

兵庫労働局発表  
平成23年1月27日(木)

担 当	兵庫労働局労働基準部監督課
	監督課長 岩村和典
	主任監察監督官 竹田ゆり子
	連絡先 078(367)9151
	兵庫労働局労働基準部労働衛生課
	労働衛生課長 井上寿洋
主任労働衛生専門官 石堂明弘	
	連絡先 078(367)9153

## 年次有給休暇の平均取得率は56.7%

～平成22年「仕事と生活の調和アンケート」の結果～

兵庫労働局（局長 白川欽也）は、平成22年度に実施した、県内事業場における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関するアンケートの集計結果を取りまとめた。

- 1 労使間で労働時間等の課題に関して話し合う機会を設けているとした事業場は、全事業場の62.5%。（昨年度53.9%）
- 2 アンケートの直前1週間に60時間以上働いた労働者は全労働者の0.8%。（昨年度1.2%）
- 3 年次有給休暇の取得率（取得日数を付与日数で除した割合）は56.7%。（昨年度51.3%）
- 4 心の健康対策（メンタルヘルスケア）について取り組んでいるとした事業場は、全事業場の59.2%。（昨年度39.2%）

### アンケートの概要

#### 1 アンケートの目的

このアンケートは、兵庫県内の事業場における仕事と生活の調和の浸透度を明らかにし、今後の行政の展開に活用することを目的として実施した。

## 2 アンケートの対象

兵庫県内に所在する52,000事業場。

## 3 調査対象期間

原則として、平成22年6月1日現在。

## 4 有効回答率

2,737事業場から回答があり、有効回答率は約5%であった。

(詳細は別紙のとおりである)

別紙

## 「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）アンケート」集計結果

兵庫労働局労働基準部監督課

兵庫労働局では平成22年6月から7月にかけて、県内の約52,000事業場（建設現場などを除く）を対象に、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）アンケート」を実施していましたが、このたびその結果を集計したので発表します。

今回アンケートを実施した背景には次のような国を挙げての取り組みがあります。

平成19年12月18日に、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章）」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和が実現した社会を目指すことが決まりました。

これは、仕事と生活の調和を推進することにより、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指すもので、具体的には、①「就労による経済的自立が可能な社会」、②「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、③「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの柱から成り、社会全体として達成することを目指す平成32年（2020年）の数値目標として、例えば、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業の割合を、現状（平成21年現在）の52.1%から、平成32年（2020年）には全ての企業で実施されるようにする」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を現状（平成20年現在）の10.0%から半減させる」、「年次有給休暇取得率を現状（平成20年現在）の47.4%から70%に向上させる」（いずれも前述の②に関する目標数値）などがあります。

この数値目標の兵庫県下における進捗状況を把握し、今後の施策に生かすため、前記②に関係する主要な項目についてアンケートを実施したものです。

アンケートは、主に労働保険年度保険更新手続き関係書類とともに同封して発送し、ファックス等で兵庫労働局、各労働基準監督署に提出する方法で回収しました。

## 集計結果

項目1 あなたの事業場では、労働時間等の課題について、労使間で話し合いの機会を設けていますか。

はい	1,681人	(62.5%)	<昨年度53.9%>
いいえ	876人	(32.6%)	
わからない	133人	(4.9%)	
計	2,690人		

(29人以下の事業場では「労使間で話し合いの機会を設けている」事業場の割合は約58%であるのに比べ、1000人以上の事業場では100%となっています。)

項目2 あなたの事業場で平成22年5月23日(日)から5月29日(土)の1週間に60時間以上労働した労働者は何人いますか。

週60時間以上労働した者	1,723人
延べ労働者数	207,681人
週60時間以上労働した者の割合	0.8% <昨年度1.2%>

(29人以下の事業場で週60時間以上労働した者の割合がもっとも高くなっています。)

項目3 あなたの事業場の年次有給休暇について教えてください。

- (1) 一人平均付与日数(権利のある日数) 17.5日
- (2) 付与された者が0人(全員が付与日数がない)事業場数 67事業場
- (3) 年次有給休暇平均取得率 56.7% <昨年度51.3%>

(29人以下の事業場では平均取得率約52%となっているのに比べ、1000人以上の事業場では平均取得率約59%で、両者で約7%の差が出ています。)

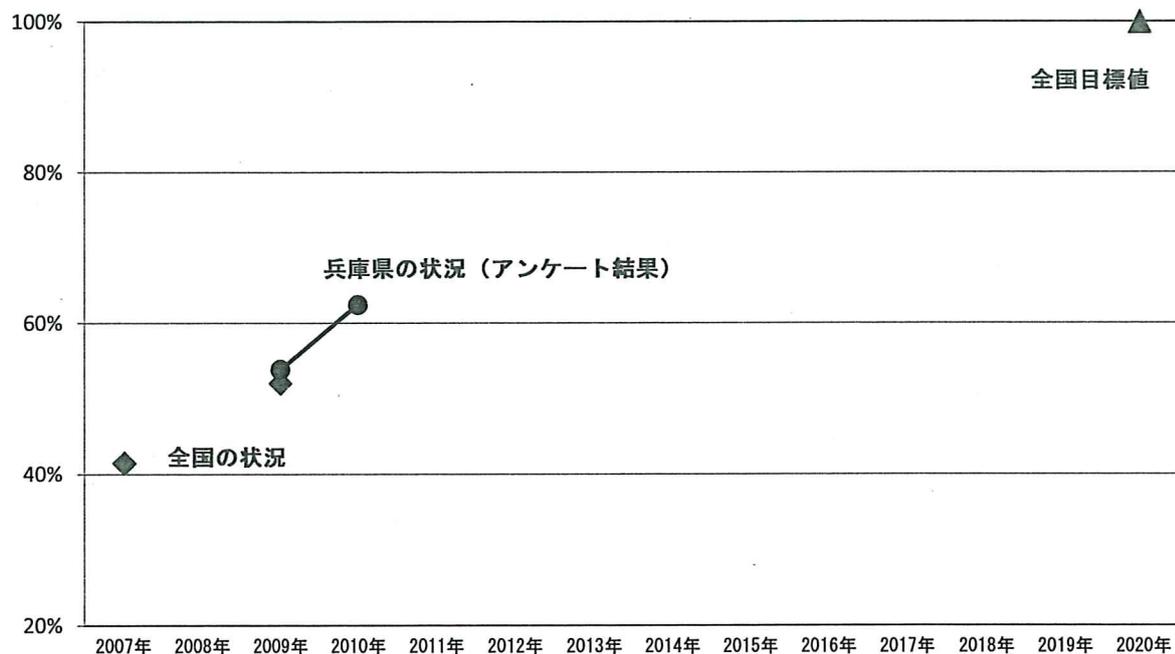
項目4 あなたの事業場では、心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいますか。

はい	1,607	(59.2%)	<昨年度39.2%>
いいえ	920	(33.9%)	
わからない	188	(6.9%)	

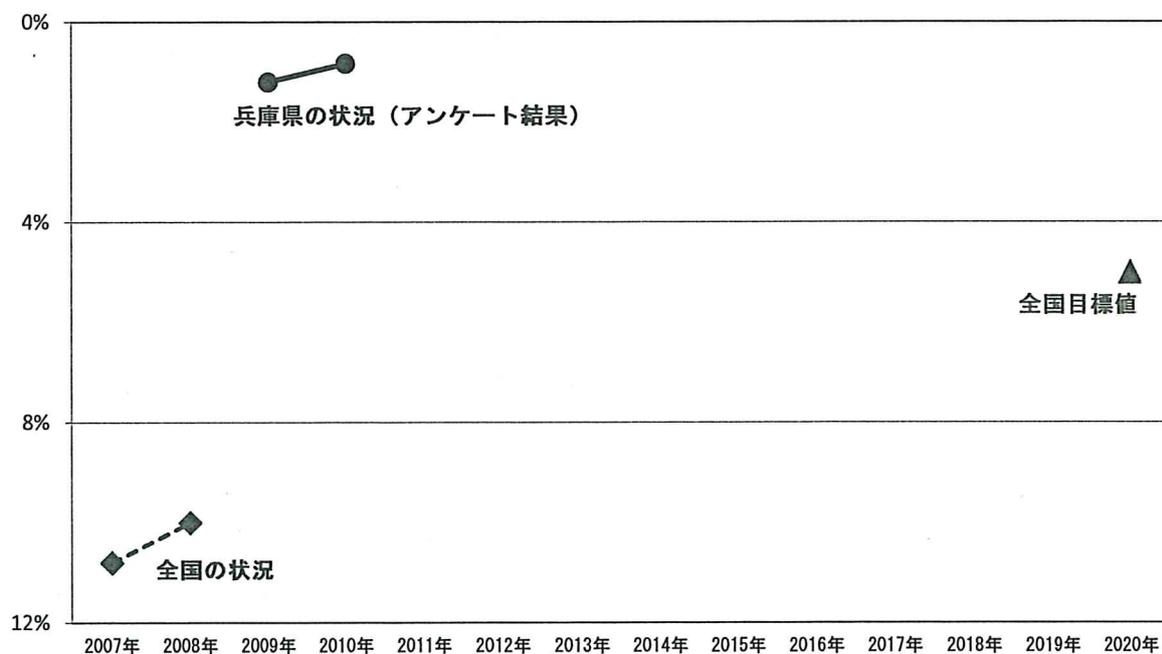
（1000人以上の事業場では取り組んでいる割合が約96%であるのに比べ、29人以下の事業場では約53%という結果となっています）

## 行動指針<sup>(※1)</sup>が定める全国目標と、兵庫県の状況の比較

### ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

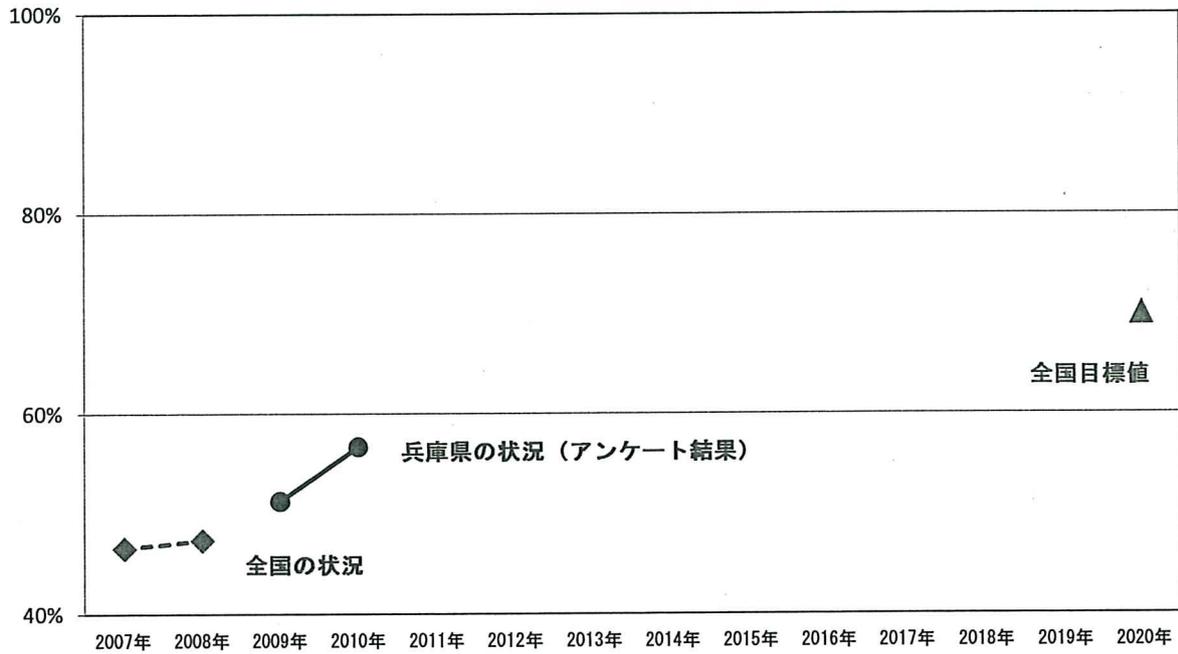


### ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

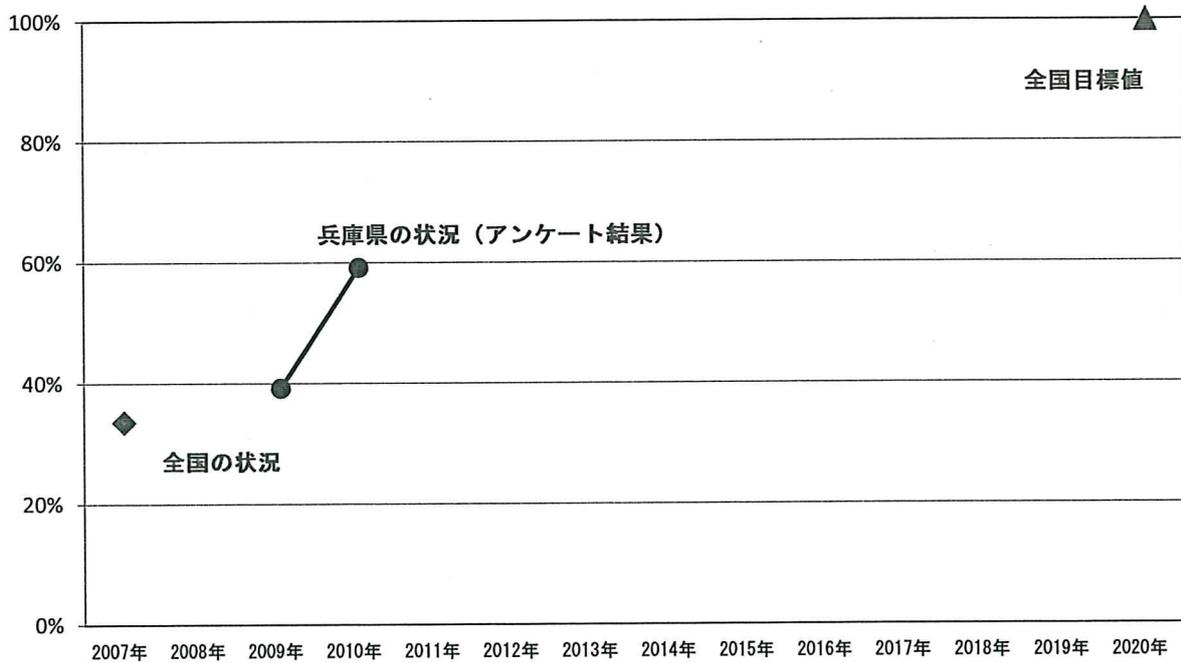


注意：このグラフだけ、数値軸を反転させています。

⑥ 年次有給休暇取得率



⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合



※1 「行動指針」とは、「仕事と生活の調和推進のための行動指針（内閣府、平成22年6月改定）」のことです。

# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の新合意について

〔仕事と生活の調和推進官民トップ会議〕  
平成22年6月29日

- 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明
- 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)に新たな視点や取組を盛り込み

## 仕事と生活の調和推進官民トップ会議

総理大臣ほか関係閣僚  
経団連、日商、連合等の労使代表  
知事会、有識者から構成

## 「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

### 【前文】

- 新たな決意の下、官民一体となり取り組んで行くため、政労使の合意により策定

### 【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現
- 多様な選択肢の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化
- 人や地域とのつながりを得る機会
- 取組は明日への投資

### 【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

### 【関係者が果たすべき役割】

- 労使を始め国民による積極的取組
- 国や地方公共団体による支援
- ※取組に当たって両立支援と併せ社会と家庭双方における男女共同参画が必要

※下線部が変更箇所

## 「行動指針」各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

### (1) 企業、働く者の取組

- 労使による自主的取組が基本
- 【総論】
- ・経営トップによる職場風土改革等
- ・労使による目標設定、計画的取組、点検
- ・労使による時間当たり生産性向上の取組
- 雇用管理制度等の改革
- メリハリのある働き方の実現
- ・管理職の率先による職場風土改革
- ・関連企業や取引先への配慮
- ・将来を見据えた自己啓発・能力開発
- ・労使団体等の連携による民間主導の気運醸成
- ・就業の実態に応じた、均衡を考慮した労働契約

### 【就労による経済的自立】

- ・人物本位の正当な評価に基づく採用
- ・正規雇用へ移行しうる制度づくり等
- ・公正な処遇や積極的な能力開発

### 【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- ・労働時間関連法令の遵守を徹底
- ・労使による労働時間等設定改善の取組と要員確保
- ・取引先への計画的な発注、納期設定

### 【多様な働き方の選択】

- ・柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくり
- ・男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備等
- ・女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供
- ・公正な処遇や積極的な能力開発

### (2) 国民の取組

- ・個人々の多様性への理解、尊重
- ・理解を得つつ自らの仕事と生活の調和を実現
- ・家庭や地域での自らの役割を積極的に果たす
- ・消費者としてサービス提供者の働き方に配慮

### (3) 国の取組

#### 【総論】

- ・国民の理解や政労使の合意形成促進
- ・雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
- ・生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
- ・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
- ・社会全体の生産性向上と中小企業対策
- ・取組企業への支援(情報の提供等)
- ・関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
- ・積極的取組企業の社会的評価推進(くるみマーク等)
- ・公共調達における契約内容に応じた取組評価
- ・自己啓発や能力開発の取組支援
- ・労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- ・行政機関における率先した取組

#### 【就労による経済的自立】

- ・学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・社会人の学習促進

#### トランボリン型の第2のセーフティネットの確立

- ・フリーターの常用雇用化支援
- ・経済的自立が困難な者の就労支援

#### 【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- ・労使の労働時間等設定改善の取組支援
- ・改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

#### 【多様な働き方の選択】

- ・多様な働き方推進とその条件整備
- ・長期的な視点による女性の人生設計支援
- ・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- ・多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みの検討
- ・男性の子育てへの関わり支援・促進(「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等)
- ・男性が子育てに関わるきっかけの提供
- ・地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援
- ・労働市場の社会的基盤整備(職業能力形成支援)

### (4) 地方公共団体の取組

- 地域の実情に即した取組
- ・住民の理解や合意形成促進
- ・NPO等の活動を通じた中小企業経営者等の取組促進
- ・企業の取組の支援・促進(認証・認定制度、表彰、融資制度等)
- ・多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・育児・介護等の社会的基盤形成

### ◆進捗状況の点検・評価

#### 【数値目標】

14の指標、2020年の目標値

【例(現状値→目標値)】

- ・フリーター数 約178万人→124万人
- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%→5割減
- ・年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・男性の育児取得率 1.23%→13%

#### 【その他の指標】

- ・就業率
- ・時間当たり労働生産性の伸び率
- ・労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
- ・メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場割合
- ・在宅型テレワーカー数
- ・短時間勤務を選択できる事業所割合
- ・自己啓発を行っている労働者割合
- ・保育等の子育てサービスの提供割合
- ・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

**「仕事と生活の調和推進のための行動指針（内閣府、平成22年6月合意）」が設定している、  
健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に係る数値目標との比較**

数値目標設定指標		全国数値		兵庫県の状況	
		現状 (直近)	目標値 (2020年)	アンケート結果	
				2009年	2010年
④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.1% (平成21年)	全ての企業で実施	53.9%	62.5%
⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0% (平成20年)	5割減	1.2%	0.8%
⑥	年次有給休暇取得率	47.4% (平成20年)	70%	51.3%	56.7%
⑦	メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	33.6% (平成19年)	100%	39.2%	59.2%

資料出所：内閣府「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月29日合意）

注 意：全国数値は内閣府「仕事と生活の調和推進のための行動指針」によるものです。

④ 厚生労働省「平成21年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」によるもので、企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合です。

注) 労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれます。

⑤ 総務省「労働力調査」（平成20年平均）によるもので、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合です。

⑥ 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）によるもので、常用労働者数が30人以上の民営企業における、「全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）」の数字です。

⑦ 厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）によるもので、10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合です。

注) 「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスクエアの実務を行う担当者の選任」なども含まれます。

## 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)アンケート

事業主の皆様へ

兵庫労働局  
労働基準部監督課

仕事と生活の調和がとれた社会の実現に向けて、政府では、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において年次有給休暇の取得率の向上等社会全体として達成することを目指す数値目標(裏面参照)を設けています。ただし、この数値目標は社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の企業や個人に課されるものではありません。

兵庫労働局では、その数値目標の兵庫県内における状況を把握するために、平成21年度の年度更新時に県内の事業主の皆様へ標記のアンケートを実施させていただきましたが、平成22年度も同じ内容のアンケートを実施することにしましたのでご協力いただきますようお願いいたします。事業場全体の数値が不明で企業全体の数値が明らかな場合は、企業全体の数値で回答してください。

回答結果は統計としてのみ使用いたします。

平成21年度のアンケート結果については裏面をご覧ください。

提出先：兵庫労働局労働基準部監督課(FAX 078-367-9165)、兵庫県内の各労働基準監督署

提出方法：FAX送信、郵送、持参のいずれかの方法

提出期限：平成22年7月20日(火)

数字は右詰めでご記入下さい。

事業場名		事業内容		労働者数(パート等を含む)	
				人	
所在地			電話番号		
			( )		
労働保険番号			記入者職名		氏名
都道府県	所掌	管轄	基幹番号	枝番号	
アンケート項目			回答欄		
1	あなたの事業場では労働時間等の課題について労使の話し合いの機会を設けていますか。		1	はい	
	該当する番号を○で囲んでください。		2	いいえ	
			3	わからない	
2	あなたの事業場で平成22年5月23日(日)から5月29日(土)の1週間に60時間以上労働した労働者は、何人いますか。この時間には時間外・休日労働を含めます。該当者がいない場合は、0と記入して下さい。		数字は右詰めでご記入ください。 人		
3	あなたの事業場の年次有給休暇について教えて下さい。		以下の数字は右詰めでご記入ください。		
	(1)平成21年(又は平成21会計年度)に年次有給休暇の取得資格のある労働者数は何人ですか。		人		
	(2)平成21年(又は平成21会計年度)の年間延べ取得(消化)日数は何日でしたか。繰越分で取得(消化)したものを含む。		(事業場全体で) 日 時間		
(3)平成21年(又は平成21会計年度)の年間延べ付与(権利のある)日数(繰越日数は除く)は何日でしたか。		(事業場全体で) 日 時間			
4	あなたの事業場では、心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいますか。該当する番号を○で囲んで下さい。		1	はい	
	心の健康対策とは、「相談(カウンセリング)の実施」、「定期健康診断における問診の実施」、「職場環境改善」、「労働者等の教育研修、情報提供」等をいう。		2	いいえ	
			3	わからない	

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」数値目標と平成21年度  
「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）アンケート」結果

	現状（全国） 2007年	数値目標（全国）		兵庫県 2009年
		2012年	2017年	
<b>労使の話し合いの機会を設けている割合</b> <small>労使の話し合いの機会とは労働時間等設定改善委員会、労働組合との定期協議、労使懇談会の開催等をいう。</small>	41.5% ※1	60.0%	全ての企業で実施	53.9%
<b>週労働時間60時間以上の雇用者の割合</b>	10.8% ※2	2割減	半減	1.2%
<b>年次有給休暇の取得率</b>	46.6% ※3	60.0%	完全取得	51.3%
<b>心の健康対策に取り組んでいる事業所割合</b> <small>心の健康対策とは、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診の実施」、「職場環境改善」、「労働者等の教育研修、情報提供」等をいう。</small>	23.5% ※4	50.0%	80.0%	39.2%

1 数値目標（全国）は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」による。

※1 厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」による。

※2 総務省「労働力調査」（平成18年）による。

※3 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）による。

※4 厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）による。

2 2009年の兵庫県の数値は、平成21年度に実施した「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）アンケート」（有効回答数3,640事業場）集計結果による。

（表面にアンケートがあります。回答をお願いします。）