

調査結果の概要目次

1	回答事業所の現況	8
	(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	
	(3) 早期離職の状況	
	(4) 女性管理職者の割合	
2	就業規則	9
3	労働時間・休日・休暇	10
	(1) 週休制	
	(2) 所定外労働(残業)の状況	
	(3) 恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組	
	(4) 年次有給休暇	
	(5) 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	13
	(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由	
	(2) パートタイム労働者に対する処遇	
	(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績	
5	育児・介護休業制度	14
	(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) 育児休業を取得する際の課題	
	(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合	
	(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度	
	(8) 介護休業制度の規定状況	
	(9) 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	
	(10) 介護休業の取得状況	
	(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間	
6	仕事と家庭の両立支援	18
	(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況	
	(2) 勤務時間短縮制度等の課題	
	(3) 子の看護休暇制度	
7	男女雇用機会均等関係	19
	(1) ポジティブ・アクション	
8	高齢者雇用関係	19
	(1) 定年制	
	(2) 高齢者雇用確保措置	
9	多様な働き方	19
	(1) 限定正社員制度の導入	
	(2) 派遣労働者を受け入れない理由	
	(3) 朝型勤務に対する考え方	
[参考]		
	統計表	20

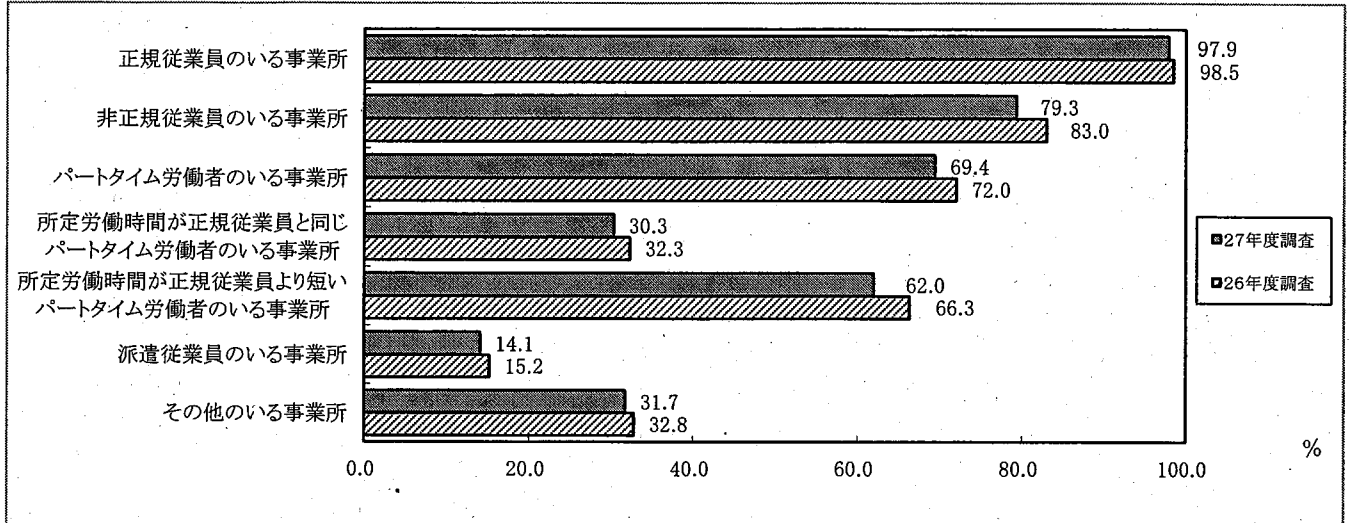
II 調査結果の概要

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97.9%（前年度98.5%）となっている。非正規従業員のいる事業所は79.3%（同83.0%）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69.4%（72.0%）、派遣従業員のいる事業所は14.1%（15.2%）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

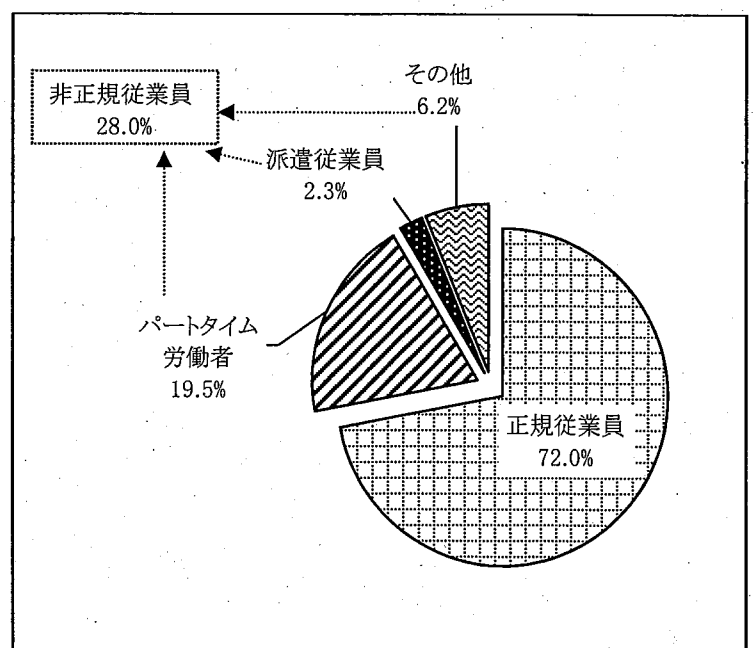
回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は72.0%（前年度73.7%）、非正規従業員は28.0%（同26.3%）となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が19.5%（同18.8%）、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が13.5%（同13.2%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において45.4%（同39.9%）と最も高くなっている。また、女性の非正規従業員の割合は40.3%（同35.5%）と男性の18.0%（同18.1%）と比較して高く、女性の非正規従業員のうち「パートタイム労働者」の割合は、32.9%（同28.5%）となっている。（第1表、第2図、表2）

60歳以上の従業員では、全従業員のうち非正規従業員の割合が67.0%と、正規従業員33.0%と比較して高くなっている。（表3）

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	46,294 (100.0)	25,537 (100.0)	20,757 (100.0)
正規従業員	33,337 (72.0)	20,944 (82.0)	12,393 (59.7)
非正規従業員	12,957 (28.0)	4,593 (18.0)	8,364 (40.3)
パートタイム労働者	9,018 (19.5)	2,199 (8.6)	6,819 (32.9)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	2,750 (5.9)	1,045 (4.1)	1,705 (8.2)
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	6,268 (13.5)	1,154 (4.5)	5,114 (24.6)
派遣従業員	1,077 (2.3)	560 (2.2)	517 (2.5)
その他	2,862 (6.2)	1,834 (7.2)	1,028 (5.0)

第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳

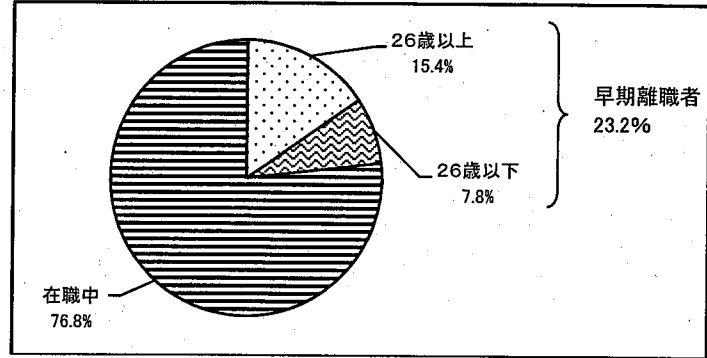


(3) 早期離職の状況

回答事業所における過去3年間に採用者があった事業所の割合は75.6%となっており、採用者数の合計は5,961人となっている。そのうち、現在までに離職した者の数は1,380人、23.2%となっている。

(第3図、表4)

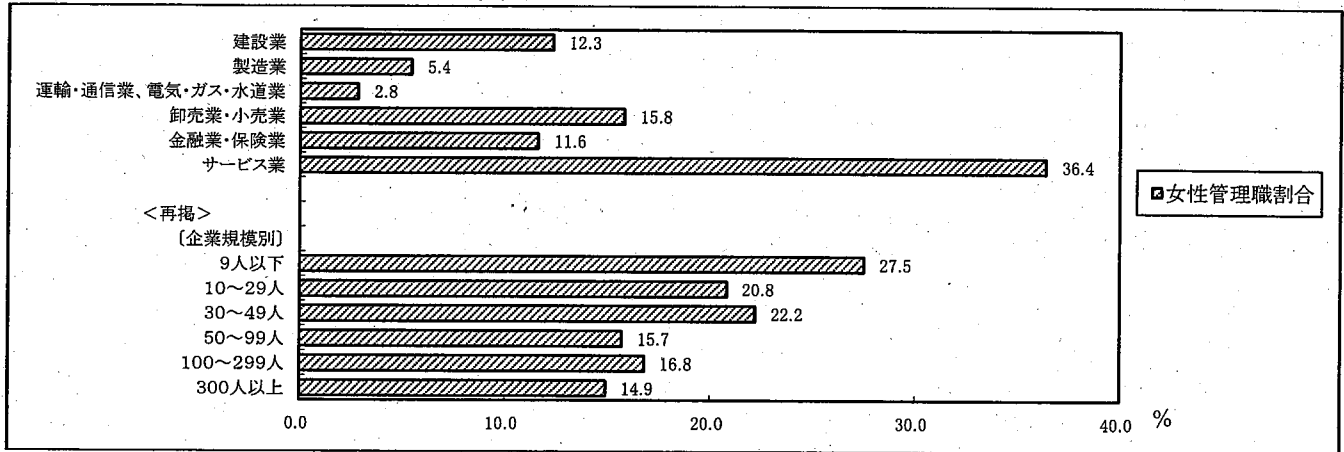
第3図 早期離職者の割合



(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は、17.3%であった。産業別にみると、「サービス業」が36.4%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が2.8%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」27.5%が最も高く、「300人以上」14.9%が最も低い。(第4図、表5)

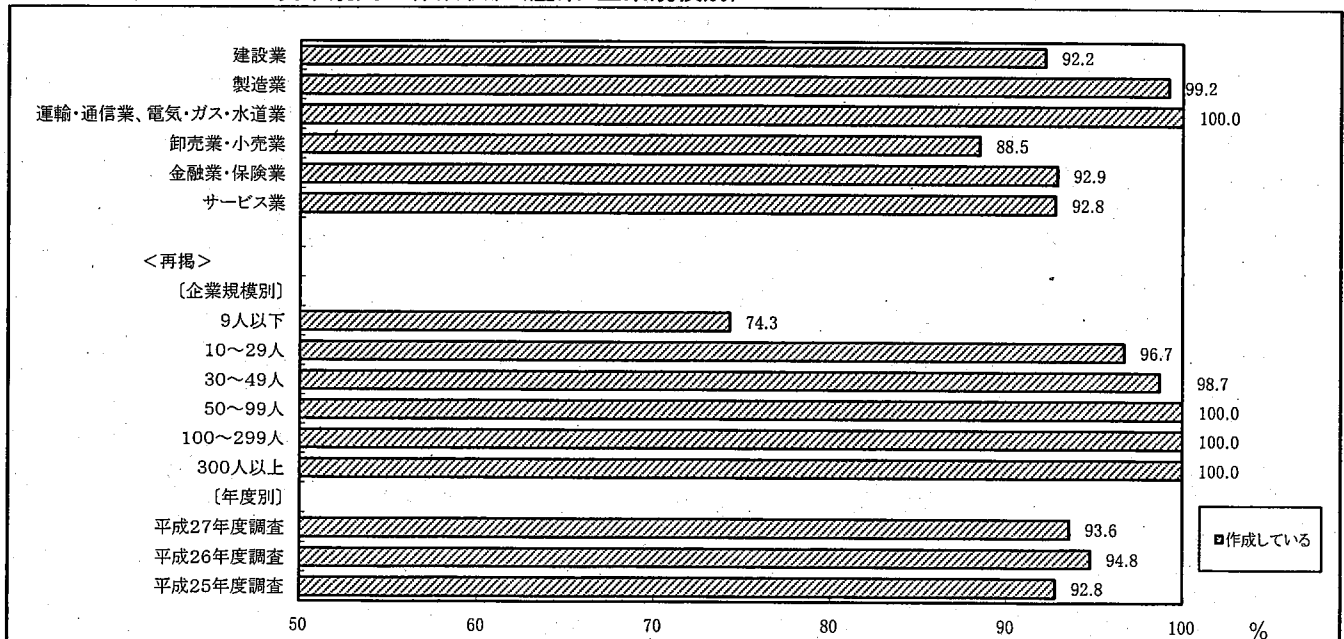
第4図 女性管理職者の割合(産業・企業規模別)



2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は93.6% (前年度94.8%) 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99.2%であった。一方、「卸売業・小売業」88.5%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98.1%が就業規則を作成しているが、9人以下では74.3%であった。(第5図、表6)

第5図 事業所における就業規則の作成状況(産業・企業規模別)

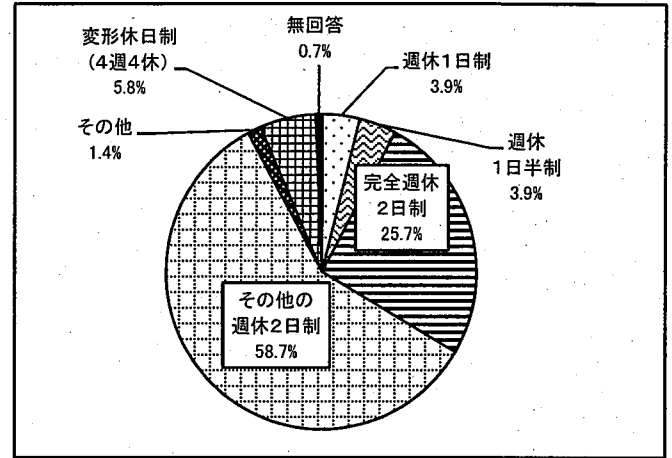


3 労働時間・休日・休暇

(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84.4%（前年度85.1%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」92.3%が最も高く、次いで「サービス業」87.9%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」95.3%が最も高く、「9人以下」74.5%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25.7%（同26.7%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が61.5%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36.3%、最も低い「建設業」で11.7%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48.8%と、他の規模に比べやや割合が高い。（第6図、第2表、表7）

第6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
					完全週休2日制	その他の週休2日制				
建設業	100.0	9.1	1.3	77.9	11.7	66.2	2.6	9.1	0.0	
製造業	100.0	0.8	5.0	85.1	20.7	64.5	2.5	5.8	0.8	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	100.0	0.0	4.5	79.5	27.3	52.3	0.0	13.6	2.3	
卸売業・小売業	100.0	5.6	3.2	83.1	18.5	64.5	0.8	6.5	0.8	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	92.3	61.5	30.8	0.0	7.7	0.0	
サービス業	100.0	3.7	4.7	87.9	36.3	51.6	1.1	2.1	0.5	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	12.7	7.8	74.5	22.5	52.0	1.0	2.9	1.0
	10~29人	100.0	2.9	4.5	82.6	25.2	57.4	1.2	7.9	0.8
	30~49人	100.0	1.3	2.6	84.4	14.3	70.1	3.9	6.5	1.3
	50~99人	100.0	1.8	1.8	92.7	21.8	70.9	1.8	1.8	0.0
	100~299人	100.0	0.0	0.0	94.0	36.0	58.0	0.0	6.0	0.0
300人以上	100.0	0.0	0.0	95.3	48.8	46.5	0.0	4.7	0.0	
年度別	平成27年度調査	100.0	3.9	3.9	84.4	25.7	58.7	1.4	5.8	0.7
	平成26年度調査	100.0	3.7	4.6	85.1	26.7	58.4	0.5	5.4	0.7
	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

(2) 所定外労働 (残業) の状況

回答事業所における1人あたり所定外労働時間数 (年計) は129.71時間であった。産業別にみると「製造業」が204.72時間と最も多く、「金融業・保険業」が82.03時間と最も少なかった。企業規模別にみると「300人以上」が162.99時間と最も多く、「30~49人」が83.36時間と最も少なかった。（第3表、表8）

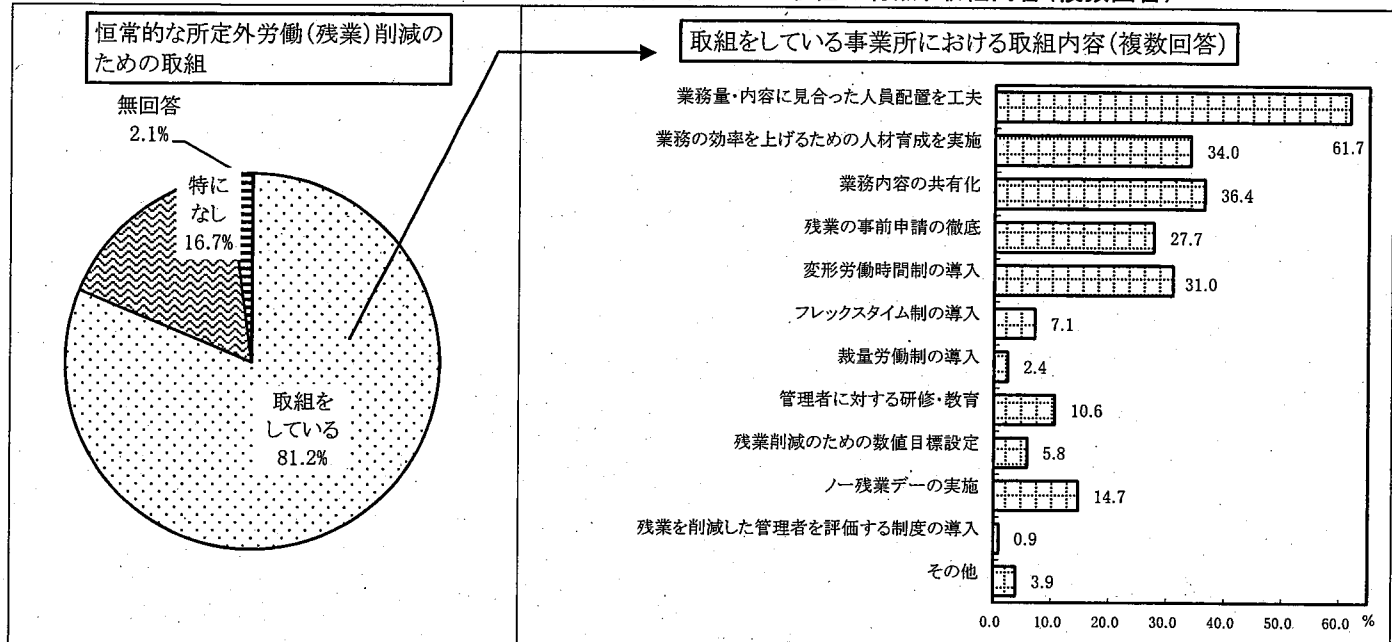
第3表 1人あたり所定外労働時間数 (年計) (単位: 時間)

産業・企業規模	所定外労働時間数	
建設業	119.94	
製造業	204.72	
運輸・通信業、電気・ガス・水道業	103.64	
卸売業・小売業	111.13	
金融業・保険業	82.03	
サービス業	104.97	
<再掲>		
企業規模別	9人以下	112.39
	10~29人	143.60
	30~49人	83.36
	50~99人	129.92
	100~299人	133.78
300人以上	162.99	

(3) 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、81.2%(前年度75.8%)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、「業務量・内容に見合った人員配置を工夫」61.7%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」36.4%となっている。(第7図、表9)

第7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)



(4) 年次有給休暇

平成26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18.2日(前年18.3日)となっている。平均取得日数は7.9日(同7.1日)で取得率は43.4%(同38.8%)となっている。

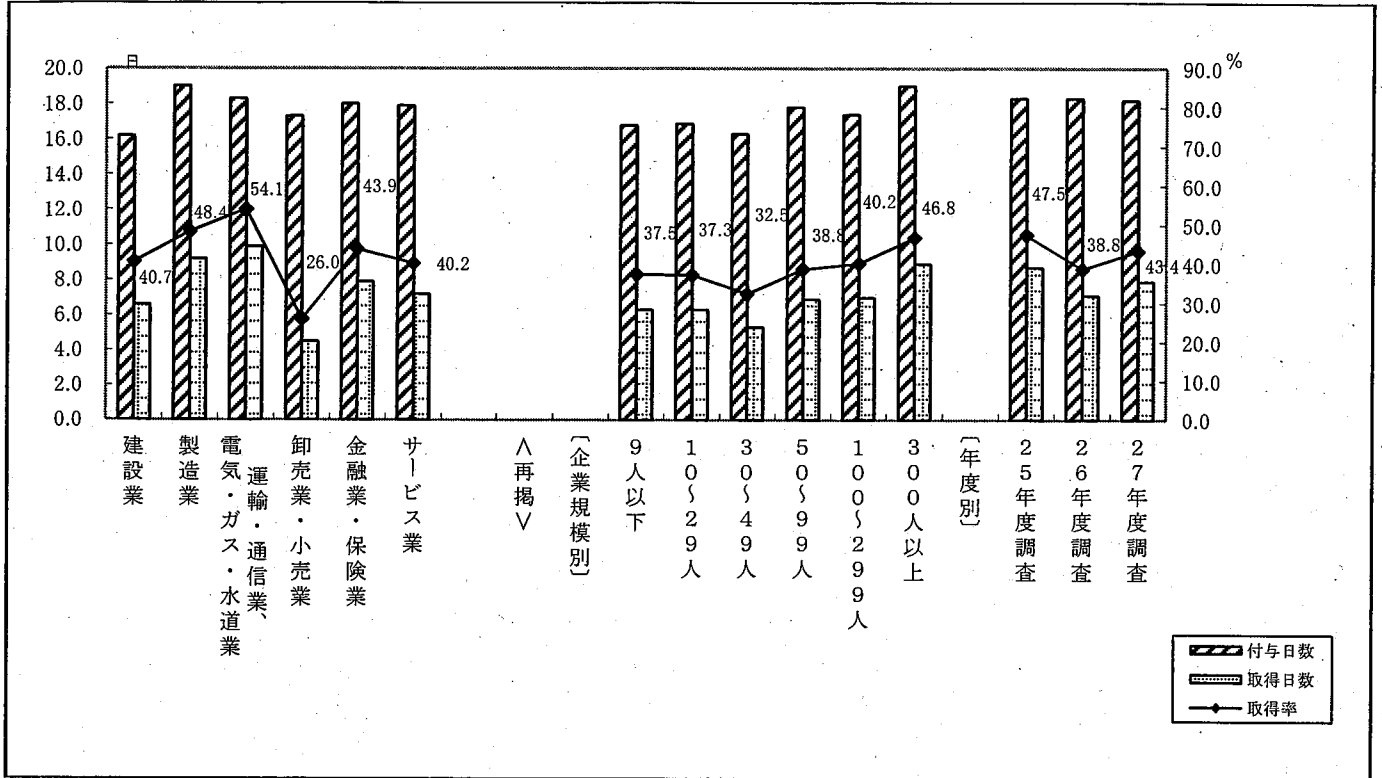
取得状況を産業別にみると、取得日数が多く、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の9.9日、54.1%、次いで取得率が高いのは「製造業」で9.2日、48.4%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で4.5日、26.0%となっている。(第4表、第8図、表10)

第4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	16.2	6.6	40.7	
製造業	19.0	9.2	48.4	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	18.3	9.9	54.1	
卸売業・小売業	17.3	4.5	26.0	
金融業・保険業	18.0	7.9	43.9	
サービス業	17.9	7.2	40.2	
<再掲>				
企業規模別	9人以下	16.8	6.3	37.5
	10~29人	16.9	6.3	37.3
	30~49人	16.3	5.3	32.5
	50~99人	17.8	6.9	38.8
	100~299人	17.4	7.0	40.2
	300人以上	19.0	8.9	46.8
年度別	平成27年度調査	18.2	7.9	43.4
	平成26年度調査	18.3	7.1	38.8
	平成25年度調査	18.3	8.7	47.5

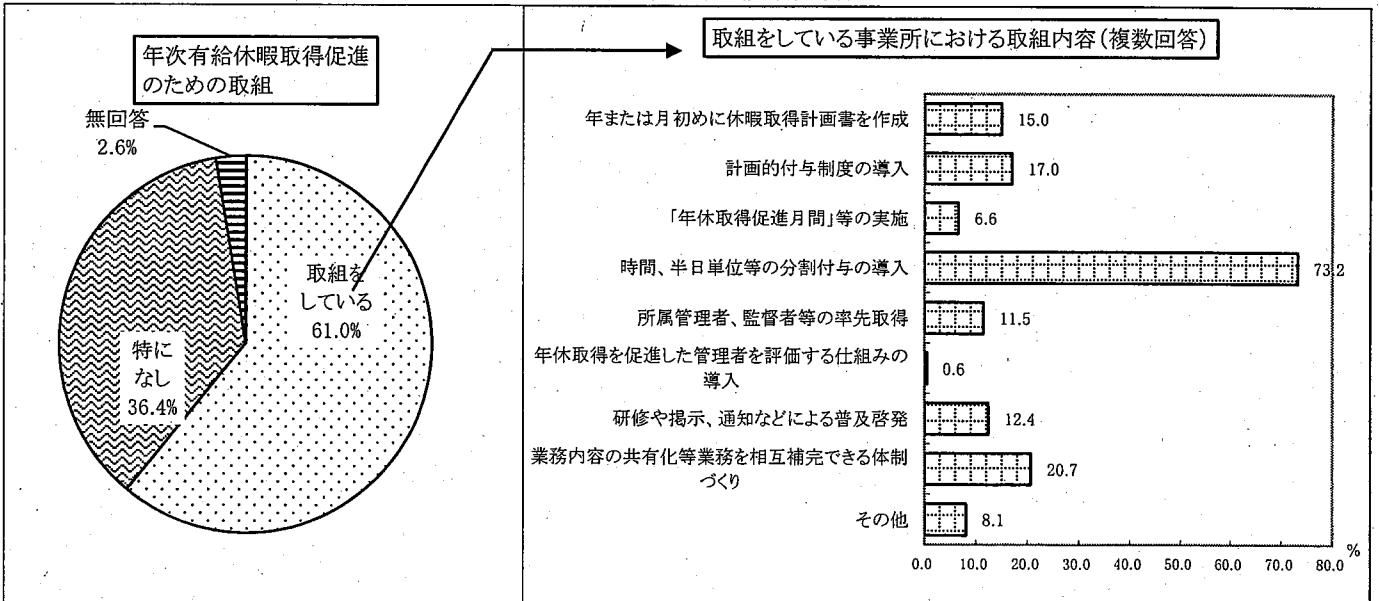
第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況



(5) 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、61.0% (前年度67.7%) 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」73.2%が最も高く、「年休取得を促進した管理者を評価する仕組みの導入」0.6%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76.9%と高く、「卸売業・小売業」で48.4%と低い。また、企業規模別にみると、「300人以上」で90.7%と最も高く、「9人以下」で43.1%と最も低くなっている。(第9図、表11)

第9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)



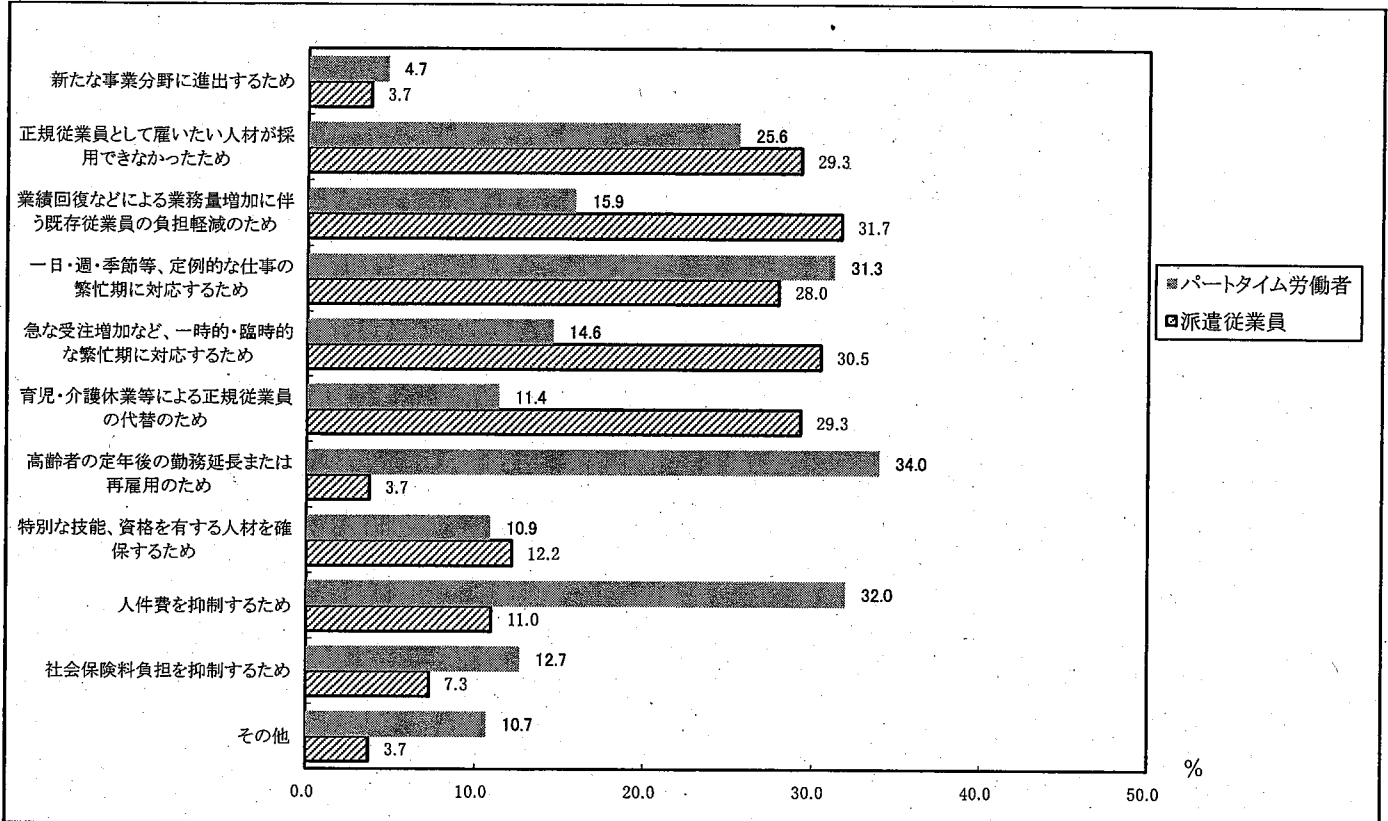
4 非正規従業員の雇用管理

(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）

パートタイム労働者を雇用する理由としては、「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」が34.0%と最も高く、次いで「人件費を抑制するため」が32.0%であった。

派遣従業員を雇用する理由としては、「業績回復などによる業務量増加に伴う既存従業員の負担軽減のため」が31.7%と最も高く、次いで「急な受注増加など、一時的・臨時的な繁忙期に対応するため」が30.5%であった。（第10図、表12、13）

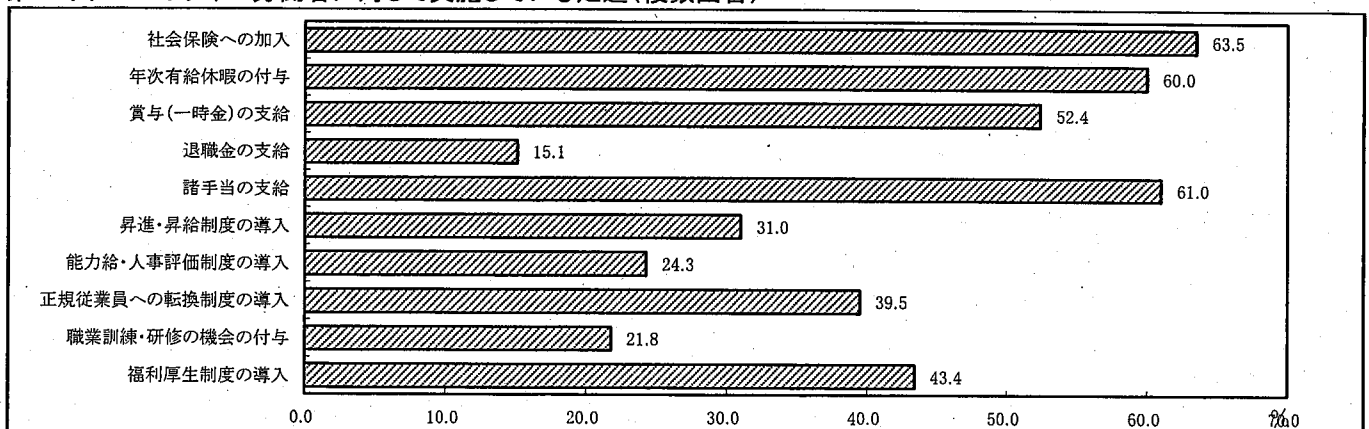
第10図 パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）



(2) パートタイム労働者に対する処遇（複数回答）

パートタイム労働者に対する処遇について、最も多くの事業所が実施しているものは「社会保険への加入」63.5%であった。一方、最も少なかったのは「退職金の支給」15.1%であった。また、最も多くの事業所が対応を検討しているのは「正規従業員への転換」で6.9%であった。（第11図、表14）

第11図 パートタイム労働者に対して実施している処遇（複数回答）



(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績

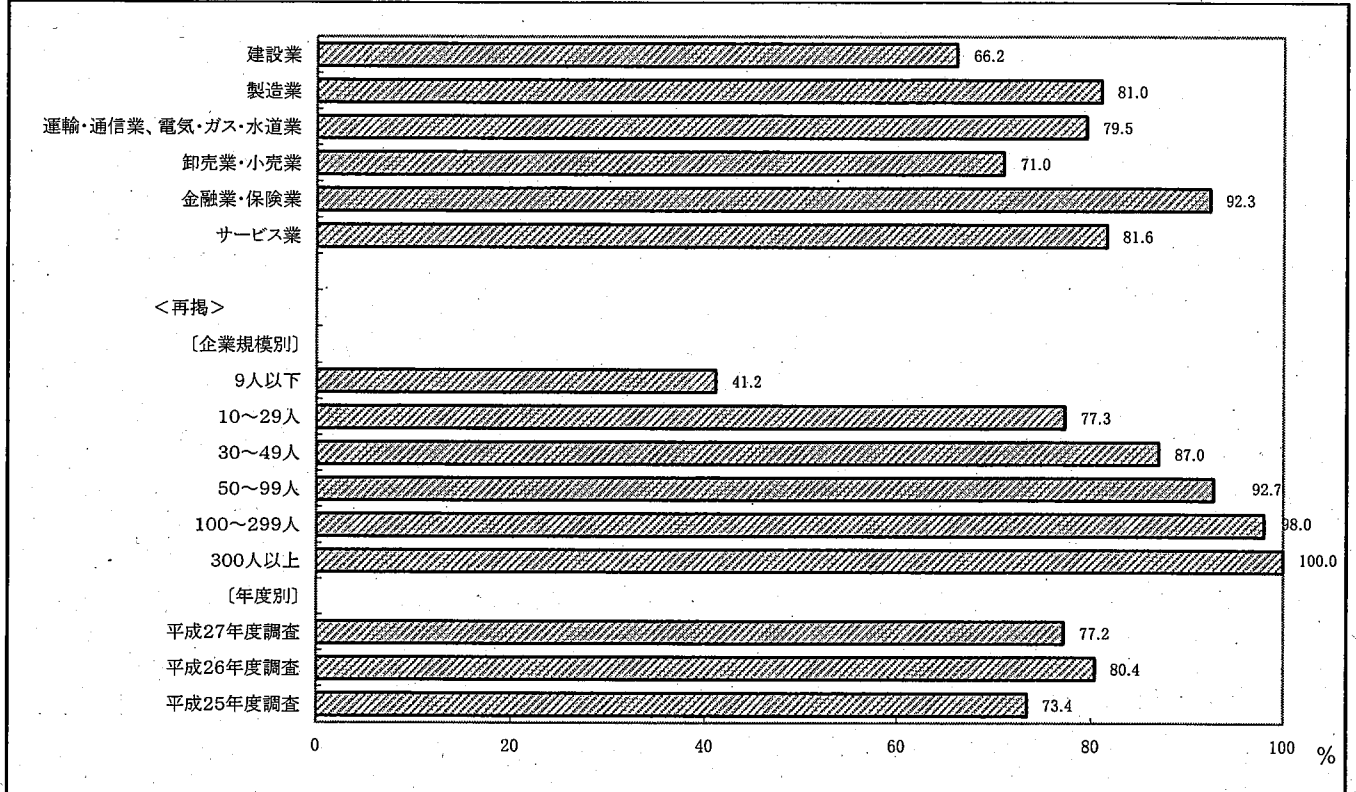
パートタイム労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は、36.5%、過去3年以内に転換した人数は358人（うちサービス業で208人）であり、派遣労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は26.8%、過去3年以内に転換した人数は52人（うち製造業で42人）となっている。（表15）

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77.2%（前年度80.4%）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92.3%と最も高く、「建築業」が66.2%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「300人以上」で100.0%と最も高く、「9人以下」は41.2%と最も低くなっている。（第12図、表16-1、16-2）

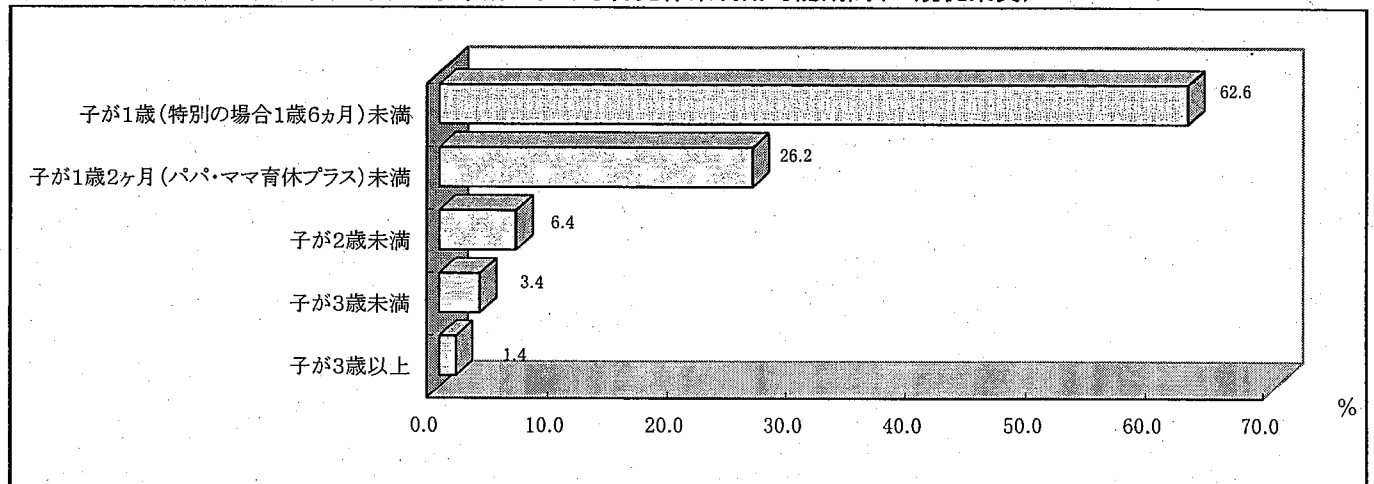
第12図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(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62.6%（前年度59.4%）、「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%（同31.6%）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11.2%（同9.1%）となっている。（第13図、表16-1、16-2）

第13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26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27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92.9%（前年度92.4%）となっており、男性は1.2%（同2.2%）であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「建築業」「金融・保険業」が100.0%となっており、最も低い「卸売業・小売業」で80.5%となっている。（第5表、表17）

第5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	6	100.0	29	1	3.4	
製造業	94	84	89.4	258	1	0.4	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	20	19	95.0	95	0	0.0	
卸売業・小売業	41	33	80.5	27	1	3.7	
金融業・保険業	8	8	100.0	10	1	10.0	
サービス業	494	466	94.3	147	3	2.0	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	9	5	55.6	7	0	0.0
	10~29人	53	42	79.2	38	1	2.6
	30~49人	46	38	82.6	20	0	0.0
	50~99人	47	44	93.6	30	0	0.0
	100~299人	83	77	92.8	69	2	2.9
	300人以上	425	410	96.5	402	4	1.0
年度別	平成27年度調査	663	616	92.9	566	7	1.2
	平成26年度調査	581	537	92.4	494	11	2.2
	平成25年度調査	661	590	89.3	703	12	1.7
	平成24年度調査	678	573	84.5	1,002	25	2.5

(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26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カ月未満」52.0%、「12~18カ月未満」18.7%となっている。また、男性は、「5日未満」「5日~2週間」33.3%と最も高くなっている。（第6表、表18-1、18-2、18-3）

第6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:%)

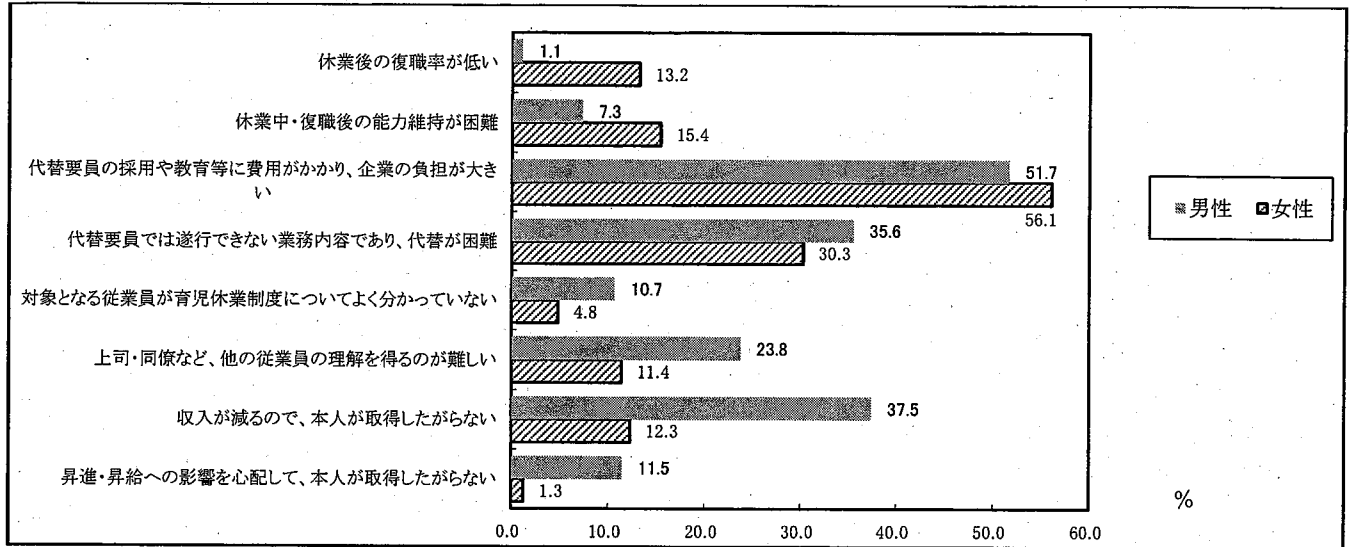
		育児休業 後復職者 計	1カ月 未満	1カ月~ 3カ月 未満	3カ月~ 6カ月 未満	6カ月~ 12カ月 未満	12カ月~ 18カ月 未満	18カ月~ 24カ月 未満	24カ月 ~
女性	27年度調査	100.0	0.6	1.3	2.6	74.2	18.7	0.7	1.9
	26年度調査	100.0	2.2	1.0	6.8	69.9	17.5	1.4	1.2
	25年度調査	100.0	0.4	1.7	6.9	53.2	28.1	3.2	6.5
男性	27年度調査	100.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	26年度調査	100.0	80.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	25年度調査	100.0	75.0	20.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0

(5) 育児休業を取得する際の課題(複数回答)

男性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は、44.9%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が51.7%で最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したからない」37.5%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」35.6%の順であった。

女性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は、39.2%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が56.1%で最も多く、次いで「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」30.3%であった。（第14図、表19-1、19-2）

第14図 育児休業を取得する際の課題(複数回答)



(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

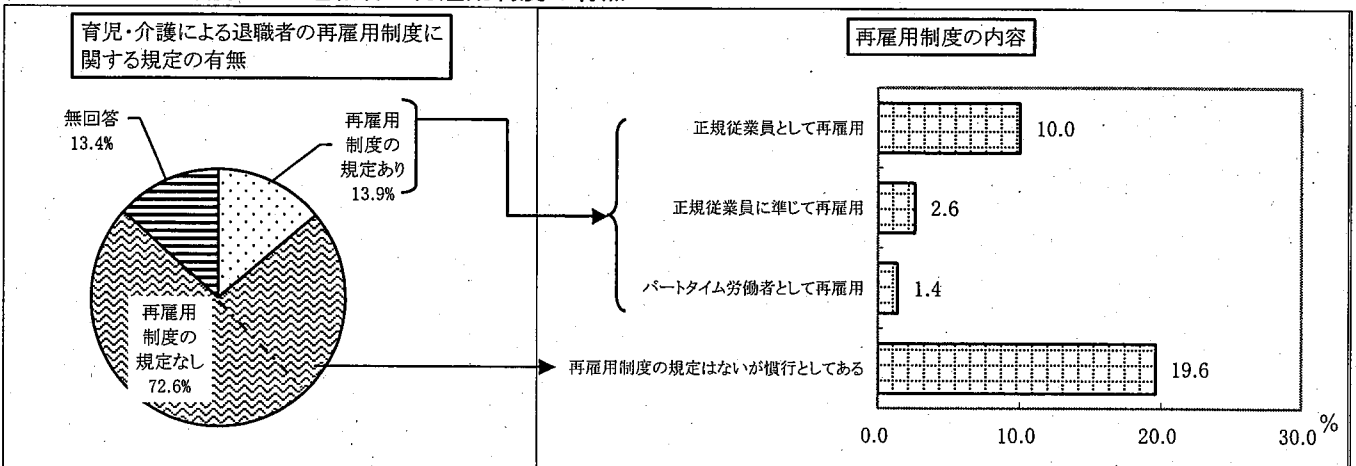
平成26年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については2.4%(前年度3.9%)、パートタイム労働者については4.3%(同8.2%)となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。(表20)

(7) 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、13.9%(前年度10.2%)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19.6%(同22.7%)となっている。(第15図、表21-1)

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、昨年度または本年度に再雇用の実績がある事業所、および本年度再雇用を行う予定のある割合は17.5%となっている。(表21-2)

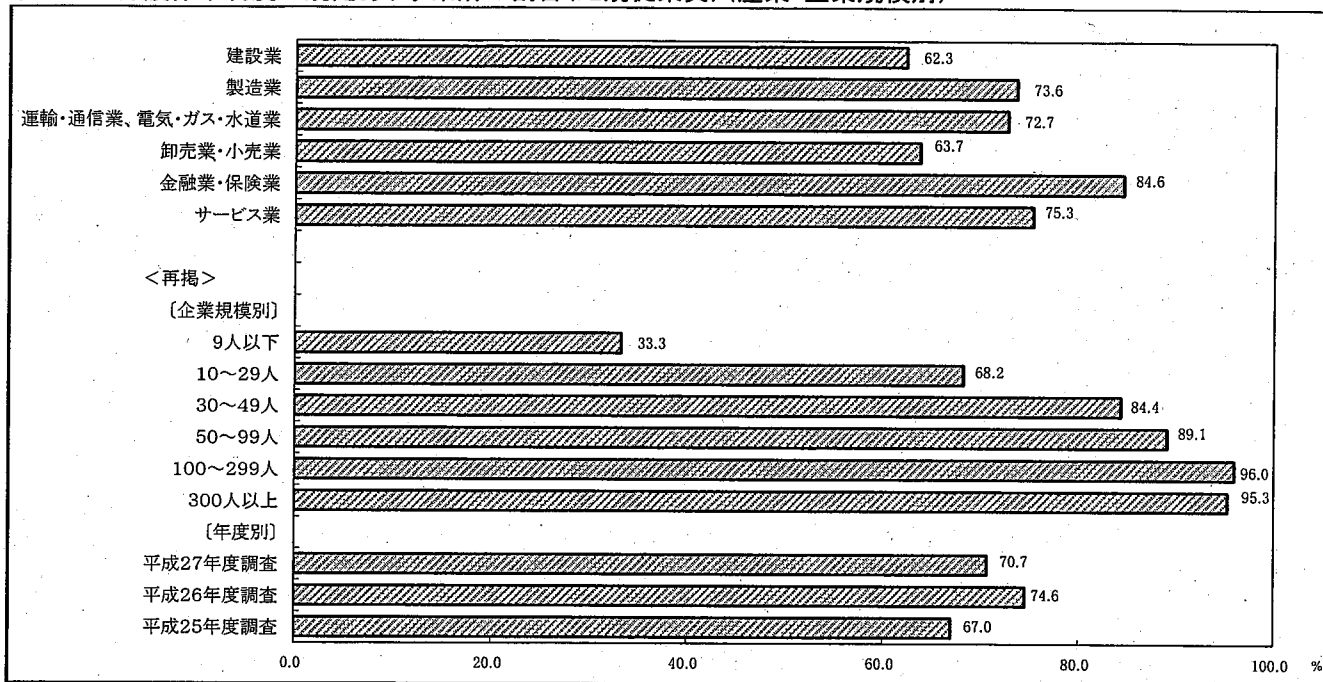
第15図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(8) 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70.7%(前年度74.6%)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84.6%と最も高くなっている。一方、「建設業」が62.3%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が33.3%と最も低く、「100~299人」では96.0%で最も高くなっている。(第16図、表22-1、22-2)

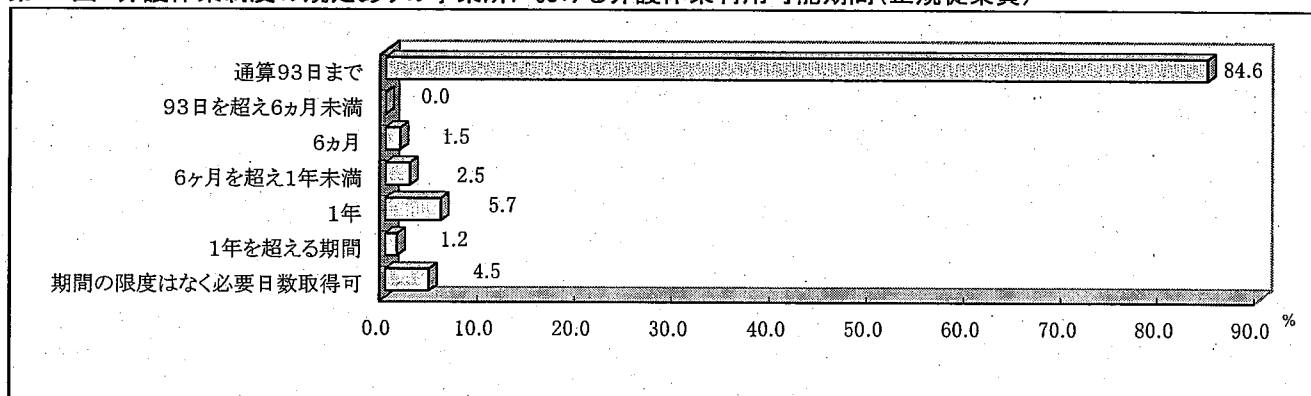
第16図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(9) 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84.6%（前年度89.3%）となっている。（第17図、表22-1、22-2）

第17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)



(10) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（平成26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、0.073%（前年度0.114%）となっており、男性においては0.035%（同0.060%）、女性においては0.120%（同0.174%）となっている。（表23）

(11) 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26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」38.1%、「1週間未満」28.6%となっている。また、男性は、「1～3ヵ月未満」75.0%となっている。（第7表、表24-1、24-2、24-3）

第7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	28.6	4.8	9.5	38.1	19.0	0.0	0.0
男性	100.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

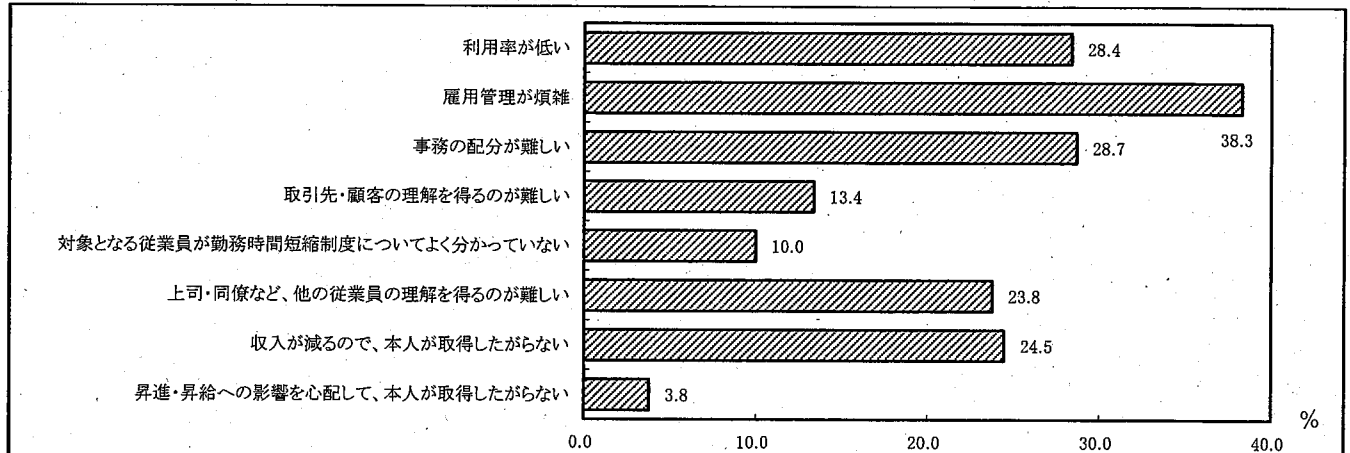
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況(複数回答)

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は、64.9% (前年度83.8%) 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見ると、「短時間勤務制度」が83.0% (前年度71.8%) と最も高く、「所定外労働の免除」67.1% (同58.8%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」49.3% (同41.0%) の順となっている。(表25)

(2) 勤務時間短縮制度等の課題(複数回答)

勤務時間短縮制度等について、課題があると回答した事業所の割合は44.9%であった。課題の内容は「雇用管理が煩雑」が38.3%と最も多く、次いで「事務の配分が難しい」28.7%、「利用率が低い」が28.4%の順であった。(第18図、表28)

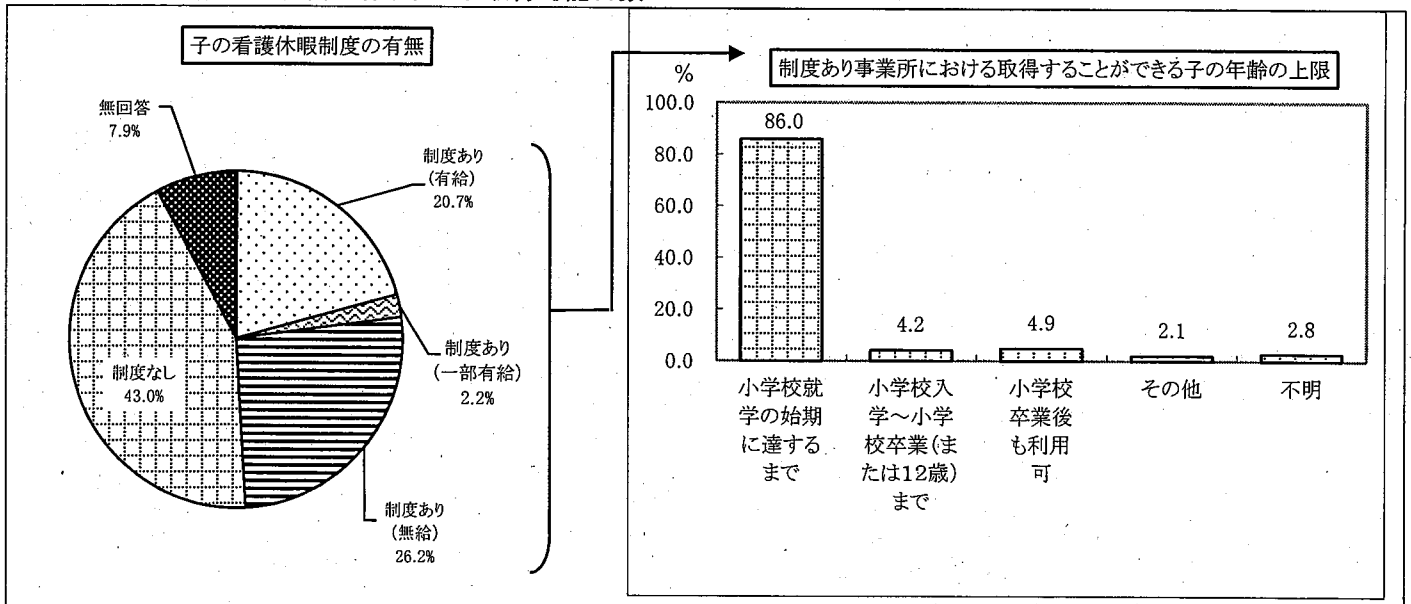
第18図 勤務時間短縮制度等の課題(複数回答)



(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、49.1% (前年度55.5%) となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が22.9% (うち「有給」20.7%、「一部有給」2.2%)、「制度ありで無給」が26.2%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71.6%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が68.8%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86.0%と最も高くなっている。(第19図、表29)

第19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」35.1%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」60.9%であった。(第8表、表30-1、30-2)

第8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	18.6	54.6	13.8	13.1
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	11.5	59.0	13.6	15.8
ウ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	35.1	41.0	11.0	12.9
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	19.4	46.6	17.6	16.4
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	9.6	57.5	15.3	17.6
カ 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	19.8	44.9	22.2	13.1
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	8.4	60.9	13.4	17.2
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	26.0	43.9	14.6	15.5
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	16.5	54.7	11.7	17.0
コ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	21.3	46.1	17.0	15.5
サ その他	1.5	20.7	1.5	76.2

8 高齢者雇用関係

(1) 定年制

定年制がある事業所の割合は87.6%、定年制のない事業所の割合は11.2%となっている。定年制がある事業所のうち、定年年齢を「60歳」としている事業所は68.6%と最も高くなっている。(表31)

(2) 高齢者雇用確保措置

高齢者雇用安定法の改正の伴い導入した高齢者雇用確保措置について、「継続雇用制度の導入」を行った事業所の割合が、65.6%と最も高くなっている。継続雇用制度を導入した事業所のうち、「勤務延長制度」を導入した事業所は24.4%、「再雇用制度」を導入した事業所は70.9%となっている。(表32、33)

9 多様な働き方

(1) 限定正社員制度の導入

限定正社員制度を導入している事業所の割合は5.5%、導入していない事業所の割合は92.6%であった。また、導入していない事業所のうち、「導入を決定済み」または「導入を検討中」と回答した事業所の割合は、6.9%であった。(表34)

(2) 派遣労働者を受け入れない理由(複数回答)

派遣労働者がいない事業所のうち、派遣を受け入れない理由として回答が最も多かったのは、「今いる従業員で十分」45.7%であり、次いで「労働力が必要なときは、正規を雇用」36.1%が多かった。(表36)

(3) 朝型勤務に対する考え方

朝型勤務に対する最も近い考え方について、「営業時間を変更できない等の理由により、対応予定なし」としている事業所の割合が最も多く、62.3%であった。次いで割合が多かったのが「現在の勤務時間等が朝型であるため、対応予定なし」16.2%であった。(表38)