

平成 29 年度和歌山県労働条件等実態調査(結果概要)

平成 29 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、更に取り組を進めてまいります。

■県内事業所の「多様な働き方」導入状況

県内事業所の約7割(69.0%)が、多様な働き方のできる制度を導入しており、うち「短時間勤務制度」が34.1%(前年比3.6ポイント増)、「フレックスタイム制」が11.6%(前年比1.4ポイント増)となっています。(p3、4参照)

なお、導入効果としては「業務の効率化が図られた」「人員確保につながった」、今後の課題としては「人員配置に苦慮する」「労務管理が煩雑になる」と回答する事業所が多くなっています。(p4参照)

また、従業員が求める支援措置について今年度新たに調査したところ、育児・介護ともに「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上・繰下」の割合が高いという結果になっています。(p8、9参照)

■労働時間削減や年休取得促進に関する取組

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87.1%(前年比10.5ポイント増)となっており、内容としては「年次有給休暇の取得促進」(55.9%)、「労働時間の削減」(52.4%)が多くなっています。(p14参照)

なお、具体的な取組内容は下記のとおりです。

労働時間削減 時間外労働の事前申告制導入(46.2%)
従業員間の労働時間の平準化(44.9%)

年休取得促進 社員へ残日数の告知(65.9%)
取得計画や目標の作成・提出(21.4%)

<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 平成29年7月31日現在
- ・調査対象 常用雇用者30人以上の全ての県内事業所及び常用雇用者10人以上30人未満から無作為抽出した県内事業所1,940事業所を調査
(有効回答1,185社、有効回答率61.1%)
- ・調査方法 郵送

平成 29 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 1,185 事業所、有効回答率 61.1% (調査対象 1,940 事業所)

<産業別構成>

産 業	事業所数 (社)	割合 (%)
建設業	99	8.4
製造業	224	18.9
電気・ガス・熱供給・水道業	11	0.9
情報通信業	10	0.8
運輸業、郵便業	58	4.9
卸売業・小売業	171	14.4
金融業・保険業	33	2.8
不動産業、物品賃貸業	8	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	20	1.7
宿泊業、飲食サービス業	79	6.7
生活関連サービス業、娯楽業	28	2.4
教育、学習支援業	30	2.5
医療、福祉	272	23.0
複合サービス事業	17	1.4
サービス業	66	5.6
その他	45	3.8
不明・無回答	14	1.2

<規模別構成>

規 模	事業所数 (社)	割合 (%)
30 人未満	314	26.5
30～49 人	232	19.6
50～99 人	198	16.7
100～299 人	210	17.7
300 人以上	207	17.5
不明・無回答	24	2.0

2 賃金、休暇等

(1) 採用状況

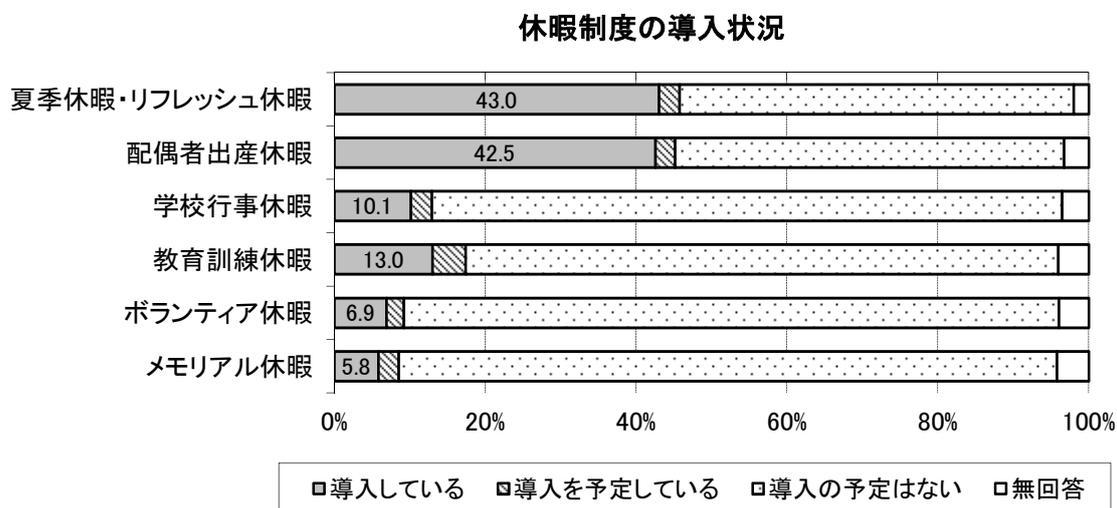
- ・採用状況としては、四年制大学卒業者を男女とも正社員として新規採用した事業所は20.2%となっている。

(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51.6%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66.0%となっている。

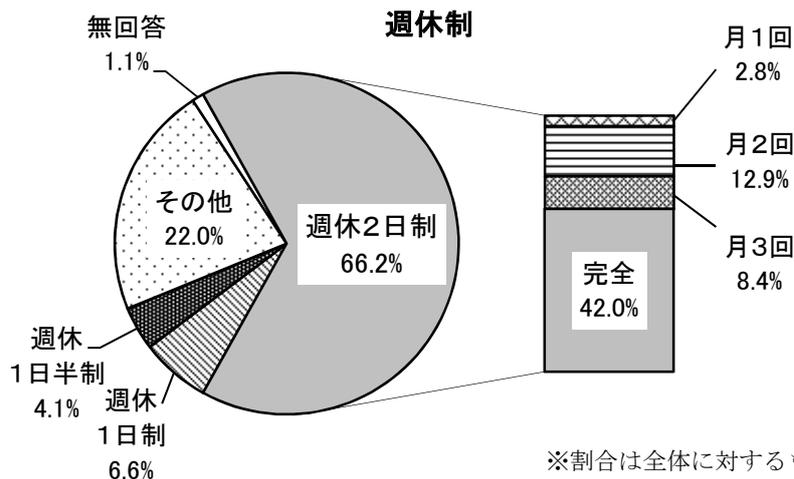
(3) 休暇制度

- ・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」(43.0%)や「配偶者出産休暇」(42.5%)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66.2%(前年度調査:66.5%)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42.0%(前年度調査:41.4%)となっている。



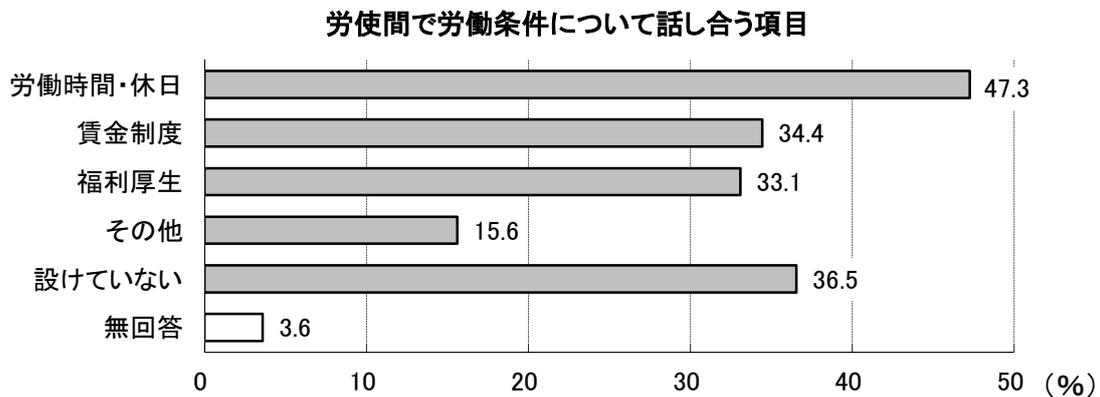
<産業別>

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 (97.0%)
- ②情報通信業 (90.0%)
- ③電気・ガス・熱供給・水道業 (81.8%)

年次有給休暇 (年休)

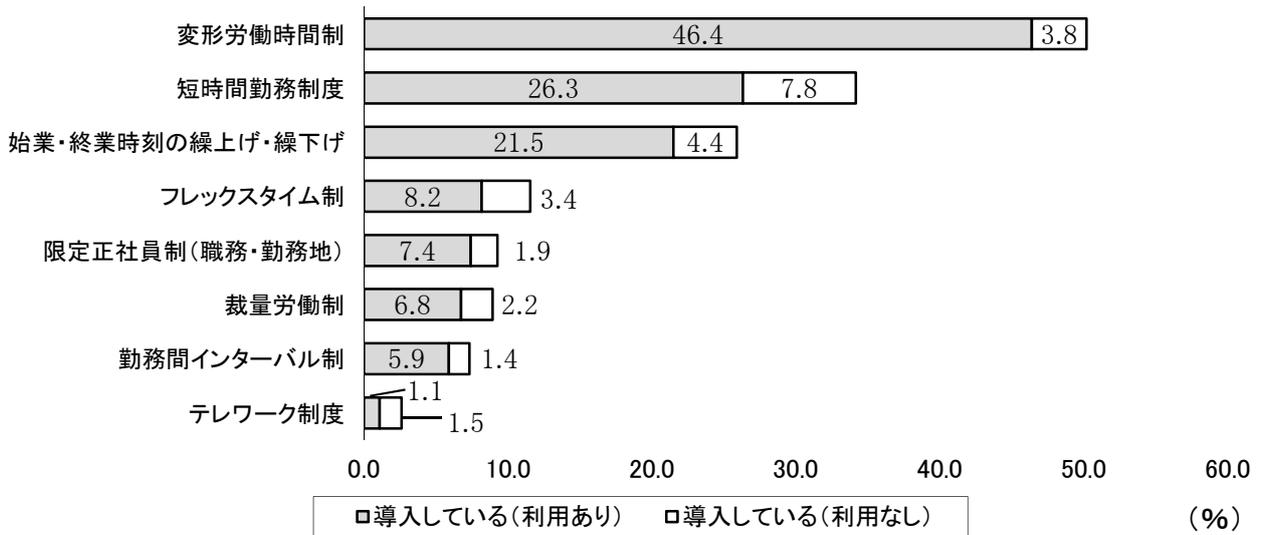
- ・年次有給休暇取得率は47.4% (前年度調査：47.0%)となっている。
- ・年次有給休暇の時間単位での付与について、付与している事業所の割合は27.8% (前年度調査：27.8%)となっている。
- ・労使間で労働条件について話し合う項目は「労働時間・休日」が47.3%と最も高くなっている。その他の項目は以下のとおり。



3 多様な働き方

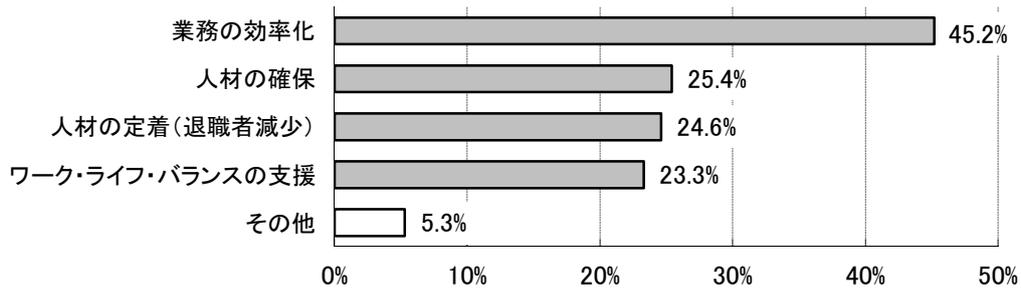
- ・多様な働き方について、何らかの制度を導入していると回答した事業所は69.0%となっている。制度を導入かつ利用している割合を個別に見ると、「変形労働時間制」(46.4%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(26.3%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(21.5%)の順に高くなっている。

多様な働き方の導入状況



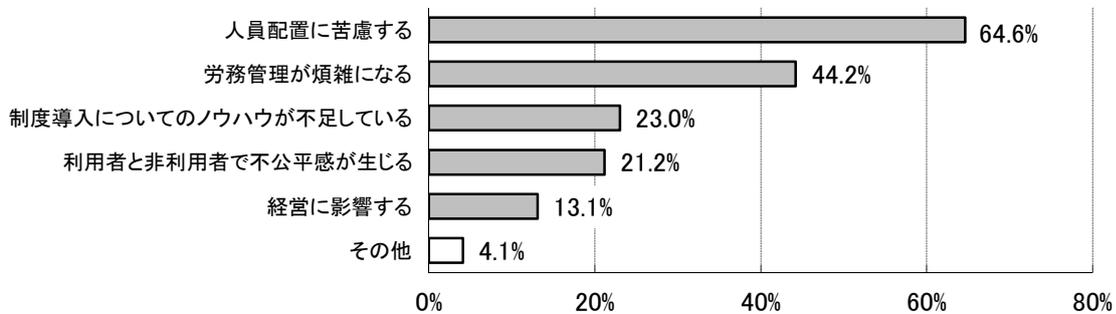
- 多様な働き方の制度を導入して得られた効果としては「業務の効率化」が45.2%で最も高く、次いで「人材の確保」、「人材の定着」となっている。

制度導入の効果



- 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。

多様な働き方の課題



- ・社内業務の外注について、法人への外注経験があるのは38.4%、個人事業主への外注経験があるのは14.5%となっている。また、個人事業主（フリーランス等）への外注経験が無い理由としては「適した業務が無い」が25.1%で最も高くなっている。

4 定年制（高齢者雇用）

- ・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89.5%（前年度調査：89.8%）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 製造業（97.8%） ② 金融業・保険業（97.0%） ③ 運輸業・郵便業（96.6%）

逆に、定年制を定めていない割合が高いのは、

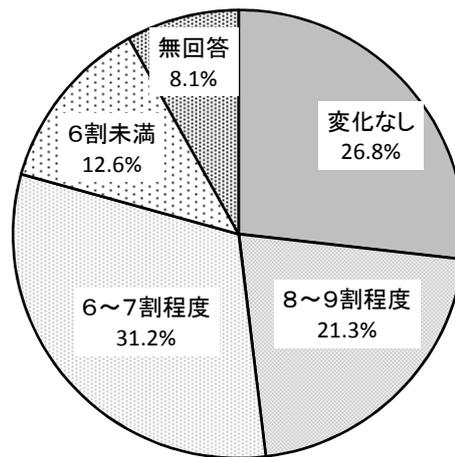
- ① 宿泊業、飲食サービス業（30.4%）
② 生活関連サービス業、娯楽業（25.0%） ③ 建設業（16.2%）

<規模別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、300人の事業所（97.6%）

- ・一律定年制を定めている場合、その年齢は、60歳が76.5%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20.5%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 10.1%
 - （イ）定年制の廃止：決定 0.1%
 - （ウ）継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 96.6%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：実施予定 4.9%
 - （イ）定年制の廃止：決定 1.5%
 - （ウ）継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 77.2%となっている。
- ・勤務延長又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31.2%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 80.7%(前年度調査:82.9%)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 25.1%(前年度調査:28.3%)、法を上回る規定※をしている事業所の割合は 15.2%(前年度調査:15.8%)となっている。

※H29.7.31時点の状況についての調査であるため、H29.10.1施行の改正育児・介護休業法(保育園等に入れない場合は最長2歳まで育休延長可能)を反映したものではありません。

<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 42.4%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 36.4%

規定がない割合が高いのは、

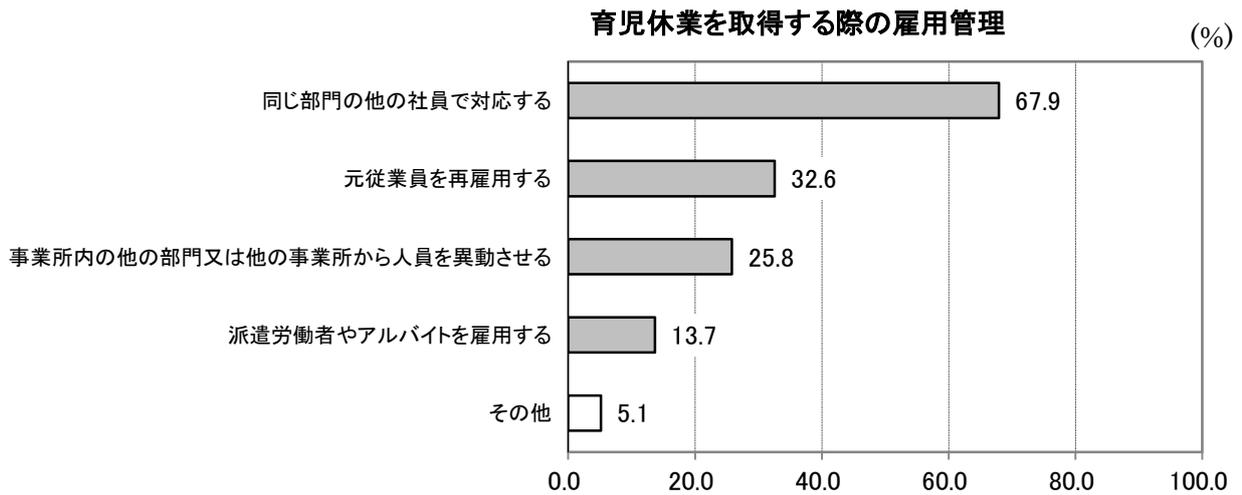
- ① 宿泊業、飲食サービス業 44.3%
- ② 建設業 32.3%
- ③ 卸売業・小売業 25.1%

<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(育休)取得率

- ・育児休業取得率は、男性 4.47%、女性 88.92%(前年度調査:男性 5.60%、女性 93.49%)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 67.9%となっている。



(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 75.3%(前年度調査:77.1%)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 電気・ガス・熱供給・水道業 金融業、保険業 90.9%
- ③ 情報通信業 90.0%

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 41.8%
- ② 建設業 38.4%

<規模別>

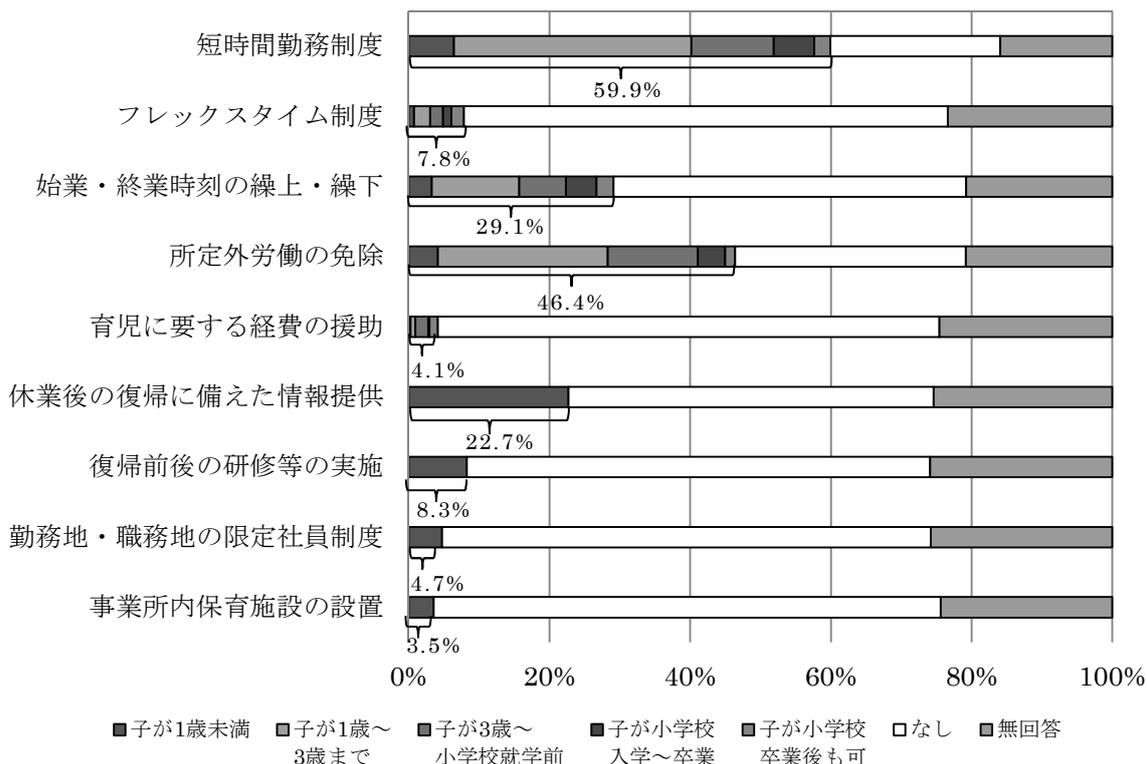
規模が大きいほど、介護休業制度を規定している割合が高くなっている。

(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 68.1%(前年度調査:73.8%)となっている。

支援措置として多いのは、短時間勤務制度 59.9%(前年度調査:67.8%)、所定外労働の免除 46.4%(前年度調査:57.0%)となっている。

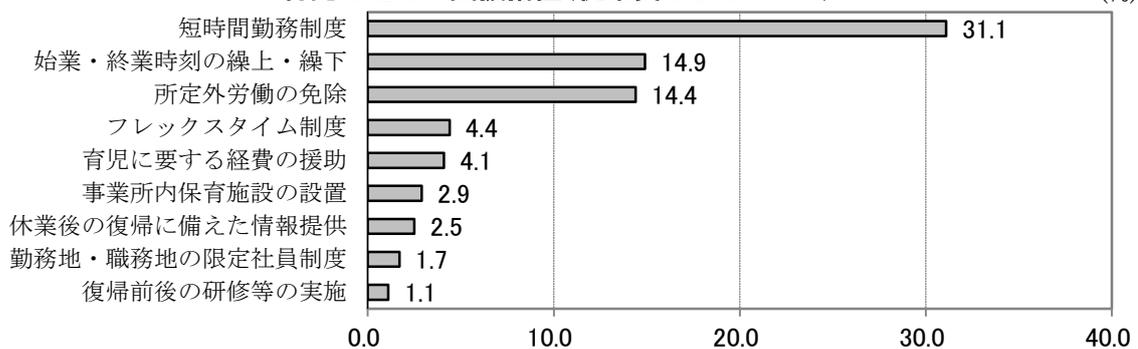
育児のための支援措置及び利用可能な期間



※「休業後の復帰に備えた情報提供」「復帰前後の研修等の実施」「勤務地・職務地の限定社員制度」「事業所内保育施設の設置」については「あり」と回答した事業所の割合

- ・ 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」(31.1%)、「始業・終業時刻の繰上・繰下」(14.9%)となっている。

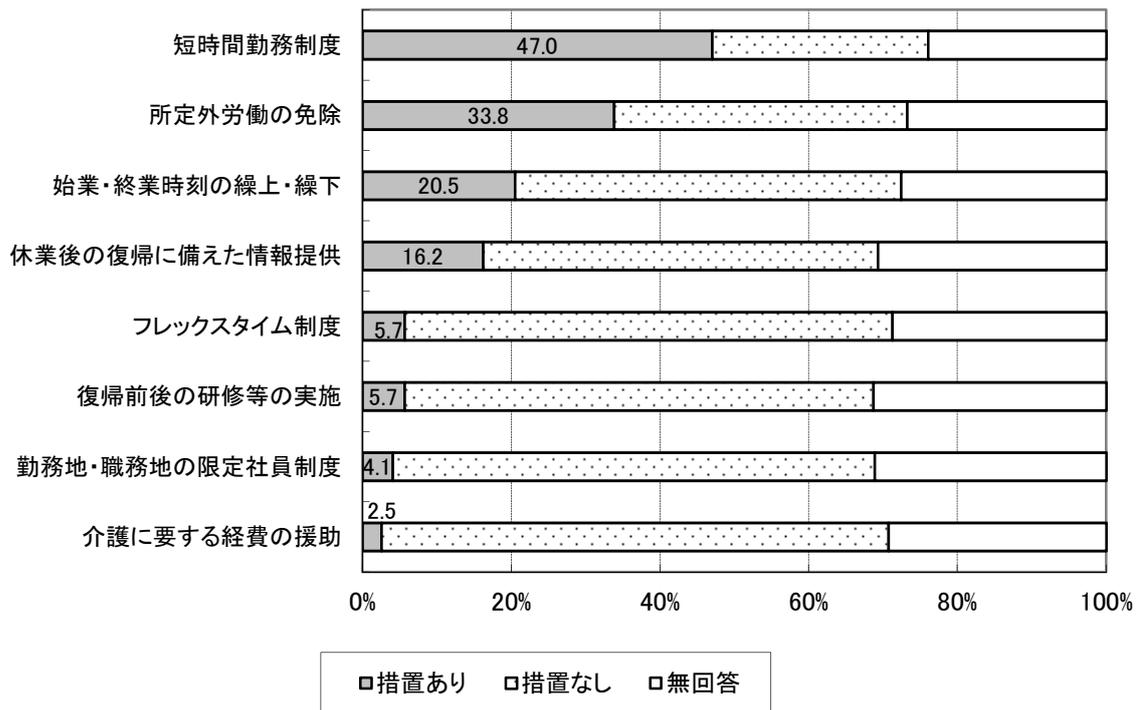
育児のための支援措置(従業員からのニーズ)



- ・ 何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は 57.6%(前年度調査：64.4%)となっている。

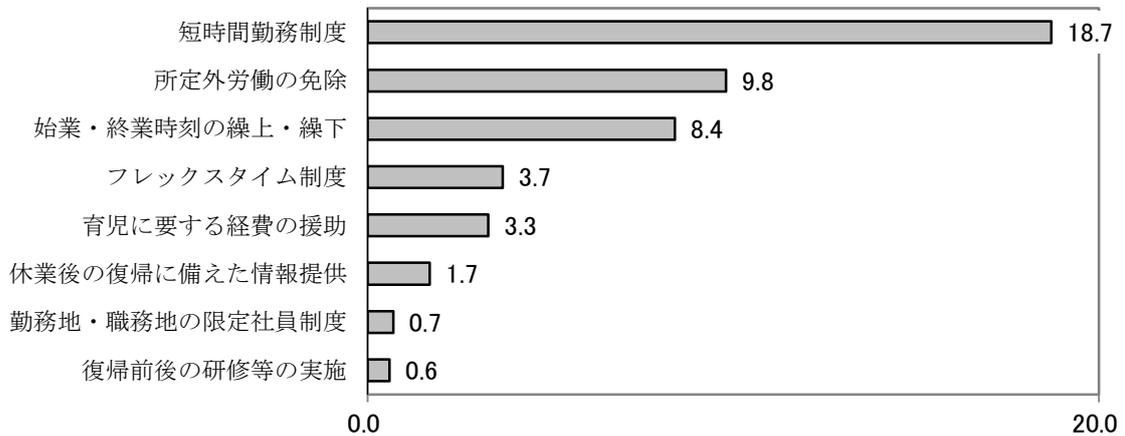
支援措置として多いのは、短時間勤務制度 47.0%(前年度調査：59.2%)、所定外労働の免除 33.8%(前年度調査：36.1%)となっている。

介護のための支援措置 (％)



- ・ 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」(18.7%)、「所定外労働の免除」(9.8%) などになっている。

介護のための支援措置(従業員からのニーズ) (％)

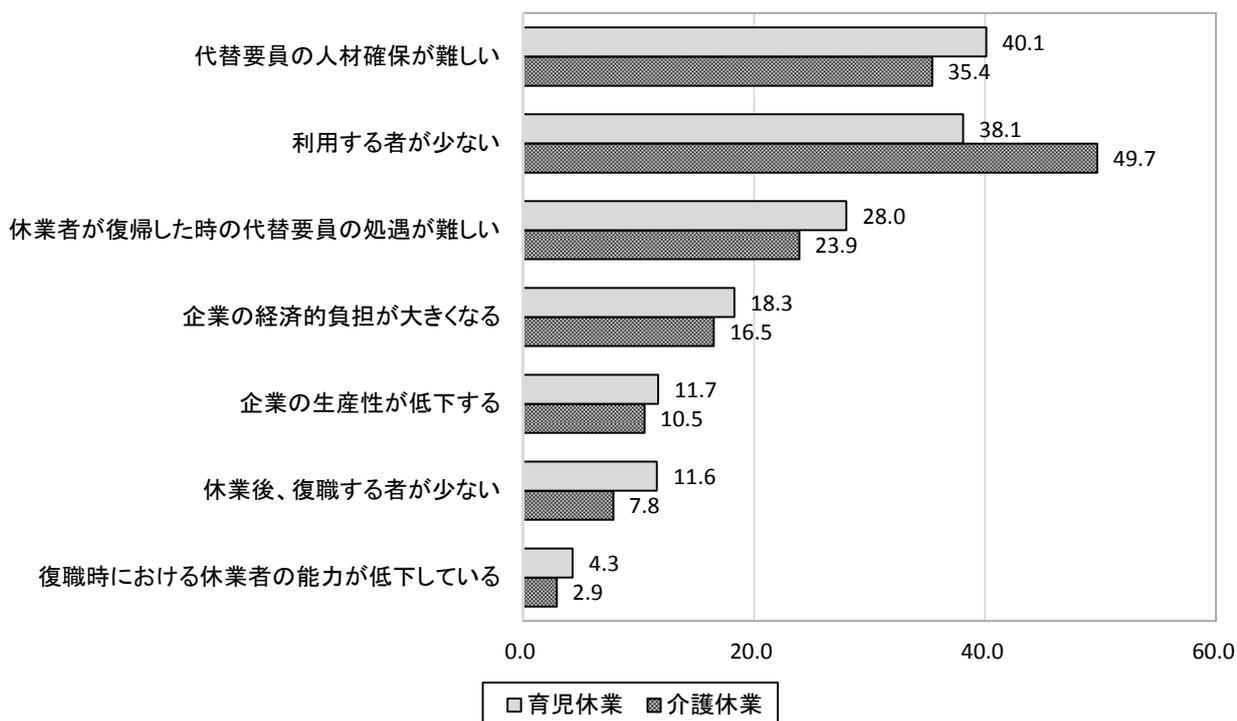


(4) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

- ・ 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 40.1%、介護 35.4%
「利用する者が少ない」 育児 38.1%、介護 49.7%

育児・介護休業の導入及び運用における問題点

(%)



(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 62.5%(前年度調査:64.0%)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 87.9%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 81.8%
- ③ 学術研究、専門・技術サービス業 80.0%

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ① 建設業 49.5%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 49.4%
- ③ 生活関連サービス業、娯楽業 42.9%

<規模別>

子の看護休暇制度を規定している割合が高いのは、100～299人の事業所で83.8%となっている。

(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 62.6%(前年度調査:60.0%)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 情報通信業 90.0%
- ② 金融業・保険業 87.9%
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 81.8%

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 46.8%
- ② 生活関連サービス業、娯楽業 46.4%
- ③ 建設業 41.4%

<規模別>

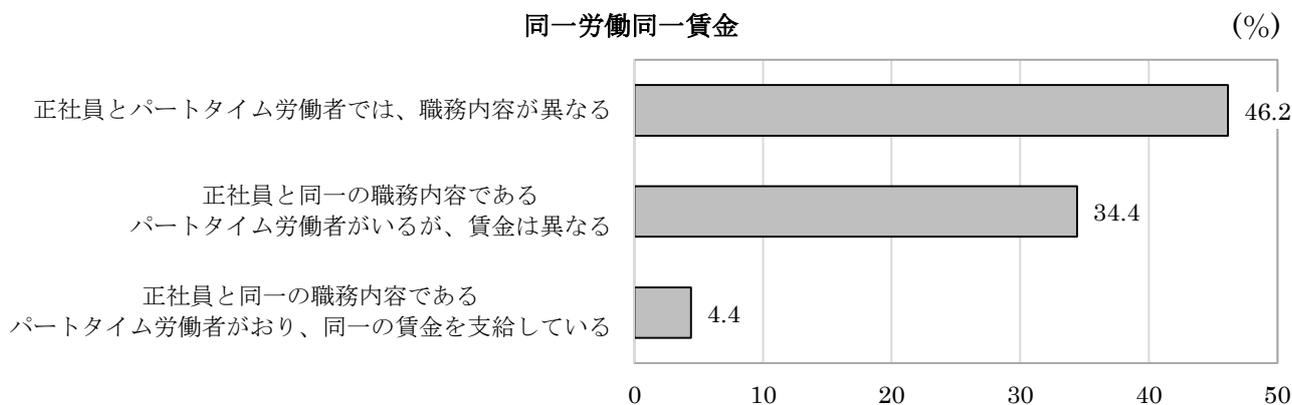
規模が大きいほど、介護休暇制度を規定している割合が高くなっている。

6 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	81.6%	(正社員 93.3%)
健康診断	76.9%	(正社員 92.5%)
昇給制度	52.6%	(正社員 86.3%)
教育訓練	44.7%	(正社員 70.8%)
特別給与(賞与等)	45.8%	(正社員 84.7%)
正社員に切り替える制度	49.3%	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4.4%となっている。

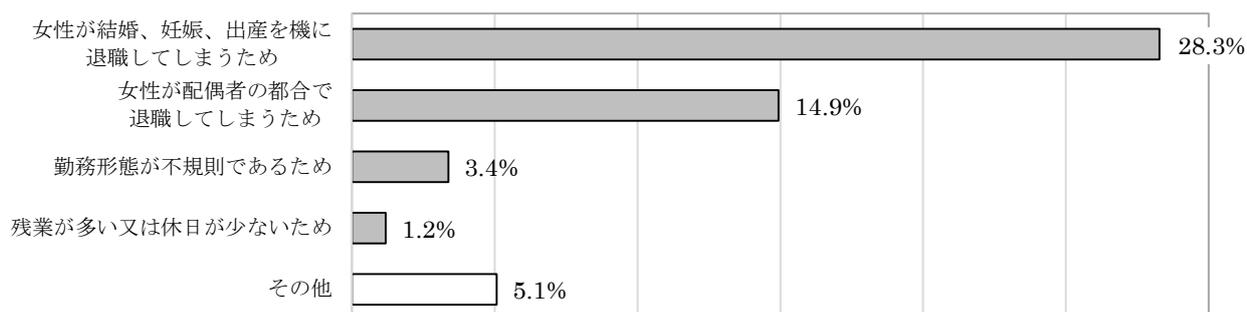


- ・パートタイム労働者の労働契約を雇入通知書等の書面により結んでいる事業所の割合は83.9%(前年度調査:88.6%)となっている。
- ・パートタイム労働者から正社員へ登用があった事業所の割合は2.9%(前年度調査:2.5%)となっている。

7 女性の活躍促進

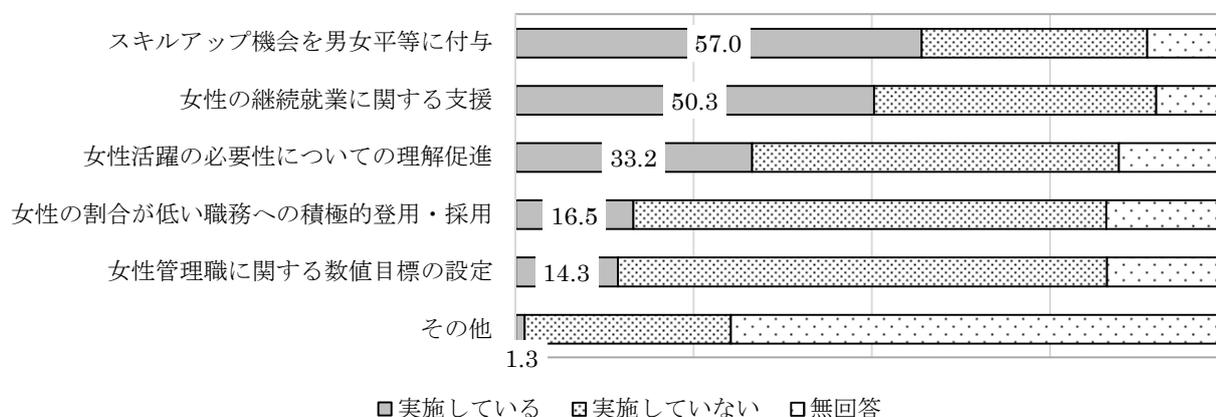
- ・男女別の平均勤続年数に差異があると回答した事業所は、36.1%となっている。
- ・差異が生じる理由としては、「女性が結婚、妊娠、出産を機に退職してしまうため」が28.3%で最も多くなっている。

男女別平均勤続年数に差異が生じる理由



・女性の活躍促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 57.0%で最も多くなっている。

女性の活躍促進に向けた取組



・管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合は 19.2%（前年度調査：19.6%）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 49.7% ② 教育、学習支援業 46.9%

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 2.1% ② 学術研究、専門・技術サービス業 5.5%

<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 28.1%となっている。

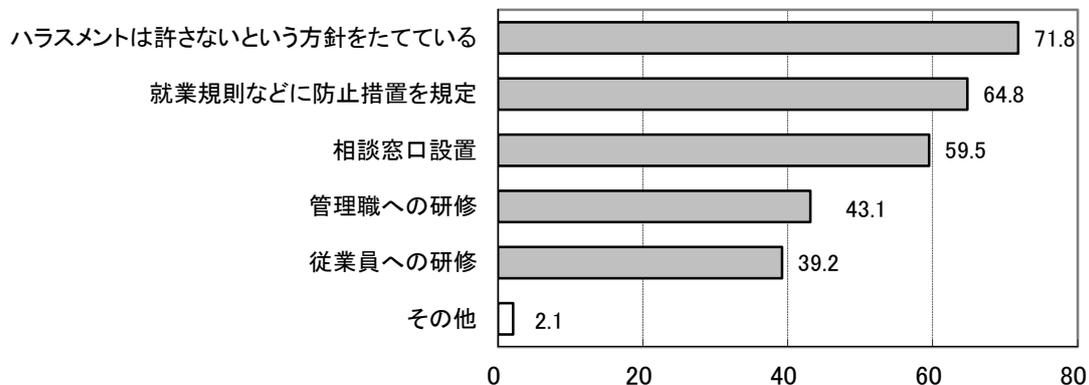
8 人事・労務管理

・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 89.4%（前年度調査：81.2%）となっている。

- ・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 71.8%
 - ② 就業規則などに防止措置を規定 64.8%

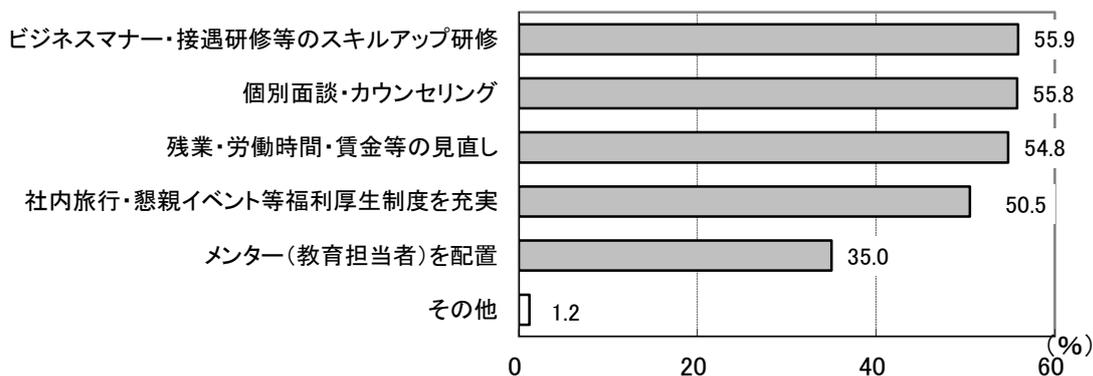
ハラスメント対策の取組内容

(%)



- ・新規採用職員の職場定着について何らかの対策を実施している事業所の割合は 91.3%(前年度調査：86.2%)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 ビジネスマナー・接遇研修等のスキルアップ研修 55.9%
 - ② 個別面談・カウンセリング 55.8%

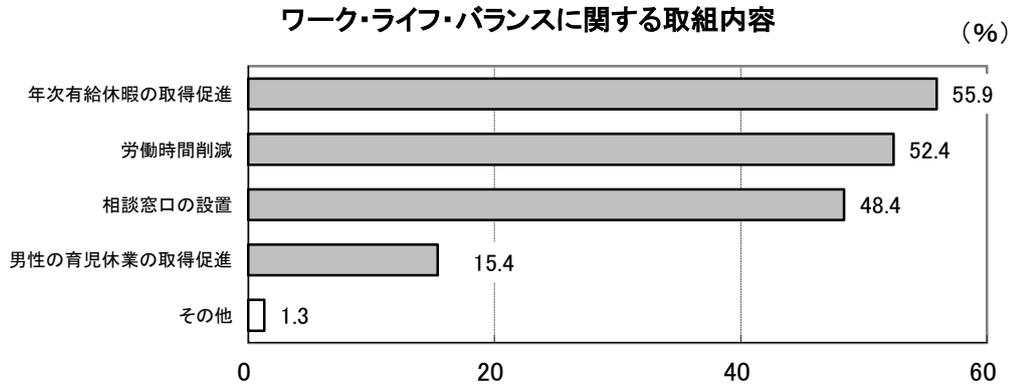
新規採用職員の職場定着への取組内容



ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

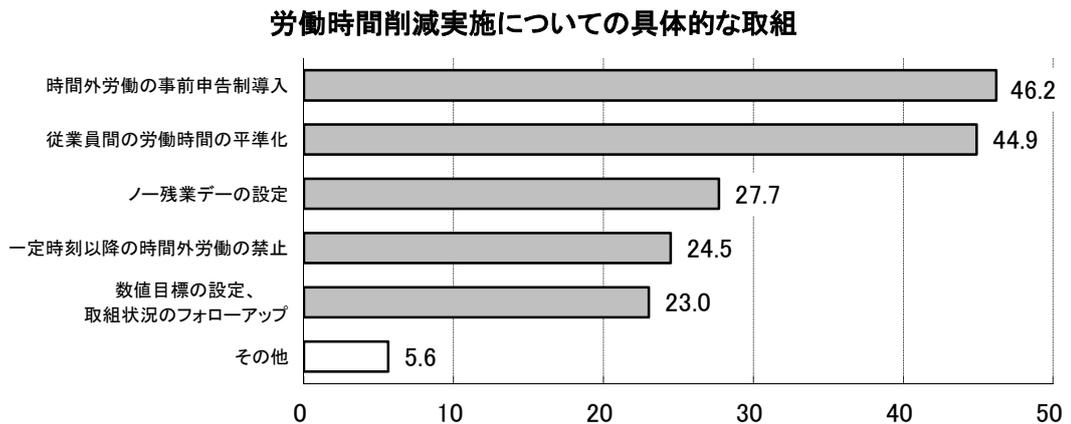
・ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取り組みを実施している事業所の割合は87.1%となっている。取組内容で多いのは、

- ① 年次有給休暇の取得促進 55.9% ② 労働時間削減 52.4%



・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 46.2%
② 従業員間の労働時間の平準化 44.9%



・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 65.9%
② 取得計画や目標の作成・提出 21.4%

