

平成26年3月20日(木)
愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課
調査・啓発グループ
担 当 武藤・落合
内 線 3424・3423
ダイヤル 052-954-6359

平成25年 労働条件・労働福祉実態調査結果

「平成25年労働条件・労働福祉実態調査」の結果を取りまとめましたので、お知らせします。

対象は、県内の常用労働者10人以上の民間企業で、平成25年7月末現在の状況について調査を行い、調査対象1,500企業のうち、1,023企業から有効回答を得ました。

<< 調査結果のポイント >>

【1 労働時間・週休制・年次有給休暇】

- 1日の所定労働時間 7時間48分(7時間46分)
- 週の所定労働時間 39時間32分(39時間23分)
- 変形労働時間制 採用している企業 61.0%(59.7%)
- 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 97.1%(97.2%)
- 年間休日総数 109.3日(110.3日)
- 年次有給休暇 取得日数 8.2日(8.4日)
取得率 46.7%(47.4%)

【2 ワーク・ライフ・バランス】

- 労働時間の短縮に向けた取組 実施している企業 51.7%(51.1%)
取組内容 ①年次有給休暇の取得促進 55.6%(56.2%)
②ノー残業デーの設定 40.2%(39.6%)
- 育児休業の取得率 女性 91.0%、男性 1.4%
(女性 93.5%、男性 1.5%)

【3 職場のメンタルヘルス対策】

- 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業 48.7%

※ ()内は前年の調査結果

※ なお、県内民間企業の初任給を始めとした賃金の状況については、平成26年2月20日に厚生労働省が公表した「平成25年賃金構造基本統計調査」の結果から抜粋・整理したものを労働福祉課のホームページに掲載していますので、そちらを参考にしてください。

アドレス (<http://www.pref.aichi.jp/0000059890.html>)

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民間企業
- (4) 対象労働者 常用労働者（パートタイム労働者を除く。）

3 用語の解説

「常用労働者」とは、次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ② 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、平成 25 年の 5 月及び 6 月の各月にそれぞれ 18 日以上雇用された者

「パートタイム労働者」とは、1 日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者、又は 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1 週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

4 調査時点

平成25年 7 月 31日現在

5 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) 職場のメンタルヘルス対策

6 調査方法

郵送調査

7 有効回答数 1,023企業（有効回答率68.2%）

産業別	企業数	構成比
調査計	1,023	100.0%
建設業	100	9.8%
製造業	286	28.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	11	1.1%
情報通信業	17	1.7%
運輸業，郵便業	86	8.4%
卸売業，小売業	210	20.5%
金融業，保険業	12	1.2%
不動産業，物品賃貸業	14	1.4%
宿泊業，飲食サービス業	33	3.2%
生活関連サービス業，娯楽業	21	2.1%
医療，福祉	113	11.0%
複合サービス事業，サービス業	120	11.7%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	1,023	100.0%
10～29人	271	26.5%
30～49人	201	19.6%
50～99人	197	19.3%
100～299人	165	16.1%
300～999人	150	14.7%
1,000人以上	39	3.8%

8 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100.0とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は、「—」で表示した。

調査結果の概要

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間48分（前年7時間46分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間32分（同39時間23分）となっており、企業規模別にみると、「300～999人」が39時間04分で最も短く、「10～29人」が39時間57分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間(1企業平均)

（単位：時間、分）

産業・企業規模		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成25年	平成24年	平成25年	平成24年
調査計		7:48	7:46	7:44	7:44
産業 分類	建設業	7:46	7:45	7:44	7:44
	製造業	7:53	7:51	7:48	7:48
	電気・ガス・熱供給業・水道業	7:31	7:44	7:40	7:40
	情報通信業	7:46	7:38	7:42	7:44
	運輸業，郵便業	7:50	7:48	7:43	7:43
	卸売業，小売業	7:45	7:38	7:42	7:42
	金融業，保険業	7:45	7:47	7:35	7:37
	不動産業，物品賃貸業	7:51	7:47	7:41	7:40
	宿泊業，飲食サービス業	7:47	7:56	7:43	7:48
	生活関連サービス業，娯楽業	7:44	7:22	7:37	7:36
	医療，福祉	7:47	7:45	7:55	7:54
	複合サービス事業，サービス業	7:45	7:47	7:42	7:45
企業 規模	10～29人	7:46	7:42	—	—
	30～49人	7:47	7:41	} 7:43	} 7:44
	50～99人	7:51	7:50		
	100～299人	7:51	7:52	7:46	7:46
	300～999人	7:47	7:46	7:45	7:46
	1,000人以上	7:50	7:49	7:47	7:47

※全国の数値は厚生労働省「就労条件総合調査」より。以下第6表まで同じ。

第2表 週の所定労働時間(1企業平均)

(単位：時間、分)

産業・企業規模		愛知県		全国（就労条件総合調査）	
		平成25年	平成24年	平成25年	平成24年
調査計		39:32	39:23	39:25	39:22
産業 分類	建設業	39:58	39:58	39:40	39:33
	製造業	39:34	39:27	39:20	39:22
	電気・ガス・熱供給業・水道業	39:05	39:24	38:36	38:30
	情報通信業	39:04	38:06	38:40	38:47
	運輸業，郵便業	39:45	39:56	39:38	39:32
	卸売業，小売業	39:30	38:55	39:22	39:18
	金融業，保険業	38:50	39:00	37:57	38:08
	不動産業，物品賃貸業	39:13	39:05	39:09	39:03
	宿泊業，飲食サービス業	39:43	39:50	39:53	39:48
	生活関連サービス業，娯楽業	39:33	38:27	39:41	39:14
	医療，福祉	39:10	39:17	39:39	39:37
	複合サービス事業、サービス業	39:31	39:33	39:23	39:29
企業 規模	10～29人	39:57	39:32	—	—
	30～49人	39:28	39:10	} 39:29	} 39:27
	50～99人	39:28	39:31		
	100～299人	39:30	39:31	39:19	39:12
	300～999人	39:04	39:02	39:06	39:04
	1,000人以上	39:11	39:09	39:04	39:03

(2) 変形労働時間制（第3表）

変形労働時間制を採用している企業は、61.0%（前年 59.7%）となっている。これを企業規模別にみると、300～999人が82.0%で最も高く、10～29人が44.6%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると、「1年単位の変形労働時間制」が35.9%（同 33.8%）、「1か月単位の変形労働時間制」が20.8%（同 20.3%）、「フレックスタイム制」が8.9%（同 9.1%）となっている。

（注） 「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1か月以内）を平均し、1週間あたりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

(単位：%)

年・産業・企業規模	全企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				採用していない企業	
		採用している企業※	1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制		
平成25年 調査計	100.0	61.0	35.9	20.8	8.9	39.0	
平成24年 //	100.0	59.7	33.8	20.3	9.1	40.3	
産業分類	建設業	100.0	57.0	45.0	11.0	3.0	43.0
	製造業	100.0	61.9	50.0	7.7	9.4	38.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	63.6	45.5	27.3	9.1	36.4
	情報通信業	100.0	58.9	11.8	5.9	41.2	41.1
	運輸業、郵便業	100.0	73.3	55.8	12.8	10.5	26.7
	卸売業、小売業	100.0	58.1	32.4	23.3	6.7	41.9
	金融業、保険業	100.0	25.0	16.7	8.3	—	75.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	64.3	35.7	21.4	14.3	35.7
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	66.7	21.2	48.5	6.1	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	52.4	33.3	9.5	9.5	47.6
	医療、福祉	100.0	69.0	9.7	55.8	2.7	31.0
	複合サービス事業、サービス業	100.0	54.2	20.0	25.8	17.5	45.8
	企業規模	10～29人	100.0	44.6	26.2	11.8	2.2
30～49人		100.0	51.7	32.3	16.4	3.5	48.3
50～99人		100.0	63.5	48.7	12.7	4.6	36.5
100～299人		100.0	72.7	41.8	25.5	11.5	27.3
300～999人		100.0	82.0	38.0	40.0	20.7	18.0
1,000人以上		100.0	79.5	23.1	53.8	48.7	20.5
全国	平成25年 就労条件総合調査	100.0	51.1	32.3	16.6	5.0	48.9
	平成24年 //	100.0	51.3	33.3	15.8	5.2	48.7

※「採用している企業」には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(3) 週休制（第4表）

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制以上」が97.1%（同97.2%）となっている。そのうち「完全週休2日制以上」が適用される労働者は75.5%（同66.3%）となっている。

第4表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

年・産業・企業規模	労働者計	週休1日制 ・1日半制	何らかの 週休2日制以 上	完全週休2日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ※	完全週休2日 制以上	
平成25年 調査計	100.0	2.9	97.1	21.6	75.5	
平成24年 //	100.0	2.8	97.2	30.9	66.3	
産 業 分 類	建設業	100.0	2.4	97.6	22.6	75.0
	製造業	100.0	1.7	98.3	15.1	83.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.9	99.1	2.4	96.7
	情報通信業	100.0	—	100.0	4.5	95.5
	運輸業、郵便業	100.0	10.2	89.8	26.0	63.8
	卸売業、小売業	100.0	1.2	98.8	26.3	72.5
	金融業、保険業	100.0	—	100.0	—	100.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	—	100.0	35.1	64.9
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	1.2	98.8	50.1	48.7
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	3.3	96.7	24.9	71.8
	医療、福祉	100.0	5.4	94.6	27.0	67.6
	複合サービス事業、サービス業	100.0	3.7	96.3	21.5	74.8
	企 業 規 模	10～29人	100.0	15.2	84.8	31.8
30～49人		100.0	9.6	90.4	41.0	49.4
50～99人		100.0	3.9	96.1	28.7	67.4
100～299人		100.0	6.3	93.7	19.3	74.4
300～999人		100.0	1.9	98.1	30.8	67.2
1,000人以上		100.0	—	100.0	6.3	93.7
全 国	平成25年 就労条件総合調査	100.0	3.2	96.7	27.4	69.3
	平成24年 //	100.0	2.9	97.1	35.2	61.9

※ 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう。

(4) 年間休日総数（第5表）

年間休日総数は1企業平均109.3日（前年110.3日）となっている。これを産業別にみると、金融業、保険業が120.3日で最も高く、次いで情報通信業が119.6日となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が117.5日で最も高く、10～29人が104.4日と最も低くなっている。

また、年間休日総数が「100～129日」の企業が全体の約8割となっている。

第5表 年間休日総数（企業割合）

年・産業・企業規模		(単位：%)								1企業平均 (日)
		全企業	～ 79日	80 ～ 89	90 ～ 99	100 ～ 109	110 ～ 119	120 ～ 129	130 ～	
平成25年 調査計		100.0	5.0	4.8	7.1	28.6	24.0	29.1	1.5	109.3
平成24年 "		100.0	4.0	4.8	8.8	27.5	25.5	27.5	2.0	110.3
産業 分類	建設業	100.0	7.0	14.0	11.0	34.0	18.0	14.0	2.0	103.5
	製造業	100.0	0.7	2.5	4.2	25.4	35.6	30.6	1.1	112.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	9.1	18.2	—	18.2	—	54.5	—	108.3
	情報通信業	100.0	—	—	—	11.8	17.6	70.6	—	119.6
	運輸業、郵便業	100.0	8.3	4.8	6.0	38.1	14.3	25.0	3.6	107.8
	卸売業、小売業	100.0	4.4	5.4	8.8	31.7	23.9	24.4	1.5	108.5
	金融業、保険業	100.0	—	—	—	—	8.3	91.7	—	120.3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	—	—	14.3	28.6	14.3	42.9	—	112.2
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	6.3	3.1	12.5	56.3	9.4	6.3	6.3	104.1
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	10.0	5.0	10.0	50.0	20.0	5.0	—	101.6
医療、福祉	100.0	8.0	4.4	8.8	23.9	23.0	31.0	0.9	107.8	
複合サービス事業、サービス業	100.0	9.3	2.5	6.8	19.5	19.5	41.5	0.8	109.6	
企業 規模	10～29人	100.0	10.7	8.8	10.7	28.2	17.9	20.2	3.4	104.4
	30～49人	100.0	6.5	7.0	7.5	37.7	20.1	20.1	1.0	106.2
	50～99人	100.0	2.6	3.1	5.6	29.6	31.1	27.6	0.5	111.2
	100～299人	100.0	1.8	1.8	5.5	19.5	36.6	34.1	0.6	112.6
	300～999人	100.0	0.7	1.3	6.0	28.0	18.0	44.7	1.3	113.7
	1,000人以上	100.0	—	—	—	20.5	17.9	61.5	—	117.5
全 国	平成25年 就労条件総合調査	100.0	8.5	7.7	9.7	32.1	18.8	22.2	1.0	105.4
	平成24年 "	100.0	6.3	6.2	8.6	36.1	16.8	24.7	1.2	106.9

(5) 年次有給休暇の付与及び取得実績（最近1年間）（第6表）

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.6日（前年17.7日）で、そのうち労働者が取得した日数は8.2日（同8.4日）、取得率は、46.7%（同47.4%）となっている。取得率を産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が62.4%で最も高く、宿泊業、飲食サービス業が31.2%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、100～299人が47.7%で最も高く、30～49人が43.5%と最も低くなっている。

第6表 年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者1人平均）

年・産業・企業規模		新規付与日数(日)	取得日数(日)	取得率(%)
平成25年 調査計		17.6	8.2	46.7
平成24年 "		17.7	8.4	47.4
産業分類	建設業	18.5	8.4	46.3
	製造業	18.7	9.5	50.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.1	11.3	62.4
	情報通信業	18.8	11.3	60.0
	運輸業、郵便業	16.3	8.0	49.4
	卸売業、小売業	17.0	6.5	38.1
	金融業、保険業	18.3	10.0	54.6
	不動産業、物品賃貸業	18.9	11.2	59.0
	宿泊業、飲食サービス業	16.8	5.3	31.2
	生活関連サービス業、娯楽業	13.9	7.0	48.9
	医療、福祉	16.8	8.5	52.2
	複合サービス事業、サービス業	17.6	7.5	46.0
	企業規模	10～29人	16.0	7.6
30～49人		16.5	7.3	43.5
50～99人		16.6	7.5	44.4
100～299人		16.5	7.8	47.7
300～999人		17.8	8.3	46.8
1,000人以上		18.6	8.5	46.9
全国	平成25年 就労条件総合調査	18.3	8.6	47.1
	平成24年 "	18.3	9.0	49.3

(注)

「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年または1年度などである。

「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮に向けた取組（第7表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業が51.7%（前年51.1%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が89.7%で最も高く、10～29人が35.6%と最も低くなっている。

第7表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

(単位：%)

年・産業・企業規模		全企業	実施して いる	計画・予 定あり	未実施
平成25年 調査計		100.0	51.7	5.2	43.0
平成24年 //		100.0	51.1	4.4	44.5
業 分 類	建設業	100.0	51.0	8.2	40.8
	製造業	100.0	50.4	4.6	45.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	36.4	—	63.6
	情報通信業	100.0	76.5	5.9	17.6
	運輸業，郵便業	100.0	39.5	2.3	58.1
	卸売業，小売業	100.0	53.2	5.4	41.4
	金融業，保険業	100.0	91.7	—	8.3
	不動産業，物品賃貸業	100.0	57.1	7.1	35.7
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	48.5	9.1	42.4
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	28.6	9.5	61.9
	医療，福祉	100.0	56.3	5.4	38.4
複合サービス事業，サービス業	100.0	55.8	5.0	39.2	
企 業 規 模	10～29人	100.0	35.6	4.2	60.2
	30～49人	100.0	37.0	7.0	56.0
	50～99人	100.0	52.3	6.6	41.1
	100～299人	100.0	65.9	4.3	29.9
	300～999人	100.0	73.3	4.7	22.0
	1,000人以上	100.0	89.7	2.6	7.7

(2) 労働時間の短縮の取組内容（第8表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の取得促進」が55.6%（前年56.2%）、「ノー残業デーの設定」が40.2%（同39.6%）、「時間外労働時間の目標設定」が32.7%（同32.4%）となっている。

第8表 労働時間の短縮の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容 （複数回答）	平成25年調査	平成24年調査
年次有給休暇の取得促進	55.6	56.2
ノー残業デーの設定	40.2	39.6
時間外労働時間の目標設定	32.7	32.4
変形労働時間制の導入	31.4	28.0
特別休暇の活用	28.3	23.9
短時間勤務制度	23.9	18.3
週休日以外の休日の増加	6.9	8.3
週休日の増加	4.2	7.3
在宅勤務制度	1.1	1.0
その他	2.9	5.6

(3) 育児休業の取得状況（第9表）

「育児休業取得率」は「女性」が91.0%（前年93.5%）、「男性」が1.4%（同1.5%）となっている。

第9表 育児休業取得率の状況

(単位：%)

年	女性	男性
平成25年調査	91.0	1.4
平成24年調査	93.5	1.5

$$\text{育児休業取得率 (平成25年調査)} = \frac{\text{出産した人のうち、平成25年10月1日までに育児休業を開始した人 (開始予定の申出をしている人を含む) の数}}{\text{平成24年4月1日から平成25年3月31日の間に出産した人 (男性の場合は配偶者が出産した人) の数}} \times 100(\%)$$

(単位：%)

全 国	年 度	女性	男性
	厚生労働省 平成24年度 雇用均等基本調査 ※	83.6	1.89
厚生労働省 平成23年度 雇用均等基本調査 ※	87.8	2.63	

$$\text{育児休業取得率 (平成24年度調査)} = \frac{\text{出産者のうち、平成24年10月1日までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている人を含む。) の数}}{\text{平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した者) の数}} \times 100(\%)$$

※・・・岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

3 職場のメンタルヘルス対策

(1) 職場のメンタルヘルス対策の取組状況（第10表）

職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は48.7%となっている。産業別にみると、情報通信業(94.1%)が最も高く、生活関連サービス業、娯楽業(19.0%)が最も低くなっている。企業規模別にみると、1,000人以上(97.4%)が最も高く、10～29人(24.7%)が最も低くなっている。

取り組んでいない企業(51.0%)のうち、「取り組む必要性を感じる」企業が46.6%となっている。

第10表 職場のメンタルヘルス対策の取組状況(企業割合)

(単位：%)

年・産業・企業規模		全企業	取り組んでいる	取り組んでいない		取り組む必要性を感じる		不明
						取り組む必要性を感じる	取り組む必要性を感じない	
平成25年 調査計		100.0	48.7	51.0	(100.0)	(46.6)	(53.4)	0.3
平成22年 調査計		100.0	43.2	50.5	(-)	(-)	(-)	6.3
産業 分類	建設業	100.0	42.0	58.0	(100.0)	(39.7)	(60.3)	-
	製造業	100.0	45.5	54.5	(100.0)	(48.1)	(51.9)	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	54.5	36.4	(100.0)	(50.0)	(50.0)	9.1
	情報通信業	100.0	94.1	5.9	(100.0)	(100.0)	(-)	-
	運輸業、郵便業	100.0	45.3	54.7	(100.0)	(63.8)	(36.2)	-
	卸売業、小売業	100.0	46.2	53.3	(100.0)	(39.3)	(60.7)	0.5
	金融業、保険業	100.0	75.0	25.0	(100.0)	(100.0)	(-)	-
	不動産業、物品賃貸業	100.0	64.3	35.7	(100.0)	(60.0)	(40.0)	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	39.4	60.6	(100.0)	(55.0)	(45.0)	-
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	19.0	81.0	(100.0)	(35.3)	(64.7)	-
	医療、福祉	100.0	54.9	44.2	(100.0)	(50.0)	(50.0)	0.9
複合サービス事業、サービス業	100.0	59.2	40.8	(100.0)	(40.8)	(59.2)	-	
企業規模	10～29人	100.0	24.7	74.9	(100.0)	(33.5)	(66.5)	0.4
	30～49人	100.0	30.3	69.2	(100.0)	(39.6)	(60.4)	0.5
	50～99人	100.0	51.8	47.7	(100.0)	(60.6)	(39.4)	0.5
	100～299人	100.0	67.3	32.7	(100.0)	(68.5)	(31.5)	-
	300～999人	100.0	79.3	20.7	(100.0)	(80.6)	(19.4)	-
	1,000人以上	100.0	97.4	2.6	(100.0)	(100.0)	(-)	-
全国	平成24年 労働者健康状況調査	100.0	47.2	52.8	(-)	(-)	(-)	-
	平成19年 労働者健康状況調査	100.0	33.6	66.4	(-)	(-)	(-)	-

※県の平成22年調査とは、「職場におけるメンタルヘルス対策取組実態調査」のことである。

※全国の調査対象は、常用労働者10人以上を雇用する民営事業所。第11表も同じ。

(2) 職場のメンタルヘルス対策の取組内容（第11表）

職場のメンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）をみると、「労働者への教育研修・情報提供」（45.2%）が最も多く、次いで「管理監督者への教育研修・情報提供」（45.0%）となっている。

第11表 職場のメンタルヘルス対策の取組内容別企業割合

(単位：%)

産業・企業規模	全企業	取り組んでいる	取組内容（複数回答）												取り組んでいない	不明
			衛生委員会等での調査審議	メンタルヘルス対策に関する計画の策定と実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	労働者への教育研修・情報提供	管理監督者への教育研修・情報提供	職場環境等の評価及び改善	社内のメンタルヘルス対策相談窓口の設置	社外のメンタルヘルス対策相談窓口の設置	職場復帰プログラムの策定を含む（職場復帰支援）	他の外部機関を活用した対策の実施	その他			
平成25年 調査計	100.0	48.7 (100.0)	(31.1)	(14.9)	(24.3)	(45.2)	(45.0)	(16.3)	(32.7)	(28.1)	(23.7)	(15.7)	(6.4)	51.0	0.3	
産業別	建設業	100.0	42.0 (100.0)	(23.8)	(14.3)	(14.3)	(54.8)	(40.5)	(26.2)	(23.8)	(28.6)	(23.8)	(11.9)	(2.4)	58.0	—
	製造業	100.0	45.5 (100.0)	(36.9)	(13.8)	(26.9)	(41.5)	(51.5)	(17.7)	(33.8)	(26.9)	(23.8)	(14.6)	(6.9)	54.5	—
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	54.5 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(100.0)	(83.3)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(50.0)	(33.3)	(—)	36.4	9.1
	情報通信業	100.0	94.1 (100.0)	(31.3)	(25.0)	(25.0)	(31.3)	(25.0)	(18.8)	(25.0)	(50.0)	(18.8)	(25.0)	(—)	5.9	—
	運輸業、郵便業	100.0	45.3 (100.0)	(38.5)	(15.4)	(20.5)	(43.6)	(35.9)	(5.1)	(35.9)	(15.4)	(23.1)	(7.7)	(7.7)	54.7	—
	卸売業、小売業	100.0	46.2 (100.0)	(24.7)	(10.3)	(26.8)	(37.1)	(45.4)	(20.6)	(34.0)	(40.2)	(18.6)	(19.6)	(7.2)	53.3	0.5
	金融業、保険業	100.0	75.0 (100.0)	(33.3)	(11.1)	(22.2)	(77.8)	(66.7)	(—)	(33.3)	(66.7)	(22.2)	(33.3)	(11.1)	25.0	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0	64.3 (100.0)	(22.2)	(11.1)	(11.1)	(22.2)	(33.3)	(11.1)	(11.1)	(44.4)	(11.1)	(33.3)	(22.2)	35.7	—
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	39.4 (100.0)	(38.5)	(7.7)	(23.1)	(46.2)	(46.2)	(7.7)	(46.2)	(15.4)	(15.4)	(—)	(—)	60.6	—
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	19.0 (100.0)	(25.0)	(25.0)	(50.0)	(75.0)	(75.0)	(25.0)	(75.0)	(50.0)	(50.0)	(—)	(—)	81.0	—
	医療、福祉	100.0	54.9 (100.0)	(29.0)	(14.5)	(27.4)	(54.8)	(37.1)	(16.1)	(29.0)	(4.8)	(25.8)	(12.9)	(3.2)	44.2	0.9
	複合サービス事業、サービス業	100.0	59.2 (100.0)	(31.0)	(21.1)	(21.1)	(45.1)	(45.1)	(9.9)	(35.2)	(29.6)	(29.6)	(14.1)	(9.9)	40.8	—
	企業規模	10～29人	100.0	24.7 (100.0)	(6.0)	(7.5)	(4.5)	(43.3)	(25.4)	(20.9)	(20.9)	(22.4)	(7.5)	(16.4)	(9.0)	74.9
30～49人		100.0	30.3 (100.0)	(11.5)	(6.6)	(13.1)	(45.9)	(36.1)	(27.9)	(13.1)	(19.7)	(8.2)	(13.1)	(4.9)	69.2	0.5
50～99人		100.0	51.8 (100.0)	(38.2)	(8.8)	(20.6)	(39.2)	(37.3)	(14.7)	(23.5)	(15.7)	(18.6)	(13.7)	(6.9)	47.7	0.5
100～299人		100.0	67.3 (100.0)	(34.2)	(16.2)	(31.5)	(43.2)	(49.5)	(10.8)	(34.2)	(26.1)	(22.5)	(13.5)	(9.0)	32.7	—
300～999人		100.0	79.3 (100.0)	(41.2)	(20.2)	(29.4)	(47.1)	(52.9)	(13.4)	(47.9)	(42.0)	(32.8)	(18.5)	(4.2)	20.7	—
1,000人以上		100.0	97.4 (100.0)	(47.4)	(36.8)	(50.0)	(63.2)	(76.3)	(18.4)	(57.9)	(47.4)	(65.8)	(21.1)	(2.6)	2.6	—
全国	平成24年 労働者健康状況調査	100.0	47.2 (100.0)	(28.9)	(15.6)	(27.8)	(46.7)	(44.7)	(25.8)	(41.0)	(27.1)	(24.6)	(—)	(6.1)	52.8	—
	平成19年 労働者健康状況調査	100.0	33.6 (100.0)	(17.6)	(13.8)	(19.4)	(49.3)	(34.5)	(20.5)	(—)	(—)	(18.0)	(—)	(7.5)	66.4	—

※全国の平成24年調査の取組内容の項目は、平成19年調査と比べ一部変更になっている。

(3) 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（第12表）

職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない企業のうち「取り組む必要性を感じる」企業で、取り組んでいない理由（複数回答）をみると、「専門のスタッフがいない」（62.6%）が最も多く、次いで「取り組み方が分からない」（49.4%）となっている。

第12表 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由別事業所割合

(単位：%)

年・企業規模	取り組んでいない	取り組んでいない理由（複数回答）							不明	取り組む必要性を感じない
		感じ組む必要性を	取り組み方が分からない	経費がかかる	労働者の関心がない	専門のスタッフがいない	その他			
平成25年 調査計	100.0	46.6 (100.0)	(49.4)	(23.5)	(19.8)	(62.6)	(6.6)	(1.6)	53.4	
企業規模	10～29人	100.0	33.5 (100.0)	(54.4)	(26.5)	(25.0)	(50.0)	(5.9)	(—)	66.5
	30～49人	100.0	39.6 (100.0)	(56.4)	(25.5)	(21.8)	(60.0)	(1.8)	(—)	60.4
	50～99人	100.0	60.6 (100.0)	(52.6)	(28.1)	(17.5)	(68.4)	(12.3)	(—)	39.4
	100～299人	100.0	68.5 (100.0)	(35.1)	(10.8)	(21.6)	(75.7)	(5.4)	(5.4)	31.5
	300～999人	100.0	80.6 (100.0)	(32.0)	(20.0)	(4.0)	(68.0)	(8.0)	(8.0)	19.4
	1,000人以上	100.0	100.0 (100.0)	(100.0)	(—)	(—)	(100.0)	(—)	(—)	—