

平成29年度

寒川町勤労者実態調査  
報告書

寒川町

## 目次

1.調査概要	4
2.結果概要	5
3.詳細結果	14
(1) 事業所の基本属性	
問 1 貴事業所はどの業種に該当しますか。（複数当てはまる場合は主事業をお答えください。）	14
(2) 従業員について	
問 2 年齢別従業員数と平成 26 年 4 月以降に退職された人数（退職時の年齢）をご記入ください。	14
問 3 貴事業所の管理職の人数を記入してください。	15
問 4 貴事業所の平成 27 年 4 月以降の採用実績・予定についてお答えください。	16
(3) 労働条件等	
問 5 労働組合の有無について	19
問 6 一人当たり平均の年間総実労働時間（前年度）について	20
問 7 従業員から労働条件に関する要望を聞ける取組を行っていますか。	22
問 8 産前休暇・産後休暇について、どのように従業員へ周知していますか。	23
問 9 育児休業制度についてお答えください。	23
1) 育児休業制度についてどのように従業員へ周知していますか。	23
2) 育児休業は、最長でどれだけの期間を取得できますか。	24
3) 平成 26 年 4 月以降に、育児休業の対象となった方はいますか。	25
4) 育児休業は期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も取得できますか。	26
問 10 平成 26 年 4 月以降に、育児のための短時間勤務制度を利用した方はいますか。	28
問 11 子の看護休暇制度について	29

1) 子の看護休暇制度について、どのように従業員へ周知していますか。 .....	29
2) 看護休暇の対象となる子どもの年齢は何歳までですか。 .....	29
3) 子の看護休暇は、1年度につき何日まで取得できますか。 .....	31
4) 平成26年度4月以降に、子の看護休暇を取得した方はいますか。 .....	33
問12 介護休業制度についてお答えください。 .....	34
1) 介護休業制度について、どのように従業員へ周知していますか。 .....	34
2) 介護休業は、対象家族一人につき、何回取得できますか。 .....	35
3) 介護休暇は連続または通算で何日取得できますか。 .....	37
4) 平成26年4月以降に、介護休業を取得した方はいますか。 .....	38
5) 介護休業は期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も取得できますか。 .....	40
問13 障害者の雇用状況についてお答えください。 .....	41
問14 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者を雇用していますか。 .....	42
1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者の採用予定はありますか。 .....	43
問15 退職金制度はありますか。 .....	44
1) 退職金制度の種類についてお答えください。（複数回答可） .....	46
問16 従業員の福利厚生制度にどのようなものがありますか。（複数回答可） .....	47
問17 湘南勤労者福祉サービスセンターの参加について .....	48
問18 勤労者福祉について、町で取り組んでほしいことはありますか。 .....	49
1) 取り組んで欲しい内容についてお答えください。 .....	49
問19 ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど）について、内部規定等について .....	50
問20 男女雇用機会均等法に関してどのようなことに取り組んでいますか。（複数回答可） .....	51
1) 取り組んでいない理由は何かありますか（主な理由を一つ） .....	52

問 21	企業内保育施設の設置はありますか。 .....	52
1)	企業内保育施設の設置にあたり、苦勞した点、課題がありましたらお答えください。 .....	53
2)	企業内保育施設を設置しない理由は何かありますか（主な理由を一つ） .....	53
問 22	平成 26 年 4 月以降に労働災害は発生しましたか。 .....	53
問 23	パートタイム労働者専用の就業規則はありますか。 .....	55
問 24	パートタイム労働者専用の雇用契約期間はありますか。 .....	56
問 25	パートタイム労働者の雇用について、該当するものをすべてご記入ください。 .....	58
問 26	パートタイム労働者の勤続年数別の雇用者数についてご記入ください。 .....	59

## 1. 調査概要

### (1) 調査実施主体

寒川町

### (2) 調査対象

町内に所在する従業員 10 名以上の全 304 社

### (3) 調査目的

町内の事業所に勤務する労働者の労働実態を明らかにし、今後の労働行政の基礎資料とすることを目的とする。

### (4) 調査時期

- ・調査基準日：平成 29 年 7 月 1 日
- ・調査の期間：平成 29 年 7 月 14 日～7 月 31 日

### (5) 調査方法

調査票郵送による無記名調査

### (6) 有効回収サンプル数

送付数 290 票

回収 81 票（有効回収率 27.9%）

### (7) 調査内容 全 26 問

- ・事業所の基本属性
- ・従業員について（従業員数や採用状況など）
- ・労働条件等（労働組合の有無、育児休業制度、介護休業制度など）

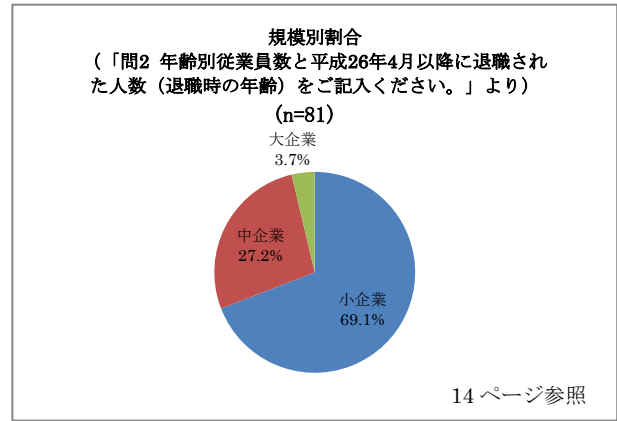
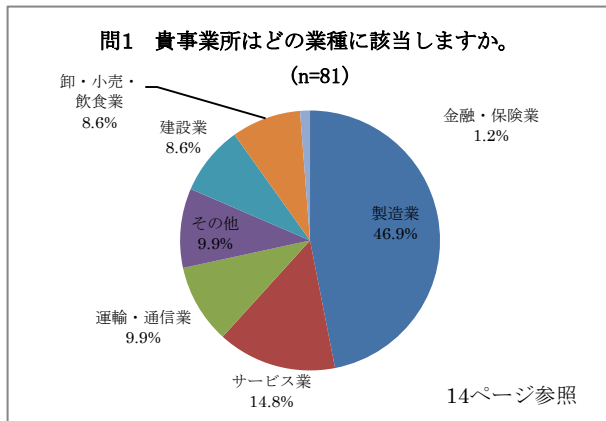
## 2. 結果概要

※各割合は四捨五入で算出しているため、合計が100%とならない場合があります。

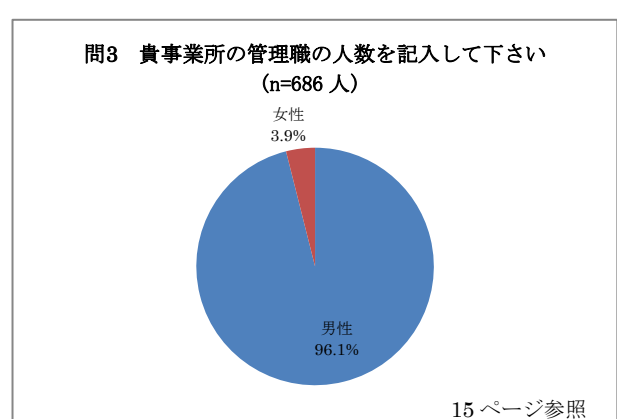
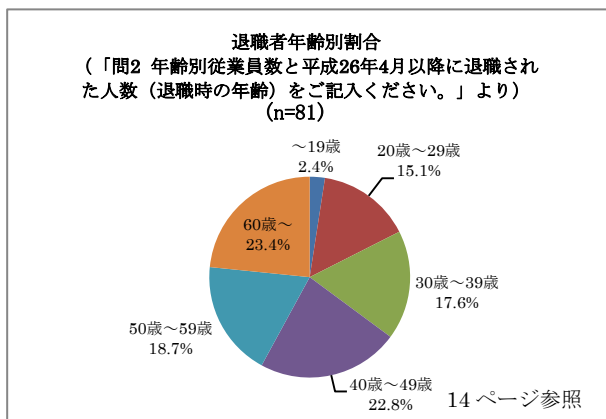
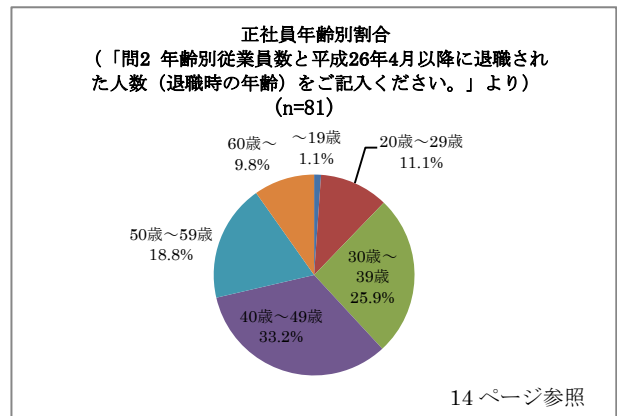
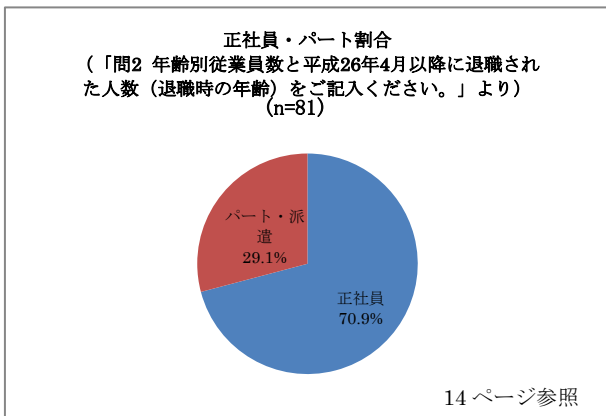
※企業規模は従業員数より、小企業 20 名以下、中企業 21 名～300 名、大企業 301 名以上としています。

※質問に対する回答の有無により、回答事業者数が異なる場合があります。

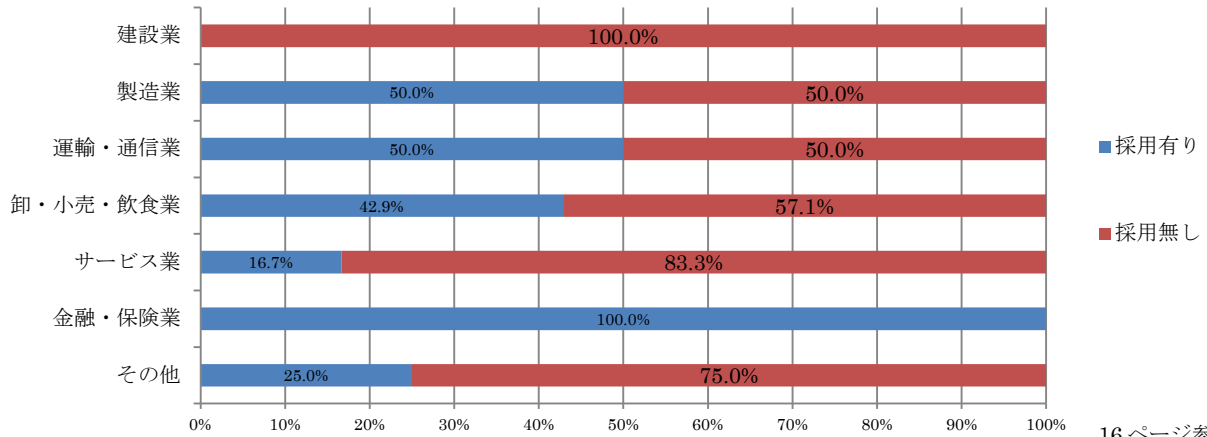
### (1) 回答者属性



### (2) 従業員について

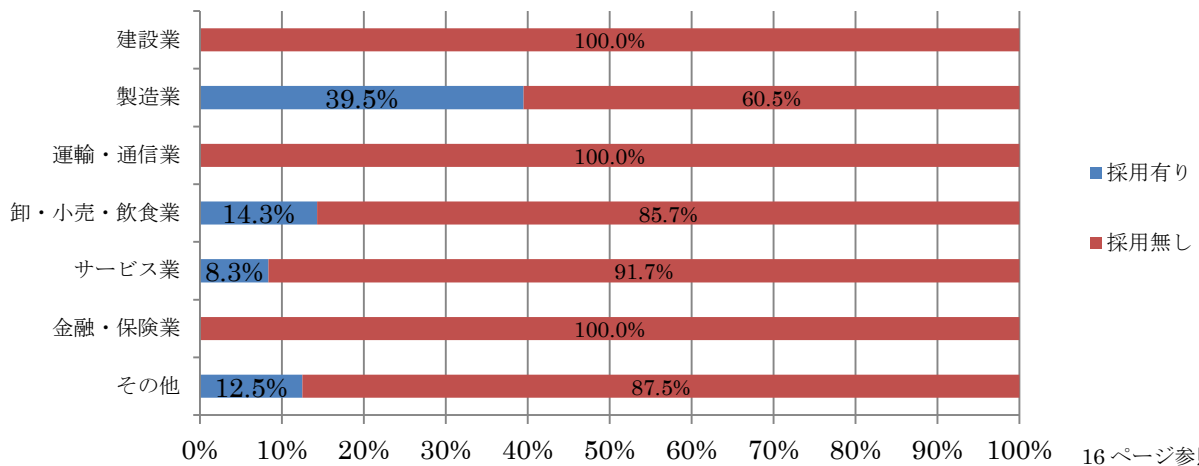


問4 貴事業所の平成27年度以降の採用実績・予定についてお答え下さい。  
(平成27年度・平成28年度実績)



16 ページ参照

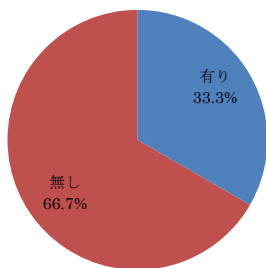
問4 貴事業所の平成27年度以降の採用実績・予定についてお答え下さい。  
(平成29年度予定)



16 ページ参照

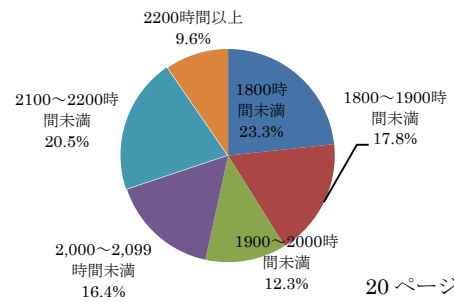
(3) 労働条件について

問5 労働組合はありますか  
(n=81 社)



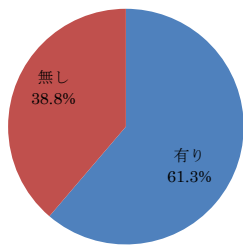
19 ページ参照

問6 1人当たり平均の年間総実労働時間 (前年度) についてお答えください。  
(n=73 社)



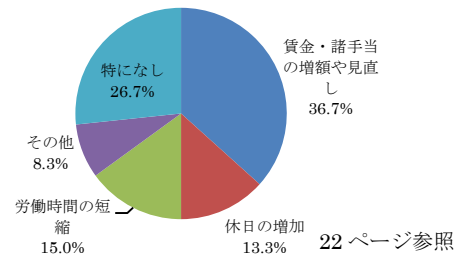
20 ページ参照

問7 従業員から労働条件に関する要望を開ける取組をおこなっていますか。(n=80)



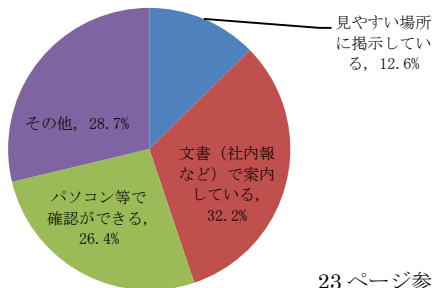
22 ページ参照

問7-(1) 従業員から労働条件の改善に関してどのような要望があったかお答えください。(複数回答可)(n=44)



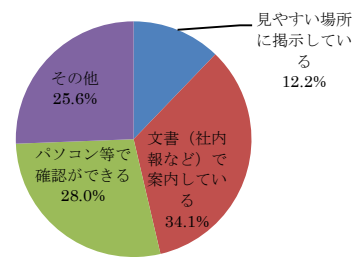
22 ページ参照

問8 産前休暇・産後休暇について、どのように従業員へ周知していますか。(n=74)



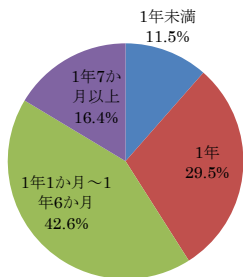
23 ページ参照

問9-(1) 育児休業制度についてどのように従業員へ周知していますか。(n=60)



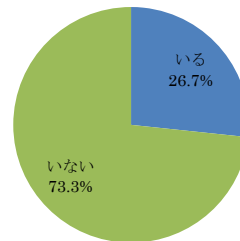
23 ページ参照

問9-(2) 育児休業は、最長でどれだけの期間を取得できますか。(n=61)



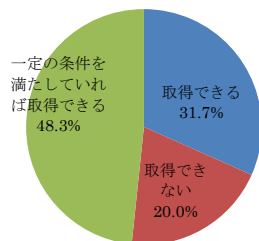
24 ページ参照

問9-(3) 平成26年4月以降に、育児休業の対象となった方はいますか。(n=75)



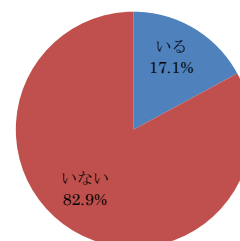
25 ページ参照

問9-(4) 育児休業は期間雇用者(期間を定めて雇用されている者)も取得できますか。(n=60)



27 ページ参照

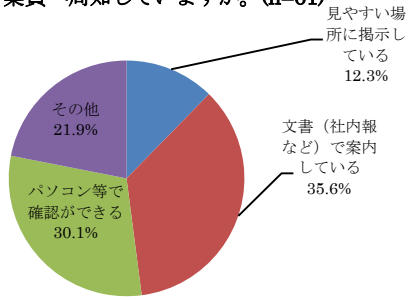
問10 平成26年4月以降に、育児のための短時間勤務制度を利用した方はいますか。(n=76)



28 ページ参照

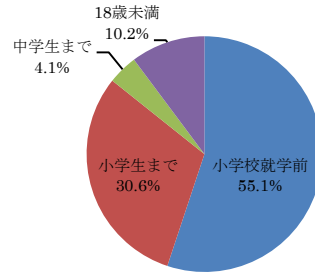


問11 子の看護休暇制度について、どのように従業員へ周知していますか。(n=61)



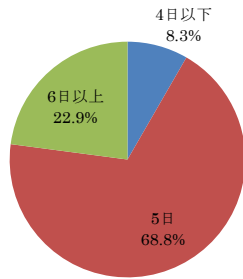
29 ページ参照

問11-(2) 看護休暇の対象となる子どもの年齢は、何歳までですか。(n=49)



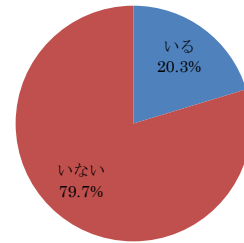
29 ページ参照

問11-(3) 子の看護休暇は、1年度につき何日まで取得できますか。(n=48)



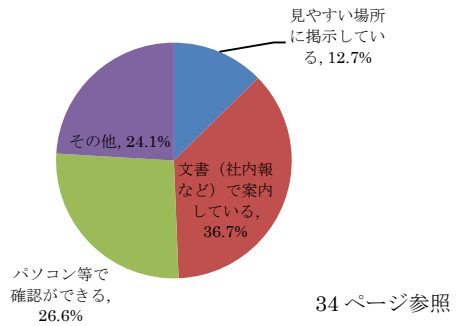
31 ページ参照

問11-(4) 平成26年4月以降に、子の看護休暇を取得した方はいますか。(n=64)



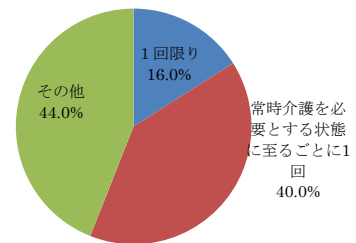
33 ページ参照

問12-(1) 介護休業制度について、どのように従業員へ周知していますか。(n=66)



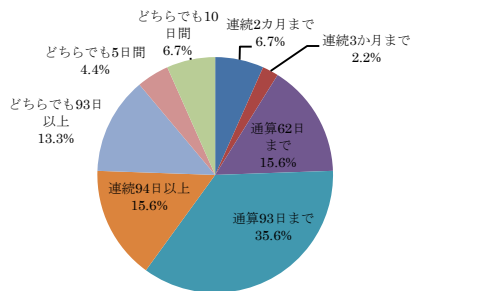
34 ページ参照

問12-(2) 介護休業は、対象家族一人につき、何回取得できますか。(n=50)



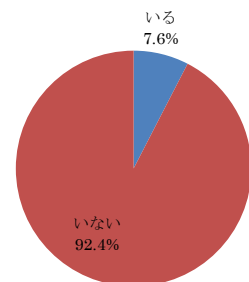
35 ページ参照

問12-(3) 介護休暇は連続または通算で何日取得できますか。(n=45)



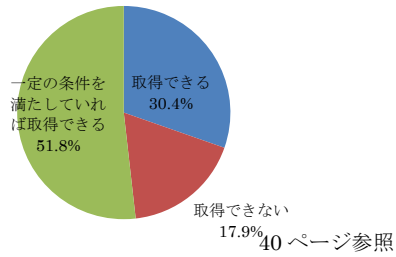
37 ページ参照

問12-(4) 平成26年4月以降に、介護休業を取得した方はいますか。(n=66)



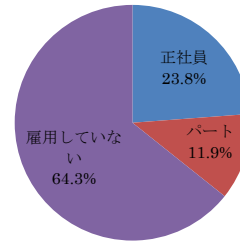
38 ページ参照

問12(5) 介護休業は期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も取得できますか。  
(n=56)



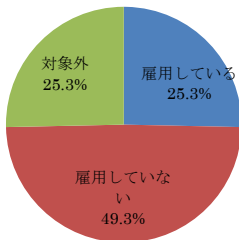
40 ページ参照

問13 障害者の雇用状況について教えてください。(n=79)



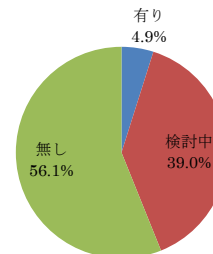
41 ページ参照

問14 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者を雇用していますか。(n=75)



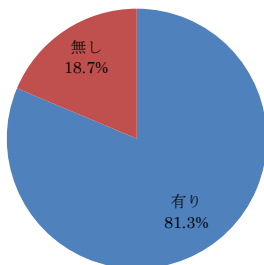
42 ページ参照

問14(1) 今後「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者の採用予定はありますか。(n=41)



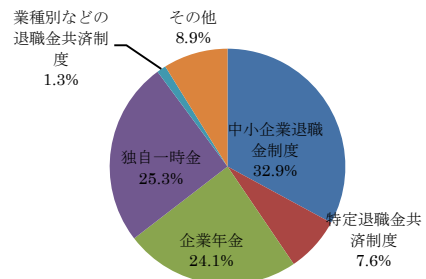
43 ページ参照

問15 退職金制度はありますか。(n=75)



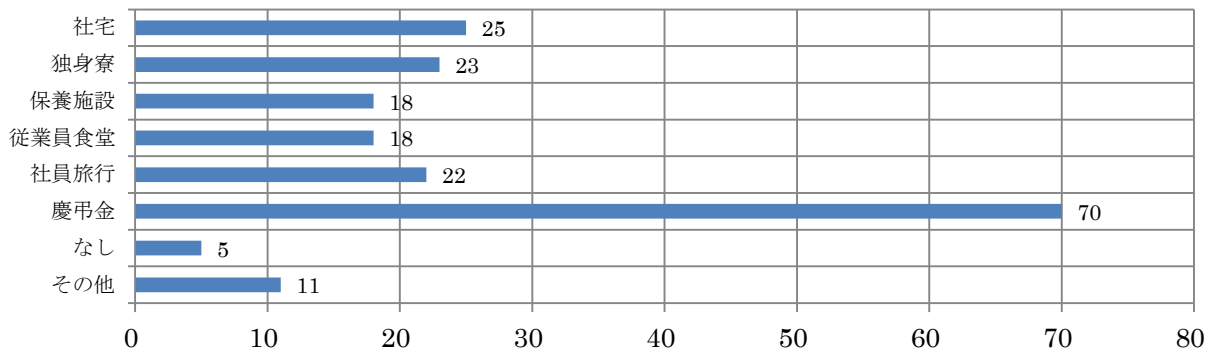
44 ページ参照

問15(1) 退職金制度の種類についてお答えください。(複数回答可)(n=79)



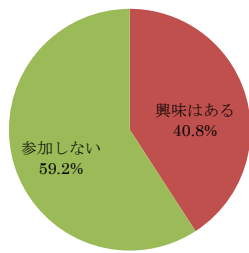
46 ページ参照

問16 従業員の福利厚生制度にどのようなものがありますか。(複数回答可)



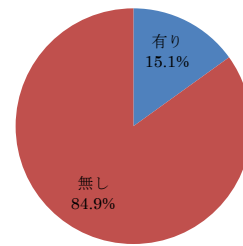
47 ページ参照

問17 湘南勤労者福祉サービスセンターの利用できるようになった場合、貴事業所は参加しますか。(n=71)



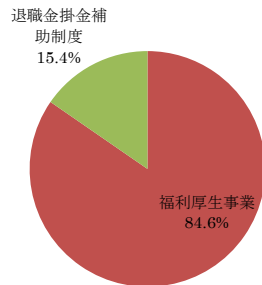
48 ページ参照

問18 勤労者福祉について、町で取り組んで欲しいことはありますか。(n=73)



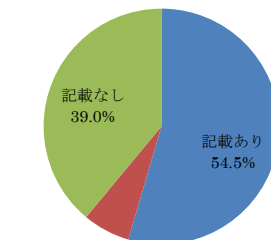
49 ページ参照

問18(1) 取り組んで欲しい内容についてお答えください。(n=13)



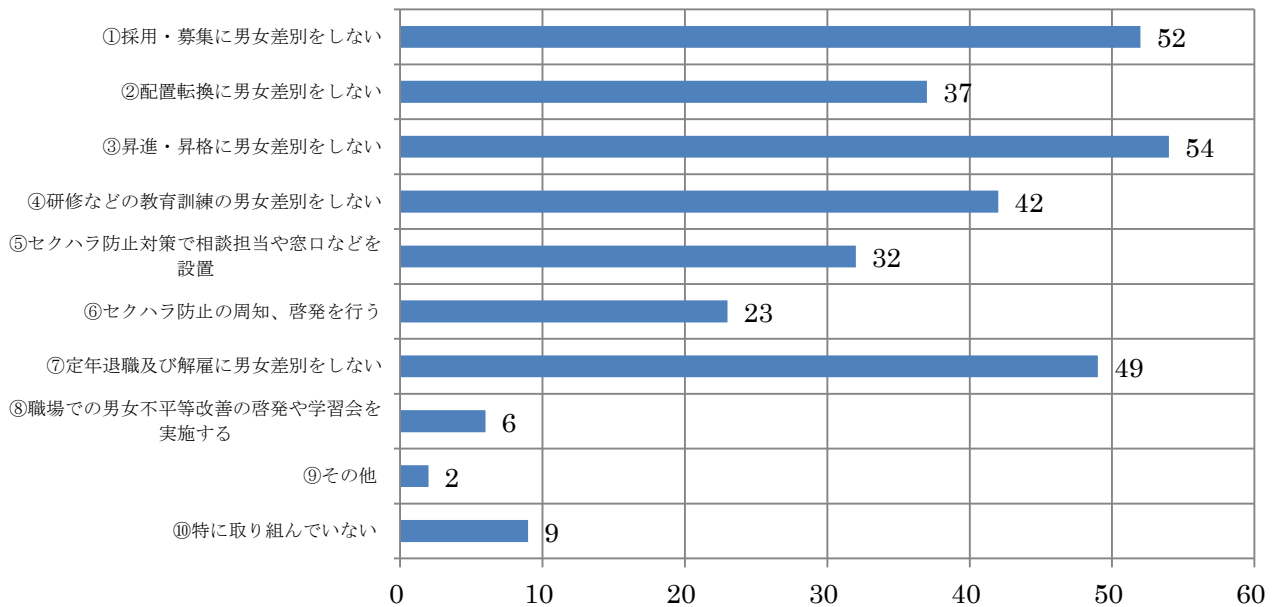
49 ページ参照

問19 ハラスメントについて、内部規定等に防止方針が記載されていますか。(n=77)



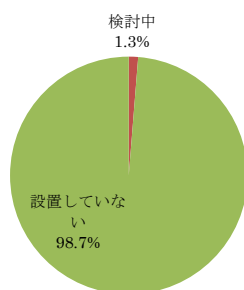
50 ページ参照

問20 男女雇用機会均等法に関してどのようなことに取り組んでいますか。(複数回答可)



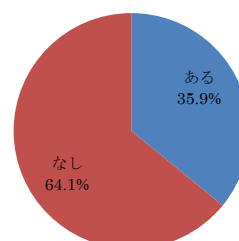
51 ページ参照

問21 企業内保育施設の設置はありますか。(n=79)



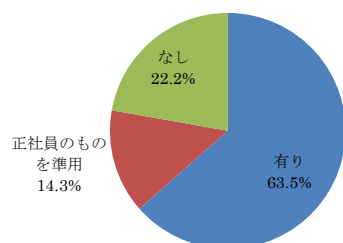
52 ページ参照

問22 平成26年4月以降に労働災害は発生しましたか。(n=78)



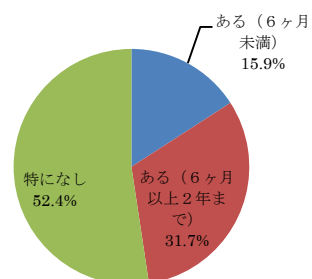
53 ページ参照

問23 パートタイム労働者専用の就業規則はありますか。(n=63)



55 ページ参照

問24 パートタイム労働者専用の雇用契約期間はありますか。(n=62)

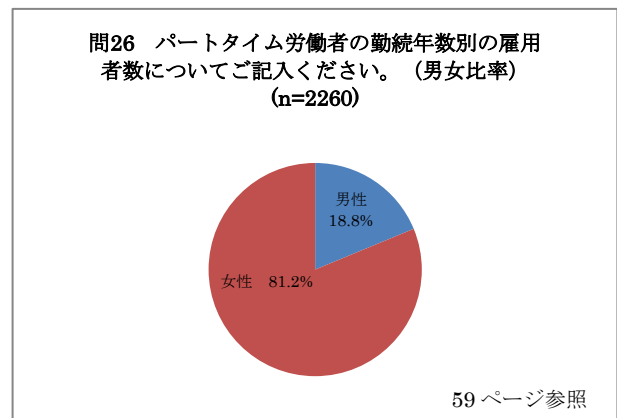
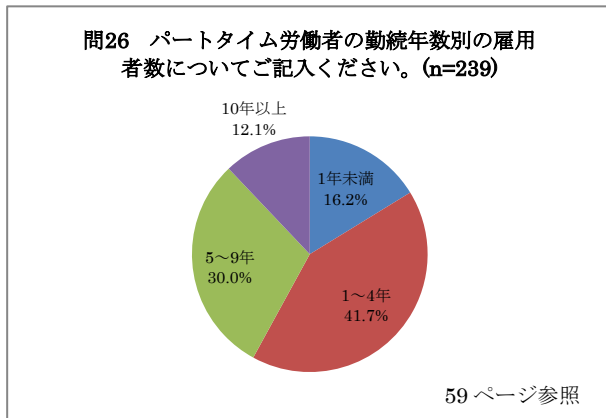


56 ページ参照

問25 パートタイム労働者の雇用について、該当するものすべてご記入ください。

①雇用保険	46
②厚生年金	34
③健康保険	36
④労災保険	39
⑤交通費支給	49
⑥精皆勤手当	5
⑦一時金(賞与)	20
⑧退職金	7
⑨その他	3

58 ページ参照



#### (4) まとめ

##### (i) 回答者属性

今回調査で回答があったのは81事業所となり、その内の約9割が中小企業からの回答となっています。また、業種では前回調査に引き続き製造業の割合が最も多く38事業所(46.9%)となっています。

##### (ii) 従業員について

従業員を男女別に見ますと、男性では正社員の割合が高く、女性ではパートの割合が高い状況となっています。また、正社員に占める管理職の割合で見ますと男性では19.9%に対し、女性は6.1%となっていますが、男女雇用機会均等法に関する質問では「昇進・昇格に男女差別をしない」の取組が最も多いことから、正社員として雇用されても、本人が希望しない、管理職になるまでに退職してしまうなどの本人の意向によるものも多いと考えられます。採用実績・予定では平成28年度から平成29年度にかけて減少しており、採用の必要性の有無なども考慮しなければなりません。今後も人材確保が厳しい状況が続くと見込まれる場合には早期の対策が必要となってきます。

##### (iii) 労働条件

各休業制度については、法で定められている最低基準を満たしている事業所が多いことがわかりました。また、全体の傾向として、前回調査と比較すると、取得者に対する男性の割合は増加傾向となり、期間雇用者の取得についても改善が見られたことから、各休業制度は利用しやすい環境となってきていることがわかります。しかし、法改正による基準の変更などにより、一部の事業所では基準を満たしていない事業所も見受けられました。

障害者雇用については、小企業での雇用率が低い状況となっています。その背景として、障害者を雇用することが義務づけられているのは従業員50名以上の企業となっており、小企業は対象外となることが主な原因と考えられます。また、小企業については、労働組合の組織率や退職金制度の実施率についても、中企業以上の事業所と比較すると低い傾向となっています。県内には個人でも加入可能な合同労働組合や、退職金制度では国が実施している中小企業退職金共済制度があり、こういった制度の周知に合わせて、町が実施する補助制度なども周知していくことが必要だということがわかりました。小企業はその他にも労働時間や福利厚生制度などでも、中企業以上の事業所と比較すると厳しい面があり、小企業に対する対策を検討していく必要があります。

男女雇用機会均等法に関する取組では、男性従業員の割合が多い建設業や製造業については、1社あたりの取組数は少なめとなっています。また、ハラスメントに関する規定の内、セクシュアルハラスメントについては対処方法などの規定化が義務づけられていますが、その他ハラスメントなども含めて、内部規定を設けているかの質問では、「記載あり」と回答した事業所は全体の54.5%となっています。企業内保育施設の設置については、設置していない企業が圧倒的に多く、設置しない理由についても、必要性がない、該当者がいないなどの理由からも、企業に対するニーズは少ないと考えられます。

パートタイム労働者については、前回調査と比較すると、就業規則を規定している事業所割合の増加や、各種保険、手当をパートタイム労働者にも適用としている事業所の増加が見られたことから、パートタイム労働者に対する待遇が改善されていきていると考えられます。

#### (iv) 今後に向けて

現在町では、勤労者福祉の向上、雇用の安定を目的とした各種補助事業や、女性の活躍推進に向けた取組では意識啓発を目的とした講座の開催、その他ハラスメント防止に関する情報提供などを行っています。今回の調査結果から、事業所の業種や規模によって抱えている課題が異なることから、今後は今回の結果をもとに、効果的な情報発信や事業の実施に努めていく必要があります。また、町単独で解決していくことが困難な課題については、近隣市町やハローワークと連携して課題解決に取り組んでいく必要があります。

### 3. 詳細結果

#### (1) 事業所の基本属性

**問1 貴事業所はどの業種に該当しますか。（複数当てはまる場合は主事業をお答えください。）**

**【全体】** 調査対象である事業所の業種別構成を見ますと、製造業が38事業所（46.9%）と最も多く、次いでサービス業12事業所（14.8%）と続いています。以下、運輸・通信業が8事業所（9.9%）、その他が8事業所（9.9%）、建設業、卸・小売・飲食業がそれぞれ7事業所（8.6%）、金融・保険業1事業所（1.2%）の順でした。今回不動産業からの回答はありませんでした。

**【規模別】** 従業員の規模（事業所の規模）別にみると30人以下の小企業が56事業所（69.1%）、31～300人の中企業が22事業所（27.2%）となっています。中小企業が全体の96.3%を占めていることがわかりました。従業員301人以上の大企業は3事業所で全体の3.7%となっています。

#### **【前回との比較】**

前回調査に引き続き製造業の割合は最も多い状況となっていますが、それ以外にも建設業、卸・小売・飲食業、サービス業の割合も前回調査から増加しました。また、規模別にみますと、小企業の割合は前回調査（49.0%）から20.1ポイント増加し、中企業（前回調査45.0%）は17.8ポイント、大企業（前回調査6.0%）は2.3ポイントの減少となりました。

#### **【事業所構成】**

(社)

業種	計	小企業	中企業	大企業
建設業	7	7	0	0
製造業	38	22	15	1
運輸・通信業	8	6	1	1
卸・小売・飲食業	7	4	3	0
サービス業	12	10	2	0
金融・保険業	1	1	0	0
その他	8	6	1	1
合計	81	56	22	3

#### (2) 従業員について

**問2 年齢別従業員数と平成26年4月以降に退職された人数（退職時の年齢）をご記入ください。**

**【男女別】** 従業員の男女比率は、全体では、男性が75.8%、女性が24.2%となっています。雇用形態別でみると、男性は正社員で82.4%を占めているのに対し、女性はパートで65.3%を占めています。

**【年代別】** 年代別で見ると、40代（33.0%）の従業員数の割合が最も高く、続いて30代（25.7%）、50代（18.7%）、20代（11.0%）、60歳以上（10.4%）、19歳以下（1.2%）の順となりました。退職者数の年代別の比率をみてみますと、60歳以上（23.4%）の割合が最も多くなっており、続いて40代（22.8%）、50代（18.7%）30代（17.6%）、20代（15.1%）、19歳以下（2.4%）となりました。

年代別従業員数

(人)

	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～	合計
男性	38	455	1083	1317	717	398	4,008
男性正社員	19	329	968	1,153	610	225	3,304
男性パート	19	126	115	164	107	173	704
女性	24	127	277	427	271	153	1,279
女性正社員	0	70	123	131	79	0	444
女性パート	20	57	154	296	192	116	835
合計	62	582	1,360	1,744	988	551	5,287

※1 従業員：正社員、パート、派遣労働者など雇用契約を結んでいるすべての労働者

※2 パート：1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者（パート。アルバイト含む）

年代別退職者数

(人)

年代	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～	合計
退職者数	37	229	267	346	283	355	1517

業種別従業員数

(人)

業種	合計				男性				女性			
	合計	小企業	中企業	大企業	合計	小企業	中企業	大企業	合計	小企業	中企業	大企業
建設業	87	87	0	0	77	77	0	0	10	10	0	0
製造業	1799	200	1144	455	1451	156	895	400	348	44	249	55
運輸・通信業	684	83	106	495	284	65	74	145	400	18	32	350
卸・小売・飲食業	103	12	91	0	59	9	50	0	44	3	41	0
サービス業	114	57	57	0	47	14	33	0	67	43	24	0
金融・保険業	3	3	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0
その他	1911	16	7	1888	1723	9	7	1707	188	7	0	181
合計	4701	458	1405	2838	3643	332	1059	2252	1058	126	346	586

問3 貴事業所の管理職の人数を記入してください。

【全体】管理職に占める割合では、男性が96.1%、女性が3.9%（前回調査8.0%）となっており、前回に引き続き圧倒的に男性管理職の比率が高くなっています。

【業種別】管理職に占める女性の割合が高かった業種をみますと、10.0%を超えた業種はサービス業（27.3%）が最も高く、次いで卸・小売・飲食業（16.7%）、建設業（14.3%）の順となりました。

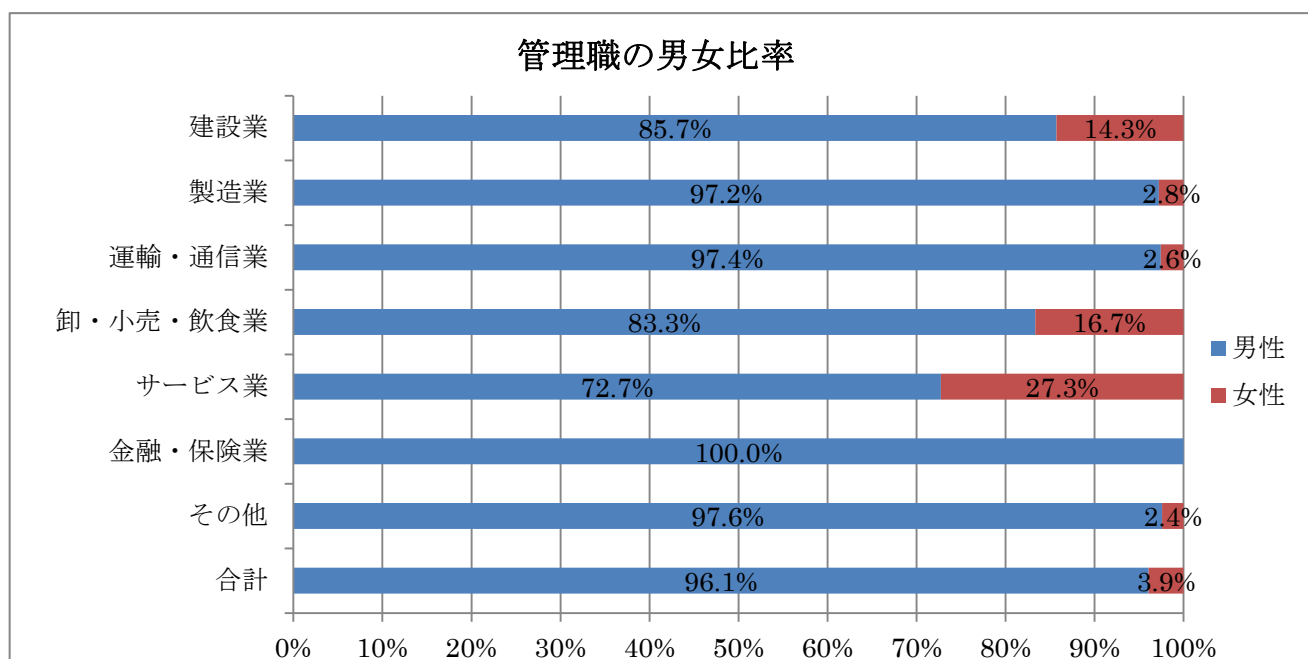
【規模別】管理職に占める女性の割合は、小企業（7.9%）が最も高く、次いで中企業（2.9%）、大企業（0.8%）となりました。

【前回との比較】

女性の管理職の割合は前回調査（8.0%）から4.1ポイント減少しました。業種別では前回同様、サービス業、卸・小売・飲食業が高い傾向となっており前回調査からはサービ



ス業では 16.2 ポイント、卸・小売・飲食業では 10.0 ポイント増加しました。また、建設業も前回調査（0.0%）から大幅に増加しました。



【管理職人数構成】

(人)

業種	合計				男性				女性			
	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	14	14	0	0	12	12	0	0	2	2	0	0
製造業	431	156	187	88	419	149	183	87	12	7	4	1
運輸・通信業	39	33	3	3	38	33	2	3	1	0	1	0
卸・小売・飲食業	12	6	6	0	10	5	5	0	2	1	1	0
サービス業	22	16	6	0	16	10	6	0	6	6	0	0
金融・保険業	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
その他	166	12	3	151	162	9	3	150	4	3	0	1
合計	686	239	205	242	659	220	199	240	27	19	6	2

問 4 貴事業所の平成 27 年 4 月以降の採用実績・予定についてお答えください。

【平成 27・28 年度の比較】

平成 27 年度以降の新卒者の採用状況を見てみますと、採用を行った事業所は 31 事業所あり、全体の 38.3%となりました。採用実績があった割合が 50.0%以上の業種では、金融・保険業（100.0%）、製造業（50.0%）、運輸・通信業（50.0%）となりました。

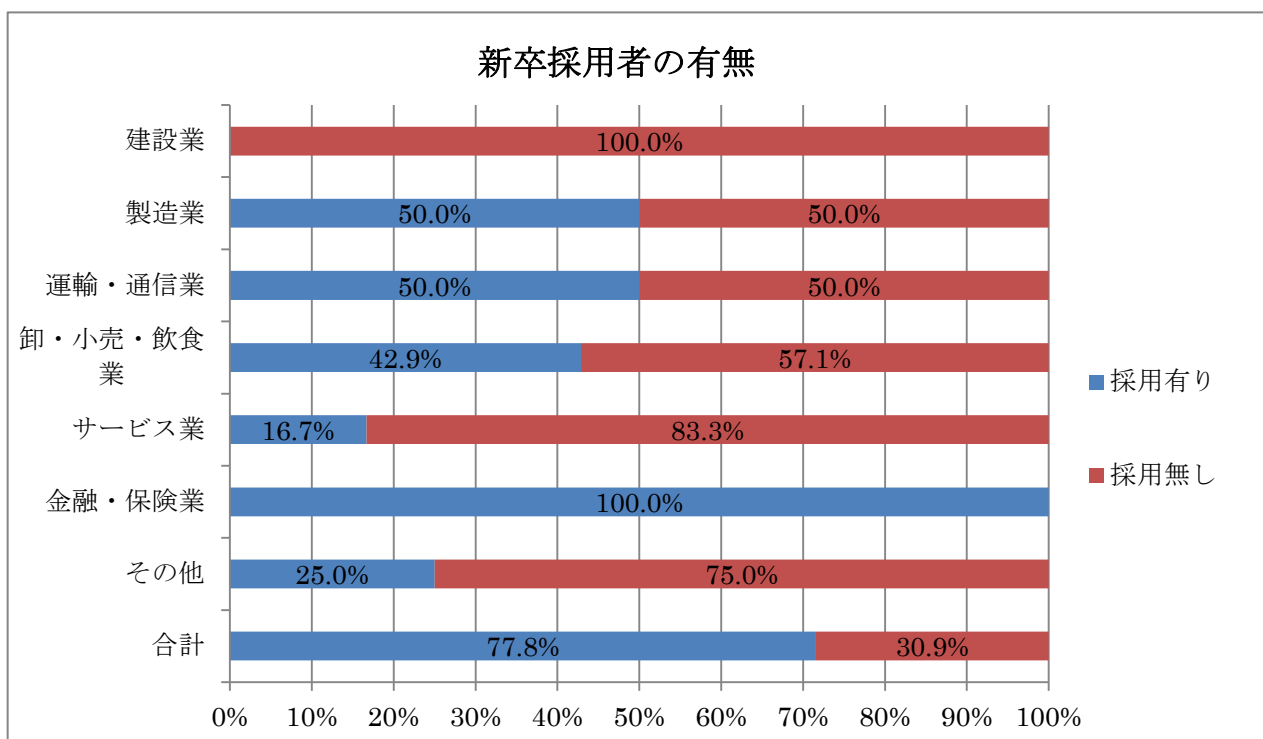
各年度に占める新卒採用者の割合を見ますと、平成 27 年度では 39.9%、平成 28 年度では 44.7%となっており、新卒採用者の占める割合は増加傾向となりました。また、新卒採用者の内訳では、高卒の占める割合が最も高く平成 27 年度で 63.8%、平成 28 年度で 54.2%

となりました。

【平成 29 年度の採用】

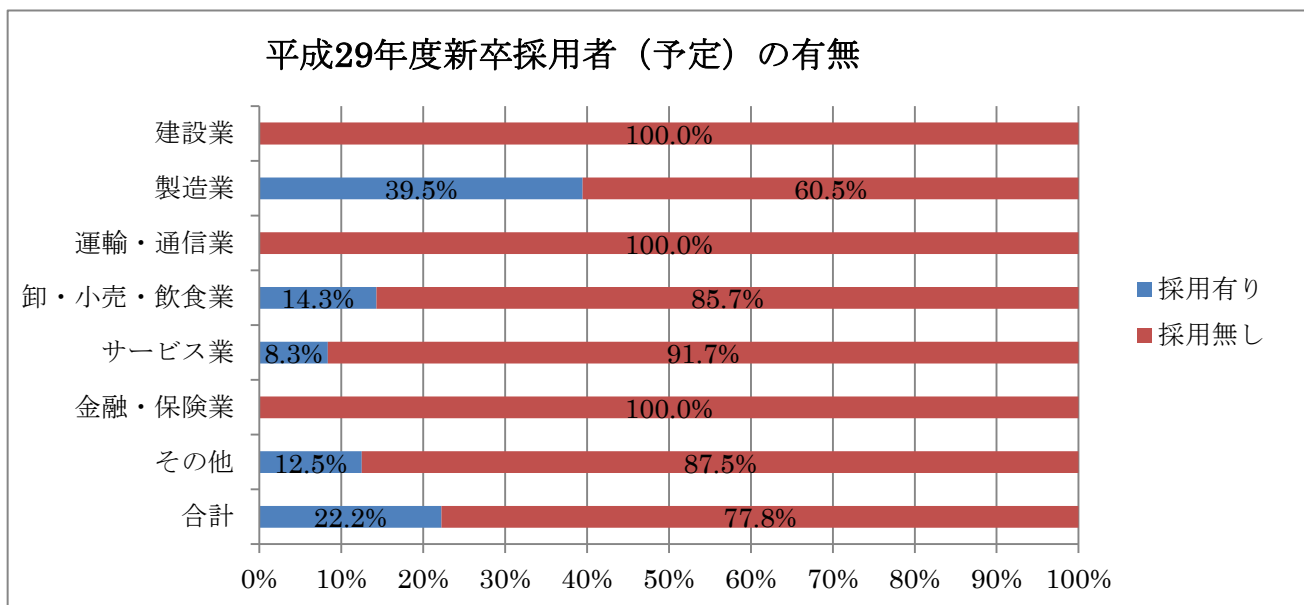
平成 29 年度採用予定のある企業は平成 27, 28 年度から減少し、18 事業所 (22.2%) となっており、それに伴い採用予定数も減少傾向となっています。しかし、新卒採用者に占める大学卒の割合は高くなっており、平成 27 年度からは 5.8 ポイント、平成 28 年度からは 5.5 ポイント増加しました。

業種	有り				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	0	0	0	0	7	7	0	0
製造業	19	9	9	1	19	13	6	0
運輸・通信業	4	2	1	1	4	4	0	0
卸・小売・飲食業	3	2	1	0	4	2	2	0
サービス業	2	1	1	0	10	9	1	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	2	1	0	1	6	5	1	0
合計	31	16	12	3	50	40	10	0



【採用内訳】										(人)
採用年度	性別	既卒者	新卒者					合計		
			高卒	短大卒	大学卒	その他	計			
27年	男	144	63	0	36	3	102	246	353	
	女	68	27	3	9	0	39	107		
28年	男	133	62	2	43	7	114	247	396	
	女	86	34	0	14	15	63	149		
合計		431	186	5	102	25	318	749	749	

【平成29年度採用予定】										(社)
業種	有り				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	0	0	0	0	7	7	0	0		
製造業	15	6	8	1	23	16	7	0		
運輸・通信業	0	0	0	0	8	6	1	1		
卸・小売・飲食業	1	1	0	0	6	3	3	0		
サービス業	1	0	1	0	11	10	1	0		
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0		
その他	1	0	0	1	7	6	1	0		
合計	18	7	9	2	63	49	13	1		



平成29年度採用予定内訳									
採用年度	性別	既卒者	新卒者					合計	
			高卒	短大卒	大学卒	その他	計		
29年(予定)	男	106	70	0	61	16	147	253	370
	女	49	39	0	20	9	68	117	

### (3) 労働条件等

#### 問5 労働組合の有無について

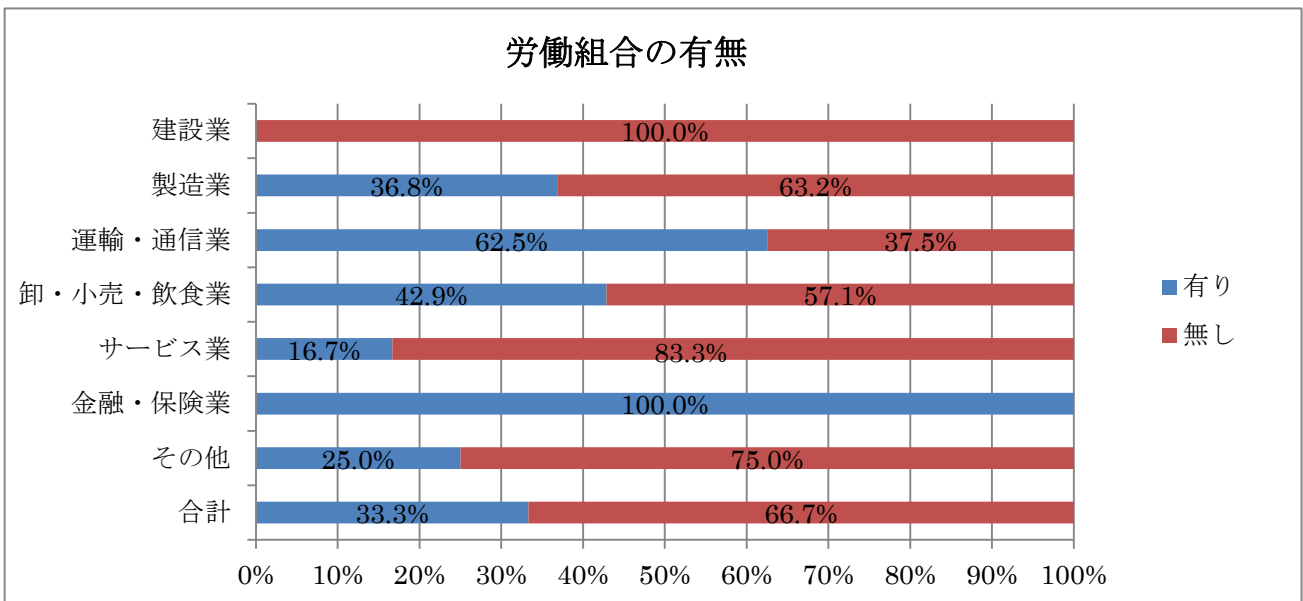
【全体】回答のあった81事業所のうち、「有り」と回答したのは27事業所(33.3%)でした。

【業種別】「ある」と回答した割合は金融・保険業(100.0%)が最も高く、次いで運輸・通信業(62.5%)、卸・小売・飲食業(42.9%)、製造業(36.8%)、その他(25.0%)、サービス業(16.7%)、建設業(0.0%)の順でした。

【規模別】「有り」と回答した事業所は、大企業(100.0%)、中企業(54.5%)、小企業(21.4%)の順となり、事業所の規模が大きくなるほど労働組合のある割合は高くなりました。

#### 【前回との比較】

労働組合「有り」と回答した割合は前回調査(25.0%)から8.3ポイント増加しました。業種別では前回、卸・小売・飲食業、金融・保険業の組合はありませんでしたが、今回調査では増加が見られました。規模別では、小企業、中企業ともに「有り」の割合は増加しました。大企業は前回同様(100.0%)の結果となりました。

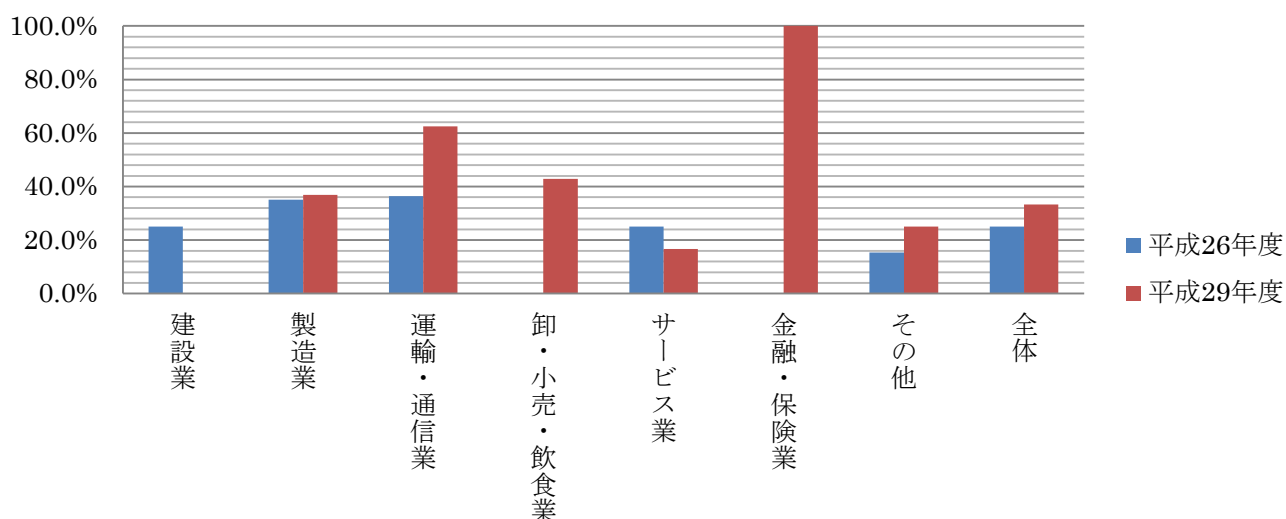


【労働組合の有無】

(社)

業種	有り				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	0	0	0	0	7	7	0	0
製造業	14	4	9	1	24	18	6	0
運輸・通信業	5	3	1	1	3	3	0	0
卸・小売・飲食業	3	2	1	0	4	2	2	0
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	2	2	0	0	10	8	2	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	2	0	1	1	6	6	0	0
合計	27	12	12	3	54	44	10	0

労働組合の有無／業種別「有り」の割合  
(前回との比較)



問6 一人当たり平均の年間総実労働時間（前年度）について

【全体】回答のあった73事業所のうち、「1,800時間未満」と回答した事業所が最も多く17事業所(23.3%)

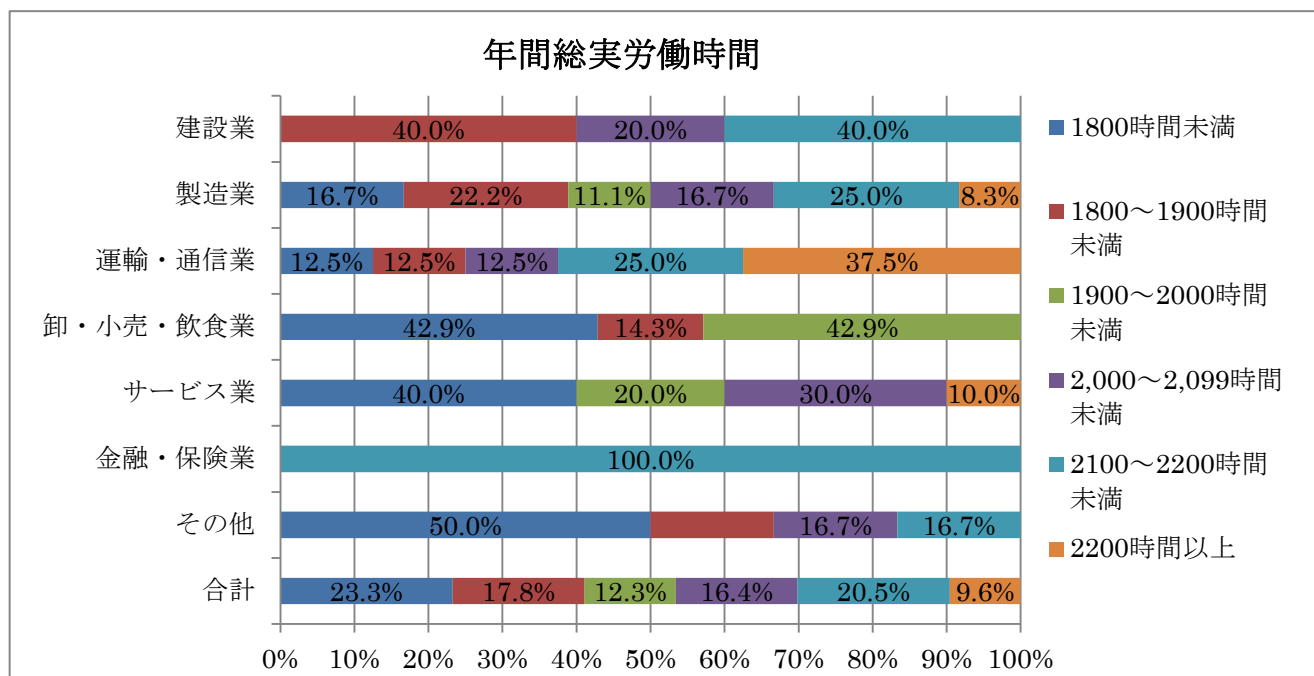
でした。次いで、「2,100～2,199時間」15事業所(20.5%)、「1,800～1,899時間未満」13事業所(17.8%)、「2,000～2,099時間未満」12事業所(16.4%)、「1,900時間～1,999時間未満」9事業所(12.3%)、「2,200時間以上」7事業所(9.6%)の順となりました。

【業種別】年間総実労働時間が2,000時間以上と回答した割合は金融・保険業(100.0%)が最も高く、次いで、運輸・通信業(75.0%)、建設業(60.0%)、製造業(50.0%)、サービス業(40.0%)、その他(33.3%)、卸・小売・飲食業(0.0%)の順となりました。

【規模別】年間総実労働時間が2,000時間以上と回答した割合は大企業(66.7%)が最も高く、次いで小企業(45.8%)中企業(45.5%)の順となりました。大企業の労働時間が多い傾向となっていますが、2,200時間以上と回答した割合は大企業では0.0%となっており、小企業が10.4%と最も高い割合となりました。

### 【前回との比較】

2,000時間以上と回答した割合は前回調査（52.8%）から4.7ポイント増加しました。業種別では金融・保険業は前回同様の結果となりましたが、それ以外の業種では前回調査から減少しており、サービス業では前回調査（85.7%）から45.7ポイントと大幅に減少しました。



### 【業種別年間総実労働時間】

(社)

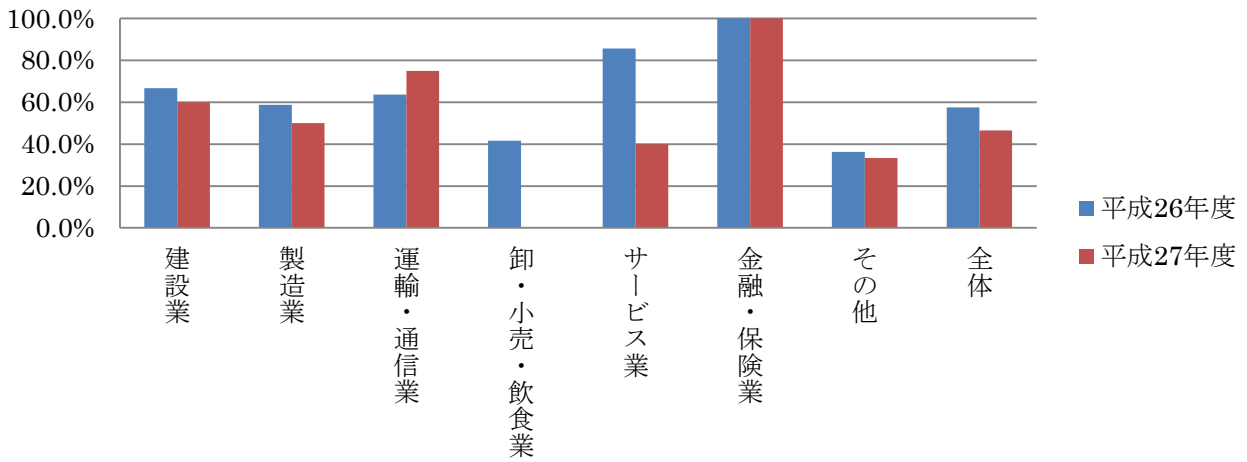
業種	1800時間未満	1800～1900時間未満	1900～2000時間未満	2,000～2,099時間未満	2100～2200時間未満	2200時間以上
建設業	0	2	0	1	2	0
製造業	6	8	4	6	9	3
運輸・通信業	1	1	0	1	2	3
卸・小売・飲食業	3	1	3	0	0	0
サービス業	4	0	2	3	0	1
金融・保険業	0	0	0	0	1	0
その他	3	1	0	1	1	0
合計	17	13	9	12	15	7

### 【規模別年間総実労働時間】

(%)

規模	1800時間未満	1800～1900時間未満	1900～2000時間未満	2,000～2,099時間未満	2100～2200時間未満	2200時間以上	合計
小企業	20.8	20.8	12.5	16.7	18.8	10.4	100.0
中企業	27.3	13.6	13.6	13.6	22.7	9.1	100.0
大企業	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0

年間総実労働時間／2000時間以上と回答した業種別割合  
(前回との比較)



問7 従業員から労働条件に関する要望を聞ける取組を行っていますか。

【全体】回答のあった80事業所のうち、「有り」と回答したのは49事業所（61.3%）、「無し」は31事業所（38.8%）でした。

また、労働条件の改善に関する要望として挙げられた内容は次のとおりでした。

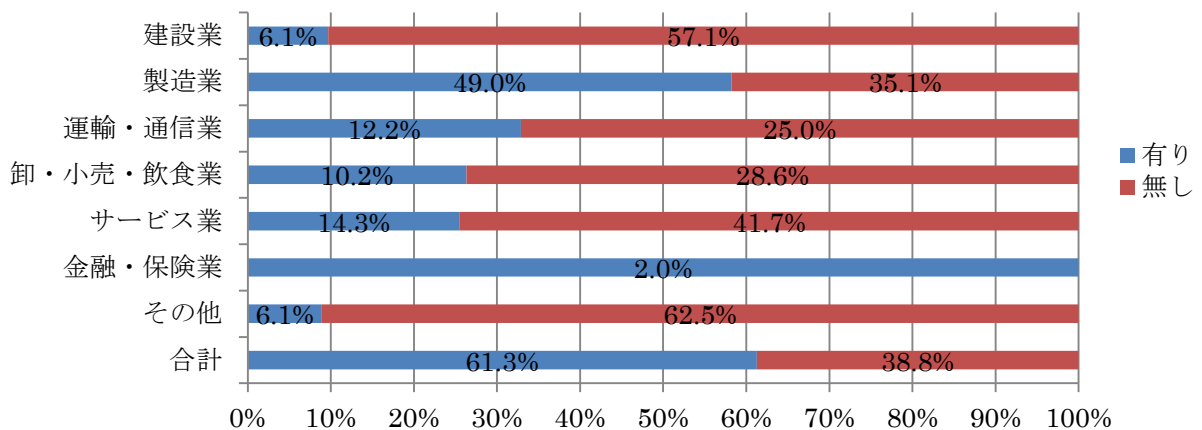
- ・賃金・諸手当の増額や見直し 22社
- ・労働時間の短縮 9社
- ・休日の増加 8社
- ・その他 5社

（その他内訳：勤務時間帯、人員増加、育児短時間勤務の期間延長、通勤方法について）

【業種別】「有り」と回答した割合では、金融・保険業（100.0%）が最も高く、次いで、運輸・通信業（75.0%）、卸・小売・飲食業（71.4%）、製造業（64.9%）、サービス業（58.3%）、建設業（42.9%）、その他（37.5%）の順となりました。

【規模別】「有り」と回答した割合では、大企業（100.0%）が最も高く、次いで中企業（72.7%）、小企業（54.5%）の順となりました。

労働条件に関する要望を聞ける取組の有無



## 【労働条件の改善に対する要望】

(社)

業種	有り				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	3	3	0	0	4	4	0	0
製造業	24	13	10	1	13	8	5	0
運輸・通信業	6	4	1	1	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	5	2	3	0	2	2	0	0
サービス業	7	6	1	0	5	4	1	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	3	1	1	1	5	5	0	0
合計	49	30	16	3	31	25	6	0

## 問8 産前休暇・産後休暇について、どのように従業員へ周知していますか。

回答のあった74事業所のうち、「文書（社内報など）で案内している」が28事業所（32.2%）と最も多く、次いで「その他」25事業所（31.8%）、「パソコン等で確認ができる」23事業所（26.4%）、「見やすい場所に掲示している」11事業所（12.6%）の順となりました。

## 【産前休暇・産後休暇の周知方法】

(延べ事業所)

業種	計	見やすい場所に 掲示している	文書（社内報など）で案内している	パソコン等で確認 ができる	その他
建設業	5	0	0	0	5
製造業	42	7	12	13	10
運輸・通信業	10	0	7	3	0
卸・小売・飲食業	11	2	3	3	3
サービス業	11	2	4	2	3
金融・保険業	1	0	0	1	0
その他	7	0	2	1	4
合計	87	11	28	23	25

## 問9 育児休業制度についてお答えください。

## 1) 育児休業制度についてどのように従業員へ周知していますか。

回答のあった60事業所中28事業所（34.1%）が「文書（社内報など）で案内している」となり、次いで「パソコン等で確認できる」23事業所（28.0%）、「その他」21事業所（25.6%）、「見やすい場所に掲示している」10事業所（12.2%）の順となりました。



【育児休業制度の周知方法】

(延べ事業所)

業種	計	見やすい場所に 掲示している	文書(社内報など)で案内している	パソコン等で確認 ができる	その他
建設業	4	0	0	0	4
製造業	39	6	11	13	9
運輸・通信業	10	0	7	3	0
卸・小売・飲食業	11	2	3	3	3
サービス業	12	2	5	2	3
金融・保険業	1	0	0	1	0
その他	5	0	2	1	2
合計	82	10	28	23	21

2) 育児休業は、最長でどれだけの期間を取得できますか。

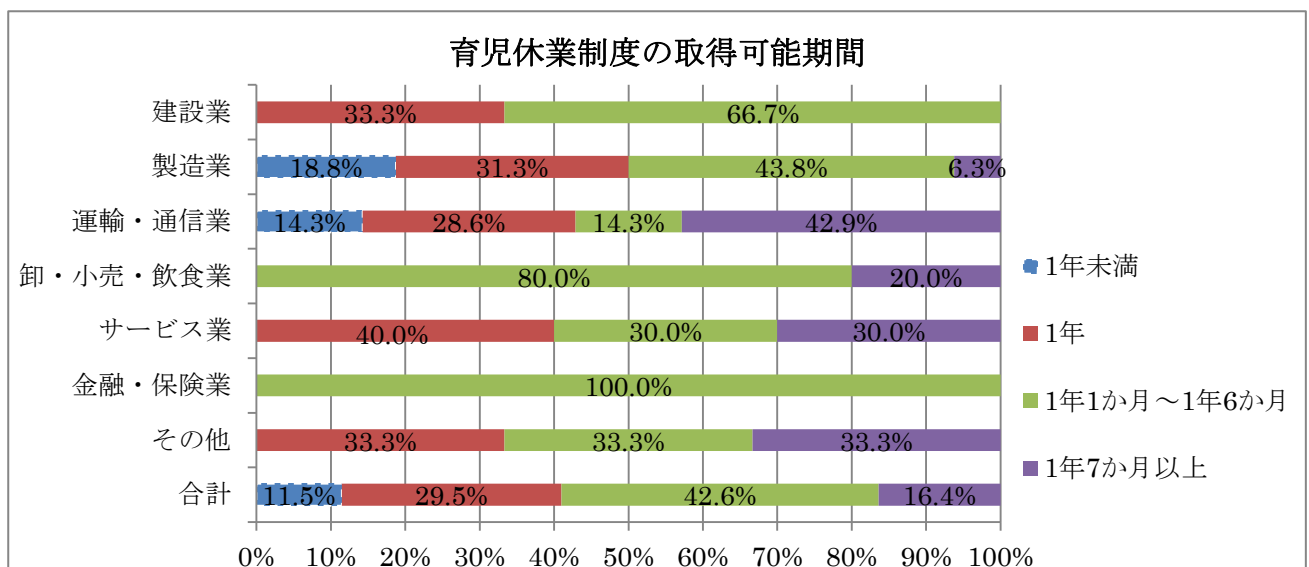
【全体】回答のあった61事業所のうち、「1年1か月～1年6か月」が最も多く26事業所(42.6%)となり、次いで「1年」18事業所(29.5%)、「1年7か月以上」10事業所(16.4%)、「1年未満」7事業所(11.5%)の順となりました。回答した事業所の9割近くが育児休業を1年以上取得できる結果となりました。

【業種別】「1年1か月～1年6か月」又は「1年7か月以上」と回答した割合が高い結果となりましたが、サービス業については「1年」(40.0%)の割合が最も多い結果となりました。

【規模別】小企業と中企業では、それぞれ「1年1か月～1年6か月」と回答した割合が最も高く、それぞれ44.4%、42.9%となりました。また、大企業については「1年7か月以上」が最も多く66.7%となりました。

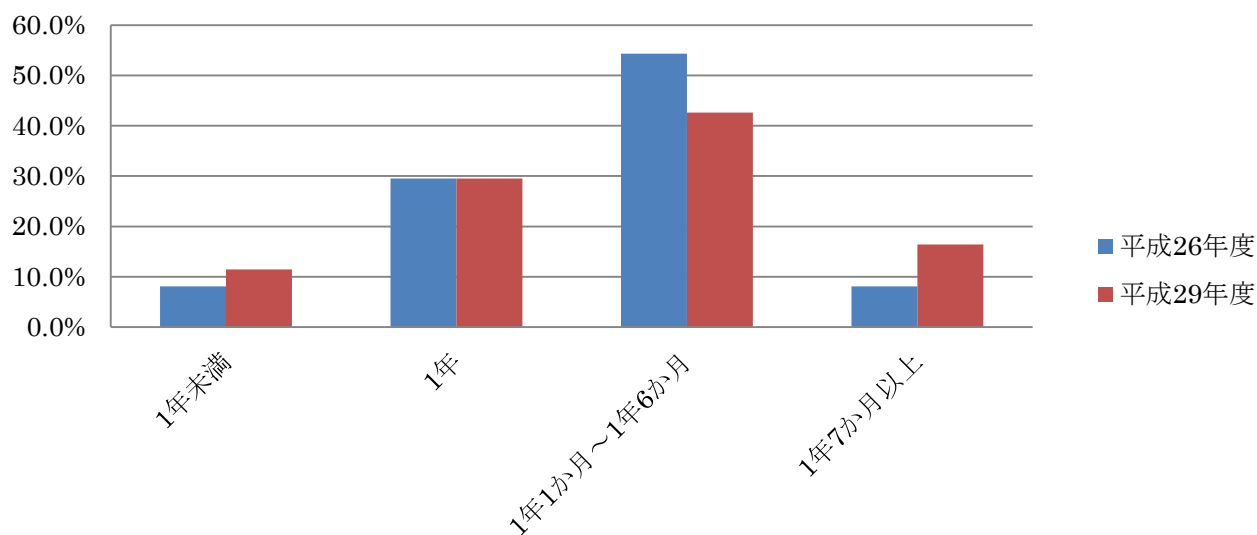
【前回との比較】

「1年1か月～1年6か月」と回答した割合が最も多いことに変化はありませんでしたが、その割合は今回調査では減少し、「1年7か月以上」と「1年未満」の割合がそれぞれ増加しました。



業種	1年未満				1年				1年1か月～1年6か月				1年7か月以上			
	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	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
製造業	6	6	0	0	10	5	5	0	14	6	7	1	2	0	2	0
運輸・通信業	1	1	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	3	1	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	0	1	0	1	0
サービス業	0	0	0	0	4	3	1	0	3	3	0	0	3	1	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1
合計	7	7	0	0	18	11	7	0	26	16	9	1	10	2	6	2

育児休業制度の取得可能期間／回答別割合（前回との比較）



### 3) 平成 26 年 4 月以降に、育児休業の対象となった方はいますか。

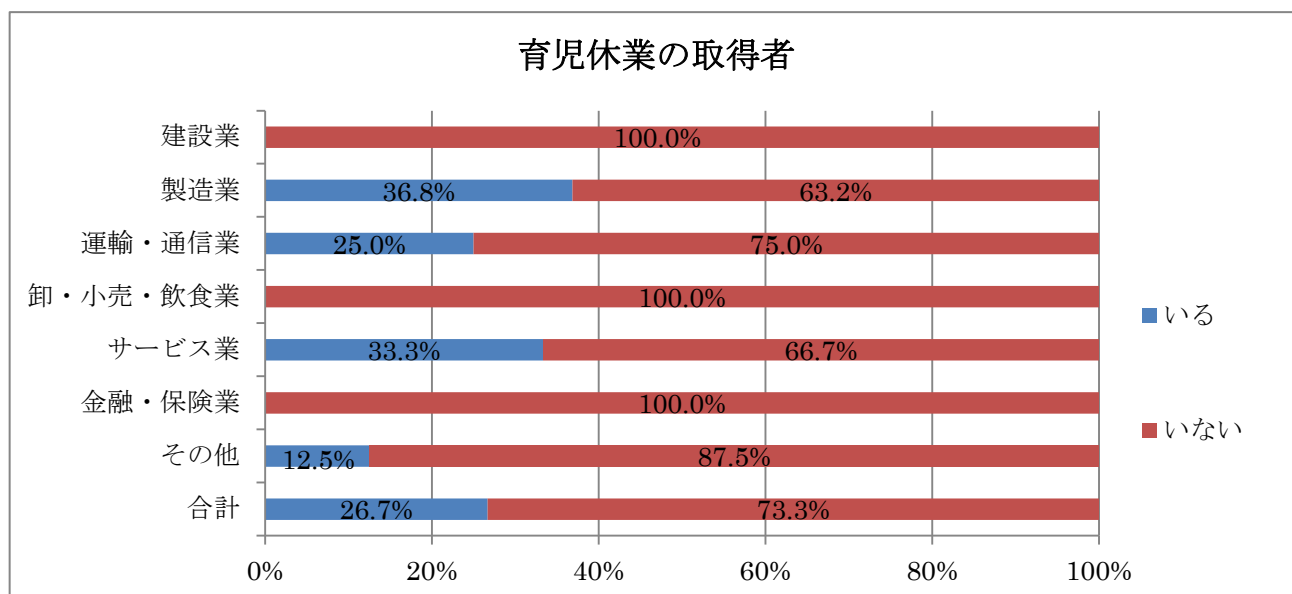
【全体】回答のあった 75 事業所のうち、「いる」と回答したのは 20 事業所 (26.7%) となっており、対象者数 343 人の内、実際に取得した人は 92 人 (26.8%) となりました。また、取得者のうち、男性の取得者は 16 人 (4.7%) となりました。

【業種別】「いる」と回答した割合は製造業 (36.8%) が最も高く、次いでサービス業 (33.3%)、運輸・通信業 (25.0%)、その他 (12.5%) の順となりました。建設業、卸・小売・飲食業、金融・保険業では「いる」と回答した事業所はありませんでした。対象者に対する取得率では、その他 (100.0%) が最も高く、次いで運輸・通信業 (75.0%)、サービス業 (50.0%)、製造業 (15.4%) の順となりました。

【規模別】「いる」と回答した割合が高かったのは、大企業 (75.0%)、中企業 (45.5%)、小企業 (14.3%) の順となりました。また、対象者に対する取得率については大企業 (100.0%)、小企業 (36.4%)、中企業 (10.9%) の順となり、大企業については対象者全ての人を取得したという結果となりました。また、男性取得者の割合についても大企業が 14.5% と最も高い割合となりました。

### 【前回との比較】

前回調査では、対象者の記載はありませんでしたが、取得者に対する男性の割合が前回調査（6.1%）から11.3ポイント増加しました。



### 【育児休業の取得者】

(社)

業種	いる				いない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	4	4	0	0
製造業	14	5	8	1	24	16	7	1
運輸・通信業	2	0	1	1	6	6	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	7	4	3	0
サービス業	3	2	1	0	6	5	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0
その他	1	0	0	1	7	6	1	0
合計	20	7	10	3	55	42	12	1

### 【育児休業の対象者数等】

(人)

業種	対象者数				取得者数				男性			
	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
製造業	292	20	261	11	45	6	28	11	8	2	6	0
運輸・通信業	8	0	3	5	6	0	1	5	1	0	0	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	4	2	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	39	0	0	39	39	0	0	39	7	0	0	7
合計	343	22	266	55	92	8	29	55	16	2	6	8

4) 育児休業は期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も取得できますか。

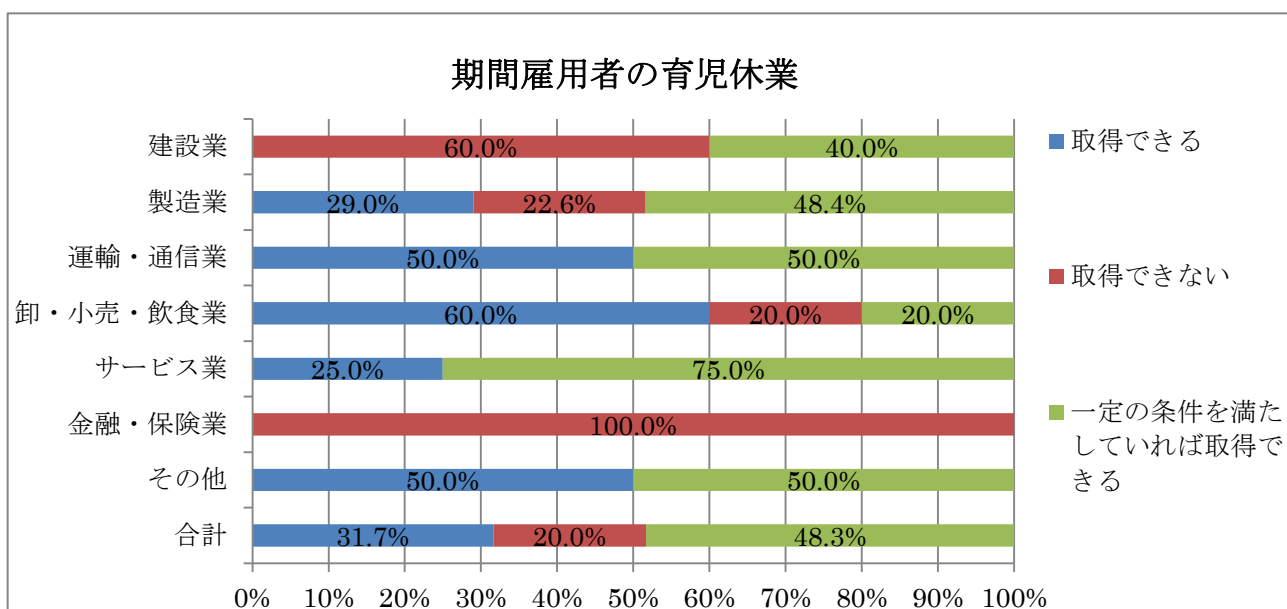
【全体】回答のあった60事業所のうち、「一定の条件を満たしていれば取得できる」と回答した事業所が最も多く29事業所(48.3%)となり、「取得できる」は19事業所(31.7%)、「取得できない」は12事業所(20.0%)となりました。「一定の条件を満たしていれば取得できる」「取得できる」の回答を合わせると80.0%となりました。

【業種別】「一定の条件を満たしていれば取得できる」「取得できる」を合わせた割合が高かったのは、運輸・通信業、サービス業、その他が100.0%となっており、次いで卸・小売・飲食業(80.0%)、製造業(77.4%)、建設業(40.0%)、金融・保険業(0.0%)の順となりました。

【規模別】「一定の条件を満たしていれば取得できる」「取得できる」を合わせた割合が高かったのは大企業(100.0%)となっており、次いで中企業(85.7%)、小企業(75.0%)の順となりました。

【前回との比較】

全体で見ますと、「一定の条件を満たしていれば取得できる」「取得できる」の割合が前回調査時(75.0%)から5ポイント増加しました。

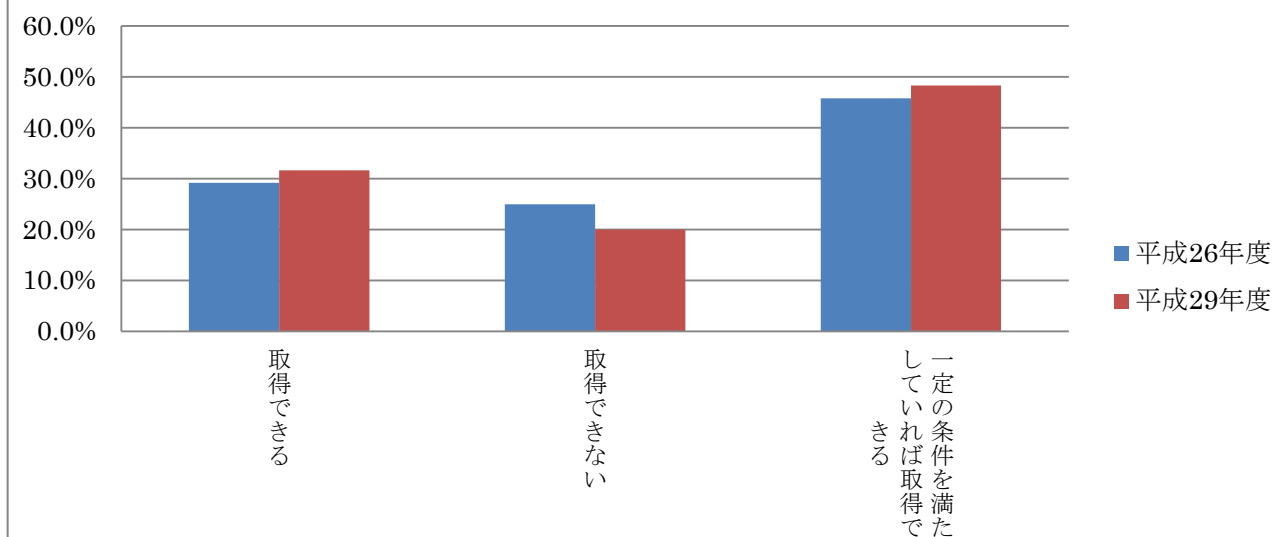


【期間雇用者の育児休業】

(社)

業種	取得できる				取得できない				一定の条件を満たしていれば取得できる			
	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	3	3	0	0	2	2	0	0
製造業	9	5	3	1	7	4	3	0	15	6	9	0
運輸・通信業	3	2	0	1	0	0	0	0	3	2	1	0
卸・小売・飲食業	3	0	3	0	1	1	0	0	1	1	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	2	2	0	0	0	0	0	0	6	4	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	2	1	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0
合計	19	10	6	3	12	9	3	0	29	17	12	0

期間雇用者の育児休業の取得／回答別割合  
(前回との比較)



問10 平成26年4月以降に、育児のための短時間勤務制度を利用した方はいますか。

【全体】 回答のあった76事業所のうち、「いる」と回答したのは13事業所(17.1%)となりました。取得者数については66名となり、そのうち男性は1名のみとなりました。

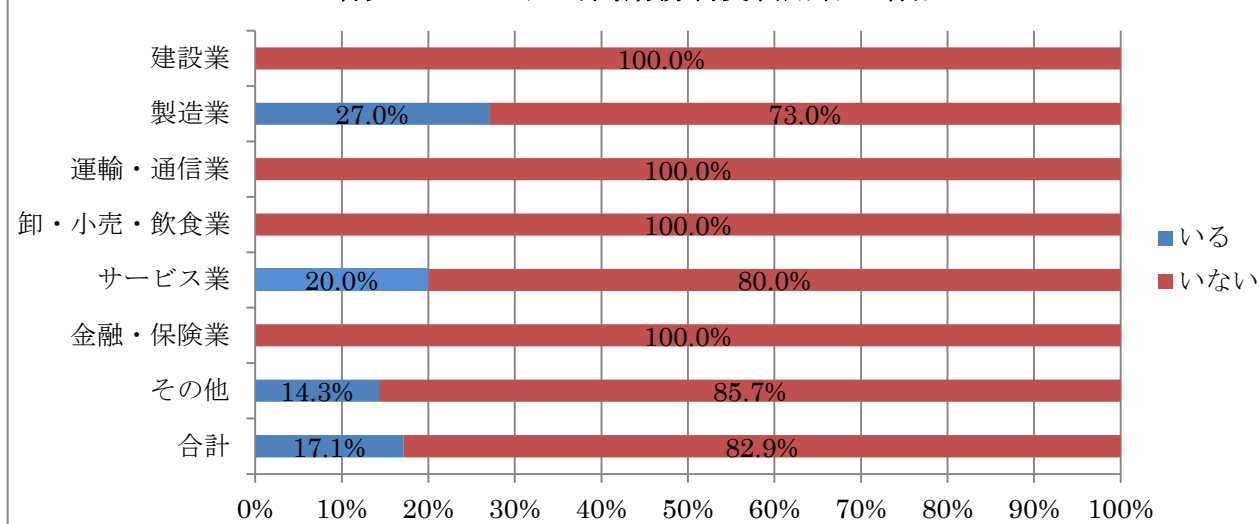
【業種別】 「いる」と回答した割合は製造業(27.0%)が最も高く、次いでサービス業(20.0%)、その他(14.3%)の順となっており、建設業、運輸・通信業、卸・小売・飲食業、金融・保険業では「いる」と回答した事業所はありませんでした。また男性の利用者はその他の業種の1名のみとなりました。

【規模別】 「いる」と回答した割合は大企業(66.7%)が最も高く、次いで中企業(33.3%)、小企業(7.7%)の順となりました。また取得者数についても同様の傾向となりました。

【前回との比較】

「いる」と回答した割合では前回調査(22.7%)から5.6ポイント減少しました。業種別・規模別では、前回から大きな変化はありませんでした。

育児のための短時間勤務制度利用者の有無



【育児のための短時間勤務制度を取得人数(全体・男性)】

(人)

業種	全体				男性			
	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
製造業	31	2	23	6	0	0	0	0
運輸・通信業	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	2	2	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	33	0	0	33	1	0	0	1
合計	66	4	23	39	1	0	0	1

問 11 子の看護休暇制度について

1) 子の看護休暇制度について、どのように従業員へ周知していますか。

【全 体】回答のあった 61 事業所のうち、「文書（社内報など）で案内している」が最も多く、26 事業所（35.6%）となり、次いで「パソコン等で確認ができる」22 事業所（30.1%）、「その他」16 事業所（21.9%）、「見やすい場所に掲示している」9 事業所（12.3%）となりました。

【子の看護休暇制度の周知方法】

(延べ事業所)

業種	計	見やすい場所に掲 示している	文書(社内報など) で案内している	パソコン等で確認 ができる	その他
建設業	3	0	0	0	3
製造業	36	6	9	13	8
運輸・通信業	10	0	7	3	0
卸・小売・飲食業	11	2	4	3	2
サービス業	8	1	4	2	1
金融・保険業	0	0	0	0	0
その他	5	0	2	1	2
合計	73	9	26	22	16

2) 看護休暇の対象となる子どもの年齢は何歳までですか。

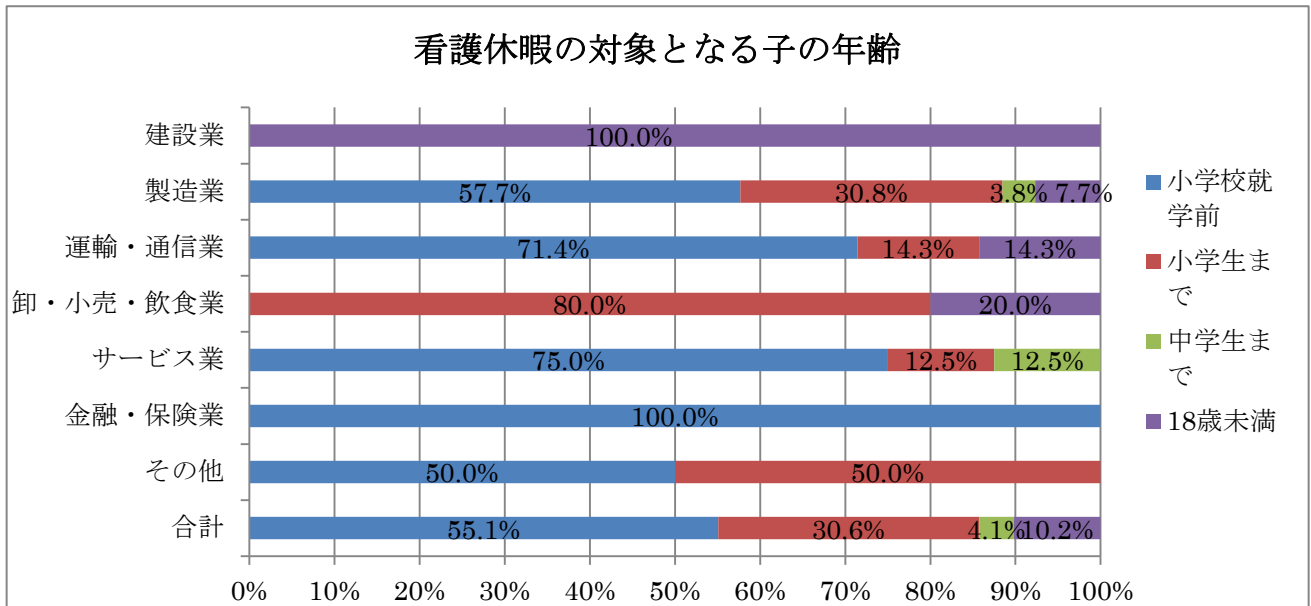
【全 体】回答のあった 49 事業所のうち、「小学校就学前」と回答した事業所が 27 事業所（55.1%）と最も多く、次いで「小学生まで」が 15 事業所（30.6%）、「18 歳未満」が 5 事業所（10.2%）、「中学生まで」が 2 事業所（4.1%）の順となりました。

【業種別】概ね「小学校就学前」と回答した割合が高い結果となりましたが、建設業については「18 歳未満」（100.0%）の割合が高く、卸・小売・飲食業では「小学生まで」（80.0%）と回答した割合が高い結果となりました。

【規模別】規模別においても「小学校就学前」の割合は高く、小企業が61.5%、中企業では55.0%となりましたが、大企業については「小学生まで」の割合が最も高く66.7%となりました。

【前回との比較】

「小学校就学前」と回答した事業所は前回調査時（75.0%）から20.0ポイント近く減少しましたが、その他では増加が見られたことから、対象年齢が引き上げられている傾向となりました。

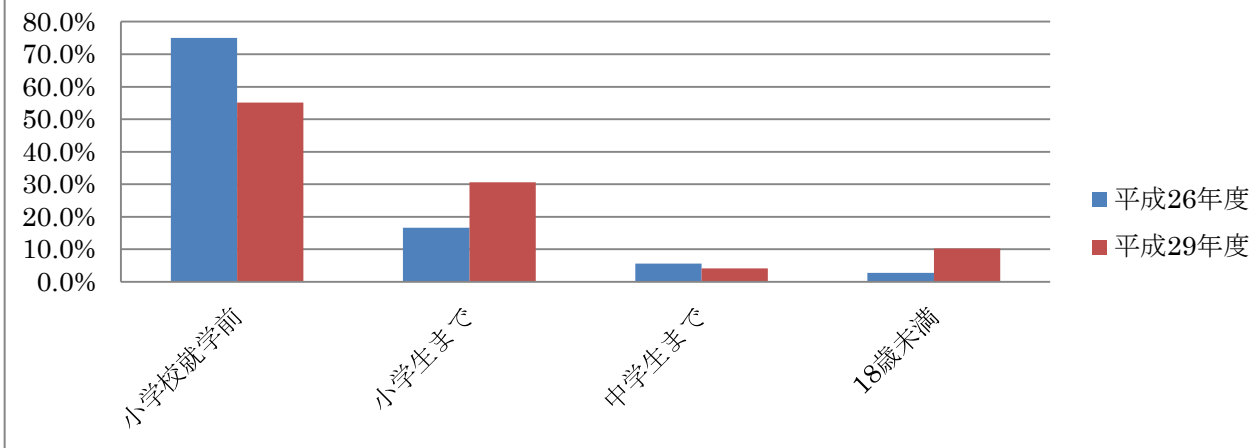


【看護休暇の対象となる子の年齢】

(社)

業種	小学校就学前				小学生まで				中学生まで				18歳未満			
	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	1	1	0	0
製造業	15	5	10	0	8	4	3	1	1	1	0	0	2	0	2	0
運輸・通信業	5	4	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	4	1	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0
サービス業	6	6	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	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	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	27	16	11	0	15	7	6	2	2	1	1	0	5	2	2	1

子の看護休暇の対象となる子の年齢／回答別割合  
(前回との比較)



### 3) 子の看護休暇は、1年度につき何日まで取得できますか。

**【全体】** 回答した48事業所のうち、「5日」と回答した事業所が最も多く33事業所(68.8%)となり、次いで「6日以上」11事業所(22.9%)、「4日以下」4事業所(8.3%)の順となりました。「6日以上」の内訳は、10日が3事業所と最も多く、短いものでは7日、最長のところでは「制限なし」というところもありました。

**【業種別】** 概ね「5日」と回答した割合が高くなっており、サービス業、卸・小売・飲食業がともに75.0%となりました。次いで、運輸・通信業(71.4%)、製造業(68.0%)、建設業(50.0%)、その他(50.0%)の順となりました。

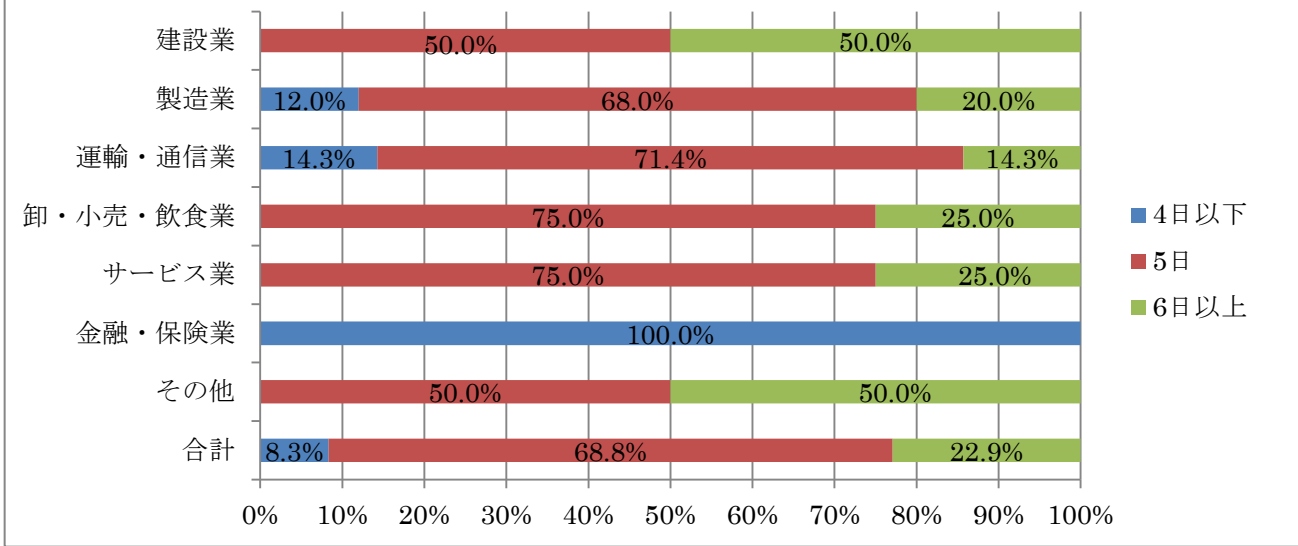
**【規模別】** 小企業、中企業では「5日」と回答した割合が最も高く、それぞれ70.4%と77.8%となりましたが、大企業については「6日以上」の割合が100.0%となりました。

#### 【前回との比較】

「5日」と回答した事業所の割合が高いことに変化はありませんでしたが、その割合は前回調査(88.2%)から19.4ポイント減少し、「6日以上」と合わせても5ポイント以上減少しました。



### 子の看護休暇の取得可能日数

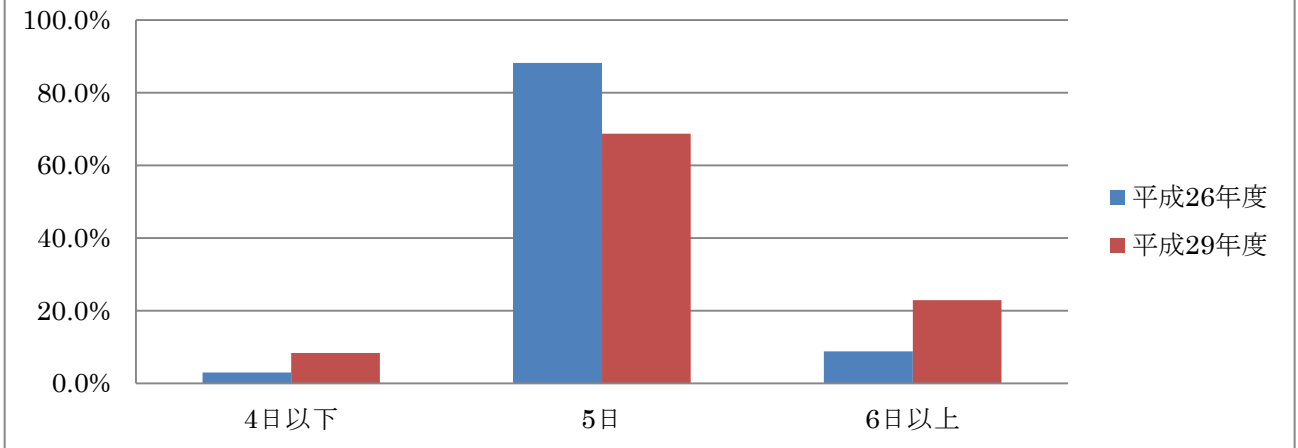


【子の看護休暇の取得可能日数】

(社)

業種	4日以下				5日				6日以上			
	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
建設業	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
製造業	3	1	2	0	17	7	10	0	5	2	2	1
運輸・通信業	1	1	0	0	5	4	1	0	1	0	0	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	3	1	2	0	1	1	0	0
サービス業	0	0	0	0	6	5	1	0	2	2	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1
合計	4	2	2	0	33	19	14	0	11	6	2	3

### 子の看護休暇の取得可能日数／回答別割合 (前回との比較)



4) 平成 26 年度 4 月以降に、子の看護休暇を取得した方はいますか。

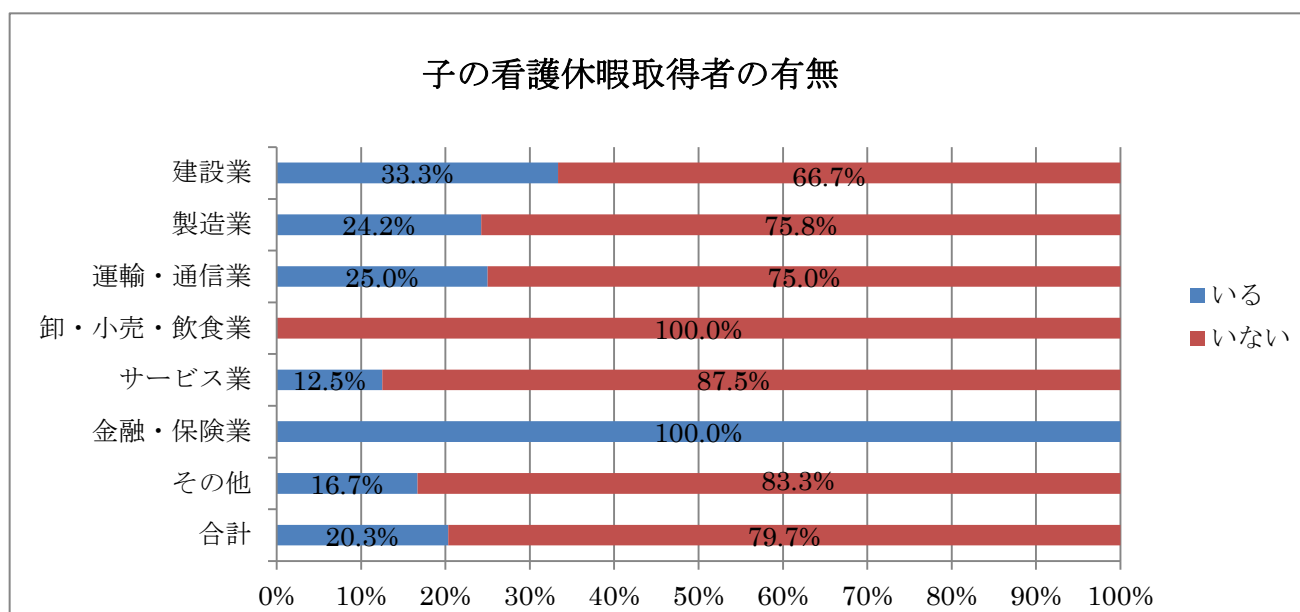
【全 体】回答のあった 64 事業所のうち、「いる」と回答したのは 13 事業所 (20.3%) となりました。取得人数は 18 名となっており、そのうち男性は 6 名 (33.3%) となっています。

【業種別】「いる」と回答した割合は建設業 (33.3%) が最も高く、次いで運輸・通信業 (25.0%)、製造業 (24.2%)、その他 (16.7%)、サービス業 (12.5%)、卸・小売・飲食業 (0.0%) の順となりました。取得者のうち男性取得者がいたのは、運輸・通信業、製造業となっており、取得者に対する割合はそれぞれ 60.0%、25.0%となりました。

【規模別】「いる」と回答した割合では大企業 (100.0%) が最も高く、次いで中企業 (30.0%)、小企業 (9.8%) の順となりました。取得者に対する男性の割合では大企業 (100.0%) が最も高く、次いで中企業 (38.5%)、小企業 (0.0%) の順となりました。

【前回からの比較】

「いる」と回答した事業所の割合は前回調査 (17.1%) から 3.2 ポイント減少しました。しかし、取得者に対する男性の割合では前回調査 (7.7%) から 25.6 ポイントと大幅に増加しました。



## 【子の看護休暇の取得】

(社)

業種	いる				いない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	2	2	0	0
製造業	8	2	5	1	25	15	10	0
運輸・通信業	2	0	1	1	6	6	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	6	3	3	0
サービス業	1	1	0	0	7	6	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	5	5	0	0
合計	13	4	6	3	51	37	14	0

## 子の看護休暇を取得した人数(全体・男性)

(人)

業種	全体				男性			
	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
製造業	12	3	8	1	3	0	2	1
運輸・通信業	5	0	5	0	3	0	3	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	1	1	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	18	4	13	1	6	0	5	1

問 12 介護休業制度についてお答えください。

1) 介護休業制度について、どのように従業員へ周知していますか。

【全 体】回答のあった 66 事業所のうち「文書（社内報など）で案内している」が最も多く 29 事業所（36.7%）となりました。次いで「パソコン等で確認ができる」が 21 事業所（26.6%）、「その他」が 19 事業所（24.1%）、「見やすい場所に掲示している」が 10 事業所（12.7%）となりました。

## 【介護休業制度の周知方法】

(延べ事業所)

業種	計	見やすい場所に 掲示している	文書(社内報など) で案内している	パソコン等で確 認ができる	その他
建設業	4	0	0	0	4
製造業	39	6	11	12	10
運輸・通信業	10	0	7	3	0
卸・小売・飲食業	11	2	4	3	2
サービス業	12	2	5	2	3
金融・保険業	0	0	0	0	0
その他	3	0	2	1	0
合計	79	10	29	21	19

## 2) 介護休業は、対象家族一人につき、何回取得できますか。

【全体】回答のあった50事業所のうち、「その他」が最も多く22事業所(44.4%)で、次いで「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」20事業所(40.0%)、「1回限り」8事業所(16.0%)となりました。「その他」の内訳では3~5回などの回数を定めている他、制限なしの事業所もありました。

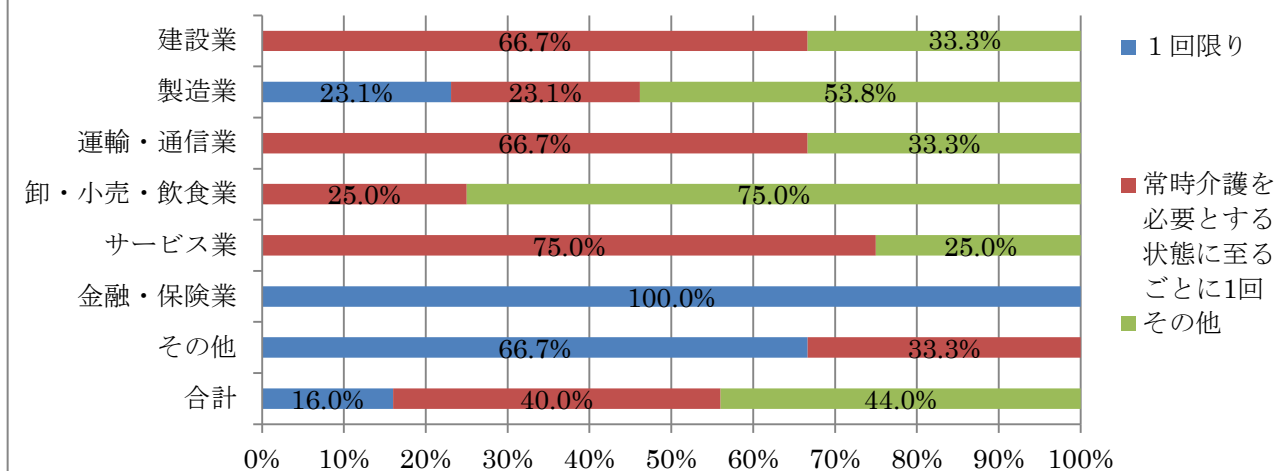
【業種別】「1回限り」と回答した割合が高かった業種では、その他(66.7%)となっており、「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」では、建設業(66.7%)、運輸・通信業(66.7%)、サービス業(75.0%)、「その他」では製造業(53.8%)、卸・小売・飲食業(75.0%)となりました。

【規模別】小企業では「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」と回答した割合が高く57.7%となり、中企業、大企業では「その他」の割合が高く、それぞれ52.4%、66.7%となりました。

## 【前回からの比較】

前回調査時と比較すると「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」より「その他」の割合が多くなっていますが、「その他」の内訳を見ますと取得可能回数を3回以上に定めている事業所が多い結果となりました。また、「1回限り」は前回調査(42.5%)から26.5ポイント減少しました。

### 対象家族一人あたりの取得可能回数

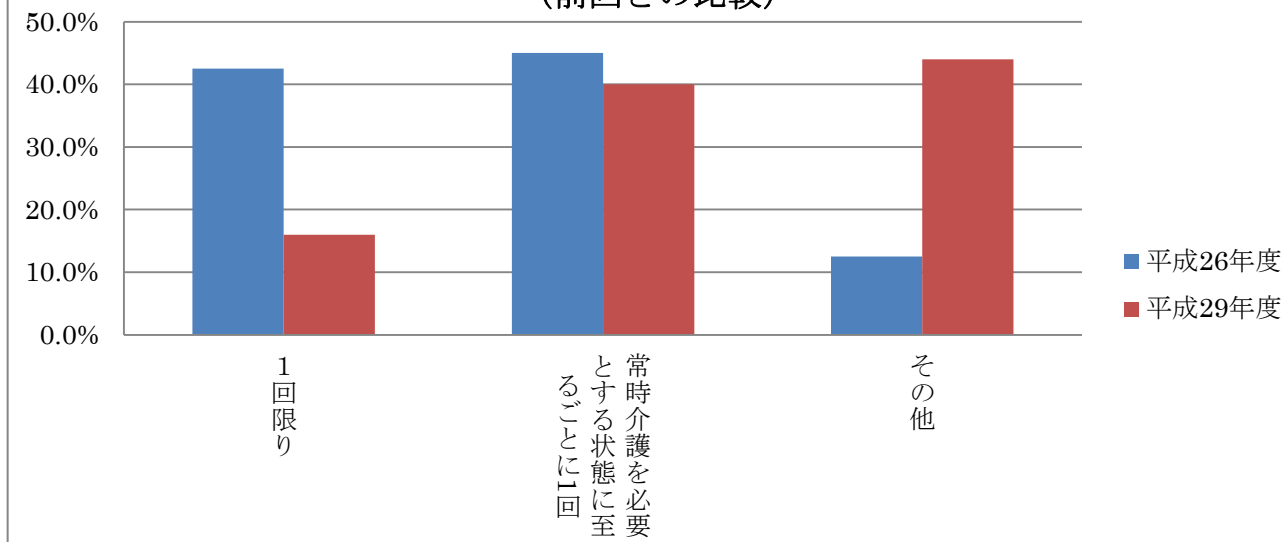


【介護休業制度の取得可能回数】

(社)

業種	1回限り				常時介護を必要とする状態に至るごとに1回				その他			
	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	2	0	0	1	1	0	0
製造業	6	1	5	0	6	5	1	0	14	5	8	1
運輸・通信業	0	0	0	0	4	3	1	0	2	1	0	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	2	0
サービス業	0	0	0	0	6	5	1	0	2	1	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
合計	8	2	6	0	20	15	4	1	22	9	11	2

### 対象家族一人あたりの取得可能回数／回答別割合 (前回との比較)



### 3) 介護休暇は連続または通算で何日取得できますか。

**【全体】** 回答のあった45事業所のうち、「通算」が最も多く30事業所(66.7%)となり、次いで「どちらでもよい」が11事業所(24.4%)、「連続」が4事業所(8.9%)の順となりました。内訳を一定期間で分類しますと「通算93日まで」が最も多く35.6%で、次いで「連続94日以上」「通算62日まで」がそれぞれ7事業所(15.6)、「どちらでも93日以上」が6事業所(13.3%)となり、93日以上取得可能な割合は全体の64.5%となりました。

**【業種別】** 各業種「通算」または「どちらでもよい」の占める割合が高い結果となりました。また、「通算」の内訳では、製造業が最も短い期間で5日、長い期間で730日という回答がありました。また、それ以外の業種については93日または365日のみとなりました。また、「連続」「どちらでもよい」も含めて、10日以内と回答した業種は製造業の他、運輸・通信業となりました。

**【規模別】** 10日以内と回答した事業所を規模別に見ますと、小企業(75.0%)、中企業(25.0%)、大企業(0.0%)の順となりました。

#### 【前回との比較】

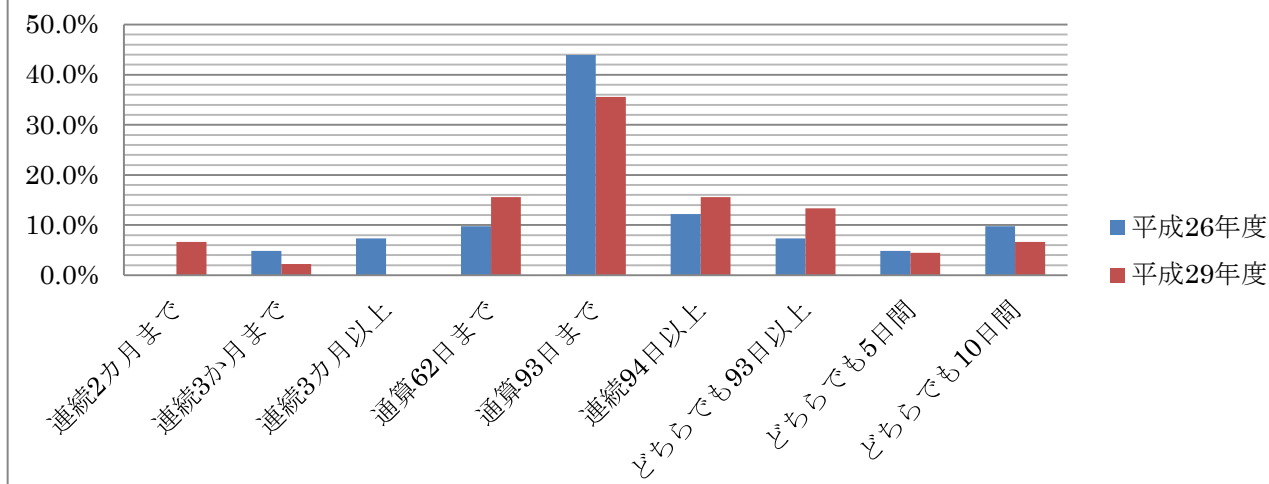
全体で見ますと、前回同様「通算93日まで」の割合が高いことに変化はありませんでした。また、業種別では、前回調査で10日以内と回答したのは製造業のみとなっていました。今回は運輸・通信業からの回答もありました。10日以内と回答した事業所の規模別の内訳では、前は中企業(60.0%)が最も高く、大企業、小企業がそれぞれ20.0%となっていました。今回は小企業の占める割合が大幅に増加しました。

【介護休業制度の取得可能期間】

(社)

業種	連続				通算				どちらでもよい			
	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	2	2	0	0	0	0	0	0
製造業	1	0	1	0	19	9	10	0	7	2	4	1
運輸・通信業	1	1	0	0	3	3	0	0	3	1	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
サービス業	1	1	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0
合計	4	2	2	0	30	17	12	1	11	3	6	2

介護休業制度の取得可能期間／期間別割合  
(前回との比較)



4) 平成26年4月以降に、介護休業を取得した方はいますか。

【全体】回答のあった66事業所のうち、取得した人が「いる」と回答したのは5事業所(7.6%)となりました。取得した人数は8名となっており、そのうち6名が男性の取得でした。

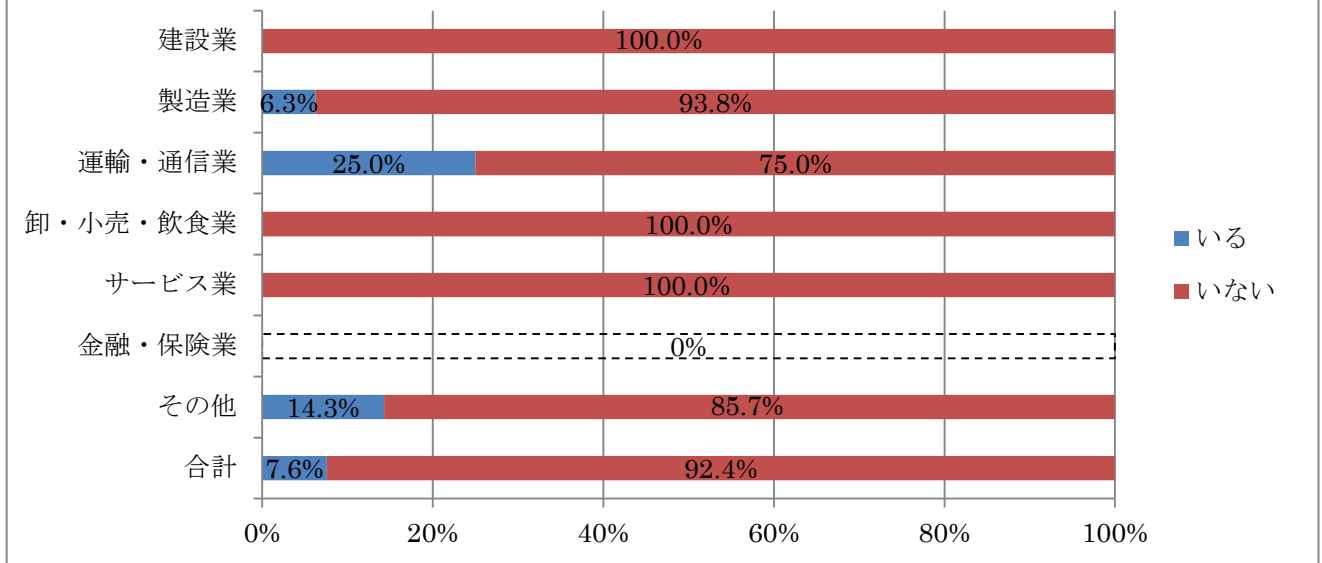
【業種別】取得した人が「いる」と回答した割合は、運輸・通信業(25.0%)が最も高く、次いでその他(14.3%)、製造業(6.3%)の順となりました。それ以外の業種では、「いる」と回答した事業所はありませんでした。取得者がいた事業所のうち男性取得者の割合が高かったのは運輸・通信業(100.0%)で、次いでその他(75.0%)、製造業(66.7%)の順となりました。また、金融・保険業からの回答はありませんでした。

【規模別】「いる」と回答した割合は大企業(100.0%)が最も高く、次いで中企業(4.5%)、小企業(2.4%)の順となりました。取得者数に対する男性の割合は、大企業(60.0%)、中企業(100.0%)、小企業(100.0%)となりました。

【前回との比較】

「いる」と回答した割合は前回調査(5.0%)から2.6ポイント増加しました。また、取得者のうち、男性取得者がいなかった前回と比較しても男性の割合は大幅に増加しました。

### 介護休業取得者の有無



#### 【介護休業の取得者】

(社)

業種	いる				いない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	5	5	0	0
製造業	2	0	1	1	30	16	14	0
運輸・通信業	2	1	0	1	6	5	1	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	5	2	3	0
サービス業	0	0	0	0	9	7	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	6	5	1	0
合計	5	1	1	3	61	40	21	0

#### 【介護休暇を取得した人数(全体・男性)】

(社)

業種	合計				男性			
	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
製造業	3	0	2	1	2	0	2	0
運輸・通信業	1	1	0	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	4	0	0	4	3	0	0	3
合計	8	1	2	5	6	1	2	3



5) 介護休業は期間雇用者（期間を定めて雇用されている者）も取得できますか。

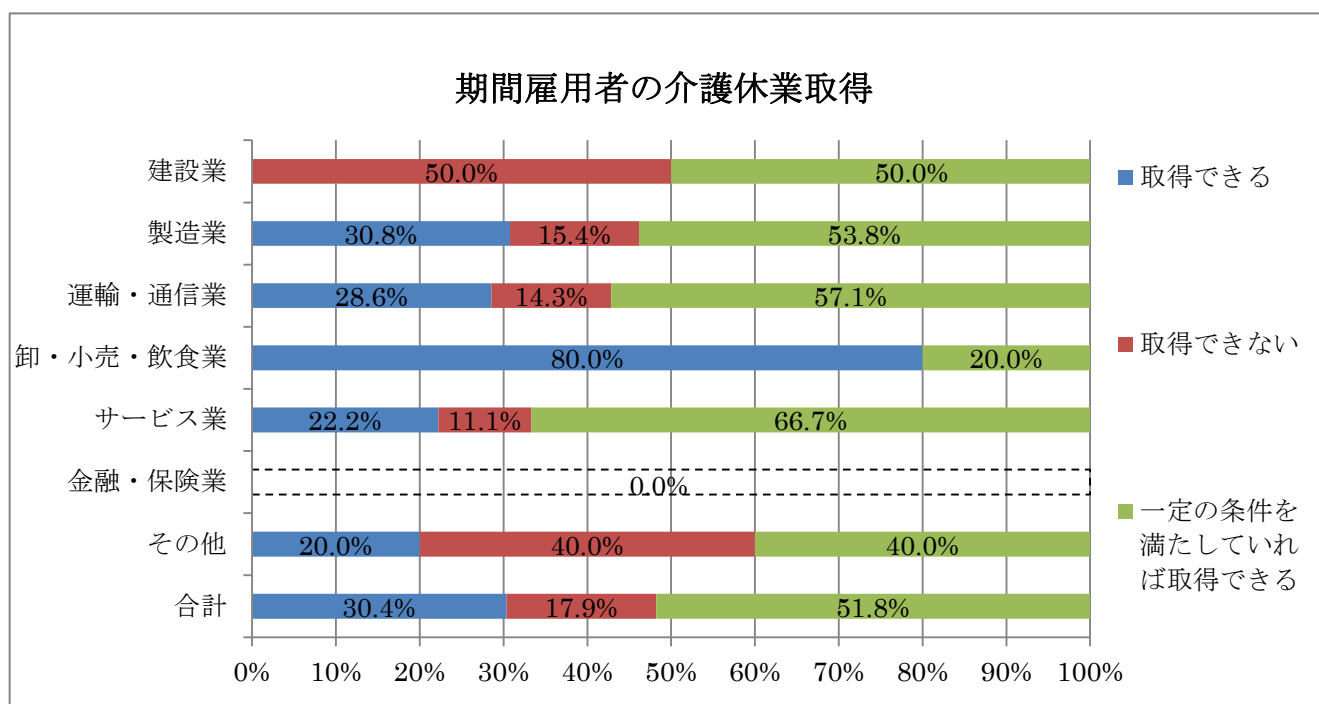
【全 体】回答のあった 56 事業所のうち、「一定の条件を満たしていれば取得できる」と回答した事業所が最も多く 29 事業所(51.8%)で、次いで「取得できる」が 17 事業所(30.3%)、「取得できない」が 10 事業所（17.9%）の順となりました。

【業種別】「取得できる」と回答した割合では、卸・小売・飲食業（80.0%）が最も高く、次いで製造業（30.8%）、運輸・通信業（28.6%）、サービス業（22.2%）、その他（20.0%）の順となりました。また、「一定の条件を満たしていれば取得できる」と合わせると、すべての業種で 50%を超える結果となりました。

【規模別】「取得できる」と回答した割合は大企業(100.0%)が最も高く、次いで小企業(28.1%)、中企業（23.8%）の順となり、規模によって大きな差がありました。また「一定の条件を満たしていれば取得できる」と合わせると小企業、中企業においても 80%近い結果となりました。

【前回との比較】

「一定の条件を満たしていれば取得できる」（前回調査時 53.8%）は 2.0 ポイント減少しましたが、「取得できる」は前回調査（28.2%）から 2.1 ポイント増加したことで、多少の改善が見られました。「取得できない」の割合は前回同様でした。



【期間雇用者の介護休業取得】

(社)

業種	取得できる				取得できない				一定の条件を満たしていれば取得できる			
	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	2	0	0	2	2	0	0
製造業	8	5	2	1	4	2	2	0	14	4	10	0
運輸・通信業	2	1	0	1	1	1	0	0	4	3	1	0
卸・小売・飲食業	4	2	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0
サービス業	2	1	1	0	1	1	0	0	6	5	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	2	1	1	0	2	2	0	0
合計	17	9	5	3	10	7	3	0	29	16	13	0

問 13 障害者の雇用状況についてお答えください。

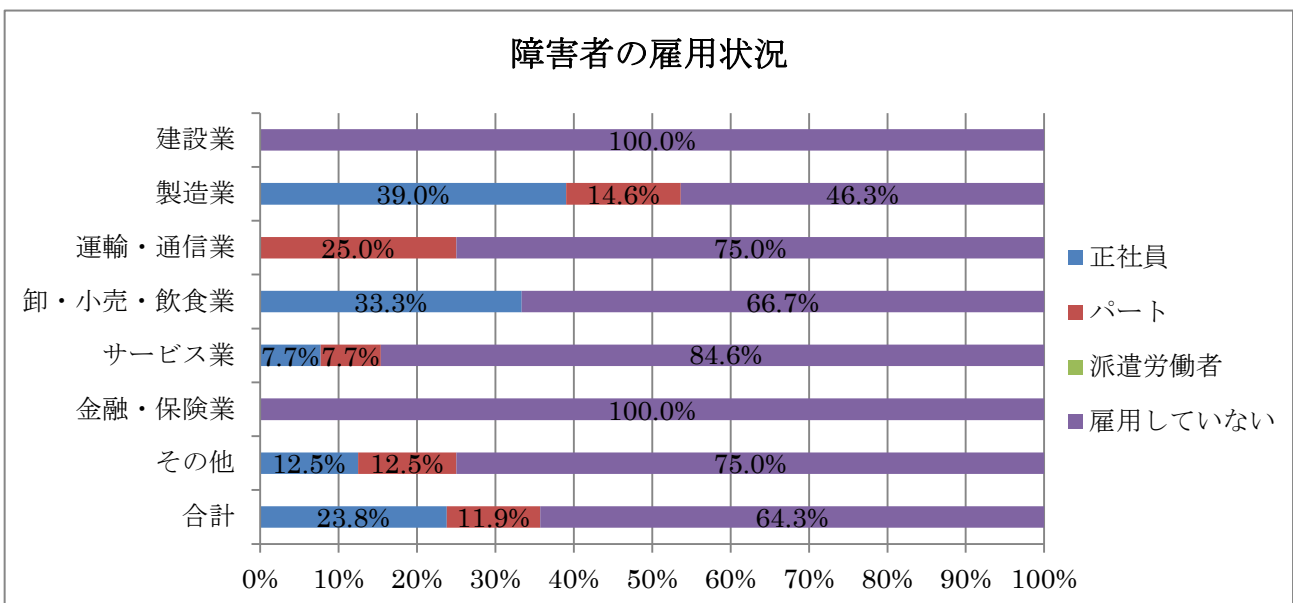
【全 体】回答のあった79事業所のうち「雇用していない」が54事業所(64.3%)と最も多く「正社員」と回答したのは20事業所(23.8%)でした。

【業種別】「正社員」と回答した割合は、製造業(39.0%)が最も高く、次いで卸・小売・飲食業(33.3%)、その他(12.5%)、サービス業(7.7%)で、パートでは運輸・通信業(25.0%)、製造業(14.6%)、その他(12.5%)、サービス業(7.7%)の順となりました。

【規模別】「正社員」と回答した割合は、大企業(66.7%)が最も高く、次いで中企業(40.0%)、小企業(14.3%)の順となりました。また、障害者を雇用している事業所のうち、正社員として雇用している割合では中企業(83.3%)が最も高く、次いで小企業(44.4%)、大企業(22.2%)の順となりました。

【前回との比較】

「正社員」と回答した割合は、前回調査(18.8%)から5.0ポイント増加しました。また、障害者を雇用している事業所のうち、正社員として雇用している事業所の割合では前回調査(46.9%)から19.8ポイント増加しました。



【障害者の雇用形態】

(延べ事業所数)

業種	正社員				パート				派遣労働者				雇用していない			
	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	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	7	7	0	0
製造業	16	7	8	1	6	1	5	0	0	0	0	0	19	15	4	0
運輸・通信業	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	6	6	0	0
卸・小売・飲食業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	2	0
サービス業	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	11	10	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
その他	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6	5	1	0
合計	20	8	10	2	10	2	7	1	0	0	0	0	54	46	8	0

問 14 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者を雇用していますか。

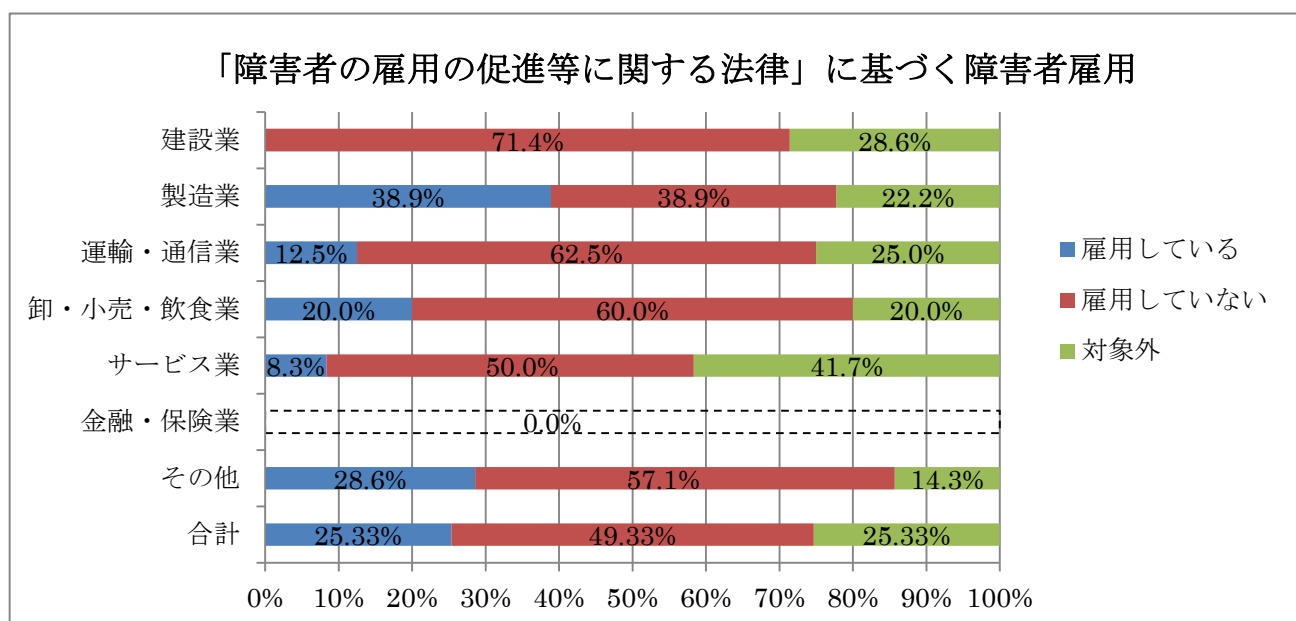
【全体】回答のあった75事業所のうち、「雇用していない」が最も多く37事業所(49.3%)となりました。次いで、「雇用している」「対象外」がそれぞれ19事業所(25.3%)となりました。

【業種別】「雇用している」と回答した割合は製造業(38.9%)が最も高く、次いでその他(28.6%)、卸・小売・飲食業(20.0%)、運輸・通信業(12.5%)、サービス業(8.3%)の順となりました。

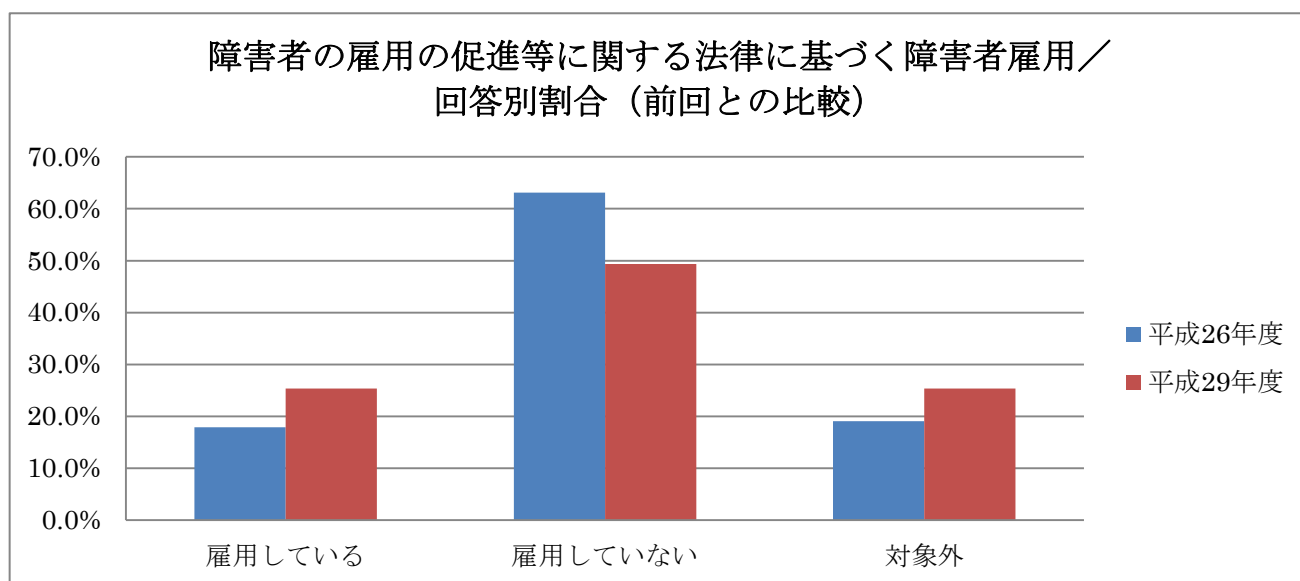
【規模別】「雇用している」と回答した割合は中企業(63.2%)が最も高く、次いで小企業(26.3%)、大企業(10.5%)の順となりました。

【前回との比較】

「雇用している」の割合は前回調査(17.9%)から7.9ポイント増加し、「雇用していない」(前回調査時63.1%)の割合が13.8ポイント減少したことから障害者雇用に関して改善が見られました。



業種	雇用している				雇用していない				対象外			
	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	5	5	0	0	2	2	0	0
製造業	14	4	9	1	14	10	4	0	8	7	1	0
運輸・通信業	1	0	1	0	5	4	0	1	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	1	0	1	0	3	2	1	0	1	0	1	0
サービス業	1	0	1	0	6	5	1	0	5	5	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	1	0	1	4	3	1	0	1	1	0	0
合計	19	5	12	2	37	29	7	1	19	17	2	0



（「②雇用していない」と答えた方のみ）

1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者の採用予定はありますか。

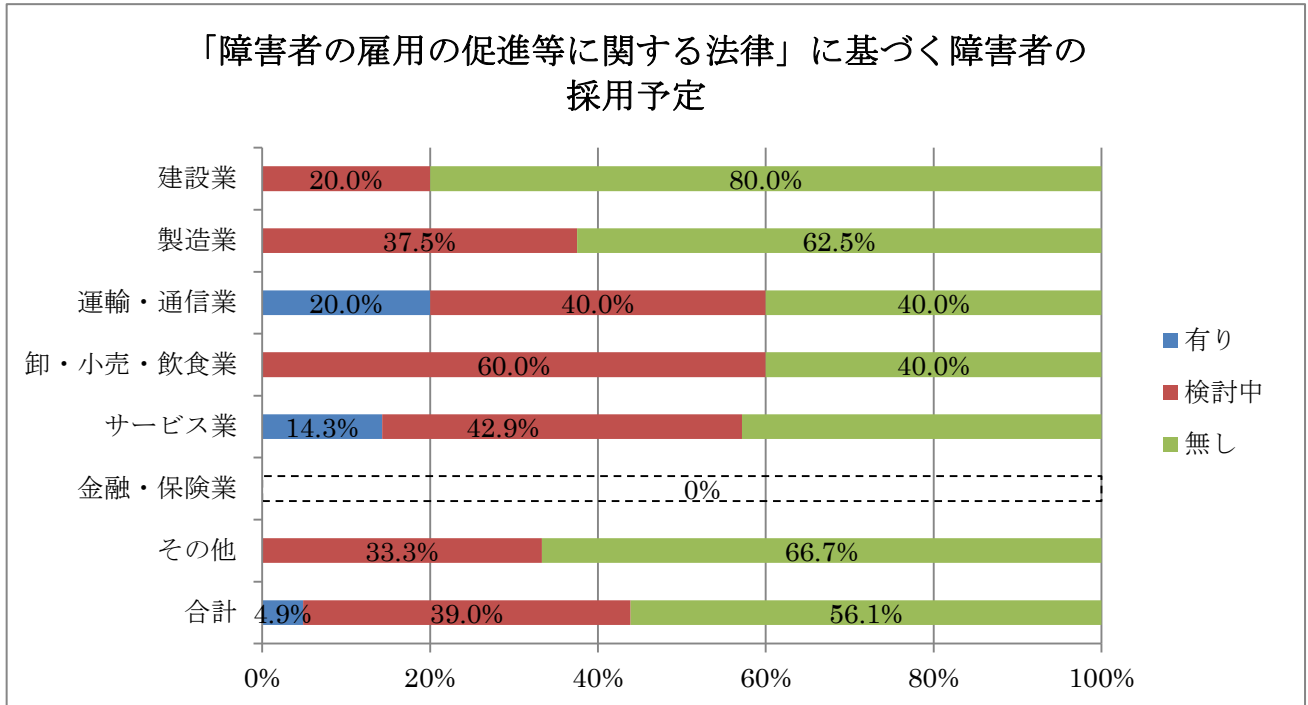
【全体】(1)の質問で「雇用していない」と回答した事業所 41 事業所のうち障害者の採用予定の有無について、「有り」と回答したのは 2 事業所(4.9%)、「検討中」が 16 事業所(39.0%)、「無し」が 23 事業所 (56.1%) となりました。採用予定なしの理由については、「作業上無理」、「本社で採用」、「親会社による」などの回答でした。

【業種別】「有り」と回答した業種は、運輸・通信業とサービス業となっており、各回答に占める割合はそれぞれ 20.0%、14.3%となりました。また、すべての業種で「検討中」との回答があり、割合が高かった業種では卸・小売・飲食業 (60.0%)、サービス業 (42.9%)、運輸・通信業 (40.0%)、製造業 (37.5%)、その他 (33.3%) の順となりました。金融・保険業からの回答はありませんでした。

【規模別】各規模別に回答が多かったものとして、大企業では採用予定「有り」(100.0%)となっており、中企業、小企業では「無し」の割合が高く、それぞれ 55.6%、58.1%となりました。

**【前回との比較】**

採用予定「有り」と回答した割合は前回調査（5.6％）から0.7ポイント減少し、「検討中」は前回（33.3％）から5.7ポイント増加しました。



【障害者の採用予定】

(社)

業種	有り				検討中				無し			
	有り	小企業	中企業	大企業	検討中	小企業	中企業	大企業	無し	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	1	1	0	0	4	4	0	0
製造業	0	0	0	0	6	3	3	0	10	8	2	0
運輸・通信業	1	0	0	1	2	2	0	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	3	2	1	0	2	1	1	0
サービス業	1	1	0	0	3	3	0	0	3	2	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0
合計	2	1	0	1	16	12	4	0	23	18	5	0

**問 15 退職金制度はありますか。**

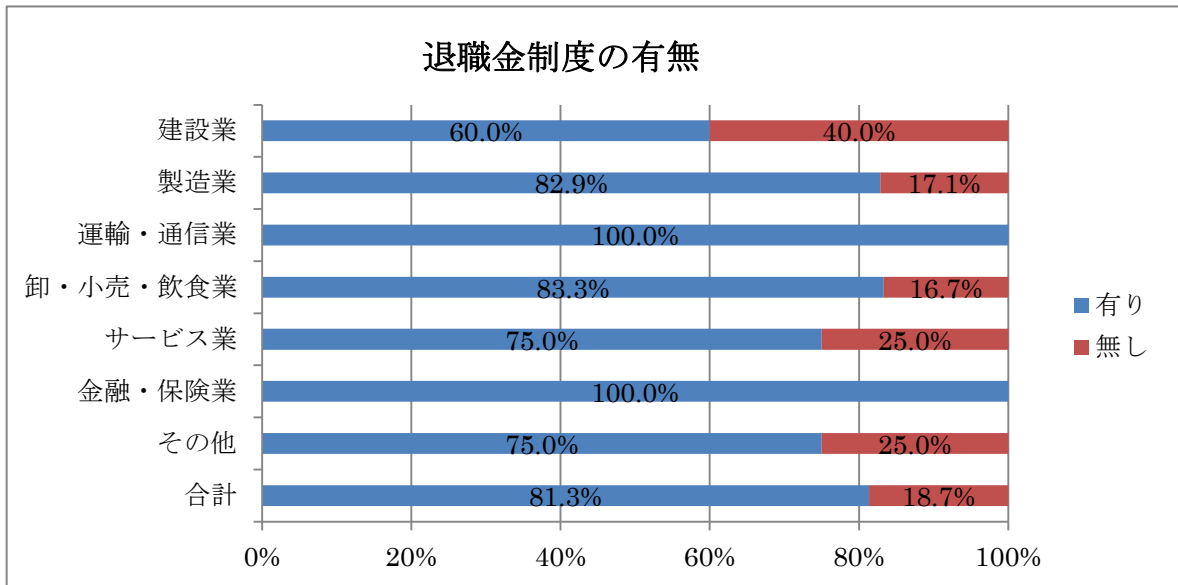
**【全 体】**回答のあった75事業所のうち、退職金制度が「ある」と回答したのは61事業所（81.3％）となっており、多くの事業所で制度を導入していることがわかりました。

**【業種別】**「有り」と回答した割合は運輸・通信業、金融・保険業（100.0％）が最も高く、次いで卸・小売・飲食業（83.3％）、製造業（82.9％）、サービス業（75.0％）、その他（75.0％）、建設業（60.0％）の順となりました。

**【規模別】**「ある」と回答した割合は大企業（100.0％）、中企業（95.5％）、小企業（74.0％）の順となりました。

【前回との比較】

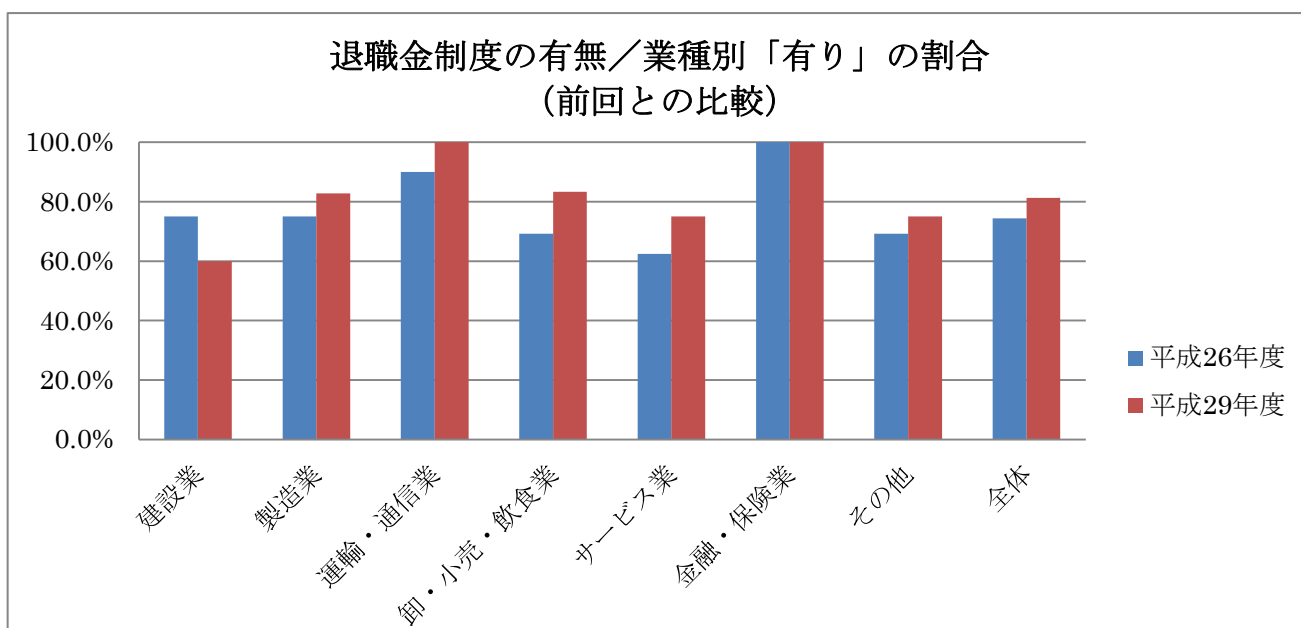
「ある」と回答した割合は前回調査（74.4%）から 6.9 ポイント増加しました。業種別では建設業が 15.0 ポイント減少したことを除き、概ね増加となりました。また規模別に見ても前回調査から増加となりました。



【退職金制度】

(社)

業種	有り				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	3	3	0	0	2	2	0	0
製造業	29	13	15	1	6	6	0	0
運輸・通信業	8	6	1	1	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	5	3	2	0	1	0	1	0
サービス業	9	7	2	0	3	3	0	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	6	4	1	1	2	2	0	0
合計	61	37	21	3	14	13	1	0



(問 15 で「①有り」と答えた方のみ。)

#### 1) 退職金制度の種類についてお答えください。(複数回答可)

**【全 体】** 「有り」と回答した 61 事業所のうち、「中小企業退職金制度」を利用している事業所が 26 事業所 (42.6%) と最も多く、次いで「独自一時金」 20 事業所 (32.8%)、「企業年金」 19 事業所 (31.1%)、「その他」 7 事業所 (11.5%)、「特定退職金共済制度」 6 事業所 (9.8%)、「業種別などの退職金共済制度」 1 事業所 (1.6%) の順となりました。

**【業種別】** 各業種で割合の高かった回答をみますと、建設業では「中小企業退職金制度」「特定退職金共済制度」「独自一時金」「業種別などの退職金共済制度」「その他」がそれぞれ 20.0%となり、製造業では「中小企業退職金制度」(41.9%)、運輸・通信業では「独自一時金」(44.4%)、卸・小売・飲食業では「独自一時金」(42.9%)、サービス業では「中小企業退職金制度」「企業年金」でそれぞれ 37.5%、金融・保険業では「独自一時金」(100.0%)、その他では「中小企業退職金制度」(50.0%)となりました。

**【規模別】** 各規模別に占める割合が高かった制度について、大企業では「特定退職金共済制度」、「企業年金」、「独自一時金」、「その他」がそれぞれ 25.0%となっており、中企業では「独自一時金」(34.5%)、小企業では「中小企業退職金制度」(43.5%)となりました。

#### 【前回との比較】

各回答の占める割合で大きく変動したものでは、「中小企業退職金制度」(前回調査 33.3%)が 9.3 ポイント、「独自年金」(前回調査 23.6%)が 9.2 ポイント増加しました。それ以外についても多少の変動はあったものの、前回と同様の傾向が見られました。

業種	(社)											
	中小企業退職金制度				特定退職金共済制度				企業年金			
	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	1	0	0	0	0	0	0
製造業	18	12	6	0	3	2	1		8	1	7	0
運輸・通信業	1	1	0	0	1	0	0	1	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	1	0
サービス業	3	3	0	0	1	1	0	0	3	2	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	3	3	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1
合計	26	20	6	0	6	4	1	1	19	9	9	1

業種	独自一時金				業種別などの退職金共済制度				その他			
	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	1	0	0	1	1	0	0
製造業	10	3	6	1	0	0	0	0	4	0	3	1
運輸・通信業	4	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	20	9	10	1	1	1	0	0	7	3	3	1

**問 16 従業員の福利厚生制度にどのようなものがありますか。(複数回答可)**

**【全体】** 回答のあった 81 事業所のうち、「慶弔金」が 70 事業所 (86.4%) と最も多く、次いで「社宅」25 事業所 (30.9%)、「独身寮」23 事業所 (28.4%)、「社員旅行」22 事業所 (27.2%)、「保養施設」「従業員食堂」がそれぞれ 18 事業所 (22.2%)、「その他」11 事業所 (13.6%)、「なし」5 事業所 (6.2%) の順となりました。

**【業種別】** 全ての業種において「慶弔金」を導入している事業所が最も多い結果となりました。また、建設業、卸・小売・飲食業、金融・保険業では福利厚生制度がない事業所もありました。

**【規模別】** 規模別に見ても、「慶弔金」を導入している事業所が最も多く、それ以外の多かったものとして大企業では「独身寮」(18.2%)、中企業では「社宅」(16.7%)、小企業が「社員旅行」(13.0%) となりました。また、福利厚生制度を「なし」と回答したのは小企業のみでした。

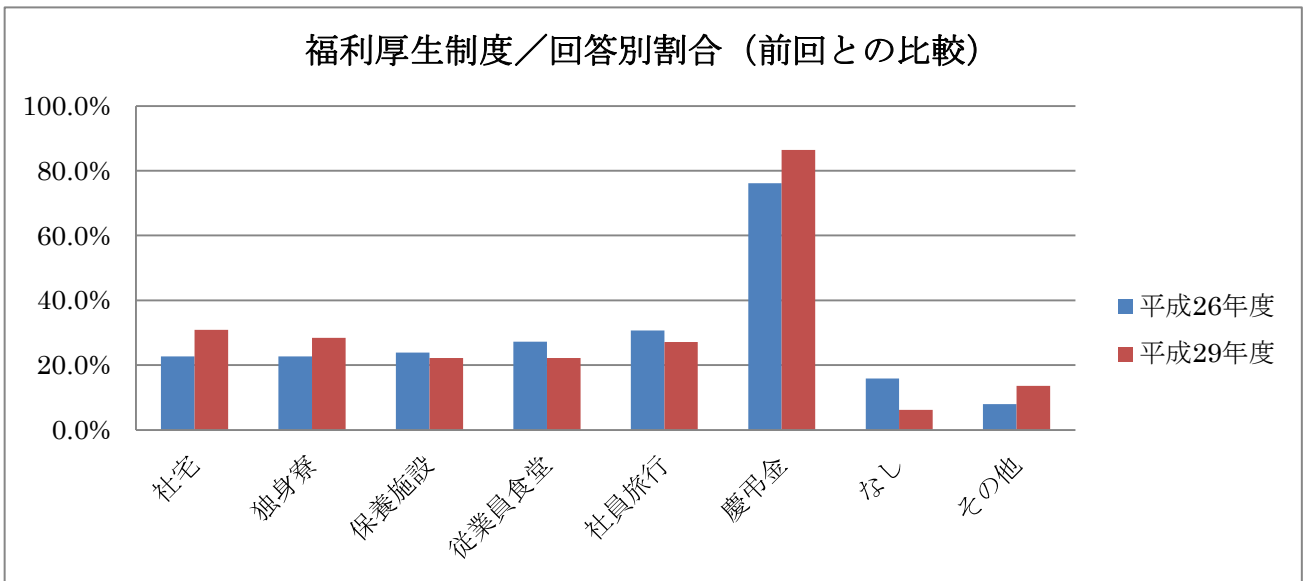
**【前回との比較】**

前回に引き続き、業種別、規模別にみても「慶弔金」を導入している事業所が最も多い結果となりました。



【従業員の福利厚生制度】																	(社)
業種	社宅				独身寮				保養施設				従業員食堂				
	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	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
製造業	15	6	8	1	13	6	6	1	6	4	2	0	16	6	9	1	
運輸・通信業	4	3	1	0	3	2	1	0	4	3	1	0	1	0	0	1	
卸・小売・飲食業	4	2	2	0	4	2	2	0	3	2	1	0	0	0	0	0	
サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	
金融・保険業	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	
合計	25	13	11	1	23	11	10	2	18	12	5	1	18	6	9	3	

【社】																
業種	社員旅行				慶弔金				なし				その他			
	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	6	6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
製造業	13	6	6	1	36	21	14	1	0	0	0	0	6	4	2	0
運輸・通信業	2	2	0	0	6	4	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0
卸・小売・飲食業	2	2	0	0	5	3	2	0	1	1	0	0	2	0	2	0
サービス業	1	1	0	0	10	8	2	0	1	1	0	0	1	0	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	2	0	0	6	4	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0
合計	22	15	6	1	70	47	20	3	5	5	0	0	11	6	5	0



問 17 湘南勤労者福祉サービスセンターの参加について

【全 体】回答のあった71事業所のうち「参加しない」（59.2%）と回答した事業所が最も多く、42事業所で、「興味はある」は29事業所（40.8%）でした。「参加したい」と回答した事業所はありませんでした。

業種	参加したい				興味はある				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	2	2	0	0	4	4	0	0
製造業	0	0	0	0	12	7	5	0	22	13	9	0
運輸・通信業	0	0	0	0	4	4	0	0	3	1	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	1	0	1	0	6	4	2	0
サービス業	0	0	0	0	8	8	0	0	4	2	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	2	2	0	0	3	2	1	0
合計	0	0	0	0	29	23	6	0	42	26	15	1

問 18 勤労者福祉について、町で取り組んでほしいことはありますか。

【全体】回答のあった73事業所のうち、「有り」と回答したのは11事業所(15.1%)となりました。

【業種別】「有り」と回答した事業所の業種は、製造業、サービス業、運輸・通信業となりました。

【規模別】「有り」と回答した事業所の内訳として、小企業が9事業所(84.6%)となっており、中企業が2件(22.2%)となりました。大企業からの要望はありませんでした。

【勤労者福祉に対する町への要望】

(社)

業種	有り				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	0	0	0	0	6	6	0	0
製造業	7	5	2	0	27	14	13	0
運輸・通信業	1	1	0	0	7	5	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	7	4	3	0
サービス業	3	3	0	0	8	6	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	7	5	1	1
合計	11	9	2	0	62	40	20	2

1) 取り組んで欲しい内容についてお答えください。

「有り」と回答した事業所の要望内容の内訳として、「福利厚生事業」が11事業所、「退職金掛金補助制度」が2事業所となりました。

【町で取り組んで欲しい内容】

(社)

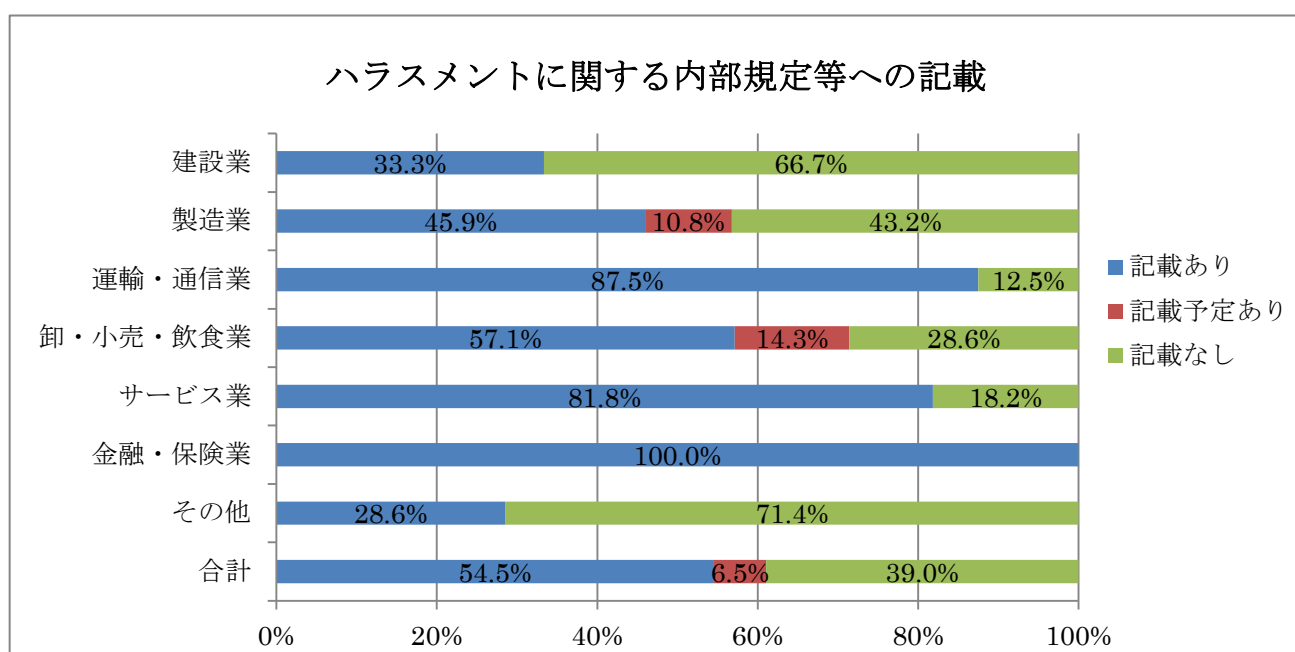
業種	勤労者向け融資				福利厚生事業				退職金掛金補助制度				その他			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	7	5	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0
運輸・通信業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	11	9	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0

**問 19 ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど）について、内部規定等について**

【全体】回答のあった77事業所のうち、「記載あり」が42事業所（54.5%）と最も多く、「規定なし」が30事業所（39.0%）、「記載予定あり」が5事業所（6.5%）となりました。規定されている内容についてはパワーハラスメント、コンプライアンスなどに関する規定が記載されていました。

【業種別】「記載あり」と回答した割合は、金融・保険業（100.0%）が最も高く、次いで運輸・通信業（87.5%）、サービス業（81.8%）、卸・小売・飲食業（57.1%）、製造業（45.9%）、建設業（33.3%）、その他（28.6%）の順となりました。

【規模別】「記載あり」と回答した割合では大企業（100.0%）が最も高く、中企業（81.8%）、小企業（40.4%）となりました。



業種	記載あり				記載予定あり				記載なし			
	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	2	2	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0
製造業	17	4	12	1	4	3	1	0	16	14	2	0
運輸・通信業	7	5	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	4	2	2	0	1	1	0	0	2	1	1	0
サービス業	9	7	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	0	1	1	0	0	0	0	5	5	0	0
合計	42	21	18	3	5	4	1	0	30	27	3	0

**問 20 男女雇用機会均等法に関してどのようなことに取り組んでいますか。（複数回答可）**

**【全体】** 回答のあった 81 事業所に対する割合で、50.0%を超えたものでは、「昇進・昇格に男女差別をしない」が 54 事業所（66.7%）と最も高く、次いで「採用・募集に男女差別をしない」52 事業所（64.2%）と「定年退職及び解雇に男女差別をしない」49 事業所（60.5%）、「研修などの教育訓練の男女差別をしない」42 事業所（51.9%）と続きました。

**【業種別】** 1社あたりの取組数が多かった業種では、金融・保険業（6.0個）、サービス業（5.1個）、卸・小売・飲食業（5.0個）、運輸・通信業（3.8個）、製造業（3.7個）、その他（1.8個）、建設業（1.6個）の順となりました。

**【規模別】** 1社あたりの取組数が多かった事業所は大企業（6.3個）、中企業（5.5個）、小企業（2.8個）の順となりました。また「特に取り組んでいない」と回答したのは小企業のみとなりました。

**【前回との比較】**

前回の調査では、回答事業所に対する割合で 50.0%を超えたものは、「採用・募集に男女差別をしない」のみでしたが、今回では上記のとおり 4つの取組で 50.0%を超えました。1社あたりの取組数については全体として増加傾向となりましたが、金融・保険業、その他については減少となりました。

【男女雇用機会均等法の取り組み】

(社)

業種	①採用・募集に男女差別をしない				②配置転換に男女差別をしない				③昇進・昇格に男女差別をしない				④研修などの教育訓練の男女差別をしない			
	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	計	小企業	中企業	大企業
建設業	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0
製造業	25	12	12	1	18	7	10	1	25	12	12	1	20	8	11	1
運輸・通信業	6	4	1	1	3	2	1	0	5	3	1	1	4	2	1	1
卸・小売・飲食業	6	3	3	0	4	2	2	0	6	3	3	0	5	2	3	0
サービス業	12	10	2	0	9	7	2	0	12	10	2	0	10	8	2	0
金融・保険業	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	1	0	0	1	3	1	1	1	1	0	0	1
合計	52	31	18	3	37	20	15	2	54	32	19	3	42	22	17	3

(社)

業種	⑤セクハラ防止対策で相談担当や窓口などを設置				⑥セクハラ防止の周知、啓発を行う				⑦定年退職及び解雇に男女差別をしない				⑧職場での男女不平等改善の啓発や学習会を実施する			
	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	1	1	0	0	1	1	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
製造業	15	5	9	1	12	4	7	1	23	11	11	1	1	0	1	0
運輸・通信業	4	2	1	1	3	1	1	1	4	2	1	1	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	3	1	2	0	2	0	2	0	5	2	3	0	4	2	2	0
サービス業	6	4	2	0	3	1	2	0	8	6	2	0	1	0	1	0
金融・保険業	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	2	0	1	1	1	0	1	0	5	3	1	1	0	0	0	0
合計	32	14	15	3	23	8	13	2	49	28	18	3	6	2	4	0

(社)

業種	⑨その他				⑩特に取り組んでいない			
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業
建設業	0	0	0	0	3	3	0	0
製造業	1	0	1	0	4	4	0	0
運輸・通信業	1	1	0	0	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	1	0	0
合計	2	1	1	0	9	9	0	0

(問 20 で「⑩特に取り組んでいない」と回答した方のみ)

1) 取り組んでいない理由は何かありますか (主な理由を一つ)

「特に取り組んでいない」と回答した事業所のうち、理由の内容として「従業員が男性のみ」「女性が少ない」「仕事上無理」「意識なし」がありました。

問 21 企業内保育施設の設置はありますか。

【全体】回答のあった 79 事業所のうち、「設置していない」と回答したのが 78 事業所 (98.7%)、

「検討中」が 1 事業所 (1.3%) のみとなりました。「設置している」と回答した事業所はありませんでした。

## 【前回との比較】

前回調査と同様、企業内保育施設を設置している事業所ありませんでした。また、「検討中」と回答したのは前回調査時の5事業所から減少しました。

### 【企業内保育施設の設定】

(社)

業種	設置している				検討中				設置していない			
	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	0	0	0	0	6	6	0	0
製造業	0	0	0	0	1	0	1	0	37	22	14	1
運輸・通信業	0	0	0	0	0	0	0	0	8	6	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	3	0
サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	12	10	2	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	7	5	1	1
合計	0	0	0	0	1	0	1	0	78	54	21	3

(問 21 で「①設置している」 答えた方のみ)

#### 1) 企業内保育施設の設定にあたり、苦勞した点、課題がありましたらお答えください。

「①設置している」と回答した事業者はありませんでした。

(問 21 で「②設置していない」と答えた方のみ)

#### 2) 企業内保育施設を設置しない理由は何かありますか（主な理由を一つ）

設置しない理由について記載のあった 60 事業所からの主な理由は下記のとおりでした。

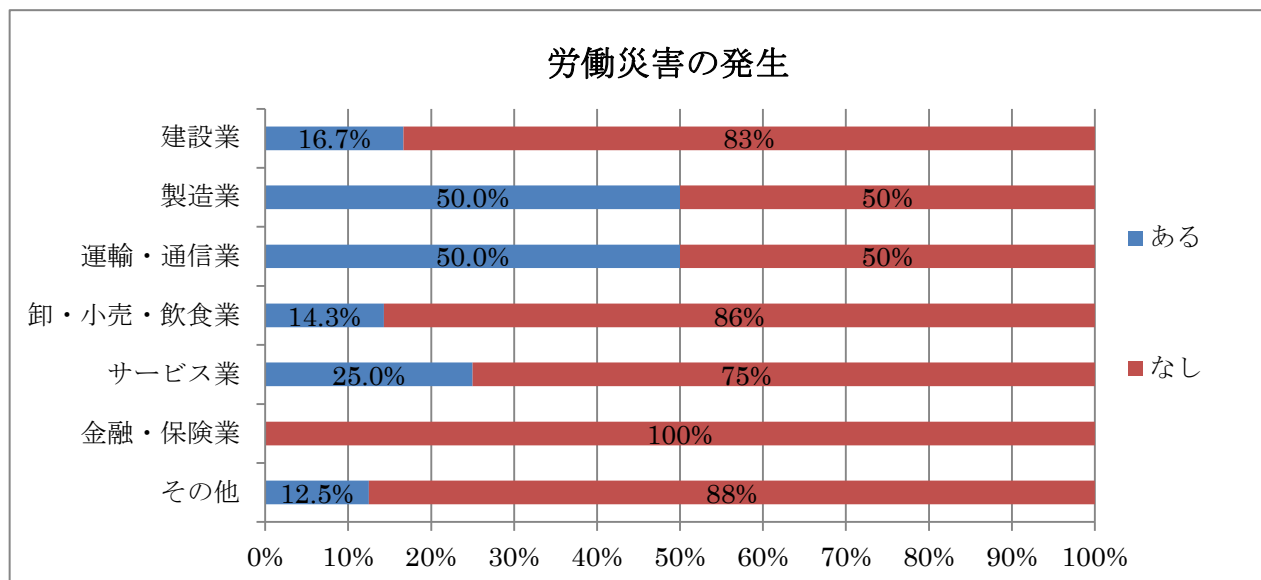
・ 必要がない	12 事業所
・ 該当者がいない	12 事業所
・ 少人数のため	7 事業所
・ 需要がない	5 事業所
・ 規模が小さい	3 事業所
・ 経費がない	3 事業所
・ 環境上	2 事業所
・ 不可能	2 事業所
・ 場所がない	2 事業所
・ 検討中	1 事業所
・ その他	11 事業所

#### 問 22 平成 26 年 4 月以降に労働災害は発生しましたか。

【全 体】 回答のあった 78 事業所のうち、「ある」と回答したのは 28 事業所 (35.9%) となりました。内訳では、死亡者はおらず休業者のみで 21 名となりました。

【業種別】 「ある」と回答した割合は製造業（50.0%）、運輸・通信業（50.0%）が最も高く、次いでサービス業（25.0%）、建設業（16.7%）、卸・小売・飲食業（14.3%）、その他（12.5%）、金融・保険業（0.0%）の順となりました。

【規模別】 「ある」回答した割合は大企業（100.0%）が最も高く、次いで中企業（59.1%）、小企業（22.6%）の順となりました。



【労働災害】

(社)

業種	ある				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	1	1	0	0	5	5	0	0
製造業	18	7	10	1	18	13	5	0
運輸・通信業	4	2	1	1	4	4	0	0
卸・小売・飲食業	1	0	1	0	6	4	2	0
サービス業	3	2	1	0	9	8	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0
その他	1	0	0	1	7	6	1	0
合計	28	12	13	3	50	41	9	0

【死亡・休業者数】

(人)

業種	死亡者				休業者			
	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
製造業	0	0	0	0	14	5	8	1
運輸・通信業	0	0	0	0	4	2	1	1
卸・小売・飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	2	1	1	0
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	0	0	1
合計	0	0	0	0	21	8	10	3

**問 23** パートタイム労働者専用の就業規則はありますか。

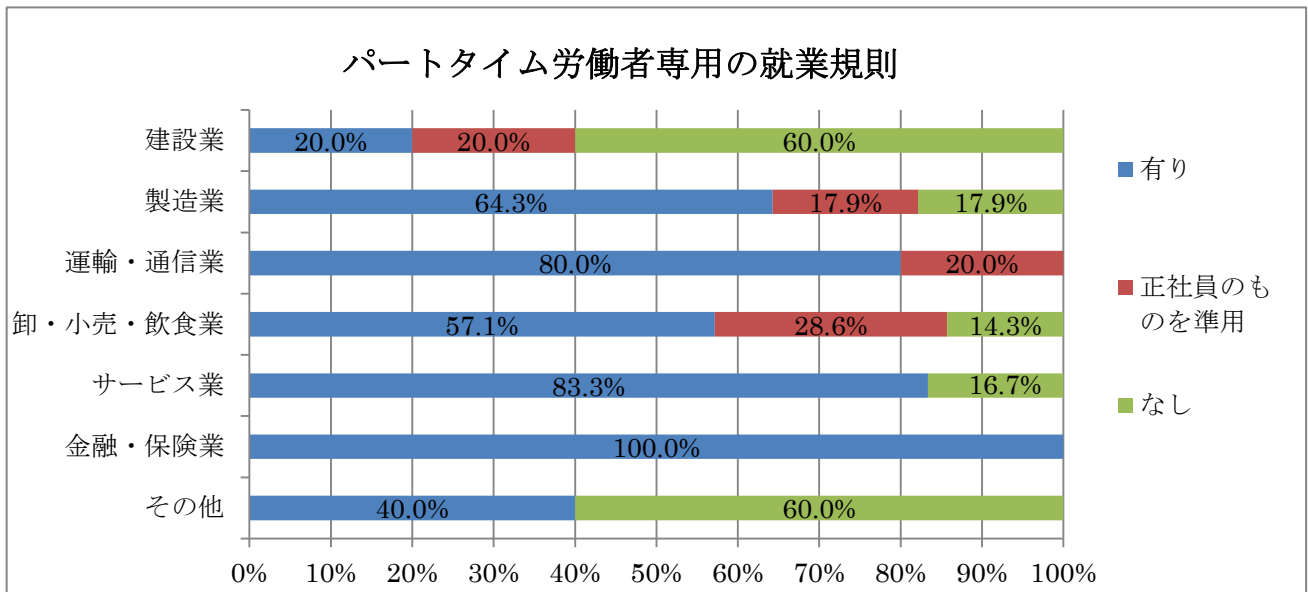
**【全体】** 回答のあった63事業所のうち、「ある」と回答した事業所は40事業所(63.5%)、「正社員のものを準用」は9事業所(14.3%)、「なし」は14事業所(22.2%)となりました。

**【業種別】** 「ある」と回答した割合が高かったのは金融・保険業(100.0%)となりました。「ある」「正社員のものを準用」を合わせ、パートタイム労働者に対する就業規則を設けている割合が高かった業種では金融・保険業の他、運輸・通信業(100.0%)、次いで卸・小売・飲食業(85.7%)、サービス業(83.3%)、製造業(82.1%)、建設業(40.0%)、その他(40.0%)の順となりました。

**【規模別】** 「ある」と回答した割合は中企業(84.2%)が最も高く、次いで小企業(54.8%)、大企業(50.0%)の順となりました。「正社員のものを準用」と合わせても、同様の順となりました。

**【前回との比較】**

全体で見ますと「ある」と回答した割合は前回調査(53.3%)から10.2ポイント増加し、業種別では運輸・通信業が前回調査(37.5%)から42.5ポイントと大幅に増加しました。規模別では大企業(前回調査100.0%)が50.0ポイント減少し、中企業(前回調査60.0%)が24.2%ポイント、小企業(前回調査38.5%)で16.3ポイントそれぞれ増加となり前回調査から大きく変動しました。

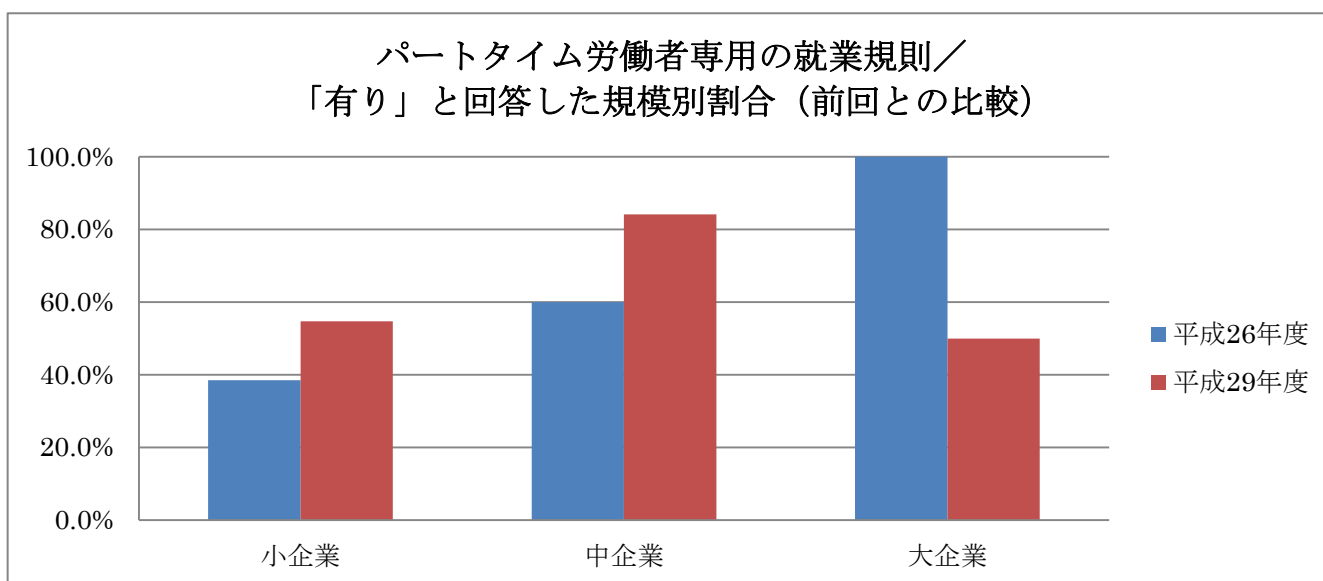




【パートタイム労働者専用の就業規則】

(社)

業種	有り				正社員のもの為準用				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	1	1	0	0	1	1	0	0	3	3	0	0
製造業	18	7	11	0	5	5	0	0	5	3	2	0
運輸・通信業	4	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	4	2	2	0	2	1	1	0	1	1	0	0
サービス業	10	8	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0
金融・保険業	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	2	0	0	0	0	0	0	3	2	0	1
合計	40	23	16	1	9	8	1	0	14	11	2	1



問 24 パートタイム労働者専用の雇用契約期間はありますか。

【全 体】回答のあった62事業所のうち、「ある（6ヶ月未満）」と回答したのが10事業所（15.9%）、「ある（6ヶ月以上2年まで）」が20事業所（31.7%）、「特になし」が33事業所（52.4%）となりました。

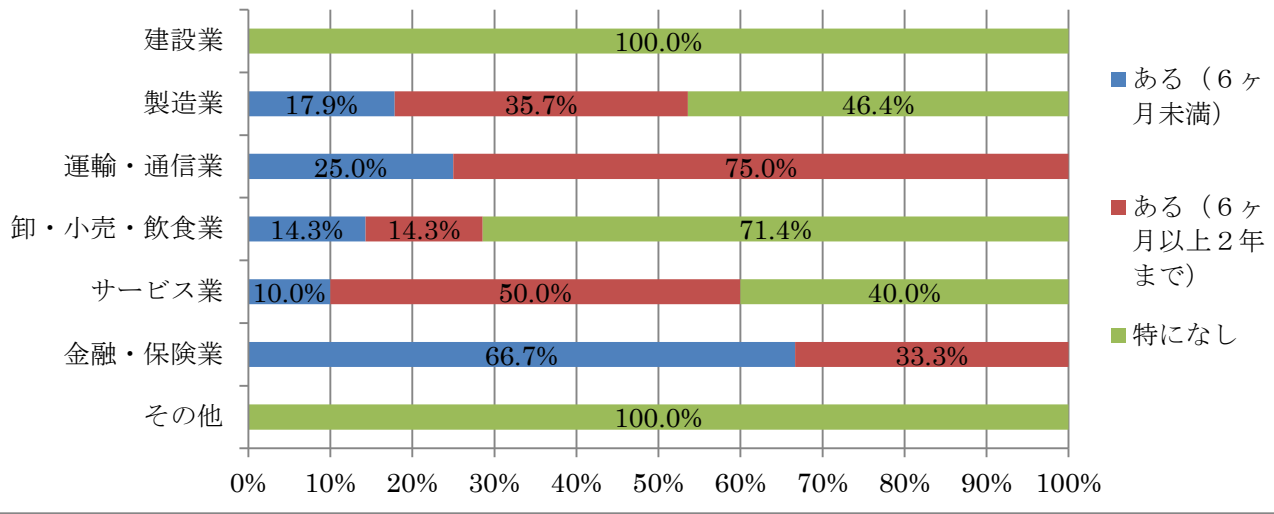
【業種別】「ある（6ヶ月未満）」「ある（6ヶ月以上2年まで）」を合わせ、雇用契約期間を定めている割合で見ますと、運輸・通信業、金融・保険業は100.0%となっており、50.0%を超えたものではサービス業（60.0%）、製造業（53.6%）となりました。また、建設業とその他では「特になし」のみの回答となりました。

【規模別】「特になし」と回答した割合がどの規模においても高い結果となり、小企業（61.0%）、大企業（50.0%）、中企業（35.0%）の順となりました。

【前回との比較】

全体で見ますと「特になし」と回答した割合は前回調査（60.7%）から8.3ポイント減少し、業種別では運輸・通信業（前回調査57.1%）が大幅に減少しました。

### パートタイム労働者専用の雇用契約期間

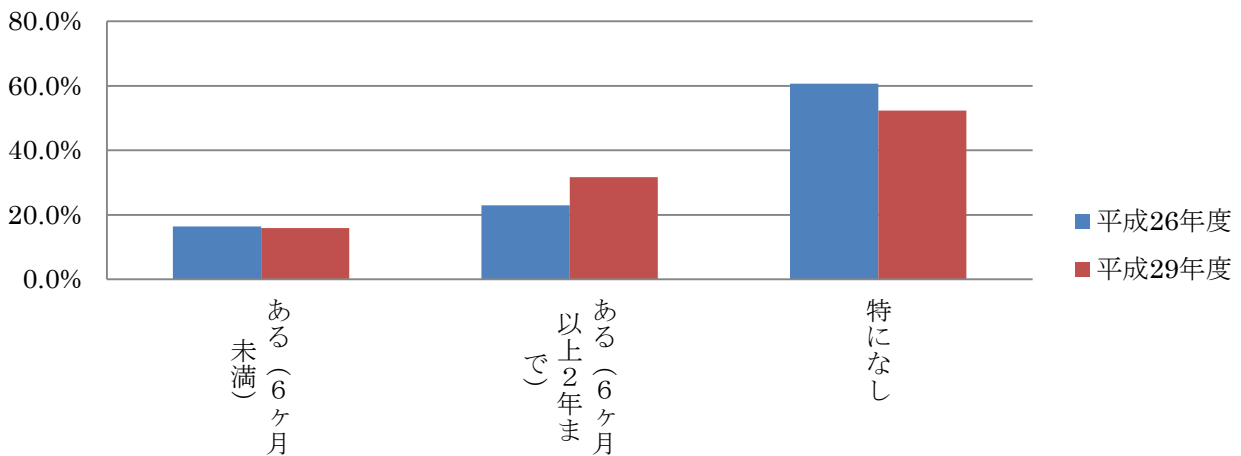


【パートタイム労働者専用の雇用契約期間】

(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	0	0	0	0	5	5	0	0
製造業	5	0	5	0	10	5	5	0	13	10	3	0
運輸・通信業	1	1	0	0	3	1	1	1	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	1	0	1	0	1	1	0	0	5	3	2	0
サービス業	1	0	1	0	5	5	0	0	4	2	2	0
金融・保険業	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	0	1
合計	10	3	7	0	20	13	6	1	33	25	7	1

### パートタイム労働者専用の雇用契約期間/ 回答別割合（前回との比較）



問 25 パートタイム労働者の雇用について、該当するものをすべてご記入ください。

【全体】回答のあった81事業所のうち、「交通費支給」が最も多く49事業所(60.5%)となっており、次いで「雇用保険」46事業所(56.8%)、「労災保険」39事業所(48.1%)、「健康保険」36事業所(44.4%)、「厚生年金」34事業所(42.0%)、「一時金(賞与)」20事業所(24.7%)、「退職金」7事業所(8.6%)、「精皆勤手当」5事業所(6.2%)、「その他」3事業所(3.7%)の順となりました。

【業種別】卸・小売・飲食業を除き、各業種「交通費支給」を実施している事業所数が最も高い結果となりました。卸・小売・飲食業では「雇用保険」、「厚生年金」、「労災保険」がそれぞれ高い割合となりました。また、1社あたりの実施数では「卸・小売・飲食業」(4.3個)が最も多い結果となりました。

【規模別】実施数が多かったものとして、小企業では「交通費支給」(55.4%)、中企業で「雇用保険」(81.8%)、大企業で「雇用保険」「厚生年金」「健康保険」「労災保険」「交通費支給」でそれぞれ66.7%となりました。

【前回との比較】

パートタイム労働者に実施している内容として「交通費支給」が最も多いことには変わりはありませんでしたが、全体として1社あたりの実施数は増加となりました。

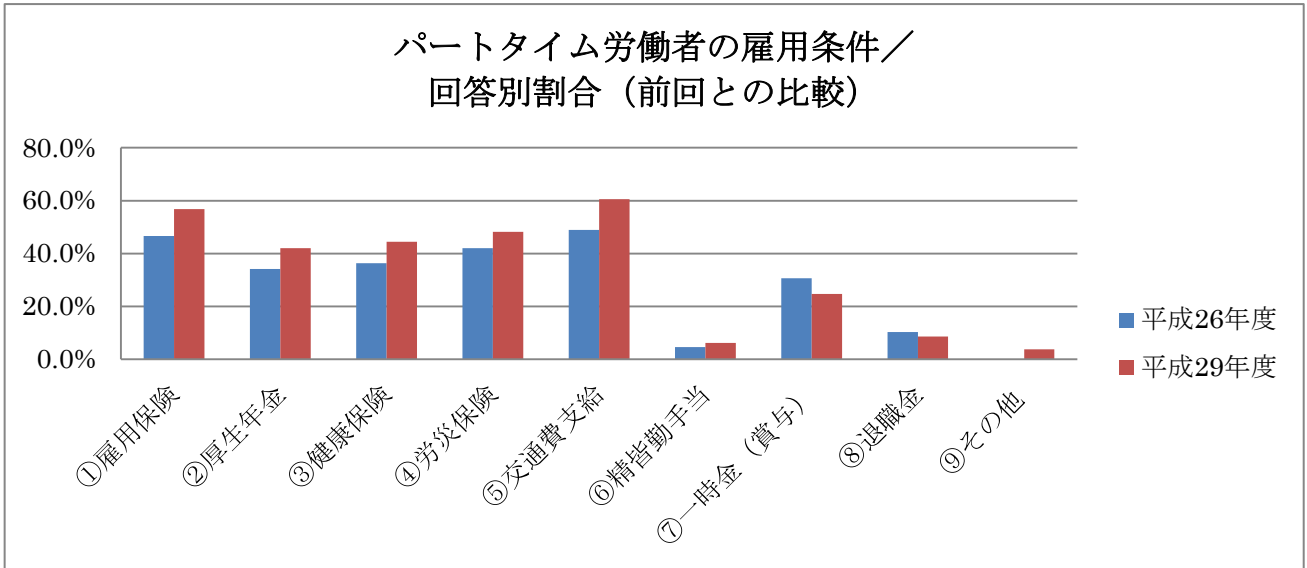
【パートタイム労働者の雇用条件】													(社)
業種	①雇用保険				②厚生年金				③健康保険				
	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	計	小企業	中企業	大企業	
建設業	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
製造業	21	9	12	0	16	6	10	0	18	8	10	0	
運輸・通信業	4	2	1	1	3	1	1	1	4	2	1	1	
卸・小売・飲食業	6	3	3	0	6	3	3	0	5	2	3	0	
サービス業	9	7	2	0	6	4	2	0	6	4	2	0	
金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他	4	3	0	1	3	2	0	1	3	2	0	1	
合計	46	26	18	2	34	16	16	2	36	18	16	2	

業種	④労災保険				⑤交通費支給				⑥精皆勤手当			
	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	2	2	0	0	0	0	0	0
製造業	20	9	11	0	21	11	10	0	3	2	1	0
運輸・通信業	3	2	0	1	4	2	1	1	1	1	0	0
卸・小売・飲食業	6	3	3	0	5	2	3	0	0	0	0	0
サービス業	5	4	1	0	11	9	2	0	0	0	0	0
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	3	2	0	1	5	4	0	1	1	1	0	0
合計	39	22	15	2	49	31	16	2	5	4	1	0

業種	⑦一時金(賞与)				⑧退職金				⑨その他			
	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
製造業	10	6	4	0	3	2	1	0	2	1	1	0
運輸・通信業	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸・小売・飲食業	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
サービス業	3	2	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
金融・保険業	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
その他	3	3	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
合計	20	14	6	0	7	5	2	0	3	1	2	0



**問 26** パートタイム労働者の勤続年数別の雇用者数についてご記入ください。

**【全 体】** 回答のあった全雇用者数を男女別に見ますと、男性が424人（18.8%）、女性が1,836人（81.2%）となりました。勤続年数では、「1年～4年」が最も多く943人（41.7%）で、次いで「5～9年」が677人（30.0%）「1年未満」が367人（16.2%）、「10年以上」が273人（12.1%）となりました。

**【業種別】** どの業種においても女性の比率が多い結果となりましたが、建設業については、男女比率は50.0%ずつとなりました。勤続年数では、「10年以上」と回答した割合が高かった業種は金融・保険業（66.7%）、その他（39.4%）となっており、「5～9年」では、製造業（38.7%）、「1～4年」は運輸・通信業（45.8%）、卸・小売・飲食業（37.8%）、サービス業（43.0%）、「1年未満」が多かったものとして建設業（50.0%）となりました。

**【規模別】** 勤続年数では、どの規模においても、「1～4年」と回答した企業の割合が最も多く大企業（47.3%）、中企業（40.2%）、小企業（40.4%）となりました。

**【前回との比較】**

男女の比率では前回も女性の比率が多い結果となりましたが、建設業では、男性の比率は前回（66.7%）から16.7ポイント減少し、女性の増加が見られました。

<男性>																	(社)
業種	1年未満				1~4年				5~9年				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	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
製造業	5	0	5	0	37	6	31	0	20	4	16	0	10	5	5	0	
運輸・通信業	56	0	6	50	76	2	10	64	24	0	8	16	4	0	4	0	
卸・小売・飲食業	4	3	1	0	14	7	7	0	3	3	0	0	1	1	0	0	
サービス業	30	4	26	0	69	10	59	0	36	5	31	0	29	0	29	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	2	0	0	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	99	9	38	52	198	25	107	66	83	12	55	16	44	6	38	0	

<女性>																	(社)
業種	1年未満				1~4年				5~9年				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	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
製造業	14	2	12	0	58	15	43	0	96	31	65	0	60	7	53	0	
運輸・通信業	73	0	4	69	169	3	4	162	119	0	6	113	14	0	14	0	
卸・小売・飲食業	8	4	4	0	31	18	13	0	35	29	6	0	23	15	8	0	
サービス業	170	7	163	0	475	39	436	0	340	18	322	0	117	7	110	0	
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	
その他	3	3	0	0	10	9	0	1	3	3	0	0	13	8	0	5	
合計	268	16	183	69	745	86	496	163	594	82	399	113	229	39	185	5	

<合計>																	(社)
業種	1年未満				1~4年				5~9年				10年以上				
	1年未満	小企業	中企業	大企業	1~4年	小企業	中企業	大企業	5~9年	小企業	中企業	大企業	10年以上	小企業	中企業	大企業	
建設業	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
製造業	19	2	17	0	95	21	74	0	116	35	81	0	70	12	58	0	
運輸・通信業	129	0	10	119	245	5	14	226	143	0	14	129	18	0	18	0	
卸・小売・飲食業	12	7	5	0	45	25	20	0	38	32	6	0	24	16	8	0	
サービス業	200	11	189	0	544	49	495	0	376	23	353	0	146	7	139	0	
金融・保険業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	
その他	5	3	0	2	12	9	0	3	3	3	0	0	13	8	0	5	
合計	367	25	221	121	943	111	603	229	677	94	454	129	273	45	223	5	

照