

労働福祉等実態調査結果

(平成18年6月調査)

大分県商工労働部労政福祉課

(目次)

I	調査の説明	1
II	調査結果の概要	3
III	調査結果	9
1	雇用状況	9
(1)	雇用形態	9
(2)	女性労働者の雇用状況	10
ア	女性労働者の雇用割合	10
イ	女性常用労働者の雇用割合	10
ウ	女性パートタイム労働者の雇用割合	10
2	労働時間	12
(1)	1週間の所定労働時間	12
ア	平均時間	12
イ	週40時間以下の割合	12
(2)	1年間の総実労働時間	14
ア	平均時間	14
イ	時間分布別の事業所割合	15
(3)	1年間の所定内労働時間	16
(4)	1年間の所定外労働時間	16
3	週休制	17
4	休日・休暇	18
(1)	年間休日	18
ア	年間休日総数	18
イ	週休日以外の休日	19
(2)	連続休暇	19
ア	3日以上連続休暇	19
イ	年末・年始	20
ウ	ゴールデンウィーク	20
エ	夏季	20
(3)	年次有給休暇	21
ア	新規付与日数及び取得率	21
イ	繰越制度の有無	22
ウ	取得促進のための措置	22

(4) 特別休暇	2 3
ア リフレッシュ休暇	2 3
イ メモリアル休暇	2 3
ウ ボランティア休暇	2 3
エ 有給教育訓練休暇	2 3
5 福利厚生制度	2 4
6 育児休業制度	2 5
(1) 導入状況	2 5
(2) 休業期間	2 6
(3) 休業期間中の賃金	2 6
(4) 利用状況	2 7
(5) 代替要員の採用状況	2 7
(6) 育児休業制度を設けていない事業所の取得状況	2 7
7 介護休業制度	2 8
(1) 導入状況	2 8
(2) 休業期間	2 8
(3) 利用状況	2 8
8 勤務時間の短縮等の措置	2 9
(1) 育児のための勤務時間の短縮等の措置	2 9
(2) 介護のための勤務時間の短縮等の措置	3 0
9 再雇用特別措置制度	3 1
10 定年制	3 2
(1) 導入状況	3 2
(2) 高年齢者雇用確保措置	3 2
ア 導入状況	3 2
イ 措置の内容	3 3
ウ 勤務延長制度、再雇用特別措置制度の適用対象者の範囲	3 3
11 パートタイム労働者	3 4
(1) 平均時間給	3 4
(2) 雇用事業所	3 5
(3) 雇用理由	3 5
(4) 労働条件の明示方法	3 5
(5) 就業規則	3 5
(6) 雇用期間	3 6
(7) 主な仕事内容	3 6
(8) 1日の所定労働時間	3 6
(9) 1週間の勤務日数	3 7
(10) 制度、諸条件の整備状況	3 7
12 派遣労働者	3 8
(1) 受入状況	3 8
(2) 男女別割合、常用労働者に対する派遣労働者の割合	3 9
(3) 受入理由	4 0
(4) 企業内活動の参加状況	4 0
(5) 相談実績	4 0
(6) 正規職員への登用制度	4 0
(7) 派遣期間終了後の予定	4 0

I 調査の説明

I 調査の説明

1 調査の目的

この調査は、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査期日

平成 18 年 6 月 30 日

3 調査対象

日本標準産業分類に基づく 13 大産業〔建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業〕に属する県内の事業所から任意に抽出した 1,000 事業所

4 調査項目

- (1) 基本調査項目 労働時間、休日・休暇、福利厚生、育児・介護休業制度、定年制、派遣労働者等
- (2) 特定調査項目 パートタイム労働者

5 調査の方法

「労働福祉等実態調査票」を郵送して、自計式により記入のうえ返送を依頼し、集計を行った。

6 調査票の回収結果

調査対象事業所数 1,000 事業所 有効回答事業所数 576 事業所 有効回答率 57.6 %

7 主な用語の定義

- (1) 「**常用労働者**」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1 か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 臨時又は日雇労働者で過去 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇用された者
- (2) 「**パートタイム労働者**」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 1 日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで 1 週間の所定労働日数が一般労働者より短い者
- (3) 「**臨時・日雇労働者**」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者。

8 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、任意抽出による調査のため、回答事業所が過去の年度の事業所とは一致していない。したがって、この調査結果を他の調査結果や、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計事業所数及び集計労働者数等集計標本数が少ない場合は、注意が必要である。
- (3) 構成比は四捨五入（小数点第 2 位）や無回答があるため、その合計が 100.0 にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は 100.0 を超えることがある。

Ⅱ 調査結果の概要

Ⅱ 調査結果の概要

1 基本調査項目

(1) 雇用状況

- ①雇用形態割合は「常用労働者」が 85.2%で、前年調査より 2.4 ポイント上昇し、「パートタイム労働者」12.5%、「臨時・日雇労働者」2.3%で、それぞれ1.2 ポイント低下している。
- ②全労働者に占める「女性労働者の割合」は 38.7%で、前年調査より微増している。
- ③女性労働者の雇用形態内訳は「常用労働者」が 67.7%で、前年調査より 3.7 ポイント上昇し、「パートタイム労働者」が 28.3%で、3.2 ポイント低下している。
- ④全常用労働者に占める「女性常用労働者の割合」は 30.7%で、前年調査より 0.9 ポイント上昇している。

表1- (1) 雇用形態割合

	回答事業所の全労働者	常用労働者 (A)			男性				女性				全常用労働者に占める女性常用労働者の割合 (B/A)
		パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	常用労働者	常用労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	常用労働者 (B)	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者			
調査計	47,066 (100.0)	40,120 (85.2)	5,881 (12.5)	1,065 (2.3)	28,873 (61.3) <100.0>	27,803 (59.1) <96.3>	733 (1.6) <2.5>	337 (0.7) <1.2>	18,193 (38.7) <100.0>	12,317 (26.2) <67.7>	5,148 (10.9) <28.3>	728 (1.5) <4.0>	30.7
前年調査計	52,819 (100.0)	43,715 (82.8)	7,238 (13.7)	1,866 (3.5)	32,479 (61.5) <100.0>	30,703 (58.1) <94.5>	835 (1.6) <2.6>	941 (1.8) <2.9>	20,340 (38.5) <100.0>	13,012 (24.6) <64.0>	6,403 (12.1) <31.5>	925 (1.8) <4.5>	29.8

(注) <>内は、男性労働者、女性労働者についてのそれぞれの内訳

(2) 労働時間

- ① 1週間の所定労働時間は「事業所平均」が 40 時間 12 分で、前年調査より 9 分増加し、「常用労働者平均」は 39 時間 20 分で、7 分増加している。
- ② 週 40 時間以下の事業所は 84.7%で、前年調査より 2.7 ポイント低下している。
- ③ 年間総実労働時間は「事業所平均」が 2,119 時間で、前年調査より 4 時間低下し、「常用労働者平均」は 2,115 時間で、23 時間増加している。

表1- (2) 常用労働者1人当たりの1週間の所定労働時間及び1年間の総実労働時間

	1週間の所定労働時間				年間総実労働時間				
	回答事業所	事業所割合		平均時間 (時間:分)	常用労働者割合	平均時間 (時間:分)	事業所割合		平均時間 (時間)
		40:00以下 事業所 (%)	40:00超 事業所 (%)				事業所割合	常用労働者割合	
調査計	576 (100.0)	488 (84.7)	88 (15.3)	40:12	39:20	2,119	2,115		
前年調査計	579 (100.0)	506 (87.4)	73 (12.6)	40:03	39:13	2,123	2,092		

(3) 週体制

「何らかの週休2日制（以上を含む）を導入している事業所」は87.3%で、前年調査より0.6ポイント上昇し、「その適用を受けている常用労働者」は94.8%で、1.0ポイント上昇している。また、「完全週休2日制を実施している事業所」は34.5%で、「その適用を受けている常用労働者」は43.9%となっている。

表1-(3) 週体制の形態別状況

	事業所割合				常用労働者割合			
	回答事業所 事業所(%)	週休1日制及び 週休1日半制 事業所(%)	週休2日制のうち (再掲)		回答事業所 人(%)	週休1日制及び 週休1日半制 人(%)	週休2日制のうち (再掲)	
週休2日制及び その他週休制 事業所(%)			完全 (4週8休) 事業所(%)	週休2日制及び その他週休制 人(%)			完全 (4週8休) 人(%)	
調査計	576 (100.0)	73 (12.7)	503 (87.3)	199 (34.5)	40,120 (100.0)	2,070 (5.2)	38,050 (94.8)	17,598 (43.9)
前年調査計	579 (100.0)	77 (13.3)	502 (86.7)	205 (35.4)	43,715 (100.0)	2,703 (6.2)	41,012 (93.8)	21,063 (48.2)

(注) その他週休制とは、何らかの週休3日制、3勤4休など平均して週2日を超える休日制度のこと

(4) 休日・休暇

- ①年間休日総数は、「事業所平均」が99.7日で、前年調査より1.1日減少している。
- ②週休日以外の休日の導入事業所は、「年末・年始の休日」が91.5%、「夏季休暇」が80.7%、「国民の祝日・休日」が76.4%、「メーデー」が8.7%、「会社創立記念日」が8.3%となっている。
- ③連続休暇の平均日数は、「年末・年始」5.5日、「ゴールデンウィーク」4.5日、「夏季」4.2日で、ほぼ前年調査並みとなっている。
- ④年次有給休暇は、平均取得日数が7.6日で、前年調査より0.9日減少している。
- ⑤特別休暇制度の導入事業所は、「リフレッシュ休暇」が12.0%、「メモリアル休暇」が6.1%、「ボランティア休暇」が4.0%、「有給教育訓練休暇」が12.7%で、「リフレッシュ休暇」は前年調査よりやや増加しているものの、その他はやや減少している。

表1-(4)-1 年間休日総数、週休日以外の休日、連続休暇の日数

	年間休日総数	週休日以外の休日						連続休暇の日数		
		平均日数	国民の 祝日・休日 ある	年末・年始 の休日 ある	夏季休暇 (盆休みを含む) ある	メーデー ある	会社創立 記念日 ある	年末・年始	GW	夏季
								1事業所 平均休日 日数(日)	1事業所 平均休日 日数(日)	1事業所 平均休日 日数(日)
調査計	99.7	576 (100.0)	440 (76.4)	527 (91.5)	465 (80.7)	50 (8.7)	48 (8.3)	5.5	4.5	4.2
前年調査計	100.8	579 (100.0)	448 (77.4)	526 (90.8)	469 (81.0)	57 (9.8)	51 (8.8)	5.5	4.3	4.0

表1-(4)-2 年次有給休暇、特別休暇

	年次有給休暇			特別休暇				
	平均新規 付与日数 (A)	平均取得 日数 (B)	平均取得率 (B)/(A)	回答 事業所	リフレッシュ休暇	メモリアル休暇	ボランティア休暇	有給教育訓練休暇
				ある	ある	ある	ある	
調査計	15.3	7.6	(49.7)	576 (100.0)	69 (12.0)	35 (6.1)	23 (4.0)	73 (12.7)
前年調査計	17.2	8.5	(49.4)	579 (100.0)	67 (11.6)	38 (6.6)	30 (5.2)	80 (13.8)

(5) 福利厚生

①任意で行う法定外福利厚生制度がある事業所は72.9%で、制度の内容は、「慶弔給付金の支給」91.4%、「医療保障、死亡保障（給付金の支給）」68.1%、「人間ドック等健康診断の利用補助」67.1%となっている。

②福利厚生制度の運営方法は、「全て自社で行っている」が56.0%で、「一部またはすべてを委託している」の40.7%よりも高くなっている。

表1-(5) 任意で行う法定外福利厚生制度（複数回答）

事業所(%)

	回答事業所	制度あり	制度の内容（複数回答）									運営方法		
			慶弔給付金の支給	医療保障、死亡保障（給付金の支給）	スポーツ施設の利用補助	人間ドック等健康診断の利用補助	ホテルや旅館の利用補助	映画館や遊園地などの利用補助	バスツアー、スポーツ大会の企画	カルチャーセンターなどの受講補助	その他	全て自社で行っている	一部を委託している	すべてを委託している
調査計	576 (100.0)	420 (72.9) <100.0>	384 <91.4>	286 <68.1>	78 <18.6>	282 <67.1>	134 <31.9>	63 <15.0>	186 <44.3>	78 <18.6>	77 <18.3>	235 (56.0)	155 (36.9)	16 (3.8)

(注) <>内は、任意で行う法定外福利厚生制度のある事業所についての制度の内訳

(6) 育児休業制度

①制度のある事業所は65.8%で、前年調査より3.3ポイント低下している。

②制度のある事業所で「育児休業者がいた事業所」は29.3%で、前年調査より3.3ポイント上昇している。

③「1～4人の男性の育児休業者がいた事業所」は2事業所となっている。（前年調査では、男性の育児休業利用者はいなかった。）

表1-(6) 育児休業制度の規定事業所及び利用状況

事業所(%)

	回答事業所	制度の規定を設けている事業所	うち利用者がいた事業所	女性			男性		
				1～4人の利用者がいた事業所	5～9人の利用者がいた事業所	10人以上の利用者がいた事業所	1～4人の利用者がいた事業所	5～9人の利用者がいた事業所	10人以上の利用者がいた事業所
				調査計	576 (100.0)	379 (65.8) <100.0>	111 <29.3>	89	17
前年調査計	579 (100.0)	400 (69.1) <100.0>	104 <26.0>	83	14	7	0	0	0

(注) ()内は、回答事業所に対する割合
< >内は、制度の規定を設けている事業所に対する割合

(7) 介護休業制度

制度のある事業所は56.1%で、前年調査より2.1ポイント低下し、「利用者がいた事業所」は4.6%となっている。

表1-(7) 介護休業制度の規定事業所及び利用状況

事業所(%)

	回答事業所	制度の規定を設けている事業所	うち利用者がいた事業所	女性			男性		
				1～4人の利用者がいた事業所	5～9人の利用者がいた事業所	10人以上の利用者がいた事業所	1～4人の利用者がいた事業所	5～9人の利用者がいた事業所	10人以上の利用者がいた事業所
				調査計	576 (100.0)	323 (56.1) <100.0>	15 (4.6)	13	0
前年調査計	579 (100.0)	337 (58.2) <100.0>	19 (5.6)	16	0	0	5	0	0

(注) ()内は、回答事業所に対する割合
< >内は、制度の規定を設けている事業所に対する割合

(8) 勤務時間の短縮等の措置

①「育児のための勤務時間の短縮等の措置」を導入している事業所は 51.2%あり、その措置内容（複数回答）は、「短時間勤務制度」63.7%、「始業・終業時間の繰上げ、繰下げ」43.7%、「所定外労働をさせない」32.5%となっている。

②「介護のための勤務時間の短縮等の措置」を導入している事業所は 47.7%あり、その措置内容（複数回答）は、「短時間勤務制度」65.5%、「始業・終業時間の繰上げ、繰下げ」49.1%となっている。

表1- (8) 勤務時間の短縮等の措置状況（複数回答）

事業所(%)

	育児のための勤務時間の短縮等の措置					介護のための勤務時間の短縮等の措置			
	回答事業所	勤務時間の短縮等の措置がある事業所	措置内容(複数回答)			回答事業所	勤務時間の短縮等の措置がある事業所	措置内容(複数回答)	
			短時間勤務制度	始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	所定外労働をさせない			短時間勤務制度	始業・終業時間の繰上げ、繰下げ
調査計	576 (100.0)	295 (51.2) <100.0>	188 <63.7>	129 <43.7>	96 <32.5>	576 (100.0)	275 (47.7) <100.0>	180 <65.5>	135 <49.1>

(注) <>内は、勤務時間の短縮等についての措置の内訳

(9) 再雇用特別措置制度

制度のある事業所は 34.2%で、前年調査より 11.9 ポイント上昇し、そのうち利用者がいた事業所は 32.5%となっている。

表1- (9) 再雇用特別措置制度の導入状況

事業所(%)

	回答事業所	制度の利用状況		今後の導入予定			
		制度がある	利用あり	制度がない	今後の導入予定		
					具体的な導入予定あり	検討はしているが具体的な予定はない	検討していない
調査計	576 (100.0)	197 (34.2) <100.0>	64 <32.5>	379 (65.8) <100.0>	7 <1.8>	104 <27.4>	231 <70.7>
前年調査計	579 (100.0)	129 (22.3) <100.0>	37 <28.7>	450 (77.7) <100.0>	17 <3.8>	134 <29.8>	299 <66.4>

(注) <>内は再雇用制度のある事業所についての制度の利用内訳、または、再雇用制度のない事業所についての今後の導入予定内訳

(10) 定年制

①定年制のある事業所は 90.5%で、前年調査より 1.2 ポイント低下している。

②「高齢者雇用確保措置を講じているまたは今後講じる予定である事業所」は 72.2%となっている。

③措置の内容（複数回答）は、「再雇用制度」が 85.2%と最も高くなっている。

④勤務延長制度の対象となる従業員の範囲は、「原則として希望者全員」が 60.8%で、再雇用制度の対象となる従業員の範囲は、「会社の認めた者に限る」が 57.2%となっている。

表1- (10) - 1 定年制

事業所(%)

	定年制		一律定年制64歳以下の事業所における高齢者雇用確保措置の導入状況						
	回答事業所	定年制あり	一律定年制64歳以下の事業所	措置を講じているまたは今後講じる予定	措置の内容(複数回答)				
					65歳までの定年の引き上げ	年金支給開始年齢にあわせ、定年の順次引き上げ	勤務延長制度	再雇用制度	定年の定め廃止
調査計	576 (100.0)	521 (90.5)	486 (100.0)	351 (72.2) <100.0>	49 <14.0>	53 <15.1>	79 <22.5>	299 <85.2>	6 <1.7>
前年調査計	579 (100.0)	531 (91.7)	489	—	—	—	—	—	—

(注) 定年制の()は、定年制の有無について回答した事業所に対する割合
措置を講じているまたは今後講じる予定の()は、一律定年制64歳以下の事業所に対する割合
<>内は高齢者雇用確保措置の内訳(複数回答)

表1- (10) -2 勤務延長制度および再雇用制度の対象となる従業員の範囲

	勤務延長制度の対象となる従業員の範囲			再雇用制度の対象となる従業員の範囲		
	従業員範囲			従業員範囲		
	措置を講じている または 今後講じる予定の 事業所	原則として 希望者全員	会社の認めた 者に限る	措置を講じている または 今後講じる予定の 事業所	原則として 希望者全員	会社の認めた 者に限る
調査計	79 (100.0)	48 (60.8)	31 (39.2)	299 (100.0)	117 (39.1)	171 (57.2)

(11) パートタイム労働者の賃金

- ①平均時間給は815円で、前年調査より6円高くなっている。
- ②職種別の平均時間給は、「技術専門職従事者」が1,160円と最も高いが、前年調査より低くなっている。その他の職種は前年調査より高くなっている。

表1- (11) パートタイム労働者の賃金（時間給）

	職種別時間給					
	平均時間給	一般事務従事者	サービス・販売従事者	生産工程従事者	労務・作業従事者	技術専門職従事者
調査計	815	764	743	786	773	1,160
前年調査計	809	747	726	761	757	1,306

(12) 派遣労働者

- ①派遣労働者を受け入れている事業所は19.4%となっている。
- ②派遣労働者の「男女割合」は、「男性」45.6%、「女性」54.4%となっている。
- ③「派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者に対する派遣労働者の割合」は10.5%となっている。
- ④派遣労働者の企業内活動への参加状況（複数回答）としては、「レクリエーション」53.6%、「能力向上のための研修会等」38.4%、「小集団活動（業績向上のための）」32.1%となっている。
- ⑤派遣労働者の正規職員への登用制度がある事業所は25.0%で、派遣期間終了後の予定は「正規職員で対応」が53.6%と最も多くなっている。

表1- (12) -1 派遣労働者の受入状況

	回答事業所(A) 事業所(%)	派遣労働者を受け入れている事業所(B) 事業所(%)	回答事業所の常用労働者(a) 人(%)	派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者(b) 人(%)	男女別割合等				
					派遣労働者数(c) 人(%)	男女別内訳		常用労働者に占める派遣労働者の割合(c/a) 人(%)	派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者に占める派遣労働者の割合(c/b) 人(%)
						男性 人(%)	女性 人(%)		
調査計	576 (100.0)	112 (19.4)	40,120 (100.0)	18,205 (45.4)	1,917 <100.0>	875 <45.6>	1,042 <54.4>	4.8	10.5

(注) ()内は、回答事業所に対する割合
()内は、回答事業所の常用労働者に対する割合、または派遣労働者の男女別内訳

表1- (12) -2 派遣労働者の企業内活動の参加状況および派遣終了後の予定

	派遣労働者を受け入れている事業所	企業内活動の参加状況(複数回答)			登用制度	派遣期間終了後の予定			
		能力向上のための研修会等	レクリエーション	小集団活動(業績向上のための)	派遣労働者の正規職員への登用制度	異なる業務に派遣労働者を受け入れる	正規職員で対応	業務を廃止する	その他
調査計	112 (100.0) (100.0) (100.0)	43 (38.4)	60 (53.6)	36 (32.1)	28 <25.0>	21 <18.8>	60 (53.6)	9 (8.0)	12 (10.7)

(注) ()内は、企業内参加状況の内訳
()内は、それぞれ派遣労働者を受け入れている事業所に対する割合

2 特定調査項目 パートタイム労働者 ※前回は平成15年に調査している。

- ①パートタイム労働者を雇用している事業所は53.6%で、前回調査より0.7ポイント低下している。
 - ②雇用期間については、「定めはない」44.3%、「各人ごと」30.4%、「全員一律」22.3%となっている。
 - ③パートタイム労働者の主な仕事内容は、「単純労働、一般労働者の補助」が47.9%と最も高く、「一般労働者と同じ」が37.9%となっている。
 - ④1日の所定労働時間は、「5時間未満」が33.3%、「5時間以上8時間未満」が53.3%、「8時間以上」が3.4%となっている。それぞれ前回調査より15.7ポイント低下、3.8ポイント上昇、1.9ポイント上昇しており、1日の所定労働時間は増加傾向にある。
 - ⑤1週間の勤務日数は、「5日」が31.6%と最も高く、次いで「4日」24.9%、「6日」19.2%の順になっている。それぞれ前回調査より6.9ポイント低下、1.5ポイント上昇、0.4ポイント低下している。
- 「5日以上勤務日数」については50.8%となっており、前回調査よりも7.3ポイント低下している。
- ⑥制度、諸条件の整備状況については、「労災保険」86.1%、「雇用保険」75.7%、「定期健康診断」67.0%、「通勤手当」65.0%、「年次有給休暇」59.2%、「健康保険・厚生年金保険」50.2%の項目が高い割合で実施されている。

表2-1 パートタイム労働者の雇用期間の定めおよび主な仕事内容

	回答事業所	パートタイム労働者を雇用している事業所	雇用期間の定め			主な仕事内容		事業所(%)
			全員一律に定められている	各人(就業形態等)により異なる	定めはない	一般労働者と同じ仕事内容	単純労働、一般労働者の補助	
調査計	576 (100.0)	309 (53.6) <100.0> <100.0>	69 <22.3>	94 <30.4>	137 <44.3>	117 <37.9>	148 <47.9>	
前回調査計	514 (100.0)	279 (54.3) <100.0> <100.0>	73 <26.2>	78 <28.0>	112 <40.1>	119 <42.7>	117 <41.9>	

(注) ()内は、パートタイム労働者を雇用している事業所の割合
< >内は、雇用期間の定め、または主な仕事内容の内訳

表2-2 パートタイム労働者の1日の所定労働時間および1週間の勤務日数

	パートタイム労働者数	1日の所定労働時間			1週間の勤務日数				人(%)
		5時間未満	5時間以上8時間未満	8時間以上	3日	4日	5日	6日	
調査計	5,881 (100.0) <100.0>	1,957 (33.3)	3,134 (53.3)	199 (3.4)	391 <6.6>	1,462 <24.9>	1,860 <31.6>	1,131 <19.2>	
前回調査計	6,501 (100.0) <100.0>	3,185 (49.0)	3,217 (49.5)	99 (1.5)	816 <12.5>	1,522 <23.4>	2,505 <38.5>	1,277 <19.6>	

(注) ()内は、1日の所定労働時間の割合
< >内は、1週間の勤務日数の割合
前回調査1週間の勤務日数内訳の割合算出については、パートタイム労働者数が6,506人

表2-3 パートタイム労働者に適用される制度、諸条件

	パートタイム労働者を雇用している事業所	制度および諸条件														事業所(%)
		年次有給休暇(6ヶ月を超える継続勤務の場合)	通勤手当	定期昇給	賞与	健康保険・厚生年金保険	雇用保険	労災保険	産前産後休暇	育児休業	健康採用診断	定期健康診断	教育訓練	正規従業員への切り替え	福利厚生施設の利用	
調査計	309 (100.0)	183 (59.2)	201 (65.0)	93 (30.1)	148 (47.9)	155 (50.2)	234 (75.7)	266 (86.1)	96 (31.1)	99 (32.0)	93 (30.1)	207 (67.0)	130 (42.1)	121 (39.2)	134 (43.4)	
前回調査計	279 (100.0)	145 (51.9)	172 (61.7)	76 (27.3)	143 (51.3)	133 (47.7)	195 (70.0)	226 (81.0)	62 (22.2)	52 (18.6)	74 (26.5)	164 (58.8)	95 (34.1)	107 (38.3)	128 (45.9)	

Ⅲ 調 査 結 果

Ⅲ 調査結果

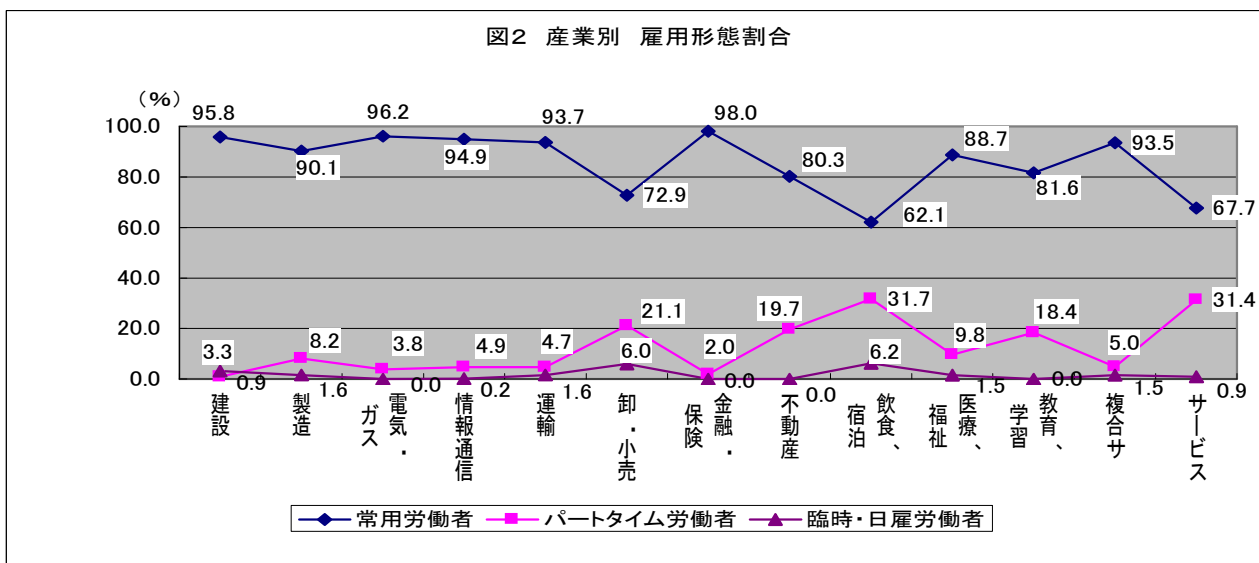
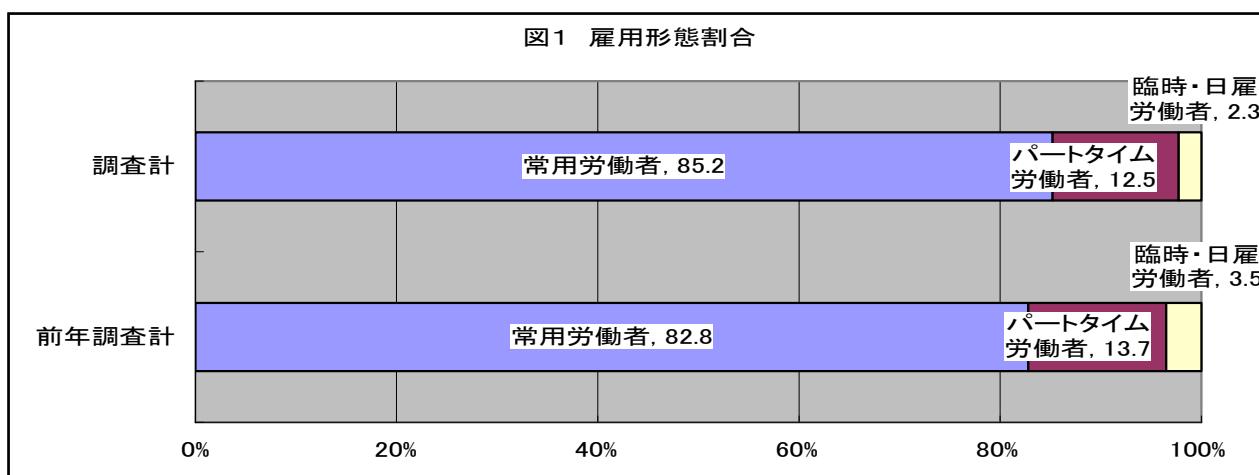
1 雇用状況（Ⅳ統計表 表2）

(1) 雇用形態

雇用形態割合は、「常用労働者」が 85.2%で、前年調査より 2.4 ポイント上昇し、「パートタイム労働者」12.5%、「臨時・日雇労働者」2.3%で、それぞれ1.2 ポイント低下している。（図1）

産業別にみると、「常用労働者割合」は、「金融・保険業」が 98.0%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」96.2%、「建設業」95.8%となっている。一方最も低いのは、「飲食店、宿泊業」62.1%となっている。また、「パートタイム労働者割合」および「臨時・日雇労働者割合」は「飲食店、宿泊業」が最も高く、それぞれ 31.7%、6.2%となっている。（図2）

企業規模別にみると、「常用労働者」は、「300人以上」が 89.6%と最も高く、「10～29人」が 72.5%と最も低くなっている。また、「パートタイム労働者割合」は、「10～29人」が 26.4%、「臨時・日雇労働者」は「300人以上」が 3.0%とそれぞれ最も高くなっている。



(2) 女性労働者の雇用状況

ア 女性労働者の雇用割合

全労働者に占める「女性労働者の割合」は 38.7% で、前年調査より微増している。

産業別にみると、「医療、福祉」が 77.6% と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」57.4%、「不動産業」56.1% となっている。一方最も低いのは、「建設業」9.7% となっている。

企業規模別にみると、「10～29人」が 44.4% と最も高く、一方「300人以上」が 33.1% と最も低くなっている。

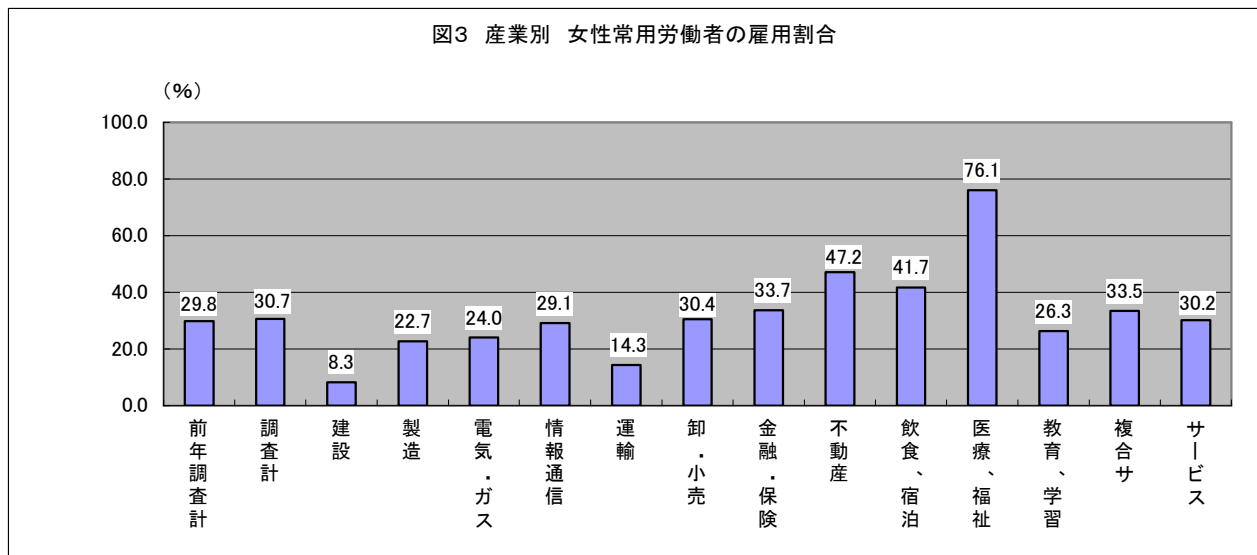
イ 女性常用労働者の雇用割合

全常用労働者に占める「女性常用労働者の割合」は 30.7% で、前年調査より 0.9 ポイント上昇している。

これを平成 13 年以降でみると、平成 13 年 27.1%、14 年 29.6%、15 年 28.8%、16 年 31.6%、17 年 29.8% と 30% 前後で推移している。(図3)

産業別にみると、「医療、福祉」が 76.1% と最も高くなっている。一方最も低いのは「建設業」が 8.3%、次いで「運輸業」14.3% となっている。(図3)

企業規模別にみると、「9人以下」が 36.9% と最も高く、「300人以上」が 27.0% と最も低くなっている。



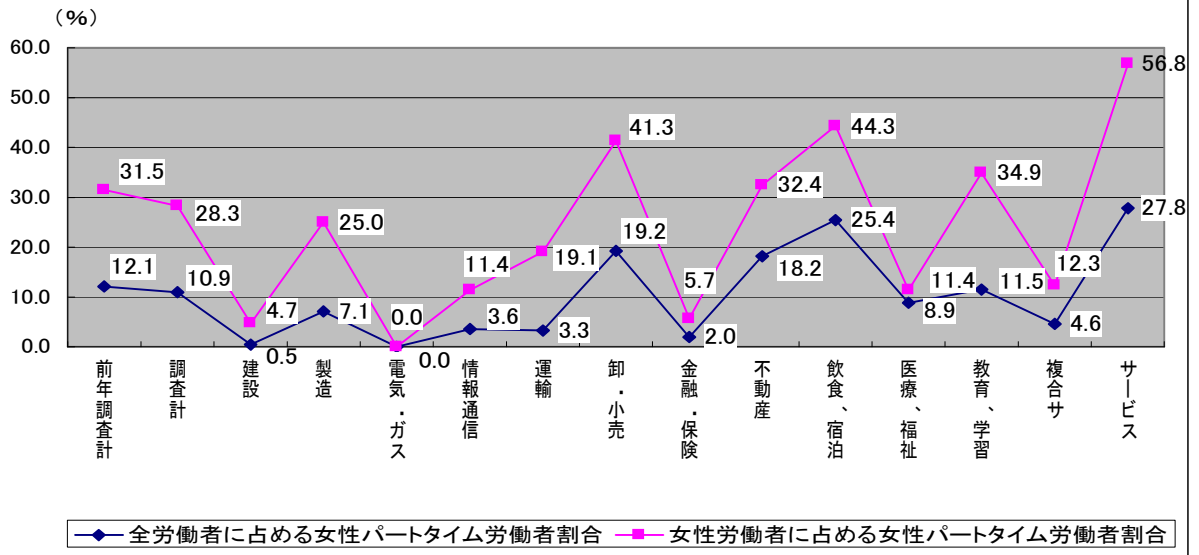
ウ 女性パートタイム労働者の雇用割合

女性労働者に占める「女性パートタイム労働者の割合」は 28.3% で、前年調査より 3.2 ポイント低下している。(図4)

これを平成 14 年以降でみると、平成 14 年 34.4%、15 年 31.8%、16 年 27.2%、17 年 31.5% と 30% 前後で推移している。

また、全労働者に占める「女性パートタイム労働者の割合」は 10.9% で、前年調査より 1.2 ポイント低下している。産業別にみると、「サービス業」が 27.8% と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」25.4% となっている。(図4)

図4 産業別 女性パートタイム労働者の雇用割合



2 労働時間（Ⅳ統計表 表4～11）

(1) 1週間の所定労働時間

ア 平均時間

1週間の所定労働時間は、「事業所平均」が40時間12分で、前年調査より9分増加し、「常用労働者平均」は39時間20分で、7分増加している。(第2- (1) 表)

産業別に「事業所平均所定労働時間」をみると、最も短い「情報通信業」が37時間57分、最も長い「飲食店、宿泊業」が41時間00分で、その差は3時間03分となっている。(第2- (1) 表)

企業規模別に「事業所平均所定労働時間」をみると、最も短い「300人以上」が38時間56分、最も長い「9人以下」が41時間35分で、その差は2時間39分となっている。規模が大きくなるにつれて1週間の所定労働時間は短くなっている。(第2- (1) 表)

イ 週40時間以下の割合

「1週間の所定労働時間」をみると、「40時間以下の事業所」が84.7%で、前年調査より2.7ポイント低下し、「40時間以下の常用労働者」は96.7%で、前年調査並みとなっている。(第2- (1) 表)

産業別に「1週間の所定労働時間が40時間以下の事業所」をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」が100.0%と最も高く、「卸売・小売業」が71.5%と最も低くなっている。(第2- (1) 表)

企業規模別に「1週間の所定労働時間が40時間以下の事業所」をみると、「300人以上」が97.8%と最も高く、「9人以下」が56.6%と最も低くなっている。規模が大きくなるにつれて「40時間以下の事業所」の割合が高くなっている。(第2- (1) 表)

第2-(1)表

常用労働者1人当たりの1週間の所定労働時間

産業・ 企業規模別	区分	事業所割合			平均時間 (時間:分)	常用労働者割合			平均時間 (時間:分)
		回答事業所	40:00以下 事業所(%)	40:00超 事業所(%)		回答事業所 の常用労働者	40:00以下 人(%)	40:00超 人(%)	
	前年調査計	579 (100.0)	506 (87.4)	73 (12.6)	40:03	43,715 (100.0)	42,209 (96.6)	1,506 (3.4)	39:13
	調査計	576 (100.0)	488 (84.7)	88 (15.3)	40:12	40,120 (100.0)	38,809 (96.7)	1,311 (3.3)	39:20
	建設業	96 (100.0)	79 (82.3)	17 (17.7)	40:35	5,410 (100.0)	5,200 (96.1)	210 (3.9)	39:27
	製造業	126 (100.0)	115 (91.3)	11 (8.7)	39:34	13,566 (100.0)	13,239 (97.6)	327 (2.4)	39:03
	電気・ガス・熱供給・水道業	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	40:00	25 (100.0)	25 (100.0)	0 (0.0)	40:00
	情報通信業	8 (100.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	37:57	450 (100.0)	450 (100.0)	0 (0.0)	36:14
	運輸業	38 (100.0)	34 (89.5)	4 (10.5)	40:23	2,688 (100.0)	2,560 (95.2)	128 (4.8)	39:53
	卸売・小売業	123 (100.0)	88 (71.5)	35 (28.5)	40:59	4,245 (100.0)	3,904 (92.0)	341 (8.0)	39:40
	金融・保険業	14 (100.0)	14 (100.0)	0 (0.0)	38:18	1,188 (100.0)	1,188 (100.0)	0 (0.0)	38:07
	不動産業	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	40:00	53 (100.0)	53 (100.0)	0 (0.0)	40:00
	飲食店・宿泊業	12 (100.0)	9 (75.0)	3 (25.0)	41:00	520 (100.0)	480 (92.3)	40 (7.7)	39:46
	医療・福祉	46 (100.0)	46 (100.0)	0 (0.0)	39:36	5,839 (100.0)	5,839 (100.0)	0 (0.0)	39:29
	教育、学習支援業	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	39:54	262 (100.0)	262 (100.0)	0 (0.0)	39:56
	複合サービス事業	12 (100.0)	10 (83.3)	2 (16.7)	39:39	1,283 (100.0)	1,268 (98.8)	15 (1.2)	39:09
	サービス業	94 (100.0)	78 (83.0)	16 (17.0)	40:21	4,591 (100.0)	4,341 (94.6)	250 (5.4)	39:54
	9人以下	99 (100.0)	56 (56.6)	43 (43.4)	41:35	548 (100.0)	315 (57.5)	233 (42.5)	41:43
	10～29人	183 (100.0)	152 (83.1)	31 (16.9)	40:25	3,041 (100.0)	2,577 (84.7)	464 (15.3)	40:15
	30～99人	144 (100.0)	134 (93.1)	10 (6.9)	39:56	7,553 (100.0)	7,181 (95.1)	372 (4.9)	39:49
	100～299人	104 (100.0)	101 (97.1)	3 (2.9)	39:27	13,417 (100.0)	13,271 (98.9)	146 (1.1)	39:18
	300人以上	46 (100.0)	45 (97.8)	1 (2.2)	38:56	15,561 (100.0)	15,465 (99.4)	96 (0.6)	38:53

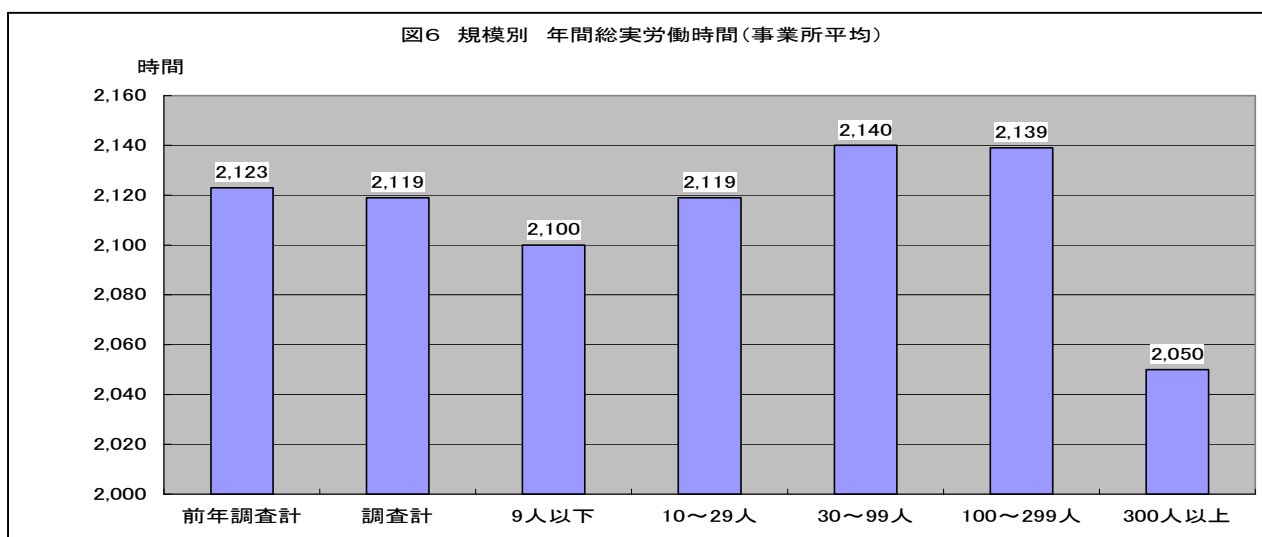
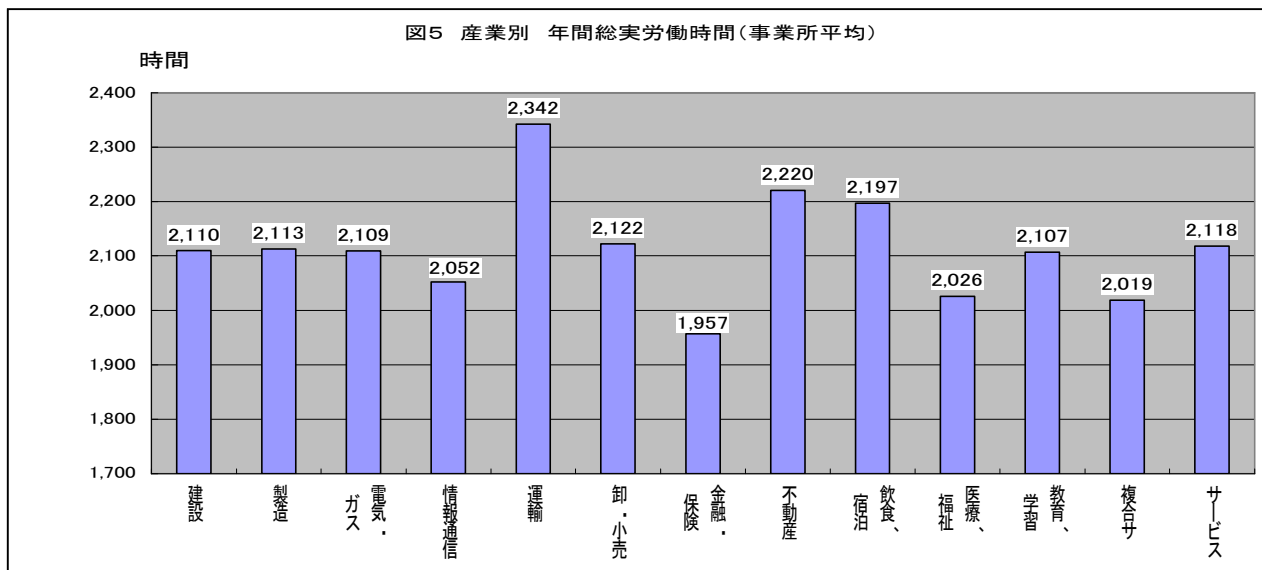
(2) 1年間の総実労働時間

ア 平均時間

年間総実労働時間は、「事業所平均」が2,119時間で、前年調査より4時間低下し、「常用労働者平均」は2,115時間で、23時間増加している。(図6)

産業別に「事業所平均年間総実労働時間」をみると、最も短い「金融・保険業」が1,957時間、最も長い「運輸業」が2,342時間で、その差は385時間となっている。(図5)

企業規模別に「事業所平均年間総実労働時間」をみると、最も短い「30人以上」が2,050時間、最も長い「30～99人」が2,140時間で、その差は90時間となっている。(図6)

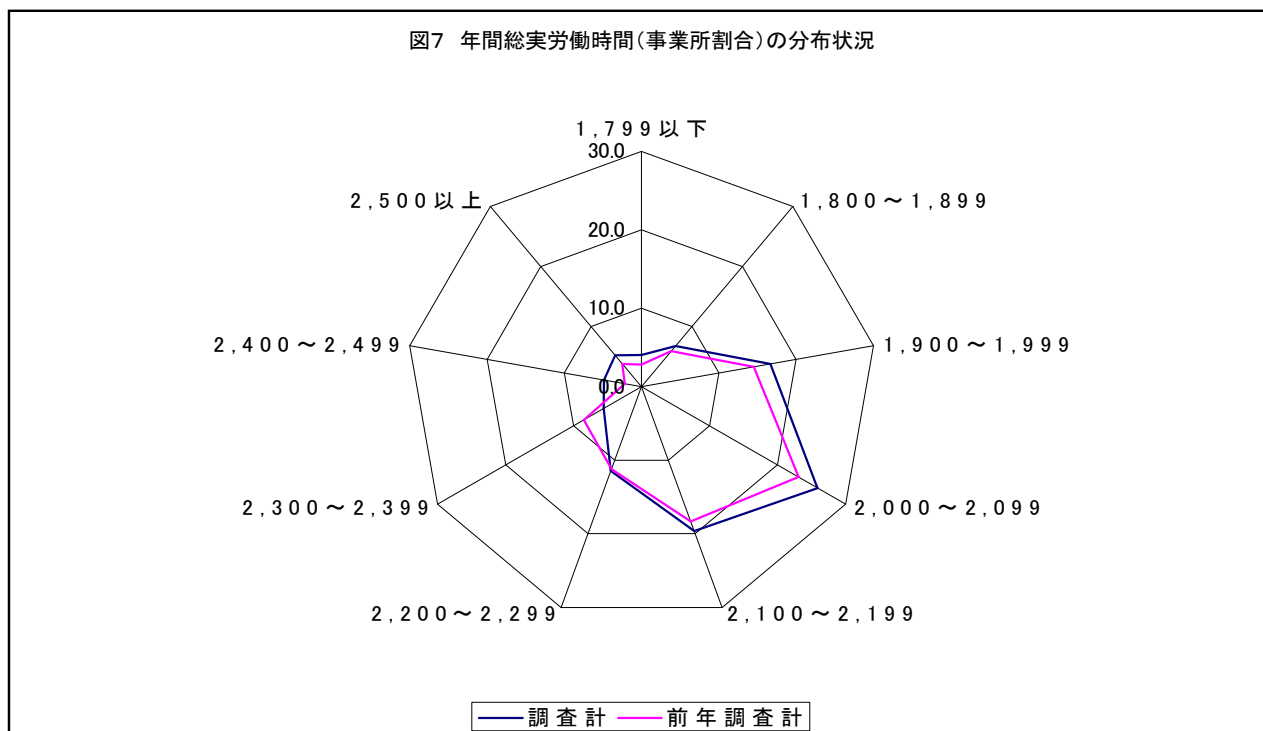


イ 時間分布別の事業所割合

年間総実労働時間の分布を事業所割合で見ると、「2,000～2,099時間」が25.9%と最も高く、次いで「2,100～2,199時間」19.6%となっている。(図7)

産業別に「2,300時間以上の事業所」をみると、「運輸業」が44.7%と最も高くなっている。

企業規模別にみると、「299人以下」で「2,000～2,099時間」が、「300人以上」で「1,900～1,999時間」の割合が最も高くなっている。



(3) 1年間の所定内労働時間

1年間の所定内労働時間は、「事業所平均」が1,993時間で、前年調査より2時間低下し、「常用労働者平均」は1,919時間で、30時間低下している。(第2-(3), (4)表)

産業別に「事業所平均所定内労働時間」をみると、最も短いのは「金融・保険業」の1,864時間で、一方「不動産業」、「飲食店、宿泊業」、「卸売・小売業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「サービス業」、「運輸業」で2,000時間を超えている。(第2-(3), (4)表)

企業規模別に「事業所平均所定内労働時間」をみると、最も短い「300人以上」が1,902時間、最も長い「9人以下」が2,030時間で、その差は128時間となっている。(第2-(3), (4)表)

(4) 1年間の所定外労働時間

1年間の所定外労働時間は、「事業所平均」が126時間で、前年調査より12時間低下し、「常用労働者平均」は195時間で、31時間増加している。(第2-(3), (4)表)

産業別に「事業所平均所定外労働時間」をみると、最も短い「複合サービス事業」が51時間、最も長い「運輸業」が340時間で、その差は289時間となっている。(第2-(3), (4)表)

企業規模別に「事業所平均所定外労働時間」をみると、最も短い「9人以下」が130時間、最も長い「100～299人」が213時間で、その差は83時間となっている。(第2-(3), (4)表)

第2-(3), (4)表

年間所定内労働時間および所定外労働時間

産業・ 企業規模別	区分	所定内労働時間		所定外労働時間	
		事業所割合 (平均時間)	常用労働者割合 (平均時間)	事業所割合 (平均時間)	常用労働者割合 (平均時間)
	前年調査計	1,995	1,949	138	164
	調査計	1,993	1,919	126	195
	建設業	1,998	1,912	112	172
	製造業	1,958	1,847	156	261
	電気・ガス・熱供給・水道業	2,009	2,016	100	95
	情報通信業	1,900	1,792	153	88
	運輸業	2,002	1,970	340	409
	卸売・小売業	2,030	2,002	92	135
	金融・保険業	1,864	1,854	93	125
	不動産業	2,100	2,100	120	120
	飲食店、宿泊業	2,064	2,013	133	147
	医療、福祉	1,974	1,963	52	48
	教育、学習支援業	1,987	2,012	120	159
	複合サービス事業	1,969	1,952	51	38
	サービス業	2,009	1,984	109	226
	9人以下	2,030	2,046	130	77
	10～29人	2,014	2,013	141	103
	30～99人	1,986	1,985	182	176
	100～299人	1,969	1,961	213	194
	300人以上	1,902	1,829	174	227

3 週 休 制（Ⅳ統計表 表12～13）

「週休制の実施形態（事業所割合）」をみると、「完全週休2日制」が34.5%と最も高く、次いで「月2回週休2日制（4週6休）」16.0%となっている。また、「週休制の実施形態（常用労働者割合）」の「完全週休2日制」は43.9%となっている。（第3表）

「何らかの週休2日制（以上を含む）」を導入している事業所は87.3%で、前年調査より0.6ポイント上昇している。また、「何らかの週休2日制（以上を含む）」の適用を受けている常用労働者割合は94.8%で、1.0ポイント上昇している。（第3表）

産業別に「週休制の実施形態（事業所割合）」をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」は、「何らかの週休2日制（以上を含む）」の導入が100.0%となっている。（第3表）

企業規模別に「週休制の実施形態（事業所割合）」をみると、「何らかの週休2日制」の導入状況は、「9人以下」77.8%、「10～29人」85.8%、「30～99人」88.9%、「100～299人」93.3%、「300人以上」95.6%となっている。（第3表）

第3表 週 休 制 の 形 態 別 状 況

産業・ 企業規模別	区分	事業所割合						常用労働者割合				
		回答 事業所 事業所(%)	週休1日制 事業所(%)	週休1日半制 事業所(%)	週休2日制 小計 事業所(%)	週休2日制のうち(再掲)		その他 週休制 事業所(%)	回答事業 所の常用 労働者 人(%)	週休2日制 小計 人(%)	週休2日制(再掲) 完全(4週8休) 人(%)	その他 週休制 人(%)
						完全(4週8休) 事業所(%)	月2回(4週6休) 事業所(%)					
前年調査計		579 (100.0)	49 (8.5)	28 (4.8)	433 (74.8) <100.0>	205 (35.4) <47.3>	97 (16.8) <22.4>	69 (11.9)	43,715 (100.0)	32,951 (75.4) <100.0>	21,063 (48.2) <63.9>	8,061 (18.4)
調査計		576 (100.0)	49 (8.5)	24 (4.2)	429 (74.5) <100.0>	199 (34.5) <46.4>	92 (16.0) <21.4>	74 (12.8)	40,120 (100.0)	29,787 (74.2) <100.0>	17,598 (43.9) <59.1>	8,263 (20.6)
建設業		96 (100.0)	12 (12.5)	1 (1.0)	68 (70.8) <100.0>	17 (17.7) <25.0>	21 (21.9) <30.9>	15 (15.6)	5,410 (100.0)	4,733 (87.5) <100.0>	2,028 (37.5) <42.8>	501 (9.3)
製造業		126 (100.0)	3 (2.4)	2 (1.6)	92 (73.0) <100.0>	49 (38.9) <53.3>	16 (12.7) <17.4>	29 (23.0)	13,566 (100.0)	7,843 (57.8) <100.0>	5,495 (40.5) <70.1>	5,548 (40.9)
電気・ガス・熱供給・水道業		2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0) <100.0>	1 (50.0) <50.0>	0 (0.0) <0.0>	0 (0.0)	25 (100.0)	25 (100.0) <100.0>	11 (44.0) <44.0>	0 (0.0)
情報通信業		8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0) <100.0>	5 (62.5) <62.5>	0 (0.0) <0.0>	0 (0.0)	450 (100.0)	449 (99.8) <100.0>	352 (78.2) <78.4>	0 (0.0)
運輸業		38 (100.0)	5 (13.2)	2 (5.3)	28 (73.7) <100.0>	8 (21.1) <28.6>	10 (26.3) <35.7>	3 (7.9)	2,688 (100.0)	1,834 (68.2) <100.0>	462 (17.2) <25.2>	316 (11.8)
卸売・小売業		123 (100.0)	14 (11.4)	6 (4.9)	93 (75.6) <100.0>	35 (28.5) <37.6>	23 (18.7) <24.7>	10 (8.1)	4,245 (100.0)	3,540 (83.4) <100.0>	1,972 (46.5) <55.7>	453 (10.7)
金融・保険業		14 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0) <100.0>	14 (100.0) <100.0>	0 (0.0) <0.0>	0 (0.0)	1,188 (100.0)	1,188 (100.0) <100.0>	1,188 (100.0) <100.0>	0 (0.0)
不動産業		1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0) <100.0>	1 (100.0) <100.0>	0 (0.0) <0.0>	0 (0.0)	53 (100.0)	53 (100.0) <100.0>	53 (100.0) <100.0>	0 (0.0)
飲食店、宿泊業		12 (100.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	6 (50.0) <100.0>	1 (8.3) <16.7>	2 (16.7) <33.3>	4 (33.3)	520 (100.0)	135 (26.0) <100.0>	50 (9.6) <37.0>	357 (68.7)
医療、福祉		46 (100.0)	0 (0.0)	7 (15.2)	35 (76.1) <100.0>	24 (52.2) <68.6>	4 (8.7) <11.4>	4 (8.7)	5,839 (100.0)	4,867 (83.4) <100.0>	2,770 (47.4) <56.9>	630 (10.8)
教育、学習支援業		4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0) <100.0>	3 (75.0) <75.0>	0 (0.0) <0.0>	0 (0.0)	262 (100.0)	262 (100.0) <100.0>	158 (60.3) <60.3>	0 (0.0)
複合サービス事業		12 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (91.7) <100.0>	4 (33.3) <36.4>	3 (25.0) <27.3>	1 (8.3)	1,283 (100.0)	1,272 (99.1) <100.0>	676 (52.7) <53.1>	11 (0.9)
サービス業		94 (100.0)	14 (14.9)	5 (5.3)	67 (71.3) <100.0>	37 (39.4) <55.2>	13 (13.8) <19.4>	8 (8.5)	4,591 (100.0)	3,586 (78.1) <100.0>	2,383 (51.9) <66.5>	447 (9.7)
9人以下		99 (100.0)	17 (17.2)	5 (5.1)	71 (71.7) <100.0>	25 (25.3) <35.2>	21 (21.2) <29.6>	6 (6.1)	548 (100.0)	398 (72.6) <100.0>	138 (25.2) <34.7>	32 (5.8)
10～29人		183 (100.0)	19 (10.4)	7 (3.8)	129 (70.5) <100.0>	51 (27.9) <39.5>	32 (17.5) <24.8>	28 (15.3)	3,025 (100.0)	2,183 (72.2) <100.0>	847 (28.0) <38.8>	477 (15.8)
30～99人		144 (100.0)	8 (5.6)	8 (5.6)	114 (79.2) <100.0>	51 (35.4) <44.7>	25 (17.4) <21.9>	14 (9.7)	7,466 (100.0)	5,987 (80.2) <100.0>	2,856 (38.3) <47.7>	810 (10.8)
100～299人		104 (100.0)	4 (3.8)	3 (2.9)	78 (75.0) <100.0>	43 (41.3) <55.1>	11 (10.6) <14.1>	19 (18.3)	13,417 (100.0)	10,159 (75.7) <100.0>	5,332 (39.7) <52.5>	2,598 (19.4)
300人以上		46 (100.0)	1 (2.2)	1 (2.2)	37 (80.4) <100.0>	29 (63.0) <78.4>	3 (6.5) <8.1>	7 (15.2)	15,664 (100.0)	11,060 (70.6) <100.0>	8,425 (53.8) <76.2>	4,346 (27.7)

(注) <>内は週休2日制を適用されている事業所または常用労働者の内訳
その他週休制とは、何らかの週休3日制、3勤4休など平均して週2日を超える休日制度のこと。

4 休日・休暇（Ⅳ統計表 表14～21）

(1) 年間休日

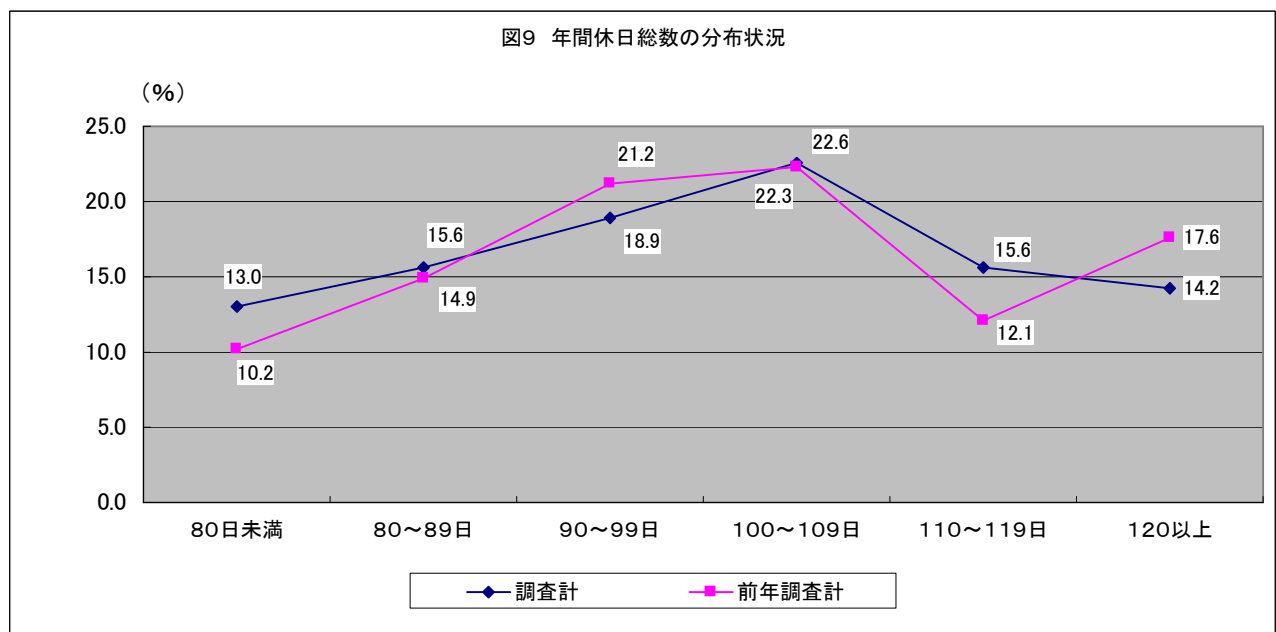
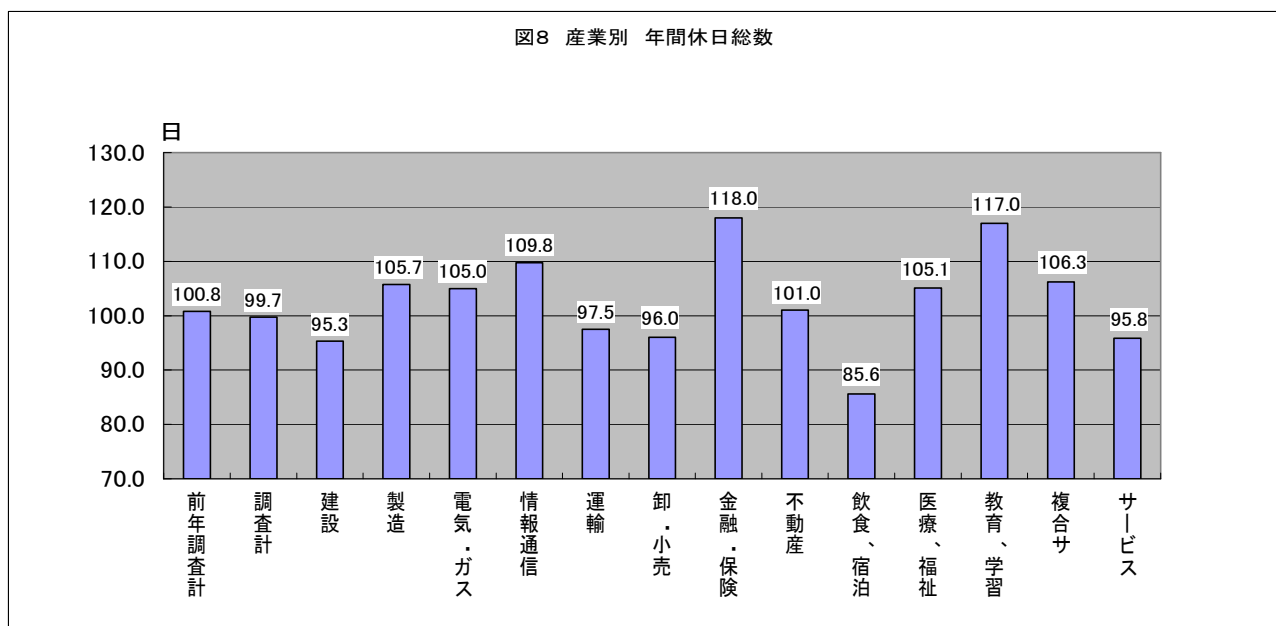
ア 年間休日総数

年間休日総数は、「事業所平均」が99.7日で、前年調査より1.1日減少している。(図8)

産業別にみると、「金融・保険業」が118.0日と最も多く、次いで「教育、学習支援業」117.0日、「情報通信業」109.8日となっている。一方最も低いのは「飲食店、宿泊業」85.6日となっている。(図8)

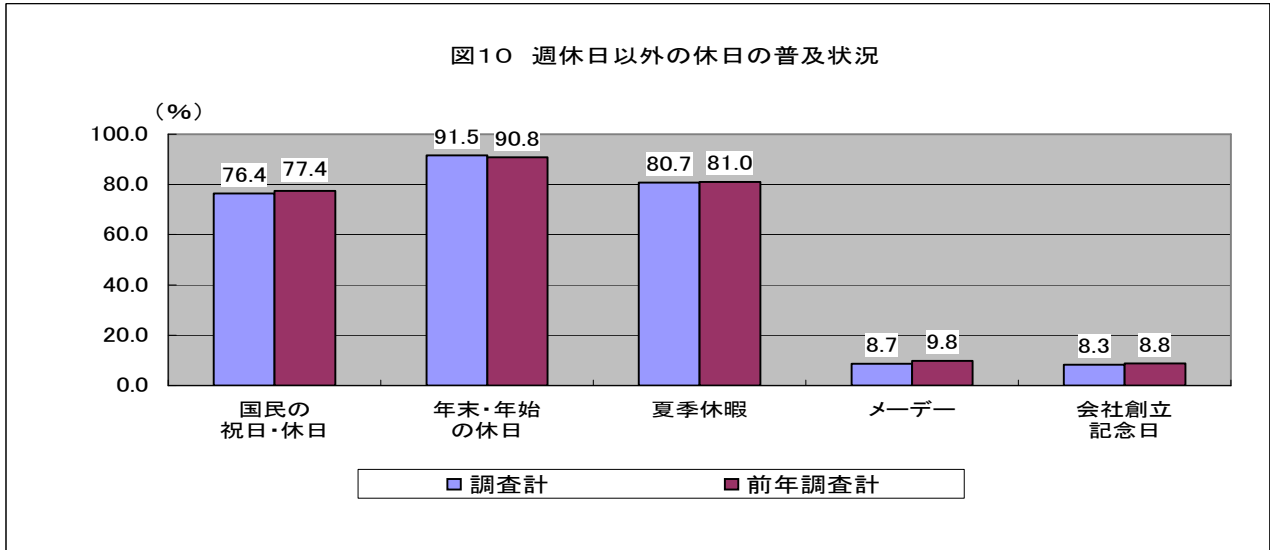
企業規模別にみると、「300人以上」が112.7日と最も多く、最も少ない「9人以下」が92.0日で、その差は20.7日となっている。規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっている。

年間休日総数の分布をみると、「100～109日」22.6%と最も高く、次いで「90～99日」18.9%となっている。(図9)



イ 週休日以外の休日

「週休日以外の休日」の普及状況をみると、「年末・年始の休日」が91.5%と最も高く、次いで「夏季休暇（盆休みを含む）」が80.7%、「国民の祝日・休日」76.4%、「メーデー」8.7%、「会社創立記念日」8.3%となっている。（図10）



(2) 連続休暇

ア 3日以上連続休暇

連続休暇（3日以上）のある事業所は、「年末・年始」が88.2%、「ゴールデンウィーク」71.4%、「夏季」68.1%となっており、前年調査（順に87.0%、65.1%、66.5%）よりも増加している。（図12）

産業別に「連続休暇」の普及率みると、「不動産業」、「教育、学習支援業」で100.0%となっているが、「飲食店、宿泊業」では普及率が低い傾向にある。（図11）

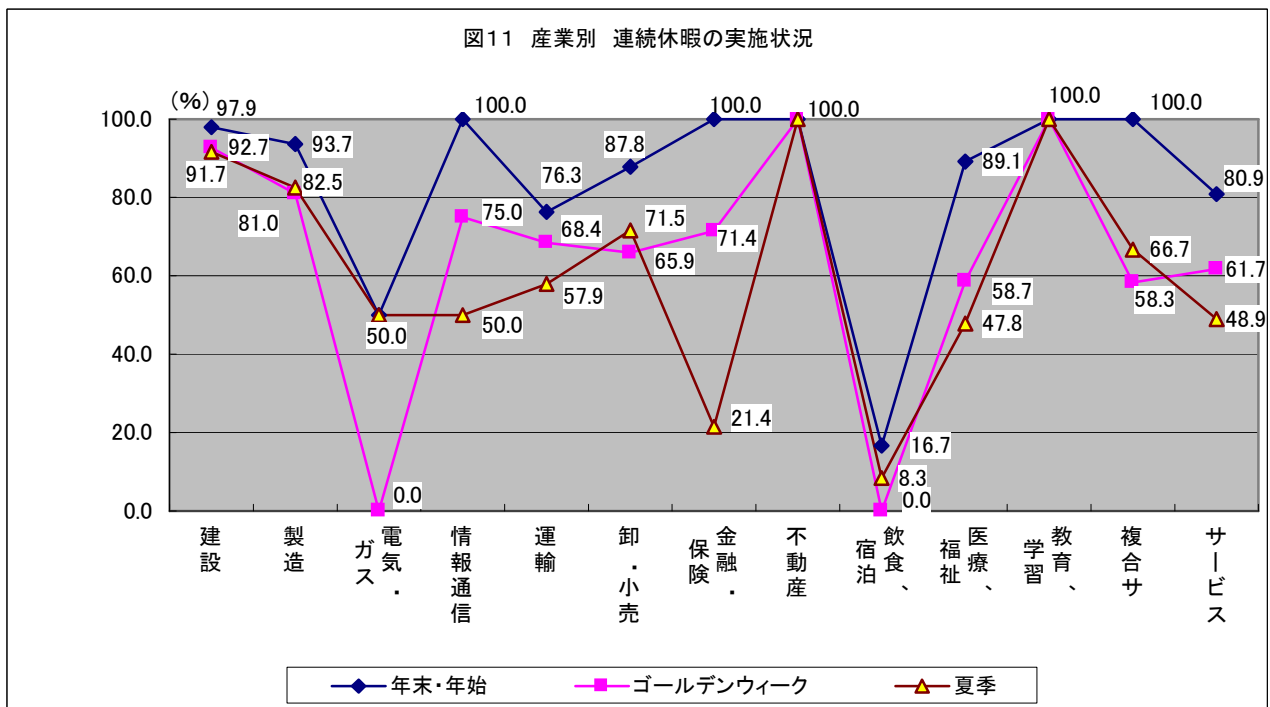
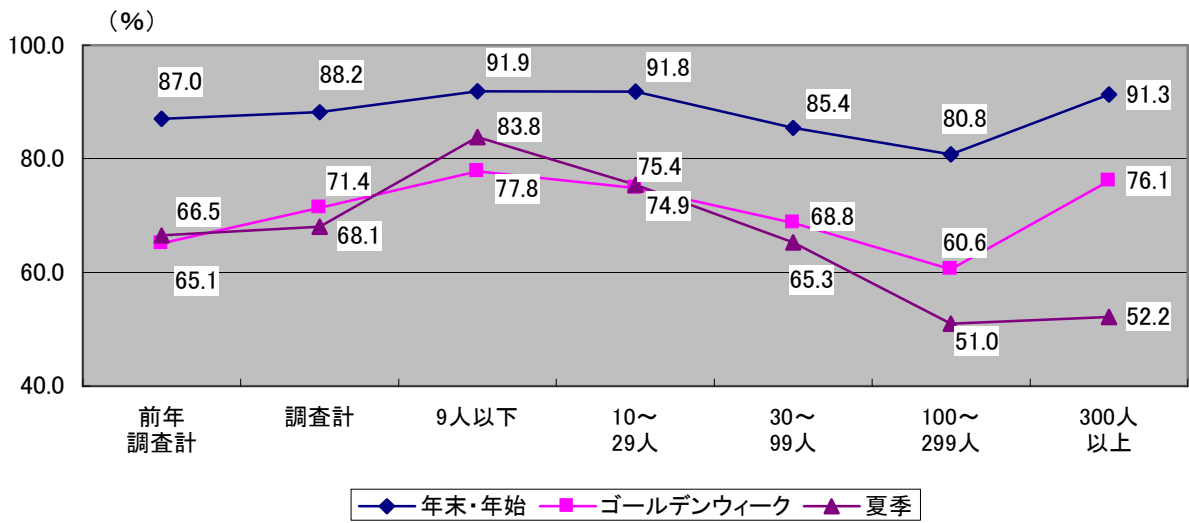


図12 企業規模別 連続休暇の実施状況



イ 年末・年始

年末・年始の平均日数は5.5日となっている。(図14)

産業別にみると、「製造業」が6.2日と最も長く、次いで「建設業」6.1日、「不動産業」および「教育、学習支援業」が6.0日となっている。(図13)

企業規模別にみると、全体的に5.5日前後となっている。(図14)

ウ ゴールデンウィーク

ゴールデンウィークの平均日数は4.5日となっている。(図14)

産業別にみると、「教育、学習支援業」が6.0日と最も長く、次いで「製造業」5.2日となっている。(図13)

企業規模別にみると、全体的に4.5日前後となっている。(図14)

エ 夏季

夏季の平均日数は4.2日となっている。(図14)

平均日数が5日以上の産業をみると、「飲食店、宿泊業」が9.0日、「教育、学習支援業」5.3日、「製造業」および「金融・保険業」が5.0日となってる。(図13)

企業規模別にみると、「300人以上」が5.1日と最も長く、「30~99人」が3.9日と最も短くなっている。(図14)

図13 産業別 連続休暇の平均日数

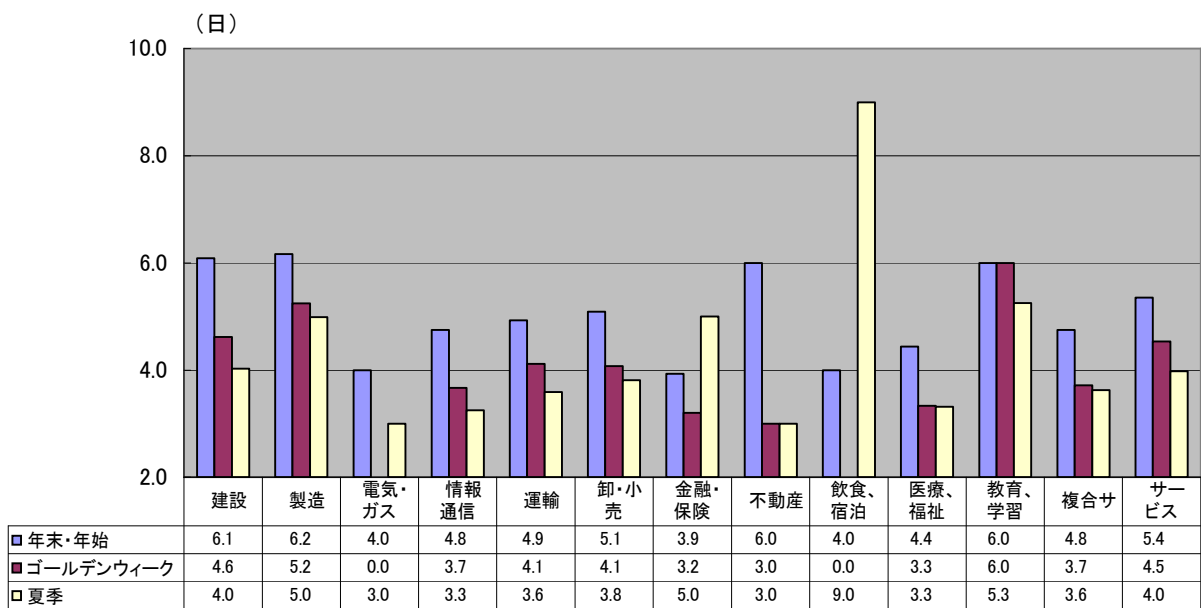
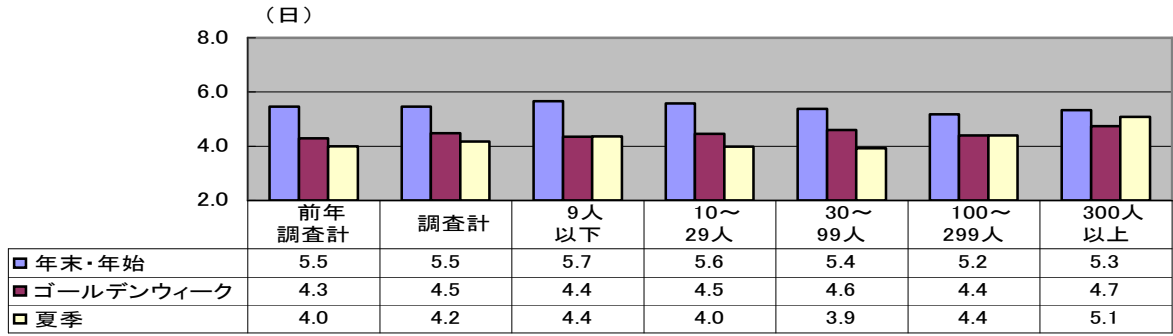


図14 企業規模別 連続休暇平均日数



(3) 年次有給休暇

ア 新規付与日数及び取得率

年次有給休暇の「平均新規付与日数（繰越日数を除く）」は15.3日で、前年調査より1.9日、「平均取得日数」は7.6日で、0.9日とそれぞれ減少している。「平均新規付与日数」に対する「平均取得率」は49.7%で、前年調査並みとなっている。（図16）

産業別に「平均取得日数」をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が10.0日と最も多く、次いで「製造業」9.7日、「金融・保険業」8.9日となっている。一方、「情報通信業」が3.0日と最も少なくなっている。（図15）

企業規模別の「平均新規付与日数」および「平均取得日数」をみると、「300人以上」がそれぞれ18.2日、9.1日と最も多くなっている。（図16）

図15 産業別 年次有給休暇取得状況

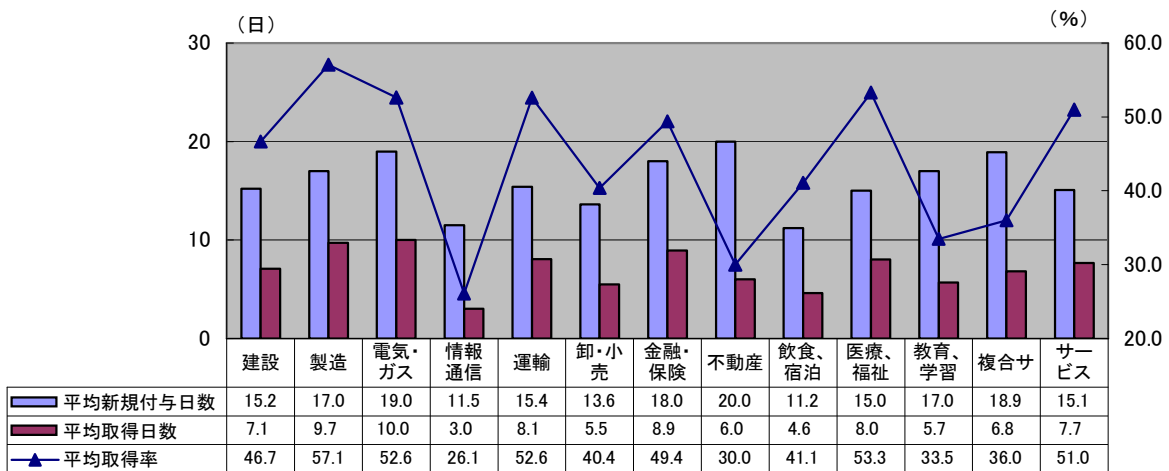
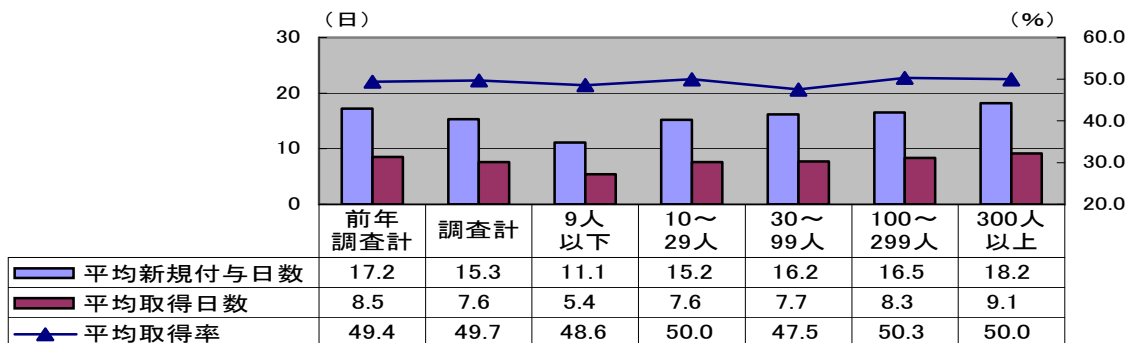


図16 企業規模別 年次有給休暇取得状況



イ 繰越制度の有無

未消化の年次有給休暇を翌年度以降に繰り越せる制度のある事業所は 66.7%となっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融・保険業」、「教育、学習支援業」で 100.0%と全て制度化されている。

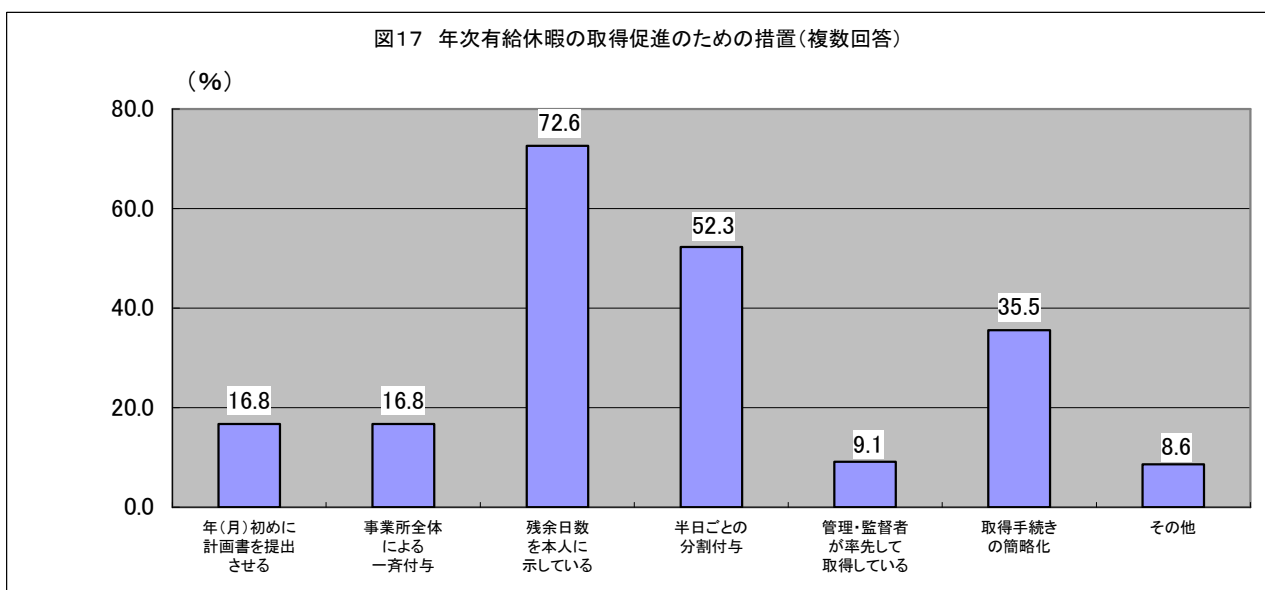
企業規模別にみると、「300 人以上の事業所」が 93.5%と最も高くなっている。

ウ 取得促進のための措置

年次有給休暇の取得促進措置を講じている事業所は 34.2%となっている。

産業別にみると、「金融・保険業」が 78.6%と最も高くなっている。

また、措置の内容（複数回答）をみると、「残余日数を本人に示している」が 72.6%と最も高く、次いで「半日ごとの分割付与」52.3%となっている。（図17）



(4) 特別休暇

ア リフレッシュ休暇

「リフレッシュ休暇」の導入事業所は12.0%で、前年調査より0.4ポイント上昇している。(図19)
産業別にみると、「金融・保険業」が57.1%、企業規模別にみると、「300人以上」が47.8%と最も高くなっている。(図18)(図19)

イ メモリアル休暇

「メモリアル休暇」の導入事業所は6.1%で、前年調査より0.5ポイント低下している。(図19)
産業別にみると、「金融・保険業」が35.7%と最も高く、企業規模別にみると、「100人以上」で10%を超えている。(図18)(図19)

ウ ボランティア休暇

「ボランティア休暇」の導入事業所は4.0%で、前年調査より1.2ポイント低下している。(図19)
産業別にみると、「金融・保険業」が14.3%、企業規模別にみると、「300人以上」が17.4%と最も高くなっている。(図18)(図19)

エ 有給教育訓練休暇

「有給教育訓練休暇」の導入事業所は12.7%で、前年調査より1.1ポイント低下している。(図19)
産業別にみると、「建設業」が27.1%、企業規模別にみると、「9人以下」が16.2%と最も高くなっている。(図18)(図19)

図18 産業別 特別休暇制度の導入状況

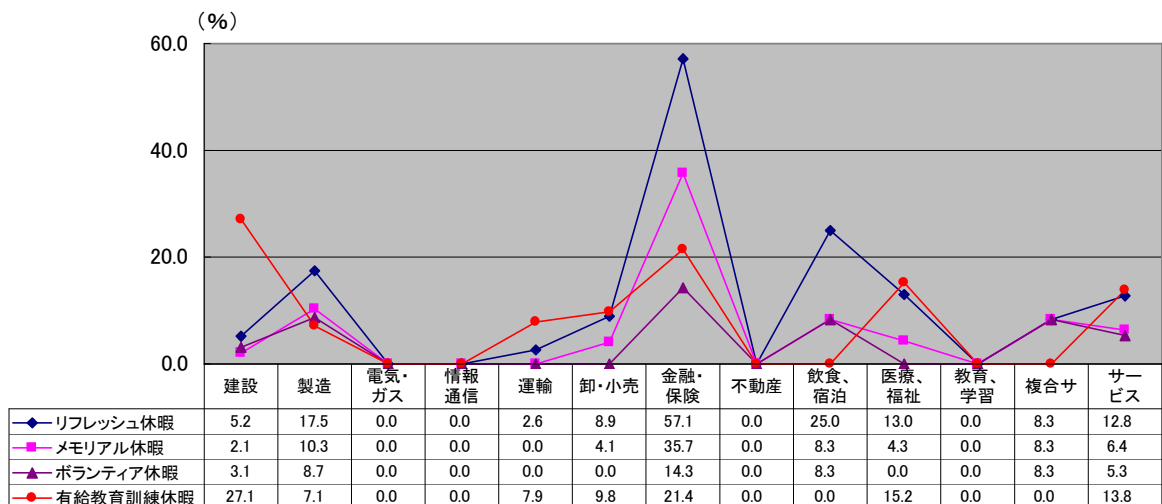
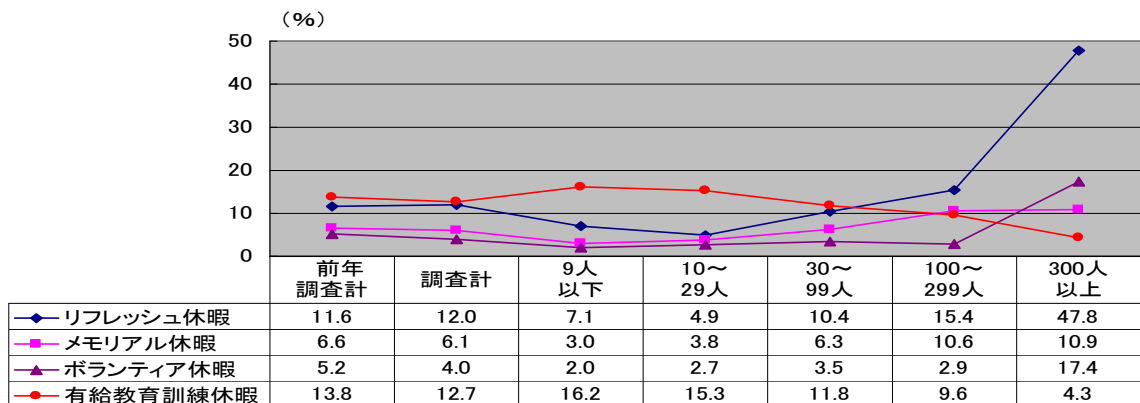


図19 規模別 特別休暇制度の導入率



5 福利厚生（Ⅳ統計表 表22）

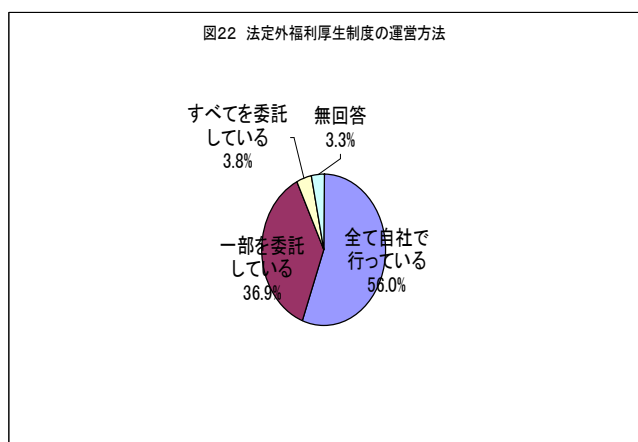
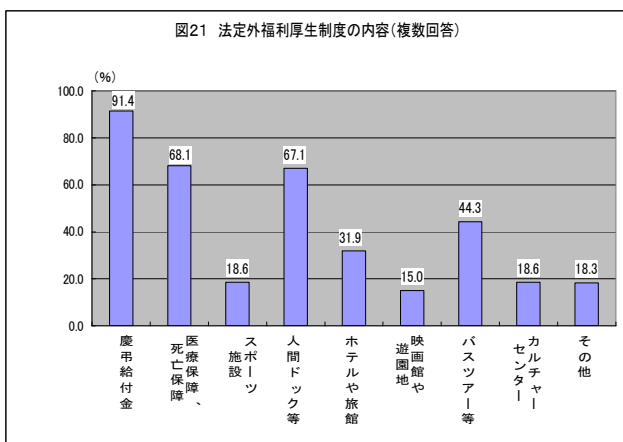
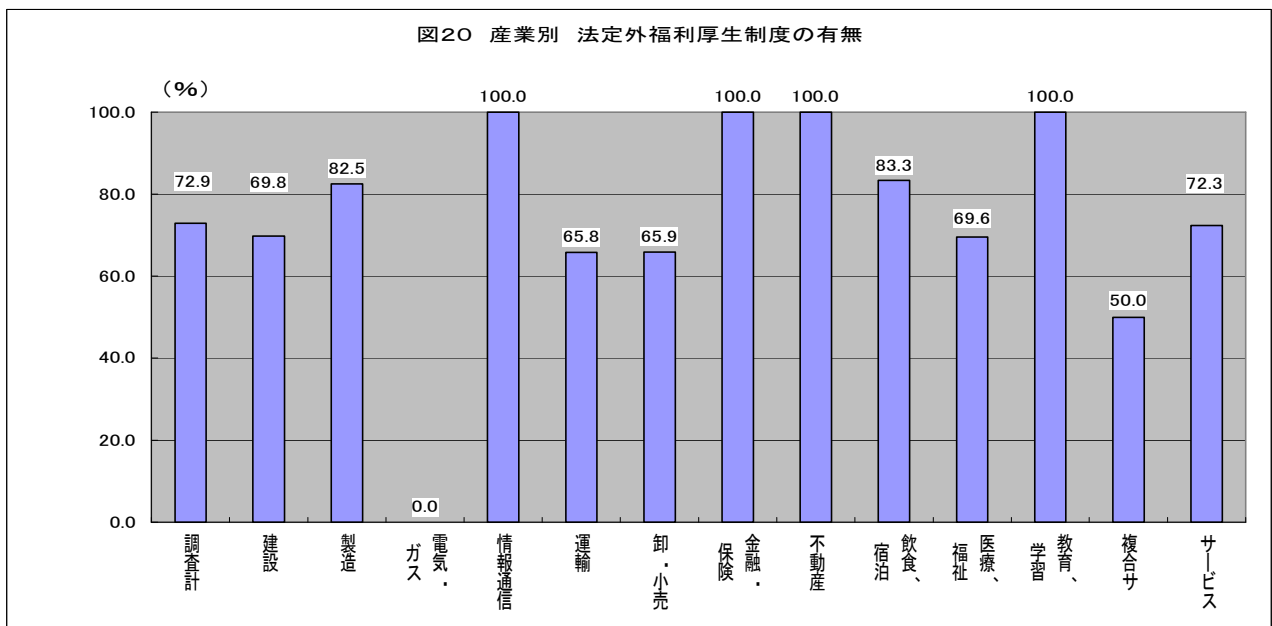
任意で行う法定外福利厚生制度がある事業所は 72.9%となっている。（図20）

産業別にみると、「情報通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「教育、学習支援業」で 100.0%と全て制度化されている。（図20）

企業規模別にみると、「300人以上」が 95.7%と最も高く、規模が大きくなるにつれて制度化されている事業所の割合が高くなっている。

制度の内容としては、多いものから順に「慶弔給付金の支給」91.4%、「医療保障、死亡保障（給付金の支給）」68.1%、「人間ドック等健康診断の利用補助」67.1%となっている。（図21）

福利厚生制度の運営方法は、「全て自社で行っている」が 56.0%で、「一部またはすべてを委託している」の 40.7%よりも高くなっている。（図22）



6 育児休業制度（IV統計表 表23～26）

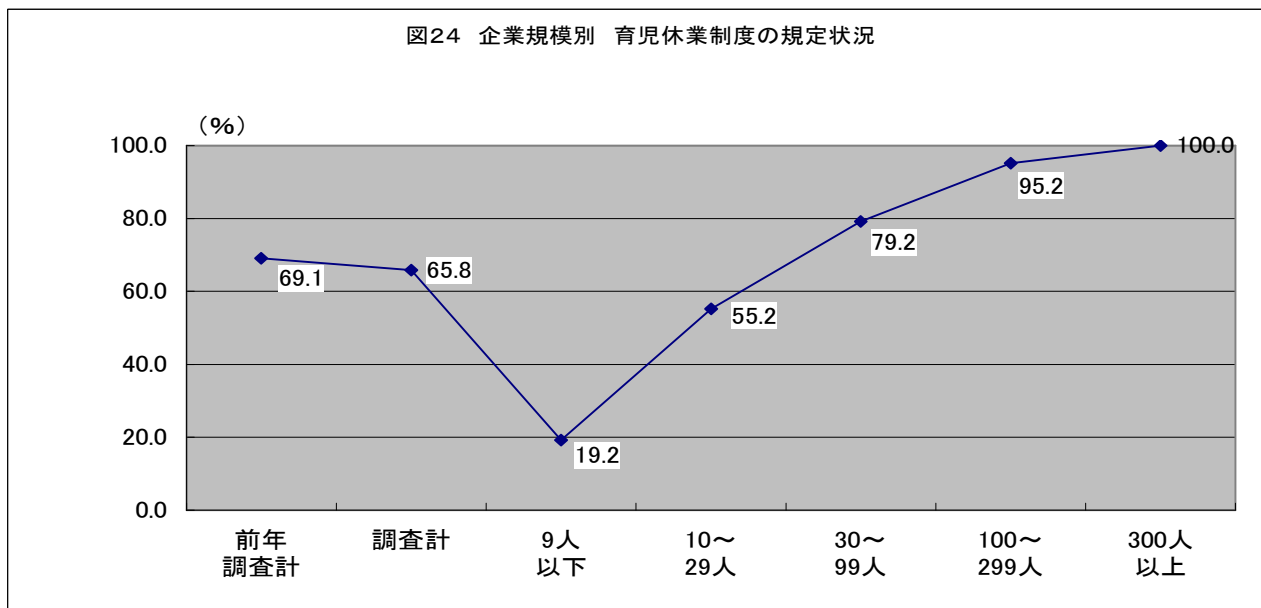
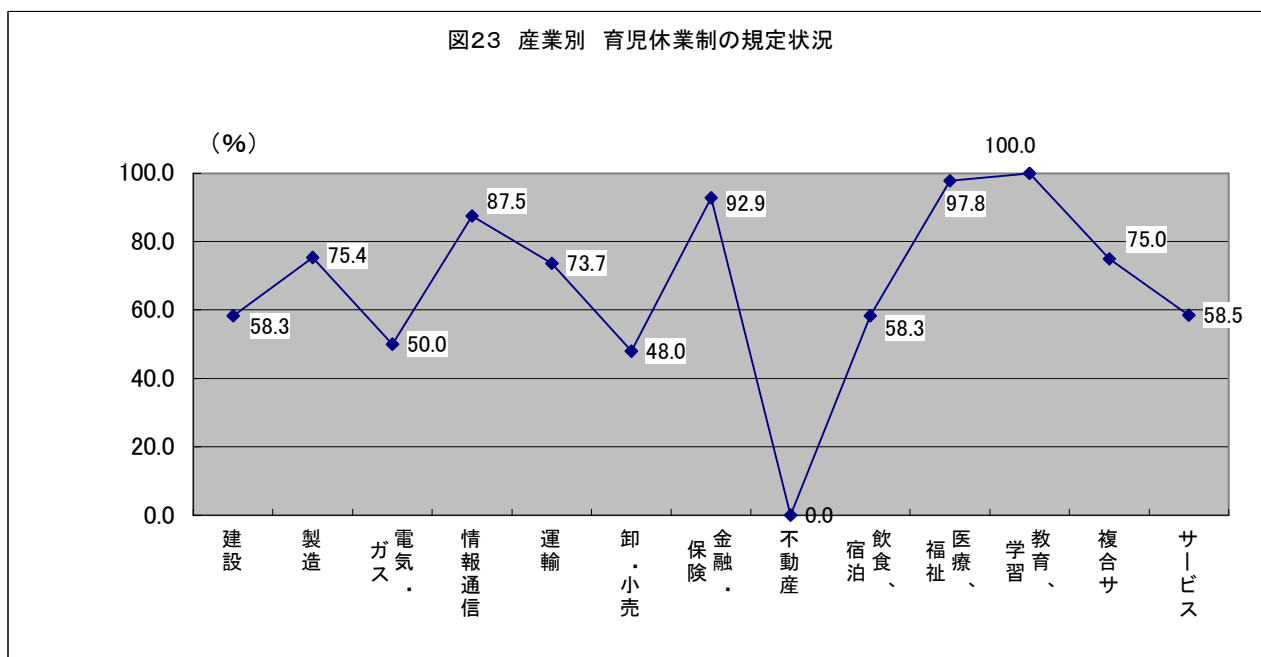
(1) 導入状況

育児休業制度の規定を設けている事業所は65.8%で、前年調査より3.3ポイント低下している。（図24）産業別にみると、「教育、学習支援業」が100.0%と全て制度化されている。以下、「医療、福祉」97.8%、「金融・保険業」92.9%となっている。（図23）

企業規模別にみると、「300人以上」が100.0%と全て制度化され、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。（図24）

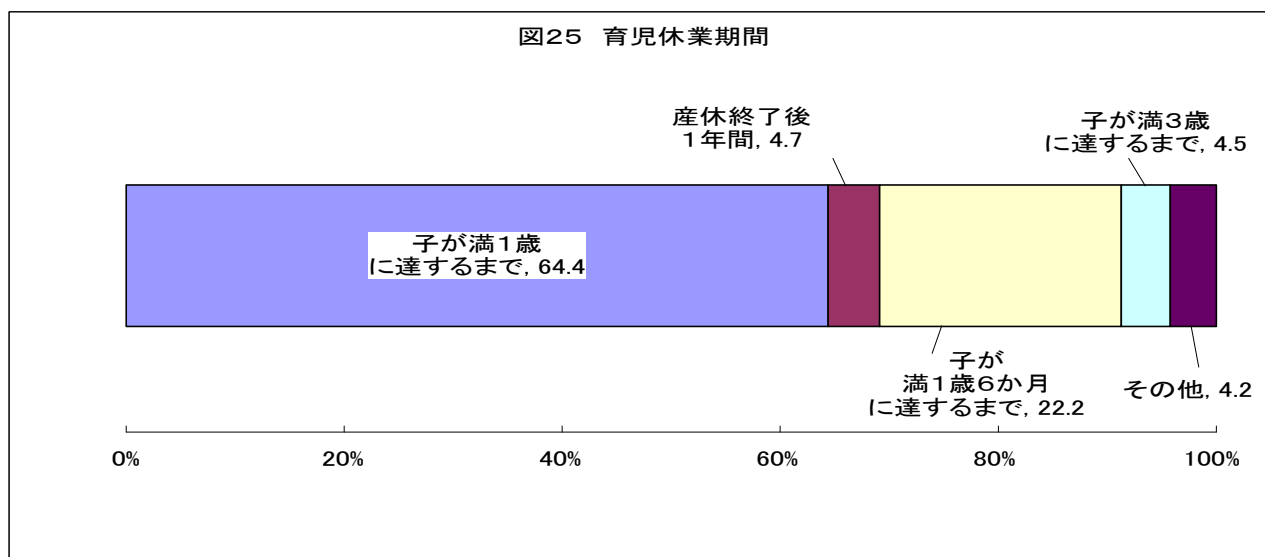
（※）育児休業制度とは、1歳に満たない子を養育するための休業で、男女とも取得できる。一定の場合には、子が1歳6か月まで休業できる。

労働者は、会社に育児休業制度がない場合でも、「育児・介護休業法」を根拠に、申し出を行うことができる。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申し出を拒むことはできない。



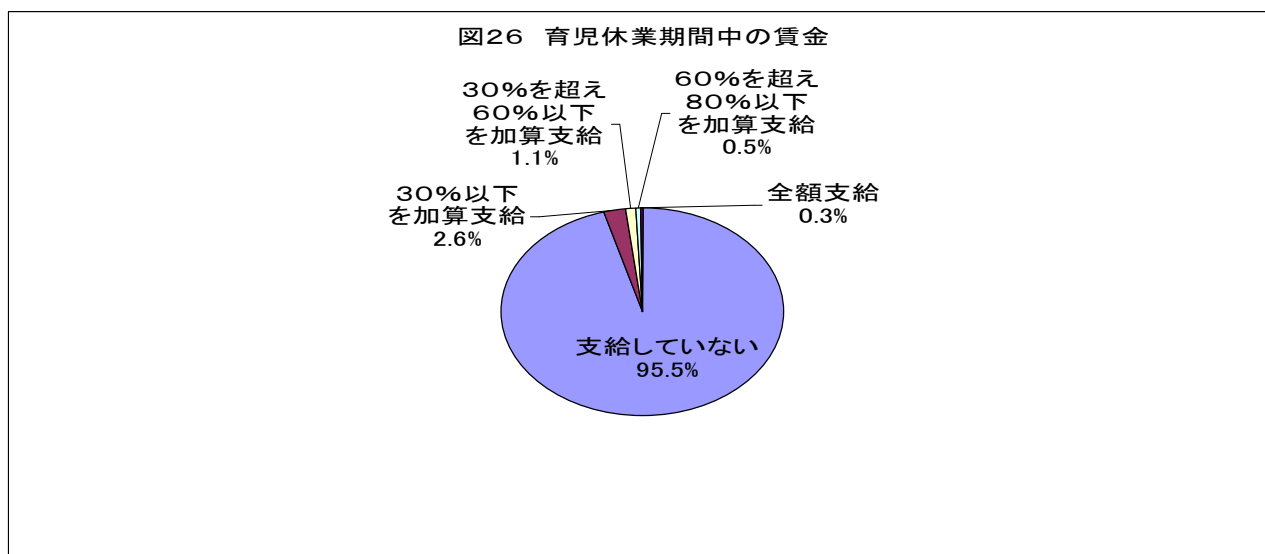
(2) 休業期間

育児休業制度の休業期間をみると、「子が満1歳に達するまで」が64.4%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が22.2%となっている。(図25)



(3) 休業期間中の賃金

育児休業期間中の賃金をみると、「支給していない」が95.5%を占めている。(図26)



(4) 利用状況

育児休業制度を規定している事業所の1年間（平成17年7月1日～平成18年6月30日）の利用状況をみると、「利用者がいた」が29.3%（前年調査26.0%）、「対象者がいなかった」が61.7%（66.0%）、「対象者はいたが、利用者がいなかった」が9.0%（8.0%）となっている。（第6-（4）表）

産業別にみると、「利用者がいた」は「医療、福祉」が73.3%と最も高く、次いで「金融・保険業」61.5%となっている。（第6-（4）表）

企業規模別にみると、「300人以上」が54.3%と最も高くなっている。（第6-（4）表）

「利用者がいた111事業所」の内訳をみると、「女性1～4人」が89事業所、「女性5～9人」が17事業所、「女性10人以上」が5事業所、「男性1～4人」が2事業所となっている。（第6-（4）表）

第6-（4）表

育児休暇制度の利用状況

事業所(%)

産業・ 企業規模別	区分	育児休業制度の 規定を設けている 事業所	利用者がいた	女性			男性	対象者が いなかった	対象者はいたが、 利用者が いなかった
				1～4人	5～9人	10人以上	1～4人		
前年調査計		400 (100.0)	104 (26.0) <100.0>	83 <79.8>	14 <13.5>	7 <6.7>	0 <0.0>	264 (66.0)	32 (8.0)
調査計		379 (100.0)	111 (29.3) <100.0>	89 <80.2>	17 <15.3>	5 <4.5>	2 <1.8>	234 (61.7)	34 (9.0)
建設業		36 (100.0)	7 (12.5) <100.0>	0 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	45 (80.4)	4 (7.1)
製造業		95 (100.0)	33 (34.7) <100.0>	26 <78.8>	4 <12.1>	3 <9.1>	0 <0.0>	52 (54.7)	10 (10.5)
電気・ガス・熱供給・水道業		1 (100.0)	0 (0.0) <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	1 (100.0)	0 (0.0)
情報通信業		7 (100.0)	1 (14.3) <100.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	5 (71.4)	1 (14.3)
運輸業		28 (100.0)	4 (14.3) <100.0>	4 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	19 (67.9)	5 (17.9)
卸売・小売業		59 (100.0)	8 (13.6) <100.0>	7 <87.5>	0 <0.0>	1 <12.5>	2 <25.0>	46 (78.0)	5 (8.5)
金融・保険業		13 (100.0)	8 (61.5) <100.0>	5 <62.5>	3 <37.5>	0 <0.0>	0 <0.0>	3 (23.1)	2 (15.4)
不動産業		0 (0.0)	0 (0.0) <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業		7 (100.0)	1 (14.3) <100.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	6 (85.7)	0 (0.0)
医療、福祉		45 (100.0)	33 (73.3) <100.0>	23 <69.7>	9 <27.3>	1 <3.0>	0 <0.0>	9 (20.0)	3 (6.7)
教育、学習支援業		4 (100.0)	1 (25.0) <100.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	3 (75.0)	0 (0.0)
複合サービス事業		9 (100.0)	4 (44.4) <100.0>	4 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	4 (44.4)	1 (11.1)
サービス業		55 (100.0)	11 (20.0) <100.0>	10 <90.9>	1 <9.1>	0 <0.0>	0 <0.0>	41 (74.5)	3 (5.5)
9人以下		19 (100.0)	3 (15.8) <100.0>	3 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	15 (78.9)	1 (5.3)
10～29人		101 (100.0)	13 (12.9) <100.0>	13 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	1 <7.7>	82 (81.2)	6 (5.9)
30～99人		114 (100.0)	26 (22.8) <100.0>	24 <92.3>	2 <7.7>	0 <0.0>	0 <0.0>	73 (64.0)	15 (13.2)
100～299人		99 (100.0)	44 (44.4) <100.0>	37 <84.1>	7 <15.9>	0 <0.0>	0 <0.0>	48 (48.5)	7 (7.1)
300人以上		46 (100.0)	25 (54.3) <100.0>	12 <48.0>	8 <32.0>	5 <20.0>	1 <4.0>	16 (34.8)	5 (10.9)

(注) <>内は、実際に利用者がいた事業所についての内訳

(5) 代替要員の採用状況

育児休業制度の利用者がいた事業所の育児休業期間中の代替要員の採用状況をみると、「採用した」が39.6%、「採用したいができなかった」が11.7%、「採用する必要がなかった」が47.7%となっている。

(6) 育児休業制度を設けていない事業所の取得状況

育児休業制度の規定を設けていない事業所の1年間（平成17年7月1日～平成18年6月30日）の育児休業の取得状況をみると、「育児休業者がいた」が2.5%、「対象者がいなかった」が93.4%、「対象者はいたが、取得しなかった」が4.1%となっている。

7 介護休業制度（Ⅳ統計表 表27～28）

(1) 導入状況

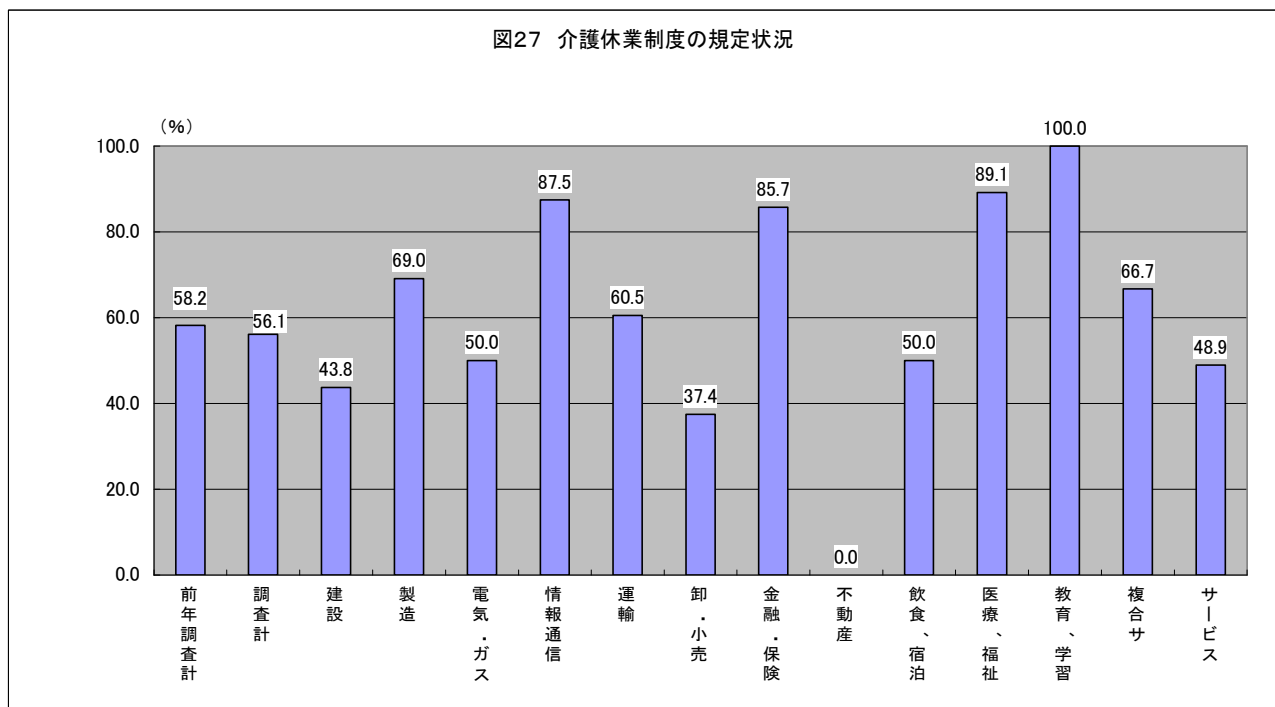
介護休業制度を規定している事業所は56.1%で、前年調査より2.1ポイント低下している。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が100.0%と全て制度化され、次いで「医療、福祉」89.1%、「情報通信業」87.5%、「金融・保険業」85.7%となっている。（図27）

企業規模別にみると、「300人以上」が100.0%と全て制度化され、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

（※）介護休業制度とは、2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態にある家族を介護するため、要介護状態ごとに1回、通算93日の範囲内で取得できる休業。

労働者は、会社に介護休業制度がない場合でも、「育児・介護休業法」を根拠に、申し出を行うことができる。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申し出を拒むことはできない。



(2) 休業期間

介護休業制度の休業期間をみると、「3か月まで」が77.4%、「3か月以上」が22.6%となっている。

(3) 利用状況

介護休業制度を規定している事業所の1年間（平成17年7月1日～平成18年6月30日）の利用状況をみると、「利用者がいた」が4.6%となっている。

産業別にみると、「利用者がいた」は「医療、福祉」が17.1%と最も高くなっている。

企業規模別にみると、「300人以上」が15.2%と最も高くなっている。

「利用者がいた15事業所」の内訳をみると、「女性1～4人」が13事業所、「男性1～4人」が3事業所となっている。

8 勤務時間の短縮等の措置（Ⅳ統計表 表29～30）

(1) 育児のための勤務時間の短縮等の措置

「育児のための勤務時間の短縮等の措置」がある事業所は51.2%となっている。（第8-（1）表）

産業別にみると、「医療、福祉」が82.6%と最も高く、次いで「情報通信業」75.0%、「金融・保険業」71.4%となっている。（第8-（1）表）

企業規模別にみると、「300人以上」が84.8%と最も高く、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。（第8-（1）表）

措置内容（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」63.7%、「始業・終業時間の繰上げ、繰下げ」43.7%、「所定外労働をさせない」32.5%となっている。（第8-（1）表）

（※）「育児のための勤務時間の短縮等の措置」とは、3歳未満の子を養育する労働者は、申し出ることにより次のいずれかの措置を利用できる。なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあっては、1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置でも可。3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者については、事業主の努力義務とされている。

- | | |
|------------------|------------------|
| ①短時間勤務制度 | ②フレックスタイム制 |
| ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | ④所定外労働をさせない制度 |
| ⑤託児施設の設置運営 | ⑥その他（育児費用の援助措置等） |

第8-（1）表

育児のための勤務時間の短縮等の措置状況（複数回答）

事業所（%）

産業・企業規模別	区分	回答事業所	勤務時間の短縮等の措置がある事業所	措置内容（複数回答）					
				短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時間の繰上げ、繰下げ	所定外労働をさせない	託児所施設の設置運営	その他
調査計		576 (100.0)	295 (51.2) <100.0>	188 <63.7>	17 <5.8>	129 <43.7>	96 <32.5>	5 <1.7>	7 <2.4>
建設業		96 (100.0)	44 (45.8) <100.0>	31 <70.5>	1 <2.3>	19 <43.2>	14 <31.8>	0 <0.0>	1 <2.3>
製造業		126 (100.0)	75 (59.5) <100.0>	44 <58.7>	5 <6.7>	35 <46.7>	26 <34.7>	0 <0.0>	3 <4.0>
電気・ガス・熱供給・水道業		2 (100.0)	1 (50.0) <100.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
情報通信業		8 (100.0)	6 (75.0) <100.0>	4 <66.7>	0 <0.0>	3 <50.0>	3 <50.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
運輸業		38 (100.0)	23 (60.5) <100.0>	15 <65.2>	0 <0.0>	12 <52.2>	7 <30.4>	0 <0.0>	1 <4.3>
卸売・小売業		123 (100.0)	41 (33.3) <100.0>	24 <58.5>	3 <7.3>	22 <53.7>	12 <29.3>	0 <0.0>	0 <0.0>
金融・保険業		14 (100.0)	10 (71.4) <100.0>	9 <90.0>	0 <0.0>	1 <10.0>	5 <50.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
不動産業		1 (100.0)	0 (0.0) <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
飲食店、宿泊業		12 (100.0)	7 (58.3) <100.0>	5 <71.4>	1 <14.3>	4 <57.1>	2 <28.6>	0 <0.0>	0 <0.0>
医療、福祉		46 (100.0)	38 (82.6) <100.0>	22 <57.9>	1 <2.6>	17 <44.7>	13 <34.2>	4 <10.5>	1 <2.6>
教育、学習支援業		4 (100.0)	1 (25.0) <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	1 <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
複合サービス事業		12 (100.0)	7 (58.3) <100.0>	6 <85.7>	0 <0.0>	2 <28.6>	3 <42.9>	0 <0.0>	0 <0.0>
サービス業		94 (100.0)	42 (44.7) <100.0>	27 <64.3>	6 <14.3>	13 <31.0>	10 <23.8>	1 <2.4>	1 <2.4>
9人以下		99 (100.0)	15 (15.2) <100.0>	9 <60.0>	0 <0.0>	10 <66.7>	3 <20.0>	0 <0.0>	0 <0.0>
10～29人		183 (100.0)	78 (42.6) <100.0>	51 <65.4>	5 <6.4>	31 <39.7>	22 <28.2>	0 <0.0>	4 <5.1>
30～99人		144 (100.0)	82 (56.9) <100.0>	50 <61.0>	3 <3.7>	44 <53.7>	28 <34.1>	1 <1.2>	1 <1.2>
100～299人		104 (100.0)	81 (77.9) <100.0>	50 <61.7>	7 <8.6>	33 <40.7>	29 <35.8>	0 <0.0>	1 <1.2>
300人以上		46 (100.0)	39 (84.8) <100.0>	28 <71.8>	2 <5.1>	11 <28.2>	14 <35.9>	4 <10.3>	1 <2.6>

（注）<>内は育児のための勤務時間の短縮等についての措置の内訳

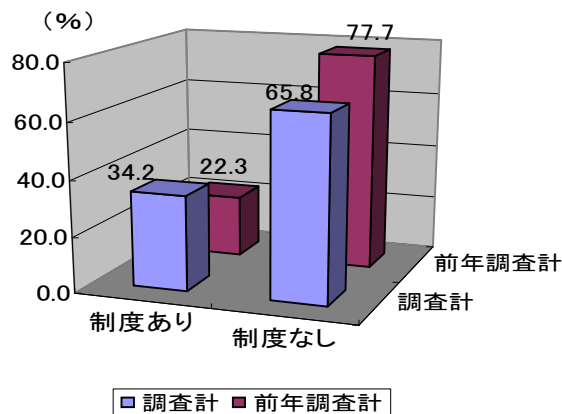
9 再雇用特別措置制度（IV統計表 表31）

妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者の再雇用特別措置制度がある事業所は 34.2%で、前年調査より 11.9 ポイント上昇している。（図28）

再雇用特別措置制度がある事業所の1年間（平成17年7月1日～平成18年6月30日）の利用状況をみると、「利用者がいた」が 32.5%となっている。

再雇用特別措置制度がない事業所の今後の導入予定をみると、「検討していない」が 70.7%と最も高く、次いで「検討中だが、具体的な予定はない」27.4%、「具体的な導入予定あり」1.8%となっている。

図28 再雇用特別措置制度の導入状況



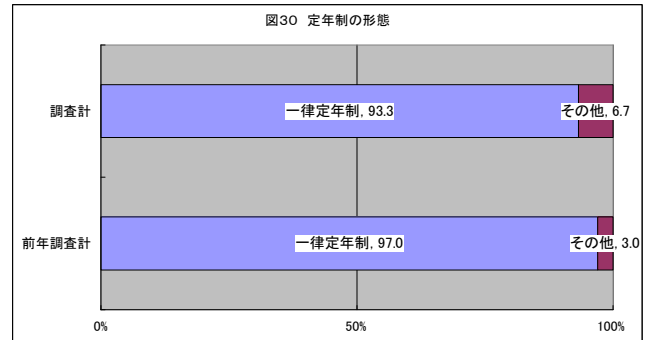
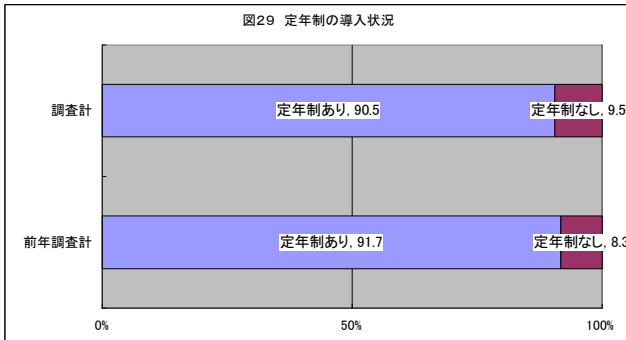
10 定 年 制（Ⅳ統計表 表32～37）

(1) 導入状況

定年制のある事業所は 90.5%で、前年調査より 1.2 ポイント低下している。また、定年制の定めがない事業所は 9.5%となっている。（図29）

定年制の形態としては、「一律定年制」が 93.3%となっている。（図30）

定年年齢をみると、「60歳」が 95.9%と最も高くなっている。定年年齢が「65歳以上」の事業所は 0.0%で、すべて「64歳以下」の定年年齢となっている。

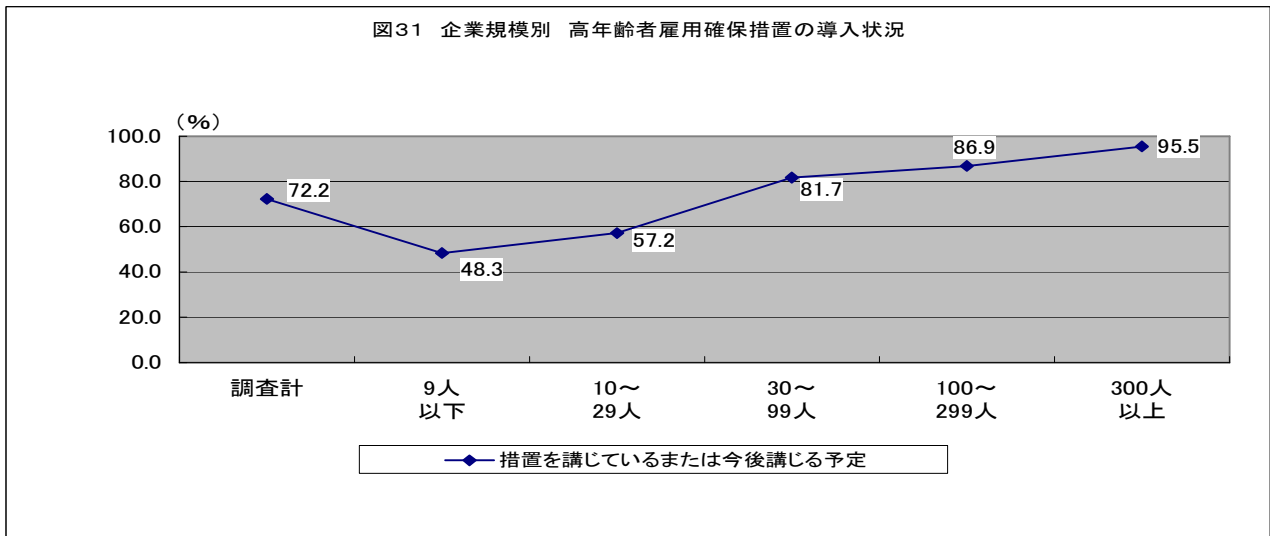


(2) 高年齢者雇用確保措置

ア 導入状況

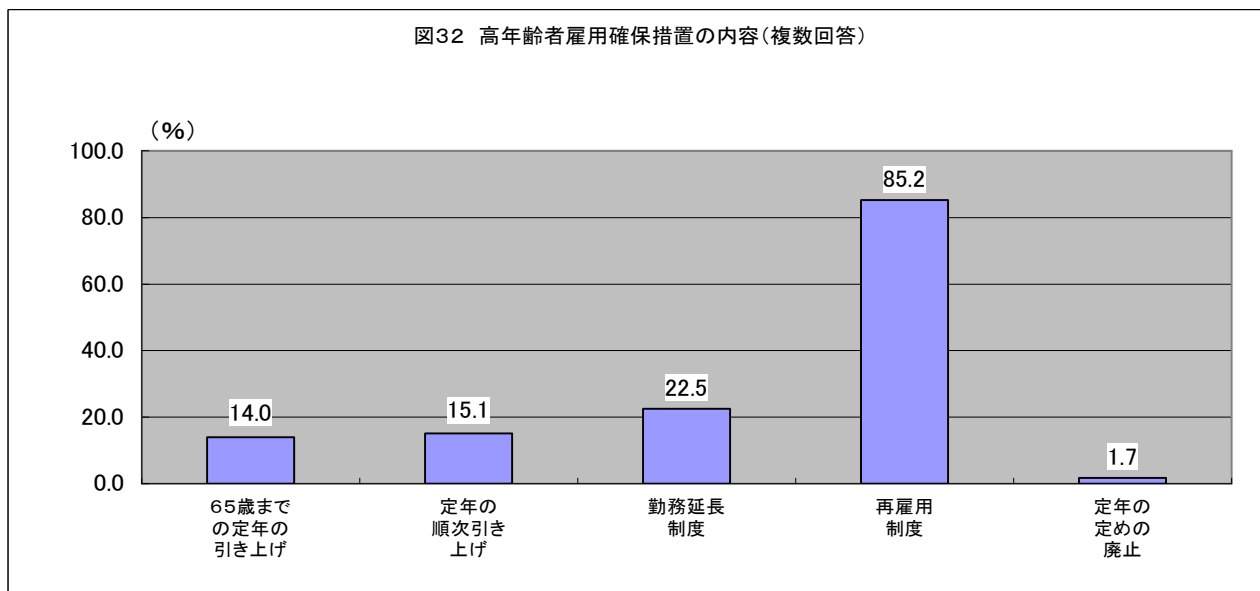
一律定年制 64歳以下の事業所の高年齢者雇用確保措置導入状況をみると、「措置を講じている」または「今後講じる予定」をあわせると、72.2%となっている。（図31）

「措置を講じている」または「今後講じる予定」を企業規模別にみると、「300人以上」が 95.5%と最も高く、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっており、「30人以上」で 80%を超えている。（図31）



イ 措置の内容

一律定年制 64 歳以下に定めている事業所における「措置を講じている」または「今後講じる予定」の措置内容（複数回答）としては、「再雇用制度」が 85.2%と最も高く、次いで「勤務延長制度」が 22.5%となっている。（図32）



ウ 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について適用となる従業員の範囲をみると、「勤務延長制度」は「原則として希望者全員」が 60.8%、「再雇用制度」は「会社の認めた者に限る」が 57.2%とそれぞれ最も高くなっている。

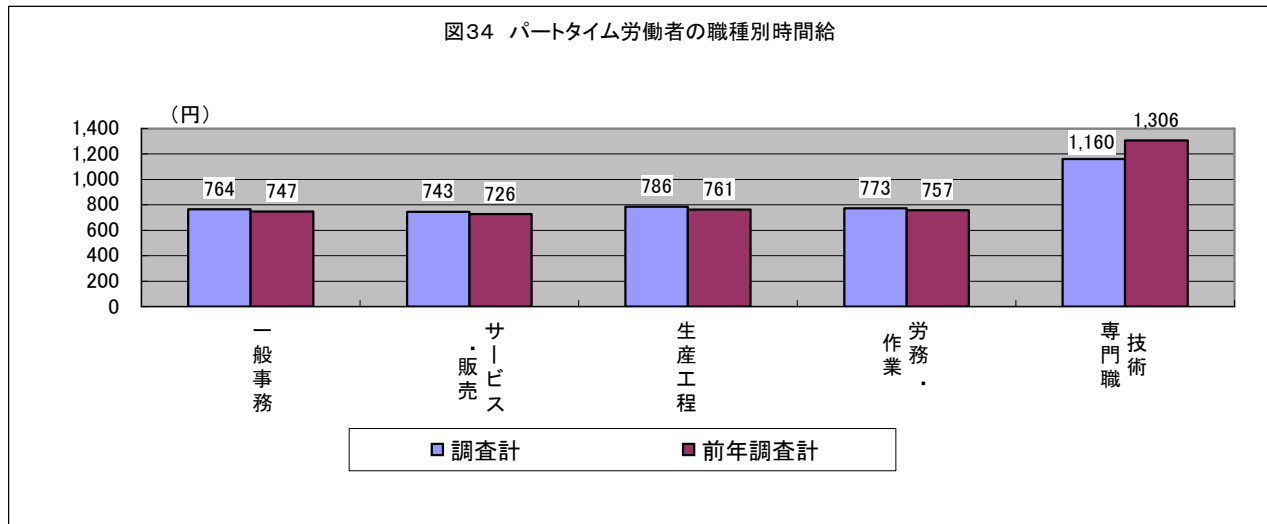
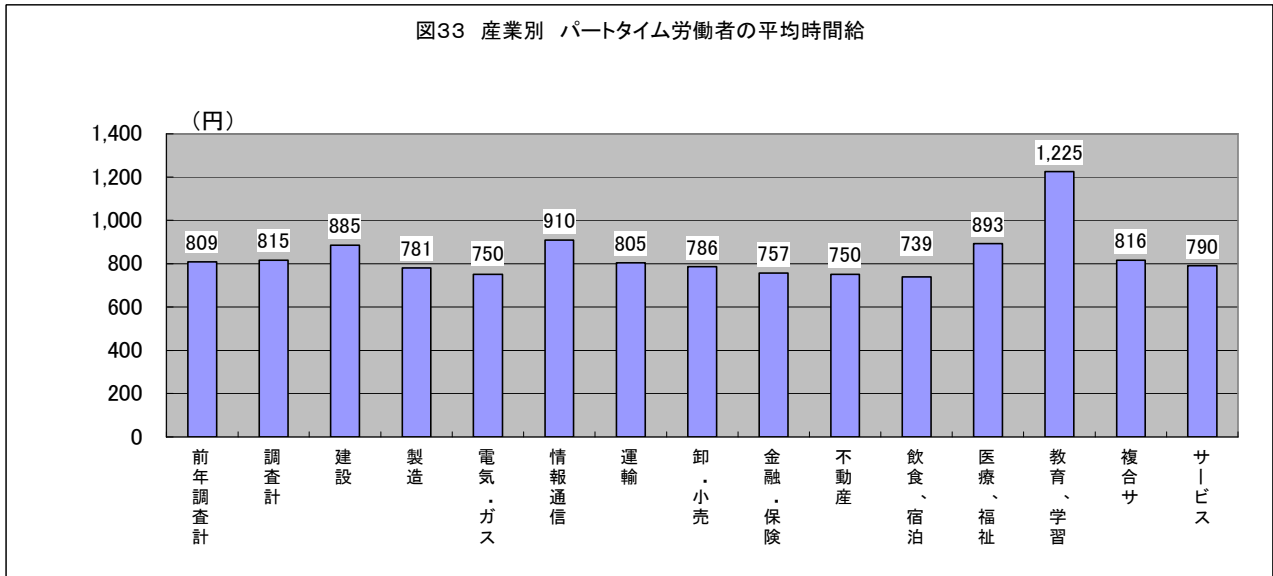
11 パートタイム労働者（IV統計表 表38～50）

(1) 平均時間給

パートタイム労働者の平均時間給は 815 円で、前年調査より 6 円高くなっている。（図33）

産業別にみると、「教育、学習支援業」が 1,225 円と最も高く、一方「飲食店、宿泊業」が 739 円と最も低くなっている。（図33）

職種別にみると、「技術専門職従事者」が 1,160 円と最も高いが、前年調査より低くなっている。その他の職種は前年調査より高くなっている。（図34）

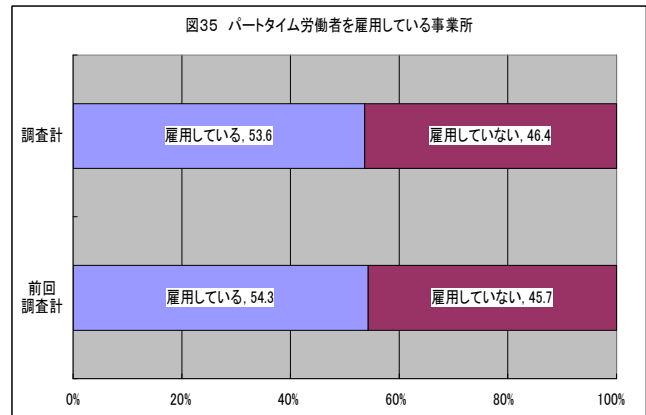


(2) 雇用事業所

パートタイム労働者を雇用している事業所は53.6%で前回調査（平成15年）より0.7ポイント低下している。（図35）

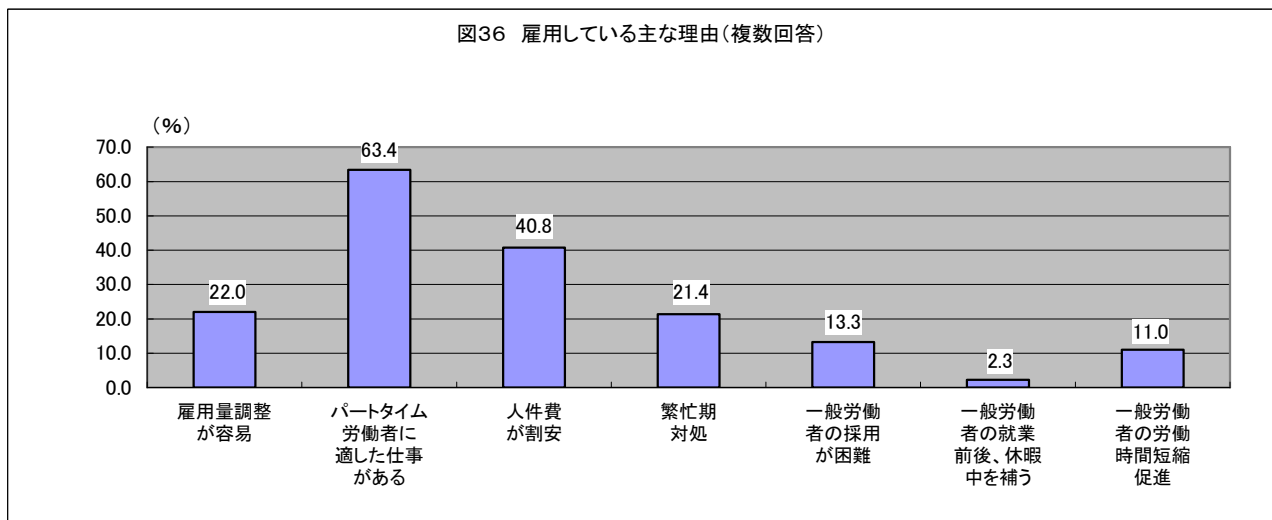
産業別にみると、「建設業」が22.9%と最も低くなっている。

企業規模別にみると、「100～299人」が73.1%、「300人以上」67.4%、「30～99人」56.9%で5割を超えている。



(3) 雇用理由

パートタイム労働者を雇用している理由（複数回答）についてみると、「パートタイム労働者に適した仕事がある」が63.4%と最も高く、次いで「人件費が割安」40.8%となっている。（図36）



(4) 労働条件の明示方法

パートタイム労働者との労働契約は、「雇入通知書の交付」が39.2%と最も高く、その他の労働条件の明示方法としては、「労働契約書の交付」が26.9%、「口頭での説明のみ」22.0%となっている。

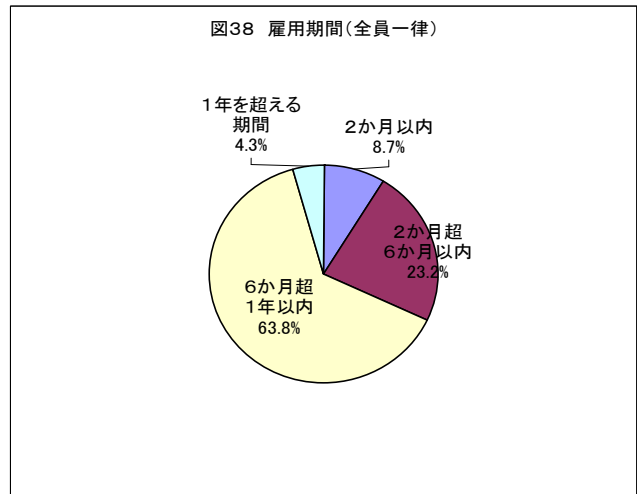
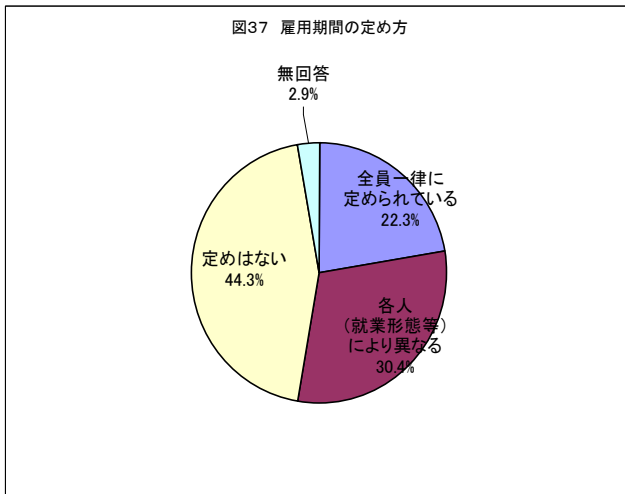
(5) 就業規則

パートタイム労働者の就業規則は、「一般の就業規則を準用」が39.8%と最も高く、次に「パートタイム労働者の就業規則を作成」33.3%となっている。

企業規模別の「パートタイム労働者の就業規則を作成」をみると、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。

(6) 雇用期間

パートタイム労働者の雇用期間については、「定めはない」が 44.3%と最も高く、「雇用期間を全員一律に定めている」事業所の雇用期間は「6か月超1年以内」が 63.8%と最も高くなっている。(図37) (図38)

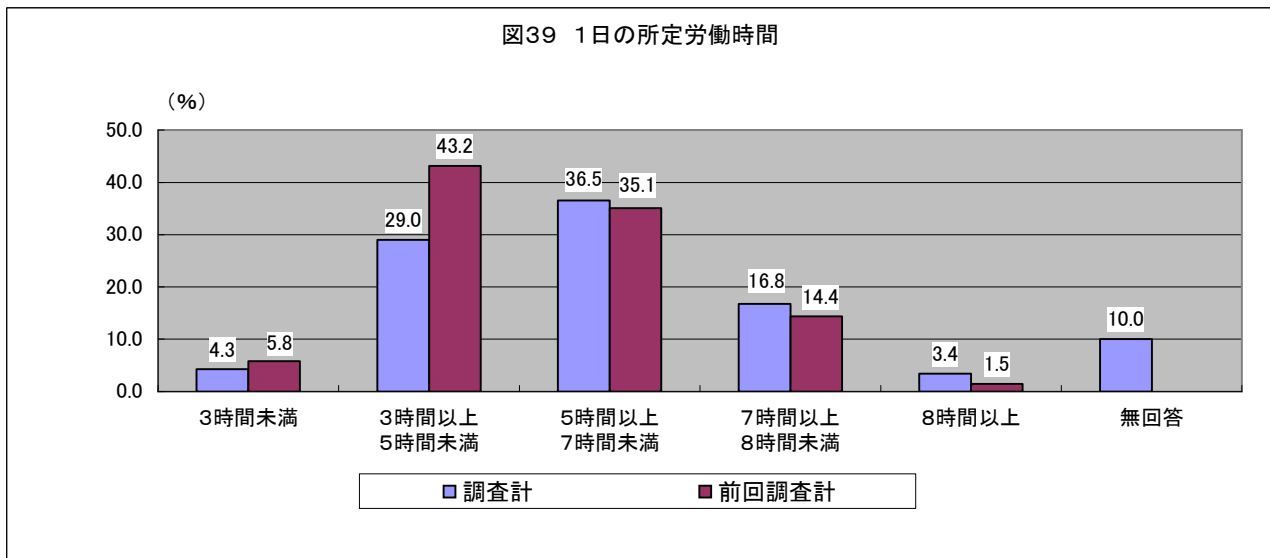


(7) 主な仕事内容

パートタイム労働者の主な仕事内容は、「パートタイム労働者が主体の単純労働、一般労働者の補助的な仕事」が 47.9%と最も高く、次いで「一般労働者と同じ」が 37.9%となっている。

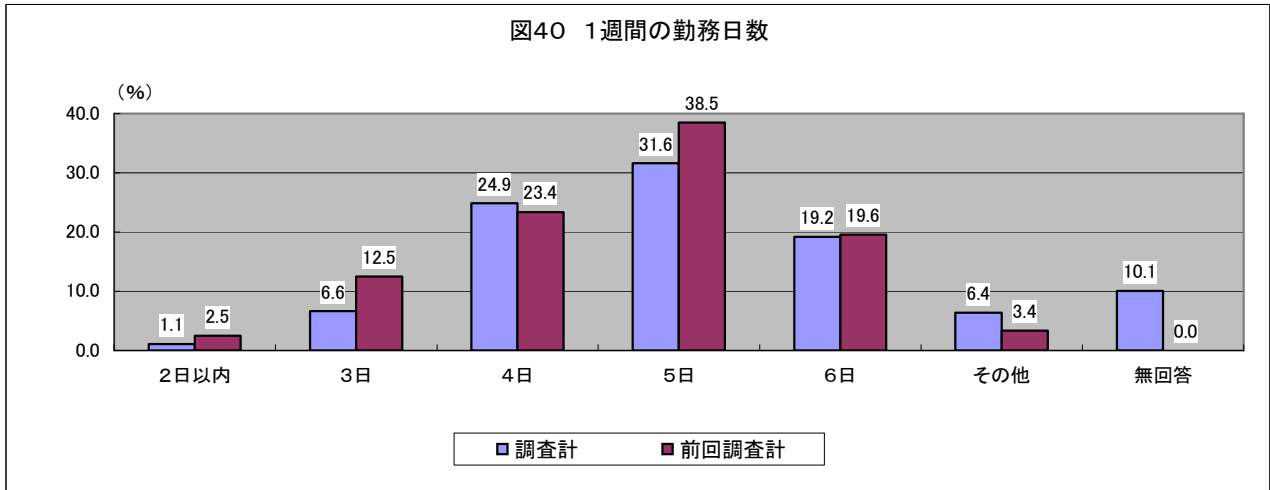
(8) 1日の所定労働時間

1日の所定労働時間をみると、「5時間以上7時間未満」が 36.5%と最も高く、次いで「3時間以上5時間未満」29.0%、「7時間以上8時間未満」16.8%となっており、前回調査(H15年)よりも、1日の所定労働時間が増加傾向にある。(図39)



(9) 1週間の勤務日数

1週間の勤務日数についてみると、「5日」が31.6%と最も高く、次いで「4日」24.9%、「6日」19.2%となっている。「5日以上勤務日数」については50.8%となっており、前回調査（平成15年）よりも7.3ポイント低下している。（図40）

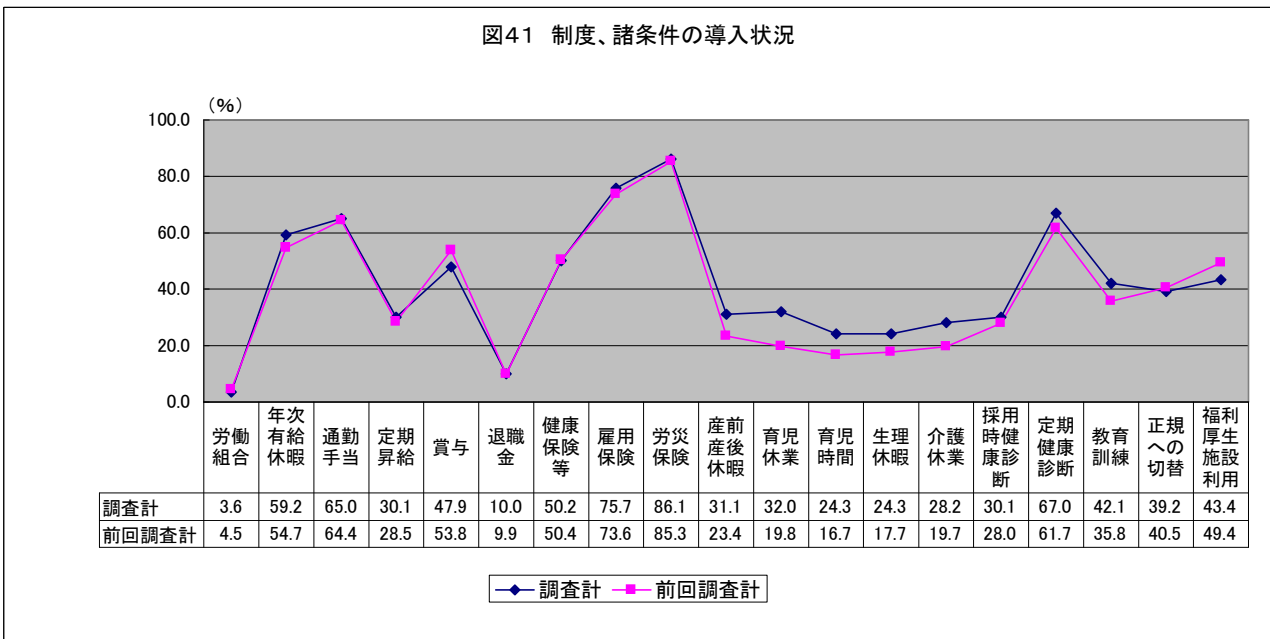


(10) 制度、諸条件の整備状況

制度、諸条件の整備状況は、次のとおりである。

「労災保険」86.1%、「雇用保険」75.7%、「定期健康診断」67.0%、「通勤手当」65.0%、「年次有給休暇」59.2%、「健康保険・厚生年金保険」50.2%の項目が高い割合で実施されている。（図41）

前回調査（H15年）と比較すると、「産前産後休暇制度」7.7ポイント、「育児休業制度」12.2ポイント、「育児時間制度」7.6ポイント、「生理休暇制度」6.6ポイント、「介護休業制度」8.5ポイント、「定期健康診断」5.3ポイント、「教育訓練制度」6.3ポイントと、前回調査より5ポイント以上上昇している。一方、「賞与」5.9ポイント、「福利厚生施設の利用」6.0ポイントと、5ポイント以上低下している。（図41）



12 派遣労働者（Ⅳ統計表 表51～56）

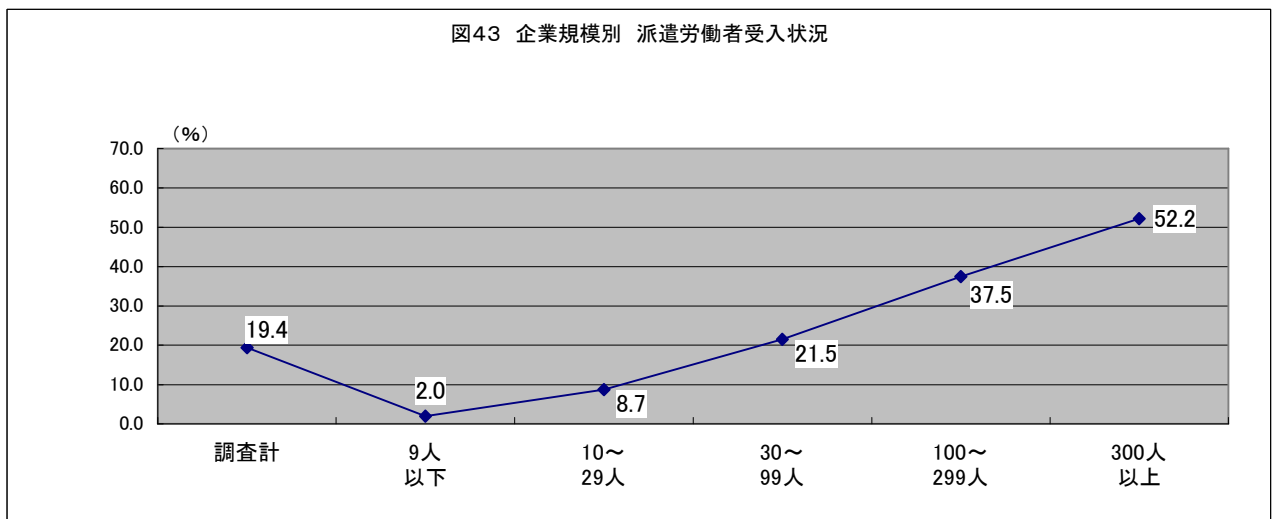
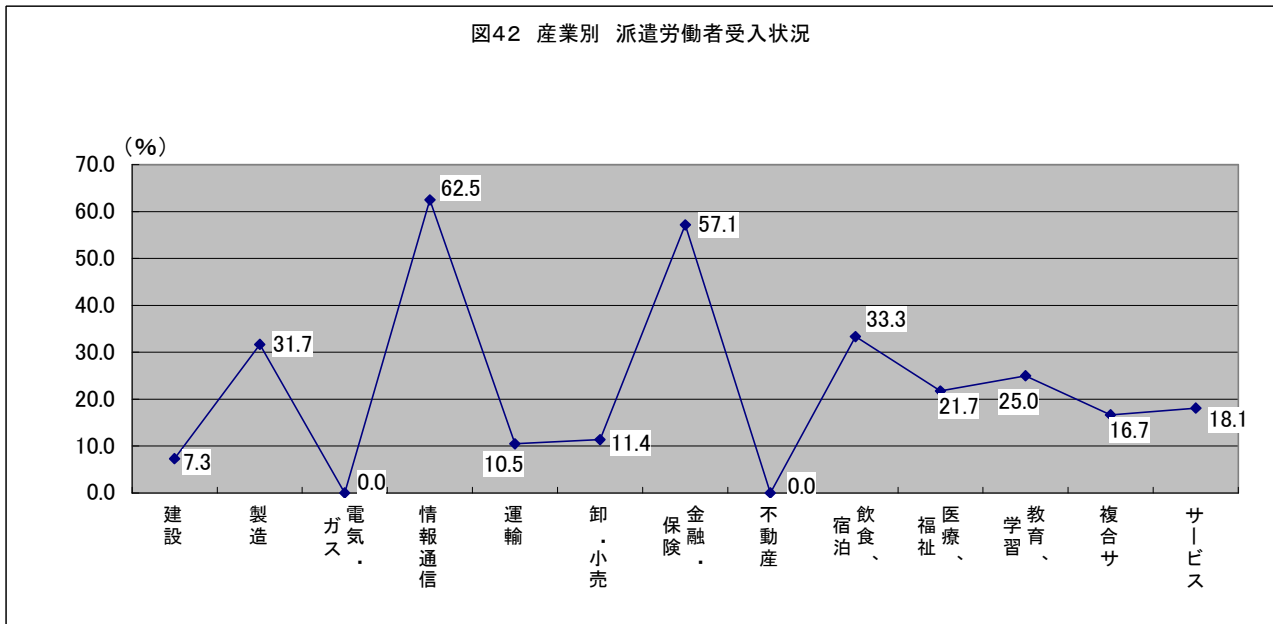
(1) 受入状況

派遣労働者を受け入れている事業所は19.4%となっている。（図43）

産業別にみると、「情報通信業」が62.5%と最も高く、次いで「金融・保険業」57.1%となっている。（図42）

企業規模別にみると、「300人以上」が52.2%と最も高く、規模が大きくなるにつれて割合が高くなっている。（図43）

また、「派遣労働者を受け入れていない事業所」の今後の受入予定については、「ない」が90.1%となっている。



(2) 男女別割合、常用労働者に対する派遣労働者の割合

派遣労働者の「男女別割合」をみると、男性 45.6%、女性 54.4%となっている。(図44)

「常用労働者に対する派遣労働者の割合」は 4.8%となっている。(図45)

産業別に「常用労働者に対する派遣労働者の割合」をみると、「情報通信業」16.4%、「飲食店、宿泊業」13.3%、「金融・保険業」10.8%と、10%を超えている。(図45)

企業規模別に「常用労働者に対する派遣労働者の割合」をみると、「100～299人」が7.9%と最も高くなっている。

「派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者に対する派遣労働者の割合」は 10.5%となっている。(図45)

産業別に「派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者に対する派遣労働者の割合」をみると、「飲食店、宿泊業」が 36.5%と最も高く、次いで「運輸業」35.7%となっている。(図45)

企業規模別に「派遣労働者を受け入れている事業所の常用労働者に対する派遣労働者の割合」をみると、「100～299人」が 18.9%と最も高く、次いで「10～29人」17.5%となっている。

図44 派遣労働者の男女別割合

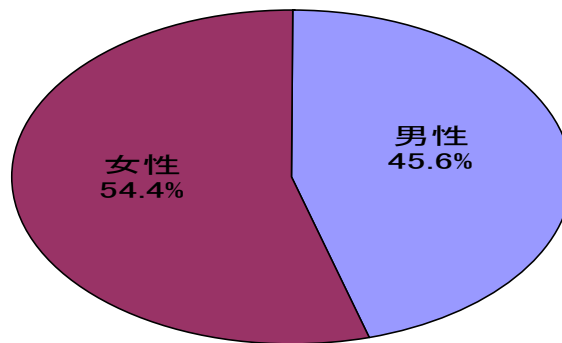
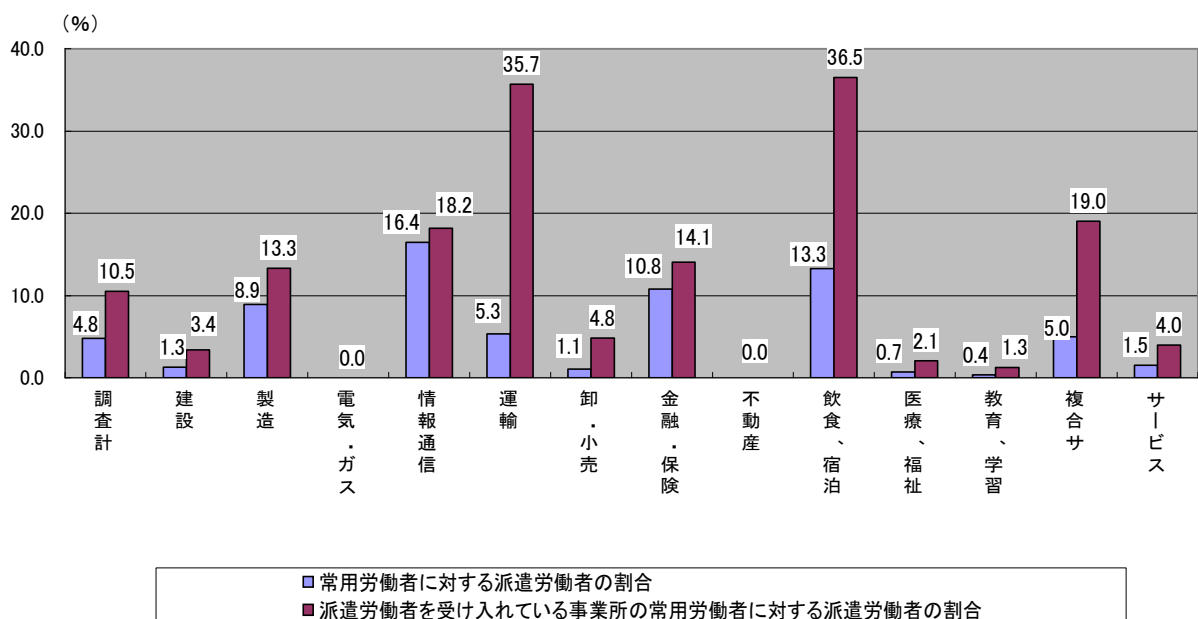
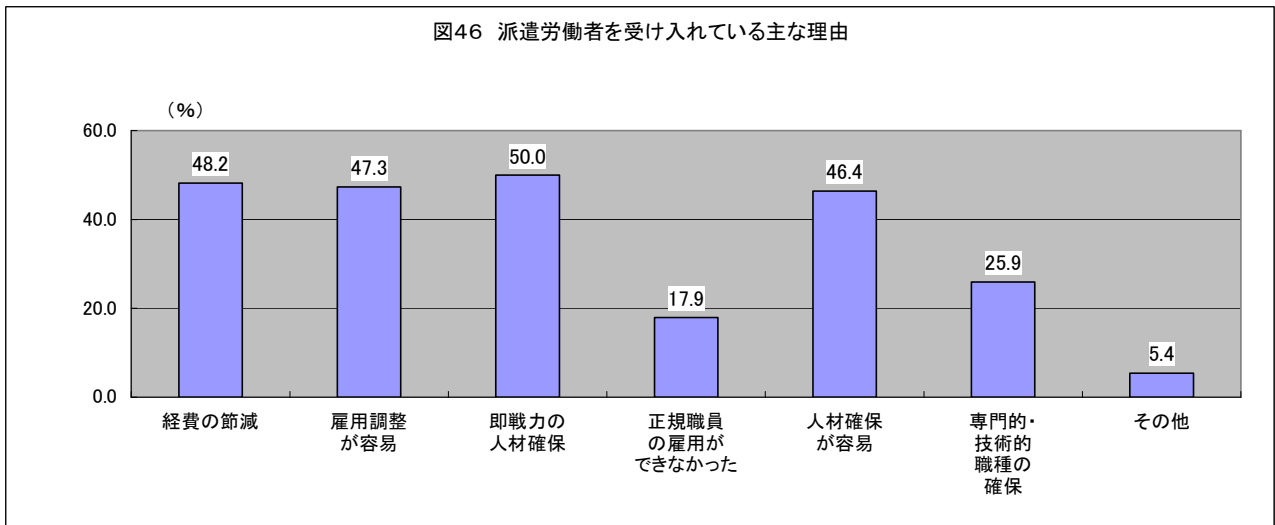


図45 派遣労働者の割合



(3) 受入理由

派遣労働者を受け入れている理由（複数回答）についてみると、「即戦力の人材確保」が50.0%と最も高く、次いで「経費（人件費）節減」48.2%、「雇用調整が容易」47.3%、「人材確保が容易」46.4%となっている。（図46）



(4) 企業内活動の参加状況

派遣労働者の「企業内活動の参加状況（複数回答）」は、「レクリエーション」53.6%、「能力向上のための研修会等」38.4%、「小集団活動（業績向上のための）」32.1%となっている。

(5) 相談実績

派遣労働者からの「相談実績」をみると、「勤務内容に関する相談」29.5%、「労働条件に関する相談（賃金を除く）」18.8%となっている。

(6) 正規職員への登用制度

派遣職員の正規職員への登用制度がある事業所は25.0%となっている。

(7) 派遣期間終了後の予定

派遣労働者の派遣期間終了後の予定については、「正規職員で対応」が53.6%と最も高くなっている。（図47）

