

労働福祉等実態調査結果

(平成25年6月調査)

大分県商工労働部労政福祉課

(目次)

調査の説明	1
調査結果	2
1 雇用状況	
(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	
(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	
(1) 週休制	8
(2) 特別休暇	9
(3) 年次有給休暇	10
(4) 時間単位年休制度	11
(5) 病気休職制度	12
4 育児・介護休業制度	
(1) 育児休業制度	13
(2) 介護休業制度	16
(3) 育児・介護を支援する制度	17
5 定年制	
(1) 高年齢者雇用確保措置	19
(2) 勤務延長制度・再雇用制度の雇用形態、処遇状況	20
(3) 勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金の支払い時期	22
6 退職金制度	
(1) 退職金制度	22
(2) 退職一時金	23
(3) 会社都合退職の場合のモデル退職一時金	24
(4) 退職年金制度	26
7 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	26
(2) パートタイム労働者の処遇	27
(3) 派遣料平均単価	27
(4) 今後の派遣労働者の受け入れ予定	28
8 正社員への登用制度	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

平成25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、休日休暇制度、育児・介護休業制度、パートタイム労働者・派遣労働者及び正社員への登用制度
- (2) 特定調査項目 定年制、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 732事業所 有効回答率 73.2%

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88,393人で、うち男性は50,009人、女性は38,384人で、男女比は、男性56.6%、女性43.4%である。(表1-(1)-1、表1-(1)-2、表1-(1)-3、図1-(1)-1、図1-(1)-2参照)

全労働者の雇用形態をみると、「常用労働者」が72.6%で、その内訳は「期間を定めて雇われている労働者(正社員)」64.2%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」8.4%となっている。「常用労働者以外の労働者」は27.4%で、その内訳は「パートタイム労働者」20.6%、「業務委託等労働者」4.3%、「派遣労働者」1.9%、「臨時・日雇労働者」0.6%となっている。(表1-(1)-1参照)

男女別に雇用形態をみると、男性は「常用労働者」が88.6%、「常用労働者以外の労働者」が11.4%となっており、女性は「常用労働者」が51.9%、「常用労働者以外の労働者」が48.1%となっている。

産業別に「常用労働者以外の労働者」の割合をみると、「宿泊、飲食サービス」が70.4%と最も高く、「建設」、「電気・ガス・熱供給・水道業」が6.8%と最も低くなっている。(図1-(1)-3参照)

表1-(1)-1 雇用形態別労働者数割合1(全体)

単位:人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者				
		常労働者	期間を定めて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	
H25調査計	88,393 (0.0) 【100.0】	64,215 (72.6) <100.0>	56,773 (64.2) <88.4>	7,442 (8.4) <11.6>	24,178 (27.4) <<100.0>>	18,168 (20.6) <<75.1>>	524 (0.6) <<2.2>>	1,668 (1.9) <<6.9>>	3,818 (4.3) <<15.8>>
H24調査計	93,542 (100.0) 【100.0】	68,679 (73.4) <100.0>	60,526 (64.7) <88.1>	8,153 (8.7) <11.9>	24,863 (26.6) <<100.0>>	17,115 (18.3) <<68.8>>	1,087 (1.2) <<4.4>>	2,585 (2.8) <<10.4>>	4,076 (4.4) <<16.4>>

(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)-2 雇用形態別労働者数割合2(男)

単位:人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者				
		常労働者	期間を定めて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	
H25調査計	50,009 (100.0) 【56.6】	44,285 (88.6) <100.0>	39,972 (79.9) <90.3>	4,313 (8.6) <9.7>	5,724 (11.4) <<100.0>>	2,619 (5.2) <<45.8>>	309 (0.6) <<5.4>>	748 (1.5) <<13.1>>	2,048 (4.1) <<35.8>>
H24調査計	53,154 (100.0) 【56.8】	46,380 (87.3) <100.0>	42,007 (79.0) <90.6>	4,373 (8.2) <9.4>	6,774 (12.7) <<100.0>>	2,600 (4.9) <<38.4>>	661 (1.2) <<9.8>>	1,463 (2.8) <<21.6>>	2,050 (3.9) <<30.3>>

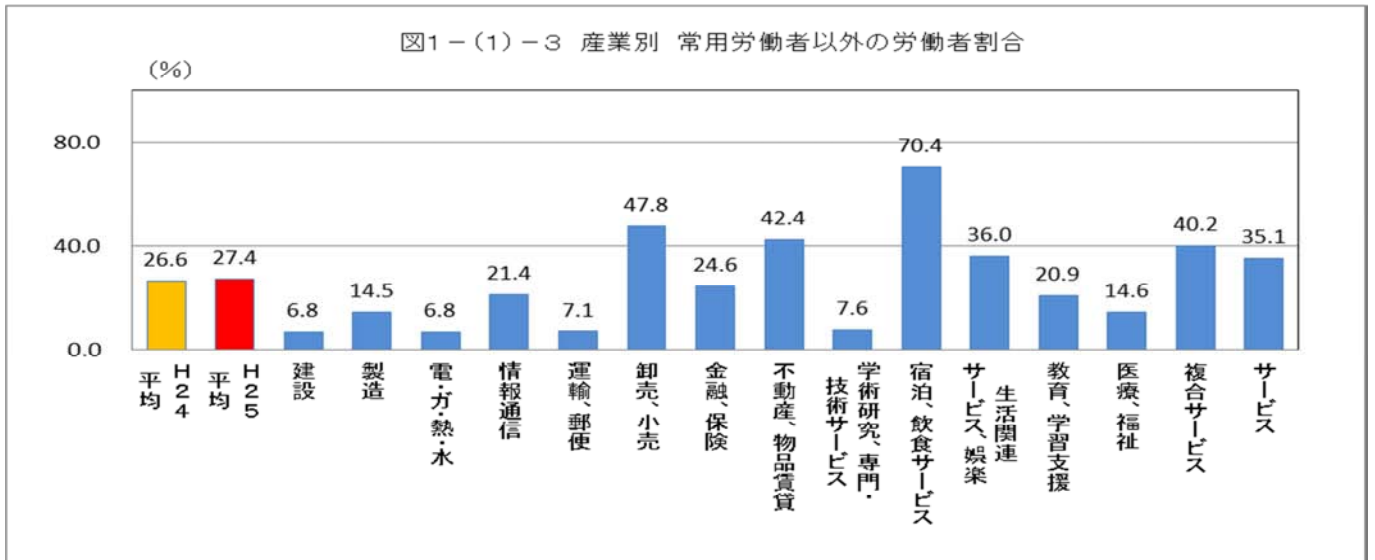
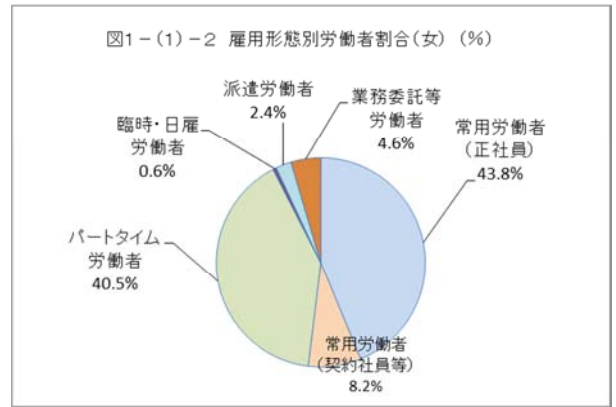
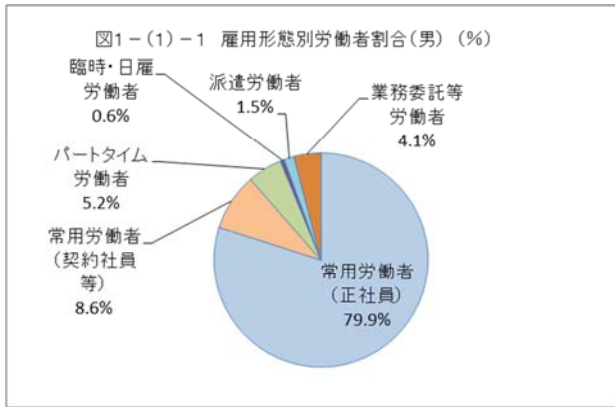
(注) < >内は常用労働者の労働者の内訳、<< >>内は常用労働者以外の労働者の内訳、【 】は男女の内訳

表1-(1)-3 雇用形態別労働者数割合3(女)

単位:人(%)

	回答事業所の全労働者	常用労働者			常用労働者以外の労働者				
		常労働者	期間を定めて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	
H25調査計	38,384 (100.0) 【43.4】	19,930 (51.9) <100.0>	16,801 (43.8) <84.3>	3,129 (8.2) <15.7>	18,454 (48.1) <<100.0>>	15,549 (40.5) <<84.3>>	215 (0.6) <<1.2>>	920 (2.4) <<5.0>>	1,770 (4.6) <<9.6>>
H24調査計	40,388 (100.0) 【43.2】	22,299 (55.2) <100.0>	18,519 (45.9) <83.0>	3,780 (9.4) <17.0>	18,089 (44.8) <<100.0>>	14,515 (35.9) <<80.2>>	426 (1.1) <<2.4>>	1,122 (2.8) <<6.2>>	2,026 (5.0) <<11.2>>

(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



(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57.8%（前年56.6%）で、前年調査より1.2ポイント増加している。（図1-(2)-1 参照）

産業別にみると、「医療、福祉」が96.7%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」83.3%となっている。一方、最も低いのは、「建設」24.4%となっている。（図1-(2)-2 参照）

「派遣労働者及び業務委託等労働者を雇用している事業所」は21.9%（前年21.3%）で、前年調査より0.6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50.0%と最も高く、次いで「金融業、保険業」43.8%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」7.3%となっている。（図1-(2)-3 参照）

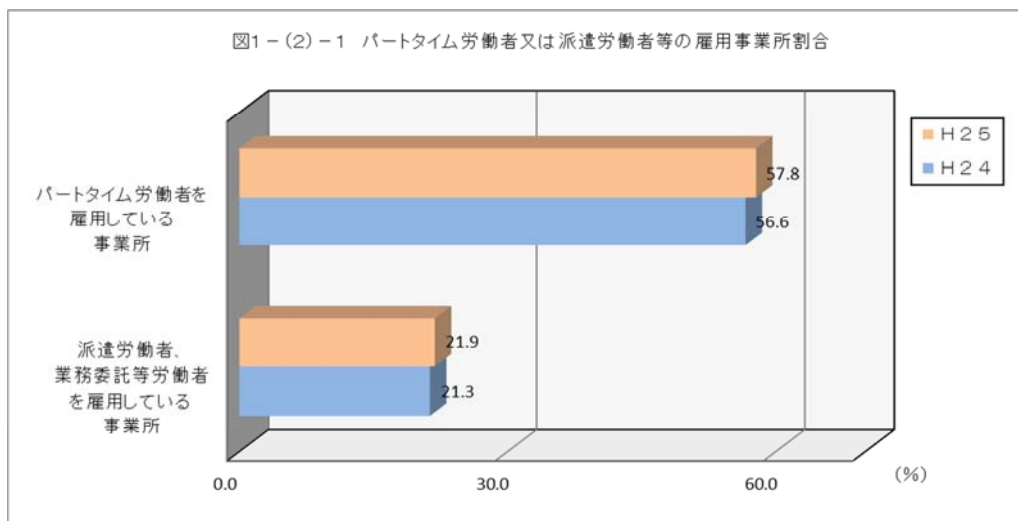


図1-(2)-2 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

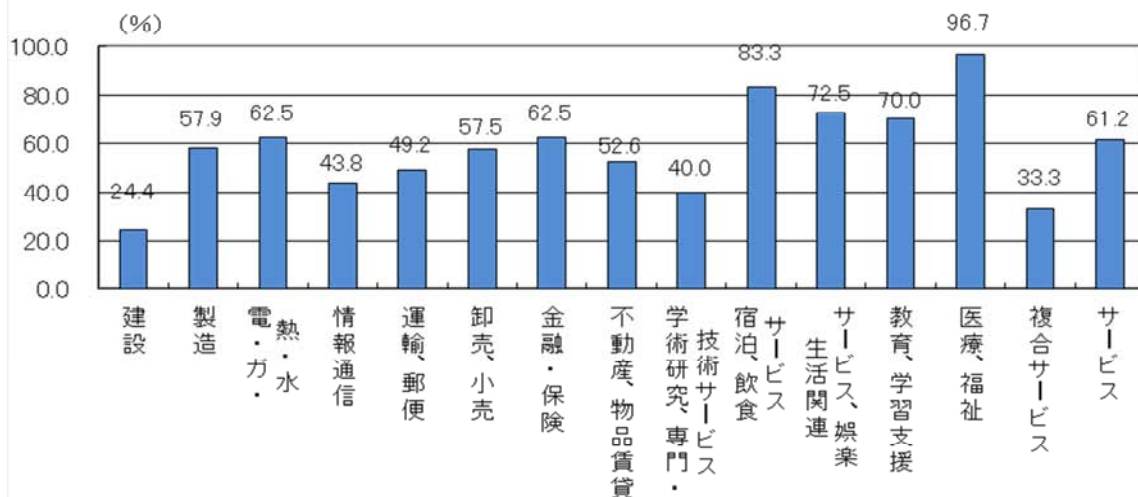
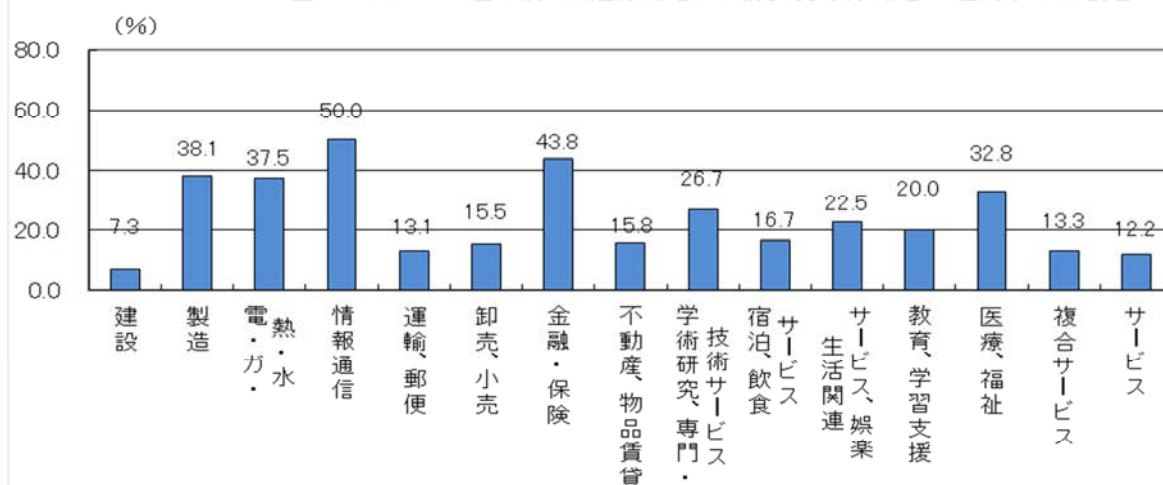


図1-(2)-3 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合

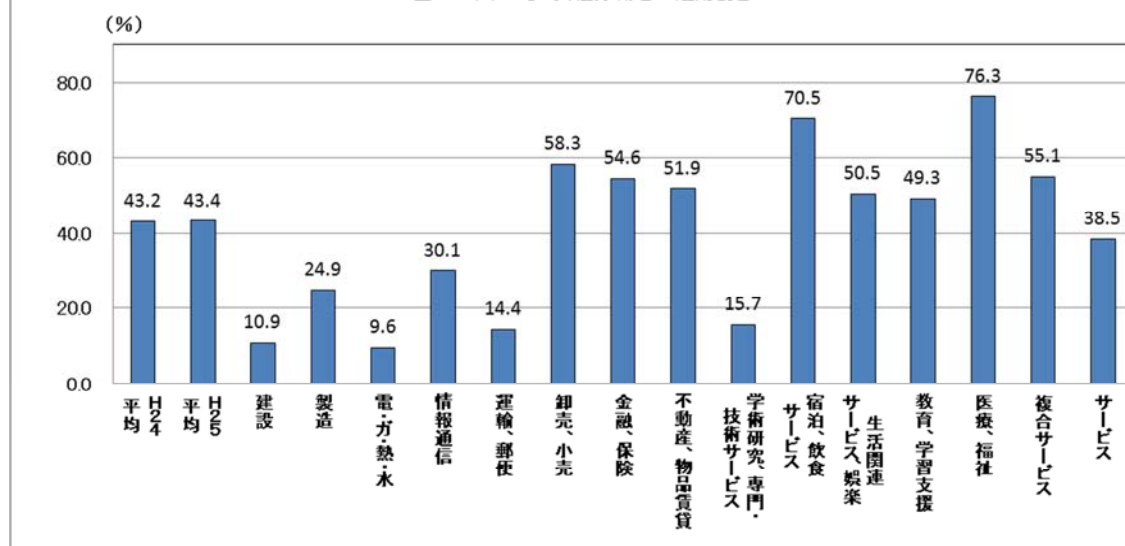


(3) 女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

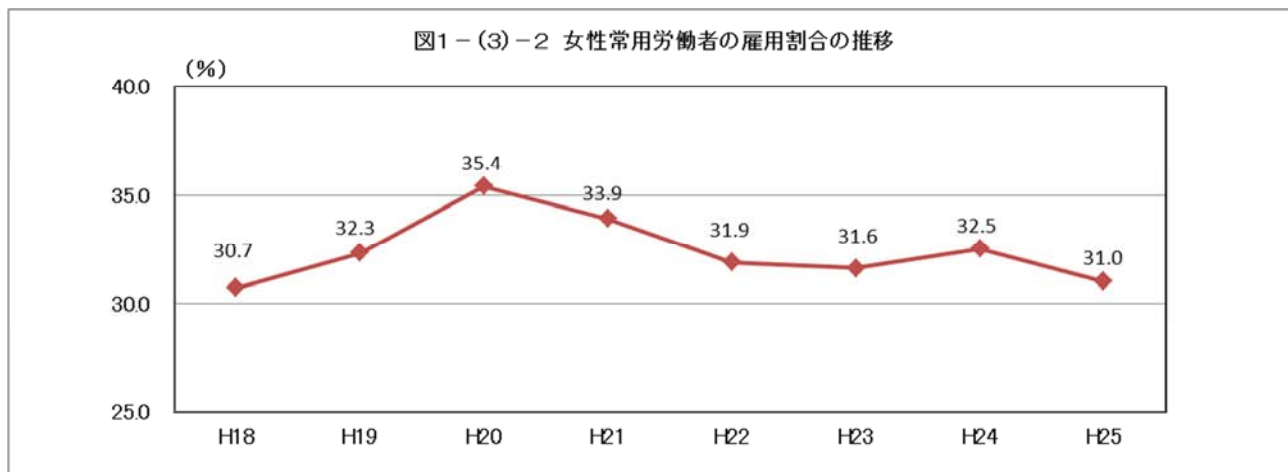
全労働者に占める「女性労働者の割合」は43.4%で、前年調査より0.2ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が76.3%と最も高く、次いで「宿泊、飲食サービス」70.5%となっている。一方、最も低いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」9.6%となっている。

図1-(3)-① 女性労働者の雇用割合



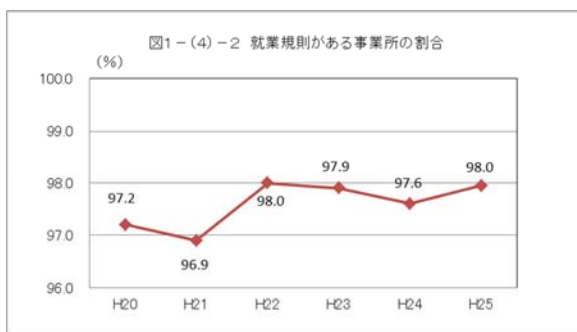
② 常用女性労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は31.0%で、前年調査より1.5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、平成20年以降下図のとおり推移している。



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36分で、前年調査より6分短くなっている。

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94.0%で、前年調査より0.1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13分と最も短く、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が40時間13分と最も長く、その差は2時間となっている。(図4-(1)参照)

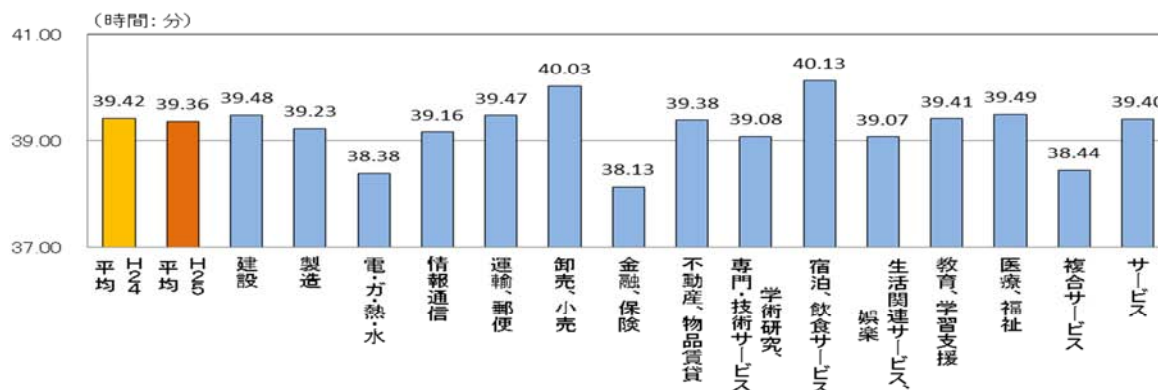
表2-(1) 常用労働者1人当たりの1週間の所定労働時間(事業所割合)

単位:事業所(%) 単位:時間

	有効回答事業所	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~	
H25調査計	732 (100.0)	185 (25.3)	503 (68.7)	4 (0.5)	7 (1.0)	26 (3.6)	7 (1.0)	39:36
H24調査計	802 (100.0)	210 (26.2)	543 (67.7)	6 (0.7)	16 (2.0)	25 (3.1)	2 (0.2)	39:42

(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2,126時間で、前年調査より22時間減少している。(表2-(2)-

①参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が1,955時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」1,971時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,284時間と最も長く、業種間で329時間の較差となっている。

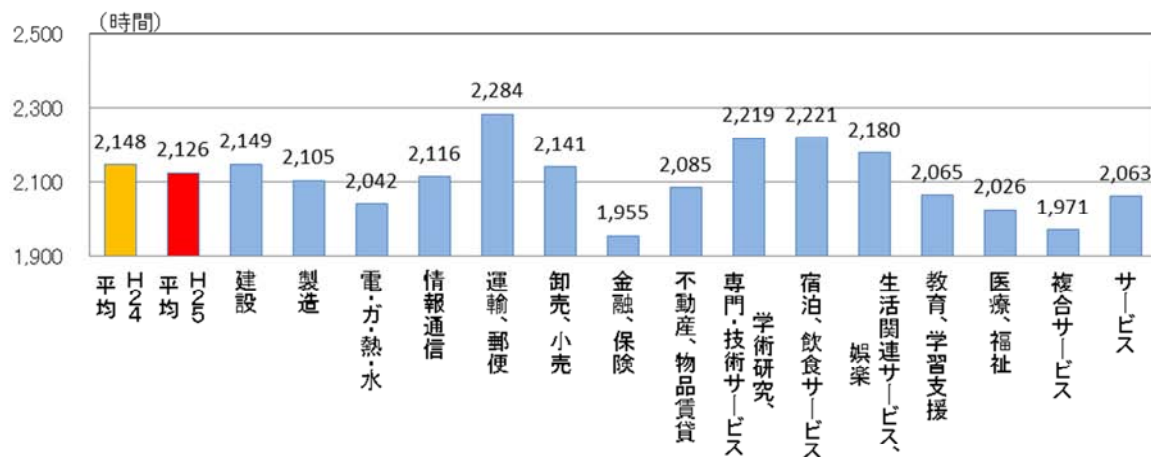
(図2-(2)-①参照)

表2-(2)-① 常用労働者1人当たりの1年間の総実労働時間(事業所割合)

単位:事業所(%) 単位:時間

区分 産業・規模別	有効回答 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	
H25調査計	682 (100.0)	67 (9.8)	109 (16.0)	165 (24.2)	145 (21.3)	79 (11.6)	117 (17.2)	2,126
H24調査計	736 (100.0)	66 (9.0)	109 (14.8)	175 (23.8)	148 (20.1)	92 (12.5)	146 (19.8)	2,148

図2-(2)-① 産業別 年間の総実労働時間



② 所定内労働時間

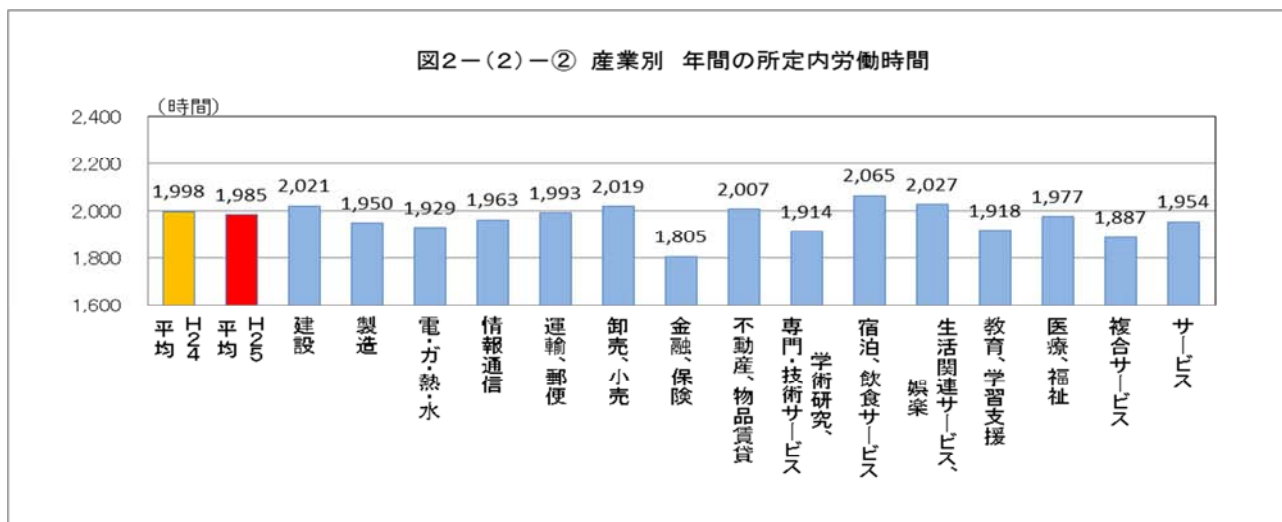
1年間の所定内労働時間の事業所平均は1,985時間で、前年調査より13時間減少している。(表2-(2)-②参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が1,805時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」1,887時間の順で、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が2,065時間と最も長く、業種間で260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人当たりの1年間の所定内労働時間(事業所割合) 単位:事業所(%) 単位:時間

区分 産業・規模別	有効回答 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	
H25調査計	683 (100.0)	151 (22.1)	178 (26.1)	270 (39.6)	48 (7.0)	27 (4.0)	9 (1.3)	1,985
H24調査計	736 (100.0)	155 (21.1)	180 (24.5)	298 (40.5)	50 (6.8)	29 (3.9)	24 (3.3)	1,998

(注) 常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。



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141時間で、前年調査より9時間減少している。(表2-(2)-③参照)

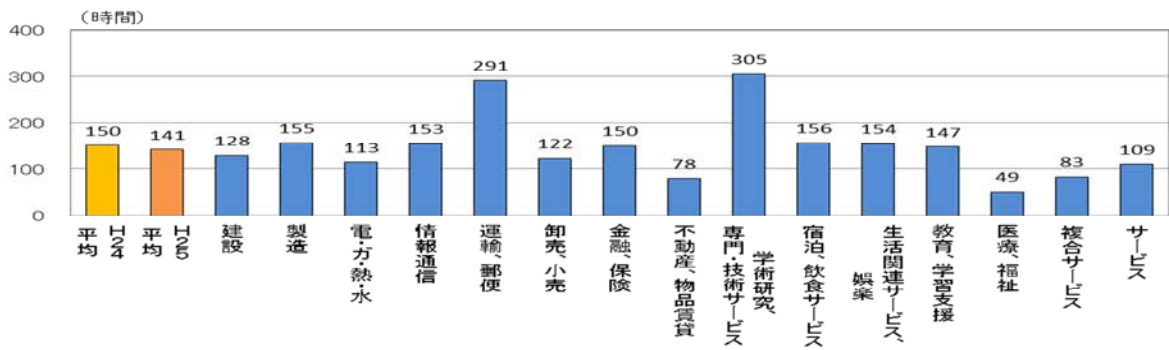
産業別にみると、「医療、福祉」が49時間と最も短く、次いで「不動産業、物品賃貸業」78時間の順で、逆に「学術研究、専門・技術サービス業」が305時間と最も長く、業種間で256時間の較差となっている。(図2-(2)-③参照)

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

単位:事業所(%) 単位:時間

区分 産業・規模別	有効回答 事業所	時 間 内 訳						平均時間
		100 未満	100～ 149	150～ 199	200～ 249	250～ 299	300 以上	
H25調査計	682 (100.0)	349 (51.2)	99 (14.5)	47 (6.9)	55 (8.1)	36 (5.3)	96 (14.1)	141
H24調査計	736 (100.0)	370 (50.3)	104 (14.1)	62 (8.4)	54 (7.3)	34 (4.6)	112 (15.2)	150

図2-(2)-② 産業別 年間の所定外労働時間



3 休日休暇制度

(1) 週休制

「何らかの週休2日制（以上を含む）を導入している事業所」（表3-(1)の区分「週休2日制」及び「その他週休制」の合計）は87.2%で、前年調査と変わっていない。（表3-(1)、図3-(1)参照）

また、産業別の「何らかの週休2日制（以上を含む）を導入している事業所」では、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス事業」が100%、次いで「情報通信業」、「医療、福祉」が93.3%、「製造業」が91.9%となっている。（図3-(1)参照）なお、「完全週休2日制を実施している事業所」は、全回答事業所の39.0%となっている。（表3-(1)参照）

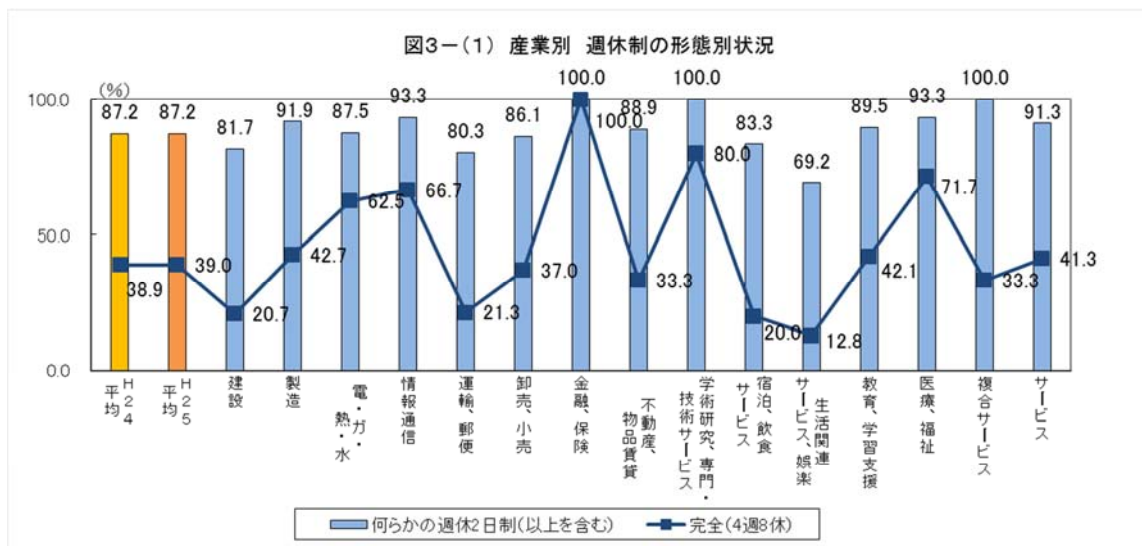
表3-(1) 週休制の形態別状況

単位：事業所(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	週休 1日制	週休 1日 半制	週休2日制				その他 週休制	
				小計	完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週・月2回 (1週おき 4週6休)		月1回 (4週5休)
H25調査計	720 (100.0)	51 (7.1)	41 (5.7)	551 (76.5) <100.0>	281 (39.0) <51.0>	78 (10.8) <14.2>	167 (23.2) <30.3>	25 (3.5) <4.5>	77 (10.7)
H24調査計	802 (100.0)	54 (6.7)	49 (6.1)	627 (78.2) <100.0>	312 (38.9) <49.8>	94 (11.7) <15.0>	186 (23.2) <29.7>	35 (4.4) <5.6>	72 (9.0)

(注) <>内は週休2日制を適用している事業所の内訳

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



(2) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は88.5%で、平均付与日数は「長期勤務勤続者休暇」5.9日、「夏季休暇」3.7日、「ボランティア休暇」26.6日、「病気休暇」83.5日、「自己啓発休暇」8.1日、「年末年始休暇」5.1日、「その他の特別休暇」6.3日となっている。

表3-(2)-1 特別休暇制度の有無

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	特別休暇 制度がある 事業所	特別休暇制度の種類													
			長期勤務勤続者 休暇		夏季休暇		ボラン ティア 休暇		病気 休暇		自己啓 発 休暇		年 末 年 始 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
H25調査計	724 (100.0)	641 (88.5)	100	541	375	266	25	616	151	490	32	609	464	177	586	55
		<100.0>	<15.6>	<84.4>	<58.5>	<41.5>	<3.9>	<96.1>	<23.6>	<76.4>	<5.0>	<95.0>	<72.4>	<27.6>	<91.4>	<8.6>
H24調査計	802 (100.0)	685 (75.0)	99	586	393	292	23	662	152	533	26	659	484	201	607	78
		<100.0>	<14.5>	<85.5>	<57.4>	<42.6>	<3.4>	<96.6>	<22.2>	<77.8>	<3.8>	<96.2>	<70.7>	<29.3>	<88.6>	<11.4>

(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-(2)-2 長期勤務勤続者休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H25調査計	92 (100.0)	15 (16.3)	6 (6.5)	40 (43.5)	2 (2.2)	29 (31.5)	5.9
H24調査計	99 (100.0)	18 (18.2)	2 (2.0)	45 (45.5)	3 (3.0)	31 (31.3)	5.9

表3-(2)-3 夏季休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H25調査計	369 (100.0)	220 (59.6)	63 (17.1)	44 (11.9)	16 (4.3)	26 (7.0)	3.7
H24調査計	384 (100.0)	229 (59.6)	56 (14.6)	59 (15.4)	11 (2.9)	29 (7.6)	3.7

表3-(2)-4 ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		10日以下	20日～ 29日	30日～ 39日	40日～ 49日	50日以上	
H25調査計	22 (100.0)	18 (81.8)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (13.6)	26.6
H24調査計	23 (100.0)	17 (73.9)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0.0)	4 (17.4)	29.4

表3-(2)-5 病気休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		50日以下	60日～ 69日	70日～ 79日	80日～ 89日	90日以上	
H25調査計	125 (100.0)	34 (27.2)	9 (7.2)	22 (17.6)	6 (4.8)	54 (43.2)	83.5
H24調査計	136 (100.0)	26 (19.1)	12 (8.8)	15 (11.0)	11 (8.1)	72 (52.9)	80.5

表3-(2)-6 自己啓発休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H25調査計	28 (100.0)	10 (35.7)	2 (7.1)	5 (17.9)	1 (3.6)	10 (35.7)	8.1
H24調査計	23 (100.0)	13 (56.5)	1 (4.3)	5 (21.7)	1 (4.3)	6 (26.1)	9.8

表3-(2)-7 年末年始休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		3日以下	4日	5日	6日	7日以上	
H25調査計	453 (100.0)	71 (15.7)	101 (22.3)	118 (26.0)	73 (16.1)	90 (19.9)	5.1
H24調査計	457 (100.0)	77 (16.8)	102 (22.3)	122 (26.7)	85 (18.6)	71 (15.5)	5.0

表3-(2)-8 その他の特別休暇の最大付与日数

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	回 答 事業所	日 数 内 訳					1事業所 平均付与 日数(日)
		5日以下	6日	7日	8日	9日以上	
H25調査計	572 (100.0)	332 (58.0)	36 (6.3)	170 (29.7)	5 (0.9)	29 (5.1)	6.3
H24調査計	607 (100.0)	333 (54.9)	34 (5.6)	201 (33.1)	7 (1.2)	32 (5.3)	5.9

(3) 年次有給休暇

① 「平均新規付与日数(繰越日数を除く)」は16.8日で、前年調査より0.4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19.7日と最も長く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」19.1日となっている。

② 「平均取得日数」は8.6日で、前年調査より0.5日増加している。

産業別にみると、「建設業」が10.6日と最も多く、次いで「製造業」10.3日となっている。

③ 「平均取得率」は51.2%で、前年調査より1.8ポイント増加している。

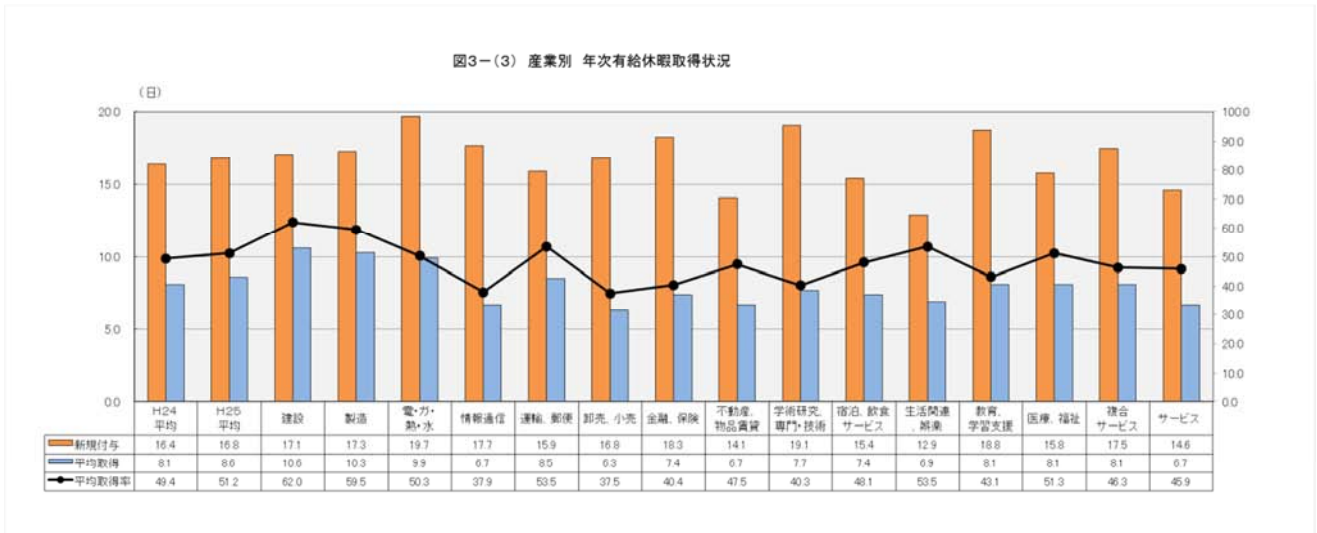
産業別にみると、「建設業」が62.0%と最も高く、次いで「製造業」59.5%となっている。一方、最も低いのは「卸売業、小売業」37.5%で、次いで「情報通信」37.9%となっている。

表3- (3) 年次有給休暇の常用労働者2人平均の付与日数と取得日数

単位:事業所(%)

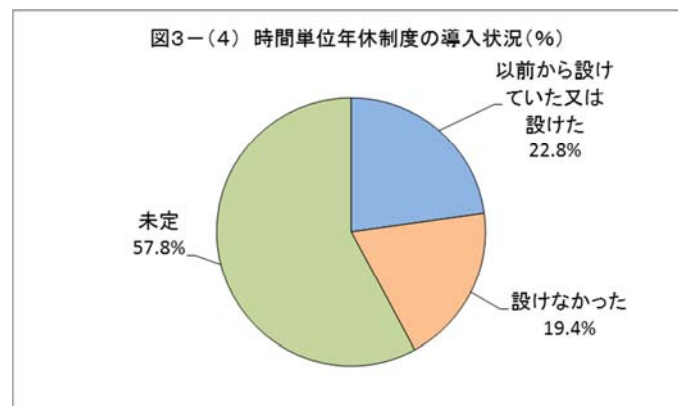
区分 産業・規模別	回 答 事業所	平均新規付与日数 (A)	平均取得日数 (B)	新規付与日数に対する 平均取得率 (B) / (A)
H25調査計	647	16.8	8.6	(51.2)
H24調査計	694	16.4	8.1	(49.4)

(注) 常用労働者1人平均の母数は正社員のみである。



(4) 時間単位年休制度

時間単位年休制度の導入状況は、「以前から設けていた又は設けた」が22.8%、「設けなかった」が19.4%となっている。



(5) 病気休職制度

連続して1か月以上利用できる病気休職制度を導入している事業所は、全体の54.9%で、そのうち89.4%が就業規則で規定を設けている。病気休職の休業期間では、「6か月超から1年まで」が21.2%で最も多く、次いで「3か月まで」が19.1%となっている。

病気休職者がいると回答した事業所は88事業所で、病気休職者数は143人であり、そのうちメンタルヘルスを理由とするものは、37事業所、50人となっている。メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させる際には、「休職者の復職後の仕事の与え方、配置」(72.0%)、「代替要員の確保が困難」(67.5%)、「再発防止対策」(66.2%)などが課題となっている。

表3-(5)-1 連続して1か月以上利用できる病気休職制度の有無及び就業規則への規定状況

単位:事業所(%)

産業・規模別	区分 回答事業所	1か月以上の病気休職の制度		就業規則への規定	
		採用している	採用していない	規定している	規定していない
H25調査計	720 (100.0)	395 (54.9)	325 (45.1)	353 (89.4)	42 (10.6)

(注)新規調査項目である。

表3-(5)-2 病気休職の休業期間

単位:事業所(%)

産業・規模別	区分 回答事業所	1か月以上の病気休職の休業期間								
		3か月まで	3か月超から6か月まで	6か月超から1年まで	1年超から1年6か月まで	1年6か月から2年まで	2年から2年6か月まで	2年6か月超から3年まで	3年超	上限なし
H25調査計	372 (100.0)	71 (19.1)	56 (15.1)	79 (21.2)	49 (13.2)	50 (13.4)	18 (4.8)	19 (5.1)	9 (2.4)	21 (5.6)

表3-(5)-3 病気休職者数

単位:事業所/人(%)

産業・規模別	区分 病気休職者がいると回答した事業所	病気休職者数	メンタルを理由とする病気休職者のいる事業所数	
			メンタルを理由とする病気休職者のいる事業所数	メンタルを理由とする病気休職者数
H25調査計	88	143	37 (42.0)	50 (35.0)

表3-(5)-4 メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させる際の課題

単位:人(%)

産業・規模別	区分 回答事業所	治療と仕事を両立させるための課題(複数回答)											
		の休職者の与え方、復職後の配置	代替要員の確保が困難	再発防止対策	休業期間中の給与の確保	上司・同僚の理解が困難	の疾病管理に個人情報が困難	主治医との連携が困難	育・面立・支援に関する教育	手傷病が手当金などの申請	用産コ業ス保ト健が高いつの活	同主治意が医困との接で本人	その他
H25調査計	314 (100.0)	226 (72.0)	212 (67.5)	208 (66.2)	108 (34.4)	91 (29.0)	75 (23.9)	114 (36.3)	132 (42.0)	46 (14.6)	62 (19.7)	86 (27.4)	10 (3.2)

4 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度

① 育児休業対象者の出産後の状況（最近1年間）

最近1年間の育児休業対象者のうち、「育休を取得した者」は女性が84.7%、男性が2.5%となっている。

「出産を機に退職した者」は女性が7.4%となっている。（表4-(1)-①参照）

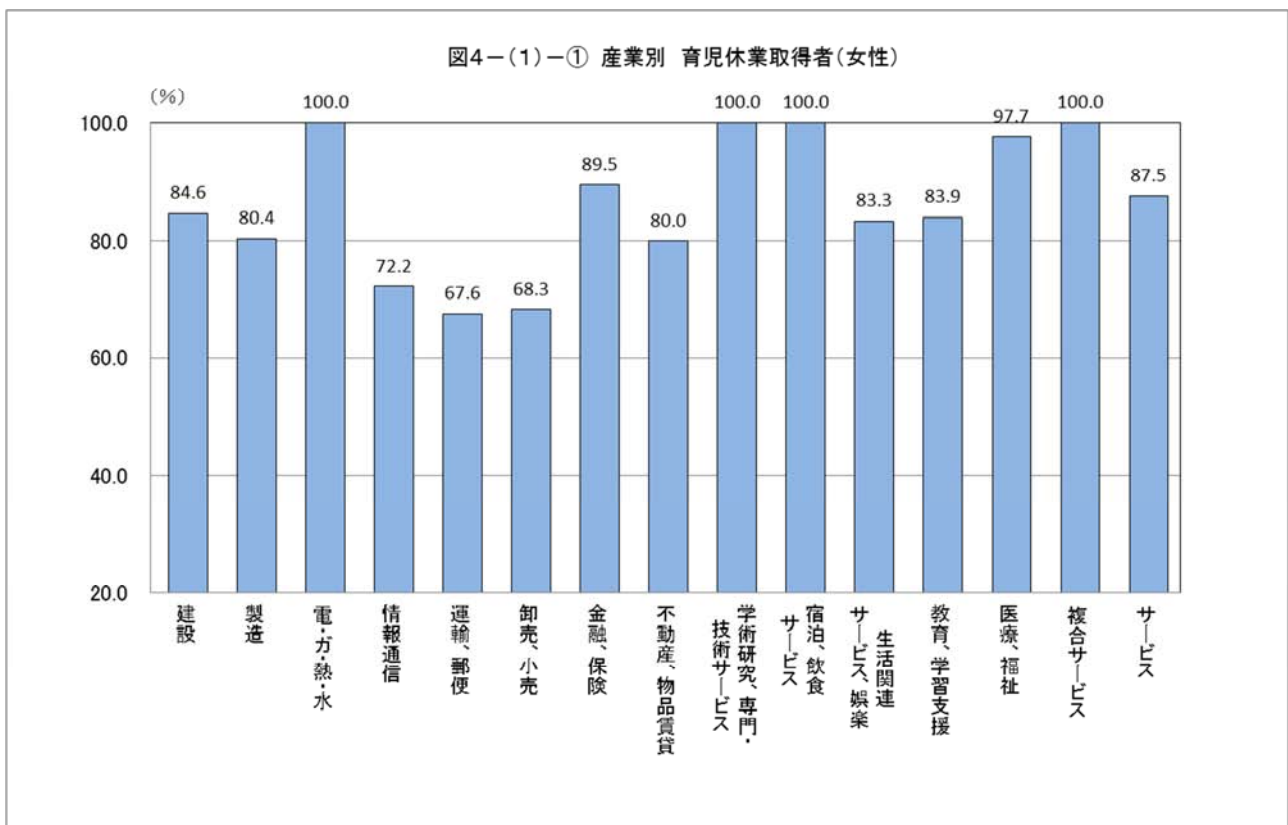
女性の「育休を取得した者」を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「学研究、専門・技術サービス業」、「宿泊、飲食サービス業」、「複合サービス業」が100%と対象者全員が取得しており、次いで高いのが「医療、福祉」97.7%となっている。（図4-(1)-①参照）

表4-(1)-① 育児休業対象者の出産後の状況

単位:人(%)

区分 産業・規模別	女				男			
	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	出産を機に退職した者
H25調査計	789 (100.0)	668 (84.7)	63 (8.0)	58 (7.4)	908 (100.0)	23 (2.5)	885 (97.5)	0 (0.0)
H24調査計	813 (100.0)	737 (90.7)	42 (5.2)	34 (4.2)	911 (100.0)	21 (2.3)	890 (97.7)	0 (0.0)

(注) 育児休業対象者(男)は配偶者が出産した労働者



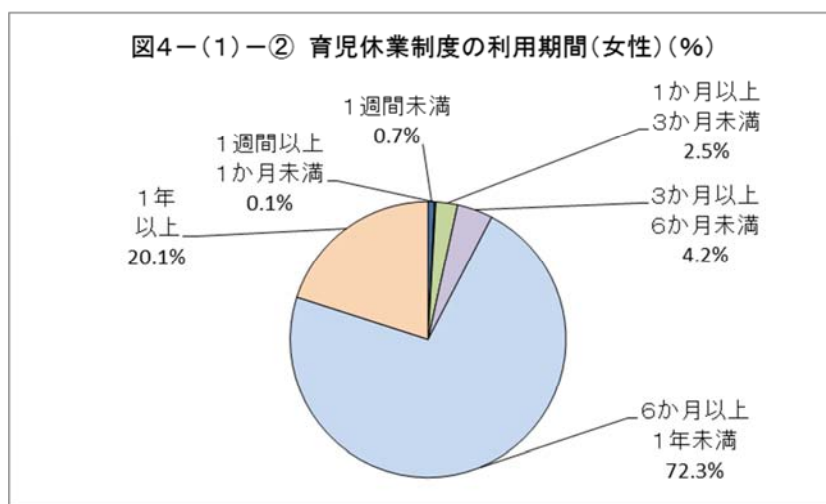
② 育児休業制度の利用期間と利用者数

女性の育児休業の利用期間は「6か月以上1年未満」が72.3%と最も高く、次いで「1年以上」20.1%、「3か月以上6か月未満」4.2%となっており。他方、男性の育児休業の利用期間は1ヶ月未満が全体の78.3%を占めている。

表4-(1)-② 育児休業制度の利用期間と利用者数

単位:人(%)

	女							男						
	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
H25調査計	668 (100.0)	5 (0.7)	1 (0.1)	17 (2.5)	28 (4.2)	483 (72.3)	134 (20.1)	23 (100.0)	16 (69.6)	2 (8.7)	3 (13.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (4.3)
H24調査計	737 (100.0)	0 (0.0)	5 (0.7)	19 (2.6)	34 (4.6)	535 (72.6)	144 (19.5)	21 (100.0)	11 (52.4)	9 (42.9)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

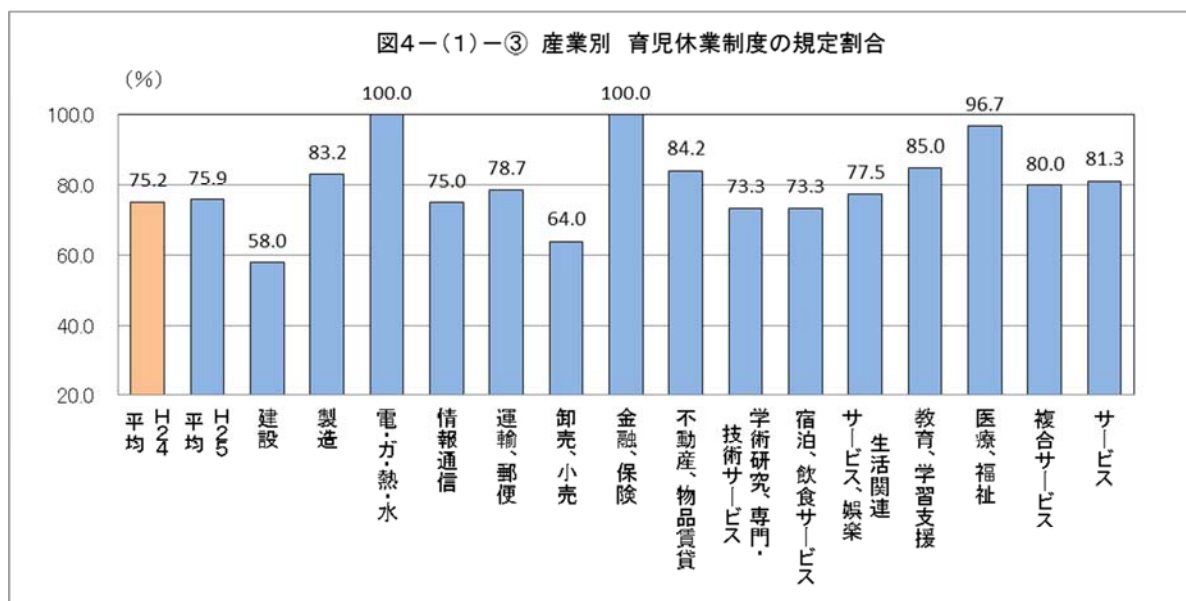


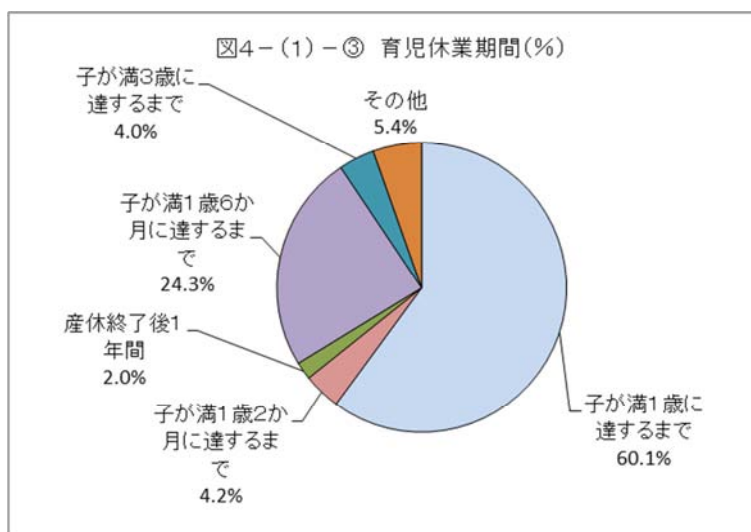
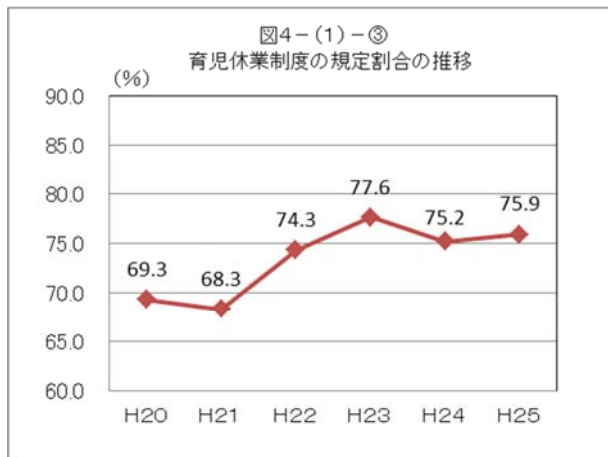
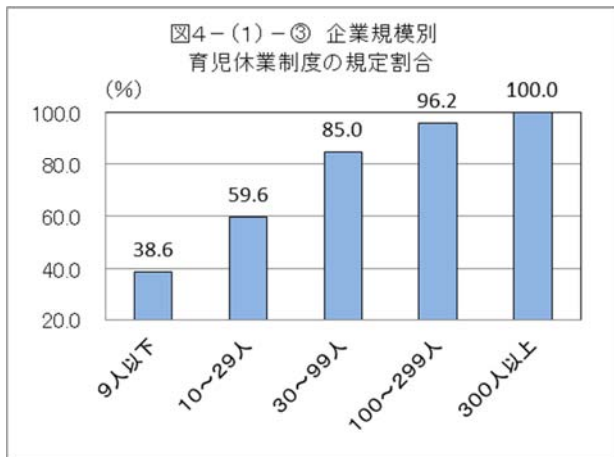
③ 育児休業制度の規定事業所

育児休業制度の規定を設けている事業所は551事業所(75.9%)で、前年調査より0.7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」、「金融、保険業」が100.0%と最も高く、「建設業」が58.0%と最も低く、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

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60.1%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が24.3%となっている。

なお、育児休業期間中に賃金を支給している事業所は11事業所(1.9%)であり、前年調査と変わっていない。





④ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、383 事業所 (52.5%) である。

表4-(1)-④ 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
H25調査計	730 (100.0)	383 (52.5)	347 (47.5)
H24調査計	802 (100.0)	404 (50.4)	398 (49.6)

(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494事業所(69.4%)で、前年調査より0.4ポイント増加している。産業別にみると、「金融業、保険業」が100.0%と最も高く、「建設業」が52.5%と最も低く、企業規模別にみると、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

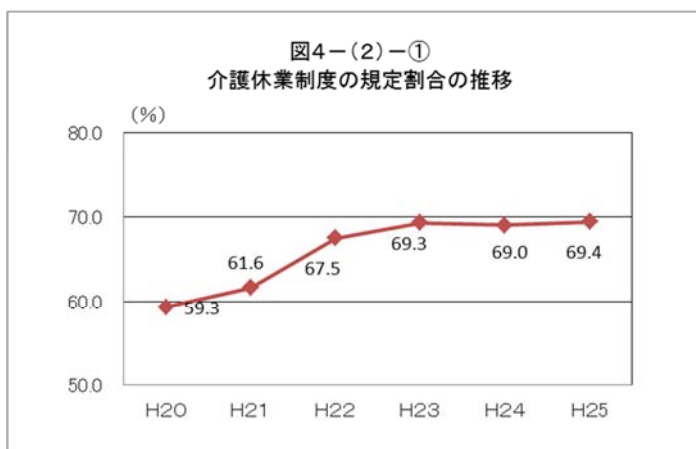
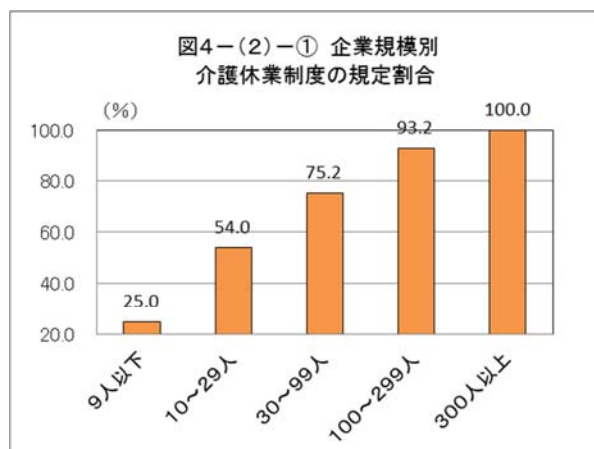
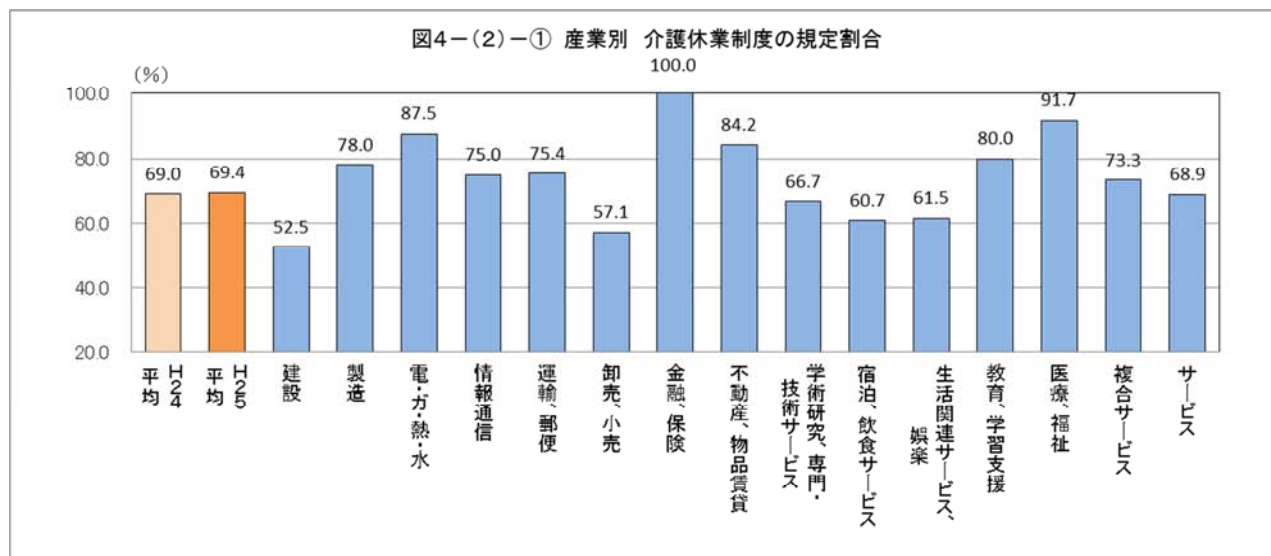
介護休業制度に規定されている休業期間は、「3か月まで」が80.0%、「3か月を超える」が20.0%となっている。

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(%)

区分 産業・規模別	回答 事業所	制度の規定を 設けている	休業期間		制度の規定を 設けていない
			3か月まで	3か月を 超える	
H25調査計	712 (100.0)	494 (69.4) <100.0>	395 <80.0>	99 <20.0>	218 (30.6)
H24調査計	802 (100.0)	553 (69.0) <100.0>	439 <79.4>	114 <20.6>	249 (31.0)

(注) <>内は、介護利用制度を利用できる期間の内訳



② 介護休業制度の利用状況（最近1年間）

介護休業制度を規定している事業所の最近1年間の利用者の有無をみると、「利用者がいた事業所」は5.5%であり、前年調査より0.3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38人で、その内訳は女性28人、男性10人となっている。

表4-(2)-② 介護休業制度の利用状況

単位:事業所(%)

単位:人(%)

産業・規模別	区分	介護休業制度の規定を設けている事業所	利用者がいた	利用者がいなかった	利用者数	
					女	男
H25調査計		494 (100.0)	27 (5.5)	467 (94.5)	38 (100.0)	28 (73.7) 10 (26.3)
H24調査計		553 (100.0)	29 (5.2)	524 (94.8)	39 (100.0)	31 (75.0) 8 (25.0)

③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、350事業所(47.9%)であり、前年調査より1.1ポイント増加している。

表4-(2)-③ 介護休暇制度の有無

単位:事業所(%)

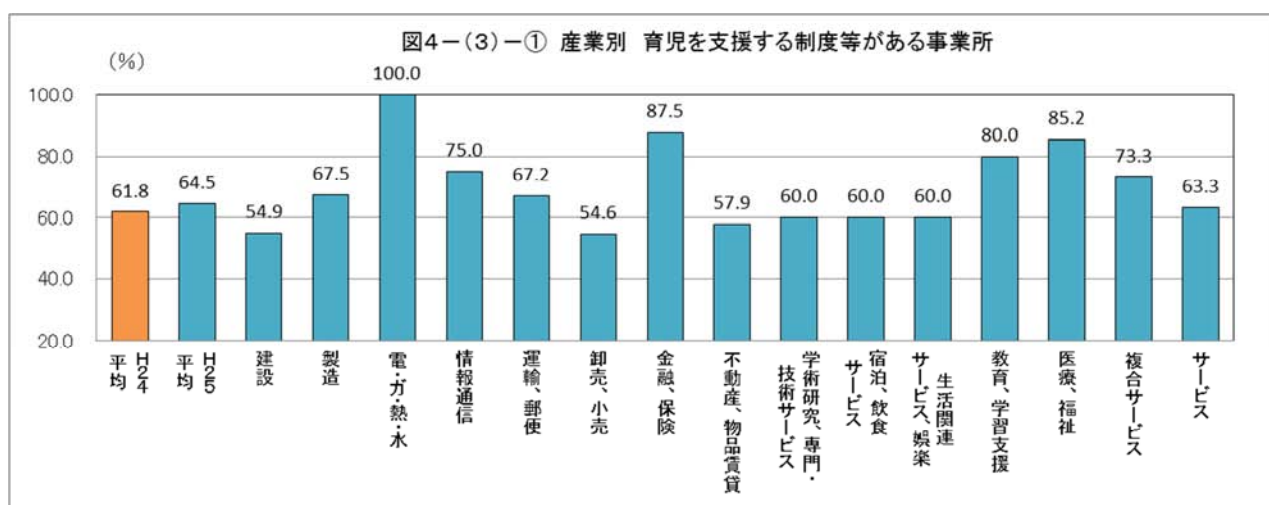
	回答事業所	介護休暇制度の有無	
		ある	ない
H25調査計	730 (100.0)	350 (47.9)	380 (52.1)
H24調査計	802 (100.0)	375 (46.8)	427 (53.2)

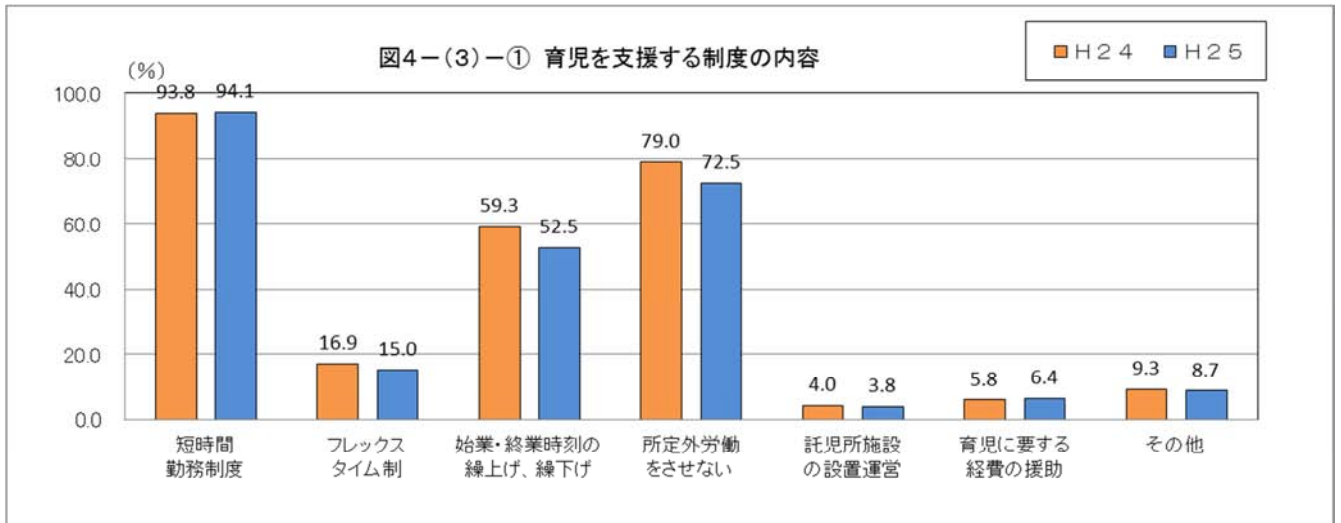
(3) 育児・介護を支援する制度

① 育児を支援する制度

何らかの「育児を支援する制度等がある事業所」は472事業所(64.5%)で、前年調査より2.7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100.0%と最も高く、「卸売業、小売業」が54.6%と最も低くなっており、制度の主な内容は「短時間勤務制度」94.1%、「所定外労働をさせない」72.5%となっている。

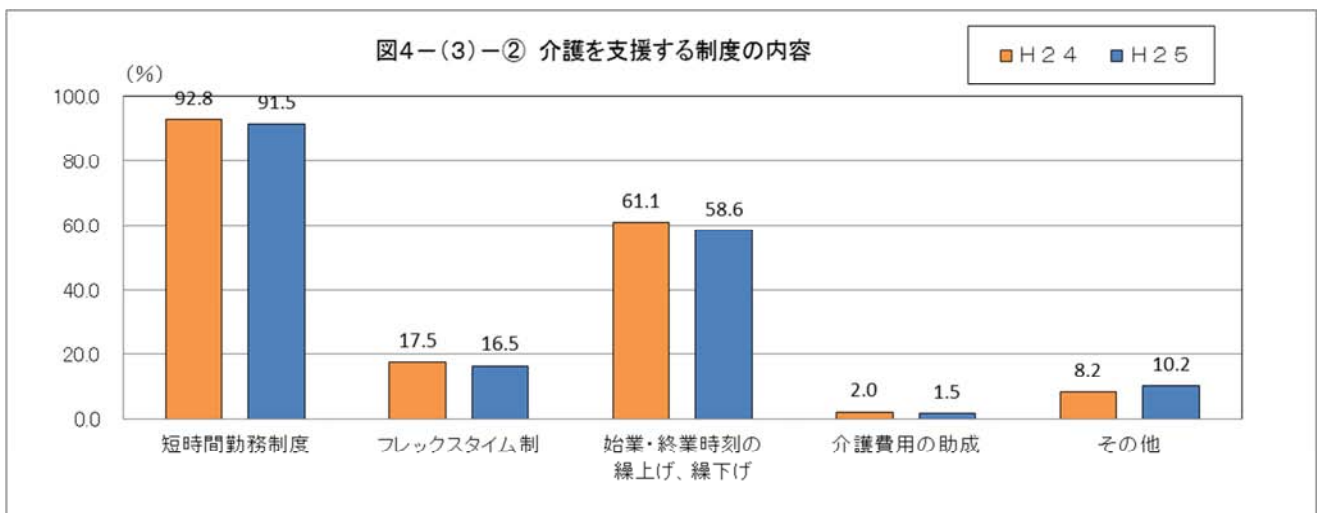
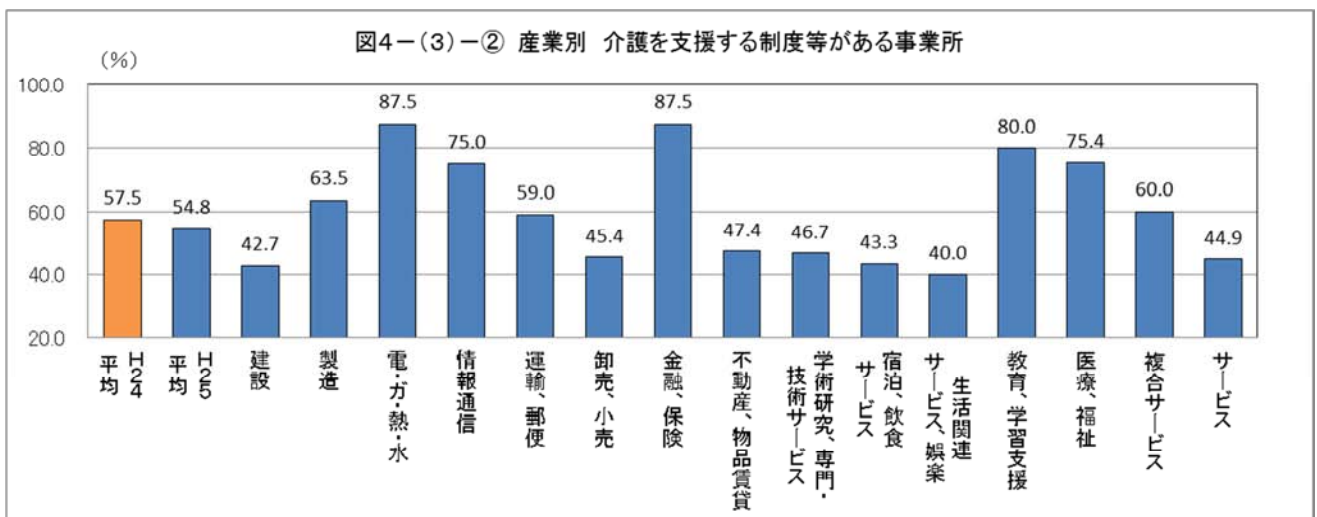




② 介護を支援する制度

何らかの「介護を支援する制度等がある事業所」は 401 事業所 (54.8%) で、前年調査より 2.7 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」、「金融業、保険業」が 87.5%と最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」が 40.0%と最も低くなっており、制度の主な内容は「短時間勤務制度」91.5%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ」58.6%となっている。



5 定年制 ※前回は平成22年に調査している。

(1) 高齢者雇用確保措置

① 導入状況及び措置内容

高齢者雇用確保措置を講じている事業所は91.5%で、前回調査より3.3ポイント増加している。

高齢者雇用確保の措置内容（複数回答）は、「再雇用制度」77.3%（前回調査76.0%）が最も多く、次いで「勤務延長制度」34.0%（同34.4%）となっている。

なお、「定年のための廃止」が3.4%（同3.3%）となっている。

表5-(1)-① 高齢者雇用確保措置の内容（複数回答）

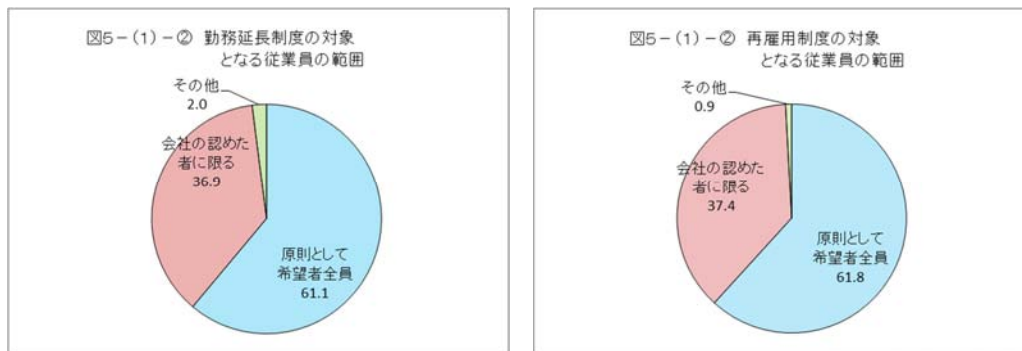
単位：業所(%)

産業・規模別	区分	事業所 回答数	措置を講じている	措置の内容(複数回答)					措置を講じていない
				65歳までの定年の引き上げ	定年の順次引き上げ	勤務延長制度	再雇用制度	定年のための廃止	
調査計		707 (100.0)	647 (91.5) <100.0>	193 (29.8)	83 (12.8)	220 (34.0)	500 (77.3)	22 (3.4)	59 (8.3)
H22調査計		790 (100.0)	697 (88.2) <100.0>	166 (23.8)	72 (10.3)	240 (34.4)	530 (76.0)	23 (3.3)	93 (11.8)

(注) < >内は高齢者雇用確保措置の内訳

② 勤務延長制度・再雇用制度の適用対象者の範囲

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について、その適用となる従業員の範囲をみると、いずれの制度も「原則として希望者全員」が最も多く、それぞれ61.1%、61.8%となっている。



③ 勤務延長制度・再雇用制度での雇用される企業の範囲

勤務延長制度、再雇用制度において雇用される企業の範囲については、「自社」が97.7%と最も多くなっている。

図5-(1)-③ 勤務延長制度・再雇用制度での雇用される企業の範囲（複数回答可）

単位：事業所(%)

産業・規模別	区分	雇用される企業の範囲				雇用される企業の範囲					
		勤務延長制度を講じている	自社	子会社	関連会社	無回答	再雇用制度を講じている	自社	子会社	関連会社	無回答
H25調査計		220	215 (97.7)	7 (3.2)	8 (3.6)	5 (2.3)	500	495 (99.0)	45 (9.0)	54 (10.8)	1 (0.2)

(2) 勤務延長制度・再雇用制度の雇用形態、処遇状況

① 役職の変化

勤務延長制度適用後の役職については、「その都度決める」が37.3%（前回調査48.3%）と最も高く、次いで「変わる」31.4%（同26.7%）、「変わらない」30.9%（同24.6%）となっている。

再雇用制度適用後の役職については、「その都度決める」が49.8%（前回調査48.1%）と最も高く、次いで「変わる」38.0%（同41.7%）、「変わらない」11.8%（同9.4%）となっている。

表5-(2)-① 勤務延長制度・再雇用制度適用後の役職の変化

単位:事業所(%)

区分	勤務延長制度を講じている					再雇用制度を講じている				
	変わる	変わらない	その都度決める	無回答	変わる	変わらない	その都度決める	無回答		
H25調査計	220 (31.4)	68 (30.9)	82 (37.3)	1 (0.5)	500 (38.0)	190 (11.8)	249 (49.8)	2 (0.4)		
H22調査計	240 (26.7)	59 (24.6)	116 (48.3)	1 (0.4)	530 (41.7)	221 (9.4)	255 (48.1)	4 (0.8)		

② 雇用形態の変化

勤務延長制度適用後の雇用形態については、「変わらない」が36.8%（前回調査30.8%）と最も高く、次いで「その都度決める」が34.5%（同40.8%）となっている。

再雇用制度適用後の雇用形態については、「嘱託」が48.8%（前回調査49.2%）と最も高く、次いで「その都度決める」が35.4%（同32.6%）となっている。

表5-(2)-② 勤務延長制度・再雇用制度適用後の雇用形態の変化

単位:事業所(%)

区分	勤務延長制度を講じている						再雇用制度を講じている					
	嘱託	臨時	変わらない	その都度決める	無回答	嘱託	臨時	変わらない	その都度決める	無回答		
H25調査計	220 (100.0)	55 (25.0)	7 (3.2)	81 (36.8)	76 (34.5)	1 (0.5)	500 (100.0)	244 (48.8)	20 (4.0)	57 (11.4)	177 (35.4)	2 (0.4)
H22調査計	240 (100.0)	54 (22.5)	14 (5.8)	74 (30.8)	98 (40.8)	0 (0.0)	530 (100.0)	261 (49.2)	42 (7.9)	53 (10.0)	173 (32.6)	1 (0.2)

③ 仕事の内容の変化

勤務延長制度適用後の仕事の内容については、「変わらない」が56.8%（前回調査52.9%）と最も高く、次いで「その都度決める」31.8%（同40.8%）となっている。

再雇用制度適用後の仕事の内容については、「その都度決める」が55.8%（前回調査51.1%）と最も高く、次いで「変わらない」37.4%（同38.9%）となっている。

表5-(2)-③ 勤務延長制度・再雇用制度適用後の仕事内容の変化

単位:事業所(%)

区分	勤務延長制度を講じている					再雇用制度を講じている				
	変わる	変わらない	その都度決める	無回答	変わる	変わらない	その都度決める	無回答		
H25調査計	220 (100.0)	24 (10.9)	125 (56.8)	70 (31.8)	1 (0.5)	500 (100.0)	31 (6.2)	187 (37.4)	279 (55.8)	3 (0.6)
H22調査計	240 (100.0)	13 (5.4)	127 (52.9)	98 (40.8)	2 (0.8)	530 (100.0)	50 (9.4)	206 (38.9)	271 (51.1)	3 (0.6)

④ 1日の勤務時間の変化

勤務延長制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」が53.2%（前回調査52.9%）、再雇用制度適用後の1日の勤務時間については、「変わらない」及び「その都度決める」が47.6%（前回調査53.0%、38.7%）と最も高くなっている。

表5-2-4 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1日の勤務時間の変化

単位:事業所(%)

区分	1日の勤務時間					1日の勤務時間				
	勤務延長制度を講じている	変わる	変わらない	その都度決める	無回答	再雇用制度を講じている	変わる	変わらない	その都度決める	無回答
H25調査計	220 (100.0)	28 (12.7)	117 (53.2)	74 (33.6)	1 (0.5)	500 (100.0)	22 (4.4)	238 (47.6)	238 (47.6)	2 (0.4)
H22調査計	240 (100.0)	17 (7.1)	127 (52.9)	94 (39.2)	2 (0.8)	530 (100.0)	40 (7.5)	281 (53.0)	205 (38.7)	4 (0.8)

⑤ 1か月の勤務日数の変化

勤務延長制度適用後の1か月の勤務日数については、「変わらない」が53.6%（前回調査49.6%）、再雇用制度適用後の1か月の勤務日数については、「その都度決める」が47.0%（同40.8%）と最も高くなっている。

表5-2-5 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1か月の勤務日数の変化

単位:事業所(%)

区分	1か月の勤務日数					1か月の勤務日数				
	勤務延長制度を講じている	変わる	変わらない	その都度決める	無回答	再雇用制度を講じている	変わる	変わらない	その都度決める	無回答
H25調査計	220 (100.0)	31 (14.1)	118 (53.6)	70 (31.8)	1 (0.5)	500 (100.0)	29 (5.8)	234 (46.8)	235 (47.0)	2 (0.4)
H22調査計	240 (100.0)	23 (9.6)	119 (49.6)	97 (40.4)	1 (0.4)	530 (100.0)	40 (7.5)	272 (51.3)	216 (40.8)	2 (0.4)

⑥ 所定内給与の変化

勤務延長制度及び再雇用制度適用後の所定内給与については、「下がる」がそれぞれ40.5%（前回調査35.4%）、53.0%（同57.9%）と最も高く、次いで「その都度決める」がそれぞれ35.5%（同40.4%）、38.6%（同34.9%）となっている。

表5-2-6 勤務延長制度・再雇用制度適用後の1か月の勤務日数の変化

単位:事業所(%)

区分	所定内給与						所定内給与					
	勤務延長制度を講じている	下がる	上がる	変わらない	その都度決める	無回答	再雇用制度を講じている	下がる	上がる	変わらない	その都度決める	無回答
H25調査計	220 (100.0)	89 (40.5)	5 (2.3)	47 (21.4)	78 (35.5)	1 (0.5)	500 (100.0)	265 (53.0)	5 (1.0)	35 (7.0)	193 (38.6)	2 (0.4)
H22調査計	240 (100.0)	85 (35.4)	3 (1.3)	55 (22.9)	97 (40.4)	0 (0.0)	530 (100.0)	307 (57.9)	2 (0.4)	35 (6.6)	185 (34.9)	1 (0.2)

⑦ 所定内給与が下がる場合の割合

勤務延長制度又は再雇用制度適用後の所定内給与が下がる場合の割合については、「30%以上」37.0%（前回調査46.9%）と最も高く、次いで「20%以上30%未満」29.1%（同26.0%）となっている。

表5-2-7 勤務延長制度・再雇用制度適用後の所定内給与が下がる場合の割合

単位:事業所(%)

区分	勤務延長者又は再雇用者の所定内給与が下がると回答した事業所	所定内給与				
		10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上	無回答
H25調査計	354 (100.0)	25 (7.1)	71 (20.1)	103 (29.1)	131 (37.0)	24 (6.8)
H22調査計	392 (100.0)	21 (5.4)	82 (20.9)	102 (26.0)	184 (46.9)	3 (0.8)

(3) 勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金支払い時期

勤務延長制度又は再雇用制度適用者の退職金支払い時期は、「定年年齢」が79.9%（前回調査76.4%）と最も高くなっている。

表5-（3） 勤務延長制度・再雇用制度適用者の退職金支払い時期

単位：事業所（%）

産業・規模別	区分 勤務延長制度 又は 再雇用制度を 講じている	定年年齢	勤務延長・再雇 用の期間終了後	退職金制度無し	無回答
		H25調査計	581 (100.0)	464 (79.9)	45 (7.7)
H22調査計	632 (100.0)	483 (76.4)	61 (9.7)	88 (13.9)	0 (0.0)

6 退職金制度 ※前回は平成22年に調査している。

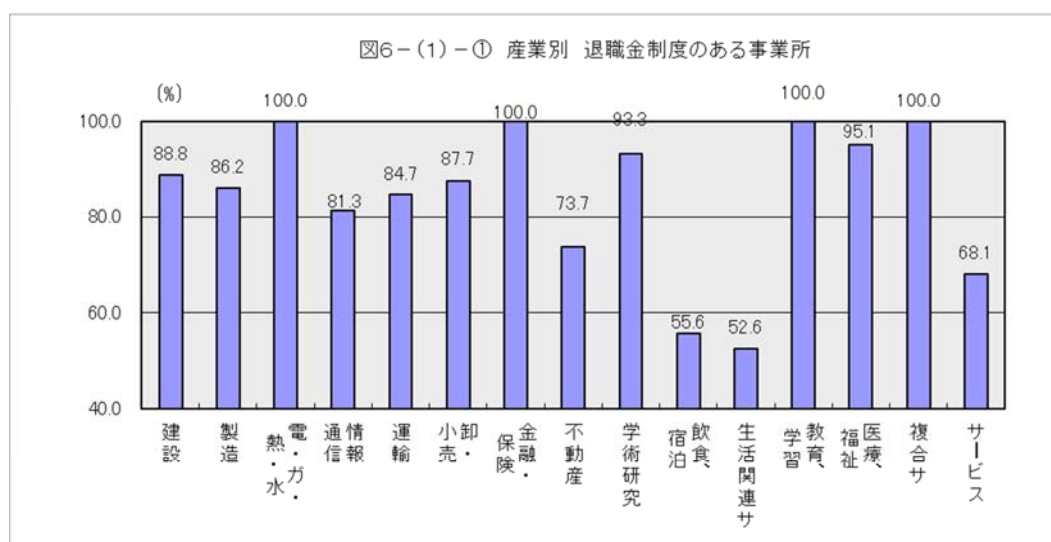
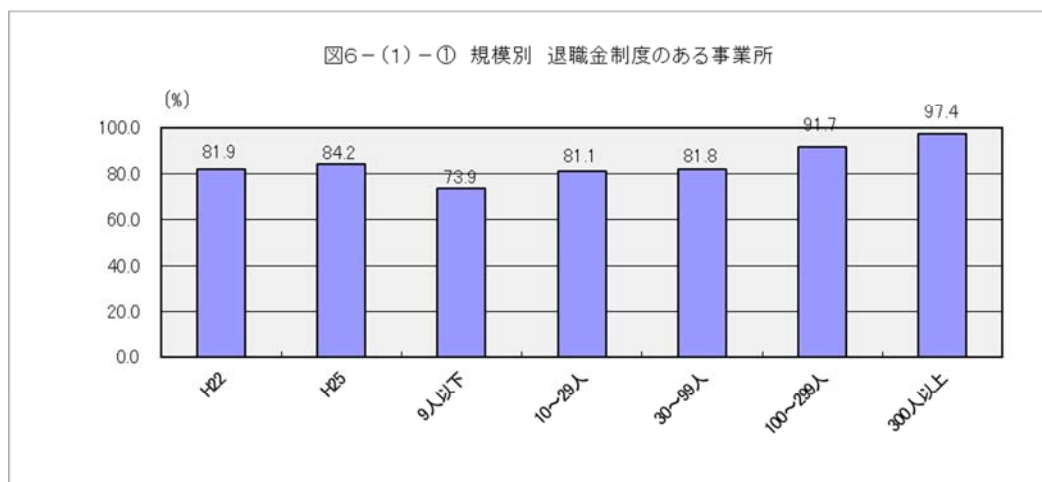
(1) 退職金制度

① 退職金の導入状況

退職金制度がある事業所は84.2%で、前回調査よりも2.3ポイント増加している。

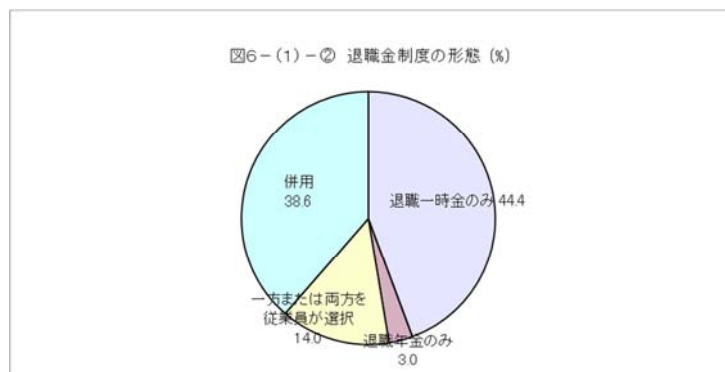
規模別にみると、「9人以下」が73.9%（前回調査67.1%）で、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。

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」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」が100%と最も高くなっており、一方、「生活関連サービス業、娯楽業」が52.6%、「飲食店、宿泊業」が55.6%と低く、産業別により差が大きくなっている。



② 退職金制度の形態

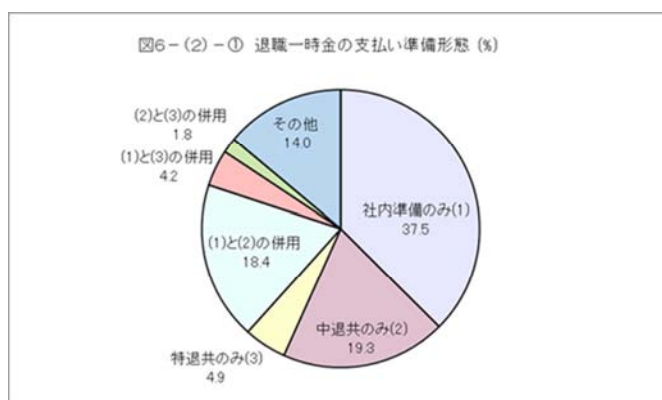
退職金制度の形態をみると、「退職一時金制度のみ」が44.4%（前回調査54.9%）と最も高く、次いで「退職一時金と退職年金の併用」38.6%（同27.0%）、「退職一時金と退職年金の一方又は両方を従業員が選択」14.0%（同15.3%）、「退職年金のみ」3.0%（同2.8%）となっており、「退職一時金と退職年金の併用」が増加している。



(2) 退職一時金

① 支払い準備形態

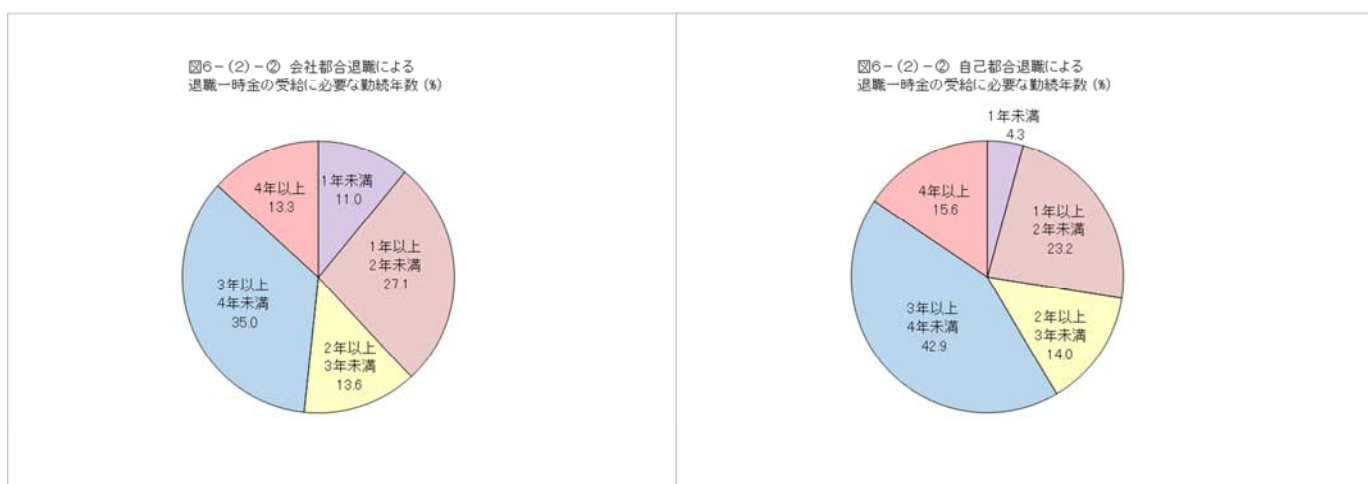
退職一時金の支払い準備形態については、「社内準備のみ」が37.5%（前回調査39.4%）と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度のみ」19.3%（同21.0%）、「社内準備と中小企業退職金共済制度の併用」18.4%（同14.8%）となっている。



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35.0%（前回調査35.6%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」27.1%（同27.9%）となっている。

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42.9%（前回調査45.4%）と最も高く、次いで「1年以上2年未満」23.2%（同23.6%）となっている。

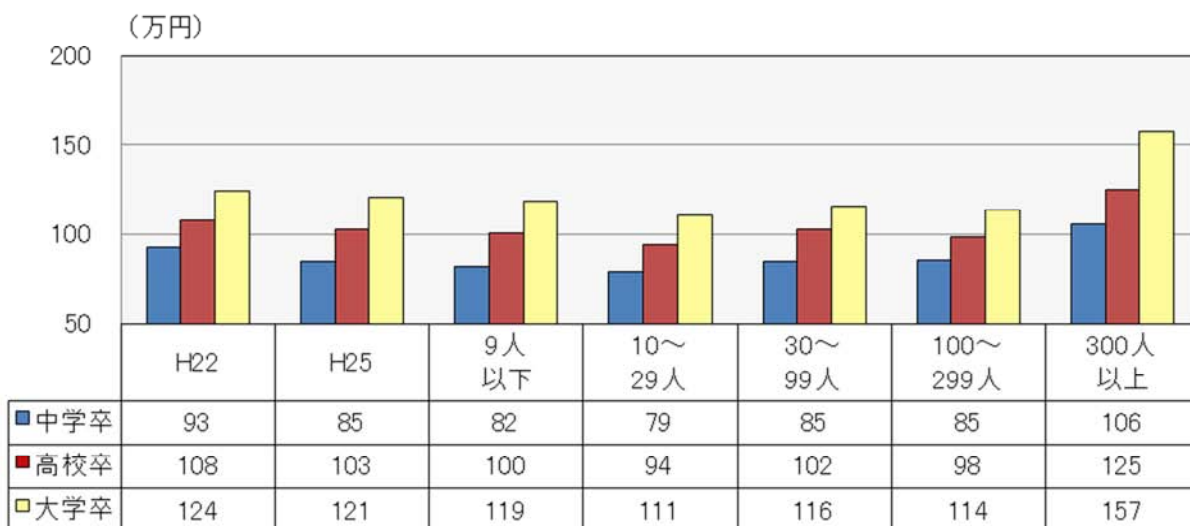


(3) 会社都合退職の場合のモデル退職一時金

① 勤続10年

勤続10年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」85万円（前回調査93万円）、「高校卒」103万円（同108万円）、「大学卒」121万円（同124万円）といずれも前回調査より低くなっている。規模別にみると、300人以上の規模が高くなっている。

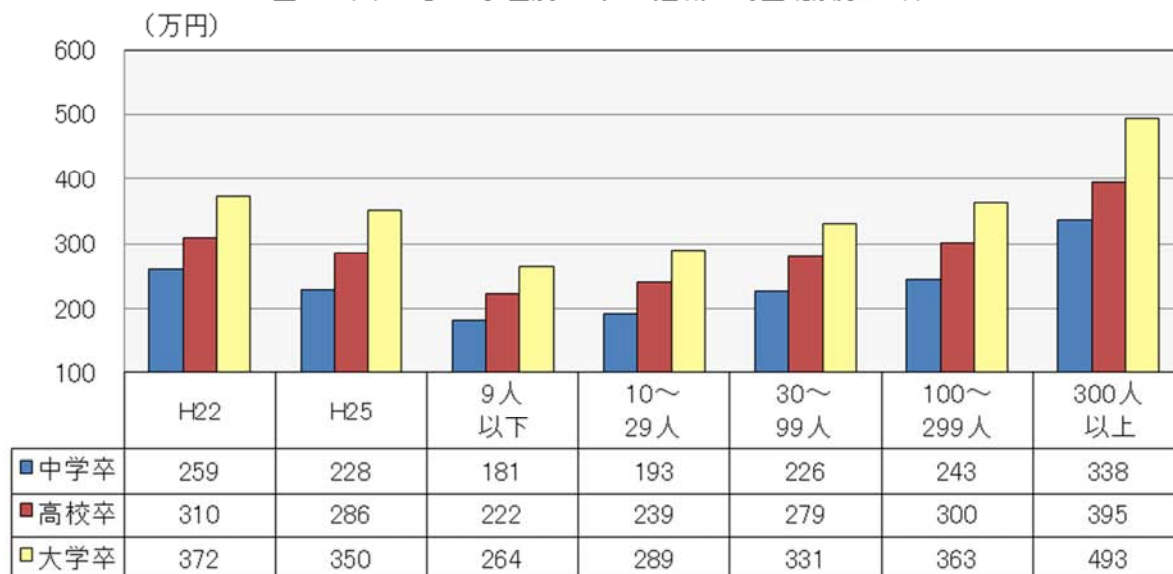
図6-(3)-① 学歴別 モデル退職一時金(勤続10年)



② 勤続20年

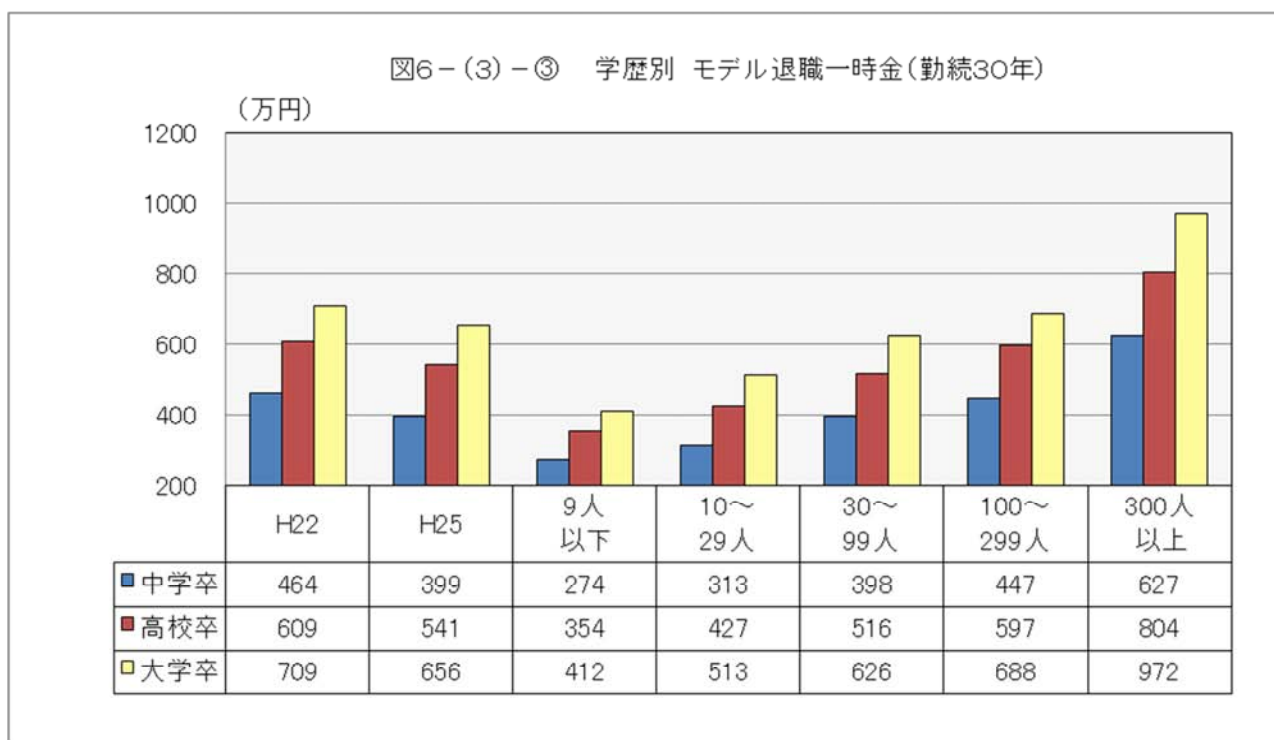
勤続20年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」228万円（前回調査259万円）、「高校卒」286万円（同310万円）、「大学卒」350万円（同372万円）はそれぞれ前回調査より低くなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。

図6-(3)-② 学歴別 モデル退職一時金(勤続20年)



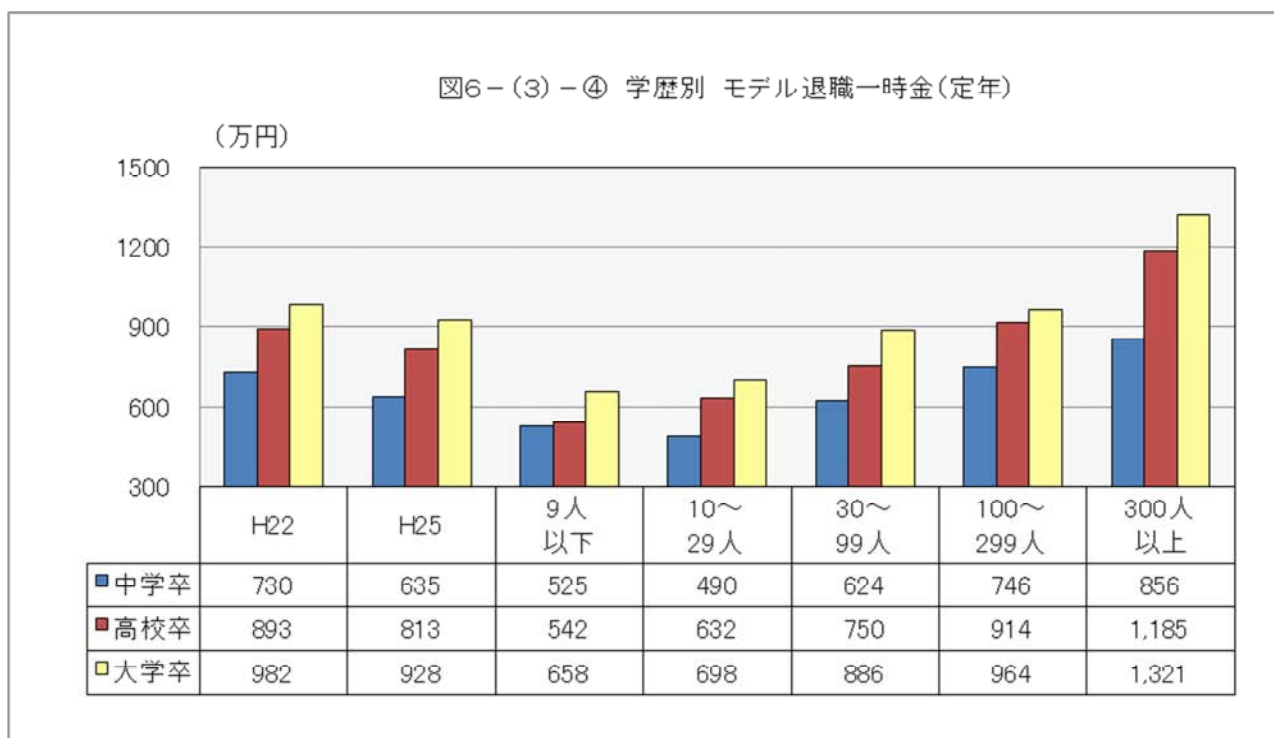
③ 勤続30年

勤続30年の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」399万円（前回調査464万円）、「高校卒」541万円（同609万円）、「大学卒」656万円（同709万円）とそれぞれ前回調査より低くなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど高くなっている。



④ 定年退職時

定年退職の場合の学歴別モデル退職一時金をみると、「中学卒」635万円（前回調査730万円）、「高校卒」813万円（同893万円）、「大学卒」928万円（同982万円）はそれぞれ前回調査より低くなっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど高くなっている。



(4) 退職年金制度

退職年金制度がある事業所の支払い準備形態をみると、「中小企業退職金共済」が40.6%と最も高く、次いで「厚生年金基金」33.0%、「確定給付企業年金」21.5%、「確定拠出年金」16.1%となっている。

表6-(4) 退職年金制度の支払い準備形態(複数回答)

単位:事業所(%)

区分 産業・規模別	退職年金制度 がある 事業所	支 払 い 準 備 形 態						無回答
		厚生 年金 基金	確定 給付 企業 年金	確定 拠出 企業 年金	中小企業退 職金共済	特定退職金 共済	自社独自年 金	
調査計	330	109 (33.0)	71 (21.5)	53 (16.1)	134 (40.6)	49 (14.8)	34 (10.3)	14 (4.2)

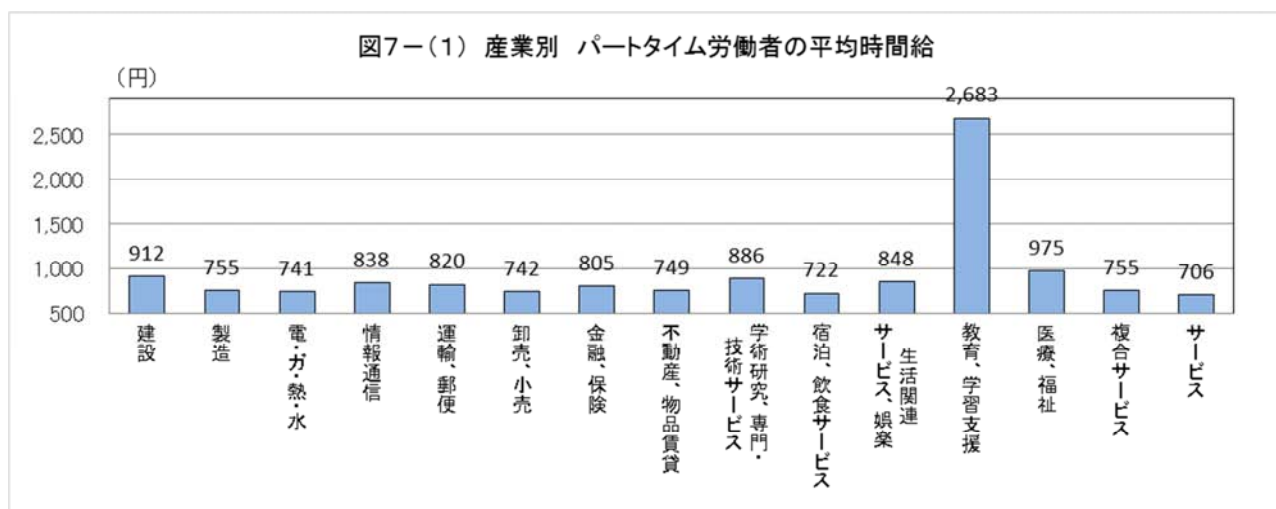
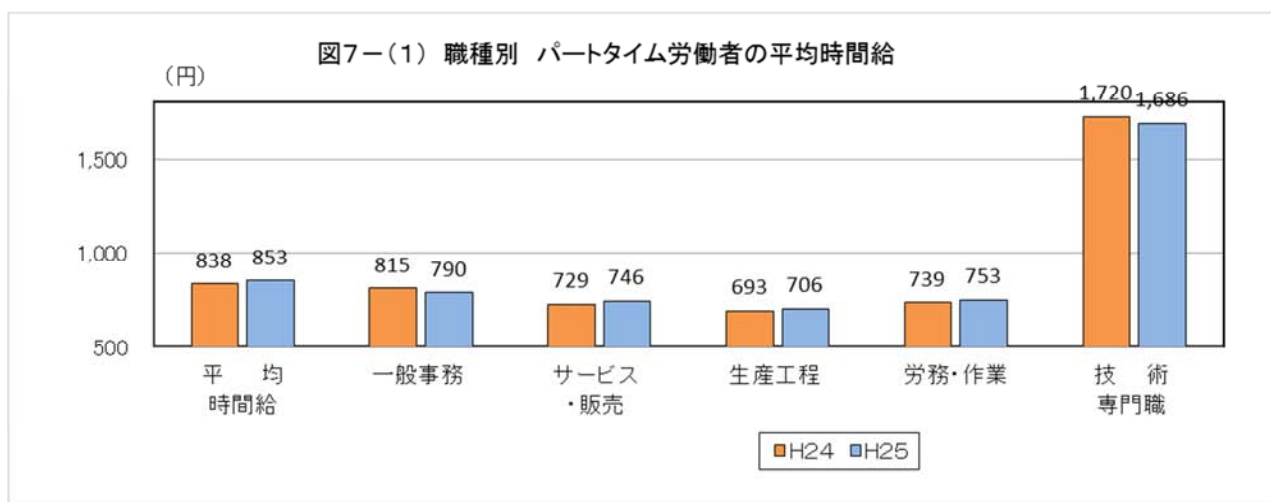
7 パートタイム労働者・派遣労働者

(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853円で、前年調査より15円増加している。

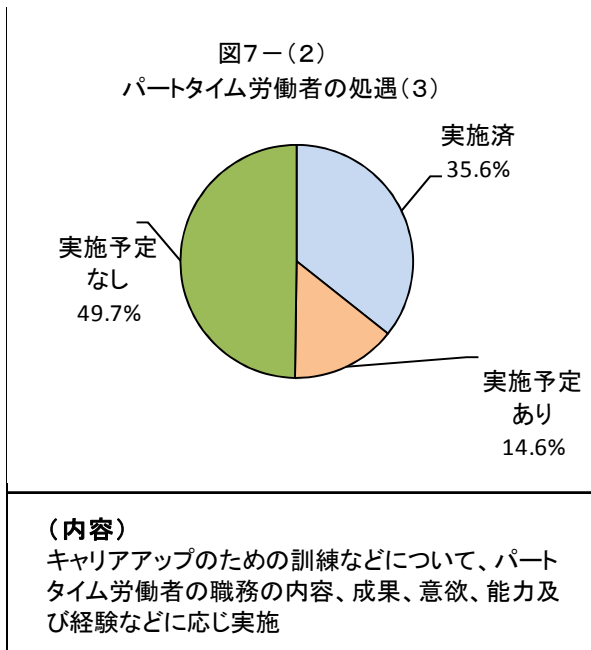
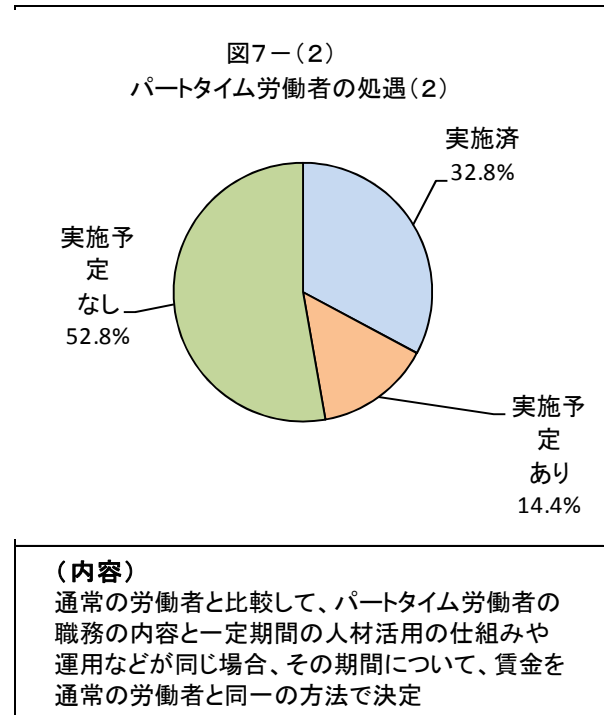
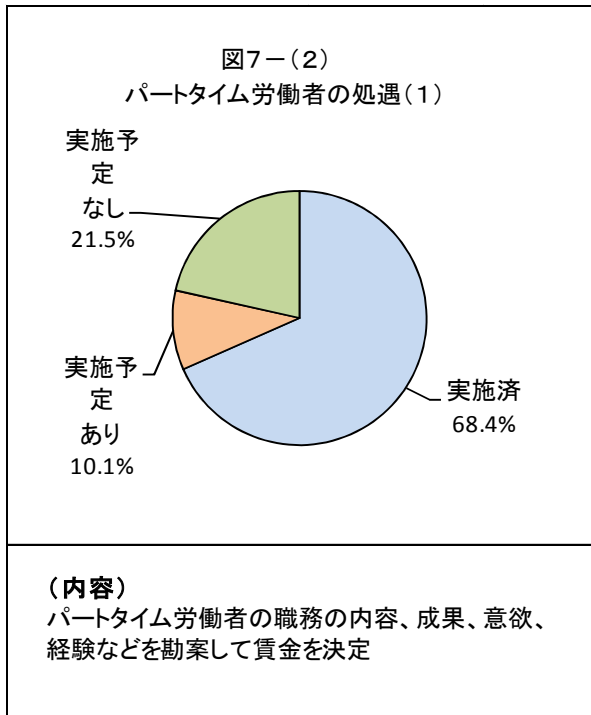
職種別にみると、「技術専門職従事者」が1,686円と最も高く、一方で「生産工程従事者」が706円と最も低くなっている。

産業別にみると、「教育、学習支援業」が2,683円と最も高く、「サービス業」が706円と最も低くなっている。



(2) パートタイム労働者の処遇

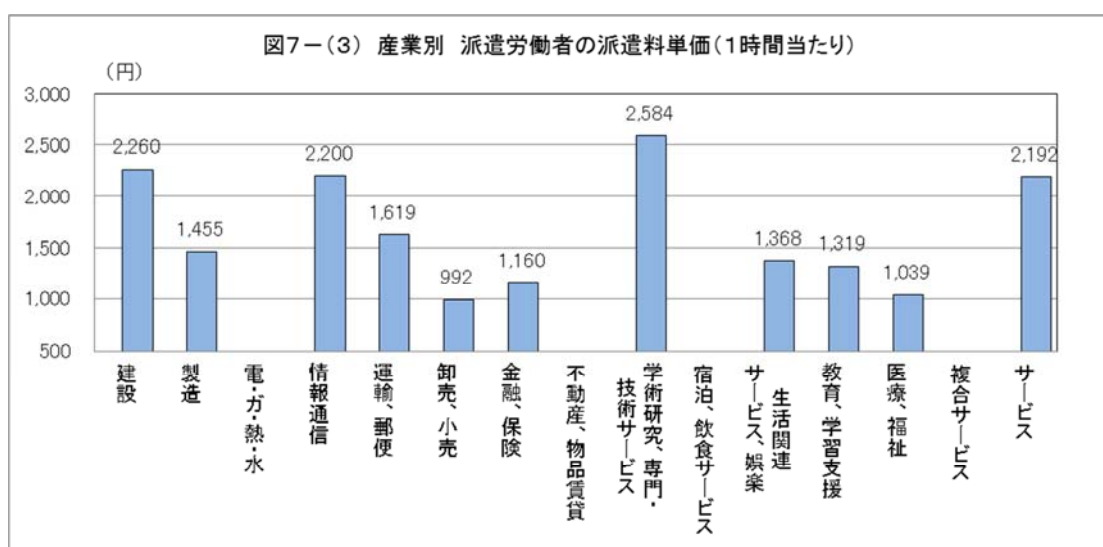
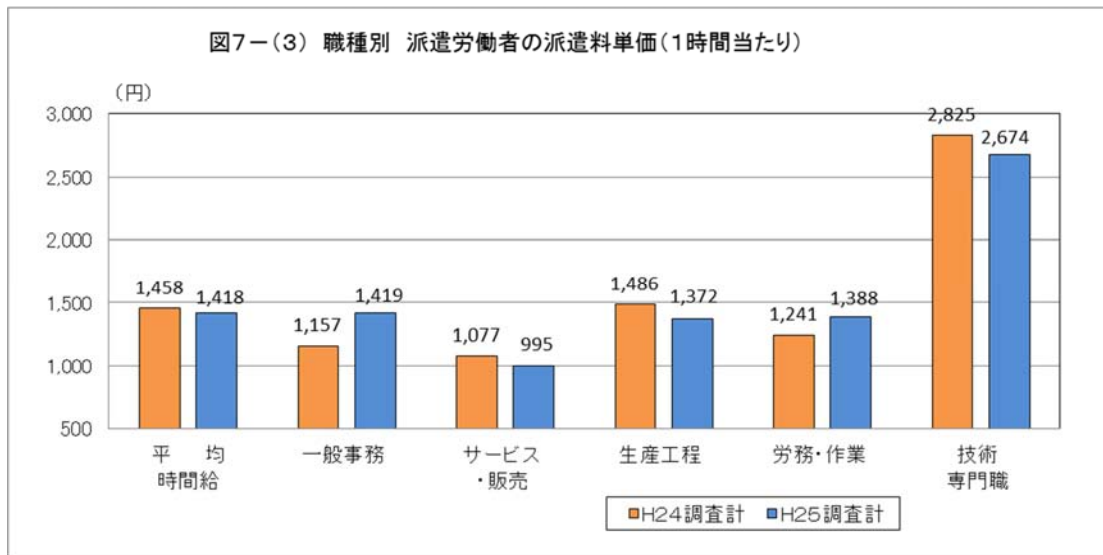
パートタイム労働法の改正（平成20年4月1日施行）に伴い、「努力義務化」されたパートタイム労働者の処遇について、項目ごとの実施状況は下図のとおりとなっている。



(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1,418円で、前年調査より40円減少している。

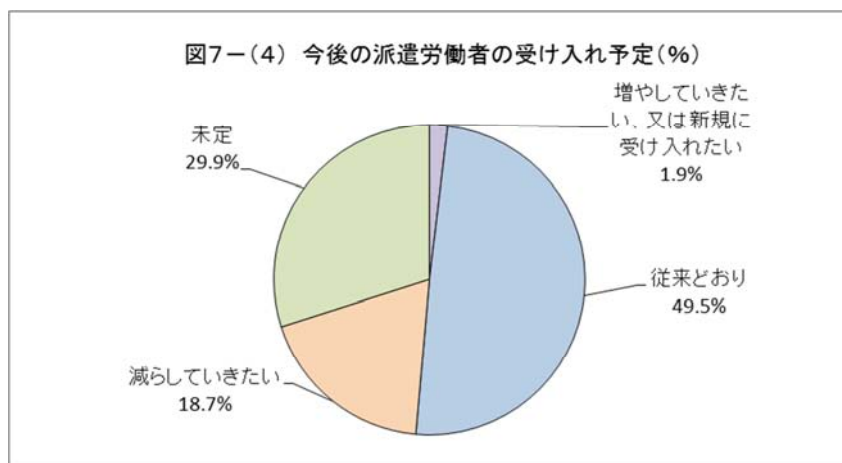
- ① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,674円と最も高く、次いで「事務職」1,419円、「労務・作業」1,388円となっている。
- ② 産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が2,584円と最も高く、次いで「建設業」2,260円、「サービス」2,192円となっている。



(注) 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「複合サービス事業」については、回答事業所が少ないため非公表

(4) 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49.5%と最も高く、「減らしていきたい」が18.7%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は1.9%となっている。



8 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36.5%となっている。「制度がある」と回答した200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79事業所(39.5%)であり、登用した人数は255人となっている。
- 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36.6%となっている。「制度がある」と回答した209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56事業所(26.8%)であり、登用した人数は137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13.8%となっている。「制度がある」と回答した71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12事業所(16.9%)であり、登用した人数は19人となっている。

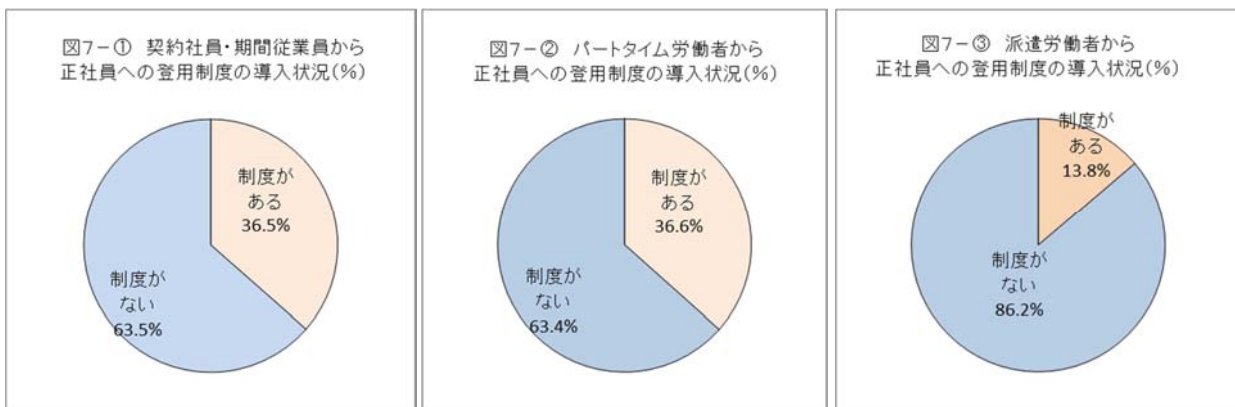
表7 正社員への登用制度の導入状況

単位:事業所(%),人

H25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	実績なし	
契約社員・期間従業員から	548 (100.0)	200 (36.5) <100.0>	79 <39.5>	255	121 <60.5>	348 (63.5)
パートタイム労働者から	571 (100.0)	209 (36.6) <100.0>	56 <26.8>	137	153 <73.2>	362 (63.4)
派遣労働者から	516 (100.0)	71 (13.8) <100.0>	12 <16.9>	19	59 <83.1>	445 (86.2)

H24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	実績なし	
契約社員・期間従業員から	545 (100.0)	225 (41.3) <100.0>	74 <32.9>	253	151 <67.1>	320 (58.7)
パートタイム労働者から	545 (100.0)	221 (40.6) <100.0>	49 <22.2>	134	172 <77.8>	324 (59.4)
派遣労働者から	545 (100.0)	68 (12.5) <100.0>	13 <19.1>	27	55 <80.9>	477 (87.5)

(注) <>内は登用制度がある事業所についての内訳



※ 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>