

平成27年度
埼玉県就労実態調査報告書

平成28年1月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 平成27年度埼玉県就労実態調査の概要

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

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 休日（週休制）の状況	15
1.6 所定労働時間	16
1.7 正規労働者の年間所定労働時間	18
1.8 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	19
II 多様な正社員（限定正社員）制度の導入について	20
2.1 多様な正社員（限定正社員）制度の導入の有無	20
2.2 多様な正社員（限定正社員）制度の運用方法	21
2.3 多様な正社員（限定正社員）制度の導入効果	22
2.4 多様な正社員（限定正社員）の転換制度	23
(1) 転換制度の有無	23
(2) 転換制度の運用状況	24
(3) 転換に当たっての条件	25
2.5 多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要とする支援措置	26
III 従業員の採用と定着促進について	27
3.1 従業員の採用実績	27
(1) 新規採用があった事業所	27
(2) 新卒採用、中途採用があった事業所	28
(3) 事務系、技術・技能系別の採用実績	29
3.2 採用予定人数の充足状況	30

3.3	従業員の募集方法	3 2
(1)	新規学卒者の募集方法	3 2
(2)	中途採用者の募集方法	3 3
3.4	新規採用者の職場定着に関する課題	3 4
(1)	課題の有無	3 4
(2)	新規採用者の職場定着に向けての課題	3 5
3.5	新規採用者の職場定着率を高めるための取組	3 6
(1)	既の実施している取組	3 6
(2)	今後取り入れたい取組	3 7
IV	仕事と家庭の両立支援について	3 8
4.1	育児休業の取得状況	3 8
4.2	育児のための短時間勤務制度の利用状況	3 9
4.3	介護休業の取得状況	4 0
4.4	介護のための短時間勤務制度の利用状況	4 1
4.5	介護を抱える労働者の実態把握方法	4 2
4.6	介護離職者の有無	4 3
4.7	仕事と育児の両立支援制度	4 4
4.8	仕事と介護の両立支援制度	4 6
4.9	仕事と育児の両立を支援する上での課題	4 8
4.10	仕事と介護の両立を支援する上での課題	4 9
4.11	両立支援を行うことで企業が得られるメリット	5 0
4.12	両立支援を行う上で行政等に望むこと	5 1
第3章	調査票	5 4

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 27 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 平成27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27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。（個人経営等を除く）

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 多様な正社員（限定正社員）制度
- ④ 従業員の採用と定着促進
- 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	881	58.7%

※有効回答数881の内訳は、中小企業739事業所（回答率55.6%）、大企業142事業所（回答率83.5%）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	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	739	42	194	191	212	100	-	-
建設業	100	3	15	31	32	19	-	-
製造業	155	0	10	27	63	55	-	-
情報通信業	8	1	4	1	2	-	-	-
運輸業、郵便業	46	1	1	21	14	9	-	-
卸売業、小売業	130	17	51	44	18	-	-	-
金融業、保険業	28	0	5	3	8	12	-	-
不動産業、物品賃貸業	33	4	10	7	7	5	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	20	1	13	4	2	-	-	-
宿泊業、飲食業	31	5	15	11	0	-	-	-
教育、学習支援業	31	1	19	3	8	-	-	-
医療・福祉	80	3	23	18	36	-	-	-
サービス業	77	6	28	21	22	-	-	-

(2) 大企業

区分	集計 事業所数	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	142	-	-	-	18	60	39	25
建設業	1	-	-	-	-	-	1	0
製造業	17	-	-	-	-	-	13	4
情報通信業	1	-	-	-	-	1	0	0
運輸業、郵便業	3	-	-	-	-	-	2	1
卸売業、小売業	42	-	-	-	11	22	4	5
金融業、保険業	8	-	-	-	-	-	4	4
不動産業、物品賃貸業	4	-	-	-	-	0	3	1
学術研究、専門・技術サービス業	2	-	-	-	-	0	1	1
宿泊業、飲食業	11	-	-	-	7	1	1	2
教育、学習支援業	7	-	-	-	-	5	0	2
医療・福祉	22	-	-	-	-	12	8	2
サービス業	24	-	-	-	-	19	2	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27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されている者で、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) 多様な正社員（限定正社員）

① 勤務地限定正社員

転勤するエリアが限定されている、又は転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正社員

② 職務限定正社員

担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員

③ 勤務時間限定正社員

所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員（育児・介護休業法上の短時間勤務制が適用されている社員は含めていない）

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。
- (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

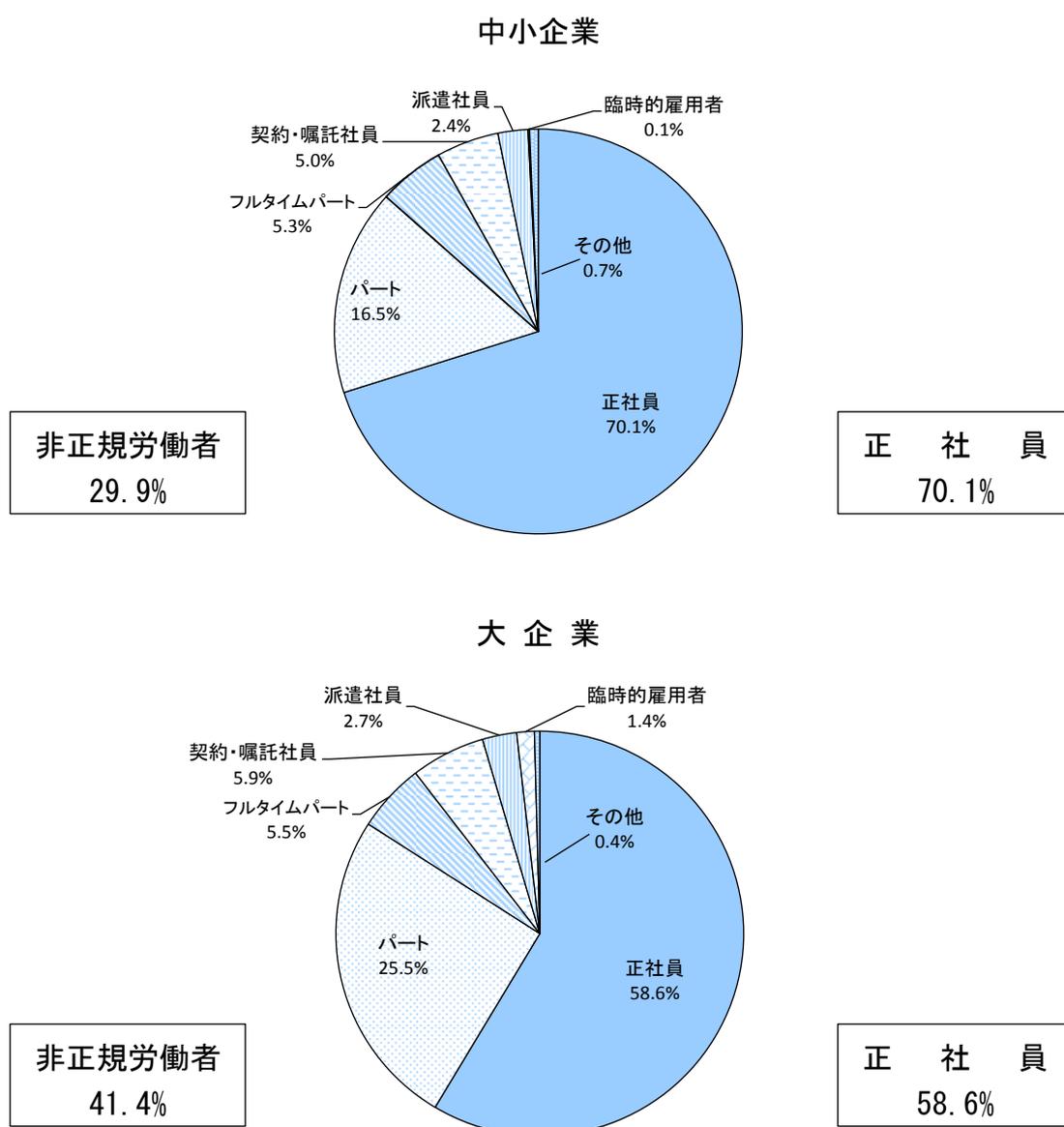
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況（男女計）

「正社員」の割合 70.1% 「非正規労働者」の割合 29.9%

- 労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が70.1%、「非正規労働者」が29.9%で、前年より正社員の割合が0.6ポイント増加した。一方、大企業では「正社員」が58.6%、「非正規労働者」が41.4%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11.5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」5.3%、「契約・嘱託社員」5.0%の順になっている。大企業においても「パート」が最も多く25.5%（中小企業より9.0ポイント高い）、次いで「契約・嘱託社員」5.9%、「フルタイムパート」5.5%の順になっている。

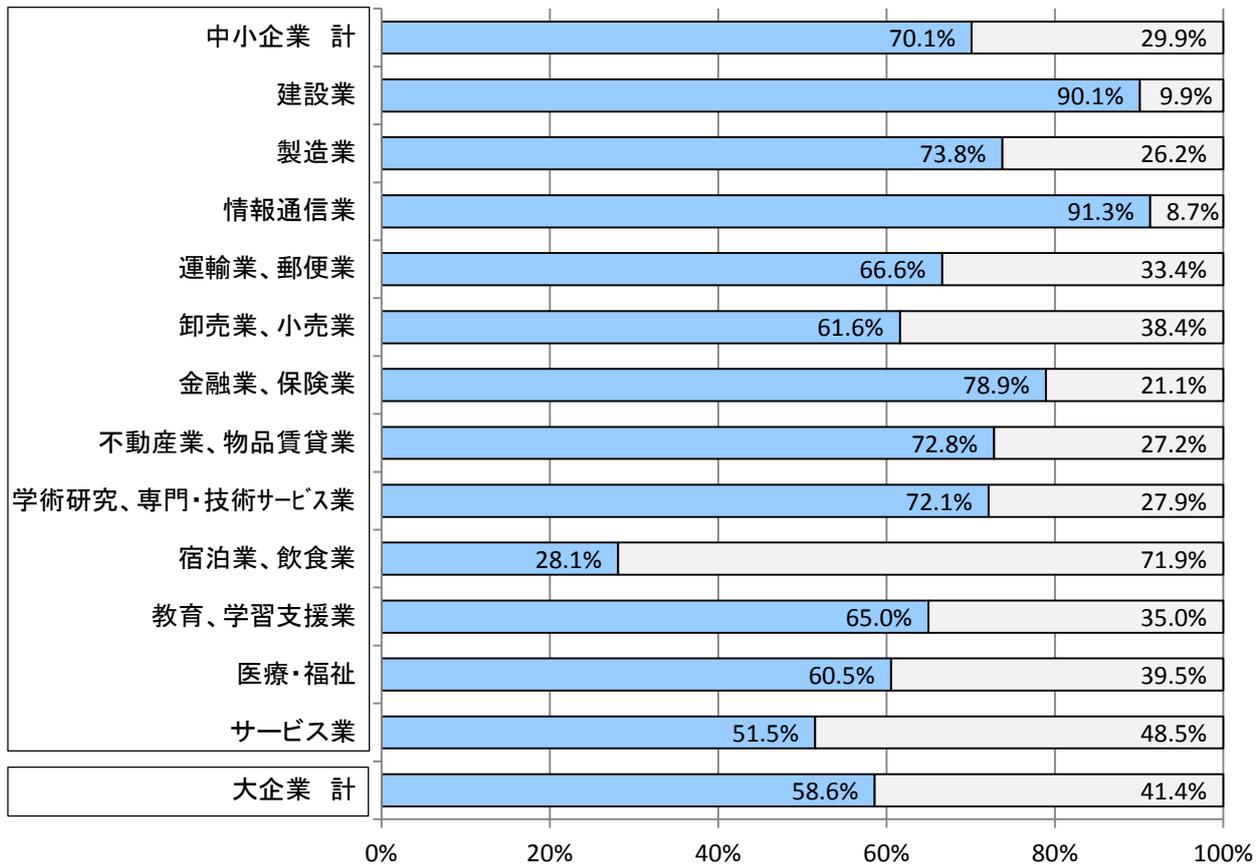
【就業形態別 雇用状況】（男女計）



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く91.3%、次いで「建設業」90.1%、「金融業、保険業」78.9%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71.9%、次いで「サービス業」48.5%、「医療・福祉」39.5%の順になっている。

【産業別 雇用状況】（男女計）

■正社員 □非正規労働者



【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	
中 小 企 業 計	732	38,241	70.1%	(22.0%)	29.9%	5.3%	16.5%	5.0%	2.4%	0.1%	0.7%
建設業	100	5,534	90.1%	(22.9%)	9.9%	1.2%	3.0%	4.1%	0.8%	0.2%	0.6%
製造業	152	12,953	73.8%	(22.9%)	26.2%	5.7%	8.5%	5.8%	5.3%	0.0%	0.8%
情報通信業	8	208	91.3%	(30.0%)	8.7%	2.4%	2.4%	1.0%	2.9%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	45	3,373	66.6%	(12.1%)	33.4%	4.1%	18.4%	9.7%	1.1%	0.1%	0.0%
卸売業、小売業	128	3,932	61.6%	(20.1%)	38.4%	8.6%	26.7%	2.2%	0.3%	0.3%	0.4%
金融業、保険業	28	1,514	78.9%	(46.2%)	21.1%	0.9%	13.8%	4.1%	2.1%	0.0%	0.1%
不動産業、物品賃貸業	33	1,605	72.8%	(25.6%)	27.2%	4.0%	19.8%	2.6%	0.5%	0.2%	0.1%
学術研究、専門・技術サービス業	20	434	72.1%	(25.9%)	27.9%	3.5%	18.0%	5.5%	0.7%	0.0%	0.2%
宿泊業、飲食業	31	854	28.1%	(18.8%)	71.9%	5.3%	66.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	31	1,091	65.0%	(18.8%)	35.0%	1.0%	14.4%	13.6%	0.4%	0.2%	5.5%
医療・福祉	80	3,508	60.5%	(15.6%)	39.5%	8.1%	27.3%	1.8%	1.0%	0.1%	1.1%
サービス業	76	3,235	51.5%	(18.4%)	48.5%	8.9%	33.3%	4.9%	1.0%	0.2%	0.2%
大 企 業 計	139	32,322	58.6%	(29.2%)	41.4%	5.5%	25.5%	5.9%	2.7%	1.4%	0.4%

※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

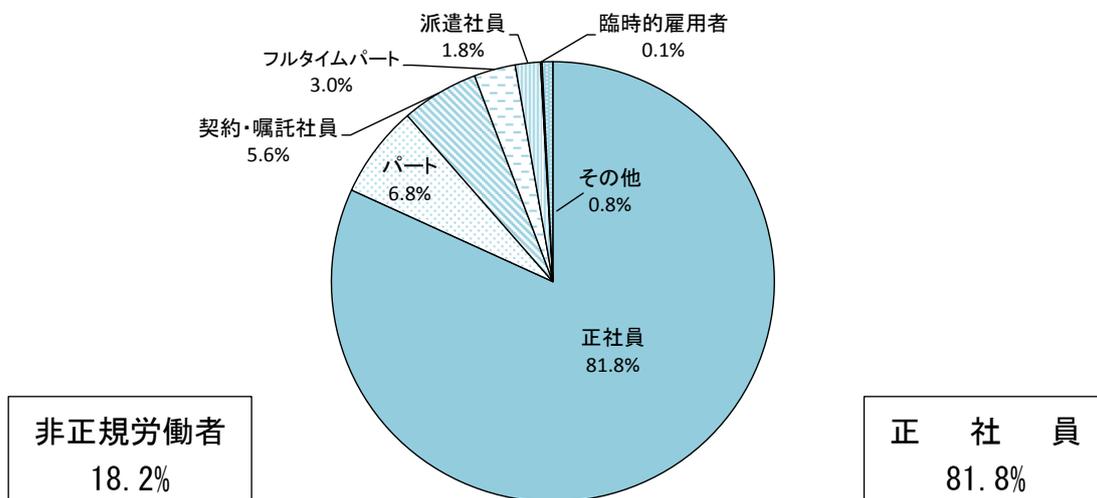
1.2 就業形態別雇用状況（男性）

男性の「正社員」の割合 81.8% 「非正規労働者」の割合 18.2%

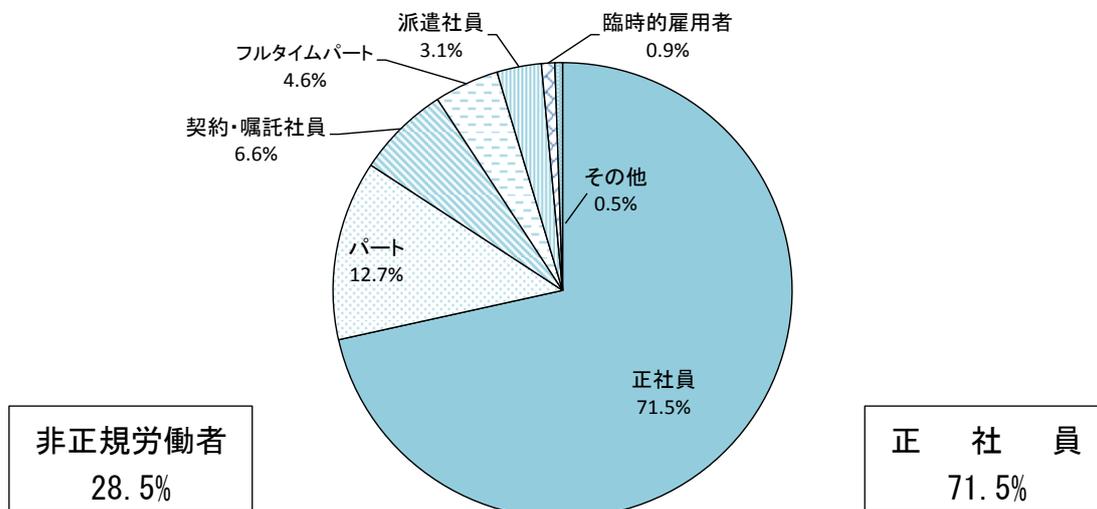
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が81.8%、「非正規労働者」が18.2%で、前年より正社員の割合が0.7ポイント増加した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が10.3ポイント高い。
- 男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く6.8%、次いで「契約・嘱託社員」5.6%、「フルタイムパート」3.0%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】（男性）

中小企業

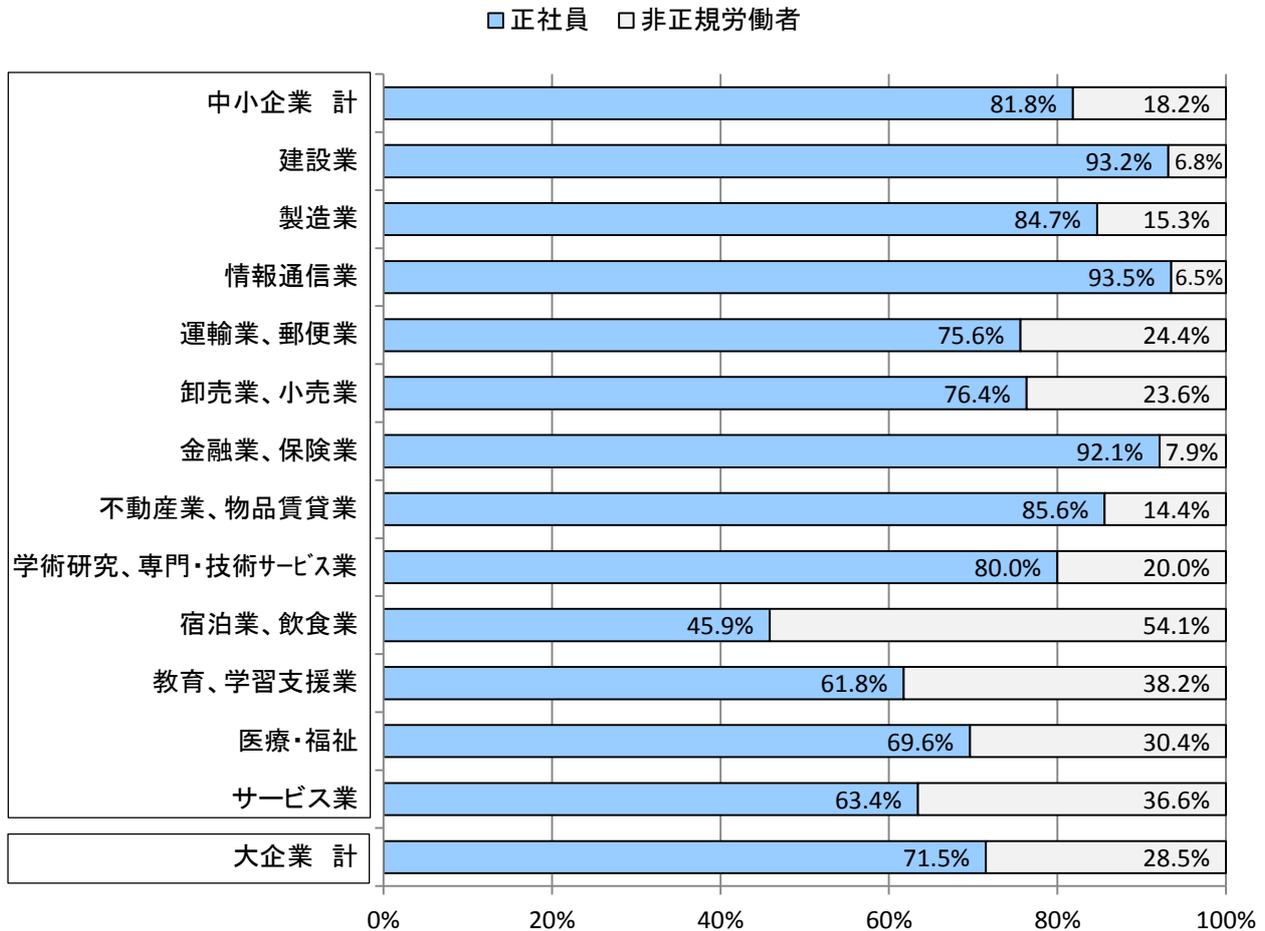


大企業



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く93.5%、次いで「建設業」93.2%、「金融業、保険業」92.1%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54.1%、次いで「教育、学習支援業」38.2%、「サービス業」36.6%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は25.7%で、大企業と同割合(36.0%)より10.3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 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	732	24,852	81.8%	(25.7%)	18.2%	3.0%	6.8%	5.6%	1.8%	0.1%	0.8%
建設業	100	4,712	93.2%	(24.8%)	6.8%	1.0%	0.7%	4.2%	0.1%	0.2%	0.6%
製造業	152	9,201	84.7%	(26.4%)	15.3%	2.4%	2.4%	5.3%	4.2%	0.0%	0.8%
情報通信業	8	169	93.5%	(31.0%)	6.5%	1.2%	0.6%	1.2%	3.6%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	45	2,795	75.6%	(11.9%)	24.4%	1.5%	11.5%	10.7%	0.6%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	128	2,356	76.4%	(22.9%)	23.6%	7.4%	12.6%	2.7%	0.1%	0.4%	0.4%
金融業、保険業	28	925	92.1%	(55.5%)	7.9%	0.2%	2.7%	4.8%	0.0%	0.0%	0.2%
不動産業、物品賃貸業	33	1,001	85.6%	(31.6%)	14.4%	3.9%	7.9%	2.0%	0.4%	0.1%	0.1%
学術研究、専門・技術サービス業	20	280	80.0%	(29.9%)	20.0%	2.9%	8.6%	7.9%	0.4%	0.0%	0.4%
宿泊業、飲食業	31	362	45.9%	(22.3%)	54.1%	1.7%	51.1%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	31	570	61.8%	(25.3%)	38.2%	0.0%	11.8%	18.8%	0.5%	0.0%	7.2%
医療・福祉	80	925	69.6%	(26.6%)	30.4%	5.1%	16.8%	4.8%	1.0%	0.1%	2.7%
サービス業	76	1,556	63.4%	(26.5%)	36.6%	10.3%	17.4%	7.1%	1.2%	0.4%	0.3%
大 企 業 計	139	17,818	71.5%	(36.0%)	28.5%	4.6%	12.7%	6.6%	3.1%	0.9%	0.5%

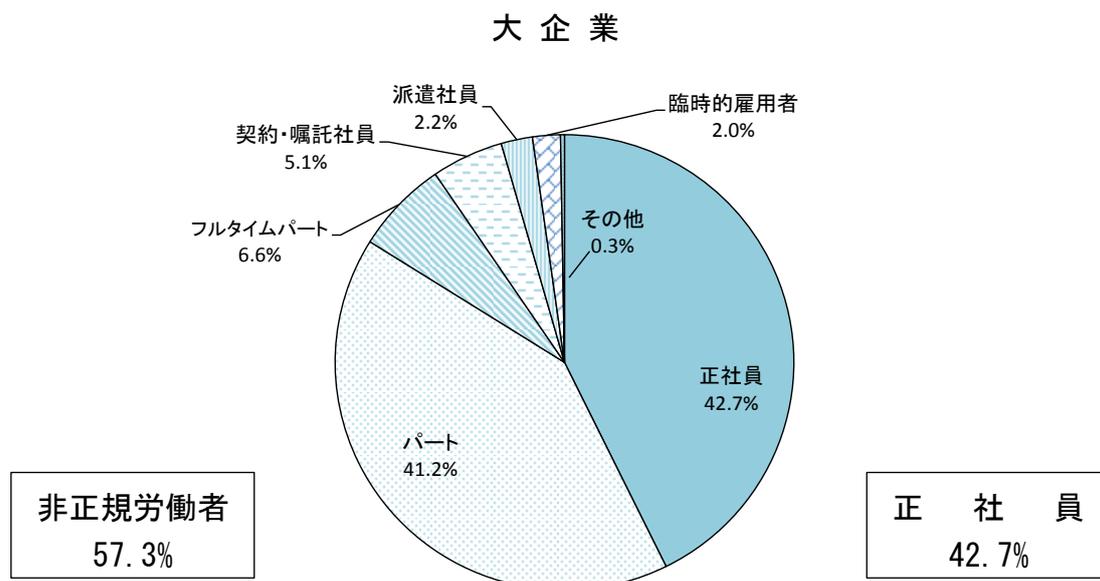
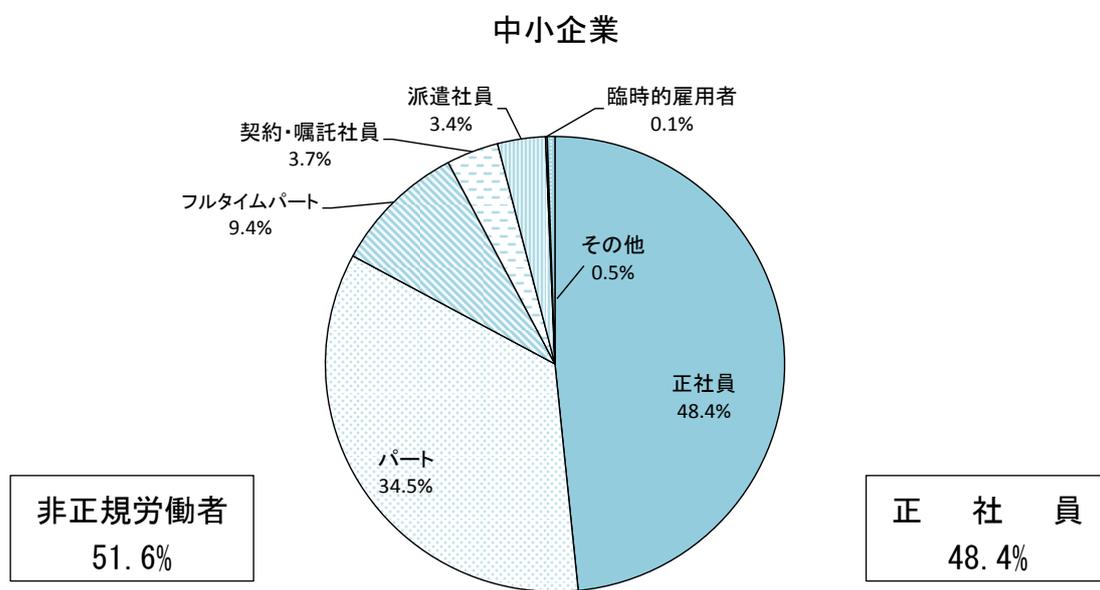
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.3 就業形態別雇用状況（女性）

女性の「正社員」の割合 48.4% 「非正規労働者」の割合 51.6%

- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、「正社員」が48.4%で、前年より正社員の割合が3.1ポイント増加した。女性の非正規労働者の割合(51.6%)は、男性の同割合(18.2%)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34.5%、次いで「フルタイムパート」9.4%、「契約・嘱託社員」3.7%の順になっている。

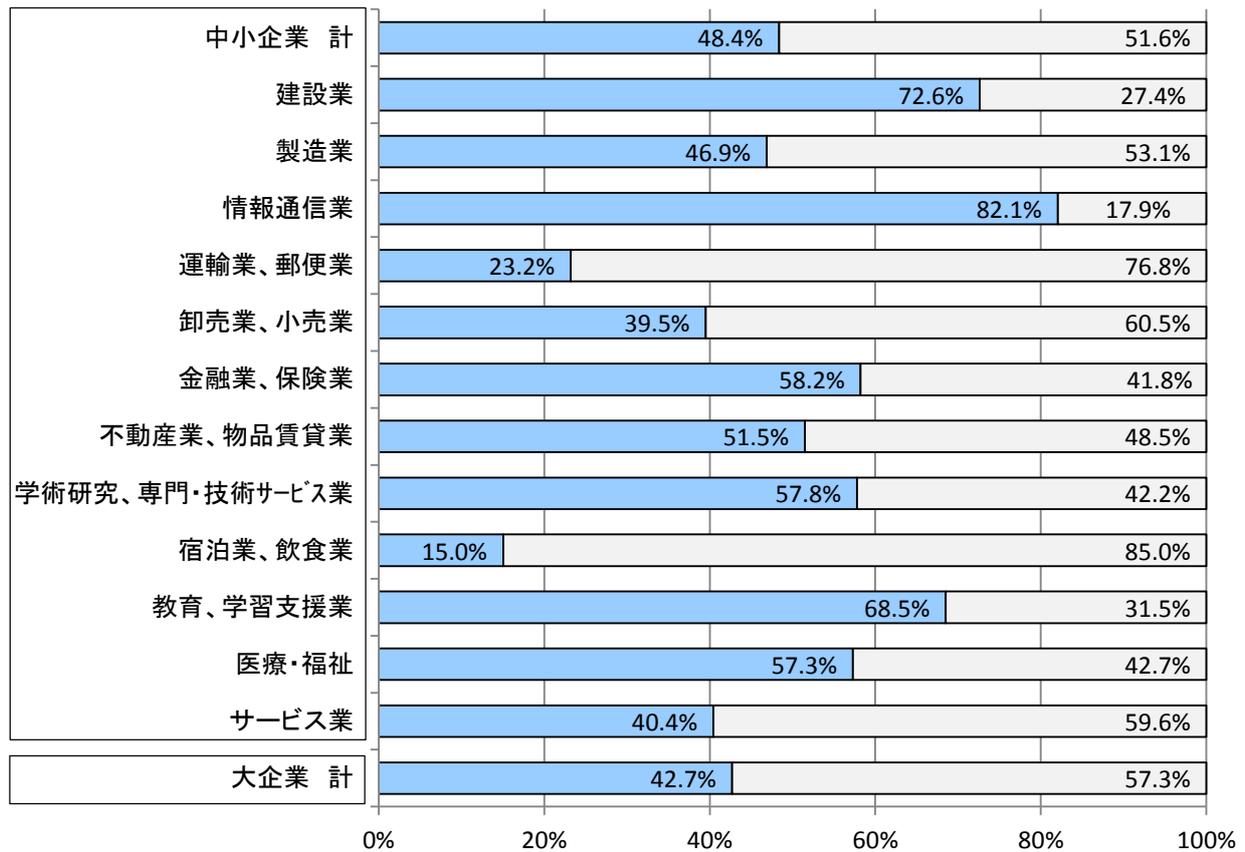
【就業形態別 雇用状況】（女性）



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く82.1%、次いで「建設業」72.6%、「教育、学習支援業」68.5%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85.0%、次いで「運輸業、郵便業」76.8%、「卸売業、小売業」60.5%の順になっている。
- 「正社員」のうち役職者の割合は10.3%で、大企業の同割合(15.0%)より4.7ポイント低い。また、男性の同割合(25.7%)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）

■正社員 □非正規労働者



【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	
中 小 企 業 計	732	13,389	48.4%	(10.3%)	51.6%	9.4%	34.5%	3.7%	3.4%	0.1%	0.5%
建設業	100	822	72.6%	(8.9%)	27.4%	2.6%	16.1%	3.2%	5.2%	0.1%	0.2%
製造業	152	3,752	46.9%	(7.6%)	53.1%	13.8%	23.4%	7.1%	8.0%	0.0%	0.8%
情報通信業	8	39	82.1%	(25.0%)	17.9%	7.7%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	45	578	23.2%	(14.2%)	76.8%	16.6%	51.6%	4.8%	3.5%	0.3%	0.0%
卸売業、小売業	128	1,576	39.5%	(11.9%)	60.5%	10.4%	47.6%	1.4%	0.5%	0.1%	0.4%
金融業、保険業	28	589	58.2%	(23.0%)	41.8%	2.0%	31.2%	3.1%	5.4%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	33	604	51.5%	(9.0%)	48.5%	4.3%	39.6%	3.5%	0.7%	0.5%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	20	154	57.8%	(15.7%)	42.2%	4.5%	35.1%	1.3%	1.3%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	31	492	15.0%	(10.8%)	85.0%	7.9%	77.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	31	521	68.5%	(12.3%)	31.5%	2.1%	17.3%	7.9%	0.2%	0.4%	3.6%
医療・福祉	80	2,583	57.3%	(10.8%)	42.7%	9.1%	31.1%	0.8%	1.0%	0.2%	0.5%
サービス業	76	1,679	40.4%	(6.5%)	59.6%	7.7%	48.1%	2.9%	0.8%	0.1%	0.0%
大 企 業 計	139	14,504	42.7%	(15.0%)	57.3%	6.6%	41.2%	5.1%	2.2%	2.0%	0.3%

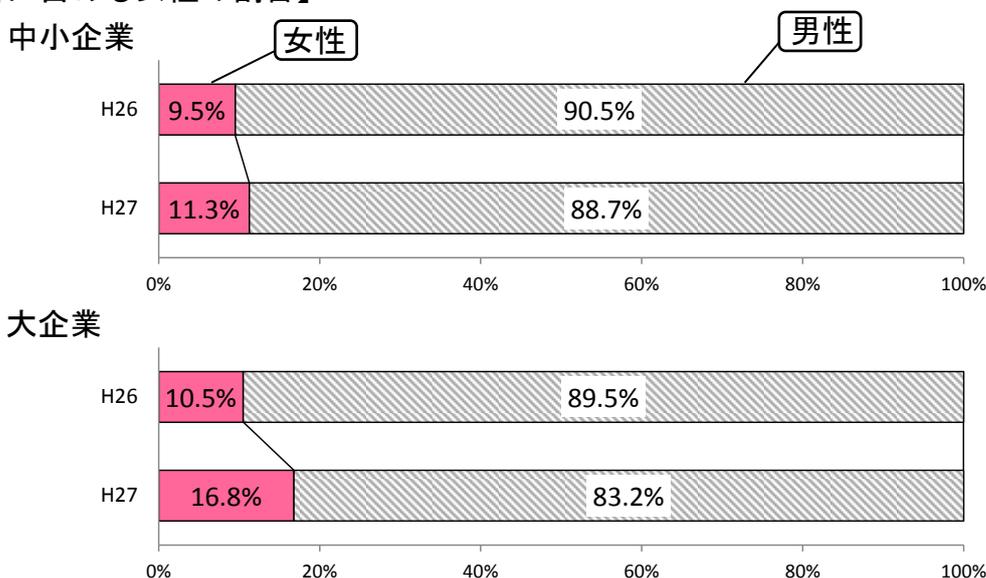
※()内の数値は、正社員に占める役職者の割合である。

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 11.3%

- 正社員に占める役職者の割合は22.0%であった。そのうち、女性の役職者の割合は11.3%で、前年より1.8ポイント増加したが、男性の同割合(88.7%)と比べて大きく差が開いている。一方、大企業と同割合(女性16.8%)と比べて5.5ポイント低くなっている。
- 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48.3%、次いで「教育、学習支援業」33.1%、「宿泊業、飲食業」17.8%の順になっている。

【役職者に占める女性の割合】



【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	役 職 者		
				男性	女性	
中 小 企 業 計	732	38,241	70.1%	(22.0%)	[88.7%]	[11.3%]
建設業	100	5,534	90.1%	(22.9%)	[95.4%]	[4.6%]
製造業	152	12,953	73.8%	(22.9%)	[93.9%]	[6.1%]
情報通信業	8	208	91.3%	(30.0%)	[86.0%]	[14.0%]
運輸業、郵便業	45	3,373	66.6%	(12.1%)	[93.0%]	[7.0%]
卸売業、小売業	128	3,932	61.6%	(20.1%)	[84.8%]	[15.2%]
金融業、保険業	28	1,514	78.9%	(46.2%)	[85.7%]	[14.3%]
不動産業、物品賃貸業	33	1,605	72.8%	(25.6%)	[90.6%]	[9.4%]
学術研究、専門・技術サービス業	20	434	72.1%	(25.9%)	[82.7%]	[17.3%]
宿泊業、飲食業	31	854	28.1%	(18.8%)	[82.2%]	[17.8%]
教育、学習支援業	31	1,091	65.0%	(18.8%)	[66.9%]	[33.1%]
医療・福祉	80	3,508	60.5%	(15.6%)	[51.7%]	[48.3%]
サービス業	76	3,235	51.5%	(18.4%)	[85.6%]	[14.4%]
大 企 業 計	139	32,322	58.6%	(29.2%)	[83.2%]	[16.8%]

※()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 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 47.8%

- 土曜日、日曜日を休日としている事業所は47.8%で、そのうち土日週休2日制にしている事業所は全体の37.6%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は59.7%、年末年始を休日としている事業所は70.0%であった。年末年始の平均休日日数は6.3日で、大企業よりも1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	一部出勤とな る日がある		変形労働時間 制を採用			
中 小 企 業 計	734	47.8%	37.6%	10.2%	52.2%	30.4%	59.7%	70.0%	6.3
建 設 業	100	50.0%	33.0%	17.0%	50.0%	33.0%	66.0%	72.0%	6.8
製 造 業	155	62.6%	51.6%	11.0%	37.4%	27.7%	59.4%	72.9%	6.7
情 報 通 信 業	8	75.0%	62.5%	12.5%	25.0%	0.0%	100.0%	100.0%	6.5
運 輸 業、郵 便 業	46	30.4%	21.7%	8.7%	69.6%	32.6%	47.8%	47.8%	6.0
卸 売 業、小 売 業	125	50.4%	37.6%	12.8%	49.6%	23.2%	60.8%	68.8%	6.0
金 融 業、保 険 業	28	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	33	21.2%	18.2%	3.0%	78.8%	51.5%	36.4%	72.7%	7.5
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	20	80.0%	55.0%	25.0%	20.0%	10.0%	85.0%	85.0%	6.9
宿 泊 業、飲 食 業	31	3.2%	0.0%	3.2%	96.8%	51.6%	19.4%	51.6%	5.9
教 育、学 習 支 援 業	31	74.2%	67.7%	6.5%	25.8%	12.9%	90.3%	83.9%	7.1
医 療・福 祉	80	20.0%	12.5%	7.5%	80.0%	42.5%	53.8%	61.3%	5.6
サ ー ビ ス 業	77	39.0%	32.5%	6.5%	61.0%	39.0%	51.9%	68.8%	4.9
大 企 業 計	140	43.6%	37.1%	6.4%	56.4%	42.1%	47.9%	55.7%	5.3

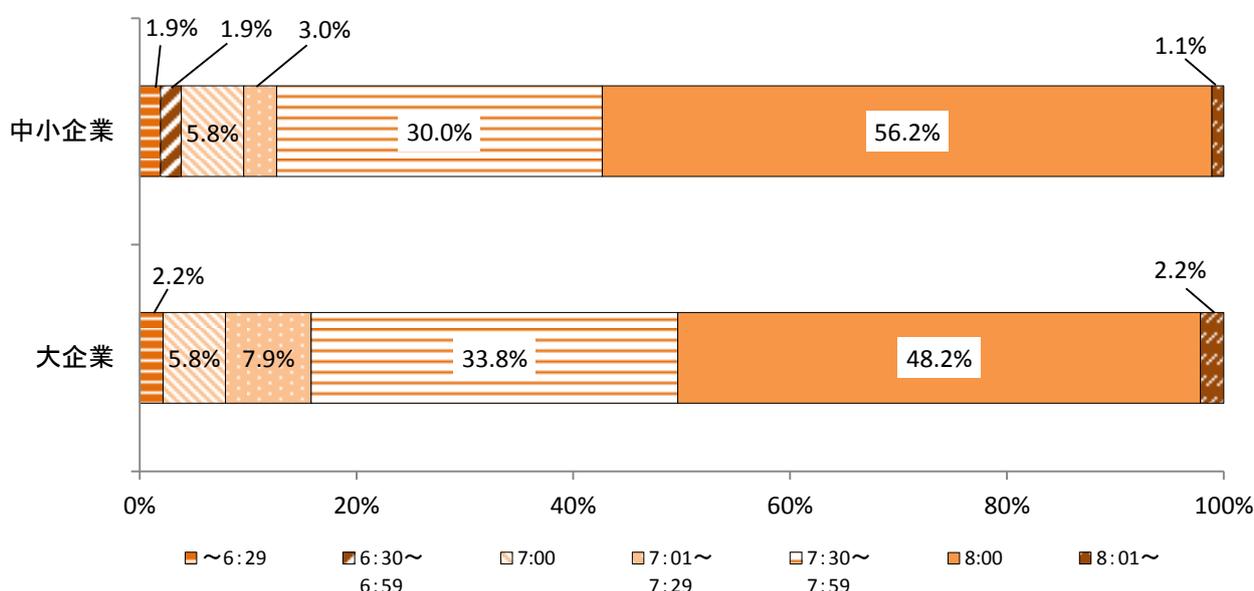
※事業所において最も多くの労働者に適用される休日の割合である。

1.6 所定労働時間

1日平均所定労働時間 7時間45分 週平均所定労働時間 39時間31分

- 1日平均所定労働時間は7時間45分、週平均所定労働時間は39時間31分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く38時間19分、「宿泊業、飲食業」が最も長く41時間17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42分、週平均所定労働時間は38時間43分で、いずれも中小企業を下回っている。

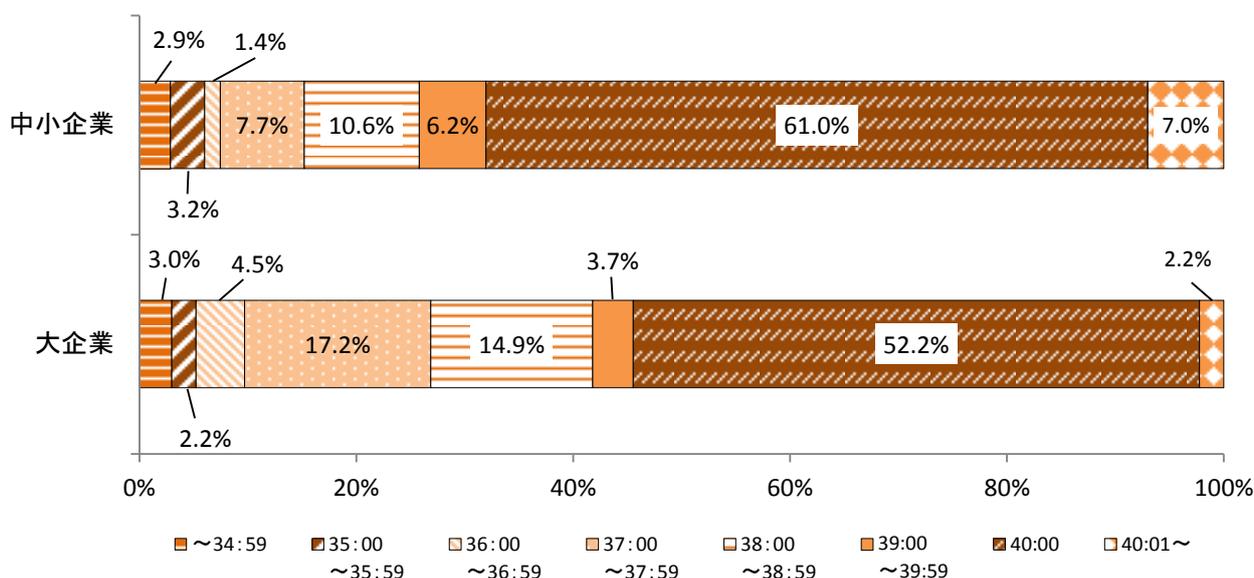
【1日当たりの所定労働時間（割合）】（中小企業、大企業）



【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
中 小 企 業 計	729	14	14	42	22	219	410	8	7:45
建設業	99	0	3	3	4	35	54	0	7:45
製造業	153	1	2	2	3	65	80	0	7:49
情報通信業	8	0	0	2	0	1	5	0	7:41
運輸業、郵便業	43	0	0	1	4	11	24	3	8:07
卸売業、小売業	128	5	4	7	2	29	79	2	7:41
金融業、保険業	28	0	0	3	2	13	10	0	7:42
不動産業、物品賃貸業	33	2	0	3	0	8	20	0	7:36
学術研究、専門・技術サービス業	20	1	0	1	1	9	8	0	7:37
宿泊業、飲食業	30	1	2	4	0	3	19	1	7:40
教育、学習支援業	31	0	0	4	1	3	23	0	7:48
医療・福祉	79	1	2	5	1	15	55	0	7:47
サービス業	77	3	1	7	4	27	33	2	7:37
大 企 業 計	139	3	0	8	11	47	67	3	7:42

【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
中 小 企 業 計	698	20	22	10	54	74	43	426	49	39:31
建設業	91	0	1	1	6	8	11	52	12	40:18
製造業	144	3	1	2	15	25	10	85	3	39:19
情報通信業	8	0	0	0	1	2	0	5	0	39:18
運輸業、郵便業	43	0	0	1	1	1	1	34	5	40:30
卸売業、小売業	121	4	4	1	11	5	8	78	10	39:34
金融業、保険業	26	0	4	2	3	8	0	9	0	38:19
不動産業、物品賃貸業	32	1	2	0	4	1	2	20	2	39:11
学術研究、専門・技術サービス業	19	1	0	2	4	1	0	10	1	38:46
宿泊業、飲食業	30	1	1	0	0	1	1	18	8	41:17
教育、学習支援業	30	1	3	0	2	4	2	18	0	38:54
医療・福祉	80	6	2	1	2	5	5	59	0	39:05
サービス業	74	3	4	0	5	13	3	38	8	39:05
大 企 業 計	134	4	3	6	23	20	5	70	3	38:43

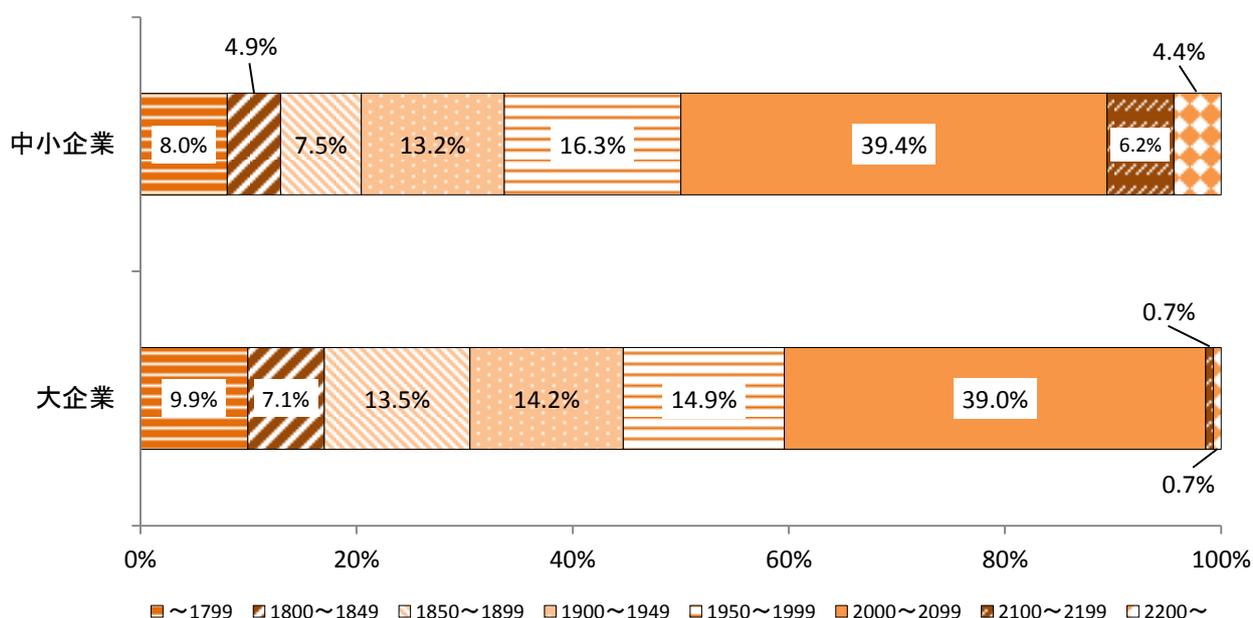
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.7 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 1,990 時間

- 正規労働者の年間平均所定労働時間は1,990時間で、前年より5時間短くなっている。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,954時間で、中小企業より36時間短い。
- 産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く1,869時間、次いで「教育、学習支援業」1,895時間、「情報通信業」1,916時間の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」と「宿泊業、飲食業」で2,056時間、次いで「建設業」2,022時間となっている。

【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）

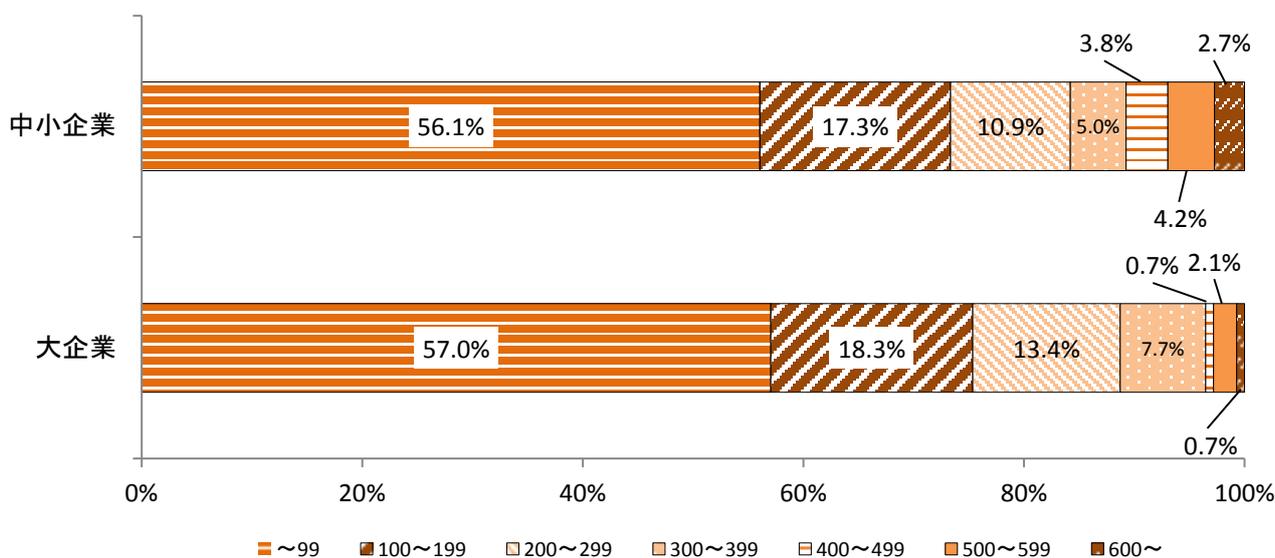
区分	集計事業所数	~1799	1800~1849	1850~1899	1900~1949	1950~1999	2000~2099	2100~2199	2200~	平均労働時間
中 小 企 業 計	710	57	35	53	94	116	280	44	31	1,990
建設業	93	2	2	2	10	19	51	3	4	2,022
製造業	154	7	7	16	27	35	60	1	1	1,975
情報通信業	8	0	3	0	2	2	1	0	0	1,916
運輸業、郵便業	41	2	0	0	4	3	25	3	4	2,056
卸売業、小売業	127	10	8	7	17	12	45	17	11	2,012
金融業、保険業	28	7	4	7	2	7	1	0	0	1,869
不動産業、物品賃貸業	32	3	0	3	6	4	15	1	0	1,970
学術研究、専門・技術サービス業	18	1	4	0	3	0	9	1	0	1,964
宿泊業、飲食業	27	3	0	2	1	4	12	1	4	2,056
教育、学習支援業	31	9	0	5	5	5	7	0	0	1,895
医療・福祉	77	8	2	6	10	13	30	6	2	1,974
サービス業	74	5	5	5	7	12	24	11	5	2,008
大 企 業 計	141	14	10	19	20	21	55	1	1	1,954

1.8 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

正規労働者の年間平均所定外労働時間 132 時間（月平均 11 時間）

- 正規労働者の平成 26 年における年間平均所定外労働時間は 132 時間で、前年より 9 時間短くなっている。また、年間平均所定外労働時間と月平均所定外労働時間(11 時間)は、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、「教育、学習支援業」が最も短く 37 時間(月平均 3.1 時間)、次いで「金融業、保険業」48 時間(月平均 4.0 時間)、「医療・福祉」72 時間(月平均 6.0 時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で 337 時間(月平均 28.1 時間)、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」182 時間(月平均 15.1 時間)、「宿泊業、飲食業」176 時間(月平均 14.7 時間)の順になっている。

【正規労働者の年間所定外労働時間の状況（割合）】（中小企業、大企業）



【正規労働者の年間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
中 小 企 業 計	735	412	127	80	37	28	31	20	132	11.0
建設業	95	51	19	5	7	6	7	0	150	12.5
製造業	155	76	36	29	3	8	2	1	136	11.3
情報通信業	8	3	3	0	1	1	0	0	162	13.5
運輸業、郵便業	49	11	4	4	6	8	8	8	337	28.1
卸売業、小売業	131	75	24	16	10	0	3	3	115	9.6
金融業、保険業	28	23	5	0	0	0	0	0	48	4.0
不動産業、物品賃貸業	32	18	5	5	3	0	1	0	121	10.1
学術研究、専門・技術サービス業	20	9	2	4	1	1	2	1	182	15.1
宿泊業、飲食業	29	14	4	3	0	3	3	2	176	14.7
教育、学習支援業	31	27	3	1	0	0	0	0	37	3.1
医療・福祉	78	57	12	6	1	0	1	1	72	6.0
サービス業	79	48	10	7	5	1	4	4	123	10.3
大 企 業 計	142	81	26	19	11	1	3	1	116	9.7

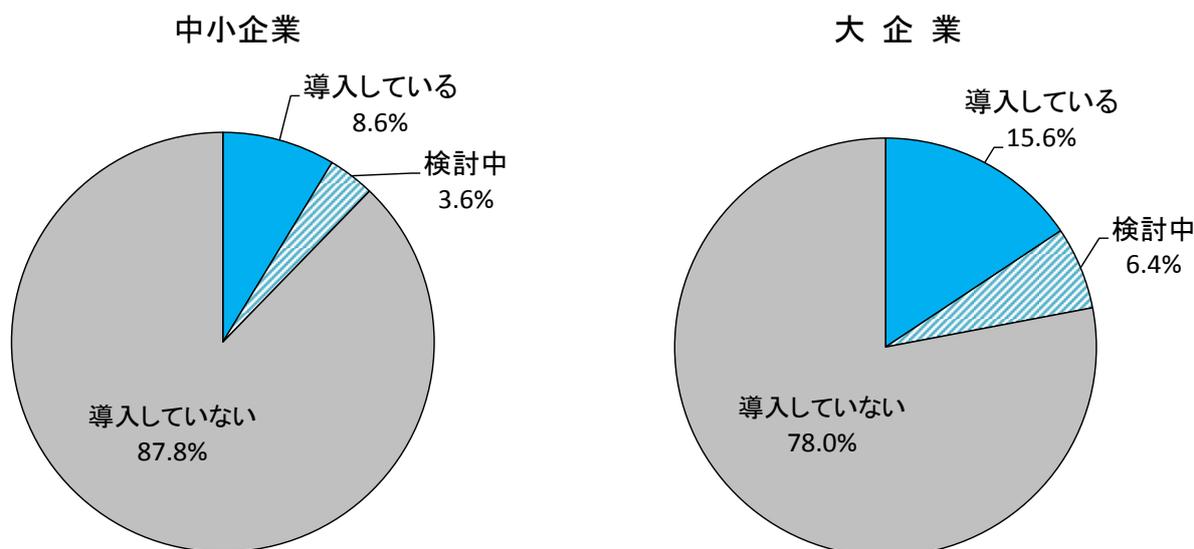
Ⅱ 多様な正社員（限定正社員）制度の導入について

2.1 多様な正社員（限定正社員）制度の導入の有無

多様な正社員（限定正社員）制度を導入している事業所 8.6%

- 多様な正社員（限定正社員）制度を導入している事業所は8.6%、導入していない事業所は87.8%となっている。一方、大企業で多様な正社員（限定正社員）制度を導入している事業所は15.6%で、中小企業より7.0ポイント高い。
- 「勤務地限定正社員」を導入している事業所は2.9%、「職務限定正社員」を導入している事業所は3.2%、「勤務時間限定正社員」を導入している事業所は4.5%で、いずれの割合も大企業より低い。
- 多様な正社員（限定正社員）制度の導入割合を産業別にみると、「建設業」が最も高く14.1%、次いで「不動産業、物品賃貸業」12.5%、「医療・福祉」11.3%の順になっている。

【多様な正社員（限定正社員）制度の導入の有無】



【多様な正社員（限定正社員）制度の導入の有無】（中小企業産業別、大企業）

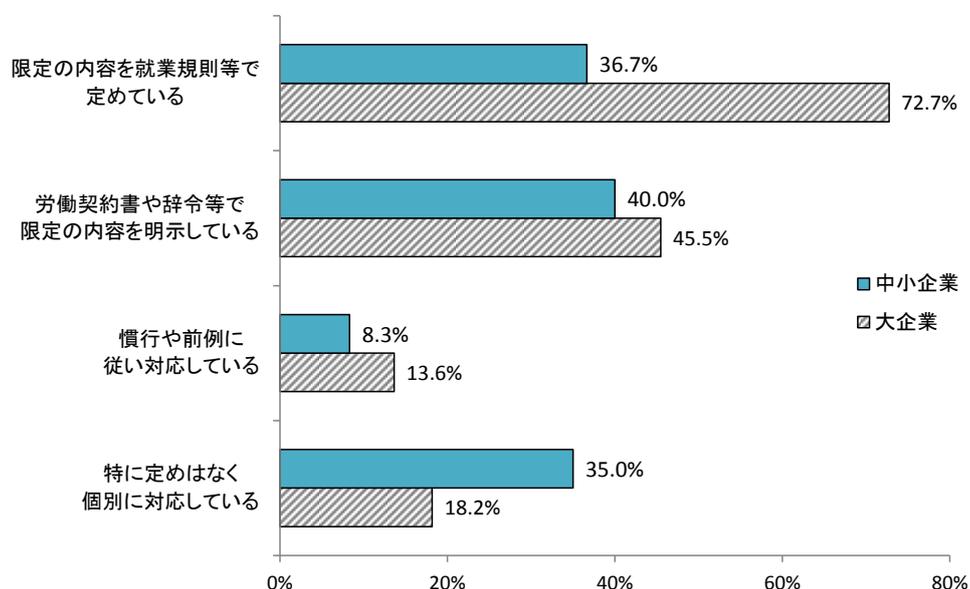
区分	集計事業所数	限定正社員制度を導入している					検討中	導入していない
		勤務地限定	職務限定	勤務時間限定	その他			
中 小 企 業 計	729	8.6%	2.9%	3.2%	4.5%	0.3%	3.6%	87.8%
建設業	99	14.1%	4.0%	5.1%	10.1%	1.0%	3.0%	82.8%
製造業	151	8.6%	2.6%	0.7%	6.6%	0.7%	2.6%	88.7%
情報通信業	8	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸業、郵便業	46	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	95.7%
卸売業、小売業	129	10.9%	4.7%	3.9%	3.1%	0.0%	6.2%	82.9%
金融業、保険業	28	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%	92.9%
不動産業、物品賃貸業	32	12.5%	3.1%	9.4%	6.3%	0.0%	9.4%	78.1%
学術研究、専門・技術サービス業	20	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.0%
宿泊業、飲食業	31	3.2%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	6.5%	90.3%
教育、学習支援業	30	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	3.3%	93.3%
医療・福祉	80	11.3%	3.8%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	88.8%
サービス業	75	6.7%	4.0%	2.7%	1.3%	0.0%	2.7%	90.7%
大 企 業 計	141	15.6%	9.2%	5.7%	7.8%	0.7%	6.4%	78.0%

2.2 多様な正社員（限定正社員）制度の運用方法

多様な正社員制度を就業規則等で定めている事業所 中小企業 36.7% 大企業 72.7%

- 多様な正社員（限定正社員）制度を導入している事業所について、その運用方法（複数回答）をみると、「限定の内容を就業規則等で定めている」事業所は36.7%で、大企業の同割合（72.7%）と比べると36.0ポイント低い。「労働契約書や辞令等で限定の内容を明示している」事業所は40.0%で、大企業と比べると5.5ポイント低い。
- 一方で、「特に定めはなく個別に対応している」事業所は35.0%で、大企業の同割合（18.2%）と比べると16.8ポイント高い。

【多様な正社員（限定正社員）制度の運用方法】（中小企業、大企業）



【多様な正社員（限定正社員）制度の運用方法】（中小企業産業別、大企業）

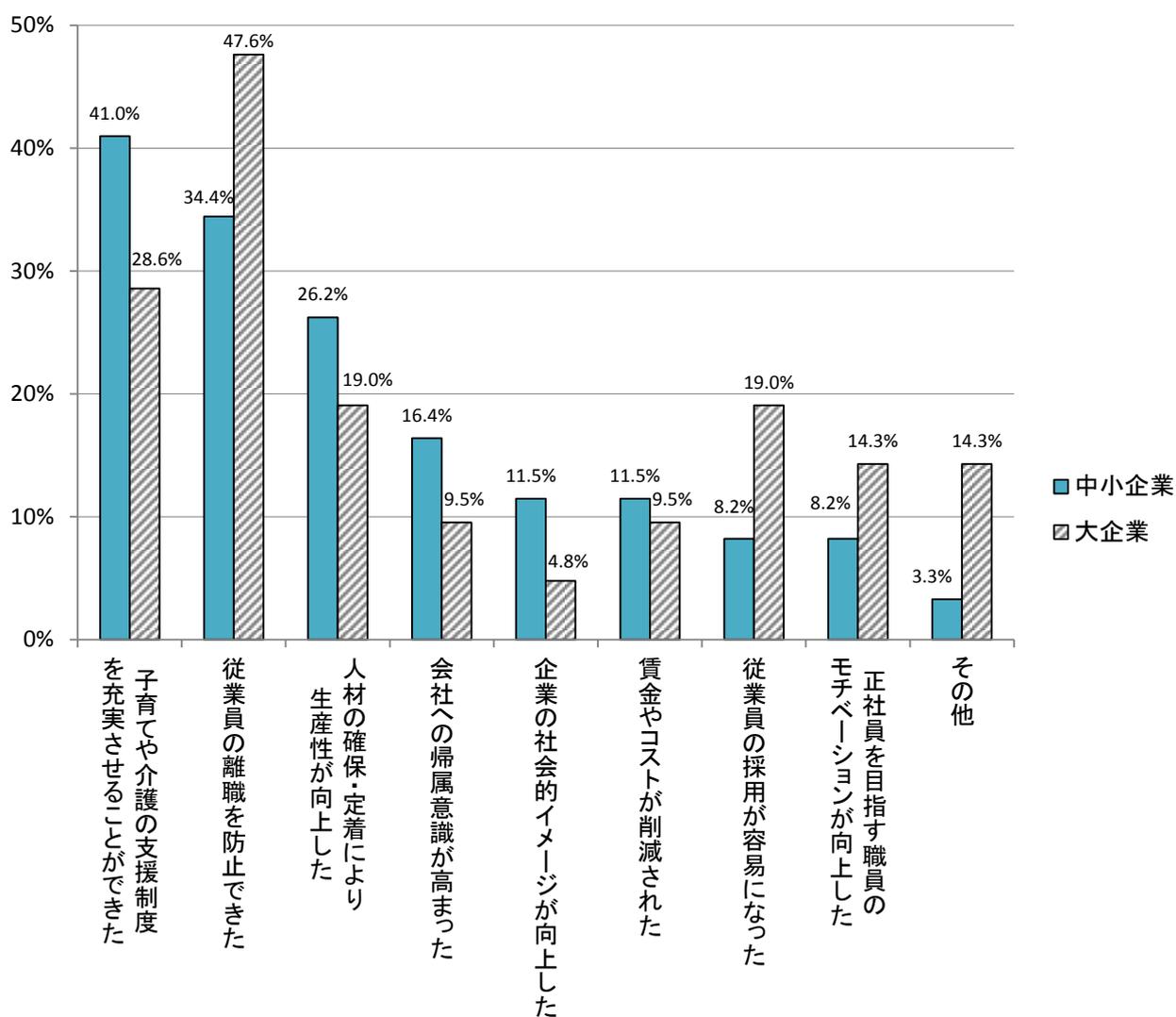
区分	集計事業所数	限定の内容を就業規則等で定めている	労働契約書や辞令等で限定の内容を明示している	慣行や前例に従い対応している	特に定めはなく個別に対応している	就業規則等で定め、労働契約書等で明示している
中 小 企 業 計	60	36.7%	40.0%	8.3%	35.0%	10.0%
建設業	14	50.0%	42.9%	0.0%	35.7%	14.3%
製造業	13	38.5%	38.5%	15.4%	23.1%	7.7%
情報通信業	0	-	-	-	-	-
運輸業、郵便業	0	-	-	-	-	-
卸売業、小売業	11	27.3%	27.3%	18.2%	54.5%	0.0%
金融業、保険業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	4	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
教育、学習支援業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉	9	22.2%	44.4%	0.0%	44.4%	11.1%
サービス業	5	60.0%	60.0%	20.0%	0.0%	40.0%
大 企 業 計	22	72.7%	45.5%	13.6%	18.2%	27.3%

2.3 多様な正社員（限定正社員）制度の導入効果

多様な正社員の導入効果 「子育てや介護の支援制度を充実させることができた」41.0%

○多様な正社員(限定正社員)制度の導入効果についてみると、「子育てや介護を支援する制度を充実させることができた」が41.0%と最も高く、次いで「転勤やフルタイム勤務などが困難な従業員の離職を防止できた」34.4%、「ノウハウを持つ人材の確保・定着が進み、生産性が向上した」26.2%の順になっている。

【多様な正社員（限定正社員）制度の導入効果】（中小企業、大企業）



※集計事業所数は、中小企業 61、大企業 21。

2.4 多様な正社員（限定正社員）の転換制度

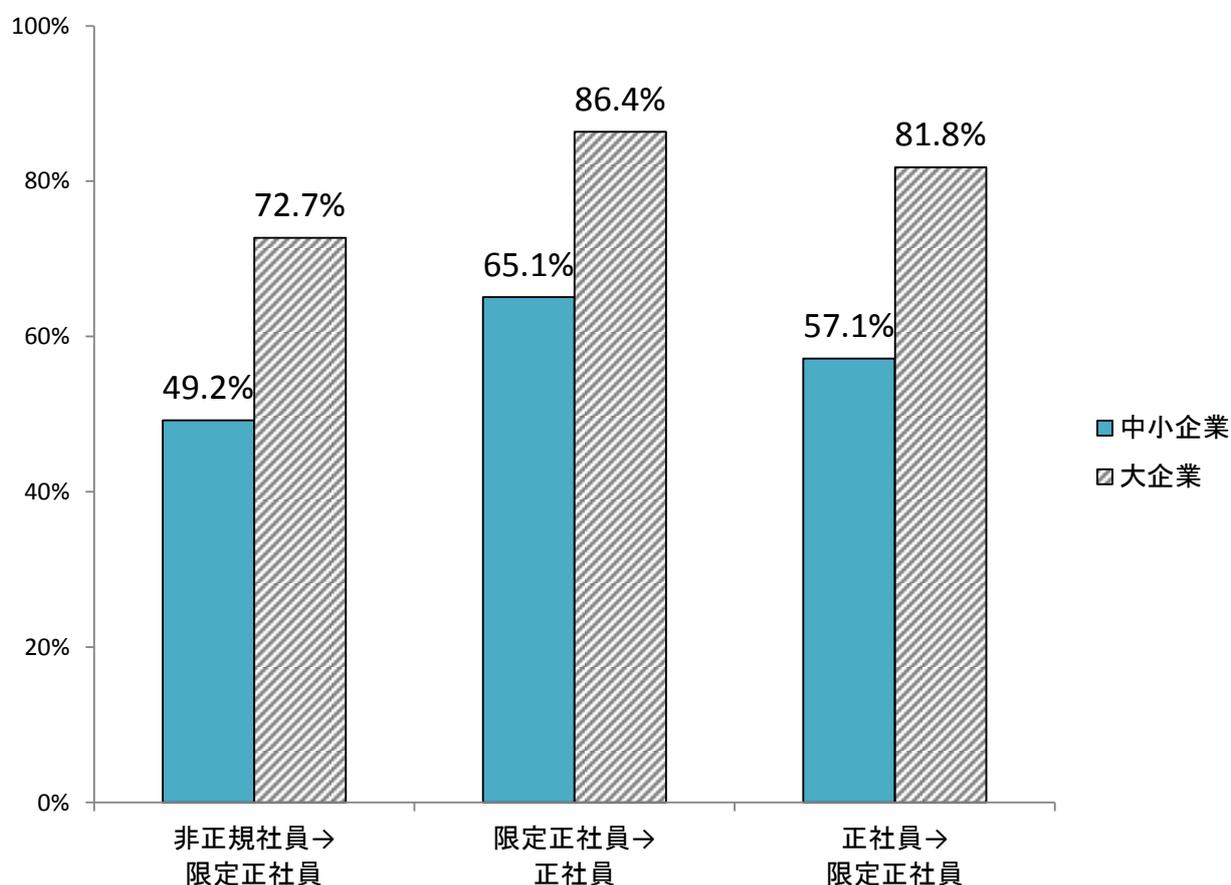
(1) 転換制度の有無

非正規社員から限定正社員への転換制度「ある」	49.2%
限定正社員から正社員への転換制度「ある」	65.1%

○多様な正社員（限定正社員）制度を導入している事業所について、多様な正社員（限定正社員）の転換制度をみると、「非正規社員から限定正社員」への転換制度が「ある」事業所は49.2%、「限定正社員から正社員」への転換制度が「ある」事業所は65.1%、「正社員から限定正社員」への転換制度が「ある」事業所は57.1%であった。

○大企業の同割合と比べると、いずれも20ポイント以上低くなっている。

【多様な正社員（限定正社員）の転換制度がある事業所の割合】（中小企業、大企業）



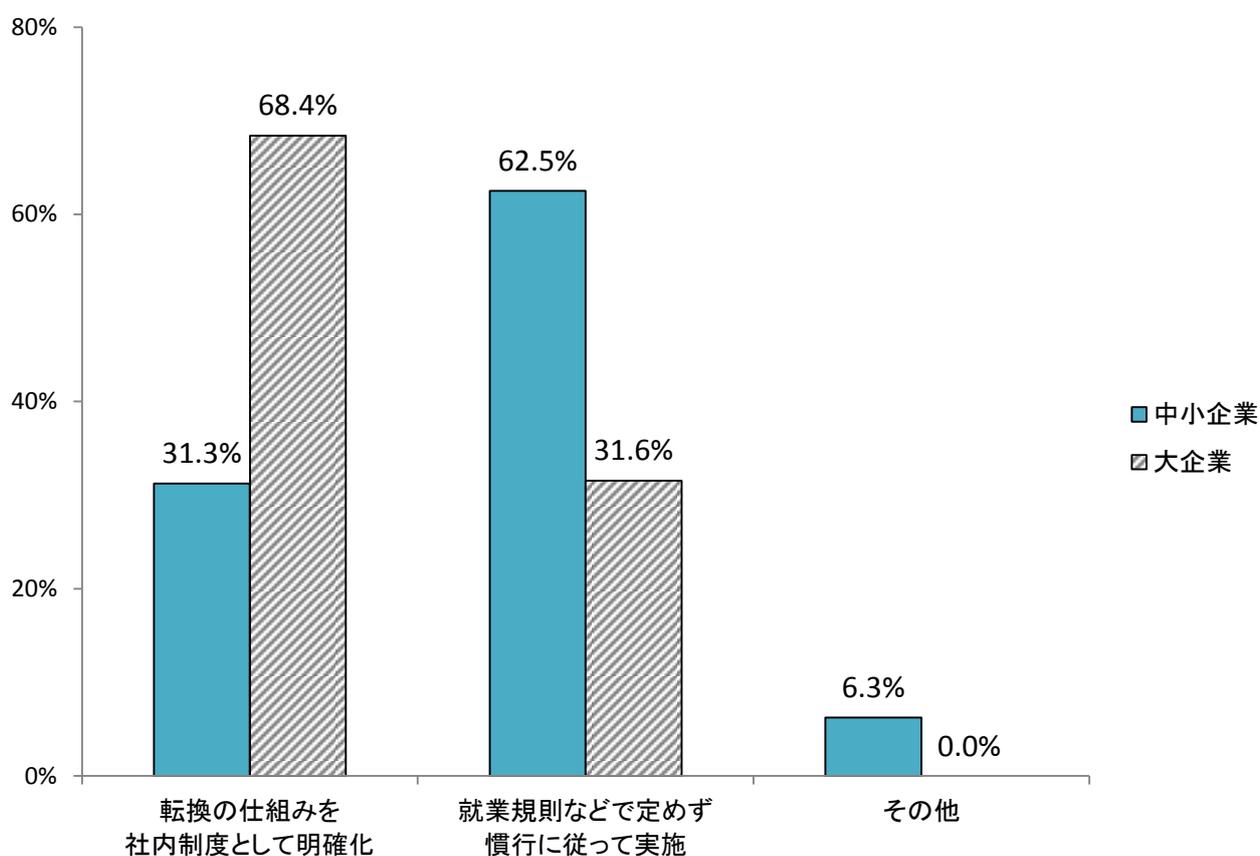
※集計事業所数は、中小企業 63、大企業 22。

(2) 転換制度の運用状況

転換制度の運用状況	「転換の仕組みを社内制度として明確化」	31.3%
	「就業規則などで定めず慣行に従って実施」	62.5%

○多様な正社員(限定正社員)の転換制度がある事業所について、転換制度の運用状況をみると、「転換の仕組みを就業規則などに定め、社内制度として明確化している」が31.3%で、大企業の同割合(68.4%)と比べて37.1ポイント低い。一方、「就業規則などで定めず慣行に従って実施している」は62.5%で、「転換の仕組みを就業規則などに定め、社内制度として明確化している」の2倍近い。

【多様な正社員(限定正社員)の転換制度の運用状況】(中小企業、大企業)



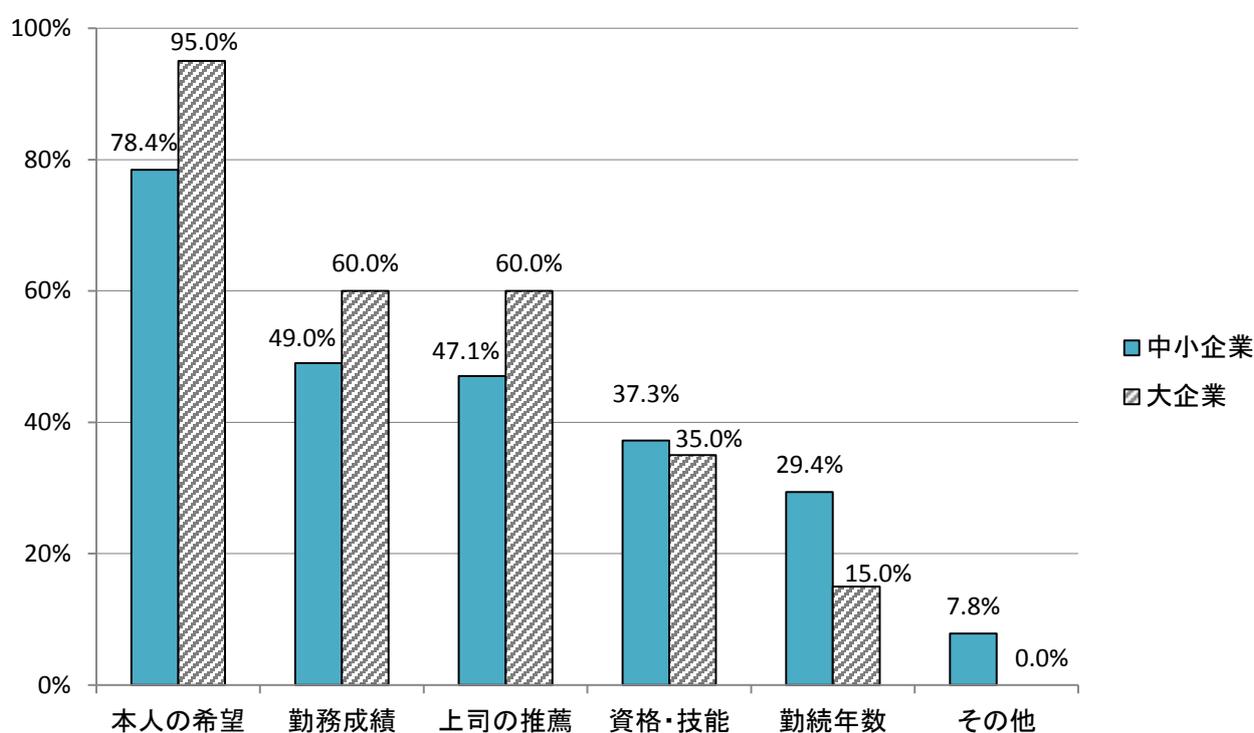
※集計事業所数は、中小企業 48、大企業 19。

(3) 転換に当たっての条件

転換に当たっての条件 「本人の希望」が最多 78.4%

○転換制度がある場合の転換に当たっての条件は「本人の希望」が78.4%と最も高く、次いで「勤務成績」49.0%、「上司の推薦」47.1%の順になっている。

【多様な正社員（限定正社員）の転換に当たっての条件】（中小企業、大企業）



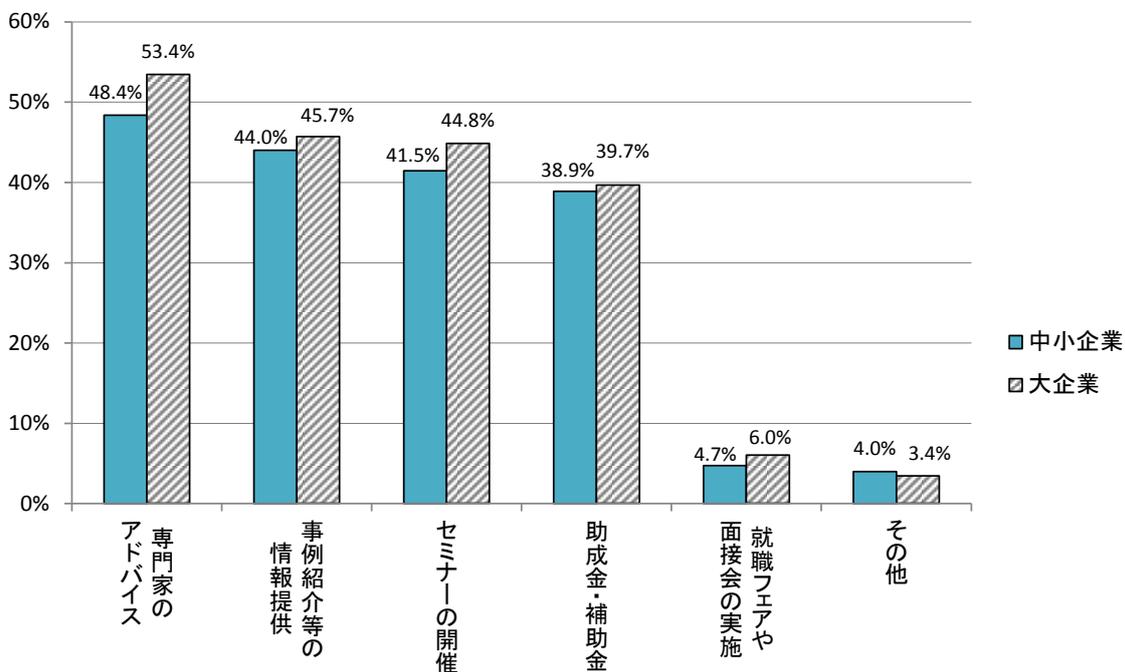
※集計事業所数は、中小企業 51、大企業 20。

2.5 多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要とする支援措置

多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要な支援 「専門家のアドバイス」48.4%

○多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要とする支援措置をみると、「社内規定の見直しや整備に関する専門家のアドバイス」が48.4%と最も高く、次いで「導入状況や導入事例の紹介等の情報提供（冊子やHPなど）」44.0%、「導入方法やメリットに関するセミナー等の開催」41.5%の順になっている。大企業も同順であった。

【多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要とする支援措置】
（中小企業、大企業）



【多様な正社員（限定正社員）制度の導入に当たり必要とする支援措置】
（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	セミナーの開催	事例紹介等の情報提供	専門家のアドバイス	就職フェアや面接会の実施	助成金・補助金	その他
中小企業計	550	41.5%	44.0%	48.4%	4.7%	38.9%	4.0%
建設業	81	44.4%	43.2%	46.9%	3.7%	30.9%	3.7%
製造業	121	40.5%	54.5%	52.1%	5.0%	47.1%	5.0%
情報通信業	8	75.0%	37.5%	62.5%	0.0%	25.0%	0.0%
運輸業、郵便業	35	31.4%	48.6%	37.1%	5.7%	48.6%	8.6%
卸売業、小売業	91	40.7%	38.5%	40.7%	7.7%	37.4%	3.3%
金融業、保険業	23	56.5%	21.7%	73.9%	0.0%	17.4%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	25	32.0%	40.0%	52.0%	16.0%	28.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	12	33.3%	58.3%	50.0%	8.3%	8.3%	8.3%
宿泊業、飲食業	21	28.6%	33.3%	28.6%	0.0%	52.4%	0.0%
教育、学習支援業	23	34.8%	21.7%	47.8%	0.0%	39.1%	4.3%
医療・福祉	57	40.4%	45.6%	54.4%	1.8%	50.9%	7.0%
サービス業	53	50.9%	49.1%	49.1%	3.8%	34.0%	1.9%
大企業計	116	44.8%	45.7%	53.4%	6.0%	39.7%	3.4%

Ⅲ 従業員の採用と定着促進について

3.1 従業員の採用実績

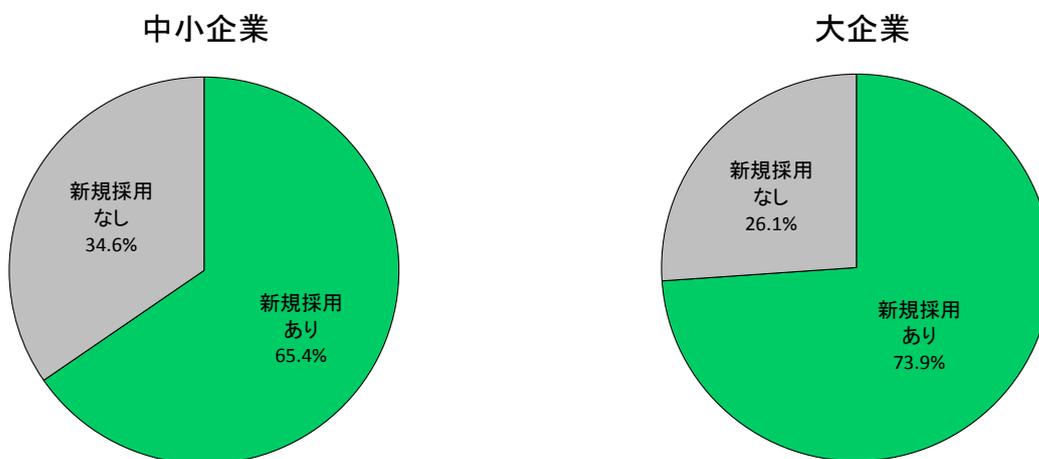
(1) 新規採用があった事業所

新規採用があった事業所	中小企業	65.4%	大企業	73.9%
-------------	------	-------	-----	-------

○平成27年4月に新規学卒者(新卒)を採用した、または、平成26年4月から平成27年3月に中途採用者を雇用した事業所の割合は65.4%で、7割近い事業所が新卒、或いは中途採用により従業員を採用していた。

○一方、大企業の同割合は73.9%で、中小企業よりも8.5ポイント高い。

【新規採用があった事業所の割合】



【採用形態、学歴別の採用実績】 (中小企業産業別、大企業)

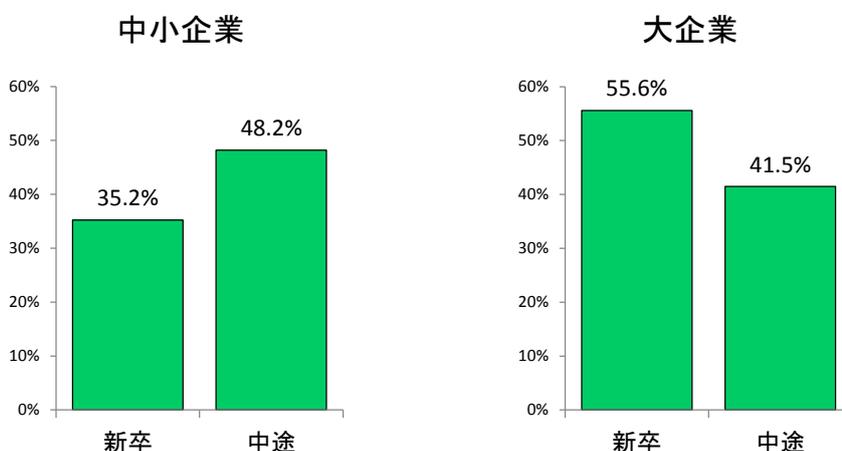
区分	集計事業所数	新規採用があった事業所	新卒				中途
			大卒	短大・専門学校卒	高卒		
中 小 企 業 計	739	65.4%	35.2%	20.0%	11.5%	14.6%	48.2%
建設業	100	80.0%	49.0%	30.0%	13.0%	30.0%	64.0%
製造業	155	73.5%	48.4%	25.2%	7.1%	32.9%	53.5%
情報通信業	8	75.0%	37.5%	12.5%	25.0%	0.0%	62.5%
運輸業、郵便業	46	65.2%	10.9%	6.5%	0.0%	4.3%	54.3%
卸売業、小売業	130	51.5%	19.2%	12.3%	6.9%	3.8%	40.0%
金融業、保険業	28	64.3%	50.0%	46.4%	7.1%	14.3%	28.6%
不動産業、物品賃貸業	33	66.7%	30.3%	27.3%	6.1%	9.1%	57.6%
学術研究、専門・技術サービス業	20	50.0%	25.0%	20.0%	5.0%	10.0%	40.0%
宿泊業、飲食業	31	29.0%	3.2%	0.0%	0.0%	3.2%	29.0%
教育、学習支援業	31	71.0%	54.8%	32.3%	35.5%	0.0%	19.4%
医療・福祉	80	78.8%	45.0%	15.0%	33.8%	6.3%	55.0%
サービス業	77	54.5%	26.0%	14.3%	9.1%	6.5%	42.9%
大 企 業 計	142	73.9%	55.6%	35.9%	9.9%	21.1%	41.5%

(2) 新卒採用、中途採用があった事業所

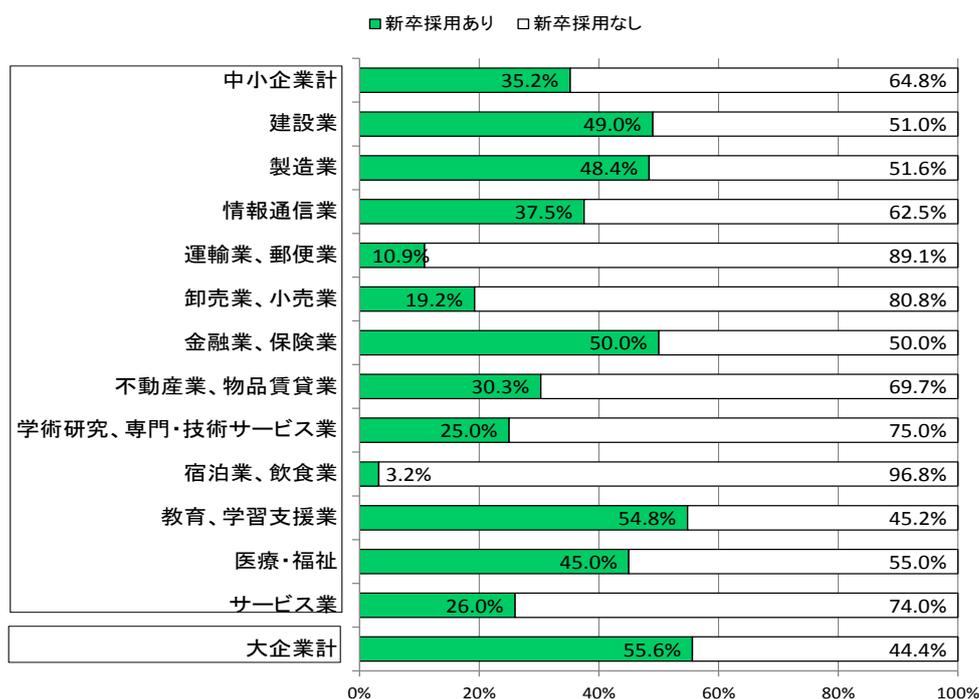
新規学卒者を採用した事業所	中小企業 35.2%	大企業 55.6%
---------------	------------	-----------

- 平成27年4月に新規学卒者を採用した事業所の割合は35.2%で、大企業と比べると20.4ポイント低い。
- 平成26年4月から平成27年3月に中途採用者を雇用した事業所の割合は48.2%で、大企業と比べると6.7ポイント高い。
- 新規学卒者を採用した事業所の割合を産業別にみると、「教育、学習支援業」が54.8%と最も高く、次いで「金融業、保険業」50.0%、「建設業」49.0%の順になっている。
- 一方、「宿泊業、飲食業」が3.2%と最も割合が低く、次いで「運輸業、郵便業」10.9%、「卸売業、小売業」19.2%となっている。

【従業員を採用した事業所の割合（新卒・中途別）】



【新規学卒者を採用した事業所の割合】（中小企業産業別、大企業）



(3) 事務系、技術・技能系別の採用実績

事務系の新卒を採用した事業所 12.6% 技術・技能系の新卒を採用した事業所 28.1%

- 平成27年4月に事務系の新規学卒者を採用した事業所の割合は12.6%で、大企業と比べると19.1ポイント低い。産業別にみると、「金融業、保険業」が最も高く42.9%、次いで「不動産業、物品賃貸業」27.3%、「建設業」17.0%の順になっている。
- 技術・技能系の新規学卒者を採用した事業所の割合は28.1%で、大企業と比べると9.2ポイント低い。産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く51.6%、次いで「建設業」「医療・福祉」45.0%となっている。
- 平成26年4月から平成27年3月に事務系の中途採用者を雇用した事業所の割合は20.8%、技術・技能系の中途採用者を雇用した事業所の割合は39.0%となっている。

【採用形態・学歴別の採用実績（事務系）】（中小企業産業別・大企業）

区分	集計 事業所数	「事務系」 新規採用 者があつ た事業所	新卒				中途
			大卒	短大・専門 学校卒	高卒		
中 小 企 業 計	739	29.1%	12.6%	10.6%	1.8%	2.6%	20.8%
建設業	100	38.0%	17.0%	15.0%	2.0%	4.0%	26.0%
製造業	155	34.2%	14.8%	11.0%	0.6%	4.5%	24.5%
情報通信業	8	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
運輸業、郵便業	46	15.2%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	10.9%
卸売業、小売業	130	27.7%	11.5%	8.5%	4.6%	2.3%	20.8%
金融業、保険業	28	60.7%	42.9%	39.3%	7.1%	14.3%	28.6%
不動産業、物品賃貸業	33	51.5%	27.3%	27.3%	0.0%	3.0%	42.4%
学術研究、専門・技術サービス業	20	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
宿泊業、飲食業	31	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%
教育、学習支援業	31	16.1%	6.5%	3.2%	3.2%	0.0%	9.7%
医療・福祉	80	16.3%	3.8%	2.5%	1.3%	0.0%	13.8%
サービス業	77	29.9%	13.0%	13.0%	0.0%	0.0%	20.8%
大 企 業 計	142	45.8%	31.7%	28.2%	4.2%	12.0%	29.6%

【採用形態・学歴別の採用実績（技術・技能系）】（中小企業産業別・大企業）

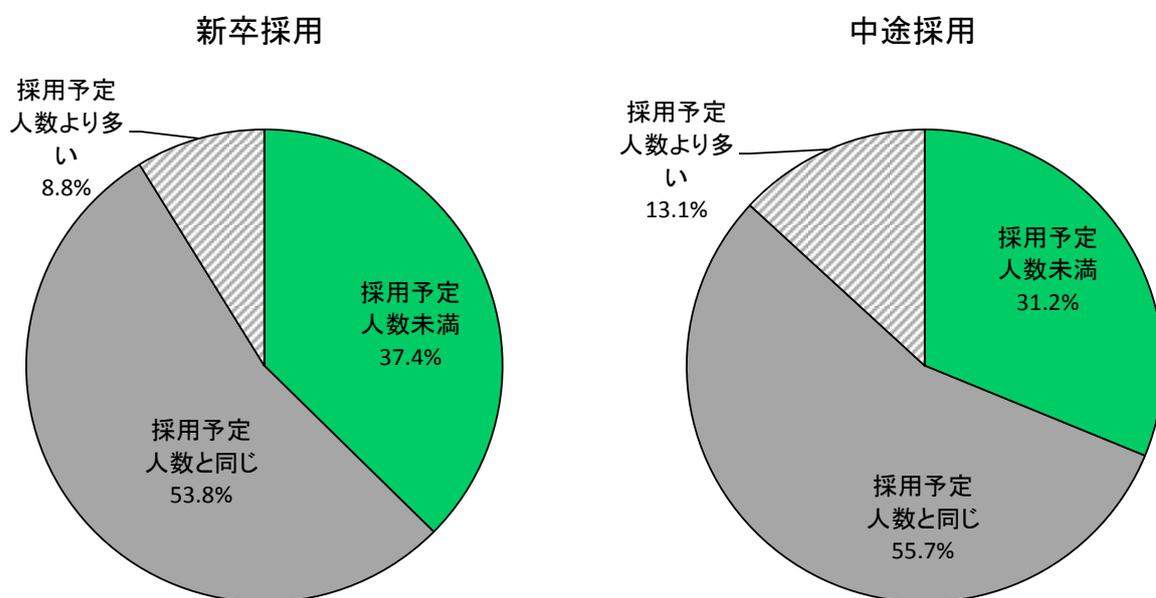
区分	集計 事業所数	「技術・技能 系」新規採用 者があつた 事業所	新卒				中途
			大卒	短大・専門 学校卒	高卒		
中 小 企 業 計	739	53.0%	28.1%	13.0%	10.3%	13.1%	39.0%
建設業	100	71.0%	45.0%	26.0%	11.0%	27.0%	57.0%
製造業	155	67.1%	44.5%	20.0%	7.1%	32.3%	46.5%
情報通信業	8	75.0%	37.5%	12.5%	25.0%	0.0%	62.5%
運輸業、郵便業	46	56.5%	6.5%	2.2%	0.0%	4.3%	50.0%
卸売業、小売業	130	34.6%	9.2%	5.4%	3.1%	2.3%	26.9%
金融業、保険業	28	7.1%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	3.6%
不動産業、物品賃貸業	33	39.4%	15.2%	6.1%	6.1%	9.1%	33.3%
学術研究、専門・技術サービス業	20	40.0%	25.0%	20.0%	5.0%	10.0%	30.0%
宿泊業、飲食業	31	19.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.4%
教育、学習支援業	31	64.5%	51.6%	29.0%	35.5%	0.0%	16.1%
医療・福祉	80	77.5%	45.0%	13.8%	33.8%	6.3%	52.5%
サービス業	77	37.7%	15.6%	2.6%	9.1%	6.5%	32.5%
大 企 業 計	142	54.9%	37.3%	21.8%	14.8%	19.7%	38.7%

3.2 採用予定人数の充足状況

実際の採用者数（新卒） 「採用予定人数と同じ」 53.8% 「採用予定人数未滿」 37.4%

- 新規学卒者について、実際の採用者数が採用予定人数と同じであった事業所は 53.8%、採用予定人数未滿であった事業所は 37.4%、採用予定人数を上回った事業所は 8.8%であった。
- 学歴別にみると、大卒、短大・専門学校卒、高卒のいずれにおいても、3割から4割前後の事業所が採用予定人数未滿となっている。
- 一方、中途採用者について、実際の採用者数が採用予定人数と同じであった事業所は 55.7%、採用予定人数未滿であった事業所は 31.2%、採用予定人数を上回った事業所は 13.1%であった。

【採用予定人数と実際の採用者数との比較】（中小企業）



【採用計画と実際の採用者数との比較（事業所数）】（中小企業産業別、大企業）

区分	新卒合計						大卒			短大・専門学校卒			高卒			中途		
	採用予定 人数未満	採用予定 人数と同じ	採用予定 人数より多い															
中小企業計	98	141	23	57	81	9	29	56	1	47	55	11	69	123	29			
建設業	35	18	4	19	13	0	7	5	1	22	13	3	15	20	9			
製造業	16	43	11	12	26	4	3	8	0	12	31	6	12	33	5			
情報通信業	2	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0			
運輸業、郵便業	1	4	0	0	2	0	0	0	0	1	2	0	9	6	1			
卸売業、小売業	5	17	1	4	9	1	2	7	0	3	4	0	10	16	5			
金融業、保険業	5	5	2	5	4	2	0	0	0	0	2	0	2	2	1			
不動産業、物品賃貸業	4	2	3	3	2	2	0	1	0	1	0	0	2	9	1			
学術研究・専門・技術サービス業	5	3	0	4	3	0	2	1	0	0	1	0	0	4	1			
宿泊業、飲食業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0			
教育、学習支援業	6	13	0	4	8	0	3	9	0	0	0	0	0	5	1			
医療・福祉	11	24	1	3	6	0	9	19	0	3	1	1	7	17	4			
サービス業	8	11	1	2	7	0	2	5	0	5	1	1	8	7	1			
大企業計	29	32	8	22	26	6	11	12	1	11	22	4	11	24	10			

【採用計画と実際の採用者数との比較（割合）】（中小企業産業別、大企業）

区分	新卒合計						大卒			短大・専門学校卒			高卒			中途		
	採用予定 人数未満	採用予定 人数と同じ	採用予定 人数より多い															
中小企業計	37.4%	53.8%	8.8%	38.8%	55.1%	6.1%	33.7%	65.1%	1.2%	41.6%	48.7%	9.7%	31.2%	55.7%	13.1%			
建設業	61.4%	31.6%	7.0%	59.4%	40.6%	0.0%	53.8%	38.5%	7.7%	57.9%	34.2%	7.9%	34.1%	45.5%	20.5%			
製造業	22.9%	61.4%	15.7%	28.6%	61.9%	9.5%	27.3%	72.7%	0.0%	24.5%	63.3%	12.2%	24.0%	66.0%	10.0%			
情報通信業	66.7%	33.3%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	-	-	-	100.0%	0.0%	0.0%			
運輸業、郵便業	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	-	-	-	33.3%	66.7%	0.0%	56.3%	37.5%	6.3%			
卸売業、小売業	21.7%	73.9%	4.3%	28.6%	64.3%	7.1%	22.2%	77.8%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%	32.3%	51.6%	16.1%			
金融業、保険業	41.7%	41.7%	16.7%	45.5%	36.4%	18.2%	-	-	-	0.0%	100.0%	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%			
不動産業、物品賃貸業	44.4%	22.2%	33.3%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	16.7%	75.0%	8.3%			
学術研究・専門・技術サービス業	62.5%	37.5%	0.0%	57.1%	42.9%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%			
宿泊業、飲食業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3%	66.7%	0.0%			
教育、学習支援業	31.6%	68.4%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	-	-	-	0.0%	83.3%	16.7%			
医療・福祉	30.6%	66.7%	2.8%	33.3%	66.7%	0.0%	32.1%	67.9%	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%	25.0%	60.7%	14.3%			
サービス業	40.0%	55.0%	5.0%	22.2%	77.8%	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	71.4%	14.3%	14.3%	50.0%	43.8%	6.3%			
大企業計	42.0%	46.4%	11.6%	40.7%	48.1%	11.1%	45.8%	50.0%	4.2%	29.7%	59.5%	10.8%	24.4%	53.3%	22.2%			

3.3 従業員の募集方法

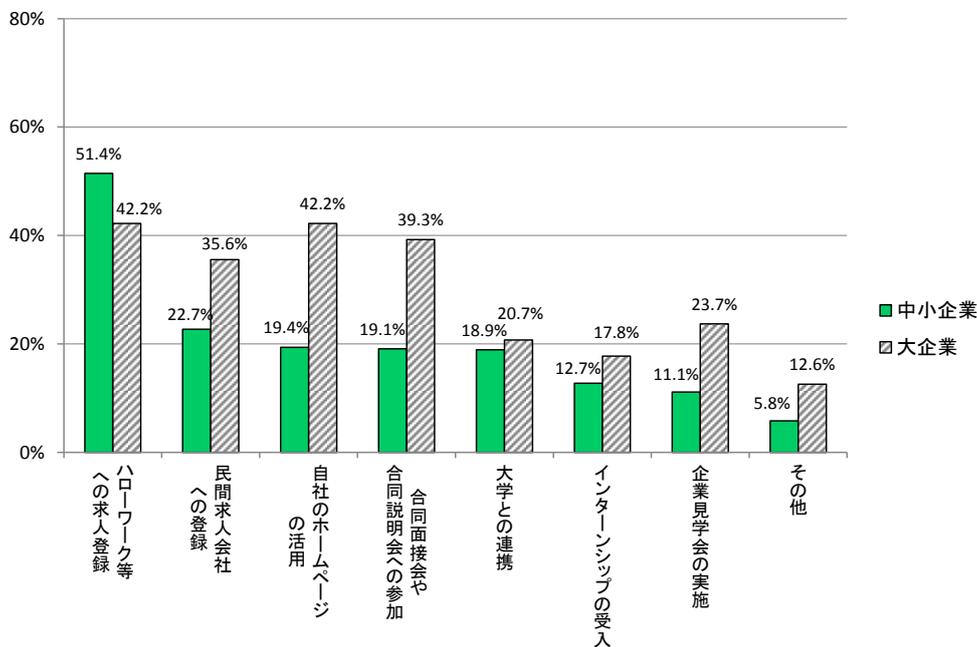
(1) 新規学卒者の募集方法

新規学卒者の募集方法 「ハローワーク等への求人登録」 51.4%

○新規学卒者の募集方法をみると、「ハローワーク等への求人登録」が最も多く51.4%、次いで「民間求人会社への登録」22.7%、「自社のホームページの活用」19.4%の順になっている。

○大企業と比べると、「ハローワーク等への求人登録」は9.2ポイント高くなっているが、その他の募集方法はいずれも大企業より低くなっている。特に、「自社のホームページの活用」は22.8ポイント低く、「合同面接会や合同説明会への参加」は20.2ポイント低くなっている。

【新規学卒者の募集方法】（中小企業、大企業）



【新規学卒者の募集方法】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	ハローワーク等への求人登録	民間求人会社への登録	自社のHPの活用	合同面接会や合同説明会への参加	インターンシップの受入	企業見学会の実施	大学との連携	その他
中小企業計	692	51.4%	22.7%	19.4%	19.1%	12.7%	11.1%	18.9%	5.8%
建設業	97	70.1%	25.8%	26.8%	39.2%	28.9%	26.8%	24.7%	4.1%
製造業	151	61.6%	20.5%	15.9%	23.8%	19.9%	16.6%	25.2%	4.6%
情報通信業	8	75.0%	12.5%	50.0%	37.5%	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%
運輸業、郵便業	44	36.4%	15.9%	9.1%	2.3%	0.0%	6.8%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	114	38.6%	28.1%	11.4%	9.6%	3.5%	4.4%	5.3%	7.0%
金融業、保険業	25	48.0%	36.0%	48.0%	4.0%	8.0%	4.0%	4.0%	12.0%
不動産業、物品賃貸業	29	34.5%	37.9%	31.0%	20.7%	17.2%	6.9%	13.8%	6.9%
学術研究、専門・技術サービス業	20	45.0%	25.0%	25.0%	15.0%	25.0%	0.0%	30.0%	5.0%
宿泊業、飲食業	26	38.5%	26.9%	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	30	30.0%	13.3%	26.7%	16.7%	0.0%	3.3%	53.3%	10.0%
医療・福祉	79	54.4%	21.5%	20.3%	25.3%	6.3%	6.3%	38.0%	6.3%
サービス業	69	52.2%	11.6%	14.5%	11.6%	10.1%	11.6%	7.2%	8.7%
大企業計	135	42.2%	35.6%	42.2%	39.3%	17.8%	23.7%	20.7%	12.6%

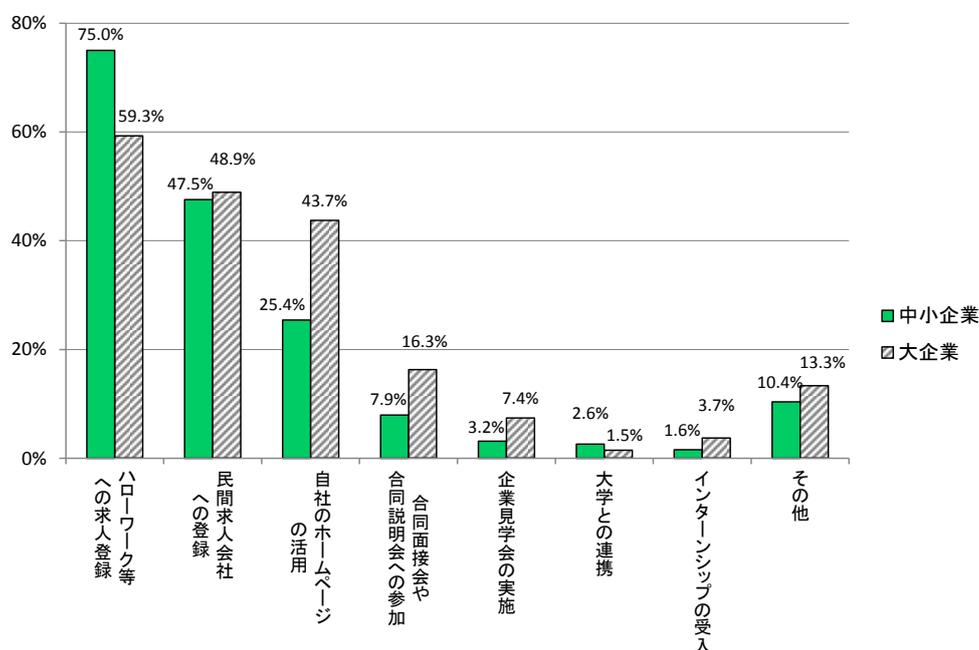
※30%以上に網掛け。

(2) 中途採用者の募集方法

中途採用者の募集方法 「ハローワーク等への求人登録」 75.0%

- 中途採用者の募集方法をみると、「ハローワーク等への求人登録」が最も多く75.0%、次いで「民間求人会社への登録」47.5%、「自社のホームページの活用」25.4%の順になっている。
- 大企業と比べると、「ハローワーク等への求人登録」は15.7ポイント高くなっている。「民間求人会社への登録」はほぼ同割合で、「自社のホームページの活用」は18.3ポイント、「合同面接会や合同説明会への参加」は8.4ポイント低くなっている。

【中途採用者の募集方法】（中小企業、大企業）



【中途採用者の募集方法】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	ハローワーク等への求人登録	民間求人会社への登録	自社のHPの活用	合同面接会や合同説明会への参加	インターンシップの受入	企業見学会の実施	大学との連携	その他
中小企業計	692	75.0%	47.5%	25.4%	7.9%	1.6%	3.2%	2.6%	10.4%
建設業	97	81.4%	43.3%	30.9%	15.5%	3.1%	9.3%	3.1%	12.4%
製造業	151	77.5%	48.3%	16.6%	9.3%	1.3%	3.3%	0.7%	9.3%
情報通信業	8	100.0%	25.0%	37.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	44	90.9%	56.8%	29.5%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%
卸売業、小売業	114	74.6%	52.6%	21.1%	7.0%	1.8%	3.5%	0.9%	9.6%
金融業、保険業	25	36.0%	36.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
不動産業、物品賃貸業	29	58.6%	72.4%	37.9%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	17.2%
学術研究、専門・技術サービス業	20	70.0%	40.0%	30.0%	5.0%	5.0%	0.0%	15.0%	10.0%
宿泊業、飲食業	26	80.8%	57.7%	19.2%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%
教育、学習支援業	30	56.7%	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
医療・福祉	79	78.5%	49.4%	34.2%	15.2%	1.3%	2.5%	8.9%	13.9%
サービス業	69	72.5%	46.4%	23.2%	2.9%	1.4%	1.4%	1.4%	13.0%
大企業計	135	59.3%	48.9%	43.7%	16.3%	3.7%	7.4%	1.5%	13.3%

※30%以上に網掛け。

3.4 新規採用者の職場定着に関する課題

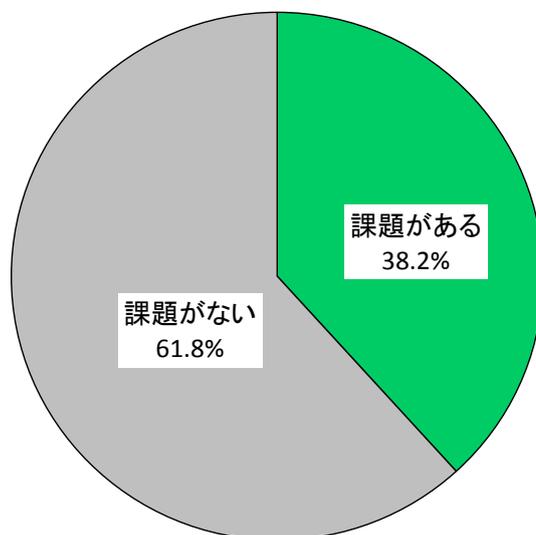
(1) 課題の有無

新規採用者の職場定着に関する課題 「ある」 38.2% 「ない」 61.8%

○新規採用者の職場定着に関する課題が「ある」と回答した事業所の割合は 38.2%、「ない」と回答した事業所の割合は 61.8%であり、大企業とほぼ同割合であった。

○産業別にみると、課題が「ある」と回答した事業所の割合が最も高かったのが「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」でともに 50.0%、次いで「建設業」49.0%、「医療・福祉」47.4%の順になっている。

【新規採用者の職場定着に関する課題の有無】（中小企業）



【新規採用者の職場定着に関する課題の有無】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	ある	ない
中 小 企 業 計	672	38.2%	61.8%
建設業	96	49.0%	51.0%
製造業	147	33.3%	66.7%
情報通信業	8	50.0%	50.0%
運輸業、郵便業	36	25.0%	75.0%
卸売業、小売業	113	32.7%	67.3%
金融業、保険業	22	27.3%	72.7%
不動産業、物品賃貸業	28	50.0%	50.0%
学術研究、専門・技術サービス業	18	33.3%	66.7%
宿泊業、飲食業	27	44.4%	55.6%
教育、学習支援業	30	33.3%	66.7%
医療・福祉	76	47.4%	52.6%
サービス業	71	38.0%	62.0%
大 企 業 計	133	37.6%	62.4%

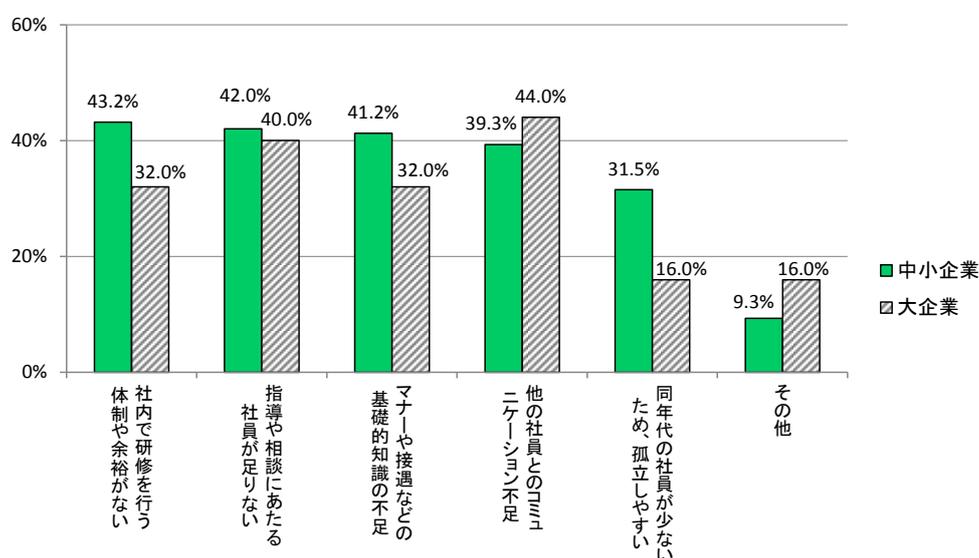
(2) 新規採用者の職場定着に向けての課題

新規採用者の職場定着に向けての課題 「社内で研修を行う体制や余裕がない」 43.2%

○新規採用者の職場定着に向けての課題があるとした事業所について、その課題をみると、「社内で研修を行う体制や余裕がない」が43.2%と最も多く、次いで「指導や相談にあたる社員が足りない」42.0%、「マナーや接遇などの基礎的知識が不足している」41.2%の順になっている。

○大企業との差をみると、「同年代の社員が少ないため、孤立しやすい」が大企業に比べて15.5ポイント高く、「社内で研修を行う体制や余裕がない」が11.2ポイント、「マナーや接遇などの基礎的知識が不足している」が9.2ポイント高い。

【新規採用者の職場定着に向けての課題】（中小企業、大企業）



【新規採用者の職場定着に向けての課題】（中小企業産業別、大企業）

区分	集計事業所数	他の社員とのコミュニケーション不足	マナーや接遇などの基礎的知識の不足	同年代の社員が少ないため、孤立しやすい	指導や相談にあたる社員が足りない	社内で研修を行う体制や余裕がない	その他
中小企業計	257	39.3%	41.2%	31.5%	42.0%	43.2%	9.3%
建設業	47	40.4%	25.5%	38.3%	42.6%	36.2%	17.0%
製造業	49	44.9%	38.8%	32.7%	51.0%	51.0%	10.2%
情報通信業	4	50.0%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%	0.0%
運輸業、郵便業	9	11.1%	33.3%	44.4%	44.4%	33.3%	0.0%
卸売業、小売業	37	40.5%	56.8%	35.1%	37.8%	64.9%	0.0%
金融業、保険業	6	50.0%	33.3%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	14	28.6%	28.6%	28.6%	50.0%	42.9%	7.1%
学術研究、専門・技術サービス業	6	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	66.7%	0.0%
宿泊業、飲食業	12	41.7%	58.3%	16.7%	16.7%	41.7%	25.0%
教育、学習支援業	10	50.0%	10.0%	10.0%	40.0%	40.0%	0.0%
医療・福祉	36	36.1%	47.2%	16.7%	38.9%	33.3%	16.7%
サービス業	27	44.4%	51.9%	37.0%	29.6%	29.6%	3.7%
大企業計	50	44.0%	32.0%	16.0%	40.0%	32.0%	16.0%

3.5 新規採用者の職場定着率を高めるための取組

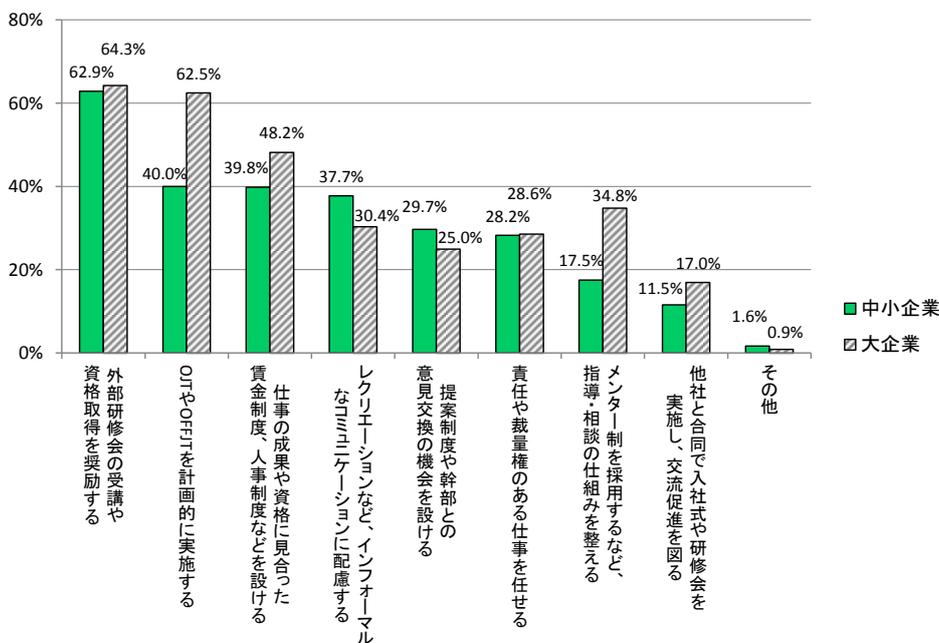
(1) 既の実施している取組

定着率を高めるために実施している取組 「外部研修の受講や資格取得を奨励」 62.9%

○新規採用者の職場定着率を高めるために既の実施している取組をみると、「仕事に必要な外部研修会の受講や資格取得を奨励する(助成制度を設ける)」が62.9%と最も多く、次いで「OJTやOFFJTを計画的に実施する」40.0%、「仕事の成果や資格に見合った賃金制度、人事制度などを設ける」39.8%の順になっている。

○大企業との差をみると、「OJTやOFFJTを計画的に実施する」が大企業に比べて22.5ポイント低く、「メンター制を採用するなど、指導・相談の仕組みを整える」が17.3ポイント低い。

【新規採用者の職場定着率を高めるために実施している取組】 (中小企業、大企業)



【新規採用者の職場定着率を高めるために実施している取組】 (中小企業産業別、大企業)

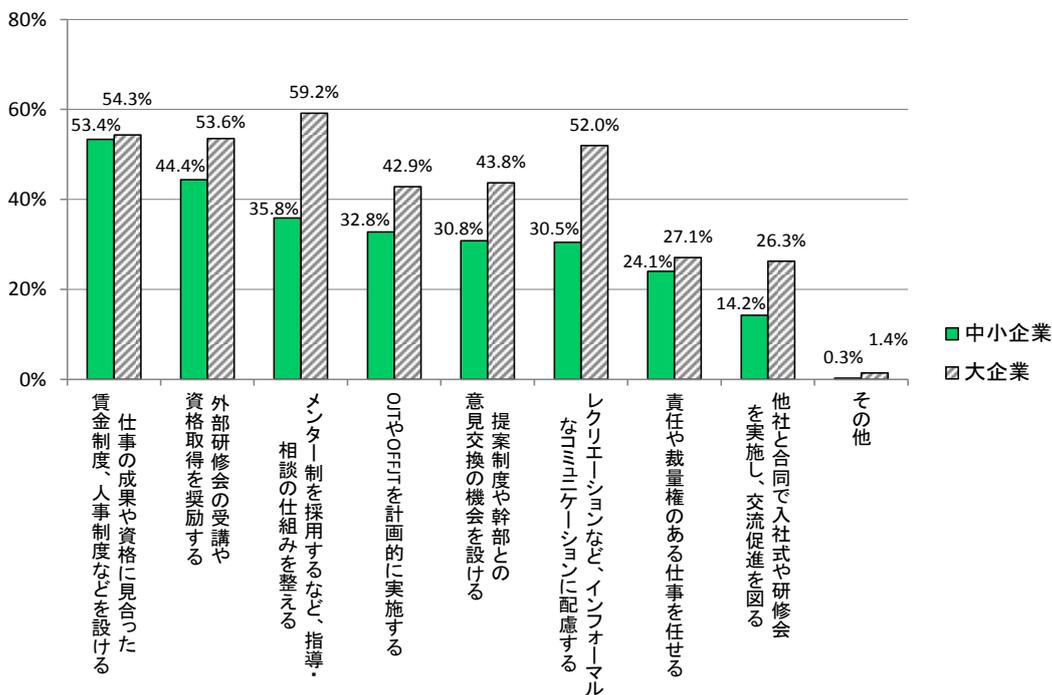
区分	集計事業所数	メンター制を採用するなど、指導・相談の仕組みを整える	提案制度や幹部との意見交換の機会を設ける	OJTやOFFJTを計画的に実施する	責任や裁量権のある仕事を任せる	仕事の成果や資格に見合った賃金制度、人事制度などを設ける	他社と合同で入社式や研修会を実施し、交流促進を図る	仕事に必要な外部研修会の受講や資格取得を奨励する(助成制度を設ける)	レクリエーションを充実させるなど、インフォーマルなコミュニケーションにも配慮する	その他
中小企業計	485	17.5%	29.7%	40.0%	28.2%	39.8%	11.5%	62.9%	37.7%	1.6%
建設業	77	16.9%	26.0%	37.7%	23.4%	53.2%	15.6%	77.9%	35.1%	2.6%
製造業	119	13.4%	37.0%	62.2%	20.2%	39.5%	15.1%	64.7%	44.5%	1.7%
情報通信業	6	16.7%	33.3%	66.7%	50.0%	50.0%	16.7%	50.0%	33.3%	16.7%
運輸業、郵便業	21	19.0%	42.9%	9.5%	38.1%	42.9%	0.0%	47.6%	47.6%	0.0%
卸売業、小売業	71	11.3%	26.8%	31.0%	38.0%	38.0%	4.2%	46.5%	38.0%	2.8%
金融業、保険業	20	25.0%	25.0%	45.0%	15.0%	20.0%	30.0%	85.0%	20.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	20	20.0%	35.0%	55.0%	20.0%	45.0%	0.0%	70.0%	50.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13	7.7%	0.0%	30.8%	7.7%	7.7%	0.0%	92.3%	30.8%	0.0%
宿泊業、飲食業	15	6.7%	26.7%	20.0%	46.7%	20.0%	0.0%	13.3%	26.7%	0.0%
教育、学習支援業	23	26.1%	30.4%	17.4%	34.8%	17.4%	13.0%	65.2%	26.1%	0.0%
医療・福祉	60	26.7%	21.7%	36.7%	33.3%	50.0%	11.7%	55.0%	41.7%	1.7%
サービス業	40	25.0%	35.0%	25.0%	35.0%	37.5%	15.0%	72.5%	27.5%	0.0%
大企業計	112	34.8%	25.0%	62.5%	28.6%	48.2%	17.0%	64.3%	30.4%	0.9%

(2) 今後取り入れたい取組

定着率を高めるために今後取り入れたい取組 「成果や資格に見合う賃金、人事制度」53.4%

○新規採用者の職場定着率を高めるために今後取り入れたい取組をみると、「仕事の成果や資格に見合った賃金制度、人事制度などを設ける」が53.4%と最も多く、次いで「仕事に必要な外部研修会の受講や資格取得を奨励する(助成制度を設ける)」44.4%、「メンター制を採用するなど、指導・相談の仕組みを整える」35.8%の順になっている。

【新規採用者の職場定着率を高めるために今後取り入れたい取組】(中小企業、大企業)



【新規採用者の職場定着率を高めるために今後取り入れたい取組】(中小企業産業別、大企業)

区分	集計事業所数	仕事の成果や資格に見合った賃金制度、人事制度などを設ける	外部研修会の受講や資格取得を奨励する(助成制度を設ける)	メンター制を採用するなど、指導・相談の仕組みを整える	提案制度や幹部との意見交換の機会を設ける	OJTやOFFJTを計画的に実施する	責任や裁量権のある仕事を任せる	レクリエーションなど、インフォーマルなコミュニケーションに配慮する	他社と合同で入社式や研修会を実施し、交流促進を図る	その他
中小企業計	356	53.4%	44.4%	35.8%	30.8%	32.8%	24.1%	30.5%	14.2%	0.3%
建設業	58	45.5%	11.5%	40.4%	22.4%	29.3%	21.3%	39.5%	1.7%	0.0%
製造業	76	54.7%	14.7%	43.3%	38.5%	41.7%	20.3%	44.2%	0.0%	0.0%
情報通信業	6	60.0%	0.0%	0.0%	33.3%	25.0%	25.0%	60.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	17	75.0%	29.4%	20.0%	36.4%	46.7%	27.3%	45.5%	30.0%	0.0%
卸売業、小売業	63	55.1%	11.5%	38.3%	34.0%	31.9%	16.7%	39.6%	24.5%	0.0%
金融業、保険業	8	50.0%	14.3%	37.5%	12.5%	20.0%	0.0%	66.7%	12.5%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	17	63.6%	35.3%	35.7%	60.0%	25.0%	42.9%	50.0%	20.0%	0.0%
学術研究・専門・技術サービス業	6	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%
宿泊業、飲食業	14	54.5%	21.4%	15.4%	18.2%	25.0%	77.8%	23.1%	41.7%	0.0%
教育、学習支援業	14	58.3%	14.3%	18.2%	18.2%	23.1%	22.2%	16.7%	16.7%	0.0%
医療・福祉	40	56.0%	8.3%	39.4%	40.0%	42.9%	28.6%	57.1%	25.0%	0.0%
サービス業	37	39.3%	9.4%	39.4%	17.2%	29.0%	23.3%	23.3%	27.3%	0.0%
大企業計	70	54.3%	26.3%	59.2%	43.8%	42.9%	27.1%	52.0%	53.6%	1.4%

※各割合は、「その取組を実施していない事業所数」(【集計事業所数】-【既にその取組を実施している事業所数】)に占める、「今後その取組を取り入れたいとする事業所数」を表す。

IV 仕事と家庭の両立支援について

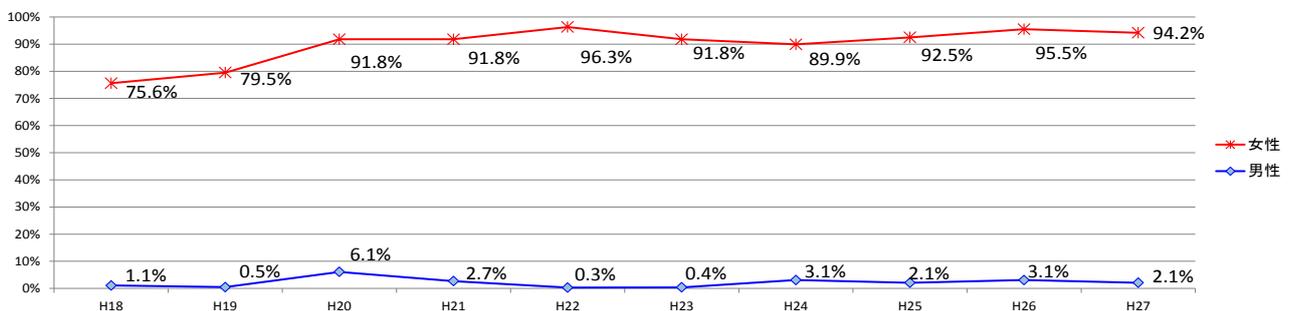
4.1 育児休業の取得状況

育児休業取得率 女性 94.2% 男性 2.1%

○平成26年4月1日から平成27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94.2%、男性は2.1%であった。男性の育児休業取得率は前年から1.0ポイント低下している。

○一方、大企業の女性の育児休業取得率は97.9%、男性は2.6%であり、いずれも中小企業よりわずかに高い。

【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
中小企業計	559	224	335	218	211	7	39.0%	94.2%	2.1%
建設業	89	23	66	26	22	4	29.2%	95.7%	6.1%
製造業	198	65	133	63	62	1	31.8%	95.4%	0.8%
情報通信業	3	0	3	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運輸業、郵便業	31	7	24	8	7	1	25.8%	100.0%	4.2%
卸売業、小売業	48	22	26	19	19	0	39.6%	86.4%	0.0%
金融業、保険業	32	16	16	16	16	0	50.0%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	38	15	23	14	14	0	36.8%	93.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	2	4	1	1	0	16.7%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	6	4	2	3	3	0	50.0%	75.0%	0.0%
教育、学習支援業	11	5	6	3	3	0	27.3%	60.0%	0.0%
医療・福祉	60	46	14	45	45	0	75.0%	97.8%	0.0%
サービス業	37	19	18	20	19	1	54.1%	100.0%	5.6%
大企業計	622	282	340	285	276	9	45.8%	97.9%	2.6%

【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
中小企業計	304	161	189	155	150	7	51.0%	93.2%	3.7%
建設業	54	19	41	22	18	4	40.7%	94.7%	9.8%
製造業	90	49	59	46	46	1	51.1%	93.9%	1.7%
情報通信業	3	0	3	0	0	0	0.0%	-	0.0%
運輸業、郵便業	16	4	14	5	4	1	31.3%	100.0%	7.1%
卸売業、小売業	37	19	20	16	16	0	43.2%	84.2%	0.0%
金融業、保険業	19	10	14	10	10	0	52.6%	100.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	15	8	11	8	8	0	53.3%	100.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	4	2	3	1	1	0	25.0%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	5	3	2	2	2	0	40.0%	66.7%	0.0%
教育、学習支援業	6	5	1	3	3	0	50.0%	60.0%	0.0%
医療・福祉	36	30	9	30	30	0	83.3%	100.0%	0.0%
サービス業	19	12	12	12	12	1	63.2%	100.0%	8.3%
大企業計	84	62	56	62	60	3	73.8%	96.8%	5.4%

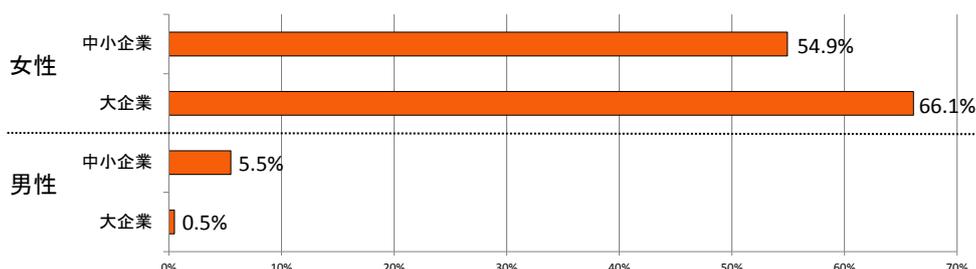
4.2 育児のための短時間勤務制度の利用状況

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 54.9% 男性 5.5%

○平成27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54.9%、男性は5.5%であった。男性の短時間勤務制度の利用率は前年から4.2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66.1%、男性は0.5%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利用状況（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
中小企業計	778	142	636	113	78	35	14.5%	54.9%	5.5%
建設業	171	21	150	14	10	4	8.2%	47.6%	2.7%
製造業	269	46	223	61	32	29	22.7%	69.6%	13.0%
情報通信業	11	1	10	1	1	0	9.1%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	37	0	37	1	0	1	2.7%	-	2.7%
卸売業、小売業	52	10	42	9	8	1	17.3%	80.0%	2.4%
金融業、保険業	56	14	42	5	5	0	8.9%	35.7%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	41	7	34	5	5	0	12.2%	71.4%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	14	2	12	1	1	0	7.1%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	3	0	3	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教育、学習支援業	19	2	17	1	1	0	5.3%	50.0%	0.0%
医療・福祉	60	28	32	8	8	0	13.3%	28.6%	0.0%
サービス業	45	11	34	7	7	0	15.6%	63.6%	0.0%
大企業計	793	186	607	126	123	3	15.9%	66.1%	0.5%

【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）

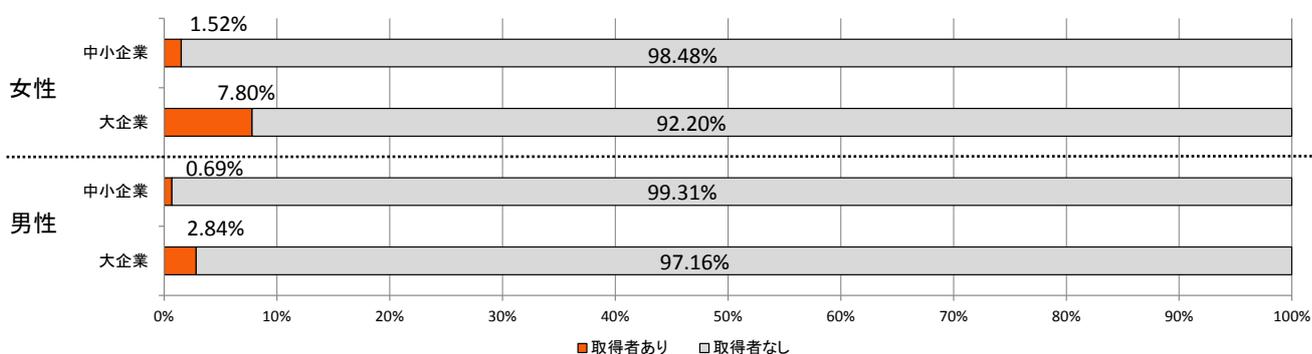
区分	育児のための短時間勤務制度対象者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所数			育児のための短時間勤務制度利用者がいる事業所の割合		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中小企業計	251	90	202	67	60	8	26.7%	66.7%	4.0%
建設業	52	17	43	11	9	2	21.2%	52.9%	4.7%
製造業	67	29	52	25	22	4	37.3%	75.9%	7.7%
情報通信業	4	1	4	1	1	0	25.0%	100.0%	0.0%
運輸業、郵便業	14	0	14	1	0	1	7.1%	-	7.1%
卸売業、小売業	28	8	23	9	8	1	32.1%	100.0%	4.3%
金融業、保険業	17	6	15	5	5	0	29.4%	83.3%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	12	4	11	3	3	0	25.0%	75.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	2	5	1	1	0	16.7%	50.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	2	0	2	0	0	0	0.0%	-	0.0%
教育、学習支援業	5	2	4	1	1	0	20.0%	50.0%	0.0%
医療・福祉	22	13	14	5	5	0	22.7%	38.5%	0.0%
サービス業	22	8	15	5	5	0	22.7%	62.5%	0.0%
大企業計	68	34	55	30	29	2	44.1%	85.3%	3.6%

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 2.22%（女性 1.52% 男性 0.69%）

- 平成26年8月1日から平成27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2.22%であった。男女別にみると、女性は1.52%、男性は0.69%であった。
- 一方、大企業の介護休業取得者がいる事業所の割合は9.93%で、男女別に見ると女性は7.80%、男性は2.84%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	集計 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
中 小 企 業 計	722	16	11	5	2.22%	1.52%	0.69%
建設業	99	3	1	2	3.03%	1.01%	2.02%
製造業	152	5	4	1	3.29%	2.63%	0.66%
情報通信業	8	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運輸業、郵便業	43	1	1	0	2.33%	2.33%	0.00%
卸売業、小売業	128	3	2	1	2.34%	1.56%	0.78%
金融業、保険業	28	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業、物品賃貸業	31	2	1	1	6.45%	3.23%	3.23%
学術研究、専門・技術サービス業	20	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	27	1	1	0	3.70%	3.70%	0.00%
教育、学習支援業	31	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	80	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
サービス業	75	1	1	0	1.33%	1.33%	0.00%
大 企 業 計	141	14	11	4	9.93%	7.80%	2.84%

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 2.08%
 (女性 1.52% 男性 0.55%)

- 平成26年8月1日から平成27年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいる事業所の割合は2.08%であった。男女別にみると、女性は1.52%、男性は0.55%であった。
- 一方、大企業について、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は1.42%で、男女別にみると、女性は1.42%で、男性は利用がなかった。

【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		
	25年度	26年度	27年度	25年度	26年度	27年度	25年度	26年度	27年度
中小企業	1.35%	2.21%	2.08%	1.05%	1.36%	1.52%	0.30%	1.02%	0.55%
大企業	1.52%	2.50%	1.42%	1.52%	1.67%	1.42%	0.00%	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）

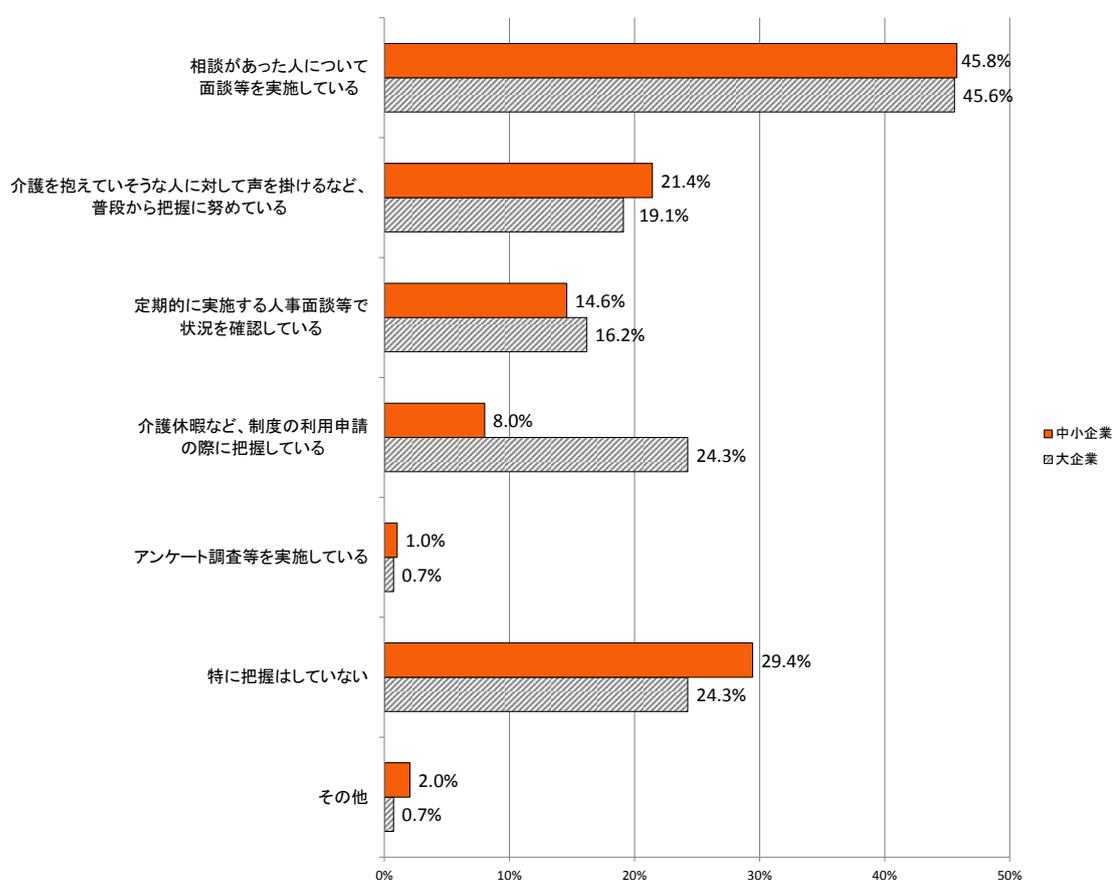
区 分	集計 事業所数	介護のための短時間 勤務制度利用者がいる 事業所数			介護のための短時間 勤務制度利用者がいる 事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	722	15	11	4	2.08%	1.52%	0.55%
建設業	99	3	1	2	3.03%	1.01%	2.02%
製造業	152	7	5	2	4.61%	3.29%	1.32%
情報通信業	8	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
運輸業、郵便業	43	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
卸売業、小売業	128	1	1	0	0.78%	0.78%	0.00%
金融業、保険業	28	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
不動産業、物品賃貸業	31	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
学術研究、専門・技術サービス業	20	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
宿泊業、飲食業	27	1	1	0	3.70%	3.70%	0.00%
教育、学習支援業	31	0	0	0	0.00%	0.00%	0.00%
医療・福祉	80	1	1	0	1.25%	1.25%	0.00%
サービス業	75	2	2	0	2.67%	2.67%	0.00%
大 企 業 計	141	2	2	0	1.42%	1.42%	0.00%

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」 45.8%

- 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 45.8%、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」が 21.4%であった。
- 一方、「特に把握はしていない」は 29.4%となっている。

【介護を抱える労働者の実態把握方法（割合）】（中小企業、大企業）



※集計事業所数は、中小企業 686、大企業 136。

4.6 介護離職者の有無

介護離職者がいる事業所の割合 6.8%

- 過去3年間(平成24年8月1日～平成27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86.5%であった。一方、介護離職者が「いる」事業所の割合は6.8%と、平成26年度調査と比べて2.6ポイント増加した。「わからない」は6.7%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1.5人であり、平成26年度調査(1.3人)と比べて微増した。
- 一方、大企業については、介護離職者の平均人数は2.2人であり、平成26年度調査(1.1人)と比べて、1.1人増加した。

【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
中 小 企 業 計	721	6.8%	86.5%	6.7%	1.5
建 設 業	100	2.0%	87.0%	11.0%	1.0
製 造 業	154	6.5%	89.0%	4.5%	1.8
情 報 通 信 業	8	0.0%	100.0%	0.0%	-
運 輸 業、郵 便 業	41	7.3%	80.5%	12.2%	1.5
卸 売 業、小 売 業	130	5.4%	92.3%	2.3%	1.4
金 融 業、保 険 業	27	11.1%	66.7%	22.2%	1.7
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	12.9%	87.1%	0.0%	1.0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.0%	94.7%	5.3%	-
宿 泊 業、飲 食 業	29	6.9%	79.3%	13.8%	1.5
教 育、学 習 支 援 業	31	9.7%	87.1%	3.2%	1.0
医 療 ・ 福 祉	76	11.8%	81.6%	6.6%	1.6
サ ー ビ ス 業	75	8.0%	85.3%	6.7%	1.8
大 企 業 計	141	9.9%	75.2%	14.9%	2.2

4.7 仕事と育児の両立支援制度

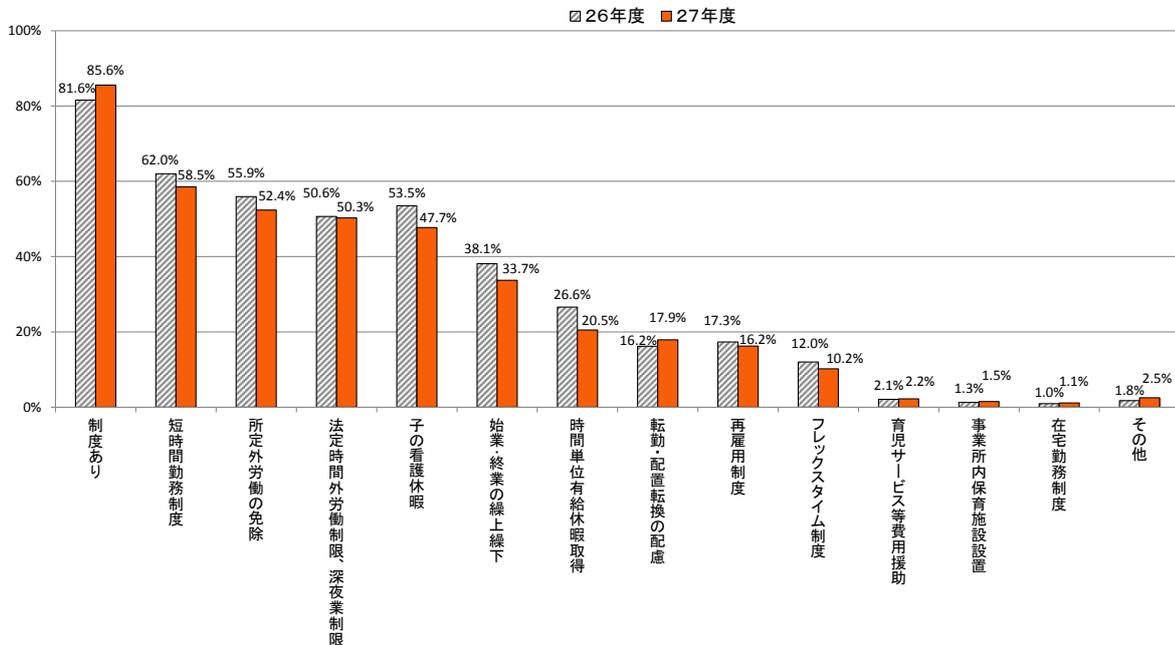
仕事と育児の両立支援制度の整備状況

「支援制度がある」85.6%

○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85.6%で、前年より4.0ポイント増加している。一方、大企業の同割合は93.0%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58.5%、次いで「所定外労働の免除」52.4%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」50.3%の順になっている。一方、大企業は「短時間勤務制度」が最も多く79.6%、次いで「所定外労働の免除」76.8%、「子の看護休暇」73.2%の順になっている。

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】（中小企業）



【仕事と育児の両立支援制度の整備状況の推移（主要項目抜粋）】（中小企業）

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
支援制度あり	54.0%	51.5%	60.7%	55.0%	75.9%	69.8%	67.4%	79.5%	81.6%	85.6%
短時間勤務制度	41.6%	39.2%	46.4%	43.0%	51.9%	45.6%	52.0%	54.9%	62.0%	58.5%
所定外労働免除	32.2%	29.8%	39.6%	36.0%	51.6%	45.5%	48.6%	44.4%	55.9%	52.4%
法定時間外労働制限、深夜業制限	-	-	-	-	-	-	-	40.7%	50.6%	50.3%
子の看護休暇	-	-	-	-	33.5%	29.8%	38.8%	41.4%	53.5%	47.7%
始業・終業時刻の繰上繰下	17.6%	17.1%	21.7%	21.1%	33.8%	31.0%	32.0%	33.9%	38.1%	33.7%
時間単位有給休暇取得	-	-	-	-	16.4%	17.7%	17.5%	16.0%	26.6%	20.5%

※両立支援制度の整備率が高い順に項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

【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													その他	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、深夜業制限	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			
中小企業	727	622	425	381	347	366	74	245	16	11	149	130	118	8	18	105	
建設業	100	91	60	56	55	51	7	39	3	1	26	22	19	1	1	9	
製造業	153	141	102	96	97	104	16	64	2	1	19	33	17	2	4	12	
情報通信業	8	6	2	3	3	4	1	2	0	0	2	0	1	1	2	2	
運輸業、郵便業	44	35	19	21	13	16	5	8	0	1	8	6	9	0	0	9	
卸売業、小売業	128	99	65	49	38	43	14	35	5	1	18	17	20	1	4	29	
金融業、保険業	28	27	25	23	21	23	4	5	0	0	7	10	0	0	0	1	
不動産業、物品賃貸業	31	27	16	16	15	17	4	10	2	0	5	5	7	0	1	4	
学術研究、専門・技術サービス業	20	16	11	9	7	8	3	6	0	0	8	0	3	0	0	4	
宿泊業、飲食業	29	20	12	8	7	5	2	11	1	0	2	0	4	0	0	9	
教育、学習支援業	30	28	21	18	15	15	4	14	0	2	9	5	6	1	3	2	
医療・福祉	80	72	50	41	44	45	6	28	3	5	24	24	16	1	1	8	
サービス業	76	60	42	41	32	35	8	23	0	0	21	8	16	1	2	16	
大企業	142	132	113	109	104	103	19	67	7	11	35	56	26	2	2	10	

【仕事と育児の両立支援制度の整備状況（割合）】

区分	集計事業所数	制度あり	利用できる制度													その他	制度なし
			短時間勤務制度	所定外労働の免除	子の看護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	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			
中小企業	727	85.6%	58.5%	52.4%	47.7%	50.3%	10.2%	33.7%	2.2%	1.5%	20.5%	17.9%	16.2%	1.1%	2.5%	14.4%	
建設業	100	91.0%	60.0%	56.0%	55.0%	51.0%	7.0%	39.0%	3.0%	1.0%	26.0%	22.0%	19.0%	1.0%	1.0%	9.0%	
製造業	153	92.2%	66.7%	62.7%	63.4%	68.0%	10.5%	41.8%	1.3%	0.7%	12.4%	21.6%	11.1%	1.3%	2.6%	7.8%	
情報通信業	8	75.0%	25.0%	37.5%	37.5%	50.0%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	
運輸業、郵便業	44	79.5%	43.2%	47.7%	29.5%	36.4%	11.4%	18.2%	0.0%	2.3%	18.2%	13.6%	20.5%	0.0%	0.0%	20.5%	
卸売業、小売業	128	77.3%	50.8%	38.3%	29.7%	33.6%	10.9%	27.3%	3.9%	0.8%	14.1%	13.3%	15.6%	0.8%	3.1%	22.7%	
金融業、保険業	28	96.4%	89.3%	82.1%	75.0%	82.1%	14.3%	17.9%	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	
不動産業、物品賃貸業	31	87.1%	51.6%	51.6%	48.4%	54.8%	12.9%	32.3%	6.5%	0.0%	16.1%	16.1%	22.6%	0.0%	3.2%	12.9%	
学術研究、専門・技術サービス業	20	80.0%	55.0%	45.0%	35.0%	40.0%	15.0%	30.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	20.0%	
宿泊業、飲食業	29	69.0%	41.4%	27.6%	24.1%	17.2%	6.9%	37.9%	3.4%	0.0%	6.9%	0.0%	13.8%	0.0%	0.0%	31.0%	
教育、学習支援業	30	93.3%	70.0%	60.0%	50.0%	50.0%	13.3%	46.7%	0.0%	6.7%	30.0%	16.7%	20.0%	3.3%	10.0%	6.7%	
医療・福祉	80	90.0%	62.5%	51.3%	55.0%	56.3%	7.5%	35.0%	3.8%	6.3%	30.0%	30.0%	20.0%	1.3%	1.3%	10.0%	
サービス業	76	78.9%	55.3%	53.9%	42.1%	46.1%	10.5%	30.3%	0.0%	0.0%	27.6%	10.5%	21.1%	1.3%	2.6%	21.1%	
大企業	142	93.0%	79.6%	76.8%	73.2%	72.5%	13.4%	47.2%	4.9%	7.7%	24.6%	39.4%	18.3%	1.4%	1.4%	7.0%	

※50%以上に網掛け。

4.8 仕事と介護の両立支援制度

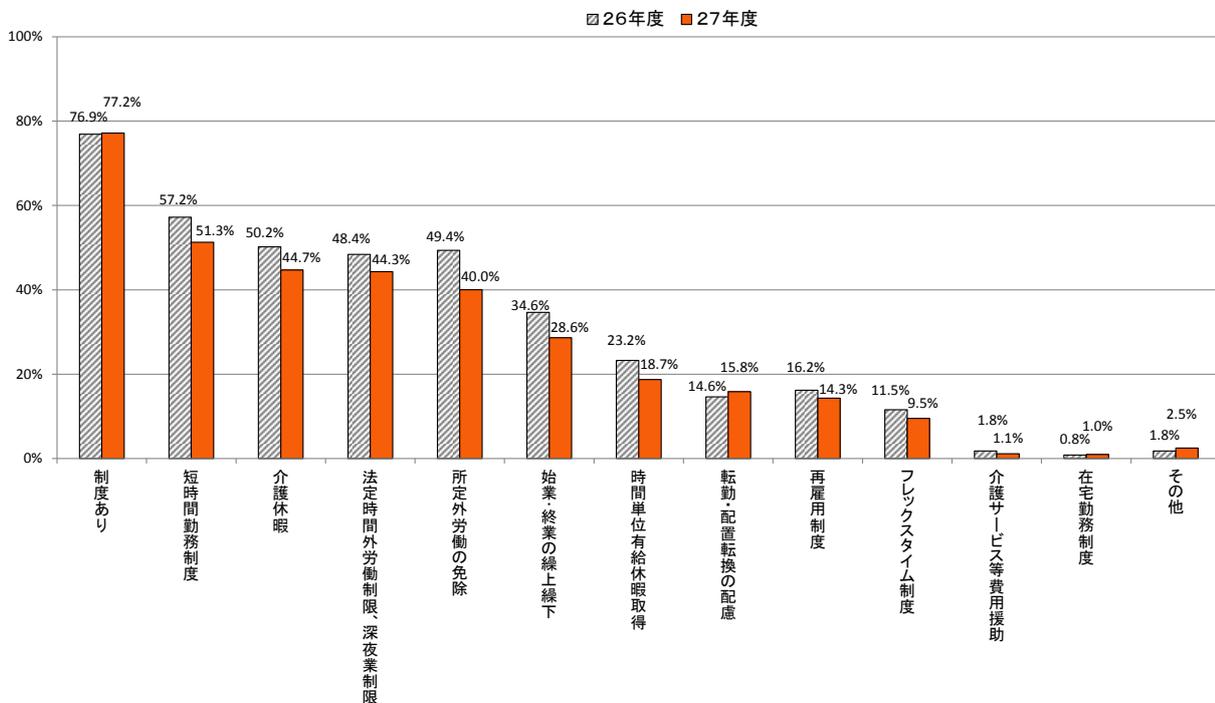
仕事と介護の両立支援制度の整備状況

「支援制度がある」77.2%

○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77.2%で、前年より0.3ポイント増加している。一方、大企業の同割合は85.9%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51.3%、次いで「介護休暇」44.7%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」44.3%の順になっている。一方、大企業は「介護休暇」が最も多く67.6%、次いで「短時間勤務制度」66.2%、「法定時間外労働制限、深夜業制限」64.1%の順になっている。

【仕事と介護の両立支援制度の整備状況】（中小企業）



【仕事と介護の両立支援制度の整備状況の推移】（中小企業）

区分	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
支援制度あり	47.7%	46.1%	51.0%	48.3%	69.4%	62.6%	62.6%	73.2%	76.9%	77.2%
短時間勤務制度	38.3%	35.9%	41.4%	42.1%	46.8%	39.5%	47.4%	49.2%	57.2%	51.3%
介護休暇	-	-	-	-	29.3%	26.0%	35.3%	40.5%	50.2%	44.7%
法定時間外労働制限、深夜業制限	-	-	-	-	-	-	-	37.8%	48.4%	44.3%
所定外労働の免除	27.5%	26.5%	34.1%	31.0%	45.1%	38.8%	40.7%	38.3%	49.4%	40.0%
始業・終業の繰上繰下	15.3%	15.1%	18.2%	17.2%	29.3%	27.0%	28.1%	29.0%	34.6%	28.6%
時間単位有給休暇取得	-	-	-	-	15.2%	16.3%	15.7%	14.5%	23.2%	18.7%

※両立支援制度の整備率が高い順に項目を抜粋しています。なお、年度によって選択肢の項目数や質問文が異なります。

【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	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	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	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	
中 小 企 業 計	727	561	373	291	325	322	69	208	8	136	115	104	7	18	166
建設業	100	77	51	39	49	44	7	35	2	22	23	16	1	1	23
製造業	153	126	91	70	93	94	14	53	1	16	28	15	1	5	27
情報通信業	8	6	3	0	3	2	1	1	0	2	0	1	0	0	2
運輸業、郵便業	44	35	19	18	13	17	5	6	0	7	7	11	0	0	9
卸売業、小売業	128	88	50	43	37	38	15	30	4	18	14	19	2	4	40
金融業、保険業	28	27	23	13	21	21	3	4	0	7	8	0	0	0	1
不動産業、物品賃貸業	31	24	18	14	14	15	3	13	0	5	4	5	0	1	7
学術研究、専門・技術サービス業	20	14	8	7	8	6	2	4	0	8	0	2	0	1	6
宿泊業、飲食業	29	16	9	6	7	4	2	8	1	1	0	3	0	0	13
教育、学習支援業	30	29	21	17	13	14	4	13	0	9	5	7	1	3	1
医療・福祉	80	62	42	31	37	36	5	22	0	22	21	13	1	1	18
サービス業	76	57	38	33	30	31	8	19	0	19	5	12	1	2	19
大 企 業 計	142	122	94	76	96	91	18	54	5	30	53	26	1	2	20

【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	介護休暇	法定時間外労働制限、深夜業制限	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	
中 小 企 業 計	727	77.2%	51.3%	40.0%	44.7%	44.3%	9.5%	28.9%	1.1%	18.7%	15.8%	14.3%	1.0%	2.5%	22.8%
建設業	100	77.0%	51.0%	39.0%	49.0%	44.0%	7.0%	35.0%	2.0%	22.0%	23.0%	16.0%	1.0%	1.0%	23.0%
製造業	153	82.4%	59.5%	45.8%	60.8%	61.4%	9.2%	34.6%	0.7%	10.5%	18.3%	9.8%	0.7%	3.3%	17.6%
情報通信業	8	75.0%	37.5%	0.0%	37.5%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	20.0%
運輸業、郵便業	44	79.5%	43.2%	40.9%	29.5%	38.6%	11.4%	13.6%	0.0%	15.9%	15.9%	25.0%	0.0%	0.0%	20.5%
卸売業、小売業	128	68.8%	39.1%	33.6%	28.9%	29.7%	11.7%	23.4%	3.1%	14.1%	10.9%	14.8%	1.6%	3.1%	31.3%
金融業、保険業	28	96.4%	82.1%	46.4%	75.0%	75.0%	10.7%	14.3%	0.0%	25.0%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%
不動産業、物品賃貸業	31	77.4%	58.1%	45.2%	45.2%	48.4%	9.7%	41.9%	0.0%	16.1%	12.9%	16.1%	0.0%	3.2%	22.6%
学術研究、専門・技術サービス業	20	70.0%	40.0%	35.0%	40.0%	30.0%	10.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%	0.0%	5.0%	30.0%
宿泊業、飲食業	29	55.2%	31.0%	20.7%	24.1%	13.8%	6.3%	27.6%	3.4%	3.4%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	44.8%
教育、学習支援業	30	96.7%	70.0%	56.7%	43.3%	46.7%	13.3%	43.3%	0.0%	30.0%	16.7%	23.3%	3.3%	10.0%	3.3%
医療・福祉	80	77.5%	52.5%	38.8%	46.3%	45.0%	6.3%	27.5%	0.0%	27.5%	26.3%	16.3%	1.3%	1.3%	22.5%
サービス業	76	75.0%	50.0%	43.4%	39.5%	40.8%	10.5%	25.0%	0.0%	25.0%	6.6%	15.8%	1.3%	2.6%	25.0%
大 企 業 計	142	85.9%	66.2%	53.5%	67.6%	64.1%	12.7%	38.0%	3.5%	21.1%	37.3%	18.3%	0.7%	1.4%	14.1%

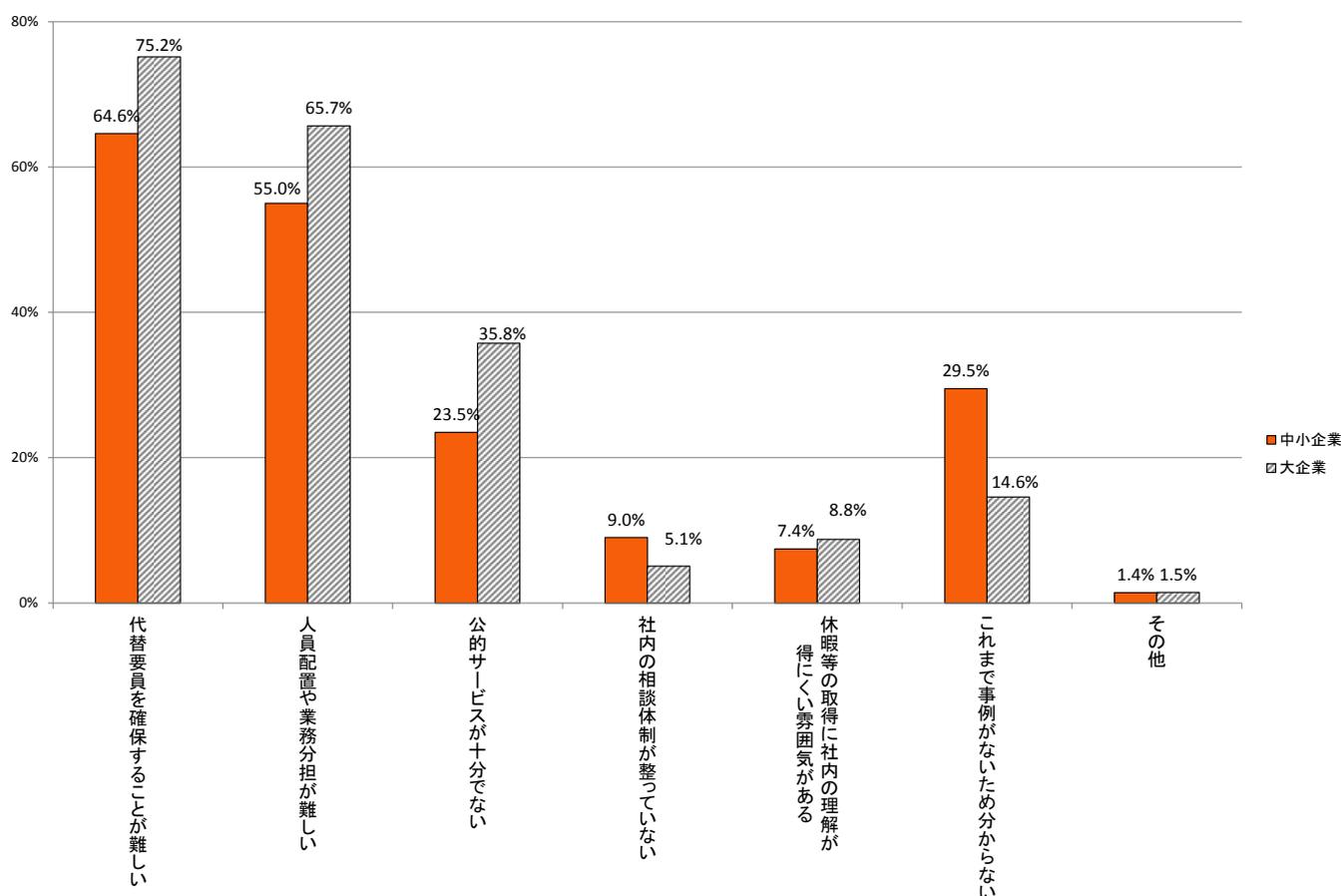
※50%以上に網掛け。

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」 64.6%

- 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64.6%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」55.0%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29.5%で、前年より9.8ポイント減少したものの、大企業の同割合(14.6%)と比べると2倍を超えている。

【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)



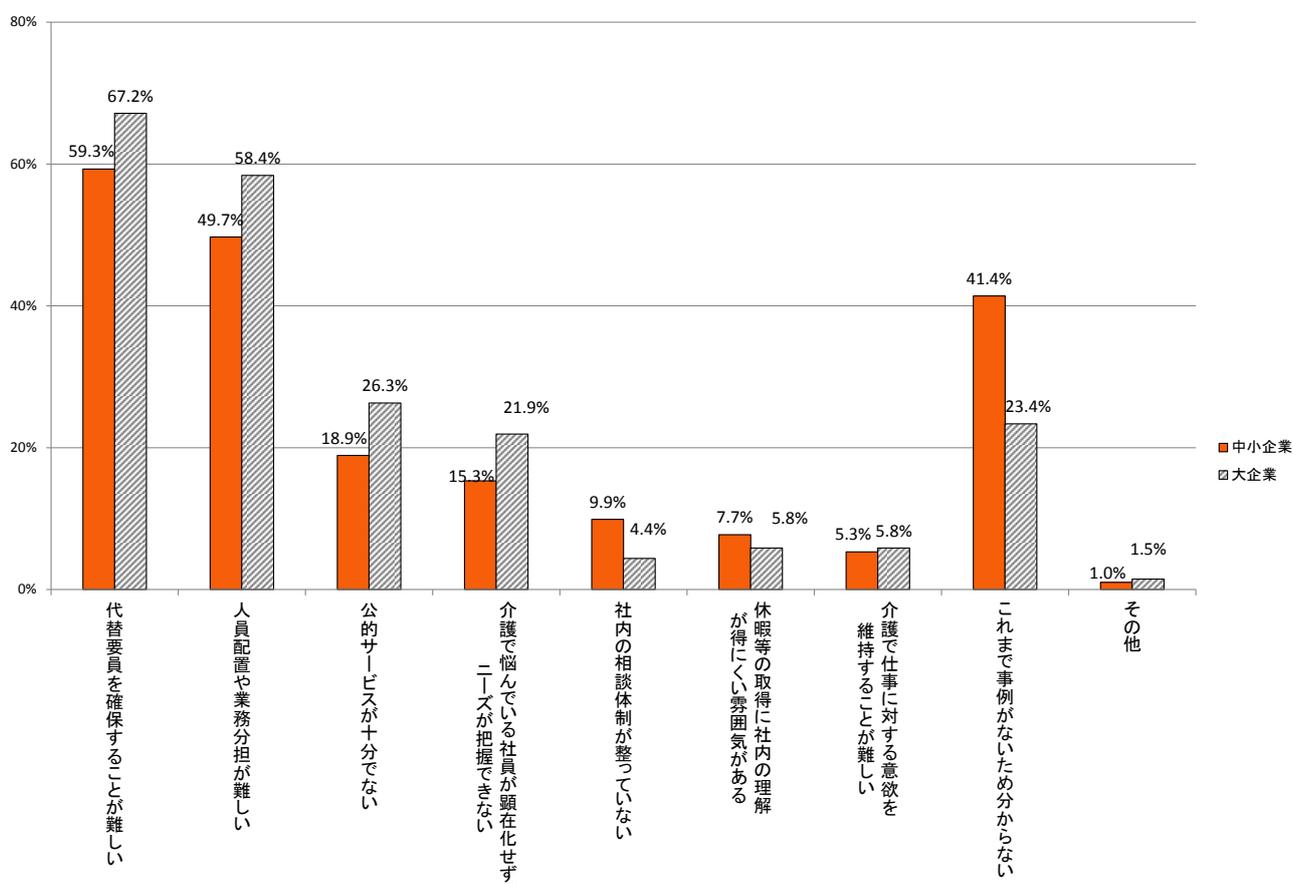
※集計事業所数は、中小企業 698、大企業 137。

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」 59.3%

- 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59.3%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41.4%で、前年と比べると10.0ポイント減少したものの、大企業の同割合(23.4%)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)



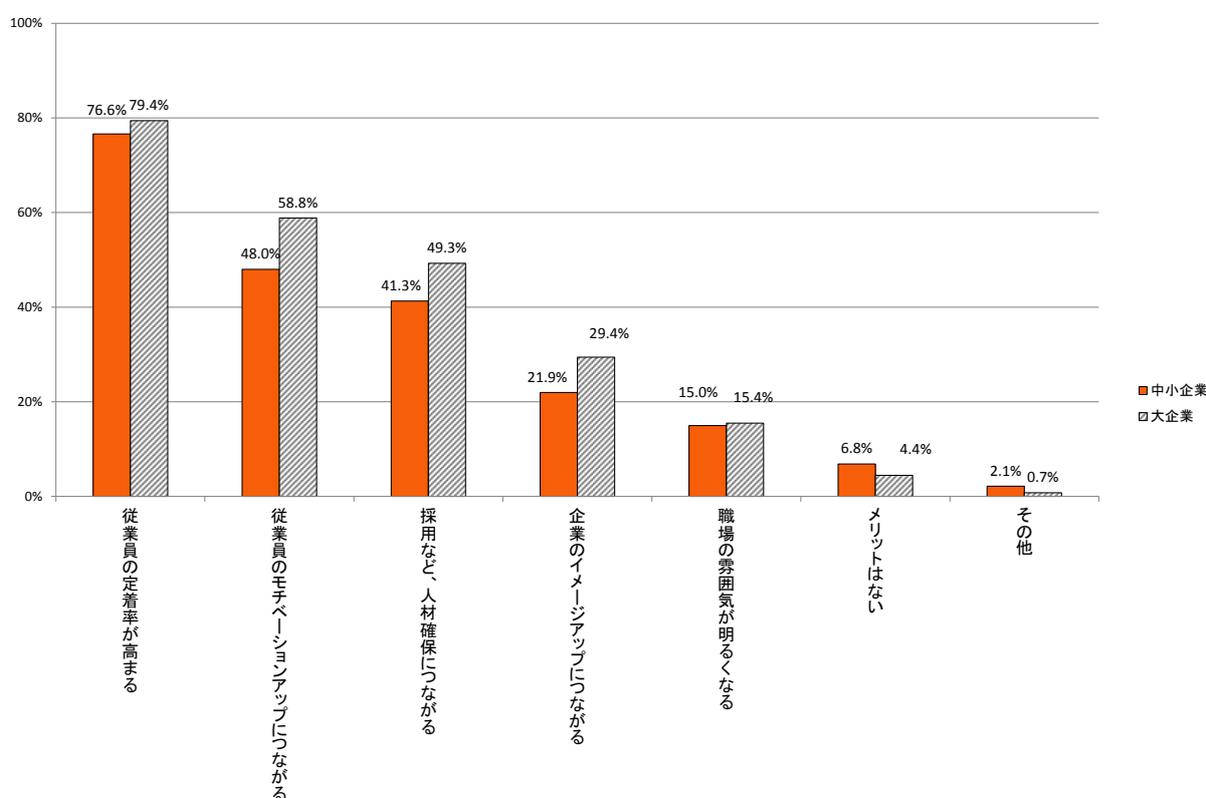
※集計事業所数は、中小企業 698、大企業 137。

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76.6%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76.6%、次いで「従業員のモチベーションアップにつながる」48.0%、「採用など、人材確保につながる」41.3%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6.8%と、前年と比べて2.8ポイント低い。

【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）



※集計事業所数は、中小企業 702、大企業 136。

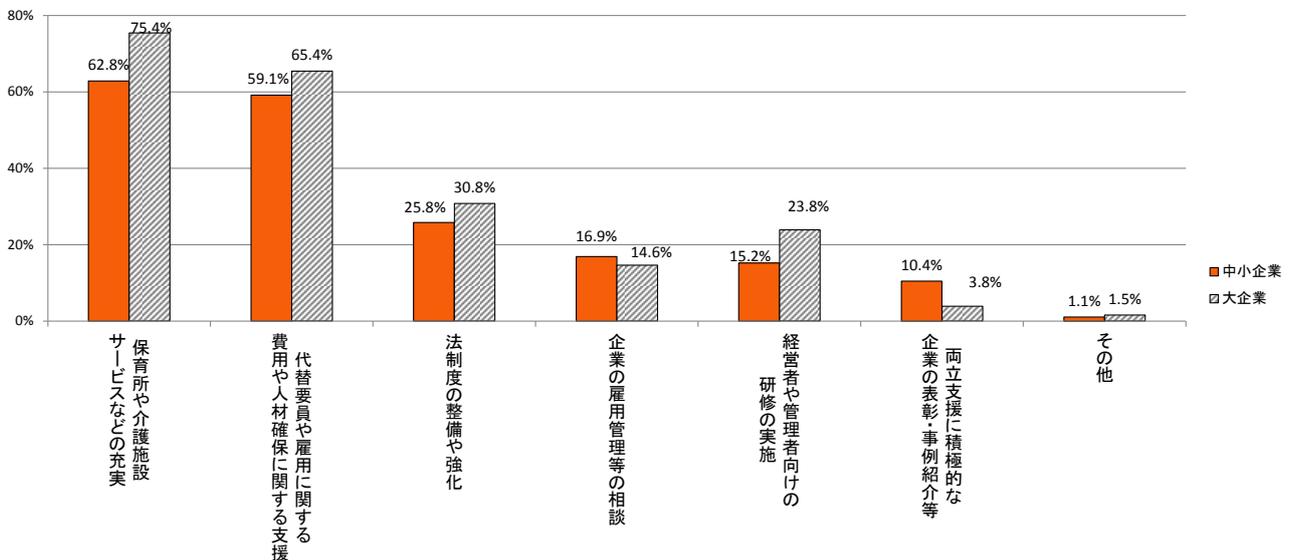
4.12 両立支援を行う上で行政等に望むこと

介護との両立支援を行う上で行政等に望むこと

「代替要員や雇用に関する費用や人材確保に関する支援」が最多

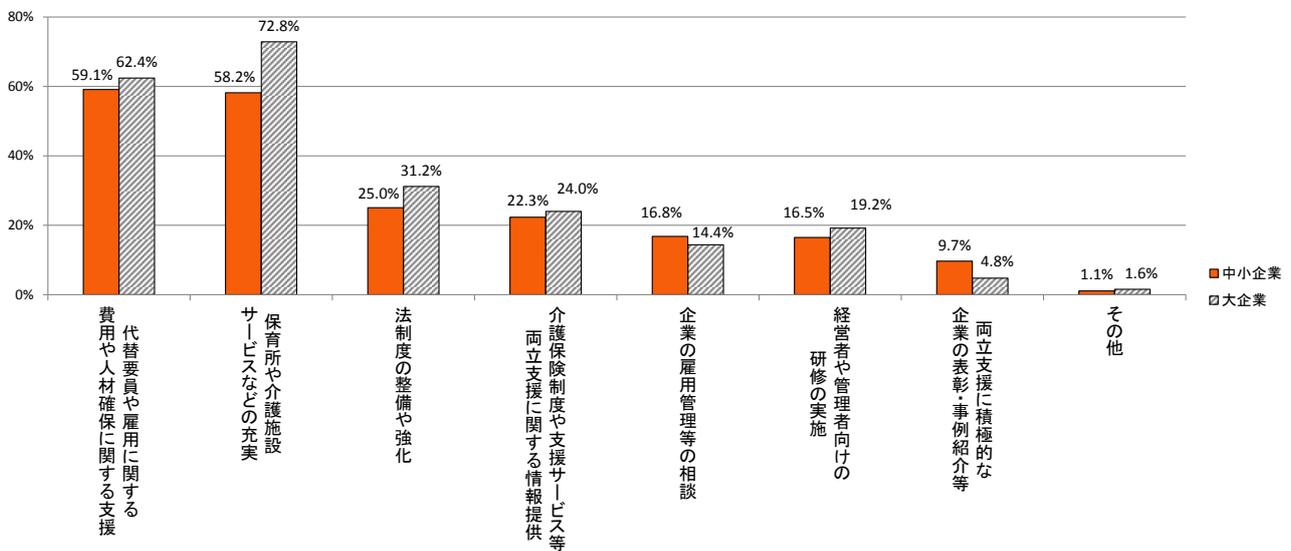
- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「保育所や介護施設サービスなどの充実」が62.8%で最多、次いで「代替要員や雇用に関する費用や人材確保に関する支援」59.1%、「法制度の整備や強化」25.8%の順になっている。
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、「代替要員や雇用に関する費用や人材確保に関する支援」が59.1%で最多、次いで「保育所や介護施設サービスなどの充実」58.2%、「法制度の整備や強化」25.0%の順になっている。

【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）



※集計事業所数は、中小企業 651、大企業 130。

【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）



※集計事業所数は、中小企業 631、大企業 125。

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27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27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1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 企業全体の常用労働者数 (「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、〇月〇日(〇)までに投函いただきますよう、お願い申し上げます。

埼玉県 産業労働部 勤労者福祉課
 労働福祉担当 竹内・塩野
 電話:048-830-4518
 メール:a4510-05@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 役員	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 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○)
 ※労働者の職種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 【 】
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3 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。
 ※労働者の職種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3-2 正規労働者の年間所定労働時間(平成27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27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4 正規労働者の平成26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
---	---	----

Ⅱ 多様な正社員(限定正社員)制度の導入についてお伺いします。

多様な正社員(限定正社員)とは、いわゆる「正社員」(従来の正社員)と比べ、配置転換や転勤、職務内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことです。

多様な正社員(限定正社員)は主に次の三種類に区分されます。

- 勤務地限定正社員: 転勤するエリアが限定されている、又は転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正社員。
- 職務限定正社員: 担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員。
- 勤務時間限定正社員: 所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員。

問5 多様な正社員(限定正社員)制度の導入についてお聞きします。

問5-1 貴事業所では多様な正社員(限定正社員)制度を導入していますか。当てはまるもの(※)に○をつけてください。※1~4については、当てはまるもの全てに○。

導入している	限定内容	勤務地	1
		職務	2
		勤務時間	3
		その他【 】	4
検討中			5
導入していない			6

問5-2 問5-1で1~4を選択した場合、現在の多様な正社員(限定正社員)の人数を記入してください。また各区分について、多様な正社員(限定正社員)制度の導入時期、正社員的人数を記入してください。

		導入時期(西暦)	人数
限定正社員的人数(実数で記入)		—	人
区分 ※	勤務地限定	年	人
	職務限定	年	人
	勤務時間限定	年	人
	その他【 】	年	人

※一人が複数の区分に該当する場合は、当てはまる区分それぞれに記入してください。

問5-3 問5-1で1~4を選択した場合、多様な正社員(限定正社員)制度の運用方法について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

限定の内容を就業規則等で定めている	1
労働契約書や辞令等で限定の内容を明示している	2
慣行や前例に従い対応している	3
特に定めはなく個別に対応している	4

【問5で1~4を選んだ事業所は問6~問8をお答えください】

【問5-1で5または6を選んだ事業所は問8をお答えください】

問6 多様な正社員(限定正社員)制度を導入してどのような効果がありましたか。
当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	応募者数が増加するなど、従業員の採用が容易になった
2	転勤やフルタイム勤務などが困難な従業員の離職を防止できた
3	ノウハウを持つ人材の確保・定着が進み、生産性が向上した
4	子育てや介護を支援する制度を充実させることができた
5	正社員を目指す職員のモチベーションが上がった
6	従業員の間で、会社への帰属意識が高まった
7	企業の社会的イメージが向上した
8	導入前に比べて賃金やコストが削減された
9	その他【 】

問7 多様な正社員(限定正社員)への転換制度やその運用状況についてお聞きします。

問7-1 非正規社員から多様な正社員(限定正社員)への転換など、転換制度の導入の有無について
当てはまるもの全てに○をつけてください。

	制度の有無	
	ある	ない
非正規社員(パート・アルバイトなど)から限定正社員への転換制度	ある	ない
限定正社員から正社員への転換制度	ある	ない
正社員から限定正社員への転換制度	ある	ない

問7-2 転換制度がある場合、その運用状況として当てはまるものに○をつけてください。

1	転換の仕組みを就業規則などに定め、社内制度として明確化している
2	就業規則などで定めず慣行に従って実施している
3	その他【 】

問7-3 転換制度がある場合、転換にあたっての条件として当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	上司の推薦	4	勤務成績
2	本人の希望	5	資格・技能
3	勤続年数	6	その他【 】

問8 多様な正社員(限定正社員)制度を導入するに当たり、どのような支援措置が必要だとお考えですか。
当てはまるもの全てに○をつけてください。

1	導入方法やメリットに関するセミナー等の開催
2	導入状況や導入事例の紹介等の情報提供(冊子やHPなど)
3	社内規程の見直しや整備に関する専門家のアドバイス
4	多様な正社員に関する就職フェアや面接会等の実施
5	助成金や補助金の充実
6	その他【 】

問11-3 新規採用者の定着率を高めるために行っている取組、及び今後取り入れたい取組として当てはまるもの全てに○をつけてください。

	すでに実施している	今後取り入れたい
メンター制※を採用するなど、指導・相談の仕組みを整える	1	1
提案制度や幹部との意見交換の機会を設ける	2	2
OJTやOFFJTを計画的に実施する	3	3
責任や裁量権のある仕事を任せる	4	4
仕事の成果や資格に見合った賃金制度、人事制度などを設ける	5	5
他社と合同で入社式や研修会を実施し、交流促進を図る	6	6
仕事に必要な外部研修会の受講や資格取得を奨励する(助成制度を設ける)	7	7
レクリエーションを充実させるなど、インフォーマルなコミュニケーションにも配慮する	8	8
その他【 】	9	9

※若手従業員ごとに直属の上司以外の先輩担当者を決め、個別的な相談を実施する制度。

IV 仕事と家庭の両立支援についてお伺いします。

問12 貴事業所における育児休業の取得状況等について記入してください。

	女性	男性
育児休業制度の対象者数 (平成26年4月1日～平成27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27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13 育児のための短時間勤務制度の利用状況等について記入してください。

	女性	男性
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (平成27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27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14 過去1年間(平成26年8月1日～平成27年7月31日)の介護休業の利用状況等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15 家族等の介護をしている労働者の実態把握はどのように行っていますか。当てはまるものに○をつけてください。

1	定期的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16 過去3年間(平成24年8月1日～平成27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	わからない
2	いない		

問17 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、当てはまるもの全てに○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18 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【 】	9	9

問19 仕事と家庭の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。
 当てはまるものに3つまで○をつけてください。

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

問20 仕事と家庭の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に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【 】	8	8

☆☆☆お忙しい中、調査に御協力いただき、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」を選択していただいた企業には、県職員が認定制度について説明にお伺いしますので、予め御了承ください。

埼 玉 県



彩の国



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—平成27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28年1月発行
