

# 令和6年度 大分県労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和6年6月30日)

大分県商工観光労働部雇用労働室

(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
3 休日休暇制度	7
(1) 年次有給休暇	7
(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	12
5 パートタイム労働者・有期雇用労働者	14
(1) 同一労働同一賃金	14
(2) 「無期転換ルール」の就業規則への規定	15
6 登用制度	15
(1) 役職区分別管理職の人数	15
(2) 管理職への女性の登用	16
7 定年制	17
(1) 高年齢者雇用確保措置の取組状況	17
(2) 60歳以降の所定内給与変動割合	18
8 働きやすい環境づくり	18
(1) 働き方改革	18
(2) 不妊治療と仕事の両立	20
(3) パワーハラスメント防止対策	21
(4) セクシャルハラスメント防止対策	22
(5) 妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策	22
(6) カスタマーハラスメント防止対策	23

# 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6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、働きやすい環境づくり
- (2) 特定調査項目 定年制

## 5 調査の方法

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

## 6 調査票の回収結果

調査対象事業所数 1,000事業所 有効回答事業所数 697事業所 有効回答率69.7%

## 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又は個人事業主

## 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75,563人で、うち男性は47,437人、女性は28,126人となっており、男女比は、男性62.8%、女性37.2%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90.4%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)」69.8%、「期間を定めて雇われている労働者(有期契約社員等)」8.3%、「パートタイム労働者」12.3%となっている。「常用労働者以外の労働者」は9.6%で、その内訳は「派遣労働者」5.1%、「業務委託等労働者」3.3%、「臨時・日雇労働者」1.2%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89.5%、「常用労働者以外の労働者」が10.5%となっており、女性は「常用労働者」が92.0%、「常用労働者以外の労働者」が8.0%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21.3%と最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」が1.1%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 6 調査計	75,563 (100.0)	68,335 (90.4)	52,761 (69.8)	6,253 (8.3)	9,321 (12.3)	7,228 (9.6)	879 (1.2)	3,825 (5.1)	2,524 (3.3)
		<100.0>	<77.2>	<9.2>	<13.6>	≪100.0≫	≪12.2≫	≪52.9≫	≪34.9≫
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≫

(注1) < >は常用労働者、≪ ≫は常用労働者以外の割合

(注2) 常用労働者の大幅な減については、回答事業所の入れ替えに伴うもの(毎年一定の方法による抽出のもと調査対象事業所を入れ替えており、回答事業所が異なるため単純比較できない)

表1-(1)b 雇用形態別労働者数の割合(男性)

単位:人(%)

	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 6 調査計	47,437 (100.0) [62.8]	42,457 (89.5) <100.0>	36,035 (76.0) <84.9>	3,860 (8.1) <9.1>	2,562 (5.4) <6.0>	4,980 (10.5) ≪100.0≫	579 (1.2) ≪11.6≫	2,634 (5.6) ≪52.9≫	1,767 (3.7) ≪35.5≫
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≫

(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 6 調査計	28,126 (100.0) [37.2]	25,878 (92.0) <100.0>	16,726 (59.5) <64.6>	2,393 (8.5) <9.2>	6,759 (24.0) <26.1>	2,248 (8.0) ≪100.0≫	300 (1.1) ≪13.3≫	1,191 (4.2) ≪53.0≫	757 (2.7) ≪33.7≫
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≫

(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)

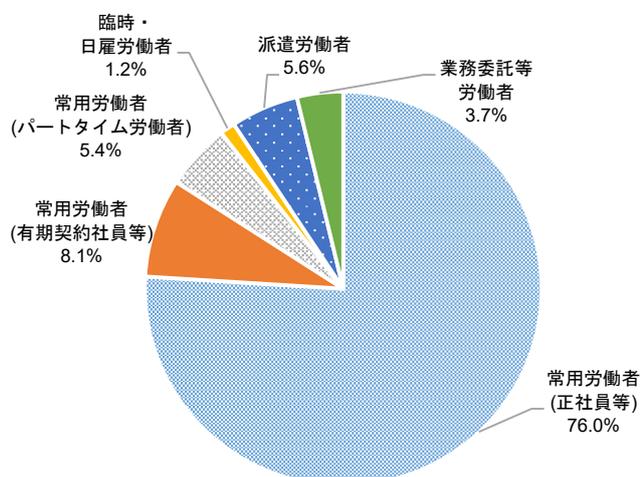


図1-(1)b 雇用形態別 労働者割合 (女性)

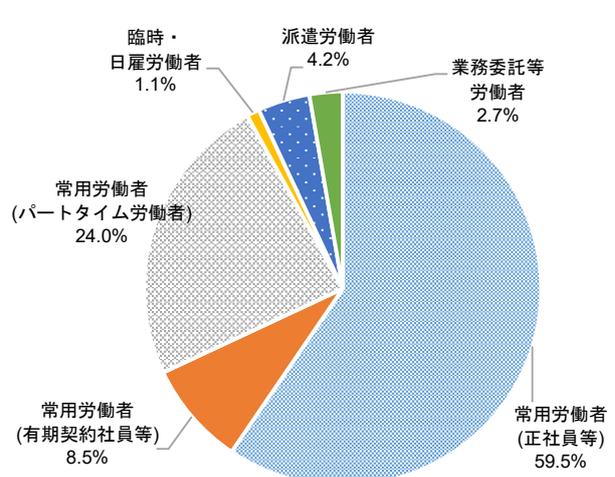
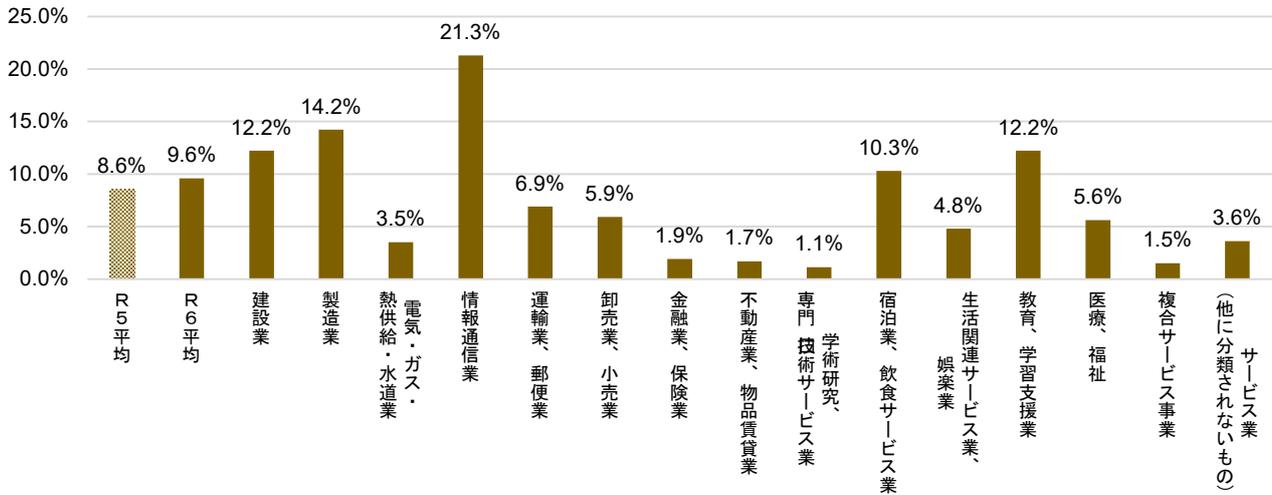


図1-(1)c 産業別 常用労働者以外の労働者割合



(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73.0%で、前年調査(67.5%)より5.5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」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」の4業種が100.0%と最も高くなっている。一方、最も低いのは、「建設業」37.5%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28.0%で、前年調査(29.1%)より1.1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64.3%と最も高く、次いで「医療、福祉」47.8%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

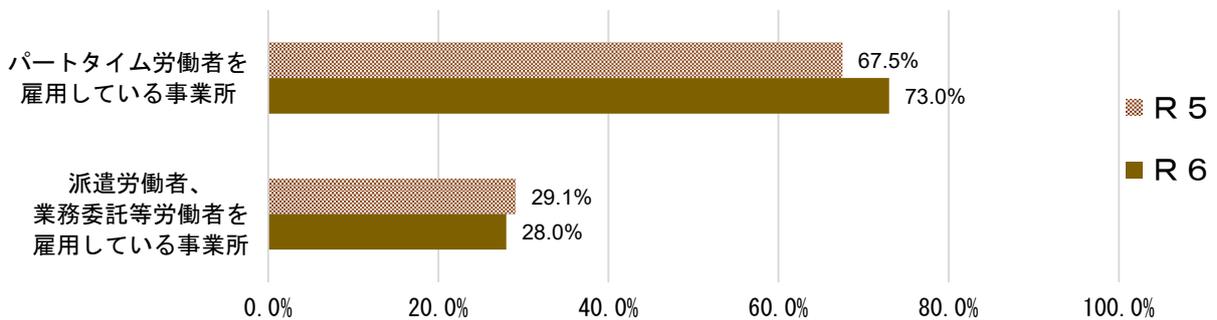


図1-(2)b 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

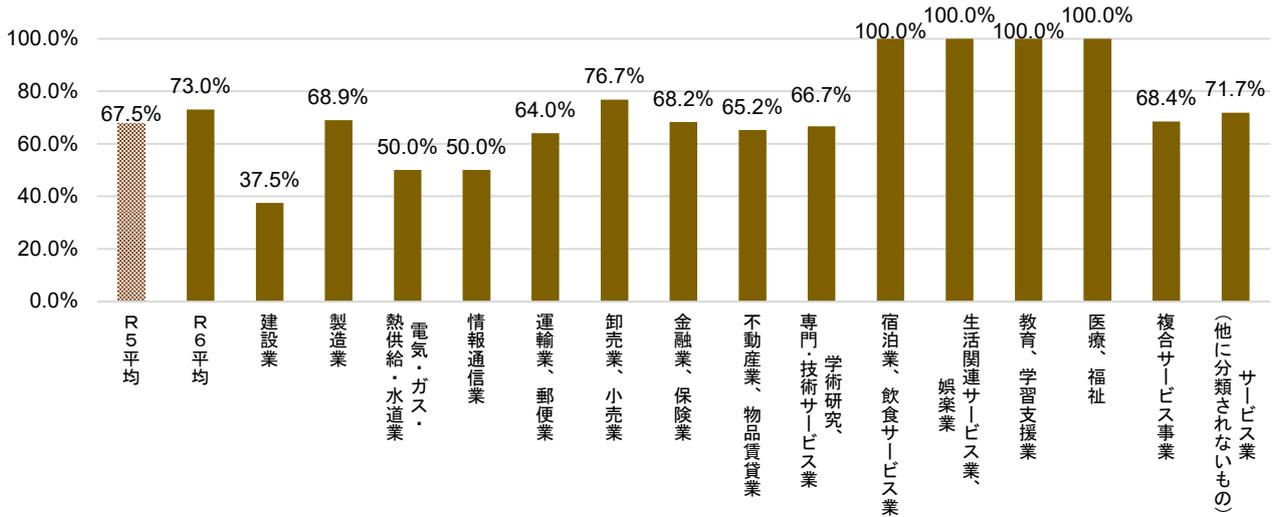
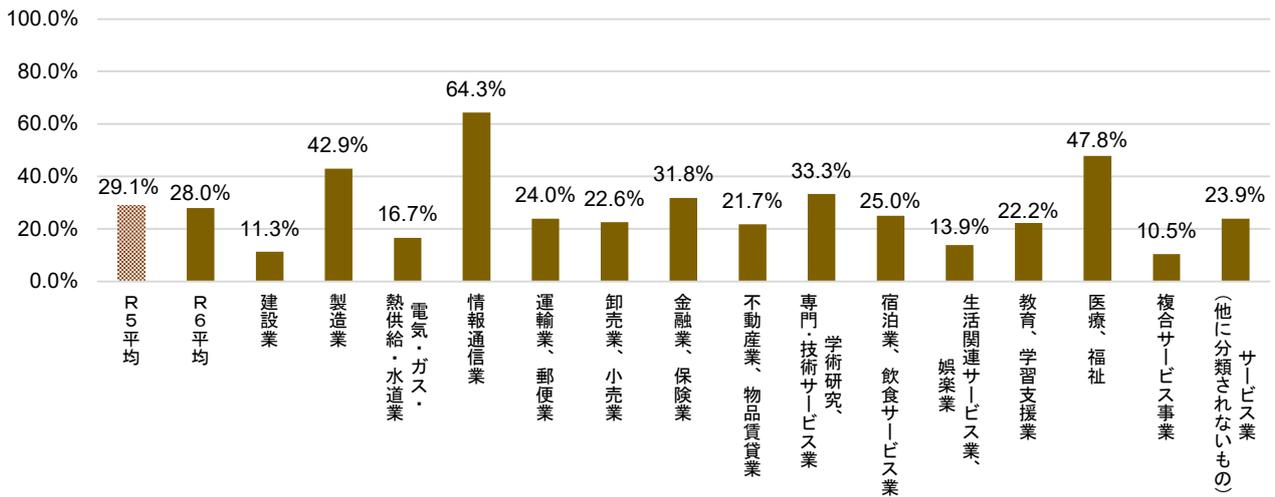


図1-(2)c 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合

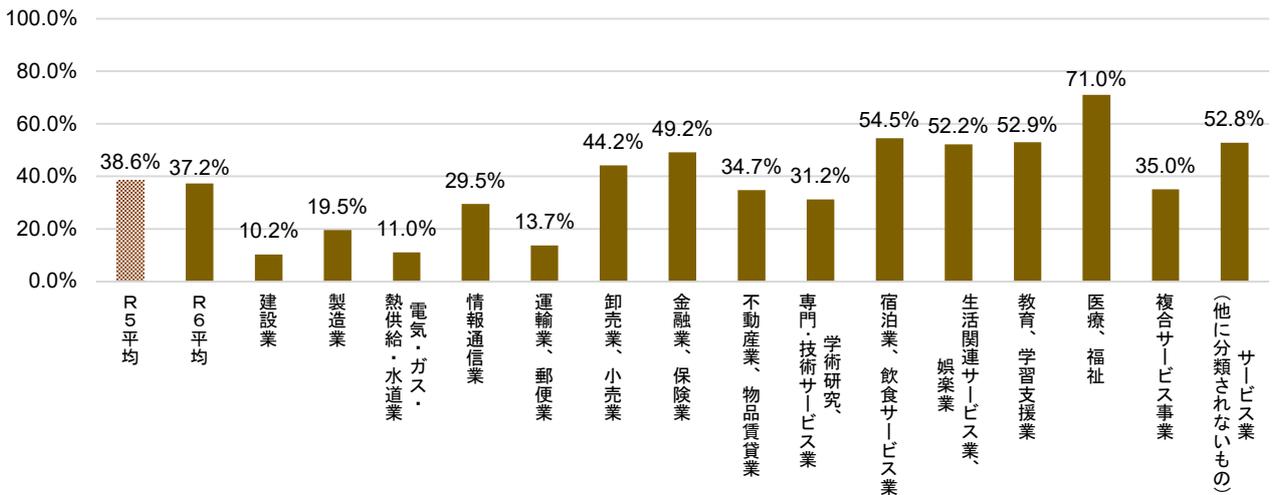


### (3) 女性労働者の就業状況

#### ① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は37.2%で、前年調査(38.6%)より1.4ポイント減少している。産業別にみると、「医療、福祉」が71.0%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」54.5%となっている。一方、最も低いのは「建設業」10.2%となっている。(図1-(3)-①参照)

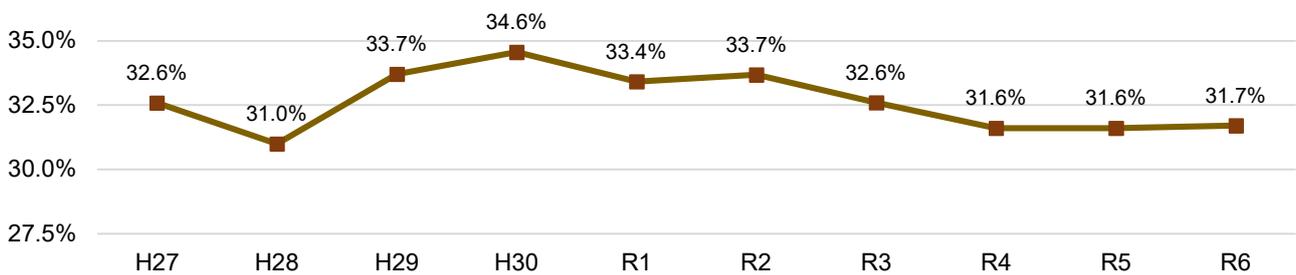
図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



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31.7%で、前年調査(31.6%)より0.1ポイント増加している。(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

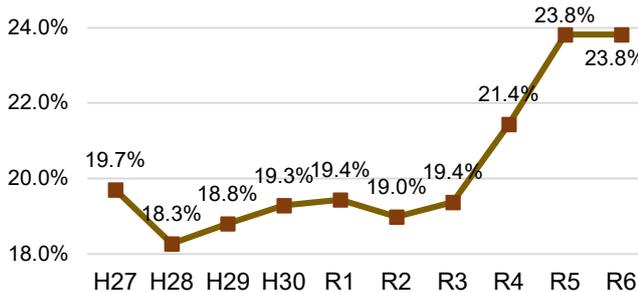
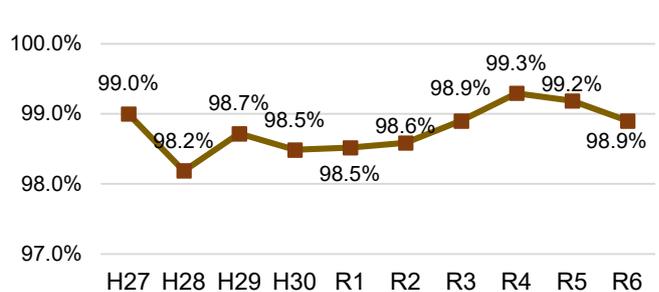


図1-(4) b 就業規則がある事業所の割合



## 2 労働時間

### (1) 1週間の所定労働時間

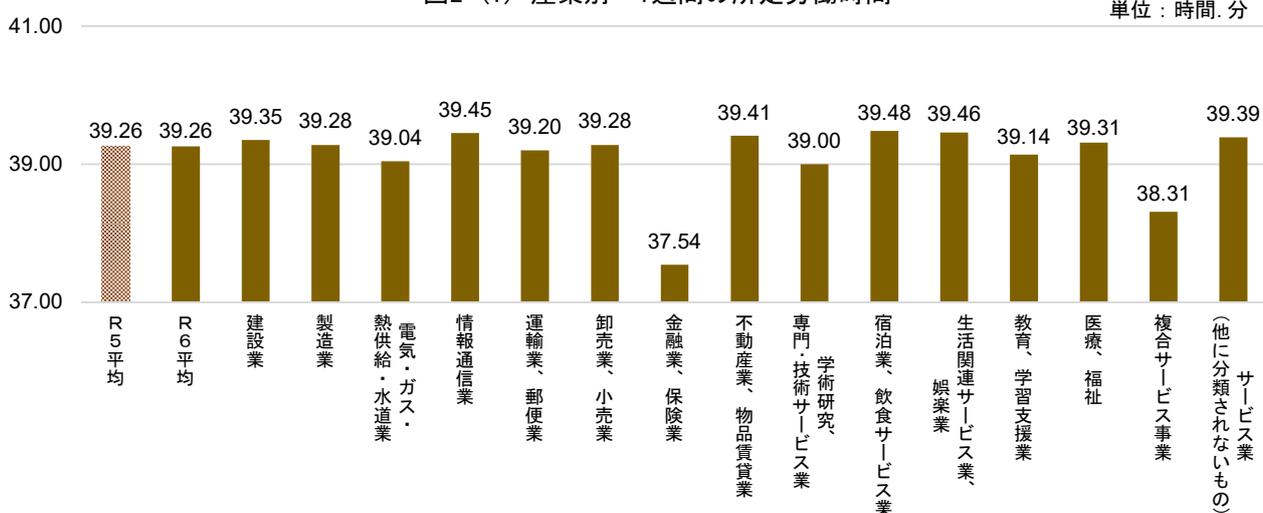
1週間の所定労働時間の事業所平均は39時間26分で、前年調査(39時間26分)と変動はない。  
1週間の所定労働時間の事業所割合は、40時間以下の事業所は98.6%で、前年調査(96.3%)より2.3ポイント増加している。(表2-(1)参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が37時間54分と最も短い。また、「宿泊業、飲食サービス業」が39時間48分と最も長く、その差は1時間54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 6 調査計	690 (100.0)	208 (30.1)	472 (68.4)	4 (0.6)	3 (0.4)	2 (0.3)	1 (0.1)	39:26
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

図2-(1) 産業別 1週間の所定労働時間



## 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18.4日で、前年調査(17.8日)から0.6日の増加。産業別にみると、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が19.4日と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」の18.8日となっている。(表3-(1),図3-(1)参照。以下同じ)

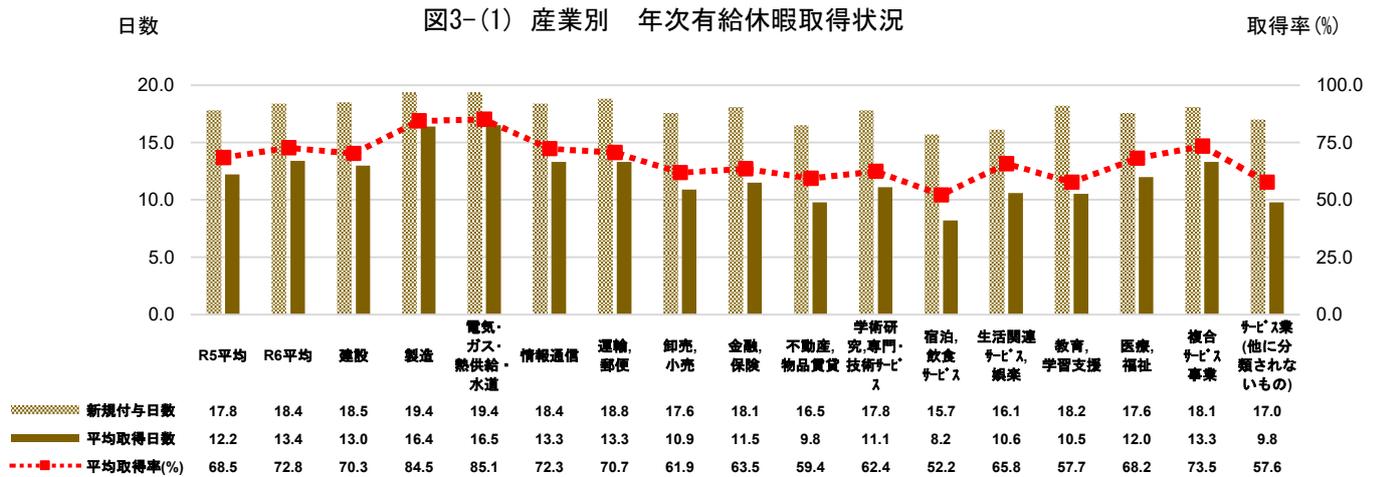
「平均取得日数」は13.4日で、前年調査(12.2日)から1.2日の増加。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が16.5日と最も多く、次いで「製造業」の16.4日となっている。

「平均取得率」は72.8%で、前年調査(68.5%)より4.3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85.1%と最も高く、次いで「製造業」84.5%となっている。一

方、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」52.2%で、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」57.7%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 6 調査計	691	18.4	13.4	(72.8)
R 5 調査計	734	17.8	12.2	(68.5)



(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697事業所のうち「導入している」が293事業所(42.0%)、「導入していない」が404事業所(58.0%)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 6 調査計	697 (100.0)	293 (42.0)	404 (58.0)
R 5 調査計	739 (100.0)	306 (41.4)	433 (58.6)

### (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93.7%で、それぞれ「夏季休暇」46.5%、「病気休暇」41.9%、「長期勤続者休暇」19.7%、「育児目的休暇」56.7%、「ボランティア休暇」10.5%、「自己啓発休暇」7.3%、「その他の特別休暇」79.9%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 6 調査計	697 (100.0)	653 (93.7)	324 (46.5)	373 (53.5)	292 (41.9)	405 (58.1)	137 (19.7)	560 (80.3)	395 (56.7)	302 (43.3)	73 (10.5)	624 (89.5)	51 (7.3)	646 (92.7)	557 (79.9)	140 (20.1)
R 5 調査計	739 (100.0)	653 (88.4)	268 (36.3)	471 (63.7)	276 (37.3)	463 (62.7)	158 (21.4)	581 (78.6)	382 (51.7)	357 (48.3)	65 (8.8)	674 (91.2)	44 (6.0)	695 (94.0)	551 (74.6)	188 (25.4)

## 4 育児・介護休業等制度

### (1) 育児休業制度

#### ① 育児休業制度規定

育児休業制度の規定を設けている事業所の割合は91.2%(636事業所)で、前年調査(89.4%)より1.8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」、「金融業、保険業」など6業種が100.0%と最も高くなっている一方で、「情報通信業」が78.6%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、規定に定められている休業期間は、「子が満1歳に達するまで」が391事業所(61.5%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が127事業所(20.0%)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

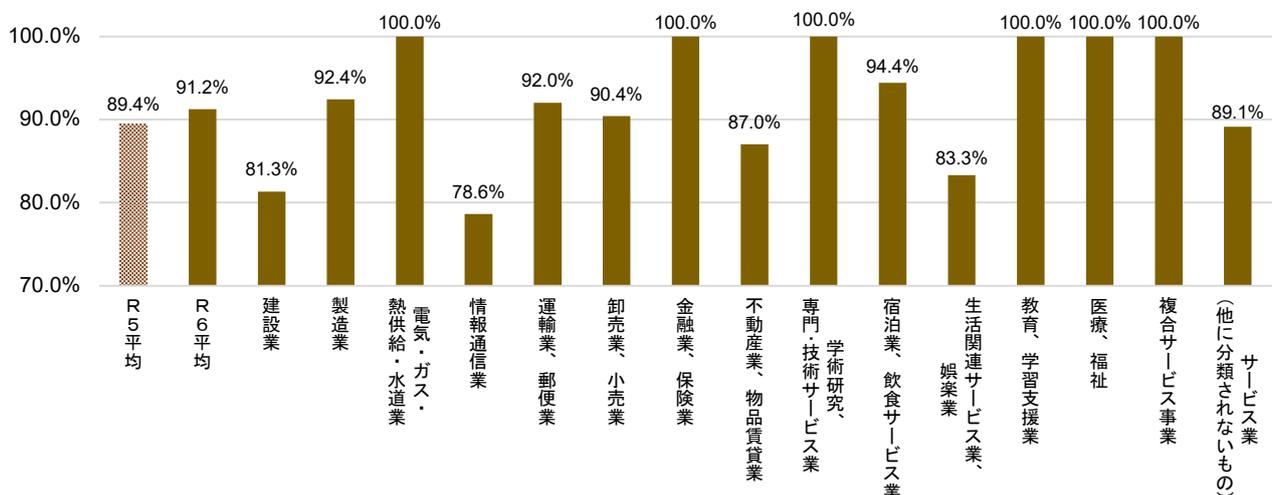


図4-(1)-①b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

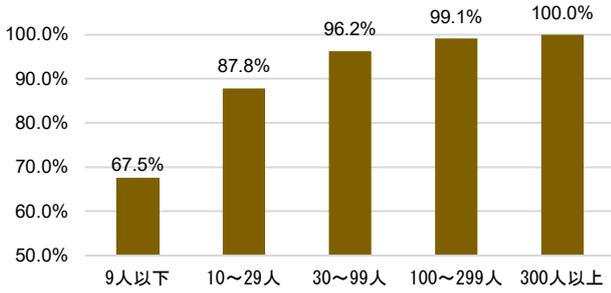


図4-(1)-①c 育児休業制度の規定割合の推移

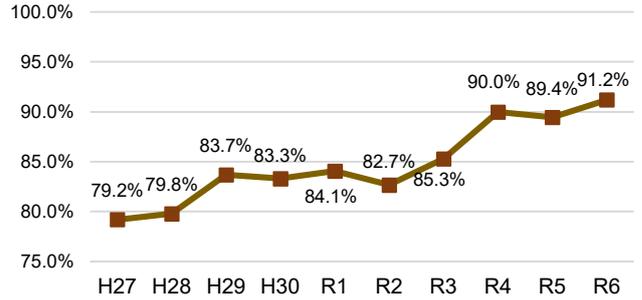
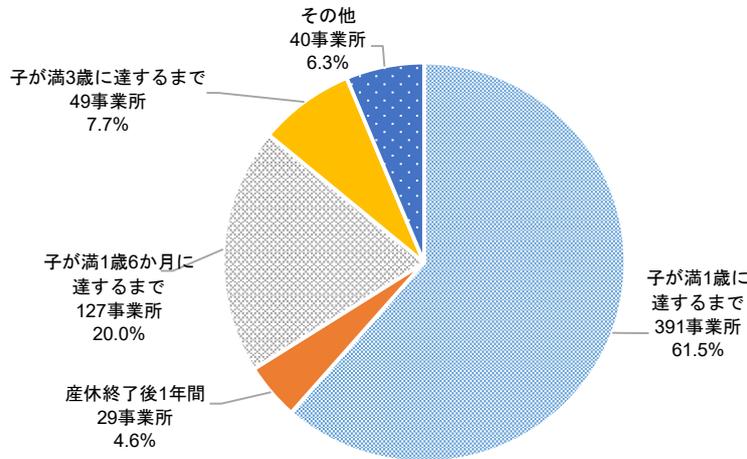


図4-(1)-①d 規定として定められている休業期間



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(女性715人、男性1,124人)のうち、「育児休業を取得した者」の割合は女性が98.0%(701人)、男性が32.7%(368人)となっている。

また、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、女性が18.7%(134人)、男性が31.4%(353人)となっている。(表4-(1)-②a,表4-(1)-②b参照)

表4-(1)-②a 育児休業対象者の育児休業等取得状況(女性)

単位:人(%)

	出産者数	うち		育児休業取得者数	うち		育児目的休暇を取得した者
		有期労働者	うち育児休業対象となる有期労働者		有期労働者		
R 6 調査計	716	54 (7.5)	53 (7.4) < 98.1 >	701 (98.0)	52 (7.4) [98.1]	134 (18.7)	
R 5 調査計	895	-	-	862 (96.3)	-	92 (10.3)	

(注) < >は有期労働者のうち育児休業の対象となる者、[ ]は育児休業の対象となる有期労働者のうち育児休業を取得した者の割合、なお一部新規回答項目のため、R5数値は「-」で表示

表4-(1)-②b 育児休業対象者の育児休業等取得状況(男性)

単位：人(%)

	出産者数	うち		育児休業取得者数	うち		育児目的休暇を取得した者
		有期労働者	うち育児休業対象となる有期労働者		有期労働者		
R 6 調査計	1,124	29 (2.6)	29 (2.6) < 100.0 >	368 (32.7)	7 (1.9) [24.1]	353 (31.4)	
R 5 調査計	1,263	-	-	352 (27.9)	-	473 (37.5)	

(注) < >は有期労働者のうち育児休業の対象となる者、[ ]は育児休業の対象となる有期労働者のうち育児休業を取得した者の割合、なお一部新規回答項目のため、R5数値は「-」で表示

③ 育児休業取得者における取得期間

女性の育児休業の取得期間は「6か月以上1年未満」が51.6%と最も高く、次いで「1年以上」45.1%、「3か月以上6か月未満」2.7%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39.9%と前年調査(35.8%)より4.1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 育児休業取得期間ごとの取得者数

単位：人(%)

	女性							男性						
	取得者数	取得期間						取得者数	取得期間					
		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 6 調査計	701 (100.0)	1 (0.1)	1 (0.1)	2 (0.3)	19 (2.7)	362 (51.6)	316 (45.1)	368 (100.0)	65 (17.7)	156 (42.4)	100 (27.2)	29 (7.9)	14 (3.8)	4 (1.1)
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)

図4-(1)-③a 育児休業取得期間(女性)

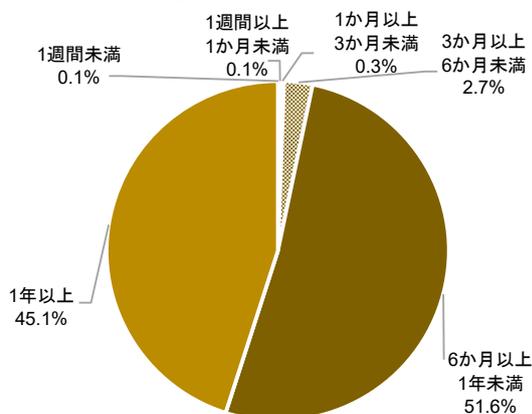
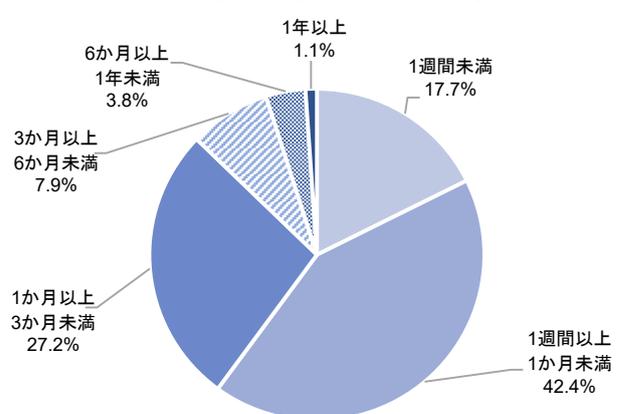


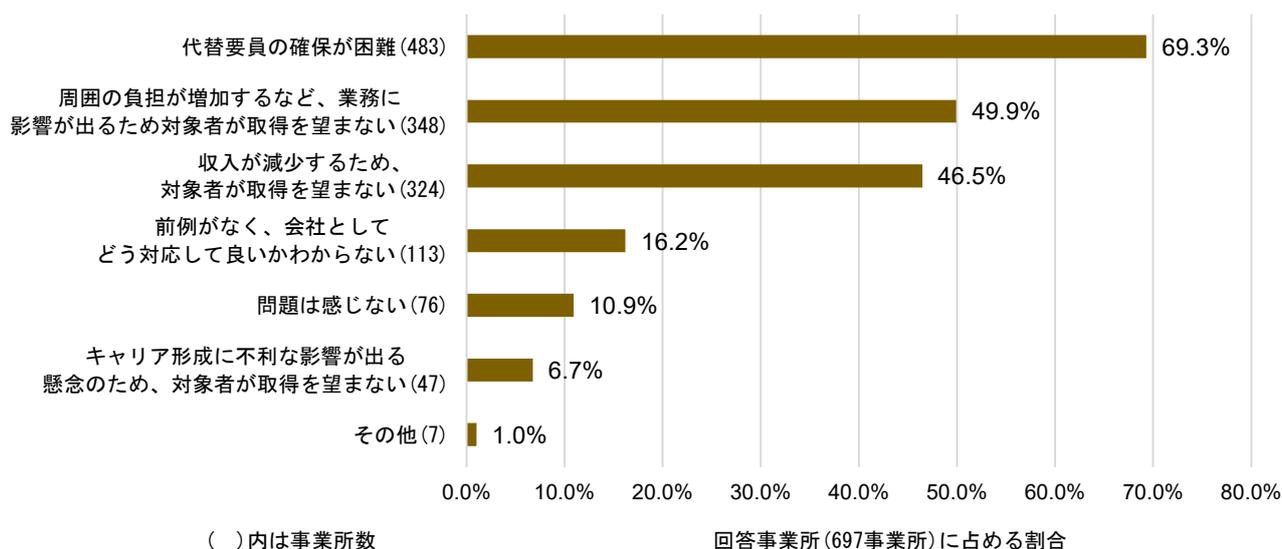
図4-(1)-③b 育児休業取得期間(男性)



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69.3%(483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」49.9%(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)



⑤ 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、77.6%で、前年調査(74.0%)から3.6ポイント増加した。(表4-(1)-⑤参照)

表4-(1)-⑤ 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 6 調査計	697 (100.0)	541 (77.6)	156 (22.4)
R 5 調査計	739 (100.0)	547 (74.0)	192 (26.0)

(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84.6%で、前年調査(83.5%)より1.1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」など5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61.1%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81.7%、「93日を超える」が18.3%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 6 調査計	697 (100.0)	590 (84.6) <100.0>	482 <81.7>	108 <18.3>	107 (15.4)
R 5 調査計	739 (100.0)	617 (83.5) <100.0>	520 <84.3>	97 <15.7>	122 (16.5)

(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

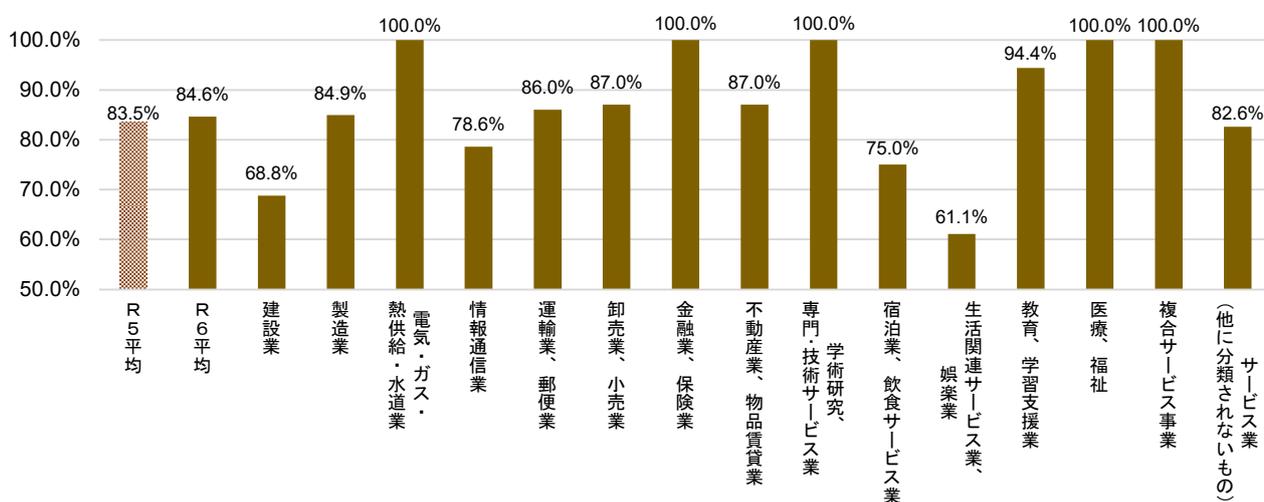


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

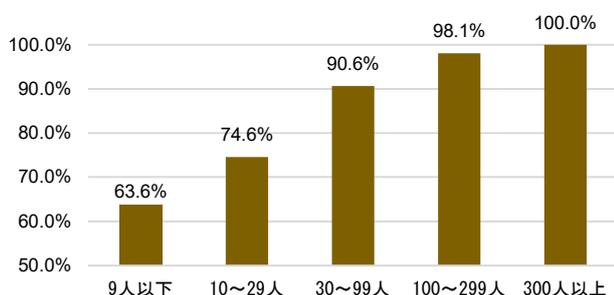
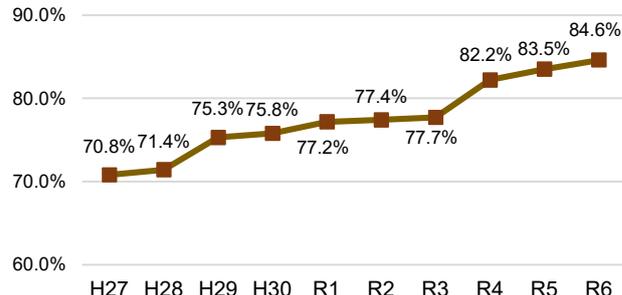


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



② 介護休業の取得状況(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年間の取得者の有無をみると、「取得者がいた事業所」は8.0%であり、前年調査(7.5%)から0.5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、介護休業を取得した人は83人で、その内訳は男性34人、女性49人となっている。(表4-(2)-②参照)

表4-(2)-② 介護休業制度の取得状況

単位：事業所、人(%)

	回 答 事業所	介護休業制度の			取得者数	男性	女性
		規定を設けて いる事業所	取得者が いた	取得者が いなかった			
R 6 調査計	697 (100.0)	590 (84.6) <100.0>	47 <8.0>	543 <92.0>	83 [100.0]	34 [41.0]	49 [59.0]
R 5 調査計	739 (100.0)	617 (83.5) <100.0>	46 <7.5>	571 <92.5>	109 [100.0]	19 [17.4]	90 [82.6]

(注) &lt; &gt;は、介護休業制度のある事業所に対する割合、[ ]は、取得者の男女割合

## 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81.2%であり、前年調査(77.4%)より3.8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 6 調査計	697 (100.0)	566 (81.2)	131 (18.8)
R 5 調査計	739 (100.0)	572 (77.4)	167 (22.6)

## 5 パートタイム労働者・有期雇用労働者

## (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83.5%となっており、前年調査(83.8%)から0.3ポイント減少している。

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48.4%(337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38.9%(271事業所)、「就業規則や労使協定の改定」が29.3%(204事業所)となっている。(表5-(1)a,表5-(1)b参照)

表5-(1)a 「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 6 調査計	697 (100.0)	582 (83.5)	92 (13.2)	23 (3.3)
R 5 調査計	739 (100.0)	619 (83.8)	106 (14.3)	14 (1.9)

表5-(1)b 「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 6		R 5	
	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)	337	48.4%	382	61.6%
正社員への登用制度の導入または拡充	271	38.9%	291	46.9%
就業規則や労使協定の改定	204	29.3%	222	35.8%
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	176	25.3%	149	24.0%
特別な取組はしていない	150	21.5%	-	-
職能表に基づいた給与制度の見直し	98	14.1%	102	16.5%

(注) 構成比は回答事業所697事業所(前年620事業所)に占める割合

## (2) 「無期転換ルール」の就業規則への規定

就業規則に「無期転換ルール」の規定を設けている事業所の割合は、48.9%(341事業所)で、前回調査(42.5%)から6.4ポイント増加している。(図5-(2)a,図5-(2)b参照)。

図5-(2)a 無期転換ルールの規定割合(%)

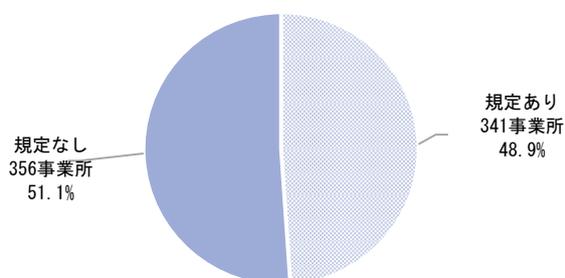
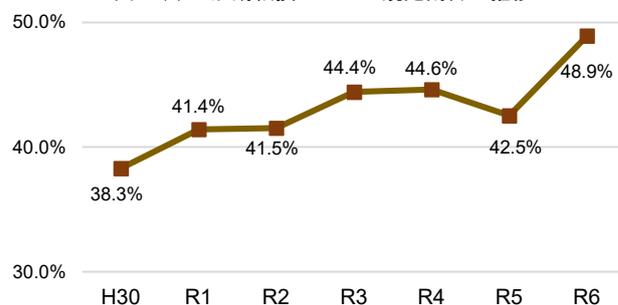


図5-(2)b 無期転換ルールの規定割合の推移



## 6 登用制度

## (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10,820人で、うち女性は1,946人となって

おり、全体の18.0%である。(表6-(1)参照)

表6-(1) 役職区分別管理職の人数

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 6 調査計	697	10,820 (100.0)	8,874 (82.0)	1,512 (14.0) <82.0>	1,593 (14.7) <91.4>	2,979 (27.5) <84.4>	2,790 (25.8) <75.3>	1,946 (18.0)	332 (3.1) <18.0>	149 (1.4) <8.6>	550 (5.1) <15.6>	915 (8.5) <24.7>
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>

(注) < > は役職区分ごとの男女割合

(2) 管理職への女性の登用

① 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、「意欲がある社員の積極的な登用」が60.5%と最も多くなっている。次いで「評価制度や昇進・昇格基準の明確化」45.8%、「長期的視野での育成を目的とした多様な業務への配置」40.2%となっている。(表6-(2)-①参照)

表6-(2)-① 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)

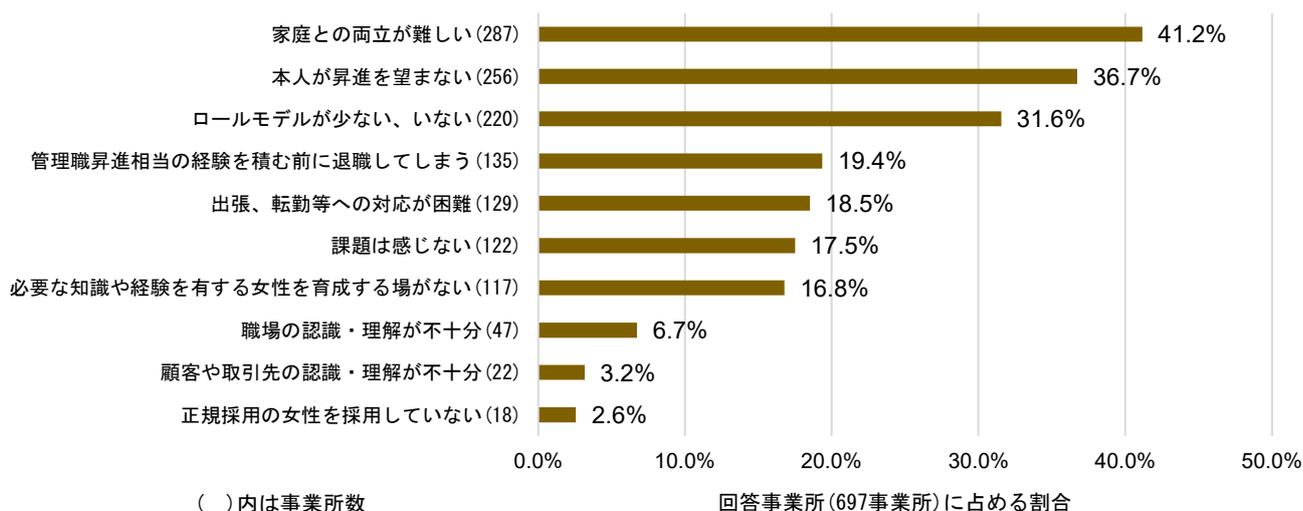
取組内容	R 6		R 5	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
意欲がある社員の積極的な登用	422	60.5%	323	43.7%
評価制度や昇進・昇格基準の明確化	319	45.8%	231	31.3%
長期的視野での育成を目的とした多様な業務への配置	280	40.2%	213	28.8%
資格取得に対する助成	278	39.9%	225	30.4%
仕事と家庭の両立のための制度の整備	263	37.7%	175	23.7%
人材育成制度の整備	258	37.0%	179	24.2%

(注) 構成比は回答事業所697事業所（前年739事業所）に占める割合

② 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41.2%(287事業所)が「家庭との両立が難しい」と回答しており、次いで「本人が昇進を望まない」36.7%(256事業所)、「ロールモデルが少ない、いない」31.6%(220事業所)、「管理職昇進相当の経験を積む前に退職してしまう」19.4%(135事業所)となっている。(図6-(2)-②参照)

図6-(2)-② 女性の管理職登用への課題(複数回答)



## 7 定年制

### (1) 高年齢者雇用確保措置の取組状況

高年齢者雇用確保措置を講じている事業所の割合は99.4%で、前回(H29年度)調査(90.8%)から8.6ポイント増加した。内容については、措置を講じている事業所のうち「再雇用制度の導入」が73.9%と最も高く、次いで「65歳までの定年引上げ」が34.8%、「勤務延長制度の導入」が23.1%となっている。(表7-(1)a,表7-(1)b参照)

表7-(1)a 高年齢者雇用確保措置の取組状況

単位:事業所(%)

	回答 事業所	高年齢者の安定した雇用を確保するための措置を	
		講じている	講じていない
R6調査計	697 (100.0)	693 (99.4)	4 (0.6)
H29調査計	699 (100.0)	635 (90.8)	64 (9.2)

表7-(1)b 高年齢者雇用確保措置の取組内容(複数回答)

単位:事業所(%)

	回答 事業所	措置を 講じている 事業所	講じている措置の内容(複数回答)					
			65歳までの 定年引上げ	70歳までの 定年引上げ	定年年齢の 順次引き上げ	定年制度の 廃止	勤務延長 制度の導入	再雇用 制度の導入
R6 調査計	697 (100.0)	693 (99.4) <100.0>	241 (34.6) <34.8>	24 (3.4) <3.5>	17 (2.4) <2.5>	38 (5.5) <5.5>	160 (23.0) <23.1>	512 (73.5) <73.9>
H29 調査計	699 (100.0)	635 (90.8) <100.0>	196 (28.0) <30.9>	- - -	61 (8.7) <9.6>	24 (3.4) <3.8>	203 (29.0) <32.0>	502 (71.8) <79.1>

(注1) 複数回答のため合計は100%を超える

(注2) < >は高年齢者雇用確保措置の内訳、一部新規回答選択肢のためH29数値は「-」で表示

(2) 60歳以降の所定内給与変動割合

60歳以降の所定内給与の変動割合について、定年引き上げ又は定年廃止措置を講じている事業所では「変動なし」が74.4%と最も多い結果となった。また、勤務延長制度、再雇用制度においても、それぞれ「変動なし」が55.6%(勤務延長制度)、27.1%(再雇用制度)と最も多い結果となった。(表7-(2)-①a,表7-(2)-①b,表7-(2)-①c参照)

表 7-(2)-①a 定年引き上げ又は定年廃止対象者における所定内給与変動割合 単位：事業所(%)

	定年引き上げ又は定年廃止に取り組んでいる事業所	60歳以降の所定内給与変動割合				
		変動なし	変動あり			
			8割以上	7割以上 8割未満	6割以上 7割未満	6割未満
R 6 調査計	316 (100.0)	235 (74.4)	38 (12.0)	20 (6.3)	14 (4.4)	9 (2.8)

(注) 設問内容変更のため、前回(H29)数値は掲載なし

表 7-(2)-①b 勤務延長制度対象者における所定内給与変動割合 単位：事業所(%)

	勤務延長制度に取り組んでいる事業所	60歳以降の所定内給与変動割合				
		変動なし	変動あり			
			8割以上	7割以上 8割未満	6割以上 7割未満	6割未満
R 6 調査計	160 (100.0)	89 (55.6)	29 (18.1)	15 (9.4)	13 (8.1)	14 (8.8)

(注) 設問内容変更のため、前回(H29)数値は掲載なし

表 7-(2)-①c 再雇用制度対象者における所定内給与変動割合 単位：事業所(%)

	再雇用制度に取り組んでいる事業所	60歳以降の所定内給与変動割合				
		変動なし	変動あり			
			8割以上	7割以上 8割未満	6割以上 7割未満	6割未満
R 6 調査計	512 (100.0)	139 (27.1)	115 (22.5)	111 (21.7)	78 (15.2)	69 (13.5)

(注) 設問内容変更のため、前回(H29)数値は掲載なし

## 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、「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85.2%と最も多くなっている。次いで「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」84.8%、「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」49.9%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)

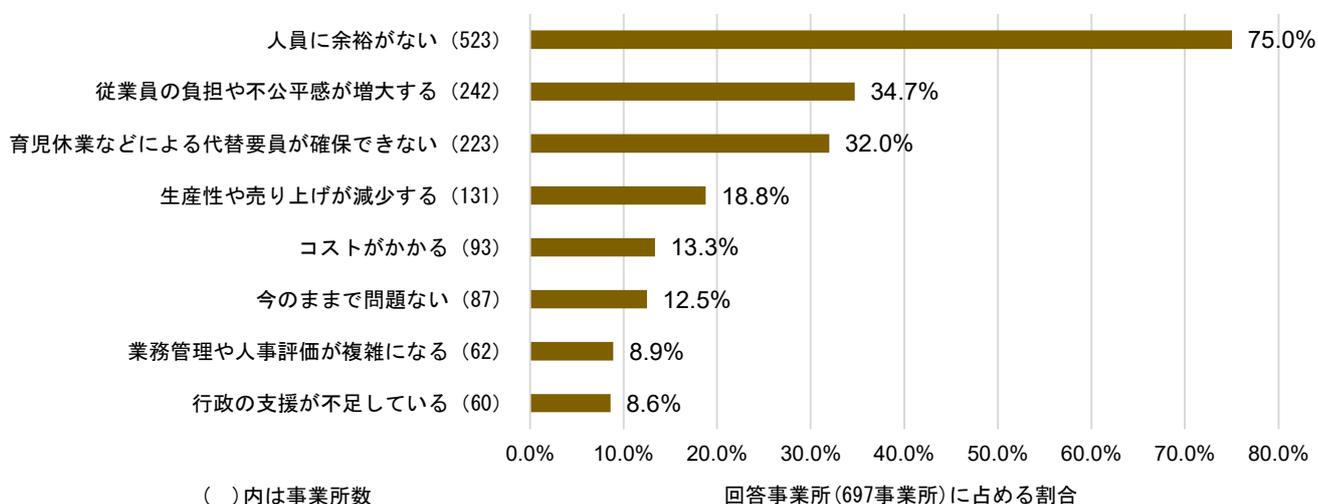
取組内容	R 6		R 5	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	594	85.2%	601	81.3%
有給休暇取得の奨励、時間単位での有休取得など、年次有給休暇の取得を促進する	591	84.8%	635	85.9%
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	348	49.9%	336	45.5%
役員、管理職や一般従業員に対する働き方改革の啓発・研修を行う	336	48.2%	319	43.2%
社内に相談窓口を設置する	323	46.3%	312	42.2%
経営トップや管理職が率先して働き方改革を支援する制度(育児・介護休業、短時間勤務など)を利用する	233	33.4%	210	28.4%
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	186	26.7%	165	22.3%

(注) 構成比は回答事業所697事業所(前年739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75.0%(523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」34.7%(242事業所)、「育児休業などによる代替要員が確保できない」32.0%(223事業所)、「生産性や売りが減少する」18.8%(131事業所)となっている。(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) 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」で12.9%、次いで「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)」10.9%、「所定労働時間の制限(残業の免除)」10.6%となっている。(表8-(2)-①参照)

表8-(2)-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 6		R 5	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
フレックスタイム制度	90	12.9%	62	8.4%
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)	76	10.9%	56	7.6%
所定外労働時間の制限(残業の免除)	74	10.6%	71	9.6%
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	72	10.3%	67	9.1%
テレワーク制度	64	9.2%	59	8.0%
不妊治療のための短時間勤務制度	42	6.0%	46	6.2%

(注) 構成比は回答事業所697事業所(前年739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」14.1%、次いで「研修、セミナーなどの周知・啓発活動」4.2%、「社内のニーズ調査の実施」4.0%となっている。(表8-(2)-②参照)

表8-(2)-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)

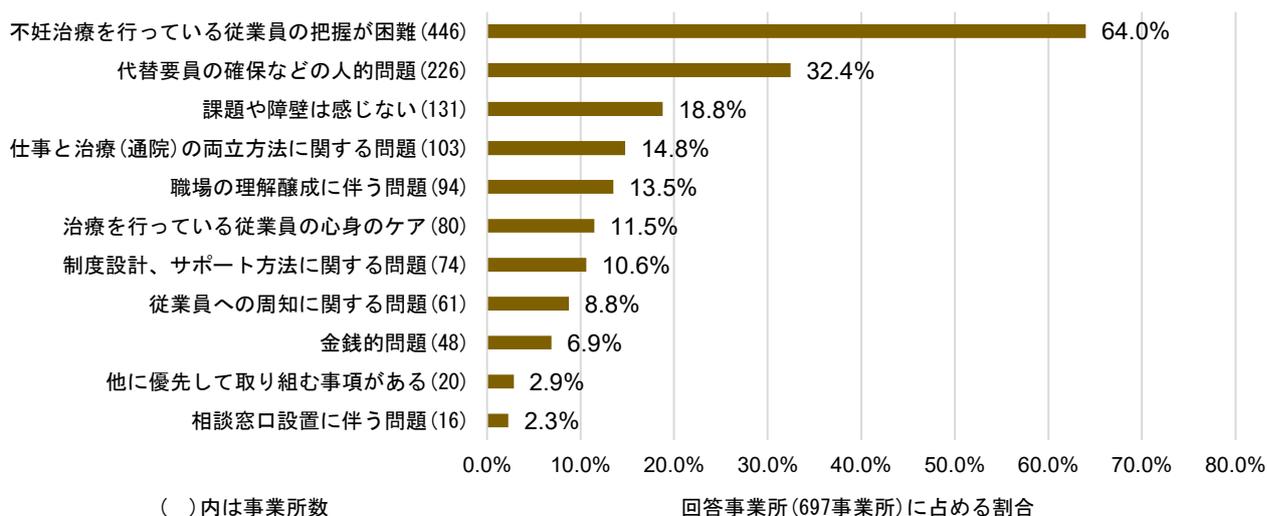
取組内容	R 6		R 5	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
相談体制の整備	98	14.1%	83	11.2%
研修、セミナーなどの周知・啓発活動	29	4.2%	21	2.8%
社内のニーズ調査の実施	28	4.0%	23	3.1%

(注) 構成比は回答事業所697事業所(前年739事業所)事業所に占める割合

③ 不妊治療と仕事の両立を図るうえでの課題や障壁

不妊治療と仕事の両立を図るうえでの課題や障壁(複数回答)としては、全体の64.0%(446事業所)が「不妊治療を行っている従業員の把握が困難」と回答しており、次いで「代替要員の確保などの人的問題」32.4%(226事業所)、「課題や障壁は感じない」18.8%(131事業所)、「仕事と治療(通院)の両立方法に関する問題」14.8%(103事業所)となっている。

図8-(2)-③ 不妊治療と仕事の両立を図るうえでの課題や障壁(複数回答)



(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85.4%で、前年調査(81.7%)より3.7ポイント増加している。(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
R 6 調査計	697 (100.0)	595 (85.4)	102 (14.6)
R 5 調査計	739 (100.0)	604 (81.7)	135 (18.3)

② パワーハラスメント防止対策の取組内容

防止対策に取り組んでいる事業所の取組内容(複数回答)をみると、「就業規則等に禁止を規定」が87.6%(521事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」82.4%(490事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」64.5%(384事業所)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(複数回答)

取組内容	R 6		R 5	
	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	521	87.6%	536	88.7%
相談窓口の設置	490	82.4%	512	84.8%
管理者等への研修・講習等の実施	384	64.5%	382	63.2%
社内報や掲示板による広報	345	58.0%	359	59.4%
従業員への研修・講習等の実施	325	54.6%	329	54.5%

防止マニュアル等の整備	265	44.5%	288	47.7%
-------------	-----	-------	-----	-------

(注) 構成比は防止対策に取り組んでいると回答した事業所595事業所（前年604事業所）に占める割合

(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84.6%で、前年調査(82.7%)より1.9ポイント増加している。(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
R 6 調査計	697 (100.0)	590 (84.6)	107 (15.4)
R 5 調査計	739 (100.0)	611 (82.7)	128 (17.3)

② セクシャルハラスメント防止対策の取組内容

防止対策に取り組んでいる事業所の取組内容(複数回答)をみると、「就業規則等に禁止を規定」が89.5%(528事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」82.4%(486事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」62.4%(368事業所)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(複数回答)

取組内容	R 6		R 5	
	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	528	89.5%	553	90.5%
相談窓口の設置	486	82.4%	514	84.1%
管理者等への研修・講習等の実施	368	62.4%	374	61.2%
社内報や掲示板による広報	331	56.1%	361	59.1%
従業員への研修・講習等の実施	319	54.1%	320	52.4%
防止マニュアル等の整備	259	43.9%	289	47.3%

(注) 構成比は防止対策に取り組んでいると回答した事業所590事業所（前年611事業所）に占める割合

(5) 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70.0%で、前年調査(67.9%)より2.1ポイント増加している。(表8-(5)-①参照)

表8-(5)-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 6 調査計	697 (100.0)	488 (70.0)	209 (30.0)
R 5 調査計	739 (100.0)	502 (67.9)	237 (32.1)

## 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

防止対策に取り組んでいる事業所の取組内容(複数回答)をみると、「就業規則等に禁止を規定」が87.7%(428事業所)と最も多く、次いで「相談窓口の設置」83.0%(405事業所)、「管理者等への研修・講習等の実施」62.3%(304事業所)となっている。(表8-(5)-②参照)

表8-(5)-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 6		R 5	
	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	428	87.7%	443	88.2%
相談窓口の設置	405	83.0%	436	86.9%
管理者等への研修・講習等の実施	304	62.3%	316	62.9%
従業員への研修・講習等の実施	267	54.7%	274	54.6%
社内報や掲示板による広報	264	54.1%	296	59.0%
防止マニュアル等の整備	217	44.5%	241	48.0%

(注) 構成比は防止対策に取り組んでいると回答した事業所488事業所(前年502事業所)に占める割合

## (6) カスタマーハラスメント防止対策

## ① カスタマーハラスメント防止対策の取組状況

カスタマ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、33.4%となった。(表8-(6)-①参照)

表8-(6)-① カスタマーハラスメント防止対策の取組

単位：事業所（％）

	回 答 事業所	カスタマ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 6 調査計	697 (100.0)	233 (33.4)	464 (66.6)

(注) 新規設問のため、R5数値はなし

## ② カスタマーハラスメント防止対策の取組内容

防止対策に取り組んでいる事業所の取組内容(複数回答)をみると、「相談窓口の設置」が77.7%(181事業所)と最も多く、次いで「管理者等への研修・講習等の実施」70.0%(163事業所)、「従業員への研修・講習等の実施」67.4%(157事業所)となっている。(表8-(6)-②参照)

表8-(6)-② カスタマ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 6		R 5	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
相談窓口の設置	181	77.7%	-	-
管理者等への研修・講習等の実施	163	70.0%	-	-
従業員への研修・講習等の実施	157	62.3%	-	-
社内報や掲示板による広報	118	50.6%	-	-
対応マニュアル等の整備	105	45.1%	-	-

(注1) 構成比は防止対策に取り組んでいると回答した事業所233事業所に占める割合

(注2) 新規設問のため、R5数値はなし

※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>