

「平成 27 年労働条件実態調査」 結果概要

1. 労働組合

- 労働組合のある事業所の割合は 26.2% で、前年 (27.0%) より 0.8 ポイント低下。
- 労働組合のある事業所の中で、非正規社員も労働組合へ加入している事業所の割合は 28.1% で、前年 (28.5%) より 0.4 ポイント低下。

2. 休日・休暇制度

- 週休制の形態については、「その他週休 2 日制」を採用している事業所の割合が 45.8% で最も高い。

週休 1 日制	週休 1 日半制	完全週休 2 日制	その他週休 2 日制	その他
4.4%	4.0%	39.6%	45.8%	6.2%

(N=500)

- 年間休日総数については、「100 日～109 日」が 28.7% と最も高く、次いで「120 日～129 日」が 26.3% となっている。

69 日以下	70 日～ 79 日	80 日～ 89 日	90 日～ 99 日	100 日～ 109 日	110 日～ 119 日	120 日～ 129 日	130 日 以上
2.0%	4.2%	6.0%	5.6%	28.7%	25.3%	26.3%	1.8%

(N=498)

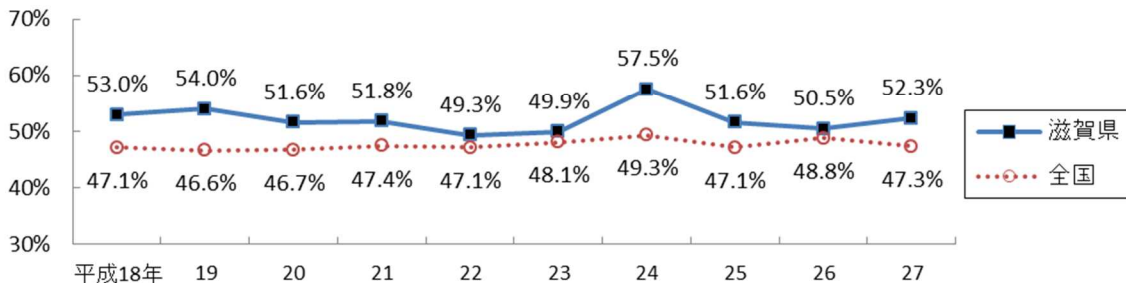
- 年次有給休暇の平均取得率は 52.3% で、前年 (50.1%) より 2.2 ポイントの上昇 (数値は従業員 1 人あたりの加重平均)。

	平均付与日数 ※繰越し分を除く	平均取得日数	平均取得率
平成 27 年	17.1 日 (17.3 日)	9.0 日 (9.1 日)	52.3% (52.3%)
平成 26 年	18.5 日 (18.7 日)	9.3 日 (9.4 日)	50.1% (50.5%)

※表中()内は企業規模 30 人以上の事業所における状況。

※「平均取得率」は端数処理前の「平均取得日数」を「平均付与日数」で除している。

(参考) 過去 10 年間の年次有給休暇取得率の推移 (企業規模 30 人以上)



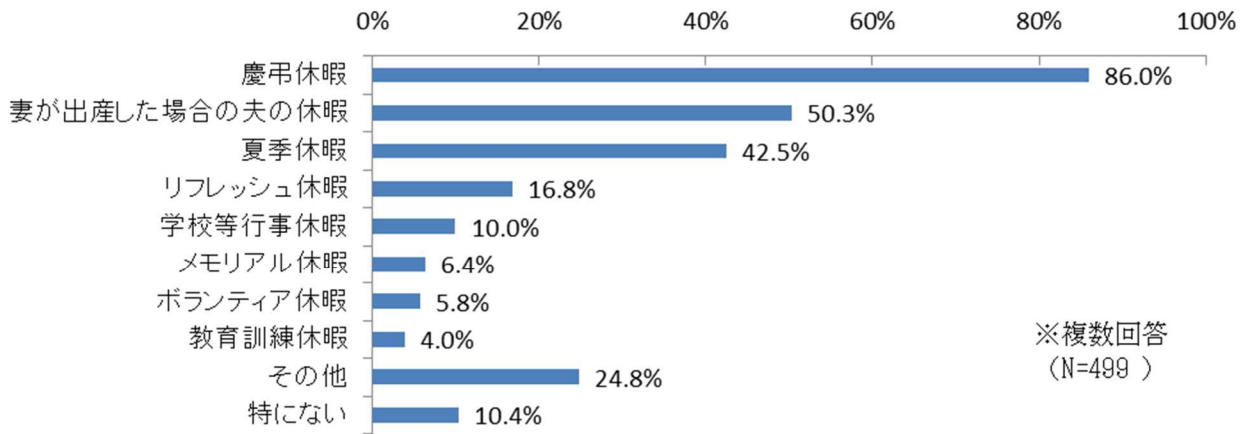
※全国は厚生労働省「就労条件総合調査」。平成 27 年は調査対象の一部変更のため時系列比較用数値を使用。

- 年次有給休暇の取得単位については、「半日単位の取得を認めている」とした事業所の割合が 53.0% で最も高い。

時間単位の取得を 認めている	半日単位の取得 を認めている	時間単位・半日単位の 両方の取得を認めている	いずれも 認めていない
10.1%	53.0%	14.6%	22.3%

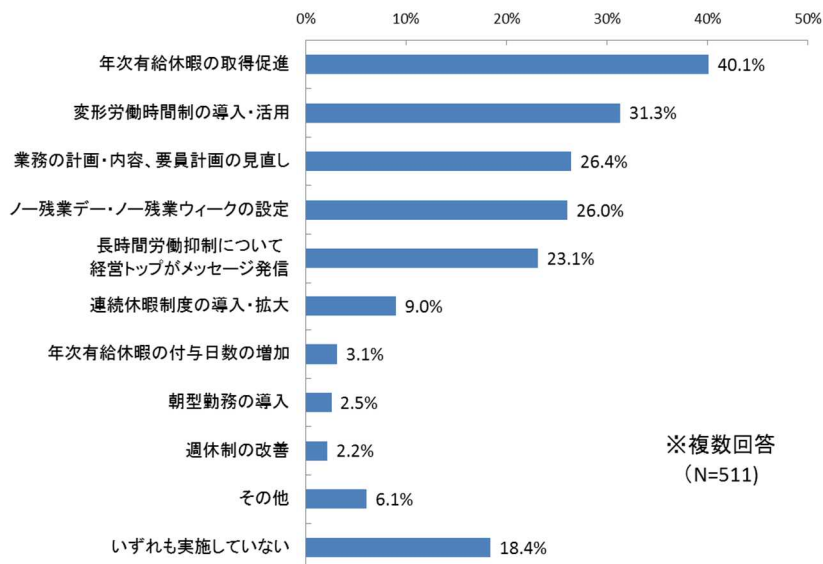
(N=494)

- ・年次有給休暇以外の有給休暇制度については「慶弔休暇」がある事業所の割合が86.0%と最も高く、次いで「妻が出産した場合の夫の休暇」が50.3%となっている。

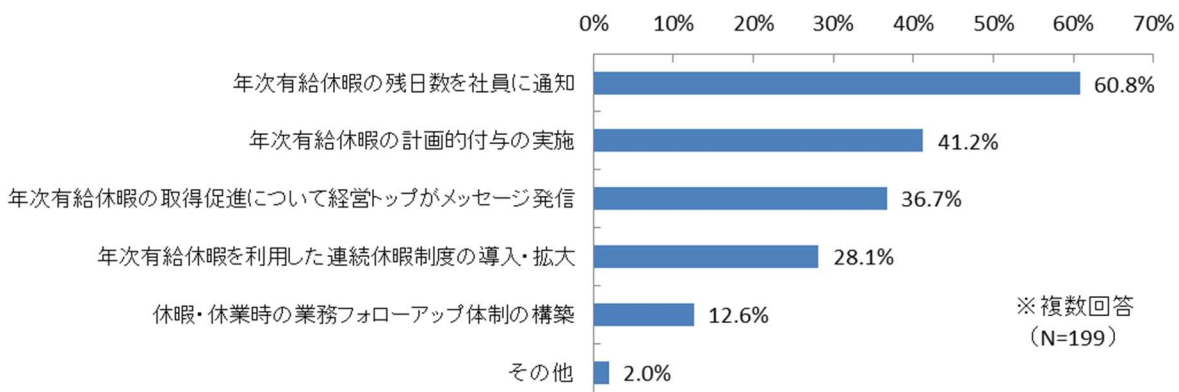


3. 労働時間

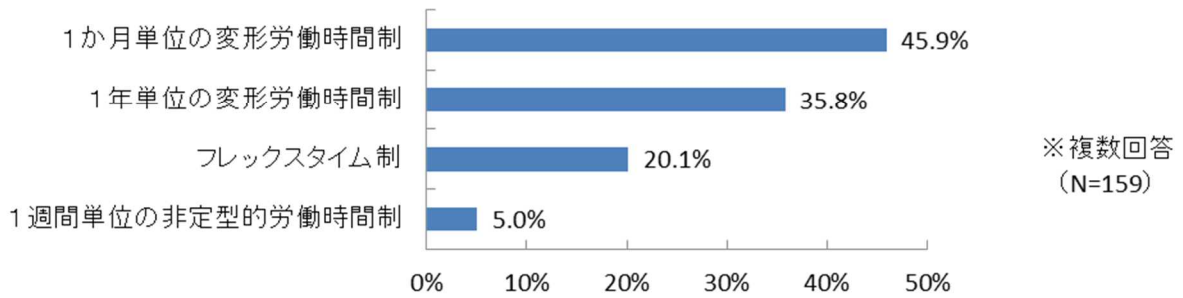
- ・労働時間短縮のための取組を実施している事業所の割合は81.6%、実施していないのは18.4%となっている。取組の内容は、「年次有給休暇の取得促進」と回答した事業所の割合が40.1%で最も高く、次いで「変形労働時間制の導入・活用」が31.3%となっている。



- ・「年次有給休暇の取得促進」の具体的な取組内容では、「年次有給休暇の残日数を社員に通知」が60.8%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が41.2%となっている。



- 「変形労働時間制の導入・活用」を行っている事業所のうち、「1か月単位の変形労働時間制」を導入している事業所の割合が45.9%で最も高い。



- 労働時間や休日などについて、労使間で話し合いの機会を設けている事業所の割合は39.2%で、前年(38.9%)より0.3ポイントの上昇。

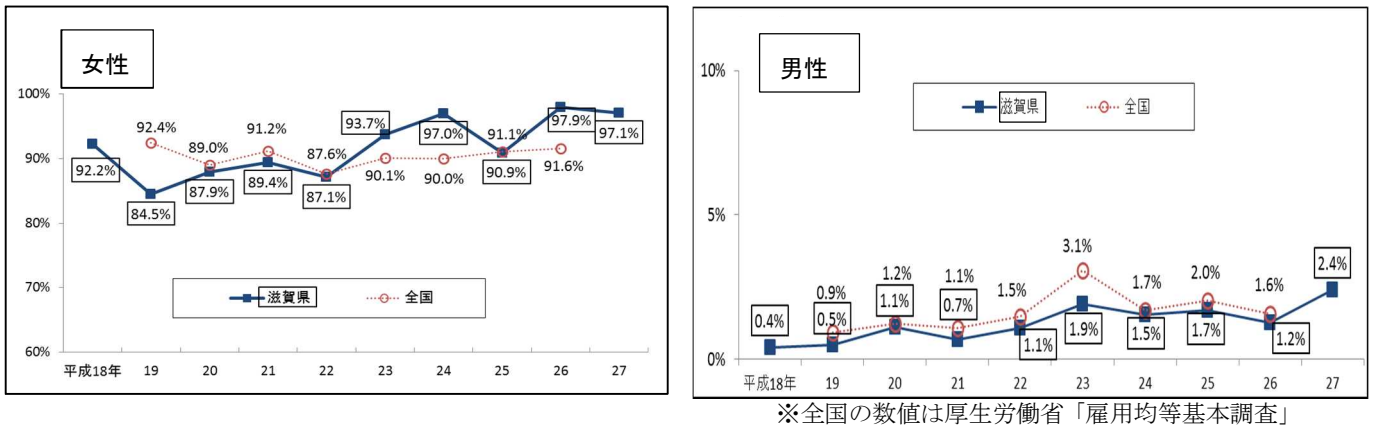
4. 育児・介護休業制度

- 育児休業の取得状況は、女性では95.7%で前年(95.9%)より0.2ポイント低下。男性では3.8%で前年(1.9%)より1.9ポイントの上昇。

	女性育休取得者の割合	男性育休取得者の割合
平成27年	95.7% (97.1%)	3.8% (2.4%)
平成26年	95.9% (97.9%)	1.9% (1.3%)

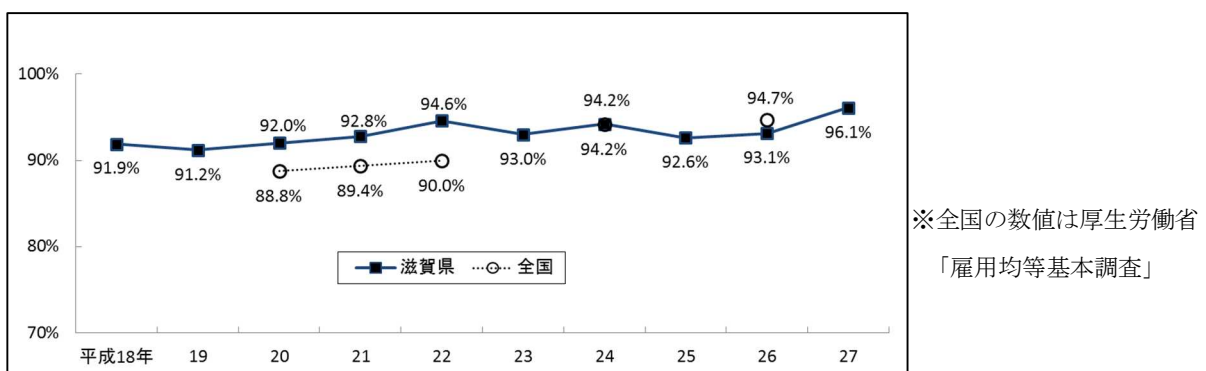
※表中 () 内は事業所規模30人以上における状況。

(参考) 過去10年間の育児休業取得率の推移 (事業所規模30人以上)

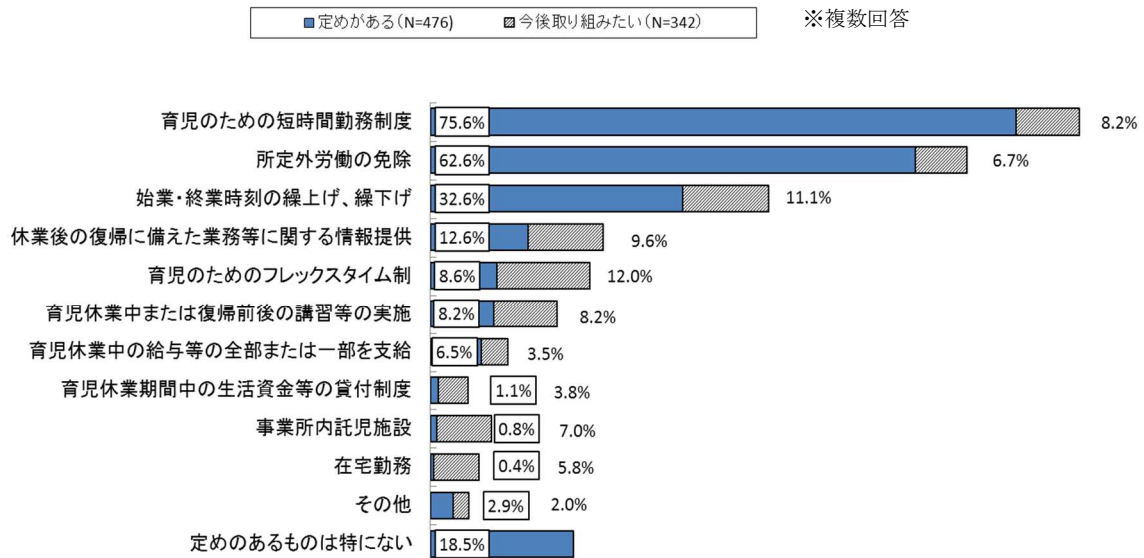


- 育児休業制度の定めがある事業所の割合は87.8%で、前年(83.3%)より4.5ポイントの上昇。

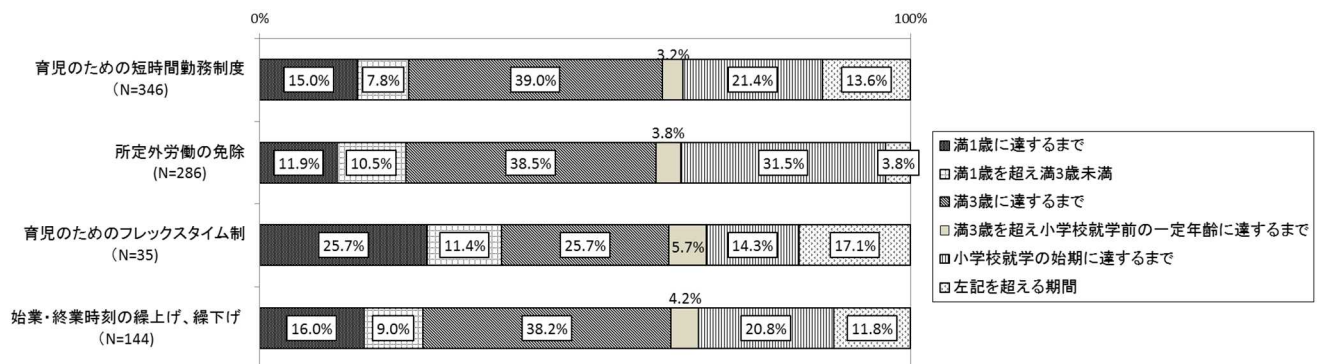
(参考) 過去10年間の育児休業制度の定めがある事業所の割合の推移 (事業所規模30人以上)



- ・育児休業制度以外で育児のために就業規則等で定めている制度については、「育児のための短時間勤務制度」が75.6%と最も高い。また、現在就業規則等に定めがなく、今後取り組みたい制度については、「育児のためのフレックスタイム制」が12.0%と最も高い。

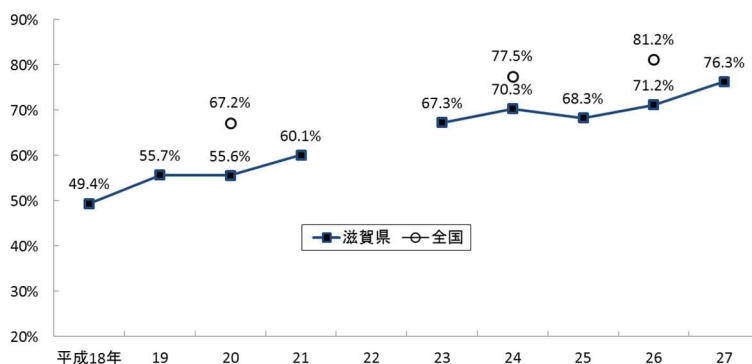


- ・育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間については、「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高い。



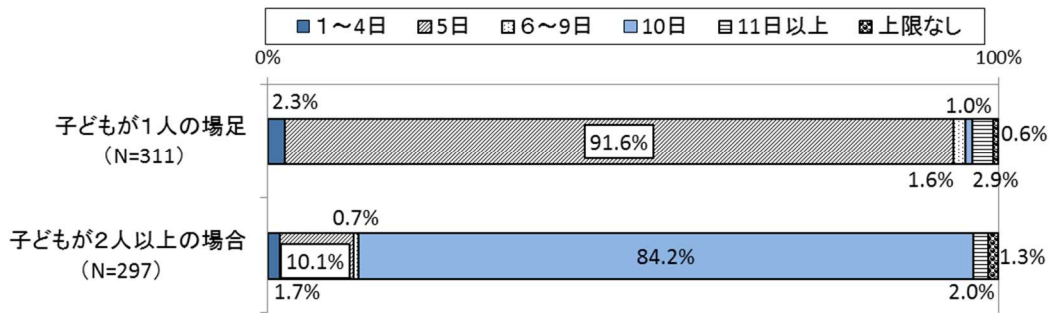
- ・子の看護休暇制度の定めが「ある」と回答した事業所の割合は64.3%で前年(57.2%)より7.1ポイントの上昇。事業所規模30人以上の事業所では76.3%で前年(71.2%)より5.1ポイントの上昇。

(参考) 過去10年間の子の看護休暇制度がある事業所の割合の推移(事業所規模30人以上)



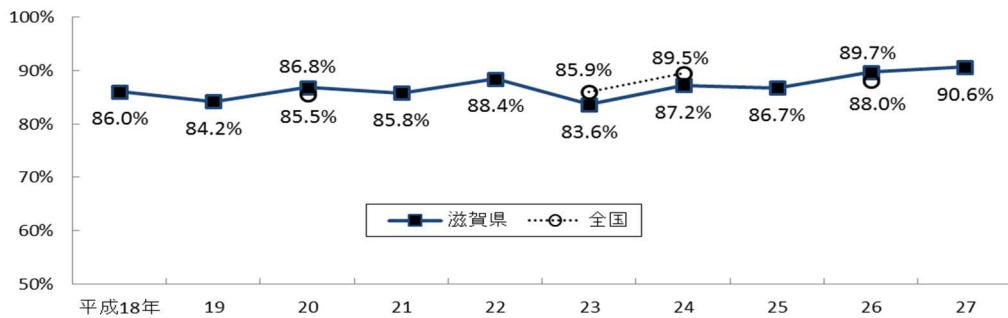
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- ・労働者1人あたりの子の看護休暇制度の年間利用可能日数については、子どもが1人の場合で「5日」が91.6%、子どもが2人以上の場合で「10日」が84.2%で最も高い。



- ・就業規則等に介護休業制度の定めがある事業所の割合は79.3%で、前年(75.2%)より4.1ポイントの上昇。事業所規模30人以上の事業所では90.6%で、前年(89.7%)より0.9ポイントの上昇。

(参考) 介護休業制度の定めがある事業所の割合の推移 (事業所規模30人以上)



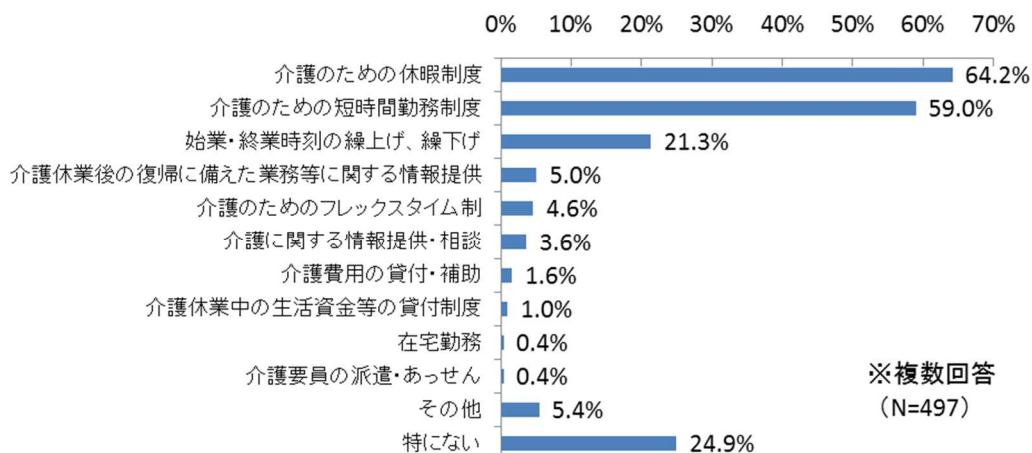
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- ・過去2年間(平成25年4月1日～平成27年3月31日)における介護休業制度の利用実績については「利用実績あり」の事業所の割合が6.9%で前年と同じ。

利用実績なし	女性のみ 利用実績あり	男性のみ 利用実績あり	男女とも 利用実績あり
93.1%	4.5%	1.0%	1.4%

(N=491)

- ・介護休業制度以外で介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための休暇制度」が64.2%と最も高く、次いで「介護のための短時間勤務制度」が59.0%となっている。



・妊娠・出産・育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度については、「再雇用制度はない」と回答した事業所の割合が68.2%で最も高い。

正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を正規社員として再雇用	非正規社員として退職した者を非正規社員として再雇用	再雇用制度はない
19.3%	17.5%	3.3%	12.4%	68.2%

※複数回答 (N=491)

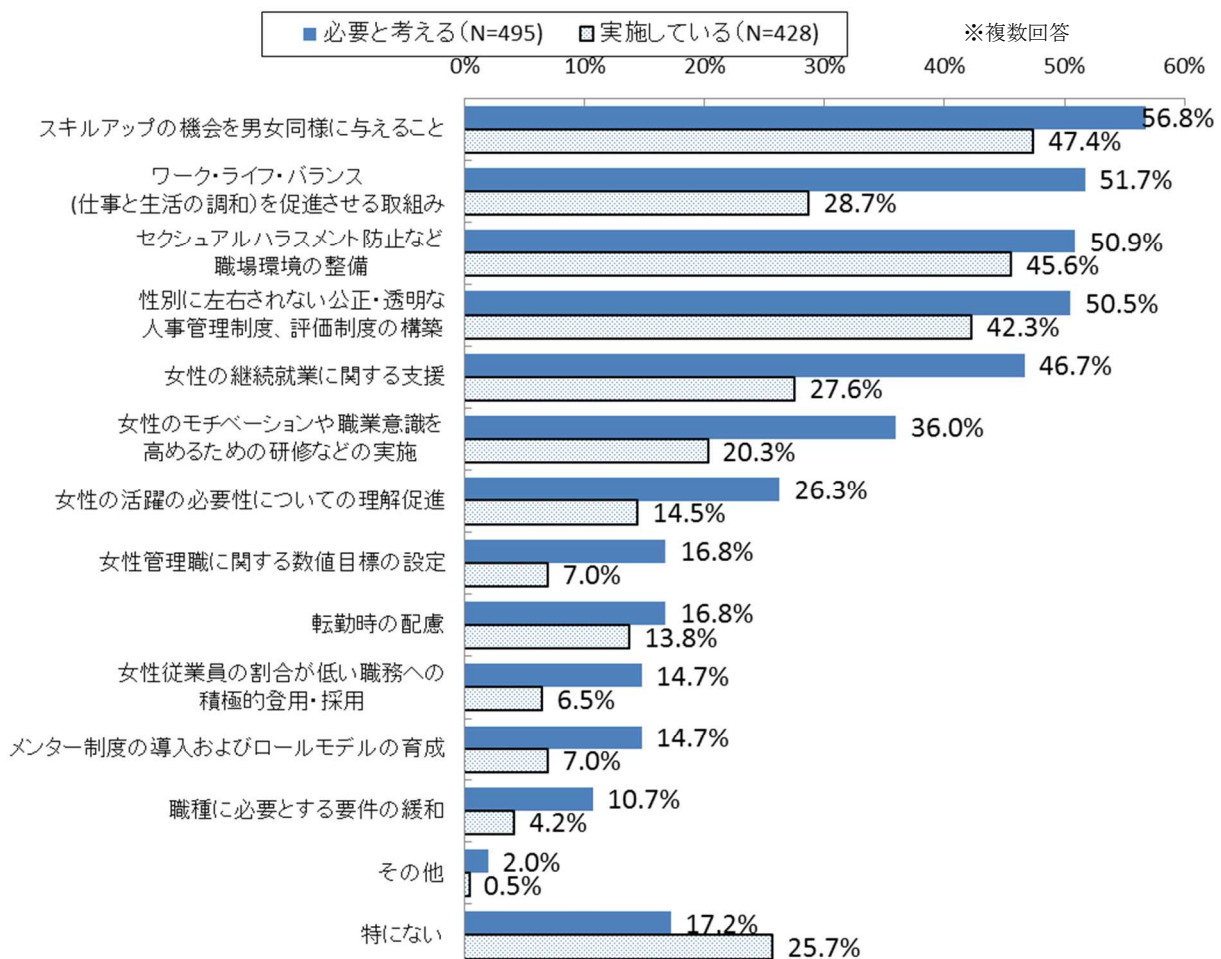
5. 女性が活躍するための取組 (ポジティブ・アクション)

・女性従業員の配置方針については、「男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置」と回答した事業所の割合が70.4%で最も高い。

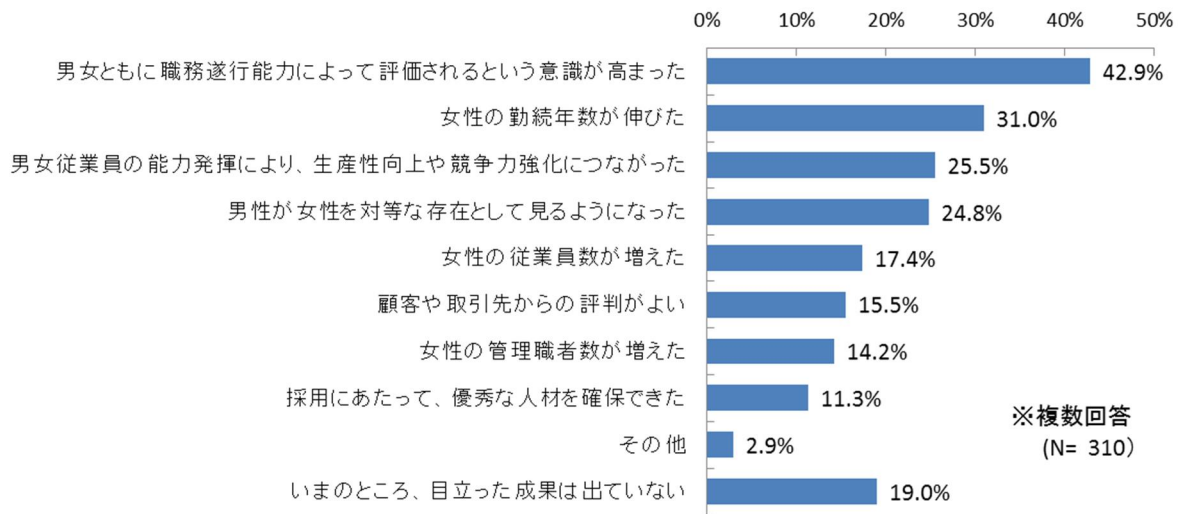
男女の別なく能力、適性、希望などに応じて配置	定型的な業務や補助的な業務を中心に配置	女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置	その他	特にない
70.4%	5.5%	10.9%	0.8%	12.5%

(N=513)

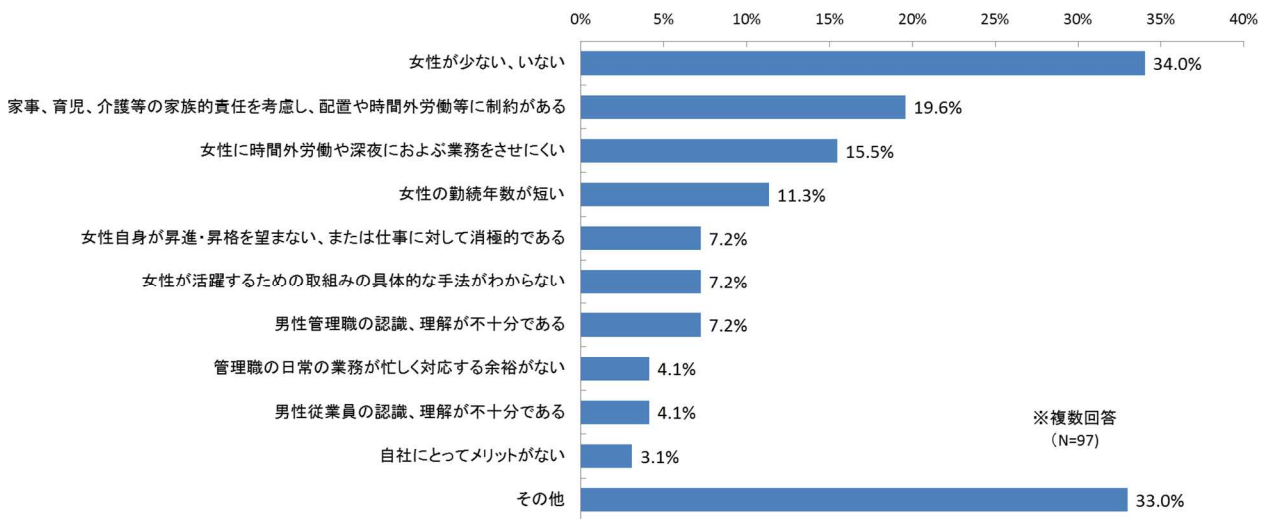
・女性が活躍するための取組の内容について、「スキルアップの機会を男女同様に与えること」を「必要と考える」が56.8%、「実施している」が47.4%で、いずれにおいても最も高くなっている。



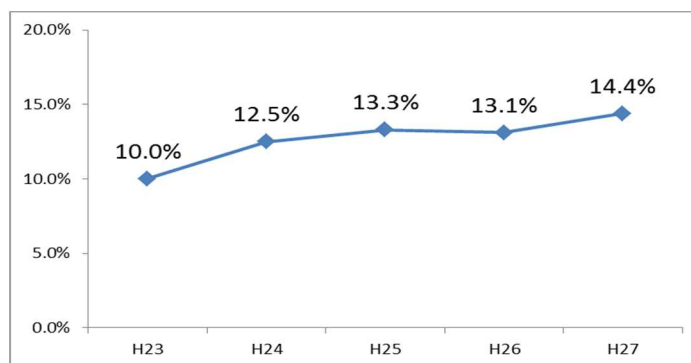
- ・女性が活躍するための取組による効果としては、「男女ともに職務遂行能力によって評価される」という意識が高まった」と回答した事業所の割合が 42.9 と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が 31.0%となっている。



- ・女性が活躍するための取組をしていない理由としては、「女性が少ない、いない」と回答した事業所の割合が 34.0%と最も高く、次いで「家事、育児、介護等の家族的責任を考慮し、配置や時間外労働等に制約がある」が 19.6%となっている。



- ・管理職者に占める女性の割合は 14.4%で、前年（13.1%）より 1.3 ポイントの上昇。
 (参考)当調査における過去 5 年間の管理職者に占める女性の割合の推移



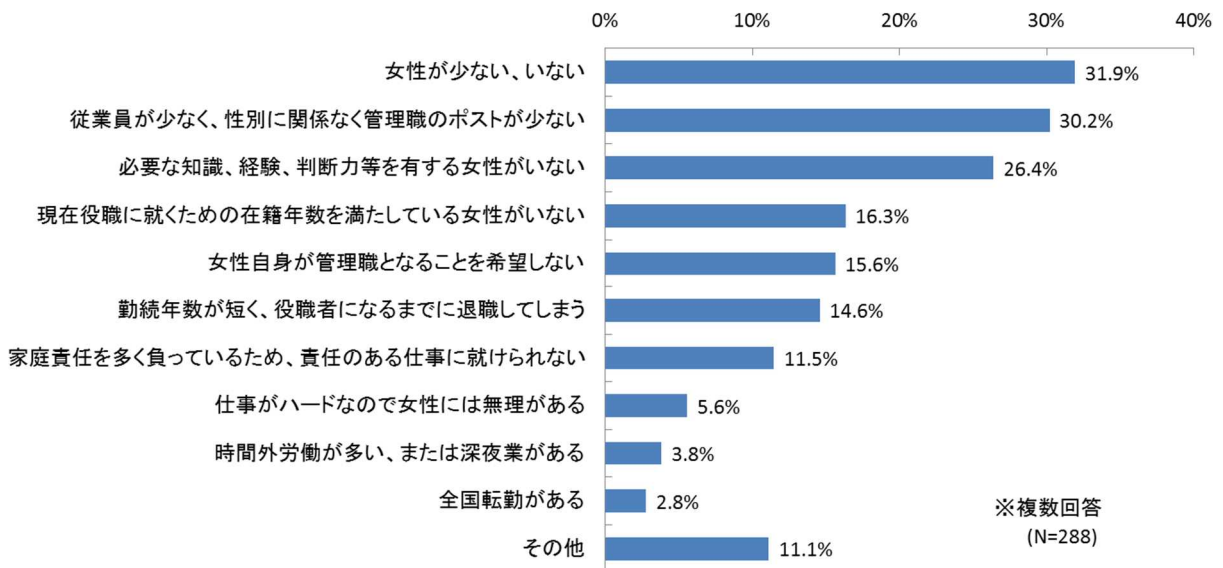
※ここでの「管理職者」は課長相当職以上のことをいう。

- ・女性の管理職登用の状況については、「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と回答した事業所の割合が41.7%となっている。

進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない
14.6%	27.1%	19.6%	38.7%

(N=501)

- ・女性の管理職登用が進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が31.9%と最も高く、次いで「従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない」が30.2%となっている。

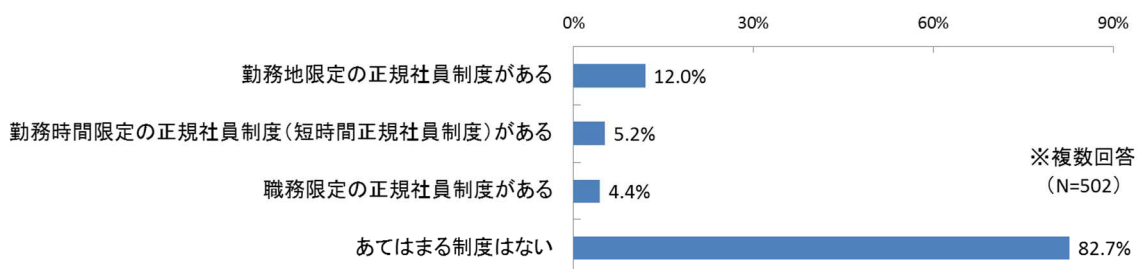


6. 多様な働き方

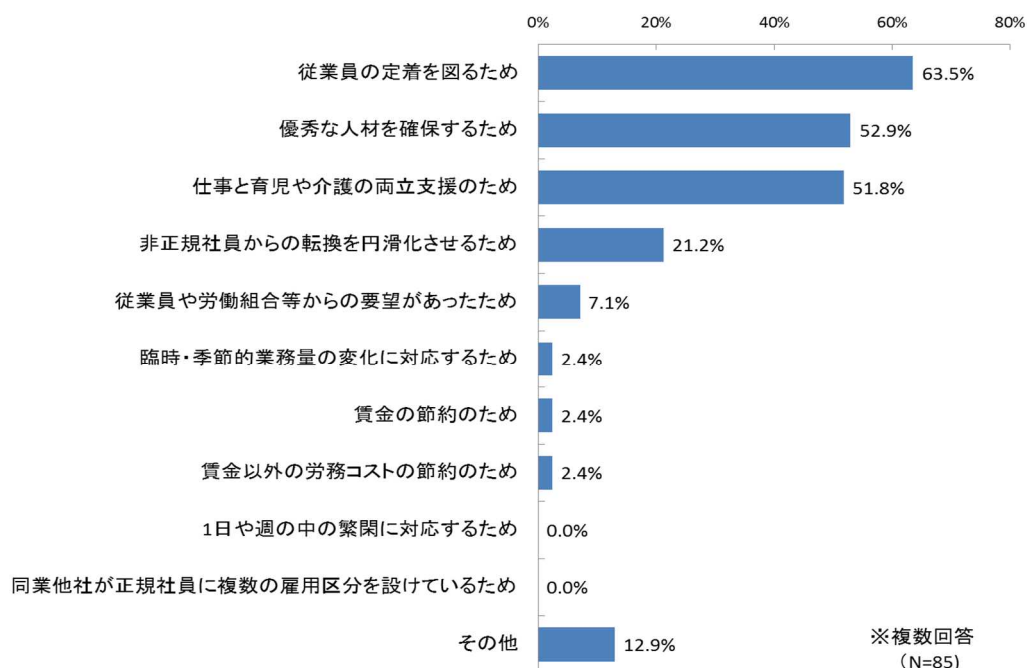
- ・雇用形態の転換制度と実際例の有無については、非正規社員から正規社員への転換について、制度がある事業所の割合は46.6%、実際例があるのは72.0%となっている。

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も 実際例もない
非正規社員から 正規社員へ (N=493)	37.5%	9.1%	34.5%	18.9%
正規社員から 非正規社員へ (N=474)	28.9%	8.6%	23.4%	39.0%

- ・従来の正規社員に比べて配置転換や転勤、仕事内容、勤務時間などの範囲が限定されている「多様な正規社員」制度を導入しているのは17.3%で、「あてはまる制度がない」とした事業所の割合は82.7%となっている。導入されている制度の内容では、「勤務地限定の正規社員」制度が12.0%で最も高い。

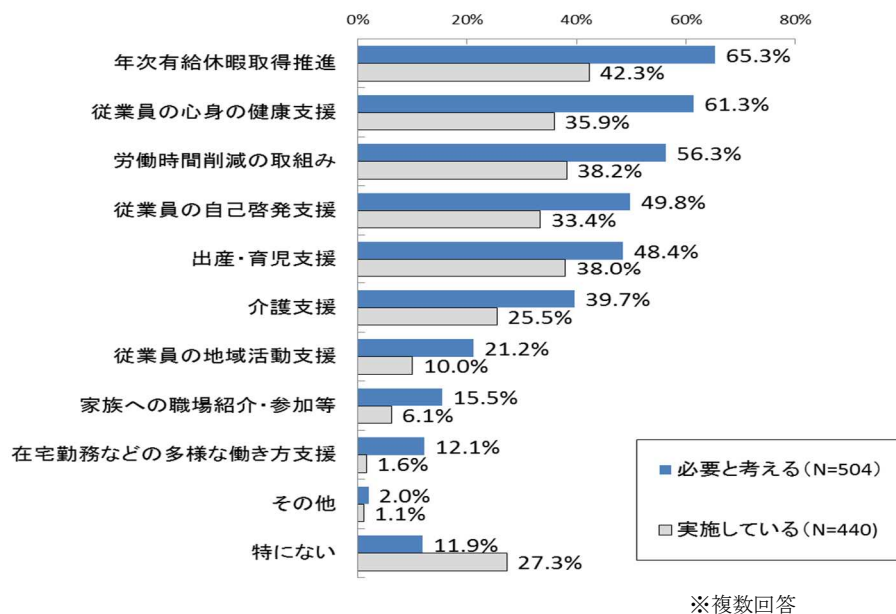


- ・「多様な正規社員」制度の導入理由については、「従業員の定着を図るため」が63.5%で最も高く、次いで「優秀な人材を確保するため」が52.9%となっている。

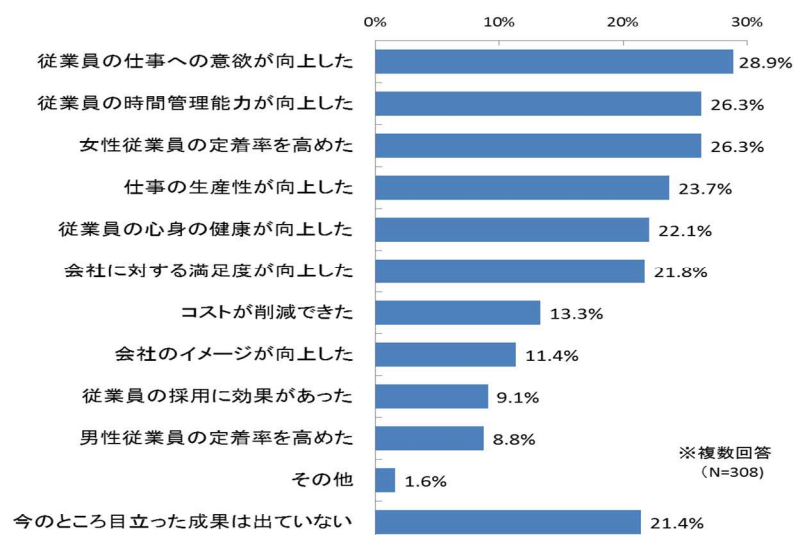


7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する取組の内容について、「年次有給休暇の取得推進」を「必要と考える」が65.3%、「実施している」が42.3%となり、いずれにおいても最も高くなっている。



- ・ワーク・ライフ・バランスに関する取組の効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が28.9%と最も高く、次いで「従業員の時間管理能力が向上した」と「女性従業員の定着率を高めた」がいずれも26.3%となっている。



- ・滋賀県が行っている「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度について、「知っている」と回答した事業所の割合は17.9%となっている。

知っている	聞いたことはあるが内容はよく知らない	知らない
17.9%	29.4%	52.7%

(N=507)

8. メンタルヘルスケア（心の健康対策）

- ・メンタルヘルスケアを実施している事業所の割合は43.3%で、前年(42.8%)より0.5ポイントの上昇。
- ・メンタルヘルスケアの実施方法としては、「定期健康診断における問診」と回答した事業所の割合が52.0%と最も高く、次いで「従業員に対する教育研修、情報提供」が48.0%となっている。

