

労働福祉等実態調査結果 (調査基準日 平成28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)週休制	8
(2)特別休暇	8
(3)年次有給休暇	10
(4)時間単位年休制度	11
4 育児・介護休業制度	11
(1)育児休業制度	11
(2)介護休業制度	14
5 パートタイム労働者	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雇用理由	16
(3)パートタイム労働者への労働条件の明示方法	17
(4)パートタイム労働者の就業規則	17
(5)パートタイム労働者の雇用期間	17
(6)パートタイム労働者の1日の所定労働時間	18
(7)パートタイム労働者の1週間の勤務日数	18
(8)パートタイム労働者に適用される制度ほか	18
(9)パートタイム労働者の主な仕事内容	19
(10)パートタイム労働者の処遇	19
6 派遣労働者	20
(1)派遣料平均単価(時間当たり)	20
(2)派遣労働者の雇用理由	20
(3)今後の派遣労働者の受け入れ予定	21
7 正社員への登用制度	21
8 働きやすい環境づくり	22

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28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・派遣労働者及び正社員への登用制度
- (2) 特定調査項目 働きやすい環境づくり

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 717 事業所 有効回答率 71.7%

7 主な用語の定義

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

8 調査結果利用上の注意

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

調査結果

1 雇用状況

(1) 雇用形態別労働者数

回答があった事業所の全労働者は82,399人で、うち男性は50,456人、女性は31,943人で、男女比は、男性61.2%、女性38.8%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78.1%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)」68.7%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」9.4%となっている。「常用労働者以外の労働者」は21.9%で、その内訳は「パートタイム労働者」14.3%、「業務委託等労働者」4.2%、「派遣労働者」1.9%、「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88.0%、「常用労働者以外の労働者」が12.0%となっており、女性は「常用労働者」が62.5%、「常用労働者以外の労働者」が37.5%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47.8%と最も高く、「建設業」が6.1%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
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>>
H27調査計	74,002 (100.0)	57,026 (77.1) <100.0>	50,052 (67.6) <87.8>	6,974 (9.4) <12.2>	16,976 (22.9) <<100.0>>	11,012 (14.9) <<64.9>>	1,134 (1.5) <<6.7>>	1,151 (1.6) <<6.8>>	3,679 (5.0) <<21.7>>

(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

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
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>>
H27調査計	44,153 (100.0) 【59.7】	38,447 (87.1) <100.0>	34,334 (77.8) <89.3>	4,113 (9.3) <10.7>	5,706 (12.9) <<100.0>>	2,580 (5.8) <<45.2>>	707 (1.6) <<12.4>>	640 (1.4) <<11.2>>	1,779 (4.0) <<31.2>>

(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、【 】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
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>>
H27調査計	29,849 (100.0) 【40.3】	18,579 (62.2) <100.0>	15,718 (52.7) <84.6>	2,861 (9.6) <15.4>	11,270 (37.8) <<100.0>>	8,432 (28.2) <<74.8>>	427 (1.4) <<3.8>>	511 (1.7) <<4.5>>	1,900 (6.4) <<16.9>>

(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

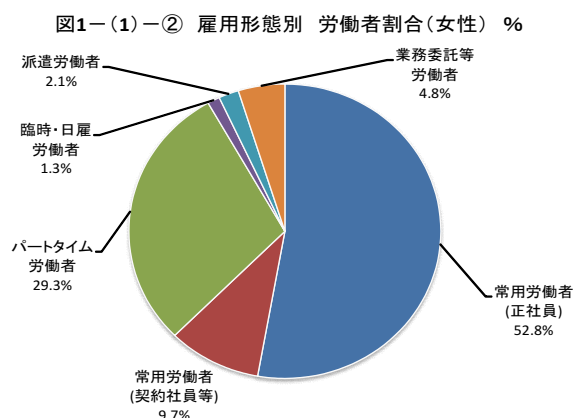
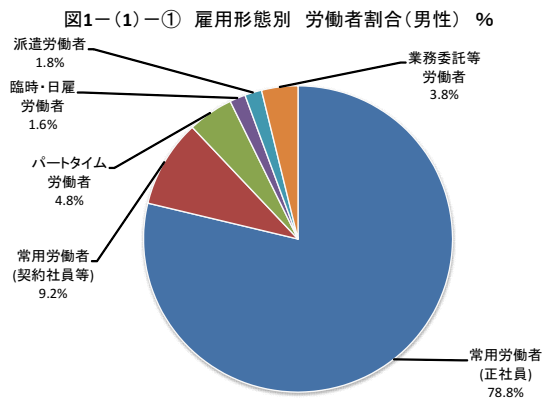
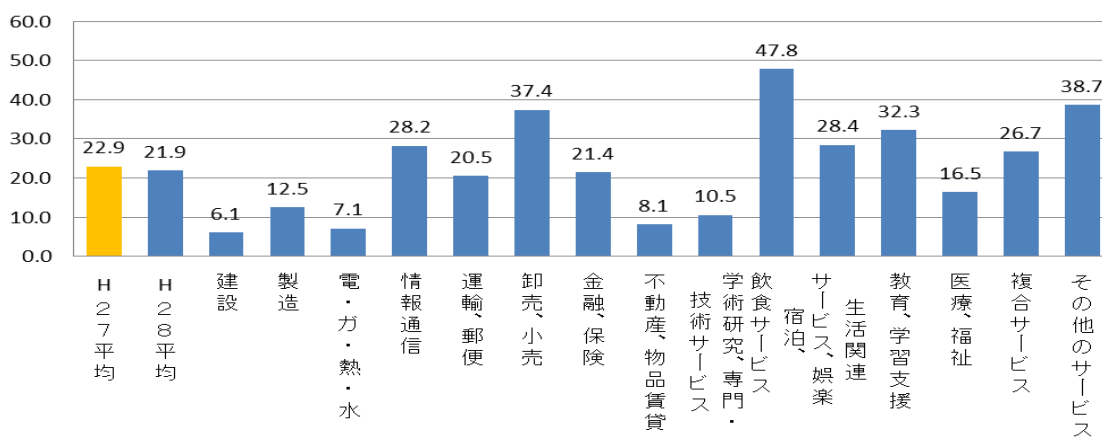


図1-(1)-③ 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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60.7%(前年62.9%)で、前年調査より2.2ポイント減少している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が100%と最も高く、次いで「医療、福祉」96.7%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」22.9%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21.9%(前年23.9%)で、前年調査より2.0ポイント減少している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が50.0%と最も高く、次いで「情報通信業」47.1%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」10.8%となっている。(図1-(2)-③参照)

図1-(2)-① パートタイム労働者又は派遣労働者の雇用事業所割合

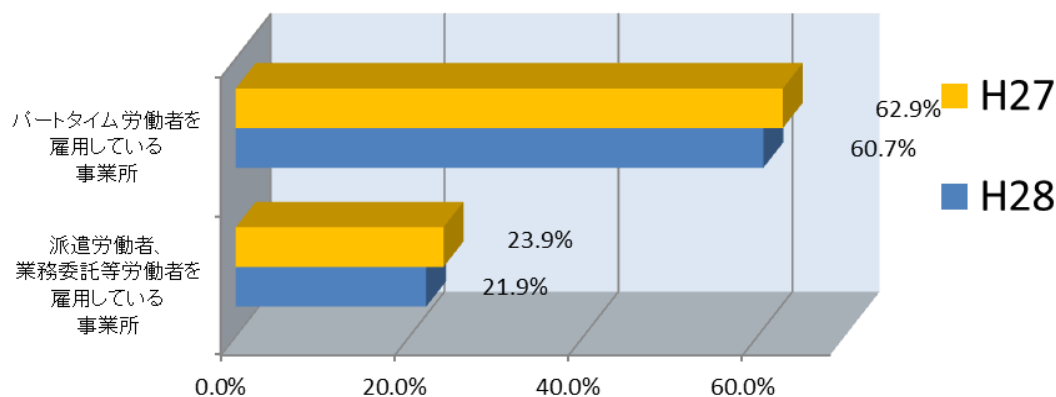


図1-(2)-② 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

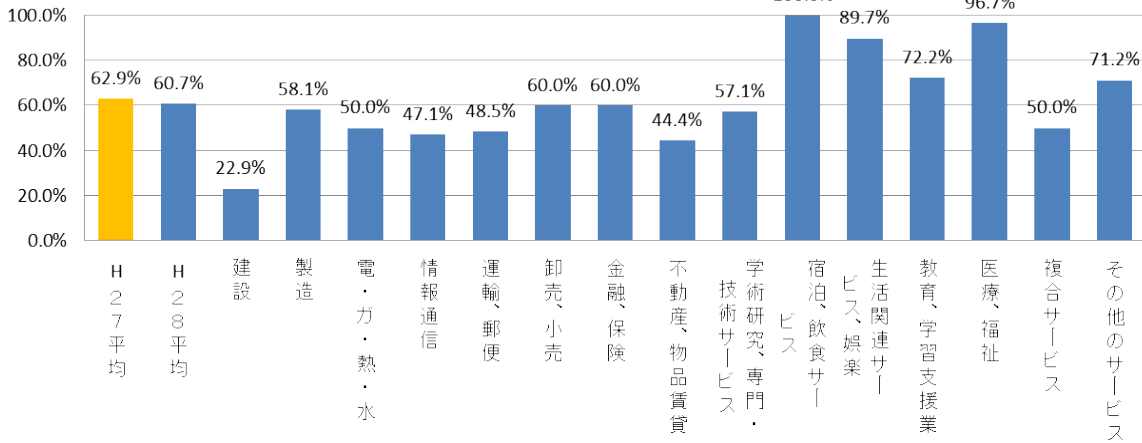
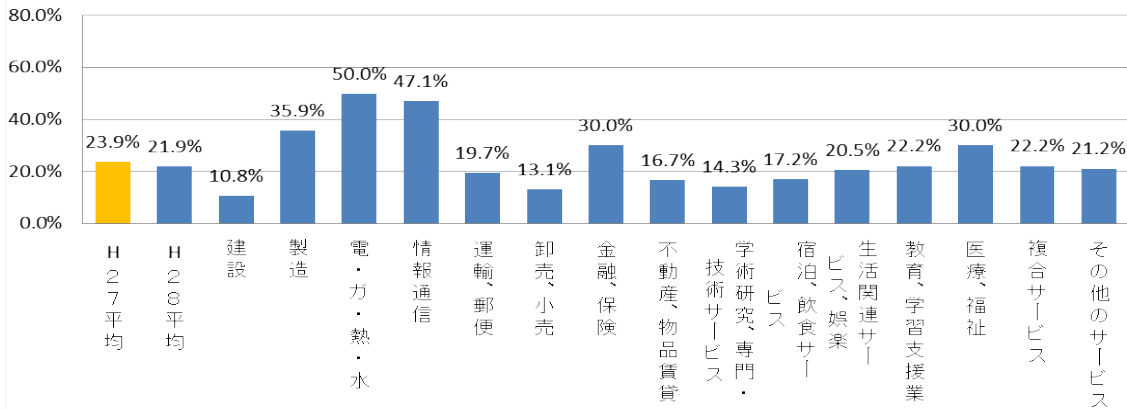


図1-(2)-③ 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



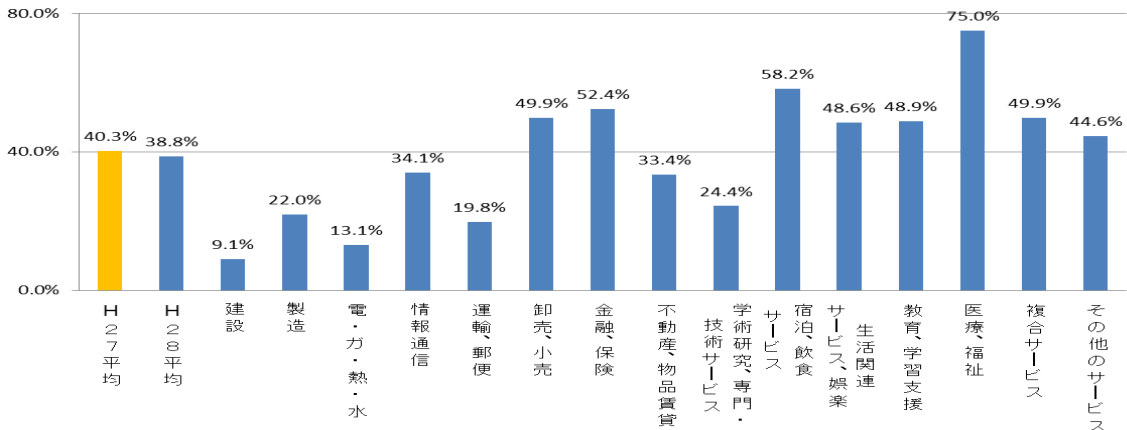
(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は38.8%で、前年調査より1.5ポイント減少している。産業別にみると、「医療、福祉」が75.0%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」58.2%となっている。

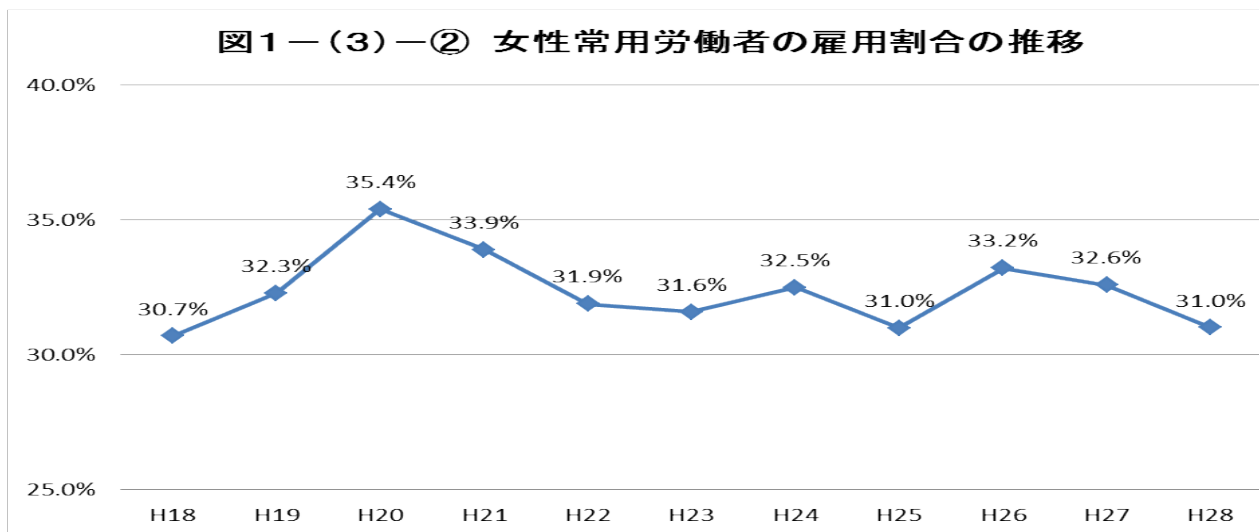
一方、最も低いのは「建設業」9.1%となっている。(図1-(3)-①参照)

図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



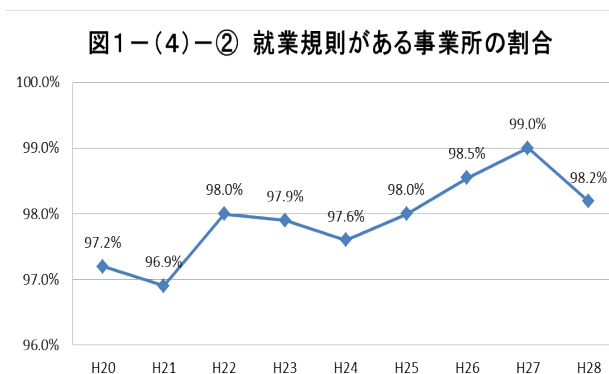
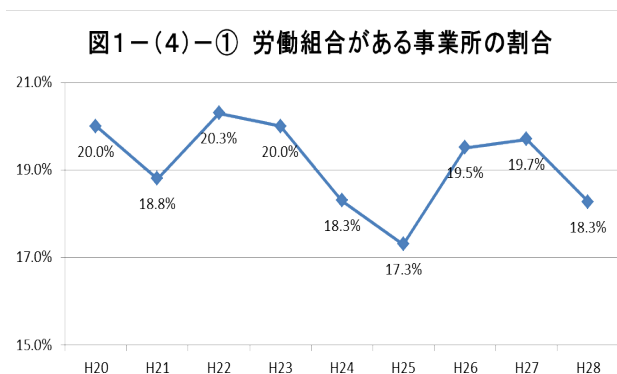
② 常用女性労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は31.0%で、前年調査より1.6ポイント減少している。(図1-(3)-②参照)



(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)



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47分で、前年調査(39時間49分)より2分減少。

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93.2%で、前年調査より0.6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30分と最も短く、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が40時間09分と最も長く、その差は1時間39分となっている。(図2-(1)参照)

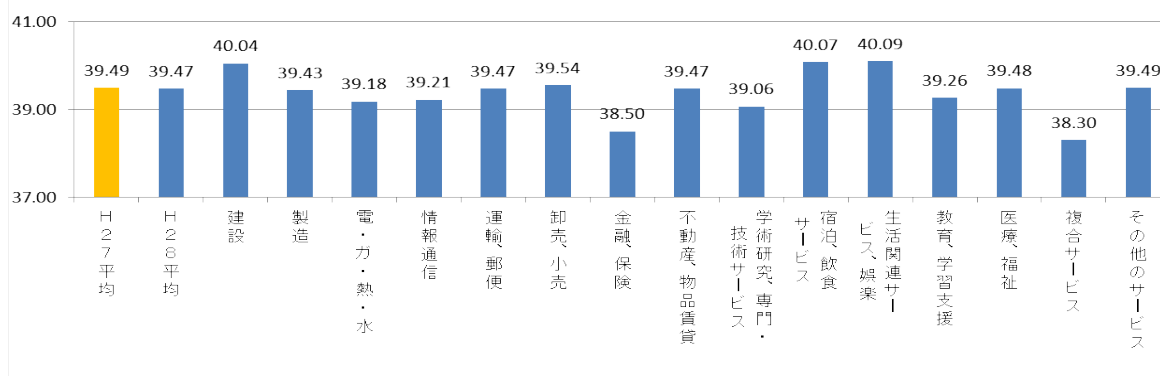
表2-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

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~	
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
H27調査計	670 (100.0)	176 (26.3)	444 (66.3)	2 (0.3)	16 (2.4)	23 (3.4)	9 (1.3)	39 : 49

(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2,119時間で、前年調査より5時間増加している。(表2-(2)-①参照)

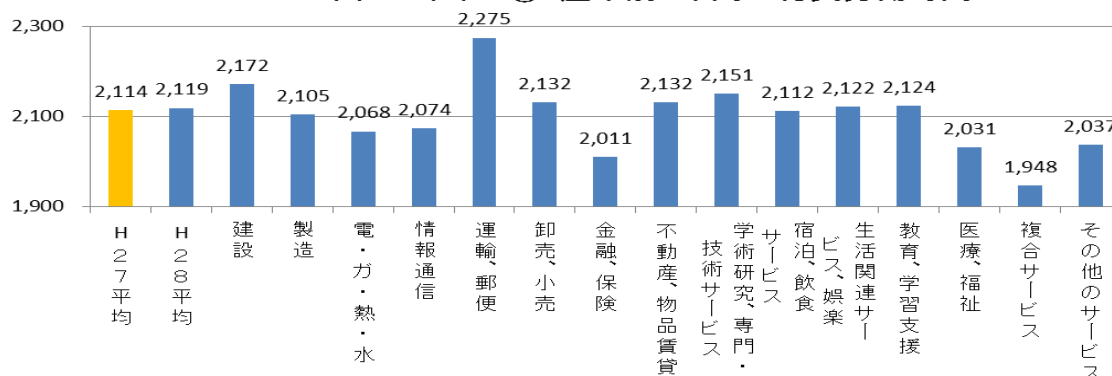
産業別にみると、「複合サービス事業」が1,948時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」2,011時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,275時間と最も長く、業種間で327時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

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	
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
H27調査計	644 (100.0)	71 (11.0)	93 (14.4)	169 (26.2)	127 (19.7)	67 (10.4)	117 (18.2)	2,114

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1,972時間で、前年調査より7時間増加している。(表2-(2)-②参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が1,861時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」1,869時間の順で、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が2,029時間と最も長く、業種間で168時間の較差となっている。(図2-(2)-②参照)

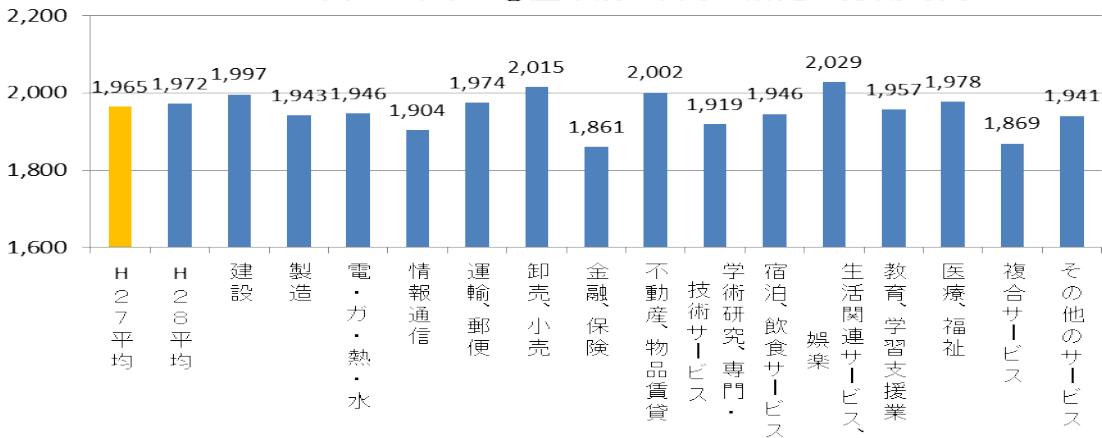
表2-(2)-② 常用労働者1人あたりの1年間の所定内労働時間(事業所割合)

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	
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
H27調査計	644 (100.0)	162 (25.2)	155 (24.1)	262 (40.7)	34 (5.3)	18 (2.8)	13 (2.0)	1,965

(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



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147時間で、前年調査より1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53時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」78時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が301時間と最も長く、業種間で248時間の較差となっている。(図2-(2)-③参照)

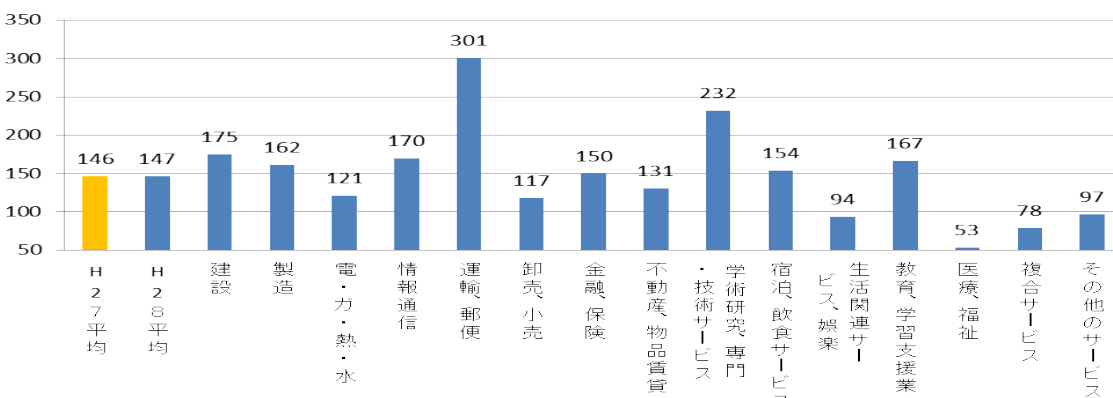
表2-(2)-③ 常用労働者1人あたりの1年間の所定外労働時間(事業所割合)

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	
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
H27調査計	644 (100.0)	334 (51.9)	82 (12.7)	48 (7.5)	46 (7.1)	34 (5.3)	100 (15.5)	146

(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



3 休日休暇制度

(1) 週休制

「何らかの週休2日制(以上を含む)を導入している事業所」(表3-(1)の区分「週休2日制」及び「その他週休制」の合計)は86.9%で、前年調査(87.7%)より0.8ポイント減少している。(表3-(1)、図3-(1)参照)

また、産業別の「何らかの週休2日制(以上、その他を含む)を導入している事業所」では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「学術研究, 専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」が100%、次いで「金融業, 保険業」が95.0%、「不動産業, 物品賃貸業」94.4%となっている。(図3-(1)参照)

なお、「完全週休2日制を実施している事業所」は、全回答事業所の42.1%となっている。(表3-(1)参照)

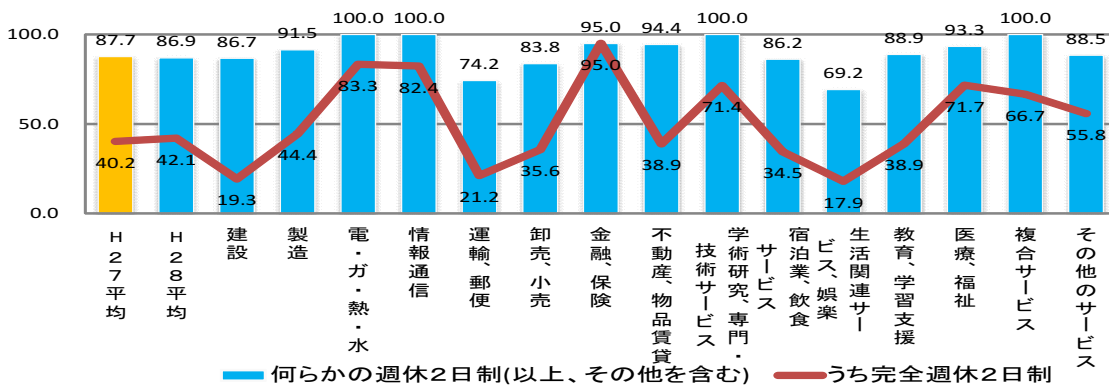
表3-(1) 週休制の形態別状況

	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	小計	週休2日制以上				その他週休制
					完全(4週8休)	月3回(4週7休)	隔週・月2回(1週おき4週6休)	月1回(4週5休)	
H28調査計	717 (100.0)	45 (6.3)	49 (6.8)	573 (79.9) <100.0>	302 (42.1) <52.7>	82 (11.4) <14.3>	165 (23.0) <28.8>	24 (3.3) <4.2>	50 (7.0)
H27調査計	674 (100.0)	42 (6.2)	41 (6.1)	517 (76.7) <100.0>	271 (40.2) <52.4>	73 (10.8) <14.1>	156 (23.1) <30.2>	17 (2.5) <3.3>	74 (11.0)

(注) < >内は週休2日制を適用している事業所の内訳

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

図3-(1) 産業別 週休制の形態別状況



(2) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は90.1%で、平均付与日数はそれぞれ「長期勤務勤続者休暇」7.0日、「夏季休暇」3.8日、「ボランティア休暇」28.6日、「病気休暇」55.4日、「自己啓発休暇」23.0日、「年末年始休暇」5.0日、「その他の特別休暇」5.8日となっている。(表3-(2)-①, 表3-(2)-②, 表3-(2)-③, 表3-(2)-④, 表3-(2)-⑤, 表3-(2)-⑥, 表3-(2)-⑦, 表3-(2)-⑧参照)

表3-(2)-① 特別休暇制度の有無

	回答事業所	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		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
H28調査計	717 (100.0)	646 (90.1) <100.0>	108 <16.7>	538 <83.3>	369 <57.1>	277 <42.9>	25 <3.9>	621 <96.1>	179 <27.7>	467 <72.3>	28 <4.3>	618 <95.7>	464 <71.8>	182 <28.2>	597 <92.4>	49 <7.6>
H27調査計	674 (100.0)	593 (88.0) <100.0>	100 <16.9>	493 <83.1>	326 <55.0>	267 <45.0>	24 <4.0>	569 <96.0>	162 <27.3>	431 <72.7>	34 <5.7>	559 <94.3>	404 <68.1>	189 <31.9>	531 <89.5>	62 <10.5>

(注) < >内は特別休暇制度の各制度についての有無の内訳

表3-(2)-② 長期勤務勤続者休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

長期勤務勤続者休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
H28調査計	108 (100.0)	15 (13.9)	6 (5.6)	45 (41.7)	0 (0.0)	38 (35.2)	4 (3.7)	7.0
H27調査計	100 (100.0)	14 (14.0)	6 (6.0)	45 (45.0)	0 (0.0)	35 (35.0)	0 (0.0)	6.8

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-③ 夏季休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

夏季休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
H28調査計	369 (100.0)	218 (59.1)	46 (12.5)	62 (16.8)	11 (3.0)	31 (8.4)	1 (0.3)	3.8
H27調査計	326 (100.0)	187 (57.4)	57 (17.5)	54 (16.6)	4 (1.2)	24 (7.4)	0 (0.0)	3.7

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-④ ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

ボランティア休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		10日以下	11日～29日	30日～39日	40日～49日	50日以上	日数回答無し	
H28調査計	25 (100.0)	14 (56.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	7 (28.0)	28.6
H27調査計	24 (100.0)	19 (79.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (16.7)	0 (0.0)	25.5

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-⑤ 病気休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

病気休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		10日以下	11日～29日	30日～39日	40日～49日	50日以上	日数回答無し	
H28調査計	179 (100.0)	45 (25.1)	13 (7.3)	17 (9.5)	9 (5.0)	56 (31.3)	39 (21.8)	55.4
H27調査計	162 (100.0)	46 (28.4)	7 (4.3)	16 (9.9)	6 (3.7)	42 (25.9)	45 (27.8)	50.9

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3-(2)-⑥ 自己啓発休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

自己啓発休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
H28調査計	28 (100.0)	6 (21.4)	1 (3.6)	4 (14.3)	0 (0.0)	10 (35.7)	7 (25.0)	23.0
H27調査計	34 (100.0)	12 (35.3)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	8 (23.5)	12 (35.3)	5.0

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑦ 年末年始休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

年末年始休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
H28調査計	464 (100.0)	77 (16.6)	92 (19.8)	134 (28.9)	75 (16.2)	78 (16.8)	8 (1.7)	5.0
H27調査計	404 (100.0)	78 (19.3)	86 (21.3)	102 (25.2)	63 (15.6)	75 (18.6)	0 (0.0)	5.0

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

表3- (2) - ⑧ その他の特別休暇の最大付与日数

単位: 事業所(%)

その他の特別休暇	当該休暇制度のある事業所	日 数 内 訳						1事業所平均付与日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	日数回答無し	
H28調査計	597 (100.0)	78 (13.1)	17 (2.8)	238 (39.9)	28 (4.7)	225 (37.7)	11 (1.8)	5.8
H27調査計	531 (100.0)	70 (13.2)	11 (2.1)	214 (40.3)	23 (4.3)	213 (40.1)	0 (0.0)	6.5

※ 平均付与日数は、日数の報告があった事業所の平均

(3) 年次有給休暇

- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.5日で、前年調査より1.1日増加している。産業別にみると、「教育, 学習支援業」が18.8日と最も多く、次いで「製造業」18.6日となっている。(表3-(3), 図3-(3)参照。以下同じ)
- ② 「平均取得日数」は9.4日で、前年調査より0.9日多くなっている。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.5日と最も多く、次いで「製造業」12.4日となっている。
- ③ 「平均取得率」は53.7%で、前年調査より1.9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」が67.6%と最も高く、次いで「製造業」66.7%となっている。一方、最も低いのは「不動産業, 物品賃貸業」35.1%で、次いで「卸売業, 小売業」35.6%となっている。

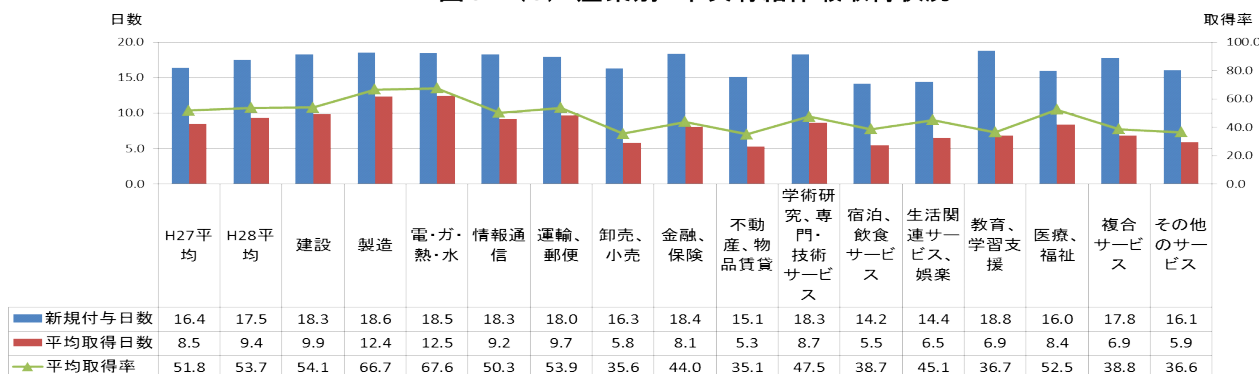
表3- (3) 常用労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数と取得日数(平均)

単位: 事業所(%)

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)
H28調査計	677	17.5	9.4	(53.7)
H27調査計	608	16.4	8.5	(51.8)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

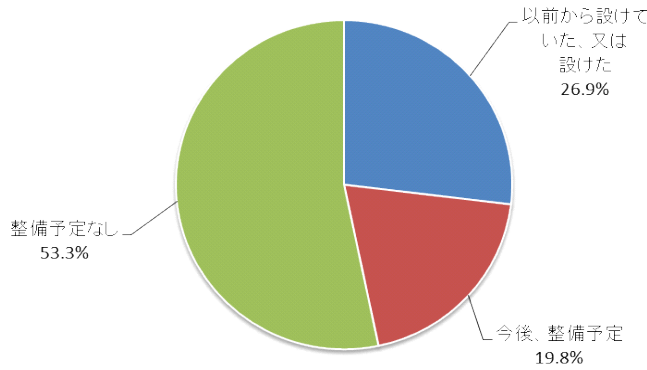
図3- (3) 産業別 年次有給休暇取得状況



(4) 時間単位年休制度

時間単位年休制度の導入状況は、回答のあった717事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が193事業所(26.9%)、「今後、整備予定」が142事業所(19.8%)、「整備予定なし」が82事業所(53.3%)となっている。(図3-(4)参照)

図3-(4) 時間単位年休制度の導入状況(%)



4 育児・介護休業制度

(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797人(96.6%)、男性が61人(6.0%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が276人、「製造業」142人、「卸売業、小売業」が122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19人(2.3%)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」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「製造業」99.3%となっている。(図4-(1)-①参照)

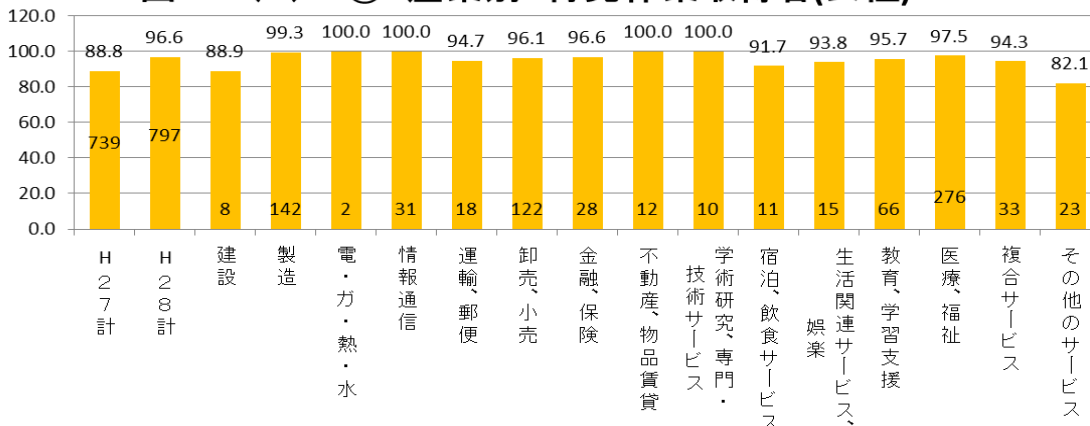
表4-(1)-① 育児休業対象者の出産後の状況

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
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)
H27調査計	832 (100.0)	739 (88.8)	76 (9.1)	17 (2.0)	1176 (100.0)	37 (3.1)	1139 (96.9)	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)



② 育児休業制度の利用者数と利用期間

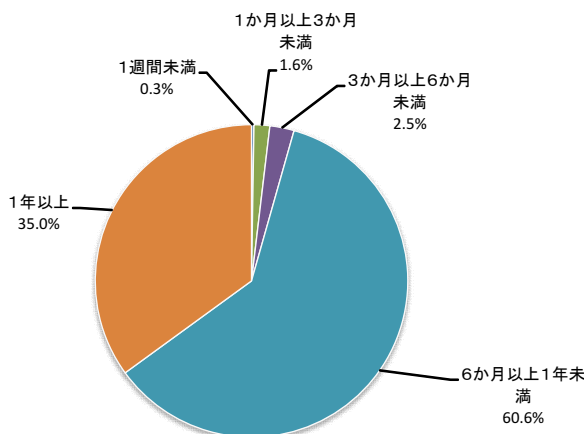
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が60.6%と最も高く、次いで「1年以上」35.0%、「3か月以上6か月未満」2.5%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の90.2%を占めている。(表4-(1)-②,図4-(1)-②参照)

表4-(1)-② 育児休業制度の利用者数と利用期間

	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
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)
H27調査計	739 (100.0)	3 (0.4)	13 (1.8)	8 (1.1)	28 (3.8)	433 (58.6)	254 (34.4)	37 (100.0)	25 (67.6)	8 (21.6)	2 (5.4)	0 (0.0)	2 (5.4)	0 (0.0)

単位:人(%)

図4-(1)-② 育児休業制度の利用期間(女性)

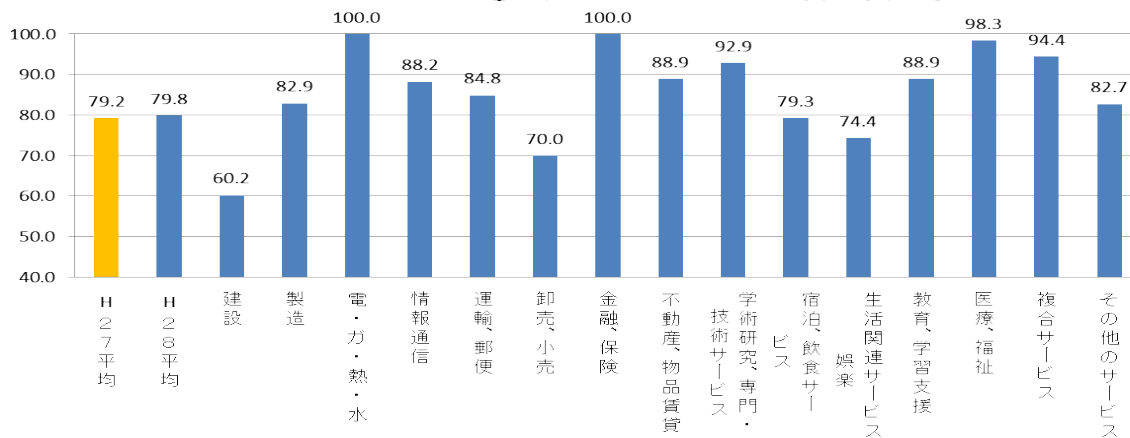


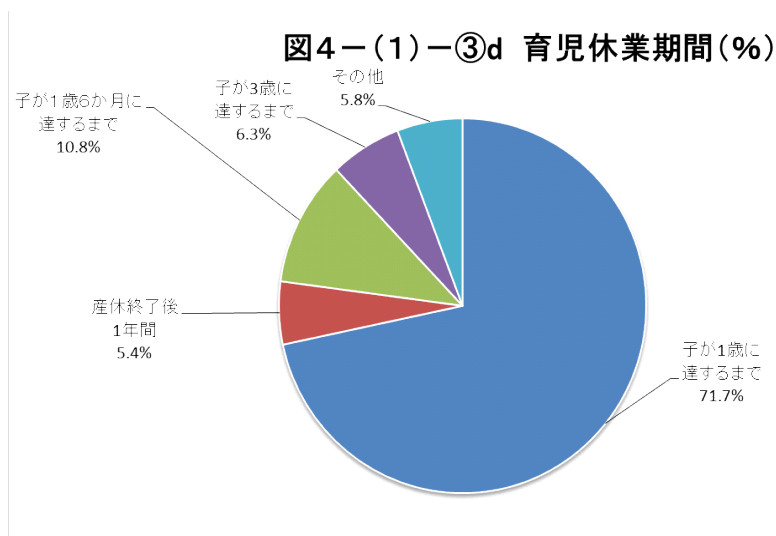
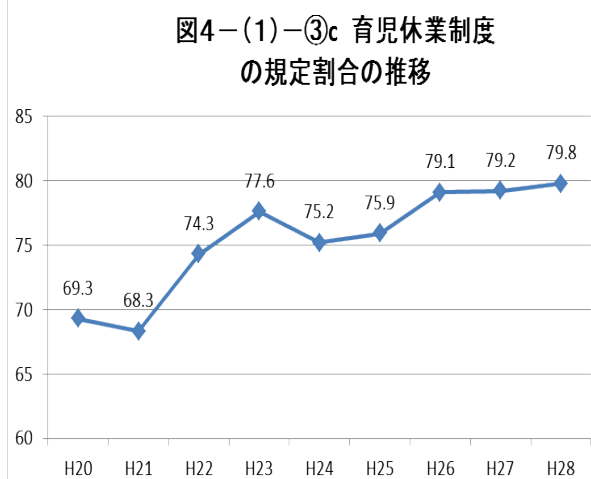
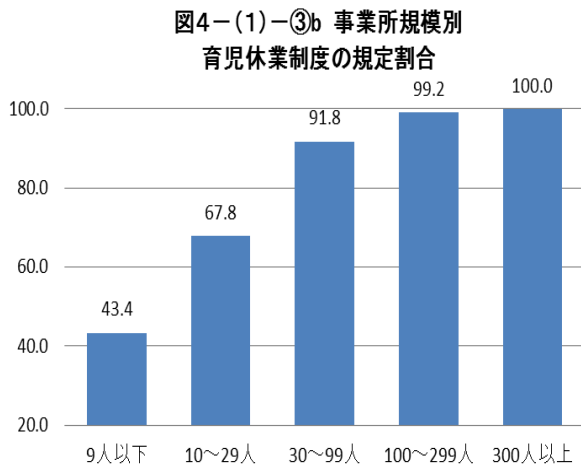
③ 育児休業制度の規定事業所

育児休業制度の規定を設けている事業所は572事業所(79.8%)で、前年調査より0.6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」が100%と最も高く、「建設業」が60.2%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410事業所(71.7%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が62事業所(10.8%)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





- 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、148事業所(25.9%)である。(表4-(1)-④参照)
 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、279事業所(48.8%)である。(表4-(1)-④参照)

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

	回答事業所	代替要員の採用		職場復帰への情報提供	
		採用している	採用していない	実施している	実施していない
H28調査計	572 (100.0)	148 (25.9)	424 (74.1)	279 (48.8)	293 (51.2)
H27調査計	534 (100.0)	127 (23.8)	407 (76.2)	270 (50.6)	264 (49.4)

⑤ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、413事業所(57.6%)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
H28調査計	717 (100.0)	413 (57.6)	304 (42.4)
H27調査計	674 (100.0)	382 (56.7)	292 (43.3)

(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512事業所(71.4%)で、前年調査より0.6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」が100%と最も高く、「建設業」が53.0%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85.4%、「3か月を超える」が14.6%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
H28調査計	717 (100.0)	512 (71.4) <100.0>	437 <85.4>	75 <14.6>	80 (11.2)	125 (17.4)
H27調査計	674 (100.0)	477 (70.8) <100.0>	382 <80.1>	95 <19.9>	71 (10.5)	126 (18.7)

(注) <>内は介護休業制度を利用できる期間の内訳

図4-(2)-①a 産業別 介護休業制度の規定割合

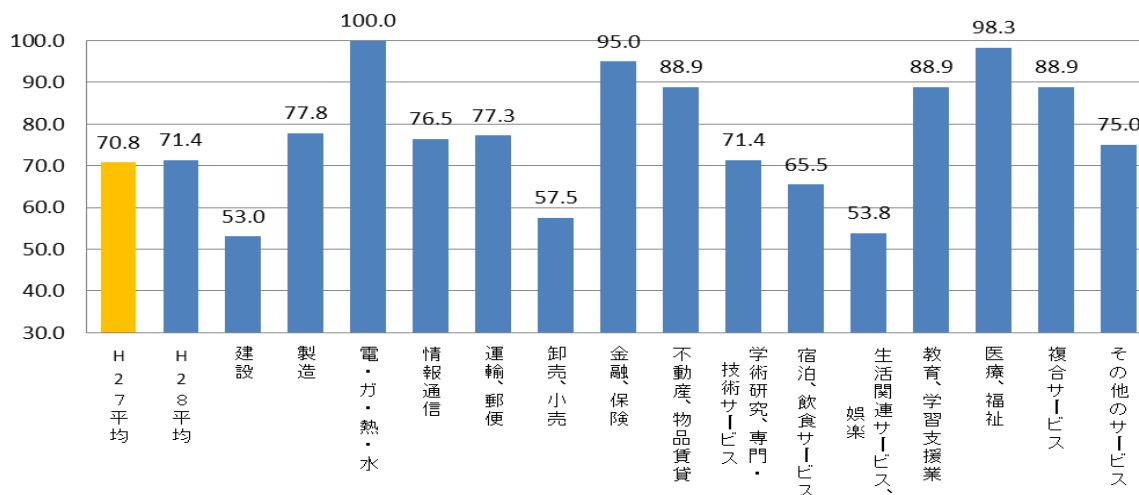


図4-(2)-①b 事業所規模別
介護休業制度の規定割合

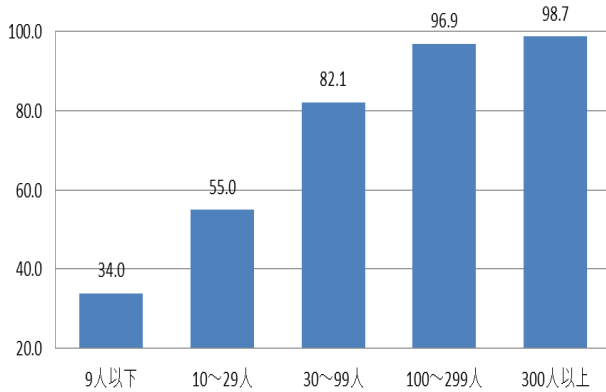
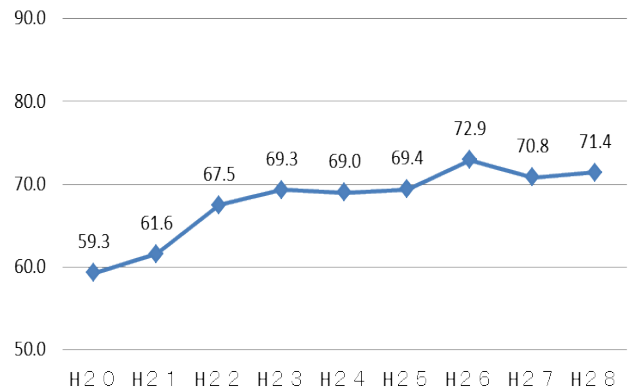


図4-(2)-①c
介護休業制度の規定割合の推移



② 介護休業制度の利用状況(最近1年間)

介護休業制度を規定している事業所の最近1年間の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は5.5%であり、前年調査より0.7ポイント増加している。(表4-(2)-②参照)

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31人で、その内訳は女性27人、男性4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			利用者がいなかった事業所
			女性	男性		
H28調査計	512 (100.0)	28 (5.5)	31 <100.0>	27 <87.1>	4 <12.9>	484 (94.5)
H27調査計	477 (100.0)	23 (4.8)	26 <100.0>	23 <88.5>	3 <11.5>	454 (95.2)

③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、426事業所(59.4%)であり、前年調査より10.7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
H28調査計	717 (100.0)	426 (59.4)	291 (40.6)
H27調査計	674 (100.0)	328 (48.7)	346 (51.3)

5 パートタイム労働者

(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972円で、前年調査より4円増加している。

職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,333円と最も高く、一方で「労務・作業従事者」が772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2,733円と最も高く、「その他のサービス業」が746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

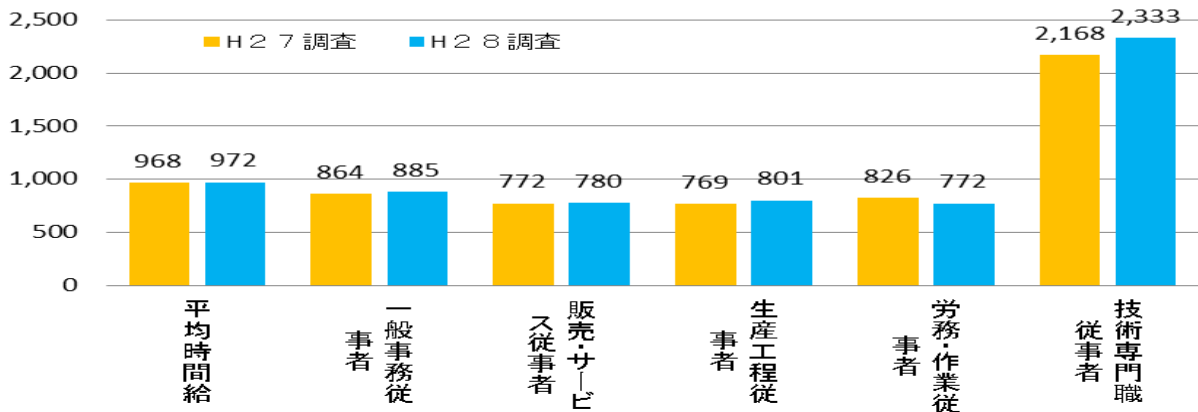
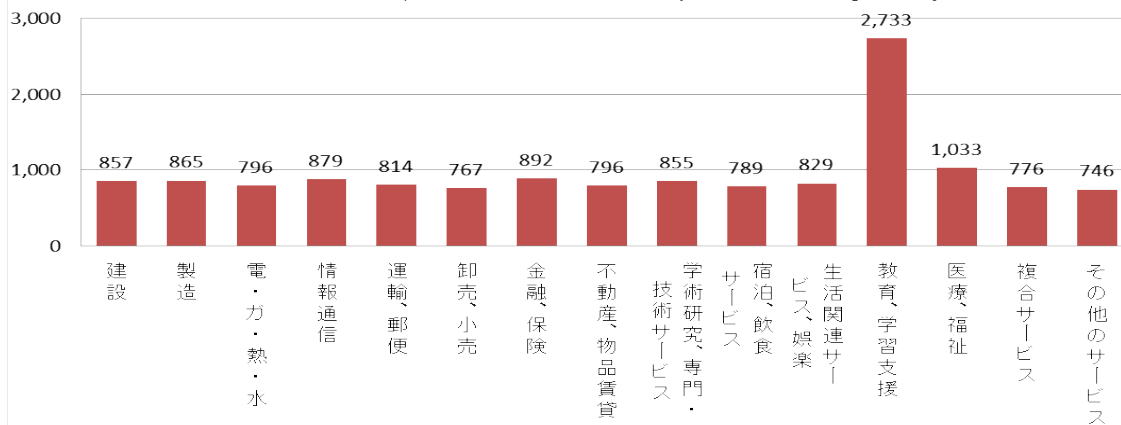


図5-(1)b産業別 パートタイム労働者の平均時間給



(2) パートタイム労働者の雇用理由

雇用している理由(複数回答)については、「人件費経費負担が割安」が39.6%と最も高く、次いで「簡単な仕事内容」35.7%の順となっている。(表5-(2)参照)

表5-(2) パートタイム労働者を雇用している主な理由(複数回答)

単位:事業所(%)

	回答事業所	パートタイム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	出産退職定年退職した一般労働者の再雇用	一般労働者の労働時間短縮促進
H28調査計	717 (100.0)	429 (59.8) <100.0>	102 <23.8>	153 <35.7>	170 <39.6>	95 <22.1>	116 <27.0>	69 <16.1>	83 <19.3>
H27調査計	674 (100.0)	424 (62.9) <100.0>	116 <27.4>	148 <34.9>	166 <39.2>	91 <21.5>	115 <27.1>	57 <13.4>	67 <15.8>

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

(3) パートタイム労働者への労働条件の明示方法

パートタイム労働者への労働条件の明示方法については、「雇入通知書の交付」が42.4%で最も高く、次いで「労働契約書の交付」36.6%、これに「就業規則の交付」も含めて何らかの書面により労働条件を明示している割合は82.7%(前回調査 84.4%)となっている。(表5-(3)参照)

表5-(3) パートタイム労働者の労働条件の明示方法

単位:事業所(%)

	パートタイム労働者を雇用している回答事業所	書類を交付する			口頭での説明のみ	特に明示しない
		雇入通知書の交付	就業規則の交付	労働契約書の交付		
H28調査計	434 (100.0)	184 (42.4)	16 (3.7)	159 (36.6)	67 (15.4)	8 (1.8)
H27調査計	424 (100.0)	184 (43.4)	20 (4.7)	154 (36.3)	57 (13.4)	9 (2.1)

(4) パートタイム労働者の就業規則

「パートタイム労働者専用の就業規則を作成」が46.0%で最も高く、次いで「一般の就業規則を準用」31.2%となっている。事業所規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて「パートタイム労働者の就業規則を作成」の割合が高くなっている。(図5-(4)a,図5-(4)b参照)

図5-(4)a パートタイム労働者の就業規則

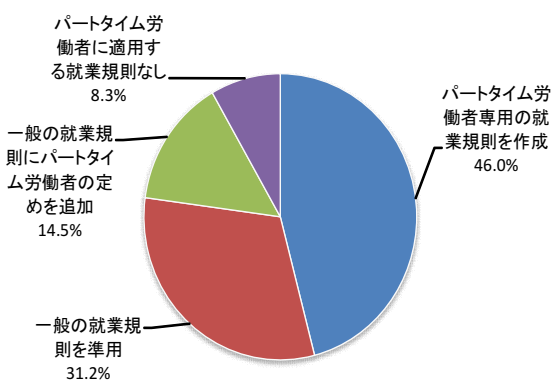
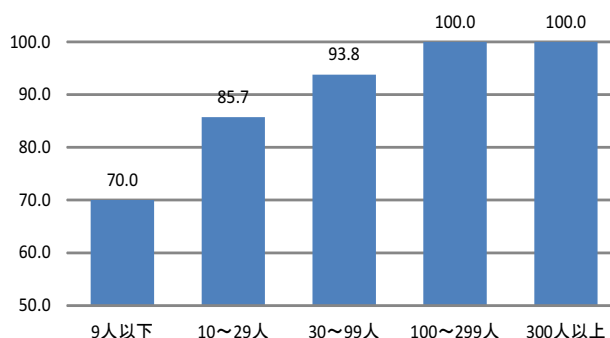


図5-(4)b 事業所規模別パートタイム労働者の就業規則の作成割合(準用、追加を含む)



(5) パートタイム労働者の雇用期間

パートタイム労働者の雇用期間については、「定めなし」が41.6%と最も高い。

「全員一律に定めている」事業所の割合は30.7%で、定められている雇用期間の内訳については「6か月超1年以内」が61.7%と最も高くなっている。(表5-(5)参照)

表5-(5) パートタイム労働者の雇用期間の定めの有無とその期間

単位:事業所(%)

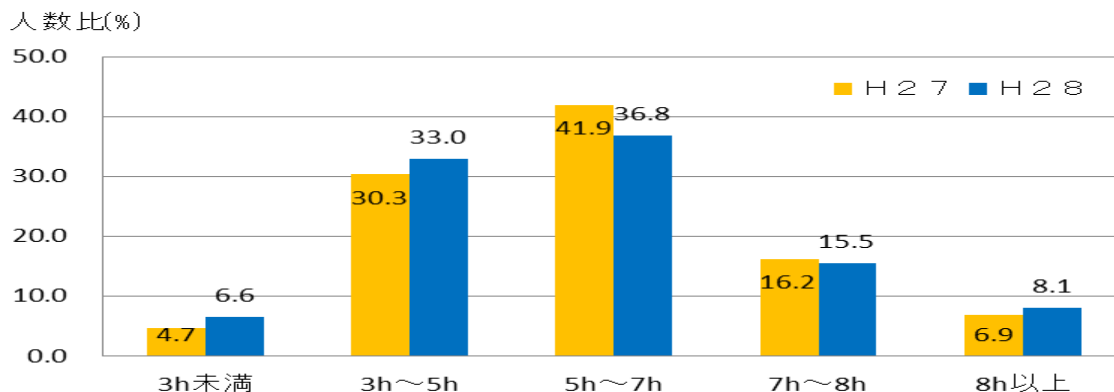
	パートタイム労働者を雇用している回答事業所	全員一律に定めている	雇用期間の内訳				各人(就業形態等)により異なる	定めなし
			2か月以内	2か月超~6か月以内	6か月超~1年以内	1年超		
H28調査計	433 (100.0)	133 (30.7) <100.0>	1 <0.8>	36 <27.1>	82 <61.7>	14 <10.5>	120 (27.7)	180 (41.6)
H27調査計	424 (100.0)	128 (30.2) <100.0>	0 <0.0>	28 <21.9>	90 <70.3>	10 <7.8>	108 (25.5)	188 (44.3)

(注) < >内は、雇用期間の内訳

(6) パートタイム労働者の1日の所定労働時間

1人当たりの1日の所定労働時間をみると、「5時間以上7時間未満」が36.8%と最も高く、次いで「3時間以上5時間未満」33.0%、「7時間以上8時間未満」15.5%となっている。(図5-(6)参照)

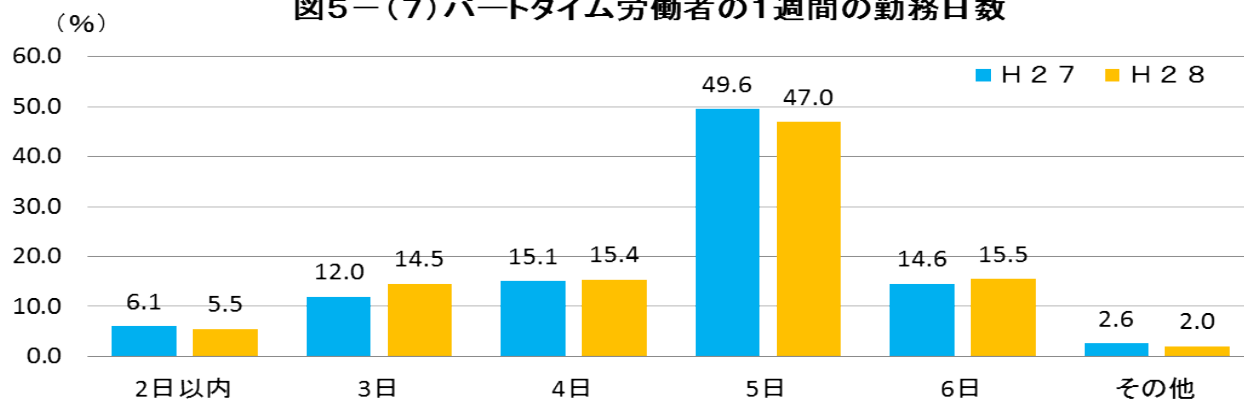
図5-(6) パートタイム労働者の1日の所定労働時間



(7) パートタイム労働者の1週間の勤務日数

1週間の勤務日数についてみると、「5日」が47.0%と最も高く、次いで高いのが「6日」で15.5%となっている。(図5-(7)参照)

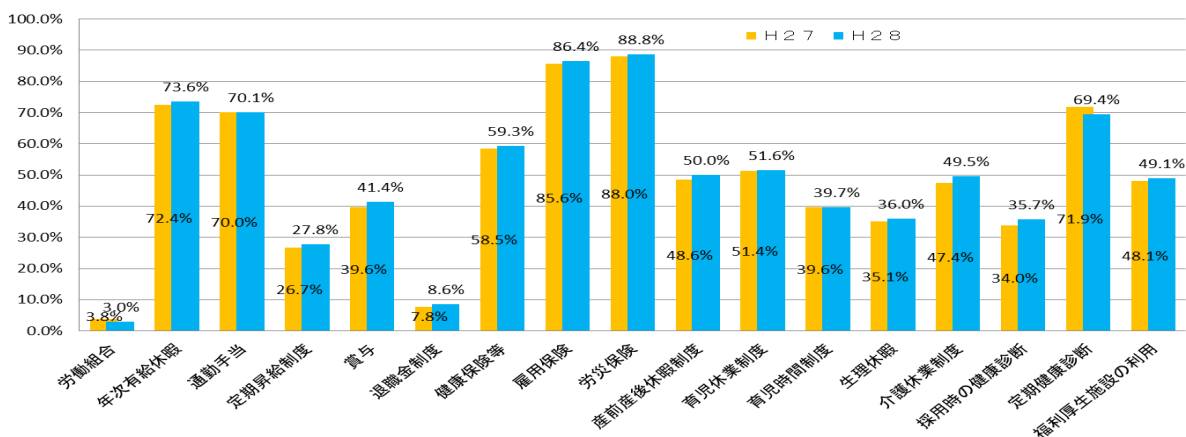
図5-(7) パートタイム労働者の1週間の勤務日数



(8) パートタイム労働者に適用される制度、諸条件の整備状況

パートタイム労働者に適用される制度、諸条件の整備状況は、前回調査(H27年)と比較すると、「介護休業制度」では2.1ポイント増加している。また、「賞与」も前回に比べ1.8ポイント増加している。(図5-(8)参照)

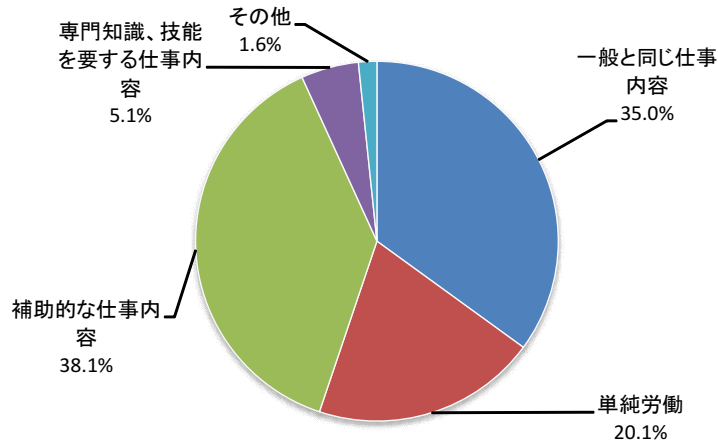
図5-(8) パートタイム労働者に適用される制度、諸条件の導入状況



(9) パートタイム労働者の主な仕事内容

パートタイム労働者の主な仕事内容については、「一般労働者の補助的な仕事内容」が38.1%で最も高く、次いで「一般労働者と同じ仕事内容」35.0%、「パートタイム労働者が主体の単純労働」20.1%となっている。(図5-(9)参照)

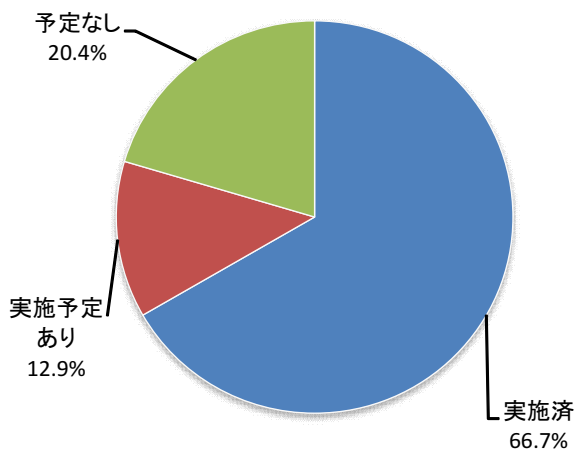
図5-(9) パートタイム労働者の主な仕事内容



(10) パートタイム労働者の処遇

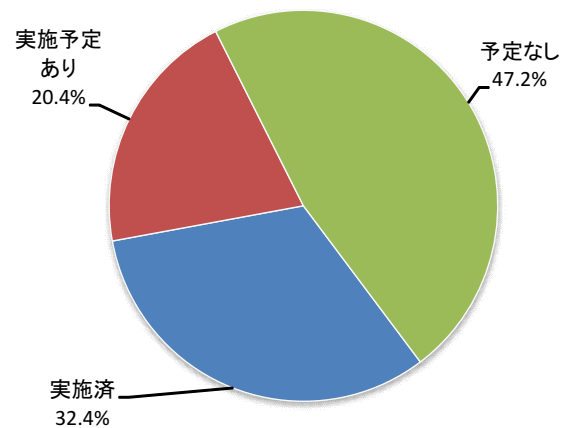
パートタイム労働法の改正(平成20年4月1日施行)に伴い、「努力義務化」されたパートタイム労働者の処遇について、項目ごとの状況は下図のとおりとなっている。(図5-(10)-a,図5-(10)-b参照)

図5-(10)a
パートタイム労働者の処遇
(賃金決定要素)



[内容]
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定

図5-(10)b
パートタイム労働者の処遇
(キャリアアップ訓練等)



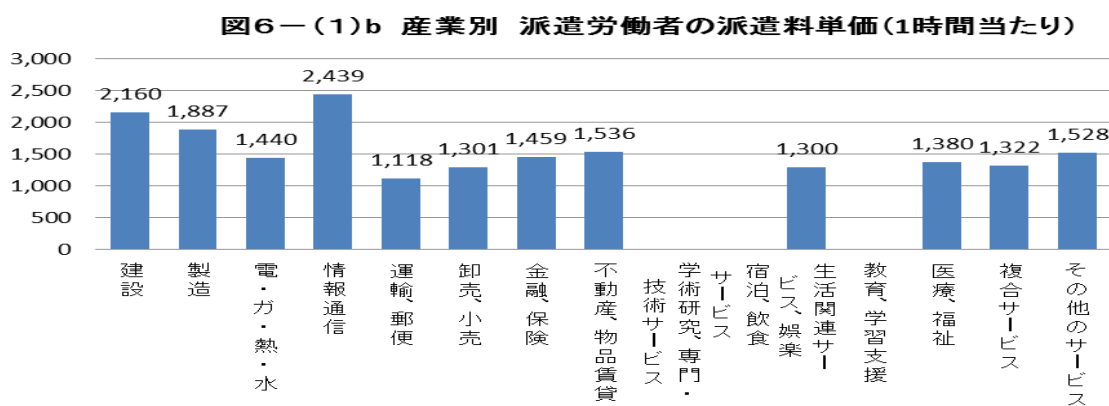
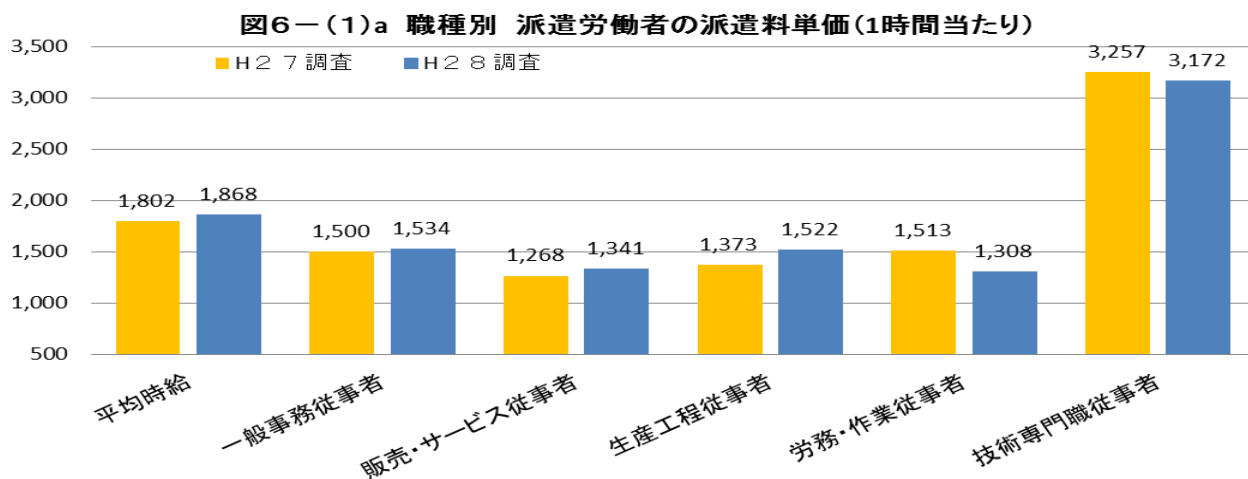
[内容]
キャリアアップのための訓練などについて、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施

6 派遣労働者

(1) 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1,868円で、前年調査より66円増加している。(図6-(1)a参照)

- ① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が3,172円と最も高く、次いで「一般事務従事者」1,534円、「生産工程従事者」1,522円となっている。一方、最も低いのは、「労務・作業従事者」で1,308円となっている。(図6-(1)a参照)
- ② 産業別にみると、「情報通信業」が2,439円と最も高く、「運輸業,郵便業」が1,118円と最も低くなっている。なお、「学術研究,専門・技術サービス業」、「宿泊業,飲食サービス業」「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-(1)b参照)



(注) 「学術研究,専門・技術サービス業」、「宿泊業,飲食サービス業」、「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。

(2) 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47.3%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」41.8%の順となっている。(表6-(2)参照)

表6-(2) 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(%)

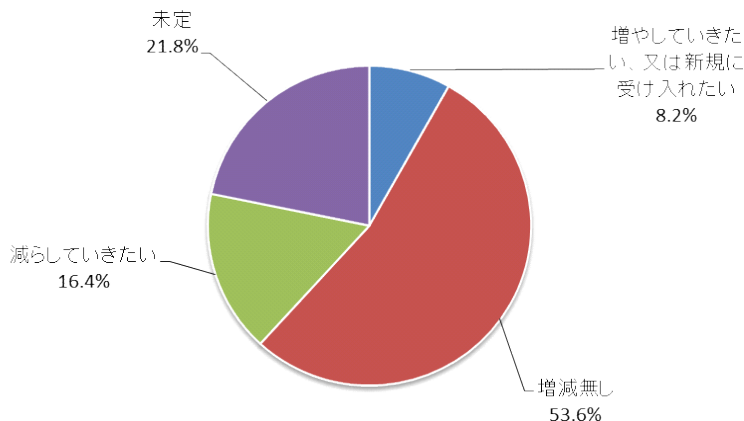
	派遣労働者を雇用している回答事業所	雇用している主な理由(複数回答)					
		雇用調整が容易	簡単な仕事内容	人件費経費負担が割安	繁忙期(季節・時間帯)対応	一般労働者の採用が困難	資格、技能を持った者が必要
H28調査計	110 (100.0)	46 (41.8)	16 (14.5)	11 (10.0)	25 (22.7)	52 (47.3)	30 (27.3)
H27調査計	115 (100.0)	66 (57.4)	10 (8.7)	19 (16.5)	24 (20.9)	44 (38.3)	38 (33.0)

(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。

(3) 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53.6%と最も高く、「減らしていきたい」が16.4%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は8.2%となっている。(図6-(3)参照)

図6-(3) 今後の派遣労働者の受け入れ予定(%)



7 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41.7%となっている。「制度がある」と回答した230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93事業所(40.4%)であり、登用した人数は416人となっている。(表7参照)
- 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38.9%となっている。「制度がある」と回答した229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54事業所(23.6%)であり、登用した人数は110人となっている。(表7参照)
- ③ 派遣労働者から正社員への登用制度がある事業所は17.8%となっている。「制度がある」と回答した92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24事業所(26.1%)であり、登用した人数は44人となっている。(表7参照)

表7 正社員への登用制度の導入状況

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	実績無し	
				人数		
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)

H27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	実績無し	
				人数		
契約社員・期間従業員から	356 (100.0)	195 (54.8) <100.0>	86 <44.1>	294	109 <55.9>	161 (45.2)
パートタイム労働者から	359 (100.0)	168 (46.8) <100.0>	46 <27.4>	83	122 <72.6>	191 (53.2)
派遣労働者から	343 (100.0)	79 (23.0) <100.0>	24 <30.4>	46	55 <69.6>	264 (77.0)

(注) < >内は登用制度がある事業所についての内訳

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55.0% (391事業所) で、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」が32.8% (233事業所)、「知らない」12.2% (87事業所) である。(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		
		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
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、今後実施したいもの

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 (44.1%・305事業所)、休暇取得の促進 (36.8%・255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 (35.3%・244事業所) などと下表のとおりとなっている。また、今後実施したい項目では、多い順に、休暇取得の促進 (41.2%・285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 (39.5%・273事業所)、業務体制・分担の見直し (39.2%・271事業所) となっている。(表8-(1)-②参照)

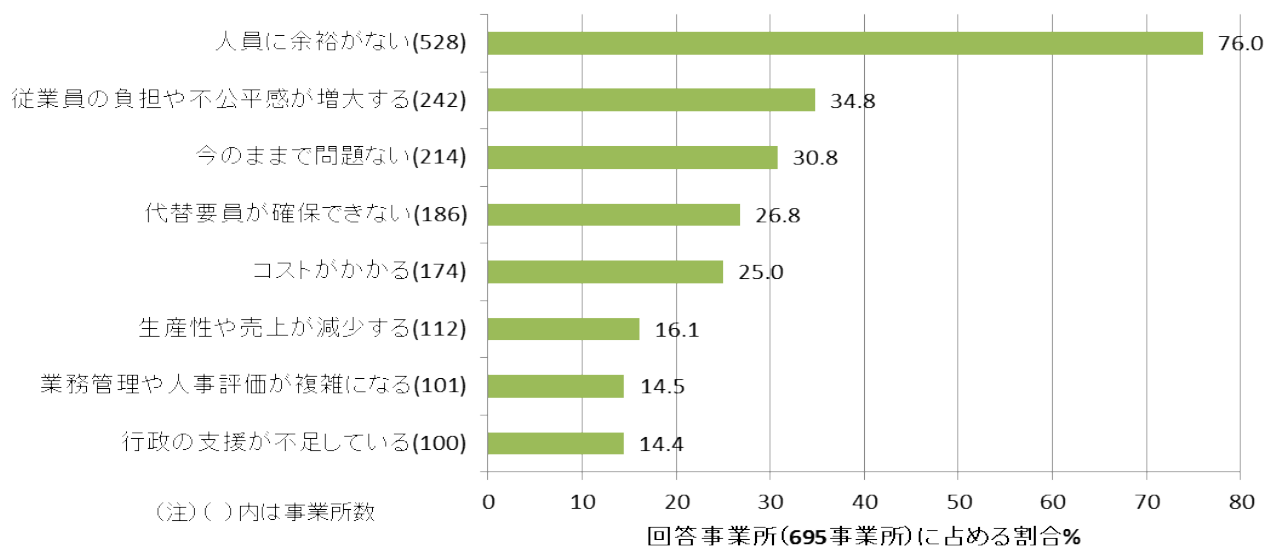
表8-(1)-② ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

取組内容	実施している		実施したい	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
時間外労働の削減	305	44.1%	243	35.1%
休暇取得の促進	255	36.8%	285	41.2%
従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援	244	35.3%	270	39.0%
短時間勤務	243	35.1%	144	20.8%
業務体制・分担の見直し	213	30.8%	271	39.2%
時差出勤	194	28.0%	95	13.7%
産業医によるカウンセリング機会の設置	175	25.3%	175	25.3%
勤務地の限定	170	24.6%	46	6.6%
健康に関する管理職研修や従業員への講話機会の設置	161	23.3%	273	39.5%
情報提供や研修など復帰への支援	110	15.9%	227	32.8%
法定以上の育児休業制度	103	14.9%	109	15.8%
法定以上の介護休業制度	83	12.0%	136	19.7%
フレックスタイム制	70	10.1%	120	17.3%
法定以上の子の看護休暇制度	66	9.5%	130	18.8%
トレーナーの採用等による新人のサポート	62	9.0%	135	19.5%
保育料補助等育児に関する経済支援	37	5.3%	75	10.8%
事業所内保育所の設置	18	2.6%	30	4.3%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	14	2.0%	82	11.8%
在宅勤務	14	2.0%	40	5.8%

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76.0%（528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」が34.8%（242事業所）、「代替要員が確保できない」が26.8%（186事業所）、「コストがかかる」が25.0%（174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30.8%（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上で必要だと思うことで実施しているもの、まだ実施していないもの

ワーク・ライフ・バランスを実現する上で必要だと思うことのなかで既に実施しているものでは、「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」が全体の45.4%（316事業所）で最も多くなっている。次に多いのは、「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」で42.1%（293事業所）である。他方、必要であるがまだ実施していないものでは、「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」が64.7%（450事業所）と最も多くなっている。

（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上で必要だと思うことで実施しているもの、まだ実施していないもの

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
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	316	45.4%	277	39.8%
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	293	42.1%	305	43.8%
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	177	25.4%	364	52.3%
社内に相談窓口を設置する	136	19.5%	346	49.7%
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	104	14.9%	450	64.7%
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	77	11.1%	421	60.5%
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	10.8%	408	58.6%

(2) 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、53.3%（全国平均は59.7%（平成27年労働安全衛生調査））となっている。（表8-(2)-①参照）

表8-(2)-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
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82.6%と最も多く、次いで「労働者への教育研修、情報提供」が65.7%、「労働環境の改善」が59.0%となっている。また、必要だと思うがまだ実施していない項目では、「カウンセリングの実施」が47.7%と最も多く、次いで、「外部機関を活用した対策の実施」が46.6%となっている。（表8-(2)-②参照）

表8-(2)-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		必要だと思うが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	308	82.6%	57	15.3%
労働者への教育研修、情報提供	245	65.7%	119	31.9%
労働環境の改善	220	59.0%	141	37.8%
管理監督者への教育研修、情報提供	202	54.2%	157	42.1%
カウンセリングの実施	179	48.0%	178	47.7%
外部機関を活用した対策の実施	156	41.8%	174	46.6%

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70.3%と最も多く、次いで、「取り組み方が分からない」が47.0%、「必要性を感じない」が40.3%、「経費がかかる」が34.2%となっている。（表8-(2)-③参照）

表8-(2)-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
H28調査計	313 (100.0)	126 (40.3)	220 (70.3)	147 (47.0)	107 (34.2)

(3) 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、51.0%となっている。（表8-(3)-①参照）

表8-(3)-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
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70.5%で最も多く、次いで、「相談窓口の設置」が68.5%、「管理者等への研修・講習等の実施」56.0%となっている。また、必要だと思うがまだ実施していない項目では、「防止マニュアル等の整備」が63.0%と最も多く、次いで、「従業員への研修・講習等の実施」が49.0%となっている。（表8-(3)-②参照）

表8-(3)-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		必要だと思うが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	253	70.5%	96	26.7%
相談窓口の設置	246	68.5%	99	27.6%
管理者等への研修・講習等の実施	201	56.0%	140	39.0%
従業員への研修・講習等の実施	165	46.0%	176	49.0%
社内報や掲示板による広報	178	49.6%	157	43.7%
防止マニュアル等の整備	113	31.5%	226	63.0%

(4) 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、57.4%となっている。（表8-(4)-①参照）

表8-(4)-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
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82.9%で最も多く、次いで、「相談窓口の設置」72.2%、「管理者等への研修・講習等の実施」54.3%となっている。また、必要だと思うがまだ実施していない項目では、「防止マニュアル等の整備」が60.8%と最も多く、次いで、「従業員への研修・講習等の実施」が49.9%となっている。（表8-(4)-②参照）

表8-(4)-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		必要だと思うが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	334	82.9%	59	14.6%
相談窓口の設置	291	72.2%	101	25.1%
管理者等への研修・講習等の実施	219	54.3%	167	41.4%
従業員への研修・講習等の実施	183	45.4%	201	49.9%
社内報や掲示板による広報	212	52.6%	167	41.4%
防止マニュアル等の整備	138	34.2%	245	60.8%

※ 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>