

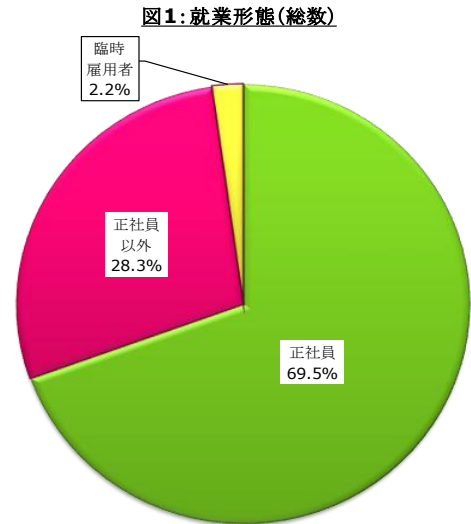
第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

雇用労働者の就業形態をみると、「正社員」(69.5%)、「正社員以外」(28.3%)、「臨時雇用者」(2.2%)となっている(図1)。

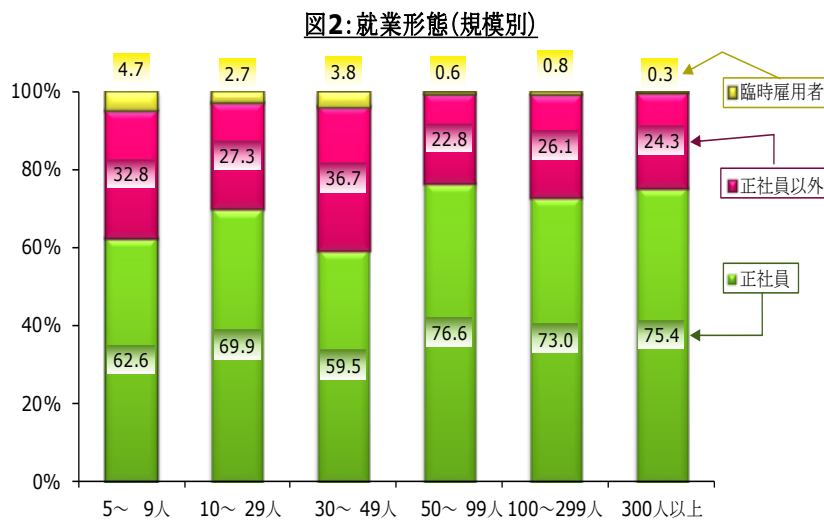
※付表1



<属性別>

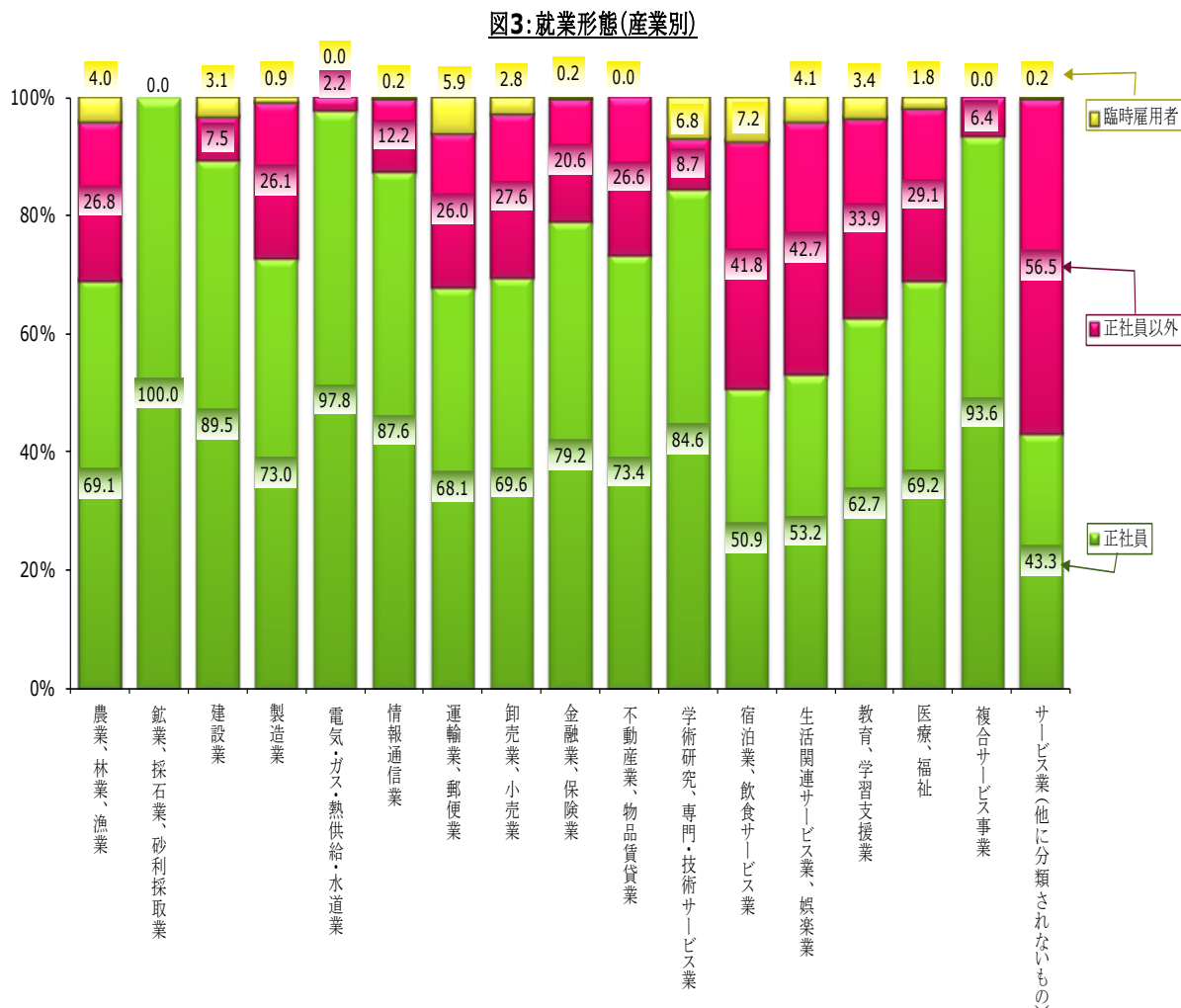
規模別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「50～99人」(76.6%)、「300人以上」(75.4%)、「100～299人」(73.0%)、「10～29人」(69.9%)などであり、逆に低いのは、「30～49人」(59.5%)、「5～9人」(62.6%)などとなっている(図2)。

※付表1



産業別にみると、『正社員』の割合が高いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」(100.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(97.8%)、「複合サービス事業」(93.6%)、「建設業」(89.5%)、「情報通信業」(87.6%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(84.6%)などであり、逆に低いのは「サービス業(他に分類されないもの)」(43.3%)、「宿泊業、飲食サービス業」(50.9%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(53.2%)などとなっている(図3)。

※付表 1

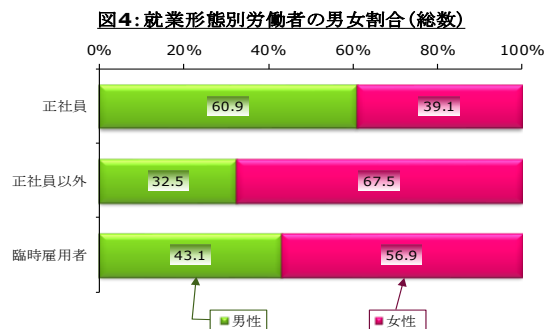


就業形態別に男女の割合をみると、『正社員』における割合は、「男性」(60.9%)、「女性」(39.1%)と「男性」が上回っている。

『正社員以外』の場合は「男性」(32.5%)、「女性」(67.5%)と逆に女性が上回っている。

又、『臨時雇用者』についても、「男性」(43.1%)、「女性」(56.9%)と女性が上回っている(図4)。

※付表 1



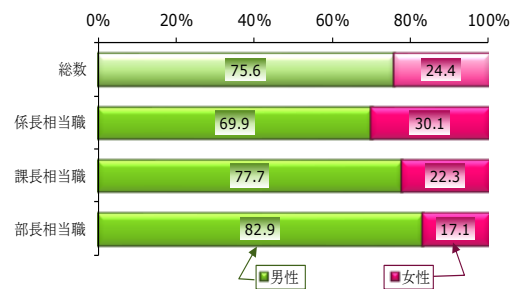
1. 労働者全般の状況

(2) 正社員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、『女性』の割合は「係長相当職」と「課長相当職」では30～20%台であるが、「部長相当職」では2割に満たない。逆に男性の場合は「係長相当職」では69.9%であるが、「総数」と「課長相当職」では75%を超え、「部長相当職」では8割を超えている。(図5)。

※付表2

図5. 管理職の男女割合(職階別)

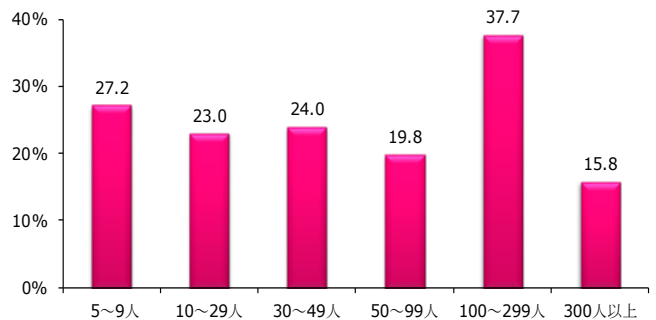


<属性別>

規模別にみると、最も女性管理職の割合が高いのは「100～299人」(37.7%)で、次いで、「5～9人」(27.2%)、「30～49人」(24.0%)などとなっている(図6)。

※付表2

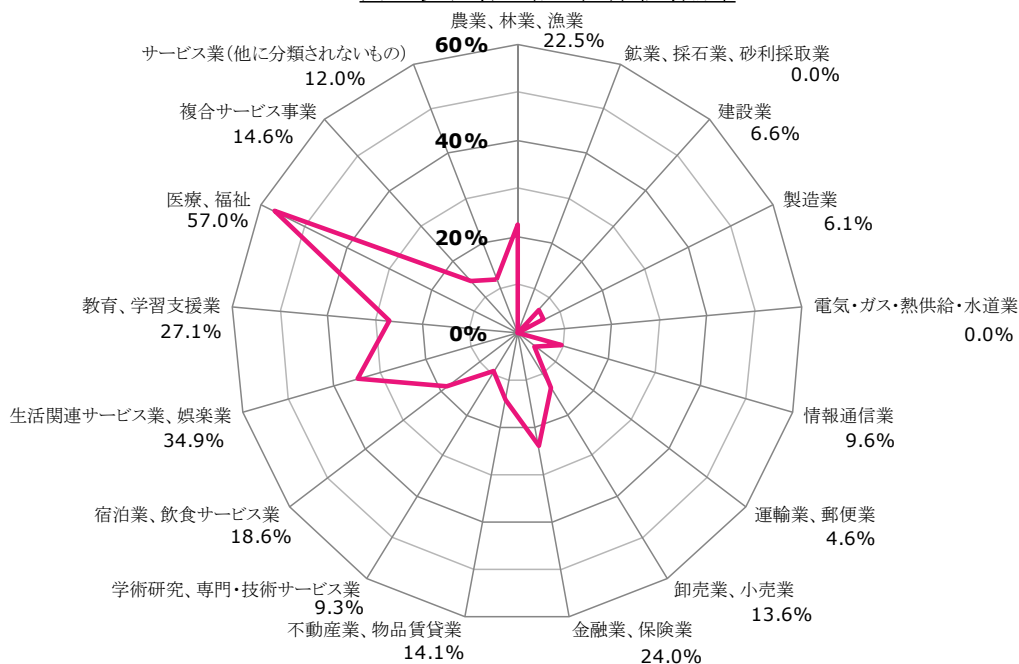
図6: 女性管理職の割合(規模別)



産業別にみると、女性管理職の割合は「医療、福祉」(57.0%)が過半数を超え、次いで「生活関連サービス業・娯楽業」(34.9%)、「教育、学習支援業」(27.1%)、「金融業、保険業」(24.0%)などとなっている(図7)。

※付表2

図7: 女性管理職の割合(産業別)

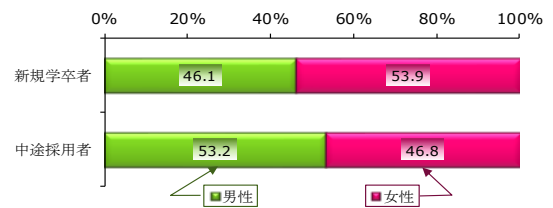


3) 正社員の採用状況

『正社員』の採用を男女別にみると、新規学卒者では「男性」46.1%、「女性」53.9%となっており、女性の新規学卒者の採用が多くなっている。

一方、中途採用者では、「男性」53.2%、「女性」46.8%となっており、男性の中途採用者の採用が多くなっている(図8) ※付表3

図8: 男女別採用状況(新規・中途別)



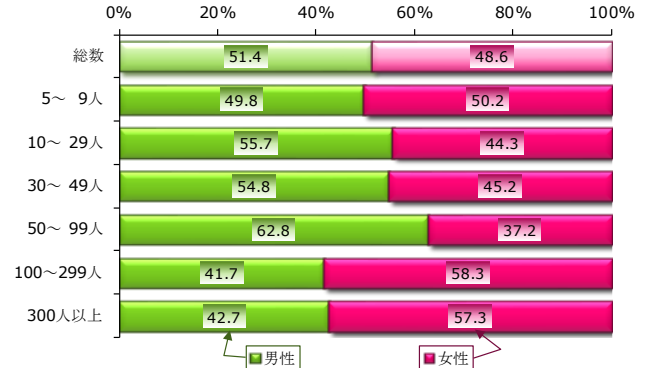
<属性別>

男女の割合を規模別にみると、『男性』の採用の割合が高いのは、「50～99人」(62.8%)、「10～29人」(55.7%)、「30～49人」(54.8%)となっている。

『女性』の場合は、「100～299人」(58.3%)、「300人以上」(57.3%)となっている(図9-1)。

※付表3

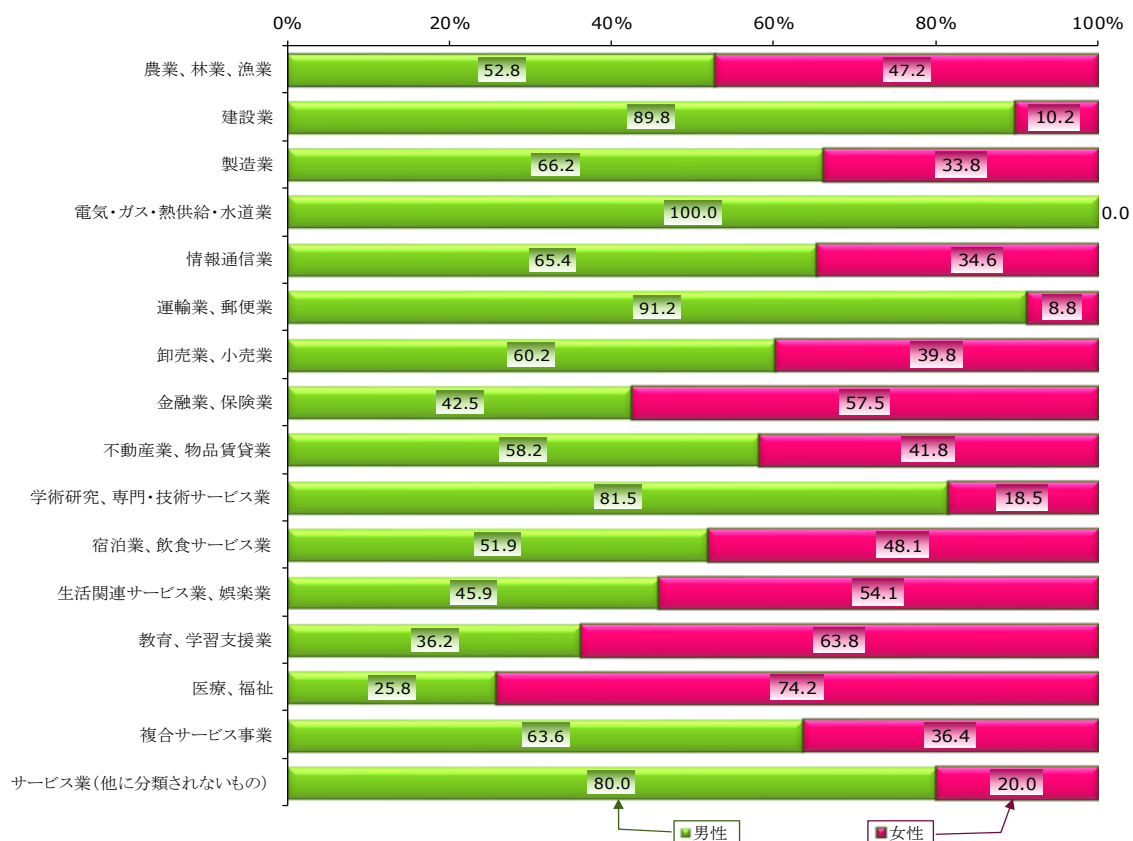
図9-1: 正社員の採用状況(規模別/男女別)



男女の割合を産業別にみると、『男性』では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「運輸業、郵便業」(91.2%)、「建設業」(89.8%)の割合が高く、『女性』では、「医療、福祉」(74.2%)、「教育、学習支援業」(63.8%)、「金融業、保険業」(57.5%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(54.1%)の割合が高くなっている(図10-1)。

※付表3

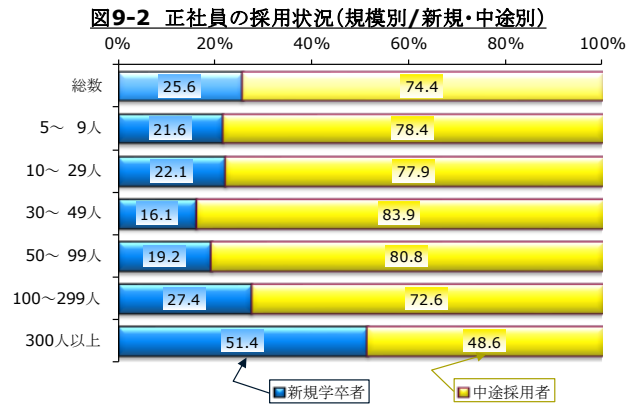
図10-1: 正社員の採用状況(産業別/新規・男女別)



1. 労働者全般の状況

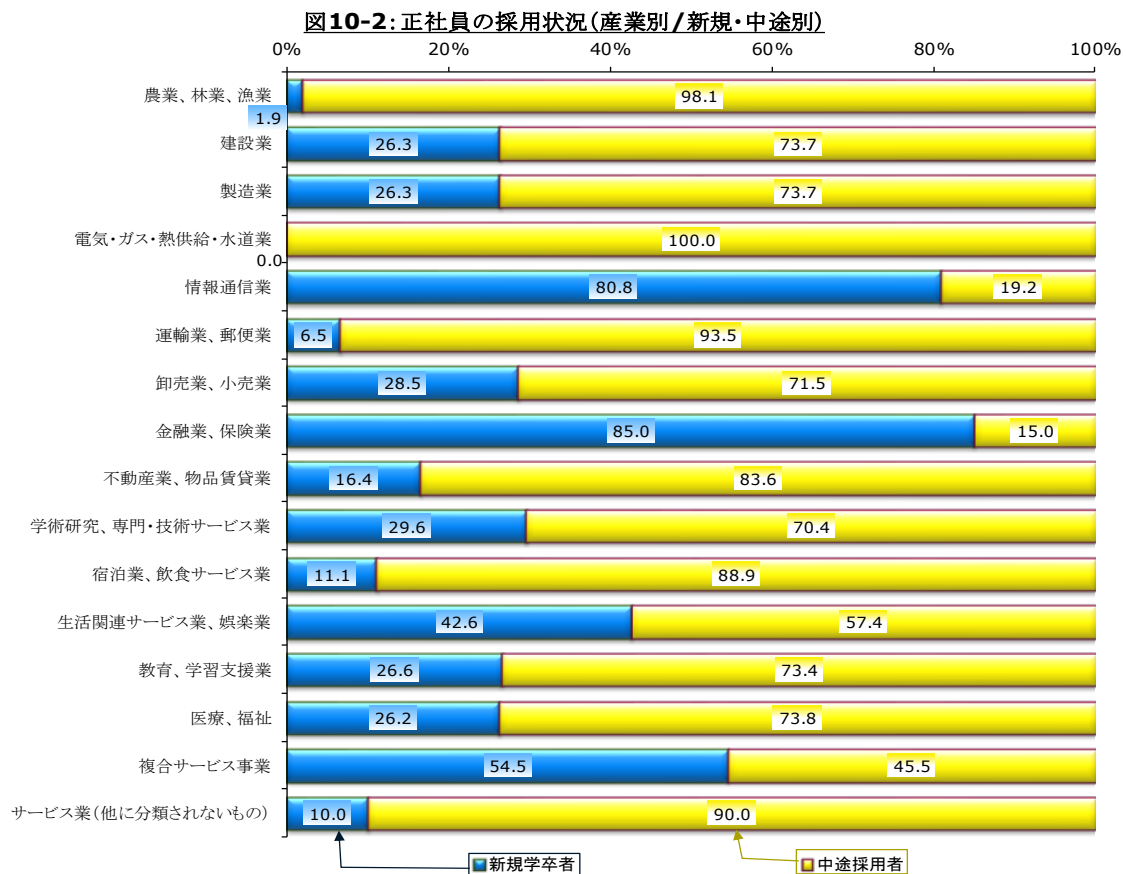
新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「300人以上」(51.4%)となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「30～49人」(83.9%)となっている(図9-2)。

※付表3



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高いのは、「金融業、保険業」(85.0%)、「情報通信業」(80.8%)、「複合サービス事業」(54.5%)となっている。逆に、『中途採用者』の割合が最も高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)となっている(図10-2)。

※付表3

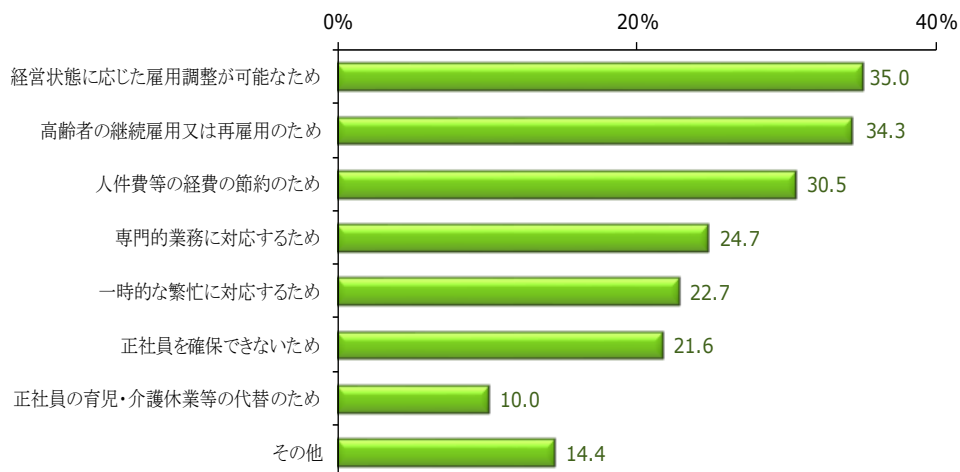


(4) 正社員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「経営状態に応じた雇用調整が可能のため」(35.0%)、「高齢者の継続雇用又は再雇用のため」(34.3%)、「人件費等の経費の節約のため」(30.5%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)(図11)。

※付表 4

図11: 正社員以外の労働者を雇用している理由(複数回答)



その他の回答

- 本人が希望しているため
(短時間勤務・扶養内勤務・育児・介護・勉学・その他希望休日が多いなど)
- 障がい者雇用のため、障がい者就労支援事業所のため
- 試用期間を設け、資質を確認するため
- 正社員より軽度の作業・簡易的業務のため
- 短時間・短期間・不定期の労力確保のため
- 正社員登用目的で人材派遣会社より採用しているため
- 職員のライフスタイルに柔軟に対応するため
- 県の補助金を受けて60歳以上の者を雇用しているため
- 経営にゆとりがないため
- 正社員を雇用するほどの仕事量ではないため
- 看護学生のため
- 持病で決められた労働時間に就労できないため

2 正社員の賃金制度

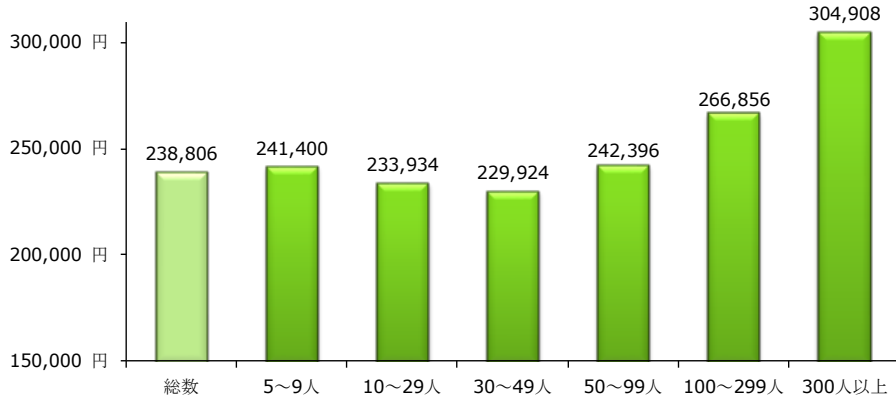
(1) 正社員の所定内賃金

『正社員』の1人当たりの所定内賃金は、238,806円となっている(図12の項目「総数」)。

<属性別>

規模別にみると、「300人以上」(304,908円)が最も高い(図12)。 ※付表5

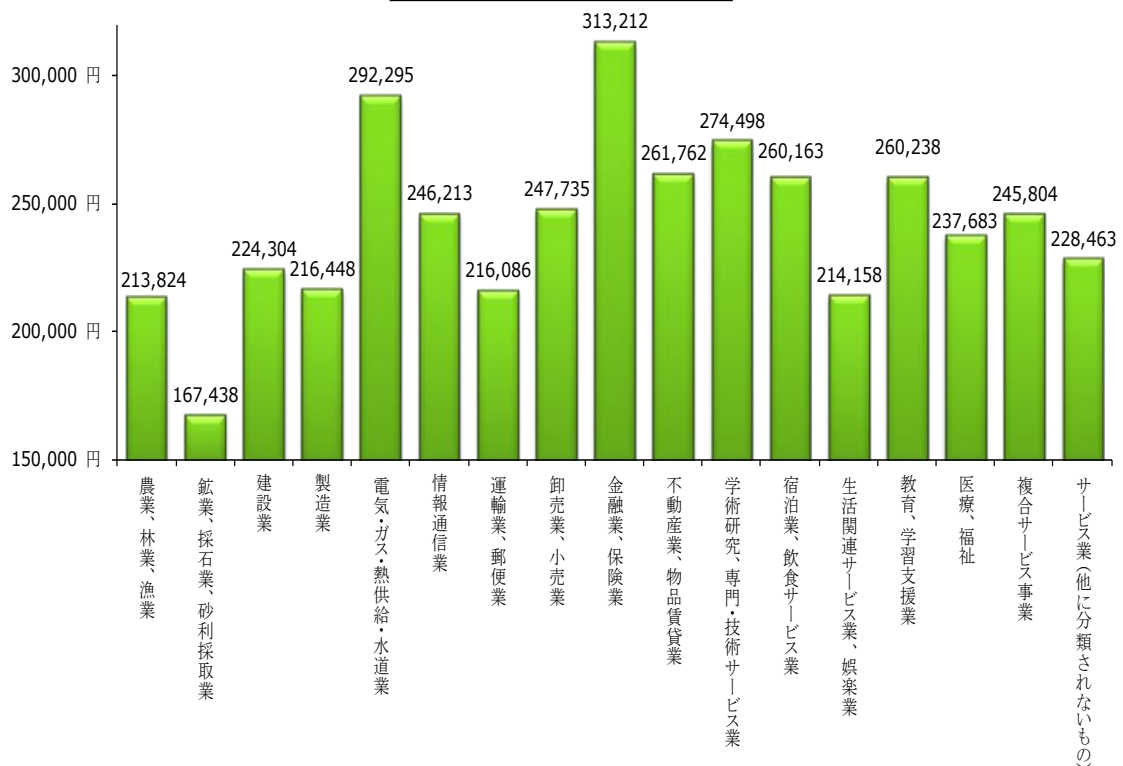
図12:正社員の所定内賃金(規模別)



産業別にみると、「金融業、保険業」(313,212円)が最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(292,295円)となっている(図13)。

※付表5

図13:正社員の所定内賃金(産業別)

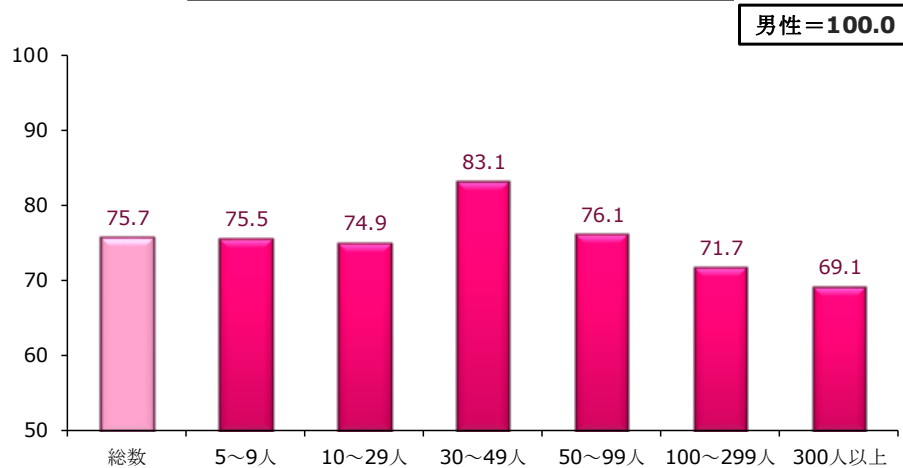


女性と男性の賃金格差(男性を100とした場合の女性の割合)を所定内賃金で比較すると平均で75.7となっている(図14の項目「総数」)。

<属性別>

規模別にみると、「30～49人」の事業所では83.1で、それ以外では、69.1～76.1の間となっている(図14)。
※付表5

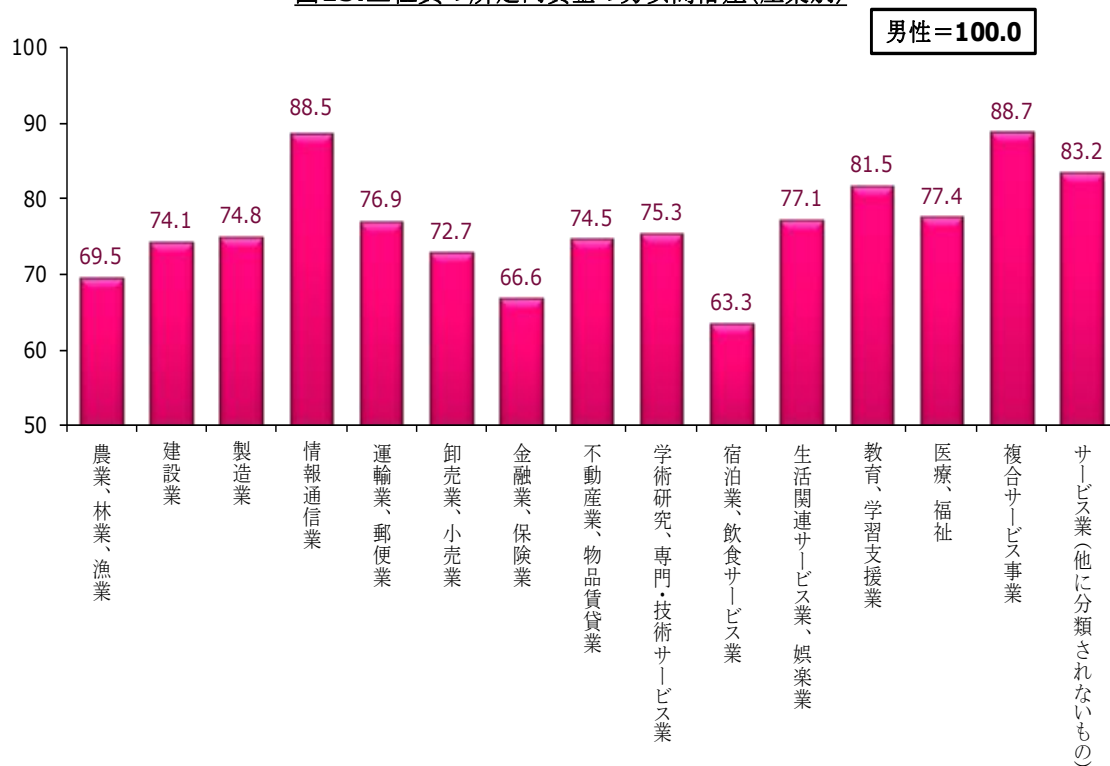
図14:正社員の所定内賃金の男女格差(規模別)



産業別にみると「複合サービス事業」が88.7と最も格差が小さく、「宿泊業、飲食サービス業」は63.3と最も格差が大きい(図15)。

※付表5

図15:正社員の所定内賃金の男女間格差(産業別)

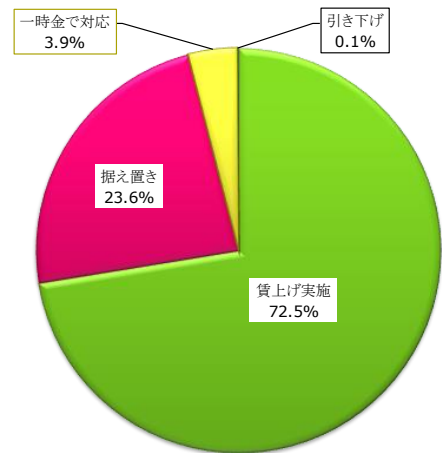


(2) 正社員の賃上げ実施状況

『正社員』の賃上げ(定期昇給を含む)の実施状況は、「賃上げを実施した」(72.5%)、「賃上げをせずに据え置いた」(23.6%)、「一時金で対応した」(3.9%)、「賃金を引き下げた」(0.1%)の順になっている(図16)。

※付表 6

図16: 正社員の賃上げの実施状況(総数)

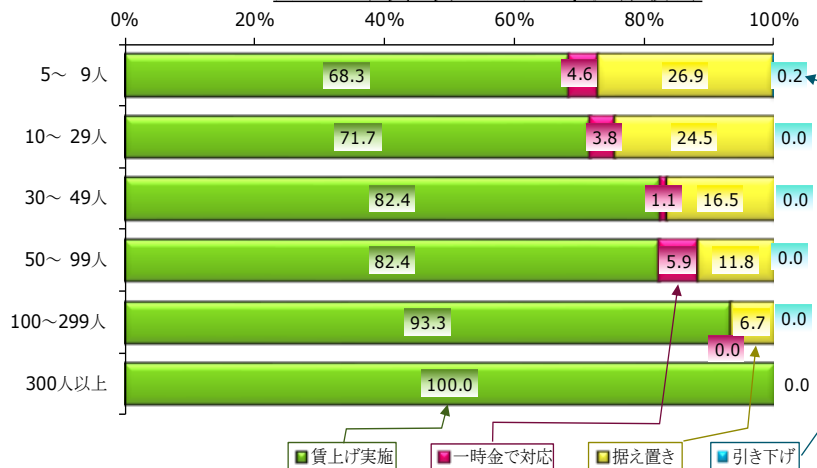


<属性別>

規模別にみると、「賃上げ実施」の割合が最も高いのは「300人以上」(100.0%)である(図17)。

※付表 6

図17: 正社員の賃上げの実施状況(規模別)

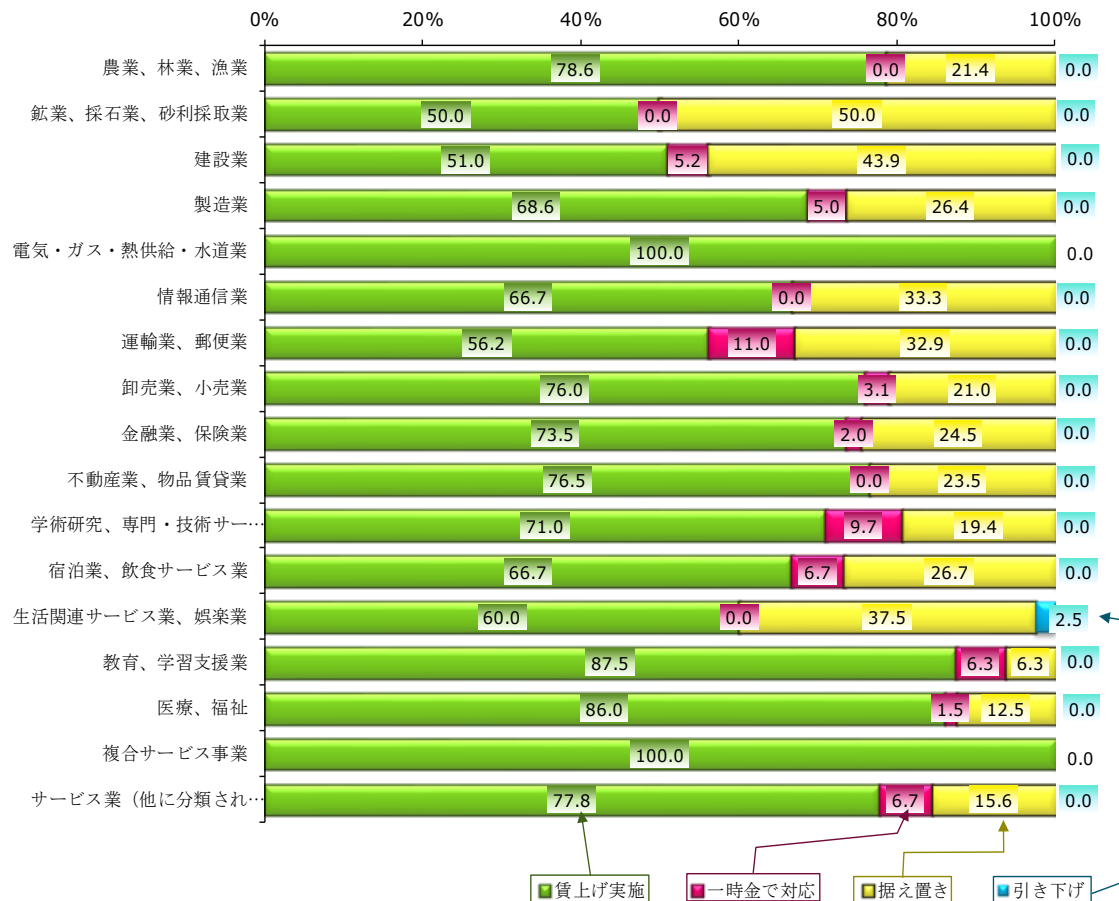


産業別にみると、『賃上げ実施』の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.%)、「複合サービス事業」(100.0%)、「教育、学習支援業」(87.5%)、「医療、福祉」(86.0%)などである。

また、『一時金で対応』は「運輸業、郵便業」(11.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(9.7%)などが高く、『据え置き』は「鉱業、採石業、砂利採取業」(50.0%)、「建設業」(43.9%)などが高くなっている(図18)。

※付表 6

図18：正社員の賃上げの実施状況（産業別）



3 正社員の労働時間

(1) 正社員の所定労働時間

① 1日の所定労働時間

『正社員』の1日の所定労働時間は、7時間46分となっている(図19の項目「総数」)。 ※付表7

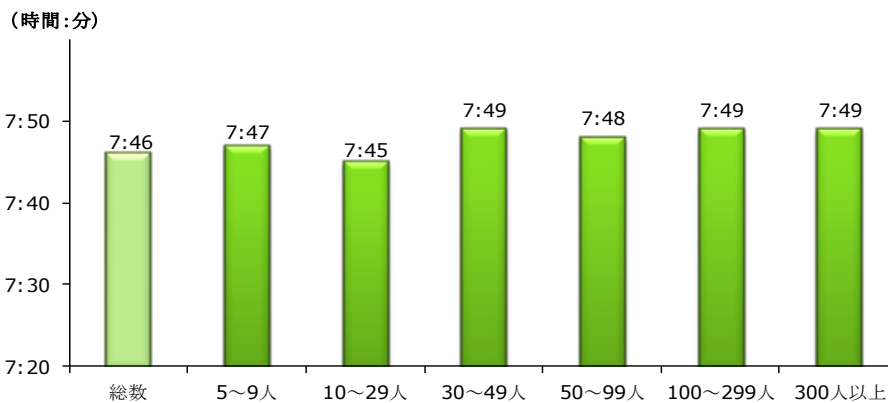
【所定労働時間】

就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「10～29人」(7時間45分)で、逆に最も長いのは「30～49人」、「100～299人」、「300人以上」(各々7時間49分)などとなっている(図19)。 ※付表7

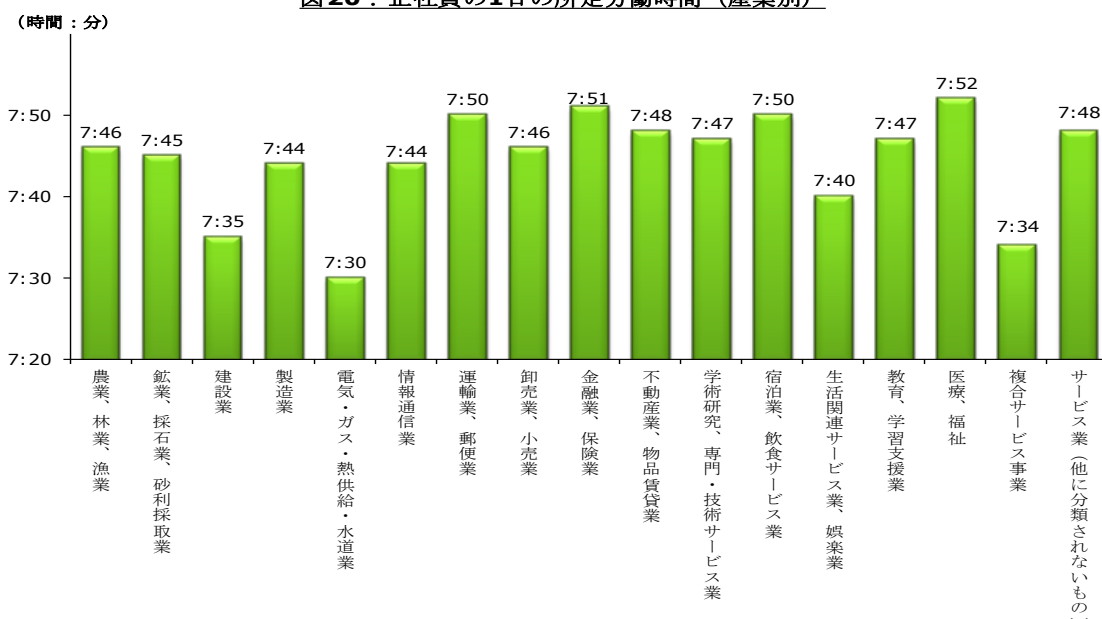
図19: 正社員の1日の所定労働時間(規模別)



産業別にみると、最も短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(7時間30分)であり、最も長いのは「医療・福祉」(7時間52分)となっている(図20)。

※付表7

図20: 正社員の1日の所定労働時間(産業別)



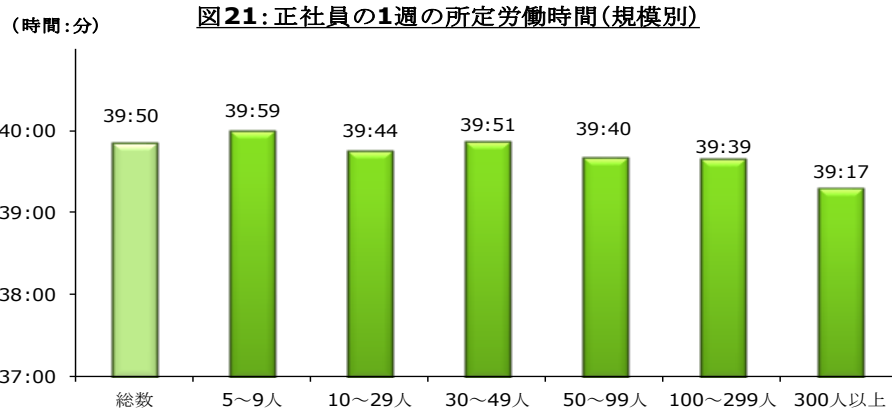
② 1週の所定労働時間

『正社員』の1週の所定労働時間は、39時間50分となっている(図21の項目「総数」)。 ※付表7

＜属性別＞

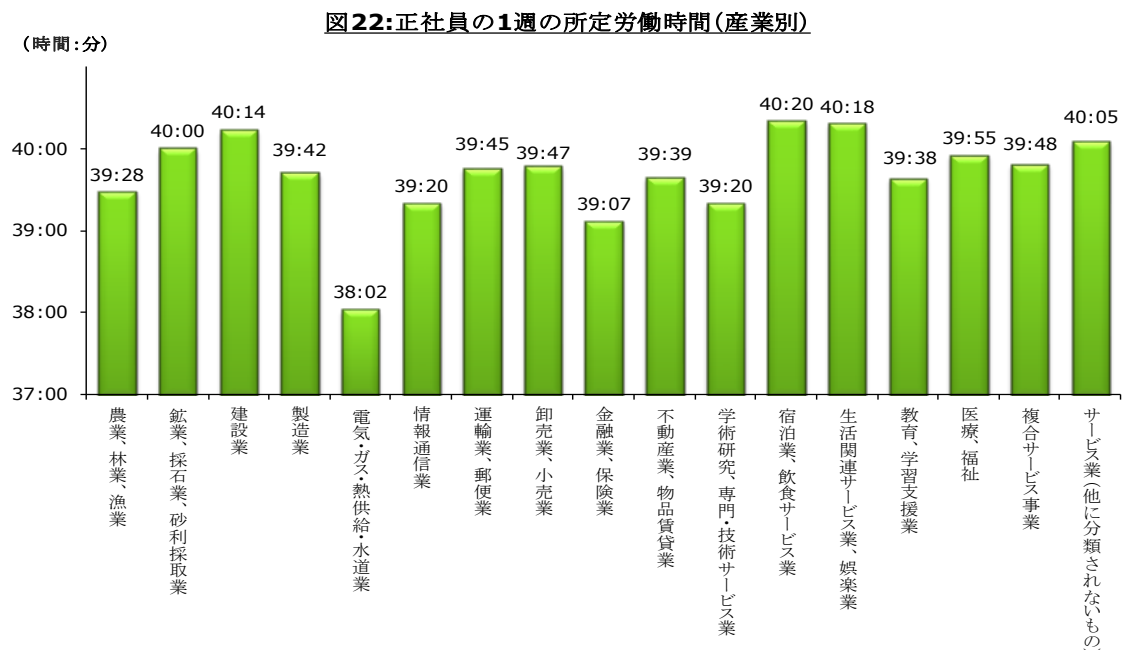
規模別にみると、最も短いのは「300人以上」(39時間17分)、逆に最も長いのは「5～9人」(39時間59分)となっている(図21)。

※付表7



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(38時間2分)、「金融業、保険業」(39時間7分)などで、逆に長いのは「宿泊業、飲食サービス業」(40時間20分)、「生活関連サービス業、娯楽業」(40時間18分)、「建設業」(40時間14分)などとなっている(図22)。

※付表7



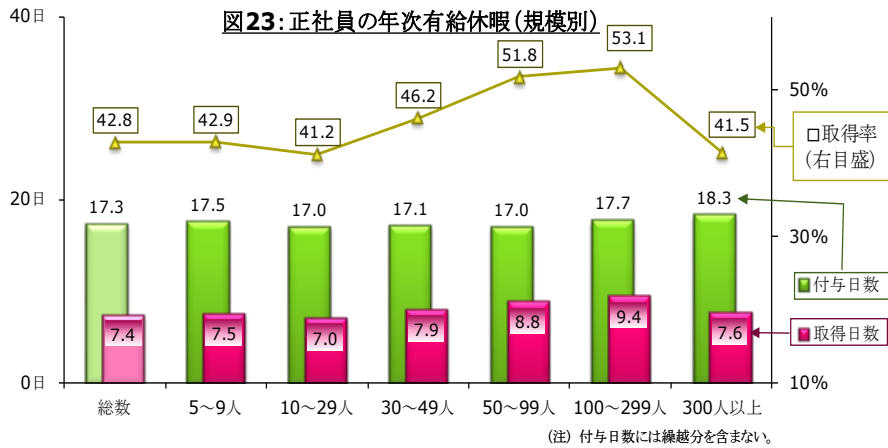
3. 正社員の労働時間

(2) 正社員の年次有給休暇

『正社員』の年次有給休暇付与日数(前年からの繰越分を除く)の平均は17.3日、取得日数は7.4日、取得率は42.8%となっている(図23の項目「総数」)。 ※付表8

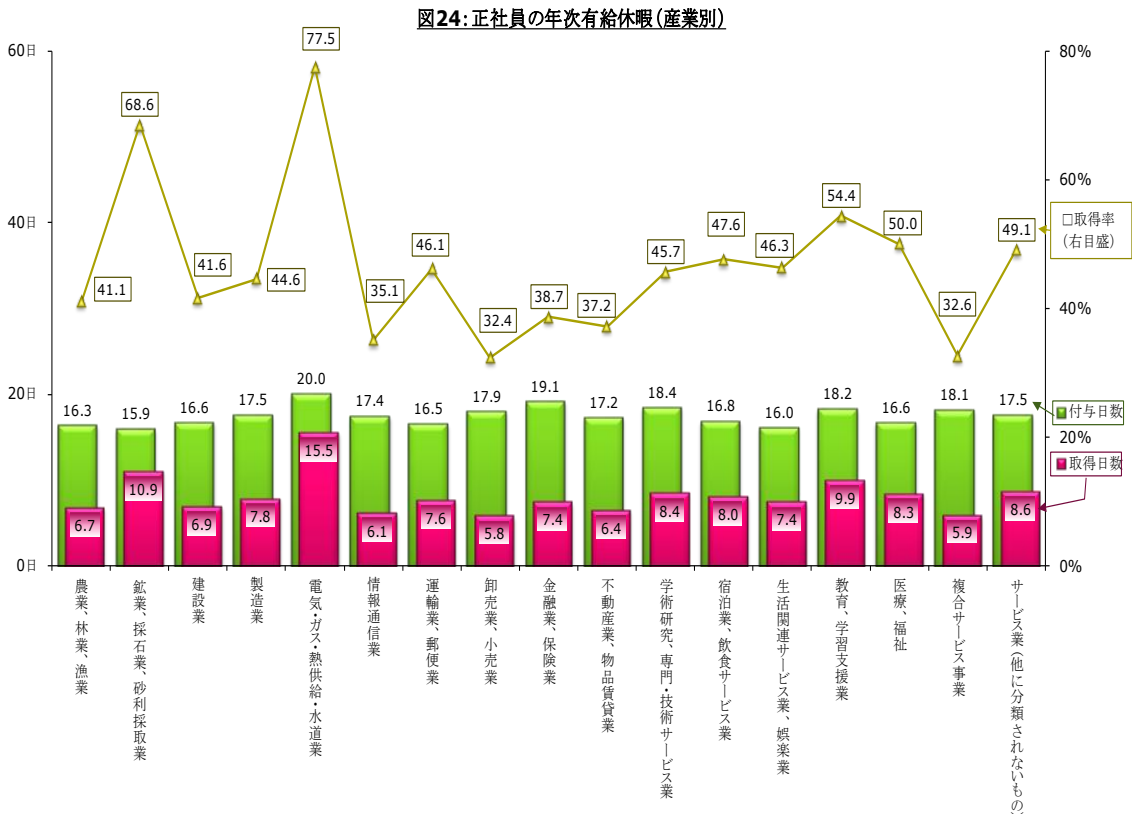
<属性別>

規模別にみると、付与日数では「300人以上」(18.3日)が最も多い。取得日数では「100～299人」(9.4日)が最も多く、取得率でも「100～299人」(53.1%)が最も高くなっている(図23)。 ※付表8



産業別にみると、『付与日数』では「電気・ガス・熱供給・水道業」(20.0日)が最も多い。『取得日数』でも「電気・ガス・熱供給・水道業」(15.5日)が最も多く、『取得率』でも「電気・ガス・熱供給・水道業」(77.5%)が最も高くなっている(図24)。

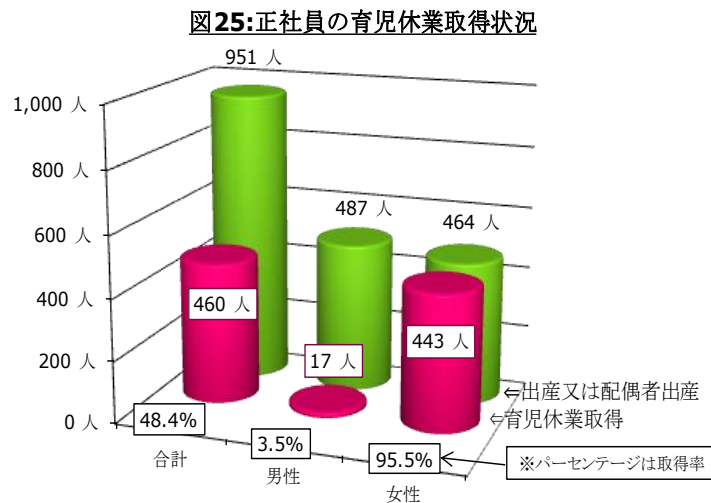
※付表8



(3) 正社員の育児休業取得状況

『正社員』の育児休業取得状況をみると、「平成27年7月から平成28年6月までの間に出産又は配偶者が出産した正社員」は 951人、そのうち「育児休業を取得した正社員」は460人で、「取得率」は48.4%となっている。性別でみると、『女性』の取得率 95.5%に対し、『男性』の取得率は3.5%となっている(図25)。

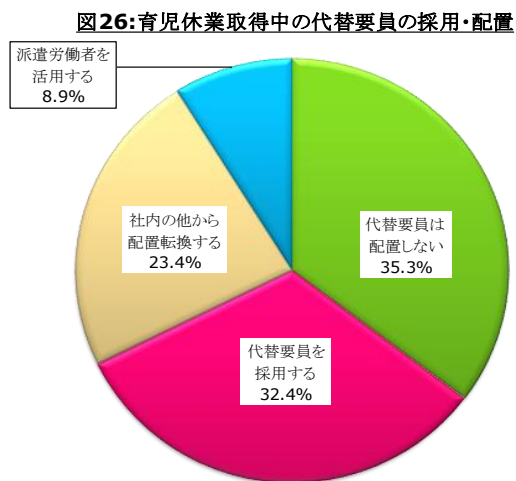
※付表 9



(4) 育児休業者の代替

育児休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」(35.3%)が最も多く、次いで、「代替要員を採用する」(32.4%)と続き、「派遣労働者を活用する」(8.9%)が最も少なくなっている(図26)。

※付表 10



4 誰もが働きやすい職場環境づくり

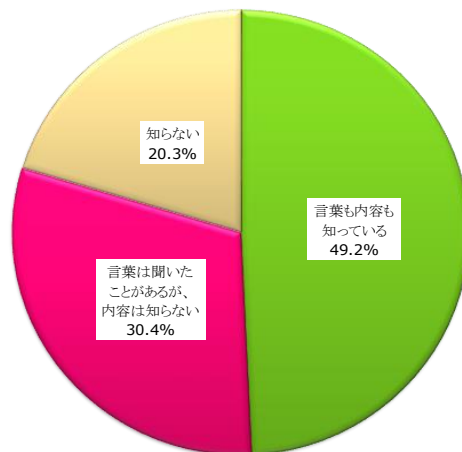
①ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

(1)ワーク・ライフ・バランスの認知状況

ワーク・ライフ・バランスの認知状況については、「言葉も内容も知っている」49.2%、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」30.4%、「知らない」20.3%となっている(図 27)。

※付表 11

図 27:ワーク・ライフ・バランスの認知状況(総数)

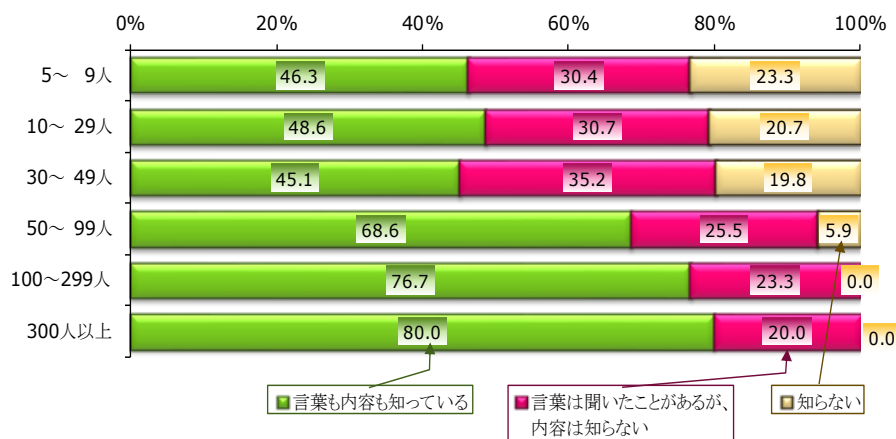


<属性別>

事業所の規模別で見ると、『言葉も内容も知っている』は「300人以上」の事業所では80.0%で最も高く、次いで「100~299人」(76.7%)、「50~99人」(68.6%)となっている(図 28)。

※付表 11

図 28:ワーク・ライフ・バランスの認知状況(規模別)

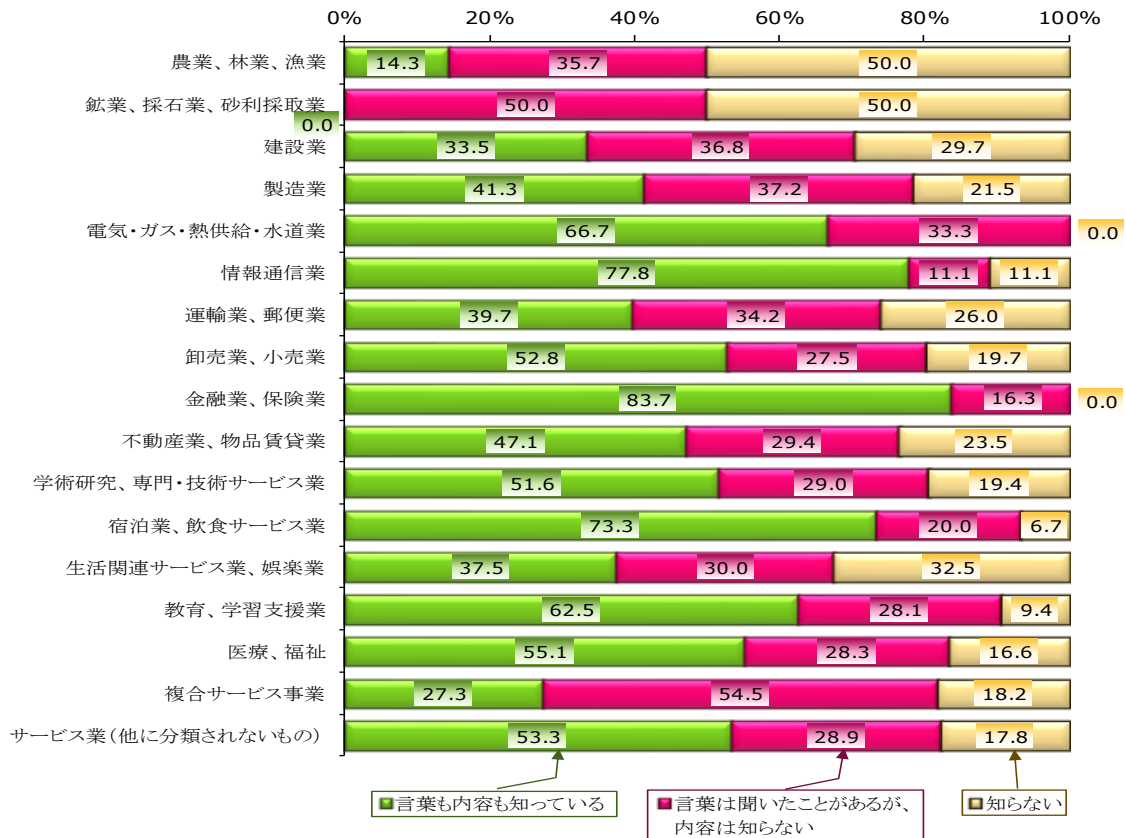


産業別でみると、『言葉も内容も知っている』は「金融業・保険業」(83.7%)で最も高く、次いで「情報通信業」(77.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(73.3%)となっている。

逆に、『知らない』が「農業、林業、漁業」・「鉱業、採石業、砂利採取業」(各 50.0%)で最も高くなっている(図 29)。

※付表 11

図 29: ワーク・ライフ・バランスの認知状況(産業別)

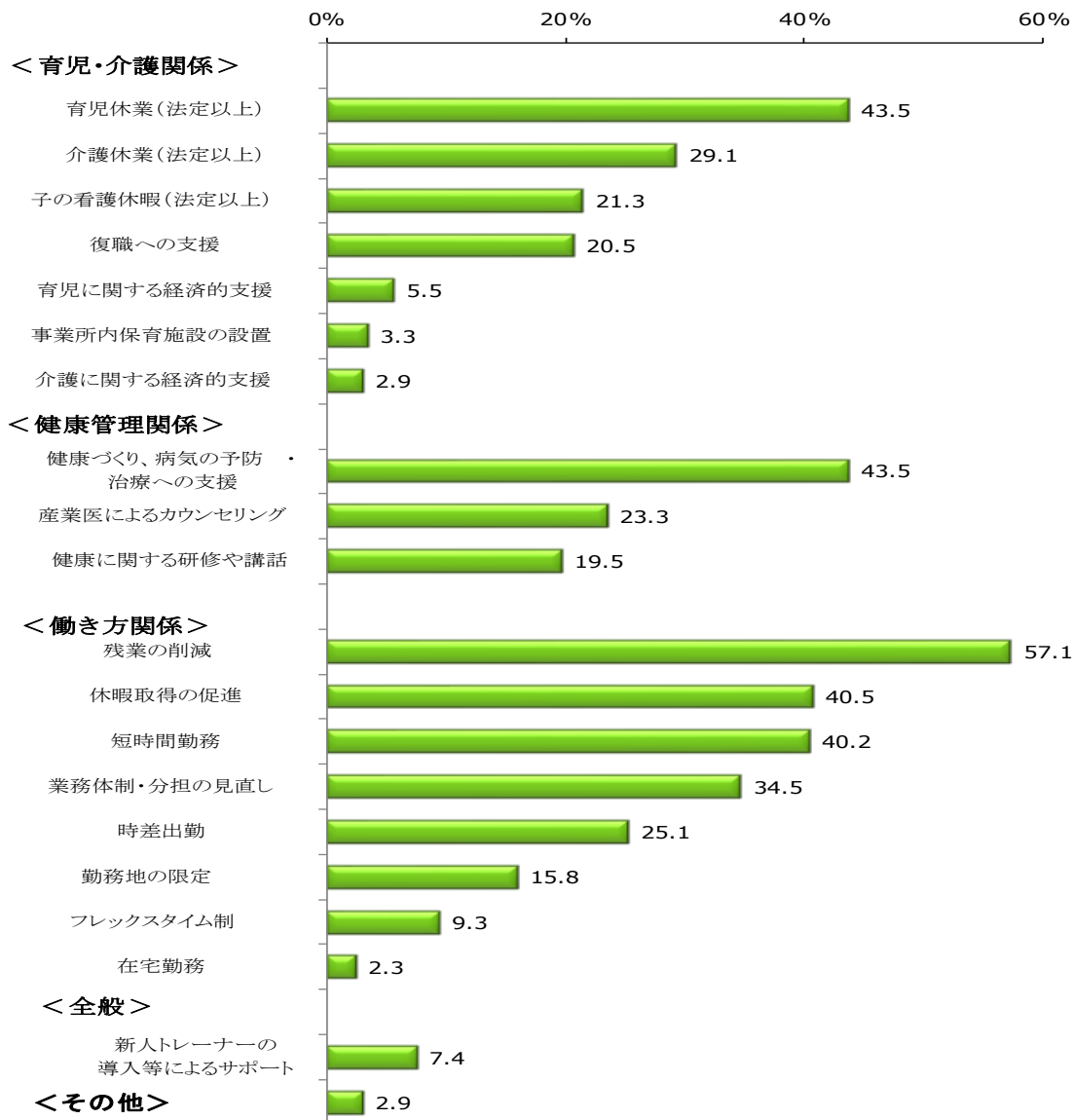


(2)ワーク・ライフ・バランスの実施内容

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している内容については、「残業の削減」(57.1%)が最も高く、次いで、「育児休業(法定以上)」、「健康づくり、病気の予防・治療への支援」(各 43.5%)、「休暇取得の促進」(40.5%)、「短時間勤務」(40.2%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図 30)。

※付表 12

図 30: ワークライフバランスの実施内容(複数回答)

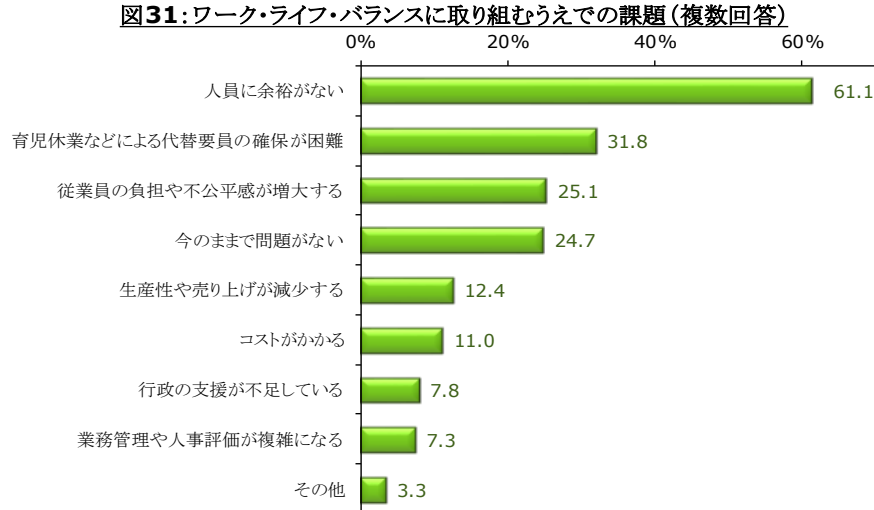


- その他の回答
- 仕事と育児・介護の両立支援ガイドの作成と周知を実施
 - 就業時間はあるが、本人都合で何時からでも出勤できる
 - 出産後、1年間は育児手当か早退のいずれかを選択できる
 - 従業員相談窓口の設置
 - 休暇・休業について、規定に定めていないが本人の希望を考慮
 - ファミリー転勤制度、ジョブリターン制度、コース変更制度
 - 資格支援制度(社員個々の成長を支援することを目的とし、資格取得費用の一部を補助)

(3) ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題

ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題については、「人員に余裕がない」が61.1%と最も高く、次いで「育児休業などによる代替要員の確保が困難」(31.8%)、「従業員の負担や不公平感が増大する」(25.1%)、「今のままで問題がない」(24.7%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図31)。

※付表13



その他の回答

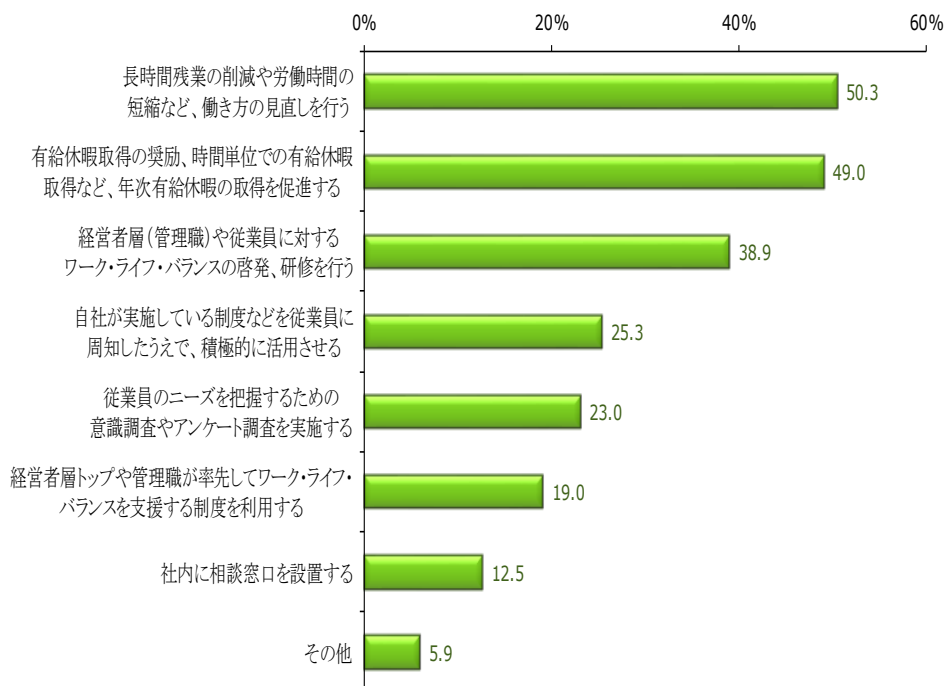
- 業務の簡素化・効率化
- 所定外時間が減るため、賃金が低下すること
- 積極的に取り組むためには、会社として制度を整備する必要があること
- 会社にワーク・ライフ・バランスを取り入れる余裕がないこと
- 意識改革(長時間労働が美德という考えを捨てること)
- 経営者の認識不足
- 社員の意識にバラツキがあること
- 仕事上、多忙な時期とゆとりのある時期が分かれているのでおもいきった人員増ができないこと
- ほぼ全員が子育て中のため、時間の制約が大きいこと
- 保育園に入園できず、復職したい職員が戻れないこと
- 保育士不足
- 代替要員では資格がなかったり、研修ができていないので使えないこと
- 育休明けで職場に戻れない事情が出てきたとき、小さな事業所では対応がむづかしいこと
- 技術職が欠けると仕事に支障をきたすこと
- 顧客対応の必要性
- 少人数なので厳しいところがあること
- 企業間の競争が激しいので、無理にはできないこと
- 臨時代替職員の方が能力が高い場合、戻ってきたときの職場環境の悪化

(4)ワーク・ライフ・バランス実現(又は推進)のための必要事項

ワーク・ライフ・バランスを『実現(又は推進)するために必要だと思う』ことでは、「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う」(50.3%)が最も高く、次に「有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を推進する」(49.0%)が続いている(以上すべて複数回答)(図32)。

※付表 14

図32:ワーク・ライフ・バランスを実現(又は推進)するために必要だと思うこと(複数回答)



その他の回答

- 人員確保
- 全国的に看護職等の専門職者の不足・その改善
- 所定勤務時間内で業務を終わらせるという職員への意識付け
(業務中の効率を上げ、残業なしに定時で帰宅できる職場づくりが必要)
- 生産システムの変革
- 担当職務、役割分担の見直し
- 経営とES(従業員満足度)の両立
- 個々の意見の把握・尊重(休み・健康状態・生活環境・事業経営など)、個人面談
(お互いに理解し合うことが一番大事では)
- 個人毎に内容・要望が違うので、個別対応を考える
- 国や県からの啓発が欲しい
- 会社の売上げが順調で、経営に余裕があること
(会社の利益が潤沢であれば可、なければ不可)
- 経営者の労働者に対する理解と労働問題への意識の高さ
- 有給を消化すると不利益をこうむることをなくすこと
- 給与と仕事(内容と実績)を考えるバランスを持てるようになること
- 適正な労働力が確保できること及び業績の改善

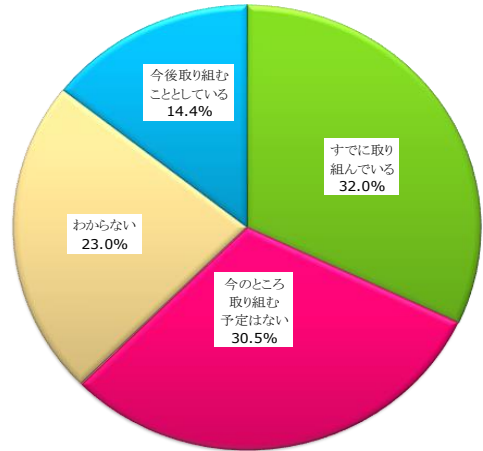
② 女性の活躍推進(ポジティブ・アクション)

(1) ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションの取組状況については、「すでに取り組んでいる」(32.0%)が最も高く、「今のところ取り組む予定はない」(30.5%)、「わからない」(23.0%)、「今後取り組むこととしている」(14.4%)となっている(図 33)。

※付表 15

図33: ポジティブアクションの取組状況(総数)



【ポジティブ・アクション】

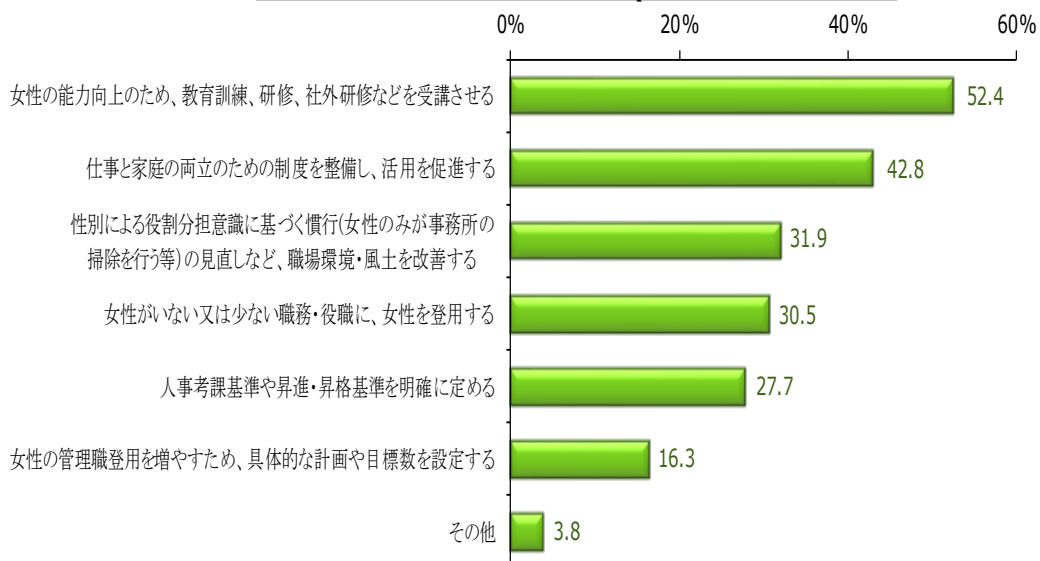
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

(2) ポジティブ・アクションの取組実施(又は予定)内容

ポジティブ・アクションの取組内容については、「女性の能力向上のため、教育訓練、研修、社外研修などを受講させる」52.4%、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する」42.8%、「性別による役割分担意識に基づく慣行(女性のみが事務所の掃除を行う等)の見直しなど、職場環境・風土を改善する」31.9%などとなっている(以上すべて複数回答)(図 34)。

※付表 16

図34: ポジティブ・アクションの取組実施(又は予定)内容(複数回答)



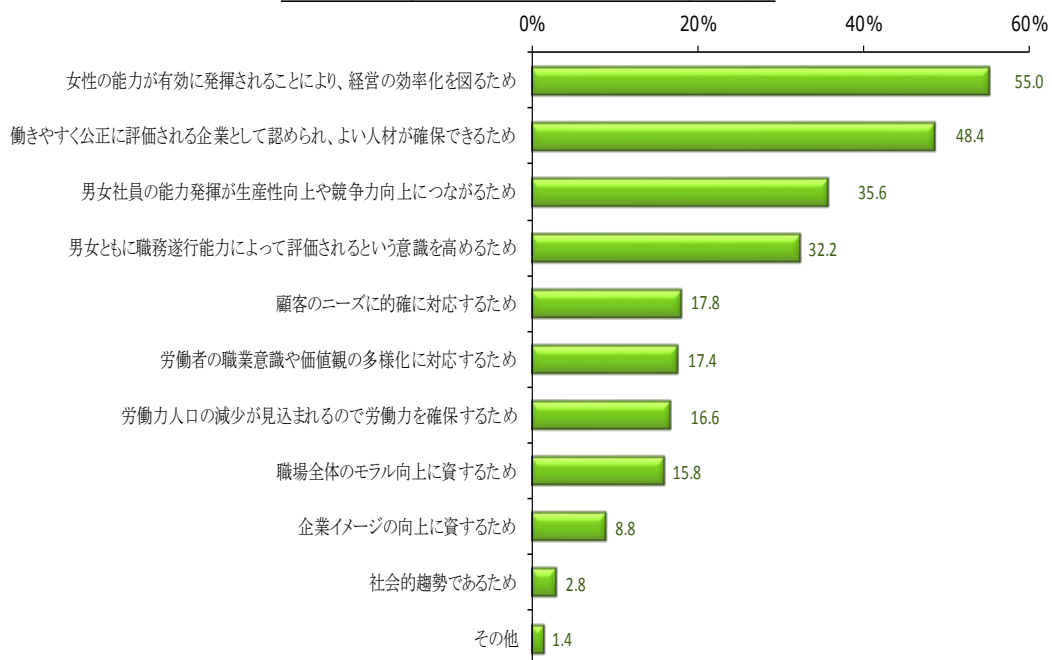
- その他の回答
- 総労働時間短縮推進
 - 現職女性社員自身の他業務への積極的なフォロー(「自分の仕事しかしません」からの脱却)
 - まずは女性の採用
 - 新卒社員における女性の積極的な採用を実施
 - 管理職を決める上で、男女にとらわれず、能力で判断する
 - 男性向きと思われる職種に率先して女性を採用する

(3) ポジティブ・アクションに取り組む理由

ポジティブ・アクションに取り組む理由をみると、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(55.0%)が最も高く、続いて「働きやすく公正に評価される企業として認められ、よい人材が確保できるため」(48.4%)、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力向上につながるため」(35.6%)、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」(32.2%)などとなっている(以上すべて複数回答)(図 35)。

※付表 17

図35: ポジティブ・アクションに取り組む理由(複数回答)

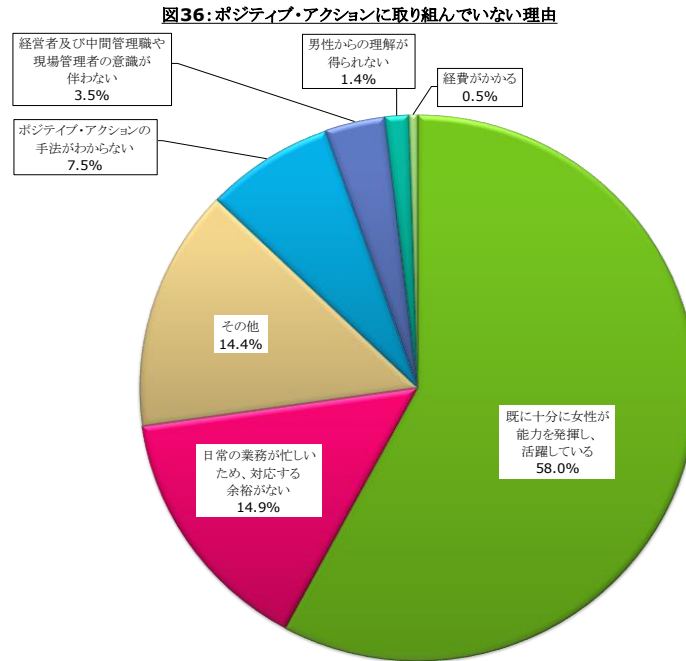


- その他の回答
- 性差別をなくすため
 - 職員の大部分が女性であり、女性社員の活躍なくしては、事業の拡大をなしえないため
 - 残業を減らし、予定がわかるような仕事割にすると、長くよく勤務してもらえるため

(4) ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由

ポジティブ・アクションに取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している」(58.0%)が最も高く、続いて「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」(14.9%)、「その他」(14.4%)などとなっている(図 36)。

※付表 18



その他の回答

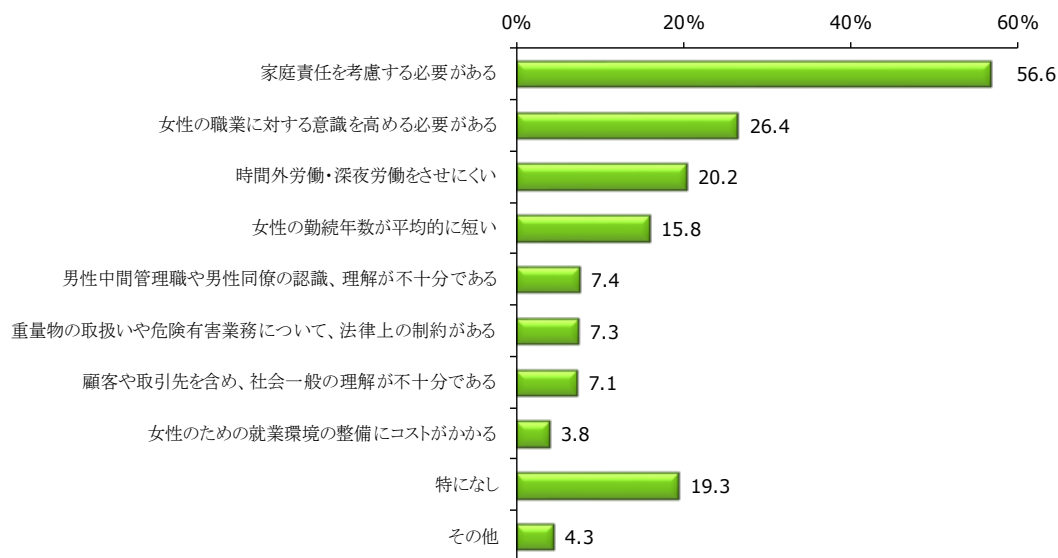
- 女性社員がいないため
- 女性社員が少ないため
- 女性の業務は事務系のみで現場に女性がいないため難しい
(男女の役割分担意識、女性は内勤中心)
- 小規模なので女性が活躍できるポジションがないため
- 重量物の取扱いや危険をとまなう作業が多い現場では女性が出来る事が限定されてしまうため
- 女性社員が現状に留まりたい意識があるため
- 女性の勤続年数が短いため
- 女性の応募が少ない。もっと女性の労働力がほしいが確保できないため

(5) 女性の活躍を推進するうえでの課題

ポジティブ・アクションに取り組むうえでの課題については、「家庭責任を考慮する必要がある」56.6%、「女性の職業に対する意識を高める必要がある」26.4%、「時間外労働・深夜労働をさせにくい」20.2%、「女性の勤続年数が平均的に短い」15.8%などとなっている(以上すべて複数回答)(図37)。

※付表 19

図37: 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)



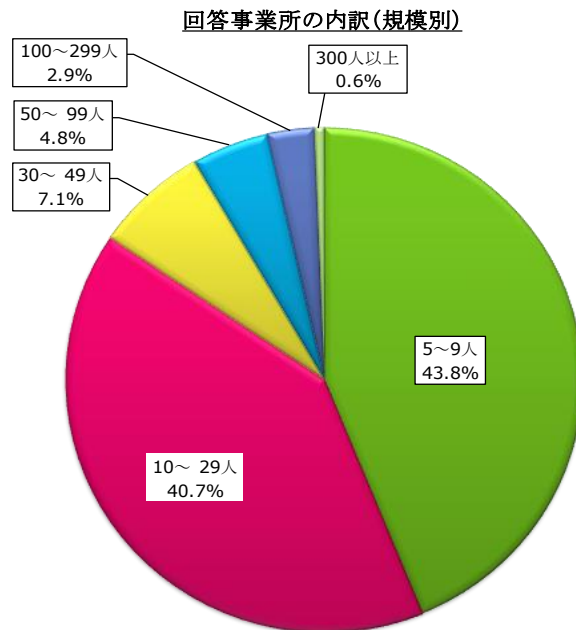
その他の回答

- 業務の特性(宅配という体力的な負担)
- 危険作業が多いこと
- 女性への入社希望者がいないこと
- 管理者(経営者)の意識の低さ
- 女性の意識向上、改革(女性の仕事に対する責任感、ヤル気)
- サービス業は平均的に賃金が低いので長年の勤務は難しいかもしれないこと
- この業種は覚えて仕事ができるようになるまで3年~5年かかる。途中で退職もあること
- 男性が多い中に女性が入ると人間関係がむずかしいこと
- 管理職(役職)に占める女性の割合が少ないこと
- 女性にしかない妊娠・出産
- 女性は結婚したら家庭に入るべきという考え方がいまだにある点
- 男女含めて社員の家庭環境に対する会社の理解・施策の実行力
- 家族や周囲の理解・協力
- 女性の社会進出は結構であるが、キャリアを求める女性と家庭に収まりたい女性の差が大きく、それぞれ企業としては対応が大変。長く勤務するといってもすぐ辞める等、難しすぎる。

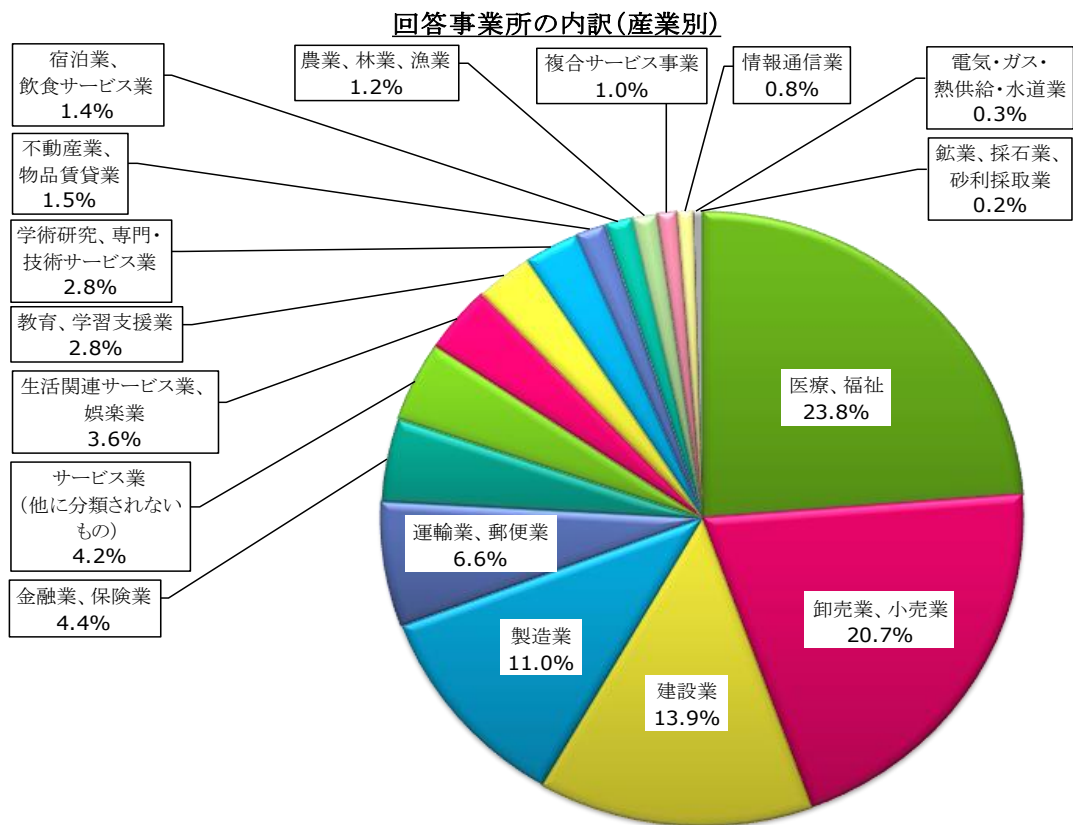
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



第3 統 計 表

この統計表は、事業所規模が7区分、産業分類の大区分が17区分（さらに、製造業を8つの中分類にそれぞれ区分）で構成されている。

平成25年10月改定

| 本書における 分類記号 | 分類項目 | 日本標準産業 分類番号 | 分類項目詳細 |
|----------------|---|----------------|--|
| A,B | 農業、林業、漁業 | | |
| C | 鉱業、採石業、砂利採取業 | | |
| D | 建設業 | | |
| E | 製造業 | | |
| E1 | 食料品・たばこ | 09 | 食料品製造業 |
| | | 10 | 飲料・たばこ・飼料製造業 |
| E2 | 繊維工業 | 11 | 繊維工業 |
| E3 | 木材・木製品、家具 | 12 | 木材・木製品製造業 |
| | | 13 | 家具・装備品製造業 |
| E4 | 印刷 | 15 | 印刷・同関連業 |
| E5 | 窯業・土石製品 | 21 | 窯業・土石製品製造業 |
| E6 | 鉄鋼、非鉄金属、金属製品 | 22 | 鉄鋼業 |
| | | 23 | 非鉄金属製造業 |
| | | 24 | 金属製品製造業 |
| E7 | はん用機械、生産用機械、 業務用機械、電気機械、 情報通信機械、輸送用機械 | 25 | はん用機械器具製造業 |
| | | 26 | 生産用機械器具製造業 |
| | | 27 | 業務用機械器具製造業 |
| | | 28 | 電子部品・デバイス・ 電子回路製造業 |
| | | 29 | 電気機械器具製造業 |
| | | 30 | 情報通信機械器具製造業 |
| 31 | 輸送用機械器具製造業 | | |
| E8 | その他の製造業 | 14,16~20,32 | パルプ・紙・紙加工品、化学工業、 石油製品・石炭製品、プラスチック 製品、ゴム製品、なめし革・同製 品・毛皮製造業、その他 |
| F | 電気・ガス・熱供給・水道業 | | |
| G | 情報通信業 | | |
| H | 運輸業、郵便業 | | |
| I | 卸売業、小売業 | | |
| J | 金融業、保険業 | | |
| K | 不動産業、物品賃貸業 | | |
| L | 学術研究、専門・技術サービス業 | | |
| M | 宿泊業、飲食サービス業 | | |
| N | 生活関連サービス業、娯楽業 | | |
| O | 教育、学習支援業 | | |
| P | 医療、福祉 | | |
| Q | 複合サービス事業 | | |
| R | サービス業(他に分類されないもの) | | |