労働福祉等実態調査結果

（平成２２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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・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
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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（１）週休制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（２）連続休暇・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
（３）年次有給休暇・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
4　育児・介護休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０
（１）育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０
（２）介護休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２
（３）育児・介護を支援する制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１３
5　定年制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
（１）高年齢雇用確保措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
（２）勤務延長制度・再雇用制度の雇用形態、処遇状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・１５
（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・・・・・・・・・・・・・・・１７
6　退職金制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
（１）退職金制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
（２）退職一時金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８
（３）会社都合退職の場合のモデル退職金一時金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１９
（４）退職年金制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
7　パートタイム労働者・派遣労働者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２２
（１）パートタイム労働者の平均時間給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２２
（２）パートタイム労働者の処遇・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２２
（３）派遣料単価（１時間当たり）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２３
（４）今後の派遣労働者の受け入れ予定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４
8　正社員への登用制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４

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２２年6月３０日

３　調査対象

日本標準産業分類に基づく１３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，卸売・小売業，金融・保険業，不動産業，飲食店、宿泊業，医療、福祉，教育、学習支援業，複合サービス事業，サービス業〕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　休日・休暇、育児・介護休業制度、パートタイム・派遣労働者、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　790 事業所　　有効回答率　79.0 ％

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 97,627 人で、うち男性は 56,627 人、女性は 41,000 人で、男女比は、男性 58.0%、女性 42.0%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 75.0%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）」65.8%、「期間を定めて雇われている労働者（契約社員等）」9.3%となっている。「常用労働者以外の労働者」は 25.0%で、その内訳は「パートタイム労働者」16.6%、「業務委託等労働者」3.9%、「派遣労働者」2.5%、「臨時・日雇労働者」1.9%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 88.1%、「常用労働者以外の労働者」が 11.9%となっており、女性は「常用労働者」が 56.9%、「常用労働者以外の労働者」が 43.1%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、「卸売・小売業」が 48.3%と最も高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 4.3%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	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
H22調査計	**97,627** (100.0)	**73,240** (75.0) <100.0>	**64,195** (65.8) <87.7>	**9,045** (9.3) <12.3>	**24,387** (25.0) <<100.0>>	**16,217** (16.6) <<66.5>>	**1,840** (1.9) <<7.5>>	**2,480** (2.5) <<10.2>>	**3,850** (3.9) <<15.8>>
H21調査計	**79,296** (100.0)	**57,021** (71.9) <100.0>	**50,475** (63.7) <88.5>	**6,546** (8.3) <11.5>	**22,275** (28.1) <<100.0>>	**13,727** (17.3) <<61.6>>	**1,086** (1.4) <<4.9>>	**1,509** (1.9) <<6.8>>	**5,953** (7.5) <<26.7>>

(注)　<　>内は、常用労働者の労働者についての内訳、<<　>>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

表1－(1)－2　雇用形態別労働者数割合2(男)

単位：人(%)

	男								
	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
H22調査計	**56,627** (100.0)	**49,898** (88.1) <100.0>	**45,077** (79.6) <90.3>	**4,821** (8.5) <9.7>	**6,729** (11.9) <<100.0>>	**2,718** (4.8) <<40.4>>	**993** (1.8) <<14.8>>	**952** (1.7) <<14.1>>	**2,066** (3.6) <<30.7>>
H21調査計	**43,333** (100.0)	**37,715** (87.0) <100.0>	**34,618** (79.9) <91.8>	**3,097** (7.1) <8.2>	**5,618** (13.0) <<100.0>>	**2,307** (5.3) <<41.1>>	**624** (1.4) <<11.1>>	**762** (1.8) <<13.6>>	**1,925** (4.4) <<34.3>>

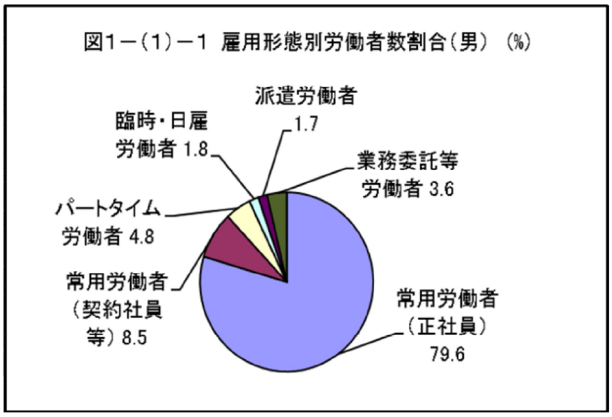
(注)　<　>内は、常用労働者の労働者についての内訳、<<　>>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳

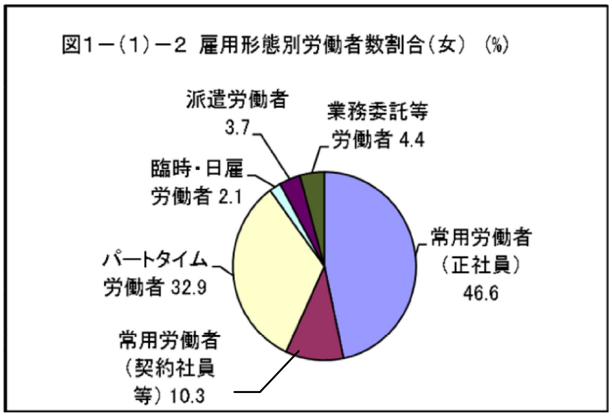
表1－(1)－3　雇用形態別労働者数割合3(女)

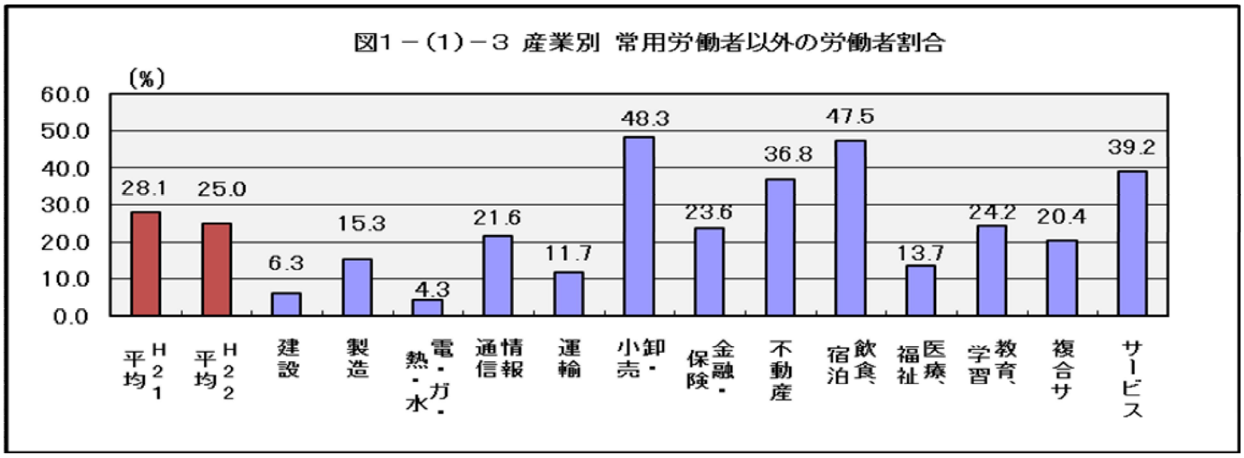
単位：人(%)

	女								
	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
H22調査計	**41,000** (100.0)	**23,342** (56.9) <100.0>	**19,118** (46.6) <81.9>	**4,224** (10.3) <18.1>	**17,658** (43.1) <<100.0>>	**13,499** (32.9) <<76.4>>	**847** (2.1) <<4.8>>	**1,528** (3.7) <<8.7>>	**1,784** (4.4) <<10.1>>
H21調査計	**35,963** (100.0)	**19,306** (53.7) <100.0>	**15,857** (44.1) <82.1>	**3,449** (9.6) <17.9>	**16,657** (46.3) <<100.0>>	**11,420** (31.8) <<68.6>>	**462** (1.3) <<2.8>>	**747** (2.1) <<4.5>>	**4,028** (11.2) <<24.2>>

(注)　<　>内は、常用労働者の労働者についての内訳、<<　>>内は、常用労働者以外の労働者についての内訳







(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 55.6%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)

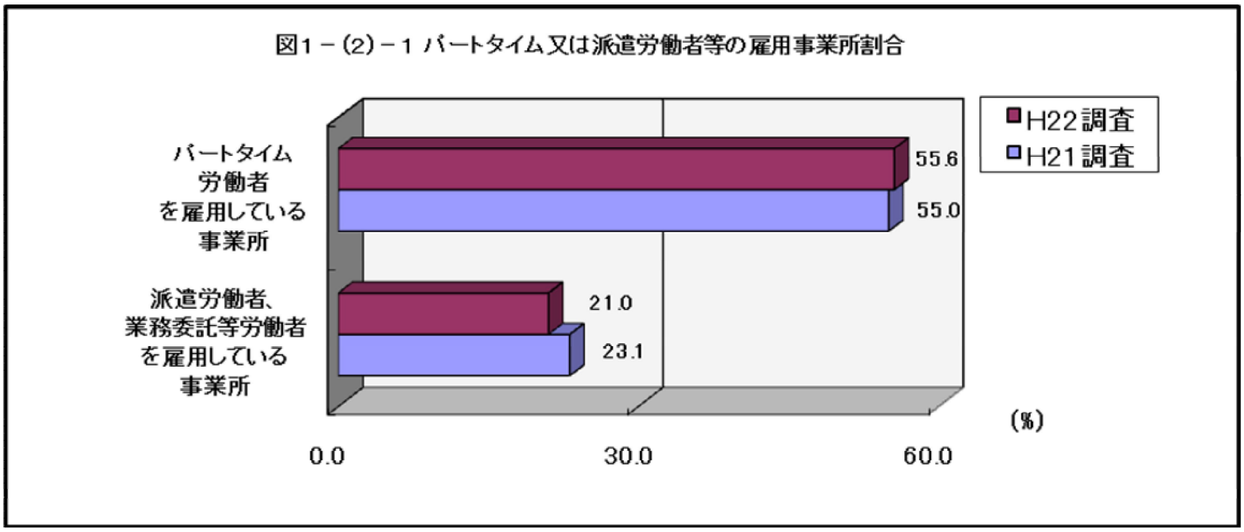
産業別にみると、「医療、福祉」が 95.1%と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」82.4%となっている。

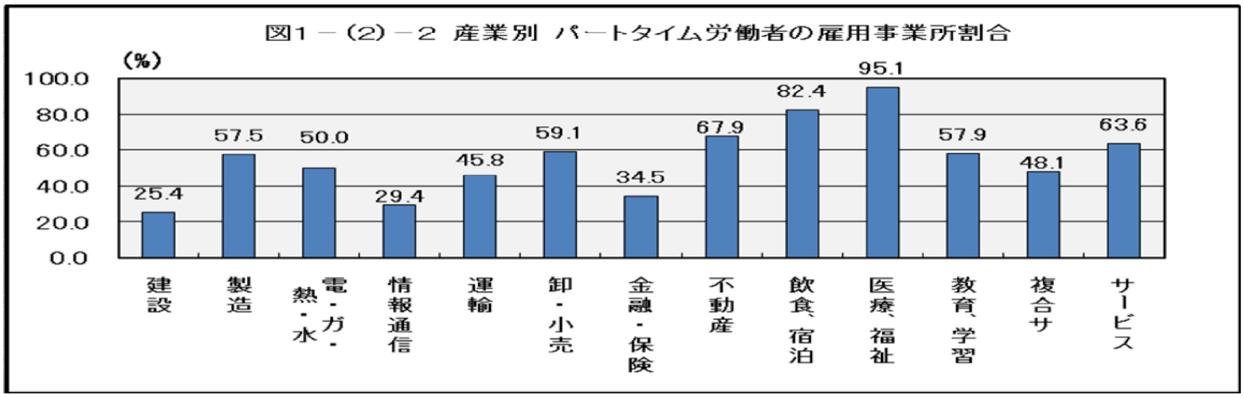
一方、最も低いのは、「建設業」25.4%となっている。(図 1-(2)-2 参照)

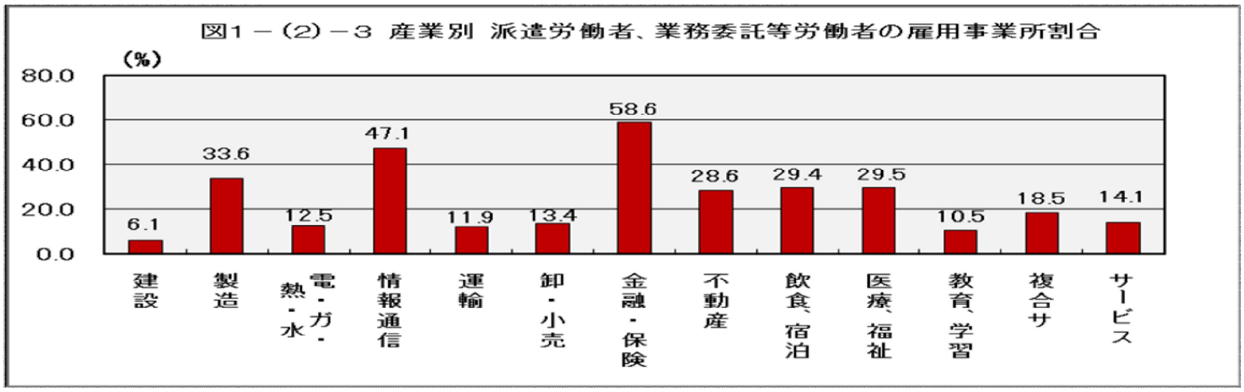
「派遣労働者及び業務委託等労働者を雇用している事業所」は 21.0%で、前年調査より 2.1 ポイント減少している。

産業別にみると、「金融・保険業」が 58.6%と最も高く、次いで「情報通信業」47.1%となっている。

一方、最も低いのは、「建設業」6.1%となっている。(図 1-(2)-3 参照)





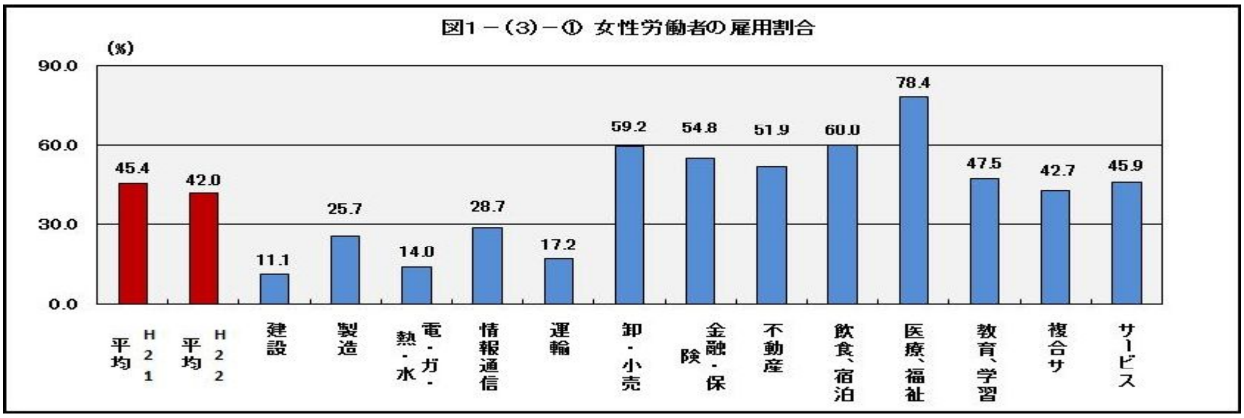


（3）女性労働者の就業状況

① 全女性労働者

全労働者に占める「女性労働者の割合」は42.0%で、前年調査より3.4ポイント減少している。

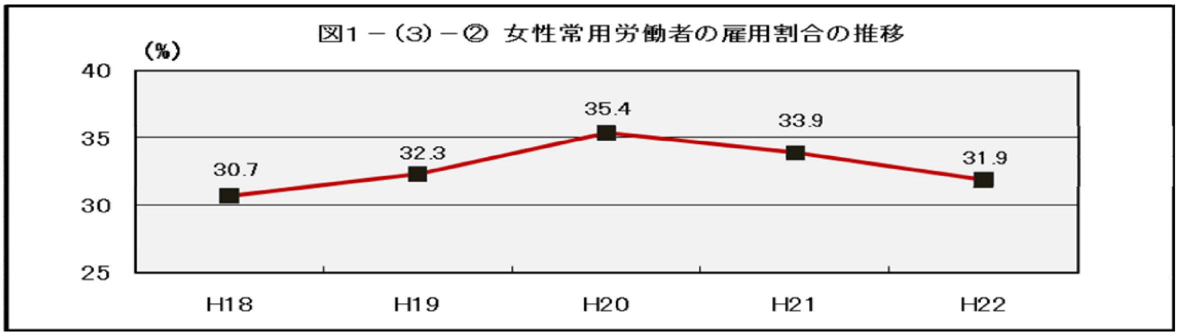
産業別にみると、「医療、福祉」が78.4%と最も高く、次いで「飲食店、宿泊業」60.0%、「卸売、小売業」59.2%となっている。一方で最も低いのは「建設業」11.1%となっている。



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31.9%で、前年調査より2.0ポイント減少している。

これを平成18年以降でみると、18年30.7%、19年32.3%、20年35.4%と雇用割合が増加していたが、21年以降減少している。



（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 18 年以降下図のとおり推移している。

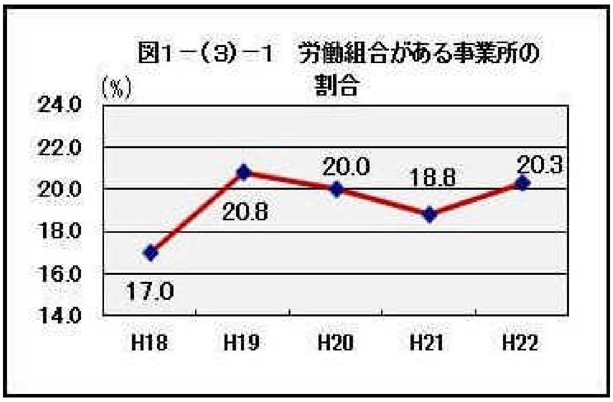


図1－(3)－1　労働組合がある事業所の割合

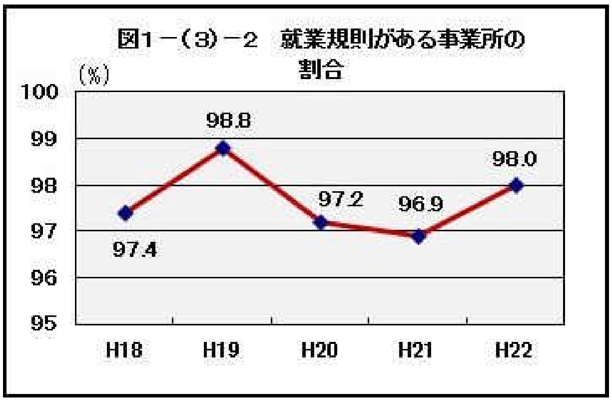


図1－(3)－2　就業規則がある事業所の割合

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、前年調査より 9 分減少している。

１週間の所定労働時間の分布を事業所数でみると、40 時間以下の事業所は 94.6%で、前年調査より 4.2 ポイント増加している。一方、40 時間を超える事業所は 5.4%で前年調査より 4.2 ポイント減少している。（表 2-(1)参照）

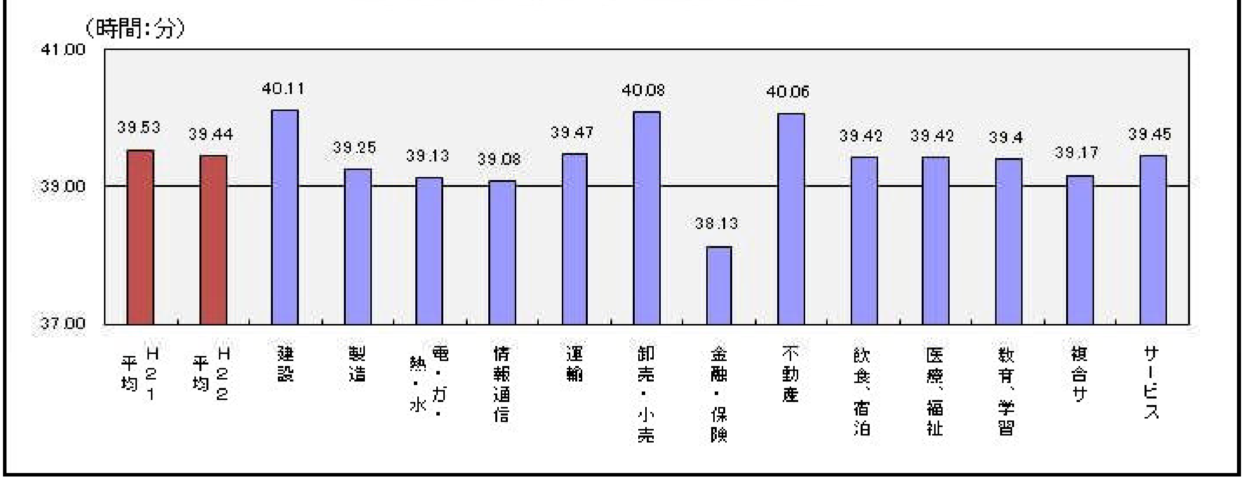
産業別にみると、「金融・保険業」が 38 時間 13 分と最も短く、逆に「建設業」が 40 時間 11 分と最も長く、その差は 1 時間 58 分となっている。（図 2-(1)参照）

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～	
H22調査計	**790** (100.0)	**206** (26.1)	**541** (68.5)	**15** (1.9)	**22** (2.8)	**3** (0.4)	**3** (0.4)	**39:44**
H21調査計	689 (100.0)	175 (25.4)	448 (65.0)	21 (3.0)	29 (4.2)	4 (0.6)	12 (1.7)	39:53

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

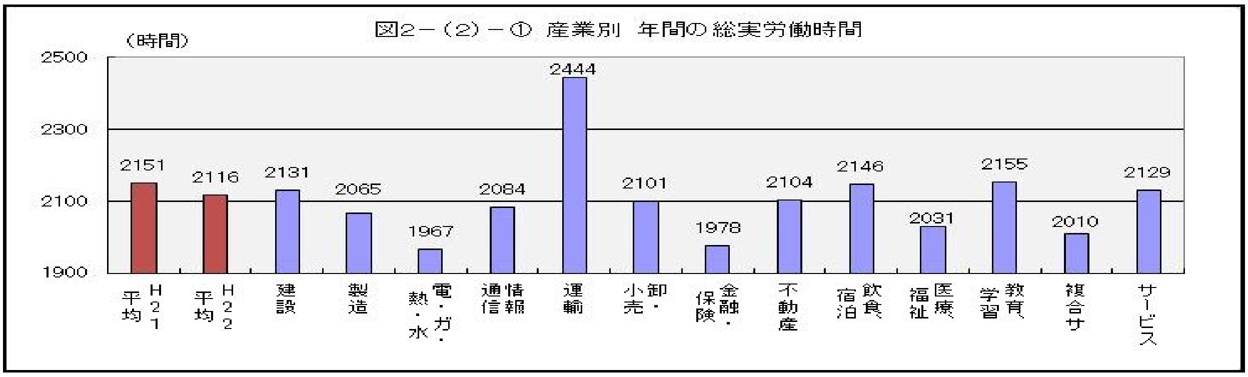
１年間の総実労働時間の事業所平均は2,116時間で、前年調査より35時間減少している。**(表2-(2)-①参照)**

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が1,967時間と最も短く、次いで「金融・保険業」1,978時間、「複合サービス事業」2,010時間の順で、逆に「運輸業」が2,444時間と最も長く、業種間で477時間の格差となっている。**(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

	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	
H22調査計	697 (100.0)	94 (13.5)	112 (16.1)	153 (22.0)	154 (22.1)	64 (9.2)	120 (17.2)	2,116
H21調査計	598 (100.0)	64 (10.7)	81 (13.5)	146 (24.4)	110 (18.4)	71 (11.9)	126 (21.1)	2,151



②　所定外労働時間

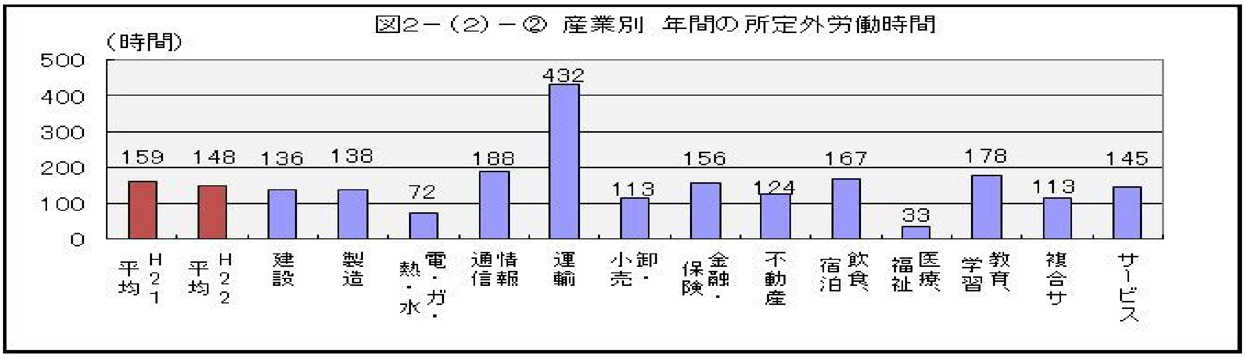
１年間の所定外労働時間の事業所平均は148時間で、前年調査より11時間減少している。**(表2-(2)-②参照)**

産業別にみると、「医療、福祉」が33時間と最も短く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」72時間、「卸売・小売業」、「複合サービス事業」ともに113時間の順で、逆に「運輸業」が432時間と最も長く、業種間で399時間の格差となっている。**(図2-(2)-②参照)**

表2－（2）－②　常用労働者1人当たりの1年間の所定外労働時間（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
		100未満	'100～149	'150～199	'200～249	'250～299	300以上	
H22調査計	697 (100.0)	369 (52.9)	93 (13.3)	60 (8.6)	43 (6.2)	37 (5.3)	95 (13.6)	148
H21調査計	598 (100.0)	303 (50.7)	71 (11.9)	43 (7.2)	51 (8.5)	28 (4.7)	102 (17.1)	159



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」は 87.7%で、前年調査より 3.6 ポイント増加している。**（表 3−(1)、図 3−(1)参照）**

「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 39.5%となっている。**（表 3−(1)参照）**

また、産業別にみると、「情報通信業」が「何らかの週休２日制（以上を含む）を導入している事業所」の割合が 100%、次いで「金融・保険業」が 96.5%、「不動産業」が 96.4%、「複合サービス事業」が 96.3%となっている。**（図 3−(1)参照）**

表3−(1)　週休制の形態別状況

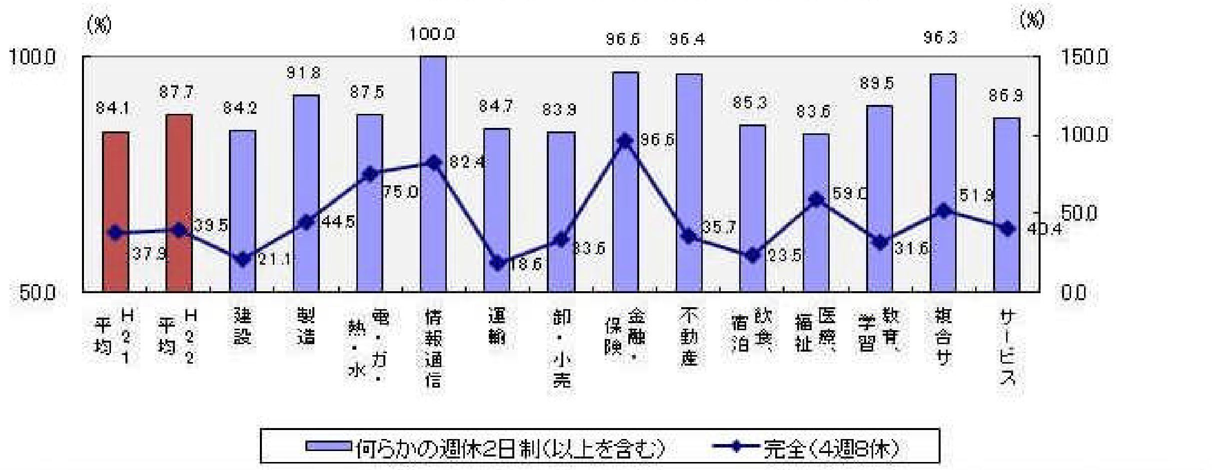
単位：事業所(%)

	回答事業所	週休1日制	週休1日半制	週休2日制 小計	週休2日制 完全(4週8休)	週休2日制 月3回(4週7休)	週休2日制 隔週・月2回(1週おき)(4週6休)	週休2日制 月1回(4週5休)	その他週休制
H22調査計	790 (100.0)	57 (7.2)	40 (5.1)	626 (79.2) 〈100.0〉	312 (39.5) 〈49.8〉	91 (11.5) 〈14.5〉	193 (24.4) 〈30.8〉	30 (3.8) 〈4.8〉	67 (8.5)
H21調査計	709 (100.0)	67 (9.4)	46 (6.5)	530 (74.8) 〈100.0〉	269 (37.9) 〈50.8〉	84 (11.8) 〈15.8〉	150 (21.2) 〈28.3〉	27 (3.8) 〈5.1〉	66 (9.3)

（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

図3−(1)　産業別 週休制の形態別状況



（２）連続休暇

①　**「年末・年始の平均連続休暇日数」**は5.0日で前年調査より、0.6日短くなっている。

産業別にみると、「製造業」が6.2日と最も長く、次いで「建設業」及び「教育・学習支援業」がそれぞれ6.1日となっている。一方、最も短いのは「飲食店、宿泊業」0.9日となっている。

②　**「ゴールデンウィークの平均連続休暇日数」**は3.7日で、前年調査より0.8日短くなっている。

産業別にみると、「教育・学習支援業」が4.9日と最も長く、次いで「製造業」4.6日、「建設業」4.4日となっている。一方、最も短いのは「飲食店、宿泊業」0.5日となっている。

③　**「夏季の平均連続休暇日数」**は3.2日で、前年調査より1.0日短くなっている。

産業別にみると、「教育・学習支援業」が4.9日と最も長く、次いで「製造業」及び「複合サービス事業」がそれぞれ4.2日となっている。一方、最も短いのは「飲食店、宿泊業」1.0日となっている。

表3－(2)－①　年末・年始の連続休暇の日数　　単位:事業所(%)

	回　答 事業所	日　数　内　訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H22調査計	686 (100.0)	47 (6.9)	132 (19.2)	179 (26.1)	153 (22.3)	175 (25.5)	5.0
H21調査計	612 (100.0)	37 (6.0)	126 (20.6)	153 (25.0)	134 (21.9)	162 (26.5)	5.6

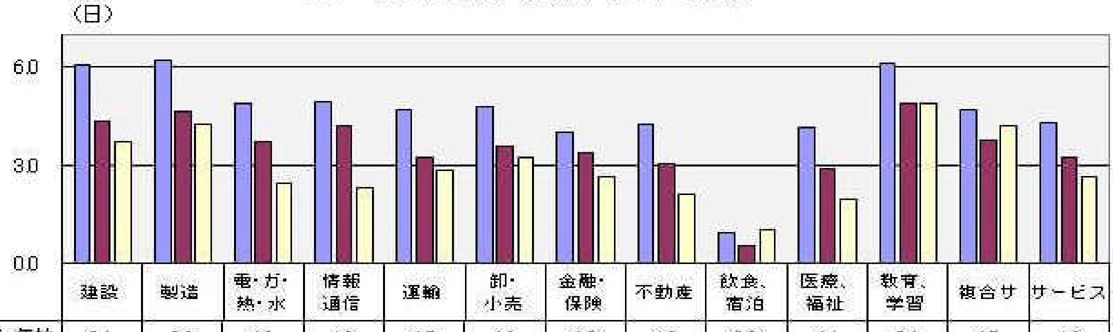
表3－(2)－②　ゴールデンウィークの連続休暇の日数　　単位:事業所(%)

	回　答 事業所	日　数　内　訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H22調査計	590 (100.0)	135 (22.9)	167 (28.3)	219 (37.1)	13 (2.2)	56 (9.5)	3.7
H21調査計	515 (100.0)	100 (19.4)	191 (37.1)	154 (29.9)	31 (6.0)	39 (7.6)	4.5

表3－(2)－③　夏季の連続休暇の日数　　単位:事業所(%)

	回　答 事業所	日　数　内　訳					1事業所 平均休日 日数(日)
		3日	4日	5日	6日	7日以上	
H22調査計	565 (100.0)	239 (42.3)	178 (31.5)	74 (13.1)	8 (1.4)	66 (11.7)	3.2
H21調査計	495 (100.0)	181 (36.6)	166 (33.5)	81 (16.4)	11 (2.2)	56 (11.3)	4.2

図3－(2)　産業別　連続休暇の平均日数



	建設	製造	電・ガ・熱・水	情報通信	運輸	卸・小売	金融・保険	不動産	飲食、宿泊	医療、福祉	教育、学習	複合サ	サービス
年末・年始	6.1	6.2	4.9	4.9	4.7	4.8	4.0	4.3	0.9	4.1	6.1	4.7	4.3
GW	4.4	4.6	3.7	4.2	3.2	3.6	3.4	3.0	0.5	2.9	4.9	3.8	3.2
夏季	3.7	4.2	2.4	2.3	2.9	3.2	2.6	2.1	1.0	1.9	4.9	4.2	2.6

（3）年次有給休暇

① **「平均新規付与日数（繰越日数を除く）」**は 16.1 日で、前年調査より 0.6 日長くなっている。

産業別にみると、「金融・保険業」が 19.2 日と最も長く、次いで「情報通信業」18.9 日、「電気・ガス・熱供給・水道業」18.6 日となっている。

② **「平均取得日数」**は 7.6 日で、前年調査より 0.4 日長くなっている。

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 12.5 日と最も長く、次いで「製造業」9.4 日、「建設業」8.7 日となっている。

③ **「平均取得率」**は 47.2%で、前年調査より 0.7 ポイント増加している。

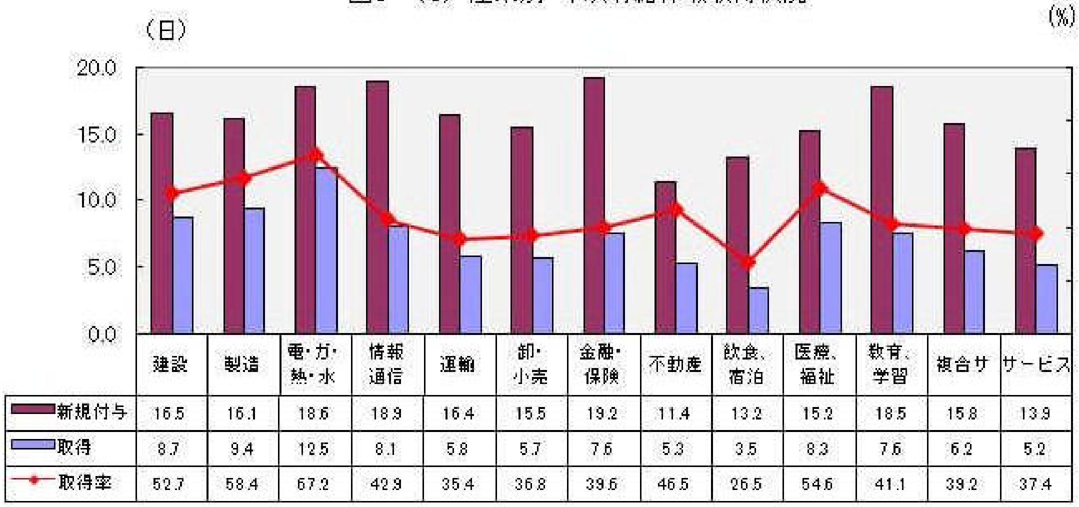
産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 67.2%と最も高く、次いで「製造業」58.4%、「医療、福祉」54.6%となっている。一方、最も低いのは「飲食店、宿泊業」26.5%で、次いで「運輸業」35.4%、「サービス業」37.4%となっている。

表3－(3)　年次有給休暇の常用労働者1人平均の付与日数と取得日数

単位:事業所(%)

	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 平均取得率 (B)／(A)
H22調査計	706	16.1	7.6	(47.2)
H21調査計	590	15.5	7.2	(46.5)

図3－(3)　産業別　年次有給休暇取得状況



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 91.6%、男性が 0.7%となっている。「出産を機に退職した者」は女性が 5.0%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」、「飲食店、宿泊業」、「複合サービス事業」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」94.1%、「サービス業」93.5%となっている。（図 4-(1)-①参照）

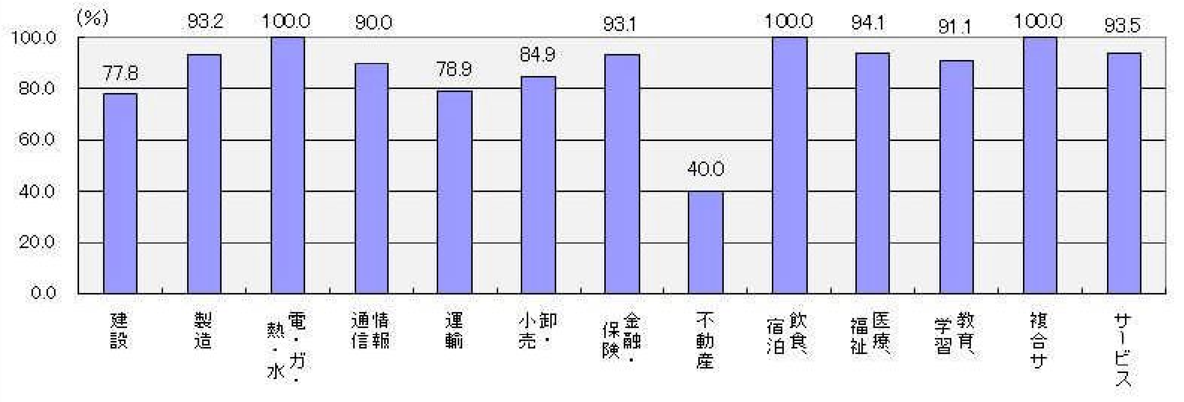
表4－（1）－①　育児休業対象者の出産後の状況

単位：人（%）

	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
H22調査計	677 (100.0)	620 (91.6)	23 (3.4)	34 (5.0)	1120 (100.0)	8 (0.7)	1112 (99.3)	0 (0.0)
H21調査計	651 (100.0)	573 (88.0)	26 (4.0)	52 (8.0)	756 (100.0)	2 (0.3)	754 (99.7)	0 (0.0)

（注）育児休業対象者（男）は配偶者が出産した労働者

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 63.9%と最も高く、次いで「１年以上１年半未満」23.9%、「６か月未満」7.4%となっており、利用期間は１年半未満が全体の 95.2%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	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
H22調査計	620 (100.0)	46 (7.4)	396 (63.9)	148 (23.9)	23 (3.7)	5 (0.8)	2 (0.3)	8 (100.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
H21調査計	597 (100.0)	40 (6.7)	436 (73.0)	95 (15.9)	12 (2.0)	12 (2.0)	2 (0.3)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

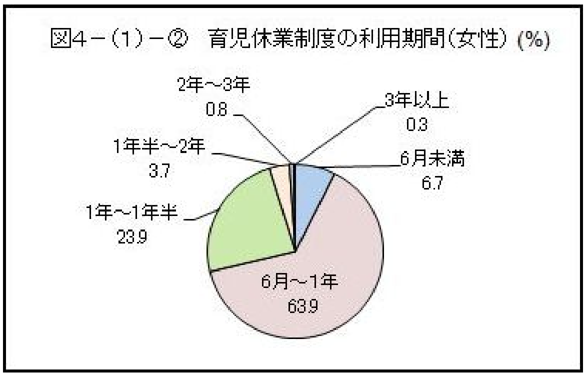


図4－(1)－② 育児休業制度の利用期間(女性)(%)

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587事業所(74.3%)で、前年調査より6.0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56.1%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61.7%と最も高く、次いで「子が満1歳6か月に達するまで」が21.6%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15事業所(2.6%)である。

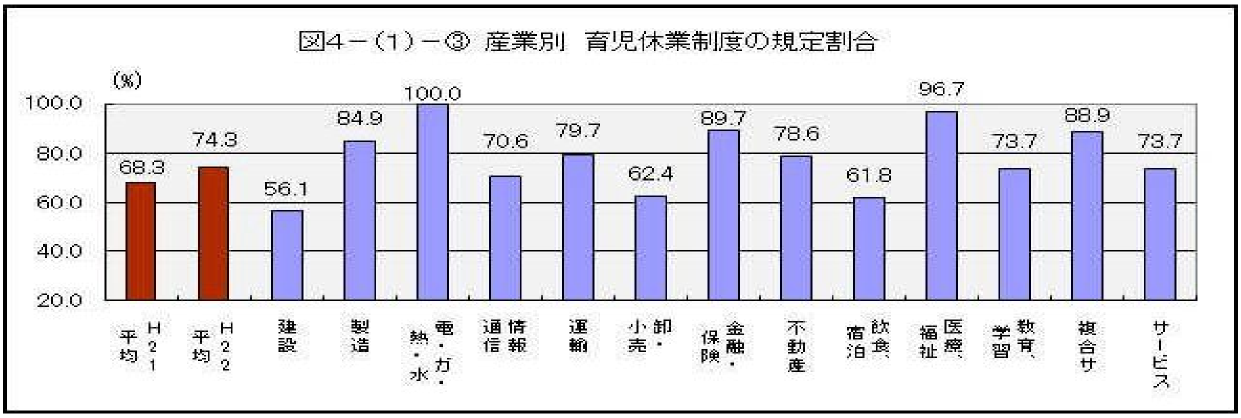


図4－(1)－③ 産業別 育児休業制度の規定割合

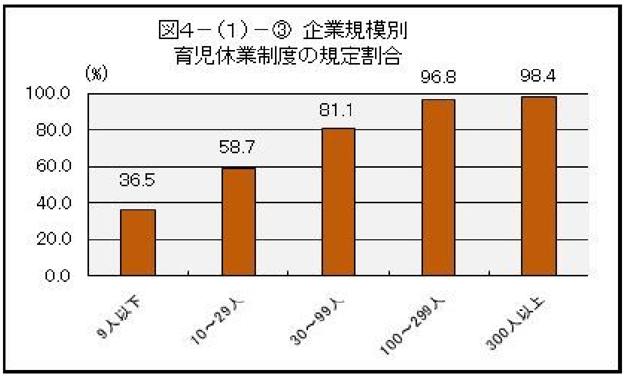


図4－(1)－③ 企業規模別 育児休業制度の規定割合

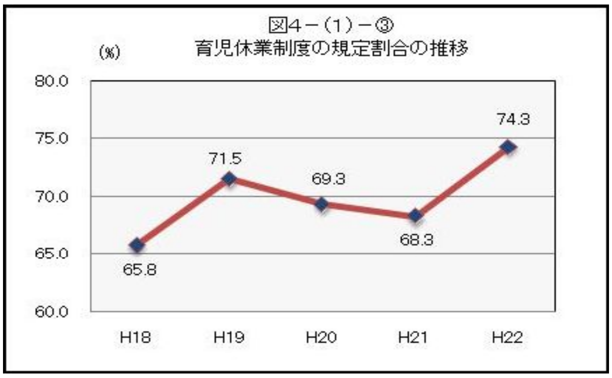


図4－(1)－③ 育児休業制度の規定割合の推移

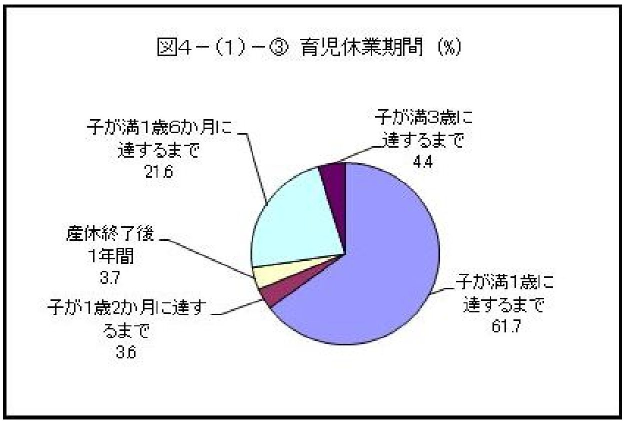


図4－(1)－③ 育児休業期間 (%)

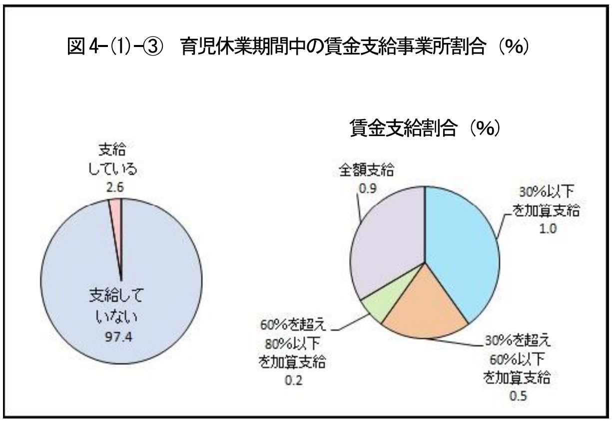


図4-(1)-③ 育児休業期間中の賃金支給事業所割合 (%)

（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533事業所（67.5%）で、前年調査より5.9ポイント増加している。産業別にみると、「医療、福祉」が91.8%と最も高く、「建設業」が47.4%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77.9%、「3か月を超える」が22.1%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（%）

	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	
H22調査計	790 (100.0)	533 (67.5) <100.0>	415 <77.9>	118 <22.1>	257 (32.5)
H21調査計	709 (100.0)	437 (61.6) <100.0>	341 <78.0>	96 <22.0>	272 (38.4)

（注） ＜＞内は、介護利用制度を利用できる期間の内訳

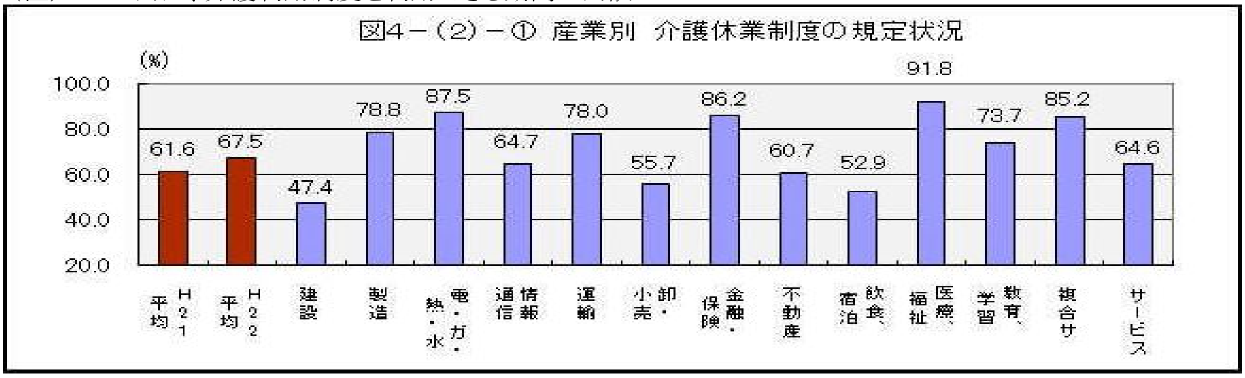


図4－（2）－① 産業別 介護休業制度の規定状況

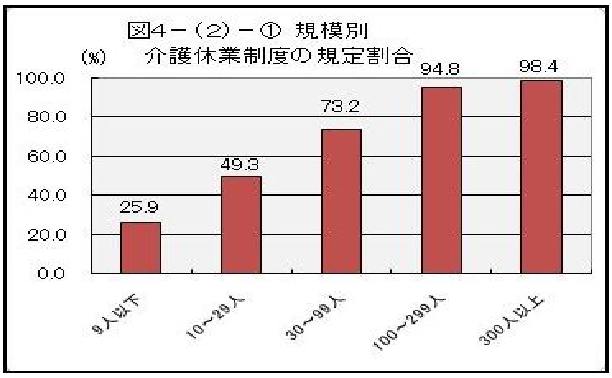


図4－（2）－① 規模別 介護休業制度の規定割合

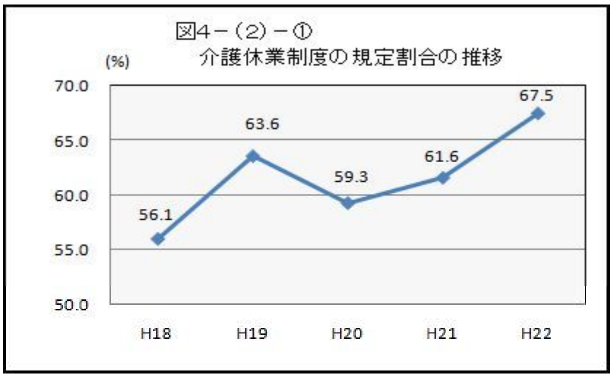


図4－（2）－① 介護休業制度の規定割合の推移

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3.8%で、前年調査より1.7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で、制度を利用した人は32人で、その内訳は女性29人、男性3人となっている。

表4－（2）－① 介護休業制度の利用状況

単位：事業所（%）　　　　単位：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	利用者がいなかった	利用者数	女	男
H22調査計	533 (100.0)	20 (3.8)	513 (96.2)	32 (100.0)	29 (90.6)	3 (9.4)
H21調査計	437 (100.0)	24 (5.5)	413 (94.5)	32 (100.0)	27 (84.4)	5 (15.6)

（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57.7%で、前年調査より3.3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、「飲食店、宿泊業」が 41.2%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」79.4%となっている。

図4－（3）－①　産業別　育児を支援する制度等がある事業所

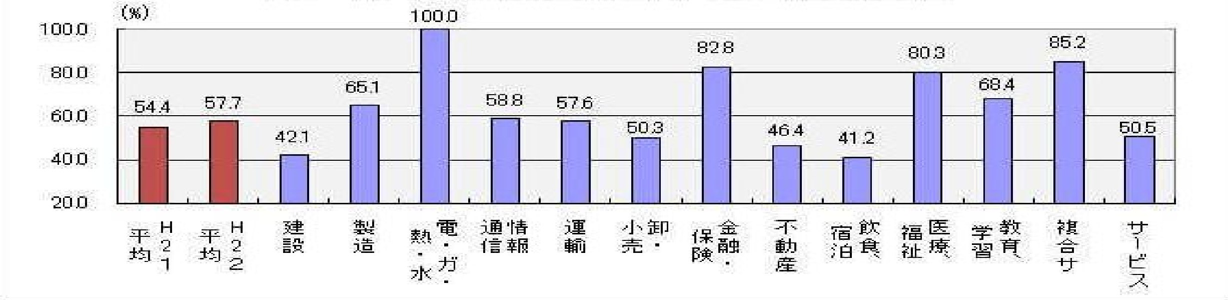
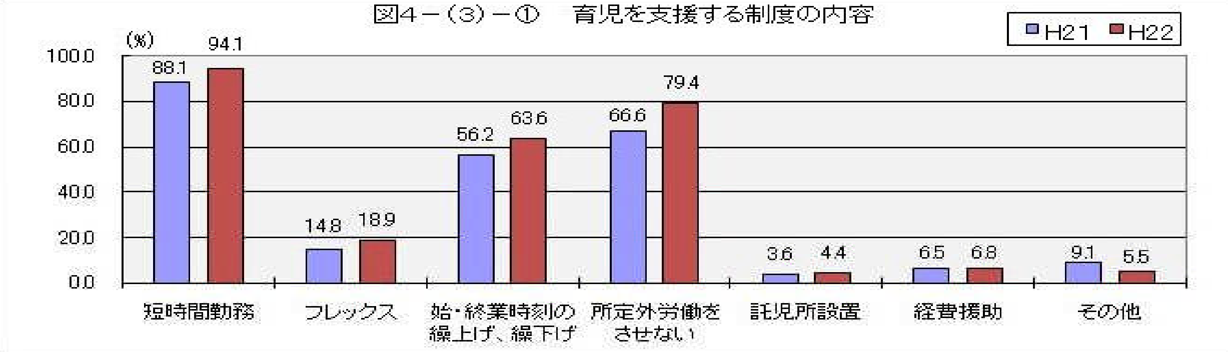


図4－（3）－①　育児を支援する制度の内容



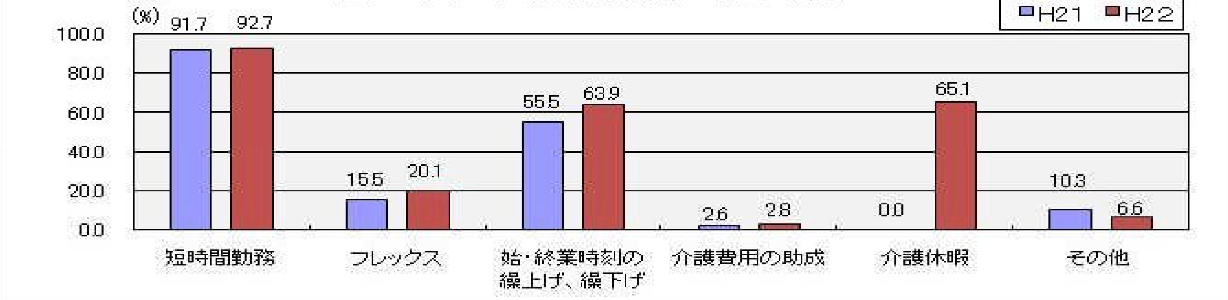
②　介護を支援する制度

何らかの「介護を支援する制度等がある事業所」は54.1%で、前年調査より5.0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 87.5%と最も高く、「建設業」が 36.8%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」92.7%、「介護休暇」65.1%となっている。

図4－（3）－②　産業別　介護を支援する制度等がある事業所

図4－（3）－②　介護を支援する制度の内容



（注）介護休暇は今年から調査している。

5　定 年 制　※前回は平成 19 年に調査している。

（1）高年齢者雇用確保措置

①　導入状況及び措置内容

高年齢者雇用確保措置を講じている事業所は 88.2%で、前回調査より 6.0 ポイント増加している。

高年齢者雇用確保の措置内容（複数回答）は、「再雇用制度」76.0%（前回調査 76.5%）が最も多く、次いで「勤務延長制度」34.6%（同 34.4%）となっている。

なお、「定年の定めの廃止」が 3.3%（同 0.0%）となっている。

表5－(1)－①　高年齢者雇用確保措置の内容（複数回答）

単位:　事業所(%)

	回答事業所	措置を講じている	措置の内容（複数回答） 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	定年の定めの廃止	措置を講じていない
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)
H19調査計	590 (100.0)	485 (82.2) 〈100.0〉	83 〈17.1〉	39 〈8.0〉	167 〈34.4〉	371 〈76.5〉	0 〈0.0〉	105 (17.8)

（注）〈　〉内は高年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、「勤務延長制度」は「原則として希望者全員」が 49.2%、「再雇用制度」は「会社の認めた者に限る」が 63.2%とそれぞれ高くなっている。

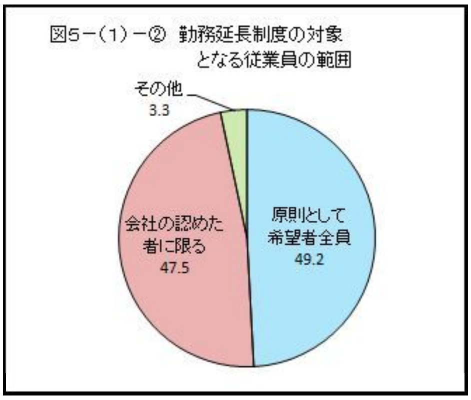


図5－(1)－②　勤務延長制度の対象となる従業員の範囲

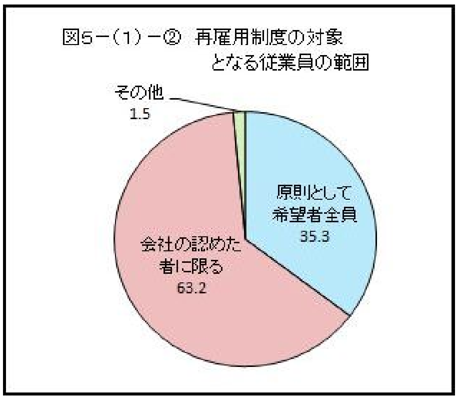


図5－(1)－②　再雇用制度の対象となる従業員の範囲

③　勤務延長制度・再雇用制度の最高年齢

勤務延長制度、再雇用制度のある事業所について、その最高年齢をみると、「勤務延長制度」、「再雇用制度」ともに「65 歳以上」が最も高く、それぞれ 48.8%、54.9%となっている。

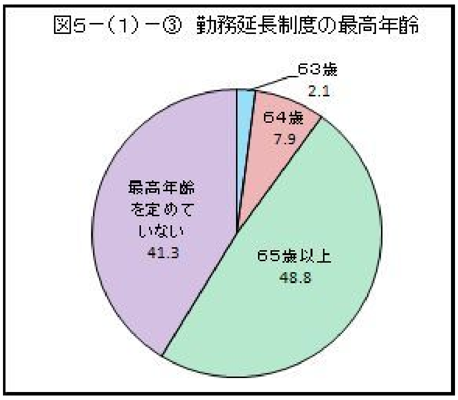


図5－(1)－③　勤務延長制度の最高年齢

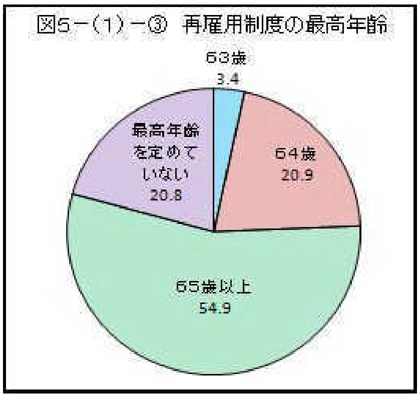


図5－(1)－③　再雇用制度の最高年齢

（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 48.3%（前回調査 51.5%）と最も高く、次いで「変わる」26.7%（同 18.6%）、「変わらない」24.6%（同 25.7%）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 48.1%（前回調査 50.9%）と最も高く、次いで「変わる」41.7%（同 39.4%）、「変わらない」9.4%（同 7.5%）となっている。

表5－(2)－①　勤務延長者及び再雇用制度適用後の役職の変化

単位:事業所(%)

	勤務延長制度を講じている	役職				再雇用制度を講じている	役職			
		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
H22調査計	240 (100.0)	64 (26.7)	59 (24.6)	116 (48.3)	1 (0.4)	530 (100.0)	221 (41.7)	50 (9.4)	255 (48.1)	4 (0.8)
H19調査計	167 (100.0)	31 (18.6)	43 (25.7)	86 (51.5)	7 (4.2)	371 (100.0)	146 (39.4)	28 (7.5)	189 (50.9)	8 (2.2)

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、「その都度決める」が 40.8%（前回調査 32.9%）と最も高く、次いで「変わらない」が 30.8%（同 35.9%）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 49.2%（前回調査 50.1%）と最も高く、次いで「その都度決める」が 32.6%（同 29.9%）なっている。

表5－(2)－②　勤務延長制度及び再雇用制度適用後の雇用形態の変化

単位:事業所(%)

	勤務延長制度を講じている	雇用形態					再雇用制度を講じている	雇用形態				
		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
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)
H19調査計	167 (100.0)	41 (24.6)	4 (2.4)	60 (35.9)	55 (32.9)	7 (4.2)	371 (100.0)	186 (50.1)	17 (4.6)	47 (12.7)	111 (29.9)	10 (2.7)

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 52.9%（前回調査 55.1%）と最も高く、次いで「その都度決める」40.8%（同 38.3%）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 51.1%（前回調査 56.9%）と最も高く、次いで「変わらない」38.9%（同 34.2%）となっている。

表5－(2)－③　勤務延長制度及び再雇用制度適用後の仕事の内容の変化

単位:事業所(%)

	勤務延長制度を講じている	仕事の内容				再雇用制度を講じている	仕事の内容			
		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
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)
H19調査計	167 (100.0)	4 (2.4)	92 (55.1)	64 (38.3)	7 (4.2)	371 (100.0)	24 (6.5)	127 (34.2)	211 (56.9)	9 (2.4)

④　１日の勤務時間の変化

勤務延長制度及び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」が最も高く、それぞれ 52.9%（前回調査 59.9%）、53.0%（同 50.7%）となっている。

表5－(2)－④　勤務延長制度及び再雇用制度適用後の1日の勤務時間の変化

単位:事業所(%)

	勤務延長制度を講じている	1日の勤務時間				再雇用制度を講じている	1日の勤務時間			
		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
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)
H19調査計	167 (100.0)	6 (3.6)	100 (59.9)	54 (32.3)	7 (4.2)	371 (100.0)	15 (4.0)	188 (50.7)	160 (43.1)	8 (2.2)

⑤　１か月の勤務日数の変化

勤務延長制度及び再雇用制度適用後の１か月の勤務日数については、「変わらない」が最も高く、それぞれ 49.6%（前回調査 60.5%）、51.3%（同 49.3%）となっている。

表5－(2)－⑤　勤務延長制度及び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(%)

	勤務延長制度を講じている	1か月の勤務日数				再雇用制度を講じている	1か月の勤務日数			
		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
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)
H19調査計	167 (100.0)	12 (7.2)	101 (60.5)	47 (28.1)	7 (4.2)	371 (100.0)	21 (5.7)	183 (49.3)	159 (42.9)	8 (2.2)

⑥　所定内給与の変化

勤務延長制度適用後の所定内給与については、「その都度決める」40.4%（前回調査 40.1%）と最も高く、次いで「下がる」35.4%（同 28.7%）となっている。

再雇用制度適用後の所定内給与については、「下がる」57.9%（前回調査 57.1%）と最も高く、次いで「その都度決める」34.9%（同 32.6%）となっている。

表5－(2)－⑥　勤務延長制度及び再雇用制度適用後の所定内給与の変化

単位:事業所(%)

	勤務延長制度を講じている	所定内給与					再雇用制度を講じている	所定内給与				
		下がる	上がる	変わらない	その都度決める	無回答		下がる	上がる	変わらない	その都度決める	無回答
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)
H19調査計	167 (100.0)	48 (28.7)	1 (0.6)	44 (26.3)	67 (40.1)	7 (4.2)	371 (100.0)	212 (57.1)	2 (0.5)	28 (7.5)	121 (32.6)	8 (2.2)

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」46.9%（前回調査 51.1%）と最も高く、次いで「20%以上 30%未満」26.0%（同 24.9%）となっている。

表5－(2)－⑦　勤務延長制度および再雇用制度適用後に所定内給与が下がる場合の割合

単位:事業所(%)

	勤務延長者また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
H22調査計	392 (100.0)	21 (5.4)	82 (20.9)	102 (26.0)	184 (46.9)	3 (0.8)
H19調査計	233 (100.0)	13 (5.6)	41 (17.6)	58 (24.9)	119 (51.1)	2 (0.9)

（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 76.4%（前回調査 75.3%）と最も高くなっている。

表5－(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

単位：事業所（%）

	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
H22調査計	632 (100.0)	483 (76.4)	61 (9.7)	88 (13.9)	0 (0.0)
H19調査計	453 (100.0)	341 (75.3)	50 (11.0)	55 (12.1)	7 (1.5)

６　退職金制度　※前回は平成19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 81.9%で、前回調査よりも 4.2 ポイント減少している。

規模別にみると、「９人以下」が 67.1%（前回調査 75.4%）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」100%（前回調査 80.0%）、「複合サービス事業」96.3%（同 93.3%）と高くなっており、一方、「不動産業」が 53.6%（同 45.5%）、「飲食店、宿泊業」が 55.9%（同 66.7%）と低く、産業別により差が大きくなっている。

図6－(1)－①　規模別　退職金制度のある事業所

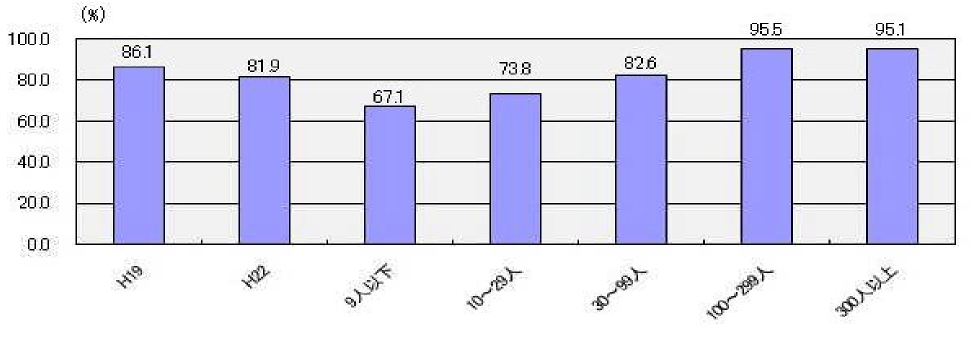
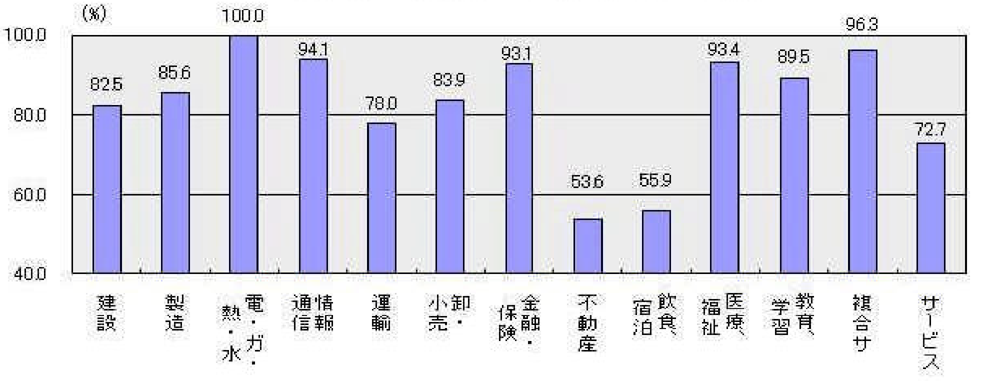
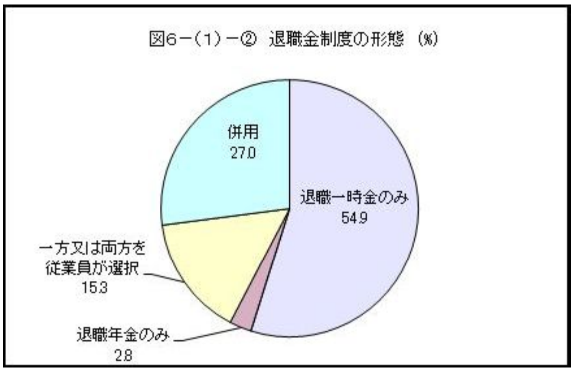


図6－(1)－①　産業別　退職金制度のある事業所



② 退職金制度の形態

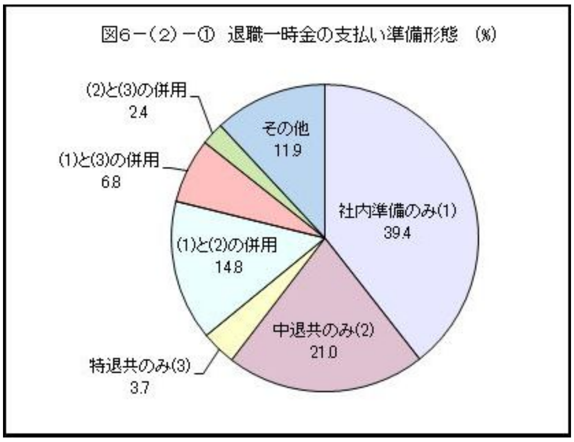
退職金制度の形態をみると、「退職一時金制度のみ」が 54.9%（前回調査 70.1%）と最も高く、次いで「退職一時金と退職年金の併用」27.0%（同 13.8%）、「退職一時金と退職年金の一方又は両方を従業員が選択」15.3%（同 14.0%）、「退職年金のみ」2.8%（同 2.2%）となっており、「退職一時金と退職年金の併用」が増加している。



（２）退職一時金

① 支払い準備形態

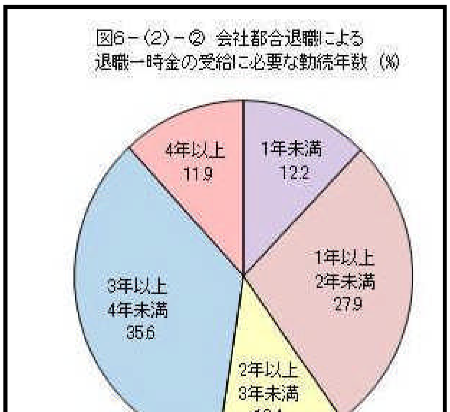
退職一時金の支払い準備形態については、「社内準備のみ」が 39.4%（前回調査 36.6%）と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度のみ」21.0%（同 18.1%）、「社内準備と中小企業退職金共済制度の併用」14.8%（同 17.5%）なっている。

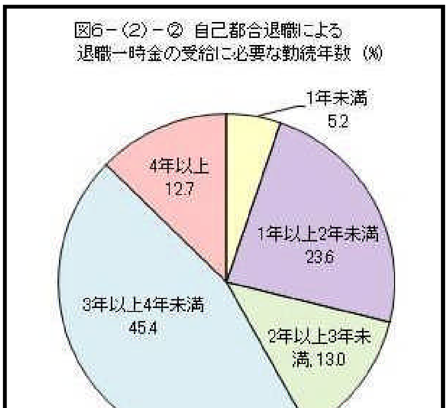


② 受給に必要な最低勤続年数

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 35.6%（前回調査 33.8%）と最も高く、次いで「１年以上２年未満」27.9%（同 31.0%）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 45.4%（前回調査 45.2%）と最も高く、次いで「１年以上２年未満」23.6%（同 24.6%）となっている。



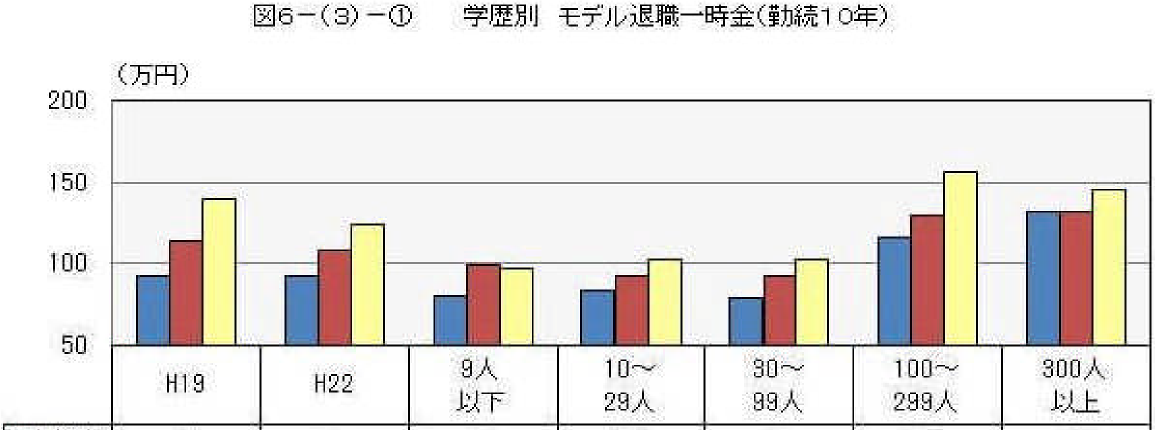


（３）会社都合退職の場合のモデル退職金一時金

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」93 万円（前回調査 93 万円）は前回調査と同額となっており、「高校卒」108 万円（同 114 万円）、「大学卒」124 万円（同 139 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。

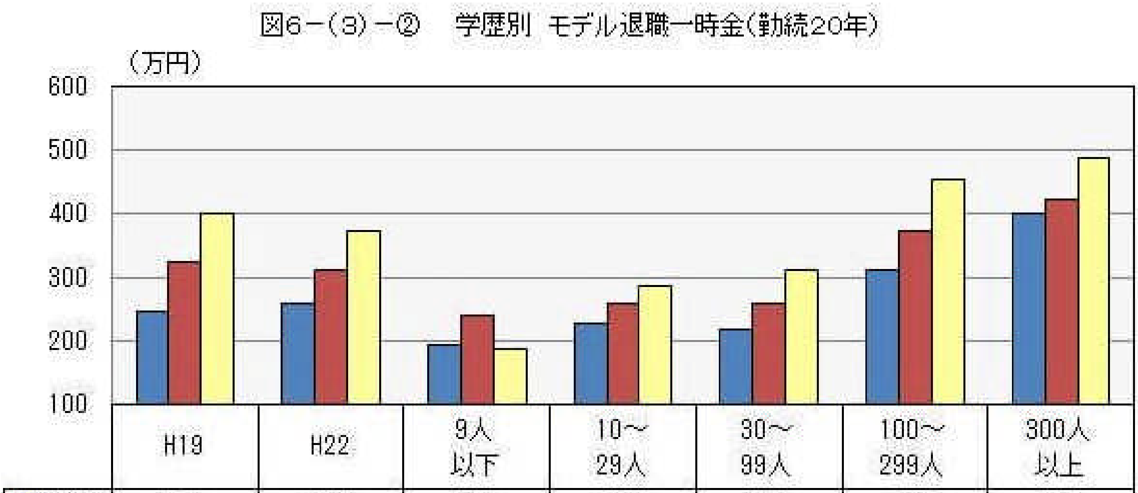


	H19	H22	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
中学卒	93	93	80	83	79	116	132
高校卒	114	108	99	93	93	129	132
大学卒	139	124	97	102	102	156	145

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」259 万円（前回調査 246 万円）で前回調査より高くなっているが、「高校卒」310 万円（同 325 万円）、「大学卒」372 万円（同 400 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。



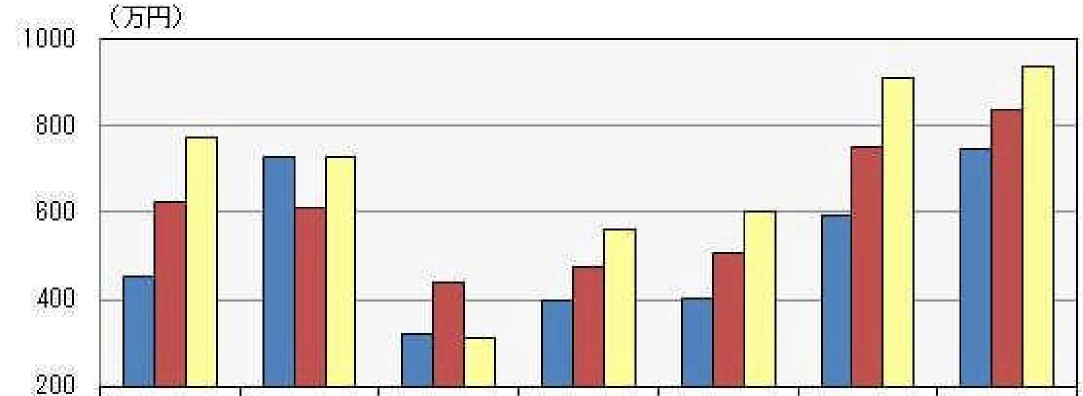
	H19	H22	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
中学卒	246	259	193	229	219	312	402
高校卒	325	310	241	257	259	374	423
大学卒	400	372	188	285	311	455	487

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」730 万円（前回調査 451 万円）で前回調査より高くなっているが、「高校卒」609 万円（同 627 万円）、「大学卒」729 万円（同 773 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。

図6－(3)－③　学歴別 モデル退職一時金(勤続30年)



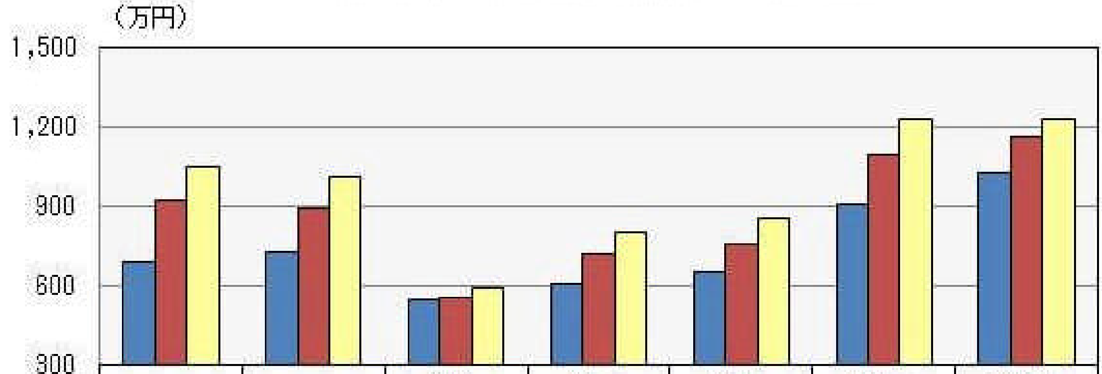
	H19	H22	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
■中学卒	451	730	320	397	404	595	745
■高校卒	627	609	439	475	509	752	835
□大学卒	773	729	314	561	601	911	938

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」730 万円（前回調査 693 万円）で前回調査より高くなっているが、「高校卒」893 万円（同 923 万円）、「大学卒」1,009 万円（同 1,054 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。

図6－(3)－④　学歴別 モデル退職一時金(定年)



	H19	H22	9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
■中学卒	693	730	550	606	655	904	1,024
■高校卒	923	893	556	723	760	1,093	1,166
□大学卒	1,054	1,009	589	800	857	1,227	1,233

（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、「その他」が37.3%（前回調査19.5%）と最も高く、次いで「厚生年金基金のみ」28.8%（同23.5%）、「適格年金のみ」20.2%（同36.2%）、「厚生年金基金と適格年金の併用」13.7%（同20.8%）となっている。

適格年金制度の移行先形態をみると、「確定給付企業年金」32.2%（前回調査なし）、「中小企業退職金共済制度」27.1%（前回調査22.2%）、「確定拠出年金（企業型）」13.6%（前回調査なし）、「検討中」23.7%（前回調査なし）となっている。

図6－(4) 退職年金の支払い準備形態 （%）

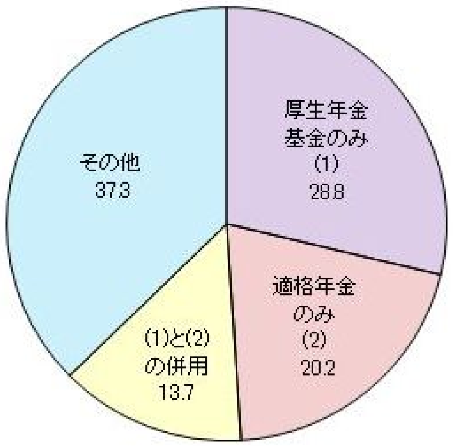
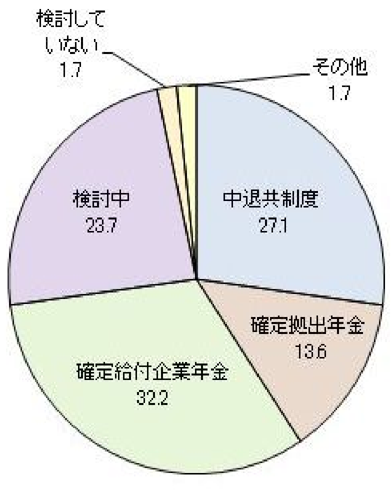


図6－(4) 適格退職年金の移行形態(%)



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 811 円で、前年調査より 27 円減少している。

職種別にみると、「技術専門職従事者」が 1,361 円と最も高く、一方で「サービス･販売従事者」が 722 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 1,813 円と最も高く、「卸売・小売業」が 715 円と最も低くなっている。

図7－（1）　職種別　パートタイム労働者の平均時間給

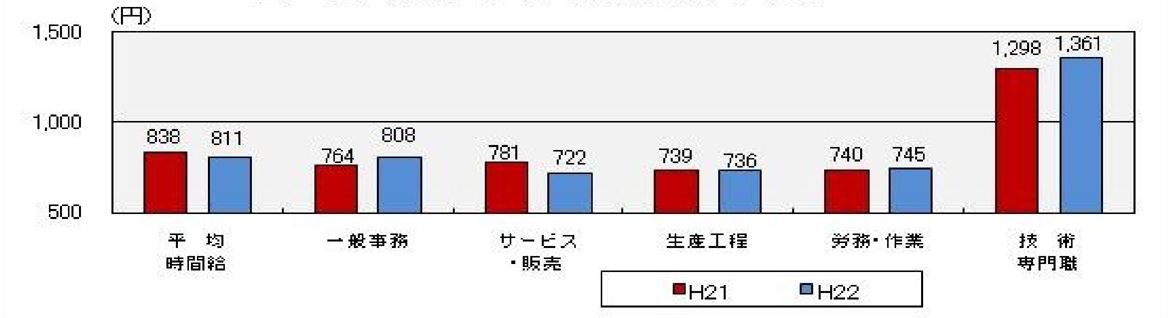
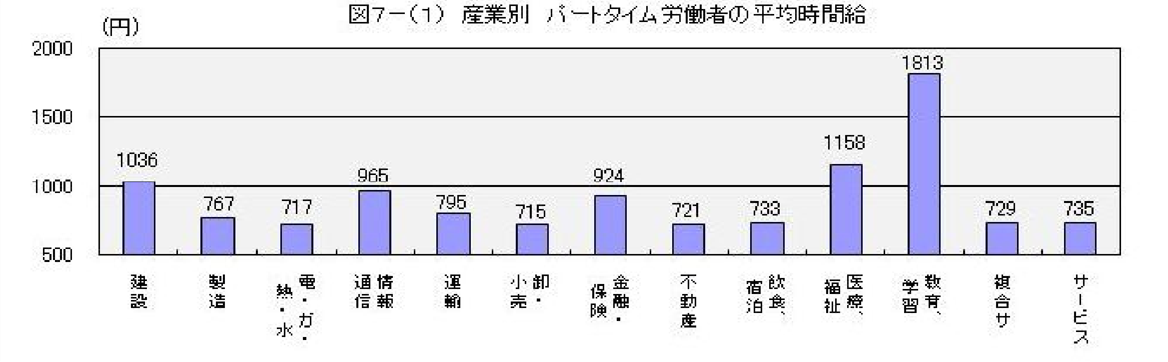


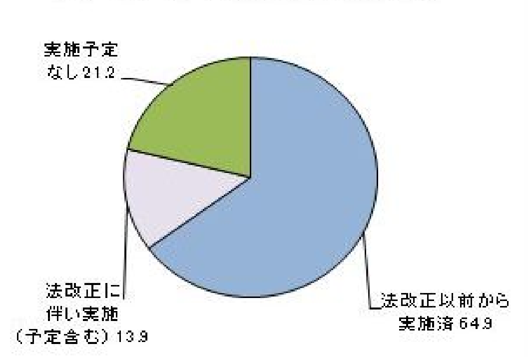
図7－（1）　産業別　パートタイム労働者の平均時間給



（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。

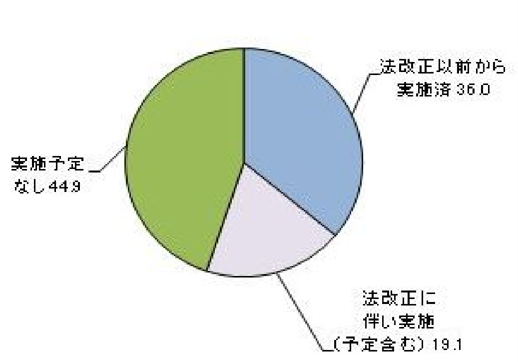
図7－(2)　パートタイム労働者の処遇(1)



（内容）

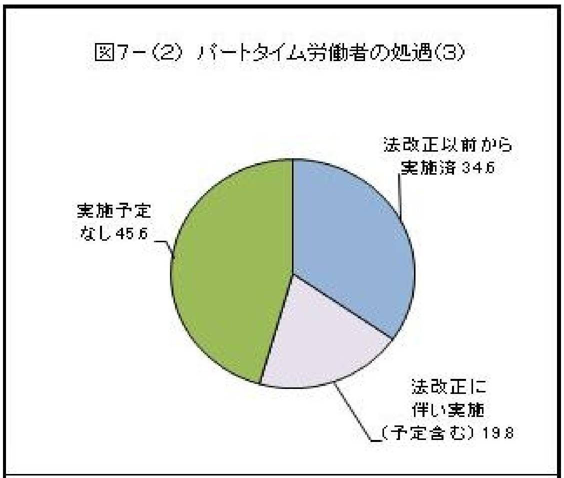
パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定

図7－(2)　パートタイム労働者の処遇(2)



（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一の方法で決定



（内容）

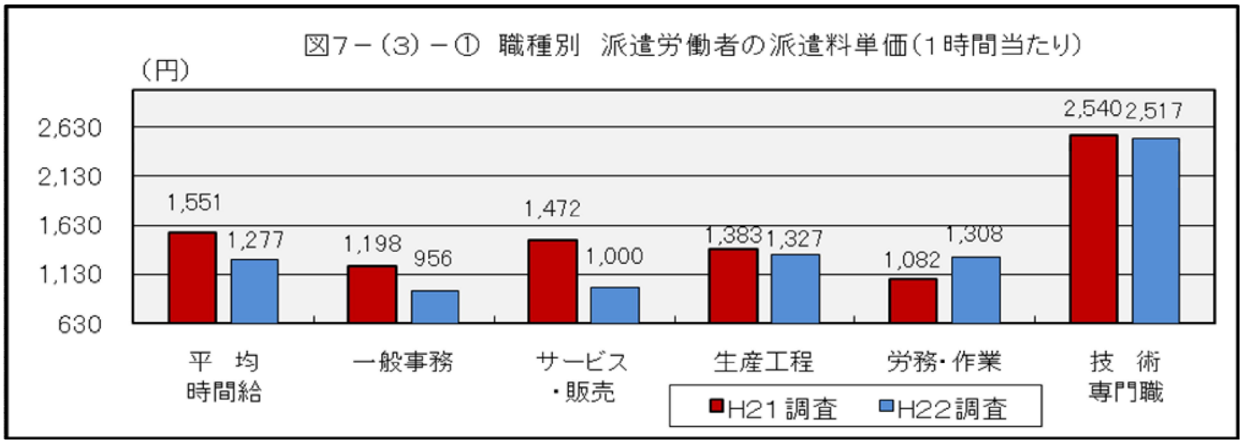
キャリアアップのための訓練などについて、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施

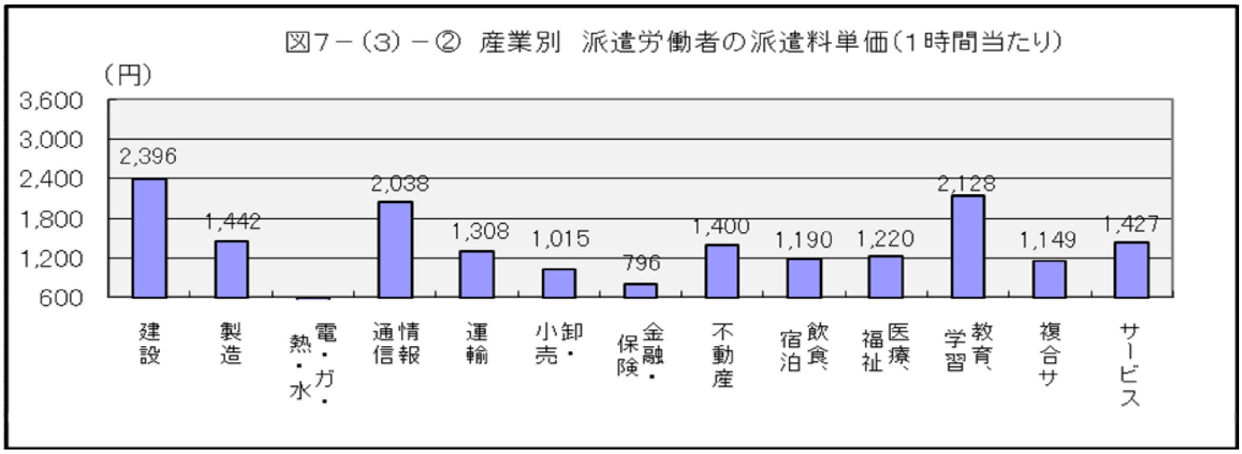
（３）派遣料平均単価（１時間当たり）

派遣労働者の１時間当たり派遣料平均単価は1,277円で、前年調査より274円減少している。

① 職種別にみると、「技術専門職従事者」が2,517円と最も高く、次いで「生産工程従事者」1,327円、「労務・作業従事者」1,308円となっている。

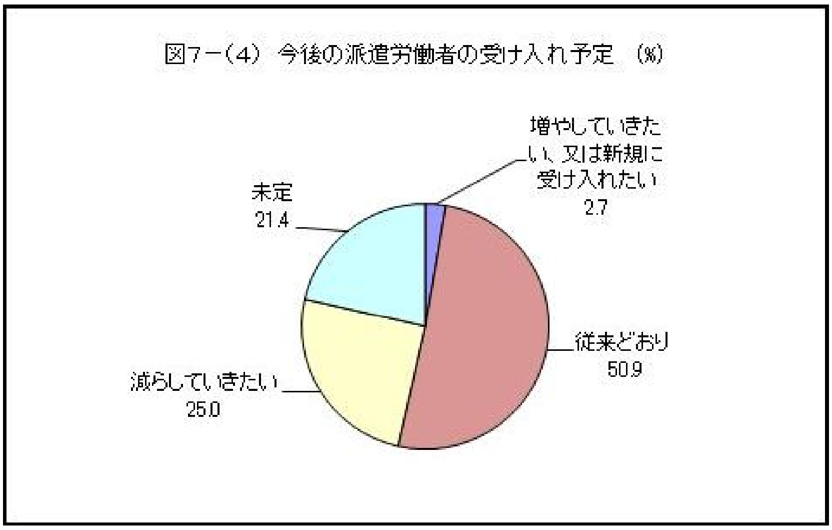
② 産業別にみると、「建設業」が2,396円と最も高く、次いで「教育、学習支援業」2,128円、情報通信業2,038円となっている。





（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 50.9%と最も高く、「減らしていきたい」が 25.0%に対し、「増やしていきたい、又は新規に受け入れたい」は 2.7%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 38.0%となっている。「制度がある」と回答した 210 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（37.6%）であり、登用した人数は 432 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 39.2%となっている。「制度がある」と回答した 217 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 69 事業所（31.8%）であり、登用した人数は 135 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 14.3%となっている。「制度がある」と回答した 79 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 18 事業所（22.8%）であり、登用した人数は 70 人となっている。

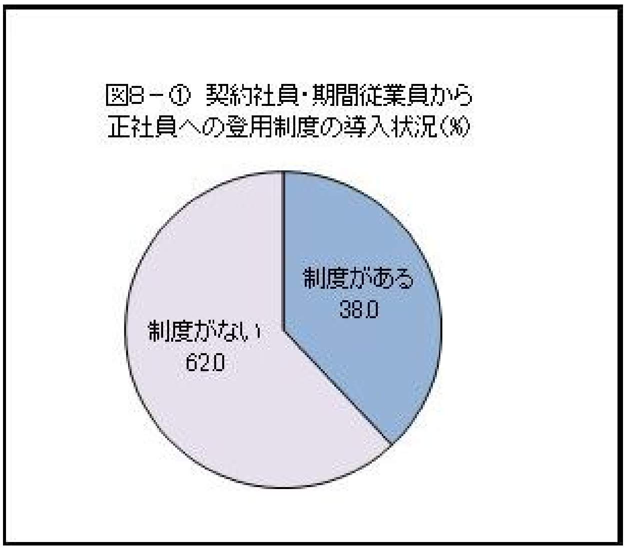
表8 契約社員・期間従業員から正社員への登用制度の導入状況

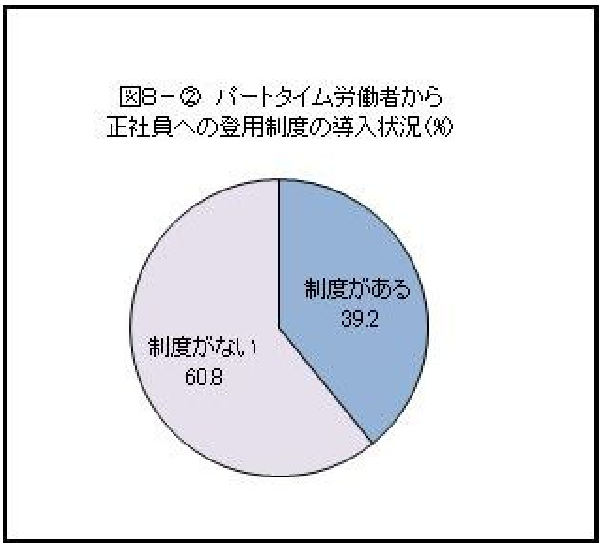
単位：事業所(%)、人

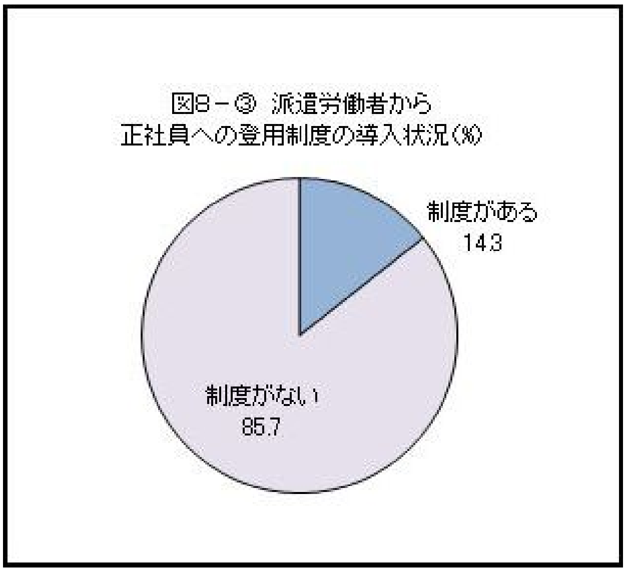
H22調査計	回答事業所	制度がある	最近1年間の登用の実績			制度がない
			実績あり	登用した人数	実績なし	
契約社員・期間従業員から	553 (100.0)	210 (38.0) <100.0>	79 <37.6>	432	131 <62.4>	343 (62.0)
パートタイム労働者から	554 (100.0)	217 (39.2) <100.0>	69 <31.8>	135	148 <68.2>	337 (60.8)
派遣労働者から	551 (100.0)	79 (14.3) <100.0>	18 <22.8>	70	61 <77.2>	472 (85.7)

H21調査計	回答事業所	制度がある	最近1年間の登用の実績			制度がない
			実績あり	登用した人数	実績なし	
契約社員・期間従業員から	324 (100.0)	142 (43.8) <100.0>	61 <43.0>	347	81 <57.0>	182 (56.2)
パートタイム労働者から	335 (100.0)	129 (38.5) <100.0>	41 <31.8>	118	88 <68.2>	206 (61.5)
派遣労働者から	321 (100.0)	72 (22.4) <100.0>	30 <41.7>	85	42 <58.3>	249 (77.6)

（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