

労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 平成30年6月30日)

大分県商工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)年次有給休暇	8
(2)時間単位年休制度	8
4 育児・介護休業制度	9
(1)育児休業制度	9
(2)介護休業制度	11
5 病気休職制度	13
6 パートタイム労働者・派遣労働者	14
(1)パートタイム労働者の平均時間給	14
(2)パートタイム労働者の処遇	15
(3)派遣料平均単価(1時間当たり)	16
(4)派遣労働者の雇用理由	17
(5)今後の派遣労働者の受け入れ予定	17
7 登用制度	18
(1)正社員への登用制度	18
(2)女性の管理職登用	18
(3)有期労働契約社員の無期転換	20
8 働きやすい環境づくり	20
(1)ワーク・ライフ・バランス	20
(2)在宅ワーク	22
(3)心の健康対策(メンタルヘルスケア)	23
(4)パワーハラスメント防止対策	24
(5)セクシャルハラスメント防止対策	25

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

平成30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 病気休職制度

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 726 事業所 有効回答率 72.6%

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82,399人で、うち男性は47,817人、女性は34,582人で、男女比は、男性58.0%、女性42.0%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77.8%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)」68.6%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」9.2%となっている。「常用労働者以外の労働者」は22.2%で、その内訳は「パートタイム労働者」14.7%、「業務委託等労働者」3.8%、「派遣労働者」2.1%、「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87.7%、「常用労働者以外の労働者」が12.3%となっており、女性は「常用労働者」が64.1%、「常用労働者以外の労働者」が35.9%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49.4%と最も高く、「電機・ガス・熱供給・水道業」が4.8%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(%)

	全 体								
	回答事業所の全労働者	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
H30調査計	82,399 (100.0)	64,112 (77.8) <100.0>	56,497 (68.6) <88.1>	7,615 (9.2) <11.9>	18,287 (22.2) <<100.0>>	12,150 (14.7) <<66.4>>	1,274 (1.5) <<7.0>>	1,718 (2.1) <<9.4>>	3,145 (3.8) <<17.2>>
H29調査計	79,807 (100.0)	62,001 (77.7) <100.0>	54,350 (68.1) <87.7>	7,651 (9.6) <12.3>	17,806 (22.3) <<100.0>>	11,289 (14.1) <<63.4>>	1,233 (1.5) <<6.9>>	1,573 (2.0) <<8.8>>	3,711 (4.6) <<20.8>>

(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(%)

	男 性								
	回答事業所の全男性労働者	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
H30調査計	47,817 (100.0) 【58.0】	41,955 (87.7) <100.0>	37,781 (79.0) <90.1>	4,174 (8.7) <9.9>	5,862 (12.3) <<100.0>>	2,845 (5.9) <<48.5>>	843 (1.8) <<14.4>>	664 (1.4) <<11.3>>	1,510 (3.2) <<25.8>>
H29調査計	47,406 (100.0) 【59.4】	41,086 (86.7) <100.0>	36,663 (77.3) <89.2>	4,423 (9.3) <10.8>	6,320 (13.3) <<100.0>>	2,707 (5.7) <<42.8>>	821 (1.7) <<13.0>>	732 (1.5) <<11.6>>	2,060 (4.3) <<32.6>>

(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(%)

	女 性								
	回答事業所の全女性労働者	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
H30調査計	34,582 (100.0) 【42.0】	22,157 (64.1) <100.0>	18,716 (54.1) <84.5>	3,441 (10.0) <15.5>	12,425 (35.9) <<100.0>>	9,305 (26.9) <<74.9>>	431 (1.2) <<3.5>>	1,054 (3.0) <<8.5>>	1,635 (4.7) <<13.2>>
H29調査計	32,401 (100.0) 【40.6】	20,915 (64.6) <100.0>	17,687 (54.6) <84.57>	3,228 (10.0) <15.43>	11,486 (35.4) <<100.0>>	8,582 (26.5) <<74.7>>	412 (1.3) <<3.6>>	841 (2.6) <<7.3>>	1,651 (5.1) <<14.4>>

(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

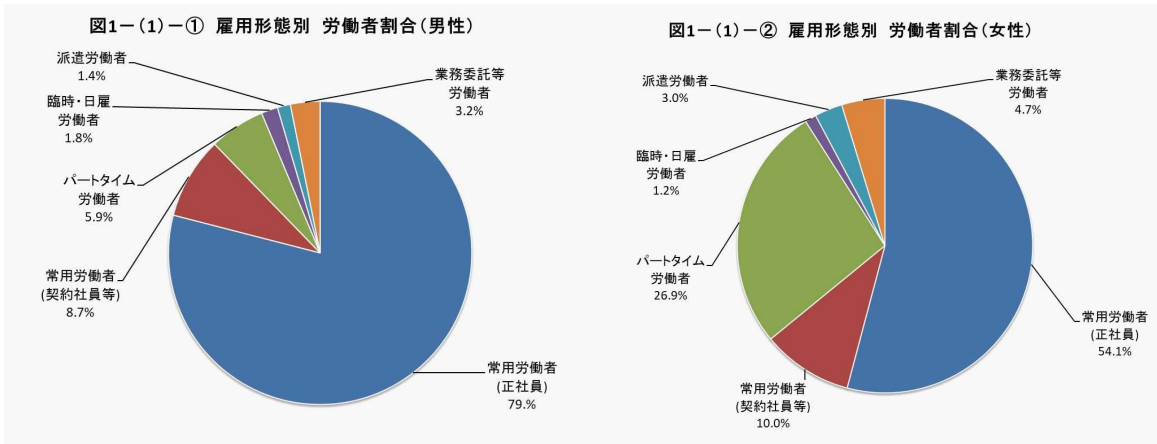
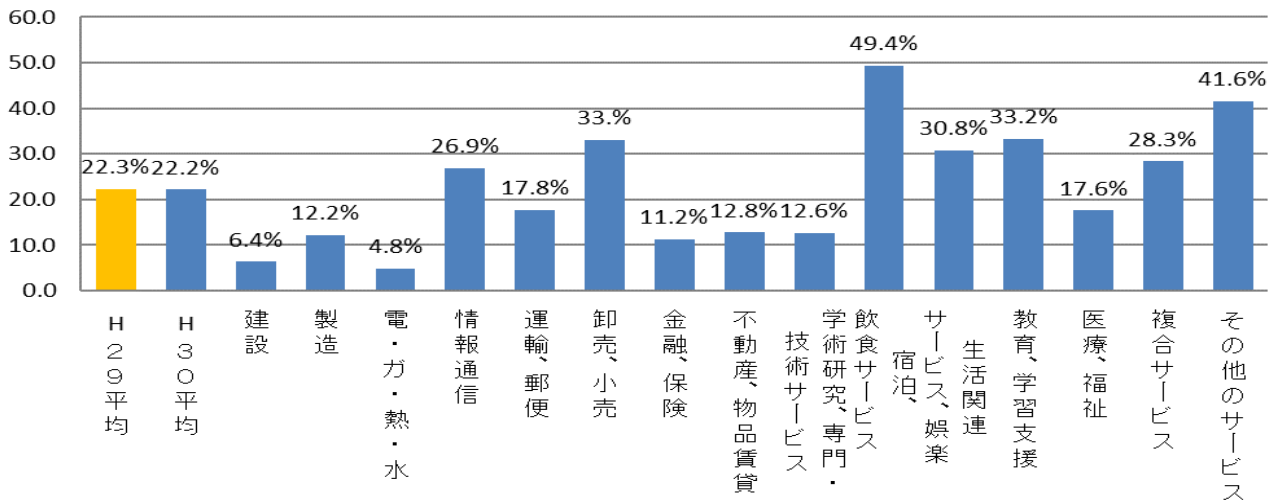


図1-1-③ 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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63.9%で、前年調査(61.5%)より2.4ポイント増加している。(図1-2)-①参照)

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が96.8%と最も高く、次いで「医療、福祉」95.7%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」31.6%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24.4%で、前年調査(26.2%)より1.8ポイント減少している。(図1-2)-①参照)

産業別にみると、「情報通信業」が60.0%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」50.0%となっている。一方、最も低いのは、「不動産業、物品賃貸業」11.8%となっている。(図1-2)-③参照)

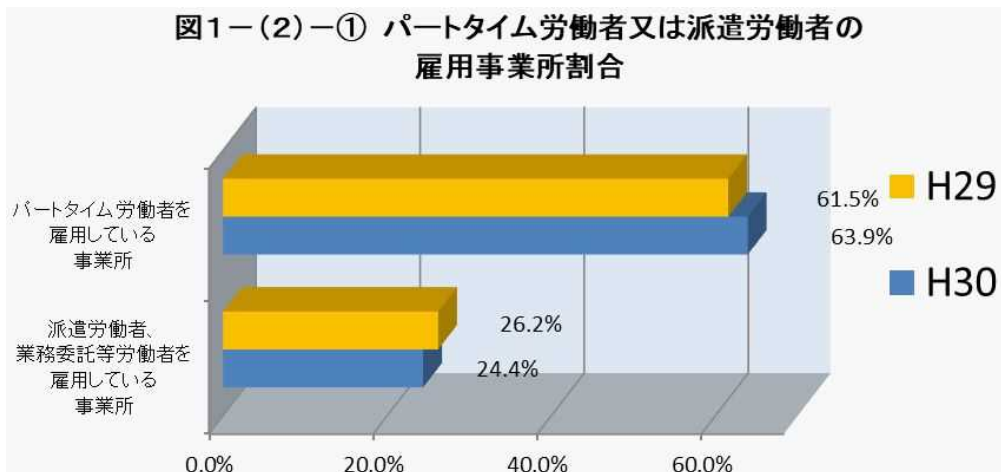


図1-(2)-② 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

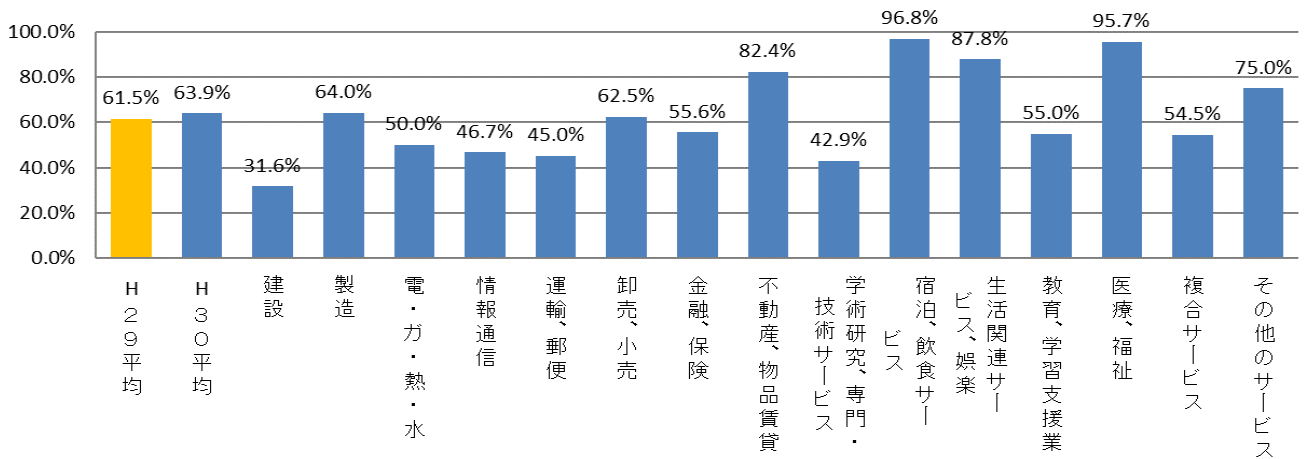
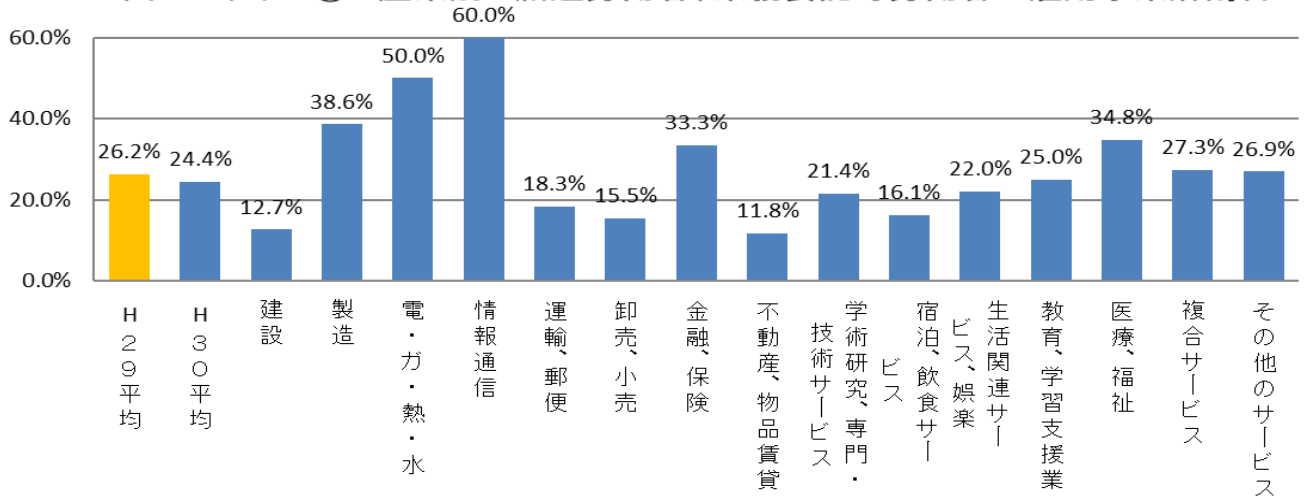


図1-(2)-③ 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



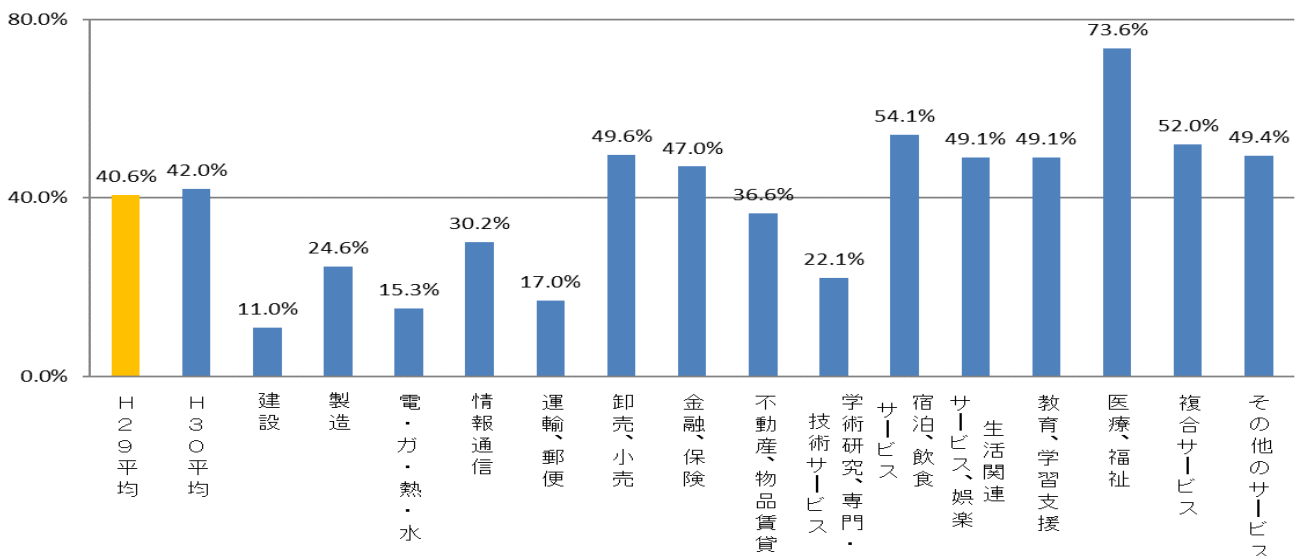
(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は42.0%で、前年調査(40.6%)より1.4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」54.1%となっている。

一方、最も低いのは「建設業」11.0%となっている。(図1-(3)-①参照)

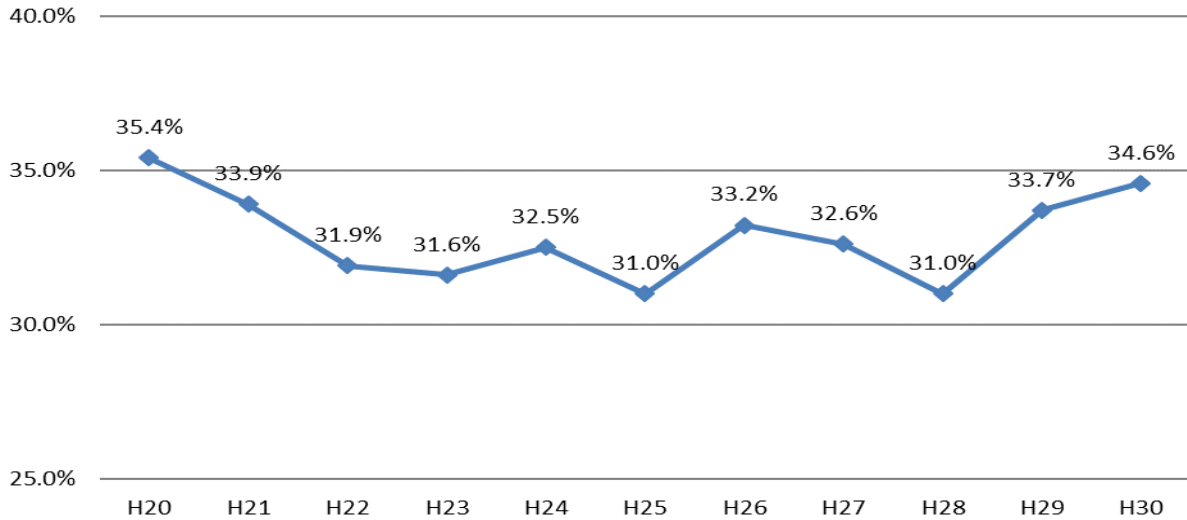
図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



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34.6%で、前年調査(33.7%)より0.9ポイント増加している。(図1-(3)-②参照)

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

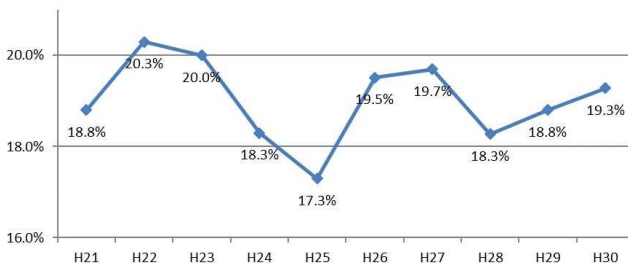
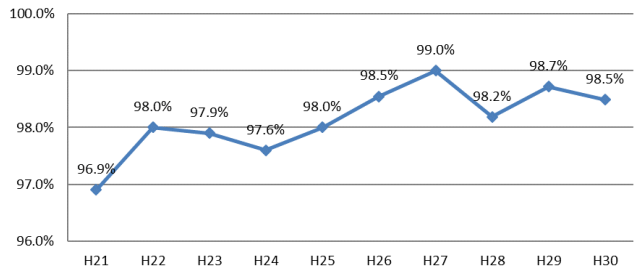


図1-(4)-② 就業規則がある事業所の割合



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22分で、前年調査(39時間42分)より20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92.7%で、前年調査(93.6%)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、「宿泊業, 飲食サービス業」が37時間08分と最も短く、逆に「サービス業(他に分類されないもの)」が40時間07分と最も長く、その差は2時間59分となっている。(図2-(1)参照)

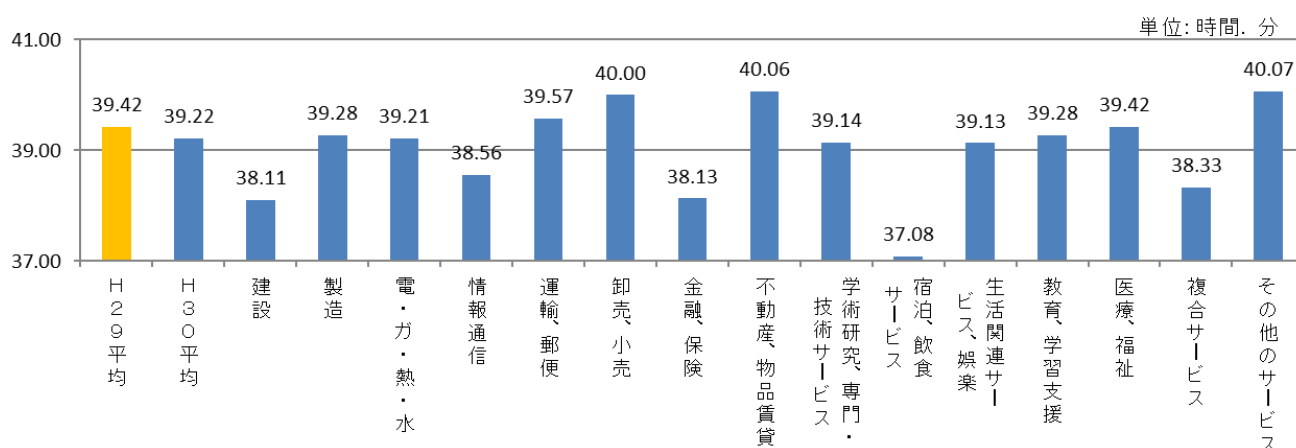
表2-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

単位: 事業所(%), 時間

	回 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~	
H30調査計	693 (100.0)	191 (27.6)	451 (65.1)	2 (0.3)	9 (1.3)	37 (5.3)	3 (0.4)	39 : 22
H29調査計	695 (100.0)	188 (27.1)	462 (66.5)	4 (0.6)	13 (1.9)	22 (3.2)	6 (0.9)	39 : 42

(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2,106時間で、前年調査(2,132時間)より26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1,905時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,960時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,235時間と最も長く、業種間で330時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

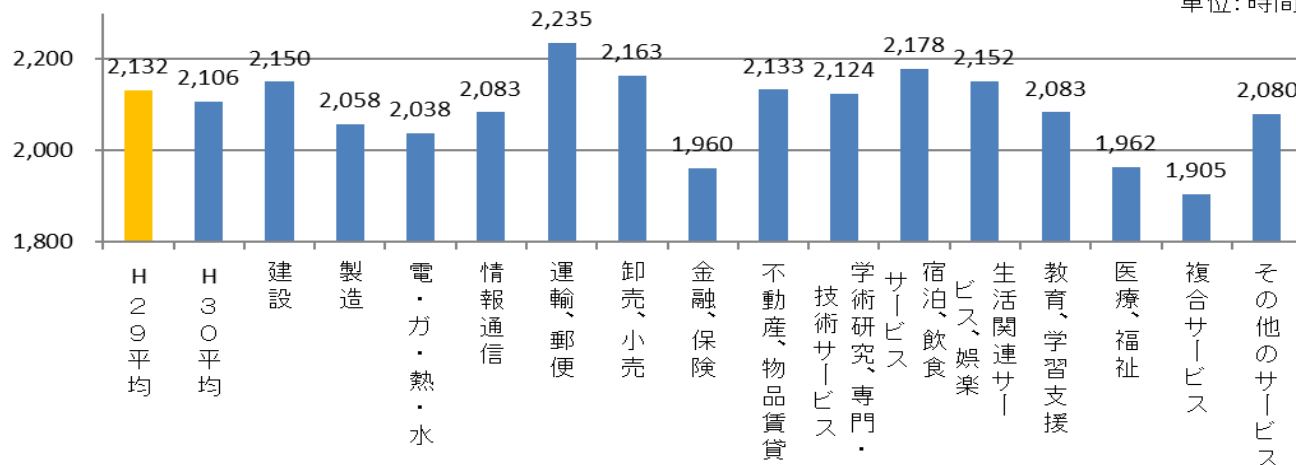
表2-(2)-① 常用労働者1人あたりの1年間の総実労働時間(事業所割合)

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	
H30調査計	716 (100.0)	88 (12.3)	82 (11.5)	196 (27.4)	140 (19.6)	98 (13.7)	112 (15.6)	2,106
H29調査計	672 (100.0)	79 (11.8)	97 (14.4)	169 (25.1)	122 (18.2)	82 (12.2)	123 (18.3)	2,132

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1,967時間で、前年調査(1,971時間)より4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1,783時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,807時間の順で、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が2,055時間と最も長く、業種間で272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)

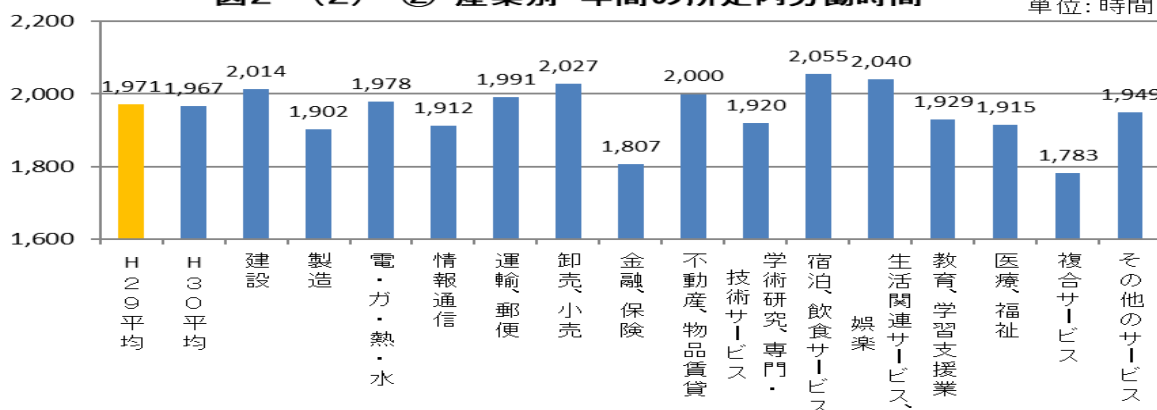
単位:事業所(%)、時間

	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	
H30調査計	716 (100.0)	183 (25.6)	165 (23.0)	294 (41.1)	45 (6.3)	18 (2.5)	11 (1.5)	1,967
H29調査計	672 (100.0)	172 (25.6)	174 (25.9)	263 (39.1)	38 (5.7)	15 (2.2)	10 (1.5)	1,971

(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145時間で、前年調査(163時間)より18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48時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」59時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が252時間と最も長く、業種間で204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)

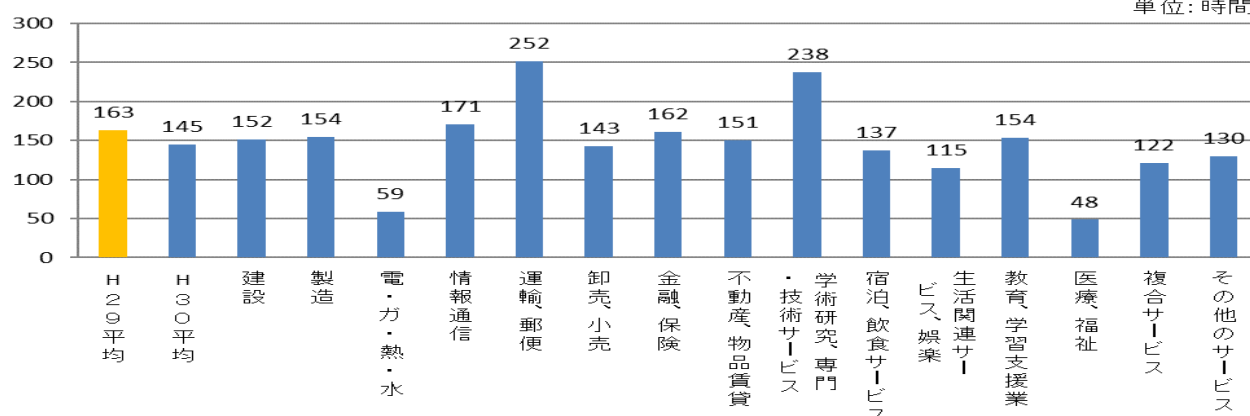
単位:事業所(%)、時間

	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	
H30調査計	688 (100.0)	339 (49.3)	94 (13.7)	53 (7.7)	60 (8.7)	34 (4.9)	108 (15.7)	145
H29調査計	663 (100.0)	335 (50.5)	68 (10.3)	57 (8.6)	48 (7.2)	49 (7.4)	106 (16.0)	163

(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) 年次有給休暇

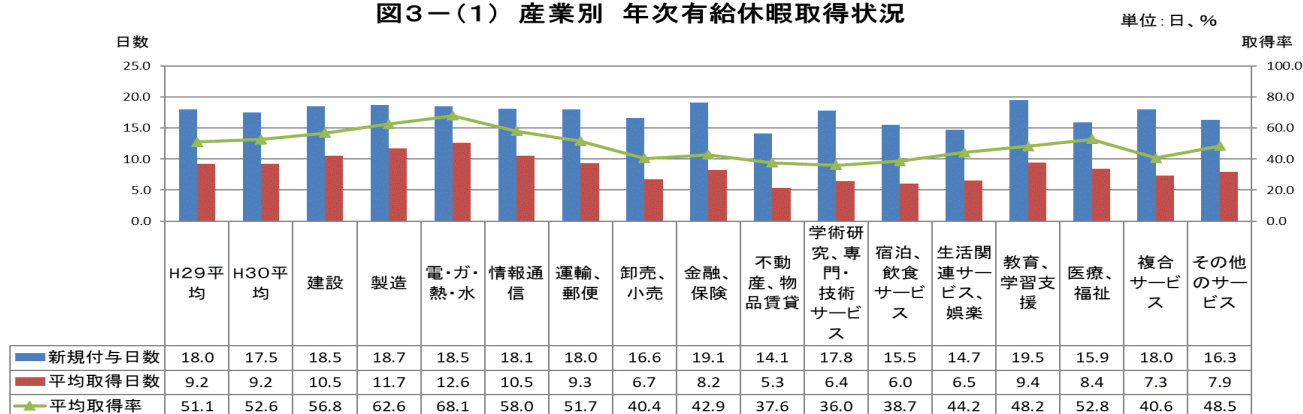
- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.5日で、前年調査(18.0日)より0.5日減少している。産業別にみると、「教育,学習支援業」が19.5日と最も多く、次いで「金融業,保険業」の19.1日となっている。(表3-(1),図3-(1)参照。以下同じ)
- ② 「平均取得日数」は9.2日で、前年調査(9.2日)と同様となっている。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.6日と最も多く、次いで「製造業」11.7日となっている。
- ③ 「平均取得率」は52.6%で、前年調査(51.1%)より1.5ポイント増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が68.1%と最も高く、次いで「製造業」62.6%となっている。一方、最も低いのは「学術研究,専門・技術サービス業」36.0%で、次いで「不動産業,物品賃貸業」37.6%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)
H30調査計	710	17.5	9.2	(52.6)
H29調査計	673	18	9.2	(51.1)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

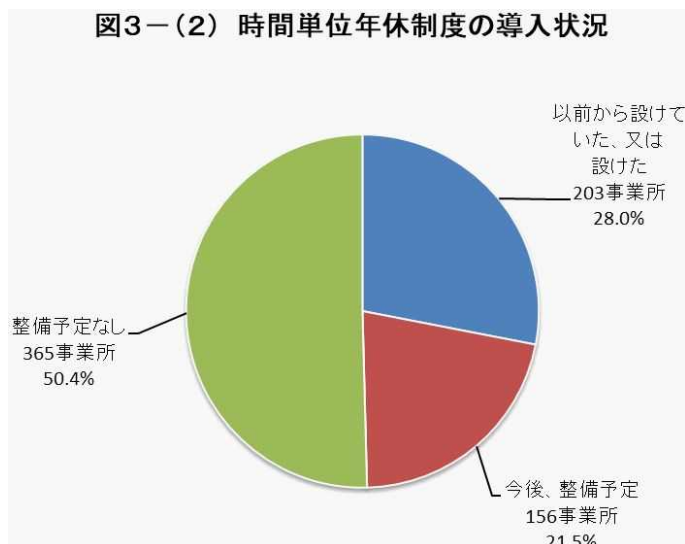
図3-(1) 産業別 年次有給休暇取得状況



(2) 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724事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が203事業所(28.0%)、「今後、整備予定」が156事業所(21.5%)、「整備予定なし」が365事業所(50.4%)となっている。(図3-(2)参照)

図3-(2) 時間単位年休制度の導入状況



4 育児・介護休業制度

(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955人(94.6%)、男性が68人(6.8%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が303人、「製造業」143人、「卸売業、小売業」が142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29人(2.9%)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、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」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 育児休業対象者の出産後の状況

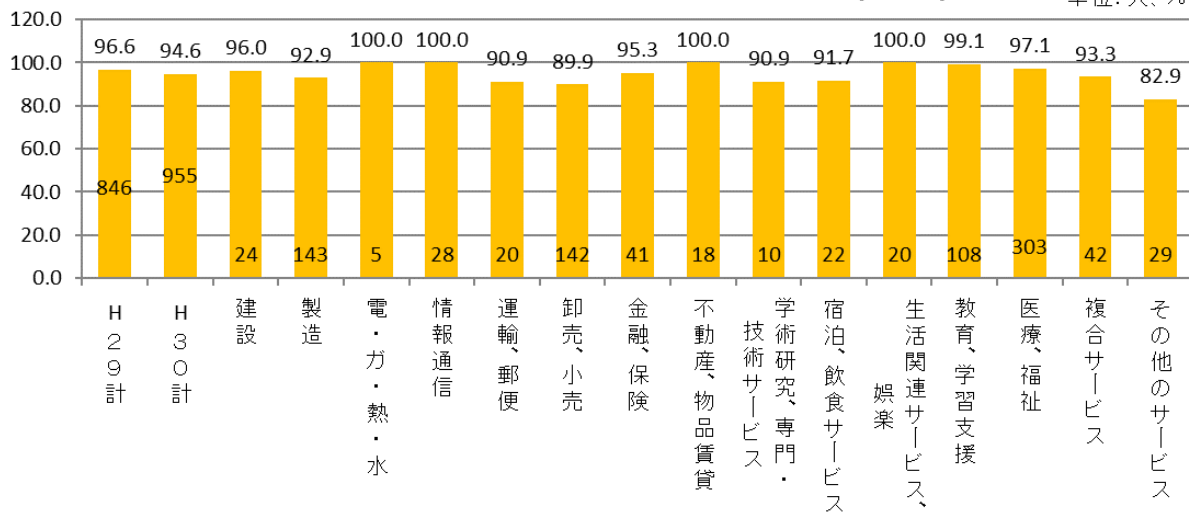
単位:人(%)

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
H30調査計	1,009 (100.0)	955 (94.6)	19 (1.9)	29 (2.9)	1,003 (100.0)	68 (6.8)	933 (93.0)	2 (0.2)
H29調査計	876 (100.0)	846 (96.6)	8 (0.9)	22 (2.5)	873 (100.0)	48 (5.5)	825 (94.5)	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 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者数と利用期間

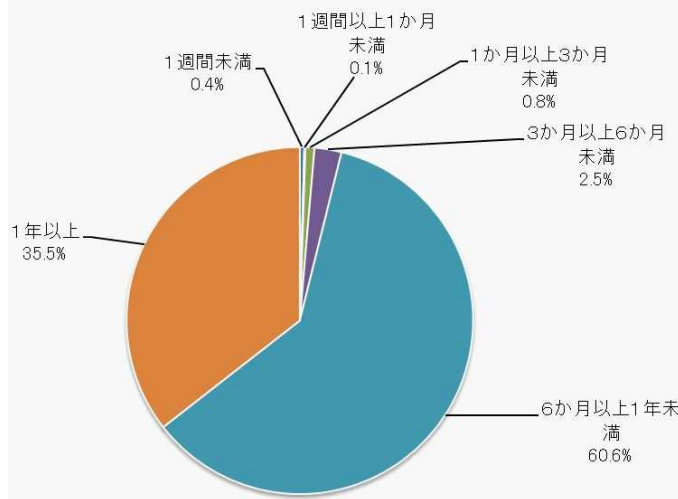
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が60.6%と最も高く、次いで「1年以上」35.5%、「3か月以上6か月未満」2.5%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の82.4%を占めている。(表4-(1)-②,図4-(1)-②参照)

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
H30調査計	954 (100.0)	4 (0.4)	1 (0.1)	8 (0.8)	24 (2.5)	578 (60.6)	339 (35.5)	68 (100.0)	34 (50.0)	22 (32.4)	4 (5.9)	1 (1.5)	5 (7.4)	2 (2.9)
H29調査計	846 (100.0)	2 (0.2)	2 (0.2)	14 (1.7)	23 (2.7)	531 (62.8)	274 (32.4)	48 (100.0)	22 (45.8)	19 (39.6)	2 (4.2)	2 (4.2)	2 (4.2)	1 (2.1)

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事業所

育児休業制度の規定を設けている事業所は605事業所(83.3%)で、前年調査(83.7%)より0.4ポイント減少している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」が100%と最も高く、「建設業」が67.1%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423事業所(69.9%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が99事業所(16.4%)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

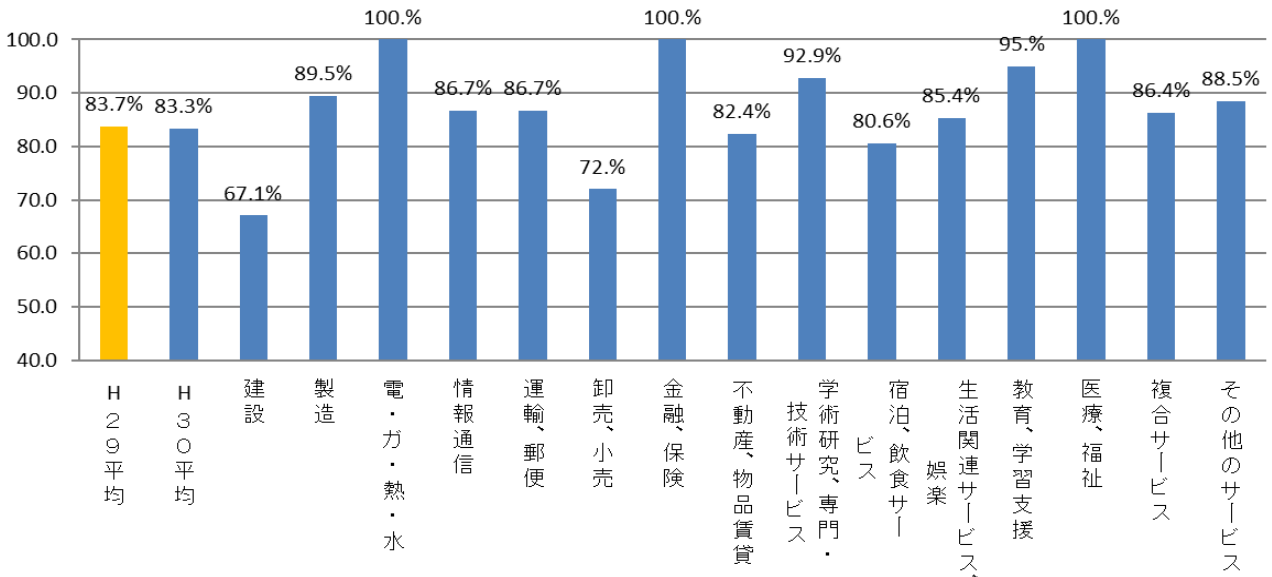


図4-(1)-③b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

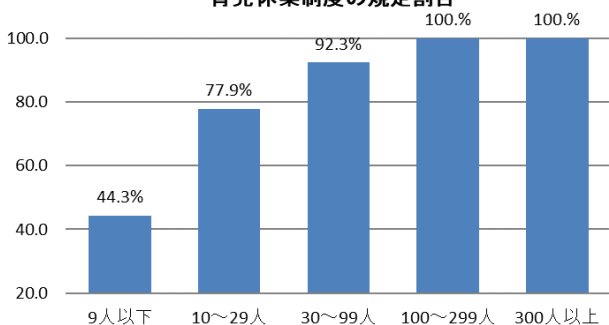


図4-(1)-③c 育児休業制度の規定割合の推移

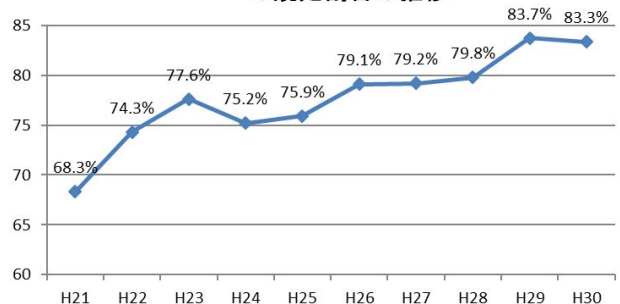
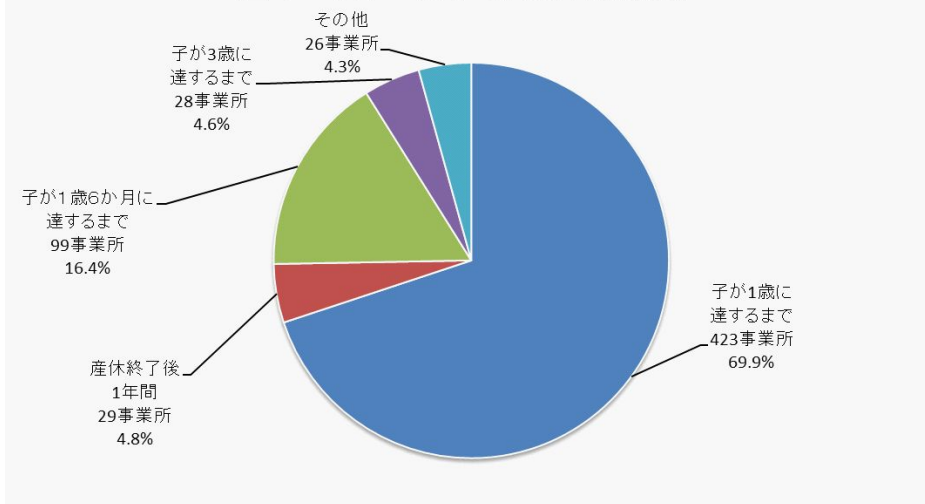


図4-(1)-③d 育児休業期間



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、146事業所(24.6%)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、347事業所(58.5%)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
H30調査計	593 (100.0)	146 (24.6)	447 (75.4)	347 (58.5)	246 (41.5)
H29調査計	573 (100.0)	155 (27.1)	418 (72.9)	334 (58.3)	239 (41.7)

⑤ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、473事業所(68.2%)である。(表4-(1)-⑤参照)

表4-(1)-⑤ 子の看護休暇制度の有無
単位:事業所(%)

	回答事業所	子の看護休暇制度の有無	
		ある	ない
H30調査計	694 (100.0)	473 (68.2)	221 (31.8)
H29調査計	702 (100.0)	434 (61.8)	268 (38.2)

(2) 介護休業制度

① 介護休業制度の規定事業所と休業期間

介護休業制度を規定している事業所は549事業所(75.8%)で、前年調査(75.3%)より0.5ポイント増加している。産業別にみると、「金融業、保険業」が100.0%と最も高く、「建設業」が56.4%と最も低く、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(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86.3%、「3か月を超える」が13.7%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
H30調査計	724 (100.0)	549 (75.8) <100.0>	474 <86.3>	75 <13.7>	78 (10.8)	97 (13.4)
H29調査計	691 (100.0)	520 (75.3) <100.0>	446 <85.8>	74 <14.2>	85 (12.3)	86 (12.4)

(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

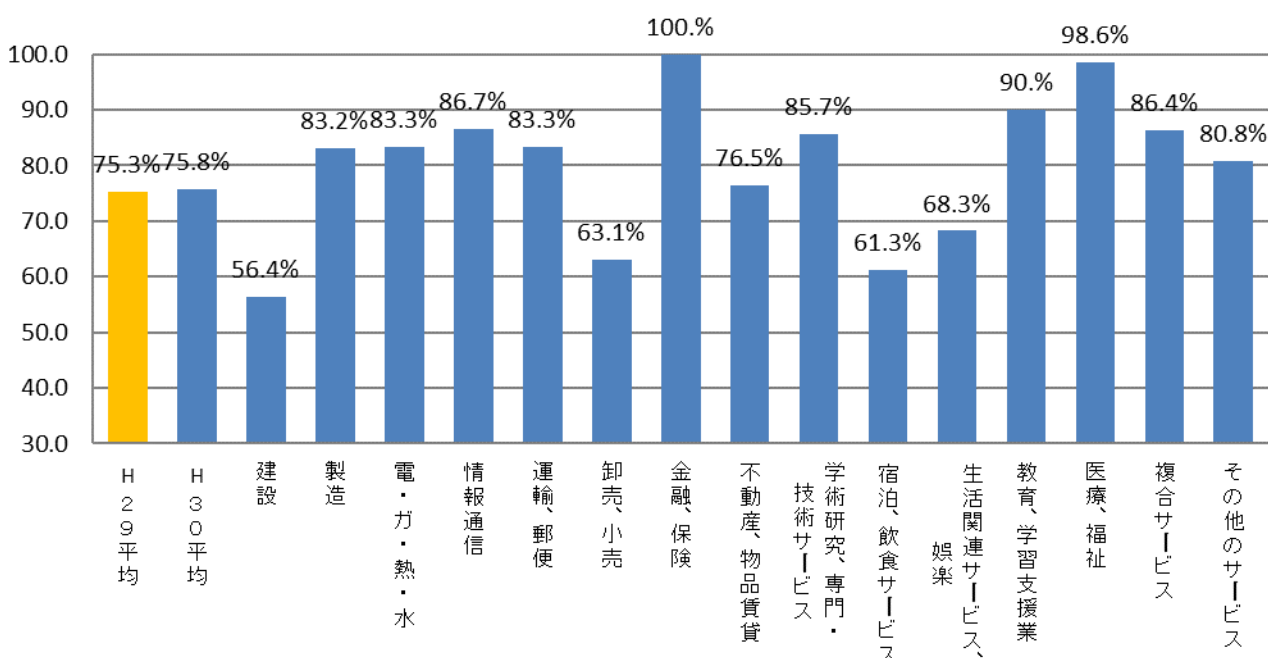


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

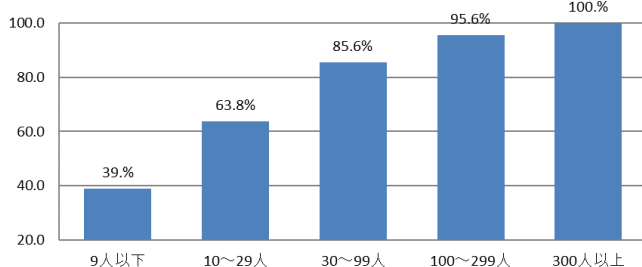
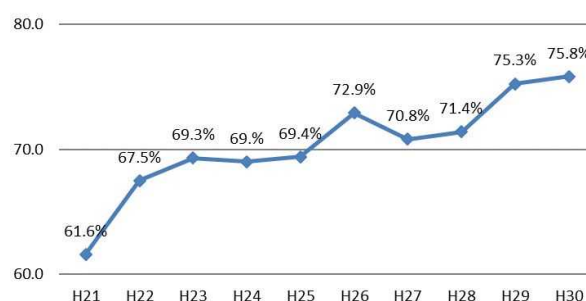


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



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6.7%であり、前年調査(4.8%)より1.9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46人で、その内訳は女性39人、男性7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	
H30調査計	550 (100.0)	37 (6.7)	46 <100.0>	39 <84.8>	7 <15.2>	513 (93.3)
H29調査計	525 (100.0)	25 (4.8)	29 <100.0>	20 <69.0>	9 <31.0>	500 (95.2)

③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、442事業所(63.6%)であり、前年調査(58.8%)より4.8ポイント増加している。(表4-(2)-③参照)

表4-(2)-③ 介護休暇制度の有無

単位:事業所(%)

	回答事業所	介護休暇制度の有無	
		ある	ない
H30調査計	695 (100.0)	442 (63.6)	253 (36.4)
H29調査計	702 (100.0)	413 (58.8)	289 (41.2)

5 病気休職制度 ※前回は平成25年に調査している。

連続して1か月以上利用できる病気休職制度を導入している事業所は、全体の62.1%で、前回調査(54.9%)より7.2ポイント増加している。病気休職制度を導入している事業所のうち、就業規則で規定を設けている事業所は、全体の92.2%で、前回調査(89.4%)より2.8ポイント増加している。(表5-1参照)

病気休職の休業期間では、「6か月超から1年まで」が23.9%で最も多く、次いで「3か月まで」が20.2%となっている。(表5-2参照)

病気休職者がいると回答した事業所は103事業所で、病気休職者数は185人であり、そのうちメンタルヘルスを理由とするものは、41事業所、83人となっている。(表5-3参照)

メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させる際には、「代替要員の確保が困難」(70.0%)、「休職者の復職後の仕事の与え方、配置」(60.5%)、「再発防止対策」(59.7%)などが課題となっている。(表5-4参照)

表5-1 連続して1か月以上利用できる病気休職制度の有無及び就業規則への規定状況

単位:事業所(%)

	回 答 事 業 所	1か月以上の病気休職の制度		就業規則への規定	
		採用している	採用していない	規定している	規定していない
H30調査計	725 (100.0)	450 (62.1)	275 (37.9)	415 (92.2)	132 (29.3)
H25調査計	720 (100.0)	395 (54.9)	325 (45.1)	353 (89.4)	42 (10.6)

表5-2 病気休職の休業期間

単位:事業所(%)

	回答事業所	1か月以上の病気休職の休業期間								
		3か月まで	3か月超から6か月まで	6か月超から1年まで	1年超から1年6か月まで	1年6か月超から2年まで	2年から2年6か月まで	2年6か月超から3年まで	3年超	上限なし
H30調査計	456 (100.0)	92 (20.2)	60 (13.2)	109 (23.9)	55 (12.1)	46 (10.1)	31 (6.8)	24 (5.3)	12 (2.6)	27 (5.9)
H25調査計	372 (100.0)	71 (19.1)	56 (15.1)	79 (21.2)	49 (13.2)	50 (13.4)	18 (4.8)	19 (5.1)	9 (2.4)	21 (5.6)

表5-3 病気休職者数

単位:事業所、人(%)

	病気休職者がいると回答した事業所	病気休職者数	メンタルを理由とする病気休職者のいる事業所数	
			メンタルを理由とする病気休職者のいる事業所数	メンタルを理由とする病気休職者数
H30調査計	103 (100.0)	185 (100.0)	41 (39.8)	83 (44.9)
H25調査計	88 (100.0)	143 (100.0)	37 (42.0)	50 (35.0)

表5-4 メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させる際の課題

単位:人(%)

	回答事業所	治療と仕事を両立させるための課題(複数回答)											
		の休職者の 与え方、復 帰後の仕 事	代 替要員の 確保が困 難	再 発防止対 策	保 険期間中 の給与の 確	難 上・同僚 の理解が 困	の疾 病に関わ る個人情 報	主 治医との 連携が困 難	育 両立研 究支援に 関する教	手 続病が 手当複 雑などの 申請	用 業保 険がスタ ッフの活	同 意が医 生との接 触で本人	そ の他
H30調査計	694 (100.0)	420 (60.5)	486 (70.0)	414 (59.7)	260 (37.5)	187 (26.9)	177 (25.5)	234 (33.7)	285 (41.1)	121 (17.4)	166 (23.9)	195 (28.1)	38 (5.5)
H25調査計	314 (100.0)	226 (72.0)	212 (67.5)	208 (66.2)	108 (34.4)	91 (29.0)	75 (23.9)	114 (36.3)	132 (42.0)	46 (14.6)	62 (19.7)	86 (27.4)	10 (3.2)

6 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1,052円で、前年調査(1,055円)より3円減少している。

職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,614円と最も高く、一方で「労務・作業従事者」が819円と最も低くなっている。(図6-(1)a参照)

産業別にみると、「教育、学習支援業」が3,257円と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が765円と最も低くなっている。(図6-(1)b参照)

図6-(1)a 職種別 パートタイム労働者の平均時間給

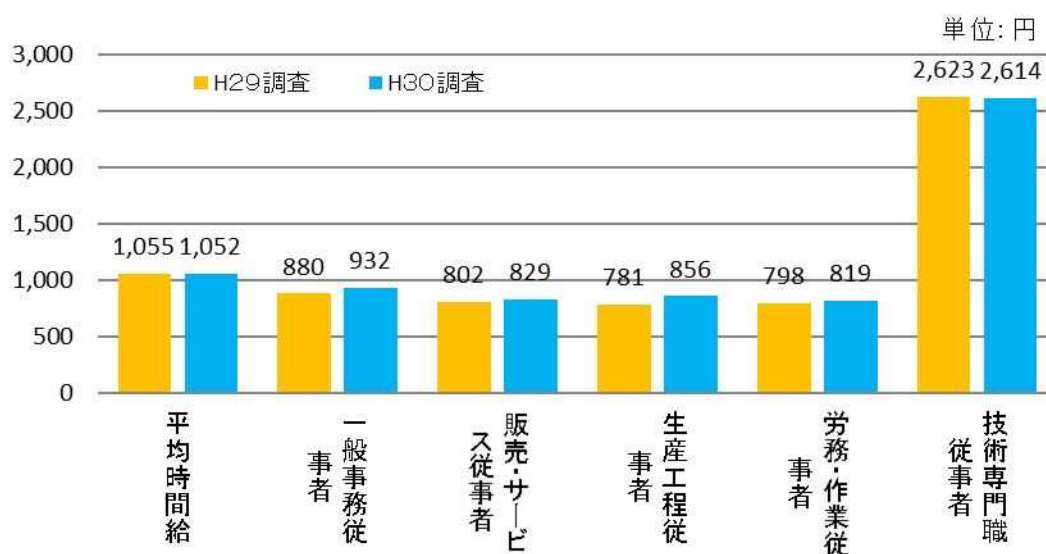
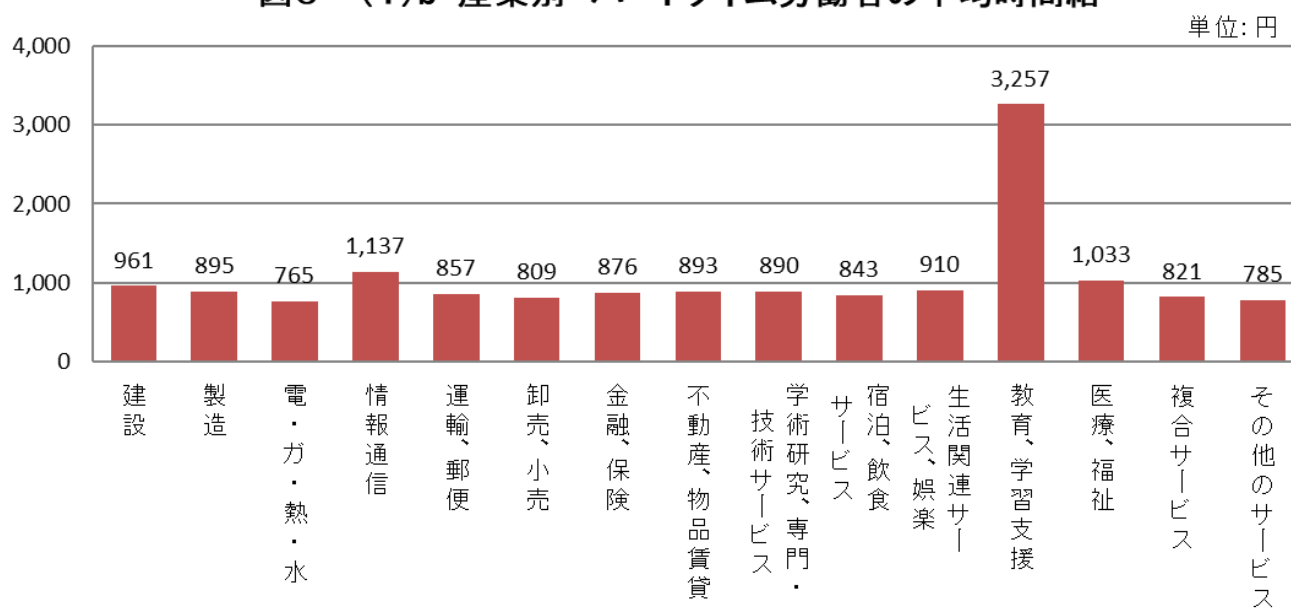


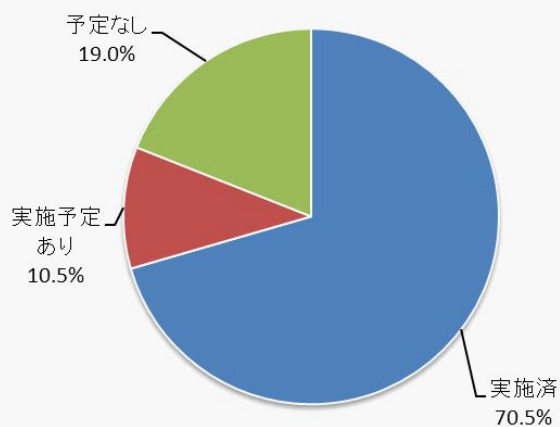
図6-(1)b 産業別 パートタイム労働者の平均時間給



(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(平成20年4月1日施行)に伴い、「努力義務化」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6-(2)a,図6-(2)b参照)

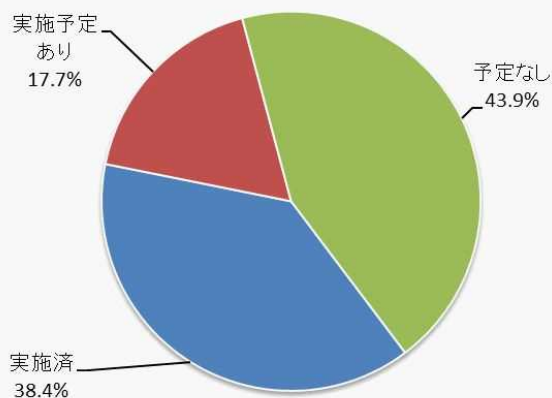
図6-(2)a
パートタイム労働者の処遇
(賃金決定要素)



【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6-(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1,646円で、前年調査(1,784円)より138円減少している。(図6-(3)a参照)

- ① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,909円と最も高く、次いで「一般事務従事者」1,712円、「生産工程従事者」1,651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1,066円となっている。(図6-(3)a参照)
- ② 産業別にみると、「建設業」が2,343円と最も高く、「卸売業,小売業」が1,044円と最も低くなっている。なお、「不動産、物品賃貸業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「教育, 学習支援業」については、回答事業所が少ないため非公表とした。(図6-(3)b参照)

図6-(3)a 職種別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)

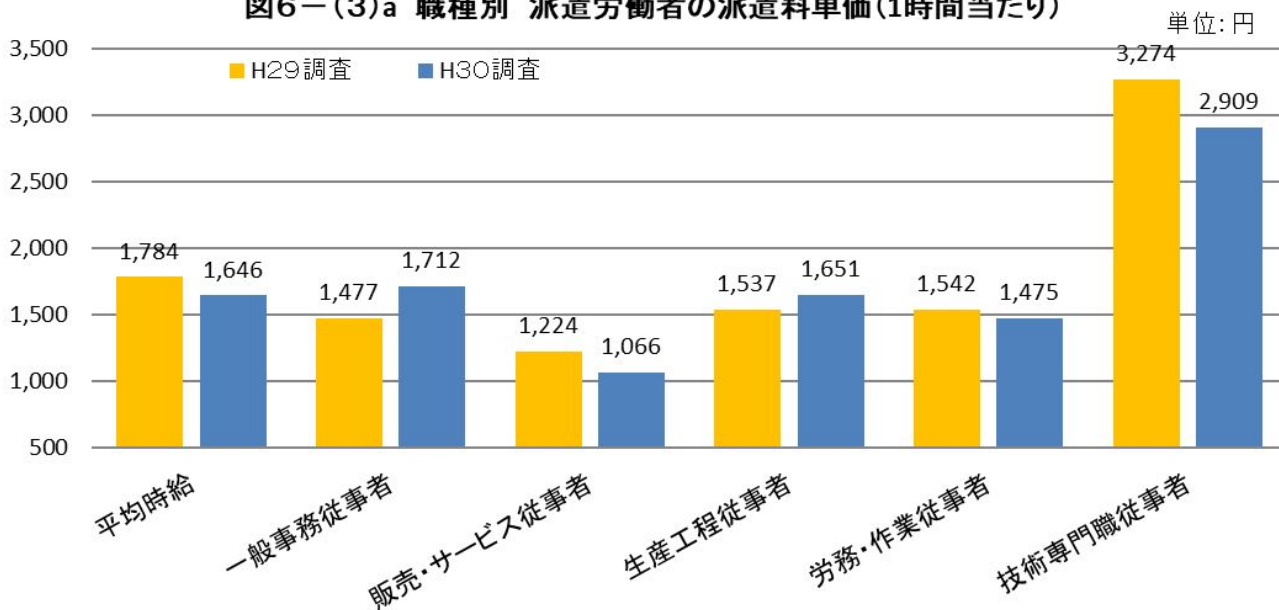
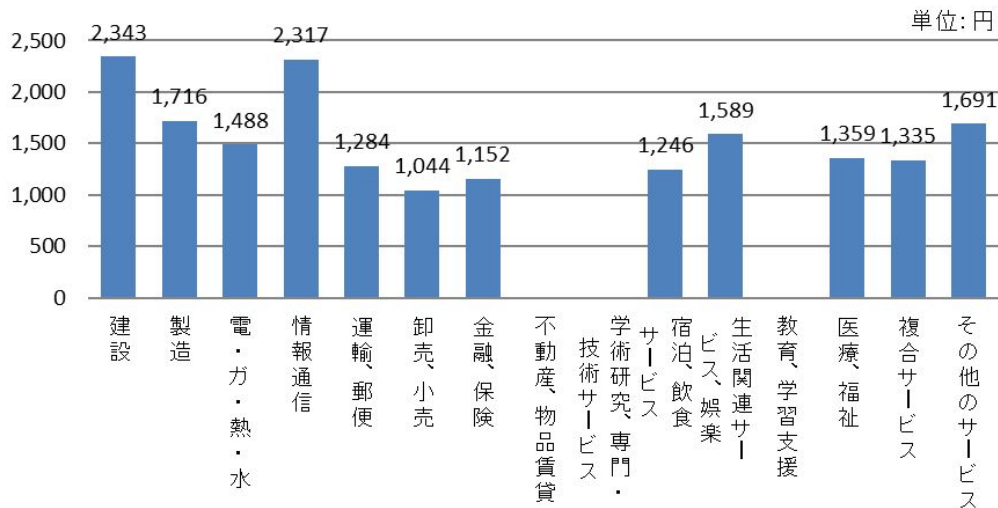


図6－(3)b 産業別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)



(注) 「不動産、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」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54.1%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」36.9%の順となっている。(表6-(4)参照)

表6－(4) 派遣労働者を雇用している主な理由(複数回答)

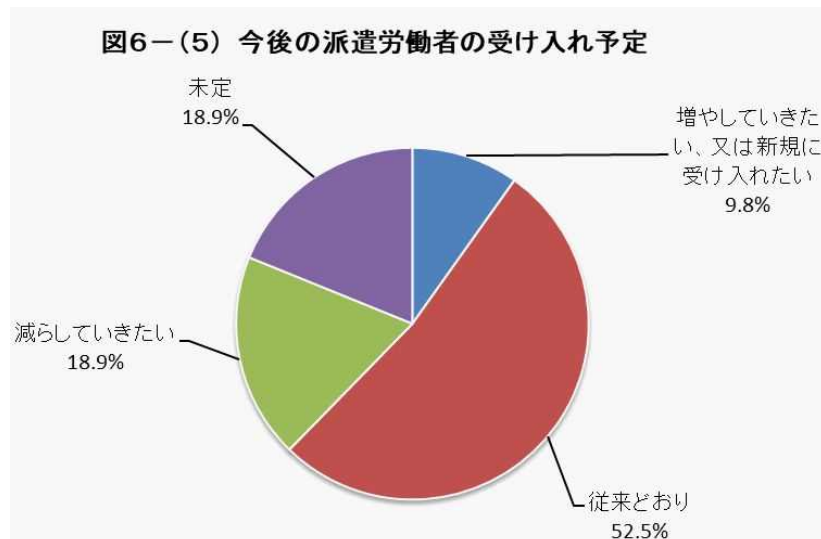
単位:事業所(%)

	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
H30調査計	122 (100.0)	45 (36.9)	20 (16.4)	15 (12.3)	31 (25.4)	66 (54.1)	33 (27.0)
H29調査計	121 (100.0)	43 (35.5)	22 (18.2)	18 (14.9)	24 (19.8)	61 (50.4)	28 (23.1)

(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52.5%と最も高く、「減らしていきたい」が18.9%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は9.8%となっている。(図6-(5)参照)



1 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44.6%となっている。「制度がある」と回答した299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102事業所(34.1%)であり、登用した人数は457人となっている。(表7-(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43.0%となっている。「制度がある」と回答した295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74事業所(25.1%)であり、登用した人数は135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20.7%となっている。「制度がある」と回答した134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14事業所(10.4%)であり、登用した人数は24人となっている。

表7-(1) 正社員への登用制度の導入状況

単位:事業所(%)、人

H30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	670 (100.0)	299 (44.6) <100.0>	102 <34.1>	457	197 <65.9>	371 (55.4)
パートタイム労働者から	686 (100.0)	295 (43.0) <100.0>	74 <25.1>	135	221 <74.9>	391 (57.0)
派遣労働者から	646 (100.0)	134 (20.7) <100.0>	14 <10.4>	24	120 <89.6>	512 (79.3)

H29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	587 (100.0)	272 (46.3) <100.0>	90 <33.1>	417	182 <66.9>	315 (53.7)
パートタイム労働者から	605 (100.0)	262 (43.3) <100.0>	61 <23.3>	103	201 <76.7>	343 (56.7)
派遣労働者から	557 (100.0)	107 (19.2) <100.0>	19 <17.8>	25	88 <82.2>	450 (80.8)

(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 管理職の人数

回答があった事業所の全管理職は8,388人で、うち女性管理職は1,113人で、全体の13.3%である。(表7-(2)-①参照)

表7-(2)-① 管理職及び女性管理職の人数

単位:事業所/人(%)

H30調査計	回答事業所	管理職の人数	
		管理職の人数	うち女性管理職の人数
	576	8,388 (100.0)	1,113 (13.3)

② 女性を管理職に登用するために実施していること、実施していないこと

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36.1%（251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」25.0%（174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」21.4%（149事業所）となっている。（表7-(2)-②参照）

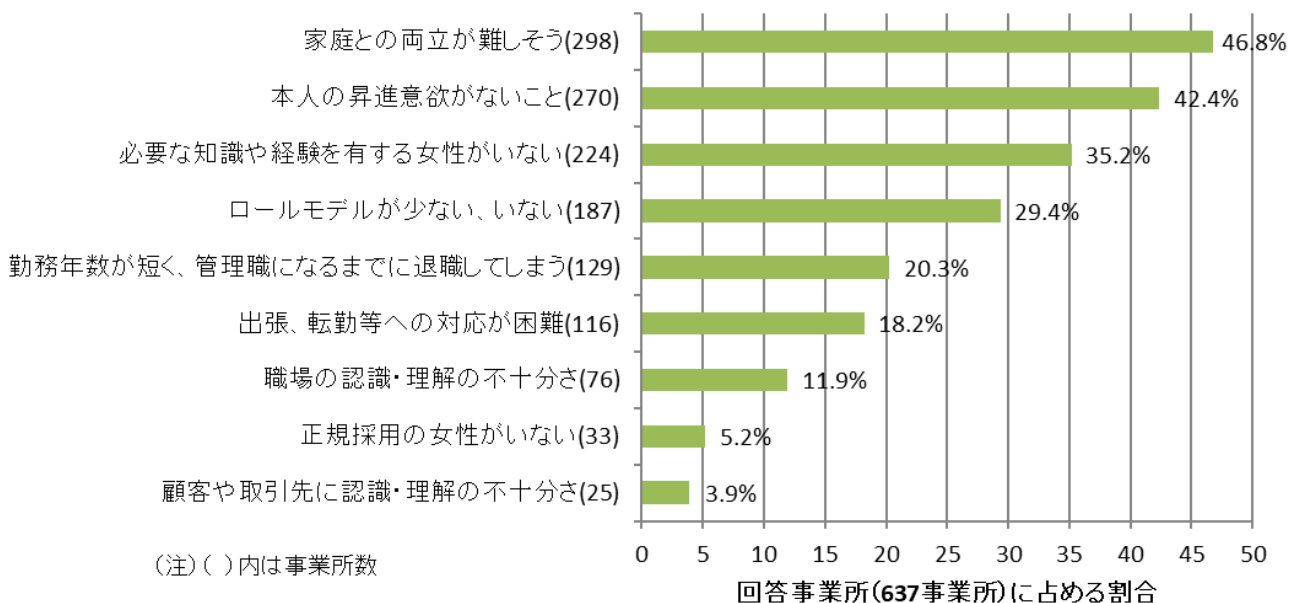
表7-(2)-② 女性の管理職に登用するために実施していること、実施していないこと

取組内容	実施している		実施していない	
	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	251	36.1%	443	63.7%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	174	25.0%	520	74.8%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	149	21.4%	545	78.4%
資格に対する助成をした	144	20.7%	550	79.1%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	128	18.4%	566	81.4%
人材育成制度を整備した	118	17.0%	577	83.0%

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46.8%（298事業所）が「家庭との両立が難しそう」と回答しており、次いで「本人の昇進意欲がないこと」42.4%（270事業所）、「必要な知識や経験を有する女性が少ない」35.2%（224事業所）、「ロールモデルが少ない、いない」29.4%（187事業所）となっている。（図7-(2)-③参照）

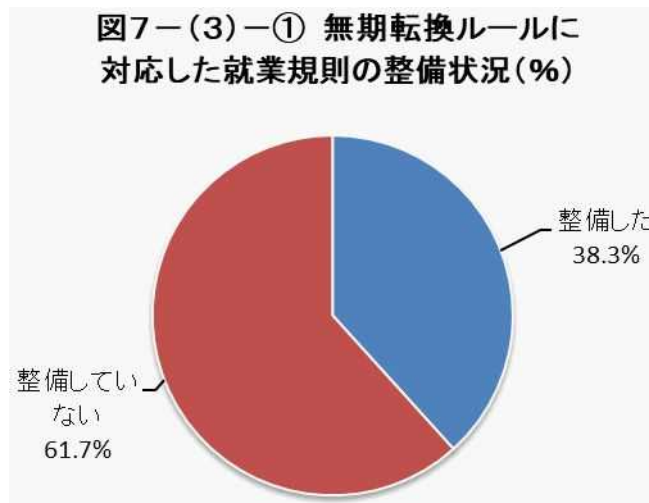
図7-(2)-③ 女性の管理職登用の障壁(複数回答)



(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、38.3%となっている。（図7-(3)-①参照）



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60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324人、パートタイム労働者からは1,004人、派遣労働者からは6人となっている。（表7-(3)-②参照）

表7-(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	無期転換した人数		
			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
H30調査計	60	1,334 (100.0)	324 (24.3)	1,004 (75.3)	6 (0.4)

8 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67.5%（前年調査64.6%）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」23.2%（同27.4%）、「知らない」9.3%（同8.0%）となっている。言葉を知っている割合としては、90.7%と、前年調査（92.0%）より1.3ポイント減少している。（表8-(1)-①参照）

表8-(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を知っている		
		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
H30調査計	723 (100.0)	488 (67.5)	168 (23.2)	67 (9.3)
H29調査計	698 (100.0)	451 (64.6)	191 (27.4)	56 (8.0)

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、実施していないこと

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、「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」が64.5%（460事業所）と最も多くなっている。次いで「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」55.7%（397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」31.0%（221事業所）となっている。（表8-(1)-②参照）

表8-(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、実施していないこと

取組内容	実施している		実施していない	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
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	460	64.5%	252	35.3%
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	397	55.7%	316	44.3%
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	221	31.0%	492	69.0%
社内に相談窓口を設置する	180	25.2%	531	74.5%
経営者層（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	162	22.7%	551	77.3%
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	131	18.4%	582	81.6%
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	98	13.7%	613	86.0%

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、病気の予防措置等に対する支援（42.5%・304事業所）、短時間勤務（42.0%・300事業所）、産業医によるカウンセリング機会の設置（28.7%・205事業所）、健康に関する管理職研修や従業員への講話機会の設置（27.6%・197事業所）などと下表のとおりとなっている。（表8-(1)-③参照）

表8-(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

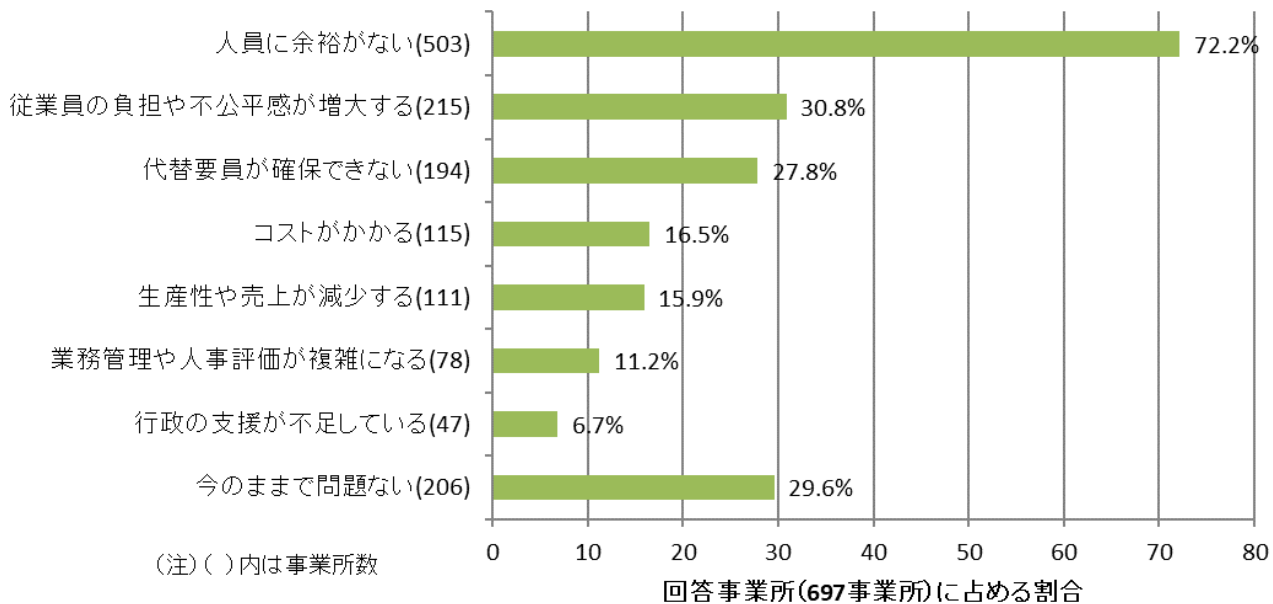
取組内容	実施している	
	事業所数	構成比
従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援	304	42.5%
短時間勤務	300	42.0%
産業医によるカウンセリング機会の設置	205	28.7%
健康に関する管理職研修や従業員への講話機会の設置	197	27.6%
勤務地の限定	190	26.6%
時差出勤	183	25.6%
情報提供や研修など復帰への支援	167	23.4%
法定以上の育児休業制度	108	15.1%
法定以上の介護休業制度	93	13.0%
法定以上の子の看護休暇制度	81	11.3%
フレックスタイム制	72	10.1%

トレーナーの採用等による新人のサポート	46	6.4%
保育料補助等育児に関する経済支援	45	6.3%
在宅勤務	29	4.1%
事業所内保育所の設置	24	3.4%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	18	2.5%

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72.2%（503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」30.8%（215事業所）、「代替要員が確保できない」27.8%（194事業所）、「コストがかかる」16.5%（115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29.6%（206事業所）ある。（図8-(1)-④参照）

図8-(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) 在宅ワーク

① 在宅ワークの活用状況

在宅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、3.6%（前年調査1.6%）であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は5.1%（前年調査4.0%）となっている。（表8-(2)-①参照）

表8-(2)-① 在宅ワークの活用状況

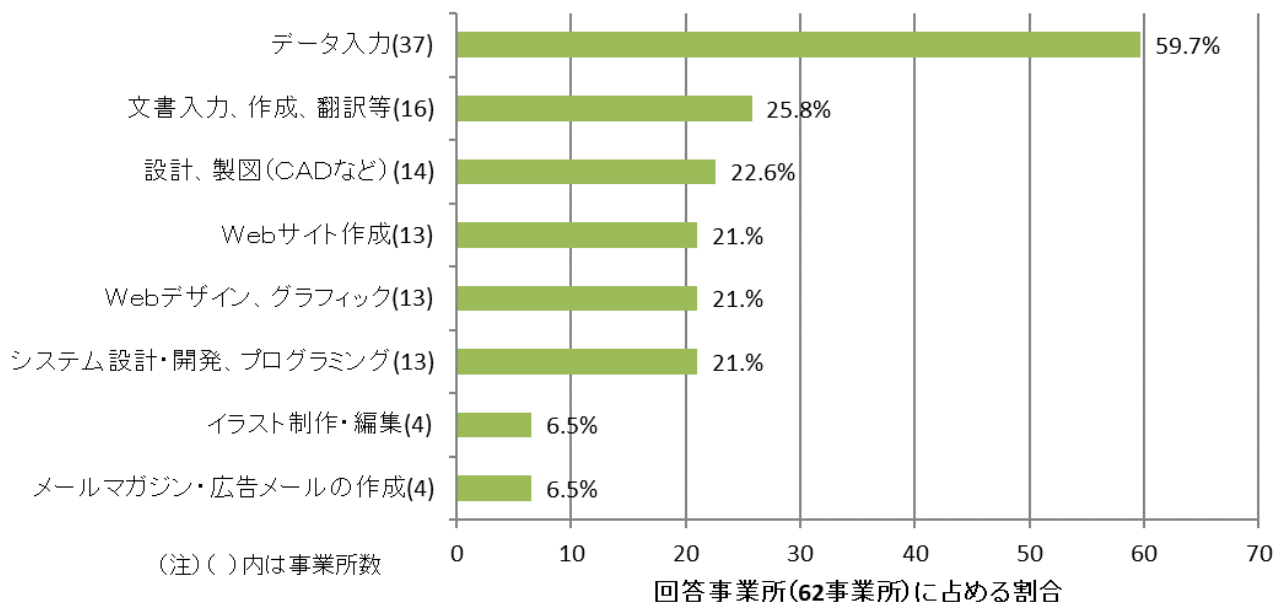
単位:事業所(%)

	回答事業所	在宅ワークを		
		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
H30調査計	719 (100.0)	26 (3.6)	37 (5.1)	656 (91.2)
H29調査計	696 (100.0)	11 (1.6)	28 (4.0)	657 (94.4)

② 在宅ワークの活用内容

在宅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59.7%(37事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」25.8%(16事業所)、「統計、製図（CADなど）」22.6%(14事業所)となっている。（図8-(2)-②参照）

図8-(2)-② 在宅ワークの活用内容(複数回答)



(3) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

① 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる事業所の割合は、56.4%（前年調査57.2%）となっている。（表8-(3)-①参照）

表8-(3)-① 心の健康対策(メンタルヘルスケア)の取組状況

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	心の健康対策(メンタルヘルスケア)に	
		取り組んでいる	取り組んでいない
H30調査計	720 (100.0)	406 (56.4)	314 (43.6)
H29調査計	699 (100.0)	400 (57.2)	299 (42.8)

② 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組内容

取組内容（複数回答）をみると、「定期健康診断における問診」が86.7%と最も多く、次いで「労働環境の改善」が74.3%、「労働者への教育研修、情報提供」が69.1%となっている。（表8-(3)-②参照）

表8-(3)-② 心の健康対策(メンタルヘルスケア)で取り組んでいること

取組内容	実施している		まだ実施していない	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
定期健康診断における問診	351	86.7%	54	13.3%

労働環境の改善	301	74.3%	102	25.2%
労働者への教育研修、情報提供	280	69.1%	122	30.1%
管理監督者への教育研修、情報提供	230	56.8%	172	42.5%
カウンセリングの実施	226	55.8%	175	43.2%
外部機関を活用した対策の実施	177	43.7%	224	55.3%

③ 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいない理由（複数回答）

心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいないと回答した事業所について、その理由（複数回答）を尋ねたところ、「専門スタッフがいない」が60.3%（前年調査61.8%）と最も多く、次いで、「取り組み方が分からない」が46.3%（同43.1%）、「必要性を感じない」が40.4%（同44.8%）、「経費がかかる」が24.8%（同26.0%）となっている。（表8-(3)-③参照）

表8-(3)-③ 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいない理由（複数回答）

単位：事業所（%）

	回答 事業所	必要性を 感じない	専門スタッフ がいない	取り組み方が 分からない	経費が かかる
H30調査計	307 (100.0)	124 (40.4)	185 (60.3)	142 (46.3)	76 (24.8)
H29調査計	288 (100.0)	129 (44.8)	178 (61.8)	124 (43.1)	75 (26.0)

(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、57.3%（前年調査56.4%）となっている。（表8-(4)-①参照）

表8-(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
H30調査計	722 (100.0)	414 (57.3)	308 (42.7)
H29調査計	698 (100.0)	394 (56.4)	304 (43.6)

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80.0%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」77.1%、「管理者等への研修・講習等の実施」61.2%となっている。（表8-(4)-②参照）

表8-(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	実施している		まだ実施していない	
	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	331	80.0%	83	20.0%
相談窓口の設置	319	77.1%	94	22.7%

管理者等への研修・講習等の実施	253	61.1%	160	38.6%
社内報や掲示板による広報	243	58.7%	170	41.1%
従業員への研修・講習等の実施	212	51.2%	201	48.6%
防止マニュアル等の整備	154	37.2%	259	62.6%

(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、61.9%（前年調査61.4%）となっている。（表8-(5)-①参照）

表8-(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
H30調査計	722 (100.0)	447 (61.9)	275 (38.1)
H29調査計	696 (100.0)	427 (61.4)	269 (38.6)

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87.7%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」77.9%、「社内報や掲示板による広報」58.8%となっている。（表8-(5)-②参照）

表8-(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	実施している		まだ実施していない	
	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	392	87.7%	55	12.3%
相談窓口の設置	348	77.9%	98	21.9%
社内報や掲示板による広報	263	58.8%	182	40.7%
管理者等への研修・講習等の実施	255	57.0%	190	42.5%
従業員への研修・講習等の実施	214	47.9%	232	51.9%
防止マニュアル等の整備	176	39.4%	270	60.4%

※ 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.htm1>