

平成25年度 和歌山県労働条件等実態調査について

～平成25年7月に実施した標記調査の結果がまとまりました～

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目的で、県内に所在する従業員数30人以上の事業所を調査対象として一定数無作為に抽出し、平成25年7月31日を調査時点として、郵送による通信調査を実施したものです。

【ポイント】

○育児休業制度を規定している事業所の割合は 79.1%

国の調査(平成24年度雇用均等基本調査：94.2%)と比較して、本県に所在する事業所では、育児休業制度を規定している割合が低くなっている。

○育児休業取得率は 男性 3.65%、女性 91.70%

国の調査(平成24年度雇用均等基本調査：男性 1.89%、女性 83.6%)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・女性ともに高くなっている。

○何らかの育児のための支援措置を導入している事業所の割合は 71.1%

国の調査(平成24年度雇用均等基本調査：62.4%)と比較して、本県に所在する事業所では、何らかの育児のための支援措置を導入している割合が高くなっている。

【主な支援措置】

- ◆短時間勤務制度 62.8% (国調査：58.4%)
- ◆所定外労働の免除 44.7%(国調査：54.9%)
- ◆始業・終業時刻の繰上・繰下 32.8% (国調査：32.9%)

1 回答事業所

・有効回答 1,370 事業所、有効回答率 70.29% (調査対象 1,949 事業所)

< 産業別構成 >

産 業	事業所数 (社)	割合 (%)
建設業	76	5.5
製造業	313	22.8
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.7
情報通信業	14	1.0
運輸業、郵便業	93	6.8
卸売業・小売業	167	12.2
金融業・保険業	31	2.3
不動産業、物品賃貸業	11	0.8
学術研究、専門・技術サービス業	18	1.3
宿泊業、飲食サービス業	77	5.6
生活関連サービス業、娯楽業	38	2.8
教育、学習支援業	48	3.5
医療、福祉	289	21.1
複合サービス事業	30	2.2
サービス業	85	6.2
その他	70	5.1

< 規模別構成 >

規 模	事業所数 (社)	割合 (%)
30 人未満	367	26.8
30～49 人	277	20.2
50～99 人	256	18.7
100～299 人	251	18.3
300 人以上	201	14.7
不明・無回答	18	1.3

2 賃金、労働時間

(1) 賃金体系

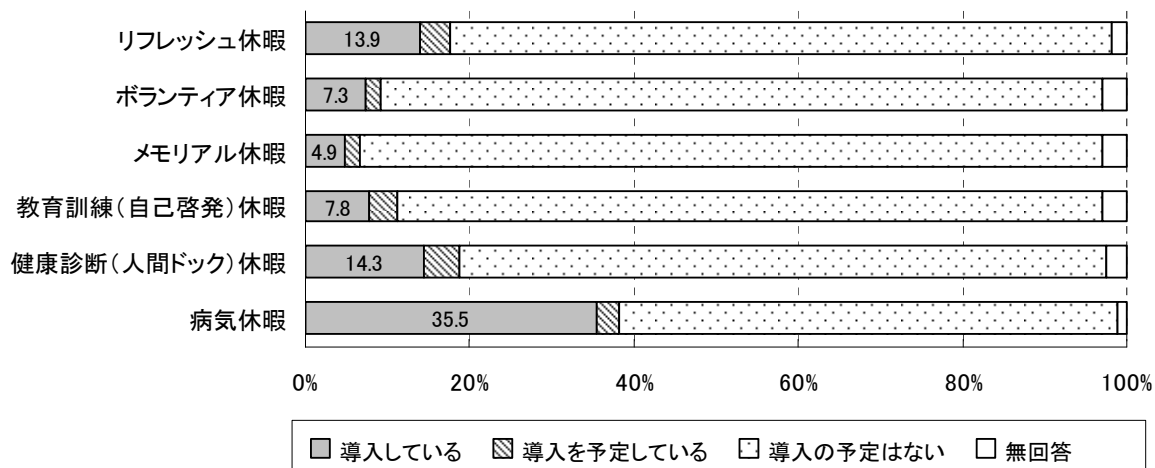
- ・賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が48.5%と最も高くなっている。
- ・成果主義を取り入れている事業所の割合は66.9%であり、規模が大きいほど成果主義を取り入れている割合が高くなっている。

(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35.5%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。

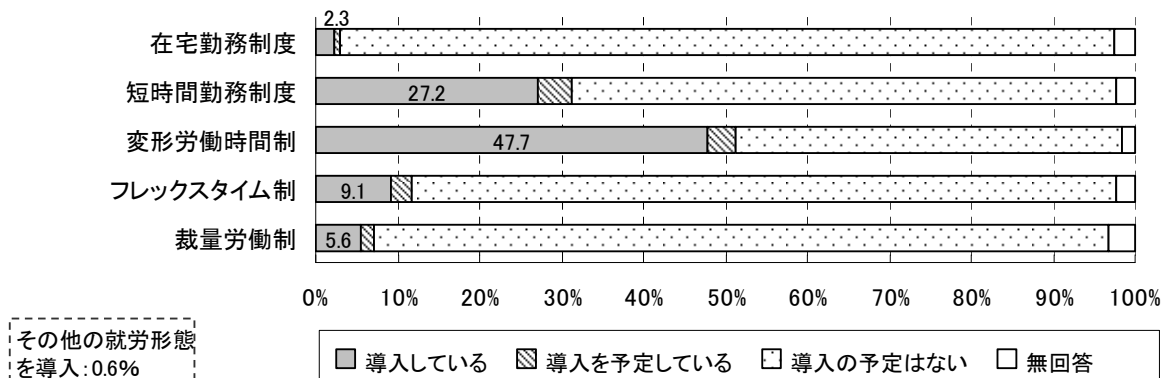
休暇制度の導入状況



- ・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47.7%と最も高くなっている。

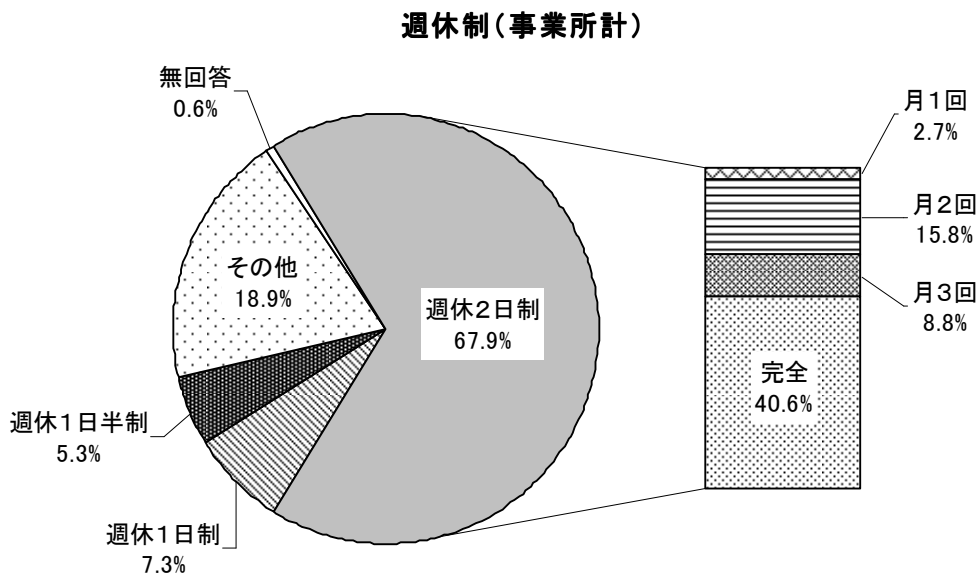
その他の就労形態の導入率は以下のとおり。

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67.9%(前年度調査:67.8%)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40.6%(前年度調査:40.9%)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 93.5%
- ② 複合サービス事業 93.3%
- ③ 情報通信業 92.9%

・年次有給休暇取得率は46.5%(前年度調査:45.7%)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70.2%となっている。

逆に、付与している事業所の割合は26.7%(前年度調査:25.4%)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26.2%(前年度調査:26.5%)、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23.3%(前年度調査:23.1%)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90.7%(前年度調査:91.1%)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、 情報通信業、 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 96.8% ③ 複合サービス事業 96.7%

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 22.1% ② 生活関連サービス業、娯楽業 18.4%
- ③ 卸売業・小売業 16.2%

<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81.5%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15.4%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 9.1%
 - (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 96.2%
 - (エ) 再就職の斡旋：あり 9.5%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 49.6%
 - 実施予定 3.9%
 - (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 76.7%
 - (エ) 再就職の斡旋：あり 17.5%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79.1%(前年度調査:77.5%)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27.9%(前年度調査:29.8%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は13.2%(前年度調査:13.0%)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 35.5% ② 学術研究、専門・技術サービス業 22.2%
- ③ 情報通信業 21.4%

逆に、法を上回る規定をしている割合が低いのは、

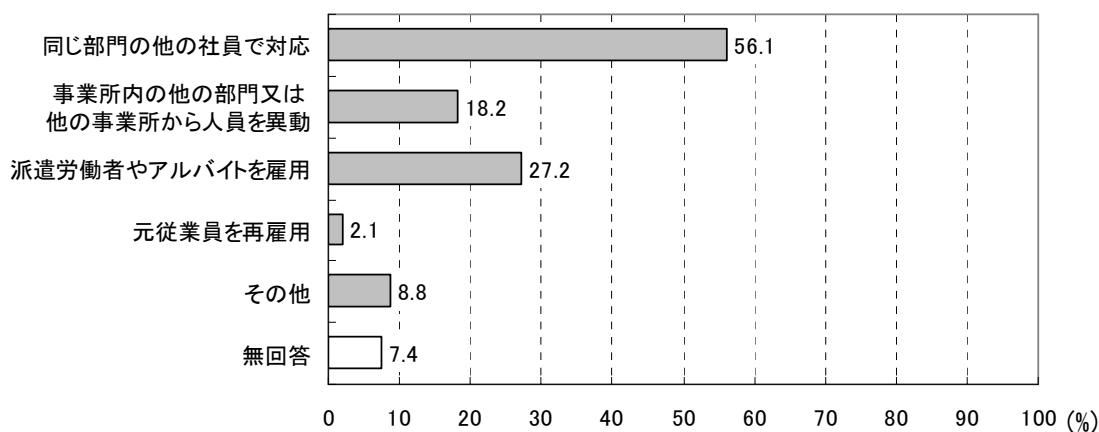
- ① 複合サービス事業 6.7%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 7.8%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 9.1%

<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。

- ・育児休業取得率は、男性 3.65%、女性 91.70%(前年度調査：男性 2.61%、女性 90.34%)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 56.1%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：71.7%)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 医療、福祉 84.4%
- ③ 金融業・保険業 83.9%

逆に、規定している割合が低いのは、

- ① 電気・ガス・熱供給・水道業 50.0%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 50.6%
- ③ 建設業 56.6%

<規模別>

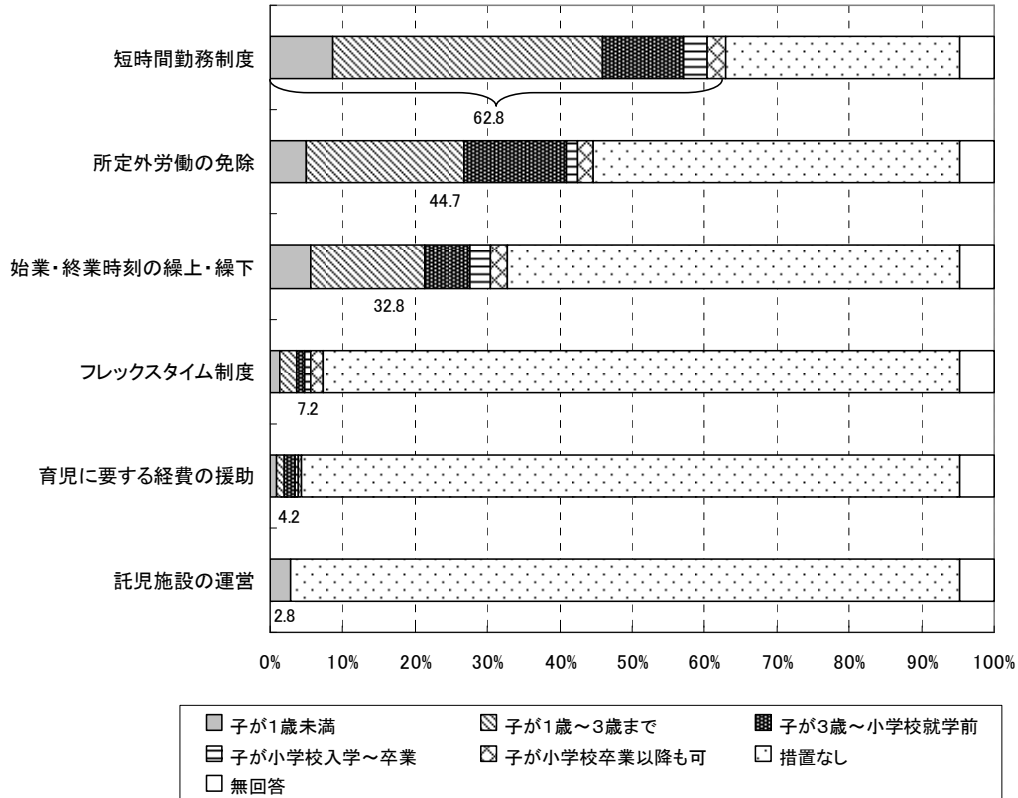
規模が大きいほど、介護休業制度を規定している割合が高くなっている。

(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 71.1%(前年度調査：67.7%)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 62.8%(前年度調査：62.2%)、44.7%(前年度調査：51.9%)となっている。

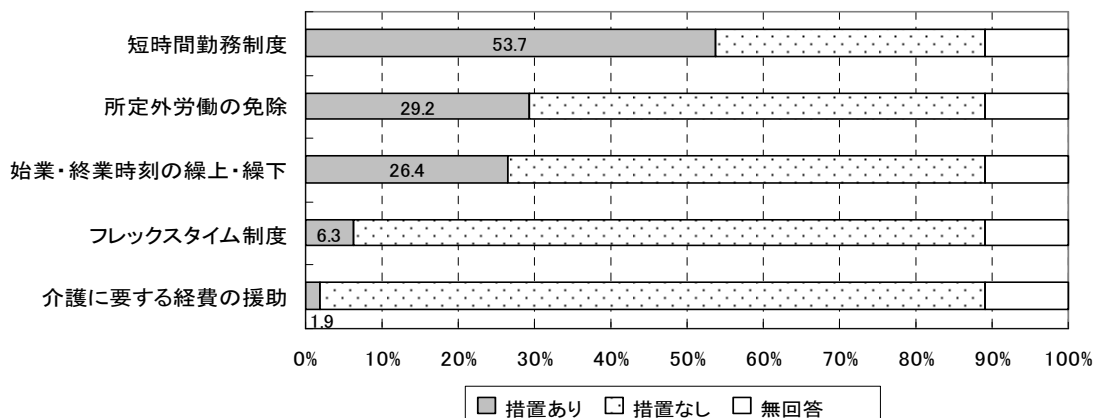
育児のための支援措置及び利用可能な期間



・何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は 60.6%(前年度調査：58.8%)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 53.7%(前年度調査：51.0%)、29.2%(前年度調査：35.7%)となっている。

介護のための支援措置

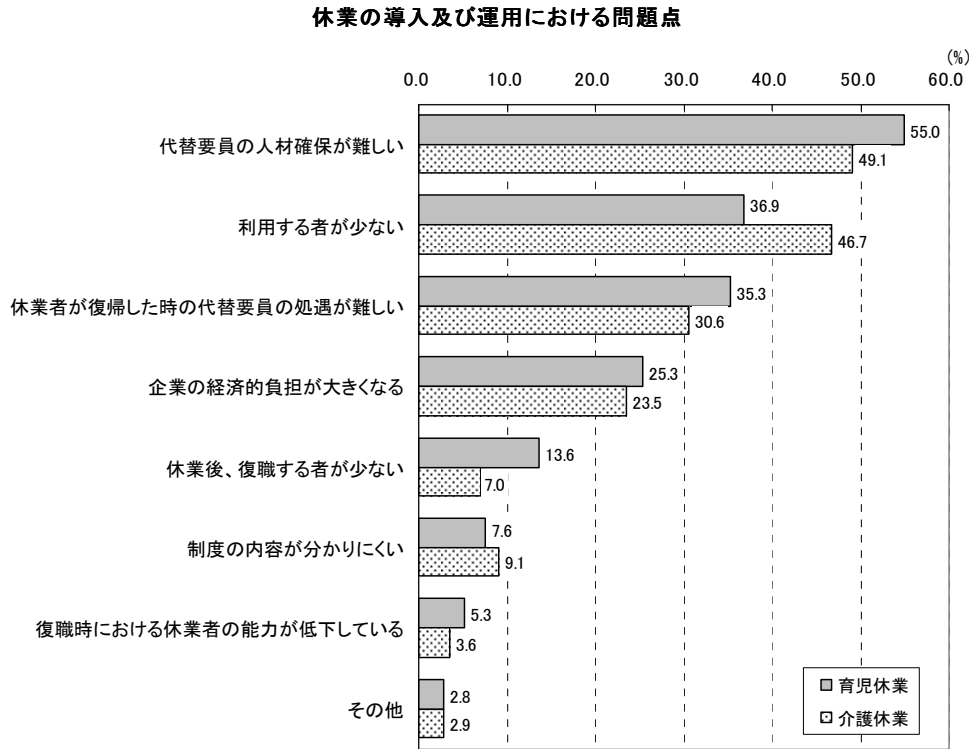


(4) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

・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 55.0%、介護 49.1%

「利用する者が少ない」 育児 36.9%、介護 46.7%



(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 59.6%(前年度調査：57.0%)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 83.9%
- ② 複合サービス事業 76.7%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 72.7%

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 36.4%
- ② 生活関連サービス業、娯楽業 36.8%
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 40.0%

<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51.7%（前年度調査：47.6%）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 87.1%
- ② 複合サービス事業 70.0%
- ③ 不動産業、物品賃貸業 63.6%

逆に、規定している割合が低いのは、

- ① 生活関連サービス業、娯楽業 21.1%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 29.9%
- ③ 建設業 36.8%

<規模別>

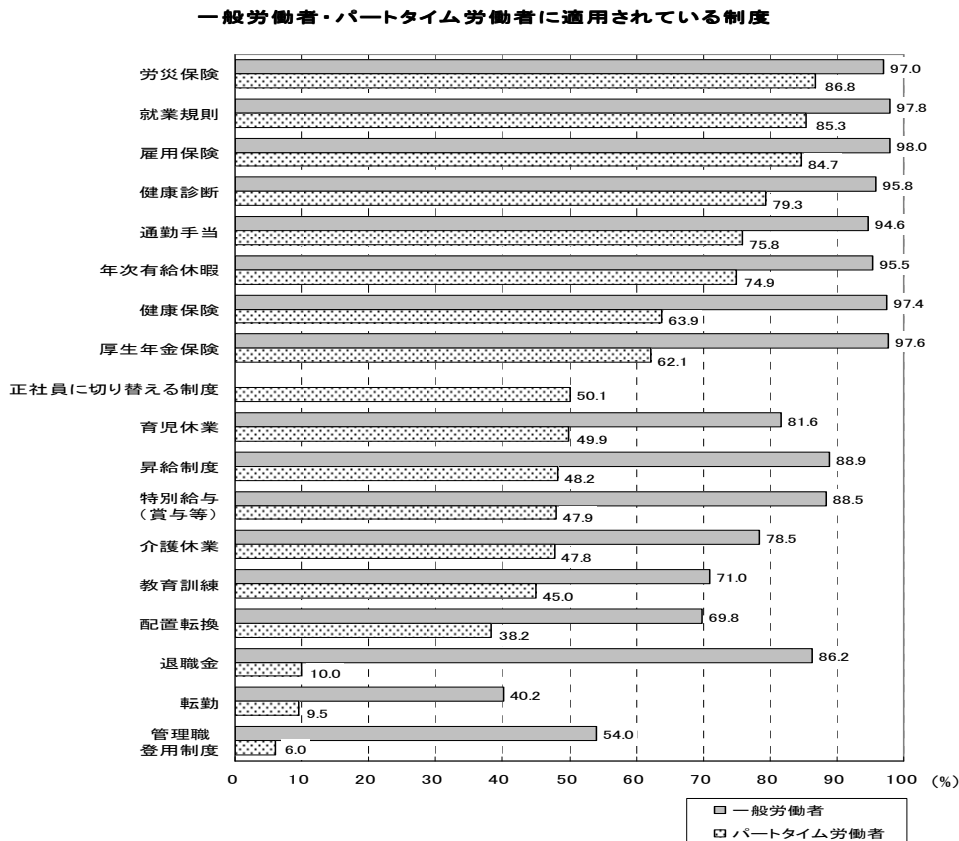
規模が大きいほど、介護休暇制度を規定している割合が高くなっている。

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 85.3%（一般労働者 97.8%）
- 昇給制度 48.2%（一般労働者 88.9%）
- 特別給与（賞与等） 47.9%（一般労働者 88.5%）
- 教育訓練 45.0%（一般労働者 71.0%）
- 健康診断 79.3%（一般労働者 95.8%）
- 正規従業員に切り替える制度 50.1%

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84.0%(前年度調査：74.3%)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7.7%(前年度調査：7.2%)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20.4%(前年度調査：20.7%)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22.8%(前年度調査：21.5%)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」5.7%（前年度調査：8.0%）
 - 「相談があった」3.6%（前年度調査：5.5%）
 - 「通報があった」0.2%（前年度調査：2.0%）
 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14.7%(前年度調査：16.1%)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 47.4%
- ② 教育、学習支援業 36.1%

逆に管理職に占める女性の割合が低いのは、

- ① 情報通信業 5.2%
- ② 建設業 5.3%
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 5.6%

<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24.3%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8.5%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81.0%(前年度調査：76.0%)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 100.0%

② 情報通信業 92.9%

③ 電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業 90.0%

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、

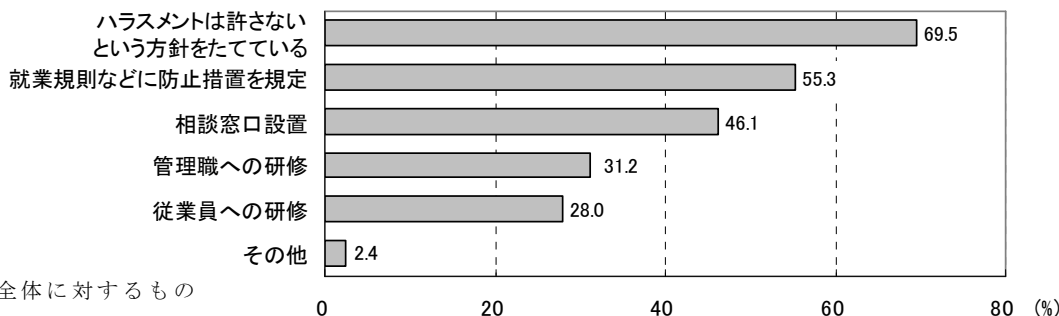
① 建設業 28.9% ② 学術研究、専門・技術サービス業 27.8%

③ 卸売業・小売業 24.0%

<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



※割合は全体に対するもの

・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73.5%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 情報通信業 92.9% ② 不動産、物品賃貸業 90.9%

③ 金融業・保険業 90.3%

逆に実施している割合が低いのは、

① 学術研究、専門・技術サービス業 55.6%

② 生活関連サービス業、娯楽業 65.8% ③ 建設業 67.1%

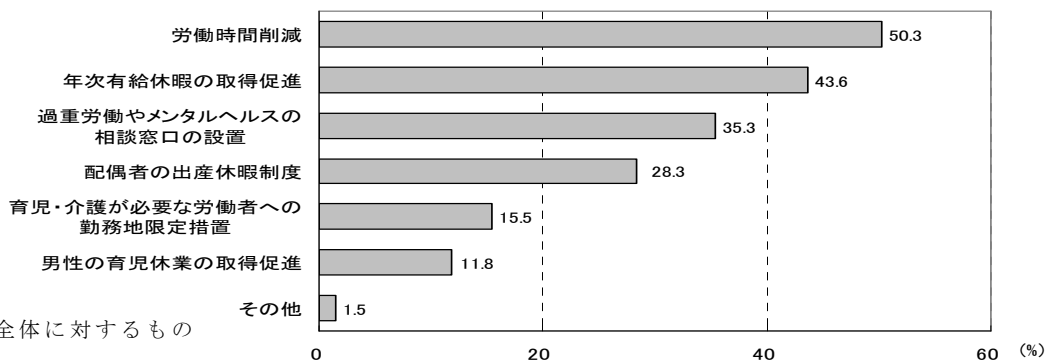
<規模別>

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 50.3% ② 年次有給休暇の取得促進 43.6%

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの内容



※割合は全体に対するもの

- ・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73.1%（前年度調査：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 電気・ガス・熱供給・水道業 100.0%
- ② 不動産業、物品賃貸業 90.9%
- ③ 情報通信業 85.7%

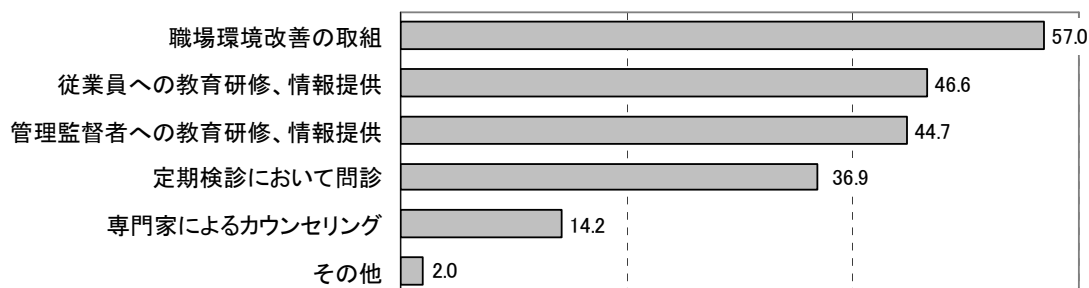
逆に、取り組みを行っている割合が低いのは、

- ① 学術研究、専門・技術サービス業 44.4%
- ② 生活関連サービス業、娯楽業 47.4%
- ③ 卸売業・小売業 62.3%

<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



※割合は全体に対するもの

0 20 40 60 (%)

- ・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 56.4%
- ②従業員の定着 20.0%
- ③教育訓練 19.7%

となっている。