平成２３年 栃木の労働環境事情

平成２３年労働環境等調査結果報告

栃木県産業労働観光部労働政策課

目　　次

Ⅰ　調　査　要　領

1　調査目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
2　調査基準日・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
3　調査期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
4　調査対象事業所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1
5　集計事業所数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1～2
6　調査方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
7　調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
8　集計方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4
9　調査結果利用法の注意・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4

Ⅱ　調　査　結　果

1　就業形態別雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5～6
2　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況・・・・・・・・・・・　7
3　労働時間等の労使の話し合いの機会の設置状況・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
4　週労働時間 60 時間以上の労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
5　年次有給休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　10
6　特別休暇（有給）制度の導入状況（正社員、非正規社員）・・・・・・・・・・・・・　11～12
7　短時間正社員制度の認知状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13
8　短時間正社員制度の有無及び活用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　14
9　心の健康対策（メンタルヘルス）の取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・　15
10　育児休業制度の有無及び利用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　16
11　育児休業制度の利用期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17～18
12　育児休業者の代替対応の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　19
13　育児に関する支援制度の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　20
14　育児休業制度の規定がない理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　21
15　介護休業制度の有無及び利用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　22
16　介護休業者の代替対応の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　23
17　介護に関する支援制度の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24
18　介護休業制度の規定がない理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　25
19　新卒採用、中途採用の男女別状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26～29
20　正社員の男女別勤続年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　30

21　女性の平均勤続年数が短い理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
22　女性の活用に対する積極的な取組（ポジティブアクション）の実施状況・・・・・・・32
23　管理職等への女性の登用状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33
24　今夏の電力不足に対する取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34
25　取組の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
26　取組を検討もしくは実施するにあたっての課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
27　事業所等が活用（利用）したいデータ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

Ⅲ　調　査　票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38～44

Ⅳ　参　考　資　料

1　平成 23 年春季賃上げ要求・妥結状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
2　平成 23 年夏季一時金要求･妥結状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
3　平成 23 年年末一時金要求･妥結状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

Ⅰ　調　査　要　領

平成２３年

労働環境等調査結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

平成 24 年５月まとめ

調　査　要　領

１　調 査 目 的

県内の事業所に雇用される常用労働者（①期間を定めずに、又は１か月を超える期間を定めて雇われている者、又は②臨時又は日雇労働者で、調査日前の２ヶ月の各月にそれぞれ１８日以上雇われた者）の労働環境等の実態を明らかにし、労働行政推進上の基礎資料とするとともに、企業における労働条件の改善及び労使関係の安定に資することを目的とする。

２　調査基準日　　平成 23 年９月 30 日

３　調 査 期 間　　平成 23 年 10 月３日～31 日

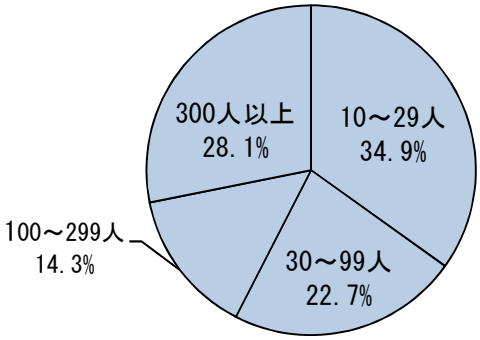
４　調査対象事業所

日本標準産業分類（第 12 回改訂：平成 19 年 11 月）に基づく 13 産業分類【①建設業、②製造業、③運輸業，郵便業、④卸売業，小売業、⑤金融業，保険業、⑥不動産業，物品賃貸業、⑦学術研究，専門・技術サービス業、⑧宿泊業，飲食サービス業、⑨生活関連サービス業，娯楽業、⑩教育，学習支援業、⑪医療，福祉、⑫複合サービス事業、⑬サービス業（他に分類されないもの）】に属する常用労働者 10 名以上の県内の 2,000 事業所。

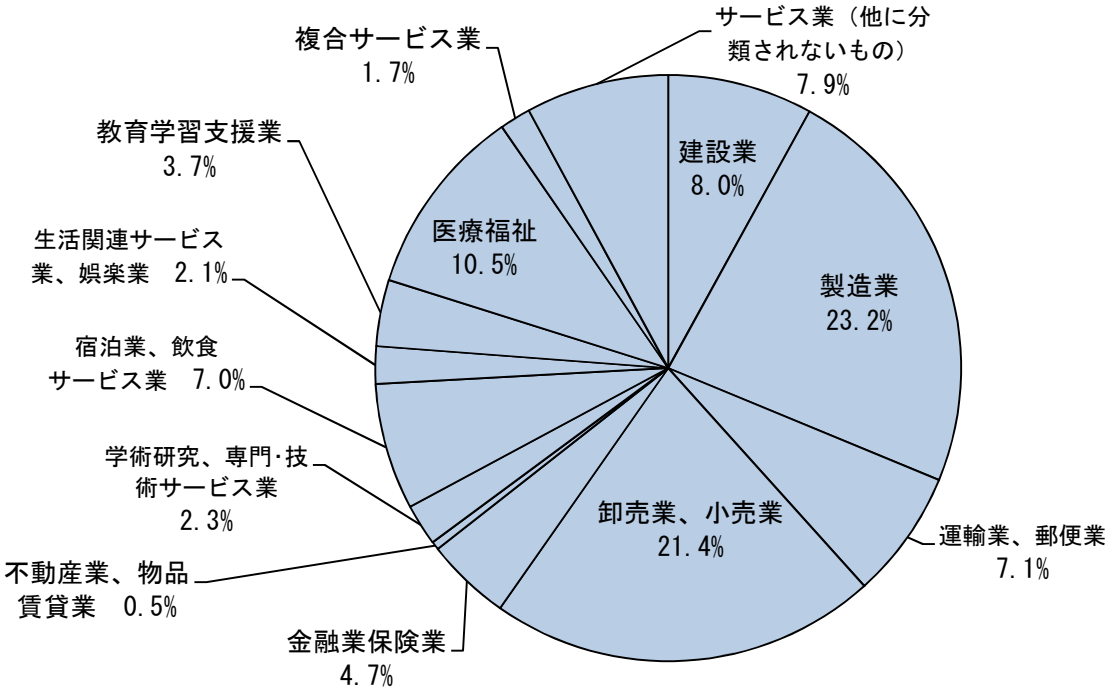
５　集計事業所数　　874 事業所（回収：1,044 事業所／回収率 52.2%）

調査対象 2,000 事業所のうち、1,044 事業所から回答があり、このうち回答時に常用労働者が 10 人未満の事業所等を除いて、有効回答数 874 事業所（有効回答率 83.7%）について集計を行った。

集計対象事業所の産業分類別・企業規模別の内訳は次のとおりである。



企業規模別集計事業所の割合



産業分類別集計事業所の割合

（社）

区　　分	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人以上	合　計
建設業	49	13	1	7	70
製造業	75	57	20	51	203
運輸業、郵便業	12	16	11	23	62
卸売業、小売業	59	37	28	63	187
金融業、保険業	1	0	7	33	41
不動産業、物品賃貸業	2	1	1	0	4
学術研究、専門･技術サービス業	16	2	0	2	20
宿泊業、飲食サービス業	15	12	7	27	61
生活関連サービス業、娯楽業	8	6	3	1	18
教育、学習支援業	21	6	4	1	32
医療、福祉	23	28	32	9	92
複合サービス事業	3	2	3	7	15
サービス業（他に分類されないもの）	21	18	8	22	69
（集計対象事業所）　小　　計	305	198	125	246	874
集計対象外					170
合　　計					1,044

※　集計対象外・・・回答時に常用労働者が 10 人未満の事業所等

6　調査方法　　郵送による通信調査、自計申告方式

7　調査項目　　調査項目は以下のとおりである。

(1)　事業所の現況

ア　企業・事業所の名称、所在地、本社等･単独事業所･支社･事業所等の別

イ　従業員企業規模

ウ　主な産業分類

(2)　事業所の労働者数

ア　事業所の常用労働者及び臨時労働者数（就業形態別労働者数）の男女別

(3)　仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組状況

ア　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

イ　労働時間等の労使の話し合いの機会の設置状況

ウ　週労働時間 60 時間以上の労働者の状況

エ　年次有給休暇の取得状況

オ　特別休暇（有給）制度の導入状況

カ　短時間正社員制度の取組状況

キ　短時間正社員制度の実績及び活用状況

ク　心の健康対策（メンタルヘルス）の取組状況

(4)　育児休業制度の取組状況

ア　育児休業制度の有無及び利用状況

イ　育児休業制度利用者の取得日数

ウ　育児休業者の代替対応の状況

エ　その他支援制度の状況

オ　育児休業制度の規定無の理由

(5)　介護休業制度の取組状況

ア　介護休業制度の有無及び利用状況

イ　介護休業制度利用者の取得日数

ウ　介護休業者の代替対応の状況

エ　その他支援制度の状況

オ　介護休業制度の規定無の理由

(6)　男女雇用機会均等の取組状況

ア　新卒採用、中途採用の男女別状況

イ　正社員の男女別平均勤続年数及び女性の平均勤続年数が短い理由

ウ　女性の活用に対する積極的な取組（ポジティブアクション）の実施状況

エ　管理職等への女性の登用状況

(7)　昨夏の電力不足に対する取組状況

ア　昨夏の電力不足に対する取組状況

イ　取組を検討もしくは実施するにあたっての課題

(8)　その他＊アンケート　事業所等が活用（利用）したいデータ及び報告書配付希望の有無

8　集 計 方 法　　Excel による単純算術平均とした。

9　調査結果利用法の注意

(1)　記号の説明：「－」・・・皆無

(2)　調査対象事業所の交替により、数値の時系列比較については整合しない場合がある。

(3)　本文中各表の構成比は、小数点第 2 位を四捨五入して算出しているため、合計は必ずしも 100.0%にならない。

(4)　「複数回答」と表示した項目は、当調査項目について２つ以上の回答を認めたものであり、特に表示がない場合は「単数回答」（１つのみ回答を認めたもの）である。

(5)　設問が「単数回答」の場合、割合の分母は当設問の回答事業所数とする。

(6)　設問が「複数回答」の場合、当設問の回答事業所数または総回答数を母数として割合を算出したため、割合の合計は 100.0%にならない。

(7)　集計事業所数については、個々の設問に回答をいただいた事業所の集計数であるため、調査項目により集計数が異なる場合がある。

Ⅱ　調　査　結　果

1　就業形態別雇用状況・・・「正社員」68.4%、「非正規社員」31.6%

就業形態別雇用状況をみると、全体では「正社員」68.4%（対前年度比5.5ポイント増）、「非正規社員」31.6%（対前年度比5.5ポイント減）となっている。

非正規社員の内訳では「パートタイム労働者」が19.9%（対前年度比7.1ポイント減）と最も高く、次いで「派遣社員」3.5%（対前年度比0.2ポイント増）の順になっている。「パートタイム労働者」の内訳では「短時間パート」が13.4%と高い。

「正社員」の割合は、男性が79.9%（対前年度比3.1ポイント増）に対して、女性が47.3%（対前年度比6.6ポイント増）となっている。「非正規社員」の割合は、男性が20.1%（対前年度比3.1ポイント減）に対して、女性が52.7%（対前年度比6.6ポイント減）となっている。

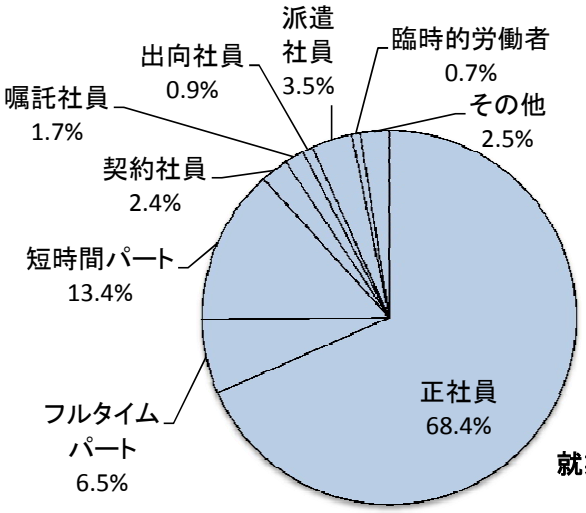
企業規模別にみると、「正社員」の場合、「300人以上」の事業所が70.8%と最も高く、一方で「非正規社員」の場合、「30～99人」の事業所が38.0%と最も高くなっている。

産業別にみると、「正社員」の場合、「学術研究、専門・技術サービス」が88.2%と最も高く、一方で「非正規社員」の場合、「宿泊業、飲食サービス」が74.8%と最も高くなっている。

表１　就業形態別雇用状況　【全体】

区分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他
		社	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		874 (932)	46,903 (51,258)	68.4 (62.9)	31.6 (37.1)	6.5 (8.1)	13.4 (18.9)	2.4 (1.8)	1.7 (2.1)	0.9 (0.9)	3.5 (3.3)	0.7 (1.4)	2.5 (0.6)
男性			30,447 (31,518)	79.9 (76.8)	20.1 (23.2)	3.8 (4.8)	4.5 (7.8)	1.7 (1.8)	2.0 (2.5)	1.2 (1.3)	3.2 (3.5)	0.5 (0.9)	3.2 (0.6)
女性			16,456 (19,740)	47.3 (40.7)	52.7 (59.3)	11.5 (13.3)	29.9 (36.6)	3.6 (1.8)	1.1 (1.5)	0.4 (0.2)	4.2 (3.1)	1.1 (2.0)	1.0 (0.8)
企業規模別	10～29人	305	5,431	68.1	31.9	7.2	18.7	1.2	1.4	0.3	1.1	1.1	1.0
	30～99人	198	8,340	62.0	38.0	9.7	19.0	2.1	1.6	0.5	2.5	1.5	1.1
	100～299人	125	8,082	67.9	32.1	5.6	13.2	5.3	2.4	0.9	1.9	0.7	2.0
	300人以上	246	25,050	70.8	29.2	5.5	10.5	1.7	1.6	1.1	4.9	0.4	3.4
産業別	建設業	70	1,591	84.8	15.2	4.0	3.0	2.0	0.8	0.6	0.0	1.1	3.7
	製造業	203	22,510	76.4	23.6	4.4	5.3	1.8	1.5	1.1	6.0	0.2	3.4
	運輸業・郵便業	62	2,440	75.2	24.8	3.4	7.6	4.2	4.1	3.8	1.0	0.7	0.0
	卸売・小売業	187	5,818	55.2	44.8	8.9	28.1	1.7	2.0	0.2	0.5	1.9	1.4
	金融業・保険業	41	1,067	85.3	14.7	7.9	4.5	1.0	0.9	0.0	0.4	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	4	140	74.3	25.7	2.9	22.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	20	365	88.2	11.8	1.9	4.4	2.7	2.5	0.0	0.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス	61	2,063	25.2	74.8	9.1	60.0	2.0	0.6	0.5	0.2	2.1	0.3
	生活関連サービス業、娯楽業	18	613	40.3	59.7	25.3	24.5	2.0	1.5	0.0	0.2	6.0	0.3
	教育、学習支援業	32	1,045	67.9	32.1	4.5	20.6	1.7	1.5	0.0	0.8	0.9	2.1
	医療、福祉	92	5,382	68.3	31.7	10.9	13.4	1.9	1.5	0.3	1.0	0.2	2.4
	複合サービス事業	15	726	48.8	51.2	6.9	20.4	17.2	2.6	0.4	1.2	2.5	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	69	3,143	52.7	47.3	8.5	21.5	4.3	2.3	0.6	5.6	1.4	3.1

（　）は、平成22年同調査結果



就業形態別雇用状況
【全体】

表 1－2　就業形態別雇用状況　【男性】

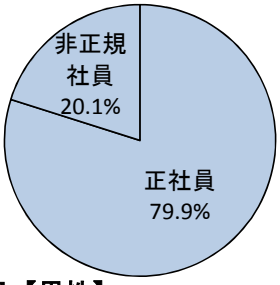
区　分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他
		社	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全　体　【男性】		874	30,447 (31,518)	79.9 (76.8)	20.1 (23.2)	3.8 (4.8)	4.5 (7.8)	1.7 (1.8)	2.0 (2.5)	1.2 (1.3)	3.2 (3.5)	0.5 (.9)	3.2 (0.6)
企業規模別	10～29人	305	3,253	80.0	20.0	5.8	7.7	1.3	1.9	0.2	0.6	1.3	1.4
	30～99人	198	4,690	77.1	22.9	5.4	7.4	1.6	2.0	0.9	2.9	1.3	1.2
	100～299人	125	4,200	80.2	19.8	2.9	3.5	4.1	3.4	1.1	1.2	0.7	2.9
	300人以上	246	18,304	80.5	19.5	3.2	3.5	1.2	1.8	1.4	4.1	0.2	4.2
産業別	建設業	70	1,380	86.4	13.6	3.5	1.1	2.2	0.9	0.5	0.0	1.2	4.3
	製造業	203	17,917	83.7	16.3	2.8	0.8	1.1	1.6	1.2	4.4	0.2	4.1
	運輸業・郵便業	62	2,133	78.6	21.4	3.1	4.1	4.3	4.5	3.9	0.8	0.6	0.0
	卸売・小売業	187	3,044	78.4	21.6	3.8	11.1	1.7	2.5	0.4	0.2	0.8	1.1
	金融業・保険業	41	487	94.3	5.7	4.3	0.2	0.2	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	4	90	78.9	21.1	1.1	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	20	250	88.0	12.0	1.6	3.2	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス	61	715	47.4	52.6	8.3	35.1	4.1	1.7	1.5	0.6	0.6	0.8
	生活関連サービス業、娯楽業	18	283	61.8	38.2	18.0	9.5	2.5	2.5	0.0	0.0	4.9	0.7
	教育、学習支援業	32	452	72.6	27.4	0.9	19.2	1.8	3.3	0.0	0.0	1.8	0.4
	医療、福祉	92	1,382	75.2	24.8	5.4	10.1	2.1	1.3	0.6	0.8	0.1	4.4
	複合サービス事業	15	361	70.9	29.1	8.9	8.3	2.5	3.6	0.8	0.3	4.7	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	69	1,953	60.7	39.3	8.3	11.8	2.4	3.3	0.8	6.4	2.1	4.1

（　）は、平成22年同調査結果

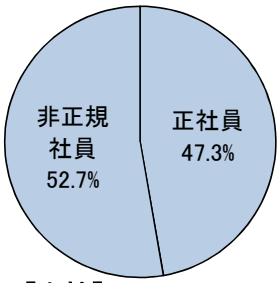
表 1－3　就業形態別雇用状況　【女性】

区　分		集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員	フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他
		社	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全　体　【女性】		874	16,456 (19,740)	47.3 (40.7)	52.7 (59.3)	11.5 (13.3)	29.9 (36.6)	3.6 (1.8)	1.1 (1.5)	0.4 (0.2)	4.2 (3.1)	1.1 (2.0)	1.0 (0.8)
企業規模別	10～29人	305	2,178	50.3	49.7	9.3	35.2	1.0	0.7	0.4	2.0	0.9	0.4
	30～99人	198	3,650	42.6	57.4	15.2	34.0	2.6	0.9	0.1	2.0	1.7	0.9
	100～299人	125	3,882	54.6	45.4	8.6	23.7	6.6	1.3	0.7	2.7	0.7	1.1
	300人以上	246	6,746	44.6	55.4	11.9	29.5	3.3	1.1	0.4	7.0	1.0	1.3
産業別	建設業	70	211	74.4	25.6	7.6	15.2	0.9	0.0	1.4	0.0	0.5	0.0
	製造業	203	4,593	48.2	51.8	10.4	22.6	4.7	1.0	0.8	11.8	0.2	0.3
	運輸業・郵便業	62	307	51.5	48.5	5.9	31.9	3.6	0.7	2.6	2.3	1.6	0.0
	卸売・小売業	187	2,774	29.7	70.3	14.5	46.8	1.8	1.5	0.0	0.7	3.1	1.8
	金融業・保険業	41	580	77.8	22.2	10.9	8.1	1.7	0.9	0.0	0.7	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	4	50	66.0	34.0	6.0	28.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	20	115	88.7	11.3	2.6	7.0	0.9	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス	61	1,348	13.4	86.6	9.6	73.2	1.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	18	330	21.8	78.2	31.5	37.3	1.5	0.6	0.0	0.3	7.0	0.0
	教育、学習支援業	32	593	64.4	35.6	7.3	21.6	1.7	0.2	0.0	1.3	0.2	3.4
	医療、福祉	92	4,000	66.0	34.0	12.8	14.6	1.9	1.6	0.3	1.1	0.2	1.7
	複合サービス事業	15	365	26.8	73.2	4.9	32.3	31.8	1.6	0.0	2.2	0.3	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	69	1,190	39.5	60.5	8.9	37.5	7.4	0.7	0.3	4.2	0.2	1.3

（　）は、平成22年同調査結果



就業形態別雇用状況 【男性】



就業形態別雇用状況 【女性】

２　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況・・・

「言葉も内容も知っている」43.2%

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についての認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」が43.2%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」38.2%となっている。

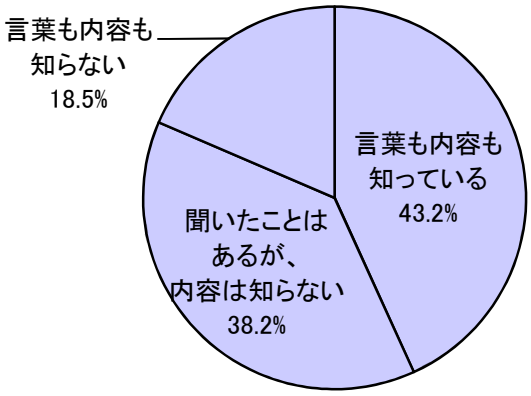
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど認知度が高くなり、「300人以上」は「言葉も内容も知っている」が65.9%となっている。

産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「金融業・保険業」が78.0%と最も高く、次いで「運輸業・郵便業」及び「不動産業・物品賃貸業」が50.0%となっている。

表２　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

区　分		言葉も内容も知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	言葉も内容も知らない
全　体		% 43.2 (39.6)	% 38.2 (41.7)	% 18.5 (18.7)
企業規模別	10～29人	26.7	47.5	25.7
	30～99人	35.9	41.0	23.1
	100～299人	50.0	37.1	12.9
	300人以上	65.9	25.2	8.9
産業別	建設業	43.5	37.7	18.8
	製造業	48.0	37.6	14.4
	運輸業・郵便業	50.0	32.3	17.7
	卸売・小売業	40.0	41.1	18.9
	金融業・保険業	78.0	22.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	50.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス	20.0	55.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス	38.3	26.7	35.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5.6	55.6	38.9
	教育、学習支援業	34.4	53.1	12.5
	医療、福祉	38.0	42.4	19.6
	複合サービス事業	33.3	46.7	20.0
	サービス業（他に分類されないもの）	44.1	36.8	19.1

（　　）は、平成22年同調査結果



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知状況

３ 労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

・・・「話し合いの機会を設けている」48.7%

労働時間等（長時間労働の削減、労働時間の短縮等）の課題についての労使間の話し合いの機会についてみると、「話し合いの機会を設けている」が48.7%と最も高く、次いで「話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する」が29.0%となっている。

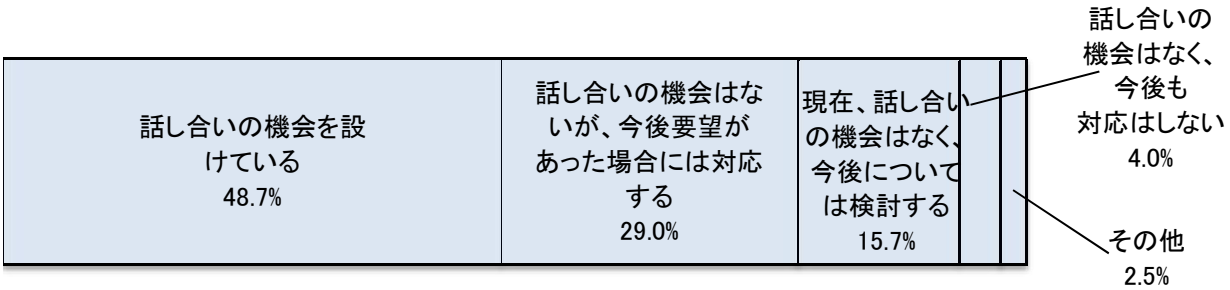
企業規模別でみると、「話し合いの機会を設けている」については、「300人以上」では73.0%となっている一方、「30～99人」では35.1%となっている。

産業別でみると、「話し合いの機会を設けている」において、「金融業・保険業」が87.8%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」61.1%となっている。

表３　労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

区分		話し合いの機会を設けている	話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する	現在、話し合いの機会はなく、今後については検討する	話し合いの機会はなく、今後も対応はしない	その他
全体		% 48.7 (43.2)	% 29.0 (34.8)	% 15.7 (14.9)	% 4.0 (4.3)	% 2.5 (2.8)
企業規模別	10～29人	38.3	33.3	16.5	7.3	4.6
	30～99人	35.1	39.2	22.2	2.6	1.0
	100～299人	47.6	30.6	18.5	2.4	0.8
	300人以上	73.0	14.8	8.2	2.0	2.0
産業別	建設業	46.4	30.4	18.8	2.9	1.4
	製造業	47.0	31.0	13.5	6.5	2.0
	運輸業・郵便業	59.7	27.4	8.1	3.2	1.6
	卸売・小売業	47.8	29.0	18.3	2.7	2.2
	金融業・保険業	87.8	7.3	0.0	0.0	4.9
	不動産業・物品賃貸業	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	35.0	30.0	20.0	0.0	15.0
	宿泊業、飲食サービス	51.7	27.6	15.5	5.2	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	61.1	16.7	16.7	5.6	0.0
	教育、学習支援業	28.1	37.5	21.9	6.3	6.3
	医療、福祉	35.9	35.9	22.8	3.3	2.2
	複合サービス事業	60.0	20.0	13.3	6.7	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	47.1	29.4	14.7	4.4	4.4

（　）は、平成22年同調査結果



労働時間等の課題について労使間の話し合いの機会の設置状況

４　週労働時間60時間以上の労働者の状況・・・「労働者数」1.2%
雇用形態別割合　「正社員」91.7%　「非正規社員」8.3%

平成23年9月給与締め日前1週間の労働時間について、週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所は7.9%であり、9割超の事業所で週労働時間60時間以上の労働者がいない。

週労働時間60時間以上の「労働者数」は1.2%であり、雇用形態別割合でみると「正社員」91.7%、「非正規社員」8.3%となっている。

週労働時間60時間以上の労働者がいた事業所について企業規模別にみると、「30～99人」が10.7%と最も高く、次いで「300人以上」が8.2%となっている。

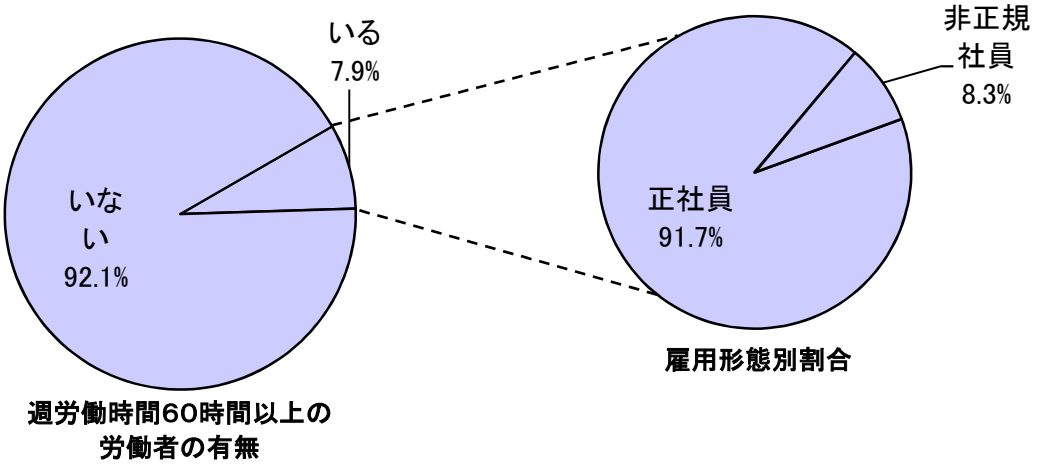
産業別にみると「運輸業・郵便業」が24.2%と最も高く、次いで「製造業」12.1%となっている。

表４　週労働時間60時間以上の労働者の状況

区分		週労働時間60時間以上の労働者がいる事業所				週労働時間60時間以上の労働者がいない
			労働者数	雇用形態別割合		
				正社員	非正規社員	
全体		% 7.9 (9.4)	% 1.2 (1.3)	% 91.7 (85.3)	% 8.3 (14.7)	% 92.1 (90.6)
企業規模別	10～29人	5.6	1.4	78.2	21.8	94.4
	30～99人	10.7	1.7	90.6	9.4	89.3
	100～299人	8.1	1.6	95.5	4.5	91.9
	300人以上	8.2	0.9	94.8	5.2	91.8
産業別	建設業	7.2	1.0	100.0	0.0	92.8
	製造業	12.1	1.0	95.5	4.5	87.9
	運輸業・郵便業	24.2	6.0	92.5	7.5	75.8
	卸売・小売業	4.8	0.4	85.7	14.3	95.2
	金融業・保険業	0.0	0.0	－	－	100.0
	不動産業・物品賃貸業	0.0	0.0	－	－	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5.0	0.5	100.0	0.0	95.0
	宿泊業、飲食サービス業	8.3	1.4	71.4	28.6	91.7
	生活関連サービス業、娯楽業	5.6	1.1	0.0	100.0	94.4
	教育、学習支援業	3.1	6.3	100.0	0.0	96.9
	医療、福祉	0.0	0.0	－	－	100.0
	複合サービス事業	0.0	0.0	－	－	100.0
	サービス業（他に分類されないもの）	10.3	1.7	84.9	15.1	89.7

（　）は、平成22年同調査結果

※「労働者数」の割合の分母＝当調査の「就業形態別集計労働者数」から



５　年次有給休暇の取得状況

・・・「取得率」【正社員】53.9%　【非正規社員】61.5%

年次有給休暇の付与状況についてみると、「正社員」の場合、「制度がある」事業所は全体の92.0%であり、「一人当たりの平均付与日数」16.7日、「一人当たりの平均取得日数」9.0日、「取得率」53.9%となっている。

また、「非正規社員」の場合、「制度がある」事業所は全体の68.1%であり、「一人当たりの平均付与日数」13.9日、「一人当たりの平均取得日数」8.6日、「取得率」61.5%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」ともに「10～29人」で「制度あり」の割合が最も低くなっている。

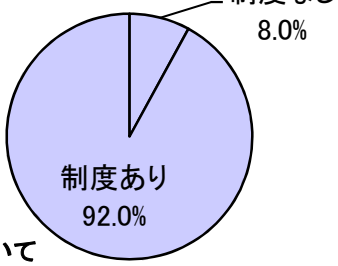
産業別にみると、「正社員」の場合「不動産業、物品賃貸業」において「制度あり」が75.0%と最も低くなっており、「非正規社員」の場合「建設業」において「制度あり」が42.5%と最も低くなっている。

表５　年次有給休暇の付与及び取得状況

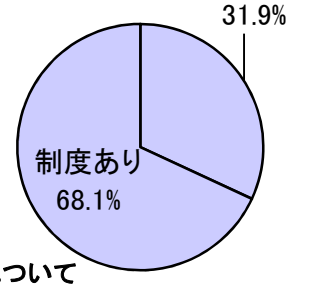
区　分		正社員		非正規社員	
		制度あり	制度なし	制度あり	制度なし
全　体		% 92.0 (90.6)	% 8.0 (9.4)	% 68.1 (62.5)	% 31.9 (37.5)
一人当たりの平均付与日数		日 16.7 (14.9)		日 13.9 (10.9)	
一人当たりの平均取得日数		日 9.0 (7.8)		日 8.6 (6.5)	
取得率		% 53.9 (52.3)		% 61.5 (59.6)	
企業規模別	10～29人	% 82.0	% 18.0	% 36.4	% 63.6
	30～99人	94.4	5.6	67.7	32.3
	100～299人	100.0	0.0	88.9	11.1
	300人以上	98.0	2.0	87.8	12.2
産業別	建設業	87.0	13.0	42.5	57.5
	製造業	94.0	6.0	71.0	29.0
	運輸業・郵便業	93.4	6.6	79.5	20.5
	卸売・小売業	89.3	10.7	66.7	33.3
	金融業・保険業	97.6	2.4	81.6	18.4
	不動産業・物品賃貸業	75.0	25.0	50.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス	95.0	5.0	53.8	46.2
	宿泊業、飲食サービス	82.8	17.2	61.4	38.6
	生活関連サービス業、娯楽業	88.9	11.1	58.8	41.2
	教育学習支援業	93.5	6.5	57.7	42.3
	医療福祉	100.0	0.0	76.1	23.9
	複合サービス事業	92.9	7.1	78.6	21.4
	サービス業（他に分類されないもの）	91.2	8.8	67.2	32.8

（　）は、平成22年同調査結果

※「取得率」＝取得日数計／付与日数計×100（%）



年次有給休暇制度について
（正社員）



年次有給休暇制度について
（非正規社員）

６－１ 特別休暇（有給）制度の導入状況　【正社員】・・・「導入している」64.4%

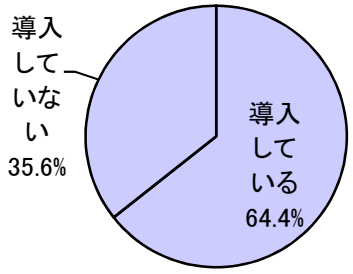
夏季休暇などの特別休暇（有給）制度の導入状況についてみると、「特別休暇（有給）制度を導入している」事業所は全体の64.4%となっており、制度の種類別でみると「夏季休暇」が32.7%と最も高くなっている。

平均付与日数は全体では7.2日であり、制度の種類別でみると「その他」が7.1日と最も長く、次いで「リフレッシュ休暇」5.9日となっている。

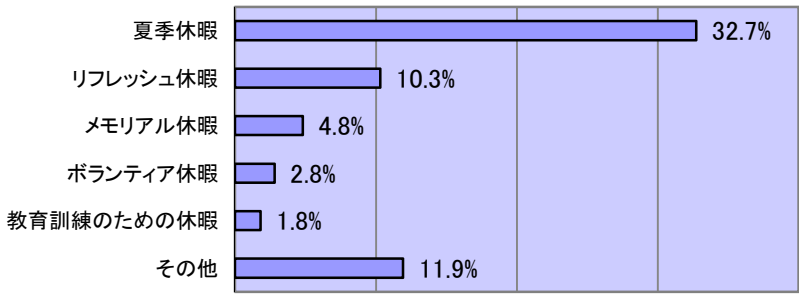
表 ６－１　特別休暇（有給）制度の導入状況 【正社員】

区　分		特別休暇（有給）制度を導入している（正社員）							特に導入していない
			制度の種類【複数回答】						
			夏季休暇	リフレッシュ休暇	メモリアル休暇	ボランティア休暇	教育訓練のための休暇	その他	
全　体		% 64.4 (63.5)	% 32.7 (27.0)	% 10.3 (11.6)	% 4.8 (5.1)	% 2.8 (1.8)	% 1.8 (2.5)	% 11.9 (15.6)	% 35.6 (36.5)
平均付与日数		日 7.2 (6.5)	日 4.3 (4.2)	日 5.9 (4.5)	日 1.6 (1.5)	日 5.6 (3.4)	日 5.5 (3.5)	日 7.1 (6.2)	
平均利用人数		人 32.4 (36.2)	人 26.6 (40.6)	人 15.6 (12.7)	人 24.5 (21.5)	人 0.8 (1.9)	人 5.1 (2.4)	人 18.7 (13.7)	
企業規模別	10～29人	% 54.9	% 36.8	% 2.8	% 2.1	% 0.9	% 3.7	% 8.6	% 14.9
	30～99人	53.3	32.1	4.7	2.8	1.4	0.9	11.3	16.3
	100～299人	65.7	32.8	8.8	5.8	0.7	0.7	16.8	8.4
	300人以上	80.6	29.0	22.2	8.3	6.5	0.9	13.6	4.6
産業別	建設業	65.4	46.9	4.9	1.2	0.0	3.7	8.6	34.6
	製造業	61.3	25.9	13.2	5.3	3.7	2.1	11.1	38.7
	運輸業・郵便業	66.7	33.3	10.6	1.5	4.5	3.0	13.6	33.3
	卸売・小売業	56.8	28.1	7.0	7.0	1.1	1.1	12.4	43.2
	金融業・保険業	98.7	30.4	27.8	15.2	3.8	1.3	20.3	1.3
	不動産業・物品賃貸業	75.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス	76.9	50.0	11.5	3.8	3.8	3.8	3.8	23.1
	宿泊業、飲食サービス	33.3	15.0	3.3	3.3	3.3	0.0	8.3	66.7
	生活関連サービス業、娯楽業	57.1	33.3	4.8	0.0	4.8	0.0	14.3	42.9
	教育、学習支援業	51.5	42.4	0.0	0.0	3.0	3.0	3.0	48.5
	医療、福祉	73.1	43.3	10.6	1.9	1.0	1.9	14.4	26.9
	複合サービス事業	68.8	43.8	0.0	0.0	6.3	0.0	18.8	31.3
	サービス業（他に分類されないもの）	67.9	38.3	9.9	3.7	4.9	1.2	9.9	32.1

（　）は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の総回答数



特別休暇制度の有無
（正社員）



特別休暇（有給）制度の種類 （正社員）

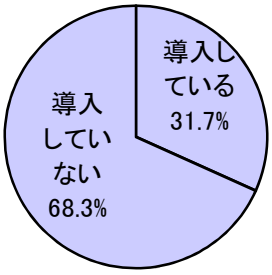
６－２ 特別休暇（有給）制度の導入状況【非正規社員】・・・「導入している」31.7%

夏季休暇などの特別休暇（有給）制度の導入状況についてみると、「特別休暇（有給）制度を導入している」事業所は全体の31.7%となっており、制度の種類別でみると「夏季休暇」が19.7%と最も高くなっている。
平均付与日数は全体では5.7日であり、制度の種類別でみると「その他」が6.9日と最も高くなっている。

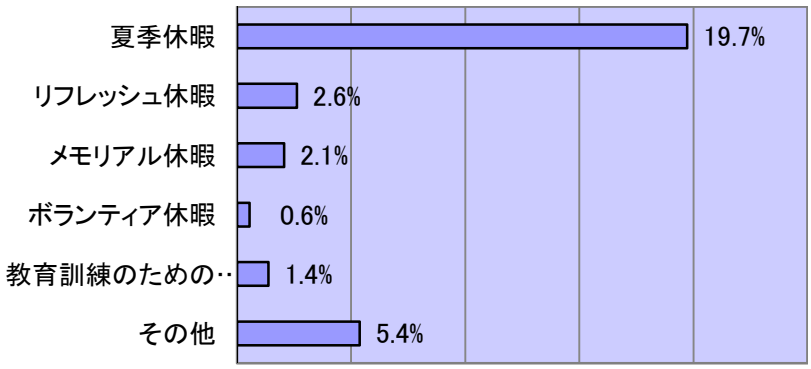
表 ６－２　特別休暇（有給）制度の導入状況及び制度の種類【非正規社員】

		特別休暇（有給）制度を導入している（非正規社員）							特に導入していない
			制度の種類【複数回答】						
			夏季休暇	リフレッシュ休暇	メモリアル休暇	ボランティア休暇	教育訓練のための休暇	その他	
全　体		% 31.7 (39.5)	% 19.7 (20.5)	% 2.6 (4.2)	% 2.1 (2.7)	% 0.6 (0.6)	% 1.4 (0.5)	% 5.4 (11.0)	% 68.3 (60.5)
平均付与日数		日 5.7 (4.3)	日 4.3 (3.9)	日 5.4 (3.5)	日 1.6 (0.9)	日 6.8 (2.5)	日 1.1 (0.3)	日 6.9 (3.3)	
平均利用人数		人 12.0 (11.0)	人 10.9 (12.5)	人 4.7 (3.7)	人 9.6 (2.2)	人 0.0 (0.0)	人 0.9 (0.3)	人 8.1 (6.1)	
企業規模別	10～29人	% 21.9	% 16.2	% 0.4	% 0.4	% 0.4	% 0.9	% 3.5	% 41.2
	30～99人	24.6	18.1	1.8	0.6	0.0	0.0	4.1	41.2
	100～299人	35.5	20.6	1.9	2.8	0.0	0.9	9.3	24.3
	300人以上	43.9	25.0	6.1	4.7	1.4	0.0	6.6	23.0
産業別	建設業	34.3	28.6	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	65.7
	製造業	31.5	20.2	2.4	3.0	0.6	0.0	5.4	68.5
	運輸業・郵便業	33.3	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	11.9	66.7
	卸売・小売業	23.2	13.9	2.0	2.0	1.3	0.7	3.3	76.8
	金融業・保険業	73.8	31.0	16.7	11.9	0.0	0.0	14.3	26.2
	不動産業・物品賃貸業	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	学術研究、専門・技術サービス	45.5	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5
	宿泊業、飲食サービス	3.6	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	96.4
	生活関連サービス業、娯楽業	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	77.8
	教育、学習支援業	32.3	22.6	0.0	0.0	3.2	3.2	3.2	67.7
	医療、福祉	39.8	25.0	3.4	1.1	0.0	1.1	9.1	60.2
	複合サービス事業	40.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	60.0
	サービス業（他に分類されないもの）	27.6	20.7	0.0	1.7	0.0	0.0	5.2	72.4

（　）は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の総回答数



特別休暇制度の有無
（非正規社員）



特別休暇(有給）制度の種類（非正規社員）

7　短時間正社員制度の認知状況・・・「言葉も内容も知っている」38.0%

短時間正社員制度についての認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」が38.0%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」33.6%となっている。

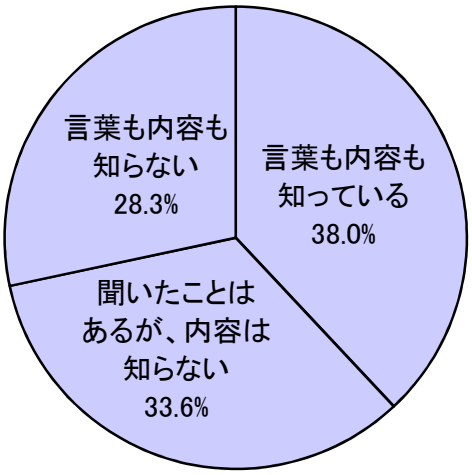
企業規模別にみると、「100～299人」「300人以上」で認知度が高く、言葉も含めての認知割合が8割を超えている。

産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「金融業・保険業」が55.0%と最も高く、次いで「複合サービス事業」53.3%となっている。

表 21　短時間正社員制度の認知状況

区　分		言葉も内容も知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	言葉も内容も知らない
全　体		% 38.0 (28.7)	% 33.6 (38.4)	% 28.3 (32.9)
企業規模別	10～29人	25.7	35.9	38.5
	30～99人	33.7	32.7	33.7
	100～299人	50.8	32.3	16.9
	300人以上	50.4	32.4	17.2
産業別	建設業	40.6	37.7	21.7
	製造業	42.1	31.7	26.2
	運輸業・郵便業	33.9	37.1	29.0
	卸売・小売業	31.9	37.3	30.8
	金融業・保険業	55.0	30.0	15.0
	不動産業・物品賃貸業	25.0	25.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス業	35.0	25.0	40.0
	宿泊業、飲食サービス業	36.7	23.3	40.0
	生活関連サービス業、娯楽業	11.1	33.3	55.6
	教育、学習支援業	34.4	40.6	25.0
	医療、福祉	46.7	30.4	22.8
	複合サービス事業	53.3	6.7	40.0
	サービス業（他に分類されないもの）	30.4	43.5	26.1

（　）は、平成22年同調査結果



短時間正社員制度の認知状況

８ 短時間正社員制度の有無及び活用状況・・・「制度がない」86.8%

H22年実績 「短時間正社員人数」 128人

短時間正社員制度の導入状況は、「制度がある」が13.2%となっており、一般的に制度は導入されていない。

短時間正社員制度がある事業所の活用方法をみると、「正社員から短時間正社員に一時的に移行する」が66.7%と最も高く、次いで「正社員から短時間正社員に恒常的に移行する」19.3%、となっている。

企業規模別でみると、「100～299人」で「制度がある」が20.2%と最も高くなっている。

産業別でみると、「制度がある」において「不動産業・物品賃貸業」が25.0%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」16.7%となっている。

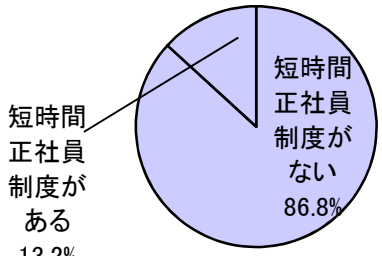
なお、平成22年実績でみると、短時間正社員の人数は全体で128人であり、企業規模別では「300人以上」が50人と最も多く、産業別にみると「製造業」が48人と最も多くなっている。

表８ 短時間正社員制度の有無及び活用状況

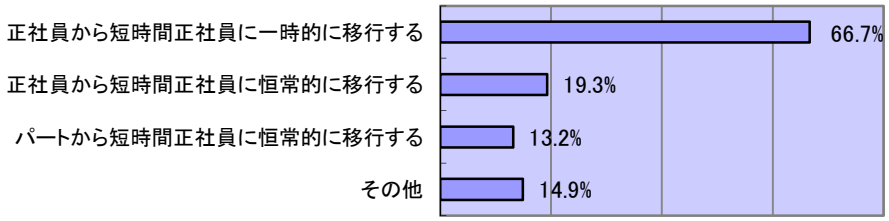
区分		短時間正社員制度がない	短時間正社員制度がある	活用方法【複数回答】 正社員から短時間正社員に一時的に移行する	正社員から短時間正社員に恒常的に移行する	パートから短時間正社員に恒常的に移行する	その他	H22年実績
全体		% 86.8 (94.8)	% 13.2 (5.2)	% 66.7 (54.2)	% 19.3 (14.6)	% 13.2 (8.3)	% 14.9 (10.4)	人 128 (27)
企業規模別	10～29人	91.7	8.3	36.0	20.0	28.0	20.0	27
	30～99人	90.7	9.3	38.9	11.1	38.9	22.2	44
	100～299人	79.8	20.2	88.0	16.0	4.0	12.0	7
	300人以上	81.1	18.9	82.6	26.1	0.0	10.9	50
産業別	建設業	86.6	13.4	22.2	22.2	11.1	33.3	9
	製造業	88.1	11.9	70.8	4.2	20.8	4.2	48
	運輸業・郵便業	90.2	9.8	83.3	16.7	16.7	16.7	0
	卸売・小売業	86.9	13.1	62.5	29.2	16.7	16.7	43
	金融業・保険業	87.8	12.2	80.0	20.0	0.0	0.0	0
	不動産業・物品賃貸業	75.0	25.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0
	学術研究、専門・技術サービス	85.0	15.0	66.7	33.3	0.0	33.3	2
	宿泊業、飲食サービス	90.0	10.0	100.0	100.0	0.0	0.0	1
	生活関連サービス業、娯楽業	83.3	16.7	66.7	33.3	0.0	33.3	2
	教育、学習支援業	84.4	15.6	60.0	20.0	0.0	20.0	4
	医療、福祉	83.7	16.3	86.7	6.7	13.3	20.0	13
	複合サービス事業	86.7	13.3	50.0	0.0	0.0	50.0	0
	サービス業（他に分類されないもの）	84.1	15.9	45.5	9.1	18.2	9.1	6

（　）は、平成22年同調査結果

※「活用方法」の割合の分母＝当設問の「短時間正社員制度がある」の回答事業所数



短時間正社員制度の有無



短時間正社員制度の活用方法

９ 心の健康対策(ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽ)の取組状況・・・「取り組んでいる」79.0%

心の健康対策に取り組んでいる事業所は79.0%となっており、取組内容では「定期健康診断における問診」が35.6%と最も高く、次いで「社内報・パンフレット等による啓発」が13.6%、「相談の実施」が13.1%と続いている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では93.1%となっている。

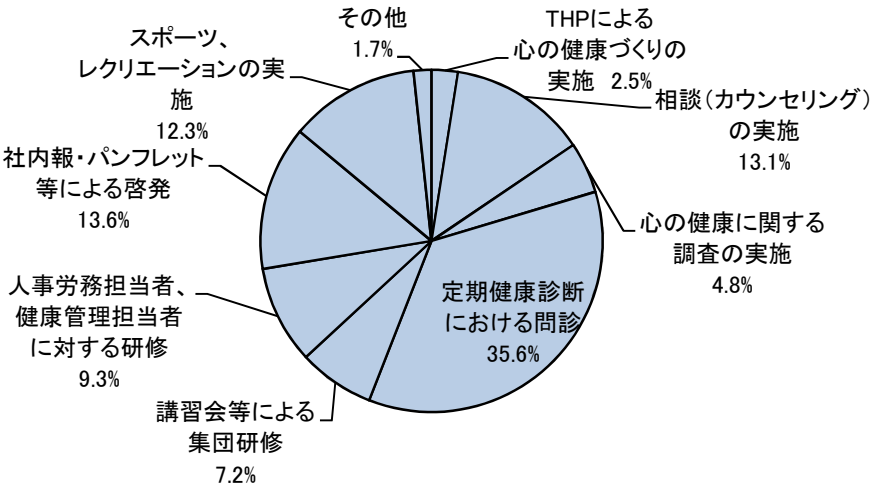
産業別にみると「金融業・保険業」が100.0%と最も高く、次いで「運輸業・郵便業」90.3%となっている。

表９　心の健康対策取組みの有無及び取組内容別事業所割合

区分		心の健康対策(ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽｹｱ)に取り組んでいる	取組内容【複数回答】									特に実施していない
			THPによる心の健康づくりの実施	相談(カウンセリング)の実施	心の健康に関する調査の実施	定期健康診断における問診	講習会等による集団研修	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修	社内報・パンフレット等による啓発	スポーツ、レクリエーションの実施	その他	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		79.0 (85.8)	2.5 (2.4)	13.1 (13.3)	4.8 (3.5)	35.6 (36.0)	7.2 (7.1)	9.3 (9.5)	13.6 (13.3)	12.3 (12.9)	1.7 (2.0)	21.0 (14.2)
企業規模別	10～29人	66.2	1.0	5.8	1.9	54.0	6.7	4.8	5.8	17.9	2.2	33.8
	30～99人	77.2	0.8	7.9	0.8	51.4	4.7	10.7	5.9	15.4	2.4	22.8
	100～299人	87.2	1.4	15.3	3.6	33.3	6.8	9.9	15.8	12.2	1.8	12.8
	300人以上	93.1	4.0	17.2	7.8	23.1	8.3	10.5	19.0	8.9	1.2	6.9
産業別	建設業	88.6	3.0	8.2	4.5	40.3	8.2	10.4	9.7	14.2	1.5	11.4
	製造業	80.3	3.9	13.8	5.2	33.5	6.8	11.4	13.2	11.4	0.8	19.7
	運輸業・郵便業	90.3	1.6	13.2	4.7	35.7	7.0	6.2	17.1	12.4	2.3	9.7
	卸売・小売業	74.3	0.8	8.8	6.1	41.4	4.2	9.6	13.4	12.6	3.1	25.7
	金融業・保険業	100.0	6.0	23.5	8.7	21.5	6.7	6.0	18.8	8.7	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	50.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス	70.0	0.0	3.7	3.7	48.1	7.4	3.7	14.8	18.5	0.0	30.0
	宿泊業、飲食サービス	68.9	1.0	17.5	5.2	29.9	7.2	9.3	18.6	8.2	3.1	31.1
	生活関連サービス業、娯楽業	66.7	0.0	14.3	0.0	33.3	4.8	0.0	19.0	28.6	0.0	33.3
	教育、学習支援業	84.4	2.6	10.5	0.0	57.9	0.0	0.0	7.9	18.4	2.6	15.6
	医療、福祉	81.5	1.3	11.6	2.6	37.4	12.3	11.0	5.8	16.1	1.9	18.5
	複合サービス事業	80.0	0.0	10.0	3.3	30.0	23.3	13.3	16.7	3.3	0.0	20.0
	サービス業(他に分類されないもの)	69.6	1.9	13.6	1.9	35.9	6.8	9.7	16.5	10.7	2.9	30.4

(　　)は、平成22年同調査結果

※「取組内容」の割合の分母＝当設問の「心の健康対策(ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽｹｱ)に取り組んでいる」の総回答数



心の健康対策(ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽｹｱ)の取組みの割合

10　育児休業制度の有無及び利用状況・・・「制度がある」 81.1%

育児休業取得率　男性 6.5%　女性 88.1%

育児休業制度の状況は、全体では「制度がある」が81.1%となっている。また、育児休業を利用できる対象者のうち、「男性の取得率」は6.5%であり、「女性の取得率」は88.1%となっている。

育児休業を取得した者の性別割合でみると、「女性」が94.0%と圧倒的に多い。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど育児休業制度があり、「300人以上」は96.3%となっている。

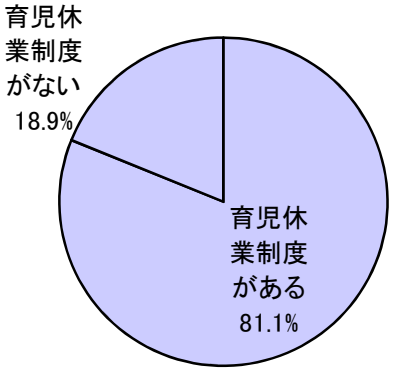
産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%ともっとも高くなっている。

表 10　育児休業制度の有無及び制度利用者の状況

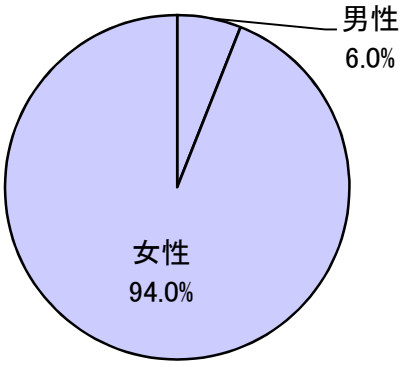
区分		育児休業制度がある	利用対象となった人数		取得率		取得した者の性別割合		育児休業制度がない
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	
全体		% 81.1 (72.6)	人 382 (404)	人 445 (358)	% 6.5 (1.0)	% 88.1 (92.7)	% 6.0 (1.2)	% 94.0 (98.8)	% 18.9 (27.4)
企業規模別	10～29人	60.1	48	74	6.3	62.2	6.1	93.9	39.9
	30～99人	85.3	57	52	3.5	92.3	4.0	96.0	14.7
	100～299人	96.0	77	120	2.6	97.5	1.7	98.3	4.0
	300人以上	96.3	200	199	9.0	91.0	9.0	91.0	3.7
産業別	建設業	67.1	20	9	0.0	77.8	0.0	100.0	32.9
	製造業	81.2	209	106	2.9	90.6	5.9	94.1	18.8
	運輸業・郵便業	83.9	24	3	16.7	100.0	57.1	42.9	16.1
	卸売・小売業	79.0	38	44	23.7	93.2	18.0	82.0	21.0
	金融業・保険業	100.0	15	30	13.3	66.7	9.1	90.9	0.0
	不動産業・物品賃貸業	75.0	4	1	0.0	100.0	0.0	100.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス	75.0	2	0	0.0	—	—	—	25.0
	宿泊業、飲食サービス	73.3	22	6	0.0	100.0	0.0	100.0	26.7
	生活関連サービス業、娯楽業	88.9	2	4	0.0	100.0	0.0	100.0	11.1
	教育、学習支援業	93.5	2	24	0.0	62.5	0.0	100.0	6.5
	医療、福祉	92.3	29	180	6.9	95.0	1.2	98.8	7.7
	複合サービス事業	66.7	0	6	—	100.0	0.0	100.0	33.3
	サービス業（他に分類されないもの）	76.8	15	32	13.3	68.8	8.3	91.7	23.2

（　）は、平成22年同調査結果

※「取得率」＝利用者数計／利用対象となった人数計×100（%）



育児休業制度の有無



育児休業取得者の性別割合

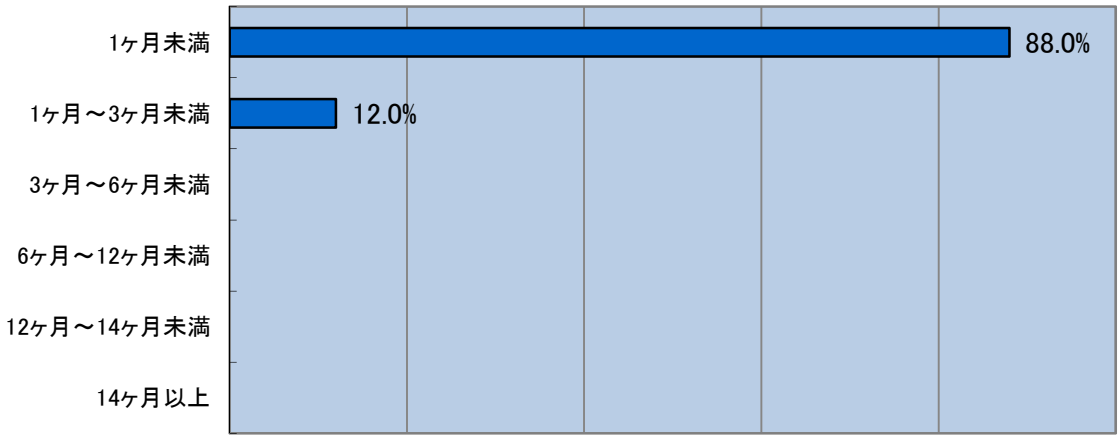
11　育児休業制度の利用期間・・・「男性」 1ヶ月未満　88.0%
「女性」 6ヶ月以上～12ヶ月未満　57.9%

育児休業制度利用者の取得日数をみると、「男性」は「1ヵ月未満」が88.0%となっている。
一方、「女性」は「6ヶ月以上～12ヶ月未満」が57.9%と最も多く、次いで「12ヶ月～14ヶ月」が18.1%となっている。

表 11－1　育児休業制度の利用期間 【男性】

区分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全体		人 25 (4)	% 88.0 (100.0)	% 12.0 (0.0)	% 0.0 (0.0)	% 0.0 (0.0)	% 0.0 (0.0)	% 0.0 (0.0)
企業規模別	10～29人	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～99人	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300人以上	18	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
産業別	建設業	0	－	－	－	－	－	－
	製造業	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業・郵便業	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	9	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	金融業・保険業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	0	－	－	－	－	－	－
	学術研究、専門・技術サービス	0	－	－	－	－	－	－
	宿泊業、飲食サービス	0	－	－	－	－	－	－
	生活関連サービス業、娯楽業	0	－	－	－	－	－	－
	教育、学習支援業	0	－	－	－	－	－	－
	医療、福祉	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	複合サービス事業	0	－	－	－	－	－	－
	サービス業（他に分類されないもの）	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（　）は、平成22年同調査結果

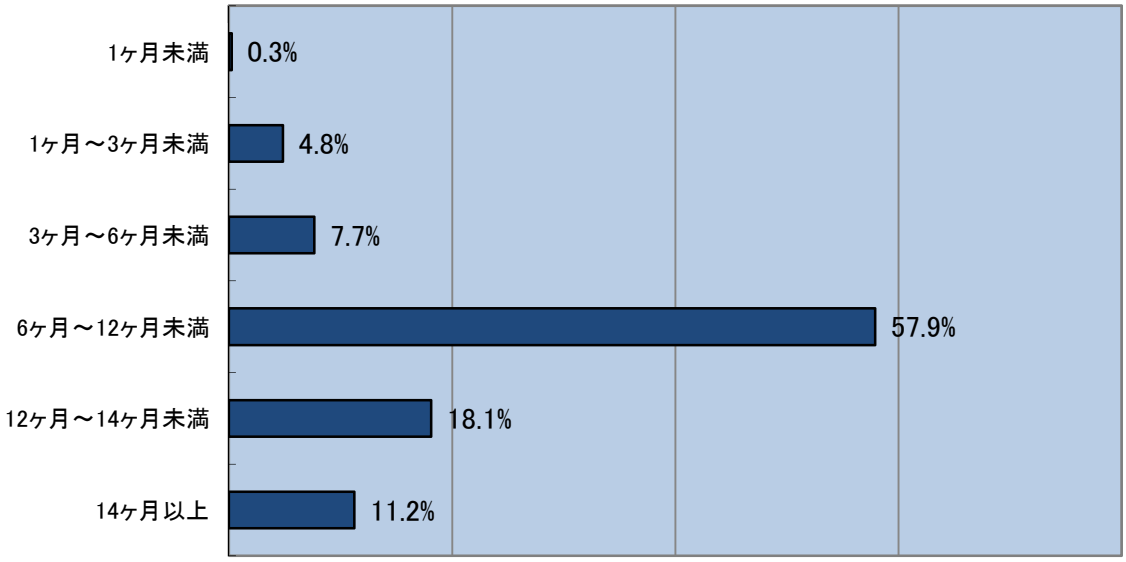


育児休業制度の取得日数内訳
【男性】

表 11－2　育児休業制度の利用期間　【女性】

区　分		利用者数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
全　体		人 392 (332)	% 0.3 (1.5)	% 4.8 (3.9)	% 7.7 (14.8)	% 57.9 (56.6)	% 18.1 (14.8)	% 11.2 (8.4)
企業規模別	10～29人	46	2.2	8.7	8.7	67.4	10.9	2.2
	30～99人	48	0.0	8.3	12.5	45.8	29.2	4.2
	100～299人	117	0.0	4.3	7.7	49.6	23.1	15.4
	300人以上	181	0.0	3.3	6.1	64.1	13.8	12.7
産業別	建設業	7	0.0	14.3	28.6	57.1	0.0	0.0
	製造業	96	0.0	5.2	5.2	39.6	29.2	20.8
	運輸業・郵便業	3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	卸売・小売業	41	0.0	2.4	17.1	70.7	4.9	4.9
	金融業・保険業	20	0.0	5.0	10.0	40.0	30.0	15.0
	不動産業・物品賃貸業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	0	－	－	－	－	－	－
	宿泊業、飲食サービス	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	4	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	15	0.0	0.0	6.7	86.7	6.7	0.0
	医療、福祉	171	0.0	3.5	5.8	63.7	15.8	11.1
	複合サービス事業	6	0.0	16.7	0.0	66.7	16.7	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	22	0.0	13.6	9.1	63.6	13.6	0.0

（　）は、平成22年同調査結果



育児休業制度の取得日数内訳
【女性】

12　育児休業者の代替対応の状況・・・「同じ部門の他の社員で対応」46.1%

育児休業者の代替対応の状況をみると、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した（する）」が46.1%と最も高く、次いで「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した（する）」25.5%となってる。

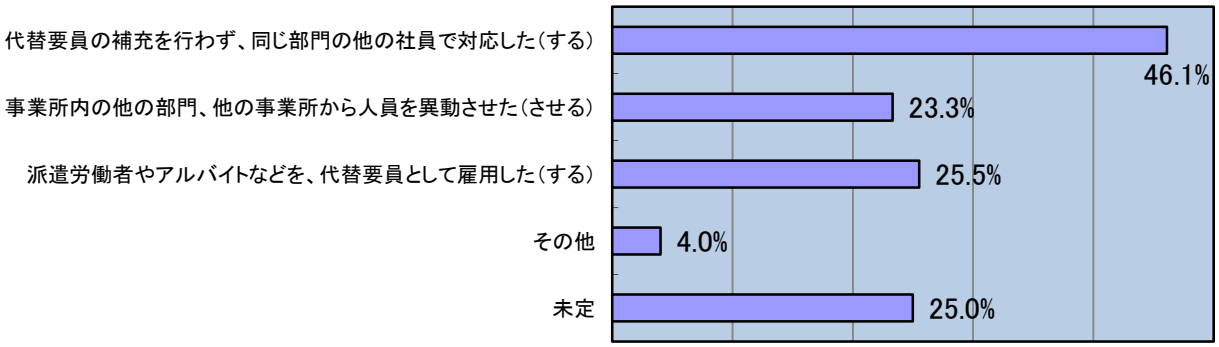
企業規模別にみると、「同じ部門の他の課の社員で対応」の場合では「100～299人」が52.1%と最も高く、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用」の場合では、「300人以上」が33.5%と最も高くなっている。

産業別にみると、「同じ部門の他の社員で対応」の場合、「建設業」が62.3%と最も高い。一方、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用」の場合では、「宿泊業、飲食サービス業」が50.0%と最も高くなっている。

表 12　育児休業者の代替対応及び要員の配置状況　【複数回答】

区分		代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した（する）	事業所内の他の部門、他の事業所から人員を異動させた（させる）	派遣労働者やアルバイトなどを、代替要員として雇用した（する）	その他	未定
全体		% 46.1 (43.4)	% 23.3 (22.2)	% 25.5 (29.3)	% 4.0 (3.5)	% 25.0 (25.8)
企業規模別	10～29人	45.5	9.9	18.9	5.2	33.0
	30～99人	43.8	18.5	21.3	3.4	31.5
	100～299人	52.1	38.0	28.1	5.8	11.6
	300人以上	45.0	32.2	33.5	2.5	19.0
産業別	建設業	62.3	21.3	13.1	3.3	27.9
	製造業	52.2	21.9	28.1	0.6	24.2
	運輸業・郵便業	61.4	28.1	15.8	1.8	19.3
	卸売・小売業	40.2	26.2	25.6	1.2	29.3
	金融業・保険業	46.3	24.4	19.5	7.3	19.5
	不動産業・物品賃貸業	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	学術研究、専門・技術サービス	44.4	11.1	16.7	0.0	38.9
	宿泊業、飲食サービス	37.0	34.8	50.0	0.0	21.7
	生活関連サービス業、娯楽業	58.8	11.8	23.5	5.9	23.5
	教育、学習支援業	25.0	12.5	28.1	18.8	21.9
	医療、福祉	41.9	26.7	29.1	11.6	17.4
	複合サービス事業	18.2	9.1	27.3	0.0	45.5
	サービス業（他に分類されないもの）	37.3	18.6	22.0	8.5	27.1

（　）は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の回答事業所数



育児休業者の代替対応及び要員の配置

13　育児に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」 75.9%

育児に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が75.9%となっており、支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が76.9%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」48.6%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど育児に関する支援制度があり、「300人以上」は92.5%となっている。

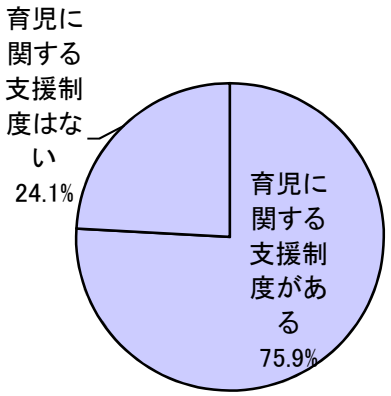
産業別でみると、「生活関連サービス業、娯楽業」で「支援制度がある」が92.3%と最も高くなっている。

表 13　育児に関する支援制度の状況

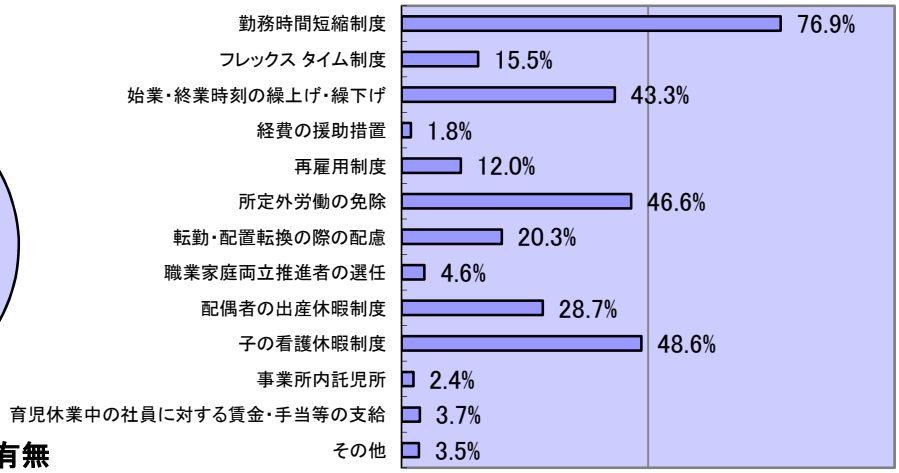
区分		育児に関する支援制度がある	支援制度の種類【複数回答】													制度はない
			勤務時間短縮制度	フレックス タイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	配偶者の出産休暇制度	子の看護休暇制度	事業所内託児所	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	その他	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体		75.9 (74.2)	76.9 (70.3)	15.5 (10.9)	43.3 (39.1)	1.8 (2.0)	12.0 (7.2)	46.6 (40.1)	20.3 (15.4)	4.6 (3.5)	28.7 (23.5)	48.6 (37.2)	2.4 (0.6)	3.7 (4.1)	3.5 (4.8)	24.1 (25.8)
企業規模別	10～29人	54.9	71.4	16.1	42.0	1.8	13.4	29.5	5.4	0.9	14.3	22.3	1.8	5.4	4.5	45.1
	30～99人	67.9	72.3	10.7	38.4	0.0	13.4	44.6	10.7	3.6	16.1	31.3	1.8	2.7	1.8	32.1
	100～299人	91.4	82.1	12.3	45.3	0.9	6.6	52.8	24.5	9.4	34.0	64.2	5.7	0.9	5.7	8.6
	300人以上	92.5	79.6	19.4	45.5	3.3	13.3	53.6	31.3	4.7	40.3	64.0	1.4	4.7	2.8	7.5
産業別	建設業	64.8	80.0	11.4	37.1	0.0	5.7	45.7	22.9	8.6	28.6	40.0	0.0	5.7	5.7	35.2
	製造業	75.4	78.6	20.6	38.9	2.4	10.3	49.2	16.7	4.0	29.4	45.2	0.0	3.2	3.2	24.6
	運輸業・郵便業	75.9	61.0	19.5	41.5	7.3	9.8	58.5	19.5	0.0	56.1	65.9	0.0	4.9	2.4	24.1
	卸売・小売業	75.5	73.0	12.6	34.2	0.9	13.5	46.8	19.8	5.4	24.3	50.5	0.9	2.7	2.7	24.5
	金融業・保険業	89.2	72.7	9.1	54.5	3.0	21.2	36.4	39.4	3.0	33.3	63.6	0.0	0.0	9.1	10.8
	不動産業・物品賃貸業	66.7	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	33.3
	学術研究、専門・技術サービス	85.7	83.3	8.3	33.3	0.0	16.7	41.7	8.3	0.0	25.0	33.3	0.0	0.0	8.3	14.3
	宿泊業、飲食サービス	75.0	78.8	21.2	51.5	3.0	21.2	48.5	36.4	12.1	39.4	36.4	0.0	12.1	3.0	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	92.3	66.7	16.7	50.0	0.0	8.3	25.0	8.3	0.0	8.3	25.0	0.0	16.7	0.0	7.7
	教育、学習支援業	72.4	71.4	33.3	61.9	4.8	9.5	33.3	0.0	0.0	0.0	23.8	4.8	0.0	0.0	27.6
	医療、福祉	79.3	80.0	6.2	53.8	0.0	13.8	47.7	26.2	6.2	23.1	50.8	16.9	1.5	3.1	20.7
	複合サービス事業	75.0	100.0	22.2	55.6	0.0	11.1	55.6	11.1	0.0	55.6	88.9	0.0	0.0	0.0	25.0
	サービス業（他に分類されないもの）	71.9	90.2	14.6	43.9	0.0	4.9	43.9	14.6	4.9	24.4	53.7	0.0	4.9	2.4	28.1

（　）は、平成22年同調査結果

※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「育児に関する支援制度がある」の回答事業所数



育児に関する支援制度の有無



育児に関する支援制度の種類

14　育児休業制度の規定がない理由・・・「対象者がいない」62.0%

育児休業制度の規定がない理由について「育児休業制度を取得するような対象者がいない」が62.0%と最も高く、次いで「規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している」が25.3%であった。

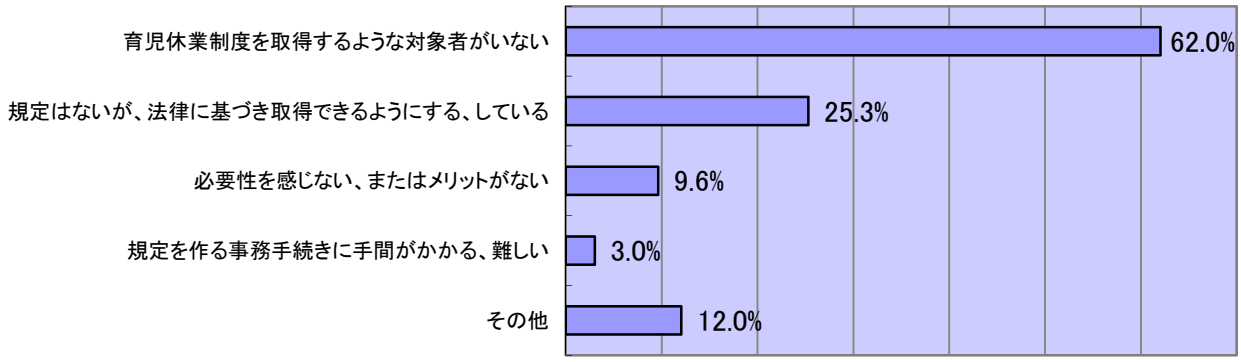
企業規模別にみると、「300人以上」では「育児休業制度を取得するような対象者がいない」が66.7%と最も高くなっている一方で、「100～299人」では「規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している」「必要性を感じない、またはメリットがない」が40.0%と最も高くなっている。

産業別でみると、全体的に「育児休業制度を取得するような対象者がいない」が割合が高い業種が多い。

表 14　育児休業制度の規定がない理由　【複数回答】

区　別		育児休業制度を取得するような対象者がいない	規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している	必要性を感じない、またはメリットがない	規定を作る事務手続きに手間がかかる、難しい	その他
全　体		% 62.0 (65.5)	% 25.3 (26.7)	% 9.6 (8.2)	% 3.0 (5.1)	% 12.0 (9.4)
企業規模別	10～29人	65.0	20.3	8.9	3.3	13.8
	30～99人	55.2	44.8	10.3	3.4	3.4
	100～299人	20.0	40.0	40.0	0.0	20.0
	300人以上	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1
産業別	建設業	73.9	26.1	4.3	0.0	4.3
	製造業	47.5	37.5	7.5	7.5	15.0
	運輸業・郵便業	30.0	50.0	10.0	0.0	10.0
	卸売・小売業	79.5	20.5	7.7	0.0	5.1
	金融業・保険業	-	-	-	-	-
	不動産業・物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス	60.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス	68.8	6.3	12.5	0.0	18.8
	生活関連サービス業、娯楽業	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	教育、学習支援業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	71.4	28.6	14.3	0.0	14.3
	複合サービス事業	80.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	50.0	12.5	12.5	0.0	31.3

（　）は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の回答事業所数



育児休業制度の規定がない理由

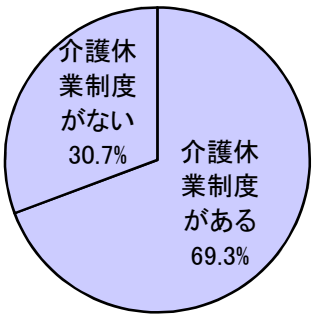
15 介護休業制度の有無及び利用状況・・・「制度がある」69.3%
取得日数内訳 「93日以下」 男性 87.5% 女性 95.5%

介護休業制度の状況は、全体では「制度がある」が69.3%となっており、介護休業を取得した者の性別割合は「女性」が73.3%と多い。
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど介護休業制度があり、「300人以上」は92.7%となっている。
産業別でみると、「金融業・保険業」で「制度がある」が95.1%と最も高くなっている。
取得した者の取得日数内訳をみると、「93日以下」が男女ともに多く、男性87.5%、女性95.5%となっている。

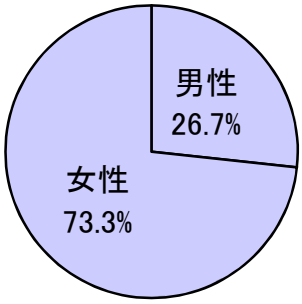
表 15 介護休業制度の状況

区分		介護休業制度がある	介護休業制度の取得状況								介護休業制度がない
			利用者数【男性】26.7%				利用者数【女性】73.3%				
				93日以下	94日以上6ヶ月未満	6ヶ月以上		93日以下	94日以上6ヶ月未満	6ヶ月以上	
		%	人	%	%	%	人	%	%	%	%
全体		69.3 (62.4)	8 (9)	87.5 (100.0)	0.0 –	12.5 –	22 (21)	95.5 (66.7)	4.5 (19.0)	0.0 (14.3)	30.7 (37.6)
企業規模別	10～29人	40.9	0	–	–	–	1	100.0	0.0	0.0	59.1
	30～99人	71.6	2	100.0	0.0	0.0	3	100.0	0.0	0.0	28.4
	100～299人	88.7	0	–	–	–	7	100.0	0.0	0.0	11.3
	300人以上	92.7	6	83.3	0.0	16.7	11	90.9	9.1	0.0	7.3
産業別	建設業	60.0	0	–	–	–	0	–	–	–	40.0
	製造業	66.2	7	85.7	0.0	14.3	7	100.0	0.0	0.0	33.8
	運輸業・郵便業	77.4	0	–	–	–	2	100.0	0.0	0.0	22.6
	卸売・小売業	65.1	0	–	–	–	1	0.0	100.0	0.0	34.9
	金融業・保険業	95.1	1	100.0	0.0	0.0	0	–	–	–	4.9
	不動産業・物品賃貸業	75.0	0	–	–	–	0	–	–	–	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	60.0	0	–	–	–	0	–	–	–	40.0
	宿泊業、飲食サービス業	55.9	0	–	–	–	2	100.0	0.0	0.0	44.1
	生活関連サービス業、娯楽業	61.1	0	–	–	–	0	–	–	–	38.9
	教育、学習支援業	80.6	0	–	–	–	0	–	–	–	19.4
	医療、福祉	79.1	0	–	–	–	9	100.0	0.0	0.0	20.9
	複合サービス事業	66.7	0	–	–	–	0	–	–	–	33.3
	サービス業(他に分類されないもの)	75.4	0	–	–	–	1	100.0	0.0	0.0	24.6

(　)は、平成22年同調査結果



介護休業制度の有無



介護休業制度取得者の性別割合

16 介護休業者の代替対応の状況・・・「同じ部門の他の社員で対応」46.4%

介護休業者の代替対応の状況をみると、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した(する)」が46.4%と最も高く、次いで「未定」29.7%となっている。

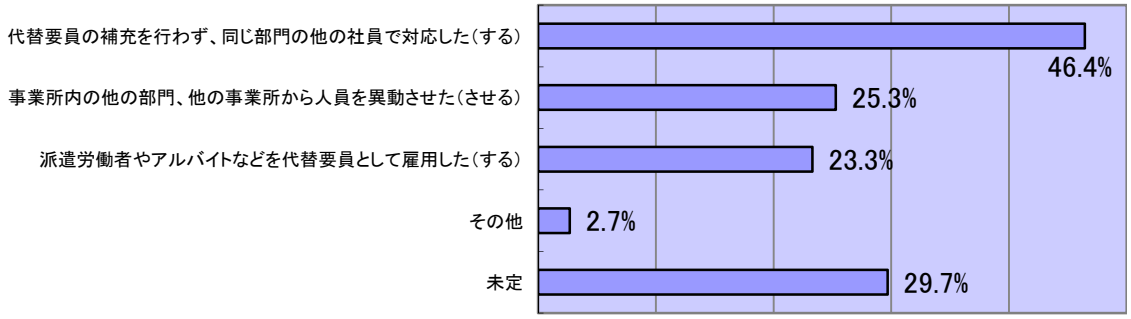
企業規模別にみると、どの規模でも「同じ部門の他の社員で対応」が最も高いものの、「10～29人」、「30～99人」では「未定」の割合も高くなっている。

産業別にみると、「同じ部門の他の社員で対応」の場合、「不動産業・物品賃貸業」が75.0%と最も高くなっており、「未定」の場合は「複合サービス事業」が45.5%と最も高くなっている。

表 16　介護休業者の代替対応及び要員の配置状況　【複数回答】

区分		代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した(する)	事業所内の他の部門、他の事業所から人員を異動させた(させる)	派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した(する)	その他	未定
全体		% 46.4 (44.5)	% 25.3 (23.0)	% 23.3 (23.8)	% 2.7 (1.3)	% 29.7 (34.3)
企業規模別	10～29人	43.3	10.8	18.0	4.1	36.6
	30～99人	43.0	22.2	23.4	1.9	33.5
	100～299人	52.6	43.1	25.9	3.4	21.6
	300人以上	48.3	30.5	26.3	1.7	25.4
産業別	建設業	56.4	23.6	9.1	0.0	32.7
	製造業	51.6	25.5	26.1	0.0	28.8
	運輸業・郵便業	64.8	33.3	11.1	1.9	18.5
	卸売・小売業	43.6	27.5	22.8	1.3	32.2
	金融業・保険業	40.0	20.0	17.5	7.5	35.0
	不動産業・物品賃貸業	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	53.3	6.7	26.7	0.0	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	45.2	33.3	38.1	0.0	31.0
	生活関連サービス業、娯楽業	61.5	15.4	23.1	7.7	15.4
	教育、学習支援業	25.8	16.1	29.0	16.1	25.8
	医療、福祉	38.0	27.8	30.4	5.1	27.8
	複合サービス事業	27.3	27.3	27.3	0.0	45.5
	サービス業(他に分類されないもの)	37.9	20.7	22.4	5.2	32.8

(　)は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の回答事業所数



介護休業者の代替対応及び要員の配置状況

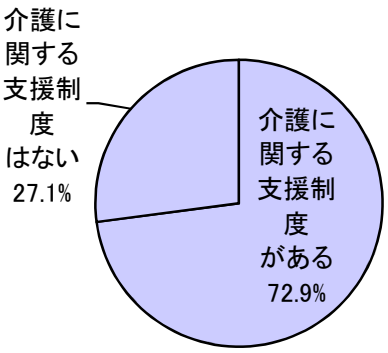
17 介護に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」72.9%

介護に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が72.9%となっている。
支援制度の種類の内訳をみると、「勤務時間短縮制度」が80.2%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が41.2%となっている。
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど介護休業支援制度があり、「300人以上」は91.7%となっている。
産業別でみると、「金融業・保険業」が87.9%で最も高くなっている。

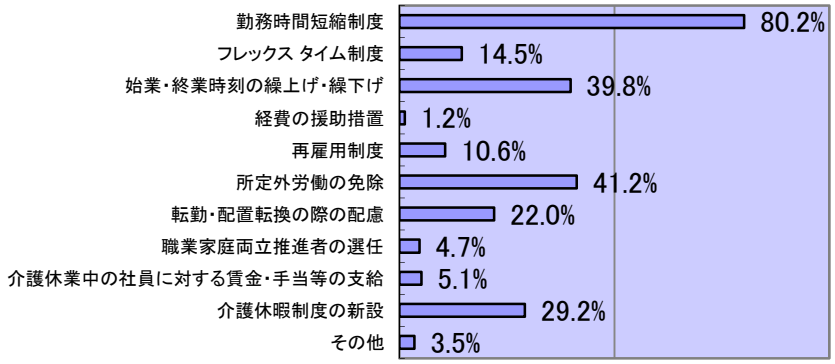
表 17 介護に関する支援制度の状況

区分		介護に関する支援制度がある	支援制度の種類【複数回答】											制度はない
			勤務時間短縮制度	フレックス タイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	職業家庭両立推進者の選任	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給	介護休暇制度の新設	その他	
全体		% 72.9 (69.3)	% 80.2 (72.3)	% 14.5 (10.8)	% 39.8 (38.2)	% 1.2 (1.2)	% 10.6 (7.1)	% 41.2 (38.0)	% 22.0 (15.3)	% 4.7 (4.3)	% 5.1 (4.8)	% 29.2 (24.4)	% 3.5 (4.0)	% 27.1 (30.7)
企業規模別	10～29人	50.0	80.0	14.7	41.1	0.0	10.5	30.5	7.4	1.1	8.4	7.4	4.2	50.0
	30～99人	66.2	78.4	12.7	32.4	0.0	9.8	39.2	12.7	3.9	2.0	14.7	2.0	33.8
	100～299人	84.5	82.8	12.9	47.3	0.0	7.5	48.4	23.7	10.8	4.3	43.0	5.4	15.5
	300人以上	91.7	80.0	16.0	39.5	3.0	12.5	44.0	33.0	4.0	5.5	40.5	3.0	8.3
産業別	建設業	60.4	84.4	15.6	37.5	0.0	6.3	46.9	21.9	9.4	9.4	21.9	6.3	39.6
	製造業	70.3	84.4	20.2	39.4	0.0	6.4	42.2	21.1	2.8	8.3	30.3	2.8	29.7
	運輸業・郵便業	76.0	60.5	18.4	36.8	5.3	10.5	50.0	23.7	2.6	7.9	42.1	5.3	24.0
	卸売・小売業	71.1	74.3	12.9	33.7	0.0	11.9	45.5	17.8	5.9	3.0	27.7	3.0	28.9
	金融業・保険業	87.9	79.3	3.4	44.8	6.9	24.1	27.6	44.8	0.0	6.9	55.2	6.9	12.1
	不動産業・物品賃貸業	75.0	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス	78.6	72.7	9.1	27.3	0.0	9.1	45.5	9.1	0.0	0.0	36.4	9.1	21.4
	宿泊業、飲食サービス	69.0	89.7	20.7	48.3	3.4	20.7	55.2	44.8	13.8	3.4	27.6	3.4	31.0
	生活関連サービス業、娯楽業	80.0	87.5	0.0	25.0	0.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	教育、学習支援業	70.4	84.2	31.6	57.9	0.0	10.5	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	29.6
	医療、福祉	80.5	77.4	8.1	51.6	0.0	12.9	33.9	25.8	6.5	4.8	27.4	1.6	19.5
	複合サービス事業	75.0	88.9	0.0	33.3	0.0	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0	55.6	0.0	25.0
	サービス業（他に分類されないもの）	75.5	92.5	12.5	32.5	2.5	5.0	40.0	15.0	5.0	2.5	20.0	5.0	24.5

（　）は、平成22年同調査結果
※「支援制度の種類」の割合の分母＝当設問「介護に関する支援制度がある」の回答事業所数



介護に関する支援制度の有無



介護に関する支援制度の種類

18 介護休業制度の規定がない理由・・・「対象者がいない」45.9%

介護休業制度の規定がない理由について「介護休業制度を取得するような対象者がいない」が45.9%と最も高く、次いで「規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している」が37.6%であった。

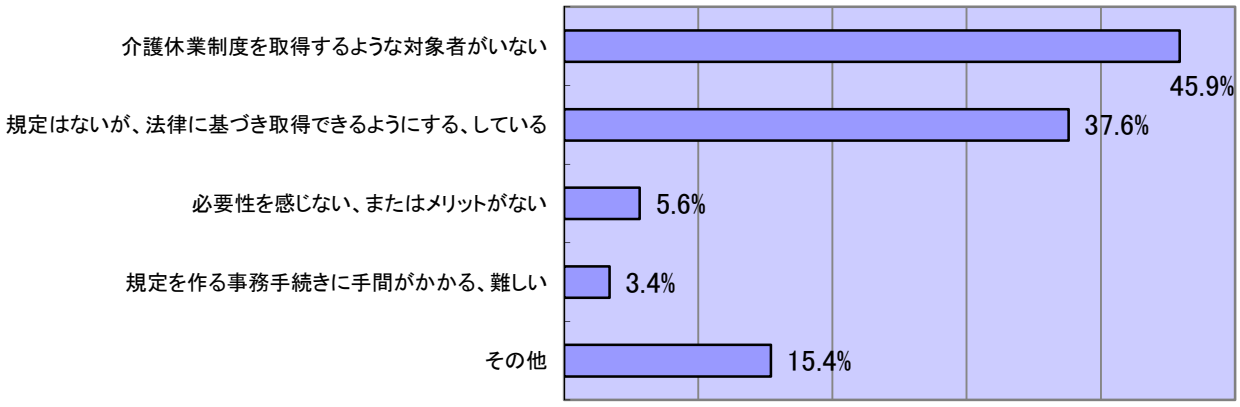
企業規模別にみると、「10～29人」では「介護休業制度を取得するような対象者がいない」が50.8%と高かった一方で、「30～99人」では「規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している」が55.4%と高い。

産業別でみると、「介護休業制度を取得するような対象者がいない」では、「不動産業・物品賃貸業」が100.0%と最も高く、「規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している」では、「金融業・保険業」が100.0%と高い。

表 18　介護休業制度の規定がない理由　【複数回答】

区分		介護休業制度を取得するような対象者がいない	規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している	必要性を感じない、またはメリットがない	規定を作る事務手続きに手間がかかる、難しい	その他
全体		% 45.9 (51.7)	% 37.6 (34.6)	% 5.6 (7.1)	% 3.4 (6.9)	% 15.4 (10.0)
企業規模別	10～29人	50.8	31.8	5.6	3.4	17.9
	30～99人	35.7	55.4	5.4	3.6	5.4
	100～299人	21.4	35.7	14.3	7.1	21.4
	300人以上	47.1	41.2	0.0	0.0	17.6
産業別	建設業	69.0	27.6	3.4	0.0	10.3
	製造業	38.2	42.6	7.4	5.9	14.7
	運輸業・郵便業	28.6	50.0	7.1	0.0	14.3
	卸売・小売業	47.7	36.9	3.1	3.1	15.4
	金融業・保険業	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業・物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	25.0	50.0	0.0	12.5	12.5
	宿泊業、飲食サービス業	50.0	34.6	0.0	0.0	19.2
	生活関連サービス業、娯楽業	71.4	14.3	14.3	14.3	14.3
	教育、学習支援業	16.7	66.7	0.0	0.0	33.3
	医療、福祉	52.6	42.1	5.3	0.0	15.8
	複合サービス事業	40.0	20.0	40.0	20.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	41.2	23.5	11.8	0.0	23.5

（　）は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の回答事業所数



介護休業制度の規定がない理由

19－1　四年制大学卒業者採用の男女別状況

・・・「事務・営業系を採用した」12.5%、「技術系を採用した」 6.6%

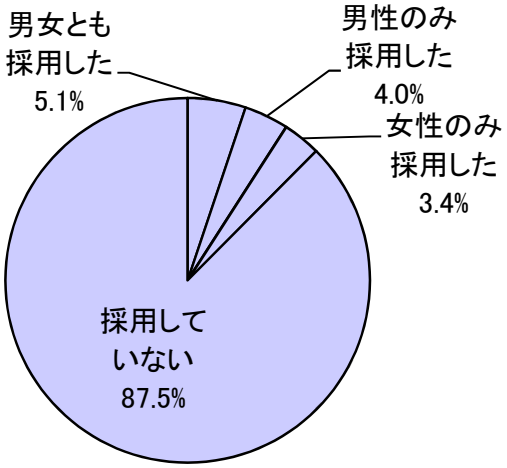
平成23年3月に四年制大学を卒業した学生を「事務・営業系で採用した」は12.5%となっており、男女別の内訳をみると「男女とも採用した」が5.1%と最も高い。「技術系で採用した」は6.6%となっており、「男性のみ採用」が3.1%と最も高い。

企業規模別にみると、「100～299人」で事務系営業系、技術系とも「採用した」が最も高く、男女別の内訳をみると、事務・営業系は「男女とも採用」が最も高く、技術系は「男性のみ採用」が最も高い。

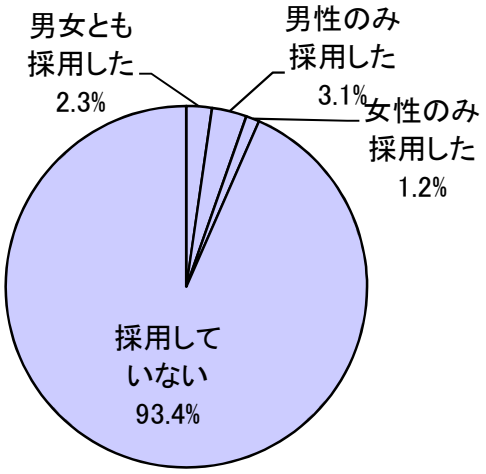
産業別でみると、事務・営業系、技術系ともに「不動産業・物品賃貸業」で「採用した」が最も高くなっている。

表 19－1　四年制大学卒業者採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した				採用していない	技術系で採用した				採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
全体		% 12.5	% 5.1	% 4.0	% 3.4	% 87.5	% 6.6	% 2.3	% 3.1	% 1.2	% 93.4
企業規模別	10～29人	1.8	0.0	0.7	1.1	98.2	2.1	0.0	1.1	1.1	97.9
	30～99人	6.3	2.1	2.6	1.6	93.8	3.6	1.6	1.0	1.0	96.4
	100～299人	26.0	12.2	6.5	7.3	74.0	13.0	3.3	6.5	3.3	87.0
	300人以上	23.4	10.2	7.7	5.5	76.6	11.1	5.1	5.5	0.4	88.9
産業別	建設業	3.0	1.5	0.0	1.5	97.0	3.0	3.0	0.0	0.0	97.0
	製造業	6.5	1.0	4.0	1.5	93.5	12.6	2.0	9.5	1.0	87.4
	運輸業・郵便業	12.9	3.2	6.5	3.2	87.1	1.6	1.6	0.0	0.0	98.4
	卸売・小売業	16.5	7.4	6.8	2.3	83.5	1.1	0.6	0.6	0.0	98.9
	金融業・保険業	39.5	21.1	5.3	13.2	60.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業・物品賃貸業	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	14.8	9.3	3.7	1.9	85.2	1.9	1.9	0.0	0.0	98.1
	生活関連サービス業、娯楽業	17.6	11.8	0.0	5.9	82.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	教育、学習支援業	16.1	6.5	0.0	9.7	83.9	12.9	3.2	0.0	9.7	87.1
	医療、福祉	11.2	3.4	3.4	4.5	88.8	14.6	5.6	4.5	4.5	85.4
	複合サービス事業	14.3	7.1	0.0	7.1	85.7	7.1	0.0	7.1	0.0	92.9
	サービス業（他に分類されないもの）	10.8	3.1	3.1	4.6	89.2	7.7	6.2	0.0	1.5	92.3



事務・営業系採用の男女別状況



技術系採用の男女別状況

19－2　短大・高専卒業者採用の男女別状況

・・・「事務・営業系を採用した」4.8%、「技術系を採用した」8.4%

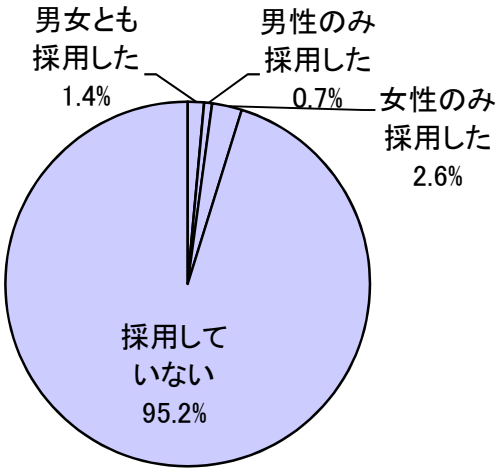
平成23年3月に短大・高専を卒業した学生を「事務・営業系で採用した」は4.8%となっており、男女別の内訳をみると「女性のみ採用」が2.6%と最も高い。「技術系で採用した」は8.4%となっており、「男性のみ採用」が3.5%と最も高い。

企業規模別にみると、「100～299人」で事務系営業系、技術系とも「採用した」が最も高く、男女別の内訳をみると、事務・営業系は「女性のみ採用」が最も高く、技術系は「男性のみ採用」が最も高い。

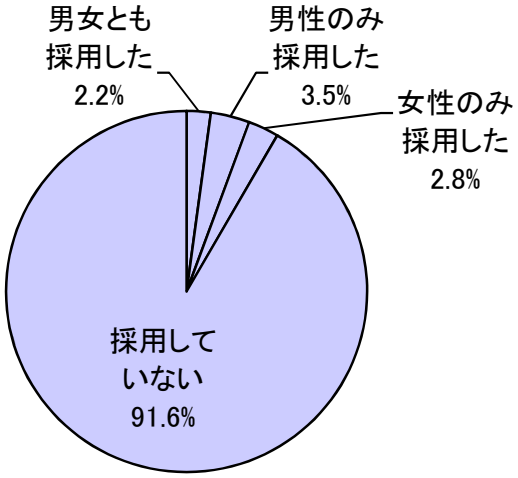
産業別でみると、「事務・営業系で採用した」は「宿泊業、飲食サービス業」で最も高く、「技術系で採用した」は「医療・福祉」で最も高くなっている。

表 19－2　短大・高専卒業者採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない	技術系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない
全体		% 4.8	% 1.4	% 0.7	% 2.6	% 95.2	% 8.4	% 2.2	% 3.5	% 2.8	% 91.6
企業規模別	10～29人	2.5	0.0	0.4	2.1	97.5	5.6	0.0	1.8	3.9	94.4
	30～99人	2.1	0.5	0.0	1.6	97.9	6.3	1.6	2.6	2.1	93.8
	100～299人	8.9	0.8	2.4	5.7	91.1	13.8	4.9	5.7	3.3	86.2
	300人以上	7.7	4.3	0.9	2.6	92.3	10.6	3.8	5.1	1.7	89.4
産業別	建設業	1.5	1.5	0.0	0.0	98.5	6.1	1.5	4.5	0.0	93.9
	製造業	2.5	0.5	0.5	1.5	97.5	5.0	0.0	4.5	0.5	95.0
	運輸業・郵便業	3.2	0.0	1.6	1.6	96.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売・小売業	6.8	2.3	1.7	2.8	93.2	9.7	3.4	6.3	0.0	90.3
	金融業・保険業	7.9	0.0	0.0	7.9	92.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業・物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	11.1	7.4	1.9	1.9	88.9	3.7	1.9	0.0	1.9	96.3
	生活関連サービス業、娯楽業	5.9	5.9	0.0	0.0	94.1	5.9	0.0	0.0	5.9	94.1
	教育、学習支援業	6.5	0.0	0.0	6.5	93.5	22.6	0.0	0.0	22.6	77.4
	医療、福祉	5.6	0.0	0.0	5.6	94.4	25.8	10.1	5.6	10.1	74.2
	複合サービス事業	7.1	7.1	0.0	0.0	92.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	サービス業（他に分類されないもの）	3.1	0.0	0.0	3.1	96.9	9.2	1.5	1.5	6.2	90.8



事務・営業系採用の男女別状況



技術系採用の男女別状況

19－3　高等学校卒業者採用の男女別状況

・・・「事務・営業系を採用した」5.7%、「技術系を採用した」9.6%

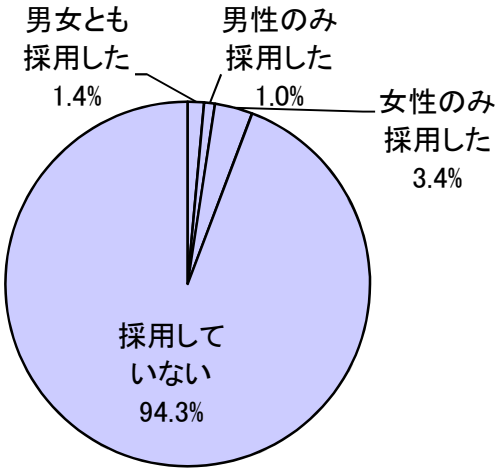
平成23年3月に高等学校を卒業した学生を「事務・営業系で採用した」は5.7%となっており、男女別の内訳をみると「女性のみ採用」が3.4%と最も高い。「技術系で採用した」は9.6%となっており、「男性のみ採用」が6.0%と最も高い。

企業規模別にみると、「300人以上」で事務系営業系、技術系とも「採用した」が最も高く、男女別の内訳をみると、事務・営業系は「女性のみ採用」が最も高く、技術系は「男性のみ採用」が最も高い。

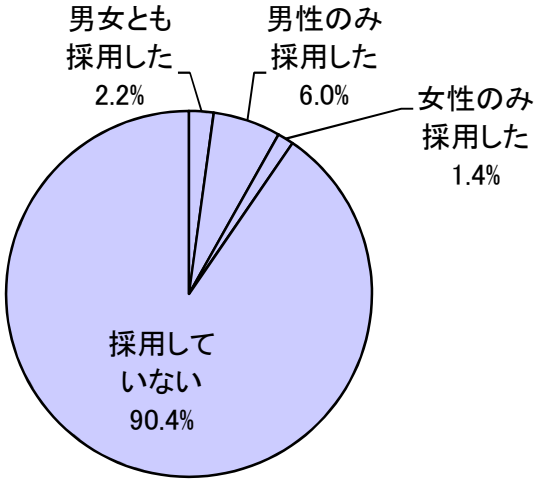
産業別でみると、「事務・営業系で採用した」は「生活関連サービス業、娯楽業」で最も高く、「技術系で採用した」は「製造業」で最も高くなっている。

表 19－3　高等学校卒業者採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない	技術系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない
全体		% 5.7	% 1.4	% 1.0	% 3.4	% 94.3	% 9.6	% 2.2	% 6.0	% 1.4	% 90.4
企業規模別	10～29人	1.4	0.4	0.7	0.4	98.6	3.2	0.4	2.5	0.4	96.8
	30～99人	6.3	0.5	0.5	5.2	93.8	12.5	3.6	7.3	1.6	87.5
	100～299人	7.3	0.8	1.6	4.9	92.7	13.0	2.4	5.7	4.9	87.0
	300人以上	9.8	3.8	1.3	4.7	90.2	13.2	3.0	9.4	0.9	86.8
産業別	建設業	3.0	1.5	0.0	1.5	97.0	10.6	1.5	9.1	0.0	89.4
	製造業	5.0	1.5	1.0	2.5	95.0	22.6	4.5	17.6	0.5	77.4
	運輸業・郵便業	8.1	1.6	1.6	4.8	91.9	8.1	0.0	6.5	1.6	91.9
	卸売・小売業	5.1	0.6	2.3	2.3	94.9	1.7	0.6	1.1	0.0	98.3
	金融業・保険業	10.5	0.0	0.0	10.5	89.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業・物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	14.8	9.3	1.9	3.7	85.2	3.7	3.7	0.0	0.0	96.3
	生活関連サービス業、娯楽業	29.4	5.9	0.0	23.5	70.6	11.8	5.9	0.0	5.9	88.2
	教育、学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	医療、福祉	2.2	0.0	0.0	2.2	97.8	13.5	2.2	2.2	9.0	86.5
	複合サービス事業	14.3	0.0	0.0	14.3	85.7	7.1	0.0	7.1	0.0	92.9
	サービス業（他に分類されないもの）	1.5	0.0	0.0	1.5	98.5	4.6	3.1	0.0	1.5	95.4



事務・営業系採用の男女別状況



技術系採用の男女別状況

19－4　中途採用の男女別状況

・・・「事務・営業系を採用した」23.0%、「技術系を採用した」27.9%

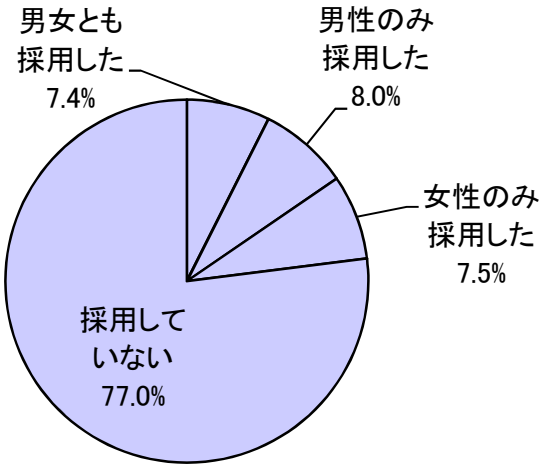
中途採用の状況をみると、「事務・営業系で採用した」は23.0%となっており、男女別の内訳をみると「男性のみ採用」が8.0%と最も高い。「技術系で採用した」は27.9%となっており、「男性のみ採用」が15.0%と最も高い。

企業規模別にみると、「30～99人」で事務系営業系、技術系とも「採用した」が最も高く、男女別の内訳をみると、事務・営業系は「男女とも採用」が最も高く、技術系は「男性のみ採用」が最も高い。

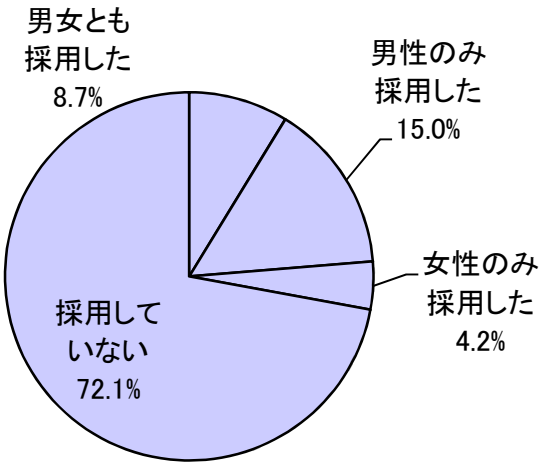
産業別でみると、「事務・営業系で採用した」は「生活関連サービス業、娯楽業」で最も高く、「技術系で採用した」は「医療・福祉」で最も高くなっている。

表 19－4　中途採用の男女別状況

区分		事務・営業系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない	技術系で採用した	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用していない
全体		% 23.0	% 7.4	% 8.0	% 7.5	% 77.0	% 27.9	% 8.7	% 15.0	% 4.2	% 72.1
企業規模別	10～29人	16.5	2.8	7.0	6.7	83.5	28.4	4.9	18.9	4.6	71.6
	30～99人	31.8	10.9	10.4	10.4	68.2	36.5	12.0	18.2	6.3	63.5
	100～299人	28.5	9.8	13.8	4.9	71.5	34.1	15.4	14.6	4.1	65.9
	300人以上	20.9	8.9	4.3	7.7	79.1	17.0	7.2	7.7	2.1	83.0
産業別	建設業	19.7	4.5	10.6	4.5	80.3	33.3	4.5	27.3	1.5	66.7
	製造業	23.1	7.0	9.5	6.5	76.9	40.7	10.1	28.1	2.5	59.3
	運輸業・郵便業	19.4	6.5	11.3	1.6	80.6	29.0	8.1	21.0	0.0	71.0
	卸売・小売業	26.1	5.7	10.8	9.7	73.9	11.4	2.8	8.0	0.6	88.6
	金融業・保険業	23.7	2.6	10.5	10.5	76.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業・物品賃貸業	25.0	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	25.0	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	15.0	0.0	5.0	10.0	85.0	20.0	0.0	10.0	10.0	80.0
	宿泊業、飲食サービス業	22.2	13.0	1.9	7.4	77.8	18.5	7.4	7.4	3.7	81.5
	生活関連サービス業、娯楽業	29.4	5.9	11.8	11.8	70.6	11.8	11.8	0.0	0.0	88.2
	教育、学習支援業	22.6	9.7	3.2	9.7	77.4	19.4	6.5	3.2	9.7	80.6
	医療、福祉	23.6	12.4	2.2	9.0	76.4	51.7	27.0	3.4	21.3	48.3
	複合サービス事業	7.1	0.0	0.0	7.1	92.9	14.3	0.0	14.3	0.0	85.7
	サービス業（他に分類されないもの）	24.6	10.8	6.2	7.7	75.4	32.3	12.3	18.5	1.5	67.7



事務・営業系採用の男女別状況



技術系採用の男女別状況

20　正社員の男女別平均勤続年数・・・「男性」12.8年、「女性」10.9年

正社員の平均勤続年数を男女別にみると、「男性」は12.8年、「女性」は10.9年となっており、女性の方が1.9年短くなっている。また、男性より女性の平均勤続年数が短い事業所は59.9%となっている。

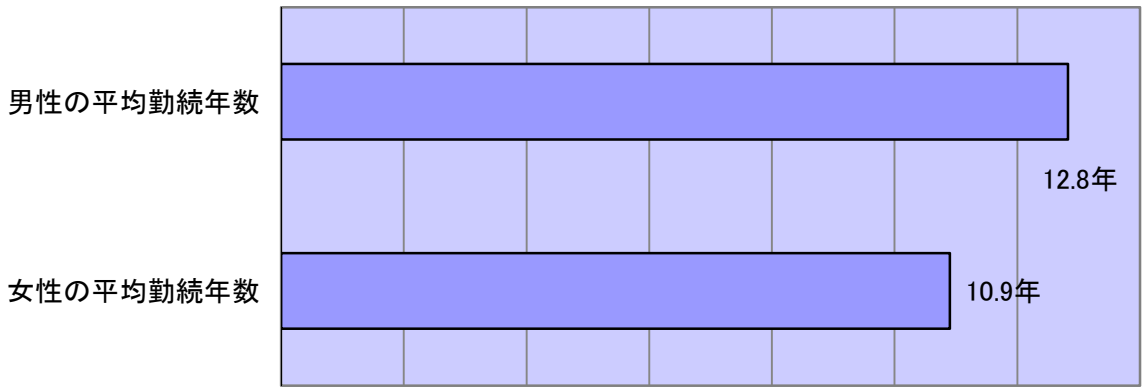
企業規模別にみると、どの企業規模においても男性より女性の平均勤続年数が短く、その差は「300人以上」で最も大きくなっている。

産業別でみると、「運輸業・郵便業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」で男性より女性の平均勤続年数が長くなっている。

また、男女の平均勤続年数の差が最も大きいのは「金融業、保険業」6.3年となっている。

表 20　正社員の男女別平均年齢、平均勤続年数

		正社員の平均年齢		正社員の平均勤続年数			
		男性	女性	男性	女性	（男性）－（女性）	男性より女性の平均勤続年数が短い事業所
全　体		歳 42.6	歳 40.3	年 12.8	年 10.9	年 1.9	% 59.9
企業規模別	10～29人	45.5	43.5	13.4	12.2	1.2	50.4
	30～99人	42.5	40.9	10.7	10.1	0.7	53.8
	100～299人	40.9	38.1	11.6	9.1	2.6	69.4
	300人以上	40.1	37.0	14.5	11.1	3.4	71.0
産業別	建設業	45.8	44.9	15.7	13.7	2.0	49.2
	製造業	42.0	41.4	13.6	12.5	1.1	59.2
	運輸業・郵便業	45.3	44.7	12.0	13.5	−1.5	46.8
	卸売・小売業	40.8	38.0	13.2	10.6	2.5	68.6
	金融業・保険業	41.0	37.2	16.8	10.5	6.3	78.4
	不動産業・物品賃貸業	39.3	27.3	5.3	3.3	2.0	66.7
	学術研究、専門・技術サービス業	45.3	41.8	15.3	13.1	2.2	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	40.8	38.2	11.7	8.0	3.7	63.9
	生活関連サービス業、娯楽業	43.8	41.8	9.6	9.9	−0.3	50.0
	教育、学習支援業	51.1	35.1	11.9	7.7	4.2	61.5
	医療、福祉	40.1	39.6	8.5	7.7	0.8	51.3
	複合サービス事業	43.9	43.9	15.7	11.0	4.6	81.8
	サービス業（他に分類されないもの）	43.7	41.5	11.4	10.2	1.2	57.4



正社員の男女別平均勤続年数

21　女性の平均勤続年数が短い理由

・・・「結婚を機に自ら退職する」28.0%

女性の平均勤続年数が短い理由は「結婚を機に自ら退職する」が28.0%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職する」24.7%となっている。

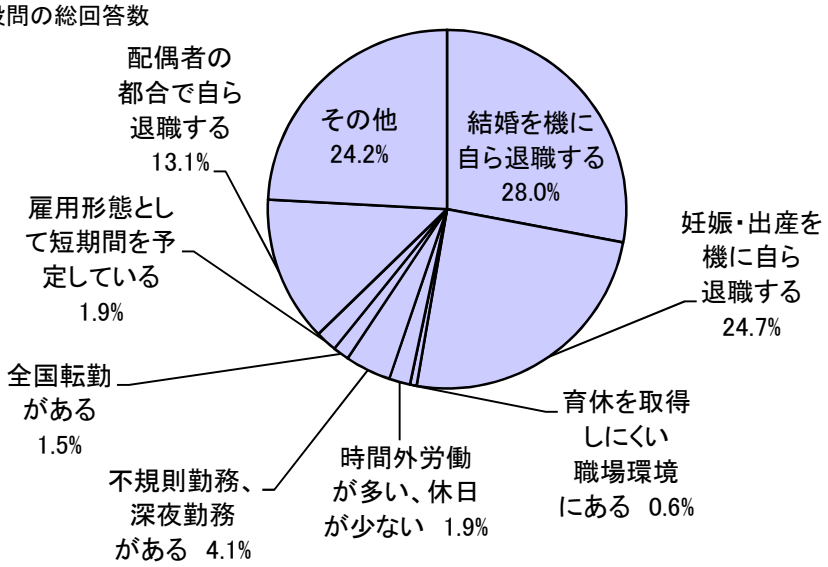
企業規模別にみると、「10～29人」を除く企業規模では「結婚を機に自ら退職する」が最も高くなっている。

産業別でみると、「金融業・保険業」及び「宿泊業、飲食サービス業」で「妊娠・出産を機に自ら退職する」が最も高くなっている。

表 21　女性の平均勤続年数が短い理由　【複数回答】

		結婚を機に自ら退職する	妊娠・出産を機に自ら退職する	育休を取得しにくい職場環境にある	時間外労働が多い、休日が少ない	不規則勤務、深夜勤務がある	全国転勤がある	雇用形態として短期間を予定している	配偶者の都合で自ら退職する	その他
全　体		% 28.0	% 24.7	% 0.6	% 1.9	% 4.1	% 1.5	% 1.9	% 13.1	% 24.2
企業規模別	10～29人	28.3	20.8	0.0	0.0	3.1	0.0	1.9	13.8	32.1
	30～99人	25.9	25.2	0.7	3.4	6.1	0.0	0.7	14.3	23.8
	100～299人	30.5	29.0	0.8	0.8	3.1	0.8	1.5	12.2	21.4
	300人以上	27.7	24.8	0.8	2.9	4.1	3.7	2.9	12.4	20.7
産業別	建設業	32.6	17.4	0.0	2.2	4.3	2.2	2.2	13.0	26.1
	製造業	22.2	22.2	0.0	1.3	3.2	1.9	2.5	15.8	31.0
	運輸業・郵便業	26.1	23.9	0.0	2.2	15.2	2.2	2.2	10.9	17.4
	卸売・小売業	29.7	27.3	1.7	3.5	2.3	0.6	2.9	12.8	19.2
	金融業・保険業	32.3	35.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	25.8
	不動産業・物品賃貸業	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	33.3	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7
	宿泊業、飲食サービス業	20.5	22.7	0.0	4.5	9.1	6.8	2.3	13.6	20.5
	生活関連サービス業、娯楽業	25.0	25.0	0.0	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0	25.0
	教育、学習支援業	41.2	26.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.6	11.8
	医療、福祉	30.6	29.2	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	15.3	19.4
	複合サービス事業	30.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	サービス業（他に分類されないもの）	27.5	20.0	0.0	0.0	0.0	2.5	0.0	12.5	37.5

※割合の分母＝当設問の総回答数



女性の平均勤続年数が短い理由

22 ポジティブアクションの実施状況

・・・「人事考課基準を明確に定める」18.7%

ポジティブアクションの実施状況についてみると、「人事考課基準を明確に定める」が18.7%と最も高く、次いで「採用時の担当者に女性を含める」12.8%となっている。

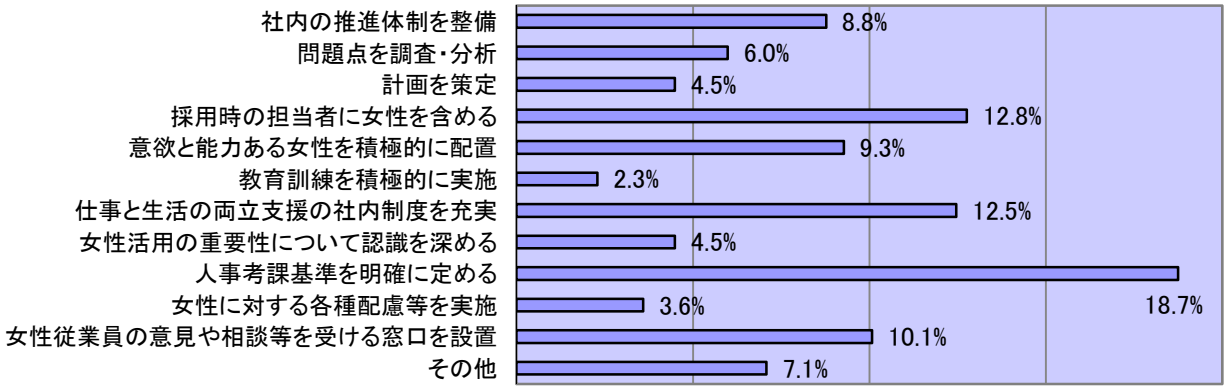
企業規模別にみると、「人事考課基準を明確に定める」は「100～299人」が24.6%と最も高く、「採用時の担当者に女性を含める」は「30～99人」が18.8%と最も高くなっている。

産業別でみると、「人事考課基準を明確に定める」は「複合サービス事業」で最も高く、「採用時の担当者に女性を含める」は「医療、福祉」で最も高くなっている。

表 22　ポジティブアクションの実施状況 【複数回答】

		社内の推進体制を整備	問題点を調査・分析	計画を策定	採用時の担当者に女性を含める	意欲と能力ある女性を積極的に配置	教育訓練を積極的に実施	仕事と生活の両立支援の社内制度を充実	女性活用の重要性について認識を深める	人事考課基準を明確に定める	女性に対する各種配慮等を実施	女性従業員の意見や相談等を受ける窓口を設	その他
全　体		% 8.8	% 6.0	% 4.5	% 12.8	% 9.3	% 2.3	% 12.5	% 4.5	% 18.7	% 3.6	% 10.1	% 7.1
企業規模別	10～29人	8.6	4.5	4.5	15.1	7.3	1.6	13.5	2.9	10.6	3.7	12.7	15.1
	30～99人	10.1	5.4	2.7	18.8	10.7	0.0	8.7	6.7	14.1	4.0	6.7	12.1
	100～299人	8.0	8.5	2.5	14.1	8.5	2.5	10.1	4.5	24.6	3.0	8.5	5.0
	300人以上	8.8	5.9	6.1	8.5	10.2	3.4	14.4	4.6	22.4	3.7	10.5	1.5
産業別	建設業	7.9	6.3	4.8	9.5	4.8	3.2	15.9	3.2	15.9	0.0	9.5	19.0
	製造業	6.0	7.1	4.3	8.2	9.8	1.1	14.1	4.9	21.7	7.1	9.8	6.0
	運輸業・郵便業	1.8	5.3	1.8	10.5	17.5	3.5	15.8	3.5	19.3	7.0	7.0	7.0
	卸売・小売業	9.8	5.1	5.1	13.7	9.0	1.3	12.8	3.0	20.9	1.7	11.5	6.0
	金融業・保険業	12.2	6.1	8.2	10.2	10.2	6.1	12.2	9.2	13.3	1.0	11.2	0.0
	不動産業・物品賃貸業	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	9.5	0.0	4.8	4.8	9.5	9.5	14.3	0.0	14.3	0.0	23.8	9.5
	宿泊業、飲食サービス業	8.4	6.0	2.4	15.7	12.0	3.6	8.4	4.8	21.7	4.8	10.8	1.2
	生活関連サービス業、娯楽業	7.1	7.1	3.6	14.3	3.6	0.0	3.6	10.7	10.7	7.1	28.6	3.6
	教育、学習支援業	14.8	11.1	0.0	14.8	3.7	0.0	11.1	0.0	18.5	0.0	3.7	22.2
	医療、福祉	8.5	4.7	0.9	24.5	6.6	0.9	13.2	2.8	13.2	4.7	5.7	14.2
	複合サービス事業	12.5	6.3	6.3	0.0	12.5	6.3	18.8	0.0	25.0	6.3	0.0	6.3
	サービス業（他に分類されないもの）	12.3	6.2	8.6	12.3	8.6	1.2	7.4	7.4	21.0	2.5	7.4	4.9

※割合の分母＝当設問の回答総数



ポジティブアクションの実施状況

23 管理職等への女性の登用状況

・・・「役員」21.4%、「部長相当職」7.9%、「課長相当職」9.8%

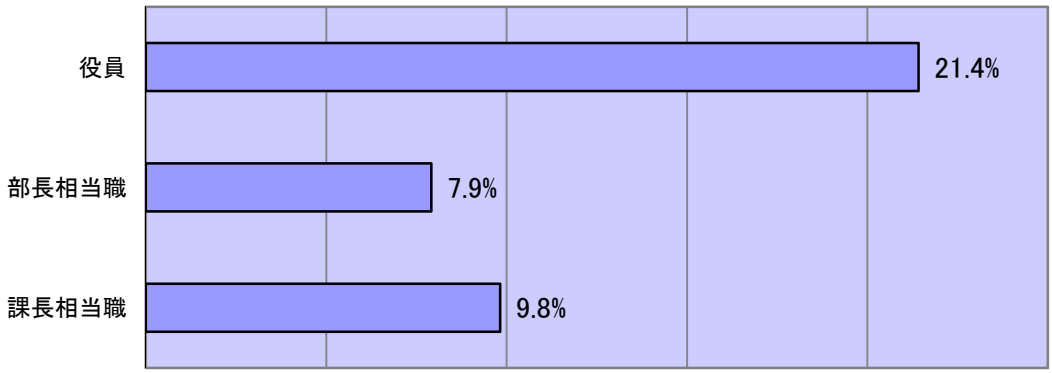
管理職等への女性の登用状況についてみると、「役員」が21.4%と最も高く、次いで「課長相当職」9.8%となっている。

企業規模別にみると、「役員」「部長相当職」については企業規模が小さくなるほど女性管理職の割合が高くなっている一方、「課長相当職」については、10～29人で最も高くなっている。

産業別でみると、「役員」については「不動産業・物品賃貸業」及び「教育、学習支援業」が最も高く、「部長相当職」については「不動産業・物品賃貸業」が最も高く、「課長相当職」については「医療、福祉」が最も高くなっている。

表 23　管理職等への女性の登用状況

		役員	部長相当職	課長相当職
全　体		% 21.4	% 7.9	% 9.8
企業規模別	10～29人	28.9	19.1	20.0
	30～99人	20.6	12.4	16.4
	100～299人	14.1	10.5	16.7
	300人以上	5.9	2.3	4.3
産業別	建設業	23.1	7.6	4.4
	製造業	18.0	1.8	2.8
	運輸業・郵便業	14.3	0.0	9.1
	卸売・小売業	17.3	9.7	7.1
	金融業・保険業	0.0	5.3	8.1
	不動産業・物品賃貸業	40.0	50.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	32.3	8.7	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	17.7	9.5	21.5
	生活関連サービス業、娯楽業	24.0	5.9	12.5
	教育、学習支援業	40.0	43.8	15.9
	医療、福祉	35.8	33.6	59.5
	複合サービス事業	20.0	16.7	16.7
	サービス業（他に分類されないもの）	20.0	4.1	9.9



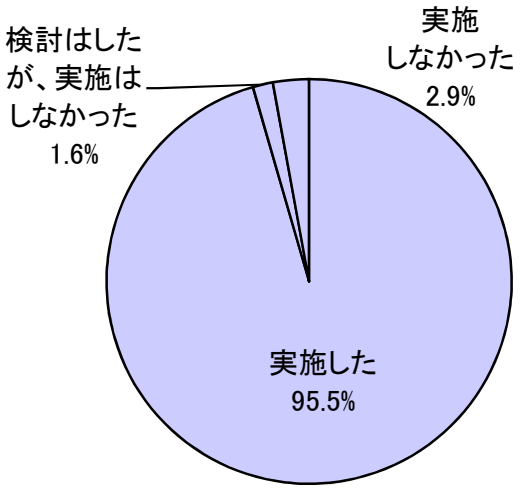
管理職等への女性の登用状況

24 昨夏の電力不足に対する取組状況・・・「実施した」95.5%

昨夏の電力不足に対する取組状況は、「実施した」が95.5%と最も高くなっている。
企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「実施した」割合が高くなり、すべての企業規模で「実施した」割合が9割を超えている。
産業別でみると、「金融業・保険業」、「不動産業・物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」で「実施した」割合が100%となっている。

表 24　昨夏の電力不足に対する取組状況

		実施した	検討はしたが、実施はしなかった	実施しなかった
全　体		% 95.5	% 1.6	% 2.9
企業規模別	10～29人	91.1	3.3	5.6
	30～99人	94.9	1.5	3.6
	100～299人	99.2	0.8	0.0
	300人以上	99.6	0.0	0.4
産業別	建設業	90.0	1.4	8.6
	製造業	95.6	1.0	3.4
	運輸業・郵便業	96.8	1.6	1.6
	卸売・小売業	96.8	1.6	1.6
	金融業・保険業	97.6	2.4	0.0
	不動産業・物品賃貸業	100.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	98.3	0.0	1.7
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	90.6	6.3	3.1
	医療、福祉	95.6	1.1	3.3
	複合サービス事業	100.0	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	91.3	4.3	4.3



昨夏の電力不足に対する取組

25 昨夏の電力不足に対する取組の内容

・・・「労働条件に変更が生じる取組」38.8%

昨夏の電力不足に対する取組の内容についてみると、「エアコン等の省エネ運転、省エネ型設備への入替」が90.7%と最も高くなっている一方で、「労働条件に変更が生じる取組」も38.8%となっている。

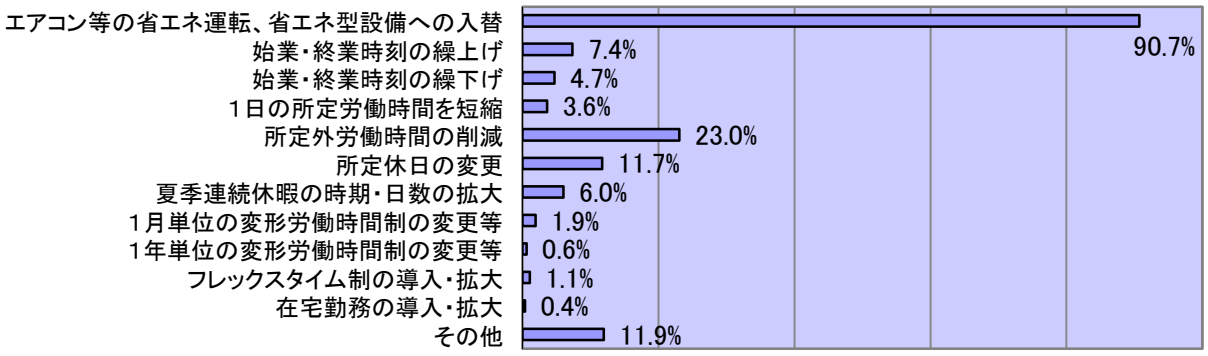
企業規模別にみると、「エアコン等の省エネ運転、省エネ型設備への入替」については「100～299人」が最も高くなっており、「労働条件に変更が生じる取組」については「300人以上」が最も多くなっている。

産業別でみると、「エアコン等の省エネ運転、省エネ型設備への入替」は「不動産業・物品賃貸業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」で100%となっている。

表 25　昨夏の電力不足に対する取組の内容【複数回答】

		エアコン等の省エネ運転、省エネ型設備への入替	労働条件に変更が生じる取組	始業・終業時刻の繰上げ	始業・終業時刻の繰下げ	1日の所定労働時間を短縮	所定外労働時間の削減	所定休日の変更	夏季連続休暇の時期・日数の拡大	1月単位の変形労働時間制の変更等	1年単位の変形労働時間制の変更等	フレックスタイム制の導入・拡大	在宅勤務の導入・拡大	その他
全体		% 90.7	% 38.8	% 7.4	% 4.7	% 3.6	% 23.0	% 11.7	% 6.0	% 1.9	% 0.6	% 1.1	% 0.4	% 11.9
企業規模別	10～29人	86.5	33.8	8.4	5.1	6.5	16.0	8.0	6.9	2.2	0.4	0.4	0.4	9.5
	30～99人	93.0	31.0	5.3	4.3	2.1	17.1	10.7	3.2	3.2	0.0	1.6	0.5	15.5
	100～299人	95.9	38.5	12.3	4.9	1.6	23.8	13.1	6.6	0.8	0.0	0.8	0.0	11.5
	300人以上	91.0	50.6	5.3	4.5	2.4	35.1	15.9	6.9	1.2	1.6	1.6	0.4	12.2
産業別	建設業	85.7	28.6	0.0	0.0	6.3	23.8	1.6	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	製造業	90.2	56.7	16.5	11.9	2.6	25.3	28.4	12.4	4.1	1.0	0.5	0.5	9.8
	運輸業・郵便業	91.7	35.0	0.0	1.7	1.7	15.0	13.3	6.7	3.3	3.3	5.0	0.0	10.0
	卸売・小売業	89.9	30.9	6.7	3.4	4.5	22.5	3.4	1.1	0.6	0.0	1.1	0.6	14.0
	金融業・保険業	85.0	80.0	0.0	0.0	2.5	65.0	27.5	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0
	不動産業・物品賃貸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業	80.0	30.0	10.0	0.0	0.0	15.0	10.0	15.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業	96.6	13.6	6.8	1.7	1.7	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	38.9	11.1	16.7	5.6	0.0	27.8	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	16.7
	教育、学習支援業	86.2	20.7	0.0	3.4	0.0	13.8	0.0	3.4	3.4	0.0	3.4	0.0	10.3
	医療、福祉	94.3	25.3	3.4	2.3	2.3	13.8	0.0	4.6	1.1	0.0	0.0	0.0	14.9
	複合サービス事業	86.7	60.0	20.0	6.7	6.7	46.7	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7
	サービス業（他に分類されないもの）	95.2	44.4	4.8	1.6	9.5	33.3	12.7	9.5	3.2	0.0	3.2	1.6	12.7

※割合の分母＝当設問の「実施した取組」の回答事業所数



昨夏の電力不足に対する取組の内容

26　電力不足に対する取組を検討、実施するにあたっての課題

・・・「取引先・顧客の理解」19.2%

電力不足に対する取組を検討、実施するにあたっての課題についてみると、「取引先・顧客の理解」が19.2%と最も高く、次いで「労働組合や従業員代表との協議（社員の理解・納得）」15.0%となっている。

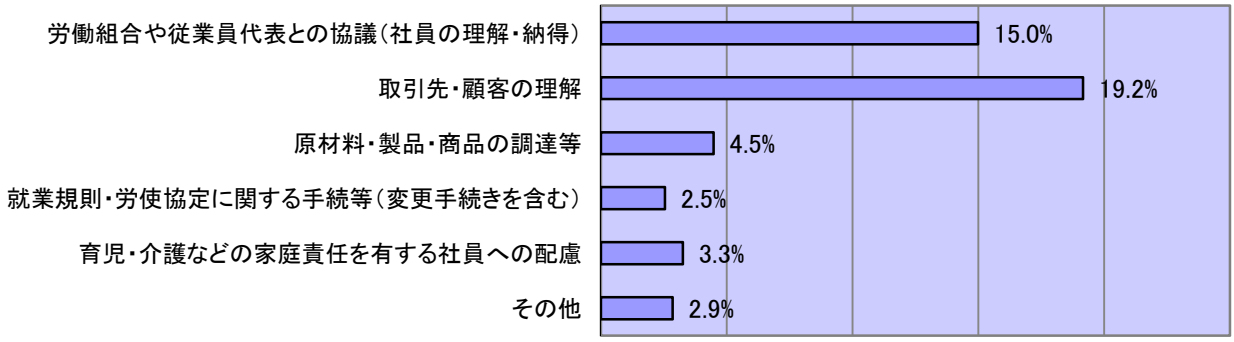
企業規模別にみると、「取引先・顧客の理解」については「100～299人」が最も高く、「労働組合や従業員代表との協議（社員の理解・納得）」については「300人以上」が最も高くなっている。

産業別でみると、「取引先・顧客の理解」については「教育・学習支援業」が最も高く、「労働組合や従業員代表との協議（社員の理解・納得）」については「製造業」が最も高くなっている。

表 26　取組を検討、実施するにあたっての課題 【複数回答】

		取組を実施、検討するにあたっての課題があった							課題は特になし
			課題の内容 【複数回答】						
			労働組合や従業員代表との協議（社員の理解・納得）	取引先・顧客の理解	原材料・製品・商品の調達等	就業規則・労使協定に関する手続等（変更手続きを含む）	育児・介護などの家庭責任を有する社員への配慮	その他	
全　体		% 47.3	% 15.0	% 19.2	% 4.5	% 2.5	% 3.3	% 2.9	% 52.7
企業規模別	10～29人	36.6	11.6	15.8	3.0	1.0	1.0	4.3	63.4
	30～99人	40.4	12.2	16.4	4.7	0.9	2.8	3.3	59.6
	100～299人	49.0	13.3	23.1	4.9	0.7	3.5	3.5	51.0
	300人以上	61.2	20.8	22.4	5.6	5.9	5.6	0.9	38.8
産業別	建設業	34.3	17.9	9.0	3.0	1.5	0.0	3.0	65.7
	製造業	60.0	20.4	14.3	10.9	5.7	6.8	1.9	40.0
	運輸業・郵便業	47.9	19.7	16.9	2.8	4.2	1.4	2.8	52.1
	卸売・小売業	41.9	11.3	25.6	2.5	0.5	1.5	0.5	58.1
	金融業・保険業	69.6	17.9	37.5	0.0	5.4	7.1	1.8	30.4
	不動産業・物品賃貸業	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	25.0	5.0	10.0	5.0	0.0	0.0	5.0	75.0
	宿泊業、飲食サービス業	43.3	8.3	25.0	0.0	0.0	1.7	8.3	56.7
	生活関連サービス業、娯楽業	57.9	21.1	31.6	0.0	5.3	0.0	0.0	42.1
	教育、学習支援業	37.5	9.4	21.9	0.0	0.0	0.0	6.3	62.5
	医療、福祉	33.7	8.4	12.6	1.1	0.0	4.2	7.4	66.3
	複合サービス事業	37.5	6.3	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	62.5
	サービス業（他に分類されないもの）	42.5	16.4	16.4	4.1	1.4	1.4	2.7	57.5

※割合の分母＝当設問の総回答数



取組を検討、実施するにあたっての課題

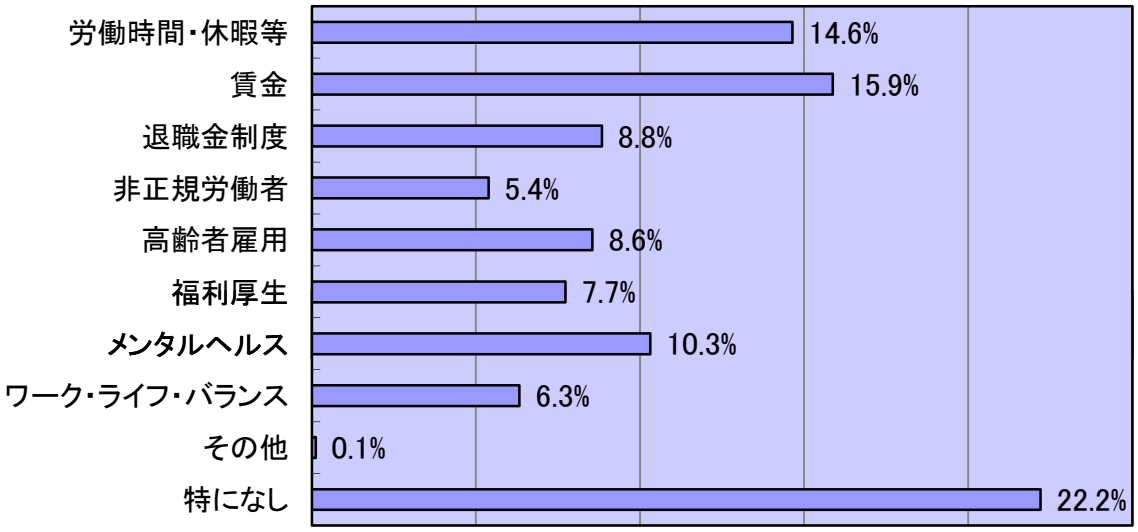
27　事業所等が活用（利用）したいデータ・・・「賃金」 15.9%

事業所において活用したい行政資料(データ)についてアンケートしたところ、「賃金」が15.9%と最も高く、次いで「労働時間・休暇等」14.6%、「メンタルヘルス」10.3%の順になっている。

表 27　活用したいデータ

	活用したいデータがある　【複数回答】										特になし
		労働時間・休暇等	賃金	退職金制度	非正規労働者	高齢者雇用	福利厚生	メンタルヘルス	ワーク・ライフ・バランス	その他	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全　体	77.8	14.6	15.9	8.8	5.4	8.6	7.7	10.3	6.3	0.1	22.2
	(82.6)	(13.7)	(15.5)	(10.3)	(4.7)	(9.7)	(8.8)	(10.8)	(8.9)	(0.2)	(17.5)

(　　)は、平成22年同調査結果
※割合の分母＝当設問の総回答数



活用したいデータ

Ⅲ　調　査　票

秘

労働環境等調査票

平成23年9月30日現在

栃木県産業労働観光部労働政策課

※労政事務所No	1			
※整理番号	2	3	4	5

調査協力のお願い

○ この調査票は、統計の目的以外には使用しませんので、調査内容が外部に漏れることはありません。

○ この調査は、県内の企業に雇用される労働者の労働環境の実態を明らかにするために実施するものです。

○ この調査は、すべて**平成23年9月30日現在の状況を記入し、10月31日までに**同封の返信用封筒にてご返送くださいますようお願いいたします。

○ ※印のついている欄は、記入の必要はありません。

○ 記入にあたり、疑問点がありましたら、下記の課所にお問い合わせください。

宇都宮労政事務所	TEL 028-626-3053	〒321-0974	宇都宮市竹林町1030-2
小山労政事務所	TEL 0285-22-4032	〒323-0811	小山市犬塚3-1-1
大田原労政事務所	TEL 0287-22-4158	〒324-0056	大田原市中央1-9-9
足利労政事務所	TEL 0284-41-1241	〒326-8555	足利市伊勢町4-19
栃木県産業労働観光部労働政策課	TEL 028-623-3218	〒320-8501	宇都宮市塙田1-1-20

1. 事業所の現況

記入者の所属部課・氏名　　TEL　　（内線　　）← 必ず記載してください。

(1)事業所名		1. 本社等・単独事業所 2. 支社・営業所等
(2)事業所所在地	〒　　－	
(3)企業全体の総常用労働者数	人	
(4)事業所の総常用労働者数	人	**→10人未満の場合、P7の設問8へお進みください。**

(5)主要な産業（売上高の1番多いものに○してください）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	建設業	製造業	運輸業郵便業	卸売業	小売業	金融業保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス	宿泊業、飲食サービス	生活関連サービス業、娯楽業	教育学習支援業	医療福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）

(1)本社・支社等の別について該当する番号を○で囲んでください。

(3)貴社全体(県内外の本・支店等を含む)の常用労働者数を記入してください。

※「常用労働者」とは、以下のいずれかに該当する者をいいます。

① 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の2ヶ月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者

(4)貴事業所の常用労働者数を記入してください。

(5)**複数ある場合には、売上高の最も多いものの番号を選び○で囲んでください。**

2. 事業所の労働者数

貴事業所の就業形態別労働者数を男女別に記入してください。

就業形態		この調査における定義	男	女
正社員		雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者等を除いた者	人	人
非正規社員	フルタイムパート	正社員以外の労働者で、1日及び1週間の所定労働時間が正社員とほぼ同じ者	人	人
	短時間パート	正社員以外の労働者で、1日又は1週間の所定労働時間が正社員より短い者	人	人
	契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約している者	人	人
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用している者	人	人
	出向社員	他の企業より出向契約に基づき働いている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）	人	人
	派遣社員	労働者派遣法に基づき派遣元事業主（いわゆる派遣会社）から派遣されて就業している者	人	人
	臨時的労働者	臨時的にまたは日々雇用している者	人	人
	その他の労働者	上記以外の労働者　**その雇用形態を具体的に記入してください。**〔　　〕	人	人

3. 仕事と生活の調和 【ワーク･ライフ･バランス】 について

(1)「仕事と生活の調和(ワーク･ライフ･バランス)(注1)」について、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
（経営者・管理者・人事担当者などどなたがお答えになっても構いません）

1	言葉も内容も知っている
2	聞いたことはあるが、内容は知らない
3	言葉も内容も知らない

（注1）:**「仕事と生活の調和（ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽ）」**とは、**「仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」**とされています。詳しくは、「仕事と生活の調和(ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽ)憲章」「行動指針」（内閣府）及び仕事と生活の調和推進HP　http://www8.cao.go.jp/wlb/index.htmlを参照してください。

(2)労働時間等（長時間労働の削減、労働時間短縮など）の課題について、労働者側・使用者側の話し合いの機会(注2)を設けていますか、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。

1	話し合いの機会を設けている
2	話し合いの機会はないが、今後要望があった場合には対応する
3	現在、話し合いの機会はなく、今後については検討する
4	話し合いの機会はなく、今後も対応はしない
5	その他（具体的に　　）

（注2）:**「話し合いの機会」**には、プロジェクトチームの組織化、労働組合の定期協議の実施、労使懇談会の開催等を含みます。

(3)9月給与締め日前の1週間のうちで、**週労働時間が60時間以上の労働者**がいますか、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。また、いる場合には、その人数もご記入ください。

1	週労働時間60時間以上の労働者がいる	→	正社員	人
2	いない		非正規社員	人

(4)**年次有給休暇制度**について該当する番号を選び、制度がある場合には**平成22年(暦年、会計年度いずれか直近の1年間)における実績**をご記入ください。

	年次有給休暇制度について					平成22年実績	
						一人当たりの付与日数（新規年度分のみ、繰越分を含まず）	一人当たりの取得日数（繰越分を含む）
正社員	1	制度がない	2	制度がある	→ 制度あり	日	日
非正規社員	1	制度がない	2	制度がある	→	日	日

非正規社員：項目2の「事業所の労働者数」非正規社員の人数の最も多いもので記入してください。

計算の方法：**日数(付与または取得)の合計÷当該人数**
（小数点第2位四捨五入）

(5)貴事業所では、どのような**特別休暇制度（有給）**を**導入**していますか、該当する番号をすべて選び○で囲んでください。また、導入されている休暇制度の**付与日数**及び**平成22年(暦年、会計年度いずれか直近の1年間)において制度を利用した人数**をご記入ください。

			正社員		非正規社員	
			付与日数	利用者数	付与日数	利用者数
1	夏季休暇	→	日	人	日	人
2	リフレッシュ休暇（一定の勤続年数に達した時に特に付与）	→	日	人	日	人
3	メモリアル休暇（誕生日や結婚記念日などのアニバーサリーに付与）	→	日	人	日	人
4	ボランティア休暇	→	日	人	日	人
5	教育訓練のための休暇（スキルアップのために付与）	→	日	人	日	人
6	その他（具体的に　　）	→	日	人	日	人
7	特に導入していない					

（休暇制度がない場合は空欄でかまいません）

(6)「短時間正社員制度(注3)」について、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
（経営者・管理者・人事担当者などどなたがお答えになっても構いません）

1	言葉も内容も知っている
2	聞いたことはあるが、内容は知らない
3	言葉も内容も知らない

(注3):**「短時間正社員制度」**とは、フルタイム勤務（長時間労働）ではない働き方で、様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちに、就業の継続を可能とし、就業の機会を得ることができる働き方です。
仕事と生活の調和（ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽ）を実現するための1つの手段であるとともに、企業にとっては、優秀な人材の確保・有効活用を図ることが期待できます。

(7)短時間正社員**制度**について該当する番号を選び、制度がある場合には**平成22年(暦年、会計年度いずれか直近の1年間)における実績**をご記入ください。

短時間正社員制度について			
1	制度がない	2	制度がある

→（制度あり）

平成22年実績
短時間正社員人数
人

(8) (7)で制度があると答えた事業所に伺います。どのような活用がありますか該当する番号を選び○で囲んでください。
（複数回答可）

1	正社員から短時間正社員に一時的に移行する
2	正社員から短時間正社員に恒常的に移行する
3	パートから短時間正社員に恒常的に移行する
4	その他（　　）

(9)**心の健康対策（メンタルヘルスケア）**の取組みについて、該当する番号をすべて選び○で囲んでください。

1	THP(注4)による心の健康づくりの実施
2	相談（カウンセリング）の実施
3	心の健康に関する調査の実施
4	定期健康診断における問診
5	講習会等による集団研修
6	人事労務担当者、健康管理担当者に対する研修
7	社内報・パンフレット等による啓発
8	スポーツ、レクリエーションの実施
9	その他（　　）
10	特に実施していない

(注4):**「THP(ﾄｰﾀﾙ･ﾍﾙｽﾌﾟﾛﾓｰｼｮﾝ･ﾌﾟﾗﾝ)」**とは、働く人の健康の保持増進に資するため、厚生労働省が推進しているプランです。
詳しくは、中央労働災害防止協会ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ
http://www.jisha.or.jp/health/thp/index.htmlを参照してください。

4. 育児休業制度について

(1)就業規則や労働協約に**育児休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用はどうですか。

※人数については、企業全体ではなく貴事業所単位でお答えください。

規定の有無(企業全体で)		制度の利用状況(平成22年4月1日～平成23年3月31日)			
ある	ない	利用の対象となった人数		利用した人数	
1	2	男性　　人 (配偶者出産者数)	女性　　人 (本人出産者数)	男性　　人	女性　　人

(注1):**「育児休業制度」**とは、男女労働者が申し出ることにより、**子が1歳(一定の場合には1歳6か月)に達するまでの間、休業できる制度**です。労働基準法及び育児・介護休業法には、**すべての事業所が就業規則に育児休業制度を規定するよう定められています**。

(2)**育児休業制度を利用した人の取得日数**の内訳を記入してください。

取得日数	1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～14ヶ月未満	14ヶ月以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人
女性の取得者	人	人	人	人	人	人

(3)**育児休業者**のあった場合に**代替要員の配置等**についてどのように対応されましたか(される予定ですか)。

該当する番号を選び○で囲んでください。　(複数回答可)

1	代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した(する)
2	事業所内の他の部門、または他の事業所から人員を異動させた(させる)
3	派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した(する)
4	その他(　　)
5	未定

(4)**育児短時間勤務制度等**を定めている場合、どのような支援制度がありますか該当する番号を選び○で囲んでください。

(複数回答可)

1	勤務時間短縮制度
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4	経費の援助措置
5	再雇用制度
6	所定外労働の免除
7	転勤・配置転換の際の配慮
8	職業家庭両立推進者の選任
9	配偶者の出産休暇制度
10	子の看護休暇制度(注2)
11	事業所内託児所
12	育児休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
13	その他(　　)
14	制度はない

(注2):**「子の看護休暇制度」**とは、小学校就学前の子を養育する労働者が、申し出ることにより、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、病気・けがをした子の看護や子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得することができる休暇制度です。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

(5) (1)で**育児休業制度の**規定がないと答えた事業所にうかがいます。**規定のない理由**で該当する番号を選び○で囲んでください。　(複数回答可)

1	育児休業制度を取得するような対象者がいない
2	規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している
3	必要性を感じない、またはメリットがない
4	規定を作る事務手続きに手間がかかる、難しい
5	その他(　　)

5. 介護休業制度について

(1)就業規則や労働協約に**介護休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用はどうですか。

※人数については、企業全体ではなく貴事業所単位でお答えください。

規定の有無(企業全体で)		制度の利用状況 (平成22年4月1日～平成23年3月31日)	
ある	ない	利用した人数	
1	2	男性　　人	女性　　人

(注1):**「介護休業制度」**とは、育児・介護休業法に定められたもので、介護を必要とする家族を持つ男女労働者が申し出ることにより、要介護状態に至るごとに1回の休業ができる制度です。育児・介護休業法では、労働者は要介護状態にある対象家族1人につき、**通算93日を限度**として介護休業をすることができるとされています。

労働基準法及び育児・介護休業法には、**すべての事業所が就業規則に介護休業制度を規定するよう定められています。**

(2)**介護休業制度を利用した人の取得日数**の内訳を記入してください。

取得日数	93日(注1)以下	94日以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上
男性の取得者	人	人	人
女性の取得者	人	人	人

(3)**介護休業者**のあった場合に**代替要員の配置等**についてどのように対応されましたか(される予定ですか)。

該当する番号を選び○で囲んでください。　(複数回答可)

1	代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した(する)
2	事業所内の他の部門、または他の事業所から人員を異動させた(させる)
3	派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した(する)
4	その他(　　)
5	未定

(4)**介護短時間勤務制度等**を定めている場合、どのような支援制度がありますか、該当する番号を選び○で囲んでください。　(複数回答可)

1	勤務時間短縮制度
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
4	経費の援助措置
5	再雇用制度
6	所定外労働の免除
7	転勤・配置転換の際の配慮
8	職業家庭両立推進者の選任
9	介護休業中の社員に対する賃金・手当等の支給(公的給付を除く)
10	介護休暇制度(注2)の新設
11	その他(　　)
12	制度はない

(注2):**「介護休暇制度」**とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、**1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで**、介護その他世話を行うために休暇を取得することができる休暇制度です。事業主は、業務の繁忙等を理由に、介護休暇の申出を拒むことはできません。

(5) (1)で**介護休業制度**の規定がないと答えた事業所にうかがいます。**規定のない理由**で該当する番号を選び○で囲んでください。　(複数回答可)

1	介護休業制度を取得するような対象者がいない
2	規定はないが、法律に基づき取得できるようにする、している
3	必要性を感じない、またはメリットがない
4	規定を作る事務手続きに手間がかかる、難しい
5	その他(　　)

6. 男女雇用機会均等について

(1)貴事業所において、平成23年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。
また、過去1年間に中途採用を行いましたか。該当する番号を選び○で囲んでください。

採用区分			採用した			採用していない
			男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	
採用者 新規	四年制大学卒（大学院卒を含む）	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	短大・高専卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
	高校卒	事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4
中途採用者		事務・営業系	1	2	3	4
		技術系	1	2	3	4

(2)貴事業所の正社員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。なお、小数点第2位を四捨五入してください。
また、女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数より短い事業所のみ、その理由と思われるものの該当する番号を選び○で囲んでください。（複数回答可）

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	a 年	b 年

※ a＞bの事業所のみお答えください。

1	女性が結婚を機に自ら退職してしまうから
2	女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから
3	育児休業等を取得しにくい職場環境だから
4	時間外労働が多い又は休日が少ないから
5	不規則勤務又は深夜勤務があるから
6	全国転勤があるから
7	雇用形態として短期間を予定しているから
8	女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから
9	その他（　　）

(3)貴事業所の**ポジティブアクション**（注1）取組状況について、該当する番号を選び○で囲んでください。（複数回答可）

1	女性の活用に関することの担当部署、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備
2	女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析
3	女性活用のための計画を策定
4	採用時の面接・選考担当者に女性を含める
5	女性がいない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置
6	女性がいない・少ない職務や役職に女性を配置するための教育訓練を積極的に実施
7	仕事と生活の両立を支援する社内制度を充実
8	中間管理職の男性や同僚の男性に、女性活用の重要性について認識を深める啓発を実施
9	評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める
10	体力差を補う器具・設備等の設置や、深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を実施
11	女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設置
12	その他（　　）

（注1）:**「ポジティブアクション」**とは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。
詳しくは、厚生労働省HP http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/index.htmlを参照してください。

(4)貴事業所において、課長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。いない場合「0」をご記入ください。

管理職区分	管理職数	うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人

7. 今夏の電力不足に対応するための取組について

(1)貴事業所において、今夏の電力不足に対応するための取組を実施しましたか。該当する番号に○をつけてください。
また、実施した場合には、実施した取組の該当する番号すべてに○をつけてください。

1	実施した
2	検討はしたが、実施しなかった
3	実施しなかった

実施した →

1	エアコン・機器の省エネ運転、省エネ型設備への入替
2	始業・終業時刻の繰上げ(サマータイム制を含む)
3	始業・終業時刻の繰下げ(夕方勤務や夜勤への移行などを含む)
4	1日の所定労働時間を短縮
5	所定外労働時間(残業)の削減(ノー残業デーの導入、徹底など)
6	所定休日の変更(輪番休日による一部変更も含む)
7	夏季連続休暇の時期・日数の拡大(計画年休制度の活用を含む)
8	1月単位の変形労働時間制の変更等
9	1年単位の変形労働時間制の変更等
10	フレックスタイム制の導入・拡大
11	在宅勤務の導入・拡大
12	その他(　　)

(2)(1)において、取組を検討もしくは実施した事業所にお聞きします。
(1)の取組を検討もしくは実施するにあたり、どのような課題がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1	労働組合や従業員代表との協議(社員の理解・納得)
2	取引先・顧客の理解
3	原材料・製品・商品の調達等
4	就業規則・労使協定に関する手続等(変更手続きを含む)
5	育児・介護などの家庭責任を有する社員への配慮
6	特になし
7	その他(　　)

8. その他(アンケート)

(1)貴事業所において、活用したいデータはどのようなものですか、希望するすべての番号を○で囲んでください。

労働時間・休暇等	賃金	退職金制度	非正規労働者	高齢者雇用	福利厚生	メンタルヘルス	ワークライフバランス	特になし	その他(　　)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(2)今回の労働環境等調査結果をまとめた報告書について、送付を希望しますか。(無料)

1	する	2	しない

＊＊＊＊＊　お忙しい中、御協力ありがとうございました　＊＊＊＊＊

参　考　資　料

1　平成23年春季賃上げ要求・妥結状況 ---------- 45

2　平成23年夏季一時金要求・妥結状況 ---------- 46

3　平成23年年末一時金要求・妥結状況 ---------- 47

1　平成23年　春季賃上げ要求・妥結状況（栃木県労働政策課調べ）

(1) 産業別　要求・妥結状況（加重平均）

産業	集計組合数	妥結前平均賃金	平均年齢	平均勤続年数	平成23年 要求 額	平成23年 要求 率	平成23年 妥結 額	平成23年 妥結 率	平成22年 妥結 額	平成22年 妥結 率
	(労組)	(円)	(歳)	(年)	(円)	(%)	(円)	(%)	(円)	(%)
全産業平均	106	287,259	38.2	15.0	5,758	2.01	4,830	1.68	3,628	1.33
製造業	73	313,122	39.4	16.7	5,940	1.96	5,303	1.75	3,783	1.33
食料品・たばこ	5	269,911	40	11	7,048	2.61	4,155	1.54	X	X
繊維工業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
木材・木製品	3	270,289	41.5	18.4	585	0.22	293	0.11	568	0
パルプ・紙	3	281,871	39	19	5,636	2.00	4,560	1.62	X	X
化学工業	9	290,559	38.7	15.2	6,551	2.25	6,215	2.14	4,747	2.15
プラスティック	3	240,923	37.9	11.4	6,138	2.55	4,810	2.00	2,629	1
ゴム・皮革	3	281,808	37.7	14.5	6,562	2.33	4,743	1.68	5,437	1.86
窯業・土石	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
鉄鋼	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
非鉄金属	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
金属製品	4	240,523	35	13	3,068	1.28	2,227	0.93	X	X
機械器具	8	303,348	40.1	18.6	6,704	2.21	6,088	2.01	5,292	1.79
電気機器	6	273,334	39.0	16.9	6,241	2.30	4,229	1.55	4,394	1.45
情報通信機器	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	19	315,422	39.4	16.9	6,164	1.95	5,749	1.82	2,586	0.92
その他	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
建設業	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
電気・ガス・熱供給・水道業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	8	251,166	41.1	10.5	6,168	2.47	2,219	0.88	2,751	1.13
卸売業、小売業	5	271,119	36.2	14.0	4,992	1.84	3,179	1.17	2,272	0.93
金融業、保険業、不動産業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス	4	254,404	34	11	5,041	1.98	5,041	1.98	X	X
宿泊業、飲食サービス業・娯楽業	4	254,905	31	9	6,302	2.47	4,907	1.93	X	X
教育、学習支援業、医療、福祉	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
複合サービス事業、サービス業	5	242,206	35.8	13.8	5,859	2.39	4,787	1.97	5,179	2

※「X」は集計対象数が少ないため公表できない数値、「－」は数値が皆無または表示できないもの

(2) 企業規模別　要求・妥結状況（単純平均・加重平均）

企業規模（従業員数）	組合数（労組）	妥結前平均賃金（円）	要求 額(円)	要求 率(%)	妥結 額(円)	妥結 率(%)	(参考)平成22年妥結 額(円)	(参考)平成22年妥結 率(%)
１，０００人以上	32	294,475 (304,570)	5,873 (5,806)	1.99 (1.91)	3,993 (5,168)	1.36 (1.70)	3,705 (3,562)	1.29 (1.25)
３００～９９９人	34	268,714 (265,385)	5,634 (5,560)	2.10 (2.10)	4,357 (4,445)	1.62 (1.67)	3,939 (3,882)	1.52 (1.45)
３００人未満	40	239,756 (231,215)	6,700 (6,085)	2.79 (2.62)	3,718 (3,580)	1.55 (1.55)	3,623 (3,241)	1.59 (1.41)
企業規模計	106	265,563 (287,259)	6,115 (5,785)	2.31 (2.01)	4,006 (4,830)	1.51 (1.68)	3,744 (3,628)	1.48 (1.33)

※（　）内は加重平均

2 平成23年 夏季一時金要求・妥結状況（栃木県労働政策課調べ）

(1) 産業別 要求・妥結状況（加重平均）

産業	集計労組数	妥結前平均賃金	平均年齢	平均勤続年数	平成23年 要求 額	平成23年 要求 月数	平成23年 妥結 額	平成23年 妥結 月数	平成22年 妥結 額	平成22年 妥結 月数
	（労組）	（円）	（歳）	（年）	（円）	（月）	（円）	（月）	（円）	（月）
全産業平均	133	289,115	39.0	15.8	712,186	2.46	637,154	2.20	526,287	1.89
製造業	89	303,247	39.6	17.5	766,309	2.53	715,058	2.36	577,701	1.99
食料品・たばこ	4	265,186	41.2	11.5	544,709	2.05	442,125	1.67	462,009	1.59
繊維工業	3	267160.4	40.83	19.395	503873.7	1.886	481794.4	1.8034	X	X
木材・木製品	3	270763.9	41.2	18.092	635554.1	2.3473	494584.3	1.8266	X	X
パルプ・紙	4	280898.1	39.17	18.489	750053.7	2.6702	692214.2	2.4643	X	X
化学工業	8	285,461	38.4	15.0	700,875	2.46	645,375	2.26	634,988	2.13
プラスチック	3	251,680	37.7	12.6	591,517	2.35	544,154	2.16	407,289	1.76
ゴム・皮革	4	291,649	40.1	18.8	618,995	2.12	576,735	1.98	677,414	2.31
窯業・土石	3	273,760	39.3	17.6	708,022	2.59	696,638	2.54	664,477	2
鉄鋼業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
非鉄金属	4	302,201	41.6	21.5	748,706	2.48	658,635	2.18	554,713	1.82
金属製品	5	234,391	36.8	12.6	440,684	1.88	343,690	1.47	326,071	1.34
機械器具	10	294,553	39.0	16.1	598,538	2.03	503,667	1.71	398,010	1.39
電気機器	10	315,520	40.8	19.9	776,205	2.46	695,516	2.20	633,283	2.00
情報通信機器	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	24	310,517	39.1	16.7	832,032	2.68	805,938	2.60	546,458	1.97
その他の製造	0	—	–	–	–	–	–	–	X	X
建設業	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
電気・ガス業・水道業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	15	238,136	41.9	10.8	598,045	2.51	383,731	1.61	395,660	1.60
卸売業、小売業	6	263,846	39.3	13.2	434,828	1.65	318,638	1.21	351,058	1.38
金融業、保険業、不動産業	2	X	X	X	X	X	X	X	593,050	2
学術研究、専門・技術サービス	4	253,088	34.4	11.1	653,333	2.58	613,512	2.42	565,879	2.41
宿泊業、飲食サービス、娯楽業	4	254680.6	31.26	8.8401	679335.1	2.6674	196523.8	0.7716	X	X
教育、学習支援業、医療、福祉	2	X	X	X	X	X	X	X	–	–
複合サービス業、サービス業	8	244,462	35.2	12.9	555,644	2.27	512,590	2.10	506,972	1.92

※「X」は集計対象数が少ないため公表できない数値、「－」は数値が皆無または表示できないもの

(2) 企業規模別 要求・妥結状況(単純平均・加重平均)

企業規模（従業員数）	組合数（労組）	妥結前平均賃金（円）	要求 額(円)	要求 月数	妥結 額(円)	妥結 月数	(参考)平成22年妥結 額(円)	(参考)平成22年妥結 月数
１，０００人以上	46	289,615 (303,209)	741,667 782,288	2.56 2.58	625,885 (713,297)	2.16 (2.35)	568,026 (568,738)	1.97 (1.98)
３００～９９９人	39	264,639 (266,391)	577,629 557,295	2.18 2.09	487,454 (475,002)	1.84 (1.78)	502,259 (484,755)	1.88 (1.77)
３００人未満	48	236,942 (231,742)	533,891 540,936	2.25 2.33	414,685 (434,506)	1.75 (1.88)	374,681 (363,527)	1.59 (1.56)
企業規模計	133	263,281 (289,115)	618,579 712,186	2.35 2.46	509,070 (637,154)	1.93 (2.20)	467,543 (526,287)	1.80 (1.89)

※（ ）は加重平均

3 平成23年 年末一時金要求・妥結状況（栃木県労働政策課調べ）

(1) 産業別 要求・妥結状況（加重平均）

産業	集計労組数	妥結前平均賃金	平均年齢	平均勤続年数	平成23年				平成22年	
					要求		妥結		妥結	
					額	月数	額	月数	額	月数
	（労組）	（円）	（歳）	（年）	（円）	（月）	（円）	（月）	（円）	（月）
全産業平均	141	288,842	39.0	16.2	705,818	2.44	617,148	2.14	567,901	2.01
製造業	96	302,338	39.8	17.7	728,736	2.41	668,767	2.21	625,764	2.08
食料品・たばこ	4	265,382	41.2	10.7	546,949	2.06	494,929	1.86	484,631	1.67
繊維工業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
木材・木製品	3	270471.9	41.14	18.114	637300.8	2.3563	467387.2	1.728	X	X
パルプ・紙	4	280898.1	39.17	18.489	752316	2.6783	693902.1	2.4703	X	X
化学工業	9	286,173	38.1	14.9	693,610	2.42	645,635	2.26	677,270	2.28
プラスチック	3	225,510	35.6	13.1	371,721	1.65	330,072	1.46	384,406	1.68
ゴム・皮革	5	284,932	39.2	17.5	576,106	2.02	551,799	1.94	682,063	2.33
窯業・土石	4	273,168	39.6	17.3	661,032	2.42	639,081	2.34	666,686	2.41
鉄鋼業	3	274934.3	35.08	12.563	621052.6	2.2589	530835.9	1.9308	X	X
非鉄金属	5	297,272	41.5	21.0	737,002	2.48	630,692	2.12	603,955	1.98
金属製品	5	234,952	36.9	12.4	483,356	2.06	389,080	1.66	371,533	1.55
機械器具	11	292,300	38.8	15.9	608,075	2.08	504,939	1.73	398,601	1.39
電気機器	12	314,434	40.8	20.0	768,728	2.44	664,685	2.11	631,254	2.02
情報通信機器	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	24	312,300	39.6	17.3	774,756	2.48	742,662	2.38	646,522	2.11
その他の製造	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
建設業	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X
電気・ガス業・水道業	1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	16	242,634	42.4	11.8	643,862	2.65	447,542	1.84	447,763	2.26
卸売業、小売業	7	265,196	36.4	14.4	607,843	2.29	407,394	1.54	333,035	1.34
金融業、保険業、不動産業	2	X	X	X	X	X	X	X	656,277	2.37
学術研究、専門・技術サービス	4	249,256	34.5	11.2	697,779	2.80	573,093	2.30	565,676	2.47
宿泊業、飲食サービス、娯楽業	4	259,122	31.0	8.8	534,664	2.06	313,454	1.21	211,798	1
教育、学習支援業、医療、福祉	2	X	X	X	X	X	X	X	－	－
複合サービス業、サービス業	7	254,694	38.2	16.2	663,747	2.61	615,622	2.42	603,693	2.37

※「X」は集計対象数が少ないため公表できない数値、「－」は数値が皆無または表示できないもの

(2) 企業規模別 要求・妥結状況（単純平均・加重平均）

企業規模（従業員数）	組合数（労組）	妥結前平均賃金（円）	要求		妥結		（参考）平成22妥結	
			額(円)	月数	額(円)	月数	額(円)	月数
１，０００人以上	40	289,062 (306,416)	729,237 (764,765)	2.52 (2.49)	632,753 (694,959)	2.19 (2.27)	595,057 (622,701)	2.08 (2.11)
３００～９９９人	43	265,020 (266,014)	622,655 (624,412)	2.35 (2.35)	517,562 (502,112)	1.95 (1.89)	498,079 (474,061)	1.91 (1.79)
３００人未満	58	240,790 (237,203)	547,840 (552,275)	2.28 (2.33)	425,489 (430,881)	1.77 (1.82)	402,614 (395,507)	1.69 (1.70)
企業規模計	141	261,874 (288,842)	622,116 (706,092)	2.38 (2.44)	512,366 (617,148)	1.96 (2.14)	493,193 (567,901)	1.89 (2.01)

※（ ）内は加重平均

平成23年　栃木の労働環境事情

平 成　２４年 ５ 月 発 行

発行者　〒320-8501　宇都宮市塙田１－１－２０
栃木県産業労働観光部労働政策課
TEL：028-623-3219
FAX：028-623-3225
Ｅ-mail：rousei@pref.tochigi.lg.jp