

京都労働局発表  
平成22年12月8日  
解禁時間 14:00

府政・経済記者クラブ同時資料配付

担当	京都労働局雇用均等室 雇用均等室長 高橋 秀 寿 室長補佐 小田 江理子 電話 075-241-0504
----	---

**従業員が101～300人の企業の事業主のみなさまへ  
平成23年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出等が  
義務づけられます！！**

～ 京都の対象企業の届出率は7.1%（9月末現在）～

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」・別添1)の改正により、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出及び公表・従業員への周知の義務が、現在の従業員301人以上の企業から101人以上の企業(現在は努力義務)に拡大されます。

対象となる企業は平成23年4月1日までに一般事業主行動計画の策定・届出等を行うことが義務づけられますが、京都府内で新たに行動計画の策定等が義務づけられる対象企業の、平成22年9月末現在の届出率は全国平均の10.9%を下回り、7.1%(855社中61社)にとどまっています。

次世代法の趣旨を踏まえ、これを平成23年4月1日時点で100%とすることが必要です。

このため京都労働局では、行動計画の策定・届出等がまだお済みでない企業を対象に情報提供を行い、相談を随時受け付けるとともに、来年1月から2月にかけて説明会を開催し(別添2)、行動計画の策定・届出等に向けて一層の支援を行います。

(別添資料)

- 1 次世代育成支援対策推進法について
- 2 「一般事業主行動計画策定説明会」案内リーフレット
- 3 京都における次世代育成支援対策取組状況
- 4 一般事業主行動計画内容(京都労働局届出企業)
- 5 「従業員が101人から300人の事業主の方へ・仕事と子育ての両立のために一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務となります」  
(リーフレット 18)
- 5-2 一般事業主行動計画モデル計画例
- 5-3 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例
- 6 都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

## 次世代育成支援対策推進法について

1. 「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」)は、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組むことを目的に平成15年7月に成立・公布されました。
2. 「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」)とは、次世代法において、企業ごとに策定することが定められています。行動計画の内容は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備のための取組等です。  
計画の中で、計画の期間、達成目標、達成のための対策と実施時期を定めます。  
( 行動計画モデル例:別添5、下記3 のURL)
3. 「策定・届出及び公表、従業員への周知」は、平成23年4月1日以降より常時雇用する労働者が101人以上の企業は行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務となります。(100人以下の企業については努力義務です。)  
さらに、新たに策定又は変更した行動計画について、当該計画を公表し、従業員へ周知することも必要です。(100人以下の企業については努力義務です。)

「策定・届出」は行動計画そのものではなく「一般事業主行動計画策定・変更届」を、京都労働局雇用均等室まで届け出る必要があります。  
(届出様式、行動計画モデル例)

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl\\_01](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01) ダウンロードできます  
一般に公表するには次のような方法があります。

- ・インターネット(自社のホームページ)、自社の玄関ホール等での掲示、新聞等
- ・公表サイトの利用(「両立支援のひろば」掲載無料)

<http://www.ryouritsushien.jp/>

4. 「認定」について 次世代法では企業の自発的な取り組みを促すため、認定制度があります。一定の要件を満たした行動計画の達成をした場合、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受け、「次世代認定マーク(愛称:くるみん)」を広告・商品・求人広告などにつけ、企業イメージの向上や雇用される労働者のモラルのアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保・定着を図ることができます。  
( 京都府内の認定企業:別添3)



認定マーク「くるみん」

企業規模 101人以上の事業主の皆様へ

義務化まであとわずか!!

次世代法に基づく

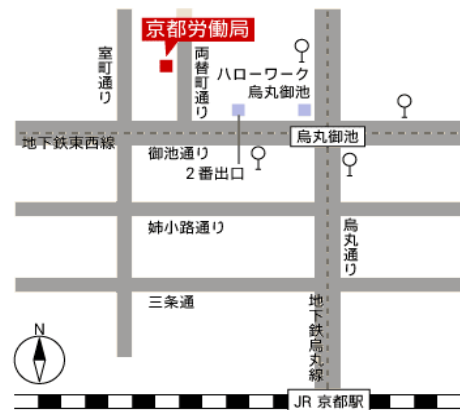
## 一般事業主行動計画策定説明会

主催：京都労働局

次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）の改正により、平成23年4月1日から、企業規模（常時雇用労働者）101人以上300人以下の事業主については、一般事業主行動計画を策定し、策定した旨を届け出ることが義務になります。また、併せて、策定した行動計画の公表及び従業員への周知が必要となります。

このため、京都労働局では次世代法の内容をご理解いただくとともに、法に沿った行動計画の策定・届出をして頂くために、下記のとおり説明会を開催いたします。また、併せて平成22年6月に施行された改正育児・介護休業法についても説明します。説明会終了後、個別相談会も行いますので是非ご参加下さい。

日時	会場
平成23年1月26日（水） 13:30～16:30	京都労働局 6階 会議室
平成23年2月22日（火） 13:30～16:30	
平成23年2月25日（金） 13:30～16:30	



\*上記の時間は、個別相談会の時間を含みます。

会場・・・京都労働局 〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451  
市営地下鉄烏丸御池駅2番出口すぐ（徒歩2分）

参加ご希望の企業は、下記申込書に記入の上、FAXにて雇用均等室へお申し込み下さい。

\*先着各50名までとさせていただきます。

お申し込み先 京都労働局雇用均等室 FAX 075-241-0493 TEL 075-241-0504

## 一般事業主行動計画策定説明会 参加申込書

会社・団体名	
所在地・連絡先	〒  TEL
参加者所属・氏名	
参加希望日 (で囲んでください)	1月26日(水)    2月22日(火)    2月25日(金)

## 京都における一般事業主行動計画の届出及び認定状況

(平成22年9月末現在)

京都労働局

## 1 管内の状況

常時雇用労働者数301人以上企業	261社
常時雇用労働者数101人以上300人以下企業	855社

## 2 一般事業主行動計画策定届提出状況

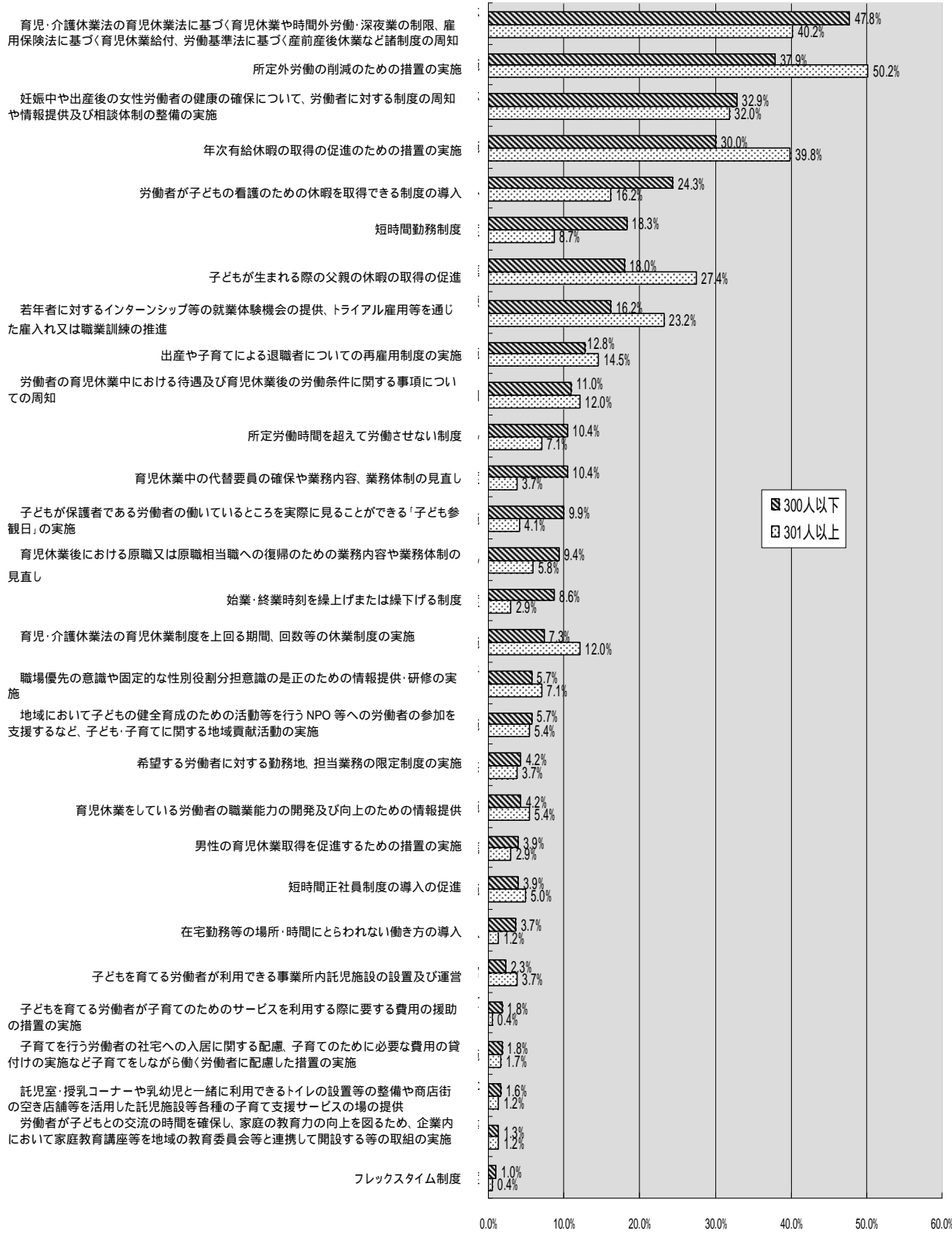
届出企業			
	常時雇用する労働者数 301人以上	常時雇用する労働者数 101人～300人	常時雇用する労働者数100人 以下
合計	計 246 社	計 61 社	計 350 社
663 社	(届出率 94.3%)	(届出率 7.1%)	

## 3 認定状況 (24社)

企業名	住所(市区町村まで)	認定年	規模
三洋化成工業株式会社	京都市東山区	19,21	
日本新薬株式会社	京都市南区	19	
クロイ電機株式会社	京都市下京区	19	
宝酒造株式会社	京都市下京区	19	
株式会社新学社	京都市山科区	19	*
株式会社京都銀行	京都市下京区	20	
医療法人社団洛和会	京都市中京区	20, 22	
株式会社村田製作所	長岡京市	20	
資生堂医理化テクノロジー株式会社	京都市南区	20	*
株式会社堀場エステック	京都市南区	20	
株式会社堀場製作所	京都市南区	20	
オムロン株式会社	京都市下京区	20	
京都中央信用金庫	京都市下京区	21	
株式会社島津製作所	京都市中京区	21	
日本写真印刷株式会社	京都市中京区	21	
アイフル株式会社	京都市下京区	21	*
国立大学法人京都大学	京都市左京区	21	
ニューリー株式会社	久世郡久御山町	21	*
鐘通株式会社	京都市南区	22	*
株式会社日進製作所	京丹後市	22	
任天堂株式会社	京都市南区	22	
株式会社ミラノ工務店	京都市中京区	22	*
株式会社ゴビ	京都市下京区	22	*
株式会社イセトー	京都市中京区	22	

規模欄の「\*」は、常時雇用する労働者300人以下の企業

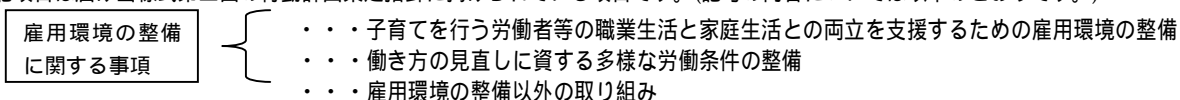
< 事 項 >



< 傾 向 >

- ・ 301人以上は現行の育児・介護休業法制度の措置が整備され、法を上回る制度、残業の削減や有給休暇の取得促進など職場環境改善のための取組みに積極的である。
- ・ 300人以下は法に則った制度の整備を図りつつ、既存の制度の周知など利用促進のための措置を選択する傾向がある。
- ・ 京都府下においては、企業規模を問わず男性の育児休業の取得には、まだ消極的である。

\* 1. 上記項目は届け出様式第三面の行動計画策定指針に掲げられている項目です。(記号の内容については以下のとおりです。)



2. 上図の係数(%)は、事項件数/届出内容合計(企業ごとに1つ以上で計画)で算出しています。

仕事と子育ての両立のために

一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務となります!!

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるためには、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって対策を進めていかねばなりません。そこで平成15年、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が制定されました。

次世代法に基づき、現在、301人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員への周知が義務づけられています。

平成23年4月1日からは、行動計画の策定・届出、公表・周知が、従業員101人以上の企業に義務づけられるようになります（100人以下の企業は努力義務です）。



行動計画の策定

行動計画って？

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間 ②目標 ③目標達成のための対策を定めるものです。なお、目標は職場の実情に応じて何項目設定していただいても構いませんが、従業員のニーズを踏まえたものとするのが重要です。

行動計画の例

行動計画を策定する際は、厚生労働省ホームページ内「モデル行動計画」をご活用ください！

<アクセス方法>

- ①以下のURLを直接入力。  
[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl\\_01](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01)
- ②厚生労働省トップページ  
(<http://www.mhlw.go.jp/>)  
→行政分野ごとの情報：雇用均等・両立支援・パート労働→トピックス：一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます(2010年10月)

会社の状況に応じた、さまざまなモデル計画を掲載しています。

モデル計画 A：育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

- 1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間
- 2. 内容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2：平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標3：平成 年 月までに、子の看護休暇の対象範囲を拡大する（子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や育児全般に使えるようにするなど）。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

## 一般事業主行動計画モデル計画例

### モデル計画A：育児をしている社員が多いが、長時間労働になりがちな会社

\_\_\_\_\_行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：平成 年 月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

<対策>

平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始

平成 年度～ 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2：平成 年 月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間 時間未満とする。

<対策>

平成 年 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う

平成 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施

平成 年 月～ 社内広報誌等による社員への周知

平成 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：事業所周辺の小中学校の生徒を対象に、工場見学ができる「子ども参観日」を創設する。

<対策>

平成 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討

平成 年 月～ 関係機関、学校との連携

平成 年 月～ 参観日の実施、次回に向けての検討

## モデル計画B：出産をきっかけに退職する女性従業員が多いため、出産前後の支援を強化したい会社

### \_\_\_\_\_行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

#### 2. 内容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

#### <対策>

平成 年 月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集  
平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

#### <対策>

平成 年 月～ 相談窓口の設置について検討  
平成 年 月～ 相談員の研修  
平成 年 月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 日以上とする。

#### <対策>

平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する  
平成 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 回行う  
平成 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する  
平成 年 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う



モデル計画C：高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんど  
いない会社

\_\_\_\_\_行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

平成 年 月～ 所定外労働の現状を把握

平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始

平成 年 月～ ノー残業デーの実施

管理職への研修（年 回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標2：平成 年 月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握

平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始

平成 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施

平成 年 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

## モデル計画D：認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

### \_\_\_\_\_行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

#### 2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

#### <対策>

平成 年 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施

平成 年 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

#### <対策>

平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始

平成 年 月～ 制度導入

平成 年 月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

#### <対策>

平成 年 月～ 社員へのアンケート調査

平成 年 月～ 各部署毎に問題点の検討

平成 年 月～ ノー残業デーの実施

管理職への研修（年 回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

# 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

常時雇用する労働者が301人(平成23年4月1日以降は101人)以上である場合は「第1項」に を、300人(平成23年4月1日以降は100人)以下である場合には「第4項」に をつけてください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)又は名称、住所、電話番号を記入してください。  
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)主たる事務所の電話番号を記入してください。

様式第一号(第一条の二及び第二条関係)(第一面) (日本工業規格A列4)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 平成 年 月 日

京都労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 **株式会社 両立産業**  
(法人の場合)代表者の氏名 **代表取締役 藤原 杉子**  
住 所  
電 話 番 号

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条(第1項 第4項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 130人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成23年 3月 1日
3. 変更した場合の変更内容  
一般事業主行動計画の計画期間  
目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)  
その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成23年 4月1日 ~ 平成25年 3月31日
5. 目標  
雇用環境の整備に関するものを定めている  
以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている  
と の両方を定めている
6. 一般事業主行動計画の公表の方法  
インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他  
( ))  
その他の公表方法  
( )
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け  
書面による労働者への交付  
電子メールによる送信  
その他の周知方法  
( )
8. 次世代育成支援対策の内容(第三面に記載すること)
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 (有・無・未定)

該当するものにつけ、その日を記入してください。

該当するものにつけてください。  
とに該当するもの内容は、様式第三面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。  
なお、認定を受けるためには、この欄が又はであることが必要です。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数(雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数)を記入してください。

計画期間を記入してください。  
なお、認定を受けるためにはこの期間が2年間~5年間であることが必要です。

認定を希望するかどうかについて、該当するものにつけてください。なお、ここで「無」につけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

届出様式の第三面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに をつけてください。\* 計画は1つでも結構です。  
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて をつけてください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第三面）

行動計画策定指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	
	イ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
	エ 育児休業取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上（イ）を促進するための措置の実施 （イ）育児休業取得の待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項 （ロ）育児休業中の代替業務の確保 （ハ）育児休業後の復職支援 （ニ）育児休業中の収入補償 （ホ）育児休業中の就業情報提供 （ヘ）育児休業中の就業見直し （セ）育児休業中の就業見直し	
	オ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
	キ 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	
	ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	
	ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度的実施	
	コ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	
	サ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
	シ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	
	その他 （概要を記載すること）	
	（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
		イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ 短時間正社員制度の導入・定着
		エ 在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
		オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
その他 （概要を記載すること）		
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	（1）託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	（2）地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	（3）子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施	
	（4）労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	（5）若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
	その他 （概要を記載すること）	

雇用環境の整備に関する取組です。認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容にこの部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に をつけて、その概要を記入してください。

## 都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成22年9月末現在)

		常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	内、常時雇用労働者301人以上の企業数		内、常時雇用労働者300人以下の企業数		(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	認定企業数	
					(C)	((C)/(A)×100)%	(D)	((D)/(B)×100)%			
		(A)	(B)		(C)	((C)/(A)×100)%	(D)	((D)/(B)×100)%			
1	北海道	421	1,368	1,077	305	72.4%	772	76	5.6%	696	8
2	青森県	101	290	349	99	98.0%	250	105	36.2%	145	6
3	岩手県	108	297	415	108	100.0%	307	88	29.6%	219	2
4	宮城県	195	663	496	193	99.0%	303	82	12.4%	221	8
5	秋田県	87	223	355	84	96.6%	271	57	25.6%	214	4
6	山形県	97	345	330	96	99.0%	234	29	8.4%	205	2
7	福島県	164	345	503	162	98.8%	341	62	18.0%	279	7
8	茨城県	200	595	504	193	96.5%	311	52	8.7%	259	9
9	栃木県	135	432	635	131	97.0%	504	43	10.0%	461	7
10	群馬県	157	469	663	141	89.8%	522	37	7.9%	485	8
11	埼玉県	392	1,220	1,043	362	92.3%	681	123	10.1%	558	17
12	千葉県	364	816	738	339	93.1%	399	86	10.5%	313	17
13	東京都	3,978	7,743	8,015	3,303	83.0%	4,712	414	5.3%	4,298	466
14	神奈川県	736	1,779	1,441	698	94.8%	743	155	8.7%	588	32
15	新潟県	213	701	699	206	96.7%	493	49	7.0%	444	7
16	富山県	106	443	959	105	99.1%	854	142	32.1%	712	9
17	石川県	115	414	1,029	110	95.7%	919	233	56.3%	686	11
18	福井県	61	218	597	60	98.4%	537	49	22.5%	488	5
19	山梨県	55	264	291	54	98.2%	237	39	14.8%	198	4
20	長野県	196	646	693	196	100.0%	497	34	5.3%	463	21
21	岐阜県	169	571	587	167	98.8%	420	70	12.3%	350	19
22	静岡県	331	857	975	321	97.0%	654	97	11.3%	557	12
23	愛知県	939	2,165	1,870	810	86.3%	1,060	167	7.7%	893	48
24	三重県	149	470	378	141	94.6%	237	32	6.8%	205	7
25	滋賀県	91	310	767	91	100.0%	676	58	18.7%	618	7
26	京都府	261	855	657	246	94.3%	411	61	7.1%	350	25
27	大阪府	1,303	2,563	2,162	1,268	97.3%	894	147	5.7%	747	84
28	兵庫県	449	1,538	1,149	447	99.6%	702	134	8.7%	568	28
29	奈良県	67	224	199	66	98.5%	133	50	22.3%	83	5
30	和歌山県	51	137	254	50	98.0%	204	76	55.5%	128	4
31	鳥取県	41	164	203	39	95.1%	164	17	10.4%	147	1
32	島根県	47	186	301	39	83.0%	262	15	8.1%	247	2
33	岡山県	194	405	667	188	96.9%	479	77	19.0%	402	10
34	広島県	327	888	1,176	317	96.9%	859	150	16.9%	709	13
35	山口県	108	444	601	105	97.2%	496	41	9.2%	455	4
36	徳島県	41	193	248	41	100.0%	207	28	14.5%	179	3
37	香川県	104	320	371	104	100.0%	267	96	30.0%	171	9
38	愛媛県	141	367	422	140	99.3%	282	46	12.5%	236	6
39	高知県	57	235	302	57	100.0%	245	38	16.2%	207	2
40	福岡県	446	1,154	1,242	437	98.0%	805	103	8.9%	702	15
41	佐賀県	60	243	245	60	100.0%	185	59	24.3%	126	2
42	長崎県	97	373	354	96	99.0%	258	49	13.1%	209	0
43	熊本県	120	448	459	116	96.7%	343	41	9.2%	302	4
44	大分県	72	308	542	72	100.0%	470	83	26.9%	387	4
45	宮崎県	79	255	435	79	100.0%	356	91	35.7%	265	2
46	鹿児島県	150	458	646	148	98.7%	498	63	13.8%	435	8
47	沖縄県	94	253	396	91	96.8%	305	57	22.5%	248	5
	合計	13,869	35,655	38,440	12,681	91.4%	25,759	3,901	10.9%	21,858	979