

調査結果の概要

調査結果の概要

1 調査の回答状況

当初 3,000 事業所を調査対象としたが、次の理由から最終的には 2,769 事業所が調査対象となった。

調査の結果、正規雇用者数が 5 人未満であったものは除外した。(101 件)

住所変更等で返送されたものは対象外とした。(130 件)

これに対して、40.0%にあたる 1,107 事業所から回答を得た。

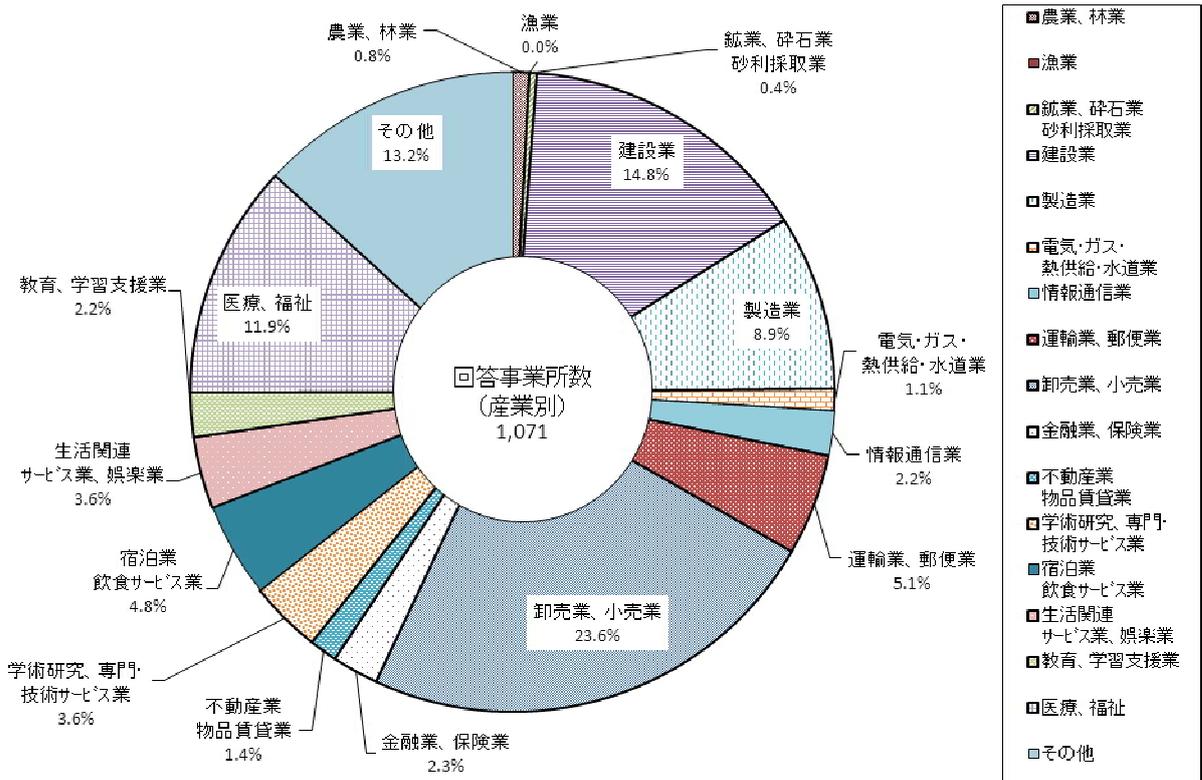
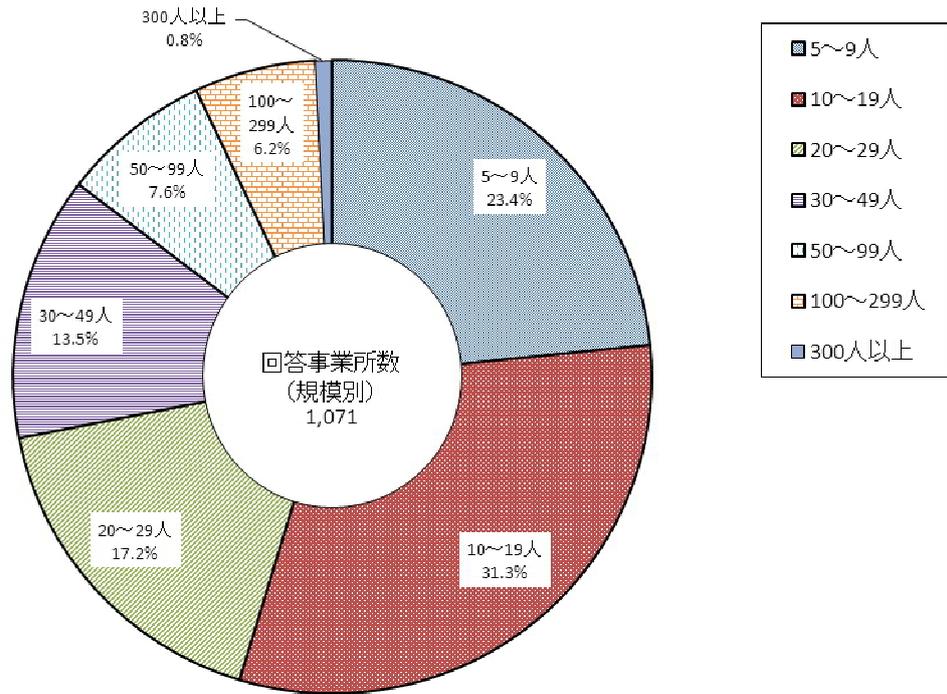
そのうち、有効回答は 1,071 事業所であった。(無効 36 件、業種未記入)

なお、従業員数について合計のみで年齢別構成の記入がされていない回答があったので雇用形態の表と、性別・年齢別表の従業員数は一致しない。

表 -1-1 産業別回答状況

区分 産業別	当初の調査対象事業 所数無作為抽出(平 成21年7月1日現在)	5人未満等で除外し た事業所数	最終の調査対象事業 所数(平成23年10月1 日現在)	回答 事業所数	回答率 (%)
	A	B	C=A-B	D	D/C × 100
業種	3,000	231	2,769	1,107	40.0%
農業、林業	21	3	18	9	
漁業	1	1	0	0	
鉱業、採石業、砂利採取業	5	0	5	4	
建設業	416	14	402	158	
製造業	246	7	239	95	
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	1	12	
情報通信業	66	0	66	24	
運輸業、郵便業	149	1	148	55	
卸売業、小売業	872	24	848	253	
金融業、保険業	79	5	74	25	
不動産業、物品賃貸業	87	8	79	15	
学術研究、専門・技術サービス業	112	6	106	39	
宿泊業、飲食サービス業	250	6	244	51	
生活関連サービス業、娯楽業	124	4	120	39	
教育、学習支援業	67	1	66	24	
医療、福祉	267	3	264	127	
その他	236	17	219	141	
住所変更等で返送 対象外		130	130	0	

図 -1-1 回答のあった事業所の内訳



2 事業所

回答のあった1,071事業所を産業別に見ると「卸売業、小売業」が、23.6%（253事業所）、「医療、福祉」が、11.9%（127事業所）、「その他」13.2%（141事業所）で全体の48.7%を占め、その他産業を合せて第三次産業の割合が前回と同様に高くなっている。

規模別では「5～9人」規模が23.4%（251事業所）、「10～19人」規模が31.3%（335事業所）、「20～29人」規模が17.2%（184事業所）、「30～49人」規模が13.5%（145事業所）と小規模事業所が全体の85.4%を占めている。

3 従業員

全従業員の雇用形態の構成は、正規雇用者60.3%（25,675人）、パートタイマー29.5%（12,568人）、契約社員9.2%（3,927人）、派遣社員0.9%（382人）で非正規雇用全体の割合は39.6%（16,877人）となっている。

（1）正規雇用者

性別構成は男性72.6%（18,641人）、女性27.4%（7,034人）で男性が多くなっている。前回調査と比較すると女性の割合が2.0ポイントの増加となっている。

年齢構成で見ると男性は「35～44歳」、女性は「25～34歳」が最も多くなっている。

（2）パートタイマー

性別構成は男性20.8%（2,620人）、女性79.2%（9,948人）で女性が多くなっている。

年齢構成で見ると男性は「60歳以上」が最も多く、女性は「45～54歳」が最も多くなっている。

（3）契約社員

性別構成は男性56.1%（2,205人）、女性43.9%（1,722人）で男性が多くなっている。

年齢構成で見ると男性は「60歳以上」が最も多く、女性は「25～34歳」が最も多くなっている。

（4）派遣社員

性別構成は男性45.8%（175人）、女性54.2%（207人）で女性が多くなっている。

年齢構成で見ると男性は「35～44歳」が最も多く、女性は「25～34歳」が最も多くなっている。

（5）中高年齢者

45歳以上の中高年齢者は正規雇用者のうち43.7%（11,210人）を占め、前回調査と比較して0.4ポイントの減少となっている。

（6）過去4年間の従業員数

回答のあった1,071事業所の従業員数は、この3年間で42,674人から42,552人、122人減（0.3%減）となっている。そのうち正規雇用者は446人減（1.7%減）、非正規雇用者は324人増（2.0%増）となっている。

また、正規雇用従業員数が増加した事業所は27.6%、減少した事業所は40.5%となっている。反面、非正規雇用従業員数が増加した事業所は26.8%、減少した事業所は18.3%と

なっている。

4 採用状況

新規学校卒業者の正規雇用、非正規雇用、および新規学校卒業者以外の正規雇用、非正規雇用についての調査である。

(1) 新規学校卒業者の採用

ア 採用人数

平成 23 年度には総事業所の 18.6%にあたる 199 事業所が正規雇用として 580 人を新規採用しており、全事業所正規雇用者数の 2.3%を占めている。平成 21 年度と比較し採用事業所割合は 0.8 ポイントの増加、採用者数は 182 人の増加となっている。

平成 23 年度の非正規雇用では、総事業所の 6.3%にあたる 67 事業所が 201 人を採用しており、全事業所非正規雇用者数の 1.2%を占めている。平成 21 年度と比較して、採用事業所割合は 0.1 ポイントの増加、採用者数は 10 人の増加で大きな変化は見られない。

イ 初任給

平成 23 年度の初任給は「高校卒」140,237 円、「短期大学・高専卒」149,616 円、「大学卒」173,357 円、「大学院卒」195,413 円となっており、平成 21 年度と比べ「高校卒」が 2,929 円、「短期大学・高専卒」が 1,527 円、「大学院卒」が 9,466 円のアップ、「大学卒」が 6,501 円のダウンとなっている。

(2) 採用計画

今後 1 年間に新規学校卒業者を「採用する」と回答した事業所は 199 事業所 (19.0%) であり、「採用しない」が 535 事業所 (51.2%)、「未定」が 311 事業所 (29.8%) となっている。「採用しない」・「未定」とした 846 事業所のうち 795 事業所 (94.0%) が採用しない又は未定とした理由を回答した。「必要に応じて中途採用」55.2% (439/795 事業所)、「即戦力となる経験者の採用」27.5% (219/795 事業所)、「経営の先行不透明感」19.1% (152/795 事業所) の順となっている。回答事業所全体 (1,045 事業所) の 63.0%を占める (658 事業所) が新規学校卒業者より即戦力となる経験者 (中途採用者) を求めている。

(3) 新規学校卒業者を除く採用

平成 22 年度には、1,114 人が正規雇用 (396 事業所) 3,173 人が非正規雇用 (353 事業所) されている。正規雇用者は「44 歳以下」が 67.3%、「中高年齢者 (45 歳以上 54 歳以下)」が 16.8%、「高年齢者 (55 歳以上)」が 11.4%、「A ターン者」が 4.0%、「障がい者」が 0.4%となっている。非正規雇用者は「44 歳以下」が 57.6%、「中高年齢者 (45 歳以上 54 歳以下)」が 20.4%、「高年齢者 (55 歳以上)」が 20.9%、「A ターン者」が 0.4%、「障がい者」が 0.7%となっている。

(4) 過去 3 年間の退職者数

この 3 年間の退職者数は、平成 20 年度 4,396 人、平成 21 年度 4,743 人、平成 22 年度 3,614 人と減少傾向にある。

(5) 団塊世代の退職

団塊世代の退職により、10.3% (104 事業所) の事業所が何らかの「支障が生じている」としている。支障の内容は「熟練した技術の継承」が 67.3% (70 事業所)、「人員不足(人員補充が困難)」が 32.7% (34 事業所)、「退職金の支払い」が 15.4% (16 事業所) となっている。

5 社員の勤務条件等

(1) 就業規則・労働協約等・労働組合

就業規則のある事業所は全体の 96.9% (1,017 事業所) 労働協約又は労使協定を締結している事業所は 81.5% (844 事業所) 労働組合を組織している事業所は 14.2% (150 事業所) で、いずれも前回調査を下回っている。

(2) 高年齢者雇用安定法の対応

高年齢者雇用安定法の改正により高年齢者の継続雇用などが義務付けられたことに対して、全体の 67.3% (664 事業所) が「継続雇用制度を導入した」としている。また 12.9% (127 事業所) が「65 歳まで定年を引き上げた」、7.2% (71 事業所) が「段階的に定年を引き上げているところ」、4.9% (48 事業所) が「定年制の廃止」としており、全体で 92.3% (910 事業所) が何らかの対応をしていることがわかる。

(3) 定年年齢

一律定年制を実施している事業所は全体の 97.1% (851 事業所) であり、そのうち定年年齢は「60 歳」が 78.6% (667 事業所)、「65 歳」が 17.1% (145 事業所)、「それ以外の年齢」が 4.3% (37 事業所) となっている。

(4) 所定労働時間

正規雇用者の 1 週間の労働時間を「40 時間」とする事業所が 48.8% (508 事業所) で最も多い。「40 時間未満」とする事業所が 41.2% (428 事業所) と合わせ「40 時間以下」が 90.0% (936 事業所) となっている。また、「40 時間を超える」とする事業所が 10.0% (104 事業所) となり、前回調査と比較すると 2.5 ポイント (23 事業所) 増加している。

(5) 所定外労働時間

1 週間で「5 時間未満」とする事業所が 48.9% (492 事業所) で最も多く、続いて「5 時間以上 10 時間未満」が 23.7% (239 事業所) となっている。前回調査と比較すると「5 時間未満」が 4.9 ポイント減少し、「5 時間以上 10 時間未満」が 2.0 ポイント増加している。

(6) 時間外労働の割増賃金率

1 ヶ月に 45 時間を超える部分の時間外労働の割増賃金率は「25%」が 83.5% (782 事業所) が最も多い。労働基準法による努力義務である 25% を超える割増賃金率としている事業所は 16.5% (155 事業所) となっている。

(7) 週休 2 日制の形態

週休 2 日制の形態は「毎週(完全)」が 39.1% (405 事業所) と最も多く、続いて「その

他」の 24.3% (251 事業所)、「月 2 回」の 22.9% (237 事業所)となっている。前回調査と大きな変化は見られない。

(8) 週休 2 日制の休み方

「全員一斉」が 42.3% (420 事業所)、「交替制」は 34.1% (339 事業所)となっている。

(9) 正規雇用者の給与 (平均賃金)

正規雇用者の平均賃金は、所定内賃金 257.4 千円、所定外賃金 21.0 千円となっている。前回調査より、所定内賃金が 30.8 千円、所定外賃金が 4.4 千円減少している。

6 非正規雇用

(1) 雇用理由

パートタイマーの雇用理由 (複数回答) は「一日の忙しい時間帯に対処」が 44.6% (270 事業所) と最も多く、続いて「人件費が割安」の 37.1% (225 事業所)、「雇用調整が容易」の 27.6% (167 事業所) となっている。

契約社員の雇用理由は「再雇用・勤務延長」が 43.8% (152 事業所) と最も多く、続いて「人件費が割安」の 31.7% (110 事業所) となっている。

派遣社員の雇用理由は「その他」が 37.0% (27 事業所) と最も多く、続いて「雇用調整が容易」が 35.6% (26 事業所)、「人件費が割安」の 23.3% (17 事業所)、「季節的繁忙」の 16.4% (12 事業所) となっている。

(2) パートタイマーへの労働条件の明示

「雇入通知書等を交付」が 62.4% (436 事業所) と最も多く、続いて「会社独自の書面を交付」の 23.7% (166 事業所)、「口頭で説明」の 12.7% (89 事業所) となっている。

(3) パートタイマーの就業規則

75.2% (487 事業所) が就業規則を有しており、その形態として「パートタイマーのみに適用する就業規則」を作成しているのが 36.3% (235 事業所) で最も多くなっている。

(4) パートタイマーの雇用契約期間

雇用契約期間は「2 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 51.4% (6,312 人) で最も多く、次いで「期間に定めなし」の 18.7% (2,300 人)、「1 年以上」の 15.7% (1,926 人) となっている。前回調査で最も多かった「6 ヶ月以上 1 年未満」が 39.6% から約 4 分の 1 の 11.9% に、「2 ヶ月以上 6 ヶ月未満」が 11.8% から約 4 倍の 51.4% に大きく変化している。

(5) パートタイマーの労働時間

1 日の労働時間は「5 時間以上 6 時間未満」が 35.3% (4,349 人) と最も多く、続いて「7 時間以上」20.5% (2,521 人)、「4 時間以上 5 時間未満」20.3% (2,505 人) となっている。前回調査と比較すると、「5 時間以上 6 時間未満」が 7.7 ポイント増加し、「6 時間以上」が 5.1 ポイント減少している。

(6) パートタイマーの平均時給

平均時間給は「701 円～800 円」が 42.5% (239 事業所) と最も多く、続いて「700 円以下」が 17.6% (99 事業所)、「801 円～900 円」が 17.1% (96 事業所)、「1,001 円以上」が

14.1%（79事業所）と続き、「901円～1,000円」が8.7%（49事業所）と最も少ない。

（7）パートタイマーの社会保険制度等

「社会保険制度の適用がある」のは全体の47.4%（306事業所）、「労働保険の適用がある」のは81.2%（524事業所）、「年次有給休暇制度がある」のは60.3%（389事業所）、「正規雇用への移行制度がある」のは26.5%（171事業所）となっている。

7 仕事と子育ての両立支援

（1）育児休業取得社員数

育児休業が取得可能となった社員のうち、取得した社員は男性5.7%（35人）、女性は57.9%（202人）、退職した社員は男性1.0%（6人）、女性6.0%（21人）となっている。前回調査と比較すると、育児休業取得した男性社員は5人（0.4%）から35人（5.7%）と大幅に増加している。

（2）育児休業取得期間

育児休業を取得した社員の取得期間は「6ヵ月以上1年未満」が47.7%（104人）、続いて「3ヵ月以上6ヵ月未満」が22.0%（48人）であった。前回調査と大きな変化は見られない。

（3）育児休業中の支払い賃金

育児休業中に賃金を支給する事業所は、回答事業所（788事業所）の18.8%（148事業所）であった。支給する事業所では「一定期間一部支給する」が7.6%（60事業所）、次いで「全期間一部支給する」の6.0%（47事業所）となっている。また、支給しない事業所が81.2%（640事業所）となっている。

（4）仕事と子育ての両立支援

何らかの支援策を設けている事業所は65.6%（605事業所）であった。支援策別（複数回答）では「法定時間外労働の制限」が48.0%（443事業所）と最も多く、続いて「子の看護休暇」と「深夜労働の制限」が同率47.3%（436事業所）、「短時間勤務制度」が46.5%（429事業所）、「所定外労働の免除」の35.0%（323事業所）となっている。支援策を設けていない事業所が34.4%（317事業所）で、今後導入を予定しているのは2.9%（27事業所）にとどまっている。

（5）仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進

両立支援制度の利用促進への取り組みを行っている事業所は637事業所（71.5%）であった。取り組みの支援策別（複数回答）では「就業規則等労働条件の明示」が58.0%（517事業所）と最も多く、続いて「時間外労働の縮減・有給休暇取得率向上」33.8%（301事業所）、「職場復帰プログラムの実施」14.6%（130事業所）となっている。

（6）企業内託児所

企業内託児所を設けているのは1.3%（13事業所）に過ぎないが、前回調査より0.5ポイント（5事業所）であるが僅かに増加している。

（7）次世代育成支援行動計画

次世代育成支援行動計画を「策定している」が16.4%（154事業所）、策定を「検討している」が16.6%（156事業所）であるのに対し、「策定する予定がない」が45.2%（424事業所）、「行動計画がどのようなものか分からない」が21.7%（204事業所）となっている。前回調査との比較では「策定している」が4.9ポイントの増加、「予定なし」と「わからない」を合わせた割合が1.9ポイントの減少となっていることから、次世代育成支援行動計画の策定が僅かではあるが進んでいるものと言える。

「策定する予定がない」とした事業所の策定しない理由（有効回答406事業所）は、「余裕がない」53.7%（218事業所）、「必要ないと思うから」20.2%（82事業所）、「環境整備が整っている」が17.5%（71事業所）となっている。

8 保健関連に関する取り組み

（1）こころの健康づくり

こころの健康づくりへの取り組みについて「実施している」が23.5%（235事業所）、「実施予定」が9.9%（99事業所）、「実施しない」・「考えた事はない」がそれぞれ33.3%（333事業所）となっている。

（2）妊婦健診休暇

妊婦健診休暇について「設定済」が20.3%（196事業所）、「設定予定」が7.4%（71事業所）、「予定なし」・「考えた事はない」の合計が72.4%（698事業所）となっている。

9 調査結果の概要のまとめ

（1）回答事業所の概要

今回調査の有効回答事業所数、産業構成（第三次産業事業所）および規模構成（小規模事業所「5人～49人」）は前回調査（平成20年度）とほぼ同じであった。ただ、従業員規模ランク内での回答事業所の偏りのため、従業員数は前回に比し少ないものとなった。

回答事業所の概要

	平成23年度	平成20年度
回答事業所総数	1,071	1,094
うち第三次産業	805	828
同構成比（%）	75.2	75.7
うち小規模事業所	915	937
同構成比（%）	85.4	85.6
従業員数(人)	42,552	56,888

（2）従業員の雇用および採用状況等

- ・正規雇用者と非正規雇用者の構成比は、平成20年度に比べ正規雇用者は14.0ポイント減少、非正規雇用者は13.9ポイント増加しており、この3年間で非正規雇用の割合が大幅に増加するという大きな変化が見られる。

- ・非正規雇用者の雇用形態の構成については、前回調査から、パートタイマーの割合が 15.6 ポイント増加し、派遣社員が 2.7 ポイント減少という、大きな変化が見られる。
- ・パートタイマーは女性の割合が高い。また、男性の年齢別構成では、「60 歳以上」の割合が最も高く、次に「24 歳以下」と二極分化している。女性では、「45 歳以上 55 歳未満」と「35 歳以上 45 歳未満」が高い割合となっている。

従業員数の構成割合

(単位：%)

	平成23年度	平成20年度
正規雇用割合	60.3	74.3
非正規雇用のパートタイマー割合	29.5	13.9
うち男性雇用者割合	20.8	19.8
うち女性雇用者割合	79.2	80.2
非正規雇用の契約社員割合	9.2	8.2
非正規雇用の派遣社員割合	0.9	3.6

- ・採用状況については、平成 22 年度の採用人数は、平成 21 年度退職者数(4,743 人)より若干(97 人)多く、新規採用は退職者欠員補充の範囲に概ね留まっている。また、平成 22 年度の採用人数に占める「新規学校卒業者」の採用は 11.4%であった。

平成 22 年度採用状況

	人数(人)	構成比(%)
正規雇用数	1,508	31.2
うち新規学校卒業者	394	26.1
うち新規学校卒業者以外	1,114	73.9
非正規雇用数	3,332	68.8
うち新規学校卒業者	159	4.8
うち新規学校卒業者以外	3,173	95.2
採用数合計	4,840	100.0
うち新規学校卒業者	553	11.4
うち新規学校卒業者以外	4,287	88.6

- ・過去 3 年間の退職者数に減少傾向が見られる。団塊の世代の大規模な退職に備え、その影響を和らげるため「定年の引き上げ」や「定年の廃止」等の見直し対策を講じていることが窺える。

- ・団塊の世代の退職による支障について、9割の事業所が「特に退職の支障はない」としている。一方、支障があると回答した事業所では「建設業」の割合が最も高く、支障の理由としては、「熟練した技術の継承」が他の産業と比べて高かった。「建設業」においては、60歳以上の高齢者雇用の割合も高いため、熟練した技術を次の世代に継承していくことが課題となっていることが窺える。

(3) 社員の勤務条件等

- ・所定労働時間と所定外労働時間の増加については、(7ページの5(4),(5)参照)各事業所が総じて正規雇用人数の抑制(最低限の正規雇用)に動くなか、仕事量の変化には、労働時間の調整等で対処していると推測される。
- ・パートタイマーの契約期間については、8ページ6(4)に記載のとおり、大きな変化が見られる。この要因としては、パートタイマーの雇用の理由は「一日の忙しい時間帯に対処」が最も多いことから、期間的な仕事量の変化に柔軟な対応をするために契約期間を短縮しているものと考えられる。

(4) 雇用者の就業環境等

- ・育児休暇取得対象者が、前回調査1,740人から959人へ大幅に減少している。この要因は、若年層の女性の正規雇用が減少傾向にあり、女性非正規パート雇用が大幅に増加していることと考えられる。また、育児休業を取得した社員の割合は、男性5.7%(35人)、女性は57.9%(202人)と前回調査よりともに5.3ポイント、5.2ポイント増加していることから、育児休暇の取得環境は整ってきていることが窺える。
- ・平成15年7月に成立・公布された「次世代育成支援対策推進法」には、「101人以上の労働者を雇用する事業主は、『一般事業主行動計画』を策定し速やかに届け出なければならない。」と義務付けられている。今回の調査で「100~299人」規模に「策定予定なし」11.1%(7事業所)、「わからない」6.3%(4事業所)と回答した事業所があり、当該事業所への周知方法、当該事業所による自己実態把握や行動計画の策定支援等、検討の余地があるものと思われる。