

# 労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 令和元年6月30日)

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

## (目次)

調査の説明	1
調査結果	2
1 雇用状況	2
(1)雇用形態別労働者数	2
(2)パートタイム労働者、派遣労働者及び業務委託等労働者の雇用事業所割合	3
(3)女性労働者の就業状況	4
(4)労働組合、就業規則	5
2 労働時間	5
(1)1週間の所定労働時間	5
(2)年間の労働時間	6
3 休日休暇制度	8
(1)年次有給休暇	8
(2)時間単位年休制度	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	11
(3)育児短時間勤務制度	13
5 パートタイム労働者・派遣労働者	17
(1)パートタイム労働者の平均時間給	17
(2)パートタイム労働者の処遇	17
(3)派遣料平均単価(1時間当たり)	18
(4)派遣労働者の雇用理由	19
(5)今後の派遣労働者の受け入れ予定	19
6 登用制度	20
(1)正社員への登用制度	20
(2)女性の管理職登用	20
(3)有期労働契約社員の無期転換	22
7 退職金制度	22
(1)退職金制度	22
(2)退職一時金	24
8 働きやすい環境づくり	25
(1)ワーク・ライフ・バランス	25
(2)在宅ワーク	27
(3)心の健康対策(メンタルヘルスケア)	27
(4)パワーハラスメント防止対策	28
(5)セクシャルハラスメント防止対策	29

# 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

令和元年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 退職金制度

## 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 674 事業所 有効回答率 67.4%

## 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85,432人で、うち男性は51,930人、女性は33,502人で、男女比は、男性60.8%、女性39.2%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79.3%で、その内訳は「期間を定めずに雇われている労働者(正社員)」69.5%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」9.8%となっている。「常用労働者以外の労働者」は20.7%で、その内訳は「パートタイム労働者」13.1%、「派遣労働者」3.5%、「業務委託等労働者」2.7%、「臨時・日雇労働者」1.4%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86.8%、「常用労働者以外の労働者」が13.2%となっており、女性は「常用労働者」が67.6%、「常用労働者以外の労働者」が32.4%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48.1%と最も高く、「電機・ガス・熱供給・水道業」が3.1%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(%)

	全 体									
	回答事業所の全労働者	常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者	
R1調査計	85,432 (100.0)	67,731 (79.3) <100.0>	59,333 (69.5) <87.6>	8,398 (9.8) <12.4>	17,701 (20.7) <<100.0>>	11,194 (13.1) <<63.2>>	1,222 (1.4) <<6.9>>	2,993 (3.5) <<16.9>>	2,292 (2.7) <<12.9>>	
H30調査計	82,399 (100.0)	64,112 (77.8) <100.0>	56,497 (68.6) <88.1>	7,615 (9.2) <11.9>	18,287 (22.2) <<100.0>>	12,150 (14.7) <<66.4>>	1,274 (1.5) <<7.0>>	1,718 (2.1) <<9.4>>	3,145 (3.8) <<17.2>>	

(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

表1-(1)-② 雇用形態別労働者数割合2(男性)

単位:人(%)

	男 性									
	回答事業所の全男性労働者	常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者	
R1調査計	51,930 (100.0) 【60.8】	45,096 (86.8) <100.0>	40,008 (77.0) <88.7>	5,088 (9.8) <11.3>	6,834 (13.2) <<100.0>>	2,806 (5.4) <<41.1>>	865 (1.7) <<12.7>>	1,622 (3.1) <<23.7>>	1,541 (3.0) <<22.5>>	
H30調査計	47,817 (100.0) 【58.0】	41,955 (87.7) <100.0>	37,781 (79.0) <90.1>	4,174 (8.7) <9.9>	5,862 (12.3) <<100.0>>	2,845 (5.9) <<48.5>>	843 (1.8) <<14.4>>	664 (1.4) <<11.3>>	1,510 (3.2) <<25.8>>	

(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(%)

	女 性									
	回答事業所の全女性労働者	常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者(正社員)	期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	臨時・日雇労働者	派遣労働者	業務委託等労働者	
R1調査計	33,502 (100.0) 【39.2】	22,635 (67.6) <100.0>	19,325 (57.7) <85.4>	3,310 (9.9) <14.6>	10,867 (32.4) <<100.0>>	8,388 (25.0) <<77.2>>	357 (1.1) <<3.3>>	1,371 (4.1) <<12.6>>	751 (2.2) <<6.9>>	
H30調査計	34,582 (100.0) 【42.0】	22,157 (64.1) <100.0>	18,716 (54.1) <84.47>	3,441 (10.0) <15.53>	12,425 (35.9) <<100.0>>	9,305 (26.9) <<74.9>>	431 (1.2) <<3.5>>	1,054 (3.0) <<8.5>>	1,635 (4.7) <<13.2>>	

(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

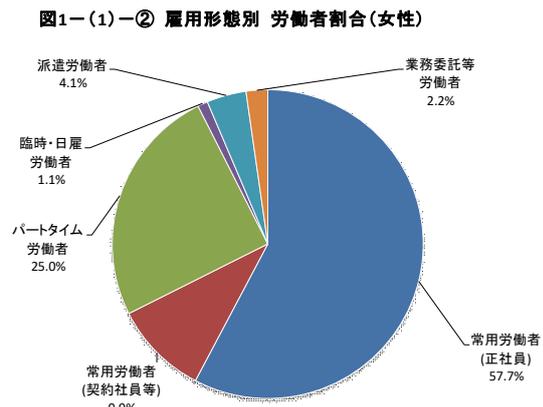
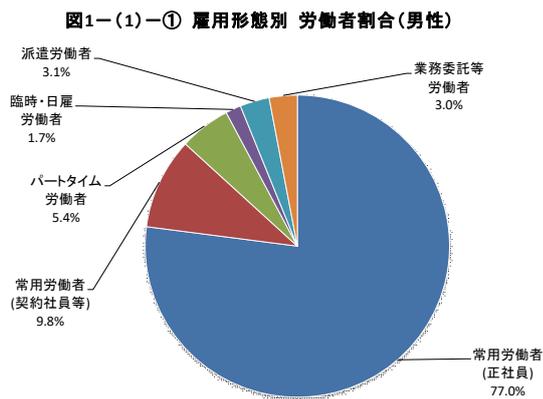
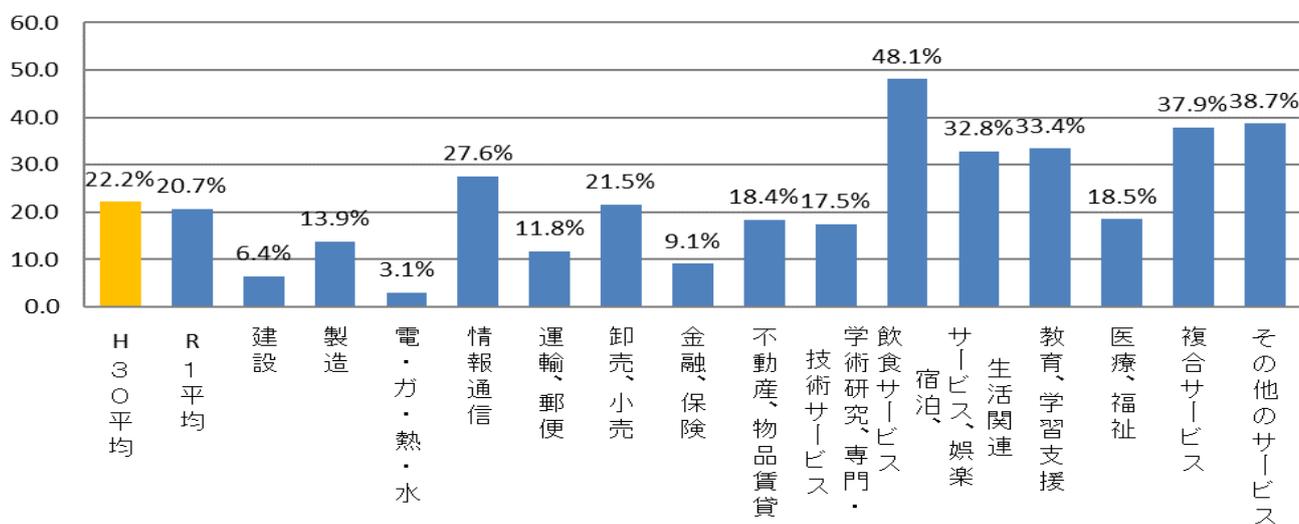


図1-(1)-③ 産業別 常勤労働者以外の労働者割合



(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66.8%で、前年調査(63.9%)より2.9ポイント増加している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」が97.4%と最も高く、次いで「医療、福祉」96.9%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」35.6%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25.1%で、前年調査(24.4%)より0.7ポイント増加している。(図1-(2)-①参照)

産業別にみると、「情報通信業」が73.3%と最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」50.0%となっている。一方、最も低いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」10.5%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

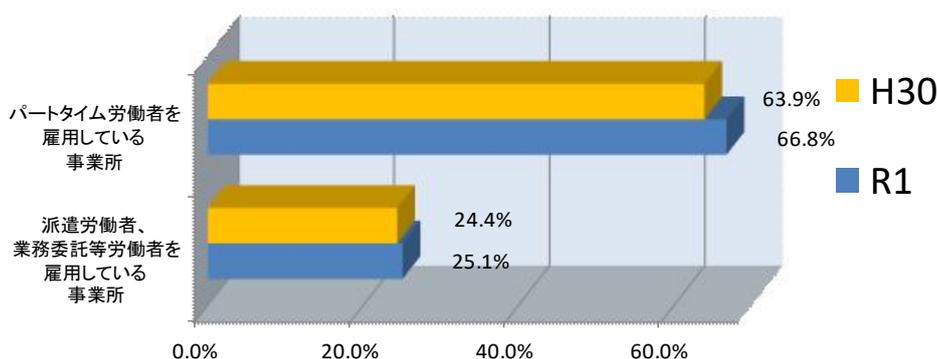


図1-(2)-② 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

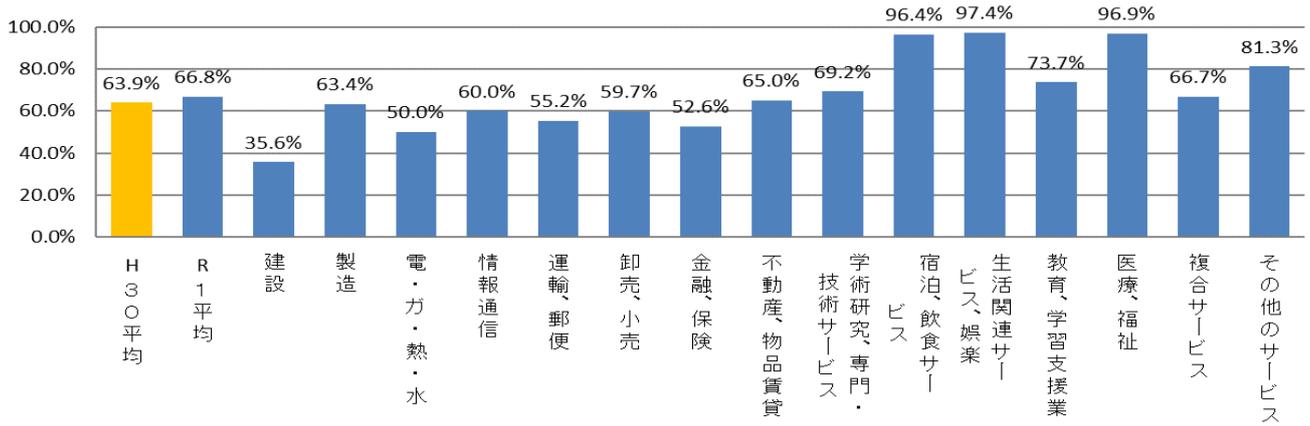
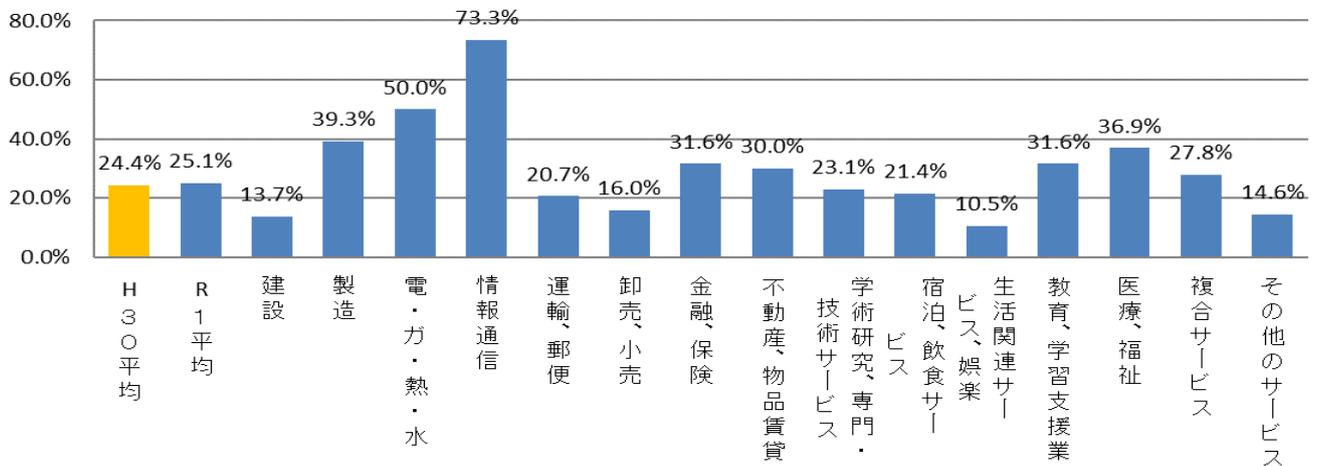


図1-(2)-③ 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

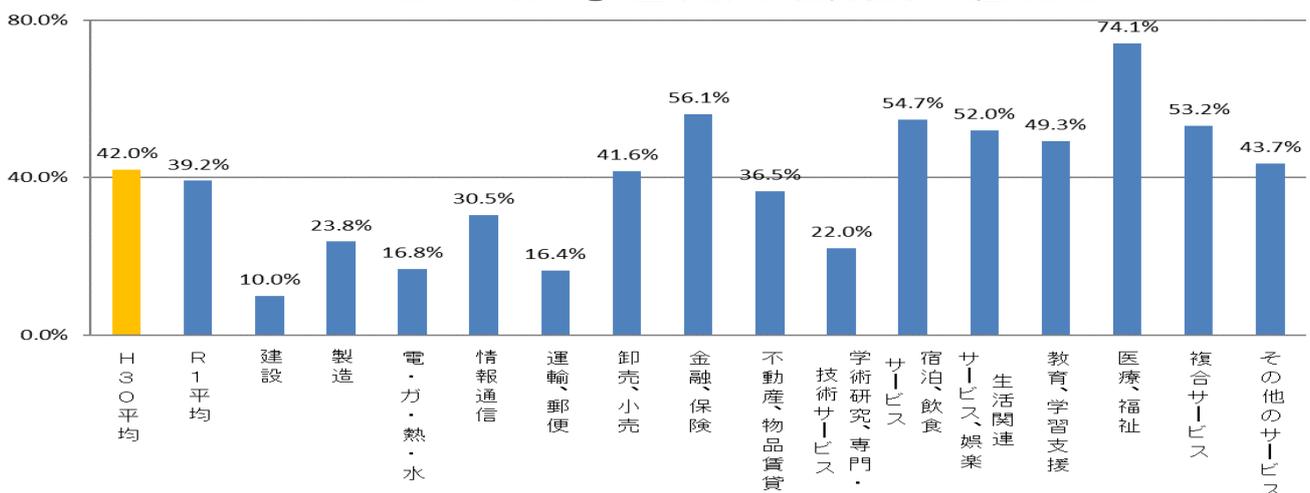
全労働者に占める「女性労働者の割合」は39.2%で、前年調査(42.0%)より2.8ポイント減少している。産業別にみると、「医療、福祉」が74.1%と最も高く、次いで「金融業、保険業」56.1%となっている。

一方、最も低いのは「建設業」10.0%となっている。(図1-(3)-①参照)

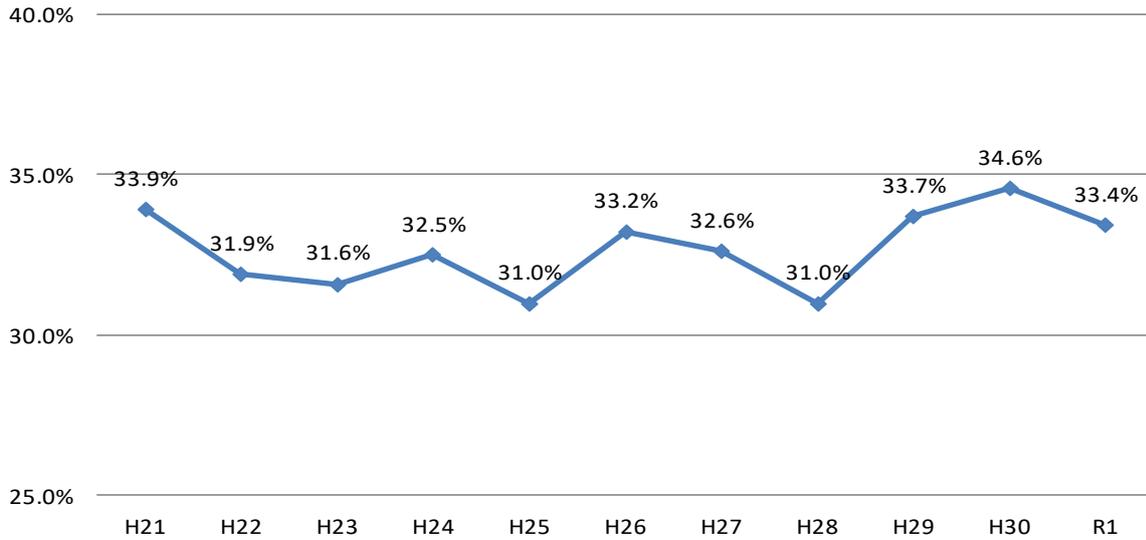
② 女性常用労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は33.4%で、前年調査(34.6%)より1.2ポイント減少している。(図1-(3)-②参照)

図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



### 図1-(3)-② 女性常用労働者の雇用割合の推移



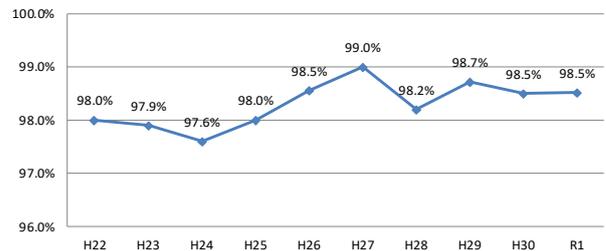
#### (4) 労働組合、就業規則

労働組合がある事業所、就業規則がある事業所の割合は、下図のとおり推移している。(図1-(4)-①,図1-(4)-②参照)

図1-(4)-① 労働組合がある事業所の割合



図1-(4)-② 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44分で、前年調査(39時間22分)より22分増加している。1週間の所定労働時間の事業所割合は、40時間以下の事業所は94.6%で、前年調査(92.7%)より1.9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16分と最も短く、逆に「生活関連サービス業、娯楽業」が40時間28分と最も長く、その差は2時間12分となっている。(図2-(1)参照)

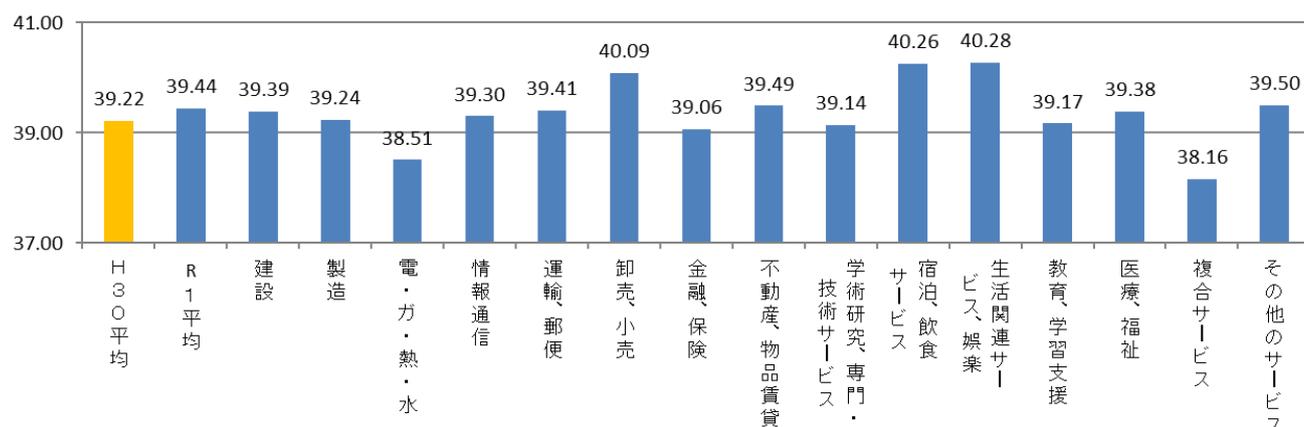
表2-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

単位:事業所(%)、時間

	回 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~	
R1調査計	671 (100.0)	180 (26.8)	455 (67.8)	2 (0.3)	5 (0.7)	23 (3.4)	6 (0.9)	39 : 44
H30調査計	693 (100.0)	191 (27.6)	451 (65.1)	2 (0.3)	9 (1.3)	37 (5.3)	3 (0.4)	39 : 22

(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2,106時間で、前年調査(2,106時間)と同様となっている。(表2-(2)-①参照)

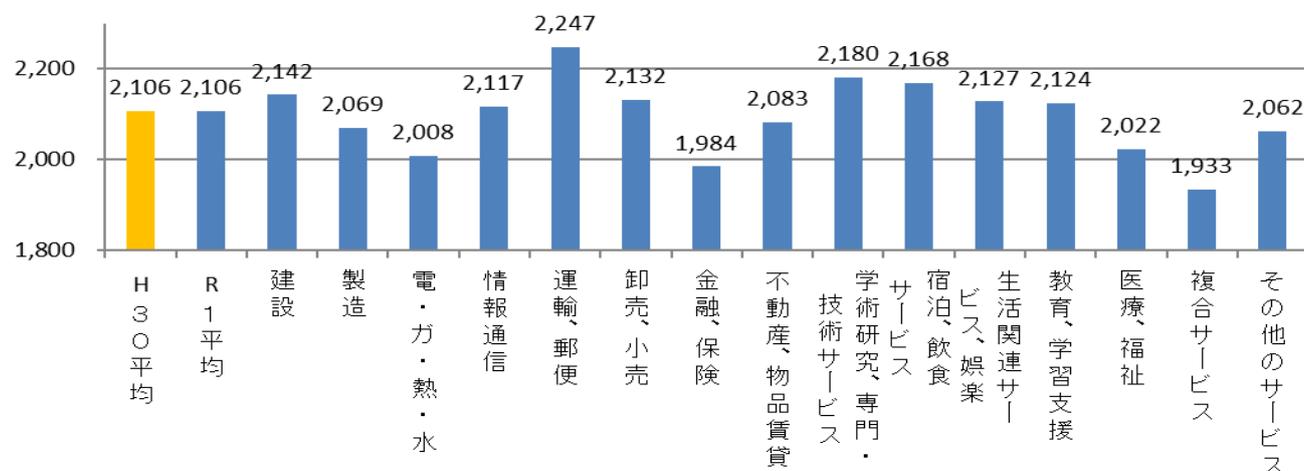
産業別にみると、「複合サービス事業」が1,933時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,984時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,247時間と最も長く、業種間で314時間の較差となっている。(図2-(2)-①参照)

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	
R1調査計	656 (100.0)	82 (12.5)	93 (14.2)	172 (26.2)	126 (19.2)	81 (12.3)	102 (15.5)	2,106
H30調査計	716 (100.0)	88 (12.3)	82 (11.5)	196 (27.4)	140 (19.6)	98 (13.7)	112 (15.6)	2,106

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1,960時間で、前年調査(1,967時間)より7時間減少している。(表2-(2)-②参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,807時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,885時間の順で、逆に「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」が2,009時間と最も長く、業種間で202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)

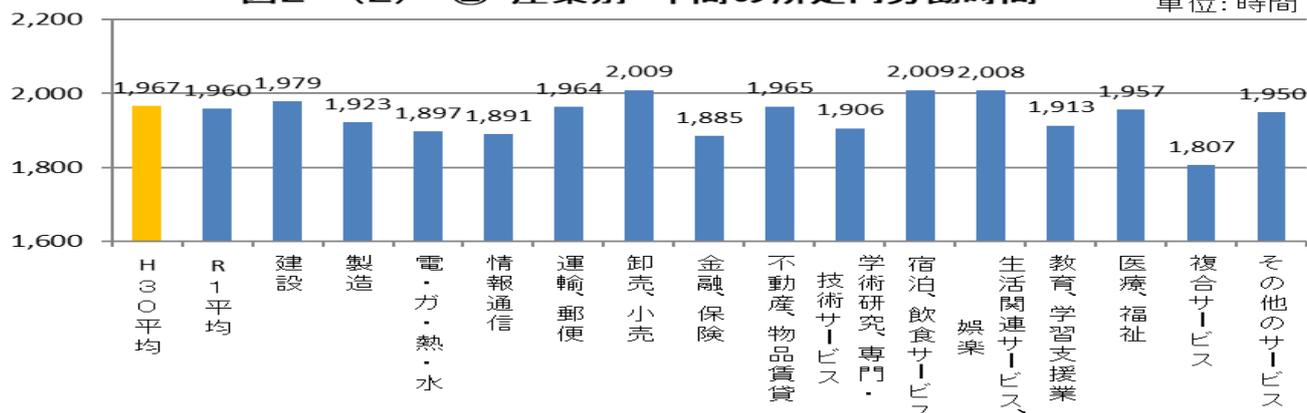
単位:事業所(%)、時間

	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	
R1調査計	656 (100.0)	178 (27.1)	171 (26.1)	264 (40.2)	22 (3.4)	14 (2.1)	7 (1.1)	1,960
H30調査計	716 (100.0)	183 (25.6)	165 (23.0)	294 (41.1)	45 (6.3)	18 (2.5)	11 (1.5)	1,967

(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

単位: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149時間で、前年調査(145時間)より4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65時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」105時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が283時間と最も長く、業種間で218時間の較差となっている。(図2-(2)-③参照)

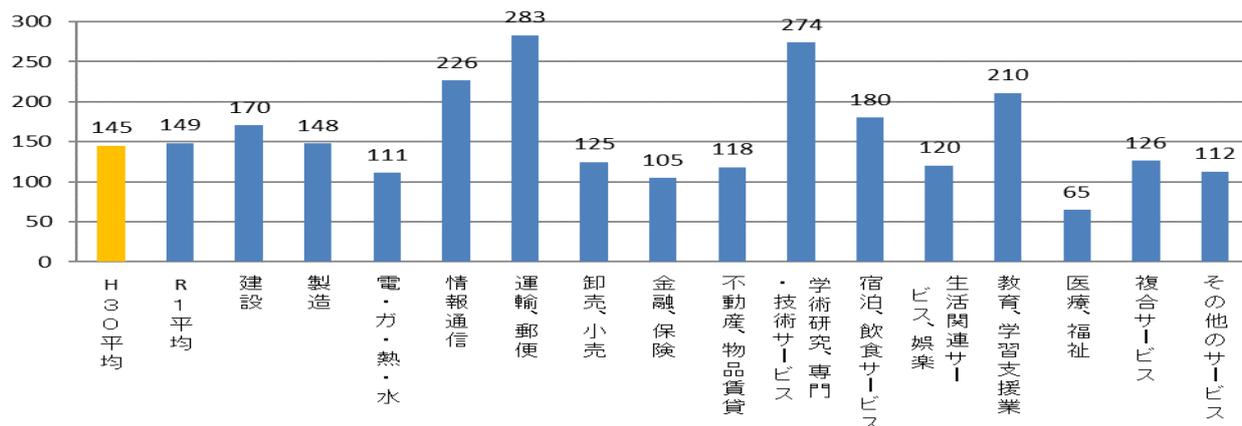
表2-(2)-③ 常用労働者1人あたりの1年間の所定外労働時間(事業所割合)

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	
R1調査計	645 (100.0)	311 (48.2)	84 (13.0)	53 (8.2)	57 (8.8)	46 (7.1)	94 (14.6)	149
H30調査計	688 (100.0)	339 (49.3)	94 (13.7)	53 (7.7)	60 (8.7)	34 (4.9)	108 (15.7)	145

(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) 年次有給休暇

- ① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は17.6日で、前年調査(17.5日)より0.1日増加している。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18.7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9.9日で、前年調査(9.2日)より0.7日増加している。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が13.8日と最も多く、次いで「製造業」12.6日となっている。
- ③ 「平均取得率」は56.3%で、前年調査(52.6%)より3.7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」が71.1%と最も高く、次いで「製造業」67.4%となっている。一方、最も低いのは「不動産業,物品賃貸業」34.5%で、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」39.8%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)

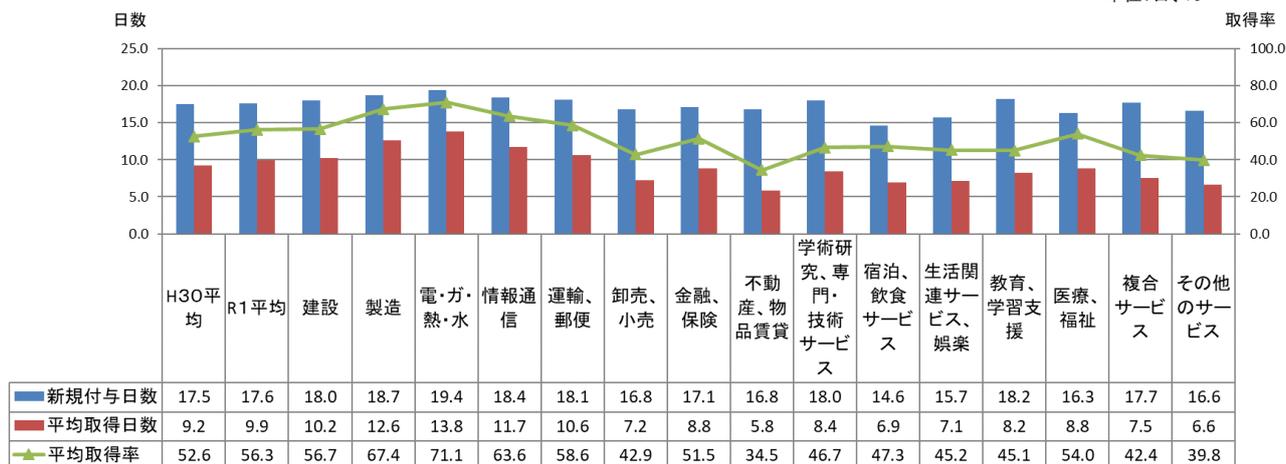
単位:事業所、日(%)

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)
R1調査計	647	17.6	9.9	(56.3)
H30調査計	710	17.5	9.2	(52.6)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

図3-(1) 産業別 年次有給休暇取得状況

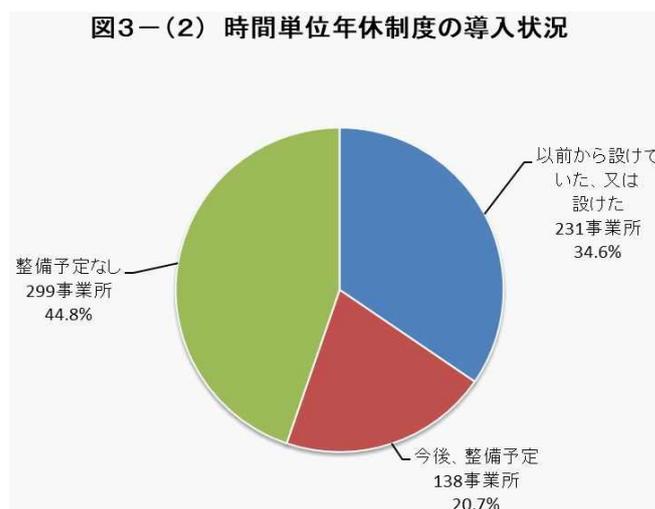
単位:日、%



#### (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668事業所のうち「以前から設けていた又は設けた」が231事業所(34.6%)、「今後、整備予定」が138事業所(20.7%)、「整備予定なし」が299事業所(44.8%)となっている。(図3-(2)参照)

図3-(2) 時間単位年休制度の導入状況



## 4 育児・介護休業等制度

### (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917人(96.1%)、男性が62人(4.8%)となっている。女性の育児休業取得者数は、「医療、福祉」が283人、「製造業」197人、「教育、学習支援業」が117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(2.0%)となっている。(表4-(1)-①参照)

女性の「育休を取得した者」の割合を産業別にみると、「建設業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「医療、福祉」98.6%となっている。(図4-(1)-①参照)

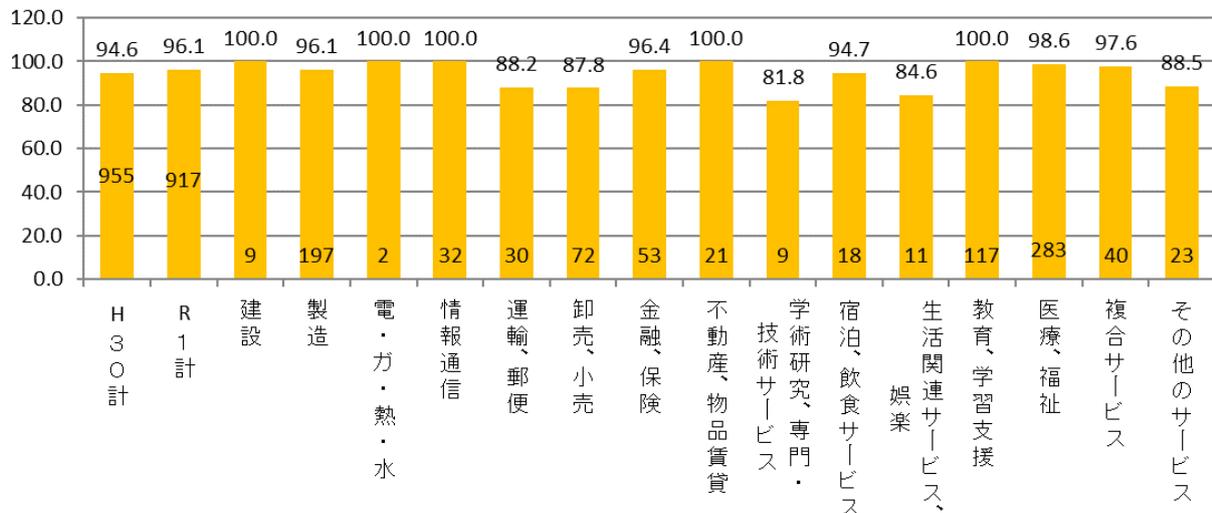
表4-(1)-① 育児休業対象者の出産後の状況

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
R1調査計	954 (100.0)	917 (96.1)	18 (1.9)	19 (2.0)	1,295 (100.0)	62 (4.8)	1,228 (94.8)	0 (0.0)
H30調査計	1,009 (100.0)	955 (94.6)	19 (1.9)	29 (2.9)	1,003 (100.0)	68 (6.8)	933 (93.0)	2 (0.2)

(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

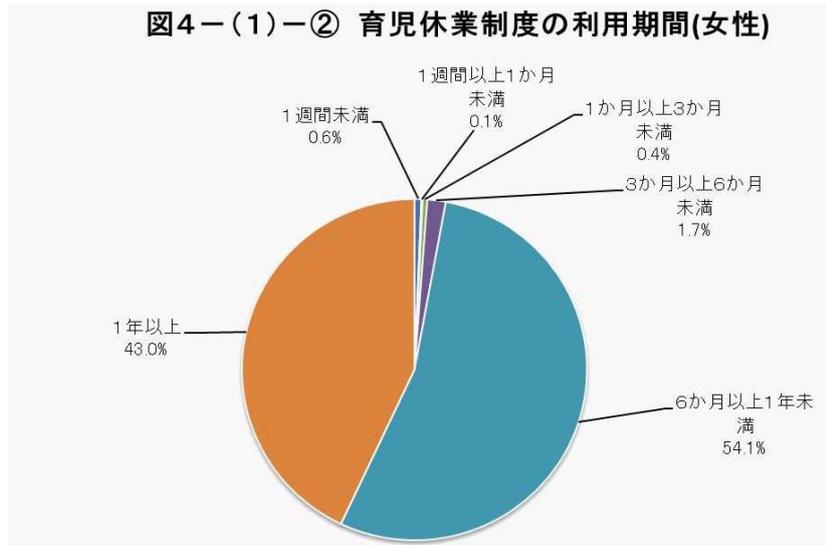
女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が54.1%と最も高く、次いで「1年以上」43.0%、「3か月以上6か月未満」1.7%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「1か月未満」が全体の85.5%を占めている。(表4-(1)-②,図4-(1)-②参照)

表4-(1)-② 育児休業制度の利用者数と利用期間

単位:人(%)

	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
R1調査計	926 (100.0)	6 (0.6)	1 (0.1)	4 (0.4)	16 (1.7)	501 (54.1)	398 (43.0)	62 (100.0)	43 (69.4)	10 (16.1)	4 (6.5)	2 (3.2)	3 (4.8)	0 (0.0)
H30調査計	954 (100.0)	4 (0.4)	1 (0.1)	8 (0.8)	24 (2.5)	578 (60.6)	339 (35.5)	68 (100.0)	34 (50.0)	22 (32.4)	4 (5.9)	1 (1.5)	5 (7.4)	2 (2.9)

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565事業所(84.1%)で、前年調査(83.3%)より0.8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」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」が100%と最も高く、「建設業」が67.1%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,図4-(1)-③c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401事業所(71.2%)と最も多く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が101事業所(17.9%)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

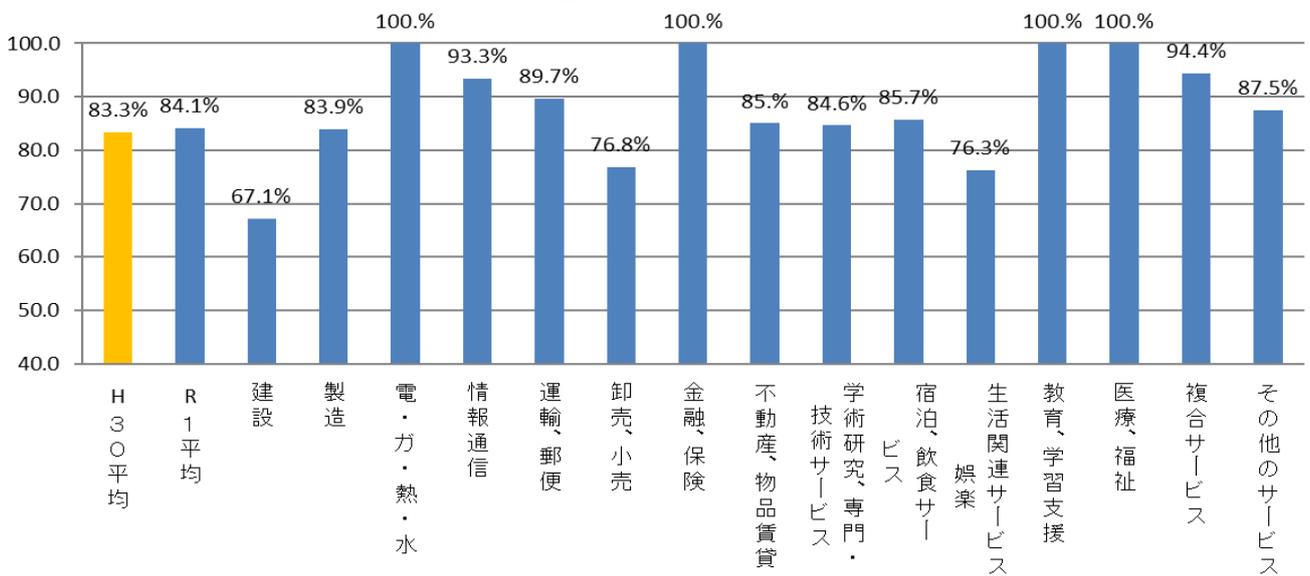


図4-(1)-③b 事業所規模別 育児休業制度の規定割合

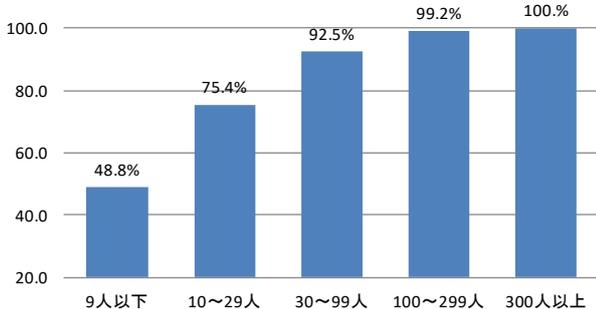


図4-(1)-③c 育児休業制度の規定割合の推移

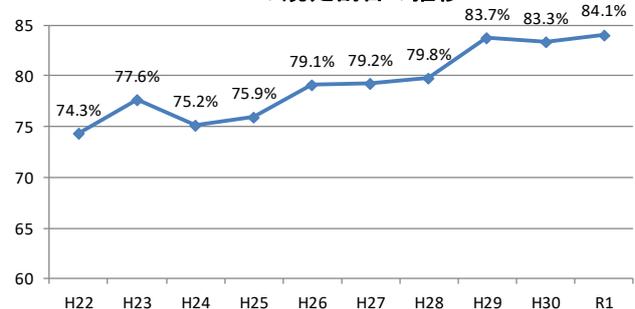
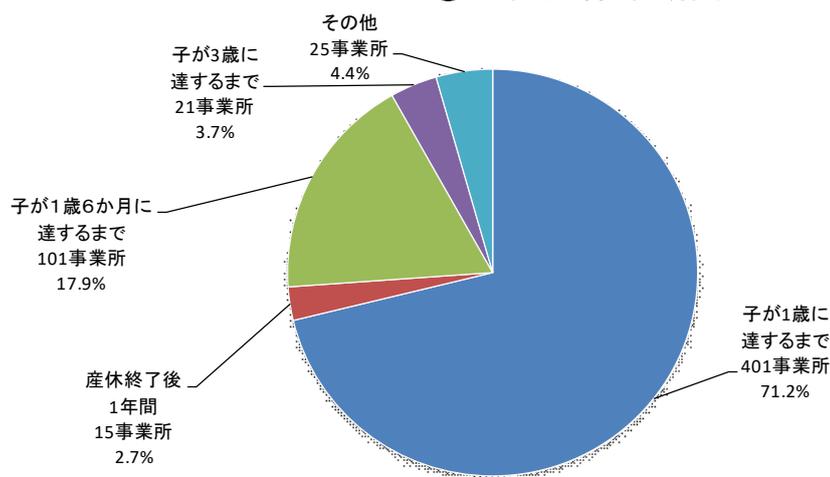


図4-(1)-③d 育児休業期間



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、129事業所(23.4%)である。

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、336事業所(60.9%)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
R1調査計	552 (100.0)	129 (23.4)	423 (76.6)	336 (60.9)	216 (39.1)
H30調査計	593 (100.0)	146 (24.6)	447 (75.4)	347 (58.5)	246 (41.5)

⑤ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、448事業所(68.6%)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
R1調査計	653 (100.0)	448 (68.6)	205 (31.4)
H30調査計	694 (100.0)	473 (68.2)	221 (31.8)

(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517事業所(77.2%)で、前年調査(75.8%)より1.4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100.0%と最も高く、「建設業」が61.6%と最も低く、企業規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(表4-(2)-①,図4-(2)-①a,図4-(2)-①b,図4-(2)-①c参照)

介護休業制度に規定されている休業期間は、「3か月まで」が87.8%、「3か月を超える」が12.2%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
R1調査計	670 (100.0)	517 (77.2) <100.0>	454 <87.8>	63 <12.2>	81 (12.1)	72 (10.7)
H30調査計	724 (100.0)	549 (75.8) <100.0>	474 <86.3>	75 <13.7>	78 (10.8)	97 (13.4)

(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

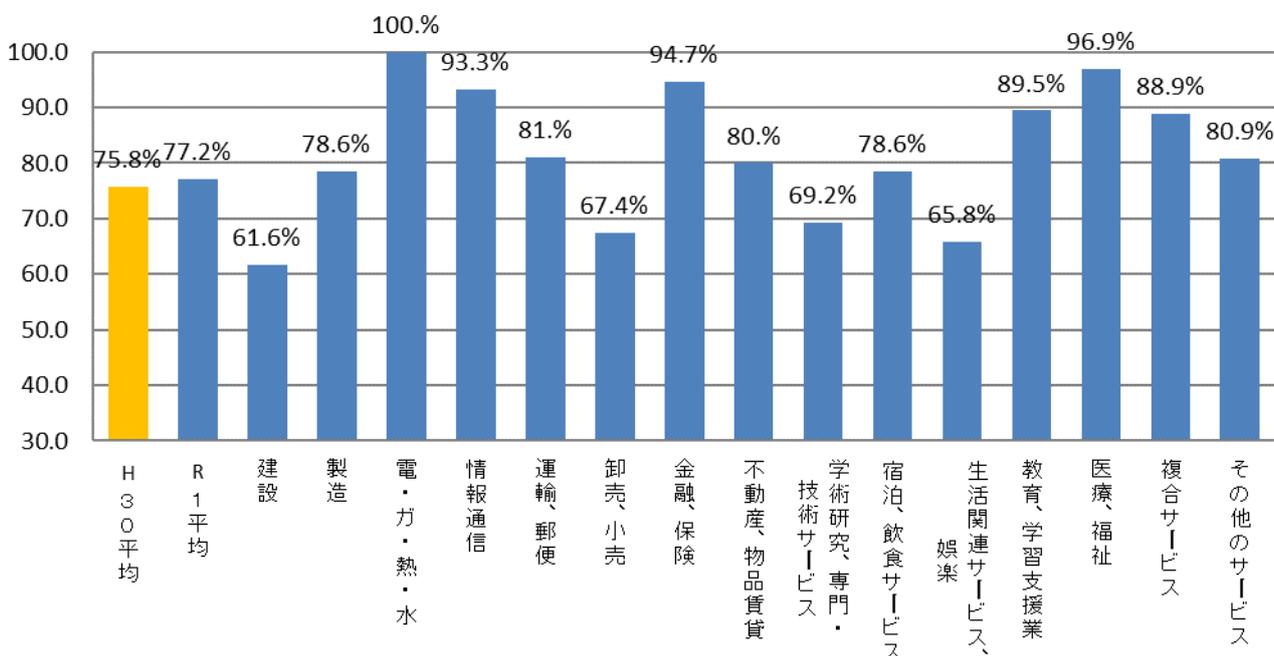


図4-(2)-①b 事業所規模別 介護休業制度の規定割合

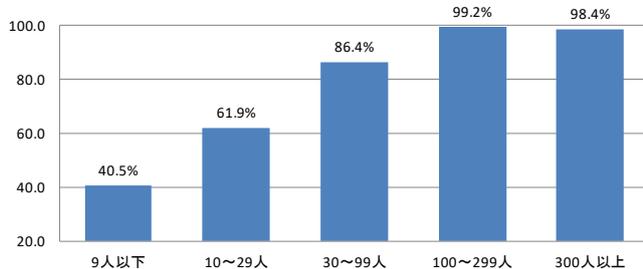
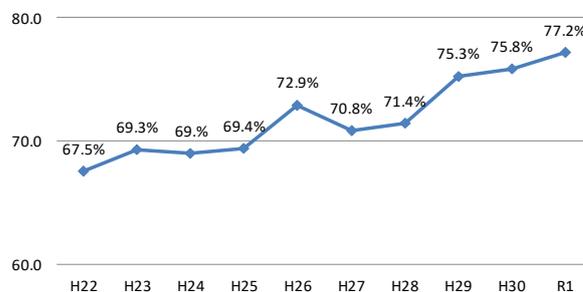


図4-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



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5.8%であり、前年調査(6.7%)より0.9ポイント減少している。

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29人で、その内訳は女性24人、男性5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	利用者数		利用者がいな かった 事業所
				女性	男性	
R1調査計	518 (100.0)	30 (5.8)	29 <100.0>	24 <82.8>	5 <17.2>	488 (94.2)
H30調査計	550 (100.0)	37 (6.7)	46 <100.0>	39 <84.8>	7 <15.2>	513 (93.3)

## ③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、456事業所(69.8%)であり、前年調査(63.7%)より6.1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
R1調査計	653 (100.0)	456 (69.8)	197 (30.2)
H30調査計	694 (100.0)	442 (63.7)	252 (36.3)

## (3) 育児短時間勤務制度

## ① 育児休業対象者の出産後の状況(最近1年間)

最近1年間の育児短時間勤務対象者のうち、「育児短時間勤務を取得した者」は女性が559人(55.4%)、男性が9人(0.4%)となっている。女性の育児短時間勤務取得者数は、「製造業」が223人、「医療,福祉」121人、「卸売業,小売業」が79人などとなっている。(表4-(3)-①,図4-(3)-①参照)

女性の「育児短時間勤務を取得した者」の割合を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「学術研究,専門・技術サービス業」88.9%となっている。(図4-(3)-①参照)

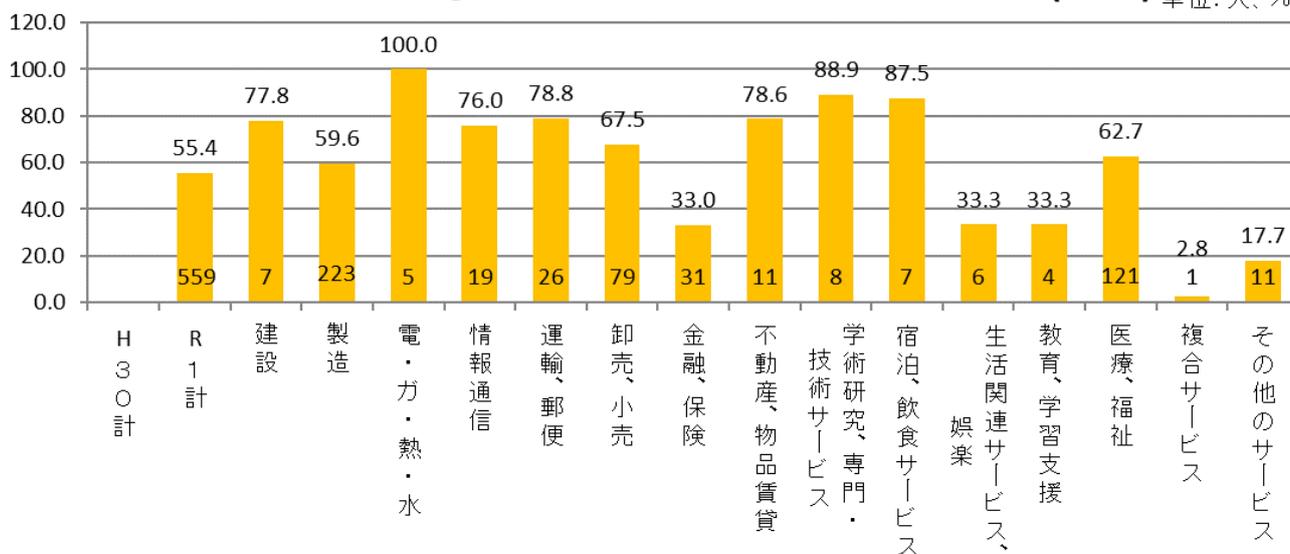
表4-(3)-① 育児短時間勤務対象者の状況

単位:人(%)

育児短時間勤務 対象者の状況	女				男			
	対象者	取得者	未取得	退職	対象者	取得者	未取得	退職
R1調査計	1,009 (100.0)	559 (55.4)	443 (43.9)	7 (0.7)	2,519 (100.0)	9 (0.4)	2,486 (98.7)	0 (0.0)

(注) 育児短時間勤務対象者(男)は配偶者が出産した労働者

図4-(3)-① 産業別 育児短時間勤務取得者(女性) 単位:人、%



② 育児短時間勤務制度の利用者数と利用期間

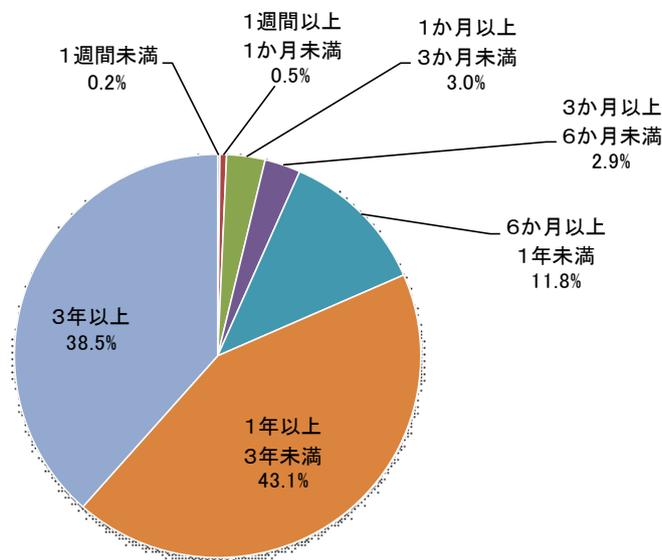
女性の育児短時間勤務制度の利用期間は「1年以上3年未満」が43.1%と最も高く、次いで「3年以上」38.5%、「6か月以上1年未満」11.8%となっている。他方、男性の育児短時間勤務制度の利用期間は「1か月以上3か月未満」が33.3%と最も高くなっている。(表4-(3)-②、図4-(3)-②参照)

表4-(3)-② 育児短時間勤務制度の利用者数と利用期間

単位:人(%)

	女性								男性							
	利用者数	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上	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3年未満	3年以上
R1調査計	559 (100.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	17 (3.0)	16 (2.9)	66 (11.8)	241 (43.1)	215 (38.5)	9 (100.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	3 (33.3)	2 (22.2)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)

図4-(3)-② 育児短時間勤務制度の利用期間(女性)



### ③ 育児短時間勤務制度の規定事業所

育児短時間勤務制度の規定を設けている事業所は全体の65.1%となっている。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が100%と最も高く、次いで「情報通信業」が93.3%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」の47.2%となっており、事業所規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。(図4-(3)-③a,図4-(3)-③b参照)

育児短時間勤務制度で規定されている利用期間は、「子が満3歳に達するまで」が306事業所(70.3%)と最も多く、次いで「子が満3歳以上、小学校入学前まで」が85事業所(19.5%)となっている。(図4-(3)-③c参照)

図4-(3)-③a 産業別 育児短時間勤務制度の規定割合

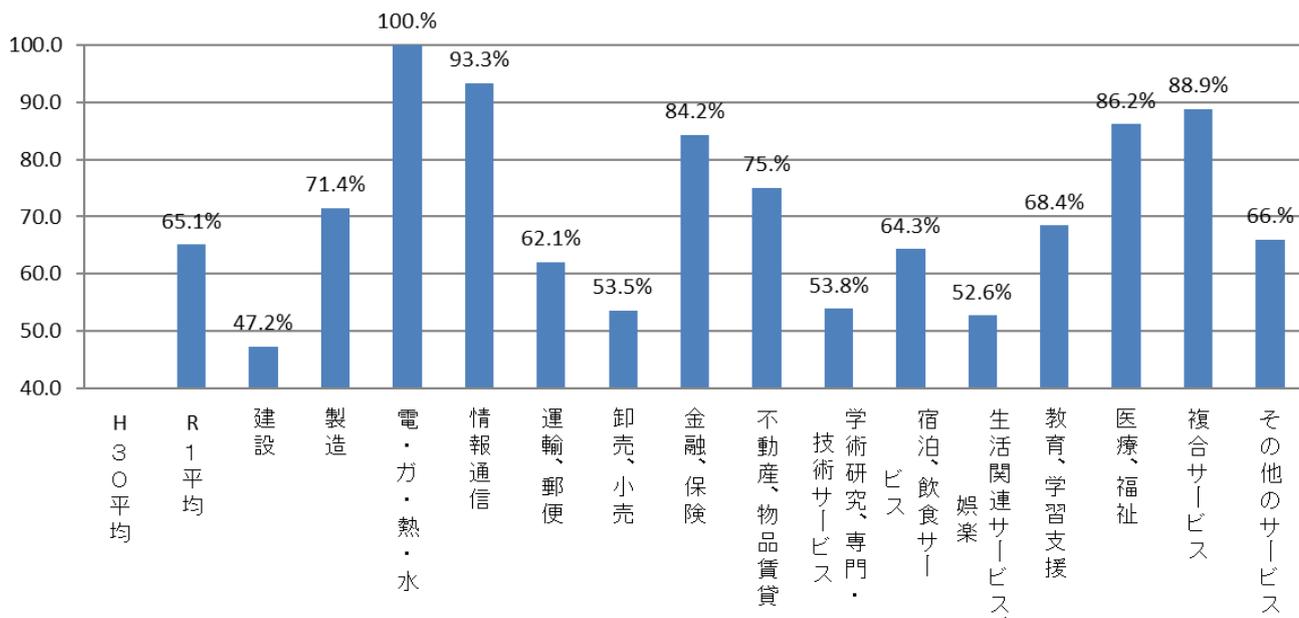


図4-(3)-③b 事業所規模別 育児短時間勤務制度の規定割合

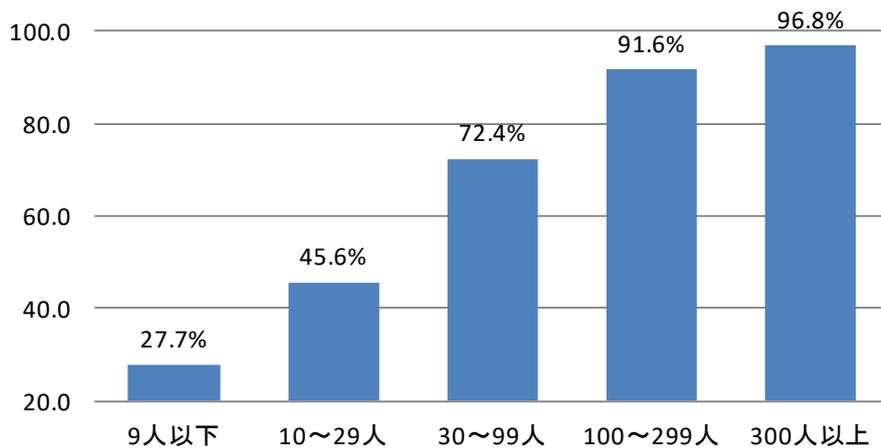
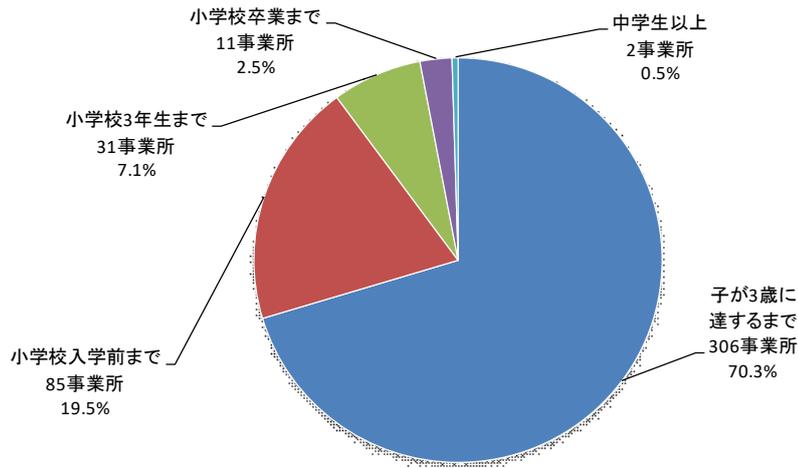


図4-(3)-③c 育児短時間勤務制度利用期間



④ 育児短時間勤務取得者の代替要員の採用状況

回答のあった事業所のうち、育児短時間勤務取得者の代替要員を採用しているのは、33事業所(7.7%)である。(表4-(3)-④参照)

表4-(3)-④ 育児短時間勤務取得者の代替要員の採用状況

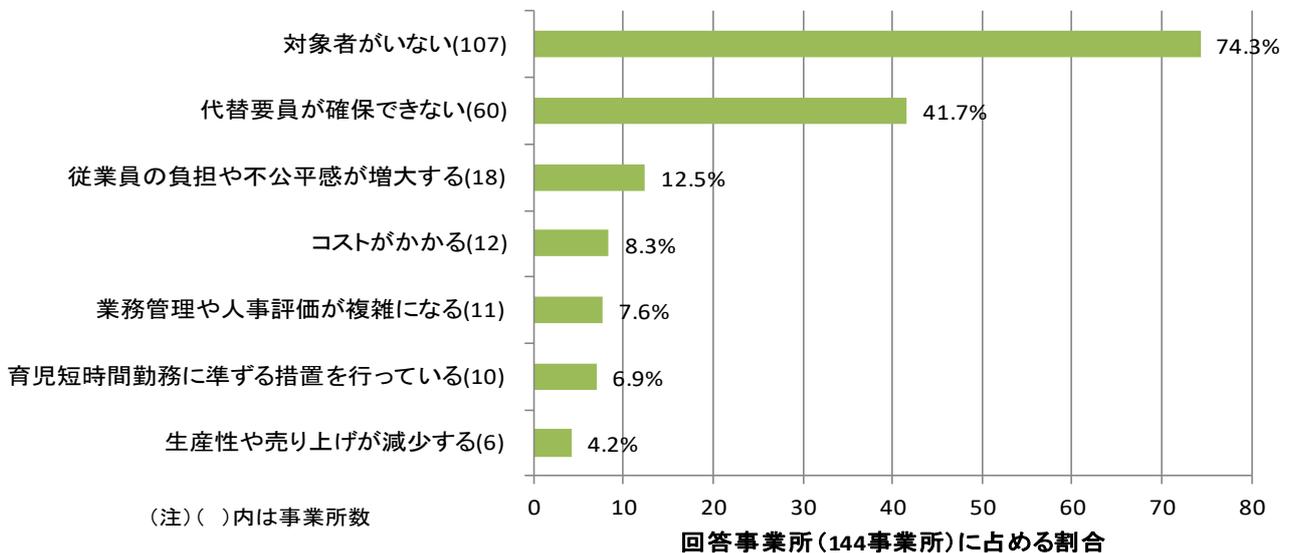
単位:事業所(%)

	回答事業所	代替要員の採用	
		採用している	採用していない
R1調査計	430 (100.0)	33 (7.7)	397 (92.3)

⑤ 育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由

育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由(複数回答)としては、「対象者がいない」が74.3%(107事業所)と最も多く、次いで「代替要員が確保できない」41.7%(60事業所)、「従業員の負担や不公平感が増大する」12.5%(18事業所)となっている。(図4-(3)-⑤参照)

図4-(3)-⑤ 育児短時間勤務に関する規定を整備しない理由(複数回答)



## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

### (1) パートタイム労働者の平均時間給

パートタイム労働者の平均時間給は1,100円で、前年調査(1,052円)より48円増加している。職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,514円と最も高く、一方で「労務・作業従事者」が817円と最も低くなっている。(図5-(1)a参照)

産業別にみると、「教育,学習支援業」が3,115円と最も高く、「サービス業(他に分類されないもの)」が804円と最も低くなっている。なお、「電気・ガス・熱供給・水道業」については、回答事業所が少ないため非公表とした。(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

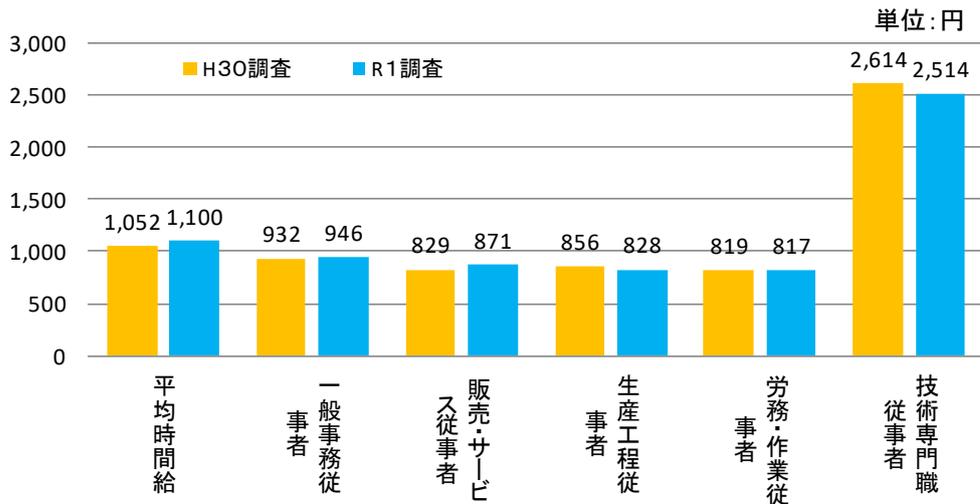
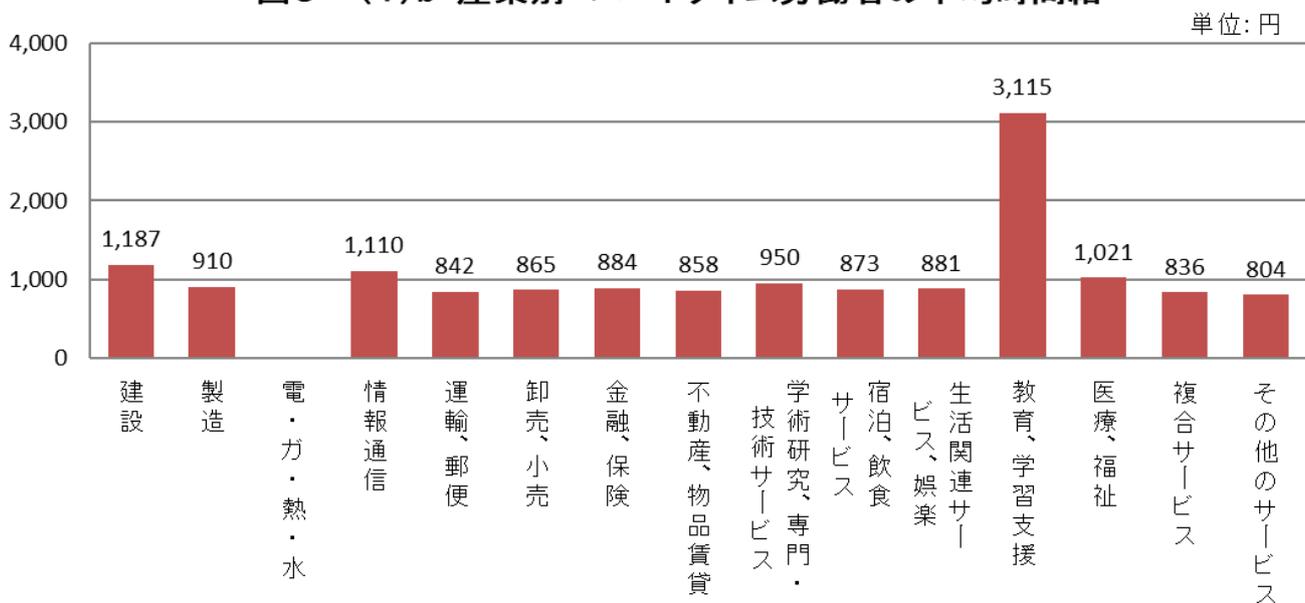


図5-(1)b 産業別 パートタイム労働者の平均時間給

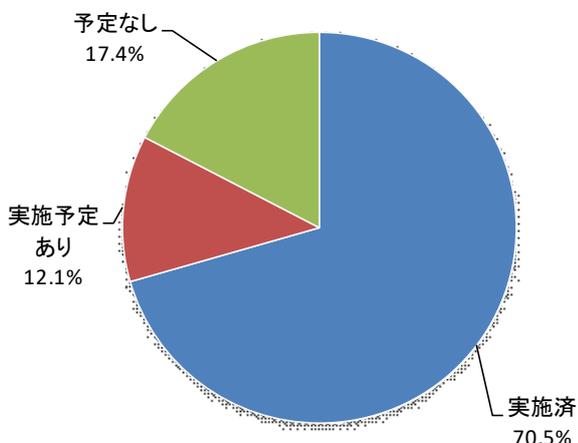


(注)「電気・ガス・熱供給・水道業」は標本数が2以下と少なかったため表示していない。

### (2) パートタイム労働者の処遇

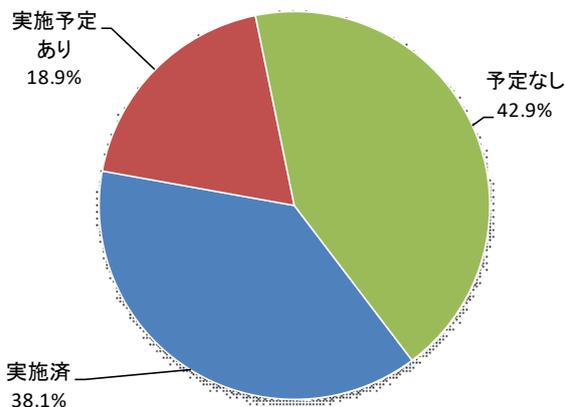
パートタイム労働法の改正(平成20年4月1日施行)に伴い、「努力義務化」されたパートタイム労働者の処遇について、項目ごとの状況は下図のとおりとなっている。(図5-(2)a,図5-(2)b参照)

図5-(2)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-(2)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

(3) 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1,646円で、前年調査(1,646円)と同額となっている。(図5-(3)a参照)

- ① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が3,476円と最も高く、次いで「一般事務従事者」1,833円、「労務・作業従事者」1,466円となっている。一方、最も低いのは、「販売・サービス従事者」で1,064円となっている。(図5-(3)a参照)
- ② 産業別にみると、「情報通信業」が2,651円と最も高く、「卸売業,小売業」が1,017円と最も低くなっている。なお、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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5-(3)b参照)

図5-(3)a 職種別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)

単位:円

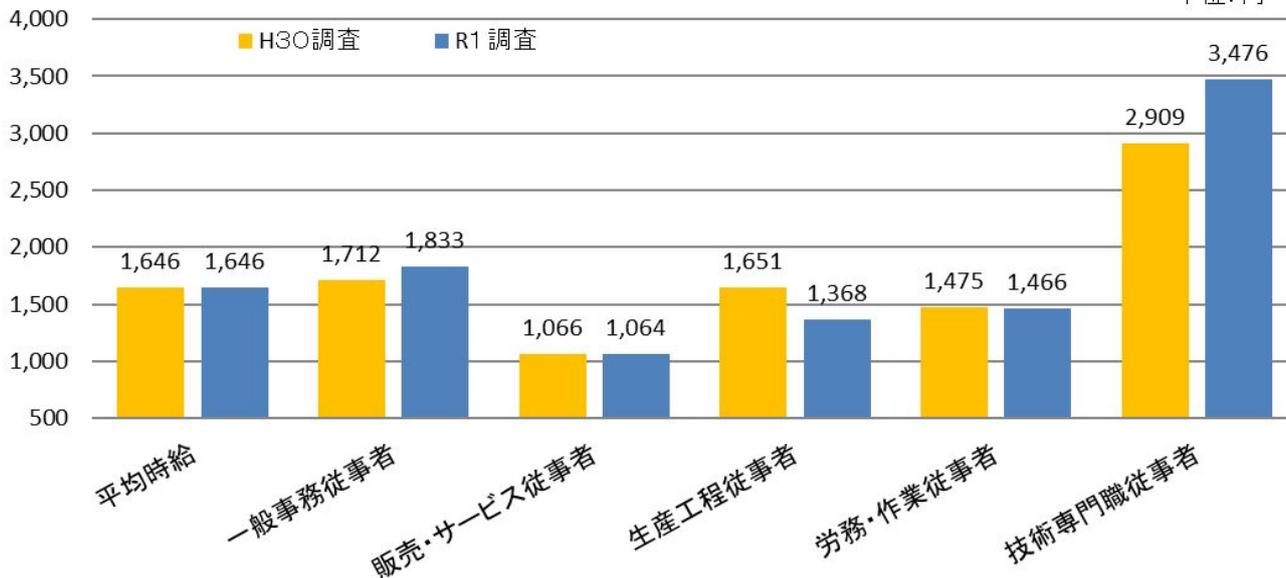
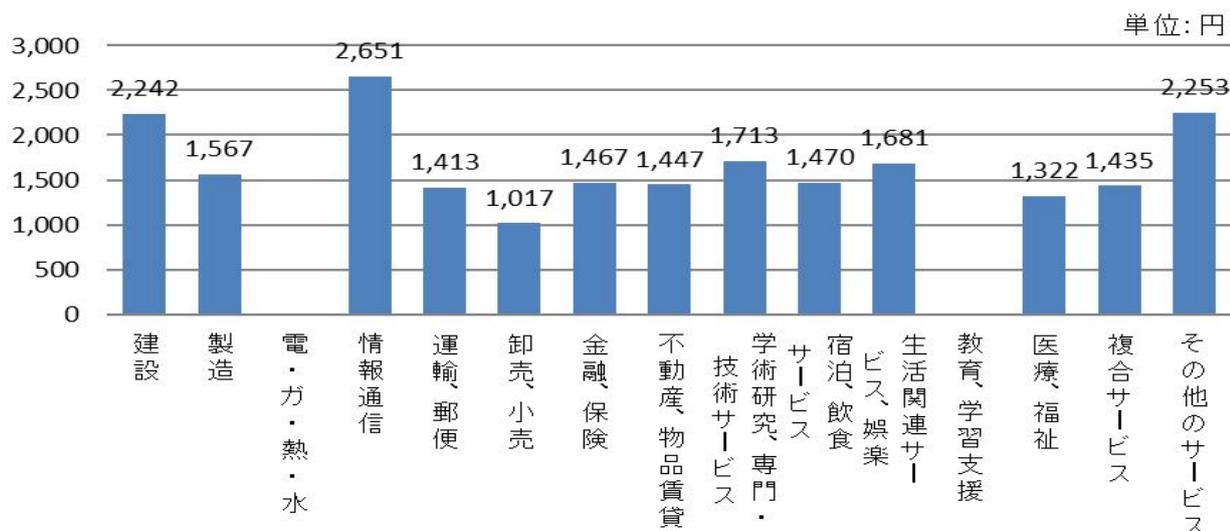


図5-(3)b 産業別 派遣労働者の派遣料単価(1時間当たり)



(注) 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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。

#### (4) 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54.8%と最も高く、次いで「雇用調整が容易」48.7%の順となっている。(表5-(4)参照)

表5-(4) 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(%)

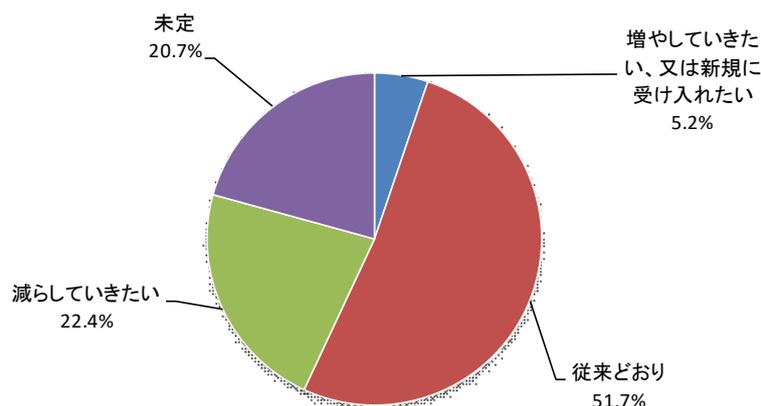
	派遣労働者を雇用している回答事業所	雇用している主な理由(複数回答)					
		雇用調整が容易	簡単な仕事内容	人件費経費負担が割安	繁忙期(季節・時間帯)対応	一般労働者の採用が困難	資格・技能を持った者が必要
R1調査計	115 (100.0)	56 (48.7)	21 (18.3)	9 (7.8)	29 (25.2)	63 (54.8)	17 (14.8)
H30調査計	122 (100.0)	45 (36.9)	20 (16.4)	15 (12.3)	31 (25.4)	66 (54.1)	33 (27.0)

(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。

#### (5) 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51.7%と最も高く、「減らしていきたい」が22.4%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は5.2%となっている。(図5-(5)参照)

図5-(5) 今後の派遣労働者の受け入れ予定



## 6 登用制度

### (1) 正社員への登用制度

- ① 契約社員・期間従業員から正社員への登用制度がある事業所は45.2%となっている。「制度がある」と回答した284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90事業所(31.7%)であり、登用した人数は343人となっている。(表6-(1)参照。以下同じ)
- ② パートタイム労働者から正社員への登用制度がある事業所は45.6%となっている。「制度がある」と回答した290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(22.1%)であり、登用した人数は139人となっている。
- ③ 派遣労働者から正社員への登用制度がある事業所は21.9%となっている。「制度がある」と回答した134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26事業所(19.4%)であり、登用した人数は60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

R1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	登用した人数	実績無し	
契約社員・期間従業員から	629 (100.0)	284 (45.2) <100.0>	90 <31.7>	343	194 <68.3>	345 (54.8)
パートタイム労働者から	636 (100.0)	290 (45.6) <100.0>	64 <22.1>	139	226 <77.9>	346 (54.4)
派遣労働者から	612 (100.0)	134 (21.9) <100.0>	26 <19.4>	60	108 <80.6>	478 (78.1)

H30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	登用した人数	実績無し	
契約社員・期間従業員から	670 (100.0)	299 (44.6) <100.0>	102 <34.1>	457	197 <65.9>	371 (55.4)
パートタイム労働者から	686 (100.0)	295 (43.0) <100.0>	74 <25.1>	135	221 <74.9>	391 (57.0)
派遣労働者から	646 (100.0)	134 (20.7) <100.0>	14 <10.4>	24	120 <89.6>	512 (79.3)

(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 管理職の人数

回答があった事業所の全管理職は7,942人で、うち女性管理職は970人で、全体の12.2%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	
			うち女性管理職の人数
R1調査計	545	7,942 (100.0)	970 (12.2)
H30調査計	576	8,388 (100.0)	1,113 (13.3)

② 女性を管理職に登用するために実施していること、実施していないこと

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40.5%（263事業所）と最も多くなっている。次いで「評価制度や昇進・昇格基準を明確にした」27.9%（181事業所）、「長期的視野で育成するため多様な業務に配置した」24.5%（159事業所）となっている。（表6-(2)-②参照）

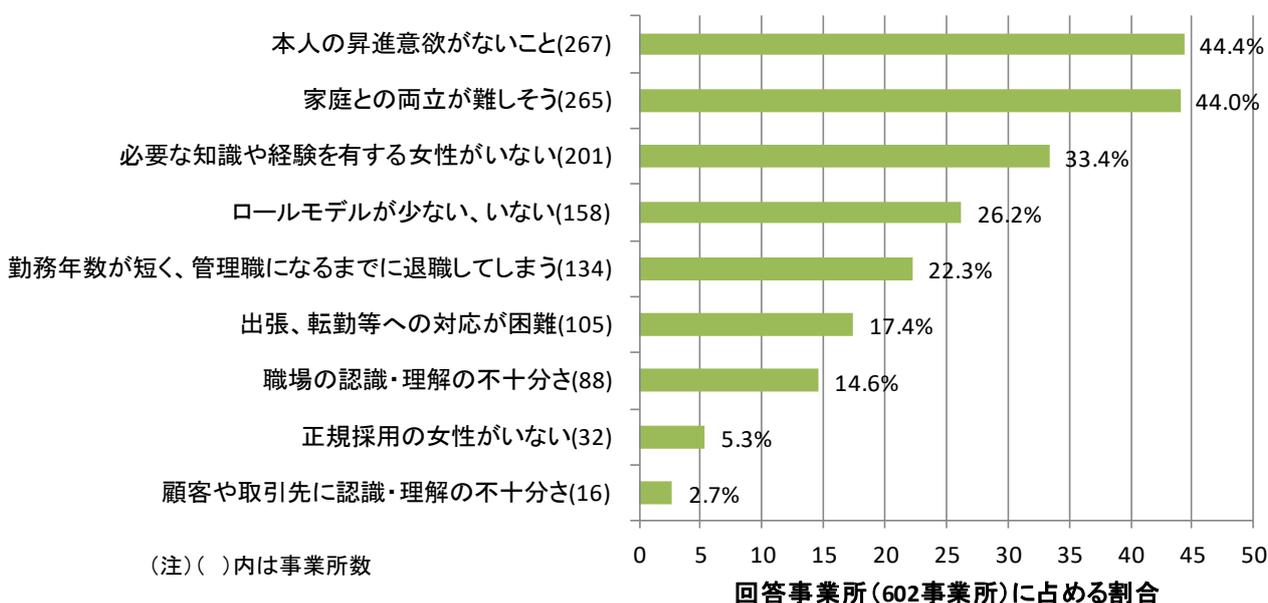
表6-(2)-② 女性の管理職に登用するために実施していること、実施していないこと

取組内容	実施している		実施していない	
	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	263	40.5%	386	59.5%
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	181	27.9%	468	72.1%
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	159	24.5%	489	75.3%
資格に対する助成をした	150	23.1%	499	76.9%
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	144	22.2%	505	77.8%
人材育成制度を整備した	139	21.4%	510	78.6%

③ 女性の管理職への登用についての障壁

女性の管理職の登用についての障壁（複数回答）としては、全体の44.4%（267事業所）が「本人の昇進意欲がないこと」と回答しており、次いで「家庭との両立が難しそう」44.0%（265事業所）、「必要な知識や経験を有する女性がいらない」33.4%（201事業所）、「ロールモデルが少ない、いない」26.2%（158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)

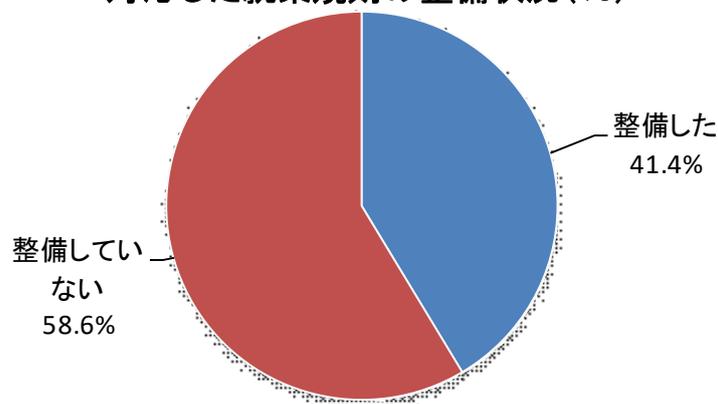


(3) 有期労働契約社員の無期転換

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、41.4%となっている。（図6-(3)-①参照）

図6-(3)-① 無期転換ルールに対応した就業規則の整備状況(%)



② 「無期転換ルール」による無期労働契約社員への転換実績

最近1年間に無期転換の実績があった事業所は101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1,230人、パートタイム労働者からは513人、派遣労働者からは43人となっている。（表6-(3)-②参照）

表6-(3)-② 無期転換実績

単位：事業所、人(%)

	実績のあった事業所	無期転換実績人数	無期転換した労働者の内訳		
			契約社員・期間従業員から	パートタイム労働者から	派遣労働者から
R1調査計	101	1,786 (100.0)	1,230 (68.9)	513 (28.7)	43 (2.4)
H30調査計	60	1,334 (100.0)	324 (24.3)	1,004 (75.3)	6 (0.4)

7 退職金制度 ※前回は平成25年に調査している。

(1) 退職金制度

① 退職金の導入状況

退職金制度がある事業所は84.9%で、前回調査（84.2%）よりも0.7ポイント増加している。規模別にみると、「9人以下」が79.5%（前回調査73.9%）で、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。（図7-(1)-①a参照）

また、産業別にみると「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「複合サービス事業」が100%と最も高くなっており、一方、「宿泊業、飲食サービス業」が46.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」が57.9%と低く、産業別により差が大きくなっている。（図7-(1)-①b参照）

図7-(1)-①a 規模別 退職金制度のある事業所

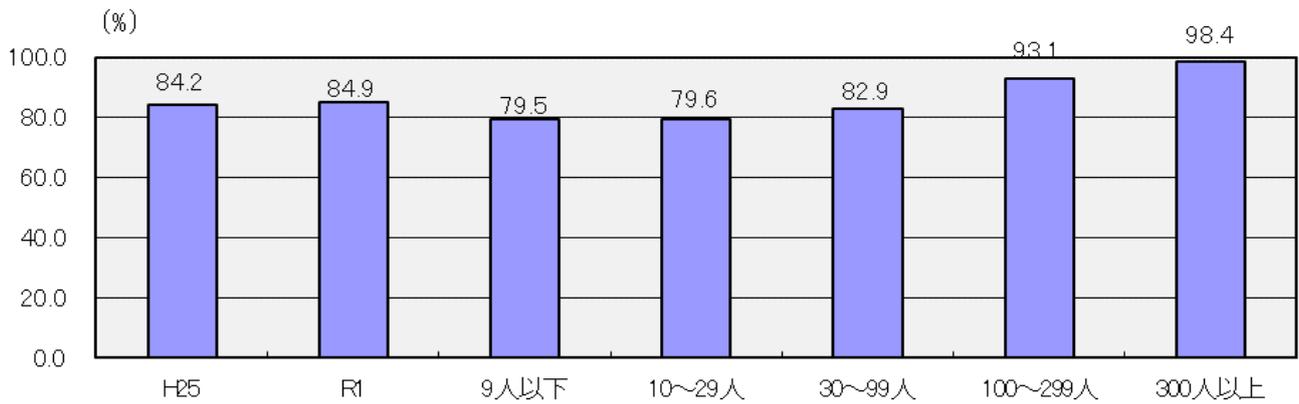
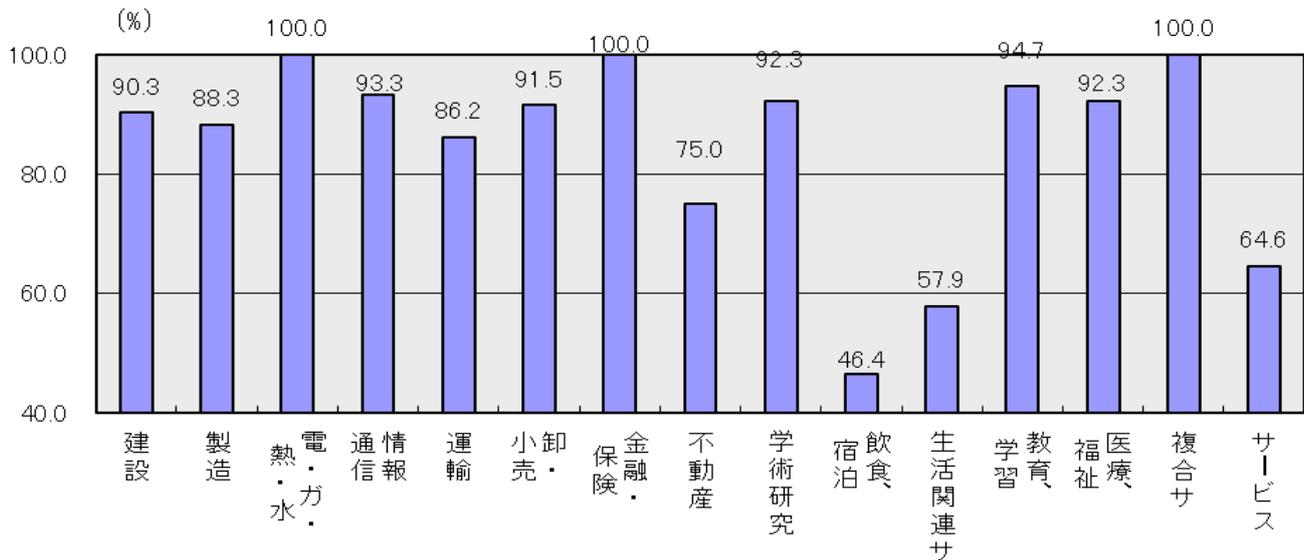


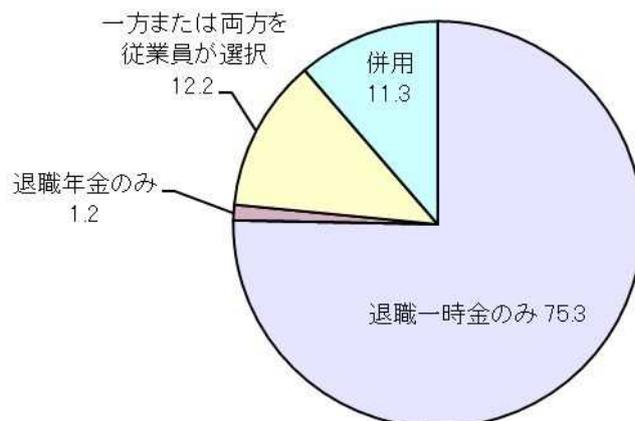
図7-(1)-①b 産業別 退職金制度のある事業所



② 退職金制度の形態

退職金制度の形態をみると、「退職一時金制度のみ」が75.3%（前回調査44.4%）と最も高く、次いで「退職一時金と退職年金の一方又は両方を従業員が選択」12.2%（同14.0%）、「退職一時金と退職年金の併用」11.3%（同38.6%）、「退職年金のみ」1.2%（同3.0%）となっており、「退職一時金制度のみ」が著しく増加している。（図7-(1)-②参照）

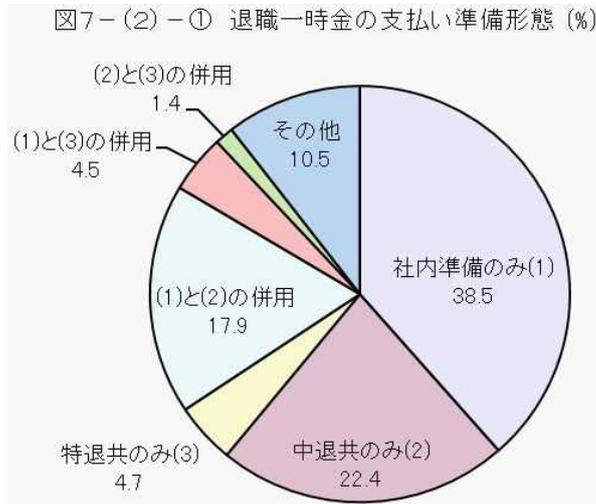
図7-(1)-② 退職金制度の形態 (%)



(2) 退職一時金

① 支払い準備形態

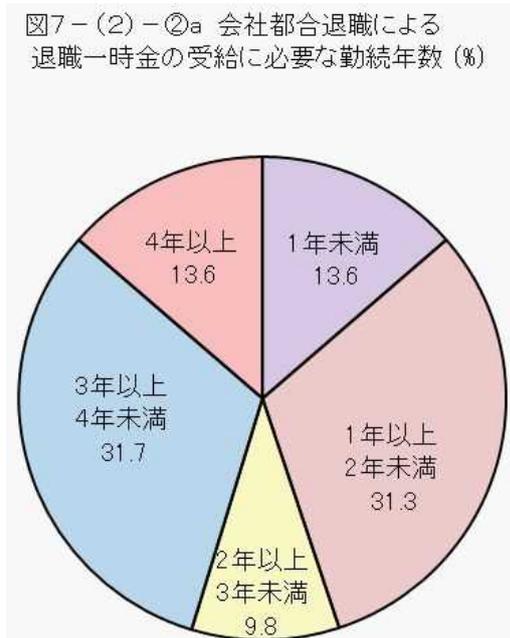
退職一時金の支払い準備形態については、「社内準備のみ」が38.5%（前回調査37.5%）と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度のみ」22.4%（同19.3%）、「社内準備と中小企業退職金共済制度の併用」17.9%（同18.4%）となっている。（図7-(2)-①参照）



② 受給に必要な最低勤続年数

会社都合による退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は、「3年以上4年未満」が31.7%（前回調査35.0%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」31.3%（同27.1%）となっている。（図7-(2)-②a参照）

また、自己都合による退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は、「3年以上4年未満」が39.5%（前回調査42.9%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」26.9%（同23.2%）となっている。（図7-(2)-②b参照）



## 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67.1%（前年調査67.5%）と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」25.4%（同23.2%）、「知らない」7.5%（同9.3%）となっている。言葉を知っている割合としては、92.5%と、前年調査（90.7%）より1.8ポイント増加している。（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を		
		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
R1調査計	669 (100.0)	449 (67.1)	170 (25.4)	50 (7.5)
H30調査計	723 (100.0)	488 (67.5)	168 (23.2)	67 (9.3)

#### ② ワーク・ライフ・バランスを実現するために実施していること、実施していないこと

ワーク・ライフ・バランスを実現するために既に実施していることは、「年次有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得の奨励など、年次有給休暇の取得を促進する」が78.4%（519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」76.0%（503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」38.1%（252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・バランスを実現するために実施していること、実施していないこと

取組内容	実施している		実施していない	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比
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	519	78.4%	143	21.6%
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	503	76.0%	158	23.9%
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	252	38.1%	410	61.9%
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	194	29.3%	467	70.5%
社内に相談窓口を設置する	185	27.9%	476	71.9%
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	147	22.2%	514	77.6%
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	110	16.6%	552	83.4%

#### ③ ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

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、従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援（51.8%・341事業所）、短時間勤務（43.8%・288事業所）、産業医によるカウンセリング機会の設置（36.6%・241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（31.6%・208事業所）などと下表のとおりとなっている。（表8-(1)-③参照）

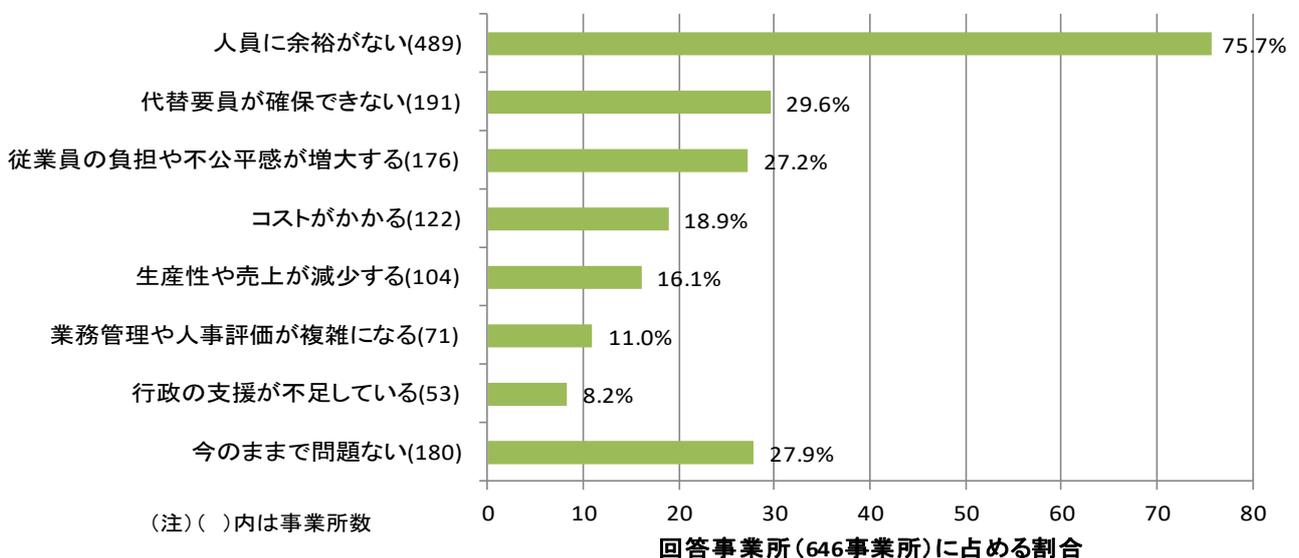
表8－(1)－③ ワーク・ライフ・バランスに関して実施しているもの等

取組内容	実施している	
	事業所数	構成比
従業員の健康づくり、病気の予防措置等に対する支援	341	51.8%
短時間勤務	288	43.8%
産業医によるカウンセリング機会の設置	241	36.6%
健康に関する管理職研修や従業員への講話機会の設置	208	31.6%
勤務地の限定	207	31.5%
時差出勤	194	29.5%
情報提供や研修など復帰への支援	149	22.6%
法定以上の育児休業制度	109	16.6%
法定以上の介護休業制度	92	14.0%
フレックスタイム制	89	13.5%
法定以上の子の看護休暇制度	83	12.6%
保育料補助等育児に関する経済支援	50	7.6%
トレーナーの採用等による新人のサポート	49	7.4%
事業所内保育所の設置	31	4.7%
在宅勤務	25	3.8%
介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	13	2.0%

④ 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（複数回答）としては、全体の75.7%（489事業所）が「人員に余裕がない」と回答しており、次いで「代替要員が確保できない」29.6%（191事業所）、「従業員の負担や不公平感が増大する」27.2%（176事業所）、「コストがかかる」18.9%（122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27.9%（180事業所）ある。（図8-(1)-④参照）

図8－(1)－④ ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点(複数回答)



## (2) 在宅ワーク

### ① 在宅ワークの活用状況

在宅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、3.0%（前年調査3.6%）であり、今後活用したいと考えている事業所の割合は7.7%（前年調査5.1%）となっている。（表8-(2)-①参照）

表8-(2)-① 在宅ワークの活用状況

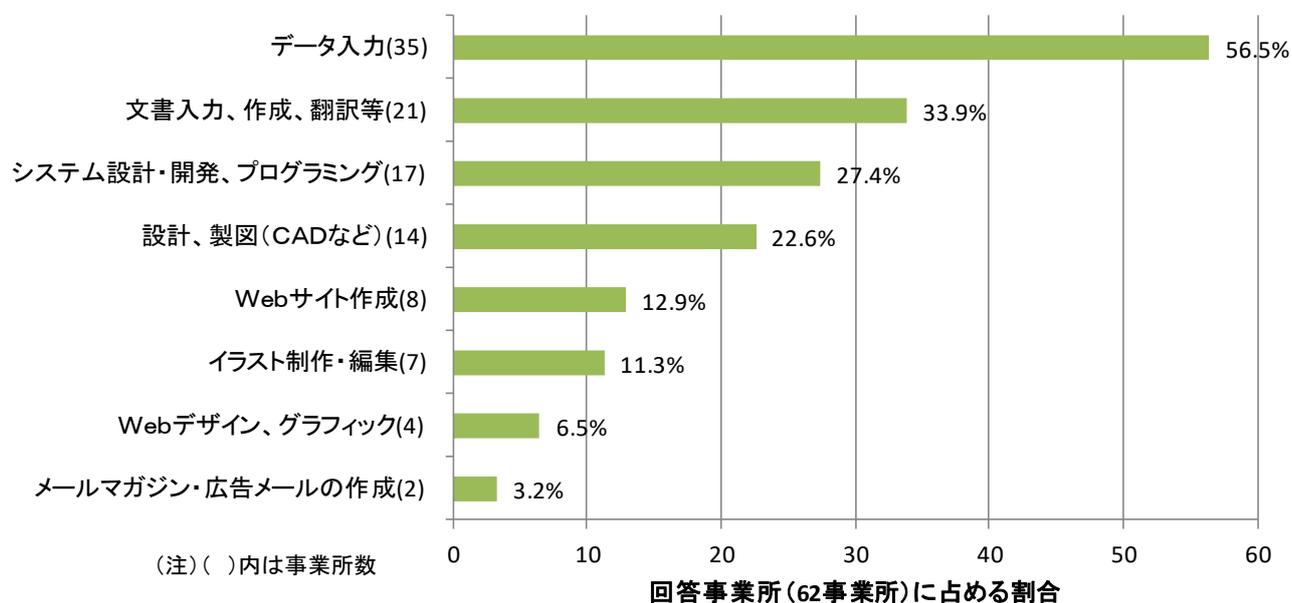
単位：事業所(%)

	回答事業所	在宅ワークを		
		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
R1調査計	666 (100.0)	20 (3.0)	51 (7.7)	595 (89.3)
H30調査計	719 (100.0)	26 (3.6)	37 (5.1)	656 (91.2)

### ② 在宅ワークの活用内容

在宅ワークで活用したことがある（活用している）、又は今後活用したい内容（複数回答）としては、「データ入力」が56.5%(35事業所)と最も多く、次いで「文書入力、作成、翻訳等」33.9%(21事業所)、「システム設計・開発、プログラミング」27.4%(17事業所)となっている。（図8-(2)-②参照）

図8-(2)-② 在宅ワークの活用内容(複数回答)



## (3) 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、63.3%（前年調査56.4%）となっている。（表8-(3)-①参照）

表8－(3)－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
R1調査計	667 (100.0)	422 (63.3)	245 (36.7)
H30調査計	720 (100.0)	406 (56.4)	314 (43.6)

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90.3%と最も多く、次いで「労働環境の改善」が77.9%、「労働者への教育研修、情報提供」が68.4%となっている。(表8-(3)-②参照)

表8－(3)－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		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	380	90.3%	40	9.5%
労働環境の改善	328	77.9%	92	21.9%
労働者への教育研修、情報提供	288	68.4%	132	31.4%
管理監督者への教育研修、情報提供	252	59.9%	168	39.9%
カウンセリングの実施	247	58.7%	173	41.1%
外部機関を活用した対策の実施	201	47.7%	220	52.3%

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67.9%(前年調査60.3%)と最も多く、次いで、「取り組み方が分からない」が43.0%(同46.3%)、「必要性を感じない」が42.2%(同40.4%)、「経費がかかる」が24.1%(同24.8%)となっている。(表8-(3)-③参照)

表8－(3)－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
R1調査計	237 (100.0)	100 (42.2)	161 (67.9)	102 (43.0)	57 (24.1)
H30調査計	307 (100.0)	124 (40.4)	185 (60.3)	142 (46.3)	76 (24.8)

(4) パワーハラスメント防止対策

① パワーハラスメント防止対策の取組状況

パワーハラスメント防止対策に取り組んでいる事業所の割合は、64.5%(前年調査57.3%)となっている。(表8-(4)-①参照)

表8－(4)－① パワーハラスメント防止対策の取組状況

単位:事業所(%)

	回 答 事業所	パワーハラスメント防止対策に	
		取り組んでいる	取り組んでいない
R1調査計	667 (100.0)	430 (64.5)	237 (35.5)
H30調査計	722 (100.0)	414 (57.3)	308 (42.7)

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82.9%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」76.4%、「社内報や掲示板による広報」66.4%となっている。（表8-(4)-②参照）

表8－(4)－② パワーハラスメント防止対策で取り組んでいること

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
就業規則等に禁止を規定	355	82.9%	72	16.8%
相談窓口の設置	327	76.4%	101	23.6%
社内報や掲示板による広報	284	66.4%	144	33.6%
管理者等への研修・講習等の実施	281	65.7%	147	34.3%
従業員への研修・講習等の実施	226	52.8%	202	47.2%
防止マニュアル等の整備	174	40.7%	254	59.3%

(5) セクシャルハラスメント防止対策

① セクシャルハラスメント防止対策の取組状況

セクシャルハラスメント防止対策に取り組んでいる事業所の割合は、67.6%（前年調査61.9%）となっている。（表8-(5)-①参照）

表8－(5)－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
R1調査計	669 (100.0)	452 (67.6)	217 (32.4)
H30調査計	722 (100.0)	447 (61.9)	275 (38.1)

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89.1%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」78.2%、「社内報や掲示板による広報」63.8%となっている。（表8-(5)-②参照）

表 8 - ( 5 ) - ② セクシャルハラスメント防止対策で取り組んでいること

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
就業規則等に禁止を規定	401	89.1%	48	10.7%
相談窓口の設置	352	78.2%	97	21.6%
社内報や掲示板による広報	287	63.8%	163	36.2%
管理者等への研修・講習等の実施	274	60.9%	175	38.9%
従業員への研修・講習等の実施	228	50.7%	221	49.1%
防止マニュアル等の整備	182	40.4%	267	59.3%

※ 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>