

平成24年度 和歌山県労働条件等実態調査について

～平成24年7月に実施した標記調査の結果がまとまりました～

I 調査目的

県内の民営企業の事業所における労働者の労働条件、各種制度等の実態を明らかにし、それらの改善と、労使関係の安定に資するための基礎資料を作成する。

II 調査方法 郵送による通信調査

III 調査対象 県内に所在する従業員数30人以上の事業所を一定数無作為抽出 (抽出方法の関係上、調査対象事業所は毎年同一ではないため、他の年度との比較については注意を要する)

IV 調査時点 平成24年7月31日現在

【ポイント】

○平成23年度中の年次有給休暇取得率(取得日数/付与日数)は 45.7%

国の調査(平成24年就労条件総合調査:49.3%)と比較して、本県に所在する事業所では、年次有給休暇の取得率が少し低くなっている。

○年次有給休暇を時間単位で付与している事業所の割合は 25.4%

国の調査(平成24年就労条件総合調査:8.8%)と比較して、本県に所在する事業所では、年次有給休暇を時間単位で付与している割合が高くなっている。

○育児休業取得率は 男性 2.61%、女性 90.34%

国の調査(平成23年度雇用均等基本調査:男性 2.63%、女性 87.8%)と比較して、本県に所在する事業所では、育児休業取得率が、男性はほぼ同一であり、女性はやや高くなっている。

○管理職(係長相当職以上)に占める女性の割合は 16.1%

国の調査(平成23年度雇用均等基本調査:8.7%)と比較して、本県に所在する事業所では、管理職に占める女性の割合が高くなっている。

○メンタルヘルスクエアへの取り組みを実施している事業所の割合は 68.7%

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査(職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査:50.4%)と比較して、本県に所在する事業所では、メンタルヘルスクエアへの取り組みを実施している割合が高くなっている。

1 回答事業所

・有効回答 1,336 事業所、有効回答率 67.98% (調査対象 1,965 事業所)

< 産業別構成 >

産 業	事業所数 (社)	割合 (%)
建設業	88	6.6
製造業	305	22.8
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.7
情報通信業	15	1.1
運輸業、郵便業	92	6.9
卸売業・小売業	160	12.0
金融業・保険業	35	2.6
不動産業、物品賃貸業	9	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	17	1.3
宿泊業、飲食サービス業	66	4.9
生活関連サービス業、娯楽業	33	2.5
教育、学習支援業	36	2.7
医療、福祉	273	20.4
複合サービス事業	30	2.2
サービス業	113	8.5
その他	54	4.0

< 規模別構成 >

規 模	事業所数 (社)	割合 (%)
30 人未満	341	25.5
30～49 人	264	19.8
50～99 人	250	18.7
100～299 人	240	18.0
300 人以上	221	16.5
不明・無回答	20	1.5

2 賃金、労働時間

(1) 賃金体系

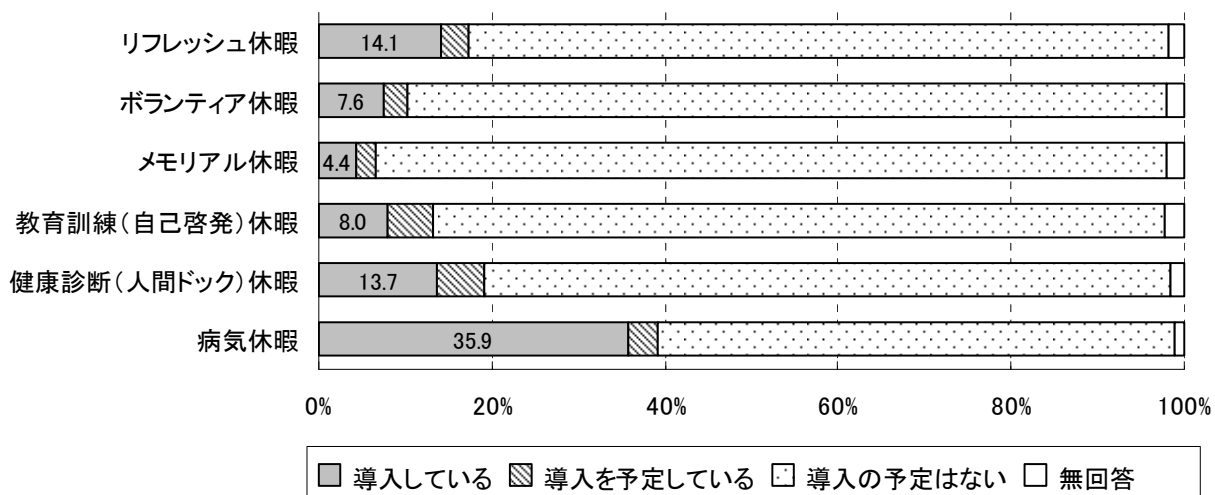
- ・賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が47.5%と最も高くなっている。
- ・成果主義を取り入れている事業所の割合は64.8%であり、規模が大きいほど成果主義を取り入れている割合が高くなっている。

(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35.9%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。

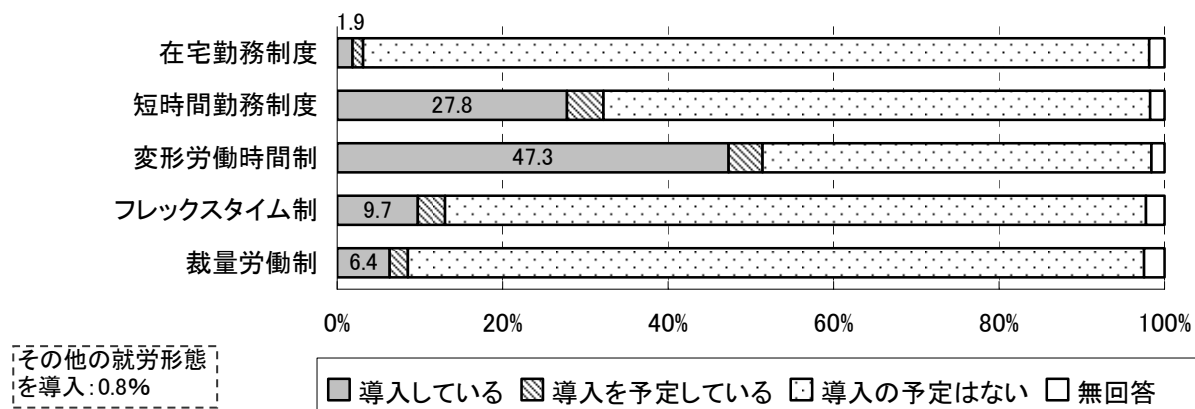
休暇制度の導入状況



- ・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47.3%と最も高くなっている。

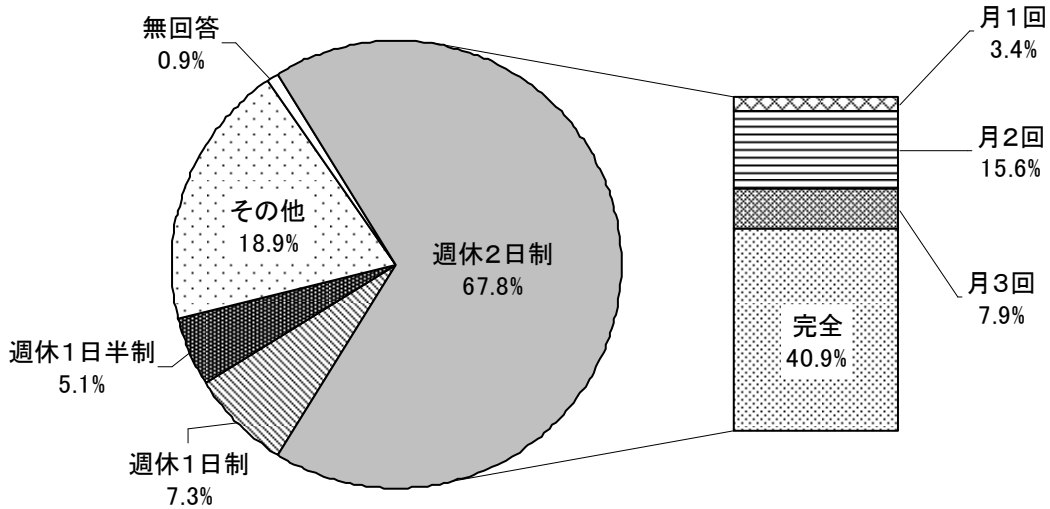
その他の就労形態の導入率は以下のとおり。

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67.8%(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40.9%(前年度調査:39.5%)となっている。

週休制(事業所計)



<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 97.1%
- ② 不動産業、物品賃貸業 88.9%
- ③ 情報通信業、複合サービス事業 86.7%

- ・年次有給休暇取得率は45.7%(前年度調査:46.5%)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70.4%となっている。
- ・逆に、付与している事業所の割合は25.4%(前年度調査:24.9%)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26.5%(前年度調査:26.7%)、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23.1%(前年度調査:22.9%)となっている。

3 定年制

(1) 定年制

- ・何らかの定年制を定めている事業所の割合は91.1%(前年度調査:91.3%)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 電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業、及び不動産業、物品賃貸業 100.0%

② 運輸業、郵便業 97.8% ③ 製造業 96.1%

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 21.2% ② 建設業 20.5%

③ 卸売業・小売業 16.9%

<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82.5%と最も高くなっており、64歳以上の定年制を定めている割合は14.5%(前年度調査：15.0%)となっている。

・63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 8.3%(前年度調査 6.9%)

(イ) 定年制の廃止：決定 0.0%(前年度調査：0.1%)

(ウ) 継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 95.3%(前年度調査：95.8%)

(エ) 再就職の斡旋：あり 9.4%(前年度調査：9.6%)

となっている。

・64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 46.7%(前年度調査：47.9%)

実施予定 6.5%(前年度調査：6.4%)

(イ) 定年制の廃止：決定 0.4%(前年度調査：0.0%)

(ウ) 継続雇用制度：何らかの継続雇用制度がある 78.0%(前年度調査：75.4%)

(エ) 再就職の斡旋：あり 15.4%(前年度調査：18.2%)

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77.5%(前年度調査：78.1%)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29.8%(前年度調査：31.4%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は13.0%(前年度調査：13.5%)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 不動産業、物品賃貸業 44.4% ② 金融業・保険業 42.9%

③ 情報通信業 40.0%

逆に、法を上回る規定をしている割合が低いのは、

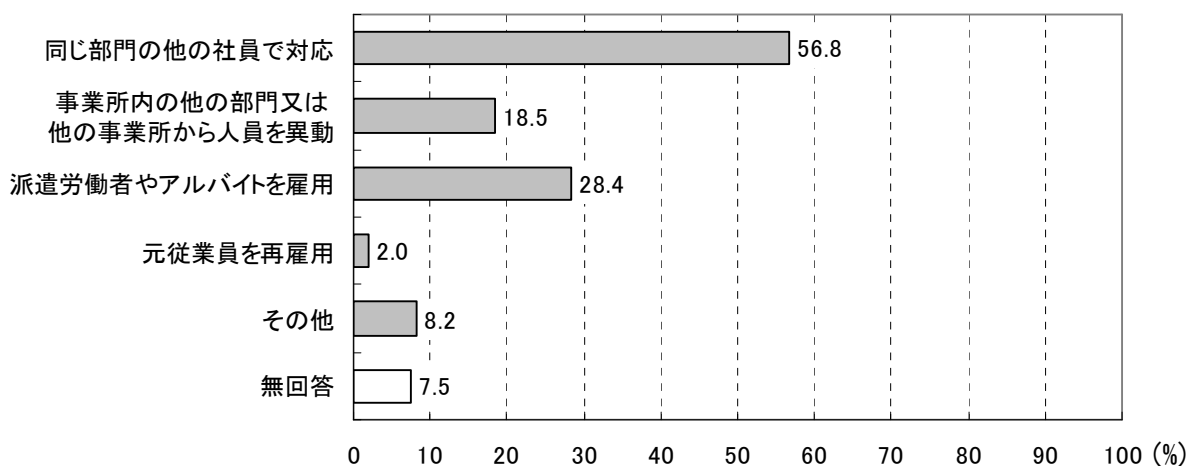
- ① 生活関連サービス業、娯楽業 3.0%
- ② 運輸業、郵便業 8.7%
- ③ 製造業 9.5%

<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 2.61%、女性 90.34%(前年度調査：男性 1.03%、女性 89.84%)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 56.8%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 71.7%(前年度調査：72.7%)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 100.0%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 90.0%
- ③ 情報通信業 86.7%

逆に、規定している割合が低いのは、

- ① 建設業 54.5%
- ② 卸売業・小売業 56.9%
- ③ 宿泊業、飲食サービス業 60.6%

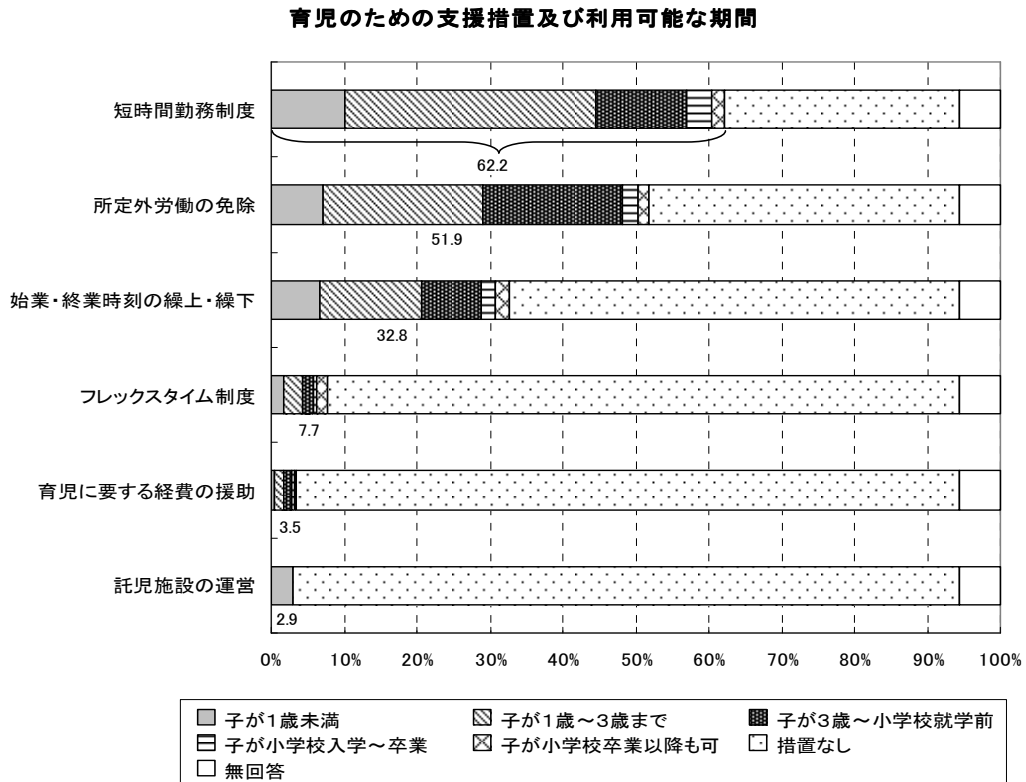
<規模別>

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

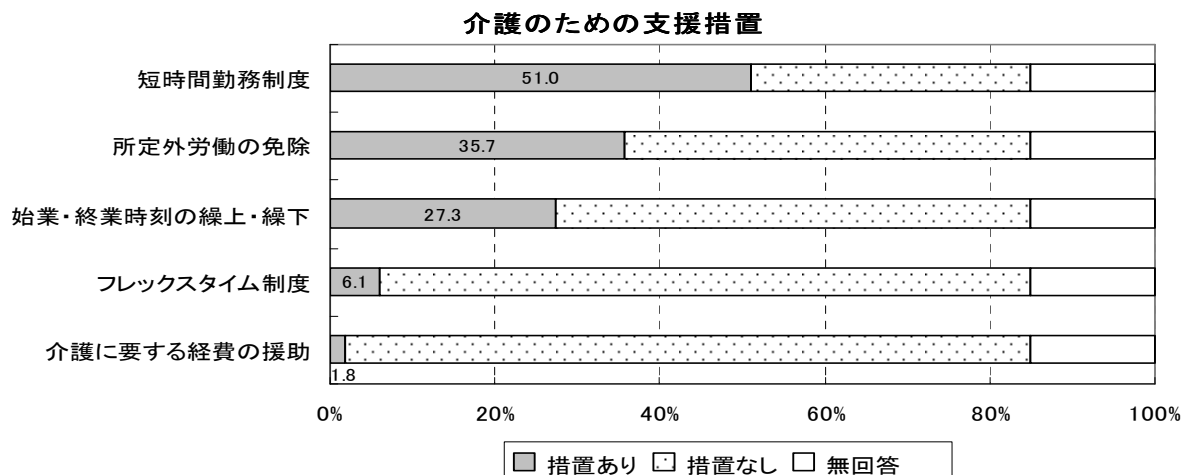
・何らかの育児のための支援措置がある事業所の割合は 67.7%(前年度調査：65.6%)となっている。

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 62.2%(前年度調査：59.4%)、51.9%(前年度調査：47.9%)となっている。



・何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は 58.8%(前年度調査：58.5%)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 51.0%(前年度調査：51.3%)、35.7%(前年度調査：34.4%)となっている。

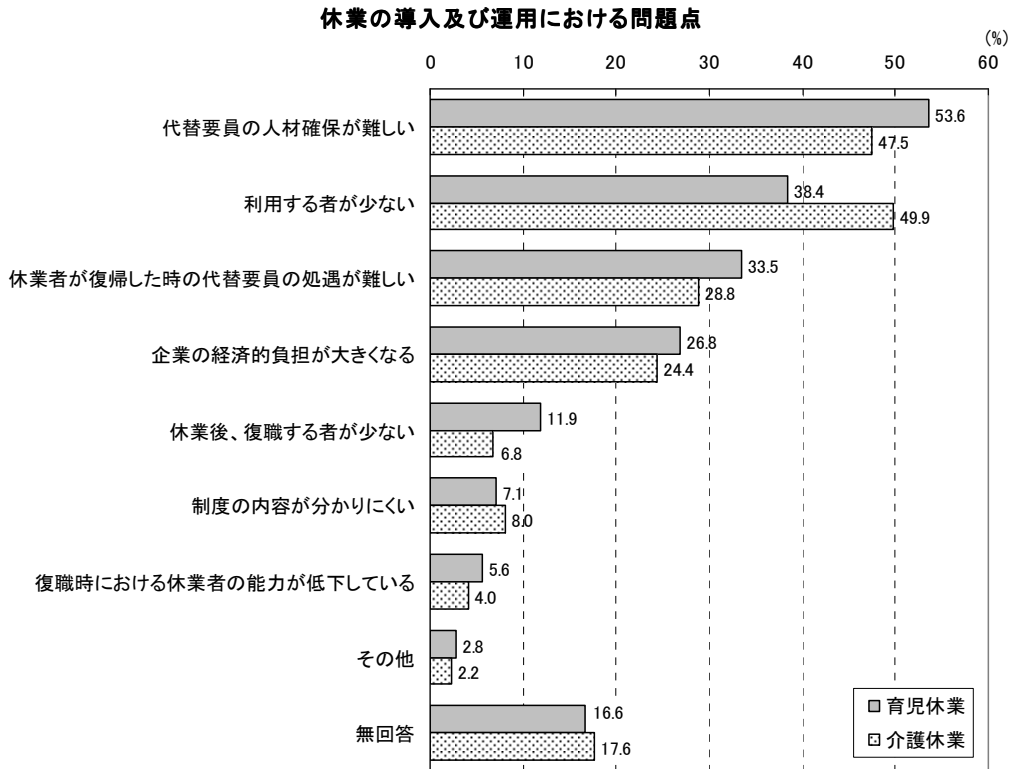


(4) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

・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 53.6%、介護 47.5%

「利用する者が少ない」 育児 38.4%、介護 49.9%



(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 57.0% (前年度調査：52.7%) 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 91.4%
- ② 情報通信業 80.0% ③ 不動産業、物品賃貸業 77.8%

逆に、規定している割合が低いのは、

- ① 宿泊業、飲食サービス業 34.8% ② 建設業 40.9%
- ③ 教育、学習支援業 44.4%

< 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47.6%（前年度調査：41.5%）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 80.0%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 70.0%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 66.7%

逆に、規定している割合が低いのは、

- ① 宿泊業、飲食サービス業 37.9%
- ② 建設業 38.6%
- ③ 生活関連サービス業、娯楽業 39.4%

<規模別>

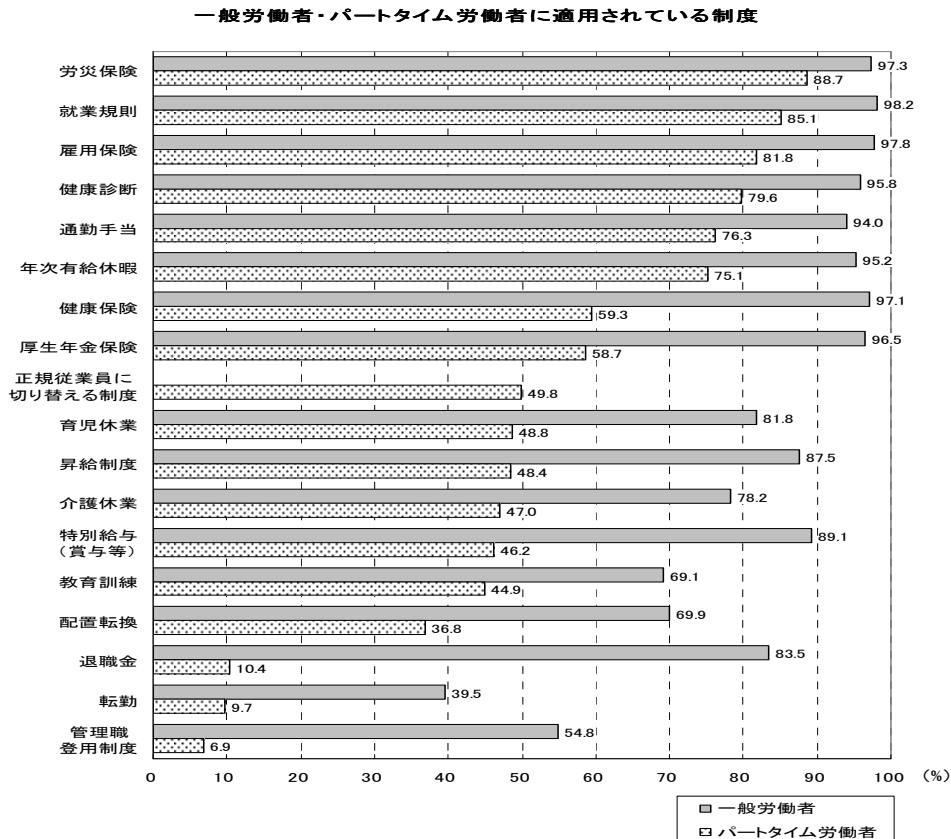
規模が大きいほど、介護休暇制度を規定している割合が高くなっている。

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 85.1%（一般労働者 98.2%）
- 昇給制度 48.4%（一般労働者 87.5%）
- 特別給与（賞与等） 46.2%（一般労働者 89.1%）
- 教育訓練 44.9%（一般労働者 69.1%）
- 健康診断 79.6%（一般労働者 95.8%）
- 正規従業員に切り替える制度 49.8%

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74.3%(前年度調査：75.0%)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7.2%(前年度調査：6.3%)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20.7%(前年度調査：19.6%)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21.5%(前年度調査：22.0%)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」8.0%（前年度調査：6.0%）
「相談があった」5.5%（前年度調査：6.6%）
「通報があった」2.0%（前年度調査：1.3%）
となっている。

7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

・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22.2%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 65.7%
- ② 情報通信業 53.3%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 44.4%

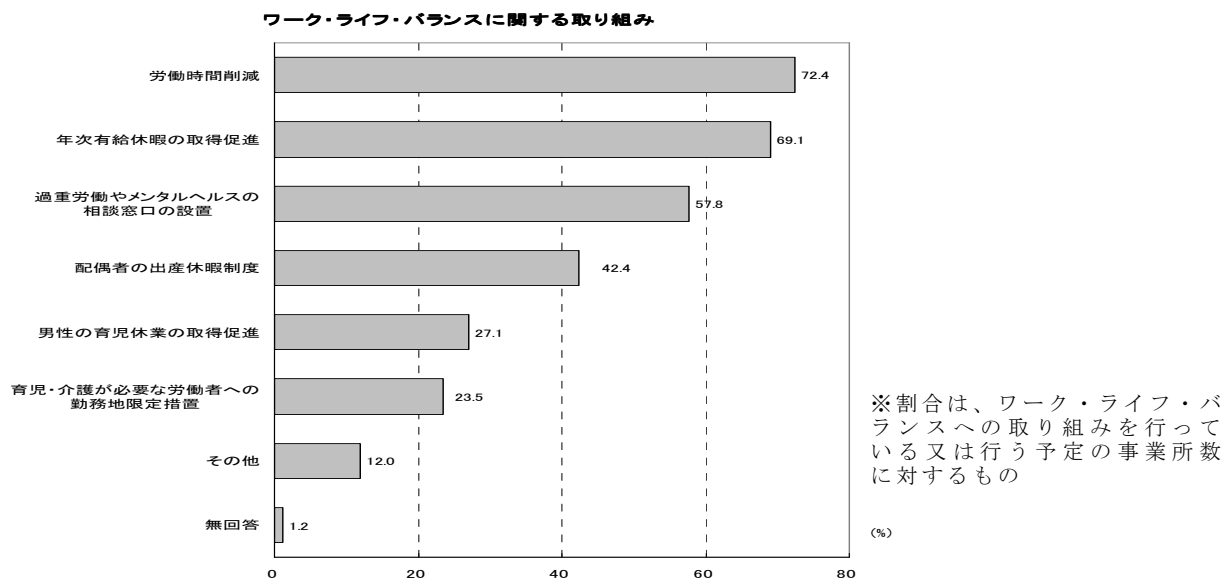
逆に実施している割合が低いのは、

- ① 生活関連サービス業、娯楽業 15.2%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 20.0%
- ③ 建設業 23.9%

<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 72.4%
 - ② 年次有給休暇の取得促進 69.1%



8 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 16.1%(前年度調査: 14.9%)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 47.5%
- ② 教育、学習支援業 41.8%

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 3.9%
- ② 学術研究、専門・技術サービス業 4.0%

<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 24.4%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 11.4%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 76.0%(前年度調査: 77.1%)となっている。

※ 平成 23 年度調査では、セクシュアルハラスメントに対する取り組みについてのみ質問

<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 97.1%
- ② 電気・ガス・熱供給・水道業 90.0%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 88.9%

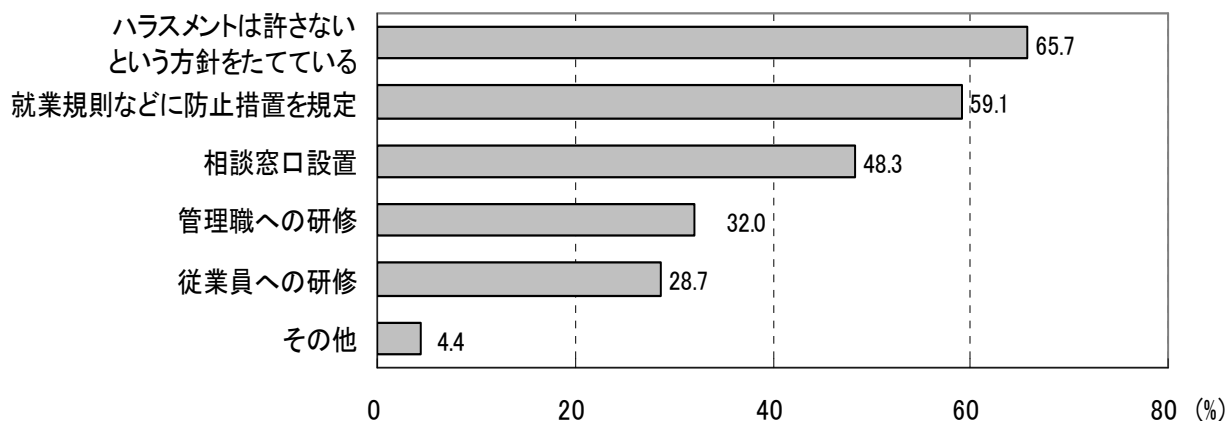
逆に、ハラスメント対策を実施していない割合が高いのは、

- ① 建設業 31.8%
- ② 学術研究、専門・技術サービス業 29.4%
- ③ 卸売業・小売業 26.3%

<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



・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 68.7%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 情報通信業 80.0%
- ② サービス業 77.9%
- ③ 宿泊業、飲食サービス業 77.3%

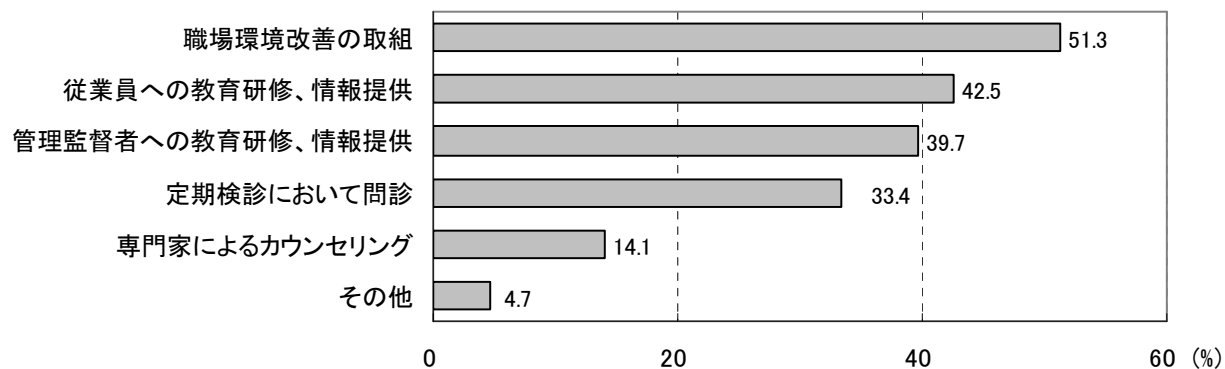
逆に、取り組みを行っている割合が低いのは、

- ① 卸売業、小売業 56.3%
- ② 学術研究、専門・技術サービス業 58.8%
- ③ 建設業 59.1%

<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。

メンタルヘルスケア対策の内容



・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 53.3%

②教育訓練 20.5%

③従業員の定着 18.1%

となっている。

V 調査の変遷

～H14 ・「県内中小企業賃金事情実態調査」…毎年実施

(賃金、一時金、初任給、定年制、退職金制度等)

・「労働条件等実態調査」…隔年実施

(所定労働時間、年間休日日数、休暇、育児・介護休業等)

・「パートタイマー実態調査」…隔年実施

(パートタイマーの職種、賃金、勤務日数、労働時間、各種制度等)

H15 3調査を一本化 「県内中小企業賃金事情等実態調査」

H16～ 調査項目を労働条件に特化 「和歌山県労働条件等実態調査」