

平成28年3月18日(金)
愛知県産業労働部労政局労働福祉課
調査・啓発グループ
担当 安藤・落合
内線 3415・3423
ダイヤルイン 052-954-6359

平成27年 労働条件・労働福祉実態調査結果

「平成27年労働条件・労働福祉実態調査」の結果を取りまとめましたので、お知らせします。

対象は、県内の常用労働者10人以上の民間企業で、平成27年7月末現在の状況について調査を行い、調査対象1,500企業のうち、1,045企業から有効回答を得ました。

<< 調査結果のポイント >>

※ () 内は前年の調査結果

【1 労働時間・週休制・年次有給休暇】

- 1日の所定労働時間 7時間47分 (7時間47分)
- 週の所定労働時間 39時間27分 (39時間19分)
- 変形労働時間制 採用している企業 60.7% (63.9%)
- 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 96.8% (96.1%)
- 年間休日総数 109.3日 (109.3日)
- 年次有給休暇 取得日数 8.4日 (8.2日)
取得率 48.4% (46.8%)

【2 ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間の短縮に向けた取組 実施している企業 48.2% (50.3%)
取組内容 ①年次有給休暇の取得促進 56.2% (52.7%)
②ノー残業デーの設定 41.4% (41.1%)
- 育児休業の取得率 女性 92.5%、男性 1.2%
(女性 97.5%、男性 1.6%)

【3 就業形態の多様化】

- 正社員以外の労働者割合 35.2%
- 限定正社員がいる企業割合 37.2%
- 正社員への転換制度がある企業割合 47.4%

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民間企業

3 調査時点

平成27年 7 月 31 日現在

4 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) 就業形態の多様化

5 調査方法

郵送調査

6 有効回答数 1,045 企業（有効回答率 69.7%）

産業別	企業数	構成比
調査計	1,045	100.0%
建設業	107	10.2%
製造業	307	29.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	1.0%
情報通信業	22	2.1%
運輸業、郵便業	71	6.8%
卸売業、小売業	202	19.3%
金融業、保険業	11	1.1%
不動産業、物品賃貸業	18	1.7%
宿泊業、飲食サービス業	41	3.9%
生活関連サービス業、娯楽業	18	1.7%
医療、福祉	112	10.7%
複合サービス事業、サービス業	126	12.1%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	1,045	100.0%
10～29人	328	31.4%
30～49人	202	19.3%
50～99人	204	19.5%
100～299人	155	14.8%
300～999人	120	11.5%
1,000人以上	36	3.4%

7 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0 とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は、「—」で表示した。

8 用語の解説

(1) 常用労働者

「常用労働者」とは、次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ② 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成27年の5月及び6月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者

(2) 就業形態

この調査では、労働者を以下の8つの就業形態に区分している。

また、「出向社員」、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」、「パートタイム労働者」、「臨時労働者」、「派遣労働者（受け入れ）」、「その他」を合わせて「正社員以外の労働者」という。

全国の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の就業形態の表記及び定義は次に示すとおりである。この調査では平成26年調査の表記及び定義を参照されたい。

平成26年調査		平成22年調査	
表記	定義	表記	定義
正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員をいう。	正社員	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者をいう。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。	出向社員	同左
契約社員 (専門職)	特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者をいう。 「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門職種をいう。 注1) 定年退職者等の再雇用者であっても、上記の定義にあてはまる場合は「契約社員(専門職)」としている。 注2) 「パートタイム労働者」、「臨時労働者」及び「その他」の労働者であっても、上記の定義にあてはまる場合は「契約社員(専門職)」としている。	契約社員	同左
嘱託社員 (再雇用者)	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者をいう。グループ企業の退職者を含む。 注 「パートタイム労働者」、「臨時労働者」及び「その他」の労働者であっても、上記の定義にあてはまる場合は「嘱託社員(再雇用者)」としている。	嘱託社員	同左
パートタイム労働者	常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者をいう。	パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めのない者をいう。
臨時労働者	常用労働者に該当しない労働者(雇用契約期間が日々又は1か月以内の労働者のうち、平成26年8月又は9月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下である者)をいう。	臨時的雇用者	臨時的に又は日々雇用されている労働者で、雇用期間が1か月以内の者をいう。
派遣労働者 (受け入れ)	「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている労働者をいう。 「労働者派遣法」とは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づき厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいう。	派遣労働者	同左
その他	上記以外の労働者で雇用されている者をいう。(フルタイム正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、「パート」などの名称で呼ばれる者を含む。)	その他	上記以外の労働者で雇用されている者をいう。

調査結果の概要

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分（前年7時間47分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間27分（同39時間19分）となっており、企業規模別にみると、1,000人以上が39時間10分で最も短く、100～299人が39時間36分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは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、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間(1企業平均)

（単位：時間、分）

産業・企業規模		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成27年	平成26年	平成27年	平成26年
調査計		7:47	7:47	7:45	7:43
産業 分類	建設業	7:46	7:46	7:41	7:41
	製造業	7:51	7:52	7:48	7:47
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:43	7:39	7:41	7:39
	情報通信業	7:46	7:47	7:46	7:42
	運輸業，郵便業	7:49	7:51	7:40	7:37
	卸売業，小売業	7:44	7:42	7:42	7:41
	金融業，保険業	7:49	7:47	7:34	7:34
	不動産業，物品賃貸業	7:48	7:38	7:42	7:42
	宿泊業，飲食サービス業	7:45	7:50	7:46	7:40
	生活関連サービス業，娯楽業	7:55	7:39	7:36	7:40
	医療，福祉	7:44	7:45	7:52	7:54
複合サービス事業、サービス業	7:41	7:43	7:45	7:44	
企業 規模	10～29人	7:41	7:43	—	—
	30～49人	7:45	7:44	} 7:44	} 7:42
	50～99人	7:49	7:48		
	100～299人	7:54	7:52	7:47	7:44
	300～999人	7:50	7:48	7:44	7:45
	1,000人以上	7:49	7:52	7:46	7:47

※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」より。平成26年調査は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まない。以下第6表まで同じ。

第2表 週の所定労働時間(1企業平均)

(単位：時間、分)

産業・企業規模		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成27年	平成26年	平成27年	平成26年
調査計		39:27	39:19	39:26	39:29
産業 分類	建設業	39:59	39:59	39:35	39:35
	製造業	39:32	39:33	39:16	39:19
	電気・ガス・熱供給・水道業	38:47	39:09	38:39	38:31
	情報通信業	38:54	39:08	38:53	38:39
	運輸業，郵便業	39:39	39:26	39:32	39:35
	卸売業，小売業	39:21	38:54	39:33	39:30
	金融業，保険業	39:09	39:00	38:00	37:57
	不動産業，物品賃貸業	39:22	38:21	39:12	39:06
	宿泊業，飲食サービス業	39:49	39:53	40:17	40:09
	生活関連サービス業，娯楽業	39:50	38:32	39:26	40:00
	医療，福祉	39:13	39:17	39:35	39:40
	複合サービス事業，サービス業	39:05	39:11	39:18	39:35
	企業 規模	10～29人	39:27	39:32	—
30～49人		39:27	39:10	} 39:30	} 39:34
50～99人		39:27	39:22		
100～299人		39:36	39:20	39:20	39:21
300～999人		39:18	39:06	39:02	39:07
1,000人以上		39:10	39:20	38:58	39:02

(2) 変形労働時間制（第3表）

変形労働時間制を採用している企業は、60.7%（前年 63.9%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が86.1%で最も高く、10～29人が45.1%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が36.0%（同 36.5%）、「1か月単位の変形労働時間制」が19.3%（同 22.3%）、「フレックスタイム制」が8.9%（同 8.5%）となっている。

（注）「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1か月以内）を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

（単位：％）

年・産業・企業規模	全企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				採用していない企業	
		採用している企業※	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	フレックスタイム制		
平成27年 調査計	100.0	60.7	36.0	19.3	8.9	39.3	
産業分類	建設業	100.0	61.7	52.3	8.4	6.5	38.3
	製造業	100.0	60.3	48.9	8.8	8.1	39.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	30.0	20.0	20.0	50.0
	情報通信業	100.0	54.5	13.6	13.6	40.9	45.5
	運輸業、郵便業	100.0	67.6	40.8	19.7	8.5	32.4
	卸売業、小売業	100.0	61.4	39.1	19.3	6.9	38.6
	金融業、保険業	100.0	27.3	9.1	9.1	9.1	72.7
	不動産業、物品賃貸業	100.0	61.1	22.2	27.8	16.7	38.9
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	63.4	7.3	36.6	7.3	36.6
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	83.3	33.3	44.4	5.6	16.7
	医療、福祉	100.0	65.2	11.6	49.1	4.5	34.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	52.4	23.0	19.0	13.5	47.6
	企業規模	10～29人	100.0	45.1	28.7	11.6	2.1
30～49人		100.0	57.9	39.1	14.9	2.0	42.1
50～99人		100.0	64.2	43.1	13.7	8.3	35.8
100～299人		100.0	72.9	41.3	25.8	12.9	27.1
300～999人		100.0	78.3	33.3	37.5	21.7	21.7
1,000人以上		100.0	86.1	30.6	58.3	52.8	13.9
平成26年 調査計	100.0	63.9	36.5	22.3	8.5	36.1	
全国	平成27年 就労条件総合調査	100.0	52.8	30.6	20.3	4.3	47.2
	平成26年 //	100.0	55.6	35.4	17.9	5.3	44.4

※「採用している企業」には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(3) 週休制（第4表）

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制以上」が96.8%（前年96.1%）となっている。そのうち「完全週休2日制以上」が適用される労働者は75.1%（同74.7%）となっている。

第4表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

年・産業・企業規模		労働者計	週休1日制 ・1日半制	何らかの 週休2日制 以上	完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 ※	完全週休 2日制以上
平成27年 調査計		100.0	3.2	96.8	21.7	75.1
産 業 分 類	建設業	100.0	5.0	95.0	23.5	71.4
	製造業	100.0	1.8	98.2	14.4	83.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	26.8	73.2	11.5	61.7
	情報通信業	100.0	-	100.0	13.9	86.1
	運輸業、郵便業	100.0	8.9	91.1	32.1	59.0
	卸売業、小売業	100.0	2.4	97.6	40.2	57.3
	金融業、保険業	100.0	-	100.0	-	100.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	2.2	97.8	17.9	79.9
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	8.3	91.7	40.9	50.8
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	4.0	96.0	3.2	92.8
	医療、福祉	100.0	5.0	95.0	11.1	83.9
複合サービス事業、サービス業	100.0	3.2	96.8	24.0	72.9	
企 業 規 模	10～29人	100.0	16.5	83.5	37.8	45.7
	30～49人	100.0	11.0	89.0	42.6	46.4
	50～99人	100.0	6.9	93.1	35.9	57.2
	100～299人	100.0	3.7	96.3	21.1	75.2
	300～999人	100.0	2.0	98.0	21.6	76.5
	1,000人以上	100.0	-	100.0	11.7	88.3
平成26年 調査計		100.0	3.9	96.1	21.4	74.7
全 国	平成27年 就労条件総合調査	100.0	3.3	96.8	24.1	72.7
	平成26年 〃	100.0	3.9	96.1	26.8	69.3

※ 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう。

(4) 年間休日総数（第5表）

年間休日総数は1企業平均109.3日（前年109.3日）となっている。これを産業別にみると、金融業、保険業が121.1日で最も多く、次いで情報通信業が119.6日となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が119.0日で最も多く、10～29人が105.0日と最も少なくなっている。

また、年間休日総数が「100～129日」の企業が全体の約8割となっている。

第5表 年間休日総数（企業割合）

(単位：%)

年・産業・企業規模		全企業	79日以下	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上	1企業平均(日)
平成27年 調査計		100.0	5.5	5.0	7.4	28.4	22.4	29.6	1.7	109.3
産業分類	建設業	100.0	5.6	15.9	12.1	35.5	15.0	15.0	0.9	103.1
	製造業	100.0	1.0	2.3	5.9	26.8	35.3	25.8	2.9	112.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	—	20.0	—	20.0	—	50.0	10.0	111.7
	情報通信業	100.0	—	—	4.5	9.1	18.2	68.2	—	119.6
	運輸業、郵便業	100.0	11.3	7.0	5.6	26.8	14.1	32.4	2.8	108.4
	卸売業、小売業	100.0	4.5	5.0	6.5	33.8	21.4	27.9	1.0	108.9
	金融業、保険業	100.0	—	—	—	—	18.2	81.8	—	121.1
	不動産業、物品賃貸業	100.0	5.6	—	5.6	50.0	11.1	27.8	—	109.1
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	17.5	5.0	15.0	45.0	12.5	5.0	—	97.6
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	—	11.8	5.9	47.1	23.5	5.9	5.9	106.2
	医療、福祉	100.0	12.6	1.8	7.2	22.5	20.7	34.2	0.9	108.1
	複合サービス事業、サービス業	100.0	7.1	4.0	9.5	19.0	12.7	46.8	0.8	110.9
	企業規模	10～29人	100.0	9.8	10.4	8.6	30.4	16.6	20.9	3.4
30～49人		100.0	7.5	5.0	7.5	34.5	22.5	21.0	2.0	107.4
50～99人		100.0	2.5	2.5	8.9	30.5	25.1	29.6	1.0	111.0
100～299人		100.0	1.3	1.9	5.2	20.0	38.7	32.3	0.6	112.9
300～999人		100.0	2.5	—	5.8	25.0	15.8	50.8	—	114.3
1,000人以上		100.0	—	—	2.8	11.1	11.1	75.0	—	119.0
平成26年 調査計		100.0	5.2	4.8	7.9	27.2	23.6	30.0	1.3	109.3
全国	平成27年 就労条件総合調査	100.0	5.7	6.6	9.6	32.9	16.7	27.3	1.2	107.5
	平成26年 //	100.0	8.9	6.5	10.5	31.5	16.4	25.5	0.8	105.8

(5) 年次有給休暇の付与及び取得実績（最近1年間）（第6表）

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.4日（前年17.6日）で、そのうち労働者が取得した日数は8.4日（同8.2日）、取得率は、48.4%（同46.8%）となっている。取得率を産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が85.6%で最も高く、宿泊業、飲食サービス業が27.3%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、300～999人が51.9%で最も高く、30～49人が40.4%と最も低くなっている。

第6表 年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者1人平均）

年・産業・企業規模		新規付与 日数(日)	取得日数 (日)	取得率 (%)
平成27年 調査計		17.4	8.4	48.4
産 業 分 類	建設業	17.7	6.7	37.3
	製造業	18.1	10.2	56.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.3	16.0	85.6
	情報通信業	17.7	8.3	46.8
	運輸業、郵便業	18.2	7.6	41.7
	卸売業、小売業	17.3	6.2	35.9
	金融業、保険業	18.4	8.8	47.8
	不動産業、物品賃貸業	18.5	11.0	58.7
	宿泊業、飲食サービス業	15.2	4.2	27.3
	生活関連サービス業、娯楽業	10.3	5.8	57.6
医療、福祉	15.9	7.9	49.6	
複合サービス事業、サービス業	17.5	9.8	55.7	
企 業 規 模	10～29人	16.1	7.8	48.1
	30～49人	15.9	6.5	40.4
	50～99人	16.8	7.6	45.4
	100～299人	16.8	8.2	48.9
	300～999人	17.1	8.9	51.9
	1,000人以上	18.7	8.7	46.4
平成26年 調査計		17.6	8.2	46.8
全	平成27年 就労条件総合調査	18.4	8.8	47.6
国	平成26年 //	18.5	9.0	48.8

(注)

「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年または1年度などである。

「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮に向けた取組（第7表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業が48.2%（前年50.3%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が88.9%で最も高く、10～29人が29.7%と最も低くなっている。

第7表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

(単位：%)

年・産業・企業規模		全企業	実施して いる	計画・予 定あり	未実施
平成27年 調査計		100.0	48.2	6.9	44.9
産 業 分 類	建設業	100.0	49.1	6.6	44.3
	製造業	100.0	47.5	5.0	47.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.0	—	40.0
	情報通信業	100.0	68.2	4.5	27.3
	運輸業、郵便業	100.0	40.6	8.7	50.7
	卸売業、小売業	100.0	52.5	6.1	41.4
	金融業、保険業	100.0	90.9	—	9.1
	不動産業、物品賃貸業	100.0	61.1	11.1	27.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	27.5	25.0	47.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	33.3	5.6	61.1
	医療、福祉	100.0	47.7	5.4	46.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	45.5	9.1	45.5
企 業 規 模	10～29人	100.0	29.7	8.4	61.9
	30～49人	100.0	38.9	7.1	54.0
	50～99人	100.0	55.0	6.9	38.1
	100～299人	100.0	60.5	6.6	32.9
	300～999人	100.0	73.9	3.4	22.7
	1,000人以上	100.0	88.9	5.6	5.6
平成26年 調査計		100.0	50.3	5.4	44.3

(2) 労働時間の短縮の取組内容（第8表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の取得促進」が56.2%（前年52.7%）、「ノー残業デーの設定」が41.4%（同41.1%）、「時間外労働時間の目標設定」が35.6%（同31.0%）の順になっている。

第8表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容 （複数回答）	平成27年調査	平成26年調査
年次有給休暇の取得促進	56.2	52.7
ノー残業デーの設定	41.4	41.1
時間外労働時間の目標設定	35.6	31.0
変形労働時間制の導入	34.5	35.3
特別休暇の活用	30.9	30.6
短時間勤務制度	25.9	27.5
週休日以外の休日の増加	7.7	7.2
週休日の増加	5.5	4.5
在宅勤務制度	2.2	1.2
その他	4.3	4.3

(3) 育児休業の取得状況（第9表）

育児休業取得率は、「女性」が 92.5%（前年 97.5%）、「男性」が 1.2%（同 1.6%）となっている。

第9表 育児休業取得率の状況

(単位：%)

年	女性	男性
平成27年調査	92.5	1.2
平成26年調査	97.5	1.6

$$\text{育児休業取得率 (平成27年調査)} = \frac{\text{出産した人のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した人 (開始予定の申出をしている人を含む) の数}}{\text{平成26年4月1日から平成27年3月31日の間に出産した人 (男性の場合は配偶者が出産した人) の数}} \times 100(\%)$$

(単位：%)

全 国	年 度	女性	男性
	厚生労働省 平成26年度 雇用均等基本調査	86.6	2.30
厚生労働省 平成25年度 雇用均等基本調査	83.0	2.03	

※全国の調査対象は、常用労働者 5人以上を雇用する民営事業所。

$$\text{育児休業取得率 (平成26年度調査)} = \frac{\text{出産者のうち、平成26年10月1日までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている人を含む。) の数}}{\text{平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した者) の数}} \times 100(\%)$$

3 就業形態の多様化

(1) 就業形態別労働者がいる企業の割合（第10表）

就業形態別に当該就業形態の労働者がいる企業の割合（複数回答）をみると、「正社員がいる企業」は99.1%となっている。そのうち、「正社員のみの企業（正社員以外の労働者がいない）」は11.6%であった。「正社員以外の労働者がいる企業」は88.4%であった。

正社員以外の就業形態別企業割合をみると、「パートタイム労働者がいる」が、72.2%と最も高くなっている。産業別にみると、「パートタイム労働者がいる」は医療、福祉で95.5%、「嘱託社員（再雇用者）がいる」が、金融業、保険業で81.8%、「契約社員（専門職）がいる」が、情報通信業で40.9%と最も高くなっている。

第10表 就業形態別就労状況（企業割合）

複数回答（単位：％）

年・産業・企業規模	全企業	正社員がいる企業	正社員のみの企業 (正社員以外の労働者がいない)	正社員以外の労働者がいる企業	出向社員がいる	契約社員 (専門職)がいる	嘱託社員 (再雇用者)がいる	パートタイム労働者がいる	臨時労働者がいる	派遣労働者 (受け入れ)がいる	その他の労働者がいる	
												平成27年 調査計
産業分類	建設業	100.0	100.0	27.1	72.9	14.0	7.5	48.6	50.5	3.7	12.1	14.0
	製造業	100.0	99.7	8.3	91.7	22.1	7.9	56.4	76.6	3.3	40.9	33.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	10.0	90.0	30.0	-	60.0	60.0	-	-	20.0
	情報通信業	100.0	100.0	22.7	77.3	40.9	40.9	45.5	31.8	9.1	50.0	18.2
	運輸業、郵便業	100.0	100.0	12.7	87.3	26.8	9.9	56.3	64.8	1.4	25.4	19.7
	卸売業、小売業	100.0	100.0	15.5	84.5	18.0	10.5	55.0	65.5	6.0	24.0	18.5
	金融業、保険業	100.0	100.0	-	100.0	27.3	18.2	81.8	81.8	9.1	63.6	18.2
	不動産業、物品賃貸業	100.0	100.0	5.6	94.4	44.4	22.2	72.2	66.7	-	27.8	33.3
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	90.2	7.3	92.7	7.3	4.9	31.7	87.8	14.6	7.3	19.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	100.0	11.1	88.9	27.8	11.1	22.2	88.9	27.8	16.7	16.7
医療、福祉	100.0	100.0	0.9	99.1	17.0	8.9	42.9	95.5	11.6	28.6	20.5	
複合サービス事業、サービス業	100.0	96.8	10.5	89.5	21.0	13.7	50.0	75.0	8.9	28.2	17.7	
企業規模	10～29人	100.0	97.8	24.1	75.9	5.0	4.3	25.4	61.9	3.7	9.6	10.5
	30～49人	100.0	99.5	13.5	86.5	13.0	7.0	46.0	67.5	5.0	20.0	13.0
	50～99人	100.0	99.5	4.9	95.1	19.7	9.9	59.1	73.9	5.9	29.1	23.6
	100～299人	100.0	100.0	1.9	98.1	36.8	12.9	75.5	87.1	7.1	45.8	40.0
	300～999人	100.0	100.0	0.8	99.2	45.0	24.2	78.3	83.3	14.2	60.8	39.2
	1,000人以上	100.0	100.0	2.8	97.2	55.6	25.0	91.7	80.6	8.3	69.4	55.6
全国	平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査	100.0	95.1	20.4	79.6	6.5	11.9	17.5	60.6	6.9	10.3	16.7
	平成22年	100.0	94.2	22.3	77.7	5.5	13.8	15.3	57.0	2.4	9.5	16.6

※全国の平成22年調査は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。平成26年調査は事業所規模5人以上の民営事業所に加え、官公営の事業所も調査対象としている。第11表も同じ。

(2) 就業形態別労働者の割合（第11表）

就業形態別に労働者の割合をみると、「正社員」が64.8%、「正社員以外の労働者」が35.2%となっている。正社員以外の労働者では、「パートタイム労働者」が20.6%、「嘱託社員（再雇用者）」が3.8%、「派遣労働者（受け入れ）」が3.3%となっている。

男女別にみると、男では「正社員」が76.6%となっている。女では「正社員」が46.0%、「パートタイム労働者」が38.8%、「派遣労働者（受け入れ）」が3.7%、「臨時労働者」が2.6%となっている。

正社員以外の労働者について産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業が85.4%（「パートタイム労働者」77.8%）が最も高く、次いで生活関連サービス業、娯楽業が66.0%（「パートタイム労働者」50.2%）となっている。

第11表 就業形態別就労状況（労働者割合）

（単位：％）

年・性・産業・企業規模	総数		正社員	正社員以外の労働者	出向社員	（専門職）	（再雇用者）	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者（受け入れ）	その他
	(100.0)	100.0										
平成27年 調査計	(100.0)	100.0	64.8	35.2	1.2	0.9	3.8	20.6	1.7	3.3	3.8	
男	(61.7)	100.0	76.6	23.4	1.7	0.8	5.0	9.3	1.0	3.0	2.6	
女	(38.3)	100.0	46.0	54.0	0.2	1.0	1.9	38.8	2.6	3.7	5.7	
産業分類	建設業	(6.5)	100.0	74.5	25.5	3.2	0.6	5.9	9.1	0.1	2.7	3.9
	製造業	(27.3)	100.0	73.8	26.2	1.3	0.5	4.3	6.6	0.3	6.6	6.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	(2.0)	100.0	95.5	4.5	0.7	-	1.5	2.2	-	-	0.1
	情報通信業	(1.8)	100.0	71.6	28.4	5.0	1.9	1.4	1.9	0.4	15.4	2.4
	運輸業、郵便業	(5.1)	100.0	71.6	28.4	0.6	2.7	5.0	12.3	0.0	5.6	2.2
	卸売業、小売業	(18.7)	100.0	63.8	36.2	0.8	1.0	3.4	24.7	0.6	1.3	4.4
	金融業、保険業	(2.6)	100.0	84.9	15.1	1.0	0.2	3.9	8.0	0.0	1.4	0.6
	不動産業、物品賃貸業	(1.8)	100.0	64.9	35.1	3.1	6.9	8.6	15.4	-	0.4	0.6
	宿泊業、飲食サービス業	(7.0)	100.0	14.6	85.4	0.1	0.3	0.4	77.8	6.0	0.1	0.7
	生活関連サービス業、娯楽業	(2.0)	100.0	34.0	66.0	0.7	2.5	9.3	50.2	0.7	0.6	2.1
医療、福祉	(13.5)	100.0	69.1	30.9	0.3	0.4	2.9	22.6	2.7	0.8	1.3	
複合サービス事業、サービス業	(11.6)	100.0	57.3	42.7	1.6	0.8	3.5	24.4	5.4	2.6	4.3	
企業規模	10～29人	(3.9)	100.0	69.0	31.0	0.6	0.7	3.4	21.6	1.0	1.5	2.2
	30～49人	(4.7)	100.0	71.4	28.6	0.7	0.5	4.2	18.1	0.4	2.8	2.0
	50～99人	(8.2)	100.0	69.8	30.2	1.2	0.7	5.0	14.3	1.8	2.9	4.3
	100～299人	(16.4)	100.0	60.0	40.0	1.7	1.2	3.7	21.8	1.8	4.4	5.2
	300～999人	(35.1)	100.0	63.5	36.5	0.9	0.8	3.7	21.3	3.2	3.7	2.8
	1,000人以上	(31.7)	100.0	66.1	33.9	1.3	0.9	3.6	21.0	0.1	2.5	4.5
全国	平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査	(100.0)	100.0	60.0	40.0	1.2	3.5	2.7	23.2	1.7	2.6	5.2
	平成22年	(100.0)	100.0	61.3	38.7	1.5	3.5	2.4	22.9	0.7	3.0	4.7

※（ ）は、総数を100とした男女、産業分類、企業規模ごとの割合である。

(3) 限定正社員がいる企業の割合（第12表）

「限定正社員がいる企業」が37.2%となっている。「勤務地限定正社員がいる企業」が27.7%、「職務限定正社員がいる企業」が24.1%、「労働時間限定正社員がいる企業」が18.9%となっている。

第12表 限定正社員がいる企業割合

複数回答（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	限定正社員が いる企業	勤務地限定 正社員がいる 企業	職務限定正社 員がいる企業	労働時間限定 正社員がいる 企業
平成27年 調査計		100.0	37.2	27.7	24.1	18.9
産 業 分 類	建設業	100.0	31.8	22.4	21.5	16.8
	製造業	100.0	33.2	24.8	19.2	18.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	30.0	20.0	30.0	10.0
	情報通信業	100.0	36.4	27.3	13.6	22.7
	運輸業，郵便業	100.0	43.7	36.6	31.0	21.1
	卸売業，小売業	100.0	44.6	35.1	28.2	21.3
	金融業，保険業	100.0	9.1	-	9.1	-
	不動産業，物品賃貸業	100.0	27.8	11.1	16.7	16.7
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	41.5	34.1	24.4	24.4
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	22.2	16.7	16.7	11.1
医療，福祉	100.0	42.9	29.5	31.3	19.6	
複合サービス事業，サービス業	100.0	36.5	25.4	26.2	17.5	
企 業 規 模	10～29人	100.0	39.3	31.7	25.3	20.1
	30～49人	100.0	37.1	29.2	27.7	20.3
	50～99人	100.0	31.9	26.0	19.6	15.7
	100～299人	100.0	38.1	27.1	27.1	18.7
	300～999人	100.0	37.5	23.3	17.5	18.3
	1,000人以上	100.0	44.4	8.3	27.8	19.4

(4) 限定正社員の割合（第13表）

「正社員」に対し、「勤務地限定正社員」は9.1%、「職務限定正社員」は9.8%、「労働時間限定正社員」は4.3%となっている。

第13表 限定正社員の割合（労働者割合）

複数回答（単位：%）

年・産業・企業規模		正社員	複数回答（単位：%）		
			勤務地限定 正社員	職務限定 正社員	労働時間限定 正社員
平成27年 調査計		100.0	9.1	9.8	4.3
産 業 分 類	建設業	100.0	10.3	8.5	4.6
	製造業	100.0	9.1	8.3	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.8	6.9	3.5
	情報通信業	100.0	6.1	1.6	2.1
	運輸業，郵便業	100.0	18.4	16.3	13.4
	卸売業，小売業	100.0	8.7	8.2	3.1
	金融業，保険業	100.0	-	0.2	-
	不動産業，物品賃貸業	100.0	1.7	1.3	0.8
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	9.2	9.4	11.8
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	5.7	3.9	2.1
	医療，福祉	100.0	10.8	19.3	3.9
複合サービス事業，サービス業	100.0	8.6	9.3	4.4	
企 業 規 模	10～29人	100.0	28.0	23.0	15.2
	30～49人	100.0	27.1	23.8	15.8
	50～99人	100.0	20.3	18.4	14.3
	100～299人	100.0	16.2	14.2	7.5
	300～999人	100.0	5.6	3.4	1.3
	1,000人以上	100.0	1.2	8.3	0.1

(5) 正社員へ転換させる制度（第14表）

正社員以外の労働者を正社員に転換させる制度についてみると、「制度がある」企業は47.4%、「制度がない」企業は50.4%となっている。

第14表 正社員転換制度の有無（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	制度がある	制度がない	不明	
平成27年 調査計		100.0	47.4	50.4	2.2	
業 分 類	建設業	100.0	27.1	70.1	2.8	
	製造業	100.0	51.1	46.9	2.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.0	80.0	-	
	情報通信業	100.0	50.0	50.0	-	
	運輸業，郵便業	100.0	50.7	46.5	2.8	
	卸売業，小売業	100.0	46.5	52.0	1.5	
	金融業，保険業	100.0	54.5	45.5	-	
	不動産業，物品賃貸業	100.0	27.8	66.7	5.6	
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	48.8	46.3	4.9	
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	61.1	38.9	-	
	医療，福祉	100.0	64.3	33.9	1.8	
	複合サービス事業，サービス業	100.0	41.3	55.6	3.2	
	企 業 規 模	10～29人	100.0	36.0	62.2	1.8
		30～49人	100.0	37.6	59.4	3.0
50～99人		100.0	51.0	46.1	2.9	
100～299人		100.0	61.9	36.8	1.3	
300～999人		100.0	59.2	38.3	2.5	
1,000人以上		100.0	83.3	16.7	-	

(6) 若年労働者を正社員に転換させた実績（第15表）

全企業のうち「過去3年間（平成24年8月1日から平成27年7月31日）に正社員以外の若年労働者がいた企業」の割合は68.8%となっている。そのうち、正社員以外の若年労働者を「正社員へ転換させたことがある」企業は40.6%となっている。これを産業別にみると、生活関連サービス業、娯楽業が62.5%と最も高く、次いで宿泊業、飲食サービス業が55.6%、医療、福祉が54.6%の順となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「正社員へ転換させたことがある」企業割合が高くなっている。

第15表 過去3年間の若年労働者の正社員への転換実績(企業割合)

(単位：%)

年・産業・企業規模		過去3年間に正社員以外の若年労働者がいた企業※		正社員へ転換	正社員へ転換
				させたことがある	させたことがない
平成27年 調査計		(68.8)	100.0	40.6	59.4
産業 分類	建設業	(51.4)	100.0	25.5	74.5
	製造業	(68.1)	100.0	43.5	56.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	(60.0)	100.0	-	100.0
	情報通信業	(86.4)	100.0	42.1	57.9
	運輸業、郵便業	(62.0)	100.0	45.5	54.5
	卸売業、小売業	(63.9)	100.0	31.0	69.0
	金融業、保険業	(90.9)	100.0	20.0	80.0
	不動産業、物品賃貸業	(55.6)	100.0	30.0	70.0
	宿泊業、飲食サービス業	(87.8)	100.0	55.6	44.4
	生活関連サービス業、娯楽業	(88.9)	100.0	62.5	37.5
	医療、福祉	(86.6)	100.0	54.6	45.4
	複合サービス事業、サービス業	(69.8)	100.0	35.2	64.8
企業 規模	10～29人	(55.8)	100.0	25.1	74.9
	30～49人	(61.9)	100.0	32.8	67.2
	50～99人	(69.6)	100.0	35.9	64.1
	100～299人	(87.1)	100.0	53.3	46.7
	300～999人	(82.5)	100.0	60.6	39.4
	1,000人以上	(97.2)	100.0	62.9	37.1

※若年労働者とは平成27年7月31日において満15歳から34歳の労働者。()は過去3年間に正社員以外の若年労働者がいた企業(総数から「過去3年間に正社員以外の若年労働者がいない」と「正社員への転換実績不明」の企業を除いた企業)割合。