

平成 25 年度
特に配慮を必要とする労働者に対する
休暇制度に関する意識調査

報告書

2014 年 12 月

株式会社日本統計センター

目次

調査結果-----	1
企業用アンケート調査の結果-----	5
-1. 回答企業の属性-----	6
-2. 特別な休暇制度の有無-----	9
-3. 制度化されている特別な休暇（導入企業）-----	11
-4. 特別な休暇制度を導入したきっかけ（導入企業）-----	14
-5. 特別な休暇制度を導入する際に調整した内容（導入企業）-----	15
-6. 特別な休暇制度の取得促進に最も効果的なこと（導入企業）-----	16
-7. 特別な休暇制度の取得促進の取組（導入企業）-----	17
-8. 病気休暇の年間取得日数の上限（導入企業）-----	18
-9. 特別な休暇制度の中で知っているもの（未導入企業）-----	21
-10. 特別な休暇制度の中で今後検討したいもの（未導入企業）-----	22
-11. 特別な休暇制度を導入しない理由（未導入で今後導入希望がない企業）-----	23
-12. 特別な休暇制度の導入で効果が上がるもの-----	24
-13. 特別な休暇制度の導入を進める上で重要なこと-----	25
-14. 企業が実施している地域との交流-----	26
-15. 東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況-----	27
-16. 病気休職制度の有無-----	29
-17. 病気休職期間中の賃金支給の有無（病気休職制度有の企業）-----	31
-18. 病気休職制度の非正社員への適用の有無（病気休職制度有の企業）-----	33
-19. 病気休職制度の期間の上限（病気休職制度有の企業）-----	35
-20. 病気休職復職後の試し出勤制度の有無（病気休職制度有の企業）-----	36
-21. 犯罪被害者のための休暇制度の認知度について-----	37
-22. 犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度-----	39
-23. 犯罪被害者のための休暇制度に対する要望について-----	41
-24. 犯罪被害者のための休暇制度の導入について-----	42
-25. 犯罪被害者のための休暇制度を導入する理由（導入済みまたは導入予定企業）--	44
-26. 犯罪被害者休暇を導入しない理由（導入予定のない企業）-----	45
-27. 平成24年度に犯罪被害に遭った労働者の有無-----	46
-28. 既存の休暇では足りない犯罪被害の事例（犯罪被害者有の企業）-----	46
-29. 犯罪被害者のための休暇制度についての認知度と導入状況（時系列）-----	47
労働用アンケート調査の結果-----	48
-1. 回答者の属性-----	49
-2. 特別な休暇制度の有無-----	53
-3. 制度化されている特別な休暇（導入企業の労働者）-----	55
-4. 取得した休暇（導入企業の労働者）-----	57
-5. 特別な休暇制度の取得を促進するために最も効果的なこと （導入企業の労働者）-----	58
-6. 特別な休暇制度の中で知っているもの（未導入企業の労働者）-----	59
-7. 特別な休暇制度の中で導入を希望するもの（未導入企業の労働者）-----	60

. 調査結果

1. 調査目的

労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和を推進する一環として、労働者の個々の事情に応じて与えられる特別な休暇制度の普及促進を図っていくことが重要である。

病気休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、犯罪被害者の被害回復のための休暇など、労働者の個々の事情に対応しつつ、事業所等において労使の話し合いにより与えられる休暇制度の普及促進を図ることは、労働者の仕事と生活の調和の実現に必要であるとともに、労働者が疲労を回復し、健康の増進を図るためにもきわめて有効である。

また、「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会報告書」(平成 24 年 8 月 8 日)においては、長期にわたる治療等が必要な作業関連疾患等の疾病を抱えた労働者の就労継続や職場復帰及びその後の治療と職業生活の両立の支援の必要性が掲げられており、「第 2 次犯罪被害者等基本計画」(平成 23 年 3 月 25 日閣議決定)においては、犯罪等の被害に遭った労働者が被害を回復するための休暇制度の必要性が掲げられている。

以上のことから、本事業では、労働者の健康や生活に配慮するための「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」の普及促進のため、全国の企業・労働者における「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」についての導入等の状況・意識の在り方等の状況を把握することを目的として、本調査を実施するものである。

2. 調査対象

(1) 企業 7,000 社

(2) 労働者 上記企業に雇用される労働者 21,000 人 (1 社につき 3 人)

3. 調査時点

平成 25 年 4 月 1 日時点の状況について調査した。

4. 調査内容

(1) 企業調査

特別な休暇制度の有無と休暇の内容

導入のきっかけと導入時の調整、導入の効果 (導入済みの企業)

知っている特別な休暇制度と今後の導入の意向 (未導入の企業)

特別な休暇制度の導入効果、進めるために必要なこと

災害発生時の特別休暇の導入状況

病気休職制度について

犯罪被害者のための休暇制度の認知状況

犯罪被害者のための休暇制度の導入意向

年次有給休暇、休日について

(2) 労働者調査

特別な休暇制度の有無と休暇の内容・取得状況

特別な休暇制度の導入効果 (導入済み企業労働者)

知っている特別な休暇制度と今後の導入希望 (未導入企業労働者)

災害発生時の特別休暇の導入状況

病気休職制度について

犯罪被害者のための休暇制度の認知状況・必要性について

5. 調査方法

郵送によるアンケート調査

6. 回収状況

	発送数	回収数	回収率
企業調査	7,000 社	1,792 票	25.6%
労働者調査	21,000 人	4,422 票	21.1%

7. 調査結果の特徴

(1) 企業調査

特別な休暇制度を導入している企業は 56.8% であり、半数以上の企業で何らかの休暇制度を導入している。企業規模が大きくなるほど導入率が高くなり、「1,000～4,999 人」では 9 割を超えている。

導入されている休暇制度は、「病気休暇」(62.1%)、「裁判員休暇」(54.3%)が多い。特別な休暇を導入したきっかけは、半数以上が「経営陣の発案」(53.0%)と回答している。また、特別な休暇の取得を促進するために効果的なこととして、「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」(30.7%)、「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕」(29.0%)、「経営陣による休暇取得の勧奨」(15.1%)が他の項目と比較して割合が高く、経営層、上司、同僚等の周りの理解と協力が必要と考えられる。

現在特別な休暇制度を導入していない企業において、導入を検討したい制度は「リフレッシュ休暇」(33.2%)、「裁判員休暇」(28.2%)が多い。

特別な休暇制度の導入で効果が上がるものについて、「社員の勤労意欲の向上」(59.5%)が約 6 割となっている。

特別な休暇制度の導入を進めるために重要だと思うことについて、「企業の経済的、人事的な余裕」(56.0%)が半数を超えている。

東日大震災にともなった特別な休暇の導入について、回答企業の約 3 割は「導入するかどうか検討したい」(30.6%)と回答している。

長期の病気治療のための病気休職制度を導入している企業は 72.5%で、そのうち 3 割以上の企業は期間中の賃金支給があると回答している。非正社員への制度の適用状況は半数以上の企業では適用されていない。

犯罪被害者のための休暇制度を「知っている」と回答した企業は 11.0%と低く、従業員から犯罪被害者のための休暇制度を導入してほしいという要望があった企業は 0.2%と低い。犯罪被害者のための休暇制度を導入しない理由としては「個別に対応する予定であるため」(50.5%)、「既存の休暇制度で対応できるため」(45.9%)が 4 割以上となっている。

(2) 労働者調査

所属企業に特別な休暇制度が「ある」と回答した労働者は54.6%であり、企業規模別では「1,000～4,999人」(88.0%)の企業に所属する労働者で割合が最も高い。導入されている休暇の種類は「病気休暇」(56.6%)、「裁判員休暇」(39.0%)、「リフレッシュ休暇」(35.5%)が3割以上となっている。

実際に取得したことがある休暇は、「学校行事休暇」(48.6%)、「記念日休暇」(46.1%)が多い。

特別な休暇制度の取得を促進するために効果的なことは「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」が66.5%で最も割合が高く、以下「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕」(52.2%)、「経営陣による休暇取得の勧奨」(43.5%)と続き、周りからの理解や支援が必要とされている。

所属企業に特別な休暇制度が「ない」と回答した労働者が知っている・導入を希望する制度は「リフレッシュ休暇」が最も多く挙げられている。

東日本大震災にともなった特別な休暇の導入について、回答者の約4割は「今回の東日本大震災を機に導入してほしい」(39.7%)と回答している。

所属企業に長期の病気治療のための病気休暇制度が「ある」と回答した労働者は60.6%で6割近くとなっているが、利用したことがある労働者は8.6%と少ない。

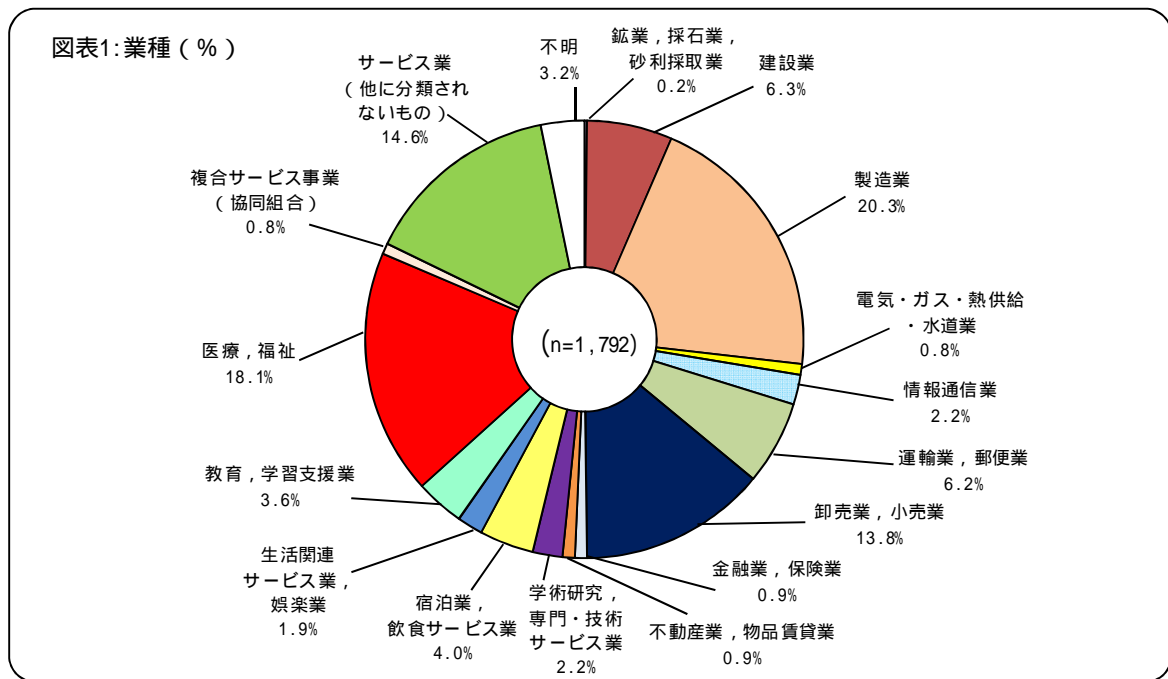
犯罪被害者のための休暇制度を「知っている」と回答したのは、全体で2.8%であり、企業規模や仕事内容において際立った差は見られない。また、制度の導入の必要があると「思う」労働者の割合は44.7%と4割以上となっている。

犯罪被害者のための休暇制度の導入を必要ないと回答した理由は「既存の休暇制度で対応できるための」(60.7%)が多く、約6割となっている。

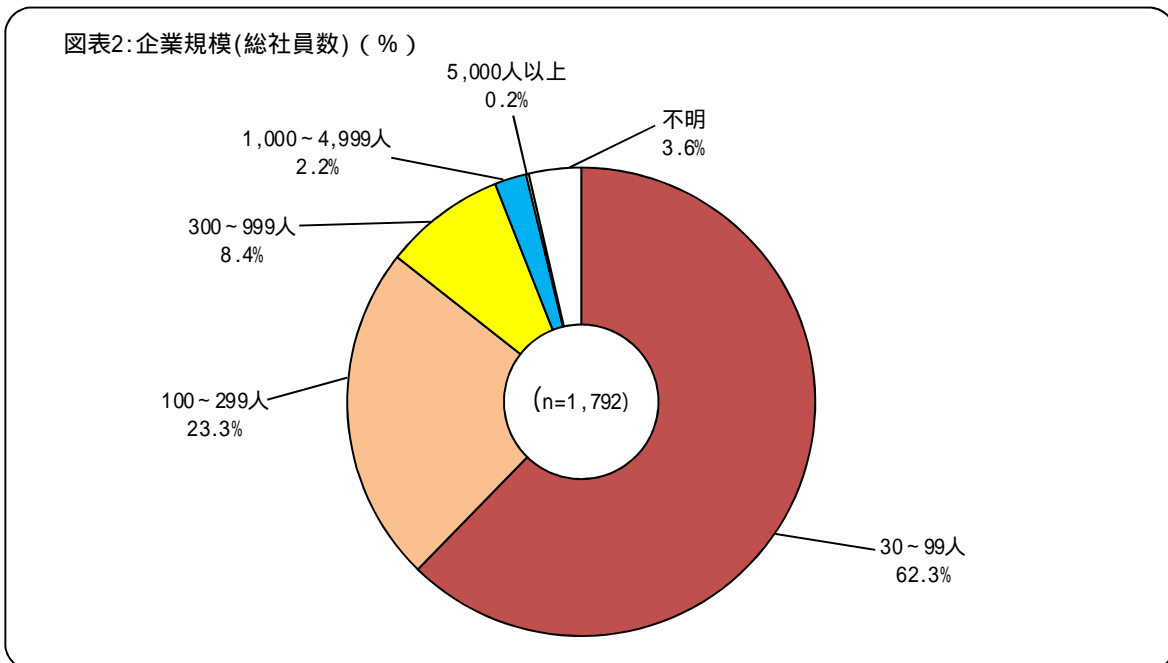
. 企業用アンケート調査の結果

-1. 回答企業の属性

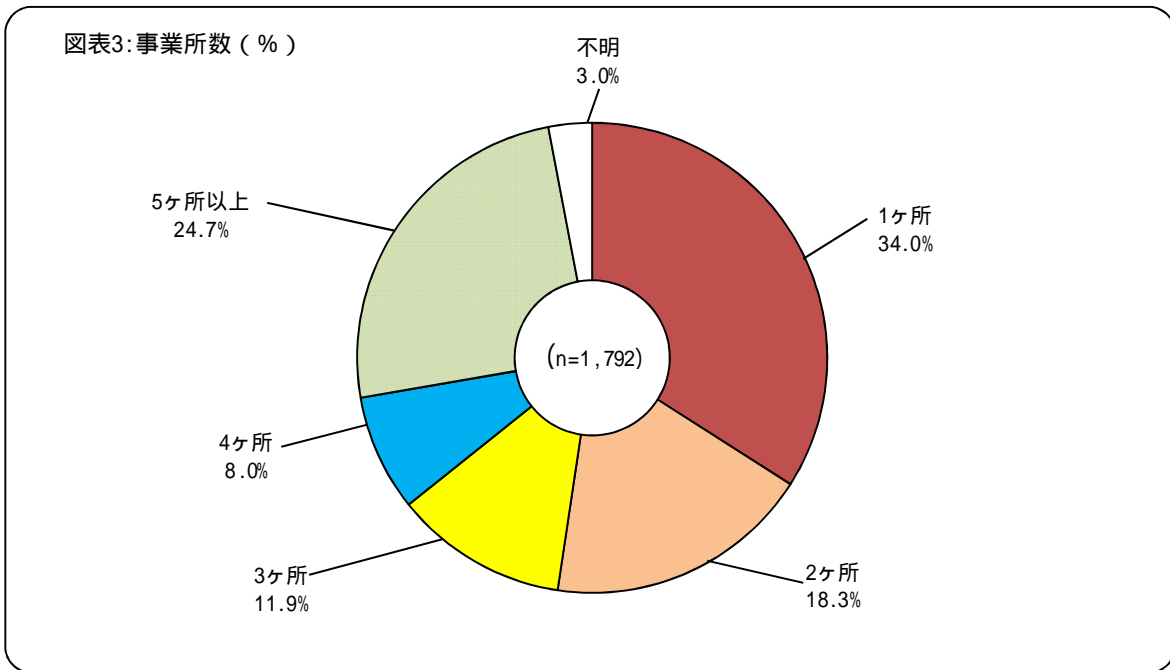
(1) 業種



(2) 企業規模 (総社員数)

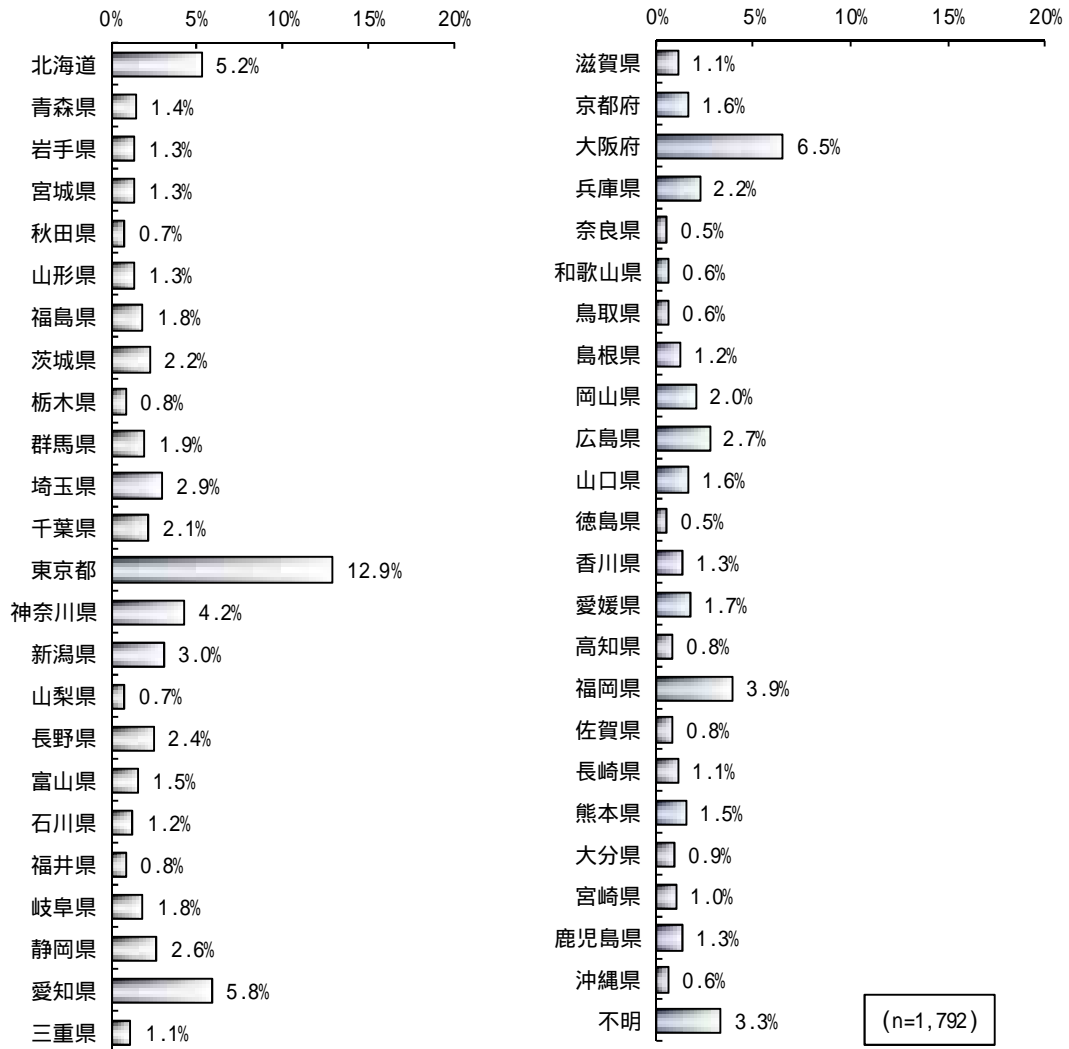


(3) 事業所数



(4) 本社所在地

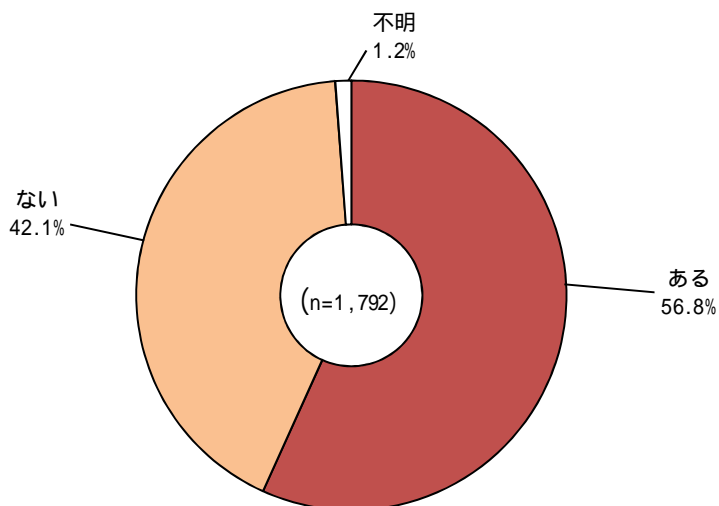
図表4：本社所在地（％）



-2．特別な休暇制度の有無

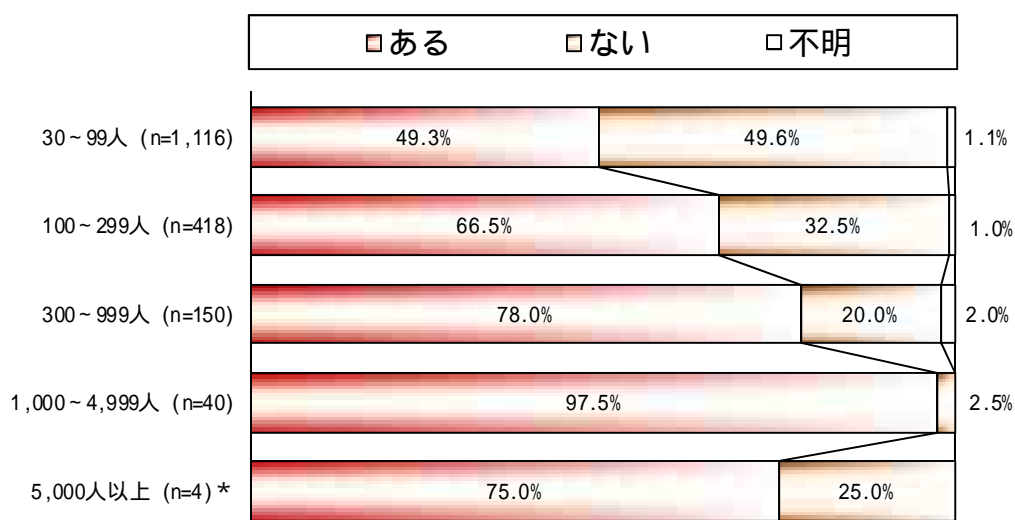
特別な休暇制度を現在導入している企業は 56.8%である。

図表5：特別な休暇制度の有無（%）



特別な休暇制度の有無を企業規模別にみると、100人以上の規模の企業では、6割以上が何らかの休暇制度を導入している。一方で、規模が30～99人の企業では、その割合が49.3%となり、規模が小さい企業ほど導入が進んでいない傾向がみられる。

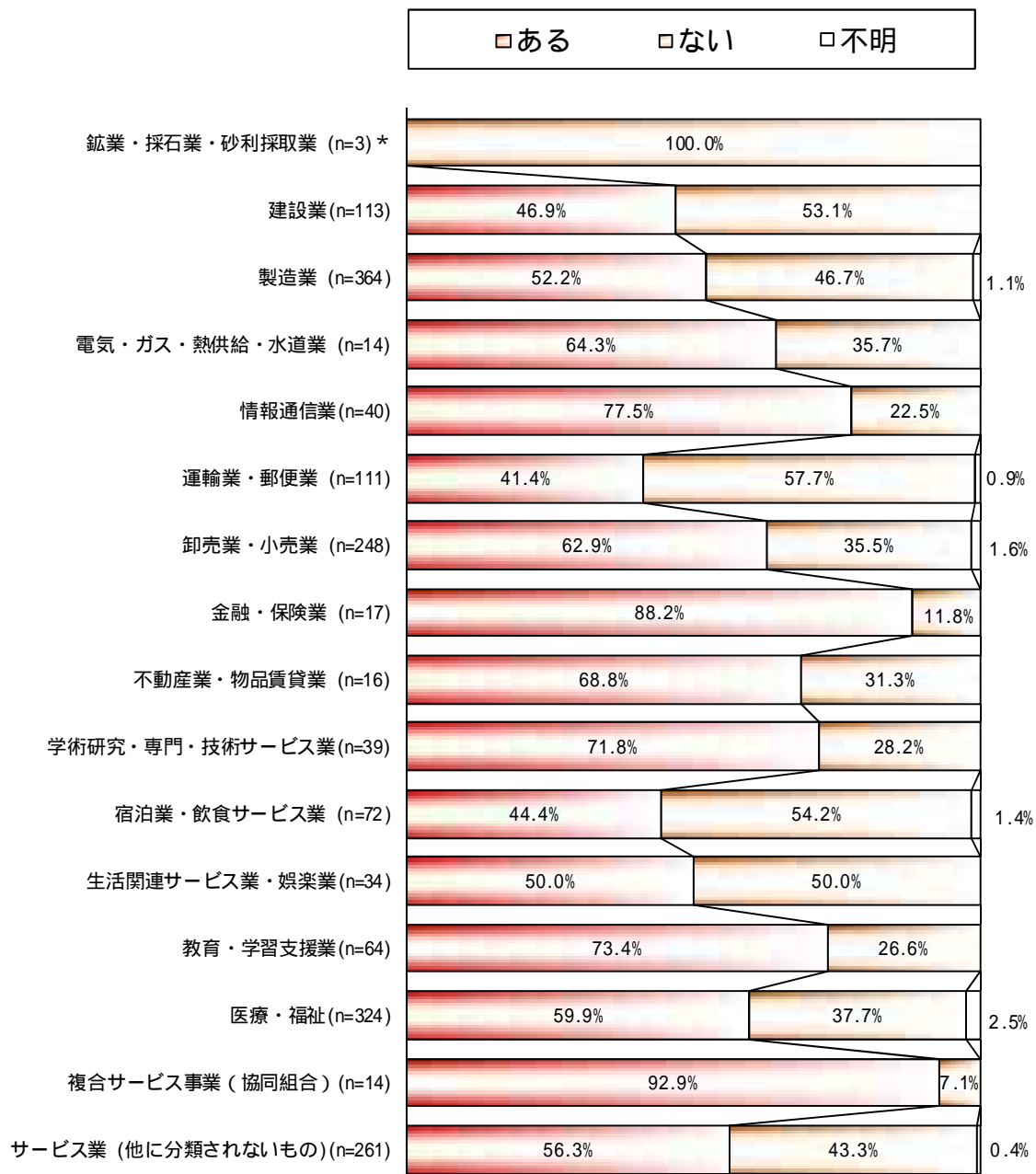
図表6：特別な休暇制度の有無・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

特別な休暇制度の有無は、業種ごとに差があり、運輸業・郵便業（41.4%）、宿泊業・飲食サービス業（44.4%）、建設業（46.9%）は、導入している割合が半数以下であるが、一方、複合サービス事業（協同組合）（92.9%）では、制度の導入率が最も高い。

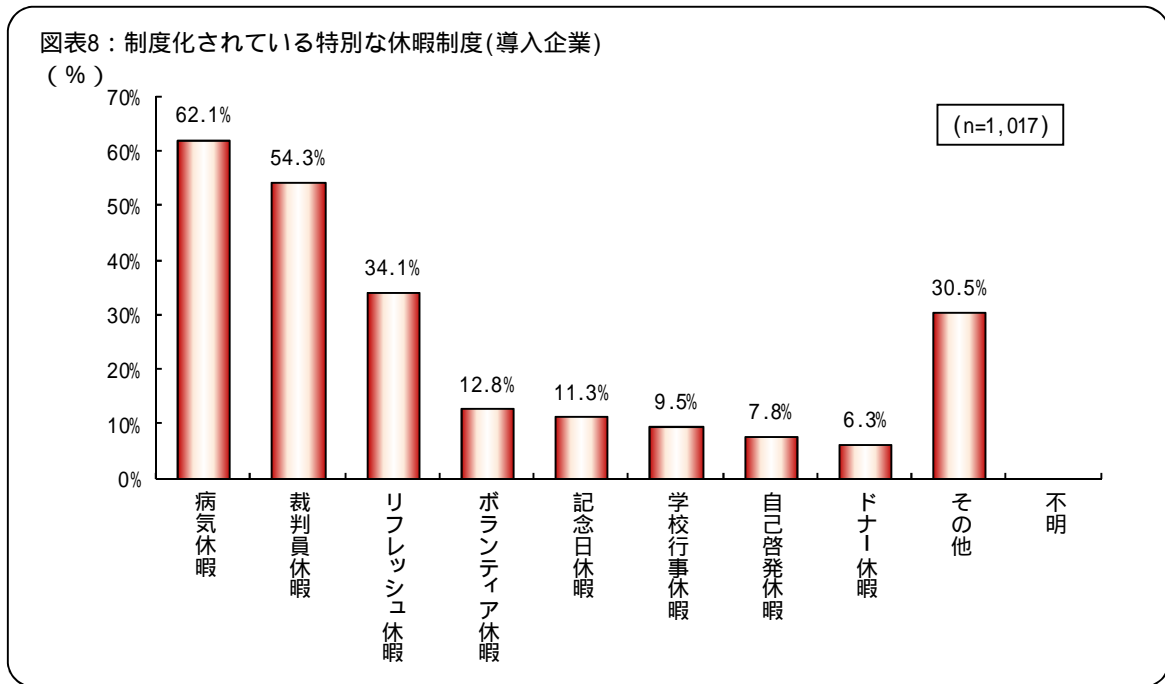
図表7：特別な休暇制度の有無・業種別（%）



注) 図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

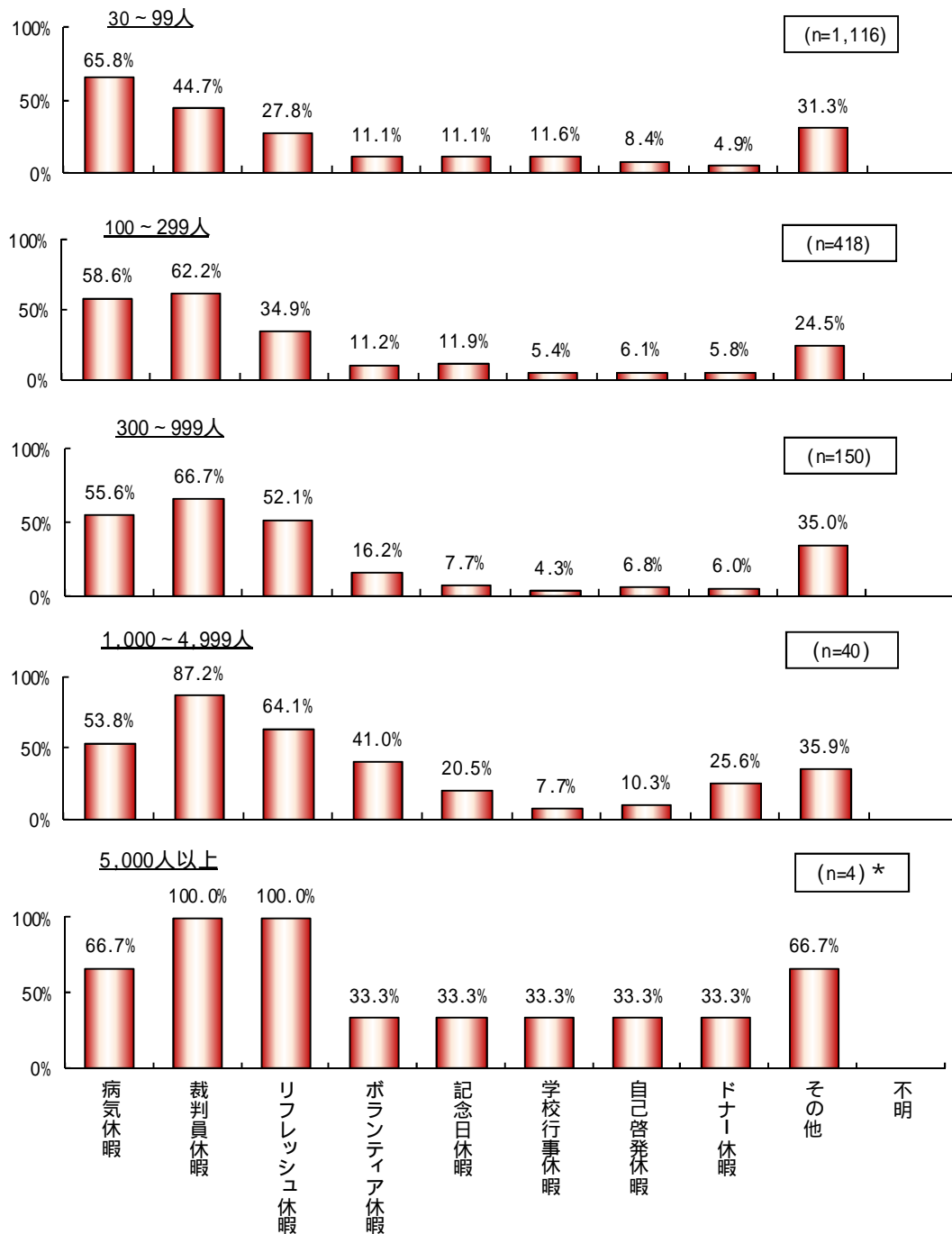
-3. 制度化されている特別な休暇制度（導入企業）

特別な休暇制度を現在導入している企業のうち、導入されている割合が高い制度は「病気休暇」(62.1%)、「裁判員休暇」(54.3%)、「リフレッシュ休暇」(34.1%)である。その他の制度は、導入されている割合が13%未満に留まっている。



導入している特別な休暇制度を企業規模別にみると、「裁判员休暇」、「リフレッシュ休暇」、「ボランティア休暇」、「ドナー休暇」は企業規模が大きくなるにつれ、その割合も高い。

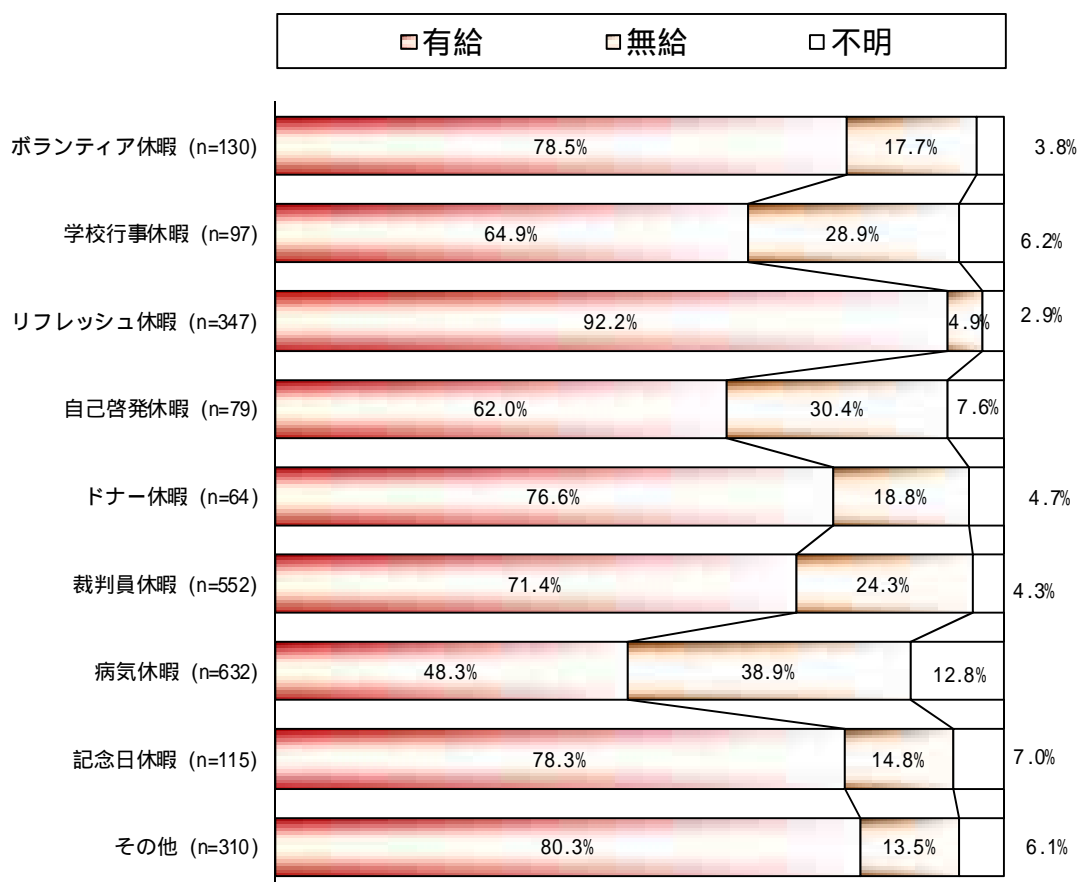
図表9：制度化されている特別な休暇制度（導入企業）・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

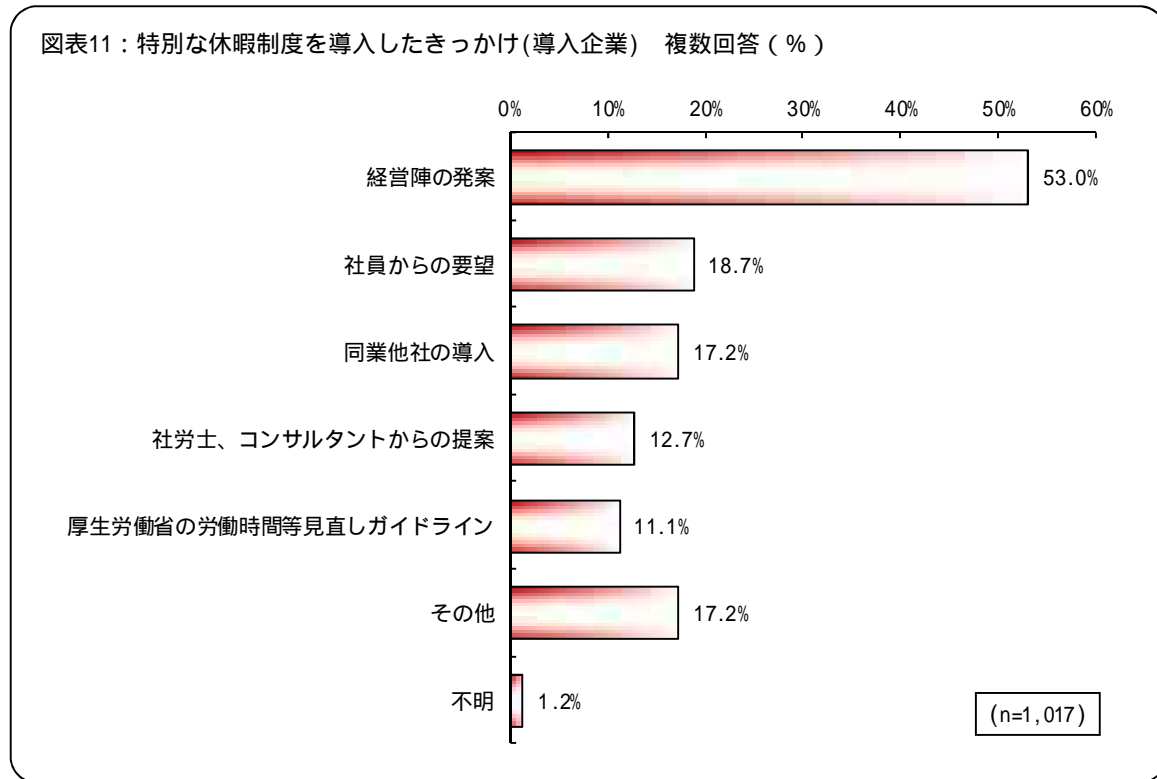
導入している特別な休暇制度を有給・無給別にみると、「リフレッシュ休暇」(92.2%)を有給としている企業が多い。

図表10：制度化されている特別な休暇制度（導入企業） 有給／無給の割合（%）



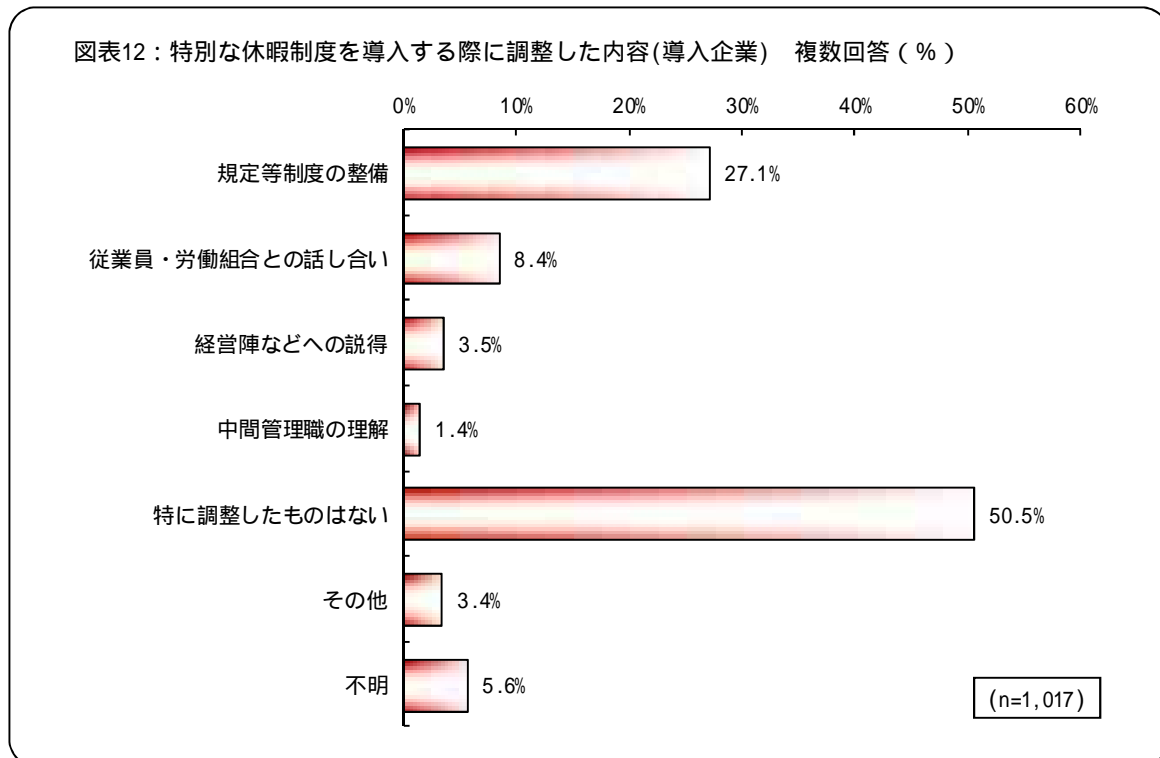
-4．特別な休暇制度を導入したきっかけ（導入企業）

特別な休暇制度を導入している企業が導入したきっかけとして、半数以上では「経営陣の発案」(53.0%)を挙げている。



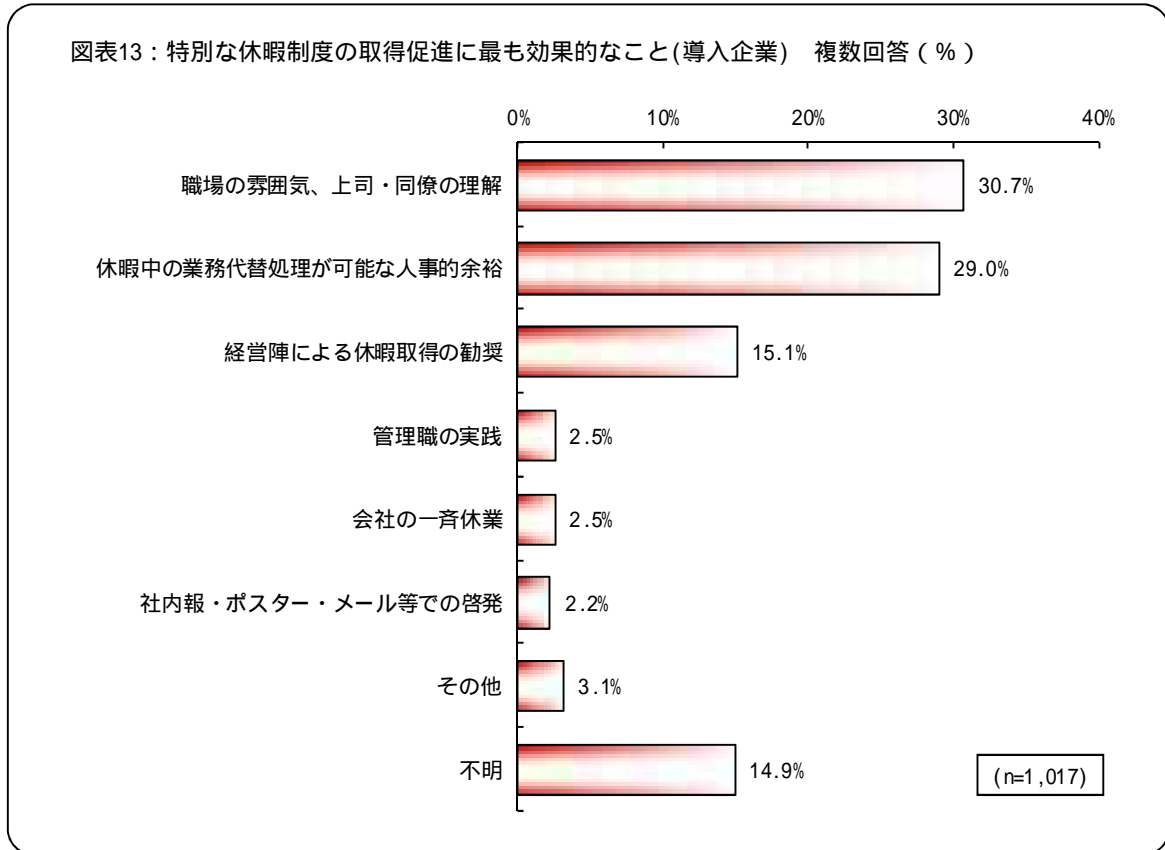
-5. 特別な休暇制度を導入する際に調整した内容（導入企業）

特別な休暇制度を導入している企業が、導入する際に調整した内容をみると、「特に調整したものはない」が50.5%で半数を占めている。調整した内容では、「規定等制度の整備」(27.1%)が最も多い。



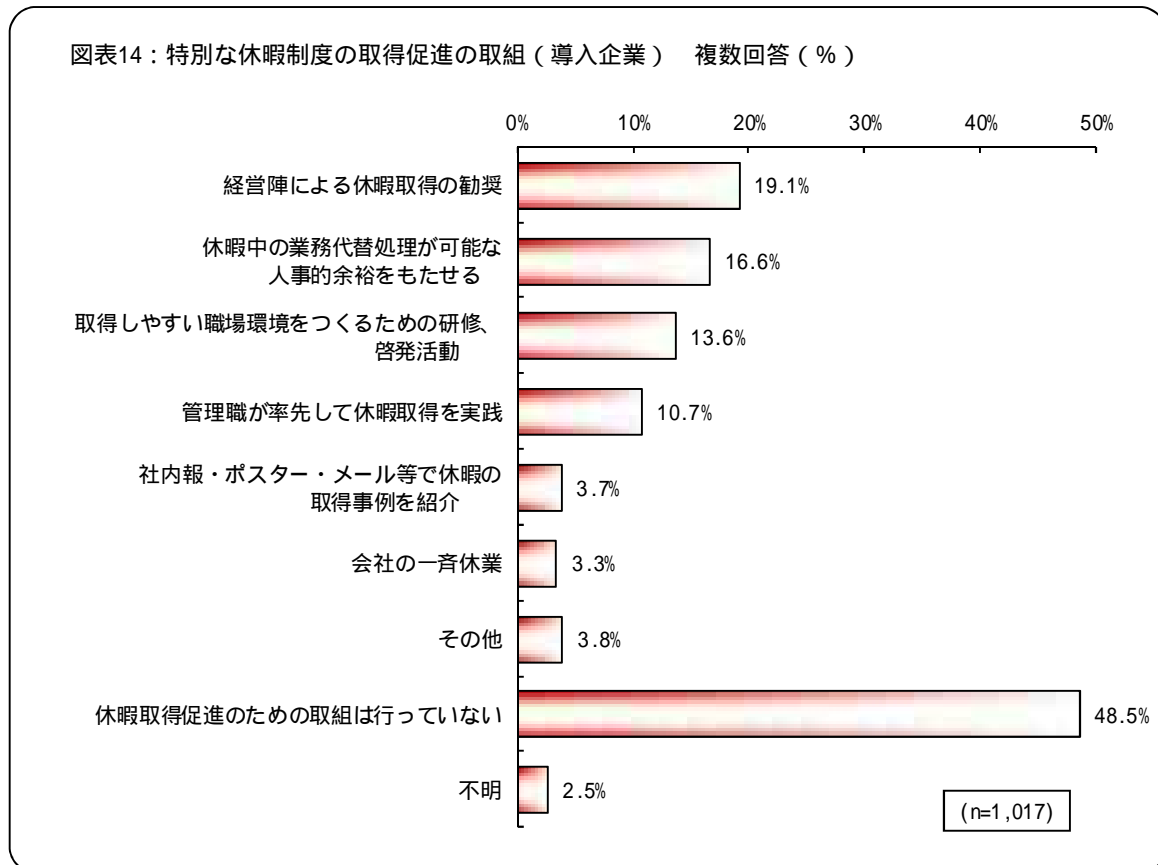
-6 . 特別な休暇制度の取得促進に最も効果的なこと (導入企業)

特別な休暇制度を導入している企業が考える、特別な休暇の取得を促進するために最も効果的なことは、「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」(30.7%)が最も多く、次いで、「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕」(29.0%)、「経営陣による休暇取得の勧奨」(15.1%)と続き、経営者、上司、同僚による理解の必要性が窺える。



- 7 . 特別な休暇制度の取得促進の取組（導入企業）

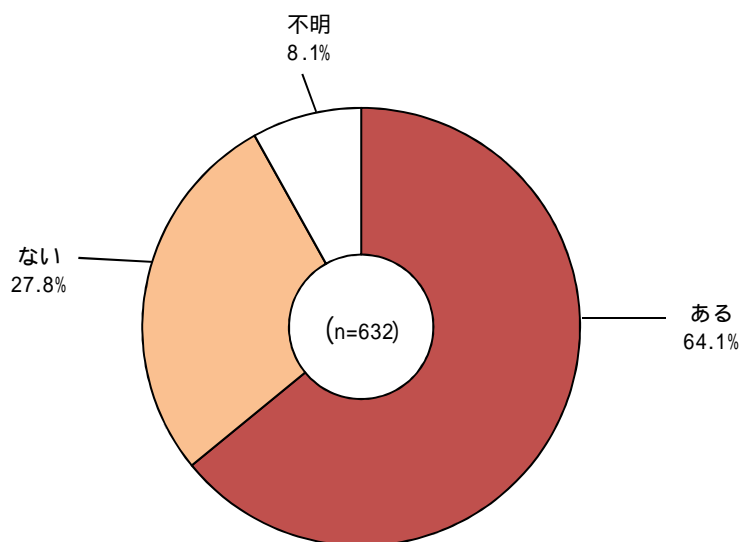
特別な休暇制度を導入している企業が考える、特別な休暇の取得促進の取組をみると、「休暇取得促進のための取組は行っていない」が48.5%で半数弱を占めている。行っている取組では、「経営陣による休暇取得の勧奨」(19.1%)、「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕をもたせる」(16.6%)が多い。



- 8 . 病気休暇の年間取得日数の上限（導入企業）

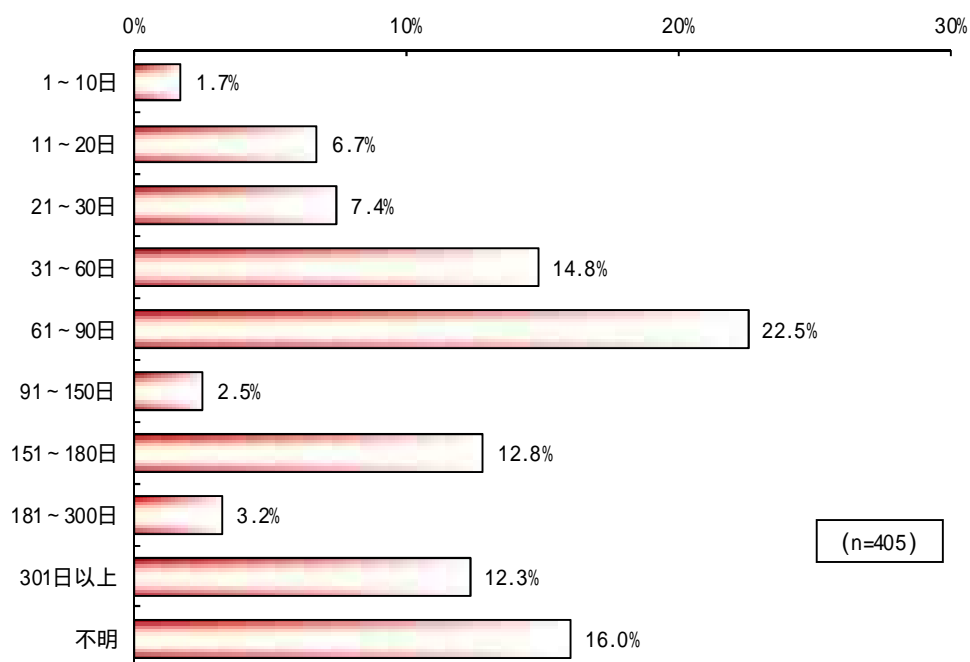
「病気休暇（私傷病治療のため）がある」と回答した企業において、病気休暇の年間取得日数の上限の有無を尋ねたところ、病気休暇の上限がある企業は 64.1%、ない企業は 27.8%となっている。

図表15：病気休暇の年間取得日数の上限の有無（導入企業）（%）



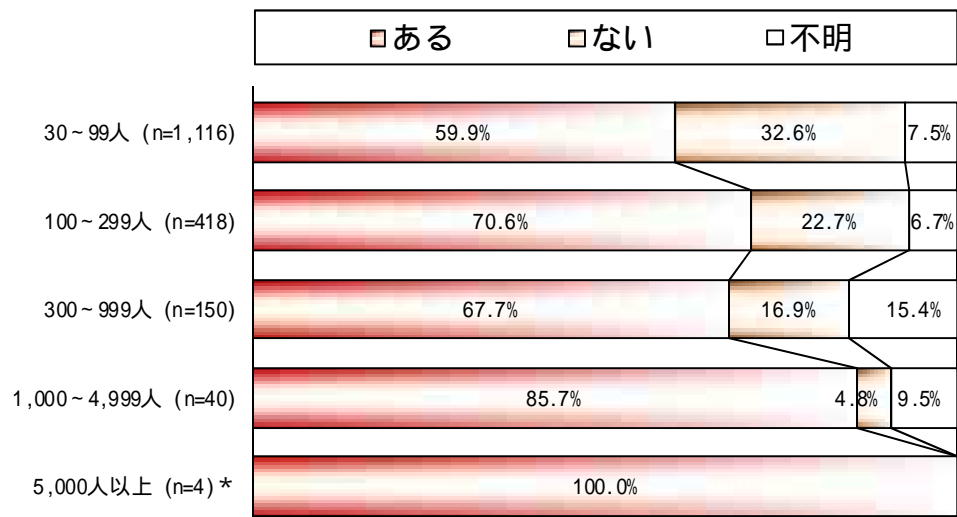
病気休暇の年間取得日数の上限があると回答した企業に、上限日数を尋ねたところ、「61～90日」が 22.5%で最も割合が高く、以下「31～60日」(14.8%)、「151～180日」(12.8%)、「301日以上」(12.3%)と続く。

図表16：病気休暇の年間取得日数の上限日数（導入企業）（%）



病気休暇の年間取得日数の上限の有無を企業規模別にみると、1,000～4,999人の規模の企業では85.7%が上限を設けているが、一方、規模が30～99人の企業ではその割合が59.9%となり、規模が小さい企業ほど上限を設けていない傾向がみられる。

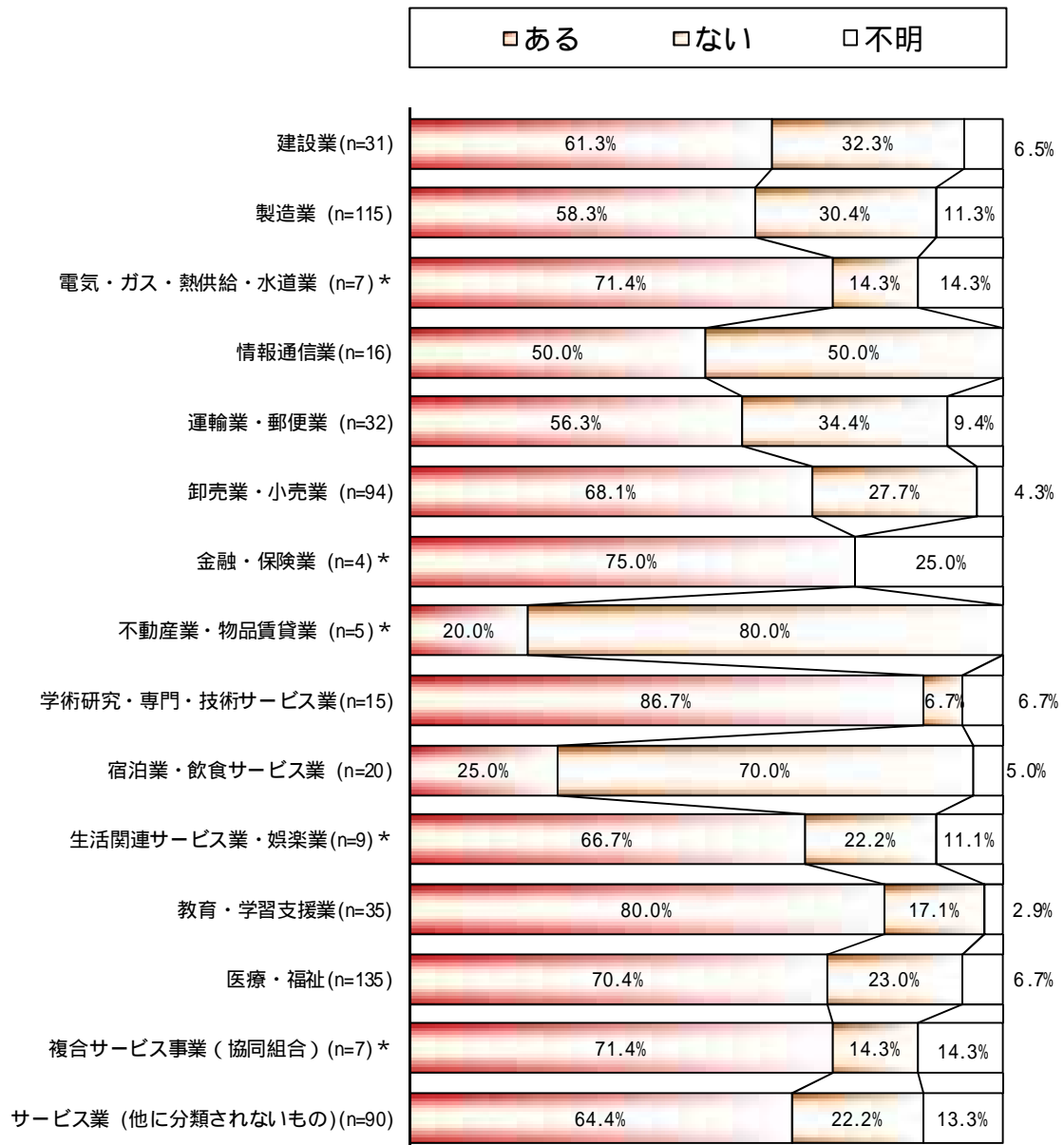
図表17：病気休暇の年間取得日数の上限の有無（導入企業）・総社員数別（％）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

病気休暇の年間取得日数の上限の有無を業種別にみると、学術研究・専門・技術サービス業（86.7%）、教育・学習支援業（80.0%）、複合サービス事業（協同組合）（71.4%）、医療・福祉（70.4%）では上限が「ある」割合が7割以上となっている。

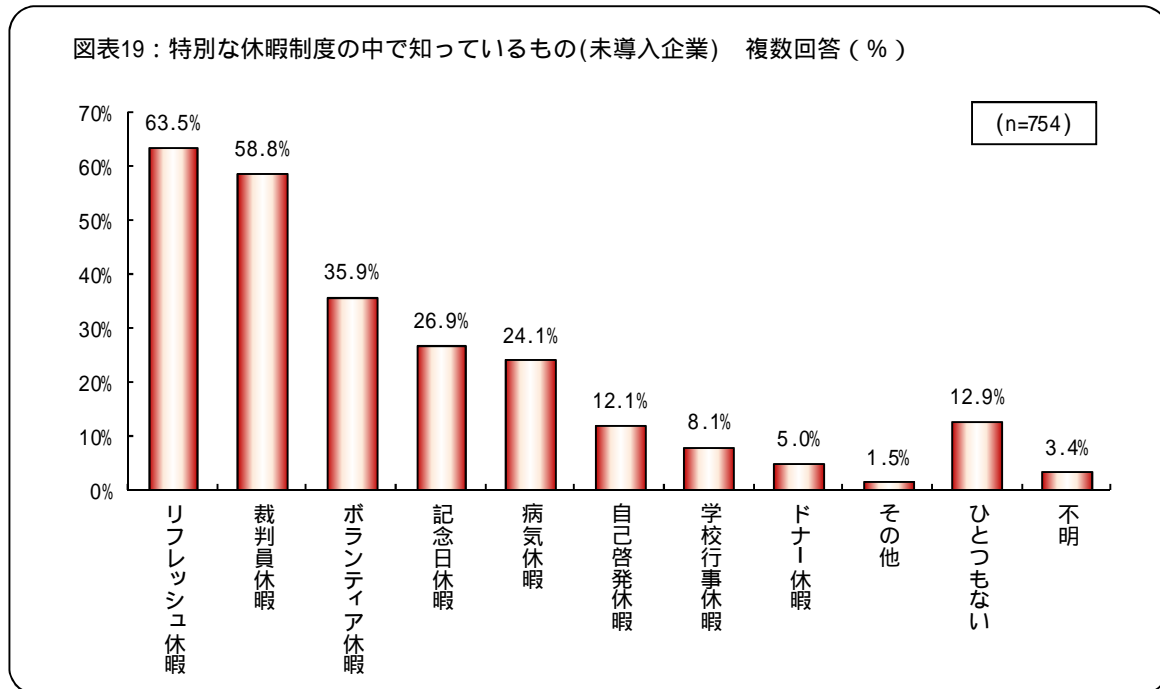
図表18：病気休暇の年間取得日数の上限の有無（導入企業）・業種別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

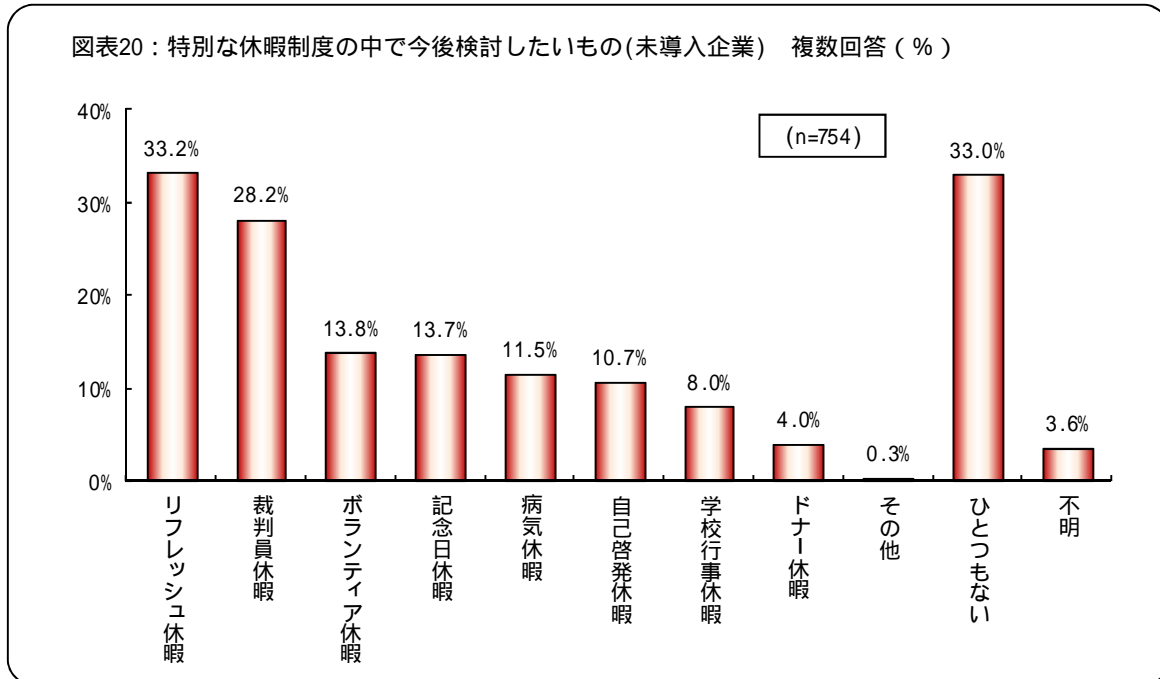
- 9 . 特別な休暇制度の中で知っているもの (未導入企業)

特別な休暇制度を導入していない企業において、特別な休暇制度の中で認知度の高い制度は、「リフレッシュ休暇」(63.5%)と「裁判员休暇」(58.8%)である。一方、「学校行事休暇」(8.1%)と「ドナー休暇」(5.0%)は1割未満となり、他の制度と比較して認知度が低い傾向がみられる。



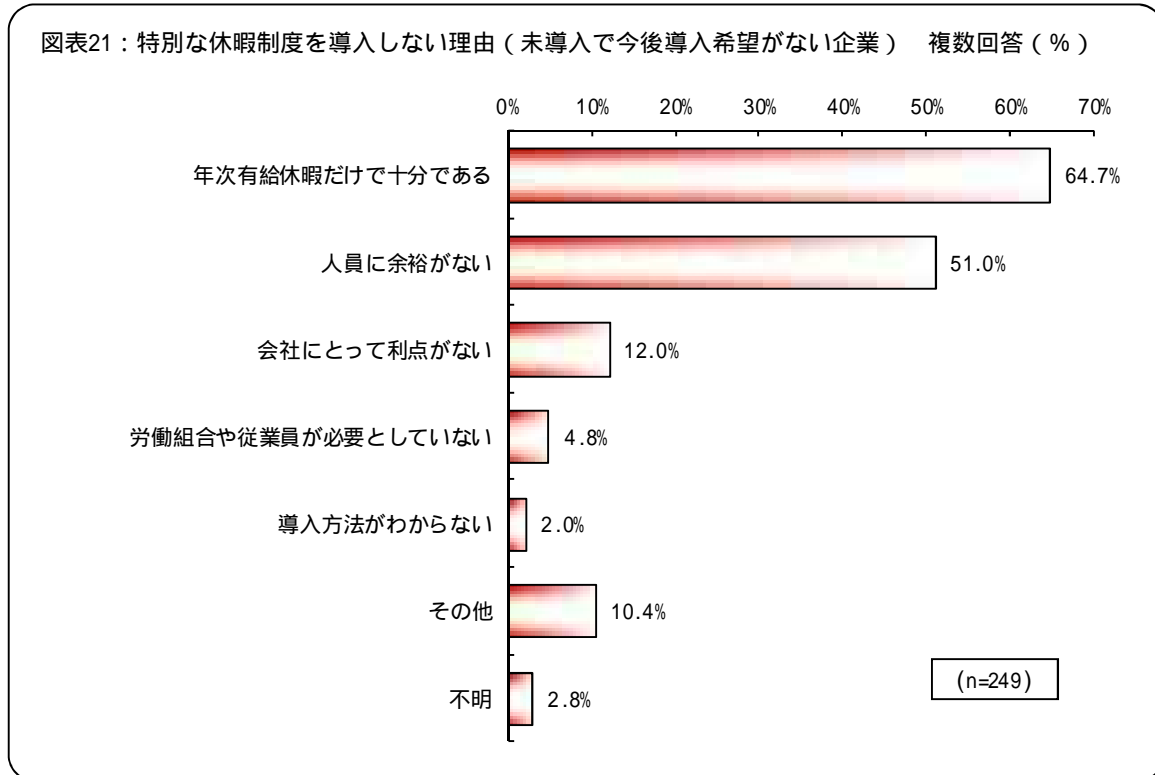
- 10 . 特別な休暇制度の中で今後検討したいもの（未導入企業）

特別な休暇制度を導入していない企業において、今後導入を検討したい制度は、「リフレッシュ休暇」(33.2%)、「裁判員休暇」(28.2%)が多い。一方、導入を検討したい制度が「ひとつもない」(33.0%)と回答する企業も3割以上見られ、積極的に導入を検討していない企業の割合も多い傾向がみられる。



- 11 . 特別な休暇制度を導入しない理由（未導入で今後導入希望がない企業）

特別な休暇制度を導入しておらず、今後導入を検討してみたい休暇制度がない企業において、導入しない理由は「年次有給休暇だけで十分である」(64.7%)が最も多く、次いで「人員に余裕がない」(51.0%)が続く。

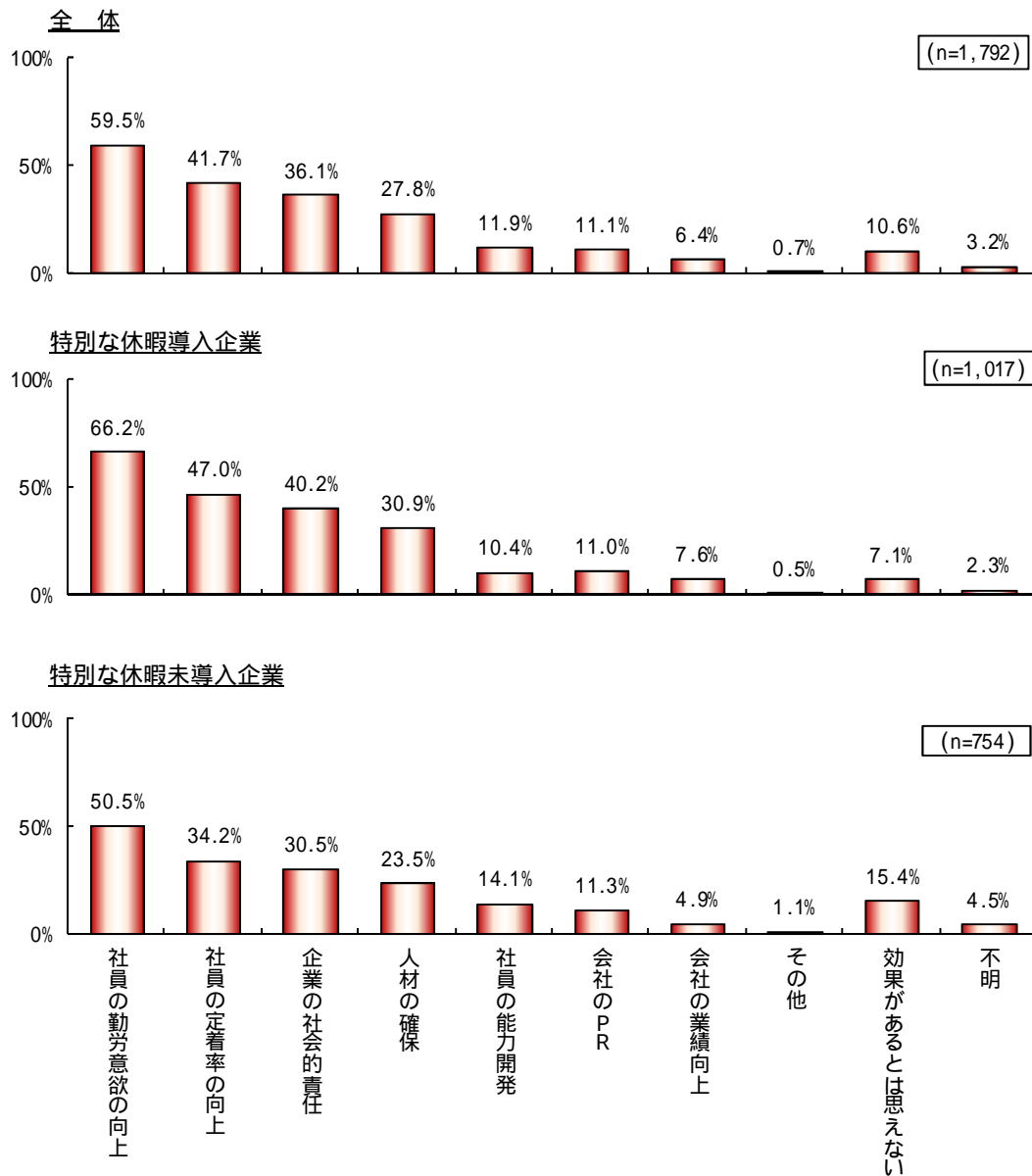


- 12 . 特別な休暇制度の導入で効果が上がるもの

特別な休暇制度の導入により効果が上がると考えられているのは、回答企業全体では「社員の勤労意欲の向上」(59.5%)が最も多く、次いで「社員の定着率の向上」(41.7%)であった。

制度の導入の有無では、制度を導入している企業において、制度未導入企業より効果が上がる項目を挙げている割合が高く、制度の効果を認識している傾向がみられる。

図表 22：特別な休暇制度の導入で効果が上がるもの 複数回答 (%)

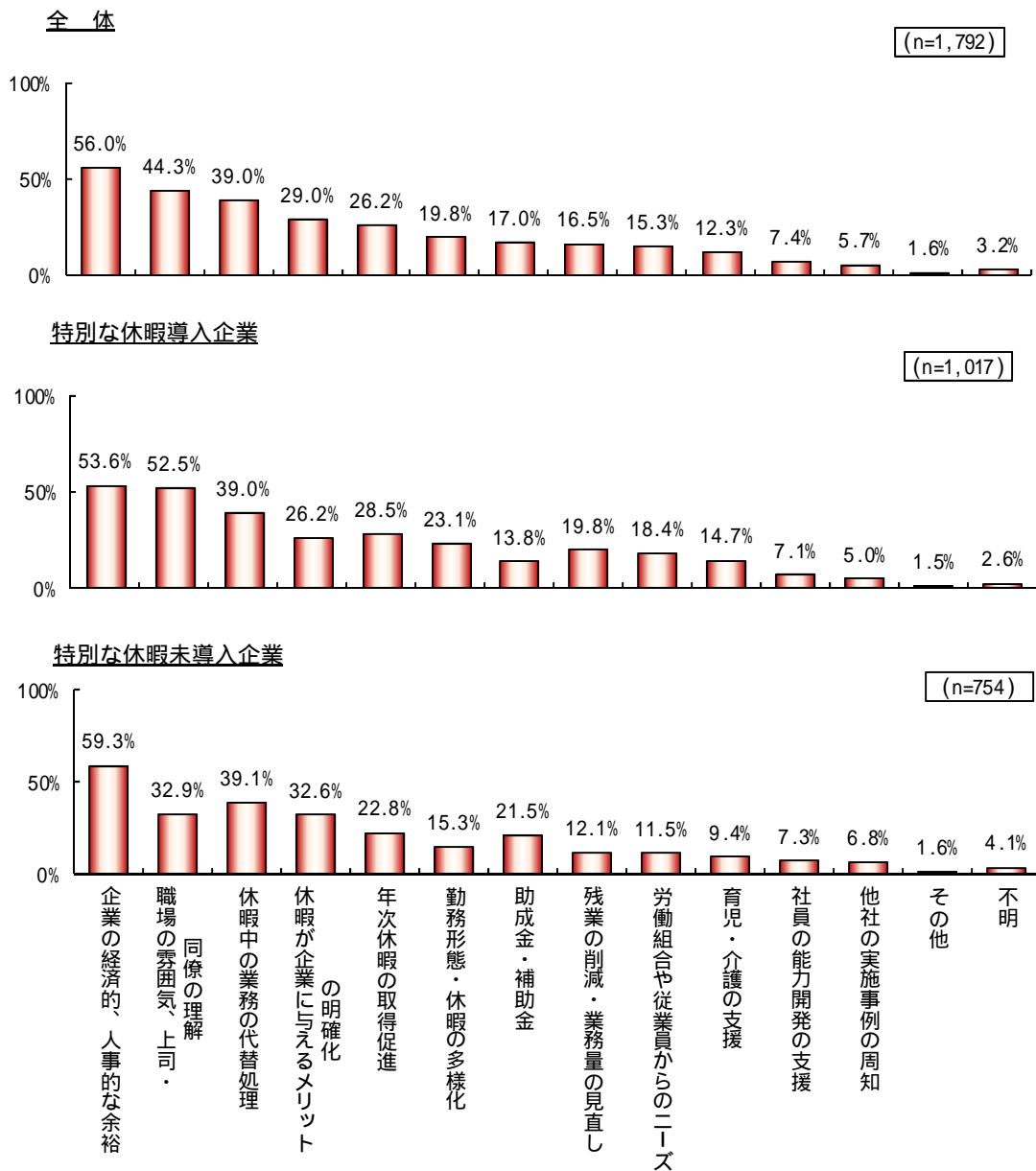


- 13 . 特別な休暇制度の導入を進める上で重要なこと

特別な休暇制度の導入を進める上で重要なこととして、回答企業全体についてみると、半数以上が「企業の経済的、人事的な余裕」(56.0%)を挙げている。

「企業の経済的、人事的な余裕」は未導入企業(59.3%)で最も割合が高い。

図表 23：特別な休暇制度の導入を進める上で重要なこと 複数回答(%)

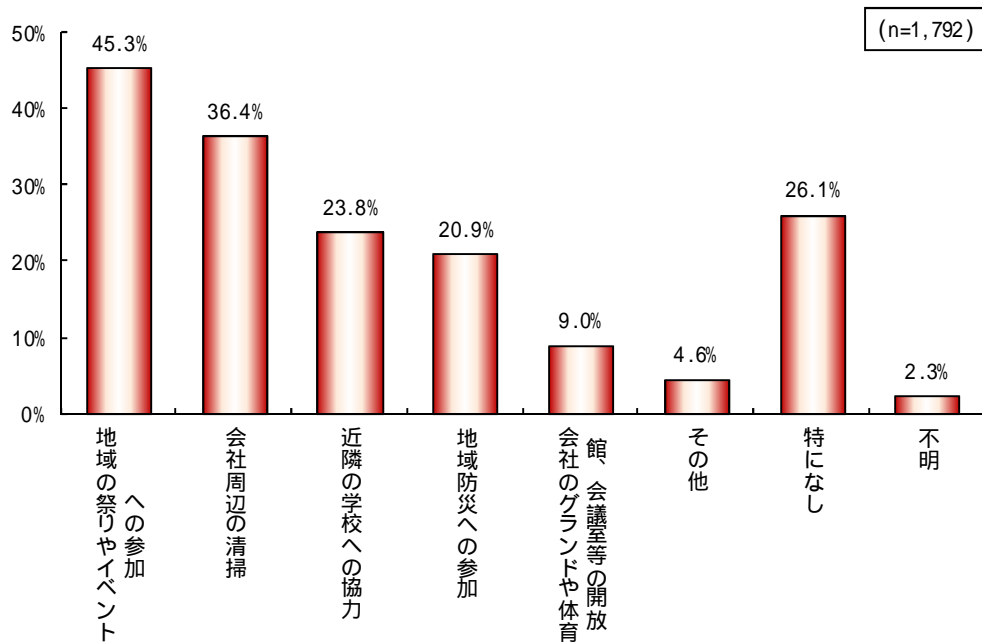


- 1 4 . 企業が実施している地域との交流

企業が実施している地域との交流は、「地域の祭りやイベントへの参加」(45.3%)、「会社周辺の清掃」(36.4%)の割合が高く、イベントや清掃を通して周辺地域との交流を図っている様子がみられる。

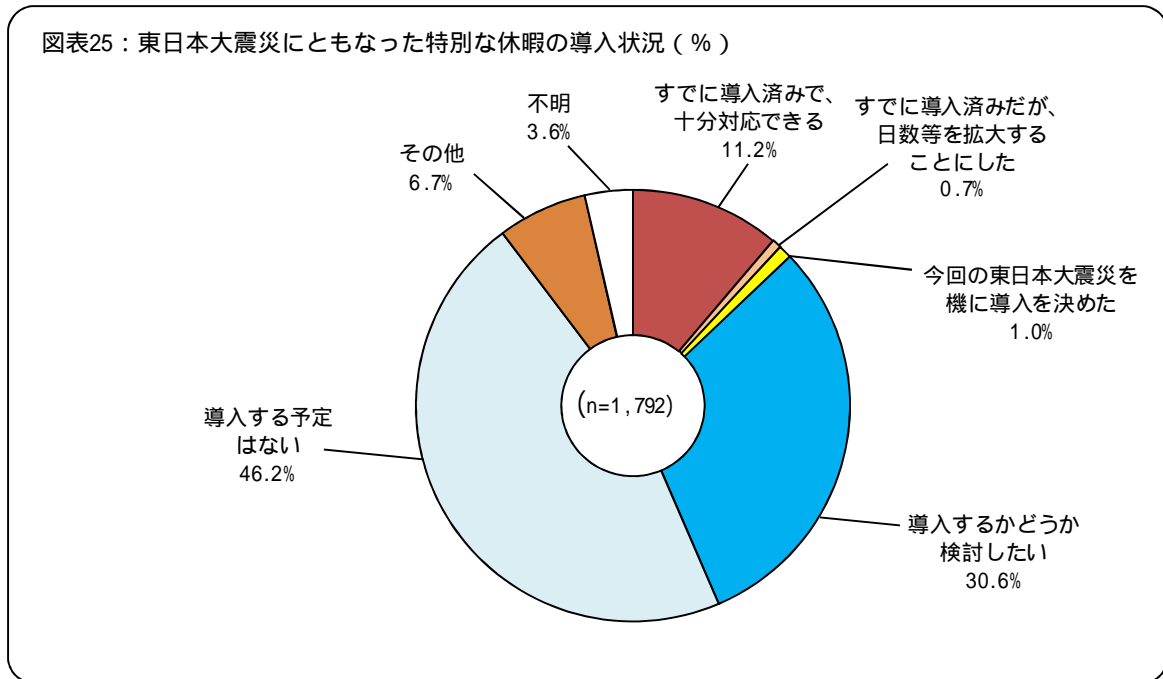
一方、「特になし」(26.1%)の割合も高く、地域との交流を行っていない企業も多い。

図表24：企業が実施している地域との交流 複数回答(%)

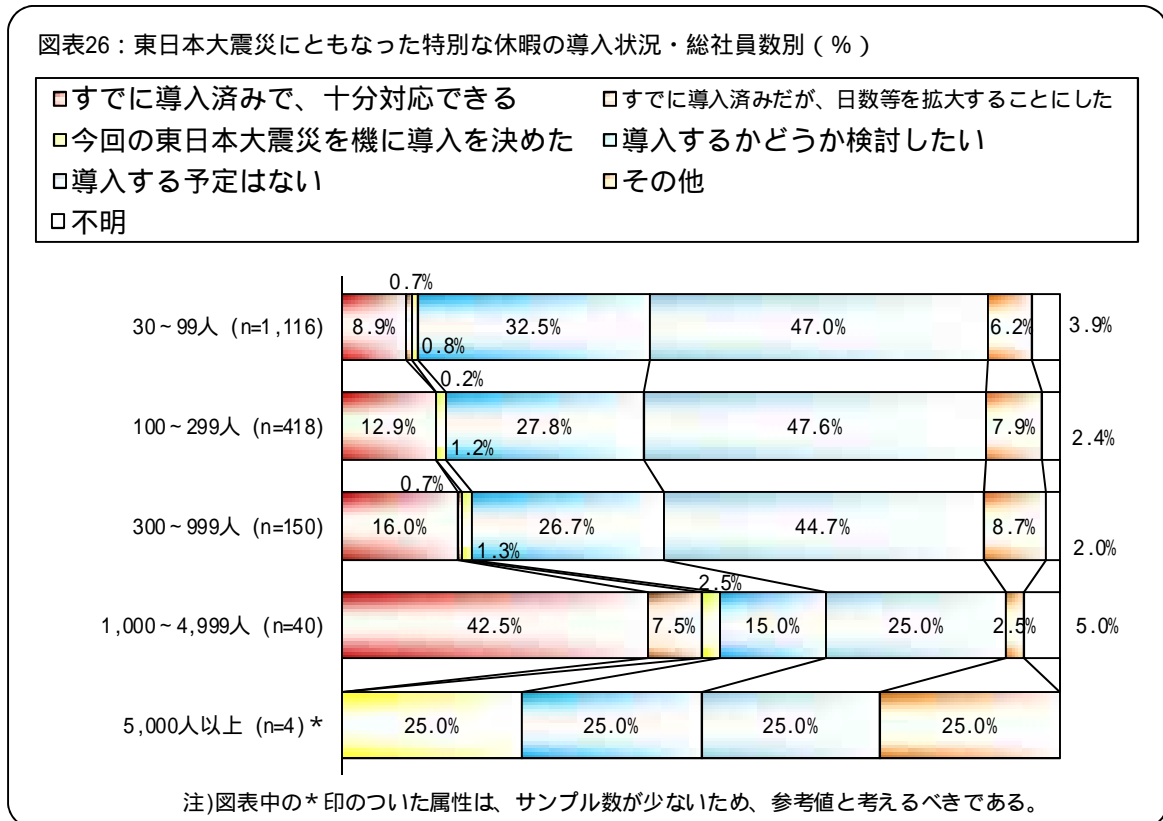


- 15 . 東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況

東日本大震災にともなった特別な休暇の導入について、全体の約半数は「導入する予定はない」(46.2%)と回答している。一方、「導入するかどうか検討したい」という企業は30.6%である。



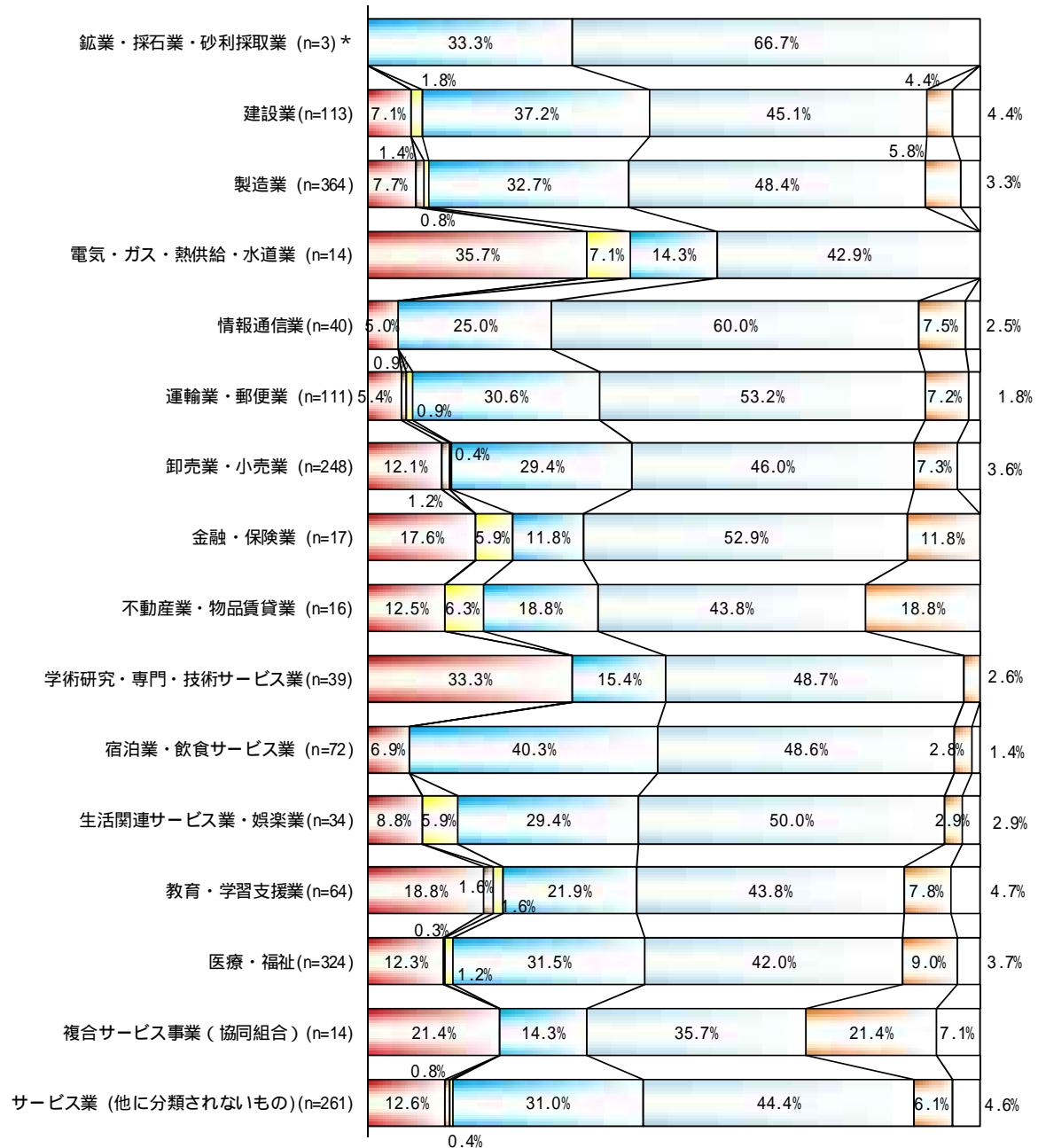
東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況を企業規模別にみると、1,000人未満の規模の企業では「導入する予定はない」が4割を占めている。



東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況を業種別にみると、情報通信業では「導入する予定はない」(60.0%)が6割で最も割合が高い。

図表27：東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況・業種別 (%)

- すでに導入済みで、十分対応できる
- すでに導入済みだが、日数等を拡大することにした
- 今回の東日本大震災を機に導入を決めた
- 導入するかどうか検討したい
- 導入する予定はない
- その他
- 不明

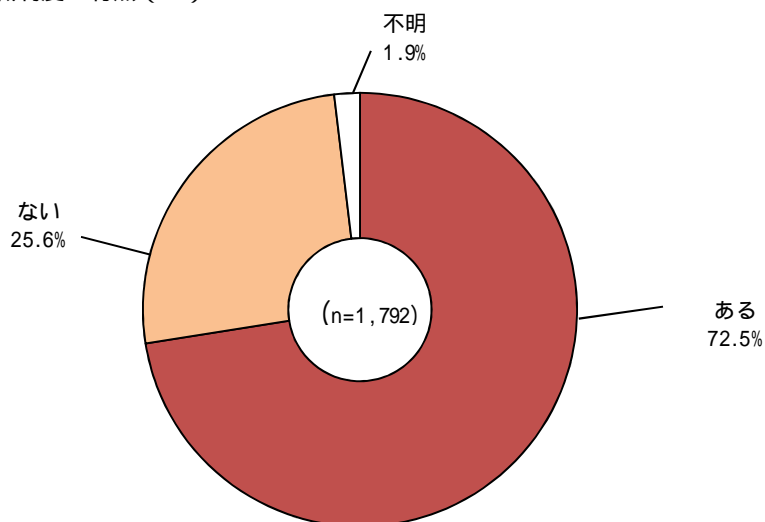


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

- 16 . 病気休職制度の有無

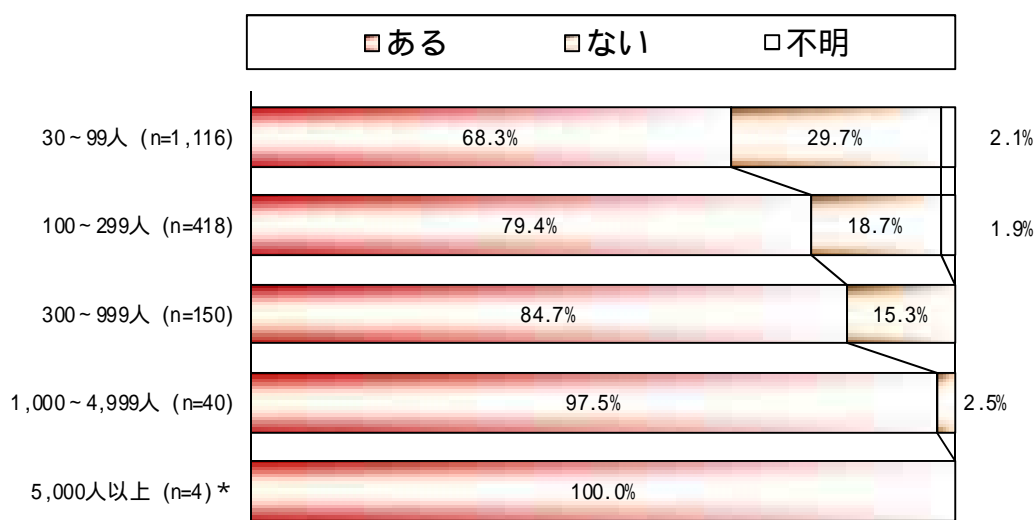
病気休職制度を現在導入している企業は72.5%である。

図表28：病気休職制度の有無（%）



病気休職制度の導入の有無を企業規模別にみると、100人以上の規模の企業では7割以上が導入しており、一方、規模が30～99人の企業では、その割合が68.3%となり、規模が小さい企業ほど導入が進んでいない傾向がみられる。

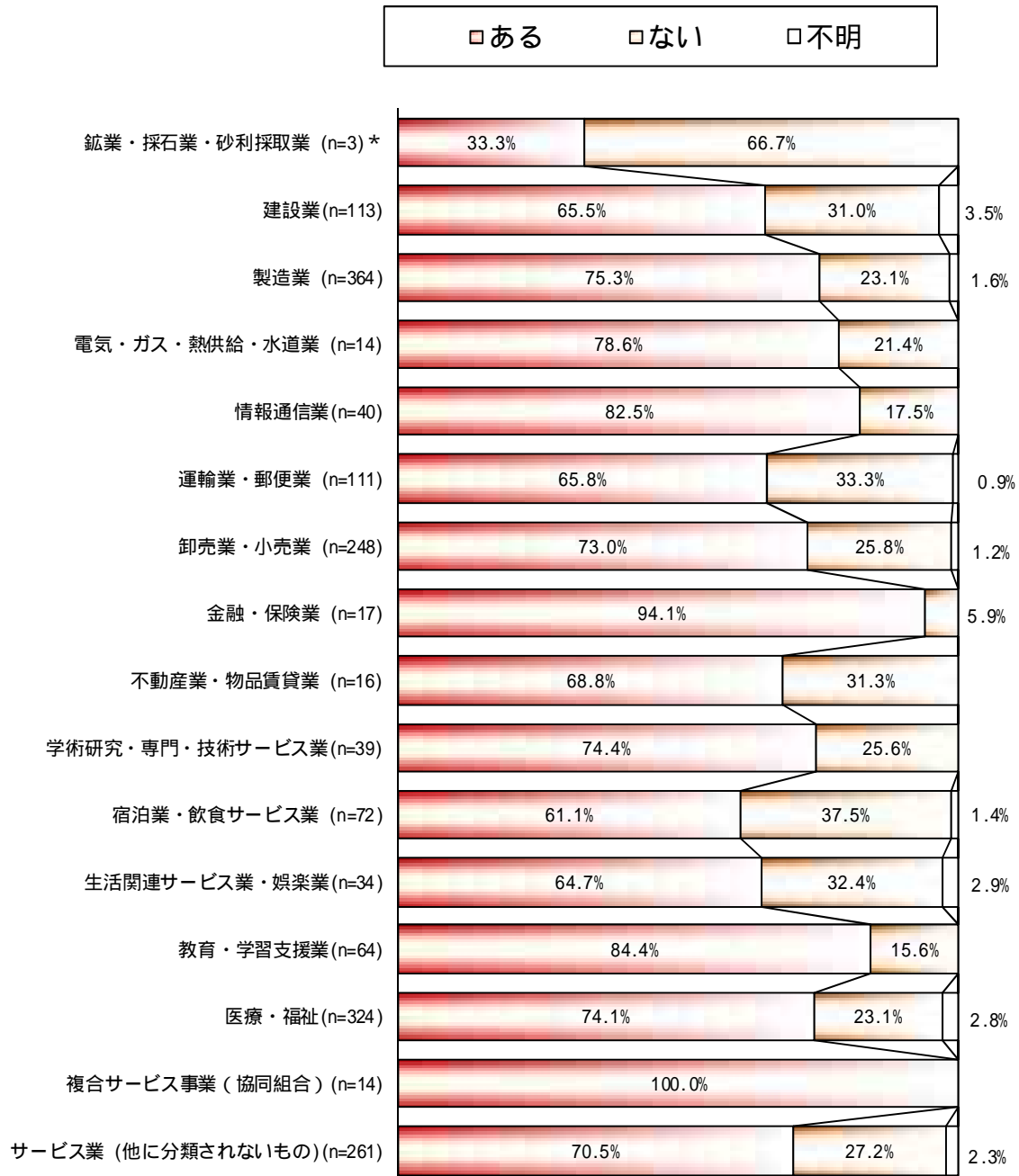
図表29：病気休職制度の有無・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

病気休職制度の導入の有無を業種別にみると、複合サービス事業（協同組合）（100.0%）、金融・保険業（94.1%）、教育・学習支援業（84.4%）、情報通信業（82.5%）では病気休職制度が「ある」と回答した割合が8割以上となっている。

図表30：病気休職制度の有無・業種別（%）

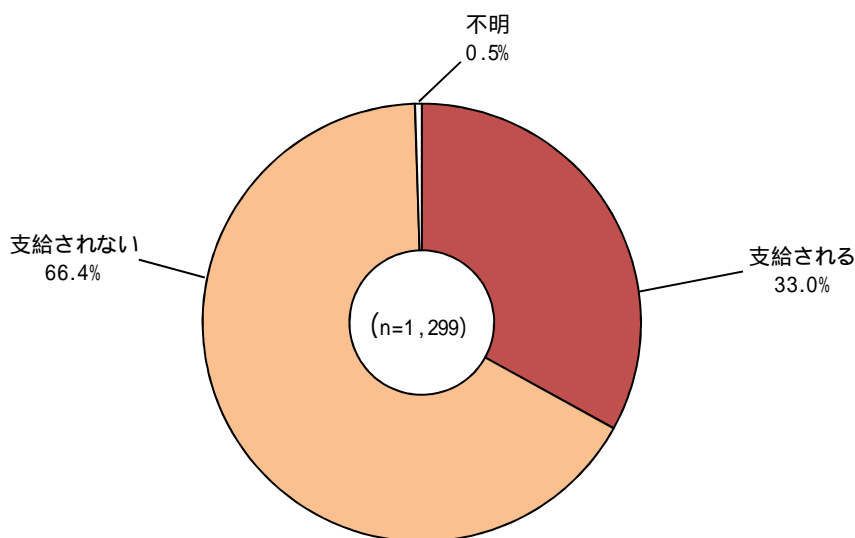


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

- 17 . 病気休職期間中の賃金支給の有無（病気休職制度有の企業）

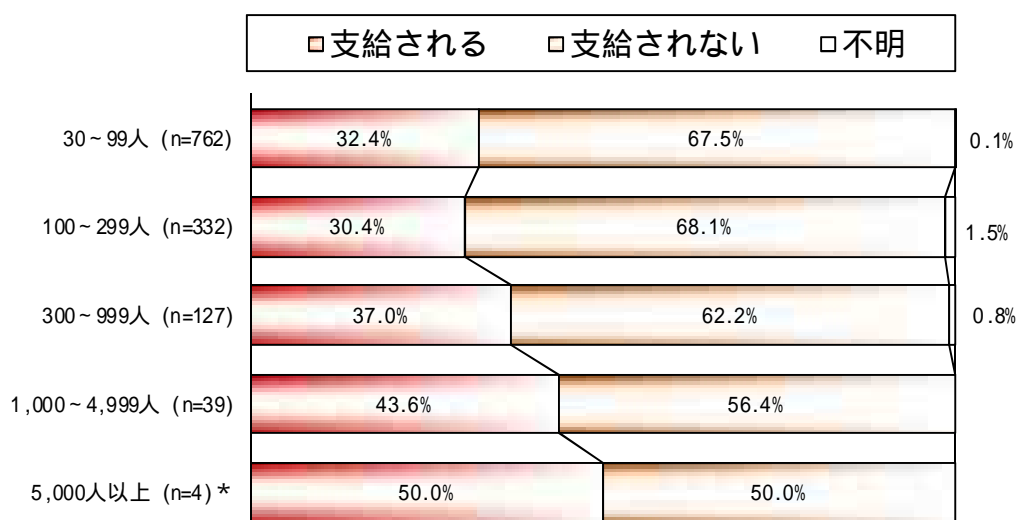
病気休職制度を導入している企業において、病気休職期間中の賃金支給の有無を尋ねたところ、支給される企業は 33.0%となっている。

図表31：病気休職期間中の賃金支給の有無（病気休職制度有の企業）（%）



病気休職期間中の賃金支給の有無を規模別にみると、規模が小さい企業ほど賃金が支給される割合が低い傾向がみられる。

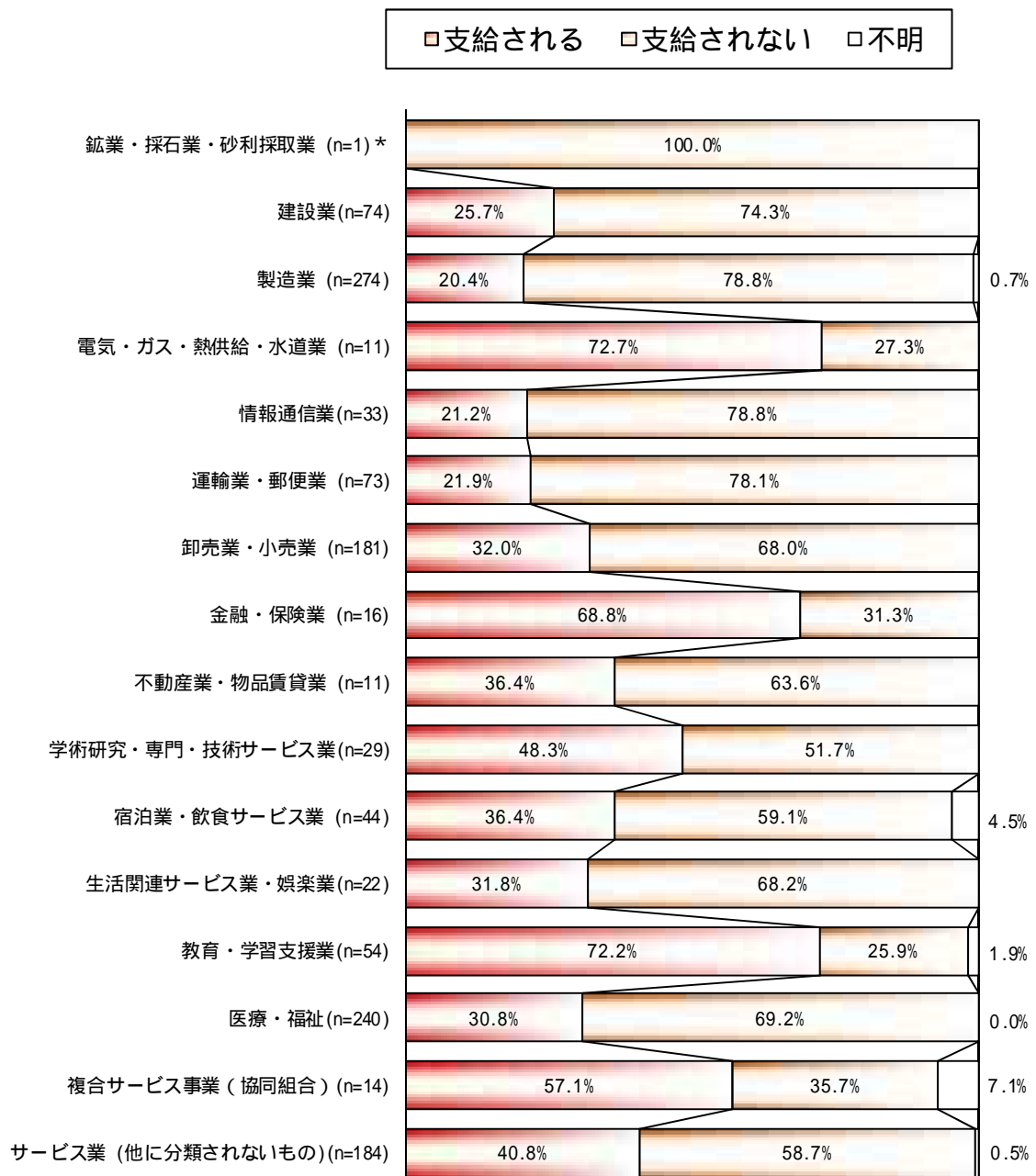
図表32：病気休職期間中の賃金支給の有無（病気休職制度有の企業）・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

病気休職期間中の賃金支給の有無を業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(72.7%)、教育・学習支援業(72.2%)では、「支給される」割合が7割以上と高い。一方、製造業(20.4%)、情報通信業(21.2%)、運輸業・郵便業(21.9%)、建設業(25.7%)は2割台と低い。

図表33：病気休職期間中の賃金支給の有無（病気休職制度有の企業）・業種別（%）

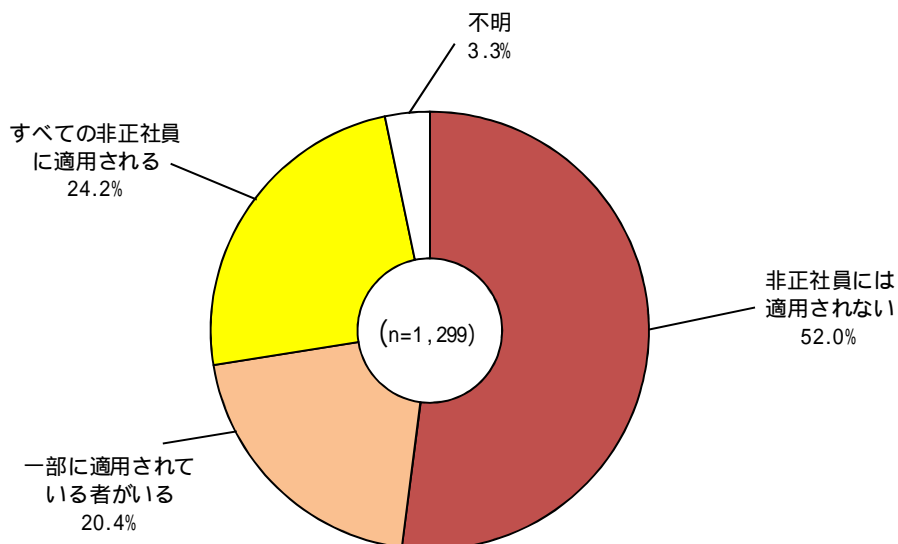


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

- 18 . 病気休職制度の非正社員への適用の有無（病気休職制度有の企業）

病気休職制度を導入している企業において、病気休職制度の非正社員への適用の有無について尋ねたところ、「非正社員には適用されない」(52.0%)が半数以上となっている。

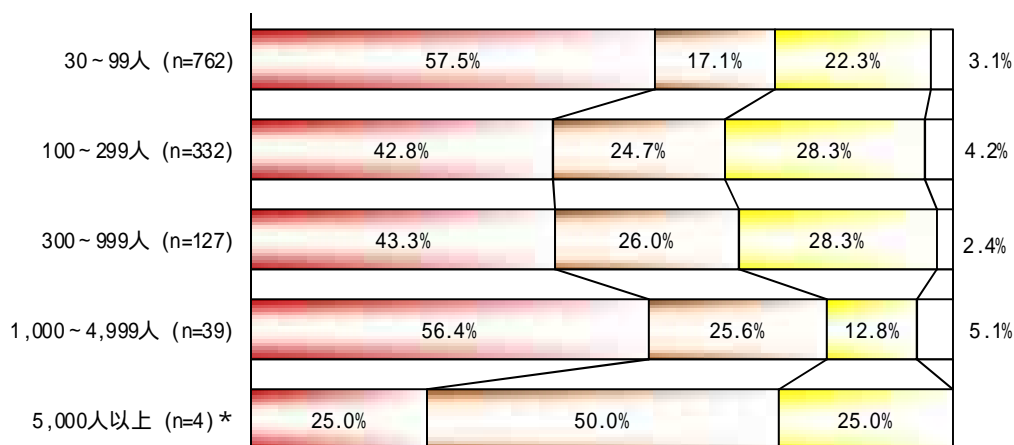
図表34：病気休職制度の非正社員への適用の有無（病気休職制度有の企業）（%）



病気休職制度の非正社員への適用の有無を企業規模別にみると、規模が30～99人、1,000～4,999人の企業では「非正社員には適用されない」割合が半数以上となっている。

図表35：病気休職制度の非正社員への適用の有無（病気休職制度有の企業）・総社員数別（%）

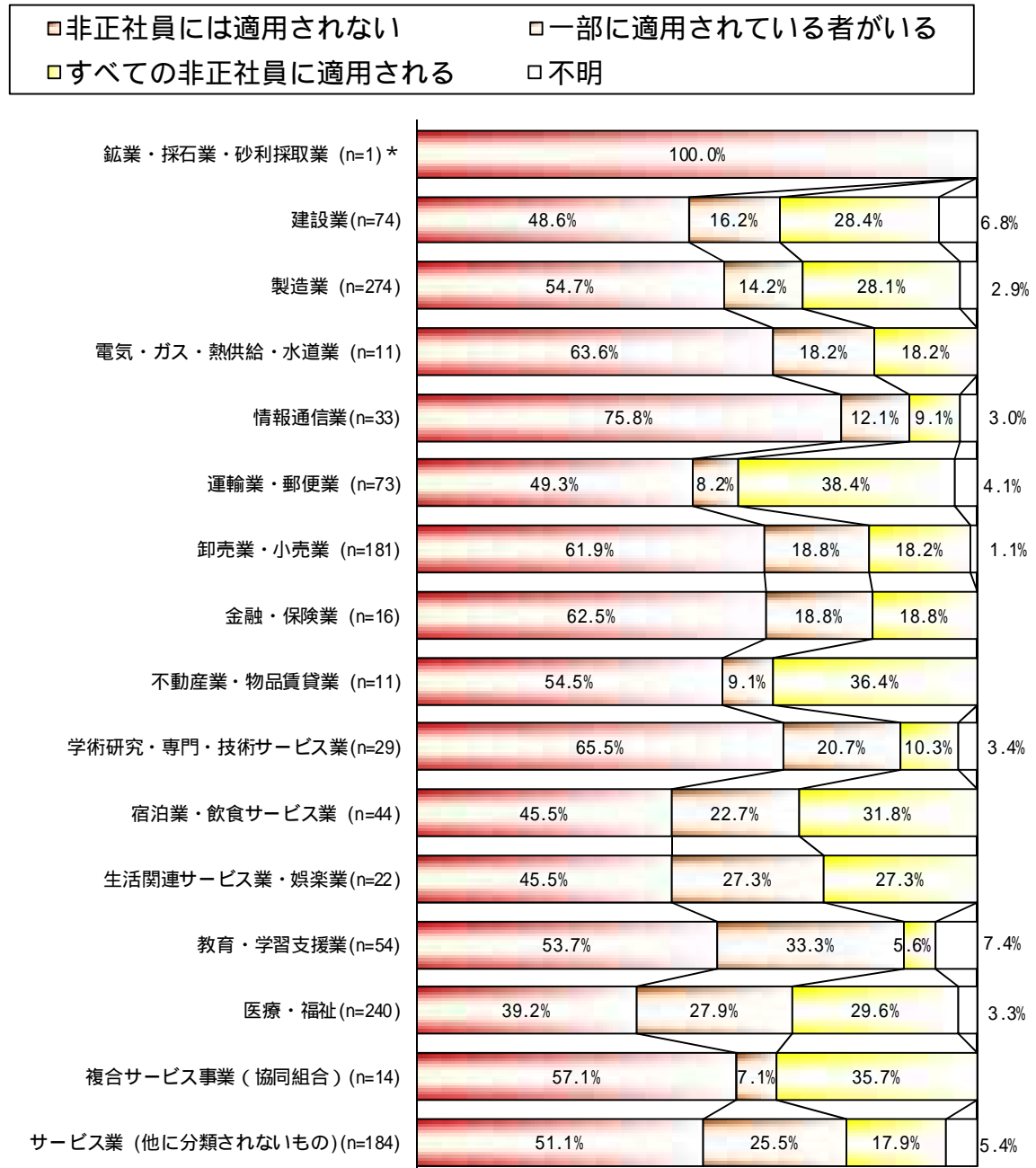
非正社員には適用されない 一部に適用されている者がいる
 すべての非正社員に適用される 不明



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

病気休職制度の非正社員への適用の有無を業種別にみると、情報通信業（75.8%）、学術研究・専門・技術サービス業（65.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（63.6%）、金融・保険業（62.5%）、卸売業・小売業（61.9%）では、「非正社員には適用されない」割合が6割以上となっている。

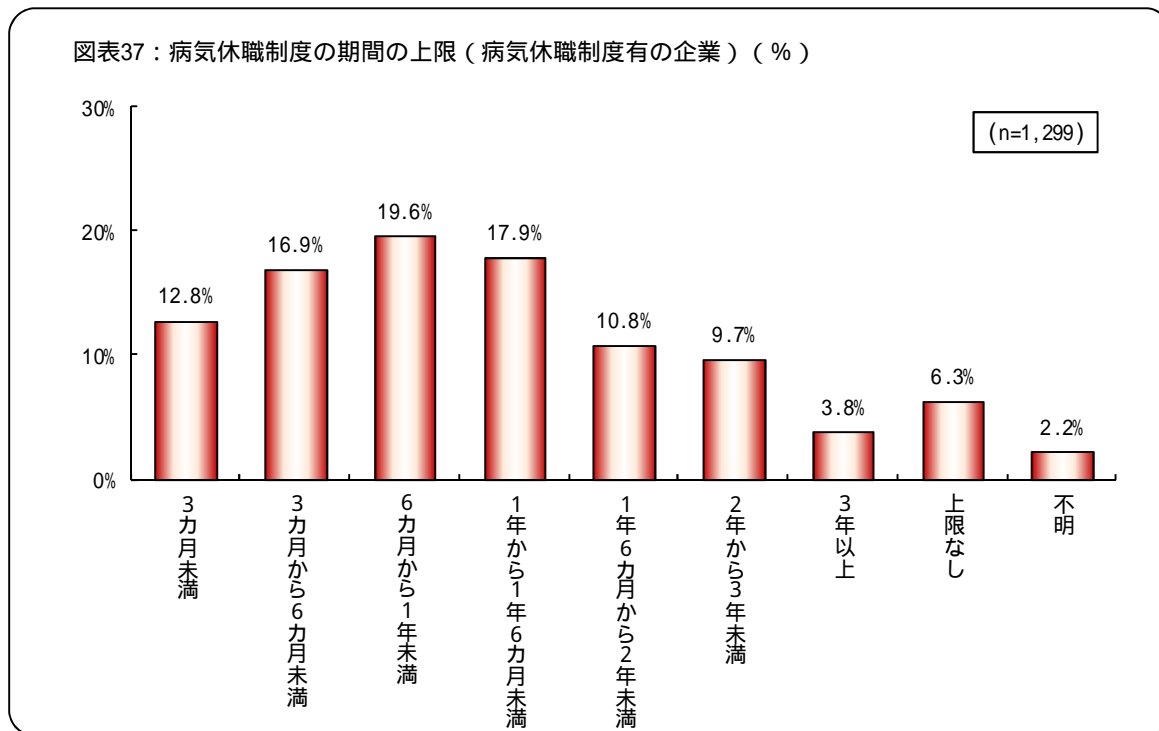
図表36：病気休職制度の非正社員への適用の有無（病気休職制度有の企業）・業種別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

- 19 . 病気休職制度の期間の上限（病気休職制度有の企業）

病気休暇制度を導入している企業において、病気休職制度の期間の上限は、「6カ月から1年未満」(19.6%)が最も多く、以下「1年から1年6カ月未満」(17.9%)、「3カ月から6カ月未満」(16.9%)と続く。

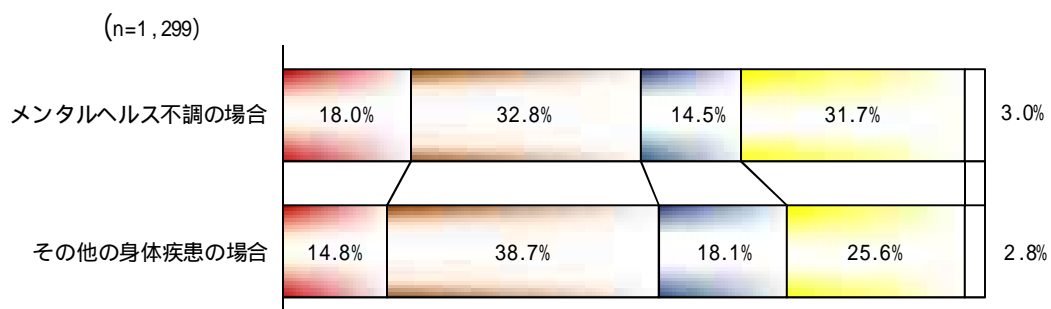


-20 . 病気休職復職後の試し出勤制度の有無（病気休職制度有の企業）

病気休暇制度を導入している企業において、病気休職から復職するに当たっての「試し出勤制度」の有無について尋ねたところ、メンタルヘルス不調の場合、その他の身体疾患の場合ともに「試し出勤を認めることがある」割合が3割台となっている。

図表38：病気休職復職後の試し出勤制度の有無（病気休職制度有の企業）（％）

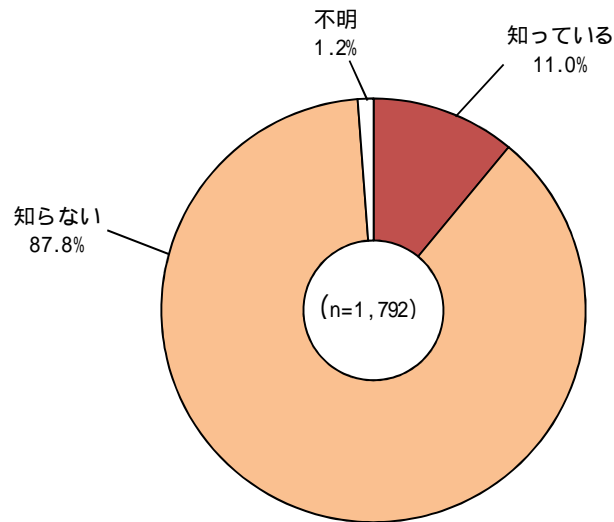
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 原則として試し出勤を行っている | <input type="checkbox"/> 試し出勤を認めることがある |
| <input type="checkbox"/> 原則として試し出勤を認めていない | <input type="checkbox"/> 休職者がいないためわからない |
| <input type="checkbox"/> 不明 | |



-21. 犯罪被害者のための休暇制度の認知度について

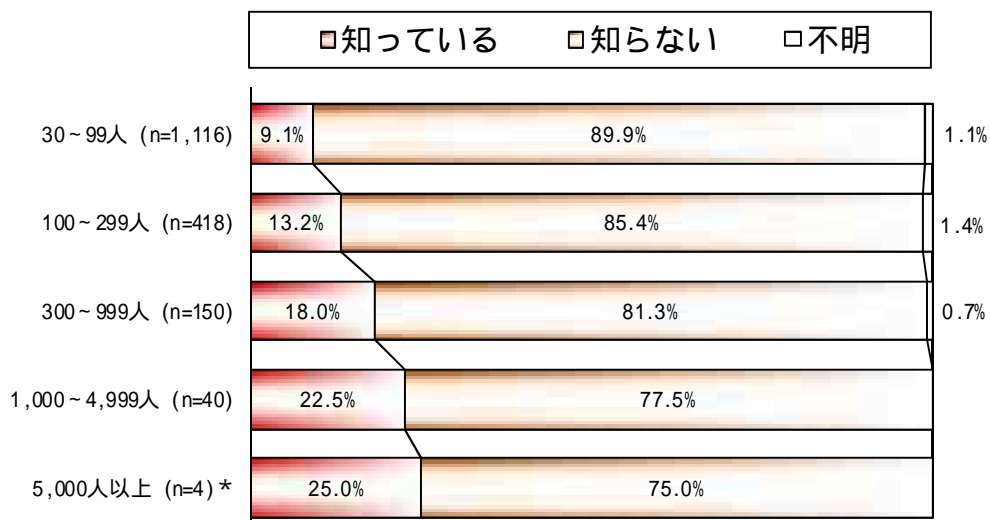
犯罪被害者のための休暇制度を「知っている」企業の割合は11.0%とわずかで、約1割程度である。

図表39：犯罪被害者のための休暇制度の認知度について（％）



犯罪被害者のための休暇制度の認知度を企業規模別にみると、規模が小さい企業ほど認知度が低いことが窺える。

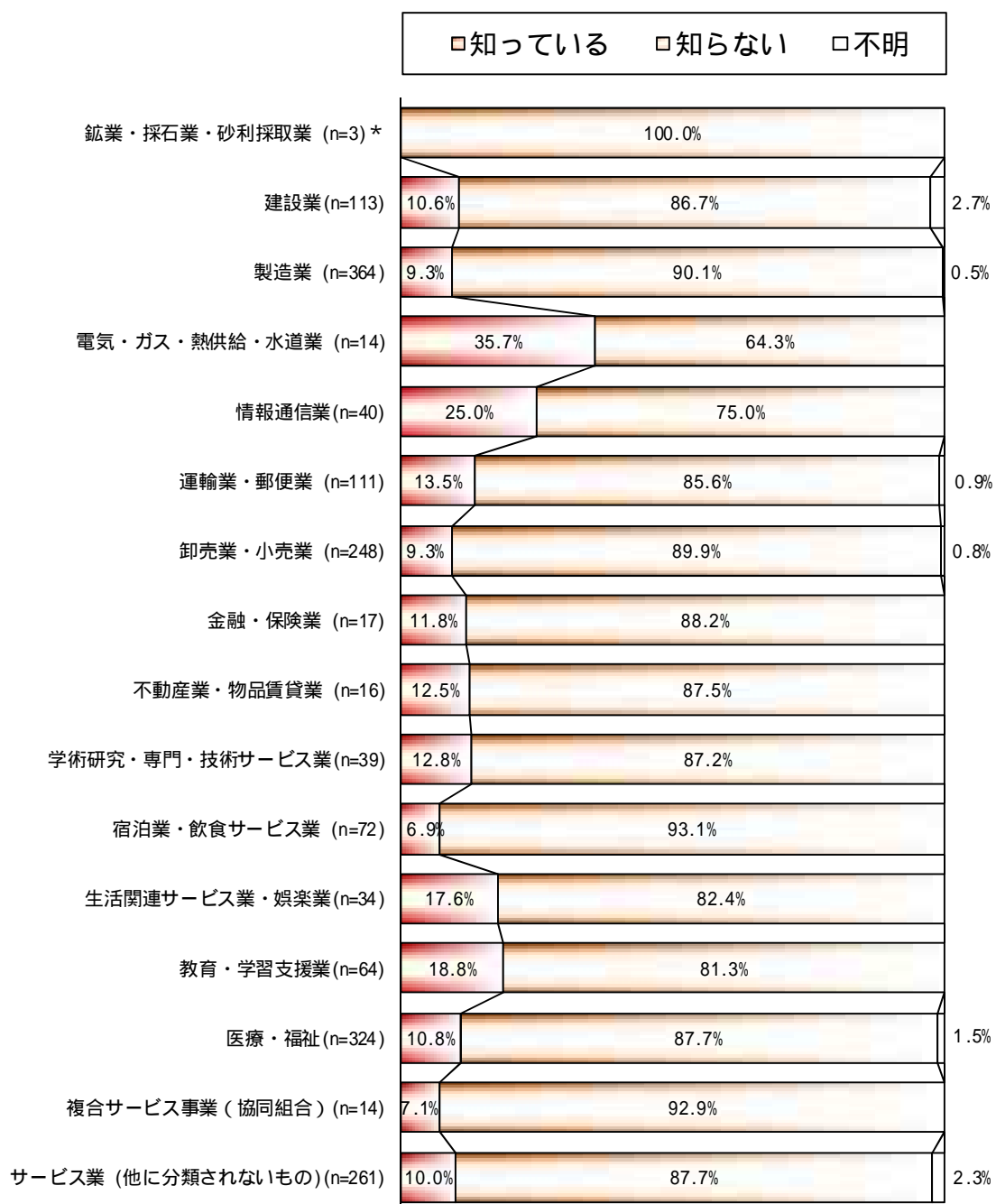
図表40：犯罪被害者のための休暇制度の認知度について・総社員数別（％）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

犯罪被害者のための休暇制度の認知度を業種別にみると、「知っている」割合は、電気・ガス・熱供給・水道業（35.7%）、情報通信業（25.0%）が2割以上となっているが、業種に関わらず犯罪被害者のための休暇制度の認知度が低い傾向がみられる。

図表41：犯罪被害者のための休暇制度の認知度について・業種別（%）

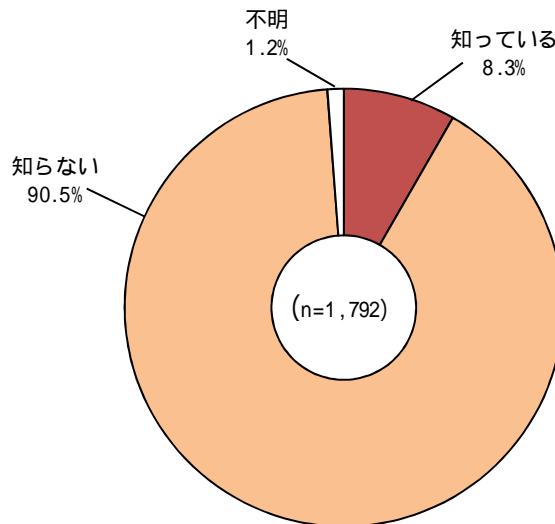


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

-2.2 . 犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度

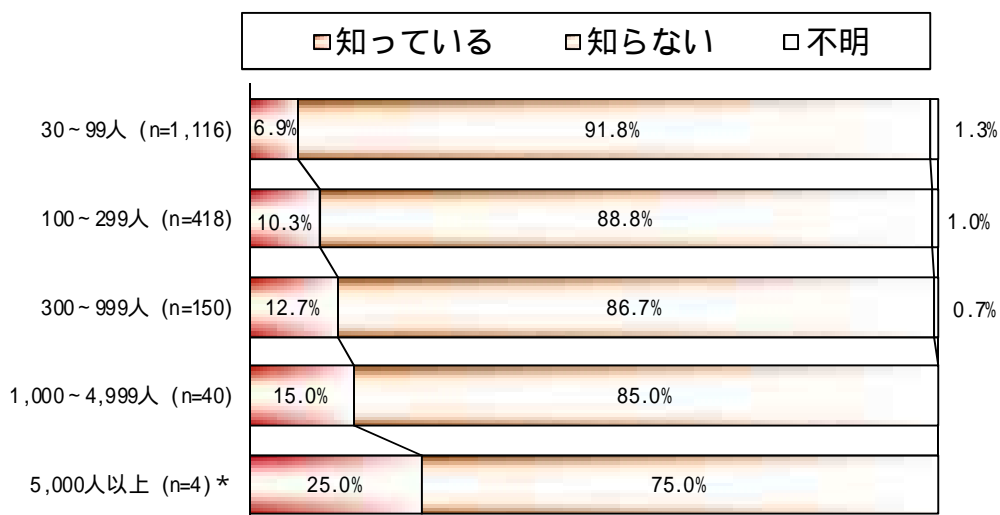
犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見を「知っている」企業の割合は、8.3%に留まり、約9割は「知らない」と回答している。

図表42：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度（%）



犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度を企業規模別にみると、規模が小さい企業ほど認知度が低いことが窺える。

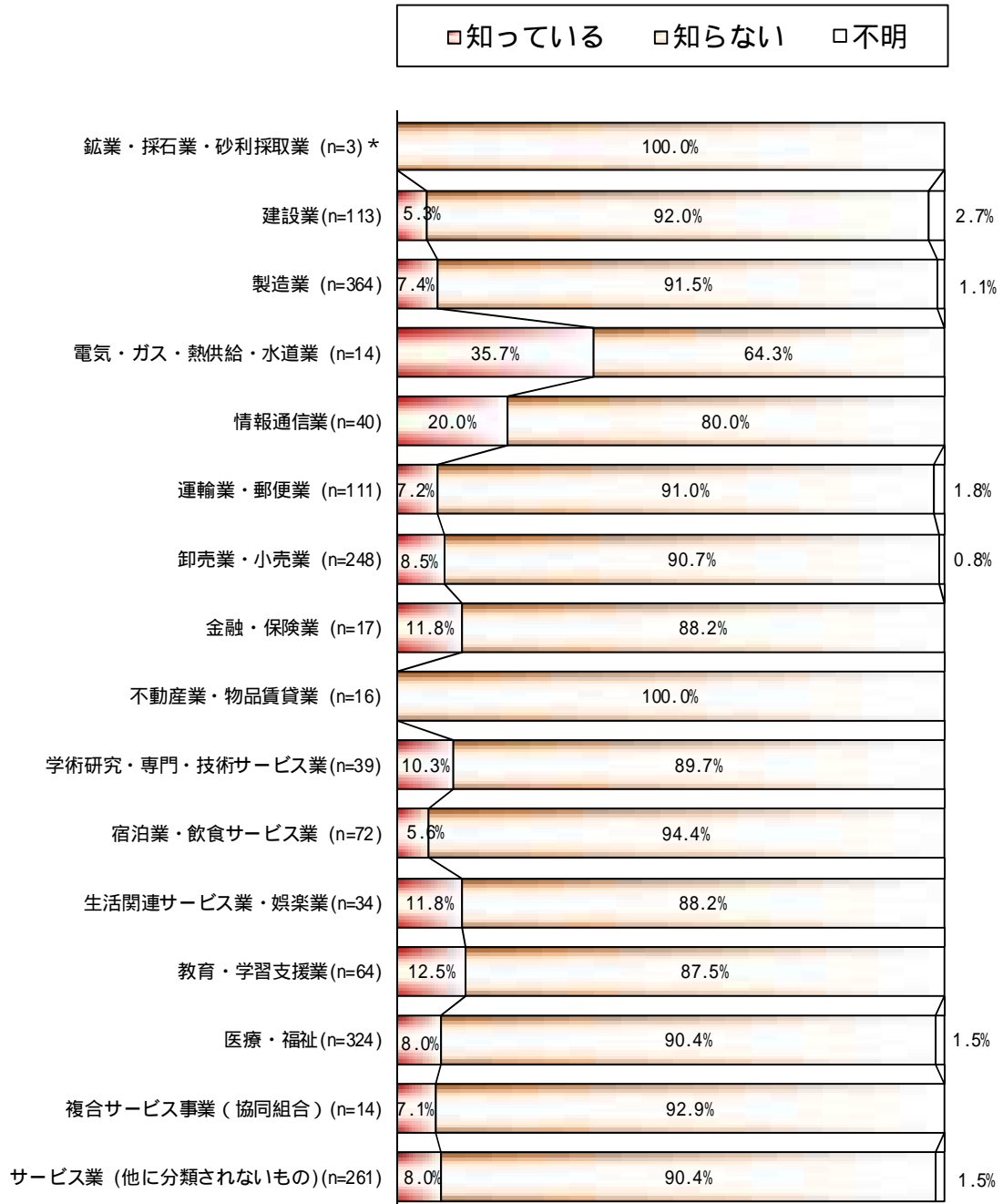
図表43：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度を業種別にみると、「知っている」割合は、電気・ガス・熱供給・水道業（35.7%）で3割台となっている。

図表44：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度・業種別（%）

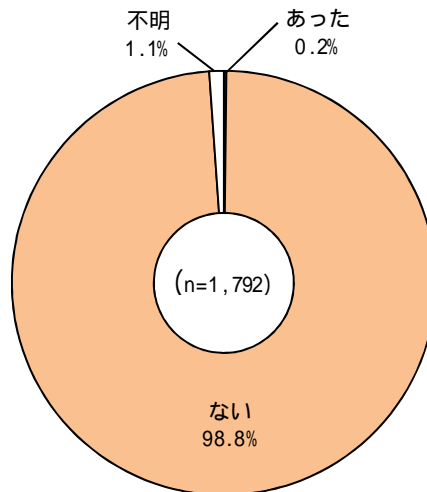


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

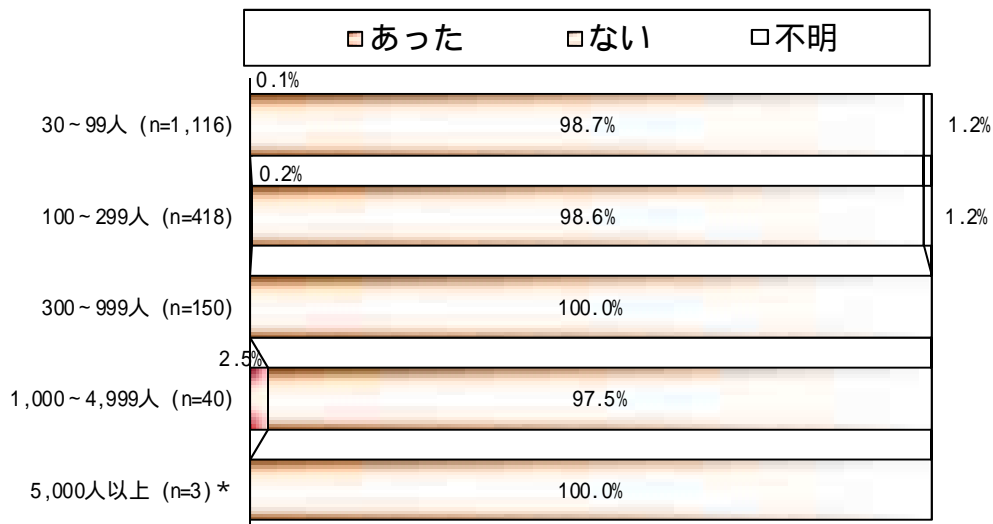
-23 . 犯罪被害者のための休暇制度に対する要望について

従業員から犯罪被害者のための休暇制度導入の要望があった企業は、0.2%であった。

図表45：犯罪被害者のための休暇制度に対する要望について（%）



図表46：犯罪被害者のための休暇制度に対する要望について・総社員数別（%）

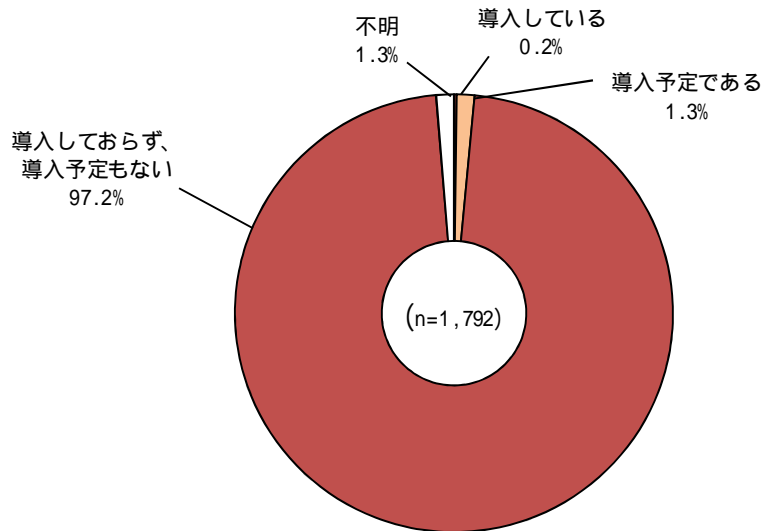


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

-24. 犯罪被害者のための休暇制度の導入について

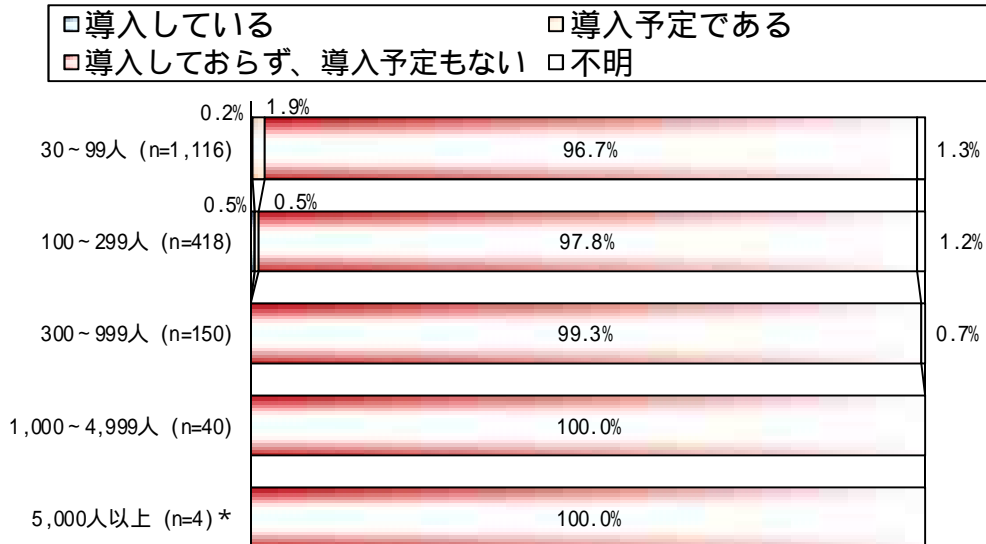
犯罪被害者のための休暇制度の導入について、「導入している」企業は 0.2%、「導入予定である」企業は 1.3%であり、「導入しておらず、導入予定もない」企業が 9 割以上を占めている。

図表47：犯罪被害者のための休暇制度の導入について（%）



導入状況を企業規模別にみると、「30～99人」の規模の企業で「導入予定である」が 1.9%で、若干割合が高い。

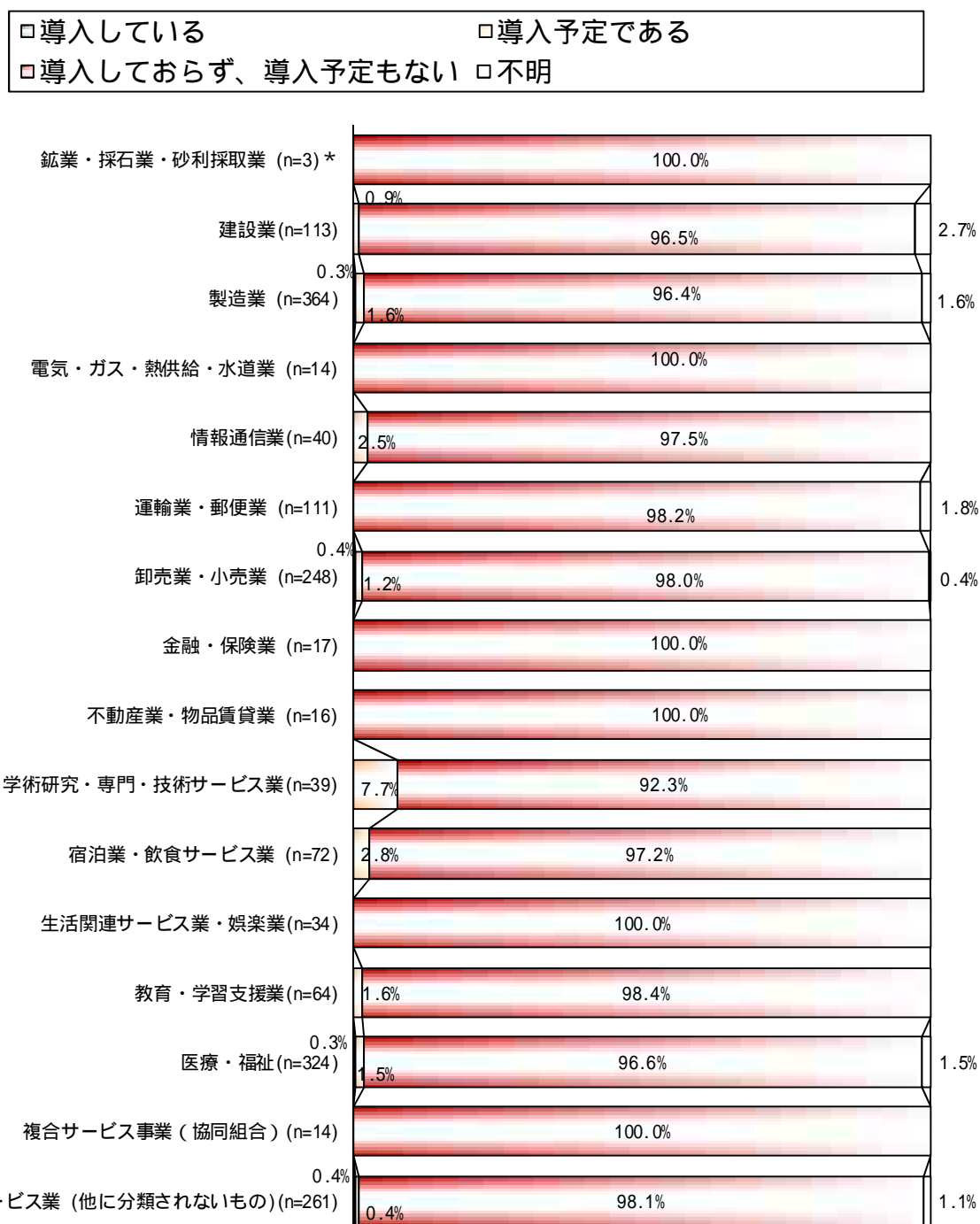
図表48：犯罪被害者のための休暇制度の導入について・総社員数別（%）



注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

導入状況を業種別にみると、「導入予定である」割合は学術研究・専門・技術サービス業が7.7%となっている。

図表49：犯罪被害者のための休暇制度の導入について・業種別（%）

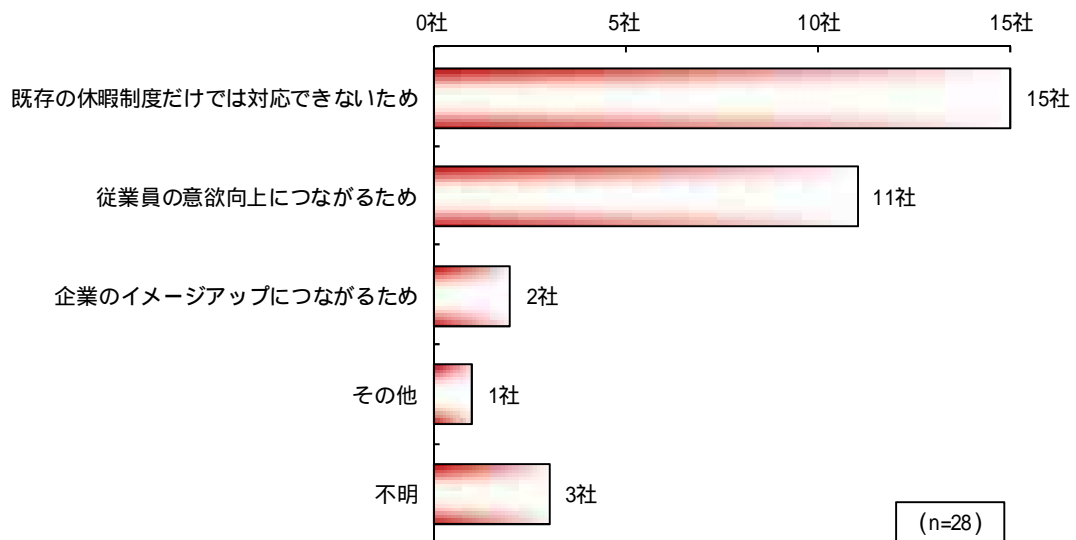


注)図表中の*印のついた属性は、サンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

-25 .犯罪被害者のための休暇制度を導入する理由(導入済みまたは導入予定企業)

犯罪被害者のための休暇制度を導入しているまたは導入予定の企業において、導入する理由を尋ねたところ、「既存の休暇制度だけでは対応できないため」(15社)と回答した企業が最も多い。

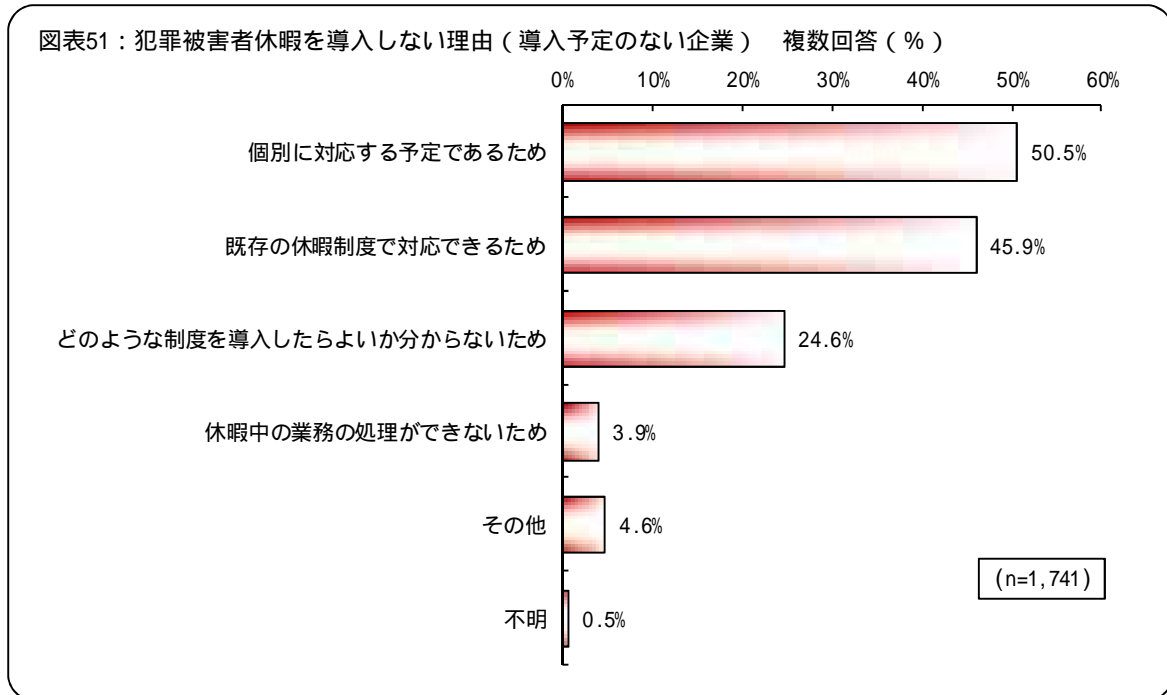
図表50：犯罪被害者のための休暇制度を導入する理由（導入済みまたは導入予定企業）複数回答（社）



注)対象となるサンプル数が28と少ないため、実数でグラフを作成している。

-26 . 犯罪被害者休暇を導入しない理由（導入予定のない企業）

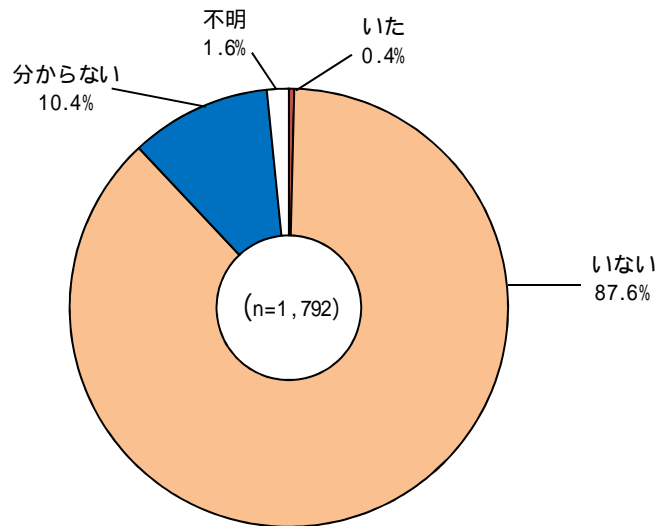
犯罪被害者のための休暇制度を導入しておらず、導入予定もない企業において、導入しない理由を尋ねたところ、「個別に対応する予定であるため」が50.5%、「既存の休暇制度で対応できるため」が45.9%となっている。



-27. 平成24年度に犯罪被害に遭った労働者の有無

平成24年度に犯罪被害に遭った従業員が「いた」と回答した企業は全体の0.4%である。

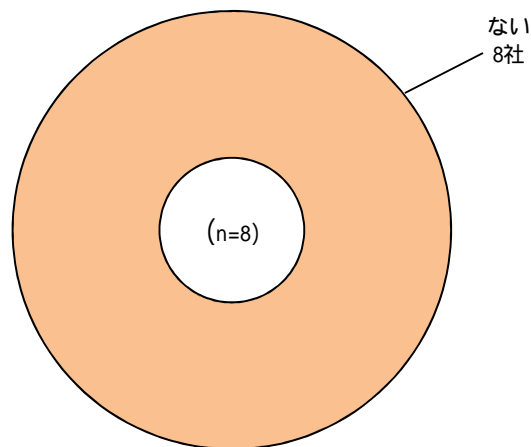
図表52：平成24年度に犯罪被害に遭った労働者の有無（%）



-28. 既存の休暇では足りない犯罪被害の事例（犯罪被害者有の企業）

平成24年度に犯罪被害に遭った従業員が「いた」と回答した企業のうち、既存の休暇制度で対応できない犯罪被害の事例が「あった」と回答した企業は0社であった。

図表53：既存の休暇では足りない犯罪被害の事例（犯罪被害者有の企業）（社）



注)対象となるサンプル数が8と少ないため、実数でグラフを作成している。

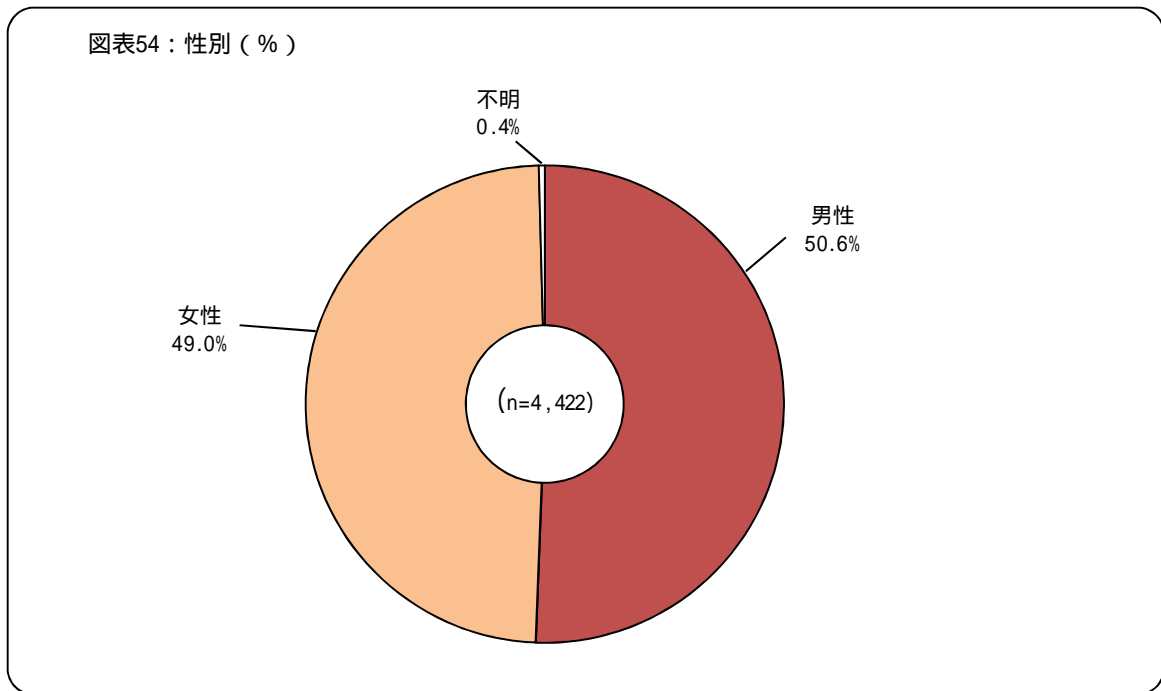
-29 . 犯罪被害者のための休暇制度についての認知度と導入状況（時系列）

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
調査時期	平成 21 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	平成 23 年 4 月 1 日	平成 24 年 4 月 1 日	平成 25 年 4 月 1 日
調査対象	従業員 30 人 以上の企業 7,000 社	同左	同左	同左	同左
回収実績 (回収率)	904 社 (10.5%)	1,450 社 (20.7%)	1,901 社 (27.2%)	1,595 社 (22.8%)	1,792 社 (25.6%)
犯罪被害者の ための休暇制 度の認知	7.9%	8.1%	8.4%	9.0%	11.0%
導入状況	導入済 0.3% 予定有 1.4% 合計 1.8%	導入済 0.3% 予定有 0.6% 合計 0.9%	導入済 0.1% 予定有 1.5% 合計 1.6%	導入済 0.1% 予定有 1.3% 合計 1.4%	導入済 0.2% 予定有 1.3% 合計 1.5%

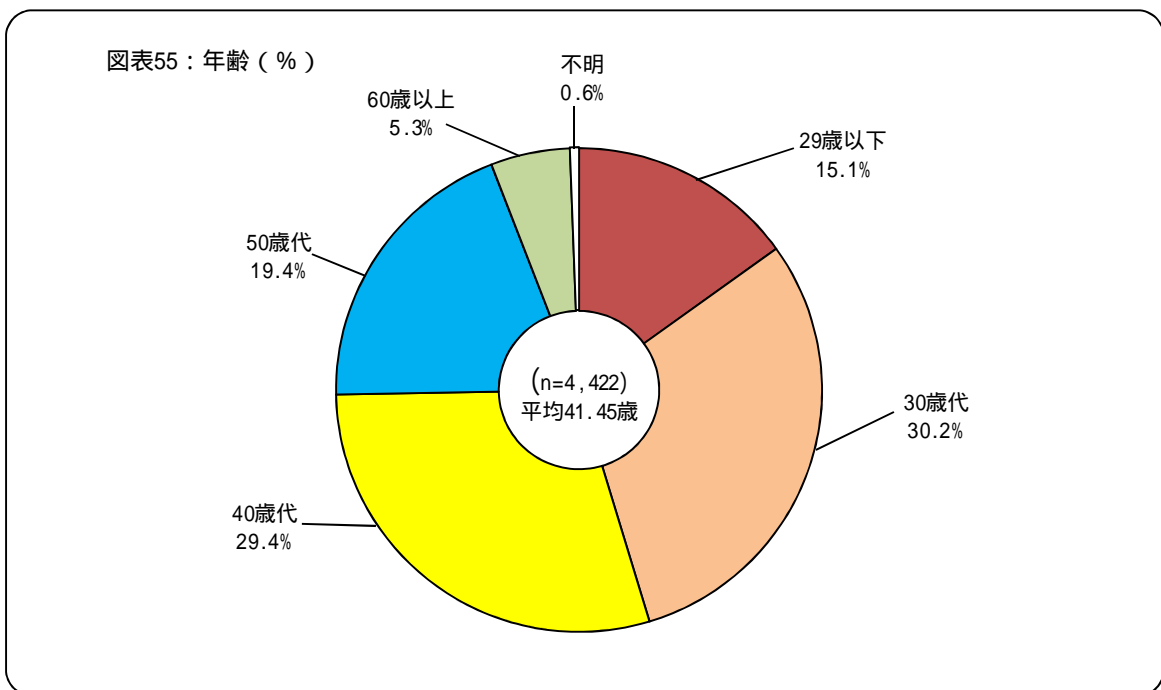
・労働用アンケート調査の結果

-1. 回答者の属性

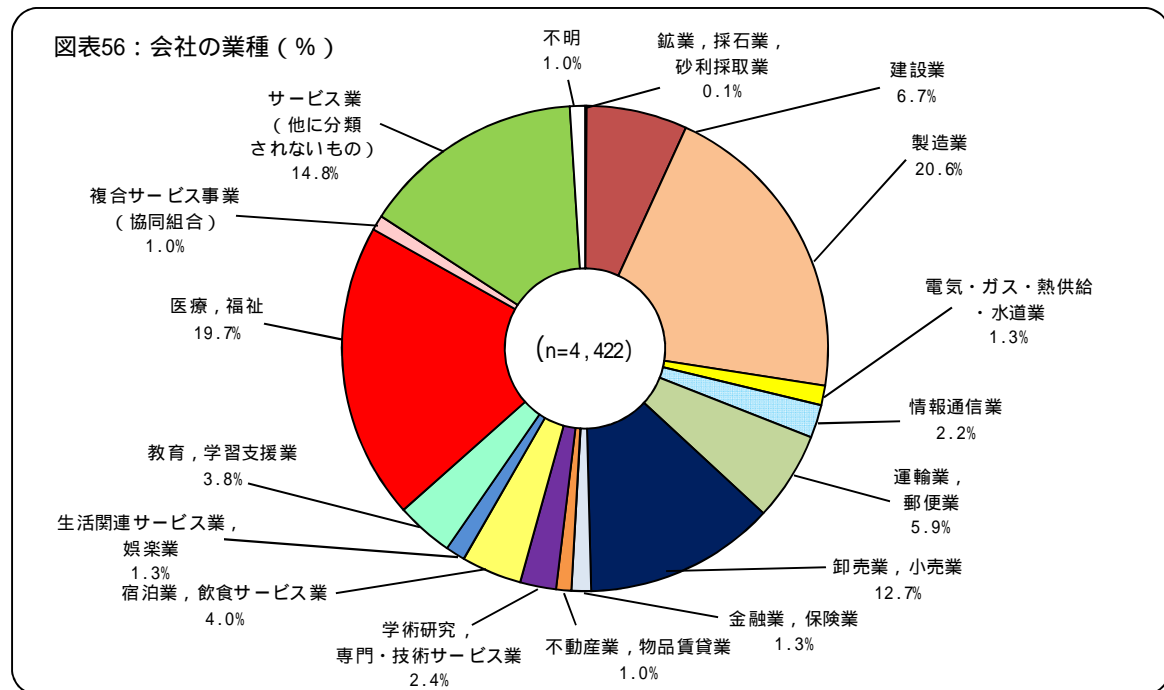
(1) 性別



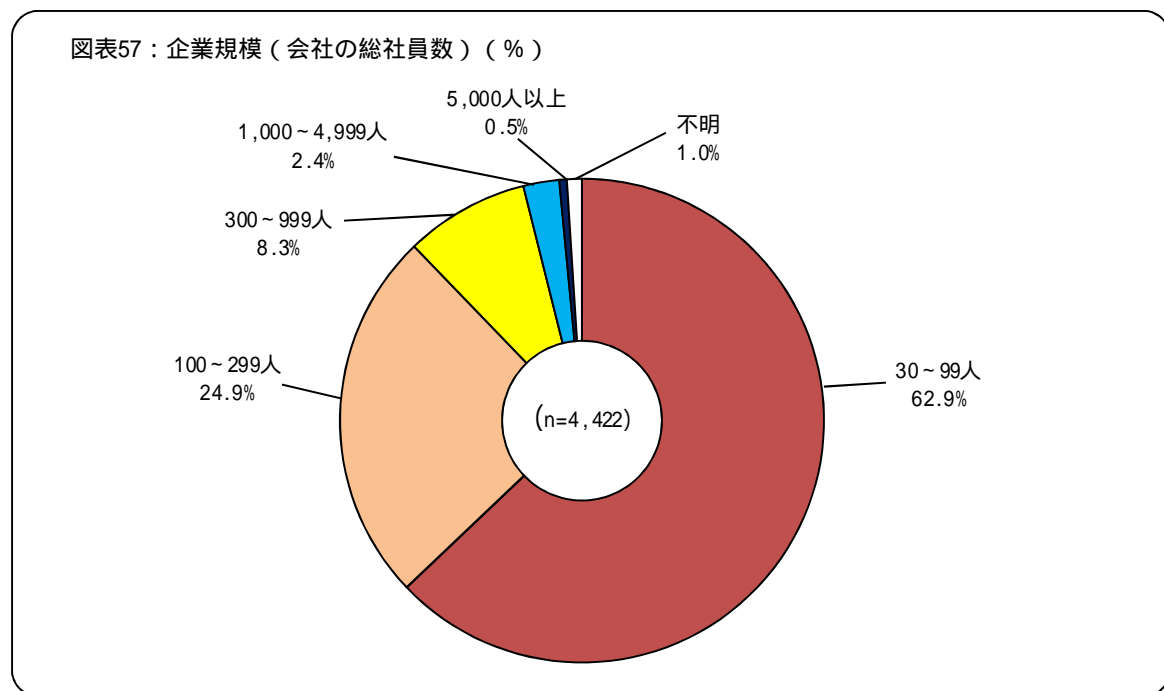
(2) 年齢



(3) 会社の業種

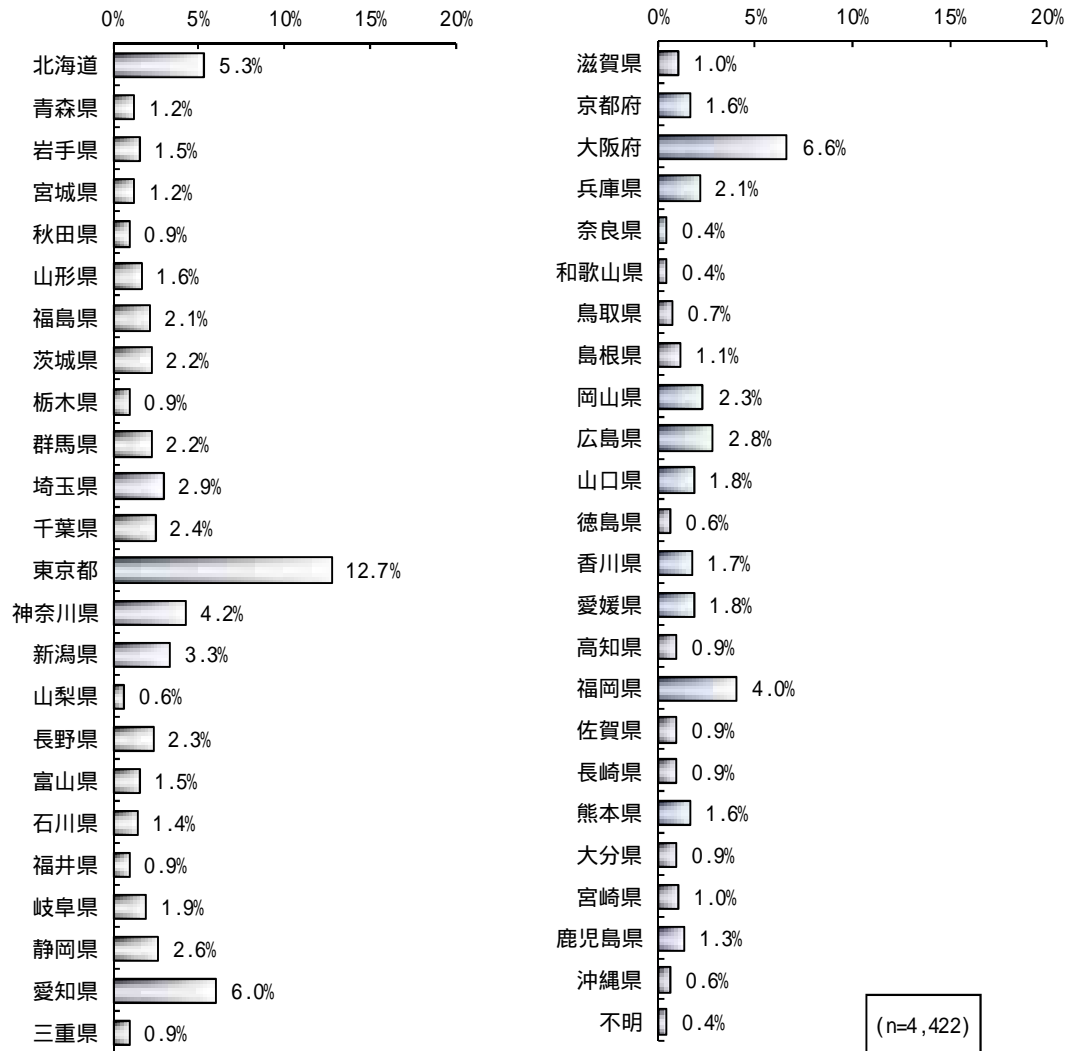


(4) 企業規模（会社の総社員数）



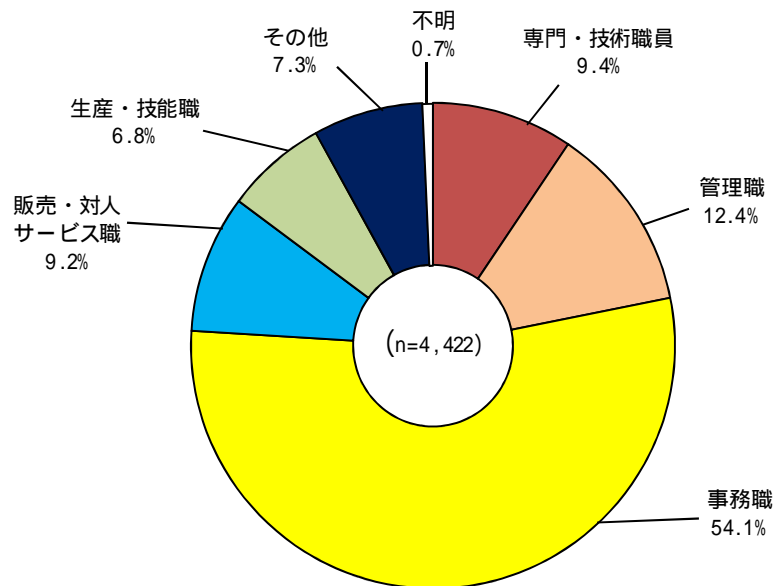
(5) 会社（本社）の所在地

図表58：会社（本社）の所在地（％）



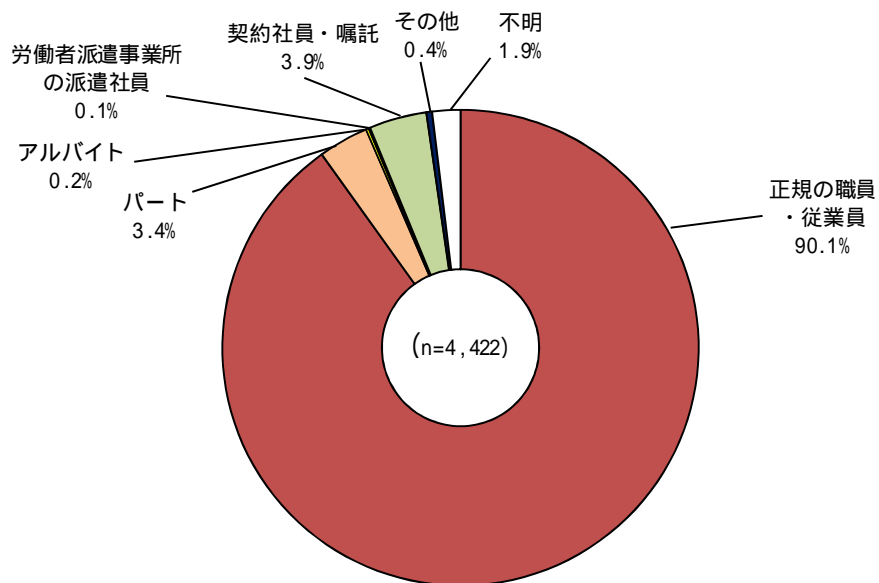
(6) 仕事内容

図表59：仕事内容（％）



(7) 雇用形態

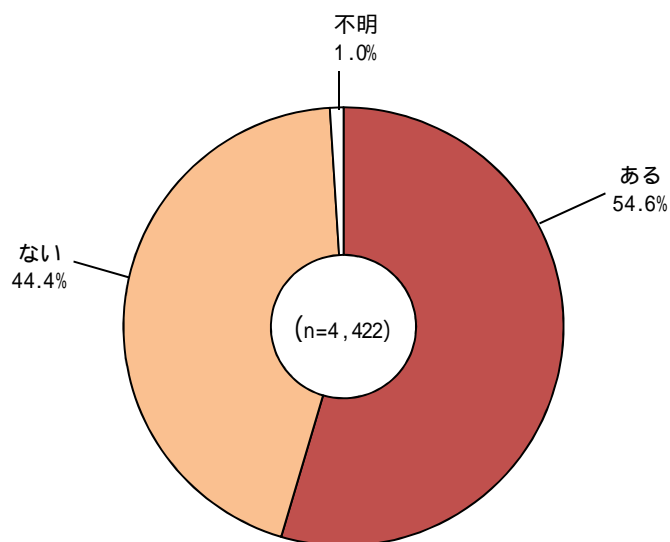
図表60：雇用形態（％）



-2．特別な休暇制度の有無

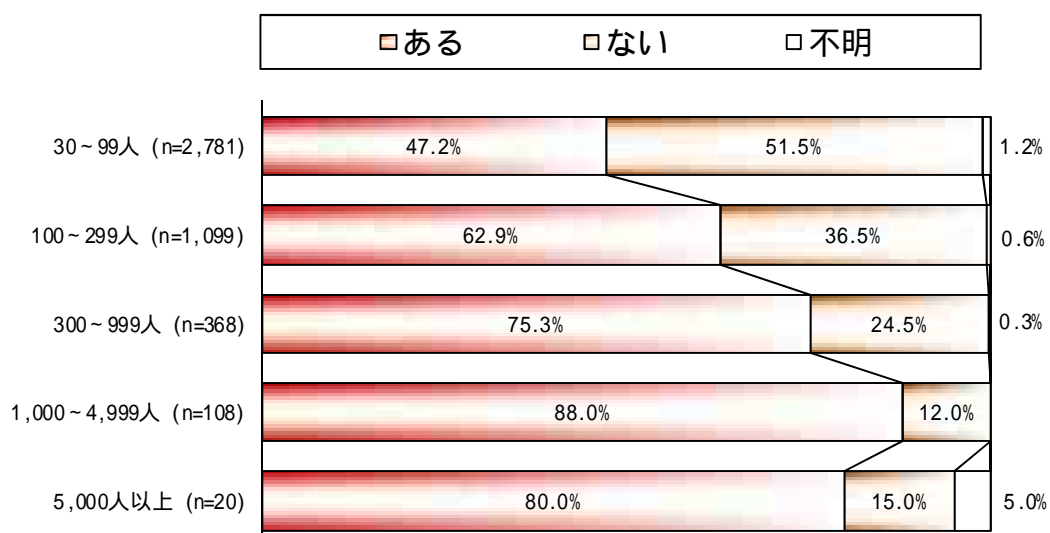
勤務先に特別な休暇制度が「ある」と回答した労働者の割合は54.6%であり、半数以上の企業において何らかの休暇制度が導入されている。

図表61：特別な休暇制度の有無（％）



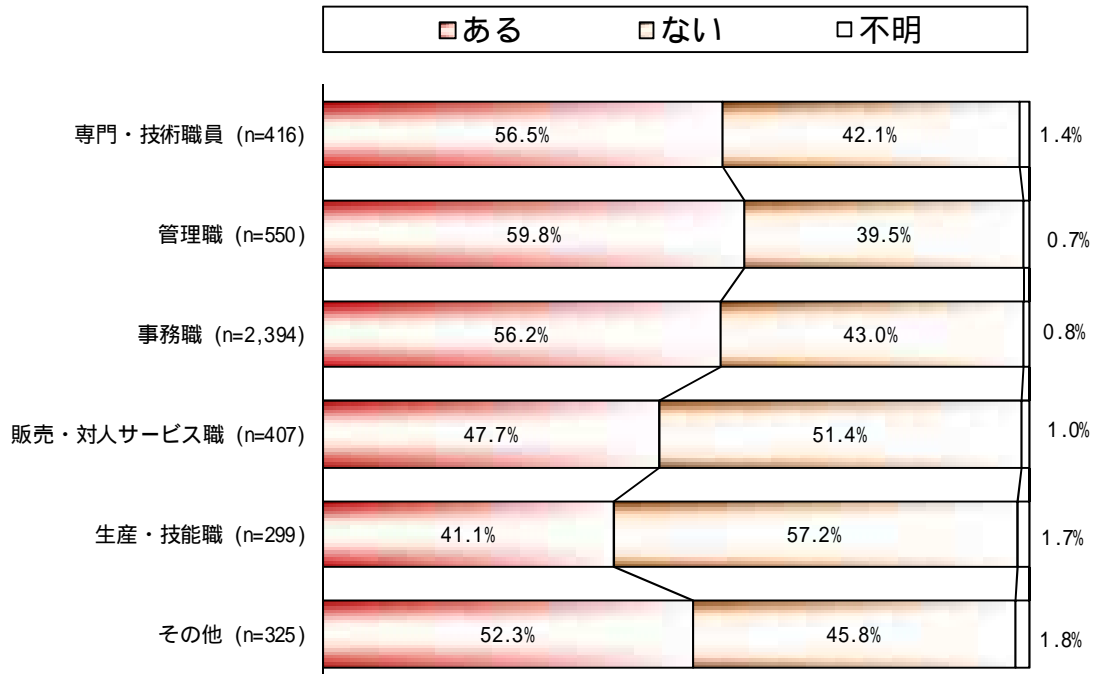
特別な休暇制度の導入状況を企業規模別にみると、規模が大きいほど休暇制度の導入率が高くなる傾向が見られ、1,000人以上の規模の企業では、制度の導入が「ある」と回答した割合が8割以上と高い。

図表62：特別な休暇制度の有無・総社員数別（％）



特別な休暇制度の導入状況を仕事内容別にみると、生産・技能職（41.1%）、販売・対人サービス職（47.7%）では制度の導入が「ある」割合が半数を下回っているが、管理職（59.8%）、専門・技術職員（56.5%）、事務職（56.2%）では、比較的制度の導入率が高い。

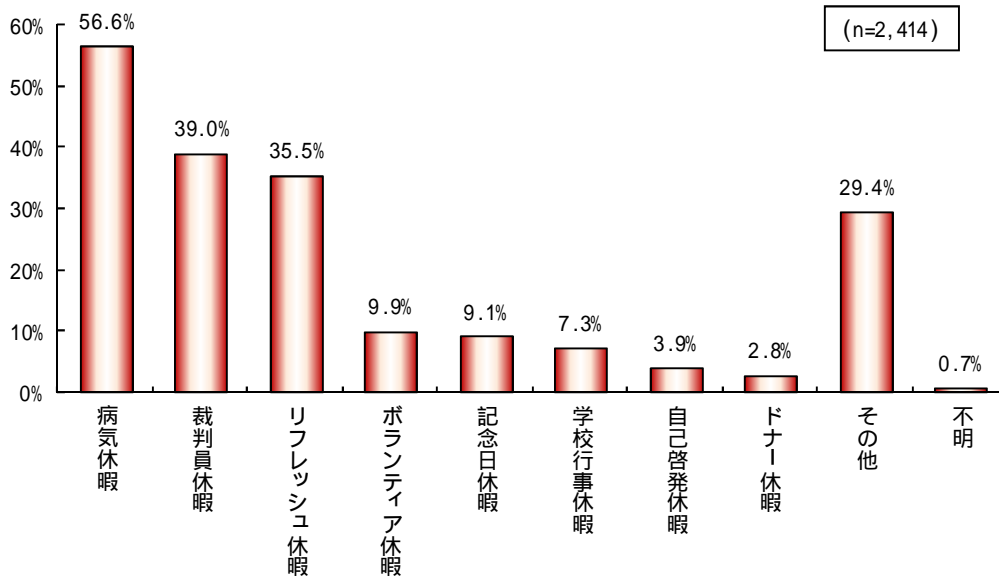
図表63：特別な休暇制度の有無・仕事内容別（%）



-3. 制度化されている特別な休暇（導入企業の労働者）

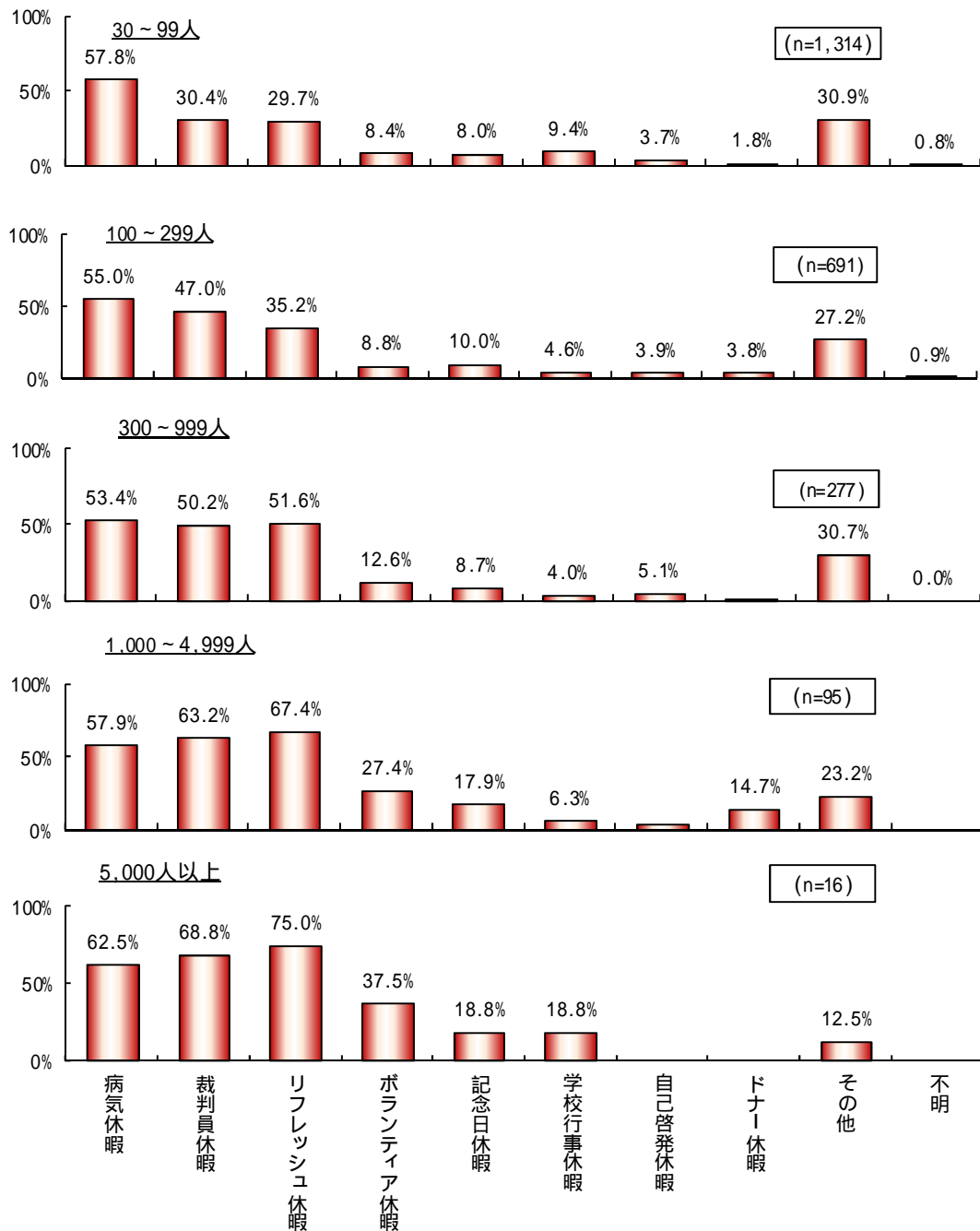
特別な休暇制度を導入している企業において、多く導入されているのは「病気休暇」(56.6%)で、半数以上の企業が制度化している。

図表64：制度化されている特別な休暇(導入企業の労働者) 複数回答(%)



導入されている特別な休暇制度を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど導入が進んでいる傾向があり、特に「リフレッシュ休暇」は、30～99人の企業では29.7%が導入しているのに対して、5,000人以上の企業では75.0%が導入している。

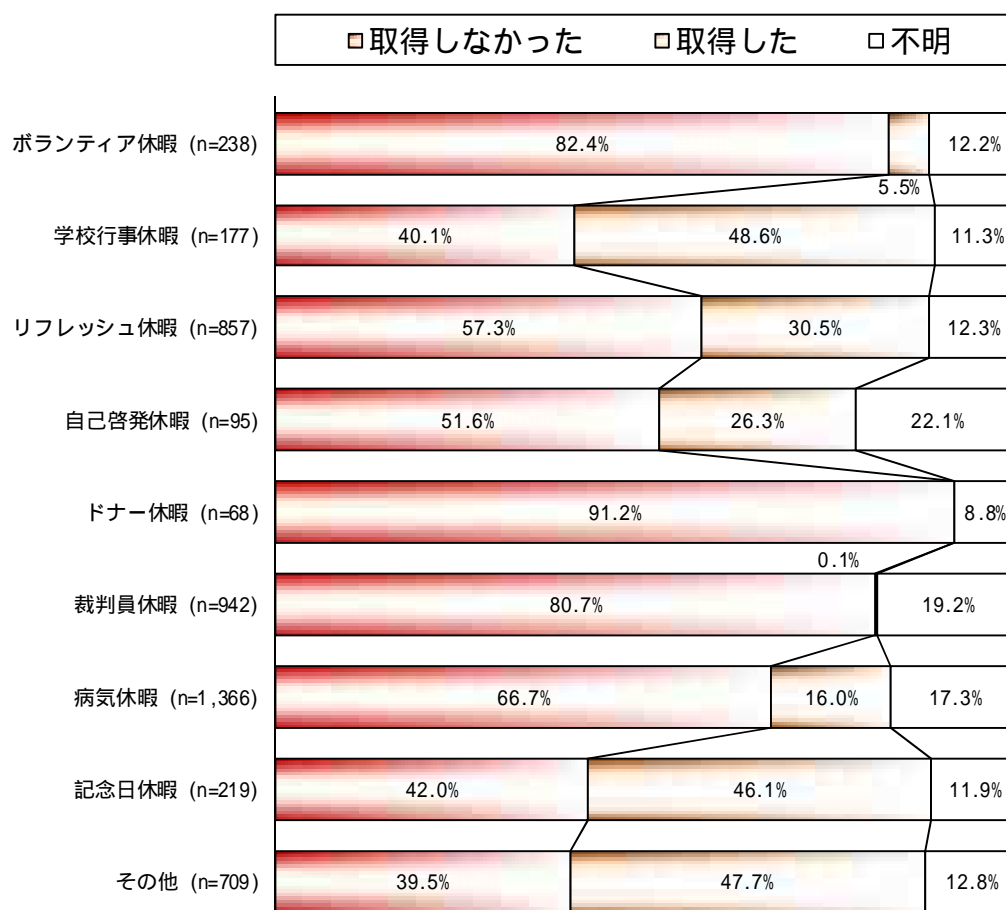
図表 65：制度化されている特別な休暇(導入企業の労働者)・総社員数別 複数回答(%)



-4 . 取得した休暇（導入企業の労働者）

特別な休暇制度を導入している企業に属する労働者において、特別な休暇の取得状況をみると、「学校行事休暇」(48.6%)と「記念日休暇」(46.1%)の取得が多い。

図表66：取得した休暇（導入企業の労働者）（%）

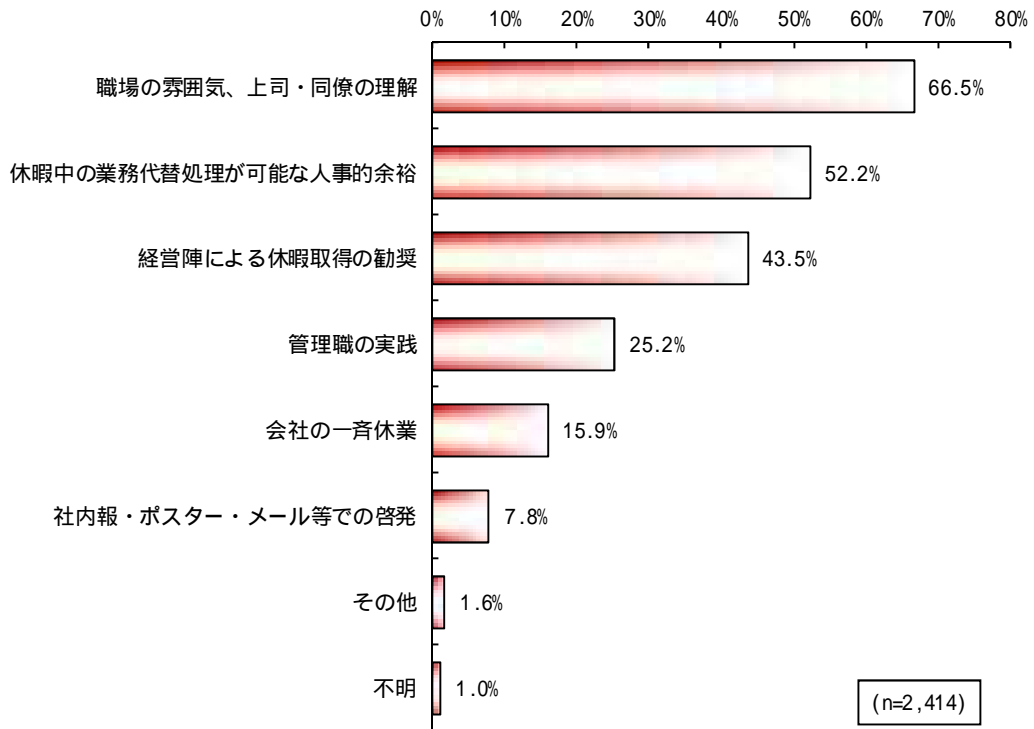


注)アンケートの母集団は、それぞれの休暇が導入されている数である。

-5 .特別な休暇制度の取得を促進するために最も効果的なこと(導入企業の労働者)

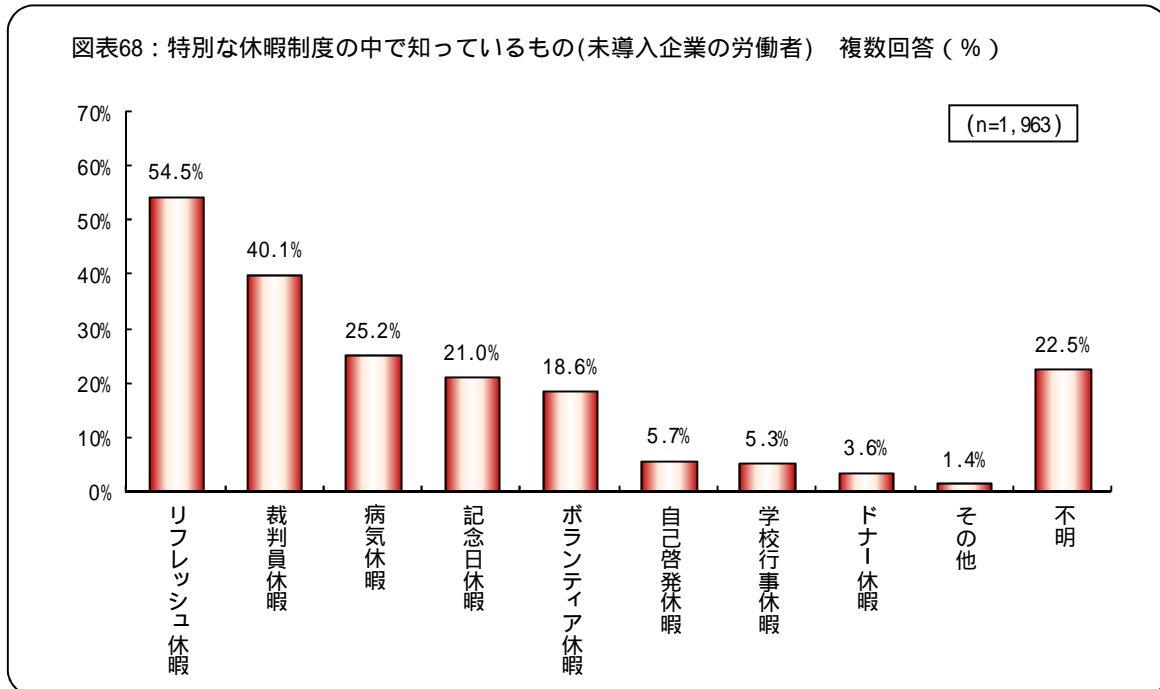
特別な休暇制度を導入している企業に属する労働者が、特別な休暇の取得を促進するために効果的だと認識しているのは、「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」(66.5%)が最も多く、次いで「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕」(52.2%)、「経営陣による休暇取得の勧奨」(43.5%)となっており、上司や同僚等の理解と協力が必要とされている。

図表67：特別な休暇制度の取得を促進するために最も効果的なこと(導入企業の労働者) 複数回答(%)



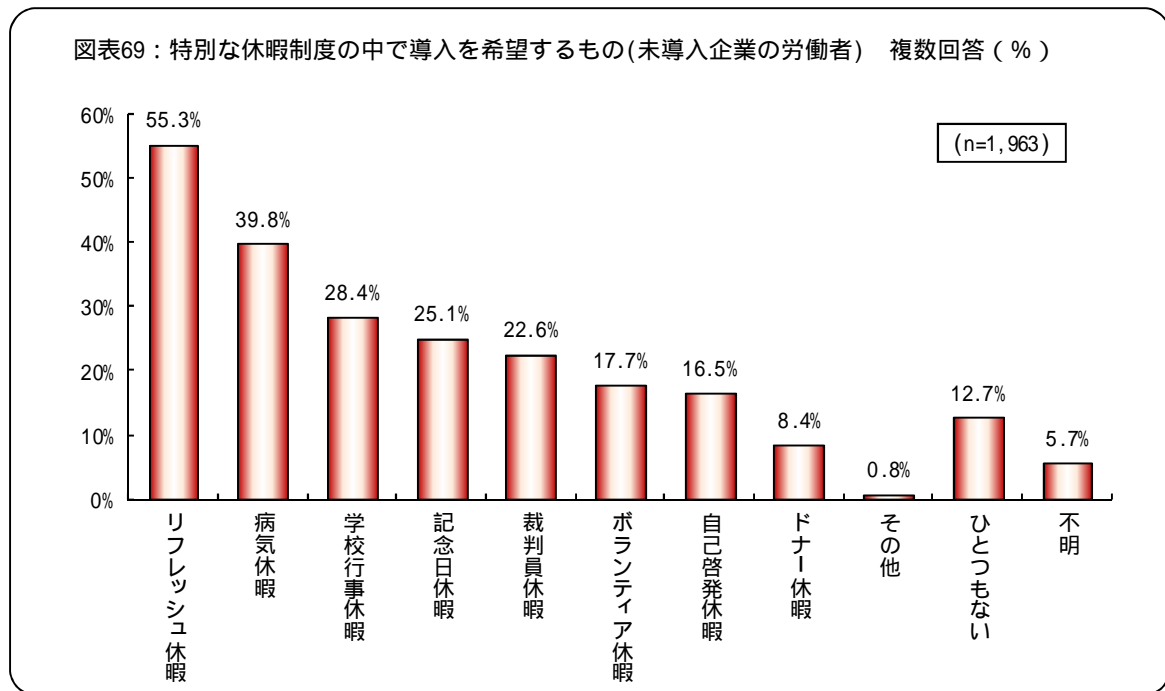
-6．特別な休暇制度の中で知っているもの（未導入企業の労働者）

特別な休暇制度を導入していない企業に属する労働者の特別な休暇制度の認知度をみると、「リフレッシュ休暇」(54.5%)を半数以上が知っている。一方、「ドナー休暇」(3.6%)、「学校行事休暇」(5.3%)、「自己啓発休暇」(5.7%)の認知度は1割以下に留まっている。



-7. 特別な休暇制度の中で導入を希望するもの（未導入企業の労働者）

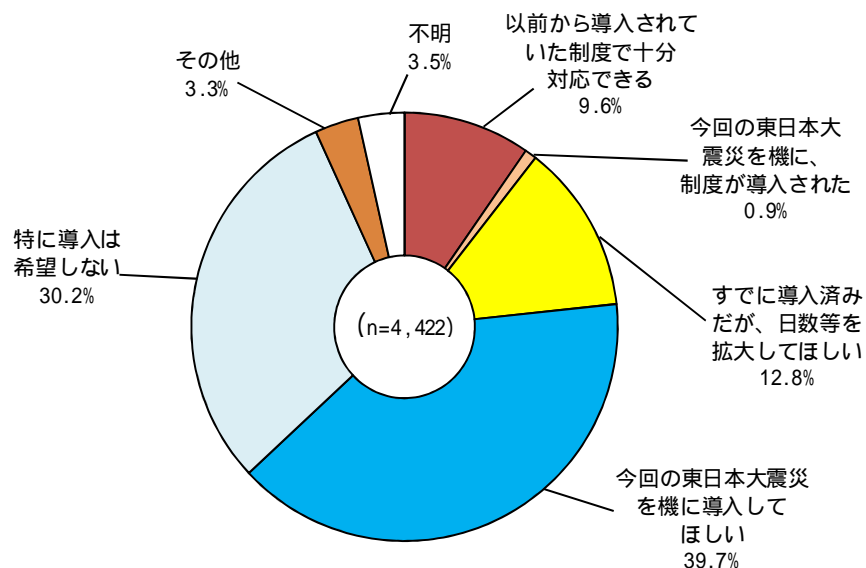
特別な休暇制度を導入していない企業に属する労働者に導入を希望されているものは、「リフレッシュ休暇」（55.3%）が最も多く、回答者の半数以上が希望する結果となっている。



-8 . 東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況

東日本大震災にともなった特別な休暇の導入について、全体の約4割は「今回の東日本大震災を機に導入してほしい」(39.7%)と回答している。

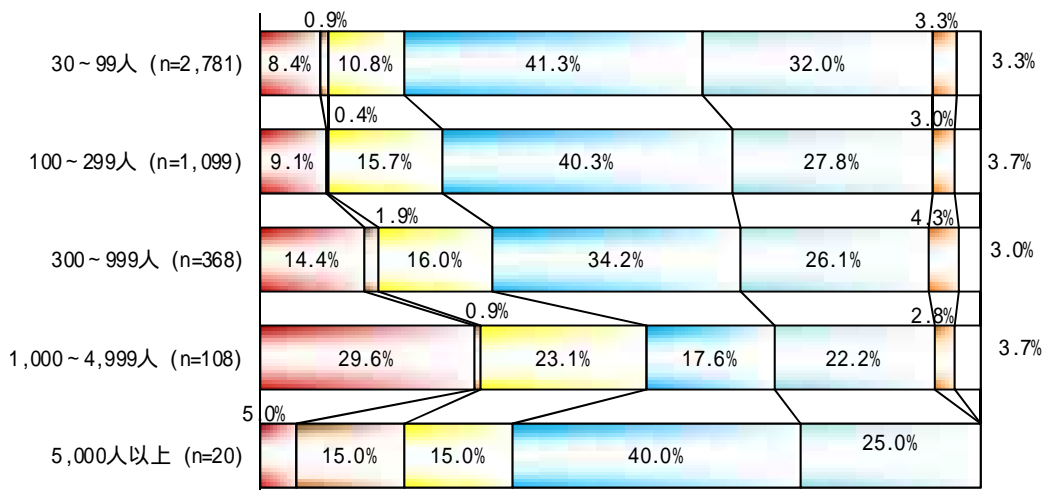
図表70：東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況(%)



東日本大震災にともなった特別な休暇の導入について企業規模別にみると、5,000人未満の規模に属する労働者では、規模が小さい企業ほど「今回の東日本大震災を機に導入してほしい」という割合が高い。

図表71：東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況・総社員数別(%)

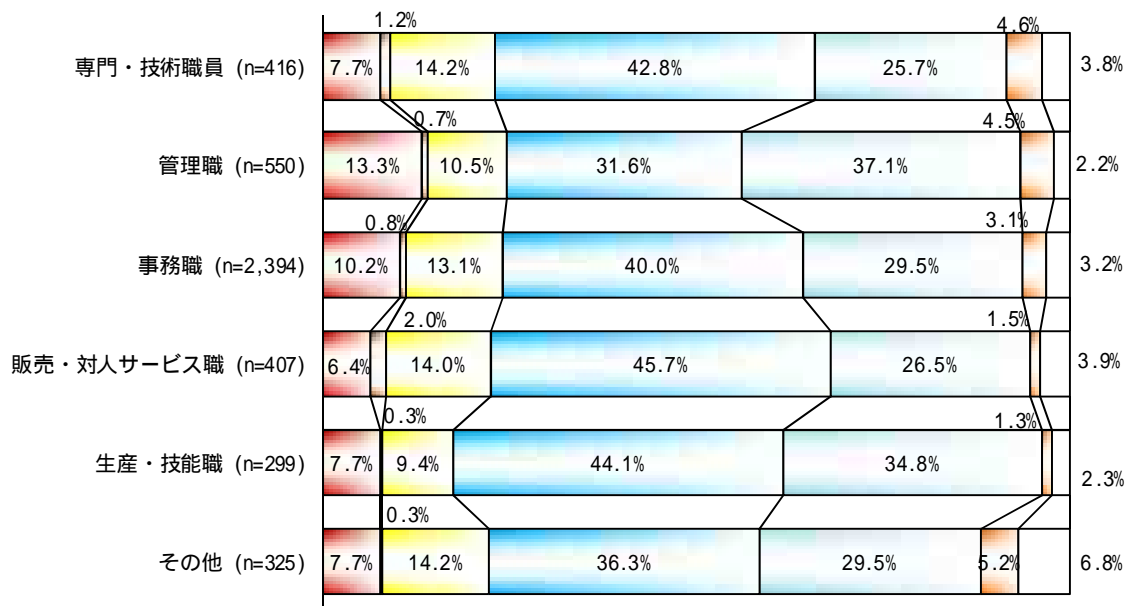
- 以前から導入されていた制度で十分対応できる
- 今回の東日本大震災を機に、制度が導入された
- すでに導入済みだが、日数等を拡大してほしい
- 今回の東日本大震災を機に導入してほしい
- 特に導入は希望しない
- その他
- 不明



東日本大震災にともなった特別な休暇の導入について仕事内容別にみると、「今回の東日本大震災を機に導入してほしい」割合は、販売・対人サービス職(45.7%)、生産・技能職(44.1%)で高い。

図表72：東日本大震災にともなった特別な休暇の導入状況・仕事内容別(%)

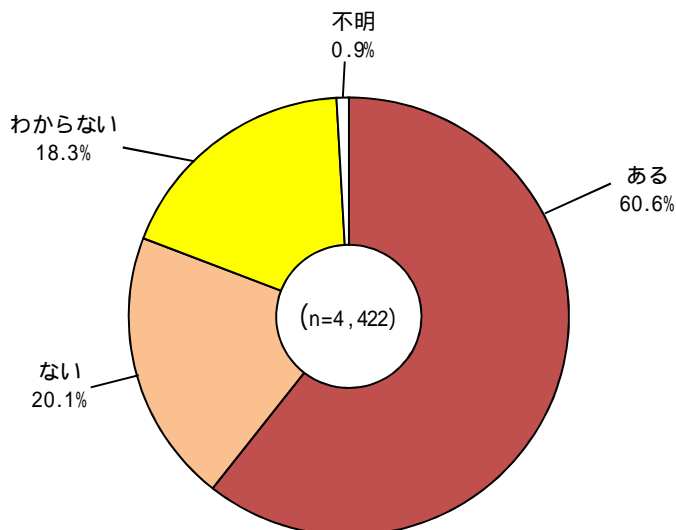
- 以前から導入されていた制度で十分対応できる
- 今回の東日本大震災を機に、制度が導入された
- すでに導入済みだが、日数等を拡大してほしい
- 今回の東日本大震災を機に導入してほしい
- 特に導入は希望しない
- その他
- 不明



- 9 . 病気休職制度の有無

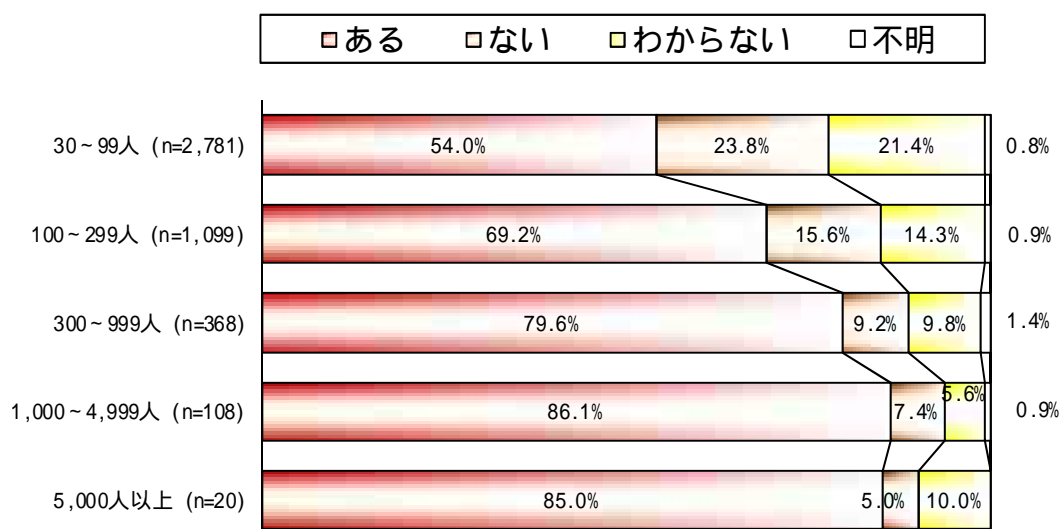
勤務先に病気休職制度が導入されている労働者は 60.6%である。

図表73：病気休職制度の有無（%）



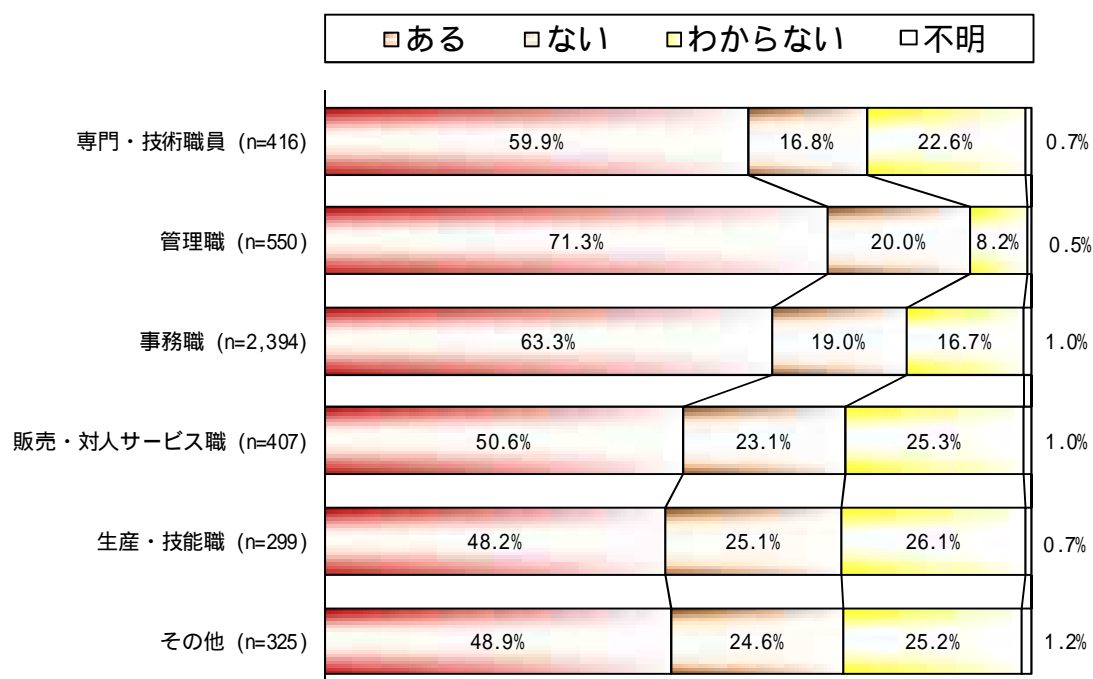
病気休職制度の導入状況を企業規模別にみると、300人以上の規模の企業に属する労働者では7割以上が導入が「ある」と回答しているが、30～99人の規模の企業に属している労働者では54.0%と低い。

図表74：病気休職制度の有無・総社員数別（%）



病気休職制度の導入状況を仕事内容別にみると、管理職（71.3%）、事務職（63.3%）では導入が「ある」割合が6割以上となっているが、生産・技能職（48.2%）では4割と低い。

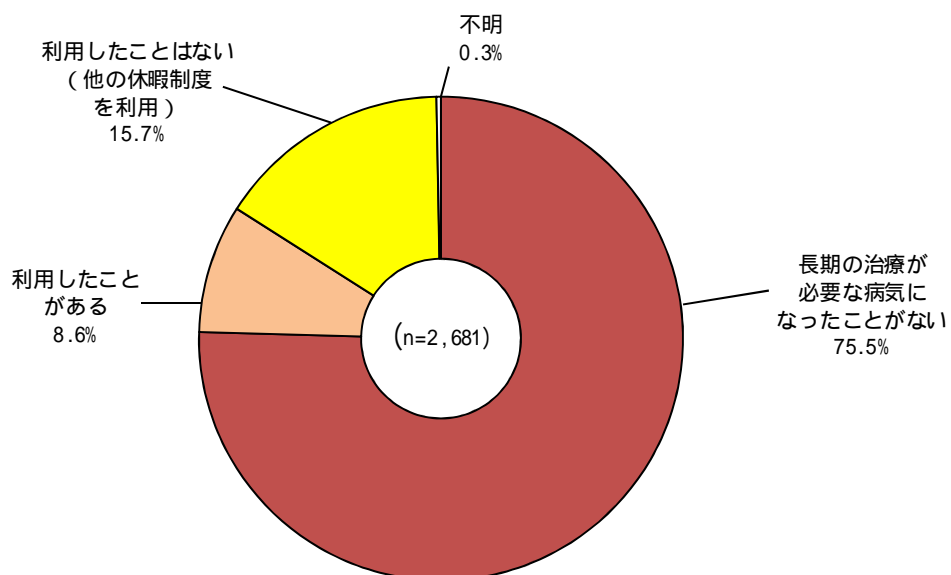
図表75：病気休職制度の有無・仕事内容別（%）



- 10 . 病気休職制度の利用の有無（導入企業の労働者）

病気休暇制度を導入している企業に属する労働者に、病気休職制度の利用状況について尋ねたところ、7割以上の労働者が「長期の治療が必要な病気になったことがない」(75.5%)と答えている。

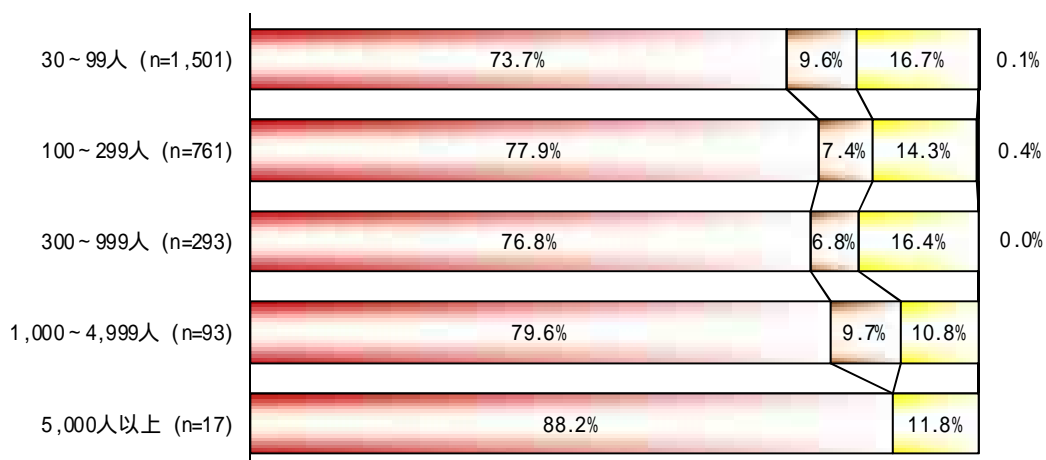
図表76：病気休職制度の利用の有無（導入企業の労働者）（%）



病気休職制度の利用状況を企業規模別にみると、全ての規模の企業で7割以上が「長期の治療が必要な病気になったことがない」と回答している。

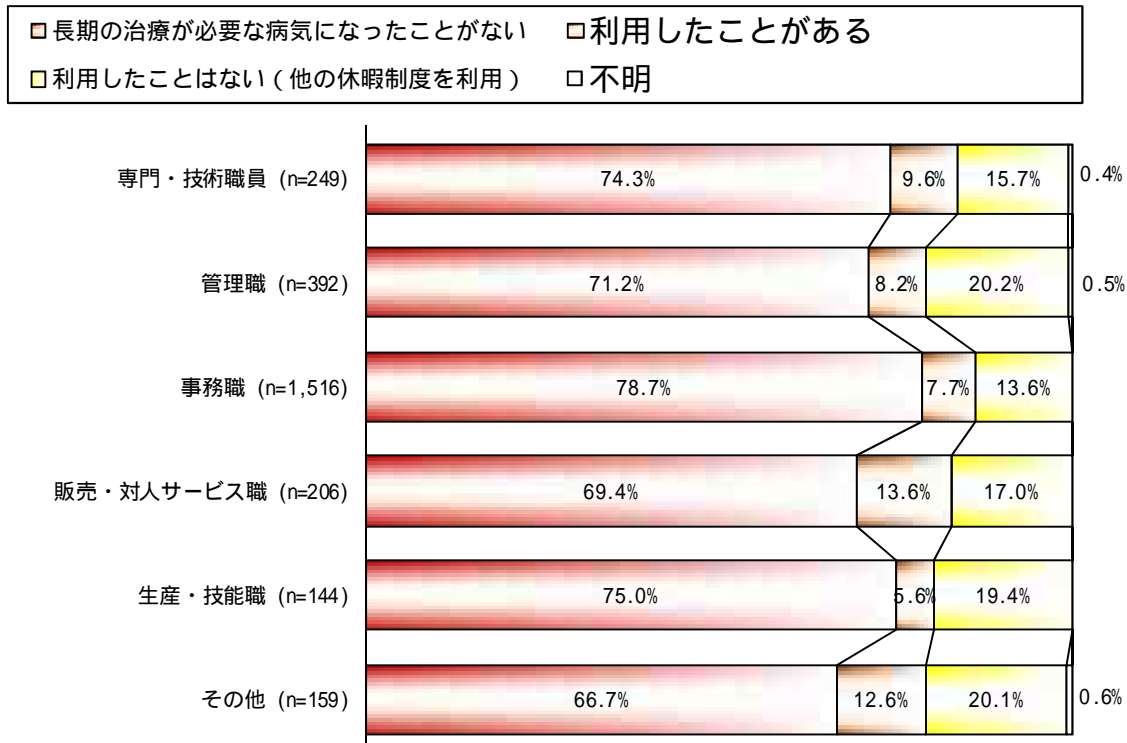
図表77：病気休職制度の利用の有無（導入企業の労働者）・総社員数別（%）

長期の治療が必要な病気になったことがない 利用したことがある
 利用したことはない（他の休暇制度を利用） 不明



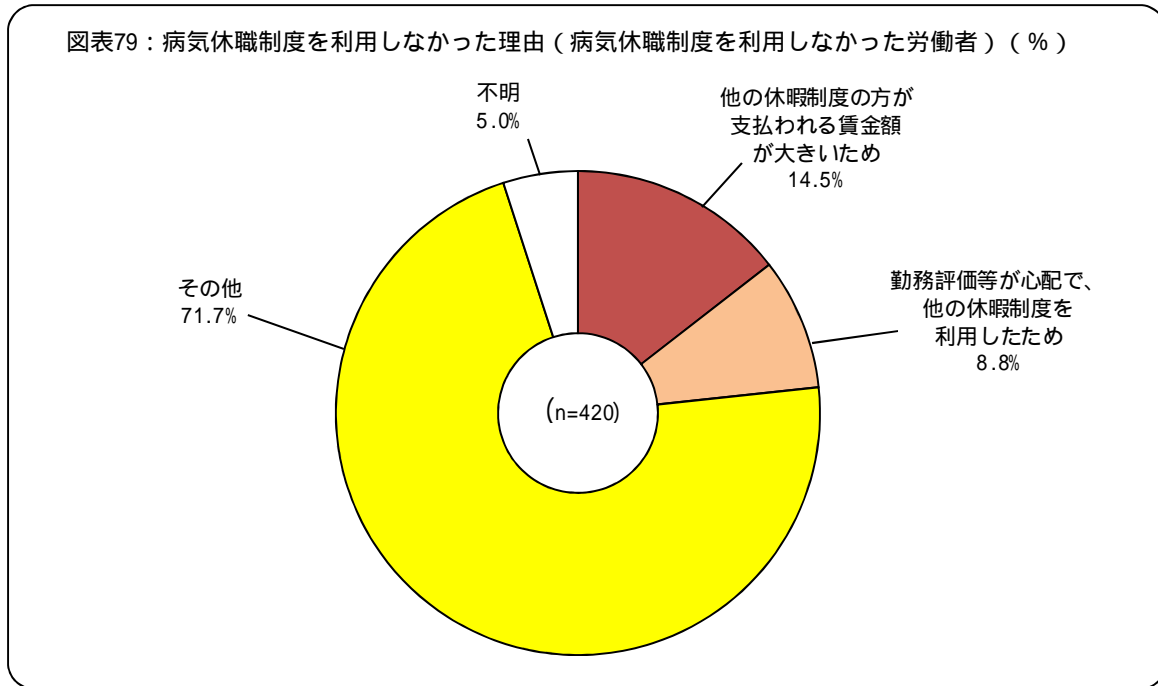
病気休職制度の利用状況を仕事内容別にみても、全ての仕事内容で「長期の治療が必要な病気になったことがない」と答えている労働者が多い。

図表78：病気休職制度の利用の有無（導入企業の労働者）・仕事内容別（％）

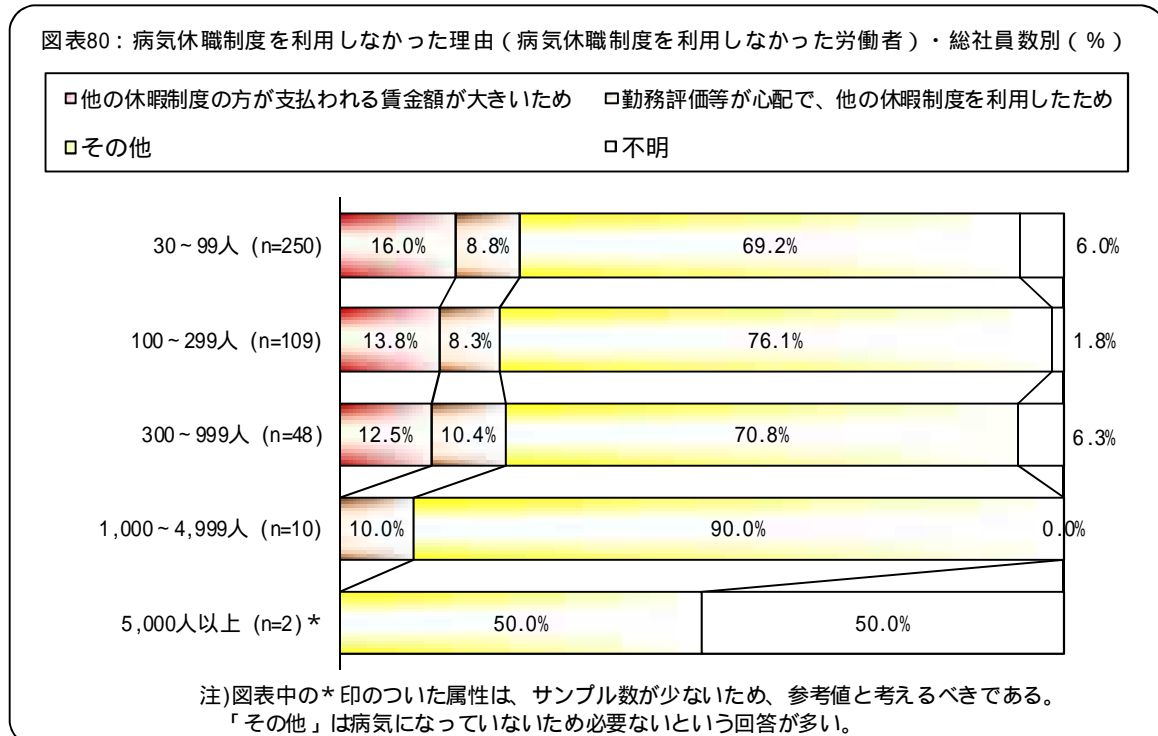


- 11 .病気休職制度を利用しなかった理由(病気休職制度を利用しなかった労働者)

病気休暇制度を利用しなかった(他の休暇制度を利用した)と回答した労働者に理由を尋ねたところ、「他の休暇制度の方が支払われる賃金額が大きいため」が14.5%、「勤務評価等が心配で、他の休暇制度を利用したため」が8.8%となっている。「その他」(71.7%)には、病気になっていないため必要ないという回答が多い。

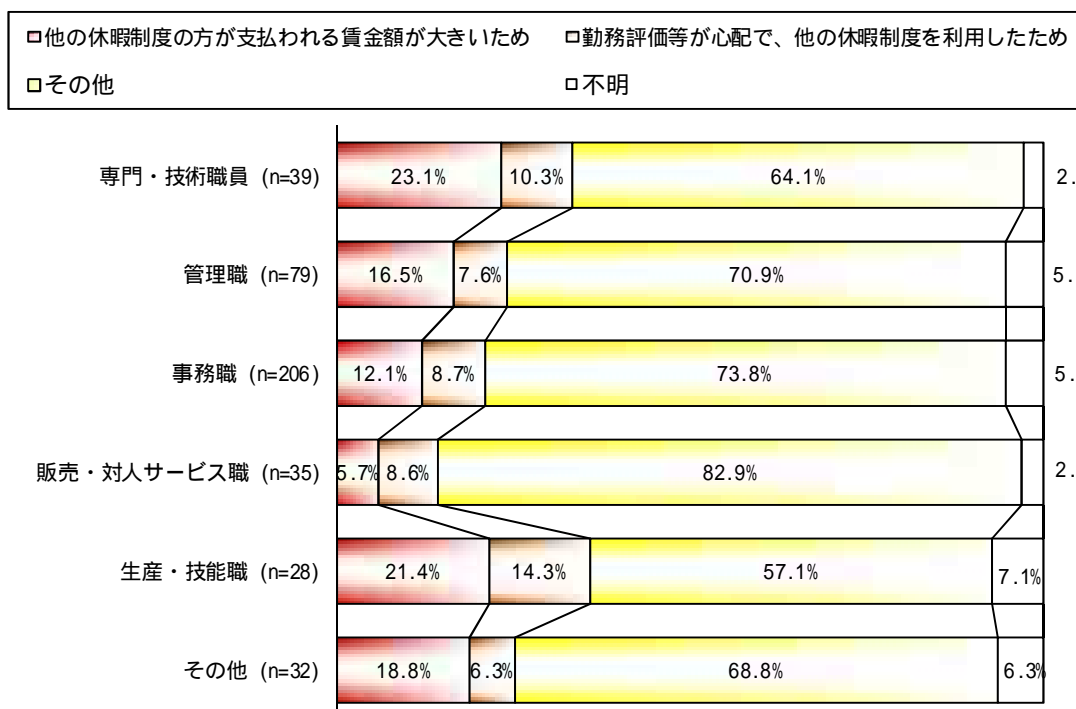


病気休職制度を利用しなかった理由を企業規模別にみると、1,000人未満の規模の企業に属している労働者では、勤務等の評価面より賃金面で、病気休職制度を利用しない割合が高い。



病気休職制度を利用しなかった理由を仕事内容別にみると、販売・対人サービス職以外の仕事内容では、勤務等の評価面より賃金面で、病気休職制度を利用しない割合が高い。

図表81：病気休職制度を利用しなかった理由（病気休職制度を利用しなかった労働者）・仕事内容別（％）

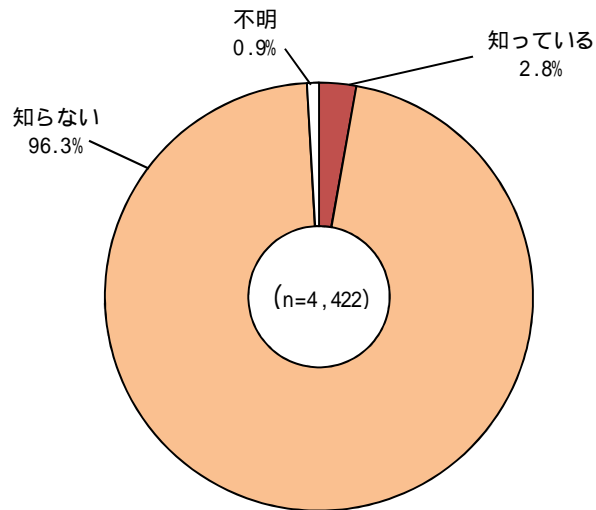


注)「その他」は病気になっていないため必要ないという回答が多い。

- 12 . 犯罪被害者のための休暇制度の認知度

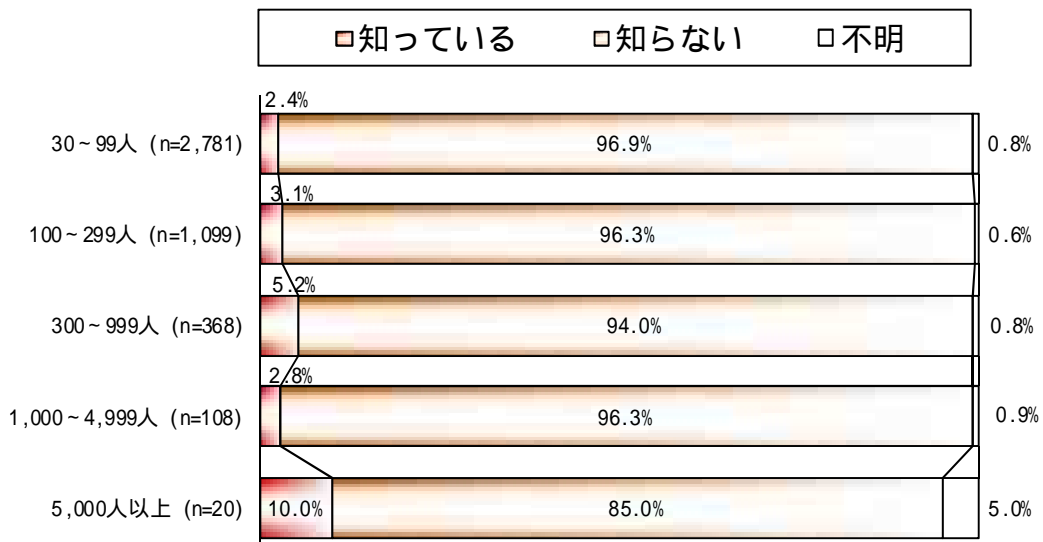
犯罪被害者のための休暇制度を「知っている」と回答したのは、わずか 2.8%である。

図表82：犯罪被害者のための休暇制度の認知度（%）



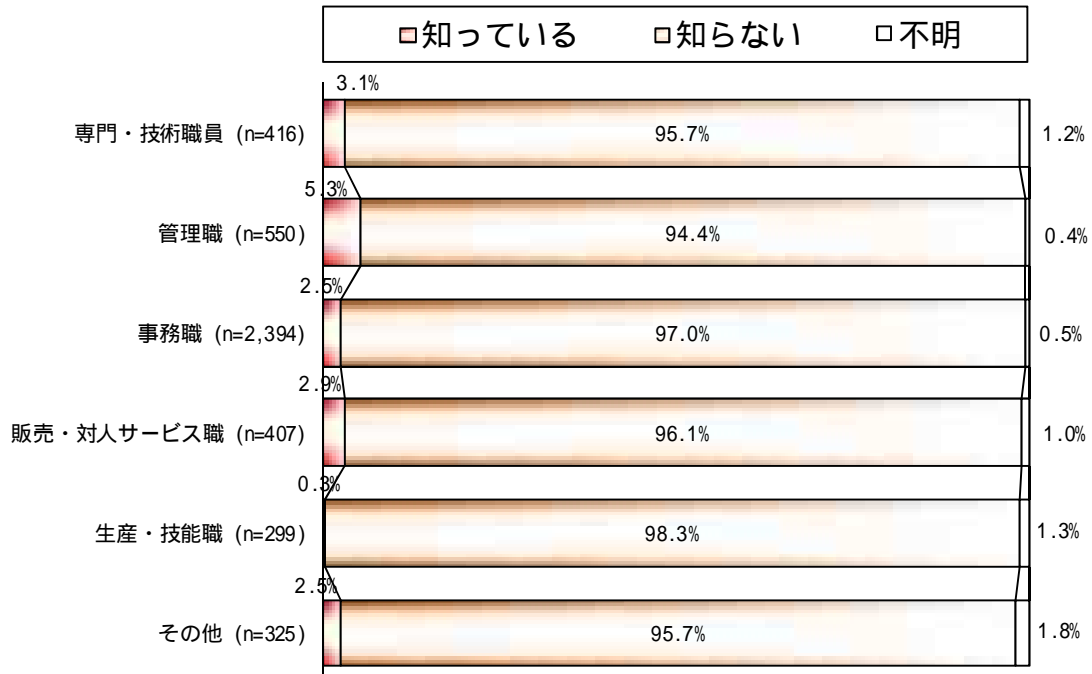
犯罪被害者のための休暇制度の認知状況を企業規模別にみると、「知っている」と回答したのは、5,000人以上の規模の企業に属する労働者でも1割で、他は2～5%に留まっている。

図表83：犯罪被害者のための休暇制度の認知度・総社員数別（%）



犯罪被害者のための休暇制度の認知状況を仕事内容別にみると、管理職（5.3%）で他の仕事内容より「知っている」と回答する割合が高くなっているが、全ての仕事内容において「知らない」が9割以上を占めている。

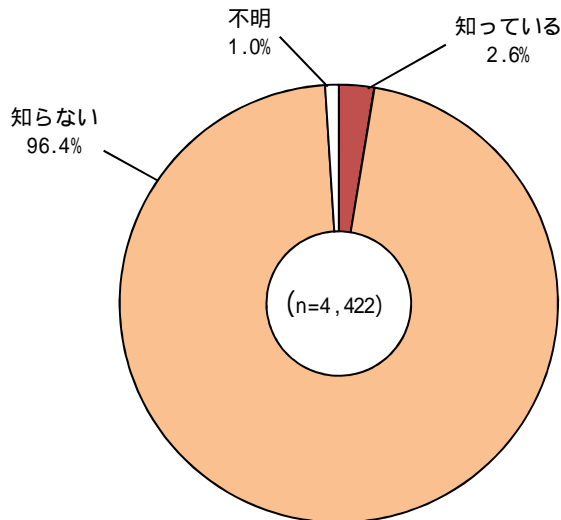
図表84：犯罪被害者のための休暇制度の認知度・仕事内容別（%）



- 13 . 犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度

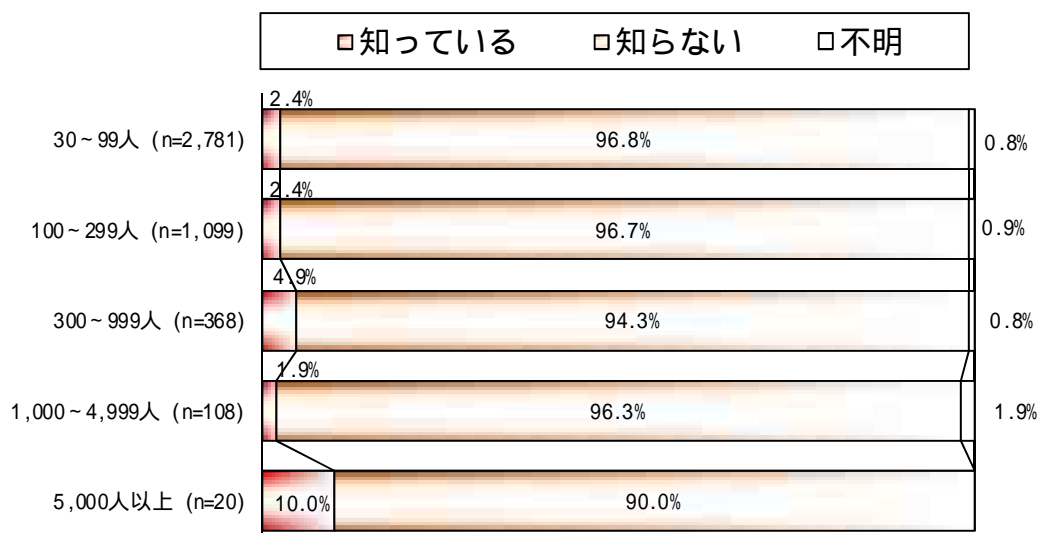
犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見について「知っている」と回答したのは、わずか2.6%であり、認知度が低いといえる。

図表85：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度（%）



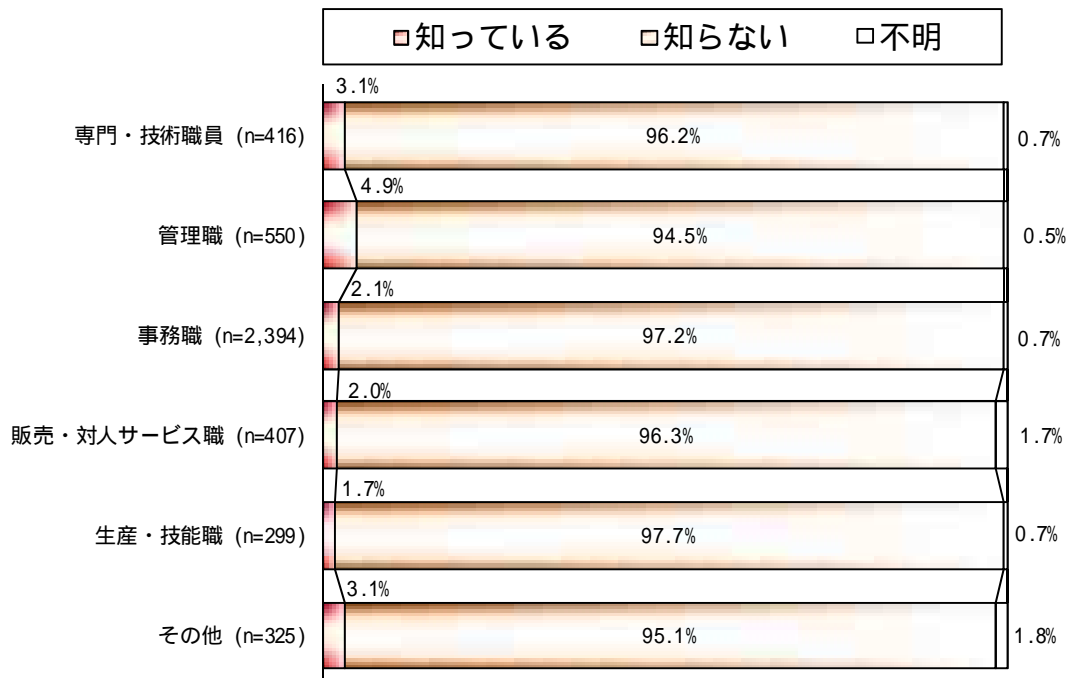
企業規模に関わらず、犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見の認知度は、5,000人以上の企業に属する労働者でも1割で、他は5%以下に留まっている。

図表86：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度・総社員数別（%）



仕事内容別にみても、認知度は1割以下であるが、「管理職」(4.9%)は、他の仕事内容の労働者より認知度が高い傾向がみられる。

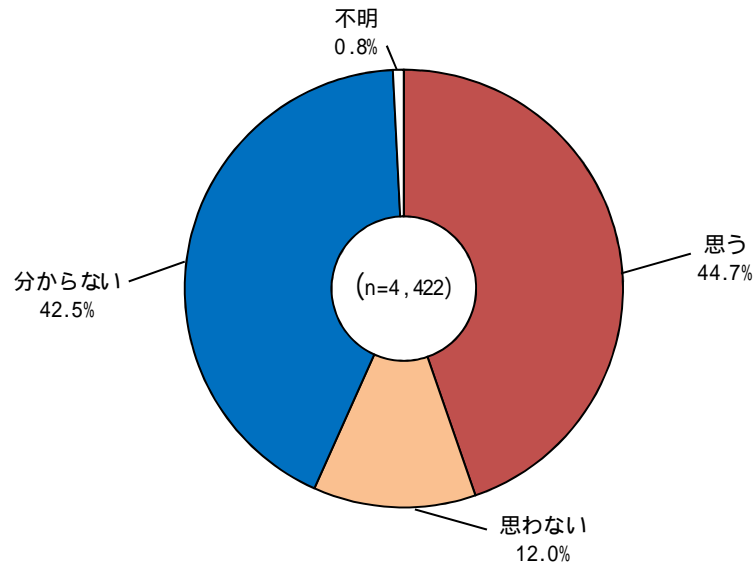
図表87：犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対するの認知度・仕事内容別(%)



- 14 . 犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について

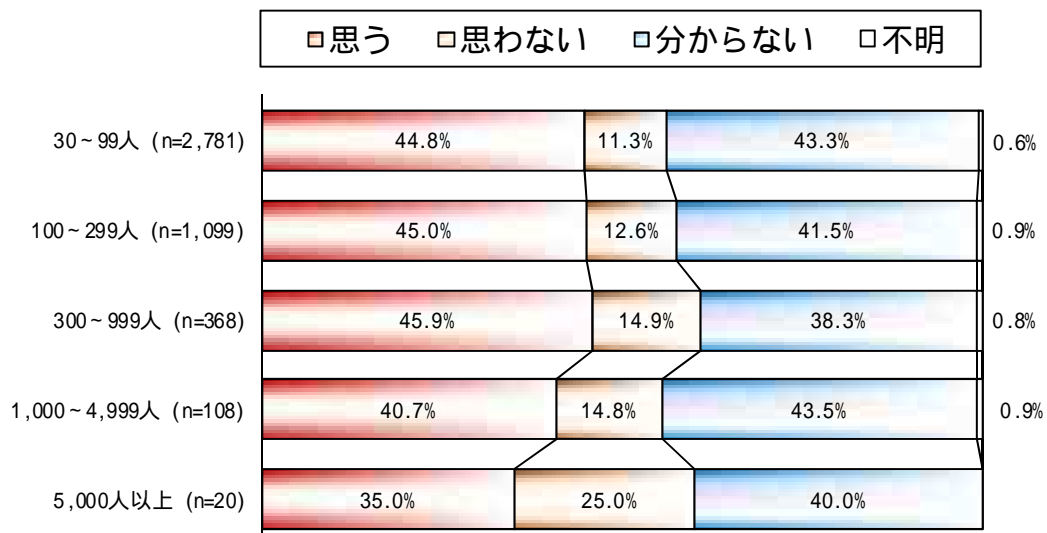
犯罪被害者のための休暇制度の導入を必要と考える労働者は 44.7%であり、4 割以上が制度の導入を求めている傾向がみられる。

図表88：犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について（%）



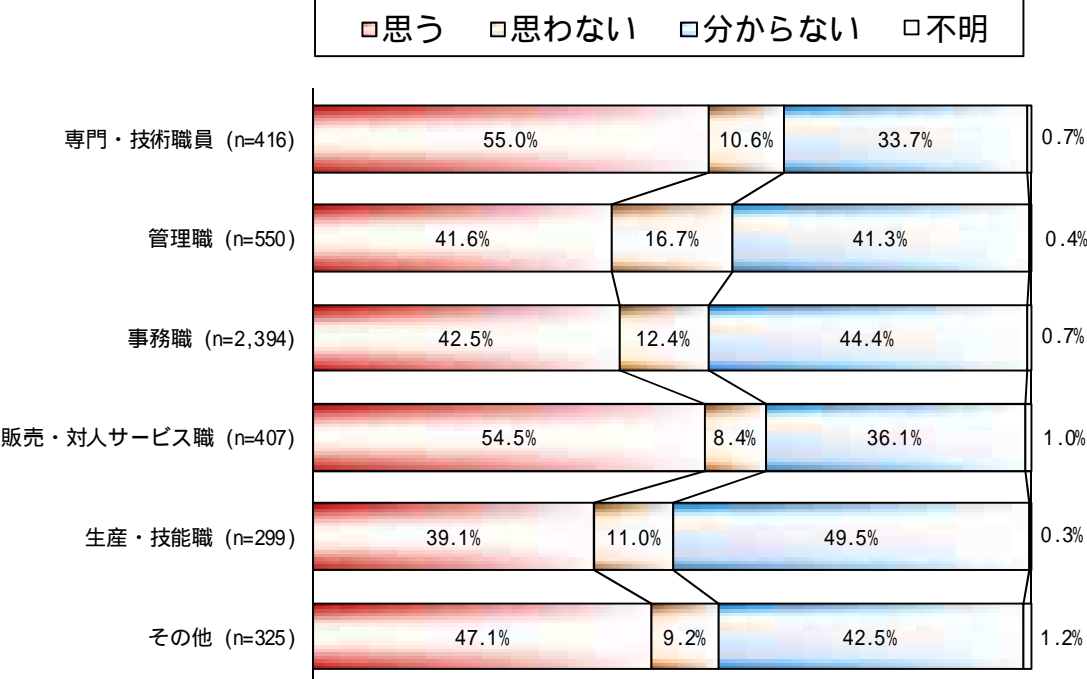
犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について企業規模別にみると、100～299 人、300～999 人の企業に属する労働者では、「必要あり」（「思う」）の割合が 4 割半ばを超えている。

図表89：犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について・総社員数別（%）



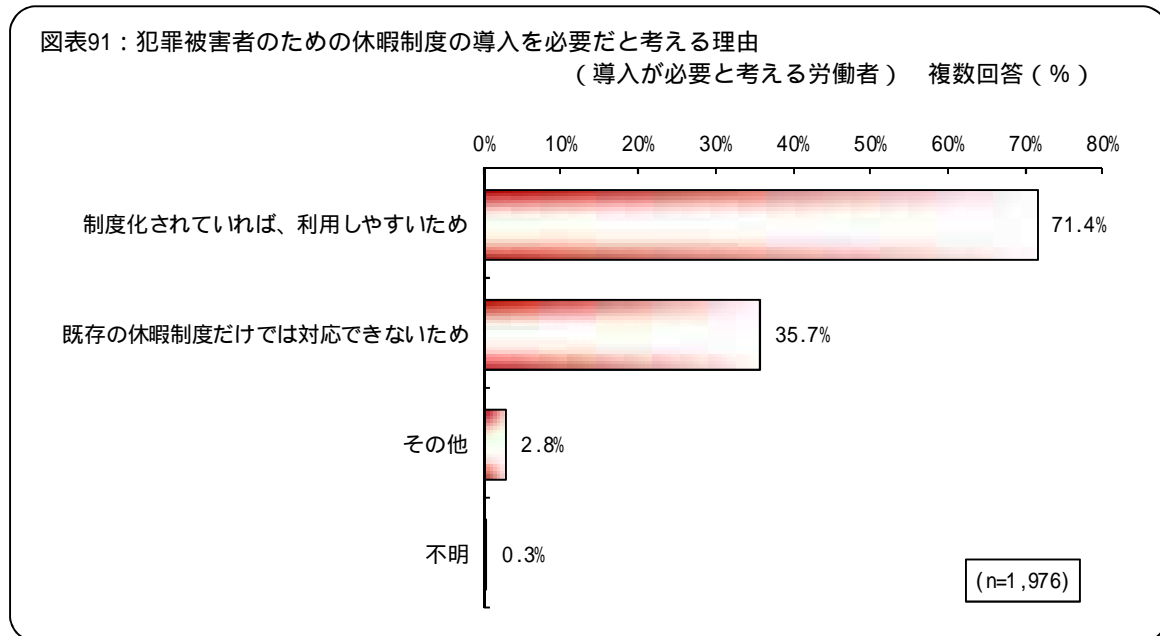
犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について仕事内容別にみると、「専門・技術職員」(55.0%)、「販売・対人サービス職」(54.5%)では、約半数が犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきと考えている。

図表90：犯罪被害者のための休暇制度を導入する必要性について・仕事内容別（%）



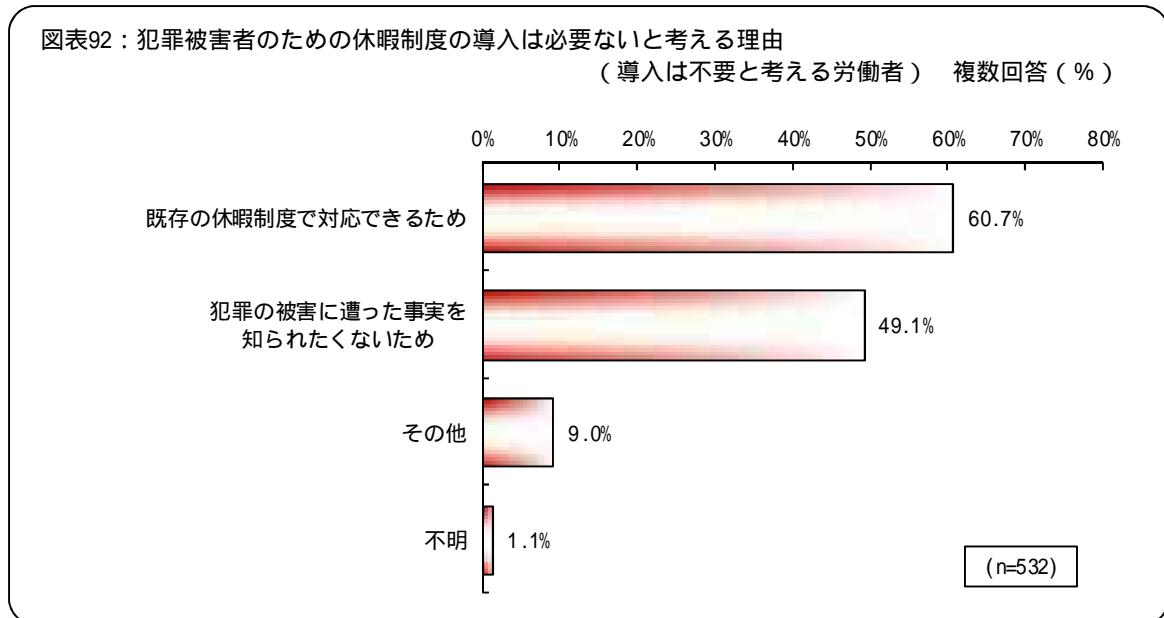
- 15 . 犯罪被害者のための休暇制度の導入を必要だと考える理由
(導入が必要と考える労働者)

犯罪被害者のための休暇制度の導入が必要と回答した労働者に理由を尋ねたところ、「制度化されていれば、利用しやすいため」が71.4%で最も多く挙げられている。



- 16 . 犯罪被害者のための休暇制度の導入は必要ないと考える理由
(導入は不要と考える労働者)

犯罪被害者のための休暇制度は必要ないと回答した労働者に理由を尋ねたところ、最も多く回答したのは「既存の制度で対応できるため」(60.7%) であり、6割以上が既存の制度で十分と考えている。



- 17 . 犯罪被害者のための休暇制度についての認知度と導入希望（時系列）

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
調査時期	平成 21 年 4 月 1 日	平成 22 年 4 月 1 日	平成 23 年 4 月 1 日	平成 24 年 4 月 1 日	平成 25 年 4 月 1 日
調査対象	従業員 30 人 以上の企業 21,000 社	同左	同左	同左	同左
回収実績 （回収率）	2,198 人 （12.9%）	2,582 人 （17.1%）	4,634 人 （22.1%）	3,838 人 （18.3%）	4,422 人 （21.1%）
犯罪被害者の ための休暇制度 の認知	4.1%	3.4%	3.4%	3.4%	2.8%
犯罪被害者の ための休暇制度 の希望	53.0%	46.1%	45.3%	44.6%	44.7%

. 調査票

「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」 に関するアンケート

株式会社日本統計センター

調査へのご協力をお願い

- ・ 本調査は、今後の特別な休暇制度の普及促進に関する方策の検討に役立てていくため、実施するものです。ご多用のなか大変恐縮ではございますが、本調査にご理解・ご協力いただきますようお願い申し上げます。
- ・ 本調査の結果については公表を予定しておりますが、**無記名**でお答えいただくことになっており、また、お答えいただいた内容はすべて**統計的に処理**いたしますので、個別の回答内容がそのまま公表されることや、**本調査結果を他の目的に使用することはございません**。
- ・ ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)にて平成25年11月8日(金)までに、ご投函くださいますようお願いいたします。

ご記入に当たってのお願い

- ・ 該当する項目の番号に 印をつけるか、具体的な内容をご記入ください。
- ・ 各質問に、(あてはまるものひとつに)(該当するものすべてに)などとありますので、各質問の説明に沿ってお答えください。
- ・ 各質問には、特に断りのない限り平成25年4月1日時点についてお答えください。
- ・ お手数ですが、最後まで質問にお答えいただきますようお願い申し上げます。
- ・ 場合によっては、途中省略していただく質問がありますのでご注意ください。

調査についてのご不明な点は以下の担当者までご連絡ください

調査全般に関するお問い合わせ先

株式会社日本統計センター(担当:門川・渡邊)

〒101-0031 東京都千代田区東神田2-9-14

TEL: 03-3861-5391 E-mail: kyuka@ntc-ltd.com

URL: <http://www.ntc-ltd.com/>

調査内容に関するお問い合わせ先

厚生労働省労働基準局労働条件政策課設定改善係

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館16階

TEL: 03(5253)1111(内線5524)

「特に配慮を必要とする労働者」とは、健康の保持に努める必要がある労働者、単身赴任者、自発的にスキルアップに努める労働者、地域活動やボランティア活動を行う労働者など、特に配慮が必要な事情のある労働者のことをいいます。

問1. 貴社には『特別な休暇』制度（下記問2の選択肢のような休暇）がありますか。
あてはまるものひとつにをつけてください。

1. ある	<u>問2にお進みください</u>
2. ない	<u>5ページの問9にお進みください</u>

問2. 貴社で定めた『特別な休暇』にはどのようなものがありますか？ 該当するものすべてにをつけて、その休暇が有給か無給か、また非正規労働者に対しても適用されるか否かについてもご回答ください。

特別な休暇の種類	有給・無給の別	非正規労働者に対する適用の有無 (適用ある場合はを付ける)
1. ボランティア休暇（地域活動・災害時の支援など）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
2. 学校行事休暇（授業参観、PTA活動など）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
3. リフレッシュ休暇（永年勤続、仕事の節目、慰労など）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
4. 自己啓発休暇（社員のスキルアップなど）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
5. ドナー休暇（骨髄移植など）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
6. 裁判員休暇（裁判員に選出された時）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
7. 病気休暇（私傷病治療のため）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
8. 記念日休暇（結婚記念日など）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕
9. その他（ 休暇）	〔 1. 有給 2. 無給 〕	〔 適用有 〕

↑ 次のページへ

問3．貴社が『特別な休暇』を導入したきっかけは、何ですか？

該当するものすべてに をつけてください。

1. 経営陣の発案	2. 社員からの要望
3. 同業他社の導入	4. 社労士、コンサルタントからの提案
5. 厚生労働省の労働時間等見直しガイドライン	6. その他 ()

問4．貴社が『特別な休暇』を導入するにあたって最も調整を要したことはどのようなことですか？

あてはまるものひとつに をつけてください。

1. 経営陣などへの説得	2. 中間管理職の理解	3. 規定等制度の整備
4. 従業員・労働組合との話し合い	5. 特に調整したものはない	6. その他 ()

問5．貴社の『特別な休暇』の導入年度および取得された方につきまして、下記の表にご回答ください。

取得者がいない場合には0人とご回答ください。(2012年4月～2013年3月までの実績)

休暇の名称	導入年度	延べ取得者数
【記入例】	2010年4月	5人
ボランティア休暇	年 月	人
学校行事休暇	年 月	人
リフレッシュ休暇	年 月	人
自己啓発休暇	年 月	人
ドナー休暇	年 月	人
裁判員休暇	年 月	人
病気休暇	年 月	人
記念日休暇	年 月	人
() 休暇	年 月	人

↑ 次のページへ

問6 .『特別な休暇』の取得を促進するために、次のうち最も効果的なことはどれだと思いますか？
あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 経営陣による休暇取得の勧奨 | 2. 管理職の実践 |
| 3. 休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕 | 4. 会社の一斉休業 |
| 5. 社内報・ポスター・メール等での啓発 | 6. 職場の雰囲気、上司・同僚の理解 |
| 7. その他 () | |

問7 .『特別な休暇』の取得を促進するために、貴社ではどのような取組を行っていますか？
該当するものすべてに をつけてください。

- | |
|--------------------------------|
| 1. 経営陣による休暇取得の勧奨 |
| 2. 管理職が率先して休暇取得を実践 |
| 3. 休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕をもたせる |
| 4. 会社の一斉休業 |
| 5. 社内報・ポスター・メール等で休暇の取得事例を紹介 |
| 6. 休暇を取得しやすい職場環境をつくるための研修、啓発活動 |
| 7. その他 () |
| 8. 休暇取得促進のための取組は行っていない |

問8 .【問2で「病気休暇（私傷病治療のため）がある」とお答えいただいた方がご記入ください】
病気休暇の年間の取得日数に上限はありますか？ あてはまるもの1つに をつけてください。
上限がある場合は日数をお書きください（勤続年数で異なる場合は、最長の日数でお答えください）。

- | | |
|---------------|-------|
| 1. ある () 日) | 2. ない |
|---------------|-------|

【ここまでご回答をいただいた方は、6 ページの問 12 にお進みください】

【ここからは、全ての方がご回答ください】

問 12. 『特別な休暇』の導入で効果が上がると思うものすべてに をつけてください。

- | | | |
|------------|-------------|----------------|
| 1. 会社の業績向上 | 2. 企業の社会的責任 | 3. 社員の勤労意欲の向上 |
| 4. 社員の能力開発 | 5. 人材の確保 | 6. 社員の定着率の向上 |
| 7. 会社のPR | 8. その他 () | 9. 効果があるとは思えない |

問 13. 『特別な休暇』の導入を進めるのに何が重要だと思えますか？

該当するものすべてに をつけてください。

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. 休暇が企業に与えるメリットの明確化 | 2. 労働組合や従業員からのニーズ |
| 3. 勤務形態・休暇の多様化 | 4. 他社の実施事例の周知 |
| 5. 企業の経済的、人事的な余裕 | 6. 残業の削減・業務量の見直し |
| 7. 職場の雰囲気、上司・同僚の理解 | 8. 休暇中の業務の代替処理 |
| 9. 社員の能力開発の支援 | 10. 育児・介護の支援 |
| 11. 年次有給休暇の取得促進 | 12. 助成金・補助金 |
| 13. その他 () | |

問 14. 貴社が実施している地域との交流にはどのようなものがありますか？

該当するものすべてに をつけてください。

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. 地域の祭りやイベントへの参加 | 2. 会社周辺の清掃 |
| 3. 会社のグラウンドや体育館、会議室等の開放 | 4. 地域防災への参加 |
| 5. 近隣の学校への協力 | 6. その他 () |
| 7. 特になし | |

↑ 次のページへ

問 15 . 2011 年 3 月 11 日の東日本大震災の発生を契機として、被災地で支援活動を行ったり、被災した親族を見舞ったりする動きが続いています。貴社では、災害の発生時などに労働者のこうした動きに対応する『特別な休暇』についての状況はどうなっていますか？

回答日現在の状況について、あてはまるものひとつに をつけてください。

1. すでに導入している『特別な休暇』制度で十分対応できる
2. すでに導入していた『特別な休暇』制度について、日数や適用範囲を拡大することにした
3. 『特別な休暇』制度を導入していなかったが、今回の東日本大震災を機に導入を決めた
4. 『特別な休暇』制度を導入するかどうか検討したい
5. 『特別な休暇』制度を導入する予定はない
6. その他 ()

↑ 次のページへ

【長期の病気治療のための病気休職制度について】

ここでの「病気休職制度」とは、私傷病により連続して1ヵ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度のことをいいます（「傷病休暇制度」「事故欠勤制度」「病気休暇制度」「病気休職制度」「療養休暇制度」等、呼称の別は問いません）。

問 16. 貴社には、病気休職制度がありますか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|-------|---------------------|
| 1. ある | 問 17 にお進みください |
| 2. ない | 9 ページの問 21 にお進みください |

問 17. 病気休職期間中に賃金（「傷病手当金」や「傷病手当付加金」等は除く）は支給されますか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | |
|-----------|
| 1. 支給される |
| 2. 支給されない |

問 18. 病気休職制度は非正社員でも適用されますか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | |
|-------------------|
| 1. 非正社員には適用されない |
| 2. 一部に適用されている者がいる |
| 3. すべての非正社員に適用される |

問 19. 病気休職制度の期間の上限はどのくらいですか（勤続年数などで違う場合は、上限が長い期間をお答えください）。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | | |
|---------------------|---------------------|-----------------|
| 1. 3 カ月未満 | 2. 3 カ月から 6 カ月未満 | 3. 6 カ月から 1 年未満 |
| 4. 1 年から 1 年 6 カ月未満 | 5. 1 年 6 カ月から 2 年未満 | 6. 2 年から 3 年未満 |
| 7. 3 年以上（上限あり 年 ヵ月） | 8. 上限なし | |

問 20. 病気休職から復職するに当たって、短時間勤務など慣らし運転的に勤務を始める「試し出勤制度（リハビリり入社等、制度の名称は問いません）」がありますか。各項目であてはまるものひとつに をつけてください。

	原則として 試し出勤を 行っている	試し出勤を 認める ことがある	原則として 試し出勤を 認めていない	休職者が いないため わからない
(a)メンタルヘルス不調の場合	1	2	3	4
(b)その他の身体疾患の場合	1	2	3	4

↑ 次のページへ

【犯罪被害者のための休暇制度について】

問 21 . 犯罪等の被害に遭った労働者が被害を回復するための休暇制度(以下「被害者休暇」といいます)をご存じですか? あてはまるものひとつに をつけてください。

1. 知っている 2. 知らない

問 22. 被害者休暇を導入すべきだという意見をご存じですか?

あてはまるものひとつに をつけてください。

1. 知っている 2. 知らない

問 23. 貴社では、これまでに労働者から「我が社でも被害者休暇を導入してほしい」という要望はありましたか? あてはまるものひとつに をつけてください。

1. あった 2. ない

問 24. 貴社では、現在、被害者休暇を導入していますか? あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. 導入している | <u>問 25 にお進みください</u> |
| 2. 導入予定である | <u>問 25 にお進みください</u> |
| 3. 導入しておらず、導入予定もない | <u>10 ページの問 27 にお進みください</u> |

問 25. 【問 24 について、1 又は 2 に をつけた場合のみお答えください】

導入又は導入を予定している被害者休暇の内容を教えてください。

期間(日数)(1つに)	給与(1つに)	【導入している場合】 過去1年間の取得者数、平均 取得日数及び非正規労働者 への適用の有無	【導入予定の場合】 導入予定時期 (1つに)
1. 上限あり(最大 日)	1. 無給	()名	1. 平成 年 月
2. 上限なし	2. 有給	()日	2. 検討中
3. 検討中	3. 検討中	適用(有・無)	

↑ 次のページへ

問 26. 【問 24 について、1 又は 2 に をつけた場合のみお答えください】

被害者休暇を導入している又は導入予定である理由を教えてください。

該当するものすべてに をつけてください。

1. 既存の休暇制度（年次有給休暇や特別休暇）だけでは対応できないため
2. 従業員の意欲向上につながるため
3. 企業のイメージアップにつながるため
4. その他（具体的に： _____)

問 28 にお進みください

問 27. 【問 24 について、3 に をつけた場合のみお答えください】

被害者休暇を導入しておらず、導入予定もない理由を教えてください。

該当するものすべてに をつけてください。

1. 既存の休暇制度（年次有給休暇や特別休暇）で対応できるため
2. 従業員が犯罪等の被害に遭った場合に個別に対応する予定であるため
3. 休暇中の業務の処理ができないため
4. どのような制度を導入したらよいか分からないため
5. その他（具体的に： _____)

問 28. 平成 24 年度中に、犯罪等の被害（軽微なものは除く）に遭った労働者がいましたか？

あてはまるものひとつに をつけてください。

1. いた（ _____ 人） 問 29 にお進みください
2. いない 問 30 にお進みください
3. 分からない 問 30 にお進みください

問 29. 【問 28 について、1 に をつけた場合のみお答えください】

犯罪等の被害（軽微なものを除く）に遭った労働者について、既存の年次有給休暇や病気休暇等では足りないという事例がありましたか？あてはまるものひとつに をつけてください。

1. あった（ _____ 事例）
2. ない
3. 分からない

↑ 次のページへ

【ここからは年次有給休暇、休日についてうかがいます】

問 30. 年次有給休暇の取得日数を教えてください。

()日

問 31. 年間の所定休日日数を教えてください。

()日

問 32. 年間の平均の休日労働日数を教えてください。

()日

↑ 次のページへ

【ここからは企業概要についてうかがいます】

問 33. 貴社の該当業種について教えてください。(どれか1つに)

1. 鉱業,採石業,砂利採取業	2. 建設業
3. 製造業	4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業	6. 運輸業,郵便業
7. 卸売業,小売業	8. 金融業,保険業
9. 不動産業,物品賃貸業	10. 学術研究,専門・技術サービス業
11. 宿泊業,飲食サービス業	12. 生活関連サービス業,娯楽業
13. 教育,学習支援業	14. 医療,福祉
15. 複合サービス事業(協同組合)	16. サービス業(他に分類されないもの)

問 34. 貴社の総社員数について教えてください。(どれか1つに)

1. 30～99人	2. 100～299人	3. 300～999人
4. 1,000～4,999人	5. 5,000人以上	

問 35. 貴社の事業所数について教えてください。(どれか1つに)

1. 1ヶ所	2. 2ヶ所	3. 3ヶ所
4. 4ヶ所	5. 5ヶ所以上	

問 36. 貴社の本社が所在する都道府県名を教えてください。

() 都 道 府 県

回答日(年 月 日)

＊ ＊ アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。 ＊ ＊

厚生労働省では、「特に配慮を必要とする労働者のための休暇制度」の普及のため、各企業の取組を紹介する事例集を作成しています。差し支えなければ企業名とご連絡先をご記入ください。貴社の取組について厚生労働省が取材をさせていただく場合は、連絡いたします。

企業名	
ご連絡先 (電話番号)	() -

「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」 に関するアンケート

株式会社日本統計センター

調査へのご協力をお願い

- ・ 本調査は、今後の特別な休暇制度の普及促進に関する方策の検討に役立てていくため、実施するものです。ご多用のなか大変恐縮ではございますが、本調査にご理解・ご協力いただきますようお願い申し上げます。
- ・ 本調査の結果については公表を予定しておりますが、**無記名**でお答えいただくことになっており、また、お答えいただいた内容はすべて**統計的に処理**いたしますので、個別の回答内容がそのまま公表されることはございません。また、**本調査結果は他の目的に使用することはございません。**
- ・ ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）にて平成25年11月8日（金）までに、ご投函くださいますようお願いいたします。

ご記入に当たってのお願い

- ・ 該当する項目の番号に 印をつけるか、具体的な内容をご記入ください。
- ・ 各質問に、（あてはまるものひとつに ）（該当するものすべてに ）などとありますので、各質問の説明に沿ってお答えください。
- ・ 各質問には、特に断りのない限り平成25年4月1日時点についてお答えください。
- ・ お手数ですが、最後まで質問にお答えいただきますようお願い申し上げます。
- ・ 場合によっては、途中省略していただく質問がありますのでご注意ください。

調査についてのご不明な点は以下の担当者までご連絡ください

調査全般に関するお問い合わせ先

株式会社日本統計センター（担当：門川・渡邊）

〒101-0031 東京都千代田区東神田2-9-14

TEL：03-3861-5391 E-mail：kyuka@ntc-ltd.com

URL：http://www.ntc-ltd.com/

調査内容に関するお問い合わせ先

厚生労働省労働基準局労働条件政策課設定改善係

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館16階

TEL：03(5253)1111（内線5524）

問4. 『特別な休暇』の取得を促進するために、次のうち最も効果的なことはどれだと思いますか？
該当するものすべてに をつけてください。

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 経営陣による休暇取得の勧奨 | 2. 管理職の実践 |
| 3. 休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕 | 4. 会社の一斉休業 |
| 5. 社内報・ポスター・メール等での啓発 | 6. 職場の雰囲気、上司・同僚の理解 |
| 7. その他 () | |

【ここまでご回答いただいた方は4ページの問7にお進みください】

【問1で「『特別な休暇制度』がない」とお答えいただいた方がご記入ください】

問5. 次の『特別な休暇』の中にご存知の休暇はありますか？
該当するものすべてに をつけてください。

- | |
|------------------------------|
| 1. ボランティア休暇（地域活動・災害時の支援など） |
| 2. 学校行事休暇（授業参観、PTA活動など） |
| 3. リフレッシュ休暇（永年勤続、仕事の節目、慰労など） |
| 4. 自己啓発休暇（社員のスキルアップなど） |
| 5. ドナー休暇（骨髄移植など） |
| 6. 裁判員休暇（裁判員に選出された時） |
| 7. 病気休暇（私傷病治療のため） |
| 8. 記念日休暇（結婚記念日など） |
| 9. その他 () 休暇) |

問6. 次の『特別な休暇』の中に、今後導入を希望する休暇はありますか？
該当するものすべてに をつけてください。

- | | |
|----------------|------------|
| 1. ボランティア休暇 | 2. 学校行事休暇 |
| 3. リフレッシュ休暇 | 4. 自己啓発休暇 |
| 5. ドナー休暇 | 6. 裁判員休暇 |
| 7. 病気休暇 | 8. 記念日休暇 |
| 9. その他 () 休暇) | 10. ひとつもない |

↑ 次のページへ

【ここからはすべての方がお答えください】

問7 . 2011年3月11日の東日本大震災の発生を契機として、被災地で支援活動を行ったり、被災した親族を見舞ったりする動きが見られます。あなたの会社についての、災害の発生時などに労働者のこうした動きに対応する『特別な休暇』の状況などをお聞きします。回答日現在の状況について、あてはまるものひとつに をつけてください。

1. 以前から導入されていた『特別な休暇』の制度で十分対応できる
2. 今回の東日本大震災を機に『特別な休暇』の制度が導入されたので、十分対応できる
3. すでに『特別な休暇』の制度があるが、休暇の日数や適用される範囲を拡大してほしい
4. 『特別な休暇』の制度がないため、今回の東日本大震災を機に導入してほしい
5. 『特別な休暇』の制度はないが、特に導入は希望しない
6. その他()

↑ 次のページへ

【長期の病気治療のための病気休職制度について】

ここでの「病気休職制度」とは、私傷病により連続して1ヵ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度のことをいいます（「傷病休暇制度」「事故欠勤制度」「病気休暇制度」「病気休職制度」「療養休暇制度」等、呼称の別は問いません）。

問8．あなたの会社には、病気休職制度がありますか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|----------|-------------------------|
| 1. ある | <u>問9にお進みください</u> |
| 2. ない | <u>6ページの問11にお進みください</u> |
| 3. わからない | <u>6ページの問11にお進みください</u> |

問9．病気休職制度を利用したことがありますか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 長期の治療が必要な病気になったことがない | <u>6ページの問11にお進みください</u> |
| 2. 利用したことがある | <u>6ページの問11にお進みください</u> |
| 3. 利用したことはない（他の休暇制度を利用） | <u>問10にお進みください</u> |

問10．【問9について、3に をつけた場合のみお答えください】

病気休職制度を利用しなかったのはなぜですか。あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. 他の休暇制度の方が病気休職の場合よりも支払われる賃金額が大きい | |
| 2. 勤務評価等への影響が心配で、他の休暇制度を利用したため | |
| 3. その他 （ | ） |

↑ 次のページへ

【犯罪被害者のための休暇制度について】

問 11 . 犯罪等の被害に遭った労働者が被害を回復するための休暇制度(以下「被害者休暇」といいます)をご存じですか? あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問 12 . 被害者休暇を導入すべきだという意見をご存じですか?
あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問 13 . 各企業において被害者休暇を導入する必要があると思いますか?
あてはまるものひとつに をつけてください。

- | | |
|----------|----------------------------|
| 1. 思う | <u>問 14 にお進みください</u> |
| 2. 思わない | <u>問 15 にお進みください</u> |
| 3. わからない | <u>7 ページの問 16 にお進みください</u> |

問 14 . 【問 13 について、1 に をつけた場合のみお答えください】
被害者休暇を導入する必要があると考える理由を教えてください。
該当するものすべてに をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 既存の休暇制度(年次有給休暇や特別休暇)だけでは対応できないため |
| 2. 制度化されていれば、既存の休暇制度で対応するよりも利用しやすいと思われるため |
| 3. その他(具体的に:) |

7 ページの問 16 にお進みください

問 15 . 【問 13 について、2 に をつけた場合のみお答えください】
被害者休暇を導入する必要がないと考える理由を教えてください。
該当するものすべてに をつけてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 既存の休暇制度(年次有給休暇や特別休暇)で対応できるため |
| 2. 犯罪の被害に遭った事実を他の労働者等に知られたくないため |
| 3. その他(具体的に:) |

↑ 次のページへ

【ここからは、全ての方がご回答ください】

問 16. あなたの性別について教えてください。(どちらか1つに)

1. 男 性 2. 女 性

問 17. あなたの年齢について教えてください。

() 歳

問 18. あなたの会社の該当業種について教えてください。(どれか1つに)

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 鉱業,採石業,砂利採取業 | 2. 建設業 |
| 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 5. 情報通信業 | 6. 運輸業,郵便業 |
| 7. 卸売業,小売業 | 8. 金融業,保険業 |
| 9. 不動産業,物品賃貸業 | 10. 学術研究,専門・技術サービス業 |
| 11. 宿泊業,飲食サービス業 | 12. 生活関連サービス業,娯楽業 |
| 13. 教育,学習支援業 | 14. 医療,福祉 |
| 15. 複合サービス事業(協同組合) | 16. サービス業(他に分類されないもの) |

問 19. あなたの会社の総社員数について教えてください。(どれか1つに)

- | | | |
|-----------------|-------------|-------------|
| 1. 30～99人 | 2. 100～299人 | 3. 300～999人 |
| 4. 1,000～4,999人 | 5. 5,000人以上 | |

問 20. あなたの会社(本社)が所在する都道府県名を教えてください。

() 都 道 府 県

問 21. あなたのお仕事の内容を教えてください。(どれか1つに)

- | | | |
|--|--------------------------------|---------------|
| 1. 専門・技術職員(研究、開発、設計、情報処理技術、編集、デザイナーなど) | | |
| 2. 管理職 | 3. 事務職 | 4. 販売・対人サービス職 |
| 5. 生産・技能職 | 6. その他() | |

↑ 次のページへ

問 22. あなたの雇用形態を教えてください。勤め先での呼称でお答えください。(どれか1つに)

- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 2. パート |
| 3. アルバイト | 4. 労働者派遣事業所の派遣社員 |
| 5. 契約社員・嘱託 | 6. その他 |

回答日(年 月 日)

**** アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。 ****