

労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 平成29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)所定労働時間の短縮	8
(4)所定外労働	9
(5)割増賃金	10
3 休日休暇制度	11
(1)年次有給休暇	11
(2)時間単位年休制度	12
4 育児・介護休業制度	12
(1)育児休業制度	12
(2)介護休業制度	15
5 パートタイム労働者・派遣労働者	16
(1)パートタイム労働者の平均時間給	16
(2)パートタイム労働者の処遇	17
(3)派遣料平均単価(時間当たり)	17
(4)派遣労働者の雇用理由	18
(5)今後の派遣労働者の受け入れ予定	19
6 正社員への登用制度	19
7 定年制	20
(1)高年齢者雇用確保措置	20
(2)勤務延長制度・再雇用制度の雇用形態、処遇状況	20
(3)勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金支払い時期	23
8 働きやすい環境づくり	23
(1)ワーク・ライフ・バランス	23
(2)在宅ワーク	25
(3)心の健康対策(メンタルヘルスケア)	26
(4)パワーハラスメント防止対策	27
(5)セクシャルハラスメント防止対策	28

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29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、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、正社員への登用制度及び働きやすい環境づくり
- (2) 特定調査項目 労働時間及び定年制

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 702 事業所 有効回答率 70.2%

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79,807人で、うち男性は47,406人、女性は32,401人で、男女比は、男性59.4%、女性40.6%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77.7%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)」68.1%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」9.6%となっている。「常用労働者以外の労働者」は22.3%で、その内訳は「パートタイム労働者」14.1%、「業務委託等労働者」4.6%、「派遣労働者」2.0%、「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86.7%、「常用労働者以外の労働者」が13.3%となっており、女性は「常用労働者」が64.6%、「常用労働者以外の労働者」が35.4%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44.9%と最も高く、「建設業」が6.6%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
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>>
H28調査計	82,399 (100.0)	64,364 (78.1) <100.0>	56,605 (68.7) <87.9>	7,759 (9.4) <12.1>	18,035 (21.9) <<100.0>>	11,779 (14.3) <<65.3>>	1,233 (1.5) <<6.8>>	1,565 (1.9) <<8.7>>	3,458 (4.2) <<19.2>>

(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数	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
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>>
H28調査計	50,456 (100.0) 【61.2】	44,404 (88.0) <100.0>	39,739 (78.8) <89.5>	4,665 (9.2) <10.5>	6,052 (12.0) <<100.0>>	2,409 (4.8) <<39.8>>	826 (1.6) <<13.6>>	900 (1.8) <<14.9>>	1,917 (3.8) <<31.7>>

(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
H29調査計	32,401 (100.0) 【40.6】	20,915 (64.6) <100.0>	17,687 (54.6) <84.6>	3,228 (10.0) <15.4>	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>>
H28調査計	31,943 (100.0) 【38.8】	19,960 (62.5) <100.0>	16,866 (52.8) <84.5>	3,094 (9.7) <15.5>	11,983 (37.5) <<100.0>>	9,370 (29.3) <<78.2>>	407 (1.3) <<3.4>>	665 (2.1) <<5.5>>	1,541 (4.8) <<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、【 】は男女の内訳

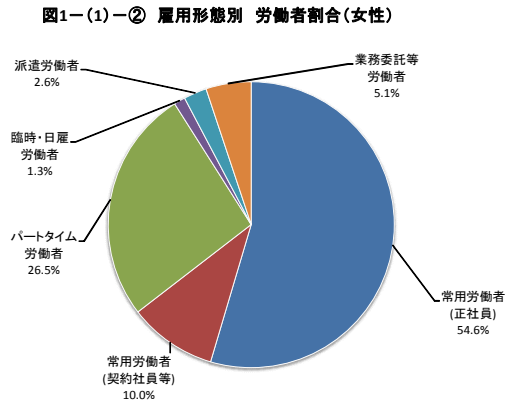
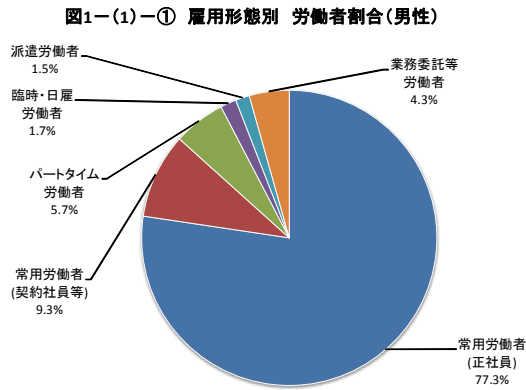
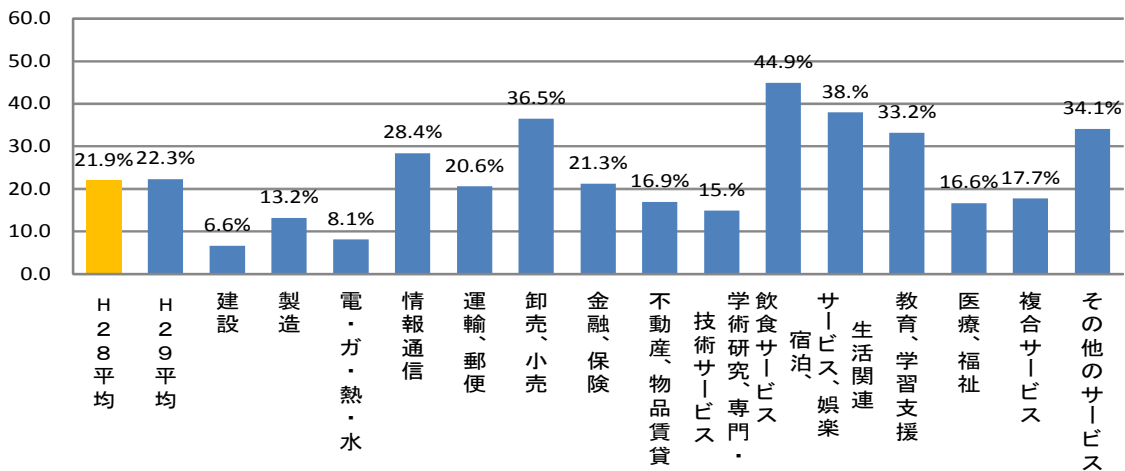


図1-(1)-③ 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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61.5%で、前年調査(60.7%)より0.8ポイント増加している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「医療、福祉」が95.2%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」94.4%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」26.9%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26.2%で、前年調査(21.9%)より4.3ポイント増加している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」が50.0%と最も高く、次いで「医療、福祉」38.7%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」14.1%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

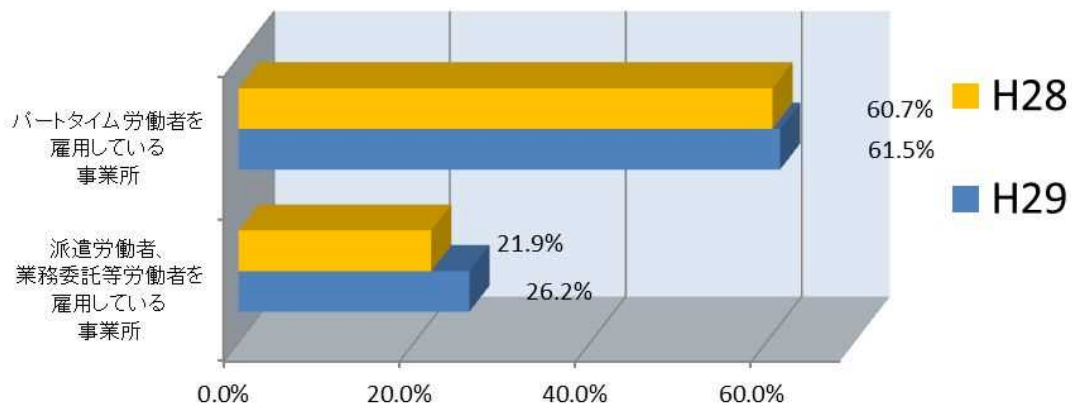


図1-(2)-② 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

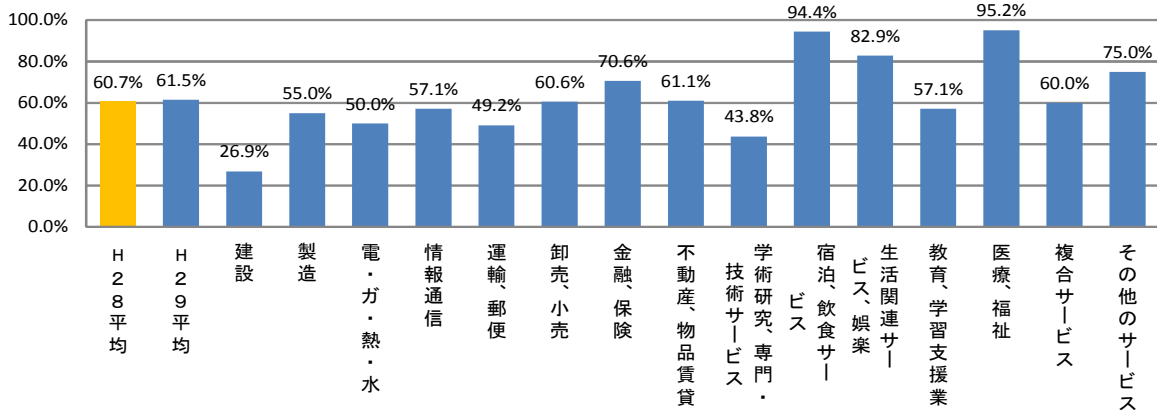
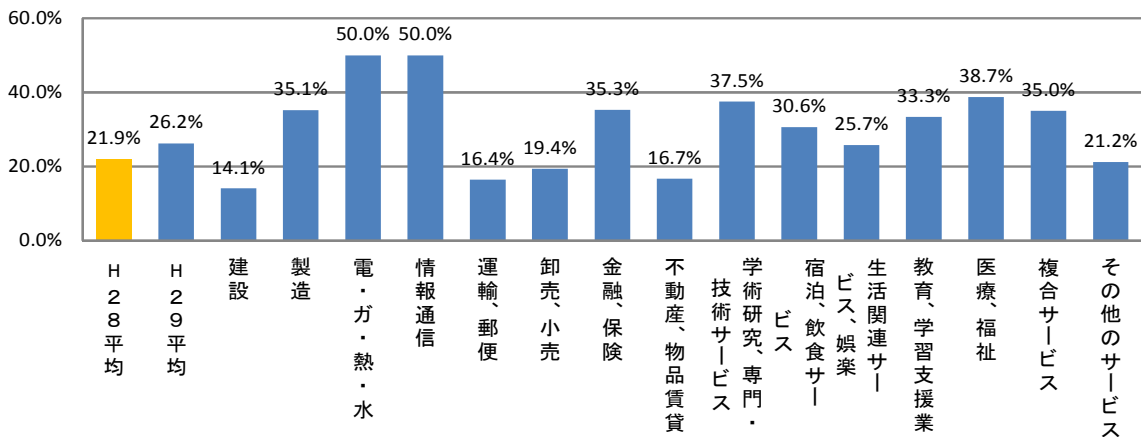


図1-(2)-③ 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



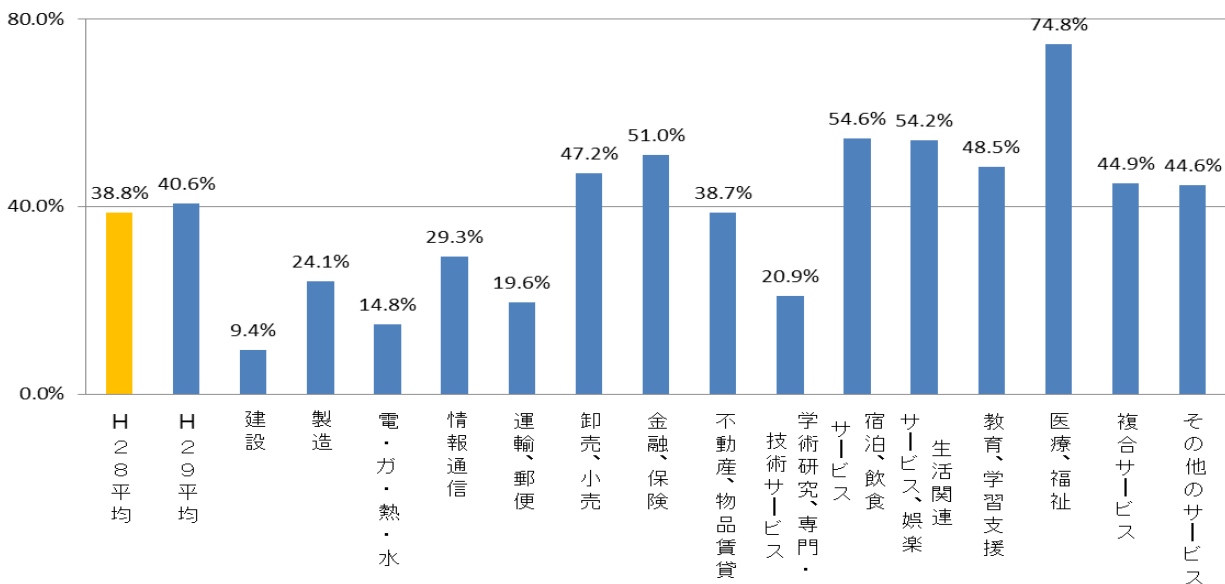
(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は40.6%で、前年調査(38.8%)より1.8ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が74.8%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」54.6%となっている。

一方、最も低いのは「建設業」9.4%となっている。(図1-(3)-①参照)

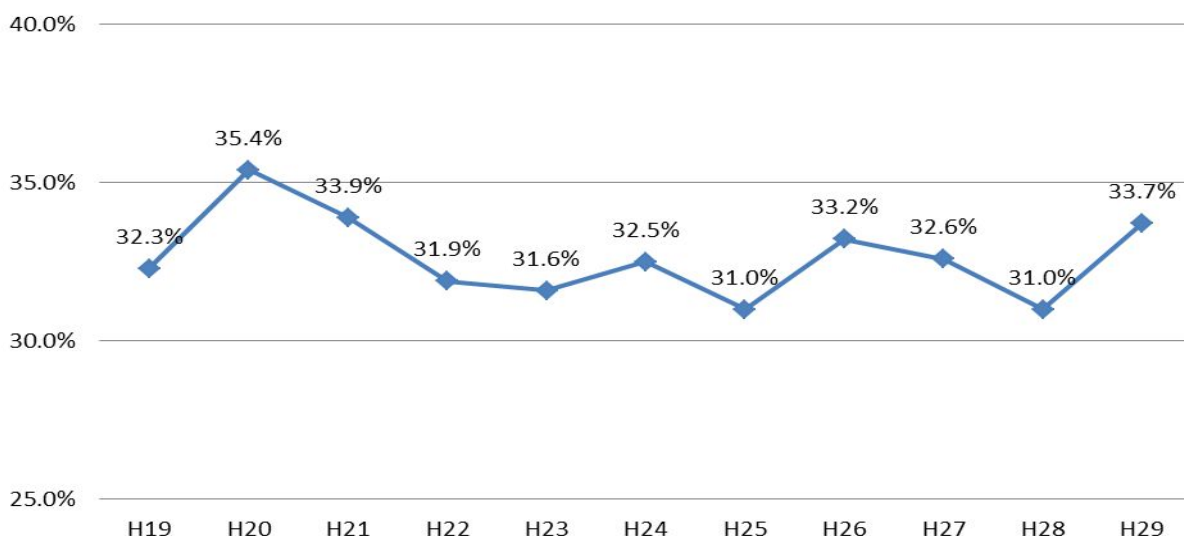
図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



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33.7%で、前年調査(31.0%)より2.7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

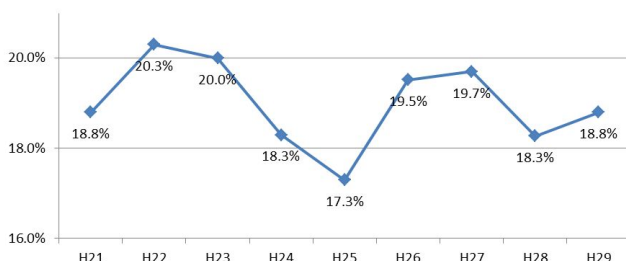
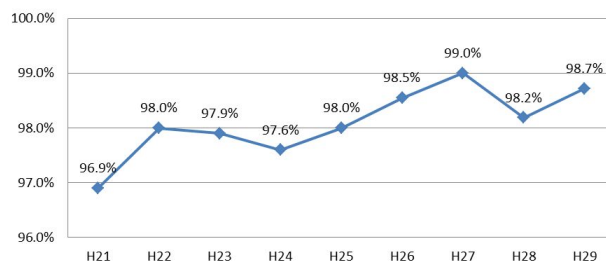


図1-(4)-② 就業規則がある事業所の割合



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42分で、前年調査(39時間47分)より5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93.6%で、前年調査(93.2%)より0.4ポイント増加している。(表2-(1)参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が38時間39分と最も短く、逆に「卸売業,小売業」が40時間11分と最も長く、その差は1時間32分となっている。(図2-(1)参照)

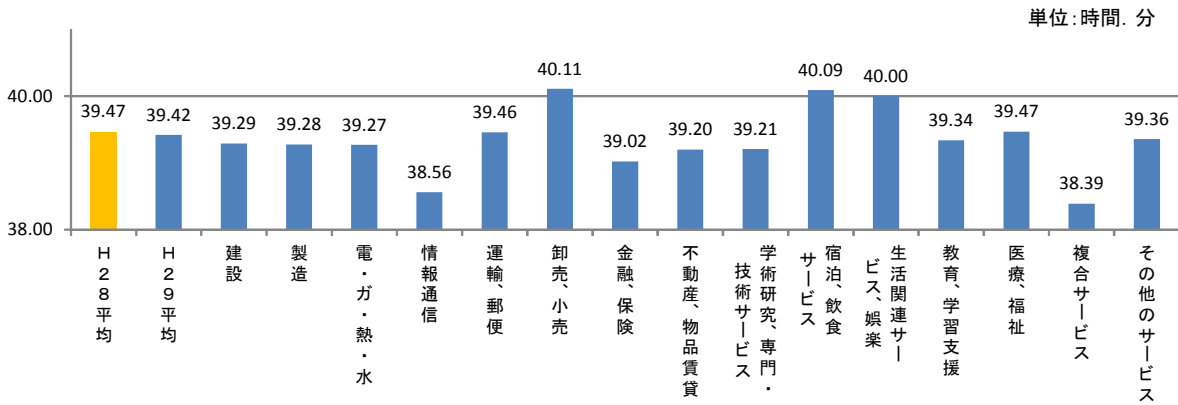
表2-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

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~	
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
H28調査計	714 (100.0)	171 (23.9)	495 (69.3)	3 (0.4)	14 (2.0)	27 (3.8)	4 (0.6)	39 : 47

(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2,132時間で、前年調査(2,119時間)より13時間増加している。(表2-(2)-①参照)

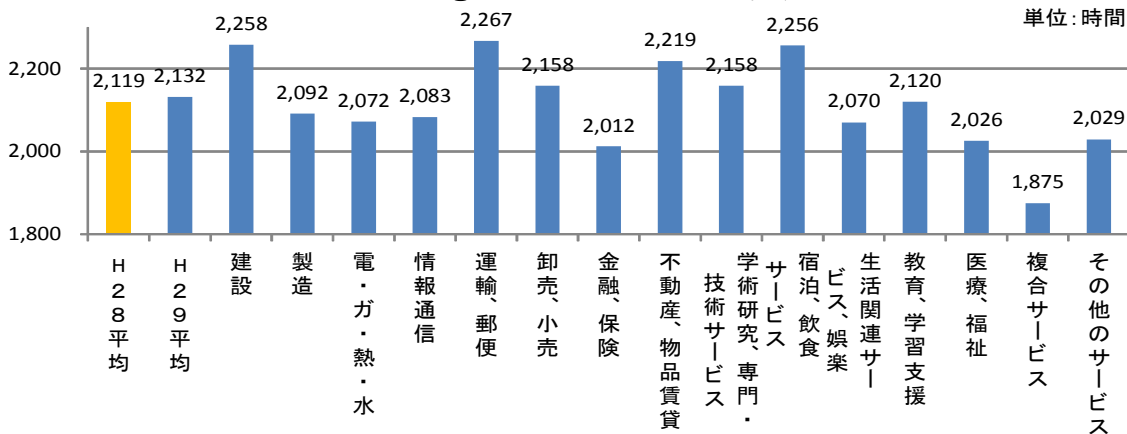
産業別にみると、「複合サービス事業」が1,875時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」2,012時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,267時間と最も長く、業種間で392時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

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	
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
H28調査計	704 (100.0)	74 (10.5)	114 (16.2)	171 (24.3)	137 (19.5)	82 (11.6)	126 (17.9)	2,119

図2-(2)-① 産業別 年間の総実労働時間



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1,971時間で、前年調査(1,972時間)より1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1,808時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,878時間の順で、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が2,051時間と最も長く、業種間で243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)

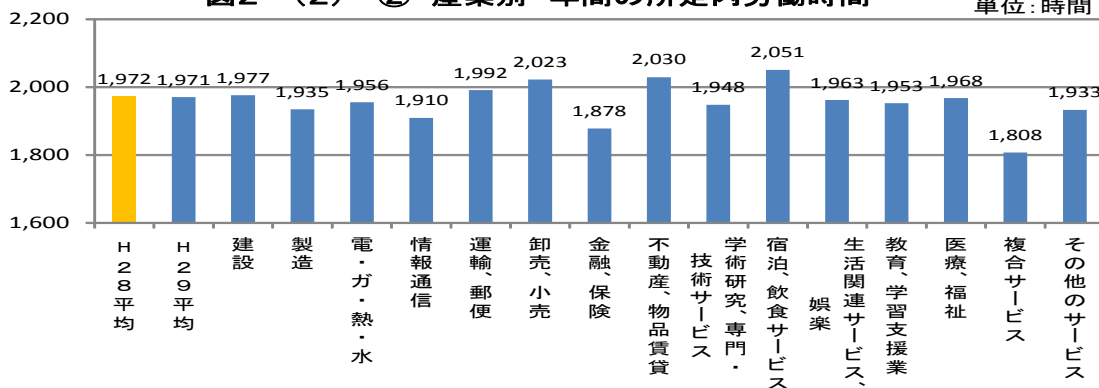
単位:事業所(%)、時間

	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	
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
H28調査計	704 (100.0)	170 (24.1)	191 (27.1)	288 (40.9)	36 (5.1)	12 (1.7)	7 (1.0)	1,972

(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163時間で、前年調査(147時間)より16時間増加している。(表2-(2)-③参照)

産業別にみると、「医療、福祉」が58時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」67時間の順で、逆に「建設業」が291時間と最も長く、業種間で233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)

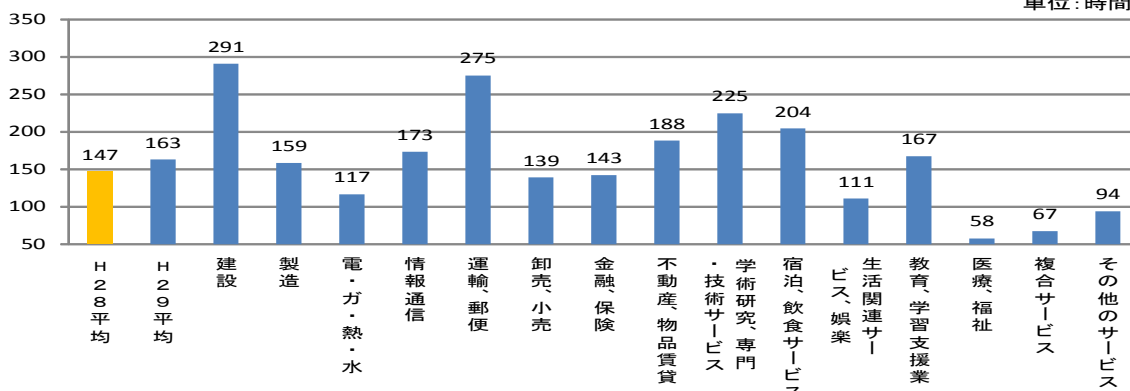
単位:事業所(%)、時間

	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	
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
H28調査計	704 (100.0)	361 (51.3)	75 (10.7)	62 (8.8)	54 (7.7)	40 (5.7)	112 (15.9)	147

(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

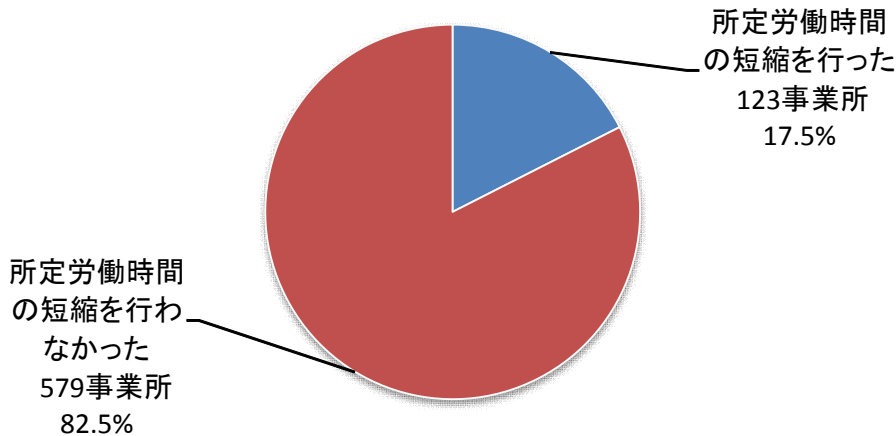
単位:時間



(3) 所定労働時間の短縮

過去3年間に所定労働時間の短縮を行った事業所は123事業所(17.5%)で、前回調査(平成26年、82事業所、13.2%)より4.3ポイント増加している。一方、短縮を行わなかった事業所は579事業所(82.5%)となっている。(図2-(3)参照)

図2-(3) 所定労働時間の短縮



① 所定労働時間の短縮方法等

所定労働時間の短縮方法(複数回答)は、「週休日以外の休日の増加」が33.3%と最も高く、次いで「1日当たりの所定労働時間の短縮」が30.1%となっている。(表2-(3)-①a参照)

表2-(3)-①a 所定労働時間の短縮方法

単位:事業所(%)

	回 答 事 業 所	所定労働時間の短縮を行った	短縮方法(複数回答)							所定労働時間の短縮を行わなかった
			1日当たりの所定労働時間の短縮	何らかの週休2日制の実施	週休2日制の改善で休日を増加	週休日以外の休日の増加	連続休暇の導入・改善	変形労働時間の導入・改善	その他	
H29調査計	702 (100.0)	123 (17.5) <100.0>	37 <30.1>	25 <20.3>	18 <14.6>	41 <33.3>	24 <19.5>	30 <24.4>	8 <6.5>	579 (82.5)
H26調査計	620 (100.0)	82 (13.2) <100.0>	27 <32.9>	7 <8.5>	9 <11.0>	22 <26.8>	13 <15.9>	27 <32.9>	8 <9.8>	538 (86.8)

(注) < >内は所定労働時間の短縮を行った事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計は100%を越える

所定労働時間の短縮理由(複数回答)は、「従業員の福利厚生を因るため」が56.1%と最も高く、次いで「社会情勢(時流)への同調」が47.2%となっている。(表2-(3)-①b参照)

表2-(3)-①b 所定労働時間の短縮理由

単位:事業所(%)

	短縮理由(複数回答)							
	従業員(又は労働組合)からの要求	同業他社、関連企業に同調	社会情勢(時流)への同調	従業員の福利厚生を因るため	生産(販売)能力向上を因るため	法律改正、監督官庁からの指導のため	人材の確保(求人対策)のため	その他
H29調査計	19 <15.4>	13 <10.6>	58 <47.2>	69 <56.1>	19 <15.4>	11 <8.9>	38 <30.9>	6 <4.9>
H26調査計	11 <13.4>	12 <14.6>	38 <46.3>	43 <52.4>	21 <25.6>	8 <9.8>	16 <19.5>	2 <2.4>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

所定労働時間の短縮効果(複数回答)は、「勤労意欲が向上した」が39.0%と最も高く、次いで「健康の維持増進に役立った」が38.2%となっている。(表2-(3)-①c参照)

表2-(3)-①c 所定労働時間の短縮効果

単位:事業所(%)

	どのような効果があったか(複数回答)							
	生産(販売)が向上した	勤労意欲が向上した	人材の確保に役立った	従業員の定着率・出勤率が向上した	健康の維持増進に役立った	労働災害が減少した	労使関係が改善した	その他
H29調査計	16 <13.0>	48 <39.0>	24 <19.5>	22 <17.9>	47 <38.2>	5 <4.1>	15 <12.2>	13 <10.6>
H26調査計	6 <7.3>	32 <39.0>	12 <14.6>	19 <23.2>	24 <29.3>	8 <9.8>	13 <15.9>	9 <11.0>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

また、所定労働時間の短縮により生じた問題では、「特に問題はなかった」が52.0%と最も高く、次いで「設備投資、人件費等のコストが上昇した」が24.4%となっている。(表2-(3)-①d参照)

表2-(3)-①d 所定労働時間の短縮により生じた問題

単位:事業所(%)

	どのような問題が生じたか(複数回答)							今後更に短縮する計画がある
	生産(販売)が減少した	設備投資、人件費等のコストが上昇した	顧客(取引先)の注文に対応できない	管理監督者など一部の者の負担が増大した	必要人員が確保できなくなった	特に問題はなかった	その他	
H29調査計	12 <9.8>	30 <24.4>	13 <10.6>	18 <14.6>	11 <8.9>	64 <52.0>	4 <3.3>	47 <38.2>
H26調査計	7 <8.5>	12 <14.6>	10 <12.2>	10 <12.2>	4 <4.9>	50 <61.0>	2 <2.4>	21 <25.6>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

② 所定労働時間の短縮を行わなかった事業所の状況

所定労働時間の短縮を行わなかった理由(複数回答)では、「必要人員の確保が困難なため」が45.1%と最も高く、次いで「時間外・休日労働が増加するため」が36.3%となっている。

なお、今後所定労働時間を短縮する計画がある事業所は、45事業所(7.8%)となっている。(表2-(3)-②参照)

表2-(3)-② 所定労働時間の短縮を行わなかった事業所

単位:事業所(%)

	所定労働時間の短縮を行わなかった	短縮しなかった理由(複数回答)							今後短縮する計画がある	
		時間外・休日労働が増加した	生産(販売)を減少させたくない	賃金コスト増により、経営への影響が懸念される	関連企業・顧客との関係懸念	賃金などに影響するたため従業員や労働組合が希望しない	必要人員が確保が困難なため	すでに時短のみで現在の時間で問題ない		その他
H29調査計	579 (82.5) <100.0>	210 <36.3>	122 <21.1>	96 <16.6>	144 <24.9>	41 <7.1>	261 <45.1>	190 <32.8>	32 <5.5>	45 <7.8>
H26調査計	538 (86.8) <100.0>	185 <34.4>	95 <17.7>	97 <18.0>	122 <22.7>	43 <8.0>	189 <35.1>	179 <33.3>	23 <4.3>	42 <7.8>

(注) < >内は所定労働時間の短縮を行った事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

(4) 所定外労働

最近一年間に所定外労働を行った事業所は573事業所(81.6%)で前回調査(平成26年、471事業所、76.0%)より5.6ポイント増加している。時期的に見ると、「一年を通じて恒常的に行った」が46.6%と最も高く、次いで「時期的に一定していなかった」30.9%、「特定の期間に行った」22.5%となっている。(表2-(4)参照)

表2-(4) 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況(1)

単位:事業所(%)

	回答事業所	所定外労働を行った	一年を通じて恒常的に行った		
			一年を通じて恒常的に行った	特定の期間に行った	時期的に一定していなかった
H29調査計	702 (100.0)	573 (81.6) <100.0>	267 <46.6>	129 <22.5>	177 <30.9>
H26調査計	620 (100.0)	471 (76.0) <100.0>	211 <44.8>	114 <24.2>	136 <28.9>

(注) < >内は最近一年間に所定外労働時間を行なった事業所についての内訳

① 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策（複数回答）は、「作業の合理化を図る」が45.4%と最も高く、次いで「人員(常用労働者)を増やす」が22.4%となっている。（表2-(4)-①参照）

表2-(4)-① 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況(2)

単位:事業所(%)

	所定外労働を減らす対策(複数回答)								
	設備の近代化を図る	作業の合理化を図る	人員(常用労働者)を増やす	パート・アルバイトの採用増	下請・外注を利用する	変形労働時間制を導入する	ノー残業デーを導入する	その他	特に行っていない
H29調査計	70 <12.1>	262 <45.4>	129 <22.4>	81 <14.0>	85 <14.7>	71 <12.3>	98 <17.0>	10 <1.7>	92 <15.9>
H26調査計	46 <9.8>	220 <46.7>	91 <19.3>	75 <15.9>	57 <12.1>	60 <12.7>	85 <18.0>	6 <1.3>	68 <14.4>

(注) < >内は最近一年間に所定外労働時間を行なった事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

② 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所は92事業所(15.9%)あり、行っていない理由では、「その他」を除き「関連企業、顧客との関係懸念」が31.5%と高くなっている。（表2-(4)-②参照）

表2-(4)-② 最近1年間に所定外労働を行った事業所の状況(3)

単位:事業所(%)

	所定外労働を行った	所定外労働を減らす対策を行っていない	所定外労働を減らす対策をしない理由(複数回答)				その他
			割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安くなる	いったん雇用すると解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない	設備投資による近代化は経費がかかるので困難	関連企業、顧客との関係懸念	
H29調査計	577 (100.0)	92 (15.9) <100.0>	14 <15.2>	7 <7.6>	2 <2.2>	29 <31.5>	51 <55.4>
H26調査計	471 (100.0)	68 (14.4) <100.0>	16 <23.5>	6 <8.8>	2 <2.9>	17 <25.0>	31 <45.6>

(注) < >内は所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

(5) 割増賃金

① 時間外労働

事業所での時間外労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が74.8%を占め、「25%超」は6.9%となっている。（図2-(5)-①参照）

② 休日労働

事業所での休日労働の割増賃金率をみると、法定の「35%」が72.5%を占め、「35%超」は5.6%となっている。（図2-(5)-②参照）

図2-(5)-① 時間外労働の割増率

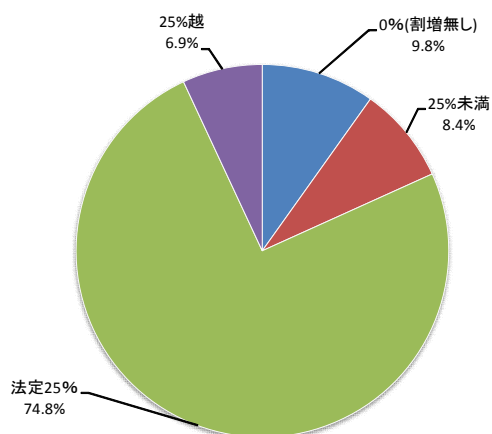
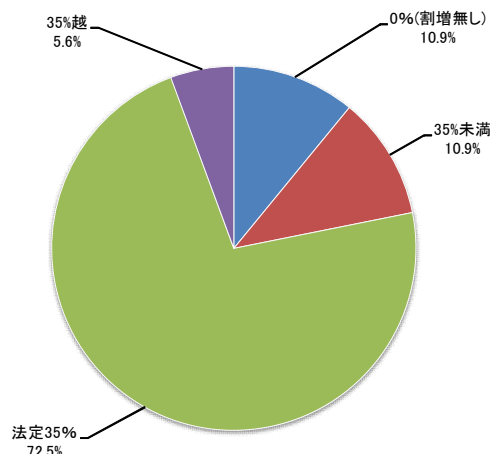


図2-(5)-② 休日労働の割増率



③ 深夜労働

事業所での深夜労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が54.3%を占め、「25%超」は30.4%となっている。(図2-(5)-③参照)

④ 月60時間を超える時間外労働

事業所での月60時間を超える時間外労働の割増賃金率をみると、「25%」が41.6%を占め、次いで法定(中小企業は猶予有り)の「50%」が27.1%となっている。(図2-(5)-④参照)

図2-(5)-③ 深夜労働の割増率

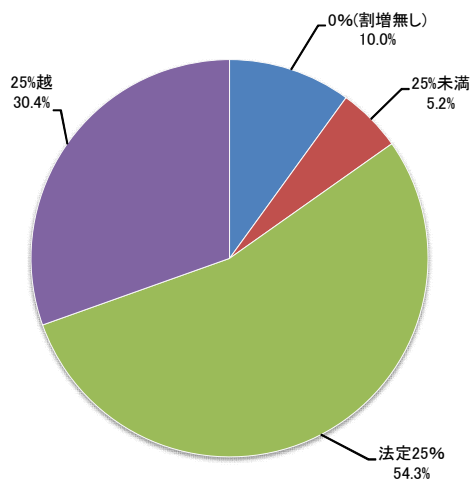
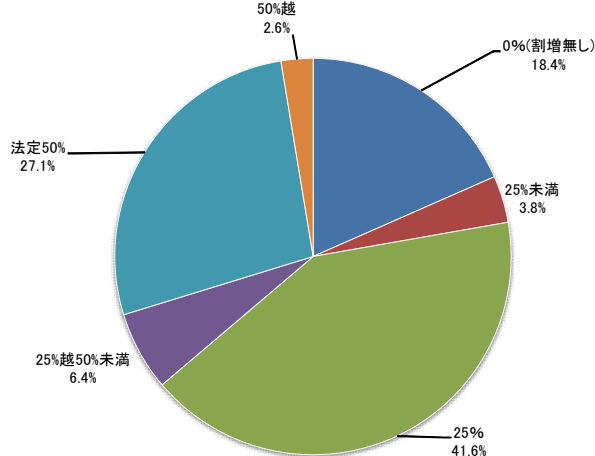


図2-(5)-④ 月60時間超時間外労働の割増率



3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇

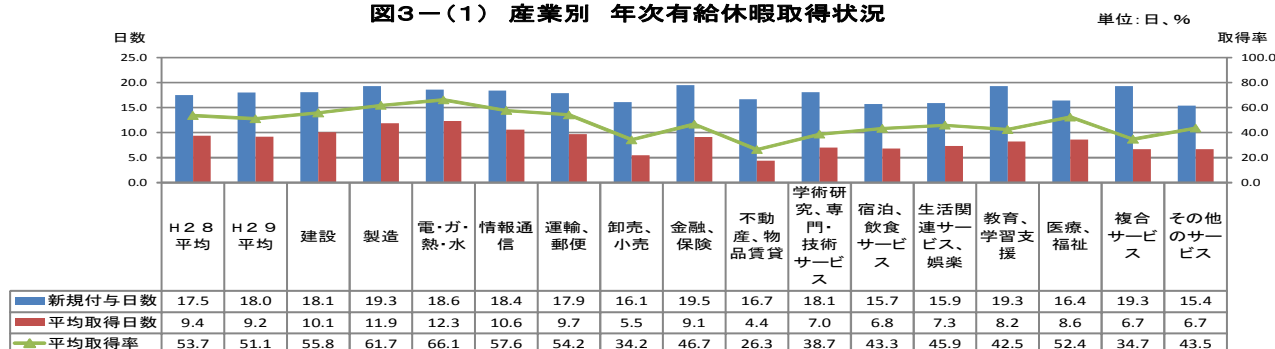
- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は18.0日で、前年調査(17.5日)より0.5日増加している。産業別にみると、「金融業, 保険業」が19.5日と最も多く、次いで「製造業」、「教育, 学習支援業」、「複合サービス事業」の19.3日となっている。(表3-(1), 図3-(1)参照。以下同じ)
- ② 「平均取得日数」は9.2日で、前年調査(9.4日)より0.2日少なくなっている。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.3日と最も多く、次いで「製造業」11.9日となっている。
- ③ 「平均取得率」は51.1%で、前年調査(53.7%)より2.6ポイント減少している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が66.1%と最も高く、次いで「製造業」61.7%となっている。一方、最も低いのは「不動産業, 物品賃貸業」26.3%で、次いで「卸売業, 小売業」34.2%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)
H29調査計	673	18.0	9.2	(51.1)
H28調査計	677	17.5	9.4	(53.7)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

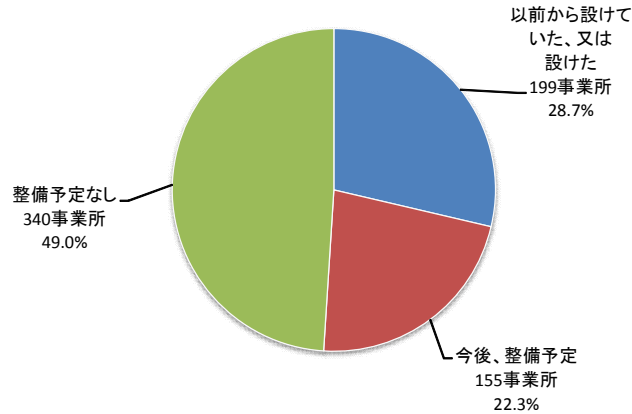
図3-(1) 産業別 年次有給休暇取得状況



(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694事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が199事業所(28.7%)、「今後、整備予定」が155事業所(22.3%)、「整備予定なし」が340事業所(49.0%)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846人(96.6%)、男性が48人(5.5%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が288人、「製造業」170人、「卸売業、小売業」が82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22人(2.5%)となっている。(表4-(1)-①参照)

女性の「育休を取得した者」を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「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「医療、福祉」99.0%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

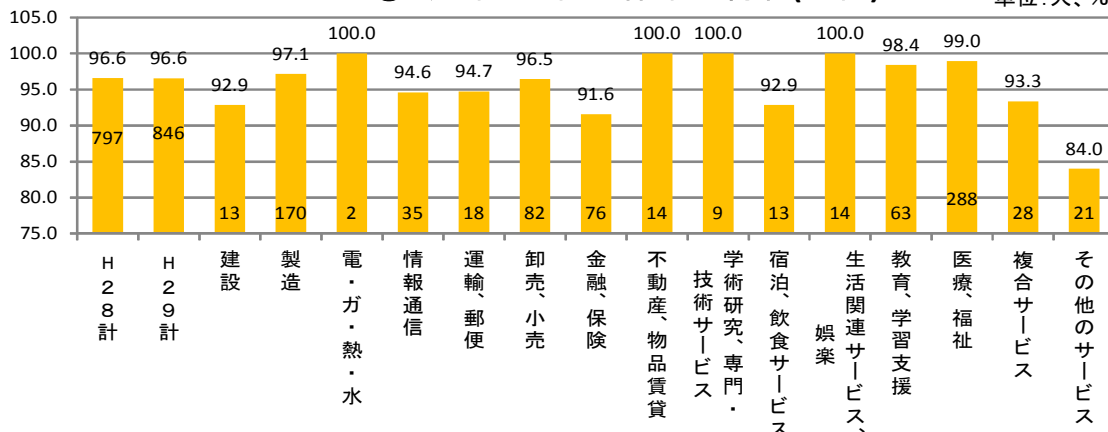
単位:人(%)

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
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)
H28調査計	825 (100.0)	797 (96.6)	9 (1.1)	19 (2.3)	1015 (100.0)	61 (6.0)	954 (94.0)	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

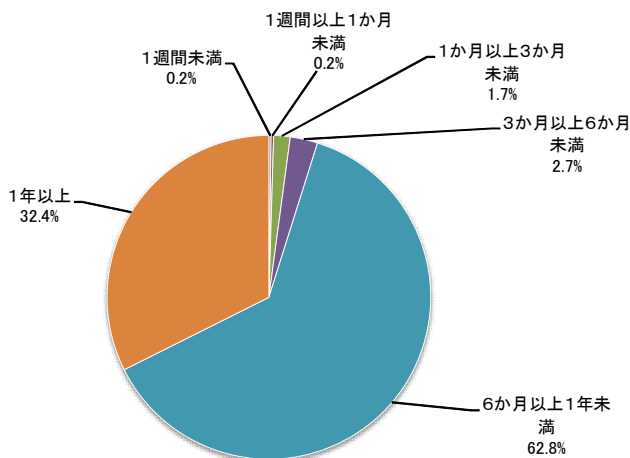
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が62.8%と最も高く、次いで「1年以上」32.4%、「3か月以上6か月未満」2.7%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の85.4%を占めている。(表4-(1)-②,図4-(1)-②参照)

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
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)
H28調査計	797 (100.0)	2 (0.3)	0 (0.0)	13 (1.6)	20 (2.5)	483 (60.6)	279 (35.0)	61 (100.0)	40 (65.6)	15 (24.6)	3 (4.9)	2 (3.3)	0 (0.0)	1 (1.6)

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581事業所(83.7%)で、前年調査(79.8%)より3.9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」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」が100%と最も高く、「建設業」が70.1%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427事業所(74.1%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が73事業所(12.7%)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

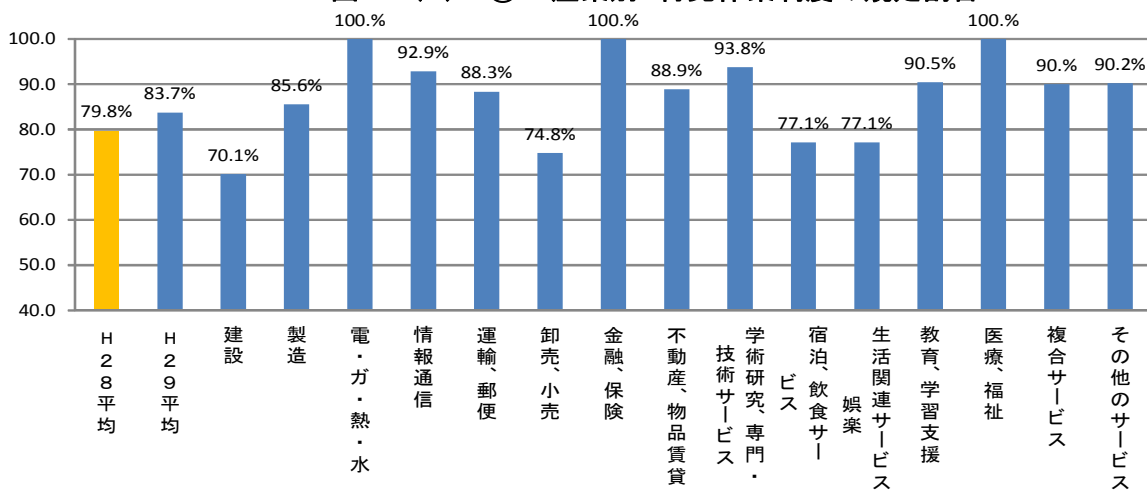


図4-(1)-③b 事業所規模別
育児休業制度の規定割合

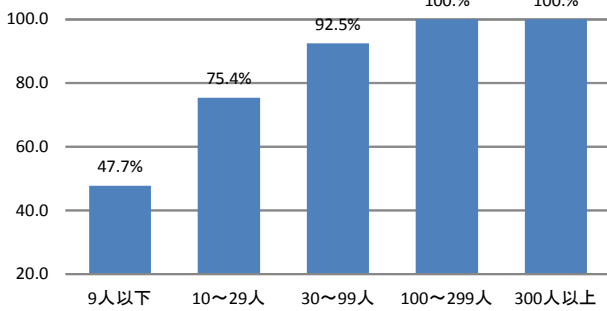


図4-(1)-③c 育児休業制度
の規定割合の推移

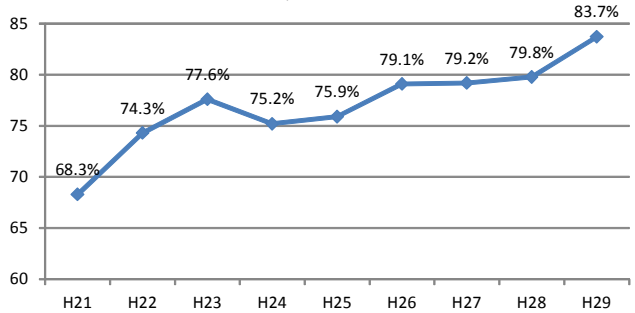
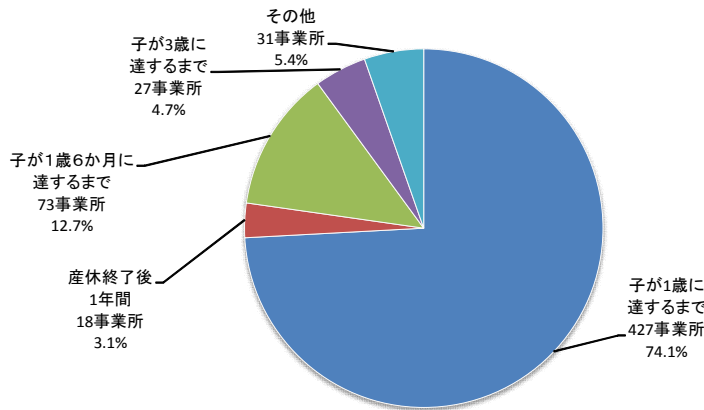


図4-(1)-③d 育児休業期間



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、155事業所 (27.1%)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、334事業所 (58.3%)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
H29調査計	573 (100.0)	155 (27.1)	418 (72.9)	334 (58.3)	239 (41.7)
H28調査計	572 (100.0)	148 (25.9)	424 (74.1)	279 (48.8)	293 (51.2)

⑤ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、434事業所 (61.8%)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
H29調査計	702 (100.0)	434 (61.8)	268 (38.2)
H28調査計	717 (100.0)	413 (57.6)	304 (42.4)

(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520事業所(75.3%)で、前年調査(71.4%)より3.9ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が96.8%と最も高く、「卸売業、小売業」が64.4%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85.8%、「3か月を超える」が14.2%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
H29調査計	691 (100.0)	520 (75.3) <100.0>	446 <85.8>	74 <14.2>	85 (12.3)	86 (12.4)
H28調査計	717 (100.0)	512 (71.4) <100.0>	437 <85.4>	75 <14.6>	80 (11.2)	125 (17.4)

(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

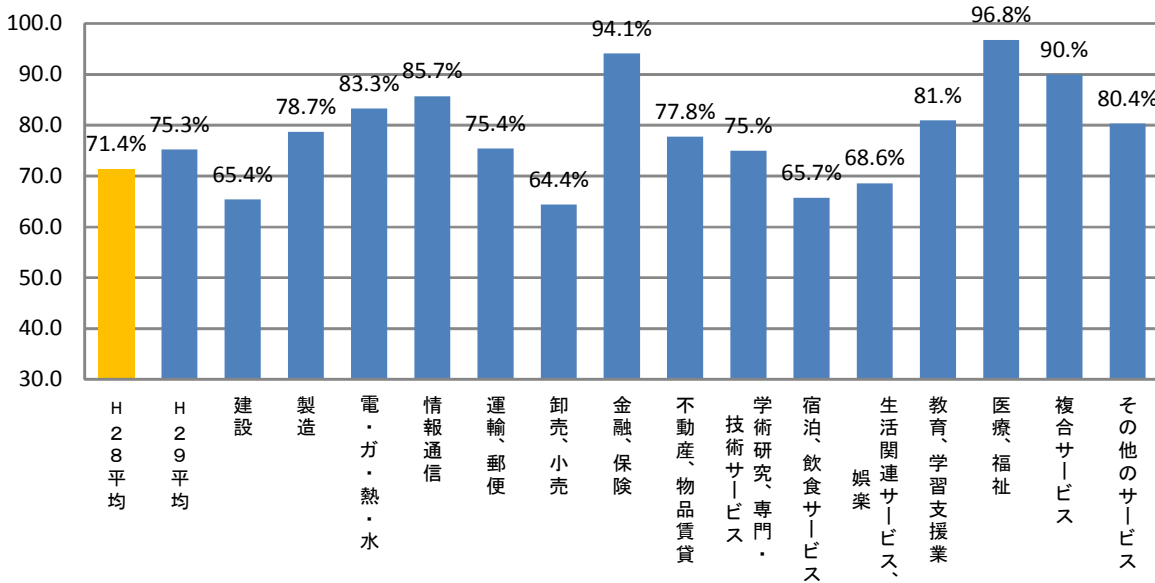


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

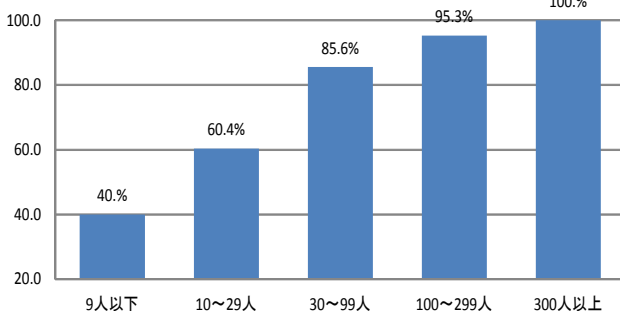
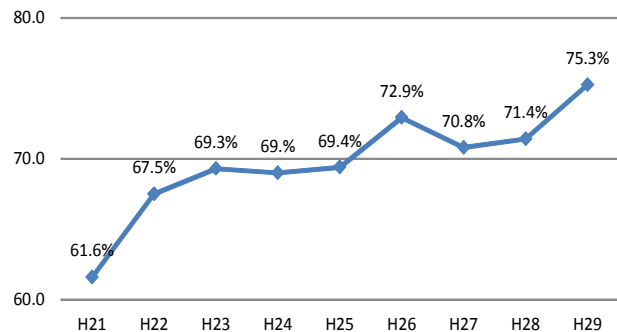


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



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4.8%であり、前年調査(5.5%)より0.7ポイント減少している。

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29人で、その内訳は女性20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	
H29調査計	525 (100.0)	25 (4.8)	29 <100.0>	20 <69.0>	9 <31.0>	500 (95.2)
H28調査計	512 (100.0)	28 (5.5)	31 <100.0>	27 <87.1>	4 <12.9>	484 (94.5)

③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、413事業所(58.8%)であり、前年調査(59.4%)より0.6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
H29調査計	702 (100.0)	413 (58.8)	289 (41.2)
H28調査計	717 (100.0)	426 (59.4)	291 (40.6)

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1,055円で、前年調査(972円)より83円増加している。

職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,623円と最も高く、一方で「生産工程従事者」が781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3,244円と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が748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

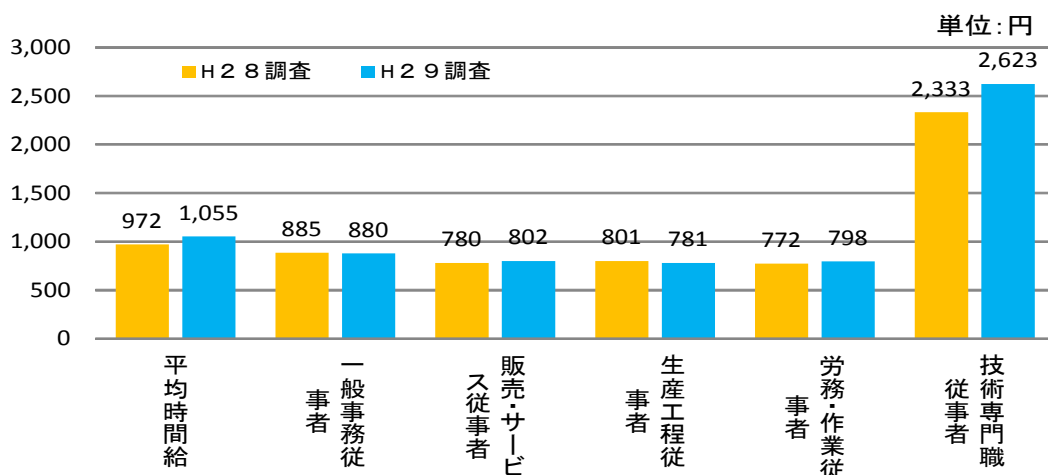
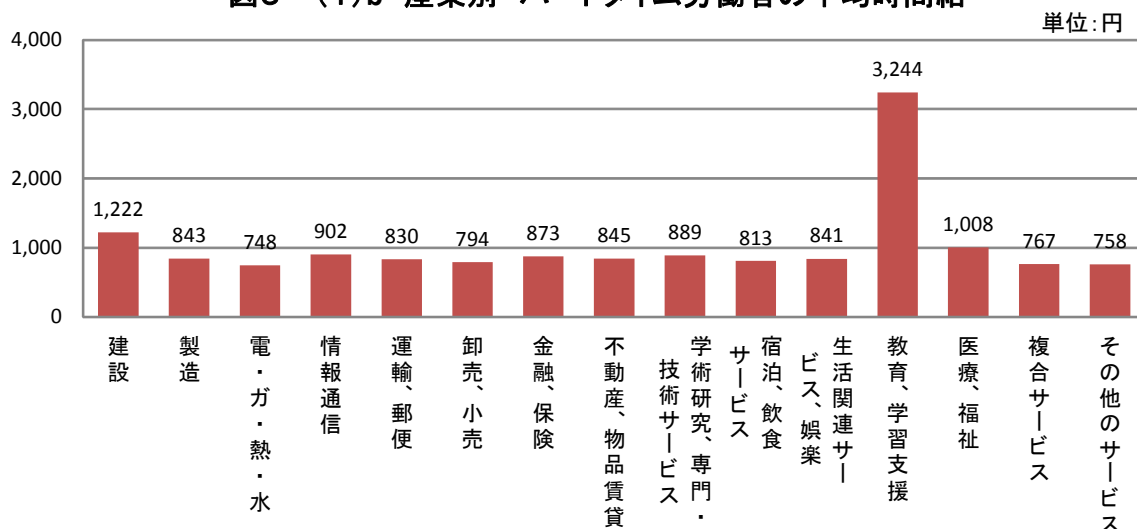


図5-(1)b 産業別 パートタイム労働者の平均時間給



(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(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)

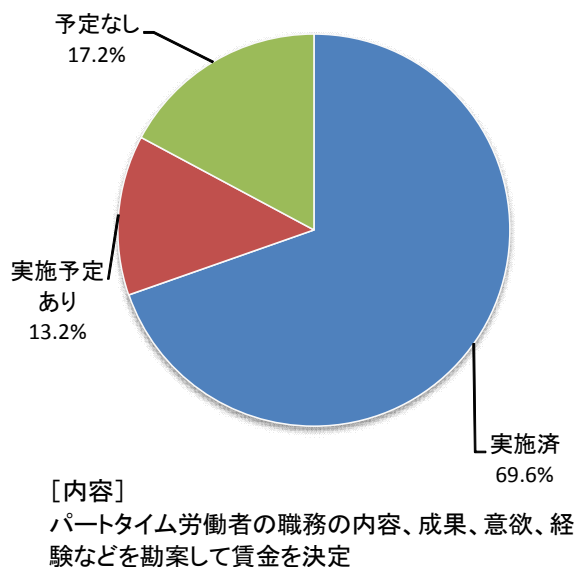
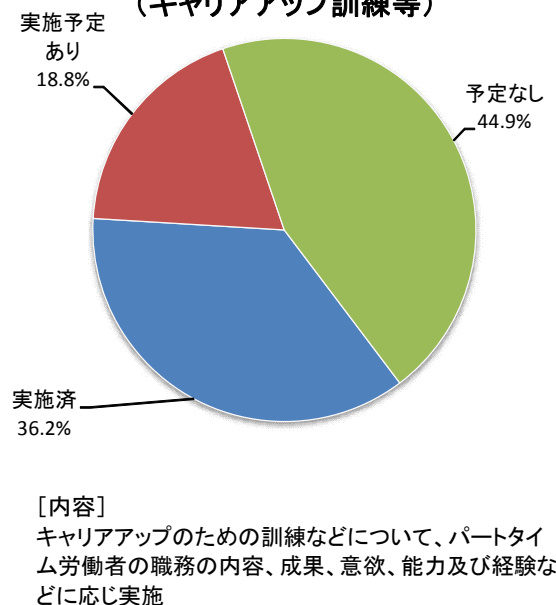


図5-(2)b
パートタイム労働者の処遇
(キャリアアップ訓練等)



(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1,784円で、前年調査(1,868円)より84円減少している。(図5-(3)a参照)

- 職種別にみると、「技術専門職従事者」が3,274円と最も高く、次いで「労務・作業従事者」1,542円、「生産工程従事者」1,537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1,224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2,580円と最も高く、「運輸業、郵便業」が1,059円と最も低くなっている。なお、「不動産、物品賃貸業」「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)

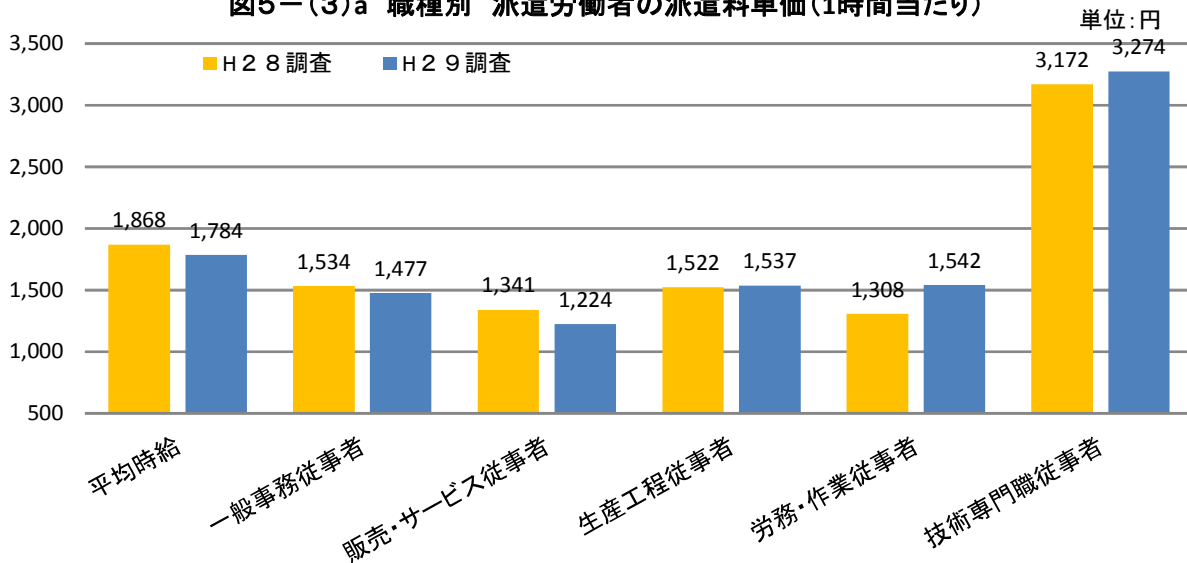
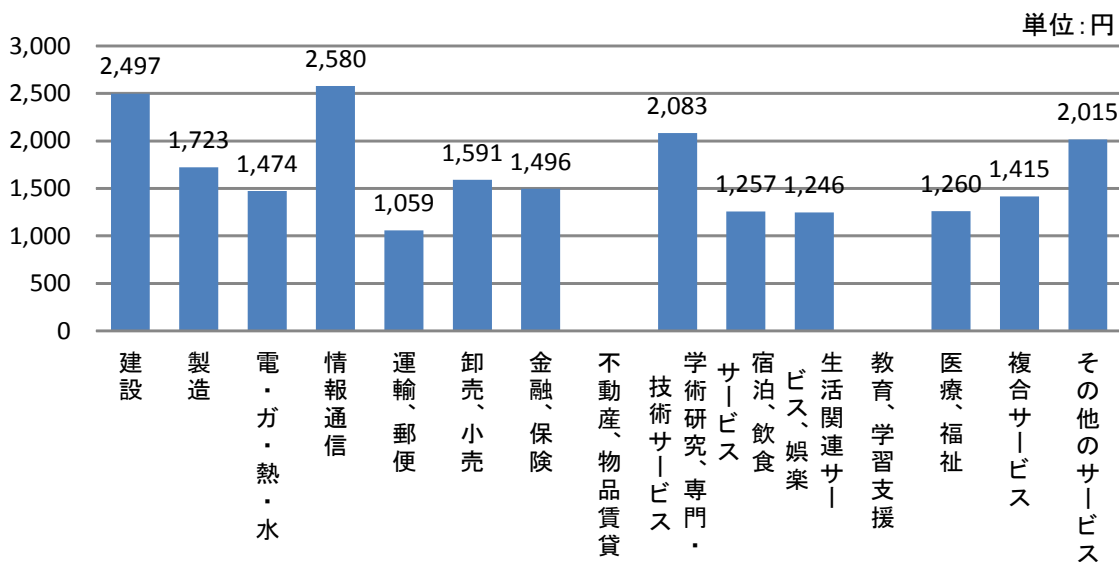


図5-(3)b 産業別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)



(注) 「不動産、物品賃貸業」、「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50.4%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」35.5%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(%)

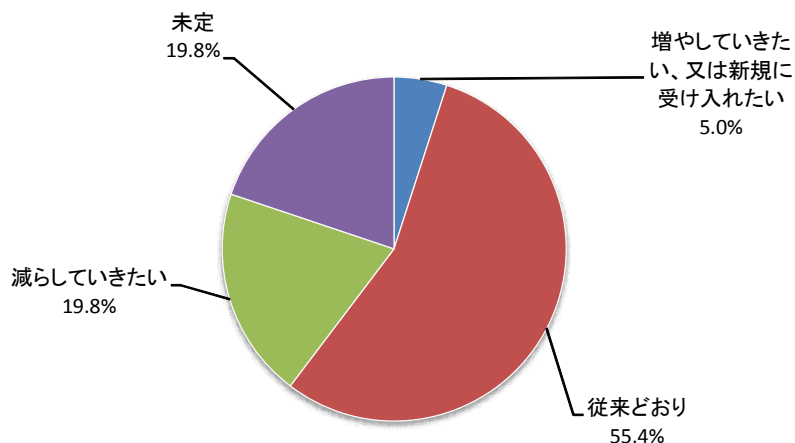
	派遣労働者を雇用している回答事業所	雇用している主な理由(複数回答)					
		雇用調整が容易	簡単な仕事内容	人件費経費負担が割安	繁忙期(季節・時間帯)対応	一般労働者の採用が困難	資格、技能を持った者が必要
H29調査計	121 (100.0)	43 (35.5)	22 (18.2)	18 (14.9)	24 (19.8)	61 (50.4)	28 (23.1)
H28調査計	110 (100.0)	46 (41.8)	16 (14.5)	11 (10.0)	25 (22.7)	52 (47.3)	30 (27.3)

(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55.4%と最も高く、「減らしていきたい」が19.8%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は5.0%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 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46.3%となっている。「制度がある」と回答した272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90事業所(33.1%)であり、登用した人数は417人となっている。(表6参照。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43.3%となっている。「制度がある」と回答した262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61事業所(23.3%)であり、登用した人数は103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19.2%となっている。「制度がある」と回答した107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19事業所(17.8%)であり、登用した人数は25人となっている。

表6 正社員への登用制度の導入状況

単位: 事業所(%)、人

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)

H28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	552 (100.0)	230 (41.7) <100.0>	93 <40.4>	416	137 <59.6>	322 (58.3)
パートタイム労働者から	589 (100.0)	229 (38.9) <100.0>	54 <23.6>	110	175 <76.4>	360 (61.1)
派遣労働者から	517 (100.0)	92 (17.8) <100.0>	24 <26.1>	44	68 <73.9>	425 (82.2)

(注) < >内は登用制度がある事業所についての内訳

7 定年制 ※前回は平成25年に調査している。

(1) 高年齢者雇用確保措置

① 導入状況及び措置内容

高年齢者雇用確保措置を講じている事業所は90.8%で、前回調査(91.5%)より0.7ポイント減少している。

高年齢者雇用確保の措置内容(複数回答)は、「再雇用制度」79.1%(前回調査77.3%)が最も多く、次いで「勤務延長制度」32.0%(同34.0%)となっている。

なお、「定年の定め廃止」は3.8%(同3.4%)となっている。(表7-(1)-①参照)

表7-(1)-① 高年齢者雇用確保措置の内容(複数回答)

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	事業所 回答数	措置を講じている	措置の内容(複数回答)					措置を講じていない
			65歳までの定年の引き上げ	定年の順次引き上げ	勤務延長制度	再雇用制度	定年の定め廃止	
H29調査計	699 (100.0)	635 (90.8) <100.0>	196 (30.9)	61 (9.6)	203 (32.0)	502 (79.1)	24 (3.8)	63 (9.0)
H25調査計	707 (100.0)	647 (91.5) <100.0>	193 (29.8)	83 (12.8)	220 (34.0)	500 (77.3)	22 (3.4)	59 (8.3)

(注) < >内は高年齢者雇用確保措置の内訳

② 勤務延長制度・再雇用制度の適用対象者の範囲

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について、その適用となる従業員の範囲をみると、いずれの制度も「原則として希望者全員」が最も多く、それぞれ71.6%、66.6%となっている。

(図7-(1)-②a,図7-(1)-②b参照)

図7-(1)-②a 勤務延長制度の対象となる従業員の範囲

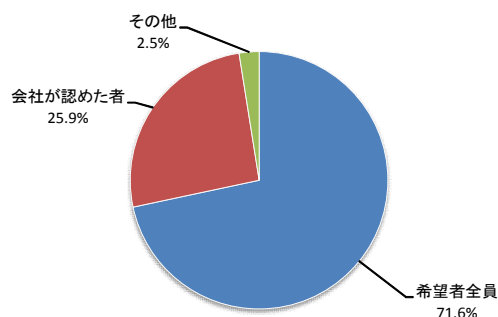
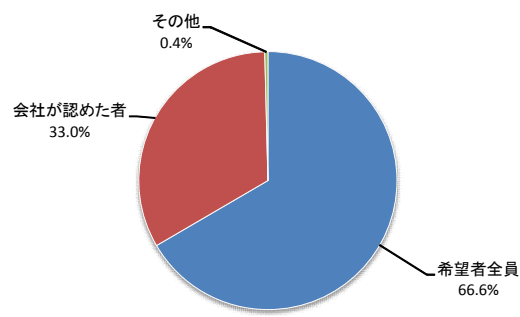


図7-(1)-②b 再雇用制度の対象となる従業員の範囲



③ 勤務延長制度・再雇用制度での雇用される企業の範囲

勤務延長制度、再雇用制度において雇用される企業の範囲については、「自社」がそれぞれ9.0%(前回調査97.7%)、99.8%(同99.0%)と最も多くなっている。(表7-(1)-③参照)

表7-(1)-③ 勤務延長制度・再雇用制度での雇用される企業の範囲(複数回答可)

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長制度を講じている	雇用される企業の範囲				再雇用制度を講じている	雇用される企業の範囲			
		自社	子会社	関連会社	無回答		自社	子会社	関連会社	無回答
H29調査計	203	201 (99.0)	16 (7.9)	19 (9.4)	6 (3.0)	502	501 (99.8)	46 (9.2)	48 (9.6)	7 (1.4)
H25調査計	220	215 (97.7)	7 (3.2)	8 (3.6)	5 (2.3)	500	495 (99.0)	45 (9.0)	54 (10.8)	1 (0.2)

(2) 勤務延長制度・再雇用制度の雇用形態、処遇状況

① 役職の変化

勤務延長制度適用後の役職については、「その都度決める」が48.3%(前回調査37.3%)と最

も高く、次いで「変わらない」36.5%（同30.9%）、「変わる」12.3%（同31.4%）となっている。
再雇用制度適用後の役職については、「その都度決める」が49.2%（前回調査49.8%）と最も高く、次いで「変わる」33.1%（同38.0%）、「変わらない」13.5%（同11.8%）となっている。（表7-(2)-①参照）

表7-(2)-① 勤務延長制度・再雇用制度適用後の役職の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長 制度を講 じている	役 職				再雇用 制度を講 じている	役 職			
		変わる	変わら ない	その都度 決める	無回答		変わる	変わら ない	その都度 決める	無回答
H29調査計	203	25 (12.3)	74 (36.5)	98 (48.3)	6 (3.0)	502	166 (33.1)	68 (13.5)	247 (49.2)	21 (4.2)
H25調査計	220	69 (31.4)	68 (30.9)	82 (37.3)	1 (0.5)	500	190 (38.0)	59 (11.8)	249 (49.8)	2 (0.4)

② 雇用形態の変化

勤務延長制度適用後の雇用形態については、「変わらない」が44.8%（前回調査36.8%）と最も高く、次いで「その都度決める」が31.5%（同34.5%）となっている。

再雇用制度適用後の雇用形態については、「嘱託」が46.8%（前回調査48.8%）と最も高く、次いで「その都度決める」が28.5%（同35.4%）となっている。（表7-(2)-②参照）

表7-(2)-② 勤務延長制度・再雇用制度適用後の雇用形態の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長 制度を講 じている	雇 用 形 態					再雇用 制度を講 じている	雇 用 形 態				
		嘱託	臨時	変わら ない	その都度 決める	無回答		嘱託	臨時	変わら ない	その都度 決める	無回答
H29調査計	203	33 (16.3)	9 (4.4)	91 (44.8)	64 (31.5)	6 (3.0)	502	235 (46.8)	18 (3.6)	86 (17.1)	143 (28.5)	20 (4.0)
H25調査計	220	55 (25.0)	7 (3.2)	81 (36.8)	76 (34.5)	1 (0.5)	500	244 (48.8)	20 (4.0)	57 (11.4)	177 (35.4)	2 (0.4)

③ 仕事の内容の変化

勤務延長制度適用後の仕事の内容については、「変わらない」が57.1%（前回調査56.8%）と最も高く、次いで「その都度決める」36.0%（同31.8%）となっている。

再雇用制度適用後の仕事の内容については、「その都度決める」が49.8%（前回調査55.8%）と最も高く、次いで「変わらない」36.3%（同37.4%）となっている。（表7-(2)-③参照）

表7-(2)-③ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の仕事内容の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長制 度を講じて いる	仕 事 の 内 容				再雇用制度 を講じて いる	仕 事 の 内 容			
		変わる	変わら ない	その都度 決める	無回答		変わる	変わら ない	その都度 決める	無回答
H29調査計	203	8 (3.9)	116 (57.1)	73 (36.0)	6 (3.0)	502	48 (9.6)	182 (36.3)	250 (49.8)	22 (4.4)
H25調査計	220	24 (10.9)	125 (56.8)	70 (31.8)	1 (0.5)	500	31 (6.2)	187 (37.4)	279 (55.8)	3 (0.6)

④ 1日の勤務時間の変化

勤務延長制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」が54.7%（前回調査53.2%）と最も高く、次いで「その都度決める」33.0%（同33.6%）となっている。

再雇用制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」が53.8%（前回調査47.6%）と最も高く、次いで「その都度決める」36.1%（同47.6%）となっている。（表7-(2)-④参照）

表7-(2)-④ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1日の勤務時間の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	1日の勤務時間					1日の勤務時間				
	勤務延長 制度を講 じている	変わる	変わら ない	その都 度決 める	無回答	再雇用制 度を講じ ている	変わる	変わら ない	その都 度決 める	無回答
H29調査計	203 (100.0)	19 (9.4)	111 (54.7)	67 (33.0)	6 (3.0)	502 (100.0)	31 (6.2)	270 (53.8)	181 (36.1)	20 (4.0)
H25調査計	220 (100.0)	28 (12.7)	117 (53.2)	74 (33.6)	1 (0.5)	500 (100.0)	22 (4.4)	238 (47.6)	238 (47.6)	2 (0.4)

⑤ 1か月の勤務日数の変化

勤務延長制度適用後の1か月の勤務日数については、「変わらない」が52.7%（前回調査53.6%）、再雇用制度適用後の1か月の勤務日数については、「変わらない」が51.4%（同46.8%）と最も高くなっている。（表7-(2)-⑤参照）

表7-(2)-⑤ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1か月の勤務日数の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	1か月の勤務日数					1か月の勤務日数				
	勤務延長 制度を講 じている	変わる	変わら ない	その都 度決 める	無回答	再雇用制 度を講じ ている	変わる	変わら ない	その都 度決 める	無回答
H29調査計	203 (100.0)	23 (11.3)	107 (52.7)	67 (33.0)	6 (3.0)	502 (100.0)	37 (7.4)	258 (51.4)	187 (37.3)	20 (4.0)
H25調査計	220 (100.0)	31 (14.1)	118 (53.6)	70 (31.8)	1 (0.5)	500 (100.0)	29 (5.8)	234 (46.8)	235 (47.0)	2 (0.4)

⑥ 所定内給与の変化

勤務延長制度適用後の所定内給与については、「その都度決める」が37.9%（前回調査35.5%）と最も高く、次いで「変わらない」34.0%（同21.4%）となっている。

再雇用制度適用後の所定内給与については、「下がる」が46.6%（前回調査53.0%）と最も高く、次いで「その都度決める」が38.8%（同38.6%）となっている。（表7-(2)-⑥参照）

表7-(2)-⑥ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1か月の勤務日数の変化

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	所定内給与						所定内給与					
	勤務延長 制度を講 じている	下がる	上がる	変わら ない	その 都 度 決 める	無回答	再雇用制 度を講じ ている	下がる	上がる	変わら ない	その 都 度 決 める	無回答
H29調査計	203 (100.0)	47 (23.2)	4 (2.0)	69 (34.0)	77 (37.9)	6 (3.0)	502 (100.0)	234 (46.6)	4 (0.8)	49 (9.8)	195 (38.8)	20 (4.0)
H25調査計	220 (100.0)	89 (40.5)	5 (2.3)	47 (21.4)	78 (35.5)	1 (0.5)	500 (100.0)	265 (53.0)	5 (1.0)	35 (7.0)	193 (38.6)	2 (0.4)

⑦ 所定内給与が下がる場合の割合

勤務延長制度又は再雇用制度適用後の所定内給与が下がる場合の割合については、「30%以上」35.6%（前回調査37.0%）と最も高く、次いで「20%以上30%未満」29.2%（同29.1%）となっている。（表7-(2)-⑦参照）

表7-(2)-⑦ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の所定内給与が下がる場合の割合

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長者 又は 再雇用者の所定内 給与が下がる と回答した事業所	所 定 内 給 与				
		10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上	無回答
H29調査計	281 (100.0)	24 (8.5)	70 (24.9)	82 (29.2)	100 (35.6)	5 (1.8)
H25調査計	354 (100.0)	25 (7.1)	71 (20.1)	103 (29.1)	131 (37.0)	24 (6.8)

(3) 勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金支払い時期

勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金支払い時期は、「定年年齢」が78.8%（前回調査79.9%）と最も高くなっている。（表7-(3)参照）

表7-(3) 勤務延長制度・再雇用制度適用者の退職金支払い時期

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	勤務延長制度 又は 再雇用制度を 講じている	退職金支払い時期			
		定年年齢	勤務延長・再雇 用の期間終了後	退職金制度無し	無回答
H29調査計	480 (100.0)	378 (78.8)	63 (13.1)	39 (8.1)	0 (0.0)
H25調査計	581 (100.0)	464 (79.9)	45 (7.7)	72 (12.4)	0 (0.0)

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64.6%（前年調査55.0%）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」27.4%（同32.8%）、「知らない」8.0%（同12.2%）となっている。言葉を知っている割合としては、92.0%と、前年調査（87.8%）より4.2ポイント増加している。（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(%)

区分	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
H29調査計	698 (100.0)	451 (64.6)	191 (27.4)	56 (8.0)
H28調査計	711 (100.0)	391 (55.0)	233 (32.8)	87 (12.2)

② ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの

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、時間外労働の削減（62.1%・424事業所）、休暇取得の促進（50.8%・347事業所）、業務体制・分担の見直し（49.3%・337事業所）、従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援（45.2%・309事業所）などと下表のとおりとなっている。（表8-(1)-②参照）

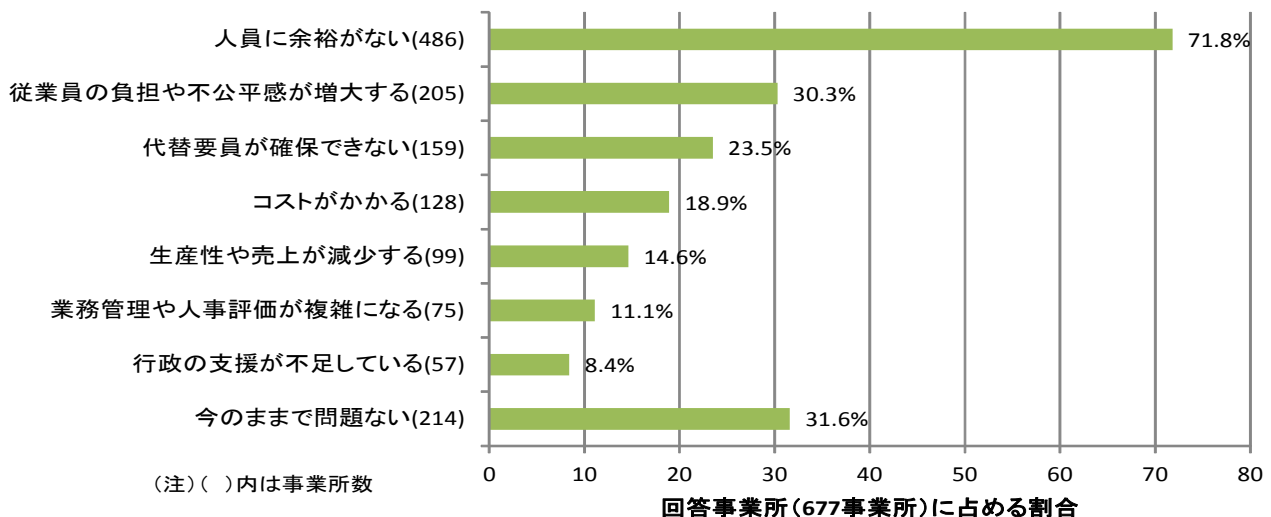
表8－(1)－② ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの

取組内容	実施している	
	事業所数	構成比
時間外労働の削減	424	62.1%
休暇取得の促進	347	50.8%
業務体制・分担の見直し	337	49.3%
従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援	309	45.2%
短時間勤務	265	38.8%
産業医によるカウンセリング機会の設置	209	30.6%
健康に関する管理職研修や従業員への講話機会の設置	196	28.7%
時差出勤	169	24.7%
勤務地の限定	160	23.4%
情報提供や研修など復帰への支援	144	21.1%
法定以上の育児休業制度	120	17.6%
法定以上の介護休業制度	101	14.8%
法定以上の子の看護休暇制度	87	12.7%
フレックスタイム制	74	10.8%
トレーナーの採用等による新人のサポート	47	6.9%
保育料補助等育児に関する経済支援	38	5.6%
事業所内保育所の設置	24	3.5%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	12	1.8%
在宅勤務	9	1.3%

③ 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としては、全体の71.8% (486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」30.3% (205事業所)、「代替要員が確保できない」23.5% (159事業所)、「コストがかかる」18.9% (128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31.6% (214事業所) ある。(図8-(1)-③参照)

図8－(1)－③ ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点



④ 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59.8%（405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」52.1%（353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」25.4%（172事業所）となっている。（表8-(1)-④参照）

表8-(1)-④ 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	405	59.8%	272	40.2%
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	353	52.1%	324	47.9%
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	172	25.4%	505	74.6%
社内に相談窓口を設置する	141	20.8%	536	79.2%
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	130	19.2%	546	80.8%
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	83	12.3%	593	87.7%
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	75	11.1%	602	88.9%

(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、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

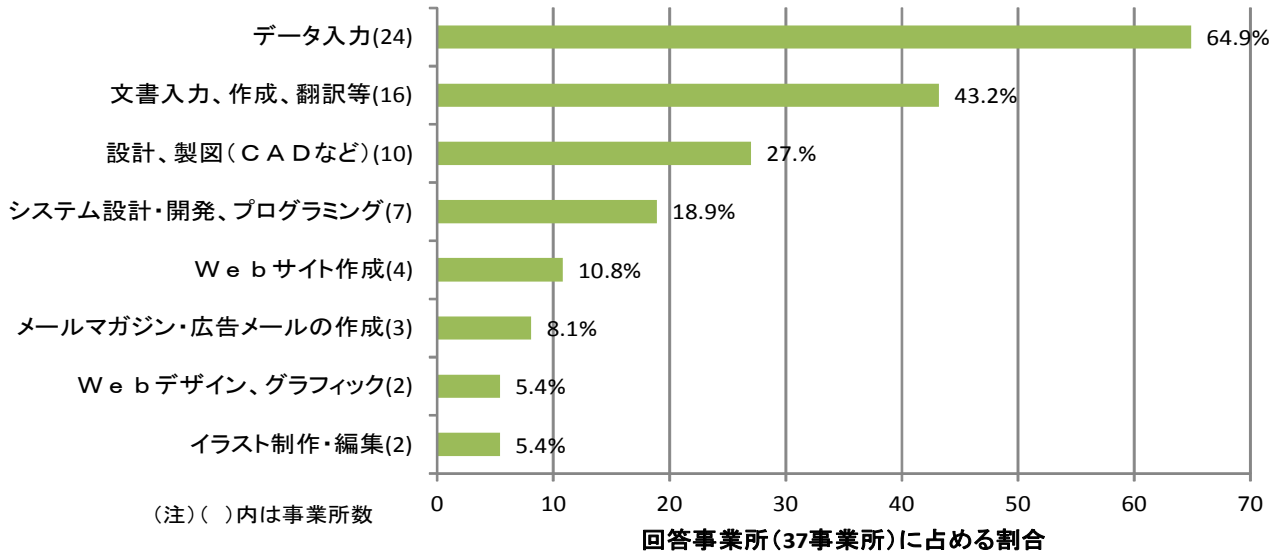
単位：事業所(%)

	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
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としては、「データ入力」が64.9%(24事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」43.2%(16事業所)、「統計、製図（CADなど）」27.0%(10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



(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、57.2%(前年調査53.3%)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
H29調査計	699 (100.0)	400 (57.2)	299 (42.8)
H28調査計	700 (100.0)	373 (53.3)	327 (46.7)

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88.3%と最も多く、次いで「労働環境の改善」が72.0%、「労働者への教育研修、情報提供」が69.8%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	353	88.3%	47	11.8%
労働者への教育研修、情報提供	279	69.8%	121	30.3%
労働環境の改善	288	72.0%	112	28.0%
管理監督者への教育研修、情報提供	210	52.5%	188	47.0%
カウンセリングの実施	203	50.8%	195	48.8%
外部機関を活用した対策の実施	180	45.0%	218	54.5%

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61.8%（前年調査70.3%）と最も多く、次いで、「必要性を感じない」が44.8%（同40.3%）、「取り組み方が分からない」が43.1%（同47.0%）、「経費がかかる」が26.0%（同34.2%）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
H29調査計	288 (100.0)	129 (44.8)	178 (61.8)	124 (43.1)	75 (26.0)
H28調査計	313 (100.0)	126 (40.3)	220 (70.3)	147 (47.0)	107 (34.2)

（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、56.4%（前年調査51.0%）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
H29調査計	698 (100.0)	394 (56.4)	304 (43.6)
H28調査計	710 (100.0)	362 (51.0)	348 (49.0)

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78.6%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」73.3%、「管理者等への研修・講習等の実施」56.7%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	309	78.6%	83	21.1%
相談窓口の設置	288	73.3%	103	26.2%
管理者等への研修・講習等の実施	223	56.7%	168	42.7%
従業員への研修・講習等の実施	175	44.5%	216	55.0%
社内報や掲示板による広報	215	54.7%	176	44.8%
防止マニュアル等の整備	131	33.3%	259	65.9%

(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、61.4%（前年調査57.4%）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
H29調査計	696 (100.0)	427 (61.4)	269 (38.6)
H28調査計	705 (100.0)	405 (57.4)	300 (42.6)

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87.1%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」75.6%、「社内報や掲示版による広報」56.1%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	371	87.1%	54	12.7%
相談窓口の設置	322	75.6%	102	23.9%
管理者等への研修・講習等の実施	227	53.3%	197	46.2%
従業員への研修・講習等の実施	183	43.0%	241	56.6%
社内報や掲示版による広報	239	56.1%	185	43.4%
防止マニュアル等の整備	147	34.5%	276	64.8%

※ 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>