

令和元年度和歌山県労働条件等実態調査（結果概要）

令和元年度の県内事業所における労働条件等について、調査結果を取りまとめました。
この結果を今後の労働行政に活かし、更に取組を進めてまいります。

■育児・介護と仕事の両立を支援する事業所が増加

育児休業制度を規定している事業所の割合は 86.5%（前回比 5.8 ポイント増）、介護休業制度を規定している事業所の割合は 82.4%（前回比 7.1 ポイント増）となっています。（p5, p6 参照）

育児のための支援措置がある事業所の割合は 70.9%（前回比 2.8 ポイント増）となっています。
支援措置として多いのは、「短時間勤務制度」62.0%、「所定外労働の免除」48.6%、「始業・終業時間の繰上・繰下」29.8%で、いずれも前回調査から増加し、従業員からのニーズも高くなっています。
（p6 参照）

介護のための支援措置がある事業所の割合は 59.8%（前回比 2.2 ポイント増）となっています。
支援措置として多いのは「短時間勤務制度」51.3%、「所定外労働の免除」38.5%、「始業・終業時間の繰上・繰下」22.2%で、いずれも前回調査から増加し、従業員からのニーズも高くなっています。
（p7 参照）

■ワーク・ライフ・バランスに関する取組を実施する事業所が増加

ワーク・ライフ・バランスについて、何らかの取組を実施している事業所の割合は 89.2%（前回比 2.1 ポイント増）となっています。（p11 参照）

具体的な取り組みとしては、**年次有給休暇（年休）の取得促進が 82.4%（前回比 26.5 ポイント増）**と最も多く、次いで**労働時間削減が 60.4%（前回比 8.0 ポイント増）**となっています。

年休取得促進の取組内容については、「社員への残日数の告知」や、「取得計画・目標の作成」を実施した事業所が多くなっています。また、労働時間削減の取組内容については、「時間外労働の事前申告制の導入」や「従業員間の労働時間の平準化」を実施した事業所が多くなっています。
（p11、12 参照）

<和歌山県労働条件等実態調査の概要>

- ・ 調査目的 県内事業所における労働条件等の実態を把握するため
- ・ 調査時点 令和元年 7 月 31 日現在
- ・ 調査対象 常用雇用者 30 人以上のすべての県内事業所及び常用雇用者 10 人以上 30 人未満から無作為に抽出した県内事業所、計 2,000 事業所を調査
（有効回答 1,215 社、有効回答率 60.8%）
- ・ 調査方法 郵送

令和元年度 和歌山県労働条件等実態調査の概要

1 回答事業所

・有効回答 1,215 事業所、有効回答率 60.8% (調査対象 2,000 事業所)

〈産業別構成〉

産 業	事業所数 (社)	割 合
建設業	72	5.9%
製造業	238	19.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	0.7%
情報通信業	8	0.7%
運輸業、郵便業	57	4.7%
卸売業・小売業	192	15.8%
金融業・保険業	36	3.0%
不動産業、物品賃貸業	5	0.4%
学術研究、専門・技術サービス業	17	1.4%
宿泊業、飲食サービス業	81	6.7%
生活関連サービス業、娯楽業	26	2.1%
教育、学習支援業	32	2.6%
医療、福祉	296	24.4%
複合サービス事業	15	1.2%
サービス業	70	5.8%
その他	40	3.3%
無回答・不明	20	1.6%

〈規模別構成〉

規 模	事業所数 (社)	割 合
30 人未満	242	19.9%
30～49 人	268	22.1%
50～99 人	227	18.7%
100～299 人	227	18.7%
300 人以上	222	18.3%
不明・無回答	29	2.4%

2 採用・賃金・休暇

(1) 採用状況

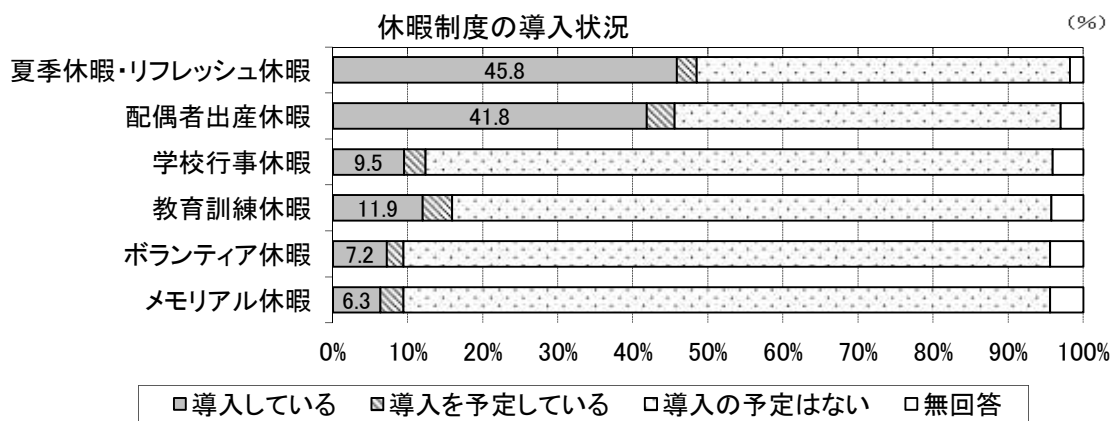
・採用状況としては、四年制大学卒業者を男女とも正社員として新規採用した事業所は 8.1%となっている。(前回調査：20.2%)

(2) 賃金体系

・賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が 49.1%と最も高くなっている。(前回調査：51.6%)
 ・成果主義を取り入れているのは 64.8%となっている。(前回調査：66.0%)

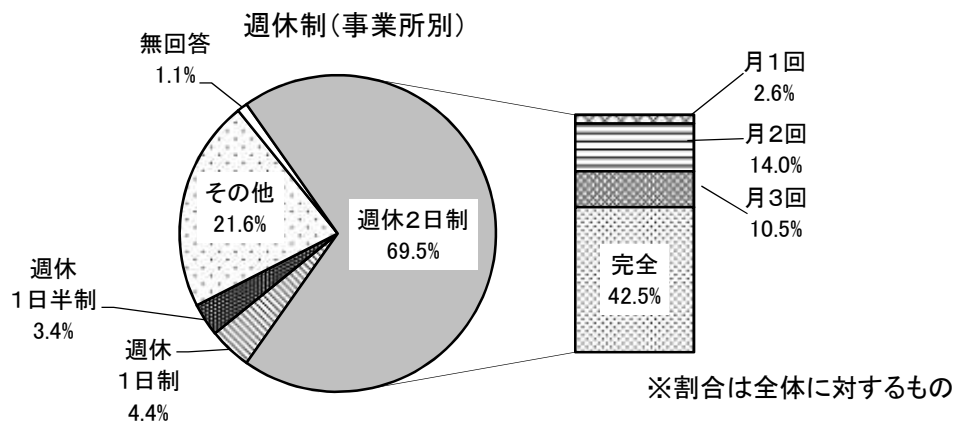
(3) 休暇制度

・休暇制度の導入状況について見ると、「夏季休暇・リフレッシュ休暇」(45.8%)や「配偶者出産休暇」(41.8%)の割合が高くなっている。



・何らかの週休2日制を採用している事業所の割合は 69.5%となっている。(前回調査：66.2%)

なお、完全週休2日制を採用している事業所の割合は、全体に対する割合で 42.5%となっている。(前回調査：42.0%)



〈産業別〉

何らかの週休2日制を採用している割合が高いのは、

- ①金融業・保険業 (100.0%) ②複合サービス業 (93.3%) ③情報通信業 (87.5%)

(4) 年次有給休暇

・年次有給休暇取得率は49.6%となっている。(前回調査：47.4%)

〈産業別〉

年次有給休暇取得率が高いのは

- ①教育・学習支援業 (60.0%)
- ②電気・ガス・熱供給・水道業 (59.6%)
- ③情報通信業 (56.7%)

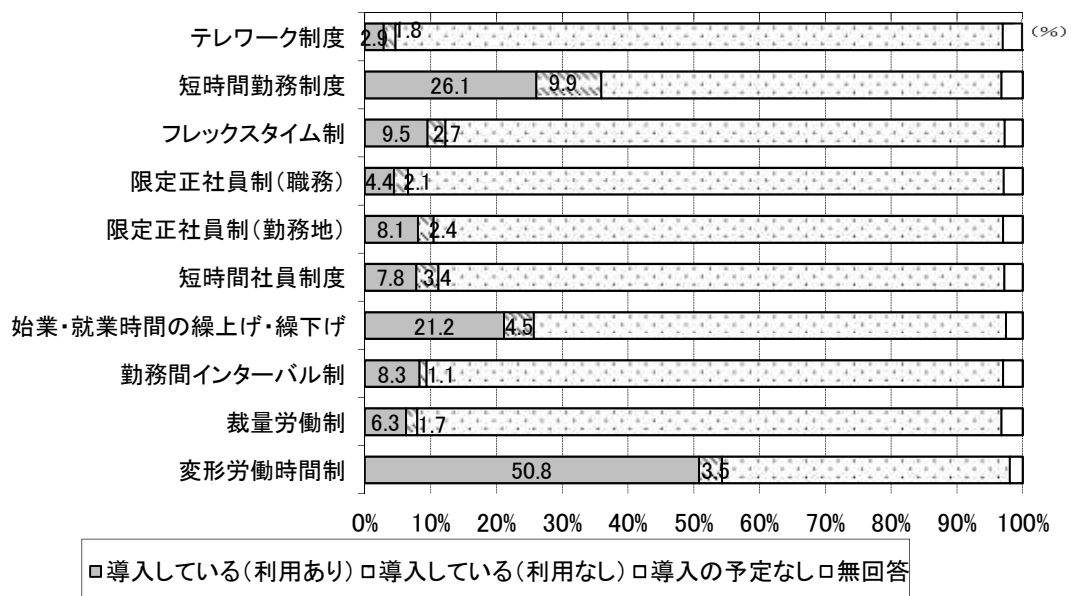
・年次有給休暇の時間単位での付与について、付与している事業所の割合は、32.3%となっている。(前回調査：27.8%)

3 多様な働き方

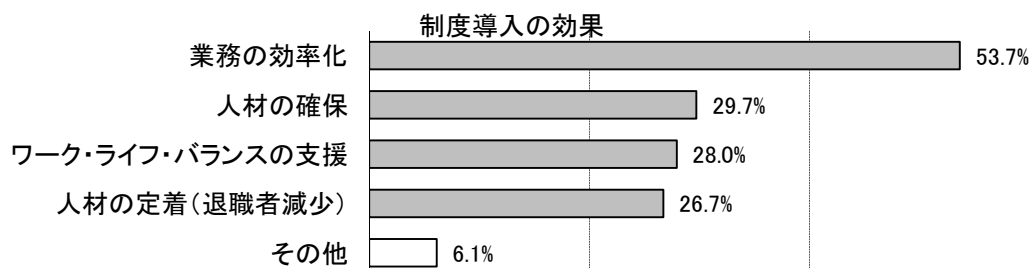
・多様な働き方について、何らかの制度を導入していると回答した事業所は73.9%となっている。(前回調査：69.0%)

・制度を導入かつ利用している割合を個別に見ると、「変形労働時間制」(50.8%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(26.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ」(21.2%)の順に高くなっている。

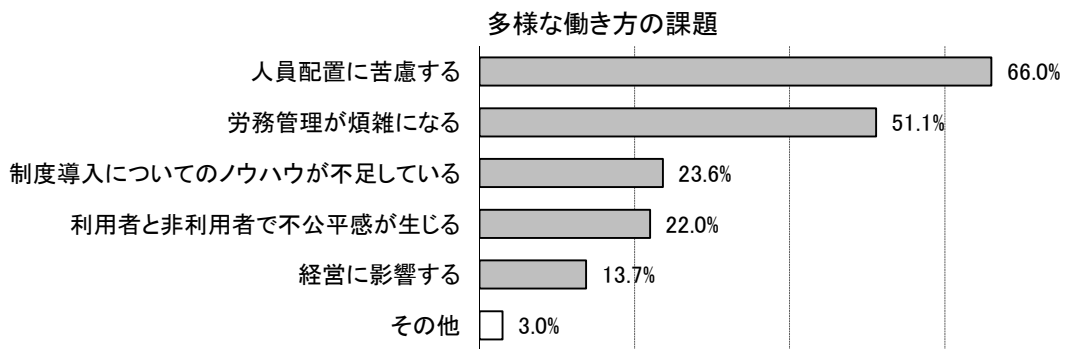
多様な働き方の導入状況



・多様な働き方の制度を導入して得られた効果としては、「業務の効率化」が53.7%で最も高く、次いで「人材の確保」、「ワーク・ライフ・バランスの支援」となっている。



- ・多様な働き方に今後取り組むにあたっての課題としては「人員配置に苦慮する」や「労務管理が煩雑になる」と回答した事業所の割合が高くなっている。



4 定年制

- ・何らかの定年制（一律定年制、職種別定年制、その他の定年制）を定めている事業所の割合は 91.4%となっている。（前回調査：89.5%）

<産業別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、

- ①電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、不動産・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業（100.0%）
- ②製造業（96.2%）、③複合サービス業（93.3%）

逆に、定年制を定めていない割合が高いのは

- ①宿泊業・飲食サービス業（23.5%） ②卸売業・小売業およびサービス業（9.9%）
- ③教育・学習支援業（9.4%）

<規模別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは 100～299 人の事業所（96.9%）

- ・一律定年制を定めている割合、その年齢は 60 歳が 74.9%と最も高くなっており、65 歳以上の定年制を定めている割合は 22.8%となっている。

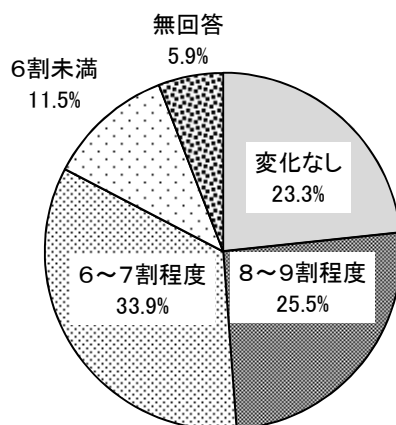
- ・何らかの定年制を定めている場合の対応は、

- （ア）定年年齢の引き上げ：実地予定 5.2%、検討中 21.2%
- （イ）定年制の廃止：実施済みまたは実施を予定 0.6%、検討中 7.9%
- （ウ）継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 92.3%

となっている。

・勤務延長または再雇用後の賃金水準は、定年前と比較して「6～7割程度」が33.9%で最も高くなっている。

勤務延長又は再雇用後の賃金水準



5 育児・介護休業制度等

(1) 育児休業制度

- ・育児休業制度を規定している事業所の割合は86.5%となっている。(前回調査：80.7%)
 子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができると規定している事業所の割合は26.1% (前回調査：25.1%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は9.2%となっている。

<産業別>

法を上回る規定をしている割合が高いのは、

- ①金融業・保険業 (19.4%) ②情報通信業 (12.5%)

規定がない割合が高いのは、

- ①建設業 (29.2%) ②電気・ガス・熱供給・水道業 (22.2%) ③卸売業・小売業 (20.8%)

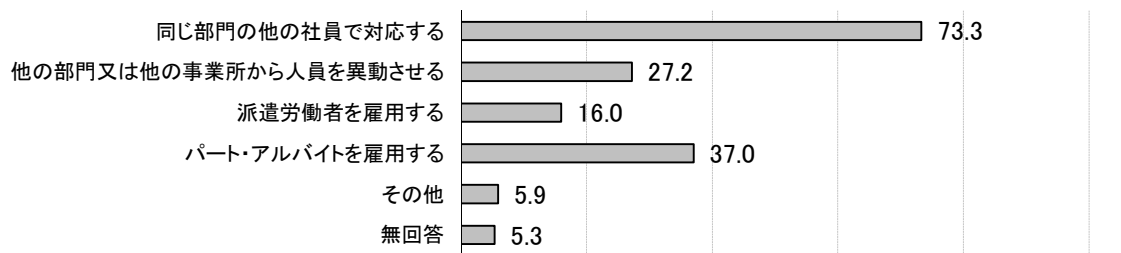
<規模別>

規模が大きいほど、規定がある割合が高くなっている。

(2) 育児休業取得率

- ・育児休業取得率は、男性15.3%、女性89.4%となっている。
 (前回調査：男性4.47%、女性88.92%)
- ・男性の育児休業利用者の利用期間は「2週間未満」、女性の育児休業利用者の利用期間は「6か月以上1年未満」が最多となっている。
- ・育児休業取得者がいた事業所における育児休業を取得する際の雇用管理としては、「同じ部門の他の社員で対応する」が最も多く、その割合は73.3%となっている。(前回調査：67.9%)

育児休業を取得する際の雇用管理



(3) 介護休業制度

- ・介護休業制度を規定している事業所の割合は82.4%となっている。(前回調査：75.3%)

<産業別>

介護休業制度を規定している割合が高いのは、

- ①情報通信業、不動産業、物品賃貸業 (100.0%)
- ②医療、福祉 (92.6%)

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ①宿泊業、飲食サービス業 (34.6%)
- ②電気・ガス・熱供給・水道業 (33.3%)

<規模別>

規模が大きいくほど、介護休業制度を規定している割合が高くなっている。

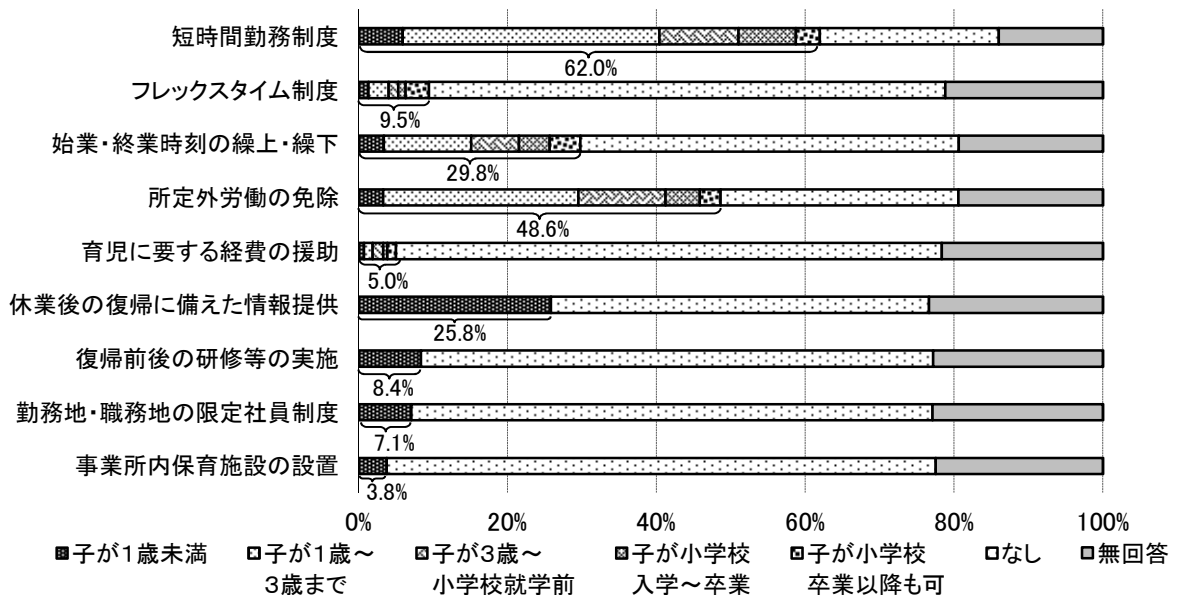
(4) 育児・介護の支援制度

- ・何らかの育児のための支援措置がある事業所の割合は70.9%となっている。

(前回調査：68.1%)

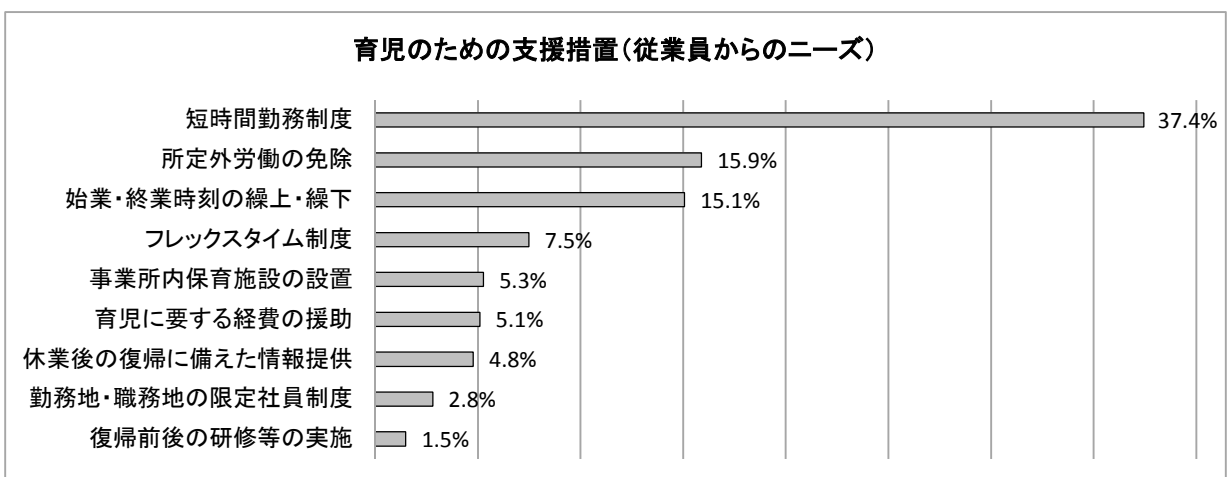
- ・支援措置として多いのは、短時間勤務制度62.0%、(前回調査：59.9%)、所定外労働の免除48.6% (前回調査：46.4%)、「始業・終業時刻の繰上・繰下」29.8% (前回調査：29.1%) となっている。

育児のための支援措置及び利用可能な期間

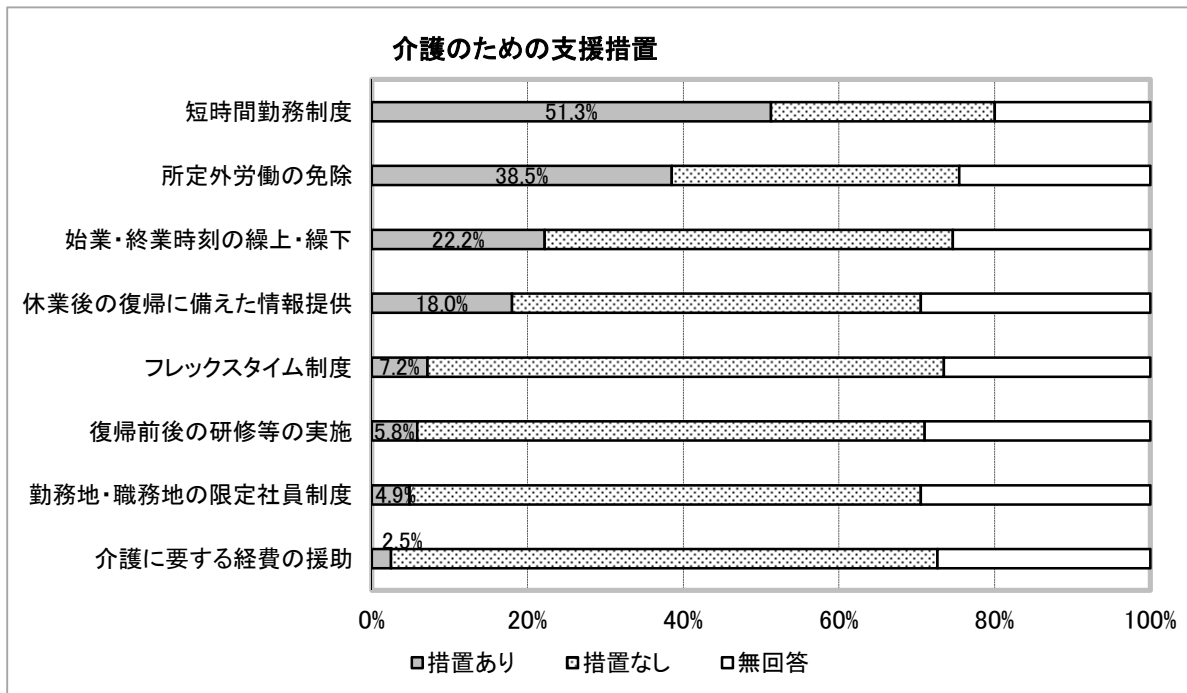


- ・育児のための支援措置について、従業員からのニーズが高いのは「短時間勤務制度」(37.4%)、「所定外労働の免除」(15.9%) となっている。

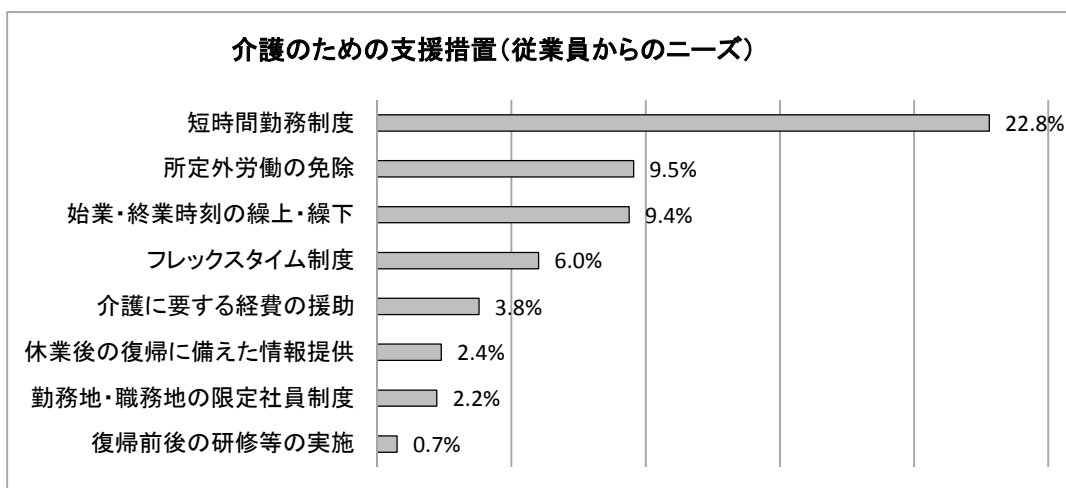
育児のための支援措置(従業員からのニーズ)



- ・何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は、59.8%となっている。
(前回調査：57.6%)
- ・支援措置として多いのは短時間勤務制度 51.3% (前回調査：47.0%)、所定外労働の免除 38.5% (前回調査：33.8%)、始業・終業時刻の繰上・繰下 22.2% (前回調査：20.5%) となっている。

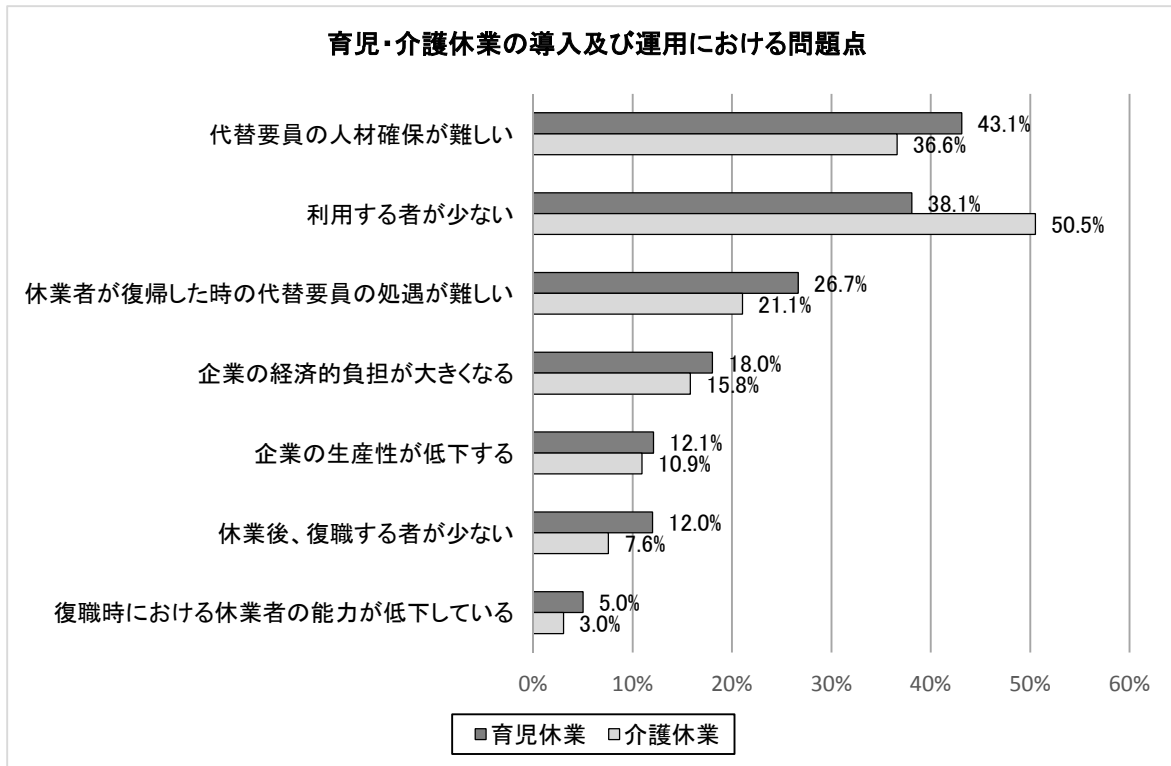


- ・介護のための支援措置について、従業員からのニーズが高いのは「短時間勤務制度」(22.8%)、「所定外労働の免除」(9.5%) などになっている。



(5) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

- ・問題点としては「代替要員の人材確保が難しい」(育児 43.1%、介護 36.6%)、「利用する者が少ない」(育児 38.1%、介護 50.5%) と回答した事業所が多くなっている。



(6) 子の看護休暇制度

・子の看護休暇制度を規定している事業所の割合は 68.3%となっている。(前回調査：62.5%)

<産業別>

子の看護休暇制度を規定している割合が高いのは、

- ①情報通信業 不動産、物品賃貸業 (100.0%) ②製造業 (80.3%)

逆に規定のない割合が高いのは、

- ①宿泊サービス業 (46.9%) ②建設業 (36.1%) ③生活関連サービス業、娯楽業 (34.6%)

<規模別>

子の看護休暇制度を規定している事業所の割合が高いのは 100~299 人の事業所で 84.6%となっている。

(7) 介護休暇制度

・介護休暇制度を規定している事業所の割合は 70.0%となっている。(前回調査：62.6%)

<産業別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、

- ①情報通信業 不動産業、物品賃貸業 (100.0%) ②金融業・保険業 (80.6%)

逆に規定のない割合が高いのは、

- ①宿泊業・飲食サービス業 (42.0%) ②生活関連サービス業、娯楽業 (38.5%)

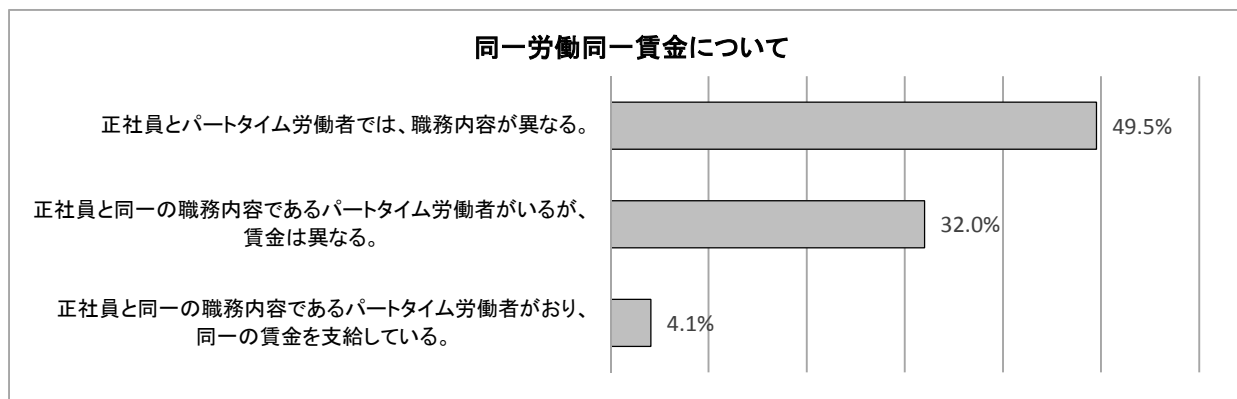
<規模別>

規模が大きいほど、介護休暇制度を規定している割合が高くなっている。

- ・各種制度の適用状況を見ると、

就業規則	90.9%	(正社員	95.8%)
健康診断	83.6%	(正社員	94.8%)
昇給制度	57.4%	(正社員	87.0%)
教育訓練	46.7%	(正社員	67.7%)
特別給与(賞与等)	45.4%	(正社員	86.4%)
正社員に切り替える制度	55.8%	となっている。	

- ・同一労働同一賃金について、正社員と同一の職務内容であるパートタイム労働者がおり、同一の賃金を支給している事業所は4.1%となっている。(前回調査：4.4%)

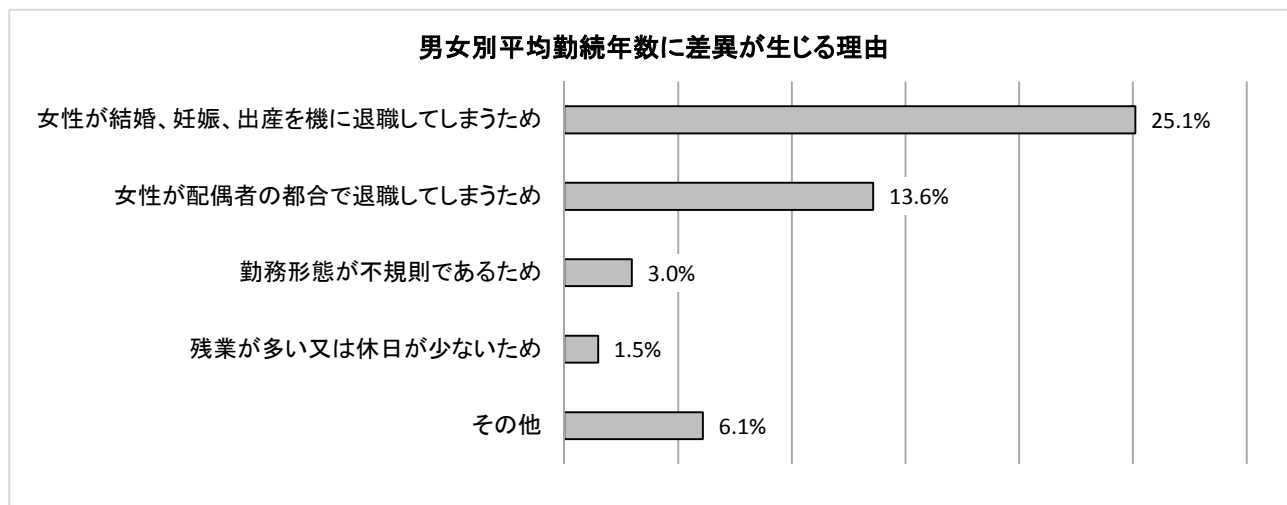


- ・パートタイム労働者の労働契約を雇入通知書等の書面により結んでいる事業所の割合は93.3%(前回調査：83.9%)
- ・パートタイム労働者から正社員への登用があった事業所の割合は2.3%(前回調査：2.9%)

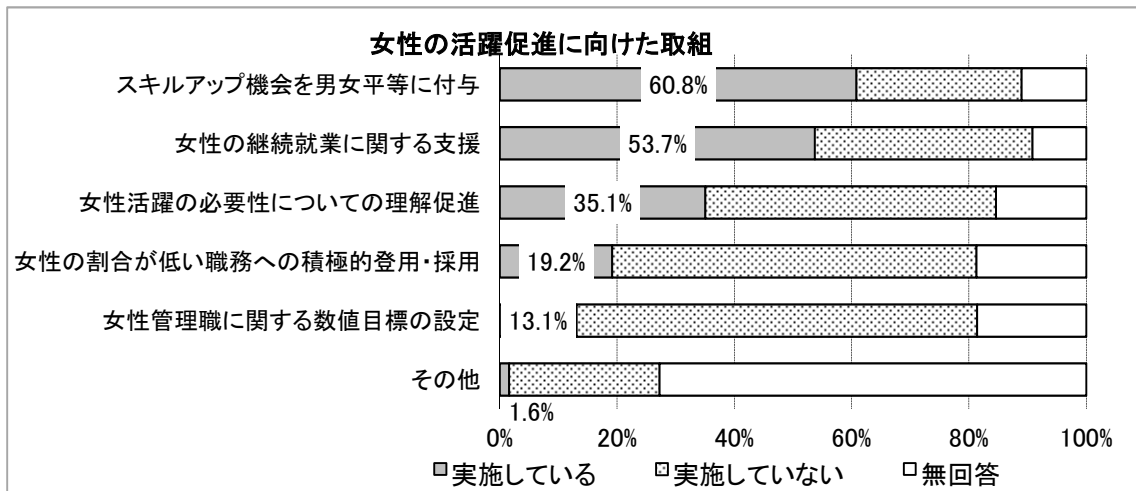
7 女性の活躍促進

- ・男女別の平均勤続年数に差異があると回答した事業所は、35.2%となっている(前回調査：36.1%)

- ・差異が生じる理由としては、「女性が結婚、妊娠、出産を機に退職してしまうため」が25.1%で最も多くなっている。



- ・女性の活躍推進に向けた取組としては、「スキルアップ機会を男女平等に付与」が60.8%で最も多くなっている。



- ・管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合は20.0%となっている。（前回調査：19.2%）

＜産業別＞

管理職に占める女性の割合が高いのは、

- ①医療・福祉（48.9%）
- ②教育、学習支援業（45.9%）

＜規模別＞

管理職に占める女性の割合が高いのは、30～49人（29.8%）

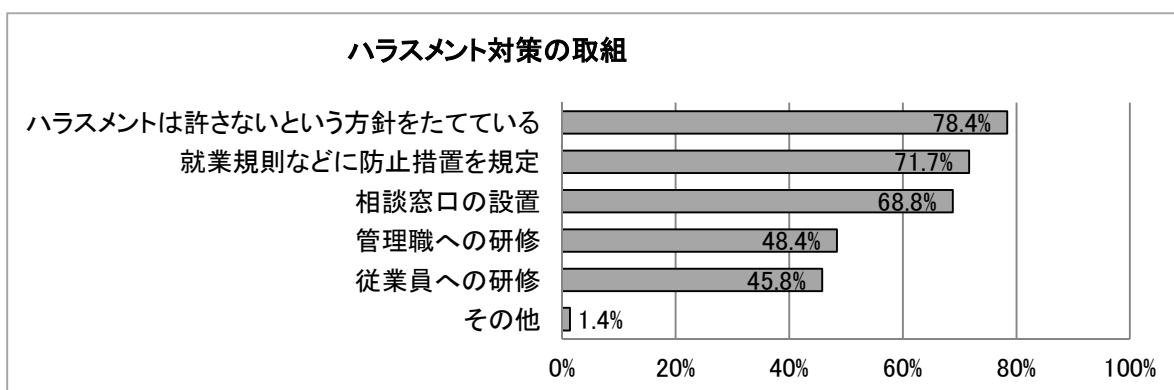
8 労務管理

（1）ハラスメントに関する取組

・セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下、「ハラスメント」という）について何らかの対策を実施している事業所の割合は88.3%となっている。（前回調査：89.4%）

- ・ハラスメント対策の取組内容として多いのは

- ①ハラスメントは許さないという方針をたてている78.4%（前回調査：71.8%）
- ②就業規則などに防止措置を規定71.7%（前回調査：64.8%）となっている。

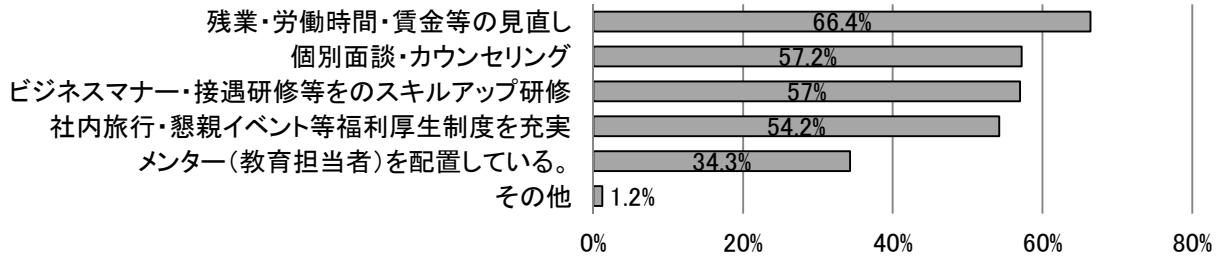


・若手社員の職場定着について何らかの取組を実施している事業所の割合は、88.2%となっている。

- ・職場定着についての取組内容として多いのは

- ①残業・労働時間・賃金の見直し66.4%
- ②ビジネスマナー・接遇研修等のスキルアップ57.0%

若手社員の職場定着への具体的な取組



(2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

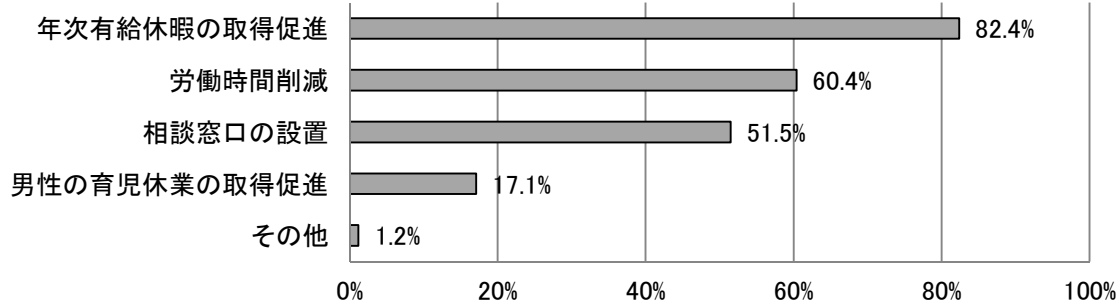
・ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取組を実施している事業所の割合は 89.2%となっている。(前回調査：87.1%)

取組内容で多いのは、

①年次有給休暇の取得促進 82.4% (前回調査：55.9%)

②労働時間削減 60.4%となっている。(52.4%)

ワークライフバランスに関する具体的な取組

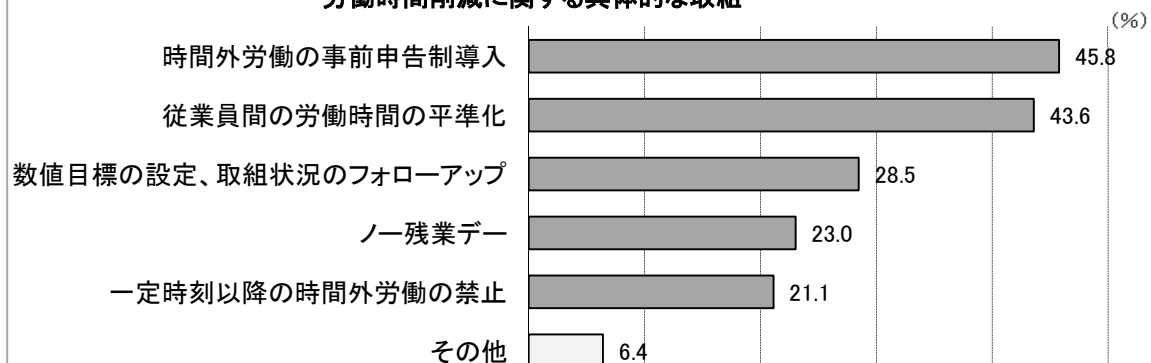


・労働時間削減を実施している事業所のうち、具体的な取組内容として多いのは

①時間外労働の事前申告制導入 45.8% (前回調査：46.2%)

②従業員間の労働時間の平準化 43.6% (44.9%)

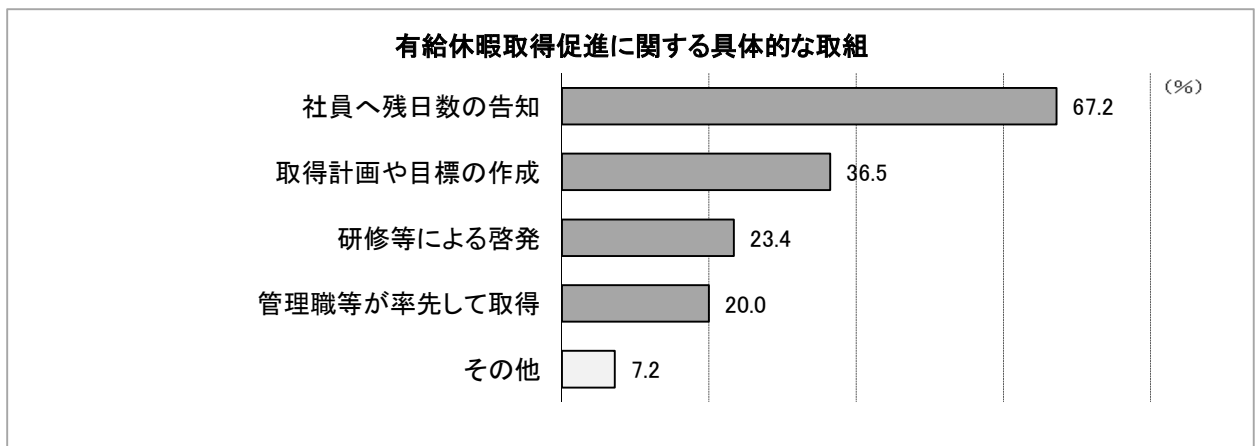
労働時間削減に関する具体的な取組



・有給休暇取得促進に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組として多いのは

①社員へ残日数の告知 67.2% (前回調査：65.9%)

②計画取得や目標の作成・提出 36.5% (前回調査：21.4%)



(3) メンタルヘルスケア（心の健康対策）に関する取組

・メンタルヘルスケアに関する取組を実施しているのは 57.3% となっている。

取組内容で多いのは

- ① ストレスチェックの実施 70.1%
- ② 定期健康診断における問診 55.6%

