

平成26年度  
埼玉県就労実態調査報告書

平成27年3月

埼玉県産業労働部



# 目 次

## 第1章 平成26年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的	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	3
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 役職者に占める女性の割合	14
1.5 過去3年間の採用者における離職率	15
1.6 休日（週休制）の状況	16
1.7 所定労働時間	17
1.8 正規労働者の年間所定労働時間	19
1.9 正規労働者の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況	20
II 退職金制度について	21
2.1 退職金制度の有無	21
2.2 退職一時金の支払準備形態	22
2.3 退職一時金の算出方法	23
2.4 退職金算定基礎額の種類	24
2.5 退職一時金受給のための最低勤続年数	25
2.6 退職一時金制度がある事業所における退職者の有無	26
2.7 退職一時金給付額	27
(1) 企業規模別・産業別退職金額	27
(2) 退職事由別退職金額	28
(3) 学歴別退職金額	29
(4) 役職別退職金額	30
III 福利厚生制度について	31
3.1 福利厚生制度の採用状況	31

IV 仕事と家庭の両立支援について	3 2
4.1 育児休業の取得状況	3 2
4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況	3 3
4.3 介護休業の取得状況	3 4
4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況	3 5
4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法	3 6
4.6 介護離職者の有無	3 7
4.7 仕事と育児の両立支援制度	3 8
4.8 仕事と介護の両立支援制度	4 0
4.9 仕事と育児の両立を支援する上での課題	4 2
4.10 仕事と介護の両立を支援する上での課題	4 3
4.11 両立支援を行うことで企業が得られるメリット	4 4
4.12 両立支援を行う上で行政等に望むこと	4 5
第3章 調査票	4 9

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 26 年度埼玉県就労実態調査の概要



## 第1章 平成26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26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、中小企業と比較するための大企業170事業所とした。(個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く。)

対象事業所は、総務省の平成24年「経済センサス-活動調査」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と大企業の区分は、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25年10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
- ③ 退職金制度
- ④ 福利厚生制度
- ⑤ 仕事と家庭の両立支援

### 5 調査方法

郵送によるアンケート調査

## 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	765	51.0%

※有効回答数 765 の内訳は、中小企業 643 事業所、大企業 122 事業所である。

## 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 (か所)	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
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>643</b>	<b>45</b>	<b>226</b>	<b>152</b>	<b>157</b>	<b>63</b>	-	-
建 設 業	120	3	32	31	35	19	-	-
製 造 業	128	3	16	30	45	34	-	-
情 報 通 信 業	10	1	5	2	2	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	22	0	4	6	7	5	-	-
卸 売 業・小 売 業	103	16	52	27	8	-	-	-
金 融 業、保 険 業	6	0	0	1	2	3	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	6	8	6	8	2	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	20	1	12	4	3	-	-	-
宿 泊 業、飲 食 業	29	7	15	7	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	34	1	23	4	6	-	-	-
医 療・福 祉	50	2	22	13	13	-	-	-
サ ー ビ ス 業	91	5	37	21	28	-	-	-

### (2) 大企業

区 分	集計事業 所数 (か所)	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
<b>大 企 業 計</b>	<b>122</b>	-	-	-	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>29</b>
建 設 業	2	-	-	-	-	-	2	0
製 造 業	20	-	-	-	-	-	12	8
情 報 通 信 業	3	-	-	-	-	2	0	1
運 輸 業、郵 便 業	1	-	-	-	-	-	1	0
卸 売 業・小 売 業	24	-	-	-	6	9	3	6
金 融 業、保 険 業	5	-	-	-	-	-	1	4
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	6	-	-	-	-	3	2	1
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	-	-	-	-	1	1	0
宿 泊 業、飲 食 業	5	-	-	-	2	0	1	2
教 育、学 習 支 援 業	9	-	-	-	-	5	2	2
医 療・福 祉	19	-	-	-	-	9	8	2
サ ー ビ ス 業	26	-	-	-	-	17	6	3

## 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か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、平成26年6、7月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、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) 正規労働者（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) 非正規労働者

#### 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、次のすべてに該当する者

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、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のうち、雇用期間が1か月を超えるか、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か月以内の者

#### ⑥ その他

上記①～⑤以外の者

### (4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者

### (5) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。

ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

### (6) 変形労働時間制

一定の期間内で週40時間、1日8時間の原則に対して例外を認める制度で、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

### (7) 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をい

う。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

#### (8) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。なお、30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨てた。

#### (9) 主な退職金共済制度

##### ① 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づいて設けられた国の退職金制度をいう。

##### ② 特定退職金共済制度

所得税法で定める特定退職金共済団体（退職金共済事業を行う市町村、商工会議所、商工会等）が税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいう。

#### (10) 退職一時金の算定基礎額の種類

##### ① 別テーブル方式

賃金表とは別の体系（テーブル）で算定基礎額を定めているものをいう。

##### ② 定額方式

退職時の賃金とは関係なく、勤続年数等に応じた退職一時金額を事前に定めているものをいう。

##### ③ ポイント制方式

勤続年数、職能、役職等別に在職1年当たりのポイントを定め、その累計ポイントに1点当たりの単価を乗じるものをいう。

#### (11) 退職時の職位

① 管理職・・・課長、部長など、管理監督的な地位を持つ者

② 一般・・・上記管理職以外の者

#### (12) 退職時の所定内賃金

「所定内賃金」とは、所定労働時間に対して支給される賃金をいい、基本給に業績給、役付手当等を加えたものをいう。ただし、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除く。

ここでは、労働者が退職した月に支給した1か月の所定内賃金額を記載している。

### 9 利用上の注意

(1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。

(2) 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又はカテゴリーを小計した数値が一致しない場合がある。

(3) 統計表のうち、標本がないものについては「－」とした。また、標本数が少なく（特に明示しない限り4未満）、公表を控える数値については「X」と表示している。

(4) 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

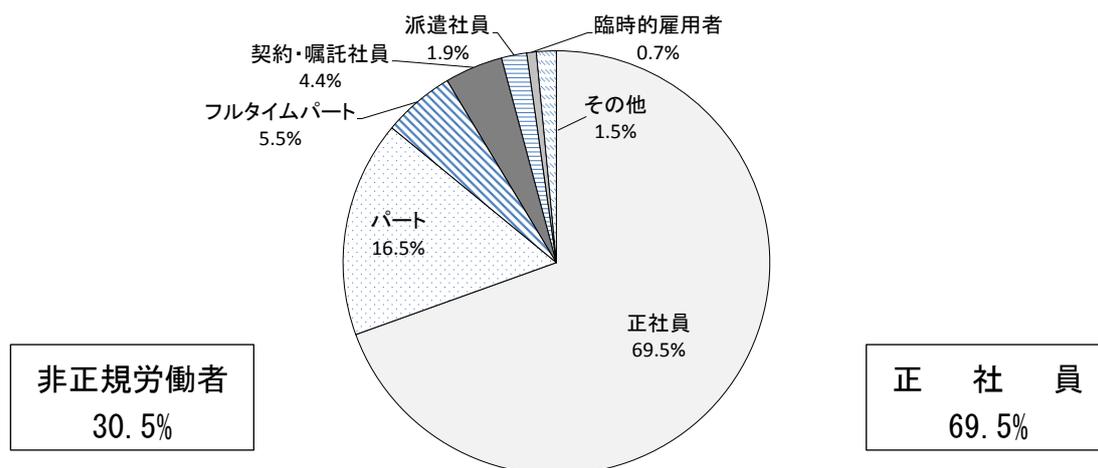
#### 1.1 就業形態別雇用状況（男女計）

「正社員」の割合 69.5% 「非正規労働者」の割合 30.5%

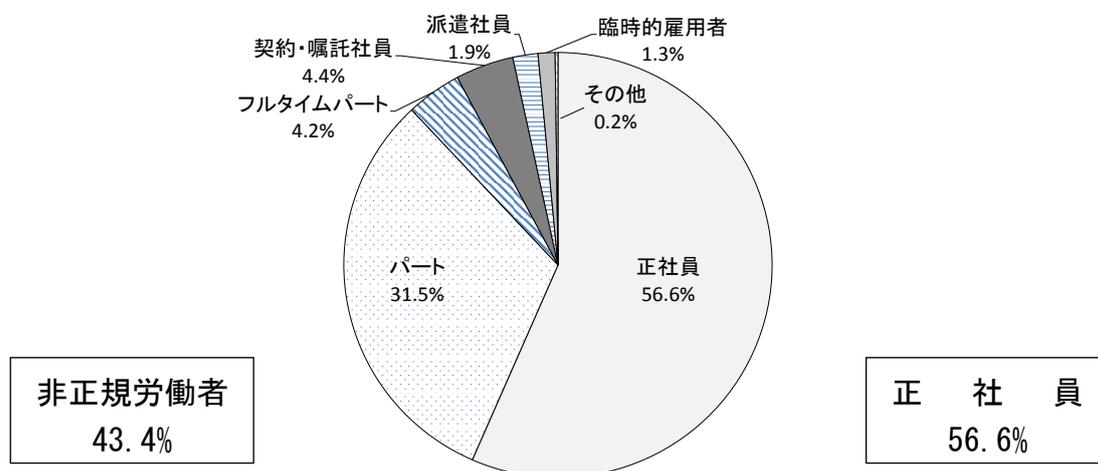
- 労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が69.5%、「非正規労働者」が30.5%で、前年より正社員の割合が1.6ポイント増加した。一方、大企業では「正社員」が56.6%、「非正規労働者」が43.4%となっている。中小企業は、大企業と比べて正社員の割合が12.9ポイント高い。
- 「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く16.5%、次いで「フルタイムパート」5.5%、「契約・嘱託社員」4.4%の順になっている。大企業においても「パート」が最も多く31.5%（中小企業より15ポイント高い）、次いで「契約・嘱託社員」4.4%、「フルタイムパート」4.2%の順となっている。

#### 【就業形態別 雇用状況】（男女計）

##### 中小企業

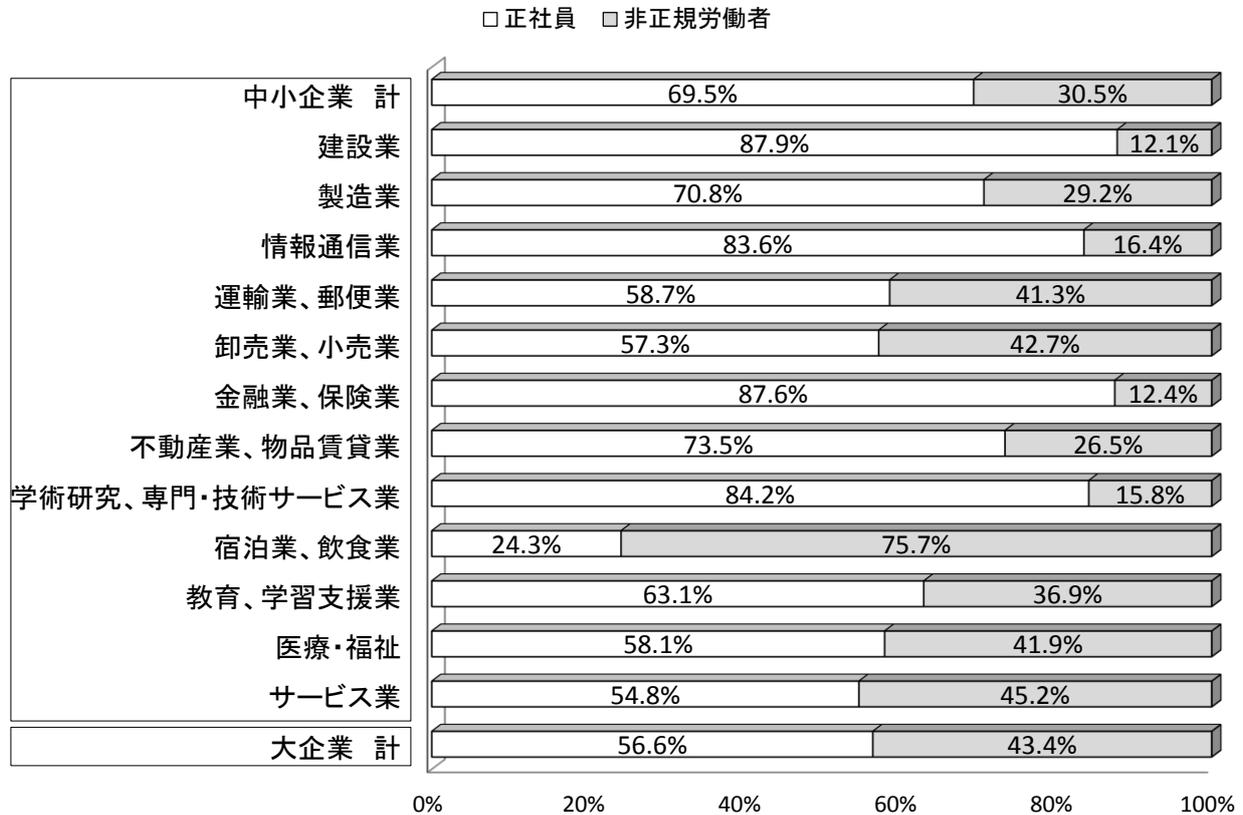


##### 大企業



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「建設業」が最も高く87.9%、次いで「金融業、保険業」87.6%、「学術研究、専門・技術サービス業」84.2%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く75.7%、次いで「サービス業」45.2%、「卸売業、小売業」42.7%の順になっている。

【産業別 雇用状況】（男女計）



【産業・就業形態別雇用状況】（男女計）

区 分	集計事業所数	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	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	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>634</b>	<b>29,797</b>	<b>69.5%</b>	<b>(22.2%)</b>	<b>30.5%</b>	<b>5.5%</b>	<b>16.5%</b>	<b>4.4%</b>	<b>1.9%</b>	<b>0.7%</b>	<b>1.5%</b>
建設業	118	6,657	87.9%	(23.0%)	12.1%	2.3%	3.7%	3.9%	0.6%	0.6%	1.0%
製造業	126	9,516	70.8%	(22.1%)	29.2%	7.1%	11.1%	4.9%	4.3%	0.7%	1.2%
情報通信業	10	299	83.6%	(27.2%)	16.4%	1.0%	11.4%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	1,528	58.7%	(14.8%)	41.3%	8.2%	27.6%	4.3%	0.5%	0.3%	0.3%
卸売業、小売業	100	2,464	57.3%	(25.0%)	42.7%	5.7%	31.7%	3.0%	0.6%	0.8%	0.9%
金融業、保険業	6	531	87.6%	(46.5%)	12.4%	0.0%	7.3%	2.6%	2.4%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	1,136	73.5%	(20.7%)	26.5%	8.5%	14.3%	2.7%	0.4%	0.4%	0.1%
学術研究、専門・技術サービス業	20	539	84.2%	(29.1%)	15.8%	2.8%	5.9%	5.2%	1.9%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	29	787	24.3%	(22.0%)	75.7%	1.8%	66.1%	0.0%	0.3%	7.6%	0.0%
教育、学習支援業	34	948	63.1%	(16.6%)	36.9%	0.9%	16.7%	9.1%	1.5%	0.0%	8.8%
医療・福祉	50	1,824	58.1%	(14.1%)	41.9%	6.1%	28.3%	2.5%	1.0%	0.0%	4.0%
サービス業	90	3,568	54.8%	(20.0%)	45.2%	8.0%	26.7%	6.5%	1.1%	0.5%	2.5%
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>37,405</b>	<b>56.6%</b>	<b>(28.4%)</b>	<b>43.4%</b>	<b>4.2%</b>	<b>31.5%</b>	<b>4.4%</b>	<b>1.9%</b>	<b>1.3%</b>	<b>0.2%</b>

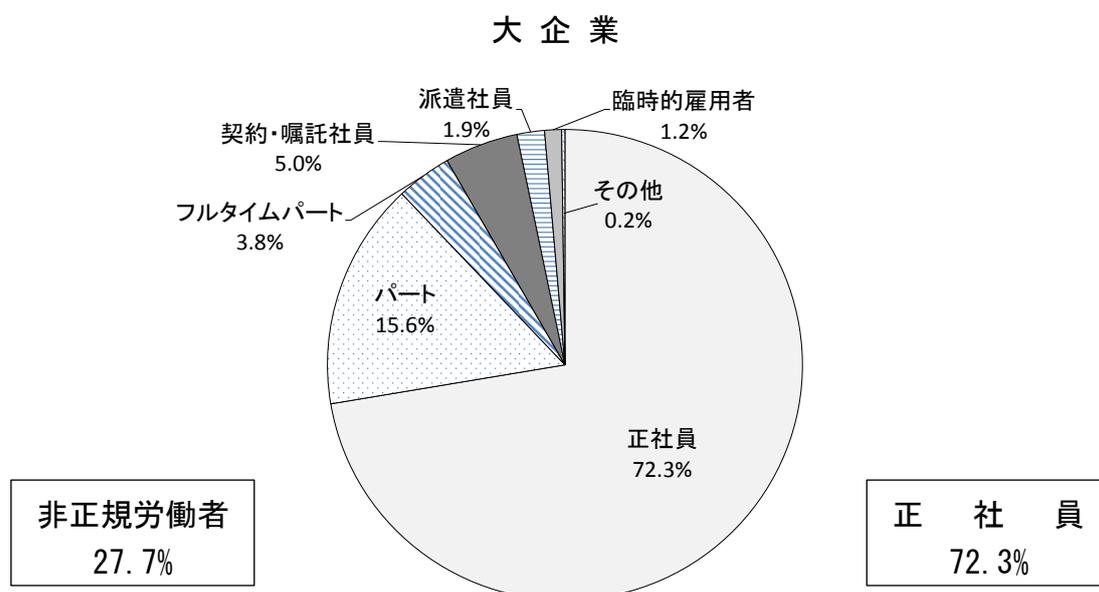
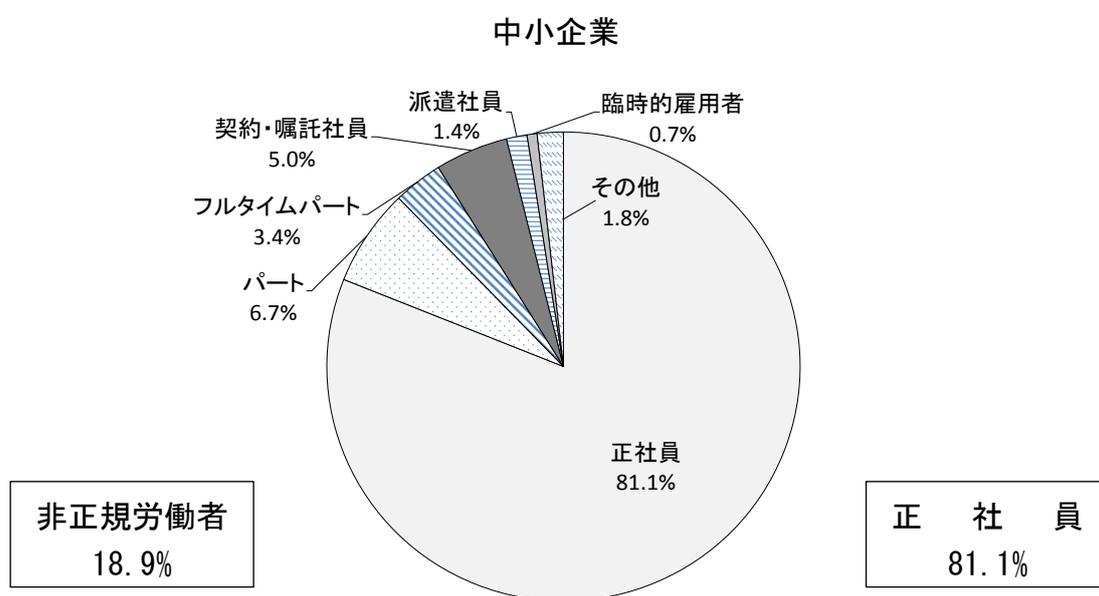
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 1.2 就業形態別雇用状況（男性）

男性の「正社員」の割合 81.1% 「非正規労働者」の割合 18.9%

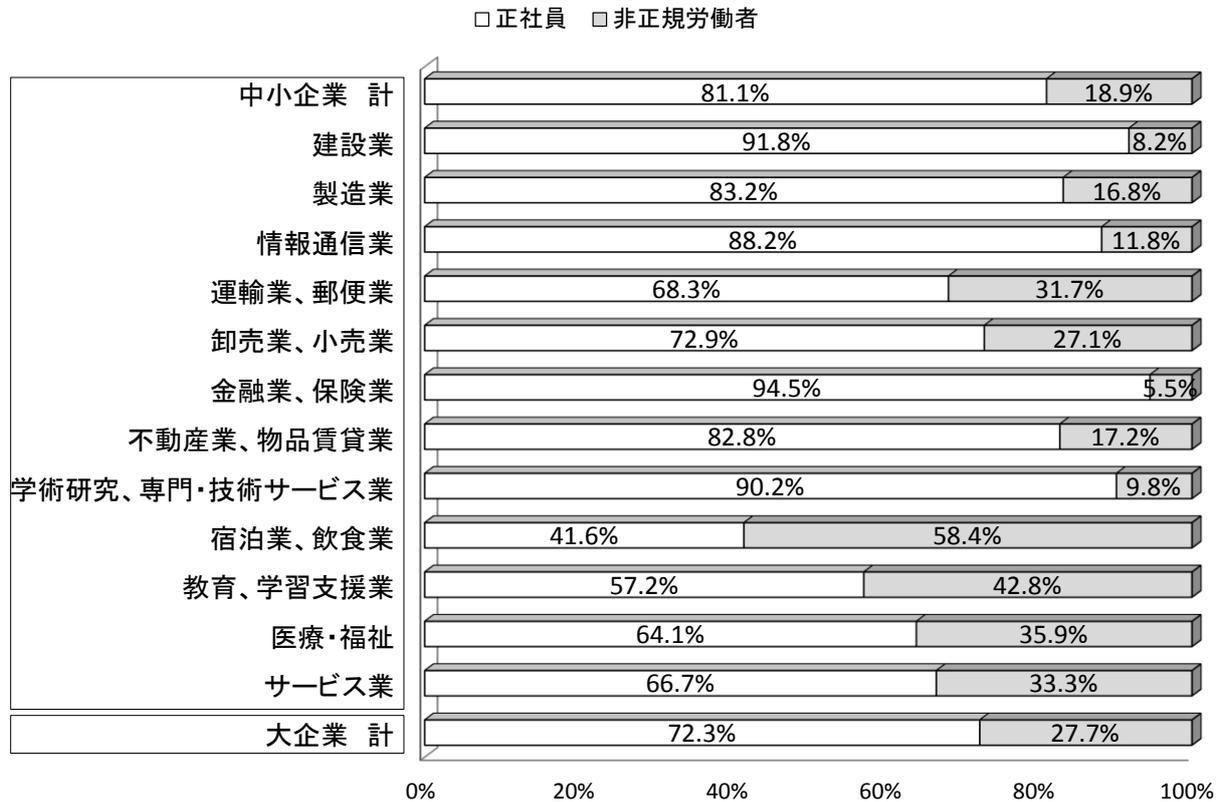
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が81.1%、「非正規労働者」が18.9%で、前年より正社員の割合が0.8ポイント増加した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が8.8ポイント高い。
- 男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く6.7%、次いで「契約・嘱託社員」5.0%、「フルタイムパート」3.4%の順になっている。

### 【就業形態別 雇用状況】（男性）



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「金融業、保険業」が最も高く94.5%、次いで「建設業」91.8%、「学術研究、専門・技術サービス業」90.2%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く58.4%、次いで「教育、学習支援業」42.8%、「医療、福祉」35.9%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は25.4%で、大企業と同割合(34.4%)より9ポイント低い。

### 【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	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	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	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>634</b>	<b>20,149</b>	<b>81.1%</b>	<b>(25.4%)</b>	<b>18.9%</b>	<b>3.4%</b>	<b>6.7%</b>	<b>5.0%</b>	<b>1.4%</b>	<b>0.7%</b>	<b>1.8%</b>
建設業	118	5,656	91.8%	(24.7%)	8.2%	1.5%	0.6%	3.9%	0.3%	0.7%	1.1%
製造業	126	6,814	83.2%	(25.3%)	16.8%	3.5%	2.8%	5.4%	3.2%	0.5%	1.4%
情報通信業	10	238	88.2%	(28.1%)	11.8%	0.0%	7.6%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	1,226	68.3%	(14.7%)	31.7%	6.7%	20.3%	4.2%	0.0%	0.1%	0.4%
卸売業、小売業	100	1,293	72.9%	(29.9%)	27.1%	4.0%	15.9%	4.5%	0.5%	1.1%	1.1%
金融業、保険業	6	366	94.5%	(54.3%)	5.5%	0.0%	1.4%	3.8%	0.3%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	784	82.8%	(23.7%)	17.2%	7.8%	6.4%	2.4%	0.4%	0.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	20	427	90.2%	(32.5%)	9.8%	1.6%	1.4%	5.9%	0.9%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	29	298	41.6%	(24.2%)	58.4%	4.4%	43.3%	0.0%	0.7%	10.1%	0.0%
教育、学習支援業	34	484	57.2%	(22.0%)	42.8%	0.4%	15.5%	13.6%	0.8%	0.0%	12.4%
医療・福祉	50	465	64.1%	(24.5%)	35.9%	1.9%	20.6%	4.1%	0.0%	0.0%	9.2%
サービス業	90	2,098	66.7%	(24.9%)	33.3%	6.3%	13.8%	7.4%	1.3%	0.7%	3.8%
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>21,609</b>	<b>72.3%</b>	<b>(34.4%)</b>	<b>27.7%</b>	<b>3.8%</b>	<b>15.6%</b>	<b>5.0%</b>	<b>1.9%</b>	<b>1.2%</b>	<b>0.2%</b>

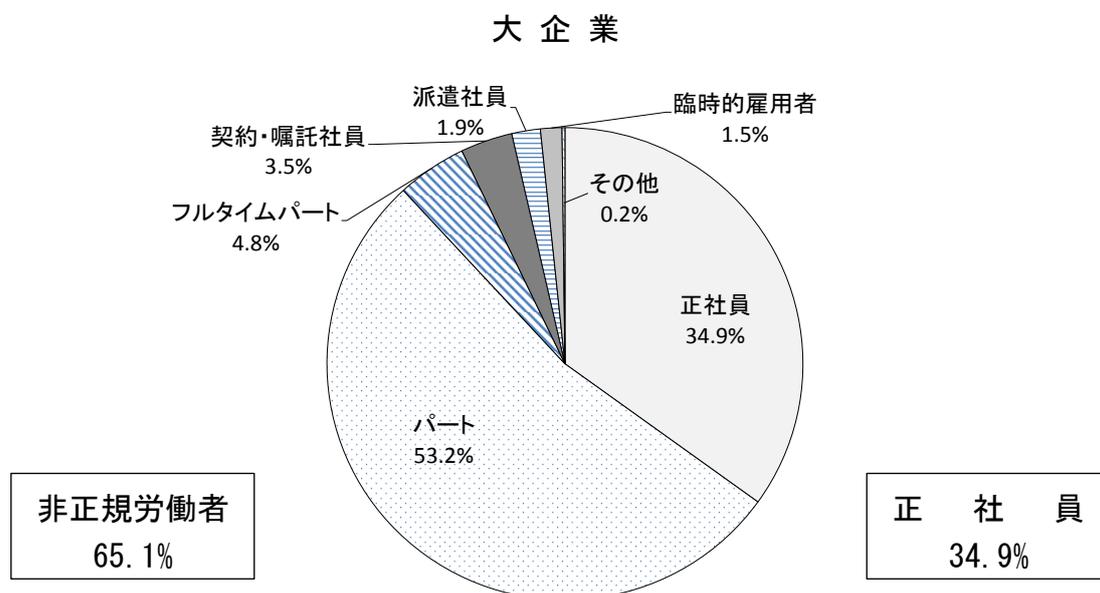
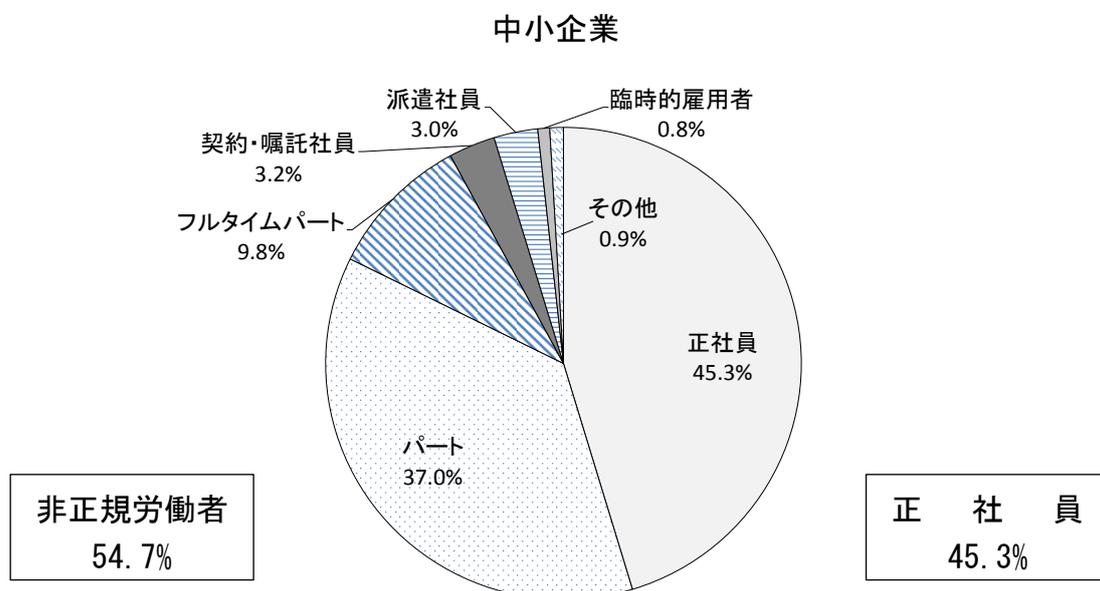
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

### 1.3 就業形態別雇用状況（女性）

女性の「正社員」の割合 45.3% 「非正規労働者」の割合 54.7%

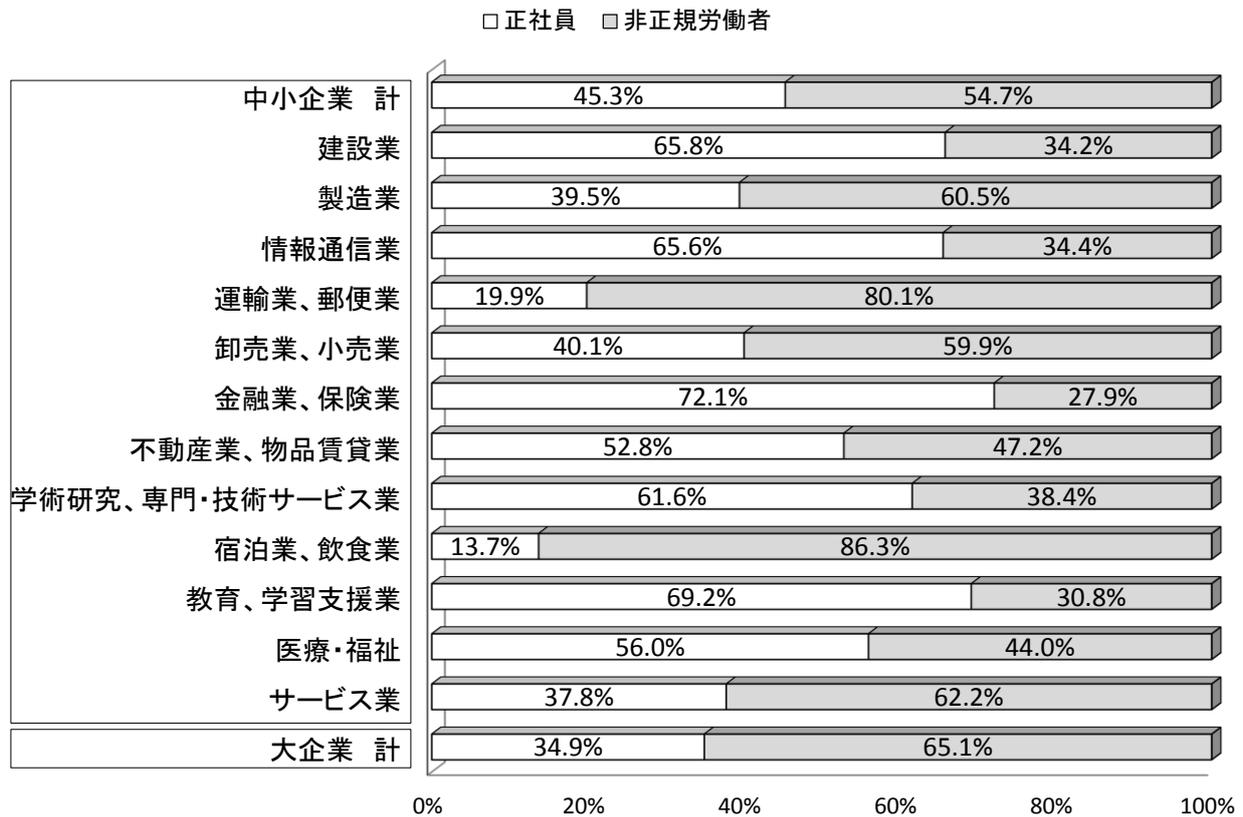
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が45.3%で、前年より正社員の割合が2.2ポイント増加した。女性の非正規労働者の割合(54.7%)は、男性の同割合(18.9%)の3倍近い状況である。
- 女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く37.0%、次いで「フルタイムパート」9.8%、「契約・嘱託社員」3.2%の順になっている。

#### 【就業形態別 雇用状況】（女性）



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「金融業、保険業」が最も高く72.1%、次いで「教育、学習支援業」69.2%、「建設業」65.8%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食業」が最も高く86.3%、次いで「運輸業、郵便業」80.1%、「サービス業」62.2%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は10.0%で、大企業の同割合(11.4%)とほぼ同じであった。また、男性の同割合(25.4%)と比べて15.4ポイント低くなっている。

### 【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	労働者数	正 社 員		非 正 規 労 働 者						
			割合	役職者	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	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>634</b>	<b>9,648</b>	<b>45.3%</b>	<b>(10.0%)</b>	<b>54.7%</b>	<b>9.8%</b>	<b>37.0%</b>	<b>3.2%</b>	<b>3.0%</b>	<b>0.8%</b>	<b>0.9%</b>
建設業	118	1,001	65.8%	(10.0%)	34.2%	6.9%	20.8%	3.5%	2.7%	0.0%	0.3%
製造業	126	2,702	39.5%	(5.5%)	60.5%	16.1%	32.1%	3.7%	6.9%	1.3%	0.6%
情報通信業	10	61	65.6%	(22.5%)	34.4%	4.9%	26.2%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	21	302	19.9%	(16.7%)	80.1%	14.6%	57.0%	4.6%	2.6%	1.3%	0.0%
卸売業、小売業	100	1,171	40.1%	(15.1%)	59.9%	7.6%	49.1%	1.4%	0.7%	0.4%	0.8%
金融業、保険業	6	165	72.1%	(23.5%)	27.9%	0.0%	20.6%	0.0%	7.3%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	30	352	52.8%	(10.2%)	47.2%	10.2%	31.8%	3.4%	0.6%	0.9%	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	20	112	61.6%	(10.1%)	38.4%	7.1%	23.2%	2.7%	5.4%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	29	489	13.7%	(17.9%)	86.3%	0.2%	80.0%	0.0%	0.0%	6.1%	0.0%
教育、学習支援業	34	464	69.2%	(11.8%)	30.8%	1.5%	17.9%	4.3%	2.2%	0.0%	5.0%
医療・福祉	50	1,359	56.0%	(10.0%)	44.0%	7.6%	31.0%	1.9%	1.3%	0.0%	2.2%
サービス業	90	1,470	37.8%	(7.6%)	62.2%	10.5%	45.1%	5.2%	0.7%	0.1%	0.5%
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>15,796</b>	<b>34.9%</b>	<b>(11.4%)</b>	<b>65.1%</b>	<b>4.8%</b>	<b>53.2%</b>	<b>3.5%</b>	<b>1.9%</b>	<b>1.5%</b>	<b>0.2%</b>

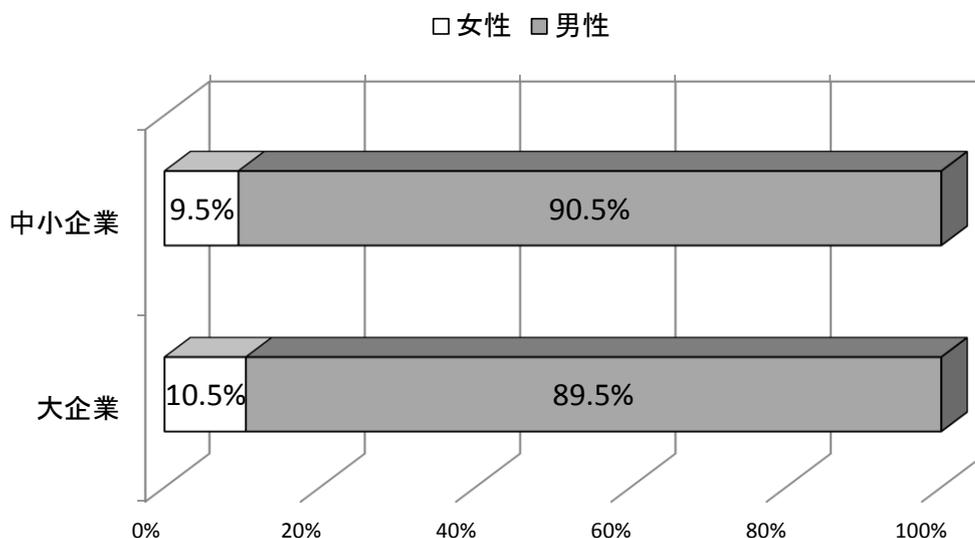
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

## 1.4 役職者に占める女性の割合

役職者に占める女性の割合 9.5%

- 正社員に占める役職者の割合は22.2%であった。そのうち、女性の役職者の割合は9.5%で、男性の同割合(90.5%)と比べて大きく差が開いている。一方、大企業の同割合(女性10.5%)もほぼ同じであった。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「医療・福祉」が最も高く51.0%、次いで「教育、学習支援業」38.4%、「宿泊業、飲食業」28.6%の順になっている。

### 【役職者に占める女性の割合】（中小企業、大企業）



### 【正社員に対する役職者の割合】（中小企業産業別、大企業）

区 分	集計事業 所数	労働者 数	正 社 員			
			正社員 割合	役 職 者		女性
				男性	女性	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>634</b>	<b>29,797</b>	<b>69.5%</b>	<b>(22.2%)</b>	<b>[90.5%]</b>	<b>[9.5%]</b>
建設業	118	6,657	87.9%	(23.0%)	[95.1%]	[4.9%]
製造業	126	9,516	70.8%	(22.1%)	[96.0%]	[4.0%]
情報通信業	10	299	83.6%	(27.2%)	[86.8%]	[13.2%]
運輸業、郵便業	21	1,528	58.7%	(14.8%)	[92.5%]	[7.5%]
卸売業、小売業	100	2,464	57.3%	(25.0%)	[79.9%]	[20.1%]
金融業、保険業	6	531	87.6%	(46.5%)	[87.0%]	[13.0%]
不動産業、物品賃貸業	30	1,136	73.5%	(20.7%)	[89.0%]	[11.0%]
学術研究、専門・技術サービス業	20	539	84.2%	(29.1%)	[94.7%]	[5.3%]
宿泊業、飲食業	29	787	24.3%	(22.0%)	[71.4%]	[28.6%]
教育、学習支援業	34	948	63.1%	(16.6%)	[61.6%]	[38.4%]
医療・福祉	50	1,824	58.1%	(14.1%)	[49.0%]	[51.0%]
サービス業	90	3,568	54.8%	(20.0%)	[89.2%]	[10.8%]
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>37,405</b>	<b>56.6%</b>	<b>(28.4%)</b>	<b>[89.5%]</b>	<b>[10.5%]</b>

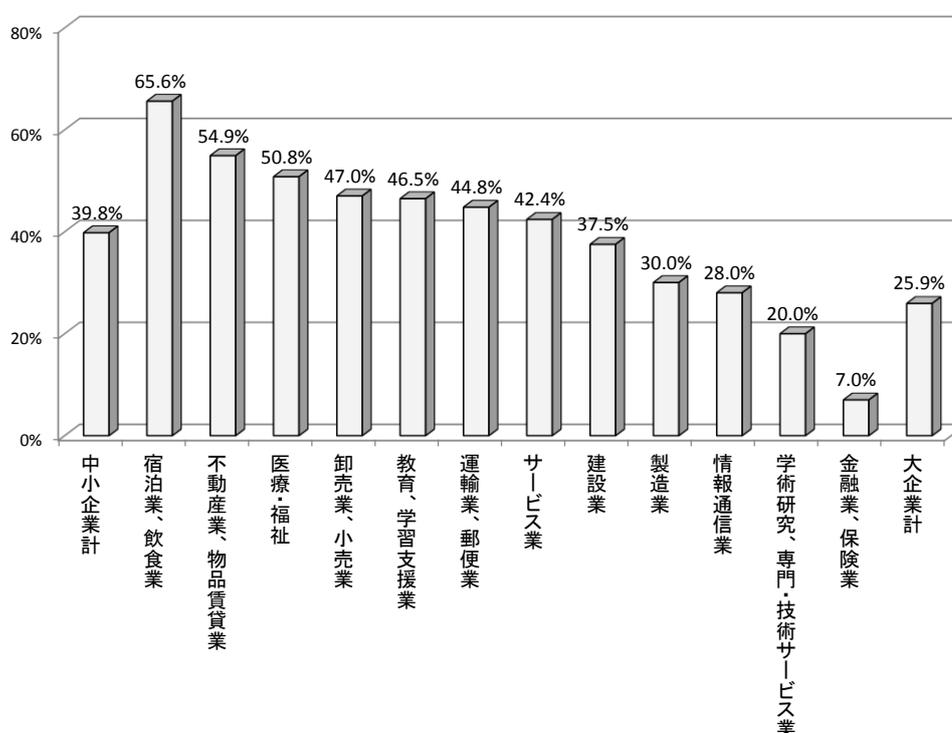
※()内の数値は、正社員に占める割合である。  
 ※[]内の数値は、役職者全体に占める割合である。

## 1.5 過去3年間の採用者における離職率

過去3年間の採用者における離職率（正社員） 39.8%

- 過去3年間(平成23年8月1日～平成26年7月31日)の採用者における正社員の離職率は39.8%で、大企業の同割合(25.9%)と比べて13.9ポイント高い。
- 正社員の離職率を産業別にみると、「宿泊業、飲食業」が最も高く65.6%、次いで「不動産業、物品賃貸業」54.9%、「医療・福祉」50.8%の順になっている。また、最も低いのは「金融業、保険業」で7.0%であった。

【過去3年間に採用された正社員の離職率】（中小企業産業別、大企業）



【過去3年間の採用者における離職率】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	過去3年間で採用した者のうち、離職した者の割合				
		正社員	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>595</b>	<b>39.8%</b>	<b>55.0%</b>	<b>56.4%</b>	<b>50.1%</b>	<b>66.7%</b>
建設業	110	37.5%	33.9%	42.2%	54.4%	3.7%
製造業	119	30.0%	48.1%	45.0%	33.3%	23.4%
情報通信業	10	28.0%	33.3%	91.7%	72.2%	-
運輸業、郵便業	21	44.8%	79.1%	35.6%	25.0%	100.0%
卸売業、小売業	92	47.0%	60.4%	75.8%	51.4%	100.0%
金融業、保険業	5	7.0%	-	23.1%	40.0%	-
不動産業、物品賃貸業	28	54.9%	52.0%	39.0%	0.0%	-
学術研究、専門・技術サービス業	20	20.0%	90.7%	57.1%	38.5%	0.0%
宿泊業、飲食業	28	65.6%	25.0%	68.5%	25.0%	-
教育、学習支援業	32	46.5%	66.7%	40.7%	58.3%	14.3%
医療・福祉	47	50.8%	58.5%	55.9%	58.3%	73.1%
サービス業	83	42.4%	49.3%	53.6%	68.4%	73.5%
<b>大 企 業 計</b>	<b>108</b>	<b>25.9%</b>	<b>46.0%</b>	<b>53.1%</b>	<b>33.5%</b>	<b>41.3%</b>

## 1.6 休日（週休制）の状況

土曜日・日曜日を休日としている事業所 45.9%

○土曜日、日曜日を休日としている事業所は45.9%で、そのうち土日週休2日制にしている事業所は全体の35.4%であった。

○国民の祝日を休日としている事業所は55.4%、年末年始を休日としている事業所は67.7%であった。年末年始の平均休日日数は6.5日で、大企業よりも1.2日多い。

### 【休日の状況（割合）】（中小企業産業別、大企業）

区 分	集計事業 所数	土曜日及び日曜日を所定休日としている			その他		国民の 祝日	年末年始	年末年始 平均休日 日数
		土日週休 2日制	一部出勤の 日がある		変形労働時 間制を採用				
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>632</b>	<b>45.9%</b>	<b>35.4%</b>	<b>10.4%</b>	<b>54.1%</b>	<b>26.6%</b>	<b>55.4%</b>	<b>67.7%</b>	<b>6.5</b>
建 設 業	119	44.5%	26.1%	18.5%	55.5%	30.3%	58.0%	68.1%	7.1
製 造 業	127	60.6%	51.2%	9.4%	39.4%	27.6%	57.5%	69.3%	6.8
情 報 通 信 業	10	100.0%	90.0%	10.0%	0.0%	0.0%	90.0%	80.0%	6.3
運 輸 業、郵 便 業	21	42.9%	38.1%	4.8%	57.1%	33.3%	38.1%	57.1%	5.6
卸 売 業、小 売 業	100	33.0%	24.0%	9.0%	67.0%	22.0%	49.0%	62.0%	5.9
金 融 業、保 険 業	6	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	5.0
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	16.7%	10.0%	6.7%	83.3%	40.0%	23.3%	50.0%	7.4
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	20	85.0%	65.0%	20.0%	15.0%	10.0%	90.0%	95.0%	6.9
宿 泊 業、飲 食 業	27	3.7%	0.0%	3.7%	96.3%	33.3%	14.8%	55.6%	5.5
教 育、学 習 支 援 業	34	73.5%	58.8%	14.7%	26.5%	14.7%	91.2%	85.3%	8.3
医 療・福 祉	50	30.0%	22.0%	8.0%	70.0%	32.0%	60.0%	72.0%	5.6
サ ー ビ ス 業	88	44.3%	38.6%	5.7%	55.7%	27.3%	52.3%	64.8%	5.5
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>49.6%</b>	<b>44.6%</b>	<b>5.0%</b>	<b>50.4%</b>	<b>35.5%</b>	<b>55.4%</b>	<b>62.0%</b>	<b>5.3</b>

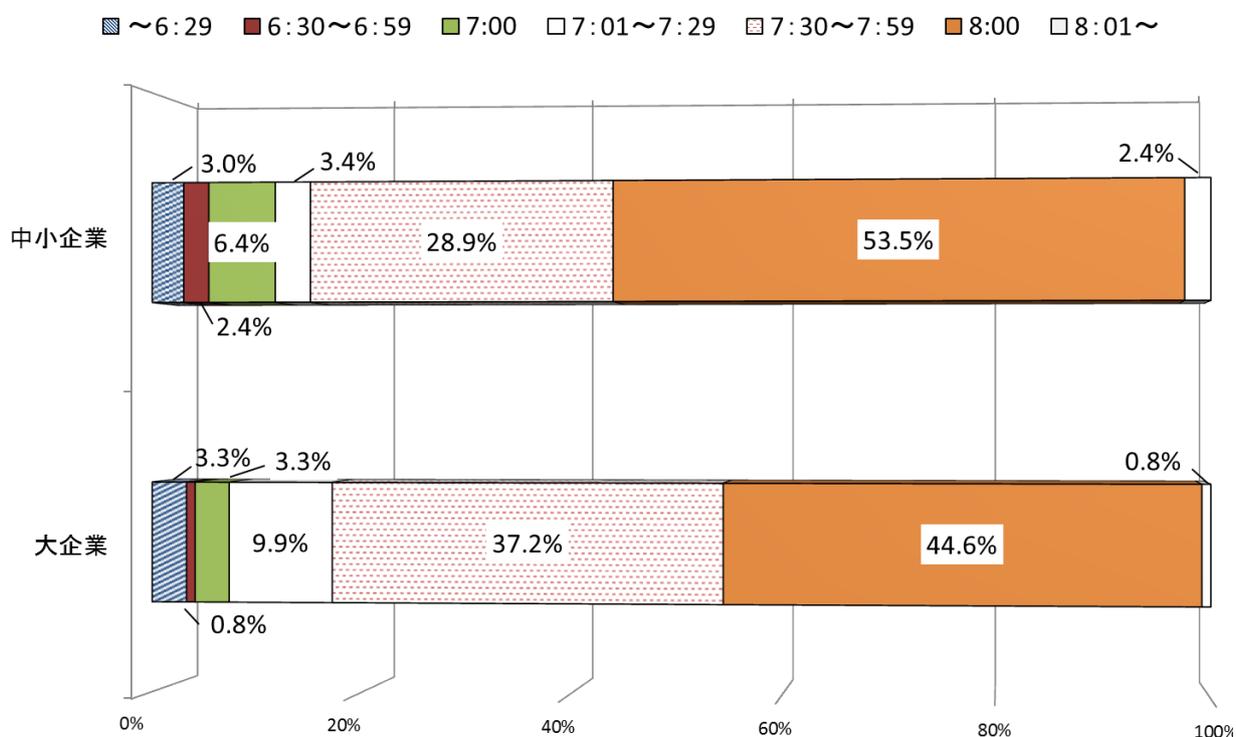
※事業所において最も多くの労働者に適用される休日の割合である。

## 1.7 所定労働時間

1日平均所定労働時間 7時間 43分 週平均所定労働時間 39時間 34分

- 1日平均所定労働時間は7時間 43分、週平均所定労働時間は39時間 34分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く38時間 33分、「不動産業、物品賃貸業」が最も長く40時間 56分であった。
- 一方、大企業の1日平均所定労働時間は7時間 38分、週平均所定労働時間は38時間 23分で、いずれも中小企業を下回っている。

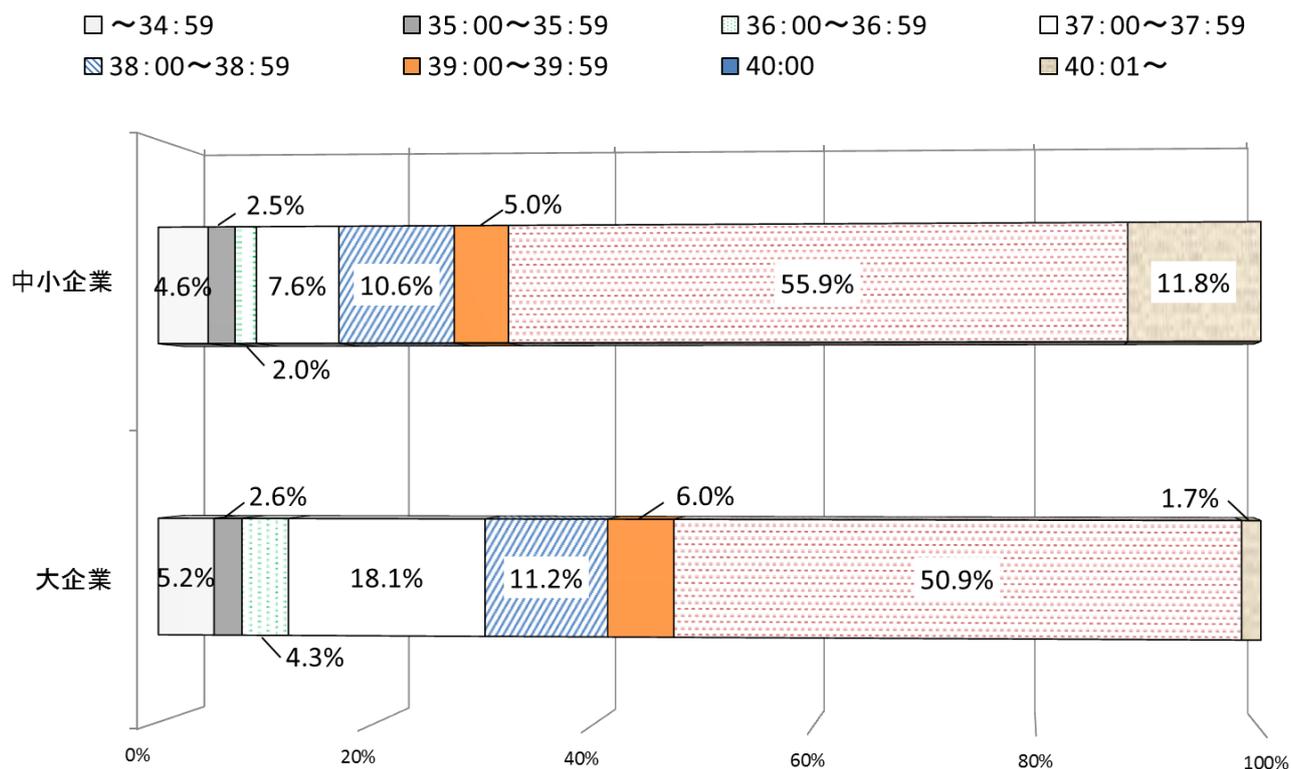
【1日当たりの所定労働時間（割合）】（中小企業、大企業）



【1日当たりの所定労働時間（事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	~6:29	6:30~6:59	7:00	7:01~7:29	7:30~7:59	8:00	8:01~	平均労働時間
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>623</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>180</b>	<b>333</b>	<b>15</b>	<b>7:43</b>
建設業	118	0	3	9	5	29	70	2	7:46
製造業	127	3	2	1	4	55	62	0	7:45
情報通信業	10	0	0	2	0	2	6	0	7:43
運輸業、郵便業	20	1	0	2	3	2	9	3	8:19
卸売業、小売業	99	3	8	5	1	18	62	2	7:39
金融業、保険業	6	0	0	0	1	4	1	0	7:43
不動産業、物品賃貸業	28	2	0	1	0	7	17	1	7:44
学術研究、専門・技術サービス業	20	0	0	2	2	13	3	0	7:34
宿泊業、飲食業	27	8	0	3	0	1	12	3	7:12
教育、学習支援業	33	0	0	5	1	4	23	0	7:46
医療・福祉	47	0	0	4	1	12	29	1	7:49
サービス業	88	2	2	6	3	33	39	3	7:41
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>7:38</b>

【1週当たりの所定労働時間（割合）】（中小企業、大企業）



【1週当たりの所定労働時間（事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

区 分	集計事業所数	~34:59	35:00~35:59	36:00~36:59	37:00~37:59	38:00~38:59	39:00~39:59	40:00	40:01~	平均労働時間
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>603</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>337</b>	<b>71</b>	<b>39:34</b>
建設業	116	0	1	1	8	6	13	64	23	40:52
製造業	117	4	2	3	9	24	10	61	4	39:09
情報通信業	10	0	1	0	1	2	0	6	0	38:56
運輸業、郵便業	20	1	0	1	0	0	0	15	3	39:34
卸売業、小売業	96	6	2	2	3	6	2	60	15	39:12
金融業、保険業	5	0	0	1	0	3	0	1	0	38:35
不動産業、物品賃貸業	27	1	0	0	2	1	1	18	4	40:56
学術研究、専門・技術サービス業	19	0	2	1	7	3	0	3	3	38:51
宿泊業、飲食業	26	5	1	2	1	0	0	9	8	39:36
教育、学習支援業	34	3	3	0	1	5	0	21	1	38:33
医療・福祉	48	2	2	1	3	4	2	32	2	39:17
サービス業	85	6	1	0	11	10	2	47	8	39:11
<b>大 企 業 計</b>	<b>116</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>38:23</b>

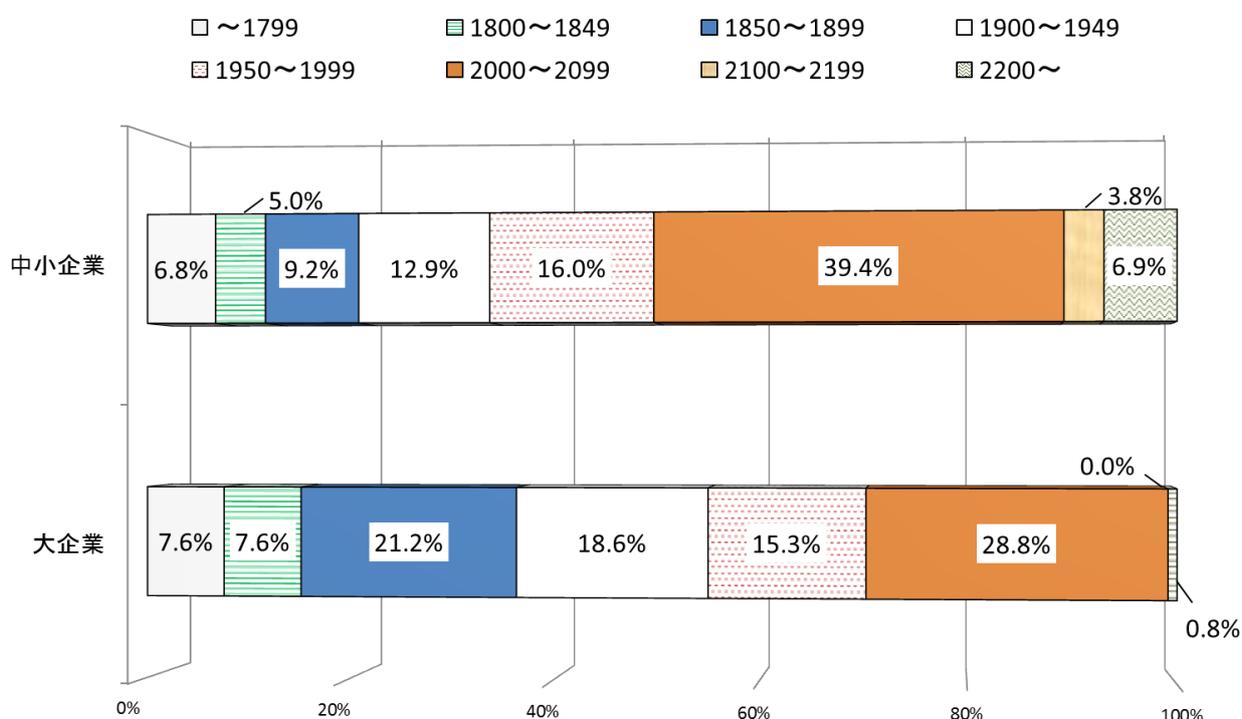
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

## 1.8 正規労働者の年間所定労働時間

正規労働者の年間平均所定労働時間 1,995 時間

- 正規労働者の年間平均所定労働時間は1,995時間で、前回調査(平成24年)と同じであった。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,942時間で、中小企業より53時間短い。
- 産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く1,861時間、次いで「教育、学習支援業」1,887時間、「学術研究、専門・技術サービス業」1,896時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食業」で2,220時間、次いで「建設業」2,035時間、「不動産業、物品賃貸業」2,024時間の順になっている。

【正規労働者の年間所定労働時間（割合）】（中小企業、大企業）



【正規労働者の年間所定労働時間（事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

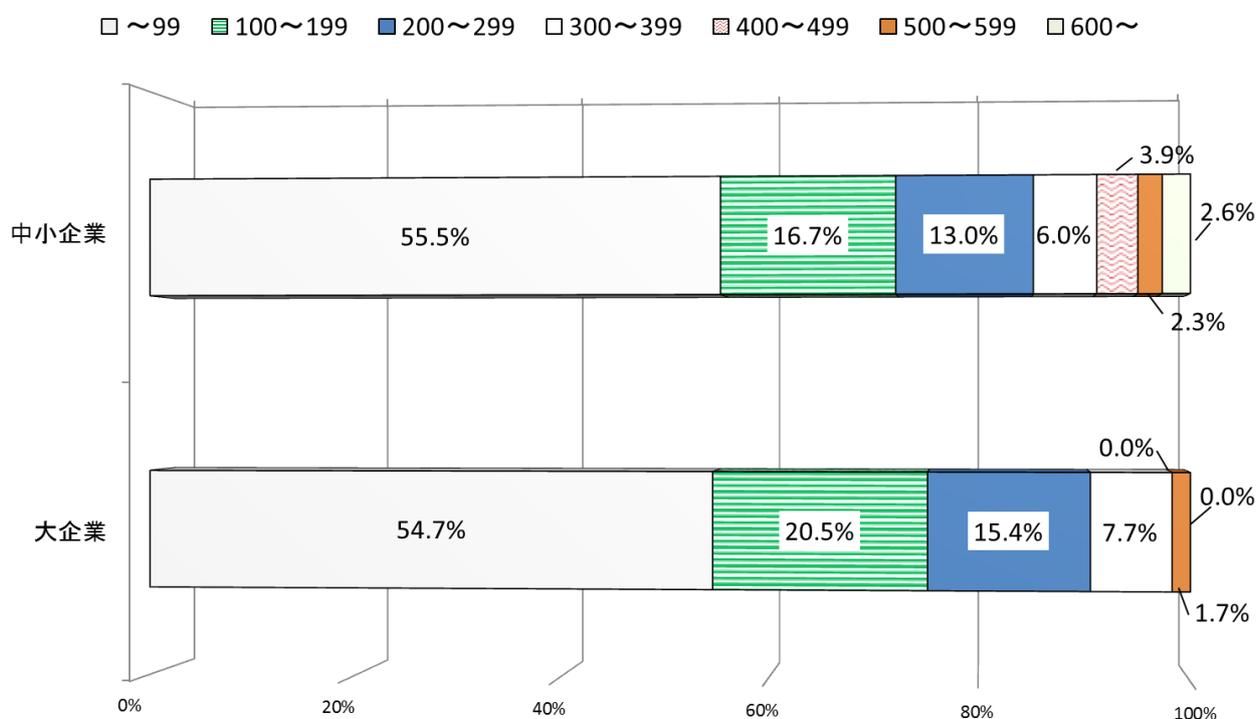
区分	集計事業所数	~1799	1800~1849	1850~1899	1900~1949	1950~1999	2000~2099	2100~2199	2200~	平均労働時間
<b>中小企業計</b>	<b>606</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>97</b>	<b>239</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>1,995</b>
建設業	115	5	2	3	8	21	57	5	14	2,035
製造業	127	4	7	19	19	27	50	0	1	1,977
情報通信業	10	1	1	2	3	2	1	0	0	1,903
運輸業、郵便業	21	2	0	0	6	1	10	2	0	1,996
卸売業、小売業	97	5	2	8	13	12	40	7	10	2,007
金融業、保険業	6	2	0	3	0	1	0	0	0	1,861
不動産業、物品賃貸業	27	0	1	2	4	4	14	1	1	2,024
学術研究、専門・技術サービス業	20	3	5	2	2	2	6	0	0	1,896
宿泊業、飲食業	20	1	0	0	1	3	6	2	7	2,220
教育、学習支援業	33	9	4	5	5	4	5	0	1	1,887
医療・福祉	48	4	2	5	7	10	18	0	2	1,960
サービス業	82	5	6	7	10	10	32	6	6	1,995
<b>大企業計</b>	<b>118</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,942</b>

## 1.9 正規労働者の所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況

正規労働者の年間平均所定外労働時間 141 時間

- 正規労働者の平成 25 年における年間平均所定外労働時間は 141 時間、月平均所定外労働時間は 12 時間で、いずれも大企業を上回っている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く 55 時間、次いで「医療、福祉」62 時間、「教育、学習支援業」63 時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食業」で 244 時間、次いで「運輸業、郵便業」228 時間、「情報通信業」202 時間の順になっている。

【正規労働者の所定外労働時間の状況（割合）】（中小企業、大企業）



【正規労働者の所定外労働時間の状況】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	~99	100~199	200~299	300~399	400~499	500~599	600~	年平均	月平均
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>568</b>	<b>315</b>	<b>95</b>	<b>74</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>12</b>
建設業	110	52	16	17	10	7	1	7	180	15
製造業	119	65	29	11	2	7	2	3	135	11
情報通信業	10	4	1	1	3	1	0	0	202	17
運輸業、郵便業	20	11	0	2	3	0	2	2	228	19
卸売業、小売業	85	47	19	11	6	0	2	0	114	10
金融業、保険業	6	5	1	0	0	0	0	0	55	5
不動産業、物品賃貸業	24	13	2	3	2	1	3	0	162	14
学術研究、専門・技術サービス業	19	4	7	6	0	1	0	1	194	16
宿泊業、飲食業	17	5	1	7	2	0	1	1	244	20
教育、学習支援業	31	24	4	1	1	1	0	0	63	5
医療・福祉	46	37	6	2	1	0	0	0	62	5
サービス業	81	48	9	13	4	4	2	1	139	12
<b>大 企 業 計</b>	<b>117</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>10</b>

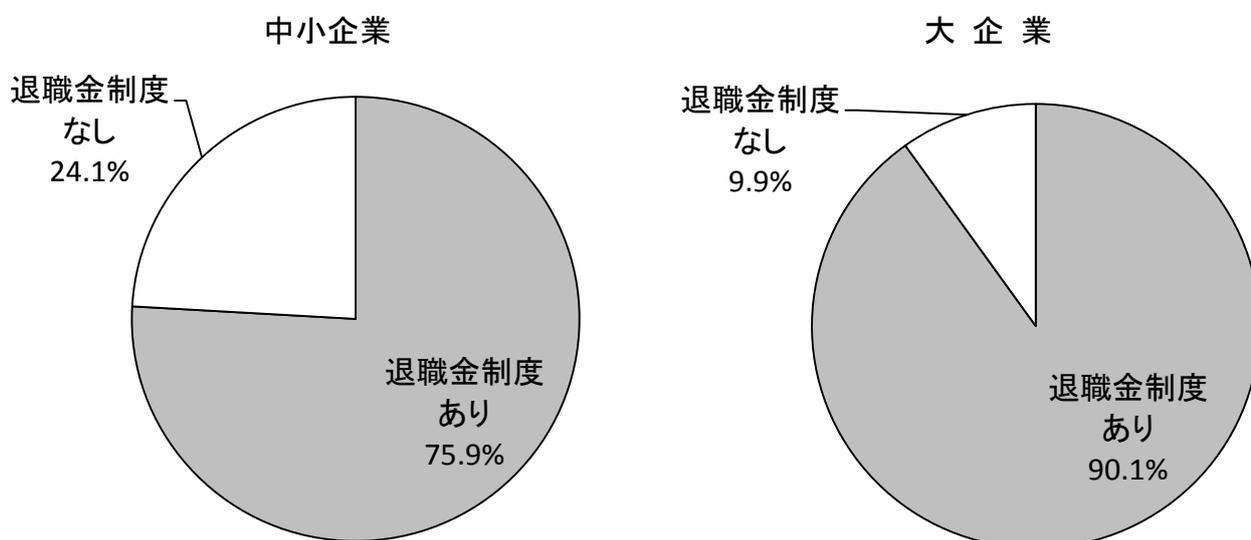
## Ⅱ 退職金制度について

### 2.1 退職金制度の有無

退職金制度を設けている事業所 75.9%

- 退職金制度を設けている事業所は75.9%、設けていない事業所は24.1%となっている。一方、大企業では退職金制度を設けている事業所は90.1%で、中小企業より14.2ポイント高い。
- 退職金制度を設けている事業所について、制度の形態別にみると、「退職一時金のみを採用」が最も多く82.9%、次いで「退職一時金と退職年金の併用」14.6%であった。
- 退職金制度を設けている事業所を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く100.0%、次いで「教育、学習支援業」97.1%、「製造業」85.9%の順となった。また、最も低いのは「宿泊業、飲食業」で34.5%、次いで「サービス業」63.7%、「不動産業、物品賃貸業」66.7%であった。

#### 【退職金制度の有無】



#### 【退職金制度の有無、形態別割合】 (中小企業産業別、大企業)

区 分	集計事業所数	退職金制度を設けている			退職金制度を設けていない			
		退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	慰労金等の慣習はある	制度なし		
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>640</b>	<b>75.9%</b>	<b>(82.9%)</b>	<b>(2.5%)</b>	<b>(14.6%)</b>	<b>24.1%</b>	<b>[28.6%]</b>	<b>[71.4%]</b>
建設業	118	81.4%	(75.0%)	(2.1%)	(22.9%)	18.6%	[18.2%]	[81.8%]
製造業	128	85.9%	(80.0%)	(1.8%)	(18.2%)	14.1%	[22.2%]	[77.8%]
情報通信業	10	80.0%	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	20.0%	[0.0%]	[100.0%]
運輸業、郵便業	22	68.2%	(86.7%)	(0.0%)	(13.3%)	31.8%	[0.0%]	[100.0%]
卸売業、小売業	102	72.5%	(91.9%)	(4.1%)	(4.1%)	27.5%	[28.6%]	[71.4%]
金融業、保険業	6	100.0%	(66.7%)	(0.0%)	(33.3%)	0.0%	[0.0%]	[0.0%]
不動産業、物品賃貸業	30	66.7%	(95.0%)	(0.0%)	(5.0%)	33.3%	[40.0%]	[60.0%]
学術研究、専門・技術サービス業	20	85.0%	(76.5%)	(0.0%)	(23.5%)	15.0%	[33.3%]	[66.7%]
宿泊業、飲食業	29	34.5%	(80.0%)	(0.0%)	(20.0%)	65.5%	[26.3%]	[73.7%]
教育、学習支援業	34	97.1%	(93.9%)	(0.0%)	(6.1%)	2.9%	[100.0%]	[0.0%]
医療・福祉	50	78.0%	(89.7%)	(0.0%)	(10.3%)	22.0%	[36.4%]	[63.6%]
サービス業	91	63.7%	(75.9%)	(8.6%)	(15.5%)	36.3%	[39.4%]	[60.6%]
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>90.1%</b>	<b>(51.4%)</b>	<b>(5.5%)</b>	<b>(43.1%)</b>	<b>9.9%</b>	<b>[0.0%]</b>	<b>[100.0%]</b>

※()内の数値は、退職金制度がある事業所に対する割合である。

※[]内の数値は、退職金制度がない事業所に対する割合である。

## 2.2 退職一時金制度の支払準備形態

退職一時金制度支払準備形態 「中小企業退職金共済制度」 53.4% 「社内準備」 50.8%

○退職一時金制度がある事業所について、支払準備形態(複数回答)をみると、「中小企業退職金共済制度」が最も多く 53.4%、次いで「社内準備」50.8%、「特定退職金共済制度」16.2%、「その他」8.2%の順になっている。

### 【退職一時金制度の支払準備形態(割合)】 (中小企業産業別、大企業)

区 分	退職一時金 制度採用事 業所数	複 数 回 答			
		社内準備	中小企業 退職金 共済制度※	特定退職金 共済制度	その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>476</b>	<b>50.8%</b>	<b>53.4%</b>	<b>16.2%</b>	<b>8.2%</b>
建 設 業	94	41.5%	84.0%	11.7%	4.3%
製 造 業	108	69.4%	52.8%	4.6%	6.5%
情 報 通 信 業	8	62.5%	75.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	15	86.7%	26.7%	6.7%	6.7%
卸 売 業、小 売 業	73	42.5%	54.8%	21.9%	2.7%
金 融 業、保 険 業	6	66.7%	16.7%	0.0%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	20	45.0%	50.0%	0.0%	10.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	17	58.8%	88.2%	5.9%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	10	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	33	21.2%	21.2%	45.5%	24.2%
医 療 ・ 福 祉	39	33.3%	25.6%	30.8%	25.6%
サ ー ビ ス 業	53	60.4%	41.5%	24.5%	5.7%
<b>大 企 業 計</b>	<b>103</b>	<b>76.7%</b>	<b>11.7%</b>	<b>13.6%</b>	<b>19.4%</b>

※中小企業退職金共済制度には、建設業退職金共済制度、清酒製造業退職金共済制度を含む。また、当調査では常用労働者数で企業規模を区分しているため、大企業に分類した事業所においても加入事業所が存在する。

## 2.3 退職一時金の算出方法

退職一時金算出方法 「退職金算定基礎額×支給率」40.5%

○退職一時金制度があり、支払準備形態に社内準備を採用している事業所について、算出方法（複数回答）をみると、「退職金算定基礎額×支給率」が最も多く40.5%、次いで「退職金算定基礎額×支給率+特別加算(減算)額」26.0%、「勤務年数に応じた一定額」20.7%の順になっている。

### 【退職一時金の算出方法（割合）】（中小企業産業別、大企業）

区 分	社内準備 採用事業 所数	複 数 回 答				
		退職金算定基 礎額×支給率	退職金算定基礎 額×支給率+特 別加算(減算)額	勤務年数に 応じた一定額	ポイント制方式	その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>242</b>	<b>40.5%</b>	<b>26.0%</b>	<b>20.7%</b>	<b>11.6%</b>	<b>2.9%</b>
建 設 業	39	46.2%	17.9%	15.4%	20.5%	2.6%
製 造 業	75	41.3%	25.3%	16.0%	17.3%	4.0%
情 報 通 信 業	5	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	13	15.4%	46.2%	30.8%	7.7%	0.0%
卸 売 業、小 売 業	31	35.5%	29.0%	32.3%	0.0%	3.2%
金 融 業、保 険 業	4	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	9	44.4%	22.2%	11.1%	22.2%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	30.0%	30.0%	20.0%	20.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	4	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	7	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%
医 療・福 祉	13	53.8%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	32	40.6%	34.4%	15.6%	3.1%	6.3%
<b>大 企 業 計</b>	<b>79</b>	<b>39.2%</b>	<b>17.7%</b>	<b>6.3%</b>	<b>36.7%</b>	<b>2.5%</b>

## 2.4 退職金算定基礎額の種類

退職金算定基礎額の種類	「退職時の基本給」 80.7%
-------------	-----------------

○退職一時金制度があり、支払準備形態に社内準備を採用している事業所のうち、退職一時金の算出に退職金算定基礎額を用いている事業所について、退職金算定基礎額の種類(複数回答)をみると、「退職時の基本給」が最も多く 80.7%、次いで「別テーブル方式」11.2%、「退職時の基本給+諸手当」「定額方式」各 1.9%となっている。

### 【退職金算定基礎額の種類(割合)】 (中小企業産業別、大企業)

区 分	退職金算定 基礎額制度 採用事業所 数	複 数 回 答					
		退職時の 基本給	退職時の基本 給+諸手当	別テーブル 方式	定額方式	ポイント制 方式	その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>161</b>	<b>80.7%</b>	<b>1.9%</b>	<b>11.2%</b>	<b>1.9%</b>	<b>1.2%</b>	<b>3.1%</b>
建 設 業	25	88.0%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	50	82.0%	0.0%	12.0%	2.0%	0.0%	6.0%
情 報 通 信 業	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	8	62.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%
卸 売 業、小 売 業	20	75.0%	0.0%	15.0%	5.0%	0.0%	0.0%
金 融 業、保 険 業	3	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	6	37.5%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	6	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療・福 祉	11	90.9%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	24	83.3%	4.2%	12.5%	0.0%	0.0%	4.2%
<b>大 企 業 計</b>	<b>44</b>	<b>56.8%</b>	<b>18.2%</b>	<b>13.6%</b>	<b>0.0%</b>	<b>9.1%</b>	<b>4.5%</b>

## 2.5 退職一時金受給のための最低勤続年数

退職一時金受給のための最低勤続年数 「自己都合退職」2.9年 「会社都合退職」2.1年

- 退職一時金制度があり、支払準備形態に社内準備を採用している事業所における退職一時金の受給のための平均最低勤続年数は、自己都合退職で2.9年、会社都合退職で2.1年であった。
- 自己都合退職における最低勤続年数を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く1.5年、「不動産業、物品賃貸業」が最も長く4.3年であった。また、会社都合退職における最低勤続年数は、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も短く1.1年、「不動産業、物品賃貸業」が最も長く3.2年であった。

### 【退職一時金受給のための最低勤続年数（自己都合退職・事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

区 分	社内準備 採用事業 所数	自 己 都 合 退 職							平均最低勤 続年数
		1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	定めなし 無回答	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>242</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>126</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>2.9</b>
建 設 業	39	0	5	2	26	1	5	0	3.4
製 造 業	75	1	13	12	41	2	6	0	3.0
情 報 通 信 業	5	0	0	0	4	1	0	0	3.2
運 輸 業、郵 便 業	13	0	3	1	8	1	0	0	2.5
卸 売 業、小 売 業	31	0	6	5	13	3	1	3	2.8
金 融 業、保 険 業	4	0	3	0	1	0	0	0	1.5
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	9	0	0	1	4	0	4	0	4.3
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	0	4	2	4	0	0	0	2.0
宿 泊 業、飲 食 業	4	0	0	2	2	0	0	0	2.5
教 育、学 習 支 援 業	7	0	3	1	2	0	1	0	2.3
医 療・福 祉	13	0	3	2	6	0	2	0	3.1
サ ー ビ ス 業	32	1	9	1	15	2	3	1	2.7
<b>大 企 業 計</b>	<b>79</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2.2</b>

### 【退職一時金受給のための最低勤続年数（会社都合退職・事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

区 分	社内準備 採用事業 所数	会 社 都 合 退 職							平均最低勤 続年数
		1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	定めなし 無回答	
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>242</b>	<b>22</b>	<b>76</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>2.1</b>
建 設 業	39	3	8	2	18	1	4	3	2.6
製 造 業	75	8	29	9	22	0	3	4	2.1
情 報 通 信 業	5	0	1	0	3	1	0	0	2.8
運 輸 業、郵 便 業	13	1	5	1	5	0	0	1	1.8
卸 売 業、小 売 業	31	2	8	5	8	1	0	7	1.9
金 融 業、保 険 業	4	0	3	0	1	0	0	0	1.5
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	9	1	0	1	4	0	3	0	3.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	1	6	2	0	0	0	1	1.1
宿 泊 業、飲 食 業	4	1	0	1	2	0	0	0	2.0
教 育、学 習 支 援 業	7	0	3	0	2	0	1	1	2.3
医 療・福 祉	13	1	2	1	4	0	0	5	2.0
サ ー ビ ス 業	32	4	11	2	7	1	3	4	2.0
<b>大 企 業 計</b>	<b>79</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>2.3</b>

## 2.6 退職一時金制度のある事業所における退職者の有無

勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいる事業所割合 20.8%

○退職一時金制度がある事業所のうち、平成25年1年間に勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた事業所は20.8%で、大企業の同割合(43.7%)のほぼ半数となっている。

【退職一時金制度のある事業所のうち退職者がいる事業所】（中小企業産業別、大企業）

区 分	退職一時金 制度採用事 業所数	勤続20年以上 かつ45歳以上の 退職者がいた事業所
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>476</b>	<b>99 (20.8%)</b>
建 設 業	94	23 (24.5%)
製 造 業	108	31 (28.7%)
情 報 通 信 業	8	1 (12.5%)
運 輸 業、郵 便 業	15	3 (20.0%)
卸 売 業、小 売 業	73	6 (8.2%)
金 融 業、保 険 業	6	5 (83.3%)
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	20	3 (15.0%)
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	17	5 (29.4%)
宿 泊 業、飲 食 業	10	0 (0.0%)
教 育、学 習 支 援 業	33	4 (12.1%)
医 療・福 祉	39	6 (15.4%)
サ ー ビ ス 業	53	12 (22.6%)
<b>大 企 業 計</b>	<b>103</b>	<b>45 (43.7%)</b>

## 2.7 退職一時金給付額

### (1) 企業規模別・産業別退職金額

平均退職金額 10,536 千円（月収換算 26.4 月分）

○退職一時金制度を設けている事業所について、平成 25 年 1 年間における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者に対して支給した退職者 1 人平均退職金額（以下、退職金額とする。）をみると、10,536 千円（月収換算 26.4 月分）であった。一方、大企業の退職金額は 16,319 千円（月収換算 40.4 月分）で、中小企業の約 1.5 倍の額となっている。

○産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く 26,845 千円（月収換算 61.2 月分）、「運輸業、郵便業」が最も低く 4,721 千円（月収換算 19.8 月分）であった。

#### 【企業規模別・産業別退職者 1 人平均退職金額（勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者）】

	中小企業				大企業			
	集計 労働者数 (人)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	集計 労働者数 (人)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)
<b>計</b>	<b>177</b>	<b>398</b>	<b>10,536</b>	<b>26.4</b>	<b>164</b>	<b>404</b>	<b>16,319</b>	<b>40.4</b>
建設業	45	360	6,997	19.4	6	496	18,673	37.7
製造業	61	448	7,613	17.0	54	376	13,151	35.0
情報通信業	1	X	X	X	0	-	-	-
運輸業、郵便業	4	238	4,721	19.8	3	X	X	X
卸売業、小売業	3	X	X	X	24	361	7,179	19.9
金融業、保険業	20	439	26,845	61.2	16	443	24,539	55.4
不動産業、物品賃貸業	3	X	X	X	2	X	X	X
学術研究、専門・技術サービス業	10	347	14,332	41.3	0	-	-	-
宿泊業、飲食業	0	-	-	-	0	-	-	-
教育、学習支援業	9	481	14,952	31.1	19	532	26,288	49.4
医療・福祉	7	328	9,067	27.6	12	446	17,349	38.9
サービス業	14	306	9,553	31.2	28	360	18,336	50.9

※本項目(2.7(1)～(4))はサンプル数が少ないため、参考値としてください。

## (2) 退職事由別退職金額

平均退職金額 「会社都合」 12,266 千円 「定年」 10,428 千円 「自己都合」 10,338 千円

○平成25年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者の退職金額を退職事由別にみると、「会社都合」が最も高く、次いで「定年」、「自己都合」の順であった。

### 【退職事由別退職者1人平均退職金額（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）】（中小企業）

	集計 労働者数 (人)	定年			自己都合			会社都合		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)
計	168	411	10,428	25.4	365	10,338	28.3	346	12,266	35.5
大学・大学院卒	55	439	16,127	36.7	395	11,269	28.5	356	13,952	39.2
高専・短大卒	20	360	10,084	28.0	372	9,220	24.8	334	13,541	40.5
高校卒	66	457	7,418	16.2	368	11,315	30.7	X	X	X
中学卒	27	314	8,229	26.2	294	6,028	20.5	-	-	-

### 【退職事由別退職者1人平均退職金額（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）】（大企業）

	集計 労働者数 (人)	定年			自己都合			会社都合		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)
計	163	419	18,095	43.2	401	13,114	32.7	311	17,209	55.4
大学・大学院卒	62	489	22,311	45.6	442	18,710	42.3	X	X	X
高専・短大卒	15	374	12,755	34.1	399	9,668	24.2	-	-	-
高校卒	72	395	17,568	44.5	364	8,415	23.1	279	15,713	56.2
中学卒	14	288	8,771	30.5	X	X	X	X	X	X

※学歴不明等の理由により、全体の集計値(27 ページ参照)とは一致しない。

### (3) 学歴別退職金額

平均退職金額 「大学・大学院卒」 14,760 千円 「高専・短大卒」 11,078 千円

○平成 25 年1年間における勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者の退職金額を学歴別にみると、「大学・大学院卒」が最も高く 14,760 千円(月収換算 35.5 月分)、次いで「高専・短大卒」11,078 千円(月収換算 31.3 月分)となっている。

#### 【学歴別退職者 1 人平均退職金額 (勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者)】 (中小企業)

	集計 労働者数 (人)	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒			中学卒		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)									
計	171	415	14,760	35.5	354	11,078	31.3	424	8,654	20.4	364	7,637	21.0
20 ~ 24 年	36	348	8,307	23.9	321	8,534	26.6	300	3,877	12.9	X	X	X
25 ~ 29 年	32	411	12,810	31.2	X	X	X	285	5,163	18.1	285	5,184	18.2
30 ~ 34 年	27	441	13,757	31.2	X	X	X	369	10,425	28.2	X	X	X
35 年 以上	76	431	18,533	43.0	419	14,023	33.4	597	12,441	20.8	407	9,261	22.8

#### 【学歴別退職者 1 人平均退職金額 (勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者)】 (大企業)

	集計 労働者数 (人)	大学・大学院卒			高専・短大卒			高校卒			中学卒		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)									
計	163	470	20,957	44.6	389	10,903	28.0	372	14,794	39.8	282	8,969	31.8
20 ~ 24 年	21	X	X	X	312	5,117	16.4	311	8,374	27.0	308	6,412	20.8
25 ~ 29 年	26	477	17,536	36.8	X	X	X	276	10,391	37.7	286	5,463	19.1
30 ~ 34 年	18	497	20,873	42.0	X	X	X	310	10,909	35.2	X	X	X
35 年 以上	98	467	22,608	48.4	463	16,749	36.2	409	17,308	42.3	247	14,286	57.8

※学歴不明等の理由により、全体の集計値(27 ページ参照)とは一致しない。

#### (4) 役職別退職金額

平均退職金額 「管理職」 11,705 千円 「一般」 9,825 千円

○平成 25 年 1 年間に於ける勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者の退職金額を役職別にみると、「管理職」が 11,705 千円(月収換算 22.4 月分)、「一般」が 9,825 千円(月収換算 30.6 月分)となっている。

#### 【役職別退職者 1 人平均退職金額 (勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者)】 (中小企業)

	集計 労働者数 (人)	管理職			一般		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)
計	177	523	11,705	22.4	322	9,825	30.6
20 ~ 24 年	39	386	5,552	14.4	280	6,620	23.7
25 ~ 29 年	33	474	12,746	26.9	285	6,660	23.4
30 ~ 34 年	28	437	15,331	35.0	329	6,737	20.5
35 年 以上	77	625	12,073	19.3	368	14,573	39.6

#### 【役職別退職者 1 人平均退職金額 (勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者)】 (大企業)

	集計 労働者数 (人)	管理職			一般		
		退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)	退職時の 所定内賃金 (月額) (千円)	平均 退職金額 (千円)	月収換算 (月分)
計	164	500	19,269	38.5	370	15,271	41.2
20 ~ 24 年	21	X	X	X	324	7,410	22.9
25 ~ 29 年	26	X	X	X	339	10,922	32.2
30 ~ 34 年	18	495	18,618	37.6	358	15,192	42.4
35 年 以上	99	496	19,551	39.4	397	19,247	48.4

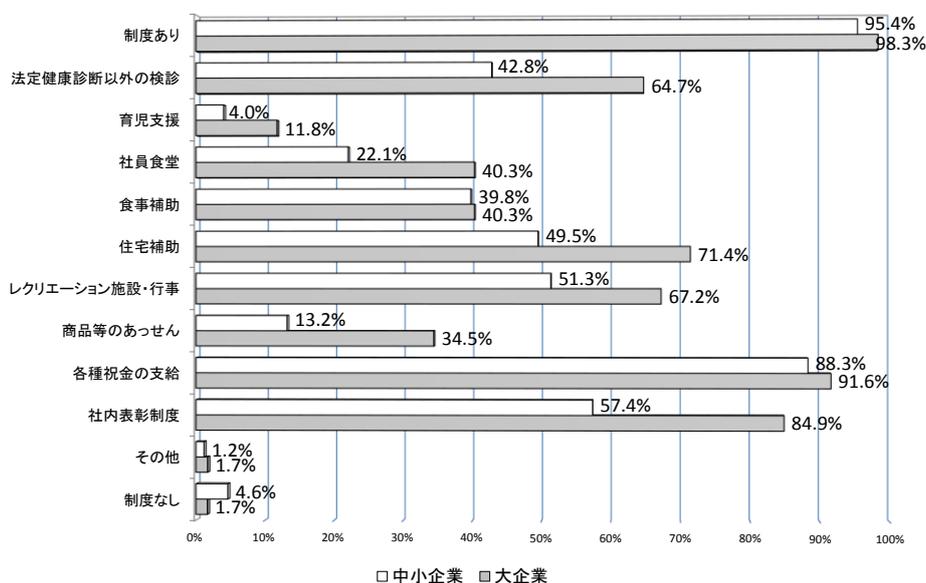
### Ⅲ 福利厚生制度について

#### 3.1 福利厚生制度の採用状況

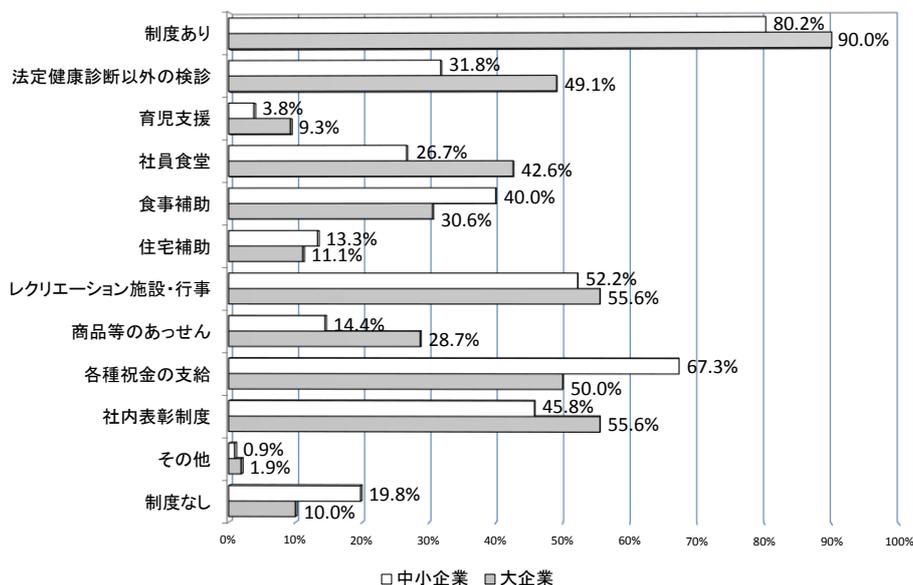
福利厚生制度の採用状況 「制度あり」 正規労働者 95.4% 非正規労働者 80.2%

- 正規労働者を対象とした福利厚生制度の採用状況をみると、「制度あり」が 95.4%を占めている。また、制度の内容をみると、「各種祝金の支給」が最も高く 88.3%、次いで「社内表彰制度」57.4%、「レクリエーション施設・行事」51.3%となっている。
- さらに、非正規労働者(派遣労働者を除く)を対象とした福利厚生制度の採用状況をみると、「制度あり」が 80.2%で、正規労働者と比べると 15.2 ポイント低い。また、制度の内容をみると、「各種祝金の支給」が最も高く 67.3%、次いで「レクリエーション施設・行事」52.2%、「社内表彰制度」45.8%となっている。

【正規労働者を対象とした福利厚生制度の採用状況】



【非正規労働者を対象とした福利厚生制度の採用状況】



※法定内福利(健康保険、厚生年金保険等)は除いて調査を行った。

## Ⅳ 仕事と家庭の両立支援について

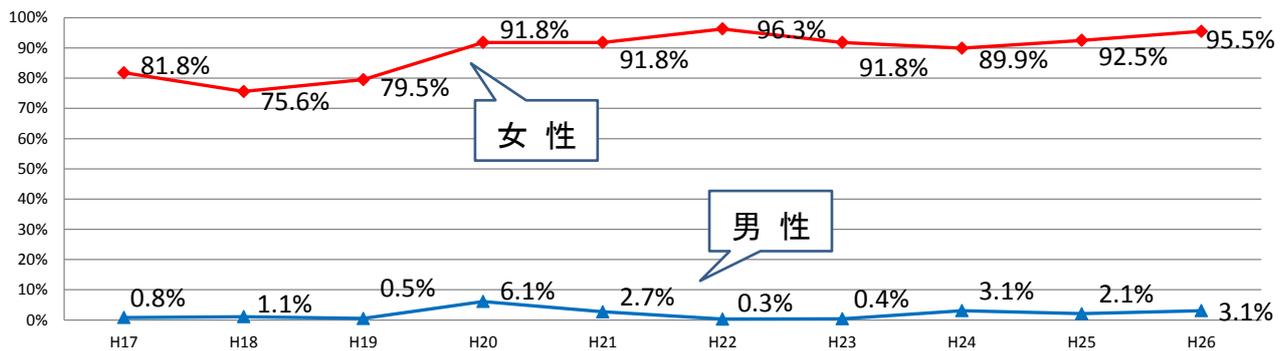
### 4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率 女性 95.5% 男性 3.1%

○平成25年4月1日から平成26年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、女性は95.5%、男性は3.1%であった。男性の育児休業取得率は前年から1.0ポイント増加している。

○一方、大企業の女性の育児休業取得率は98.2%、男性は2.3%であった。

【育児休業取得率の推移（過去10年分）】



【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		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中小企業計</b>	<b>512</b>	<b>155</b>	<b>357</b>	<b>159</b>	<b>148</b>	<b>11</b>	<b>31.1%</b>	<b>95.5%</b>	<b>3.1%</b>
建設業	134	17	117	21	17	4	15.7%	100.0%	3.4%
製造業	155	41	114	41	40	1	26.5%	97.6%	0.9%
情報通信業	6	1	5	1	1	0	16.7%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	19	3	16	5	3	2	26.3%	100.0%	12.5%
卸売業、小売業	37	21	16	20	19	1	54.1%	90.5%	6.3%
金融業、保険業	14	4	10	6	4	2	42.9%	100.0%	20.0%
不動産業、物品賃貸業	31	8	23	9	8	1	29.0%	100.0%	4.3%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3	2	3	3	0	60.0%	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	9	6	3	2	2	0	22.2%	33.3%	0.0%
医療・福祉	37	31	6	31	31	0	83.8%	100.0%	0.0%
サービス業	63	19	44	19	19	0	30.2%	100.0%	0.0%
<b>大企業計</b>	<b>686</b>	<b>217</b>	<b>469</b>	<b>224</b>	<b>213</b>	<b>11</b>	<b>32.7%</b>	<b>98.2%</b>	<b>2.3%</b>

【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		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中小企業計</b>	<b>249</b>	<b>117</b>	<b>171</b>	<b>117</b>	<b>111</b>	<b>8</b>	<b>47.0%</b>	<b>94.9%</b>	<b>4.7%</b>
建設業	54	14	46	16	14	2	29.6%	100.0%	4.3%
製造業	70	32	50	32	31	1	45.7%	96.9%	2.0%
情報通信業	5	1	5	1	1	0	20.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	12	3	10	5	3	2	41.7%	100.0%	20.0%
卸売業、小売業	24	14	12	12	12	1	50.0%	85.7%	8.3%
金融業、保険業	5	3	5	3	3	1	60.0%	100.0%	20.0%
不動産業、物品賃貸業	13	7	9	8	7	1	61.5%	100.0%	11.1%
学術研究、専門・技術サービス業	4	3	2	3	3	0	75.0%	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	6	5	2	2	2	0	33.3%	40.0%	0.0%
医療・福祉	21	19	5	19	19	0	90.5%	100.0%	0.0%
サービス業	33	15	24	15	15	0	45.5%	100.0%	0.0%
<b>大企業計</b>	<b>78</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>66.7%</b>	<b>98.1%</b>	<b>3.6%</b>

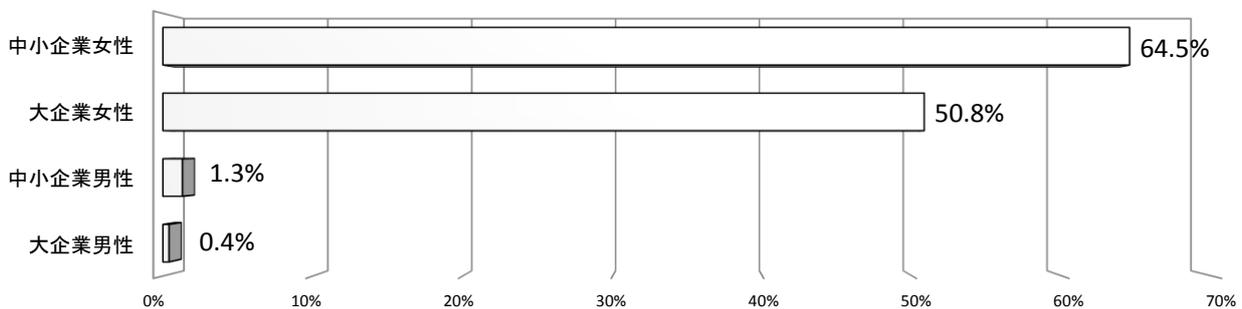
## 4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 64.5% 男性 1.3%

○平成26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、短時間勤務制度の利用率をみると、女性は64.5%、男性は1.3%であった。男性の短時間勤務制度の利用率は前年から0.4ポイント増加している。

○一方、大企業の女性の短時間勤務制度の利用率は50.8%、男性は0.4%であった。

【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		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>817</b>	<b>138</b>	<b>679</b>	<b>98</b>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>12.0%</b>	<b>64.5%</b>	<b>1.3%</b>
建設業	252	30	222	24	21	3	9.5%	70.0%	1.4%
製造業	291	40	251	23	21	2	7.9%	52.5%	0.8%
情報通信業	12	3	9	3	3	0	25.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	27	2	25	3	2	1	11.1%	100.0%	4.0%
卸売業、小売業	37	15	22	10	10	0	27.0%	66.7%	0.0%
金融業、保険業	43	15	28	6	6	0	14.0%	40.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	42	7	35	7	6	1	16.7%	85.7%	2.9%
学術研究、専門・技術サービス業	9	0	9	0	0	0	0.0%	-	0.0%
宿泊業、飲食業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	23	3	20	1	1	0	4.3%	33.3%	0.0%
医療・福祉	16	9	7	8	8	0	50.0%	88.9%	0.0%
サービス業	63	13	50	12	10	2	19.0%	76.9%	4.0%
<b>大 企 業 計</b>	<b>1330</b>	<b>297</b>	<b>1033</b>	<b>155</b>	<b>151</b>	<b>4</b>	<b>11.7%</b>	<b>50.8%</b>	<b>0.4%</b>

【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）

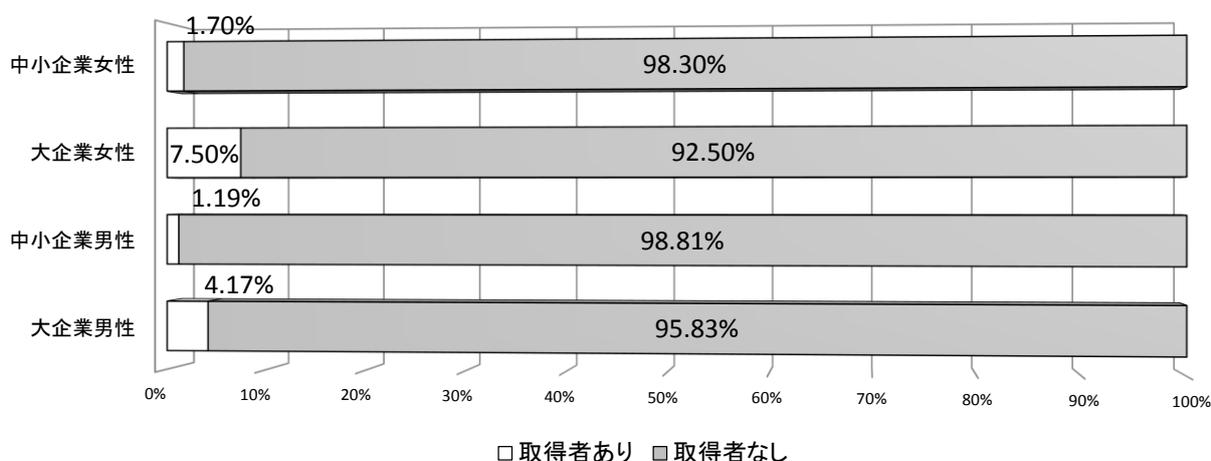
区 分	育児のための短時間勤務制度対象者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>218</b>	<b>85</b>	<b>175</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>7</b>	<b>30.3%</b>	<b>71.8%</b>	<b>4.0%</b>
建設業	59	20	51	16	15	2	27.1%	75.0%	3.9%
製造業	57	26	46	16	15	2	28.1%	57.7%	4.3%
情報通信業	4	1	4	1	1	0	25.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	9	2	8	3	2	1	33.3%	100.0%	12.5%
卸売業、小売業	22	11	12	7	7	0	31.8%	63.6%	0.0%
金融業、保険業	5	3	5	3	3	0	60.0%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	7	3	6	4	3	1	57.1%	100.0%	16.7%
学術研究、専門・技術サービス業	6	0	6	0	0	0	0.0%	-	0.0%
宿泊業、飲食業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	9	3	7	1	1	0	11.1%	33.3%	0.0%
医療・福祉	11	7	5	6	6	0	54.5%	85.7%	0.0%
サービス業	27	8	24	8	7	1	29.6%	87.5%	4.2%
<b>大 企 業 計</b>	<b>70</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>54.3%</b>	<b>83.7%</b>	<b>5.8%</b>

### 4.3 介護休業の取得状況

介護休業取得者がいる事業所の割合 2.90%（女性 1.70% 男性 1.19%）

- 平成 25 年8月1日から平成 26 年7月 31 日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいる事業所の割合は 2.90%であった。男女別にみると、女性は 1.70%、男性は 1.19%であった。
- 一方、大企業の介護休業取得者がいる事業所割合は 11.67%で、男女別に見ると女性は 7.50%、男性は 4.17%であった。

【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		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>587</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2.90%</b>	<b>1.70%</b>	<b>1.19%</b>
建設業	108	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
製造業	119	7	2	5	5.88%	1.68%	4.20%
情報通信業	10	1	0	1	10.00%	0.00%	10.00%
運輸業、郵便業	21	1	1	0	4.76%	4.76%	0.00%
卸売業、小売業	93	2	2	0	2.15%	2.15%	0.00%
金融業、保険業	5	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業、物品賃貸業	27	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	19	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	24	1	1	0	4.17%	4.17%	0.00%
教育、学習支援業	34	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	48	4	4	0	8.33%	8.33%	0.00%
サービス業	79	1	0	1	1.27%	0.00%	1.27%
<b>大 企 業 計</b>	<b>120</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>11.67%</b>	<b>7.50%</b>	<b>4.17%</b>

#### 4.4 介護のための短時間勤務制度の利用状況

介護のための短時間勤務制度の利用者がいる事業所の割合 2.21%  
 (女性 1.36% 男性 1.02%)

- 平成25年8月1日から平成26年7月31日までの1年間について、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)は2.21%であった。男女別にみると、女性は1.36%、男性は1.02%で、ほぼ同割合となっている。
- 一方、大企業の介護のための短時間勤務制度の利用率は2.50%で、男女別にみると、ともに1.67%であった。

【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】

区 分	全体		女性		男性	
	26年度	25年度	26年度	25年度	26年度	25年度
中 小 企 業	2.21%	1.35%	1.36%	1.05%	1.02%	0.30%
大 企 業	2.50%	1.52%	1.67%	1.52%	1.67%	0.00%

【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】 (中小企業産業別、大企業)

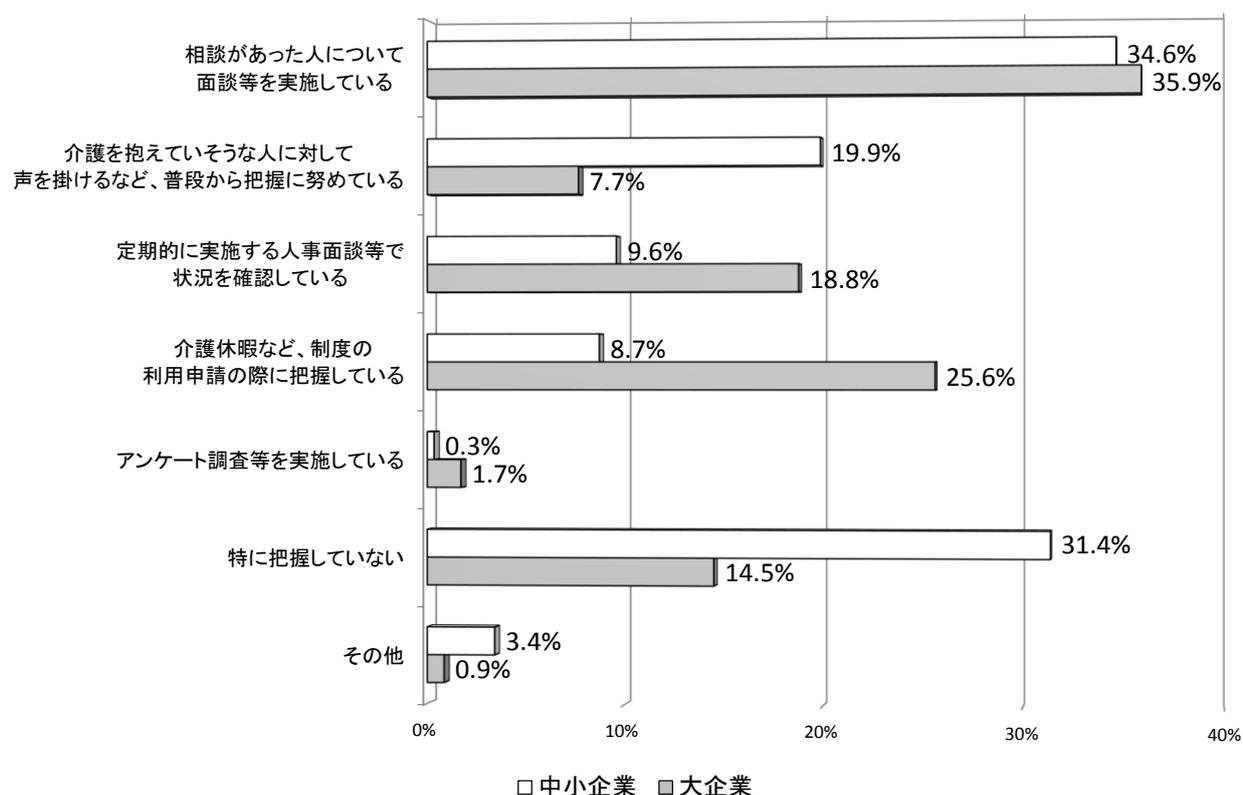
区 分	全事業所数	介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数			介護のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>587</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2.21%</b>	<b>1.36%</b>	<b>1.02%</b>
建 設 業	108	1	0	1	0.93%	0.00%	0.93%
製 造 業	119	5	2	3	4.20%	1.68%	2.52%
情 報 通 信 業	10	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運 輸 業、郵 便 業	21	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸 売 業、小 売 業	93	2	2	0	2.15%	2.15%	0.00%
金 融 業、保 険 業	5	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不 動 産 業、物 品 質 貸 業	27	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿 泊 業、飲 食 業	24	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
教 育、学 習 支 援 業	34	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医 療・福 祉	48	3	3	1	6.25%	6.25%	2.08%
サ ー ビ ス 業	79	2	1	1	2.53%	1.27%	1.27%
<b>大 企 業 計</b>	<b>120</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2.50%</b>	<b>1.67%</b>	<b>1.67%</b>

## 4.5 介護を抱える労働者の実態把握方法

介護を抱える労働者の実態把握方法 「相談があった人に面談等を実施」 34.6%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法(複数回答)についてみると、「相談があった人について面談等を実施している」が最も多く 34.6%、次いで「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」で 19.9%であった。
- 一方、「特に把握していない」は 31.4%で、大企業の同割合(14.5%)より 16.9 ポイント高くなっている。

【介護を抱える労働者の実態把握方法の種類(割合)】(中小企業、大企業)



#### 4.6 介護離職者の有無

介護離職者がいる事業所の割合 4.2%

○過去3年間(平成23年8月1日～平成26年7月31日)の介護を理由に離職した労働者(以下、介護離職者)の有無についてみると、「いない」が最も多く9割を占めている。一方、介護離職者が「いる」割合は4.2%、「わからない」は3.6%であった。

○介護離職者がいる事業所における介護離職者の平均人数は1.3人であった。

【介護を理由に離職した労働者の有無、平均介護離職者数】（中小企業産業別、大企業）

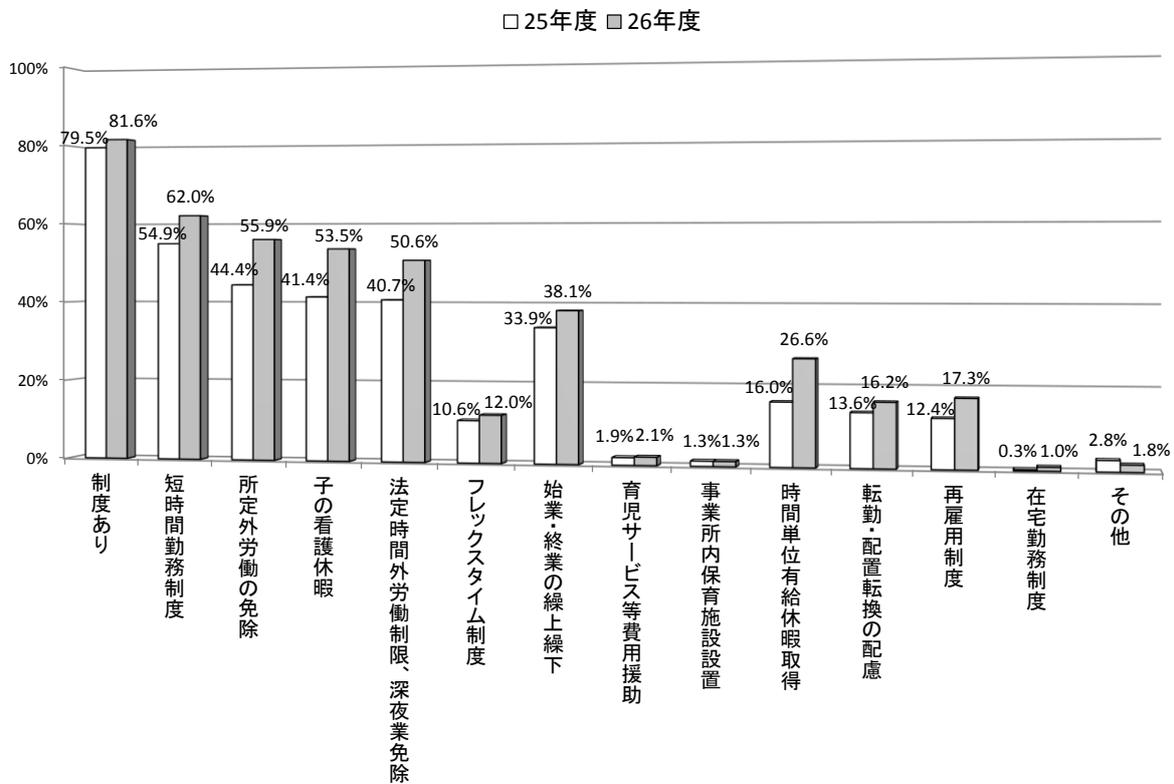
区 分	集計事業 所数	いる	いない	わからない	平均 離職者数
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>617</b>	<b>4.2%</b>	<b>92.2%</b>	<b>3.6%</b>	<b>1.3</b>
建 設 業	114	3.5%	89.5%	7.0%	1
製 造 業	123	3.3%	94.3%	2.4%	1
情 報 通 信 業	9	0.0%	88.9%	11.1%	-
運 輸 業、郵 便 業	21	4.8%	95.2%	0.0%	X
卸 売 業、小 売 業	99	2.0%	97.0%	1.0%	X
金 融 業、保 険 業	6	16.7%	66.7%	16.7%	X
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	3.6%	92.9%	3.6%	X
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.0%	100.0%	0.0%	-
宿 泊 業、飲 食 業	28	14.3%	85.7%	0.0%	1.3
教 育、学 習 支 援 業	34	5.9%	94.1%	0.0%	X
医 療 ・ 福 祉	49	8.2%	87.8%	4.1%	-
サ ー ビ ス 業	87	3.4%	90.8%	5.7%	1.5
<b>大 企 業 計</b>	<b>120</b>	<b>14.2%</b>	<b>70.0%</b>	<b>15.8%</b>	<b>1.1</b>

## 4.7 仕事と育児の両立支援制度

仕事と育児の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」 81.6%

- 仕事と育児の両立支援制度の整備状況をみると、「両立支援制度がある」事業所の割合は81.6%で、前年より2.1ポイント増加している。一方、大企業と同割合は95.9%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く62.0%、次いで「所定外労働の免除」55.9%、「子の看護休暇」53.5%で、大企業も同順になっている。

### 【仕事と育児の両立支援策の整備状況（割合）】（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）

区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
支援制度あり	48.4%	54.0%	51.5%	60.7%	55.0%	75.9%	69.8%	67.4%	79.5%	81.6%
短時間勤務制度	36.3%	41.6%	39.2%	46.4%	43.0%	51.9%	45.6%	52.0%	54.9%	62.0%
所定外労働免除	26.7%	32.2%	29.8%	39.6%	36.0%	51.6%	45.5%	48.6%	44.4%	55.9%
子の看護休暇	-	-	-	-	-	33.5%	29.8%	38.8%	41.4%	53.5%
フレックスタイム制度	6.2%	6.0%	7.1%	10.2%	9.7%	10.2%	8.8%	10.2%	10.6%	12.0%
始業・終業時刻の繰上繰下	16.4%	17.6%	17.1%	21.7%	21.1%	33.8%	31.0%	32.0%	33.9%	38.1%
保育施設設置	0.6%	0.6%	0.4%	0.1%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	1.3%	1.3%

※選択肢の項目数や質問文が年度によって異なるため、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（事業所数）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度											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・終業の繰上繰下	育児サービス等費用援助	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
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>624</b>	<b>509</b>	<b>387</b>	<b>349</b>	<b>334</b>	<b>316</b>	<b>75</b>	<b>238</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>166</b>	<b>101</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>115</b>
建設業	116	94	77	71	69	67	10	47	3	1	28	19	25	2	2	22
製造業	125	111	93	85	85	83	15	52	1	0	25	25	15	0	1	14
情報通信業	10	7	4	5	5	4	0	3	1	0	3	2	0	0	0	3
運輸業、郵便業	22	19	13	13	12	11	2	8	0	0	9	3	5	0	0	3
卸売業、小売業	99	71	51	42	34	36	11	32	1	1	22	11	15	2	1	28
金融業、保険業	6	6	5	5	6	5	0	2	0	0	3	2	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	29	24	18	14	14	15	2	12	2	0	9	7	6	0	1	5
学術研究、専門・技術サービス業	19	16	9	12	9	10	3	9	1	0	7	2	2	1	0	3
宿泊業、飲食業	27	19	11	11	6	4	4	7	0	0	2	1	6	0	2	8
教育、学習支援業	34	30	25	23	21	15	9	18	1	3	11	6	9	0	1	4
医療・福祉	49	43	33	27	30	26	9	19	3	3	23	13	13	0	1	6
サービス業	88	69	48	41	43	40	10	29	0	0	24	10	12	1	2	19
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>116</b>	<b>110</b>	<b>98</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】

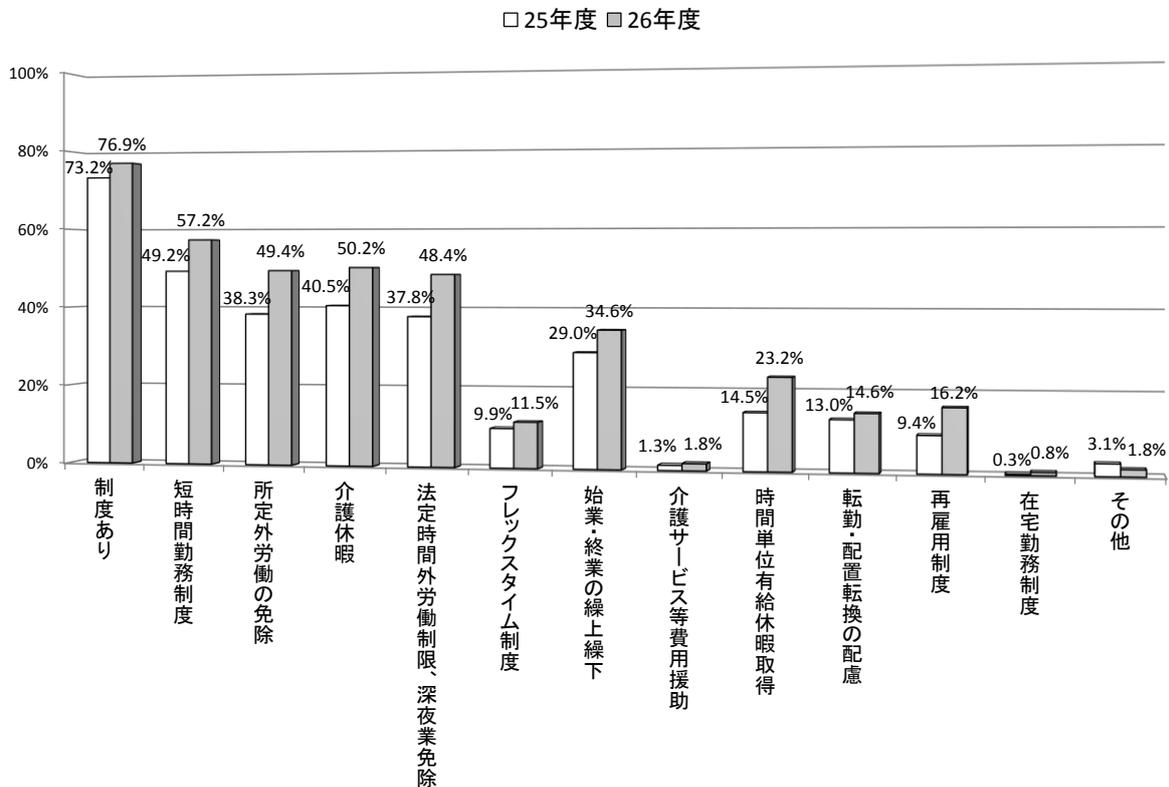
区分	集計事業所割合計	制度あり	利用できる制度											制度なし		
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業・終業の繰上繰下	育児・終業の繰上繰下	育児サービス等費用援助	事業所内保育施設設置	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮		再雇用制度	在宅勤務制度
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>100.0%</b>	<b>81.6%</b>	<b>62.0%</b>	<b>55.9%</b>	<b>53.5%</b>	<b>50.6%</b>	<b>12.0%</b>	<b>38.1%</b>	<b>2.1%</b>	<b>1.3%</b>	<b>26.6%</b>	<b>16.2%</b>	<b>17.3%</b>	<b>1.0%</b>	<b>1.8%</b>	<b>18.4%</b>
建設業	100.0%	81.0%	66.4%	61.2%	59.5%	57.8%	8.6%	40.5%	2.6%	0.9%	24.1%	16.4%	21.6%	1.7%	1.7%	19.0%
製造業	100.0%	88.8%	74.4%	68.0%	68.0%	66.4%	12.0%	41.6%	0.8%	0.0%	20.0%	20.0%	12.0%	0.0%	0.8%	11.2%
情報通信業	100.0%	70.0%	40.0%	50.0%	50.0%	40.0%	0.0%	30.0%	10.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%
運輸業、郵便業	100.0%	86.4%	59.1%	59.1%	54.5%	50.0%	9.1%	36.4%	0.0%	0.0%	40.9%	13.6%	22.7%	0.0%	0.0%	13.6%
卸売業、小売業	100.0%	71.7%	51.5%	42.4%	34.3%	36.4%	11.1%	32.3%	1.0%	1.0%	22.2%	11.1%	15.2%	2.0%	1.0%	28.3%
金融業、保険業	100.0%	100.0%	83.3%	83.3%	100.0%	83.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	100.0%	82.8%	62.1%	48.3%	48.3%	51.7%	6.9%	41.4%	6.9%	0.0%	31.0%	24.1%	20.7%	0.0%	3.4%	17.2%
学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	84.2%	47.4%	63.2%	47.4%	52.6%	15.8%	47.4%	5.3%	0.0%	36.8%	10.5%	10.5%	5.3%	0.0%	15.8%
宿泊業、飲食業	100.0%	70.4%	40.7%	40.7%	22.2%	14.8%	14.8%	25.9%	0.0%	0.0%	7.4%	3.7%	22.2%	0.0%	7.4%	29.6%
教育、学習支援業	100.0%	88.2%	73.5%	67.6%	61.8%	44.1%	26.5%	52.9%	2.9%	8.8%	32.4%	17.6%	26.5%	0.0%	2.9%	11.8%
医療・福祉	100.0%	87.8%	67.3%	55.1%	61.2%	53.1%	18.4%	38.8%	6.1%	6.1%	46.9%	26.5%	26.5%	0.0%	2.0%	12.2%
サービス業	100.0%	54.5%	46.6%	48.9%	45.5%	11.4%	33.0%	0.0%	0.0%	27.3%	11.4%	13.6%	1.1%	2.3%	21.6%	21.6%
<b>大 企 業 計</b>	<b>100.0%</b>	<b>95.9%</b>	<b>90.9%</b>	<b>81.0%</b>	<b>78.5%</b>	<b>76.9%</b>	<b>12.4%</b>	<b>47.9%</b>	<b>3.3%</b>	<b>5.8%</b>	<b>28.9%</b>	<b>45.5%</b>	<b>16.5%</b>	<b>0.8%</b>	<b>3.3%</b>	<b>4.1%</b>

## 4.8 仕事と介護の両立支援制度

仕事と介護の両立支援制度の整備状況 「支援制度がある」 76.9%

- 仕事と介護の両立支援制度の整備状況をみると、「両立支援制度がある」事業所の割合は76.9%で、前年より3.7ポイント増加している。一方、大企業と同割合は95.0%であった。
- さらに、利用できる制度の内容をみると、「短時間勤務制度」が最も多く57.2%、次いで「介護休暇」50.2%、「所定外労働の免除」49.4%の順になっている。また、大企業は、中小企業と同様「短時間勤務制度」が最も多く、次いで「介護休暇」、「法定時間外労働制限、深夜業免除」となっている。

### 【仕事と介護の両立支援策の整備状況】（中小企業）



### 【仕事と介護の両立支援策の整備状況の推移】（中小企業）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
支援制度あり	42.8%	47.7%	46.1%	51.0%	48.3%	69.4%	62.6%	62.6%	73.2%	76.9%

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（事業所数）】

区分	集計事業所数	利用できる制度											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援助	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		その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>624</b>	<b>357</b>	<b>308</b>	<b>313</b>	<b>302</b>	<b>72</b>	<b>216</b>	<b>11</b>	<b>145</b>	<b>91</b>	<b>101</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>144</b>
建設業	116	70	58	60	62	10	42	3	24	19	25	2	2	29
製造業	125	91	76	84	81	15	48	1	22	24	14	0	0	18
情報通信業	10	5	2	5	4	0	3	0	2	1	0	0	0	4
運輸業、郵便業	22	14	13	11	13	3	9	0	9	3	5	0	0	2
卸売業、小売業	99	43	45	34	32	10	30	1	22	8	13	1	1	32
金融業、保険業	6	5	4	6	5	0	2	0	3	2	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	29	17	12	14	14	2	8	2	7	6	6	0	1	8
学術研究、専門・技術サービス業	19	9	10	9	10	3	8	1	7	2	2	1	1	2
宿泊業、飲食業	27	7	7	3	4	4	6	0	2	1	5	0	2	12
教育、学習支援業	34	23	22	19	15	10	16	1	11	6	9	0	1	5
医療・福祉	49	29	24	29	22	6	16	2	16	11	11	0	1	11
サービス業	88	44	35	39	40	9	28	0	20	8	11	1	2	21
<b>大 企 業 計</b>	<b>121</b>	<b>104</b>	<b>72</b>	<b>92</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況（割合）】

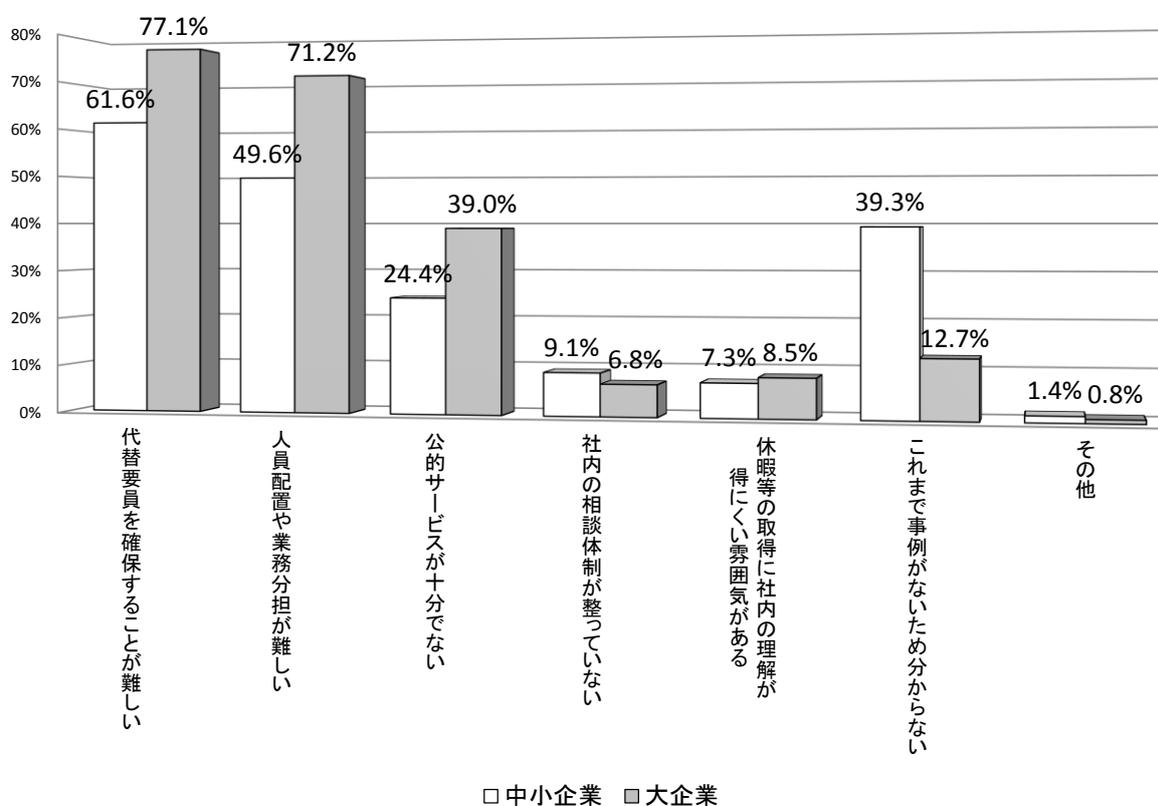
区分	集計事業所割合計	利用できる制度											制度なし	
		短時間勤務制度	所定外労働の免除	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業免除	フレックスタイム制度	始業、終業の繰上繰下	介護サービス等費用援助	時間単位有給休暇取得	転勤・配置転換の配慮	再雇用制度	在宅勤務制度		その他
<b>中 小 企 業 計</b>	<b>100.0%</b>	<b>57.2%</b>	<b>49.4%</b>	<b>50.2%</b>	<b>48.4%</b>	<b>11.5%</b>	<b>34.6%</b>	<b>1.8%</b>	<b>23.2%</b>	<b>14.9%</b>	<b>16.2%</b>	<b>0.8%</b>	<b>1.8%</b>	<b>23.1%</b>
建設業	100.0%	60.3%	50.0%	51.7%	53.4%	8.6%	36.2%	2.6%	20.7%	16.4%	21.6%	1.7%	1.7%	25.0%
製造業	100.0%	72.8%	60.8%	67.2%	64.8%	12.0%	38.4%	0.8%	17.6%	19.2%	11.2%	0.0%	0.0%	14.4%
情報通信業	100.0%	50.0%	20.0%	50.0%	40.0%	0.0%	30.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
運輸業、郵便業	100.0%	63.6%	59.1%	50.0%	59.1%	13.6%	40.9%	0.0%	40.9%	13.6%	22.7%	0.0%	0.0%	9.1%
卸売業、小売業	100.0%	43.4%	45.5%	34.3%	32.3%	10.1%	30.3%	1.0%	22.2%	8.1%	13.1%	1.0%	1.0%	32.3%
金融業、保険業	100.0%	83.3%	66.7%	100.0%	83.3%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	100.0%	58.6%	41.4%	48.3%	48.3%	6.9%	27.6%	6.9%	24.1%	20.7%	20.7%	0.0%	3.4%	27.6%
学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	47.4%	52.6%	47.4%	52.6%	15.8%	42.1%	5.3%	36.8%	10.5%	10.5%	5.3%	5.3%	10.5%
宿泊業、飲食業	100.0%	25.9%	25.9%	11.1%	14.8%	14.8%	22.2%	0.0%	7.4%	3.7%	18.5%	0.0%	7.4%	44.4%
教育、学習支援業	100.0%	67.6%	64.7%	55.9%	44.1%	29.4%	47.1%	2.9%	32.4%	17.6%	26.5%	0.0%	2.9%	14.7%
医療・福祉	100.0%	59.2%	49.0%	59.2%	44.9%	12.2%	32.7%	4.1%	32.7%	22.4%	22.4%	0.0%	2.0%	22.4%
サービス業	100.0%	50.0%	39.8%	44.3%	45.5%	10.2%	31.8%	0.0%	22.7%	9.1%	12.5%	1.1%	2.3%	23.9%
<b>大 企 業 計</b>	<b>100.0%</b>	<b>86.0%</b>	<b>59.5%</b>	<b>76.0%</b>	<b>72.7%</b>	<b>11.6%</b>	<b>42.1%</b>	<b>3.3%</b>	<b>28.1%</b>	<b>41.3%</b>	<b>14.9%</b>	<b>0.8%</b>	<b>2.5%</b>	<b>5.0%</b>

## 4.9 仕事と育児の両立を支援する上での課題

仕事と育児の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」 61.6%

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題(複数回答)についてみると、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く61.6%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」49.6%となっている。
- 一方、「これまで事例がないため、分からない」とする割合は39.3%で、大企業の同割合(12.7%)と比べるとおよそ3倍になっている。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】 (中小企業、大企業)

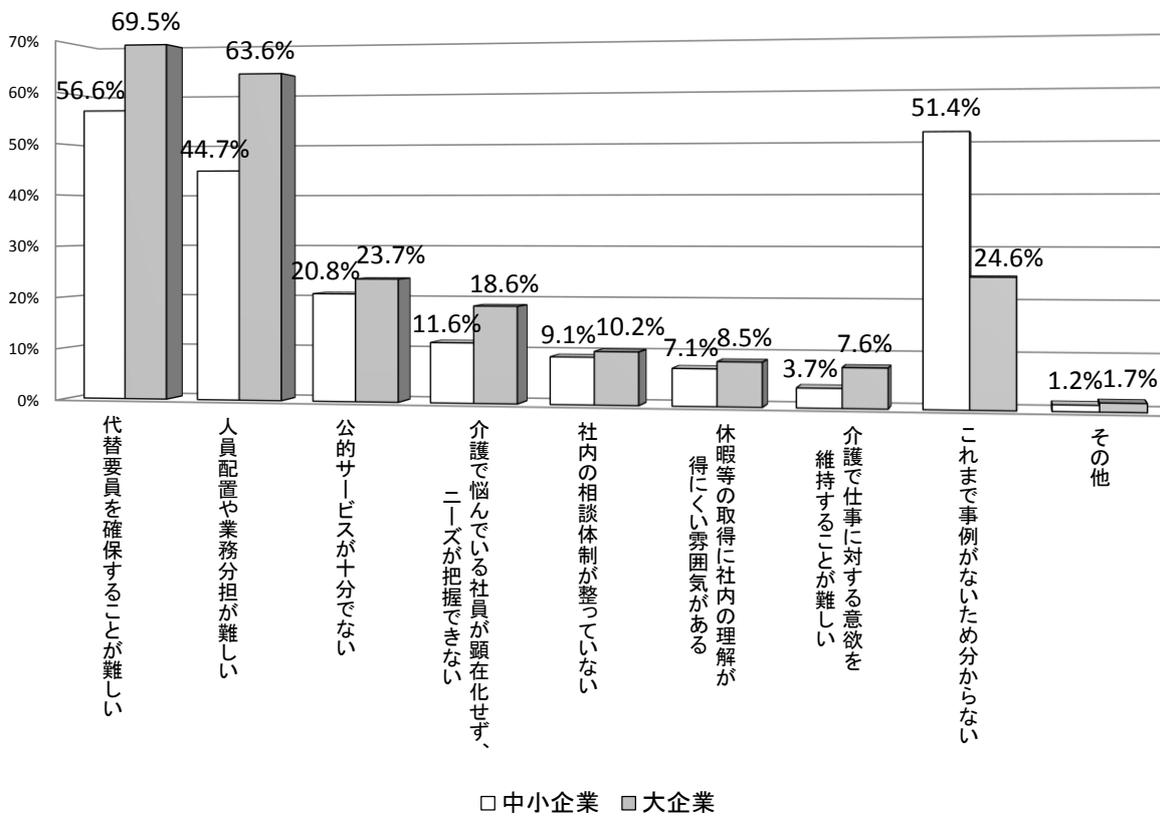


#### 4.10 仕事と介護の両立を支援する上での課題

仕事と介護の両立を支援する上での課題 「代替要員を確保することが難しい」 56.6%

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答)についてみると、育児同様、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く56.6%であった。
- 一方、「これまで事例がないため、分からない」とする割合は51.4%で、育児の同割合と比べて12.1ポイント高い。また、大企業の同割合(24.6%)と比べるとおよそ2倍になっている。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題(割合)】(中小企業、大企業)



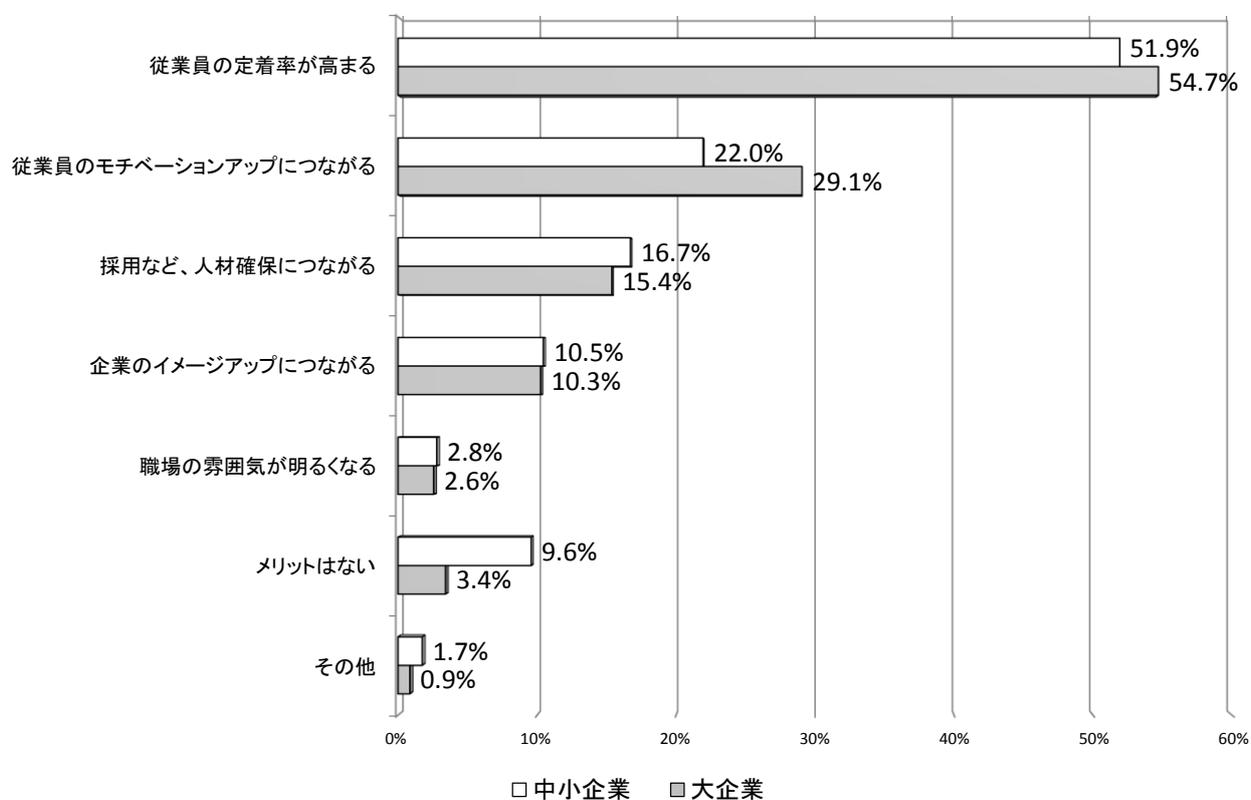
#### 4.11 両立支援を行うことで企業が得られるメリット

##### 両立支援を行うことで企業が得られるメリット

「従業員の定着率が高まる」が51.9%で最多

- 仕事と育児・介護の両立支援を行うことで企業が得られるメリット(複数回答)についてみると、「従業員の定着率が高まる」が最も多く51.9%、次いで「従業員のモチベーションアップにつながる」22.0%、「採用など、人材確保につながる」16.7%で、大企業も同順となっている。
- 一方で、「メリットはない」とする事業所は9.6%と、少数の回答に留まっている。

【両立支援を行うことで企業が得られるメリット(割合)】(中小企業、大企業)

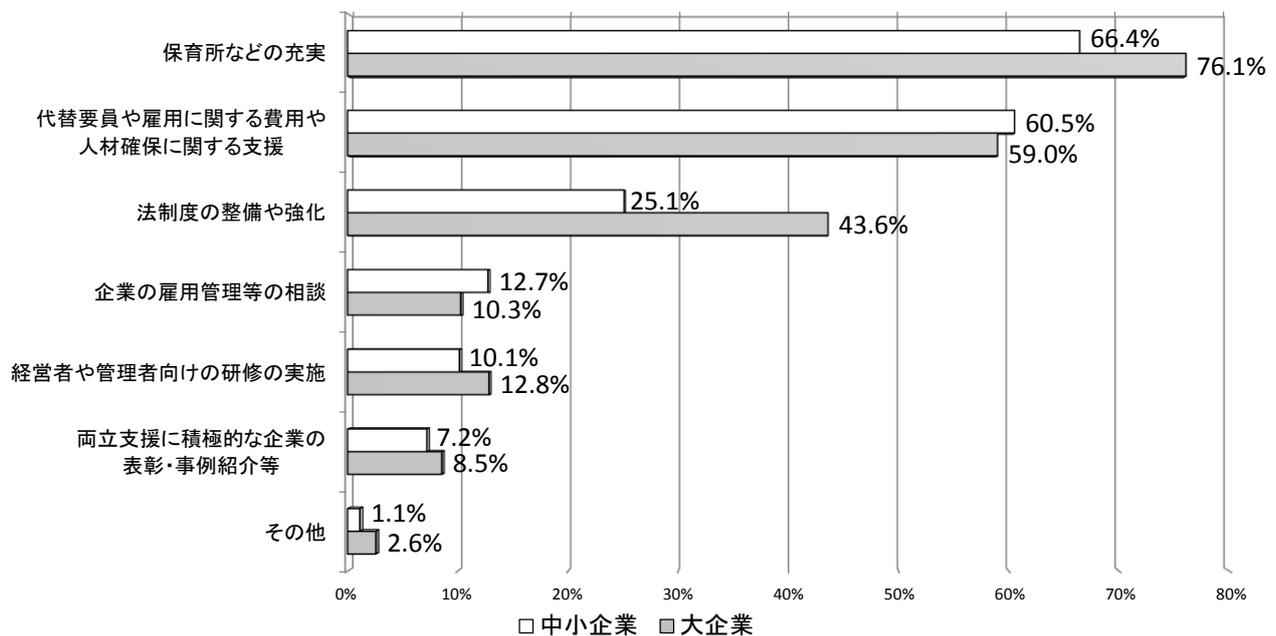


## 4.12 両立支援を行う上で行政等に望むこと

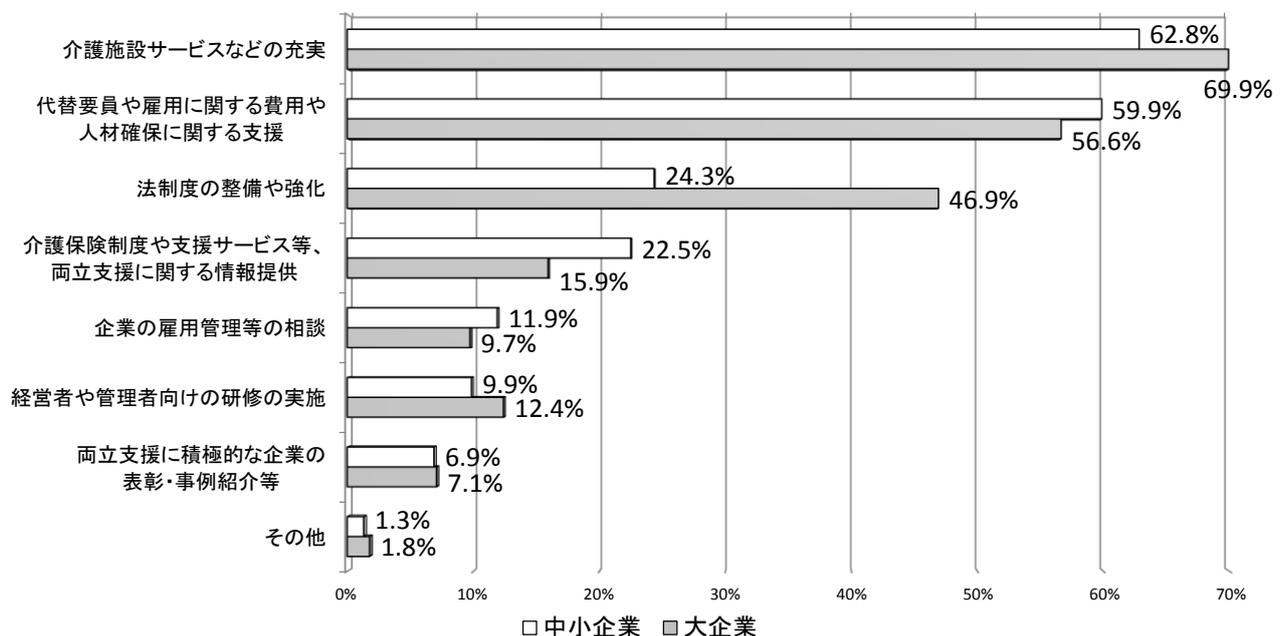
両立支援を行う上で行政等に望むこと 「保育所や介護施設サービスなどの充実」が最多

○仕事と育児・介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、育児・介護ともに「保育所や介護施設サービスなどの充実」が最も多く(それぞれ66.4%、62.8%)、次いで「代替要員や雇用に関する費用や人材確保に関する支援」(それぞれ60.5%、59.9%)、「法制度の整備や強化」(それぞれ25.1%、24.3%)であった。また、大企業も同順となっている。

### 【仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】（中小企業、大企業）



### 【仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むこと（割合）】（中小企業、大企業）





## 第3章 調査票



この調査票は、統計的に処理するためのみに用いられ、統計以外の目的に使用されることはありません。

# 平成26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、この調査の趣旨を御理解いただき、御協力いただきますようお願い申し上げます。

## 【御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記入してください。
- 2 設問には、原則として平成26年7月31日現在の状況について回答してください。
- 3 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を御参照ください。
- 4 回答はこの調査票に直接記入してください。
- 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を記入してください。
- 6 数字記入欄で該当がない場合は「0」（ゼロ）を記入してください。

## 【貴事業所の概要について御記入ください】

所在地	〒 埼玉県	
事業所名		
主要事業 (いずれか一つに○をつけてください)	1 建設業	10 学術研究、専門・技術サービス業
	2 製造業	11 宿泊業
	3 情報通信業	12 飲食サービス業
	4 運輸業、郵便業	13 生活関連サービス業(旅行業除く)、娯楽業
	5 卸売業	14 生活関連サービス業のうち旅行業
	6 小売業	15 教育、学習支援業
	7 金融業、保険業	16 医療・福祉
	8 不動産業	17 複合サービス事業(協同組合など)
	9 物品賃貸業	18 サービス業(他に分類されないもの)

本社・支店などを含めた <b>企業全体の常用労働者数</b> 「常用労働者」の定義は 「記入上の注意」を御覧ください。	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	

御担当者の御連絡先	(部署)	
	(氏名)	(電話番号)

※ 御記入後は、同封の返信用封筒(切手不要)で、○月○日(○)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  
 労働福祉担当  
 電話：048-830-4518  
 メール：a4510-02@pref.saitama.lg.jp

※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記入してください。  
 ※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者					
	うち 役職者		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	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人

**問2** 過去3年間(平成23年8月1日～平成26年7月31日)の就業形態ごとの採用者数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を記入してください。

	正規労働者 (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	その他
採用者	人	人	人	人	人
離職者	人	人	人	人	人

**問3** 就業規則等で定められた休日は何日ですか。(当てはまるものすべてに○)  
 ※労働者の種類などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを御回答ください。

1	土曜日	4	年末年始 【12月 日～1月 日】
2	日曜日	5	その他会社が指定する日 【 日】
3	国民の祝日 (日曜日と重なった場合は月曜日)	6	変形労働時間制を採用している ※年間休日【 日】

**問4** 就業規則等で定められた所定労働時間を記入してください。  
 ※労働者の種類などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを御回答ください。

1日当たり所定労働時間 

時間	分
----	---

1週当たり所定労働時間 

時間	分
----	---

**問4-2** 正規労働者の年間所定労働時間(平成26年1月～12月)を記入してください。  
 ※30分以上を1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

千	百	十	時間
---	---	---	----

(参考)年間所定労働時間の計算式

$$(365日 - \text{年間休日} \text{日}) \times \text{1日当たり労働時間} \text{時間} \text{分}$$

※平成26年の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を御参照ください。

**問5** 正規労働者の平成25年(1月～12月)の年間平均所定外労働時間(残業等)を記入してください。  
 ※全正規労働者の年間所定外労働時間を足し、労働者数で除してください。

百	十	時間
---	---	----







**問12** 過去1年間(平成25年8月1日～平成26年7月31日)の介護休業制度の状況について記入してください。

	女性	男性
介護休業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13** 家族等の介護をしている労働者についての実態把握はどのようにしていますか。(○はひとつ)

1	定期的を実施する人事面談等で状況を確認している
2	介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている
3	相談があった人について面談等を実施している
4	介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している
5	アンケート調査等を実施している
6	特に把握はしていない
7	その他【 】

**問14** 過去3年間(平成23年8月1日～平成26年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1	いる ※人数【 】人	3	分からない
2	いない		

**問15** 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、当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

**問16** 仕事と育児・介護との両立を支援する上での課題は何とお考えですか。  
 育児・介護それぞれについて、主に当てはまるものを3つまで○をつけてください。

	育児	介護
代替要員を確保することが難しい	1	1
人員配置や業務分担が難しい	2	2
社内の相談体制が整っていない	3	3
休暇等の取得に社内の理解が得にくい雰囲気がある	4	4
介護で悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない		5
介護で仕事に対する意欲を維持することが難しい		6
保育や介護などの公的サービスが十分でない	7	7
これまで事例がないため、分からない	8	8
その他【 <span style="float:right">】</span>	9	9

**問17** 両立支援を行うことで、企業が得られるメリットは何とお考えですか。(○はひとつ)

1	従業員の定着率が高まる	5	職場の雰囲気が明るくなる
2	採用など、人材確保につながる	6	メリットはない
3	従業員のモチベーションアップにつながる	7	その他【 <span style="float:right">】</span>
4	企業のイメージアップにつながる		

**問18** 両立支援を行う上で、行政等に望むことは何ですか。  
 育児・介護それぞれについて、主に当てはまるものを3つまで○をつけてください。

	育児	介護
両立支援に積極的な企業の表彰・事例紹介等	1	1
労働時間や就業規則の整備など、企業の雇用管理等の相談	2	2
経営者や管理職向けの研修の実施	3	3
代替要員や雇用に関する費用や人材確保に関する支援	4	4
保育所や介護施設サービスなどの充実	5	5
法制度の整備や強化	6	6
介護保険制度や支援サービス等、両立支援に関する情報提供		7
その他【 <span style="float:right">】</span>	8	8

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

**以下は、本調査とは直接関係ありません。任意でお答えください。**

埼玉県では、仕事と子育て等の両立を支援するため、「多様な働き方実践企業」認定を実施しています。当認定制度に御関心はありますか。

1	関心があり、概要について説明を聞いてみたい
2	関心はあるが、現時点で認定に向けて取組む予定はない
3	関心がない
4	すでに認定を受けている

※「1」を選択した企業様には、埼玉県職員が連絡を差し上げますので、よろしくお願いいたします。



# 埼 玉 県



彩の国



埼玉県マスコット「さいたまっち」

---

—平成26年度埼玉県就労実態調査報告書—

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)

048-830-4518(直通)

平成27年3月発行

---