

「平成 27 年度和歌山県労働条件等実態調査」の結果の概要について

育児のための支援措置を事業所の 7 割で実施、介護のための支援措置は 6 割で実施

主な支援措置はともに多い順から、短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上・繰下となっています。

県内の民間企業の事業所における労働者の労働条件、各種制度等について、調査した結果をまとめました。

- ・調査目的 県内民間企業の事業所における労働条件、各種制度等の実態把握
- ・調査時期 平成 27 年 7 月末現在
- ・調査対象 従業員 10 人以上の県内事業所から 1,945 事業所抽出
(有効回答 1,186 社、有効回答率 61.0%)
- ・調査方法 郵送

【調査結果のポイント】(カッコ内の数値は前回調査の結果)

■育児休業の取得率

男性 4.6%、女性 92.15% (男性 2.95%、女性 91.05%)

前年と比べて男性が 1.65 ポイント、女性が 1.1 ポイント増加しています。

■育児・介護のための支援措置を導入している事業所の割合

何らかの支援措置がある事業所の割合 育児 69.0% 介護 60.2%

育児・介護いずれも、「短時間勤務制度」を導入している割合が最も高くなっています。

【主な支援措置】

- | | | |
|----------------|----------|----------|
| ・短時間勤務制度 | 育児 62.7% | 介護 54.0% |
| ・所定外労働の免除 | 育児 51.9% | 介護 32.7% |
| ・始業・終業時刻の繰上・繰下 | 育児 32.4% | 介護 25.1% |

■育児・介護休業の導入及び運用における問題点

育児・介護いずれも「代替要員の人材確保が難しい」の割合が最も高くなっています。

【主な問題点】

- | | | |
|------------------------|----------|----------|
| ・代替要員の確保が難しい | 育児 57.5% | 介護 51.2% |
| ・利用する者が少ない | 育児 36.7% | 介護 44.9% |
| ・休業者が復帰した時の代替要員の処遇が難しい | 育児 31.5% | 介護 26.6% |

1 回答事業所

・有効回答 1,186 事業所、有効回答率 61.0% (調査対象 1,945 事業所)

<産業別構成>

| 産 業 | 事業所数 (社) | 割合 (%) |
|-----------------|----------|--------|
| 建設業 | 79 | 6.7 |
| 製造業 | 296 | 25.0 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7 | 0.6 |
| 情報通信業 | 11 | 0.9 |
| 運輸業、郵便業 | 73 | 6.2 |
| 卸売業・小売業 | 146 | 12.3 |
| 金融業・保険業 | 13 | 1.1 |
| 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 | 68 | 5.7 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 28 | 2.4 |
| 教育、学習支援業 | 34 | 2.9 |
| 医療、福祉 | 267 | 22.5 |
| 複合サービス事業 | 16 | 1.3 |
| サービス業 | 67 | 5.6 |
| その他 | 59 | 5.0 |

<規模別構成>

| 規 模 | 事業所数 (社) | 割合 (%) |
|-----------|----------|--------|
| 30 人未満 | 329 | 27.7 |
| 30～49 人 | 213 | 18.0 |
| 50～99 人 | 222 | 18.7 |
| 100～299 人 | 228 | 19.2 |
| 300 人以上 | 171 | 14.4 |
| 不明・無回答 | 23 | 1.9 |

2 賃金、労働時間

(1) 賃金体系

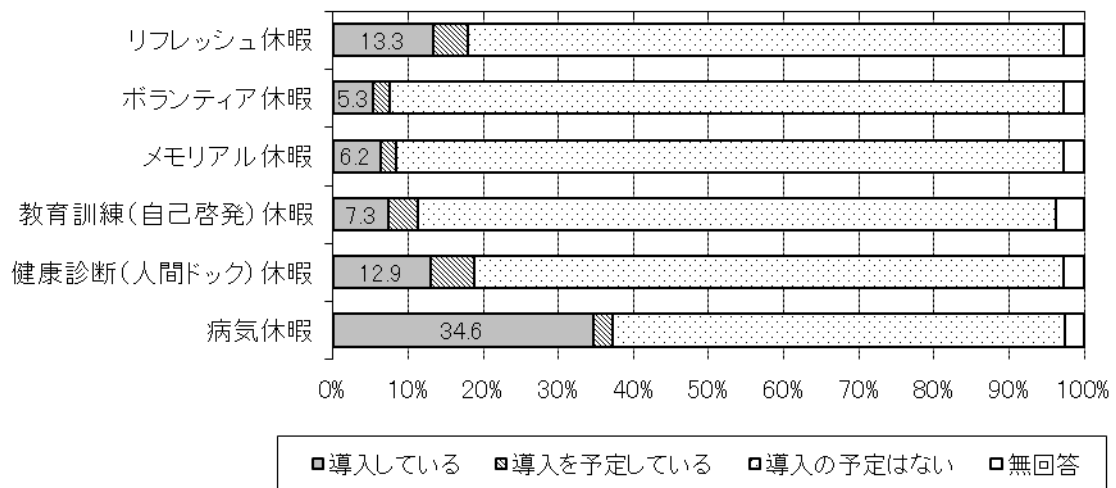
- ・賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が47.3%と最も高くなっている。
- ・成果主義を取り入れている事業所の割合は68.0%であり、規模が大きいほど成果主義を取り入れている割合が高くなっている。

(2) 労働時間

- ・休暇制度の導入状況について見ると、「病気休暇」の導入率が34.6%と最も高くなっている。

その他の休暇制度の導入率は以下のとおり。

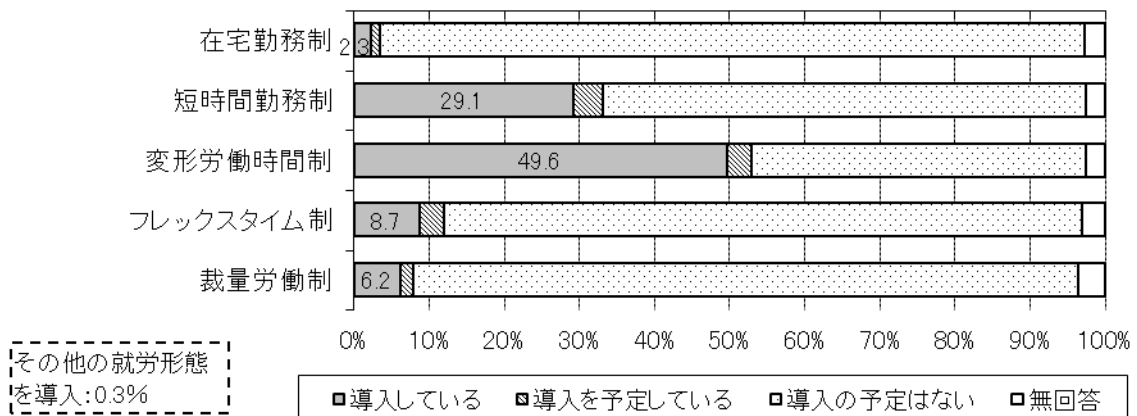
休暇制度の導入状況



- ・多様な就労形態の導入状況について見ると、「変形労働時間制」の導入率が49.6%と最も高くなっている。

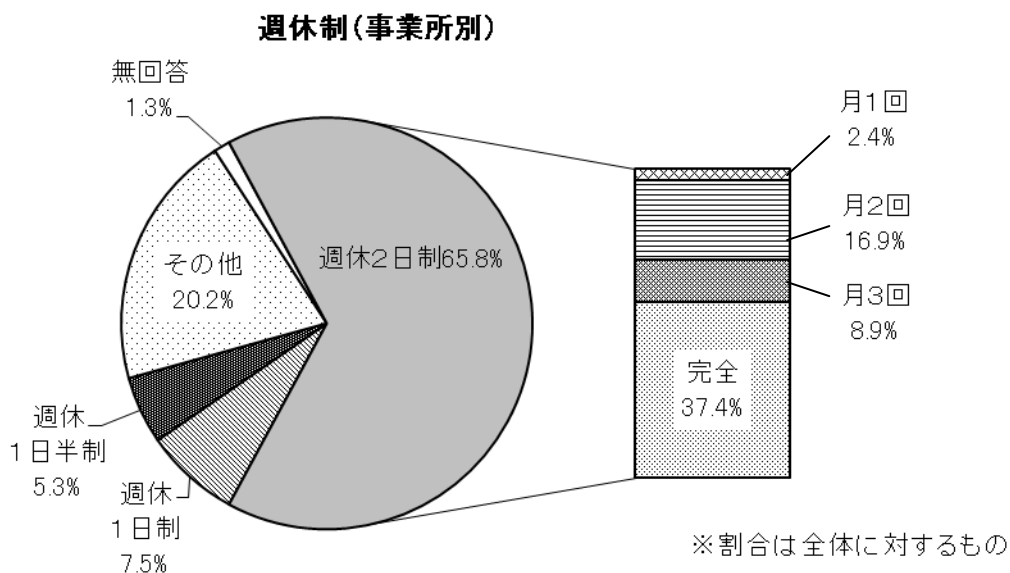
その他の就労形態の導入率は以下のとおり。

就労形態の導入状況



・何らかの週休2日制を採用している事業所の割合は65.8%(前年度調査:65.8%)となっている。

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37.4%(前年度調査:37.5%)となっている。



<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、不動産業、物品賃貸業 (100.0%)
- ② 複合サービス事業 (87.5%)
- ③ 学術研究、専門・技術サービス業 (82.4%)

・年次有給休暇取得率は47.1%(前年度調査:46.8%)となっている。

・年次有給休暇の時間単位での付与については、付与していない事業所が多く、その割合は67.4%となっている。

・時間外労働の割増賃金率について、月45時間(限度時間)を超える時間外労働(割増賃金率25%以上)に対して割増賃金率を引き上げている事業所の割合は24.4%(前年度調査:26.0%)、月60時間を超える時間外労働(割増賃金率50%以上)に対して割増賃金率を引き上げている事業所の割合は21.5%(前年度調査:23.2%)となっている。

3 定年制

・何らかの定年制を定めている事業所の割合は89.4%(前年度調査:89.6%)となっている。

<産業別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、

- ① 不動産業、物品賃貸業 情報通信業 複合サービス業 金融業・保険業
電気・ガス・熱供給・水道業 (100.0%)
- ② 運輸業、郵便業 (98.6%)

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（20.6%）
- ② 卸売業、小売業（15.1%）
- ③ 生活関連サービス業、娯楽業（14.3%）

<規模別>

規模が大きいほど、何らかの定年制を定めている割合が高くなっている。

- ・一律定年制を定めている場合、その年齢は、60歳が78.7%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17.9%となっている。

- ・64歳以下の一律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：実施予定 8.6%
 - (イ) 定年制の廃止：決定 0.0%
 - (ウ) 継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 97.1%
 - (エ) 再就職の斡旋：あり 10.2%となっている。

- ・65歳以上の一律定年制、職種別定年制、その他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：実施済 41.7%
 - 実施予定 3.8%
 - (イ) 定年制の廃止：決定 0.0%
 - (ウ) 継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 77.4%
 - (エ) 再就職の斡旋：あり 18.8%となっている。

4 育児・介護休業制度

(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78.8%(前年度調査:79.2%)となっている。
 - 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27.4%(前年度調査:28.8%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は12.1%(前年度調査:12.5%)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 61.5%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 28.6%
- ③ 情報通信業 27.3%

規定がない割合が高いのは、

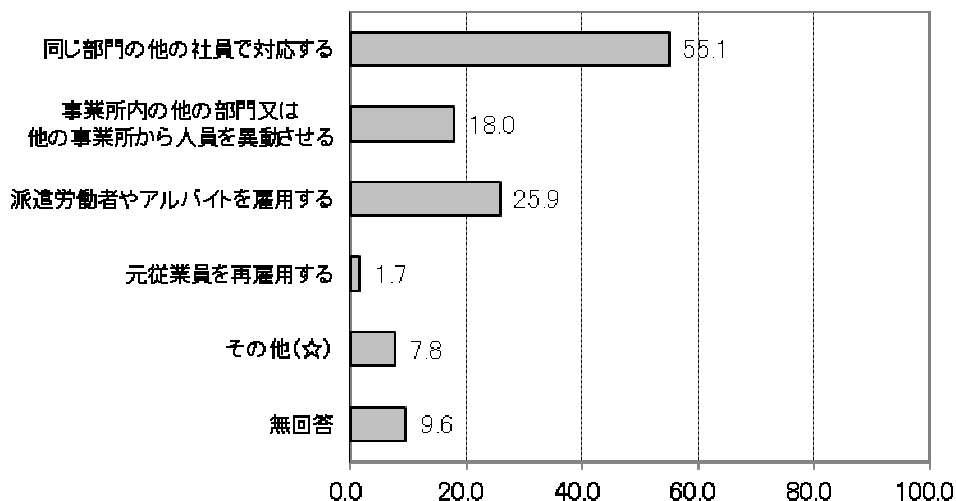
- ① 電気・ガス・熱供給・水道業 42.9%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 30.9%
- ③ 建設業 25.3%

<規模別>

規模が大きいほど、育児休業制度を規定している割合が高くなっている。

- ・育児休業取得率は、男性 4.6%、女性 92.15%(前年度調査：男性 2.95%、女性 91.05%)となっている。
- ・女性の育児休業利用者の利用期間は、「6ヶ月以上1年未満」が最も多くなっている。
- ・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 55.1%となっている。

育児休業を取得する際の雇用管理



(2) 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 72.6%(前年度調査：74.7%)となっている。

<産業別>

介護休業制度を規定している割合が高いのは、

- ① 不動産業、物品賃貸業 金融業・保険業 100.0%
- ② 複合サービス業 87.5%

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ① 電気・ガス・熱供給・水道業 42.9%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 39.7%
- ③ 建設業 34.2%

<規模別>

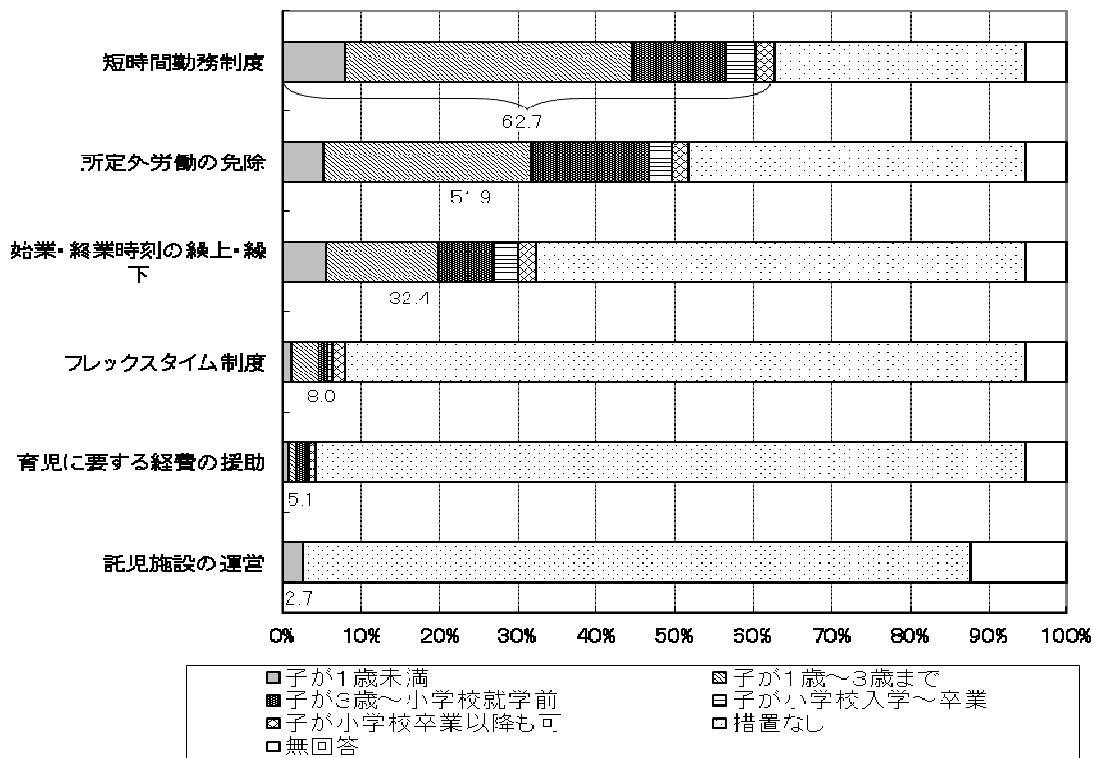
介護休業制度を規定している割合が高いのは、100人から299人の事業所と300人以上の事業所の割合が高くなっている。

(3) 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 69.0%(前年度調査：68.8%)となっている。

支援措置として多いのは、短時間勤務制度、所定外労働の免除であり、その割合は、それぞれ 62.7%(前年度調査：64.5%)、51.9%(前年度調査：52.7%)となっている。

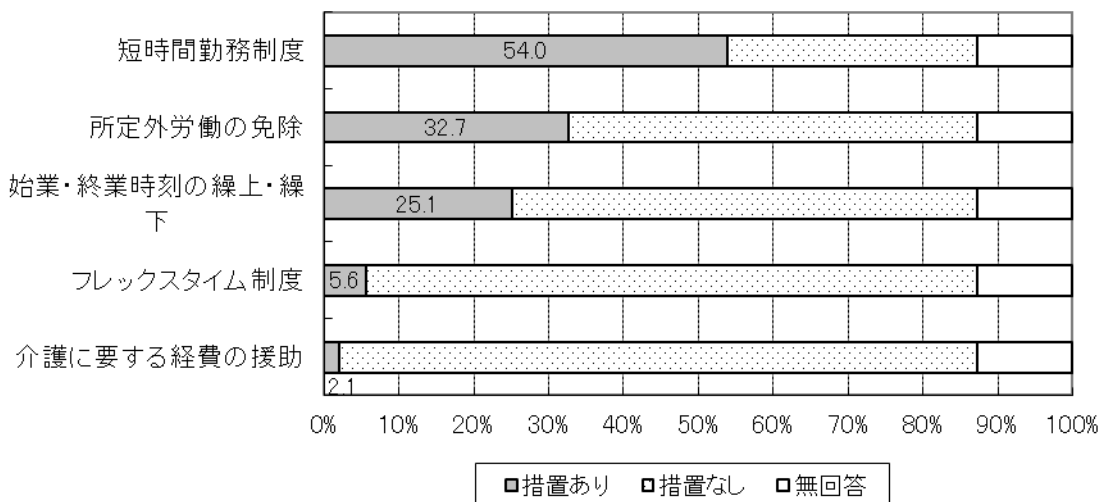
育児のための支援措置及び利用可能な期間



・何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は 60.2%(前年度調査：60.8%)となっている。

支援措置として多いのは、短時間勤務制度、所定外労働の免除であり、その割合は、それぞれ 54.0%(前年度調査：53.9%)、32.7%(前年度調査：36.2%)となっている。

介護のための支援措置 (%)

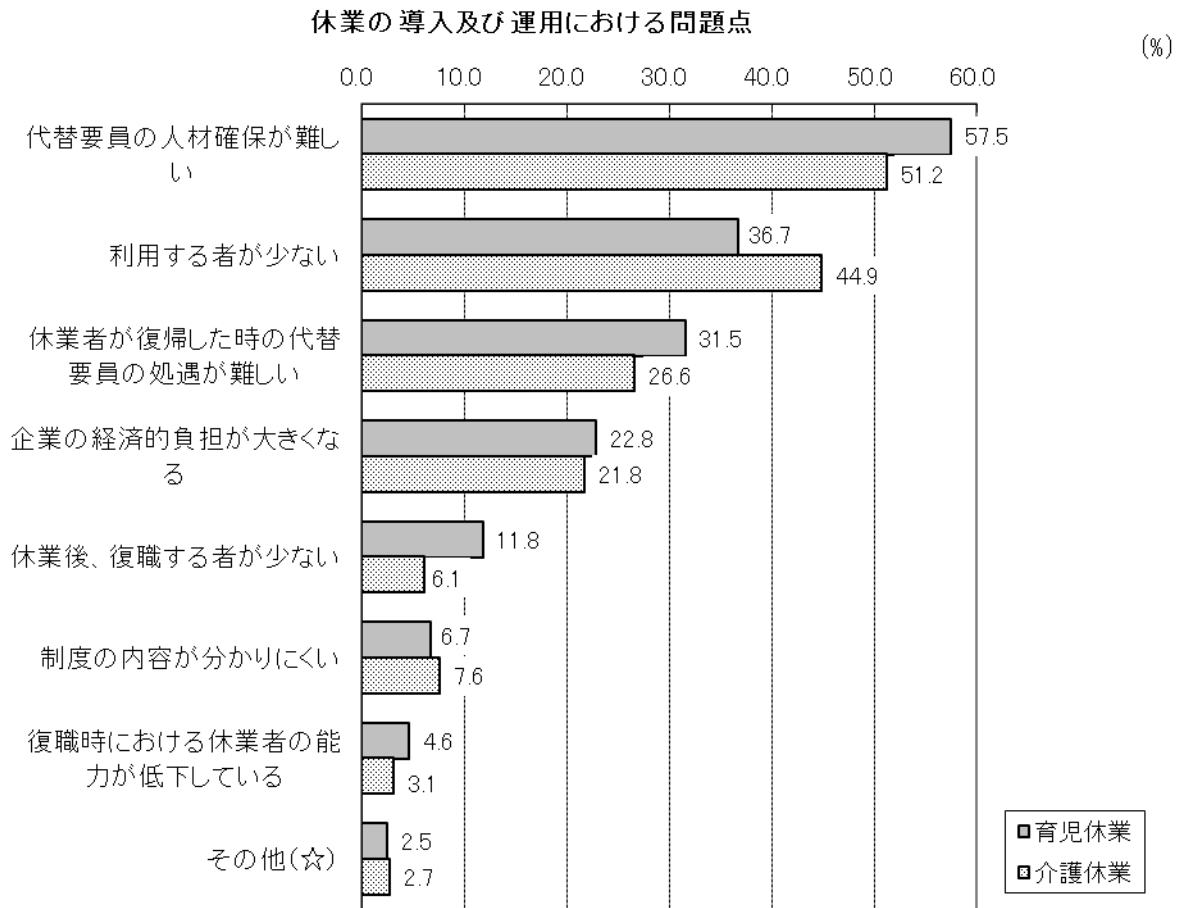


(4) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

・問題点としては、次の2つの割合が高くなっている。

「代替要員の人材確保が難しい」 育児 57.5%、介護 51.2%

「利用する者が少ない」 育児 36.7%、介護 44.9%



(5) 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 59.9%(前年度調査:61.6%)となっている。

<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 金融業・保険業 92.3%
- ② 不動産業、物品賃貸業 80.0%
- ③ 医療・福祉 71.2%

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ① 建設業 55.7%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 45.6%
- ③ 生活関連サービス業、娯楽業 電気・ガス・熱供給・水道業 42.9%

<規模別>

規模が大きいほど、子の看護休暇制度を規定している割合が高くなっている。

(6) 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 54.6% (前年度調査：54.3%) となっている。

<産業別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、

- ① 金融業・保険業 92.3% ② 複合サービス事業 81.3%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 80.0%

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ① 建設業 51.9% ② 生活関連サービス業、娯楽業 50.0%
- ③ 宿泊業、飲食サービス業 44.1%

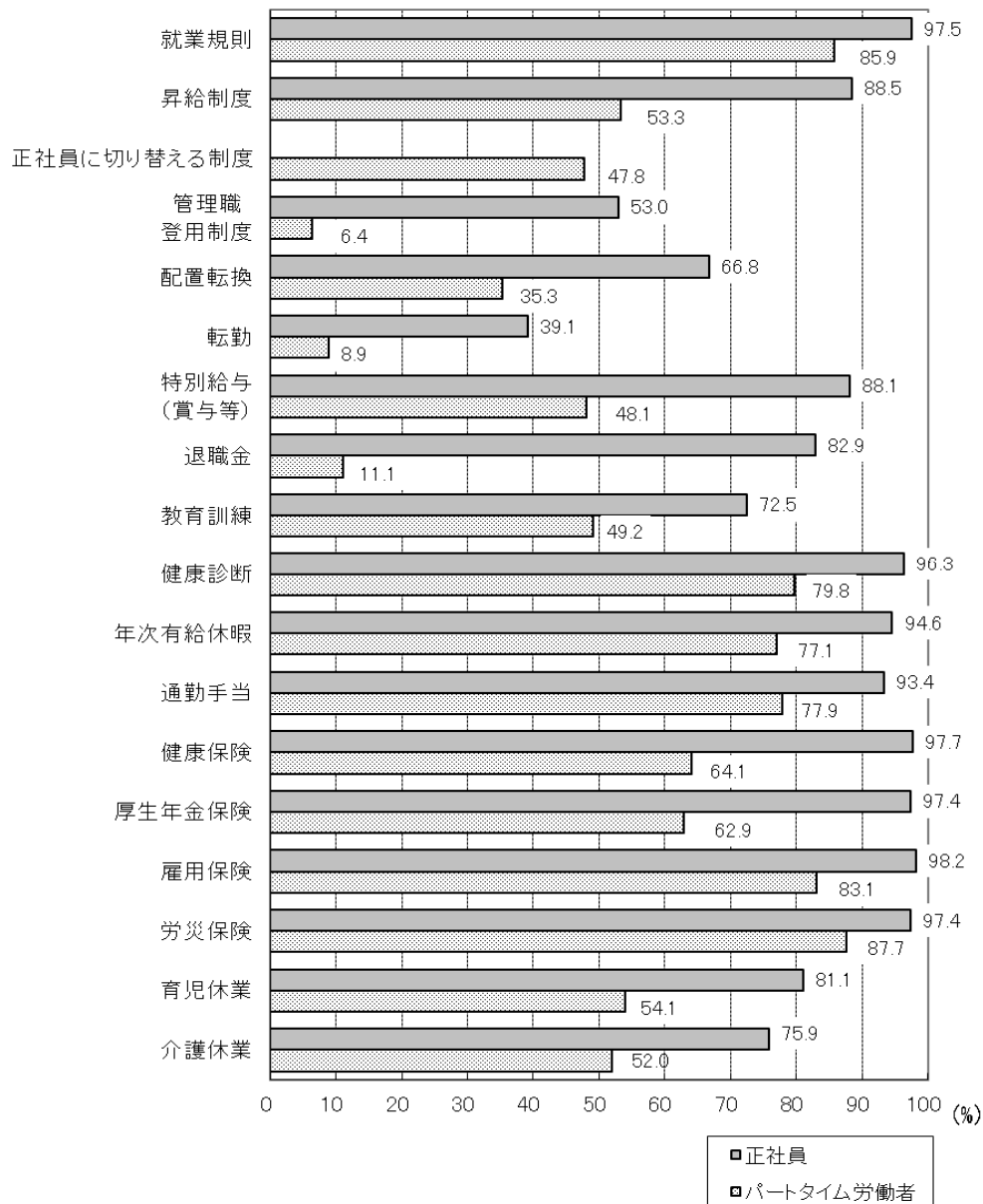
<規模別>

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。

5 パートタイム労働者

- 各種制度の適用状況を見ると、
 - 就業規則 85.9% (正社員 97.5%)
 - 昇給制度 53.3% (正社員 88.5%)
 - 特別給与(賞与等) 48.1% (正社員 88.1%)
 - 教育訓練 49.2% (正社員 72.5%)
 - 健康診断 79.8% (正社員 96.3%)
 - 正社員に切り替える制度 47.8% となっている。

正社員・パートタイム労働者に適用されている制度



- 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 87.3%(前年度調査：87.0%)となっている。
- パートタイム労働者から正社員へ登用があった事業所の割合は 2.9%(前年度調査：6.7%)となっている。

6 公益通報者保護法

- ・公益通報の方法や通報者の不利益処分の禁止について規定している事業所の割合は19.3%(前年度調査：21.2%)となっている。
- ・公益通報の受付相談窓口を設置している事業所の割合は20.2%(前年度調査：21.9%)となっている。
- ・公益通報の受付相談窓口を設置している場合の相談状況等は、
「相談、通報ともあった」8.8% (前年度調査：6.3%)
「相談があった」3.3% (前年度調査：4.3%)
「通報があった」0.8% (前年度調査：0.5%)
となっている。

7 人事労務管理

- ・管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合は18.4%(前年度調査：15.9%)となっている。

<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 48.8%
- ② 教育、学習支援業 34.9%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 18.8%

逆に管理職に占める女性の割合が低いのは、

- ① 電気・ガス・熱供給・水道業 5.1%
- ② 建設業 7.2%
- ③ 製造業 7.6%

<規模別>

管理職に占める女性の割合が最も高いのは、従業員数30人未満の事業所であり、その割合は25.2%となっている。

逆に、管理職に占める女性の割合が最も低いのは、従業員数300人以上の事業所であり、その割合は12.5%となっている。

- ・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88.8%(前年度調査：78.1%)となっている。

<産業別>

何らかのハラスメント対策を実施している割合が高いのは、

- ① 金融業・保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業
電気・ガス・熱供給・水道業 複合サービス業 100.0%
- ② 教育、学習支援業 94.1%

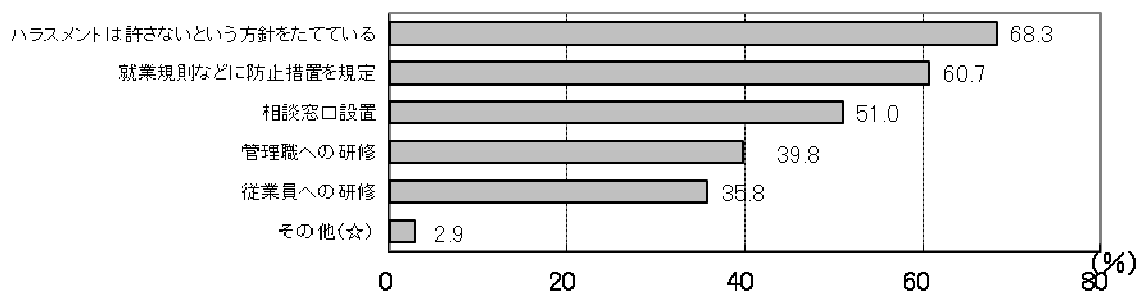
逆に、ハラスメント対策を実施していない割合が高いのは、

- ① 建設業 16.5%
- ② 運輸業、郵便業 13.7%
- ③ 卸売業・小売業 11.6%

<規模別>

規模が大きいほど、何らかのハラスメント対策を行っている割合が高くなっている。

ハラスメント対策の内容



・ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取り組みを実施している事業所の割合は88.6%となっている。

<産業別>

ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取り組みを実施している割合が高いのは、

① 金融業・保険業 不動産業、物品賃貸業 情報通信業 電気・ガス・熱供給・水道業 複合サービス事業 100.0%

② 学術研究、専門技術サービス業 教育、学習支援業 94.1%

逆に取組を行っていない割合が高いのは、

① 建設業 15.2% ② 運輸業、郵便業 15.1% ③ サービス業 11.9%

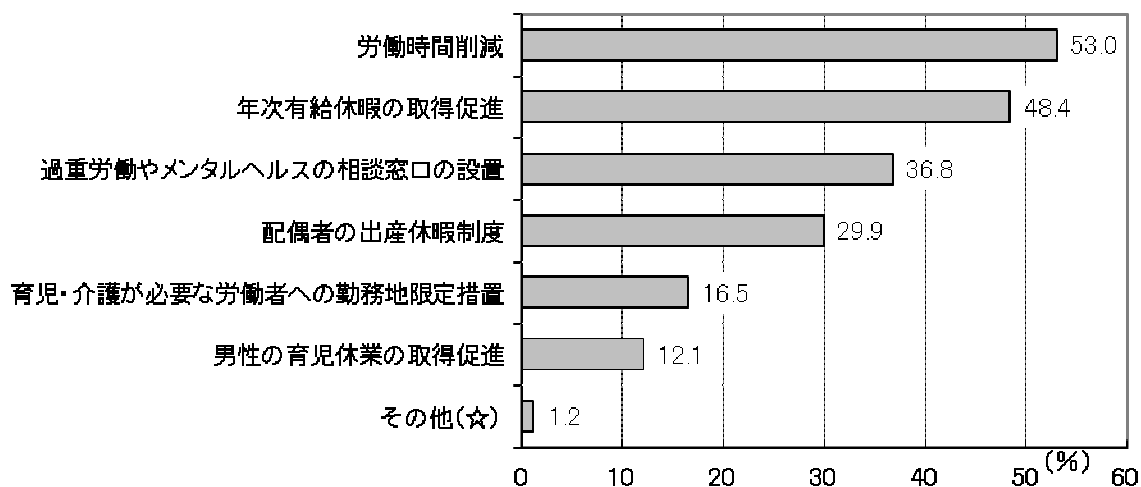
<規模別>

規模が大きいほど、ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取り組みを実施している割合が高くなっている。

・ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みで多いのは、

① 労働時間削減 53.0% ② 年次有給休暇の取得促進 48.4%

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの内容



- ・メンタルヘルスケアに関して何らかの取り組みを行っている事業所の割合は 86.9%
(前年度調査：71.0%) となっている。

<産業別>

何らかのメンタルヘルスケアへの取り組みを行っている割合が高いのは、

- ① 金融業・保険業 不動産業、物品賃貸業 情報通信業 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0%
- ② 複合サービス事業 93.8%

逆に、取り組みを行っていない割合が高いのは、

- ① 学術研究、専門・技術サービス業 23.5%
- ② 運輸業、郵便業 17.8%
- ③ 建設業 17.7%

<規模別>

規模が大きいほど、メンタルヘルスケアへの取り組みを行っている割合が高くなっている。

- ・人事・労務管理についての関心事の上位3項目は、

- ①人材の確保 65.6%
- ②従業員の定着 27.9%
- ③教育訓練 18.8%

となっている。