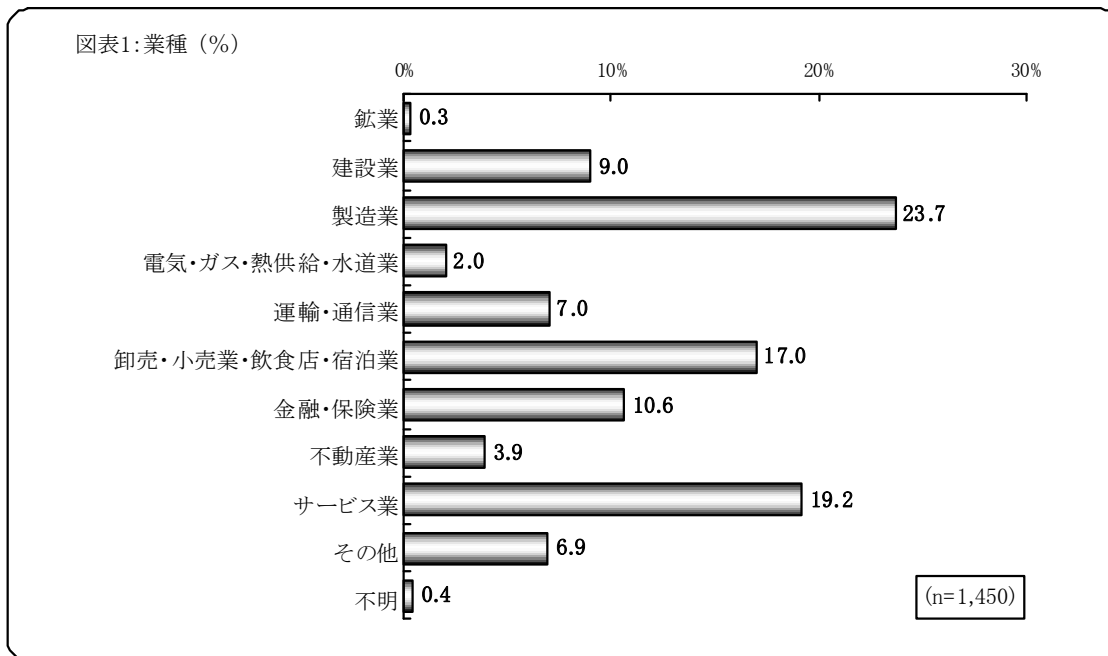


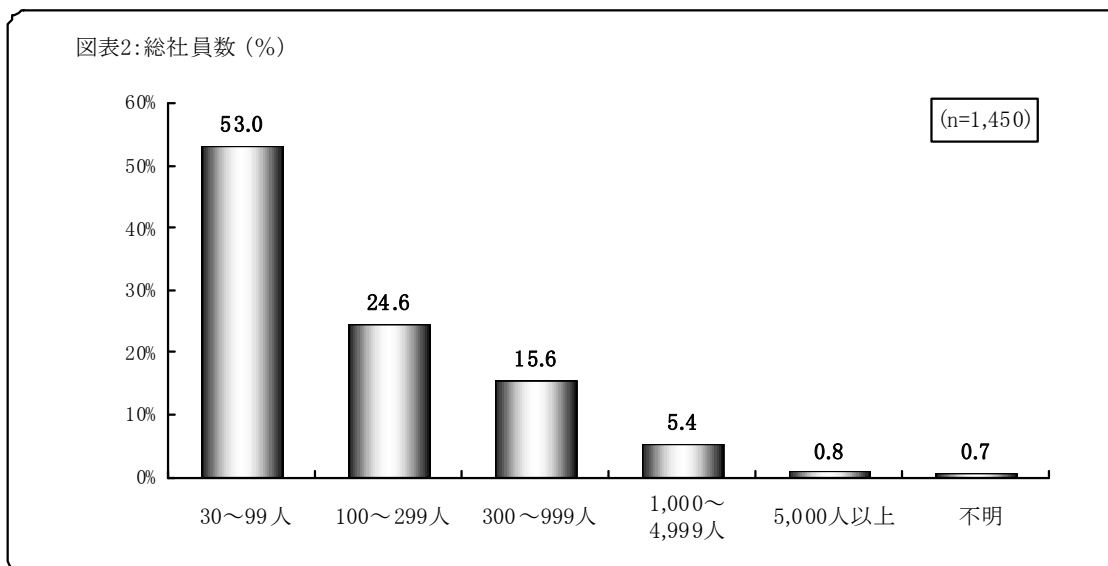
## II. 企業用アンケート調査の結果

## II-1. 回答企業の属性

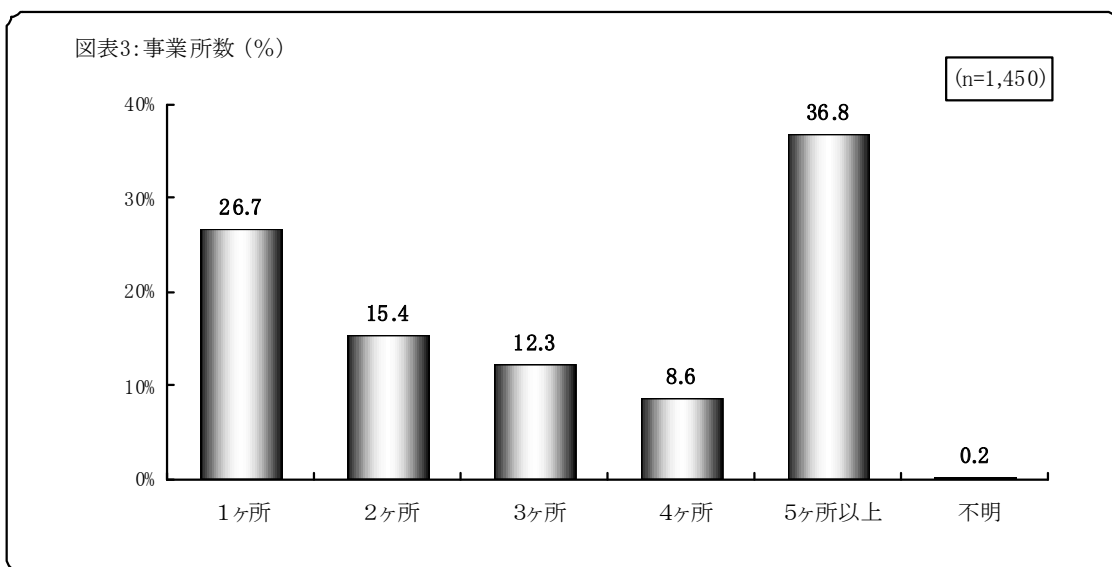
### (1) 業種



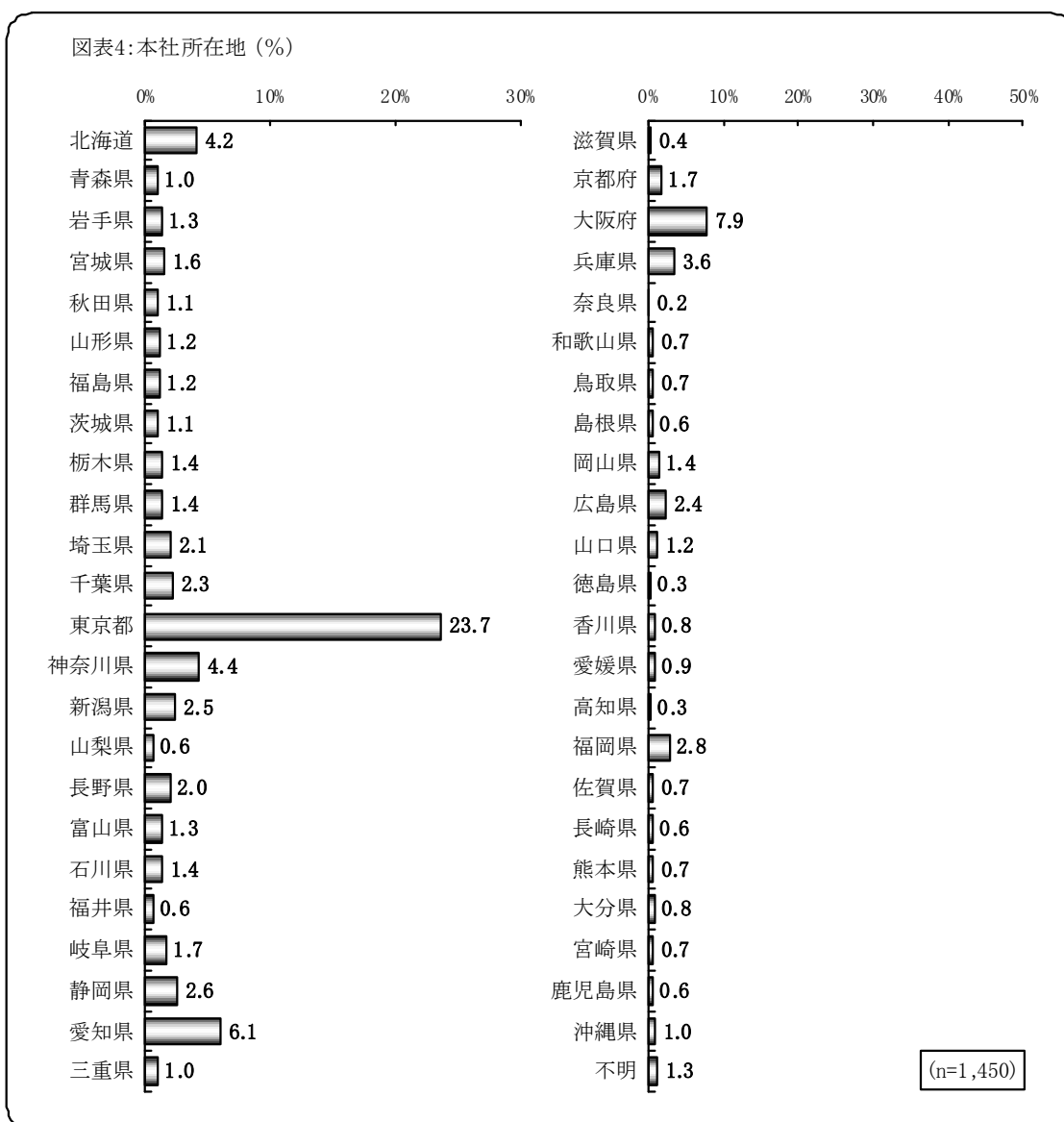
### (2) 企業規模 (総社員数)



(3) 事業所数

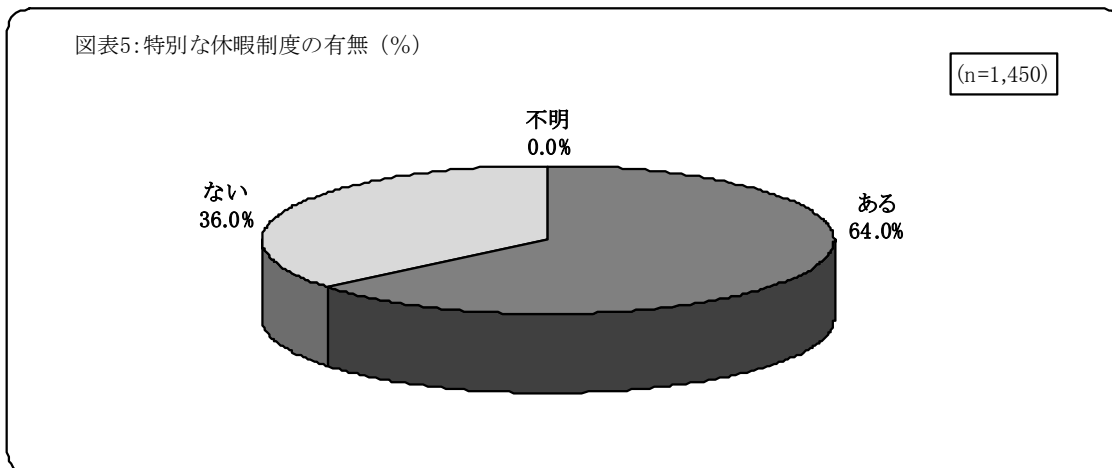


(4) 本社所在地

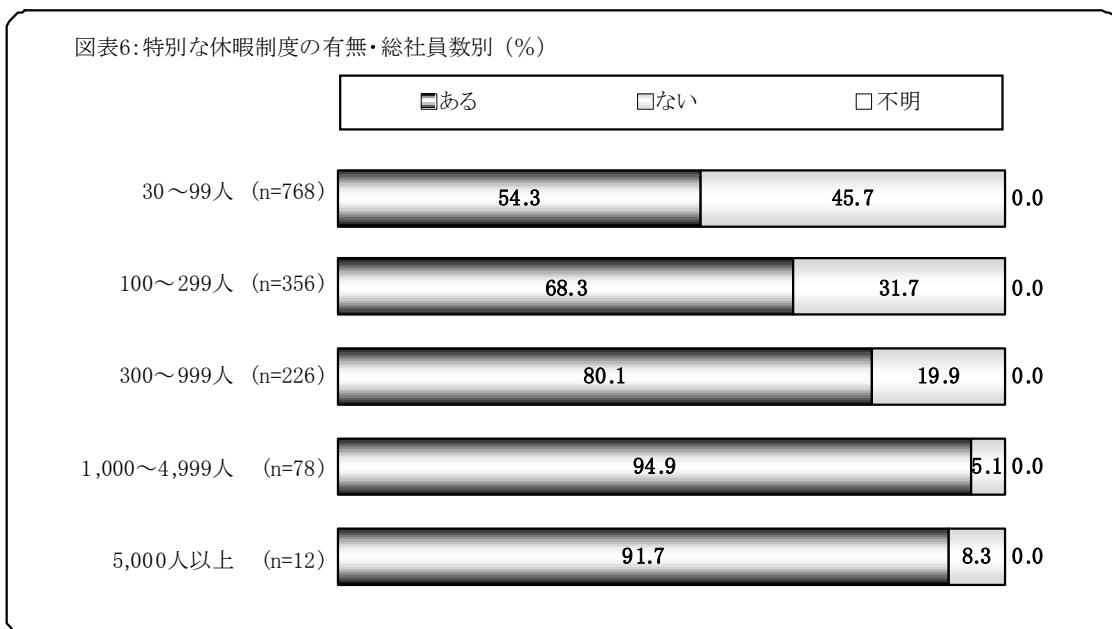


## II-2. 特別な休暇制度の有無

特別な休暇制度を現在導入している企業は 64.0%である。

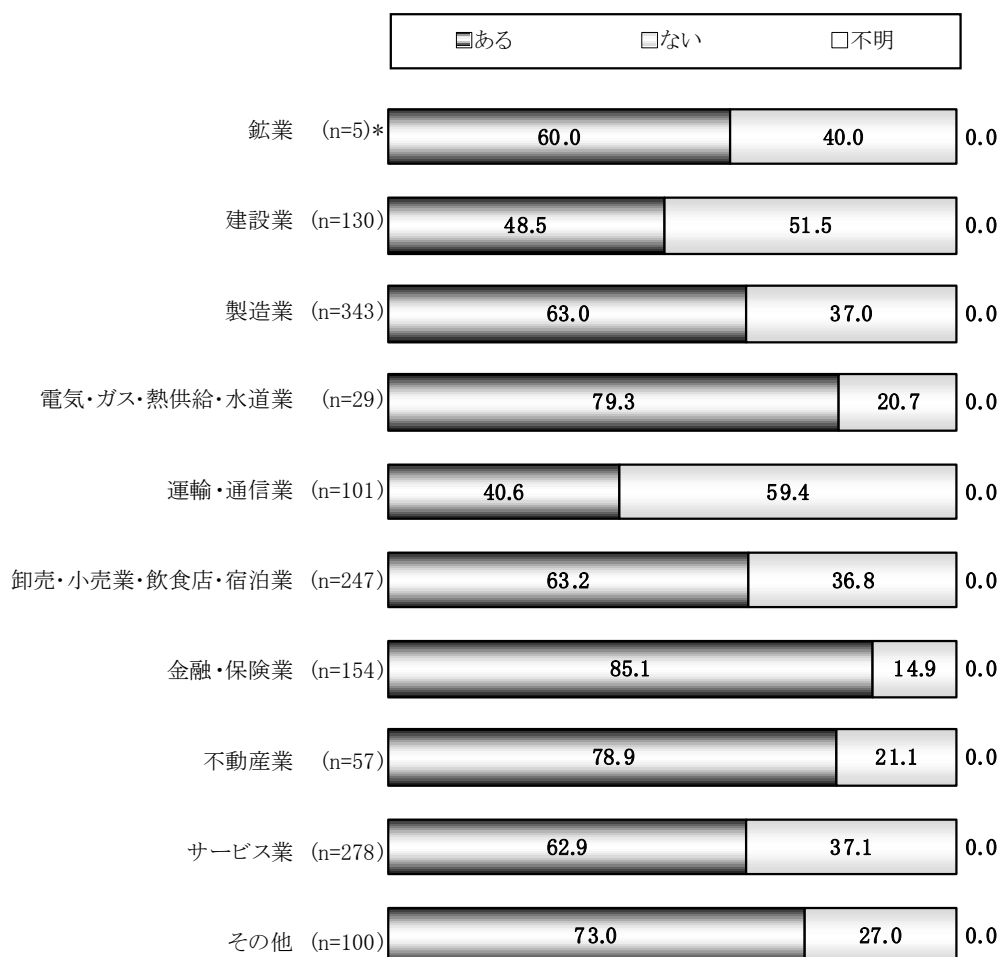


特別な休暇制度の有無を総社員数別で見ると、1,000人以上の規模の企業では、9割以上が何らかの休暇制度を導入している。一方で、1,000人未満の規模の企業では、「30～99人」で54.3%、「100～299人」で68.3%、「300～999人」で80.1%となり、規模が小さい企業ほど導入が進んでいない傾向がみられる。



特別な休暇制度の有無は、業種ごとに差があり、「運輸・通信業」(40.6%)と「建設業」(48.5%)は、導入している割合が5割未満である。それに対して、特に「金融・保険業」(85.1%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(79.3%)、「不動産業」(78.9%)において特に制度の導入率が高い傾向が見られる。

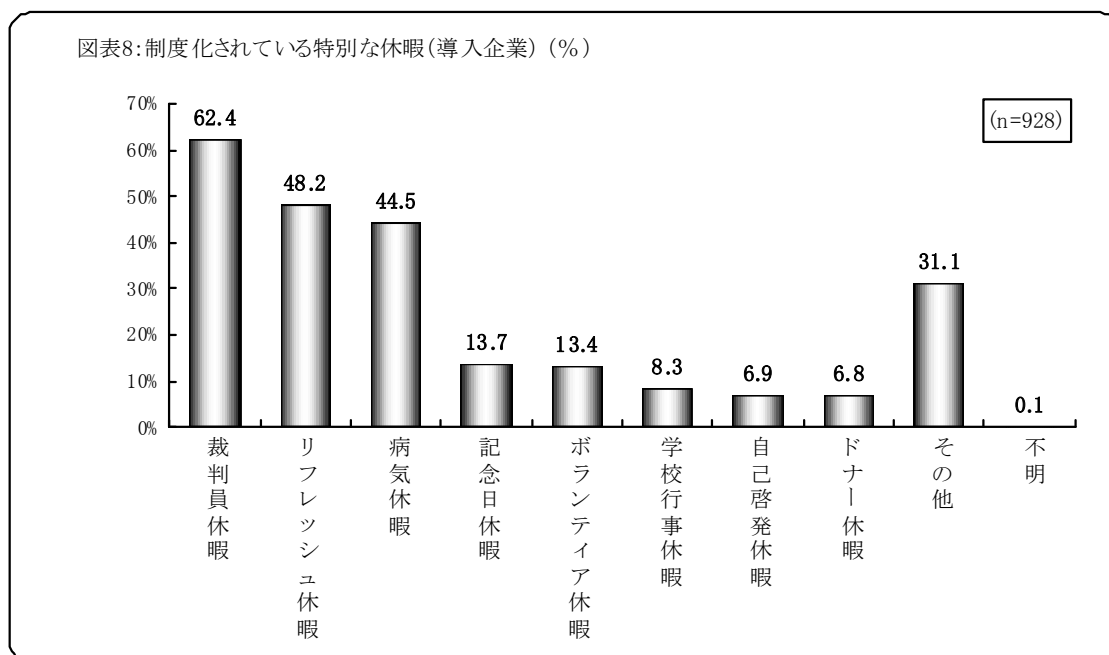
図表7:特別な休暇制度の有無・業種別 (%)



注)図表中\*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。

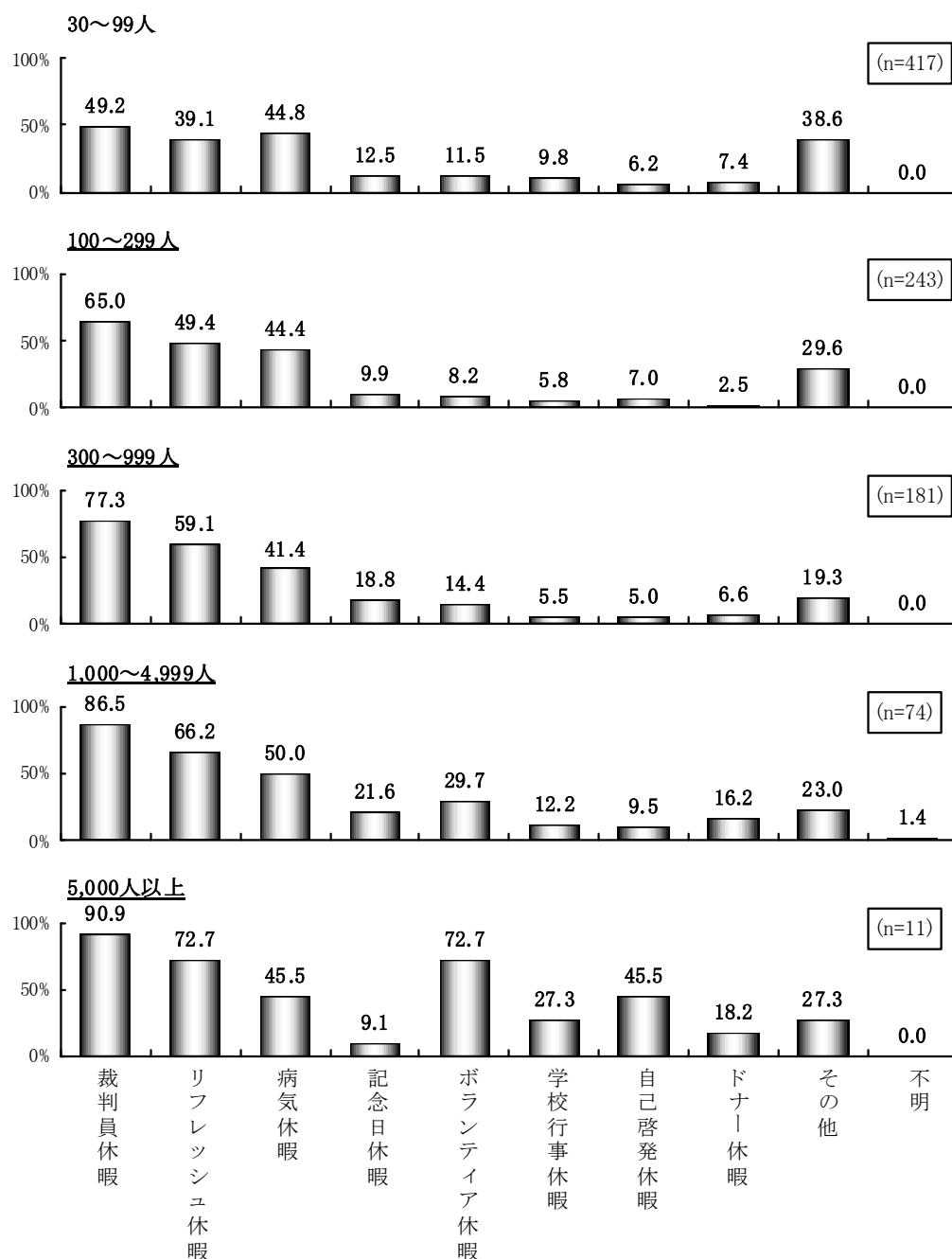
### II-3. 制度化されている特別な休暇（導入企業）

特別な休暇制度を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「裁判员休暇」(62.4%)、「リフレッシュ休暇」(48.2%)、「病気休暇」(44.5%)である。その他の制度は、導入されている割合が15%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で見ると、企業規模に関わらず、「裁判員休暇」の導入率が高最も高い。また、「5,000人以上」の企業では、「ボランティア休暇」の導入率が72.7%、「自己啓発休暇」の導入が45.5%であり、5,000人未満の企業と比較して特になくなっている。

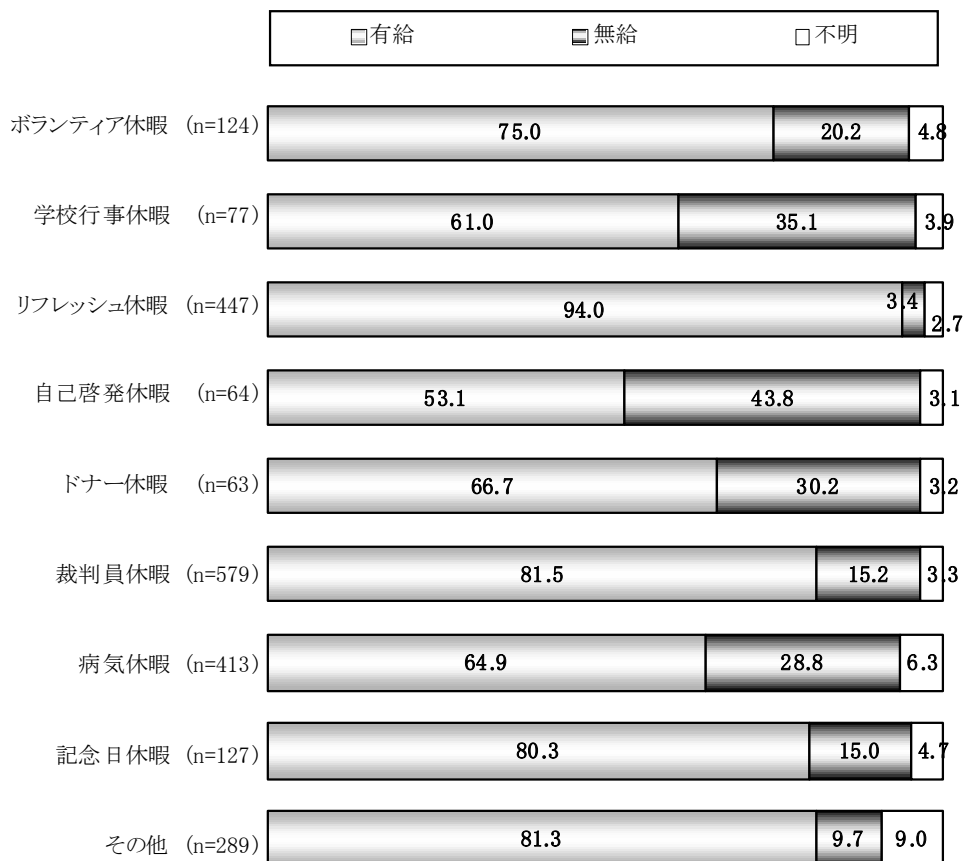
図表9: 制度化されている特別な休暇(導入企業)・総社員数別 (%)





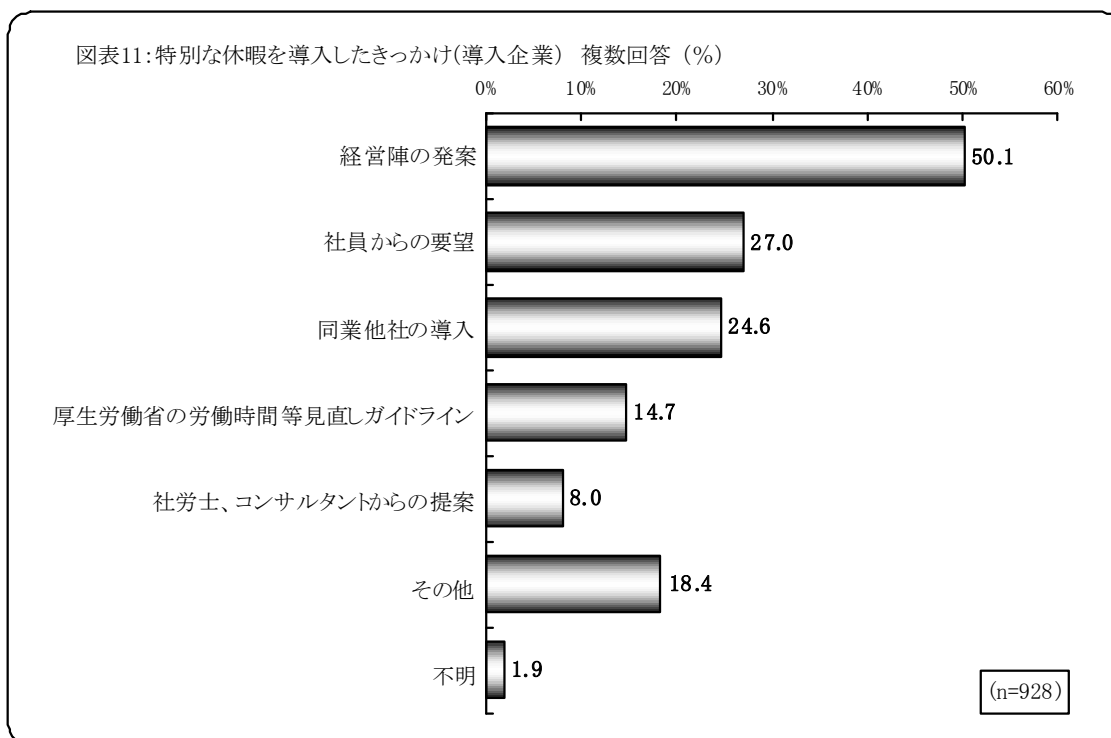
導入している特別な休暇制度を有給・無給別にみると、特に「リフレッシュ休暇」(94.0%)、「裁判員休暇」(81.5%)、「記念日休暇」(80.3%)において、有給としている企業の割合が高い。

図表10: 制度化されている特別な休暇 有給/無給の割合 (%)



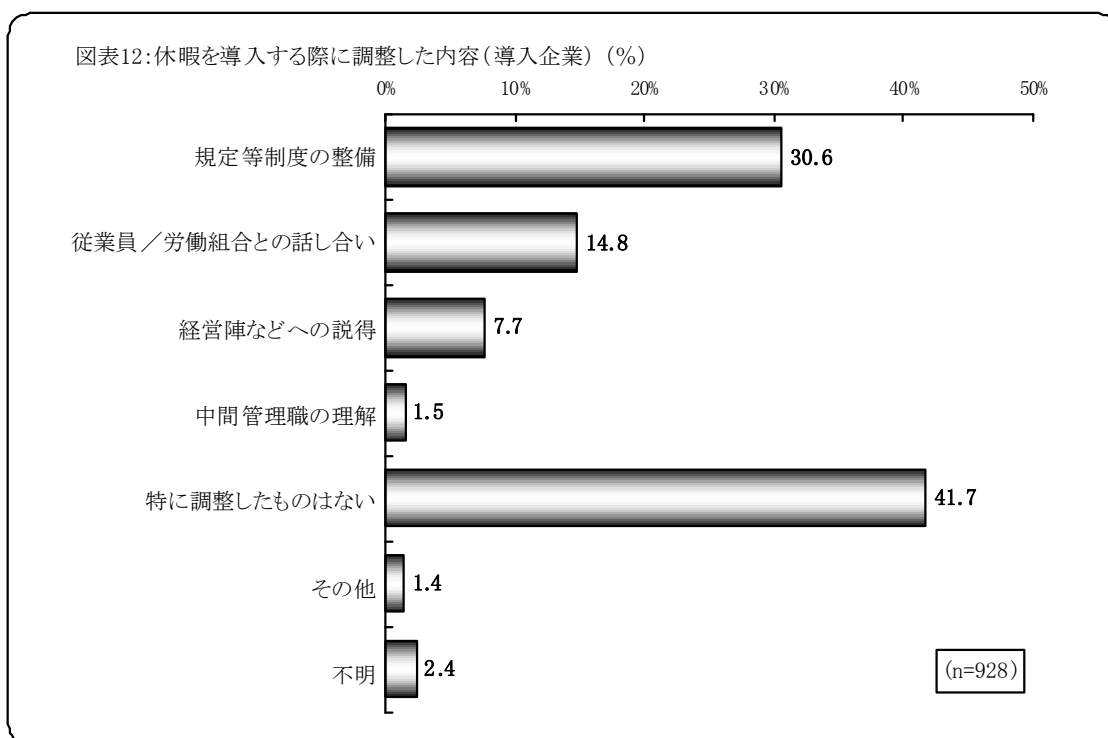
#### II-4. 特別な休暇を導入したきっかけ（導入企業）

特別な休暇を導入している企業が休暇を導入したきっかけとして、半数程度の企業が「経営陣の発案」（50.1%）を挙げている。



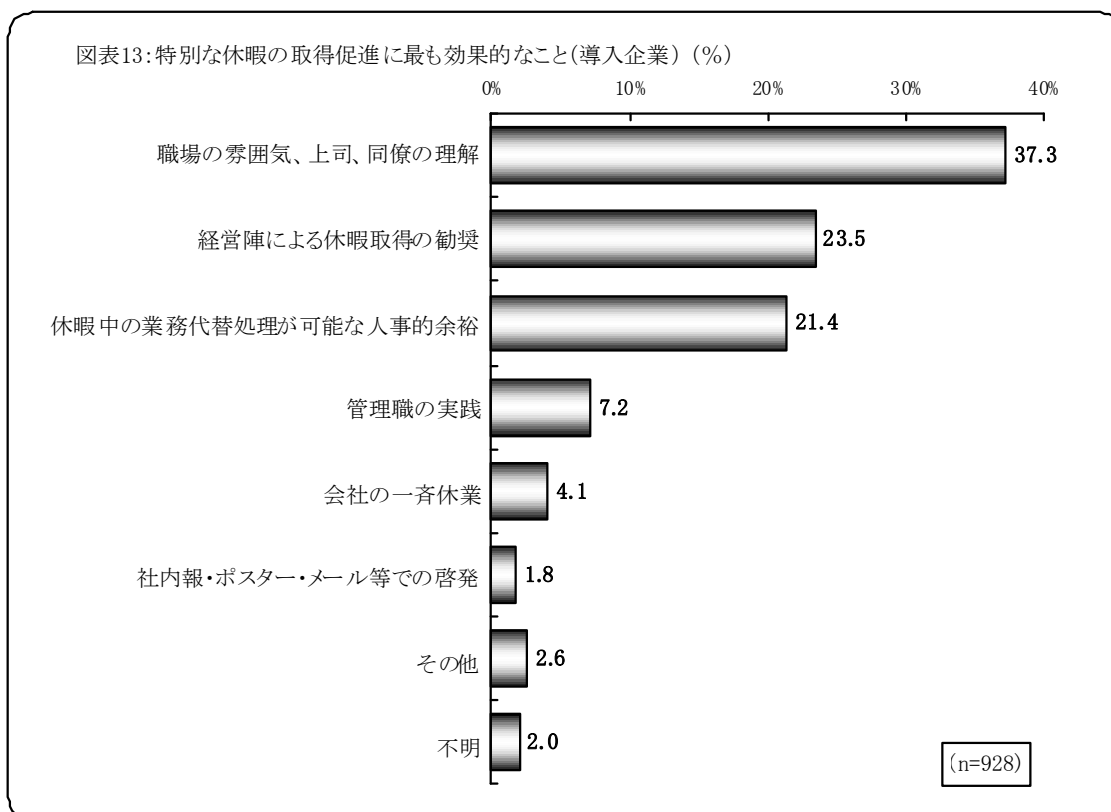
## II-5. 特別な休暇制度を導入する際に調整した内容（導入企業）

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」（41.7%）、「規定等制度の整備」（30.6%）が多くなっている。



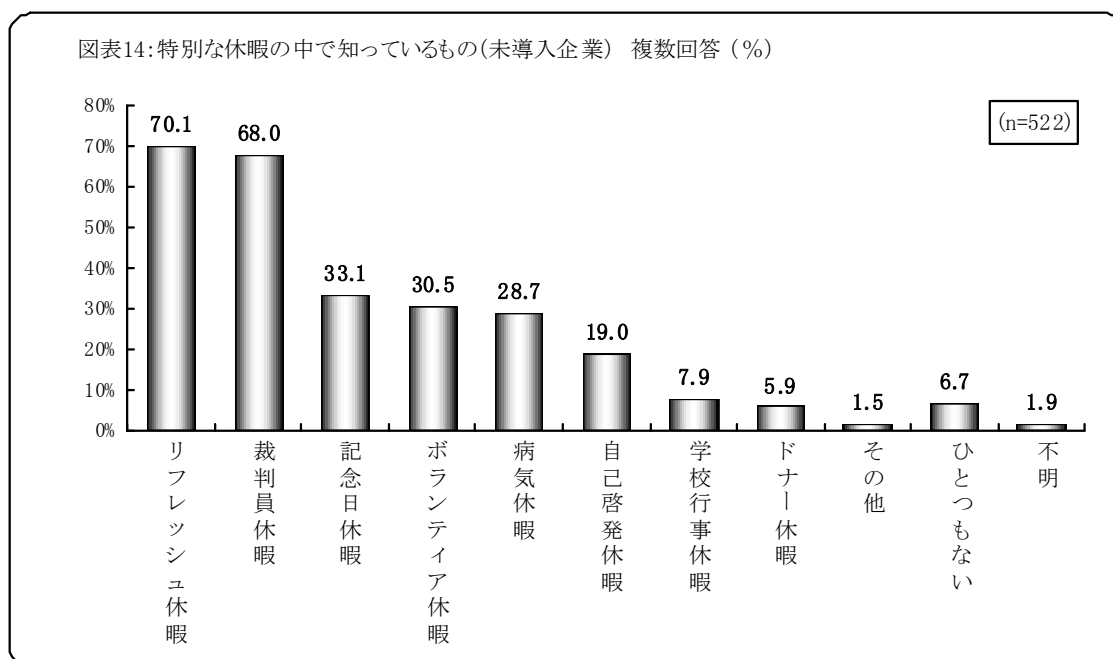
## II-6. 特別な休暇の取得促進に最も効果的なこと（導入企業）

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」（37.3%）が高い。次いで、「経営陣による休暇取得の奨励」（23.5%）と「休暇中の業務代替処理が可能な人事的余裕」（21.4%）が高く、経営者、上司、同僚による理解の必要性が窺える。



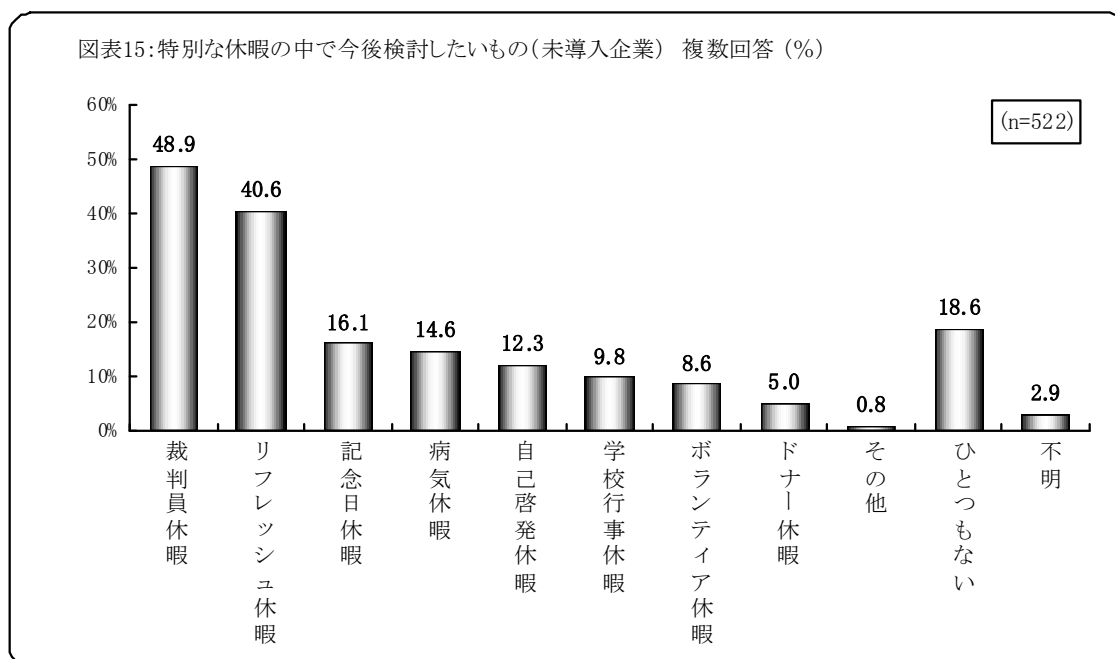
## II-7. 特別な休暇の中で知っているもの（未導入企業）

特別な制度の中で認知度の高い制度は、「リフレッシュ休暇」（70.1%）と「裁判员休暇」（68.0%）である。一方、「学校行事休暇」（7.9%）と「ドナー休暇」（5.9%）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見られる。



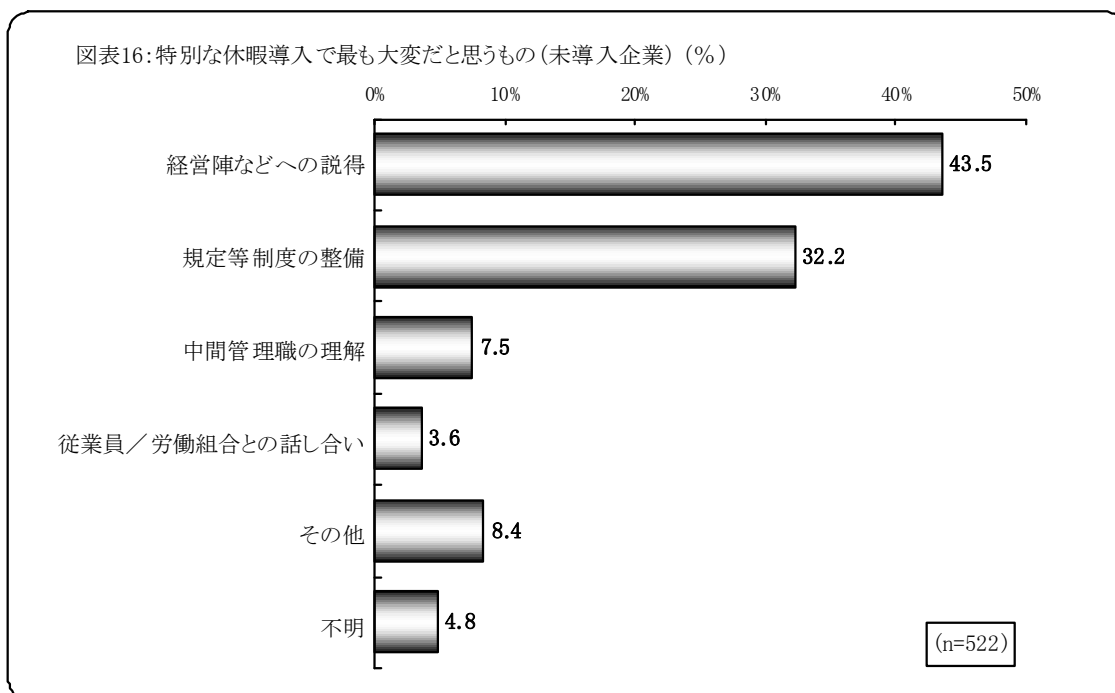
## II-8. 特別な休暇の中で今後検討したいもの（未導入企業）

特別な休暇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、「裁判员休暇」（48.9%）が最も多く、次いで「リフレッシュ休暇」（40.6%）であった。一方、導入を検討したい制度が「ひとつもない」（18.6%）と回答する企業も2割近く見られ、積極的に導入を検討していない企業の割合が多い傾向が見られる。



## II-9. 特別な休暇導入で最も大変だと思うもの（未導入企業）

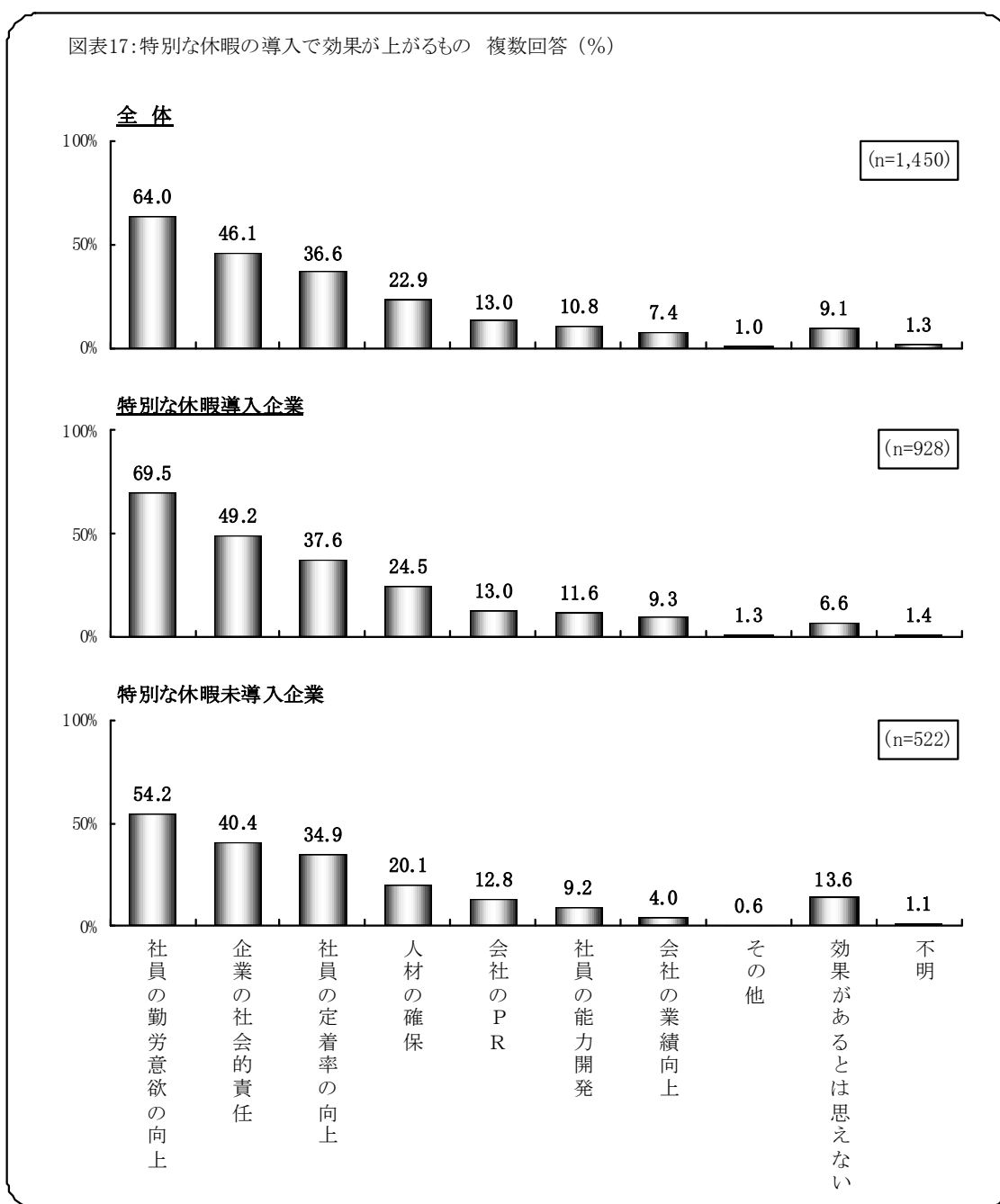
特別な休暇制度を導入していない企業が制度導入で大変だと感じるのは、「経営陣などへの説得」（43.5%）が最も高く、次いで「規定等制度の整備」（32.2%）である。半数近くの企業が、経営陣への説得に対して負担感を感じていると言える。



## II-10. 特別な休暇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」(64.0%)が最も高く、次いで「企業の社会的責任」(46.1%)であった。

制度の導入の有無別では、制度を導入している企業において、「効果があるとは思えない」(休暇導入企業 6.6%、休暇未導入企業 13.6%)を除く全ての項目において、制度未導入企業と比較して高い傾向が見られ、制度の効果を認識している傾向が見られる。



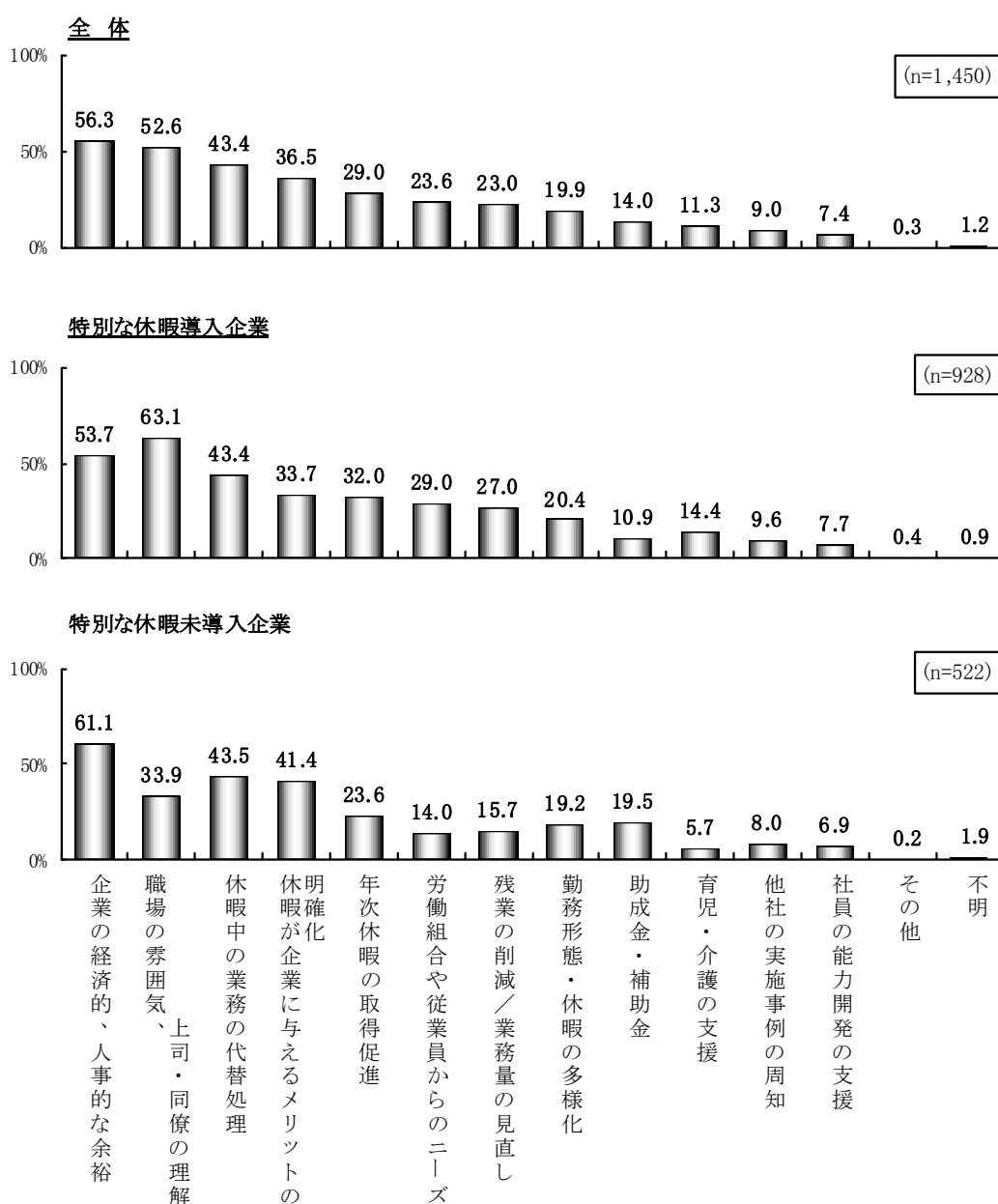


## II-11. 特別な休暇制度の導入を進めるのに重要なこと

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」(56.3%)と「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」(52.6%)を挙げている。

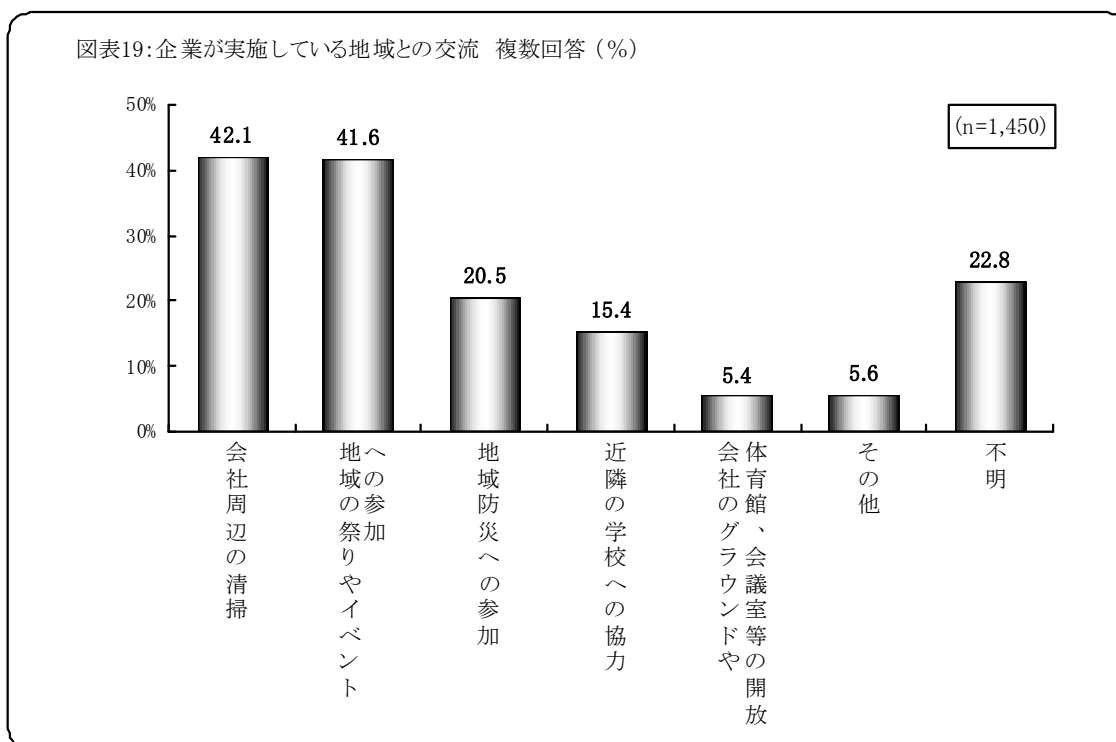
また、導入企業においては、「職場の雰囲気、上司・同僚の理解」(63.1%)が最も高いのに対して、未導入企業においては、「企業の経済的、人事的な余裕」(61.1%)が最も高く、制度導入を進めるのに重要なことに対する認識の違いが見られる。

図表18: 特別な休暇制度の導入を進めるのに重要なこと 複数回答 (%)



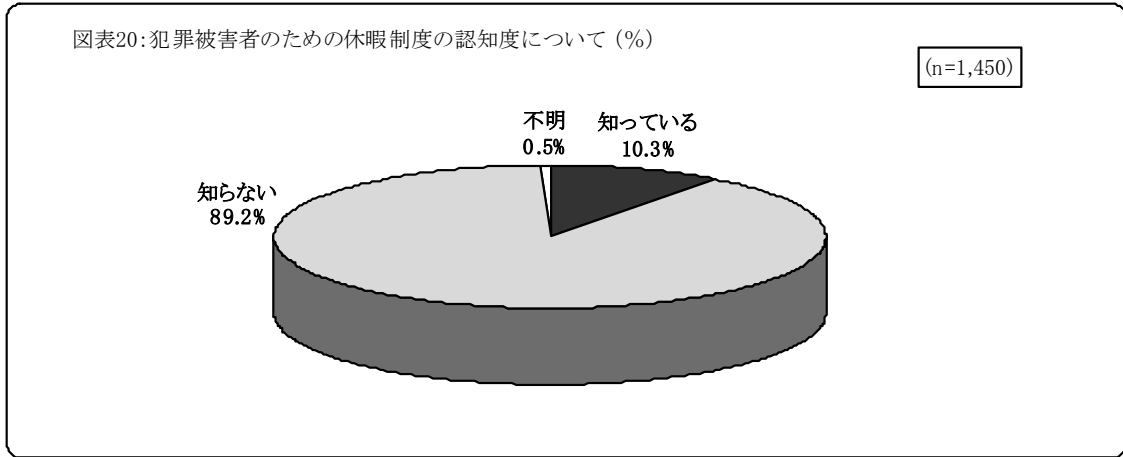
## II-12. 企業が実施している地域との交流

企業が実施している地域との交流は、「会社周辺の清掃」(42.1%)、「地域の祭りやイベントへの参加」(41.6%)の割合が高く、清掃やイベントを通して周辺地域との交流を図っている様子が見られる。

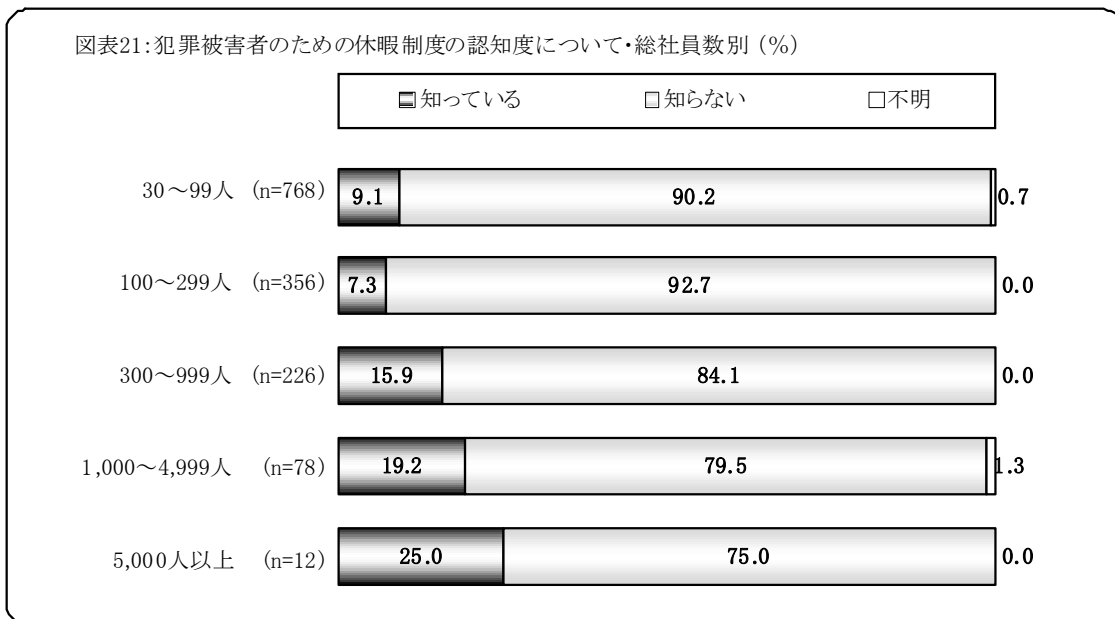


### II-13. 犯罪被害者のための休暇制度の認知度について

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、10.3%とわずかに1割を超える程度である。

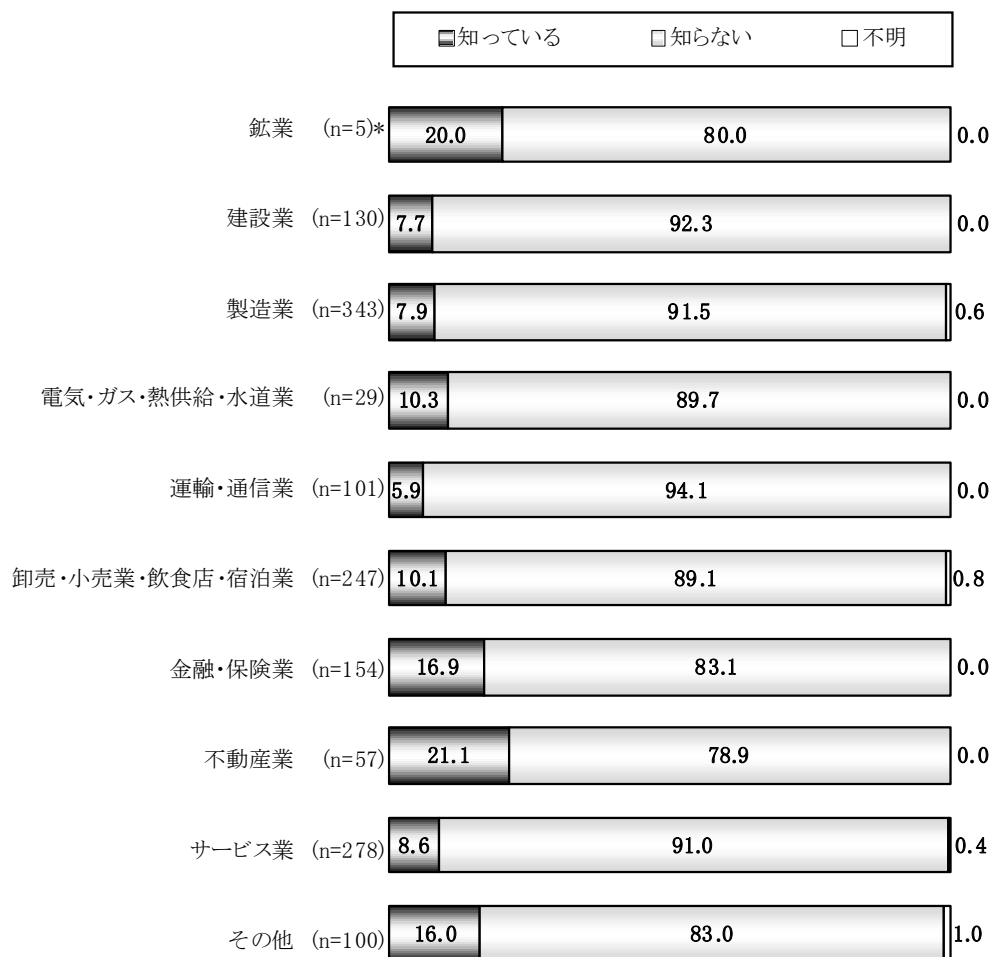


犯罪被害者のための休暇制度の認知度を企業規模別で見ると、「5,000人以上」(25.0%)の企業で最も高い。一方、規模が「100~299人」(7.3%)の企業で1割を下回り、最も低くなっている。



犯罪被害者のための休暇制度の認知度を業種別でみると、2割を超えるのは「不動産業」(21.1%)のみで、業種に関わらず犯罪被害者の認知度が低い傾向が見られる。

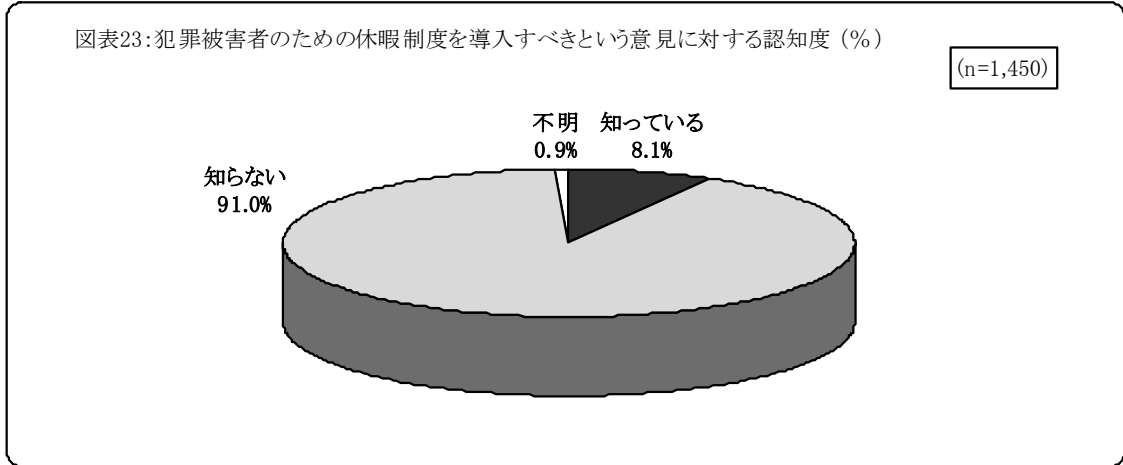
図表22:犯罪被害者のための休暇制度の認知度について・業種別 (%)



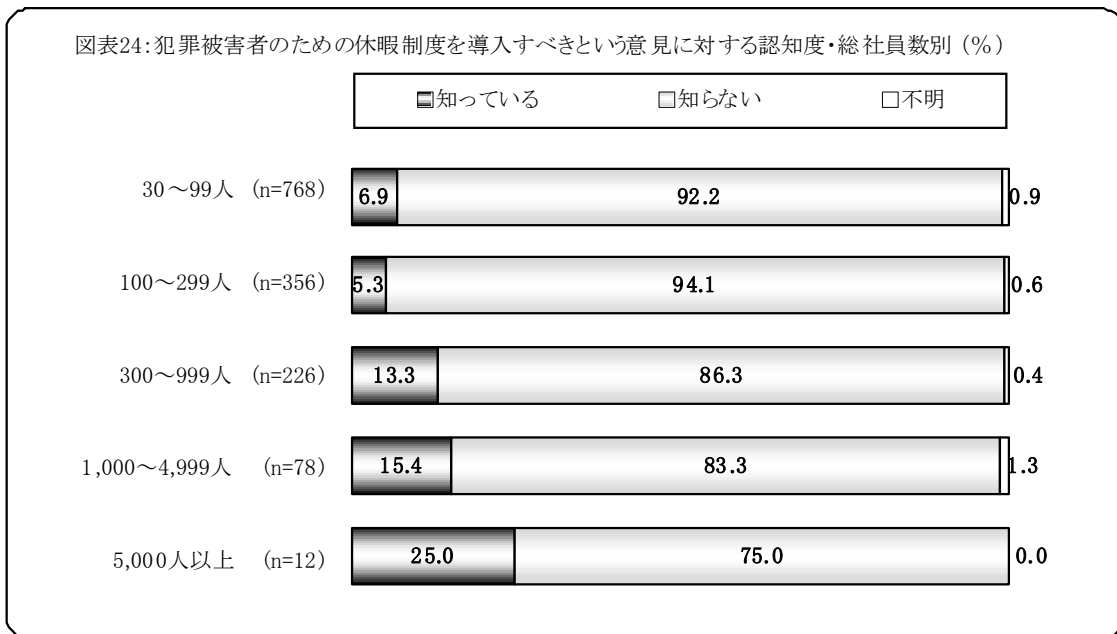
注)図表中\*印のついた属性はサンプル数が少ないため、参考値と考えるべきである。

II-14. 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」のは8.1%に留まり、9割以上は「知らない」と回答している。



企業規模別にみると、「知っている」割合は「100～299人」(5.3%)で最も低く、「5,000人以上」(25.0%)で最も高い。



業種別にみると、「知っている」割合は、「不動産業」(15.8%)と「金融・保険業」(13.6%)と「電気・ガス・熱供給・水道業」(10.3%)を除く全て業種において、1割を下回っている。

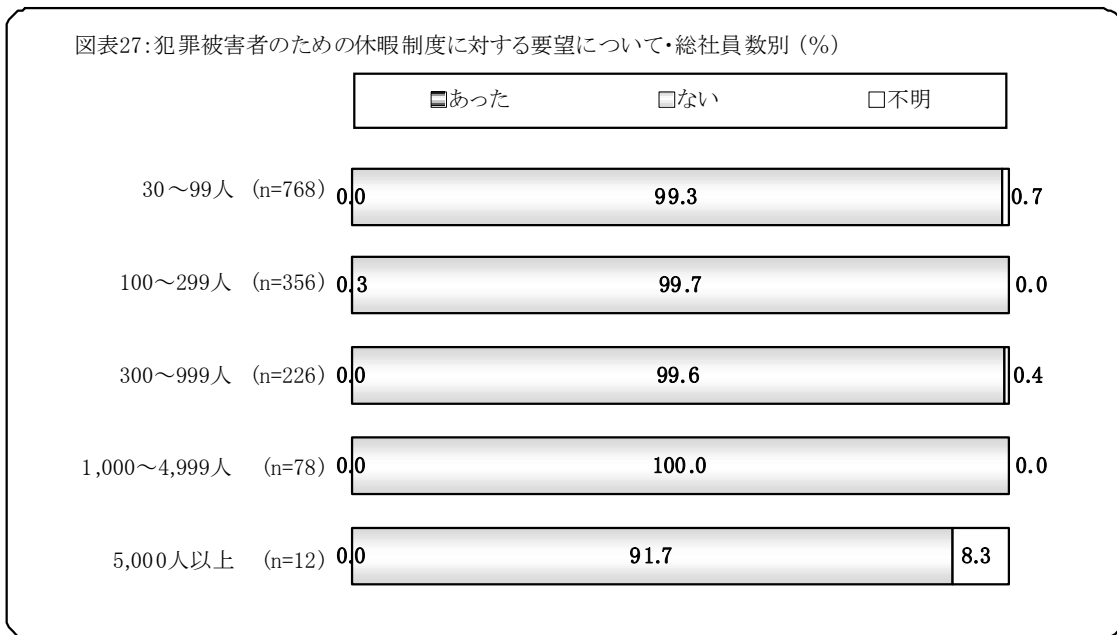
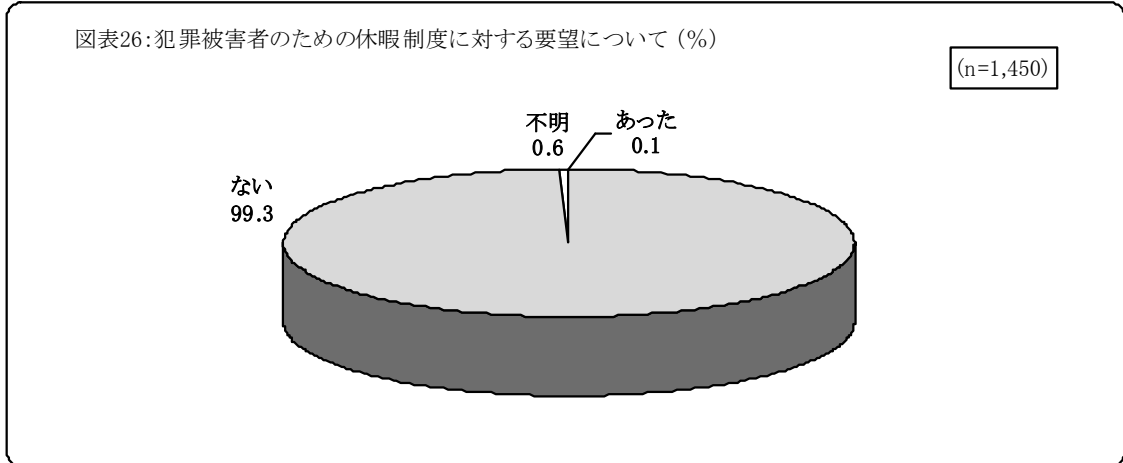
図表25: 犯罪被害者のための休暇制度を導入すべきという意見に対する認知度・業種別 (%)



注) 図表中\*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。

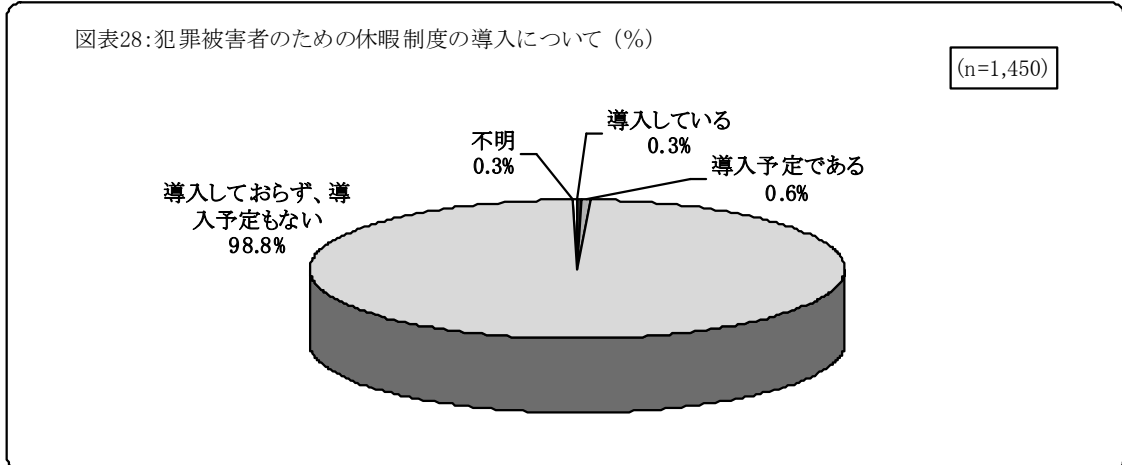
## II-15. 犯罪被害者のための休暇制度に対する要望について

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、全体の 0.1%と 1%にも満たない状況である。

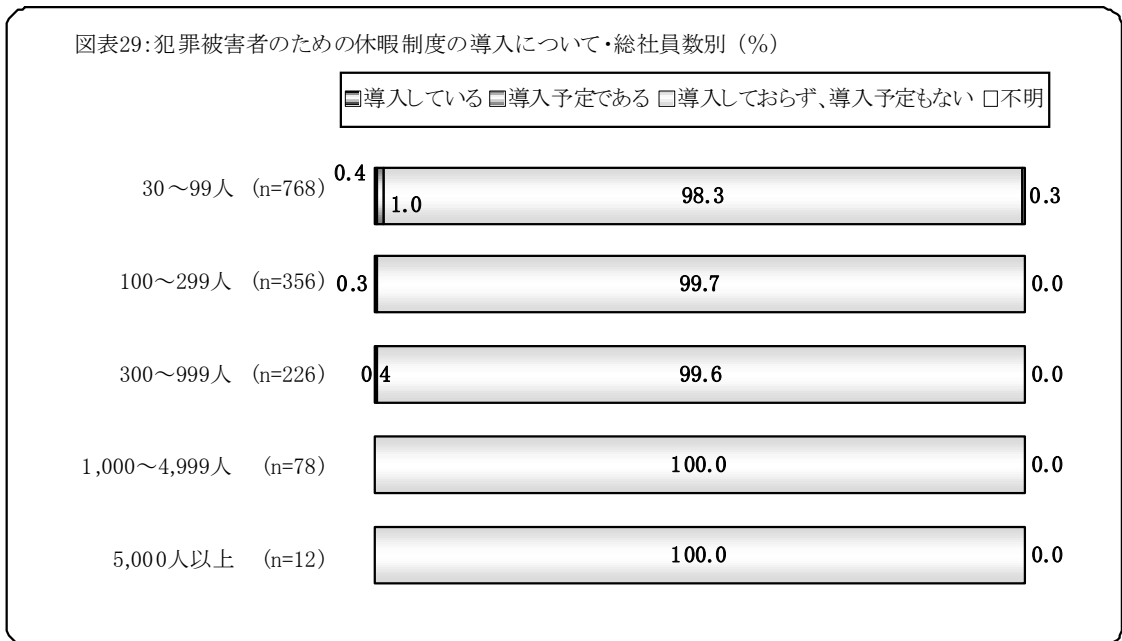


## II-16. 犯罪被害者のための休暇制度の導入について

犯罪被害者のための休暇制度を「導入している」企業は0.3%、「導入予定である」企業は0.6%であり、「導入しておらず、導入予定もない」企業が99%近くを占めている。



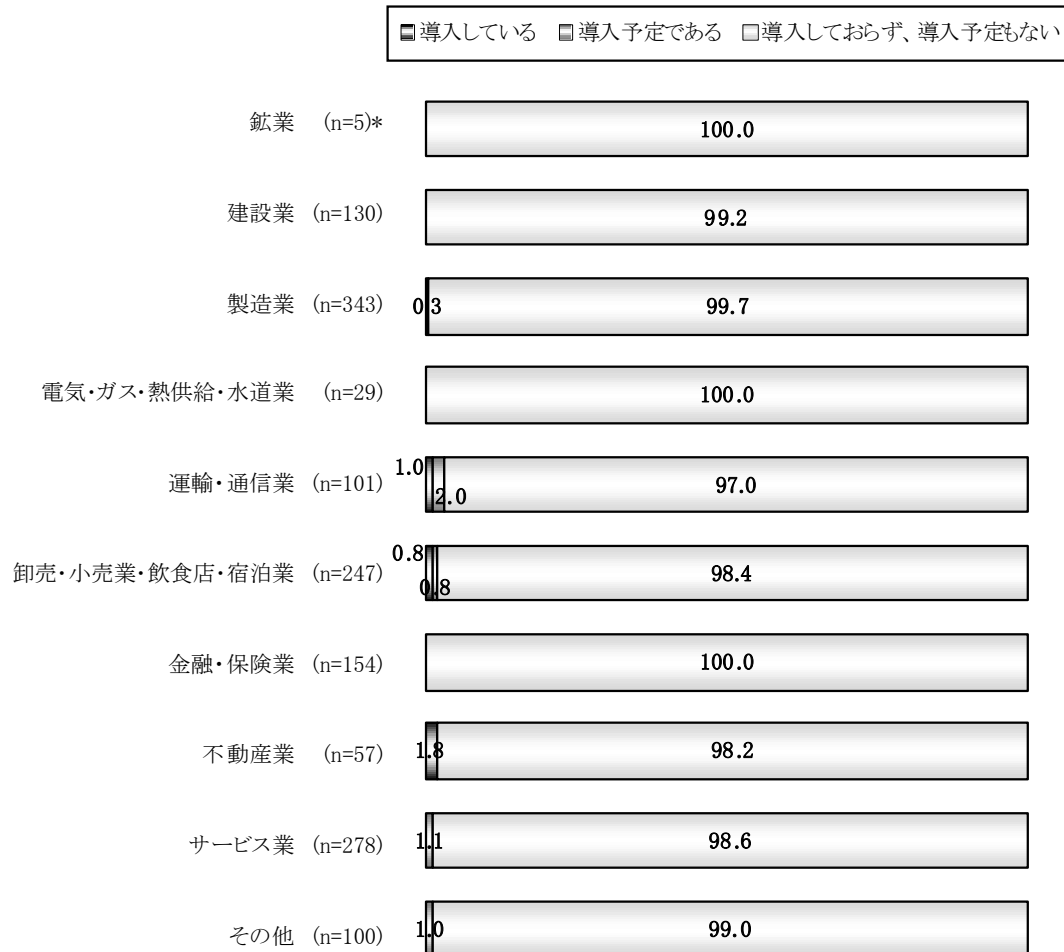
企業規模別に導入状況を見ると、「30～99人」規模の企業が「導入している」(0.4%)または「導入予定である」(1.0%)で最も高かった。





業種別に導入状況をみると、「運輸・通信業」（導入している 1.0%、導入予定である 2.0%）が最も高かった。

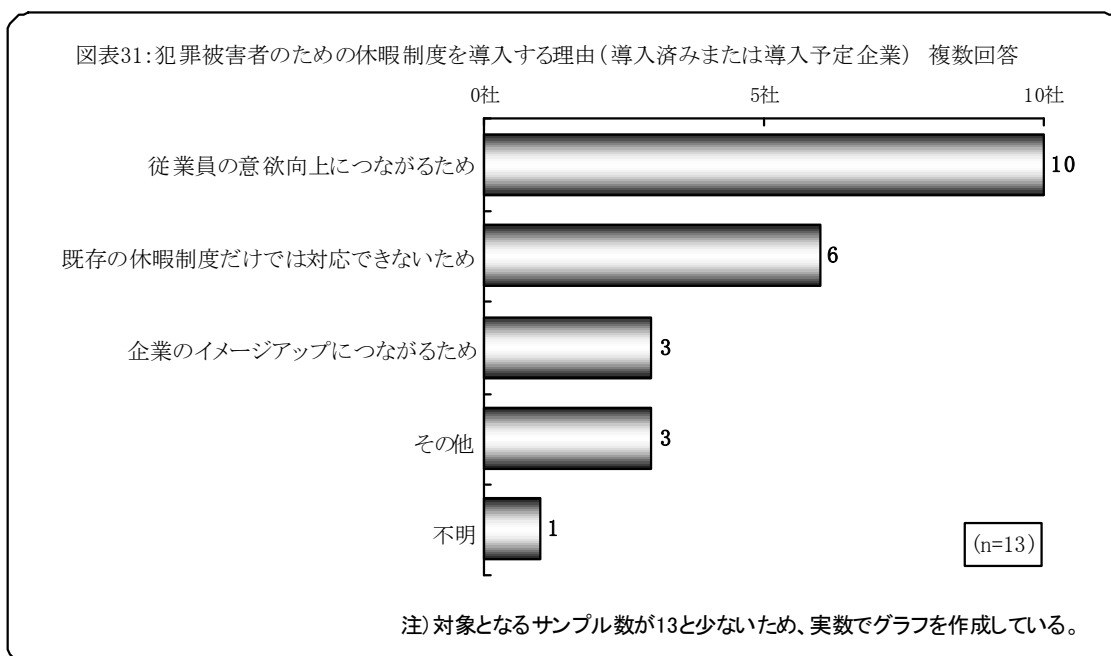
図表30: 犯罪被害者のための休暇制度の導入について・業種別 (%)



注) 図表中\*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。

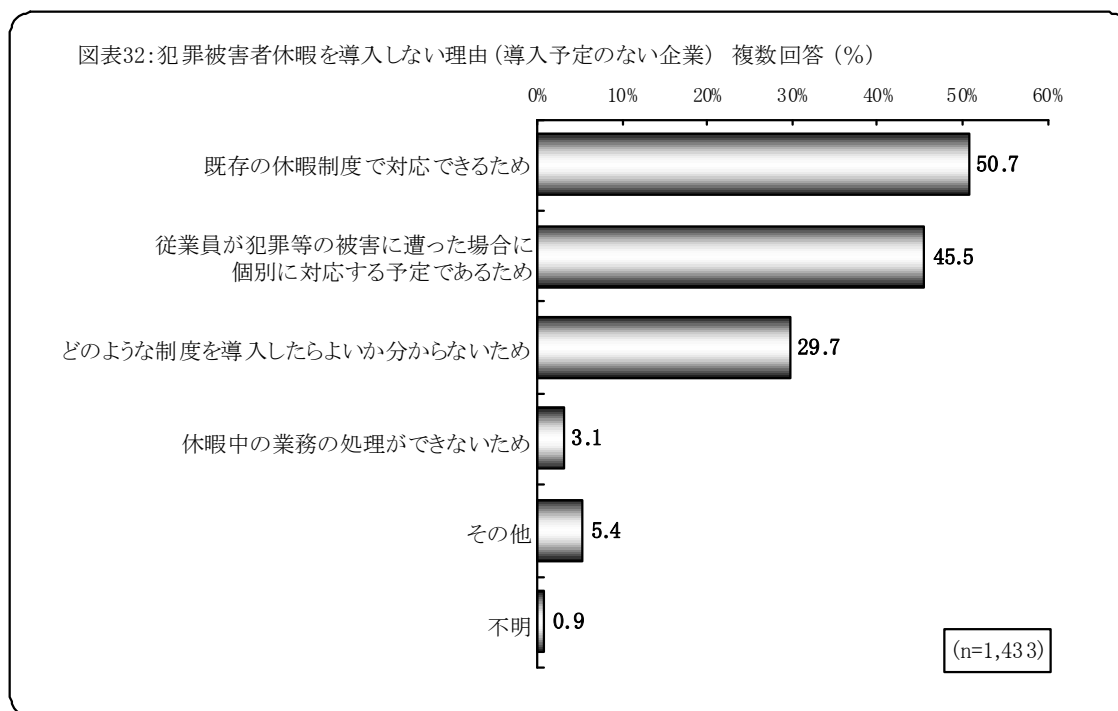
## II-17. 犯罪被害者のための休暇制度を導入する理由（導入済みまたは導入予定企業）

犯罪被害者のための休暇制度の導入する理由として「従業員の意欲向上につながるため」（10社）を選択した企業が最も多い。



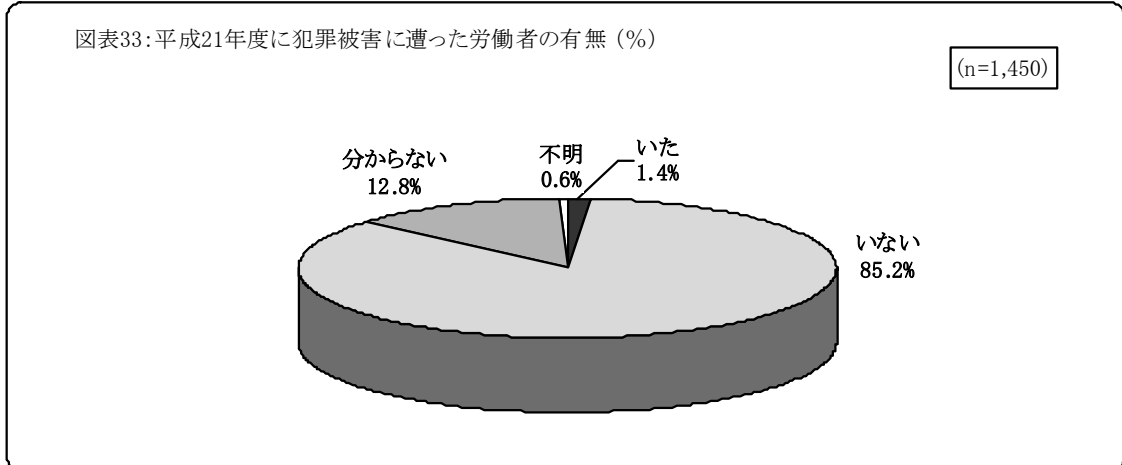
## II-18. 犯罪被害者休暇を導入しない理由（導入予定のない企業）

犯罪被害者休暇を導入していない企業の 5 割以上、導入しない理由として「既存の制度で対応できるため」（50.7%）を選択している。



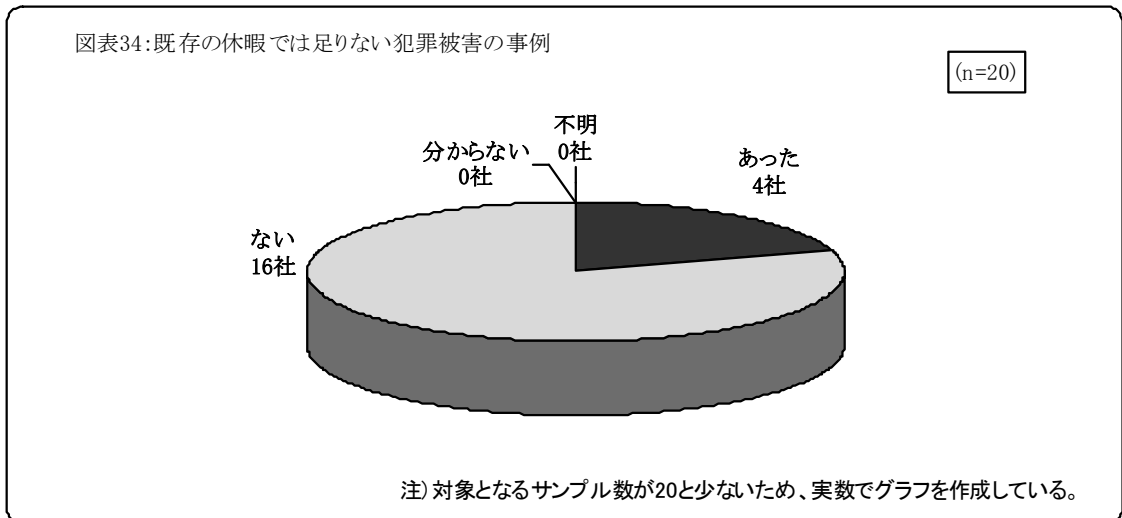
## II-19. 平成 21 年度に犯罪被害に遭った労働者の有無

平成 21 年度に犯罪被害にあった従業員が「いた」と回答した企業は全体の 1.4%であり、「分からない」と回答する企業は 12.8%と 1 割以上見られる。



## II-20. 既存の休暇では足りない犯罪被害の事例

II-19 で「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 4 社あった。



II-21. 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 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
調査時期	平成 18 年 4 月 1 日	平成 19 年 4 月 1 日	平成 20 年 4 月 1 日	平成 21 年 4 月 1 日	平成 22 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)	1,813 社 (25.6%)	2,261 社 (32.3%)	2,286 社 (32.7%)	904 社 (10.5%)	1,450 社 (20.7%)
犯罪被害者のための休暇制度の認知	10.8%	10.1%	14.0%	7.9%	8.1%
導入状況	導入済 0.2% 予定有 1.3% 合計 1.5%	導入済 0.1% 予定有 1.5% 合計 1.7%	導入済 0.0% 予定有 2.9% 合計 3.0%	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%