

# 平成 28 年度和歌山県労働条件等実態調査

## 結果の概要について

### 男性の育児休業取得率は 5.60%、女性は 93.49% とともに過去最高

平成 27 年度中に出産した人数※<sup>1</sup>に対する育児休業を開始した人数※<sup>2</sup>は男性 5.60%、女性 93.49%※<sup>3</sup>であり、調査を開始した平成 16 年度以降最も高い数値となりました。(p5 参照)

※1 男性の場合は配偶者が出産した人数 ※2 開始予定の人数も含む

※3 昨年度の調査結果は男性 4.60%、女性 92.15%

この度、県内事業所における労働条件等についての調査結果を取りまとめました。この結果を、今後の労働行政に生かし更に取組を進めてまいります。県内企業発展のため、労使をはじめ多くの皆さまにも、労働環境の整備を促進する参考資料としてお役立ていただきたいと思っております。

- ・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
- ・調査時期 平成 28 年 7 月末現在
- ・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 1,941 事業所を調査  
(有効回答 1,221 社、有効回答率 62.9%)
- ・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・介護休業制度の規定率 p5,6 参照

育児休業について規定しているのは 82.9% (78.8%)

介護休業について規定しているのは 77.1% (72.6%) とともに増加した。

#### ■有給休暇の取得率 p3 参照

有給休暇の取得率は 47.0% (47.1%) とほぼ同率である。

#### ■年次有給休暇の時間単位での付与率 p3 参照

時間単位で年次有給休暇を付与しているのは 27.8% (28.0%) とほぼ同率である。

#### ■労使間で労働条件について話し合う項目 p3 参照

労働時間・休日 48.4%(46.1%)、賃金制度 36.9%(33.3%)、福利厚生 31.5%(31.0%)について話し合う事業所が多く、いずれも増加した。

#### ■ワーク・ライフ・バランスに関する取組 p11 参照

労働時間削減 54.7% (53.0%)、年次有給休暇の取得促進 50.8% (48.4%)、相談窓口の設置 42.3%(36.8%)に取り組む事業所が多く、いずれも増加した。

## 1 回答事業所

・有効回答 1,221 事業所、有効回答率 62.9% (調査対象 1,941 事業所)

### <産業別構成>

産 業	事業所数 (社)	割合 (%)
建設業	79	6.5
製造業	264	21.6
電気・ガス・熱供給・水道業	13	1.1
情報通信業	13	1.1
運輸業、郵便業	80	6.6
卸売業・小売業	146	12.0
金融業・保険業	28	2.3
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	16	1.3
宿泊業、飲食サービス業	80	6.6
生活関連サービス業、娯楽業	33	2.7
教育、学習支援業	28	2.3
医療、福祉	301	24.7
複合サービス事業	21	1.7
サービス業	75	6.1
その他	34	2.8
不明・無回答	5	0.4

### <規模別構成>

規 模	事業所数 (社)	割合 (%)
30 人未満	266	21.8
30～49 人	222	18.2
50～99 人	236	19.3
100～299 人	234	19.2
300 人以上	220	18.0
不明・無回答	43	3.5

## 2 賃金、労働時間

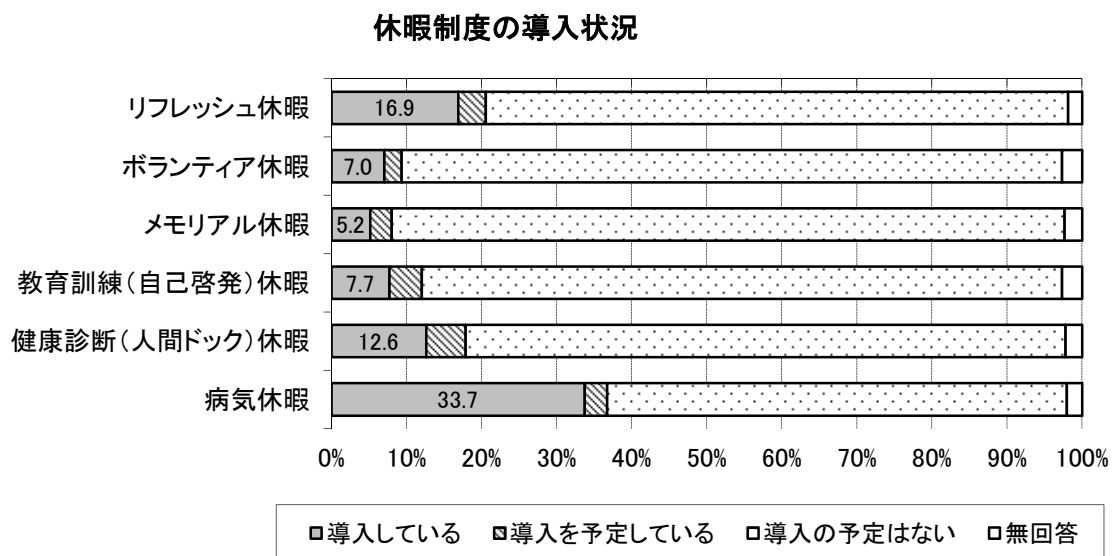
### (1) 賃金体系

- ・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47.1%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66.1%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

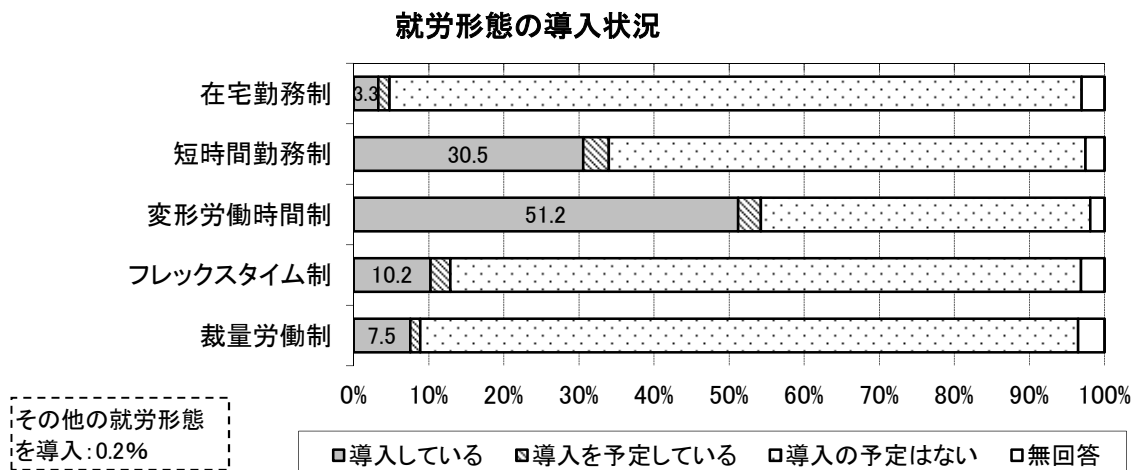
- ・休暇制度の導入状況について見ると、「病気休暇」の導入率が33.7%と最も高くなっている。

その他の休暇制度の導入率は以下のとおり。



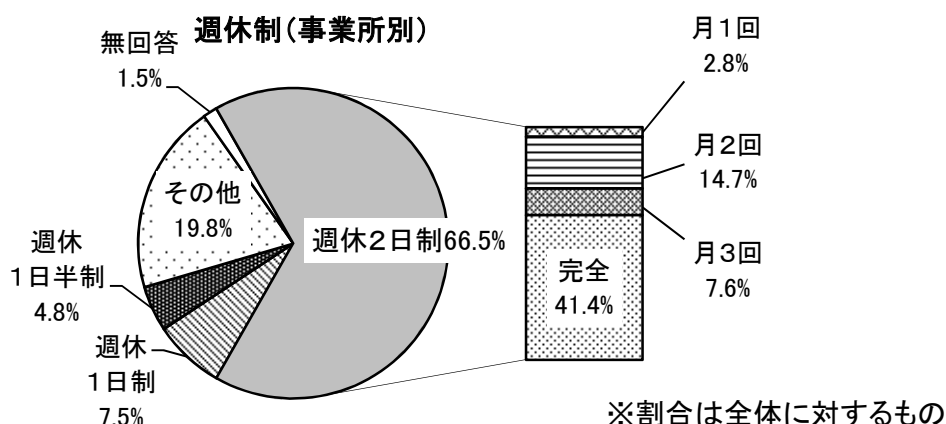
- ・多様な就労形態の導入状況について見ると、「変形労働時間制」の導入率が51.2%と最も高くなっている。

その他の就労形態の導入率は以下のとおり。



・何らかの週休2日制を採用している事業所の割合は66.5%(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41.4%(前年度調査：37.4%)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複合サービス事業(100.0%) ②金融業・保険業(96.4%) ③情報通信業(92.3%)

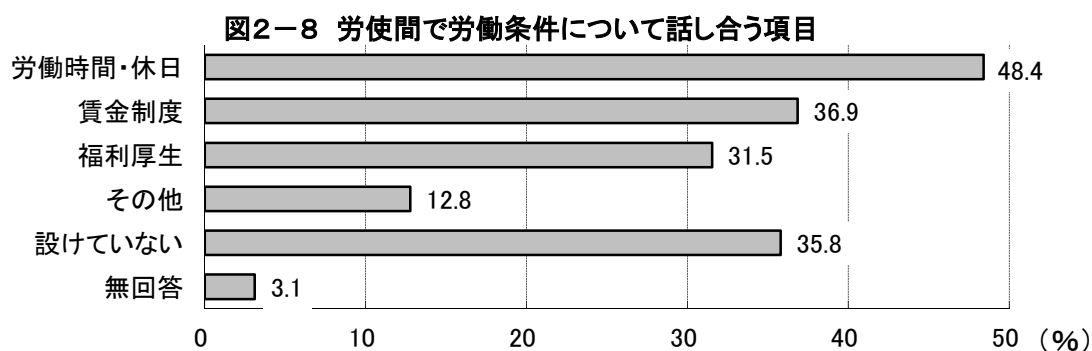
### 年次有給休暇(年休)

・年次有給休暇取得率は47.0%(前年度調査：47.1%)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：28.0%)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26.4%(前年度調査：24.4%)、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22.3%(前年度調査：21.5%)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48.4%と最も高くなっている。その他の項目は以下のとおり。





## 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 82.9%(前年度調査:78.8%)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ように規定している事業所の割合は 28.3%(前年度調査:27.4%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は 15.8%(前年度調査:12.1%)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 46.4%      ② 複合サービス事業 33.3%

規定がない割合が高いのは、

- ① 建設業 29.1%      ② 宿泊業、飲食サービス業 28.8%  
③ 卸売業・小売業 26.0%

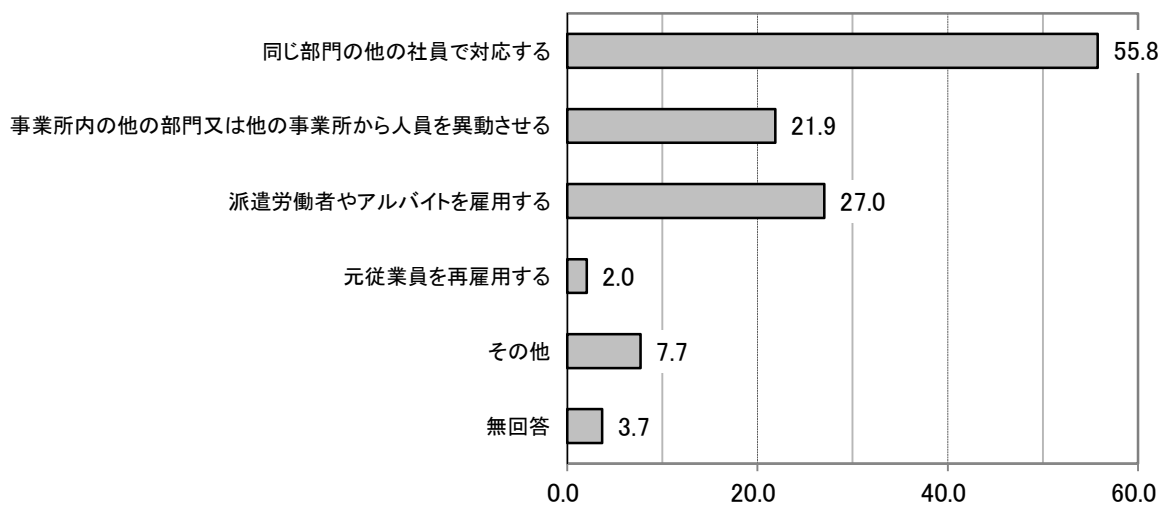
#### <規模別>

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 5.60%、女性 93.49%(前年度調査:男性 4.60%、女性 92.15%)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 55.8%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77.1%(前年度調査:72.6%)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 金融業・保険業 96.4%      ③ 複合サービス業 90.5%

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 33.8%      ② 建設業 32.9%

### <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人以上の事業所となっている。

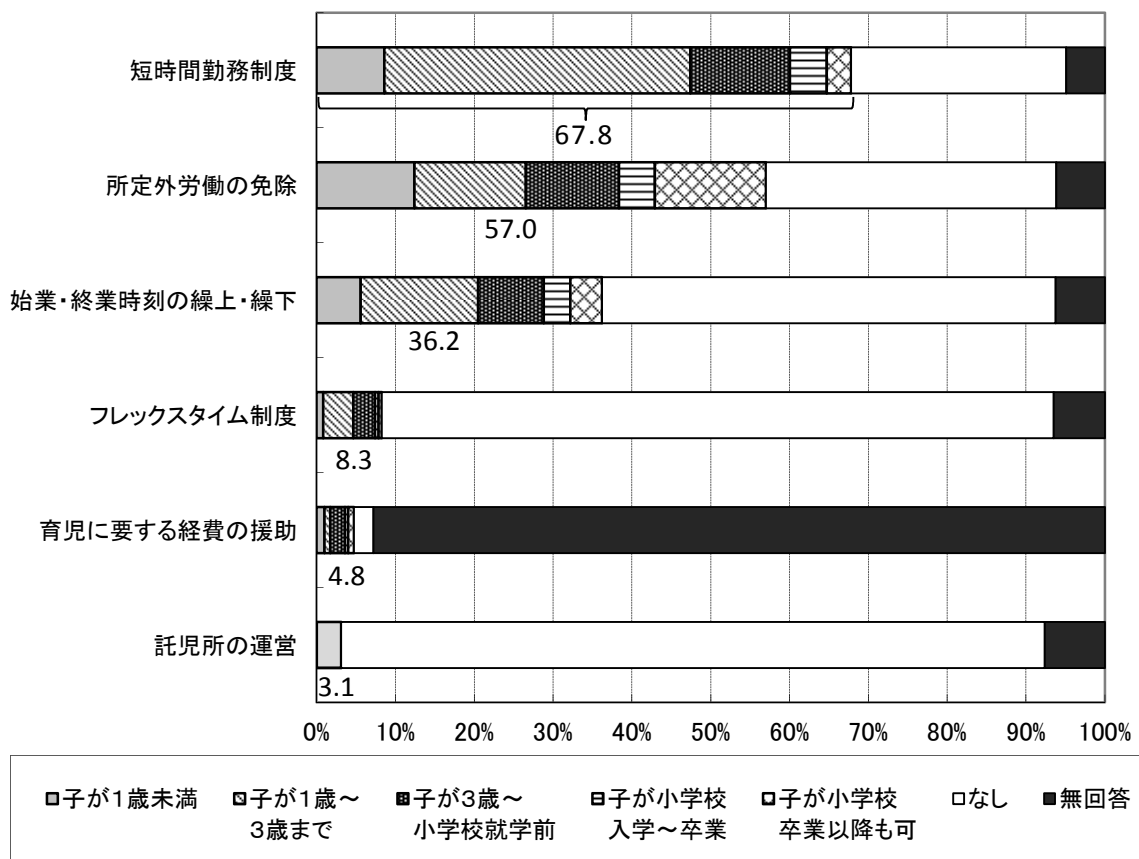
## (3) 育児・介護の支援制度

・何らかの育児のための支援措置がある事業所の割合は73.8%(前年度調査:69.0%)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67.8%(前年度調査:62.7%)、57.0%(前年度調査:51.9%)となっている。

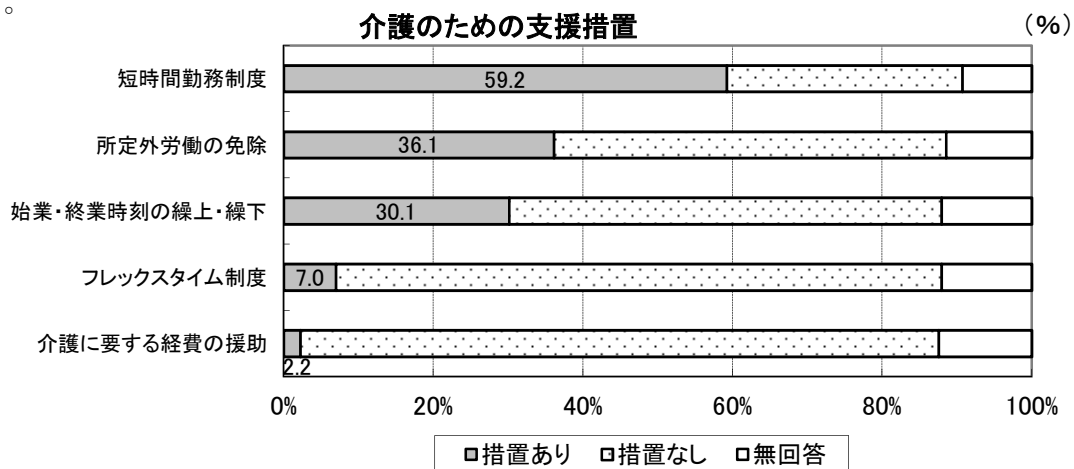
育児のための支援措置及び利用可能な期間

(%)



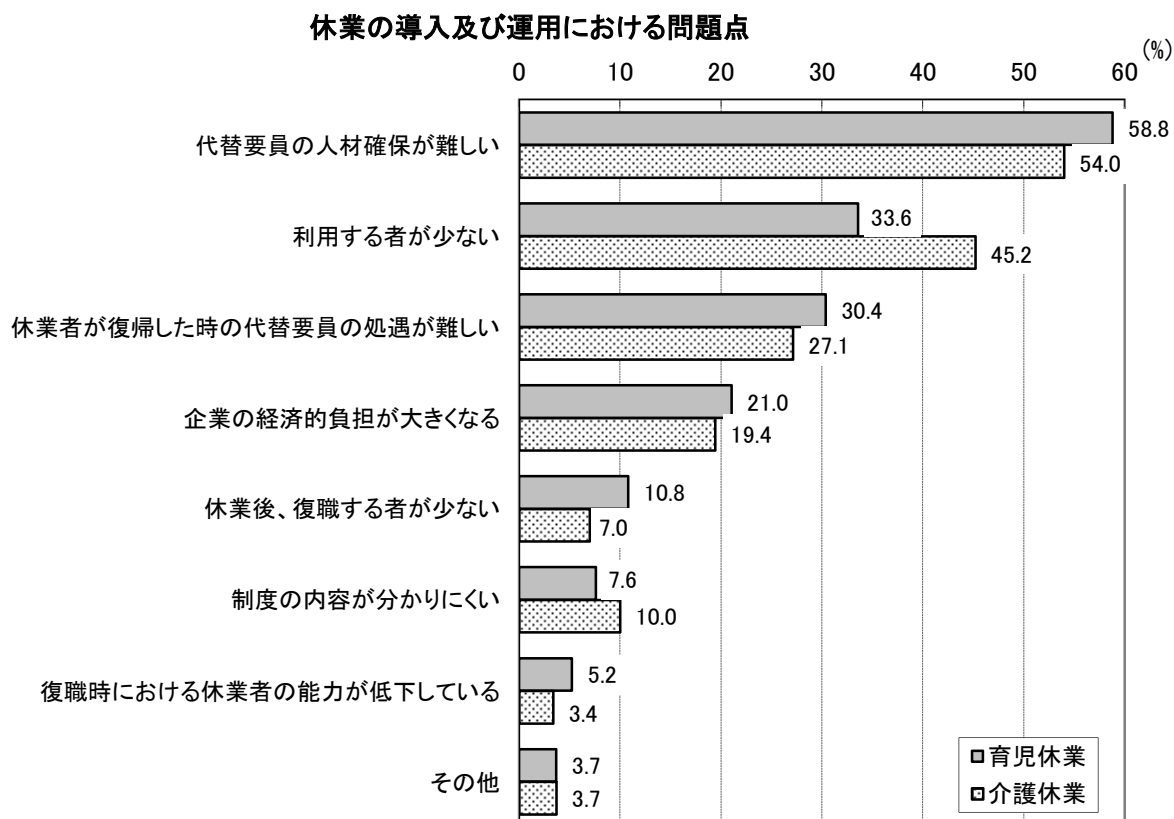
※託児施設の運営については、運営している事業所数

- ・何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は 64.4%(前年度調査：60.2%)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 59.2%(前年度調査：54.0%)、36.1%(前年度調査：32.7%)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 58.8%、介護 54.0%
  - 「利用する者が少ない」 育児 33.6%、介護 45.2%





### (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 64.0%(前年度調査:59.9%)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 不動産業、物品賃貸業 100.0%
- ② 金融業・保険業、複合サービス事業 85.7%
- ③ 教育、学習支援事業 82.1%

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 47.5%
- ② 建設業 44.3%
- ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 38.5%

#### <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 60.0%(前年度調査:54.6%)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 不動産業、物品賃貸業 100.0%
- ② 複合サービス事業 85.7%
- ③ 金融業・保険業 78.6%

逆に、規定のない割合が高いのは、

- ① 学術研究、専門・技術サービス業 50.0%
- ② 宿泊業、飲食サービス業 48.8%
- ③ 建設業 48.1%

#### <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 88.6% (正社員 93.4%)

健康診断 81.6% (正社員 92.4%)

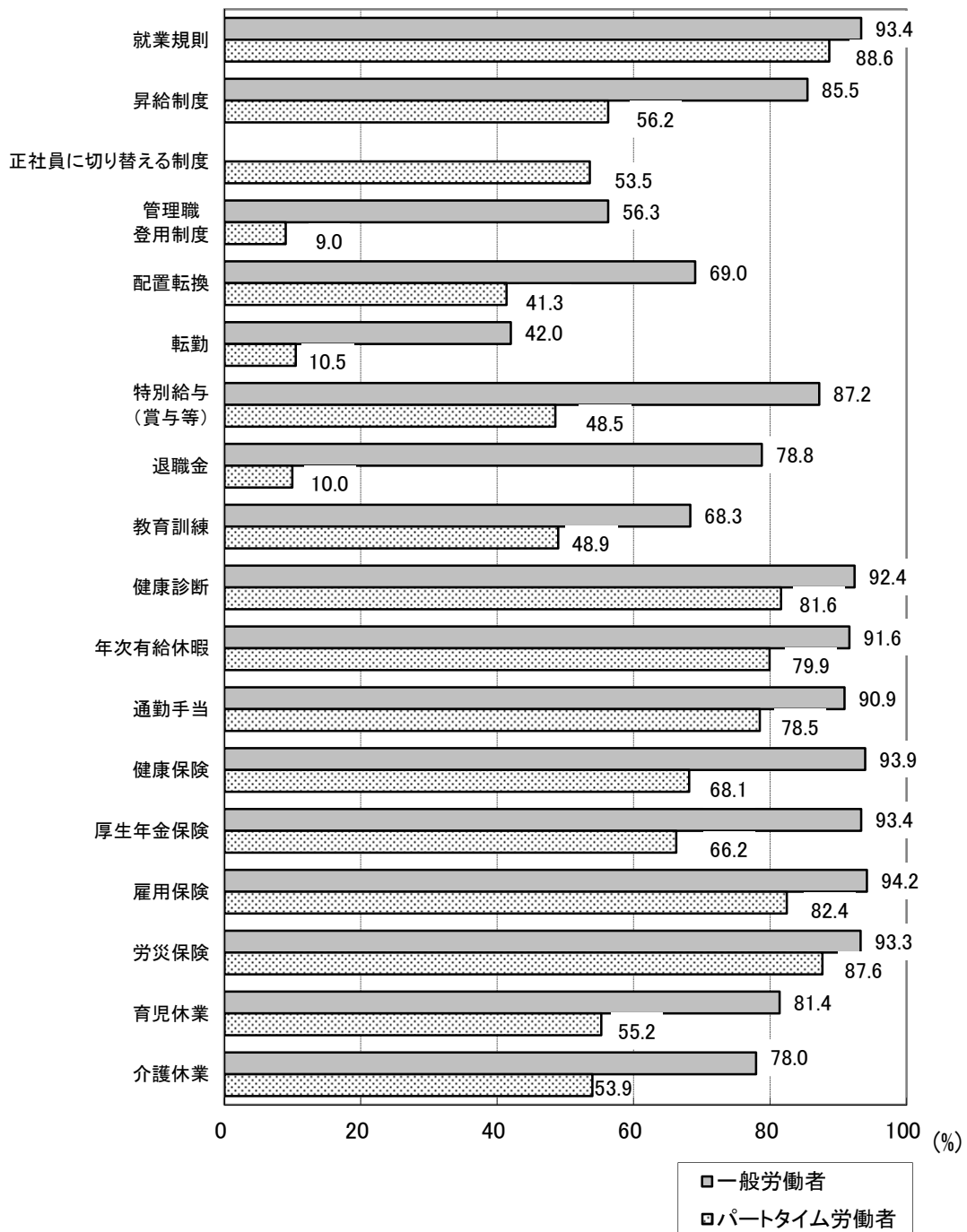
昇給制度 56.2% (正社員 85.5%)

教育訓練 48.9% (正社員 68.3%)

特別給与(賞与等) 48.5% (正社員 87.2%)

正社員に切り替える制度 53.5% となっている。

### 一般労働者・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 88.6%(前年度調査：87.3%)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 2.5%(前年度調査：2.9%)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 24.8%(前年度調査：19.3%)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 25.6%(前年度調査：20.2%)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：8.8%)  
「相談があった」 6.1% (前年度調査：3.3%)  
「通報があった」 0.0% (前年度調査：0.8%) 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 19.6%(前年度調査：18.4%)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 教育、学習支援業 58.0% ② 医療、福祉 49.2%

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 4.6% ② 建設業 6.4%

### <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 29.1%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 15.3%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 81.2%(前年度調査：88.8%)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 不動産業、物品賃貸業 100.0% ② 金融業・保険業 96.4%

- ③ 複合サービス事業 95.2%

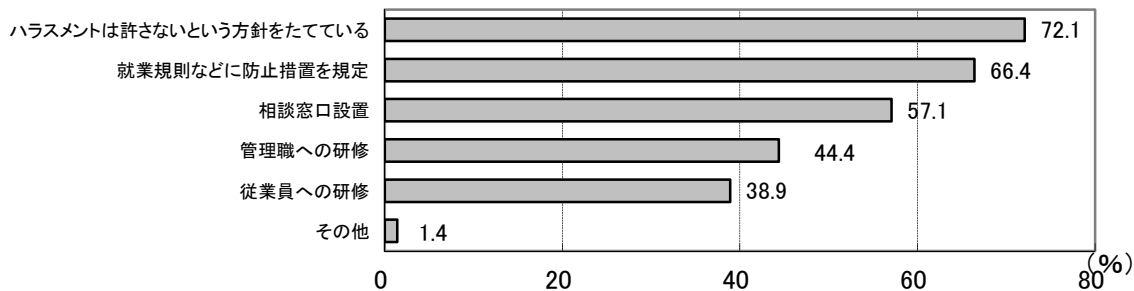
逆に、ハラスメント対策を実施していない割合が高いのは、

- ① 建設業 26.6%
- ② 宿泊業、飲食サービス業と学術研究、専門・技術サービス業 25.0%
- ③ 卸売業・小売業 20.5%

#### <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。

図7-3 ハラスメント対策の内容



#### 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76.6%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 複合サービス事業 100.0%
- ② 金融業・保険業 96.4%

逆に取組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 37.5%
- ② 建設業 32.9%

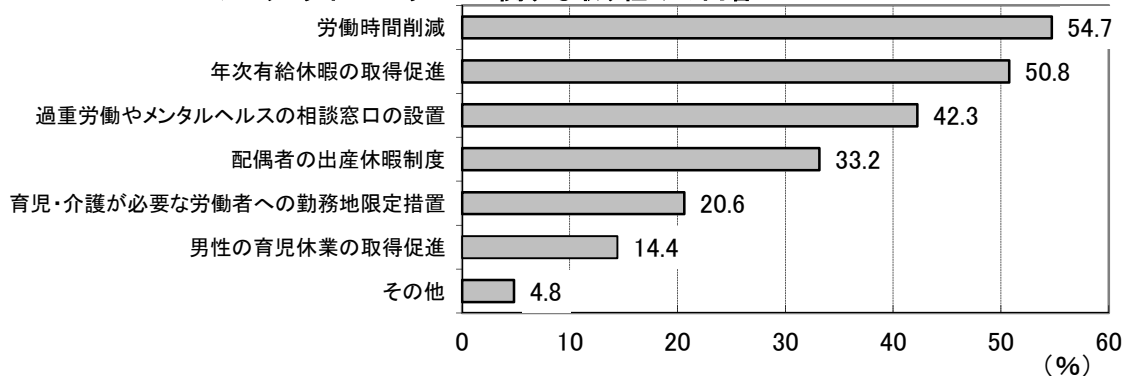
#### <規模別>

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 54.7%
- ② 年次有給休暇の取得促進 50.8%

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75.2%（前年度調査：86.9%）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、金融業・保険業 100.0%
- ② 複合サービス事業 95.2%

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 37.5%
- ② 建設業 34.2%

#### <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 67.7%
- ②従業員の定着 28.5%
- ③教育訓練 18.7%

となっている。