

# 令和5年度 大分県労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和5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	- 4 -
(3) 女性労働者の就業状況	- 5 -
(4) 労働組合、就業規則	- 6 -
2 労働時間	- 7 -
(1) 1週間の所定労働時間	- 7 -
(2) 月60時間を超え法定時間外労働への就業規則等における対応	- 7 -
3 休日休暇制度	- 8 -
(1) 年次有給休暇	- 8 -
(2) 時間単位年休制度	- 8 -
(3) 特別休暇	- 9 -
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	- 13 -
5 病気休職制度	- 15 -
(1) 1か月以上の病気休職制度の規定がある事業所と休職可能期間	- 15 -
6 パートタイム労働者・派遣労働者	- 16 -
(1) 同一労働同一賃金	- 16 -
7 登用制度	- 17 -
(1) 正社員への登用制度	- 17 -
(2) 女性の管理職登用	- 17 -
(3) 有期労働契約社員の無期転換	- 19 -
8 働きやすい環境づくり	- 20 -
(1) 働き方改革	- 20 -
(2) 自営型テレワーク	- 21 -
(3) 雇用型テレワーク	- 22 -
(4) 不妊治療と仕事の両立	- 23 -
(5) パワーハラスメント防止対策	- 24 -
(6) セクシャルハラスメント防止対策	- 25 -
(7) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策	- 25 -

# 調査の説明

## 1 調査の目的

この調査は、県内の民間事業所における労働条件や労働福祉等について、その実態と動向を把握し、今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

## 2 調査期日

令和5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・有期雇用労働者、登用制度及び働きやすい環境づくり
- (2) 特定調査項目 病気休職制度

## 5 調査の方法

「労働福祉等実態調査票」を郵送して、自計式により記入のうえ返送を依頼し、集計を行った。

## 6 調査票の回収結果

調査対象事業所数 1,000事業所 有効回答事業所数 739事業所 有効回答率73.9%

## 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労働者より短い者
  - ② 1日の所定労働時間が一般労働者と同じだが、1週の所定労働日数が一般労働者より少ない者
- (3) 「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」を除いた者
- (4) 「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
- (5) 「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
- (6) 「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、本調査結果を、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86,031人で、うち男性は52,789人、女性は33,242人となっており、男女比は、男性61.4%、女性38.6%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91.4%で、その内訳は「期間を定めずに雇われている労働者(正社員等)」68.7%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」7.5%、「パートタイム労働者」15.2%となっている。「常用労働者以外の労働者」は8.6%で、その内訳は「派遣労働者」4.5%、「業務委託等労働者」2.7%、「臨時・日雇労働者」1.3%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90.7%、「常用労働者以外の労働者」が9.3%となっており、女性は「常用労働者」が92.5%、「常用労働者以外の労働者」が7.5%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、「電気・ガス・熱供給・水道業」が24.6%と最も高く、「複合サービス事業」が0.1%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の割合(全体)

単位:人(%)

	回答事業所の 全労働者	全 体							
		常用労働者	期間の定めがない労働者 (正社員等)	期間の定めがある労働者 (契約社員等)	パートタイム 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 5 調査計	86,031 (100.0)	78,603 (91.4)	59,081 (68.7)	6,446 (7.5)	13,076 (15.2)	7,428 (8.6)	1,159 (1.3)	3,905 (4.5)	2,364 (2.7)
		<100.0>	<75.2>	<8.2>	<16.6>	≪100.0≫	≪15.6≫	≪52.6≫	≪31.8≫
R 4 調査計	84,323 (100.0)	76,906 (91.2)	56,615 (67.1)	7,291 (8.6)	13,000 (15.4)	7,417 (8.8)	1,347 (1.6)	3,255 (3.9)	2,815 (3.3)
		<100.0>	<73.6>	<9.5>	<16.9>	≪100.0≫	≪18.2≫	≪43.9≫	≪38.0≫

(注) < >は常用労働者、≪ ≫は常用労働者以外の割合

表1-(1)b 雇用形態別労働者数の割合（男性）

	回答事業所の 全男性労働者	全 体							
		常用労働者	期間の定めが ない労働者 (正社員等)	期間の定めが ある労働者 (契約社員等)	パートタイム 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 5 調査計	52,789 (100.0) [61.4]	47,860 (90.7) <100.0>	40,389 (76.5) <84.4>	4,203 (8.0) <8.8>	3,268 (6.2) <6.8>	4,929 (9.3) ≪100.0≫	763 (1.4) ≪15.5≫	2,734 (5.2) ≪55.5≫	1,432 (2.7) ≪29.1≫
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≫

(注) [ ]は労働者男女合計に対する男性労働者、< >は常用労働者、≪ ≫は常用労働者以外の割合

表1-(1)c 雇用形態別労働者数の割合(女性)

単位:人(%)

	回答事業所の 全女性労働者	全 体							
		常用労働者	期間の定めが ない労働者 (正社員等)	期間の定めが ある労働者 (契約社員等)	パートタイム 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 5 調査計	33,242 (100.0) [38.6]	30,743 (92.5) <100.0>	18,692 (56.2) <60.8>	2,243 (6.7) <7.3>	9,808 (29.5) <31.9>	2,499 (7.5) ≪100.0≫	396 (1.2) ≪15.8≫	1,171 (3.5) ≪46.9≫	932 (2.8) ≪37.3≫
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≫

(注) [ ]は労働者男女合計に対する女性労働者、< >は常用労働者、≪ ≫は常用労働者以外の割合

図1-(1)a 雇用形態別 労働者割合（男性）

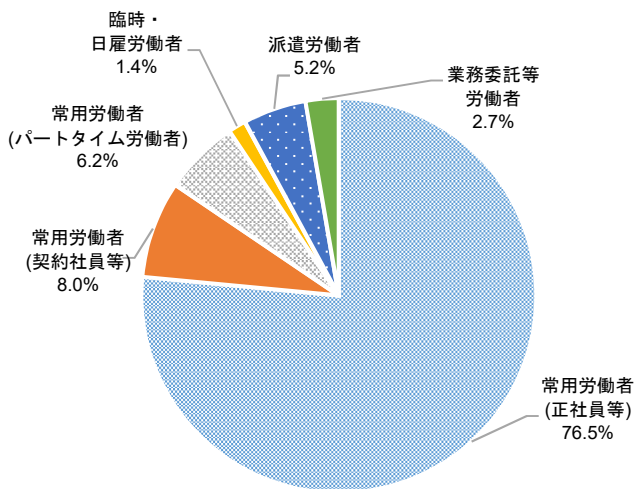


図1-(1)b 雇用形態別 労働者割合（女性）

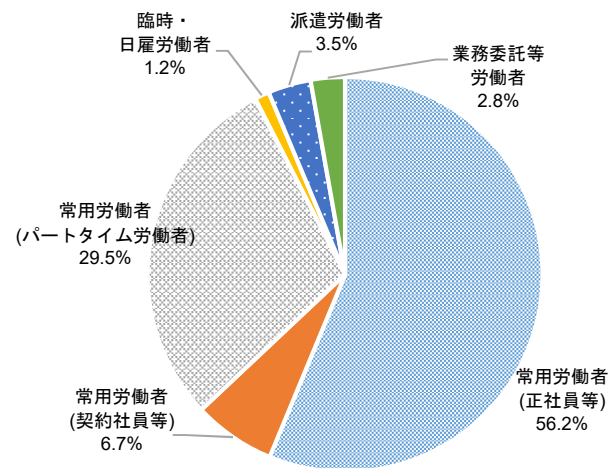
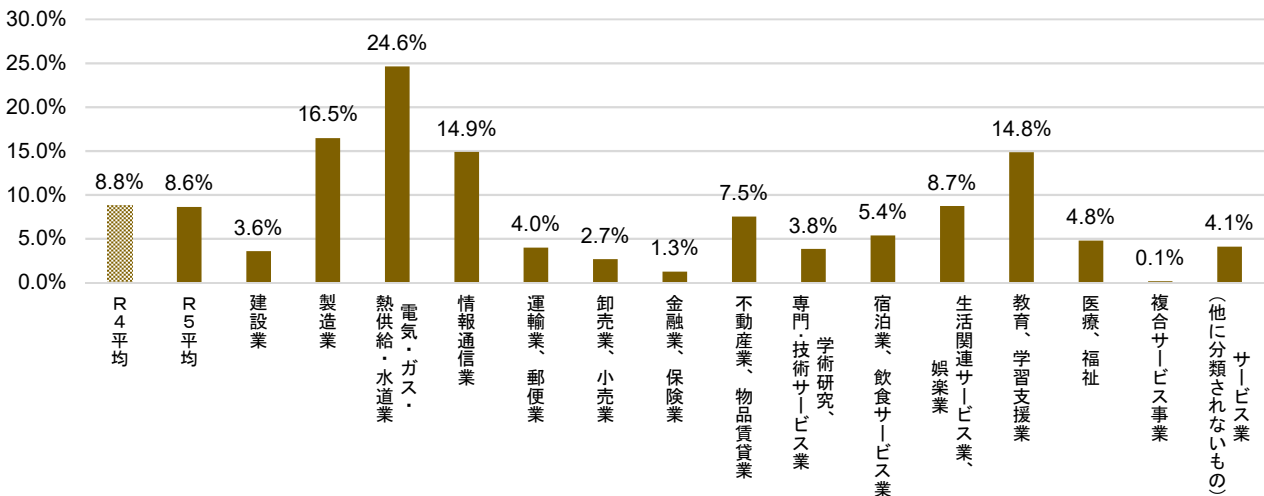


図1-(1)c 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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67.5%で、前年調査(67.0%)より0.5ポイント増加している。(図1-(2)a参照)

産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」「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89.5%となっている。一方、最も低いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」28.6%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29.1%で、前年調査(25.5%)より3.6ポイント増加している。(図1-(2)a参照)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」が57.1%と最も高く、次いで「製造業」42.7%となっている。一方、最も低いのは、「複合サービス事業」4.8%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または派遣労働者の雇用事業所割合

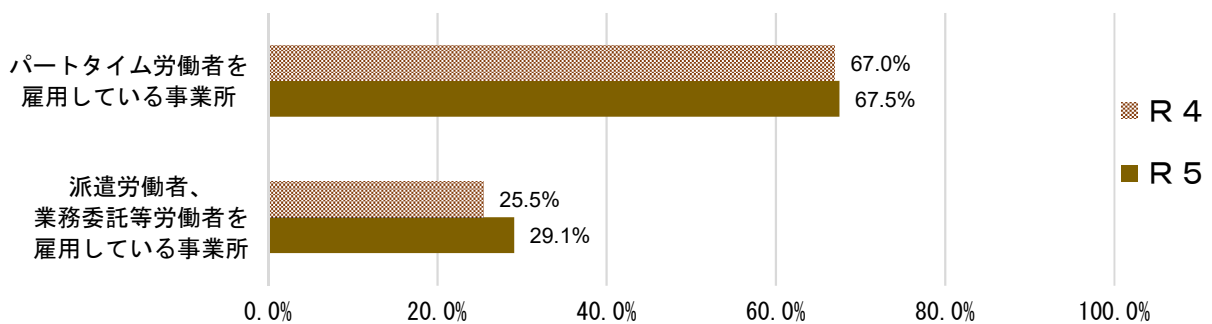


図1-(2)b 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

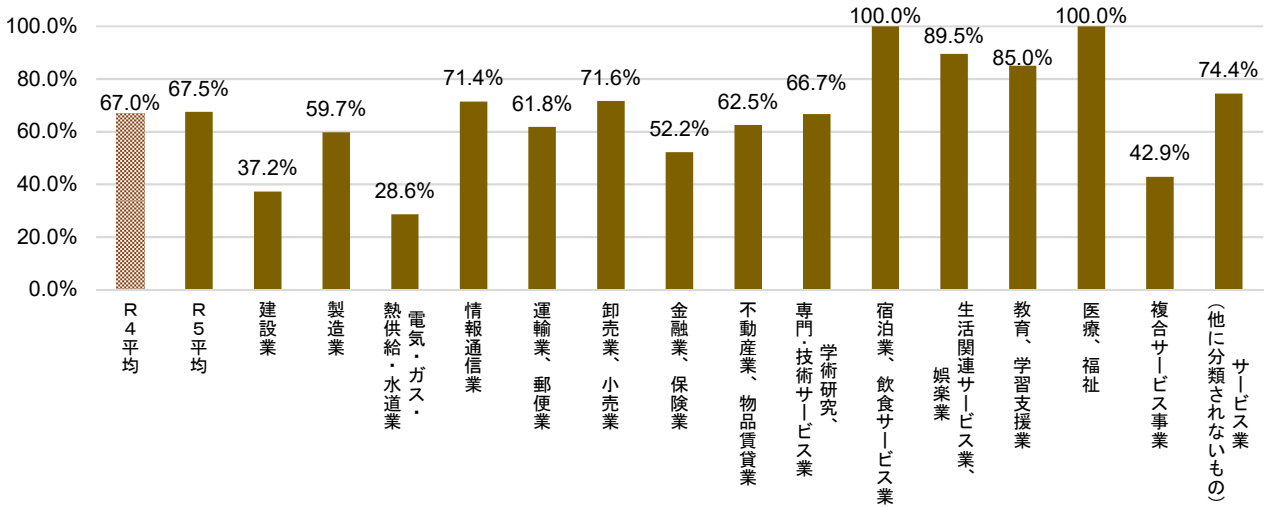
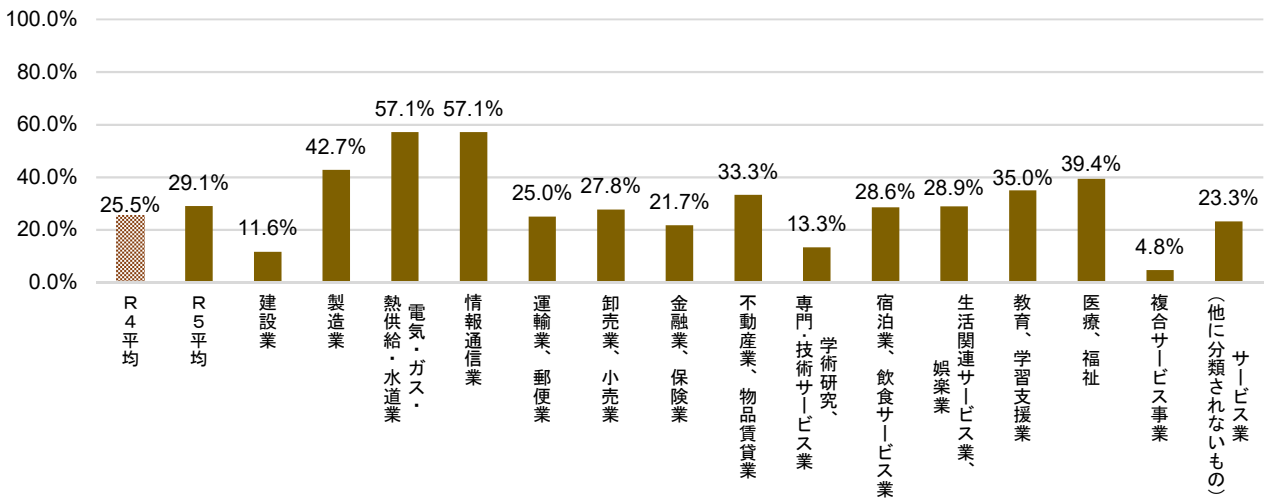


図1-(2)c 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合

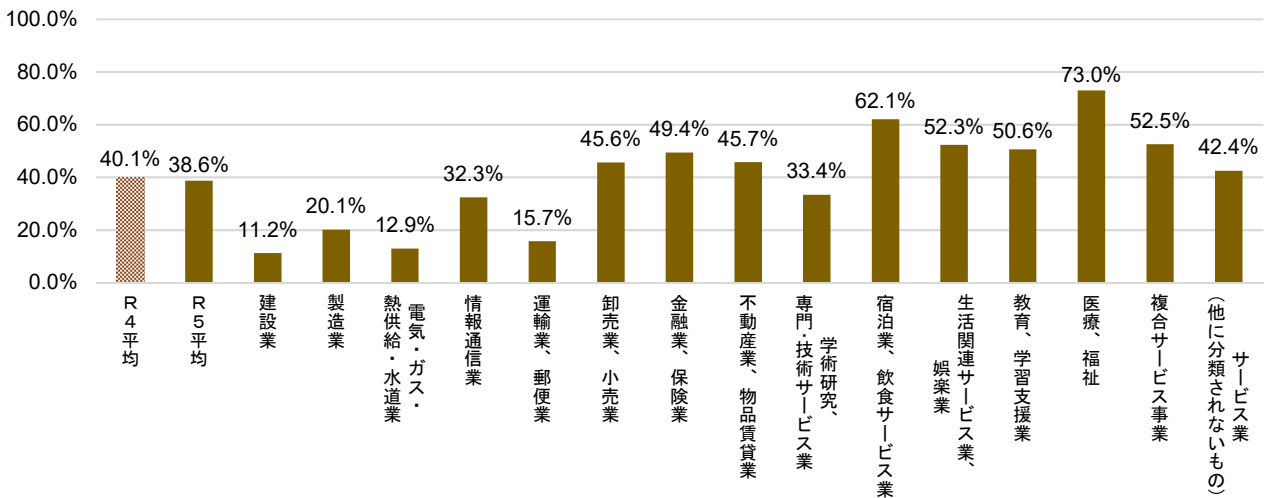


### (3) 女性労働者の就業状況

#### ① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は38.6%で、前年調査(40.1%)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73.0%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」62.1%となっている。一方、最も低いのは「建設業」11.2%となっている。(図1-(3)-①参照)

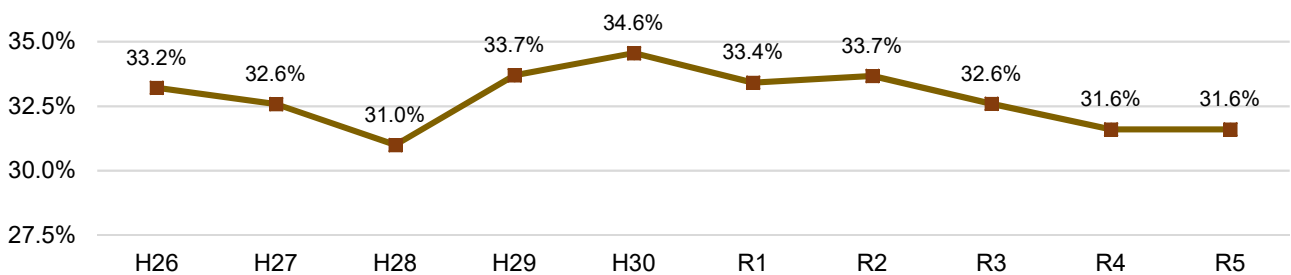
図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



② 女性常用労働者（正社員等）割合

全常用労働者（正社員等）に占める「女性常用労働者（正社員等）」の割合は31.6%で、前年調査(31.6%)と変動はない。(図1-(3)-②参照)

図1-(3)-② 常用労働者（正社員等）における女性の雇用割合の推移



(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

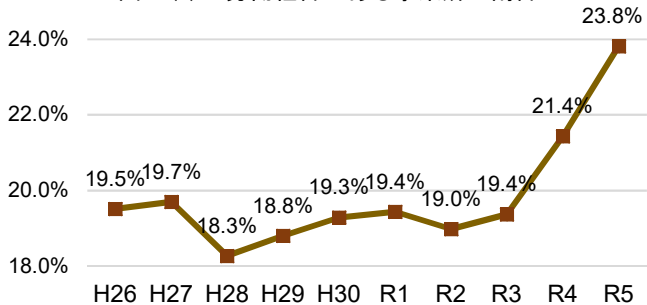
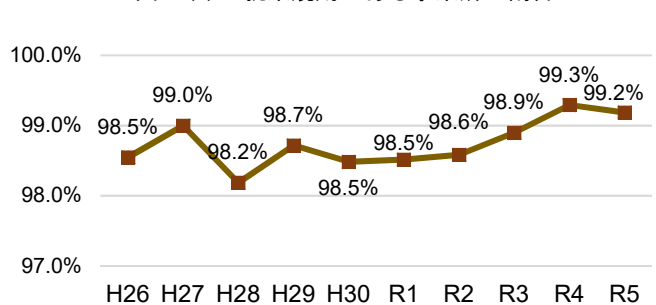


図1-(4)b 就業規則がある事業所の割合



## 2 労働時間

### (1) 1週間の所定労働時間

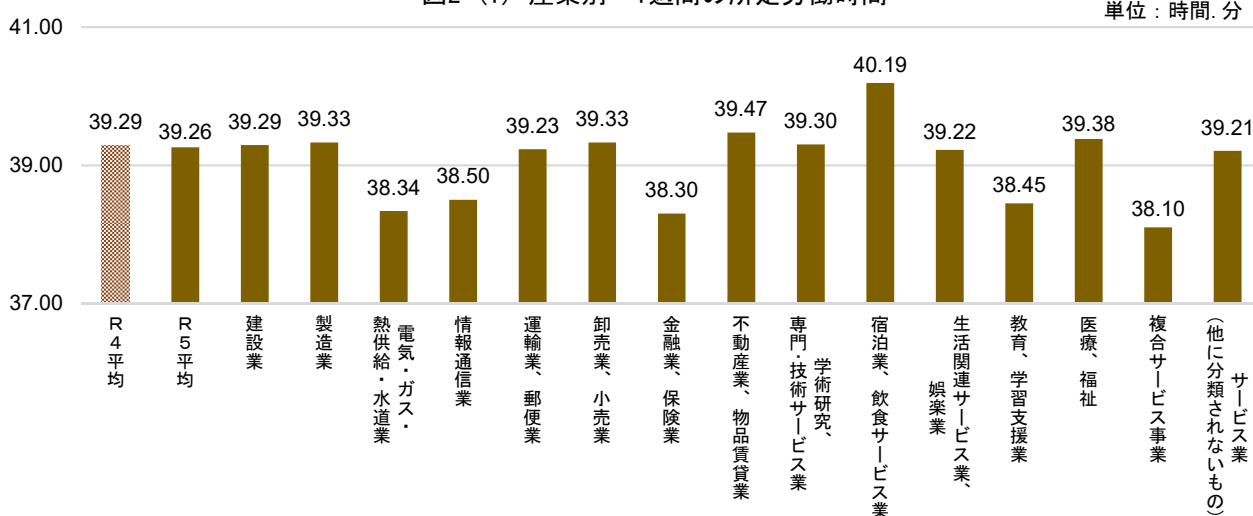
1週間の所定労働時間の事業所平均は39時間26分で、前年調査(39時間29分)より3分減少している。1週間の所定労働時間の事業所割合は、40時間以下の事業所は96.3%で、前年調査(97.5%)より1.2ポイント減少している。(表2-(1)参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が38時間10分と最も短い。また、「宿泊業、飲食サービス業」が40時間19分と最も長く、その差は2時間9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~	
R 5 調査計	736 (100.0)	225 (30.6)	484 (65.8)	12 (1.6)	11 (1.5)	2 (0.3)	2 (0.3)	39:26
R 4 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

図2-(1) 産業別 1週間の所定労働時間



### (2) 月60時間超え法定時間外労働への就業規則等における対応

月60時間を超える法定時間外労働について、就業規則等における取り扱いを定めている事業所は、全体の61.0%(451事業所)となった。

表2-(2) 月60時間超え法定時間外労働への就業規則等における対応 単位:事業所(%)

	回答 事業所	月60時間超え法定時間外労働について就業規則で	
		規定している	規定していない
R 5 調査計	739 (100.0)	451 (61.0)	288 (39.0)

(注) 新規設問のため、R 4 数値は無し



### 3 休日休暇制度

#### (1) 年次有給休暇

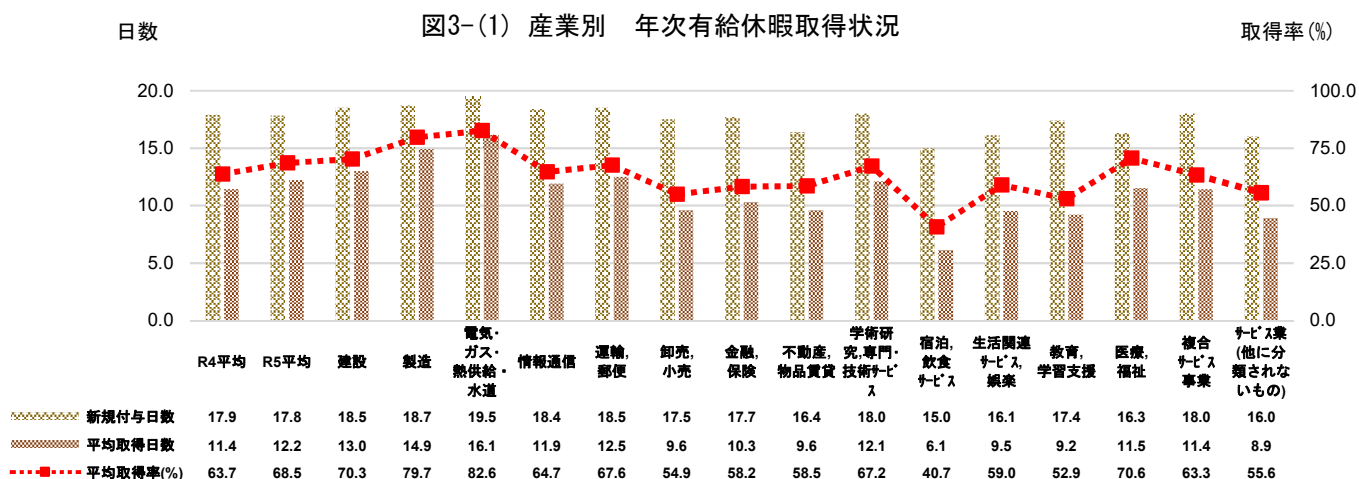
「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.8日で、前年調査(17.9日)から0.1日の減少。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.5日と最も多く、次いで「製造業」の18.7日となっている。(表3-(1),図3-(1)参照。以下同じ)

「平均取得日数」は12.2日で、前年調査(11.4日)から0.8日の増加。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が16.1日と最も多く、次いで「製造業」の14.9日となっている。

「平均取得率」は68.5%で、前年調査(63.7%)より4.8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82.6%と最も高く、次いで「製造業」79.7%となっている。一方、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」40.7%で、次いで「教育、学習支援業」52.9%となっている。

表3-(1) 正社員等(一般労働者)1人あたりの年次有給休暇の状況 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)	平均取得割合 (B)/(A)
R 5 調査計	734	17.8	12.2	(68.5)
R 4 調査計	701	17.9	11.4	(63.7)



#### (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739事業所のうち「導入している」が306事業所(41.4%)、「導入していない」が433事業所(58.6%)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	時間単位年次有給休暇の導入の有無	
		導入している	導入していない
R 5 調査計	739 (100.0)	306 (41.4)	433 (58.6)
R 4 調査計	709 (100.0)	277 (39.1)	432 (60.9)

### (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88.4%で、それぞれ「夏季休暇」(36.3%)、「病  
気休暇」(37.3%)、「長期勤続者休暇」(21.4%)、「育児目的休暇」(51.7%)、「ボランティア休  
暇」(8.8%)、「自己啓発休暇」(6.0%)、「その他の特別休暇」(74.6%)となっている。(表3-(3)  
参照)

表3-(3) 特別休暇制度の有無

単位：事業所(%)

	回答 事業所	何らかの 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 5 調査計	739 (100.0)	653 (88.4) <100.0>	268	471	276	463	158	581	382	357	65	674	44	695	551	188
			<36.3>	<63.7>	<37.3>	<62.7>	<21.4>	<78.6>	<51.7>	<48.3>	<8.8>	<91.2>	<6.0>	<94.0>	<74.6>	<25.4>
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>

(注) < >は特別休暇制度における各制度についての有無の割合

## 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89.4%(661事業所)で、前年調査(90.0%)よ  
り0.6ポイント減少している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信  
業」など全6業種が100.0%と最も高くなっている一方で、「建設業」が76.7%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442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118事業所(17.9%)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

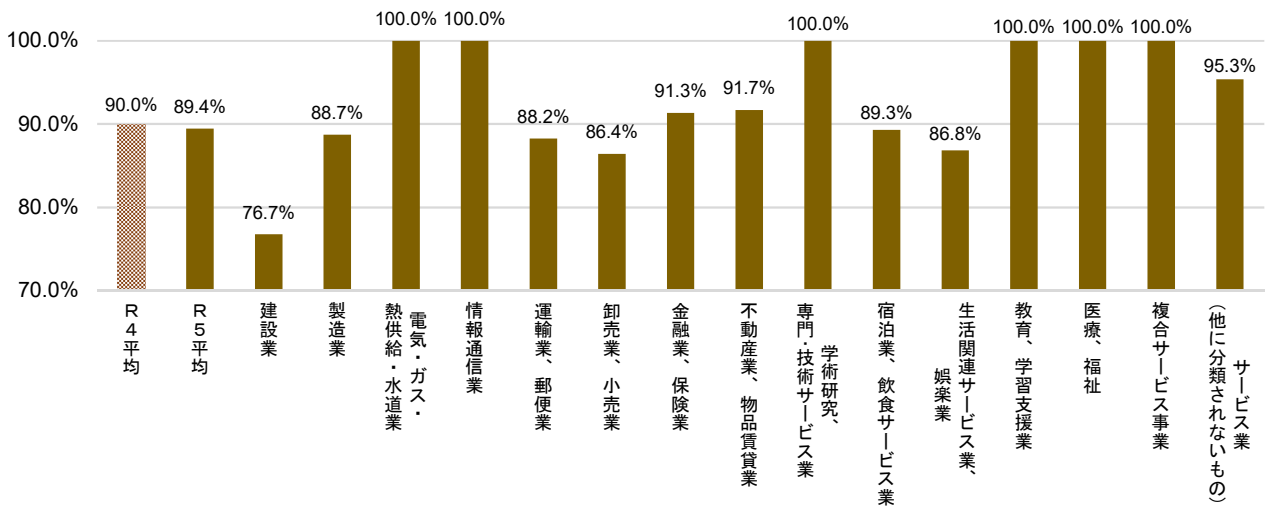


図4-(1)-①b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

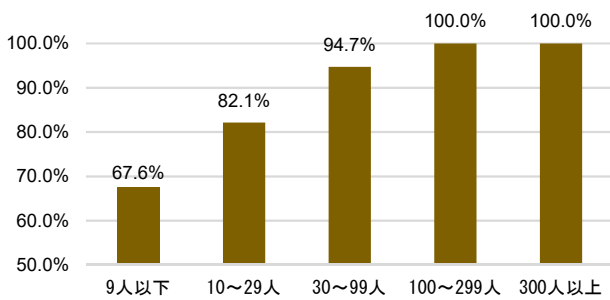


図4-(1)-①c 育児休業制度の規程割合の推移

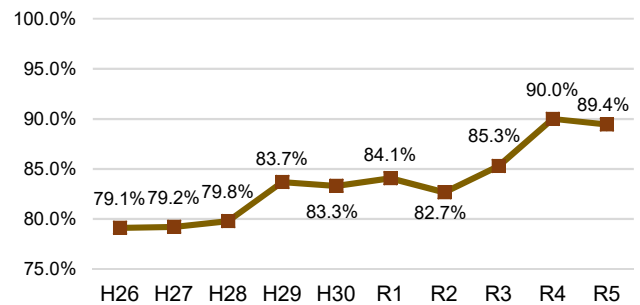
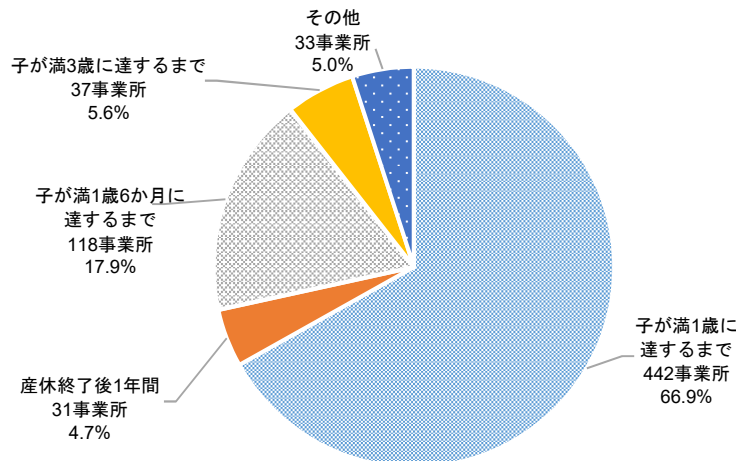


図4-(1)-①d 育児休業を利用できる期間



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895人、男性1,263人)のうち、「育休を取得した者」の割合は女性が96.3%(862人)、男性が27.9%(352人)となっている。また、「出産を機に退職した者」は女性が0.8%(7人)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)を取得した割

合は対象者全体の37.5%(473人)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				
	育児休業対象者数	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	育児休業対象者数	育休を取得した者	育休を取得しなかった者	育児目的の休暇を取得した者	出産を機に退職した者
R 5 調査計	895 (100.0)	862 (96.3)	26 (2.9)	7 (0.8)	1,263 (100.0)	352 (27.9)	911 (72.1)	473 (37.5)	0 (0.0)
R 4 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)

(注) 男性の育児休業取得者と育児目的の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57.2%と最も高く、次いで「1年以上」39.6%、「3か月以上6か月未満」2.2%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35.8%と前年調査(27.6%)より8.2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
R 5 調査計	862 (100.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	8 (0.9)	19 (2.2)	493 (57.2)	341 (39.6)	352 (100.0)	88 (25.0)	138 (39.2)	65 (18.5)	17 (4.8)	34 (9.7)	10 (2.8)
R 4 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)

図4-(1)-③a 育児休業制度の利用期間(女性)

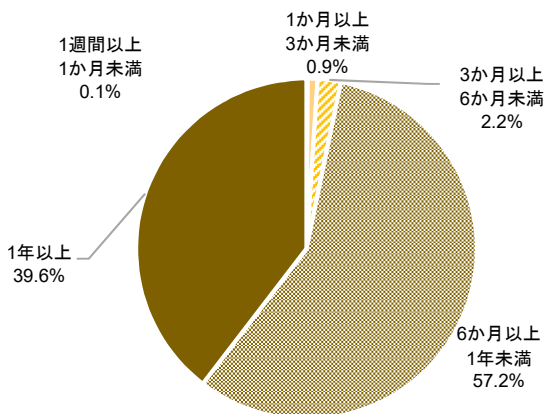
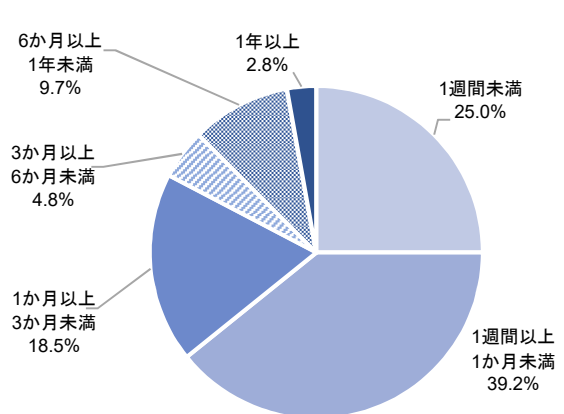


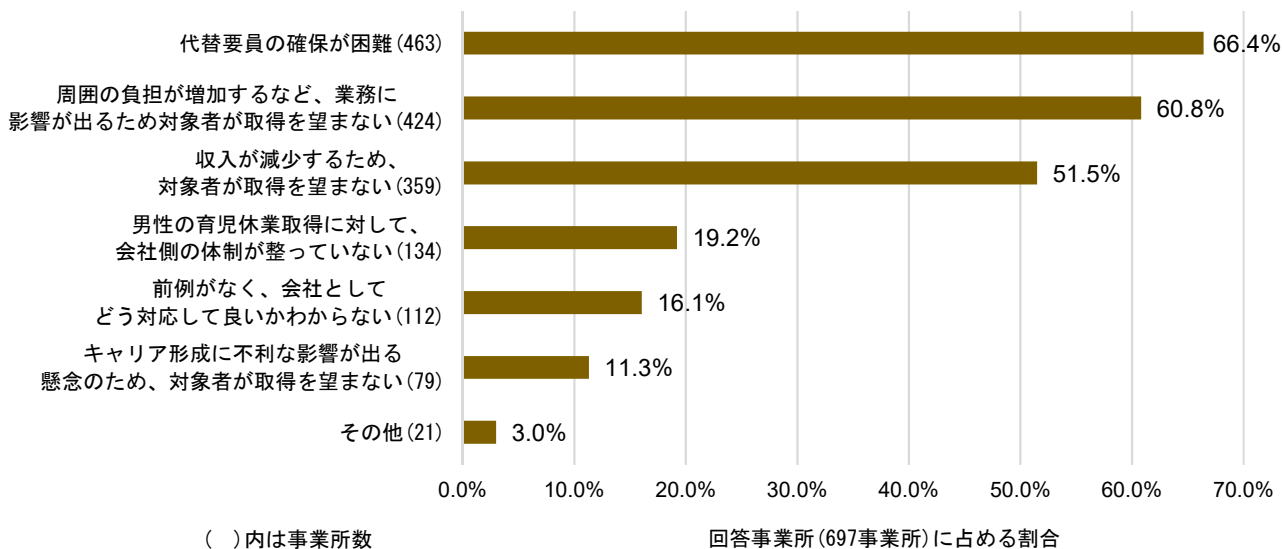
図4-(1)-③b 育児休業制度の利用期間(男性)



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、「代替要員の確保が困難」が66.4%(463事業所)と最も多く、次いで「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」60.8%(424事業所)となっている。(図4-(1)-④参照)

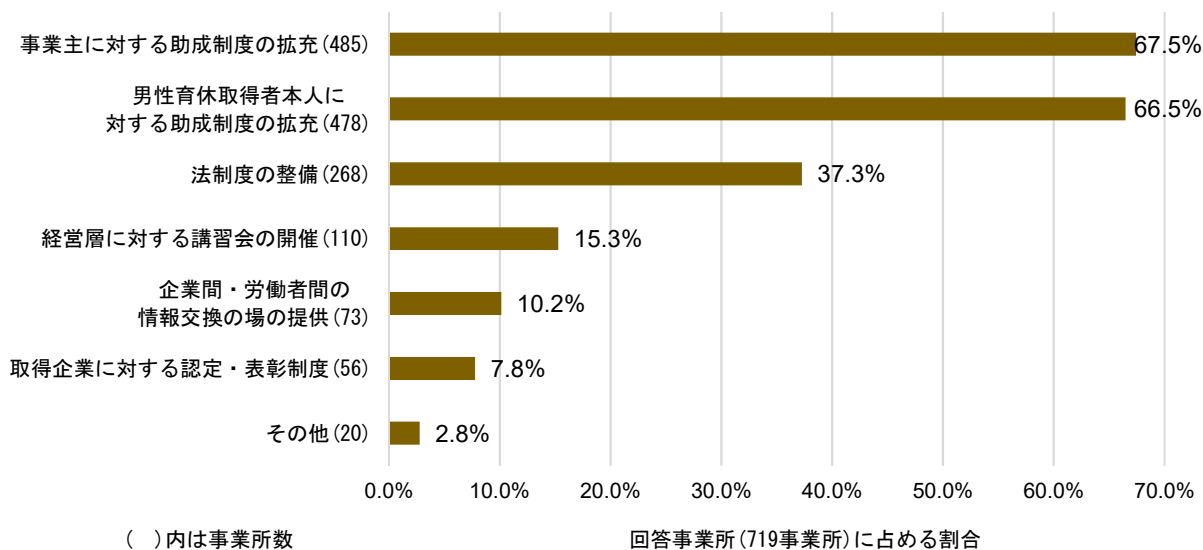
図4-(1)-④ 男性の育児休業が進まない理由(複数回答)



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67.5%(485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」66.5%(478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)



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、74.0%で、前年調査(74.3%)から0.3ポイント減少した。(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 5 調査計	739 (100.0)	547 (74.0)	192 (26.0)
R 4 調査計	709 (100.0)	527 (74.3)	182 (25.7)

(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の割合は83.5%で、前年調査(82.2%)より1.3ポイント増加している。産業別にみると、「情報通信業」で100.0%と最も高い一方、「建設業」が68.6%と最も低くなっている。(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84.3%、「93日を超える」が15.7%となっている。(表4-(2)-①参照)

表4-(2)-① 介護休業制度の規定がある事業所と休業期間

単位：事業所(%)

	回 答 事業所	制度規定あり	休業期間		制度規定なし
			93日まで	93日を超える	
R 5 調査計	739 (100.0)	617 (83.5) <100.0>	520 <84.3>	97 <15.7>	122 (16.5)
R 4 調査計	709 (100.0)	583 (82.2) <100.0>	504 <86.1>	79 <13.6>	126 (17.8)

(注) < >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

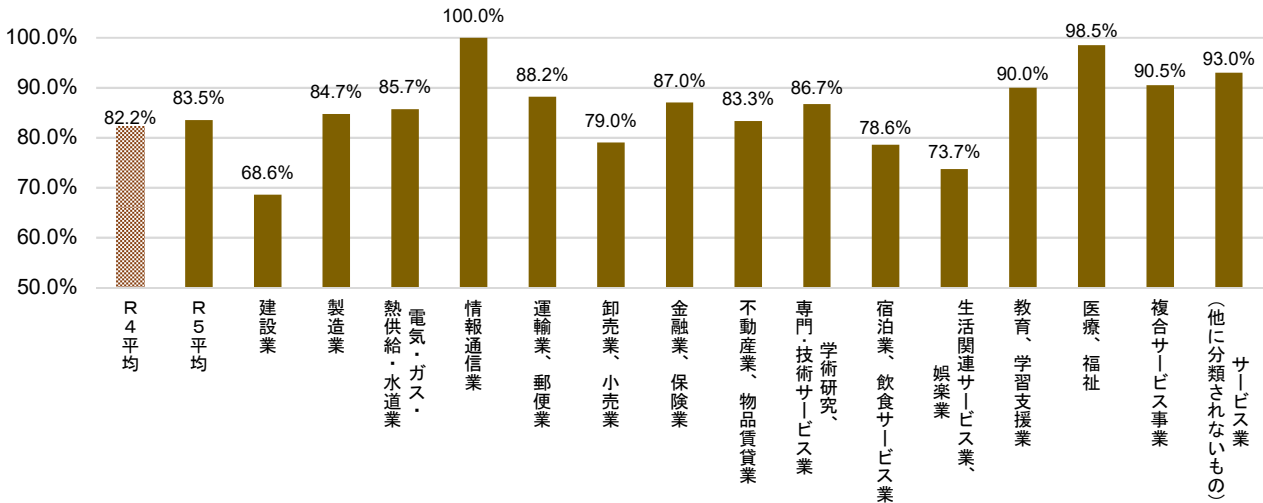


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

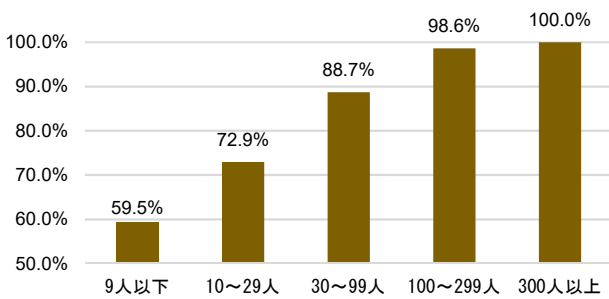
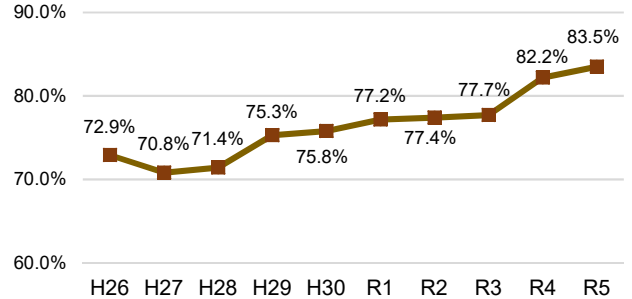


図4-(2)-①c 介護休業制度の規程割合の推移



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7.5%であり、前年調査(6.9%)から0.6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109人で、その内訳は男性19人、女性90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(%)

	回答事業所	介護休業制度の規定を設けている事業所		利用者数		
		利用者がいた	利用者がいなかった	利用者数	男性	女性
R 5 調査計	739 (100.0)	46 (6.2)	571 (77.2)	109 [100.0]	19 [17.4]	90 [82.6]
R 4 調査計	709 (100.0)	40 (5.6)	543 (76.6)	55 [100.0]	12 [21.8]	43 [78.2]

(注) < >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77.4%であり、前年調査(76.9%)より0.5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 答 事業所	介護休暇制度の規定の有無	
		ある	ない
R 5 調査計	739 (100.0)	572 (77.4)	167 (22.6)
R 4 調査計	709 (100.0)	545 (76.9)	164 (23.1)

## 5 病気休職制度

### (1) 1か月以上の病気休職制度の規定がある事業所と休職可能期間

1か月以上の病気休職制度を設けている事業所の割合は、61.3%(453事業所)で、前回のH30年度調査(62.1%)より0.8ポイント減少している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100.0%と最も高くなっている一方、「建設業」が41.9%と最も低くなっている。

また、制度について規定を設けている事業所の割合は、制度を設けている事業所の94.5%(428事業所)で、前回調査(91.6%)より2.9ポイント増加した。(表5-(1)-①参照)

なお、休職可能期間は「3月以下」が20.5%と最も高い。その一方で、「3年を超える期間」が2.0%と最も低く、期間の定めがない事業所は、9.1%となっている。(表5-(1)-②参照)

表5-(1)-① 病気休職制度および病気休職制度規定の有無

単位：事業所(%)

	回 答 事業所	1か月以上の病気休職制度の有無			
		ある	うち就業規則等での規定の有無		ない
			ある	ない	
R 5 調査計	739 (100.0)	453 (61.3) <100.0>	428 <94.5>	25 <5.5>	286 (38.7)
H 30調査計	725 (100.0)	450 (62.1) <100.0>	412 <91.6>	38 <8.4>	275 (37.9)

(注) < >は、病気休職制度のある事業所のうち、就業規則等での規定の有無における割合



表5-(1)-② 病気休職制度における休職可能期間の上限

単位：事業所（％）

	回 答 事業所	3月以下	3月 超え 6月 以下	6月 超え 1年 以下	1年 超え 1年6月 以下	1年6月 超え 2年 以下	2年 超え 2年6月 以下	2年6月 超え 3年 以下	3年 超え	期間の 定め無し
R 5 調査計	453	93 (20.5)	72 (15.9)	82 (18.1)	56 (12.4)	58 (12.8)	16 (3.5)	26 (5.7)	9 (2.0)	41 (9.1)
H30 調査計	441	88 (20.0)	59 (13.4)	106 (24.0)	55 (12.5)	46 (10.4)	31 (7.0)	24 (5.4)	12 (2.7)	20 (4.5)

## 6 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」が83.8%(619事業所)となっており前年調査(83.4%)から0.4ポイント増加している。

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61.6%(382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46.9%(291事業所)、「就業規則や労使協定の改定」が35.8%(222事業所)となっている。(表6-(1)-①、表6-(1)-②参照)

表6-(1)-① 「同一労働同一賃金」の認知度

単位：事業所（％）

	回 答 事業所	言葉も内容も 知っている	言葉のみ 知っている	知らない
R 5 調査計	739 (100.0)	619 (83.8)	106 (14.3)	14 (1.9)
R 4 調査計	709 (100.0)	591 (83.4)	95 (13.4)	23 (3.2)

表6-(1)-② 「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 5		R 4	
	事業所数	構成比	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)	382	61.6%	370	61.4%
正社員への登用制度の導入または拡充	291	46.9%	260	43.1%
就業規則や労使協定の改定	222	35.8%	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	149	24.0%	153	25.4%
職能表に基づいた給与制度の見直し	102	16.5%	115	19.1%
その他	14	2.3%	8	1.3%

(注) 構成比は回答事業所620事業所(前年603事業所)に占める割合

## 7 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49.5%で、前年調査(49.6%)より0.1ポイント減少している。また、「制度がある」と回答した366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87事業所(23.8%)であり、登用した人数は316人となっている。(表7-(1)参照。以下同じ)
- ② パートタイム労働者から正社員への登用制度がある事業所の割合は52.2%で、前年調査(52.2%)からの変動は無い。「制度がある」と回答した386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64事業所(16.6%)であり、登用した人数は121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24.2%で、前年調査(23.3%)より0.9ポイント増加している。「制度がある」と回答した179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13事業所(7.3%)であり、登用した人数は65人となっている。

表7-(1) 正社員への登用制度の導入状況

単位:事業所、人(%)

R 5 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	実績無し	
契約社員・ 期間従業員から	739 (100.0)	366 (49.5) <100.0>	87 <23.8>	316	279 <76.2>	373 (50.5)
パートタイム 労働者から	739 (100.0)	386 (52.2) <100.0>	64 <16.6>	121	322 <83.4>	353 (47.8)
派遣労働者から	739 (100.0)	179 (24.2) <100.0>	13 <7.3>	65	166 <92.7>	560 (75.8)

R 4 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	実績無し	
契約社員・ 期間従業員から	709 (100.0)	352 (49.6) <100.0>	101 <28.7>	336	251 <71.3>	357 (50.4)
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)

(注) < >は、登用制度がある事業所のうち、実績の有無の割合

(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13,009人で、うち女性は2,270人となっており、全体の17.4%である。(表7-(2)-①参照)

表7-(2)-① 管理職及び女性管理職の人数

単位：事業所、人(%)

	回 答 事業所	管理職 人数	男性				女性					
			役員	部長	課長	係長	役員	部長	課長	係長		
R 5 調査計	719	13,009 (100.0)	10,739 (82.6)	1,511 (11.6) <83.0>	2,016 (15.5) <90.0>	3,725 (28.6) <84.9>	3,487 (26.8) <76.4>	2,270 (17.4)	309 (2.4) <17.0>	225 (1.7) <10.0>	661 (5.1) <15.1>	1,075 (8.3) <23.6>
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>

(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43.7%(323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」31.3%(231事業所)、「資格取得に対し助成した」30.4%(225事業所)となっている。(表7-(2)-②参照)

表7-(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)

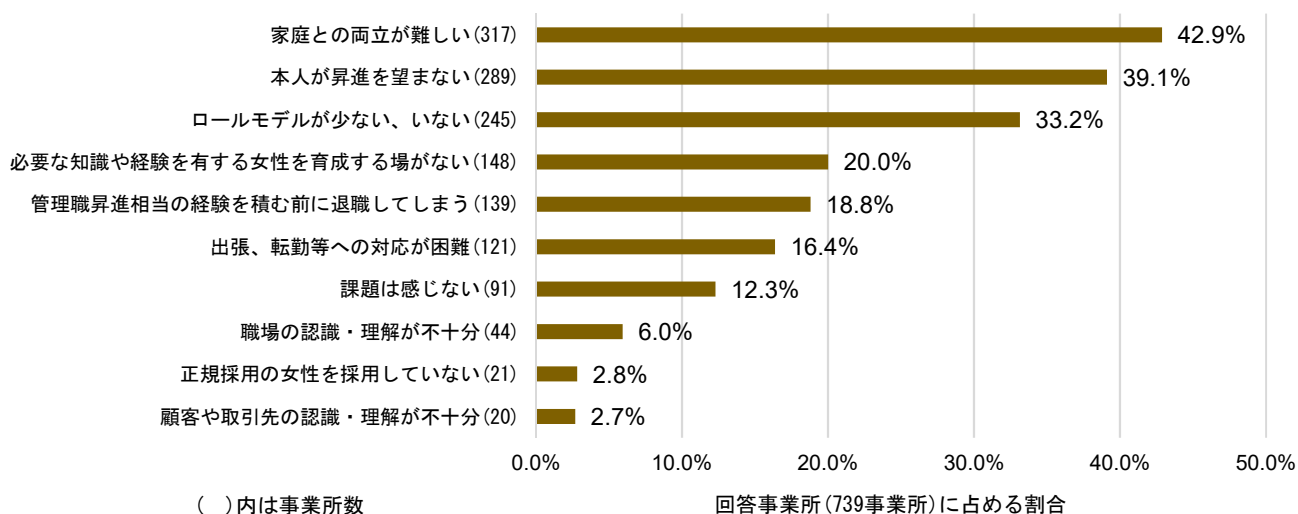
取組内容	R 5		R 4	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
意欲がある社員を積極的に登用した	323	43.7%	319	45.0%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	231	31.3%	217	30.6%
資格取得に対し助成した	225	30.4%	218	30.7%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	213	28.8%	217	30.6%
人材育成制度を整備した	179	24.2%	150	21.2%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	175	23.7%	171	24.1%

(注) 構成比は回答事業所739事業所 (前年709事業所) に占める割合

③ 女性の管理職登用についての課題

女性の管理職登用についての課題(複数回答)としては、全体の42.9%(317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」39.1%(289事業所)、「ロールモデルが少ない、いない」33.2%(245事業所)、「必要な知識や経験を有する女性を育成する場がない」20.0%(148事業所)となっている。(図7-(2)-③参照)

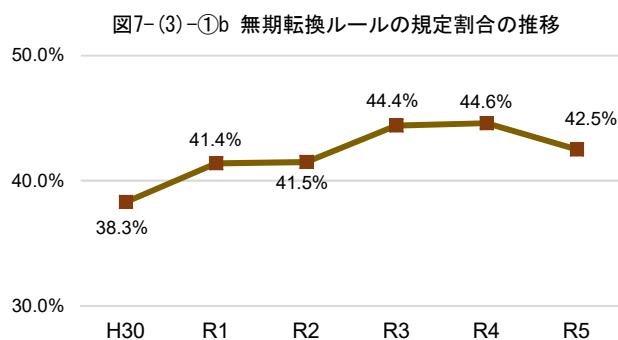
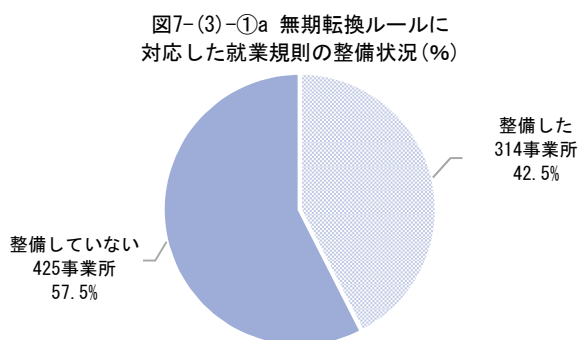
図7-(2)-③ 女性の管理職登用の課題(複数回答)



(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、42.5%(314事業所)で、前回調査(44.6%)から2.1ポイント減少となっている。(図7-(3)-①a, 図7-(3)-①b参照)



② 「無期転換ルール」による無期労働契約社員への転換実績

最近1年間に無期転換の実績があった事業所は68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167人、パートタイム労働者からは176人、派遣労働者からは3人となっている。(表7-(3)-②参照)

表7-(3)-② 無期転換実績

単位:事業所、人(%)

	実績あり 事業所数	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
R 5 調査計	68	346 (100.0)	167 (48.3)	176 (50.9)	3 (0.9)
R 4 調査計	84	1,318 (100.0)	140 (10.6)	1,165 (88.4)	13 (1.0)

## 8 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85.9%(635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」81.3%(601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」45.5%(336事業所)となっている。(表8-(1)-①参照)

表8-(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）

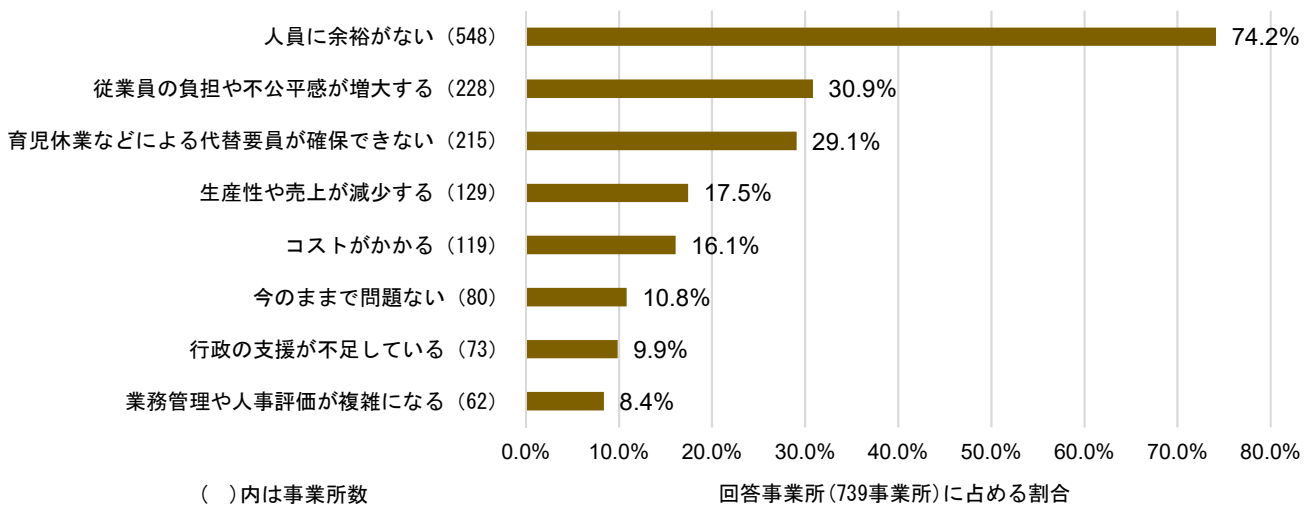
取組内容	R 5		R 4	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
有給休暇取得の奨励、時間単位での有休取得など、年次有給休暇の取得を促進する	635	85.9%	613	86.5%
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	601	81.3%	571	80.5%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	336	45.5%	331	46.7%
役員、管理職や一般従業員に対する働き方改革の啓発・研修を行う	319	43.2%	302	42.6%
社内に相談窓口を設置する	312	42.2%	294	41.5%
経営トップや管理職が率先して働き方改革を支援する制度（育児・介護休業、短時間勤務など）を利用する	210	28.4%	196	27.6%
従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	165	22.3%	152	21.4%

(注) 構成比は回答事業所739事業所（前年709事業所）に占める割合

#### ② 「働き方改革」に取り組むうえでの問題点

働き方改革に取り組むうえでの問題点(複数回答)としては、全体の74.2%(548事業所)が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「従業員の負担や不公平感が増大する」30.9%(228事業所)、「育児休業などによる代替要員が確保できない」29.1%(215事業所)、「生産性や売上が減少する」17.5%(129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10.8%(80事業所)ある。(図8-(1)-②参照)

図8-(1)-② 働き方改革に取り組むうえでの問題点(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、10.3%(前年調査7.5%)であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は4.3%(前年調査5.9%)となっている。(表8-(2)-①参照)

表8-(2)-① 自営型テレワークの活用状況

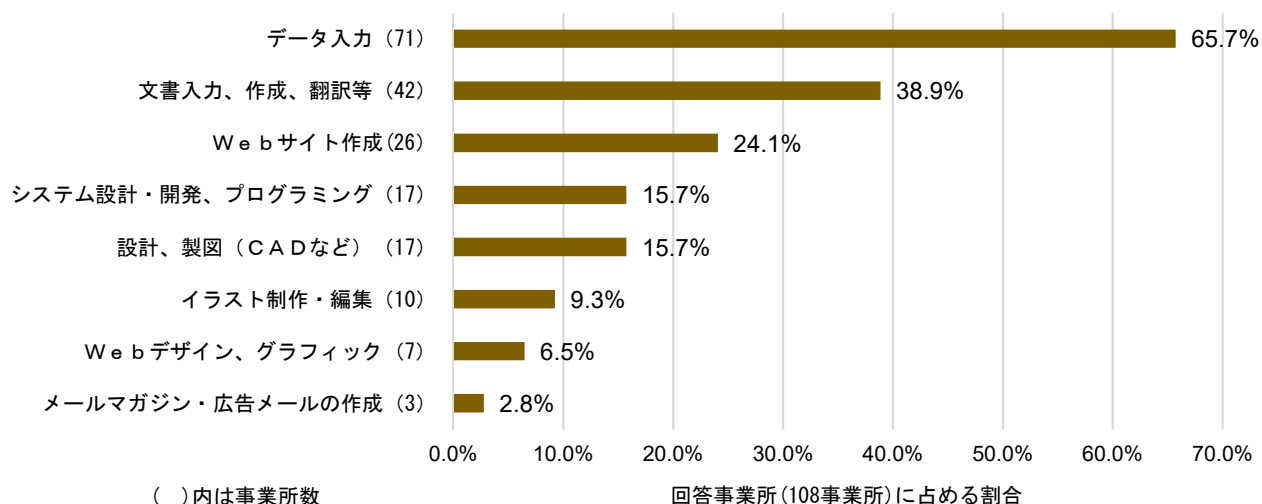
単位：事業所(%)

	回 答 事業所	雇用型テレワークを		
		活用したことがある (活用している)	今後導活用したい	活用する予定はない
R 5 調査計	739 (100.0)	76 (10.3)	32 (4.3)	631 (85.4)
R 4 調査計	709 (100.0)	53 (7.5)	42 (5.9)	614 (86.6)

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65.7%(71事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」38.9%(42事業所)、「Webサイト作成」24.1%(26事業所)などとなっている。(図8-(2)-②参照)

図8-(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、18.5%(前年調査19.9%)であり、今後導入予定がある事業所の割合は2.4%(前年調査3.2%)となっている。(表8-(3)-①参照)

表8-(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	導入予定無し
R 5 調査計	739 (100.0)	137 (18.5)	18 (2.4)	584 (79.0)
R 4 調査計	709 (100.0)	141 (19.9)	23 (3.2)	545 (76.9)

#### ② 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」87.7%(512事業所)、「業務の進行が難しい」28.4%(166事業所)、「情報漏えいが心配」12.3%(72事業所)などとなっている。(表8-(3)-②参照)

表8-(3)-② 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 5		R 4	
	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	512	87.7%	474	87.1%
業務の進行が難しい	166	28.4%	148	27.2%
情報漏えいが心配	72	12.3%	59	10.8%
顧客など外部への対応に支障がある	68	11.6%	44	8.1%
文書の電子化が進んでいない	43	7.4%	26	4.8%

導入するメリットがよく分からない	40	6.8%	31	5.7%
費用がかかりすぎる	29	5.0%	30	5.5%
周囲の従業員にしわ寄せがある	28	4.8%	25	4.6%
事業所内のコミュニケーションに支障がある	25	4.3%	19	3.5%
従業員の評価が難しい	18	3.1%	10	1.8%
労働組合や従業員から要望がない	15	2.6%	10	1.8%
給与計算が難しい	9	1.5%	12	2.2%
人事制度導入に手間がかかる	4	0.7%	4	0.7%

(注) 構成比は回答事業所584事業所（前年544事業所）に占める割合

#### (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「所定労働時間の制限(残業の免除)」9.6%(71事業所)、次いで「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」9.1%(67事業所)、「フレックスタイム制度」8.4%(62事業所)となっている。(表8-(4)-①参照)

表8-(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 5		R 4	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
所定外労働時間の制限（残業の免除）	71	9.6%	69	9.7%
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	67	9.1%	57	8.0%
フレックスタイム制度	62	8.4%	70	9.9%
テレワーク制度	59	8.0%	52	7.3%
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)	56	7.6%	54	7.6%
不妊治療のための短時間勤務制度	46	6.2%	36	5.1%

(注) 構成比は回答事業所739事業所（前年709事業所）に占める割合

##### 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」11.2%(83事業所)、次いで「社内のニーズ調査の実施」3.1%(23事業所)、「研修、セミナーなどの周知・啓発活動」2.8%(21事業所)となっている。(表8-(4)-②参照)



表8-(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 5		R 4	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
相談体制の整備	83	11.2%	81	11.4%
社内のニーズ調査の実施	23	3.1%	18	2.5%
研修、セミナーなどの周知・啓発活動	21	2.8%	19	2.7%

(注) 構成比は回答事業所739事業所（前年709事業所）事業所に占める割合

(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81.7%で、前年調査(81.1%)より0.6ポイント増加している。(表8-(5)-①参照)

表8-(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 5 調査計	739 (100.0)	604 (81.7)	135 (18.3)
R 4 調査計	709 (100.0)	575 (81.1)	134 (18.9)

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88.7%(536事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」84.8%(512事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」63.2%(382事業所)となっている。(表8-(5)-②参照)

表8-(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 5		R 4	
	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	536	88.7%	495	86.1%
相談窓口の設置	512	84.8%	474	82.4%
管理者等への研修・講習等の実施	382	63.2%	367	63.8%
社内報や掲示板による広報	359	59.4%	367	63.8%
従業員への研修・講習等の実施	329	54.5%	298	51.8%
防止マニュアル等の整備	288	47.7%	268	46.6%

(注) 構成比は回答事業所604事業所（前年575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、82.7%で、前年調査(79.5%)より3.2ポイント増加している。(表8-(6)-①参照)

表8-(6)-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
R 5 調査計	739 (100.0)	611 (82.7)	128 (17.3)
R 4 調査計	709 (100.0)	564 (79.5)	145 (20.5)

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90.5%(553事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」84.1%(514事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」61.2%(374事業所)となっている。(表8-(6)-②参照)

表8-(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 5		R 4	
	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	553	90.5%	506	89.7%
相談窓口の設置	514	84.1%	471	83.5%
管理者等への研修・講習等の実施	374	61.2%	355	62.9%
社内報や掲示板による広報	361	59.1%	358	63.5%
従業員への研修・講習等の実施	320	52.4%	295	52.3%
防止マニュアル等の整備	289	47.3%	262	46.5%

(注) 構成比は回答事業所611事業所 (前年564事業所) に占める割合

(7) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策

① 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策の取組状況

妊娠・出産・育児休業等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、67.9%となった。(表8-(7)-①参照)

表8-(7)-① 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策の取組

単位：事業所 (%)

	回 答 事業所	妊娠・出産・育児休業等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 5 調査計	739 (100.0)	502 (67.9)	237 (32.1)

(注) 新規設問のため、R 4 数値は無し

② 妊娠・出産・育児休業等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88.2%(443事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」86.9%(436事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」62.9%(316事業所)となっている。(表8-(7)-②参照)

表8-(7)-② 妊娠・出産・育児休業等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 5		R 4	
	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	443	88.2%	-	-
相談窓口の設置	436	86.9%	-	-
管理者等への研修・講習等の実施	316	62.9%	-	-
社内報や掲示板による広報	296	59.0%	-	-
従業員への研修・講習等の実施	274	54.6%	-	-
防止マニュアル等の整備	241	48.0%	-	-

(注1) 構成比は回答事業所502事業所に占める割合

(注2) 新規設問のため、R 4 数値は無し

※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>