

労働条件等実態調査結果（平成24年度）の概要

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93.7%で、**前年度と比べて0.3ポイント低下**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
24年度	617 (100.0)	578 (93.7)	28 (4.5)	11 (1.8)
23年度	(100.0)	(94.0)	(4.4)	(1.6)

※ () 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64.4%で、**前年度と比べて0.2ポイント低下**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
24年度	604 (100.0)	63 (10.4)	61 (10.1)	389 (64.4)	179 (29.6)	209 (34.6)	1 (0.2)	91 (15.1)
23年度	(100.0)	(11.8)	(10.2)	(64.6)	(28.2)	(36.1)	(0.3)	(13.4)

(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15.6日、平均取得日数は7.2日、取得率は46.2%で、**前年度と比べて3.7ポイント上昇**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 (%)
24年度	497	15.6	7.2	46.2
23年度	519	15.3	6.5	42.5

(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
24年度	584	317	82	187	107	115	355	81	108	387
23年度	550	293	102	155	96	110	344	61	105	384

3 退職金制度

退職金制度がある事業所の割合は77.6%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、%)

項目 年度	回答事業所 計	ある					どちらか 一方を選択	ない
		退職一時金 のみ	退職年金 のみ	両方の併用				
24年度	621 (100.0)	482 (77.6) (100.0)	343 (71.2)	16 (3.3)	88 (18.3)	27 (5.6)	139 (22.4)	
23年度	(100.0)	(75.1)	(54.2)	(3.2)	(13.1)	(3.7)	(24.9)	

※ 〈 〉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 定年制

(1) 定年制の形態及び一律定年の定年年齢

一律定年制を導入している事業所について、定年年齢をみると、「60歳」とする事業所の割合が最も多く、82.1%を占めているが、**前年度と比べて6.4ポイント上昇**している。一方、「65歳以上」とする事業所の割合は15.7%で、**前年度と比べて6.0ポイント低下**している。

(単位：事業所数、%、歳)

項目 年度	回答事業所 計	60歳 未満	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 以上	平均 年齢
		24年度	453 (100.0)	2 (0.4)	372 (82.1)	0 (0.0)	1 (0.2)	4 (0.9)	
23年度	(100.0)	(0.7)	(75.7)	(0.2)	(0.7)	(0.2)	(0.9)	(21.7)	61.0

(2) 高年齢者雇用確保措置

平成18年4月1日から義務付けられた高年齢者雇用確保措置のうち定年制のある事業所で最もとられているのは、**前年度と同じく「継続雇用制度の導入」**で82.3%となっている。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所 計	定年年齢が 64歳以上	継続雇用制度	定年の定めを 廃止する
		24年度	547 (100.0)	59 (10.8)
23年度	(100.0)	(18.3)	(75.0)	(6.7)

5 仕事と家庭の両立支援

(1) 仕事と家庭の両立支援のための各種制度の導入状況

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46.7%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が44.3%となっている。

(単位：%)

項目 年度	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
	24年度	46.7	44.3	44.1	32.5	13.3	10.0	3.4
23年度	41.0	39.8	41.6	31.3	10.7	8.8	2.3	1.8

※ 項目ごとに回答事業所を100とした場合の構成比。

(2) 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71.6%で前年度と比べて3.9ポイント上昇しており、介護休業は67.9%で前年度と比べて7.3ポイント上昇している。

(単位：事業所数、%)

項目 年度	回答事業所 計	育児休業		介護休業	
		あり	なし	あり	なし
	616	423	168	401	190
24年度	(100.0)	(71.6)	(28.4)	(67.9)	(32.1)
23年度	(100.0)	(67.7)	(32.3)	(60.6)	(38.0)

(3) 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、%)

項目 年度	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	
24年度	571 (100.0)	476 (83.4)	311 <61.2>	228 <44.9>	192 <37.8>	157 <30.9>	50 <9.8>	35 <6.9>	107 (18.7)
23年度	(100.0)	(87.6)	<64.4>	<44.9>	<43.3>	<37.8>	<9.1>	<6.7>	(13.4)

※ 〈 〉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

(4) 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24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2.3%で前年度と比べて0.4ポイント上昇しており、女性は92.0%で前年度と比べて0.9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24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24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(%)
24年度	308	7	2.3	162	149	92.0
23年度	268	5	1.9	158	144	91.1

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

(5) 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5.8%となっている。また、看護休暇を取得した従業員は男性が27名、女性が60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
	600	35	565	27	60
24年度	(100.0)	(5.8)	(94.2)	(31.0)	(69.0)
23年度	(100.0)	(4.8)	(95.5)	(34.0)	(66.0)

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45.2%で前年度と比べて7.1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」として事業所	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	
24年度	626 (100.0)	283 (45.2)	168 <68.6>	135 <55.1>	121 <49.4>	111 <45.3>	103 <42.0>	88 <35.9>	343 (54.8)
23年度	(100.0)	(38.1)	<59.6>	<44.9>	<39.2>	<43.3>	<38.4>	<33.1>	(61.9)

※ 〈 〉の数字は、「取り組んでいる」として事業所を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47.1%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	専門スタッフがいない	取り組み方がわからない	経費がかかる	その他
24年度	314 (100.0)	148 (47.1)	57 (18.2)	46 (14.6)	8 (2.5)	55 (17.5)
23年度	(100.0)	(46.4)	(15.9)	(15.1)	(5.2)	(17.3)

(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7.1%となっている。

また、休業した従業員は54名、退職した従業員は19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		休業者	退職者
		いる	いない		
24年度	608 (100.0)	43 (7.1)	565 (92.9)	54 (74.0)	19 (26.0)
23年度	(100.0)	(6.2)	(93.8)	(67.8)	(32.2)

7 パワーハラスメント、セクシャルハラスメント

(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44.5%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	
24年度	632 (100.0)	281 (44.5)	164 <20.0>	153 <18.6>	143 <17.4>	115 <14.0>	100 <12.2>	71 <8.6>	351 (55.5)

※ 〈 〉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) セクシャルハラスメント防止対策取組状況

セクシャ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50.3%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	
24年度	632 (100.0)	318 (50.3)	238 <25.3>	178 <19.0>	138 <14.7>	114 <12.1>	107 <11.4>	87 <9.3>	314 (49.7)

※ 〈 〉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