

平成25年度
埼玉県就労実態調査報告書

平成26年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 平成25年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査目的	3
2 調査時点	3
3 調査対象事業所	3
4 調査項目	3
5 調査方法	4
6 調査票の回答状況	4
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳	4
8 主な用語の説明	5
9 利用上の注意	6

第2章 調査の集計結果

I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女合計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 平成25年春季賃金引き上げ状況（定昇+ベア）	14
II 非正規労働者の活用について	16
2.1 非正規労働者の勤続年数	16
2.2 非正規労働者の雇用期間	17
2.3 非正規労働者の能力や意欲を高めるための方策	18
2.4 非正規労働者を正社員に登用（転換）する制度・慣行	20
2.5 非正規労働者を正社員に登用（転換）する際、重視する点	21
2.6 非正規労働者を正社員に登用（転換）するメリット	22
2.7 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績	23
III 高齢者の雇用について	24
3.1 定年制度の有無と定年年齢	24
3.2 高齢者継続雇用制度の導入と上限年齢	26
3.3 高齢者継続雇用制度における継続雇用者の状況	28
3.4 高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数	29
3.5 高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間	30
3.6 高齢者継続雇用制度での雇用者の平均賃金	31
3.7 高齢者を引き続き雇用することで得られるメリット	32
3.8 高齢者を引き続き雇用する上での課題	33

IV 仕事と家庭の両立支援について	34
4.1 育児休業の取得状況	34
4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況	35
4.3 介護休業の取得状況	36
4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況	37
4.5 仕事と育児の両立支援制度	38
4.6 仕事と介護の両立支援制度	40
第3章 調査票	45

この冊子に掲載しているデータは、県ホームページでもご覧になれます。

埼玉県就労実態調査



で、キーワード検索してください。

第 1 章 平成 25 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 平成25年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

平成25年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,330事業所及び、中小企業と比較のための大企業170事業所とした。(個人経営、外国の会社法人でない団体を除く。)

対象事業所は、総務省の平成21年「経済センサス - 基礎調査」より、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業の大企業の区分は、次の基準による。

区 分	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業 製造業 運輸業、郵便業 金融業、保険業 不動産業	299人以下	300人以上
情報通信業 卸売業 物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業 教育、学習支援業 医療、福祉 サービス業	99人以下	100人以上
小売業 飲食業	49人以下	50人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(平成19年11月改定)による。

なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- ①事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- ②労働者の就業形態、春季賃上げ状況
- ③非正規労働者の活用
- ④高年齢者の雇用
- ⑤仕事と家庭の両立支援

5 調査方法

各事業所に調査票を郵送し、記入された調査票を郵送により回収する方法で実施した。

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
1,500	801	53.4%

※有効回答数 801 の内訳は、中小企業の事業所が 669、大企業の事業所が 132 である。

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区 分	集計事業所数 (カ所)	企 業 規 模 (常用労働者数)						
		10人未満	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
中 小 企 業 計	669	73	236	150	139	71	-	-
建設業	97	3	17	32	28	17	-	-
製造業	118	2	8	24	44	40	-	-
情報通信業	9	0	5	2	2	-	-	-
運輸業、郵便業	21	0	2	7	6	6	-	-
卸売業、小売業	128	34	74	17	3	-	-	-
金融業、保険業	5	0	0	0	1	4	-	-
不動産業、物品賃貸業	46	5	19	9	9	4	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	29	2	14	9	4	-	-	-
宿泊業、飲食業	46	10	22	14	0	-	-	-
教育、学習支援業	32	0	21	5	6	-	-	-
医療、福祉	49	3	23	8	15	-	-	-
サービス業	89	14	31	23	21	-	-	-

(2) 大企業

区 分	集計事業所数 (カ所)	企 業 規 模 (常用労働者数)						
		10人未満	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
大 企 業 計	132	-	-	-	14	45	43	30
建設業	2	-	-	-	-	-	2	0
製造業	19	-	-	-	-	-	12	7
情報通信業	2	-	-	-	-	1	0	1
運輸業、郵便業	1	-	-	-	-	-	1	0
卸売業、小売業	31	-	-	-	10	8	7	6
金融業、保険業	6	-	-	-	-	-	2	4
不動産業、物品賃貸業	6	-	-	-	-	2	1	3
学術研究、専門・技術サービス業	4	-	-	-	-	2	1	1
宿泊業、飲食業	6	-	-	-	4	0	0	2
教育、学習支援業	13	-	-	-	-	7	4	2
医療、福祉	18	-	-	-	-	11	5	2
サービス業	24	-	-	-	-	14	8	2

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する労働者をいう。

- ① 期間を定めず、又は1カ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1カ月以内の期間を限って雇われている者のうち、平成25年6、7月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 重役、理事などの役員でも、部長、工場長などのように常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ④ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正社員

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外の者、いわゆる正社員

(3) 非正規社員

① フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次のいずれにも該当する者

- ・ 雇用期間が1カ月を超えるか又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

② パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、雇用期間が1カ月を超えるか又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働日数が正社員より短い者

③ 契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために、雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④ 派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤ 臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用している者で、雇用契約期間が1カ月以内の者

⑥ その他

上記①～⑤以外の者

(4) 定期昇給（定昇）

毎年一定の時期を定めて、社内の昇給制度に従って行われる昇給のこと

(5) ベースアップ（ベア）

賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているか表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること

(6) 一人当たり平均の賃上げ額

定期昇給（定昇）又はベースアップ（ベア）の対象となった労働者の賃金引き上げ額の平均

(7) 一人当たり平均の賃上げ率

「一人当たり平均の賃上げ額」を一人当たり平均の「所定内賃金」で除したもの

(8) 所定労働時間

就業規則等で定められた「始業時刻から終業時刻までの時間」から休憩時間を除いた時間

(9) 所定内賃金

所定労働時間に対して支給される賃金。基本給に諸手当（役付手当、特殊勤務手当等）を加える。ただし、本調査では、通勤手当、住宅手当、慶弔手当、時間外・休日・深夜手当等の割増手当は含んでいない。

9 利用上の注意

- (1) 統計表の数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。その結果、表中の個々の合計と総数またはカテゴリーを小計した数値が一致しない場合がある。
- (2) 統計表のうち、標本がないものについては「－」とした。
- (3) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

I 労働者の就業形態等について

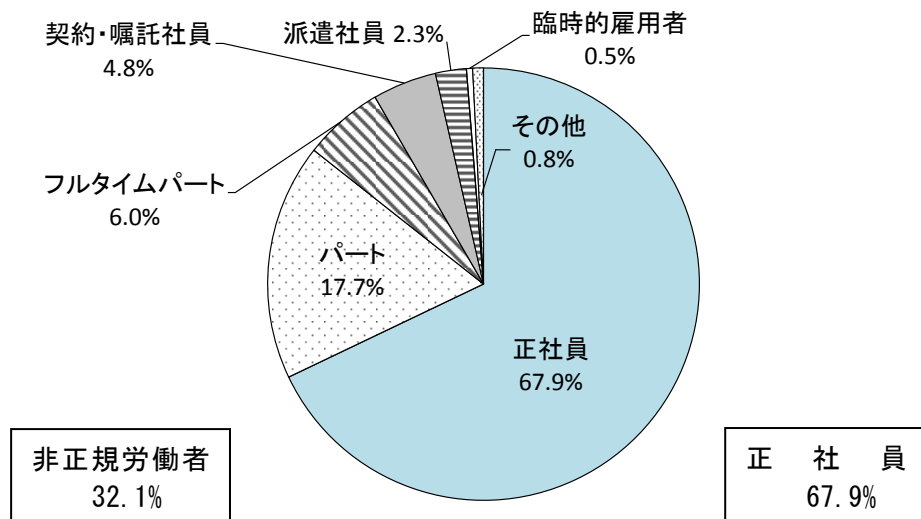
1.1 就業形態別雇用状況（男女合計）

中小企業における「正社員」の割合 67.9% 「非正規労働者」の割合 32.1%

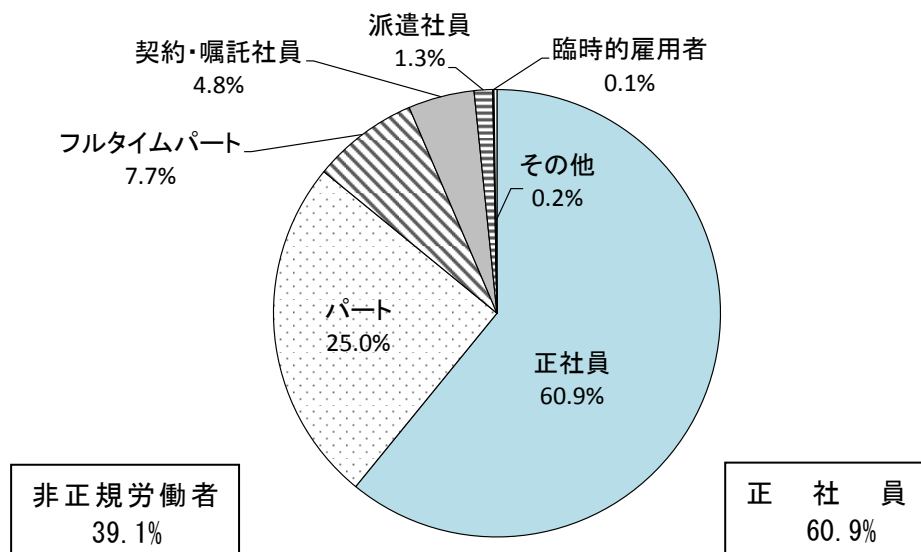
○中小企業における労働者について、就業形態別の割合をみると、「正社員」が67.9%、「非正規労働者」は32.1%となっている。一方、大企業では「正社員」が60.9%、「非正規労働者」は39.1%となっている。中小企業は、大企業と比べて「正社員」の割合が7ポイント高い。

○「非正規労働者」の内訳についてみると、中小企業では「パート」が17.7%と最も多く、次いで「フルタイムパート」6.0%、「契約・嘱託社員」4.8%などとなっている。大企業においても「パート」が25.0%と最も多く（中小企業より7.3ポイント高い）、次いで「フルタイムパート」7.7%、「契約・嘱託社員」4.8%などとなっている。

【就業形態別 雇用状況】(中小企業・男女合計)

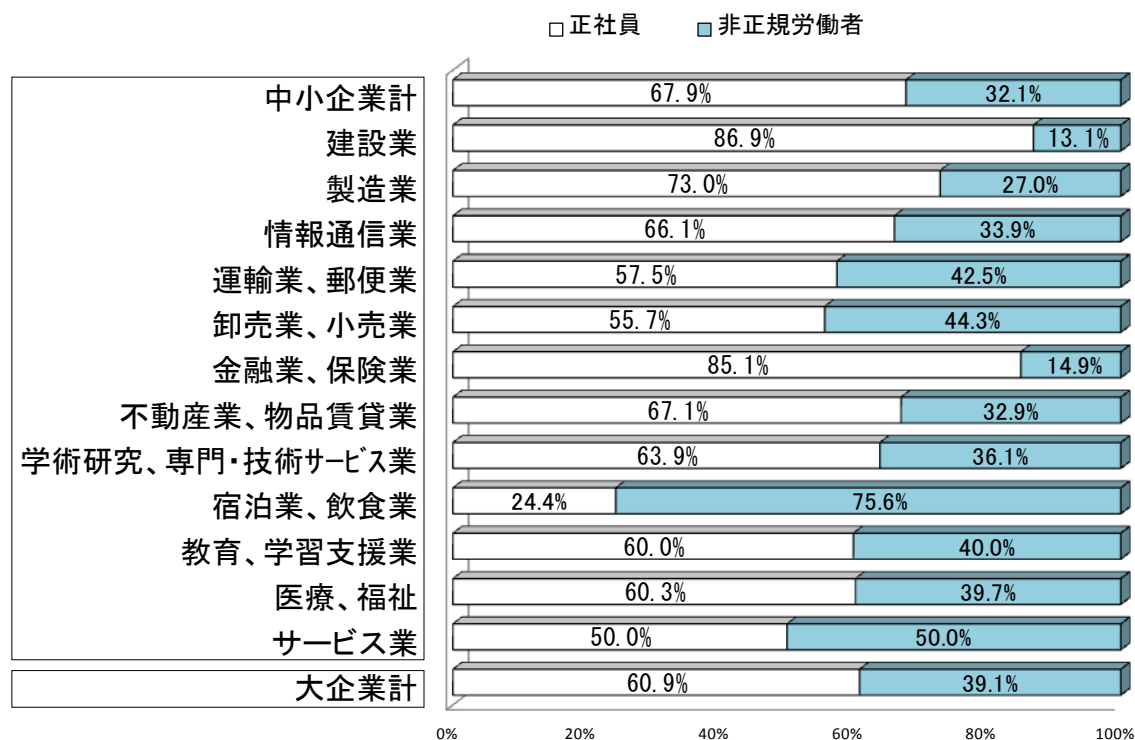


【就業形態別 雇用状況】(大企業・男女合計)



- さらに、中小企業について産業別にみると、「正社員」の割合は、「建設業」が86.9%と最も高く、次いで「金融業、保険業」85.1%、「製造業」73.0%などとなっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が75.6%と最も高く、次いで「サービス業」50.0%、「卸売業、小売業」44.3%などとなっている。
- なお、非正規労働者を雇用している事業所は、回答事業所全体(801事業所)の約9割の720事業所であった。

【産業別 雇用状況】(男女合計)



【産業・就業形態別雇用状況】(男女合計)

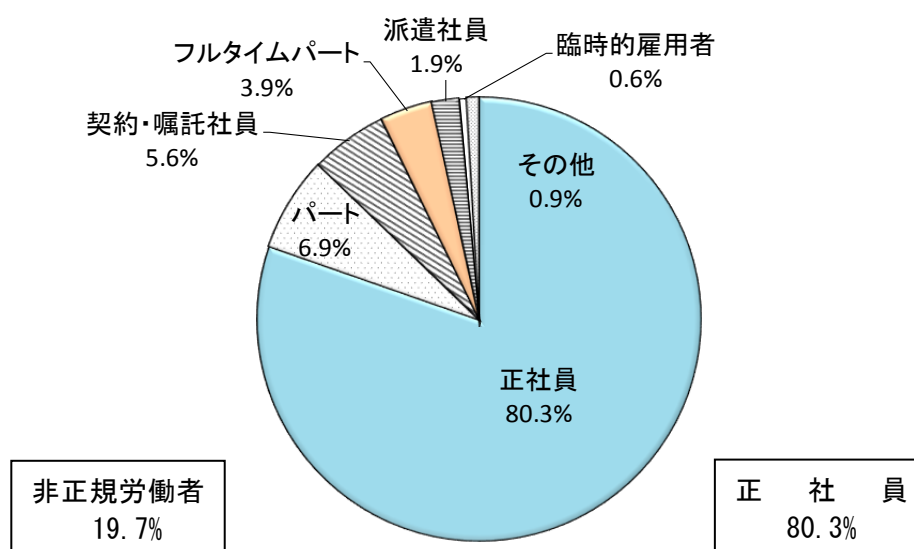
区 分	集計事業所数(か所)	男女労働者数(人)	正社員 (%)	非正規労働者 (%)						
				フルタイムパート (%)	パート (%)	契約・嘱託社員 (%)	派遣社員 (%)	臨時的雇用者 (%)	その他 (%)	
中 小 企 業 計	669	30,437	67.9%	32.1%	6.0%	17.7%	4.8%	2.3%	0.5%	0.8%
建設業	97	6,009	86.9%	13.1%	3.6%	4.7%	3.6%	0.3%	0.4%	0.5%
製造業	118	9,840	73.0%	27.0%	8.3%	7.2%	6.0%	4.7%	0.3%	0.6%
情報通信業	9	295	66.1%	33.9%	2.0%	22.0%	6.4%	3.4%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	1,563	57.5%	42.5%	8.1%	24.3%	8.1%	1.6%	0.0%	0.4%
卸売業、小売業	128	2,508	55.7%	44.3%	8.3%	32.5%	2.2%	0.3%	0.4%	0.7%
金融業、保険業	5	569	85.1%	14.9%	0.0%	9.0%	1.8%	4.2%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	46	1,985	67.1%	32.9%	4.4%	23.0%	3.5%	0.5%	0.3%	1.3%
学術研究、専門・技術サービス業	29	796	63.9%	36.1%	3.0%	24.7%	5.5%	1.3%	1.4%	0.1%
宿泊業、飲食業	46	1,083	24.4%	75.6%	5.2%	68.7%	1.2%	0.2%	0.4%	0.0%
教育、学習支援業	32	924	60.0%	40.0%	1.0%	14.1%	17.9%	2.4%	0.1%	4.7%
医療、福祉	49	1,793	60.3%	39.7%	5.5%	29.3%	1.8%	0.9%	0.5%	1.7%
サービス業	89	3,072	50.0%	50.0%	6.1%	34.2%	3.9%	3.5%	1.5%	0.8%
大 企 業 計	132	38,991	60.9%	39.1%	7.7%	25.0%	4.8%	1.3%	0.1%	0.2%

1.2 就業形態別雇用状況（男性）

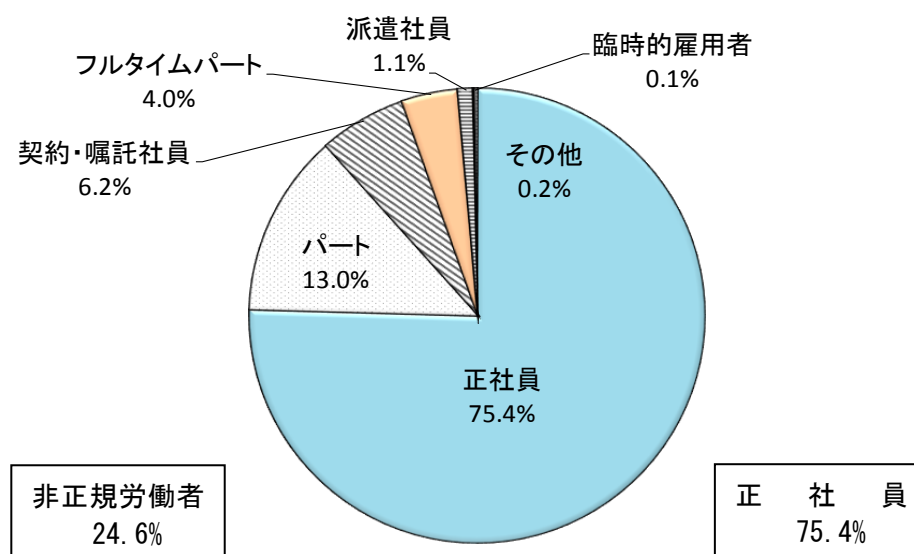
中小企業における男性の「正社員」の割合 80.3% 「非正規労働者」の割合 19.7%

- 中小企業における男性の就業形態別労働者数の割合をみると、「正社員」が80.3%、「非正規労働者」が19.7%で、「正社員」が8割を占めている。大企業と比較すると中小企業の「正社員」の割合は4.9ポイント高い。
- 男性の非正規労働者の内訳についてみると、中小企業では「パート」が6.9%と最も多く、次いで「契約・嘱託社員」5.6%、「フルタイムパート」3.9%などとなっている。大企業と比較すると、中小企業の男性の「パート」の割合(6.9%)は、大企業の同割合(13.0%)のほぼ半数となっている。

【就業形態別 雇用状況】(中小企業・男性)

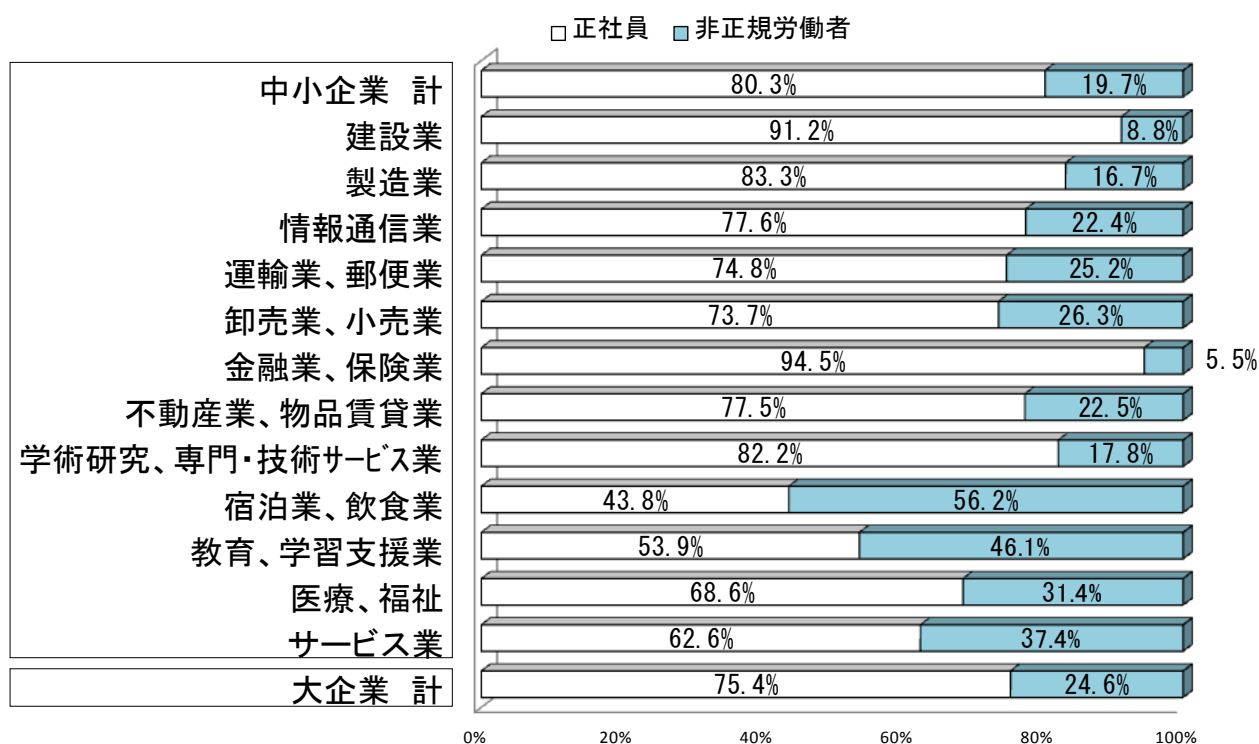


【就業形態別 雇用状況】(大企業・男性)



- さらに、中小企業について産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「金融業、保険業」が94.5%と最も高く、次いで「建設業」91.2%、「製造業」83.3%などとなっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は「宿泊業、飲食業」が56.2%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」46.1%、「サービス業」37.4%などとなっている。

【産業別 雇用状況】(男性)



【産業・就業形態別雇用状況】(男性)

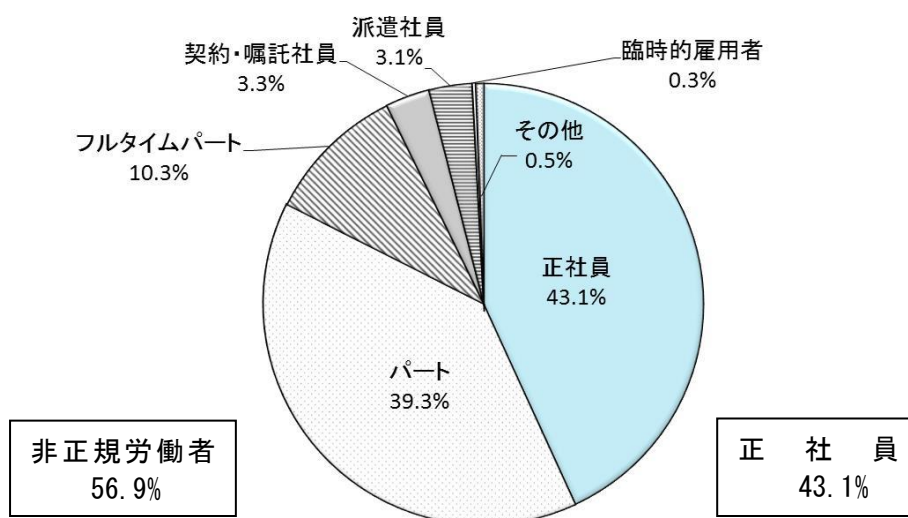
区 分	集計事業所数(か所)	男性労働者数(人)	正社員 (%)	非正規労働者 (%)						
				フルタイムパート (%)	パート (%)	契約・嘱託社員 (%)	派遣社員 (%)	臨時的雇用者 (%)	その他 (%)	
中 小 企 業 計	647	20,237	80.3%	19.7%	3.9%	6.9%	5.6%	1.9%	0.6%	0.9%
建設業	97	5,165	91.2%	8.8%	3.5%	0.4%	3.8%	0.1%	0.4%	0.5%
製造業	118	7,207	83.3%	16.7%	4.1%	2.3%	6.1%	3.5%	0.1%	0.7%
情報通信業	9	214	77.6%	22.4%	0.5%	13.1%	5.6%	3.3%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	1,129	74.8%	25.2%	4.8%	7.6%	9.9%	2.2%	0.0%	0.6%
卸売業、小売業	119	1,258	73.7%	26.3%	6.8%	14.6%	3.4%	0.1%	0.8%	0.6%
金融業、保険業	5	380	94.5%	5.5%	0.0%	3.4%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	44	1,353	77.5%	22.5%	2.7%	13.8%	3.6%	0.6%	0.4%	1.4%
学術研究、専門・技術サービス業	29	433	82.2%	17.8%	2.3%	3.0%	9.2%	0.9%	2.1%	0.2%
宿泊業、飲食業	44	454	43.8%	56.2%	1.8%	51.5%	1.8%	0.4%	0.7%	0.0%
教育、学習支援業	31	464	53.9%	46.1%	0.2%	11.2%	26.7%	1.5%	0.2%	6.3%
医療、福祉	44	475	68.6%	31.4%	2.3%	18.3%	2.7%	0.6%	1.5%	5.9%
サービス業	86	1,705	62.6%	37.4%	6.0%	18.8%	4.6%	4.8%	2.6%	0.6%
大 企 業 計	131	21,148	75.4%	24.6%	4.0%	13.0%	6.2%	1.1%	0.1%	0.2%

1.3 就業形態別雇用状況（女性）

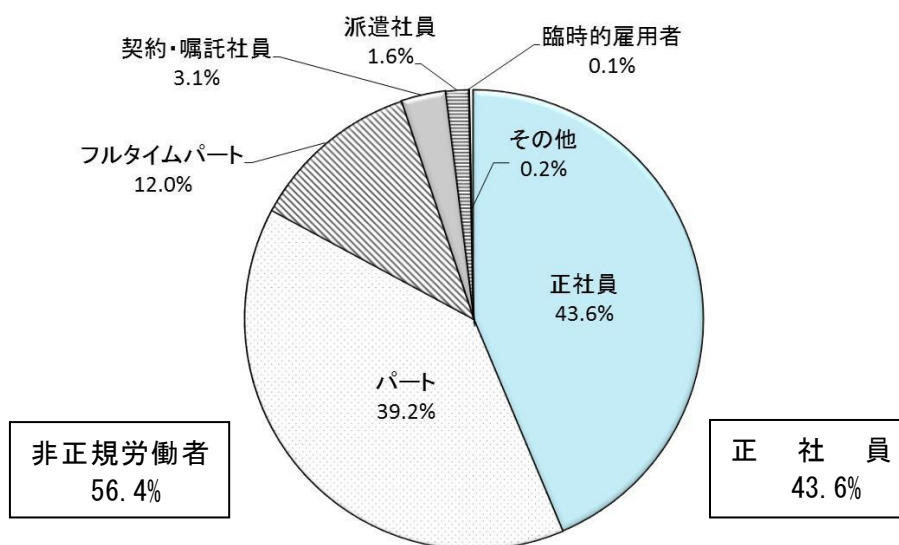
中小企業における女性の「正社員」の割合 43.1% 「非正規労働者」の割合 56.9%

- 中小企業における女性の就業形態別労働者数の割合をみると、「正社員」が43.1%、「非正規労働者」は56.9%で、「非正規労働者」が6割近くを占めている。女性の「非正規労働者」の割合（56.9%）は、男性の「非正規労働者」の割合（19.7%）の3倍近い状況である。
- 女性の非正規労働者の内訳についてみると、中小企業では「パート」が39.3%と最も多く、次いで「フルタイムパート」10.3%、「契約・嘱託社員」3.3%などとなっている。
- 中小企業と大企業の女性の各就業形態別の割合は、おおむね同じである。

【就業形態別 雇用状況】(中小企業・女性)



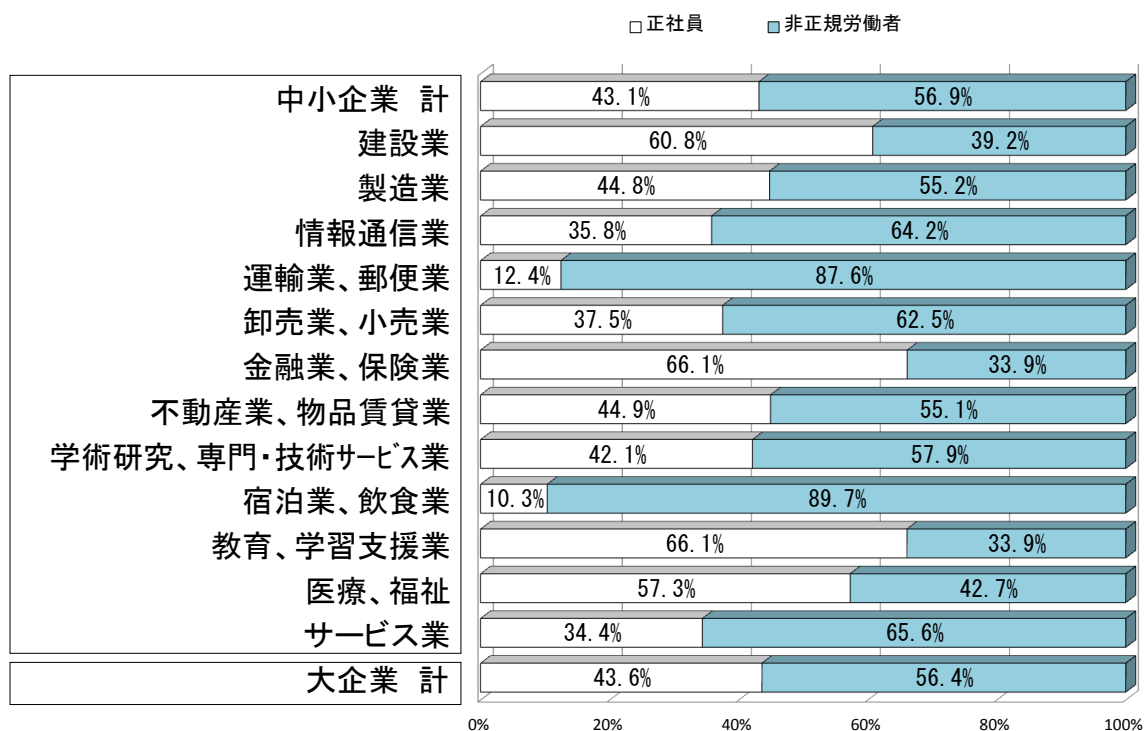
【就業形態別 雇用状況】(大企業・女性)



○さらに、中小企業について産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「金融業、保険業」と「教育、学習支援業」が66.1%で最も高く、次いで「建設業」60.8%、「医療、福祉」57.3%などとなっている。

○一方、「非正規労働者」の割合は「宿泊業、飲食業」89.7%が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」87.6%、「サービス業」65.6%などとなっている。

【産業別 雇用状況】(女性)



【産業・就業形態別雇用状況】(女性)

区 分	集計事業所数 (か所)	女性 労働者 数(人)	正社員 (%)	非 正 規 労 働 者						
				(%)	フルタイム パート (%)	パート (%)	契約・ 嘱託 社員 (%)	派遣 社員 (%)	臨時的 雇用者 (%)	その他 (%)
中 小 企 業 計	651	10,200	43.1%	56.9%	10.3%	39.3%	3.3%	3.1%	0.3%	0.5%
建設業	93	844	60.8%	39.2%	4.3%	30.7%	2.5%	1.3%	0.4%	0.1%
製造業	117	2,633	44.8%	55.2%	19.9%	20.5%	5.6%	8.1%	0.8%	0.3%
情報通信業	9	81	35.8%	64.2%	6.2%	45.7%	8.6%	3.7%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	20	434	12.4%	87.6%	16.6%	67.7%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	125	1,250	37.5%	62.5%	9.7%	50.4%	0.9%	0.6%	0.1%	0.9%
金融業、保険業	5	189	66.1%	33.9%	0.0%	20.1%	1.1%	12.7%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	45	632	44.9%	55.1%	7.9%	42.6%	3.2%	0.3%	0.0%	1.1%
学術研究、専門・技術サービス業	29	363	42.1%	57.9%	3.9%	50.7%	1.1%	1.7%	0.6%	0.0%
宿泊業、飲食業	43	629	10.3%	89.7%	7.6%	81.1%	0.8%	0.0%	0.2%	0.0%
教育、学習支援業	32	460	66.1%	33.9%	1.7%	17.0%	8.9%	3.3%	0.0%	3.0%
医療、福祉	49	1,318	57.3%	42.7%	6.6%	33.3%	1.4%	1.1%	0.2%	0.2%
サービス業	84	1,367	34.4%	65.6%	6.2%	53.4%	3.1%	1.8%	0.1%	1.0%
大 企 業 計	132	17,843	43.6%	56.4%	12.0%	39.2%	3.1%	1.6%	0.1%	0.2%

1.4 平成25年春季賃金引き上げ状況（定昇＋ベア）

平成 25 年春季賃上げ実施事業所の割合（正社員） 中小企業 48.1%

- 平成25年春季賃金引き上げ状況をみると、中小企業の「正社員」について、「賃上げを実施した事業所」の割合は48.1%で、「実施しなかった事業所」の割合は51.9%となっている。
- 一方、大企業では「正社員」について「賃上げを実施した事業所」の割合は68.0%、「実施しなかった事業所」の割合は32.0%となっている。中小企業より大企業の方が賃上げの実施率は、19.9ポイント高くなっている。

【春季賃上げ実施状況】

区 分	正社員		フルタイムパート		パート		契約・嘱託社員	
	回答件数	割合	回答件数	割合	回答件数	割合	回答件数	割合
中小企業 計	591	100.0%	208	100.0%	429	100.0%	201	100.0%
春季賃上げを実施した	284	48.1%	43	20.7%	71	16.6%	18	9.0%
春季賃上げを実施しなかった	307	51.9%	165	79.3%	358	83.4%	183	91.0%
大企業 計	122	100.0%	54	100.0%	100	100.0%	68	100.0%
春季賃上げを実施した	83	68.0%	16	29.6%	25	25.0%	10	14.7%
春季賃上げを実施しなかった	39	32.0%	38	70.4%	75	75.0%	58	85.3%

中小企業事業所の賃上げ状況(正社員)「平均賃上げ額」5,193円 「平均賃上げ率」2.08%

- 中小企業における正社員の賃上げを実施した事業所(284か所)の「平均賃上げ額(月額)」は5,193円で、「平均賃上げ率」は2.08%となっている。
- 大企業における正社員の賃上げを実施した事業所(83か所)の「平均賃上げ額(月額)」は、4,799円で、「平均賃上げ率」は1.74%となっている。
- 正社員を産業別にみると、中小企業において「平均賃上げ額(月額)」が最も高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」6,606円で、次いで「教育、学習支援業」6,193円、「不動産業、物品賃貸業」6,043円などとなっている。一方、「平均賃上げ額(月額)」が最も低いのは、「運輸業、郵便業」3,567円で、次いで「製造業」4,023円、「情報通信業」4,777円などとなっている。

【賃上げ対象者一人あたり平均の賃上げ額・賃上げ率】

区 分	正社員			フルタイムパート			パート			契約・嘱託社員		
	回答 件数	月額 (円)	率 (%)	回答 件数	時給 (円)	率 (%)	回答 件数	時給 (円)	率 (%)	回答 件数	月額 (円)	率 (%)
中 小 企 業 計	284	5,193	2.08	43	24	2.22	71	25	2.51	18	4,221	1.95
建設業	39	5,272	2.03	2	53	3.15	1	21	2.00	1	18,000	5.00
製造業	72	4,023	1.60	10	11	1.24	12	21	2.26	7	1,705	0.86
情報通信業	5	4,777	1.60	1	10	0.90	1	13	1.10	1	3,000	1.60
運輸業、郵便業	8	3,567	1.97	1	8	0.86	2	13	0.50	1	1,000	0.50
卸売業、小売業	42	6,022	2.48	7	26	3.06	16	23	2.50	-	-	-
金融業、保険業	5	5,441	1.62	-	-	-	1	40	2.60	1	6,000	2.50
不動産業、物品賃貸業	16	6,043	2.44	1	2	0.20	3	23	2.70	1	5,000	3.00
学術研究、専門・技術サービス業	16	6,606	2.36	3	42	3.30	5	64	5.70	1	5,000	5.00
宿泊業、飲食業	6	5,750	2.28	1	18	2.08	4	19	2.24	-	-	-
教育、学習支援業	19	6,193	2.23	1	20	2.20	3	14	1.53	2	3,124	1.35
医療、福祉	30	5,469	2.35	9	35	3.40	16	27	2.65	1	16,800	6.70
サービス業	26	4,896	2.13	7	26	1.51	7	16	1.89	2	1,500	1.05
大 企 業 計	83	4,799	1.74	16	12	1.25	25	16	1.57	10	3,344	1.57

※サンプル数が少ないので、参考値としてください。

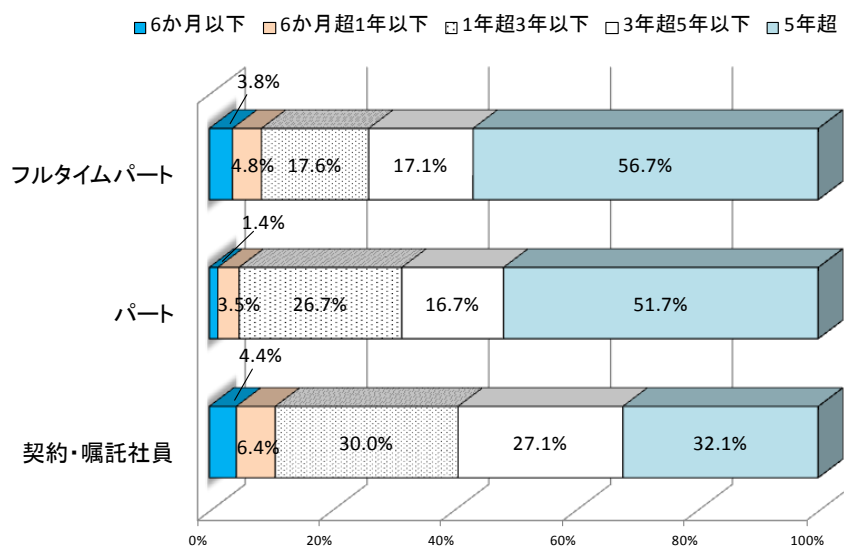
Ⅱ 非正規労働者の活用について

2.1 非正規労働者の勤続年数

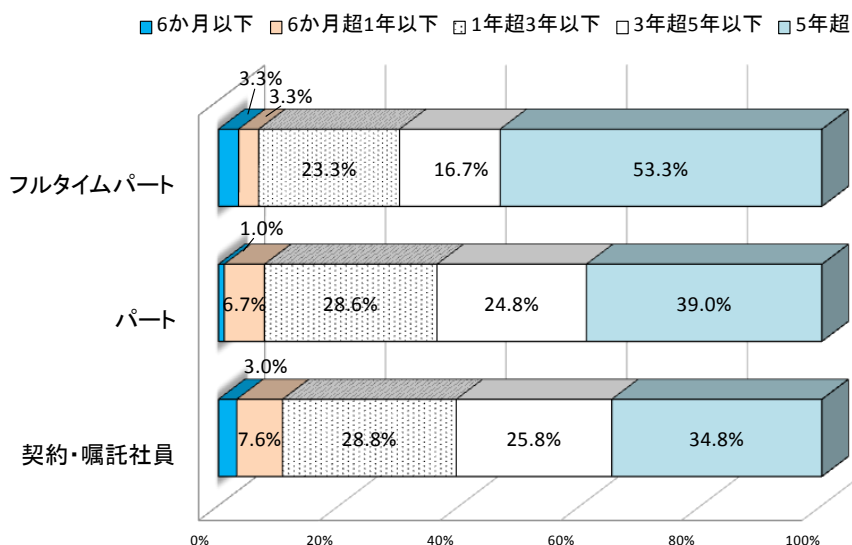
中小企業のフルタイムパートとパートの平均的な勤続年数 「5年超」が5割超

- 中小企業における非正規労働者の平均的な勤続年数についてみると、フルタイムパート、パートともに「5年超」の割合が5割を超え、最も多くなっている(それぞれ56.7%、51.7%)。
- 大企業についてみると、フルタイムパートでは「5年超」が53.3%と最も多く、パートでは「5年超」が39.0%と最も多くなっている。
- 中小企業における契約・嘱託社員の平均勤続年数をみると、「5年超」が32.1%で最も多く、大企業も同様に「5年超」が34.8%で最も多くなっている。

【非正規労働者の就業形態別 平均勤続年数】(中小企業)



【非正規労働者の就業形態別 平均勤続年数】(大企業)

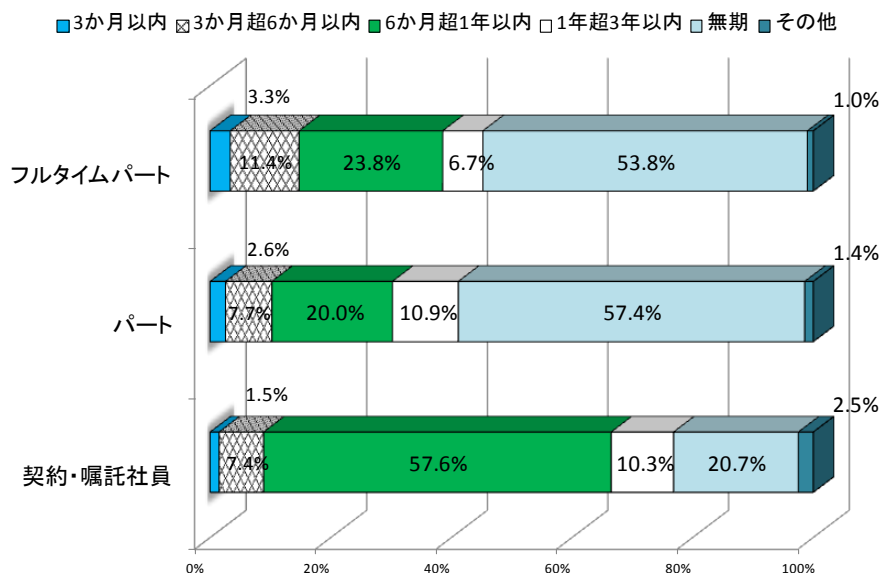


2.2 非正規労働者の雇用期間

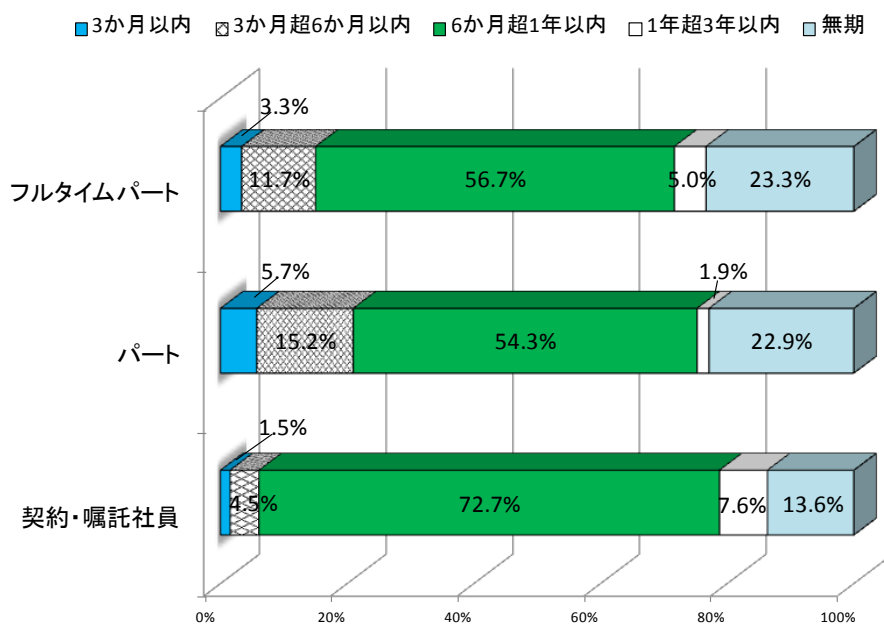
中小企業のフルタイムパートとパートの平均的な雇用期間 「無期」が5割超

- 中小企業における非正規労働者の1回の平均的な雇用期間についてみると、フルタイムパート、パートともに「無期」の割合が最も多くなっている(それぞれ53.8%、57.4%)。大企業と比較すると、中小企業ではフルタイムパート、パートの「無期」の割合は大企業の2.5倍程度となっている。
- また、中小企業における契約・嘱託社員の1回の平均的な雇用期間をみると、「6か月超1年以内」が57.6%と最も多くなっている。
- 一方、大企業についてみると、フルタイムパート、パートともに1年以内の割合が7割を超えている(それぞれ71.7%、75.2%)。契約・嘱託社員では、1年以内の割合が8割近くになっている。

【非正規労働者の就業形態別 平均的な雇用期間】(中小企業)



【非正規労働者の就業形態別 平均的な雇用期間】(大企業)

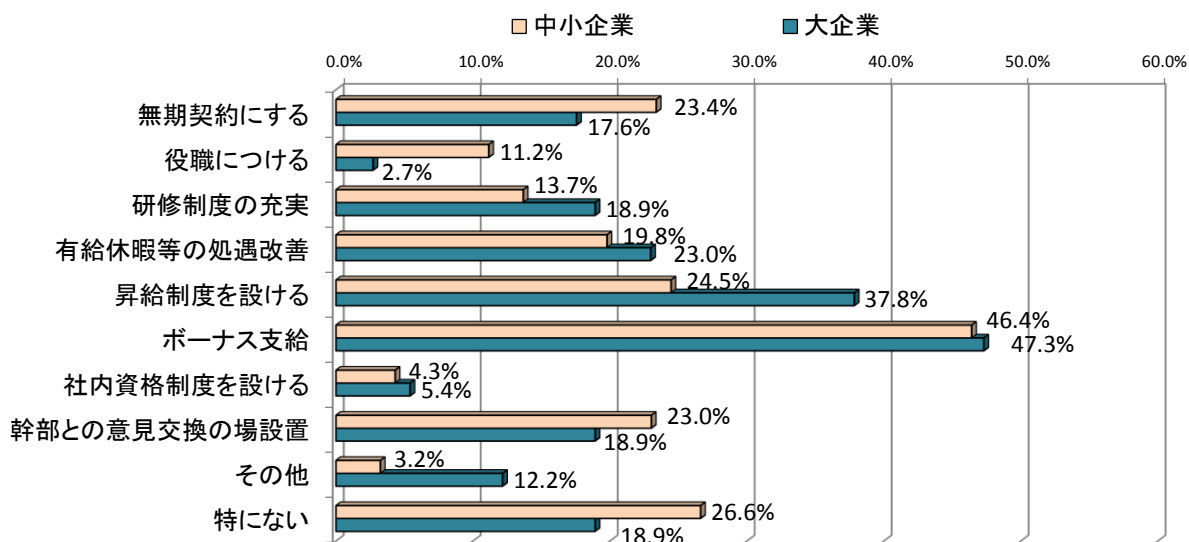


2.3 非正規労働者の能力や意欲を高めるための方策

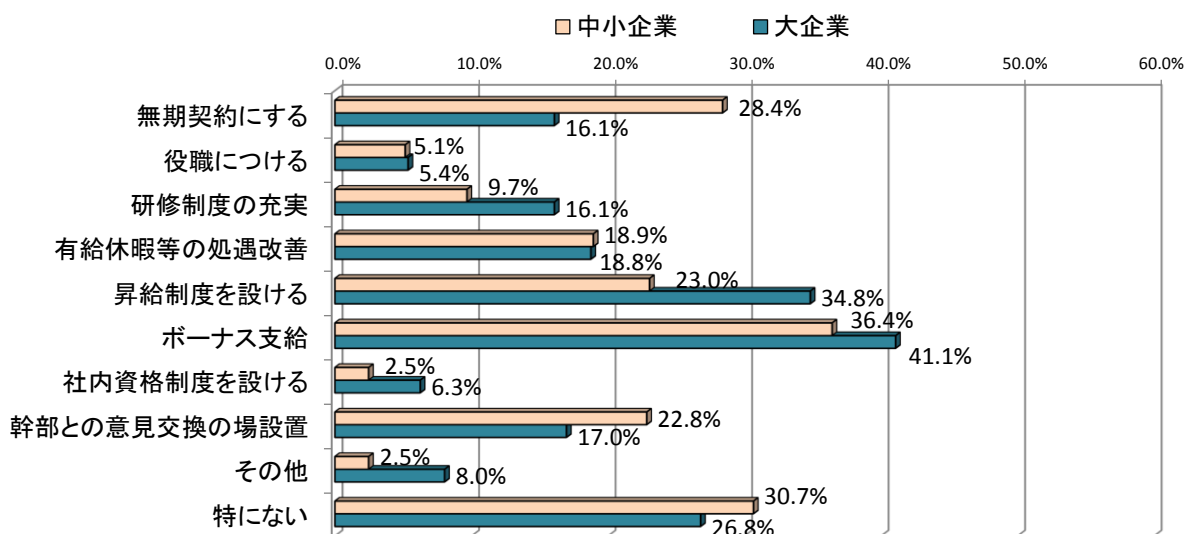
中小企業が非正規労働者の能力や意欲を高めるために行っていること 「ボーナス支給」が最多

- 中小企業において「能力や意欲を高めるために行っていること」についてみると、フルタイムパート、パートともに「ボーナス支給」が最も多くなっている(それぞれ46.4%、36.4%)。ボーナス支給に続いて多いのは、フルタイムパートでは、「昇給制度を設ける」24.5%、「無期契約にする」23.4%であり、パートでは「無期契約にする」28.4%、「昇給制度を設ける」23.0%となっている。
- 中小企業におけるフルタイムパート、パートについて、大企業と比較すると、「ボーナス支給」は大企業とあまり差はないが、「昇給制度を設ける」は中小企業の方が10ポイント以上低くなっている。一方、「無期契約にする」は中小企業の方が、パートで約12ポイント、フルタイムパートで約6ポイント高くなっている。

【能力・意欲を高めるために行っていること】（フルタイムパート、中小企業・大企業）

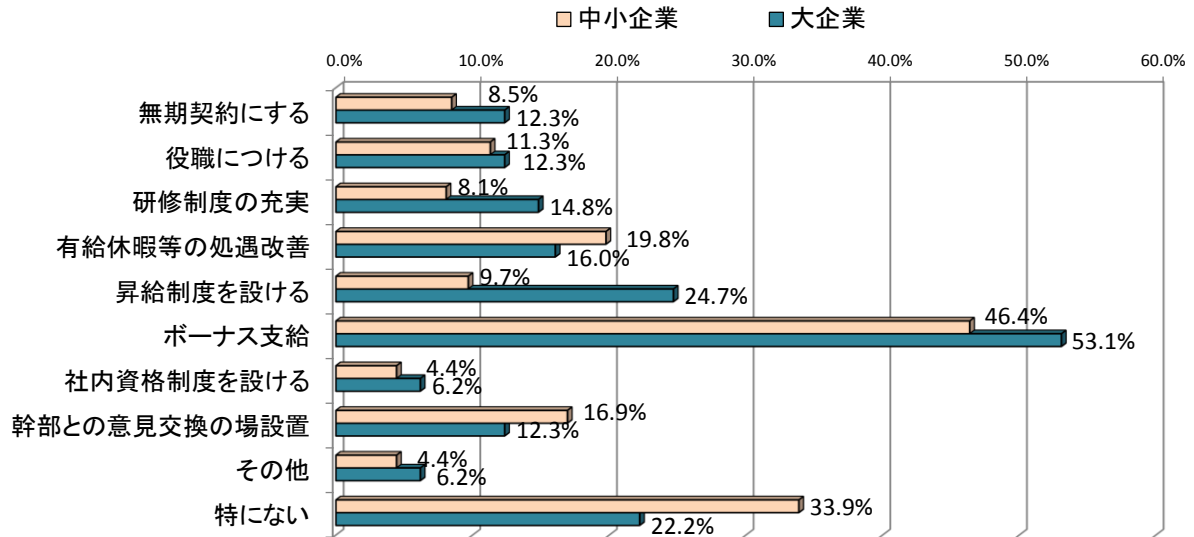


【能力・意欲を高めるために行っていること】（パート、中小企業・大企業）



- 契約・嘱託社員について「能力や意欲を高めるために行っていること」をみると、中小企業では「ボーナス支給」が46.4%と最も多く、次いで「有給休暇等の処遇改善」19.8%、「幹部との意見交換の場設置」16.9%などとなっている。
- 一方、大企業でも「ボーナス支給」が53.1%と最も多く、次いで「昇給制度を設ける」が24.7%、「有給休暇等の処遇改善」が16.0%などとなっている。

【能力や意欲を高めるために行っていること】（契約・嘱託社員、中小企業・大企業）

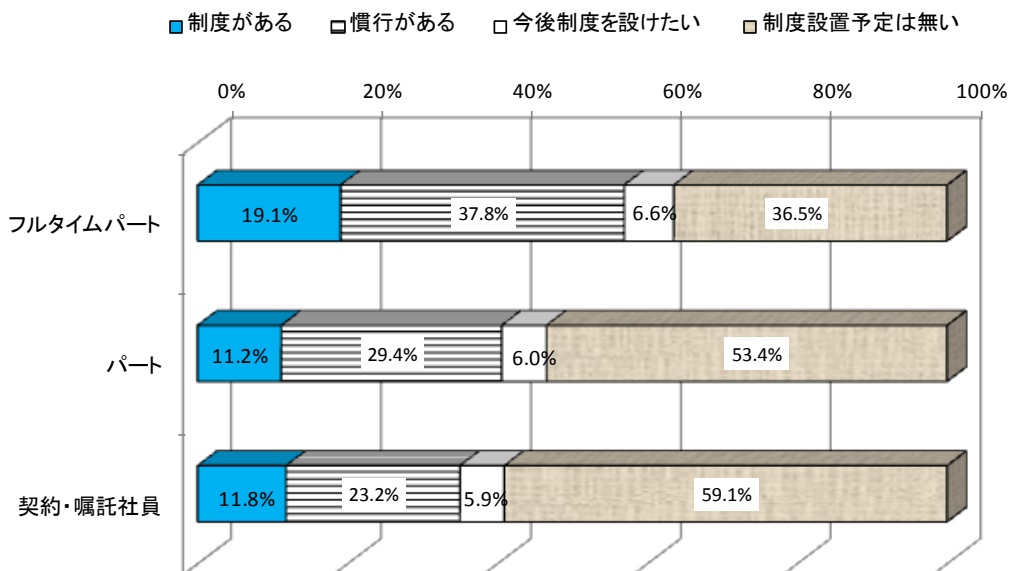


2.4 非正規労働者を正社員に登用（転換）する制度・慣行

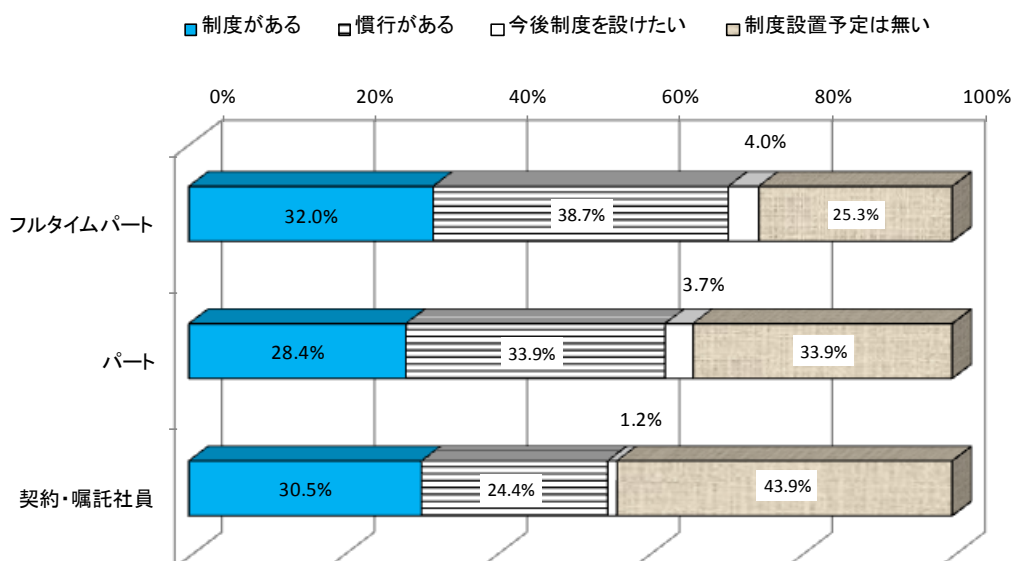
中小企業のフルタイムパートの正社員登用 制度・慣行がある事業所 56.9%

- 中小企業における「非正規労働者を正社員に登用（転換）する制度・慣行」についてみると、フルタイムパートでは「制度がある」が19.1%と「慣行がある」が37.8%となっており、両者を合わせると56.9%で、半数以上の事業所で正社員への登用の道が開かれている。
- 同様にパートについてみると、「制度がある」が11.2%と「慣行がある」が29.4%となっており、両者を合わせると40.6%と約4割の事業所で正社員への登用の道が開かれている。
- また、契約・嘱託社員では「制度がある」が11.8%、「慣行がある」が23.2%となっており、両者を合わせると35.0%となっている。
- 中小企業と大企業を比較すると「制度がある」と「慣行がある」の割合の合計は、フルタイムパート、パート、契約・嘱託社員ともに大企業の方が高くなっている。

【非正規労働者を正社員に登用する制度・慣行】(中小企業)



【非正規労働者を正社員に登用する制度・慣行】(大企業)

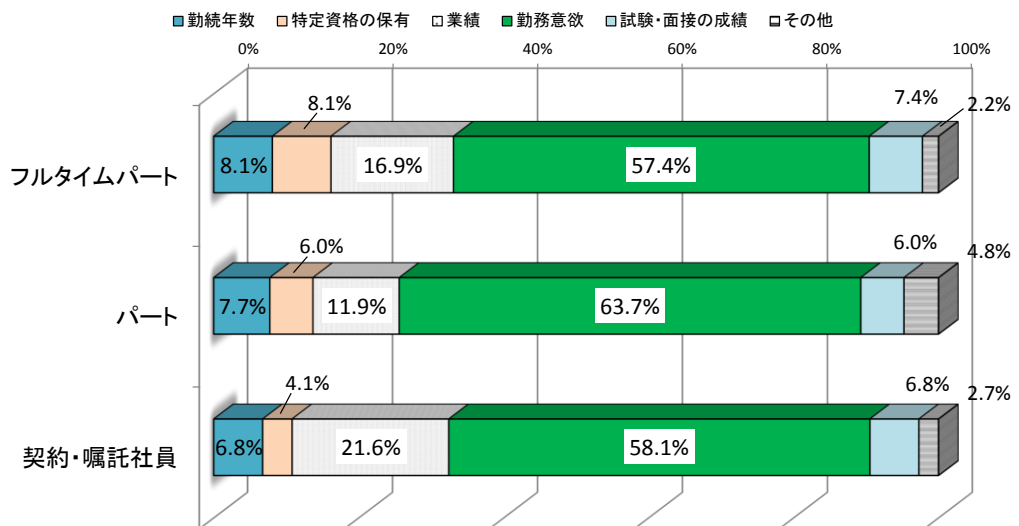


2.5 非正規労働者を正社員に登用（転換）する際、重視する点

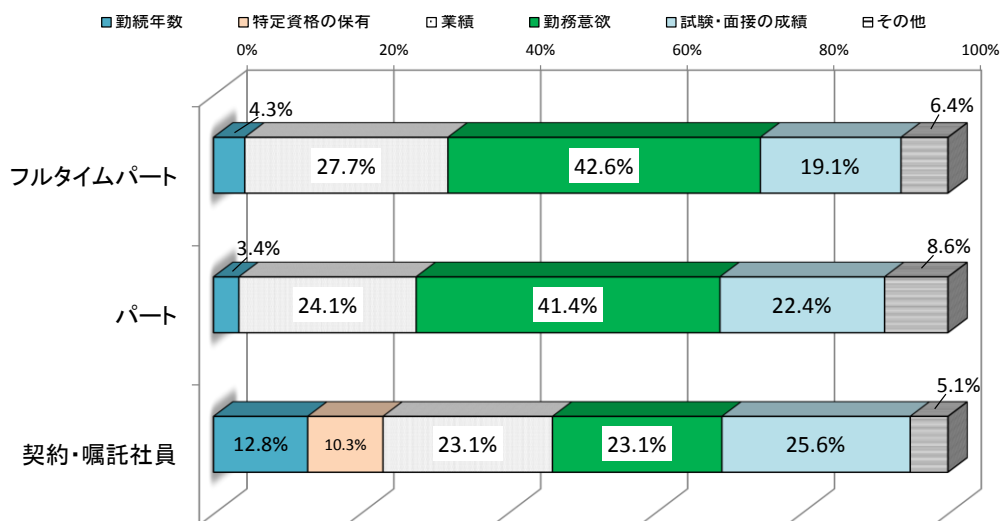
中小企業が非正規労働者を正社員に登用する際、「勤務意欲」を最も重視する事業所 約6割

- 中小企業において「非正規労働者を正社員に登用する際、最も重視する点」についてみると、フルタイムパート、パート、契約・嘱託社員ともに「勤務意欲」（それぞれ57.4%、63.7%、58.1%）が最も多く、次いで「業績」（それぞれ16.9%、11.9%、21.6%）などとなっている。
- 大企業におけるフルタイムパートとパートで重視する点は、「勤務意欲」が約4割（それぞれ42.6%、41.4%）を占め、次いで「業績」（それぞれ27.7%、24.1%）、「試験・面接の成績」（それぞれ19.1%、22.4%）などとなっている。契約・嘱託社員では、「試験・面接の成績」が25.6%と最も多く、次いで「勤務意欲」、「業績」（ともに23.1%）となっている。

【非正規労働者を正社員に登用する際、重視する点】（中小企業）



【非正規労働者を正社員に登用する際、重視する点】（大企業）

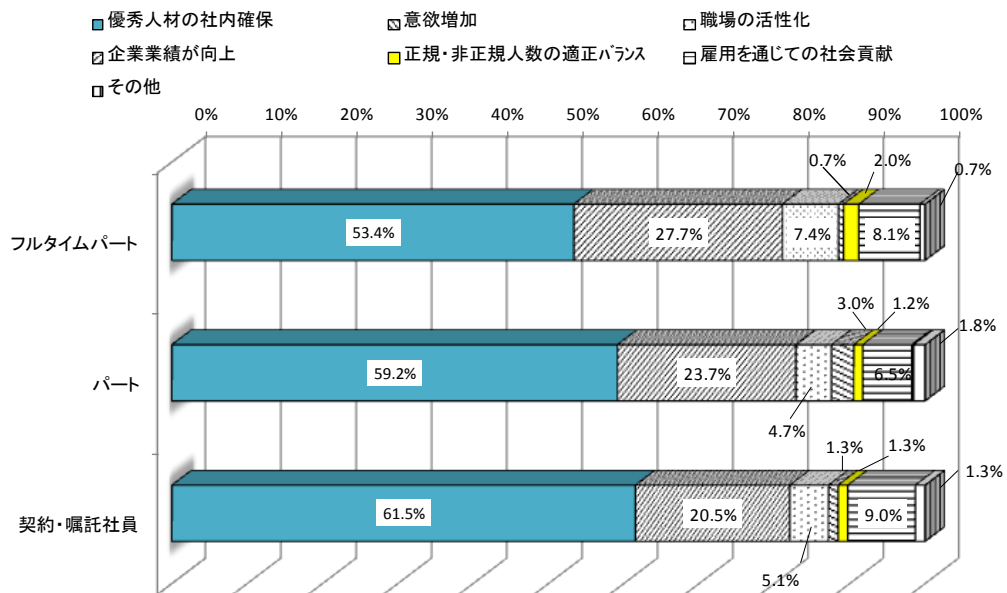


2.6 非正規労働者を正社員に登用（転換）するメリット

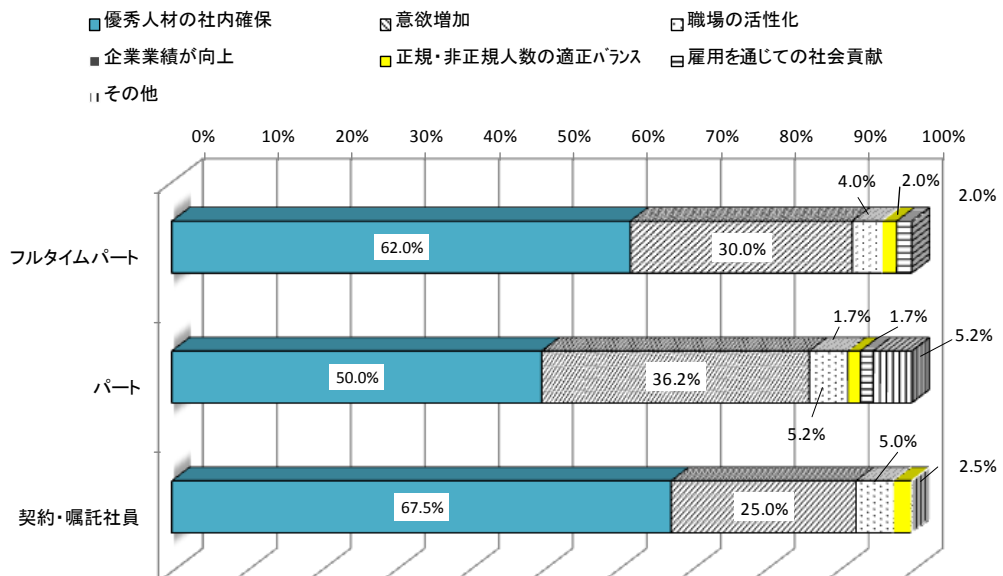
中小企業が非正規労働者を正社員に登用するメリット 「優秀な人材の社内確保」 50%超

- 中小企業における「非正規労働者を正社員に登用するメリット」についてみると、フルタイムパート、パート、契約・嘱託社員ともに、「優秀な人材の社内確保」が最も多く(それぞれ53.4%、59.2%、61.5%)、次いで「意欲増加」(それぞれ27.7%、23.7%、20.5%)、「雇用を通じての社会貢献」(それぞれ8.1%、6.5%、9.0%)などとなっている。
- 一方、大企業ではフルタイムパート、パート、契約・嘱託社員ともに「優秀な人材の社内確保」が最も多く(それぞれ62.0%、50.0%、67.5%)、次いで「意欲増加」(それぞれ30.0%、36.2%、25.0%)などとなっている。

【非正規労働者を正社員に登用するメリット】(中小企業)



【非正規労働者を正社員に登用するメリット】(大企業)

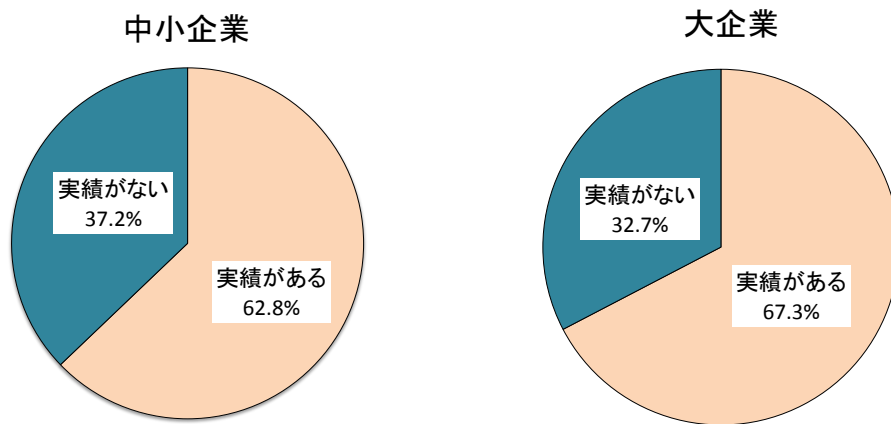


2.7 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績

正社員に登用（転換）する制度・慣行がある事業所のうち、実績がある中小企業 62.8%

- 中小企業において、非正規労働者を正社員に登用（転換）する制度・慣行を有する事業所のうち、平成22年4月以降の3年間で登用（転換）実績があった事業所の割合は62.8%で、登用（転換）実績がなかった事業所の割合は37.2%となっている。実際に正社員に登用（転換）した人数の分布をみると、中小企業では「1人」が最も多く47.8%、次いで「2～4人」38.9%、「5～9人」9.4%などとなっている。
- 一方、大企業では登用（転換）実績があった事業所の割合は67.3%、登用（転換）実績がなかった事業所の割合は32.7%となっている。また、大企業において正社員登用（転換）した人数の分布をみると、「2～4人」が最も多く31.8%、次いで「1人」30.3%、「5～9人」19.7%となっている。

【正社員への登用（転換）実績の有無】



【正社員への登用（転換）者数の状況】

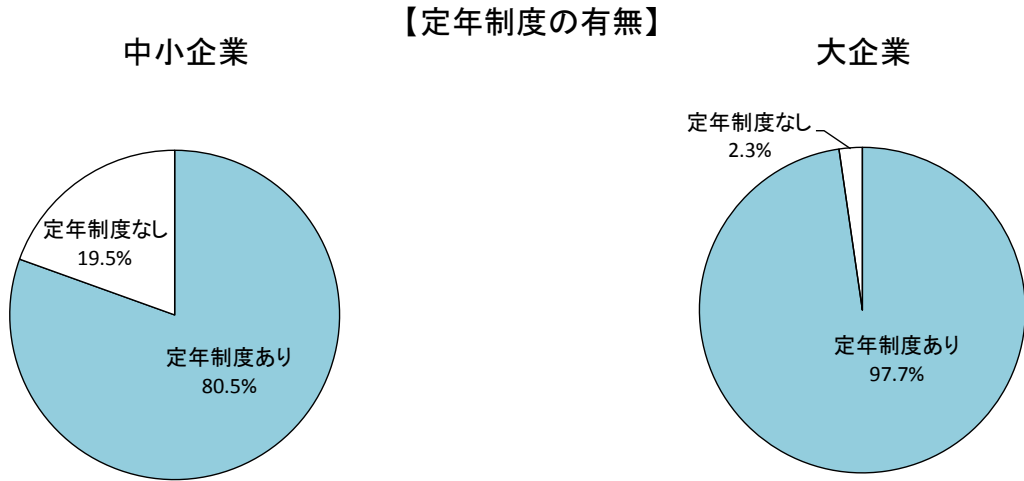
区 分	集計事業所(か所)	割合計	正社員への登用（転換）者数					
			1人	2～4人	5～9人	10～14人	15～19人	20人以上
中 小 企 業 計	203	100.0%	47.8%	38.9%	9.4%	1.5%	1.5%	1.0%
建設業	22	100.0%	59.1%	31.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業	47	100.0%	38.3%	46.8%	4.3%	4.3%	2.1%	4.3%
情報通信業	4	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	6	100.0%	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	35	100.0%	51.4%	34.3%	8.6%	0.0%	5.7%	0.0%
金融業、保険業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	13	100.0%	46.2%	46.2%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	100.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	10	100.0%	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	5	100.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療、福祉	27	100.0%	51.9%	33.3%	14.8%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	29	100.0%	48.3%	34.5%	17.2%	0.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	66	100.0%	30.3%	31.8%	19.7%	10.6%	4.5%	3.0%

Ⅲ 高齢者の雇用について

3.1 定年制度の有無と定年年齢

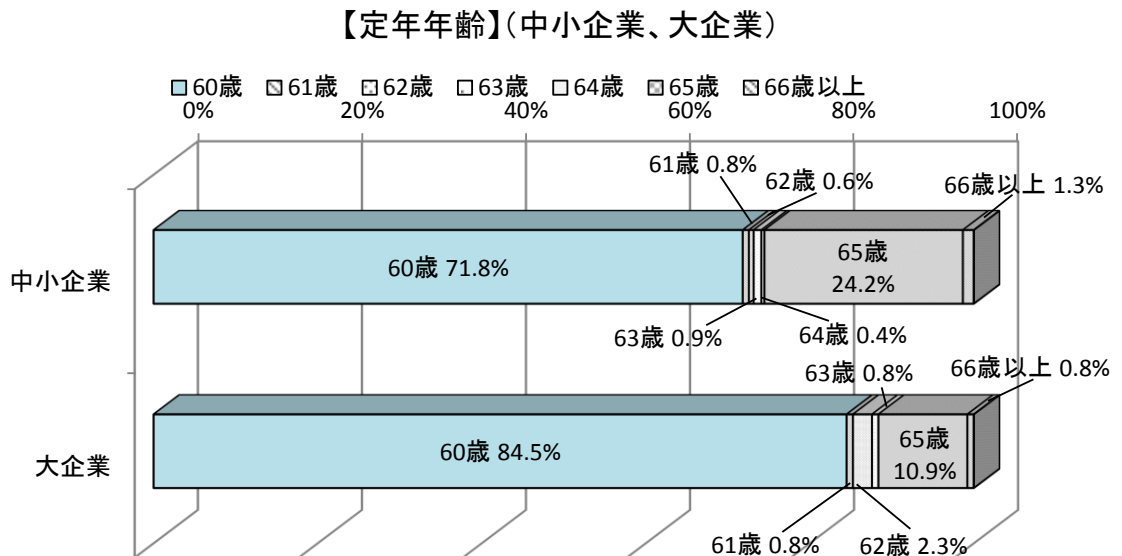
定年制度が「ある」事業所の割合 中小企業 80.5% 大企業 97.7%

- 定年制度についてみると、中小企業では「定年制度がある」が80.5%、「定年制度はない」が19.5%となっている。
- 一方、大企業では「定年制度がある」が97.7%を占め、「定年制度はない」は2.3%にとどまっている。



定年年齢 中小企業では「60歳」が71.8%、「65歳以上」が25.5%、
大企業では「60歳」が84.5%、「65歳以上」が11.7%

- 定年年齢についてみると、中小企業では「60歳」とする事業所は71.8%、大企業では84.5%となっている。
- 「65歳」又は「66歳以上」を定年とする事業所は、中小企業では25.5%、大企業では11.7%となっており、中小企業の方が大企業に比べ2倍以上の割合となっている。



- 中小企業における定年年齢について産業別にみると、「60歳」としているのは「金融業、保険業」100%が最も高く、次いで「製造業」87.6%、「情報通信業」85.7%などと続いている。
- 一方、「65歳以上」としているのは、「医療・福祉」43.2%が最も高く、次いで「宿泊業、飲食業」40.9%、「教育・学習支援業」38.5%などとなっている。

【定年年齢】(中小企業産業別、大企業)

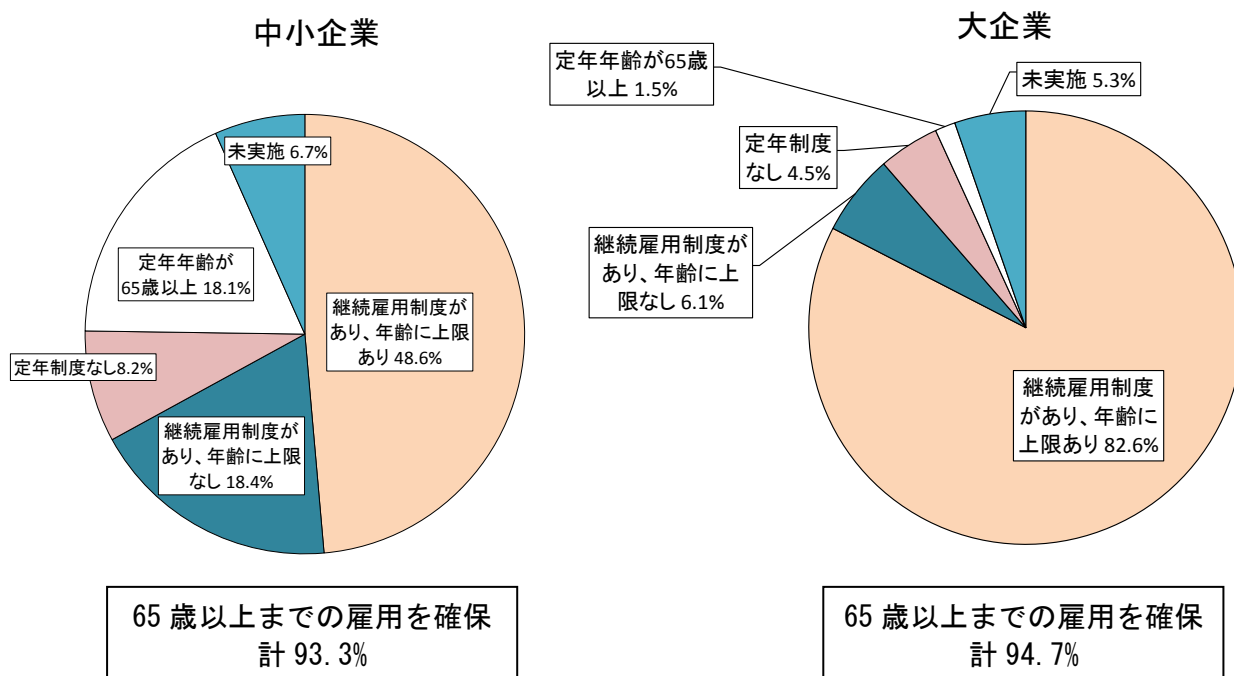
区 分	集計事業所数 (か所)	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上
中 小 企 業 計	529	71.8%	0.8%	0.6%	0.9%	0.4%	25.5%
建 設 業	80	62.5%	1.3%	2.5%	0.0%	0.0%	33.8%
製 造 業	113	87.6%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%
情 報 通 信 業	7	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
運 輸 業、郵 便 業	21	76.2%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%	14.3%
卸 売 業、小 売 業	85	71.8%	0.0%	0.0%	2.4%	1.2%	24.7%
金 融 業、保 険 業	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	37	75.7%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	21.6%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	21	76.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.8%
宿 泊 業、飲 食 業	22	59.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.9%
教 育、学 習 支 援 業	26	57.7%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	38.5%
医 療、福 祉	44	54.5%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	43.2%
サ ー ビ ス 業	68	69.1%	1.5%	0.0%	0.0%	1.5%	27.9%
大 企 業 計	129	84.5%	0.8%	2.3%	0.8%	0.0%	11.6%

3.2 高年齢者継続雇用制度の導入と上限年齢

65歳以上までの雇用が確保されている事業所の割合 中小企業 93.3% 大企業 94.7%

- 高年齢者継続雇用制度についてみると、中小企業では「制度があり、年齢に上限がある」が48.6%、「制度があり、年齢に上限はない」が18.4%となっており、両者を合わせた「制度がある」事業所の割合は合計67.0%となっている。
- 一方、大企業では「制度があり、年齢に上限がある」が82.6%、「制度があり、年齢に上限はない」が6.1%となっており、両者を合わせた「制度がある」事業所の割合は合計88.7%となっている。
- さらに、「定年制度なし」と「定年年齢65歳以上」の事業所の割合を加えて、65歳以上までの雇用が確保されている事業所の割合をみると中小企業で93.3%、大企業で94.7%となっている。

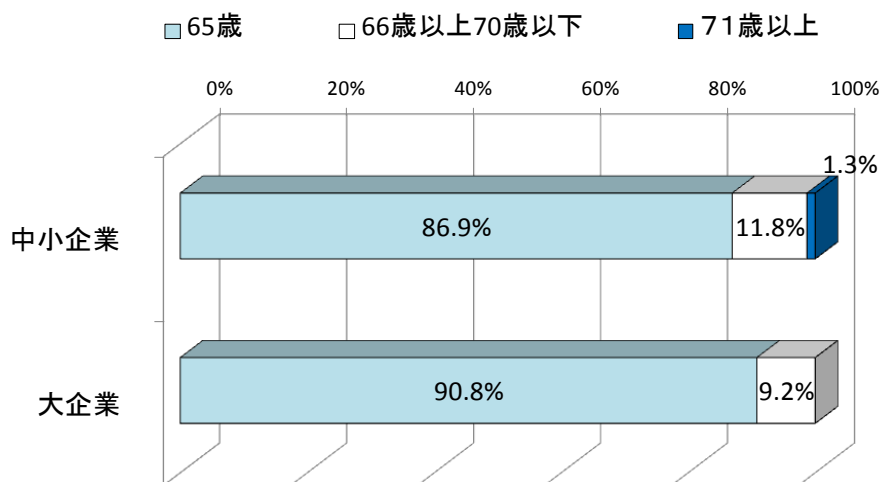
【高年齢者継続雇用制度の導入状況】



高年齢者継続雇用制度の上限年齢 中小企業「65歳」86.9% 大企業「65歳」90.8%

- 高年齢者継続雇用制度の上限年齢についてみると、「65歳」とする事業所は中小企業では、86.9%、大企業では90.8%となっている。
- 「66歳以上70歳以下」又は「71歳以上」を上限年齢とする事業所は、中小企業では13.1%、大企業では9.2%となっており、中小企業の方が、大企業に比べ3.9ポイント高くなっている。

【高年齢者継続雇用制度の上限年齢】(中小企業、大企業)



【高年齢者継続雇用制度の上限年齢】(中小企業産業別・大企業)

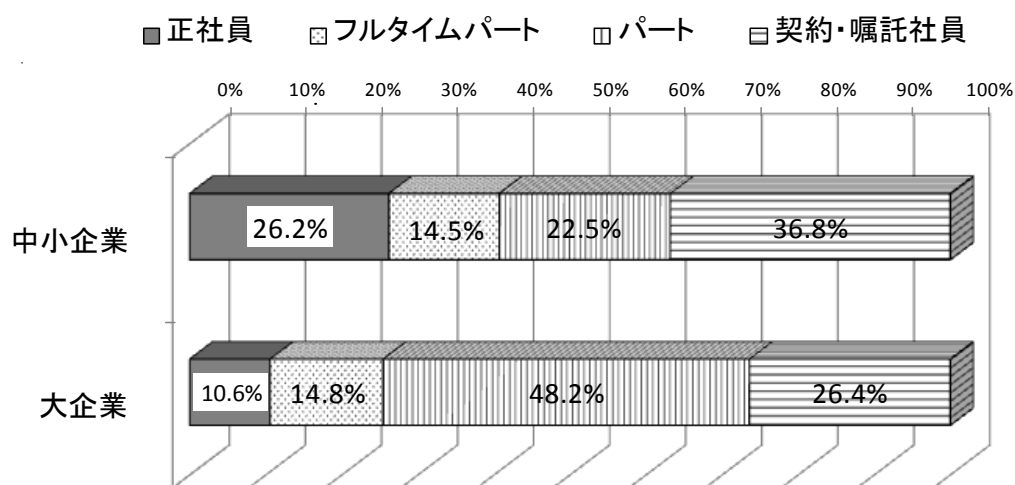
区分	集計事業所数(か所)	割合計	65歳	66歳以上70歳以下	71歳以上
中小企業計	314	100.0	86.9%	11.8%	1.3%
建設業	47	100.0	85.1%	14.9%	0.0%
製造業	90	100.0	92.2%	5.6%	2.2%
情報通信業	6	100.0	100.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	10	100.0	100.0%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	42	100.0	88.1%	9.5%	2.4%
金融業、保険業	5	100.0	100.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	23	100.0	91.3%	8.7%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13	100.0	100.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	8	100.0	62.5%	37.5%	0.0%
教育、学習支援業	12	100.0	83.3%	16.7%	0.0%
医療、福祉	20	100.0	70.0%	30.0%	0.0%
サービス業	38	100.0	76.3%	21.1%	2.6%
大企業計	109	100.0	90.8%	9.2%	0.0%

3.3 高年齢者継続雇用制度における継続雇用者の状況

高年齢者継続雇用制度で雇用している正社員の割合 中小企業 26.2% 大企業 10.6%

- 中小企業における就業形態別の継続雇用者の割合についてみると、「契約・嘱託社員」が最も高く36.8%で、次いで「正社員」26.2%、「パート」22.5%、「フルタイムパート」14.5%となっている。
- 一方、大企業の継続雇用者の割合についてみると、「パート」が最も高く48.2%で、次いで「契約・嘱託社員」26.4%、「フルタイムパート」14.8%、「正社員」が10.6%となっている。

【高年齢者継続雇用制度における継続雇用者の状況】(中小企業、大企業)



【高年齢者継続雇用制度における継続雇用者の状況】(中小企業産業別・大企業)

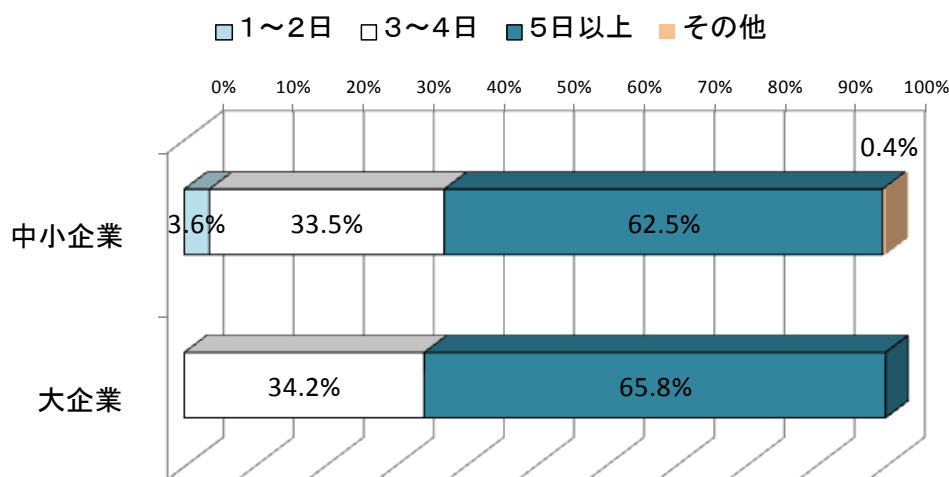
区分	集計事業所数(か所)	継続雇用者数(人)	割合計	正社員	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員
中小企業計	450	1,915	100.0%	26.2%	14.5%	22.5%	36.8%
建設業	71	275	100.0%	40.7%	8.0%	4.4%	46.9%
製造業	112	721	100.0%	24.7%	21.5%	14.7%	39.1%
情報通信業	6	16	100.0%	0.0%	0.0%	31.3%	68.8%
運輸業、郵便業	17	214	100.0%	27.6%	11.2%	17.3%	43.9%
卸売業、小売業	63	138	100.0%	26.1%	13.8%	42.0%	18.1%
金融業、保険業	5	9	100.0%	0.0%	0.0%	11.1%	88.9%
不動産業、物品賃貸業	30	111	100.0%	35.1%	17.1%	26.1%	21.6%
学術研究、専門・技術サービス業	21	57	100.0%	28.1%	5.3%	5.3%	61.4%
宿泊業、飲食業	17	36	100.0%	16.7%	0.0%	69.4%	13.9%
教育、学習支援業	19	34	100.0%	23.5%	0.0%	29.4%	47.1%
医療、福祉	35	111	100.0%	25.2%	16.2%	53.2%	5.4%
サービス業	54	193	100.0%	10.4%	9.4%	44.0%	36.3%
大企業計	121	1,738	100.0%	10.6%	14.8%	48.2%	26.4%

3.4 高年齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数

継続雇用のパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数 中小企業「5日以上」62.5%

- 高年齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数についてみると、中小企業では「5日以上」が62.5%で最も多く、次いで「3～4日」が33.5%、「1～2日」が3.6%などとなっている。
- 一方、大企業では「5日以上」が65.8%で、「3～4日」が34.2%となっている。
- 中小企業について、産業別に週平均勤務日数を比較すると、週「5日以上」が多いのは、「情報通信業」100.0%、「製造業」76.4%、「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」（ともに75.0%）などとなっている。
- 週「3～4日」が多いのは、「宿泊業、飲食業」63.6%、「医療、福祉」52.2%、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」（ともに50.0%）などとなっている。

【高年齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数】



【高年齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の週平均勤務日数】(中小企業産業別・大企業)

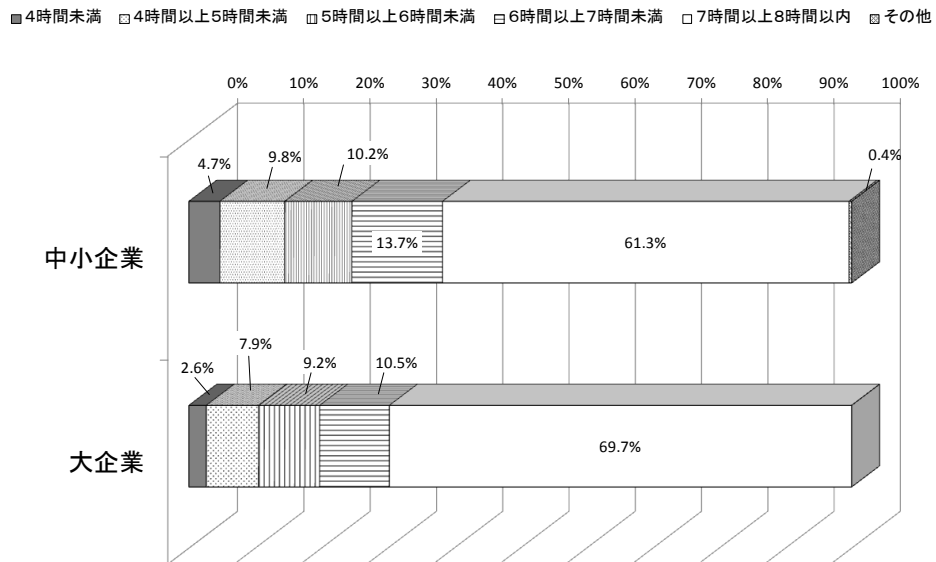
区分	集計事業所数(か所)	割合計	1～2日	3～4日	5日以上	その他
中 小 企 業 計	251	100.0%	3.6%	33.5%	62.5%	0.4%
建設業	36	100.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
製造業	72	100.0%	2.8%	20.8%	76.4%	0.0%
情報通信業	2	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	9	100.0%	0.0%	44.4%	55.6%	0.0%
卸売業、小売業	30	100.0%	6.7%	40.0%	53.3%	0.0%
金融業、保険業	2	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	16	100.0%	0.0%	18.8%	75.0%	6.3%
学術研究、専門・技術サービス業	12	100.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	11	100.0%	0.0%	63.6%	36.4%	0.0%
教育、学習支援業	10	100.0%	10.0%	20.0%	70.0%	0.0%
医療、福祉	23	100.0%	4.3%	52.2%	43.5%	0.0%
サービス業	28	100.0%	10.7%	46.4%	42.9%	0.0%
大 企 業 計	76	100.0%	0.0%	34.2%	65.8%	0.0%

3.5 高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間

パート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間 中小企業「7時間以上8時間以内」61.3%

- 高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間についてみると、中小企業では「7時間以上8時間以内」が61.3%で最も多く、次いで「6時間以上7時間未満」が13.7%、「5時間以上6時間未満」が10.2%などとなっている。
- 一方、大企業では「7時間以上8時間以内」が69.7%で最も多く、次いで、「6時間以上7時間未満」が10.5%、「5時間以上6時間未満」が9.2%などとなっている。
- 中小企業について、産業別に1日の所定労働時間を比較すると、「7時間以上8時間以内」が多いのは、「情報通信業」、「金融業・保険業」（ともに100.0%）、次いで「建設業」81.1%、「製造業」79.5%などとなっている。

【高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間】
(中小企業、大企業)



【高齢者継続雇用制度で雇用しているパート、契約・嘱託社員の1日の所定労働時間】
(中小企業産業別・大企業)

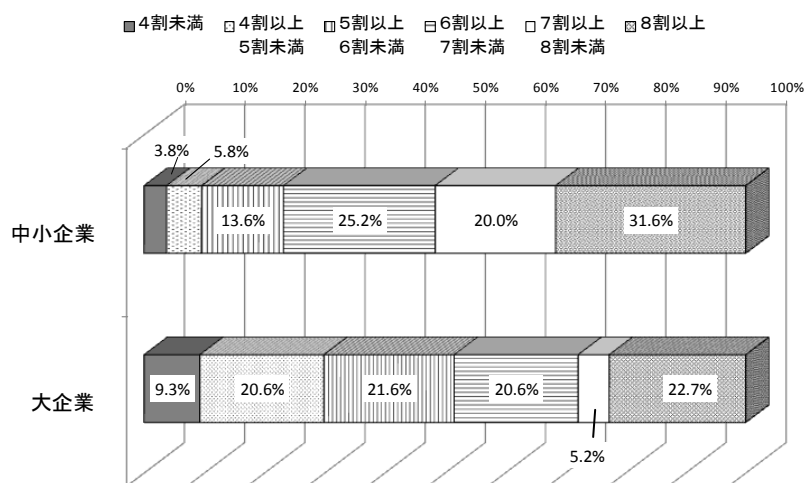
区 分	集計事業所数 (か所)	割合 計	4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間以内	その他
中 小 企 業 計	251	100.0%	4.7%	9.8%	10.2%	13.7%	61.2%	0.4%
建 設 業	36	100.0%	0.0%	0.0%	10.8%	8.1%	81.1%	0.0%
製 造 業	72	100.0%	1.4%	2.7%	5.5%	11.0%	79.5%	0.0%
情 報 通 信 業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%
卸 売 業、小 売 業	30	100.0%	9.7%	16.1%	12.9%	16.1%	45.2%	0.0%
金 融 業、保 険 業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	16	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	31.3%	62.5%	6.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	12	100.0%	0.0%	0.0%	25.0%	16.7%	58.3%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	11	100.0%	27.3%	27.3%	18.2%	0.0%	27.3%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	10	100.0%	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%	50.0%	0.0%
医 療、福 祉	23	100.0%	4.2%	33.3%	8.3%	20.8%	33.3%	0.0%
サ ー ビ ス 業	28	100.0%	7.1%	17.9%	21.4%	14.3%	39.3%	0.0%
大 企 業 計	76	100.0%	2.6%	7.9%	9.2%	10.5%	69.7%	0.0%

3.6 高年齢者継続雇用制度での雇用者の平均賃金

中小企業における高年齢者継続雇用者の平均賃金 「定年前の8割以上」 31.6%

- 継続雇用者の所定内賃金について、定年前の賃金を10割とした場合の比率は「8割以上」31.6%が最も多く、次いで「6割以上7割未満」25.2%、「7割以上8割未満」20.0%、「5割以上6割未満」13.6%などとなっている。
- 中小企業において「6割以上」の割合を合計すると、76.8%となり約8割を占めている。逆に、「5割未満」の割合を合計すると、9.6%となり約1割となっている。
- 一方、大企業では「8割以上」22.7%が最も多く、次いで「5割以上6割未満」21.6%、「6割以上7割未満」20.6%などとなっている。
- 中小企業について、産業別に継続雇用者の所定内賃金を比較すると、「8割以上」が最も多いのは「医療・福祉」65.2%で、次いで「運輸業、郵便業」56.3%、「宿泊業、飲食業」53.8%、などとなっている。

【高年齢者継続雇用制度での雇用者の平均賃金】（中小企業、大企業）



【高年齢者継続雇用制度での雇用者の平均賃金】（中小企業産業別・大企業）

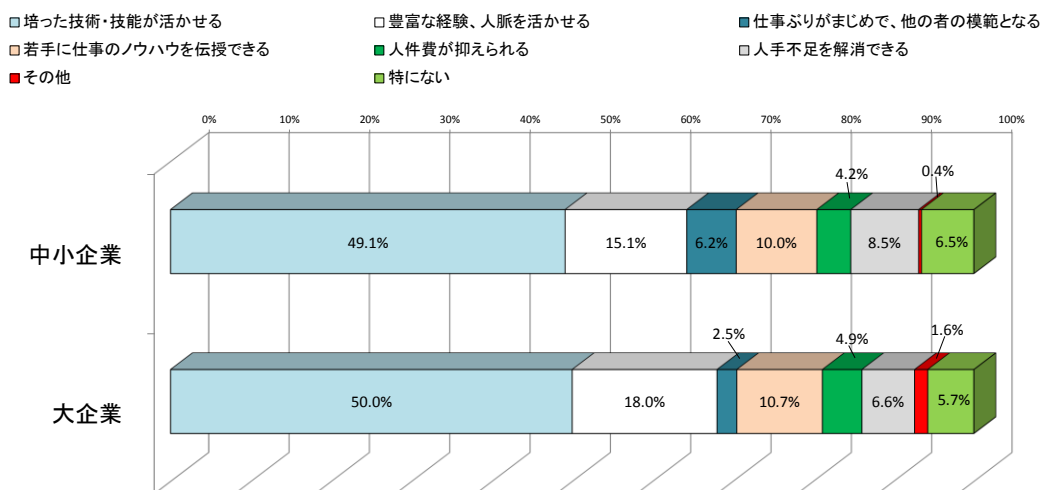
区分	集計事業所数(か所)	割合計	4割未満	4割以上5割未満	5割以上6割未満	6割以上7割未満	7割以上8割未満	8割以上
中小企業計	345	100.0%	3.8%	5.8%	13.6%	25.2%	20.0%	31.6%
建設業	57	100.0%	3.5%	3.5%	12.3%	21.1%	26.3%	33.3%
製造業	99	100.0%	4.0%	5.1%	18.2%	33.3%	22.2%	17.2%
情報通信業	2	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	16	100.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%	6.3%	56.3%
卸売業、小売業	43	100.0%	0.0%	7.0%	14.0%	20.9%	20.9%	37.2%
金融業、保険業	3	100.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	22	100.0%	9.1%	0.0%	4.5%	40.9%	18.2%	27.3%
学術研究、専門・技術サービス業	16	100.0%	0.0%	6.3%	25.0%	25.0%	18.8%	25.0%
宿泊業、飲食業	13	100.0%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	15.4%	53.8%
教育、学習支援業	13	100.0%	0.0%	0.0%	23.1%	15.4%	23.1%	38.5%
医療、福祉	23	100.0%	4.3%	4.3%	4.3%	17.4%	4.3%	65.2%
サービス業	38	100.0%	7.9%	10.5%	10.5%	21.1%	21.1%	28.9%
大企業計	75	100.0%	9.3%	20.6%	21.6%	20.6%	5.2%	22.7%

3.7 高齢者を引き続き雇用することで得られるメリット

高齢者を雇用するメリット 中小企業 「培った技能・技術を活かせる」 49.1%

- 高齢者を引き続き雇用することで得られるメリットについてみると、中小企業では「培った技能・技術を活かせる」が、49.1%で、最も多く、次いで「豊富な経験、人脈を活かせる」15.1%、「若手に仕事のノウハウを伝授できる」10.0%、「人手不足を解消できる」8.5%、「仕事ぶりがまじめで、他の者の模範となる」6.2%などとなっている。
- 「培った技能・技術を活かせる」を産業別にみると、「製造業」65.0%で最も高くなっている。次いで「教育・学習支援業」63.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」62.5%となっている。
- 「豊富な経験、人脈を活かせる」を産業別にみると、「情報通信業」57.1%が最も多く、次いで「金融業、保険業」50.0%、「不動産、物品賃貸業」22.0%などとなっている。

【高齢者を引き続き雇用することで得られるメリット】（中小企業、大企業）



【高齢者を引き続き雇用することで得られるメリット】（中小企業産業別・大企業）

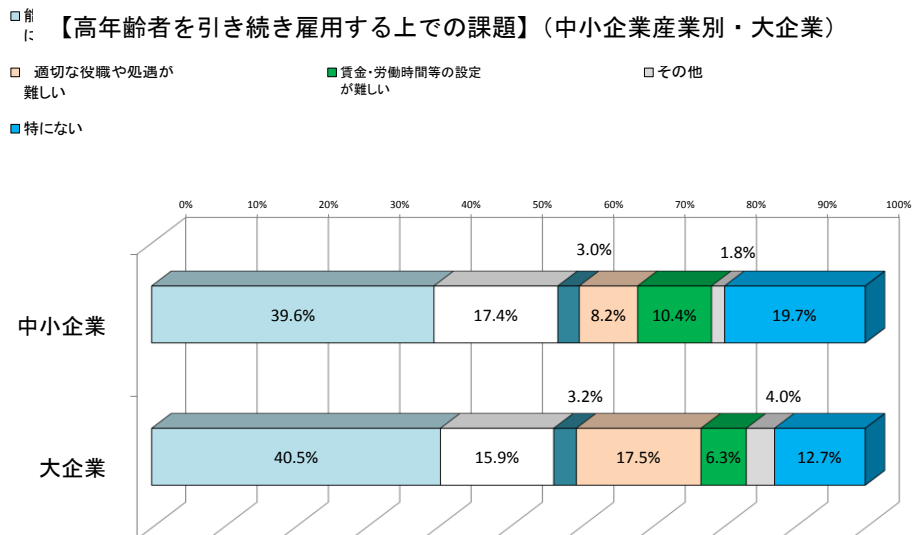
区分	培った技術・技術を活かせる	豊富な経験、人脈を活かせる	仕事ぶりがまじめで、他の者の模範となる	若手に仕事のノウハウを伝授できる	人件費が抑えられる	人手不足を解消できる	その他	特にない
中小企業計	49.1%	15.1%	6.2%	10.0%	4.2%	8.5%	0.4%	6.5%
建設業	52.3%	18.6%	1.2%	8.1%	3.5%	9.3%	1.2%	5.8%
製造業	65.0%	8.0%	1.0%	13.0%	6.0%	2.0%	0.0%	5.0%
情報通信業	28.6%	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	25.0%	10.0%	25.0%	10.0%	5.0%	20.0%	0.0%	5.0%
卸売業、小売業	45.1%	19.6%	6.9%	9.8%	2.9%	9.8%	0.0%	5.9%
金融業、保険業	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	43.9%	22.0%	2.4%	12.2%	4.9%	9.8%	0.0%	4.9%
学術研究、専門・技術サービス業	62.5%	4.2%	0.0%	4.2%	8.3%	4.2%	4.2%	12.5%
宿泊業、飲食業	29.3%	14.6%	22.0%	12.2%	2.4%	14.6%	0.0%	4.9%
教育、学習支援業	63.0%	11.1%	3.7%	11.1%	7.4%	0.0%	0.0%	3.7%
医療、福祉	56.1%	7.3%	7.3%	7.3%	0.0%	14.6%	0.0%	7.3%
サービス業	38.7%	16.0%	9.3%	9.3%	5.3%	9.3%	0.0%	12.0%
大企業計	50.0%	18.0%	2.5%	10.7%	4.9%	6.6%	1.6%	5.7%

3.8 高齢者を引き続き雇用する上での課題

高齢者を引き続き雇用する上での課題 中小企業「個人差が大きく、リスクがある」

- 高齢者を引き続き雇用する上での課題についてみると、中小企業では「能力や体力に個人差が大きく、雇用に伴うリスクがある」39.6%が最も高く、次いで「若年者の採用に影響がでる」17.4%、「賃金・労働時間等の設定が難しい」10.4%などとなっている。
- 一方、大企業では「能力や体力に個人差が大きく、雇用に伴うリスクがある」40.5%が最も高く、次いで、「適切な役職や処遇が難しい」17.5%、「若年者の採用に影響がでる」15.9%などとなっている。
- 「能力や体力に個人差が大きく、雇用に伴うリスクがある」を産業別にみると、「運輸業、郵便業」50.0%、「宿泊業、飲食業」46.5%、「卸売業、小売業」45.3%で高くなっている。
- 「若年者の採用に影響がでる」を産業別にみると、「製造業」32.1%、「教育、学習支援業」24.1%、「学術研究、専門・技術サービス業」20.0%で高くなっている。

【高齢者を引き続き雇用する上での課題】（中小企業・大企業）



【高齢者を引き続き雇用する上での課題】（中小企業産業別・大企業）

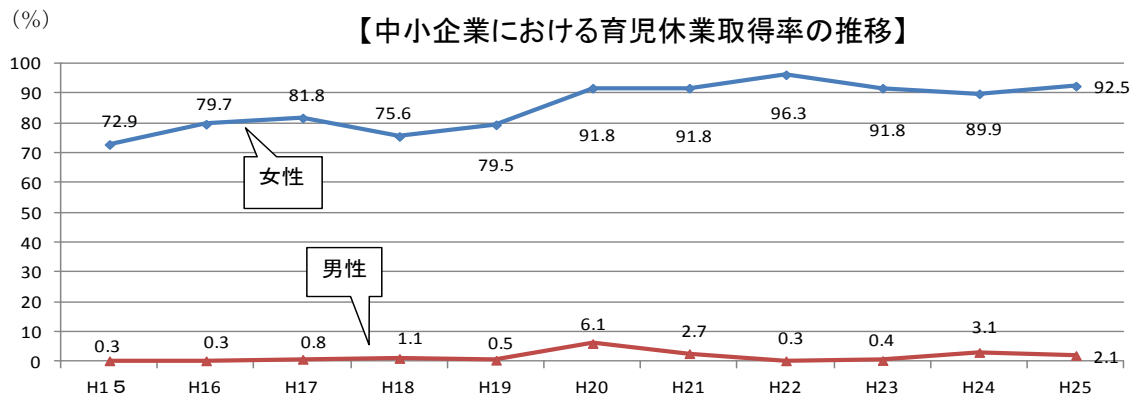
【高齢者を引き続き雇用する上での課題】（中小企業産業別・大企業）	集める社業所数(か所)	割合計	能力や体力に個人差が大きく、雇用に伴うリスクがある	若年者の採用に影響がでる	大企業との人間関係の再構築	適切な役職や処遇が難しい	賃金・労働時間等の設定が難しい	その他	特にない
中小企業計	599	100.0%	39.6%	17.4%	3.0%	8.2%	10.4%	1.8%	19.7%
建設業	92	100.0%	38.0%	13.0%	1.1%	9.8%	16.3%	4.3%	17.4%
製造業	106	100.0%	30.2%	32.1%	4.7%	11.3%	8.5%	0.0%	13.2%
情報通信業	7	100.0%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
運輸業、郵便業	20	100.0%	50.0%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	25.0%
卸売業、小売業	106	100.0%	45.3%	13.2%	3.8%	4.7%	10.4%	0.9%	21.7%
金融業、保険業	4	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%
不動産業、物品賃貸業	42	100.0%	42.9%	14.3%	4.8%	4.8%	2.4%	2.4%	28.6%
学術研究、専門・技術サービス業	25	100.0%	36.0%	20.0%	4.0%	4.0%	16.0%	0.0%	20.0%
宿泊業、飲食業	43	100.0%	46.5%	4.7%	4.7%	7.0%	16.3%	2.3%	18.6%
教育、学習支援業	29	100.0%	37.9%	24.1%	3.4%	17.2%	3.4%	0.0%	13.8%
医療、福祉	45	100.0%	40.0%	17.8%	0.0%	6.7%	6.7%	2.2%	26.7%
サービス業	80	100.0%	42.5%	15.0%	2.5%	5.0%	12.5%	2.5%	20.0%
大企業計	126	100.0%	40.5%	15.9%	3.2%	17.5%	6.3%	4.0%	12.7%

IV 仕事と家庭の両立支援について

4.1 育児休業の取得状況

中小企業における育児休業取得率 女性 92.5% 男性 2.1%

- 平成24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間に、出産した女性労働者及び配偶者が出産した男性労働者について、中小企業における育児休業の取得率をみると、女性労働者は92.5%、男性労働者は2.1%となっている。
- 一方、大企業の女性労働者の育児休業取得率は97.4%、男性労働者は1.3%となっている。



【育児休業取得率】(人数) (中小企業産業別・大企業)

区 分	育児休業対象者数		育児休業取得者数		育児休業取得率	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	160	326	148	7	92.5%	2.1%
建設業	19	97	18	1	94.7%	1.0%
製造業	47	119	46	3	97.9%	2.5%
情報通信業	1	3	1	0	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	4	7	4	0	100.0%	0.0%
卸売業、小売業	21	17	17	0	81.0%	0.0%
金融業、保険業	8	5	8	0	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	6	33	6	1	100.0%	3.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	5	2	0	66.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	1	1	1	0	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	7	16	4	0	57.1%	0.0%
医療、福祉	28	11	27	0	96.4%	0.0%
サービス業	15	12	14	2	93.3%	16.7%
大 企 業 計	381	615	371	8	97.4%	1.3%

【育児休業取得者がいる事業所の割合】(事業所数) (中小企業産業別・大企業)

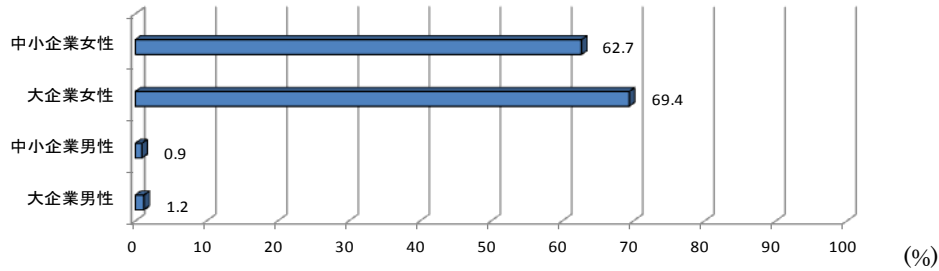
区 分	育児休業対象者がいる事業所数		育児休業取得者がいる事業所数		育児休業取得者がいる事業所の割合	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	112	154	106	5	94.6%	3.2%
建設業	13	39	13	1	100.0%	2.6%
製造業	26	50	25	2	96.2%	4.0%
情報通信業	1	2	1	0	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	4	5	4	0	100.0%	0.0%
卸売業、小売業	14	12	13	0	92.9%	0.0%
金融業、保険業	3	2	3	0	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	6	14	6	1	100.0%	7.1%
学術研究、専門・技術サービス業	3	5	2	0	66.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	1	1	1	0	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	6	7	4	0	66.7%	0.0%
医療、福祉	22	8	21	0	95.5%	0.0%
サービス業	13	9	13	1	100.0%	11.1%
大 企 業 計	67	66	66	3	98.5%	4.5%

4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

中小企業における育児のための短時間勤務制度の利用率 女性 62.7% 男性 0.9%

- 平成25年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者(育児のための短時間勤務制度の対象者)について、中小企業における短時間勤務制度の利用率をみると、女性労働者は62.7%で、男性労働者は0.9%となっている。
- 一方、大企業の女性労働者の短時間勤務制度の利用率は69.4%で、男性労働者は1.2%となっている。

【育児のための短時間勤務制度の利用率】



【育児のための短時間勤務制度の状況】(人数) (中小企業産業別・大企業)

区 分	育児のための短時間勤務制度対象者数		育児のための短時間勤務制度利用者数		育児のための短時間勤務制度利用率	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	142	585	89	5	62.7%	0.9%
建設業	19	163	17	3	89.5%	1.8%
製造業	59	228	38	0	64.4%	0.0%
情報通信業	4	3	3	0	75.0%	0.0%
運輸業、郵便業	3	23	3	1	100.0%	4.3%
卸売業、小売業	10	27	6	1	60.0%	3.7%
金融業、保険業	5	17	5	0	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	5	42	3	0	60.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	14	1	0	20.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	0	4	0	0	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	3	22	1	0	33.3%	0.0%
医療、福祉	27	15	11	0	40.7%	0.0%
サービス業	2	27	1	0	50.0%	0.0%
大 企 業 計	500	1,130	347	14	69.4%	1.2%

【育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合】(事業所数)

(中小企業産業別・大企業)

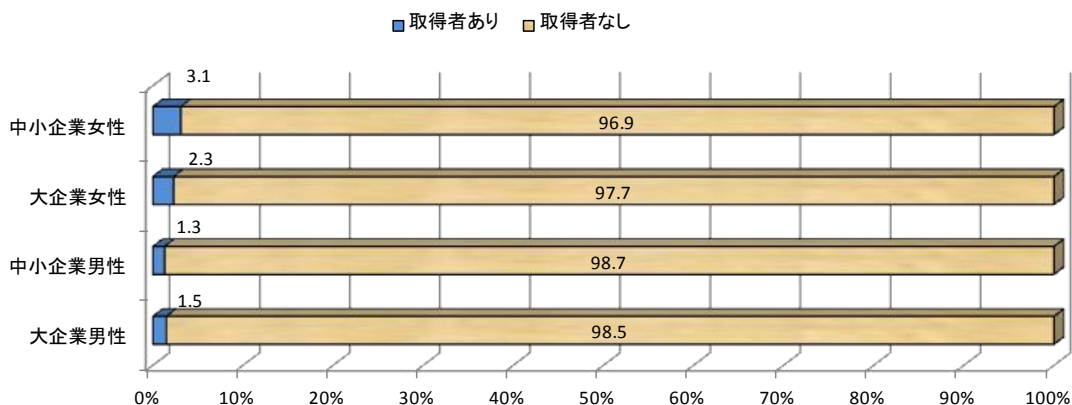
区 分	育児のための短時間勤務制度対象者がいる事業所数		育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数		育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	89	168	60	4	67.4%	2.4%
建設業	14	35	13	2	92.9%	5.7%
製造業	33	58	23	0	69.7%	0.0%
情報通信業	2	3	1	0	50.0%	0.0%
運輸業、郵便業	2	5	2	1	100.0%	20.0%
卸売業、小売業	6	13	5	1	83.3%	7.7%
金融業、保険業	2	2	2	0	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	5	14	3	0	60.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	9	1	0	20.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	0	2	0	0	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	3	6	1	0	33.3%	0.0%
医療、福祉	15	6	8	0	53.3%	0.0%
サービス業	2	15	1	0	50.0%	0.0%
大 企 業 計	57	56	50	3	87.7%	5.4%

4.3 介護休業の取得状況

中小企業における介護休業取得者がいる事業所の割合 女性 3.1% 男性 1.3%

- 平成24年8月1日から平成25年7月31日までの1年間について、中小企業における介護休業取得者がいる事業所の割合を男女別にみると、女性労働者については3.1%、男性労働者については1.3%となっている。
- 一方、大企業の割合は、女性労働者については2.3%、男性労働者については1.5%となっている。

【介護休業取得者がいる事業所の割合】



【介護休業取得者がいる事業所の割合】(事業所数) (中小企業産業別・大企業)

区 分	全事業所数	介護休業取得者がいる事業所数		介護休業取得者がいる事業所の割合	
		女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	669	21	9	3.1%	1.3%
建設業	97	4	1	4.1%	1.0%
製造業	118	4	2	3.4%	1.7%
情報通信業	9	0	0	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	1	0	4.8%	0.0%
卸売業、小売業	128	2	0	1.6%	0.0%
金融業、保険業	5	0	0	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	46	3	1	6.5%	2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	29	1	0	3.4%	0.0%
宿泊業、飲食業	46	1	2	2.2%	4.3%
教育、学習支援業	32	0	1	0.0%	3.1%
医療、福祉	49	0	1	0.0%	2.0%
サービス業	89	5	1	5.6%	1.1%
大 企 業 計	132	3	2	2.3%	1.5%

4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況

中小企業における介護のための短時間勤務制度の利用率 女性 1.05% 男性 0.30%

- 平成24年8月1日から平成25年7月31日までの1年間について、中小企業における介護のための短時間勤務制度の利用率(全事業所に占める短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合)をみると、女性労働者については1.05%、男性労働者については0.30%となっている。
- 一方、大企業における介護のための短時間勤務制度の利用率は、女性労働者は1.52%、男性労働者は0%となっている。

【介護のための短時間勤務制度の利用率】(利用者がいる事業所の割合)
(中小企業産業別・大企業)

区分 年度	女性		男性	
	25年度	24年度	25年度	24年度
中小企業	1.05%	0.27%	0.30%	0.01%
大企業	1.52%	0.11%	0.00%	0.01%

【介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合】(利用者がいる事業所の割合)
(中小企業産業別・大企業)

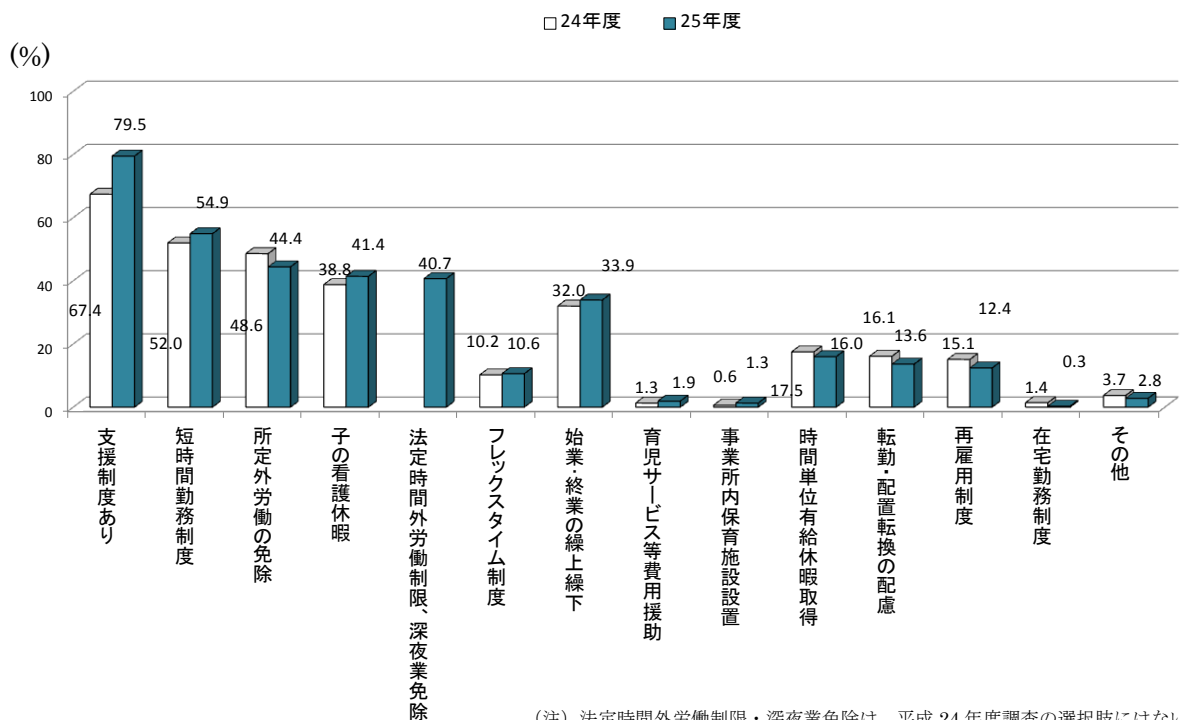
区 分	全事業所数	介護のための短時間勤務 制度利用者がいる 事業所数		介護のための短時間勤務 制度利用者がいる 事業所の割合	
		女性	男性	女性	男性
中 小 企 業 計	669	7	2	1.05%	0.30%
建設業	97	1	0	1.03%	0.00%
製造業	118	2	0	1.69%	0.00%
情報通信業	9	0	0	0.00%	0.00%
運輸業、郵便業	21	0	0	0.00%	0.00%
卸売業、小売業	128	0	0	0.00%	0.00%
金融業、保険業	5	0	0	0.00%	0.00%
不動産業、物品賃貸業	46	1	0	2.17%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	29	1	0	3.45%	0.00%
宿泊業、飲食業	46	0	1	0.00%	2.17%
教育、学習支援業	32	0	1	0.00%	3.13%
医療、福祉	49	0	0	0.00%	0.00%
サービス業	89	2	0	2.25%	0.00%
大 企 業 計	132	2	0	1.52%	0.00%

4.5 仕事と育児の両立支援制度

中小企業における仕事と育児の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」79.5%

- 中小企業における仕事と育児についての両立支援制度の整備状況をみると、「支援制度がある」事業所の割合は79.5%となっている。一方、大企業において「支援制度がある」事業所の割合は97.0%となっている。
- さらに、両立支援の内容をみると、「短時間勤務制度」が54.9%と最も多く5割を超えている。次いで「所定外労働の免除」44.4%、「子の看護休暇」41.4%などとなっている。

【仕事と育児の各両立支援策の整備状況】(中小企業)



【仕事と育児の両立支援策の整備状況の推移】(主要項目抜粋・中小企業)

(単位:%)

区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
支援制度あり	44.7	48.4	54.0	51.5	60.7	55.0	75.9	69.8	67.4	79.5
短時間勤務制度	33.6	36.3	41.6	39.2	46.4	43.0	51.9	45.6	52.0	54.9
所定外労働免除	24.0	26.7	32.2	29.8	39.6	36.0	51.6	45.5	48.6	44.4
子の看護休暇	-	-	-	-	-	-	33.5	29.8	38.8	41.4
フレックスタイム制度	6.3	6.2	6.0	7.1	10.2	9.7	10.2	8.8	10.2	10.6
始業・就業時刻の繰上繰下	14.1	16.4	17.6	17.1	21.7	21.1	33.8	31.0	32.0	33.9
保育施設設置	0.3	0.6	0.6	0.4	0.1	0.6	0.6	0.6	0.6	1.3

※選択肢の項目数や質問文が年度によって多少異なるため、参考値としてください。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況】(割合)

区分	全体	利用でさる制度													制度なし
		短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業・終業の繰上繰下	育児サービス等費用補助	事業所内保育施設設置	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度	その他	
中小企業	100%	79.5%	44.4%	41.4%	40.7%	10.6%	33.9%	1.9%	1.3%	16.0%	13.6%	12.4%	0.3%	2.8%	20.5%
建設業	100%	79.4%	48.5%	47.4%	45.4%	9.3%	44.3%	0.0%	1.0%	16.5%	17.5%	3.1%	1.0%	4.1%	20.6%
製造業	100%	87.3%	61.9%	58.5%	60.2%	11.9%	32.2%	1.7%	0.0%	14.4%	21.2%	11.9%	0.0%	2.5%	12.7%
情報通信業	100%	100.0%	66.7%	77.8%	55.6%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	100%	71.4%	42.9%	38.1%	52.4%	4.8%	33.3%	0.0%	0.0%	28.6%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%
卸売業、小売業	100%	73.4%	26.6%	22.7%	25.8%	6.3%	32.0%	3.1%	0.0%	11.7%	7.0%	10.9%	0.0%	2.3%	26.6%
金融業、保険業	100%	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	100%	78.3%	43.5%	43.5%	37.0%	15.2%	32.6%	4.3%	2.2%	10.9%	17.4%	13.0%	2.2%	2.2%	21.7%
学術研究、専門・技術サービス業	100%	86.2%	62.1%	34.5%	48.3%	24.1%	41.4%	3.4%	0.0%	17.2%	13.8%	24.1%	0.0%	3.4%	13.8%
宿泊業、飲食業	100%	63.0%	19.6%	13.0%	15.2%	6.5%	19.6%	0.0%	2.2%	2.2%	2.2%	17.4%	0.0%	6.5%	37.0%
教育、学習支援業	100%	90.6%	62.5%	40.6%	34.4%	18.8%	40.6%	0.0%	6.3%	25.0%	6.3%	28.1%	0.0%	3.1%	9.4%
医療、福祉	100%	93.9%	59.2%	55.1%	51.0%	18.4%	46.9%	6.1%	4.1%	34.7%	22.4%	20.4%	0.0%	2.0%	6.1%
サービス業	100%	71.9%	48.3%	41.6%	32.6%	7.9%	23.6%	1.1%	2.2%	16.9%	9.0%	11.2%	0.0%	2.2%	28.1%
大企業	100%	97.0%	72.7%	72.7%	76.5%	9.1%	43.2%	4.5%	9.8%	25.0%	37.9%	11.4%	1.5%	0.0%	3.0%

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況】(事業所数)

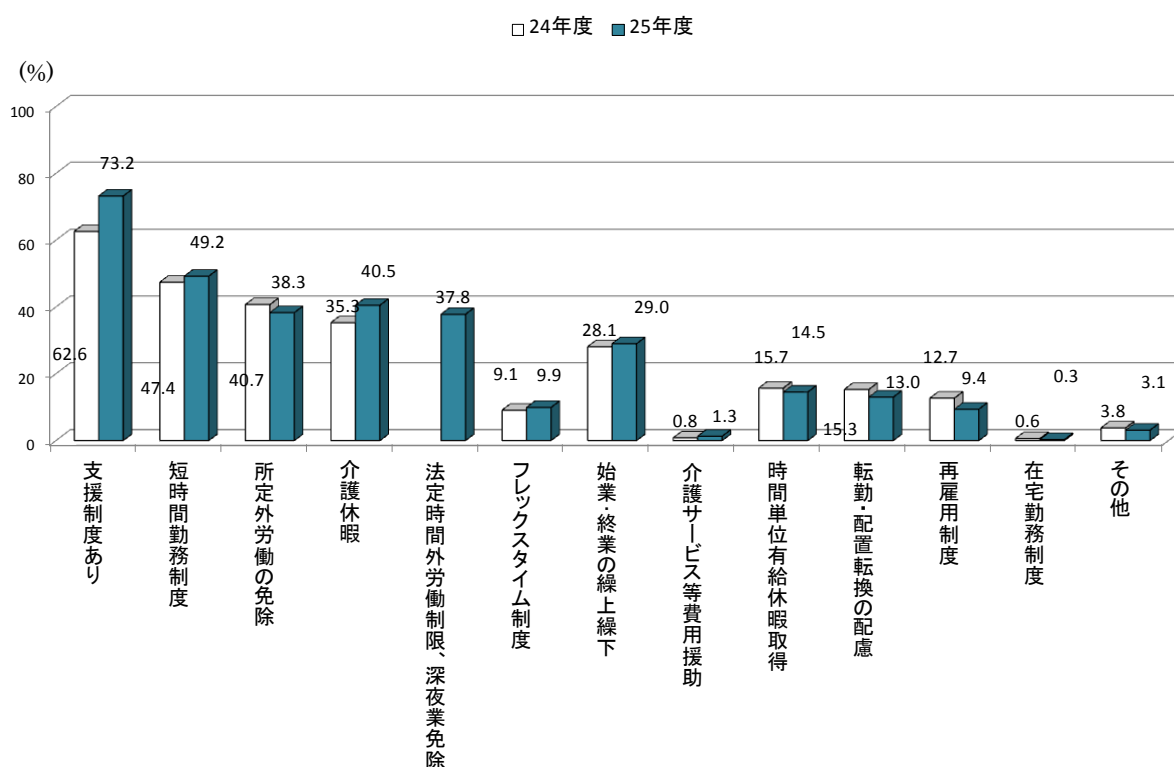
区分	全体	利用でさる制度													制度なし
		短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業・終業の繰上繰下	育児サービス等費用補助	事業所内保育施設設置	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度	その他	
中小企業	669	532	297	277	272	71	227	13	9	107	91	83	2	19	137
建設業	97	77	47	46	44	9	43	0	1	16	17	3	1	4	20
製造業	118	103	73	69	71	14	38	2	0	17	25	14	0	3	15
情報通信業	9	9	6	7	5	0	5	0	0	1	3	2	0	0	0
運輸業、郵便業	21	15	9	8	11	1	7	0	0	6	2	0	0	0	6
卸売業、小売業	128	94	34	29	33	8	41	4	0	15	9	14	0	3	34
金融業、保険業	5	5	4	5	5	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	46	36	20	20	17	7	15	2	1	5	8	6	1	1	10
学術研究、専門・技術サービス業	29	25	18	10	14	7	12	1	0	5	4	7	0	1	4
宿泊業、飲食業	46	29	9	6	7	3	9	0	1	1	1	8	0	3	17
教育、学習支援業	32	29	13	13	11	6	13	0	2	8	2	9	0	1	3
医療、福祉	49	46	33	29	25	9	23	3	2	17	11	10	0	1	3
サービス業	89	64	43	37	29	7	21	1	2	15	8	10	0	2	25
大企業	132	128	96	96	101	12	57	6	13	33	50	15	2	0	4

4.6 仕事と介護の両立支援制度

中小企業における仕事と介護の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」73.2%

- 中小企業における仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、「支援制度がある」事業所の割合は73.2%となっている。一方、大企業では「支援制度がある」事業所の割合は90.9%となっている。
- さらに、両立支援の内容をみると、「短時間勤務制度」が49.2%と最も多く、次いで「介護休暇」40.5%、「所定外労働の免除」38.3%などとなっている。

【仕事と介護の各両立支援策の整備状況】（中小企業）



(注) 法定時間外労働制限・深夜業免除は、平成24年度調査の選択肢にはない。

【仕事と介護の面立支援制度の整備状況】(割合)

区分	全体	利用でできる制度											その他	制度なし
		短時間勤務制度	所定外労働の免除	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業・終業の繰上繰下	介護サービス等費用補助	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度		
中小企業計	100%	49.2%	38.3%	40.5%	37.8%	9.9%	29.0%	1.3%	14.5%	13.0%	9.4%	0.3%	3.1%	26.8%
建設業	100%	52.6%	44.3%	45.4%	45.4%	8.2%	41.2%	1.0%	13.4%	15.5%	3.1%	1.0%	4.1%	24.7%
製造業	100%	61.0%	55.1%	57.6%	55.1%	11.9%	29.7%	1.7%	12.7%	22.0%	9.3%	0.0%	2.5%	21.2%
情報通信業	100%	55.6%	66.7%	77.8%	55.6%	0.0%	55.6%	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%
運輸業、郵便業	100%	28.6%	38.1%	38.1%	52.4%	4.8%	28.6%	0.0%	28.6%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%
卸売業、小売業	100%	39.1%	23.4%	21.9%	23.4%	5.5%	25.0%	3.1%	10.2%	7.0%	7.0%	0.8%	1.6%	35.9%
金融業、保険業	100%	80.0%	40.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	100%	45.7%	32.6%	43.5%	37.0%	15.2%	26.1%	2.2%	10.9%	17.4%	6.5%	0.0%	2.2%	28.3%
学術研究、専門・技術サービス業	100%	55.2%	41.4%	34.5%	41.4%	17.2%	34.5%	3.4%	17.2%	13.8%	20.7%	0.0%	10.3%	24.1%
宿泊業、飲食業	100%	37.0%	17.4%	10.9%	15.2%	6.5%	19.6%	0.0%	2.2%	2.2%	13.0%	0.0%	6.5%	41.3%
教育、学習支援業	100%	59.4%	34.4%	37.5%	28.1%	18.8%	34.4%	0.0%	25.0%	6.3%	25.0%	0.0%	6.3%	12.5%
医療、福祉	100%	55.1%	53.1%	55.1%	40.8%	16.3%	34.7%	0.0%	30.6%	18.4%	14.3%	0.0%	2.0%	16.3%
サービス業	100%	46.1%	33.7%	41.6%	31.5%	7.9%	19.1%	0.0%	15.7%	7.9%	10.1%	0.0%	2.2%	27.0%
大企業計	100%	72.7%	53.0%	70.5%	66.7%	9.1%	36.4%	1.5%	23.5%	28.8%	9.8%	0.8%	0.0%	9.1%

【仕事と介護の面立支援制度の整備状況】(事業所数)

区分	全体	利用でできる制度											その他	制度なし
		短時間勤務制度	所定外労働の免除	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業・終業の繰上繰下	介護サービス等費用補助	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度		
中小企業計	669	329	256	271	253	66	194	9	97	87	63	2	21	179
建設業	97	51	43	44	44	8	40	1	13	15	3	1	4	24
製造業	118	72	65	68	65	14	35	2	15	26	11	0	3	25
情報通信業	9	5	6	7	5	0	5	0	1	3	1	0	0	1
運輸業、郵便業	21	6	8	8	11	1	6	0	6	2	0	0	0	6
卸売業、小売業	128	50	30	28	30	7	32	4	13	9	9	1	2	46
金融業、保険業	5	4	2	5	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	46	21	15	20	17	7	12	1	5	8	3	0	1	13
学術研究、専門・技術サービス業	29	16	12	10	12	5	10	1	5	4	6	0	3	7
宿泊業、飲食業	46	17	8	5	7	3	9	0	1	1	6	0	3	19
教育、学習支援業	32	19	11	12	9	6	11	0	8	2	8	0	2	4
医療、福祉	49	27	26	27	20	8	17	0	15	9	7	0	1	8
サービス業	89	41	30	37	28	7	17	0	14	7	9	0	2	24
大企業計	132	96	70	93	88	12	48	2	31	38	13	1	0	12

第 3 章 調査票

平成25年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するため実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、この調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

【ご記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、原則として埼玉県内の事業所についてご記入ください。
- 2 設問には、原則として、平成25年7月31日現在の状況についてご回答ください。
- 3 記入に当たっては、別紙「記入上の説明」を、ご参照ください。
- 4 回答はこの調査票に直接ご記入ください。
- 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、()内に具体的な内容をご記入ください。
- 6 数字記入欄で該当がない場合は「0」(ゼロ)をご記入ください。

【貴事業所の概要についてご記入ください】

所在地	〒 埼玉県			
事業所名				
主要事業 (いずれか1つに ○をつけてください)	1	建設業	10	物品賃貸業
	2	製造業	11	学術研究、専門・技術サービス業
	3	電気・ガス・熱供給・水道業	12	飲食サービス業
	4	情報通信業	13	生活関連サービス業(旅行業除く)、娯楽業
	5	運輸業、郵便業	14	生活関連サービス業のうち旅行業
	6	卸売業	15	教育、学習支援業
	7	小売業	16	医療・福祉
	8	金融業、保険業	17	複合サービス事業(協同組合など)
	9	不動産業	18	サービス業(他に分類されないもの)
企業全体の常用労働者数 (「常用労働者」の定義は「記入上の説明」をご覧ください。)	1	10人未満	5	100～299人
	2	10～29人	6	300～999人
	3	30～49人	7	1,000人以上
	4	50～99人		
ご担当者のご連絡先	(部署)			
	(氏名)		(電話番号)	

※ ご記入後は、同封の返信用封筒(切手不要)で、9月17日(火)までに投函いただきますよう、お願い申し上げます。

【問い合わせ先】

埼玉県 産業労働部 勤労者福祉課
総務・労働団体担当 石橋・脇谷
電話048-830-4515

※この欄には記入しないでください。

整理番号	産業分類	企業規模

I 労働者の就業形態等についてお伺いします

問1 貴事業所における就業形態ごとの労働者数をご記入ください。

※各就業形態の定義については、「記入上の説明」をご覧ください。

	正社員	非正規労働者					
		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人

問2 平成25年春季の賃金引き上げについてお伺いします。

問2-1 平成25年春季に賃金の引き上げ(定期昇給+ベースアップ)を行いましたか。

賃金引き上げを行った場合は「あり」、行わなかった場合は「なし」に○を付けてください。

(各就業形態で雇用する社員がいない場合は、記入いただく必要はありません)

賃上げの有無	正社員		フルタイムパート		パート		契約・嘱託社員	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし

問2-2 問2-1で「あり」の場合、賃上げ対象者一人当たり平均の賃上げ額及び賃上げ率をご記入ください。

賃上げありの場合	正社員		フルタイムパート		パート		契約・嘱託社員	
	平均賃上げ額	賃上げ率	平均賃上げ額	賃上げ率	平均賃上げ額	賃上げ率	平均賃上げ額	賃上げ率
	(月給)		(時給)		(時給)		(月給)	
	円	%	円	%	円	%	円	%

【問1で「フルタイムパート」「パート」「契約・嘱託社員」がいる場合、問3、問4にお答えください。】

問3 非正規労働者の平均的な勤続年数はどの程度ですか。(就業形態ごとに○1つ)

期 間	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	期 間	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員
6か月以下	1	1	1	3年を超えて 5年以下	4	4	4
6か月を超えて 1年以下	2	2	2	5年超	5	5	5
1年を超えて 3年以下	3	3	3	期間の定めはない	6	6	6

問4 非正規労働者の1回の平均的な雇用期間はどの程度ですか。(就業形態ごとに○1つ)

期 間	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	期 間	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員
3か月以内	1	1	1	1年を超えて 3年以内	4	4	4
3か月を超えて 6か月以内	2	2	2	期間の定めなし	5	5	5
6か月を超えて 1年以内	3	3	3	その他()	6	6	6

Ⅱ 非正規労働者の活用についてお伺いします

問5 非正規労働者の能力や意欲を高めるために行っていることはありますか。
 (就業形態ごとにあてはまるものすべてに○)

	フルタイム パート	パート	契約・嘱託 社員
無期契約にする	1	1	1
役職につける	2	2	2
研修制度を充実させる	3	3	3
有給休暇等の処遇を改善する	4	4	4
昇給制度を設ける	5	5	5
ボーナスを支給する	6	6	6
社内資格制度を設ける	7	7	7
幹部との意見交換の場を設ける	8	8	8
その他()	9	9	9
特になし	10	10	10

問6 非正規労働者を正社員に登用(転換)する制度・慣行がありますか。 (就業形態ごとに○1つ)

	フルタイム パート	パート	契約・嘱託 社員
制度がある	1	1	1
制度はないが慣行がある	2	2	2
今後、制度を設けたいと思っている	3	3	3
今のところ制度を設ける予定はない	4	4	4

【問6で「制度がある」「制度はないが慣行がある」を選択した場合、問6-2、問6-3にお答えください。

問6-2 非正規労働者を正社員に登用(転換)する際、どの点を最も重視しますか。 (就業形態ごとに○1つ)

	フルタイム パート	パート	契約・嘱託 社員
一定期間以上の勤続年数	1	1	1
特定の資格の保有	2	2	2
一定以上の業績	3	3	3
勤務に対する意欲	4	4	4
試験や面接での一定の成績	5	5	5
その他()	6	6	6

問6-3 非正規労働者を正社員に登用(転換)することで得られる最も大きなメリットは何とお考えですか。
(就業形態ごとに○1つ)

	フルタイム パート	パート	契約・嘱託 社員
優秀な人材を社内で確保できる	1	1	1
仕事に対する意欲が増す	2	2	2
職場全体が活性化する	3	3	3
企業の業績が向上する	4	4	4
正規・非正規の人数のバランスが適正になる	5	5	5
雇用を通じて社会的貢献を果たせる	6	6	6
その他()	7	7	7

問7 平成22年4月以降の3年間で、実際に非正規労働者を正社員に何人登用(転換)しましたか。

	人
--	---

Ⅲ 高年齢者の雇用についてお伺いします

問8 貴事業所に「定年」「高年齢者継続雇用制度」がある場合、各制度の上限年齢は何歳ですか。

※高年齢者の雇用確保については、「記入上の説明」をご覧ください。

問8(1) 定年制度

1	定年がある	➔	定年年齢	:	[]	歳
2	定年はない					

問8(2) 高年齢者継続雇用制度

1	制度があり、年齢に上限がある	➔	上限年齢	:	[]	歳
2	制度があり、年齢に上限はない					
3	制度はない					

【問8(2)「高年齢者継続雇用制度」で「1」または「2」を選択した場合、問8-2～問8-3にお答えください。】

問8-2 現在、継続雇用制度で何人を雇っていますか。

正社員	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員
[] 人	[] 人	[] 人	[] 人

【問8-2で「パート」「契約・嘱託社員」がいる場合、問8-2(2)、問8-2(3)にお答えください】

問8-2(2) 継続雇用者の勤務日数は、平均で週に何日ですか。(○は1つ)

1	1～2日	3	5日以上
2	3～4日	4	その他()

問8-2(3) 継続雇用者の1日の所定労働時間は、平均で何時間程度ですか。(○は1つ)

1	4時間未満	4	6時間以上 7時間未満
2	4時間以上 5時間未満	5	7時間以上 8時間以内
3	5時間以上 6時間未満	6	その他()

問8-3 継続雇用者の所定内賃金は、定年前の同賃金の平均で何割程度ですか。(○は1つ)

1	4割未満	4	6割以上 7割未満
2	4割以上 5割未満	5	7割以上 8割未満
3	5割以上 6割未満	6	8割以上

問9 高齢者を引き続き雇用することで得られる最も大きなメリットは何とお考えですか。(○は1つ)

1	培った技能・技術を活かせる
2	豊富な経験、人脈を活かせる
3	仕事ぶりがまじめで、他の者の模範となる
4	若手に仕事のノウハウを伝授できる
5	人件費が抑えられる
6	人手不足を解消できる
7	その他()
8	特にない

問10 高齢者を引き続き雇用する上で、最も大きな課題は何とお考えですか。(○は1つ)

1	能力や体力に個人差が大きく、雇用に伴うリスクがある
2	若年者の採用に影響がでる
3	後輩社員との人間関係の再構築
4	適切な役職や処遇が難しい
5	賃金・労働時間等の設定が難しい
6	その他()
7	特にない

Ⅳ 仕事と家庭の両立支援についてお伺いします

※育児・介護休業制度などについては、「記入上の説明」をご覧ください。

問11 貴事業所における育児休業制度の状況についてご記入ください。

	女性	男性
育児休業制度の対象者数 (平成24年4月1日～平成25年3月31日に本人または配偶者が 出産した方の人数)	人	人
上記のうち、平成25年7月31日までに実際に育児休業を 取得した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

問12 育児のための短時間勤務制度の状況についてご記入ください。

	女性	男性
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (平成25年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児 休業を取得していない方の人数)	人	人
上記のうち、平成25年7月31日までに育児のための短時間勤務 制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)	人	人

問13 過去1年間(平成24年8月1日～平成25年7月31日)の介護休業制度の状況についてご記入ください。

	女性	男性
介護休業制度を取得した方の人数 (利用中の方を含む)	人	人
介護のための短時間勤務制度を利用した方の人数 (利用中の方を含む)	人	人

問14 働きながら育児・介護をする労働者のために、どのような支援策を採用していますか。
(利用実績がない場合を含みます。)

育児・介護それぞれについて、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

	育児	介護
短時間勤務制度	1	1
所定外労働の免除	2	2
子の看護休暇、または介護休暇	3	3
法定時間外労働の制限、深夜業の制限	4	4
フレックスタイム制度	5	5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6
育児・介護サービス利用などの費用援助	7	7
事業所内保育施設の設置	8	
時間単位の有給休暇の取得	9	9
転勤・配置転換の際の配慮	10	10
再雇用制度	11	11
在宅勤務制度	12	12
その他()	13	13

☆☆☆お忙しい中、調査にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。☆☆☆

埼 玉 県



彩の国



埼玉県のマスコット「コバトン」

—平成25年度埼玉県就労実態調査結果報告書—

発行：埼玉県産業労働部 勤労者福祉課
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4515 (直通)

平成26年3月発行
