

「平成 26 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 27.0%で、前年（27.6%）より 0.6 ポイント低下。
- 労働組合のある事業所の中で、非正規社員・職員も労働組合へ加入している事業所の割合は 28.5%で、前年（26.2%）より 2.3 ポイント上昇。

2 休日・休暇制度

- 就業規則等で定めている週休制の形態については、「完全週休 2 日制」または「その他の週休 2 日制」を採用している事業所が 81.0%。

| | | | | |
|---------|----------|-----------|-------------|------|
| 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 | その他 |
| 5.0% | 5.4% | 38.0% | 43.0% | 8.6% |

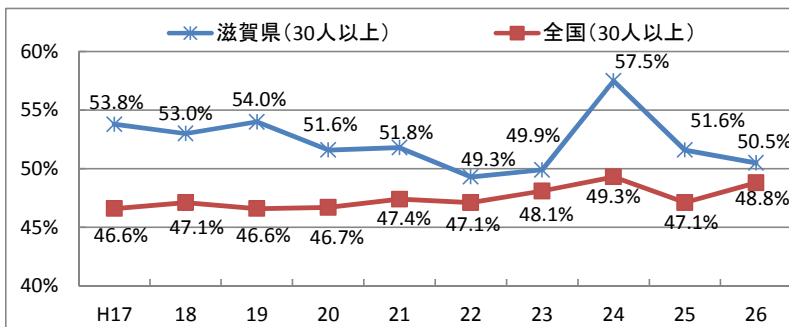
- 年間休日総数については、「100 日～109 日」が最も多く 33.7%、次いで「120～129 日」が 22.2%。

| | | | | | | | |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|---------|
| 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 |
| 1.8% | 4.8% | 6.0% | 8.9% | 33.7% | 20.4% | 22.2% | 2.2% |

- 年次有給休暇の平均取得率は 50.1%で、前年(51.7%)より 1.6 ポイント低下（数値は従業員 1 人あたりの加重平均）。 ※表中()内は企業規模 30 人以上の事業所における状況。

| | 平均付与日数 | 平均取得日数 | 平均取得率 |
|---------|-----------------|---------------|---------------|
| 平成 26 年 | 18.5 日 (18.7 日) | 9.3 日 (9.4 日) | 50.1% (50.5%) |
| 平成 25 年 | 16.8 日 (17.2 日) | 8.7 日 (8.9 日) | 51.7% (51.6%) |

- 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）

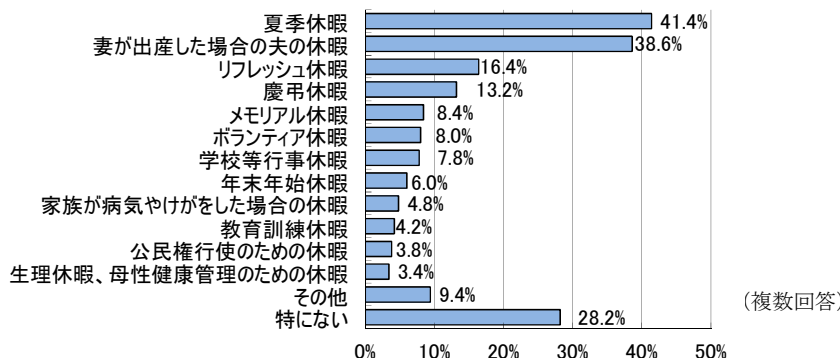


※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」

- 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」事業所が最も高く 53.2%。

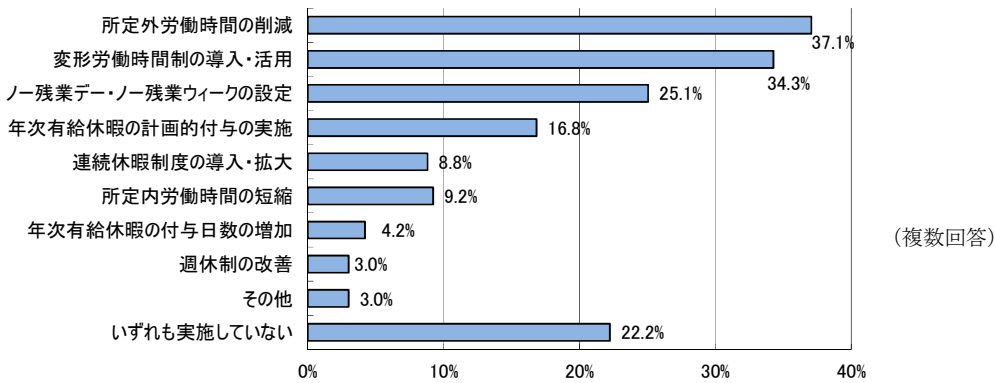
| 時間単位・半日単位の両方の取得を認めている | 時間単位の取得を認めている | 半日単位の取得を認めている | いずれも認めていない |
|-----------------------|---------------|---------------|------------|
| 12.8% | 8.5% | 53.2% | 25.5% |

- 年次有給休暇以外に実施している有給休暇制度については、「夏季休暇」が最も高く 41.4%、次いで「妻が出産した場合の夫の休暇」が 38.6%。



3 労働時間

- 労働時間短縮のために実施している取組みについては、「所定外労働時間の削減」が最も高く 37.1%、次いで「変形労働時間制度の導入・活用」が 34.3%。



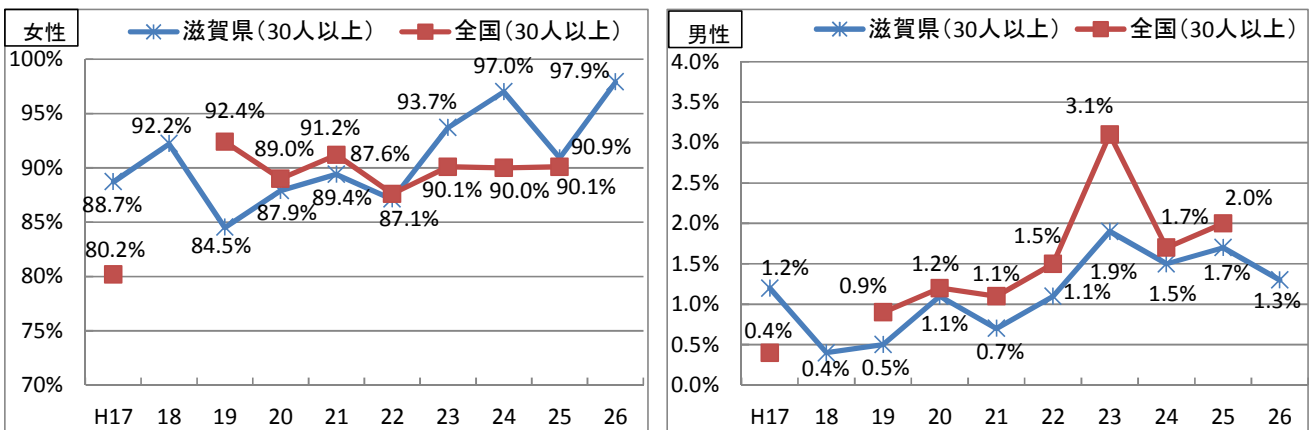
- 労使間で労働時間や休日について話し合いの機会を設けている事業所の割合は 38.9%で、前年(43.4%)より 4.5 ポイント低下。

4 育児・介護休業制度

- 育児休業の取得状況は、女性では 95.9%で前年(90.2%)に比べ 5.7 ポイント増加、男性では 1.9%で前年と同ポイント。 ※表中()内は事業所規模 30 人以上における状況。

| | 女性育休取得者の割合 | 男性育休取得者の割合 |
|---------|---------------|-------------|
| 平成 26 年 | 95.9%(97.9%) | 1.9%(1.3%) |
| 平成 25 年 | 90.2% (90.9%) | 1.9% (1.7%) |

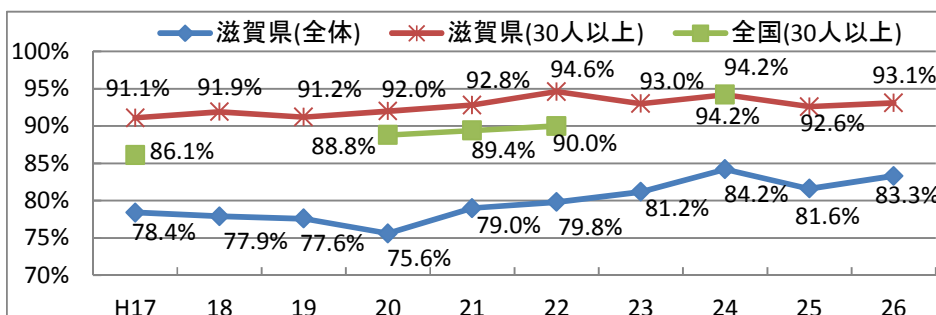
- 過去 10 年間の育児休業取得率の推移 (事業所規模 30 人以上)



※女性、男性とも全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

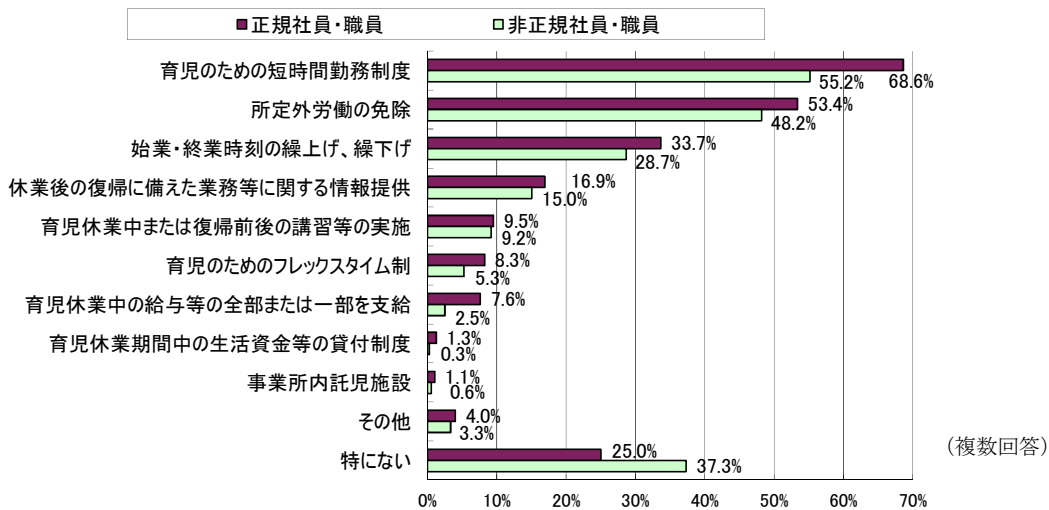
- 育児休業制度の定めがある事業所の割合は 83.3%で、前年(81.6%)より 1.7 ポイントの上昇。

- 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)

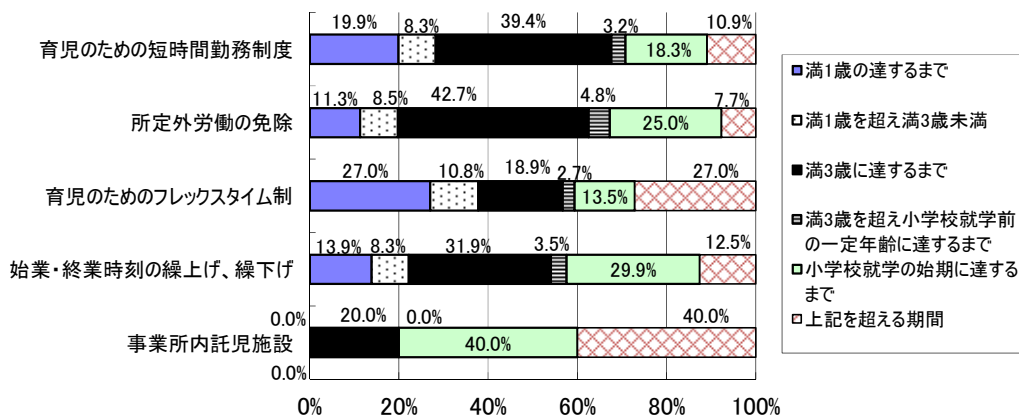


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 育児のために就業規則で定めている制度としては、正規社員・職員、非正規社員・職員ともに「育児のための短時間勤務制度」の割合が最も高く、それぞれ 68.6%、55.2%、次いで「所定外労働の免除」がそれぞれ 53.4%、48.2%。

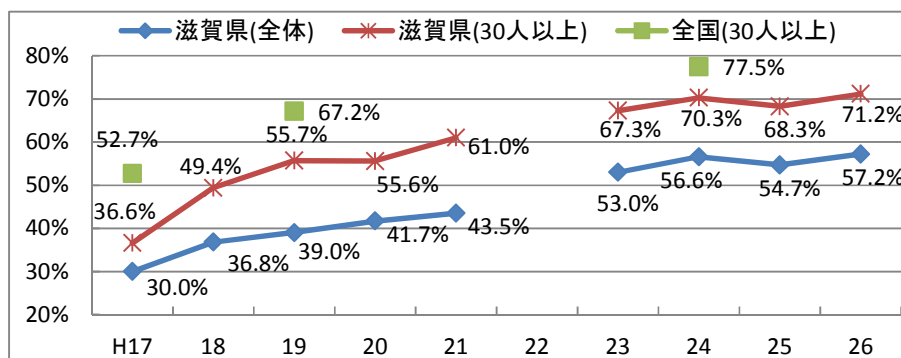


- 上記の育児のための短時間勤務制度等の最長取得期間については、「育児のための短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」および「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」で、子どもが「満3歳に達するまで」と回答した事業所の割合が最も高い。



- 子の看護休暇制度の定めがある割合は 57.2% で前年(54.7%)より 2.5 ポイントの上昇、企業規模 30 人以上では 69.3% で前年(68.3%)より 1.0 ポイントの上昇。

- 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)



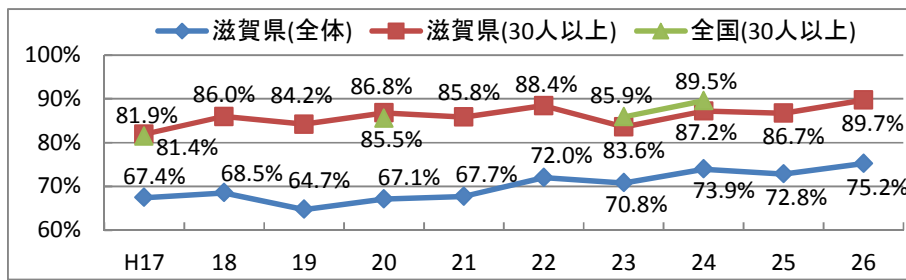
※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 子の看護休業制度の年間利用可能日数は以下のとおり。

| | 1~4日 | 5日 | 6~9日 | 10日 | 11日以上 | 上限なし |
|-------------|------|-------|------|-------|-------|------|
| 子どもが1人の場合 | 1.8% | 92.0% | 0.7% | 1.4% | 2.5% | 1.4% |
| 子どもが2人以上の場合 | 1.5% | 11.6% | 2.2% | 78.0% | 5.2% | 1.5% |

● 介護休業制度の定めがある事業所の割合は 75.2%で、前年(72.8%)より 2.4 ポイントの上昇、企業規模 30 人以上では 86.7%で、前年と同ポイント。

● 過去 10 年間の介護休業制度がある事業所の割合の推移（事業所規模 30 人以上）

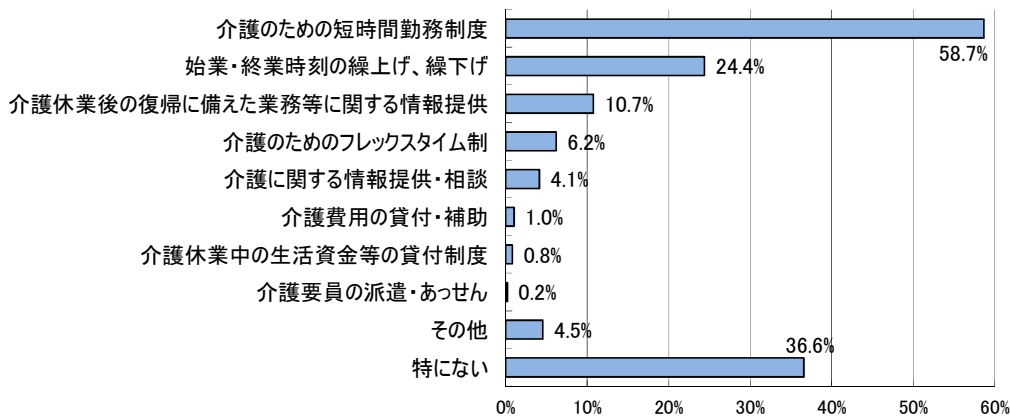


※全国の数値は厚生労働省「雇用均等基本調査」

● 過去 2 年間（平成 24 年 4 月 1 日～平成 26 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」の事業所が 6.9%で、前年（7.4%）より 0.5 ポイントの低下。

| 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% | 4.8% | 1.5% | 0.6% |

● その他介護のために就業規則等で定めている制度については、「介護のための短時間勤務制度」が最も高く 58.7%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」が 24.4%。



● 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」事業所の割合が 67.8%。

| 正社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用 | 正社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用 | 非正社員・職員として退職した者を正規社員・職員として再雇用 | 非正社員・職員として退職した者を非正規社員・職員として再雇用 | 再雇用制度はない |
|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|----------|
| 23.4% | 16.3% | 5.0% | 15.2% | 67.8% |

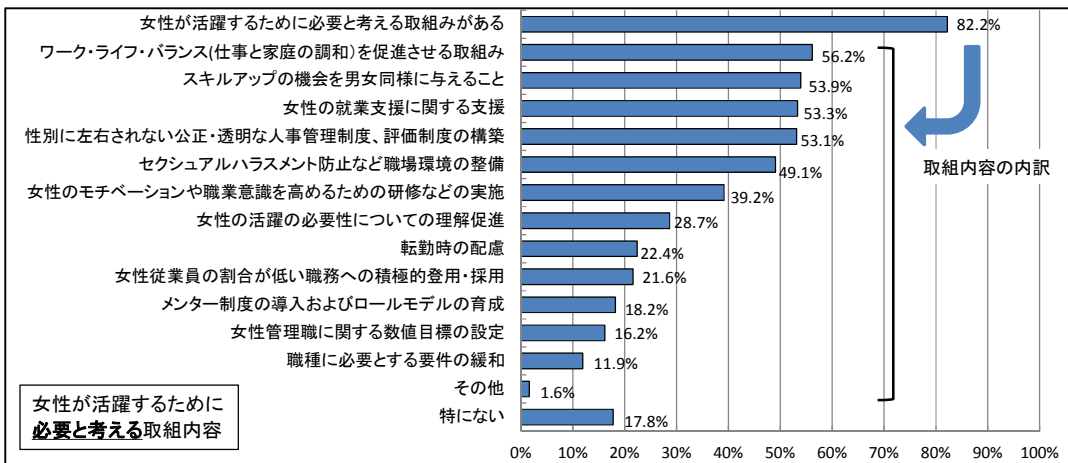
(複数回答)

5 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）

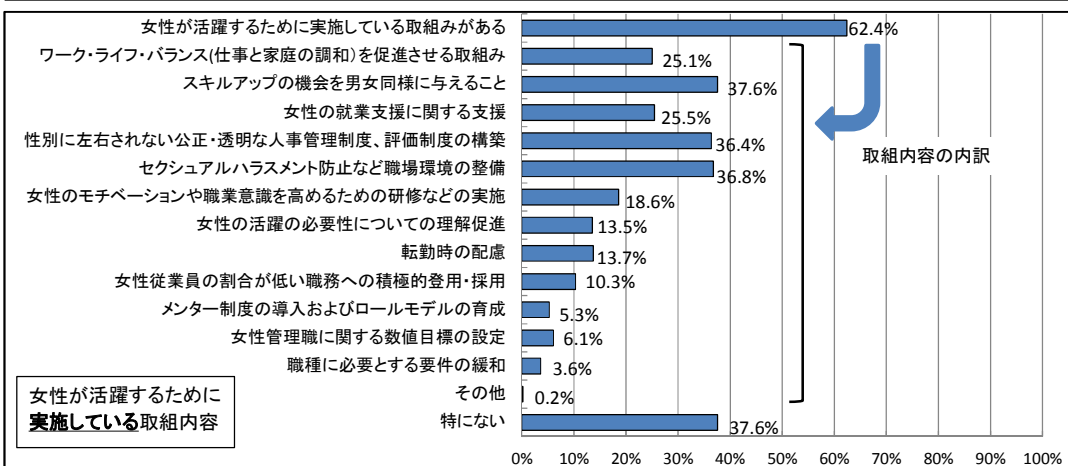
● 女性従業員の配置方針については「男女の別なく能力、適正、希望などに応じて配置をする」と回答した事業所の割合が 69.1%。

| 男女の別なく能力、適正、希望などに応じて配置 | 女性の特徴や感性を活かせる職場を中心に配置 | 定期的な業務や補助的な業務を中心に配置 | その他 | 特になし |
|------------------------|-----------------------|---------------------|------|-------|
| 69.1% | 10.8% | 6.0% | 0.6% | 13.5% |

- 女性が活躍するための取組み内容について、82.2%の事業所が必要と考えている取組みがあり、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を促進させる取組み」が最も高く56.2%。何らかの取組みを実施している事業所は62.4%で、取組みの中では「スキルアップの機会を男女同様に与えること」が最も高く37.6%。

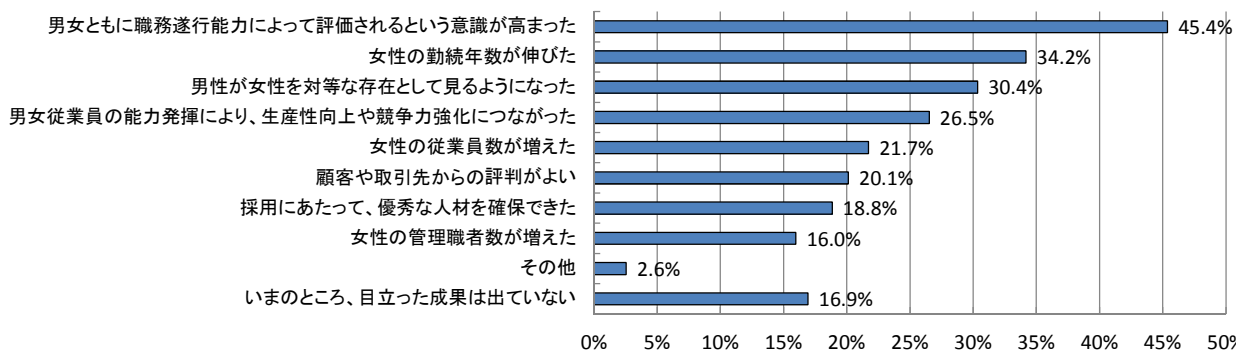


(複数回答)



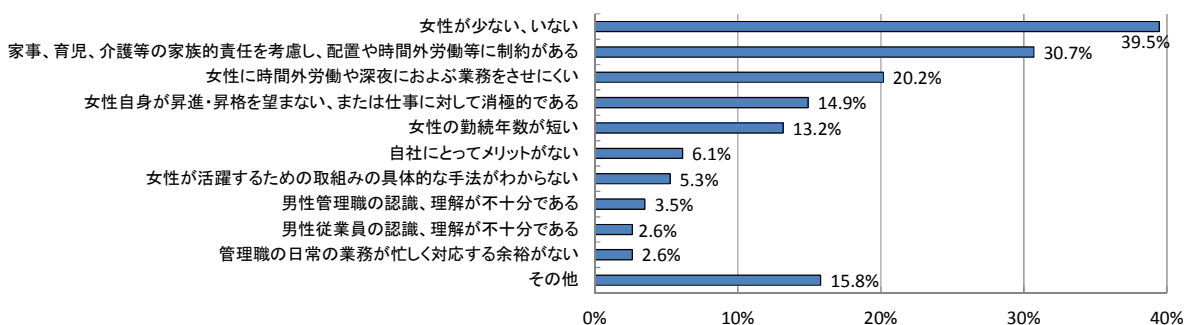
(複数回答)

- 女性が活躍するための取組みの効果としては、「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」が最も高く45.4%、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が34.2%。



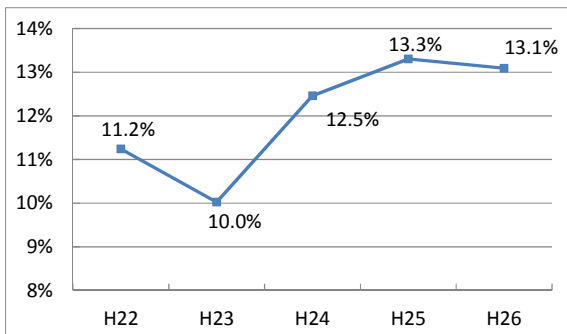
(複数回答)

- 女性が活躍するための取組みが進まない理由としては、「女性が少ない、いない」が最も多く39.5%、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30.7%



(複数回答)

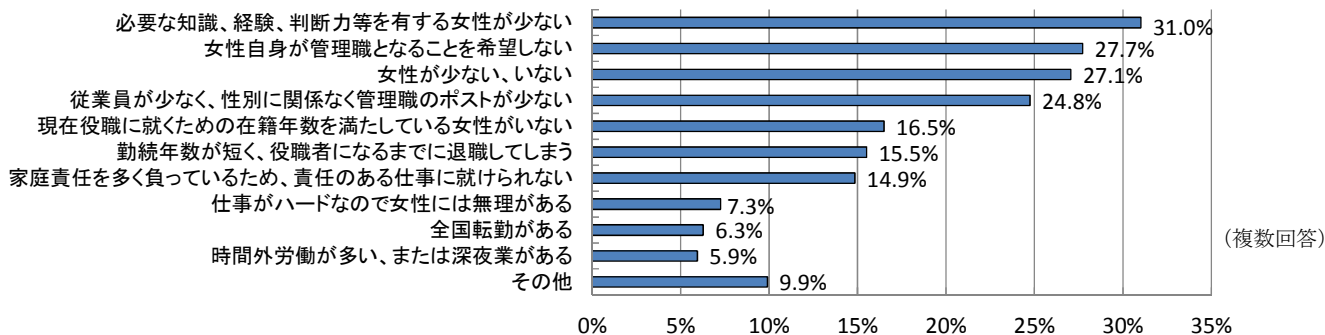
- 過去5年間の管理職者に占める女性の割合の推移（ここでは、管理職は役員、部長相当職、課長相当職のことをいう）



- 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」とした事業所は37.6%。

| 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 |
|-------|-----------|-----------|--------|
| 16.0% | 21.6% | 26.5% | 35.9% |

- 女性の管理職登用が進まない理由としては、「必要な知識、経験、判断力等を有する女性が少ない」が最も高く31.0%、次いで「女性自身が管理職となることを希望しない」が27.7%。



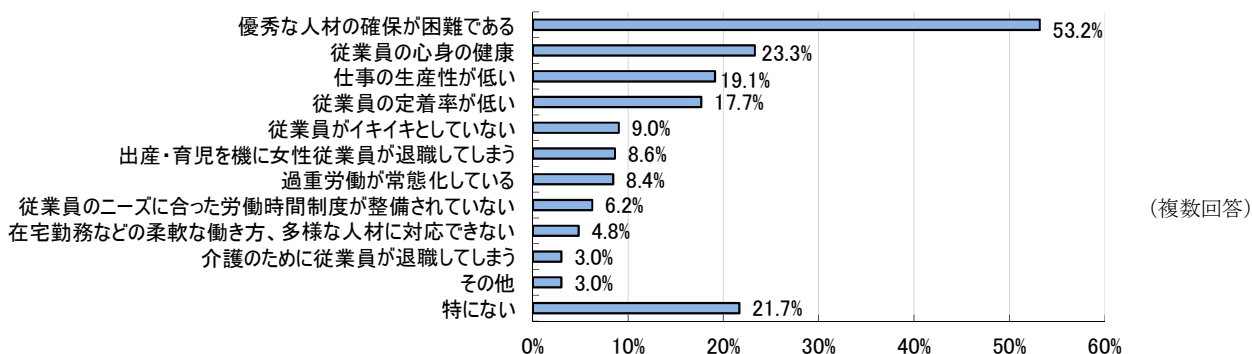
6 多様な働き方

- 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・職員から正規社員・職員へ」転換制度の実際例がある事業所の割合は65.1%、「正規社員・職員から非正規社員・職員へ」実際例がある事業所の割合は49.3%。

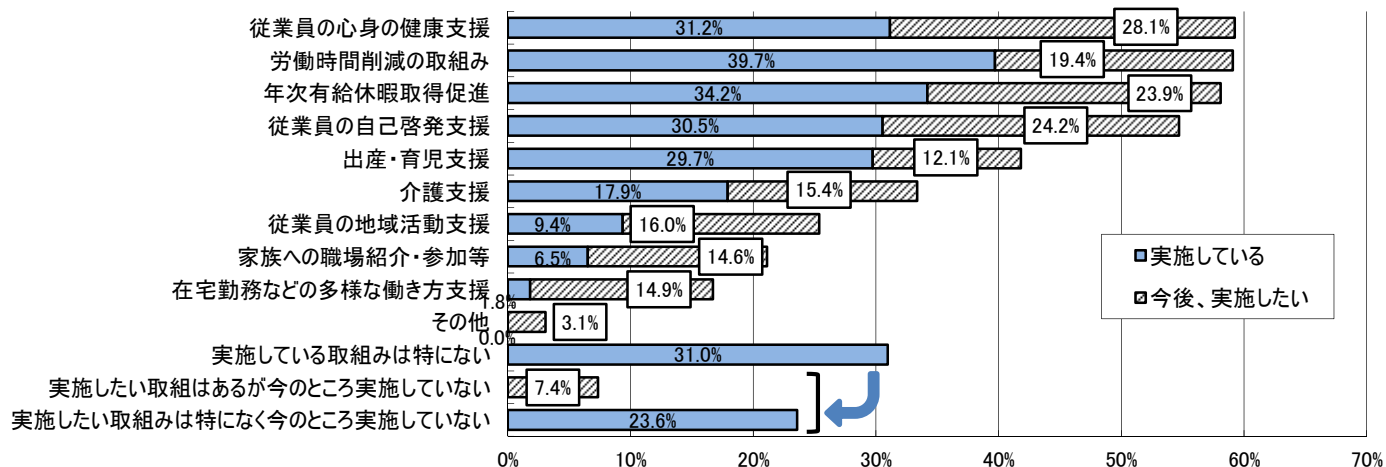
| | 制度があり、 実際例もある | 制度はないが、 実際例がある | 制度はあるが、 実際例はない | 制度も 実際例もない |
|------------------------|------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 非正規社員・職員から 正規社員・職員へ | 37.2% | 27.9% | 11.0% | 23.9% |
| 正規社員・職員から 非正規社員・職員へ | 27.2% | 22.1% | 8.3% | 42.4% |

7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営

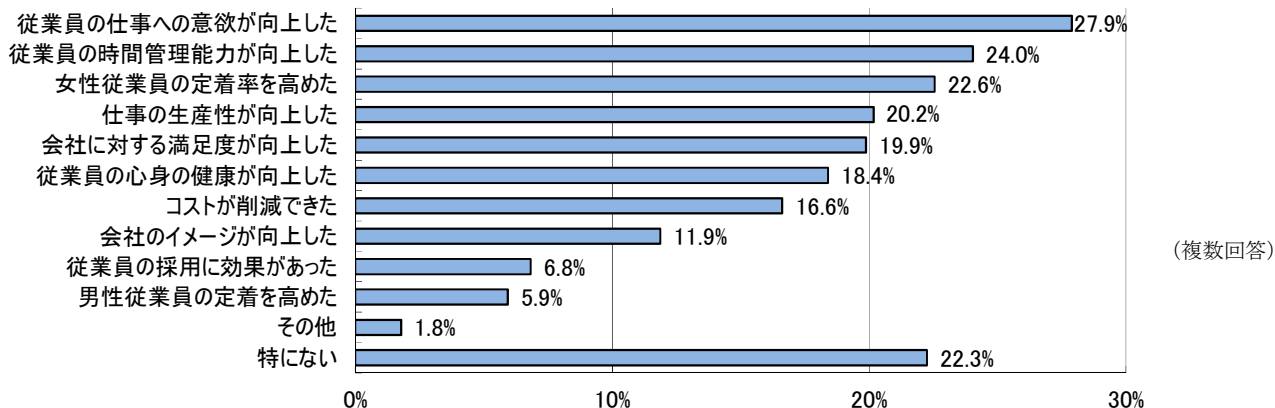
- 対応すべき経営課題については、「優秀な人材の確保が困難である」が最も高く、53.2%、次いで「従業員の心身の健康」が23.3%。



- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの内容について、「何らかの取組みを実施している」事業所は69.0%、「実施している取組みはない」事業所は31.0%。「実施している」取組みの中では「労働時間削減の取組み」が最も高く39.7%、「今後、実施したい」取組みの中では「従業員の心身の健康支援」が最も高く28.1%。



- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する取組みの効果としては、「従業員の仕事への意欲が向上した」が最も高く27.9%、次いで「従業員の時間管理能力が向上した」が24.0%。



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（心の健康対策）を実施している事業所の割合は42.8%で前年(44.8%)より2.0ポイント低下。
- メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法としては、「定期健診診断における問診」が最も高く57.5%。

