

平成17年度

寒川町勤労者実態調査
報告書

寒川町

目 次

調査結果

I 事業所の基本属性

業種別事業所構成について	3
--------------	---

II 従業員

問1 従業員の構成について	3
---------------	---

問2 正社員の平均年齢・勤続年数について	5
----------------------	---

問3 管理職の人数について	6
---------------	---

III 労働条件等

問1 労働条件について	8
-------------	---

1) 労働組合の有無について

2) 週休2日制の実施について

3) 週所定労働時間について

4) 週所定外労働時間について

5) 年間総実労働時間について

6) 労働条件の改善要望について

7) 労働条件に関する要望の内容について

問2 産前休暇・産後休暇について	13
------------------	----

問3 育児休業制度について	14
---------------	----

1) 育児休業制度の有無について

2) 育児休業の取得可能期間について

3) 男性の育児休業取得について

4) 期間雇用者の育児休業取得について

問4 介護休業制度について	15
---------------	----

1) 介護休業制度の有無について

2) 介護休業制度の取得可能回数について

3) 介護休業制度の取得可能期間について

4) 男性の介護休業取得について

5) 期間雇用者の介護休業取得について

問5 子の看護休暇制度について	17
-----------------	----

1) 子の看護休暇制度の有無について

2) 対象となる子どもの年齢について

3) 子の看護休暇の取得可能日数について

4) 男性の子の看護休暇取得について

問6 療養休暇制度について	19
---------------	----

問7 ボランティア休暇制度について	20
-------------------	----

1) ボランティア休暇制度の有無について

2) ボランティア休暇の取得可能日数について

問8 リカレント休暇制度について	21
------------------	----

1) リカレント休暇制度の有無について

2) リカレント休暇の取得可能期間について

3) リカレント休暇の助成制度について	
問9 定年制について	2 2
1) 定年制の有無について	
2) 定年年齢について	
3) 定年制の見直しについて	
問10 再雇用制度について	2 3
1) 再雇用制度の有無について	
2) 再雇用制度の問題点について	
問11 新卒者採用について	2 4
1) 平成15年4月以降の採用について	
2) 最終学歴別採用状況について	
3) 来年度の採用について	
問12 障害者・外国人の雇用について	2 6
1) 障害者の雇用状況について	
2) 障害者の法定雇用率の達成状況について	
3) 外国人の雇用状況について	
問13 退職金制度について	2 8
問14 職場健康診断について	2 9
問15 福利厚生制度について	3 0
問16 労働福祉共済事業について	3 1
問17 男女雇用機会均等法について	3 1
1) 男女雇用機会均等法の取り組みについて	
2) 男女雇用機会均等法の取り組み内容について	
3) 男女雇用機会均等法に取り組まない理由について	
問18 企業保育施設の状況について	3 3
1) 企業保育施設の設置の有無について	
2) 保育施設を設置しない理由について	
問19 経営・雇用調整について	3 4
1) 経営状況について	
2) 雇用調整について	
問20 パートタイム労働者について	3 6
1) パートタイム労働者の就業規則の有無について	
2) パートタイム労働者の雇用契約期間について	
3) パートタイム労働者の平均勤務時間について	
4) パートタイム労働者の雇用条件について	
5) パートタイム労働者の勤続年数について	

2 調査結果

I 事業所の基本属性

1) 業種別事業所構成について

調査対象である事業所の業種別構成をみると、製造業が48事業所（40％）と最も多く、次にサービス業20事業所（17％）が続いています。以下、卸・小売・飲食業が17事業所（14％）、運輸・通信業14事業所（12％）、その他10事業所（8％）、建設業8事業所（7％）、金融・保険業2事業所（2％）の順でした。

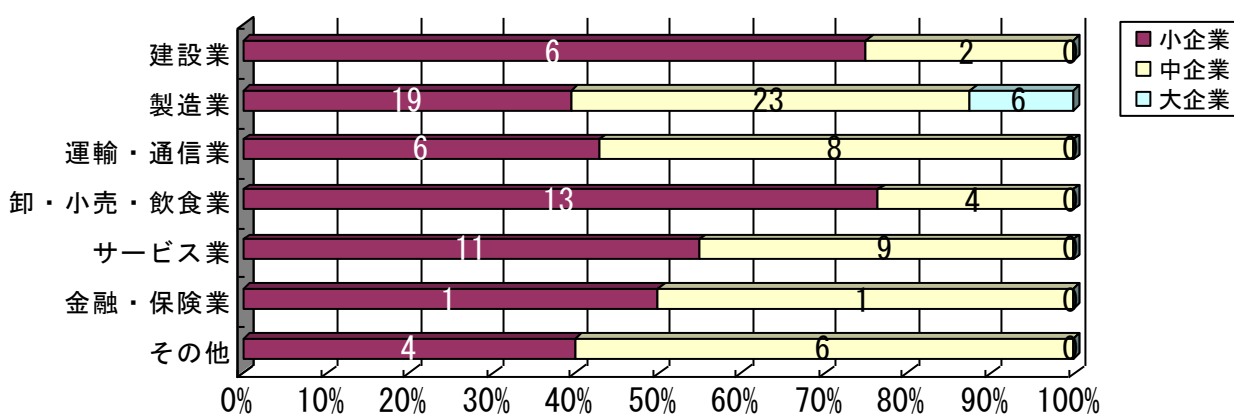
また、従業員の規模（事業所の規模）別にみると29人以下の規模の事業所が60事業所で50％、30～299人の事業所が53事業所で45％となっています。中小企業が全体の95％も占めていることがわかります。従業員300人以上の事業所（大企業）は6事業所で5％となっています。

【事業所構成】

(社)

業種	計	小企業	中企業	大企業
建設業	8	6	2	0
製造業	48	19	23	6
運輸・通信業	14	6	8	0
卸・小売・飲食業	17	13	4	0
サービス業	20	11	9	0
金融・保険業	2	1	1	0
その他	10	4	6	0
合計	119	60	53	6

事業所の業種別構成



II 従業員

問1 従業員の構成について

従業員の男女比率は、全体では、男性が79％、女性が21％となっています。雇用形態別でみると、男性は正社員で9割、派遣労働者では約8割を占めているのに対し、パートでは女性が約7割を占めています。

また、男性従業員を雇用形態別にみると、正社員が80％、派遣労働者が9％、パートが7％という順になっているのに対し、女性従業員はパートが51％、正社員が34％、派遣労働者が10％と

なっており、働く女性の3分の2近くが正社員と比べて賃金水準が低く、不安定な雇用形態である非正規雇用であることがわかります。

【雇用形態別従業員数】

(人)

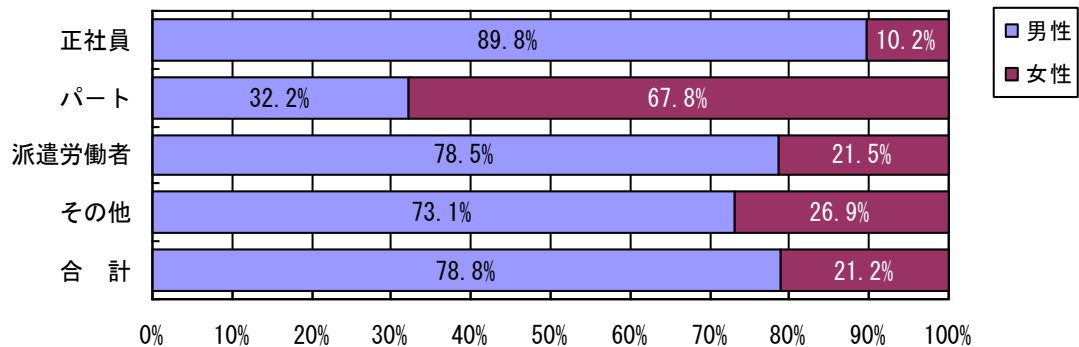
区 分	正社員 ※1	パート ※2	派遣労働者 ※3	その他	計
男 性	5,527	448	648	261	6,884
女 性	631	943	177	96	1,847
合 計	6,158	1,391	825	357	8,731

※1 正社員：雇用契約期間の定めのない従業員（他企業の出向者を含む）

※2 パートタイマー：正社員より1日または1週間の労働時間の短い従業員

※3 派遣労働者：労働者派遣法に基づき派遣元事業者から派遣された従業員

雇用形態別男女構成



平均従業員数を業種別にみると、製造業が一番多く102.1人、次いでそのほかが27.4人、金融・保険業が24.0人という結果になりました。前回調査と比較すると全体的に低下しています。

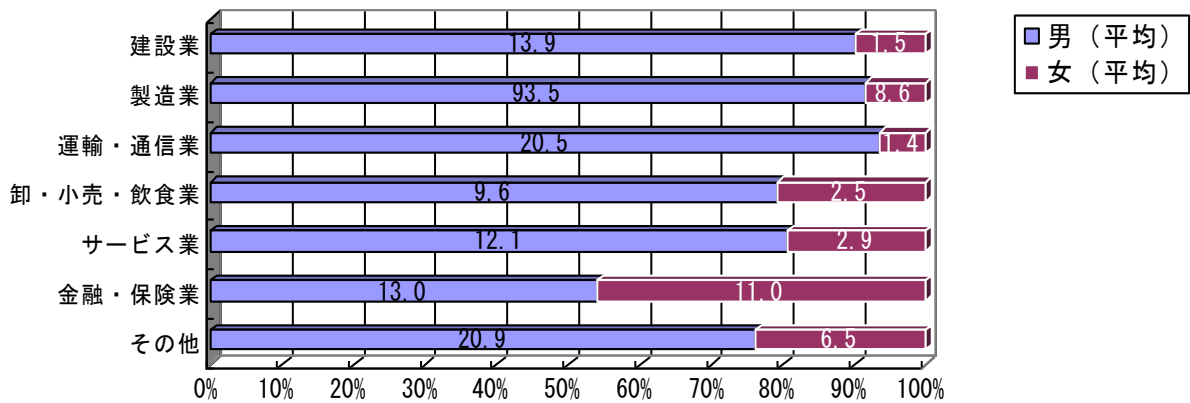
また、性別でみると、男性の多い業種は製造業の93.5人、その他の20.9人、運輸・通信業の20.5人と続き、女性では金融・保険業の11.0人、製造業の8.6人、その他の6.5人という順になっています。男女比率では、運輸・通信業で男性比率が93.6%と最も高く、製造業（91.6%）、建設業（90.3%）と続いて比率が高い職種となっています。

【従業員数の構成】

(人)

業 種	計				男				女			
	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業
建設業	15.4	12.4	24.5	—	13.9	11.2	22.0	—	1.5	1.2	2.5	—
製造業	102.1	12.7	64.6	529.0	93.5	10.4	58.3	492.0	8.6	2.3	6.3	37.0
運輸・通信業	21.9	6.8	33.3	—	20.5	6.5	31.0	—	1.4	0.3	2.3	—
卸・小売・飲食業	12.1	8.6	23.6	—	9.6	6.8	18.8	—	2.5	1.8	4.8	—
サービス業	15.0	9.3	21.8	—	12.1	8.1	16.9	—	2.9	1.2	4.9	—
金融・保険業	24.0	15.0	33.0	—	13.0	8.0	18.0	—	11.0	7.0	15.0	—
その他	27.4	15.3	35.5	—	20.9	11.3	27.3	—	6.5	4.0	8.2	—
合計(平均)	51.7	10.8	44.1	529.0	46.4	8.9	38.5	492.0	5.3	1.9	5.6	37.0

従業員の男女別構成



問2 平均年齢・勤続年数について

1) 平均年齢について

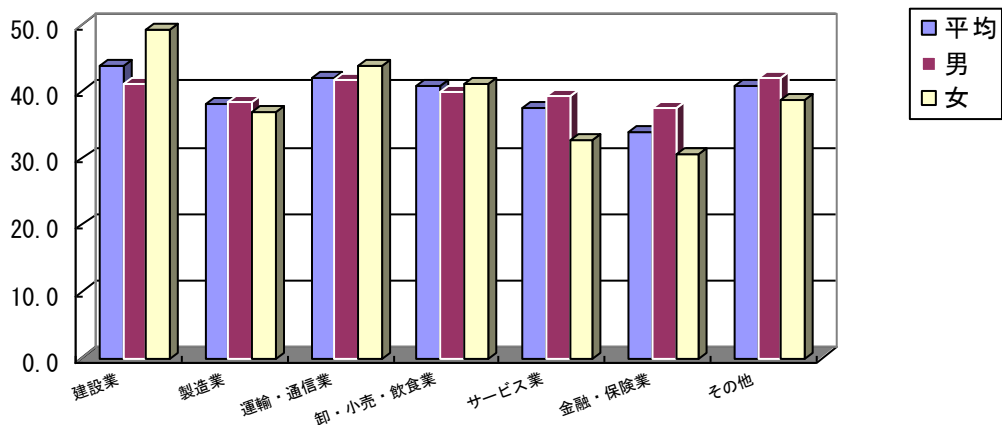
労働者の平均年齢は男性41.2歳（前回調査40.2歳）、女性39.7歳（前回調査37.8歳）となっており、男女とも前回調査より上がっています。新規採用を控えた事業所が多かったことによるものと推測されます。業種別でみると、金融・保険業が34.0歳で最も若く、次いでサービス業37.5歳、製造業38.1歳で、一番平均年齢が高かったのは、前回と同じく建設業で43.7歳でした。

【平均年齢の構成】

(歳)

業種	計				男				女			
	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業
建設業	43.7	44.0	42.7	—	41.0	39.9	44.1	—	49.3	53.3	40.4	—
製造業	38.1	42.7	42.8	37.8	38.4	42.9	43.3	37.9	36.9	44.4	40.4	33.0
運輸・通信業	41.9	42.3	41.7	—	41.6	40.7	42.4	—	43.8	50.5	41.9	—
卸・小売・飲食業	40.8	39.6	44.6	—	39.8	39.3	41.5	—	41.0	36.3	49.8	—
サービス業	37.5	36.6	38.6	—	39.3	39.6	39.0	—	32.6	31.3	35.4	—
金融・保険業	34.0	33.0	35.0	—	37.5	38.0	37.0	—	30.5	28.0	32.9	—
その他	40.7	42.3	39.6	—	42.0	43.5	41.0	—	38.8	41.3	37.2	—
合計(平均)	41.0	40.8	41.5	37.8	41.2	40.9	42.0	37.9	39.7	40.7	39.6	33.0

従業員の平均年齢構成



2) 勤続年数について

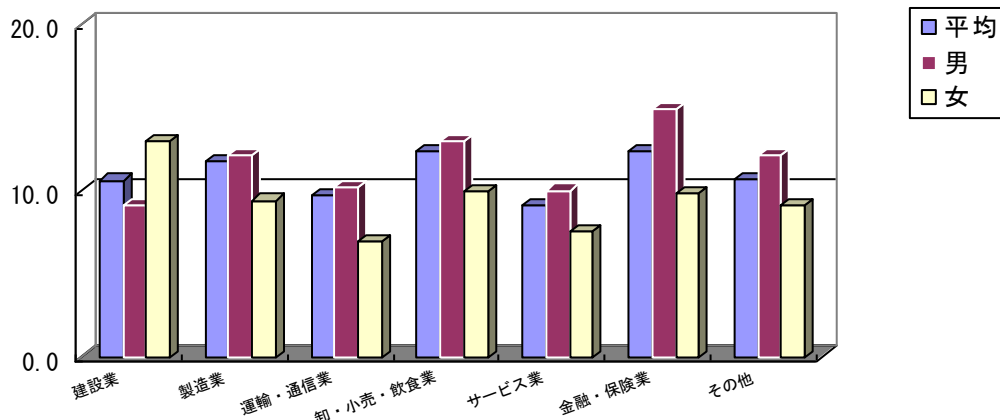
労働者の平均勤続年数は男性11.4年（前回調査13.5年）、女性9.1年（前回調査8.1年）となっており、全体で11.0年と前回調査の12.3年より短くなっています。リストラ等による正社員の早期退職や転職者の増加などが影響していると推測されます。業種別でみると、サービス業が9.1年で最も短く、次いで運輸・通信業9.7年、建設業10.6年の順になっています。逆に一番長いのは卸・小売・飲食業と金融・保険業の12.4年でした。建設業と製造業は、前回調査に比べて2年以上短くなっていました。

【勤続年数構成】

(年)

業種	計				男				女			
	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業
建設業	10.6	10.5	10.9	—	9.1	8.3	11.0	—	12.9	14.0	10.8	—
製造業	11.7	8.6	13.0	16.0	12.1	9.8	12.9	15.2	9.4	8.3	10.4	9.3
運輸・通信業	9.7	12.9	7.3	—	10.2	12.9	8.1	—	6.9	14.0	5.9	—
卸・小売・飲食業	12.4	11.5	15.3	—	12.9	12.3	15.0	—	9.9	6.1	16.6	—
サービス業	9.1	10.4	7.6	—	10.0	12.3	7.8	—	7.5	7.5	7.5	—
金融・保険業	12.4	11.0	13.8	—	14.9	15.0	14.8	—	9.8	7.0	12.6	—
その他	10.7	13.8	8.6	—	12.1	16.3	9.4	—	9.1	11.0	7.8	—
合計(平均)	11.0	10.6	11.3	16.0	11.4	11.6	11.5	15.2	9.1	9.4	10.2	9.3

従業員の勤続年数構成



問3 管理職の人数について

管理職が全正社員数に占める割合は、17.8%にのびました。平均年齢の上昇と同様に、新規採用者の減少などの影響でかなり高くなっていると思われます。

管理職の男女別の比率をみてみますと、全体では男性が96.4%、女性が3.6%となっており、圧倒的に男性管理職の比率が高くなっています。正社員の男女比率では女性が10%超を占めていますから、女性の管理職への登用が進んでいないことがわかります。とりわけ、金融・保険業では女性従業員の比率が45.8%と高かったのに、女性管理職の比率は10.0%であったのは特徴的でした。

一方、女性管理職の比率が最も高いのは建設業の20.8%で、今回の調査では従業員の女性比率は9.7%だったので、非常に女性の登用が進んでいる業種と言えます。

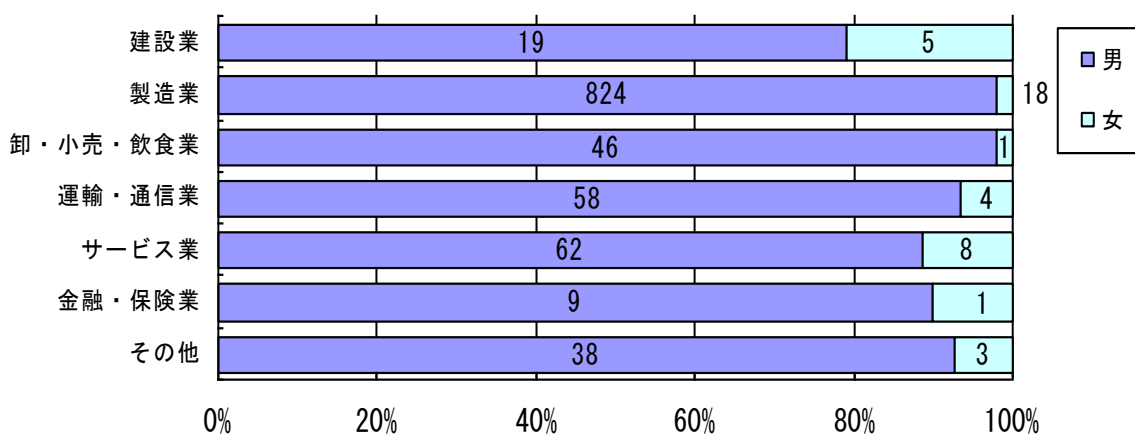
事業所の規模別に女性管理職の比率をみてみると、小企業で10.1%、中企業で4.9%、大企業で0.2%となっており、企業の規模が大きくなるほど比率が低くなっています。

【管理職人数構成】

(人)

業種	計				男				女			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	24	18	6	0	19	14	5	0	5	4	1	0
製造業	842	64	300	478	824	54	293	477	18	10	7	1
運輸・通信業	47	16	31	0	46	16	30	0	1	0	1	0
卸・小売・飲食業	62	26	36	0	58	26	32	0	4	0	4	0
サービス業	70	27	43	0	62	25	37	0	8	2	6	0
金融・保険業	10	6	4	0	9	5	4	0	1	1	0	0
その他	41	11	30	0	38	11	27	0	3	0	3	0
合計	1,096	168	450	478	1,056	151	428	477	40	17	22	1

管理職の男女構成



【管理職構成】

(人)

業種	計				男				女			
	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業	平均	小企業	中企業	大企業
建設業	3.4	3.6	3.0	—	2.7	2.8	2.5	—	0.7	0.8	0.5	—
製造業	17.9	3.6	13.0	79.7	17.5	3.0	12.7	79.5	0.4	0.6	0.3	0.2
運輸・通信業	3.4	2.7	3.9	—	3.3	2.7	3.8	—	0.1	0.0	0.1	—
卸・小売・飲食業	3.9	2.2	9.0	—	3.6	2.2	8.0	—	0.3	0.0	1.0	—
サービス業	3.5	2.5	4.8	—	3.1	2.3	4.1	—	0.4	0.2	0.7	—
金融・保険業	5.0	6.0	4.0	—	4.5	5.0	4.0	—	0.5	1.0	0.0	—
その他	4.1	2.8	5.0	—	3.7	2.8	4.5	—	0.4	0.0	0.5	—
合計(平均)	9.3	2.9	8.5	79.7	9.0	2.6	8.1	79.5	0.3	0.3	0.4	0.2

Ⅲ 労働条件等

問1 労働条件について

1) 労働組合の有無について

労働組合のある事業所は少なく、回答のあった119事業所中30事業所で25.2%でした。事業所の規模別にみると、小企業では15.0%、中企業では28.3%、大企業では100%となっており、事業所の規模が大きくなるほど労働組合のある比率は高くなっていました。

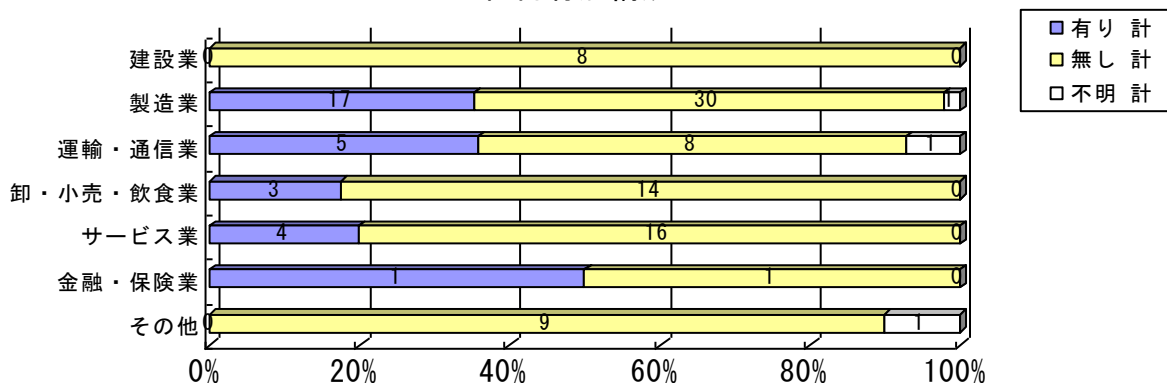
また、業種別にみると建設業（8事業所）とその他（10事業所）では労働組合のあるところは0%で、次いで卸・小売・飲食業（17事業所）が17.6%、サービス業（20事業所）が20.0%の順で、逆に「ある」比率が高いのは運輸・通信業（14事業所）35.7%、製造業（48事業所）35.4%でした。

【労働組合の有無】

(社)

業 種	あ り				無 し				不 明			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	8	6	2	0	0	0	0	0
製造業	17	1	10	6	30	18	12	0	1	0	1	0
運輸・通信業	5	3	2	0	8	2	6	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	3	2	1	0	14	11	3	0	0	0	0	0
サービス業	4	3	1	0	16	8	8	0	0	0	0	0
金融・保険業	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	9	3	6	0	1	1	0	0
合 計	30	9	15	6	86	49	37	0	3	2	1	0

組合有無構成



2) 週休2日制の実施について

週休2日制については、回答のあった事業所のうち35事業所（30.4%）が実施していませんでした。未実施事業所の割合を業種別にみると、建設業が一番高く62.5%（5事業所）で、次に運輸・通信業が50%（6事業所）、前回調査で一番高かったサービス業が40%（8事業所）という順でした。

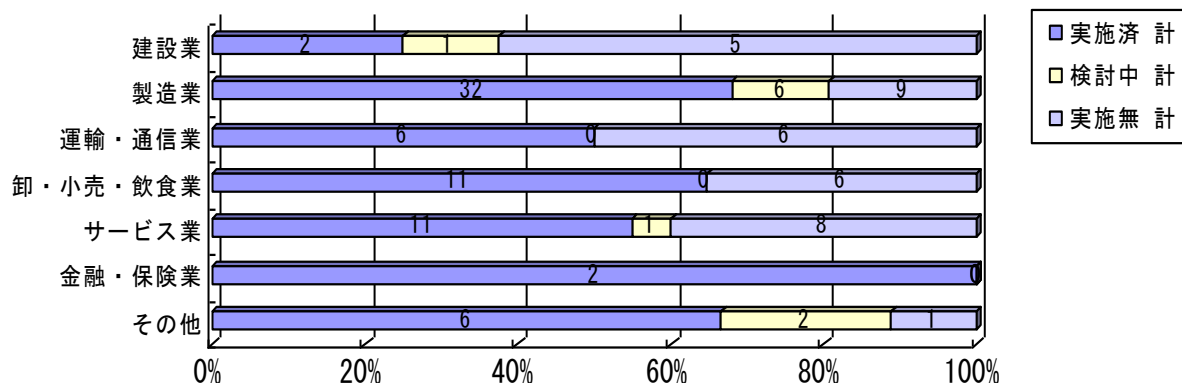
また、事業所の規模別に未実施事業所の割合をみると、小企業では35.1%（20事業所）と三分の一を占め、中企業は28.8%（15事業所）、大企業では0%で、事業所の規模により大きな差がみられました。

【週休2日制度の実施】

(社)

業種	実施済				検討中				実施無			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	2	2	0	0	1	1	0	0	5	3	2	0
製造業	32	9	17	6	6	3	3	0	9	7	2	0
運輸・通信業	6	2	4	0	0	0	0	0	6	2	4	0
卸・小売・飲食業	11	9	2	0	0	0	0	0	6	4	2	0
サービス業	11	6	5	0	1	1	0	0	8	4	4	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	6	1	5	0	2	2	0	0	1	0	1	0
合計	70	30	34	6	10	7	3	0	35	20	15	0

週休2日制度の実施構成



3) 週所定労働時間について

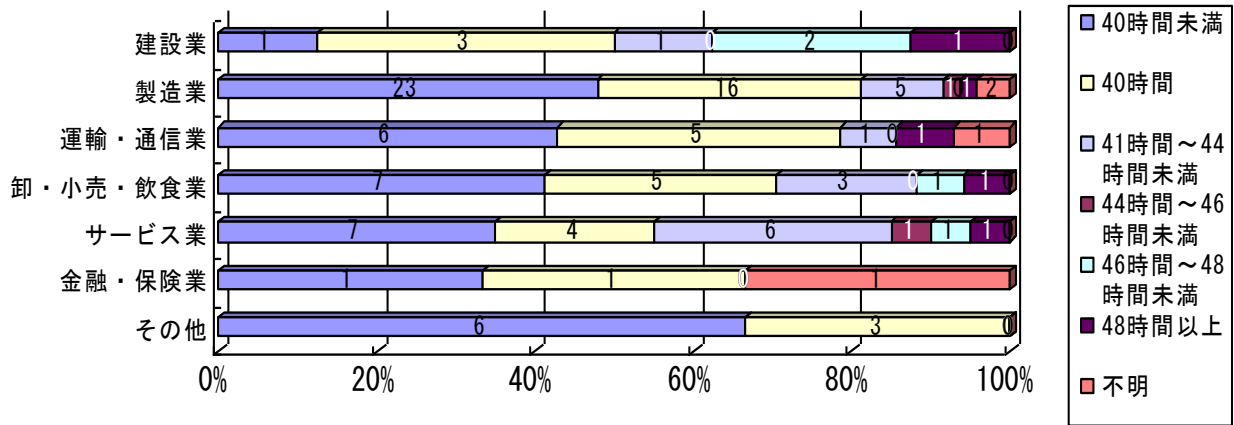
週所定労働時間は、40時間未満としているところが最も多く51事業所で、前回調査より1.9ポイント増の42.9%でした。次いで、40時間が37事業所(31.1%)で、40時間以内の事業所が全体の73.9%を占める結果となりました。業種別の状況をみますと、その他が全事業所40時間以内で、次いで製造業が81.3%と高い比率になっています。

【週所定労働時間】

(社)

業種	40時間未満	40時間	41時間～44時間未満	44時間～46時間未満	46時間～48時間未満	48時間以上	不明
建設業	1	3	1		2	1	
製造業	23	16	5	1		1	2
運輸・通信業	6	5	1			1	1
卸・小売・飲食業	7	5	3		1	1	
サービス業	7	4	6	1	1	1	
金融・保険業	1	1					1
その他	6	3					
計	51	37	16	2	4	5	4

週所定労働時間構成



4) 週の所定外労働時間について

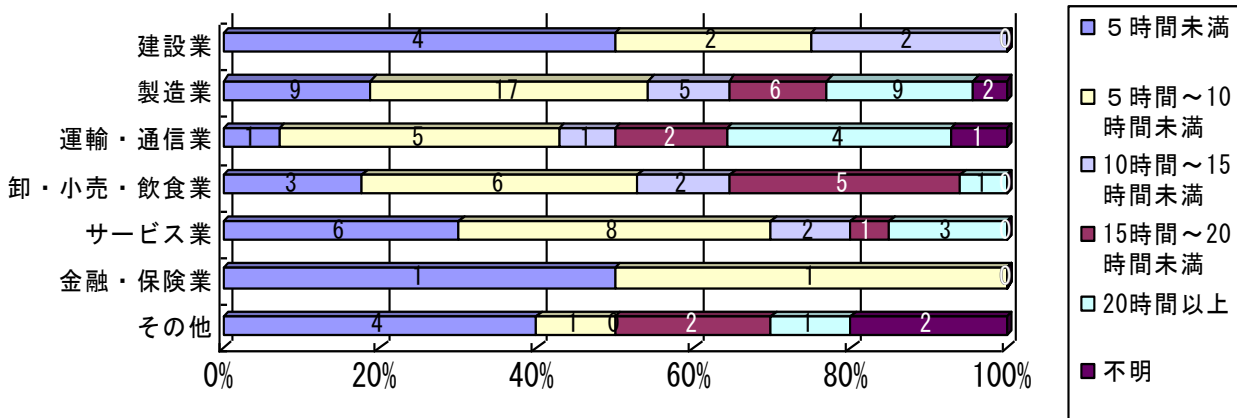
6月の週所定外労働時間の平均は、前回調査では5時間未満の事業所が最多（37.8%）でしたが、今回は5～10時間未満だった事業所が最も多く40事業所で、前回調査より11.4ポイント増の33.6%でした。20時間以上の事業所も18事業所（15.1%）にのぼり、中でも製造業が9事業所と最も多く製造業全体の18.8%を占めています。全体的に所定外労働時間が増えており、人員削減が進む中、一人あたりの仕事量が増加していると推測されます。

【週の所定外労働時間】

(社)

業種	5時間未満	5時間～10時間未満	10時間～15時間未満	15時間～20時間未満	20時間以上	不明
建設業	4	2	2			
製造業	9	17	5	6	9	2
運輸・通信業	1	5	1	2	4	1
卸・小売・飲食業	3	6	2	5	1	
サービス業	6	8	2	1	3	
金融・保険業	1	1				
その他	4	1		2	1	2
計	28	40	12	16	18	5

週所定外労働時間構成



5) 年間総実労働時間について

年間総実労働時間（2004年）は、2100～2200時間だった事業所が最も多く26事業所で、21.9%でした。次いで、2000～2100時間が23事業所（19.3%）で、全体では2000時間以上の事業所が59.7%を占める結果となりました。前回調査で2000時間以上の事業所の割合は43.7%でしたので、全体的に総実労働時間が大幅に増加しています。

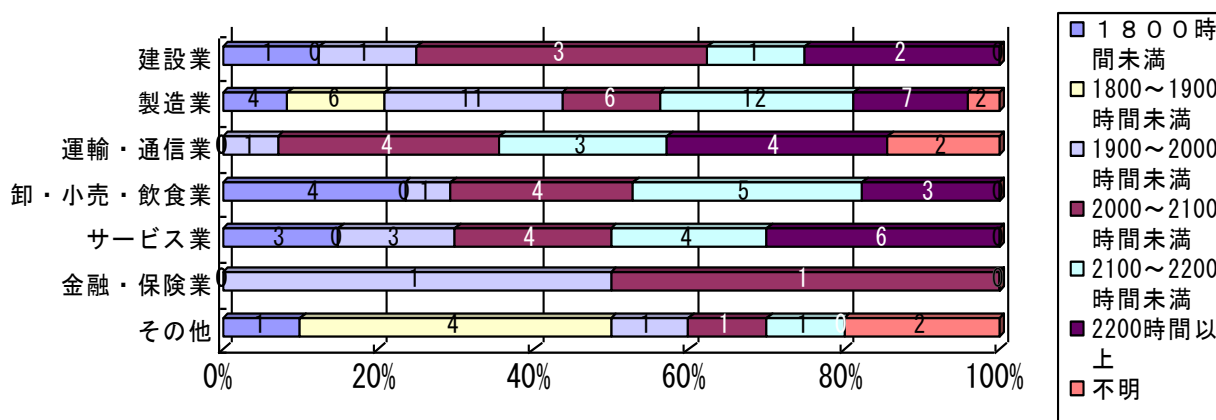
また、業種別の総実労働時間の状況をみてみますと、2000時間以上の割合が一番高いのは運輸・通信業で、11事業所78.6%にのびりました。さらにそのうちの三分の一の事業所が2200時間以上になっています。サービス業も2200時間以上の事業所が全体の30%という高い割合を占めています。

【年間総実労働時間】

(社)

業種	1800時間未満	1800～1900時間未満	1900～2000時間未満	2000～2100時間未満	2100～2200時間未満	2200時間以上	不明
建設業	1		1	3	1	2	
製造業	4	6	11	6	12	7	2
運輸・通信業			1	4	3	4	2
卸・小売・飲食業	4		1	4	5	3	
サービス業	3		3	4	4	6	
金融・保険業			1	1			
その他	1	4	1	1	1		2
計	13	10	19	23	26	22	6

年間労働時間構成



6) 労働条件の改善要望について

労働条件の改善に関する要望は、全体の7.6%の9事業所が「有り」と回答しており、「無し」は88.2%の105事業所でした。前回調査では「有り」が9.6%、「無し」が87.4%でしたので、改善要望は減少してきています。

業種別の状況をみてみますと、改善要望のあった事業所の割合が高かったのは、建設業と製造業で12.5%でした。

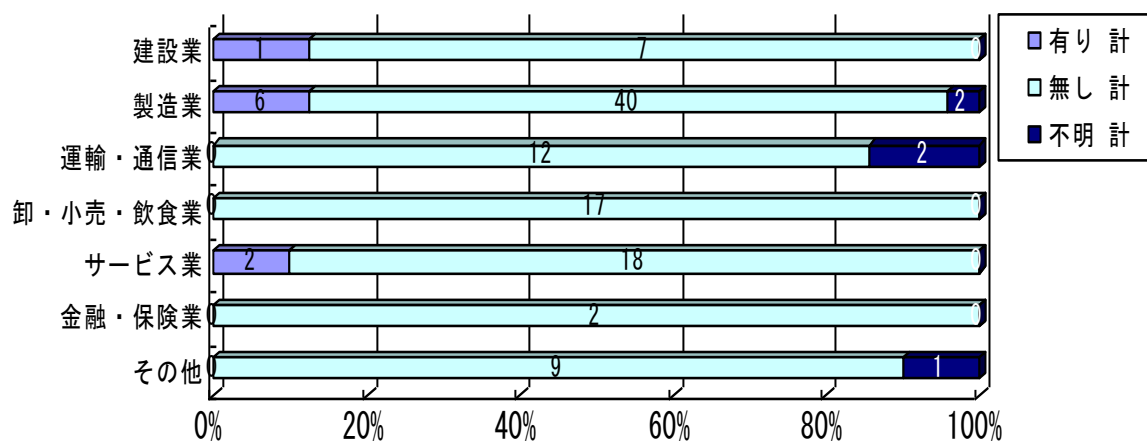
また、改善要望のあった事業所の規模別の割合は、大企業が33.3%、中企業が7.5%、小企業が5%となっており、規模が小さくなるのに比例して要望のある割合も減少しています。

【労働条件改善要望】

(社)

業 種	有 り				無 し				不 明			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	7	5	2	0	0	0	0	0
製造業	6	1	3	2	40	18	19	3	2	0	1	1
運輸・通信業	0	0	0	0	12	4	8	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	17	13	4	0	0	0	0	0
サービス業	2	1	1	0	18	10	8	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	9	3	6	0	1	1	0	0
合 計	9	3	4	2	105	54	48	3	5	3	1	1

労働条件改善要望構成



7) 労働条件に関する要望の内容について

労働条件の改善に関する要望としてあげられた内容は、次のとおりでした。

- 賃金・諸手当の増額や見直し 3社
- 労働時間の短縮 3社
- 休日を増やして欲しい 3社
- 週休2日制度の導入 1社
- 次世代育成支援対策推進法に関する取り組み 1社
- 育児介護関係制度の充実 1社

問2 産前休暇・産後休暇について

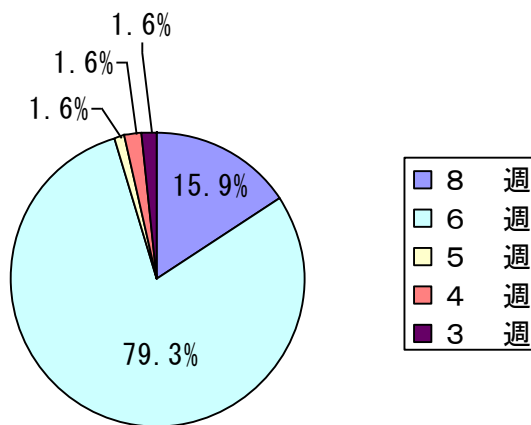
産前休暇を取得できる期間については、回答のあった事業所中の約8割が6週としていて、次いで、8週が15.9%でした。また、多胎妊娠の場合は約9割の事業所が14週、残りが10週という結果でした。

産前休暇	計	8週	6週	5週	4週	3週
事業所数	63	10	50	1	1	1
%	100.0%	15.9%	79.3%	1.6%	1.6%	1.6%

※多胎妊娠の場合

産前(多胎)	計	14週	10週
事業所数	45	41	4
%	100.0%	91.1%	8.9%

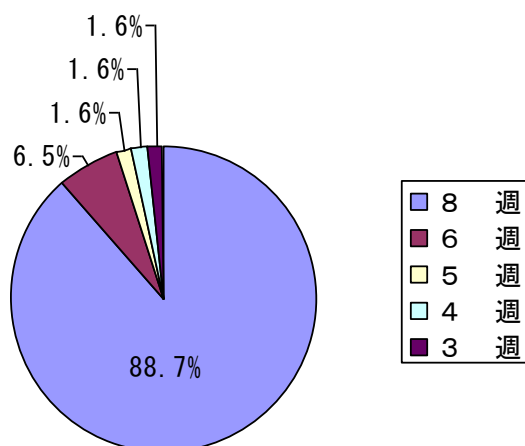
産前休暇



産後休暇を取得できる期間については、回答のあった事業所中の約9割が8週としていて、次いで、6週が6.5%でした。

産後休暇	計	8週	6週	5週	4週	3週
事業所数	62	55	4	1	1	1
%	100.0%	88.7%	6.5%	1.6%	1.6%	1.6%

産後休暇



問3 育児休業制度について

1) 育児休業制度の有無について

育児休業制度について、「ある」と回答したのは72事業所で、前回調査より11.3ポイント増え63.2%にのびました。「検討中」と回答のあった9事業所7.9%と合わせると約7割を占めていて、制度として浸透してきていることが窺えます。

業種別にみても、制度が「ある」のは金融・保険業の100%が最も高く、次いでその他が88.9%、製造業の66.0%となっています。逆に制度が「ない」割合は建設業が最も高く57.1%、サービス業が42.1%と続きます。

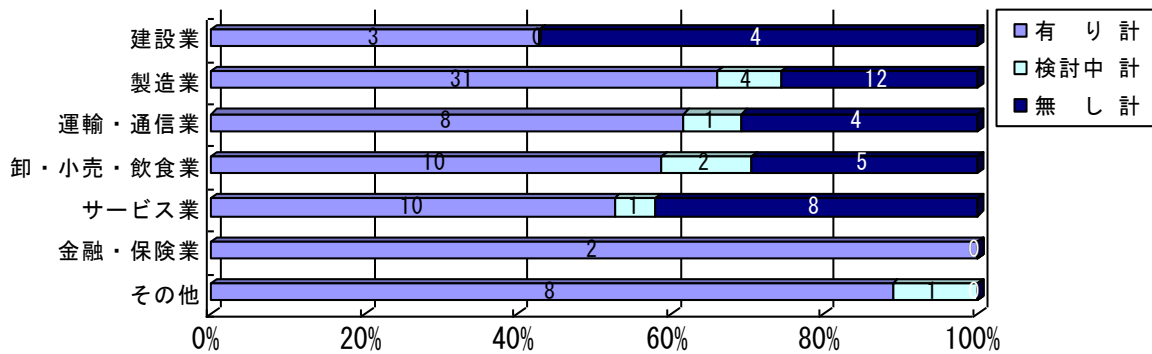
また、事業所の規模別にみても、大企業では100%、中企業では73.1%、小企業では50.0%の事業所で育児休業制度が導入されています。

【育児休業制度】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	3	2	1	0	0	0	0	0	4	3	1	0
製造業	31	8	17	6	4	1	3	0	12	10	2	0
運輸・通信業	8	3	5	0	1	0	1	0	4	2	2	0
卸・小売・飲食業	10	7	3	0	2	2	0	0	5	4	1	0
サービス業	10	5	5	0	1	1	0	0	8	4	4	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	8	2	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0
合計	72	28	38	6	9	5	4	0	33	23	10	0

育児休業制度構成



2) 育児休業の取得可能期間について

育児休業制度が「ある」事業所で、取得可能期間について回答のあった70事業所のうち最も多かったのは「1年」で37.1%（26事業所）でした。わずかの差で「1年1月～1年6月」が35.7%（25事業所）で続き、「1年未満」が21.4%（15事業所）、「1年7月以上」が5.7%（4事業所）という順でした。7割以上の事業所が育児休業を1年から1年6月の期間取得できるような制度にしているようです。

業種別にみても、卸・小売・飲食業では全ての事業所が「1年」または「1年1月～1年6月」としている、建設業と金融・保険業では「1年1月以上」取得できる事業所がなかったという結果が特徴的でした。

また、事業所の規模別に最も多かった取得可能期間をみても、大企業では「1年1月～6

月」で50.0%、中企業は「1年」で45.9%、小企業は「1年1月～6月」の37.0%という状況でした。

【育児休業の期間】

(社)

業種	1年未満				1年				1年1月～1年6月				1年7月以上			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	2	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	6	2	4	0	11	3	6	2	12	2	7	3	1	0	0	1
運輸・通信業	2	0	2	0	1	0	1	0	3	2	1	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	5	2	3	0	5	5	0	0	0	0	0	0
サービス業	4	4	0	0	5	1	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0
金融・保険業	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	2	1	1	0	5	1	4	0	1	0	1	0
合計	15	9	6	0	26	7	17	2	25	10	12	3	4	1	2	1

3) 男性の育児休業取得について

回答のあった72事業所のうち、今までに男性で育児休業を取得した者が「いる」事業所は1事業所のみで、育児休業制度が「ある」72事業所のうち1.4%という低い結果でした。育児休業の取得は圧倒的に女性が多いことが推測されます。

今までに男性で育児休業を取得した者が

- ・いる 1事業所 (1.4%)
- ・いない 71事業所 (98.6%)

4) 期間雇用者の育児休業取得について

回答のあった63事業所のうち、「一定の条件を満たしていれば取得できる」事業所は35事業所あり、育児休業制度が「ある」72事業所のうち48.6%を占め、約半数の事業所で取得可能であることがわかりました。

期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も育児休業を取得

- ・一定の条件を満たしていればできる 35事業所 (55.6%)
- ・できない 28事業所 (44.4%)

問4 介護休業制度について

1) 介護休業制度の有無について

介護休業制度について、「ある」と回答したのは65事業所で、前回調査より9.8ポイント増え55.1%となり半数を超えました。「検討中」と回答のあった12事業所10.2%と合わせると三分の二に達してきており、前回調査では「ある」「ない」がほぼ同数でしたから、この数年で急速に制度導入が進んだと思われます。

業種別にみてもみると、制度が「ある」のは金融・保険業の100%が最も高く、次いでその他が77.8%、製造業の62.5%となっています。逆に制度が「ない」割合は建設業が最も高く62.5%、サービス業が55.0%と続いており、業種別の状況は育児休業制度の結果とほぼ同一となっています。

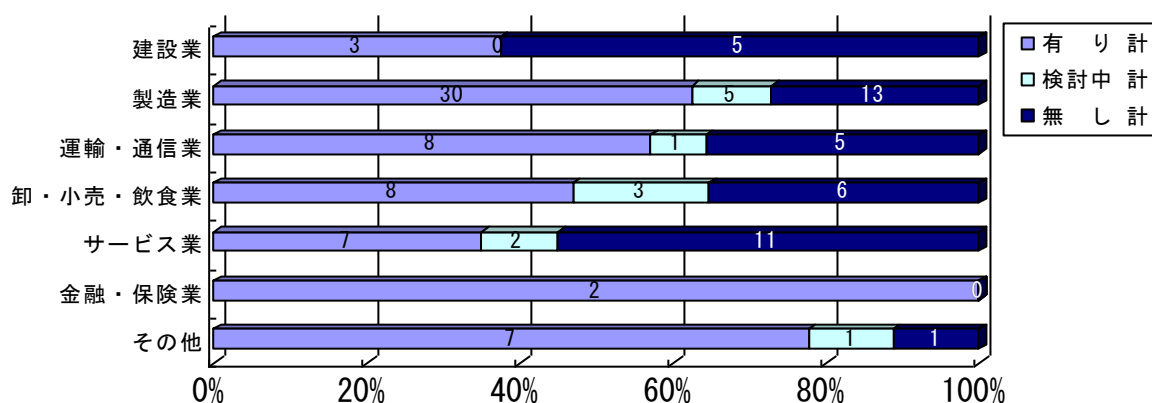
また、事業所の規模別にみても、大企業では100%、中企業では66.0%、小企業では40.7%の事業所で介護休業制度が導入されています。

【介護休業制度】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	3	2	1	0	0	0	0	0	5	4	1	0
製造業	30	7	17	6	5	1	4	0	13	11	2	0
運輸・通信業	8	3	5	0	1	0	1	0	5	3	2	0
卸・小売・飲食業	8	6	2	0	3	2	1	0	6	5	1	0
サービス業	7	3	4	0	2	2	0	0	11	6	5	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	7	2	5	0	1	1	0	0	1	0	1	0
合計	65	24	35	6	12	6	6	0	41	29	12	0

介護休業制度構成



2) 介護休業制度の取得可能回数について

介護休業制度の取得可能回数について、一番多かったのは「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」と回答した28事業所で、介護休業制度がある65事業所のうち43.1%を占めました。「1回限り」という事業所は25事業所で38.5%でした。

対象となる家族1人につき、介護休業を取得できるのは

- ・ 1回限り 25事業所 (38.5%)
- ・ 常時介護を必要とする状態に至るごとに1回 28事業所 (43.1%)
- ・ その他 13事業所

2回を限度

特別な事情がない限り1回

回数について定めていない

同一事由につき、介護が必要な状態に至るごと

介護を必要とする者につき通算1年間の範囲内

具体的に定めていない、その状況によって?

介護休業法の定める期間

無給

3) 介護休業制度の取得可能期間について

介護休業制度が「ある」事業所で、取得可能期間について回答のあった47事業所のうち最も多かったのは「連続3ヶ月まで」で42.6%（20事業所）でした。次に「通算（のべ）93日まで」が34.0%（16事業所）で続き、「通算（のべ）94日以上」が19.1%（9事業所）、「連続2か月まで」が4.3%（2事業所）という順でした。9割以上の事業所が介護休業を2か月以上、連続または通算で取得できるような制度にしています。

介護休業期間	計	連続2か月 まで	連続3か月 まで	通算93日 まで	通算94日 以上	その他
事業所数	47	2	20	16	9	0
%	100.0%	4.3%	42.6%	34.0%	19.1%	0%

3) 男性の介護休業取得について

介護休業制度が「ある」65事業所のうち、今までに男性で介護休業を取得した者が「いる」事業所は4事業所で、6.2%という低い割合でした。育児休業と同様に介護休業の取得も圧倒的に女性が多いことが推測されます。

今までに男性で介護休業を取得した者が

- ・いる 4事業所（6.2%）
- ・いない 61事業所（93.8%）

4) 期間雇用者の介護休業取得について

回答のあった58事業所のうち、「一定の条件を満たしていれば取得できる」事業所は31事業所あり、介護休業制度が「ある」65事業所のうち47.8%を占め、約半数の事業所で取得可能であることがわかりました。

期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も育児休業を取得

- ・一定の条件を満たしていればできる 31事業所（53.4%）
- ・できない 27事業所（46.6%）

問5 子の看護休暇制度について

1) 子の看護休暇制度の有無について

子の看護休暇制度について、「ある」と回答したのは33事業所の30.0%で、「ない」と回答した61事業所（55.5%）の約半数でした。「検討中」と回答のあった16事業所（14.5%）も含め、両立支援や次世代育成支援の一環として制度化に取り組む事業所が増えてきていると思われます。

業種別にみてもみると、制度が「ある」のは金融・保険業の100%が最も高く、次いでその他が50.0%、製造業の37.8%となっています。逆に制度が「ない」割合は運輸・通信業が最も高く76.9%、建設業が71.4%、卸・小売・飲食業が64.7%と続いています。

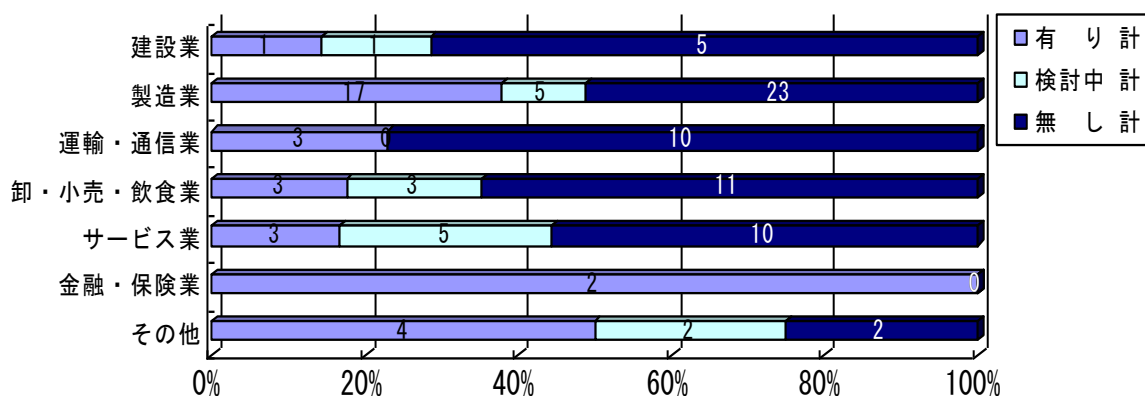
また、事業所の規模別にみてもみると、大企業では83.3%、中企業では28.6%、小企業では25.5%の事業所で導入されており、大企業と中・小企業で制度化に大きな差がみられました。

【子の看護休暇制度】

(社)

業 種	有 り				検 討 中				無 し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	1	0	1	0	5	4	1	0
製造業	17	4	8	5	5	0	4	1	23	14	9	0
運輸・通信業	3	2	1	0	0	0	0	0	10	3	7	0
卸・小売・飲食業	3	3	0	0	3	3	0	0	11	7	4	0
サービス業	3	2	1	0	5	3	2	0	10	5	5	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	4	1	3	0	2	1	1	0	2	1	1	0
合 計	33	14	14	5	16	7	8	1	61	34	27	0

子の看護休暇制度構成



2) 対象となる子どもの年齢について

看護の対象となる子どもの年齢で、一番多かったのは「小学校就学前」と回答した26事業所で、子の看護休暇制度がある33事業所のうち78.8%を占めました。次いで多かったのが「18歳未満」という事業所で、4事業所12.1%でした。

対象となる子	計	小学校就学前	小学生まで	中学生まで	18歳未満
事業所数	33	26	2	1	4
%	100.0%	78.8%	6.1%	3.0%	12.1%

3) 子の看護休暇の取得可能日数について

子の看護休暇制度が「ある」33事業所で、1年度につき取得可能な日数を「5日」と回答した事業所が最も多く、29事業所で約9割を占めました。次に「6日以上」が3事業所(9.1%)で続き、「4日以内」が1事業所(3.0%)という順でした。

子の看護休暇を1年度につき取得できるのは

- ・ 4日以下 1事業所 (3.0%)
- ・ 5日 29事業所 (87.9%)
- ・ 6日以上 3事業所 (9.1%)

4) 男性の子の看護休暇取得について

子の看護休暇制度が「ある」33事業所のうち、今までに男性で子の看護休暇を取得した者が「いる」事業所は2事業所で、6.1%という低い割合でした。育児休業や介護休業と同様に子の看護休暇の取得も圧倒的に女性が多いことが推測されます。

今までに男性で子の看護休暇を取得した者が

- ・いる 2事業所 (6.1%)
- ・いない 31事業所 (93.9%)

問6 療養休暇制度について

療養休暇の「ある」事業所は少なく、回答のあった113事業所中の26.6% (30事業所) で、「ない」と回答した71事業所 (62.8%) の半分以下でした。

業種別にみてみますと、制度が「ある」のは運輸・通信業の41.7%が最も高く、次いで製造業が33.3%、サービス業の31.6%となっています。逆に制度が「ない」割合は金融・保険業が最も高く100%、建設業が87.5%、その他が75.0%と続いています。

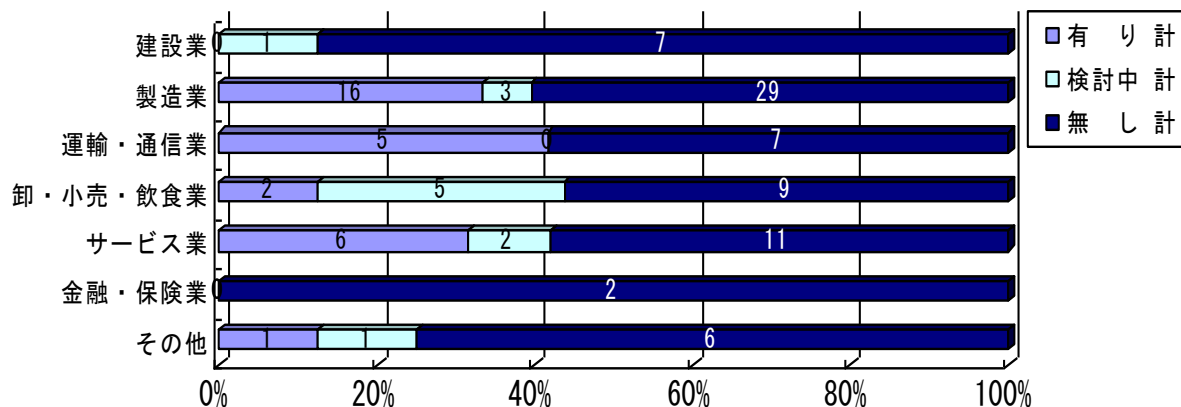
また、事業所の規模別にみてみますと、療養休暇制度が「ある」事業所の割合は大企業では33.3%、中企業で33.3%、小企業で19.6%となっており、全体的に低くなっています。

【療養休暇制度】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	1	1	0	0	7	5	2	0
製造業	16	3	11	2	3	0	2	1	29	16	10	3
運輸・通信業	5	3	2	0	0	0	0	0	7	3	4	0
卸・小売・飲食業	2	2	0	0	5	4	1	0	9	6	3	0
サービス業	6	3	3	0	2	1	1	0	11	6	5	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0
その他	1	0	1	0	1	0	1	0	6	2	4	0
合計	30	11	17	2	12	6	5	1	71	39	29	3

療養休暇制度構成



問7 ボランティア休暇制度について

1) ボランティア休暇制度の有無について

ボランティア休暇制度の「ある」事業所は非常に少なく、回答のあった115事業所中の8.7% (10事業所) でした。「検討中」と回答した8事業所 (7.0%) と合わせても2割に満たず、8割を超える97事業所で制度「なし」という結果でした。

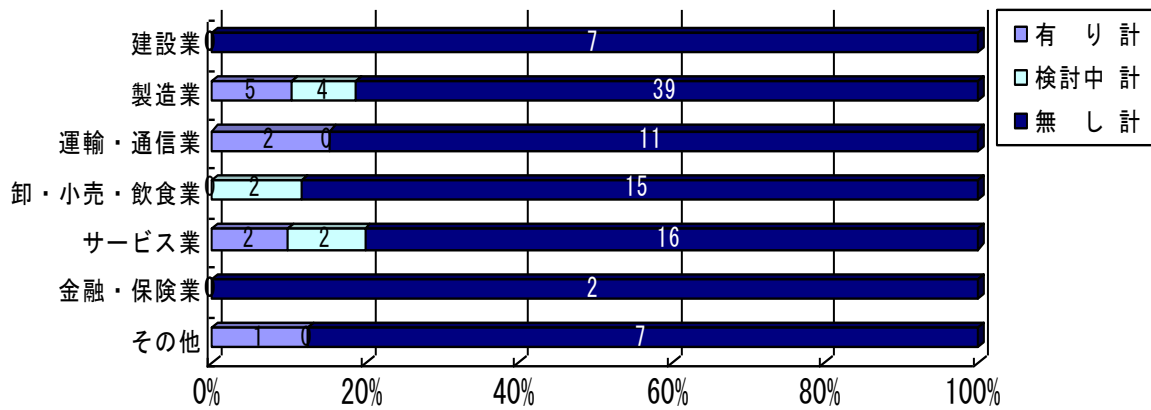
業種別でみると、制度が「ある」のは最も高くても運輸・通信業の15.4%で、逆に制度が「ない」割合は建設業と金融・保険業で100%となっています。

【ボランティア休暇制度】

(社)

業 種	有 り				検 討 中				無 し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5	2	0
製造業	5	0	4	1	4	1	1	2	39	18	18	3
運輸・通信業	2	2	0	0	0	0	0	0	11	3	8	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	2	2	0	0	15	11	4	0
サービス業	2	1	1	0	2	2	0	0	16	8	8	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	7	2	5	0
合 計	10	3	6	1	8	5	1	2	97	48	46	3

ボランティア休暇制度構成



2) ボランティア休暇の取得可能日数について

ボランティア休暇制度が「ある」10事業所に、1年度につき取得可能な日数を尋ねたところ、「6日以上」と回答した事業所が最も多く、4事業所でした。

ボランティア休暇を1年度につき取得できるのは

- ・ 4日以下 3事業所 (30.0%)
- ・ 5日 3事業所 (30.0%)
- ・ 6日以上 4事業所 (40.0%)

問8 リカレント休暇制度について

1) リカレント休暇制度の有無について

リカレント休暇制度の「ある」事業所は非常に少なく、回答のあった114事業所中、1.8%の2事業所だけでした。

2) リカレント休暇の取得可能期間について

リカレント休暇制度が「ある」2事業所に、取得可能な最長期間を尋ねたところ、「6か月以上1年未満」と「1年以上」がそれぞれ1事業所ずつでした。

リカレント休暇を取得できる最長期間は

- ・ 3か月未満 0事業所
- ・ 3か月以上6か月未満 0事業所
- ・ 6か月以上1年未満 1事業所 (50.0%)
- ・ 1年以上 1事業所 (50.0%)

3) リカレント休暇の助成制度について

リカレント休暇取得者に対する助成制度は、「ある」「なし」がそれぞれ1事業所でした。

リカレント休暇取得者に対する助成制度は

- ・ ある 1事業所 (50.0%) <助成内容： 記入なし >
- ・ ない 1事業所 (50.0%)

問9 定年制について

1) 定年制の有無について

定年制については、102事業所(87.9%)が導入しており、前回調査とほぼ同じ割合でした。業種別にみてもみると、制度が「ある」のは金融・保険業の100%が最も高く、次いで製造業が97.9%、その他の88.9%の順となっています。逆に制度が「ない」割合は建設業が最も高く62.5%、サービス業が20.0%と続いています。

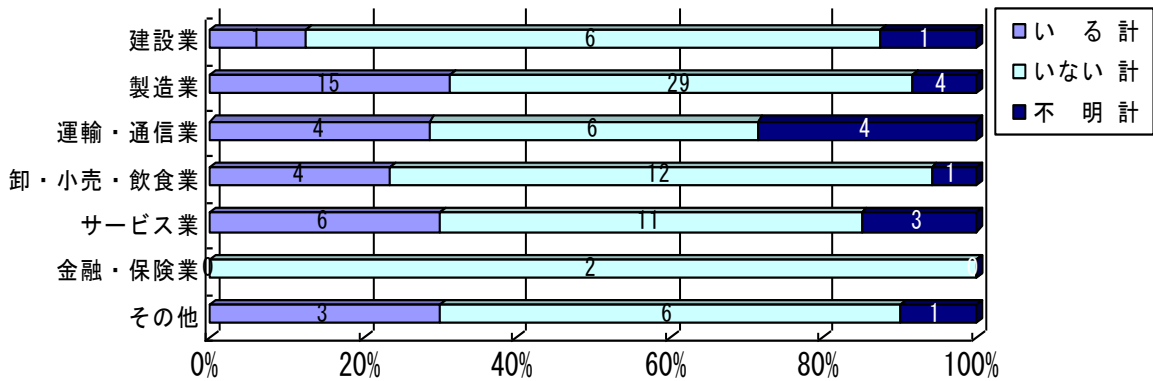
また、事業所の規模別にみてもみると、定年制が「ある」事業所の割合は大企業では100%、中企業で94.2%、小企業で81.0%となっており、大・中企業の制度導入率が高い結果となりました。

【定年制度】

(社)

業種	ある				ない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	3	2	1	0	5	4	1	0
製造業	46	17	23	6	1	1	0	0
運輸・通信業	11	4	7	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	16	12	4	0	1	1	0	0
サービス業	16	8	8	0	4	3	1	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	8	3	5	0	1	0	1	0
合計	102	47	49	6	14	11	3	0

定年制度延長構成



問10 再雇用制度について

1) 再雇用制度の有無について

再雇用制度については、制度が「ある」事業所は全体の68.1%（81事業所）にのぼり、前回調査に比べ8.8ポイント増加しています。「検討中」と回答した16事業所（13.4%）と合わせると、全体の8割以上を占める結果となりました。

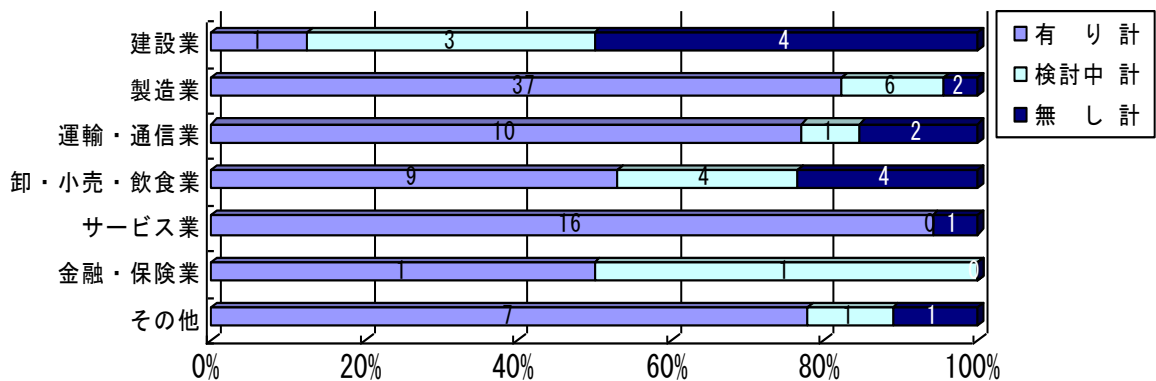
また、事業所の規模別にみえますと、再雇用制度が「ある」事業所の割合は大企業では100%で最も高く、企業規模が小さくなるほど再雇用が難しい傾向となっています。

【再雇用制度】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	3	1	2	0	4	4	0	0
製造業	37	13	18	6	6	3	3	0	2	1	1	0
運輸・通信業	10	4	6	0	1	0	1	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	9	7	2	0	4	3	1	0	4	3	1	0
サービス業	16	7	9	0	0	0	0	0	1	1	0	0
金融・保険業	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	7	3	4	0	1	0	1	0	1	0	1	0
合計	81	35	40	6	16	8	8	0	14	11	3	0

再雇用制度構成



2) 再雇用制度の問題点について

再雇用制度が「ない」と回答のあった事業所に、導入にどのような問題があるか尋ねたところ、あげられた意見は次のとおりでした。

- ・定年制がない 1事業所
- ・全員一律に再雇用するには、人事管理面、賃金体系等の大幅な見直しを必要とするため 1事業所
- ・労働時間が短いので他の社員との折り合いが難しい 1事業所
- ・高齢化による仕事の不向き 1事業所

問11 新卒者採用について

1) 平成15年4月以降の採用について

前回調査年度（平成14年度）以降の新卒者の採用状況について質問したところ、採用を行った事業所は41事業所あり全体の約三分の一にとどまっていることがわかりました。

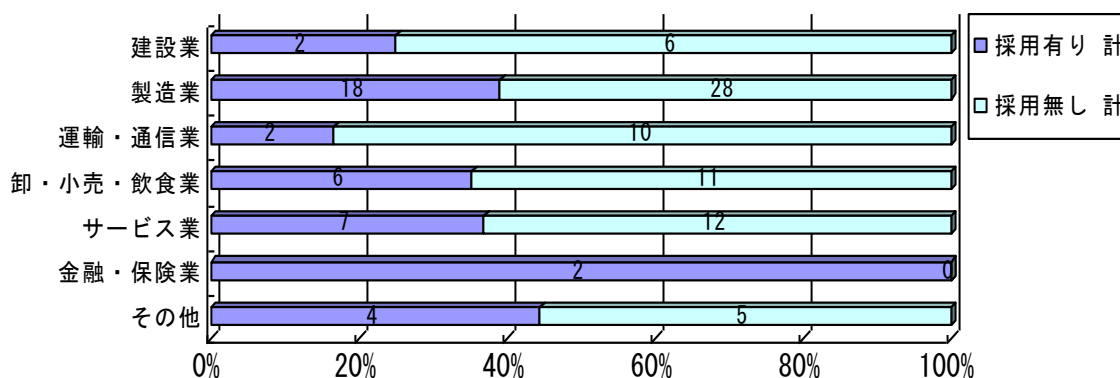
回答のあった113事業所を業種別にみてみますと、金融・保険業で最も高く100%が採用を行っており、次いでその他が44.4%、製造業が39.1%と続いています。

【新卒者採用】

(社)

業種	採用有り				採用無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	2	1	1	0	6	5	1	0
製造業	18	5	8	5	28	13	14	1
運輸・通信業	2	2	0	0	10	3	7	0
卸・小売・飲食業	6	4	2	0	11	9	2	0
サービス業	7	3	4	0	12	8	4	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	4	1	3	0	5	2	3	0
合計	41	17	19	5	72	40	31	1

新卒者採用構成



2) 最終学歴別採用状況について

各年度の採用合計人数をみてみますと、平成15年度以降の新卒者の採用は、わずかですが増加してきているようです。

新卒者の採用状況を最終学歴別にみると、大学卒が最も多く、総数508人のうち45.7%(232人)を占めており、次いで高校卒32.9%(167人)となっています。各年度の内訳では、高校卒の占める割合が平成17年度にそれまでの30%弱から40%超に一気に10ポイント以上増加していたのが特徴的でした。

採用者の男女比をみますと、総数では男性73.2%、女性26.8%で、ほぼ3対1となっており、圧倒的に男性の割合が多くなっています。

【採用内訳】

(人)

		高校卒	短大卒	大学卒	その他	計	合計
15年	男	36	1	52	27	116	150
	女	7	13	9	5	34	
16年	男	45	5	70	4	124	181
	女	7	1	11	38	57	
17年	男	54	4	71	3	132	177
	女	18	8	19	0	45	
計	男	135	10	193	34	372	508
	女	32	22	39	43	136	
合計		167	32	232	77	508	

3) 来年度の採用について

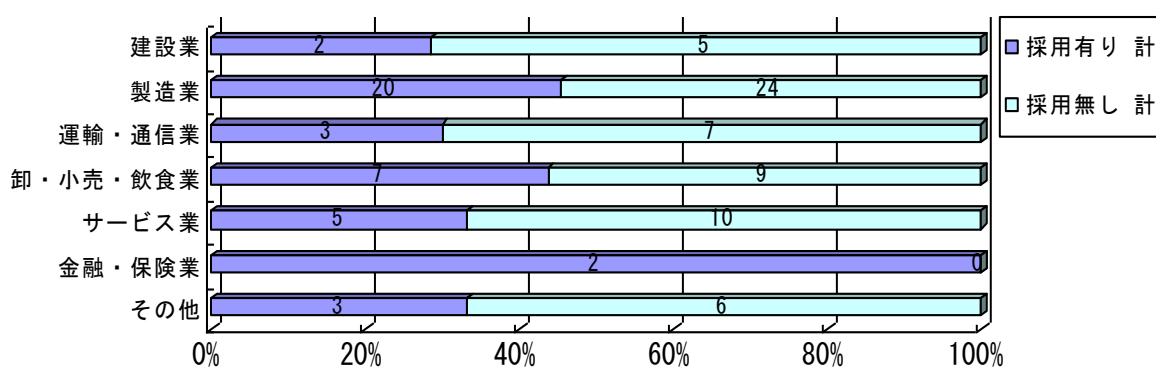
18年4月以降の新卒者の採用については、全体の51.3%にあたる61事業者が採用の「予定なし」としており、前回調査(48.9%)とほぼ同率でした。また、大企業では100%が採用の「予定あり」と回答しているのに対し、中・小企業では採用を控える事業所が多いという結果になりました。

【平成18年度の採用について】

(社)

業種	採用有り				採用無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	2	1	1	0	5	5	0	0
製造業	20	4	10	6	24	14	10	0
運輸・通信業	3	2	1	0	7	2	5	0
卸・小売・飲食業	7	5	2	0	9	7	2	0
サービス業	5	2	3	0	10	6	4	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	3	1	2	0	6	2	4	0
合計	42	16	20	6	61	36	25	0

平成18年度の採用予定



問12 障害者・外国人の雇用について

1) 障害者の雇用状況について

障害者の雇用については、「雇用している」事業所が全体の31.1%にあたる37事業所あり、前回調査時より5.2ポイント増加しています。事業所の規模別で見ますと、大企業が100%、中企業が43.4%、小企業で13.3%という状況でした。

雇用人数は全事業所で98人あり、前回比26人増と大幅に増加しました。製造業が73人（前回比24人増）で最も多く、次いでその他の10人（前回比9人増）となっています。

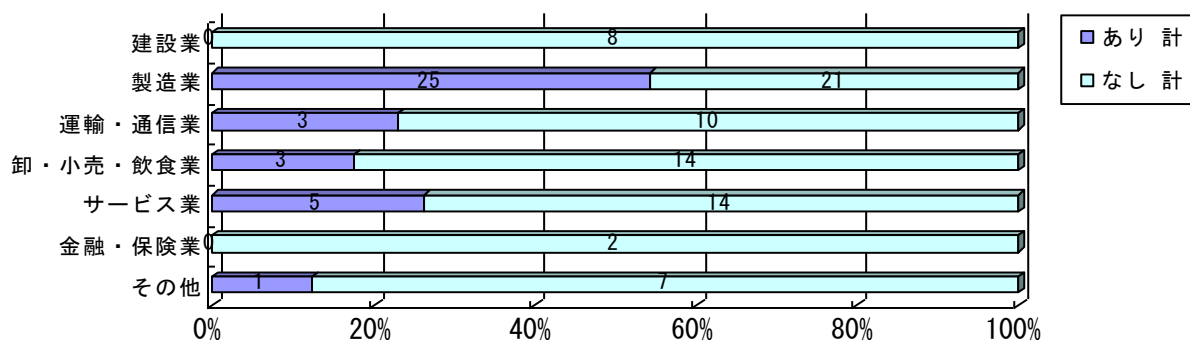
【障害者雇用について】

(社)

業種	あり				なし			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	8	6	2	0
製造業	25 (73)	5 (5)	14 (22)	6 (46)	21	13	8	0
運輸・通信業	3 (6)	0	3 (6)	0	10	5	5	0
卸・小売・飲食業	3 (3)	2 (2)	1 (1)	0	14	11	3	0
サービス業	5 (6)	1 (1)	4 (5)	0	14	9	5	0
金融・保険業	0	0	0	0	2	1	1	0
その他	1 (10)	0	1 (10)	0	7	3	4	0
合計	37 (98)	8 (8)	23 (44)	6 (46)	76	48	28	0

※ () 内の数値は障害者の雇用人数です。

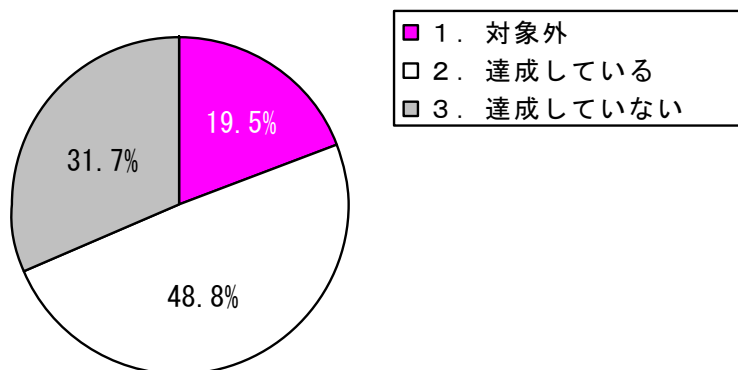
障害者雇用状況



2) 障害者の法定雇用率の達成状況について

『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づく障害者雇用率については、回答のあった41事業所中20事業所(48.8%)が達成し、達成していない事業所は13事業所(31.7%)でした。対象外の事業所(8事業所)を除いた割合では60%に達しており、障害者の雇用促進についてはかなり意識が高いと思われます。

法定雇用率の達成状況



3) 外国人の雇用状況について

外国人の雇用については、「雇用していない」事業所が多数を占め、「雇用している」事業所は全体の13.4%にあたる16事業所で、前回調査(11.9%)とほぼ同率でした。業種別で見ますと、雇用している事業所の割合が最も高いのは製造業で、約3割の事業所で雇用がありました。

雇用人数は全事業所で56人あり、前回比24人増と大幅に増加しました。製造業が44人で最も多く、前回調査時(19人)の2倍以上に増えています。次いで、その他の11人(前回比2人増)となっています。

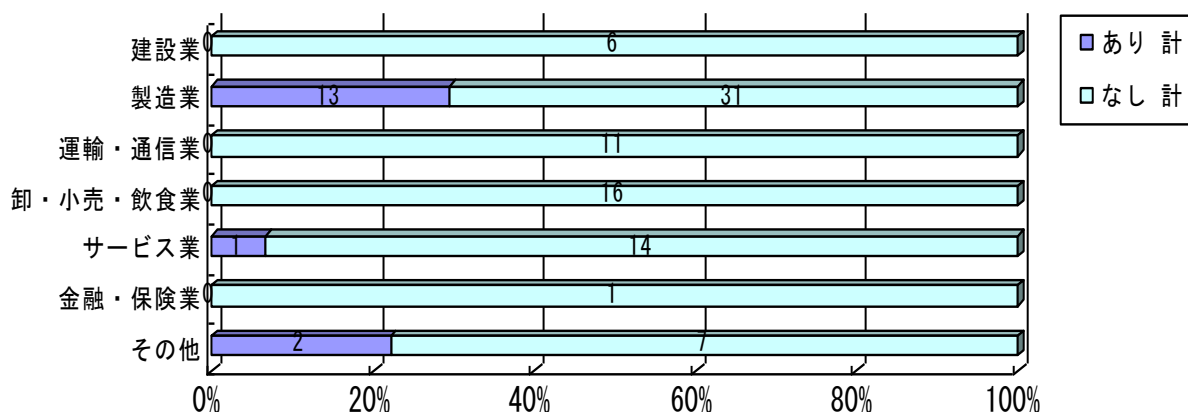
【外国人雇用について】

(社)

業 種	あり				なし			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	6	5	1	0
製造業	13 (44)	5 (31)	5 (6)	3 (7)	31	11	17	3
運輸・通信業	0 (0)	0	0 (0)	0	11	4	7	0
卸・小売・飲食業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	16	12	4	0
サービス業	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0	14	8	6	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	0	1	0
その他	2 (11)	0	2 (11)	0	7	3	4	0
合 計	16 (56)	5 (31)	8 (18)	3 (7)	86	43	40	3

※ () 内の数値は外国人の雇用人数です。

外国人雇用状況



問13 退職金制度について

退職金制度が「ある」事業所は、全体の74.8%にあたる89事業所で、多くの事業所で種類は様々ですが制度を導入していることがわかりました。制度が「ある」割合を業種別で見ますと、金融・保険業が100%で最も高く、次いで運輸・通信業が85.7%（12事業所）でした。逆に、制度が「ない」割合が高かったのは建設業の50.0%（4事業所）でした。

また、事業所の規模別で見ますと、大企業で100%、中企業で77.4%、小企業で70.0%となっており、規模によって制度導入に差がみられました。

退職金の準備についてその「種類」と「方法」について尋ねたところ、次のような回答でした。

- <種類>
- ・中小企業退職金制度 12事業所 ※複数回答あり
 - ・特定退職金共済制度 7事業所
 - ・企業年金 13事業所
 - ・適格年金 5事業所
 - ・独自一時金 13事業所
 - ・業種別などの退職金共済制度 3事業所

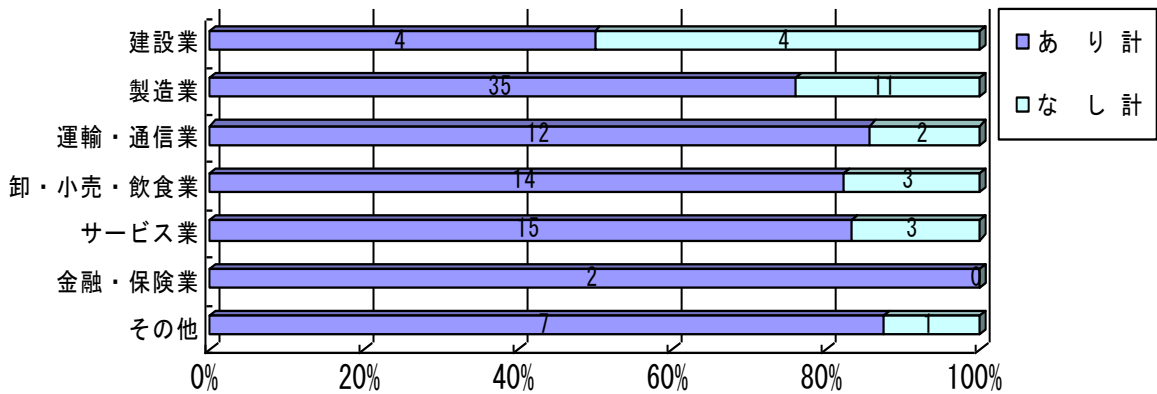
<方法> 準備方法は、共済や年金基金などの外部や企業内（社内）での積み立てによるものがほとんどでした。

【退職金制度について】

(社)

業種	あり				なし			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	4	3	1	0	4	3	1	0
製造業	35	12	17	6	11	6	5	0
運輸・通信業	12	4	8	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	14	11	3	0	3	2	1	0
サービス業	15	8	7	0	3	2	1	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	7	3	4	0	1	0	1	0
合計	89	42	41	6	24	15	9	0

退職金制度



問14 職場健康診断について

職場健康診断については「実施している」事業所は、全119事業所のうち88.2%にあたる105事業所にのびりました。前回調査より3ポイント上昇しています。

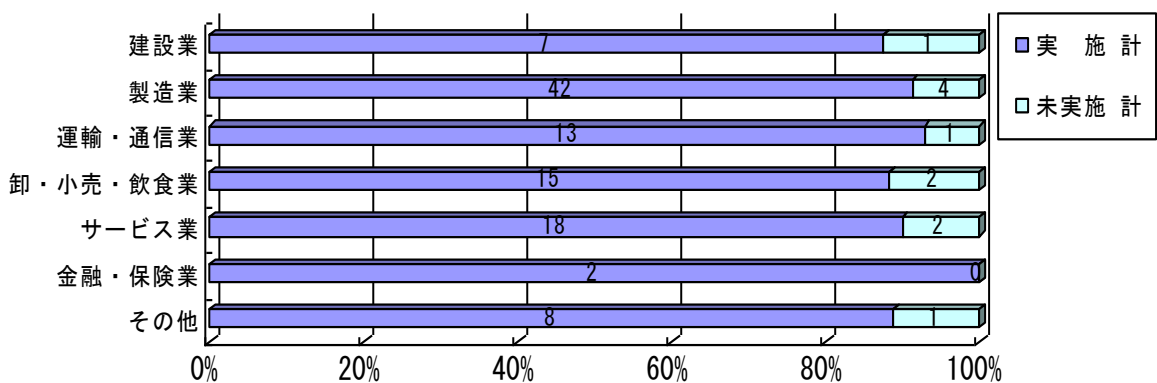
また、事業所の規模別にみてみますと、「実施している」事業所の割合は大企業が100%で最も高く、中企業90.6%、小企業85.0%と企業規模が小さくなるほど実施率が減少傾向にあります。

【職場健康診断の実施】

(社)

業種	実施				未実施			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	7	5	2	0	1	1	0	0
製造業	42	16	20	6	4	2	2	0
運輸・通信業	13	5	8	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	15	11	4	0	2	2	0	0
サービス業	18	10	8	0	2	1	1	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	8	3	5	0	1	0	1	0
合計	105	51	48	6	11	7	4	0

健康診断の実施



問15 福利厚生制度について

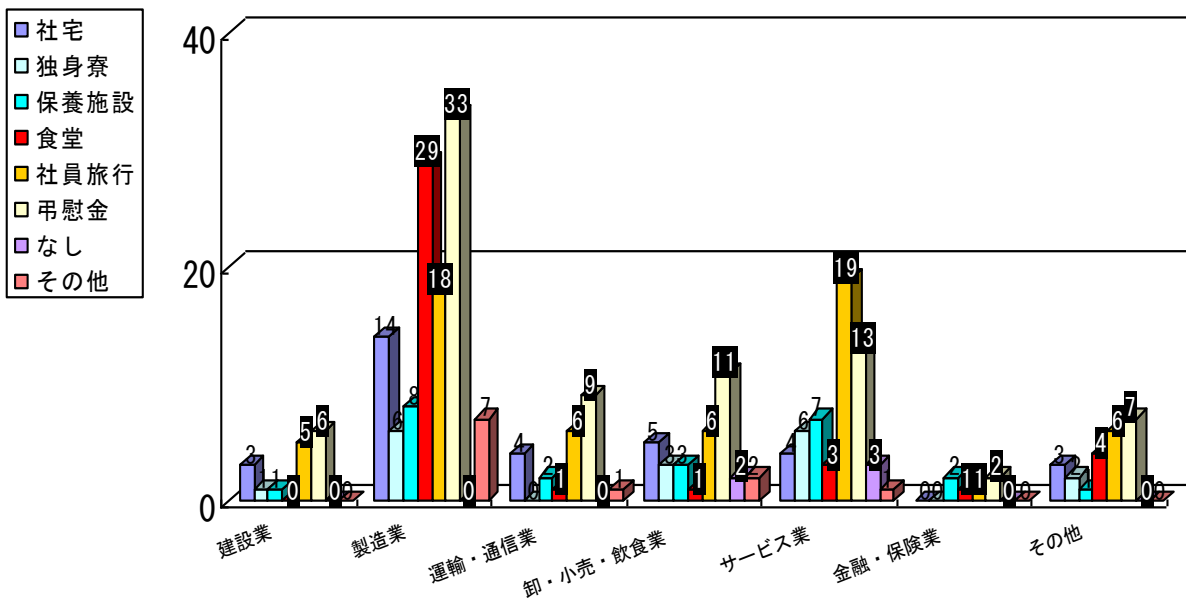
従業員の福利厚生制度についてその内容を尋ねたところ、導入している割合が最も高いものは、弔慰金制度で全体の68.1%にあたる81事業所にあり、次いで社員旅行が61事業所（51.3%）、食堂が39事業所（32.8%）、社宅が33事業所（27.7%）、保養施設24事業所（20.2%）という順になりました。独身寮が前回調査と比べて半分に近い数字だったのが目立ちました。

【福利厚生制度】

(社)

業種	社宅	独身寮	保養施設	食堂	社員旅行	弔慰金	なし	その他
建設業	3	1	1	0	5	6	0	0
製造業	14	6	8	29	18	33	0	7
運輸・通信業	4	0	2	1	6	9	0	1
卸・小売・飲食業	5	3	3	1	6	11	2	2
サービス業	4	6	7	3	19	13	3	1
金融・保険業	0	0	2	1	1	2	0	0
その他	3	2	1	4	6	7	0	0
計	33	18	24	39	61	81	5	11

福利厚生制度の内容



福利厚生制度の「その他」については次のようなものがあげられていました。

- ・住宅関係（家賃補助、住宅ローン補助など） 4事業所
- ・共済会 2事業所
- ・食事代補助 2事業所
- ・各種祝い金・見舞金の支給
- ・旅行補助
- ・傷害保険加入
- ・カフェテリアプラン（選択制）の福利厚生メニュー
- ・福利厚生メニューの外部委託

問16 労働福祉共済事業について

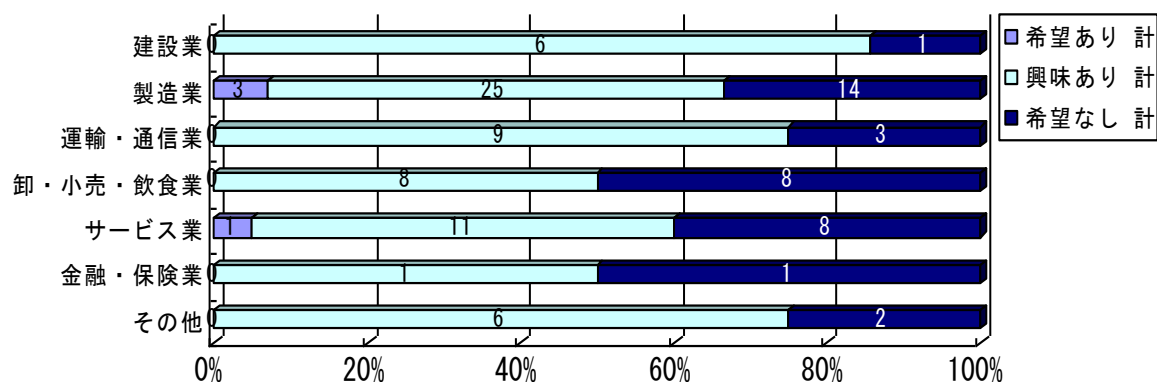
町が従業員のための労働福祉共済事業を実施した場合、各事業所の参加意向について尋ねたところ、「興味はある」と回答した事業所が全体の55.5%にあたる66事業所ありましたが、中・小企業の32.7%の37事業所が「参加しない」という意向でした。「参加する」という事業所は全体の3.4%という低い数字でした。

【労働福祉共済事業】

(社)

業種	参加する				興味あり				参加しない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	6	6	0	0	1	0	1	0
製造業	3	3	0	0	25	6	13	6	14	6	8	0
運輸・通信業	0	0	0	0	9	2	7	0	3	2	1	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	8	4	4	0	8	8	0	0
サービス業	1	1	0	0	11	6	5	0	8	4	4	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0
その他	0	0	0	0	6	2	4	0	2	1	1	0
合計	4	4	0	0	66	26	34	6	37	22	15	0

労働福祉共済事業への参加



問17 男女雇用機会均等法について

1) 男女雇用機会均等法の取り組みについて

男女雇用機会均等法について「取り組んでいる」と回答した事業所は、全体の60.5%にあたる72事業あり、前回調査より2.7ポイントとわずかですが上昇していました。また、「特に取り組んでいない」と回答した事業所も20.2%（前回比2.8%減）となっており、前向きに取り組む事業所が増えてきているようです。

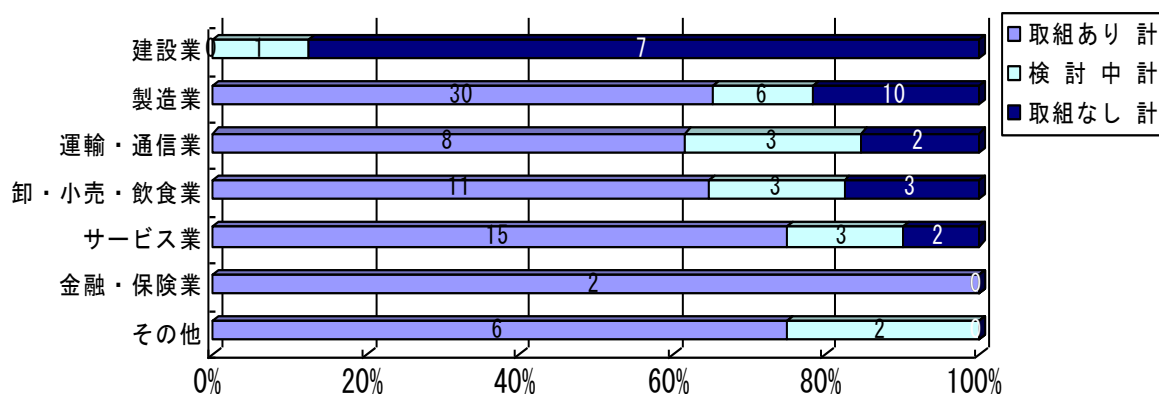
規模別にみえますと、「取り組んでいる」事業所の割合は大企業で100%、中企業で71.7%、小企業で46.7%となっており、規模によって大きな差がみられました。業種別では、金融・保険業100%であったのに対し、建設業が0%と大きな差があり、女性従業員の人数や比率、業務・職務の内容などによって、取り組み方が大きく異なっているようです。

【男女雇用機会均等法】

(社)

業 種	取組あり				検 討 中				取組なし			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	1	0	1	0	7	6	1	0
製造業	30	7	17	6	6	4	2	0	10	7	3	0
運輸・通信業	8	3	5	0	3	1	2	0	2	1	1	0
卸・小売・飲食業	11	9	2	0	3	1	2	0	3	3	0	0
サービス業	15	8	7	0	3	2	1	0	2	1	1	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	6	0	6	0	2	2	0	0	0	0	0	0
合 計	72	28	38	6	18	10	8	0	24	18	6	0

男女雇用機会均等法の取り組み



2) 男女雇用機会均等法の取り組み内容について

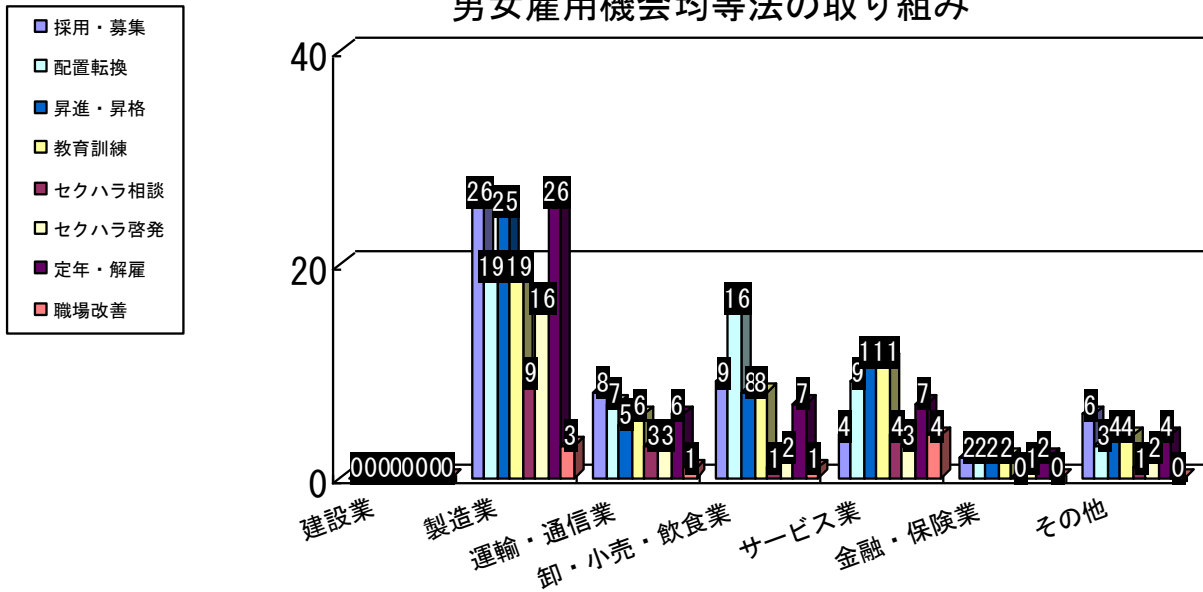
どのような取り組みを行っている事業所が多いのかをみると、最も多かったのが「配置転換」で全体の47.1%にあたる56事業所ありました。以下順に「昇進・昇格」と「採用・募集」が46.2%（55事業所）、「定年・解雇」が43.7%（52事業所）、「教育訓練」が42.0%（50事業所）となっています。

【男女雇用機会均等法】

(社)

業 種	採用・募集	配置転換	昇進・昇格	教育訓練	セクハラ相談	セクハラ啓発	定年・解雇	職場改善
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	26	19	25	19	9	16	26	3
運輸・通信業	8	7	5	6	3	3	6	1
卸・小売・飲食業	9	16	8	8	1	2	7	1
サービス業	4	9	11	11	4	3	7	4
金融・保険業	2	2	2	2	0	1	2	0
その他	6	3	4	4	1	2	4	0
計	55	56	55	50	18	27	52	9

男女雇用機会均等法の取り組み



3) 男女雇用機会均等法に取り組まない理由について

「特に取り組んでいない」と回答のあった事業所にその理由について尋ねたところ、次のような意見があげられました。

- ・業務内容や職種で（力仕事など） 12事業所
- ・男女差別していない（採用・募集など） 7事業所
- ・勤務時間（夜間） 3事業所
- ・女性の継続雇用が難しい 1事業所
- ・特になし 1事業所

問18 企業保育施設の状況について

1) 企業保育施設の設置の有無について

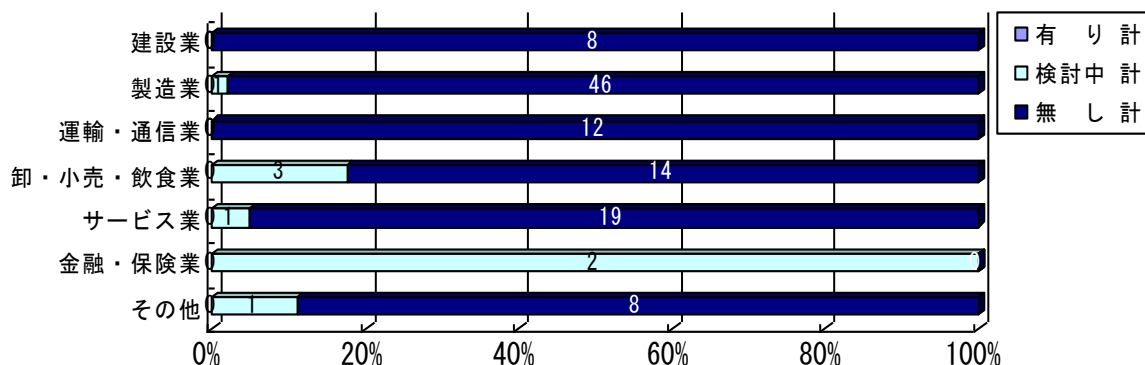
企業保育施設については、「設置してある」事業所は前回調査では1事業所ありましたが、今回は全くありませんでした。また、「検討中」の事業所も全体の6.7%（8事業所）しかなく、大多数（89.9%）が「なし」という状況でした。

【企業保育施設状況】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	8	6	2	0
製造業	0	0	0	0	1	1	0	0	46	18	22	6
運輸・通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	12	5	7	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	3	2	1	0	14	11	3	0
サービス業	0	0	0	0	1	1	0	0	19	10	9	0
金融・保険業	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	1	0	0	8	2	6	0
合計	0	0	0	0	8	6	2	0	107	52	49	6

企業保育施設状況



2) 保育施設を設置しない理由について

保育施設を「設置していない」理由について尋ねたところ、次のような回答がありました。

- ・必要がない 26事業所
- ・資金がない、経費がかかる 15事業所
- ・対象者がいない、少ない 14事業所
- ・設置する場所がない 8事業所
- ・要望がない 7事業所
- ・社員が高齢のため 3事業所
- ・職種上 3事業所

問19 経営・雇用調整について

1) 経営状況について

各事業所の景気・業績については、1年前と比較して「変わらない」と回答した事業所が最も多く、全体の42.9%にあたる51事業所でした。また、「上向き」と回答した事業所は19.3%（23事業所）あり、前回調査の6.7%から12.6ポイントも上昇しています。

前回調査時には「下向き」と回答した事業所が一番多く、全体の57%も占めていましたが、この3年間で景気・業績が少しずつ回復の兆しを示してきているようです。

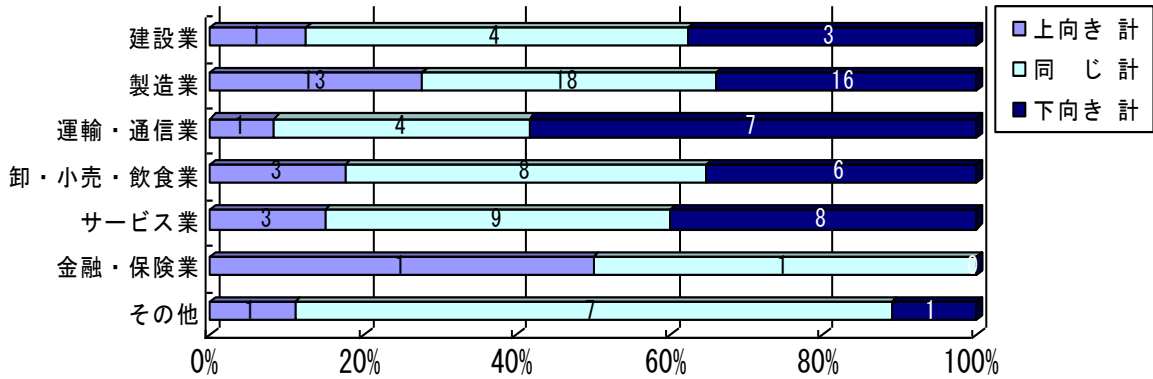
しかし、景気・業績の回復がみられるかどうかは、業種によって異なるようで、金融・保険業や製造業では「上向き」と回答した事業所の割合が高かったのに対し、運輸・通信業やサービス業では「下向き」の回答が多くみられました。

【景気・業績】

(社)

業種	上向き				変わらない				下向き			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	4	2	2	0	3	3	0	0
製造業	13	2	8	3	18	8	8	2	16	9	6	1
運輸・通信業	1	0	1	0	4	2	2	0	7	3	4	0
卸・小売・飲食業	3	2	1	0	8	7	1	0	6	4	2	0
サービス業	3	1	2	0	9	6	3	0	8	4	4	0
金融・保険業	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	7	2	5	0	1	1	0	0
合計	23	7	13	3	51	27	22	2	41	24	16	1

経済状況（貴社の景気・業績）



2) 雇用調整について

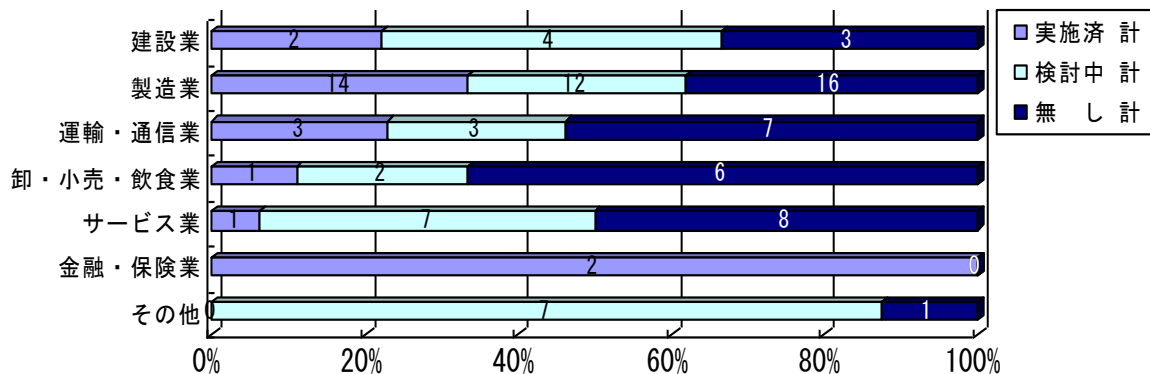
雇用調整については、「特に取り組んでいない」事業所が最も多く41事業所で全体の34.5%を占め、「検討中」が29.4%（35事業所）、「実施している」が19.3%（23事業所）の順となっています。前回調査と比較すると、「実施している」事業所の割合は11.8ポイント減っていますが、「検討中」が13.1ポイント増えており、業績の回復、景気動向などの様子をみている状況ではないかと思われます。

【雇用調整制度】

(社)

業種	実施済				検討中				無し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	2	2	0	0	4	2	2	0	3	3	0	0
製造業	14	5	6	3	12	2	8	2	16	9	6	1
運輸・通信業	3	3	0	0	3	1	2	0	7	3	4	0
卸・小売・飲食業	1	0	1	0	2	1	1	0	6	4	2	0
サービス業	1	0	1	0	7	4	3	0	8	4	4	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	7	2	5	0	1	1	0	0
合計	23	11	9	3	35	12	21	2	41	24	16	1

雇用調整制度



雇用調整を「実施している」事業所に具体的な内容について尋ねたところ、次のような回答がありました。

- ・ 残業抑制 8 事業所
- ・ 賃金抑制 5 事業所
- ・ 早期退職者の募集 4 事業所
- ・ 採用制限 2 事業所

問 20 パートタイム労働者について

1) パートタイム労働者の就業規則の有無について

パート専用の就業規則については、「ある」と回答した事業所が全体の42.0%、「なし」と回答した事業所が21.0%となっています。前回調査と比較すると「なし」が10.9ポイント減少し、「ある」が6.4ポイント増加しました。正社員のものを準用している36事業所と合わせて、何らかの規則を設けて雇用している事業所は7割を超えています。

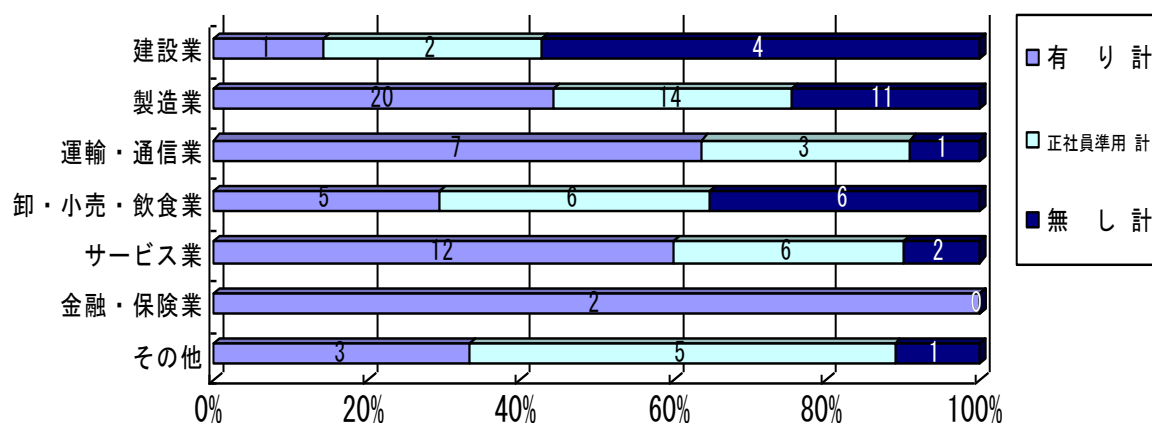
業種別にみてもみますと、パート専用の就業規則がある割合が最も高いのが金融・保険業で、100%でした。

【就業規則の有無】

(社)

業 種	有 り				正社員のものを準用				無 し			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	0	1	0	2	2	0	0	4	4	0	0
製造業	20	3	13	4	14	9	4	1	11	6	5	0
運輸・通信業	7	3	4	0	3	0	3	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	5	2	3	0	6	5	1	0	6	6	0	0
サービス業	12	7	5	0	6	2	4	0	2	2	0	0
金融・保険業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	1	2	0	5	1	4	0	1	1	0	0
合 計	50	17	29	4	36	19	16	1	25	20	5	0

就業規則の有無



2) パートタイム労働者の雇用契約期間について

パートタイム労働者の雇用契約期間をみてみますと、期間を定めている事業所が全体の43.7%（52事業所）あるのに対し、定めてない事業所が47.1%（56事業所）あり、定めてない事業所の方が上回りました。業種別にみても、定めてない事業所の割合が全ての業種で最も多くなっています。

一方、規模別では、事業所の規模が大きくなるにつれて雇用期間を定めている割合が高くなっています。

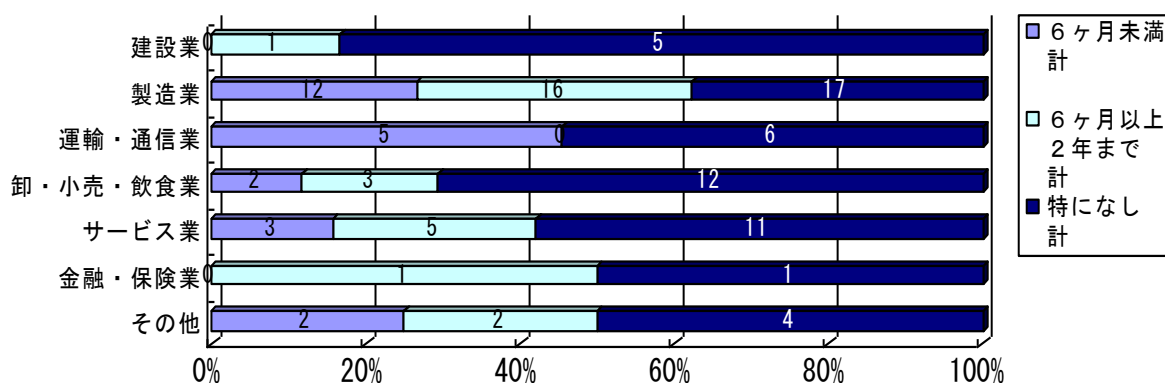
また、雇用契約期間は「6ヶ月未満」と「6ヶ月以上2年未満」でほぼ同数になっており、前回調査時は6.7%（9事業所）だった「6ヶ月未満」と定める事業所数がかなり増えてきています。

【パートタイム雇用契約期間】

(社)

業 種	ある(6ヶ月未満)				ある(6ヶ月以上2年まで)				特になし			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	1	0	1	0	5	5	0	0
製造業	12	4	7	1	16	4	8	4	17	10	7	0
運輸・通信業	5	1	4	0	0	0	0	0	6	3	3	0
卸・小売・飲食業	2	2	0	0	3	3	0	0	12	8	4	0
サービス業	3	0	3	0	5	4	1	0	11	6	5	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0
その他	2	1	1	0	2	0	2	0	4	1	3	0
合 計	24	8	15	1	28	12	12	4	56	33	23	0

パートタイム雇用契約期間



3) パートタイム労働者の平均勤務時間について

パートタイム労働者の1日の平均勤務時間は、「5時間以上8時間未満」が最も多く、全体の48.7%（58事業所）でした。前回調査では48.9%でしたので、ほぼ同じ結果になりました。次いで多いのが、「3時間以上5時間未満」が28.6%（34事業所）で、これも前回調査とほぼ同じでした。

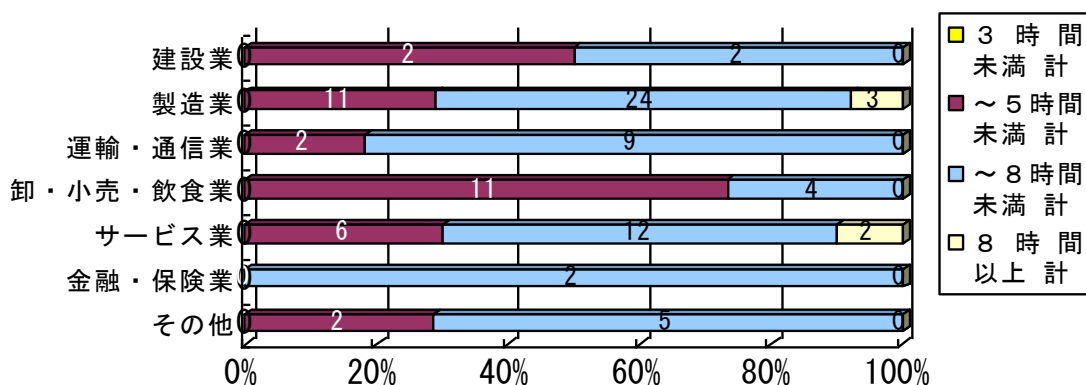
一方、「3時間未満」と「8時間以上」は前回調査ではそれぞれ2.2%でしたが、今回「3時間未満」は全くなくなっており、「8時間以上」は2倍近い4.2%に増えていました。

【パートタイム平均勤務時間】

(社)

業 種	3時間未満				～5時間未満				～8時間未満				8時間以上			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	2	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	11	6	5	0	24	10	10	4	3	0	2	1
運輸・通信業	0	0	0	0	2	1	1	0	9	3	6	0	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	11	9	2	0	4	2	2	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	6	4	2	0	12	6	6	0	2	2	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	2	0	2	0	5	2	3	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	34	21	13	0	58	26	28	4	5	2	2	1

パートタイム平均勤務時間



3) パートタイム労働者の雇用条件について

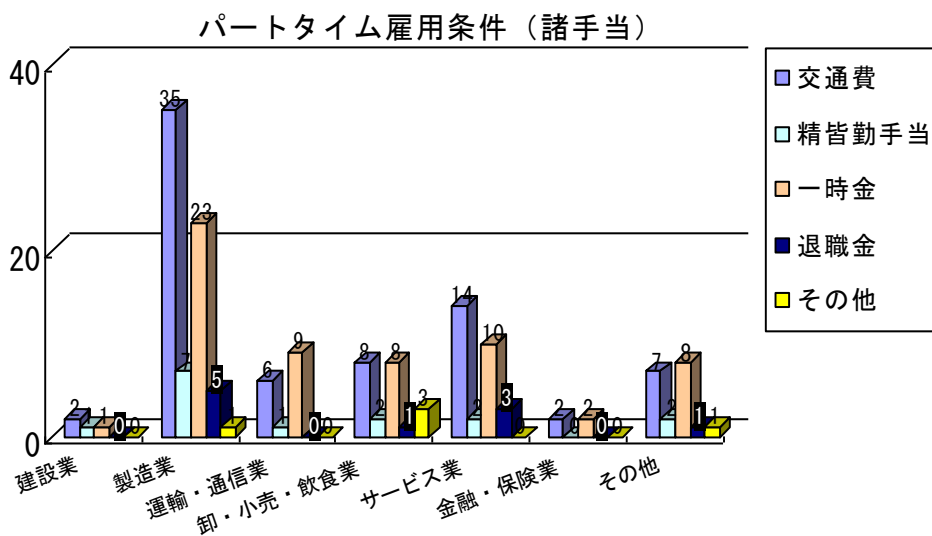
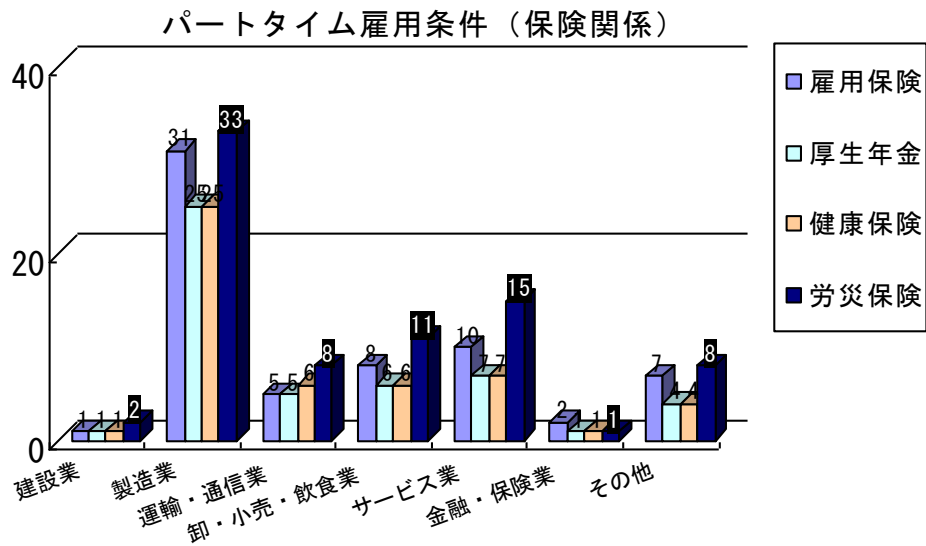
パートタイム労働者の雇用条件をみてみますと、労災保険に加入している事業所は全体の65.5%、雇用保険加入が53.8%、健康保険加入が42.0%、厚生年金加入は41.2%となっています。これらの保険関係に加入している事業所の割合は、全て前回調査より4%～15%ほど増加しており、各種保険の面では労働条件の改善が図られているようです。

また、諸手当関係では、交通費を支給している事業所が全体の62.2%、一時金(賞与)支給が51.3%で、これらも前回調査より12～14%ほど増加していますが、精皆勤手当はほぼ同じで退職手当は2.7%減という結果でした。

【パートタイム雇用条件】

(社)

業 種	雇用保険	厚生年金	健康保険	労災保険	交通費	精皆勤手当	一時金	退職金	その他
建設業	1	1	1	2	2	1	1	0	0
製造業	31	25	25	33	35	7	23	5	1
運輸・通信業	5	5	6	8	6	1	9	0	0
卸・小売・飲食業	8	6	6	11	8	2	8	1	3
サービス業	10	7	7	15	14	2	10	3	0
金融・保険業	2	1	1	1	2	0	2	0	0
その他	7	4	4	8	7	2	8	1	1
計	64	49	50	78	74	15	61	10	5

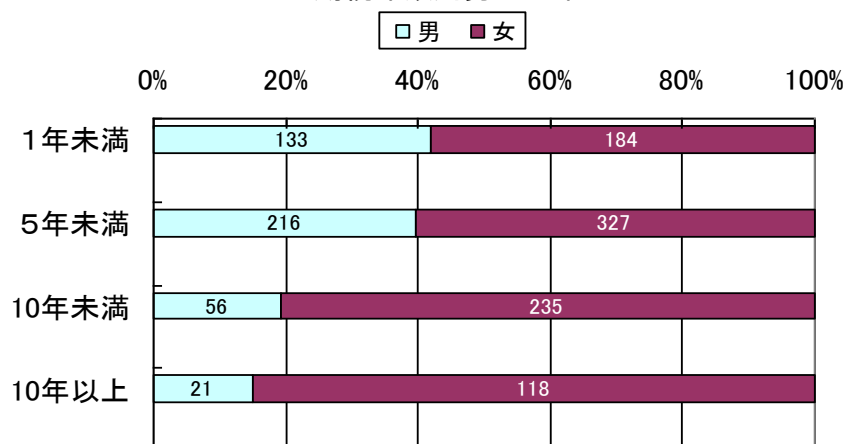


5) パートタイム労働者の勤続年数について

パートタイム労働者について、回答のあった全雇用者数を男女別にみると、男性が33.0%（426人）、女性が67.0%（864人）となっています。前回調査では女性が85.6%を占めていましたので、男性のパートタイム労働者が大幅に増加したため女性の比率が大きくなったと思われます。

また、勤続年数別に男女別の内訳をみてみますと、勤続年数が長くなるにつれて女性の比率が高くなっていました。

勤続年数別男女比率



勤続年数では、「1年以上5年未満」が最も多く42.0%、「1年未満」24.6%、「5年以上10年未満」22.6%、「10年以上」10.8%となっています。勤続5年以下のパートタイム労働者が全体の66.6%、三分の二を占めており、パートタイム労働者の雇用形態は、長期にわたる継続的な雇用が少ないと推測されます。

また、パートタイム労働者の構成を業種別にみえますと、全雇用者数のうち製造業が最も多く、次いで運輸・通信業、卸・小売・飲食業、サービス業の順になっています。雇用人数が少なく、比率で0%となっている業種もあることから、業種によってパートタイム労働者の比重に大きな差が出ているようです。

【パートタイム勤続年数】

(女性)

(人)

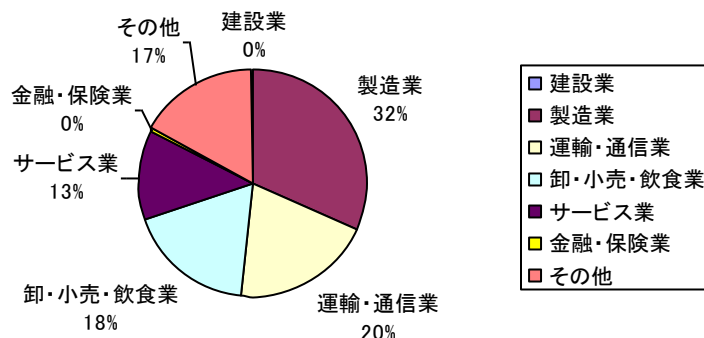
業種	1年未満				5年未満				10年未満				10年以上			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
製造業	70	14	17	39	119	22	47	50	72	19	32	21	49	7	35	7
運輸・通信業	30	2	28	0	62	12	50	0	71	7	64	0	5	0	5	0
卸・小売・飲食業	43	13	30	0	54	26	28	0	34	23	11	0	16	7	9	0
サービス業	19	6	13	0	38	13	25	0	17	0	17	0	22	8	14	0
金融・保険業	1	1	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	21	0	21	0	50	0	50	0	40	0	40	0	26	1	25	0
合計	184	36	109	39	327	76	201	50	235	49	165	21	118	23	88	7

(男性)

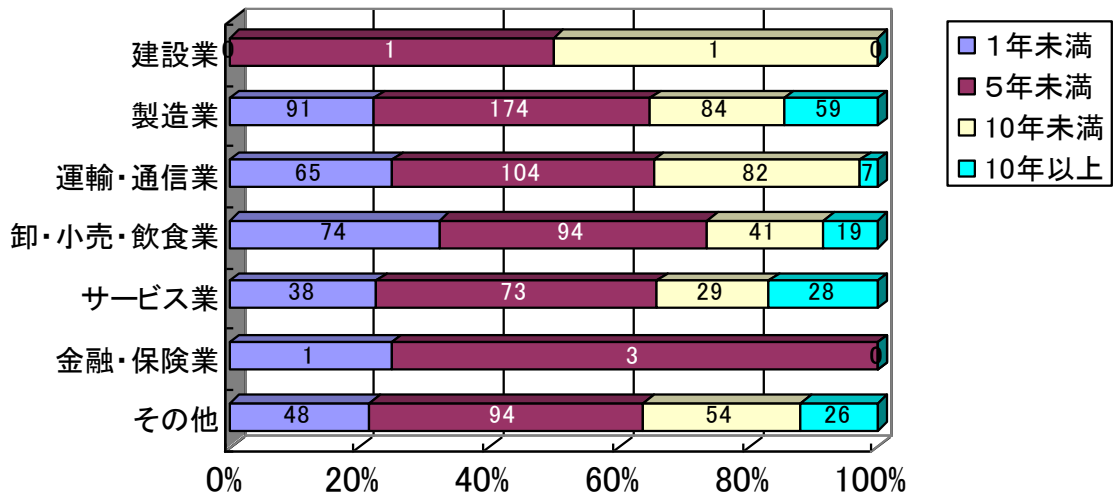
(人)

業種	1年未満				5年未満				10年未満				10年以上			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	21	7	11	3	55	29	21	5	12	9	3	0	10	5	5	0
運輸・通信業	35	1	34	0	42	0	42	0	11	0	11	0	2	0	2	0
卸・小売・飲食業	31	13	18	0	40	17	23	0	7	4	3	0	3	1	2	0
サービス業	19	1	18	0	35	7	28	0	12	0	12	0	6	3	3	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	27	0	27	0	44	0	44	0	14	0	14	0	0	0	0	0
合計	133	22	108	3	216	53	158	5	56	13	43	0	21	9	12	0

パートタイム労働者構成



パートタイム勤続年数(業種別)



パートタイム勤続年数(規模別)

