

労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和3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) 年次有給休暇	- 8 -
(2) 時間単位年休制度	- 9 -
(3) 特別休暇	- 9 -
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	- 15 -
5 パートタイム労働者・派遣労働者	- 18 -
(1) パートタイム労働者の平均時間給	- 18 -
(2) パートタイム労働者の処遇	- 19 -
(3) 派遣労働者の雇用理由	- 19 -
(4) 今後の派遣労働者の受け入れ予定	- 19 -
6 登用制度	- 20 -
(1) 正社員への登用制度	- 20 -
(2) 女性の管理職登用	- 20 -
(3) 有期労働契約社員の無期転換	- 22 -
7 働きやすい環境づくり	- 22 -
(1) 働き方改革	- 22 -
(2) 自営型テレワーク	- 23 -
(3) 雇用型テレワーク	- 24 -
(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

令和3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 728事業所 有効回答率72.8%

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
- (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ため、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80,396人で、うち男性は48,941人、女性は31,455人で、男女比は、男性60.9%、女性39.1%である。(表1-(1)a,表1-(1)b,表1-(1)c参照)

全労働者の雇用形態をみると、「常用労働者」が78.2%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)」69.4%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」8.9%となっている。「常用労働者以外の労働者」は21.8%で、その内訳は「パートタイム労働者」14.1%、「派遣労働者」3.4%、「業務委託等労働者」2.7%、「臨時・日雇労働者」1.5%となっている。(表1-(1)a参照)

男女別に雇用形態をみると、男性は「常用労働者」が86.6%、「常用労働者以外の労働者」が13.4%となっており、女性は「常用労働者」が65.2%、「常用労働者以外の労働者」が34.8%となっている。(表1-(1)b,表1-(1)c,図1-(1)a,図1-(1)b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46.1%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が4.9%と最も低くなっている。(図1-(1)c参照)

表1-(1)a 雇用形態別労働者数割合(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
R3調査計	80,396 (100.0)	62,899 (78.2) <100.0>	55,762 (69.4) <88.7>	7,137 (8.9) <11.3>	17,497 (21.8) <<100.0>>	11,326 (14.1) <<64.7>>	1,241 (1.5) <<7.1>>	2,732 (3.4) <<15.6>>	2,198 (2.7) <<12.6>>
R2調査計	84,965 (100.0)	64,892 (76.4) <100.0>	57,425 (67.6) <88.5>	7,467 (8.8) <11.5>	20,073 (23.6) <<100.0>>	13,664 (16.1) <<68.1>>	1,314 (1.5) <<6.5>>	2,212 (2.6) <<11.0>>	2,883 (3.4) <<14.4>>

(注) < >は、常用労働者の割合、<< >>内は、常用労働者以外の割合

表1-(1)b 雇用形態別労働者数割合(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
R3調査計	48,941 (100.0) 【60.9%】	42,385 (86.6) <100.0>	37,638 (76.9) <88.8>	4,747 (9.7) <11.2>	6,556 (13.4) <100.0>	2,751 (5.6) <<42.0>>	780 (1.6) <<11.9>>	1,715 (3.5) <<26.2>>	1,310 (2.7) <<20.0>>
R2調査計	49,836 (100.0) 【58.7%】	43,039 (86.4) <100.0>	38,433 (77.1) <89.3>	4,606 (9.2) <10.7>	6,797 (13.6) <100.0>	3,226 (6.5) <<47.5>>	861 (1.7) <<12.7>>	1,329 (2.7) <<19.6>>	1,381 (2.8) <<20.3>>

(注) 【 】は、労働者男女合計に対するの男性労働者の割合、< >は、常用労働者の割合、<< >>内は、常用労働者以外の割合

表1-(1)c 雇用形態別労働者数割合(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
R3調査計	31,455 (100.0) 【39.1%】	20,514 (65.2) <100.0>	18,124 (57.6) <88.3>	2,390 (7.6) <11.7>	10,941 (34.8) <<100.0>>	8,575 (27.3) <<78.4>>	461 (1.5) <<4.2>>	1,017 (3.2) <<9.3>>	888 (2.8) <<8.1>>
R2調査計	35,129 (100.0) 【41.3%】	21,853 (62.2) <100.0>	18,992 (54.1) <86.9>	2,861 (8.1) <13.1>	13,276 (37.8) <<100.0>>	10,438 (29.7) <<78.6>>	453 (1.3) <<3.4>>	883 (2.5) <<6.7>>	1,502 (4.3) <<11.3>>

(注) 【 】は、労働者男女合計に対するの女性労働者の割合、< >は、常用労働者の割合、<< >>内は、常用労働者以外の割合

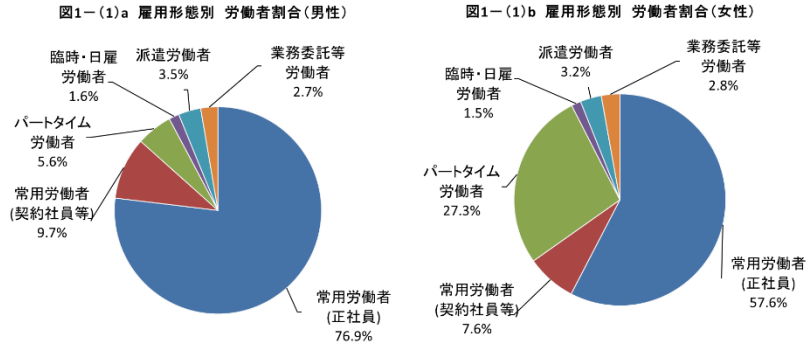
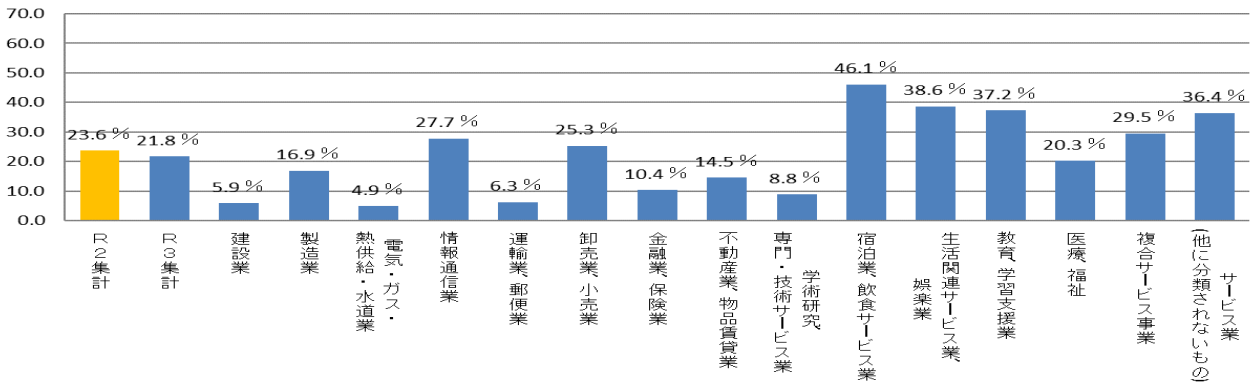


図1-(1)c 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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64.7%で、前年調査(64.9%)より0.2ポイント減少している。(図1-(2)a参照)

産業別にみると、「医療、福祉」98.5%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が97.4%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」24.7%となっている。(図1-(2)b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26.1%で、前年調査(26.7%)より0.6ポイント減少している。(図1-(2)a参照)

産業別にみると、「情報通信業」が78.6%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」42.9%となっている。一方、最も低いのは、「複合サービス事業」10.5%となっている。(図1-(2)c参照)

図1-(2)a パートタイム労働者又は派遣労働者の雇用事業所割合

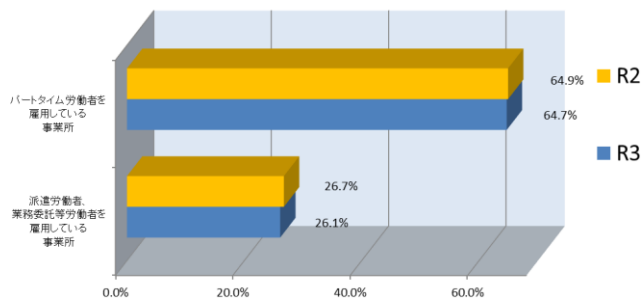


図1-(2)b 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

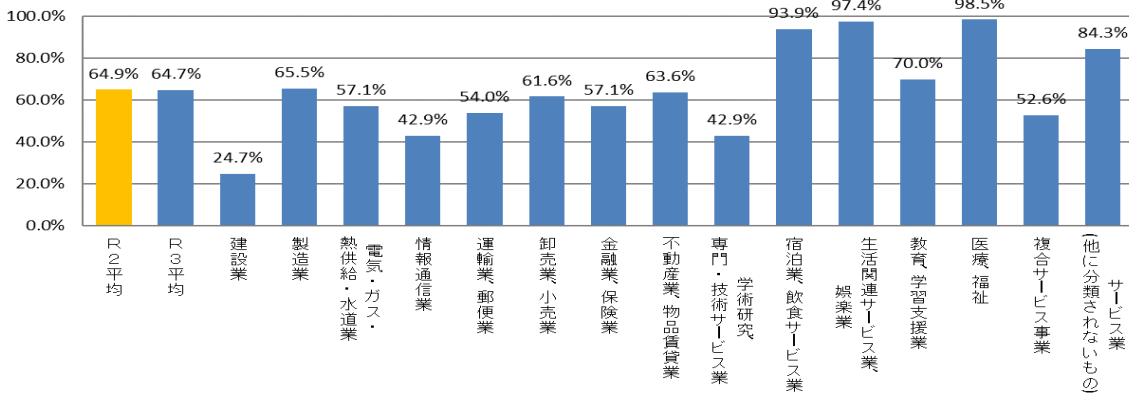
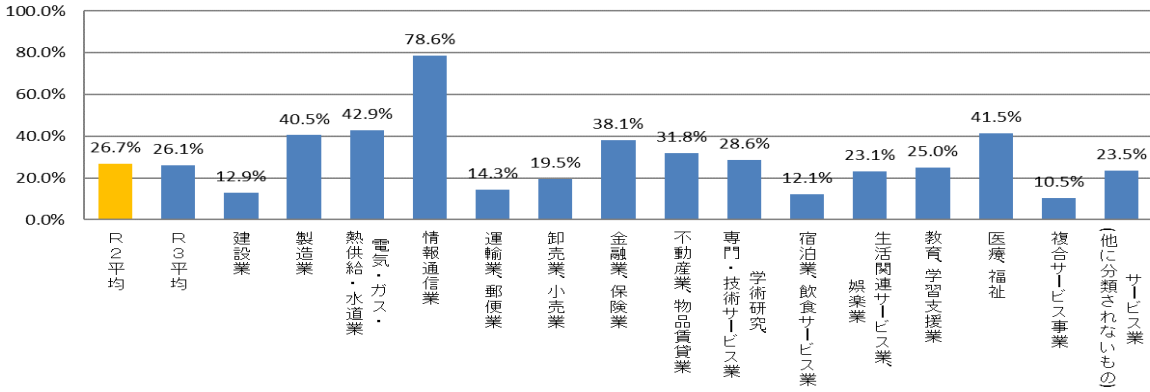


図1-(2)c 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合

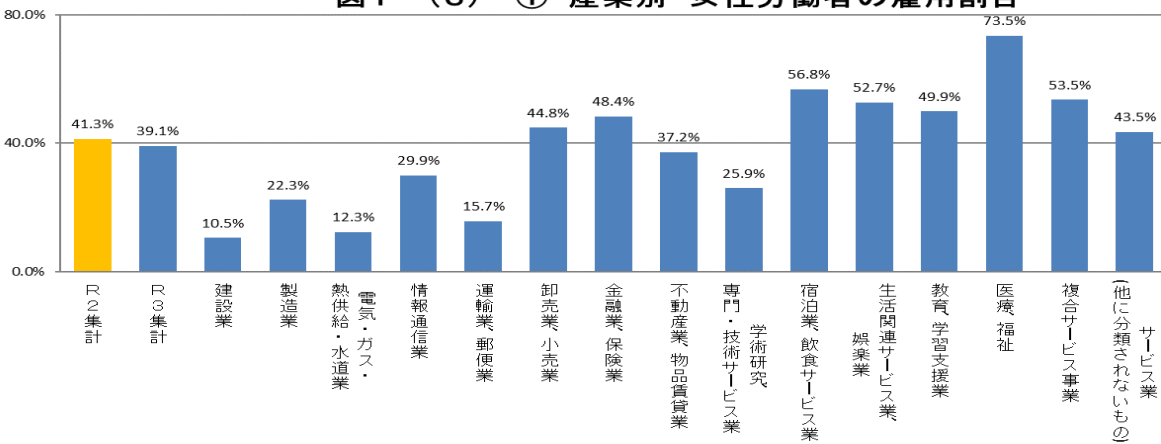


(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は39.1%で、前年調査(41.3%)より2.2ポイント減少している。産業別にみると、「医療、福祉」が73.5%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」56.8%となっている。一方、最も低いのは「建設業」10.5%となっている。(図1-(3)-①参照)

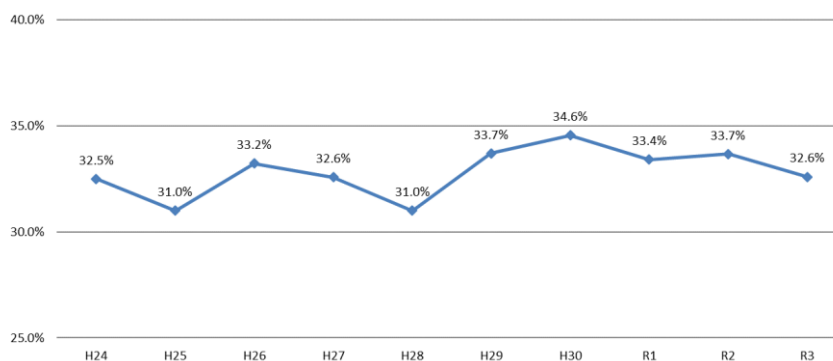
図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



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32.6%で、前年調査(33.7%)より1.1ポイント減少している。(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)a,図1-(4)b参照)

図1-(4)a 労働組合がある事業所の割合

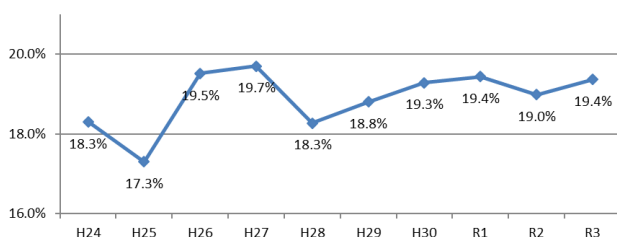
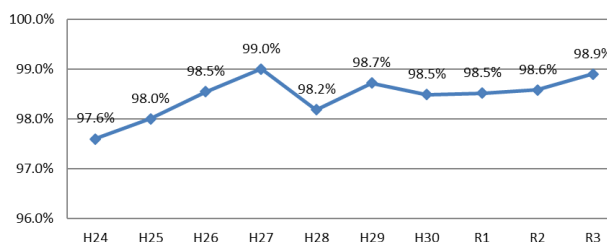


図1-(4)b 就業規則がある事業所の割合



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34分で、前年調査(39時間41分)より7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94.7%で、前年調査(93.7%)より1.0ポイント増加している。(表2-(1)参照)

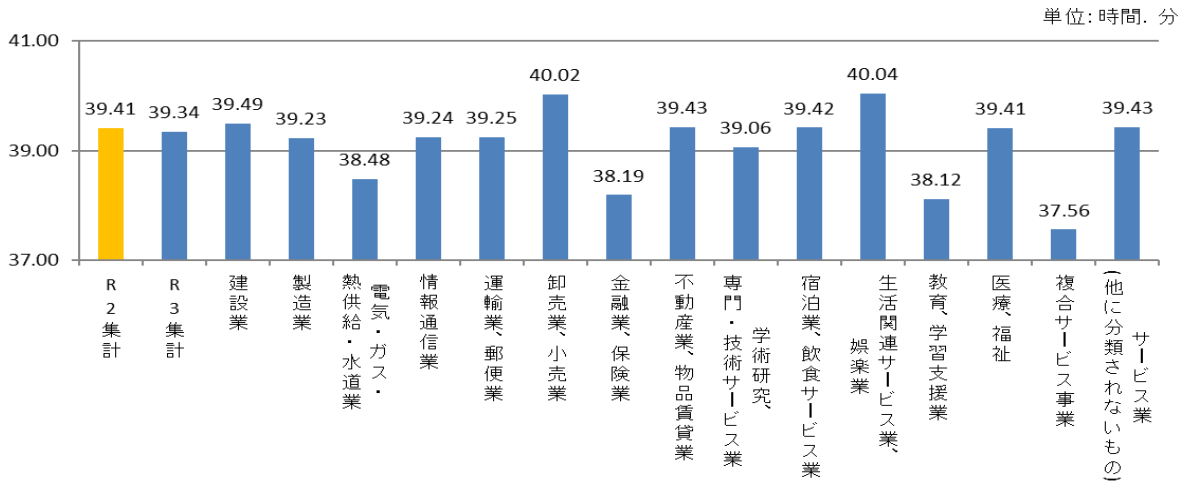
産業別にみると、「複合サービス事業」が37時間56分と最も短く、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が40時間04分と最も長く、その差は2時間08分となっている。(図2-(1)参照)

表2-(1) 正社員等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~	
R3調査計	723 (100.0)	210 (29.0)	475 (65.7)	12 (1.7)	22 (3.0)	3 (0.4)	1 (0.1)	39 : 34
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

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2,076時間で、前年調査(2,069時間)より7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1,872時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」1,971時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,182時間と最も長く、業種間で310時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

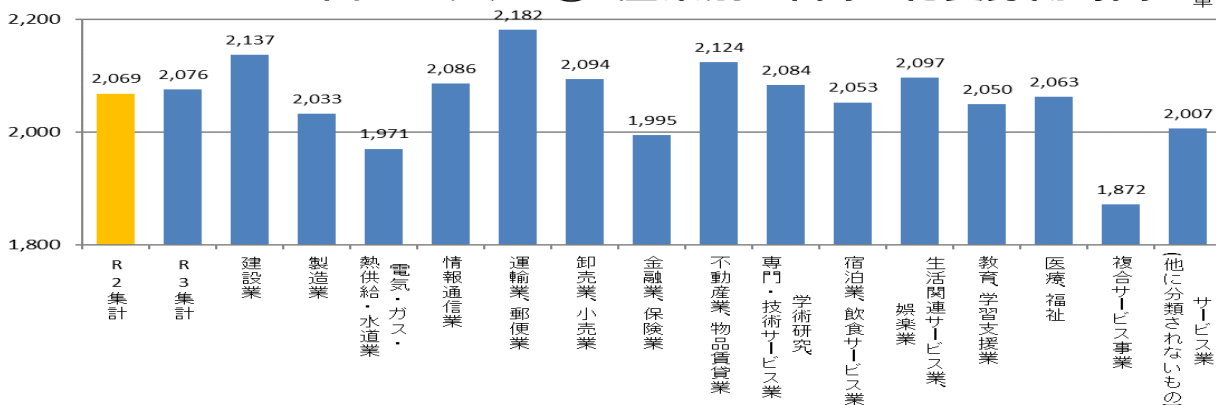
表2-(2)-① 正社員等1人あたりの1年間の総実労働時間(事業所割合)

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	
R3調査計	719 (100.0)	98 (13.6)	124 (17.2)	198 (27.5)	136 (18.9)	68 (9.5)	95 (13.2)	2,076
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

図2-(2)-① 産業別 年間の総実労働時間

単位: 時間



② 所定内実労働時間

1年間の所定内実労働時間の事業所平均は1,949時間で、前年調査(1,936時間)より13時間増加している。(表2-(2)-②参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,771時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」1,865時間の順で、逆に「建設業」が2,011時間と最も長く、業種間で240時間の較差となっている。(図2-(2)-②参照)

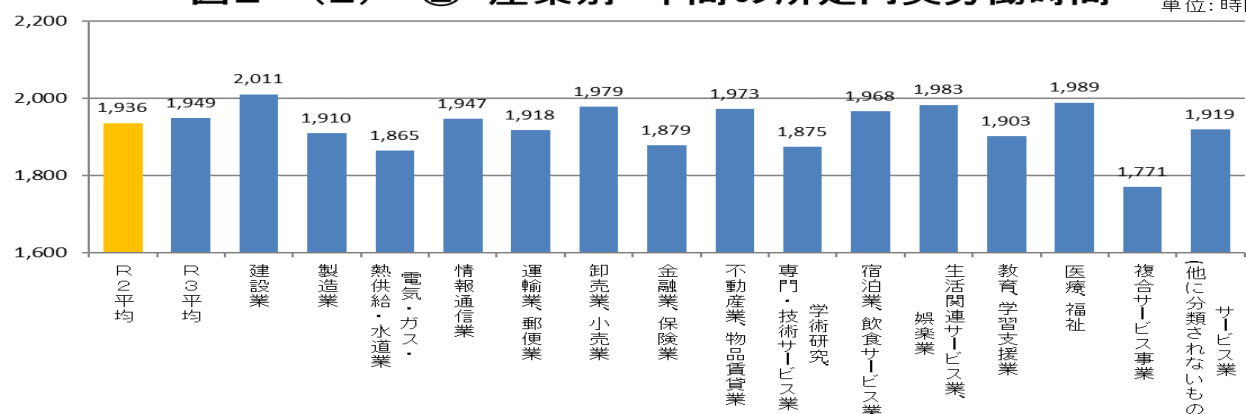
表2-(2)-② 正社員等1人あたりの1年間の所定内実労働時間(事業所割合)

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	
R3調査計	719 (100.0)	184 (25.6)	203 (28.2)	285 (39.6)	24 (3.3)	16 (2.2)	7 (1.0)	1,949
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

図2-(2)-② 産業別 年間の所定内実労働時間

単位:時間



③ 所定外実労働時間

1年間の所定外実労働時間の事業所平均は126時間で、前年調査(133時間)より7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74時間と最も短く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」75時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が264時間と最も長く、業種間で190時間の較差となっている。(図2-(2)-③参照)

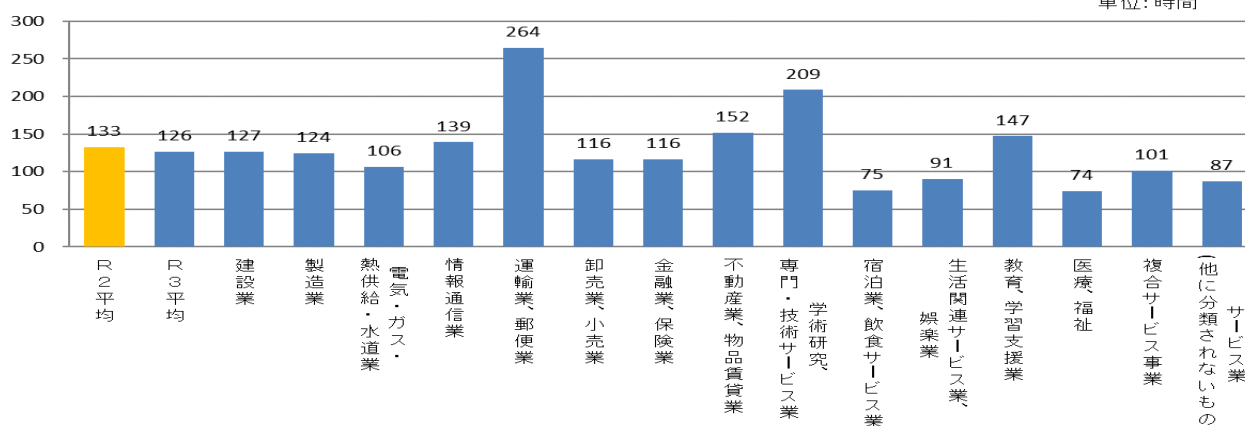
表2-(2)-③ 正社員等1人あたりの1年間の所定外実労働時間(事業所割合)

単位:事業所(%)、時間

	回答事業所	時間内訳						平均時間
		100時間未満	100～149時間	150～199時間	200～249時間	250～299時間	300時間以上	
R3調査計	715 (100.0)	402 (56.2)	88 (12.3)	54 (7.6)	58 (8.1)	31 (4.3)	82 (11.5)	126
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

図2-(2)-③ 産業別年間の所定外実労働時間

単位:時間



3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇

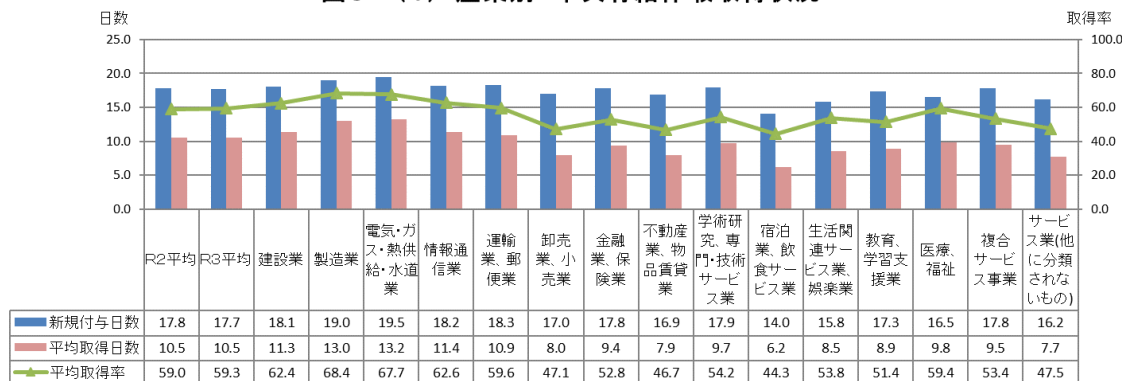
- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.7日で、前年調査(17.8日)より0.1日減少している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.5日と最も多く、次いで「製造業」の19.0日となっている。(表3-(1)、図3-(1)参照。以下同じ)
- ② 「平均取得日数」は10.5日で、前年調査(10.5日)と増減なし。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が13.2日と最も多く、次いで「製造業」13.0日となっている。
- ③ 「平均取得率」は59.3%で、前年調査(59.0%)より0.3ポイント増加している。産業別にみると、「製造業」が68.4%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」67.7%となっている。一方、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」44.3%で、次いで「不動産業、物品賃貸業」46.7%となっている。

表3-(1) 正社員等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、(%)

	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日数(B)÷(A)
R3調査計	724	17.7	10.5	(59.3)
R2調査計	686	17.8	10.5	(59.0)

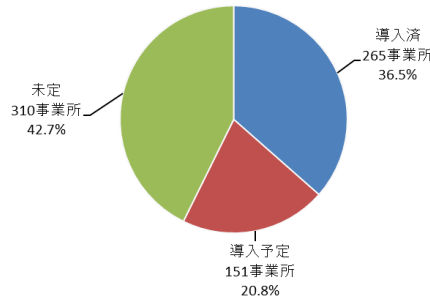
図3-(1) 産業別 年次有給休暇取得状況



(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726事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が265事業所(36.5%)、「今後、整備予定」が151事業所(20.8%)、「整備予定なし」が310事業所(42.7%)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



(3) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は88.6%で、平均付与日数はそれぞれ「長期勤務勤続者休暇」7.1日、「夏季休暇」3.6日、「育児目的休暇」17.2日、「ボランティア休暇」19.8日、「病気休暇」60.5日、「自己啓発休暇」27.2日、「年末年始休暇」4.9日、「その他の特別休暇」5.8日となっている。(表3-(3)a, 表3-(3)b, 表3-(3)c, 表3-(3)d, 表3-(3)e, 表3-(3)f, 表3-(3)g, 表3-(3)h, 表3-(3)i参照)

表3-(3)a 特別休暇制度の有無

単位: 事務所(%)

	回 事 業 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
R3調査計	727 (100.0)	644 (88.6) <100.0>	106	538	298	346	194	450	44	600	168	476	27	617	378	266	621	23
			<16.5>	<83.5>	<46.3>	<53.7>	<30.1>	<69.9>	<6.8>	<93.2>	<26.1>	<73.9>	<4.2>	<95.8>	<58.7>	<41.3>	<96.4>	<3.6>
R2調査計	707 (100.0)	629 (89.0) <100.0>	100	527	319	310	186	443	42	587	166	463	35	594	395	234	596	33
			<15.9>	<83.8>	<50.7>	<49.3>	<29.6>	<70.4>	<6.7>	<93.3>	<26.4>	<73.6>	<5.6>	<94.4>	<62.8>	<37.2>	<94.8>	<5.2>

表3-(3)b 長期勤続者休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

長期勤続者休暇	回 答 事 業 所	日 数 内 訳						日 数 回 答 な 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			
R3調査計	106 (100.0)	19 (17.9)	5 (4.7)	44 (41.5)	0 (0.0)	35 (33.0)	3 (2.8)	7.1	
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	

表3-(3)c 夏季休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

夏季休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	298 (100.0)	180 (60.4)	47 (15.8)	32 (10.7)	9 (3.0)	22 (7.4)	8 (2.7)	3.6
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

表3-(3)d 育児目的休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

育児目的休暇	回答 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	日数設定なし または 回答なし	
R3調査計	194 (100.0)	83 (42.8)	0 (0.0)	34 (17.5)	1 (0.5)	46 (23.7)	30 (15.5)	17.2
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

表3-(3)e ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

ボランティア休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	44 (100.0)	32 (72.7)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (11.4)	6 (13.6)	19.8
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

表3-(3)f 病気休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

病気休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	168 (100.0)	34 (20.2)	13 (7.7)	16 (9.5)	11 (6.5)	54 (32.1)	40 (23.8)	60.5
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

表3-(3)g 自己啓発休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

自己啓発休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	27 (100.0)	7 (25.9)	0 (0.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	10 (37.0)	7 (25.9)	27.2
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

表3-(3)h 年末年始休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

年末年始休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	378 (100.0)	66 (17.5)	86 (22.8)	95 (25.1)	65 (17.2)	50 (13.2)	16 (4.2)	4.9
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

表3-(3)i その他の特別休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

その他の特別休暇	回答 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 回答なし	
R3調査計	621 (100.0)	83 (13.4)	11 (1.8)	259 (41.7)	32 (5.2)	224 (36.1)	12 (1.9)	5.8
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

4 育児・介護休業等制度

(1) 育児休業制度

① 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620事業所(85.3%)で、前年調査(82.7%)より2.6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100.0%と最も高くなっている一方で、「建設業」が71.8%と最も低くなっている。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)-①a, 図4-(1)-①b, 図4-(1)-①c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409事業所(66.0%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が126事業所(20.3%)となっている。(図4-(1)-①d参照)

図4-(1)-①a 産業別 育児休業制度の規定割合

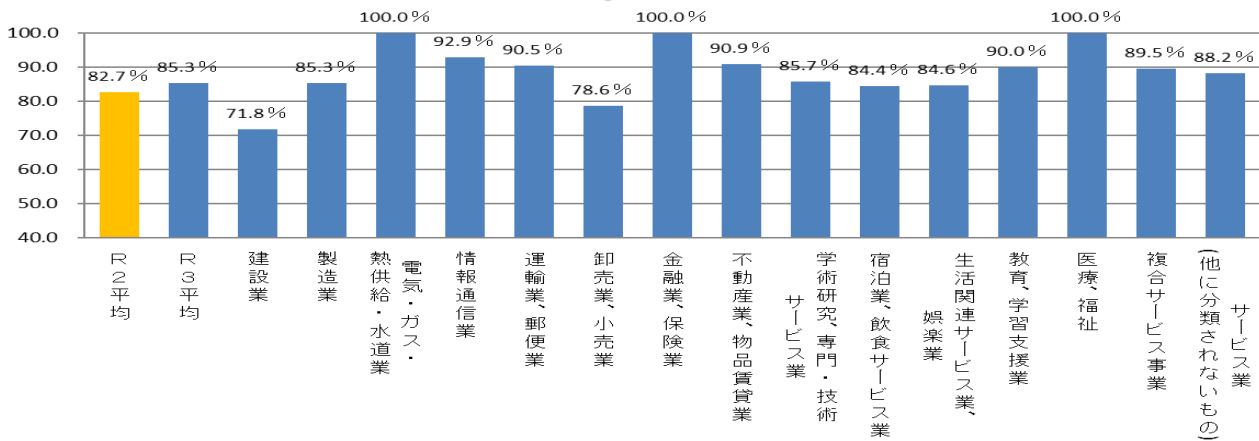


図4-(1)-①b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

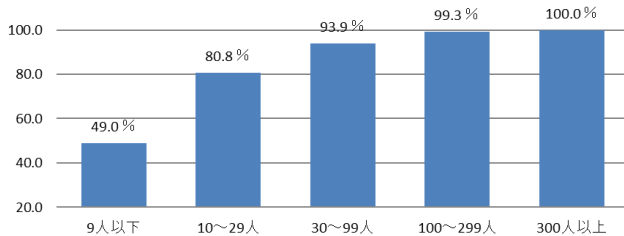


図4-(1)-①c 育児休業制度の規定割合の推移

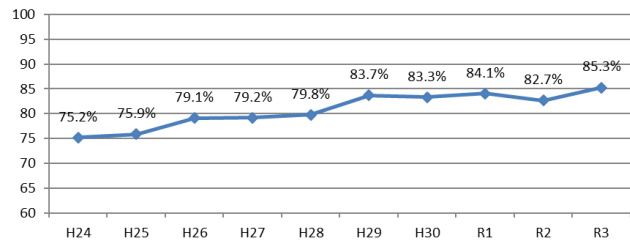
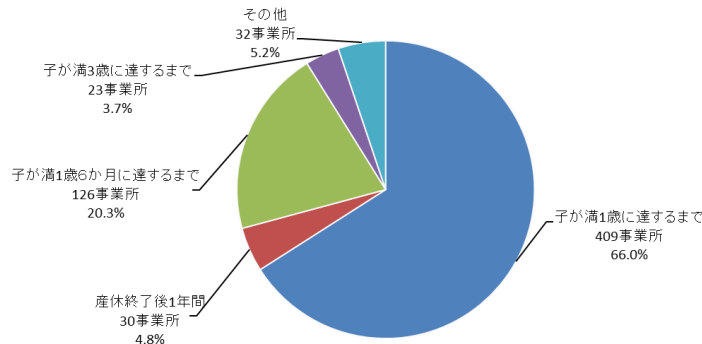


図4-(1)-①d 育児休業期間



② 育児休業対象者の育児休業取得状況等 (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967人(95.9%)、男性が121人(9.6%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が295人、「製造業」が183人、「教育、学習支援業」が125人などとなっている。(表4-(1)-②,図4-(1)-②参照)

「出産を機に退職した者」は女性が12人(1.2%)となっている。(表4-(1)-②参照)

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」、「金融業、保険業」、「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」99.3%となっている。(図4-(1)-②参照)

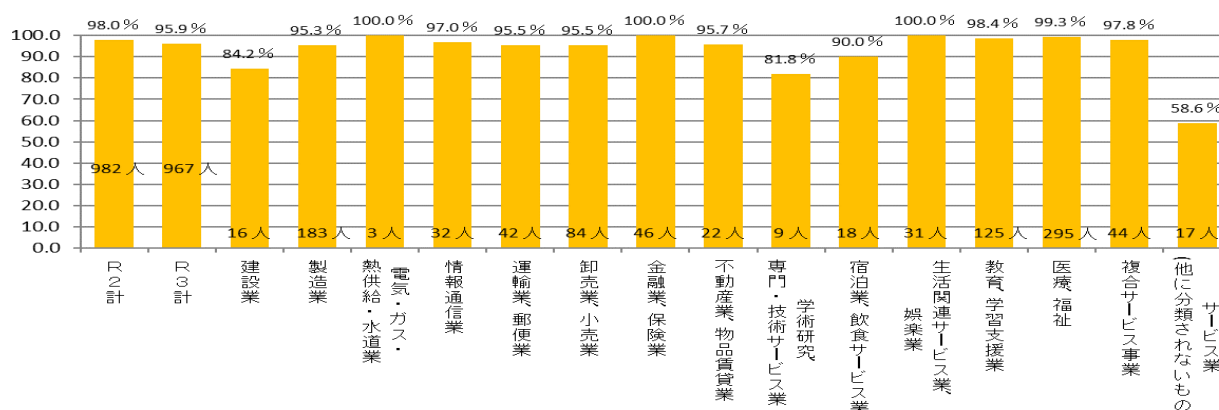
表4-1)-② 育児休業対象者の育児休業取得状況等

単位:人(%)

育児休業対象社の 育児休業取得状況等	女性				男性			
	育児休業 対象者	育休を取得 した者	育休を取得 しなかった 者	出産を機に 退職した者	育児休業 対象者	育休を取得 した者	育休を取得 しなかった 者	出産を機 に退職し た者
R3調査計	1,008 (100.0)	967 (95.9)	29 (2.9)	12 (1.2)	1,265 (100.0)	121 (9.6)	1,144 (90.4)	0 (0.0)
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)

(注) 育児休業対象者(男性)は配偶者が出産した労働者

図4-1)-② 産業別 育児休業取得者(女性)



③ 育児休業制度の利用期間と利用者数

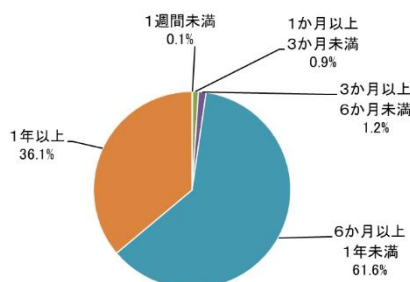
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が61.6%と最も高く、次いで「1年以上」36.1%、「3か月以上6か月未満」1.2%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の80.2%を占めている。(表4-1)-③,図4-1)-③参照)

表4-1)-③ 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	利用期間						利用者数	利用期間					
		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		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
R3調査計	964 (100.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	9 (0.9)	12 (1.2)	594 (61.6)	348 (36.1)	121 (100.0)	75 (62.0)	22 (18.2)	12 (9.9)	4 (3.3)	8 (6.6)	0 (0.0)
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)

図4-1)-③ 育児休業制度の利用期間(女性)



④ 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、491事業所(67.6%)である。(表4-(1)-④参照)

表4-(1)-④ 子の看護休暇制度の規定の有無

単位:事業所(%)

	回 事 業 所	子の看護休暇制度の規定の有無	
		あ る	な い
R3調査計	726 (100.0)	491 (67.6)	235 (32.4)
R2調査計	697 (100.0)	469 (67.3)	228 (32.7)

(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563事業所(77.7%)で、前年調査(77.4%)より0.3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62.4%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、「93日まで」が86.1%、「93日を超える」が13.9%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 事 業 所	制 度 の 規 定 を 設 け て い る 事 業 所	休 業 期 間		制 度 の 規 定 を 設 け て い な い 事 業 所
			93日まで	93日を超える	
R3調査計	725 (100.0)	563 (77.7) <100.0>	485 <86.1>	78 <13.9>	162 (22.3)
R2調査計	703 (100.0)	544 (77.4) <100.0>	465 <85.5>	79 <14.5>	159 (22.6)

図4-(2)-①a 産業別 介護休業制度の規定割合

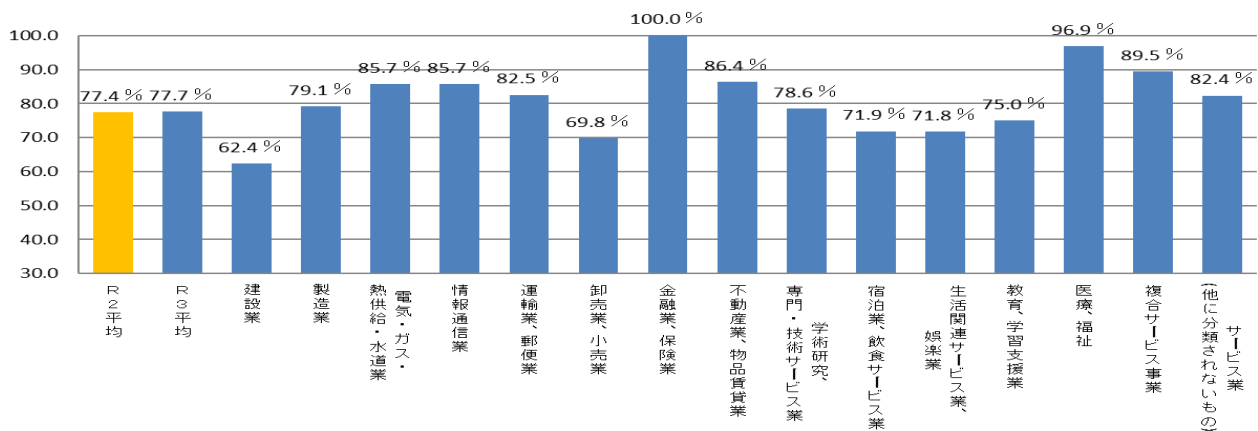


図4-(2)-①b 事業所規模別
介護休業制度の規定割合

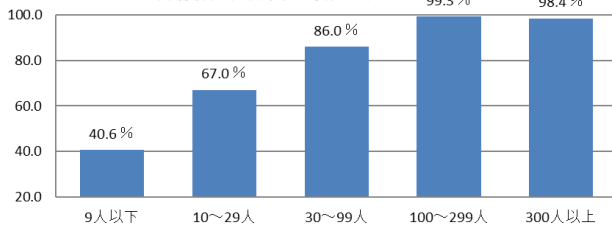
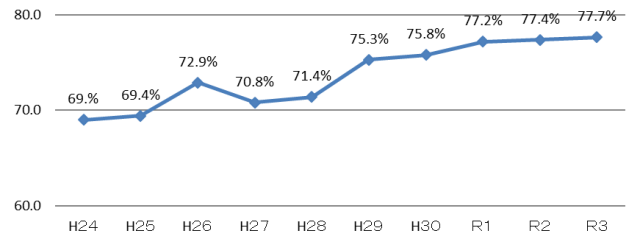


図4-(2)-①c
介護休業制度の規定割合の推移



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6.9%であり、前年調査(5.9%)より1.0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40人で、その内訳は女性32人、男性8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		利用者数	性別	
		いた	いなかった		男性	女性
R3調査計	565 (77.7) <100.0>	39 <6.9>	526 <93.1>	40 【100.0】	8 【20.0】	32 【80.0】
R2調査計	545 (77.4) <100.0>	32 <5.9>	513 <94.1>	36 【100.0】	9 【25.0】	27 【75.0】

(注) < >内は、介護休業制度のある事業所に対する割合、【 】は、利用者の男女割合

③ 介護休暇制度

介護休暇制度の規定がある事業所は、516事業所(71.1%)であり、前年調査(69.6%)より1.5ポイント増加している。(表4-(2)-③参照)

表4-(2)-③ 介護休暇制度の規定の有無

単位:事業所(%)

	回 事 業 所	介護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R3調査計	726 (100.0)	516 (71.1)	210 (28.9)
R2調査計	697 (100.0)	485 (69.6)	212 (30.4)

(3) 育児短時間勤務制度

① 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503事業所(69.2%)で、前年調査(66.2%)より3.0ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が95.4%と最も高く、次いで「金融業、保険業」が95.2%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」の48.2%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)-①a, 図4-(3)-①b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332事業所(66.1%)と最も多く、次いで「子が満3歳以上、小学校入学前まで」が107事業所(21.3%)となっている。(図4-(3)-①c参照)

図4-(3)-①a 産業別 育児短時間勤務制度の規定割合

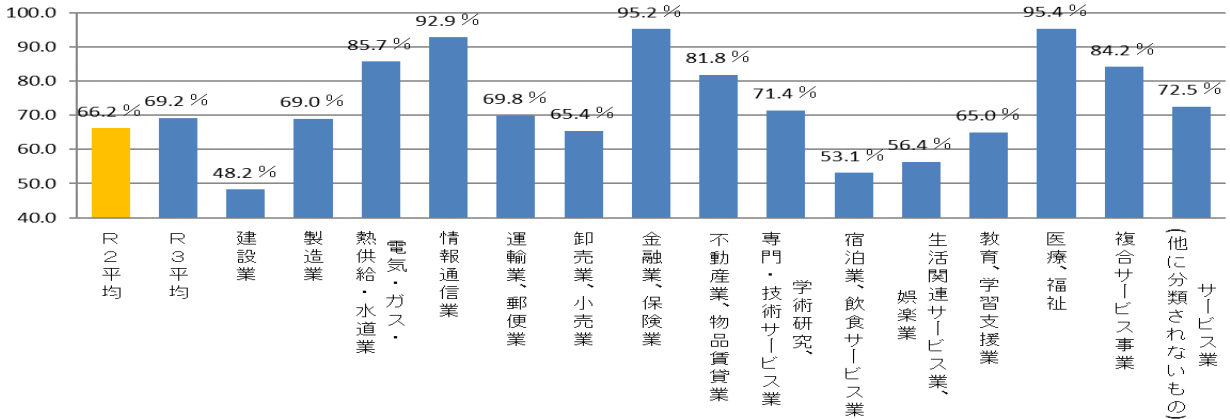


図4-(3)-①b 事業所規模別 育児短時間勤務制度の規定割合

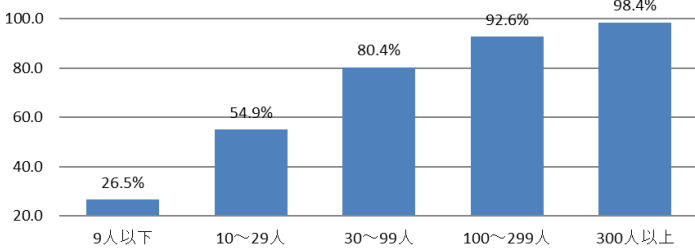
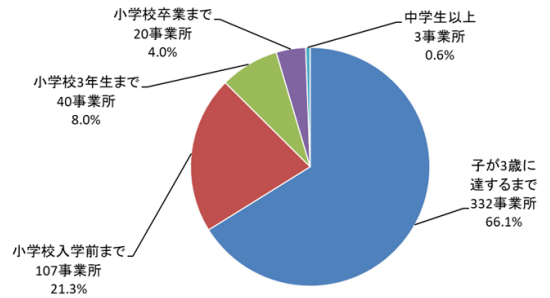


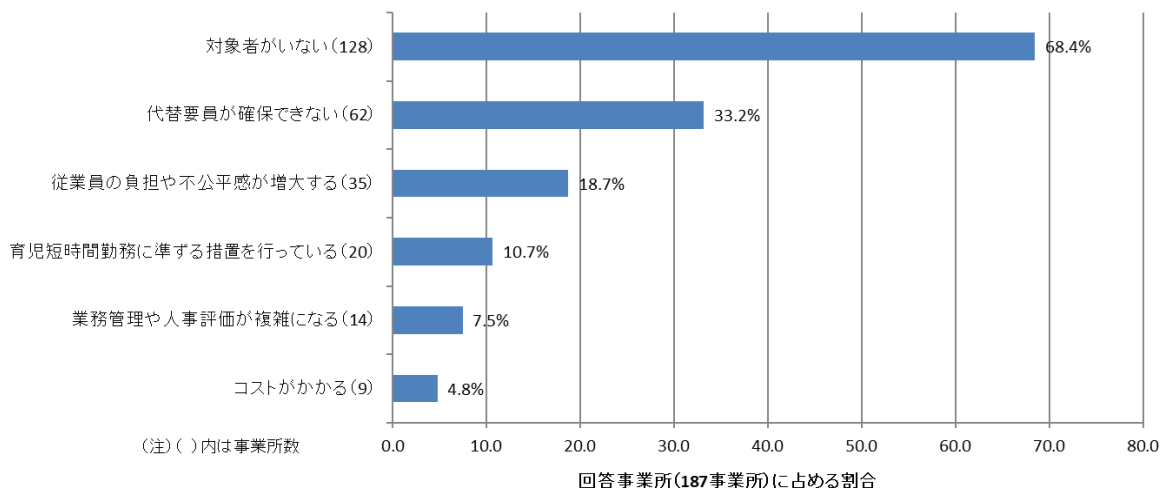
図4-(3)-①c 育児短時間勤務制度の利用期間



② 育児短時間勤務に関する規定を設けることができていない理由

育児短時間勤務に関する規定を設けることができていない理由(複数回答)としては、「対象者がいない」が68.4%(128事業所)と最も多く、次いで「代替要員が確保できない」33.2%(62事業所)、「従業員の負担や不公平感が増大する」18.7%(35事業所)となっている。(図4-(3)-②参照)

図4-(3)-② 育児短時間勤務に関する規程を整備できていない理由(複数回答)



③ 育児短時間勤務対象者の状況(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708人(59.1%)、男性が27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214人、「医療、福祉」182人、「卸売業、小売業」が95人などとなっている。(表4-(3)-③,図4-(3)-③参照)

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、「専門・技術サービス業」が90.9%、次いで高いのが「建設業」85.0%となっている。(図4-(3)-③参照)

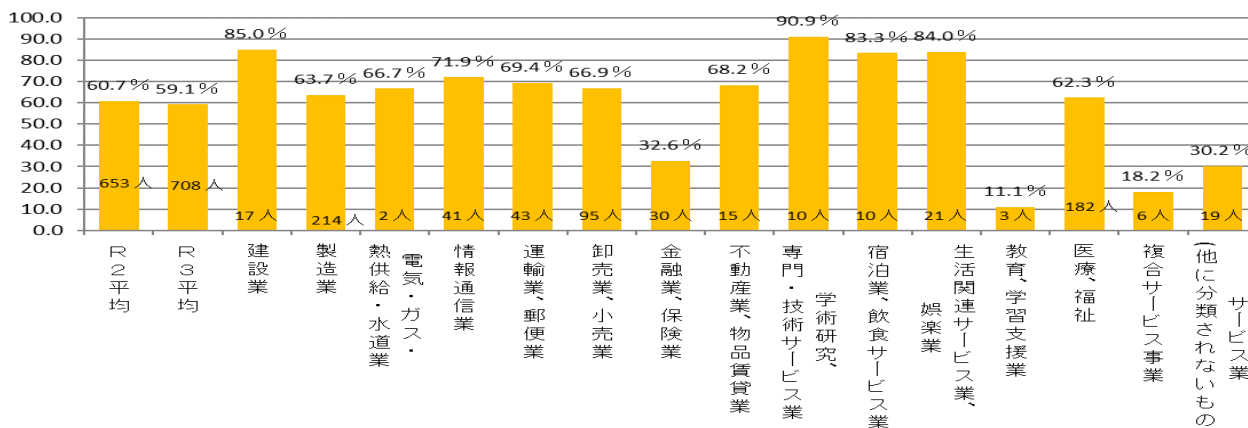
表4-(3)-③ 育児短時間勤務対象者の取得状況等

単位:人(%)

育児短時間勤務対象者の取得状況等	女性				男性			
	育児短時間勤務対象者	育児短を取得した者	育児短を取得しなかった者	出産を機に退職した者	育児短時間勤務対象者	育児短を取得した者	育児短を取得しなかった者	出産を機に退職した者
R3調査計	1,197 (100.0)	708 (59.1)	483 (40.4)	6 (0.5)	2,869 (100.0)	27 (0.9)	2,842 (99.1)	0 (0.0)
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)

(注) 育児短時間勤務対象者(男性)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)



④ 育児短時間勤務制度の利用者数と利用期間

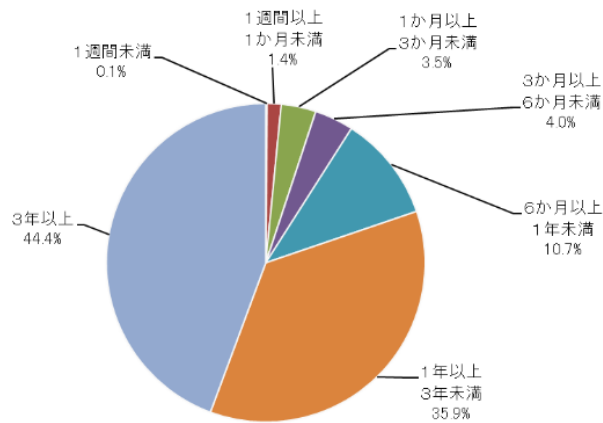
女性の育児短時間勤務制度の利用期間は「3年以上」が44.4%と最も高く、次いで「1年以上3年未満」35.9%、「6か月以上1年未満」10.7%となっている。他方、男性の育児短時間勤務制度の利用期間は「3年以上」が29.6%と最も高くなっている。(表4-(3)-④,図4-(3)-④参照)

表4-(3)-④ 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	利用期間							利用者数	利用期間						
		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		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
R3調査計	708 (100.0)	1 (0.1)	10 (1.4)	25 (3.5)	28 (4.0)	76 (10.7)	254 (35.9)	314 (44.4)	27 (100.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	4 (14.8)	1 (3.7)	4 (14.8)	7 (25.9)	8 (29.6)
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)

図4-(3)-④ 育児短時間勤務制度の利用期間 (女性)



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1,148円で、前年調査(1,077円)より71円増加している。

職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,617円と最も高く、一方で「労務・作業従事者」が850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3,125円と最も高く、「サービス業(他に分類されないもの)」が831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

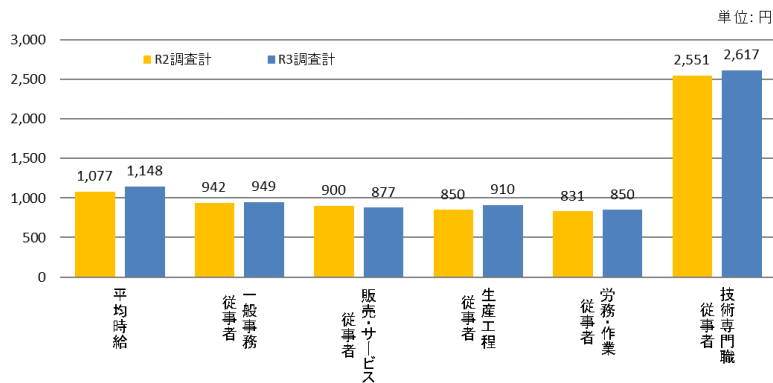
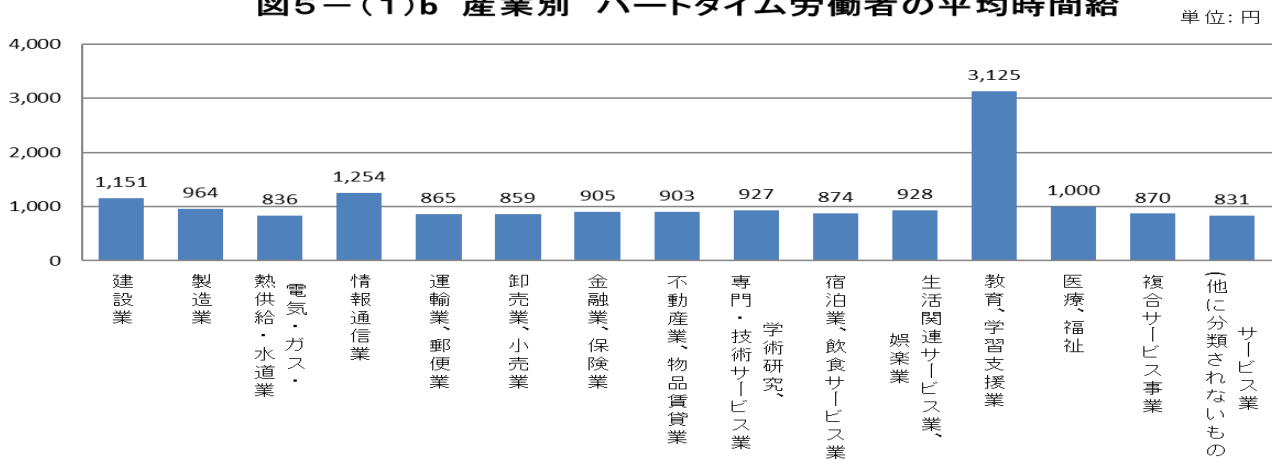
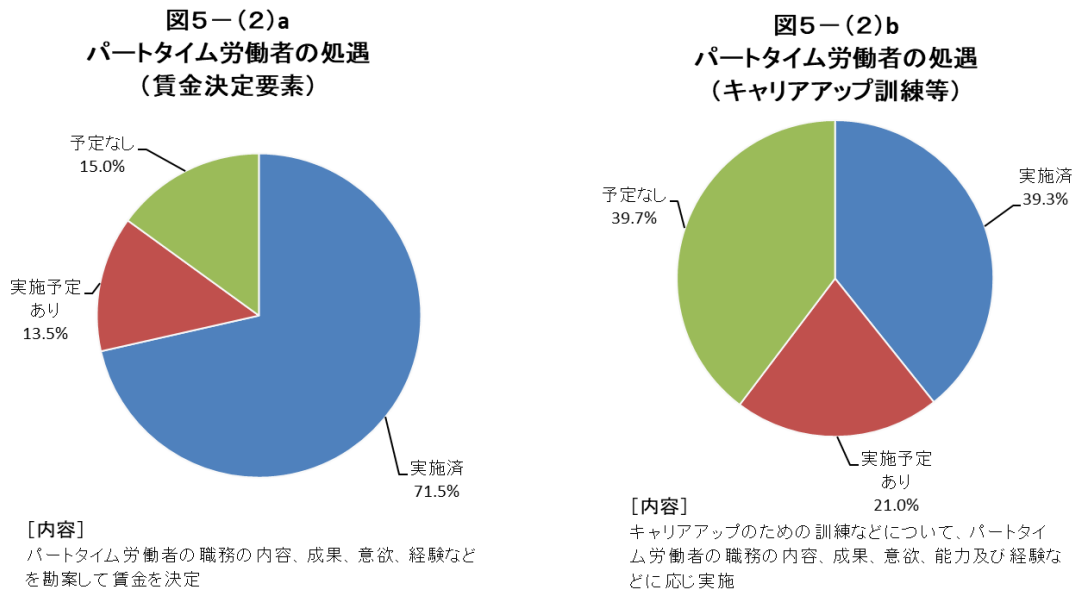


図5-(1)b 産業別 パートタイム労働者の平均時間給



(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)



(3) 派遣労働者の雇用理由

雇用している理由(複数回答)については、「一般労働者の採用が困難」が48.0%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」40.8%の順となっている。(表5-(3)参照)

表5-(3) 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(%)

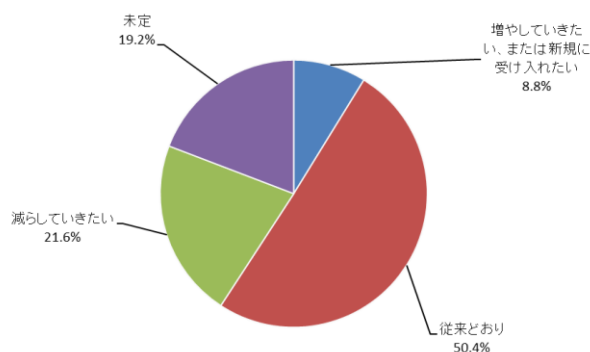
	雇用している主な理由(複数回答)						
	派遣労働者を雇用している回答事業所	雇用調整が容易	簡単な仕事内容	人件費経費負担が割安	繁忙期(季節・時間帯)対応	一般労働者の採用が困難	資格、技能を持った者が必要
R3調査計	125 (100.0)	51 (40.8)	27 (21.6)	17 (13.6)	23 (18.4)	60 (48.0)	27 (21.6)
R2調査計	116 (100.0)	54 (46.6)	21 (18.1)	10 (8.6)	18 (15.5)	56 (48.3)	33 (28.4)

(注) 複数回答のため合計は100%を越える

(4) 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50.4%と最も高く、「減らしていきたい」が21.6%に対し、「増やしていきたい、または新規に受け入れたい」は8.8%となっている。(図5-(4)参照)

図5-(4) 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49.9%となっている。「制度がある」と回答した326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88事業所(27.0%)であり、登用した人数は261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48.7%となっている。「制度がある」と回答した328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50事業所(15.2%)であり、登用した人数は93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22.7%となっている。「制度がある」と回答した143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(9.8%)であり、登用した人数は29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

R3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
			実績あり	登用した人数	実績なし	
契約社員・期間従業員から	653 (100.0)	326 (49.9) <100.0>	88 <27.0>	261	238 <73.0>	327 (50.1)
パートタイム労働者から	673 (100.0)	328 (48.7) <100.0>	50 <15.2>	93	278 <84.8>	345 (51.3)
派遣労働者から	629 (100.0)	143 (22.7) <100.0>	14 <9.8>	29	129 <90.2>	486 (77.3)

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
			実績あり	登用した人数	実績なし	
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)

(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12,746人で、うち女性は2,368人となっており、全体の18.6%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(%)

	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		
											割合	割合
R3調査計	683	12,746 (100.0)	10,378 (81.4)	1,821 (14.3) <81.5>	1,893 (14.9) <91.5>	3,515 (27.6) <84.7>	3,149 (24.7) <73.4>	2,368 (18.6)	414 (3.2) <18.5>	176 (1.4) <8.5>	636 (5.0) <15.3>	1,142 (9.0) <26.6>
R2調査計	545	13,417 (100.0)	11,056 (82.4)	1,786 (13.3) <82.6>	1,868 (13.9) <91.8>	3,756 (28.0) <87.1>	3,646 (27.2) <74.3>	2,361 (17.6)	377 (2.8) <17.4>	167 (1.2) <8.2>	555 (4.1) <12.9>	1,262 (9.4) <25.7>

(注) < >は役職区分ごとの男女割合

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45.5%(315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」27.8%(193事業所)、「資格取得に対し助成した」27.4%(190事業所)となっている。(表6-(2)-②参照)

表6-(2)-② 女性を管理職に登用するために実施していること (複数回答)

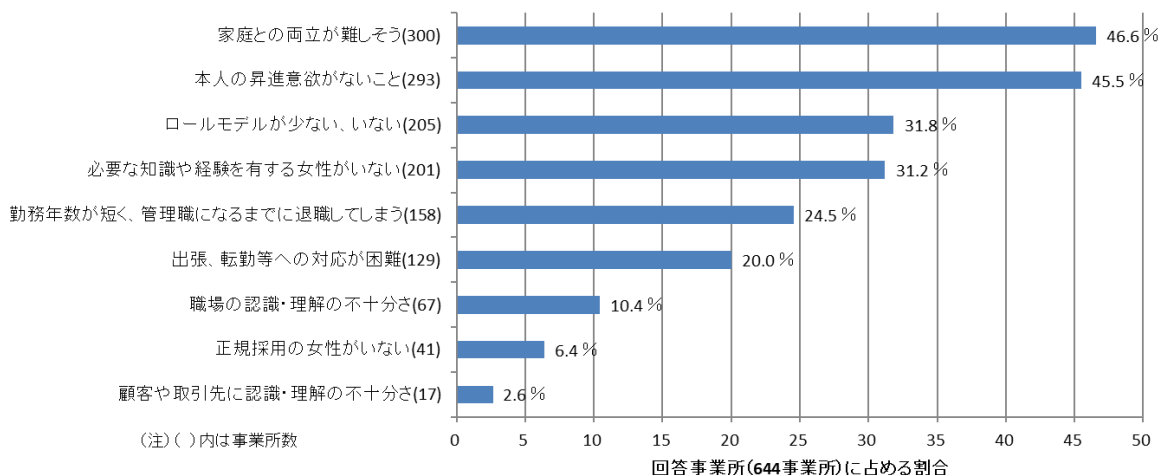
取組内容	R 3		R 2	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
意欲がある社員を積極的に登用した	315	45.5%	285	42.4%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	193	27.8%	203	30.2%
資格取得に対し助成した	190	27.4%	160	23.8%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	173	25.0%	175	26.0%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	168	24.2%	158	23.5%
人材育成制度を整備した	127	18.3%	133	19.8%

(注) 構成比は回答事業所693事業所(前年672事業所)に占める割合

③ 女性の管理職登用についての障壁

女性の管理職登用についての障壁(複数回答)としては、全体の46.6%(300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」45.5%(293事業所)、「ロールモデルが少ない、いない」31.8%(205事業所)、「必要な知識や経験を有する女性が少ない」31.2%(201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)



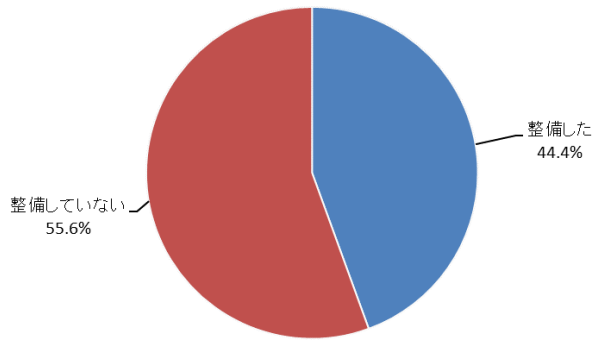
(3) 有期労働契約社員の無期転換

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、44.4%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77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279人、パートタイム労働者からは170人、派遣労働者からは3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の内訳		
			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
R3調査計	77	452 (100.0)	279 (61.7)	170 (37.6)	3 (0.7)
R2調査計	81	467 (100.0)	255 (54.6)	193 (41.3)	19 (4.1)

7 働きやすい環境づくり

(1) 働き方改革

① 働き方改革の実現に向けて実施していること

働き方改革の実現に向けて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84.2%(609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」80.5%(582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」47.0%(340事業所)となっている。(表7-(1)-①参照)

表7-(1)-① 働き方改革の実現に向けて実施していること（複数回答）

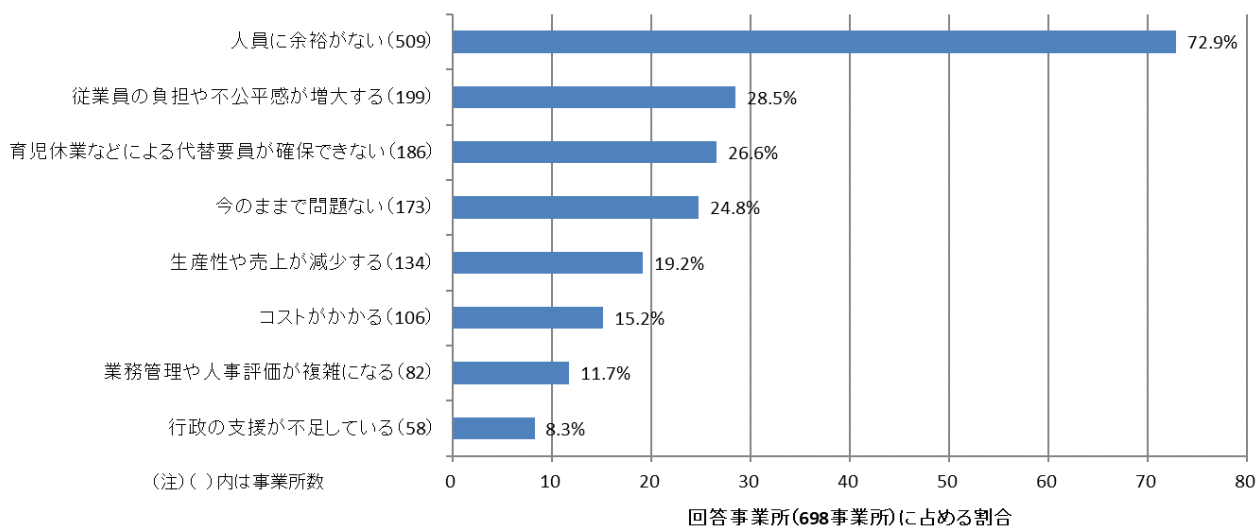
取組内容	R 3		R 2	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を促進する	609	84.2%	546	79.4%
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	582	80.5%	522	75.9%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	340	47.0%	277	40.3%
役員、管理職や一般従業員に対する働き方改革の啓発・研修を行う	282	39.0%	183	26.6%
社内に相談窓口を設置する	256	35.4%	203	29.5%
経営トップや管理職が率先して働き方改革を支援する制度（育児・介護休業、短時間勤務など）を利用する	186	25.7%	152	22.1%
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	152	21.0%	126	18.3%

(注) 構成比は回答事業所723事業所（前年 688事業所）に占める割合

② 「働き方改革」に取り組む上での問題点

働き方改革に取り組む上での問題点(複数回答)としては、全体の72.9%(509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」28.5%(199事業所)、「代替要員が確保できない」26.6%(186事業所)、「生産性や売上が減少する」19.2%(134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24.8%(173事業所)ある。(図7-(1)-②参照)

図7-(1)-② 働き方改革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、4.4%(前年調査3.3%)であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は5.5%(前年調査8.6%)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

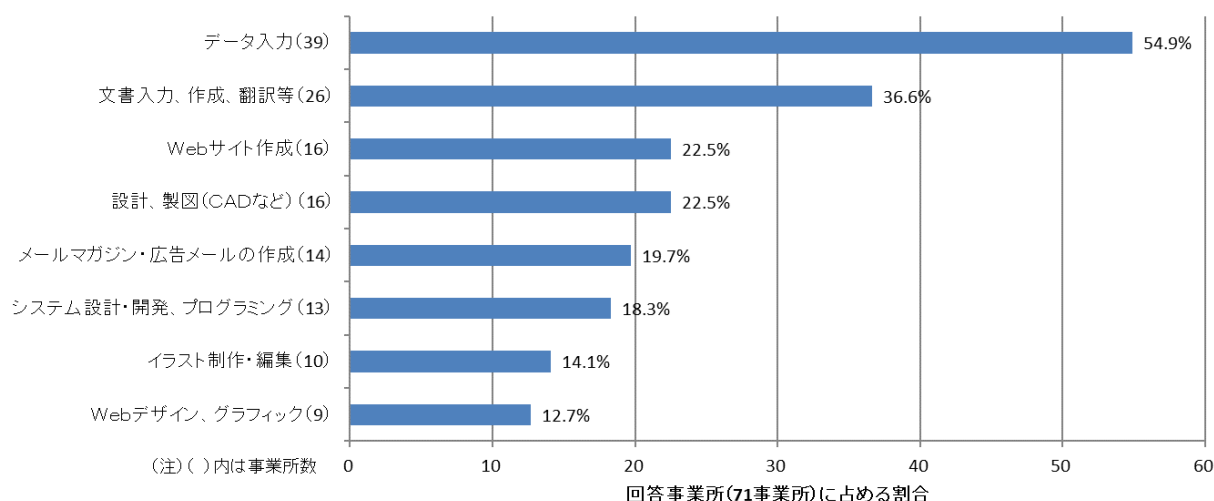
単位:事業所(%)

	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
R3調査計	726 (100.0)	32 (4.4)	40 (5.5)	654 (90.1)
R2調査計	700 (100.0)	23 (3.3)	60 (8.6)	617 (88.1)

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54.9%(39事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」36.6%(26事業所)、「Webサイト作成」と「設計、製図(CADなど)」22.5%(16事業所)などとなっている。(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、15.2%であり、今後導入予定がある事業所の割合は3.6%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
R3調査計	726 (100.0)	110 (15.2)	26 (3.6)	590 (81.3)
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95.5%（105事業所）と最も多く、次いで「モバイルワーク」30.0%（33事業所）、「サテライトオフィス勤務」21.8%（24事業所）となっている。（表7-（3）-②参照）

表7-（3）-② 雇用型テレワークの導入形態

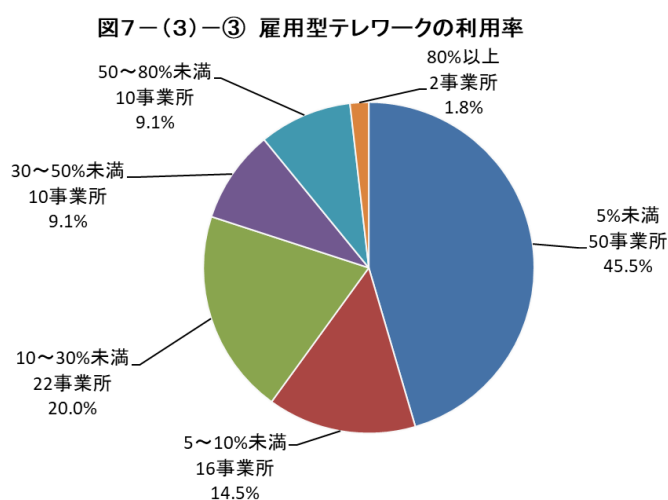
単位：事業所（%）

	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
R3調査計	110 (100.0)	105 (95.5)	24 (21.8)	33 (30.0)
R2調査計	86 (100.0)	83 (96.5)	18 (20.9)	30 (34.9)

（注）複数回答のため合計は100%を越える

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45.5%（50事業所）と最も多く、次いで「10～30%未満」20.0%（22事業所）、「5～10%未満」14.5%（16事業所）となっている。（図7-（3）-③参照）



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」72.7%（80事業所）、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避」33.6%（37事業所）、「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」と「業務の効率性（生産性）の向上」32.7%（36事業所）などとなっている。（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（複数回答）

導入した目的	R 3		R 2	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
非常時の事業継続に備えて（地震、台風、大雪、新型コロナウイルスなど）	80	72.7%	78	90.7%
従業員の移動時間の短縮・混雑回避	37	33.6%	43	50.0%
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	36	32.7%	45	52.3%
業務の効率性（生産性）の向上	36	32.7%	40	46.5%
障がい者、高齢者、介護・育児中の従業員などへの対応	15	13.6%	30	34.9%
長時間労働の削減	7	6.4%	28	32.6%
人材の雇用確保・流出の防止	4	3.6%	21	24.4%
顧客満足度の向上	4	3.6%	11	12.8%
業務の創造性の向上	3	2.7%	25	29.1%
オフィスコストの削減	3	2.7%	12	14.0%
省エネルギー、節電対策	1	0.9%	9	10.5%

（注）構成比は回答事業所110事業所（前年 86事業所）に占める割合

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」90.5%（523事業所）、「業務の進行が難しいから」35.5%（205事業所）、「顧客など外部への対応に支障があるから」14.2%（82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（複数回答）

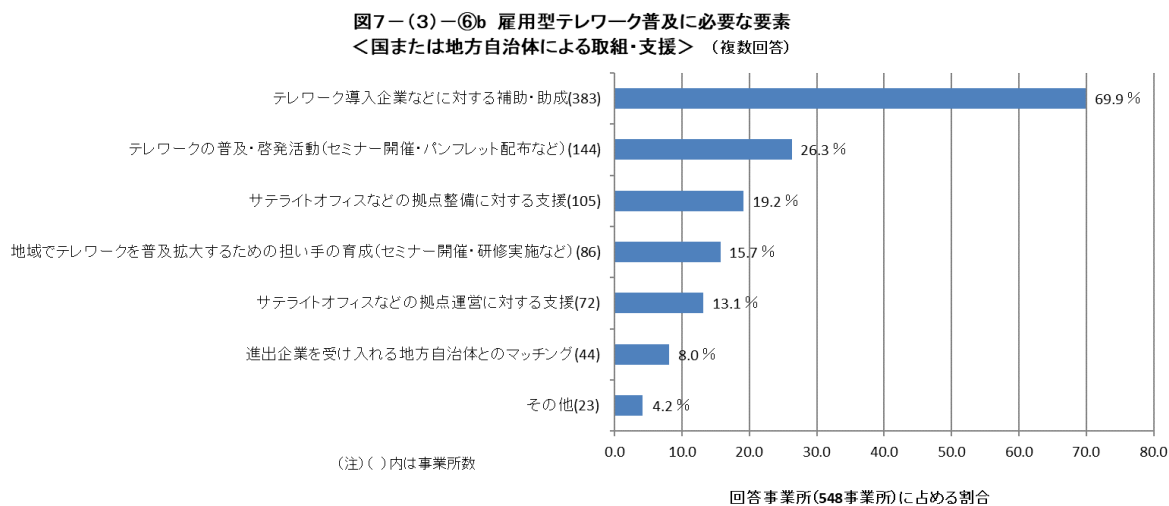
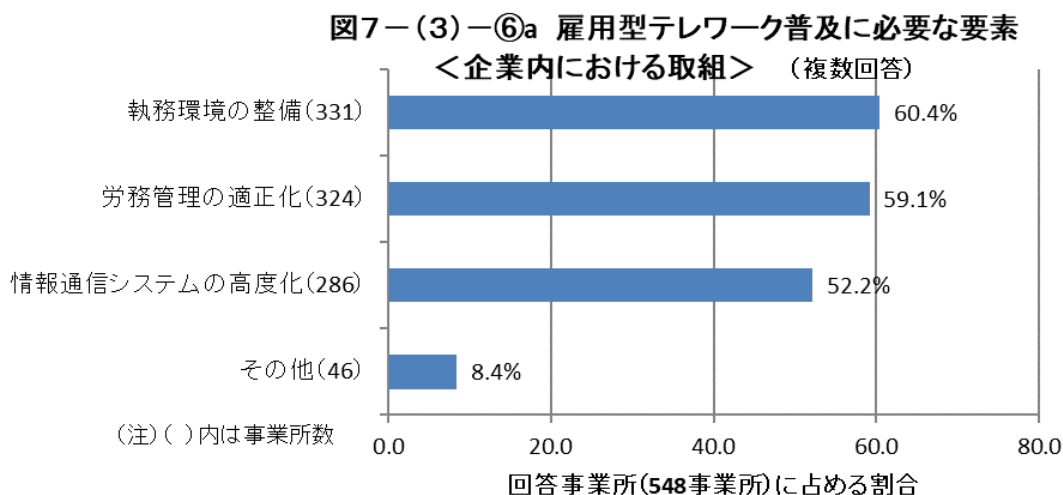
導入しない理由	R 3		R 2	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
テレワークに適した仕事がない	523	90.5%	482	87.6%
業務の進行が難しい	205	35.5%	403	73.3%
顧客など外部への対応に支障がある	82	14.2%	316	57.5%
情報漏えいが心配	58	10.0%	215	39.1%
文書の電子化が進んでいない	46	8.0%	247	44.9%
導入するメリットがよく分からない	43	7.4%	199	36.2%
費用がかかりすぎる	34	5.9%	218	39.6%
周囲の従業員にしわ寄せがある	28	4.8%	197	35.8%
事業所内のコミュニケーションに支障がある	23	4.0%	227	41.3%
労働組合や従業員から要望がない	15	2.6%	178	32.4%
給与計算が難しい	10	1.7%	158	28.7%
従業員の評価が難しい	8	1.4%	188	34.2%
人事制度導入に手間がかかる	0	0%	174	31.6%

（注）構成比は回答事業所578事業所（前年 550事業所）に占める割合

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」60.4% (331事業所)、「労務管理の適正化」59.1%(324事業所)、「情報通信システムの高度化」52.2%(286事業所)となっている。(図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」69.9%(383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)」26.3%(144事業所)、「サテライトオフィスなどの拠点整備に対する支援」19.2%(105事業所)となっている。(図7-(3)-⑥b参照)



(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、70.3% (前年調査69.3%) 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
R3調査計	725 (100.0)	510 (70.3)	215 (29.7)
R2調査計	697 (100.0)	483 (69.3)	214 (30.7)

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83.7%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」77.8%、「社内報や掲示板による広報」61.8%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（複数回答）

取組内容	R 3		R 2	
	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	427	83.7%	404	83.8%
相談窓口の設置	397	77.8%	380	78.8%
社内報や掲示板による広報	315	61.8%	327	67.8%
管理者等への研修・講習等の実施	312	61.2%	296	61.4%
従業員への研修・講習等の実施	262	51.4%	256	53.1%
防止マニュアル等の整備	215	42.2%	222	46.1%

（注）構成比は回答事業所510事業所（前年 482事業所）に占める割合

(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、71.9%（前年調査71.6%）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

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
R3調査計	725 (100.0)	521 (71.9)	204 (28.1)
R2調査計	694 (100.0)	497 (71.6)	197 (28.4)

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89.1%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」78.9%、「社内報や掲示板による広報」59.7%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（複数回答）

取組内容	R 3		R 2	
	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	464	89.1%	440	88.5%
相談窓口の設置	411	78.9%	394	79.3%
社内報や掲示板による広報	311	59.7%	322	64.8%
管理者等への研修・講習等の実施	303	58.2%	288	57.9%
従業員への研修・講習等の実施	265	50.9%	251	50.5%
防止マニュアル等の整備	229	44.0%	228	45.9%

（注）構成比は回答事業所521事業所（前年 497事業所）に占める割合

※ 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 <https://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/tokei.html>