

調 査 結 果 の 概 要 目 次

1	回答事業所の現況	7
	(1) 事業所における各雇用形態の有無	
	(2) 従業員の雇用形態別割合	
	(3) 早期離職の状況	
	(4) 女性管理職者の割合	
2	就業規則	8
3	労働時間・休日・休暇	9
	(1) 週休制	
	(2) 所定外労働（残業）の状況	
	(3) 恒常的な所定外労働（残業）削減のための取組	
	(4) 年次有給休暇	
	(5) 年次有給休暇取得促進のための取組	
4	非正規従業員の雇用管理	12
	(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由	
	(2) パートタイム労働者に対する処遇	
	(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績	
5	育児・介護休業制度	13
	(1) 育児休業制度の規定状況	
	(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間	
	(3) 育児休業の取得状況	
	(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間	
	(5) 育児休業を取得する際の課題	
	(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合	
	(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度	
	(8) 介護休業制度の規定状況	
	(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間	
	(10) 介護休業の取得状況	
	(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間	
6	仕事と家庭の両立支援	17
	(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況	
	(2) 勤務時間短縮制度等の課題	
	(3) 子の看護休暇制度	
7	男女雇用機会均等関係	18
	(1) ポジティブ・アクション	
8	高齢者雇用関係	18
	(1) 定年制	
9	最低賃金関係	18
	(1) 最低賃金が778円となった場合の影響	
	(2) 影響がないと回答した事業所の理由	
	(3) 最低賃金の上昇にともなう事業所への影響	
	(4) 近年の最低賃金の上昇に対して、この概ね3年間で事業所が取った対策	
	(5) 最低賃金が1000円となった場合の対策	

〔参考〕

統計表	21
-----	----

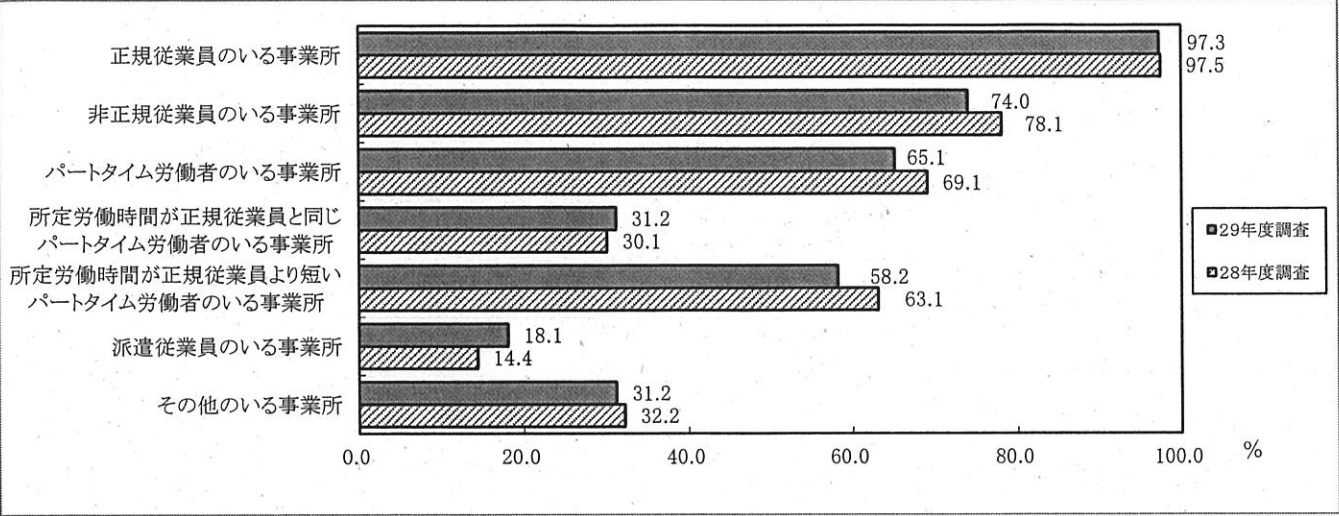
II 調査結果の概要

1 回答事業所の現況

(1) 事業所における各雇用形態の有無

回答事業所を雇用形態別にみると、正規従業員のいる事業所は97.3%（前年度97.5%）となっている。非正規従業員のいる事業所は74.0%（同78.1%）となっており、そのうち「パートタイム労働者」のいる事業所は65.1%（同69.1%）、派遣従業員のいる事業所は18.1%（同14.4%）となっている。（第1図、表1）

第1図 事業所における各雇用形態の有無



(2) 従業員の雇用形態別割合

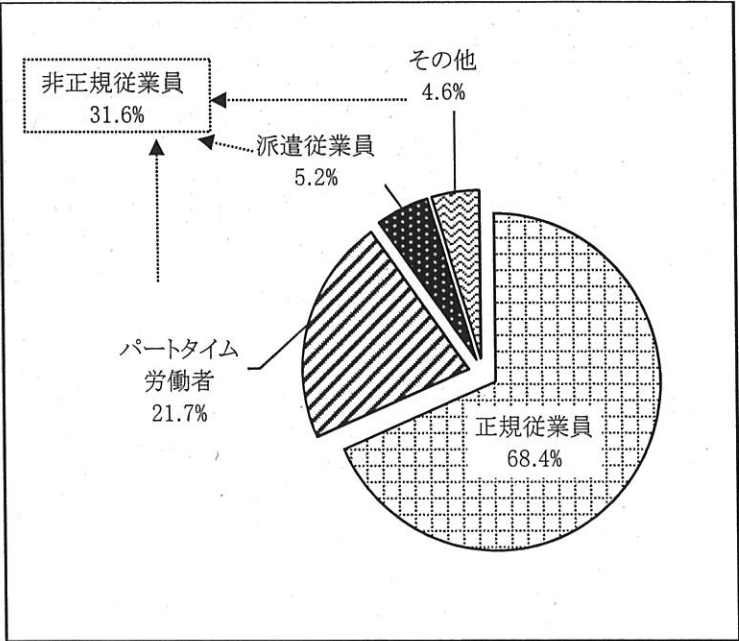
回答事業所における従業員の雇用形態別割合をみると、全従業員のうち、正規従業員は68.4%（前年度72.0%）、非正規従業員は31.6%（同28.0%）となっている。非正規従業員のうち、「パートタイム労働者」の割合が21.7%（同20.3%）、パートタイム労働者の中でも「所定労働時間が正規従業員より短い」者の割合が14.1%（同12.4%）となっている。非正規従業員の割合を産業別に見ると、「卸売業・小売業」において53.9%（同42.5%）と最も高くなっている。また、女性従業員に占める女性の非正規従業員の割合は45.3%（同40.9%）と男性の20.1%（同18.6%）と比較して高くなっている。（第1表、第2図、表2）

60歳以上の従業員では、全従業員のうち非正規従業員の割合が74.3%（同72.4%）と、正規従業員25.7%（同27.6%）と比較して高くなっている。（表3）

第1表 従業員の雇用形態別割合（単位:人、%）

雇用形態	総合計数	男性	女性
全事業所計	47,727 (100.0)	26,068 (100.0)	21,659 (100.0)
正規従業員	32,666 (68.4)	20,828 (79.9)	11,838 (54.7)
非正規従業員	15,061 (31.6)	5,240 (20.1)	9,821 (45.3)
パートタイム労働者	10,378 (21.7)	2,599 (10.0)	7,779 (35.9)
所定労働時間が正規従業員と同じパートタイム労働者	3,655 (7.7)	1,154 (4.4)	2,501 (11.5)
所定労働時間が正規従業員より短いパートタイム労働者	6,723 (14.1)	1,445 (5.5)	5,278 (24.4)
派遣従業員	2,504 (5.2)	1,385 (5.3)	1,119 (5.2)
その他	2,179 (4.6)	1,256 (4.8)	923 (4.3)

第2図 回答事業所における従業員の雇用形態別内訳

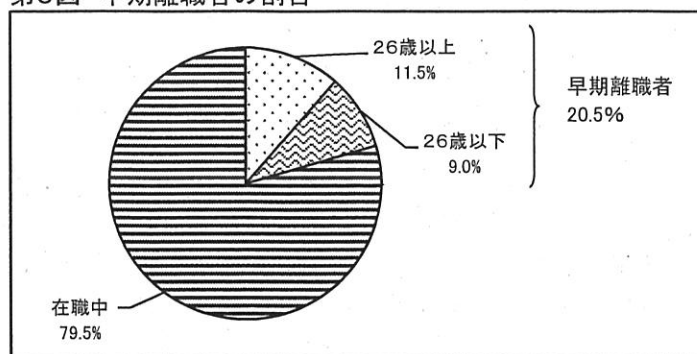


(3) 早期離職の状況

回答事業所における過去3年間に採用者があった事業所の割合は79.0%となっており、採用者数の合計は5,394人となっている。そのうち、現在までに離職した者の数は1,108人、20.5%となっている。

(第3図、表4)

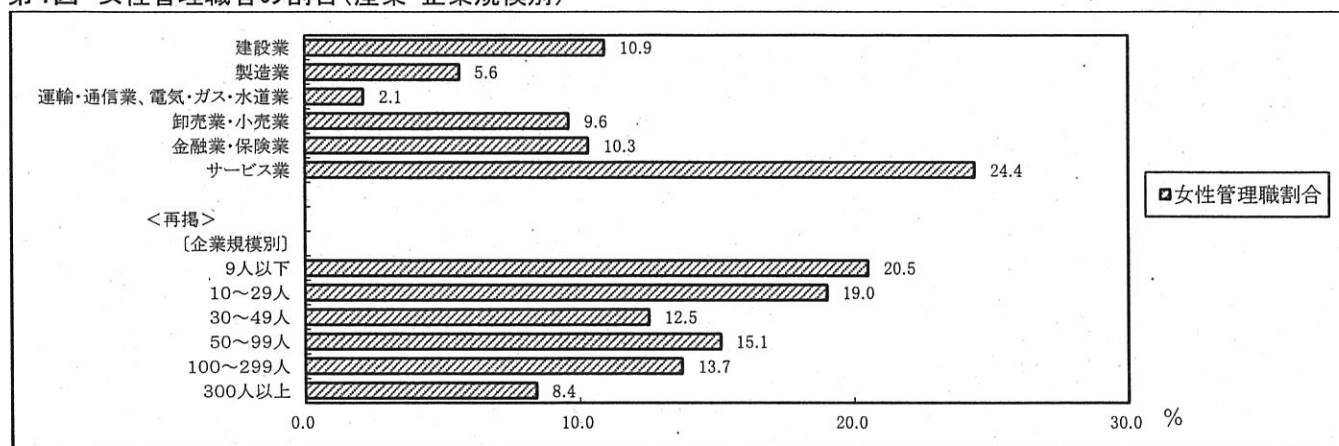
第3図 早期離職者の割合



(4) 女性管理職者の割合

回答事業所における女性管理職者の割合は、12.1%であった。産業別にみると、「サービス業」が24.4%と最も高く、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が2.1%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「9人以下」20.5%が最も高く、「300人以上」8.4%が最も低い。(第4図、表5-1)

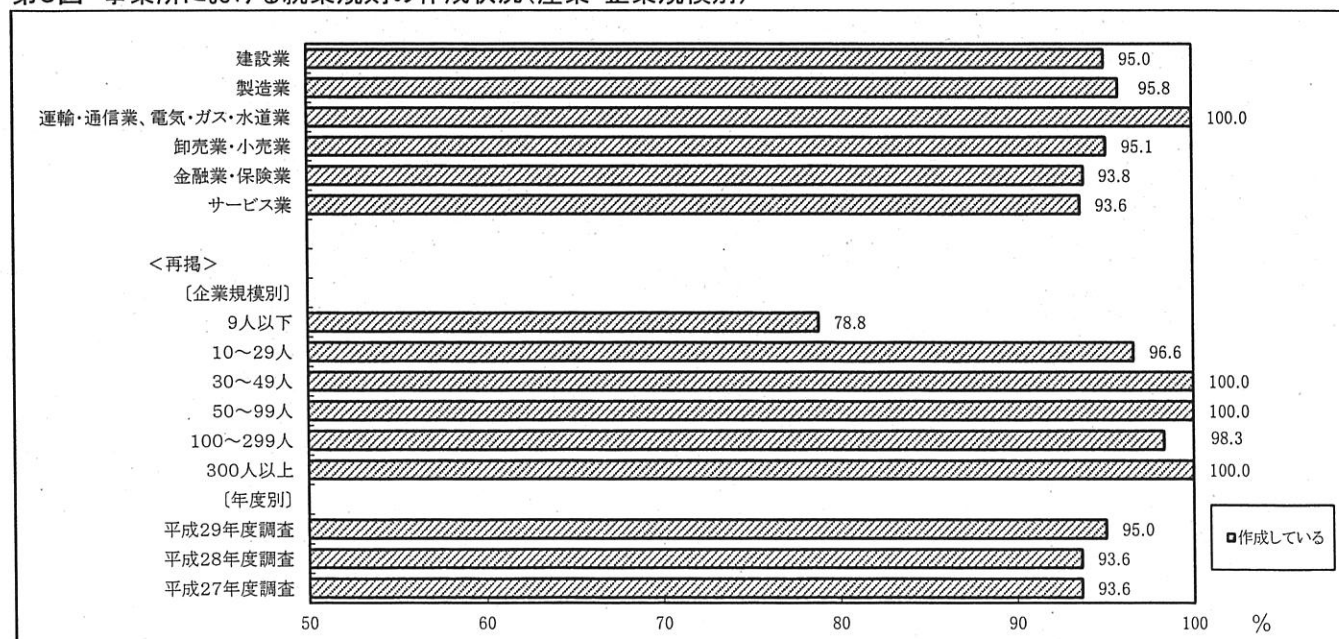
第4図 女性管理職者の割合(産業・企業規模別)



2 就業規則

就業規則を作成している事業所の割合は95.0% (前年度93.6%) となっている。産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」が100.0%で、次いで「製造業」が95.8%であった。一方、「サービス業」93.6%が最も低くなっている。企業規模別にみると、作成義務のある10人以上の規模では98.3%が就業規則を作成しているが、9人以下では78.8%であった。(第5図、表6)

第5図 事業所における就業規則の作成状況(産業・企業規模別)

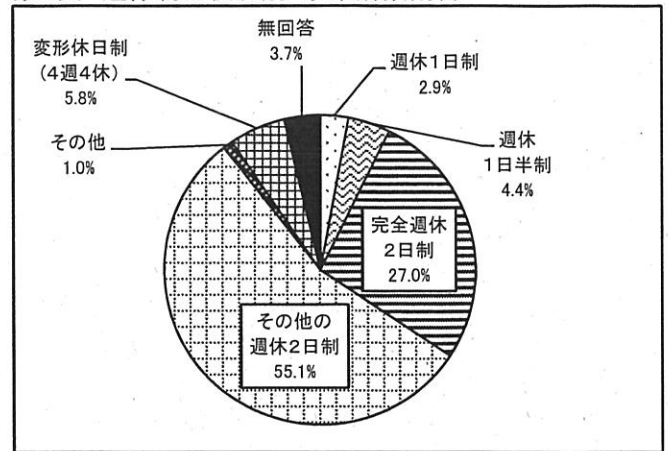


3 労働時間・休日・休暇

(1) 週休制

「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合は82.1%（前年度84.7%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」100.0%が最も高く、次いで「サービス業」83.8%となっている。企業規模別にみると、「300人以上」95.1%が最も高く、「9人以下」68.8%が最も低い。「完全週休2日制」を採用している事業所の割合は27.0%（同26.9%）となっている。産業別にみると、「金融業・保険業」が93.8%で最も高く、次いで割合の高い「サービス業」は34.7%、最も低い「建設業」は10.0%となっており、産業によって差がある。企業規模別にみると、「300人以上」は48.8%と、他の規模に比べ割合が高い。（第6図、第2表、表7）

第6図 週休制の状況別 事業所数割合



第2表 週休制の状況別 事業所数割合（産業・企業規模別）

（単位：%）

産業・企業規模	回答 事業所	週休 1日制	週休 1日半制	何らかの 週休 2日制	完全週休 2日制	その他の 週休 2日制	その他	変形休日 制（4週 4休）	無回答	
建設業	100.0	5.0	6.7	80.0	10.0	70.0	0.0	8.3	0.0	
製造業	100.0	2.1	1.0	81.3	20.8	60.4	2.1	8.3	5.2	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	100.0	2.9	8.8	79.4	26.5	52.9	0.0	8.8	0.0	
卸売業・小売業	100.0	2.0	5.9	79.4	19.6	59.8	0.0	6.9	5.9	
金融業・保険業	100.0	0.0	0.0	100.0	93.8	6.3	0.0	0.0	0.0	
サービス業	100.0	3.5	4.0	83.8	34.7	49.1	1.7	2.9	4.0	
<再掲>										
企業規模別	9人以下	100.0	8.8	6.3	68.8	27.5	41.3	0.0	6.3	10.0
	10～29人	100.0	4.0	5.1	79.0	23.9	55.1	1.1	6.3	4.5
	30～49人	100.0	0.0	4.2	83.1	15.5	67.6	1.4	9.9	1.4
	50～99人	100.0	0.0	5.6	87.0	22.2	64.8	1.9	5.6	0.0
	100～299人	100.0	0.0	1.7	94.9	39.0	55.9	0.0	1.7	1.7
	300人以上	100.0	0.0	0.0	95.1	48.8	46.3	2.4	2.4	0.0
年度別	平成29年度調査	100.0	2.9	4.4	82.1	27.0	55.1	1.0	5.8	3.7
	平成28年度調査	100.0	5.2	4.4	84.7	26.9	57.8	1.4	4.0	0.4
	平成27年度調査	100.0	3.9	3.9	84.4	25.7	58.7	1.4	5.8	0.7

(2) 所定外労働（残業）の状況

回答事業所における1人あたり所定外労働時間数（年計）は116.58時間であった。産業別にみると「卸売業・小売業」が152.61時間と最も多く、「金融業・保険業」が79.43時間と最も少なかった。企業規模別にみると「100～299人」が162.07時間と最も多く、「9人以下」が96.77時間と最も少なかった。（第3表、表8）

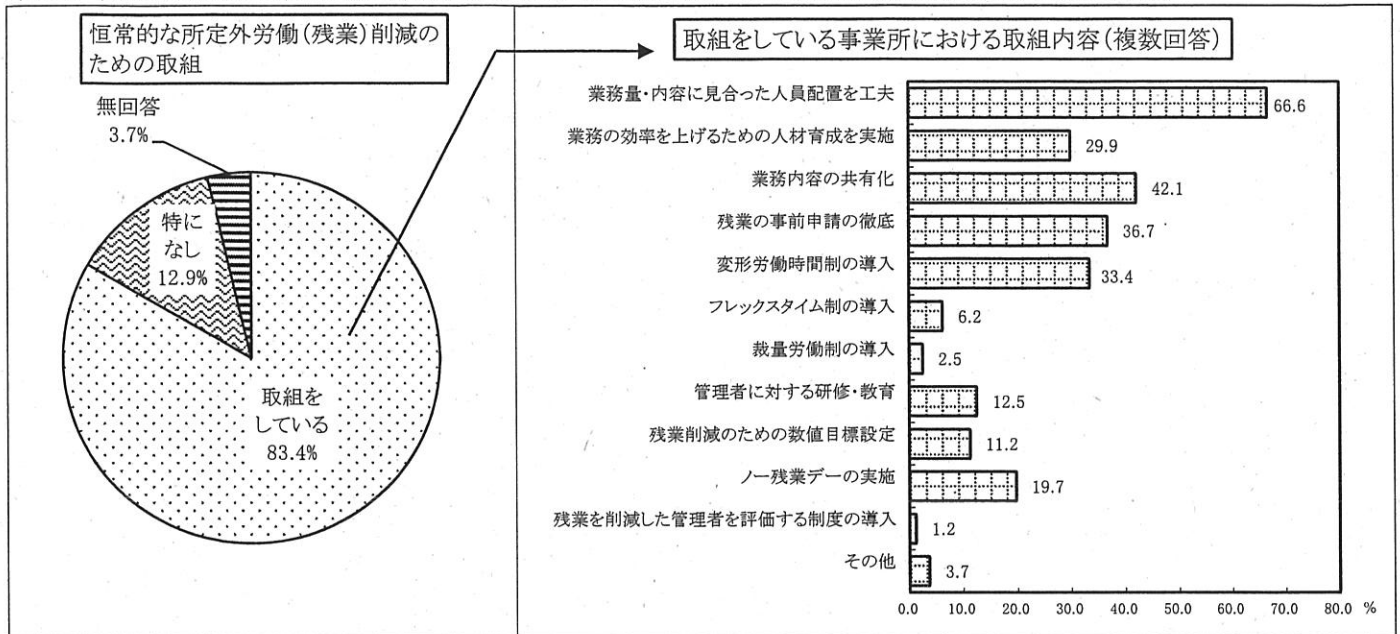
第3表 1人あたり所定外労働時間数（年計）（単位：時間）

産業・企業規模		所定外労働時間数
建設業		144.08
製造業		133.58
運輸・通信業、電気・ガス・水道業		132.64
卸売業・小売業		152.61
金融業・保険業		79.43
サービス業		98.35
<再掲>		
企業規模別	9人以下	96.77
	10～29人	99.61
	30～49人	117.00
	50～99人	135.36
	100～299人	162.07
	300人以上	128.77

(3) 恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組(複数回答)

恒常的な所定外労働(残業)削減のための取組をしている事業所の割合は、83.4%(前年度82.3%)となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「業務量・内容に見合った人員配置を工夫」66.6%が最も高く、次いで「業務内容の共有化」42.1%となっている。(第7図、表9)

第7図 恒常的な所定外労働(残業)削減のための事業所における取組の有無、取組内容(複数回答)



(4) 年次有給休暇

平成28年1年間の正規従業員1人当たりの年次有給休暇平均付与日数は17.9日(前年17.9日)となっている。平均取得日数は9.0日(同9.0日)で取得率は50.3%(同50.3%)となっている。

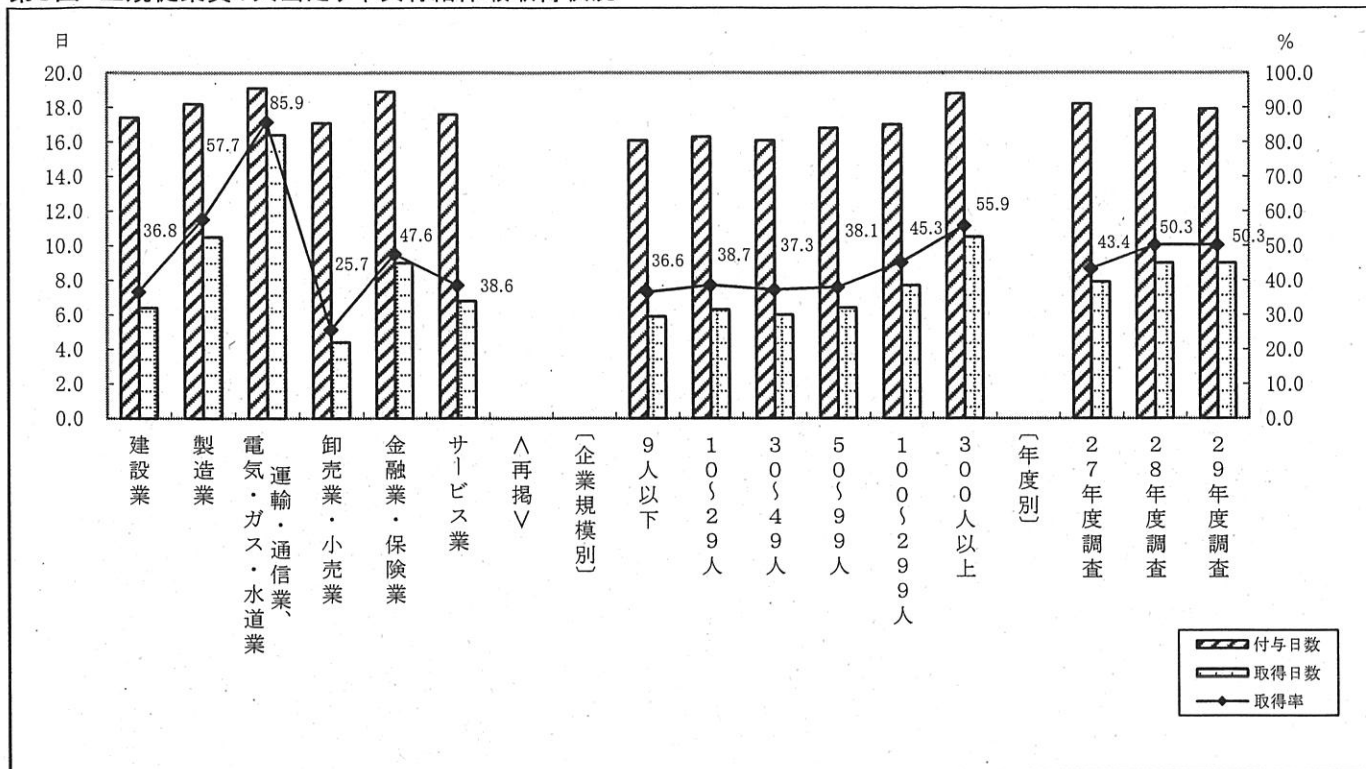
取得状況を産業別にみると、取得日数が多く、取得率が最も高いのは、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」の16.4日、85.9%、次いで取得率が高いのは「製造業」で10.5日、57.7%となっている。一方、取得率が最も低いのは、「卸売業・小売業」で4.4日、25.7%となっている。(第4表、第8図、表10)

第4表 年次有給休暇付与・取得状況(産業・企業規模別)

(単位:日、%)

産業・企業規模		年次有給休暇 平均付与日数	年次有給休暇 平均取得日数	年次有給休暇 取得率
建設業		17.4	6.4	36.8
製造業		18.2	10.5	57.7
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業		19.1	16.4	85.9
卸売業・小売業		17.1	4.4	25.7
金融業・保険業		18.9	9.0	47.6
サービス業		17.6	6.8	38.6
<再掲>				
企業規模別	9人以下	16.1	5.9	36.6
	10~29人	16.3	6.3	38.7
	30~49人	16.1	6.0	37.3
	50~99人	16.8	6.4	38.1
	100~299人	17.0	7.7	45.3
	300人以上	18.8	10.5	55.9
年度別	平成29年度調査	17.9	9.0	50.3
	平成28年度調査	17.9	9.0	50.3
	平成27年度調査	18.2	7.9	43.4

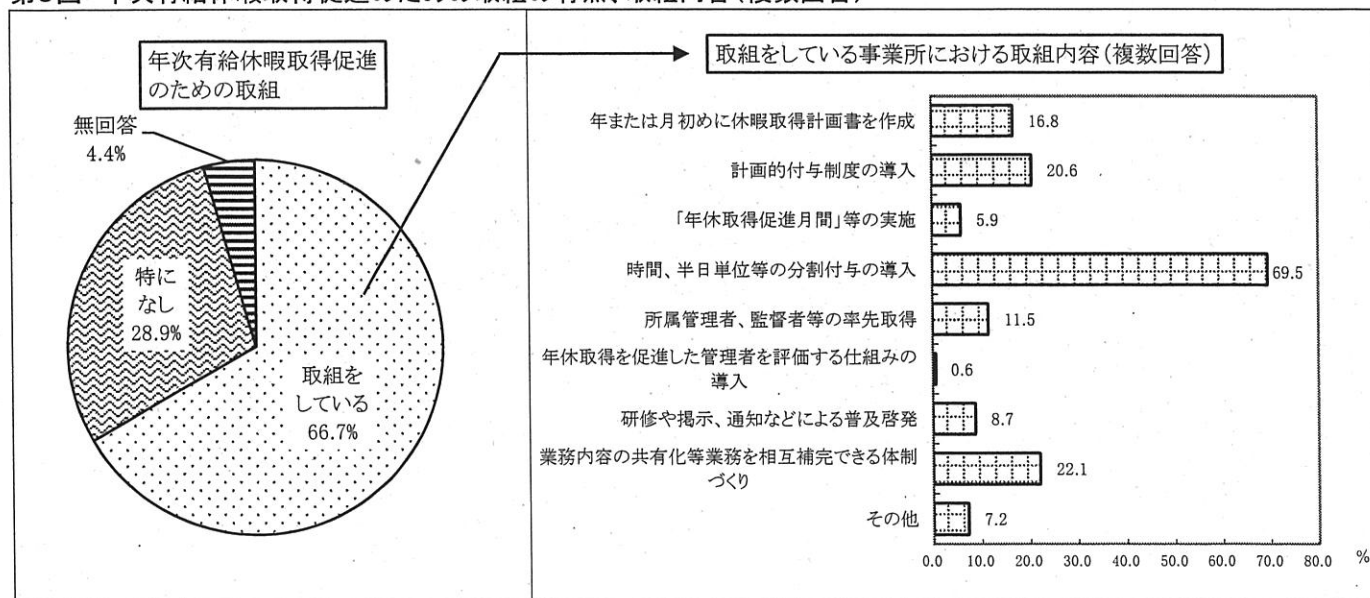
第8図 正規従業員1人当たり年次有給休暇取得状況



(5) 年次有給休暇取得促進のための取組（複数回答）

年次有給休暇取得促進のための取組をしている事業所の割合は、66.7%（前年度57.0%）となっている。取組を行っている事業所における取組内容としては、「時間・半日単位等の分割付与の導入」69.5%が最も高く、「年休取得を促進した管理者を評価する仕組みの導入」0.6%が最も低くなっている。産業別にみると、取組をしている事業所の割合が「金融業・保険業」で75.0%と高く、「卸売業・小売業」で60.8%と低い。また、企業規模別にみると、「300人以上」で95.1%と最も高く、「9人以下」で38.8%と最も低くなっている。（第9図、表11）

第9図 年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容（複数回答）



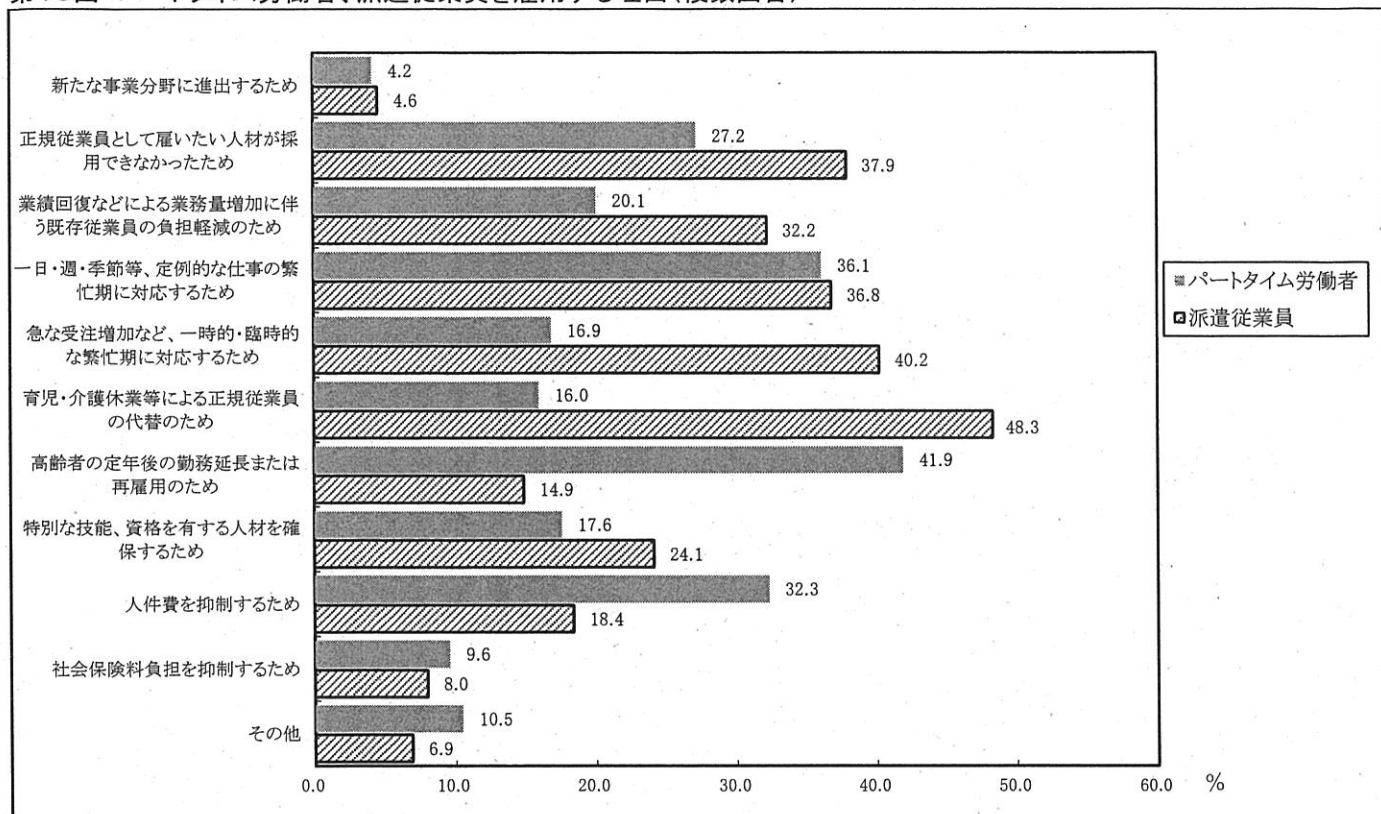
4 非正規従業員の雇用管理

(1) パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）

パートタイム労働者を雇用する理由としては、「高齢者の定年後の勤務延長または再雇用のため」が41.9%と最も高く、次いで「一日・週・季節等、定例的な仕事の繁忙期に対応するため」が36.1%であった。

派遣従業員を雇用する理由としては、「育児・介護休業等による正規従業員の代替のため」が48.3%と最も高く、次いで「急な受注増加など、一時的・臨時的な繁忙期に対応するため」が40.2%であった。（第10図、表12、13）

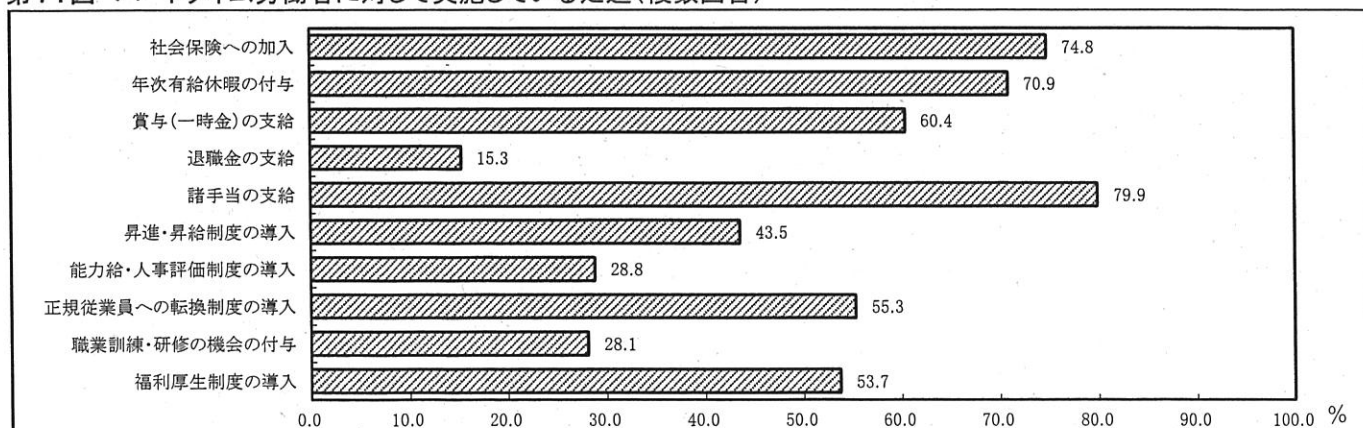
第10図 パートタイム労働者、派遣従業員を雇用する理由（複数回答）



(2) パートタイム労働者に対する処遇（複数回答）

パートタイム労働者に対する処遇について、最も多くの事業所が実施しているものは「諸手当の支給」79.9%であった。一方、最も少なかったのは「退職金の支給」15.3%であった。また、最も多くの事業所が対応を検討しているのは「正規従業員への転換制度の導入」で55.4%であった。（第11図、表14）

第11図 パートタイム労働者に対して実施している処遇（複数回答）



(3) 非正規従業員の正規従業員への転換実績

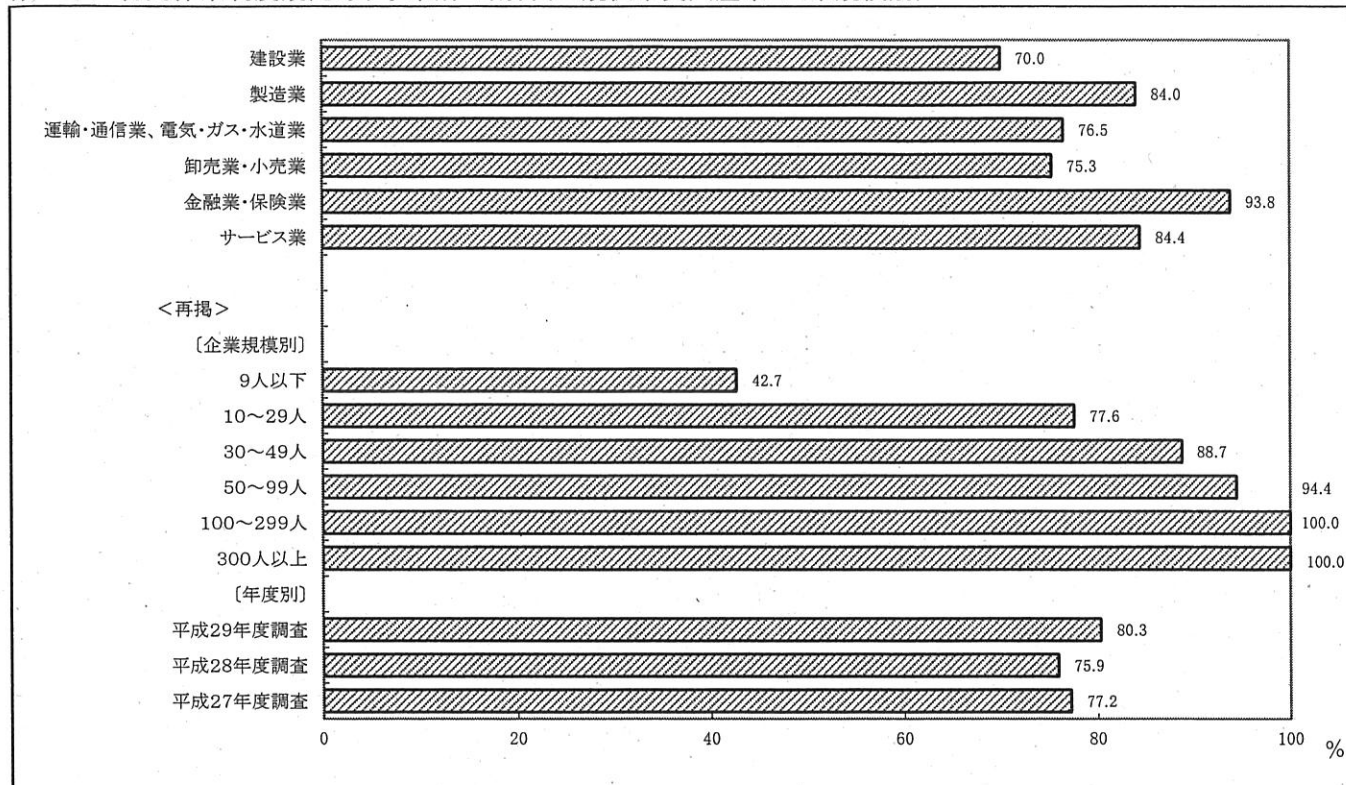
パートタイム労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は、42.2%、過去3年以内に転換した人数は389人であり、派遣労働者の正規従業員への転換制度がある事業所の割合は26.4%、過去3年以内に転換した人数は52人となっている。（表15）

5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定のある事業所の割合は、正規従業員においては80.3%（前年度75.9%）となっている。正規について産業別にみると、「金融業・保険業」が93.8%と最も高く、「建築業」が70.0%と最も低くなっている。企業規模別にみると、「100～299人」「300人以上」で100.0%と最も高く、「9人以下」は42.7%と最も低くなっている。（第12図、表16-1、16-2）

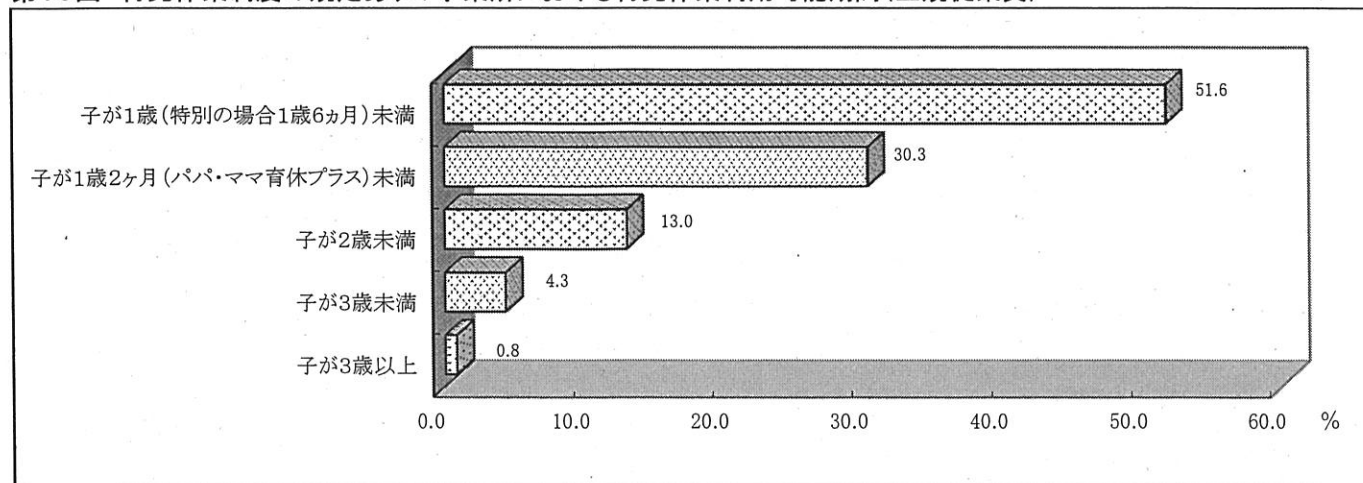
第12図 育児休業制度規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(2) 育児休業制度の規定がある事業所における育児休業利用可能期間

育児休業制度の規定がある事業所における育児休業制度の利用可能期間は、正規従業員においては、「子が1歳（特別の場合1歳6ヵ月）未満」とする事業所割合が51.6%（前年度61.9%）、「子が1歳2ヶ月未満（父母ともに育児休業を取得する場合）」とする事業所割合が30.3%（同29.9%）となっている。期間を「法規定以上」にしている事業所割合は、正規従業員においては18.1%（同8.1%）となっている。（第13図、表16-1、16-2）

第13図 育児休業制度の規定ありの事業所における育児休業利用可能期間(正規従業員)



(3) 育児休業の取得状況

出産者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（平成28年度中に出産した者または配偶者が出産した者のうち、平成29年7月31日までに育児休業を開始した者（育児休業の開始予定の申し出をしている者を含む）をいう。以下同じ。）の割合を男女別にみると、女性は95.2%（前年度91.4%）となっており、男性は3.7%（同2.8%）であった。女性の育児休業取得率を産業別にみると、「運輸・通信業、電気・ガス・水道業」「金融・保険業」が100.0%となっている。（第5表、表17）

第5表 育児休業の取得状況（産業・企業規模別）

（単位：人、%）

産業・企業規模	女 性			男 性			
	出産者(人)	育児休業 取得者(人)	育児休業 取得率(%)	配偶者が出産 した(人)	育児休業 取得者(人)	育児休業 取得率(%)	
建 設 業	9	8	88.9	28	3	10.7	
製 造 業	148	141	95.3	229	4	1.7	
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	12	12	100.0	95	3	3.2	
卸 売 業・小 売 業	68	61	89.7	48	3	6.3	
金 融 業・保 険 業	12	12	100.0	15	2	13.3	
サ ー ビ ス 業	332	319	96.1	125	5	4.0	
<再掲>							
企業規模別	9人以下	7	6	85.7	2	1	50.0
	10～29人	35	31	88.6	26	3	11.5
	30～49人	34	25	73.5	23	2	8.7
	50～99人	29	29	100.0	31	6	19.4
	100～299人	101	93	92.1	91	4	4.4
	300人以上	375	369	98.4	367	4	1.1
年度別	平成29年度調査	581	553	95.2	540	20	3.7
	平成28年度調査	431	394	91.4	613	17	2.8
	平成27年度調査	663	616	92.9	566	7	1.2
	平成26年度調査	581	537	92.4	494	11	2.2

(4) 育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間

平成28年度中に育児休業を終了し復職した者の取得した育児休業期間は、男女別にみると、女性は、高い順に「10～12ヵ月未満」49.7%、「12～18ヵ月未満」24.6%となっている。また、男性は、「5日～2週間」が34.6%と最も高くなっている。（第6表、表18-1、18-2、18-3）

第6表 育児休業より復職した者の取得した育児休業期間割合（年度別）（男女別）

（単位：%）

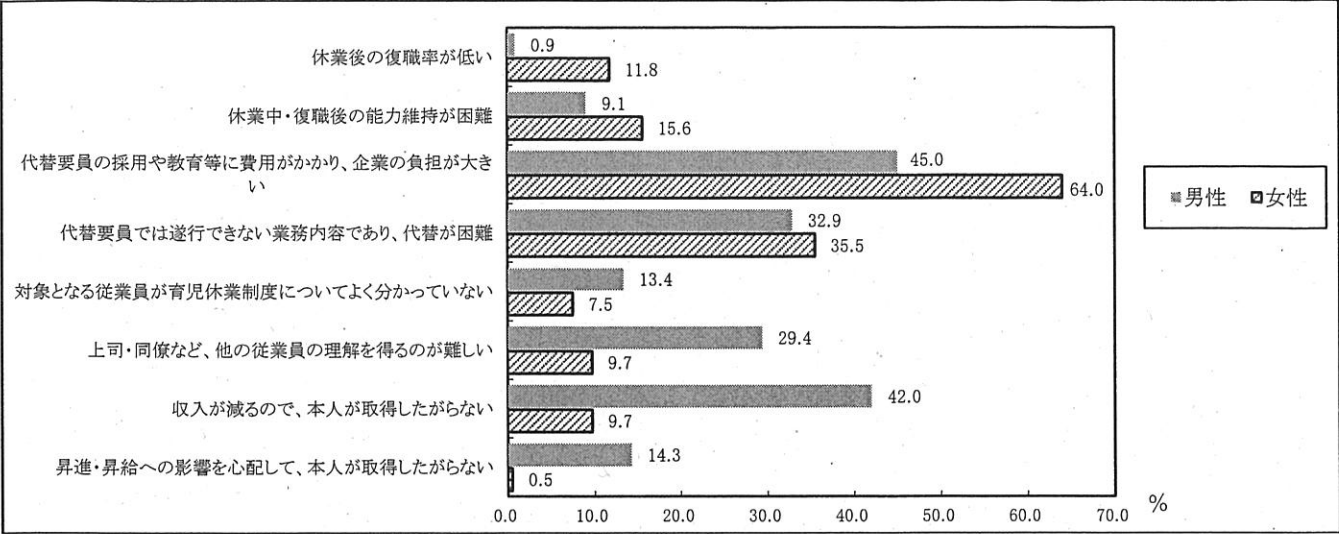
		育児休業 後復職者 計	1ヵ月 未満	1ヵ月～ 3ヵ月 未満	3ヵ月～ 6ヵ月 未満	6ヵ月～ 12ヵ月 未満	12ヵ月～ 18ヵ月 未満	18ヵ月～ 24ヵ月 未満	24ヵ月 ～
女性	29年度調査	100.0	0.6	1.6	3.4	64.4	24.6	2.9	2.7
	28年度調査	100.0	1.1	1.1	2.2	74.7	19.1	0.6	1.1
	27年度調査	100.0	0.6	1.3	2.6	74.2	18.7	0.7	1.9
男性	29年度調査	100.0	80.8	7.7	0.0	3.8	0.0	3.8	3.8
	28年度調査	100.0	68.8	18.8	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0
	27年度調査	100.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5) 育児休業を取得する際の課題（複数回答）

男性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は、48.0%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が45.0%で最も多く、次いで「収入が減るので、本人が取得したがない」42.0%、「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」32.9%の順であった。

女性従業員が育児休業を取得する際に課題があると回答した事業所の割合は、38.7%で、うち、「代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい」が64.0%で最も多く、次いで「代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難」35.5%であった。（第14図、表19-1、19-2）

第14図 育児休業を取得する際の課題(複数回答)



(6) 妊娠または出産による退職状況別女性労働者の割合

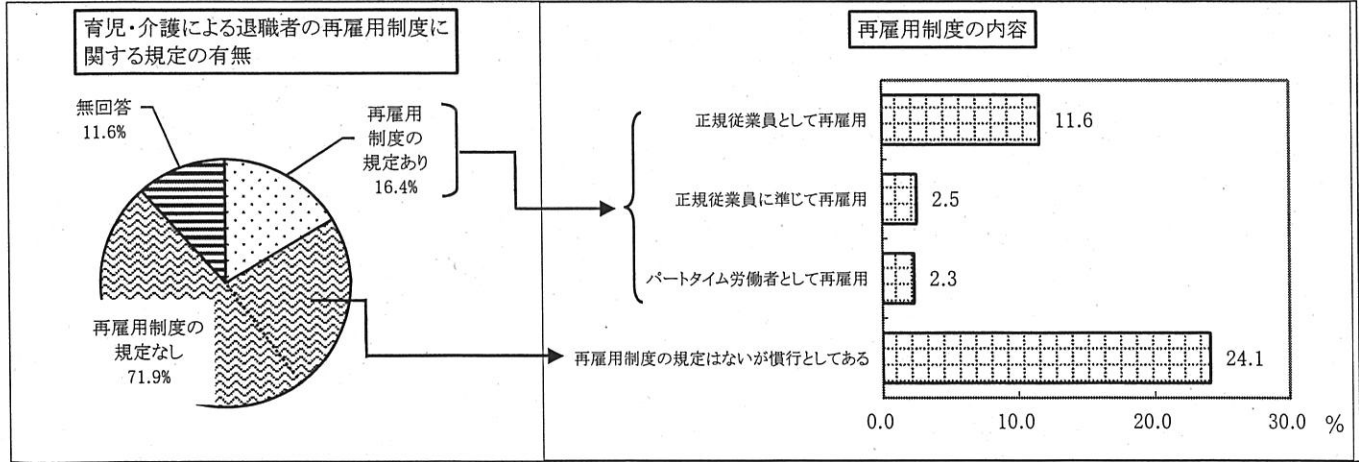
平成28年度中に出産した者のうち、出産後退職した者の割合は、正規従業員については2.6%(前年度4.3%)、パートタイム労働者については6.7%(同6.9%)となっており、パートタイム労働者の方が出産後退職する割合が高くなっている。(表20)

(7) 育児・介護による退職者の再雇用制度

育児・介護等による退職者の再雇用制度の規定がある事業所の割合は、16.4%(前年度13.8%)となっている。規定はないものの慣行として再雇用制度がある事業所の割合は24.1%(同21.7%)となっている。(第15図、表21-1)

また、再雇用制度の規定がある事業所および規定はないものの慣行としてある事業所において、昨年度または本年度に再雇用の実績がある事業所、および本年度再雇用を行う予定のある割合は12.8%となっている。(表21-2)

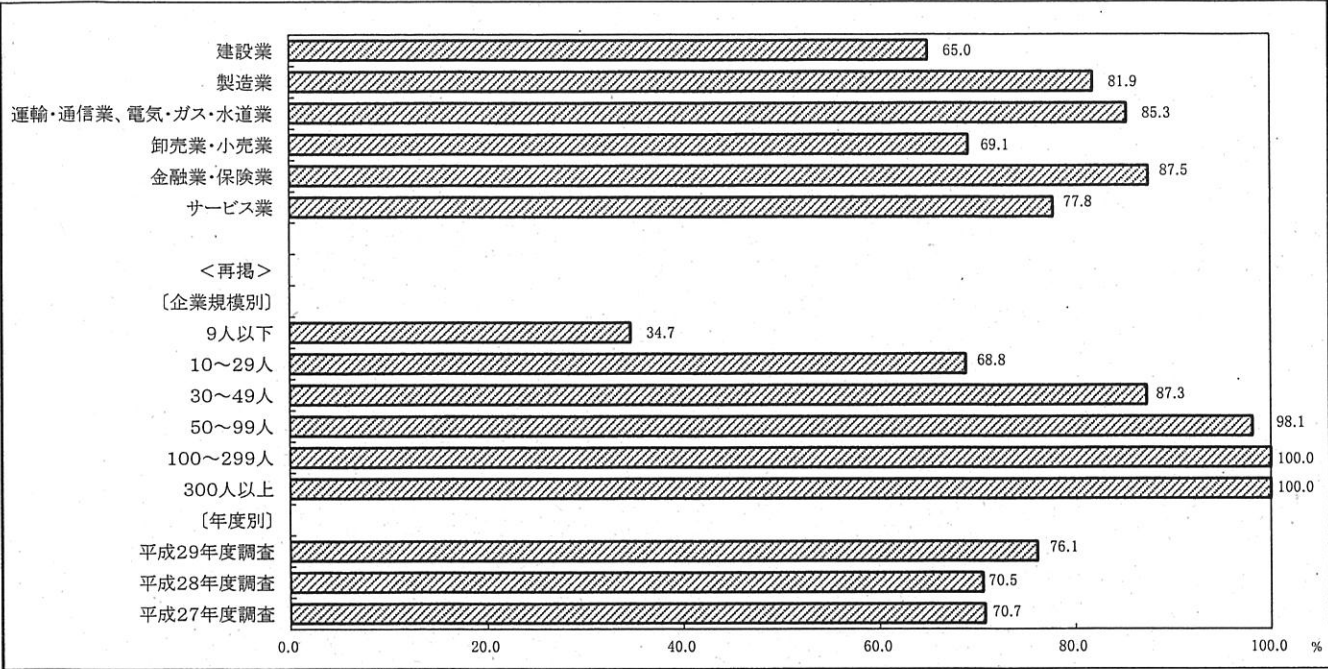
第15図 育児・介護による退職者の再雇用制度の有無



(8) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、正規従業員については76.1%(前年度70.5%)となっている。正規従業員について産業別にみると「金融業・保険業」が87.5%と最も高くなっている。一方、「建設業」が65.0%と最も低かった。企業規模別にみると、「9人以下」が34.7%と最も低く、「100~299人」と「300人以上」が100.0%で最も高くなっている。(第16図、表22-1、22-2)

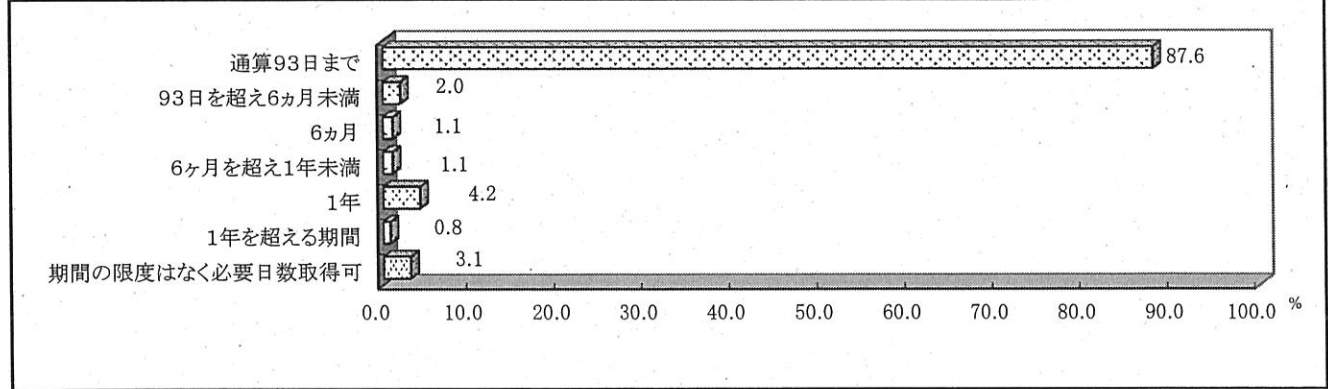
第16図 介護休業制度の規定あり事業所の割合(正規従業員)(産業・企業規模別)



(9) 介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用可能期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業利用の期間は、正規従業員においては「通算93日まで」とする事業所割合が87.6%（前年度84.2%）となっている。（第17図、表22-1、22-2）

第17図 介護休業制度の規定ありの事業所における介護休業利用可能期間(正規従業員)



(10) 介護休業の取得状況

介護休業取得者（平成28年度中に介護休業を取得した者）の割合（正規従業員とパートタイム労働者における取得者を正規従業員とパートタイム労働者の雇用者数で除した割合）は、0.058%（前年度0.081%）となっており、男性においては0.026%（同0.015%）、女性においては0.097%（同0.171%）となっている。（表23）

(11) 介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間

平成28年度中に介護休業を終了し復職した者の取得した介護休業期間は、女性は「1ヵ月～3ヵ月未満」が50.0%と最も高く、男性は、「2週間～1ヵ月未満」と「3ヵ月～6ヵ月未満」が40.0%となっている。（第7表、表24-1、24-2、24-3）

第7表 介護休業より復職した者の取得した介護休業期間割合(年度別)(男女別) (単位: %)

	介護休業後 復職者計	1週間 未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1ヵ月未満	1ヵ月～ 3ヵ月未満	3ヵ月～ 6ヵ月未満	6ヵ月～ 1年未満	1年 以上
女性	100.0	0.0	0.0	33.3	50.0	8.3	0.0	8.3
男性	100.0	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0

6 仕事と家庭の両立支援

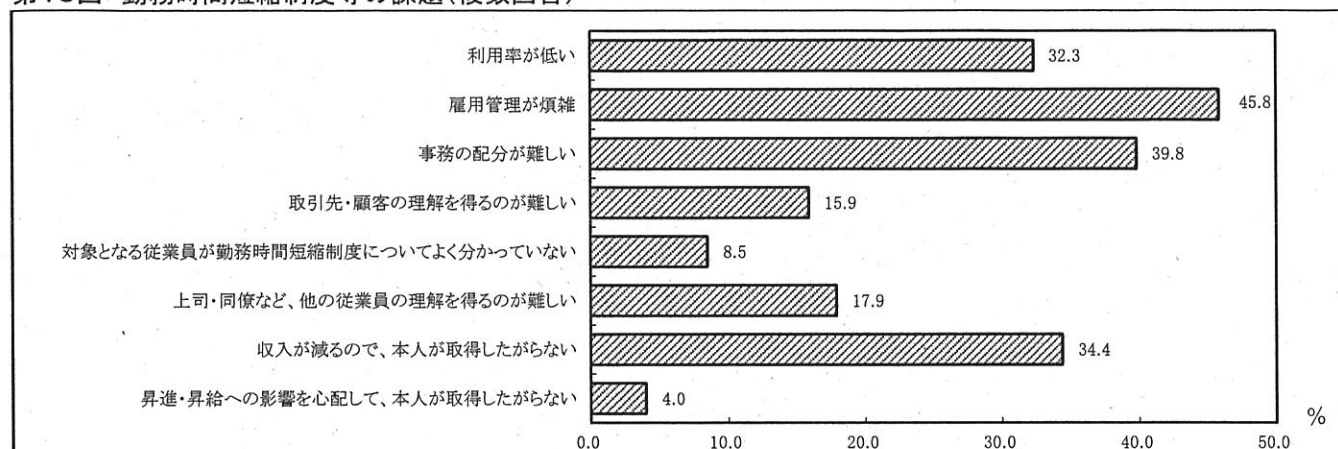
(1) 育児のための勤務時間短縮等措置の制度導入状況(複数回答)

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は73.6%(前年度67.0%)となっている。勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の導入状況をみると、「短時間勤務制度」が85.6%(前年度84.6%)と最も高く、「所定外労働の免除」68.9%(同68.4%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」50.6%(同51.9%)の順となっている。(表25)

(2) 勤務時間短縮制度等の課題(複数回答)

勤務時間短縮制度等について、課題があると回答した事業所の割合は41.8%であった。課題の内容は「雇用管理が煩雑」が45.8%と最も多く、次いで「事務の配分が難しい」39.8%、「収入が減るので、本人が取得したまらない」が34.3%であった。(第18図、表28)

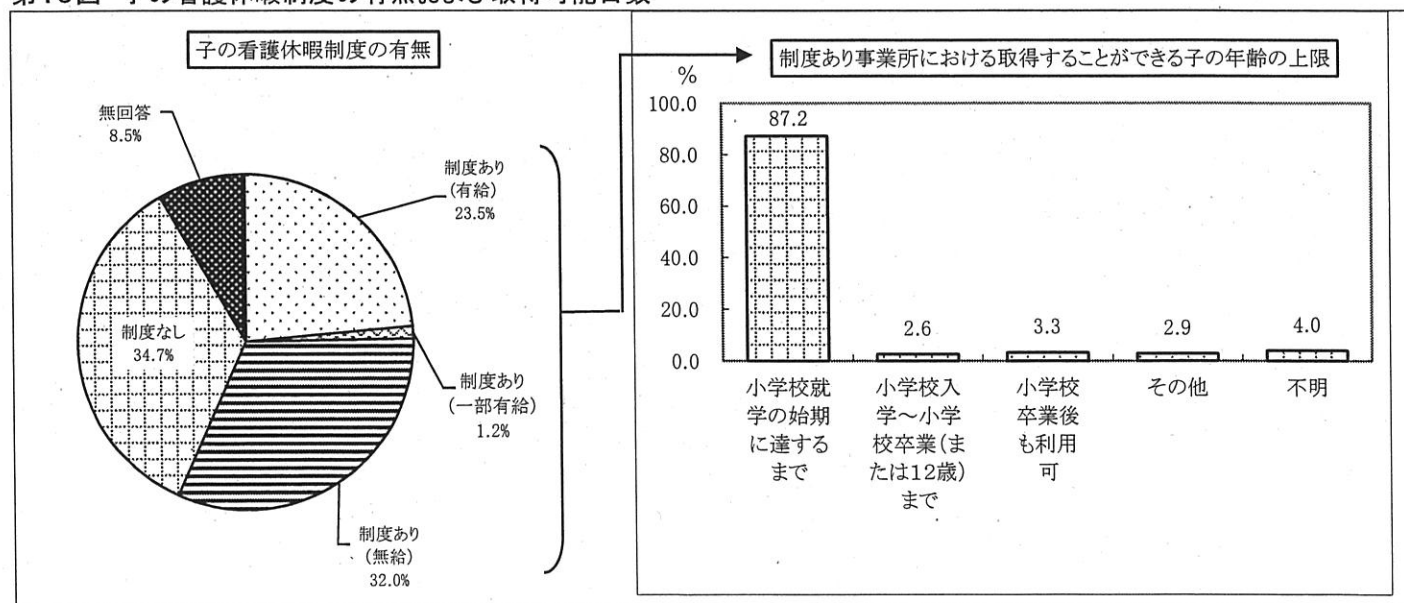
第18図 勤務時間短縮制度等の課題(複数回答)



(3) 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度がある事業所の割合は、56.8%(前年度48.9%)となっている。賃金の取扱いをみると、「制度ありで有給」が24.7%(うち「有給」23.5%、「一部有給」1.2%)、「制度ありで無給」が32.0%となっている。制度がある事業所における取得可能日数をみると、子が1人の場合は「5日」が78.8%と最も高く、子が2人以上の場合は「10日以上」が75.8%と最も高くなっている。また、制度がある事業所における対象となる子の年齢の上限をみると、「小学校就学の始期に達するまで」が87.2%と最も高くなっている。(第19図、表29)

第19図 子の看護休暇制度の有無および取得可能日数



7 男女雇用機会均等関係

(1) ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションの具体的な取組として事業所が「行っている」割合が最も高い項目は、「採用時の面接・選考担当者に女性を含める」40.5%であった。また、「行っていない」割合で最も高い項目は、「中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う」57.8%であった。(第8表、表30-1、30-2)

第8表 ポジティブ・アクションの取組状況

(単位: %)

	行っている	行っていない	行っていないが、今後取り組みたいとした事業所	無回答
ア 女性の活用に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備する	21.0	51.6	14.8	12.7
イ 採用時の面接・選考担当者に女性を含める	40.5	38.9	10.8	9.8
ウ 女性の活用状況や活用にあたっての問題点を調査・分析する	12.7	57.0	17.3	13.1
エ 女性がいらない・少ない職務や役職に意欲と能力のある女性を積極的に配置する	24.7	43.2	18.9	13.1
オ 女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に行う	27.7	42.6	17.3	12.5
カ 女性のスキルアップや資格取得のための支援を行う	33.5	38.5	17.3	10.8
キ 中間管理職の男性や同僚の男性に女性活用の重要性について認識を深める啓発を行う	10.8	57.8	17.3	14.1
ク 仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実させる	25.8	44.1	18.3	11.9
ケ 評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める	31.8	41.0	14.1	13.1
コ 体力差を補う器具・設備等の設置や深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を行う	18.3	55.7	12.3	13.7
サ 女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口を設ける	27.4	44.1	16.4	12.1
シ その他	1.9	15.8	1.0	81.3

8 高齢者雇用関係

(1) 定年制

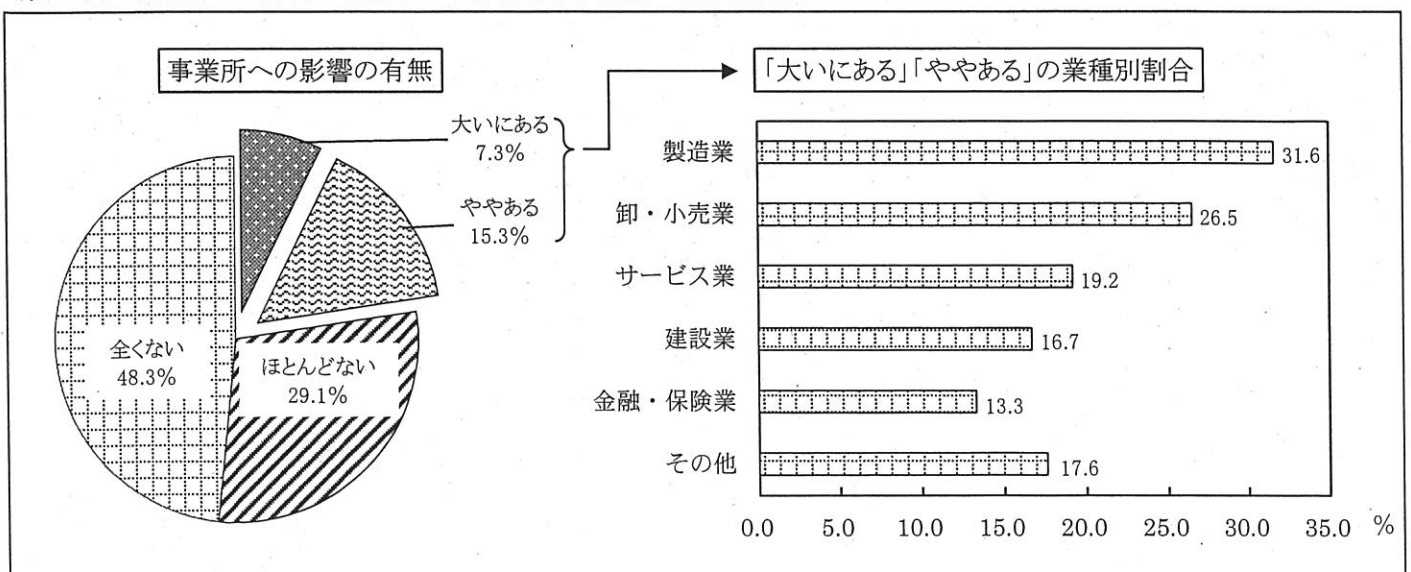
定年制がある事業所の割合は89.4%、定年制のない事業所の割合は9.4%となっている。定年制がある事業所のうち、定年年齢を「60歳」としている事業所は68.4%と最も高くなっている。(表31)

9 最低賃金関係

(1) 最低賃金が778円となった場合の影響

「全くない」48.3%、「ほとんどない」29.1%であった。「大いにある」「ややある」と回答した事業所の業種別割合は下図のとおり。(第20図、表32-1)

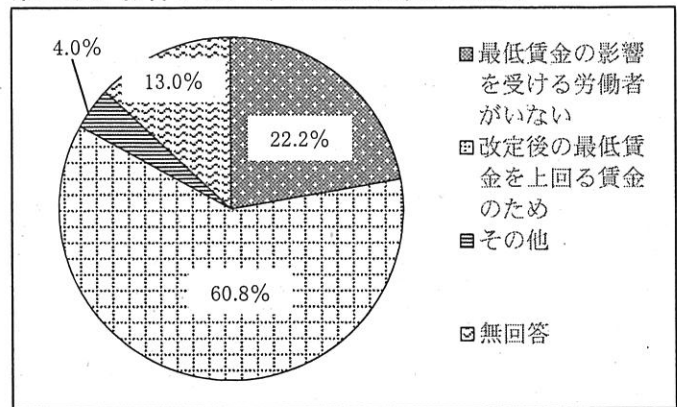
第20図 事業所への影響の有無および影響あり事業所の業種別割合



（２）影響がないと回答した事業所の理由

最低賃金が778円となった場合の影響について、「ほとんどない」「全くない」と回答した事業所の回答理由については、「改定後の最低賃金を上回る賃金のため」60.8%が最も高く、次いで「最低賃金の影響を受ける労働者がいない」が22.2%となっている。（第21図、表32-1）

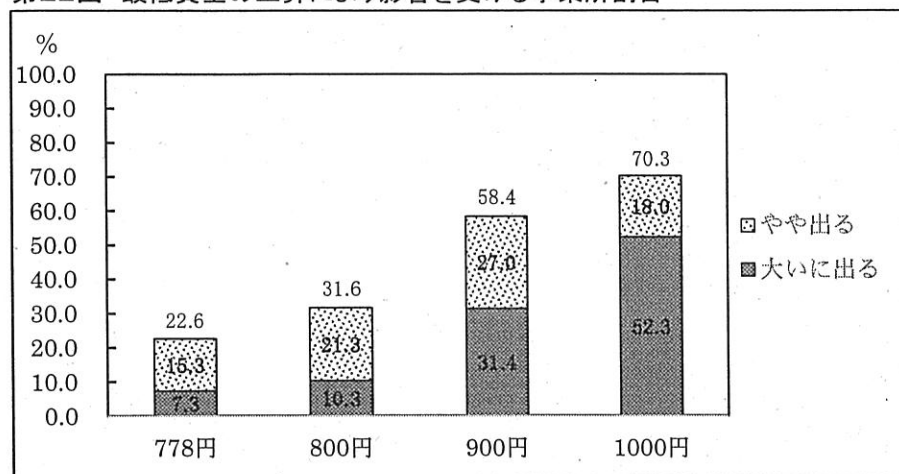
第21図 影響がないと回答した事業所の理由



（３）最低賃金の上昇にともなう事業所への影響

今後、800円、900円、1000円と最低賃金が増えた場合の影響を受ける事業所の割合は、最低賃金が900円以上となると50%を超える。（第22図、表32-1、表32-2）

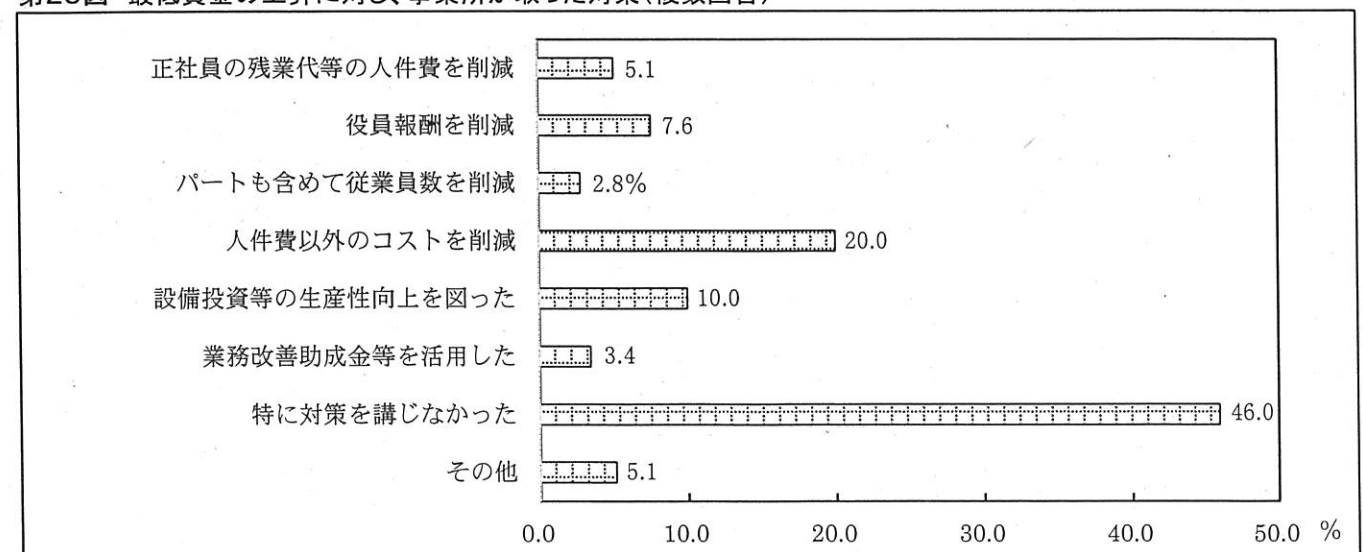
第22図 最低賃金の上昇により影響を受ける事業所割合



（４）近年の最低賃金の上昇に対して、この概ね3年間で事業所が取った対策（複数回答）

最低賃金の上昇への対応については、「特に対策を講じなかった」46.0%が最も高い。対策をとった場合は、「人件費以外のコスト削減」20.0%、「設備投資等の生産性向上を図った」10.0%となり、人件費削減での対応も3項目あわせて15.5%となる。（第23図、表32-3）

第23図 最低賃金の上昇に対し、事業所が取った対策（複数回答）



(5) 最低賃金が1000円となった場合の対策(複数回答)

最低賃金が1000円となった場合に事業所が取る対策については、「人件費以外のコストを削減」38.3%が最も高く、次いで「残業代、役員報酬を削減」26.4%、「パートも含めて従業員数を削減」14.0%となっている。(第24図、表32-4)

第24図 最低賃金が1000円となった場合の対策(複数回答)

