

2. 職場環境について

A. 労働時間および有給休暇

(1) 過去1年間の1か月間の平均時間外勤務時間

3-A-(1) 過去1年間(平成26年度)の1か月間の平均時間外勤務時間(1人あたり)はどの程度ですか。【1つに○】

過去1年間の1か月間の平均時間外勤務時間は、「10時間以下」が44.4%と最も高く、次いで「10時間超～20時間以下」が22.0%、「20時間超～30時間以下」が11.2%となった。

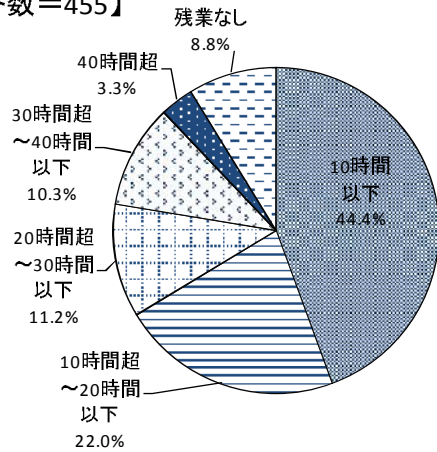
前回調査との比較では、前回より20時間以下の割合が低くなり、30時間超の割合が高い。

業種別でみると、＜建設業＞で「20時間超～30時間以下」「30時間超～40時間以下」の割合が高い。

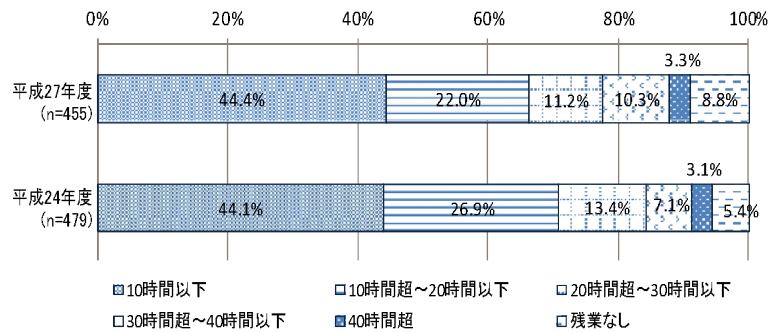
従業員規模別でみると、＜30～49人＞＜50～99人＞で30時間超の割合が高くなっている。

■1か月間の平均時間外勤務時間

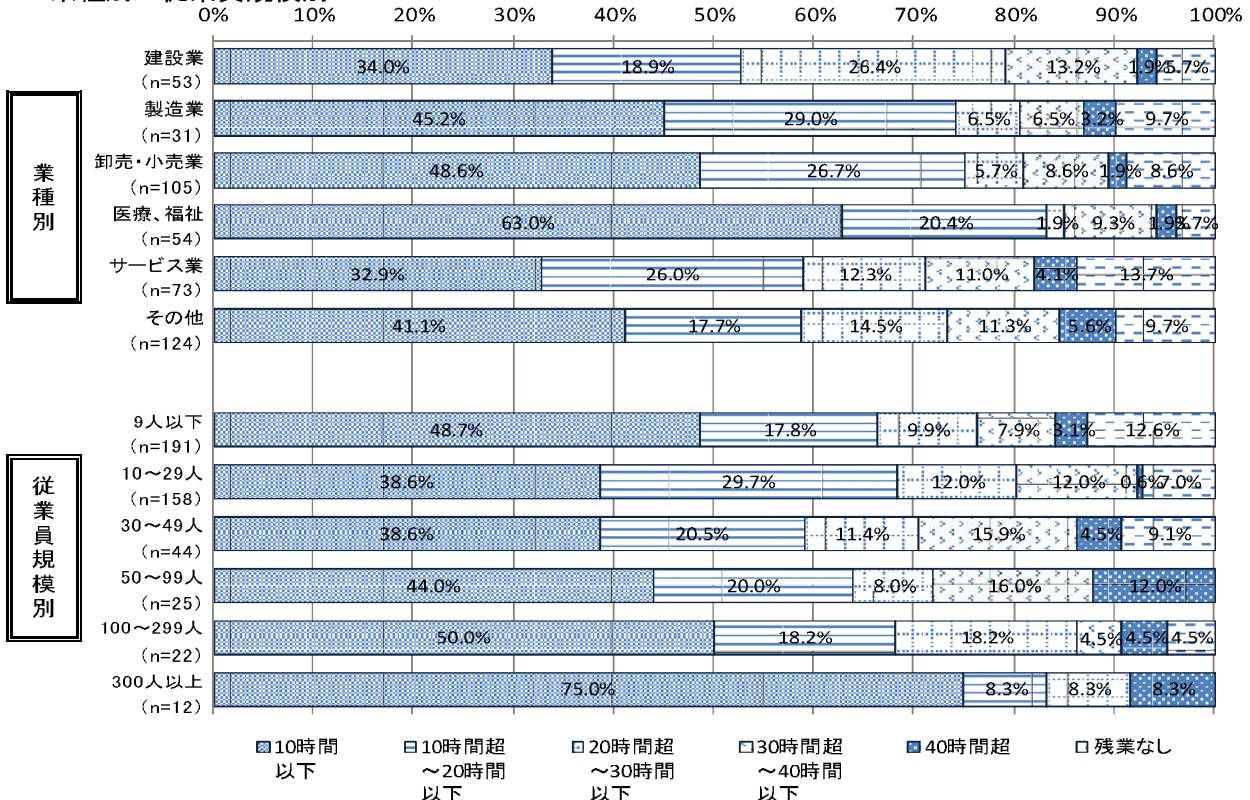
【回答数=455】



◀前回調査との比較▶



◀業種別／従業員規模別▶



(2) 時間外勤務の削減に対する取組

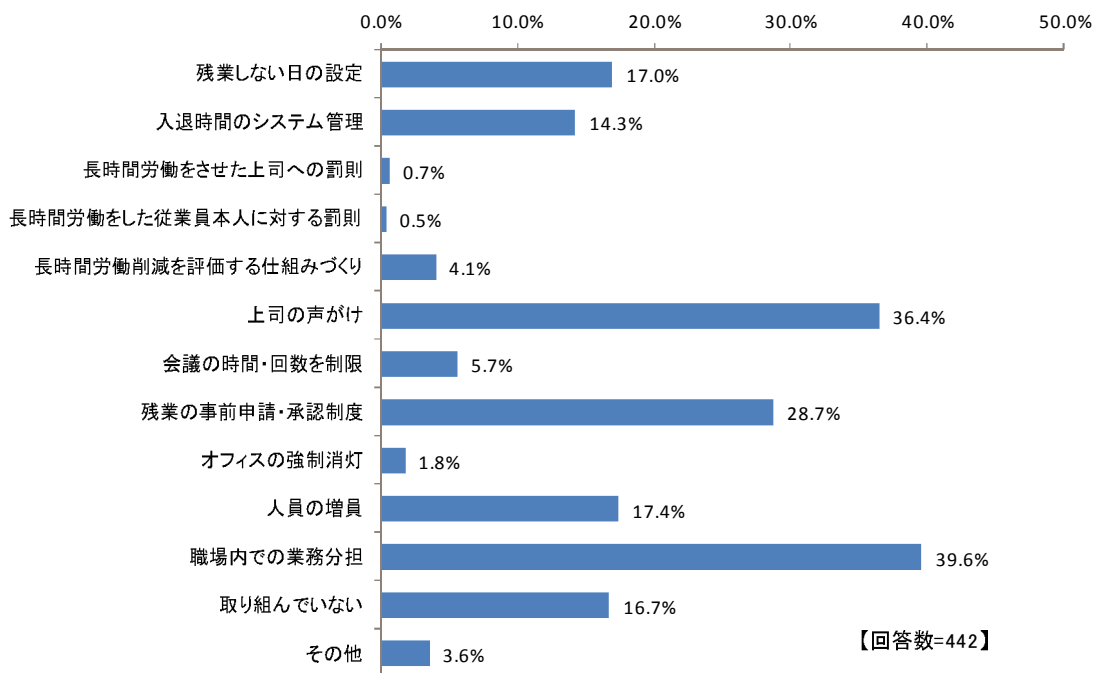
3-A-(2) 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。【いくつでも○】

時間外勤務の削減に対する取組については、「職場内での業務分担」が39.6%と最も高く、次いで「上司の声かけ」が36.4%、「残業の事前申請・承認制度」が28.7%となった。

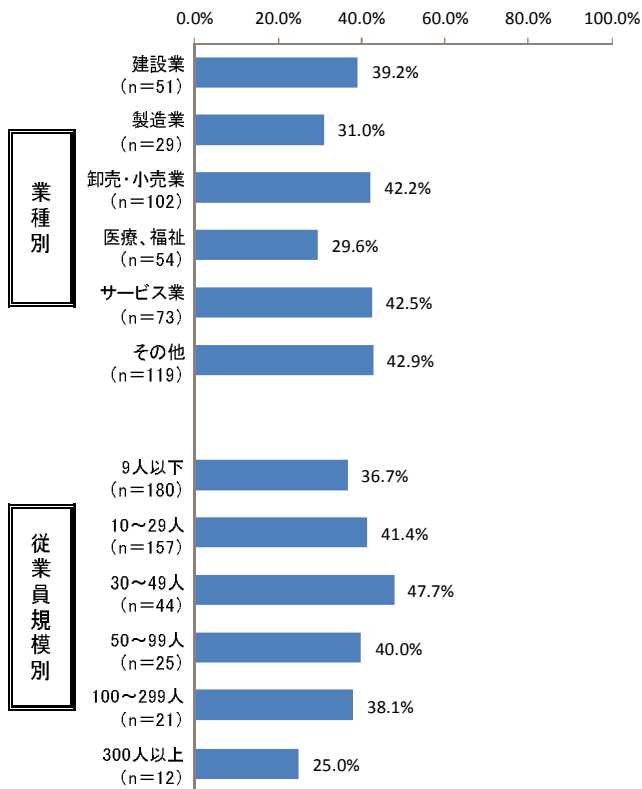
業種別でみると、＜製造業＞＜サービス業＞では「上司の声かけ」の割合が高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど「残業の事前申請・承認制度」の割合が高くなっている。

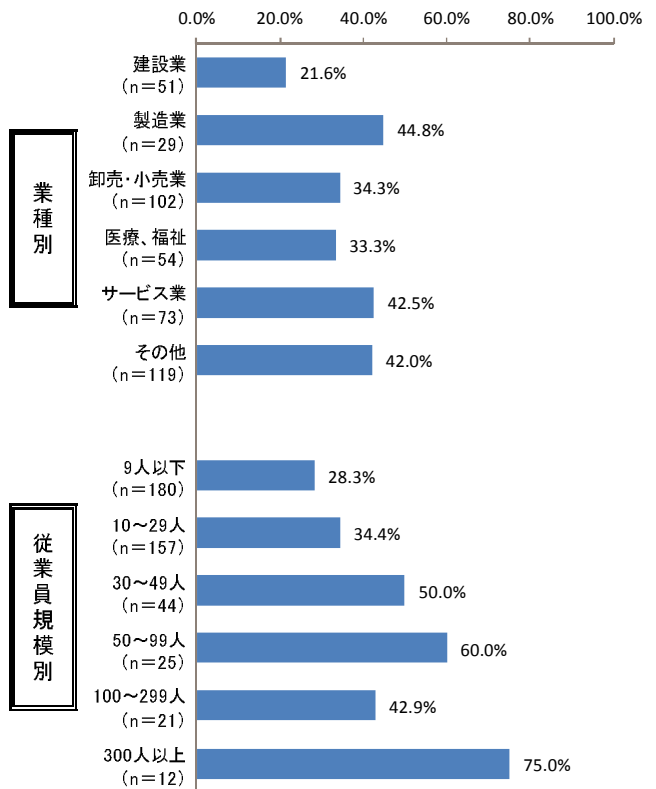
■ 時間外勤務の削減に対する取組



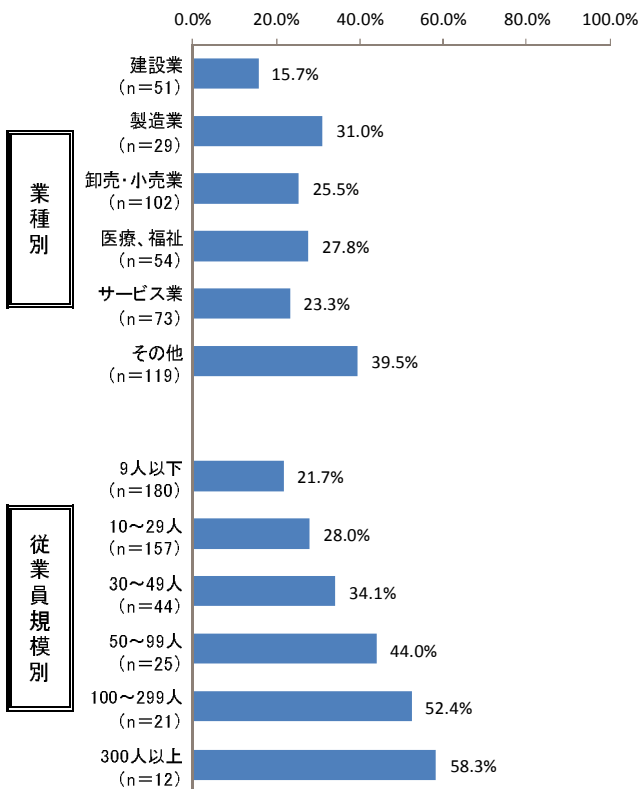
「職場内での業務分担」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「上司の声かけ」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「残業の事前申請・承認制度」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



(3) 年次有給休暇の取得率

3-A-(3) 年次有給休暇に取得率(取得日数計/付与日数計×100(%))はどのようになっていますか。平成26年度の実績でお答えください。【1つに○】

年次有給休暇の取得率については、「10%未満」が38.3%と最も高く、次いで「10%以上30%未満」が29.4%、「30%以上50%未満」が14.7%となった。

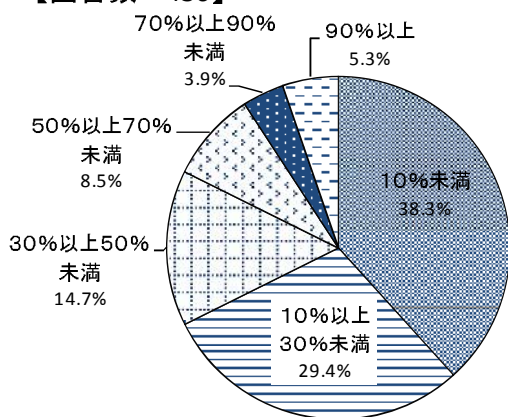
前回調査との比較でみると、前年に比べ取得率30%以上の割合が高くなっている。

業種別でみると、<卸売・小売業><建設業><製造業>で30%未満の割合が高く、<医療・福祉>では「50%以上70%未満」の割合が高い。

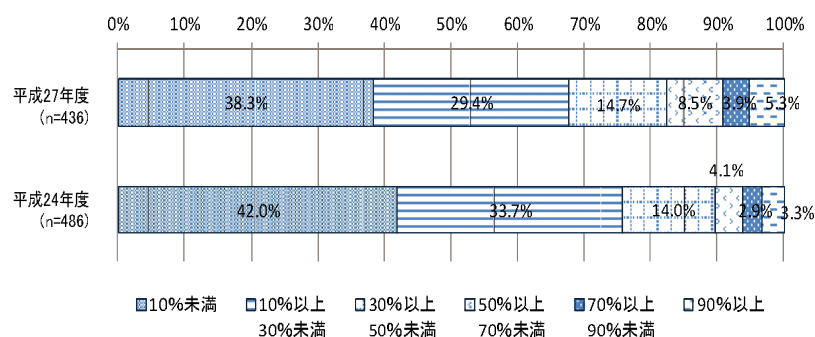
従業員規模別でみると、<9人以下>では「10%未満」の割合が高く、従業員規模が大きいほどその割合は概ね低い傾向にある。

■年次有給休暇の取得率

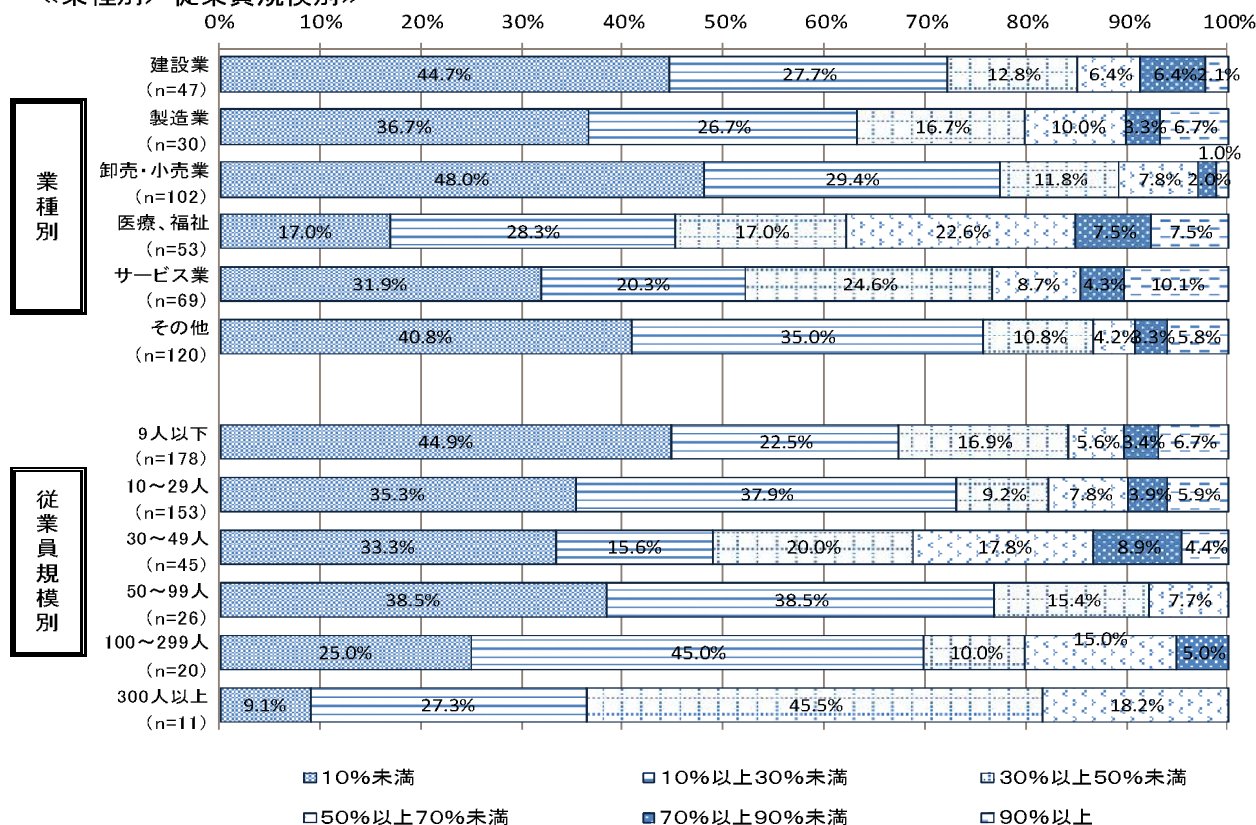
【回答数=436】



《前回調査との比較》



《業種別/従業員規模別》



B. 育児・介護への支援

(1) 育児休業制度、介護休業制度の有無

3-B-(1) 育児休業制度・介護休業制度はありますか。【1 つに○】

育児休業制度

育児休業制度については、「就業規則などで定められている」が68.9%、「特に定めていない」が31.1%となった。

前回調査との比較では、「特に定めていない」の割合が微増している。

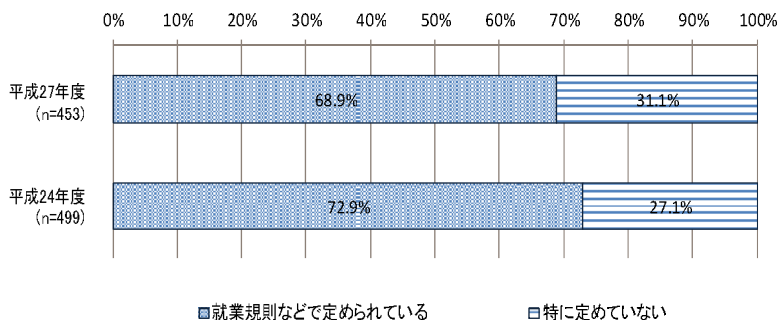
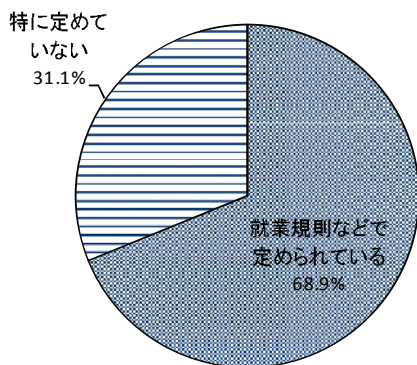
業種別でみると、＜卸売・小売業＞では「特に定めていない」の割合が高い。

従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「特に定めていない」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「就業規則などで定められている」の割合が概ね高い傾向にある。

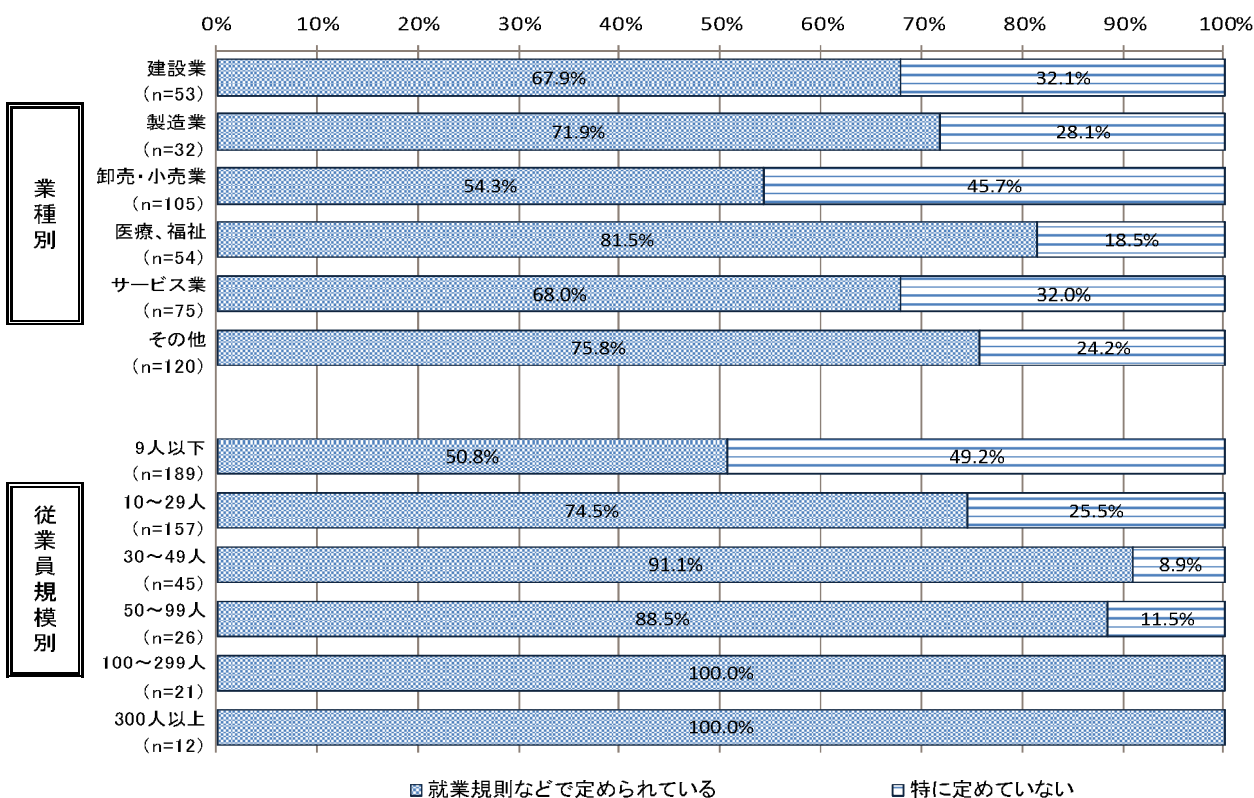
■ 育児休業制度の有無

【回答数=453】

◀前回調査との比較▶



◀業種別／従業員規模別▶



介護休業制度

介護休業制度については、「就業規則などで定められている」が61.4%、「特に定めていない」が38.6%となった。

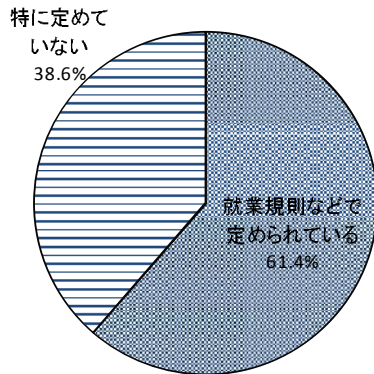
前回調査との比較では、「特に定めていない」の割合が微増している。

業種別でみると、＜卸売・小売業＞では「特に定めていない」の割合が高い。

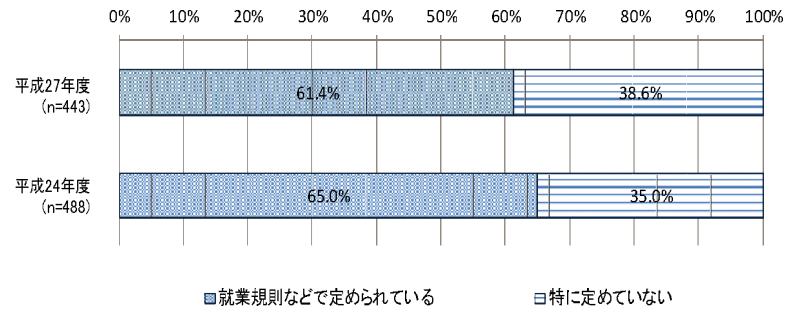
従業員規模別でみると、＜9人以下＞では「特に定めていない」の割合が高く、従業員規模が大きいほど「就業規則などで定められている」の割合が概ね高い傾向にある。

■介護休業制度の有無

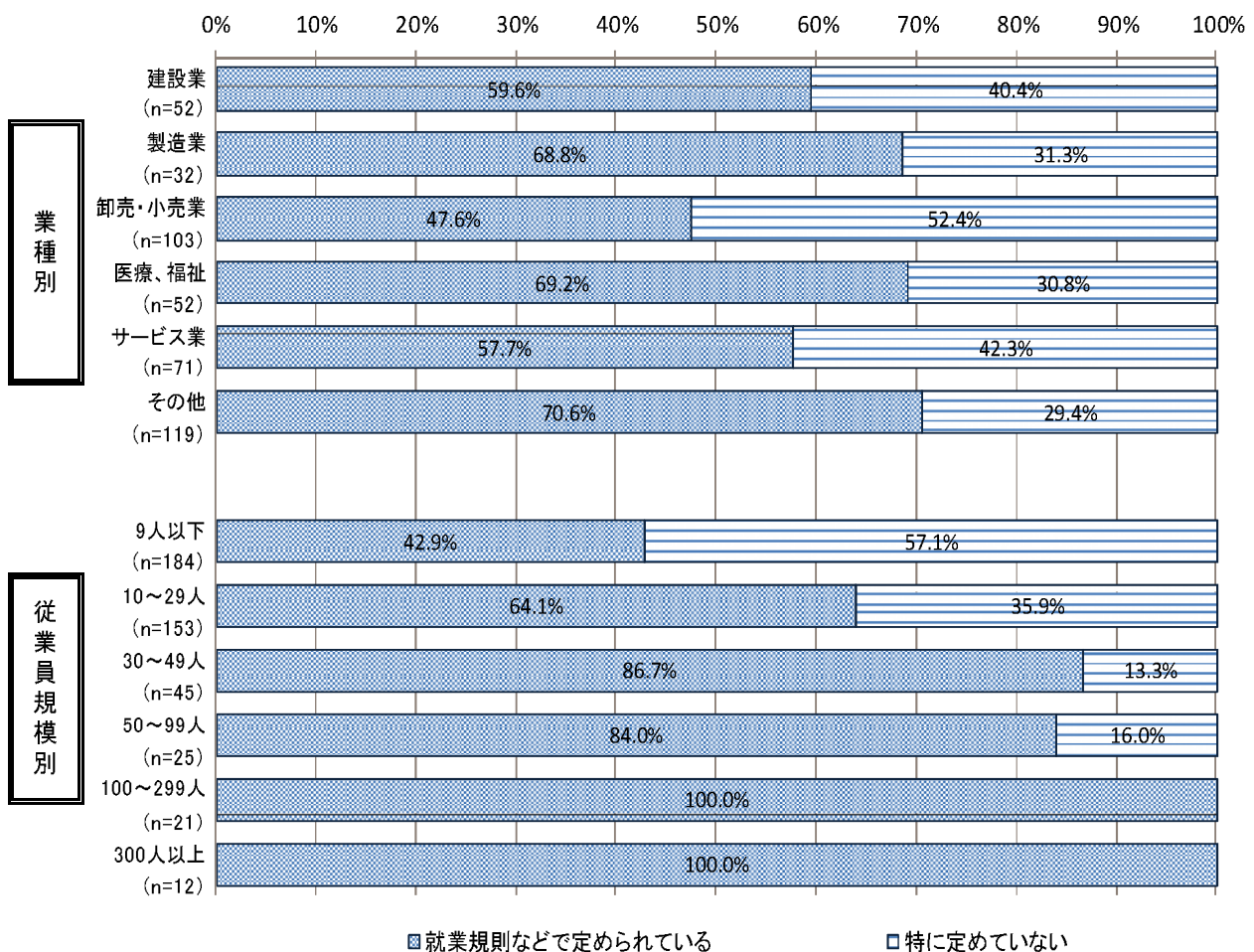
【回答数=443】



《前回調査との比較》



《業種別／従業員規模別》



(2) 育児休業制度、介護休業制度の取得状況

3-B-(2) (2) 育児休業制度・介護休業制度の取得状況はどの程度ですか。平成 26 年度の状況についてお答えください。【数字を記入】

育児休業制度

育児休業制度の取得率は、全体で 45.9%、男性 3.4%、女性 89.4%となっている。

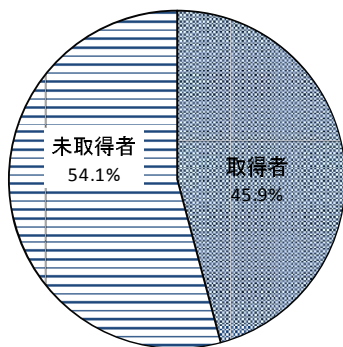
前回調査との比較でみると、全体と女性は前回に比べ取得率がやや低くなっており、男性は前回とほぼ同率となった。

業種別でみると、＜医療、福祉＞では全体の取得率が 7 割以上と高く、男性の取得率も 1 割を超えている。

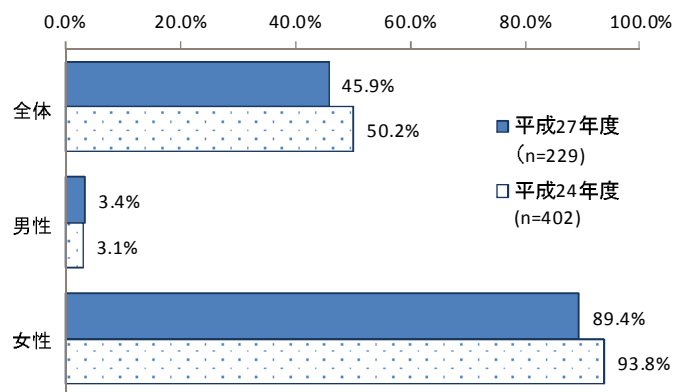
従業員規模別でみると、全体の取得率は＜10～29 人＞で最も低く、＜50～99 人＞で最も高い。

■ 育児休業制度の取得状況

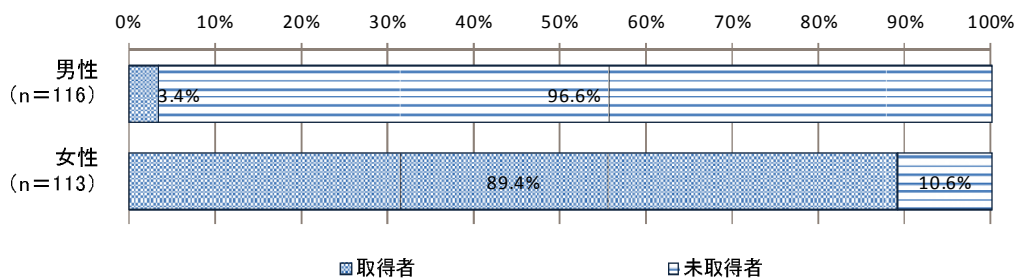
【対象者数=229、回答数=297】



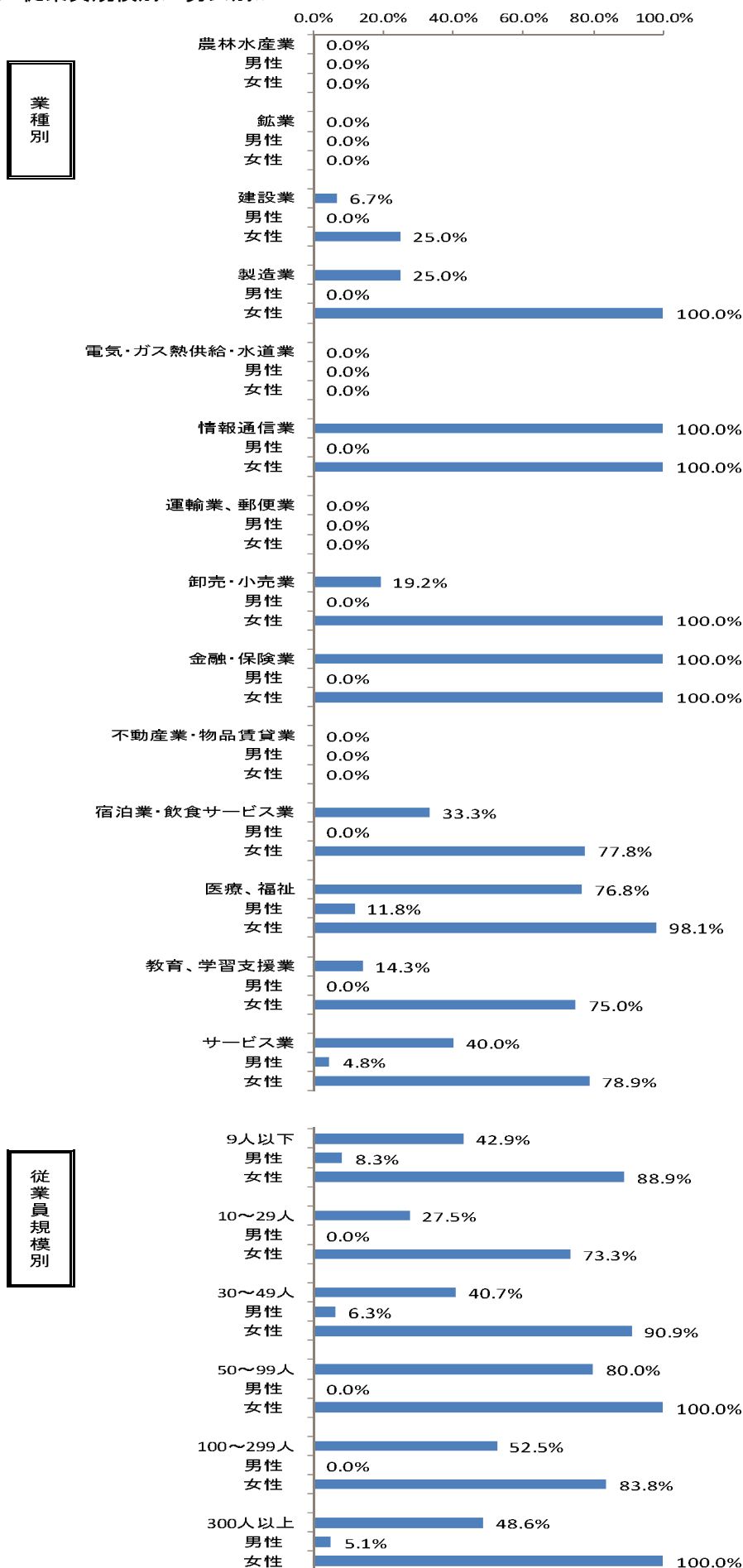
《前回調査との比較(取得率)》



《性別》



《業種別／従業員規模別／男女別》

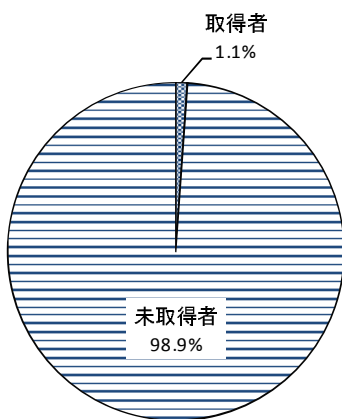


介護休業制度

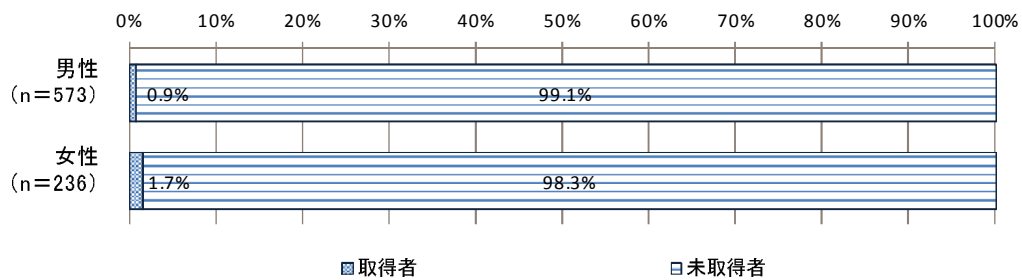
介護休業制度の取得率は、全体で1.1%、男性で0.9%、女性で1.7%となっている。性別では、大きな差は見られない。

■介護休業制度の取得状況

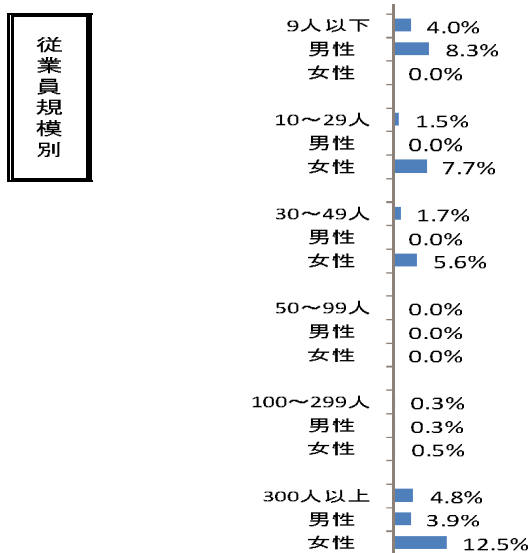
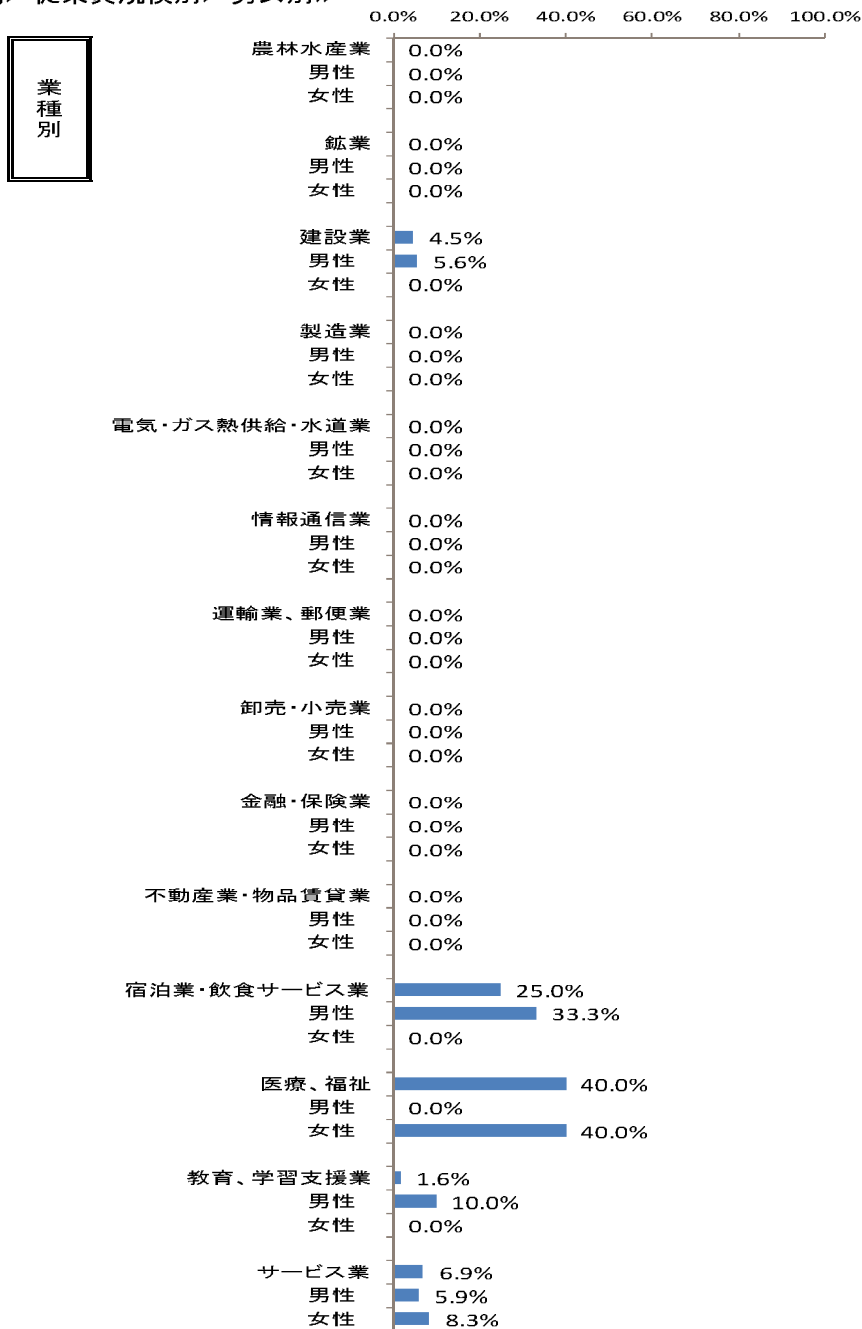
【対象者数=809、回答数=277】



《性別》



《業種別／従業員規模別／男女別》



(3) 仕事・育児・介護との両立のしやすさ

3-B-(3) 貴事業所の職場は仕事と育児・介護が両立できる環境を提供していると思いますか。【1つに○】

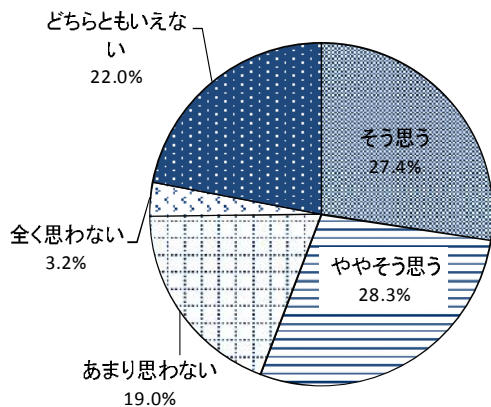
仕事と育児・介護が両立できる環境を提供しているかについては、「ややそう思う」が28.3%と最も高く、次いで「そう思う」が27.4%、「どちらともいえない」が22.0%となった。

業種別でみると、＜医療、福祉＞では「そう思う」の割合が高く、＜卸売・小売業＞では「あまり思わない」の割合が高い。

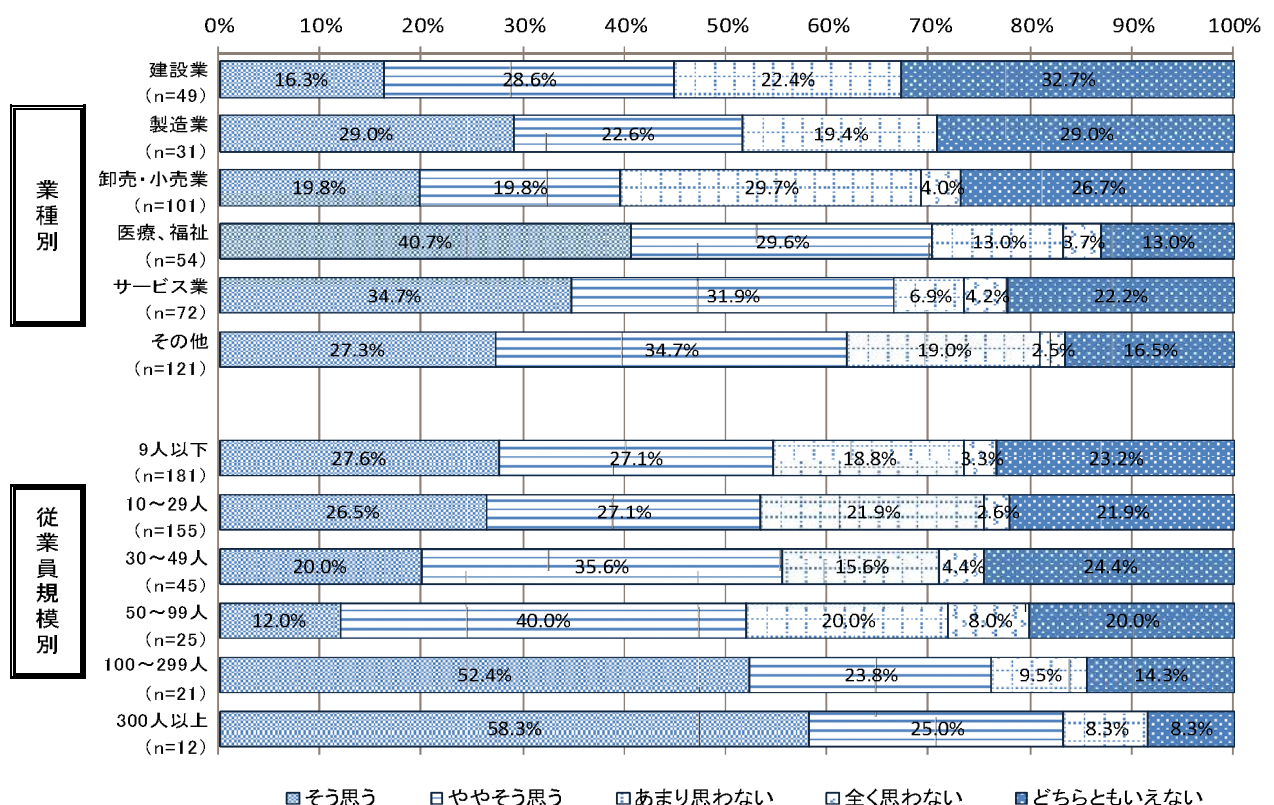
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が概ね高くなる傾向にある。

■仕事と育児・介護が両立できる環境の提供

【回答数=441】



《業種別／従業員規模別》



C. 仕事と生活のバランス(ワーク・ライフ・バランス)

(1)ワーク・ライフ・バランス推進のための部署や社員の有無

3-C-(1) 貴社ではワーク・ライフ・バランスの推進を担当する部署や社員がいますか。【1つに〇】

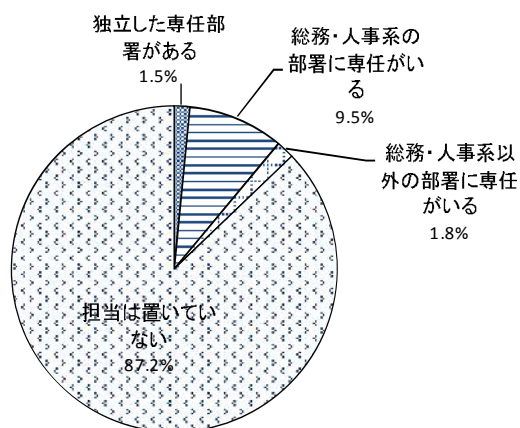
ワーク・ライフ・バランスの推進を担当する部署や社員の有無については、「担当は置いていない」が87.2%と最も高く、次いで「総務・人事系の部署に専任がいる」が9.5%、「総務・人事系以外の部署に専任がいる」が1.8%となった。

業種別でみると、いずれも「担当は置いていない」の割合が最も高く、次いで「総務・人事系の部署に専任がいる」の割合が高い。

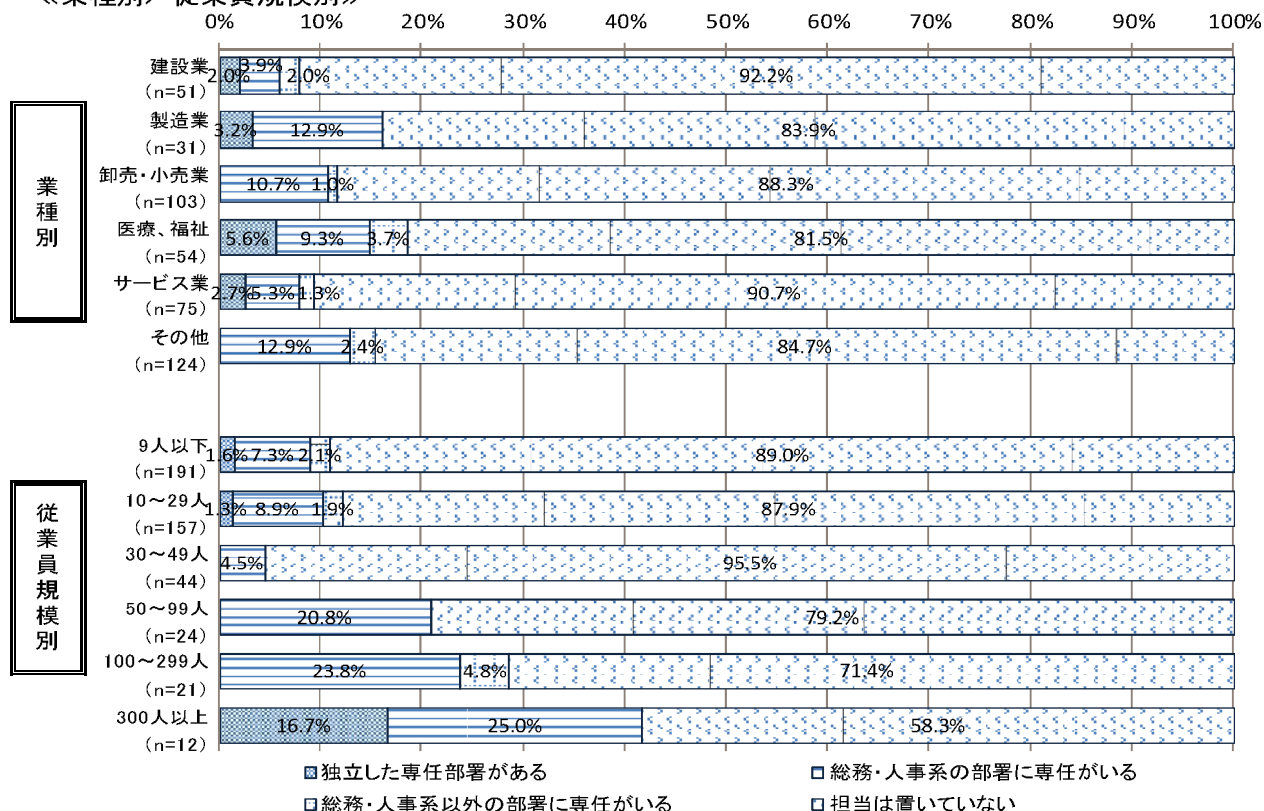
従業員規模別でみると、いずれも「担当は置いていない」の割合が最も高いが、従業員規模が大きいほど「総務・人事系の部署に専任がいる」の割合が概ね高くなる傾向にある。

■ワーク・ライフ・バランスの推進を担当する部署や社員の有無

【回答数=452】



《業種別／従業員規模別》



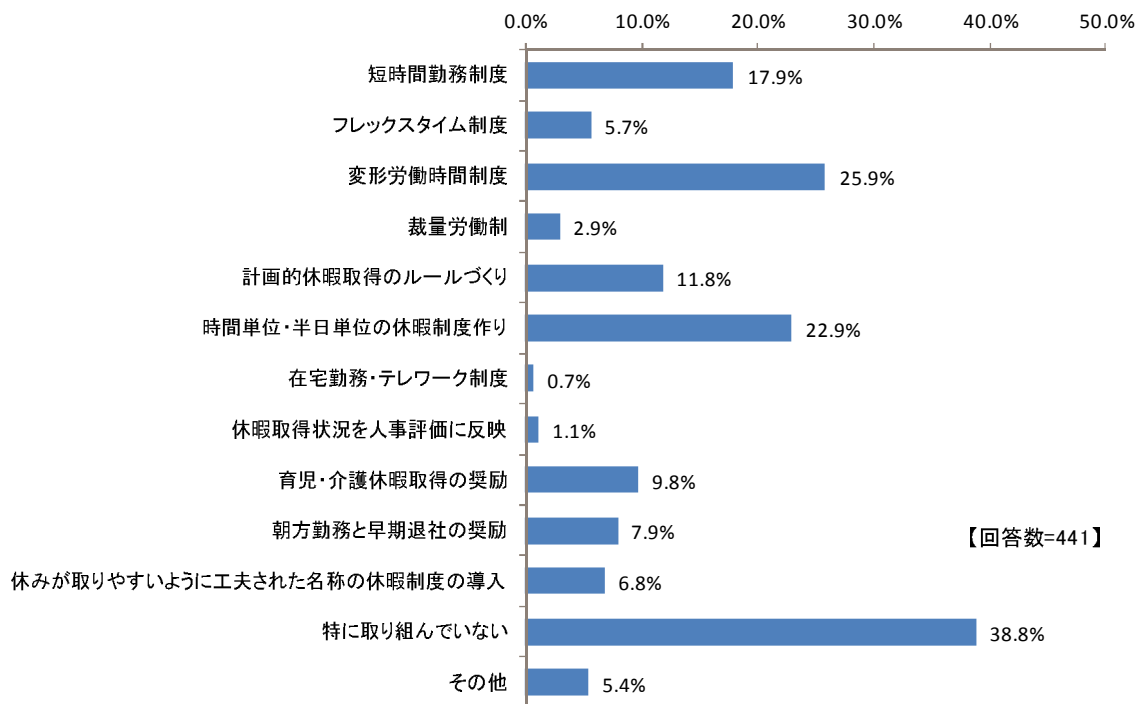
(2) 仕事と生活のバランスを図るために取り組んでいる制度

3-C-(2) 仕事と生活のバランスを図るため、貴社で取り組まれている制度はありますか。【いくつでも○】

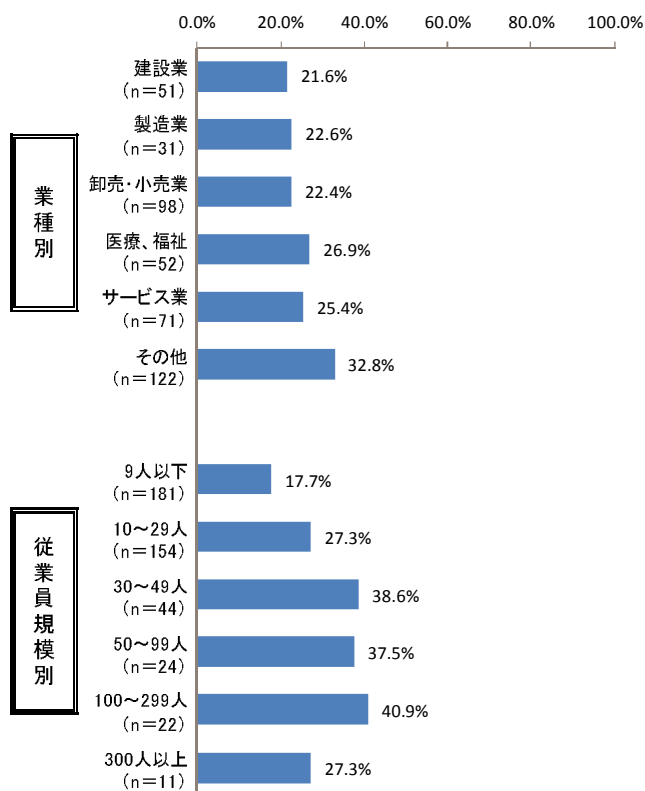
仕事と生活のバランスを図るために取り組んでいる制度の有無については、「変形労働時間制度」が25.9%と最も高く、次いで「時間単位・半日単位の休暇制度作り」が22.9%、「短時間勤務制度」が17.9%となった。なお、「特に取り組んでいない」は38.8%を占めた。

業種別でみると、＜医療、福祉＞では「短時間勤務制度」の割合が他の業種に比べて高い。従業員規模別でみると、＜9人以下＞ではいずれの制度も割合が低い。

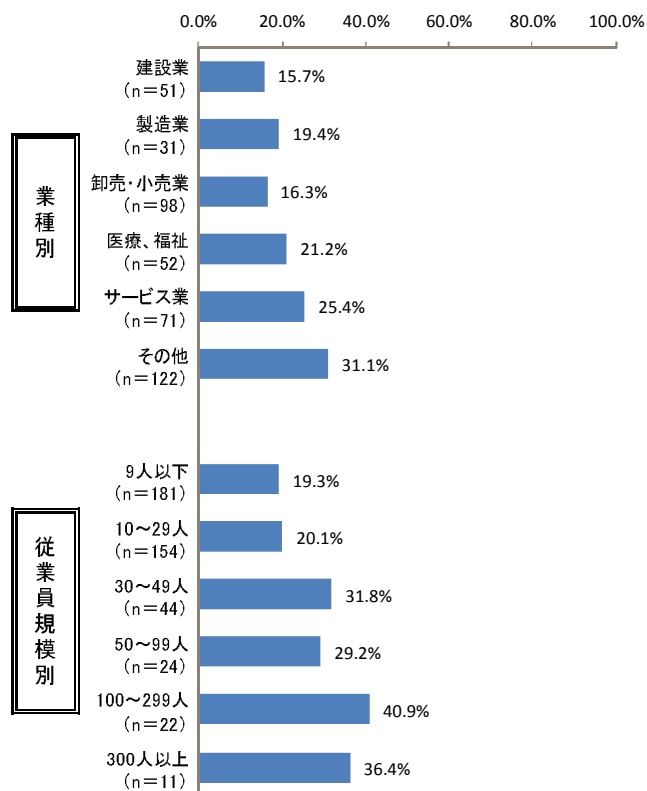
■仕事と生活のバランスを図るために取り組んでいる制度



「変形労働時間制度」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「時間単位・半日単位の休暇制度作り」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫



「短時間勤務制度」と回答した事業所の割合
 ≪業種別／従業員規模別≫

