

労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和2年6月30日)

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

(目次)

調査の説明	1
調査結果	2
1 雇用状況	2
(1)雇用形態別労働者数	2
(2)パートタイム労働者、派遣労働者及び業務委託等労働者の雇用事業所割合	3
(3)女性労働者の就業状況	4
(4)労働組合、就業規則	5
2 労働時間	5
(1)1週間の所定労働時間	5
(2)年間の労働時間	6
3 休日休暇制度	8
(1)週休制	8
(2)特別休暇	8
(3)年次有給休暇	10
(4)時間単位年休制度	11
4 育児・介護休業等制度	11
(1)育児休業制度	11
(2)介護休業制度	14
(3)育児短時間勤務制度	16
5 パートタイム労働者・派遣労働者	19
(1)パートタイム労働者の平均時間給	19
(2)パートタイム労働者の処遇	20
(3)派遣料平均単価(1時間当たり)	20
(4)派遣労働者の雇用理由	21
(5)今後の派遣労働者の受け入れ予定	21
6 登用制度	22
(1)正社員への登用制度	22
(2)女性の管理職登用	22
(3)有期労働契約社員の無期転換	24
8 働きやすい環境づくり	24
(1)ワーク・ライフ・バランス	24
(2)自営型テレワーク	26
(3)雇用型テレワーク	27
(4)パワーハラスメント防止対策	30
(5)セクシャルハラスメント防止対策	30

調 査 の 説 明

1 調査の目的

この調査は、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査期日

令和2年6月30日

3 調査対象

日本標準産業分類に基づく15大産業〔建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）〕に属する県内の事業所から産業、規模別に一定の方法により抽出した1,000事業所

4 調査項目

- (1) 基本調査項目 事業所の現況、労働時間、休日休暇制度、育児・介護休業等制度、パートタイム労働者・派遣労働者、登用制度及び働きやすい環境づくり
- (2) 特定調査項目 なし

5 調査の方法

「労働福祉等実態調査票」を郵送して、自計式により記入のうえ返送を依頼し、集計を行った。

6 調査票の回収結果

調査対象事業所数 1,000 事業所 有効回答事業所数 707 事業所 有効回答率 70.7%

7 主な用語の定義

- (1) 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
 - ③ 臨時又は日雇労働者で過去2か月にそれぞれ18日以上雇用された者
- (2) 「パートタイム労働者」とは、次のいずれかに該当する者。
 - ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般労働者より短い者
- (3) 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者。
- (4) 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- (5) 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、別の会社から派遣されている者

8 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、産業、規模別に一定の方法による抽出調査のため、回答事業所が過去の年度の事業所とは一致していない。したがって、この調査結果を他の調査結果や、時系列比較をする場合には注意を要する。前回調査時点の数字を記載しているが、参考までに留めること。
- (2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいので、注意が必要である。
- (3) 構成比は四捨五入（小数点第2位）しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。

調査結果

1 雇用状況

(1) 雇用形態別労働者数

回答があった事業所の全労働者は84,965人で、うち男性は49,836人、女性は35,129人で、男女比は、男性58.7%、女性41.3%である。(表1-(1)-①、表1-(1)-②、表1-(1)-③参照)

全労働者の雇用形態をみると、「常用労働者」が76.4%で、その内訳は「期間を定めずに雇われている労働者(正社員)」67.6%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」8.8%となっている。「常用労働者以外の労働者」は23.6%で、その内訳は「パートタイム労働者」16.1%、「業務委託等労働者」3.4%、「派遣労働者」2.6%、「臨時・日雇労働者」1.5%となっている。(表1-(1)-①参照)

男女別に雇用形態をみると、男性は「常用労働者」が86.4%、「常用労働者以外の労働者」が13.6%となっており、女性は「常用労働者」が62.2%、「常用労働者以外の労働者」が37.8%となっている。(表1-(1)-②、表1-(1)-③、図1-(1)-①、図1-(1)-②参照)

産業別に「常用労働者以外の労働者」の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」が66.2%と最も高く、「電機・ガス・熱供給・水道業」が3.8%と最も低くなっている。(図1-(1)-③参照)

表1-(1)-① 雇用形態別労働者数割合1(全体)

単位:人(%)

	回答事業所の全労働者	全 体							
		常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
R2調査計	84,965 (100.0)	64,892 (76.4)	57,425 (67.6)	7,467 (8.8)	20,073 (23.6)	13,664 (16.1)	1,314 (1.5)	2,212 (2.6)	2,883 (3.4)
		<100.0>	<88.5>	<11.5>	<<100.0>>	<<68.1>>	<<6.5>>	<<11.0>>	<<14.4>>
R1調査計	85,432 (100.0)	67,731 (79.3)	59,333 (69.5)	8,398 (9.8)	17,701 (20.7)	11,194 (13.1)	1,222 (1.4)	2,993 (3.5)	2,292 (2.7)
		<100.0>	<87.6>	<12.4>	<<100.0>>	<<63.2>>	<<6.9>>	<<16.9>>	<<12.9>>

(注) < >内は常用労働者の労働者の内訳、<< >>内は常用労働者以外の労働者の内訳

表1-(1)-② 雇用形態別労働者数割合2(男性)

単位:人(%)

	回答事業所の全男性労働者	男 性							
		常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
R2調査計	49,836 (100.0)	43,039 (86.4)	38,433 (77.1)	4,606 (9.2)	6,797 (13.6)	3,226 (6.5)	861 (1.7)	1,329 (2.7)	1,381 (2.8)
	【58.7】	<100.0>	<89.3>	<10.7>	<<100.0>>	<<47.5>>	<<12.7>>	<<19.6>>	<<20.3>>
R1調査計	51,930 (100.0)	45,096 (86.8)	40,008 (77.0)	5,088 (9.8)	6,834 (13.2)	2,806 (5.4)	865 (1.7)	1,622 (3.1)	1,541 (3.0)
	【60.8】	<100.0>	<88.7>	<11.3>	<<100.0>>	<<41.1>>	<<12.7>>	<<23.7>>	<<22.5>>

(注) < >内は常用労働者の労働者の内訳、<< >>内は常用労働者以外の労働者の内訳、【 】は男女の内訳

表1-(1)-③ 雇用形態別労働者数割合3(女性)

単位:人(%)

	回答事業所の全女性労働者	女 性							
		常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者
R2調査計	35,129 (100.0)	21,853 (62.2)	18,992 (54.1)	2,861 (8.1)	13,276 (37.8)	10,438 (29.7)	453 (1.3)	883 (2.5)	1,502 (4.3)
	【41.3】	<100.0>	<86.9>	<13.1>	<<100.0>>	<<78.6>>	<<3.4>>	<<6.7>>	<<11.3>>
R1調査計	33,502 (100.0)	22,635 (67.6)	19,325 (57.7)	3,310 (9.9)	10,867 (32.4)	8,388 (25.0)	357 (1.1)	1,371 (4.1)	751 (2.2)
	【39.2】	<100.0>	<85.4>	<14.6>	<<100.0>>	<<77.2>>	<<3.3>>	<<12.6>>	<<6.9>>

(注) < >内は常用労働者の労働者の内訳、<< >>内は常用労働者以外の労働者の内訳、【 】は男女の内訳

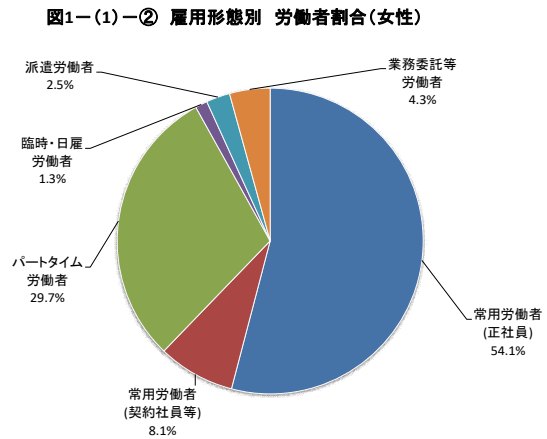
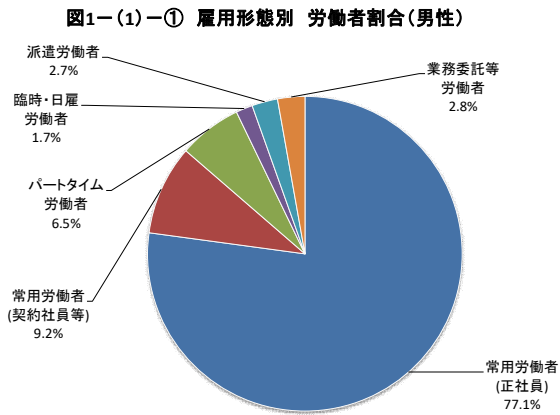
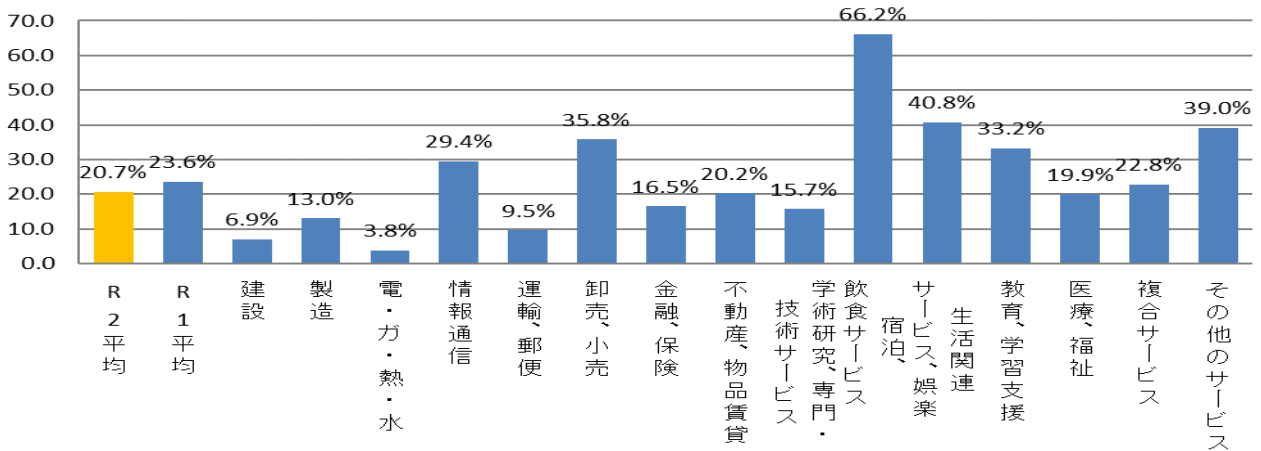


図1-(1)-③ 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(2) パートタイム労働者、派遣労働者及び業務委託等労働者の雇用事業所割合

「パートタイム労働者を雇用している事業所」は64.9%で、前年調査(66.8%)より1.9ポイント減少している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「医療、福祉」96.7%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が94.6%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」31.1%となっている。(図1-(2)-②参照)

「派遣労働者及び業務委託等労働者を雇用している事業所」は26.7%で、前年調査(25.1%)より1.6ポイント増加している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「情報通信業」が64.7%と最も高く、次いで「医療、福祉」42.6%となっている。一方、最も低いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」10.8%となっている。(図1-(2)-③参照)

図1-(2)-① パートタイム労働者又は派遣労働者の雇用事業所割合

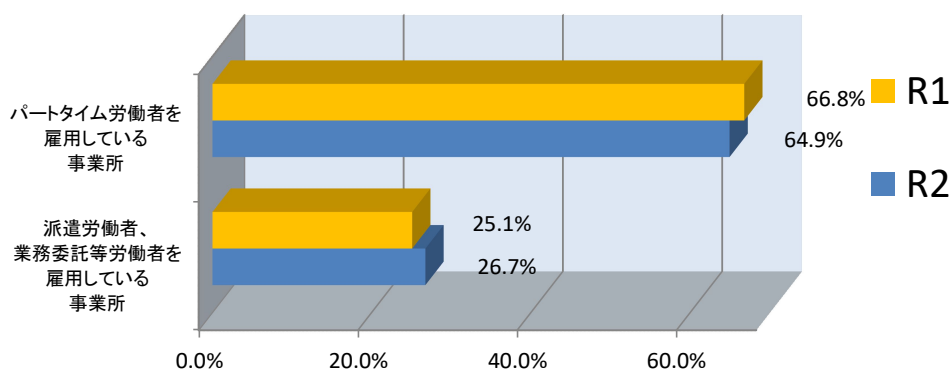


図1-(2)-② 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

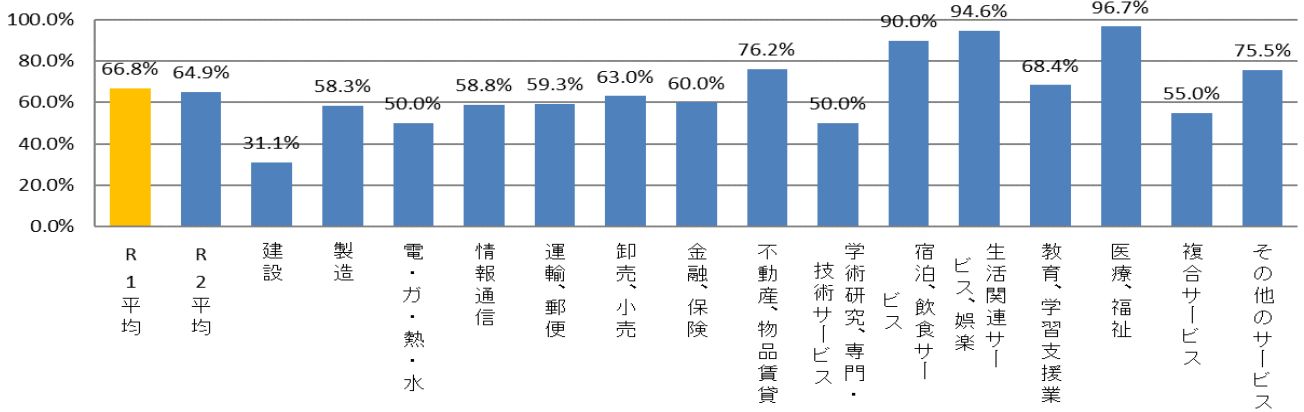
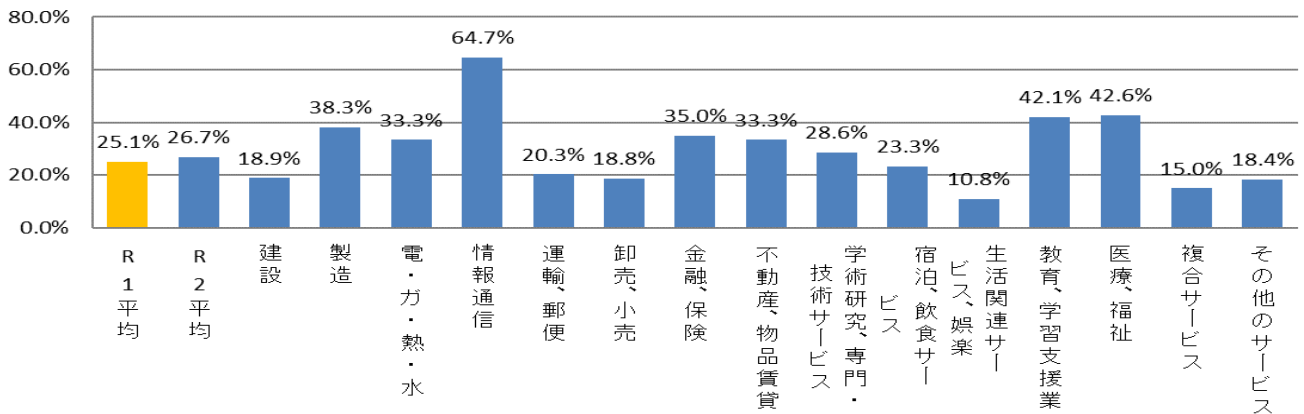


図1-(2)-③ 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は41.3%で、前年調査(39.2%)より2.1ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が73.6%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」62.5%となっている。

一方、最も低いのは「建設業」11.6%となっている。(図1-(3)-①参照)

② 女性常用労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は33.7%で、前年調査(33.4%)より0.3ポイント増加している。(図1-(3)-②参照)

図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合

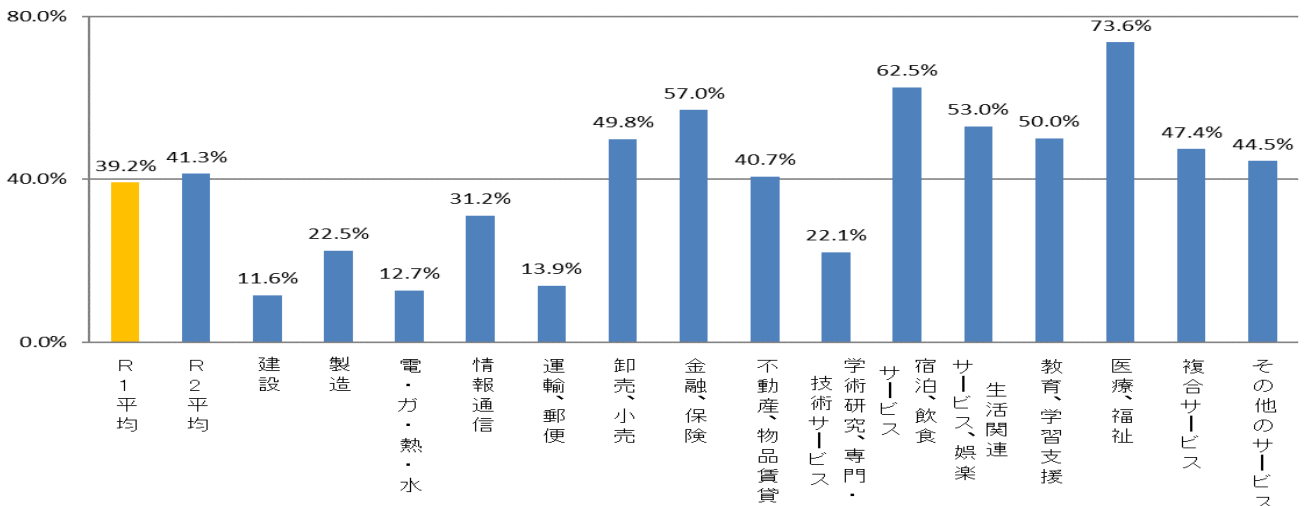
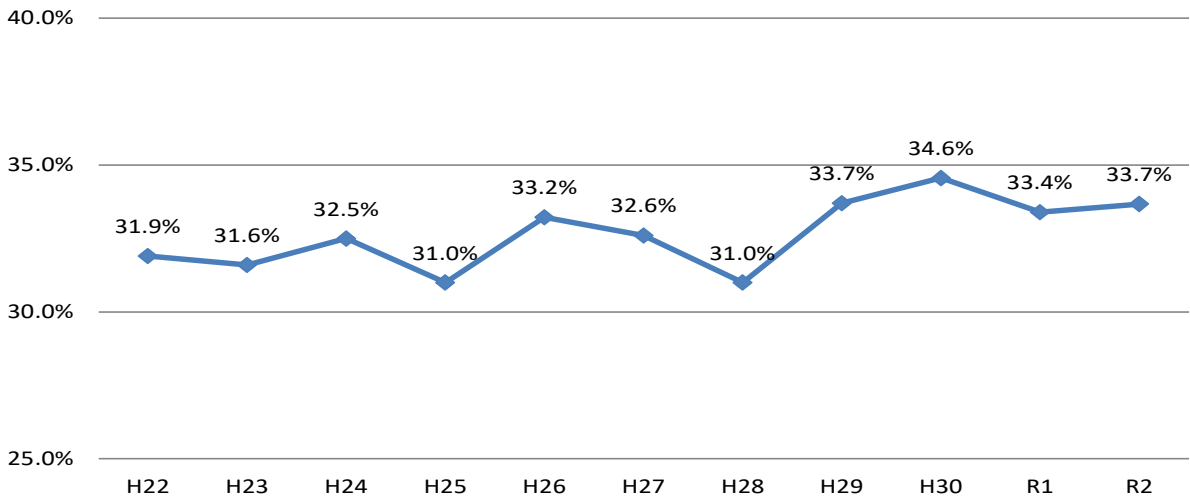


図1-(3)-② 女性常用労働者の雇用割合の推移



(4) 労働組合、就業規則

労働組合がある事業所、就業規則がある事業所の割合は、下図のとおり推移している。(図1-(4)-①,図1-(4)-②参照)

図1-(4)-① 労働組合がある事業所の割合

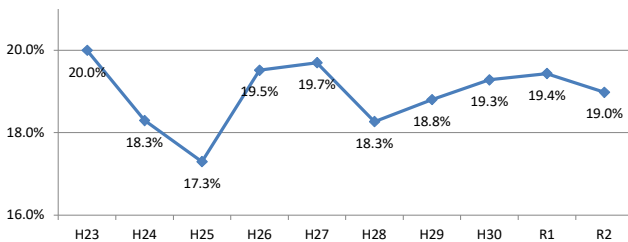
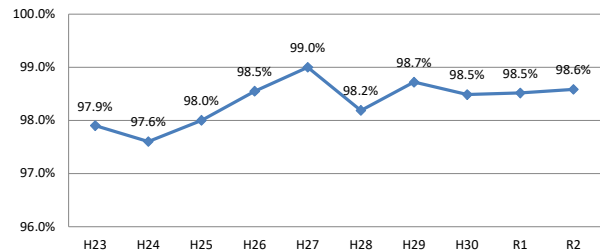


図1-(4)-② 就業規則がある事業所の割合



2 労働時間

(1) 1週間の所定労働時間

1週間の所定労働時間の事業所平均は39時間41分で、前年調査(39時間44分)より3分減少している。1週間の所定労働時間の事業所割合は、40時間以下の事業所は93.7%で、前年調査(94.6%)より0.9ポイント減少している。(表2-(1)参照)

産業別にみると、「教育,学習支援業」が38時間00分と最も短く、逆に「卸売業,小売業」が40時間07分と最も長く、その差は2時間07分となっている。(図2-(1)参照)

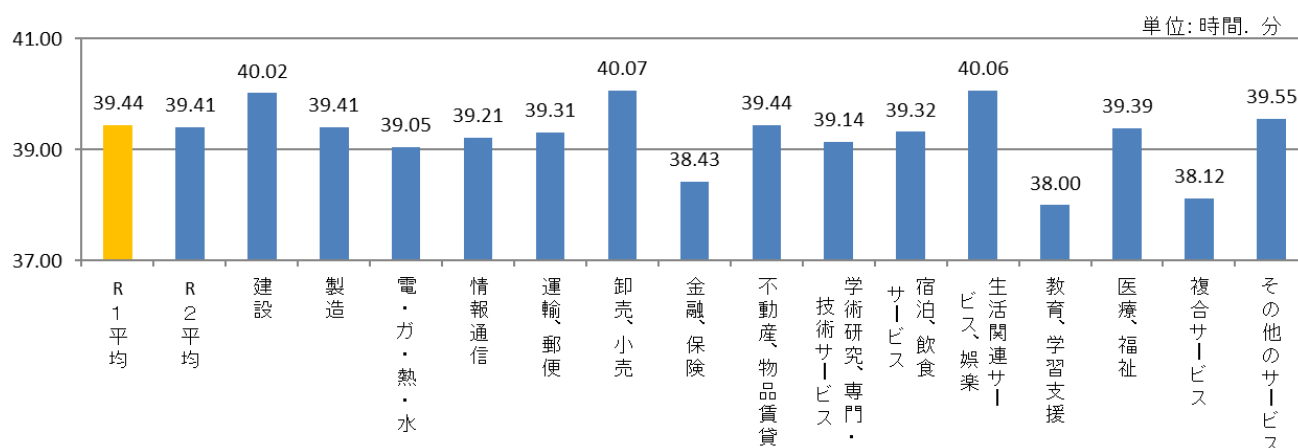
表2-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

単位:事業所(%),時間

	回 答 事 業 所	時 間 内 訳						平均時間 (時間:分)
		40:00 未満	40:00	40:01~ 42:00	42:01~ 44:00	44:01~ 46:00	46:01~	
R2調査計	703 (100.0)	185 (26.3)	474 (67.4)	3 (0.4)	8 (1.1)	26 (3.7)	7 (1.0)	39 : 41
R1調査計	671 (100.0)	180 (26.8)	455 (67.8)	2 (0.3)	5 (0.7)	23 (3.4)	6 (0.9)	39 : 44

(注) 常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

図2-(1) 産業別 1週間の所定労働時間



(2) 年間の労働時間

① 総実労働時間

1年間の総実労働時間の事業所平均は2,069時間で、前年調査(2,106時間)より37時間減少している。(表2-(2)-①参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,884時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」1,936時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,215時間と最も長く、業種間で331時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

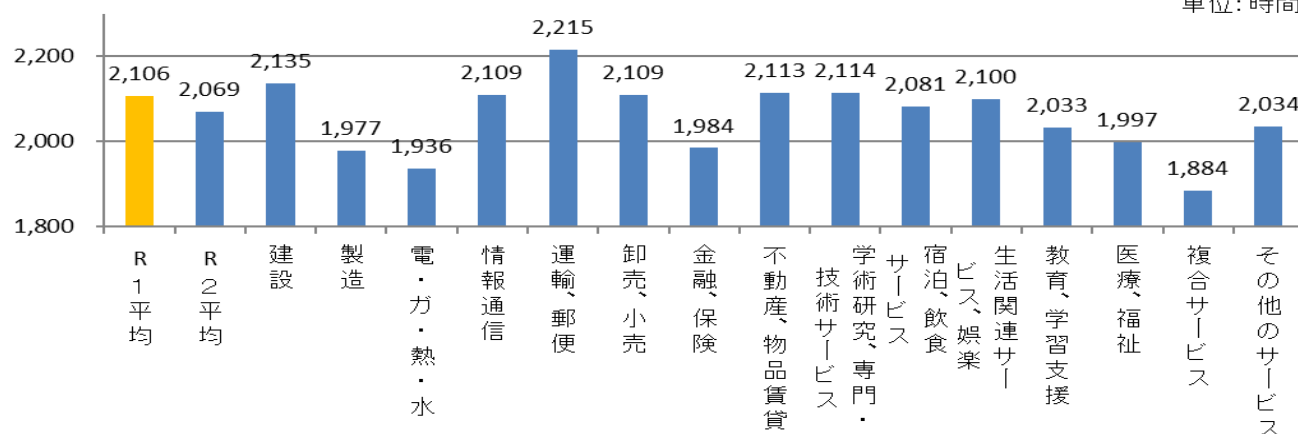
表2-(2)-① 常用労働者1人あたりの1年間の総実労働時間(事業所割合)

単位: 事業所(%)、時間

	回 答 事 業 所	時 間 内 訳						平均時間
		1,900未満	1,900～1,999	2,000～2,099	2,100～2,199	2,200～2,299	2,300以上	
R2調査計	680 (100.0)	104 (15.3)	111 (16.3)	180 (26.5)	123 (18.1)	72 (10.6)	90 (13.2)	2,069
R1調査計	656 (100.0)	82 (12.5)	93 (14.2)	172 (26.2)	126 (19.2)	81 (12.3)	102 (15.5)	2,106

図2-(2)-① 産業別 年間の総実労働時間

単位: 時間



② 所定内労働時間

1年間の所定内労働時間の事業所平均は1,936時間で、前年調査(1,960時間)より24時間減少している。(表2-(2)-②参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,766時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」1,839時間の順で、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が2,014時間と最も長く、業種間で248時間の較差となっている。(図2-(2)-②参照)

表2-(2)-② 常用労働者1人あたりの1年間の所定内労働時間(事業所割合)

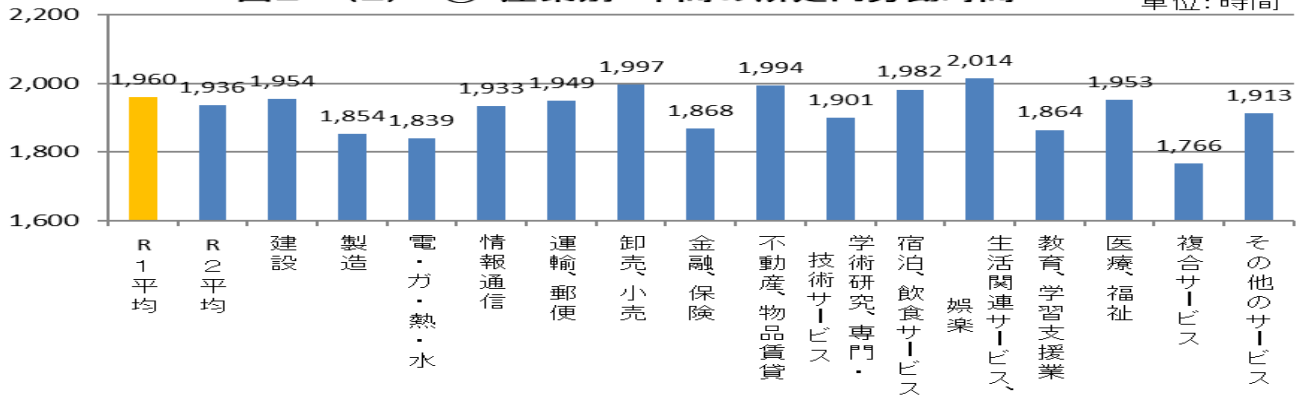
単位: 事業所(%)、時間

	回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間
		1,900時間 未満	1,900～ 1,999	2,000～ 2,099	2,100～ 2,199	2,200～ 2,299	2,300時間 以上	
R2調査計	680 (100.0)	194 (28.5)	186 (27.4)	252 (37.1)	31 (4.6)	9 (1.3)	8 (1.2)	1,936
R1調査計	656 (100.0)	178 (27.1)	171 (26.1)	264 (40.2)	22 (3.4)	14 (2.1)	7 (1.1)	1,960

(注)常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

図2-(2)-② 産業別 年間の所定内労働時間

単位: 時間



③ 所定外労働時間

1年間の所定外労働時間の事業所平均は133時間で、前年調査(149時間)より16時間減少している。(表2-(2)-③参照)

産業別にみると、「医療、福祉」が45時間と最も短く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」86時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が271時間と最も長く、業種間で226時間の較差となっている。(図2-(2)-③参照)

表2-(2)-③ 常用労働者1人あたりの1年間の所定外労働時間(事業所割合)

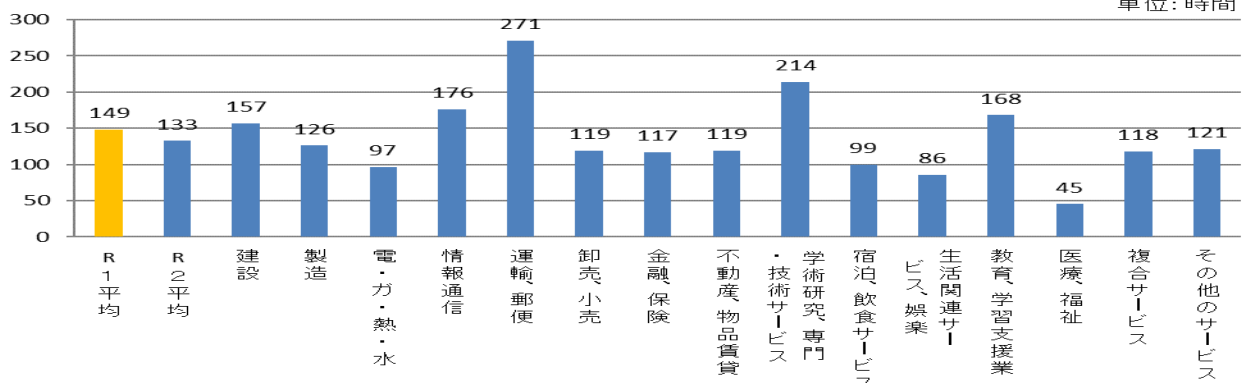
単位: 事業所(%)、時間

	回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間
		100時間 未満	100～149	150～199	200～249	250～299	300時間 以上	
R2調査計	667 (100.0)	349 (52.3)	83 (12.4)	69 (10.3)	46 (6.9)	44 (6.6)	76 (11.4)	133
R1調査計	645 (100.0)	311 (48.2)	84 (13.0)	53 (8.2)	57 (8.8)	46 (7.1)	94 (14.6)	149

(注)常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

図2-(2)-③ 産業別年間の所定外労働時間

単位: 時間



3 休日休暇制度

(1) 週休制

「何らかの週休2日制(以上を含む)を導入している事業所」(表3-(1)の区分「週休2日制」及び「その他週休制」の合計)は88.9%で、前回調査(86.9%)より2.0ポイント増加している。(表3-(1)、図3-(1)参照)

また、産業別の「何らかの週休2日制(以上、その他を含む)を導入している事業所」では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「複合サービス事業」が100%、次いで「製造業」が95.7%、「学術研究、専門・技術サービス業」92.9%となっている。(図3-(1)参照)

なお、「完全週休2日制を実施している事業所」は、全回答事業所の45.6%となっている。(表3-(1)参照)

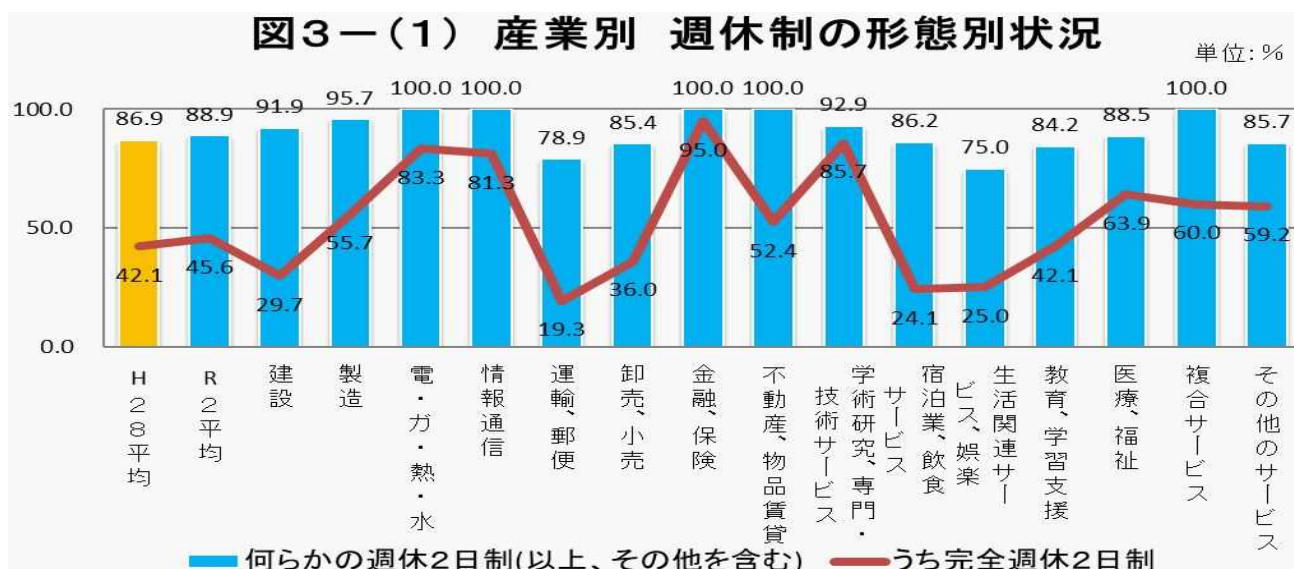
表3-(1) 週休制の形態別状況

単位:事業所(%)

	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	小計	週休2日制以上				その他週休制
					完全(4週8休)	月3回(4週7休)	隔週・月2回(1週おき4週6休)	月1回(4週5休)	
R2調査計	701 (100.0)	37 (5.3)	41 (5.8)	558 (79.6) <100.0>	320 (45.6) <57.3>	89 (12.7) <15.9>	135 (19.3) <24.2>	14 (2.0) <2.5>	65 (9.3)
H28調査計	717 (100.0)	45 (6.3)	49 (6.8)	573 (79.9) <100.0>	302 (42.1) <52.7>	82 (11.4) <14.3>	165 (23.0) <28.8>	24 (3.3) <4.2>	50 (7.0)

(注) < >内は週休2日制を適用している事業所の内訳

「その他週休制」とは、何らかの週休3日制、3勤4休など平均して週2日を越える休日制度の意



(2) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は89.0%で、平均付与日数はそれぞれ「長期勤務勤続者休暇」6.9日、「夏季休暇」3.7日、「育児目的休暇」23.3日、「ボランティア休暇」20.1日、「病気休暇」56.6日、「自己啓発休暇」11.3日、「年末年始休暇」5.1日、「その他の特別休暇」5.9日となっている。(表3-(2)-①、表3-(2)-②、表3-(2)-③、表3-(2)-④、表3-(2)-⑤、表3-(2)-⑥、表3-(2)-⑦、表3-(2)-⑧、表3-(2)-⑨参照)

なお、「育児目的休暇」は今回が初調査のため、前回の数値はない。(表3-(2)-①、表3-(2)-④参照)

表3-(2)-① 特別休暇制度の有無

単位:事業所(%)

	回 答 所	特別休暇制度がある事業所	特 別 休 暇 制 度 の 種 類															
			長期勤務勤続者休暇		夏季休暇		育児目的休暇		ボランティア休暇		病気休暇		自己啓発休暇		年末年始休暇		その他	
			ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない
R2調査計	707 (100.0)	629 (89.0) <100.0>	100	527	319	310	42	587	42	587	166	463	35	594	395	234	596	33
			<15.9>	<83.8>	<50.7>	<49.3>	<6.7>	<93.3>	<6.7>	<93.3>	<26.4>	<73.6>	<5.6>	<94.4>	<62.8>	<37.2>	<94.8>	<5.2>
H28調査計	717 (100.0)	646 (90.1) <100.0>	108	538	369	277	-	-	25	621	179	467	28	618	464	182	597	49
			<16.7>	<83.3>	<57.1>	<42.9>			<3.9>	<96.1>	<27.7>	<72.3>	<4.3>	<95.7>	<71.8>	<28.2>	<92.4>	<7.6>

(注) < >内は特別休暇制度の各制度についての有無の内訳

表3-(2)-② 長期勤務勤続者休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

長期勤務勤続者休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						日数回答無し	1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上			
R2調査計	100 (100.0)	19 (19.0)	3 (3.0)	43 (43.0)	0 (0.0)	34 (34.0)	1 (1.0)	6.9	
H28調査計	108 (100.0)	15 (13.9)	6 (5.6)	45 (41.7)	0 (0.0)	38 (35.2)	4 (3.7)	7.0	

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-③ 夏季休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

夏季休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						日数回答無し	1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上			
R2調査計	319 (100.0)	199 (62.4)	44 (13.8)	31 (9.7)	6 (1.9)	27 (8.5)	12 (3.8)	3.7	
H28調査計	369 (100.0)	218 (59.1)	46 (12.5)	62 (16.8)	11 (3.0)	31 (8.4)	1 (0.3)	3.8	

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-④ 育児目的休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

育児目的休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						日数回答無し	1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上			
R2調査計	186 (100.0)	73 (39.2)	1 (0.5)	38 (20.4)	1 (0.5)	40 (21.5)	33 (17.7)	23.3	

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-⑤ ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

ボランティア休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						日数回答無し	1事業所平均付与日数(日)
		10日以下	11日～29日	30日～39日	40日～49日	50日以上			
R2調査計	42 (100.0)	33 (78.6)	1 (2.4)	1 (2.4)	0 (0.0)	4 (9.5)	3 (7.1)	20.1	
H28調査計	25 (100.0)	14 (56.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	7 (28.0)	28.6	

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑥ 病気休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

病気休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		10日以下	11日～29日	30日～39日	40日～49日	50日以上	日数回答無し	
R2調査計	166 (100.0)	36 (21.7)	8 (4.8)	11 (6.6)	7 (4.2)	62 (37.3)	42 (25.3)	56.6
H28調査計	179 (100.0)	45 (25.1)	13 (7.3)	17 (9.5)	9 (5.0)	56 (31.3)	39 (21.8)	55.4

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑦ 自己啓発休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

自己啓発休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
R2調査計	35 (100.0)	10 (28.6)	0 (0.0)	3 (8.6)	0 (0.0)	10 (28.6)	12 (34.3)	11.3
H28調査計	28 (100.0)	6 (21.4)	1 (3.6)	4 (14.3)	0 (0.0)	10 (35.7)	7 (25.0)	23.0

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑧ 年末年始休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

年末年始休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
R2調査計	395 (100.0)	67 (17.0)	76 (19.2)	107 (27.1)	60 (15.2)	65 (16.5)	20 (5.1)	5.1
H28調査計	464 (100.0)	77 (16.6)	92 (19.8)	134 (28.9)	75 (16.2)	78 (16.8)	8 (1.7)	5.0

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑨ その他の特別休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

その他の特別休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
R2調査計	596 (100.0)	78 (13.1)	15 (2.5)	222 (37.2)	30 (5.0)	235 (39.4)	16 (2.7)	5.9
H28調査計	597 (100.0)	78 (13.1)	17 (2.8)	238 (39.9)	28 (4.7)	225 (37.7)	11 (1.8)	5.8

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

(3) 年次有給休暇

- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.8日で、前年調査(17.6日)より0.2日増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.1日と最も多く、次いで「製造業」の18.9日となっている。(表3-(3),図3-(3)参照。以下同じ)
- ② 「平均取得日数」は10.5日で、前年調査(9.9日)より0.6日増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が13.4日と最も多く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」12.4日となっている。
- ③ 「平均取得率」は59.0%で、前年調査(56.3%)より2.7ポイント増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が70.2%と最も高く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」68.5%となっている。一方、最も低いのは「複合サービス事業」48.1%で、次いで「宿泊業, 飲食サービス業」と「サービス業(他に分類されないもの)」49.7%となっている。

表3-(3) 常用労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数と取得日数(平均)

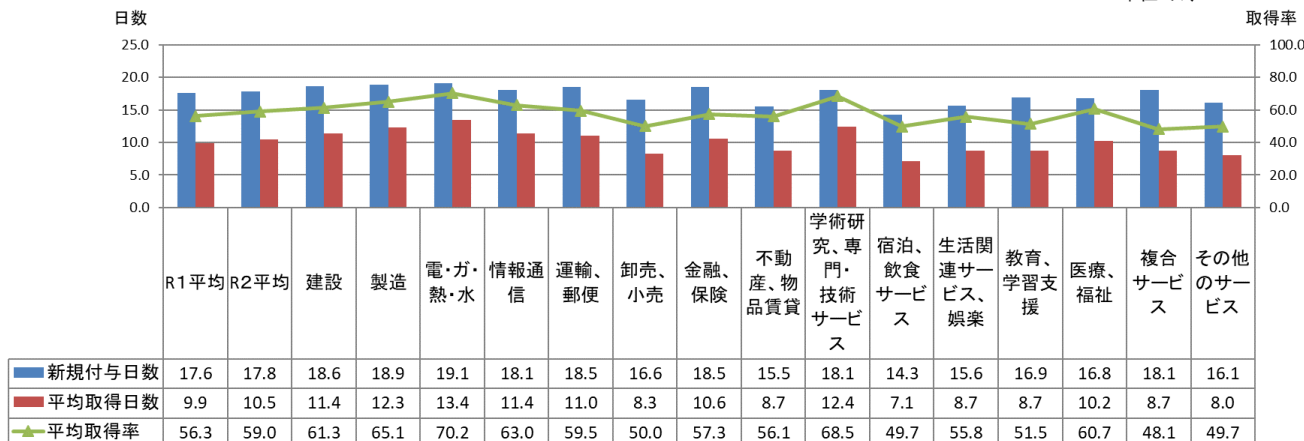
単位:事業所、日(%)

年次有給休暇	回答事業所	平均新規付与日数(A)	平均取得日数(B)	新規付与日数に対する平均取得率(B)/(A)
R2調査計	686	17.8	10.5	(59.0)
R1調査計	647	17.6	9.9	(56.3)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

図3-(3) 産業別 年次有給休暇取得状況

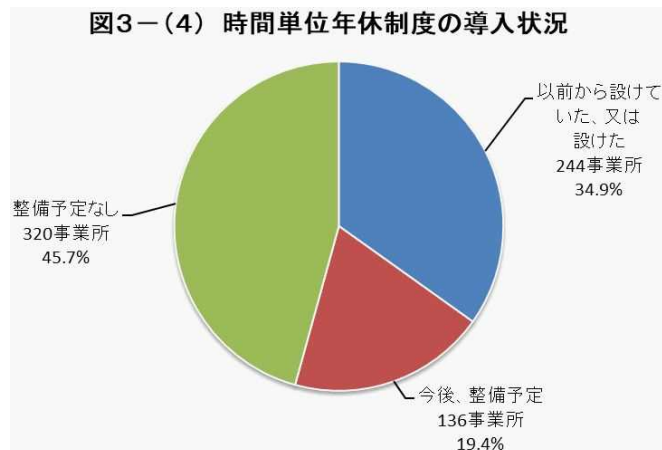
単位:日、%



(4) 時間単位年休制度

時間単位年休制度の導入状況は、回答のあった700事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が244事業所(34.9%)、「今後、整備予定」が136事業所(19.4%)、「整備予定なし」が320事業所(45.7%)となっている。(図3-(4)参照)

図3-(4) 時間単位年休制度の導入状況



4 育児・介護休業等制度

(1) 育児休業制度

① 育児休業対象者の出産後の状況(最近1年間)

最近1年間の育児休業対象者のうち、「育休を取得した者」は女性が982人(98.0%)、男性が109人(9.9%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が270人、「製造業」が160人、「金融業、保険業」が120人などとなっている。(表4-(1)-①,図4-(1)-①参照)

「出産を機に退職した者」は女性が15人(1.5%)となっている。(表4-(1)-①参照)

女性の「育休を取得した者」の割合を産業別にみると、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「教育、学習支援業」99.1%となっている。(図4-(1)-①参照)

表4-1-1-① 育児休業対象者の出産後の状況

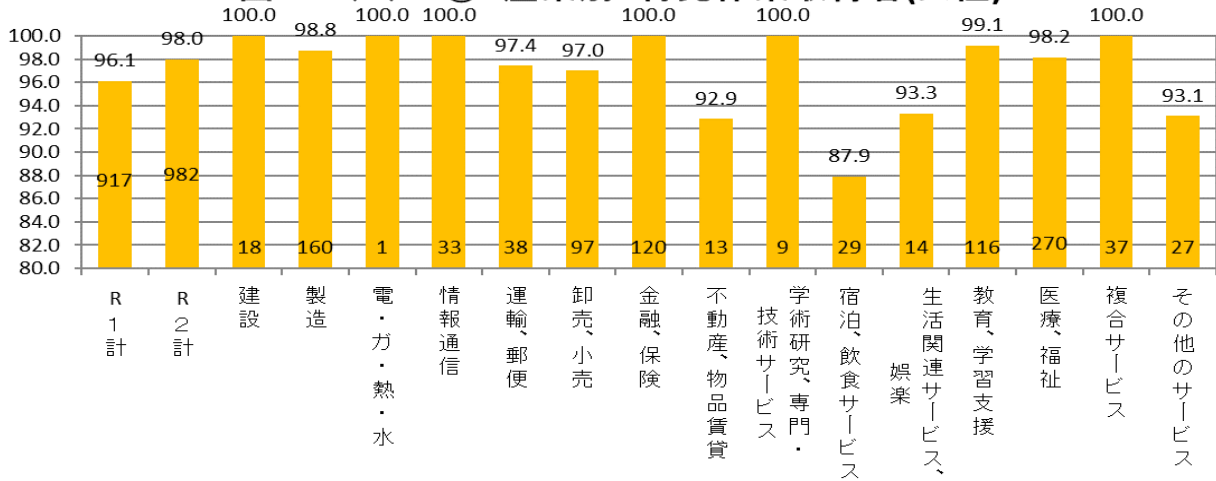
単位:人(%)

育児休業対象者の 出産後の状況	女				男			
	対象者	取得者	未取得	退職	対象者	取得者	未取得	退職
R2調査計	1,002 (100.0)	982 (98.0)	5 (0.5)	15 (1.5)	1,098 (100.0)	109 (9.9)	989 (90.1)	0 (0.0)
R1調査計	954 (100.0)	917 (96.1)	18 (1.9)	19 (2.0)	1,295 (100.0)	62 (4.8)	1,228 (94.8)	0 (0.0)

(注) 育児休業対象者(男)は配偶者が出産した労働者

図4-1-1-① 産業別 育児休業取得者(女性)

単位:人、%



② 育児休業制度の利用期間と利用者数

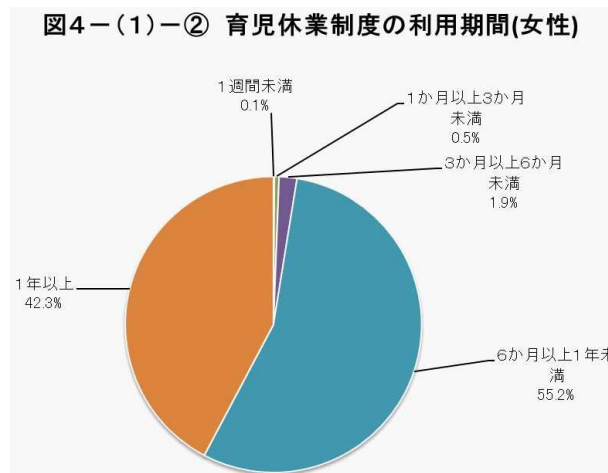
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が55.2%と最も高く、次いで「1年以上」42.3%、「3か月以上6か月未満」1.9%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の90.8%を占めている。(表4-1-2,図4-1-2参照)

表4-1-2 育児休業制度の利用者数と利用期間

単位:人(%)

	女性							男性						
	利用者数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上	利用者数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
R2調査計	982 (100.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	5 (0.5)	19 (1.9)	542 (55.2)	415 (42.3)	109 (100.0)	77 (70.6)	22 (20.2)	7 (6.4)	2 (1.8)	0 (0.0)	1 (0.9)
R1調査計	926 (100.0)	6 (0.6)	1 (0.1)	4 (0.4)	16 (1.7)	501 (54.1)	398 (43.0)	62 (100.0)	43 (69.4)	10 (16.1)	4 (6.5)	2 (3.2)	3 (4.8)	0 (0.0)

図4-1-2 育児休業制度の利用期間(女性)



③ 育児休業制度の規定がある事業所

育児休業制度の規定を設けている事業所は582事業所(82.7%)で、前年調査(84.1%)より1.4ポイント減少している。産業別にみると、「金融業、保険業」、「医療、福祉」が100%と最も高く、「建設業」が65.8%と最も低く、事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(図4-(1)-③a,図4-(1)-③b,図4-(1)-③c参照)

育児休業制度で規定されている休業期間は、「子が満1歳に達するまで」が399事業所(68.7%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が111事業所(19.1%)となっている。(図4-(1)-③d参照)

図4-(1)-③a 産業別 育児休業制度の規定割合

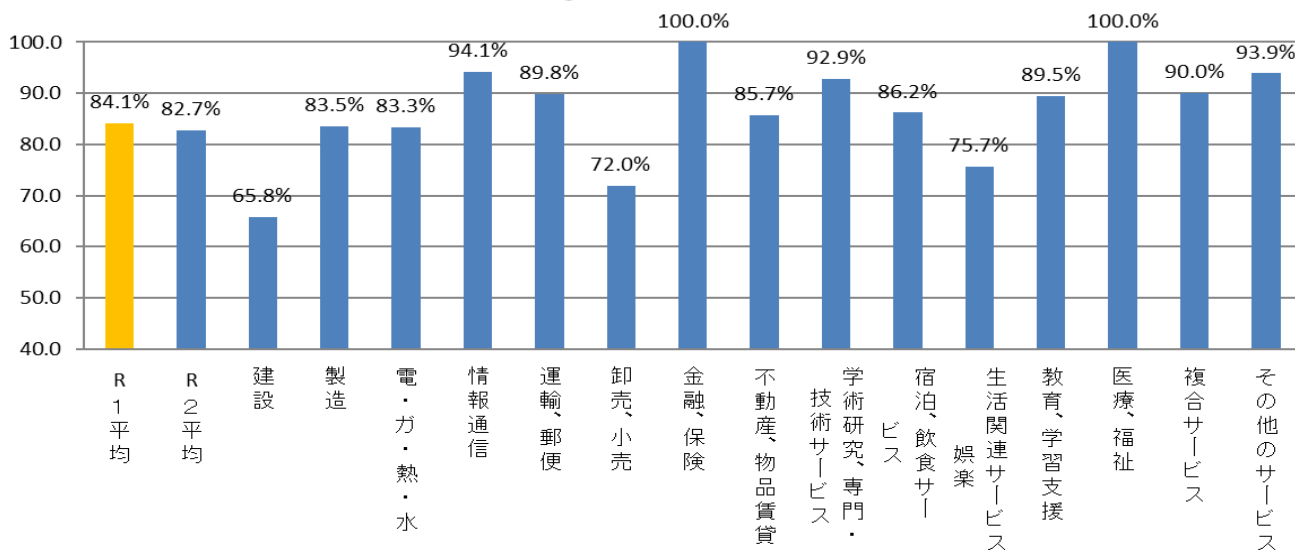


図4-(1)-③b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

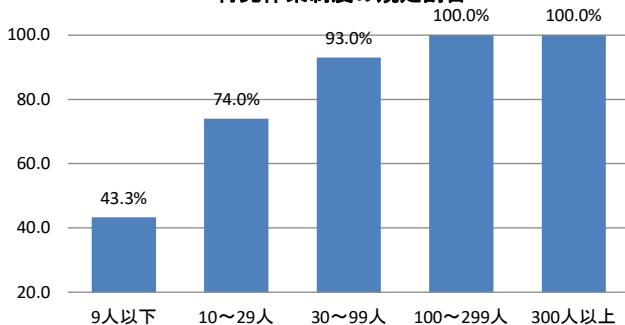


図4-(1)-③c 育児休業制度の規定割合の推移

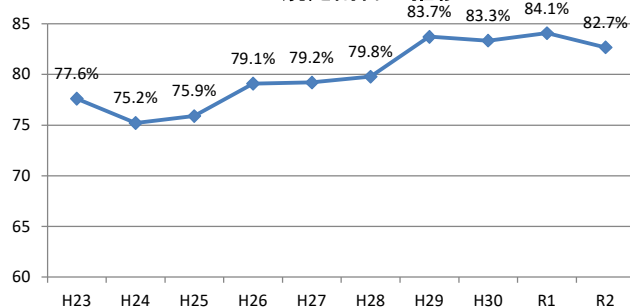
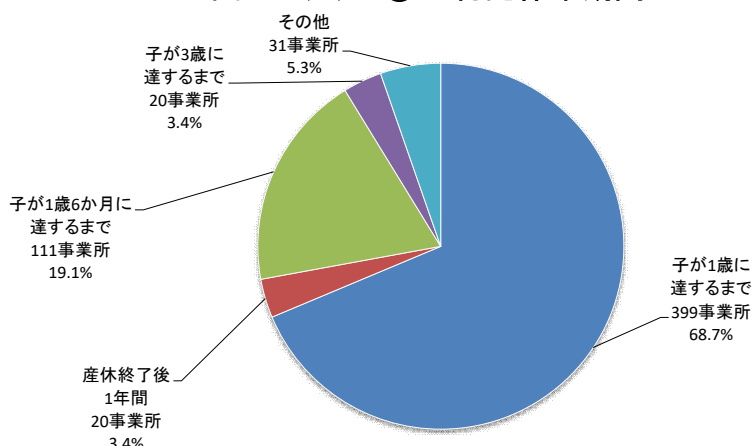


図4-(1)-③d 育児休業期間



④ 育児休業取得者の代替要員の採用、育児休業取得者への復帰に向けた説明制度

回答のあった事業所のうち、育児休業取得者の代替要員を採用しているのは、136事業所(23.6%)である。

また、育児休業取得者の円滑な職場復帰に向けて、説明会や情報提供等を行っている事業所は、362事業所(62.8%)である。(表4-(1)-④参照)

表4-(1)-④ 育児休業者の代替要員の採用、職場復帰への情報提供
単位:事業所(%)

	回答事業所	代替要員の採用		職場復帰への情報提供	
		採用している	採用していない	実施している	実施していない
R2調査計	576 (100.0)	136 (23.6)	440 (76.4)	362 (62.8)	214 (37.2)
R1調査計	552 (100.0)	129 (23.4)	423 (76.6)	336 (60.9)	216 (39.1)

⑤ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度の規定がある事業所は、469事業所(67.3%)である。(表4-(1)-⑤参照)

表4-(1)-⑤ 子の看護休暇制度の規定の有無
単位:事業所(%)

	回答事業所	子の看護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R2調査計	697 (100.0)	469 (67.3)	228 (32.7)
R1調査計	653 (100.0)	448 (68.6)	205 (31.4)

(2) 介護休業制度

① 介護休業制度の規定がある事業所と休業期間

介護休業制度を規定している事業所は544事業所(77.4%)で、前年調査(77.2%)より0.2ポイント増加している。産業別にみると、「医療,福祉」が98.4%と最も高く、「建設業」が60.3%と最も低く、企業規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(表4-(2)-①、図4-(2)-①a、図4-(2)-①b、図4-(2)-①c参照)

介護休業制度に規定されている休業期間は、「3か月まで」が85.5%、「3か月を超える」が14.5%となっている。(表4-(2)-①参照)

表4-(2)-① 介護休業制度の規定がある事業所と休業期間

単位:事業所(%)

	回答事業所	規定を設けている事業所	休業期間		規定を設けていない事業所	
			3か月まで	3か月を超える	今後、整備予定	整備予定無し
R2調査計	703 (100.0)	544 (77.4) <100.0>	465 <85.5>	79 <14.5>	80 (11.4)	79 (11.2)
R1調査計	670 (100.0)	517 (77.2) <100.0>	454 <87.8>	63 <12.2>	81 (12.1)	72 (10.7)

(注) <>内は介護休業制度を利用できる期間の内訳

図4-(2)-①a 産業別 介護休業制度の規定割合

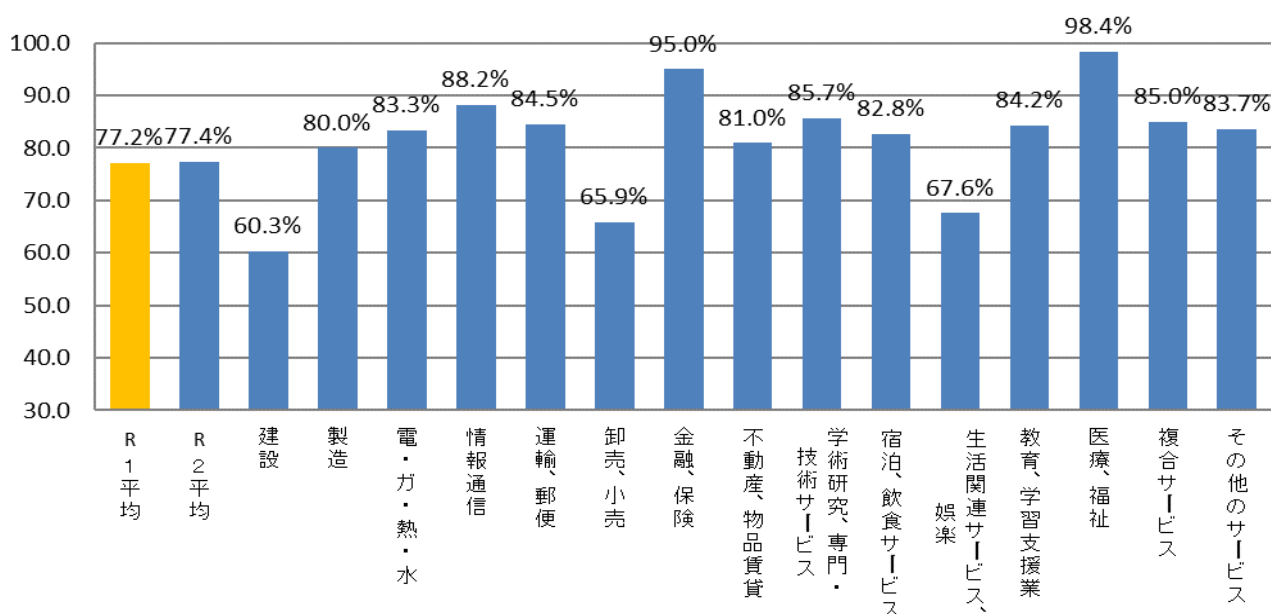


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

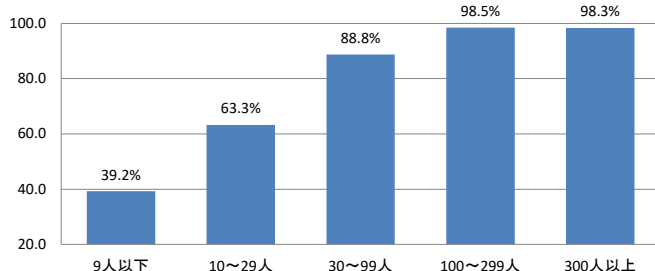
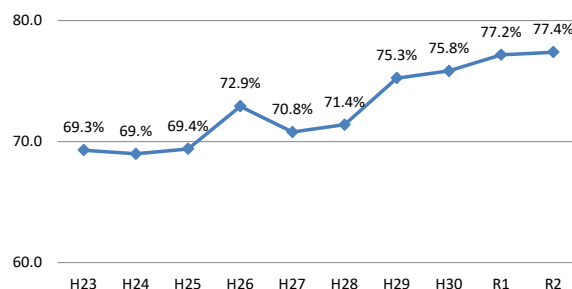


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



② 介護休業制度の利用状況(最近1年間)

介護休業制度を規定している事業所の最近1年間の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は5.9%であり、前年調査(5.8%)より0.1ポイント増加している。

介護休業制度を規定している事業所のうち、制度を利用した人は36人で、その内訳は女性27人、男性9人となっている。(表4-(2)-②参照)

表4-(2)-② 介護休業制度の利用状況

単位:事業所、人(%)

	介護休業制度の規定を設けている事業所	利用者がいた事業所	利用者数	利用者数		利用者がいなかった事業所
				女性	男性	
R2調査計	545 (100.0)	32 (5.9)	36 <100.0>	27 <75.0>	9 <25.0>	513 (94.1)
R1調査計	518 (100.0)	30 (5.8)	29 <100.0>	24 <82.8>	5 <17.2>	488 (94.2)

③ 介護休暇制度

介護休暇制度の規定がある事業所は、485事業所(69.6%)であり、前年調査(69.8%)より0.2ポイント減少している。(表4-(2)-③参照)

表4-(2)-③ 介護休暇制度の規定の有無

単位:事業所(%)

	回答事業所	介護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R2調査計	697 (100.0)	485 (69.6)	212 (30.4)
R1調査計	653 (100.0)	456 (69.8)	197 (30.2)

(3) 育児短時間勤務制度

① 育児休業対象者の出産後の状況(最近1年間)

最近1年間の育児短時間勤務対象者のうち、「育児短時間勤務を取得した者」は女性が653人(60.7%)、男性が16人(0.9%)となっている。女性の育児短時間勤務取得者数は、「製造業」が195人、「医療、福祉」160人、「卸売業、小売業」が111人などとなっている。(表4-(3)-①、図4-(3)-①参照)

女性の「育児短時間勤務を取得した者」の割合を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「製造業」85.5%となっている。(図4-(3)-①参照)

表4-(3)-① 育児短時間勤務対象者の状況

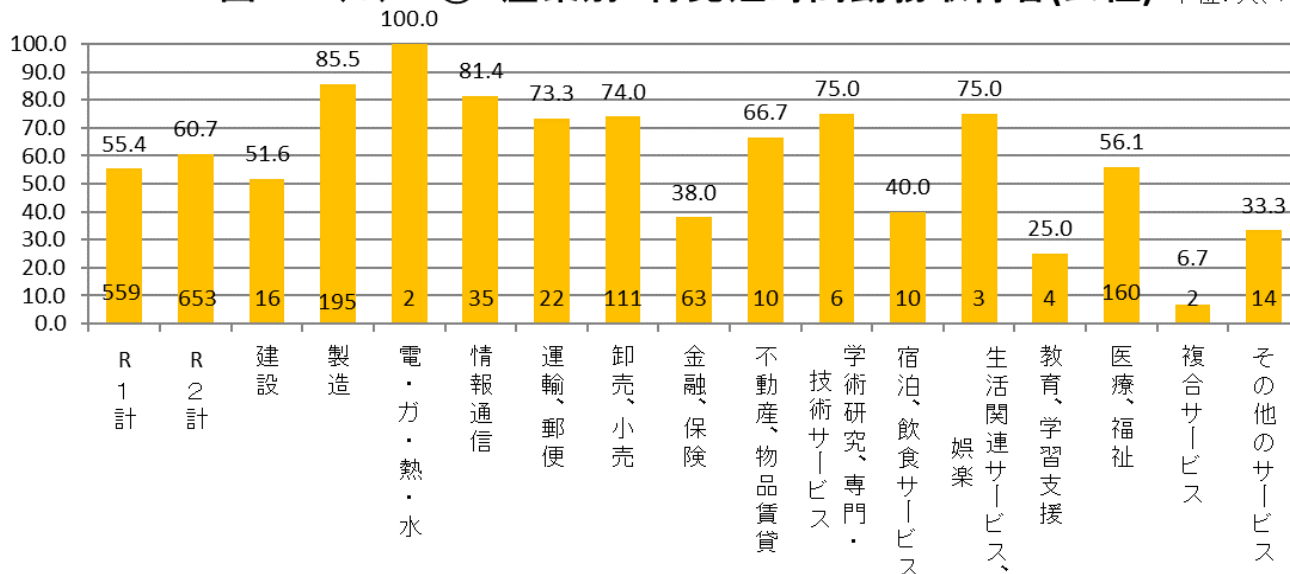
単位:人(%)

育児短時間勤務対象者の状況	女				男			
	対象者	取得者	未取得	退職	対象者	取得者	未取得	退職
R2調査計	1,075 (100.0)	653 (60.7)	403 (37.5)	19 (1.8)	1,843 (100.0)	16 (0.9)	1,827 (99.1)	0 (0.0)
R1調査計	1,009 (100.0)	559 (55.4)	443 (43.9)	7 (0.7)	2,519 (100.0)	9 (0.4)	2,486 (98.7)	0 (0.0)

(注) 育児短時間勤務対象者(男)は配偶者が出産した労働者

図4-(3)-① 産業別 育児短時間勤務取得者(女性)

単位:人、%



② 育児短時間勤務制度の利用者数と利用期間

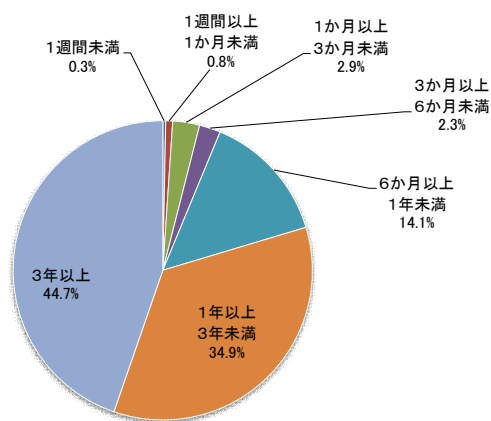
女性の育児短時間勤務制度の利用期間は「3年以上」が44.7%と最も高く、次いで「1年以上3年未満」34.9%、「6か月以上1年未満」14.1%となっている。他方、男性の育児短時間勤務制度の利用期間は「1年以上3年未満」が37.5%と最も高くなっている。(表4-(3)-②,図4-(3)-②参照)

表4-(3)-② 育児短時間勤務制度の利用者数と利用期間

単位:人(%)

	女性								男性							
	利用者数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上	利用者数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上
R2調査計	653 (100.0)	2 (0.3)	5 (0.8)	19 (2.9)	15 (2.3)	92 (14.1)	228 (34.9)	292 (44.7)	16 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (12.5)	1 (6.3)	3 (18.8)	6 (37.5)	4 (25.0)
R1調査計	559 (100.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	17 (3.0)	16 (2.9)	66 (11.8)	241 (43.1)	215 (38.5)	9 (100.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	3 (33.3)	2 (22.2)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)

図4-(3)-② 育児短時間勤務制度の利用期間 (女性)



③ 育児短時間勤務制度の規定がある事業所

育児短時間勤務制度の規定を設けている事業所は460事業所(66.2%)で、前年調査(65.1%)より1.1ポイント増加している。産業別にみると、「金融業、保険業」が95.0%と最も高く、次いで「医療、福祉」が93.3%となっている。一方、最も低いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」の45.9%となっており、事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(図4-(3)-③a,図4-(3)-③b参照)

育児短時間勤務制度で規定されている利用期間は、「子が満3歳に達するまで」が298事業所(65.1%)と最も多く、次いで「子が満3歳以上、小学校入学前まで」が108事業所(23.6%)となっている。(図4-(3)-③c参照)

図4-(3)-③a 産業別 育児短時間勤務制度の規定割合

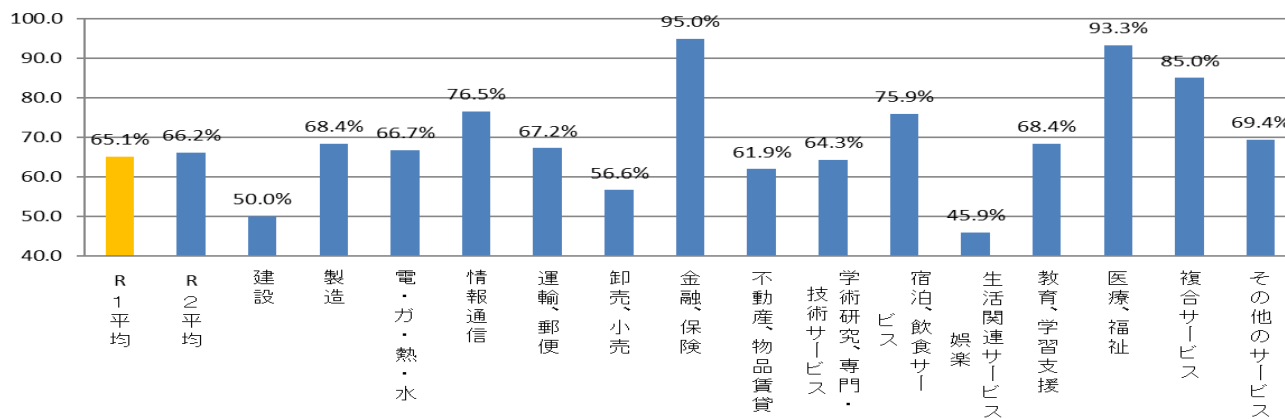


図4-(3)-③b 事業所規模別
育児短時間勤務制度の規定割合

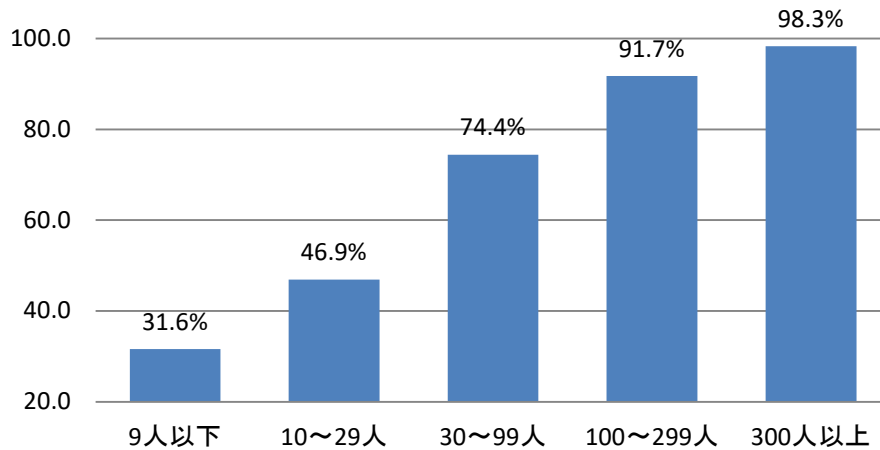
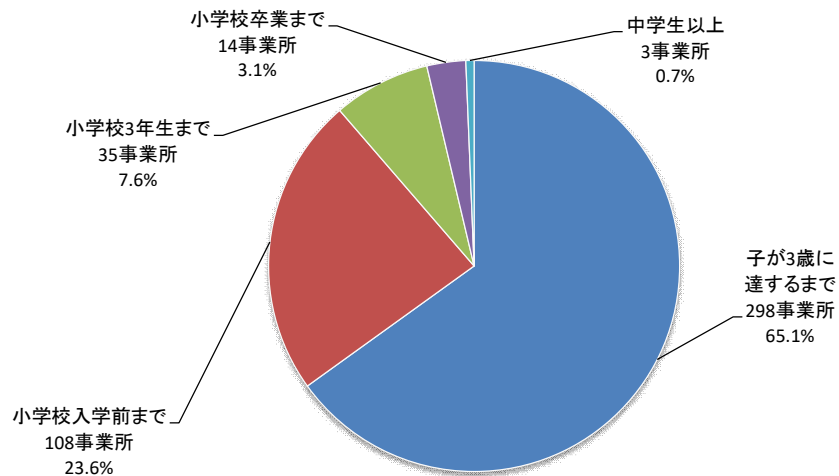


図4-(3)-③c 育児短時間勤務制度利用期間



④ 育児短時間勤務取得者の代替要員の採用状況

回答のあった事業所のうち、育児短時間勤務取得者の代替要員を採用しているのは、43事業所(9.4%)である。(表4-(3)-④参照)

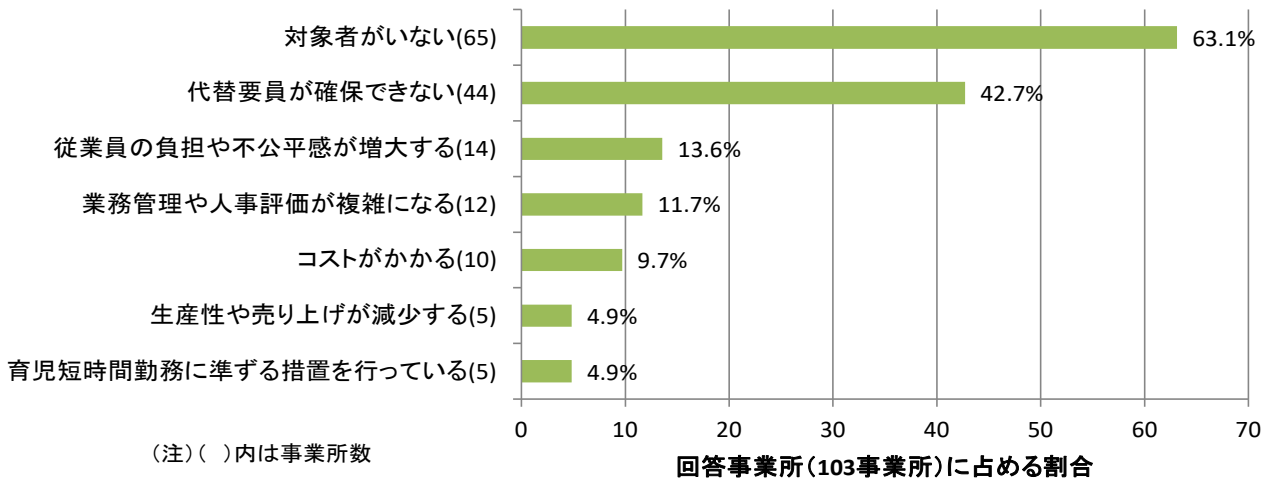
表4-(3)-④ 育児短時間勤務取得者の代替要員の採用状況
単位:事業所(%)

	回答 事業所	代替要員の採用	
		採用している	採用していない
R2調査計	457 (100.0)	43 (9.4)	414 (90.6)
R1調査計	430 (100.0)	33 (7.7)	397 (92.3)

⑤ 育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由

育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由(複数回答)としては、「対象者がいない」が63.1%(65事業所)と最も多く、次いで「代替要員が確保できない」42.7%(44事業所)、「従業員の負担や不公平感が増大する」13.6%(14事業所)となっている。(図4-(3)-⑤参照)

図4-(3)-⑤ 育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由(複数回答)



5 パートタイム労働者・派遣労働者

(1) パートタイム労働者の平均時間給

パートタイム労働者の平均時間給は1,077円で、前年調査(1,100円)より23円減少している。職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,551円と最も高く、一方で「労務・作業従事者」が831円と最も低くなっている。(図5-(1)a参照)

産業別にみると、「教育、学習支援業」が3,375円と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が804円と最も低くなっている。(図5-(1)b参照)

図5-(1)a 職種別 パートタイム労働者の平均時間給

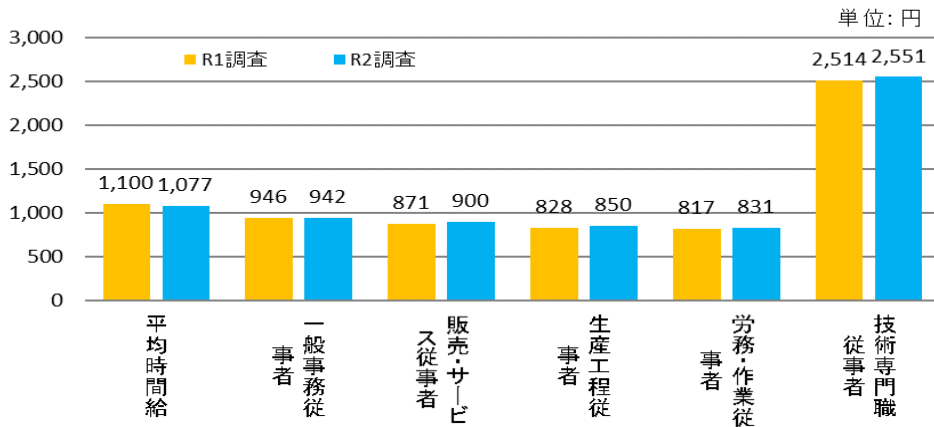
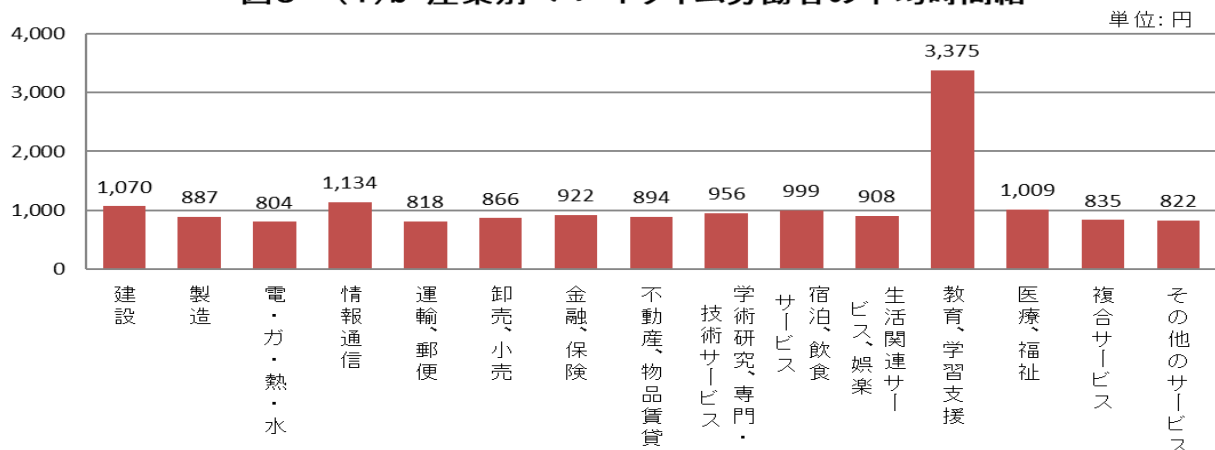


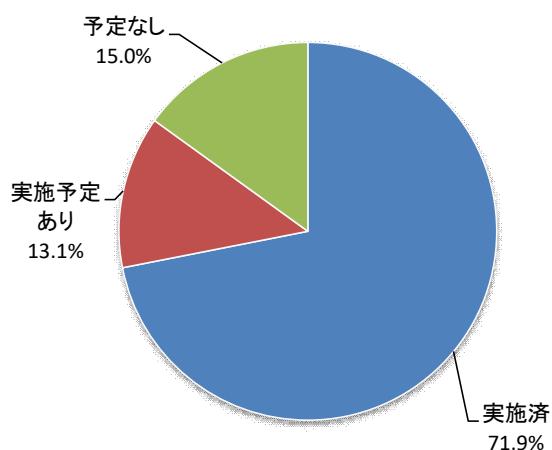
図5-(1)b 産業別 パートタイム労働者の平均時間給



(2) パートタイム労働者の処遇

パートタイム労働法の改正〔改正後「パート・有期労働法」に改称（令和2年4月1日（中小事業主は令和3年4月1日）施行）〕に伴い、「不合理な待遇の禁止が義務化」されたパートタイム労働者の処遇について、項目ごとの状況は下図のとおりとなっている。（図5-(2)a,図5-(2)b参照）

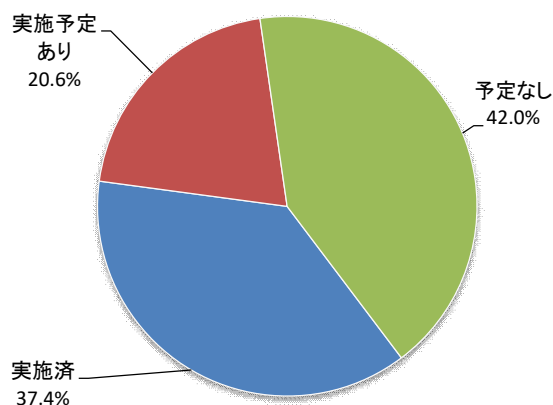
図5-(2)a
パートタイム労働者の処遇
(賃金決定要素)



[内容]

パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定

図5-(2)b
パートタイム労働者の処遇
(キャリアアップ訓練等)



[内容]

キャリアアップのための訓練などについて、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施

(3) 派遣料平均単価(1時間当たり)

派遣労働者の1時間当たり派遣料平均単価は2,063円で、前年調査(1,646円)より417円増加している。（図5-(3)a参照）

- 職種別にみると、「技術専門職従事者」が3,407円と最も高く、次いで「一般事務従事者」2,090円、「生産工程従事者」2,088円となっている。一方、最も低いのは、「販売・サービス従事者」で1,095円となっている。（図5-(3)a参照）
- 産業別にみると、「情報通信業」が2,602円と最も高く、「卸売業,小売業」が1,099円と最も低くなっている。なお、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」、「複合サービス事業」については、回答事業所が少ないため非公表とした。（図5-(3)b参照）

図5-(3)a 職種別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)

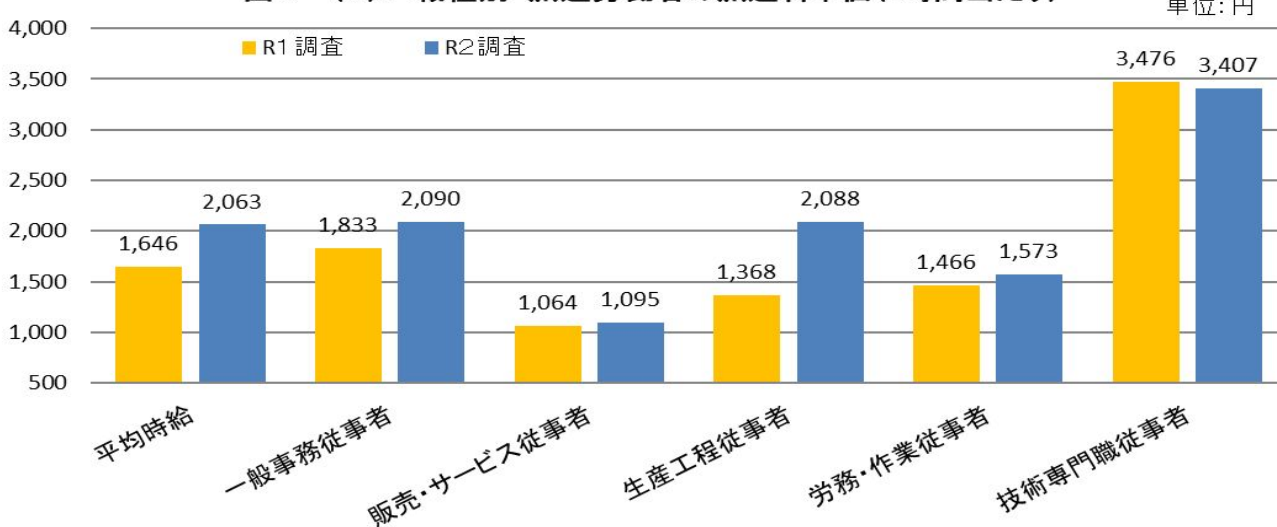
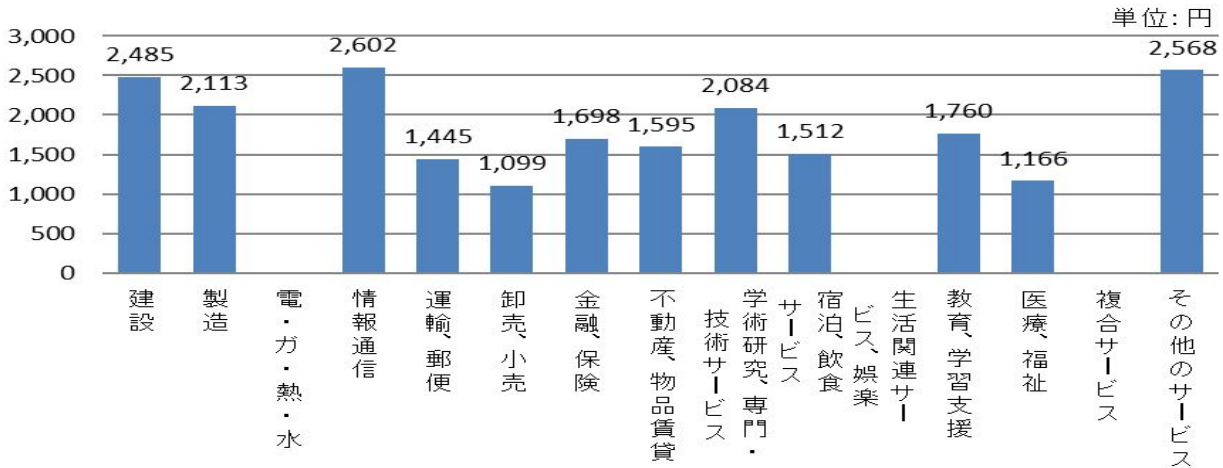


図5-(3)b 産業別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)



(注) 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス業」は標本数が2以下と少なかったため表示していない。

(4) 派遣労働者の雇用理由

雇用している理由(複数理由)については、「一般労働者の採用が困難」が48.3%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」46.6%の順となっている。(表5-(4)参照)

表5-(4) 派遣労働者を雇用している主な理由(複数回答)

単位:事業所(%)

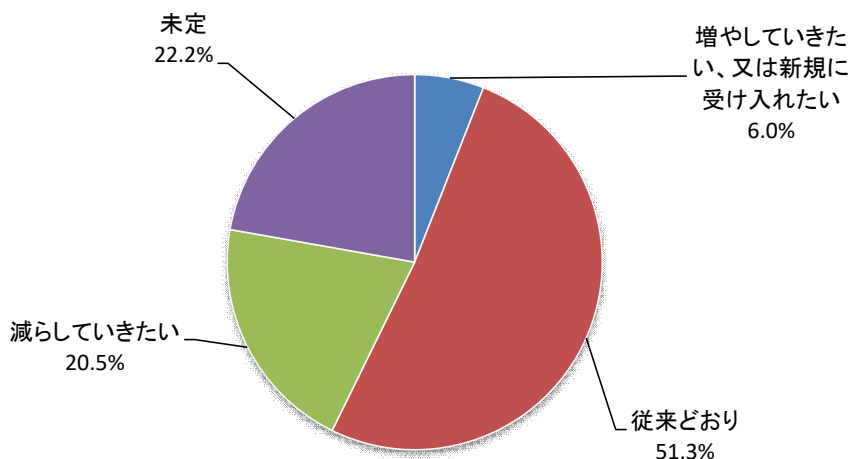
	派遣労働者を雇用している回答事業所	雇用している主な理由(複数回答)					
		雇用調整が容易	簡単な仕事内容	人件費経費負担が割安	繁忙期(季節・時間帯)対応	一般労働者の採用が困難	資格、技能を持った者が必要
R2調査計	116 (100.0)	54 (46.6)	21 (18.1)	10 (8.6)	18 (15.5)	56 (48.3)	33 (28.4)
R1調査計	115 (100.0)	56 (48.7)	21 (18.3)	9 (7.8)	29 (25.2)	63 (54.8)	17 (14.8)

(注)()内は、雇用している主な理由の内訳。複数回答なので、合計は100%にならない。

(5) 今後の派遣労働者の受け入れ予定

今後の派遣労働者の受け入れ予定については、「従来どおり」が51.3%と最も高く、「減らしていきたい」が20.5%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は6.0%となっている。(図5-(5)参照)

図5-(5) 今後の派遣労働者の受け入れ予定



6 登用制度

(1) 正社員への登用制度

- ① 契約社員・期間従業員から正社員への登用制度がある事業所は44.7%となっている。「制度がある」と回答した302事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は87事業所(28.8%)であり、登用した人数は311人となっている。(表6-(1)参照。以下同じ)
- ② パートタイム労働者から正社員への登用制度がある事業所は45.6%となっている。「制度がある」と回答した308事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は59事業所(19.2%)であり、登用した人数は117人となっている。
- ③ 派遣労働者から正社員への登用制度がある事業所は19.5%となっている。「制度がある」と回答した130事業所のうち、最近1年間に登用の実績があった事業所は21事業所(16.2%)であり、登用した人数は36人となっている。

表6-(1) 正社員への登用制度の導入状況

単位:事業所(%),人

R2調査計	回答事業所	制度がある	最近1年間の登用の実績			制度がない
			実績有り	登用した人数	実績無し	
契約社員・期間従業員から	675 (100.0)	302 (44.7) <100.0>	87 <28.8>	311	215 <71.2>	373 (55.3)
パートタイム労働者から	675 (100.0)	308 (45.6) <100.0>	59 <19.2>	117	249 <80.8>	367 (54.4)
派遣労働者から	668 (100.0)	130 (19.5) <100.0>	21 <16.2>	36	109 <83.8>	538 (80.5)

R1調査計	回答事業所	制度がある	最近1年間の登用の実績			制度がない
			実績有り	登用した人数	実績無し	
契約社員・期間従業員から	629 (100.0)	284 (45.2) <100.0>	90 <31.7>	343	194 <68.3>	345 (54.8)
パートタイム労働者から	636 (100.0)	290 (45.6) <100.0>	64 <22.1>	139	226 <77.9>	346 (54.4)
派遣労働者から	612 (100.0)	134 (21.9) <100.0>	26 <19.4>	60	108 <80.6>	478 (78.1)

(注) < >内は登用制度がある事業所についての内訳

(2) 女性の管理職登用

① 役職区分別管理職の人数

回答があった事業所の管理職の役職区分別の合計は13,417人で、うち女性は2,361人で、全体の17.6%である。(表6-(2)-①参照)

表6-(2)-① 管理職及び女性管理職の人数

単位:事業所/人(%)

調査計	回答事業所	管理職の人数	男性				女性					
			役員	部長	課長	係長	役員	部長	課長	係長		
R2調査計	545	13,417 (100.0)	11,056 (82.4) <82.6>	1,786 (13.3) <91.8>	1,868 (13.9) <91.8>	3,756 (28.0) <87.1>	3,646 (27.2) <74.3>	2,361 (17.6) <17.4>	377 (2.8) <8.2>	167 (1.2) <8.2>	555 (4.1) <12.9>	1,262 (9.4) <25.7>
R1調査計	576	7,942 (100.0)	6,972 (87.8)	-	-	-	-	970 (12.2)	-	-	-	-

(注) < >は役職区分ごとの男女内訳

(注) 前年度(R1)調査は役員を含まず、役職区分別でもなかったため、単純比較はできない

② 女性を管理職に登用するために実施していること

女性を管理職に登用するために既に実施していることは、「意欲がある社員を積極的に登用した」が42.4%（285事業所）と最も多くなっている。次いで「評価制度や昇進・昇格基準を明確にした」30.2%（203事業所）、「長期的視野で育成するため多様な業務に配置した」26.0%（175事業所）となっている。（表6-(2)-②参照）

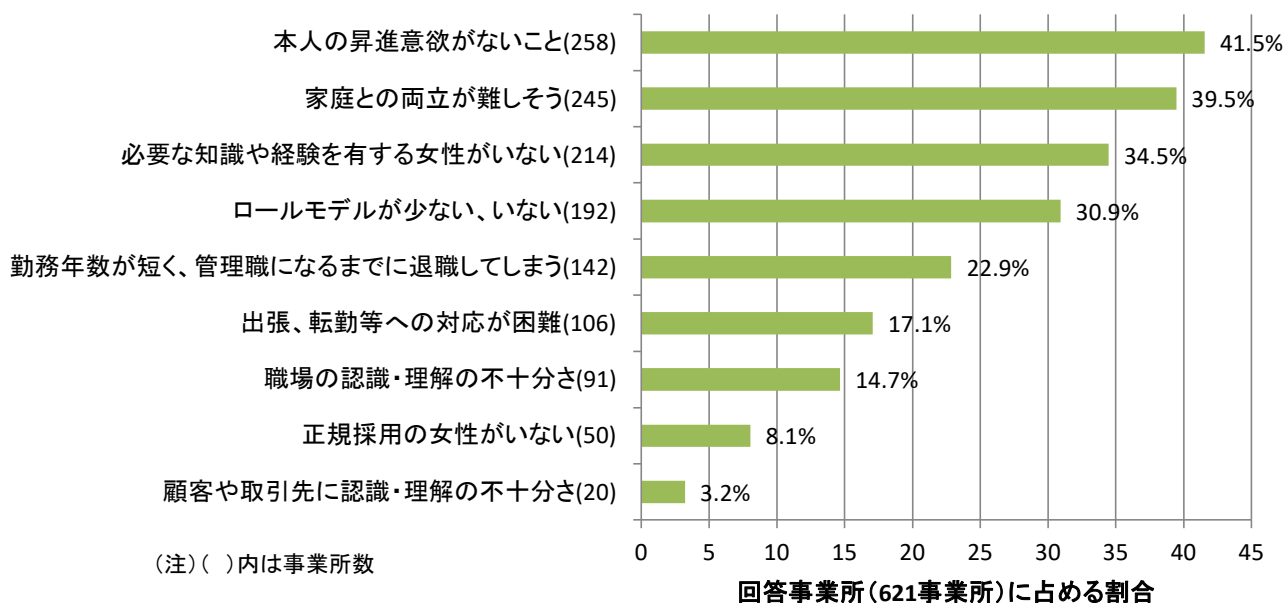
表6-(2)-② 女性の管理職に登用するために実施していること

取組内容	R 2		R 1	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
意欲がある社員を積極的に登用した	285	42.4%	263	40.5%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	203	30.2%	181	27.9%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	175	26.0%	159	24.5%
資格に対する助成をした	160	23.8%	150	23.1%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	158	23.5%	144	22.2%
人材育成制度を整備した	133	19.8%	139	21.4%

③ 女性の管理職への登用についての障壁

女性の管理職の登用についての障壁（複数回答）としては、全体の41.5%（258事業所）が「本人の昇進意欲がないこと」と回答しており、次いで「家庭との両立が難しそう」39.5%（245事業所）、「必要な知識や経験を有する女性がいらない」34.5%（214事業所）、「ロールモデルが少ない、いない」30.9%（192事業所）となっている。（図6-(2)-③参照）

図6-(2)-③ 女性の管理職登用の障壁（複数回答）

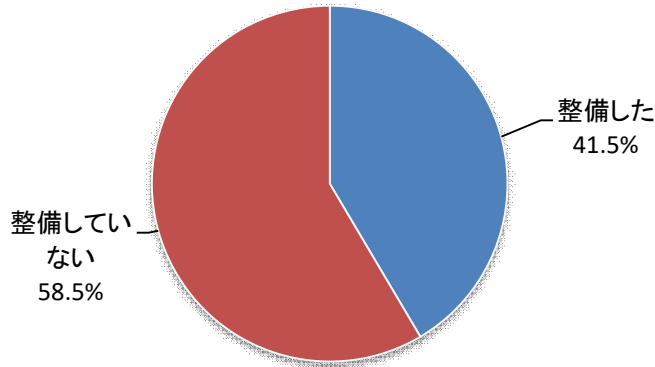


(3) 有期労働契約社員の無期転換

① 「無期転換ルール」に対応した就業規則の整備（改正）

「無期転換ルール」に対応して就業規則を整備（改正）した事業所の割合は、41.5%となっている。（図6-(3)-①参照）

図6-(3)-① 無期転換ルールに対応した就業規則の整備状況(%)



② 「無期転換ルール」による無期労働契約社員への転換実績

最近1年間に無期転換の実績があった事業所は81事業所であり、無期転換した人数は契約社員・期間従業員からは255人、パートタイム労働者からは193人、派遣労働者からは19人となっている。（表6-(3)-②参照）

表6-(3)-② 無期転換実績

単位:事業所、人(%)

	実績のあった事業所	無期転換実績人数	無期転換した労働者		
			契約社員・期間従業員から	パートタイム労働者から	派遣労働者から
R2調査計	81	467 (100.0)	255 (54.6)	193 (41.3)	19 (4.1)
R1調査計	101	1,786 (100.0)	1,230 (68.9)	513 (28.7)	43 (2.4)

7 働きやすい環境づくり

(1) ワーク・ライフ・バランス

① ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

ワーク・ライフ・バランスという言葉については、「言葉も内容も知っている」が69.2%（前年調査67.1%）と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」21.8%（同25.4%）、「知らない」9.0%（同7.5%）となっている。言葉を知っている割合としては、91.0%と、前年調査（92.5%）より1.5ポイント減少している。（表7-(1)-①参照）

表7-(1)-① ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

単位:事業所(%)

	回答事業所	ワーク・ライフ・バランスという言葉		
		知っている	聞いたことはあるが内容までは知らない	知らない
R2調査計	698 (100.0)	483 (69.2)	152 (21.8)	63 (9.0)
R1調査計	669 (100.0)	449 (67.1)	170 (25.4)	50 (7.5)

② ワーク・ライフ・バランスを実現するために実施していること

ワーク・ライフ・バランスを実現するために既に実施していることは、「年次有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得の奨励など、年次有給休暇の取得を促進する」が79.4%（546事業所）と最も多くなっている。次いで「長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う」75.9%（522事業所）、「自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる」40.3%（277事業所）となっている。（表7-(1)-②参照）

表7-(1)-② ワーク・ライフ・バランスを実現するために実施していること

取組内容	R 2		R 1	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
年次有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得の奨励など、年次有給休暇の取得を促進する	546	79.4%	519	78.4%
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	522	75.9%	503	76.0%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	277	40.3%	252	38.1%
社内に相談窓口を設置する	203	29.5%	185	27.9%
経営層（管理職）や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う	183	26.6%	194	29.3%
経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度を利用する	152	22.1%	147	22.2%
従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	126	18.3%	110	16.6%

③ ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

ワーク・ライフ・バランスに関して実施している項目は、多い順に「従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援」56.0%（382事業所）、「メンタルヘルスケアの取組」44.1%（301事業所）、「産業医によるカウンセリング機会の設置」41.5%（283事業所）、「短時間勤務」40.8%（278事業所）などと下表のとおりとなっている。（表7-(1)-③参照）

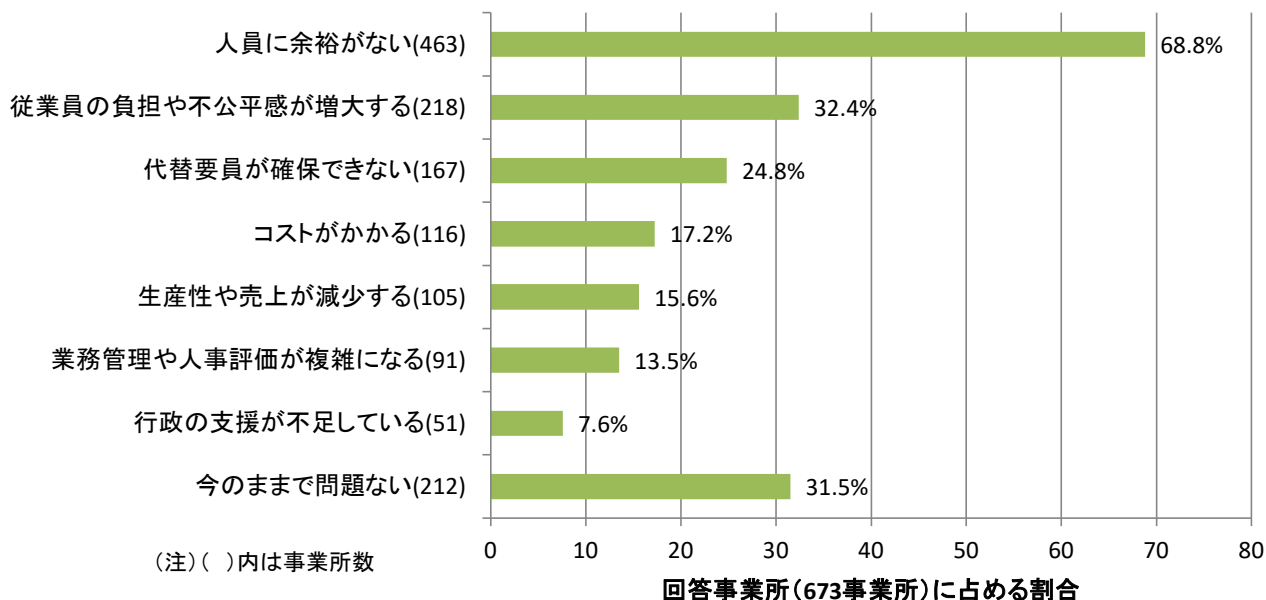
表7-(1)-③ ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

取組内容	R 2		R 1	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援	382	56.0%	341	51.8%
メンタルヘルスケアの取組	301	44.1%	-	-
産業医によるカウンセリング機会の設置	283	41.5%	241	36.6%
短時間勤務	278	40.8%	288	43.8%
勤務地の限定	230	33.7%	207	31.5%
健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会の設置	224	32.8%	208	31.6%
時差出勤	204	29.9%	194	29.5%
フレックスタイム制	93	13.6%	89	13.5%
保育料補助等育児に関する経済的支援	47	6.9%	50	7.6%
事業所内保育所の設置	26	3.8%	31	4.7%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	17	2.5%	13	2.0%

④ ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点（複数回答）としては、全体の68.8%（463事業所）が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「従業員の負担や不公平感が増大する」32.4%（218事業所）、「代替要員が確保できない」24.8%（167事業所）、「コストがかかる」17.2%（116事業所）となっている。他方、今のままで問題ないとする回答も31.5%（212事業所）ある。（図7-(1)-④参照）

図7-(1)-④ ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点(複数回答)



(2) 自営型テレワーク

① 自営型テレワークの活用状況

自営型テレワークを活用したことがある（活用している）事業所の割合は、3.3%（前年調査3.0%）であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は8.6%（前年調査7.7%）となっている。（表7-(2)-①参照）

表7-(2)-① 自営型テレワークの活用状況

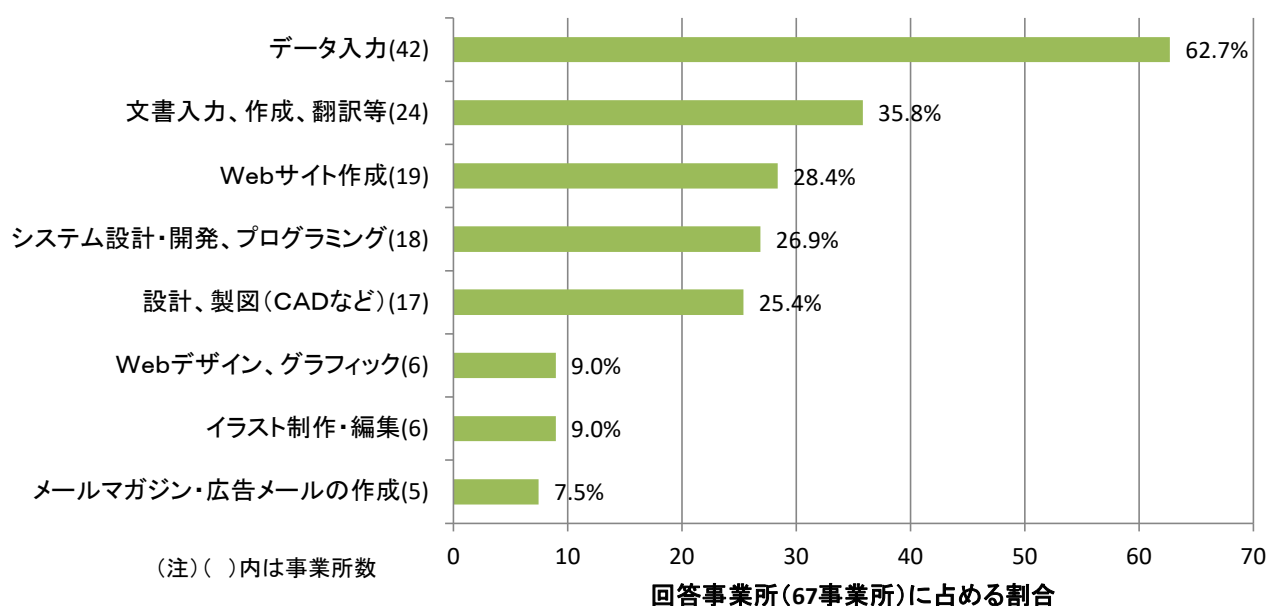
単位: 事業所 (%)

	回 答 事業所	自営型テレワークを		
		活用したことがある (活用している)	今後活用したい	活用する予定はない
R2調査計	700 (100.0)	23 (3.3)	60 (8.6)	617 (88.1)
R1調査計	666 (100.0)	20 (3.0)	51 (7.7)	595 (89.3)

② 自営型テレワークの活用内容

自営型テレワークで活用したことがある（活用している）、又は今後活用したい内容（複数回答）としては、「データ入力」が62.7%（42事業所）と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」35.8%（24事業所）、「Webサイト作成」28.4%（19事業所）となっている。（図7-(2)-②参照）

図7-(2)-② 自営型テレワークの活用内容(複数回答)



(3) 雇用型テレワーク

① 雇用型テレワークの導入状況

雇用型テレワークを導入している事業所の割合は、12.5%であり、今後導入予定がある事業所の割合は6.2%となっている。(表7-(3)-①参照)

表7-(3)-① 雇用型テレワークの導入状況

単位:事業所(%)

	回答事業所	雇用型テレワークを		
		導入している	今後導入予定	導入予定なし
R2調査計	696 (100.0)	87 (12.5)	43 (6.2)	566 (81.3)

② 雇用型テレワークの導入形態

雇用型テレワークで導入している形態(複数回答)としては、「在宅勤務」が96.5%(83事業所)と最も多く、次いで「モバイルワーク」34.9%(30事業所)、「サテライトオフィス勤務」20.9%(18事業所)となっている。(図7-(3)-②参照)

表7-(3)-② 雇用型テレワークの導入形態

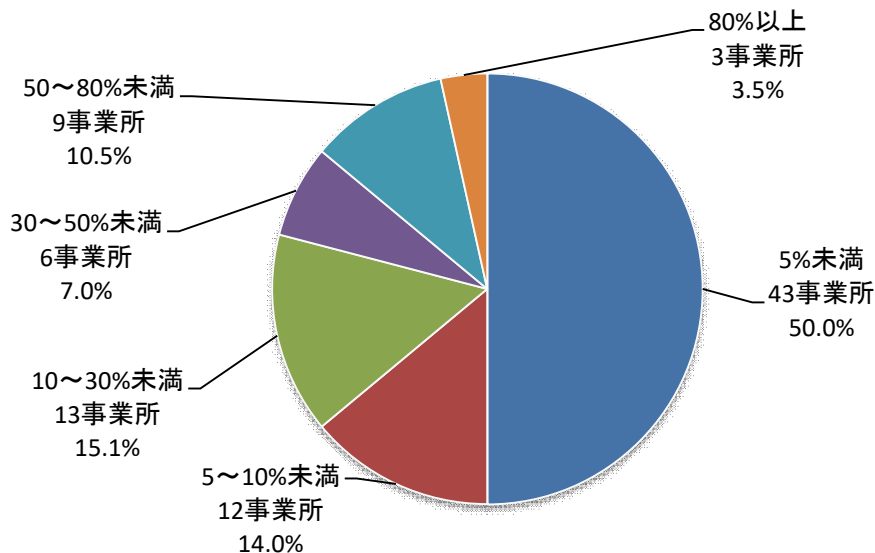
単位:事業所(%)

	有効回答事業所	在宅勤務	サテライトオフィス勤務	モバイルワーク
R2調査計	86 (100.0)	83 (96.5)	18 (20.9)	30 (34.9)

③ 雇用型テレワークの利用率

雇用型テレワークを導入している事業所のうち、従業員のテレワーク利用率は「5%未満」が50.0%(43事業所)と最も多く、次いで「10~30%未満」15.1%(13事業所)、「5~10%未満」14.0%(12事業所)となっている。(図7-(3)-③参照)

図7-(3)-③ 雇用型テレワークの利用率



④ 雇用型テレワークを導入した目的

雇用型テレワークを導入した目的は、多い順に「非常時（地震、台風、大雪、新型コロナなど）の事業継続に備えて」90.7%（78事業所）、「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」52.3%（45事業所）、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避」50.0%（43事業所）など下表のとおりとなっている。(表7-(3)-④参照)

表7-(3)-④ 雇用型テレワークを導入した目的

導入した目的	R 2	
	事業所数	構成比
非常時（地震、台風、大雪、新型コロナなど）の事業継続に備えて	78	90.7%
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	45	52.3%
従業員の移動時間の短縮・混雑回避	43	50.0%
業務の効率性（生産性）の向上	40	46.5%
障害者、高齢者、介護・育児中の従業員などへの対応	30	34.9%
長時間労働の削減	28	32.6%
業務の創造性の向上	25	29.1%
人材の雇用確保・流出の防止	21	24.4%
オフィスコストの削減	12	14.0%
顧客満足度の向上	11	12.8%
省エネルギー、節電対策	9	10.5%
その他	6	7.0%

⑤ 雇用型テレワークを導入しない理由

雇用型テレワークを導入しない理由は、多い順に「テレワークに適した仕事がない」87.6%（482事業所）、「業務の進行が難しいから」73.3%（403事業所）、「顧客など外部への対応に支障があるから」57.5%（316事業所）などと下表のとおりとなっている。（表7-(3)-⑤参照）

表7-(3)-⑤ 雇用型テレワークを導入しない理由

導入しない理由	R 2	
	事業所数	構成比
テレワークに適した仕事がない	482	87.6%
業務の進行が難しいから	403	73.3%
顧客など外部への対応に支障があるから	316	57.5%
文書の電子化が進んでいないから	247	44.9%
事業所内のコミュニケーションに支障があるから	227	41.3%
費用がかかりすぎるから	218	39.6%
情報漏えいが心配だから	215	39.1%
導入するメリットがよく分からないから	199	36.2%
周囲の従業員にしわ寄せがあるから	197	35.8%
従業員の評価が難しいから	188	34.2%
労働組合や従業員から要望がないから	178	32.4%
人事制度導入に手間がかかるから	174	31.6%
給与計算が難しいから	158	28.7%
その他	60	10.9%

⑥ 雇用型テレワーク普及に必要な要素

雇用型テレワークに必要な要素<企業内における取組>は、多い順に「執務環境の整備」66.2%（398事業所）、「情報通信システムの高度化」65.9%（396事業所）、「労務管理の適正化」64.9%（390事業所）となっており、ほぼ同率である。（表7-(3)-⑥a参照）

雇用型テレワークに必要な要素<国または地方自治体による取組・支援>は、多い順に「テレワーク導入企業などに対する補助・助成」63.1%（379事業所）、「テレワークの普及・啓発活動（セミナー開催・パンフレット配布など）」42.8%（257事業所）、「地域でテレワークを普及拡大するための担い手の育成（セミナー開催・研修実施など）」39.4%（237事業所）となっている。（表7-(3)-⑥b参照）

図7-(3)-⑥a 雇用型テレワーク普及に必要な要素<企業内における取組>（複数回答）

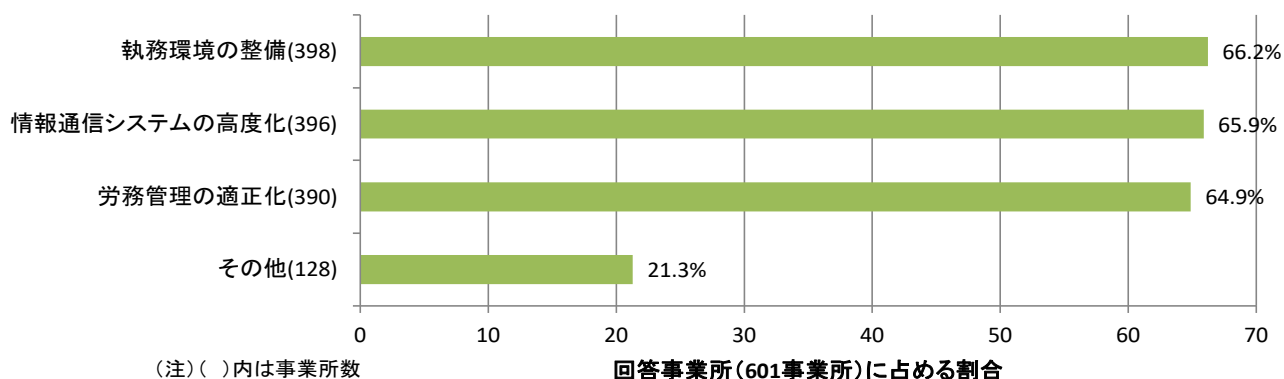
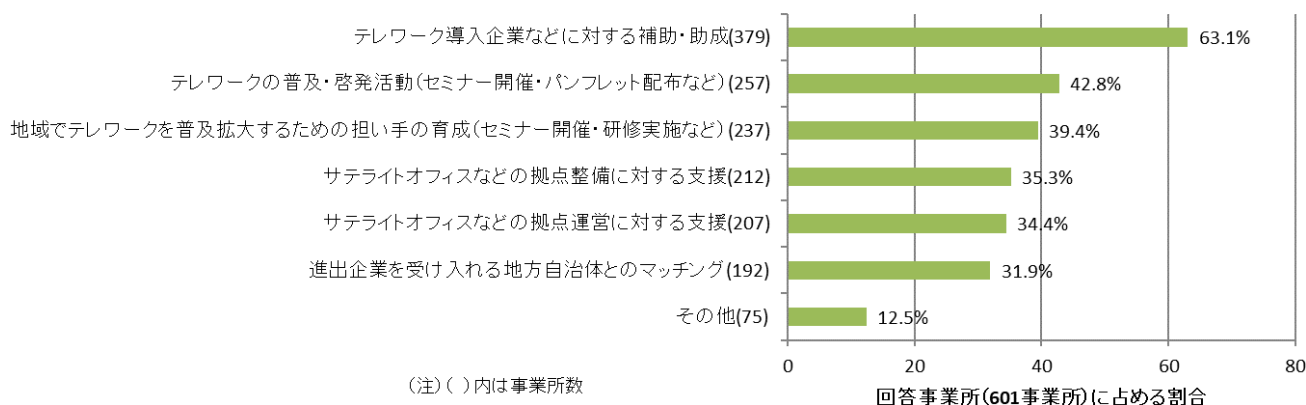


図7-(3)-⑥b 雇用型テレワーク普及に必要な要素<国または地方自治体による取組・支援>(複数回答)



(4) パワーハラスメント防止対策

① パワーハラスメント防止対策の取組状況

パワーハラスメント防止対策に取り組んでいる事業所の割合は、69.3%（前年調査64.5%）となっている。（表7-(4)-①参照）

表7-(4)-① パワーハラスメント防止対策の取組状況

単位:事業所(%)

	回答 事業所	パワーハラスメント防止対策に	
		取り組んでいる	取り組んでいない
R2調査計	697 (100.0)	483 (69.3)	214 (30.7)
R1調査計	667 (100.0)	430 (64.5)	237 (35.5)

② パワーハラスメント防止対策の取組内容

取組内容（複数回答）をみると、「就業規則等に禁止を規定」が83.8%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」78.8%、「社内報や掲示板による広報」67.8%となっている。（表7-(4)-②参照）

表7-(4)-② パワーハラスメント防止対策で取り組んでいること

取組内容	R 2		R 1	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
就業規則等に禁止を規定	404	83.8%	355	82.9%
相談窓口の設置	380	78.8%	327	76.4%
社内報や掲示板による広報	327	67.8%	284	66.4%
管理者等への研修・講習等の実施	296	61.4%	281	65.7%
従業員への研修・講習等の実施	256	53.1%	226	52.8%
防止マニュアル等の整備	222	46.1%	174	40.7%

(5) セクシャルハラスメント防止対策

① セクシャルハラスメント防止対策の取組状況

セクシャルハラスメント防止対策に取り組んでいる事業所の割合は、71.6%（前年調査67.6%）となっている。（表7-(5)-①参照）

表7-(5)-① セクシャルハラスメント防止対策の取組状況

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	セクシャルハラスメント防止対策に	
		取り組んでいる	取り組んでいない
R2調査計	694 (100.0)	497 (71.6)	197 (28.4)
R1調査計	669 (100.0)	452 (67.6)	217 (32.4)

② セクシャルハラスメント防止対策の取組内容

取組内容（複数回答）をみると、「就業規則等に禁止を規定」が88.5%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」79.3%、「社内報や掲示版による広報」64.8%となっている。（表7-(5)-②参照）

表7-(5)-② セクシャルハラスメント防止対策で取り組んでいること

取組内容	R 2		R 1	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
就業規則等に禁止を規定	440	88.5%	401	89.1%
相談窓口の設置	394	79.3%	352	78.2%
社内報や掲示版による広報	322	64.8%	287	63.8%
管理者等への研修・講習等の実施	288	57.9%	274	60.9%
従業員への研修・講習等の実施	251	50.5%	228	50.7%
防止マニュアル等の整備	228	45.9%	182	40.4%

※ この調査により作成された全ての統計表は、大分県庁ホームページ「おおいたの労働」にてダウンロードすることができます。

URL <http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/tokei.html>