

平成27年 栃木の労働環境事情

平成27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	3
9	調査結果利用上の注意	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	労働時間等の課題について労使間の話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	労働時間等の見直しのための取組状況	10
6	年次有給休暇の取得状況	11～12
7	特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無	13～14
8	心の健康対策の取組状況	15
9	育児休業制度の規定の有無及び利用状況	16
10	育児休業制度の利用期間	17～18
11	男性の育児休業制度の利用状況	19
12	育児休業制度の導入及び運用における課題	20
13	育児に関する支援制度の状況	21
14	多様な正社員の認知状況	22
15	多様な正社員の導入状況	23
16	多様な正社員の活用状況	24
17-1	四年制大学卒業者の男女別採用割合	25
17-2	短大・高専卒業者の男女別採用割合	26
17-3	高等学校卒業者の男女別採用割合	27
17-4	中途採用者の男女別採用割合	28

17	男女別採用数（グラフ）・・・・・・・・・・・・・・・・	29
18	正社員の男女別平均勤続年数・・・・・・・・	30
19	女性の平均勤続年数が短い理由・・・・・・・・	31
20	ポジティブアクションの実施状況・・・・・・・・	32
21	管理職等への女性の登用状況・・・・・・・・	33
22	女性管理職がいない理由・・・・・・・・	34
23	事業所等が活用したいデータ・・・・・・・・	35

Ⅲ 調 査 票・・・・・・・・・・・・・・・・ 36～42

Ⅳ 従業員向け調査

1	男性の育児休業に関する意識調査の結果・・・・・・・・	43
2	調査票・・・・・・・・	46

Ⅴ 参 考 資 料

1	平成 27 年春季賃上げ要求・妥結状況・・・・・・・・	48
2	平成 27 年夏季一時金要求・妥結状況・・・・・・・・	49
3	平成 27 年年末一時金要求・妥結状況・・・・・・・・	50

I 調 査 要 領

平成 27 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 28 年 3 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 27 年 9 月 30 日

3 調査期間 平成 27 年 10 月 1 日～30 日

4 調査対象事業所

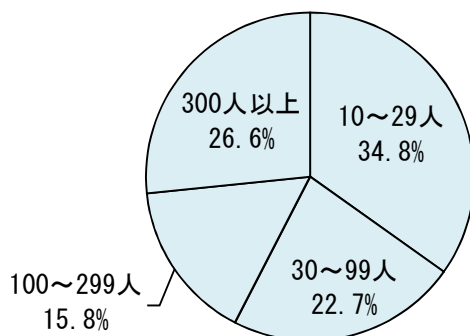
主たる事業が日本標準産業分類（第 13 回改訂：平成 25 年 10 月）に基づく 13 産業分類【①建設業、②製造業、③情報通信業、④運輸業、郵便業、⑤卸売業、小売業、⑥金融業、保険業、⑦不動産業、物品賃貸業、⑧学術研究、専門・技術サービス業、⑨宿泊業、飲食サービス業、⑩生活関連サービス業、娯楽業、⑪教育、学習支援業、⑫医療、福祉、⑬サービス業（他に分類されないもの）】に属する常用労働者 10 名以上の県内の 2,000 事業所

5 集計事業所数 950 事業所（回収：1,061 事業所／回収率 53.1%）

調査対象 2,000 事業所のうち、1,061 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 950 事業所（有効回答率 47.5%）について集計を行った。

集計対象事業所の企業規模別・産業分類別の内訳は、次のとおりである。

企業規模別集計事業所の割合

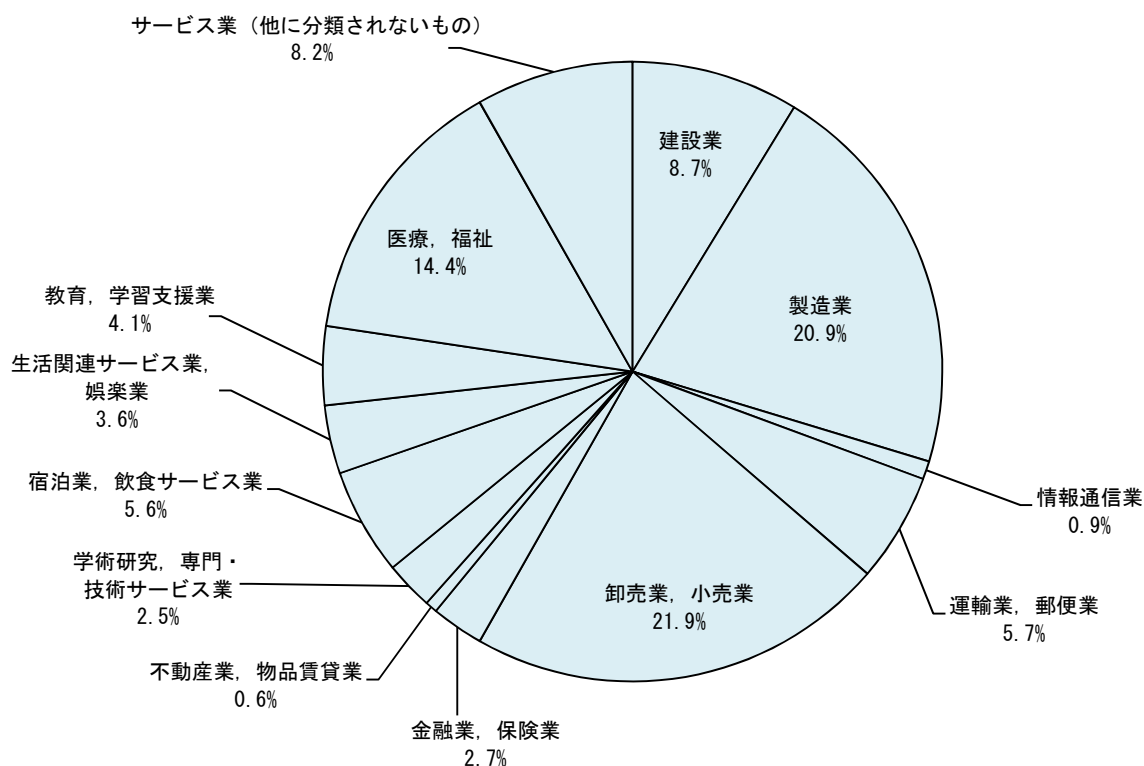


(事業所)

区 分	10～29 人	30～99 人	100～299 人	300 人以上	合 計
建設業	58	9	7	9	83
製造業	58	68	34	39	199
情報通信業	3	2	1	3	9
運輸業, 郵便業	18	15	6	15	54
卸売業, 小売業	67	35	23	83	208
金融業, 保険業	2	0	5	19	26
不動産業, 物品賃貸業	2	0	1	3	6
学術研究, 専門・技術サービス業	9	6	3	6	24
宿泊業, 飲食サービス業	14	13	6	20	53
生活関連サービス業, 娯楽業	8	8	5	13	34
教育, 学習支援業	14	9	10	6	39
医療, 福祉	49	31	37	20	137
サービス業(他に分類されないもの)	29	20	12	17	78
(集計対象事業所) 小 計	331	216	150	253	950
集計対象外					111
合 計					1,061

※ 集計対象外・・・回答時に常用労働者が10人未満の事業所等

産業分類別集計事業所の割合



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 事業所の名称、所在地、本社等・単独事業所・支社・営業所等の別
 - イ 企業全体・事業所の総常用労働者数
 - ウ 主な産業分類
- (2) 事業所の労働者数
 - ア 事業所の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 労働時間等の見直しのための取組状況
 - オ 年次有給休暇の取得状況
 - カ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の整備状況及び休暇の種類
 - キ 心の健康対策の取組状況
- (4) 育児のための両立支援制度の取組状況
 - ア 育児休業制度の規定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 男性の育児休業の利用状況
 - エ 育児休業制度の導入及び運用における課題
 - オ 育児に関するその他支援制度の設置状況
- (5) 多様な正社員について
 - ア 多様な正社員の認知状況
 - イ 多様な正社員制度の有無及び利用状況
 - ウ 多様な正社員制度の活用状況
- (6) 男女雇用機会均等について
 - 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
 - オ 女性管理職がない理由
- (7) その他(アンケート) 統計データのニーズ状況／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 調査結果利用上の注意

- (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) 割合の分母は、当該設問の回答事業所数とする。
- (6) 設問が「複数回答」の場合、当該設問の回答事業所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。

Ⅱ 調 査 結 果

1 就業形態別雇用状況・・・「正社員」60.1%、「非正規社員」39.9%

就業形態別雇用状況をみると、全体では「正社員」60.1%（対前年比3.7ポイント減）、「非正規社員」39.9%（対前年比3.7ポイント増）となっている。

非正規社員の内訳では「短時間パート」が18.4%（対前年比2.5ポイント増）と最も高く、次いで「フルタイムパート」7.9%（対前年比1.2ポイント減）の順になっている。

「正社員」の割合は、男性が72.7%（対前年比6.0ポイント減）、女性が42.0%（対前年比2.1ポイント増）となっている。

「非正規社員」の割合は、男性が27.3%（対前年比6.0ポイント増）、女性が58.0%（対前年比2.1ポイント減）となっている。

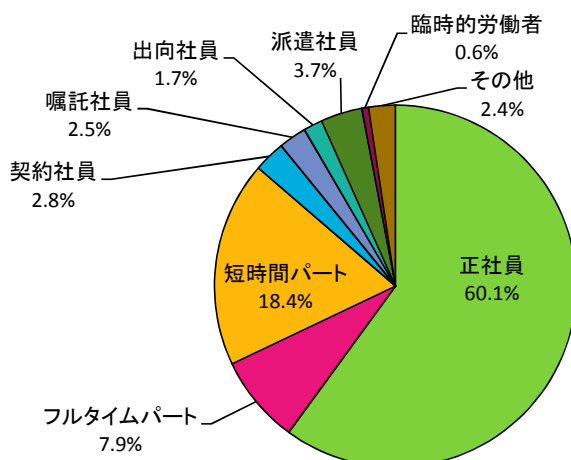
企業規模別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「10～29人」の65.0%、「非正規社員」の割合が最も高いのは「300人以上」の41.7%となっている。

産業別にみると、「正社員」の割合が最も高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」の88.4%、一方で「非正規社員」の割合が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」の77.3%となっている。

表 1-1 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	
全 体		950 (903)	43,142 (43,680)	60.1 (63.8)	39.9 (36.2)	7.9 (9.1)	18.4 (15.9)	2.8 (2.5)	2.5 (2.0)	1.7 (1.1)	3.7 (3.1)	0.6 (0.8)	2.4 (1.8)
男 性			25,417 (26,883)	72.7 (78.7)	27.3 (21.3)	4.9 (4.1)	8.2 (5.6)	2.9 (2.4)	3.2 (2.7)	2.0 (1.4)	3.1 (2.6)	0.6 (0.8)	2.5 (1.7)
女 性			17,725 (16,797)	42.0 (39.9)	58.0 (60.1)	12.2 (17.1)	33.2 (32.4)	2.7 (2.5)	1.5 (0.8)	1.2 (0.5)	4.4 (3.8)	0.6 (0.9)	2.2 (2.0)
企業規模別	10～29人	331	5,830	65.0	35.0	7.8	23.0	0.8	1.1	0.1	0.6	0.8	0.8
	30～99人	216	8,225	61.0	39.0	8.0	19.0	1.9	2.1	0.7	4.8	0.7	1.9
	100～299人	150	8,469	60.2	39.8	7.4	14.5	4.4	2.6	1.3	4.2	0.4	5.0
	300人以上	253	20,618	58.3	41.7	8.0	18.6	3.1	3.0	2.6	3.9	0.5	2.0
産業別	建設業	83	2,192	85.2	14.8	6.3	2.3	0.9	1.1	1.1	0.0	1.7	1.3
	製造業	199	14,449	63.8	36.2	7.8	6.6	3.1	3.3	3.9	8.5	0.5	2.6
	情報通信業	9	287	54.0	46.0	0.7	19.5	10.8	2.1	0.7	0.7	0.0	11.5
	運輸業、郵便業	54	2,186	63.2	36.8	10.1	19.3	3.8	2.0	0.3	1.0	0.2	0.0
	卸売業、小売業	208	6,788	39.0	61.0	9.3	43.6	1.6	2.4	0.7	0.5	0.4	2.4
	金融業、保険業	26	872	79.2	20.8	4.4	6.9	2.4	2.9	0.0	0.7	0.0	3.6
	不動産業、物品賃貸業	6	118	78.0	22.0	11.0	2.5	2.5	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	24	2,530	88.4	11.6	1.6	3.2	1.6	3.2	0.5	1.1	0.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	53	1,262	22.7	77.3	9.9	64.7	1.8	0.4	0.0	0.1	0.3	0.1
	生活関連サービス業、娯楽業	34	932	41.3	58.7	15.2	25.2	4.6	2.6	2.9	0.0	2.0	6.1
	教育、学習支援業	39	2,111	46.8	53.2	2.2	35.1	12.1	1.4	0.2	0.6	0.3	1.3
	医療、福祉	137	6,815	69.2	30.8	8.2	17.0	0.9	1.8	0.3	1.1	0.4	1.1
	サービス業（他に分類されないもの）	78	2,600	48.8	51.2	11.9	16.2	3.2	2.9	0.3	5.9	1.5	9.3

()は、平成26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
全 体 【男性】	950 (903)	25,417 (26,883)	72.7 (78.7)	27.3 (21.3)	4.9 (4.1)	8.2 (5.6)	2.9 (2.4)	3.2 (2.7)	2.0 (1.4)	3.1 (2.6)	0.6 (0.8)	2.5 (1.7)
企業規模別												
10～29人	331	3,217	78.8	21.2	5.1	11.0	1.2	1.3	0.2	0.5	0.7	1.2
30～99人	216	4,833	72.5	27.5	6.0	8.6	2.3	2.6	1.0	4.2	0.5	2.4
100～299人	150	4,678	70.8	29.2	4.8	5.6	4.0	3.6	1.8	3.1	0.7	5.5
300人以上	253	12,689	71.9	28.1	4.4	8.2	3.2	3.7	2.9	3.4	0.5	1.8
産業別												
建設業	83	1,893	87.4	12.6	5.5	0.7	0.7	1.3	1.2	0.0	1.7	1.5
製造業	199	10,312	73.1	26.9	5.0	1.6	3.0	4.0	3.8	6.3	0.5	2.6
情報通信業	9	219	54.8	45.2	0.5	24.2	4.6	2.3	0.9	0.0	0.0	12.8
運輸業、郵便業	54	1,622	77.5	22.5	6.5	7.6	4.1	2.3	0.4	1.2	0.3	0.0
卸売業、小売業	208	3,167	64.3	35.7	5.9	20.9	1.3	3.3	1.2	0.1	0.4	2.5
金融業、保険業	26	449	92.2	7.8	0.0	0.0	1.1	5.1	0.0	0.0	0.0	1.6
不動産業、物品賃貸業	6	62	91.9	8.1	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	24	2,181	92.4	7.6	1.1	1.0	0.7	3.2	0.6	0.6	0.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	53	460	46.3	53.7	10.0	41.3	1.1	0.9	0.0	0.2	0.2	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	34	421	61.5	38.5	10.0	9.7	5.9	3.3	2.1	0.0	1.2	6.2
教育、学習支援業	39	1,217	44.7	55.3	0.4	38.5	12.8	1.8	0.0	0.0	0.3	1.4
医療、福祉	137	1,747	79.0	21.0	3.8	10.2	1.1	1.9	0.9	0.5	0.7	1.9
サービス業(他に分類されないもの)	78	1,667	59.4	40.6	8.6	8.9	3.9	3.5	0.4	5.7	0.5	9.0

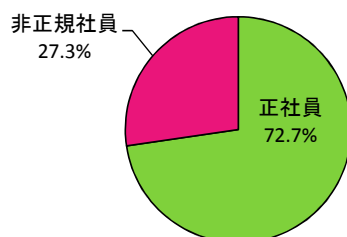
()は、平成26年同調査結果

表 1-3 就業形態別雇用状況 【女性】

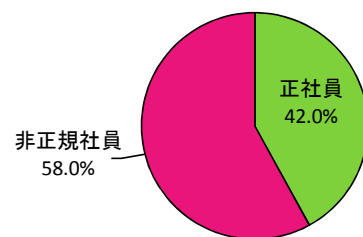
区 分	集計事業所数	集計労働者数	正社員	非正規社員								
					フルタイムパート	短時間パート	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員	臨時的労働者	その他
全 体 【女性】	950 (903)	17,725 (16,797)	42.0 (39.9)	58.0 (60.1)	12.2 (17.1)	33.2 (32.4)	2.7 (2.5)	1.5 (0.8)	1.2 (0.5)	4.4 (3.8)	0.6 (0.9)	2.2 (2.0)
企業規模別												
10～29人	331	2,613	48.0	52.0	11.0	37.8	0.5	0.8	0.0	0.6	1.0	0.4
30～99人	216	3,392	44.7	55.3	10.9	33.7	1.3	1.4	0.2	5.7	1.0	1.2
100～299人	150	3,791	47.1	52.9	10.6	25.5	5.0	1.4	0.6	5.6	0.1	4.2
300人以上	253	7,929	36.6	63.4	13.8	35.2	3.0	1.9	2.3	4.5	0.5	2.3
産業別												
建設業	83	299	71.2	28.8	11.0	12.4	2.3	0.3	0.3	0.3	2.0	0.0
製造業	199	4,137	40.6	59.4	14.8	18.9	3.2	1.6	4.2	14.0	0.3	2.5
情報通信業	9	68	51.5	48.5	1.5	4.4	30.9	1.5	0.0	2.9	0.0	7.4
運輸業、郵便業	54	564	22.0	78.0	20.6	52.8	3.0	1.2	0.0	0.4	0.0	0.0
卸売業、小売業	208	3,621	16.8	83.2	12.3	63.5	1.9	1.5	0.3	0.9	0.4	2.3
金融業、保険業	26	423	65.5	34.5	9.0	14.2	3.8	0.5	0.0	1.4	0.0	5.7
不動産業、物品賃貸業	6	56	62.5	37.5	19.6	5.4	5.4	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	24	349	63.0	37.0	4.3	17.2	7.2	3.4	0.0	3.7	1.1	0.0
宿泊業、飲食サービス業	53	802	9.1	90.9	9.9	78.2	2.2	0.1	0.0	0.0	0.4	0.1
生活関連サービス業、娯楽業	34	511	24.7	75.3	19.6	38.0	3.5	2.0	3.5	0.0	2.7	6.1
教育、学習支援業	39	894	49.8	50.2	4.6	30.4	11.1	0.9	0.6	1.3	0.2	1.1
医療、福祉	137	5,068	65.8	34.2	9.8	19.3	0.8	1.8	0.1	1.3	0.3	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	78	933	30.0	70.0	17.8	29.2	2.0	1.7	0.0	6.2	3.1	10.0

()は、平成26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」49.4%

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49.4%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容は知らない」36.3%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73.8%となっている。

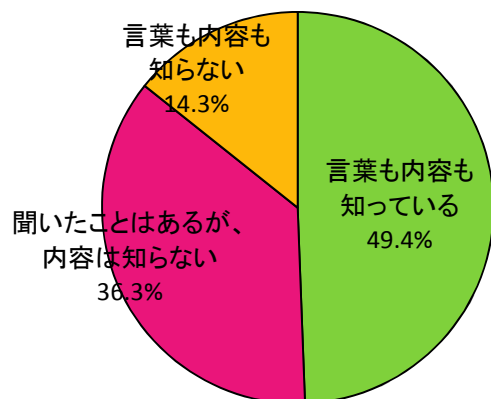
産業別にみると、「言葉も内容も知っている」は「不動産業、物品賃貸業」が83.3%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が80.8%となっている。

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		49.4 (49.4)	36.3 (35.3)	14.3 (15.3)
企 業 規 模 別	10～29人	33.3	44.4	22.2
	30～99人	41.5	44.8	13.7
	100～299人	54.4	36.2	9.4
	300人以上	73.8	18.7	7.5
産 業 別	建設業	37.8	46.3	15.9
	製造業	49.5	34.8	15.7
	情報通信業	66.7	22.2	11.1
	運輸業、郵便業	38.9	38.9	22.2
	卸売業、小売業	51.7	34.5	13.8
	金融業、保険業	80.8	15.4	3.8
	不動産業、物品賃貸業	83.3	16.7	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	29.2	41.7	29.2
	宿泊業、飲食サービス業	45.3	37.7	17.0
	生活関連サービス業、娯楽業	41.2	52.9	5.9
	教育、学習支援業	64.9	29.7	5.4
	医療、福祉	54.9	33.1	12.0
	サービス業(他に分類されないもの)	43.6	41.0	15.4

()は、平成26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」52.9%

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52.9%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29.3%となっている。

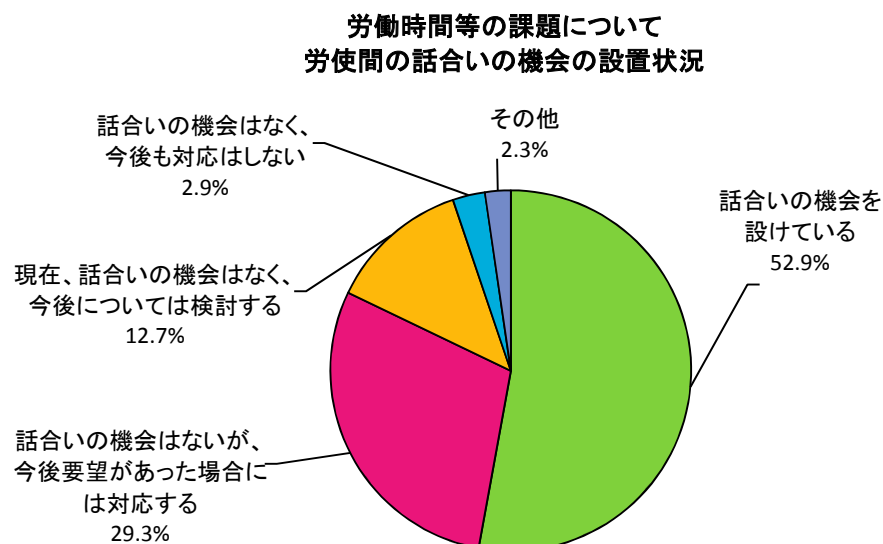
企業規模別でみると、「話し合いの機会を設けている」については、「300人以上」では73.3%となっている。

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80.8%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が66.7%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		52.9 (52.8)	29.3 (31.0)	12.7 (11.2)	2.9 (2.8)	2.3 (2.2)
企業 規模 別	10～29人	41.0	36.7	14.5	5.2	2.5
	30～99人	49.1	33.5	13.2	2.8	1.4
	100～299人	49.7	34.5	11.7	1.4	2.8
	300人以上	73.3	13.1	10.4	0.8	2.4
産 業 別	建設業	43.9	37.8	13.4	4.9	0.0
	製造業	54.6	29.6	10.7	3.6	1.5
	情報通信業	62.5	12.5	12.5	12.5	0.0
	運輸業、郵便業	66.7	20.4	13.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	57.3	22.3	15.0	3.9	1.5
	金融業、保険業	80.8	15.4	3.8	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	54.2	37.5	8.3	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	56.9	33.3	9.8	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	29.4	38.2	14.7	2.9	14.7
	教育、学習支援業	57.1	25.7	8.6	2.9	5.7
	医療、福祉	45.2	35.6	15.6	1.5	2.2
	サービス業(他に分類されないもの)	44.7	34.2	11.8	3.9	5.3

()は、平成26年同調査結果



4 週労働時間60時間以上の労働者の状況・・・「労働者の割合」1.5%

雇用形態別割合 「正社員」81.1% 「非正規社員」18.9%

平成27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10.2%であった。

週労働時間60時間以上の労働者数の割合は1.5%であり、雇用形態別割合でみると「正社員」が81.1%、「非正規社員」が18.9%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、「300人以上」が14.5%と最も高く、次いで「100～299人」が14.1%となっている。

産業別にみると「生活関連サービス業、娯楽業」が26.5%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が20.4%となっている。

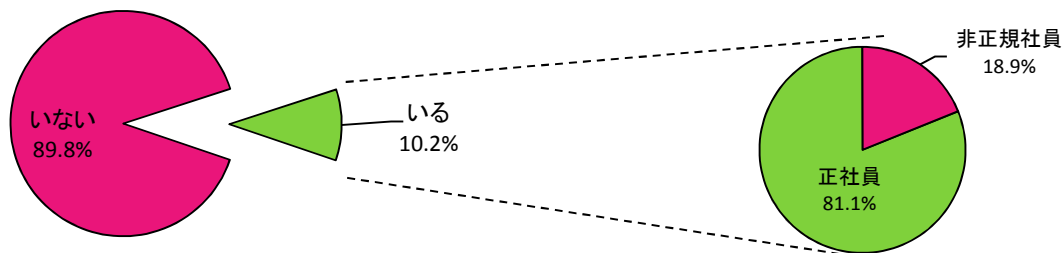
表 4 週労働時間60時間以上の労働者の状況

区 分		週労働時間60時間以上の労働者の有無		週労働時間60時間以上の労働者の割合	
		いる	いない	雇用形態別割合	
				正社員	非正規社員
全 体		%	%	%	%
		10.2	89.8	1.5	
		(9.9)	(90.1)	(1.3)	
企業規模別	10～29人	6.1	93.9	1.5	
	30～99人	8.8	91.2	1.3	
	100～299人	14.1	85.9	1.6	
	300人以上	14.5	85.5	1.5	
産業別	建設業	11.1	88.9	2.7	
	製造業	13.8	86.2	2.1	
	情報通信業	11.1	88.9	0.3	
	運輸業、郵便業	20.4	79.6	4.4	
	卸売業、小売業	9.7	90.3	0.9	
	金融業、保険業	0.0	100.0	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	20.0	80.0	0.8	
	学術研究、専門・技術サービス業	8.3	91.7	0.2	
	宿泊業、飲食サービス業	13.2	86.8	1.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	26.5	73.5	5.2	
	教育、学習支援業	2.7	97.3	0.3	
	医療、福祉	0.7	99.3	0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	9.0	91.0	1.4	

()は、平成26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

週労働時間60時間以上の労働者の有無



5 労働時間等の見直しのための取組状況

・・・「取組を実施している」88.9%

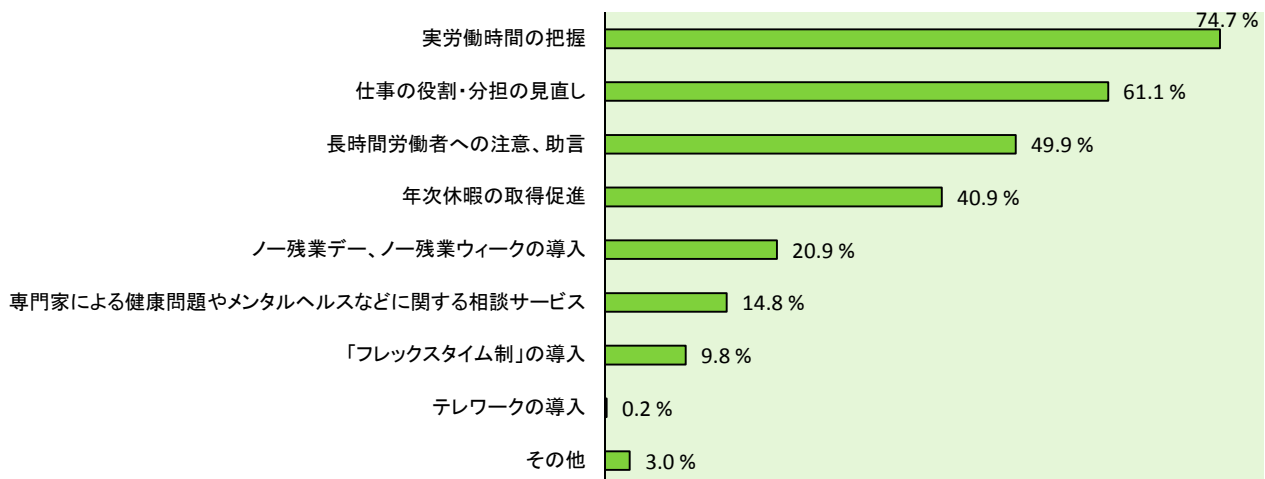
労働時間等の見直しのための取組状況についてみると、「取組を実施している」と回答した事業所は、88.9%となった。企業規模別でみると、企業規模が大きくなるにつれて実施していると回答した事業所も多くなっており、「300人以上」では96.4%が実施しているとしている。

取組の内容で最も多いのは、「実労働時間の把握」74.7%であり、次いで「仕事の役割・分担の見直し」61.1%、「長時間労働者への注意、助言」49.9%となった。

表5 労働時間等の見直しのための取組状況

区 分		労働時間等の見直しの取組を実施している										特に 実施 してい ない
		取組内容【複数回答】										
		実労働 時間の 把握	年次休 暇の取 得促進	ノー残業 デー、 ノー残業 ウィーク の導入	長時間 労働者 への注 意、助言	「フレク スタイム 制」の導 入	テレワ ークの導 入	専門家 による健 康問題 やメン タルヘル スなど に関す る相談 サービス	仕事の 役割・分 担の見 直し	その他		
全 体		88.9	74.7	40.9	20.9	49.9	9.8	0.2	14.8	61.1	3.0	11.1
企業 規模 別	10～29人	80.2	69.6	28.1	11.9	29.2	6.5	0.0	5.8	59.6	2.7	19.8
	30～99人	89.3	72.3	34.6	9.4	41.4	8.9	0.0	5.2	62.8	3.1	10.7
	100～299人	94.7	71.1	46.5	22.5	54.9	9.9	0.0	16.2	60.6	2.8	5.3
	300人以上	96.4	84.0	56.1	38.5	75.8	13.9	0.8	31.1	61.5	3.3	3.6
産 業 別	建設業	85.0	64.7	33.8	23.5	45.6	4.4	0.0	13.2	52.9	2.9	15.0
	製造業	89.9	82.6	36.0	23.6	55.1	14.6	0.6	23.0	60.7	2.8	10.1
	情報通信業	88.9	87.5	62.5	50.0	75.0	25.0	0.0	25.0	75.0	0.0	11.1
	運輸業、郵便業	96.3	76.9	38.5	1.9	42.3	11.5	0.0	5.8	50.0	3.8	3.7
	卸売業、小売業	86.9	74.3	40.8	24.6	54.2	6.7	0.6	12.8	63.1	0.6	13.1
	金融業、保険業	96.2	72.0	44.0	84.0	76.0	16.0	0.0	32.0	44.0	8.0	3.8
	不動産業、物品賃貸業	100.0	66.7	66.7	33.3	66.7	33.3	0.0	50.0	66.7	33.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	91.7	68.2	36.4	36.4	63.6	18.2	0.0	18.2	63.6	9.1	8.3
	宿泊業、飲食サービス業	86.8	84.8	26.1	4.3	54.3	4.3	0.0	13.0	65.2	4.3	13.2
	生活関連サービス業、娯楽業	82.4	82.1	25.0	14.3	64.3	3.6	0.0	3.6	71.4	7.1	17.6
	教育、学習支援業	94.6	80.0	48.6	22.9	34.3	14.3	0.0	8.6	71.4	5.7	5.4
	医療、福祉	90.4	64.2	55.3	8.1	33.3	4.9	0.0	8.1	65.9	0.8	9.6
	サービス業(他に分類されないもの)	85.9	71.6	44.8	19.4	46.3	13.4	0.0	16.4	55.2	3.0	14.1

労働時間等の見直しの取組内容



6 年次有給休暇の取得状況・・・「取得率」47.5%

年次有給休暇に関する就業規則の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は93.6%、非正規社員について規定がある事業所は76.0%となっている。

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

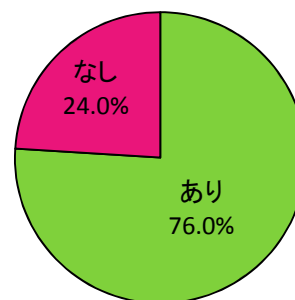
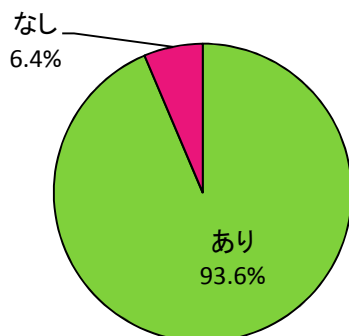
産業別にみると、正社員で「規定あり」の割合が9割を超えていないのは、「建設業」及び「宿泊業、飲食サービス業」となっている。非正規社員の場合は、「建設業」及び「情報通信業」が6割を超えていない。

また、平成26年1年間に付与された年次有給休暇日数（繰越分を除く。）は、一人当たり平均15.5日、そのうち労働者が取得した日数は平均8.0日で、取得率は47.5%となっている。

表 6－1 年次有給休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		93.6 (94.7)	6.4 (5.3)	76.0 (77.0)	24.0 (23.0)
企業規模別	10～29人	84.5	15.5	54.2	45.8
	30～99人	97.2	2.8	74.4	25.6
	100～299人	99.3	0.7	87.7	12.3
	300人以上	98.8	1.2	93.0	7.0
産業別	建設業	85.4	14.6	54.9	45.1
	製造業	96.4	3.6	76.4	23.6
	情報通信業	100.0	0.0	57.1	42.9
	運輸業、郵便業	96.3	3.7	85.4	14.6
	卸売業、小売業	90.4	9.6	76.1	23.9
	金融業、保険業	100.0	0.0	100.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	0.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	95.8	4.2	75.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	80.8	19.2	70.6	29.4
	生活関連サービス業、娯楽業	90.3	9.7	74.2	25.8
	教育、学習支援業	100.0	0.0	65.7	34.3
	医療、福祉	98.5	1.5	82.8	17.2
	サービス業（他に分類されないもの）	96.2	3.8	74.2	25.8

（ ）は、平成26年同調査結果



年次有給休暇の規定の有無【正社員】

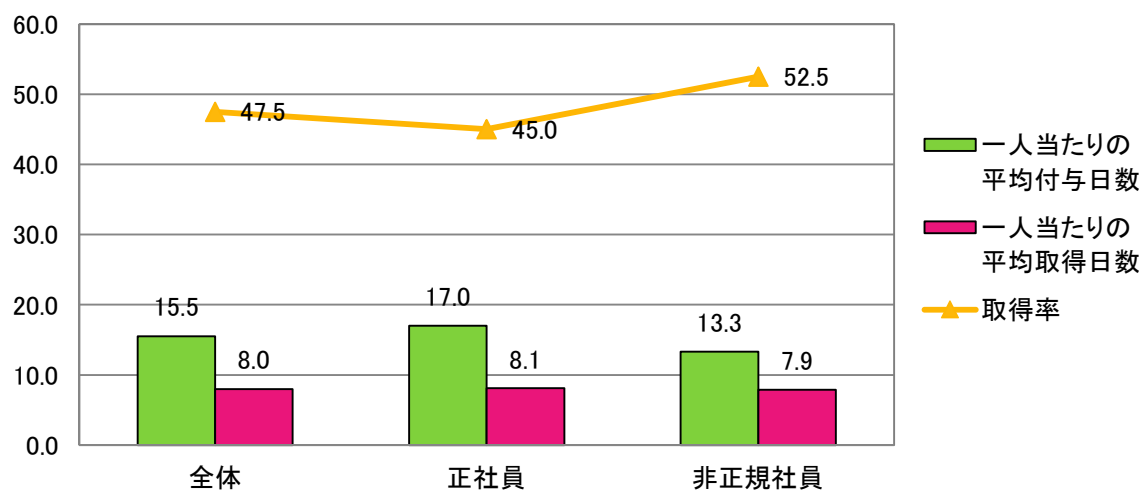
年次有給休暇の規定の有無【非正規社員】

表 6－2 年次有給休暇の付与及び取得状況

	一人当たりの 平均付与日数	一人当たりの 平均取得日数	取得率
全体	日 15.5	日 8.0	% 47.5
正社員	17.0 (16.8)	8.1 (8.5)	45.0 (47.5)
非正規社員	13.3 (13.6)	7.9 (9.0)	52.5 (57.1)

()は、平成26年同調査結果

※「取得率」＝取得日数計／付与日数計×100(%)



年次有給休暇の付与及び取得状況

7 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

・・「規定あり」 正社員 48.1% 非正規社員33.9%

特別な休暇制度の整備状況をみると、正社員について規定がある事業所は48.1%、非正規社員について規定がある事業所は33.9%となっている。

企業規模別にみると、「正社員」「非正規社員」とともに「300人以上」で「規定あり」の割合が最も高い。

産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」が83.3%と整備率が高くなっている。

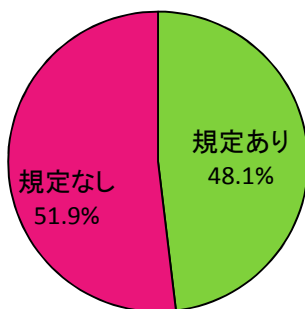
特別な休暇制度の種類をみると、「病気休暇」の割合が58.0%と最も高く、次いで「裁判員休暇」が56.7%、「リフレッシュ休暇」が38.8%となっている。

表 7-1 特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇の規定の有無

区 分		正社員		非正規社員	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
全 体		48.1 (49.5)	51.9 (50.5)	33.9 (35.8)	66.1 (64.2)
企業規模別	10～29人	27.5	72.5	19.9	80.1
	30～99人	35.9	64.1	19.8	80.2
	100～299人	57.0	43.0	34.4	65.6
	300人以上	79.0	21.0	60.3	39.7
産業別	建設業	32.5	67.5	20.0	80.0
	製造業	49.7	50.3	34.5	65.5
	情報通信業	66.7	33.3	37.5	62.5
	運輸業、郵便業	48.1	51.9	41.0	59.0
	卸売業、小売業	49.7	50.3	40.3	59.7
	金融業、保険業	68.0	32.0	59.1	40.9
	不動産業、物品賃貸業	83.3	16.7	25.0	75.0
	学術研究、専門・技術サービス業	58.3	41.7	40.0	60.0
	宿泊業、飲食サービス業	29.4	70.6	14.0	86.0
	生活関連サービス業、娯楽業	61.3	38.7	46.9	53.1
	教育、学習支援業	45.9	54.1	21.2	78.8
	医療、福祉	48.9	51.1	32.8	67.2
	サービス業(他に分類されないもの)	48.1	51.9	30.2	69.8

()は、平成26年同調査結果

特別な休暇の規定の有無【正社員】



特別な休暇の規定の有無【非正規社員】

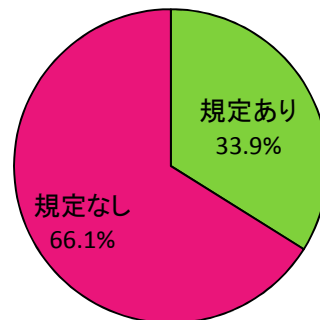
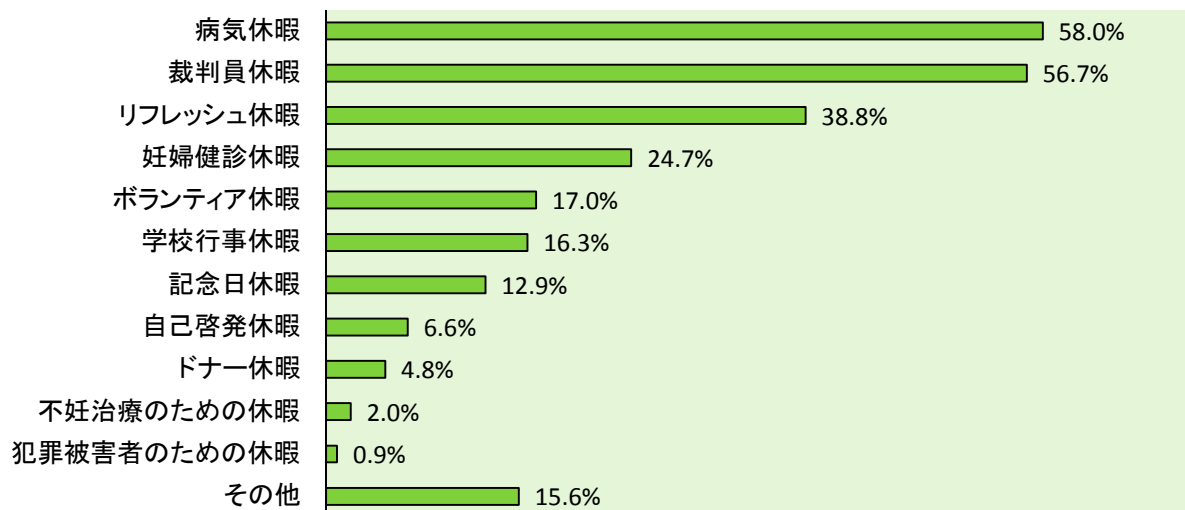


表 7-2 特別な休暇制度の種類

区 分		取組内容【複数回答】											
		ボランティア休暇	学校行事休暇	リフレッシュ休暇	自己啓発休暇	ドナー休暇	裁判員休暇	病気休暇	記念日休暇	妊婦健診休暇	不妊治療のための休暇	犯罪被害者のための休暇	その他
全 体		% 17.0 (11.2)	% 16.3 (9.8)	% 38.8 (39.8)	% 6.6 (2.6)	% 4.8 (4.9)	% 56.7 (59.7)	% 58.0 (46.1)	% 12.9 (13.5)	% 24.7 (20.7)	% 2.0 (1.4)	0.9 —	% 15.6 (17.6)
企業規模別	10～29人	8.3	40.5	23.8	8.3	2.4	31.0	64.3	8.3	28.6	4.8	2.4	15.5
	30～99人	10.5	22.4	22.4	11.8	2.6	46.1	57.9	9.2	23.7	1.3	0.0	14.5
	100～299人	15.3	10.6	27.1	4.7	7.1	52.9	67.1	7.1	24.7	2.4	2.4	15.3
	300人以上	24.0	6.1	56.6	4.6	5.6	73.5	51.5	18.9	23.5	1.0	0.0	16.3
産業別	建設業	12.0	16.0	44.0	4.0	0.0	40.0	48.0	12.0	28.0	4.0	0.0	20.0
	製造業	20.4	14.3	42.9	8.2	2.0	62.2	62.2	9.2	22.4	2.0	1.0	12.2
	情報通信業	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	15.4	30.8	34.6	15.4	0.0	53.8	50.0	3.8	19.2	0.0	0.0	11.5
	卸売業、小売業	7.3	10.4	39.6	1.0	1.0	68.8	58.3	22.9	18.8	1.0	0.0	9.4
	金融業、保険業	23.5	17.6	94.1	11.8	5.9	64.7	58.8	47.1	29.4	0.0	0.0	17.6
	不動産業、物品賃貸業	40.0	0.0	80.0	0.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	50.0	21.4	21.4	14.3	14.3	50.0	42.9	14.3	28.6	7.1	7.1	28.6
	宿泊業、飲食サービス業	13.3	6.7	60.0	0.0	0.0	33.3	40.0	0.0	13.3	0.0	0.0	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5.0	5.0	20.0	0.0	5.0	70.0	45.0	15.0	35.0	0.0	0.0	10.0
	教育、学習支援業	0.0	5.9	0.0	5.9	5.9	64.7	82.4	11.8	29.4	5.9	0.0	35.3
	医療、福祉	18.5	30.8	24.6	10.8	9.2	35.4	66.2	7.7	32.3	3.1	3.1	20.0
	サービス業(他に分類されないもの)	35.1	16.2	43.2	8.1	18.9	62.2	64.9	2.7	35.1	2.7	0.0	21.6

()は、平成26年同調査結果

特別な休暇制度の種類



8 心の健康対策の取組状況・・・「取り組んでいる」77.5%

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所は77.5%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75.9%と最も高く、次いで「相談（カウンセリング）の実施」が35.8%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取り組んでいる事業所の割合が高くなり、「300人以上」では92.0%となっている。

産業別にみると、「金融業、保険業」が96.0%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」が91.9%、「情報通信業」が88.9%となっている。

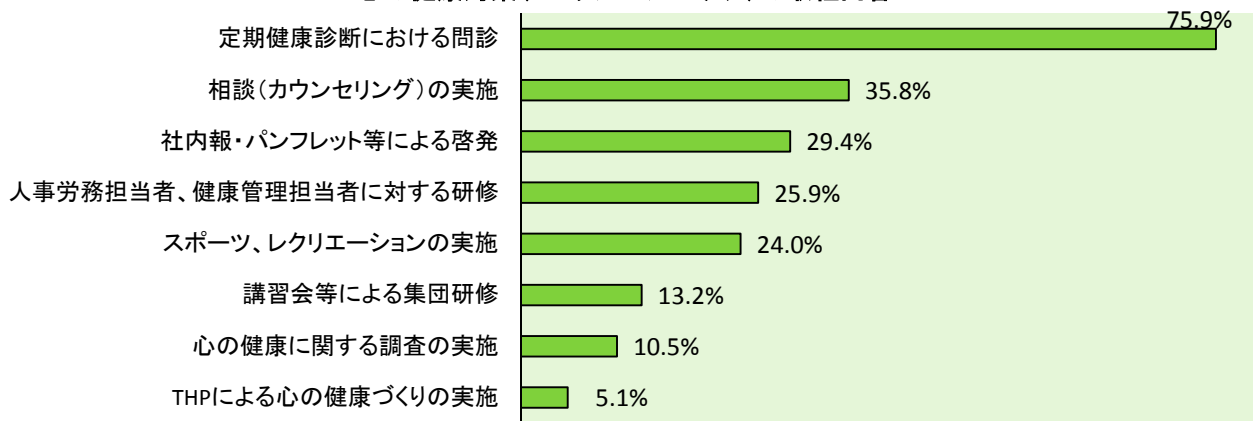
表 8 心の健康対策取組の有無及び取組内容別事業所割合

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										特に 実施 してい ない
		取組内容【複数回答】										
		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		77.5 (76.4)	5.1 (5.3)	35.8 (34.4)	10.5 (8.6)	75.9 (72.4)	13.2 (18.9)	25.9 (23.3)	29.4 (29.9)	24.0 (25.4)	4.6 (3.7)	22.5 (23.6)
企業規模別	10～29人	60.5	1.6	19.7	3.6	84.5	8.3	9.3	15.5	20.7	3.1	39.5
	30～99人	77.7	2.4	25.6	4.3	78.7	5.5	14.0	20.1	26.8	2.4	22.3
	100～299人	89.3	5.3	36.1	9.8	67.7	15.0	36.8	26.3	21.8	6.0	10.7
	300人以上	92.0	10.0	56.3	21.2	71.4	21.6	42.0	49.4	26.0	6.5	8.0
産業別	建設業	76.3	4.9	16.4	6.6	82.0	8.2	16.4	16.4	32.8	8.2	23.8
	製造業	84.3	7.2	35.9	13.8	80.2	15.0	29.3	34.1	29.3	2.4	15.7
	情報通信業	88.9	0.0	37.5	12.5	100.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	11.1
	運輸業, 郵便業	81.1	4.7	32.6	9.3	83.7	7.0	27.9	32.6	9.3	2.3	18.9
	卸売業, 小売業	67.2	4.4	36.3	6.7	68.9	11.9	28.9	40.0	20.0	5.2	32.8
	金融業, 保険業	96.0	25.0	75.0	25.0	75.0	45.8	50.0	70.8	20.8	4.2	4.0
	不動産業, 物品賃貸業	83.3	0.0	40.0	40.0	100.0	20.0	40.0	60.0	20.0	0.0	16.7
	学術研究, 専門・技術サービス業	87.5	14.3	28.6	19.0	85.7	19.0	23.8	19.0	38.1	4.8	12.5
	宿泊業, 飲食サービス業	64.7	3.0	54.5	9.1	78.8	6.1	24.2	21.2	21.2	3.0	35.3
	生活関連サービス業, 娯楽業	73.5	4.0	32.0	16.0	76.0	4.0	24.0	16.0	36.0	4.0	26.5
	教育, 学習支援業	91.9	0.0	35.3	0.0	82.4	5.9	5.9	11.8	26.5	5.9	8.1
	医療, 福祉	76.1	1.0	37.3	9.8	65.7	14.7	28.4	17.6	20.6	5.9	23.9
	サービス業(他に分類されないもの)	80.8	3.2	31.7	9.5	71.4	14.3	19.0	28.6	19.0	6.3	19.2

（ ）は、平成26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」の回答事業所数

心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組内容



9 育児休業制度の規定の有無及び利用状況・・・「規定がある」 79.8%

育児休業取得率 男性 4.3% 女性 91.9%

育児休業制度の状況は、全体では「規定がある」が79.8%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4.3%であり、「女性の取得率」は91.9%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95.0%と圧倒的に多い。

規定の有無を企業規模別にみると、「300人以上」が95.5%と最も高くなっている。

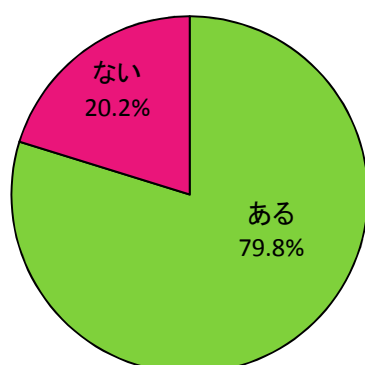
表 9 育児休業制度の規定の有無及び制度利用者の状況

区 分		育児休業制度 の規定の有無		平成26年実績					
				利用対象と なった人数		取 得 率		取得した者の 性別割合	
				男性	女性	男性	女性	男性	女性
全 体		ある %	ない %	人	人	男性 %	女性 %	男性 %	女性 %
		79.8 (84.1)	20.2 (15.9)	537 (591)	471 (484)	4.3 (0.8)	91.9 (95.5)	5.0 (1.1)	95.0 (98.9)
企業 規模 別	10～29人	61.0	39.0	48	88	4.2	76.1	2.9	97.1
	30～99人	81.4	18.6	66	73	3.0	95.9	2.8	97.2
	100～299人	92.6	7.4	116	115	0.9	94.8	0.9	99.1
	300人以上	95.5	4.5	307	195	5.9	95.9	8.8	91.2
産 業 別	建設業	67.5	32.5	37	15	0.0	60.0	0.0	100.0
	製造業	84.0	16.0	193	85	6.2	97.6	12.6	87.4
	情報通信業	88.9	11.1	3	4	0.0	100.0	0.0	100.0
	運輸業、郵便業	79.6	20.4	29	7	0.0	71.4	0.0	100.0
	卸売業、小売業	72.0	28.0	56	64	1.8	92.2	1.7	98.3
	金融業、保険業	100.0	0.0	6	16	33.3	100.0	11.1	88.9
	不動産業、物品賃貸業	83.3	16.7	3	2	0.0	100.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	75.0	25.0	100	9	2.0	100.0	18.2	81.8
	宿泊業、飲食サービス業	69.2	30.8	5	3	40.0	100.0	40.0	60.0
	生活関連サービス業、娯楽業	75.8	24.2	10	9	0.0	100.0	0.0	100.0
	教育、学習支援業	89.5	10.5	1	22	0.0	100.0	0.0	100.0
	医療、福祉	90.5	9.5	53	212	5.7	93.4	1.5	98.5
	サービス業(他に分類されないもの)	81.1	18.9	41	23	2.4	60.9	6.7	93.3

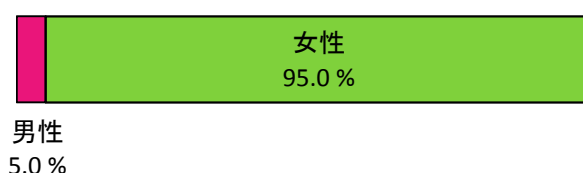
()は、平成26年同調査結果

※「取得率」＝利用者数計／利用対象となった人数計×100(%)

育児休業制度の規定の有無



取得した者の性別割合



10 育児休業制度の利用期間・・・「男性」 1ヶ月未満 82.6%

「女性」 6ヶ月～12ヶ月未満 52.5%

育児休業制度利用者の利用期間をみると、「男性」は「1ヵ月未満」が82.6%、次いで「1ヶ月～3ヶ月未満」が13.0%となっている。

一方、「女性」は「6ヶ月～12ヶ月未満」が52.5%と最も多く、次いで「12ヶ月～14ヶ月未満」が25.1%となっており、8割以上の利用者が6ヵ月以上利用している。

表 10－1 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 23 (8)	% 82.6 (37.5)	% 13.0 (25.0)	% 4.3 (12.5)	% 0.0 (12.5)	% 0.0 (0.0)	% 0.0 (12.5)
企業規模別	10～29人	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30～99人	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～299人	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300人以上	18	77.8	16.7	5.6	0.0	0.0	0.0
産業別	建設業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	12	91.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	1	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	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

()は、平成26年同調査結果

育児休業制度の利用期間内訳【男性】

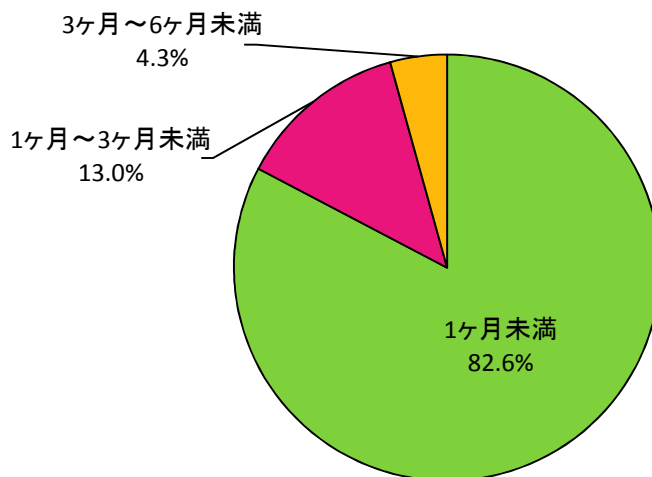
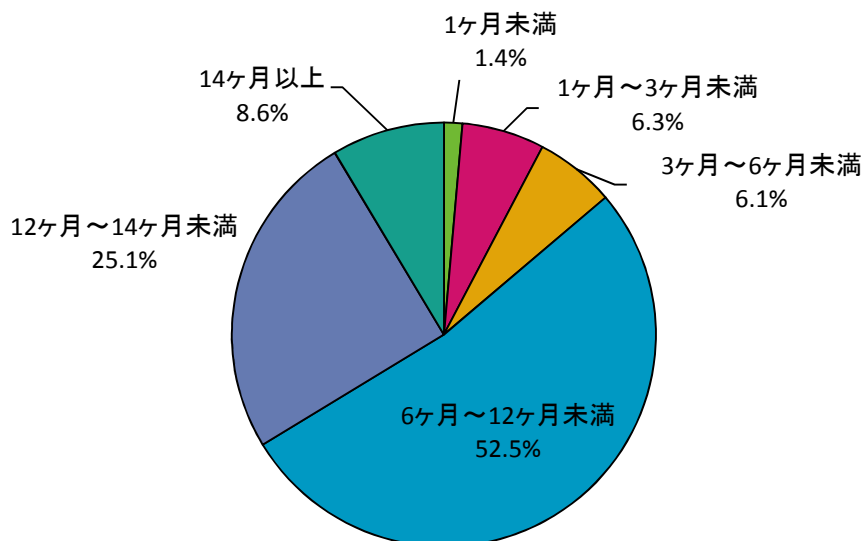


表 10-2 育児休業制度の利用期間 【女性】

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 442 (514)	% 1.4 (1.6)	% 6.3 (2.5)	% 6.1 (7.8)	% 52.5 (56.2)	% 25.1 (24.5)	% 8.6 (7.4)
企業規模別	10～29人	70	0.0	8.6	5.7	51.4	28.6	5.7
	30～99人	71	1.4	5.6	5.6	63.4	19.7	4.2
	100～299人	109	0.9	2.8	4.6	66.1	22.0	3.7
	300人以上	192	2.1	7.8	7.3	41.1	27.6	14.1
産業別	建設業	9	0.0	11.1	0.0	44.4	22.2	22.2
	製造業	84	1.2	8.3	1.2	50.0	34.5	4.8
	情報通信業	4	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業, 郵便業	5	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
	卸売業, 小売業	64	0.0	4.7	6.3	54.7	25.0	9.4
	金融業, 保険業	17	5.9	0.0	0.0	52.9	11.8	29.4
	不動産業, 物品賃貸業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	9	0.0	0.0	0.0	44.4	33.3	22.2
	宿泊業, 飲食サービス業	3	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	9	0.0	0.0	0.0	66.7	11.1	22.2
	教育, 学習支援業	22	0.0	4.5	4.5	59.1	18.2	13.6
	医療, 福祉	200	2.0	7.5	9.5	48.5	25.5	7.0
	サービス業(他に分類されないもの)	14	0.0	0.0	7.1	78.6	14.3	0.0

()は、平成26年同調査結果

育児休業制度の利用期間内訳 【女性】



11 男性の育児休業制度の利用状況

・・・「過去に利用した男性がいる」2.9%

男性の育児休業制度の利用状況について、平成26年以前に育児休業制度を利用した男性がいると回答した事業所は2.9%であり、取得人数は39名であった。

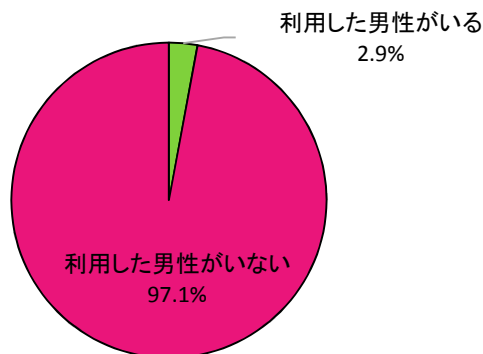
企業規模別にみると、「300人以上」では利用したと回答した事業所が6.2%と最も高く、次いで「100～299人」で2.8%となっている。

産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」で13.6%と最も高く、次いで「情報通信業」が12.5%となった。

表 11 男性の育児休業取得について

区 分		利用した男性がいる		利用した男性がいない
		%	人数	
全 体		2.9	39	97.1
企業規模別	10～29人	1.4	4	98.6
	30～99人	1.0	2	99.0
	100～299人	2.8	4	97.2
	300人以上	6.2	29	93.8
産業別	建設業	5.6	4	94.4
	製造業	4.4	19	95.6
	情報通信業	12.5	1	87.5
	運輸業、郵便業	2.1	1	97.9
	卸売業、小売業	1.6	6	98.4
	金融業、保険業	0.0	0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	13.6	3	86.4
	宿泊業、飲食サービス業	0.0	0	100.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0	100.0
	教育、学習支援業	0.0	0	100.0
	医療、福祉	2.3	3	97.7
	サービス業(他に分類されないもの)	2.8	2	97.2

過去に利用した男性がいると回答した事業所の割合



12 育児休業制度の導入及び運用における課題

・・・「代替要員の人材確保が難しい」81.0%

育児休業制度の導入及び運用における課題については、約8割の事業所が何らかの課題があると回答しており、課題の内容では「代替要員の人材確保が難しい」が81.0%と最も高く、次いで「休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい」が33.7%となっている。

企業規模別にみると、いずれの規模でも「代替要員の人材確保が難しい」の割合が最も高く、次いで「休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい」となっている。

産業別にみても、「代替要員の人材確保が難しい」の割合が最も高い。

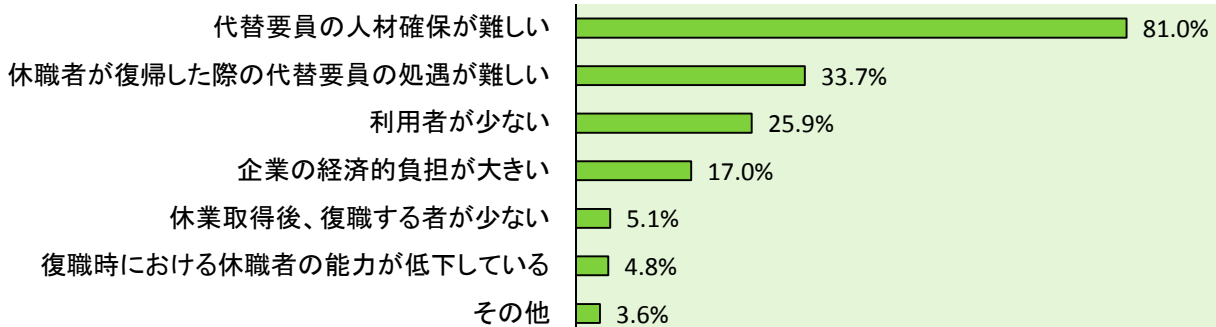
表 12 育児休業制度の導入及び運用における課題

区 分		育児休業制度の導入及び運用に課題がある								問題点 はない
		課題の内容【複数回答】								
		代替要 員の人 材確保 が難しい	休職者が 復帰した 際の代替 要員の処 遇が難し い	利用者 が少な い	企業の 経済的 負担が 大きい	休業取 得後、復 職する 者が少 ない	復職時 における 休職者 の能力 が低下 している	その他		
全 体		% 82.7 (82.6)	% 81.0 (77.0)	% 33.7 (34.3)	% 25.9 (25.8)	% 17.0 (17.1)	% 5.1 (6.7)	% 4.8 (4.9)	% 3.6 (3.3)	% 17.3 (17.4)
企業 規模 別	10～29人	81.4	76.4	36.3	29.5	19.8	5.9	3.0	5.1	18.6
	30～99人	88.5	81.9	33.3	29.9	24.9	5.6	5.1	2.3	11.5
	100～299人	84.9	85.5	37.1	15.3	16.1	6.5	6.5	2.4	15.1
	300人以上	78.0	82.8	28.6	24.5	6.8	2.6	5.7	3.6	22.0
産 業 別	建設業	88.0	75.8	27.3	28.8	24.2	1.5	0.0	1.5	12.0
	製造業	81.4	74.5	31.5	32.9	18.8	6.0	2.7	4.7	18.6
	情報通信業	85.7	83.3	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	14.3
	運輸業，郵便業	88.0	70.5	40.9	43.2	18.2	4.5	2.3	4.5	12.0
	卸売業，小売業	76.6	82.6	33.3	25.0	15.3	4.9	5.6	3.5	23.4
	金融業，保険業	84.6	77.3	4.5	9.1	4.5	0.0	27.3	0.0	15.4
	不動産業，物品賃貸業	80.0	100.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究，専門・技術サービス業	83.3	80.0	30.0	35.0	15.0	10.0	0.0	0.0	16.7
	宿泊業，飲食サービス業	82.0	70.7	22.0	41.5	14.6	4.9	2.4	12.2	18.0
	生活関連サービス業，娯楽業	84.4	88.9	55.6	33.3	11.1	7.4	0.0	0.0	15.6
	教育，学習支援業	76.3	93.1	62.1	3.4	17.2	3.4	10.3	0.0	23.7
	医療，福祉	87.3	90.6	36.8	8.5	17.9	6.0	9.4	3.4	12.7
サービス業(他に分類されないもの)	85.9	85.2	31.1	31.1	14.8	4.9	1.6	3.3	14.1	

()は、平成26年同調査結果

※「課題の内容」の割合の分母＝当設問の「育児休業制度の導入及び運用に課題がある」の回答事業所数

育児休業制度の導入及び運用における課題の内容



13 育児に関する支援制度の状況・・・「支援制度がある」 71.1%

育児休業制度以外の育児に関する支援制度の状況は、「支援制度がある」が71.1%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75.5%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」48.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が45.1%となっている。

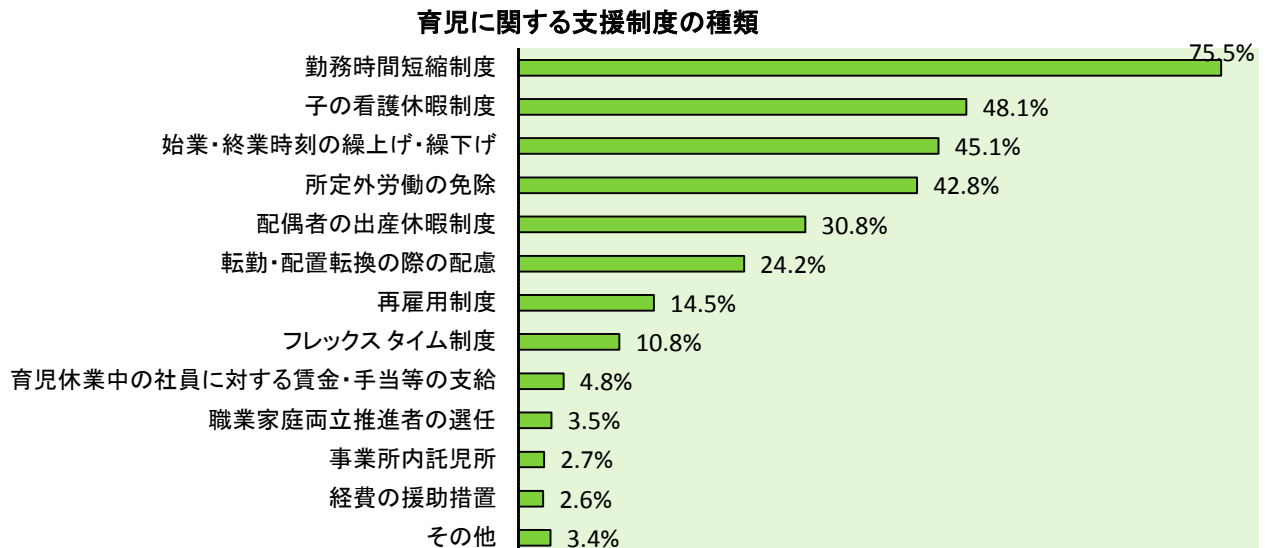
企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど育児に関する支援制度の整備率が高まり、「300人以上」は94.8%となっている。

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														制度はない
		支援制度の種類【複数回答】														
		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	経費援助措置	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	配偶者の産休制度	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		% 71.1 (71.4)	% 75.5 (75.4)	% 10.8 (12.8)	% 45.1 (41.0)	% 2.6 (1.9)	% 14.5 (17.7)	% 42.8 (44.0)	% 24.2 (23.4)	% 3.5 (3.0)	% 30.8 (30.7)	% 48.1 (47.9)	% 2.7 (2.5)	% 4.8 (5.2)	% 3.4 (3.9)	% 28.9 (28.6)
企業規模別	10～29人	45.6	60.5	7.8	41.1	1.6	18.6	23.3	8.5	0.8	16.3	28.7	3.1	2.3	5.4	54.4
	30～99人	66.0	73.8	10.0	44.6	2.3	12.3	41.5	13.8	3.8	23.8	42.3	2.3	5.4	4.6	34.0
	100～299人	87.6	77.2	9.4	44.9	3.1	10.2	48.8	26.8	3.1	24.4	50.4	2.4	3.9	2.4	12.4
	300人以上	94.8	83.8	13.6	47.7	3.0	15.7	51.1	37.0	5.1	46.0	60.9	3.0	6.4	2.1	5.2
産業別	建設業	46.4	59.4	6.3	43.8	3.1	15.6	34.4	15.6	0.0	34.4	40.6	3.1	3.1	9.4	53.6
	製造業	70.6	73.5	14.4	48.5	1.5	20.5	44.7	18.9	4.5	32.6	49.2	0.8	6.1	3.8	29.4
	情報通信業	85.7	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	66.7	83.3	0.0	0.0	0.0	14.3
	運輸業、郵便業	69.4	67.6	11.8	52.9	5.9	11.8	32.4	11.8	0.0	26.5	38.2	0.0	5.9	2.9	30.6
	卸売業、小売業	67.4	82.5	2.4	42.9	1.6	11.1	47.6	34.9	8.7	38.1	50.8	0.8	5.6	4.0	32.6
	金融業、保険業	96.2	84.0	16.0	48.0	8.0	16.0	72.0	32.0	4.0	52.0	64.0	4.0	12.0	0.0	3.8
	不動産業、物品賃貸業	100.0	83.3	16.7	33.3	0.0	0.0	33.3	50.0	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	69.6	68.8	25.0	37.5	0.0	12.5	43.8	12.5	0.0	25.0	37.5	0.0	0.0	0.0	30.4
	宿泊業、飲食サービス業	62.0	80.6	6.5	48.4	3.2	29.0	51.6	48.4	3.2	29.0	38.7	3.2	6.5	9.7	38.0
	生活関連サービス業、娯楽業	73.3	81.8	9.1	40.9	0.0	4.5	45.5	27.3	0.0	18.2	40.9	0.0	4.5	4.5	26.7
	教育、学習支援業	91.7	72.7	9.1	51.5	3.0	9.1	30.3	15.2	0.0	9.1	45.5	6.1	9.1	0.0	8.3
	医療、福祉	83.3	77.3	8.2	47.3	2.7	10.9	39.1	18.2	0.9	17.3	43.6	9.1	1.8	2.7	16.7
サービス業（他に分類されないもの）	67.6	66.7	27.1	35.4	4.2	18.8	33.3	25.0	4.2	41.7	60.4	0.0	2.1	0.0	32.4	

（ ）は、平成26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



14 多様な正社員の認知状況・・・「言葉も内容も知っている」26.2%

多様な正社員の認知状況をみると、「言葉も内容も知っている」と回答した事業所は26.2%であり、「聞いたことはあるが、内容は知らない」と回答した事業所は30.1%であった。

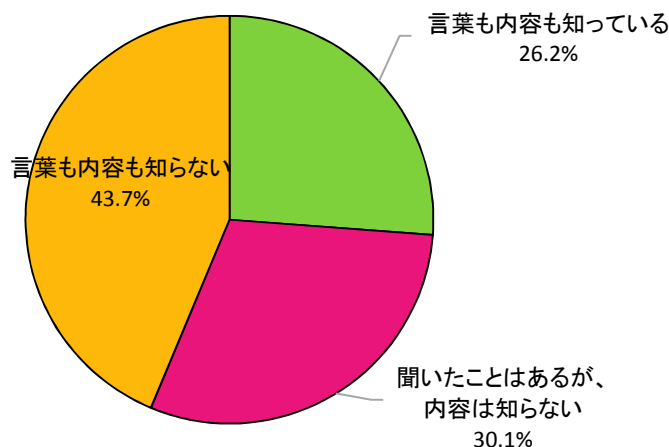
企業規模別にみると、「300人以上」では「言葉も内容も知っている」と回答した事業所は48.8%、「100～299人」では33.6%となった。

産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」において「言葉も内容も知っている」と回答した事業所が66.7%と最も高く、次いで「金融業、保険業」で53.8%、「情報通信業」44.4%となっている。

表 14 多様な正社員の認知状況

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		% 26.2	% 30.1	% 43.7
企業規模別	10～29人	11.1	29.7	59.1
	30～99人	17.1	35.5	47.4
	100～299人	33.6	30.9	35.6
	300人以上	48.8	25.6	25.6
産業別	建設業	24.1	25.3	50.6
	製造業	25.9	28.9	45.2
	情報通信業	44.4	44.4	11.1
	運輸業、郵便業	25.9	31.5	42.6
	卸売業、小売業	33.8	25.4	40.8
	金融業、保険業	53.8	23.1	23.1
	不動産業、物品賃貸業	66.7	33.3	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	8.3	29.2	62.5
	宿泊業、飲食サービス業	19.2	26.9	53.8
	生活関連サービス業、娯楽業	24.1	41.4	34.5
	教育、学習支援業	18.4	42.1	39.5
	医療、福祉	21.3	38.2	40.4
	サービス業(他に分類されないもの)	17.9	28.2	53.8

多様な正社員の認知状況



15 多様な正社員の導入状況・・・「制度がある」8.6%

H26年実績 「限定正社員数」 342人

多様な正社員制度の導入状況は、「制度がある」と回答した事業所は8.6%となった。

企業規模別に制度の導入状況をみると、「300人以上」において「制度がある」としたのが23.3%と最も高く、次いで「100～299人」で6.8%となっている。

産業別では、「金融業、保険業」で38.5%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」33.3%となっている。

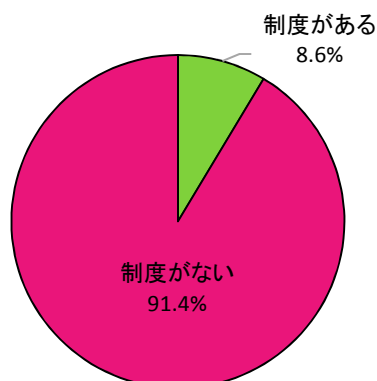
平成26年中に実際に利用した正社員の人数については、「勤務地限定」が303人と最も多く、次いで「勤務時間限定」が33人、「職務限定」が6人となった。

利用実績のあった事業所の割合は、「勤務地限定」で76.1%、「勤務時間限定」で30.4%、「職務限定」で4.3%となった。

表 15 多様な正社員の導入状況

区 分		多様な正社員制度がある							多様な 正社員 制度が ない
			勤務時間限定		勤務地限定		職務限定		
全 体		%	人	%	人	%	人	%	%
		8.6	33	30.4	303	76.1	6	4.3	91.4
企業 規模 別	10～29人	2.5	8	100.0	0	0.0	0	0.0	97.5
	30～99人	1.4	7	100.0	0	0.0	0	0.0	98.6
	100～299人	6.8	11	50.0	12	33.3	4	16.7	93.2
	300人以上	23.3	7	17.1	291	94.3	2	2.9	76.7
産 業 別	建設業	3.8	1	50.0	10	50.0	0	0.0	96.2
	製造業	2.5	0	0.0	106	100.0	0	0.0	97.5
	情報通信業	22.2	4	100.0	0	0.0	0	0.0	77.8
	運輸業、郵便業	5.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	94.4
	卸売業、小売業	13.7	14	28.6	58	85.7	0	0.0	86.3
	金融業、保険業	38.5	1	16.7	33	100.0	0	0.0	61.5
	不動産業、物品賃貸業	33.3	0	0.0	2	100.0	0	0.0	66.7
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100.0
	宿泊業、飲食サービス業	17.3	2	28.6	59	85.7	0	0.0	82.7
	生活関連サービス業、娯楽業	15.2	0	0.0	12	66.7	2	33.3	84.8
	教育、学習支援業	15.8	9	100.0	0	0.0	0	0.0	84.2
	医療、福祉	4.4	2	66.7	12	33.3	4	33.3	95.6
	サービス業(他に分類されないもの)	2.6	0	0.0	11	100.0	0	0.0	97.4

多様な正社員制度の導入状況



16 多様な正社員の活用状況

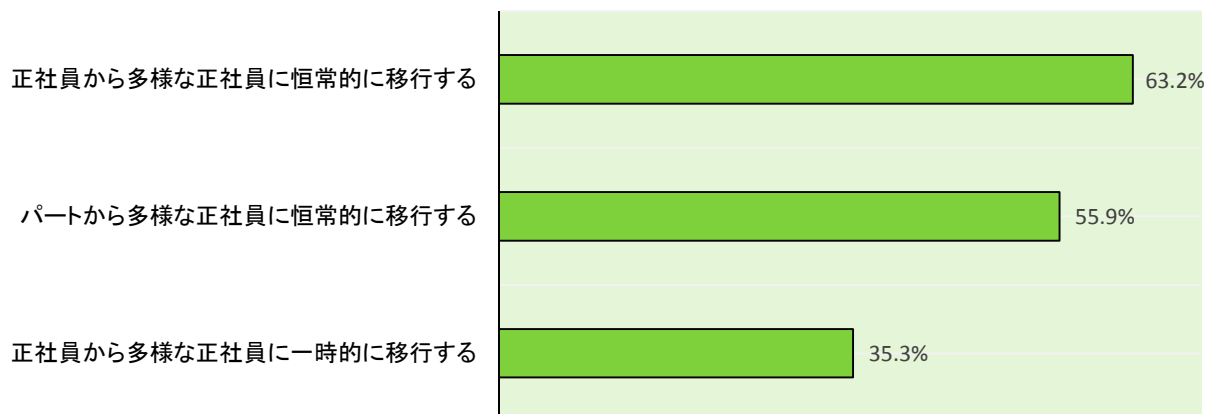
・・・「正社員から多様な正社員に恒常的に移行する」63.2%

多様な正社員制度がある事業所の活用方法をみると、「正社員から多様な正社員に恒常的に移行する」が63.2%と最も高く、次いで「パートから多様な正社員に恒常的に移行する」が55.9%となっている。

表 16 多様な正社員の活用状況

区 分		正社員から多様な 正社員に一時的に 移行する	正社員から多様な 正社員に恒常的に 移行する	パートから多様な正 社員に恒常的に移 行する
全 体		35.3	63.2	55.9
企業 規 模 別	10～29人	40.0	40.0	20.0
	30～99人	66.7	33.3	33.3
	100～299人	37.5	50.0	75.0
	300人以上	32.7	69.2	57.7
産 業 別	建設業	0.0	50.0	100.0
	製造業	40.0	60.0	40.0
	情報通信業	50.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	0.0	33.3	66.7
	卸売業、小売業	12.5	62.5	70.8
	金融業、保険業	33.3	88.9	44.4
	不動産業、物品賃貸業	0.0	100.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	75.0	50.0	62.5
	生活関連サービス業、娯楽業	50.0	75.0	50.0
	教育、学習支援業	100.0	80.0	60.0
	医療、福祉	25.0	50.0	25.0
	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	0.0	0.0

多様な正社員制度の活用状況



17-1 四年制大学卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・「事務・営業系」35.2%、「技術系」30.9%

平成27年3月卒業の四年制大学卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は13.2%、「技術系」で採用した事業所の割合は8.7%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で35.2%、「技術系」で30.9%となった。

企業規模別では「300人以上」で「男女ともに採用」した事業所の割合が高い。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「宿泊業、飲食サービス業」が66.7%、「技術系」では「サービス業(他に分類されないもの)」が100%と高くなっている。

一方、「事務・営業系」では、「不動産業、物品賃貸業」において「女性のみ採用」が100%、「技術系」では、「情報通信業」において「男性のみ採用」が100%となった。

表17-1 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
		男女別状況			男女別状況							
		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		% 13.2 (11.1)	% 35.2 (31.2)	% 40.0 (34.4)	% 24.8 (34.4)	% 86.8 (88.9)	% 8.7 (8.0)	% 30.9 (31.9)	% 47.1 (50.7)	% 22.1 (17.4)	% 91.3 (92.0)	
企業 規模 別	10～29人	2.6	0.0	14.3	85.7	97.4	2.2	16.7	33.3	50.0	97.8	
	30～99人	7.4	15.4	46.2	38.5	92.6	8.5	13.3	26.7	60.0	91.5	
	100～299人	20.6	26.9	46.2	26.9	79.4	12.0	20.0	66.7	13.3	88.0	
	300人以上	26.2	47.5	39.0	13.6	73.8	15.0	46.9	50.0	3.1	85.0	
産 業 別	建設業	5.6	25.0	50.0	25.0	94.4	7.0	20.0	80.0	0.0	93.0	
	製造業	10.2	35.3	52.9	11.8	89.8	11.6	21.1	57.9	21.1	88.4	
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	100.0	0.0	50.0	
	運輸業, 郵便業	4.3	0.0	50.0	50.0	95.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	卸売業, 小売業	19.7	31.4	54.3	14.3	80.3	2.4	25.0	75.0	0.0	97.6	
	金融業, 保険業	47.8	45.5	27.3	27.3	52.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	不動産業, 物品賃貸業	33.3	0.0	0.0	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	学術研究, 専門・技術サービス業	11.8	50.0	50.0	0.0	88.2	25.0	40.0	20.0	40.0	75.0	
	宿泊業, 飲食サービス業	13.0	66.7	16.7	16.7	87.0	9.1	75.0	25.0	0.0	90.9	
	生活関連サービス業, 娯楽業	14.8	50.0	50.0	0.0	85.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	教育, 学習支援業	20.0	0.0	33.3	66.7	80.0	15.6	20.0	40.0	40.0	84.4	
	医療, 福祉	10.3	45.5	0.0	54.5	89.7	18.4	38.1	28.6	33.3	81.6	
	サービス業(他に分類されないもの)	6.9	40.0	40.0	20.0	93.1	1.4	100.0	0.0	0.0	98.6	

()は、平成26年同調査結果

17-2 短大・高専卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・『事務・営業系』39.5%、「技術系」22.2%

平成27年3月卒業の短大・高専卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は5.5%、「技術系」で採用した事業所の割合は9.2%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で39.5%、「技術系」で22.2%となった。

企業規模別では「300人以上」で「男女ともに採用」した事業所の割合が高い。

産業別にみると、「事務・営業系」「技術系」ともに、「宿泊業、飲食サービス業」において「男女とも採用」の割合が高い。

一方、「事務・営業系」では、「運輸業、郵便業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」において、「男性のみ採用」が100%、「建設業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」及び「教育、学習支援業」では、「女性のみ採用」が100%となった。

また、「技術系」では、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」において、「男性のみ採用」が100%、「教育、学習支援業」では「女性のみ採用」が100%となった。

表17-2 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				採用し てい ない	技術系で採用した				採用し てい ない
		男女別状況			男女別状況						
		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		% 5.5 (5.1)	% 39.5 (31.8)	% 11.6 (20.5)	% 48.8 (47.7)	% 94.5 (94.9)	% 9.2 (8.4)	% 22.2 (21.9)	% 38.9 (39.7)	% 38.9 (38.4)	% 90.8 (91.6)
企 業 規 模 別	10～29人	3.3	11.1	0.0	88.9	96.7	3.7	10.0	20.0	70.0	96.3
	30～99人	4.6	25.0	25.0	50.0	95.4	10.7	21.1	15.8	63.2	89.3
	100～299人	6.6	37.5	12.5	50.0	93.4	9.8	16.7	58.3	25.0	90.2
	300人以上	8.6	61.1	11.1	27.8	91.4	14.8	29.0	51.6	19.4	85.2
産 業 別	建設業	1.4	0.0	0.0	100.0	98.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	製造業	3.1	60.0	0.0	40.0	96.9	5.6	22.2	44.4	33.3	94.4
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20.0	0.0	100.0	0.0	80.0
	運輸業, 郵便業	2.2	0.0	100.0	0.0	97.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売業, 小売業	6.3	54.5	18.2	27.3	93.7	10.2	11.8	76.5	11.8	89.8
	金融業, 保険業	17.4	0.0	0.0	100.0	82.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業, 物品賃貸業	16.7	0.0	0.0	100.0	83.3	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	11.8	0.0	100.0	0.0	88.2
	宿泊業, 飲食サービス業	6.8	100.0	0.0	0.0	93.2	9.3	75.0	25.0	0.0	90.7
	生活関連サービス業, 娯楽業	11.1	33.3	33.3	33.3	88.9	3.8	0.0	100.0	0.0	96.2
	教育, 学習支援業	3.6	0.0	0.0	100.0	96.4	9.7	0.0	0.0	100.0	90.3
	医療, 福祉	11.3	33.3	0.0	66.7	88.7	27.7	27.3	12.1	60.6	72.3
	サービス業(他に分類されないもの)	1.4	0.0	100.0	0.0	98.6	2.9	0.0	100.0	0.0	97.1

()は、平成26年同調査結果

17-3 高等学校卒業者の男女別採用割合

『男女とも採用』・「事務・営業系」45.6%、「技術系」32.1%

平成27年3月卒業の高等学校卒業者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は7.3%、「技術系」で採用した事業所の割合は13.3%であった。

新規学卒者を採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で45.6%、「技術系」で32.1%となった。

企業規模別にみると、「事務・営業系」では「10人～29人」において、「技術系」では「300人以上」において、「男女とも採用」の割合が高くなっている。

産業別に「男女とも採用」の割合をみると、「事務・営業系」では「不動産業、物品賃貸業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」が100%であり、「技術系」では「宿泊業、飲食サービス業」が80.0%と高くなっている。

一方、「事務・営業系」では「金融業、保険業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」において、「女性のみ採用」が100%、「技術系」では、「情報通信業」において「男性のみ採用」が100%、「生活関連サービス業、娯楽業」では「女性のみ採用」が100%となった。

表17-3 高等学校卒業生採用の男女別状況

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
		男女別状況			採用して いない		男女別状況			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		% 7.3 (7.0)	% 45.6 (25.0)	% 8.8 (21.7)	% 45.6 (53.3)	% 92.7 (93.0)	% 13.3 (14.1)	% 32.1 (24.8)	% 53.8 (62.0)	% 14.2 (13.2)	% 86.7 (85.9)
企業規模別	10～29人	1.8	60.0	0.0	40.0	98.2	4.0	27.3	63.6	9.1	96.0
	30～99人	5.8	50.0	30.0	20.0	94.2	16.0	13.8	62.1	24.1	84.0
	100～299人	9.8	33.3	0.0	66.7	90.2	22.1	34.5	51.7	13.8	77.9
	300人以上	14.2	46.7	6.7	46.7	85.8	17.3	45.9	45.9	8.1	82.7
産業別	建設業	2.9	50.0	50.0	0.0	97.1	13.9	10.0	90.0	0.0	86.1
	製造業	9.8	43.8	12.5	43.8	90.2	29.4	28.8	59.6	11.5	70.6
	情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	16.7	0.0	100.0	0.0	83.3
	運輸業、郵便業	4.4	50.0	50.0	0.0	95.6	12.5	16.7	66.7	16.7	87.5
	卸売業、小売業	9.7	47.1	5.9	47.1	90.3	6.5	45.5	45.5	9.1	93.5
	金融業、保険業	30.4	0.0	0.0	100.0	69.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業、物品賃貸業	16.7	100.0	0.0	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	11.8	50.0	0.0	50.0	88.2	16.7	33.3	66.7	0.0	83.3
	宿泊業、飲食サービス業	11.1	80.0	0.0	20.0	88.9	11.4	80.0	20.0	0.0	88.6
	生活関連サービス業、娯楽業	4.0	0.0	0.0	100.0	96.0	4.0	0.0	0.0	100.0	96.0
	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	2.9	66.7	0.0	33.3	97.1	12.5	42.9	14.3	42.9	87.5
	サービス業(他に分類されないもの)	1.4	100.0	0.0	0.0	98.6	4.2	33.3	66.7	0.0	95.8

()は、平成26年同調査結果

17-4 中途採用者の男女別採用割合

『男女とも採用』・『事務・営業系』42.8%、「技術系」40.0%

中途採用者を「事務・営業系」で採用した事業所の割合は30.8%、「技術系」で採用した事業所の割合は38.4%であった。

採用した事業所のうち「男女とも採用」した事業所の割合は、「事務・営業系」で42.8%、「技術系」で40.0%となった。

企業規模別にみると、「事務・営業系」では「30～99人」が、「技術系」では「300人以上」において、「男女とも採用」の割合が高くなっている。

産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」において、「男女とも採用」した割合が高い。

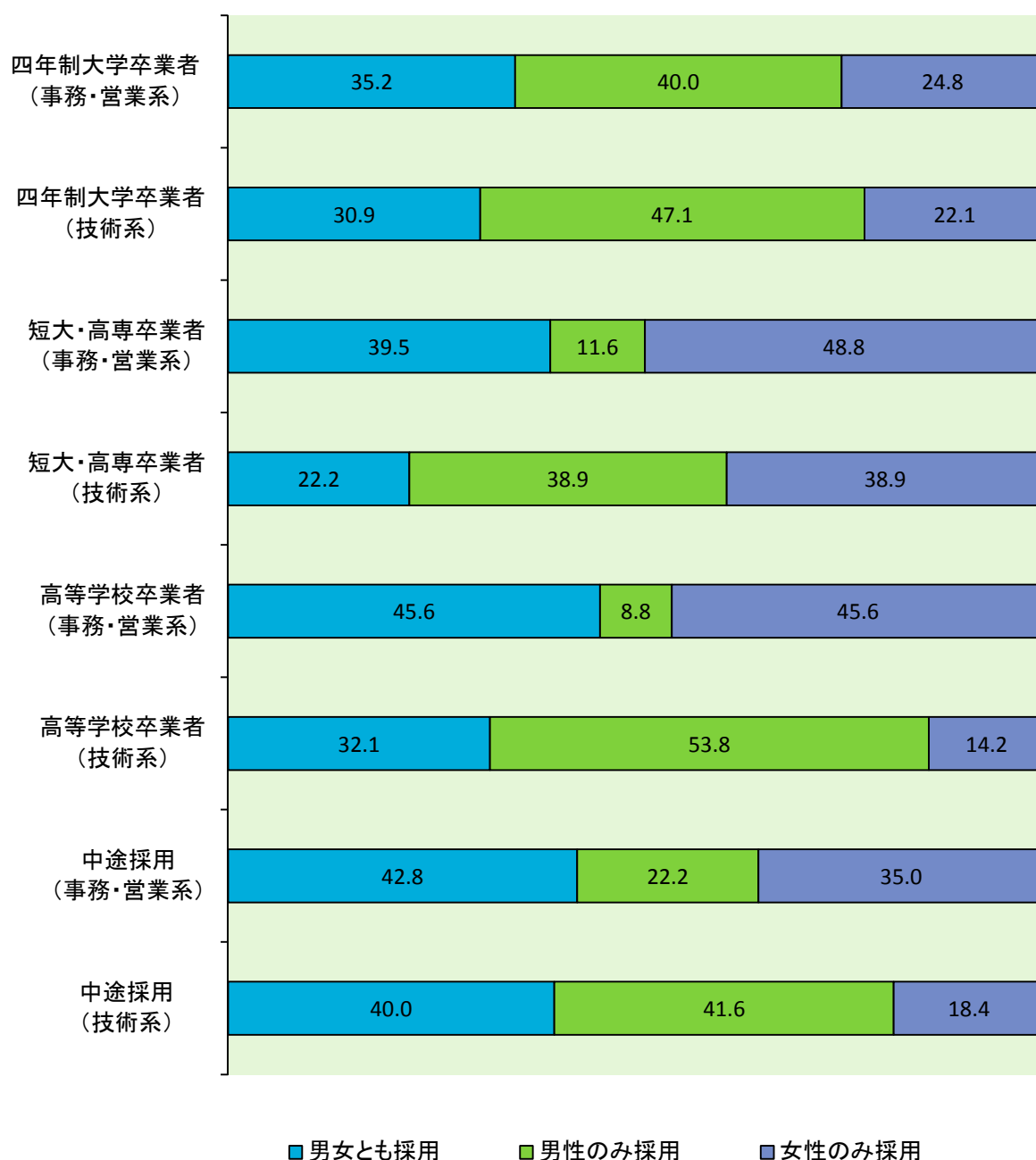
一方、「情報通信業」の「事務・営業系」では、「女性のみ採用」の割合が100%となった。

表 17-4 中途採用の男女別状況

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
		男女別状況			男女別状況						
		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		% 30.8 (21.9)	% 42.8 (42.2)	% 22.2 (30.7)	% 35.0 (27.1)	% 69.2 (78.1)	% 38.4 (31.4)	% 40.0 (34.2)	% 41.6 (48.5)	% 18.4 (17.3)	% 61.6 (68.6)
企業 規模 別	10～29人	25.2	39.1	15.9	44.9	74.8	31.8	29.2	48.3	22.5	68.2
	30～99人	37.5	47.0	18.2	34.8	62.5	51.9	36.1	46.4	17.5	48.1
	100～299人	33.3	37.5	32.5	30.0	66.7	47.7	45.2	35.5	19.4	52.3
	300人以上	31.1	45.6	26.5	27.9	68.9	29.4	56.5	30.6	12.9	70.6
産 業 別	建設業	25.4	17.6	35.3	47.1	74.6	43.4	9.1	81.8	9.1	56.6
	製造業	25.0	40.0	30.0	30.0	75.0	54.5	38.1	53.6	8.2	45.5
	情報通信業	14.3	0.0	0.0	100.0	85.7	57.1	75.0	25.0	0.0	42.9
	運輸業，郵便業	32.6	40.0	33.3	26.7	67.4	51.1	39.1	60.9	0.0	48.9
	卸売業，小売業	34.1	47.6	23.8	28.6	65.9	13.9	39.1	60.9	0.0	86.1
	金融業，保険業	43.5	20.0	10.0	70.0	56.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不動産業，物品賃貸業	50.0	0.0	33.3	66.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究，専門・技術サービス業	44.4	50.0	12.5	37.5	55.6	52.6	50.0	50.0	0.0	47.4
	宿泊業，飲食サービス業	28.3	69.2	7.7	23.1	71.7	20.9	88.9	0.0	11.1	79.1
	生活関連サービス業，娯楽業	33.3	55.6	33.3	11.1	66.7	28.6	37.5	37.5	25.0	71.4
	教育，学習支援業	33.3	50.0	20.0	30.0	66.7	30.0	22.2	22.2	55.6	70.0
	医療，福祉	32.4	42.4	6.1	51.5	67.6	61.3	46.6	2.7	50.7	38.7
	サービス業(他に分類されないもの)	29.2	47.6	23.8	28.6	70.8	30.0	52.4	42.9	4.8	70.0

()は、平成26年同調査結果

男女別採用数



18 正社員の男女別平均勤続年数・・・「男性」11.9年、「女性」9.8年

正社員の平均勤続年数を男女別にみると、「男性」は11.9年、「女性」は9.8年となっており、女性の方が2.1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、59.3%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2.8年となった。

産業別にみると、「情報通信業」では男性より女性の平均勤続年数が長くなっている。

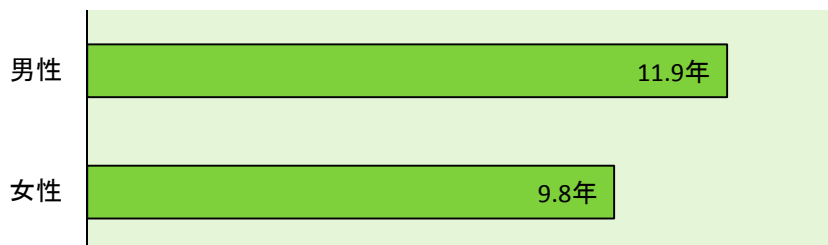
男女の平均勤続年数の差が最も大きいのは、「金融業、保険業」で、その差は5.3年となった。

表18 正社員の男女別平均勤続年数

区 分		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)＞ (女性)事 業所割合
全 体		歳 42.8 (42.4)	歳 41.0 (40.9)	年 11.9 (11.7)	年 9.8 (10.0)	年 2.1 (1.7)	% 59.3 (60.4)
企 業 規 模 別	10～29人	45.2	44.0	11.9	10.7	1.2	53.5
	30～99人	43.4	41.6	11	8.7	2.3	59.7
	100～299人	41.3	39.3	11.3	9	2.3	70.1
	300人以上	40.0	37.3	13.2	10.4	2.8	59.6
産 業 別	建設業	44.8	44.6	14.5	12.5	2.0	64.3
	製造業	42.1	41.9	12.4	11.2	1.2	55.0
	情報通信業	38.0	43.7	11.8	12.5	△ 0.7	42.9
	運輸業、郵便業	46.0	42.6	11.5	8.3	3.2	73.8
	卸売業、小売業	41.2	38.0	12.0	8.9	3.1	65.6
	金融業、保険業	40.6	36.5	15.5	10.2	5.3	87.5
	不動産業、物品賃貸業	42.1	34.7	11.7	7.0	4.7	66.7
	学術研究、専門・技術サービス業	42.9	42.4	14.8	11.6	3.2	66.7
	宿泊業、飲食サービス業	41.8	38.6	8.1	5.7	2.4	50.0
	生活関連サービス業、娯楽業	39.8	38.5	9.9	8.3	1.6	60.7
	教育、学習支援業	50.1	40.2	15.4	11.5	3.9	71.4
	医療、福祉	42.6	41.8	8.5	7.3	1.2	45.0
	サービス業(他に分類されないもの)	44.1	42.9	12.3	11.7	0.6	50.8

()は、平成26年同調査結果

正社員の男女別平均勤続年数



19 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」41.7%

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41.7%と最も高く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職する」32.5%となっている。

企業規模別にみても「結婚を機に自ら退職する」「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高い。

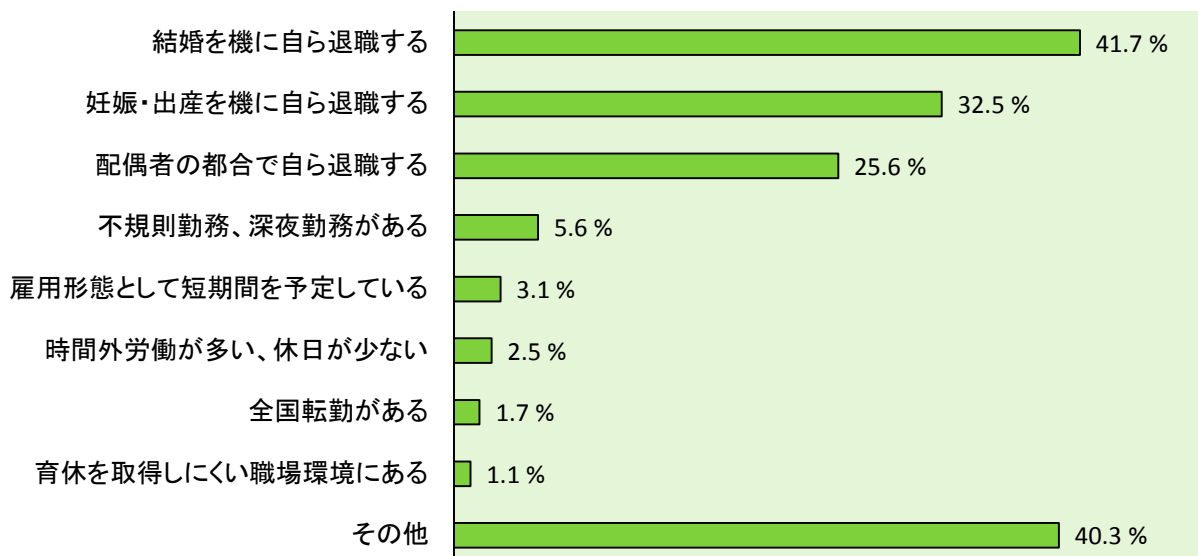
産業別でも同様に、「結婚を機に自ら退職する」「妊娠・出産を機に自ら退職する」の割合が高いが、「宿泊業、飲食サービス業」及び「医療、福祉」では、「結婚を機に自ら退職する」に次いで、「配偶者の都合で自ら退職する」の割合が高い。

表 19 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	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		% 41.7 (44.0)	% 32.5 (36.2)	% 1.1 (3.3)	% 2.5 (3.6)	% 5.6 (7.2)	% 1.7 (2.2)	% 3.1 (2.8)	% 25.6 (25.3)	% 40.3 (35.9)
企業規模別	10～29人	38.8	30.1	1.9	1.9	1.0	0.0	3.9	26.2	47.6
	30～99人	41.6	24.7	0.0	2.2	5.6	0.0	2.2	23.6	39.3
	100～299人	41.3	36.0	1.3	2.7	12.0	1.3	0.0	25.3	34.7
	300人以上	45.2	39.8	1.1	3.2	5.4	5.4	5.4	26.9	37.6
産業別	建設業	12.9	25.8	0.0	3.2	0.0	0.0	3.2	9.7	64.5
	製造業	40.5	27.8	0.0	2.5	3.8	0.0	3.8	26.6	41.8
	情報通信業	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	運輸業、郵便業	26.1	26.1	4.3	13.0	4.3	4.3	4.3	26.1	39.1
	卸売業、小売業	45.0	38.8	0.0	0.0	1.3	1.3	2.5	27.5	43.8
	金融業、保険業	88.2	76.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	41.2	5.9
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	学術研究、専門・技術サービス業	58.3	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	36.4	18.2	0.0	9.1	18.2	18.2	9.1	27.3	36.4
	生活関連サービス業、娯楽業	58.3	50.0	0.0	8.3	33.3	8.3	0.0	25.0	8.3
	教育、学習支援業	56.5	43.5	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	21.7	34.8
	医療、福祉	38.1	21.4	2.4	0.0	19.0	0.0	0.0	28.6	35.7
	サービス業(他に分類されないもの)	34.6	23.1	0.0	0.0	0.0	3.8	7.7	26.9	46.2

()は、平成26年同調査結果

女性の平均勤続年数が短い理由



20 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」30.3%

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30.3%と最も高く、次いで「採用担当者に女性を含める」が25.3%となった。

企業規模別にみると、100人未満では「採用担当者に女性を含める」の割合が高く、100人以上では「人事考課基準を明確に定める」の割合が高い。

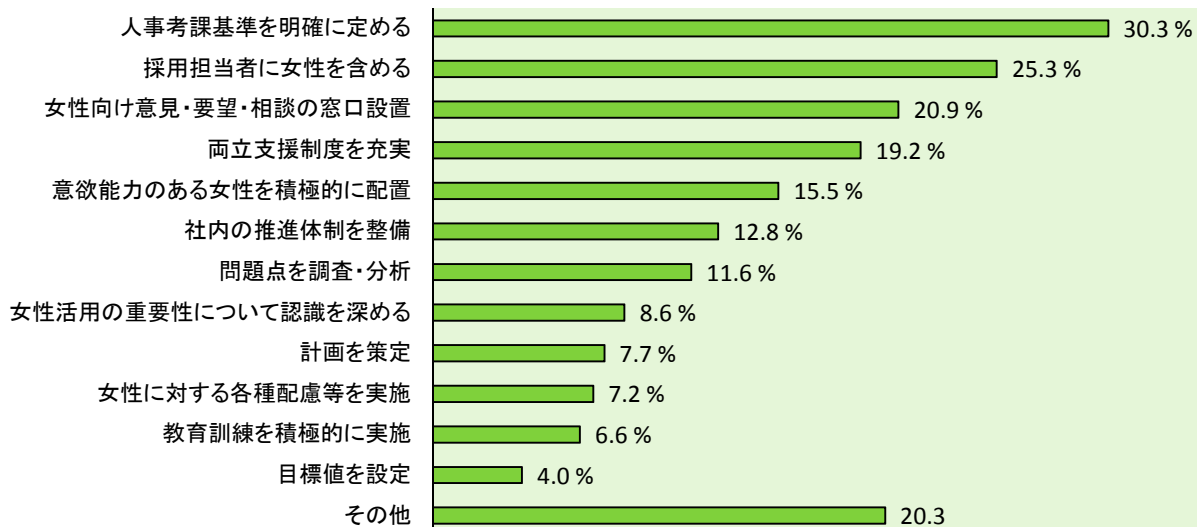
産業別にみても同様に「人事考課基準を明確に定める」及び「採用担当者に女性を含める」の割合が高いが、「建設業」では「女性向け意見・要望・相談の窓口設置」の割合が29.1%と最も高く、「情報通信業」では「両立支援制度を充実」の割合が37.5%と高くなっている。

表20 ポジティブアクションの実施状況

		社内の推進体制を整備	問題点を調査・分析	計画を策定	目標値を設定	採用担当者に女性を含める	意欲能力のある女性を積極的に配置	教育訓練を積極的に実施	両立支援制度を充実	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	女性向け意見・要望・相談の窓口設置	その他
	全 体	12.8 (15.2)	11.6 (10.7)	7.7 (5.8)	4.0 (2.9)	25.3 (24.3)	15.5 (14.4)	6.6 (5.1)	19.2 (19.3)	8.6 (6.5)	30.3 (29.2)	7.2 (6.1)	20.9 (21.1)	20.3 (19.2)
企業規模別	10～29人	7.4	7.8	3.9	1.0	22.5	11.8	4.4	14.2	6.4	13.2	6.9	18.6	30.9
	30～99人	12.5	9.9	4.6	1.3	29.6	17.8	5.9	16.4	3.9	18.4	5.9	16.4	20.4
	100～299人	9.8	6.3	2.7	0.9	28.6	17.0	8.0	15.2	7.1	40.2	6.3	20.5	16.1
	300人以上	20.2	19.7	16.7	10.8	23.2	16.7	8.4	28.6	15.3	50.7	8.9	26.6	11.8
産業別	建設業	12.7	10.9	7.3	1.8	21.8	12.7	3.6	21.8	1.8	12.7	1.8	29.1	20.0
	製造業	9.5	15.0	2.7	1.4	21.1	19.0	8.2	24.5	10.2	30.6	8.2	23.1	17.7
	情報通信業	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0	37.5	0.0	12.5	12.5
	運輸業、郵便業	10.3	12.8	10.3	10.3	15.4	17.9	10.3	15.4	5.1	23.1	2.6	10.3	20.5
	卸売業、小売業	13.0	13.0	10.3	6.8	21.9	19.2	8.2	22.6	12.3	38.4	8.9	27.4	17.8
	金融業、保険業	44.0	32.0	32.0	12.0	60.0	24.0	32.0	48.0	20.0	52.0	0.0	24.0	4.0
	不動産業、物品賃貸業	60.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	0.0	5.0	35.0	30.0	0.0	10.0	0.0	35.0	10.0	20.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業	13.3	10.0	10.0	6.7	23.3	6.7	0.0	10.0	10.0	33.3	10.0	16.7	30.0
	生活関連サービス業、娯楽業	21.7	13.0	8.7	0.0	26.1	17.4	0.0	8.7	4.3	26.1	8.7	17.4	21.7
	教育、学習支援業	6.3	3.1	3.1	0.0	28.1	18.8	3.1	18.8	6.3	31.3	3.1	9.4	31.3
	医療、福祉	9.5	7.4	2.1	0.0	36.8	3.2	0.0	11.6	4.2	23.2	8.4	12.6	31.6
	サービス業(他に分類されないもの)	13.0	6.5	17.4	6.5	17.4	15.2	8.7	6.5	13.0	30.4	10.9	21.7	15.2

()は、平成26年同調査結果

ポジティブアクションの実施状況



21 管理職等への女性の登用状況・・・「登用している」29.3%

管理職等への女性の登用状況については、「登用している」と回答したのが29.3%であり、役職別にみると「役員」が34.7%と最も高く、次いで「課長相当職」33.1%、「部長相当職」24.8%となっている。

企業規模別にみると、「10～29人」において「登用している」と回答したのが37.6%と最も高く、企業規模が小さくなるほど、女性の登用割合が高くなっている。

産業別にみると、「医療、福祉」において「登用している」としたのが68.5%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」66.7%、「建設業」33.7%となっている。

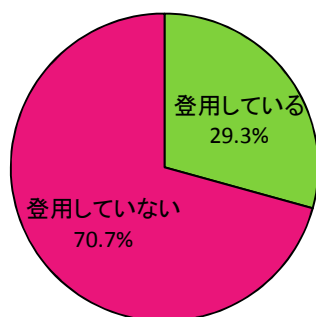
表21 管理職等への女性の登用状況

		登用している				登用していない
		役職別区分				
		役員	部長相当職	課長相当職		
全 体		% 29.3 (39.2)	% 34.7 (23.0)	% 24.8 (8.6)	% 33.1 (9.3)	% 70.7 (60.8)
企業規模別	10～29人	37.6	42.7	35.9	50.7	62.4
	30～99人	35.1	32.3	31.8	37.2	64.9
	100～299人	29.3	35.5	32.1	29.3	70.7
	300人以上	13.7	3.6	9.1	25.2	86.3
産業別	建設業	33.7	33.7	10.0	11.7	66.3
	製造業	20.3	24.3	8.9	13.8	79.7
	情報通信業	22.2	0.0	0.0	28.6	77.8
	運輸業, 郵便業	14.8	30.0	0.0	25.0	85.2
	卸売業, 小売業	18.7	29.4	12.1	20.9	81.3
	金融業, 保険業	7.7	100.0	0.0	16.7	92.3
	不動産業, 物品賃貸業	16.7	100.0	0.0	100.0	83.3
	学術研究, 専門・技術サービス業	20.8	15.4	11.8	16.7	79.2
	宿泊業, 飲食サービス業	22.0	41.7	44.4	32.0	78.0
	生活関連サービス業, 娯楽業	23.5	26.7	33.3	50.0	76.5
	教育, 学習支援業	66.7	55.0	50.0	67.4	33.3
	医療, 福祉	68.5	40.2	43.2	63.9	31.5
	サービス業(他に分類されないもの)	20.8	34.5	31.3	31.4	79.2

()は、平成26年同調査結果

役職別にみた女性の登用割合

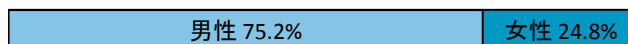
管理職等への女性の登用状況



役員



部長相当職



課長相当職



22 女性管理職がいない理由

…「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」53.5%

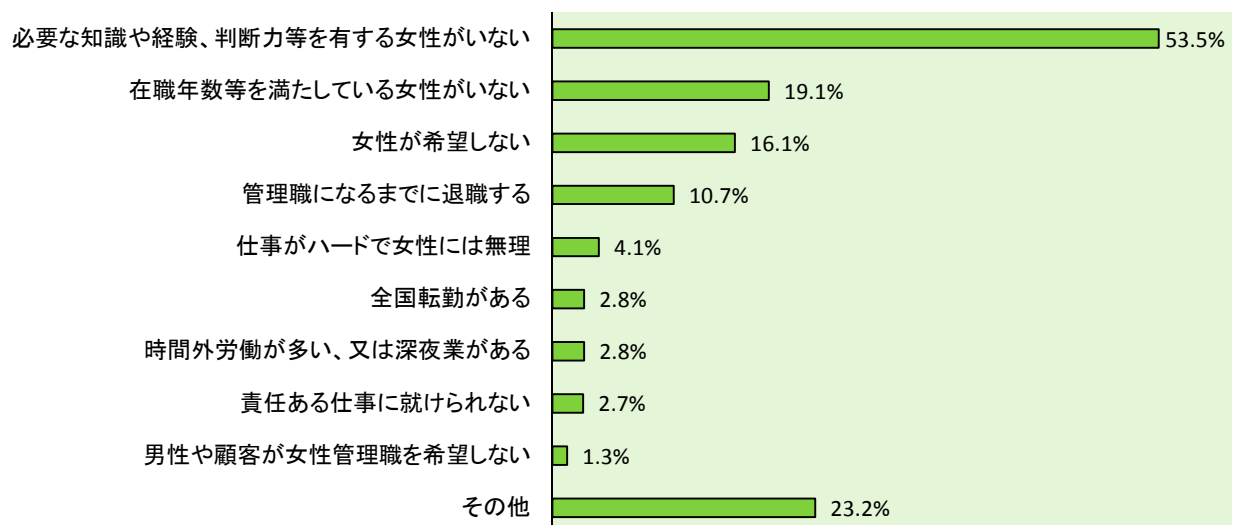
女性管理職がいない理由については、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が53.5%と最も多く、次いで「在職年数等を満たしている女性がいらない」が19.1%、「女性が希望しない」が16.1%となった。

企業規模別及び産業別にみても、同様に「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が最も多いが、「情報通信業」では、「男性や顧客が女性管理職を希望しない」が14.3%と「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」57.1%に次いで多い。

表 22 女性管理職がいない理由

		必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	在職年数等を満たしている女性がいらない	管理職になるまでに退職する	全国転動がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	責任ある仕事に就けられない	仕事がハードで女性には無理	女性が希望しない	男性や顧客が女性管理職を希望しない	その他
	全 体	% 53.5	% 19.1	% 10.7	% 2.8	% 2.8	% 2.7	% 4.1	% 16.1	% 1.3	% 23.2
企業規模別	10～29人	35.8	11.8	8.6	0.0	2.1	1.1	5.9	18.2	1.6	35.8
	30～99人	48.5	27.6	18.7	0.0	2.2	3.7	4.5	19.4	3.0	16.4
	100～299人	73.0	25.0	14.0	3.0	3.0	7.0	2.0	15.0	1.0	11.0
	300人以上	62.9	17.4	6.1	7.0	3.8	1.4	3.3	12.7	0.0	22.1
産業別	建設業	48.1	14.8	1.9	1.9	5.6	1.9	9.3	11.1	0.0	20.4
	製造業	59.5	21.6	10.5	1.3	1.3	2.6	3.9	19.0	0.7	19.0
	情報通信業	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3
	運輸業、郵便業	54.3	19.6	8.7	6.5	4.3	8.7	10.9	21.7	0.0	17.4
	卸売業、小売業	54.5	13.5	12.8	1.9	2.6	3.2	3.2	16.7	1.9	26.3
	金融業、保険業	65.2	39.1	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	13.0	0.0	17.4
	不動産業、物品賃貸業	80.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	学術研究、専門・技術サービス業	47.4	10.5	15.8	10.5	0.0	5.3	5.3	10.5	0.0	36.8
	宿泊業、飲食サービス業	33.3	16.7	8.3	5.6	5.6	0.0	2.8	19.4	2.8	30.6
	生活関連サービス業、娯楽業	61.5	11.5	15.4	7.7	3.8	0.0	0.0	11.5	3.8	23.1
	教育、学習支援業	83.3	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	医療、福祉	34.2	23.7	10.5	2.6	7.9	0.0	0.0	10.5	0.0	42.1
	サービス業(他に分類されないもの)	49.2	27.1	10.2	1.7	1.7	3.4	5.1	18.6	1.7	18.6

女性管理職がいない理由



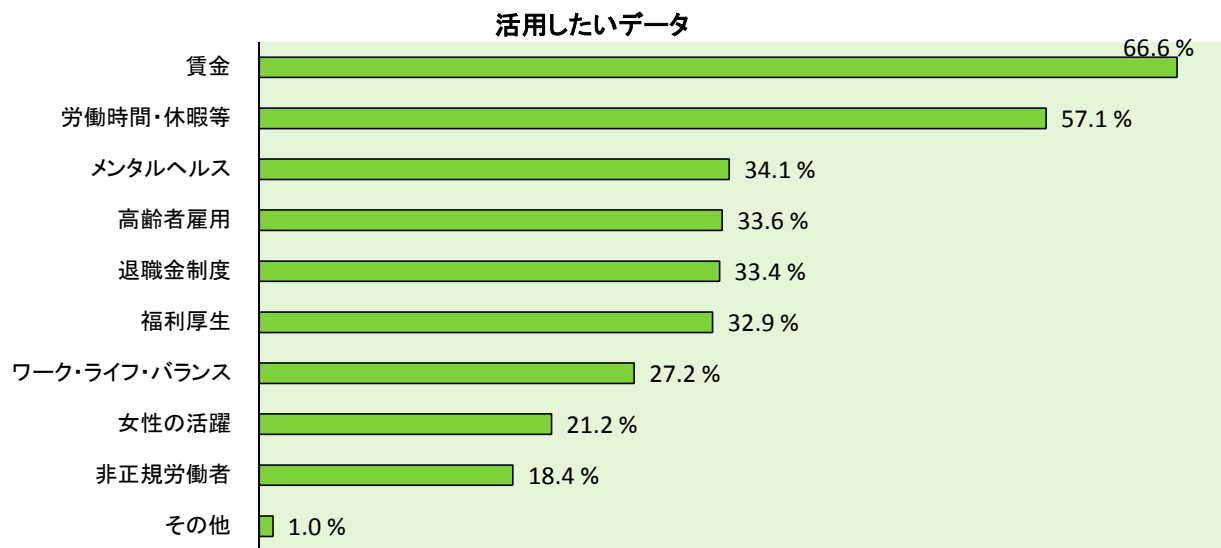
23 事業所等が活用したいデータ…「賃金」66.9%

事業所において、活用したいデータについてアンケートしたところ、「賃金」が66.6%と最も高く、次いで「労働時間・休暇等」57.1%、「メンタルヘルス」34.1%の順になっている。

表 23 活用したいデータ

	活用したいデータがある											特になし
	活用したいデータの内容 【複数回答】											
	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	女性の活躍	その他		
全 体	% 66.1	% 57.1	% 66.6	% 33.4	% 18.4	% 33.6	% 32.9	% 34.1	% 27.2	% 21.2	% 1.0	% 33.9

※「活用したいデータの内容」の割合の分母＝当設問「活用したいデータがある」の回答事業所数



Ⅲ 調 査 票

秘

労働環境等調査票

平成27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

調査協力をお願い

- 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27年9月30日現在の状況を記入し、10月30日までに同封の返信用封筒にて御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												
(5) 主要な産業 (売上高の1番多いものに ○してください)	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
	建設業	製造業	情報 通信業	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 サービス業	宿泊業、 飲食サービ ス業	生活関連 サービス 業、娯楽業	教育 学習 支援業	医療 福祉	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。

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。※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。(以下の設問も同様です)

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 臨時的に又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

- (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)

- (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	
	非正規社員	人	
2	いない		

- (4) 労働時間等の見直しのためどのような取組をおこなっていますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	実労働時間の把握
2	年次休暇の取得促進
3	ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入
4	長時間労働者への注意、助言
5	「フレックスタイム制」の導入
6	テレワークの導入
7	専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス
8	仕事の役割・分担の見直し
9	その他()
10	特に実施していない

- (5) 年次有給休暇制度(注3)について就業規則に規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号を選び、平成26年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

	規定の有無		平成26年実績(注5)	
	ある	ない	一人当たり平均付与日数 (繰越分を除く)	一人当たり平均取得日数 (繰越分を含む)
正社員	1	2	日	日
非正規社員(注4)	1	2	日	日

(注1):「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」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、仕事と生活の調和推進HP(内閣府)
<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html> を参照してください。

(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。

(注3):「年次有給休暇」は、労働基準法に定められたもので、一定期間勤務した労働者に対して付与される有給の休暇のことです。労働基準法には、全ての事業所が就業規則に年次有給休暇制度を規定するよう定められています。

(注4):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。

(注5):計算の方法
日数(付与又は取得)の合計÷当該人数(小数点第2位四捨五入)

(6)「特に配慮を必要とする労働者(注6)」に対する、特別な休暇制度はありますか。
制度がある場合には、どのような制度ですか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

	規定の有無	
	ある	ない
正社員	1	2
非正規社員(注5)	1	2

ある

→

特別な休暇の種類	
1	ボランティア休暇(地域活動・災害時の支援など)
2	学校行事休暇(授業参観、PTA活動など)
3	リフレッシュ休暇(永年勤続、仕事の節目、慰労など)
4	自己啓発休暇(社員のスキルアップなど)
5	ドナー休暇(骨髄移植など)
6	裁判員休暇(裁判員に選出されたときなど)
7	病気休暇(私傷病治療のため)
8	記念日休暇(結婚記念日など)
9	妊婦健診休暇(保健指導、健康診査など)
10	不妊治療のための休暇
11	犯罪被害者のための休暇
12	その他() 休暇)

(注6):「特に配慮を必要とする労働者」とは、健康の保持に努める必要がある労働者、単身赴任者、自発的にスキルアップに努める労働者、地域活動やボランティア活動を行う労働者など、特に配慮が必要な事情のある労働者のことをいいます。

(7) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組について、該当する番号を全て選び○で囲んでください。
(複数回答可)

1	THP(注7)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7):「THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)」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HP
<http://www.jisha.or.jp/health/tp/index.html>を参照してください。

4. 育児のための両立支援制度について

- (1) 就業規則に**育児休業制度**(注1)が規定されていますか。また、利用状況はどうですか。該当する番号を選び、平成26年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

規定の有無		平成26年実績			
あ	る	利用の対象となった人数		利用した人数	
1	2	男性 (配偶者出産者数)	女性 (本人出産者数)	男性	女性
		人	人	人	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、**全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

※平成26年以前に育児休業制度を利用した男性がいる場合には、その人数をご記入ください。

1	育児休業制度を利用した男性がいる	→	利用した人数(延べ人数)
2	いない		人

- (3) 育児休業制度の導入及び運用においてどのような課題がありますか。該当する番号を選び○で囲んでください。(複数回答可)

1	代替要員の人材確保が難しい
2	休職者が復帰した際の代替要員の処遇が難しい
3	利用者が少ない
4	企業の経済的負担が大きい
5	休業取得後、復職する者が少ない
6	復職時における休職者の能力が低下している
7	その他()
8	問題点はない

- (4) 育児休業制度の他に育児に関する支援制度を定めている場合、どのような制度がありますか。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	事業所内保育施設
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. 多様な正社員について

- (1) 多様な正社員(注1)について該当する番号を選び○で囲んでください。

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

- (2) 多様な正社員制度について該当する番号を選び○で囲んでください。

1	制度がある	→ 設問(3)へお進みください。
2	制度がない	→ 設問6(1)へお進みください。

- (3) (2)で制度があると答えた事業所に伺います。多様な正社員制度について、平成26年(暦年、会計年度いずれか)における実績をご記入ください。

	平成26年実績
勤務時間限定正社員(注2)	人
勤務地限定正社員(注3)	人
職務限定正社員(注4)	人

- (4) (2)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	正社員から多様な正社員に一時的に移行する
2	正社員から多様な正社員に恒常的に移行する
3	非正規雇用から多様な正社員に恒常的に移行する

(注1):「多様な正社員」とは、いわゆる正社員(従来の正社員)と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)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。

(注2):「勤務時間限定正社員」とは、所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員のことをいいます。

(注3):「勤務地限定正社員」とは、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員のことをいいます。

(注4):「職務限定正社員」とは、職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員のことをいいます。

6. 男女雇用機会均等について

- (1) 貴事業所において、平成27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。1～4のうち該当する番号1つを選び○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	
新規採用	四年制大学卒 (大学院を含む)	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)

※a>bの事業所のみお答えください。

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	a 年	b 年

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	女性登用に関する目標値を設定
5	採用時の面接・選考担当者に女性を含める
6	女性がいらない・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
7	女性がいらない・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
8	仕事と生活の両立を支援する社内制度を充実
9	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
10	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
11	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
12	女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設置
13	その他()

(注1):「**ポジティブアクション**」とは、固定的な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、ポジティブアクション情報ポータルサイト
<http://www.positiveaction.jp/>
を参照してください。

(4)貴事業所において、課長相当職以上の女性管理職はいますか。

1	課長相当職以上の女性管理職がいる	→	設問(5)にお進みください。
2	いない	→	設問(6)にお進みください。

(5) (4)で課長相当職以上の女性管理職がいると答えた事業所に伺います。
課長相当職以上の管理職及び女性管理職の人数は何人ですか。

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

(6) (4)で課長相当職以上の女性管理職がいないと答えた事業所に伺います。
女性管理職がいない理由をお答えください。(複数回答可)

1	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないため
2	現時点では、管理職に就くための在職年数等を満たしている女性がいらないため
3	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため
4	全国転勤があるため
5	時間外労働が多い、又は深夜業があるため
6	責任ある仕事に就けられないため
7	仕事がハードで女性には無理であるため
8	女性が希望しないため
9	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないため
10	その他()

7. その他(アンケート)

- (1) 県では『従業員調査』の実施を予定しており、貴事業所の従業員様へ調査を依頼することがございます。
調査への協力の可否について、お答えください。

(調査概要)

平成26年中(暦年、会計年度いずれか)にお子様が生れた男性従業員のうち、育児休業を取得しなかった方を対象に、
育児休業に関する実態調査を実施します。

※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。

(調査方法)

調査へ協力できるとご回答いただいた事業所様へ後日、調査票を送付しますので、調査対象となる男性従業員1名の方へ
調査票をお渡しください。

回答に当たっては、会社名及び氏名は未記入とし、回答者から直接、労働政策課宛て返送いただきます。

1	協力できる
2	協力できない

- (2) 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、希望する全ての番号を○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	女性の活躍	特になし	その他()
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

- (3) 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 *****

Ⅳ 従業員向け調査

男性の育児休業に関する意識調査の結果

栃木県産業労働観光部労働政策課

平成 28 年 3 月まとめ

1 調査対象者

労働環境等調査に回答した事業所のうち、「平成 26 年中(暦年、会計年度いずれか)に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得しなかった従業員がいる事業所」かつ「従業員調査へ協力できると回答した事業所」から対象者 100 名を選出し、実施した。

2 集計数

対象者 100 名のうち 69 名から回答があった。(回答率 69.0%)

3 調査結果

(1) 調査対象者の年齢

区分	人数(人)	割合
25 歳以上 29 歳以下	9	13.0%
30 歳以上 34 歳以下	33	47.8%
35 歳以上 39 歳以下	18	26.1%
40 歳以上 44 歳以下	8	11.6%
45 歳以上	1	1.4%

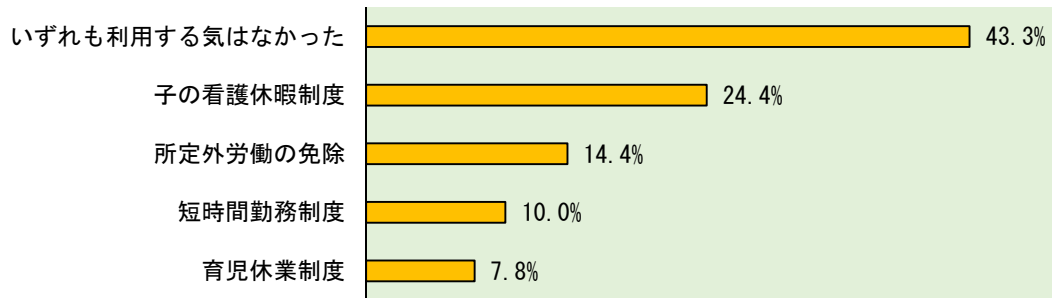
(2) 調査対象者の役職

区分	人数(人)	割合
一般職	45	65.2%
主任・係長クラス	16	23.2%
課長・次長クラス	7	10.1%
部長クラス	1	1.4%

(3) 一番下の子の妊娠がわかってから出産までの状況について

一番下の子の出産・育児に際し、利用したいと考えていた制度があるか質問したところ、「いずれも利用する気はなかった」と回答した人が 43.3%と最も多く、次いで「子の看護休暇制度」24.4%、「所定外労働の免除」14.4%となっており、「育児休業制度」を利用したいと回答した人は 7.8%であった。

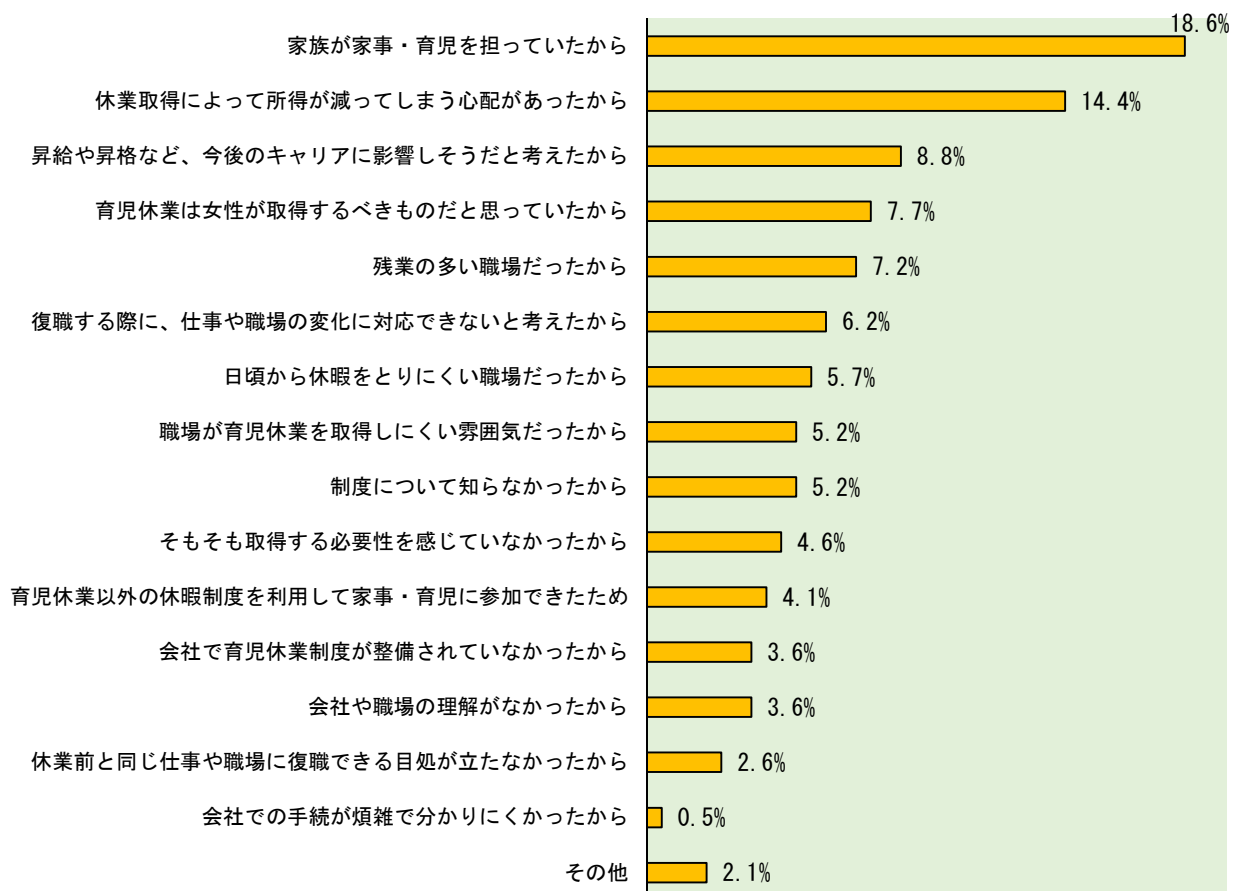
利用したいと考えていた制度



(4) 育児休業を取得しなかった理由について

育児休業を取得しなかった理由について質問したところ、「家族が家事・育児を担っていたから」と回答した人が 18.6%と最も多く、次いで「休業取得によって所得が減ってしまう心配があったから」が 14.4%、「昇給や昇格など、今後のキャリアに影響しそうだと考えたから」が 8.8%となった。

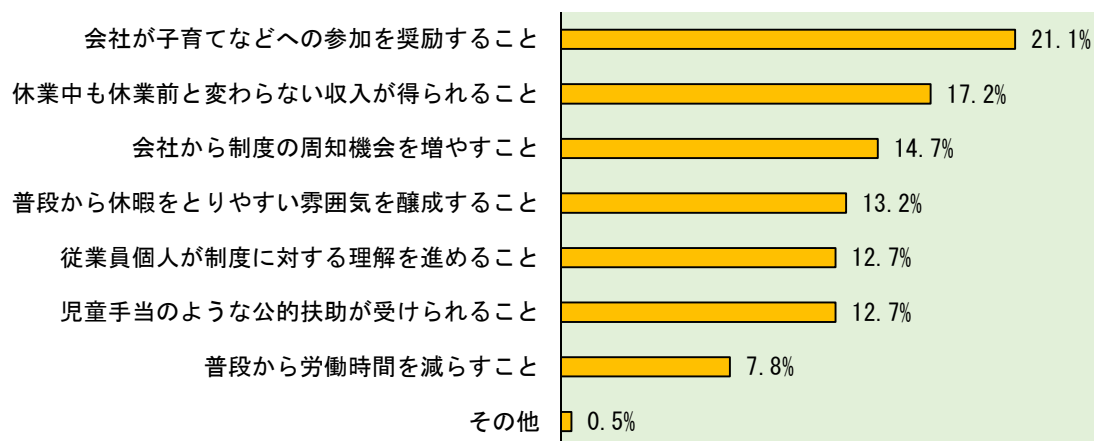
育休を取得しなかった理由



(5) 男性が育児休業を取得するために必要な対応について

男性が育児休業を取得するためにはどのような対応が必要かと質問したところ、「会社の子育てなどへの参加を奨励すること」が 21.1%と最も多く、次いで「休業中も休業前と変わらない収入が得られること」が 17.2%、「会社から制度の周知機会を増やすこと」が 14.7%となっている。

男性が育休を取得するためにはどのような対応が必要か



秘

男性の育児休業に関する実態調査 【従業員調査票】

栃木県産業労働観光部労働政策課

※ 産 業	
※ 規 模	
※ 整理番号	

調査協力をお願い

- この調査は、平成26年中(暦年、会計年度いずれか)にお子様が生まれた方のうち、育児休業を取得しなかった男性の方へのアンケート調査です。
- 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。
また、会社名及び氏名は記載不要です。
- 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。
- この調査は平成28年1月29日(金)までに御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。

【調査票のお問い合わせ先】

栃木県産業労働観光部労働政策課 TEL 028-623-3217 〒320-8501 宇都宮市埴田1-1-20

1. あなたご自身についてお答えください。

- (1) あなたの年齢をお答えください。

	歳
--	---

- (2) 現在のあなたの役職をお答えください。

1	一般職
2	主任・係長クラス
3	課長・次長クラス
4	部長クラス
5	その他()

2. 一番下のお子様の妊娠がわかってから出産までの状況についてお答えください。

- (1) あなたは一番下のお子様の出産・育児に際し、以下の制度を利用したいと考えていましたか。
利用したいと考えていた制度の番号を○で囲んでください。(複数回答可)
※ご自身の会社に制度があったかどうかにかかわらず、取得したかどうかでお答えください。

1	育児休業制度(最大子どもが1歳6ヶ月になるまで育児のために休業することができる)
2	短時間勤務制度(育児のために、所定勤務時間よりも短い時間で勤務することができる)
3	所定外労働の免除(育児のために、所定勤務時間外の労働が免除される)
4	子の看護休暇制度(病気やけがをした子(小学校就学前)の看護のために休暇を取得することができる)
5	いずれも利用する気はなかった

(裏面へ続きます)

- (2) 育児休業を取得しなかった理由をお答えください。
当てはまる番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	家族が家事・育児を担っていたから
2	そもそも取得する必要性を感じていなかったから
3	育児休業以外の休暇制度を利用して家事・育児に参加できたため
4	会社で育児休業制度が整備されていなかったから
5	残業の多い職場だったから
6	日頃から休暇をとりにくい職場だったから
7	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気だったから
8	会社や職場の理解がなかったから
9	会社での手続きが煩雑で分かりにくかったから
10	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと考えたから
11	休業前と同じ仕事や職場に復職できる目処が立たなかったから
12	昇給や昇格など、今後のキャリアに影響しそうだと考えたから
13	休業取得によって所得が減ってしまう心配があったから
14	制度について知らなかったから
15	育児休業は女性が取得するべきものだと思っていたから
16	その他()

3. あなたのご意見をお聞かせください。

- (1) 男性が育児休業を取得するためにはどのような対応が必要と考えますか。
当てはまる番号を○で囲んでください。(複数回答可)

1	従業員個人が制度に対する理解を進めること
2	会社から制度の周知機会を増やすこと
3	会社の子育てなどへの参加を奨励すること
4	普段から労働時間を減らすこと
5	普段から休暇をとしやすい雰囲気を醸成すること
6	休業中も休業前と変わらない収入が得られること
7	児童手当のような公的扶助が受けられること
8	その他()

- (2) 自由意見

(育児休業に関することや働く上での困りごとなど自由にご記入ください。)

以上でアンケートは終了です。

お忙しい中、御協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒にて栃木県労働政策課宛て直接、ご返送ください。

V 参 考 資 料

1 平成27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)

	集計 労組数	妥結前 平均賃金	平成27年				平成26年	
			要求		妥結		妥結	
			額	月数	額	月数	額	月数
全産業平均	組合 133	円 293,158	円 8,707	月 2.97	円 5,534	月 1.89	円 4,603	月 1.57
製造業	96	306,453	9,113	2.97	6,280	2.05	4,799	1.57
食料品・たばこ	4	251,005	9,127	3.64	4,770	1.90	3,257	1.27
繊維工業	3	292,257	9,631	3.30	5,323	1.82	X	X
木材・木製品	2	X	X	X	X	X	1,870	0.70
パルプ・紙	3	290,897	5,744	1.97	4,795	1.65	X	X
化学工業	9	294,321	8,311	2.82	6,899	2.34	6,602	2.29
プラスチック	4	300,934	6,451	2.14	2,071	0.69	2,675	0.89
ゴム・皮革	5	299,644	4,405	1.47	5,266	1.76	5,557	1.89
窯業・土石	3	282,332	6,021	2.13	5,123	1.81	5,880	2.23
鉄鋼業	4	270,693	10,306	3.81	5,861	2.17	X	X
非鉄金属	4	292,153	9,405	3.22	5,140	1.76	X	X
金属製品	4	234,296	6,879	2.94	4,770	2.04	4,455	1.89
機械器具	12	295,068	10,926	3.70	7,162	2.43	7,076	2.39
電気機器	18	299,894	9,615	3.21	6,244	2.08	3,088	0.99
情報通信機器	0	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	21	322,597	9,797	3.04	6,806	2.11	5,533	1.79
建設業	1	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	11	257,940	10,049	3.90	3,666	1.42	3,376	1.35
卸売業、小売業	13	256,050	7,910	3.09	4,662	1.82	3,900	1.57
金融業、保険業、不動産業	0	X	X	X	X	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス	4	261,505	6,125	2.34	1,520	0.58	3,873	1.48
教育、学習支援業、医療、福祉	3	260,453	6,715	2.58	5,369	2.06	5,492	2.09
複合サービス業、サービス業	5	245,211	7,141	2.91	4,716	1.92	4,682	1.89

* Xについては、集計数が少ないため公表せず

(2) 企業規模別 要求・妥結状況(加重平均・単純平均)

企業規模 (従業員数)	労組数	妥結前 平均賃金	27年春季要求		27年春季妥結		26年春季妥結	
			額	率	額	率	額	率
1000人以上	組合 44	円 307,875	円 9,023	% 2.93	円 5,930	% 1.93	円 4,773	% 1.54
		(301,380)	(9,004)	(2.99)	(5,165)	(1.71)	(4,655)	(1.54)
300～999人	36	265,277	8,426	3.18	4,950	1.87	4,513	1.73
		(267,573)	(8,536)	(3.19)	(5,018)	(1.88)	(4,940)	(1.84)
300人未満	53	243,085	6,906	2.84	3,805	1.57	3,533	1.53
		(244,618)	(7,767)	(3.17)	(3,722)	(1.52)	(3,600)	(1.56)
企業規模計	133	293,158	8,707	2.97	5,534	1.89	4,603	1.57
		(269,610)	(8,384)	(3.11)	(4,550)	(1.69)	(4,253)	(1.63)

* ()内は単純平均

2 平成27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)

	集計 労組数	妥結前 平均賃金	平成27年				平成26年	
			要求		妥結		妥結	
			額	月数	額	月数	額	月数
全産業平均	組合 143	円 291,556	円 745,079	月 2.56	円 694,594	月 2.38	円 686,360	月 2.34
製造業	100	309,092	804,247	2.60	762,358	2.47	759,988	2.47
食料品・たばこ	3	213,064	379,246	1.78	351,642	1.65	X	X
繊維工業	5	272,244	514,493	1.89	477,370	1.75	513,633	1.87
木材・木製品	3	274,588	639,486	2.33	448,637	1.63	X	X
パルプ・紙	5	277,670	742,674	2.67	703,101	2.53	680,032	2.43
化学工業	10	294,726	726,988	2.47	671,210	2.28	625,882	2.21
プラスチック	5	292,074	623,391	2.13	552,807	1.89	732,060	2.47
ゴム・皮革	5	297,742	782,884	2.63	764,171	2.57	733,110	2.49
窯業・土石	3	283,753	832,880	2.94	783,133	2.76	620,255	2.31
鉄鋼業	3	260,576	790,672	3.03	740,448	2.84	X	X
非鉄金属	6	286,718	703,861	2.45	617,145	2.15	651,168	2.17
金属製品	5	230,656	523,478	2.27	436,026	1.89	443,829	1.90
機械器具	13	294,610	721,364	2.45	660,720	2.24	666,533	2.29
電気機器	14	315,981	719,917	2.28	600,155	1.90	665,419	2.09
情報通信機器	0	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	20	329,964	933,240	2.83	936,441	2.84	901,689	2.76
建設業	2	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	12	200,407	585,464	2.92	420,373	2.10	415,084	1.65
卸売業、小売業	11	237,543	521,526	2.20	425,371	1.79	346,030	1.37
金融業、保険業、不動産業	1	X	X	X	X	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス	4	271,036	770,162	2.84	768,984	2.84	713,898	2.74
教育、学習支援業、医療、福祉	7	289,798	487,449	1.68	446,676	1.54	476,531	1.61
複合サービス業、サービス業	6	251,600	561,611	2.23	515,364	2.05	517,541	2.11

* Xについては、集計数が少ないため公表せず

(2) 企業規模別 要求・妥結状況(加重平均・単純平均)

企業規模 (従業員数)	労組数	妥結前 平均賃金	27年夏季要求		27年夏季妥結		26年夏季妥結	
			額	月数	額	月数	額	月数
1000人以上	組合 44	円 309,375 (302,069)	円 838,260 (786,013)	月 2.71 (2.60)	円 795,406 (729,212)	月 2.57 (2.41)	円 808,121 (717,438)	月 2.56 (2.39)
300～999人	37	265,856 (267,174)	569,018 (613,532)	2.14 (2.30)	515,448 (565,859)	1.94 (2.12)	492,923 (548,678)	1.86 (2.02)
300人未満	62	236,124 (240,358)	539,343 (535,350)	2.28 (2.23)	449,124 (413,991)	1.9 (1.72)	457,253 (419,400)	1.94 (1.76)
企業規模計	143	291,556 (266,285)	745,079 (632,706)	2.56 (2.38)	694,594 (550,277)	2.38 (2.07)	686,360 (535,627)	2.34 (2.03)

* ()内は単純平均

3 平成27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)

	集計 労組数	妥結前 平均賃金	平成27年				平成26年	
			要求		妥結		妥結	
			額	月数	額	月数	額	月数
	組合	円	円	月	円	月	円	月
全産業平均	145	290,164	749,040	2.58	699,133	2.41	715,378	2.43
製造業	103	306,904	801,254	2.61	759,039	2.47	759,806	2.45
食料品・たばこ	3	216,579	369,302	1.71	316,006	1.46	X	X
繊維工業	4	274,753	537,817	1.96	496,775	1.81	491,791	1.79
木材・木製品	4	274,615	608,941	2.22	440,997	1.61	469,969	1.73
パルプ・紙	5	281,508	740,894	2.63	709,887	2.52	680,996	2.44
化学工業	10	275,015	739,400	2.69	676,936	2.46	663,233	2.29
プラスチック	5	292,471	622,663	2.13	567,208	1.94	564,464	1.89
ゴム・皮革	4	295,899	783,556	2.65	774,362	2.62	748,544	2.54
窯業・土石	4	277,447	798,864	2.88	727,463	2.62	663,455	2.42
鉄鋼業	3	260,576	790,672	3.03	740,448	2.84	X	X
非鉄金属	6	286,931	709,727	2.47	621,156	2.16	651,333	2.18
金属製品	7	228,049	536,558	2.35	482,536	2.12	478,703	2.03
機械器具	14	293,918	692,839	2.36	660,815	2.25	656,402	2.22
電気機器	14	309,734	695,711	2.25	586,298	1.89	651,672	2.05
情報通信機器	0	X	X	X	X	X	X	X
輸送用機器	20	330,020	942,444	2.86	933,482	2.83	905,829	2.76
建設業	2	X	X	X	X	X	X	X
運輸業、郵便業	13	210,228	627,563	2.99	501,466	2.39	555,207	2.72
卸売業、小売業	9	247,311	542,178	2.19	411,720	1.66	353,308	1.44
金融業、保険業、不動産業	0	X	X	X	X	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス	5	273,706	770,743	2.82	764,774	2.79	713,898	2.74
教育、学習支援業、医療、福祉	7	283,169	615,243	2.17	581,182	2.05	636,115	2.30
複合サービス業、サービス業	6	249,655	573,826	2.30	547,410	2.19	571,996	2.42

* Xについては、集計数が少ないため公表せず

(2) 企業規模別 要求・妥結状況(加重平均・単純平均)

企業規模 (従業員数)	労組数	妥結前 平均賃金	27年年末要求		27年年末妥結		26年年末妥結	
			額	月数	額	月数	額	月数
1000人以上	48	円	円	月	円	月	円	月
		308,200	840,302	2.73	794,429	2.58	804,827	2.59
		(302,425)	(784,832)	(2.60)	(715,166)	(2.36)	(713,243)	(2.40)
300～999人	36	262,781	591,046	2.25	530,957	2.02	552,899	2.05
		(264,633)	(615,386)	(2.33)	(560,888)	(2.12)	(574,237)	(2.08)
300人未満	61	238,953	528,249	2.21	474,886	1.99	473,666	1.99
		(242,339)	(541,090)	(2.23)	(468,660)	(1.93)	(450,743)	(1.87)
企業規模計	145	290,164	749,040	2.58	699,133	2.41	715,378	2.43
		(267,765)	(640,223)	(2.39)	(573,160)	(2.14)	(566,750)	(2.11)

* ()内は単純平均

平成27年 栃木の労働環境事情

平成 28年 3 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 : 028-623-3217
FAX : 028-623-3225
E-mail : rousei@pref.tochigi.lg.jp