

# 労働条件等実態調査結果（平成26年度概要）

## 1 事業所の状況

### (1) 就業規則の有無

就業規則が制定されている事業所の割合は96.9%で、前年度と比べて1.7ポイント上昇している。

(単位：事業所数、%)

年度	項目 回答事業所計	就業規則の有無		
		ある	ない	作成中
26年度	715 (100.0)	693 (96.9)	14 (2.0)	8 (1.1)
25年度	(100.0)	(95.2)	(3.7)	(1.0)

※ ( ) の数字は、回答事業所を100とした場合の構成比（以下同じ）。

※ 構成比は、少数点第2位を四捨五入しているため、各項目の構成比の合計が100.0とならないことがある。

## 2 休日・休暇

### (1) 週休制の形態

何らかの週休2日制以上が導入されている事業所の割合は70.0%で、前年度と比べて5ポイント上昇している。

(単位：事業所数、%)

年度	項目 回答事業所計	何らかの週休2日制以上						
		週休1日制	週休1日半制	完全週休2日制	その他の週休2日制	週休3日以上	その他	
26年度	710 (100.0)	68 (9.6)	51 (7.2)	497 (70.0)	221 (31.1)	273 (38.5)	3 (0.4)	94 (13.2)
25年度	(100.0)	(11.1)	(8.4)	(65.0)	(28.1)	(36.5)	(0.5)	(15.5)

### (2) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の平均付与日数（繰越日数は除く）は15.1日、平均取得日数は6.8日、取得率は45.0%で、前年度と比べて0.5ポイント低下している。

(単位：事業所数、日数)

年度	項目 回答事業所計	平均付与日数	平均取得日数	取得率 (%)
26年度	653	15.1	6.8	45.0
25年度	573	15.4	7.0	45.5

### (3) 年次有給休暇取得促進のための取組状況等

年次有給休暇取得促進のための取組として既に実施しているものは、前年度と同じく「残余日数を示す」が最も多い。今後実施してもよいものとしては「研修や掲示、通知などによる普及啓発」が最も多く、次いで「有給休暇の取得目標の設定」となっている。

(単位：事業所数)

年度	項目 回答事業所計	残余日数を示す			研修や掲示、通知などによる普及啓発			有給休暇の取得目標の設定		
		実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明	実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明	実施している	今後実施してもよい	実施予定なし・不明
26年度	679	453	103	123	144	150	364	94	148	418
25年度	631	369	100	158	125	134	361	68	149	403

### 3 退職金制度

退職金制度がある事業所の割合は83.4%となっており、退職金制度の形態は「退職一時金のみ」が最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

年度	項目 回答事業所計	ある					ない
		退職一時金のみ	退職年金のみ	両方の併用	どちらか一方を選択		
26年度	719 (100.0)	600 (83.4)	410 (68.3)	21 (3.5)	130 (21.7)	36 (6.0)	119 (16.6)
25年度	(100.0)	(79.6)	(68.6)	(4.6)	(18.8)	(4.9)	(20.4)

※ 〈 〉の数字は、退職金制度のある事業所を100とした場合の構成比

### 4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立支援)

仕事と家庭の両立支援のための各種制度のうち、導入している制度は「配偶者の出産休暇制度」が50.8%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が46.4%となっている。

(単位：%)

年度	項目	配偶者の 出産休暇 制度	短時間 勤務制度	所定外 労働(残 業等)の 免除	始業・終 業時刻の 繰上げ・ 繰下げ	フレック スタイム 制	育児に関 する経費 の援助	在宅勤務 制度	事業所内 託児所
26年度		50.8	46.4	43.2	34.8	11.7	11.0	2.1	0.9
25年度		49.9	40.1	38.2	28.8	12.6	10.3	2.9	1.1

※ 項目ごとに回答事業所を100とした場合の構成比。

### 5 育児・介護休業制度

#### (1) 育児・介護休業制度の規定の有無

育児休業制度を就業規則等で規定している事業所の割合は80.8%で前年度と比べて9.5ポイント上昇しており、介護休業は75.7%で前年度と比べて11.1ポイント上昇している。

(単位：事業所数、%)

年度	項目 回答事業所計	育児休業		回答事業所計	介護休業	
		あり	なし		あり	なし
26年度	709 (100.0)	573 (80.8)	136 (19.2)	699 (100.0)	529 (75.7)	170 (24.3)
25年度	(100.0)	(71.3)	(28.7)	(100.0)	(64.6)	(35.4)

#### (2) 育児休業制度の導入及び運用における問題点

育児休業制度の導入及び運用における問題点は、前年度と同じく「代替要員の人材確保が難しい」が最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

年度	項目 回答事業所計	回答(複数回答)							「問題点はない」とした事業所
		「問題点がある」とした事業所	代替要員の確保が難しい	退職者が復職した場合の代替要員の処遇が難しくなる	利用する者が少ない	企業の経済的負担が大きくなる	休業取得後、復職する者が少ない	復職時における退職者の能力が低下している	
26年度	684 (100.0)	577 (84.4)	403 (69.8)	228 (39.5)	252 (43.7)	164 (28.4)	53 (9.2)	33 (5.7)	107 (15.6)
25年度	(100.0)	(83.0)	(68.3)	(43.6)	(45.3)	(33.0)	(8.4)	(7.9)	(17.0)

※ 〈 〉の数字は、「問題点がある」とした事業所を100とした場合の構成比

**(3) 育児休業制度の利用状況**

最近1年間の育児休業対象者のうち、平成26年8月31日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は男性が3.4%で**前年度と比べて1.9ポイント上昇**しており、女性は95.6%で**前年度と比べて8.3ポイント上昇**している。

(単位：人)

項目 年度	男 性			女 性		
	最近1年間に配偶者が出産した者	平成26年8月31日までに育児休業を開始した者	育児休業取得率(%)	最近1年間に出産した者	平成26年8月31日までに育児休業を開始した者	育児休業取得率(%)
26年度	383	13	3.4	271	259	95.6
25年度	340	5	1.5	268	234	87.3

※「育児休業取得率」＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数}}{\text{最近1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

**(4) 子の看護休暇の取得状況**

最近1年間に子の看護休暇を取得した従業員がいる事業所の割合は6.5%となっている。また、看護休暇を取得した従業員は男性が29名、女性が91名であった。

(単位：事業所数、人、%)

項目 年度	回答事業所計	看護休暇を取得した従業員の有無		看護休暇を取得した従業員数	
		いる	いない	男性	女性
26年度	711 (100.0)	46 (6.5)	665 (93.5)	29 (24.2)	91 (75.8)
25年度	(100.0)	(5.0)	(95.0)	(22.2)	(77.8)

**6 心の健康対策(メンタルヘルスケア)**

**(1) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組状況**

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は51.8%で**前年度と比べて6.2ポイント上昇**している。

また、心の健康対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると「定期健康診断における問診」が最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所計	回答(複数回答)							取り組んでいない
		「取り組んでいる」とした事業所	定期健康診断における問診	労働者への教育研修、情報提供	職場環境の改善	管理監督者への教育研修、情報提供	カウンセリングの実施	外部機関を活用した対策を実施	
26年度	714 (100.0)	370 (51.8)	195 <52.7>	148 <40.0>	149 <40.3>	135 <36.5>	139 <37.6>	143 <38.6>	344 (48.2)
25年度	(100.0)	(45.6)	<57.0>	<45.4>	<38.7>	<42.4>	<38.4>	<37.4>	(54.4)

※ 〈 〉の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比

**(2) 心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいない理由**

心の健康対策に取り組んでいない事業所について、取り組んでいない理由をみると、「必要性を感じない」とする事業所の割合が40.1%と最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所 計	必要性を 感じない	専門スタッフ がない	取り組み方が わからない	経費が かかる	その他
26年度	307 (100.0)	123 (40.1)	55 (17.9)	82 (26.7)	10 (3.3)	37 (12.1)
25年度	(100.0)	(47.0)	(17.6)	(20.9)	(3.9)	(10.6)

**(3) メンタルヘルスケア上の理由により休業又は退職した従業員の状況**

最近1年間にメンタルヘルス上の理由により、連続1か月以上休業又は退職した従業員がいる事業所の割合は9.9%となっている。

また、休業した従業員は81名、退職した従業員は47名となっている。

(単位：事業所数、人、%)

項目 年度	回答事業所 計	休業又は退職した従業員 いる		休業者	退職者
		いる	いない		
26年度	705 (100.0)	70 (9.9)	635 (90.1)	81 (63.3)	47 (36.7)
25年度	(100.0)	(10.1)	(89.9)	(65.5)	(34.5)

**7 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント**

**(1) パワーハラスメント防止対策取組状況**

パワーハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合は55.1%となっている。

防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると、「就業規則等に禁止を規定」が最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所 計	回答(複数回答)							取り組んで いない
		「取り組 んでいる」 とした事 業所	就業規 則等に 禁止を 規定	相談窓 口等の 設置	管理職 等への 研修・ 講習等 の実施	従業員 への研 修・講 習等の 実施	社内報 や掲示 板によ る広報	防止に ついて 定めた マニユ アル等 の整備	
26年度	722 (100.0)	398 (55.1)	248 <62.3>	240 <60.3>	220 <55.3>	172 <43.2>	167 <42.0>	112 <28.1>	324 (44.9)
25年度	(100.0)	(44.3)	<58.8>	<67.1>	<57.8>	<45.2>	<38.2>	<32.9>	(55.7)

※ 〈 〉の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比

**(2) セクシュアルハラスメント防止対策取組状況**

セクシュアルハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合は58.7%となっている。  
 防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容をみると、「就業規則等に禁止を規定」が最も多くなっている。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所 計	回答(複数回答)							取り組んで いない
		「取り組 んでいる」 とした事 業所	就業規 則等に 禁止を 規定	相談窓 口等の 設置	管理職 等への 研修・ 講習等 の実施	従業員 への研 修・講 習等の 実施	社内報 や掲示 板によ る広報	防止に ついて 定めた マニユ アル等 の整備	
26年度	722 (100.0)	424 (58.7)	335 〈79.0〉	269 〈63.4〉	215 〈50.7〉	174 〈41.0〉	180 〈42.5〉	130 〈30.7〉	298 (41.3)
25年度	(100.0)	(46.9)	〈77.1〉	〈67.7〉	〈52.7〉	〈42.0〉	〈41.1〉	〈34.8〉	(53.1)

※ 〈 〉の数字は、「取り組んでいる」とした事業所を100とした場合の構成比