

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	
	(2)	
5	育児・介護休業制度	12
	(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) 育児休業より復職した者の取得期間別内訳	
	(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	
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) 育児のための勤務時間短縮等措置がある事業所における利用可能期間	
	(3) 育児のための勤務時間短縮等措置の利用状況	
	(4) 従業員の子に係る扶養手当(家族手当等)の状況	
	(5) 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

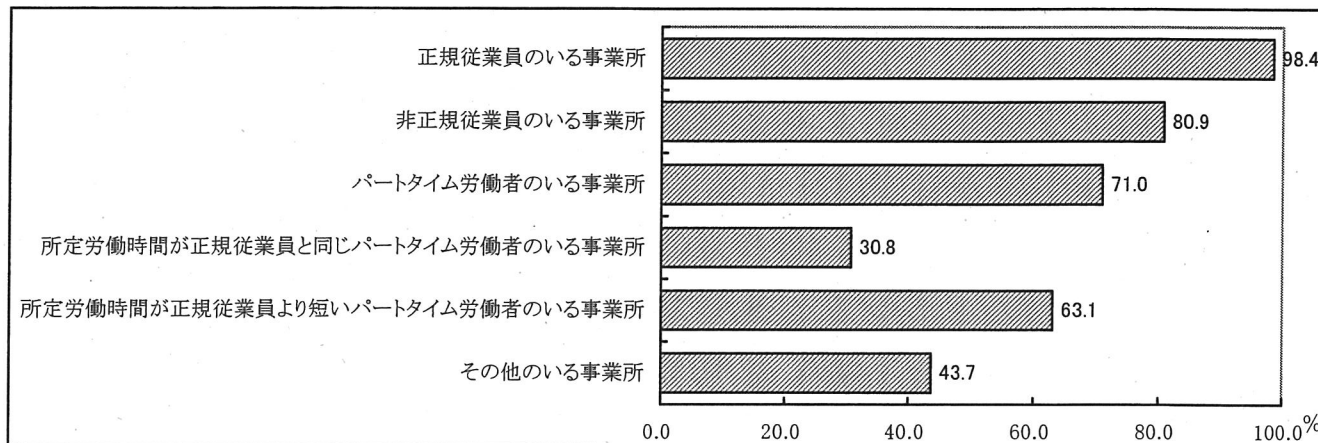
II 調査結果の概要

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98.4%となっている。非正規従業員のいる事業所は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



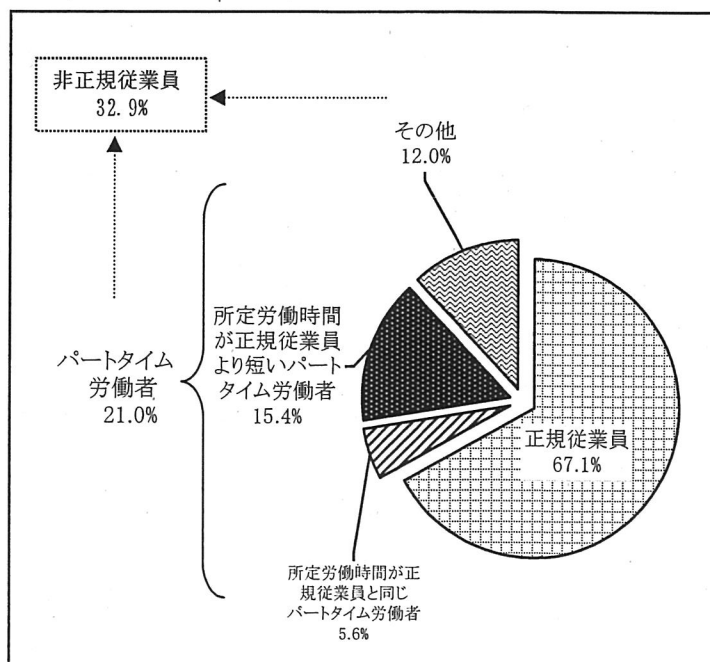
(2) 従業員の雇用形態別割合

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67.1%、非正規従業員は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21.0%、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15.4%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48.8%と男性の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、33.6%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	63,304 (100.0)	33,956 (100.0)	29,348 (100.0)
正規従業員	42,447 (67.1)	27,418 (80.7)	15,029 (51.2)
非正規従業員	20,857 (32.9)	6,538 (19.3)	14,319 (48.8)
パートタイム労働者	13,281 (21.0)	3,434 (10.1)	9,847 (33.6)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	3,546 (5.6)	1,463 (4.3)	2,083 (7.1)
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	9,735 (15.4)	1,971 (5.8)	7,764 (26.5)
その他	7,576 (12.0)	3,104 (9.1)	4,472 (15.2)

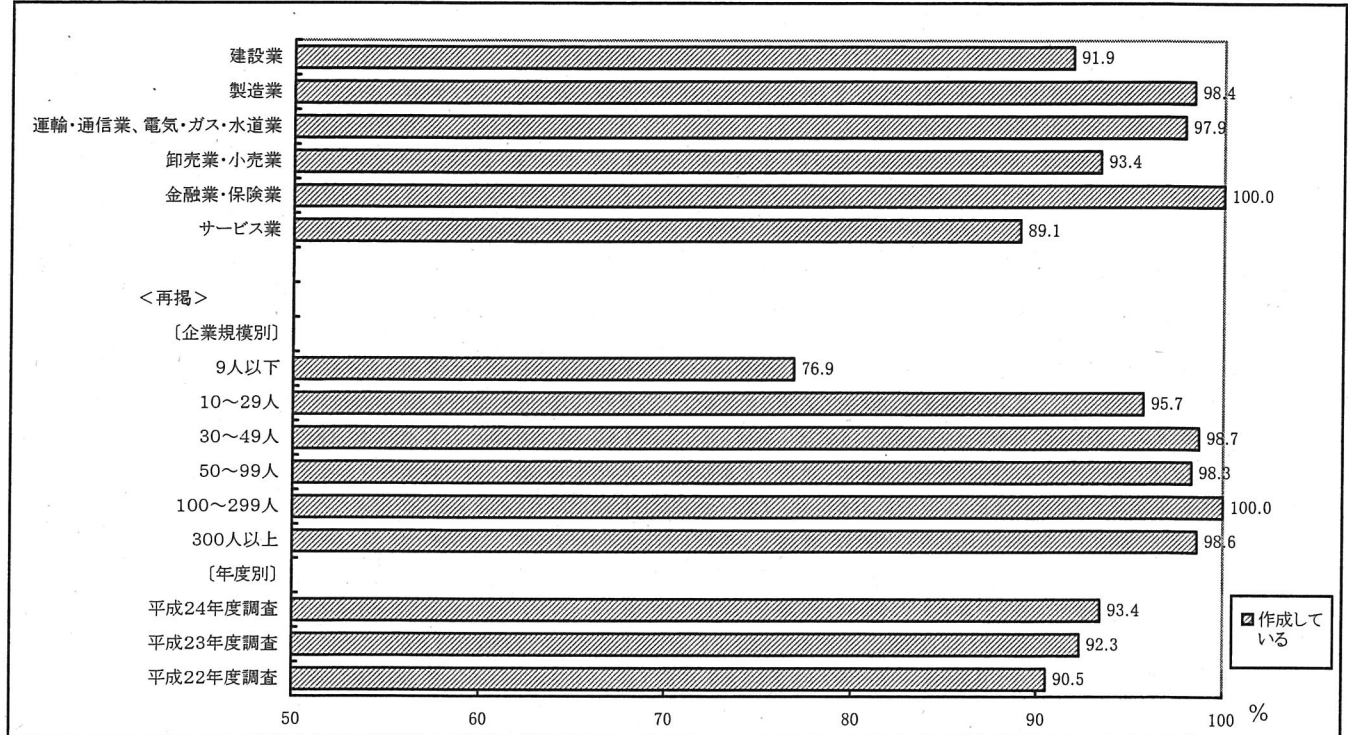
第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳



2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は93.4%となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%と高く、次いで「製造業」が98.4%であった。一方、「サービス業」89.1%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97.3%が就業規則を作成しているが、9人以下では76.9%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)

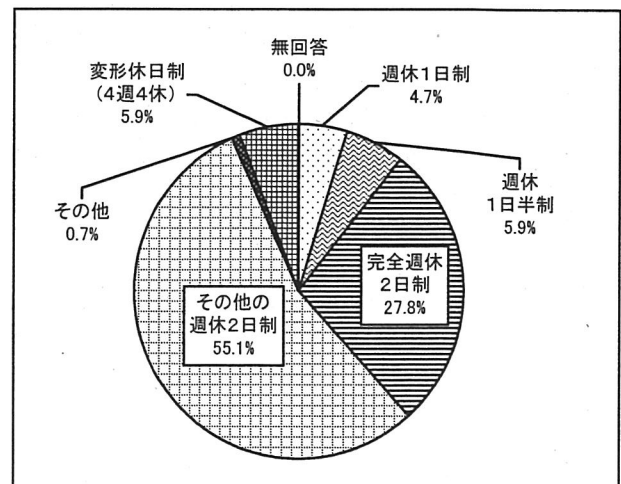


3 労働時間・休日・休暇

(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82.9% (前年度79.3%) となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」95.0%が最も高く、次いで「製造業」92.1%となっている。一方、「建設業」75.7%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「100~299人」98.0%が最も高く、「9人以下」63.1%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27.8% (同23.3%) となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が95.0%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36.6%、最も低い「建設業」で12.2%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56.2%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)

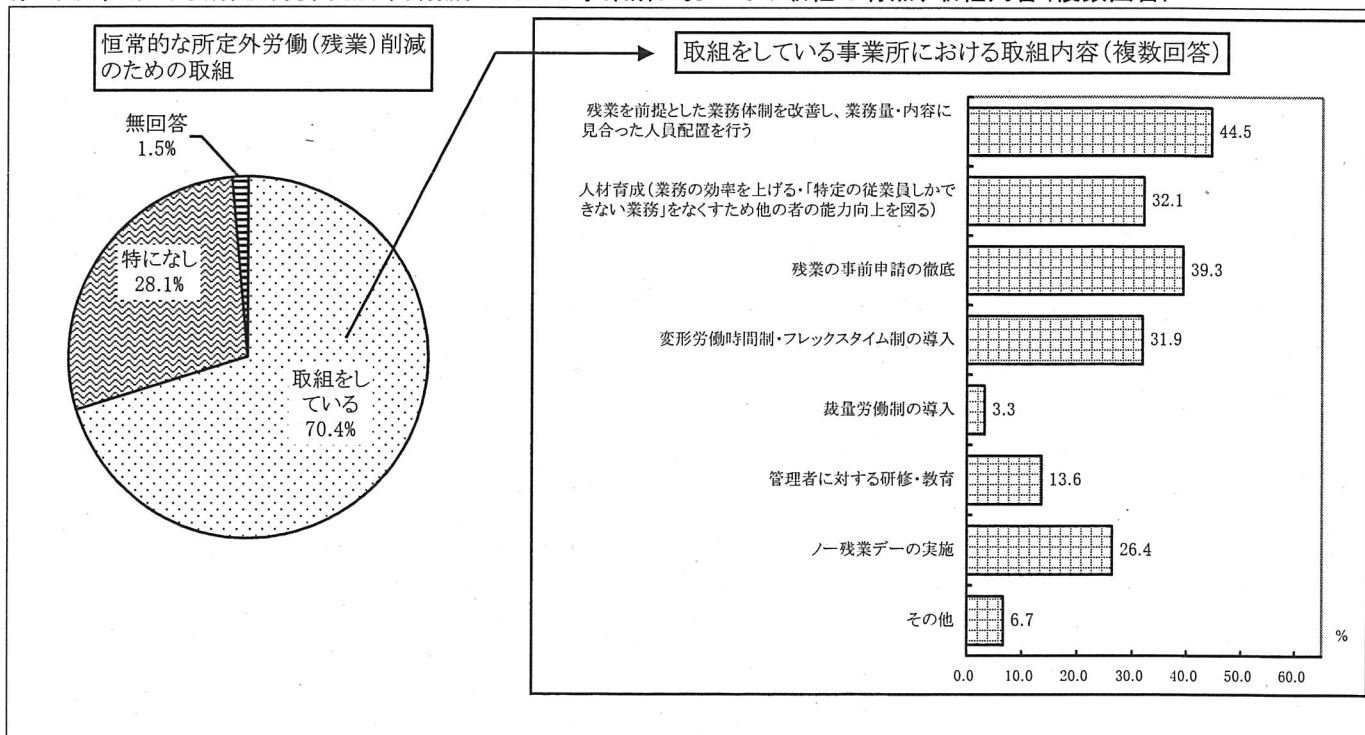
(単位:%)

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	何らかの週休2日制		その他	変形休日制(4週4休)	無回答	
					完全週休2日制	その他の週休2日制				
建設業	100.0	4.1	2.7	75.7	12.2	63.5	0.0	17.6	0.0	
製造業	100.0	0.0	3.1	92.1	25.2	66.9	0.0	4.7	0.0	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	100.0	4.2	6.3	83.3	20.8	62.5	0.0	6.3	0.0	
卸売業・小売業	100.0	6.0	9.7	80.6	18.7	61.9	1.5	2.2	0.0	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	95.0	95.0	0.0	0.0	5.0	0.0	
サービス業	100.0	7.7	6.7	79.9	36.6	43.3	1.0	4.6	0.0	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	13.5	15.3	63.1	27.9	35.1	2.7	5.4	0.0
	10~29人	100.0	3.9	5.2	83.8	21.8	62.0	0.4	6.6	0.0
	30~49人	100.0	4.0	4.0	84.0	24.0	60.0	0.0	8.0	0.0
	50~99人	100.0	0.0	3.3	86.7	23.3	63.3	0.0	10.0	0.0
	100~299人	100.0	2.0	0.0	98.0	24.5	73.5	0.0	0.0	0.0
	300人以上	100.0	0.0	1.4	95.9	56.2	39.7	0.0	2.7	0.0
年度別	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
	平成22年度調査	100.0	6.7	5.6	80.0	22.6	57.4	1.5	6.2	0.0

(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、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」44.5%が最も高く、次いで「残業の事前申請の徹底」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23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18.4日（前年18.4日）となっている。平均取得日数は11.7日（同9.0日）で取得率は63.6%（同48.9%）となっている。

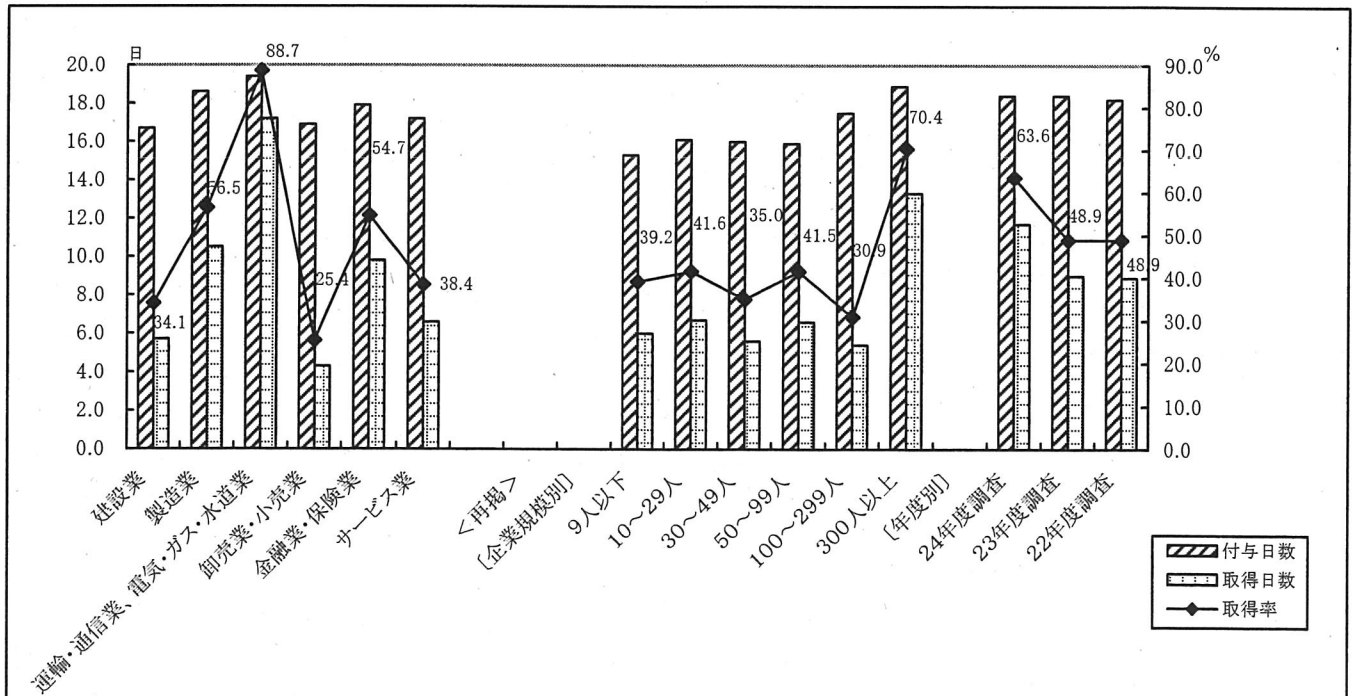
取得状況を産業別にみると、取得日数が多く、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の17.2日、88.7%、次いで取得率が高いのは「製造業」で10.5日、56.5%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で25.4%となっている。（第3表、第6図、表6）

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	16.7	5.7	34.1	
製造業	18.6	10.5	56.5	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	19.4	17.2	88.7	
卸売業・小売業	16.9	4.3	25.4	
金融業・保険業	17.9	9.8	54.7	
サービス業	17.2	6.6	38.4	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	15.3	6.0	39.2
	10~29人	16.1	6.7	41.6
	30~49人	16.0	5.6	35.0
	50~99人	15.9	6.6	41.5
	100~299人	17.5	5.4	30.9
	300人以上	18.9	13.3	70.4
年度別	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
	平成22年度調査	18.2	8.9	48.9

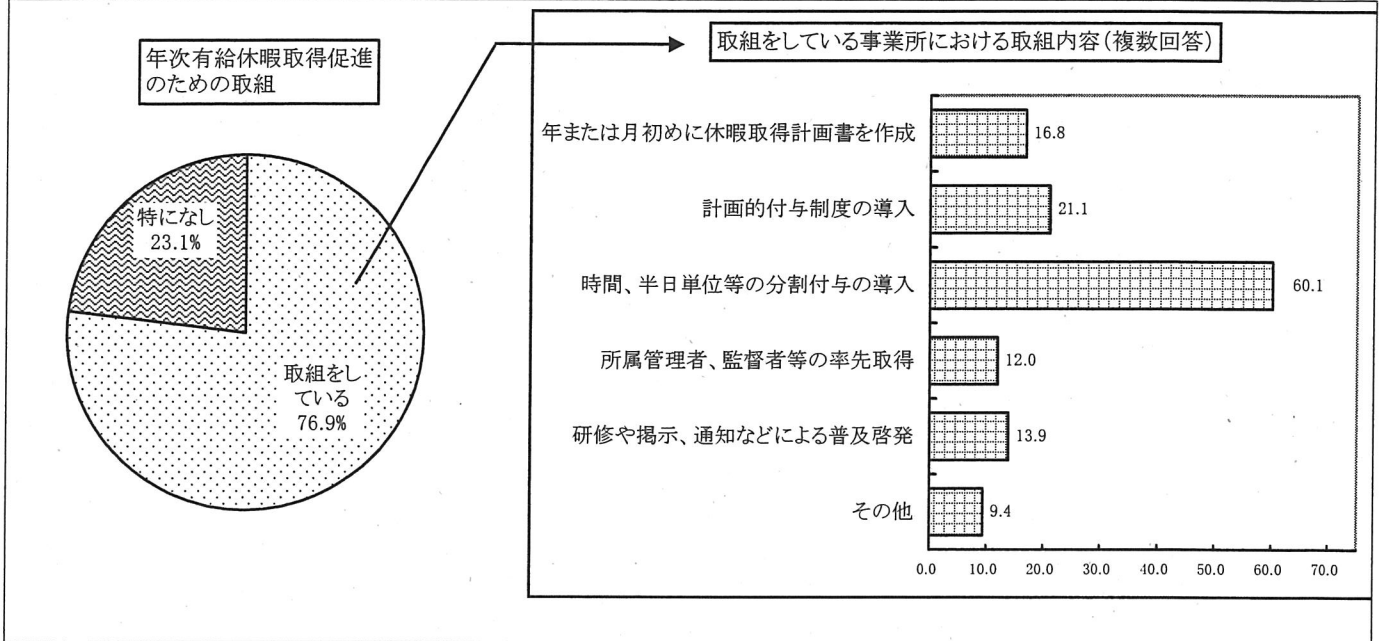
第6図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況



(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、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」60.1%が最も高く、「所属管理者、監督者等の率先取得」12.0%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95.0%と高く、「建設業」で60.8%と低い。また、企業規模別にみると、「100～299人」で93.9%と最も高く、「9人以下」で67.6%と最も低くなっている。（第7図、表7）

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）

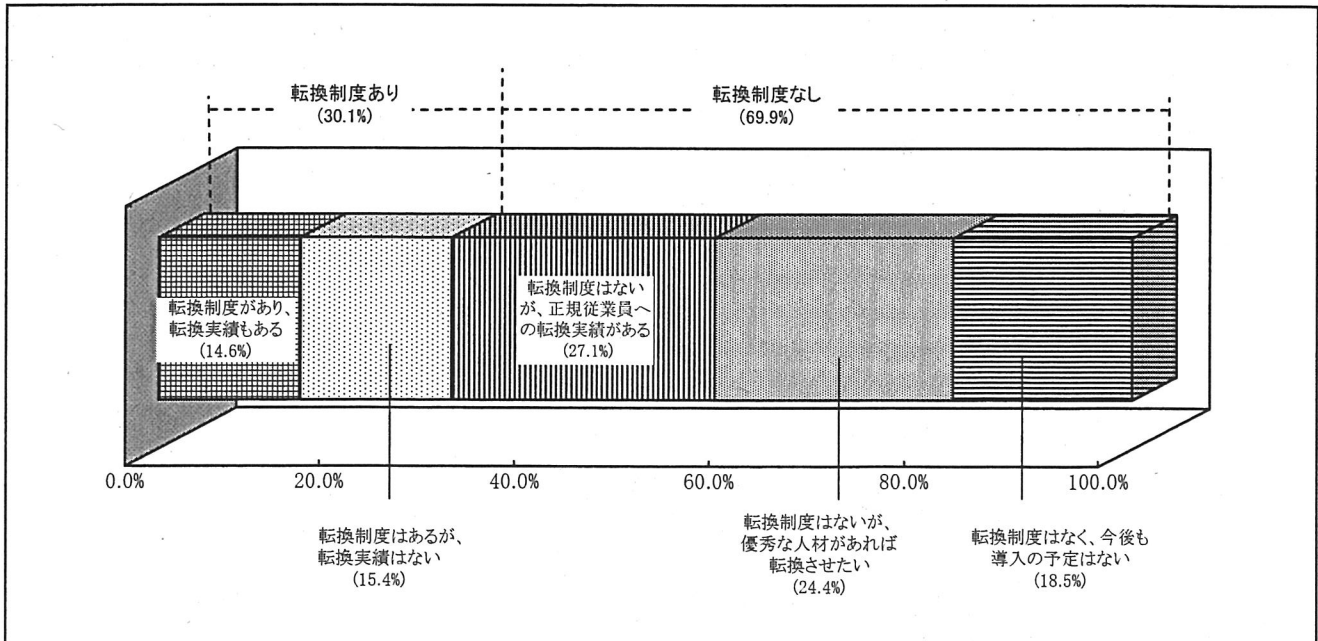


4 非正規従業員の雇用管理

(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うち30.1%であり、うち、前年度に転換実績があった事業所は14.6%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27.1%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

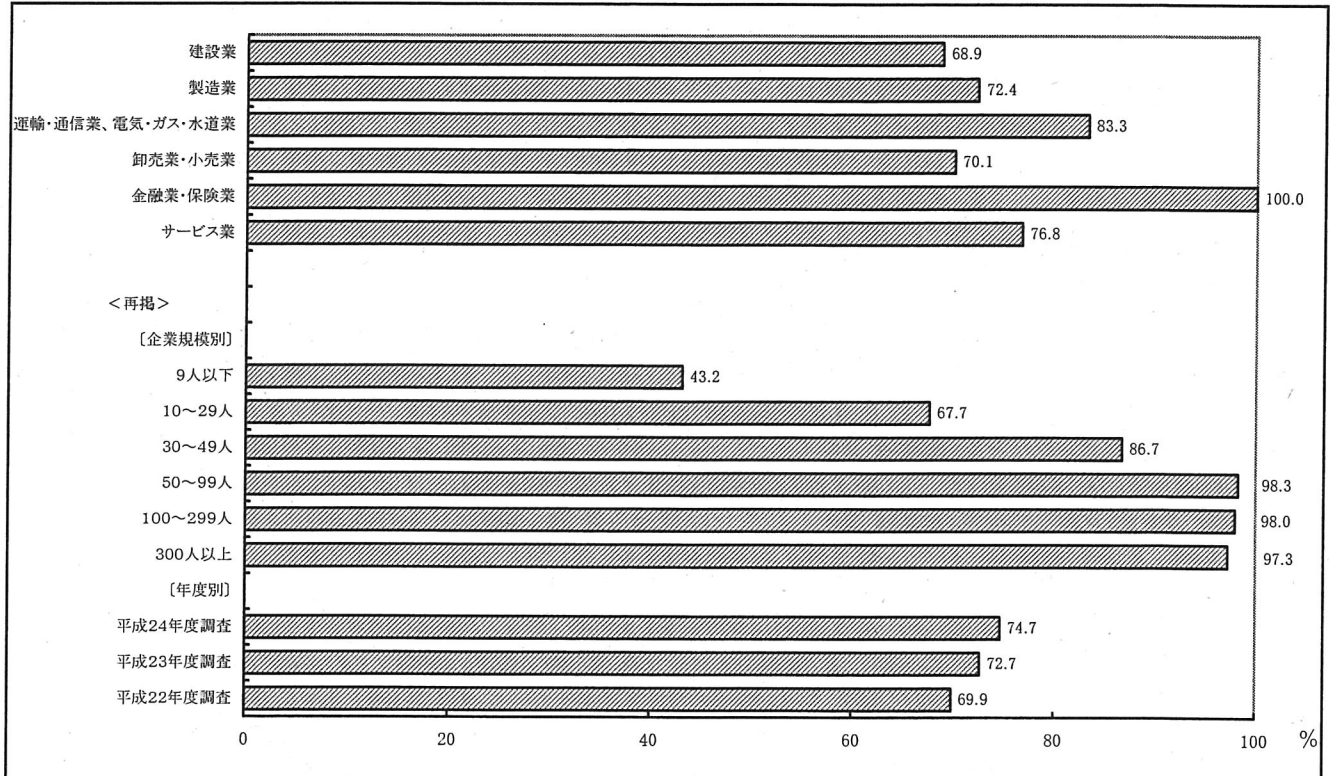


5 育児・介護休業制度

(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74.7%（前年度72.7%）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100.0%と最も高く、「建設業」が68.9%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「50～99人」で98.3%と最も高く、「9人以下」は43.2%と最も低くなっている。（第9図、表9）

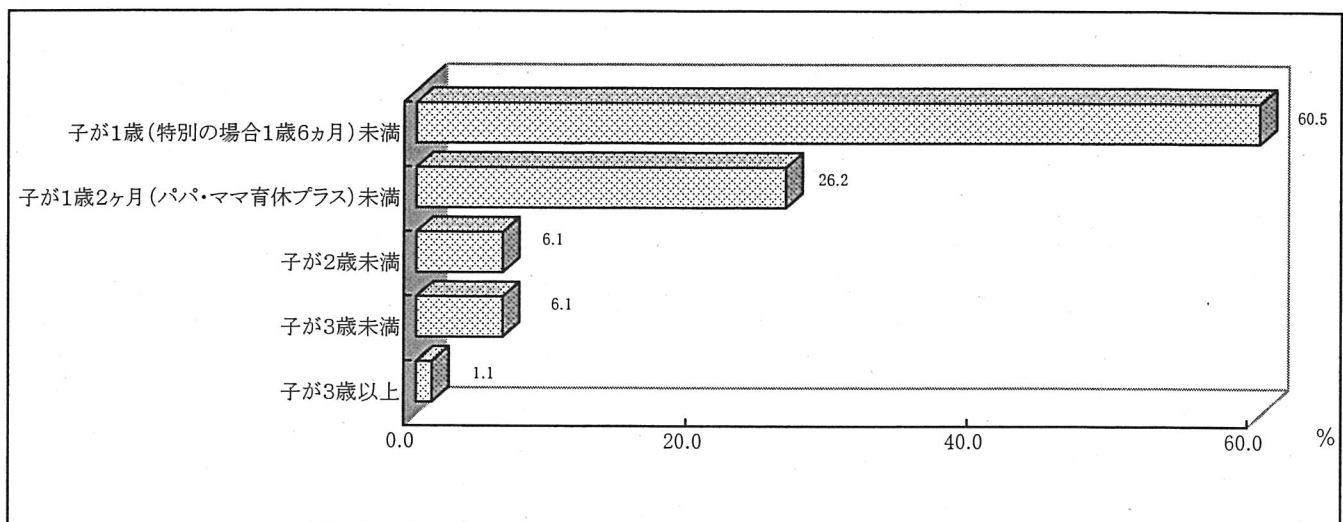
第9図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(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、13.2%となっている。（第10図、表9）

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23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24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84.5%（前年度91.3%）となっており、男性は2.5%（同0.9%）であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「金融業・保険業」が100.0%となっており、最も低い「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」で55.2%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)

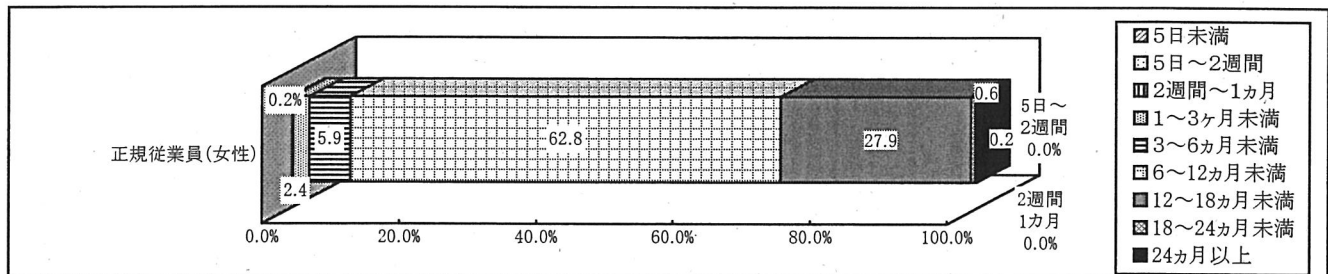
(単位:人、%)

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	9	6	66.7	49	4	8.2	
製造業	148	130	87.8	547	16	2.9	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	29	16	55.2	134	1	0.7	
卸売業・小売業	105	87	82.9	116	1	0.9	
金融業・保険業	31	31	100.0	22	1	4.5	
サービス業	356	303	85.1	134	2	1.5	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	5	5	100.0	7	1	14.3
	10~29人	53	44	83.0	42	2	4.8
	30~49人	30	29	96.7	35	2	5.7
	50~99人	45	42	93.3	52	0	0.0
	100~299人	56	50	89.3	114	1	0.9
	300人以上	489	403	82.4	752	19	2.5
年度別	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
	平成22年度調査	485	419	86.4	687	11	1.6

(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23年度中に育児休業を終了し、復職した女性の取得した育児休業期間は、正規従業員においては、高い順に「6~12ヵ月未満」62.8%、「12~18ヵ月未満」27.9%となっている。（第11図、表11）

第11図 育児休業より復職した者の取得した育児休業期間(正規従業員(女性))



(5) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

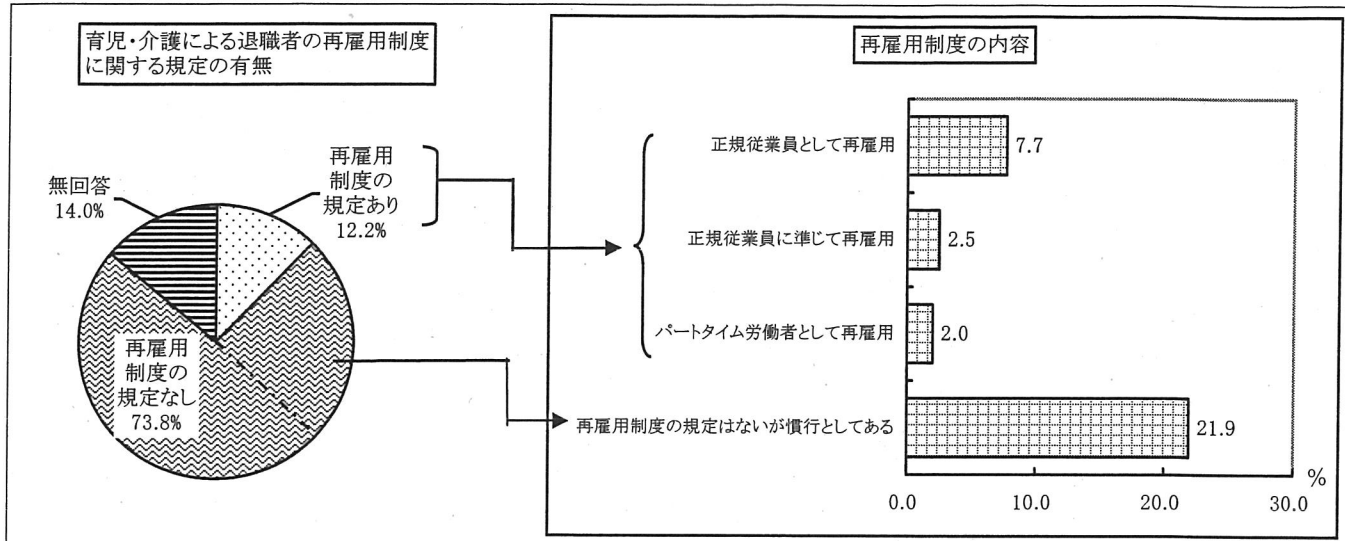
平成23年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については3.8%、パートタイム労働者については4.2%となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。（表12）

(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、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21.9%となっている。（第12図、表13）

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28.5%となっている。（表13）

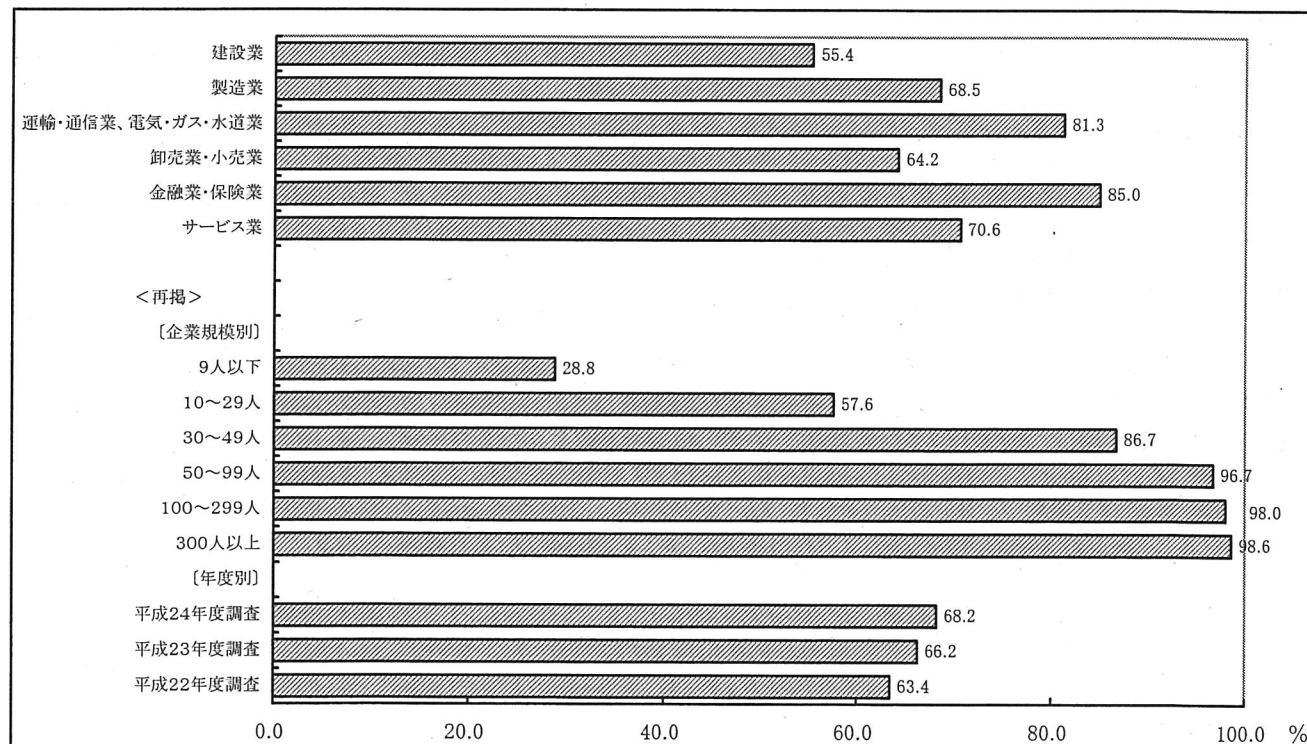
第12図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(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68.2%（前年度66.2%）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85.0%と最も高くなっている。一方、「建設業」が55.4%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が28.8%と最も低く、「300人以上」では98.6%で最も高くなっている。（第13図、表14）

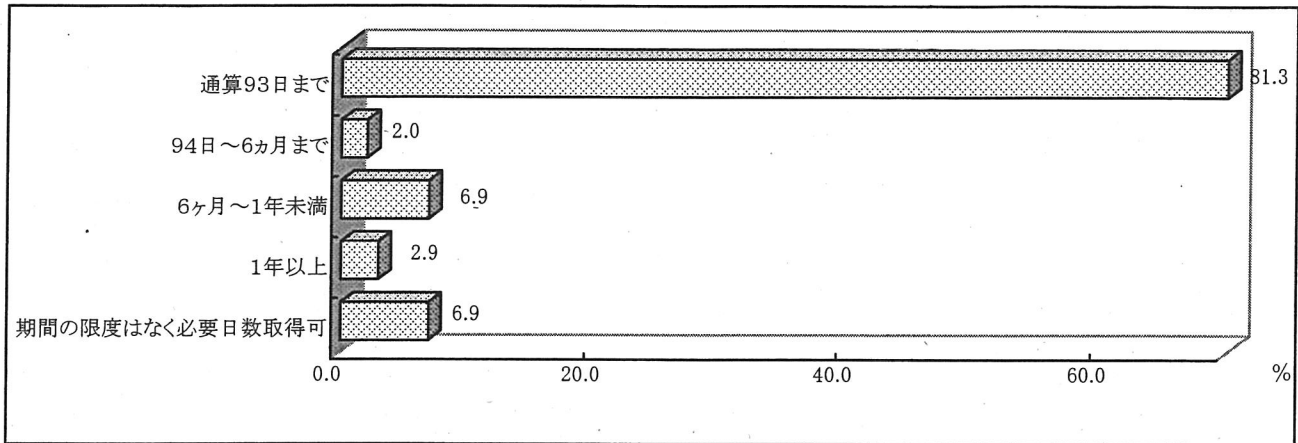
第13図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(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81.3%となっている。（第14図、表14）

第14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)



(8) 介護休業の取得状況

介護休業取得者(平成23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、0.106%となっており、男性においては0.049%、女性においては0.177%となっている。(表15)

6 仕事と家庭の両立支援

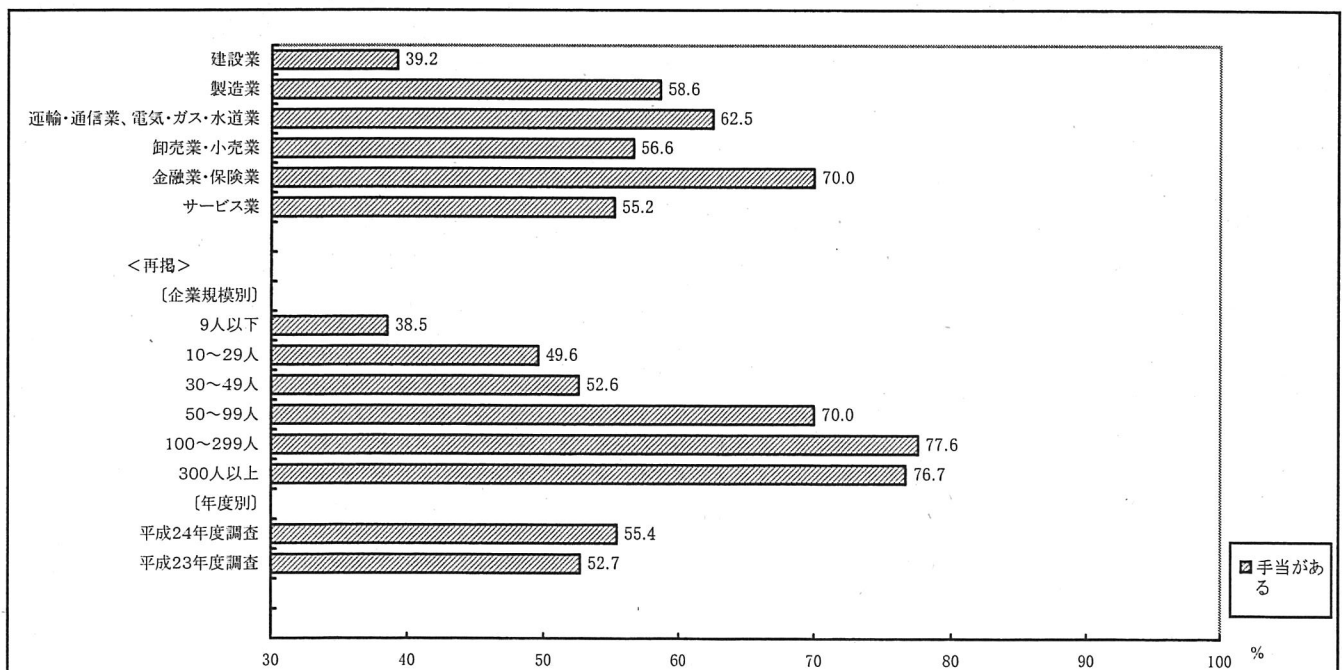
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況(複数回答)

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は、対前年比3.3%増の67.2%(前年度63.9%)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81.6%と最も高く、「所定外労働の免除」67.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」43.1%の順となっている。(表16)

(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55.4%となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」70.0%が最も高くなっている。一方、「建設業」39.2%が最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」が38.5%と最も低く、「100～299人」では77.6%で最も高くなっている。(第15図、表19)

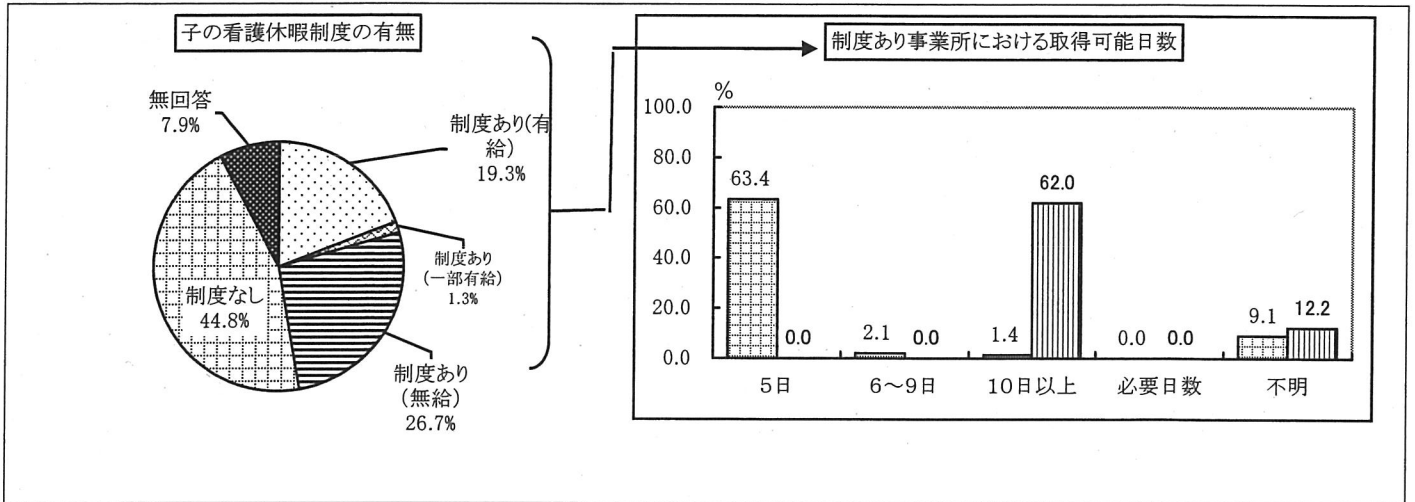
第15図 従業員の子に係る扶養手当(家族手当等)の状況(産業・企業規模別)



(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、47.3%（前年度43.3%）となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が20.6%（うち「有給」19.3%、「一部有給」1.3%）、「制度ありで無給」が26.7%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63.4%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が62.0%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83.6%と最も高くなっている。（第16図、表20）

第16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」35.3%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「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」57.5%であった。（第5表、表21）

第5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での推進体制を整備する	22.2	48.9	18.9	9.9
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	15.5	54.0	19.6	10.9
ウ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	35.3	42.8	12.2	9.7
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	26.9	43.7	16.5	13.0
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	13.3	55.7	18.8	12.2
カ 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	24.2	41.4	24.4	10.0
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	11.9	57.5	20.3	10.4
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	27.7	44.0	17.6	10.7
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	17.5	56.7	14.3	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	25.2	42.8	21.9	10.0
サ その他	2.1	14.8	2.1	80.9