

報道関係者各位

## 平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果

島根労働局では、平成25年6月1日現在の県内の企業における「高年齢者の雇用状況」をとりまとめましたので公表します。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高年齢者雇用安定法」という。)では、企業に対して毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況を報告した「31人以上規模」の企業916社の状況をまとめたものです。

この集計では、常時雇用する労働者が31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

なお「高年齢者雇用安定法」は、平成25年4月1日に改正施行され、65歳未満の定年を定めている企業に対し、原則として「定年の廃止」や「65歳以上への定年の引上げ」、「希望者全員65歳以上までの継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付けています。<sup>(注)</sup>

### 【集計結果の主なポイント】

1 高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は96.9% (前年比2.5ポイント低下)  
 ≪全国92.3%≫

- 中小企業は96.9% (前年比2.6ポイント低下)
- 大企業では98.0% (同 0.3ポイント上昇)

※ 改正高年齢者雇用安定法の施行までに就業規則の変更などの対応が間にあわない企業があったことから前年の割合を下回っています。【全国6位】

2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は75.5% (同18.9ポイント上昇)  
 ≪全国66.5%≫

- 中小企業は76.5% (同18.3ポイント上昇)
- 大企業では59.2% (同34.2ポイント上昇)

※ 県内では、「希望者全員を65歳以上まで雇用」という改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った制度を導入した企業が多いことを表す結果となっています。【全国6位】

3 「70歳まで働ける企業」の割合は25.1% (同1.6ポイント上昇) ≪全国18.2%≫

- 中小企業は25.8% (同1.5ポイント上昇)
- 大企業では12.2% (同3.1ポイント上昇)

※ 中小企業、大企業とも前年を上回っています。【全国1位】

<集計対象企業> 島根県内に本社をおく従業員31人以上規模の企業：916社(前年905社)

- 中小企業(31～300人規模)：867社(前年861社)
- 大企業(301人以上規模)：49社(前年44社)

## 【島根労働局の取組み】

### 1 高年齢者雇用確保措置の実施のための取組み

- 高年齢者雇用状況報告により把握した、改正高年齢者雇用安定法に違反している企業に対して、ハローワークが個別訪問による指導を実施します。  
なお、ハローワークの指導によっても進展が見られない企業に対しては、島根労働局の幹部等による指導を実施します。
- 高年齢者雇用確保措置の実施に当たって、人事管理制度の見直し等の技術的な支援が必要な企業に対しては、島根高齢・障害者雇用支援センターと連携して、高年齢者雇用アドバイザーによる専門的な相談・援助を行います。
- 高年齢者雇用状況報告の対象となっていない従業員 30 人以下規模の企業については各種説明会等を活用した集団指導や島根高齢・障害者雇用支援センターと連携して、高年齢者雇用確保措置の実施状況の把握と啓発指導を実施します。  
また、各ハローワークに「高年齢者継続雇用相談窓口」を設け、法違反企業に係る労働者等の相談を受け付けます。

### 2 高年齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現を目指す取組み

- 「定年の廃止」、「定年年齢を 70 歳以上とする制度」、「70 歳以上まで継続して雇用する制度」の導入のための啓発を行います。
- 継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を引き続き利用している企業に対して、当該基準を廃止し、希望者全員が 65 歳まで働ける制度の早期導入を行えるよう事業主に援助を行います。

(注) 今回の法改正で希望者全員を 65 歳以上まで雇用する高年齢者雇用確保措置の実施が義務付けられましたが、平成 25 年 3 月 31 日までに労使協定により、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、平成 37 年 3 月まで「経過措置」として、老齢年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、継続雇用制度の対象者を限定することが認められています。

#### 【参考】老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成 25 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日～平成 34 年 3 月 31 日	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日	64 歳

☛ 集計結果の詳細については、3 ページ以降をご覧ください。

# 平成 25 年度「高年齢者の雇用状況」集計結果

島根労働局

## 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

### (1) 全体の状況

改正高年齢者雇用安定法に対応した高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施企業の割合は 96.9%（888 社）で前年より 2.6 ポイント低下しているが、前回（平成 18 年 4 月）の改正時と比べると 6.6 ポイント上回っており、雇用確保措置が各企業に認知されていることがうかがえる。

51 人以上規模の企業で 97.6%（567 社）[同 2.0 ポイントの上昇]となっている。

企業規模別にみると、中小企業では 96.9%（840 社）で前年より 2.6 ポイント低下している。大企業は 98.0%（48 社）で同 0.3 ポイント上昇した。

一方、雇用確保措置が未実施の企業は 28 社。うち 27 社が中小企業であり、大企業では雇用確保措置の実施が着実に進展している。

未実施企業の大半は、改正前の高年齢者雇用安定法には対応していたものの、就業規則の変更が間に合わなかった企業であり、その内容は、

- ① 希望者全員を継続雇用する制度を導入しているが上限が 64 歳となっている企業が 1 社、
- ② 「経過措置」が利用できる労使協定を締結しているが、継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用年齢が定められていない企業が 23 社、
- ③ 労使協定の締結がないにもかかわらず「基準」を定めている企業が 3 社、
- ④ 60 歳定年後の継続雇用制度がない企業が 1 社

である。

【表 1】高年齢者雇用確保措置の実施状況

(社、%)

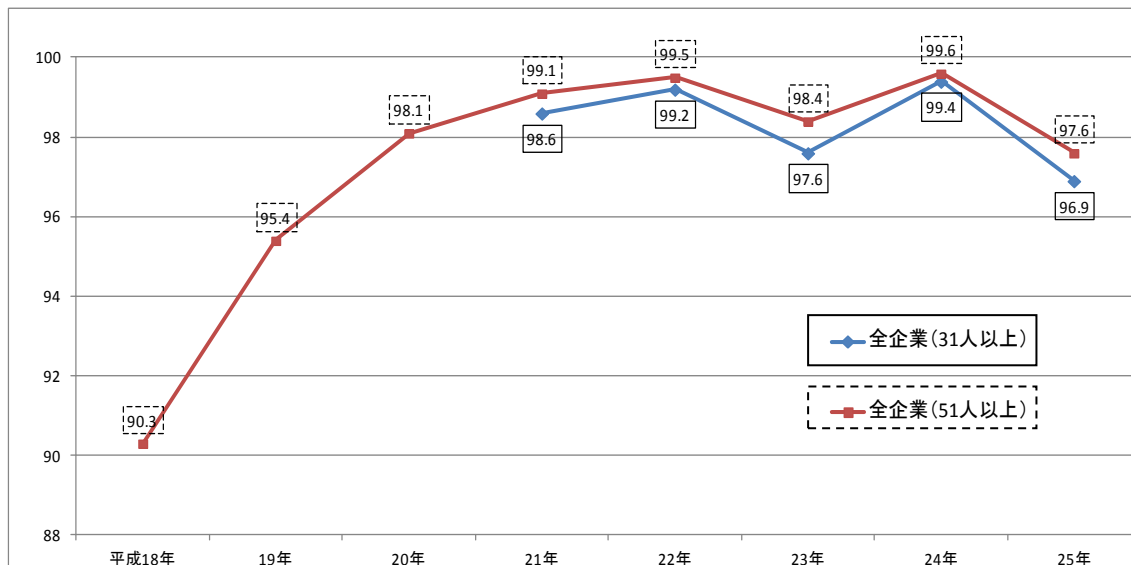
		①実施済み			②未実施			①+②合計		
31～300人 (中小企業)		840	(857)	▲ 17	27	(4)	23	867	861	6
		96.9%	(99.5%)	▲ 2.6	3.1%	(0.5%)	2.6	100.0%	(100.0%)	—
31～50人		321	(337)	▲ 16	14	(3)	11	335	(340)	▲ 5
		95.8%	(99.1%)	▲ 3.3	4.2%	(0.9%)	3.3	100.0%	(100.0%)	—
51～300人		519	(520)	▲ 1	13	(1)	12	532	(521)	11
		97.6%	(99.8%)	▲ 2.2	2.4%	(0.2%)	2.2	100.0%	(100.0%)	—
301人以上 (大企業)		48	(43)	5	1	(1)	—	49	(44)	5
		98.0%	(97.7%)	0.3	2.0%	(2.3%)	▲ 0.3	100.0%	(100.0%)	—
31人以上 総計		888	(900)	▲ 12	28	(5)	23	916	(905)	11
		96.9%	(99.4%)	▲ 2.5	3.1%	(0.6%)	2.5	100.0%	(100.0%)	—
51人以上 総計		567	(563)	4	14	(2)	12	581	(565)	16
		97.6%	(99.6%)	▲ 2.0	2.4%	(0.4%)	2.0	100.0%	(100.0%)	—

※ ( )内は、平成 24 年 6 月 1 日現在の数値。表 2～7において同じ。

※ 項目①、②及び①+②合計の右列の数字は前年との比較（増減）

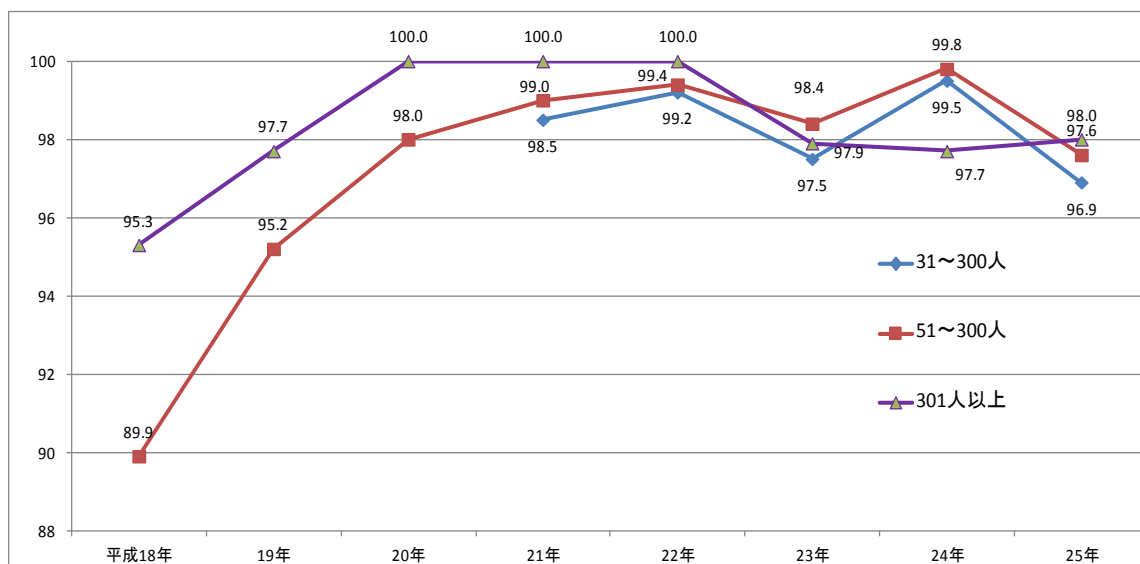
【グラフ1】雇用確保措置を実施した企業の割合の推移（全企業）

(%)



【グラフ2】雇用確保措置を実施した企業の割合の推移（規模別）

(%)



【表2】規模別の実施状況

企業規模	①実施済企業割合		②未実施企業割合	
	割合	割合	割合	割合
31~50人	95.8%	(99.1%)	4.2%	(0.9%)
51~100人	97.6%	(99.7%)	2.4%	(0.3%)
101~300人	97.6%	(100.0%)	2.4%	(0.0%)
301~500人	96.2%	(100.0%)	3.8%	(0.0%)
501~1,000人	100.0%	(94.7%)	0.0%	(5.3%)
1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)
合計	96.9%	(99.4%)	3.1%	(0.6%)

## (2) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業 888 社のうち

- ① 「定年の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 2.7% (24 社) で前年より 0.3 ポイント低下、
  - ② 「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は 16.8% (149 社) で同 1.5 ポイント上昇、
  - ③ 「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は 80.5% (715 社) で同 1.2 ポイント低下、
- となっており、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じる企業の割合が高いものの、定年を上げた企業も増加している。

【表 3】雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

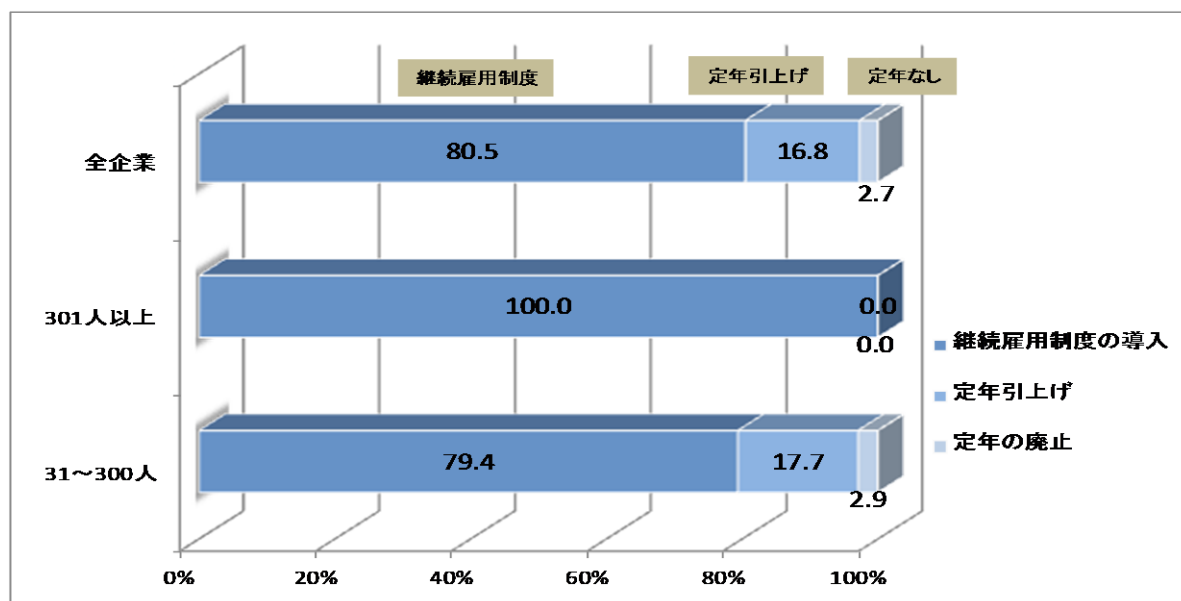
(社、%)

		①定年制なし		②定年の引上げ		③継続雇用制度の導入		①+②+③合計	
31~300人 (中小企業)		24	(27)	149	(138)	667	(692)	840	(857)
		2.9%	(3.2%)	17.7%	(16.1%)	79.4%	(80.7%)	100.0%	(100.0%)
31~50人		17	(18)	67	(57)	237	(262)	321	(337)
		5.3%	(5.3%)	20.9%	(16.9%)	73.8%	(77.7%)	100.0%	(100.0%)
51~300人		7	(9)	82	(81)	430	(430)	519	(520)
		1.3%	(1.7%)	15.8%	(15.6%)	82.9%	(82.7%)	100.0%	(100.0%)
301人以上 (大企業)		0	(0)	0	(0)	48	(43)	48	(43)
		0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計		24	(27)	149	(138)	715	(735)	888	(900)
		2.7%	(3.0%)	16.8%	(15.3%)	80.5%	(81.7%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計		7	(9)	82	(81)	478	(473)	567	(563)
		1.2%	(1.6%)	14.5%	(14.4%)	84.3%	(84.0%)	100.0%	(100.0%)

※ 「①+②+③合計」は表 1 の「①実施済み」に対応している。

「②定年の引上げ」は 65 歳以上の定年を定めている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は 65 歳未満だが、希望者全員もしくは経過措置を適用し継続雇用制度の年齢を 65 歳以上としている企業をそれぞれ計上。

【グラフ 3】雇用確保措置の内訳



### (3) 継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業 715 社のうち

① 希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は 72.6% (519 社) であり、前年より 20.6 ポイント上昇、

② 対象者となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入する「経過措置」を適用している企業は 27.4% (196 社) で同 20.6 ポイント低下、

となっており、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入した企業は大幅に増加している。

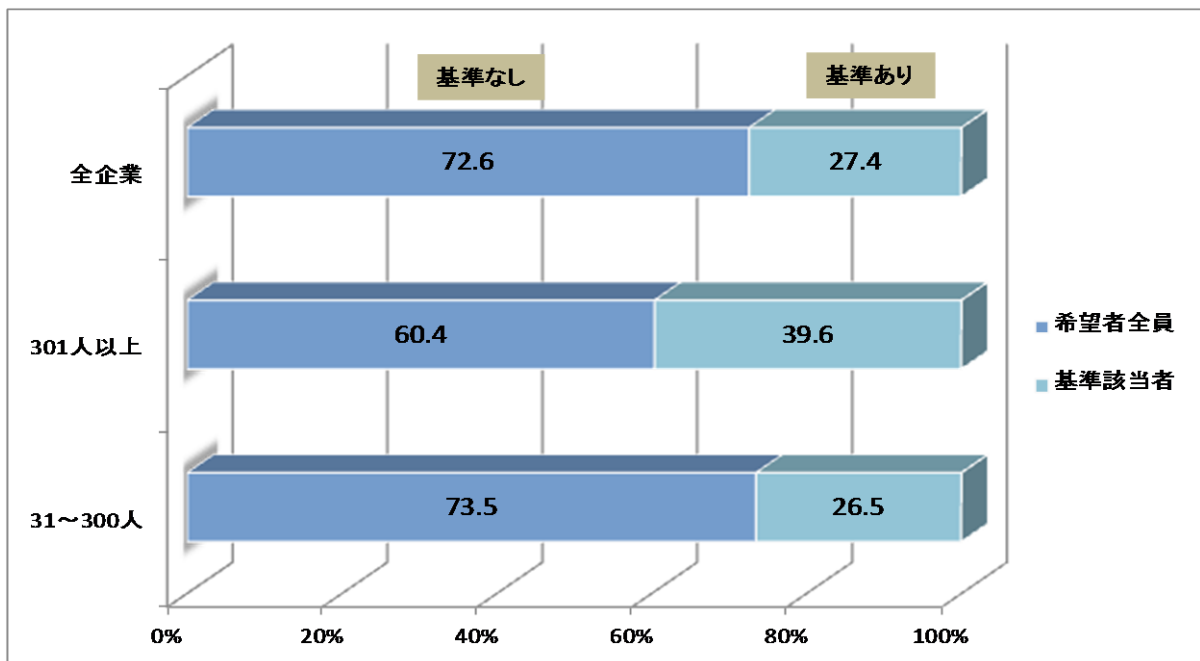
【表 4】 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	①基準なし		②基準あり		①+②合計	
	社数	(%)	社数	(%)	社数	(%)
31～300人 (中小企業)	490	(36.9)	177	(32.3)	667	(69.2)
	73.5%	(53.3%)	26.5%	(46.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	179	(14.8)	58	(11.4)	237	(26.2)
	75.5%	(56.5%)	24.5%	(43.5%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	311	(22.1)	119	(20.9)	430	(43.0)
	72.3%	(51.4%)	27.7%	(48.6%)	100.0%	(100.0%)
301人以上 (大企業)	29	(1.3)	19	(3.0)	48	(4.3)
	60.4%	(30.2%)	39.6%	(69.8%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	519	(38.2)	196	(35.3)	715	(73.5)
	72.6%	(52.0%)	27.4%	(48.0%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	340	(23.4)	138	(23.9)	478	(47.3)
	71.1%	(49.5%)	28.9%	(50.5%)	100.0%	(100.0%)

※ 「①+②合計」は表 3 の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

【グラフ 4】 継続雇用制度の内訳



## 2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

### (1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は75.5% (692社) で前年より18.9ポイント上昇している。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業は76.5% (663社) で同18.3ポイント上昇、
  - ② 大企業では59.2% (29社) で同34.2ポイント上昇、
- となっており、中小企業での取組みが進んではいるものの、大企業の伸びも顕著である。

【表5】希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

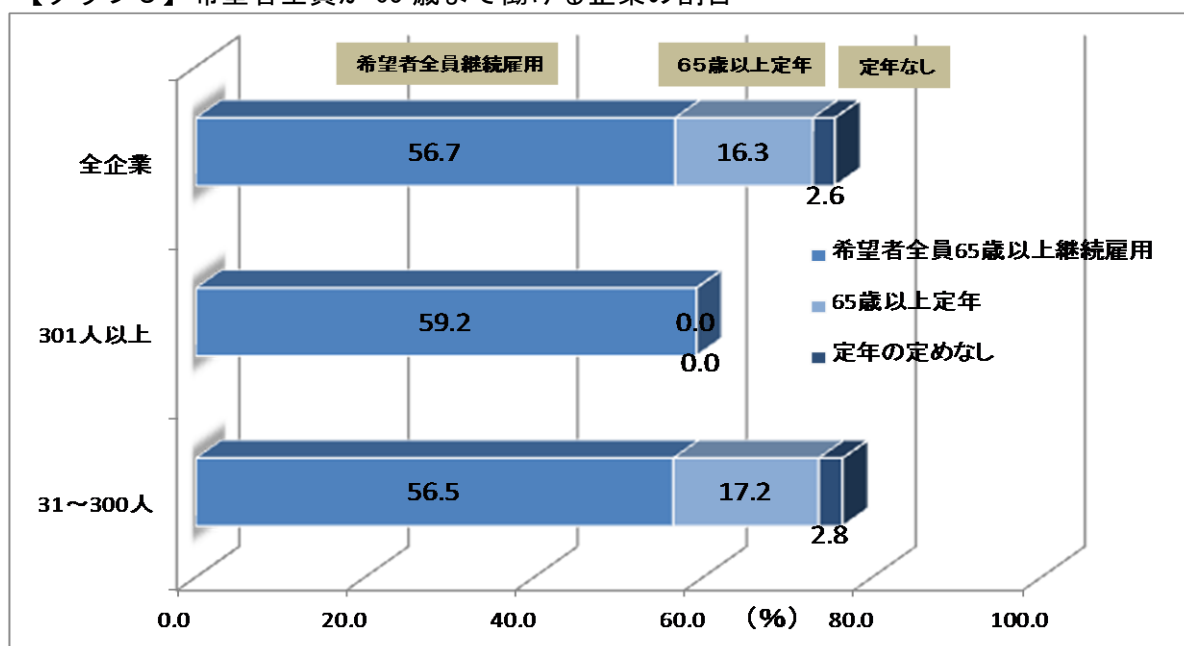
(社、%)

	希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況						合計		報告した全ての企業	
	定年制なし		65歳以上定年		希望者全員 65歳以上 継続雇用					
31~300人 (中小企業)	24	(27)	149	(133)	490	(341)	663	(501)	867	(861)
	2.8%	(3.1%)	17.2%	(15.4%)	56.5%	(39.6%)	76.5%	(58.2%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	17	(18)	67	(55)	179	(140)	263	(213)	335	(340)
	5.1%	(5.3%)	20.0%	(16.2%)	53.4%	(41.2%)	78.5%	(62.6%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	7	(9)	82	(78)	311	(201)	400	(288)	532	(521)
	1.3%	(1.7%)	15.4%	(15.0%)	58.5%	(38.8%)	75.2%	(55.3%)	100.0%	(100.0%)
301人以上 (大企業)	0	(0)	0	(0)	29	(11)	29	(11)	49	(44)
	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	59.2%	(25.0%)	59.2%	(25.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	24	(27)	149	(133)	519	(352)	692	(512)	916	(905)
	2.6%	(3.0%)	16.3%	(14.7%)	56.7%	(38.9%)	75.5%	(56.6%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	7	(9)	82	(78)	340	(212)	429	(299)	581	(565)
	1.2%	(1.6%)	14.1%	(13.8%)	58.5%	(37.5%)	73.8%	(52.9%)	100.0%	(100.0%)

※「希望者全員が65歳まで働ける企業」とは「定年制なし」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上継続雇用」の合計である。

※「報告した全ての企業」は表1の「①+②合計」に対応している。

【グラフ5】希望者全員が65歳まで働ける企業の割合



## (2) 70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで働ける企業の割合は25.1%（230社）で前年より1.6ポイント上昇した。

企業規模別に見ると、

- ① 中小企業は25.8%（224社）で同1.5ポイント上昇、
- ② 大企業では12.2%（6社）で同3.1ポイント上昇、となっている。

【表6】70歳以上まで働ける企業の状況

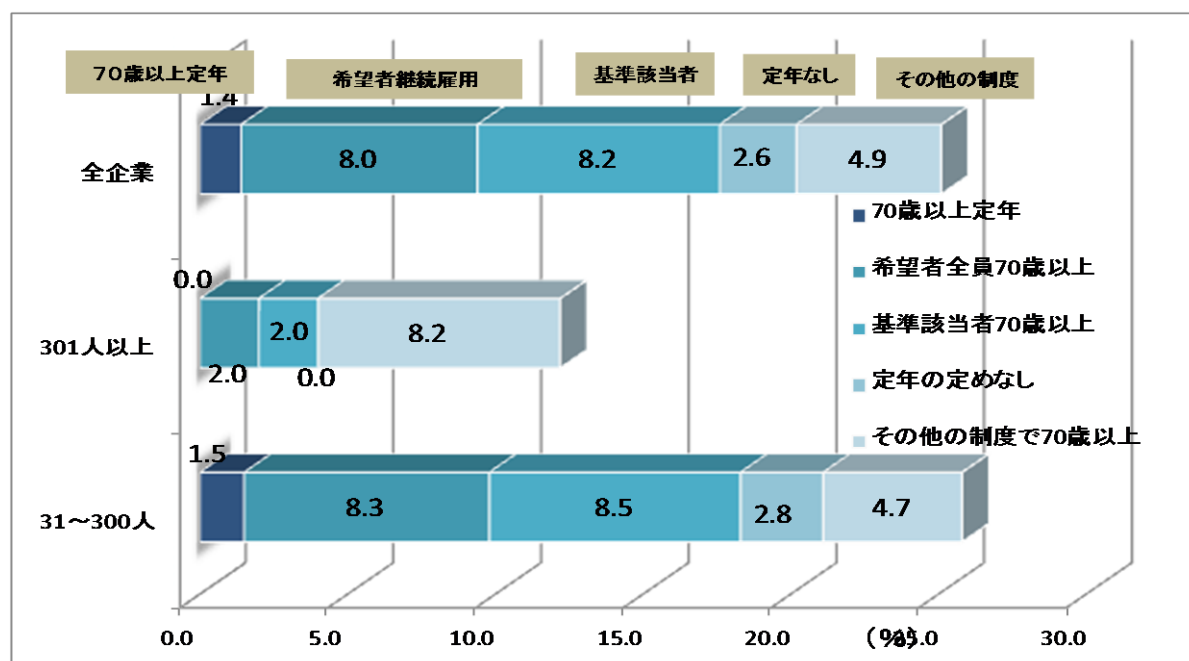
（社、％）

	定年制なし		70歳以上定年		70歳以上までの継続雇用制度		その他の制度で70歳以上まで雇用	合計	報告した全ての企業					
					希望者全員70歳以上	基準該当者70歳以上								
	社数	割合	社数	割合	割合	割合								
31～300人 (中小企業)	24	(27)	13	(11)	72	(56)	74	(79)	41	(36)	224	(209)	867	(861)
	2.8%	(3.1%)	1.5%	(1.3%)	8.3%	(6.5%)	8.5%	(9.2%)	4.7%	(4.2%)	25.8%	(24.3%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	17	(18)	6	(5)	40	(26)	17	(25)	15	(11)	95	(85)	335	(340)
	5.1%	(5.3%)	1.8%	(1.5%)	11.9%	(7.6%)	5.1%	(7.4%)	4.5%	(3.2%)	28.4%	(25.0%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	7	(9)	7	(6)	32	(30)	57	(54)	26	(25)	129	(124)	532	(521)
	1.3%	(1.7%)	1.3%	(1.2%)	6.0%	(5.8%)	10.7%	(10.4%)	4.9%	(4.8%)	24.2%	(23.8%)	100.0%	(100.0%)
301人以上 (大企業)	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)	4	(2)	6	(4)	49	(44)
	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	2.0%	(2.3%)	2.0%	(2.3%)	8.2%	(4.5%)	12.2%	(9.1%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	24	(27)	13	(11)	73	(57)	75	(80)	45	(38)	230	(213)	916	(905)
	2.8%	(3.0%)	1.4%	(1.2%)	8.0%	(6.3%)	8.2%	(8.8%)	4.9%	(4.2%)	25.1%	(23.5%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	7	(9)	7	(6)	33	(31)	58	(55)	30	(27)	135	(128)	581	(565)
	1.2%	(1.6%)	1.2%	(1.1%)	5.7%	(5.5%)	10.0%	(9.7%)	5.2%	(4.8%)	23.2%	(22.7%)	100.0%	(100.0%)

※「70歳まで働ける企業」とは「定年制なし」、「70歳以上定年」及び「70歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

※「その他の制度で70歳以上」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことのできる制度をしている場合を指す。

【グラフ6】70歳以上まで働ける企業の割合





### 3 定年到達者の動向

過去1年間（H24.6.1～H25.5.1）の定年到達者1,561人のうち、

- ① 継続雇用を希望せず定年退職した者は335人で割合は21.5%、
  - ② 定年後に継続雇用された者は1,211人で同77.6%、
  - ③ 継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は15人で同1.0%、
- となっている。

継続雇用を希望した1,226人（②+③）について見ると、

- ④ 継続雇用された者の割合は98.8%、
  - ⑤ 基準に該当しないことにより離職した者の割合は1.2%
- となっている。

【表7】定年到達者の状況

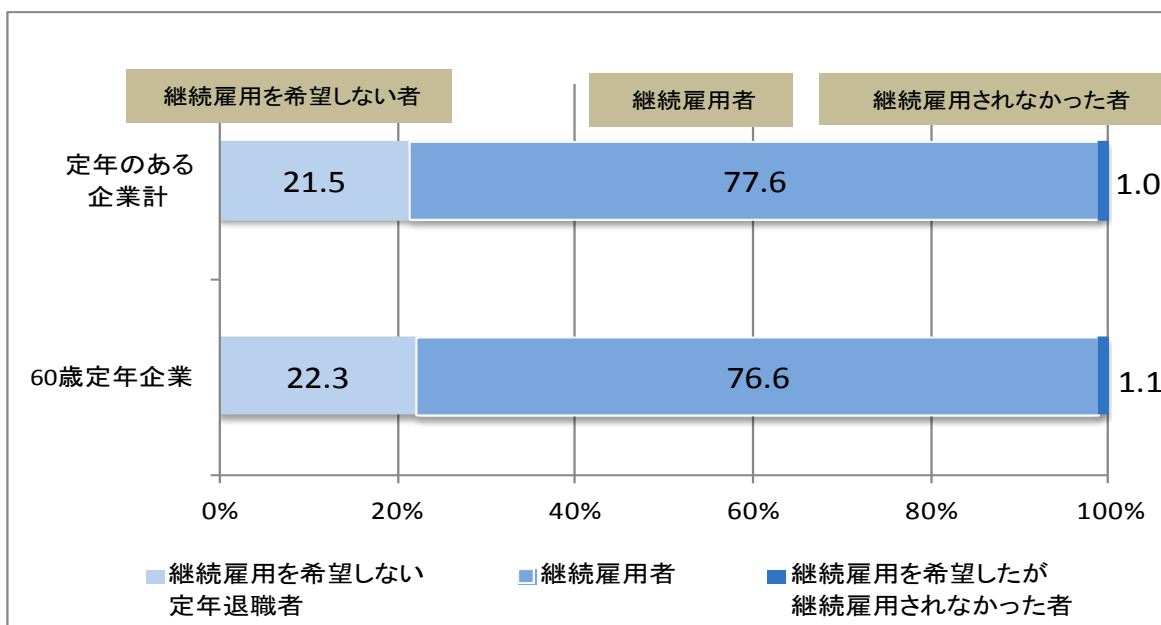
(人、%)

	定年到達者総数 (人)	継続雇用を希望しなかった者 (定年退職者)		継続雇用を希望した者		継続雇用者		継続雇用を希望したが 継続雇用されなかった者 (定年退職者)		継続雇用の 終了による 離職者数
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
定年のある企業合計 (892社)	1,561	335	21.5%	1,226	78.5% (100.0%)	1,211	77.6% (98.8%)	15	1.0% (1.2%)	198
うち60歳定年企業 (730社)	1,320	295	22.3%	1,025	77.7% (100.0%)	1,011	76.6% (98.6%)	14	1.1% (1.4%)	182

※ 「継続雇用者」、「継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者」の下段の（ ）内の数値は「継続雇用を希望した者」に対する割合。

※ 「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

【グラフ7】定年到達者の動向



#### 4 高齢労働者の状況

・31人以上規模企業（916社）における60歳以上の常用労働者数は11,795人で前年より7.0%増加した。

51人以上規模の企業では9,932人で同8.2%増、また、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、4,275人から132.3%増加した。

・31人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は3,704人で前年より22.2%増加した。

51人以上規模の企業では3,079人で同23.5%増、また、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、1,318人から133.6%増加し、65歳以上の常用労働者が大幅に増加したことがうかがえる。

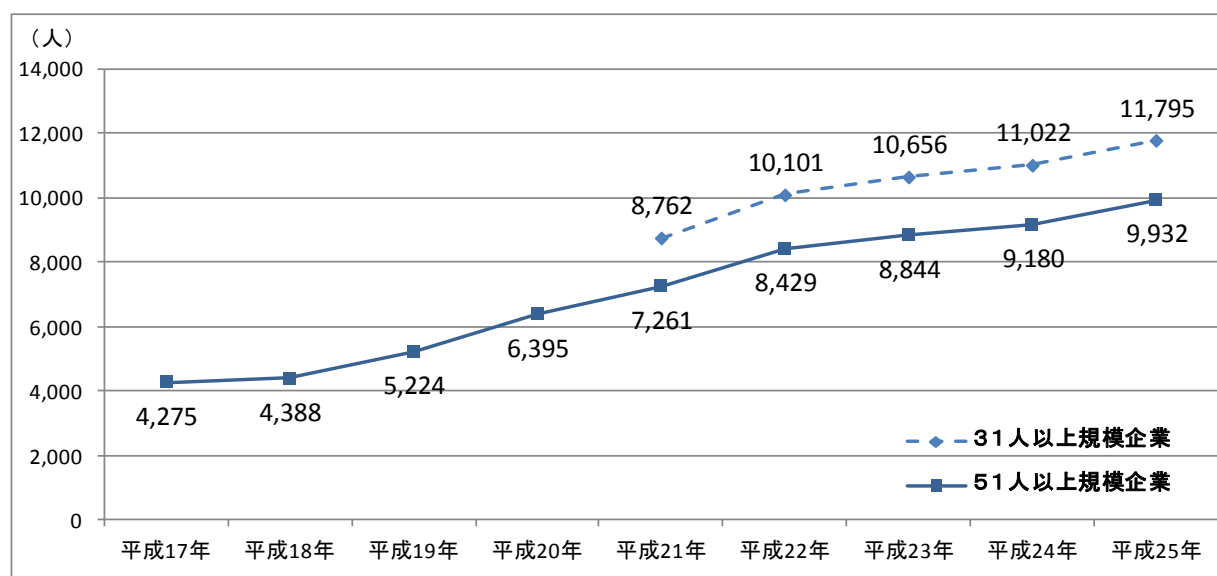
【表8】年齢別常用労働者数

(人、%)

	年齢計	60歳以上合計		60～64歳		65歳以上			
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)		
51人以上規模企業	平成17年	76,700人	(100.0)	4,275人	(100.0)	2,957人	(100.0)	1,318人	(100.0)
	平成18年	79,215人	(103.3)	4,388人	(102.6)	3,015人	(102.0)	1,373人	(104.2)
	平成19年	80,946人	(105.5)	5,224人	(122.2)	3,657人	(123.7)	1,567人	(118.9)
	平成20年	82,156人	(107.1)	6,395人	(149.6)	4,534人	(153.3)	1,861人	(141.2)
	平成21年	84,268人	(109.9)	7,261人	(169.8)	5,186人	(175.4)	2,075人	(157.4)
	平成22年	86,942人	(113.4)	8,429人	(197.2)	6,026人	(203.8)	2,403人	(182.3)
	平成23年	87,950人	(114.7)	8,844人	(206.9)	6,682人	(226.0)	2,162人	(164.0)
	平成24年	88,154人	(114.9)	9,180人	(214.7)	6,686人	(226.1)	2,494人	(189.2)
	平成25年	90,683人	(118.2)	9,932人	(232.3)	6,853人	(231.8)	3,079人	(233.6)
31人以上規模企業	平成21年	97,509人	(100.0)	8,762人	(100.0)	6,280人	(100.0)	2,482人	(100.0)
	平成22年	100,402人	(103.0)	10,101人	(115.3)	7,236人	(115.2)	2,865人	(115.4)
	平成23年	101,604人	(101.2)	10,656人	(121.6)	8,043人	(128.1)	2,613人	(105.3)
	平成24年	101,686人	(104.3)	11,022人	(125.8)	7,992人	(127.3)	3,030人	(122.1)
	平成25年	103,849人	(106.5)	11,795人	(134.6)	8,091人	(128.8)	3,704人	(149.2)

※（）内は平成17年を100とした場合の比率。31人以上は平成21年を100とした場合の比率。

【グラフ8】60歳以上の常用労働者の推移



【表9】都道府県別の状況

	雇用確保措置導入企業割合			希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合			70歳以上まで働ける企業割合	
秋田	98.9%	(98.3%)	秋田	80.0%	(61.2%)	島根	25.1%	(23.5%)
三重	98.7%	(98.6%)	大分	78.6%	(59.9%)	富山	24.8%	(24.0%)
栃木	97.9%	(97.7%)	岩手	76.9%	(60.2%)	千葉	24.1%	(23.6%)
北海道	97.3%	(94.8%)	岐阜	76.6%	(59.9%)	山口	23.6%	(21.5%)
静岡	97.1%	(98.1%)	三重	76.5%	(59.4%)	愛媛	22.8%	(22.1%)
島根	96.9%	(99.4%)	島根	75.5%	(56.6%)	秋田	22.5%	(18.2%)
愛媛	96.4%	(99.6%)	静岡	74.5%	(55.3%)	三重	22.4%	(21.3%)
大分	96.2%	(97.2%)	鹿児島	74.3%	(55.1%)	奈良	22.4%	(20.5%)
鹿児島	96.0%	(99.0%)	埼玉	74.0%	(53.5%)	愛知	22.3%	(21.6%)
宮城	95.4%	(95.6%)	新潟	72.8%	(56.2%)	岐阜	21.8%	(20.9%)
新潟	95.3%	(98.1%)	栃木	71.7%	(52.7%)	岡山	21.5%	(20.9%)
大阪	95.2%	(98.2%)	青森	71.4%	(55.9%)	徳島	21.4%	(20.9%)
和歌山	94.9%	(97.7%)	和歌山	71.2%	(52.9%)	宮崎	21.0%	(19.7%)
愛知	94.6%	(97.6%)	長野	70.8%	(59.3%)	長野	20.6%	(22.3%)
岐阜	94.1%	(99.5%)	奈良	70.8%	(56.0%)	静岡	20.4%	(22.1%)
山梨	94.0%	(95.2%)	群馬	70.8%	(56.2%)	香川	20.4%	(18.3%)
埼玉	93.5%	(98.9%)	宮城	70.7%	(47.2%)	宮城	20.2%	(17.9%)
広島	93.5%	(96.8%)	広島	70.5%	(52.4%)	和歌山	19.9%	(19.9%)
山口	93.4%	(98.1%)	京都	70.3%	(52.0%)	長崎	19.5%	(20.2%)
福井	92.8%	(99.6%)	北海道	70.2%	(47.2%)	大分	19.3%	(22.2%)
徳島	92.8%	(96.5%)	山口	69.9%	(52.6%)	岩手	19.3%	(18.4%)
神奈川	92.6%	(98.8%)	石川	69.5%	(50.6%)	広島	19.0%	(19.1%)
滋賀	92.5%	(99.1%)	千葉	69.1%	(50.7%)	埼玉	18.6%	(18.8%)
高知	92.4%	(98.8%)	香川	69.1%	(52.2%)	大阪	18.2%	(18.5%)
全国計	92.3%	(97.3%)	徳島	69.0%	(52.8%)	全国計	18.2%	(18.3%)
千葉	92.3%	(95.1%)	宮崎	68.2%	(54.2%)	福井	17.9%	(18.3%)
東京	92.1%	(96.8%)	福井	68.1%	(57.7%)	京都	17.8%	(17.5%)
香川	92.1%	(96.3%)	山梨	67.0%	(46.2%)	鳥取	17.8%	(18.0%)
京都	91.6%	(97.0%)	神奈川	66.8%	(46.4%)	石川	17.7%	(16.7%)
鳥取	91.2%	(98.5%)	滋賀	66.6%	(48.1%)	神奈川	17.7%	(18.4%)
佐賀	91.1%	(99.2%)	全国計	66.5%	(48.8%)	青森	17.6%	(19.0%)
長野	91.0%	(99.3%)	愛知	66.3%	(49.3%)	鹿児島	17.4%	(18.9%)
山形	90.8%	(97.2%)	茨城	66.0%	(53.6%)	茨城	17.4%	(17.0%)
富山	90.6%	(99.4%)	高知	65.5%	(46.9%)	北海道	17.1%	(17.2%)
群馬	90.2%	(96.7%)	福島	64.8%	(50.3%)	福岡	17.1%	(17.8%)
岩手	90.2%	(97.1%)	兵庫	64.7%	(47.5%)	群馬	17.1%	(16.8%)
兵庫	90.1%	(96.2%)	富山	64.3%	(48.1%)	兵庫	16.9%	(17.4%)
石川	89.6%	(95.6%)	鳥取	64.3%	(51.1%)	滋賀	16.7%	(19.5%)
宮崎	89.0%	(98.7%)	熊本	64.0%	(48.0%)	佐賀	16.7%	(16.7%)
青森	88.1%	(97.5%)	山形	63.9%	(45.7%)	山梨	16.5%	(15.3%)
奈良	87.5%	(96.0%)	佐賀	63.7%	(47.5%)	栃木	16.4%	(17.1%)
福岡	87.1%	(97.8%)	長崎	63.2%	(47.7%)	沖縄	16.4%	(16.6%)
福島	86.8%	(96.3%)	岡山	63.1%	(52.6%)	高知	16.0%	(14.4%)
熊本	86.7%	(95.5%)	愛媛	62.5%	(45.2%)	福島	15.4%	(14.4%)
沖縄	84.6%	(89.1%)	大阪	62.2%	(45.5%)	熊本	15.2%	(14.5%)
長崎	82.5%	(96.1%)	福岡	61.6%	(46.2%)	山形	14.6%	(13.7%)
岡山	80.8%	(96.8%)	沖縄	61.0%	(43.4%)	新潟	14.6%	(14.2%)
茨城	79.2%	(95.3%)	東京	58.3%	(39.4%)	東京	14.3%	(15.3%)

※( )内は、平成24年6月1日現在の数値。