

# 労働福祉等実態調査結果

(調査基準日 平成26年6月30日)

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	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 休日休暇制度	5
(1)週休制	5
(2)特別休暇	6
(3)年次有給休暇	8
(4)時間単位年休制度	9
3 育児・介護休業制度	9
(1)育児休業制度	9
(2)介護休業制度	12
(3)育児・介護を支援する制度	13
4 労働時間	15
(1)1週間の所定労働時間	15
(2)年間の労働時間	15
(3)所定労働時間の短縮	17
(4)所定外労働	19
(5)割増賃金率	20
5 パートタイム労働者・派遣労働者	21
(1)パートタイム労働者の平均時間給	21
(2)パートタイム労働者の処遇	21
(3)派遣料平均単価	22
(4)今後の派遣労働者の受け入れ予定	23
8 正社員への登用制度	23
統計表一覧	27

# 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26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 620事業所 有効回答率 62.0%

## 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65,237人で、うち男性は37,426人、女性は27,811人で、男女比は、男性57.4%、女性42.6%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75.3%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)」67.0%、「期間を定めて雇われている労働者(契約社員等)」8.3%となっている。「常用労働者以外の労働者」は24.7%で、その内訳は「パートタイム労働者」17.2%、「臨時・日雇労働者」0.7%、「派遣労働者」1.7%、「業務委託等労働者」5.0%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87.7%、「常用労働者以外の労働者」が12.3%となっており、女性は「常用労働者」が58.7%、「常用労働者以外の労働者」が41.3%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、「宿泊業、飲食サービス業」が48.2%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が6.4%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	全 体							
		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
H26調査計	65,237 (100.0) 【100.0】	49,149 (75.3) <100.0>	43,710 (67.0) <88.9>	5,439 (8.3) <11.1>	16,088 (24.7) <<100.0>>	11,253 (17.2) <<69.9>>	461 (0.7) <<2.9>>	1,104 (1.7) <<6.9>>	3,270 (5.0) <<20.3>>
H25調査計	88,393 (100.0) 【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>>

(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(男性)

単位:人(%)

	回答事業所の全男性労働者数	男 性							
		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
H26調査計	37,426 (100.0) 【57.4】	32,821 (87.7) <100.0>	29,901 (79.9) <91.1>	2,920 (7.8) <8.9>	4,605 (12.3) <<100.0>>	2,293 (6.1) <<49.8>>	244 (0.7) <<5.3>>	489 (1.3) <<10.6>>	1,579 (4.2) <<34.3>>
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 (45.8) <<45.8>>	309 (5.4) <<5.4>>	748 (13.1) <<13.1>>	2,048 (35.8) <<35.8>>

(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(%)

	回答事業所の全女性労働者	女 性							
		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
H26調査計	27,811 (100.0) 【42.6】	16,328 (58.7) <100.0>	13,809 (49.7) <84.6>	2,519 (9.1) <15.4>	11,483 (41.3) <<100.0>>	8,960 (32.2) <<78.0>>	217 (0.8) <<1.9>>	615 (2.2) <<5.4>>	1,691 (6.1) <<14.7>>
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>>

(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)-1 雇用形態別 労働者割合(男性) %

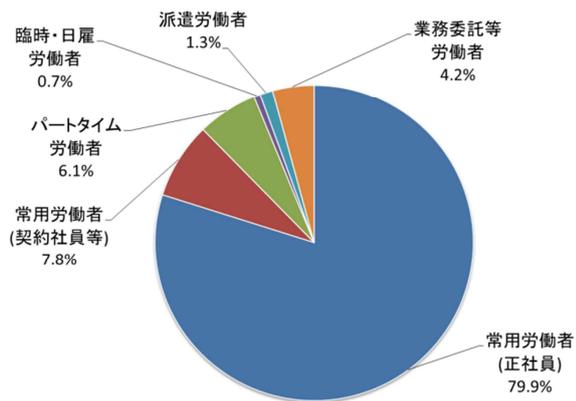


図1-(1)-2 雇用形態別 労働者割合(女性) %

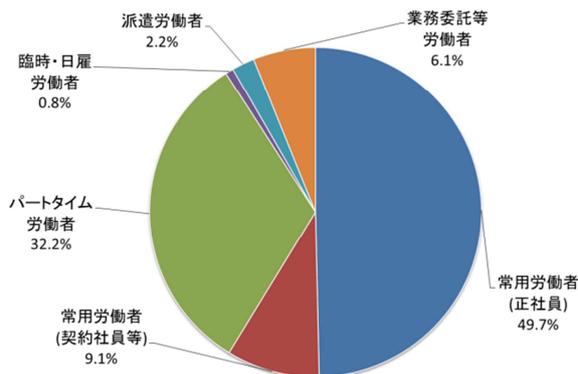
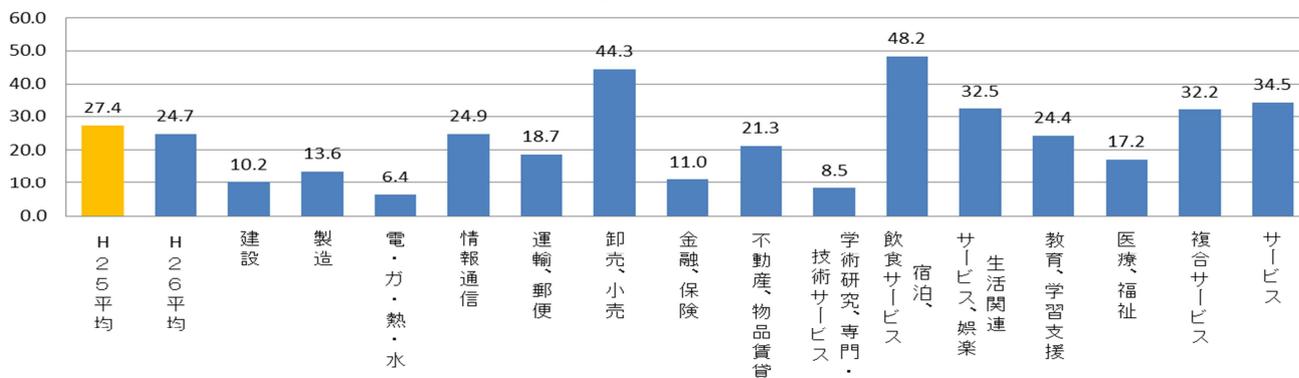


図1-(1)-3 産業別 常用労働者以外の労働者割合



## (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58.2%（前年57.8%）で、前年調査より0.4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95.0%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」87.5%となっている。一方、最も低いのは、「建設業」25.4%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22.9%（前年21.9%）で、前年調査より1.0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71.4%と最も高く、次いで「金融業、保険業」46.7%となっている。一方、最も低いのは、「卸売業、小売業」12.2%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

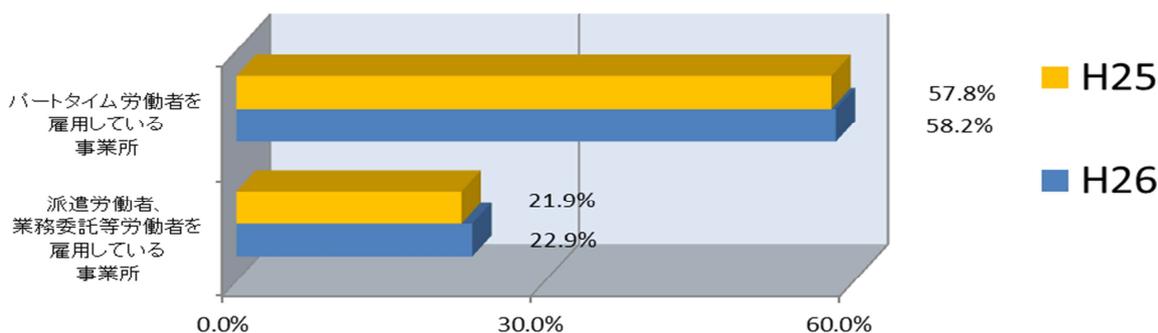


図1-(2)-2 産業別 パートタイム労働者の雇用事業所割合

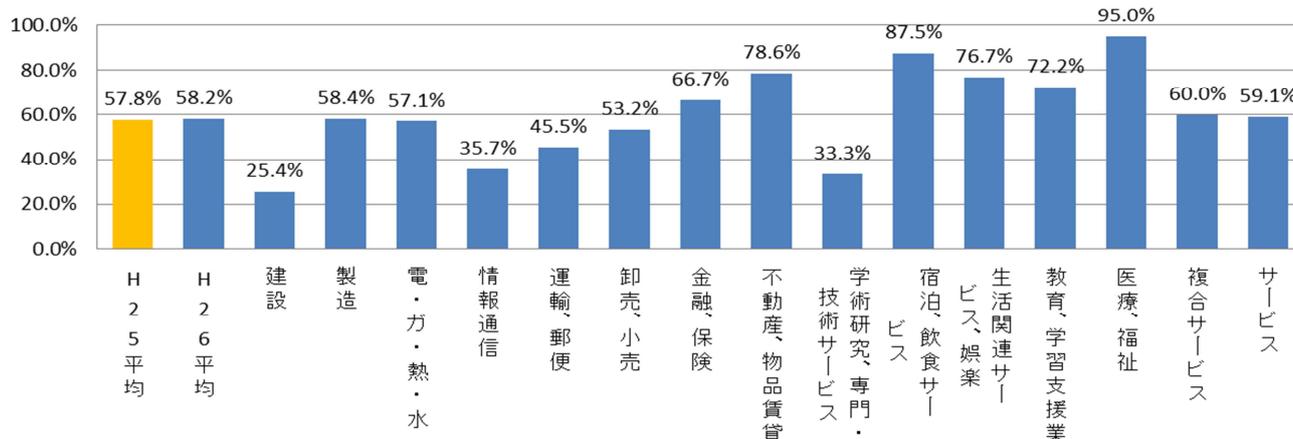
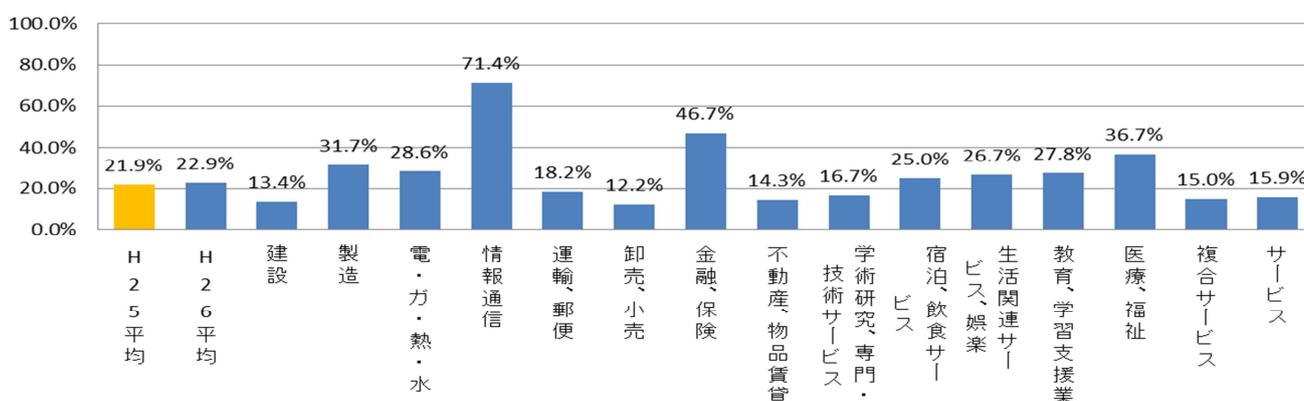


図1-(2)-3 産業別 派遣労働者、業務委託等労働者の雇用事業所割合



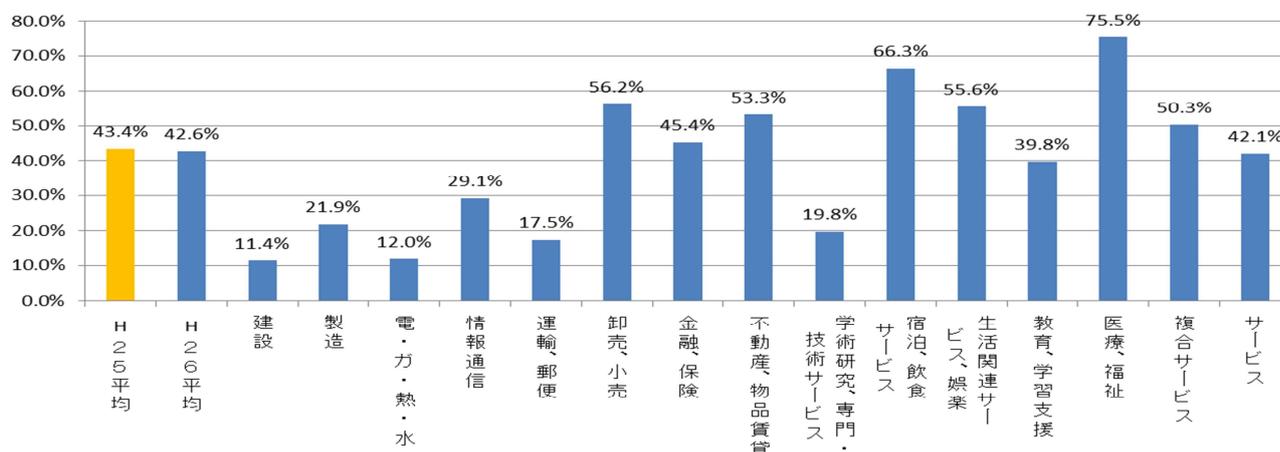
### (3) 女性労働者の就業状況

#### ① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は42.6%で、前年調査より0.8ポイント減少している。

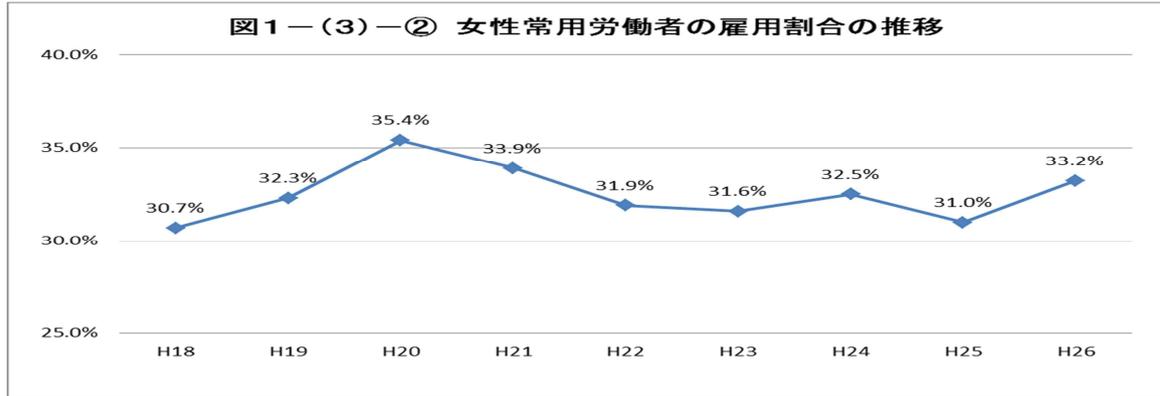
産業別にみると、「医療、福祉」が75.5%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」66.3%となっている。一方、最も低いのは「建設業」11.4%となっている。

図1-(3)-① 産業別 女性労働者の雇用割合



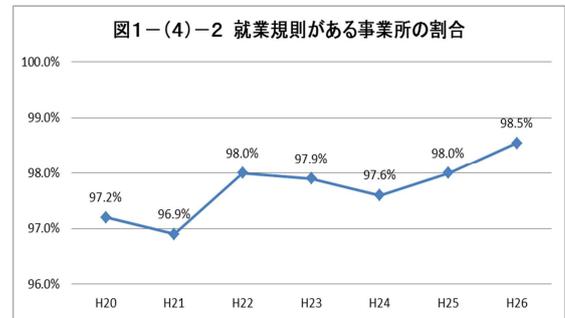
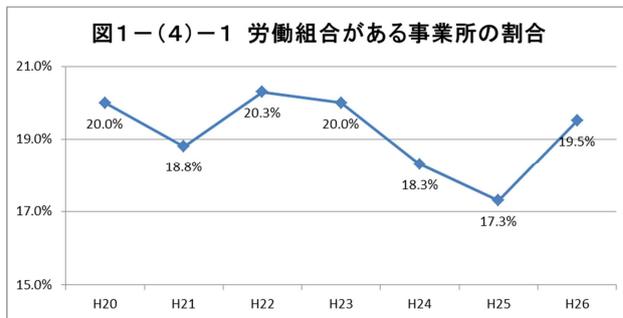
## ② 常用女性労働者

全常用労働者に占める「女性常用労働者」割合は33.2%で、前年調査より2.2ポイント増加している。



## (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 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2-(1)の区分「週休2日制」及び「その他週休制」の合計）は87.4%で、前年調査より0.2ポイント増加している。（表2-(1)、図2-(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、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「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「サービス業」が97.7%、「医療、福祉」が94.9%となっている。（図2-(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39.4%となっている。（表2-(1)参照）

表2-(1) 週休制の形態別状況

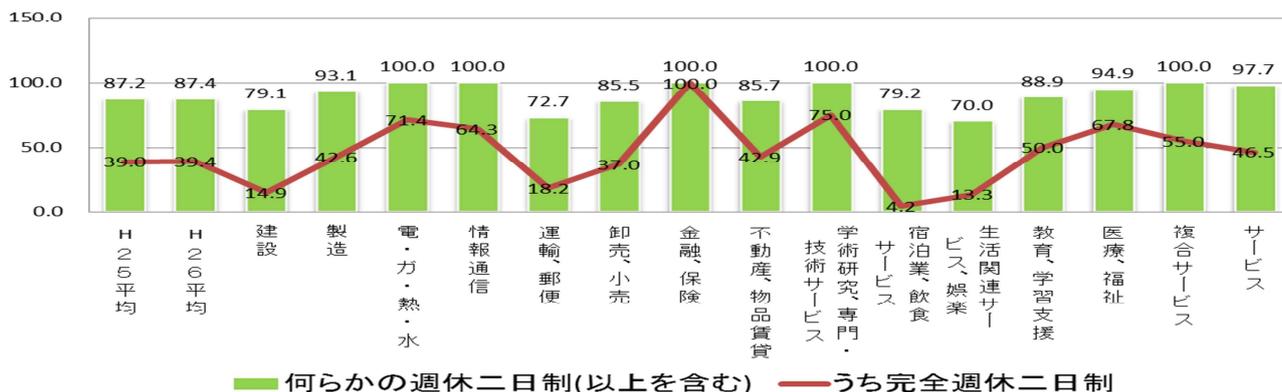
単位：事務所(%)

	回答 事業所	週休 1日制	週休 1日半制	小計	週休2日制以上				その他 週休制
					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)	
H26調査計	617 (100.0)	41 (6.6)	37 (6.0)	485 (78.6) <100.0>	243 (39.4) <50.1>	74 (12.0) <15.3>	147 (23.8) <30.3>	21 (3.4) <4.3>	54 (8.8)
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)

(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日を越える休日制度の意

図2-(1) 産業別 週休制の形態別状況



(2) 特別休暇

何らかの特別休暇制度がある事業所は81.6%で、平均付与日数は「長期勤務勤続者休暇」7.8日、「夏季休暇」3.8日、「ボランティア休暇」12.1日、「病気休暇」54.6日、「自己啓発休暇」5.7日、「年末年始休暇」5.1日、「その他の特別休暇」8.5日となっている。

表3-(2)-1 特別休暇制度の有無

単位: 事務所(%)

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
H26調査計 (100.0)	614 (81.6) <100.0>	97 <19.4>	404 <80.6>	311 <62.1>	190 <37.9>	18 <3.6>	483 <96.4>	148 <29.5>	353 <70.5>	21 <4.2>	480 <95.8>	381 <76.0>	120 <24.0>	237 <47.3>	264 <52.7>
H25調査計 (100.0)	724 (88.5) <100.0>	100 <15.6>	541 <84.4>	375 <58.5>	266 <41.5>	25 <3.9>	616 <96.1>	151 <23.6>	490 <76.4>	32 <5.0>	609 <95.0>	464 <72.4>	177 <27.6>	586 <91.4>	55 <8.6>

(注) < >内は特別休暇制度の各制度ごとの有無の内訳

表2-(2)-2 長期勤務勤続者休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

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	
H26調査計 (100.0)	94 (21.3)	3 (3.2)	40 (42.6)	0 (0.0)	31 (33.0)	7.8
H25調査計 (100.0)	92 (16.3)	6 (6.5)	40 (43.5)	2 (2.2)	29 (31.5)	5.9

表2-(2)-3 夏季休暇の最大付与日数

単位: 事務所(%)

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	
H26調査計 (100.0)	305 (407.1)	42 (100.0)	58 (138.1)	9 (21.4)	25 (59.5)	3.8
H25調査計 (100.0)	369 (59.6)	63 (17.1)	44 (11.9)	16 (4.3)	26 (7.0)	3.7

表2-(2)-4 ボランティア休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

	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	
H26調査計	15 (100.0)	3 (20.0)	0 (0.0)	5 (33.3)	0 (0.0)	7 (46.7)	12.1
H25調査計	22 (100.0)	18 (81.8)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (13.6)	26.6

表2-(2)-5 病気休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

	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	
H26調査計	111 (100.0)	11 (9.9)	1 (0.9)	6 (5.4)	1 (0.9)	92 (82.9)	54.6
H25調査計	125 (100.0)	34 (27.2)	9 (7.2)	22 (17.6)	6 (4.8)	54 (43.2)	83.5

表2-(2)-6 自己啓発休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

	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	
H26調査計	13 (100.0)	6 (46.2)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	5 (38.5)	5.7
H25調査計	28 (100.0)	10 (35.7)	2 (7.1)	5 (17.9)	1 (3.6)	10 (35.7)	8.1

表2-(2)-7 年末年始休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

	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	
H26調査計	369 (100.0)	72 (19.5)	79 (21.4)	89 (24.1)	66 (17.9)	63 (17.1)	5.1
H25調査計	453 (100.0)	71 (15.7)	101 (22.3)	118 (26.0)	73 (16.1)	90 (19.9)	5.1

表2-(2)-8 その他の特別休暇の最大付与日数

単位:事務所(%)

	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	
H26調査計	230 (100.0)	29 (12.6)	11 (4.8)	80 (34.8)	13 (5.7)	97 (42.2)	8.5
H25調査計	572 (100.0)	332 (58.0)	36 (6.3)	170 (29.7)	5 (0.9)	29 (5.1)	6.3

### (3) 年次有給休暇

#### ① 「平均新規付与日数（繰越日数を除く）」

毎年新規に付与される年次有給休暇の平均日数は16.6日で、前年調査より0.2日減少している。(表2-(3)参照)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が18.5日と最も長く、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」18.4日となっている。(図2-(3)参照)

#### ② 「平均取得日数」

取得日数の平均は8.0日で、前年調査より0.6日減少している。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が11.9日と最も多く、次いで「製造業」11.1日となっている。(図2-(3)参照)

#### ③ 「平均取得率」

取得率の平均は48.2%で、前年調査より3.0ポイント減少している。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が64.3%と最も高く、次いで「製造業」61.0%となっている。一方、最も低いのは「教育、学習支援業」27.7%で、次いで「複合サービス業」27.9%となっている。(図2-(3)参照)

表2-(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:事務所(%)

	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日数(B)÷(A)
H26調査計	552	16.6	8.0	(48.2)
H25調査計	647	16.8	8.6	(51.2)

(注)常用労働者1人平均の母数は、正社員のみである。

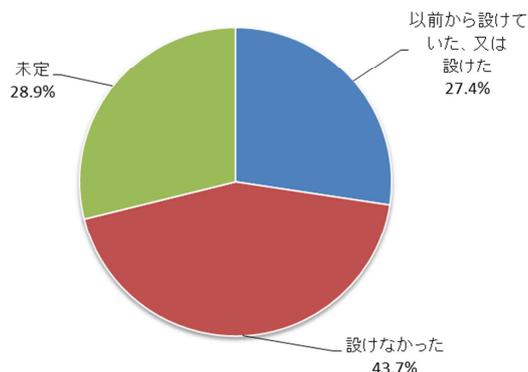
図2-(3) 産業別 年次有給休暇取得状況



#### (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27.4%、「設けなかった」が43.7%となっている。(図2-(4)参照)

図2-(4) 時間単位年休制度の導入状況(%)



### 3 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89.3%、男性が2.8%となっている。

「出産を機に退職した者」は女性が4.6%となっている。(表3-(1)-①参照)

女性の「育休を取得した者」を産業別にみると、「教育、学習支援業」が98.5%、次いで高いのが「情報通信業」「医療、福祉」の96.0%となっている。(図3-(1)-①参照)

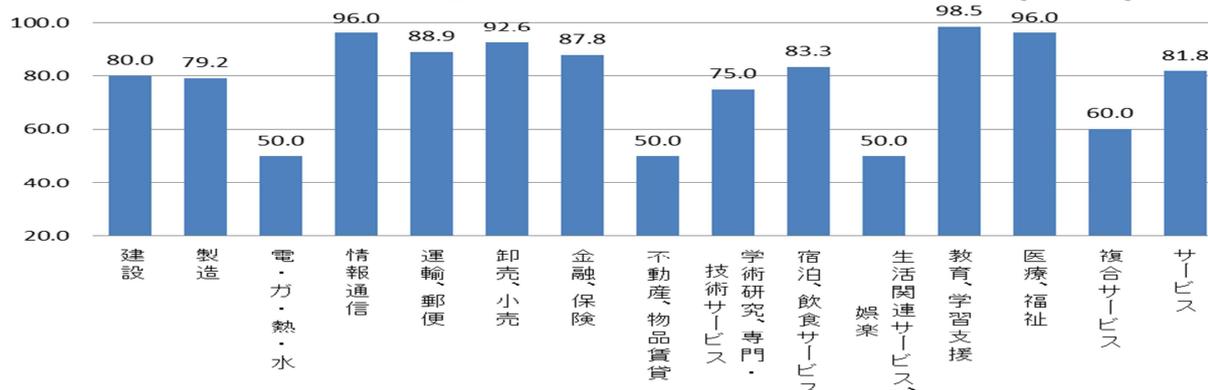
表3-(1)-① 育児休業対象者の出産後の状況

単位:人(%)

区分	女				男			
	対象者	取得者	未取得	退職	対象者	取得者	未取得	退職
H26調査計	680 (100.0)	607 (89.3)	42 (6.2)	31 (4.6)	943 (100.0)	26 (2.8)	917 (97.2)	0 (0.0)
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)

(注) 育児休業対象者(男)は配偶者が出産した労働者

図3-(1)-① 産業別 育児休業取得者(女性)



## 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59.2%と最も高く、次いで「1年以上(の合計)」34.8%、「6か月未満」6.0%となっている。他方、男性の育児休業の利用期間は「6ヶ月未満」が全体の96.2%を占めている。(表3-(1)-②参照)

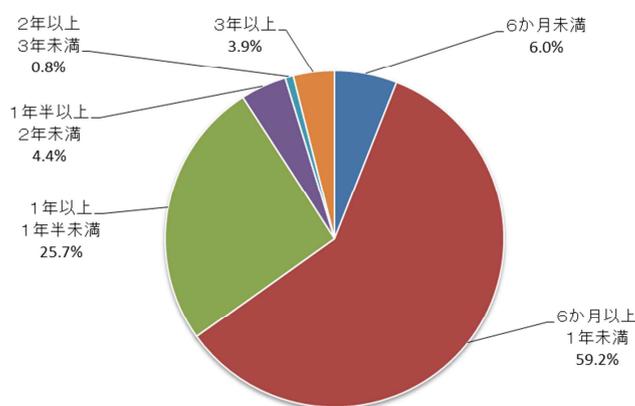
表3-(1)-② 育児休業制度の利用期間と利用者数

単位:人(%)

	女性							男性						
	利用者数	6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	利用者数	6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
H26調査計	637 (100.0)	38 (6.0)	377 (59.2)	164 (25.7)	28 (4.4)	5 (0.8)	25 (3.9)	26 (100.0)	25 (96.2)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
H25調査計	668 (100.0)	51 (7.6)	483 (72.3)	134 (20.1)				23 (100.0)	21 (91.3)	1 (4.3)	1 (4.3)			

H25調査計は、期間の区切りが違いため一部合計値を計上している

図3-(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483事業所(79.1%)で、前年調査より3.2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63.6%と最も低く(図3-(1)-③a参照)、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。(図3-(1)-③b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58.2%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が25.0%となっている。(図3-(1)-③d参照)

なお、育児休業期間中に賃金を支給している事業所は10事業所(2.0%)であり、前年調査より減少している。(図3-(1)-③e参照)

図3-(1)-③a 産業別 育児休業制度の規定割合

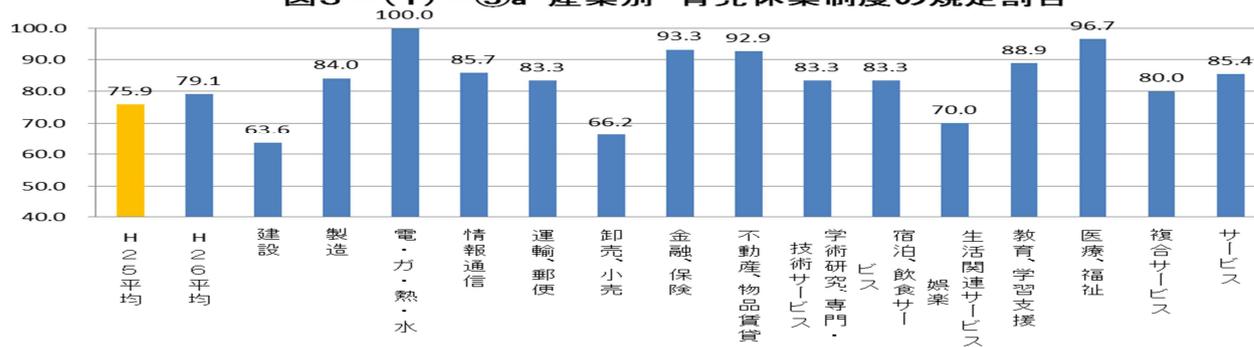


図3-(1)-③b 企業規模別  
育児休業制度の規定割合

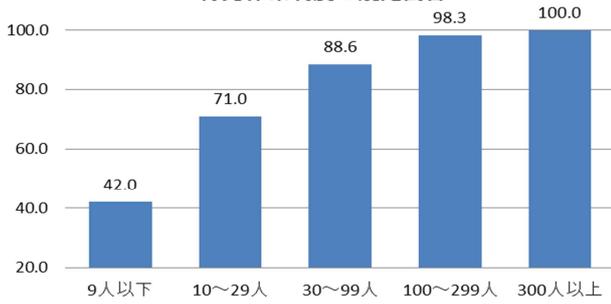


図3-(1)-③c 育児休業制度  
の規定割合の推移

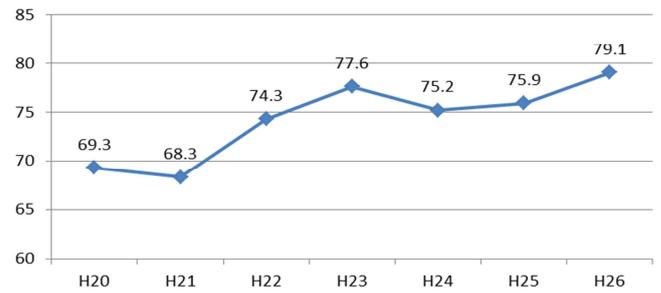


図3-(1)-③d 育児休業期間(%)

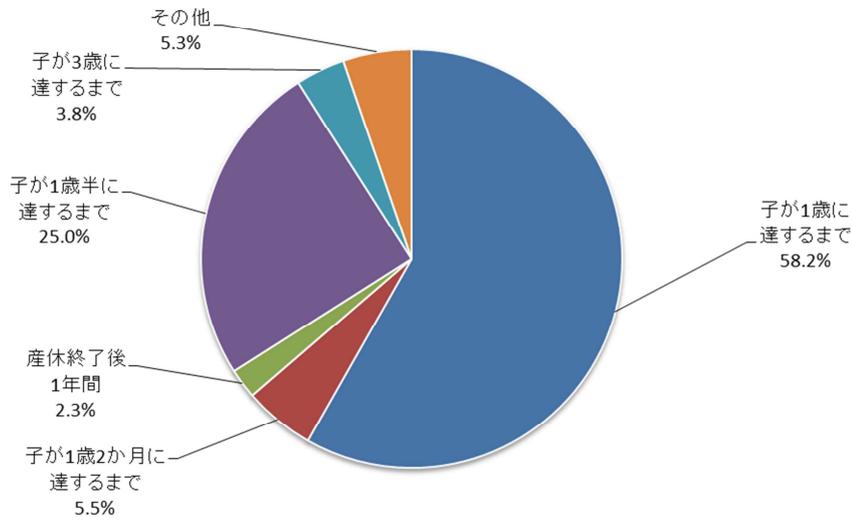
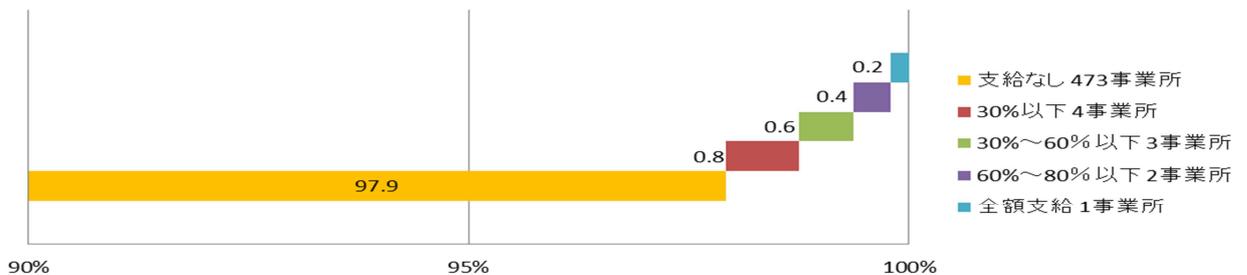


図3-(1)-③e 育児休業期間中の育児休業給付金以外の賃金支給率



#### ④ 子の看護休暇制度

子の看護休暇制度のある事業所は、359 事業所 (65.3%) である。(図3-(1)-④参照)

表3-(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
H26調査計	620 (100.0)	359 (57.9)	261 (42.1)
H25調査計	730 (100.0)	383 (52.5)	347 (47.5)

## (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439事業所(72.9%)で、前年調査より3.5ポイント増加している。(表3-(2)-①参照)産業別にみると、「金融業、保険業」「医療、福祉」が93.3%と最も高く、「生活関連サービス、娯楽業」が50.0%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。(図3-(2)-①a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81.3%、「3か月を超える」が18.7%となっている。

表3-(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	休業期間		規定を設けていない
			3か月まで	3か月を超える	
H26調査計	602 (100.0)	439 (72.9) <100.0>	357 <81.3>	82 <18.7>	163 (27.1)
H25調査計	712 (100.0)	494 (69.4) <100.0>	395 <80.0>	99 <20.0>	218 (30.6)

(注) <>内は介護休業制度を利用できる期間の内訳

図3-(2)-①a 産業別 介護休業制度の規定割合

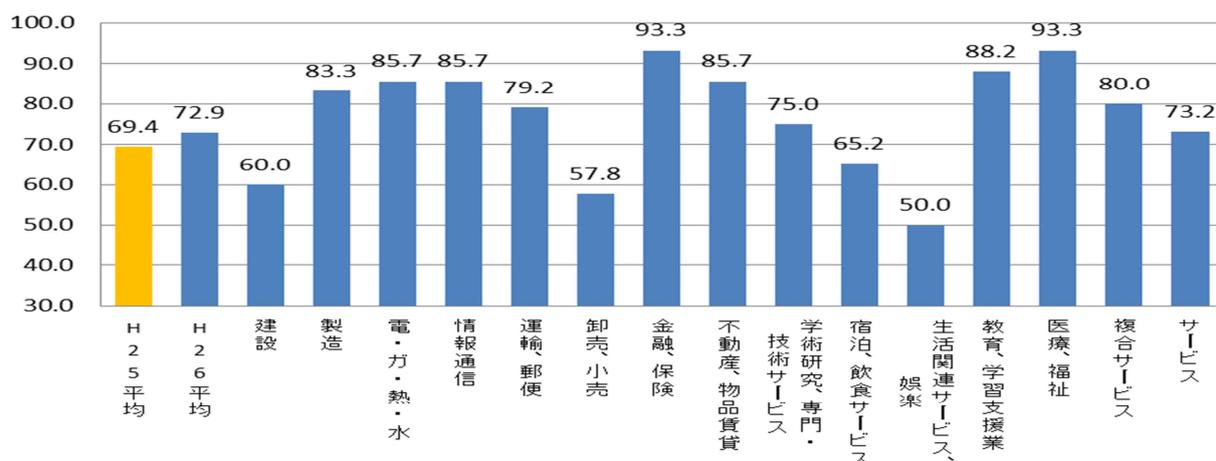


図3-(2)-①b 企業規模別 介護休業制度の規定割合

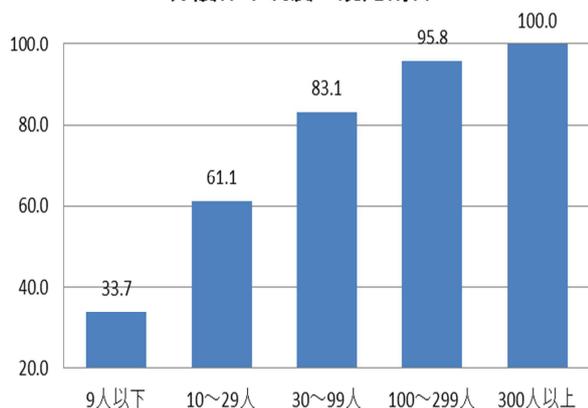
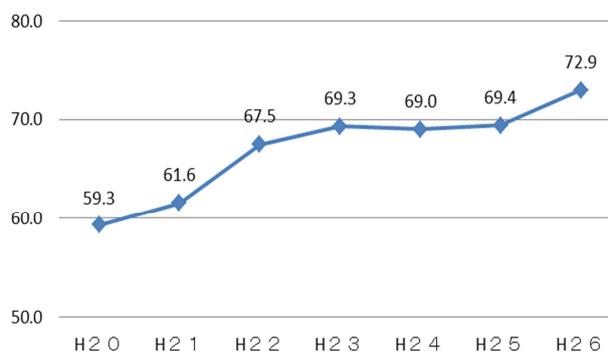


図3-(2)-①c 介護休業制度の規定割合の推移



## 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3.2%であり、前年調査より2.3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18人で、その内訳は女性15人、男性3人となっている。

表3-(2)-② 介護休業制度の利用状況

	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	単位:人(%)	
					女性	男性
H26調査計	444 (100.0)	14 (3.2)	430 (96.8)	18 (100.0)	15 (83.3)	3 (16.7)
H25調査計	494 (100.0)	27 (5.5)	467 (94.5)	38 (100.0)	28 (73.7)	10 (26.3)

## ③ 介護休暇制度

介護休暇制度のある事業所は、291事業所(46.9%)であり、前年調査より1.0ポイント減少している。

表3-(2)-③ 介護休暇制度の有無

	回答事業所	単位:事業所(%)	
		介護休暇制度の有無	
		ある	ない
H26調査計	620 (100.0)	291 (46.9)	329 (53.1)
H25調査計	730 (100.0)	350 (47.9)	380 (52.1)

## (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402事業所(64.8%)で、前年調査より0.3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100.0%と最も高く、「生活関連サービス、娯楽業」が36.7%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」93.8%、「所定外労働をさせない」80.8%となっている。

図3-(3)-①a 産業別 育児を支援する制度等がある事業所

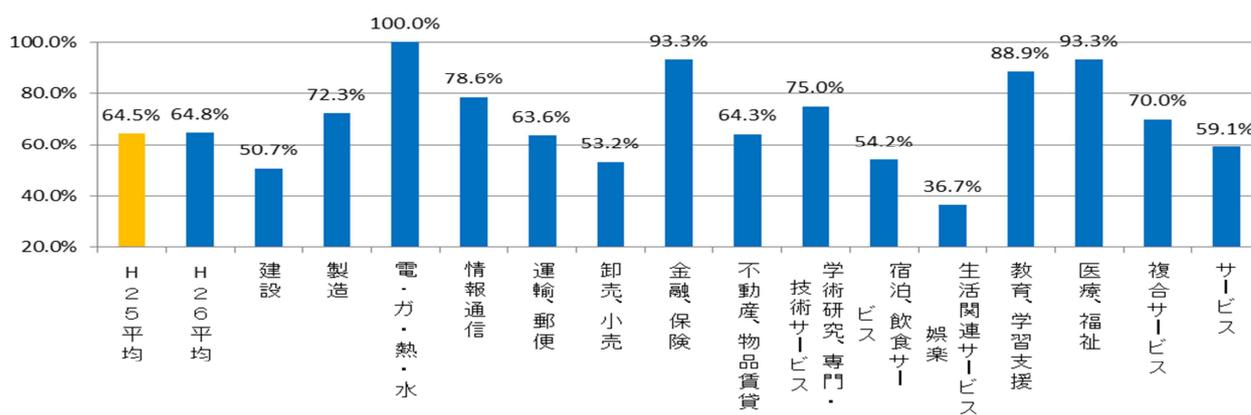
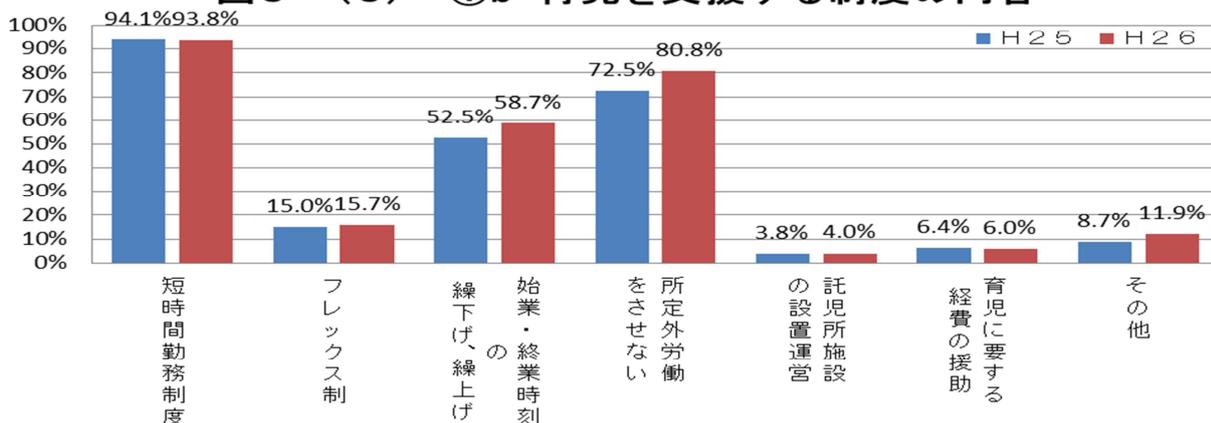


図3-(3)-①b 育児を支援する制度の内容



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381事業所(61.5%)で、前年調査より6.7ポイント増加している。

産業別にみると「金融業、保険業」が93.3%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が87.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」が30.0%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」91.3%、「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」56.4%となっている。

図3-(3)-②a 産業別 介護を支援する制度がある事業所

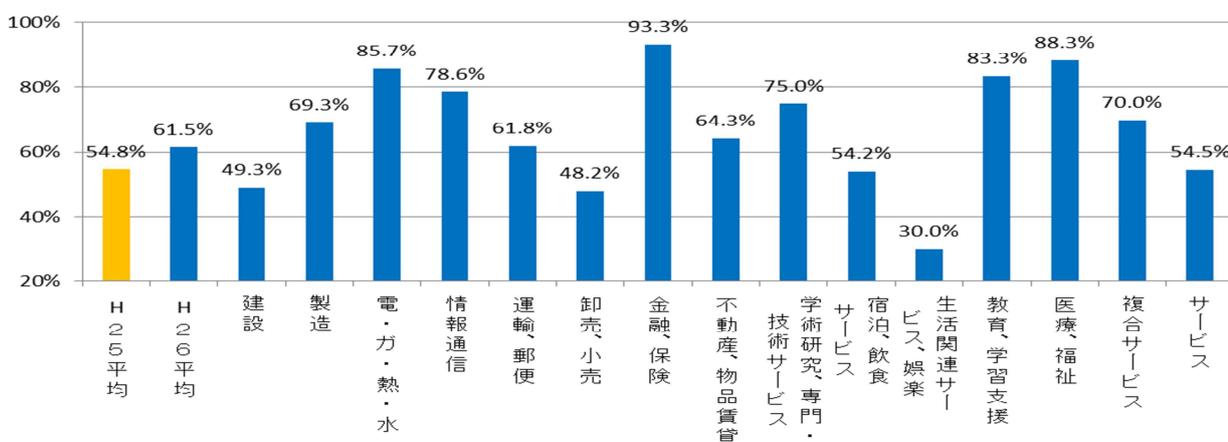
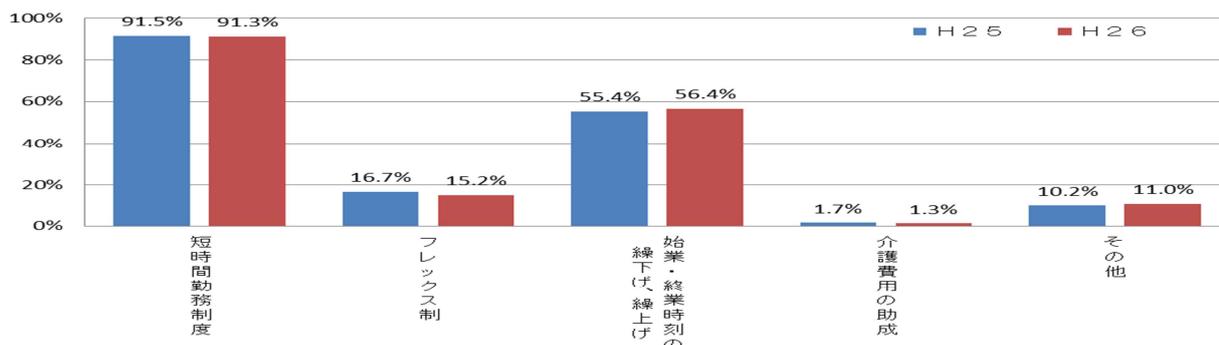


図3-(3)-②b 介護を支援する制度の内容



## 4 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45分で、前年調査より9分長くなっている。

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89.7%で、前年調査より4.3ポイント減少している。(表4-(1)参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が37時間54分と最も短く、逆に「卸売業、小売業」が40時間50分と最も長く、その差は2時間56分となっている。(図4-(1)参照)

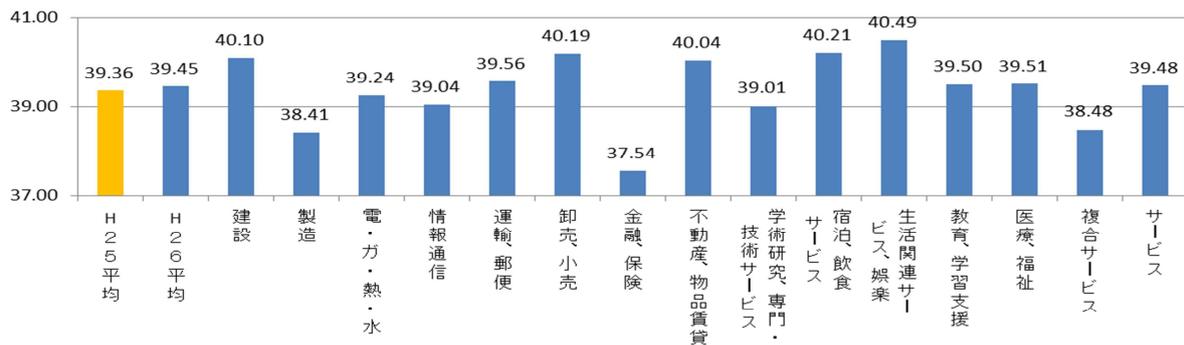
表4-(1) 常用労働者1人あたりの1週間の所定労働時間(事務所割合)

単位:事業所(%) 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~	
H26調査計	613 (100.0)	173 (28.2)	377 (61.5)	6 (1.0)	19 (3.1)	29 (4.7)	9 (1.5)	39:45
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

(注) 常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

図4-(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2,120時間で、前年調査より6時間減少している。(表4-(2)-①参照)

産業別にみると、「複合サービス事業」が1,960時間と最も短く、次いで「金融業、保険業」1,998時間の順で、逆に「運輸業、郵便業」が2,244時間と最も長く、業種間で284時間の較差となっている。

(図4-(2)-①参照)

表4-(2)-① 常用労働者1人あたりの1年間の総実労働時間(事務所割合)

単位:事業所(%) 時間

	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	
H26調査計	611 (100.0)	76 (12.4)	89 (14.6)	152 (24.9)	121 (19.8)	69 (11.3)	104 (17.0)	2,120
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

図4-(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1,975時間で、前年調査より10時間減少している。(表4-(2)-②参照)

産業別にみると、「金融業、保険業」が1,843時間と最も短く、次いで「複合サービス事業」1,872時間の順で、逆に「宿泊業、飲食サービス業」が2,084時間と最も長く、業種間で241時間の較差となっている。(図4-(2)-②参照)

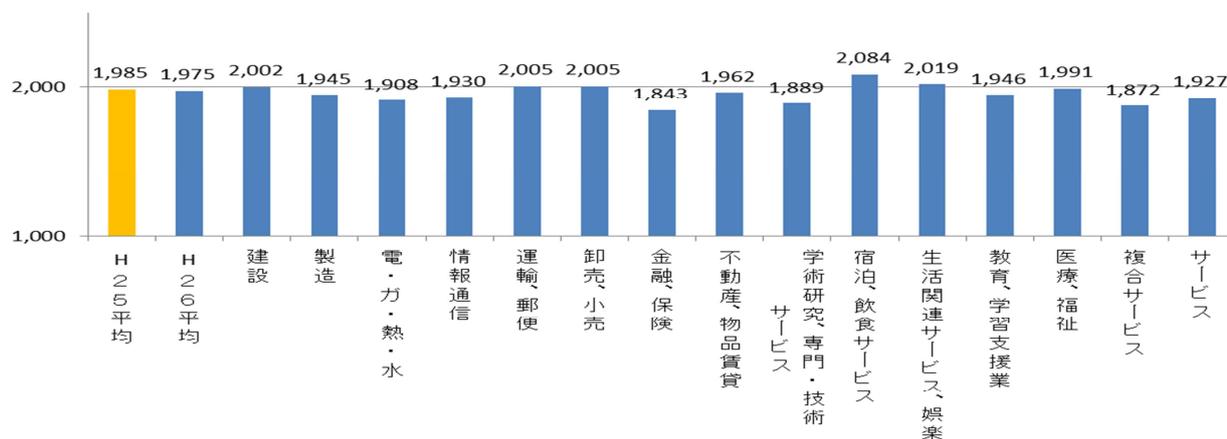
表4-(2)-② 常用労働者1人あたりの1年間の所定内労働時間(事務所割合)

単位: 事業所(%) 時間

	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	
H26調査計	611 (100.0)	155 (25.4)	132 (21.6)	255 (41.7)	31 (5.1)	23 (3.8)	15 (2.5)	1,975
H25調査計	682 (100.0)	151 (22.1)	178 (26.1)	270 (39.6)	48 (7.0)	27 (4.0)	8 (1.2)	1,985

(注)常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

図4-(2)-②産業別 年間の所定内労働時間



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187時間で、前年調査より46時間増加している。(表4-(2)-③参照)

産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」が75時間と最も短く、次いで「サービス業」101時間の順で、逆に「学術研究、専門・技術サービス業」が344時間と最も長く、業種間で269時間の較差となっている。(図4-(2)-③参照)

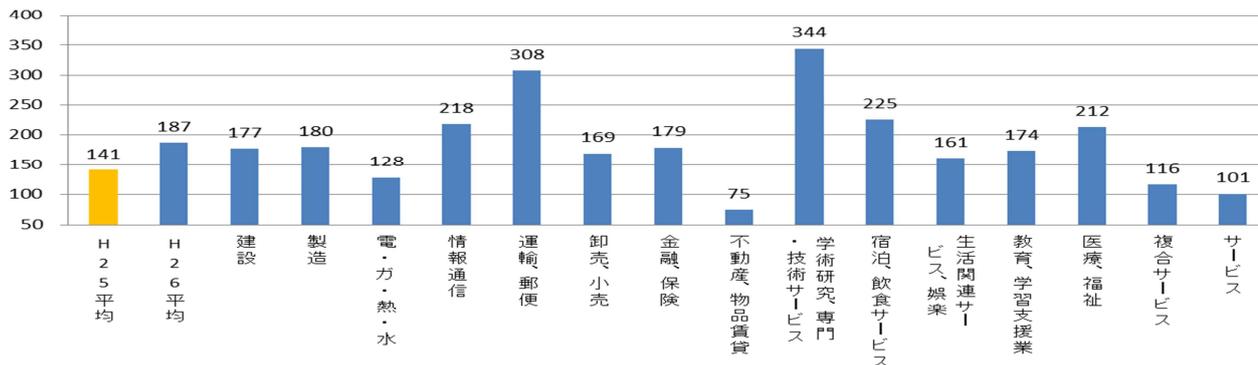
表4-(2)-③ 常用労働者1人あたりの1年間の所定外労働時間(事務所割合)

単位:事業所(%) 時間

	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	
H26調査計	484 (100.0)	200 (41.3)	82 (16.9)	43 (8.9)	36 (7.4)	28 (5.8)	95 (19.6)	187
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

(注)常用労働者1人当たりの母数は、正社員のみである。

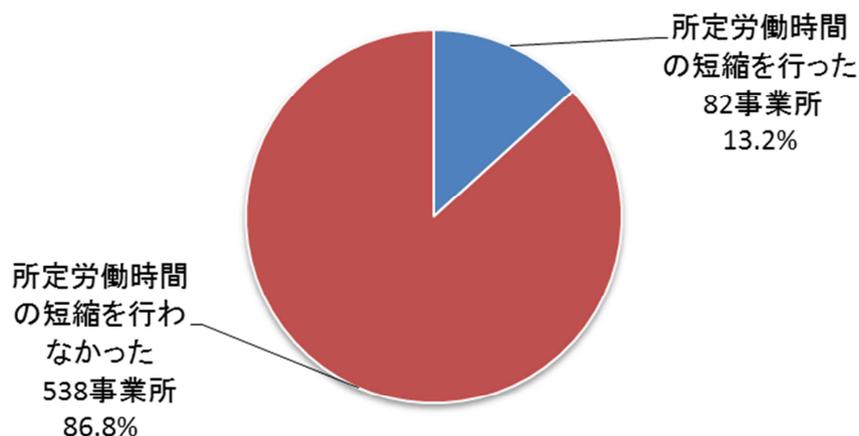
図4-(2)-③ 産業別年間の所定外労働時間



### (3) 所定労働時間の短縮

過去3年間に所定労働時間の短縮を行った事業所は82事業所(13.2%)で、前回調査(H23年、122事業所、15.3%)より2.1ポイント減少しているが、一方、短縮を行わなかった事業所は538事業所(86.8%)となっている。(図4-(3)参照)

図4-(3) 所定労働時間の短縮



#### ① 所定労働時間の短縮方法等

所定労働時間の短縮方法(複数回答)は、「1日当たりの所定労働時間の短縮」と「変形労働時間の導入・改善」が32.9%と最も高く、次いで「週休日以外の休日の増加」が26.8%となっている。(表4-(3)-①a参照)

表4-(3)-①a 所定労働時間の短縮方法

単位:事務所(%)

	回 事 業 所	所定労働時間の短縮を行った	短縮方法(複数回答)							所定労働時間の短縮を行わなかった
			1日当たりの所定労働時間の短縮	何らかの週休2日制の実施	週休2日制の改善で休日を増加	週休日以外の休日の増加	連続休暇の導入・改善	変形労働時間の導入・改善	その他	
H26調査計	620 (100.0)	82 (13.2) <100.0>	27 <32.9>	7 <8.5>	9 <11.0>	22 <26.8>	13 <15.9>	27 <32.9>	8 <9.8>	538 (86.8)
H23調査計	796 (100.0)	122 (15.3) <100.0>	51 <41.8>	22 <18.0>	16 <13.1>	42 <34.4>	21 <17.2>	42 <34.4>	9 <7.4>	674 (84.7)

(注) &lt; &gt;内は所定労働時間の短縮を行った事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計は100%を越える

所定労働時間の短縮理由(複数回答)は、「従業員の福利厚生を図るため」が52.4%と最も高く、次いで「社会情勢(時流)への同調」が46.3%となっている。(表4-(3)-①b参照)

表4-(3)-①b 所定労働時間の短縮理由

単位:事務所(%)

	短縮理由(複数回答)							
	従業員(又は労働組合)からの要求	同業他社、関連企業に同調	社会情勢(時流)への同調	従業員の福利厚生を図るため	生産(販売)能率向上を図るため	法律改正、監督官庁からの指導のため	人材の確保(求人对策)のため	その他
H26調査計	11 <13.4>	12 <14.6>	38 <46.3>	43 <52.4>	21 <25.6>	8 <9.8>	16 <19.5>	2 <2.4>
H23調査計	21 <17.2>	13 <10.7>	52 <42.6>	59 <48.4>	22 <18.0>	20 <16.4>	20 <16.4>	14 <11.5>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

所定労働時間の短縮効果(複数回答)は、「勤労意欲が向上した」が39.0%と最も高く、次いで「健康の維持増進に役立った」が29.3%となっている。(表4-(3)-①c参照)

表4-(3)-①c 所定労働時間の短縮効果

単位:事務所(%)

	どのような効果があったか(複数回答)							
	生産(販売)が向上した	勤労意欲が向上した	人材の確保に役立った	従業員の定着率・出勤率が向上した	健康の維持増進に役立った	労働災害が減少した	労使関係が改善した	その他
H26調査計	6 <7.3>	32 <39.0>	12 <14.6>	19 <23.2>	24 <29.3>	8 <9.8>	13 <15.9>	9 <11.0>
H23調査計	7 <5.7>	46 <37.7>	26 <21.3>	27 <22.1>	43 <35.2>	6 <4.9>	8 <6.6>	27 <22.1>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

また、所定労働時間の短縮により生じた問題では、「特に問題はなかった」が61.0%と最も高く、次いで「設備投資、人件費等のコストが上昇した」が14.2%となっている。(表4-(3)-①d参照)

表4-(3)-①d 所定労働時間の短縮により生じた問題

単位:事務所(%)

	どのような問題が生じたか(複数回答)							今後更に短縮する計画がある
	生産(販売)が減少した	設備投資、人件費等のコストが上昇した	顧客(取引先)の注文に対応できない	管理監督者など一部の者の負担が増大した	必要人員が確保できなくなった	特に問題はなかった	その他	
H26調査計	7 <8.5>	12 <14.6>	10 <12.2>	10 <12.2>	4 <4.9>	50 <61.0>	2 <2.4>	21 <25.6>
H23調査計	20 <16.4>	24 <19.7>	16 <13.1>	15 <12.3>	6 <4.9>	59 <48.4>	10 <8.2>	1 <0.8>

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

## ② 所定労働時間の短縮を行わなかった事業所の状況

所定労働時間の短縮を行わなかった理由(複数回答)では、「必要人員の確保が困難なため」が35.1%と最も高く、ついで「時間外・休日労働が増加するため」が34.4%となっている。

なお、今後所定労働時間を短縮する計画がある事業所は、42 事業所(7.8%)となっている。

表4-(3)-② 所定労働時間の短縮を行わなかった事業所

単位:事務所(%)

	所定労働時間の短縮を行わなかった	短縮しなかった理由(複数回答)								今後短縮する計画がある
		時間外・休日労働が増加する	生産(販売)を減少させたくない	賃金コスト増により、経営への影響が懸念される	関連企業・顧客との関係懸念	賃金などに影響する従業員や労働組合が希望しない	必要人員の確保が困難なため	すでに短縮済みで現在の時間で問題ない	その他	
H26調査計	538 (86.8) <100.0>	185 <34.4>	95 <17.7>	97 <18.0>	122 <22.7>	43 <8.0>	189 <35.1>	179 <33.3>	23 <4.3>	42 <7.8>
H23調査計	674 (84.7) <100.0>	232 <34.4>	129 <19.1>	146 <21.7>	148 <22.0>	75 <11.1>	180 <26.7>	265 <39.3>	60 <8.9>	47 <7.0>

(注) < >内は所定労働時間の短縮を行った事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

#### (4) 所定外労働

最近一年間に所定外労働を行った事業所は461 事業所(74.4%)で前回調査(H23年、687 事業所、86.3%)より11.9ポイント減少している。時期的に見ると、「一年を通じて恒常的に行った」が45.8%と最も高く、次いで「時期的に一定していなかった」29.5%、「特定の期間に行った」24.7%となっている。

表4-(4) 最近一年間に所定外労働時間を行なった事業所の状況(1)

単位:事業所(%)

	回答事業所	所定外労働を行った	一年を通じて恒常的に行った		
			一年を通じて恒常的に行った	特定の期間に行った	時期的に一定していなかった
H26調査計	620 (100.0)	461 (74.4) <100.0>	211 <45.8>	114 <24.7>	136 <29.5>
H23調査計	796 (100.0)	687 (86.3) <100.0>	329 <47.9>	157 <22.9>	201 <29.3>

(注) < >内は最近一年間に所定外労働時間を行なった事業所についての内訳

#### ① 所定外労働を減らす対策

所定外労働を減らす対策(複数回答)は、「作業の合理化を図る」が46.7%と最も高く、次いで「人員(常用労働者)を増やす」が19.3%となっている。

表4-(4)-① 最近一年間に所定外労働を行なった事業所の状況(2)

単位:事務所(%)

	所定外労働を減らす対策(複数回答)								特に行っていない
	設備の近代化を図る	作業の合理化を図る	人員(常用労働者)を増やす	パート・アルバイトの採用増	下請・外注を利用する	変形労働時間制を導入する	ノー残業デーを導入する	その他	
H26調査計	46 <9.8>	220 <46.7>	91 <19.3>	75 <15.9>	57 <12.1>	60 <12.7>	85 <18.0>	6 <1.3>	68 <14.4>
H23調査計	56 <8.2>	320 <46.6>	66 <9.6>	110 <16.0>	64 <9.3>	83 <12.1>	122 <17.8>	17 <2.5>	174 <25.3>

(注) < >内は最近一年間に所定外労働時間を行なった事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

#### ② 所定外労働を減らす対策を行っていない理由

所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所は68 事業所(14.4%)あり、行っていない理由では、「その他」を除き「関連企業、顧客との関係懸念」が23.5%と高くなっている。

表4-(4)-② 最近一年間に所定外労働を行なった事業所の状況(3)

単位:事務所(%)

	所定外労働を行った	所定外労働を減らす対策を行っていない	所定外労働を減らす対策をしない理由(複数回答)				その他
			割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安くなる	いったん雇用すると解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない	設備投資による近代化は経費がかかるので困難	関連企業、顧客との関係懸念	
H26調査計	471 (100.0)	68 (14.4) <100.0>	16 <23.5>	6 <8.8>	2 <2.9>	17 <25.0>	31 <45.6>
H23調査計	687 (100.0)	174 (25.3) <100.0>	35 <20.1>	21 <12.1>	7 <4.0>	94 <54.0>	48 <27.6>

(注) < >内は所定外労働を減らす対策を特に行っていない事業所についての内訳

(注) 複数回答のため合計が100%を越える。

## (5) 割増賃金

### ① 時間外労働

事業所での時間外労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が73.8%を占め、「25%超」は6.7%となっている。(図4-(5)-①参照)

### ② 休日労働

事業所での休日労働の割増賃金率をみると、法定の「35%」が69.0%を占め、「35%超」は6.2%となっている。(図4-(5)-②参照)

図4-(5)-① 時間外労働の割増率

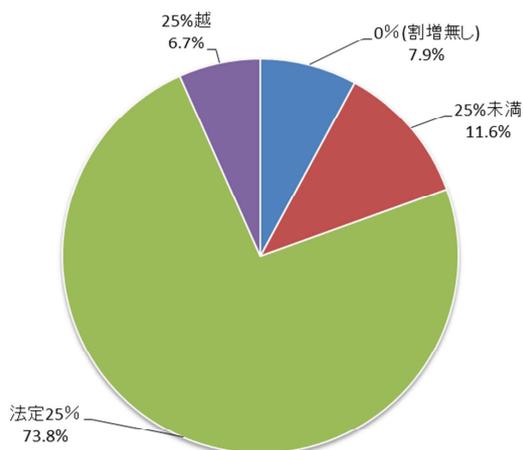
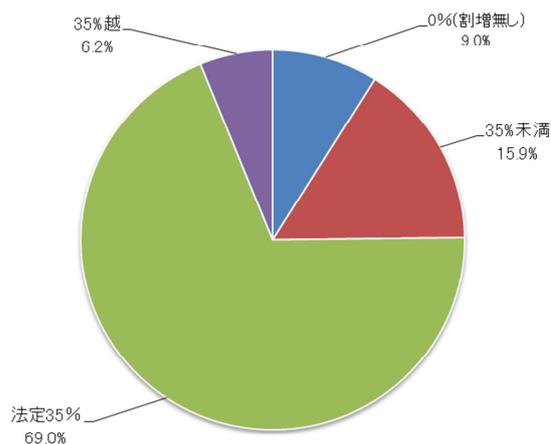


図4-(5)-② 休日労働の割増賃金率(%)



### ③ 深夜労働

事業所での深夜労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が52.5%を占め、「25%超」は34.5%となっている。(図4-(5)-③参照)

### ④ 月60時間を越える時間外労働

事業所での月60時間を越える時間外労働の割増賃金率をみると、法定の「25%」が52.5%を占め、「25%超50%未満」は34.5%となっている。(図4-(5)-④参照)

図4-5-③ 深夜労働の割増率

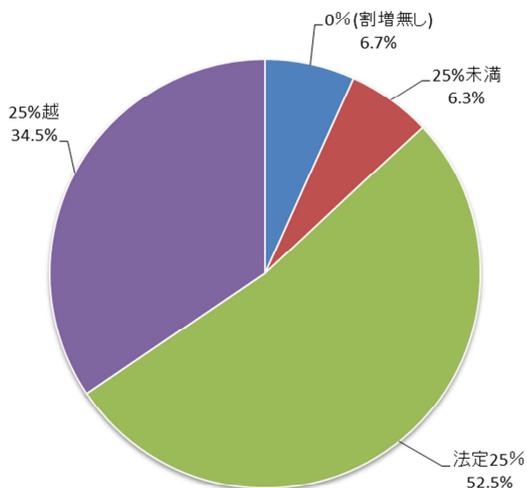
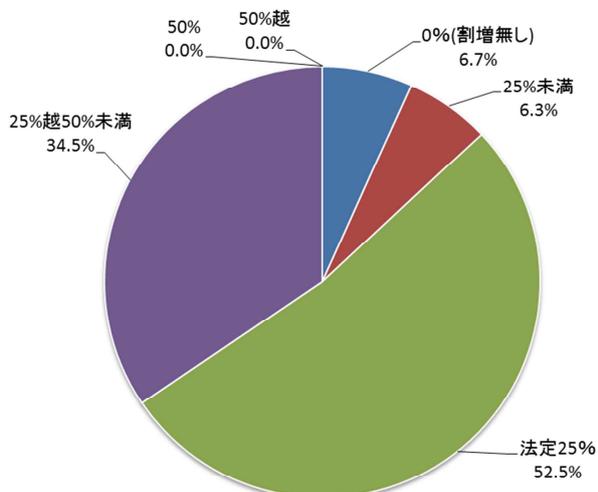


図4-(5)-④ 月60時間を越える時間外労働時間



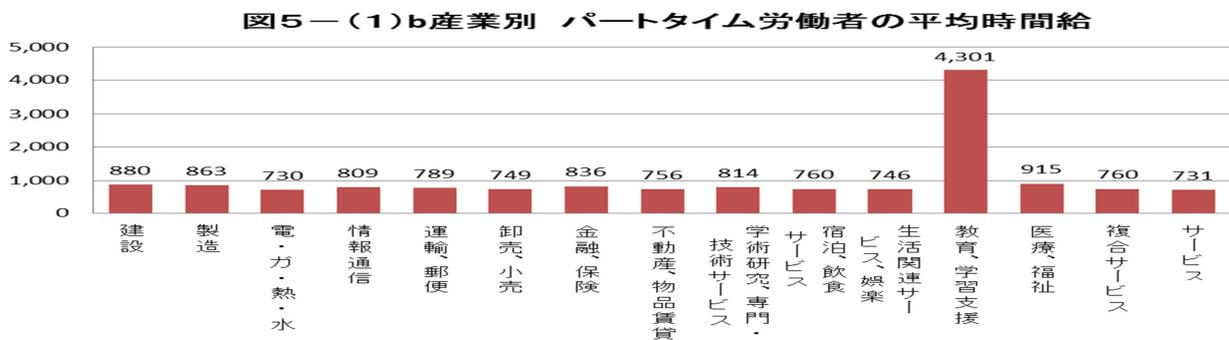
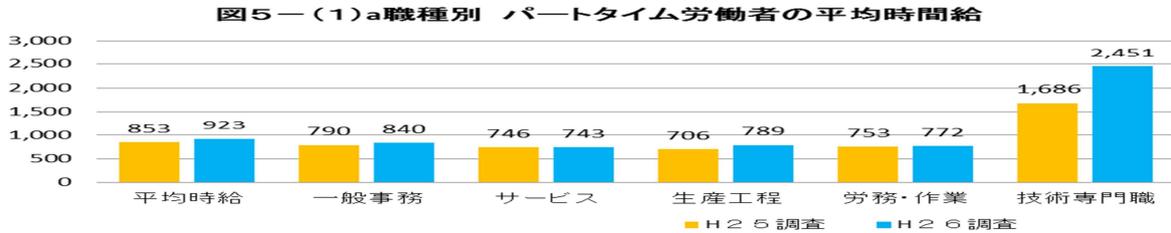
## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

### (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923円で、前年調査(H25年 853円)より70円増加している。

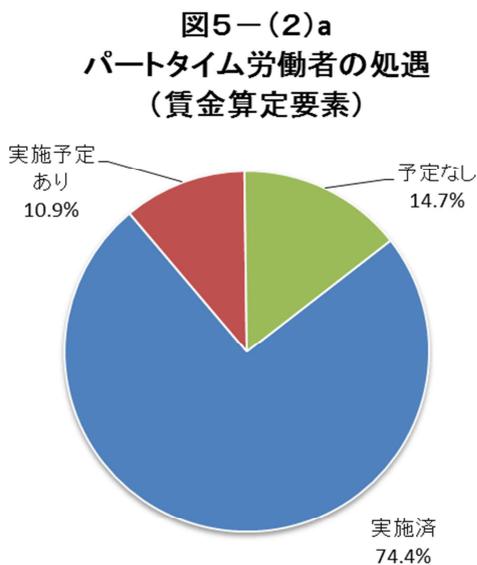
職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,451円と最も高く、一方で「サービス従事者」が743円と最も低くなっている。(図5-(1)a参照)

産業別にみると、「教育、学習支援業」が4,301円と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が730円と最も低くなっている。(図5-(1)b参照)

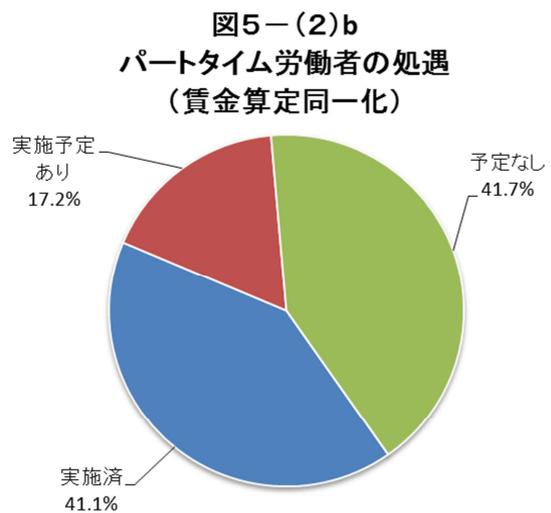


### (2) パートタイム労働者の処遇

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。

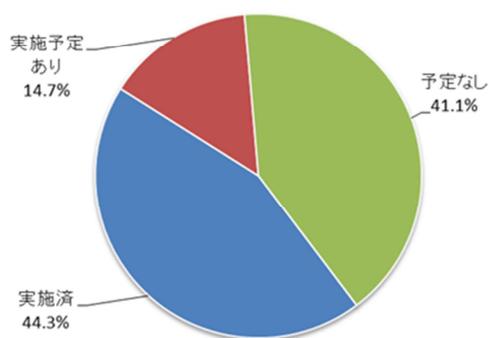


【内容】  
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定



【内容】  
通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について賃金を通常の労働者と同じの方法で決定

図5-(2)c  
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時間あたり)

派遣労働者の1時間あたり派遣料平均単価は1,478円で、前年調査(H25年 1,418円)より60円増加している。

- ① 職種別にみると、「技術専門」が3,090円と最も高く、次いで「一般事務」1,504円、「生産工程」1,415円となっている。(図5-(3)a参照)
- ② 産業別にみると、「医療、福祉業」が3,953円と最も高く、次いで「情報通信業」2,254円、「製造業」1,560円となっている。なお、「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」は標本数が2以下と少なかったため表示していない。(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時間あたり)

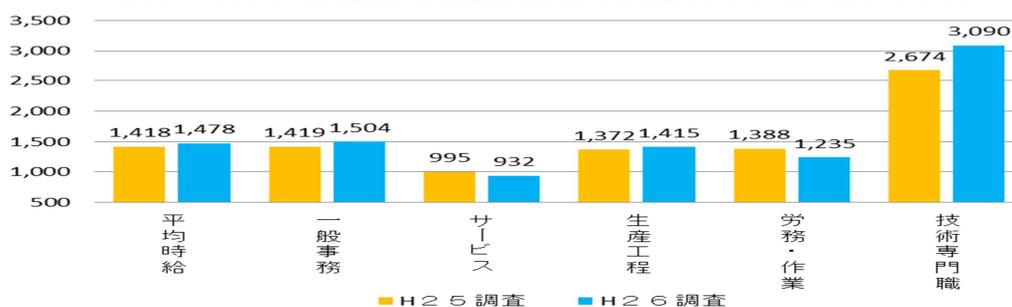
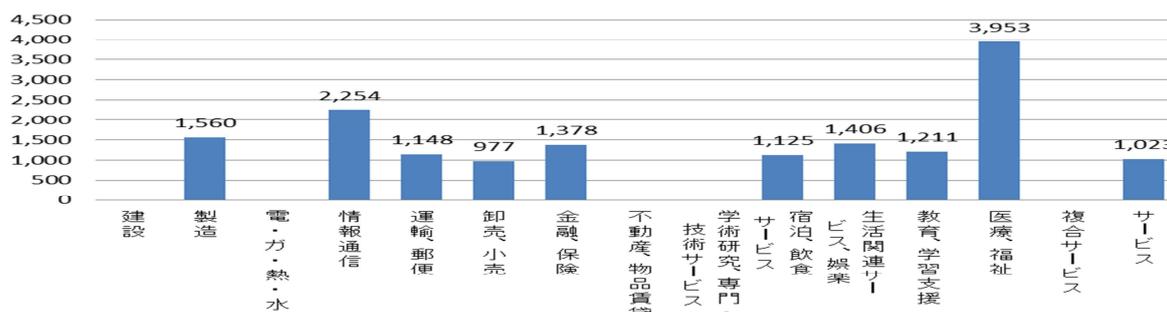


図5-(3)b 産業別 派遣労働者の派遣料単価(1時間あたり)

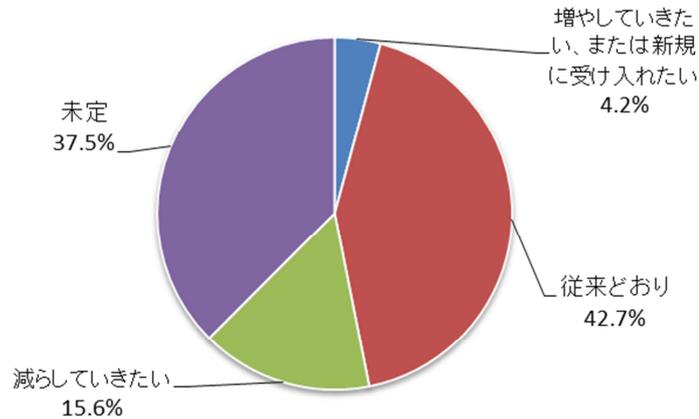


(注) 「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」は標本数が2以下と少なかったため表示していない。

#### (4) 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42.7%と最も高く、「減らしていきたい」が15.6%に対し、「増やしていきたい、または新規に受け入れたい」は4.2%となっている。

図5-(4) 今後の派遣労働者の受け入れ予定(%)



## 6 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44.5%となっている。「制度がある」と回答した178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(44.4%)であり、登用した人数は271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45.6%となっている。「制度がある」と回答した192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46事業所(24.0%)であり、登用した人数は86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17.4%となっている。「制度がある」と回答した65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10事業所(15.4%)であり、登用した人数は40人となっている。

表6 正社員への登用制度の導入状況

H26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	400 (100.0)	178 (44.5) <100.0>	79 <44.4>	271	99 <55.6>	222 (55.5)
パートタイム労働者から	421 (100.0)	192 (45.6) <100.0>	46 <24.0>	86	146 <76.0>	229 (54.4)
派遣労働者から	373 (100.0)	65 (17.4) <100.0>	10 <15.4>	40	55 <84.6>	308 (82.6)

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
			実績有り	登用した人数	実績無し	
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)

図6-① 契約社員・期間従業員から正社員への登用制度の導入状況(%)

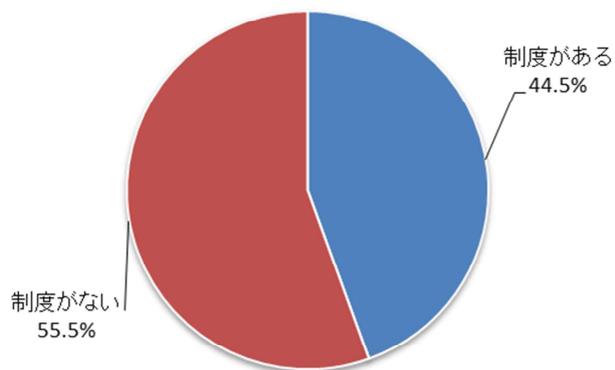


図6-② パートタイム労働者から正社員への登用制度の導入状況(%)

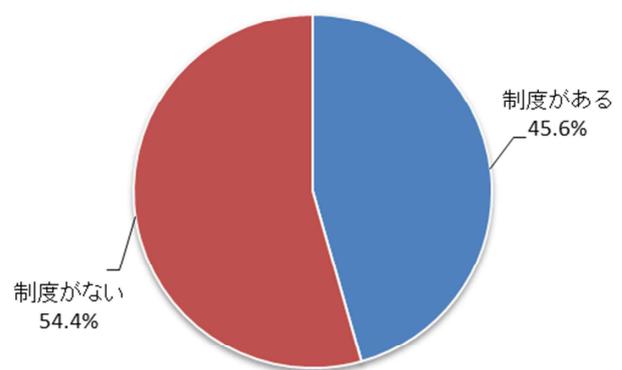
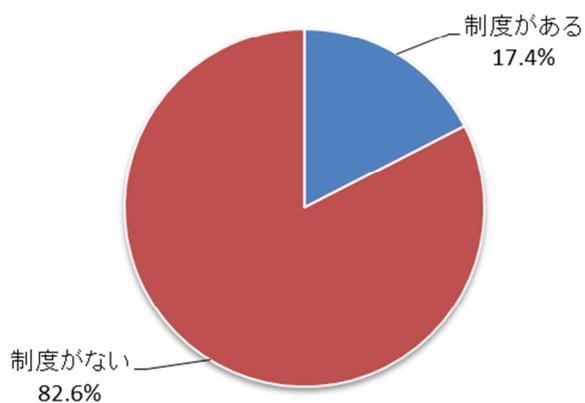


図6-③ 派遣労働者から正社員への登用制度の導入状況(%)



※ 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>