

調査結果の概要目次

1	回答事業所の現況	7
	(1) 事業所における各雇用形態の有無	
	(2) 従業員の雇用形態別割合	
2	就業規則	8
3	労働時間・休日・休暇	8
	(1) 週休制	
	(2) 恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組	
	(3) 年次有給休暇	
	(4) 年次有給休暇取得促進のための取組	
4	非正規従業員の雇用管理	11
	(1) 正規従業員転換制度の導入状況	
5	育児・介護休業制度	11
	(1) 育児休業制度の規定状況	
	(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間	
	(3) 育児休業の取得状況	
	(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間	
	(5) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合	
	(6) 育児・介護による退職者の再雇用制度	
	(7) 介護休業制度の規定状況	
	(8) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間	
	(9) 介護休業の取得状況	
	(10) 介護休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間	
6	仕事と家庭の両立支援	15
	(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況	
	(2) 従業員の子に係る扶養手当（家族手当等）の状況	
	(3) 子の看護休暇制度	
7	男女雇用機会均等関係	16
	(1) ポジティブ・アクション	
[参考]		
	統計表	17

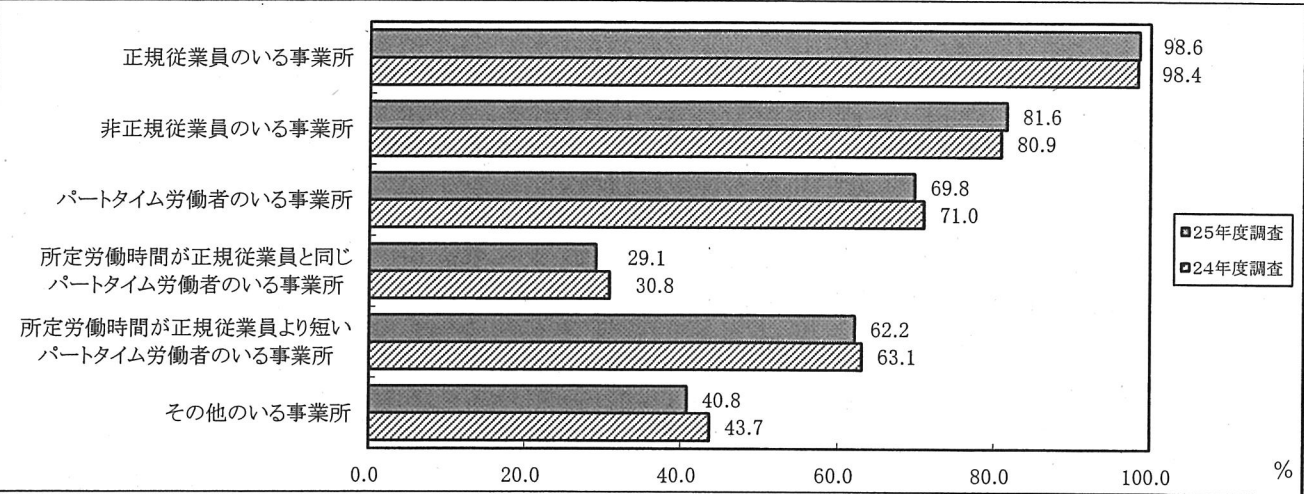
II 調査結果の概要

1 回答事業所の現況

(1) 事業所における各雇用形態の有無

回答事業所を雇用形態別にみると、正規従業員のいる事業所は98.6%(前年度98.4%)となっている。非正規従業員のいる事業所は81.6%(同80.9%)となっており、そのうち「パートタイム労働者」のいる事業所は69.8%(同71.0%)となっている。(第1図、表1)

第1図 事業所における各雇用形態の有無



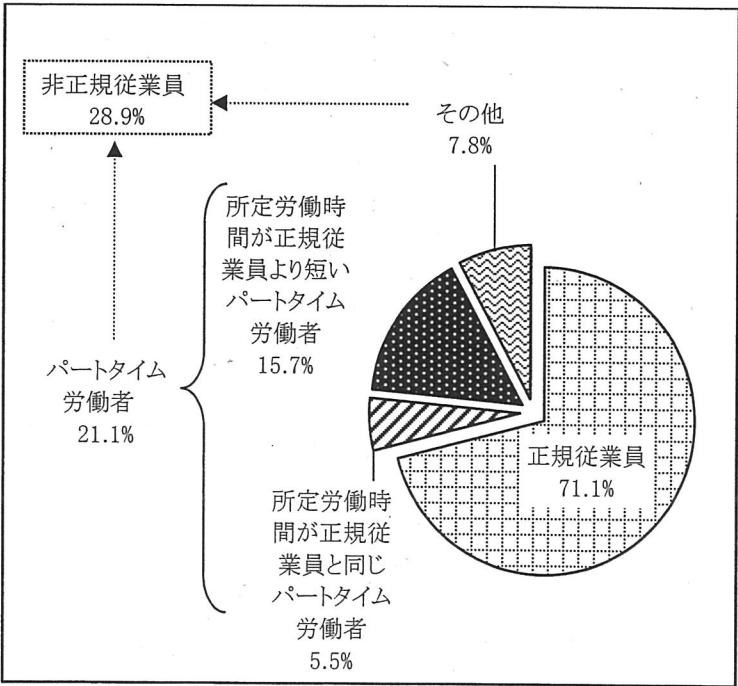
(2) 従業員の雇用形態別割合

回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は71.1%(前年度67.1%)、非正規従業員は28.9%(同32.9%)となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が21.1%(同21.0%)、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が15.7%(同15.4%)となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において51.4%(同61.0%)と最も高くなっている。また、女性の非正規従業員の割合は42.1%(同48.8%)と男性の18.5%(同19.3%)と比較して高く、女性の非正規従業員のうち「パートタイム労働者」の割合は、33.5%(同33.6%)となっている。(第1表、第2図、表2)

第1表 従業員の雇用形態別割合 (単位:人、%)

雇用形態	総合計数	男性	女性
全事業所計	56,659 (100.0)	31,664 (100.0)	24,995 (100.0)
正規従業員	40,283 (71.1)	25,804 (81.5)	14,479 (57.9)
非正規従業員	16,376 (28.9)	5,860 (18.5)	10,516 (42.1)
パートタイム労働者	11,977 (21.1)	3,597 (11.4)	8,380 (33.5)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	3,093 (5.5)	1,288 (4.1)	1,805 (7.2)
所定労働時間が正規従業員より短いパートタイム労働者	8,884 (15.7)	2,309 (7.3)	6,575 (26.3)
その他	4,399 (7.8)	2,263 (7.1)	2,136 (8.5)

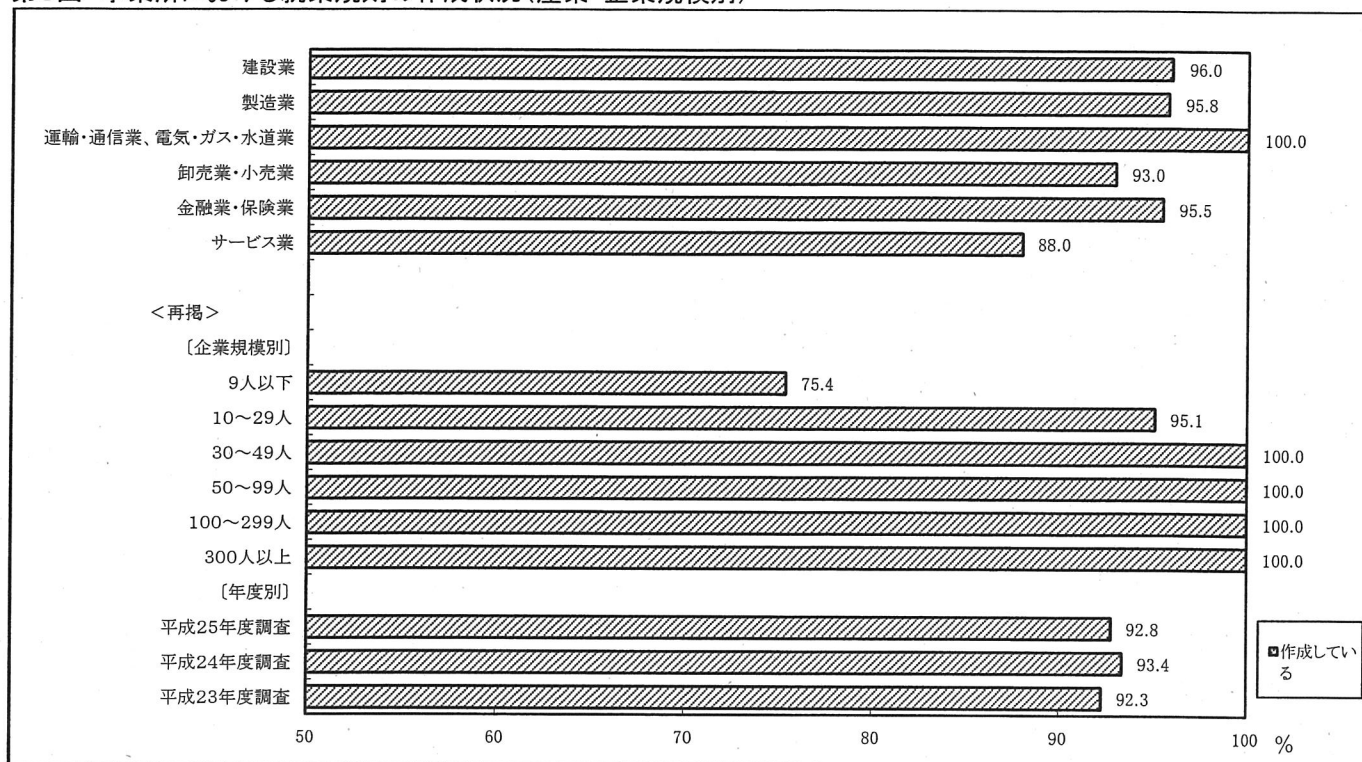
第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳



2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は92.8%（前年度93.4%）となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が100.0%と高く、次いで「製造業」が95.8%であった。一方、「サービス業」88.0%が最も低くなっている。企業規模別にみると、作成義務のある10人以上の規模では97.4%が就業規則を作成しているが、9人以下では75.4%であった。（第3図、表3）

第3図 事業所における就業規則の作成状況（産業・企業規模別）

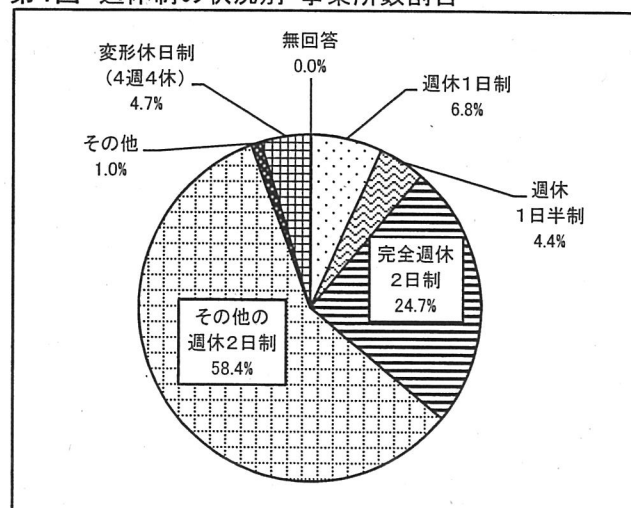


3 労働時間・休日・休暇

(1) 週休制

「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合は83.1%（前年度82.9%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」100.0%が最も高く、次いで「製造業」90.8%となっている。一方、「サービス業」79.9%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「300人以上」100.0%が最も高く、「9人以下」72.6%が最も低い。「完全週休2日制」を採用している事業所の割合は24.7%（同27.8%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が90.9%で最も高くなっているが、次いで割合の高い「サービス業」においては30.1%、最も低い「建設業」で9.3%となっており、産業によって差がある。企業規模別にみると、「300人以上」は57.7%と、他の規模に比べ割合が高い。（第4図、第2表、表4）

第4図 週休制の状況別 事業所数割合



第2表 週休制の状況別 事業所数割合(産業・企業規模別)

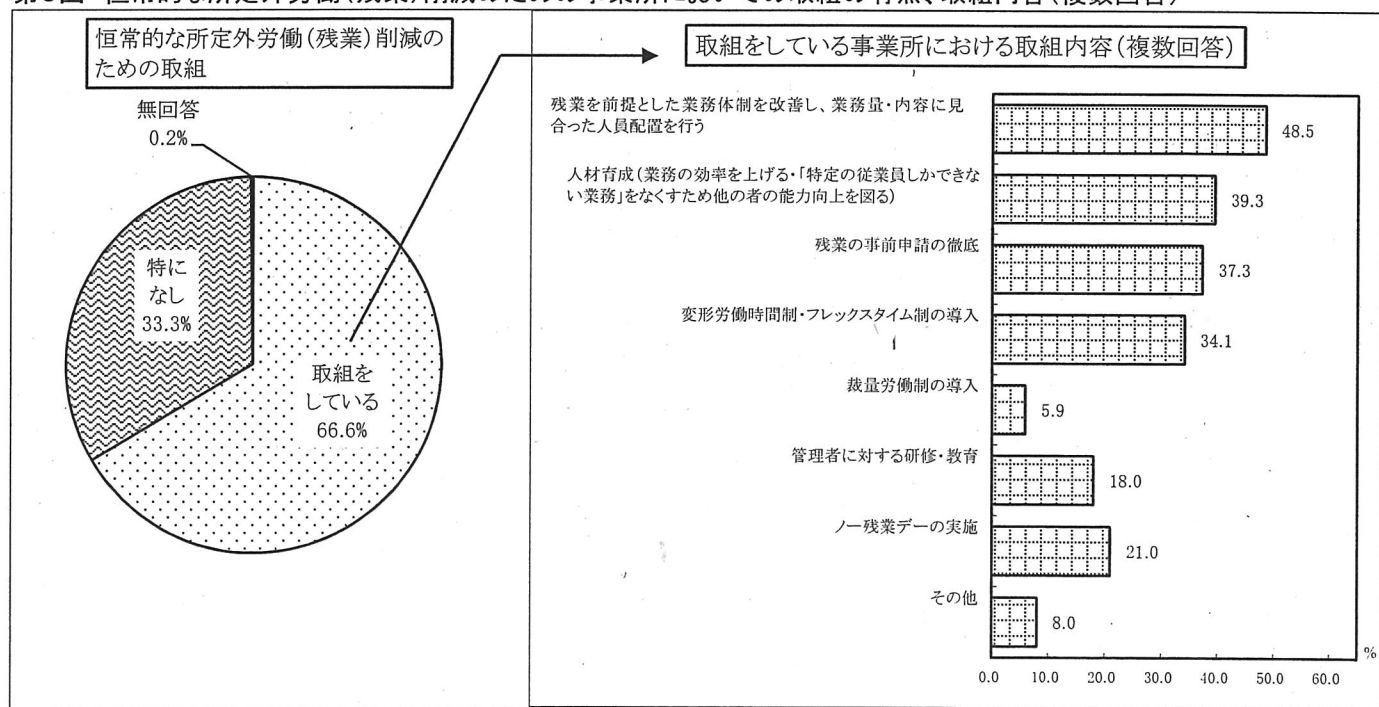
(単位: %)

産業・企業規模	回答 事業所	週休 1日制	週休 1日半制	何らかの 週休 2日制	完全週休 2日制	その他の 週休 2日制	その他	変形休日 制（4週 4休）	無回答	
建設業	100.0	9.3	1.3	81.3	9.3	72.0	0.0	8.0	0.0	
製造業	100.0	3.4	0.8	90.8	20.2	70.6	0.8	4.2	0.0	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	100.0	2.0	6.0	80.0	28.0	52.0	2.0	10.0	0.0	
卸売業・小売業	100.0	6.4	8.5	80.9	17.0	63.8	1.4	2.8	0.0	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	10.0	4.8	79.9	30.1	49.8	1.0	4.3	0.0	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	16.9	4.8	72.6	21.0	51.6	0.0	5.6	0.0
	10～29人	100.0	5.3	4.9	83.3	20.2	63.1	2.3	4.2	0.0
	30～49人	100.0	1.4	8.2	80.8	26.0	54.8	0.0	9.6	0.0
	50～99人	100.0	5.6	1.9	87.0	18.5	68.5	0.0	5.6	0.0
	100～299人	100.0	6.0	2.0	90.0	28.0	62.0	0.0	2.0	0.0
	300人以上	100.0	0.0	0.0	100.0	57.7	42.3	0.0	0.0	0.0
年度別	平成25年度調査	100.0	6.8	4.4	83.1	24.7	58.4	1.0	4.7	0.0
	平成24年度調査	100.0	4.7	5.9	82.9	27.8	55.1	0.7	5.9	0.0
	平成23年度調査	100.0	7.0	6.3	79.3	23.3	56.0	1.2	5.4	0.7

(2) 恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組(複数回答)

恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組をしている事業所の割合は、66.6%(前年度70.4%)となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「残業を前提とした業務体制を改善し、業務量・内容に見合った人員配置を行う」48.5%が最も高く、次いで「人材育成(業務の効率を上げる・特定の従業員しかできない業務)をなくすため他の者の能力向上を図る)」39.3%となっている。(第5図、表5)

第5図 恒常的な所定外労働(残業)削減のための事業所における取組の有無、取組内容(複数回答)



(3) 年次有給休暇

平成24年1年間の正規従業員1人当たりの年次有給休暇平均付与日数は18.3日(前年18.4日)となっている。平均取得日数は8.7日(同11.7日)で取得率は47.5%(同63.6%)となっている。

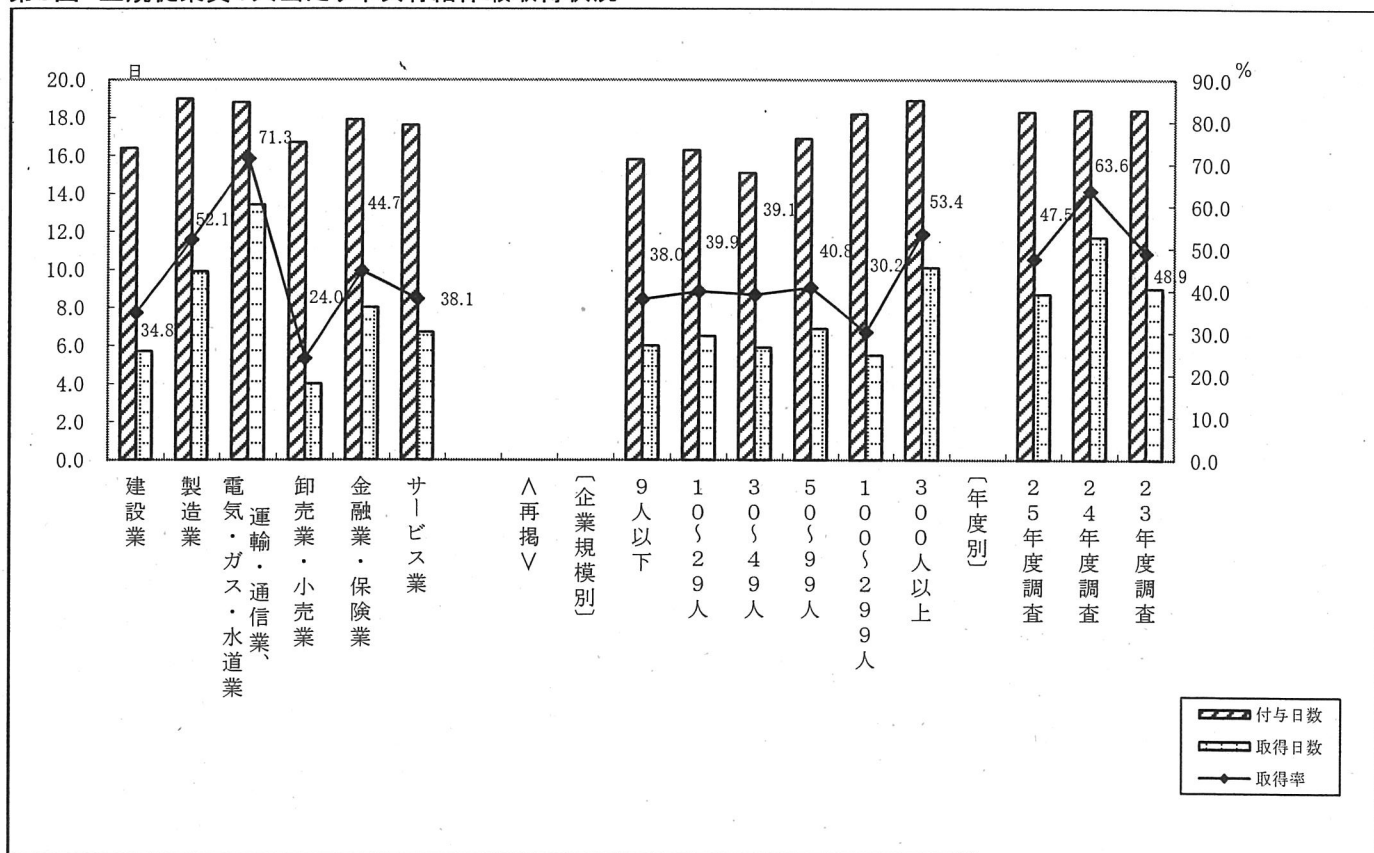
取得状況を産業別にみると、取得日数が多く、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の13.4日、71.3%、次いで取得率が高いのは「製造業」で9.9日、52.1%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で2.4.0%となっている。(第3表、第6図、表6)

第3表 年次有給休暇付与・取得状況(産業・企業規模別)

(単位:日、%)

産業・企業規模	年次有給休暇 平均付与日数	年次有給休暇 平均取得日数	年次有給休暇 取得率	
建設業	16.4	5.7	34.8	
製造業	19.0	9.9	52.1	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	18.8	13.4	71.3	
卸売業・小売業	16.7	4.0	24.0	
金融業・保険業	17.9	8.0	44.7	
サービス業	17.6	6.7	38.1	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	15.8	6.0	38.0
	10～29人	16.3	6.5	39.9
	30～49人	15.1	5.9	39.1
	50～99人	16.9	6.9	40.8
	100～299人	18.2	5.5	30.2
	300人以上	18.9	10.1	53.4
年度別	平成25年度調査	18.3	8.7	47.5
	平成24年度調査	18.4	11.7	63.6
	平成23年度調査	18.4	9.0	48.9

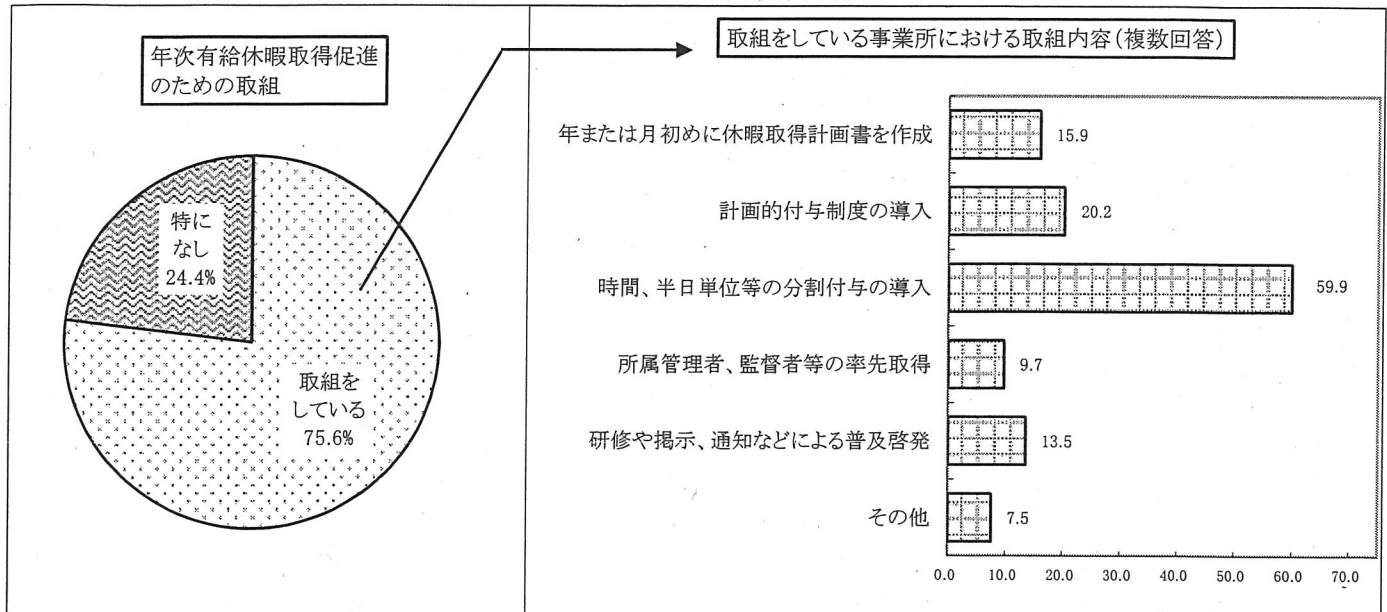
第6図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況



(4) 年次有給休暇取得促進のための取組(複数回答)

年次有給休暇取得促進のための取組をしている事業所の割合は、75.6%(前年度76.9%)となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「時間・半日単位等の分割付与の導入」59.9%が最も高く、「所属管理者、監督者等の率先取得」9.7%が最も低くなっている。産業別にみると、取組をしている事業所の割合が「金融業・保険業」で90.9%と高く、「卸売業・小売業」で68.8%と低い。また、企業規模別にみると、「300人以上」で98.1%と最も高く、「50～99人」で68.5%と最も低くなっている。(第7図、表7-1、7-2)

第7図 年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容(複数回答)

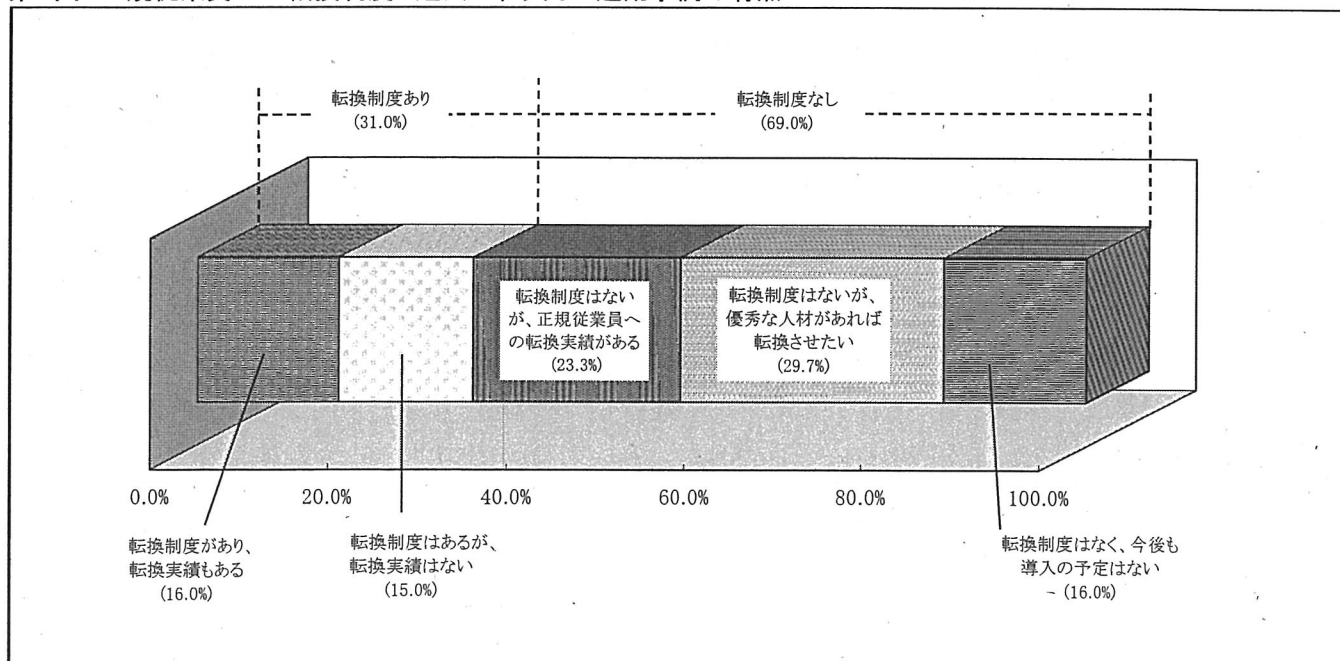


4 非正規従業員の雇用管理

(1) 正規従業員転換制度の導入状況

非正規従業員の正規従業員への転換制度が就業規則にある事業所の割合は、該当者のいる事業所の31.0%であり、うち、前年度に転換実績があった事業所は16.0%となっている。また、「就業規則に転換制度はないが、正規従業員への転換実績がある」事業所は23.3%であった。(第8図、表8)

第8図 正規従業員への転換制度と過去3年以内の適用事例の有無

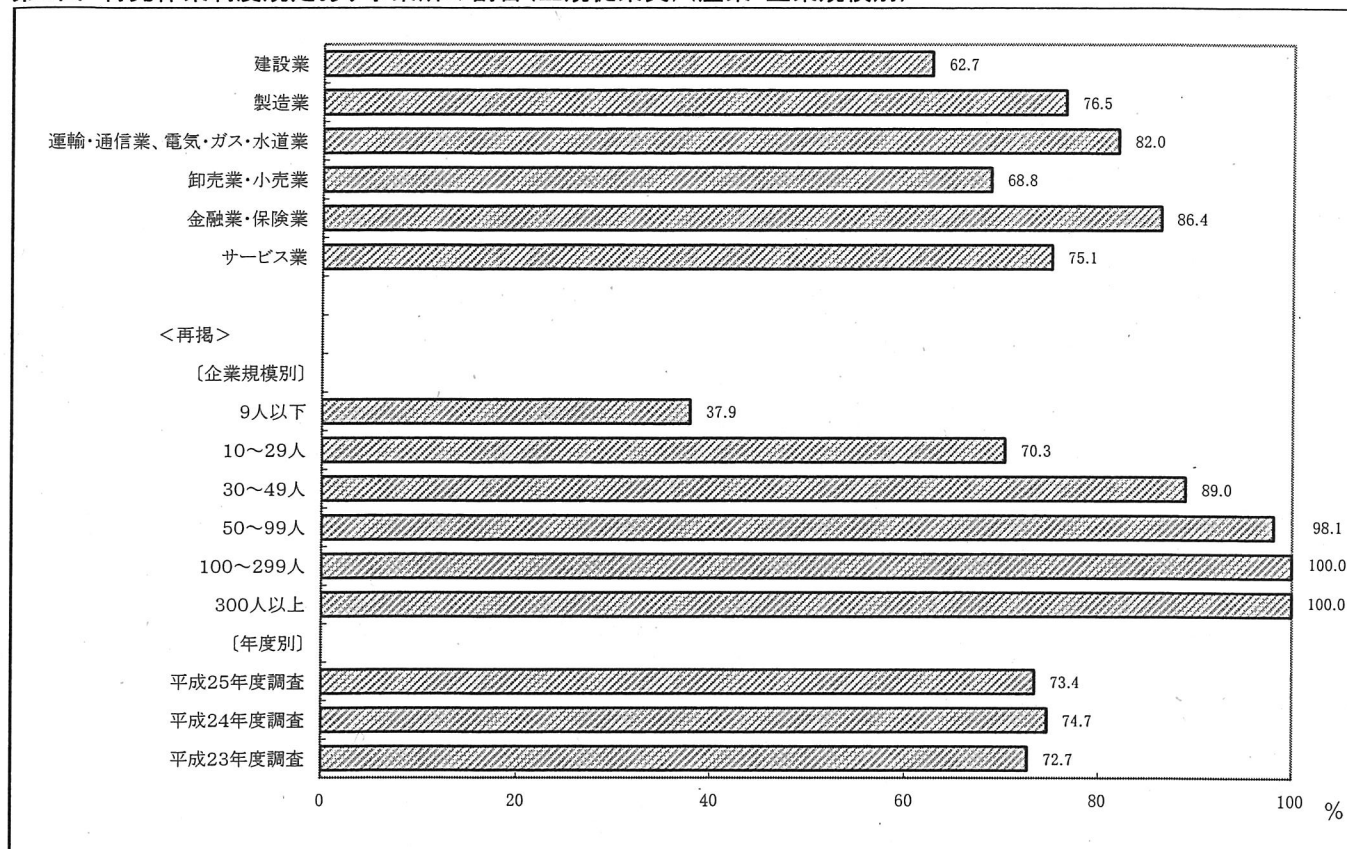


5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定のある事業所の割合は、正規従業員においては73.4%(前年度74.7%)となっている。正規について産業別にみると、「金融業・保険業」が86.4%と最も高く、「建設業」が62.7%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「100~299人」および「300人以上」で100.0%と最も高く、「9人以下」は37.9%と最も低くなっている。(第9図、表9-1、9-2)

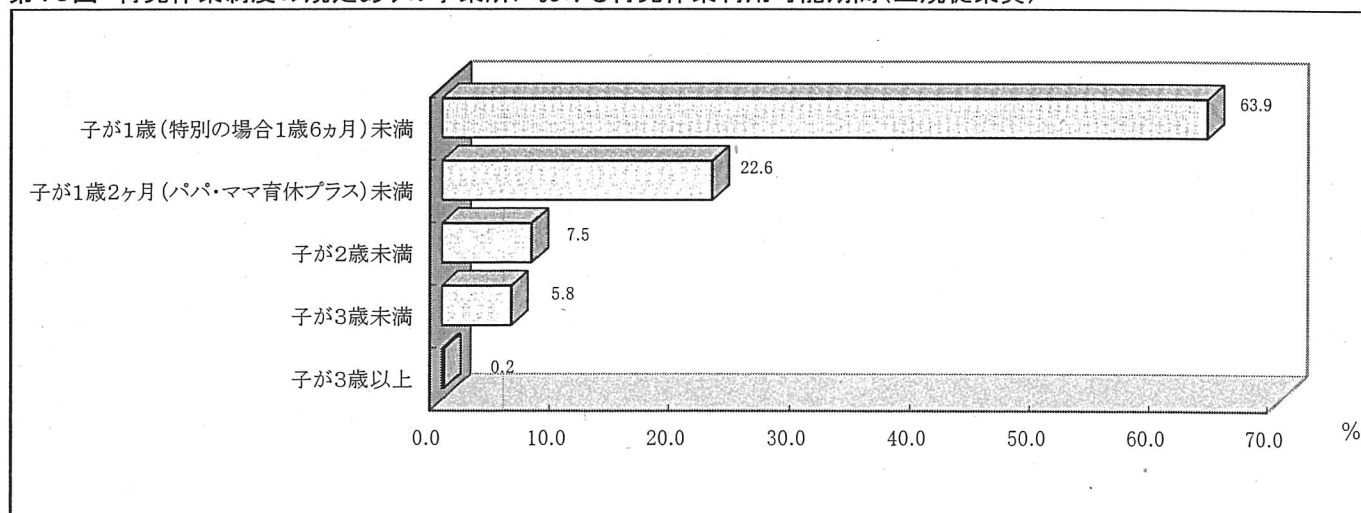
第9図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の利用可能期間は、正規従業員においては、「子が1歳(特別の場合1歳6ヵ月)未満」とする事業所割合が63.9%(前年度60.5%)、「子が1歳2ヶ月未満(父母ともに育児休業を取得する場合)」とする事業所割合が22.6%(同26.2%)となっている。期間を「法規定以上」にしている事業所割合は、正規従業員においては、13.5%(同13.2%)となっている。(第10図、表9-1、9-2)

第10図 育児休業制度の規定ありの事業所における育児休業利用可能期間(正規従業員)



(3) 育児休業の取得状況

出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(平成24年度中に出産した者または配偶者が出産した者のうち、平成25年7月31日までに育児休業を開始した者(育児休業の開始予定の申し出をしている者を含む)をいう。以下同じ。)の割合を男女別にみると、女性は89.3%(前年度84.5%)となっており、男性は1.7%(同2.5%)であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「サービス業」が91.7%となっており、最も低い「建設業」で66.7%となっている。(第4表、表10)

第4表 育児休業の取得状況(産業・企業規模別)

(単位:人、%)

産業・企業規模	女 性			男 性			
	出産者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	配偶者が出 産した (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	
建 設 業	6	4	66.7	32	0	0.0	
製 造 業	141	127	90.1	306	4	1.3	
運 輸・通 信 業、 電気・ガス・水道業	25	20	80.0	105	1	1.0	
卸 売 業・小 売 業	64	55	85.9	81	2	2.5	
金 融 業・保 険 業	41	32	78.0	15	1	6.7	
サ ー ビ ス 業	384	352	91.7	164	4	2.4	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	8	5	62.5	2	0	0.0
	10～29人	52	34	65.4	48	2	4.2
	30～49人	23	19	82.6	29	0	0.0
	50～99人	42	39	92.9	39	0	0.0
	100～299人	53	43	81.1	99	1	1.0
	300人以上	483	450	93.2	486	9	1.9
	年度別	平成25年度調査	661	590	89.3	703	12
平成24年度調査	678	573	84.5	1,002	25	2.5	
平成23年度調査	610	557	91.3	693	6	0.9	

(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間

平成24年度中に育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「10～12ヵ月未満」39.5%、「12～18ヵ月未満」28.1%となっている。また、男性は、高い順に「5日未満」60.0%、「1～3ヵ月未満」20.0%となっている。(第5表、表11-1、11-2、11-3)

第5表 育児休業より復職した者の取得した育児休業期間割合(年度別)(男女別)

(単位:%)

		育児休業 後復職者 計	1ヵ月 未満	1ヵ月～ 3ヵ月 未満	3ヵ月～ 6ヵ月 未満	6ヵ月～ 12ヵ月 未満	12ヵ月～ 18ヵ月 未満	18ヵ月～ 24ヵ月 未満	24ヵ月 ～
女性	25年度調査	100.0	0.4	1.7	6.9	53.2	28.1	3.2	6.5
	24年度調査	100.0	0.5	2.4	6.1	64.2	25.6	1.0	0.2
	23年度調査	100.0	0.9	3.6	9.4	70.0	13.4	1.5	1.3
男性	25年度調査	100.0	75.0	20.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
	24年度調査	100.0	85.7	4.8	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0
	23年度調査	100.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

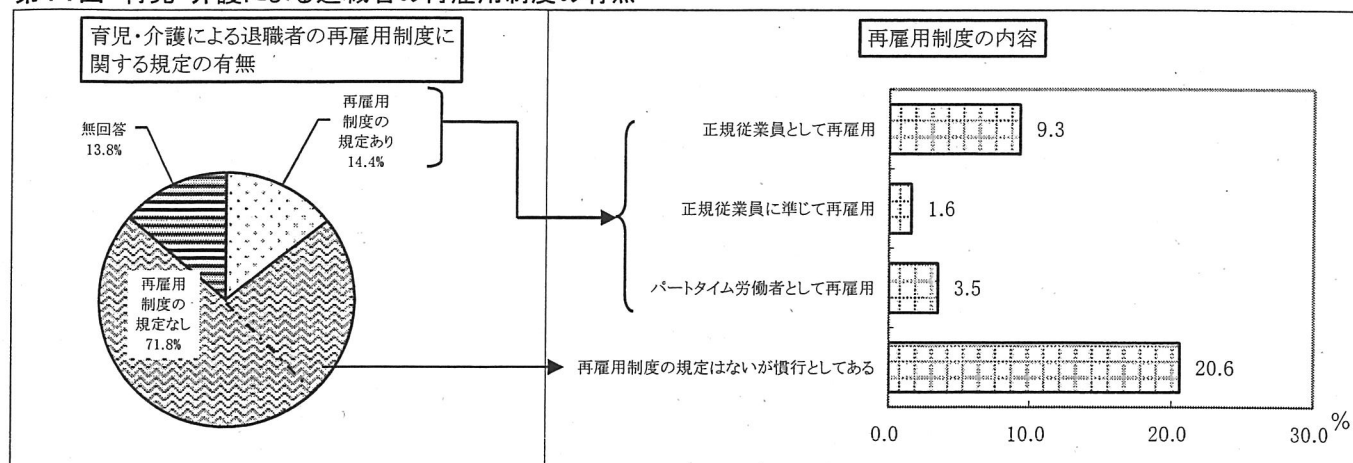
平成24年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については3.4%(前年度3.8%)、パートタイム労働者については6.7%(同4.2%)となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。(表12)

(6) 育児・介護による退職者の再雇用制度

育児・介護等による退職者の再雇用制度の規定がある事業所の割合は、14.4%(前年度12.2%)となっている。規定はないものの慣行として再雇用制度がある事業所の割合は20.6%(同21.9%)となっている。(第11図、表13-1)

また、再雇用制度の規定がある事業所および規定はないものの慣行としてある事業所において、過去3年以内に再雇用の実績がある事業所の割合は36.1%(同28.5%)となっている。(表13-2)

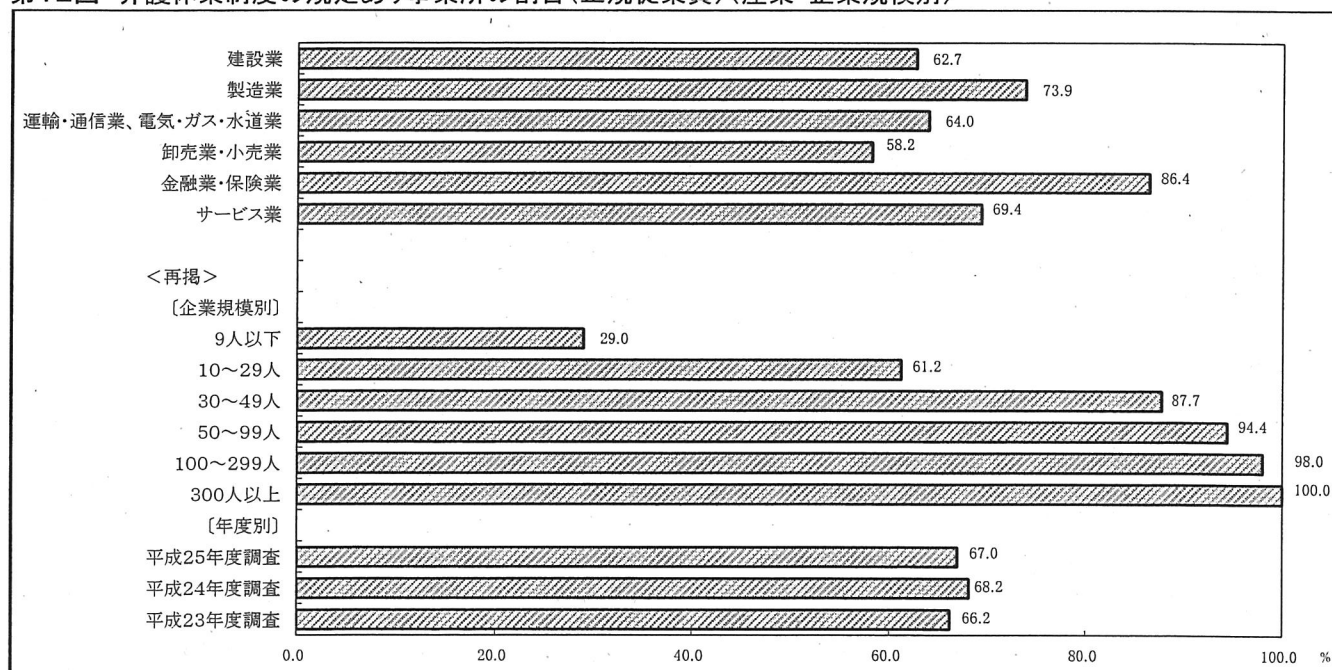
第11図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(7) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、正規従業員については67.0%（前年度68.2%）となっている。正規従業員について産業別にみると「金融業・保険業」が86.4%と最も高くなっている。一方、「卸売業・小売業」が58.2%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が29.0%と最も低く、「300人以上」では100.0%で最も高くなっている。（第12図、表14-1、14-2）

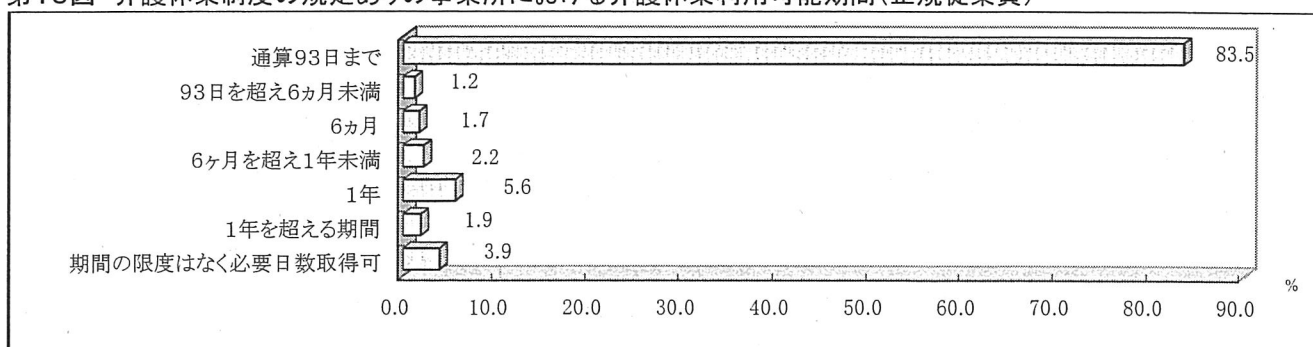
第12図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(8) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用の期間は、正規従業員においては「通算93日まで」とする事業所割合が83.5%（前年度81.3%）となっている。（第13図、表14-1、14-2）

第13図 介護休業制度の規定ありの事業所における介護休業利用可能期間(正規従業員)



(9) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（平成24年度中に介護休業を取得した者）の割合（正規従業員とパートタイム労働者における取得者を正規従業員とパートタイム労働者の雇用者数で除した割合）は、0.109%（前年度0.106%）となっており、男性においては0.048%（同0.049%）、女性においては0.188%（同0.177%）となっている。（表15）

(10) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間

平成24年度中に介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「1ヵ月～3ヵ月未満」42.4%、「2週間～1ヵ月未満」21.2%となっている。また、男性は、高い順に「1週間未満」66.7%、「2週間～1ヵ月未満」33.3%となっている。（第6表、表16-1、16-2、16-3）

第6表 介護休業より復職した者の取得した介護休業期間割合（年度別）（男女別）（単位：%）

	介護休業後 復職者計	1週間 未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年 以上
女性	100.0	6.1	12.1	21.2	42.4	15.2	3.0	0.0
男性	100.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

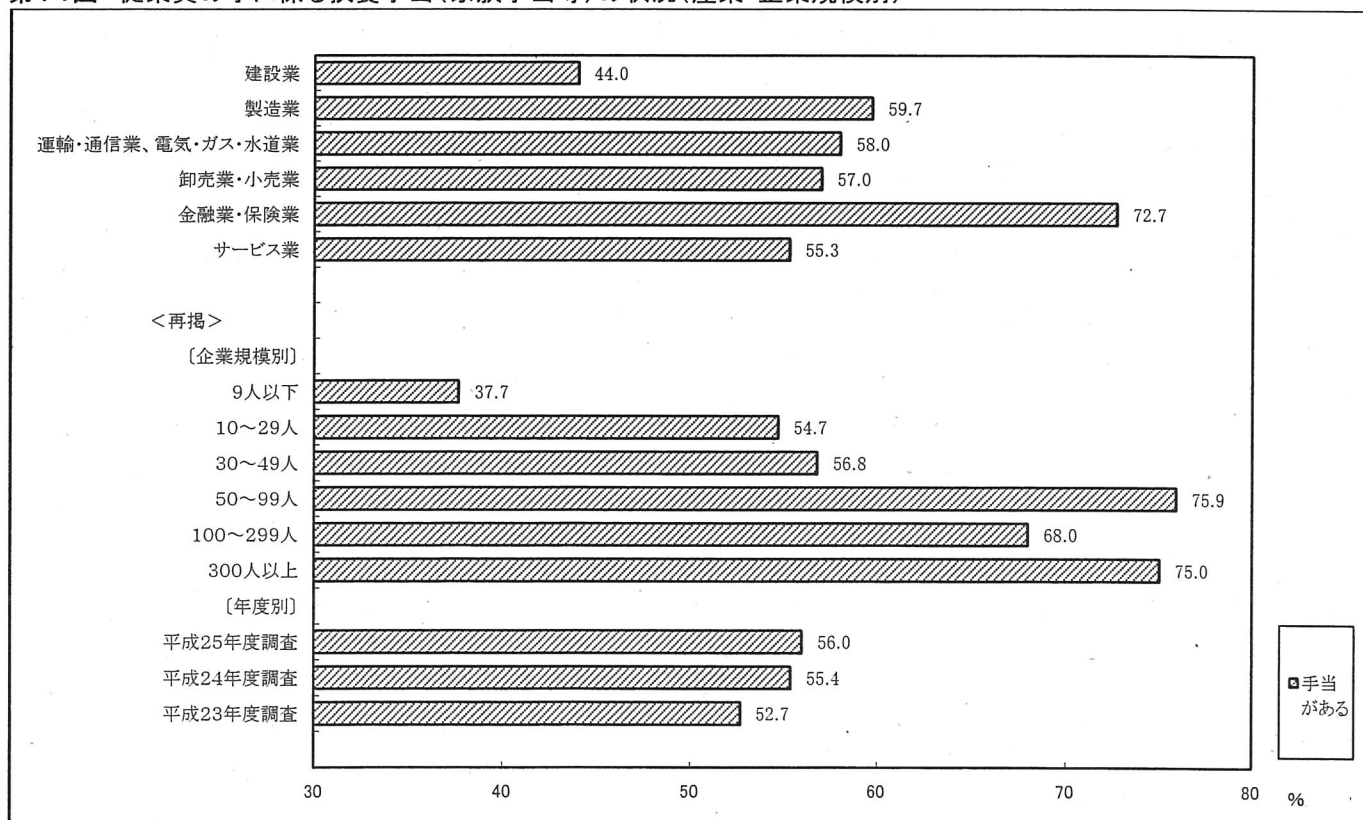
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況（複数回答）

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は、65.0%（前年度67.2%）となっている。勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の導入状況をみると、「短時間勤務制度」が84.0%（前年度81.6%）と最も高く、「所定外労働の免除」69.2%（同67.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」45.8%（同43.1%）の順となっている。（表17）

(2) 従業員の子に係る扶養手当（家族手当等）の状況

扶養手当（家族手当等）のある事業所の割合は56.0%（前年度55.4%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」72.7%が最も高くなっている。一方、「建設業」44.0%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」が37.7%と最も低く、「50～99人」では75.9%で最も高くなっている。（第14図、表20）

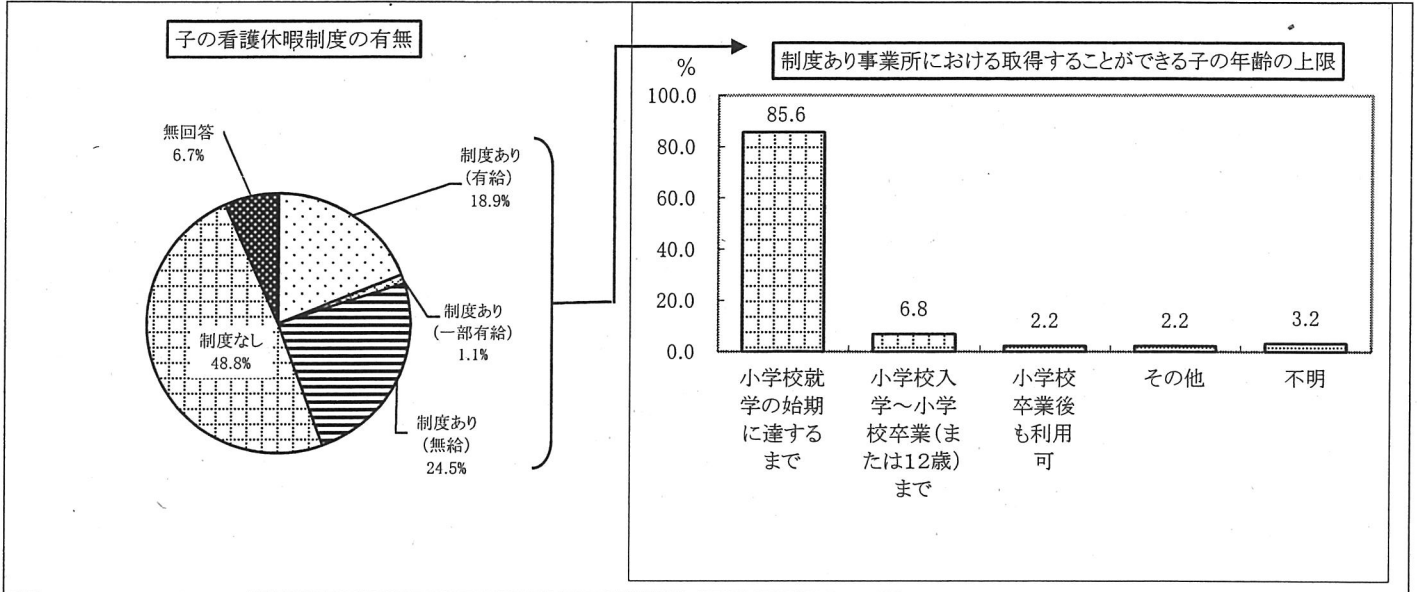
第14図 従業員の子に係る扶養手当（家族手当等）の状況（産業・企業規模別）



(3) 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度がある事業所の割合は、44.5%（前年度47.3%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が20.0%（うち「有給」18.9%、「一部有給」1.1%）、「制度ありで無給」が24.5%となっている。制度がある事業所における取得可能日数をみると、子が1人の場合は「5日」が63.7%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が63.3%と最も高くなっている。また、制度がある事業所における対象となる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで」が85.6%と最も高くなっている。（第15図、表21）

第15図 子の看護休暇制度の有無および取得可能日数



7 男女雇用機会均等関係

(1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの具体的な取組として事業所が「行っている」割合が最も高い項目は、「採用時の面接・選考担当者に女性を含める」38.9%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する」59.8%であった。（第7表、表22-1、22-2）

第7表 ポジティブ・アクションの取組状況

(単位: %)

	行っている	行っていない	行っていないが、今後取り組みたいとした事業所	無回答
ア 女性の活用に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備する	21.8	52.8	15.0	10.4
イ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	12.3	59.8	16.6	11.2
ウ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	38.9	44.8	8.2	8.2
エ 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する	28.5	43.4	14.9	13.3
オ 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行う	13.8	56.0	16.6	13.6
カ 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	23.5	44.2	22.6	9.8
キ 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行う	11.4	58.2	17.9	12.5
ク 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	28.3	44.6	14.9	12.2
ケ 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行う	16.3	56.3	15.8	11.5
コ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	26.4	42.1	21.1	10.4
サ その他	3.4	14.7	1.9	80.0