

# Ⅲ 調 査 結 果

### Ⅲ 調査結果

#### 1. 労働者の男女別構成

労働者の男女別構成を示したのが第1表である。これによると、回答事業所の常用労働者総数は58,936人で、そのうち男性が37,593人(63.8%)、女性が21,343人(36.2%)となっている。〔統計表第2表〕

第1表

	労働者数(人)			割合(%)		
	小計	男	女	小計	男	女
計	58,936	37,593	21,343	100.0	63.8	36.2
5～29人	9,930	6,061	3,869	100.0	61.0	39.0
30～99人	20,026	14,166	5,860	100.0	70.7	29.3
100～299人	14,959	8,693	6,266	100.0	58.1	41.9
300人～	14,021	8,673	5,348	100.0	61.9	38.1
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	209	184	25	100.0	88.0	12.0
D 建設業	5,428	4,869	559	100.0	89.7	10.3
E 製造業	15,192	11,082	4,110	100.0	72.9	27.1
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1,451	1,330	121	100.0	91.7	8.3
G 情報通信業	2,018	1,371	647	100.0	67.9	32.1
H 運輸業, 郵便業	3,249	2,961	288	100.0	91.1	8.9
I 卸売業, 小売業	2,546	1,471	1,075	100.0	57.8	42.2
J 金融業, 保険業	1,227	696	531	100.0	56.7	43.3
K 不動産業, 物品賃貸業	484	304	180	100.0	62.8	37.2
L 学術研究, 専門・技術サービス業	1,941	1,635	306	100.0	84.2	15.8
M 宿泊業, 飲食サービス業	1,359	649	710	100.0	47.8	52.2
N 生活関連サービス業, 娯楽業	1,038	581	457	100.0	56.0	44.0
O 教育, 学習支援業	2,431	1,607	824	100.0	66.1	33.9
P 医療, 福祉	12,940	3,629	9,311	100.0	28.0	72.0
Q 複合サービス事業	2,376	1,709	667	100.0	71.9	28.1
R サービス業(他に分類されないもの)	5,047	3,515	1,532	100.0	69.6	30.4

#### 2. 労働組合の有無

労働組合の有無を示したのが第2表である。

労働組合がある事業所は28.8%で、平成23年度労務管理実態調査時(以下「前回調査時」という。)に比べ2.9ポイント低下した。

規模別に見ると、労働組合がある割合は事業所規模が大きくなるにつれ高くなっている。

〔統計表第3表〕

第2表

(%)

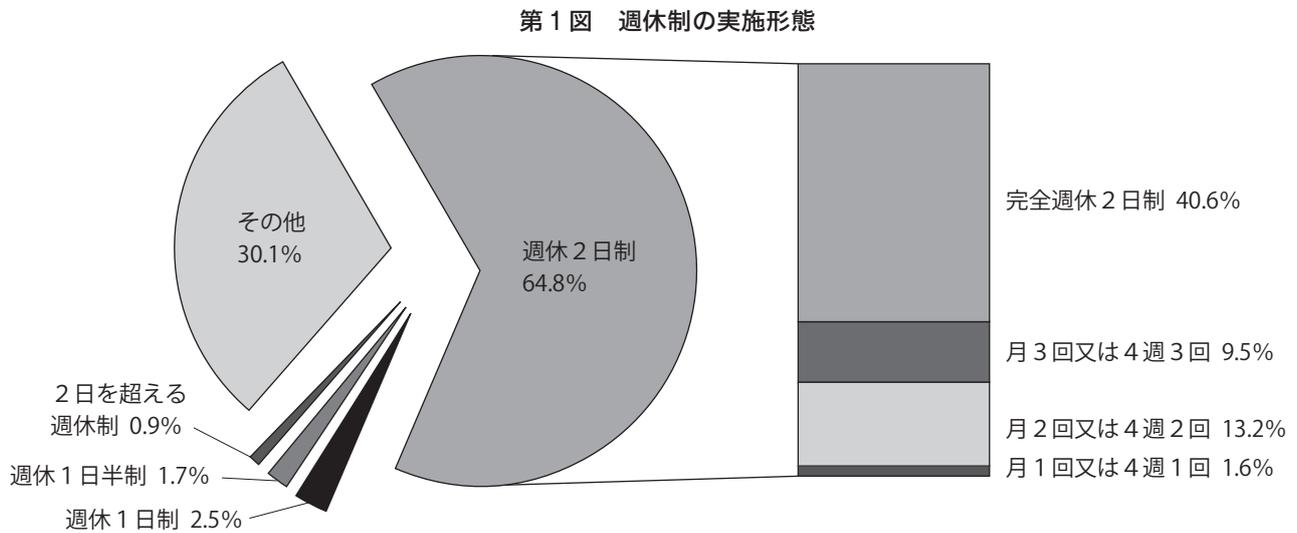
	H26年度	H23年度	H20年度	H17年度
労働組合がある	28.8	31.7	35.3	37.1
労働組合がない	71.2	68.3	64.7	62.9

### 3. 休日・休暇制度

#### (1) 週休制の実施形態

週休制について、その形態別の事業所割合を示したのが第1図である。回答の中で「その他」を選択した事業所の多くは、当該事業所のカレンダーにより休日を定めている事業所であった。

[統計表第4表]

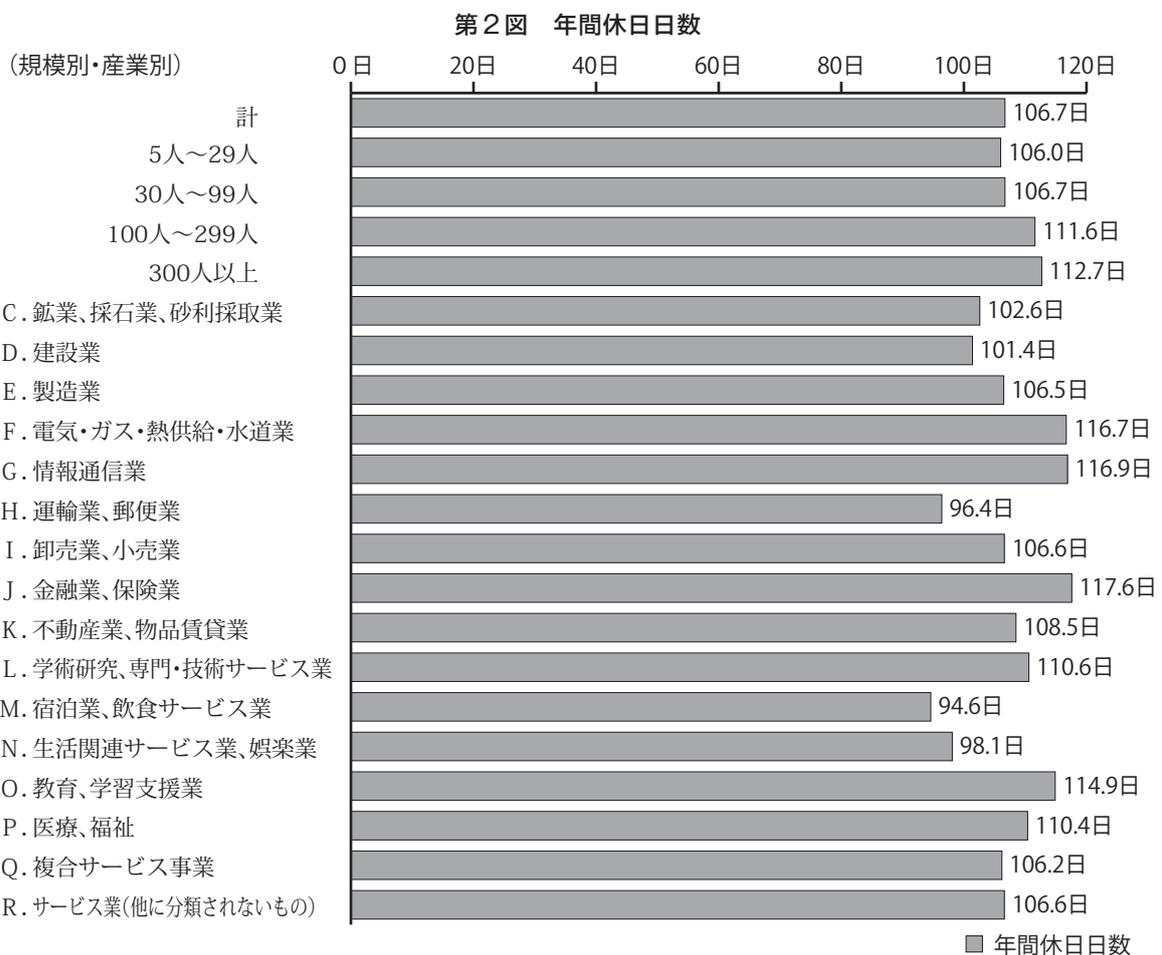


#### (2) 年間休日日数

平均休日日数を示したのが第2図である。これによると、年間の平均休日日数は106.7日（前回調査時：106.5日）である。

産業別に見ると、最も多いのが金融業、保険業の117.6日であり、最も少ないのが宿泊業、飲食サービス業の94.6日だった。

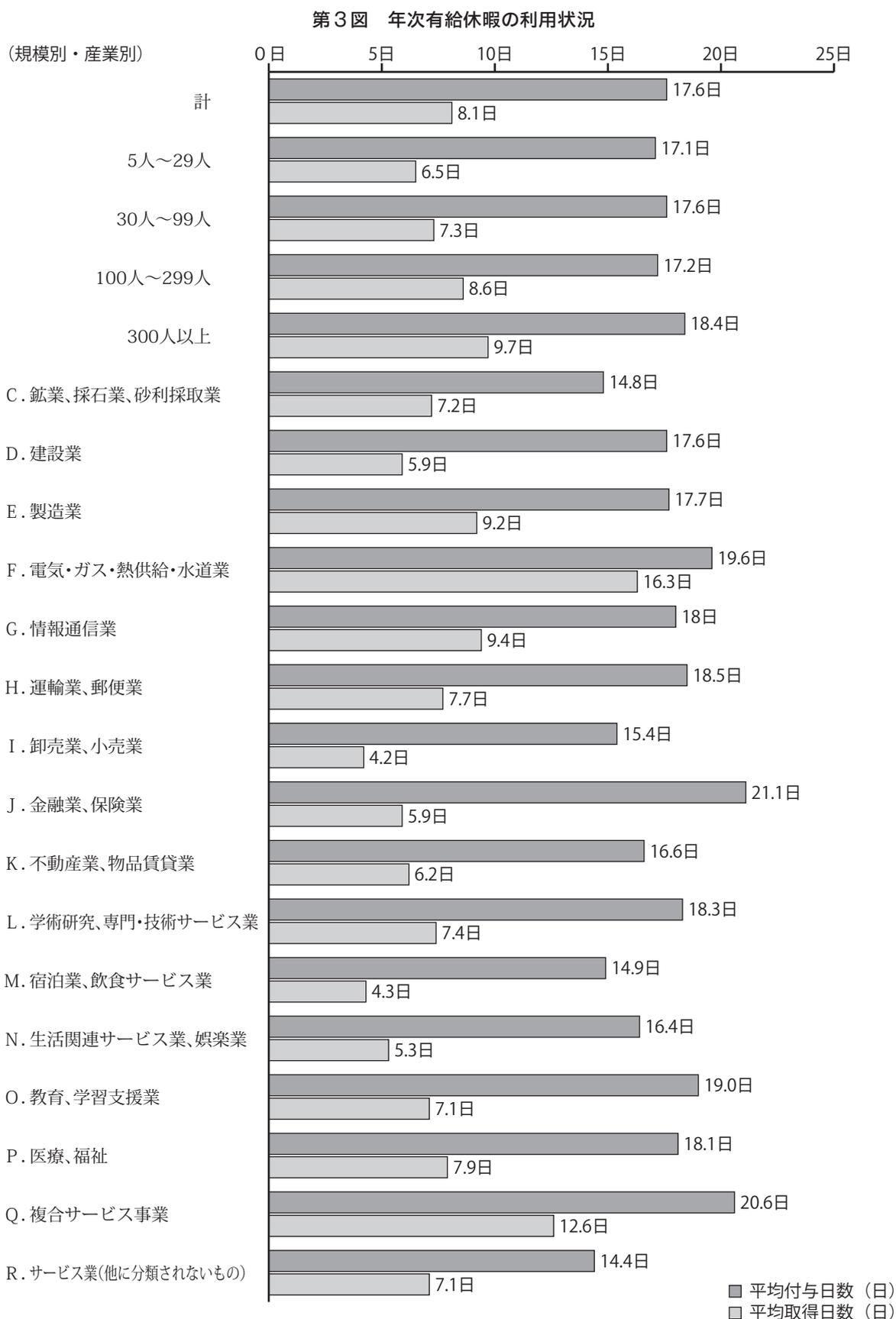
[統計表第5表]



### (3) 年次有給休暇の利用状況

年次有給休暇の利用状況を示したのが第3図である。平均付与日数（繰越分を除く）は17.6日であり前回調査時の18.0日に比し0.4ポイント減少した。平均取得日数は8.1日（前回調査時：7.5日）、平均取得率は45.8%（前回調査時：41.6%）で、それぞれ0.6日、4.2ポイント増加した。

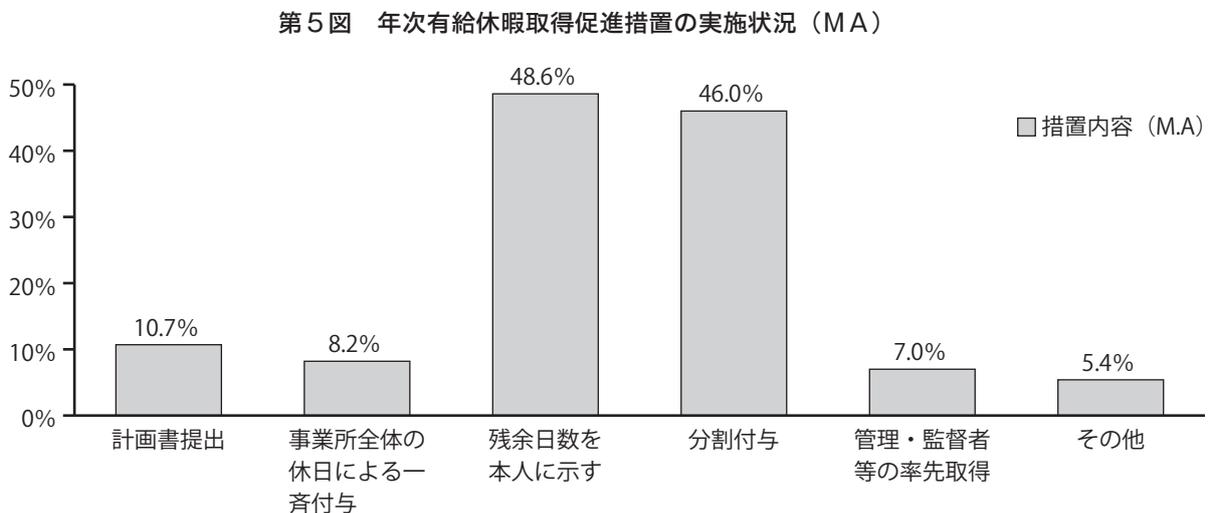
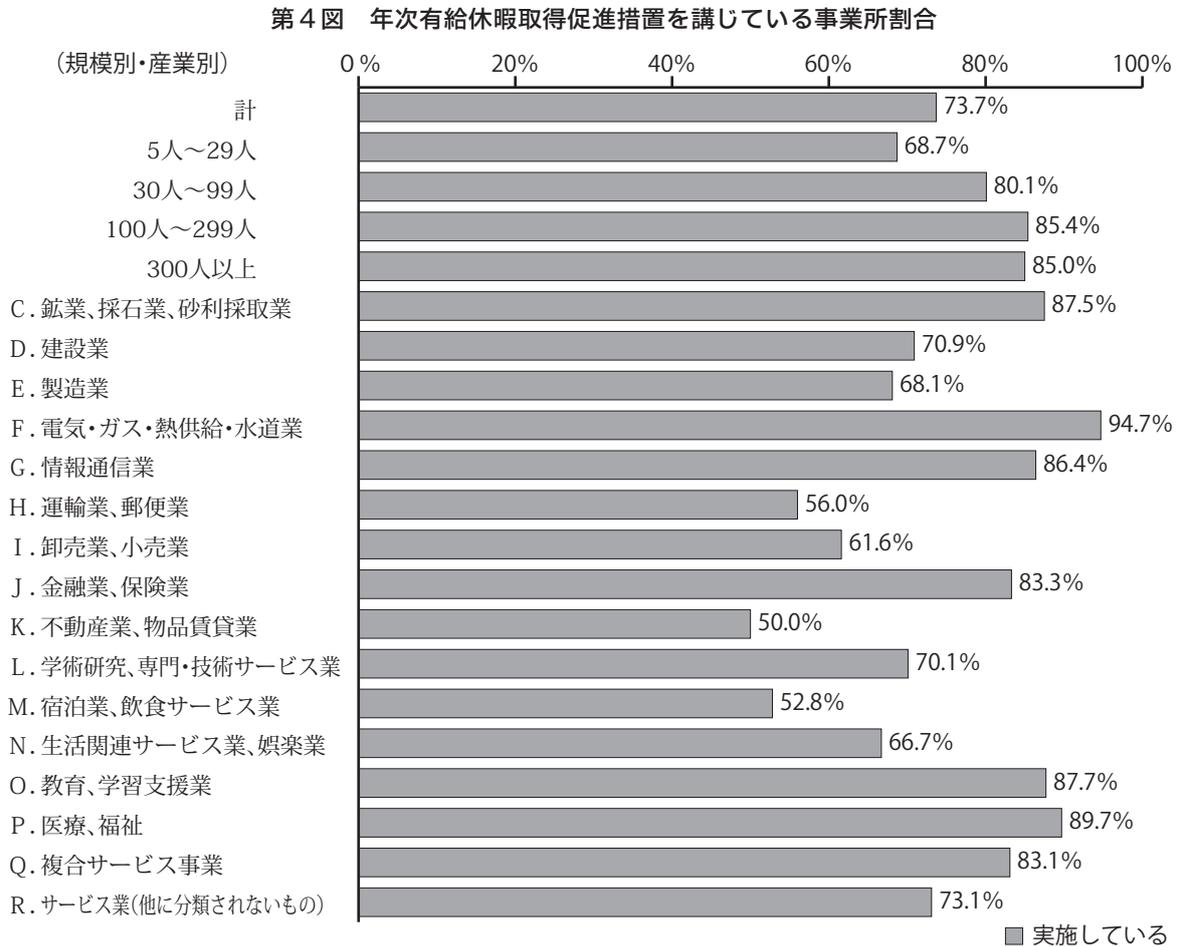
産業別の平均取得日数が最も多かったのは電気・ガス・熱供給・水道業の16.3日で、最も低かったのは卸売業、小売業の4.2日だった。〔統計表第6表〕



(4) 年次有給休暇の取得促進措置

年次有給休暇の取得促進措置の実施状況を示したのが第4図である。なんらかの措置を実施した事業所の割合は73.7%であった。

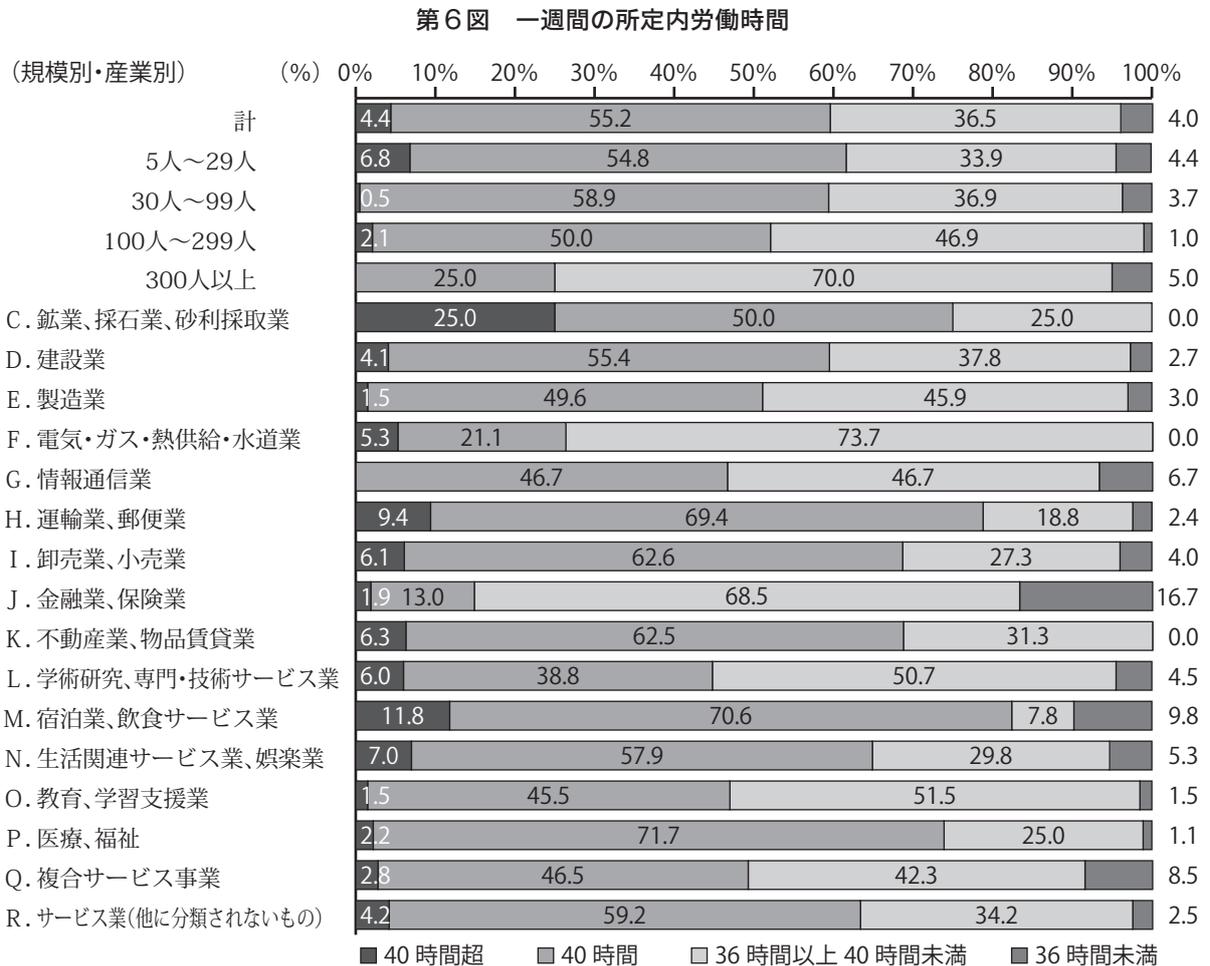
実施内容を示したのが第5図であり、最も高かったのは、「残余日数を本人に示す」が48.6%、次いで「分割付与」が46.0%であった。 [統計表第7表]



#### 4. 労働時間

##### (1) 一週間の所定内労働時間

一週間の所定内労働時間の状況を示したのが第6図である。これによると、40時間以下の事業所が95.6%であり、前回調査時の95.9%から0.3ポイント低下した。〔統計表第8表〕

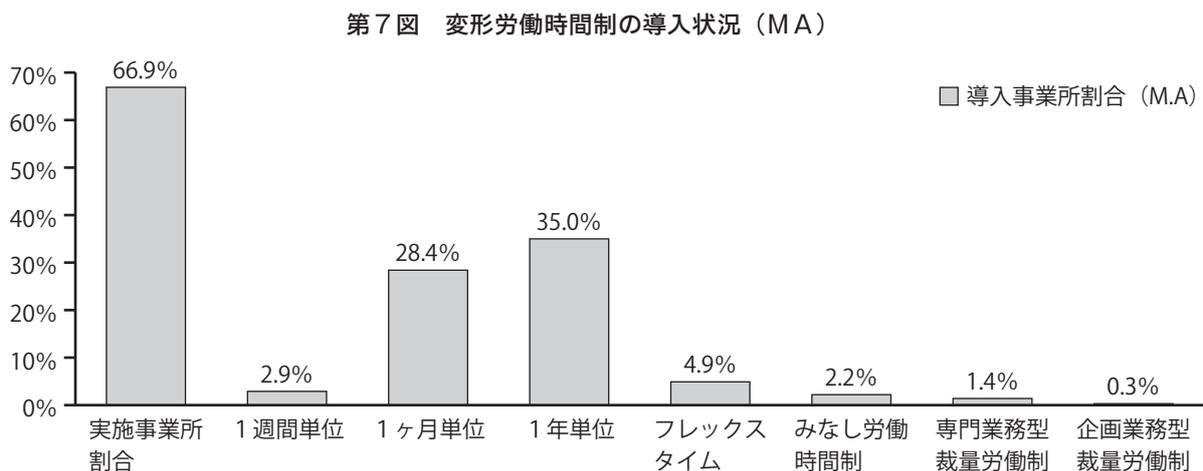


##### (2) 変形労働時間制の導入状況

変形労働時間制の導入状況を示したのが第7図である。変形労働時間制を取り入れている事業所の割合は66.9%で、前回調査時の59.3%から7.6ポイント増加した。

変形労働時間制の種類としては、1年単位の変形労働時間制が35.0%と最も多く、次に1カ月単位の変形労働制が28.4%となっている。

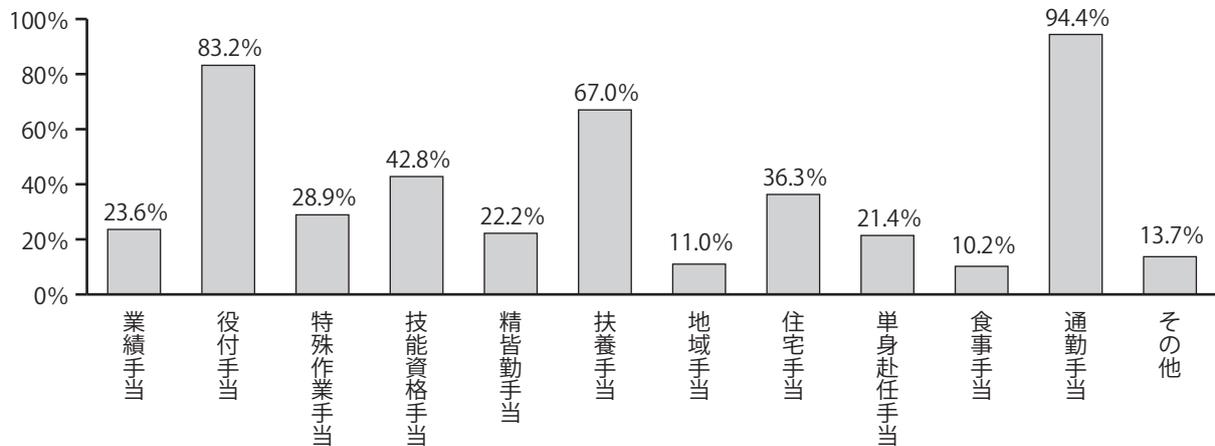
また全産業を通じて、裁量労働制を導入している事業所がごくわずかに見られる。〔統計表第9表〕



## 5. 手当の種類

手当の種類ごとに支給している事業所の割合を示したのが第8図である。通勤手当を支給する事業所が94.4%と最も高く、次に役付手当83.2%の順となっている。〔統計表第10表〕

第8図 手当の支給状況 (MA)

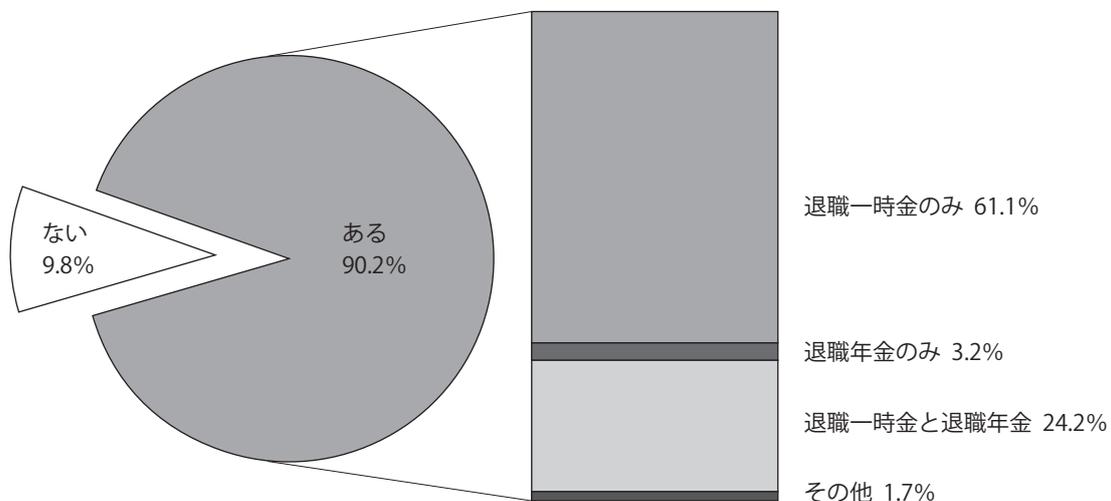


## 6. 退職金等

### (1) 退職金・企業年金制度

退職金・企業年金制度の実施状況を示したのが第9図である。これによると、「退職金・企業年金制度がある」事業所の割合は90.2%で、前回調査時の90.4%から0.2ポイント減少した。〔統計表第11表〕

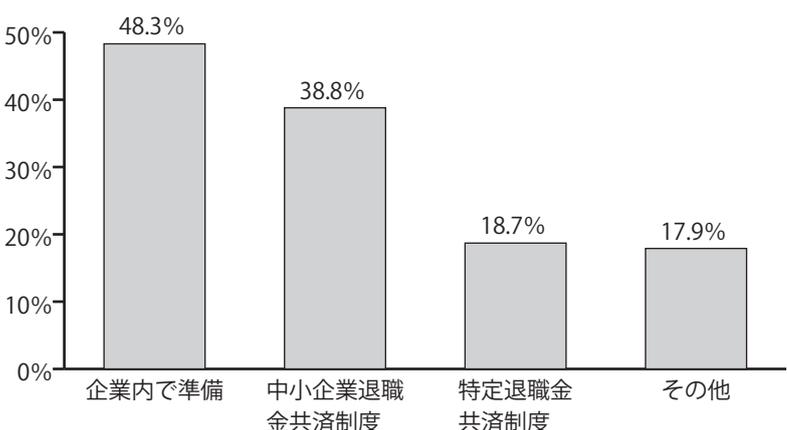
第9図 退職金企業年金制度の有無



### (2) 退職一時金の支払い準備形態

退職一時金の支払い準備形態について示したのが第10図である。これによると、企業内で準備する事業所の割合が48.3%だった。中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度を活用する事業所の割合は、併せて57.5%で、前回調査時の51.8%に比べ5.7ポイント増加した。〔統計表第12表〕

第10図 退職一時金の支払準備状況 (MA)

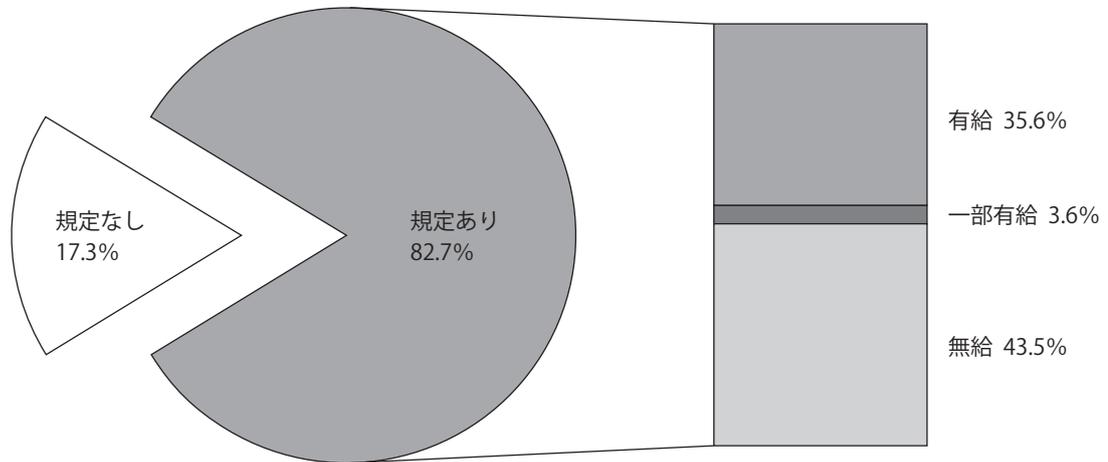


## 7. 母性保護の措置

### (1) 生理休暇

生理休暇制度について、事業所の規定状況を示したのが第11図である。これによると、「規定がある」事業所は82.7%であり、前回調査時の81.7%と比較して1.0ポイント増加している。また、「有給」の事業所が35.6%であった。〔統計表第13表〕

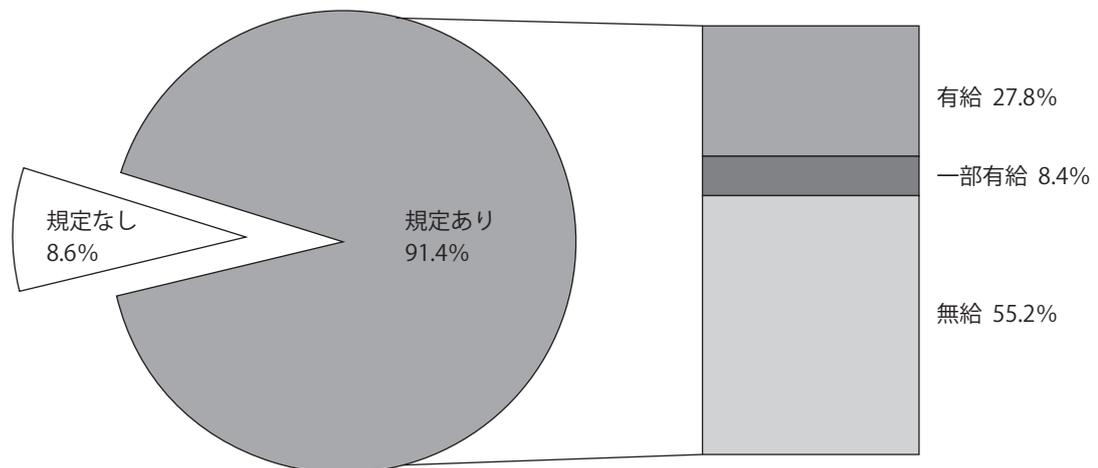
第11図 生理休暇制度の状況



### (2) 産前産後休業

産前産後休業制度について、事業所の規定状況を示したのが第12図である。これによると、「規定がある」事業所は91.4%であり、前回調査時の91.0%と比較して0.4ポイント増加した。また「有給」の事業所が27.8%であった。〔統計表第13表〕

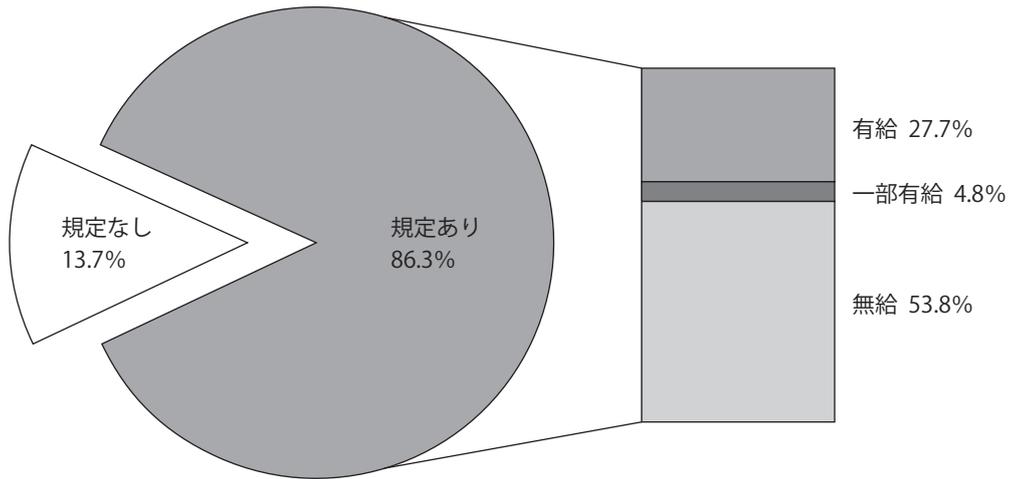
第12図 産前産後休業制度の状況



### (3) 育児時間

育児時間制度について、事業所の規定状況を示したのが第13図である。これによると、「規定がある」事業所は86.3%であり、前回調査時の84.9%と比較して1.4ポイント増加している。また「有給」の事業所が27.7%となっている。〔統計表第13表〕

第 13 図 育児時間制度の状況



## 8. 子を持つ労働者のための支援制度

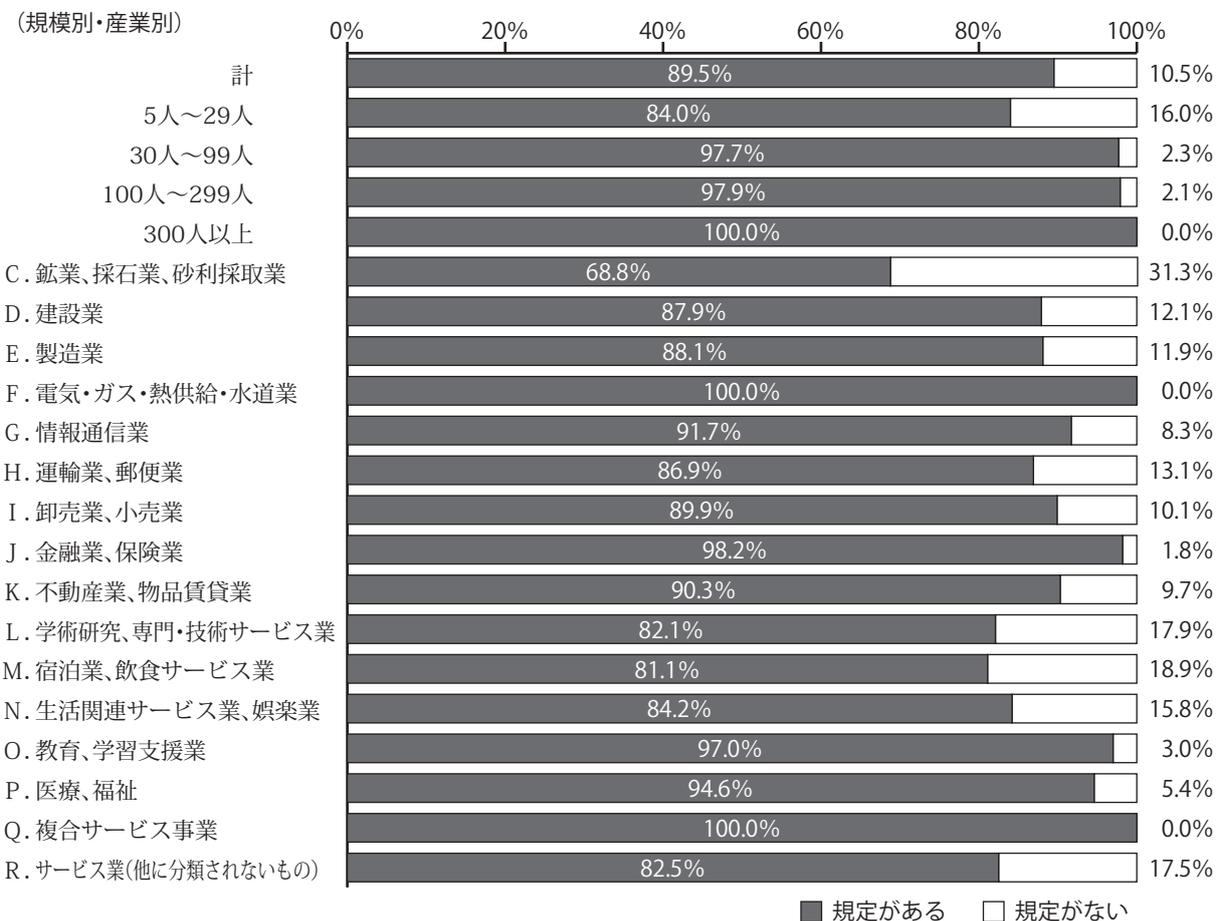
### (1) 育児休業制度に関する状況

#### ① 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況について示したのが第 14 図である。これによると、「規定がある」事業所は 89.5% であり、前回調査時の 90.2% と比較して 0.7 ポイント減少した。規模別にみると、「規定がある」事業所は規模が大きくなるほどその比率が高くなっており、300 人以上規模では 100% となっている。

〔統計表第 14 表〕

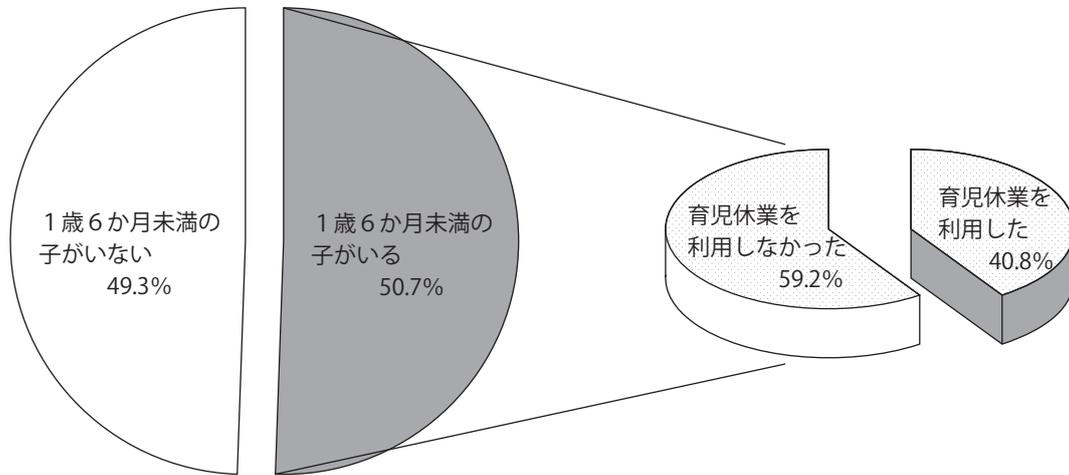
第 14 図 育児休業制度の規定の有無



## ② 1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所の状況

1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所の有無を示したのが第15図である。これによると、「1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる」事業所は50.7%であり、その内、育児休業の利用があった事業所は、40.8%であった。〔統計表第15表〕

第15図 1歳6か月未満の子を養育する労働者がいる事業所割合

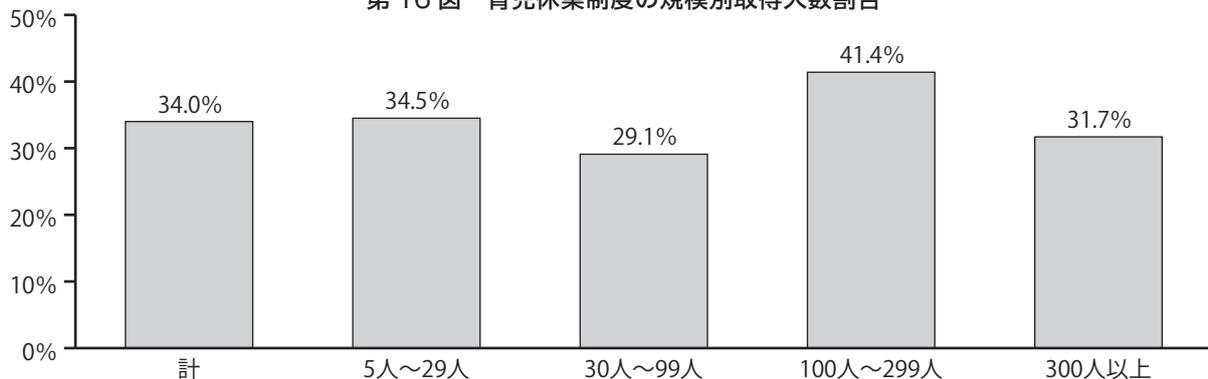


## ③ 育児休業制度の利用状況

1歳6か月未満の子を養育する労働者のうち育児休業取得者の状況を示したのが第16図である。1歳6か月未満の子を養育する者のうち、育児休業を取得した者は34.0%となっている。

第16図 育児休業制度の規模別取得人数割合

〔統計表第16表〕



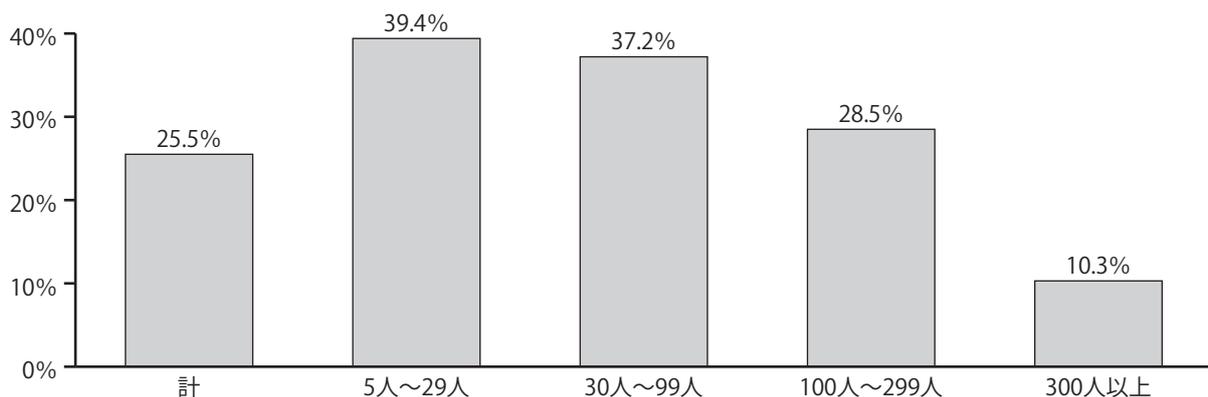
## ④ 休業期間中の代替要員

育児休業利用期間中の代替要員の採用状況について示したのが第17図である。これによると、「育児休業を利用した労働者がいる」事業所のうち25.5%が代替要員を採用している。

規模別にみると、5人～29人の規模で代替要員の採用率が高く39.4%となっている。

第17図 代替要員を採用した規模別事業所割合

〔統計表第15表〕

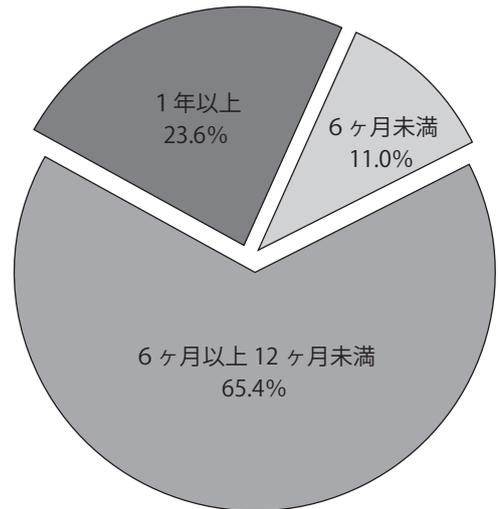


⑤利用期間の状況

育児休業制度を利用した労働者の利用期間を示したのが第18図である。これによると、「6ヶ月以上12ヶ月未満」が65.4%であった。

〔統計表第17表〕

第18図 育児休業の利用期間



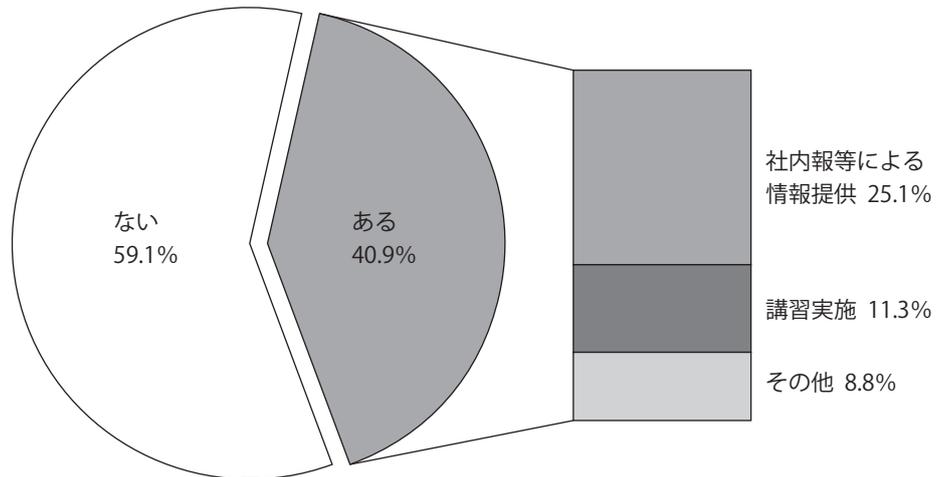
⑥職場復帰支援措置の状況

育児休業利用者に対する職場復帰支援の措置について示したのが第19図である。これによると「職場復帰支援の措置がある」事業所が40.9%であった。

職場復帰措置の内容は「社内報等による情報提供」が最も高くなっている。

〔統計表第18表〕

第19図 育児休業者に対する職場復帰支援措置の状況（MA）



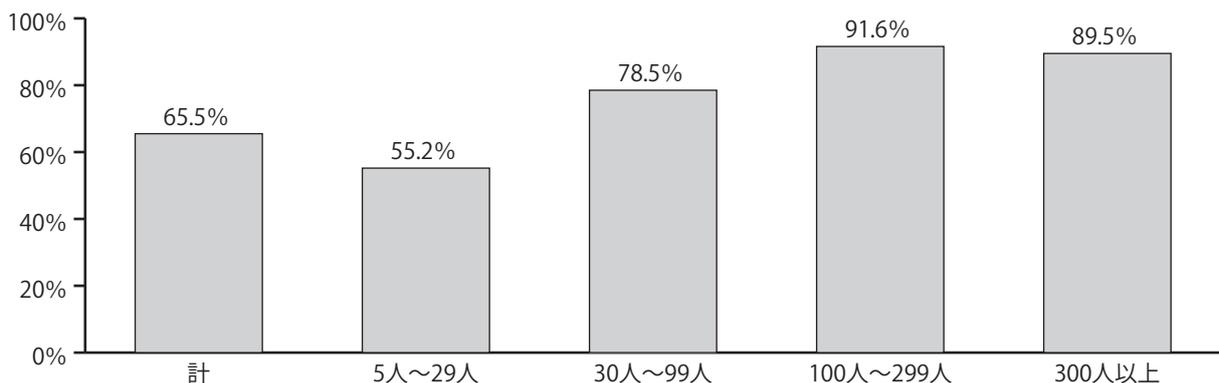
(2) 子の看護休暇制度に関する状況

①小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者の状況

小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所の有無を示したのが第20図である。これによると、「小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる」事業所は65.5%となっている。

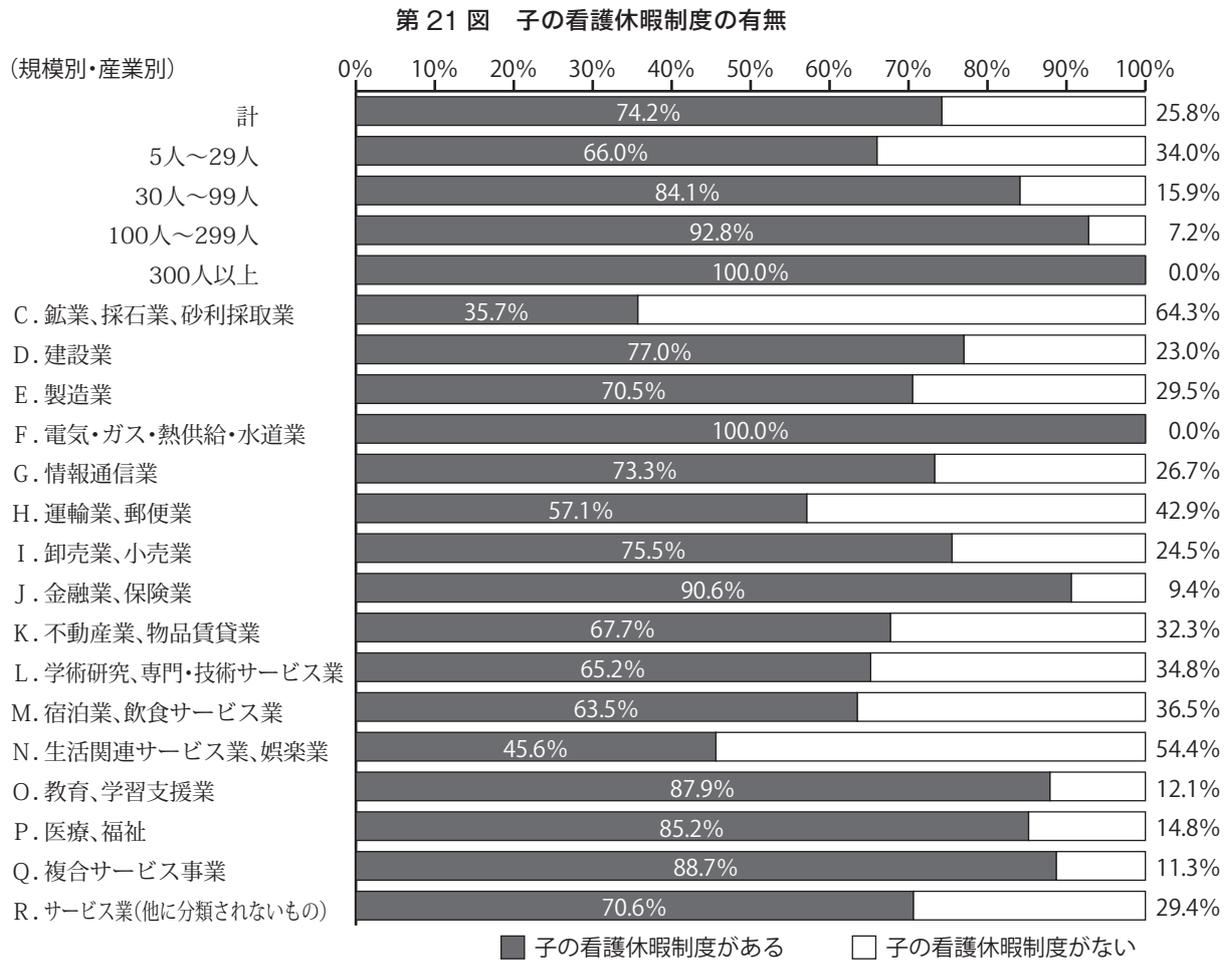
〔統計表第19表〕

第20図 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所割合



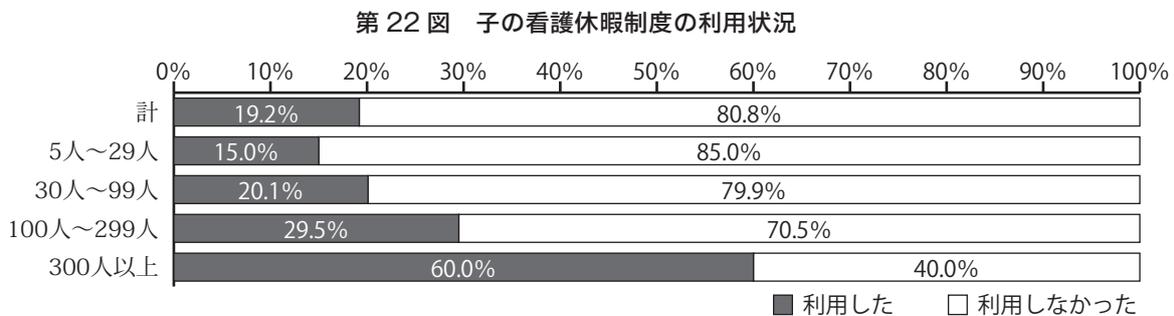
## ②子の看護休暇制度の有無

子の看護休暇制度の有無について示したのが第21図である。これによると、「制度がある」事業所は74.2%であり、前回調査時の73.9%と比較して0.3ポイント増加した。〔統計表第19表〕



## ③子の看護休暇制度の利用状況

「子の看護休暇制度がある」事業所について、制度を利用した労働者がいた事業所の状況を示したのが第22図である。これによると、「子の看護休暇制度を利用した労働者がいる」事業所は、19.2%となっている。規模別にみると、300人以上規模が60.0%で最も利用が多かった。〔統計表第19表〕

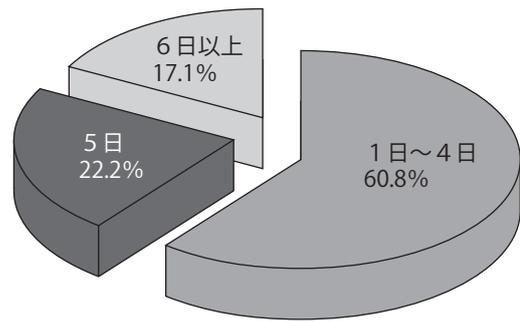


#### ④利用期間の状況

子の看護休暇制度を利用した労働者の利用期間を示したのが第23図である。

これによると、「1日～4日」が60.8%と最も高かった。また、平均取得日数は4.4日であった。〔統計表第20表〕

第23図 子の看護休暇の利用期間別事業所割合



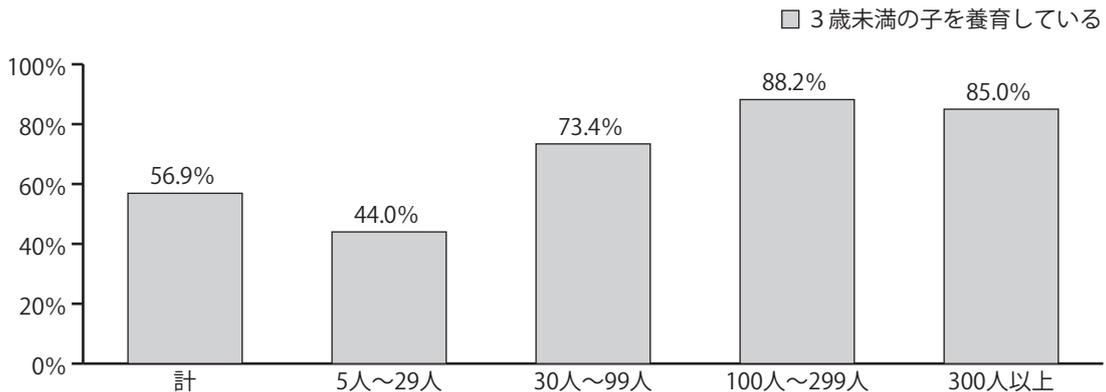
### (3) 育児のための勤務時間短縮等の措置に関する状況

#### ①3歳未満の子を養育する労働者の状況

本調査対象期日現在において、3歳未満の子を養育する労働者がいる事業所の比率を示したのが第24図である。これによると、「3歳未満の子を養育する労働者がいる」事業所は56.9%となっている。

〔統計表第21表〕

第24図 3歳未満の子を養育している労働者がいる事業所割合

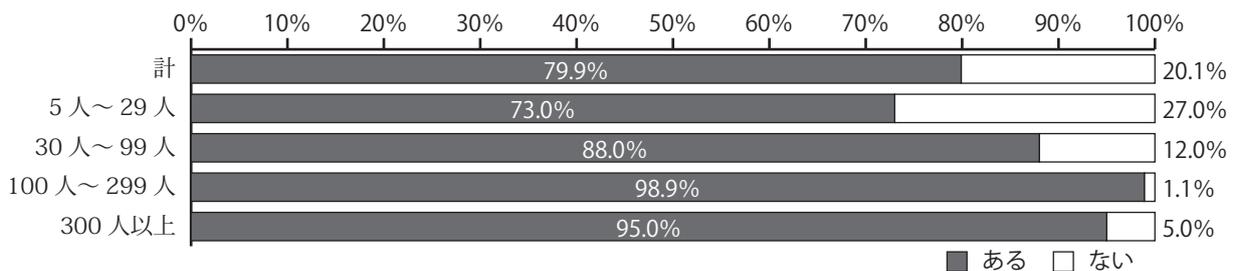


#### ②育児のための勤務時間短縮等の措置の有無

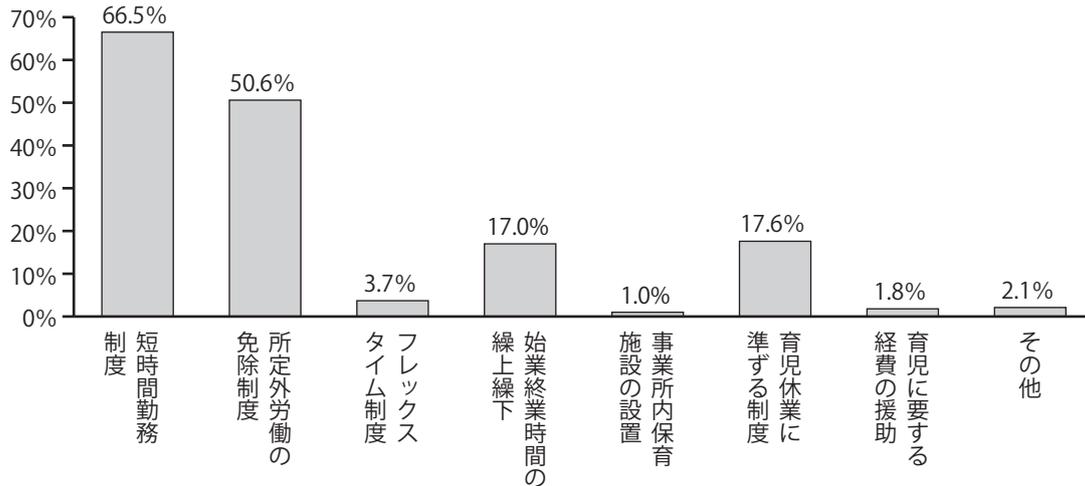
育児のための勤務時間短縮等の措置の実施状況を示したのが第25図である。何らかの措置を実施している事業所の割合は79.9%で、前回調査時の79.7%と比べ0.2ポイント増加した。

また、措置等の内容は第26図のとおりであり、最も高かったのが「短時間勤務制度」で、66.5%だった。〔統計表第22表〕

第25図 3歳未満の子を養育するための勤務時間短縮等措置の有無



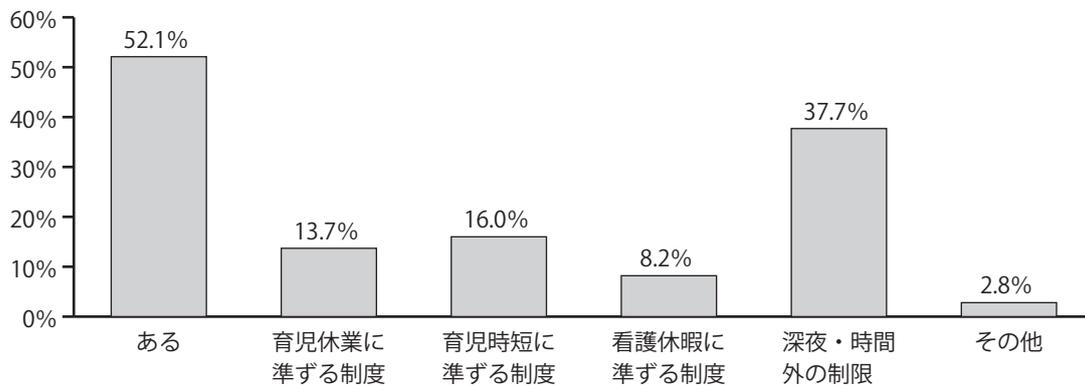
第 26 図 3歳未満の子を養育するための勤務時間短縮措置等の内容（MA）



(4) (1)~(3)以外の、子を養育する労働者のための措置の実施状況

(1)~(3)以外に、子を養育する労働者のための措置を実施している事業所の割合を示したのが第 27 図である。何らかの措置を実施している事業所は 52.1%であり、実施の内容として最も高かったのが「深夜・時間外の制限」で、37.7%だった。 [統計表第 23 表]

第 27 図 育児休業、看護休暇、勤務時間短縮以外の子を養育するための支援措置（MA）

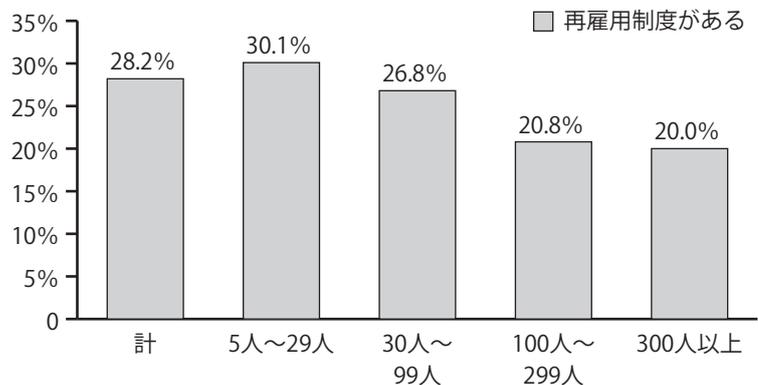


(5) 再雇用制度

妊娠・出産、育児を理由として退職した者に対する再雇用制度について示したのが第 28 図である。これによると、「再雇用制度がある」事業所は 28.2%となっている。

[統計表第 24 表]

第 28 図 妊娠・出産、育児による退職者の再雇用制度の状況

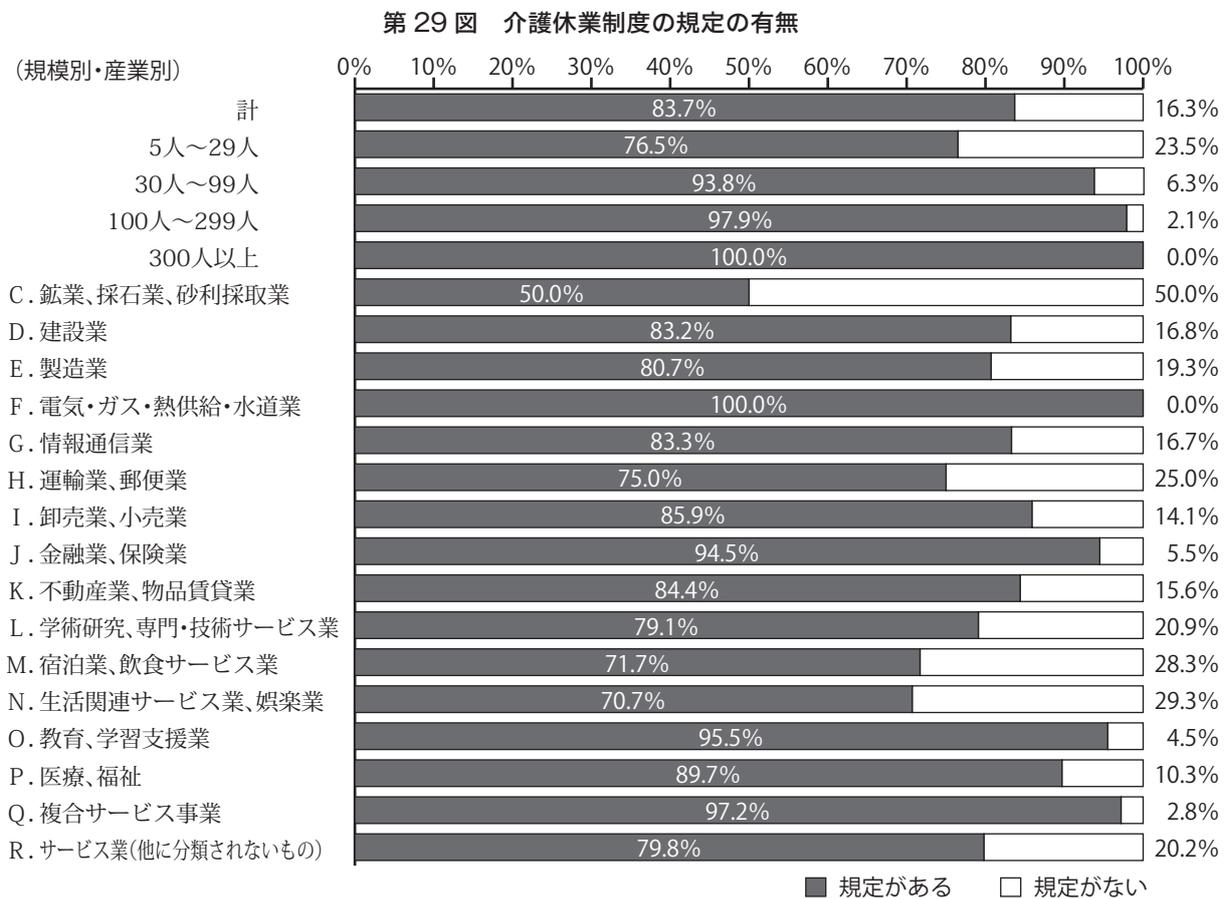


## 9. 介護休業制度に関する状況

### (1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況について示したのが第29図である。これによると、「規定がある」事業所は83.7%となっている。また前回調査時の82.3%と比較すると、1.4ポイント増加した。規模別にみると、規模が大きくなるほどその比率が高くなり、300人以上規模においては100%となっている。

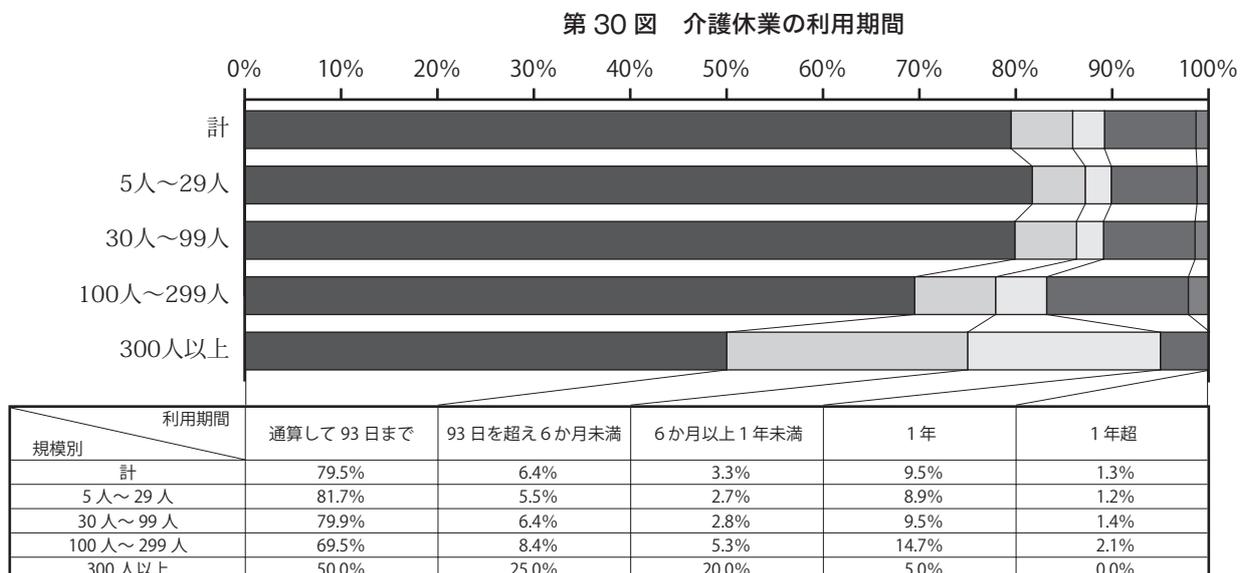
〔統計表第25表〕



### (2) 利用期間

(1)で規定がある事業所について、利用できる期間を示したのが第30図である。これによると、「通算して93日まで」が79.5%と最も多く、次いで「1年」の9.5%となっている。

〔統計表第26表〕

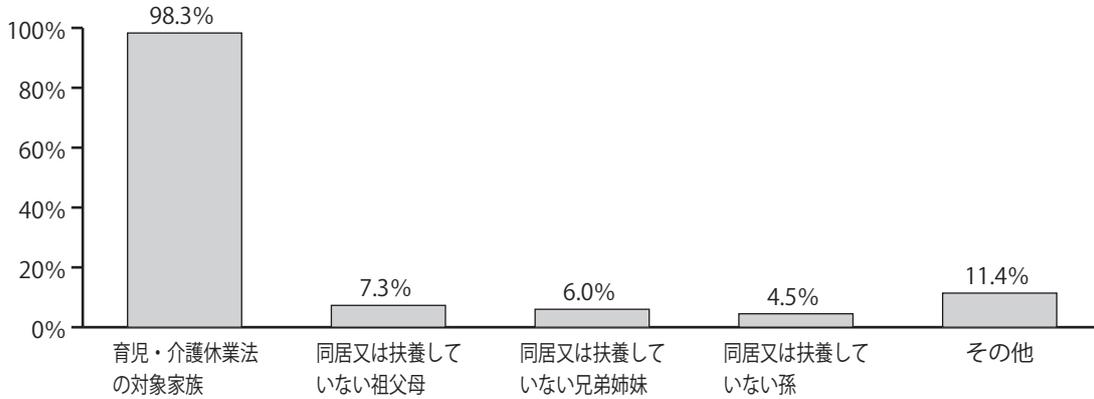


(3) 対象家族

(1)で規定がある事業所について、対象家族の範囲について示したのが第31図である。これによると、「育児・介護休業法の対象家族」が98.3%と最も多くなっている。

〔統計表第27表〕

第31図 介護休業制度の対象家族の範囲（MA）

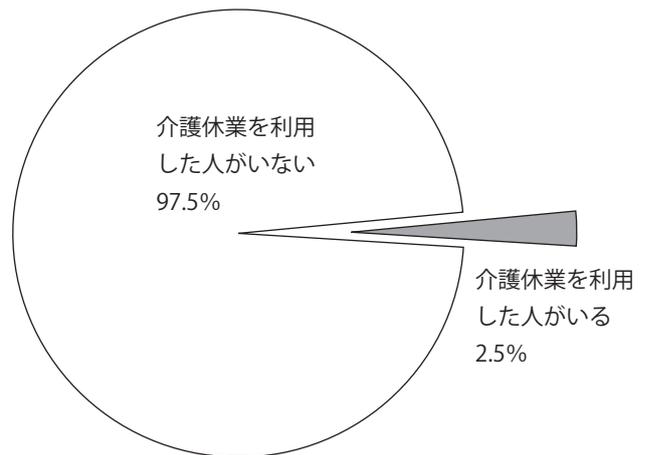


(4) 介護休業の利用状況

介護休業制度を利用した労働者がいる事業所の状況を示したのが第32図である。これによると、「介護休業制度を利用した労働者がいる」事業所は、2.5%となっている。

〔統計表第28表〕

第32図 介護休業の利用状況

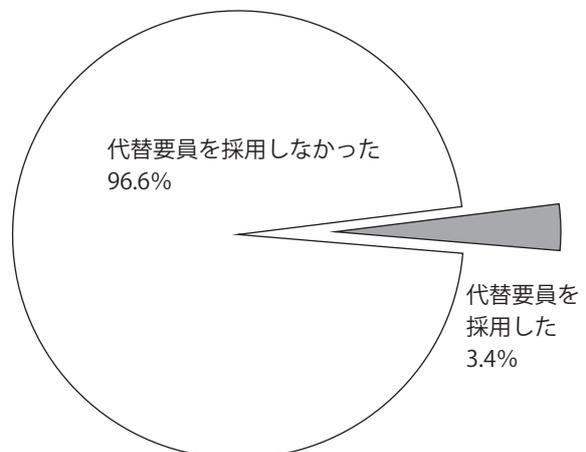


(5) 介護休業利用期間中の代替要員

介護休業利用期間中の代替要員の採用状況について示したのが第33図である。これによると、「介護休業を利用した労働者がいる」事業所のうち3.4%が代替要員を採用している。

〔統計表第28表〕

第33図 介護休業利用期間中の代替要員採用状況

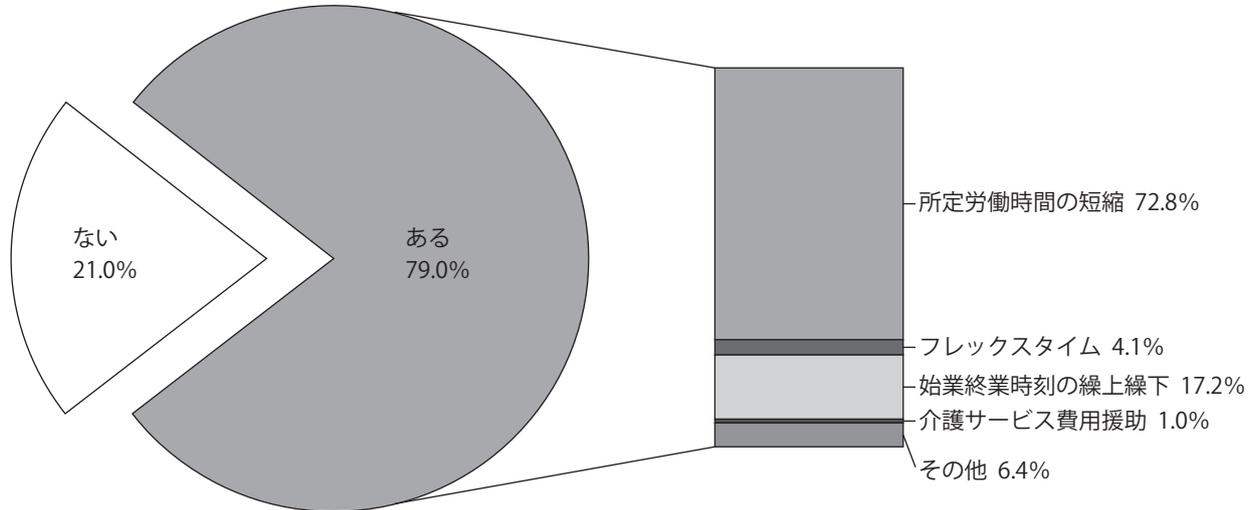


### (6) 勤務時間の短縮措置等の規定状況

介護を行う労働者が利用できる勤務時間の短縮措置等について示したのが第34図である。これによると、「規定がある」事業所は、79.0%と、前回調査時の75.9%と比較すると、3.1ポイント増加している。

また、規定がある事業所のうち、規定している項目は、「所定労働時間の短縮」が72.8%と最も多く、次いで「始業終業時刻の繰上・繰下」が17.2%の順となっている。〔統計表第29表〕

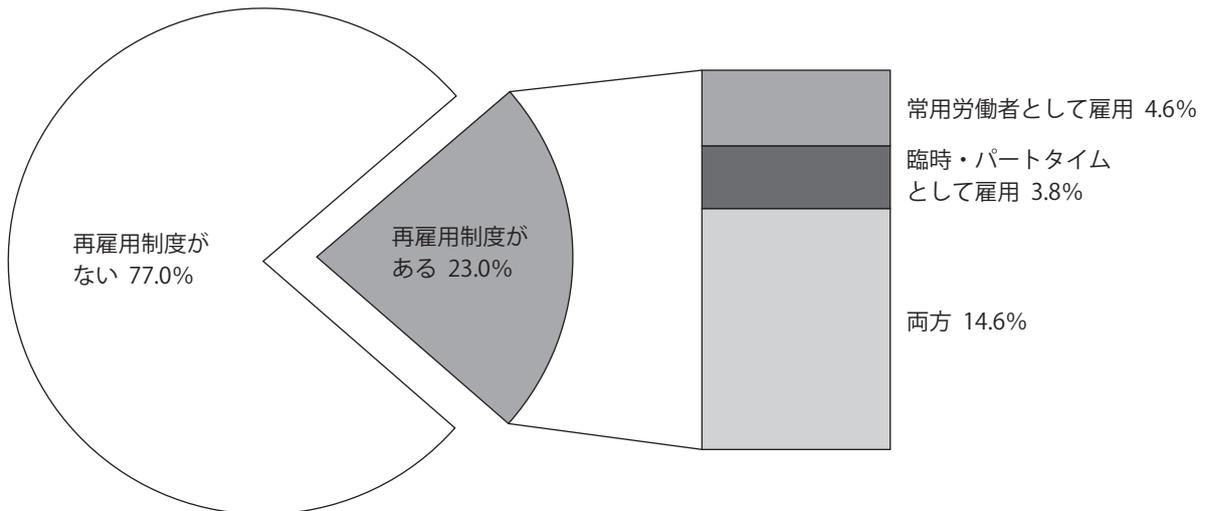
第34図 介護を行う労働者のための所定労働時間短縮措置等の状況 (MA)



### (7) 再雇用制度

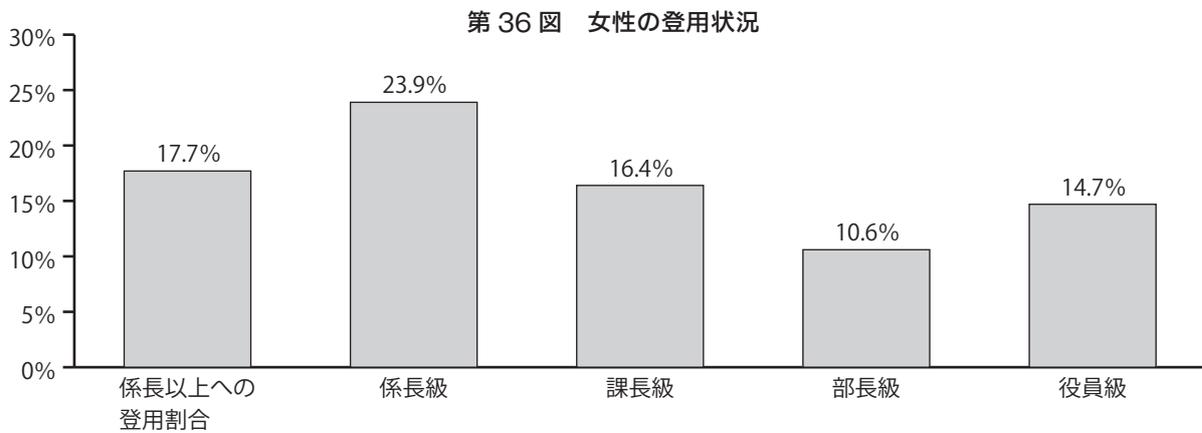
介護を理由として退職した者に対する再雇用制度について示したのが第35図である。これによると、「再雇用制度がある」事業所は23.0%となっている。〔統計表第30表〕

第35図 介護等による退職者に対する再雇用制度の状況



## 10. 女性の登用

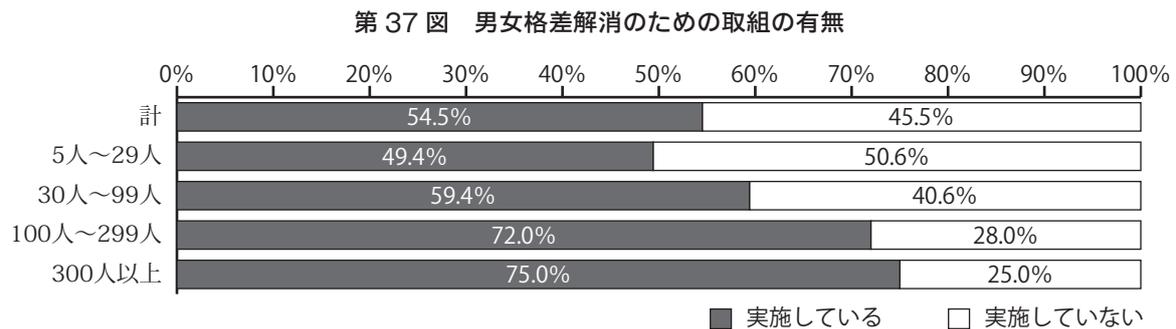
女性の役職登用について示したのが第36図である。これによると、係長相当以上の役職に女性を登用している割合は、17.7%であり、前回調査時の18.1%と比較し0.4ポイント減少している。また、役職段階別にみても、係長相当職に登用されている割合が23.9%と最も多かった。〔統計表第31表〕



## 11. 固定的な男女の役割分担意識

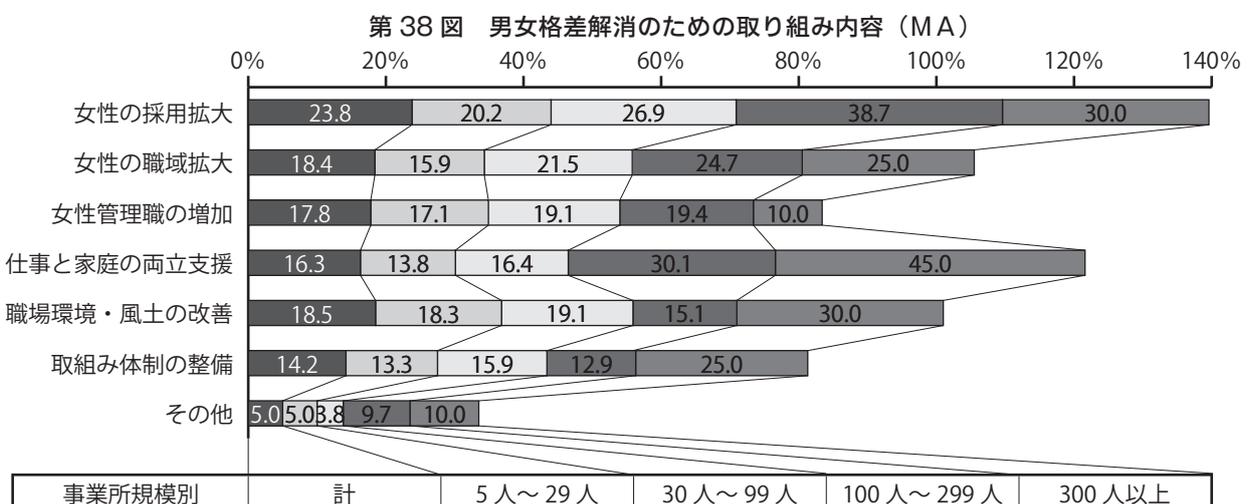
### (1) 男女格差解消の取り組み状況

男女労働者間の格差を解消するために、職場で実施している措置状況について示したのが第37図であり、54.5%の事業所で何らかの取り組みが実施されている。〔統計表第32表〕



### (2) 男女格差解消の取り組み内容

(1)で「実施している」と回答した事業所のうち、その取り組み内容について示したのが第38図である。これによると、回答のあった事業所計では、「女性の採用拡大」が23.8%と最も多く、次いで「職場環境・風土の改善」が18.5%の順となっている。〔統計表第32表〕

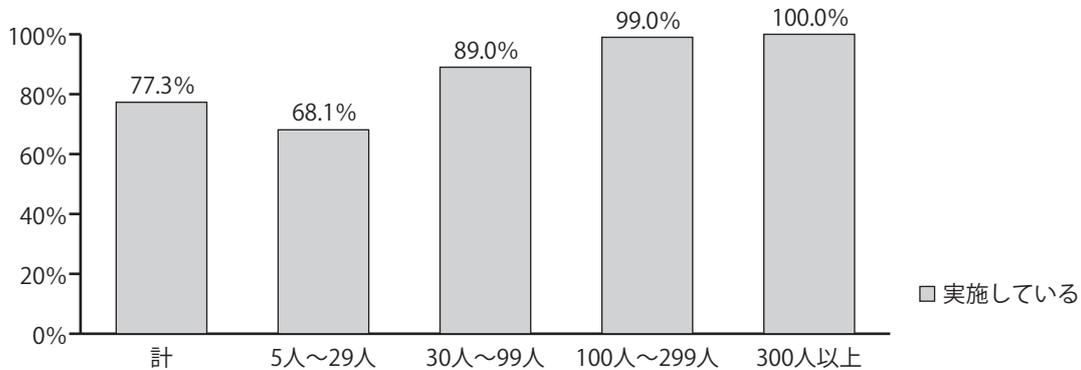


## 12. セクシュアルハラスメント

### (1) セクシュアルハラスメントの防止対策

セクシュアルハラスメントの防止対策の有無を示したのが第39図である。これによると、「防止対策を実施している」事業所は77.3%となっており、前回調査時時の73.6%と比較すると3.7ポイント増加している。規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」事業所の比率が高く、300人以上規模では100%となっている。

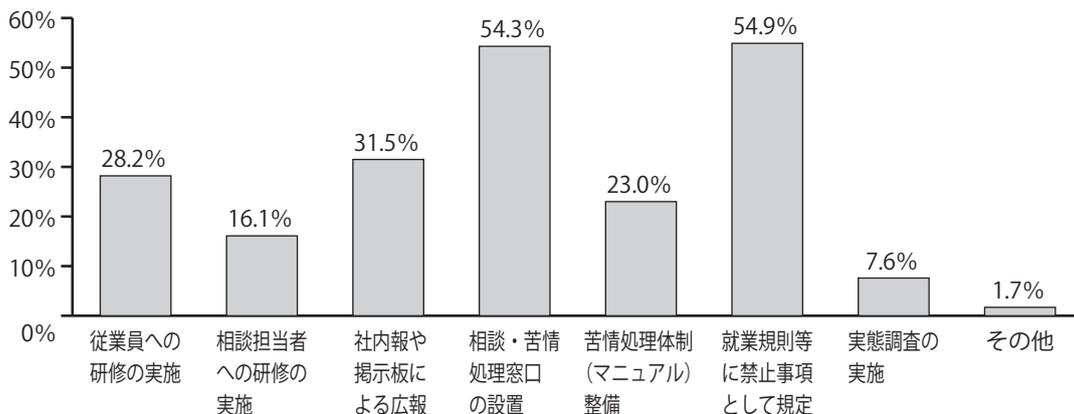
第39図 セクシュアルハラスメント防止対策の実施状況



また、防止対策の実施内容を示したのが第40図である。これによると、「就業規則等に禁止事項として規定」が54.9%と最も多く、次いで「相談・苦情処理窓口の設置」が54.3%となっている。

〔統計表第33表〕

第40図 セクシュアルハラスメント防止対策の実施内容 (MA)



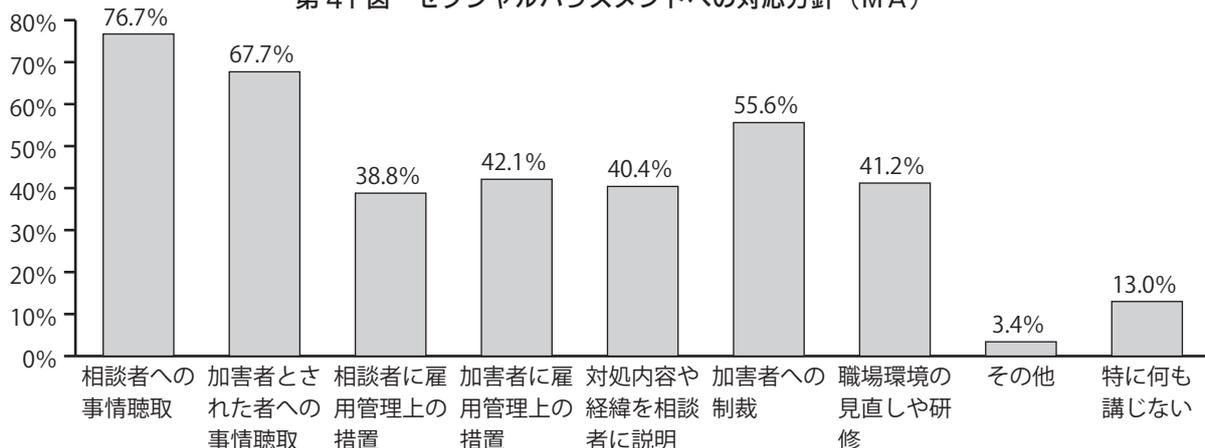
### (2) セクシュアルハラスメントへの対応方針

セクシュアルハラスメントが発生した際の対応を示したのが第41図である。

これによると、「相談者への事情聴取」が76.7%と最も多く、次いで「加害者とされた者からの事情聴取」が67.7%であった。

〔統計表第34表〕

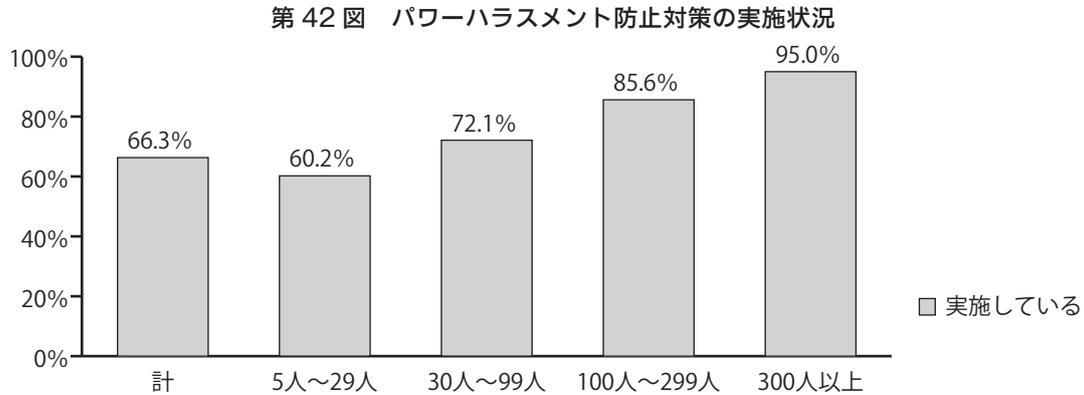
第41図 セクシュアルハラスメントへの対応方針 (MA)



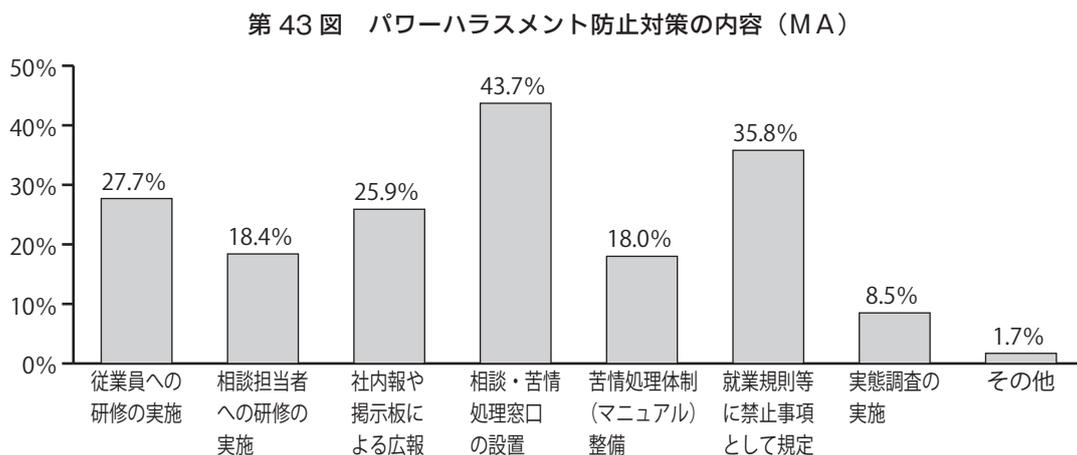
### 13. パワーハラスメント

#### (1) パワーハラスメントの防止対策

パワーハラスメントの防止対策の有無を示したのが第42図である。これによると、「防止対策を実施している」事業所は66.3%となっている。また、規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」事業所の比率が高く、300人以上規模では95.0%となっている。



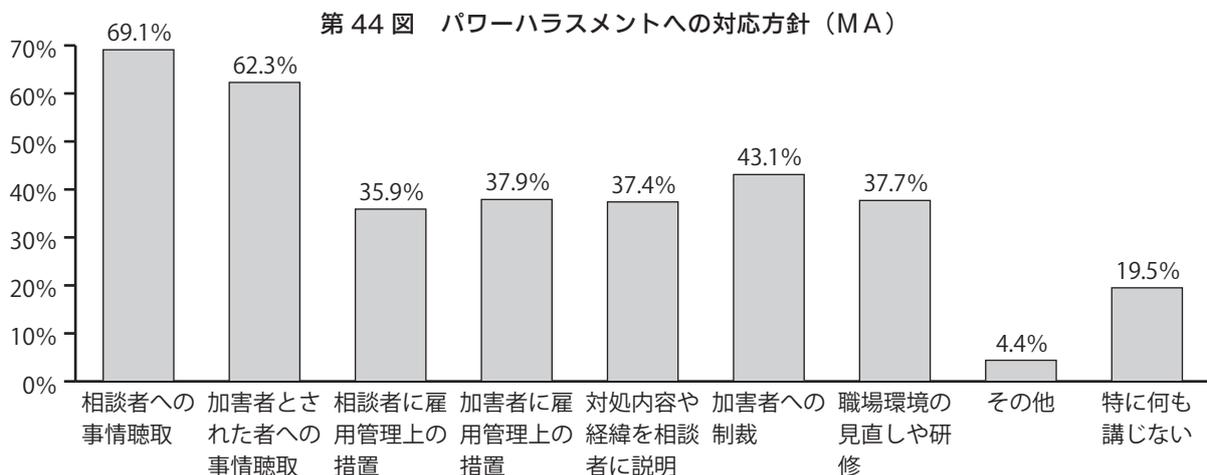
また、防止対策の実施内容を示したのが第43図である。これによると、「相談・苦情処理窓口の設置」が43.7%と最も多く、次いで「就業規則等に禁止事項として規定」が35.8%となっている。〔統計表第35表〕



#### (2) パワーハラスメントへの対応方針

パワーハラスメントが発生した際の対応を示したのが第44図である。

これによると、「相談者への事情聴取」が69.1%と最も多く、次いで「加害者とされた者からの事情聴取」が62.3%であった。〔統計表第36表〕



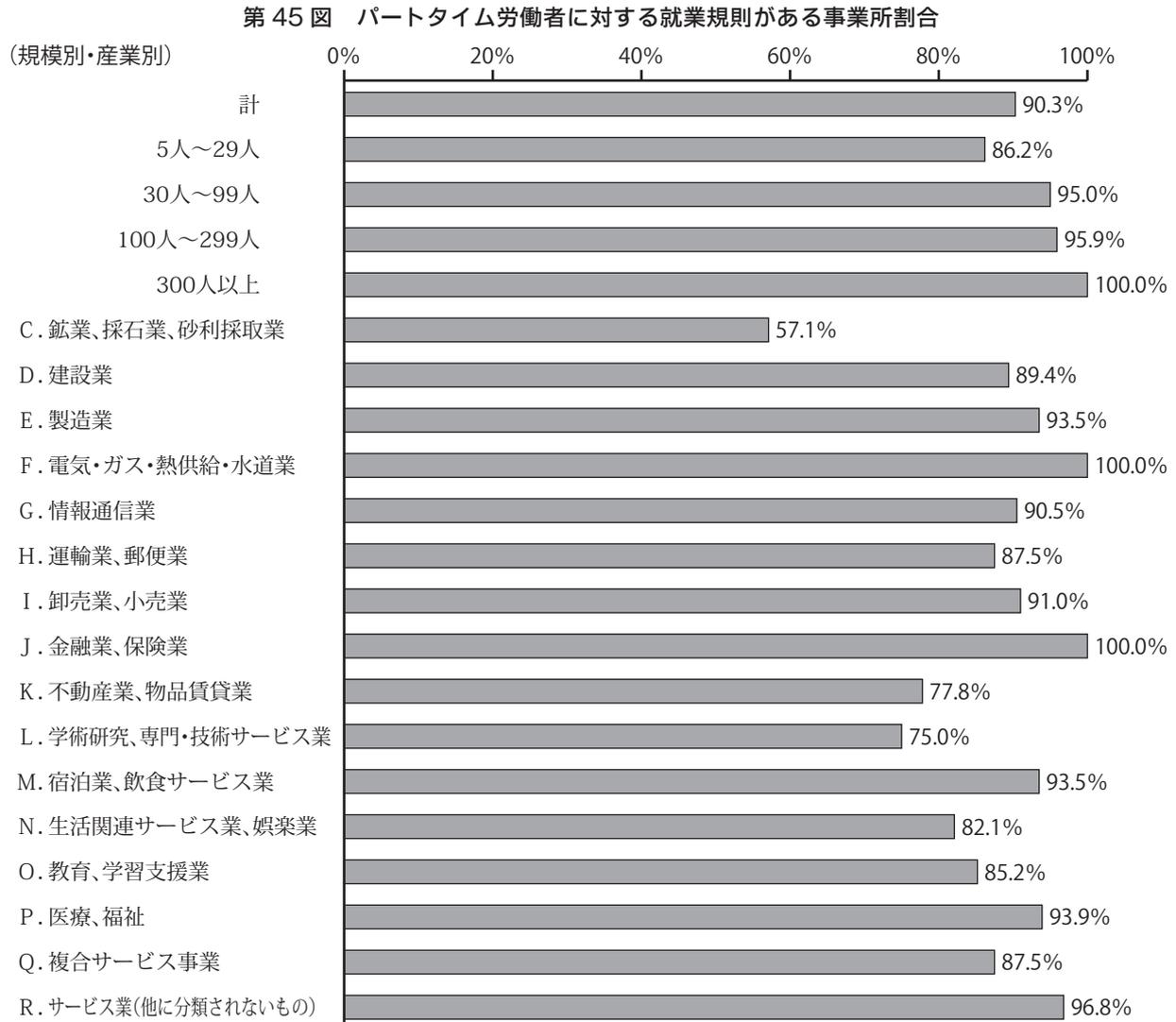
## 14. パートタイム労働者の状況

### (1) 就業規則の規定状況

パートタイム労働者に対する就業規則の規定状況について示したのが第45図である。これによると就業規則等がある事業所は90.3%だった。

また、規模が大きくなるほど就業規則等がある事業所の比率は高くなり、300人以上規模では100%となっている。

[統計表第39表]

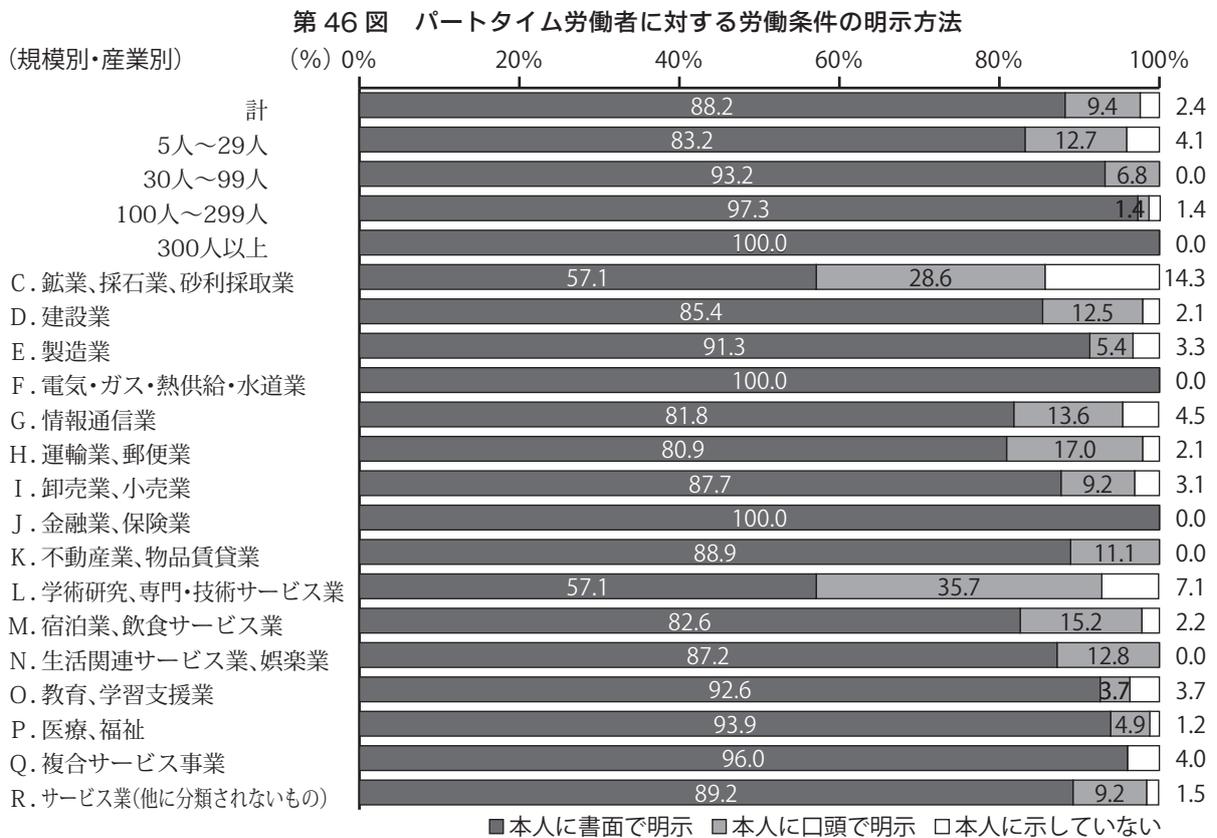


## (2) 労働条件の明示

パートタイム労働者に対する労働条件の明示について示したのが第46図である。これによると、「本人に書面で明示」する事業所が88.2%と最も多かった。

規模別においてもほとんどの事業所が「書面で明示」している。

〔統計表第40表〕



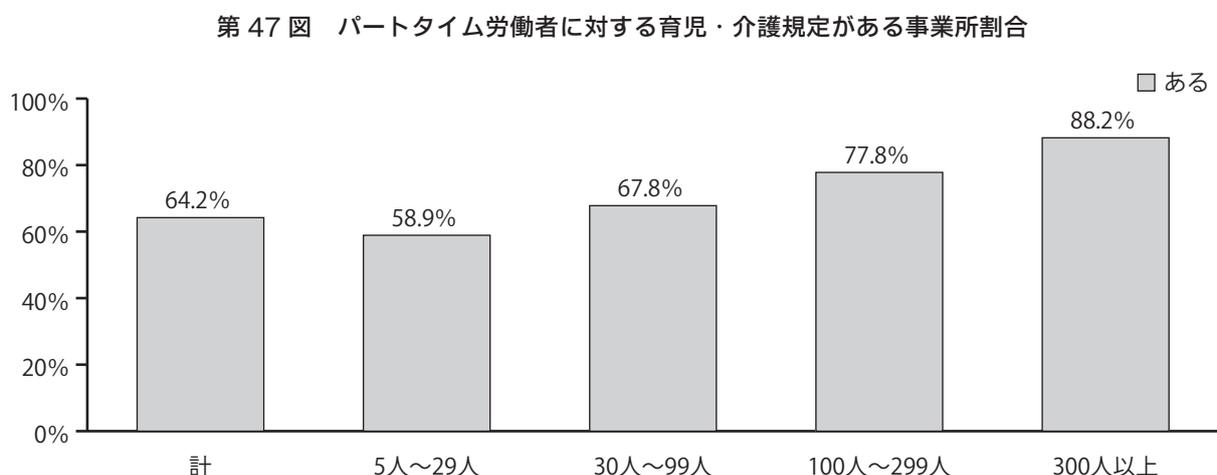
## (3) 育児・介護休業制度の有無

パートタイム労働者を対象とした育児・介護休業制度の規定状況について示したのが第47図である。

これによると、育児・介護休業制度がある事業所は64.2%であった。

規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて割合が高くなり、300人以上規模では88.2%であった。

〔統計表第41表〕

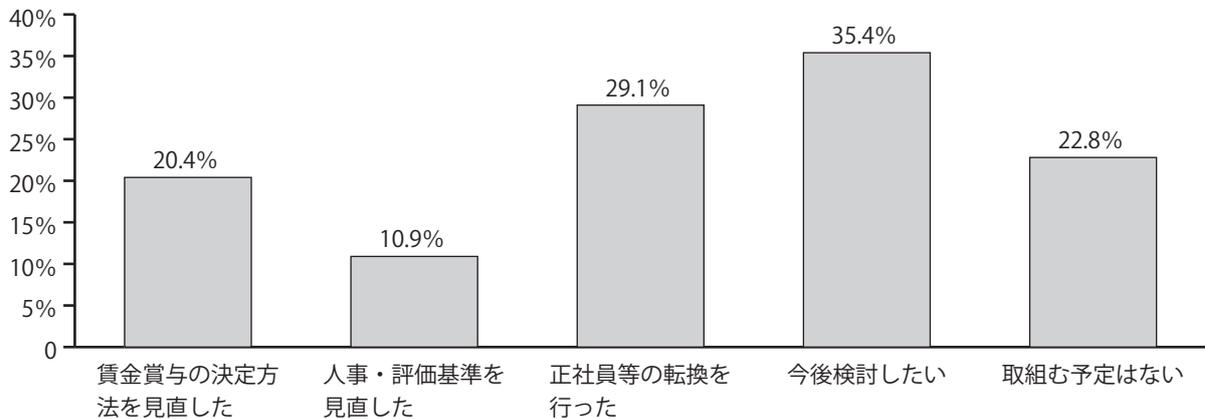


#### (4) 雇用制度の見直し

パートタイム労働者の雇用制度の見直しについて示したのが第48図である。これによると、「今後検討したい」とする回答が35.4%と最も高く、次いで「正社員等の転換を行った」と回答した事業所が29.1%であった。

[統計表第42表]

第48図 パートタイム労働者に対する雇用管理の見直し(MA)



#### (5) 今後の雇用方針

パートタイム労働者雇用の今後の方針について示したのが第49図である。これによると、「決めていない」とする事業所が53.2%と最も高かった。

[統計表第43表]

第49図 パートタイム労働者雇用の今後の方針

