

労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和4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	- 5 -
(4) 労働組合、就業規則	- 5 -
2 労働時間	- 6 -
(1) 1週間の所定労働時間	- 6 -
3 休日休暇制度	- 6 -
(1) 年次有給休暇	- 6 -
(2) 時間単位年休制度	- 7 -
(3) 特別休暇	- 8 -
4 育児・介護休業等制度	- 9 -
(1) 育児休業制度	- 9 -
(2) 介護休業制度	- 12 -
5 パートタイム労働者・派遣労働者	- 14 -
(1) 同一労働同一賃金	- 14 -
6 登用制度	- 15 -
(1) 正社員への登用制度	- 15 -
(2) 女性の管理職登用	- 15 -
(3) 有期労働契約社員の無期転換	- 17 -
(4) 職業能力評価制度の活用状況	- 18 -
7 働きやすい環境づくり	- 19 -
(1) 働き方改革	- 19 -
(2) 自営型テレワーク	- 20 -
(3) 雇用型テレワーク	- 21 -
(4) 不妊治療と仕事の両立	- 24 -
(5) パワーハラスメント防止対策	- 25 -
(6) セクシャルハラスメント防止対策	- 26 -

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4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 709事業所 有効回答率70.9%

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か月以上の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、「常用労働者」のうち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少ない者
- (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、別会社から派遣されている者または個人事業主

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84,323人で、うち男性は50,540人、女性は33,783人となっており、男女比は、男性59.9%、女性40.1%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91.2%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)」67.1%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」8.6%、「パートタイム労働者」15.4%となっている。「常用労働者以外の労働者」は8.8%で、その内訳は「派遣労働者」3.9%、「業務委託等労働者」3.3%、「臨時・日雇労働者」1.6%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91.3%、「常用労働者以外の労働者」が8.7%となっており、女性は「常用労働者」が91.0%、「常用労働者以外の労働者」が9.0%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、「情報通信業」が25.0%と最も高く、「金融業・保険業」が0.9%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)	パート 労働者	常用労働者 以外の 労働者	臨時・ 日雇労働者	派 遣 労働者	業務委託等 労働者
R 4 調査計	84,323 (100.0)	76,906 (91.2) <100.0>	56,615 (67.1) <73.6>	7,291 (8.6) <9.5>	13,000 (15.4) <23.0>	7,417 (8.8) <<100.0>>	1,347 (1.6) <<18.2>>	3,255 (3.9) <<43.9>>	2,815 (3.3) <<38.0>>
R 3 調査計	80,396 (100.0)	74,225 (92.3) <100.0>	55,762 (69.4) <75.1>	7,137 (8.9) <9.6>	11,326 (14.1) <20.3>	6,171 (7.7) <<100.0>>	1,241 (1.5) <<20.1>>	2,732 (3.4) <<44.3>>	2,198 (2.7) <<35.6>>

(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(%)

	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)	パート 労働者	常用労働者 以外の 労働者	臨時・ 日雇労働者	派 遣 労働者	業務委託等 労働者
R 4 調査計	50,540 (100.0) 【59.9%】	46,152 (91.3) <100.0>	38,733 (76.6) <83.9>	4,298 (8.5) <9.3>	3,121 (6.2) <6.8>	4,388 (8.7) <100.0>	820 (1.6) <<18.7>>	1,912 (3.8) <<43.6>>	1,656 (3.3) <<37.7>>
R 3 調査計	48,941 (100.0) 【60.9%】	45,136 (92.2) <100.0>	37,638 (76.9) <83.4>	4,747 (9.7) <10.5>	2,751 (5.6) <6.1>	3,805 (7.8) <100.0>	780 (1.6) <<20.5>>	1,715 (3.5) <<45.1>>	1,310 (2.7) <<34.4>>

(注) 【 】は、労働者男女合計に対する男性労働者の割合、< >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（%）

	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)	パート 労働者	常用労働者 以外の 労働者	臨時・ 日雇労働者	派 遣 労働者	業務委託等 労働者
R 4 調査計	33,783 (100.0) 【40.1%】	30,754 (91.0) <100.0>	17,882 (52.9) <58.1>	2,993 (8.9) <9.7>	9,879 (29.2) <32.1>	3,029 (9.0) <<100.0>>	527 (1.6) <<17.4>>	1,343 (4.0) <<44.3>>	1,159 (3.4) <<38.3>>
R 3 調査計	31,455 (100.0) 【39.1%】	29,089 (92.5) <100.0>	18,124 (57.6) <62.3>	2,390 (7.6) <8.2>	8,575 (27.3) <29.5>	2,366 (7.5) <<100.0>>	461 (1.5) <<19.5>>	1,017 (3.2) <<43.0>>	888 (2.8) <<37.5>>

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

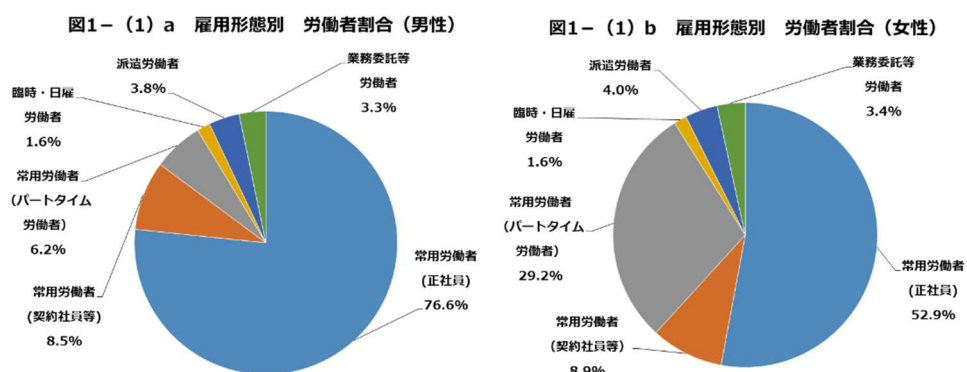
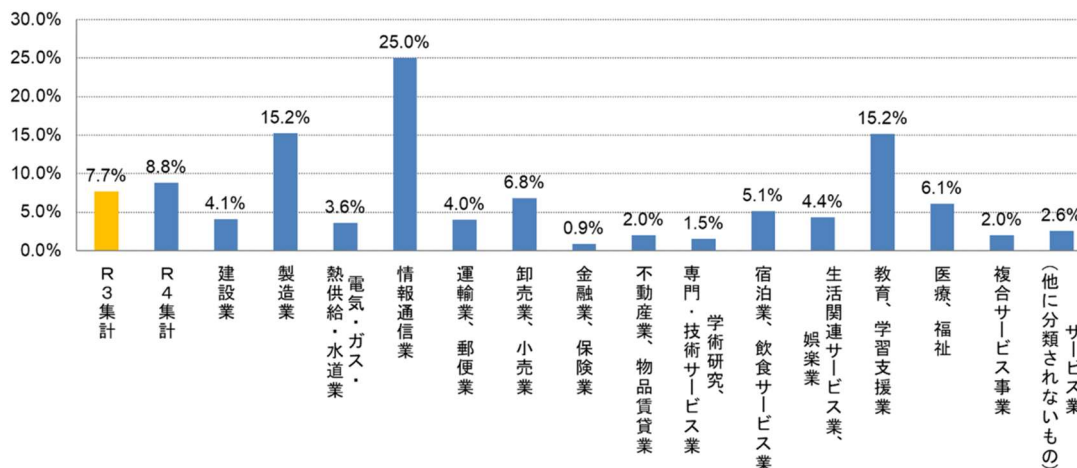


図1-(1)c 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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67.0%で、前年調査(64.7%)より2.3ポイント増加している。(図1-(2)a参照)

産業別にみると、「医療、福祉」が100.0%と最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が95.0%となっている。一方、最も低いのは、「複合サービス事業」36.4%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25.5%で、前年調査(26.1%)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」60.0%となっている。一方、最も低いのは、「サービス業(他に分類されないもの)」12.2%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

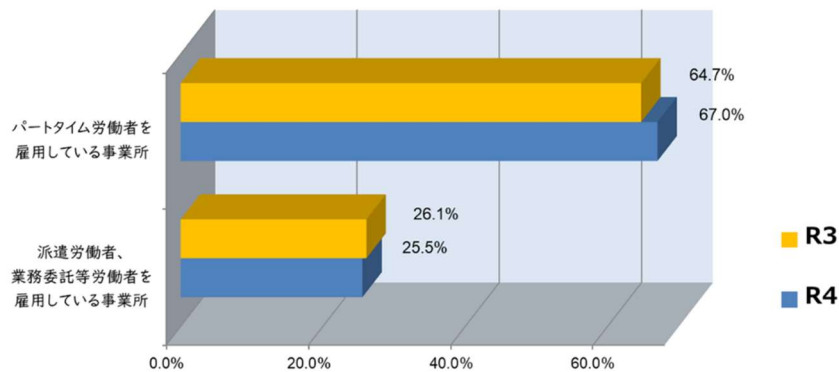


図1-(2)b 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

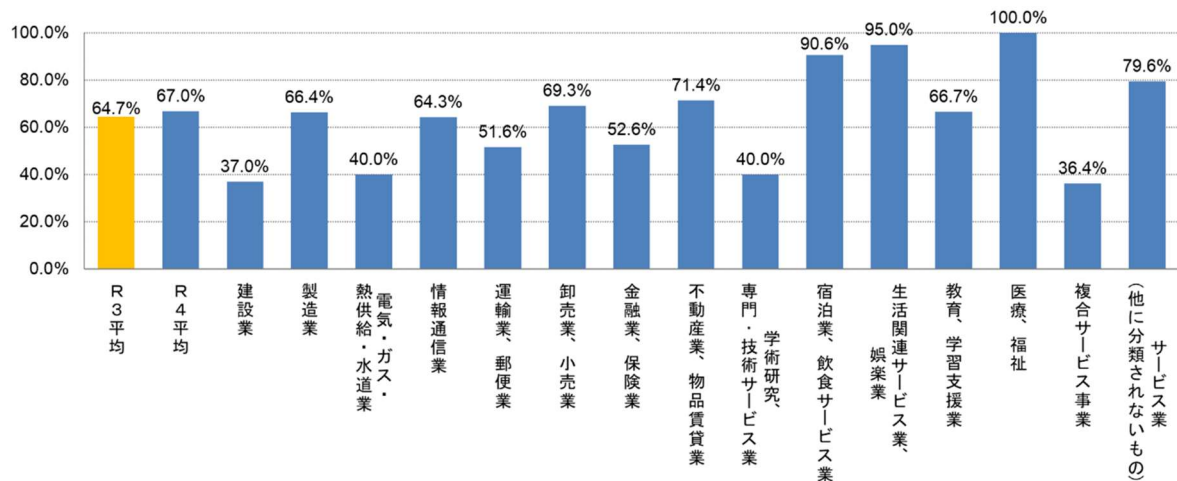
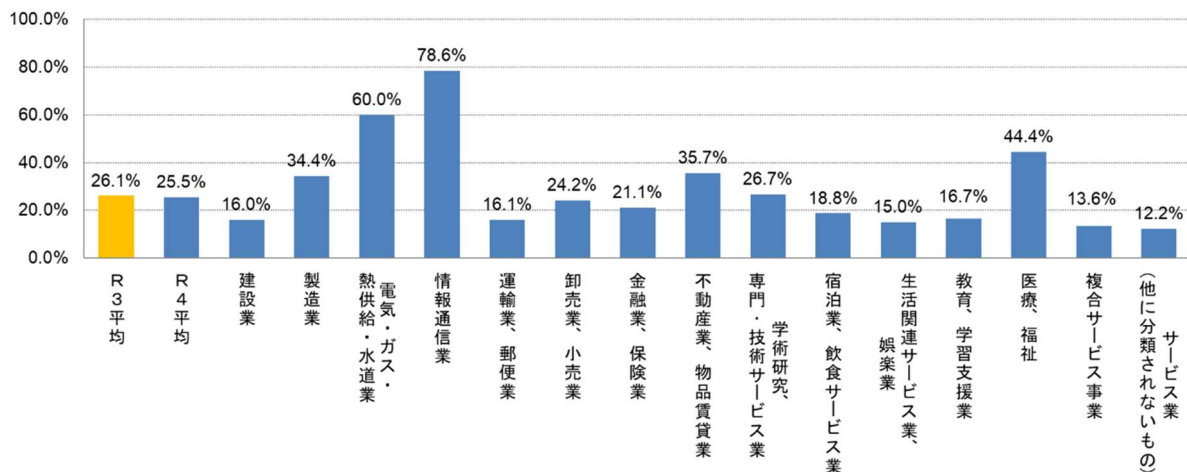


図1-(2)c 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合

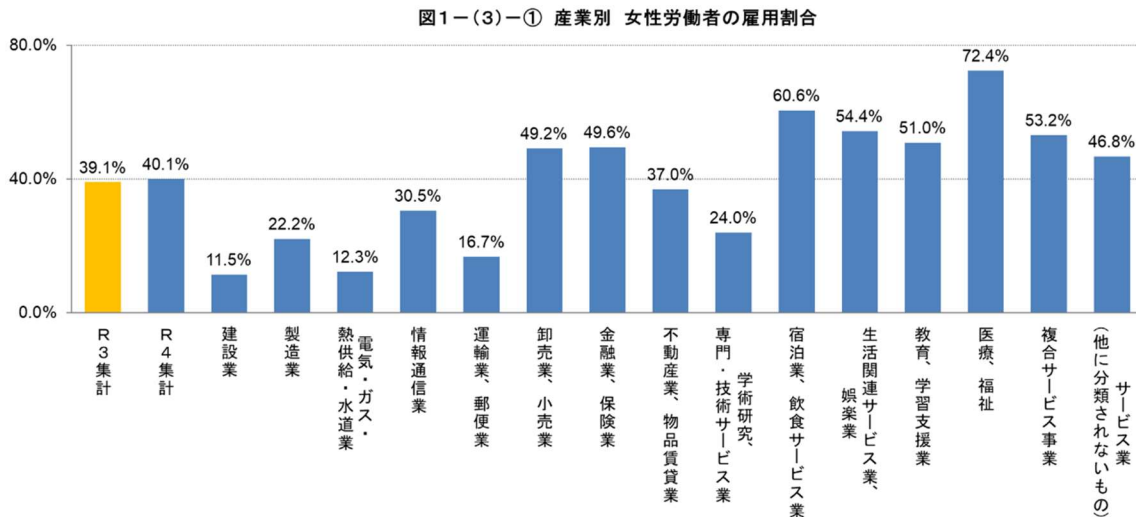


(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

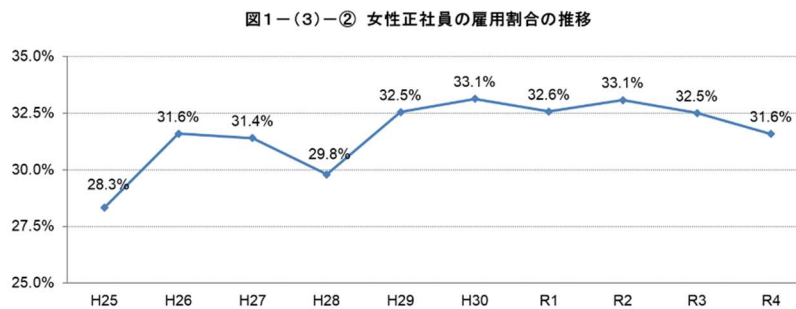
全労働者に占める「女性労働者の割合」は40.1%で、前年調査(39.1%)より1.0ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が72.4%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」60.6%となっている。

一方、最も低いのは「建設業」11.5%となっている。(図1-(3)-①参照)



② 女性正社員割合

全正社員に占める「女性正社員」割合は31.6%で、前年調査(32.5%)より0.9ポイント減少している。



(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

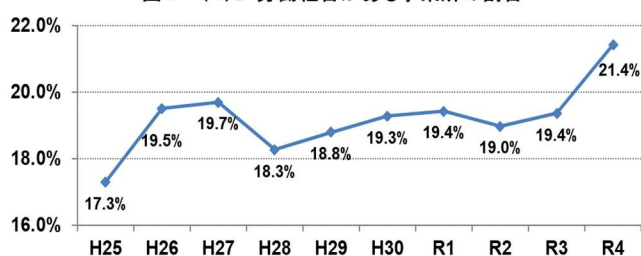
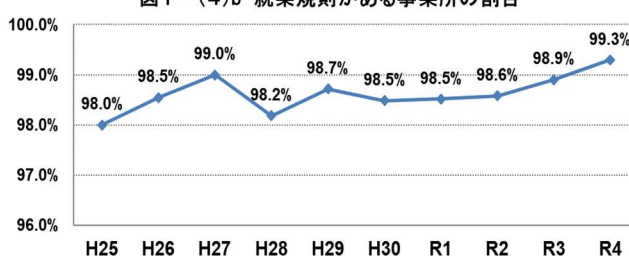


図1-(4)b 就業規則がある事業所の割合



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29分で、前年調査(39時間34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97.4%で、前年調査(94.7%)より2.7ポイント増加している。(表2-(1)参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間16分と最も短く、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が40時間12分と最も長く、その差は1時間56分となっている。(図2-(1)参照)

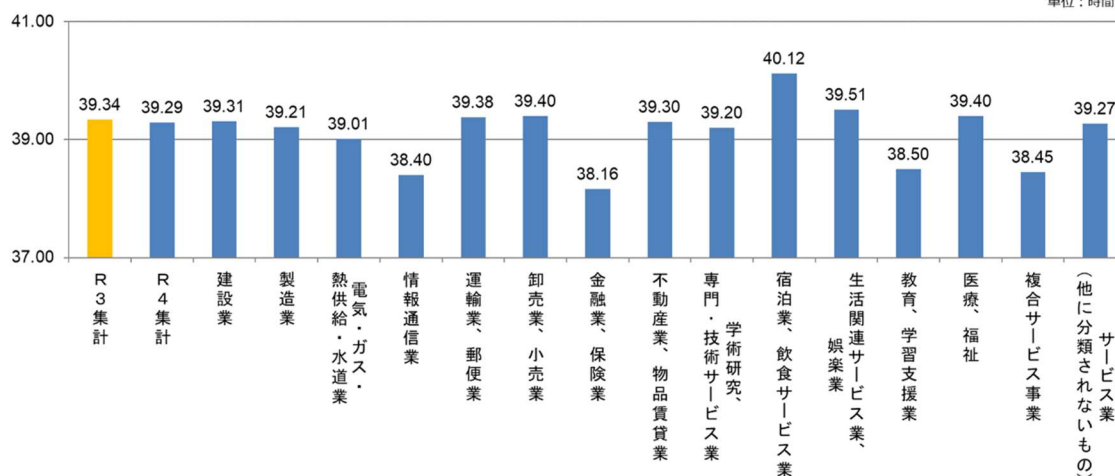
表2-(1) 正社員等1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

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 ～	
R4調査計	704 (100.0)	211 (30.0)	475 (67.5)	4 (0.6)	14 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	39：29
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

図2-(1) 産業別1週間の所定労働時間

単位：時間、分



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17.9日で、前年調査(17.7日)から0.2日の増加。産業

別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.4日と最も多く、次いで「製造業」の18.8日となっている。(表3-(1),図3-(1)参照。以下同じ)

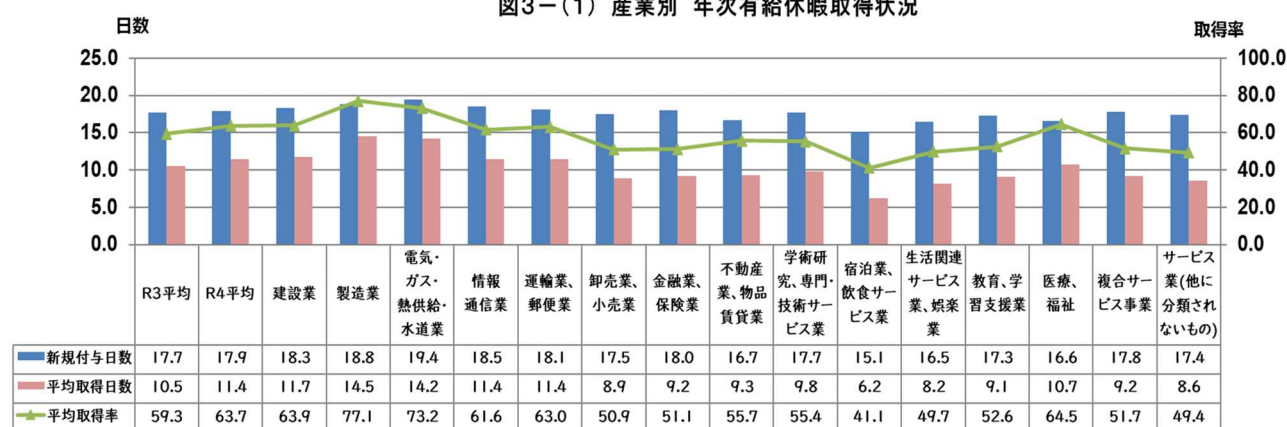
- ② 「平均取得日数」は11.4日で、前年調査(10.5日)から0.9日の増加。産業別にみると、「製造業」が14.5日と最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」の14.2日となっている。
- ③ 「平均取得率」は63.7%で、前年調査(59.3%)より4.4ポイント増加している。産業別にみると、「製造業」が77.1%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」73.2%となっている。一方、最も低いのは「宿泊業,飲食サービス業」41.1%で、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」49.4%となっている。

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割合(B)/(A)
R4調査計	701	17.9	11.4	(63.7)
R3調査計	724	17.7	10.5	(59.3)

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709事業所のうち「導入している」が277事業所(39.1%)、「導入していない」が432事業所(60.9%)となっている。(表3-(2)参照)

表3-(2) 時間単位年次有給休暇制度の導入状況

単位：事業所（％）

	回 答 事業所	導入している		導入していない	
R 4 調査計	709 (100.0)	277 (39.1)	432 (60.9)		
R 3 調査計	726 (100.0)	265 (36.5)	461 (63.5)		

(3) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所の割合は81.4%で、それぞれ「夏季休暇」(35.3%)、「病
気休暇」(36.2%)、「長期勤続者休暇」(18.3%)、「育児目的休暇」(45.3%)、「ボラン
ティア休暇」(6.6%)、「自己啓発休暇」(5.1%)、「その他の特別休暇」(48.4%)となっ
ている。(表3-(3)a,表3-(3)b-①,表3-(3)b-②参照)

表3-(3)a 特別休暇制度の有無

単位：事業所（％）

	回 答 事業所	なんらかの 特別休暇 制度がある 事業所	特別休暇制度の種類													
			夏季休暇		病気休暇		長期勤続者 休暇		育児目的 休暇		ボランティア 休暇		自己啓発 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
R 4 調査計	709 (100.0)	577 (81.4) <100.0>	250	459	257	452	130	579	321	388	47	662	36	673	343	366
			<35.3>	<64.7>	<36.2>	<63.8>	<18.3>	<81.7>	<45.3>	<54.7>	<6.6>	<93.4>	<5.1>	<94.9>	<48.4>	<51.6>
R 3 調査計	727 (100.0)	644 (88.6) <100.0>	298	346	168	476	106	538	194	450	44	600	27	617	621	23
			<41.0>	<47.6>	<23.1>	<65.5>	<14.6>	<74.0>	<26.7>	<61.9>	<6.1>	<82.5>	<3.7>	<84.9>	<85.4>	<3.2>

(注) < >内は特別休暇制度の各制度についての有無の割合

表3-(3)b-① 各特別休暇制度における賃金支給の有無①

単位：事業所（％）

	夏季休暇				病気休暇				長期勤続者休暇				育児目的休暇			
	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給
R 4 調査計	250 (100.0)	198 (79.2)	10 (4.0)	42 (16.8)	257 (100.0)	136 (52.9)	49 (19.1)	72 (28.0)	130 (100.0)	121 (93.1)	4 (3.1)	7 (5.4)	321 (100.0)	140 (43.6)	44 (13.7)	139 (43.3)
R 3 調査計	298 (100.0)	-	-	-	168 (100.0)	-	-	-	106 (100.0)	-	-	-	194 (100.0)	-	-	-

(注) ()内は特別休暇制度の各制度についての割合

表3-(3)b-② 各特別休暇制度における賃金支給の有無②

単位：事業所（％）

	夏季休暇				病気休暇				その他			
	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給	制度 あり	全額 支給	一部 支給	無給
R 4 調査計	47 (100.0)	32 (68.1)	4 (8.5)	13 (27.7)	36 (100.0)	21 (58.3)	6 (16.7)	11 (30.6)	343 (100.0)	284 (82.8)	22 (6.4)	33 (9.6)
R 3 調査計	44 (100.0)	-	-	-	27 (100.0)	-	-	-	621 (100.0)	-	-	-

(注) ()内は特別休暇制度の各制度についての割合

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の割合は90.0%(638事業所)で、前年調査(85.3%)より4.7ポイント増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業,保険業」など全5業種が100.0%と最も高くなっている一方で、「建設業」が76.5%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)

また、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(66.9%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が117事業所(18.3%)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

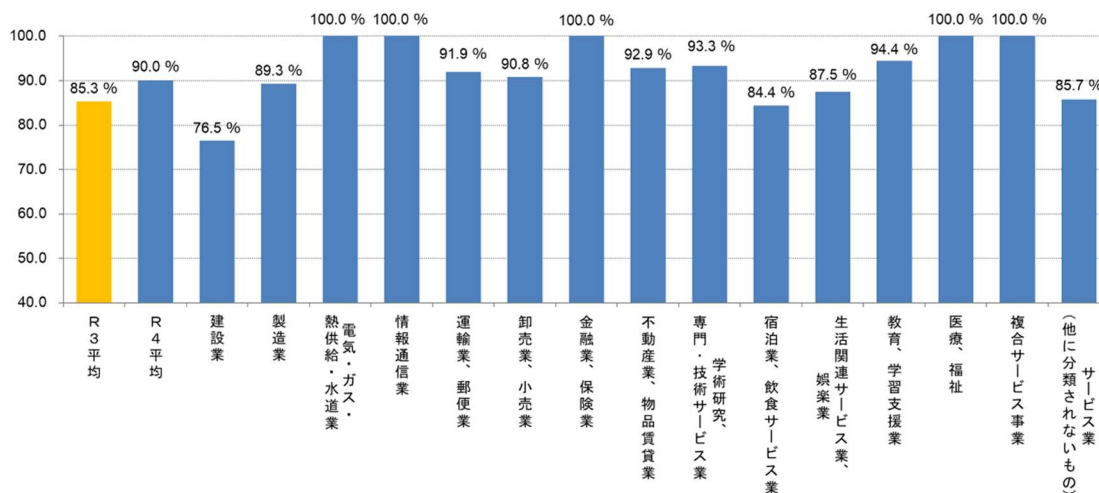


図4-(1)-①b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

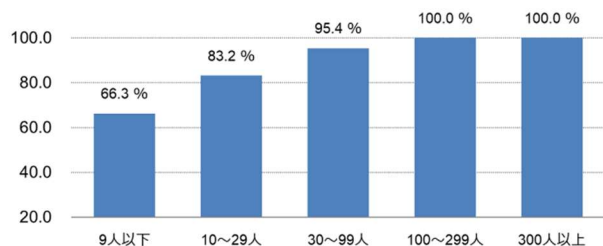


図4-(1)-①c 育児休業制度の規定割合の推移

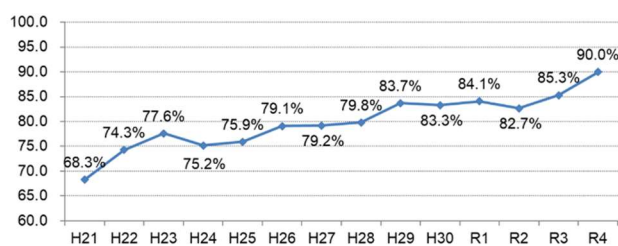
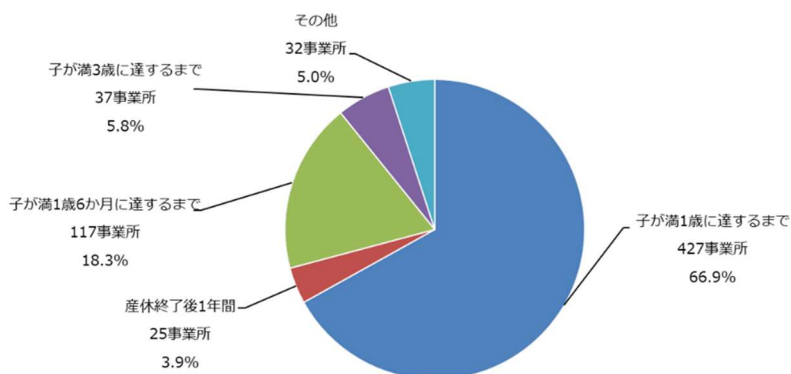


図4-(1)-①d 育児休業を利用できる期間



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(女性720人、男性1,183人)のうち、「育休を取得した者」は女性が701人(97.4%)、男性が163人(13.8%)となっている。また、「出産を機に退職した者」は女性が5人(0.7%)となっている。

また、男性で育児目的休暇(配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など)を取得した人数は251人(21.2%)となっている。(表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(%)

	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	育児目的休暇を取得した者	出産を機に退職した者
R4調査計	720 (100.0)	701 (97.4)	14 (1.9)	5 (0.7)	1,183 (100.0)	163 (13.8)	1,020 (86.2)	251 (21.2)	0 (0.0)
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)

(注) 育児休業取得者と育児目的休暇取得者については重複取得している労働者が含まれる。

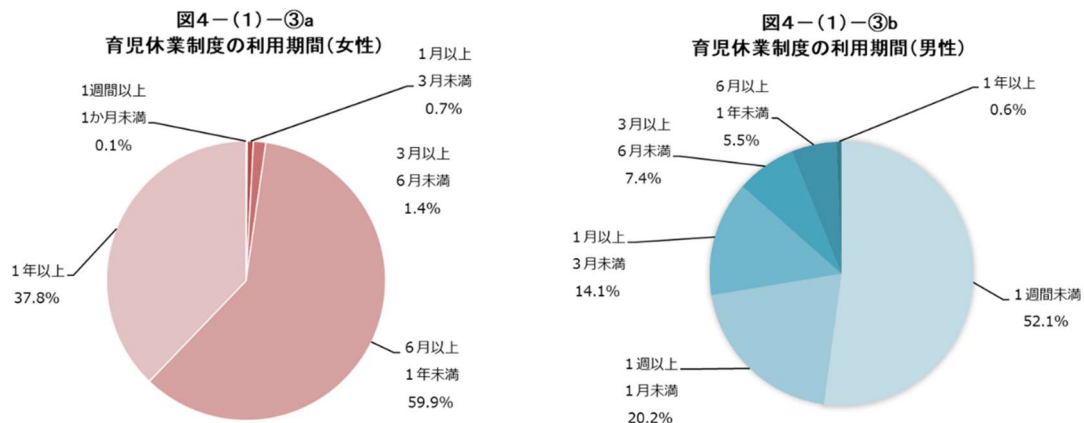
③ 育児休業制度の利用期間と利用者数

女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が59.9%と最も高く、次いで「1年以上」37.8%、「3か月以上6か月未満」1.4%となっている。他方、男性で育児休業を「1か月以上」取得した割合は27.6%と前年調査(19.8%)より7.8ポイント増加している。(表4-(1)-③,図4-(1)-③a, 図4-(1)-③b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(%)

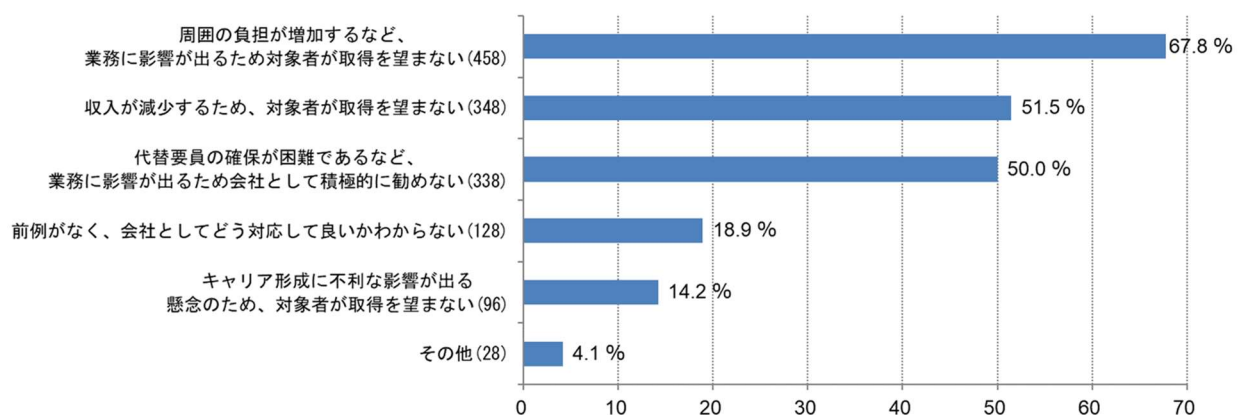
	女性							男性						
	利用者数	利用期間						利用者数	利用期間					
		1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上		1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
R4調査計	701 (100.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	5 (0.7)	10 (1.4)	420 (59.9)	265 (37.8)	163 (100.0)	85 (52.1)	33 (20.2)	23 (14.1)	12 (7.4)	9 (5.5)	1 (0.6)
R3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)



④ 男性の育児休業が進まない理由

男性の育児休業が進まない理由として、「周囲の負担が増加するなど、業務に影響が出るため対象者が取得を望まない」が67.8% (458事業所) と最も多く、次いで「収入が減少するため、対象者が取得を望まない」51.5% (348事業所) となっている。(図4-(1)-④参照)

図4-(1)-④ 男性の育児休業が進まない理由(複数回答)



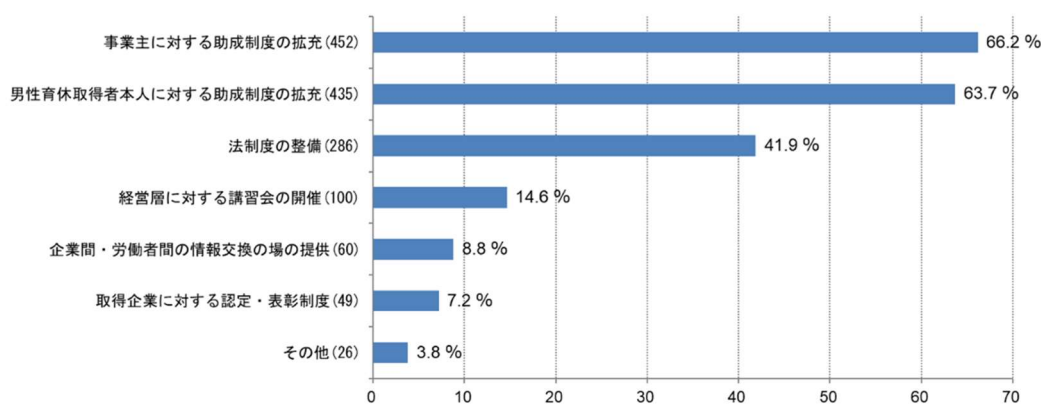
(注) () 内は回答事業所数

回答事業所 (676事業所) に占める割合

⑤ 男性の育児休業促進のために必要な行政の取組・支援

男性の育児休業促進のために必要な行政の取組・支援として、「事業主に対する助成制度の拡充」が66.2% (452事業所) と最も多く、次いで「男性育児休業取得者本人に対する助成制度の拡充」63.7% (435事業所) となっている。(図4-(1)-⑤参照)

図4-(1)-⑤ 男性の育児休業促進のための行政による必要な取組・支援(複数回答)



(注) ()内は事業所数

回答事業所(683事業所)に占める割合

⑥ 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の割合は、74.3%で、前年調査(67.6%)から6.7ポイント増加した。(表4-(1)-⑥参照)

表4-(1)-⑥ 子の看護休暇制度の規定の有無

単位:事業所 (%)

	回答事業所	子の看護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R 4 調査計	709 (100.0)	527 (74.3)	182 (25.7)
R 3 調査計	726 (100.0)	491 (67.6)	235 (32.4)

(2) 介護休業制度

① 介護休業制度の規定がある事業所と休業期間

介護休業制度を規定している事業所の割合は82.2%で、前年調査(77.7%)より4.5ポイント増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」など4業種で100.0%と最も高い一方、「生活関連サービス業、娯楽業」が67.5%と最も低くなっている。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(表4-(2)-①,図4-(2)-①a,図4-(2)-①b,図4-(2)-①c参照)

また、介護休業制度に規定されている休業期間は、「93日まで」が86.4%、「93日を超える」が13.6%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がある事業所と休業期間

単位:事業所 (%)

	回答事業所	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	
R 4 調査計	709 (100.0)	583 (82.2) <100.0>	504 <86.4>	79 <13.6>	126 (17.8)
R 3 調査計	725 (100.0)	563 (77.7) <100.0>	485 <86.1>	78 <13.9>	162 (22.3)

(注) < >内は、介護休業制度を利用できる期間の割合

図4-(2)-①a 産業別 介護休業制度の規定割合

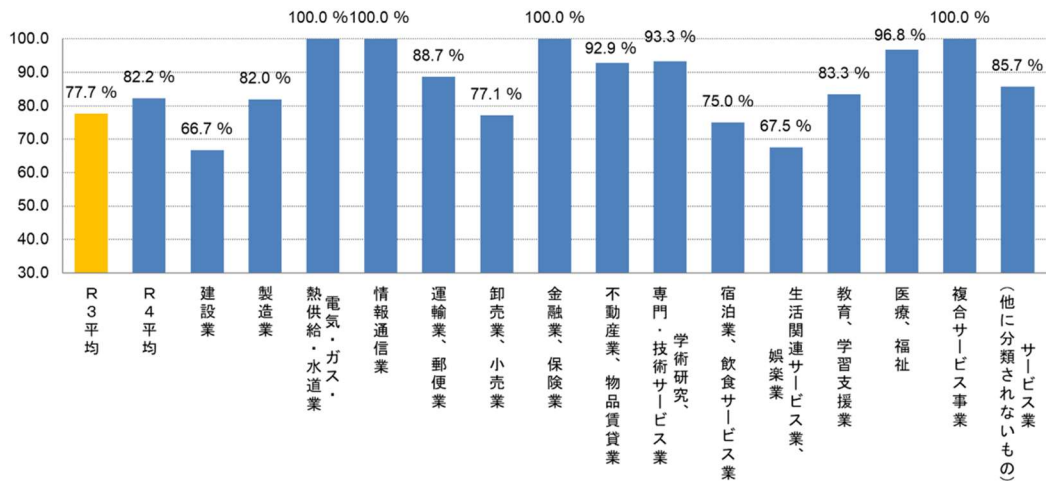


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

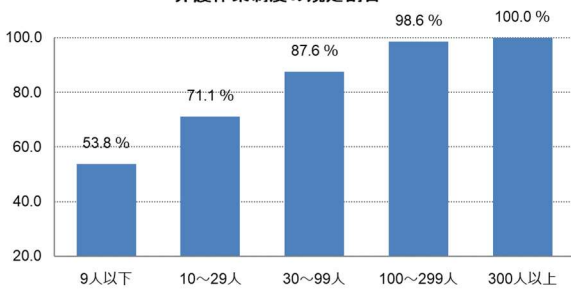
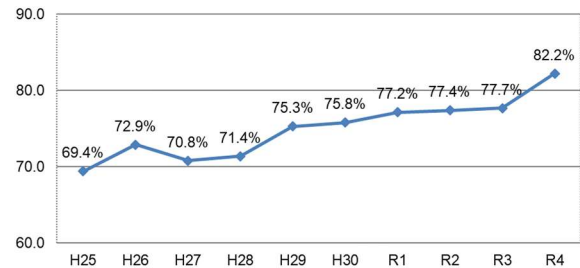


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



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(6.9%)から変動なし。

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55人で、その内訳は女性43人、男性12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 (%)

	有効回答事業所	介護休業制度の規定を設けている事業所	利用者の有無		利用者数	利用者の男女別	
			利用者がいた	利用者がいなかった		男性	女性
R4調査計	709 (100.0)	583 (82.2) <100.0>	40 <6.9>	543 <93.1>	55 【100.0】	12 【21.8】	43 【78.2】
R3調査計	727 (100.0)	565 (77.7) <100.0>	39 <6.9>	526 <93.1>	40 【100.0】	8 【20.0】	32 【80.0】

(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の割合は76.9%であり、前年調査(71.1%)より5.8ポイント増加している。(表4-(2)-③参照)

表4-(2)-③ 介護休暇制度の規定の有無

単位:事業所 (%)

	回答 事業所	介護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R 4 調査計	709 (100.0)	545 (76.9)	164 (23.1)
R 3 調査計	726 (100.0)	516 (71.1)	210 (28.9)

5 パートタイム労働者・派遣労働者

(1) 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金については、「言葉も内容も知っている」83.4%（591事業所）、「言葉のみ知っている」13.4%（95事業所）となっている。

また、同一労働同一賃金に向けた取組については、「正規及び非正規社員の労働条件の確認（支給の相違内容の洗い出し）」が61.4%（370事業所）と最も高く、次いで「正社員への登用制度の導入または拡充」が43.1%（260事業所）、「就業規則や労使協定の改定」が32.8%（198事業所）となっている。（図5-(1)、表5-(1)参照）

図5-(1) 同一労働同一賃金の認知度

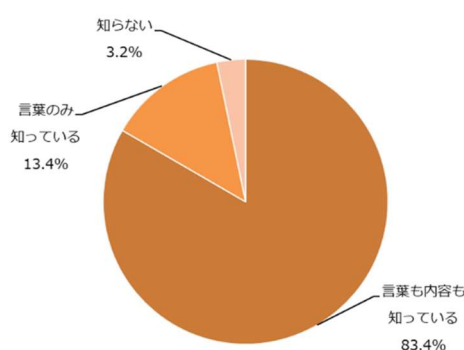


表5-(1) 「同一労働同一賃金」の実現に向けて、実施している取組（複数回答）

取組内容	R 4	
	事業所数	構成比
正規及び非正規社員の労働条件の確認（支給の相違内容の洗い出し）	370	61.4%
正社員への登用制度の導入または拡充	260	43.1%
就業規則や労使協定の改定	198	32.8%
勤務区分に応じた職責や勤務体系（転勤の有無など）の明確化	153	25.4%
職能表に基づいた給与制度の見直し	115	19.1%
その他	8	1.3%

(注1) 構成比は回答事業所603事業所に占める割合

(注2) 新規設問のため、R 3 数値は無し

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の割合は49.6%で、前年調査(49.9%)より0.3ポイント減少している。「制度がある」と回答した352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101事業所(28.7%)であり、登用した人数は336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の割合は52.2%で、前年調査(48.7%)より3.5ポイント増加している。「制度がある」と回答した370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73事業所(19.7%)であり、登用した人数は108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の割合は23.3%で、前年調査(22.7%)より0.6ポイント増加している。「制度がある」と回答した165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22事業所(13.3%)であり、登用した人数は65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

R4 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	
パートタイム労働者から	709 (100.0)	370 (52.2) <100.0>	73 <19.7>	108	297 <80.3>	339 (47.8)
派遣労働者から	709 (100.0)	165 (23.3) <100.0>	22 <13.3>	65	143 <86.7>	544 (76.7)

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	
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)

(注) < >内は登用制度がある事業所についての内訳

(2) 女性の管理職登用

① 役職区分別管理職の人数

回答があった事業所の管理職の役職区分別の合計は13,622人で、うち女性は2,217人となっており、全体の16.3%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		
R 4 調査計	703	13,622 (100.0)	11,405 (83.7)	1,853 (13.6) <82.9>	2,005 (14.7) <90.8>	3,748 (27.5) <85.8>	3,799 (27.9) <78.9>	2,217 (16.3)	383 (2.8) <17.1>	202 (1.5) <9.2>	618 (4.5) <14.2>	1,014 (7.4) <21.1>
R 3 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>

(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45.0%（319事業所）と最も多くなっている。次いで「資格取得に対し助成した」30.7%（218事業所）、「評価制度や昇進・昇格基準を明確にした」及び「長期的視野で育成するため多様な業務に配置した」30.6%（217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）

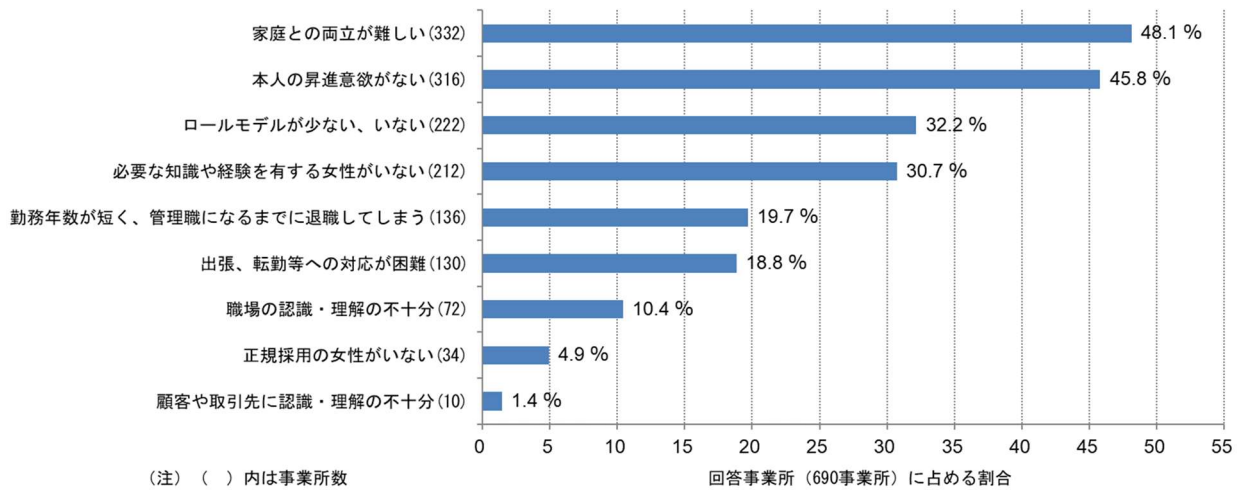
取組内容	R 4		R 3	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
意欲がある社員を積極的に登用した	319	45.0%	315	45.5%
資格取得に対し助成した	218	30.7%	190	27.4%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	217	30.6%	193	27.8%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	217	30.6%	173	25.0%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	171	24.1%	168	24.2%
人材育成制度を整備した	150	21.2%	127	18.3%

(注) 構成比は回答事業所709事業所（前年 693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48.1%（332事業所）が「家庭との両立が難しい」と回答しており、次いで「本人の昇進意欲がない」45.8%（316事業所）、「ロールモデルが少ない、いない」32.2%（222事業所）、「必要な知識や経験を有する女性がいな」30.7%（212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)

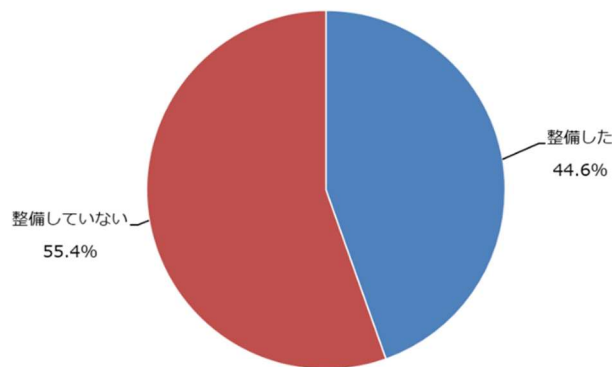


(3) 有期労働契約社員の無期転換

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、44.6%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84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140人、パートタイム労働者からは1,165人、派遣労働者からは13人となっている。(表6-(3)-②参照)

表6-(3)-② 無期転換実績

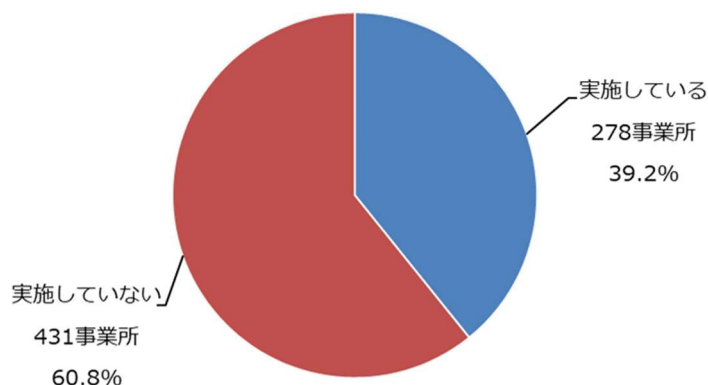
単位：事業所、人（%）

	実績のあった事業所	無期転換実績人数	契約社員・	パートタイム	派遣労働者から
			期間従業員から	労働者から	
R 4 調査計	84	1,318 (100.0)	140 (10.6)	1,165 (88.4)	13 (1.0)
R 3 調査計	77	452 (100.0)	279 (61.7)	170 (37.6)	3 (0.7)

(4) 職業能力評価制度の活用状況

① 職業能力評価制度を実施している事業所の割合は、39.2%となっている。（図6-(4)-①参照）

図6-(4)-① 職業能力評価の実施状況



② 職業能力評価制度を行う際に活用されている検定・資格及び手当の支給

職業能力評価制度を行う際に活用されている検定・資格としては、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が30.2%で最も高く、次いで「技能検定」が22.0%となっている。（表6-(4)-②a参照）

また、職業能力評価を実施している事業所のうち、評価に活用した資格・検定に対して資格手当を支給している事業所は79.5%である。（表6-(4)-②b参照）

表6-(4)-②a 職業能力評価における検定・資格の活用状況

単位：事業所（%）、人

	回答事業所	職業能力評価実施事業所	技能検定		国家検定・資格 公的検定・資格		民間団体が認定する 民間検定・資格		事業主が認定する 民間検定・資格		その他の 検定・資格	
			利用あり	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり	利用なし	利用あり	利用なし
R 4 調査計	709 (100.0)	278 (39.2)	156 (22.0) <56.1>	122 <43.9>	214 (30.2) <77.0>	64 <23.0>	148 (20.9) <53.2>	129 <46.4>	92 (13.0) <33.1>	184 <66.2>	42 (5.9) <15.1>	234 <84.2>

(注1) < >内は、登用制度がある事業所のうち実績の有無の割合

(注2) 新規設問のため、R 3 数値は無し

表6-(4)-②b 職業能力評価活用資格・検定に対する資格手当の支給状況

単位：事業所（％）

	職業能力評価の際 検定・資格を 利用している事業所	職業能力評価に利用している検定・資格について	
		資格手当を 支給している	資格手当を 支給していない
R 4 調査計	258 (100.0)	205 (79.5)	53 (20.5)

(注) 新規設問のため、R 3 数値は無し

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、「有給休暇取得の奨励、時間単位での有休取得など、年次有給休暇の取得を促進する」が86.5% (613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% (571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」46.7% (331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 4		R 3	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
有給休暇取得の奨励、時間単位での有休取得など、年次有給休暇の取得を促進する	613	86.5%	609	84.2%
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	571	80.5%	582	80.5%
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	331	46.7%	340	47.0%
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	302	42.6%	282	39.0%
社内に相談窓口を設置する	294	41.5%	256	35.4%
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	196	27.6%	186	25.7%
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	152	21.4%	152	21.0%

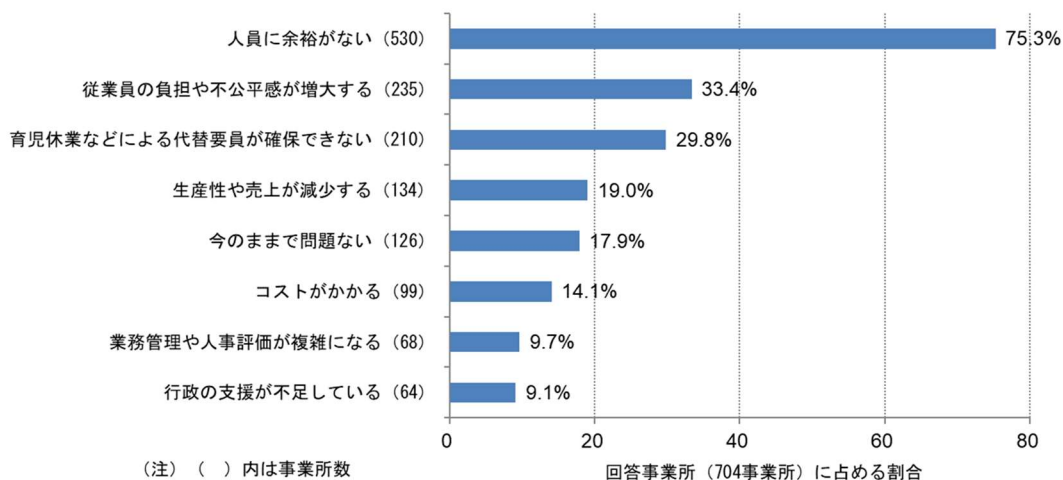
(注) 構成比は回答事業所709事業所（前年723事業所）に占める割合

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75.3% (530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」33.4%（235事業所）、「育児休業などによる代替要員が確保できない」29.8%（210事業所）、「生産性や売上が減少する」19.0%（134事業所）となっている。他方、「今のままで問題がない」とする回答も17.9%（126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、7.5%（前年調査4.4%）であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は5.9%（前年調査5.5%）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

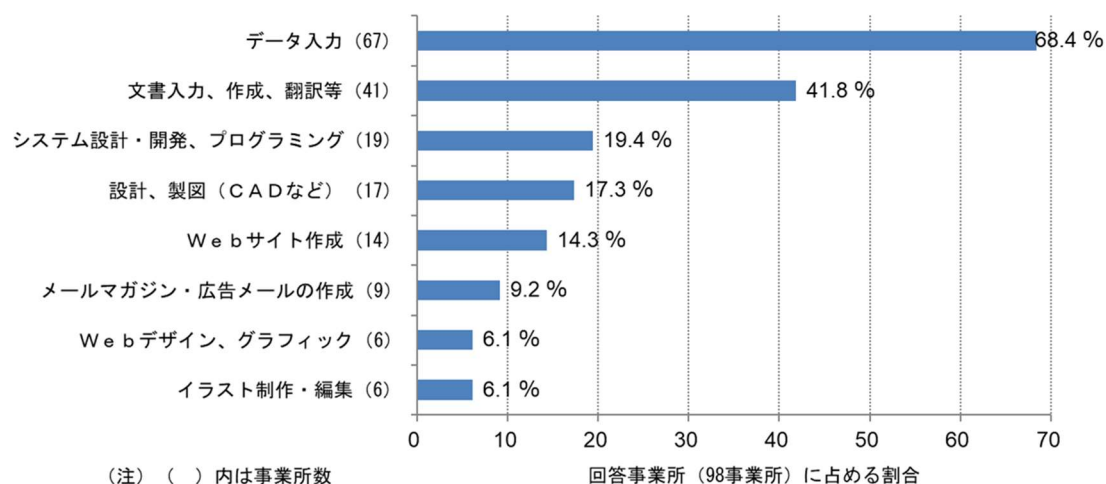
単位：事業所 (%)

	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
R 4 調査計	709 (100.0)	53 (7.5)	42 (5.9)	614 (86.6)
R 3 調査計	726 (100.0)	32 (4.4)	40 (5.5)	654 (90.1)

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）、または今後活用したい内容（複数回答）としては、「データ入力」が68.4%(67事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」41.8%(41事業所)、「システム設計・開発、プログラミング」19.4%（19事業所）、「設計、製図（CADなど）」17.3%(17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、19.9% (前年調査15.2%) であり、今後導入予定がある事業所の割合は3.2% (前年調査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
R 4 調査計	709 (100.0)	141 (19.9)	23 (3.2)	545 (76.9)
R 3 調査計	726 (100.0)	110 (15.2)	26 (3.6)	590 (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」97.9%(138事業所)と最も多く、次いで「モバイルワーク」21.3%(30事業所)、「サテライトオフィス勤務」17.0%(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

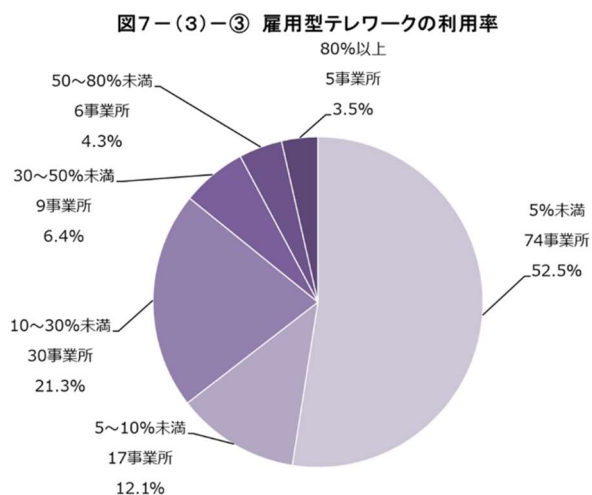
単位：事業所 (%)

	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
R 4 調査計	141 (100.0)	138 (97.9)	24 (17.0)	30 (21.3)
R 3 調査計	110 (100.0)	105 (95.5)	24 (21.8)	33 (30.0)

(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52.5%(74事業所)と最も多く、次いで「10～30%未満」21.3%(30事業所)、「5～10%未満」12.1%(17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」71.6%（101事業所）、「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上」34.8%（49事業所）、「業務の効率性（生産性）の向上」31.2%（44事業所）、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避」24.8%（35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 4		R 3	
	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、新型コロナなど)	101	71.6%	80	72.7%
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	49	34.8%	36	32.7%
業務の効率性（生産性）の向上	44	31.2%	36	32.7%
従業員の移動時間の短縮・混雑回避	35	24.8%	37	33.6%
障がい者、高齢者、介護・育児中の従業員などへの対応	23	16.3%	15	13.6%
長時間労働の削減	8	5.7%	7	6.4%
業務の創造性の向上	7	5.0%	3	2.7%
人材の雇用確保・流出の防止	4	2.8%	4	3.6%
顧客満足度の向上	3	2.1%	4	3.6%

オフィスコストの削減	1	0.7%	3	2.7%
省エネルギー、節電対策	0	0.0%	1	0.9%

(注) 構成比は回答事業所141事業所（前年 110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」87.1%（474事業所）、「業務の進行が難しい」27.2%（148事業所）、「情報漏えいが心配」10.8%（59事業所）などとなっている。（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 4		R 3	
	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	474	87.1%	523	90.5%
業務の進行が難しい	148	27.2%	205	35.5%
情報漏えいが心配	59	10.8%	58	10.0%
顧客など外部への対応に支障がある	44	8.1%	82	14.2%
導入するメリットがよく分からない	31	5.7%	43	7.4%
費用がかかりすぎる	30	5.5%	34	5.9%
文書の電子化が進んでいない	26	4.8%	46	8.0%
周囲の従業員にしわ寄せがある	25	4.6%	28	4.8%
事業所内のコミュニケーションに支障がある	19	3.5%	23	4.0%
給与計算が難しい	12	2.2%	10	1.7%
労働組合や従業員から要望がない	10	1.8%	15	2.6%
従業員の評価が難しい	10	1.8%	8	1.4%
人事制度導入に手間がかかる	4	0.7%	0	0.0%

(注) 構成比は回答事業所544事業所（前年 578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「労務管理の適正化」62.3%（373事業所）、「執務環境の整備」58.8%（352事業所）、「情報通信システムの高度化」52.1%（312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」76.5%（458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）」27.5%（165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」18.5%（111事業所）となっている。（図7-(3)-⑥b参照）

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

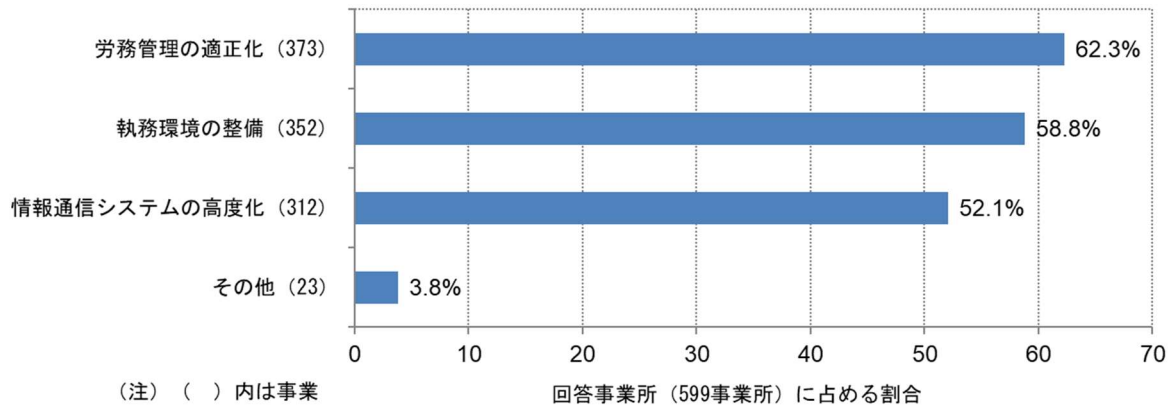
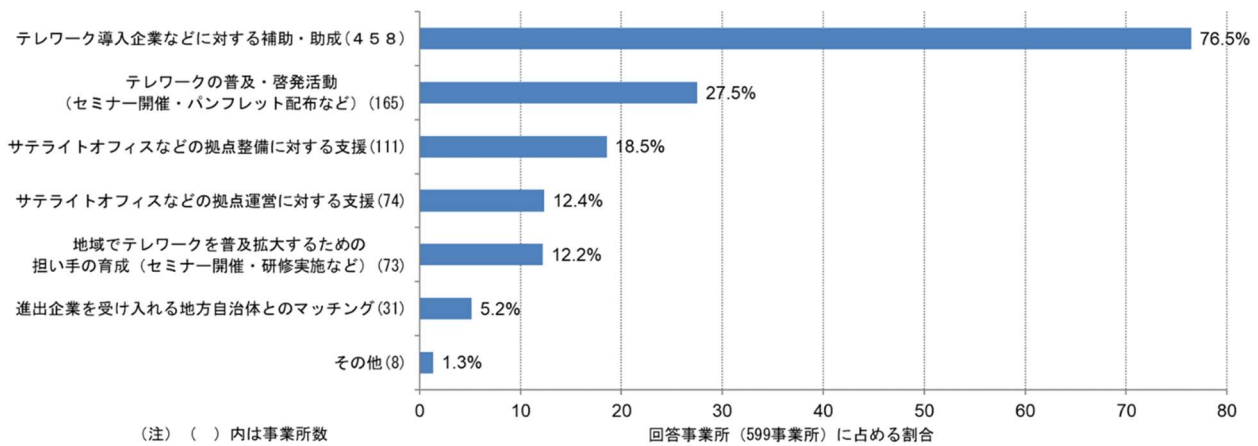


図7-(3)-⑥b 雇用型テレワーク普及に必要な要素
 <国または地方自治体による取組・支援>(複数回答)



(4) 不妊治療と仕事の両立

① 不妊治療と仕事の両立に向けて実施している取組 (働き方への配慮)

不妊治療と仕事の両立に向けた働き方への配慮の取組として最も多かったものは「フレックスタイム制度」9.9% (70事業所)、次いで「所定労働時間の制限 (残業の免除)」9.7% (69事業所)、「失効した年次有給休暇を積み立てし、用途を限定したうえで使用可能とする制度」8.0% (57事業所) となっている。(表7-(4)-①参照)

表7-(4)-① 不妊治療と仕事の両立に向けて実施している取組 (働き方への配慮)

取組内容	R 4	
	事業所数	構成比
フレックスタイム制度	70	9.9%
所定労働時間の制限 (残業の免除)	69	9.7%
失効した年次有給休暇を積立し、用途を限定したうえで使用可能とする制度	57	8.0%

不妊治療のための特別休暇制度 (多目的に使用できる特別休暇制度を含む)	54	7.6%
テレワーク制度	52	7.3%
不妊治療のための短時間勤務制度	36	5.1%

(注1) 構成比は回答事業所709事業所に占める割合

(注2) 新規設問のため、R3数値は無し

② 不妊治療と仕事の両立に向けて実施している取組 (職場環境の整備)

不妊治療と仕事の両立に向けた職場環境の整備における取組状況は、「相談体制の整備」11.4% (81事業所)、次いで「研修、セミナーなどの周知・啓発活動」2.7% (19事業所)、「社内のニーズ調査の実施」2.5% (18事業所) となっている。(表7-(4)-②参照)

表7-(4)-② 不妊治療と仕事の両立に向けて実施している取組 (職場環境の整備)

取組内容	R 4	
	事業所数	構成比
相談体制の整備	81	11.4%
研修、セミナーなどの周知・啓発活動	19	2.7%
社内のニーズ調査の実施	18	2.5%

(注1) 構成比は回答事業所709事業所に占める割合

(注2) 新規設問のため、R3数値は無し

(5) 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81.1%で、前年調査 (70.3%) より10.8ポイント増加している。(表7-(5)-①参照)

表7-(5)-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
R 4 調査計	709 (100.0)	575 (81.1)	134 (18.9)
R 3 調査計	725 (100.0)	510 (70.3)	215 (29.7)

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86.1% (495事業所) と最も多く、次いで「相談窓口の設置」82.4% (474事業所)、「社内報や掲示板による広報」及び「管理者等への研修・講習等の実施」63.8% (367事業所) となっている。(表7-(5)-②参照)

表7-(5)-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 4		R 3	
	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	495	86.1%	427	83.7%
相談窓口の設置	474	82.4%	397	77.8%
社内報や掲示版による広報	367	63.8%	315	61.8%
管理者等への研修・講習等の実施	367	63.8%	312	61.2%
従業員への研修・講習等の実施	298	51.8%	262	51.4%
防止マニュアル等の整備	268	46.6%	215	42.2%

(注) 構成比は回答事業所575事業所(前年510事業所)に占める割合

(6) 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、79.5%で、前年調査(71.9%)より7.6ポイント増加している(表7-(6)-①参照)

表7-(6)-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
R 4 調査計	709 (100.0)	564 (79.5)	145 (20.5)
R 3 調査計	725 (100.0)	521 (71.9)	204 (28.1)

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89.7%(506事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」83.5%(471事業所)、「社内報や掲示版による広報」63.5%(358事業所)となっている。(表7-(6)-②参照)

表7-(6)-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 4		R 3	
	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	506	89.7%	464	89.1%
相談窓口の設置	471	83.5%	411	78.9%
社内報や掲示版による広報	358	63.5%	311	59.7%
管理者等への研修・講習等の実施	355	62.9%	303	58.2%
従業員への研修・講習等の実施	295	52.3%	265	50.9%
防止マニュアル等の整備	262	46.5%	229	44.0%

(注) 構成比は回答事業所564事業所(前年521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>