.0	-	10.0	-	20.0	-	-
	運輸業	5	20.0	20.0	-	-	20.0	-	-	40.0	-	-
	飲食店・宿泊業	5	40.0	40.0	-	40.0	20.0	-	-	20.0	-	-
	製造業	19	57.9	21.1	5.3	15.8	10.5	-	10.5	10.5	-	5.3
	卸売・小売業	16	56.3	18.8	18.8	18.8	6.3	6.3	-	6.3	6.3	12.5
	医療・福祉	1	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育・学習	3	33.3	-	33.3	-	-	33.3	-	33.3	-	-
	情報通信業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	サービス業	10	30.0	50.0	10.0	30.0	-	10.0	-	20.0	-	10.0
その他	5	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	-	40.0	-	-	
従業員規模別	9人以下	16	31.3	18.8	6.3	12.5	12.5	-	-	25.0	6.3	-
	10~19人	23	43.5	21.7	21.7	17.4	13.0	4.3	-	26.1	-	4.3
	20~29人	6	50.0	16.7	-	16.7	-	-	-	-	-	16.7
	30~49人	9	44.4	44.4	22.2	33.3	11.1	11.1	22.2	22.2	-	-
	50人以上	20	60.0	20.0	-	25.0	-	10.0	-	15.0	-	10.0

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。(図表3-14)

## 3-9 賃金改定について(平成22年1月1日から現在までの間)

図表3-15 賃金改定について(平成22年1月1日から現在までの間)



賃金改定について(平成22年1月1日から現在までの間)は、「引き上げた」が35.8%と最も多く、次いで「引き下げた」(3.9%)、「これから引き上げる」(2.8%)となっている。また「今年の実施しない」は28.0%、「未定」は17.0%となっている。(図表3-15)

業種別でみると、「引き上げた」は卸売・小売業が 46.7%と4割半ばを超え、製造業でも 43.9%と4割を超えている。(図表3-16)

従業員規模別でみると、「引き上げた」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では 47.5%と5割近くとなっている。(図表3-16)

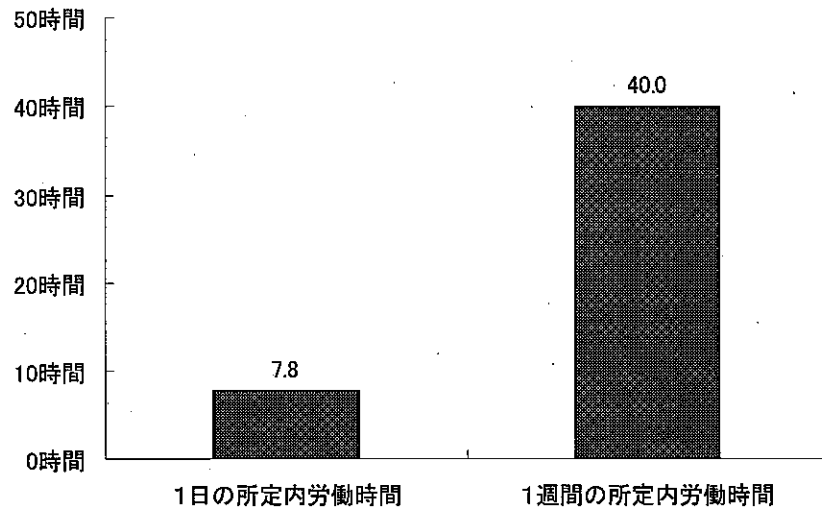
図表3-16 業種別・従業員規模別 賃金改定について(平成22年1月1日から現在までの間)

(単位:%)

		調査数	引き上げた	引き下げた	今年 は実施 しない	これ から 引き 上げる	これ から 引き 下げる	未 定	無 回 答
全 体		282	35.8	3.9	28.0	2.8	1.4	17.0	11.0
業 種 別	建設業	41	22.0	7.3	26.8	2.4	4.9	24.4	12.2
	運輸業	12	8.3	8.3	41.7	-	-	33.3	8.3
	飲食店・宿泊業	11	36.4	9.1	27.3	-	-	18.2	9.1
	製造業	66	43.9	6.1	27.3	1.5	-	15.2	6.1
	卸売・小売業	45	46.7	2.2	20.0	6.7	2.2	15.6	6.7
	医療・福祉	11	54.5	-	9.1	-	-	18.2	18.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	11	9.1	-	36.4	-	-	27.3	27.3
	教育・学習	7	57.1	-	28.6	14.3	-	-	-
	情報通信業	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	不動産業	7	14.3	-	57.1	-	-	14.3	14.3
	サービス業	41	34.1	-	26.8	2.4	2.4	14.6	19.5
	その他	19	36.8	5.3	31.6	5.3	-	15.8	5.3
従 業 員 規 模 別	9人以下	43	27.9	4.7	32.6	4.7	-	18.6	11.6
	10～19人	96	35.4	4.2	28.1	2.1	3.1	17.7	9.4
	20～29人	34	35.3	5.9	35.3	5.9	-	8.8	8.8
	30～49人	28	35.7	-	28.6	-	-	28.6	7.1
	50人以上	59	47.5	3.4	18.6	3.4	-	16.9	10.2

## 4-1 所定内労働時間

図表4-1 所定内労働時間

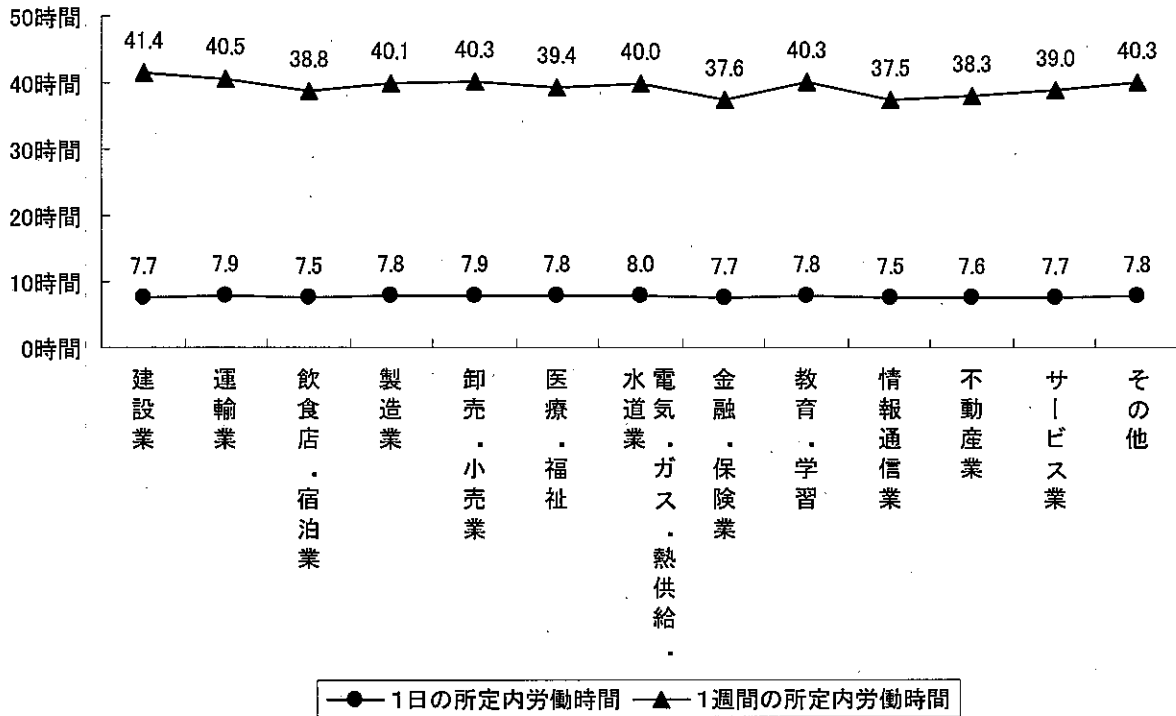


所定内労働時間は、「1日の所定内労働時間」は平均7.8時間、「1週間の所定内労働時間」は平均40.0時間となっている。(図表4-1)

- ※ 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。
- ※ 完全週休2日制でない場合は、4週平均から時間。

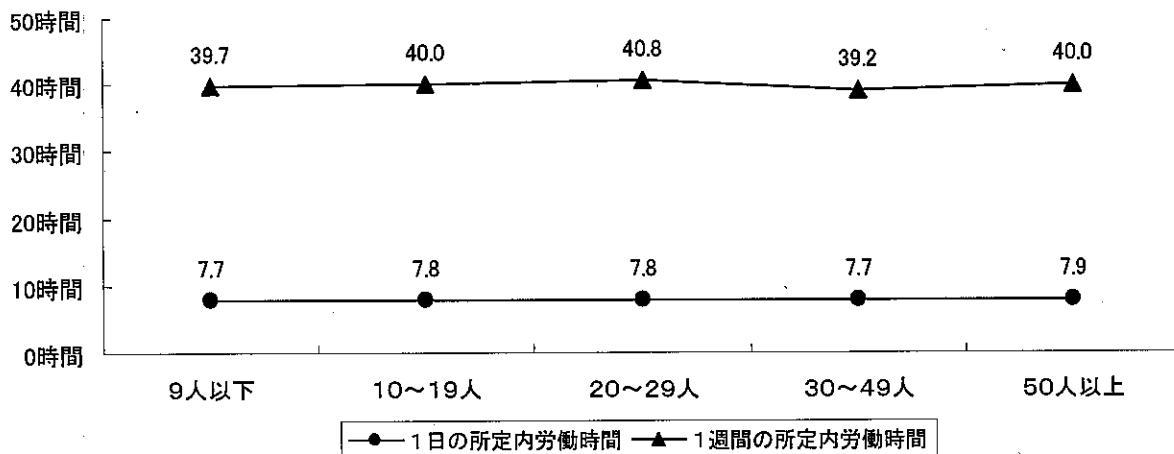
業種別でみると、1日の所定内労働時間は最も短い「飲食店・宿泊業」、「情報通信業」（各7.5時間）から最も長い「電気・ガス・熱供給・水道業」（8.0時間）の間となっている。1週間の所定内労働時間は最も短い「情報通信業」（37.5時間）から最も長い「建設業」（41.4時間）の間となっている。（図表4-2）

図表4-2 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、「20～29人」では1週間の所定労働時間が40.8時間となっており、他の従業員規模と比べるとやや長くなっている。（図表4-3）

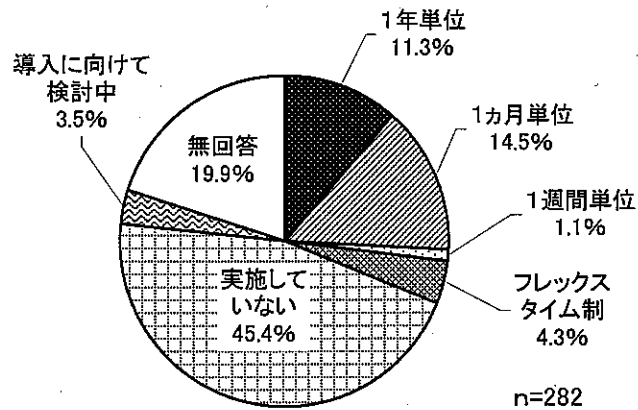
図4-3 従業員規模別 所定内労働時間





## 4-2 変形労働時間制の導入

図表4-4 変形労働時間制の導入



変形労働時間制の導入は、「1か月単位」が14.5%と最も多く、次いで「1年単位」(11.3%)、「フレックスタイム制」(4.3%)となっている。「実施していない」は45.4%となっている。(図表4-4)

## 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は卸売・小売業が5割を超え最も多くなっている。一方、「実施していない」は製造業が6割を超えている。(図表4-5)

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は30~49人が6割半ばとなっており、「1年単位」、「1ヵ月単位」がそれぞれ32.1%となっている。一方、「実施していない」は9人以下では7割近くとなっている。(図表4-5)

図表4-5 業種別・従業員規模別 変形労働時間制の導入

(単位:%)

	調査数	1年単位	1ヵ月単位	1週間単位	タイムツクス	実施していない	検導入に向けて	無回答	
全 体	282	11.3	14.5	1.1	4.3	45.4	3.5	19.9	
業 種 別	建設業	41	9.8	7.3	-	-	51.2	7.3	24.4
	運輸業	12	-	16.7	8.3	-	41.7	8.3	25.0
	飲食店・宿泊業	11	-	18.2	-	-	45.5	9.1	27.3
	製造業	66	15.2	4.5	-	7.6	62.1	3.0	7.6
	卸売・小売業	45	11.1	33.3	-	8.9	28.9	4.4	13.3
	医療・福祉	11	-	27.3	-	9.1	27.3	-	36.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	100.0
	金融・保険業	11	-	27.3	-	-	36.4	-	36.4
	教育・学習	7	14.3	-	-	14.3	42.9	14.3	14.3
	情報通信業	2	-	-	-	-	50.0	-	50.0
	不動産業	7	14.3	28.6	-	-	57.1	-	-
	サービス業	41	4.9	12.2	4.9	-	43.9	-	34.1
	その他	19	42.1	-	-	5.3	47.4	-	5.3
従 業 員 規 模 別	9人以下	43	-	4.7	-	2.3	67.4	4.7	20.9
	10~19人	96	7.3	10.4	-	3.1	52.1	4.2	22.9
	20~29人	34	14.7	8.8	2.9	5.9	50.0	2.9	14.7
	30~49人	28	32.1	32.1	-	-	25.0	3.6	7.1
	50人以上	59	11.9	23.7	1.7	5.1	35.6	3.4	18.6

## 4-3 所定(時間)外労働時間

図表4-6 所定(時間)外労働時間

(単位:%)

	調査数	ある	ある		ない	無回答	
			(男性 時間 程度)	(女性 時間 程度)			
全体	282	60.6	16.3	6.5	22.7	16.7	
業種別	建設業	41	63.4	17.9	7.8	22.0	14.6
	運輸業	12	33.3	25.0	1.0	25.0	41.7
	飲食店・宿泊業	11	54.5	23.3	14.8	27.3	18.2
	製造業	66	68.2	15.0	4.4	24.2	7.6
	卸売・小売業	45	71.1	15.4	7.8	11.1	17.8
	医療・福祉	11	36.4	19.8	10.1	36.4	27.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	30.0	4.0	-	-
	金融・保険業	11	90.9	9.1	6.6	-	9.1
	教育・学習	7	57.1	16.7	8.6	28.6	14.3
	情報通信業	2	50.0	1.0	0.0	-	50.0
	不動産業	7	71.4	24.4	15.4	14.3	14.3
	サービス業	41	36.6	12.4	5.1	39.0	24.4
	その他	19	73.7	14.8	3.6	15.8	10.5
従業員規模別	9人以下	43	37.2	12.6	3.6	37.2	25.6
	10~19人	96	62.5	15.4	6.2	26.0	11.5
	20~29人	34	58.8	13.0	5.6	26.5	14.7
	30~49人	28	67.9	19.9	5.2	28.6	3.6
	50人以上	59	76.3	17.6	8.3	6.8	16.9

所定(時間)外労働時間は、「ある」が60.6%、「ない」が22.7%となっている。一人あたりの月間平均残業時間は男性が16.3時間、女性が6.5時間となっている。(図表4-6)

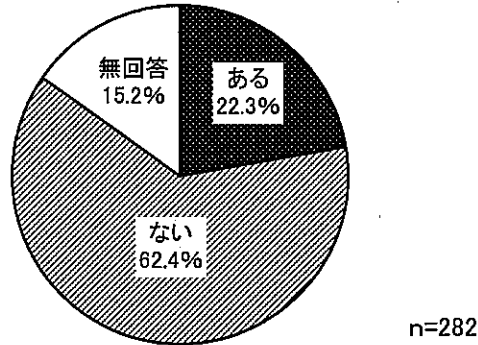
業種別でみると、「ある」は卸売・小売業が71.1%と最も多く、次いで製造業(68.2%)、建設業(63.4%)となっている。一人あたりの月間平均残業時間は男性では建設業が17.9時間と最も長くなっている。女性では建設業、卸売・小売業がそれぞれ7.8時間と最も長くなっている。(図表4-6)

従業員規模別でみると、「ある」は50人以上で76.3%と7割半ばを超えている。

一人あたりの月間平均残業時間は、男性は30~49人が19.9時間と最も長く、女性は50人以上が8.3時間と最も長くなっている。(図表4-6)

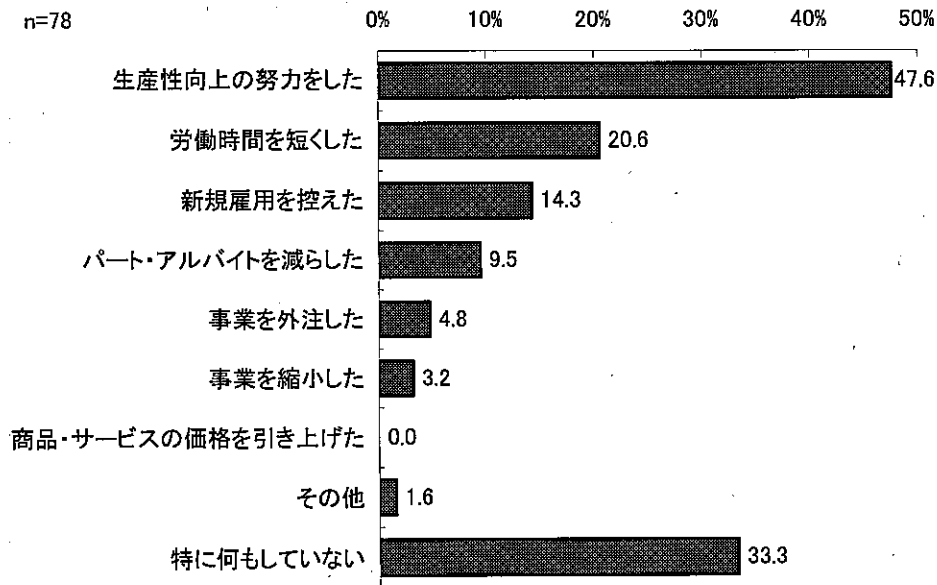
4-4 「平成22年4月1日施行労働基準法改正」に伴う影響

図表4-7 「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22.3%、「ない」が62.4%となっている。(図表4-7)

図表4-8 影響がある場合の対応



「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47.6%と最も多く、次いで「労働時間を短くした」(20.6%)、「新規雇用を控えた」(14.3%)となっている。(図表4-8)

5-1 週休2日制の実施

図表5-1 週休2日制の実施

(単位:%)

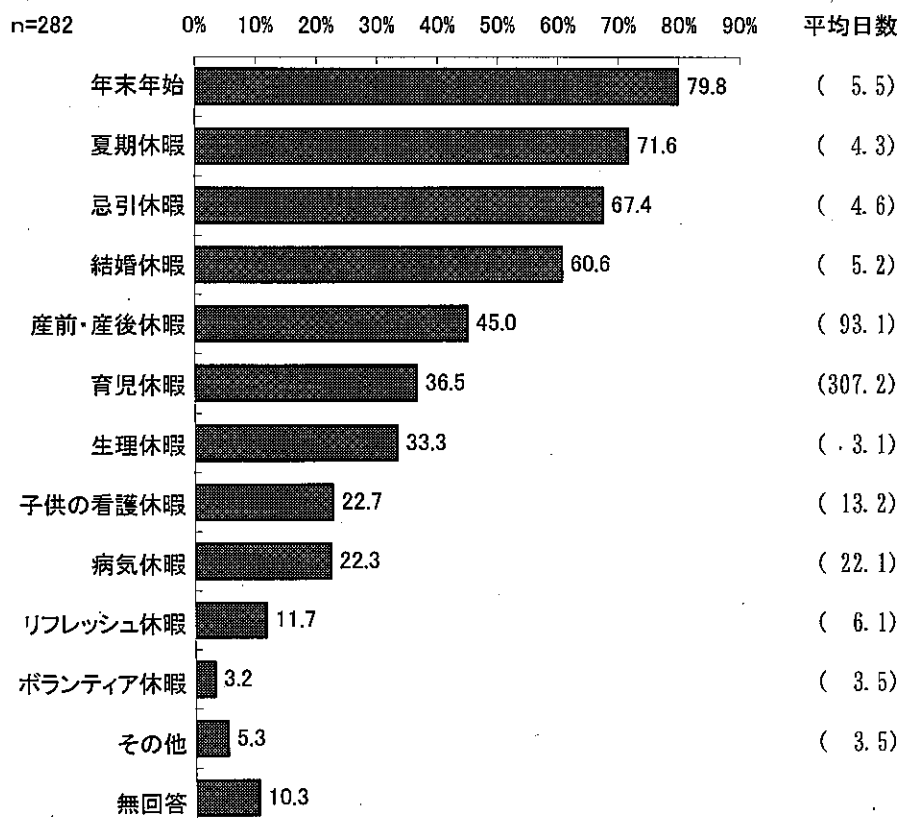
	実施している						実施していない								
	調査数	完全週休2日制	4週3回または月3回	隔週または月2回	4週1回または月1回	その他	調査数	関連企業との取引上の都合	同業他社があまり実施していない	生産(販売)高が減少する	人件費コストの上昇	時間外、休日労働の増加	代替労働者の求人難	その他	
全 体	214	59.8	6.5	20.6	2.8	10.3	46	56.5	37.0	17.4	13.0	8.7	6.5	10.9	
業種別	建設業	22	45.5	-	36.4	9.1	9.1	17	82.4	58.8	11.8	5.9	5.9	-	5.9
	運輸業	6	50.0	16.7	16.7	-	16.7	4	75.0	-	50.0	-	-	25.0	-
	飲食店・宿泊業	7	42.9	14.3	28.6	-	14.3	3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-
	製造業	58	60.3	10.3	20.7	1.7	6.9	7	57.1	14.3	-	14.3	14.3	14.3	14.3
	卸売・小売業	39	66.7	2.6	15.4	2.6	12.8	1	-	-	100.0	-	100.0	-	-
	医療・福祉	8	62.5	-	12.5	-	25.0	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	11	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育・学習	6	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	6	50.0	16.7	16.7	-	16.7	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-
	サービス業	28	64.3	7.1	10.7	7.1	10.7	7	42.9	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3
その他	14	28.6	7.1	42.9	-	21.4	5	40.0	20.0	-	-	-	-	40.0	
従業員規模別	9人以下	24	62.5	4.2	20.8	4.2	8.3	14	50.0	35.7	28.6	14.3	14.3	-	7.1
	10~19人	72	65.3	4.2	23.6	4.2	2.8	16	62.5	43.8	18.8	12.5	6.3	12.5	6.3
	20~29人	27	40.7	14.8	37.0	3.7	3.7	6	50.0	83.3	-	16.7	-	-	16.7
	30~49人	24	33.3	8.3	29.2	-	29.2	4	50.0	-	25.0	-	-	25.0	-
	50人以上	51	72.5	5.9	9.8	-	11.8	4	75.0	-	-	25.0	25.0	-	25.0

実施している週休2日制の内容は、「完全週休2日制」が59.8%と最も多く、「隔週または月2回」(20.6%)、「4週3回または月3回」(6.5%)、「4週1回または月1回」(2.8%)となっている。(図表5-1)

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56.5%と最も多く、次いで「同業他社があまり実施していない」(37.0%)、「生産(販売)高が減少する」(17.4%)となっている。(図表5-1)

## 5-2 各種休暇

図表5-2 各種休暇



各種休暇は、「年末年始」が79.8%と最も多く、次いで「夏期休暇」(71.6%)、「忌引休暇」(67.4%)、「結婚休暇」(60.6%)、「産前・産後休暇」(45.0%)となっている。平均日数は「育児休暇」が最も多く307.2日、次いで「産前・産後休暇」が93.1日、「病気休暇」が22.1日などとなっている。(図表5-2)

5-3 年次有給休暇

図表5-3 年次有給休暇

		勤続年数に応じた階級付与日数(日)						消化率(%)
		1年	3年	5年	10年	最高付与日数	最低付与日数	
全体		10.6	13.4	17.0	20.0	23.7	9.4	44.8
業種別	建設業	11.5	13.3	16.1	19.2	27.9	9.6	43.7
	運輸業	10.6	13.0	15.8	18.0	22.5	14.0	80.0
	飲食店・宿泊業	11.6	11.6	14.0	17.2	25.0	8.3	0.0
	製造業	10.6	13.3	16.8	19.8	21.1	9.6	47.7
	卸売・小売業	10.9	13.9	18.4	21.4	24.1	7.2	34.1
	医療・福祉	9.8	13.8	17.3	22.5	24.0	6.4	42.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	10.0	14.0	18.0	20.0	20.0	10.0	-
	金融・保険業	11.2	14.6	17.1	19.2	24.8	11.8	85.0
	教育・学習	9.0	13.8	16.8	20.0	22.5	10.0	23.1
	情報通信業	-	-	-	-	40.0	0.0	25.0
	不動産業	11.2	15.0	17.6	19.2	24.0	9.4	23.4
	サービス業	10.4	13.3	17.7	19.5	21.2	10.7	55.9
	その他	8.6	12.2	16.3	19.6	27.8	9.4	34.9
従業員規模別	9人以下	9.7	11.8	14.7	19.2	19.5	9.4	52.0
	10~19人	10.5	13.6	17.3	19.9	22.4	10.1	49.9
	20~29人	10.8	12.4	16.5	20.3	25.3	10.7	49.8
	30~49人	9.9	13.1	17.1	19.0	25.3	9.6	41.2
	50人以上	11.1	14.1	17.7	20.6	23.2	8.5	36.8

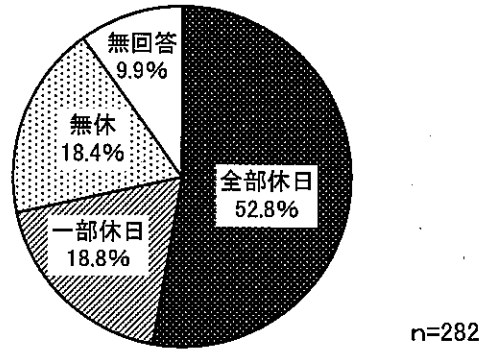
※有効回答数は、項目によって異なるため省略した。

勤続年数に応じた階級付与の平均日数は、1年は10.6日、最高付与日数は23.7日、最低付与日数は9.4日となっている。また消化率は44.8%となっている。(図表5-3)

業種別でみると、最高付与日数は情報通信業が40.0日と最も多くなっている。最低付与日数は医療・福祉が6.4日と最も少なくなっている。消化率は金融・保険業が85.0%、運輸業が80.0%と多くなっている。(図表5-3)

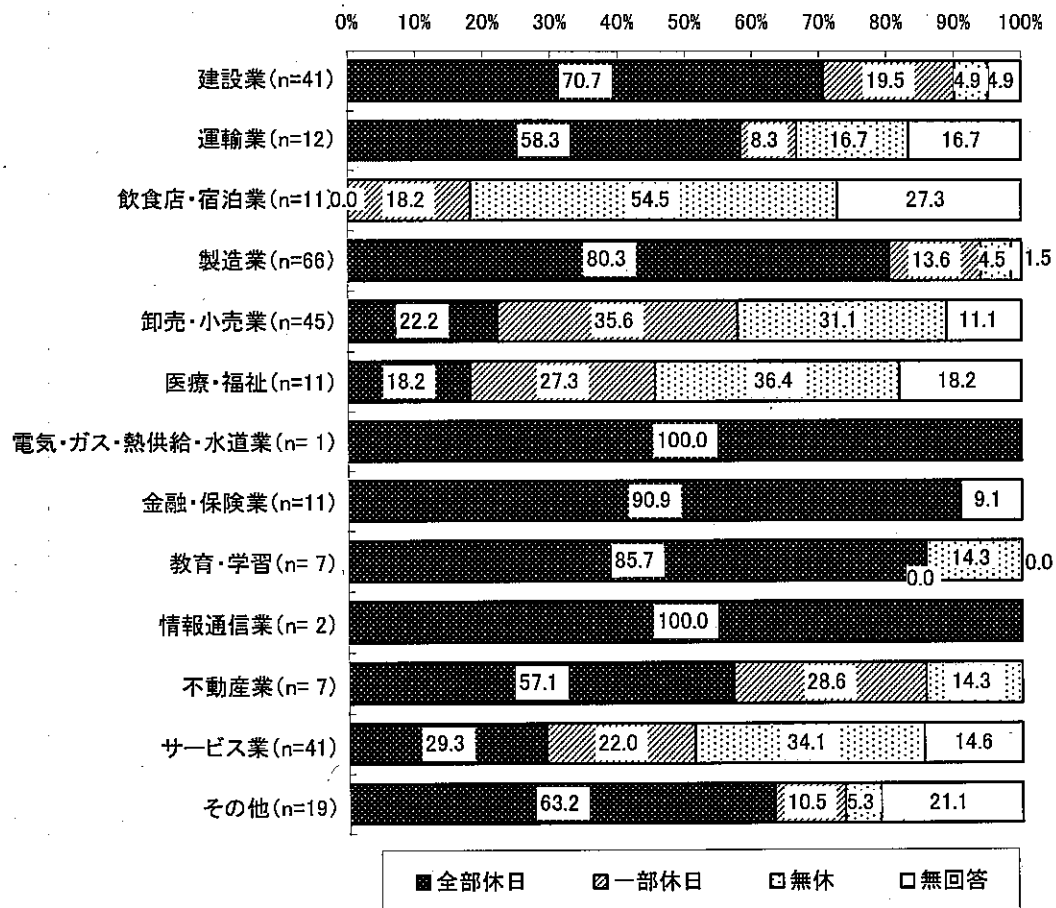
5-4 国民の休日

図表5-4 国民の休日



国民の休日は、「全部休日」が 52.8%、「一部休」18.8%となっている。「無休」は 18.4%となっている。(図表5-4)

図表5-5 業種別 国民の休日

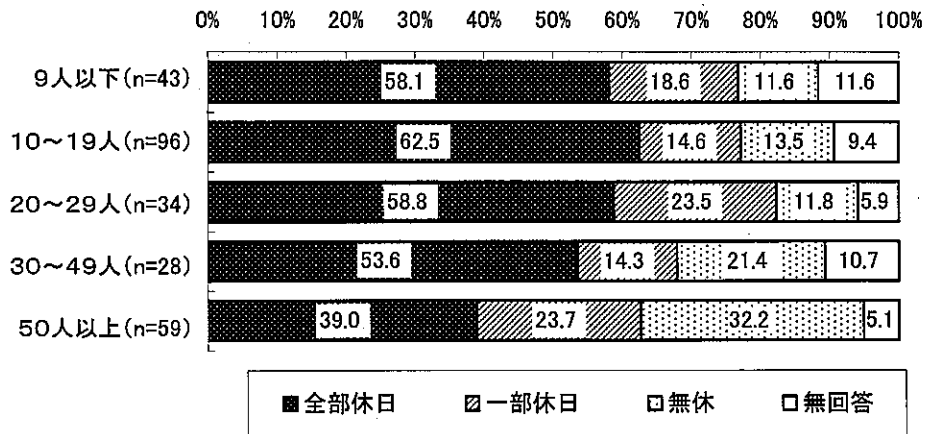




業種別でみると、「全部休日」は製造業が8割、建設業が7割と多くなっている。一方、サービス業では「無休」が3割半ばとなっている。(図表5-5)

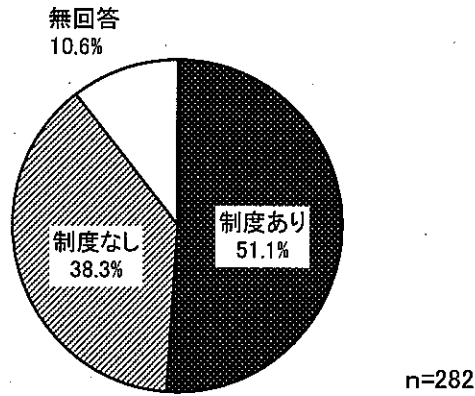
従業員規模別でみると、「全部休日」は10~19人では62.5%と最も多く、20~29人以下(58.8%)、9人以下(58.1%)でも6割近くとなっている。一方、50人以上では「無休」が3割を超えている。(図表5-6)

図表5-6 従業員規模別 国民の休日



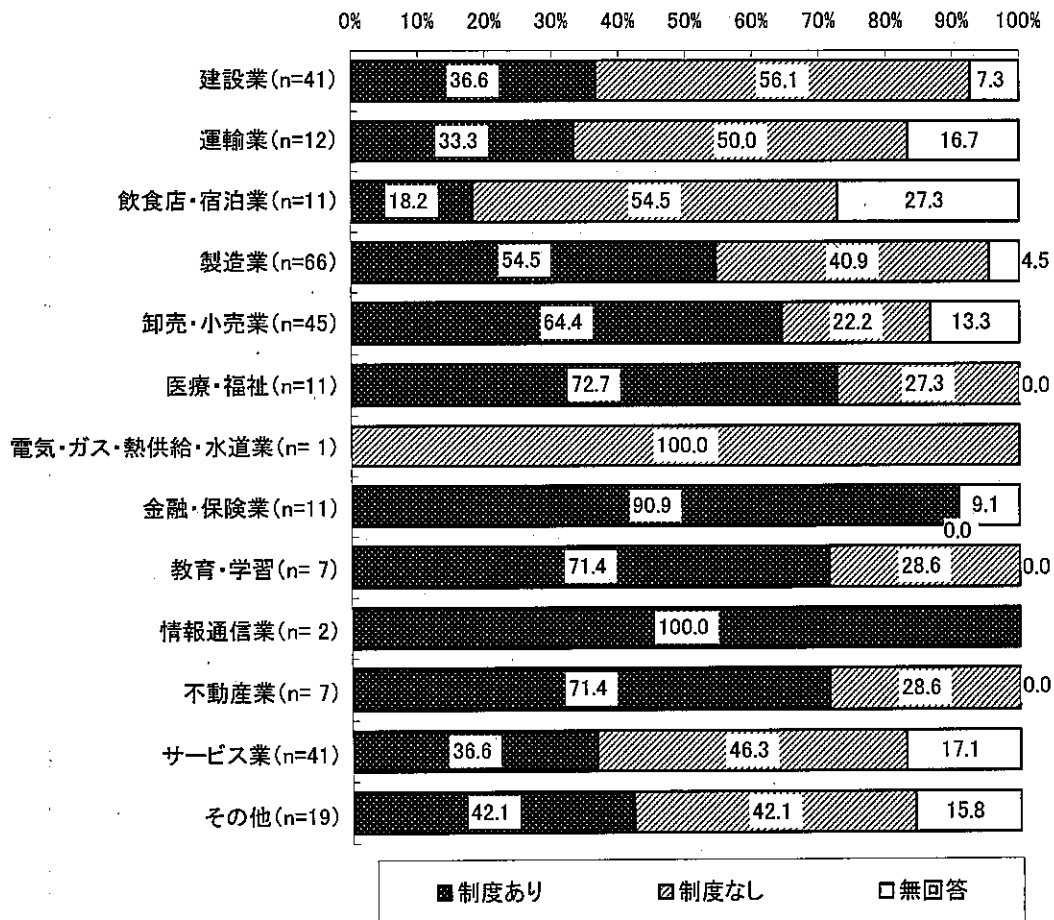
5-5 育児休業・介護休業制度

図表5-7 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51.1%、「制度なし」が38.3%となっている。  
(図表5-7)

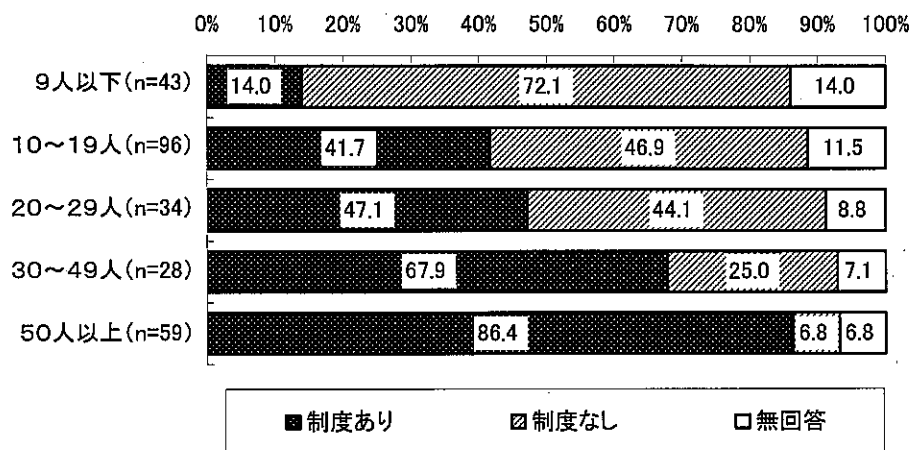
図表5-8 業種別 育児休業・介護休業制度



業種別でみると、「制度あり」は卸売・小売業が 64.4%、製造業が 54.5%と多くなっている。(図表 5-8)

従業員規模別でみると、「制度あり」は人数が多くなるほど割合は高くなっており、50人以上では8割半ばを超えている。(図表 5-9)

図表5-9 従業員規模別 育児休業・介護休業制度



育児休業・開業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37.5%、「介護休業の利用実績あり」が6.9%となっている。「利用実績なし」は56.9%となっている。

平成21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0.0人、女性が1.8人となっている。介護休業の平均利用人数は男女ともに0.3人となっている。(図表5-10)

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18.5%、「導入の予定なし」が53.7%となっている。(図表5-10)

図表5-10 業種別・従業員規模別 育児休業・介護休業制度

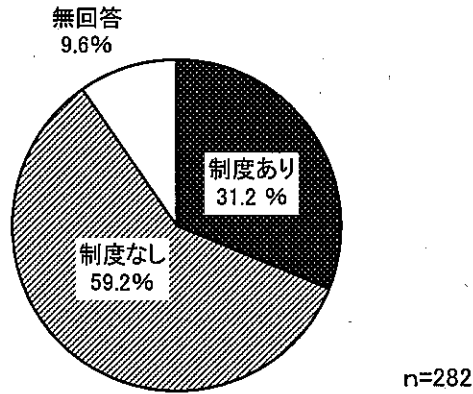
(単位:%)

	調査数	制度あり								調査数	制度なし			
		育児休業の利用実績あり	平成21年1月～12月までの実績		介護休業の利用実績あり	平成21年1月～12月までの実績		利用実績なし	無回答		導入に向け検討中	導入の予定なし	無回答	
			(人)男性	(人)女性		(人)男性	(人)女性							
全体	144	37.5	0.0	1.8	6.9	0.3	0.3	56.9	4.9	108	18.5	53.7	27.8	
業種別	建設業	15	33.3	0.0	1.0	-	-	60.0	6.7	23	21.7	65.2	13.0	
	運輸業	4	50.0	0.0	1.0	25.0	0.0	25.0	25.0	6	-	16.7	83.3	
	飲食店・宿泊業	2	-	-	-	-	-	100.0	-	6	16.7	33.3	50.0	
	製造業	36	47.2	0.0	1.4	2.8	0.0	0.0	52.8	-	27	25.9	55.6	18.5
	卸売・小売業	29	24.1	0.3	2.6	17.2	0.7	0.3	75.9	-	10	10.0	40.0	50.0
	医療・福祉	8	50.0	0.0	7.5	25.0	0.0	0.5	37.5	-	3	-	66.7	33.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100.0	-
	金融・保険業	10	30.0	0.0	1.0	-	-	-	60.0	10.0	-	-	-	-
	教育・学習	5	60.0	0.0	2.3	20.0	0.0	0.0	40.0	-	2	50.0	-	50.0
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	不動産業	5	40.0	0.0	5.5	-	-	-	40.0	20.0	2	-	100.0	-
	サービス業	15	26.7	0.0	1.5	-	-	-	60.0	13.3	19	15.8	63.2	21.1
	その他	8	37.5	0.0	0.3	-	-	-	50.0	12.5	8	25.0	50.0	25.0
従業員規模別	9人以下	6	33.3	-	-	-	-	66.7	-	31	19.4	51.6	29.0	
	10～19人	40	17.5	0.0	0.5	-	-	75.0	7.5	45	17.8	55.6	26.7	
	20～29人	16	50.0	0.0	1.0	-	-	50.0	-	15	20.0	53.3	26.7	
	30～49人	19	26.3	0.3	0.3	-	-	68.4	5.3	7	14.3	57.1	28.6	
	50人以上	51	52.9	0.0	2.2	15.7	0.3	0.2	43.1	3.9	4	50.0	50.0	-

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。

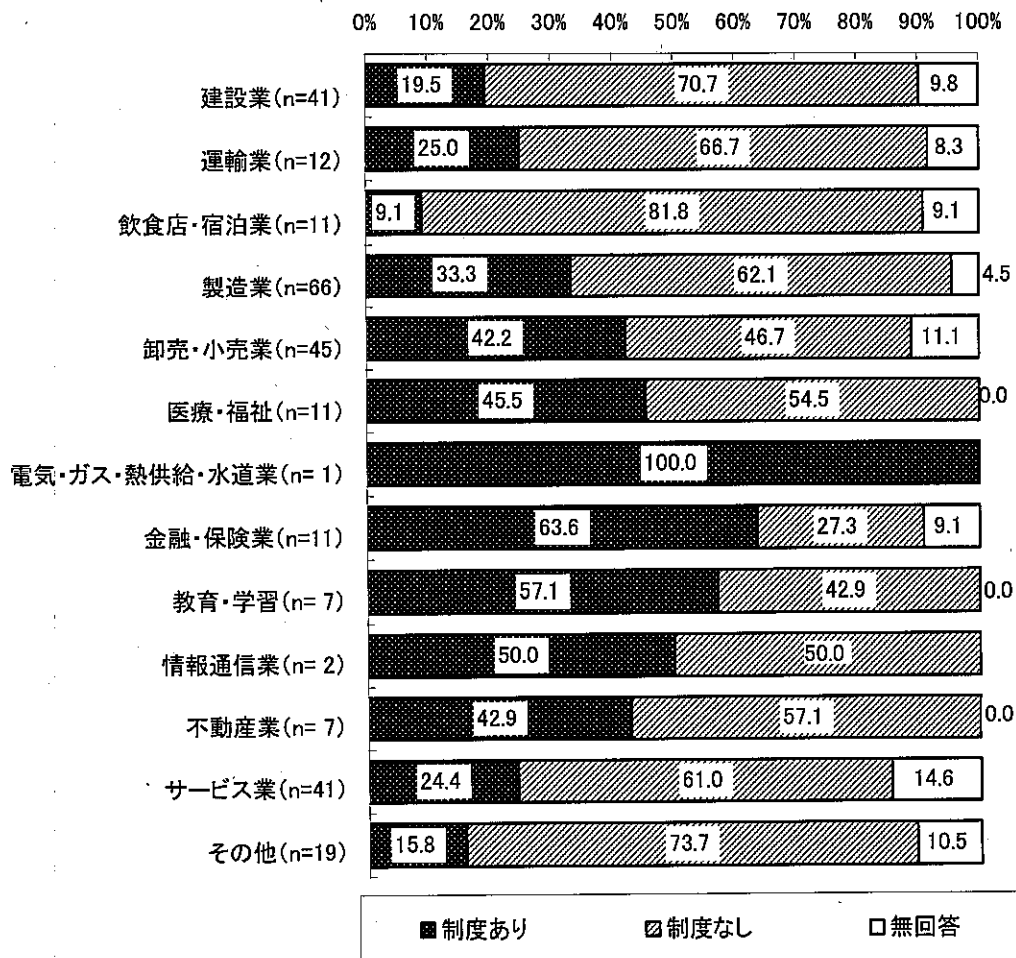
### 6-1 仕事と家庭生活両立のための配慮

図表6-1 仕事と家庭生活両立のための配慮



仕事と家庭生活両立のための配慮は、「制度あり」が31.2%、「制度なし」が59.2%となっている。（図表6-1）

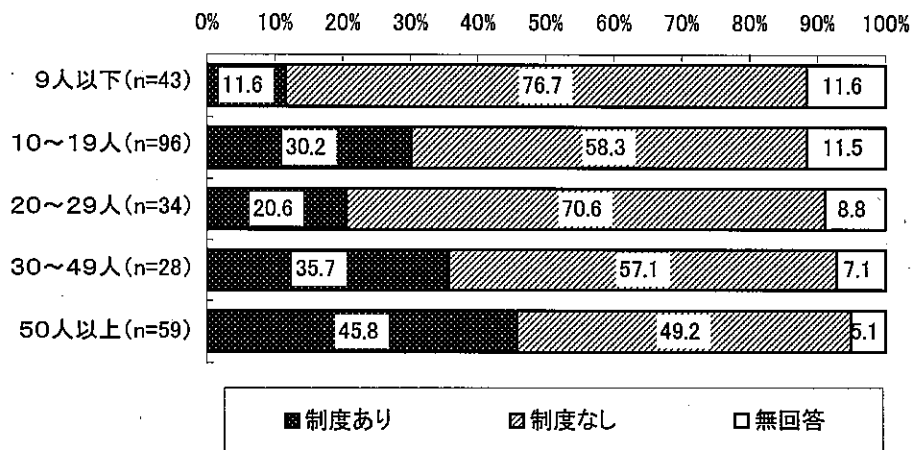
図表6-2 業種別 仕事と家庭生活両立のための配慮



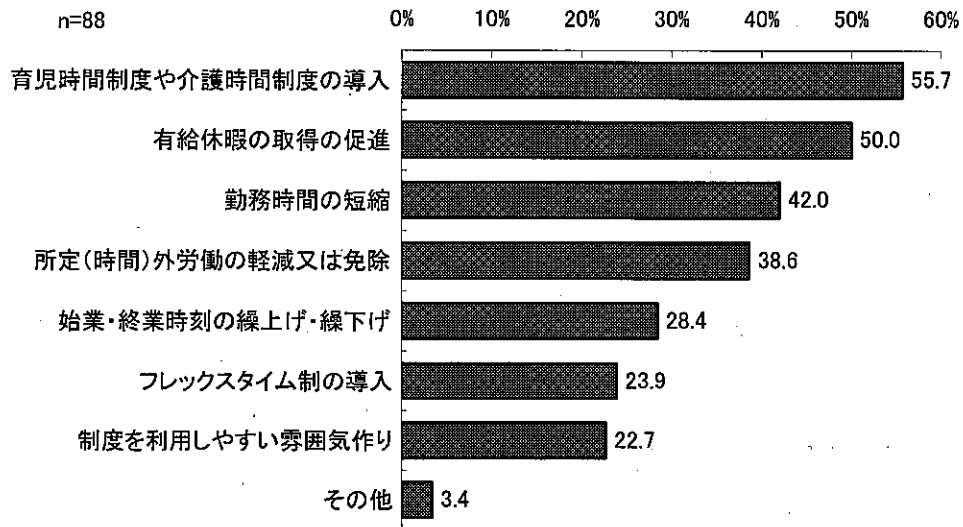
業種別でみると、「制度あり」は卸売・小売業が42.2%と4割を超え多くなっている。（図表6-2）

従業員規模別でみると、「制度あり」は50人以上で4割半ばとなっている。一方、9人以下では「制度なし」が7割半ばを超えている。（図表6-3）

図表6-3 従業員規模別 仕事と家庭生活両立のための配慮

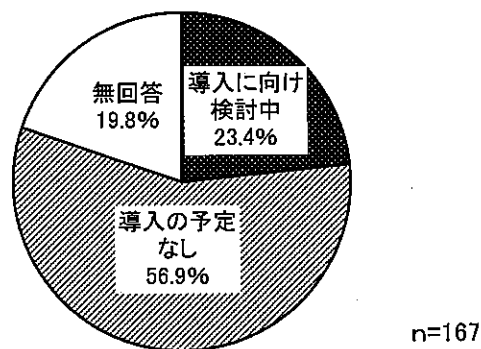


図表6-4 仕事と家庭生活両立のために配慮(制度の内容)



制度の内容は、「育児時間制度や介護時間制度の導入」が 55.7%と最も多く、次いで「有給休暇の取得の促進」(50.0%)、「勤務時間の短縮」(42.0%)、「所定(時間)外労働の軽減又は免除」(38.6%)となっている。(図表6-4)

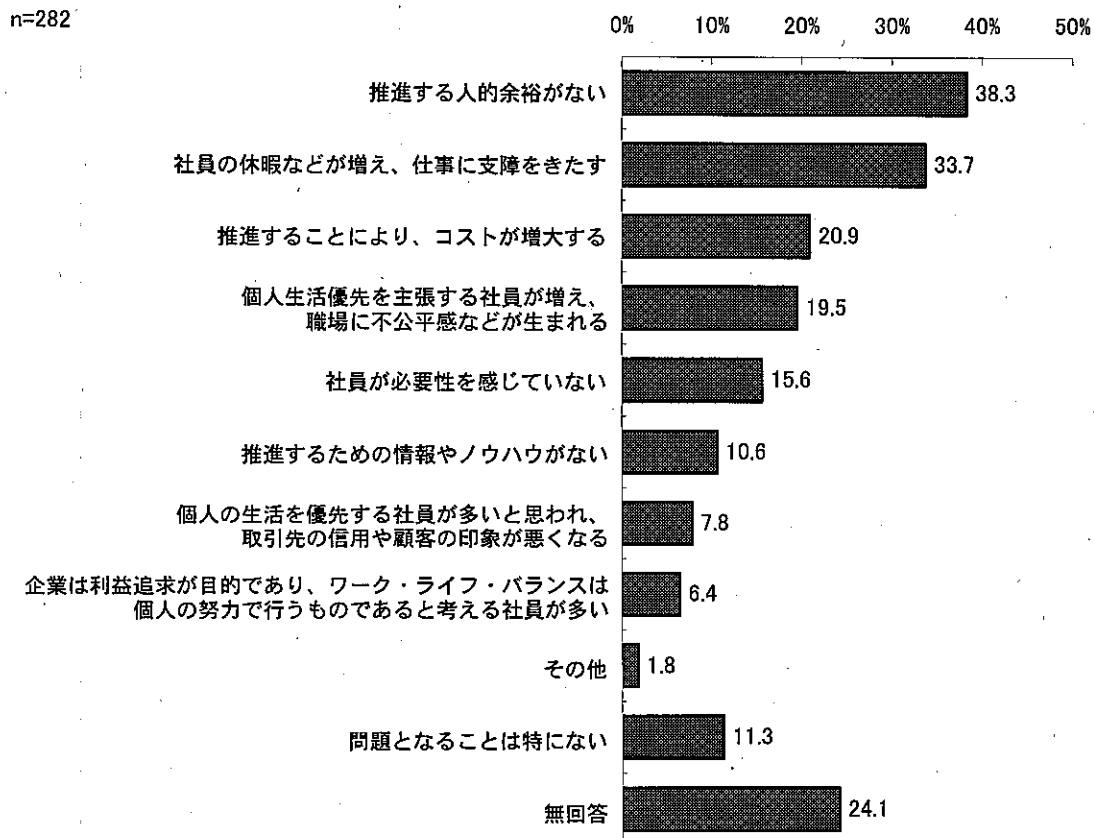
図表6-5 仕事と家庭生活両立のための配慮(今後の導入)



今後の導入は、「導入に向け検討中」が 23.4%、「導入の予定なし」(56.9%)となっている。(図表6-5)

6-2 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題となるとおもわれること

図表6-6 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題となるとおもわれること



ワーク・ライフ・バランスを推進した場合に問題と思われることは、「推進する人的余裕がない」が38.3%と最も多く、次いで「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」(33.7%)、「推進することにより、コストが増大する」(20.9%)、「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」(19.5%)となっている。「問題となることは特にない」は11.3%となっている。(図表6-6)



業種別でみると、「推進する人的余裕がない」は建設業が4割半ばを超えている。「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」は卸売・小売業（42.2%）、サービス業（41.5%）がともに4割を超えている。（図表6-7）

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5割となっている。「社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす」は30～49人（42.9%）、50人以上（40.7%）がともに4割を超えている。（図表6-7）

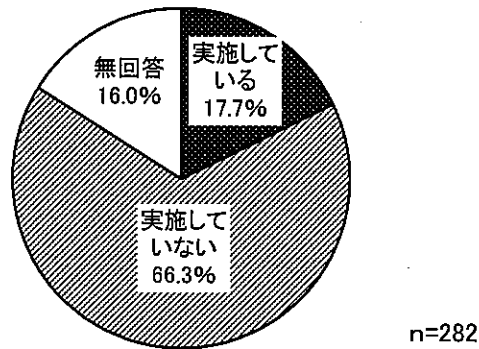
図表6-7 業種別・従業員規模別 ワーク・ライフ・バランスを推進した場合、問題となるとおもわれること

(単位:%)

		調査数	推進する人的余裕がない	推進することにより、コストが増大する	社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす	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	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	社員が必要性を感じていない	推進するための情報やノウハウがない	個人生活優先する社員が多いと思われる	その他	問題となることは特にない	無回答	
全体		282	38.3	20.9	33.7	19.5	6.4	15.6	10.6	7.8	1.8	11.3	24.1	
業種別	建設業	41	46.3	24.4	36.6	22.0	7.3	12.2	12.2	7.3	-	9.8	24.4	
	運輸業	12	50.0	8.3	41.7	16.7	-	25.0	8.3	8.3	8.3	-	25.0	
	飲食店・宿泊業	11	45.5	45.5	27.3	27.3	9.1	18.2	18.2	-	-	-	45.5	
	製造業	66	34.8	19.7	27.3	12.1	3.0	12.1	7.6	7.6	1.5	15.2	21.2	
	卸売・小売業	45	28.9	24.4	42.2	28.9	8.9	11.1	4.4	2.2	-	13.3	22.2	
	医療・福祉	11	36.4	27.3	18.2	18.2	9.1	27.3	18.2	-	-	-	18.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	11	45.5	-	36.4	-	-	-	-	-	-	18.2	27.3	
	教育・学習	7	42.9	28.6	28.6	-	-	-	-	-	-	42.9	-	
	情報通信業	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	
	不動産業	7	42.9	14.3	-	14.3	-	42.9	-	-	-	-	28.6	
	サービス業	41	36.6	22.0	41.5	29.3	12.2	24.4	22.0	22.0	4.9	9.8	29.3	
その他	19	36.8	10.5	26.3	10.5	5.3	26.3	15.8	5.3	5.3	10.5	15.8		
従業員規模別	9人以下	43	46.5	18.6	25.6	9.3	4.7	25.6	11.6	4.7	4.7	14.0	25.6	
	10～19人	96	43.8	21.9	32.3	17.7	6.3	15.6	8.3	10.4	2.1	8.3	24.0	
	20～29人	34	29.4	17.6	29.4	20.6	5.9	8.8	17.6	11.8	-	14.7	29.4	
	30～49人	28	50.0	35.7	42.9	25.0	3.6	14.3	7.1	10.7	3.6	10.7	3.6	
	50人以上	59	22.0	13.6	40.7	28.8	8.5	13.6	10.2	1.7	-	15.3	23.7	

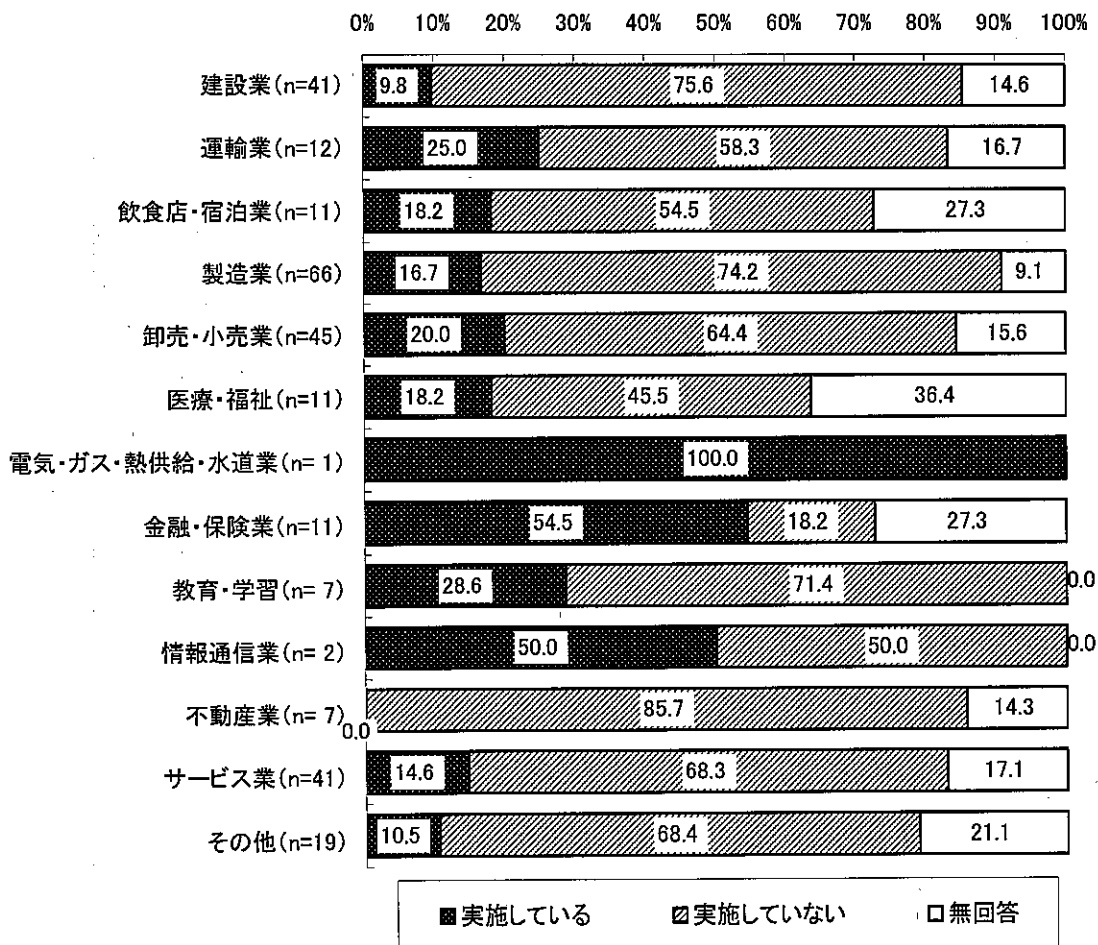
6-3 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

図表6-8 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施



ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みは、「実施している」が17.7%、「実施していない」が66.3%となっている。（図表6-8）

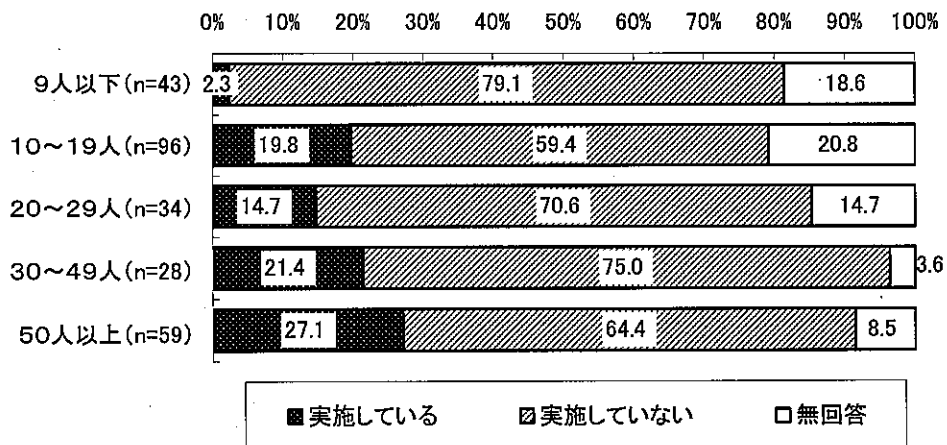
図表6-9 業種別 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施



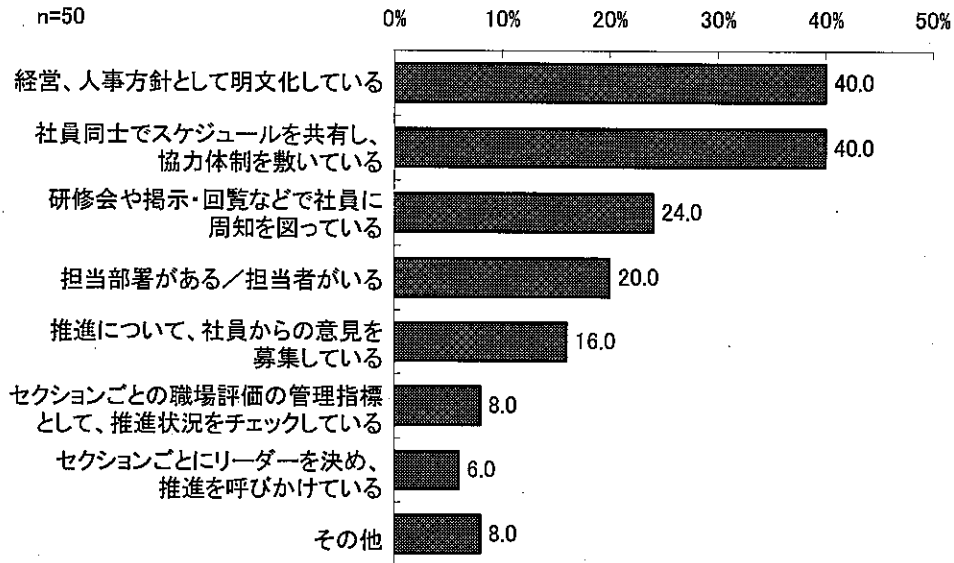
業種別でみると、「実施している」は卸売・小売業が2割、製造業（16.7%）、サービス業（14.6%）が1割半ば前後となっている。（図表6-9）

従業員規模別でみると、「実施している」は50人以上が3割近くとなっている。一方、9人以下では2.3%とわずかとなっている。（図表6-10）

図表6-10 従業員規模別 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施

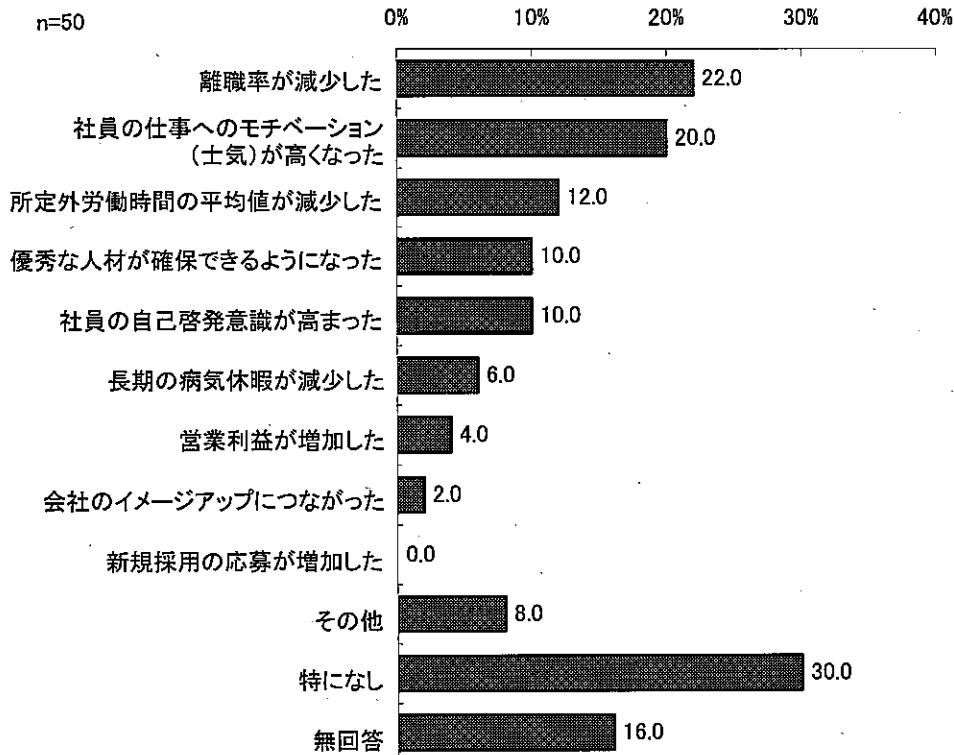


図表6-11 ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組み状況



ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組み状況は、「経営、人事方針として明文化している」、「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」がそれぞれ40.0%と最も多く、次いで「研修会や掲示・回覧などで社員に周知を図っている」(24.0%)、「担当部署がある/担当者がある」(20.0%)となっている。(図表6-11)

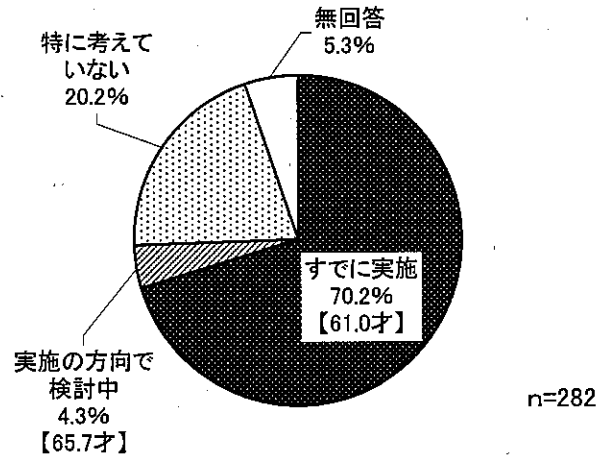
図表6-12 ワーク・ライフ・バランスを導入した結果、変化



ワーク・ライフ・バランスを導入した結果、変化は、「離職率が減少した」が22.0%と最も多く、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」(20.0%)、「所定外労働時間の平均値が減少した」(12.0%)となっている。(図表6-12)

7-1 定年制の実施

図表7-1 定年制の実施



定年制の実施は、「すでに実施」が70.2%（平均年齢61.0才）、「実施の方向で検討中」が4.3%（平均年齢65.7才）となっている。「特に考えていない」は20.2%となっている。（図表7-1）

業種別でみると、「すでに実施」は卸売・小売業が8割半ばを超えている。平均年齢は「すでに実施している」では建設業が62.4才と最も高く、「実施の方向で検討中」では運輸業が70.0才と最も高くなっている。(図表7-2)

従業員規模別でみると、「すでに実施」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では9割を超えている。(図表7-2)

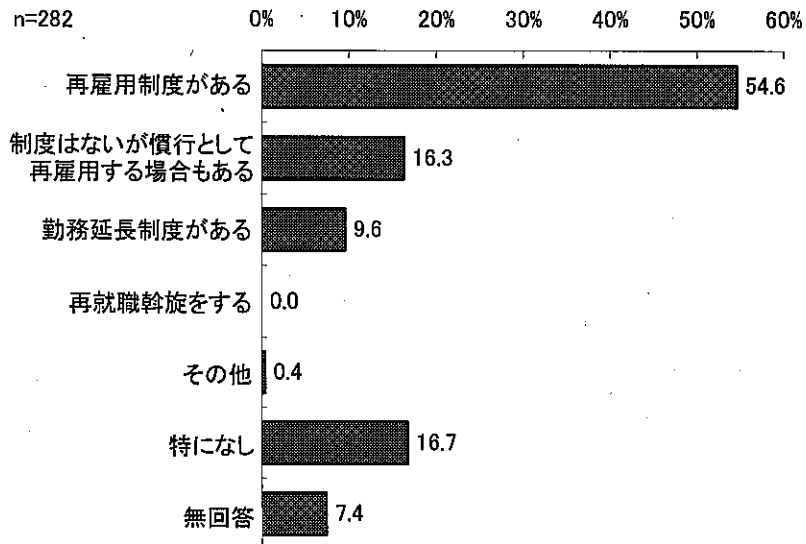
図表7-2 業種別・従業員規模別 定年制の実施

(単位:%)

		調査数	すでに実施	(平均才)	実施の方向で検討中	(平均才)	特に考えていない	無回答
全 体		282	70.2	61.0	4.3	65.7	20.2	5.3
業種別	建設業	41	61.0	62.4	2.4	-	34.1	2.4
	運輸業	12	58.3	62.6	16.7	70.0	25.0	-
	飲食店・宿泊業	11	36.4	60.0	9.1	60.0	36.4	18.2
	製造業	66	78.8	60.3	1.5	65.0	16.7	3.0
	卸売・小売業	45	86.7	60.8	2.2	-	8.9	2.2
	医療・福祉	11	63.6	61.4	9.1	65.0	18.2	9.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	60.0	-	-	-	-
	金融・保険業	11	100.0	60.0	-	-	-	-
	教育・学習	7	57.1	61.3	-	-	42.9	-
	情報通信業	2	100.0	60.0	-	-	-	-
	不動産業	7	85.7	61.7	-	-	-	14.3
	サービス業	41	56.1	60.9	4.9	-	26.8	12.2
その他	19	63.2	61.3	10.5	65.0	26.3	-	
従業員規模別	9人以下	43	51.2	62.6	-	-	41.9	7.0
	10~19人	96	61.5	60.9	7.3	67.0	25.0	6.3
	20~29人	34	73.5	60.8	5.9	60.0	14.7	5.9
	30~49人	28	82.1	60.9	7.1	65.0	10.7	-
	50人以上	59	91.5	60.4	1.7	-	3.4	3.4

7-2 定年制への対応

図表7-3 定年制への対応



定年制への対応は、「再雇用制度がある」が 54.6%と最も多く、次いで「制度はないが慣行として再雇用する場合もある」(16.3%)、「勤務延長制度がある」(9.6%)となっている。「特になし」は 16.7%となっている。(図表7-3)

業種別でみると、「再雇用制度がある」は卸売・小売業（62.2%）、製造業（60.6%）がともに6割を超えている。（図表7-4）

従業員規模別でみると、「再雇用制度がある」は30～49人が8割近く、50人以上が7割半ばを超えている。（図表7-4）

図表7-4 業種別・従業員規模別 定年制への対応

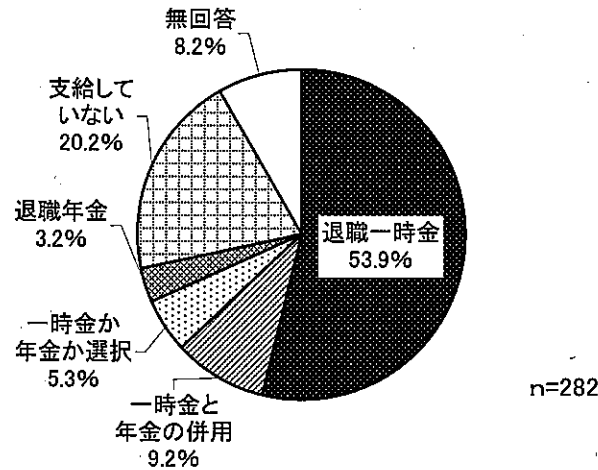
(単位:%)

	調査数	再雇用制度がある	勤務延長制度がある	再就職斡旋をする	再雇用はないが慣行として再雇用する場合もある	その他	特になし	無回答
全 体	282	54.6	9.6	-	16.3	0.4	16.7	7.4
業種別	建設業	41	48.8	12.2	-	17.1	-	7.3
	運輸業	12	41.7	8.3	-	8.3	-	16.7
	飲食店・宿泊業	11	36.4	18.2	-	9.1	-	18.2
	製造業	66	60.6	7.6	-	16.7	-	4.5
	卸売・小売業	45	62.2	8.9	-	20.0	-	4.4
	医療・福祉	11	63.6	9.1	-	18.2	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	-	-	-	-	-
	金融・保険業	11	90.9	-	-	9.1	-	-
	教育・学習	7	42.9	28.6	-	-	-	42.9
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-	-
	不動産業	7	85.7	-	-	-	-	14.3
	サービス業	41	41.5	12.2	-	17.1	2.4	12.2
	その他	19	42.1	10.5	-	21.1	-	10.5
従業員規模別	9人以下	43	32.6	11.6	-	11.6	2.3	11.6
	10～19人	96	45.8	8.3	-	24.0	-	5.2
	20～29人	34	55.9	5.9	-	17.6	-	11.8
	30～49人	28	78.6	7.1	-	14.3	-	3.6
	50人以上	59	76.3	13.6	-	8.5	-	5.1



7-3 退職金の支給

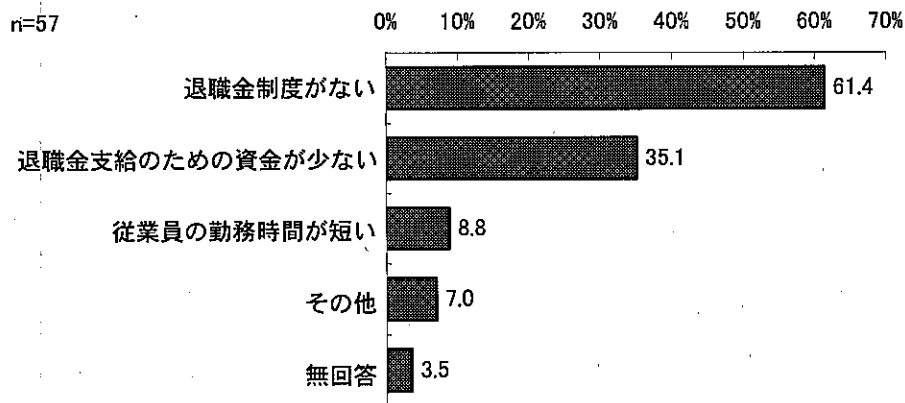
図表7-5 退職金の支給



退職金の支給は、「退職金一時金」が 53.9%と最も多く、次いで「一時金と年金の併用」(9.2%)、「一時金か年金か選択」(5.3%)、「退職年金」(3.2%)となっている。「支給していない」は 20.2%となっている。(図表7-5)

退職金の支払い準備形態は、「自社制度」、「中小企業退職金制度」、「自社制度と中小企業退職金制度の併用」が主なものとなっている。

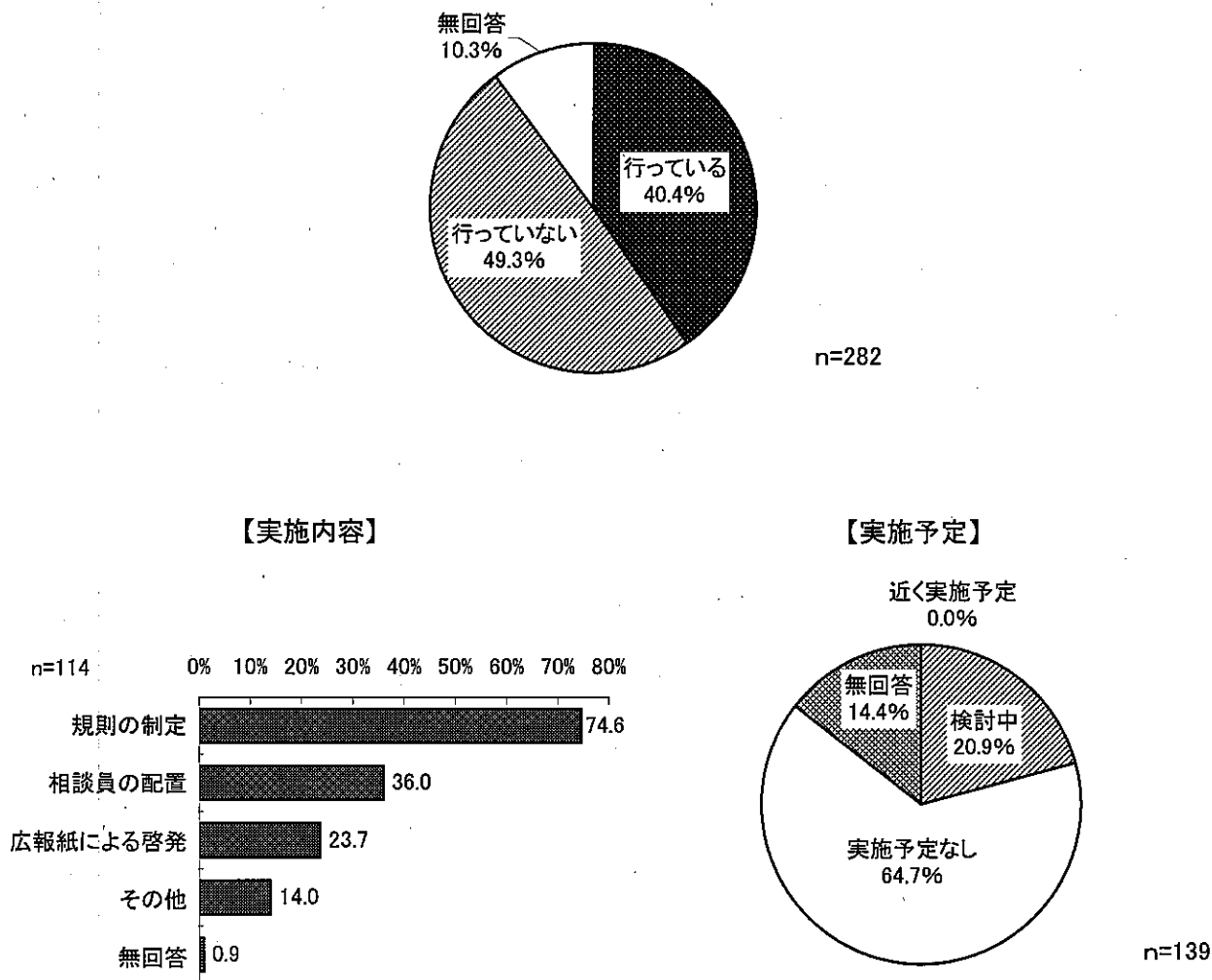
図表7-6 退職金を支給していない理由



退職金を支給していない理由は、「退職金制度がない」が 61.4%と最も多く、次いで「退職金支給のための資金が少ない」(35.1%)、「従業員の勤務時間が短い」(8.8%)となっている。(図表7-6)

### 8-1 セクシャルハラスメント防止対策

図表8-1 セクシャルハラスメント防止対策



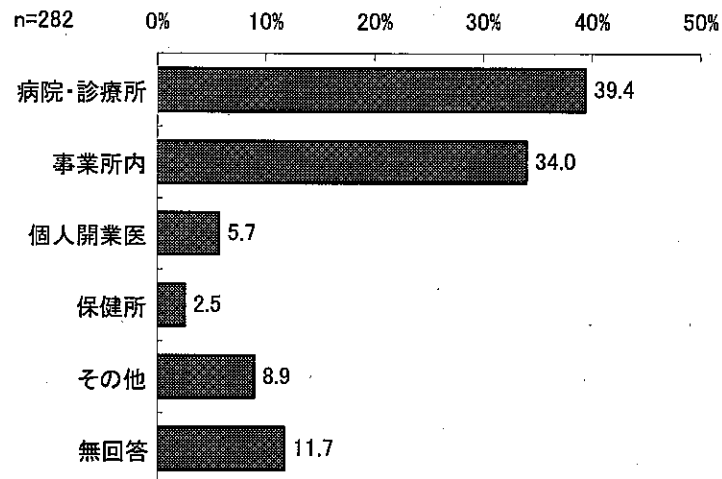
セクシャルハラスメント防止対策は、「行っている」が40.4%、「行っていない」が49.3%となっている。(図表8-1)

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74.6%と最も多く、次いで「相談員の配置」(36.0%)、「広報紙による啓発」(23.7%)となっている。(図表8-1)

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、「検討中」が20.9%、「実施予定なし」が64.7%となっている。(図表8-1)

## 9-1 定期健康診断の実施場所

図表9-1 定期健康診断の実施場所



定期健康診断の実施場所は、「病院・診療所」が 39.4%と最も多く、次いで「事業所内」(34.0%)、「個人開業医」(5.7%) となっている。(図表9-1)

業種別でみると、「病院・診療所」は建設業が5割近くとなっている。「事業所内」は卸売・小売業が5割を超えている。(図表9-2)

従業員規模別でみると、「事業所内」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では6割半ばを超えている。一方、「病院、診療所」は9人以下では4割半ばを超えており、人数が多くなるほど割合は低くなっている。(図表9-2)

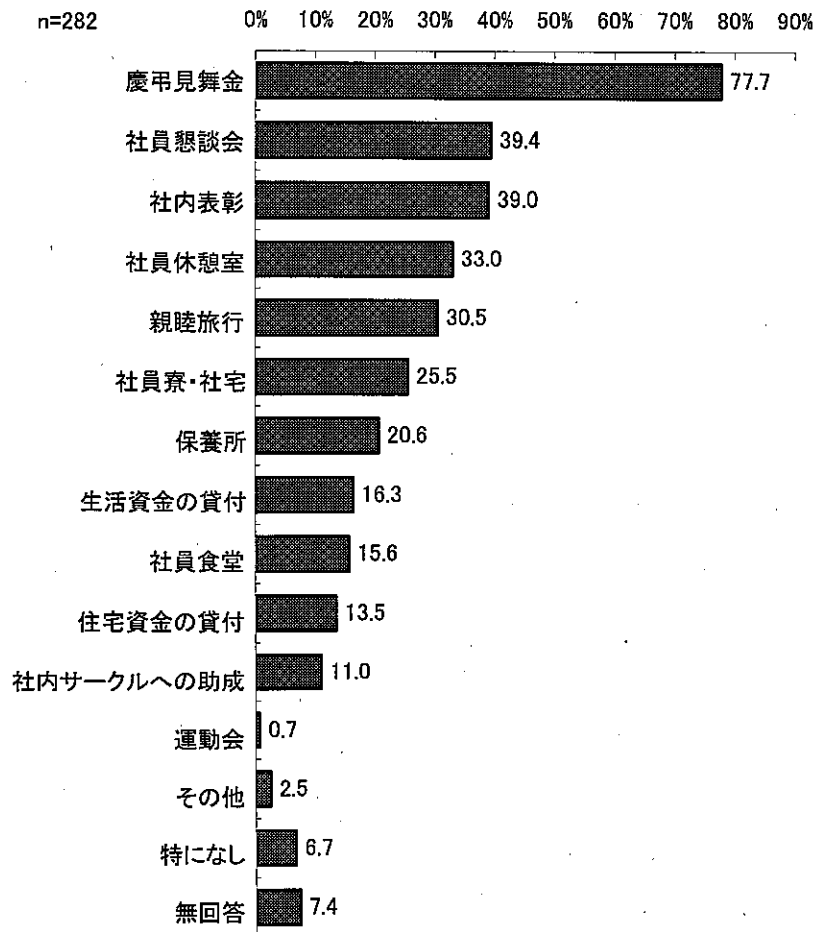
図表9-2 業種別・従業員規模別 定期健康診断の実施場所

(単位:%)

	調査数	事業所内	保健所	個人開業医	病院・診療所	その他	無回答	
全体	282	34.0	2.5	5.7	39.4	8.9	11.7	
業種別	建設業	41	19.5	2.4	4.9	48.8	9.8	14.6
	運輸業	12	33.3	-	16.7	33.3	16.7	-
	飲食店・宿泊業	11	9.1	18.2	18.2	18.2	18.2	27.3
	製造業	66	45.5	1.5	-	36.4	7.6	10.6
	卸売・小売業	45	53.3	-	4.4	33.3	8.9	4.4
	医療・福祉	11	36.4	-	27.3	27.3	18.2	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	100.0	-	-
	金融・保険業	11	72.7	-	-	18.2	-	9.1
	教育・学習	7	28.6	14.3	14.3	42.9	-	14.3
	情報通信業	2	50.0	-	-	50.0	-	-
	不動産業	7	14.3	-	-	85.7	-	-
	サービス業	41	22.0	2.4	-	46.3	9.8	19.5
その他	19	15.8	5.3	10.5	42.1	10.5	15.8	
従業員規模別	9人以下	43	9.3	2.3	11.6	46.5	16.3	16.3
	10~19人	96	22.9	4.2	6.3	44.8	10.4	12.5
	20~29人	34	35.3	-	-	38.2	8.8	17.6
	30~49人	28	39.3	3.6	7.1	42.9	3.6	3.6
	50人以上	59	66.1	-	5.1	23.7	3.4	6.8

9-2 福利厚生

図表9-3 福利厚生



福利厚生は、「慶弔見舞金」が77.7%と最も多く、次いで「社員懇談会」(39.4%)、「社内表彰」(39.0%)、「社員休憩室」(33.0%)、「親睦旅行」(30.5%)となっている。(図表9-3)

業種別で見ると、「慶弔見舞金」は建設業（85.4%）、卸売・小売業（84.4%）がともに8割半ばと多くなっている。「社内表彰」は卸売・小売業が5割を超えている。（図表9-4）

従業員規模別で見ると、概ね人数が多くなるほど福利厚生がある割合が高くなっており、「慶弔見舞金」では30～49人が9割半ばを超えている。（図表9-4）

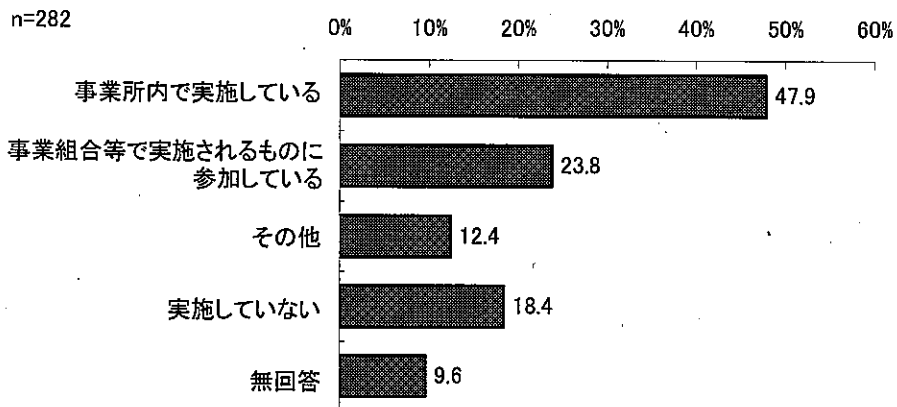
図表9-4 業種別・従業員規模別 福利厚生

(単位:%)

		調査数	社内表彰	慶弔見舞金	住宅資金の貸付	生活資金の貸付	社員懇談会	親睦旅行	運動会	社員食堂	社員休憩室	社員寮・社宅	保養所	社内サークルへの助成	その他	特になし	無回答
全 体		282	39.0	77.7	13.5	16.3	39.4	30.5	0.7	15.6	33.0	25.5	20.6	11.0	2.5	6.7	7.4
業種別	建設業	41	31.7	85.4	2.4	19.5	43.9	53.7	-	4.9	22.0	26.8	14.6	9.8	2.4	4.9	4.9
	運輸業	12	25.0	58.3	-	16.7	8.3	8.3	-	8.3	33.3	25.0	16.7	8.3	-	33.3	-
	飲食店・宿泊業	11	18.2	45.5	-	-	27.3	18.2	-	9.1	-	18.2	-	9.1	-	27.3	18.2
	製造業	66	31.8	77.3	7.6	10.6	36.4	30.3	-	33.3	40.9	19.7	18.2	10.6	4.5	6.1	4.5
	卸売・小売業	45	53.3	84.4	31.1	15.6	46.7	22.2	-	15.6	53.3	44.4	48.9	6.7	4.4	4.4	4.4
	医療・福祉	11	27.3	81.8	18.2	9.1	45.5	18.2	-	18.2	54.5	27.3	9.1	27.3	-	9.1	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	11	72.7	90.9	81.8	81.8	36.4	9.1	-	18.2	18.2	45.5	45.5	45.5	-	-	9.1
	教育・学習	7	57.1	85.7	28.6	42.9	42.9	42.9	-	28.6	-	28.6	14.3	14.3	-	-	14.3
	情報通信業	2	100.0	100.0	-	-	50.0	50.0	50.0	-	50.0	100.0	100.0	50.0	-	-	-
	不動産業	7	42.9	71.4	28.6	42.9	57.1	57.1	-	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	-	14.3
	サービス業	41	39.0	70.7	4.9	7.3	41.5	29.3	2.4	7.3	24.4	14.6	9.8	4.9	-	4.9	12.2
	その他	19	26.3	78.9	-	10.5	26.3	26.3	-	5.3	21.1	15.8	5.3	-	-	5.3	10.5
従業員規模別	9人以下	43	11.6	62.8	-	2.3	37.2	32.6	-	4.7	9.3	4.7	2.3	-	7.0	11.6	11.6
	10～19人	96	36.5	75.0	12.5	15.6	33.3	32.3	1.0	8.3	28.1	20.8	11.5	5.2	2.1	9.4	6.3
	20～29人	34	35.3	79.4	-	11.8	50.0	38.2	-	11.8	23.5	23.5	14.7	5.9	-	5.9	5.9
	30～49人	28	46.4	96.4	7.1	25.0	39.3	39.3	-	21.4	50.0	21.4	21.4	28.6	-	3.6	-
	50人以上	59	66.1	89.8	32.2	22.0	39.0	23.7	1.7	32.2	55.9	52.5	52.5	16.9	3.4	1.7	5.1

## 9-3 従業員の能力向上のための研修の実施

図表9-5 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47.9%、「事業組合等で実施されるものに参加している」が23.8%となっている。「実施していない」は18.4%となっている。(図表9-5)

業種別でみると、「事業所内で実施している」は卸売・小売業が5割を超えている。「事業組合等で実施されるものに参加している」は建設業が4割半ばとなっている。一方、製造業では「実施していない」が3割を超えている。(図表9-6)

従業員規模別でみると、「事業所内で実施している」は人数が多くなるほど割合は高く、50人以上ではほぼ7割となっている。9人以下では「実施していない」がほぼ4割となっている。(図表9-6)

図表9-6 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

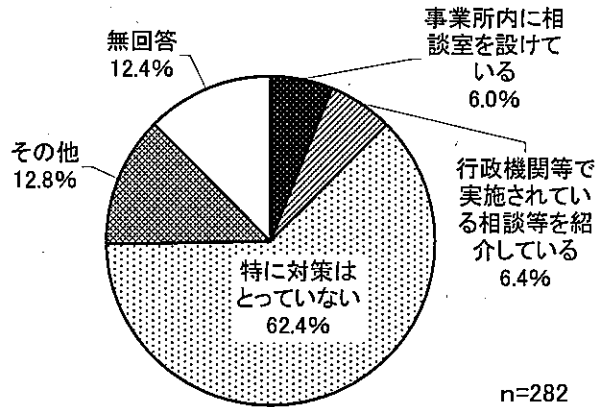
(単位:%)

		調査数	事業所内で実施している	事業組合等に参加しているもの	実施していない	その他	無回答
全 体		282	47.9	23.8	18.4	12.4	9.6
業種別	建設業	41	34.1	46.3	14.6	2.4	7.3
	運輸業	12	41.7	16.7	25.0	16.7	8.3
	飲食店・宿泊業	11	18.2	18.2	27.3	9.1	27.3
	製造業	66	40.9	19.7	31.8	9.1	9.1
	卸売・小売業	45	53.3	20.0	11.1	22.2	4.4
	医療・福祉	11	100.0	27.3	-	18.2	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0	100.0	-	-	-
	金融・保険業	11	81.8	9.1	-	-	18.2
	教育・学習	7	71.4	14.3	-	28.6	-
	情報通信業	2	100.0	-	-	-	-
	不動産業	7	42.9	-	42.9	14.3	-
	サービス業	41	46.3	26.8	17.1	9.8	14.6
	その他	19	42.1	26.3	21.1	15.8	10.5
従業員規模別	9人以下	43	25.6	25.6	39.5	4.7	11.6
	10~19人	96	45.8	27.1	19.8	4.2	9.4
	20~29人	34	47.1	26.5	14.7	14.7	8.8
	30~49人	28	50.0	35.7	14.3	28.6	-
	50人以上	59	69.5	11.9	1.7	23.7	8.5



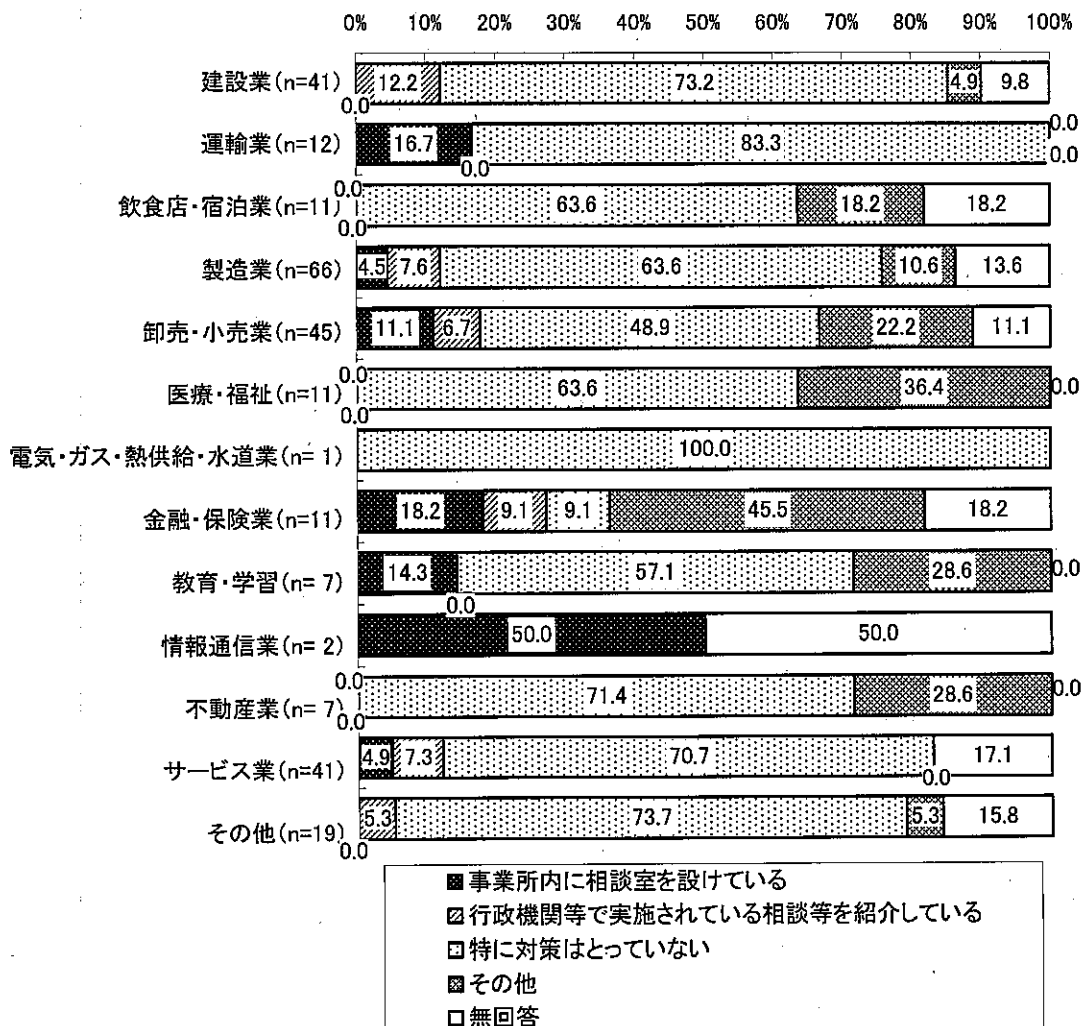
9-4 職場のメンタルヘルス対策の実施

図表9-7 職場のメンタルヘルス対策の実施



職場のメンタルヘルス対策の実施は、「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」が6.4%、「事業所内に相談室を設けている」が6.0%となっている。「特に対策はとっていない」は62.4%となっている。(図表9-7)

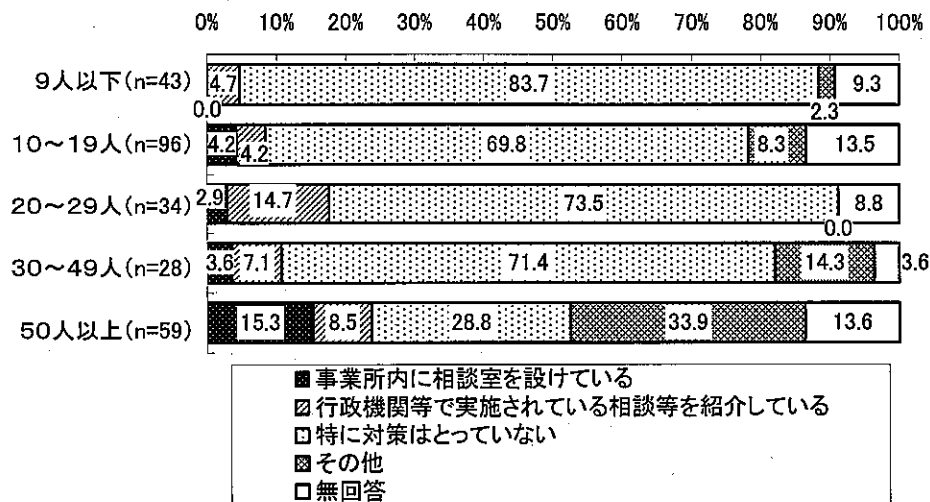
図表9-8 業種別 職場のメンタルヘルス対策の実施



業種別でみると、職場のメンタルヘルス対策を実施している事業所は少なく、「事業所内に相談室を設けている」は卸売・小売業が 11.1%と最も多くなっている。「行政機関等で実施されている相談等を紹介している」は建設業が 12.2%と最も多くなっている。(図表9-8)

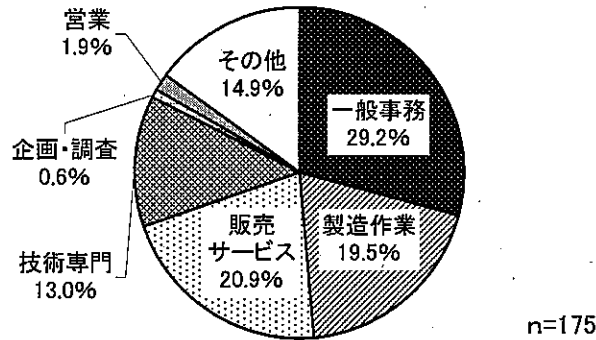
従業員規模別でみると、概ね人数が多くなるほど何らかの対策をとっており、50人以上では「事業所内に相談室を設けている」が1割半ばとなっている。(図表9-9)

図表9-9 従業員規模別 職場のメンタルヘルス対策の実施



10-1 パートタイマーの採用職種

図表10-1 パートタイマーの採用職種



パートタイマーの採用職種は、「一般事務」が29.2%と最も多く、次いで「販売サービス」(20.9%)、「製造作業」(19.5%)、「技術専門」(13.0%)となっている。(図表10-1)

図表10-2 業種別・従業員規模別 パートタイマーの採用職種

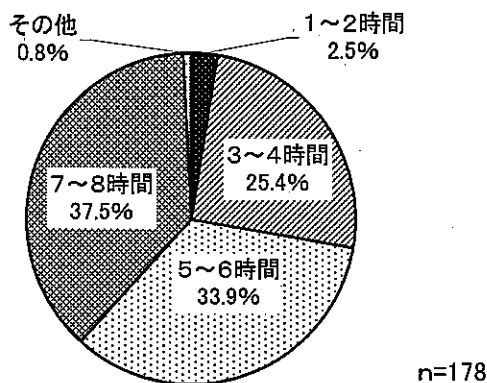
(単位:%)

		調査数	一般事務	製造作業	販売サービス	技術専門	企画・調査	営業	その他
全体		175	29.2	19.5	20.9	13.0	0.6	1.9	14.9
業種別	建設業	14	42.9	5.8	7.1	10.7	0.0	0.0	33.5
	運輸業	3	54.8	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	28.6
	飲食店・宿泊業	7	0.3	4.1	77.2	3.6	0.0	0.0	14.8
	製造業	46	21.8	55.3	0.8	7.6	0.0	0.1	14.3
	卸売・小売業	34	18.6	4.5	60.2	3.1	0.0	4.2	9.3
	医療・福祉	7	18.4	0.0	13.7	63.2	0.0	0.0	4.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	79.4	0.0	3.6	0.0	0.0	12.1	4.9
	教育・学習	7	25.9	0.0	0.0	54.8	0.0	0.0	19.3
	情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	不動産業	7	42.2	0.0	29.2	14.3	0.0	0.0	14.3
	サービス業	22	36.6	3.4	23.7	22.2	0.0	0.1	14.1
	その他	14	35.4	36.9	0.5	9.2	3.8	0.0	14.2
従業員規模別	9人以下	18	33.3	17.1	27.3	5.6	0.0	0.0	16.7
	10~19人	63	37.8	20.7	15.1	12.0	0.8	1.9	11.7
	20~29人	17	20.3	40.5	11.5	19.7	3.1	0.0	4.8
	30~49人	23	36.0	14.2	10.4	11.9	0.0	3.0	24.6
	50人以上	48	15.2	16.4	33.5	16.7	0.0	1.4	16.8

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。(図表10-2)

10-2 パートタイマーの1日の平均労働時間

図表10-3 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37.5%と最も多く、次いで「5~6時間」(33.9%)、「3~4時間」(25.4%)となっている。(図表10-3)

図表10-4 業種別 パートタイマーの1日の平均労働時間

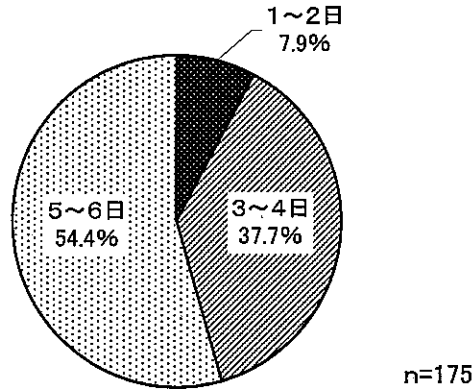
(単位:%)

		調査数	1 ~ 2 時間	3 ~ 4 時間	5 ~ 6 時間	7 ~ 8 時間	その他
全 体		178	2.5	25.4	33.9	37.5	0.8
業 種 別	建設業	14	7.1	21.4	51.8	19.6	0.0
	運輸業	3	0.0	8.3	56.0	35.7	0.0
	飲食店・宿泊業	9	1.1	19.1	62.2	17.6	0.0
	製造業	47	1.5	12.5	37.5	48.4	0.0
	卸売・小売業	33	2.3	34.1	24.7	38.8	0.0
	医療・福祉	7	3.9	42.1	30.5	23.5	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-
	金融・保険業	7	0.0	0.0	57.1	42.9	0.0
	教育・学習	6	0.5	18.0	16.4	48.4	16.7
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	不動産業	6	0.0	18.3	24.8	57.0	0.0
	サービス業	24	5.5	42.1	25.9	25.0	1.6
	その他	15	1.0	35.4	21.4	41.8	0.4
従 業 員 規 模 別	9人以下	20	1.3	22.0	38.8	33.0	5.0
	10~19人	64	3.2	23.5	37.5	35.7	0.0
	20~29人	18	2.8	15.1	33.1	48.6	0.4
	30~49人	24	1.5	37.0	22.8	38.8	0.0
	50人以上	47	2.6	25.8	35.1	35.7	0.8

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。(図表10-4)

10-3 パートタイマーの1週の平均勤務日数

図表10-5 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、「5~6日」が54.4%と最も多く、次いで「3~4日」(37.7%)、「1~2日」(7.9%)となっている。(図表10-5)

図表10-6 パートタイマーの1週の平均勤務日数

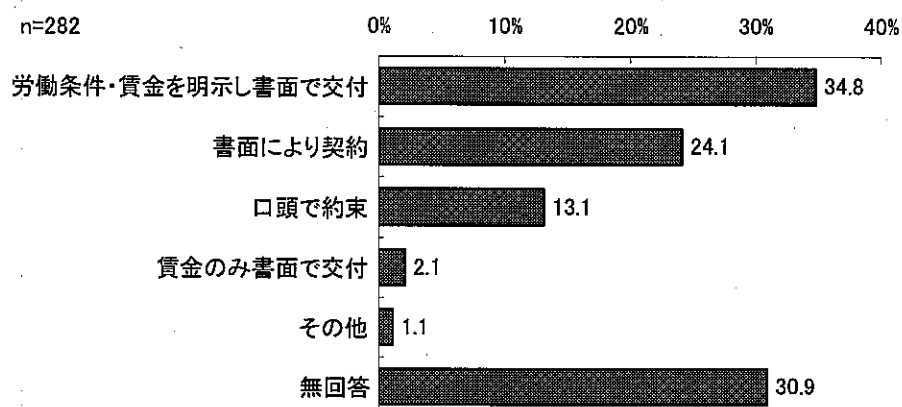
(単位:%)

		調査数	1 ~ 2 日	3 ~ 4 日	5 ~ 6 日
全 体		175	7.9	37.7	54.4
業 種 別	建設業	14	18.6	44.5	36.9
	運輸業	3	8.3	36.9	54.8
	飲食店・宿泊業	9	3.2	57.2	39.6
	製造業	45	1.0	29.8	69.2
	卸売・小売業	33	5.1	30.2	64.7
	医療・福祉	7	17.9	54.5	27.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-
	金融・保険業	7	7.1	51.0	41.9
	教育・学習	6	25.2	42.1	32.7
	情報通信業	1	0.0	0.0	100.0
	不動産業	6	25.8	35.3	39.0
	サービス業	23	9.4	49.9	40.6
	その他	15	9.7	36.1	54.1
	従 業 員 規 模 別	9人以下	19	18.9	43.2
10~19人		63	8.5	35.2	56.3
20~29人		18	2.7	32.1	65.2
30~49人		23	5.8	37.9	56.3
50人以上		47	6.6	39.2	54.2

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。(図表10-6)

10-4 パートタイマーの採用時の労働契約

図表10-7 パートタイマーの採用時の労働契約



パートタイマーの採用時の労働契約は、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」が 34.8% と最も多く、次いで「書面により契約」(24.1%)、「口頭で約束」(13.1%) となっている。(図表10-7)

図表10-8 パートタイマーの採用時の労働契約

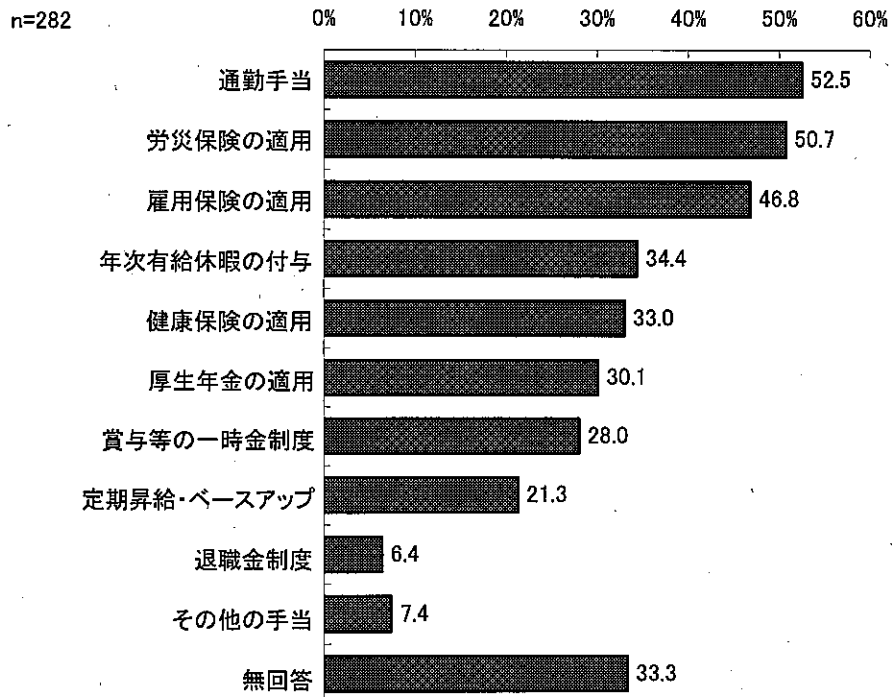
		調査数	書面により契約	労働条件・賃金を明示し書面で交付	賃金のみ書面で交付	口頭で約束	その他	無回答
全体		282	24.1	34.8	2.1	13.1	1.1	30.9
業種別	建設業	41	7.3	12.2	-	17.1	-	65.9
	運輸業	12	8.3	16.7	-	-	-	75.0
	飲食店・宿泊業	11	27.3	45.5	-	18.2	-	18.2
	製造業	66	27.3	36.4	3.0	15.2	1.5	21.2
	卸売・小売業	45	22.2	51.1	2.2	8.9	2.2	17.8
	医療・福祉	11	45.5	72.7	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	100.0
	金融・保険業	11	18.2	45.5	-	-	-	45.5
	教育・学習	7	42.9	71.4	-	-	-	-
	情報通信業	2	50.0	-	-	-	-	50.0
	不動産業	7	57.1	28.6	-	14.3	-	-
	サービス業	41	31.7	19.5	2.4	22.0	-	36.6
その他	19	10.5	42.1	10.5	15.8	5.3	15.8	
従業員規模別	9人以下	43	14.0	14.0	2.3	25.6	2.3	44.2
	10~19人	96	18.8	31.3	4.2	16.7	-	32.3
	20~29人	34	17.6	32.4	-	8.8	2.9	38.2
	30~49人	28	46.4	46.4	-	7.1	3.6	10.7
	50人以上	59	32.2	57.6	1.7	5.1	-	15.3

業種別で見ると、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」は卸売・小売業が5割を超えている。「書面により契約」はサービス業が3割を超えている。(図表10-8)

従業員規模別で見ると、「労働条件・賃金を明示し書面で交付」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では6割近くとなっている。(図表10-8)

10-5 パートタイマーの会社保障制度

図表10-9 パートタイマーの会社保障制度



パートタイマーの会社保障制度は、「通勤手当」が 52.5%と最も多く、次いで「労災保険の適用」(50.7%)、「雇用保険の適用」(46.8%)、「年次有給休暇の付与」(34.4%)、「健康保険の適用」(33.0%)、「厚生年金の適用」(30.1%)となっている。(図表10-9)



業種別でみると、卸売・小売業ではすべての保障制度において適用している割合が最も高く、「労災保険の適用」では7割を超えている。(図表10-10)

従業員規模別でみると、概ね人数が多くなるほど保障制度を適応している割合が高く、50人以上では「労災保険の適用」が7割を超えている。(図表10-10)

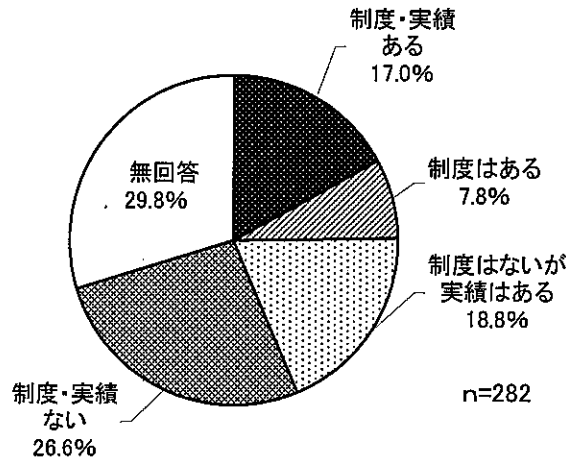
図表10-10 業種別・従業員規模別 パートタイマーの会社保障制度

(単位:%)

	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	付与年次有給休暇の	退職金制度	賞与等の一時金	定期昇給・ベール	通勤手当	その他の手当	無回答		
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	41	7.3	4.9	4.9	12.2	7.3	-	4.9	2.4	9.8	4.9	78.0	
	運輸業	12	33.3	16.7	16.7	8.3	16.7	-	8.3	-	16.7	-	66.7	
	飲食店・宿泊業	11	36.4	18.2	18.2	45.5	9.1	-	9.1	18.2	54.5	27.3	27.3	
	製造業	66	60.6	40.9	42.4	63.6	42.4	7.6	37.9	21.2	57.6	3.0	25.8	
	卸売・小売業	45	66.7	53.3	57.8	73.3	57.8	11.1	48.9	37.8	68.9	22.2	17.8	
	医療・福祉	11	72.7	36.4	36.4	72.7	36.4	-	45.5	54.5	72.7	-	18.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	金融・保険業	11	45.5	27.3	27.3	27.3	54.5	-	27.3	9.1	63.6	-	36.4	
	教育・学習	7	57.1	28.6	28.6	85.7	42.9	-	14.3	14.3	71.4	-	-	
	情報通信業	2	100.0	-	100.0	50.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-	
	不動産業	7	57.1	42.9	42.9	71.4	42.9	-	28.6	28.6	85.7	-	-	
	サービス業	41	34.1	12.2	17.1	46.3	22.0	9.8	19.5	24.4	51.2	2.4	36.6	
その他	19	47.4	31.6	36.8	52.6	36.8	10.5	31.6	21.1	73.7	5.3	10.5		
従業員規模別	9人以下	43	25.6	14.0	14.0	27.9	16.3	4.7	11.6	9.3	41.9	7.0	44.2	
	10～19人	96	44.8	25.0	27.1	45.8	29.2	6.3	25.0	18.8	49.0	3.1	37.5	
	20～29人	34	52.9	26.5	29.4	61.8	41.2	8.8	26.5	20.6	52.9	-	35.3	
	30～49人	28	50.0	35.7	39.3	60.7	35.7	7.1	42.9	21.4	67.9	14.3	10.7	
	50人以上	59	67.8	52.5	59.3	71.2	54.2	6.8	42.4	33.9	62.7	18.6	20.3	

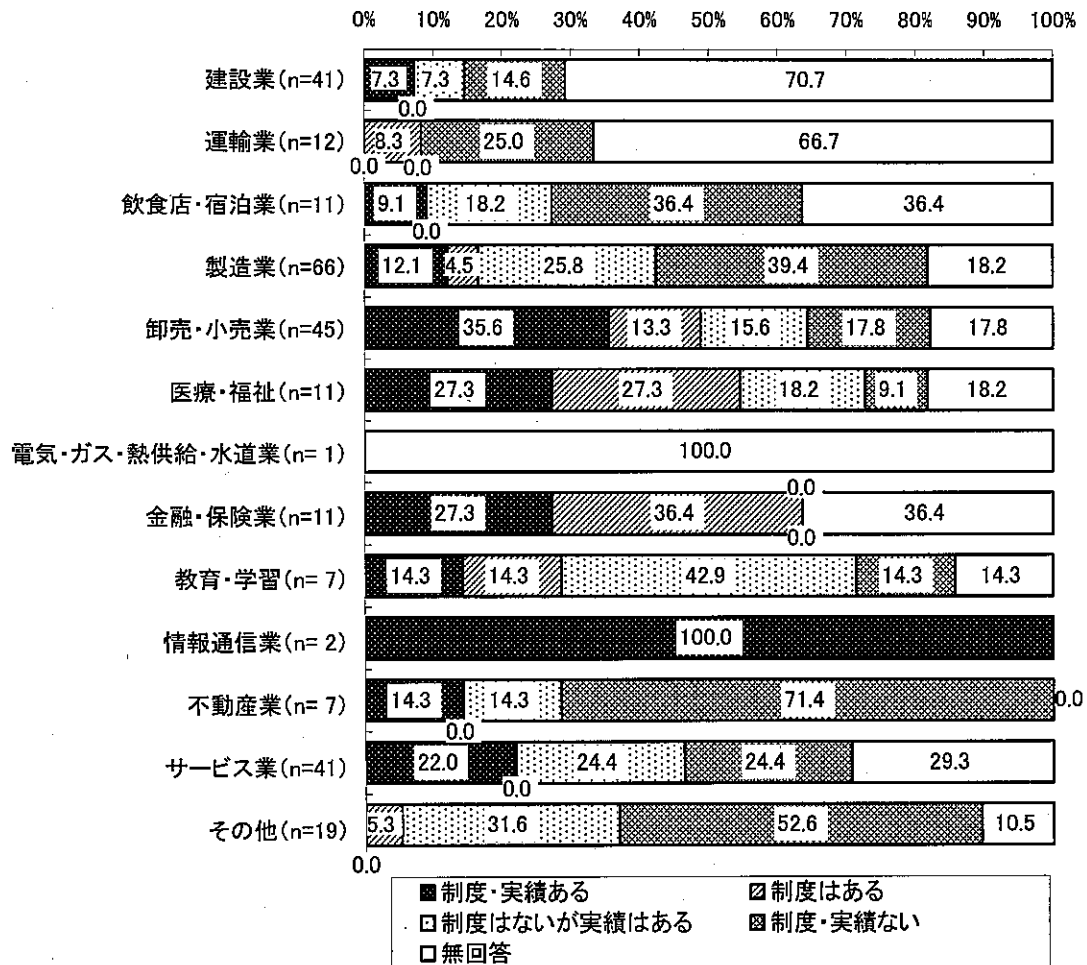
10-6 パートタイム労働者の正社員への転換制度

図表10-11 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・実績ない」が26.6%と最も多く、次いで「制度はないが実績はある」(18.8%)、「制度・実績ある」(17.0%)、「制度はある」(7.8%)となっている。(図表10-11)

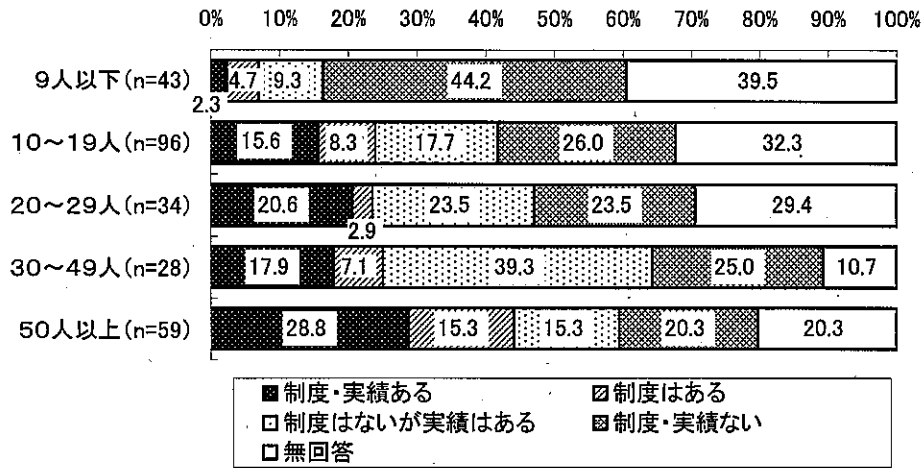
図表10-12 業種別 パートタイム労働者の正社員への転換制度



業種別で見ると、「制度・実績ある」は卸売・小売業が3割半ばとなっている。一方、「制度・実績ない」は製造業が4割近くとなっている。(図表10-12)

従業員規模別で見ると、「制度・実績ある」は人数が多くなるほど割合が高くなっており、50人以上では3割近くとなっている。(図表10-13)

図表10-13 パートタイム労働者の正社員への転換制度



## 11 労働行政への意見・要望について

- ・調査項目が細かく記入するにあたり、大変な負担を感じました。回収率に疑問を感じます。ここまで細かく調査されたことを活かしていただき、調査をただけとにならないように期待いたします。
- ・この調査は無記名での調査とのことですが、調査票の回収にいらっしゃるということは本当に無記名なのかと疑問に思います。
- ・新規事業の拡大を図り実行すると、労働したくないと考える方が多く、特に60代以降はだめ。楽しんでお金がもらえると思っているようで、自分から進んでということがない。
- ・松戸市内事業所は、零細事業所（自営業）が特多であり、今後の推移では、廃業多くなることが予想され、これ以上の雇用促進は不可能と思われる。
- ・調査結果はHP等に掲載されるのでしょうか？掲載してほしいです。
- ・松戸市に税金をおさめているので市の職員や市民はなるだけ松戸市の事業をつかっていただきたいと思います。
- ・現在、職安のみで求人をおこなっているが、求職者の働く意識の低下が顕著である。面接で働くことの意義から、話さねばならず、総体的に資質に問題ありである。松戸市と云わず、労働行政はその辺からはじめるべきと思う。

# 資料

(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、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ありませんので、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。

## ◆ご記入にあたってのお願い◆

- ・ 調査表は、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22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。

## ◆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いいたします。

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) 03-5459-3796

## 1 事業所の概要について伺います。

n=282

業種	1. 建設業	14.5	8. 金融・保険業	3.9
	2. 運輸業	4.3	9. 教育・学習	2.5
	3. 飲食店・宿泊業	3.9	10. 情報通信業	0.7
	4. 製造業	23.4	11. 不動産業	2.5
	5. 卸売・小売業	16.0	12. サービス業	14.5
	6. 医療・福祉	3.9	13. その他	6.7
	7. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	無回答	2.8

n=282

事業所形態	1. 単独事業所	41.1	4. 営業所・出張所等	5.3
	2. 本社・本所・本店	19.9	5. その他	4.6
	3. 支社・支所・支店	18.4	無回答	10.6

n=282

労働組合		1. あり	18.4	2. なし	77.7	無回答	3.9
就業規則	常用従業員	1. あり	90.4	2. なし	5.0	無回答	4.6
	臨時・パート	1. あり	64.2	2. なし	23.8	無回答	12.1
健康保険		1. あり	86.5	2. なし	11.0	無回答	2.5

n=244

a 社会保険	56.1	d その他	0.4
b 業種国保	3.7	無回答	16.4
c 健康保険組合	29.9		

n=282

雇用保険	1. あり	89.0	2. なし	5.0	無回答	6.0
労災保険	1. あり	89.7	2. なし	3.9	無回答	6.4

n=282

現在の 経営状況	1. 上向き傾向	12.8	4. 下向き傾向	24.1
	2. それほど変わらない	41.5	5. 最近開業したので比較できない	0.4
	3. すこし下向き傾向	19.9	無回答	1.4

n=282

売上高 について	現在(前年同月比)	1. 増収	22.0	2. 同じ	31.2	3. 減収	43.3	無回答	3.5
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 増収	14.5	2. 同じ	39.0	3. 減収	40.4	無回答	6.0
経常利益 について	現在(前年同月比)	1. 増益	18.8	2. 同じ	35.5	3. 減益	42.2	無回答	3.5
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 増益	10.6	2. 同じ	43.3	3. 減益	39.7	無回答	6.4
従業員数 について	現在(前年同月比)	1. 不足	13.1	2. 適切	72.7	3. 過剰	11.3	無回答	2.8
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 不足	13.1	2. 適切	72.7	3. 過剰	9.9	無回答	4.3
資金繰り について	現在(前年同月比)	1. 良い	16.3	2. 同じ	57.4	3. 悪い	22.0	無回答	4.3
	3ヵ月後【見込み】(当月比)	1. 良い	12.8	2. 同じ	61.7	3. 悪い	19.5	無回答	6.5

n=282

主な事業について (今後)	1. 強化拡大	21.3	4. 転換	1.8
	2. 現状維持	64.5	5. その他	1.1
	3. 縮小	7.4	無回答	3.9

n=282

経営上 の 問題点	1. 労働力不足	7.8	11. 製品価格(販売価格)の下落	15.2
	2. 人材不足	21.3	12. 納期など取引条件の厳しさ	7.8
	3. 取引先の海外シフトの影響	3.5	13. 金融・資金繰り難	9.2
	4. 販売不振、受注の減少	29.8	14. 後継者難	8.9
	5. 製品開発力・販売力不足	5.0	15. 情報技術への対応	4.3
	6. 大企業等の進出	2.5	16. 環境規制の強化	3.9
	7. 同業他社との競争激化	36.2	17. 世界的経済不況の影響	15.6
	8. 原材料・仕入品の高騰	18.4	18. 過去の設備投資負担	6.4
	9. 安価な輸入品の増大	1.8	19. その他	4.6
	10. 人件費の増大	14.9	無回答	7.4

## 2 雇用状況について伺います。

### 問1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

	常用従業員			臨時・契約・パート従業員			派遣・請負従業員			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)	
10代	0.2	0.1	0.4	0.8	0.8	1.6	0.0	0.0	0.0	1.0	1.0	1.9	
20代	4.1	2.7	6.7	1.7	2.1	3.8	0.1	0.0	0.1	5.5	3.9	9.3	
30代	6.7	2.3	9.0	1.5	3.2	4.8	0.2	0.2	0.3	8.1	5.2	12.8	
40代	6.3	1.6	8.0	1.1	3.9	5.0	0.1	0.1	0.2	7.3	4.9	11.7	
50代	4.7	1.2	5.9	1.2	3.6	4.8	0.1	0.1	0.2	5.8	4.2	9.4	
60歳以上	2.2	0.7	2.9	2.3	2.9	5.2	0.2	0.0	0.3	4.6	3.1	6.9	
合計	25.9	8.6	34.4	8.4	16.3	24.8	0.7	0.7	1.4	35.0	25.5	60.5	
※	障害者	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.1	0.5
	外国人	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2
	市内居住者	14.5	6.0	20.3	4.9	12.4	17.2	0.3	0.1	0.4	19.0	17.5	36.2

※「障害者」、「外国人」、「市内居住者」の人数は、合計の内数としてください。

### 問2. 雇用形態別の従業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
常用従業員	41.9才	40.3才	41.9才	12.4年	10.5年	11.9年
臨時・契約・パート従業員	48.4才	45.5才	47.3才	6.2年	7.5年	7.3年
派遣・請負従業員	49.5才	44.1才	45.8才	5.5年	4.4年	4.5年

### 問3. 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	2.5人	4.4人	5.3人	6.8人	23.2人
	平均年齢	51.9才	46.1才	41.7才	38.4才	41.0才
女性	人数	1.2人	2.3人	2.6人	3.3人	7.8人
	平均年齢	56.8才	48.8才	43.0才	41.8才	42.5才

### 問4. 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=282

	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)	46.1	10.6	30.9	12.4
イ 障害者	16.3	7.8	48.2	27.7
ウ 外国人	12.8	12.4	47.2	27.7



**\*問5、問6は、高齢者、障害者、外国人を現在雇用している事業所のみお答えください。  
雇用していない場合は問7へ**

問5. 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。)

区 分	正規社員と ほぼ同じ	正規社員の 補助的仕事	正規社員とは全く 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)	46.9	13.1	10.0	20.0	10.0
イ 障害者	47.8	19.6	8.7	21.7	2.2
ウ 外国人	75.0	16.7	-	5.6	2.8

問6. 高齢者、障害者、外国人の雇用形態 (各項目に1つご回答ください。)

区 分	主に正規社員	主に契約社員・ 準社員等	主にパートタイム労働者 (短期、臨時雇用等を含む)	人により違う	無回答
ア 高齢者(65歳以上)	26.2	18.5	33.8	11.5	10.0
イ 障害者	47.8	19.6	21.7	8.7	2.2
ウ 外国人	41.7	13.9	33.3	11.1	-

問7. 新卒者の採用

n=282

1. 毎年、採用している	19.5	3. 新卒定期採用はしていない	63.1
2. 数年おきに採用している	9.6	無回答	7.8

問8. 過去3年間における中途採用

n=282

1. 行った	70.6	2. 行わなかった	22.7	無回答	6.7
--------	------	-----------	------	-----	-----

問9. 新卒採用、中途採用について

n=282

	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
新卒者	13.1	13.1	9.2	51.8	12.8
中途採用者	18.4	37.6	8.9	24.1	11.0

問10. これまでの従業員採用にあたって、どのような募集方法が特に効果的でしたか。

右下枠から選んで番号を3つまで記入

n=282

	新卒者	中途採用		新卒者	中途採用
1 ハローワーク	11.3	45.7	8 取引先の紹介	1.4	8.2
2 民間職業紹介所	0.4	6.0	9 親族、知人紹介	4.6	21.3
3 求人情報誌	5.7	29.4	10 合同企業説明会	7.4	1.4
4 求人情報サイト	9.6	19.1	11 学校への求人	20.2	1.4
5 自社ホームページ	13.8	13.8	12 その他( )	0.7	3.5
6 新聞・チラシ	2.5	20.2	無回答	61.3	20.6
7 ヘッドハンティング	-	2.5			

問 11. 現在の景気動向に対応するための雇用調整

n=282

1. 行った	34.4	2. 行わなかった	58.9	無回答	6.7
--------	------	-----------	------	-----	-----

雇用調整の実施状況(該当するものすべて)

n=97

1. 残業時間規制	45.4	8. 希望退職者優遇措置	2.1
2. 配置転換	18.6	9. 早期退職者優遇措置	3.1
3. ワークシェアリング(仕事の分け合い)	21.6	10. 雇用調整助成金の活用	29.9
4. 出向	2.1	11. その他( )	2.1
5. パートタイム労働者の再契約停止や解雇	13.4	12. 特に実施していない	4.1
6. レイオフ(一時帰休)	3.1	無回答	-
7. 新規採用者数の削減	22.7		

問 12. 今後の雇用予定(各項目に1つご回答ください。)

n=282

		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	22.3	27.7	3.2	22.3	16.3	8.2
	女性	12.1	28.7	2.5	26.2	16.0	14.5
契約社員	男性	5.0	18.1	1.8	39.0	14.5	21.6
	女性	3.5	18.8	1.8	39.0	14.2	22.7
臨時・パート タイム労働者	男性	8.2	22.7	3.5	31.9	14.9	18.8
	女性	12.1	22.7	4.3	30.5	13.5	17.0
派遣・請負 社員	男性	1.8	8.5	3.5	50.0	13.8	22.3
	女性	1.1	8.5	3.9	49.6	13.5	23.4
高齢者		4.6	16.0	3.2	38.7	19.5	18.1
障害者		2.1	10.3	0.4	48.6	16.3	22.3
外国人		0.7	9.6	0.4	49.3	17.4	22.7

- 正社員等 雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお下記の派遣労働者は含まない。
- 臨時 1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、1か月未満の雇用契約の者及びパートタイムは除く。
- パートタイム 1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短いものをいう。
- 派遣労働者 労働者派遣法に基づいて他社(派遣元事業所)から当該事業所に派遣されている者をいう。

問 13. 若手従業員(35歳未満)の定着率(同業他社との比較)

n=282

1. 良い方である	37.6	3. 悪い方である	7.4	無回答	5.3
2. 同じくらい	36.2	4. 若手はいない	13.5		

問 14. 若手従業員の定着のためどんなことを行っていますか。(該当するものすべて)

n=244

1. 休暇を取りやすくしている	34.0	8. 若手の意見、提案の採用	25.4
2. 残業を少なくしている	23.0	9. 仕事のやりがいを教えている	33.2
3. 福利厚生充実	19.3	10. 賃金を引き上げた	16.0
4. 育児等の家庭の事情に配慮	19.7	11. 退職金制度の導入・改善	11.5
5. 作業環境を改善した	12.7	12. その他( )	4.9
6. 教育、訓練の充実	36.5	無回答	12.7
7. 自己啓発に対する支援	27.5		

### 3 賃金について伺います。

#### 問 15. 常用従業員の初任給

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	170428.6	162371.4	192608.3	184640.0	182500.0	180000.0
高等学校卒	172599.6	166139.8	189722.7	173788.7	184488.4	167435.3
短大・専門学校卒	177955.7	173962.4	192383.5	182539.2	186116.9	180471.1
大学卒	195846.6	188474.6	205055.0	199487.4	204086.6	197658.1
大学院卒	209741.3	208307.5	210857.5	207467.6	215358.3	206675.0

#### 問 16. 平成22年9月支給分の平均賃金

区分	1 所定内賃金		2 所定外賃金	
	金額(平均)	支給人数(平均)	金額(平均)	支給人数(平均)
男性	314.4 千円	37.0 人	56.3 千円	39.2 人
女性	227.7 千円	22.8 人	20.1 千円	32.1 人

\* 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)のことで、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 17. 臨時・パート従業員の給与

区分	最低時間給	最高時間給	平均時間給
男性	935.6 円	1361.1 円	1117.0 円
女性	852.9 円	1206.3 円	980.8 円

#### 問 18. 一時金

n=282

	1. あり	ヵ月	2. なし	無回答
夏季手当	57.8	1.6	28.0	14.2
年末手当	59.6	1.6	26.2	14.2
その他手当	8.9	0.7	46.5	44.7

#### 問 19. 基本給部分以外の支給手当(該当するものすべて)

n=282

1. 家族手当	59.2	4. 皆勤手当	25.9	7. 物価手当	5.3
2. 住宅手当	40.1	5. 能率手当	15.6	8. 食事手当	17.0
3. 精勤手当	9.6	6. 通勤手当	83.3	無回答	8.9

#### 問 20. 昇給(該当するものすべて)

n=282

1. 定期昇給	50.7	4. 特になし	25.5
2. ベースアップ	16.3	無回答	8.2
3. その他( )	8.5		

問 21. 最低賃金の引き上げによる影響

n=282

1. 大いにある	5.3	4. 全くない	24.5
2. 多少ある	22.3	無回答	11.3
3. ほとんどない	36.5		

問 22. 影響ある場合の対応方するものすべて)

n=78

1. 生産性向上の努力をした	46.2	6. 事業を外注した	5.1
2. 労働時間を短くした	21.8	7. 商品・サービスの価格を上げた	2.6
3. パート・アルバイトを減らした	11.5	8. 特に何もしていない	19.2
4. 新規雇用を控えた	20.5	9. その他( )	1.3
5. 事業を縮小した	7.7	無回答	5.1

問 23. 賃金改定について(平成 22 年 1 月 1 日から現在までの間)

n=282

1. 引き上げた	35.8	5. これから引き下げる	1.4
2. 引き下げた	3.9	6. 未定	17.0
3. 今年は実施しない	28.0	無回答	11.0
4. これから引き上げる	2.8		

## 4 労働時間について伺います。

問 24. 所定内労働時間

所定内労働時間	1日	466.3 分
	1週	2398.5 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。

注2

完全週休 2 日制でない場合は、4 週平均から時間。

問 25. 変形労働時間制の導入 n=282

1. 1年単位	11.3
2. 1ヵ月単位	14.5
3. 1週間単位	1.1
4. フレックスタイム制	4.3
5. 実施していない	45.4
6. 導入に向けて検討中	3.5
無回答	19.9

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 26. 所定(時間)外労働時間

一人あたりの月間平均残業時間(所定外労働時間、平成22年9月分)

n=282

1. ある	60.6	→ 男性:( 16.3 )時間程度 女性:( 6.5 )時間程度
2. ない	22.7	

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 27. 「平成 22 年 4 月 1 日施行労働基準法改正」に伴う影響

n=282		n=63	
1. ある 22.3	【ある】場合の対応 (該当するものすべて)	1. 生産性向上の努力をした	47.6
2. ない 62.4		2. 労働時間を短くした	20.6
		3. パート・アルバイトを減らした	9.5
		4. 新規雇用を控えた	14.3
		5. 事業を縮小した	3.2
		6. 事業を外注した	4.8
		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	33.3
		9. その他( )	1.6
		無回答	-

5 休日・休暇制度について伺います。

問 28. 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)	
1. 完全週休 2 日制	59.8	1. 関連企業との取引上の都合	56.5
2. 4 週 3 回または月 3 回	6.5	2. 同業他社があまり実施していない	37.0
3. 隔週または月 2 回	20.6	3. 生産(販売)高が減少する	17.4
4. 4 週 1 回または月 1 回	2.8	4. 人件費コストの上昇	13.0
5. その他( )	10.3	5. 時間外、休日労働の増加	8.7
無回答	-	6. 代替労働者の求人難	6.5
		7. その他( )	10.9
		無回答	-

問 29. 各種休暇(\*有給休暇を除く)(アからシにそれぞれ○は1つ)

n=282

区分	ある(日数)		ない	無回答
ア 夏期休暇	71.6	4.3 日	16.0	12.4
イ 年末年始	79.8	5.5 日	7.8	12.4
ウ 結婚休暇	60.6	5.2 日	14.9	24.5
エ 病気休暇	22.3	22.1 日	39.0	38.7
オ 忌引休暇	67.4	4.6 日	9.6	23.0
カ ボランティア休暇	3.2	3.5 日	58.5	38.3
キ リフレッシュ休暇	11.7	6.1 日	54.3	34.0
ク 生理休暇	33.3	3.1 日	32.3	34.4
ケ 産前・産後休暇	45.0	93.1 日	23.4	31.6
コ 育児休暇	36.5	307.2 日	30.5	33.0
サ 子供の看護休暇	22.7	13.2 日	13.2	37.2
シ その他( )	5.3	3.5 日	22.7	72.0

問 30. 年次有給休暇

勤続年数	1年	3年	5年	10年	最高 付与日数	最低 付与日数	消化率
有給休暇日数	10.6日	13.4日	17.0日	20.0日	23.7日	9.4日	44.8%

問 31. 国民の休日

n=282

1. 全部休日	52.8	2. 一部休日	18.8	3. 無休	18.4	無回答	9.9
---------	------	---------	------	-------	------	-----	-----

問 32. 育児休業・介護休業制度

n=282

1. 制度あり	51.1	2. 制度なし	38.3	無回答	10.6
---------	------	---------	------	-----	------

↓		n=144	↓	n=108														
<table border="1"> <tr> <td>1. 育児休業の利用実績あり</td> <td>37.5</td> </tr> <tr> <td>2. 介護休業の利用実績あり</td> <td>6.9</td> </tr> <tr> <td>3. 利用実績なし</td> <td>56.9</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>4.9</td> </tr> </table>		1. 育児休業の利用実績あり	37.5	2. 介護休業の利用実績あり	6.9	3. 利用実績なし	56.9	無回答	4.9		<table border="1"> <tr> <td>1. 導入に向け検討中</td> <td>18.5</td> </tr> <tr> <td>2. 導入の予定なし</td> <td>53.7</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>27.8</td> </tr> </table>		1. 導入に向け検討中	18.5	2. 導入の予定なし	53.7	無回答	27.8
1. 育児休業の利用実績あり	37.5																	
2. 介護休業の利用実績あり	6.9																	
3. 利用実績なし	56.9																	
無回答	4.9																	
1. 導入に向け検討中	18.5																	
2. 導入の予定なし	53.7																	
無回答	27.8																	

・平成21年1月～12月までの実績

区分	育児休業	介護休業
男性	0.0人	0.3人
女性	1.8人	0.3人

6 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 33. 仕事と家庭生活両立のための配慮

n=282

1. 制度あり	31.2	2. 制度なし	59.6	無回答	9.6
---------	------	---------	------	-----	-----

↓		(該当するものすべて) n=88	↓	n=167																								
<table border="1"> <tr> <td>1. 勤務時間の短縮</td> <td>42.0</td> </tr> <tr> <td>2. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</td> <td>28.4</td> </tr> <tr> <td>3. フレックスタイム制の導入</td> <td>23.9</td> </tr> <tr> <td>4. 所定(時間)外労働の軽減又は免除</td> <td>38.6</td> </tr> <tr> <td>5. 育児時間制度や介護時間制度の導入</td> <td>55.7</td> </tr> <tr> <td>6. 制度を利用しやすい雰囲気作り</td> <td>22.7</td> </tr> <tr> <td>7. 有給休暇の取得の促進</td> <td>50.0</td> </tr> <tr> <td>8. その他( )</td> <td>3.4</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>-</td> </tr> </table>		1. 勤務時間の短縮	42.0	2. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	28.4	3. フレックスタイム制の導入	23.9	4. 所定(時間)外労働の軽減又は免除	38.6	5. 育児時間制度や介護時間制度の導入	55.7	6. 制度を利用しやすい雰囲気作り	22.7	7. 有給休暇の取得の促進	50.0	8. その他( )	3.4	無回答	-		<table border="1"> <tr> <td>1. 導入に向け検討中</td> <td>23.4</td> </tr> <tr> <td>2. 導入の予定なし</td> <td>56.9</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>19.8</td> </tr> </table>		1. 導入に向け検討中	23.4	2. 導入の予定なし	56.9	無回答	19.8
1. 勤務時間の短縮	42.0																											
2. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	28.4																											
3. フレックスタイム制の導入	23.9																											
4. 所定(時間)外労働の軽減又は免除	38.6																											
5. 育児時間制度や介護時間制度の導入	55.7																											
6. 制度を利用しやすい雰囲気作り	22.7																											
7. 有給休暇の取得の促進	50.0																											
8. その他( )	3.4																											
無回答	-																											
1. 導入に向け検討中	23.4																											
2. 導入の予定なし	56.9																											
無回答	19.8																											

問 34. 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=282

1. 推進する人的余裕がない	38.3
2. 推進することにより、コストが増大する	20.9
3. 社員の休暇などが増え、仕事に支障をきたす	33.7
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	19.5
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	6.4
6. 社員が必要性感じていない	15.6
7. 推進するための情報やノウハウがない	10.6
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	7.8
9. その他	1.8
10. 問題となることは特になし	11.3
無回答	24.1

問 35. ワーク・ライフ・バランスにかかわる取り組みの実施 n=282

1. 実施している	17.7	→ 【下記のア～ウをお答えください】
2. 実施していない	66.3	
無回答	16.0	

ア. 取り組み状況 (該当するものすべて) n=50

1. 経営、人事方針として明文化している	40.0
2. 担当部署がある/担当者がいる	20.0
3. 研修会や掲示・回覧などで社員に周知を図っている	24.0
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	40.0
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	6.0
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	8.0
7. 推進について、社員からの意見を募集している	16.0
8. その他( )	8.0
無回答	-

イ. 導入した結果、変化は (該当するものすべて) n=50

1. 営業利益が増加した	4.0
2. 新規採用の応募が増加した	-
3. 離職率が減少した	22.0
4. 所定外労働時間の平均値が減少した	12.0
5. 社員の仕事へのモチベーション(士気)が高くなった	20.0
6. 優秀な人材が確保できるようになった	10.0
7. 社員の自己啓発意識が高まった	10.0
8. 長期の病気休暇が減少した	6.0
9. 会社のイメージアップにつながった	2.0
10. その他( )	8.0
11. 特になし	30.0
無回答	16.0

ウ. 導入のなかで、ユニークな制度等の導入例がありましたら、ご記入ください。

--

## 7 定年制・退職金制度について伺います。

問 36. 定年制の実施

n=282

1. すでに実施	61.0 才	70.2	3. 特に考えていない	20.2
2. 実施の方向で検討中	65.7 才	4.3	無回答	5.3

問 37. 定年制への対応(該当するものすべて)

n=282

1. 再雇用制度がある	54.6	5. その他( )	0.4
2. 勤務延長制度がある	9.6	6. 特になし	16.7
3. 再就職斡旋をする	-	無回答	7.4
4. 制度はないが慣行として再雇用する場合もある	16.3		

問 38. 退職金の支給

n=282

1. 退職一時金	53.9	4. 退職年金	3.2
2. 一時金と年金の併用	9.2	5. 支給していない → 問 40 へ	20.2
3. 一時金か年金か選択	5.3	無回答	8.2

問 39. 退職金の支払い準備形態

記入例. 自社制度と中小企業退職金制度の併用

--

【退職金を支給していない事業所のみ回答】

問 40. 退職金を支給していない理由(該当するものすべて)

n=57

1. 従業員の勤務時間が短い	8.8
2. 退職金制度がない	61.4
3. 退職金支給のための資金が少ない	35.1
4. その他( )	7.0
無回答	3.5



## 8 女性の労働状況について伺います。

問 41. セクシャルハラスメント防止対策

n=282

1. 行っている	40.4	2. 行っていない	49.3	3. 無回答	10.3
----------	------	-----------	------	--------	------

「1. 行っている」場合の実施予定 n=114

1. 広報紙による啓発	23.7
2. 相談員の配置	36.0
3. 規則の制定	74.6
4. その他( )	14.0
無回答	0.9

「2. 行っていない」場合の実施内容 n=139

1. 近く実施予定	-
2. 検討中	20.9
3. 実施予定なし	64.7
無回答	14.4

## 9 福利厚生について伺います。

問 42. 定期健康診断の実施場所

n=282

1. 事業所内	34.0	3. 個人開業医	5.7	5. その他( )	8.9
2. 保健所	2.5	4. 病院・診療所	39.4	無回答	11.7

問 43. 福利厚生(該当するものすべて)

n=282

1. 社内表彰	39.1	9. 社員休憩室	33.0
2. 慶弔見舞金	77.7	10. 社員寮・社宅	25.5
3. 住宅資金の貸付	13.5	11. 保養所	20.6
4. 生活資金の貸付	16.3	12. 社内サークルへの助成	11.0
5. 社員懇談会	39.4	13. その他( )	2.5
6. 親睦旅行	30.5	14. 特になし	6.7
7. 運動会	0.7	無回答	7.4
8. 社員食堂	15.6		

問 44. 従業員の能力向上のための研修の実施

n=282

1. 事業所内で実施している	47.9	4. その他( )	12.4
2. 事業組合等で実施されるものに参加している	23.8	無回答	9.6
3. 実施していない	18.4		

問 45. 職場のメンタルヘルス対策の実施

n=282

1. 事業所内に相談室を設けている	6.0
2. 行政機関等で実施されている相談等を紹介している	6.4
3. 特に対策はとっていない	62.4
4. その他( )	12.8
無回答	12.4

## 10 パートタイマーの雇用状況について伺います。

問 46. 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( )
2.8 人	3.7 人	18.6 人	2.6 人	0.1 人	2.0 人	3.4 人

問 47. 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( )
1.0 人	10.9 人	7.4 人	10.7 人	0.2 人

問 48. 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
3.5 人	13.2 人	13.9 人

問 49. パートタイマーの採用時の労働契約

n=282

1. 書面により契約	24.1	4. 口頭で約束	13.1
2. 労働条件・賃金を明示し書面で交付	34.8	5. その他( )	1.1
3. 賃金のみ書面で交付	2.1	無回答	30.9

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=282

1. 雇用保険の適用	46.8	2. 厚生年金の適用	30.1	3. 健康保険の適用	33.0
4. 労災保険の適用	50.7	5. 年次有給休暇の付与	34.4	6. 退職金制度	6.4
7. 賞与等の一時金制度	28.0	8. 定期昇給・ベースアップ	21.3	9. 通勤手当	52.5
10. その他の手当	7.4	無回答	33.3		

問 51. パートタイム労働者の正社員への転換制度

n=282

1. 制度・実績ある	17.0	4. 制度・実績ない	26.6
2. 制度はある	7.8	無回答	29.8
3. 制度はないが実績はある	18.8		

## 11 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。