

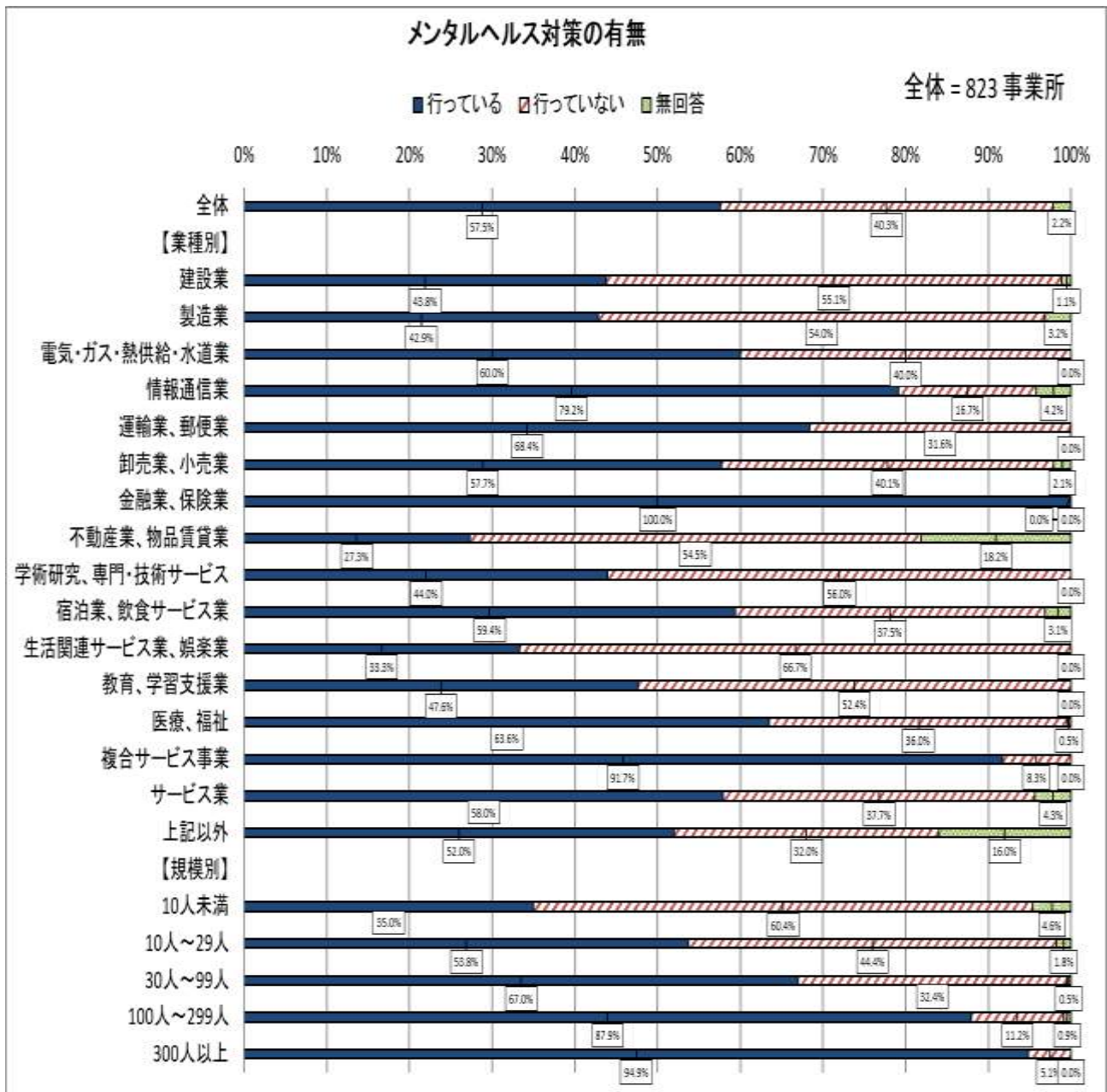
(20) メンタルヘルス対策の有無

メンタルヘルス対策を実施している事業所は 57.5%で、実施していない事業所は 40.3%となっている。

業種別にみると、対策を実施している事業所割合の高い業種は「金融・保険業（100%）」となっている。一方、対策を実施している事業所割合の低い業種は、「不動産業等」（27.3%）、「生活関連等」（33.3%）となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど実施している事業所割合は高く、「10人未満」では 35.0%にとどまっているのに対し、「300人以上」では 94.9%となっている。

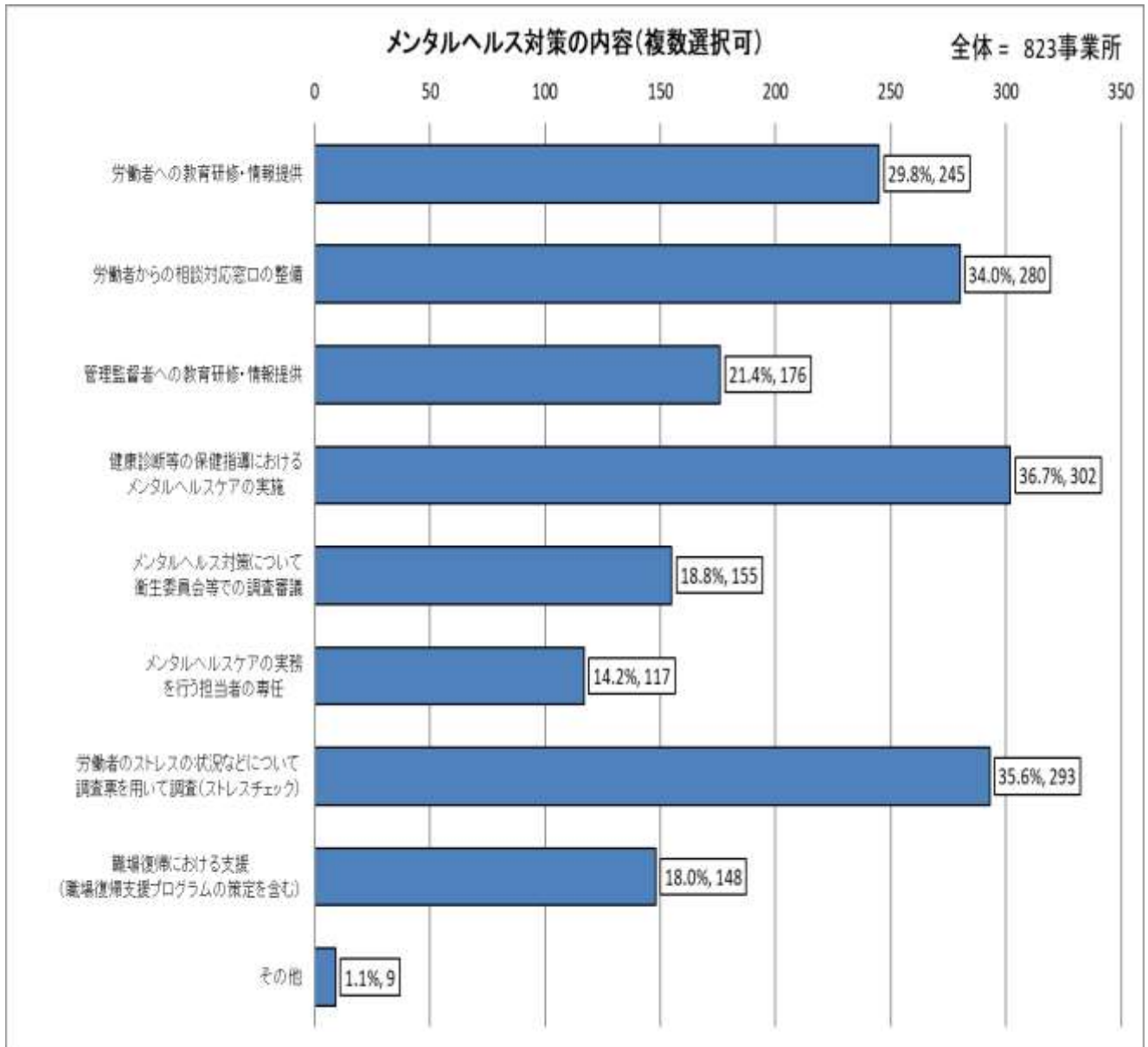
図表 27 メンタルヘルス対策の有無



(21) メンタルヘルス対策の内容

メンタルヘルス対策を実施している事業所に対して、実施した対策をたずねたところ、「健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施」が36.7%と最も多く、次いで「労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が（35.6%）、「労働者からの相談対応窓口の整備」（34.0%）の順となっている。

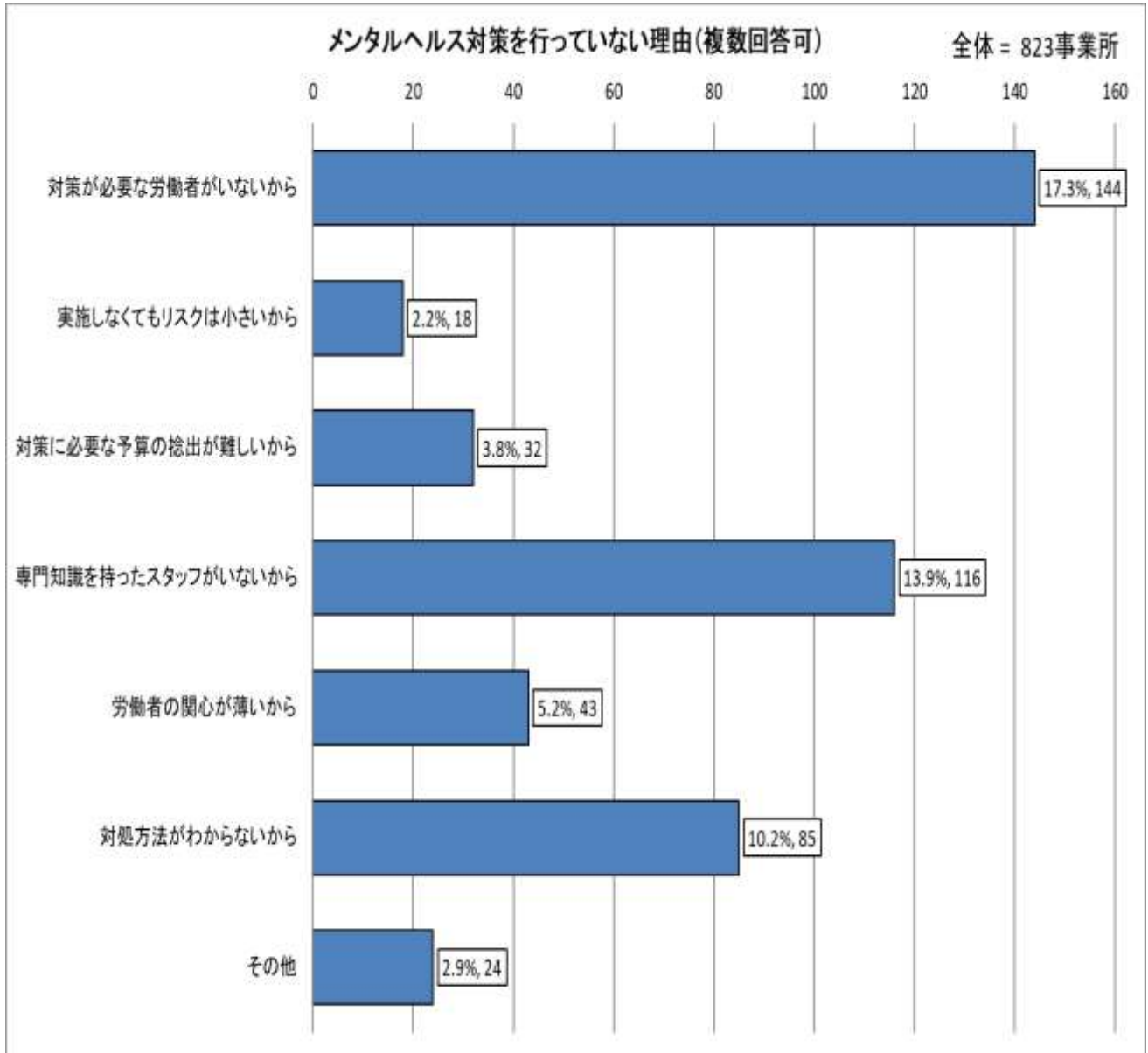
図表28 メンタルヘルス対策の内容



(22) メンタルヘルス対策を行っていない理由

メンタルヘルス対策を実施していない事業所に対して、実施していない理由をたずねたところ、「対策が必要な労働者がいないから」(17.3%)が最も高く、次いで「専門知識を持ったスタッフがいらないから」(13.9%)、「対処法がわからないから」(10.2%)の順となっている。

図表 29 メンタルヘルス対策を行っていない理由



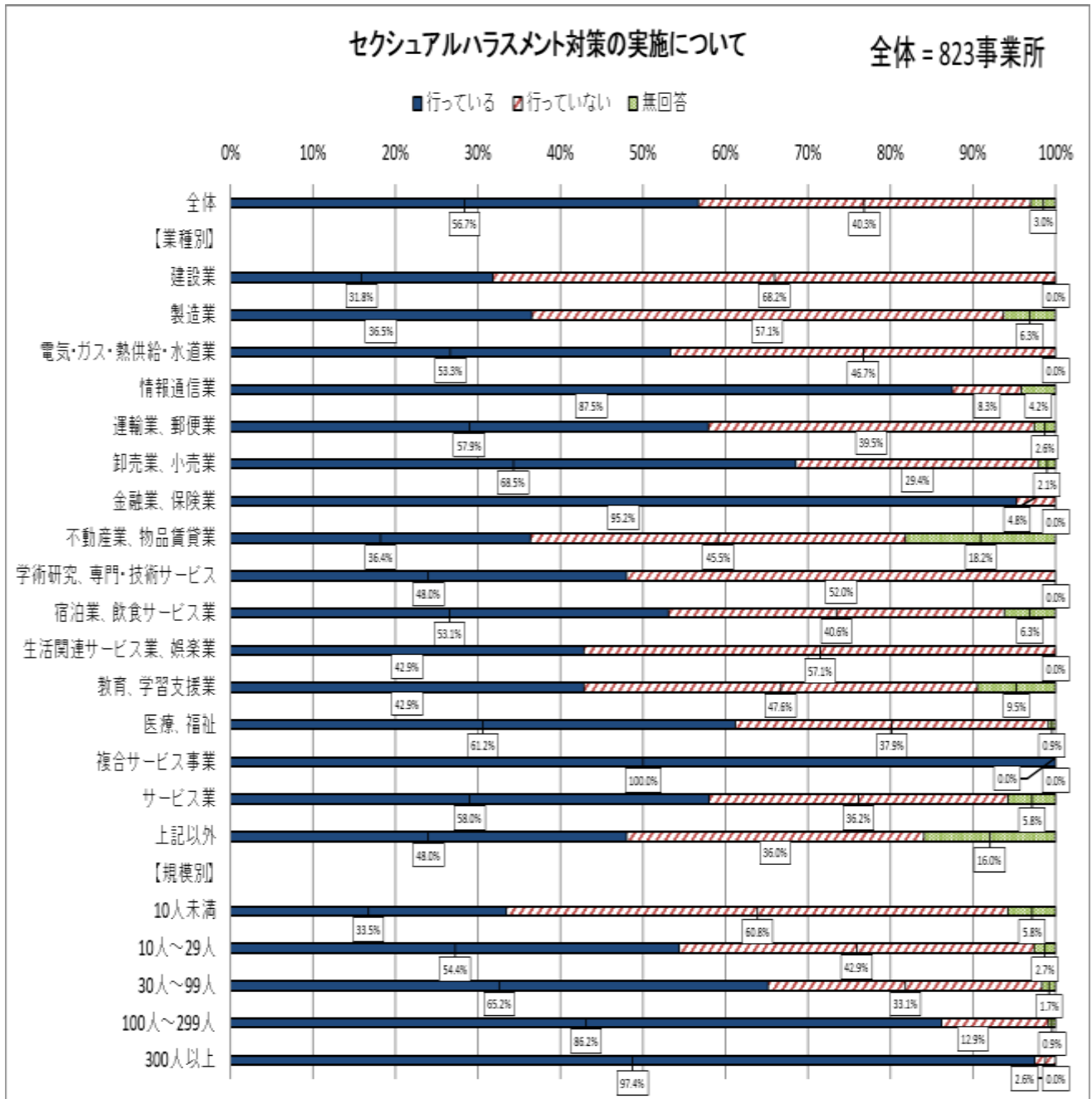
(23) セクシュアルハラスメント対策の有無

セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）対策を実施している事業所は 56.7%で、実施していない事業所は 40.3%となっている。

業種別にみると、セクハラ対策を実施している事業所割合の高い業種は、「複合サービス業」（100%）、「金融業、保険業」（95.2%）の順となっている。一方、セクハラ対策を実施している事業所割合の低い業種は、「建設業」（31.8%）となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど実施している事業所割合は高く、「10人未満」の規模では 33.5%、「300人以上」では 97.4%となっている。

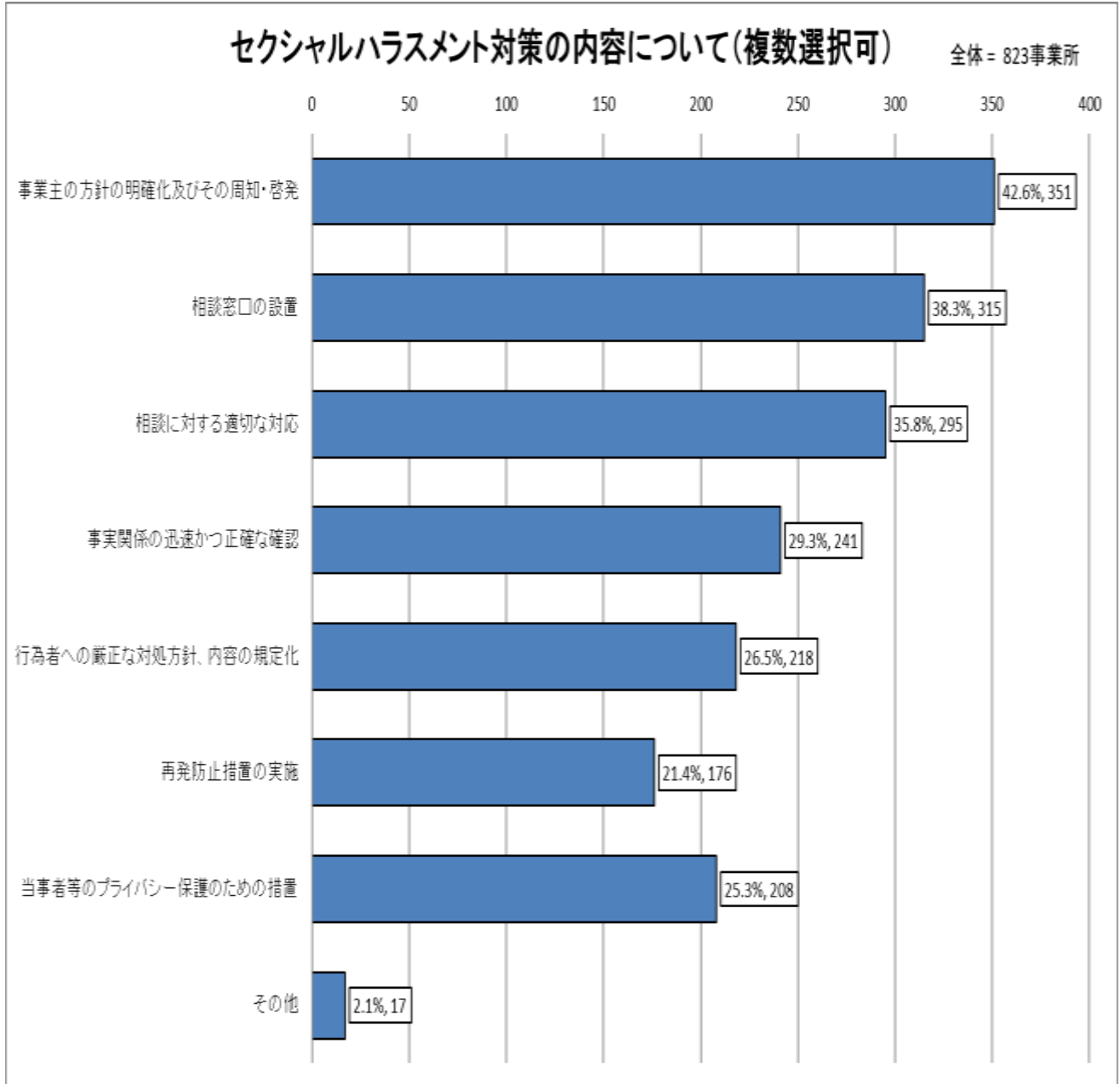
図表30 セクシュアルハラスメント対策の実施



(24) セクシュアルハラスメント対策の内容

セクハラ対策を実施している事業所に対して、実施したセクハラ対策をたずねたところ、もっとも多かったのは「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(42.6%)、次いで「相談窓口の設置」(38.3%)、「相談に対する適切な対応」(35.8%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(29.3%)と続く。

図表31 セクシュアルハラスメント対策の内容



(25) 管理職に占める女性の割合

回答事業所のうち、女性役職者数の占める割合は全体で24.4%となっている。また、係長相当職に占める女性の割合（女性管理職割合）は33.9%となっている。課長相当職の女性管理職割合は18.7%、部長相当職の女性管理職割合は14.7%となっている。

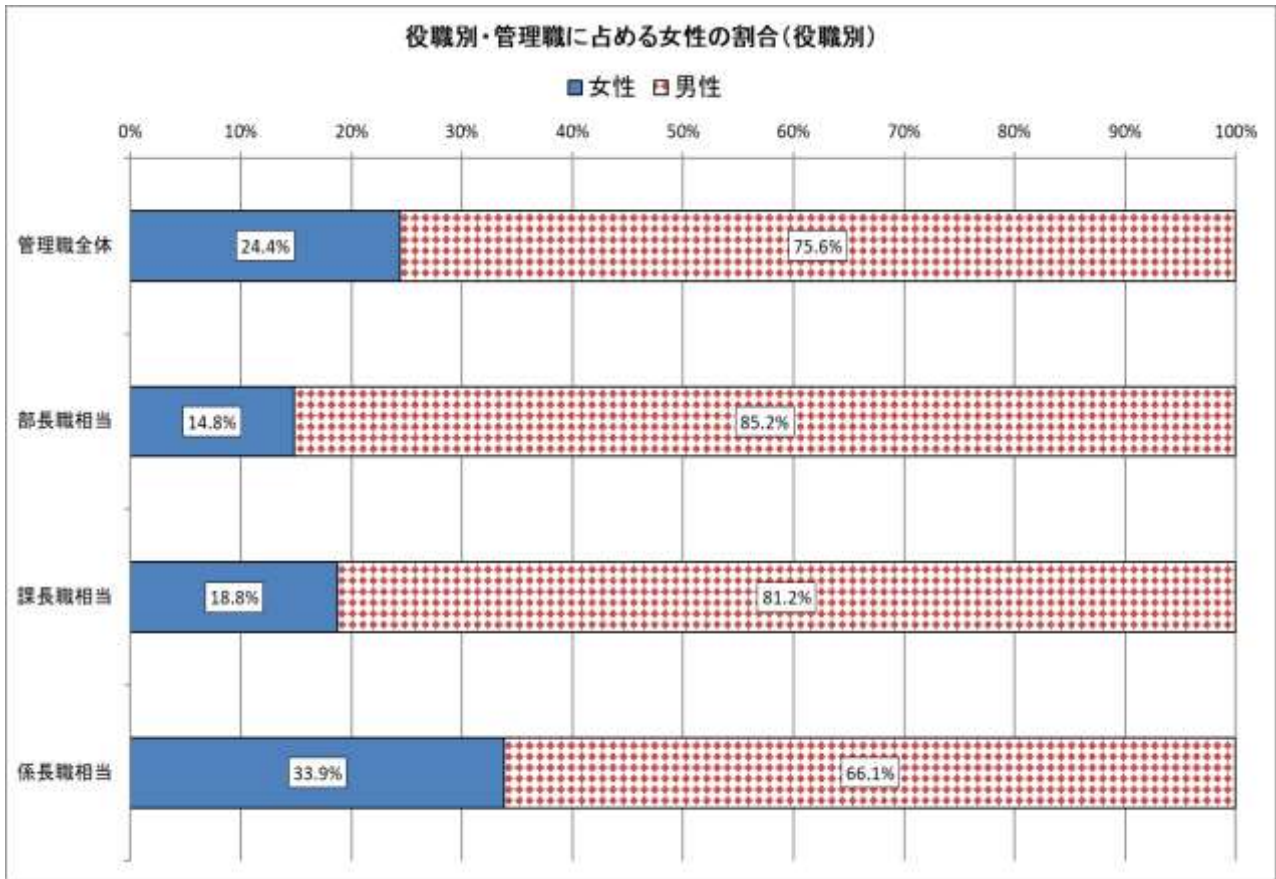
業種別にみると、係長相当職以上の女性管理職割合が高い業種は、「生活関連等」（51.5%）、「医療・福祉」（46.9%）の順となっている。一方、女性管理職割合の低い業種は、「学術研究等」（6.1%）、「電気・ガス等」（9.0%）、「運輸・郵便業」（9.8%）の順となっている。

従業員規模別にみると、最も割合が高いのは「10人未満」（32.3%）、「10人～29人」（30.7%）の順となっている。

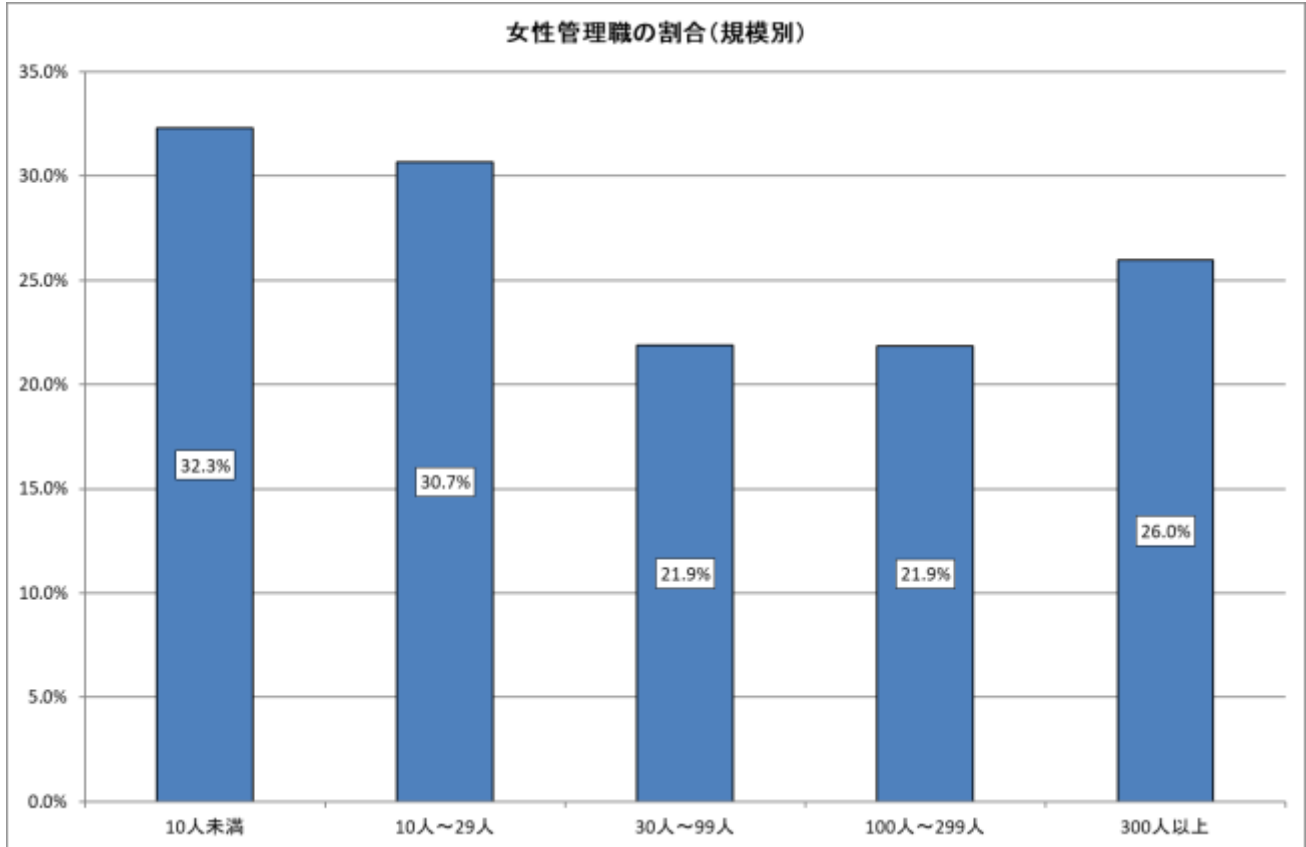
図表32-1 管理職に占める女性の割合（実数・パーセント）

	役職者数合計	女性役職者数計	女性役職者数の占める割合	係長相当職の役職者数	係長相当職の女性	係長相当職に占める女性の割合	課長相当職の役職者数	課長相当職の女性	課長相当職に占める女性の割合	部長相当職の役職者数	部長相当職の女性	部長相当職に占める女性の割合
(単位:人)												
全体	6,867	1,677	24.4%	2,937	995	33.9%	2,584	484	18.7%	1,346	198	14.7%
建設業	361	40	11.1%	93	14	15.1%	137	10	7.3%	131	16	12.2%
製造業	533	59	11.1%	211	36	17.1%	194	13	6.7%	128	10	7.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	479	43	9.0%	203	30	14.8%	177	12	6.8%	99	1	1.0%
情報通信業	367	40	10.9%	177	20	11.3%	129	15	11.6%	61	5	8.2%
運輸業、郵便業	482	47	9.8%	177	22	12.4%	222	23	10.4%	83	2	2.4%
卸売業、小売業	1,080	216	20.0%	517	168	32.5%	424	41	9.7%	139	7	5.0%
金融業、保険業	683	167	24.5%	357	130	36.4%	274	30	10.9%	52	7	13.5%
不動産業、物品賃貸業	13	2	15.4%	4	0	0.0%	6	0	0.0%	3	2	66.7%
学術研究、専門・技術サービス	99	6	6.1%	30	2	6.7%	38	2	5.3%	31	2	6.5%
宿泊業、飲食サービス業	171	41	24.0%	79	28	35.4%	63	9	14.3%	29	4	13.8%
生活関連サービス業、娯楽業	33	17	51.5%	12	8	66.7%	11	5	45.5%	10	4	40.0%
教育、学習支援業	50	19	38.0%	24	9	37.5%	17	7	41.2%	9	3	33.3%
医療、福祉	1,848	866	46.9%	838	475	56.7%	614	269	43.8%	396	122	30.8%
複合サービス事業	197	26	13.2%	37	11	29.7%	100	12	12.0%	60	3	5.0%
サービス業	359	61	17.0%	123	23	18.7%	142	30	21.1%	94	8	8.5%
上記以外	112	27	24.1%	55	19	34.5%	36	6	16.7%	21	2	9.5%
【規模別】												
10人未満	223	72	32.3%	68	23	33.8%	75	25	33.3%	80	24	30.0%
10人～29人	551	169	30.7%	178	77	43.3%	199	52	26.1%	174	40	23.0%
30人～99人	1,375	301	21.9%	532	159	29.9%	521	92	17.7%	322	50	15.5%
100人～299人	2,200	481	21.9%	998	311	31.2%	829	136	16.4%	373	34	9.1%
300人以上	2,518	654	26.0%	1,161	425	36.6%	960	179	18.6%	397	50	12.6%

図表 3 2 - 2 管理職に占める女性の割合（役職別）



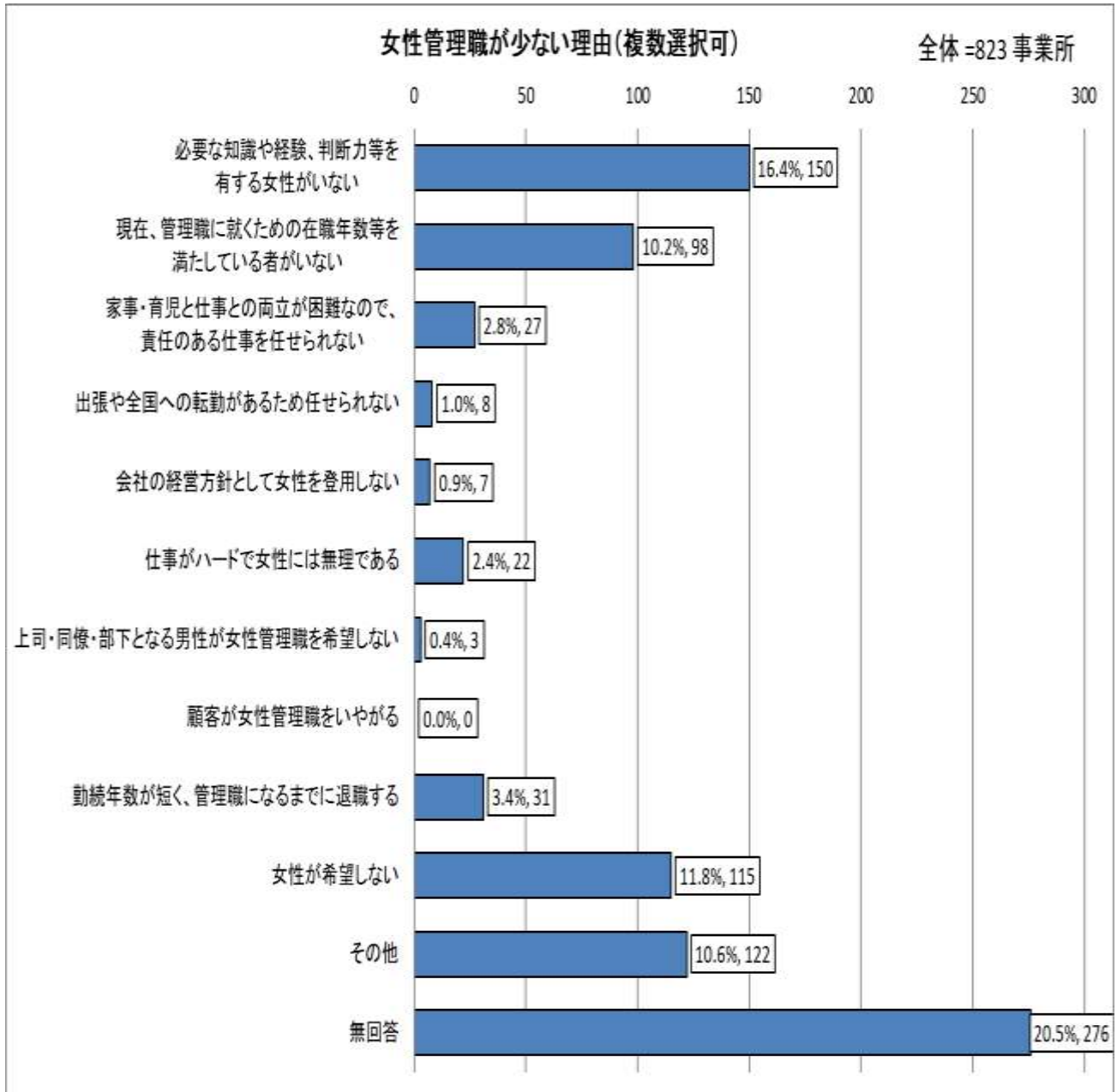
図表 3 2 - 3 管理職に占める女性の割合（規模別）



(26) 女性管理職が少ない理由

女性管理職がない、あるいは少ない事業所（係長相当職以上の女性管理職割合が10%未満）に対してその理由をたずねたところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が最も多く16.4%、「女性が希望しない」が11.8%、「その他」が10.6%、「現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」が10.2%の順となっている。

図表35 女性管理職が少ない理由

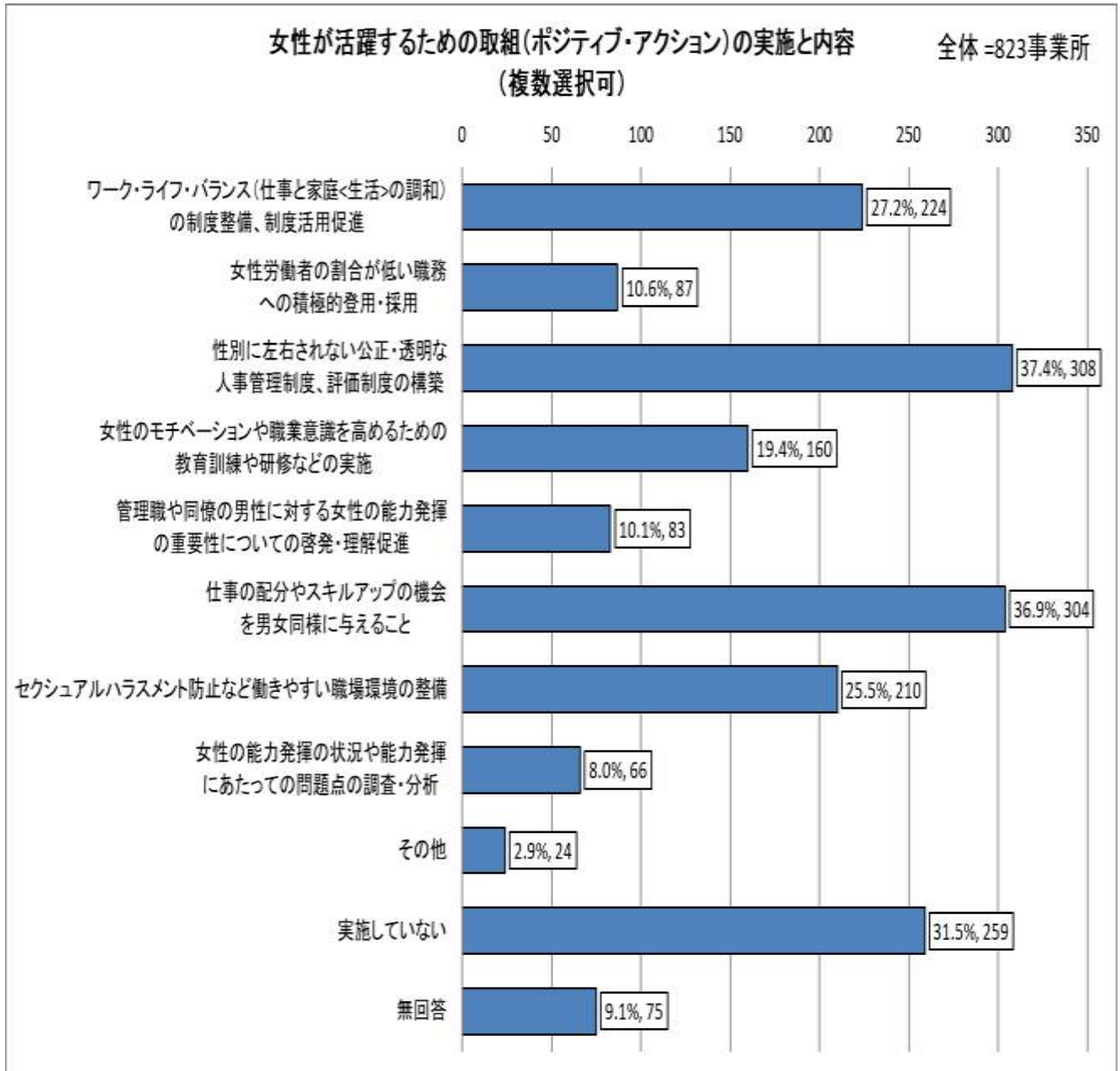


(注) 集計対象は役職者数合計に対して女性管理職数割合が10%未満あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所。

(27) 女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施と内容

女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施についてたずねたところ、「性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」（37.4%）が最も高く、次いで「仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与えること」（36.9%）、「実施していない」（31.5%）の順となっている。

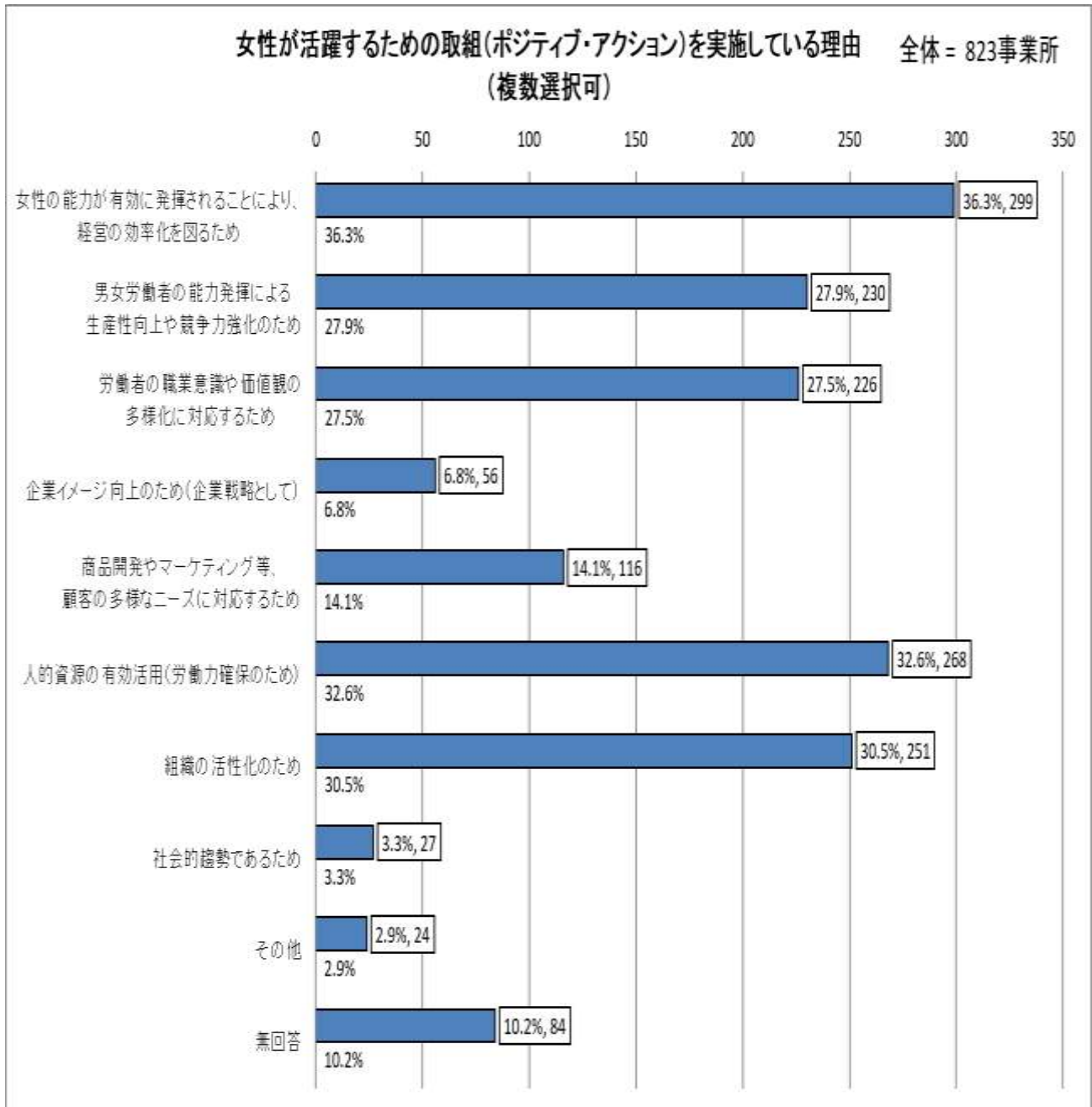
図表 3 6 女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）の実施と内容



(28) ポジティブ・アクションを実施している理由

ポジティブ・アクションを実施している事業所に実施している理由をたずねたところ、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」(36.3%)が最も高く、次いで「人的資源の有効活用(労働力確保のため)」(32.6%)、「組織の活性化のため」(30.5%)、「男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため」(27.9%)と続いている。

図表37 ポジティブ・アクションを実施している理由

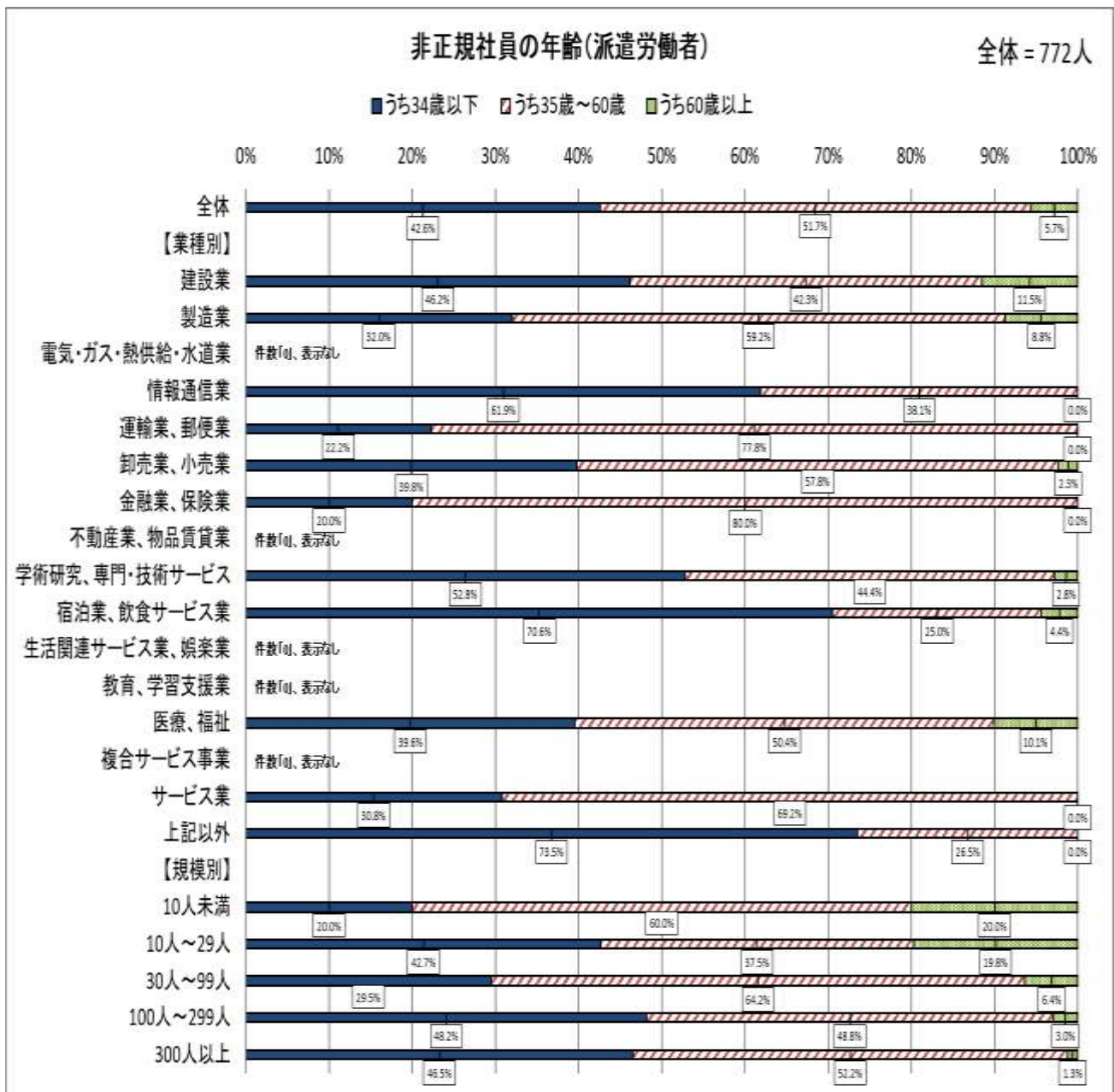


(29) 非正規社員の雇用形態別年齢

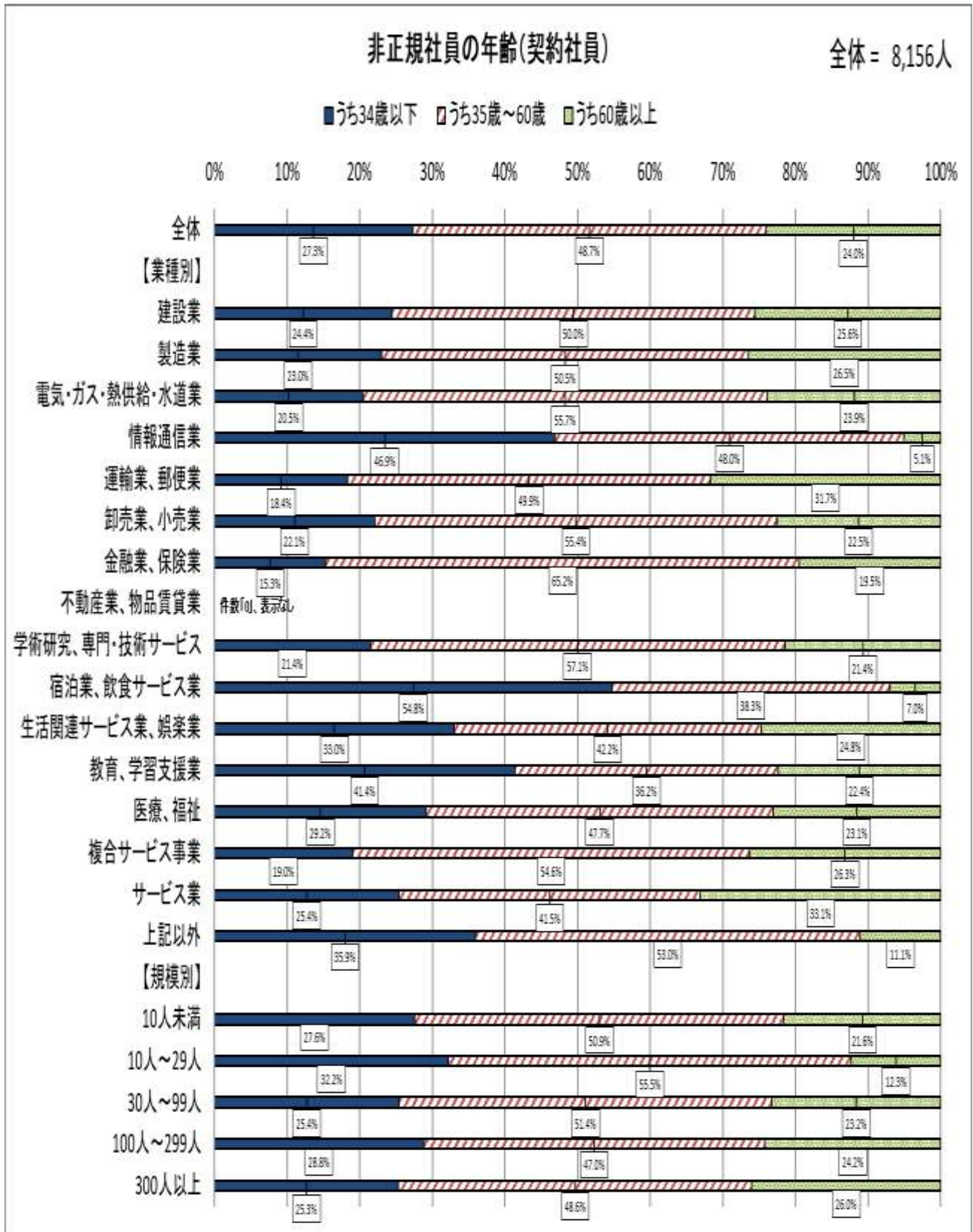
非正規社員を雇用している事業所の雇用形態(派遣労働者、契約社員、パートタイム労働者、その他)の年齢を見てみると「35歳～59歳」が51.7%で最も高く、ついで「34歳以下」が42.6%、「60歳以上」が5.7%の順となっている。

	うち34歳以下	うち35歳～59歳	うち60歳以上	合計人数
派遣労働者	329	399	44	772
契約社員	2,225	3,971	1,960	8,156
パートタイム労働者	4,216	6,789	2,673	13,678
その他	718	607	215	1,540
合計人数	7,488	11,766	4,892	24,146

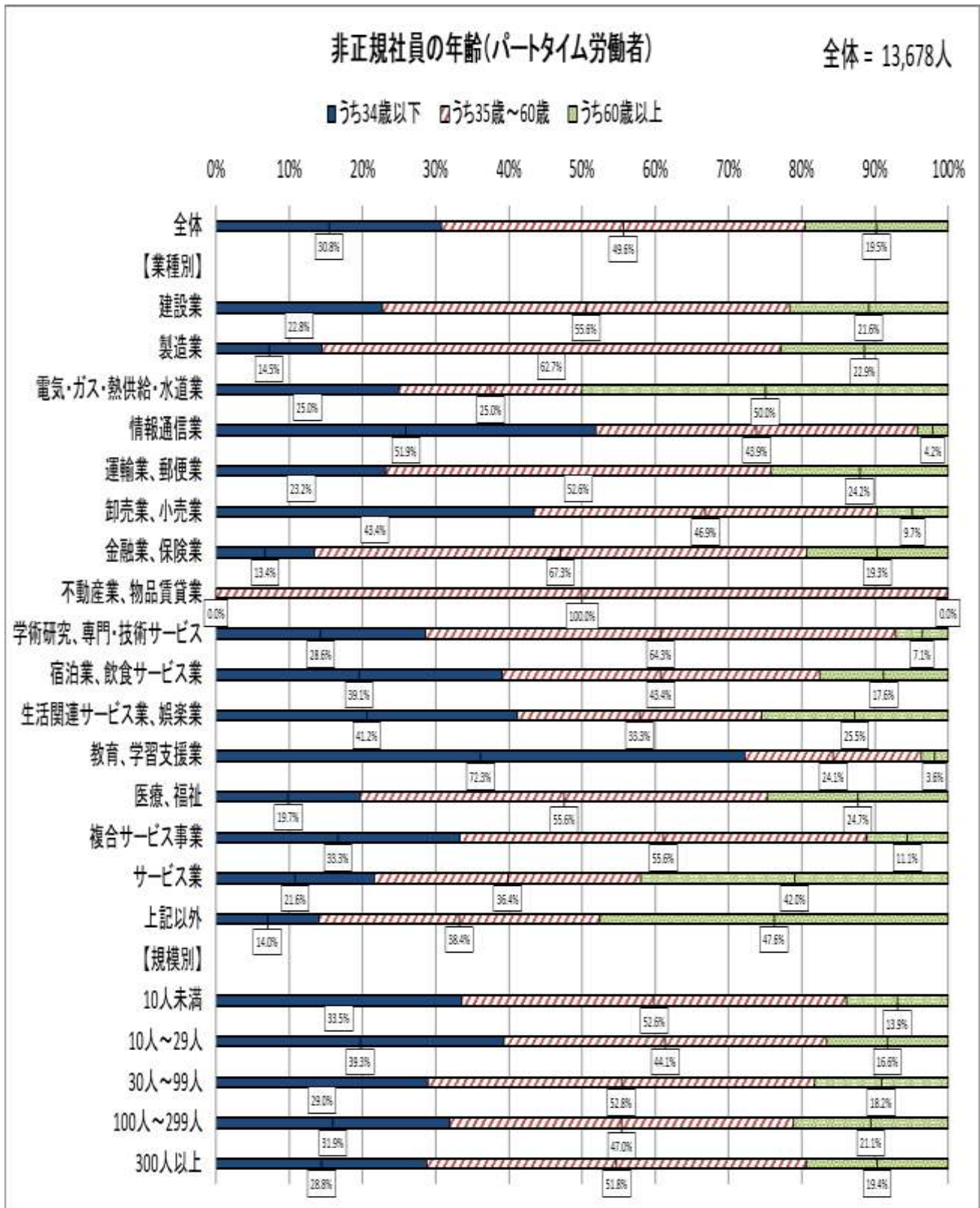
図表38-1 非正規社員の雇用形態別年齢(派遣労働者)



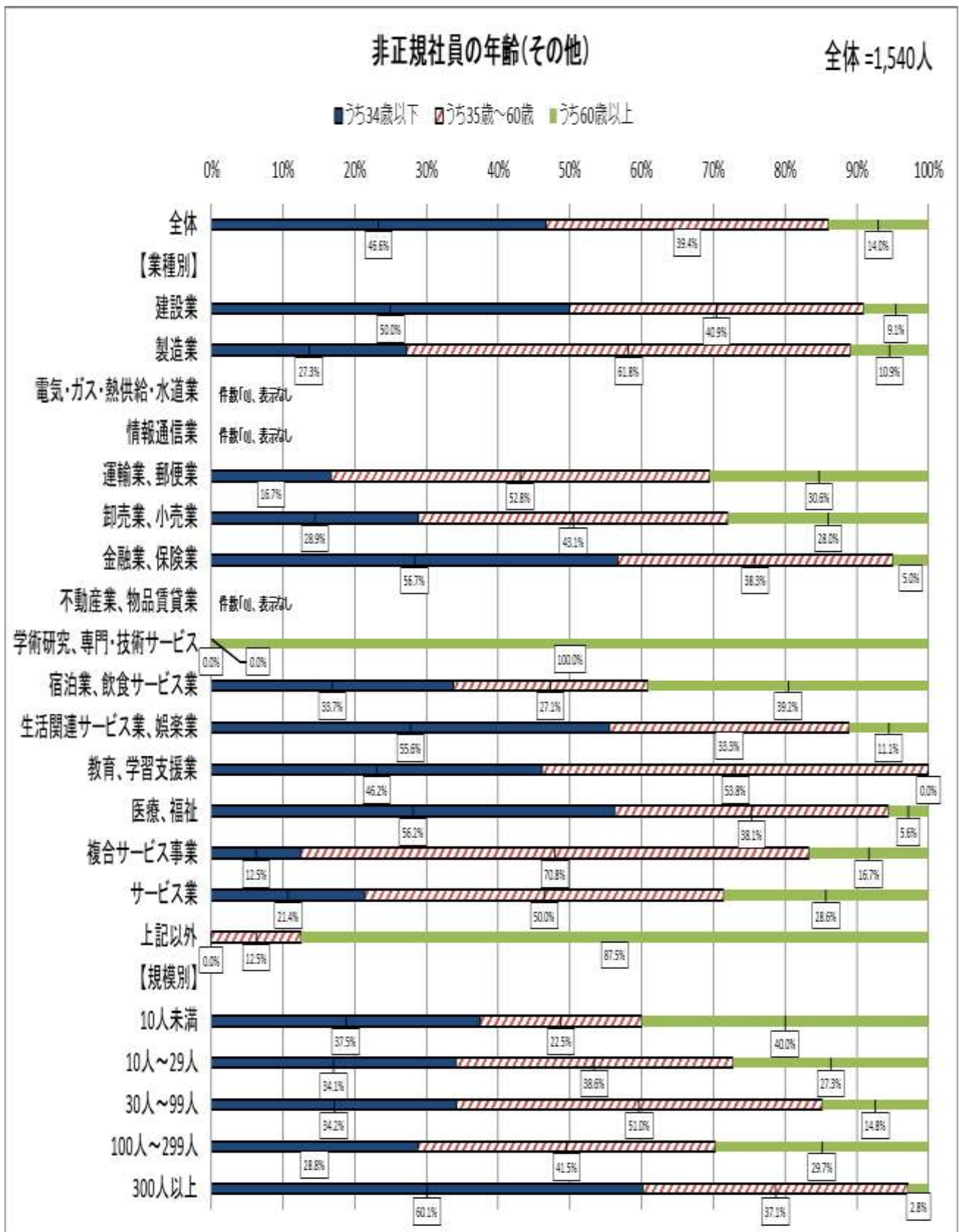
図表38-2 非正規社員の雇用形態別年齢（契約社員）



図表38-3 非正規社員の雇用形態別年齢（パートタイム労働者）



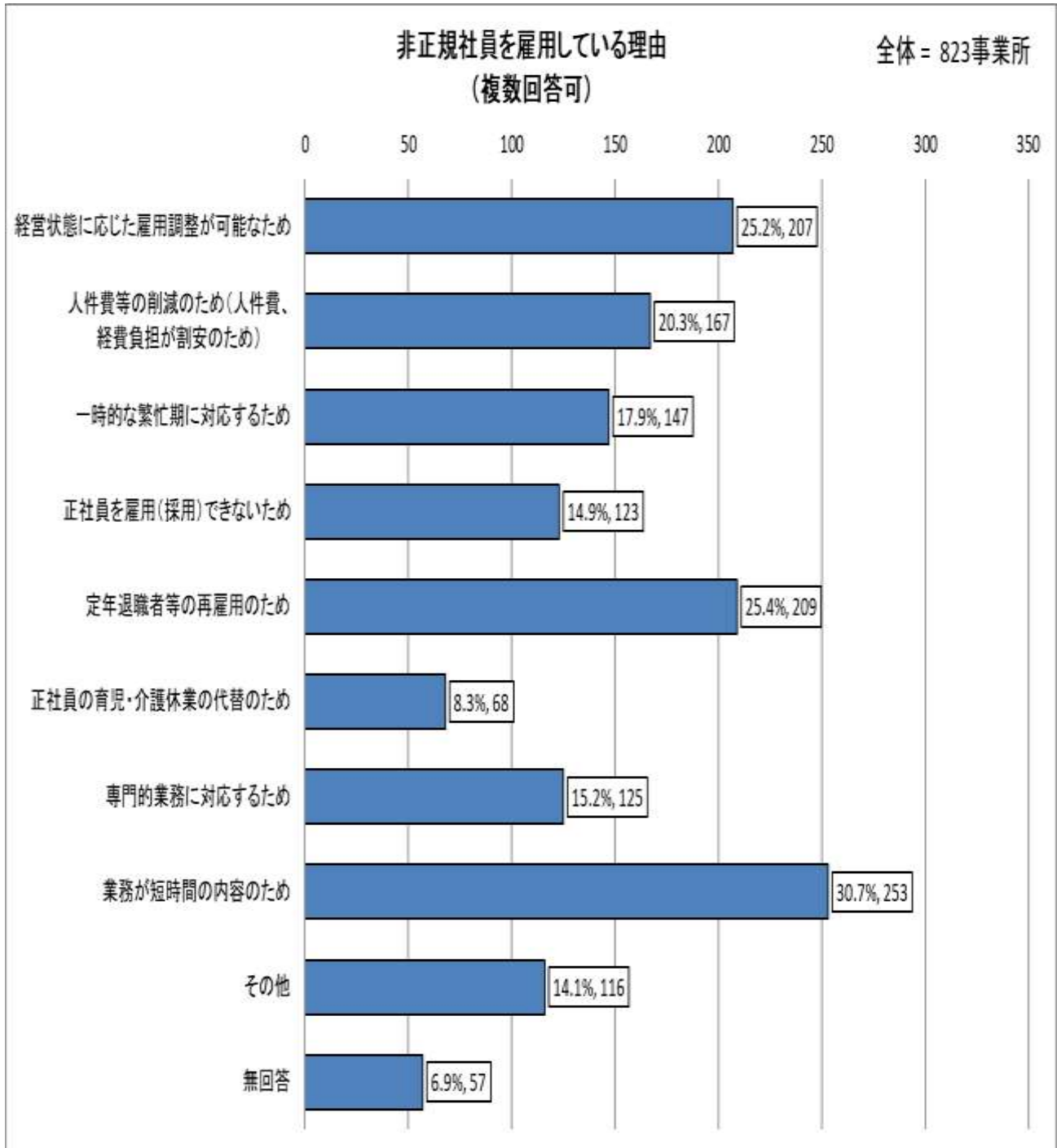
図表38-4 非正規社員の雇用形態別年齢（その他）



(30) 非正規社員を雇用している理由

非正規社員を雇用している事業所に対して、その理由をたずねたところ、「業務が短時間の内容のため」(30.7%)が最も多く、次いで「定年退職者等の再雇用のため」(25.4%)、「経営状態に応じた雇用調整が可能なため」(25.2%)、「人件費等の削減のため(人件費、経費負担が割安のため)」(20.3%)の順となっている。

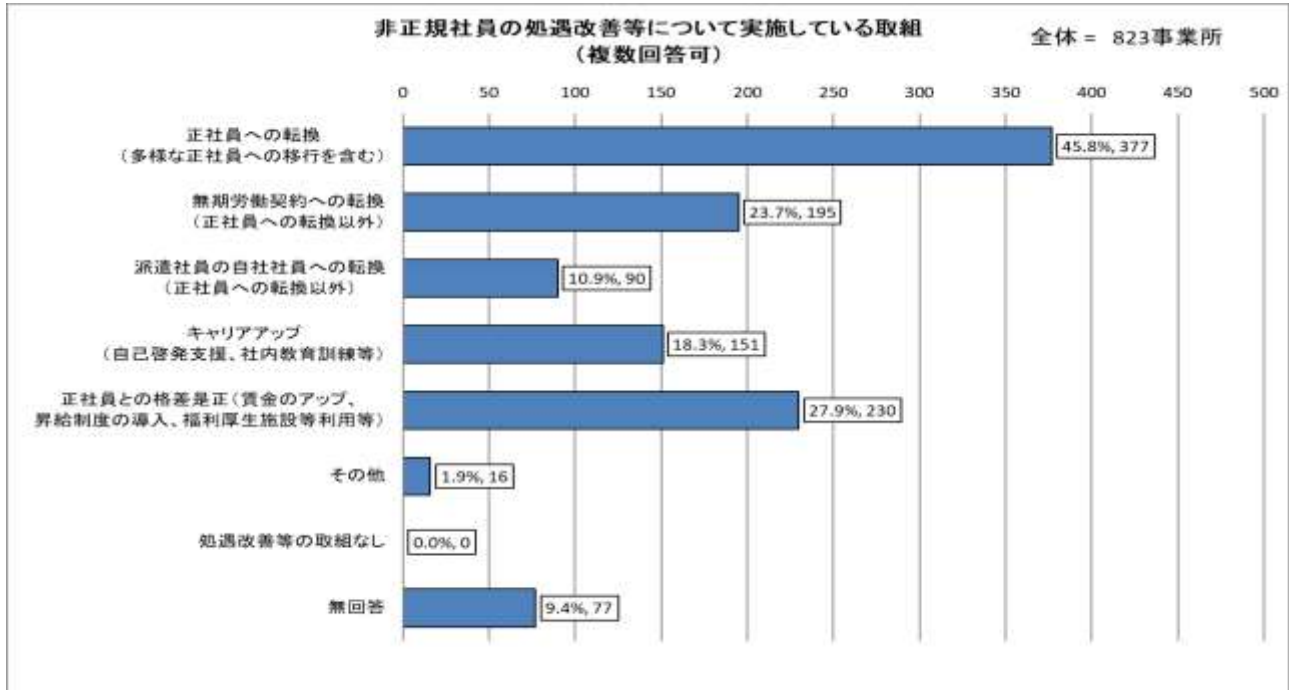
図表39 非正規社員を雇用している理由



(3 1) 非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容

非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容についてたずねたところ、「正社員への転換（多様な正社員への移行を含む）」（45.8%）が最も多く、次いで「正社員との格差是正（賃金アップ、昇給制度の導入、福利厚生施設等利用等）」（27.9%）、「無期労働契約への転換（正社員への転換以外）」（23.7%）の順となっている。

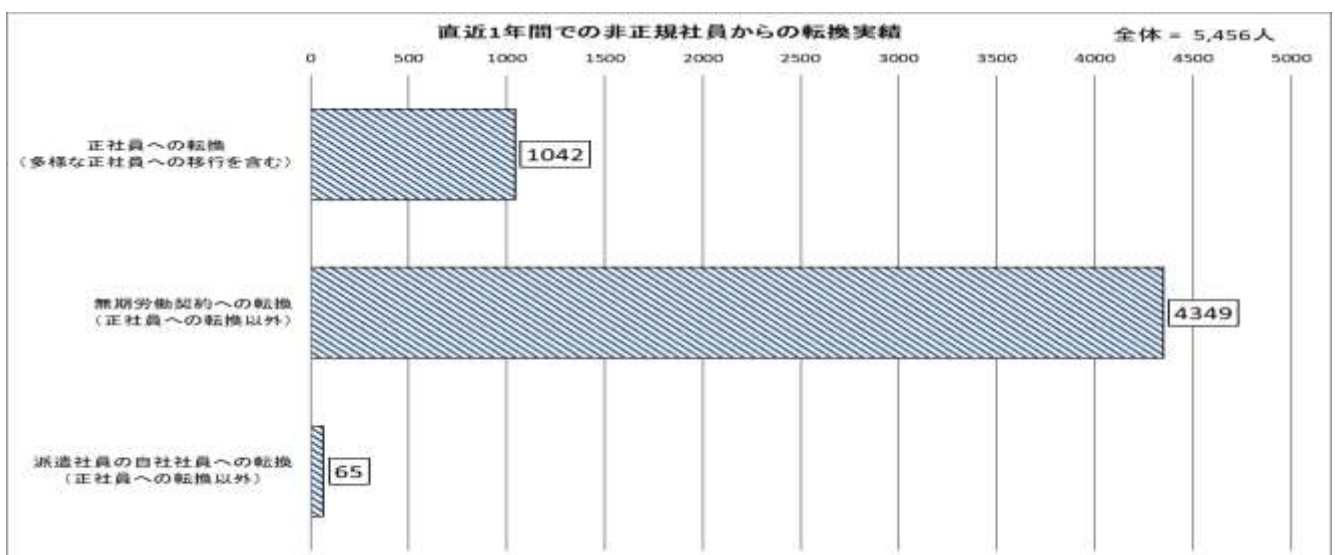
図表 4 0 非正規社員の処遇改善等について実施している取組内容



(3 2) 非正規社員からの転換実績

平成 29 年 8 月 1 日から平成 30 年 7 月 31 日までの直近 1 年間で「正社員への転換」を実施した人数は全体で 1042 人となっており、「無期労働契約への転換」は 4,349 人、「派遣社員の自社社員への転換」が 65 人となっている。

図表 4 1 非正規社員からの転換実績



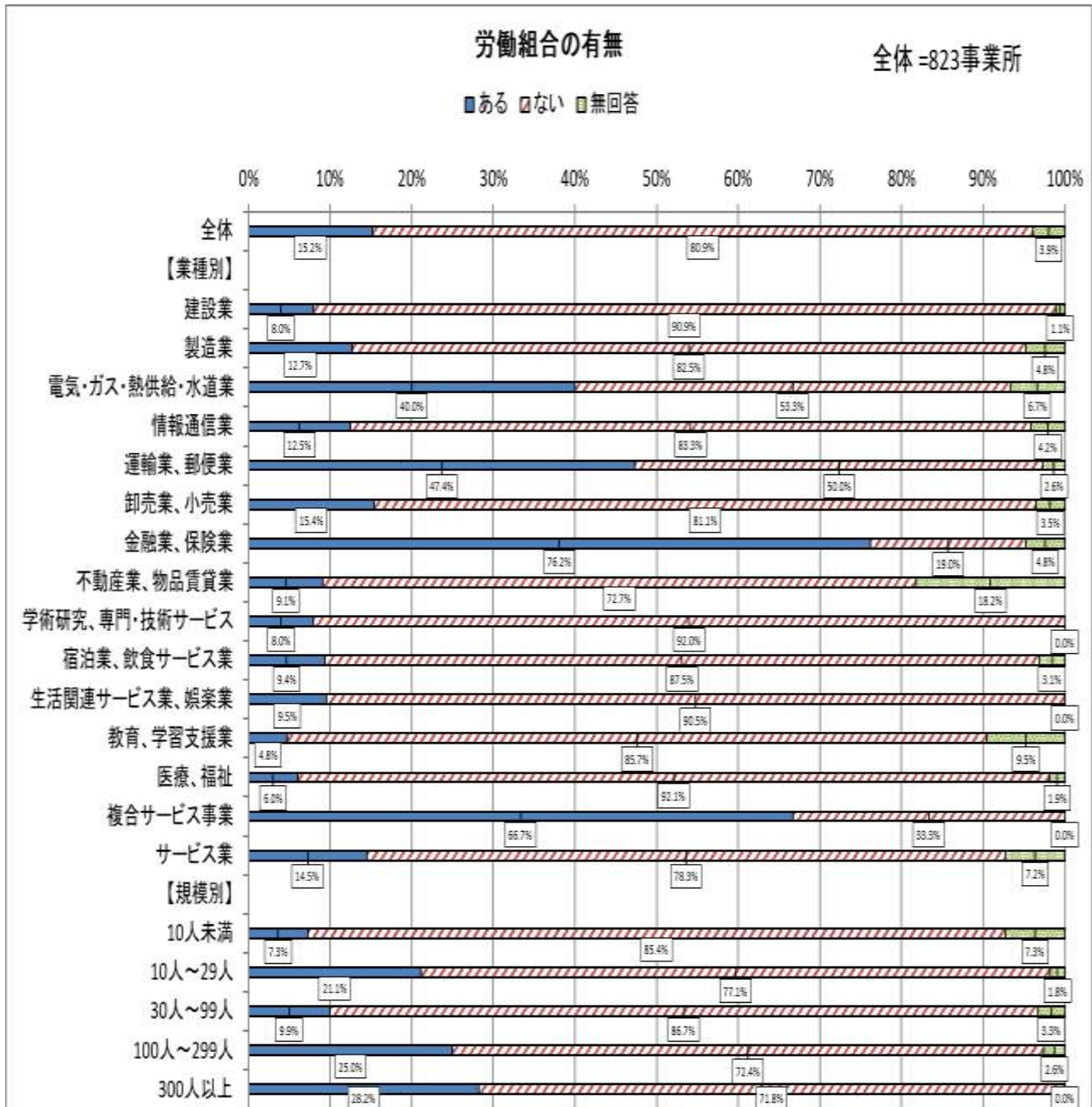
(33) 労働組合の有無

労働組合が「ある」と回答した事業所は 15.2%、「ない」と回答した事業所は 80.9%となった。

業種別にみても、「ある」と回答した事業所割合が最も高かったのは「金融・保険業」(76.2%)、次いで「複合サービス業」(66.7%)、「運輸・郵便」(47.4%)、「電気・ガス等」(40.0%) の順となっている。

従業員規模別にみると、最も割合が高いのは「300人以上」(28.2%)となっている。

図表 4 2 労働組合の有無

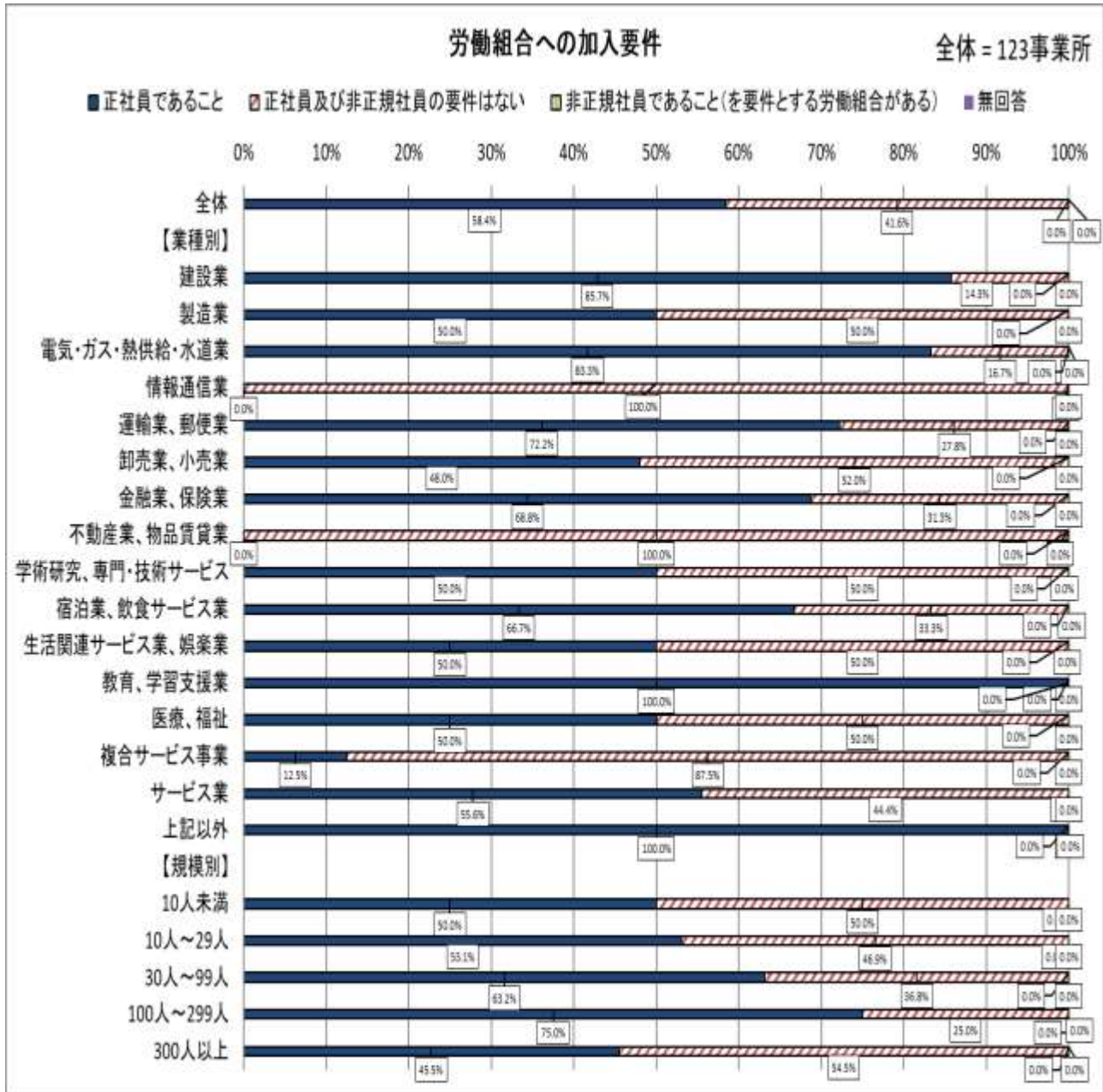


(34) 労働組合への加入要件

労働組合があると回答した事業所に対して、加入要件についてたずねたところ、「正規社員であること」が最も多く 58.4%となっている。次いで「正社員及び非正規社員の要件はない」(41.6%)となっている。

従業員規模別にみると、「正規社員であること」では「100人～299人」の割合が最も高く 75.0%となっている。

図表 4-3 労働組合への加入状況



(注) 集計対象は労働組合があると回答した事業所。

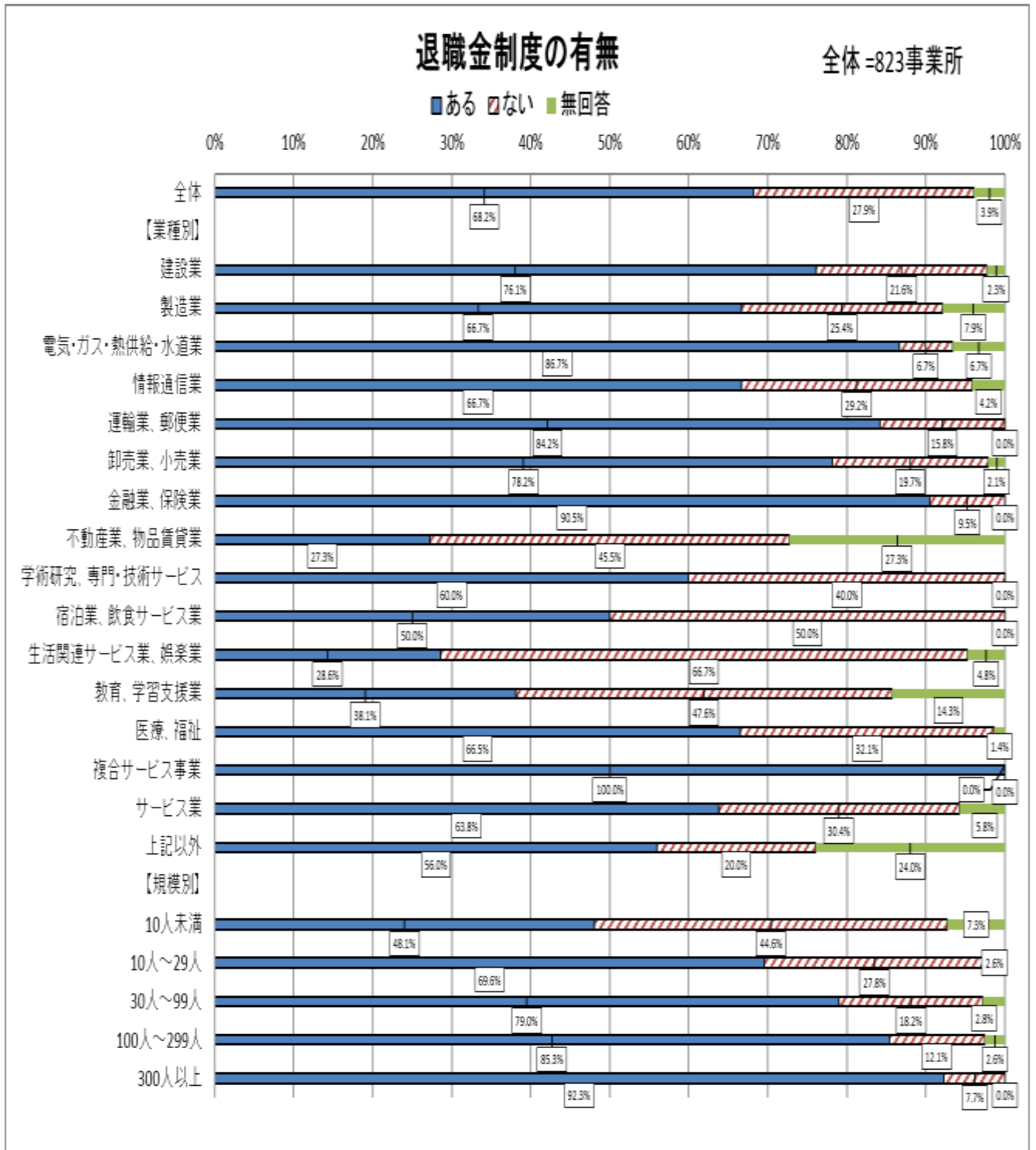
(35) 退職金制度について

退職金制度の有無についてたずねたところ、「ある」と回答した事業所は 68.2%、「ない」と回答した事業所は 27.9% になっている。

業種別にみても、「ある」と回答した事業所割合が高かったのは「複合サービス業」(100%)、「金融・保険業」(90.5%) の順となっている。最も低かった業種は「不動産業等」(27.3%) となっている。

従業員規模別にみると、最も割合が低いのは「10 人未満」で 48.1%、最も割合が高いのは「300 人以上」(92.3%) と規模が大きいかほど制度が導入されてる状況である。

図表 4 4 退職金制度の有無



Ⅲ 調査票



平成 30 年度

沖縄県労働条件等実態調査〔調査票〕

この調査票は、統計以外の目的に使用しませんので、ありのままを記入してください。

【記入にあたってのお願い】

※ この調査は、従業員 5 人以上の事業所から無作為に抽出した 2,000 事業所に送付しています。

- 1 記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が記入してください。
- 2 この調査は、事業所を単位として行います。回答にあたっては、会社全体ではなく、原則として送付された事業所のみの状況について記入してください。
なお、事業所のみで判断できない、又は把握できない設問については、お手数ですが本店等にご確認のうえ回答してください。
- 3 平成 30 年 7 月 31 日現在の状況を記入してください。
- 4 ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、平成 30 年 9 月 14 日（金）までに 返送してください。
- 5 調査結果については、平成 31 年 3 月頃「沖縄県 労働政策課」のホームページ上で公表します。
- 6 この調査についてのご質問等は、下記までお問い合わせください。

<問い合わせ先>

〒900-8570 那覇市泉崎 1-2-2
沖縄県商工労働部労働政策課 島
TEL (098) 866-2366 FAX (098)866-2355

貴事業所名、所在地、電話番号、記入者の氏名を記入してください。

事業所名			
所在地		電話番号	
記入者所属		記入者氏名	

貴事業所の業種

貴事業所の主な業種はどれに該当しますか。下記の業種コード一覧の中から該当する大分類番号（01～19）から1つだけ選んで、その番号を○で囲んでください。

大分類	中分類	大分類	中分類
01 農業、林業	農業 林業	09 卸売業、小売業	各種商品卸売業 繊維・衣服等卸売業 飲食品卸売業 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 機械器具卸売業 その他の卸売業 各種商品小売業 織物・衣服・身の回り品小売業 飲食品小売業 機械器具小売業 その他の小売業 無店舗小売業
02 漁業	漁業（水産養殖業を除く） 水産養殖業	10 金融業、保険業	銀行業 協同組織金融業 貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関 金融商品取引業、商品先物取引業 補助的金融業等 保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）
03 鉱業、採石業、砂利採取業		11 不動産業、物品賃貸業	不動産取引業 不動産賃貸業・管理業 物品賃貸業
04 建設業	総合工事業 職別工事業（設備工事業を除く） 設備工事業	12 学術研究、専門・技術サービス業	学術・開発研究機関 専門サービス業（他に分類されないもの） 広告業 技術サービス業（他に分類されないもの）
05 製造業	食料品製造業 飲料・たばこ・飼料製造業 繊維工業 木材・木製品製造業（家具を除く） 家具・装備品製造業 パルプ・紙・紙加工品製造業 印刷・同関連業 化学工業 石油製品・石炭製品製造業 プラスチック製品製造業（別掲を除く） ゴム製品製造業 なめし革・同製品・毛皮製造業 窯業・土石製品製造業 鉄鋼業 非鉄金属製造業 金属製品製造業 はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業 電子部品・デバイス・電子回路製造業 電気機械器具製造業 情報通信機械器具製造業 輸送用機械器具製造業 その他の製造業	13 宿泊業、飲食サービス業	宿泊業 飲食店 持ち帰り・配達飲食サービス業
06 電気・ガス・熱供給・水道業	電気業 ガス業 熱供給業 水道業	14 生活関連サービス業、娯楽業	洗濯・理容・美容・浴場業 その他の生活関連サービス業 娯楽業
07 情報通信業	通信業 放送業 情報サービス業 インターネット附随サービス業 映像・音声・文字情報制作業	15 教育、学習支援業	学校教育 その他の教育、学習支援業
08 運輸業、郵便業	鉄道業 道路旅客運送業 道路貨物運送業 水運業 航空運輸業 倉庫業 運輸に附帯するサービス業 郵便業（信書便事業を含む）	16 医療、福祉	医療業 保健衛生 社会保険・社会福祉・介護事業
		17 複合サービス事業	郵便局 協同組合（他に分類されないもの）
		18 サービス業	廃棄物処理業 自動車整備業 機械等修理業（別掲を除く） 職業紹介・労働者派遣業 その他の事業サービス業 政治・経済・文化団体 宗教 その他のサービス業
		19 上記以外	

【貴事業所についておたずねします】

貴事業所の状況

問 1. 貴事業所の雇用形態別の労働者数を男女別に記入してください。(平成 30 年 7 月 31 日現在)

雇 用 形 態		男 性	女 性
正規雇用労働者（正社員）		人	人
非正規雇用労働者 (非正規社員)	派遣労働者	人	人
	契約社員	人	人
	パートタイム労働者	人	人
	その他	人	人

- 「正社員」とは、①から③のすべてに該当するか④又は⑤に該当する労働者です。
 ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 ②所定労働時間がフルタイムである者
 ③直接雇用である者
 ④事業主の家族のうち、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者
 ⑤その他、短時間正社員等を含む
- 「派遣労働者」とは、労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣されている〈派遣元が給与を支給している〉者
- 「契約社員」とは、1ヵ月を超える期間の定めのある労働契約を締結している労働者で、パートタイム労働者でない者
- 「パートタイム労働者」とは、パートタイマー、アルバイトなどの名称にかかわらず、1日の所定労働時間が貴事業所の正社員より短い者、または、1日の所定労働時間は同じでも1週間の所定労働日数が少ない者で、「短時間正社員」でない者
- 経営者（役員含む）は労働者に含めません。

問 2. 貴事業所では、平成 29 年 8 月 1 日～平成 30 年 7 月 31 日までの 1 年間に労働者を採用しましたか。該当する番号を○で囲んでください。

1	採用した →問 2-1へ	2	採用しなかった →問 3へ
---	--------------	---	---------------

問 2-1. 問 2 で「1. 採用した」と回答した事業所に伺います。その採用実績について、雇用形態別、男女別に記入してください。また、そのうち新規学卒者（平成 30 年 3 月卒業）の採用実績について、同様に記入してください。

雇 用 形 態		男 性		女 性	
			うち 新規学卒者		うち 新規学卒者
正規雇用労働者（正社員）		人	人	人	人
非正規雇用労働者 (非正規社員)	派遣労働者	人	人	人	人
	契約社員	人	人	人	人
	パートタイム労働者	人	人	人	人
	その他	人	人	人	人

就業規則等

問3. 貴事業所では、就業規則を作成していますか。該当する番号を○で囲んでください。

1 作成している	2 作成していない
----------	-----------

※ 「就業規則」とは、使用者が事業所における労働条件や服務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)
常時10人以上の労働者(パート・アルバイト含む)を使用する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をする義務があります。

問4. 貴事業所では、労働者を雇い入れる際に、労働条件を明示した「労働条件通知書」を労働者に交付していますか。該当する番号を○で囲んでください。

1 正社員及び非正規社員のどちらにも交付している	2 正社員のみ交付している
3 正社員及び非正規社員のどちらにも交付していない	4 非正規社員のみ交付している

休日・休暇制度

問5. 貴事業所における正社員の週休制は、どのような形態ですか。該当する番号を○で囲んで下さい。

1 週休1日制
2 週休1日半制
3 完全週休2日制
4 完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない(月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等)
5 完全週休2日制より休日日数が実質的に多い(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等)

※2つ以上を併用している場合は、実績として多い方に○をつけてください。

問6. 貴事業所では、年次有給休暇の制度(就業規則等による記載)がありますか。
該当する番号を○で囲んでください。

1 ある	2 ない
------	------

問7. 貴事業所の直近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、労働者1人当たりの平均日数を記入してください。

雇用形態	一人あたりの平均付与日数 (繰越分を除く)	一人あたりの平均取得日数
正規雇用労働者(正社員)	日	日
非正規雇用労働者(非正規社員)	日	日
うち パートタイム労働者	日	日

- 「直近1年間」とは、貴事業所が休暇を付与する直近の期間で、暦年または会計年度単位での1年間。
- 「平均付与日数」とは、労働者が当該休暇年度に新たに利用できる年休の平均日数(前年度からの繰越分除く)
(全労働者の年間延べ付与日数 ÷ 労働者数)
- 「平均取得日数」とは、労働者が当該休暇年度内に実際に利用(取得)した平均日数
(全労働者の年間延べ取得日数 ÷ 労働者数)

問 8. 貴事業所において、年次有給休暇（年休）の取得促進のため、取り組んでいることはありますか。該当する番号全てに○で囲んでください。

1	特に取り組んでいない
2	年休の時間単位または半日単位での付与
3	年休の計画的付与制度の実施（※）
4	年休取得のための周知・啓発（ポスター、回覧、呼びかけなど）
5	従業員に年休の取得目標を設定させる。
6	管理・監督者が率先して取得する。
7	その他（ ）
8	取得促進の取組を検討している

※年次有給休暇の計画的付与制度とは、労使協定により年次有給休暇を従業員に取得させる制度です。具体的には、事業所全体の休業による一斉付与、交代制付与、年休取得計画表の作成による個別付与などがあります。

問 9. 貴事業所における正社員の 1 週間の所定労働時間（就業規則等で定めた）をご記入下さい。また、正社員 1 人あたりにおける 7 月の（平成 30 年 7 月 1 日～31 日）の所定外労働時間についてご記入下さい。

	所定労働時間 (1 週間)	1 人あたりの 所定外労働時間 (7 月分)
正社員	時間	時間

※1 人あたりの所定外労働時間は、（正社員の総所定外労働時間 ÷ 正社員数）で算出

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

ワーク・ライフ・バランスについては、**正社員**と**非正規社員**を含めた労働者を対象とします。

問 10. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについてどの程度知っていますか。（記入者にて回答していただいてもかまいません。）該当する番号を○で囲んでください。

1	言葉も内容もきちんと理解している	2	だいたい理解している
3	内容はよくわからないが、聞いたことがある	4	聞いたことはない（知らない）

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」という意味で、従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

問 11. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を導入もしくは実施している制度があれば、該当する番号を全て○で囲んでください。

1	労働時間削減の取組（ノー残業デーの設置等）
2	年次有給休暇の取得推進
3	労働者の心身の健康支援
4	労働者の自己啓発支援

5	出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）
6	介護に関する支援（介護休業及び復職支援含む）
7	フレックスタイム制の導入等
8	労働者の健康づくり（健康に関する研修、病気の予防措置等に関する支援）
9	在宅勤務などの多様な働き方支援
10	その他（ ）
11	取り組んでいない

問12. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由または、取り組む上で課題となっていることはありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	どのような取組をしていいかわからない
2	人手が足りない又は交代要員の確保が困難。
3	従業員の不公平感が増大する
4	生産性が減少する又はコストがかかる
5	業務管理や人事評価が複雑になる
6	その他（ ）

育児・介護休業制度

育児・介護休業制度については、**正社員**と**非正規社員**を含めた労働者を対象とします。

問13. 貴事業所が把握している出産者（又は配偶者が出産した者の数）及び出産後の状況について、その人数を男女別に記入してください。【数値を記入】

平成29年8月1日から平成30年7月31日までの出産者数 男性の場合は、配偶者が出産した数	女性	男性
	人	人
	うち	うち
うち、平成30年7月31日までに育児休業を開始した者の数 (育児休業の開始を予定している者を含む)	人	人
うち、平成30年7月31日までに育児(1歳未満の子に限る)のため、休業せずに退職した者の数	人	人

問13-1. 問13で「育児休業を開始した者」の利用期間（取得中の場合は利用予定期間）について、男女別に記入してください。【数値を記入】

性別	期間					
	6ヶ月未満	6ヶ月以上 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
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

1. 同一の子について、同じ労働者が2回以上または延長して取得している場合は、「1人」で合計の期間としてください。
2. 育児休業の「利用期間」とは、子の月齢ではなく実際に育児休業を利用した期間をいい、労働基準法に規定する産前産後休業期間は含みません。

問 1 4. 貴事業所では、育児休業制度を就業規則等に規定していますか。
該当する番号を○で囲んでください。

1	正社員及び非正規社員のどちらも規定あり	2	正社員のみ規定あり
3	正社員及び非正規社員のどちらも規定なし		

※ 「**育児休業制度**」：「育児・介護休業法」に規定する子を養育するために休業できる制度で、1 歳未満の子を養育する男女労働者が対象であり、申し出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。

問 1 5. 貴事業所では、育児の支援制度等としてどのようなものがありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。そのうち、平成 29 年 8 月 1 日～平成 30 年 7 月 31 日までの 1 年間の利用者の有無について、該当する項目を○で囲んでください。

	制度がある		制度がない
	うち利用者いる	うち利用者いない	
短時間勤務制度(注 1)	1	a b	2
所定外労働の制限(注 2)	1	a b	2
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度(注 3)	1	a b	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(注 4)	1	a b	2
事業所内保育施設	1	a b	2
育児に要する経費の援助措置(注 5)	1	a b	2
育児休業に準ずる措置(注 6)	1	a b	2

- 「**短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間（就業規則等において労働者が労働契約上労働すべきとされた時間）より短い所定労働時間を設定することをいいます。育児・介護休業法では、3 歳未満の子を養育する労働者が希望する場合、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含む制度を設けることを事業主に義務付けています。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「2」を○で囲んでください。
- 「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。
- 「**フレックスタイム制度**」とは、1 日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつでも出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）に分け、始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねる制度をいいます。
- 「**始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ**」とは、1 日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度のことです。
- 「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。
- 「**育児休業に準ずる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

問16. 貴事業所では、介護休業制度を就業規則等に規定していますか。
該当する番号を○で囲んでください。

1	正社員及び非正規社員のどちらも規定あり	2	正社員のみ規定あり
3	正社員及び非正規社員のどちらも規定なし		

※ 「介護休業制度」：「育児・介護休業法」に規定する要介護状態にある対象家族を介護するために休業できる制度で、要介護状態にある家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業ができることになっています。

問16-1. 問16で1又は2の「規定あり」と回答した事業所に伺います。
貴事業所では、対象家族1人につき、どれくらいの期間、介護休業を取得することができますか。該当する番号を○で囲んでください。

	法定期間	法定を超える期間			期間に限度はなく、必要日数を取得でできる
	93日(3ヵ月)まで	6ヵ月まで	1年まで	1年超以上	
正社員	1	2	3	4	5
非正規社員	1	2	3	4	5

問17. 問16の「規定あり」「規定なし」の回答にかかわらず、貴事業所における平成29年8月1日～平成30年7月31日までの1年間の介護休業の利用期間（取得中の場合は利用予定期間）について、男女別に記入してください。【数値を記入】

期間 性別	93日まで	6ヵ月まで	1年まで	1年超以上	利用期間中及び利用後の退職者数
	女性	人	人	人	
男性	人	人	人	人	人

※同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、「1人」として計上してください。

福利厚生制度

福利厚生制度については、正社員と非正規社員を含めた労働者を対象とします。

問18. 貴事業所では、福利厚生制度がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1	ある →問18-1へ	2	ない →問19へ
---	------------	---	----------

問18-1. 問18で「1.ある」と回答した事業所に伺います。貴事業所の福利厚生制度の内容について、該当する番号を全て○で囲んでください。

	正社員	非正規社員
住宅費用に対する支援（社宅・住宅手当等）	1	1
健康増進に対する支援（人間ドック・一般健診等）	2	2
自己啓発に対する支援（カルチャーセンター・技能講座等）	3	3
余暇活動に対する支援（宿泊・レジャー施設利用等）	4	4
その他の福利厚生制度（ ）	5	5

メンタルヘルスケア（心の健康対策）

※メンタルヘルスケアについては、**正社員**と**非正規社員**を含めた労働者を対象とします。

問19. 貴事業所では、労働者に対するメンタルヘルス対策を行っていますか。
該当する番号を○で囲んでください。

1	行っている →問19-1へ	2	行っていない →問19-2へ
---	---------------	---	----------------

問19-1. 問19で「1. 行っている」と回答した事業所に伺います。貴事業所では、どのようなメンタルヘルス対策を行っていますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	労働者への教育研修・情報提供
2	労働者からの相談対応窓口の整備
3	管理監督者への教育研修・情報提供
4	健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施
5	メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議
6	メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の専任
7	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）
8	職場復帰における支援（職場復帰支援プログラムの策定を含む）
9	その他（ ）

問19-2. 問19で「2. 行っていない」と回答した事業所に伺います。現在、メンタルヘルス対策を行っていない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	対策が必要な労働者がいないから	2	実施しなくてもリスクは小さいから
3	対策に必要な予算の捻出が難しいから	4	専門知識を持ったスタッフがいらないから
5	労働者の関心が薄いから	6	対処方法がわからないから
7	その他（ ）		

セクシュアルハラスメント

※セクシュアルハラスメントについては、**正社員**と**非正規社員**を含めた労働者を対象とします。

問20. 貴事業所では労働者に対するセクシュアルハラスメント対策を行っていますか。
該当する番号を○で囲んでください。

1	行っている →問20-1へ	2	行っていない →問21へ
---	---------------	---	--------------

問20-1. 問20で「1. 行っている」と回答した事業所に伺います。貴事業所ではどのようなセクシュアルハラスメント対策を行っていますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2	相談窓口の設置
3	相談に対する適切な対応	4	事実関係の迅速かつ正確な確認
5	行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6	再発防止措置の実施
7	当事者等のプライバシー保護のための措置	8	その他（ ）

男女均等待遇

※男女均等待遇については、**正社員**のみを対象とします。

問2 1. 貴事業所における管理職等について、男女別の各役職者数は何人いますか。【数値を記入】

		役職名（相当職を含む）			
		合計	部長相当職	課長相当職	係長相当職
役職に就いている人数	男性	人	人	人	人
	女性（a）	人	人	人	人
	合計（b）	人	人	人	人

- この調査でいう「管理職等」とは、管理・事務・技術・生産部門等企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか呼称にとらわれず、適宜判断してください。

問2 2. 問2 1で「女性管理職が少ない(a/b=0.1未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある」事業所のみ伺います。女性の管理職が少ない、或いは全くいない役職がある理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない
2	現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない
3	家事・育児と仕事との両立が困難なので、責任のある仕事を任せられない
4	出張や全国への転勤があるため任せられない
5	会社の経営方針として女性を登用しない
6	仕事がハードで女性には無理である
7	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
8	顧客が女性管理職をいやがる
9	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する
10	女性が希望しない
11	その他（ ）

問2 3. 貴事業所では、女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）を実施していますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭〈生活〉の調和）の制度整備、制度活用促進
2	女性労働者の割合が低い職務への積極的登用・採用
3	性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
4	女性のモチベーションや職業意識を高めるための教育訓練や研修などの実施
5	管理職や同僚の男性に対する女性の能力発揮の重要性についての啓発・理解促進
6	仕事の配分やスキルアップの機会を男女同様に与えること
7	セクシュアルハラスメント防止など働きやすい職場環境の整備
8	女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査・分析
9	その他（ ）
10	実施していない

※「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

問24. 貴事業所において、女性が活躍するための取組（ポジティブ・アクション）を実施している理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

1	女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため
2	男女労働者の能力発揮による生産性向上や競争力強化のため
3	労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため
4	企業イメージ向上のため（企業戦略として）
5	商品開発やマーケティング等、顧客の多様なニーズに対応するため
6	人的資源の有効活用（労働力確保のため）
7	組織の活性化のため
8	社会的趨勢であるため
9	その他（ ）

正社員以外の労働者（非正規雇用労働者）

以下については、1頁の「**貴事業所の状況**」で「**非正規社員**」を雇用しているとした事業所のみ回答してください。

問25. 非正規社員の年齢について、以下の雇用形態別に記入ください。【数値を記入】

	合計人数	うち 34歳以下	うち 35歳～59歳	うち 60歳以上
派遣労働者	人	人	人	人
契約社員	人	人	人	人
パートタイム労働者	人	人	人	人
その他	人	人	人	人

※ 合計人数欄は、1頁の「**貴事業所の状況**」の「非正規社員」の男女別の合計人数と一致します。

問26. 非正規社員を雇用している理由について、該当する番号を全て○で囲んでください。

1	経営状態に応じた雇用調整が可能なため
2	人件費等の削減のため（人件費、経費負担が割安のため）
3	一時的な繁忙期に対応するため
4	正社員を雇用（採用）できないため
5	定年退職者等の再雇用のため
6	正社員の育児・介護休業の代替のため
7	専門的業務に対応するため
8	業務が短時間の内容のため
9	その他（ ）

問 27. 非正規社員の処遇改善等について、貴事業所で実施している取組があれば、該当する番号を全て○で囲んでください。

1	正社員への転換 → 問 28へ
2	無期労働契約への転換（1以外） → 問 28へ
3	派遣社員の自社社員への転換（1以外） → 問 28へ
4	キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練 等）
5	正社員との格差是正（賃金のアップ、昇給制度の導入、諸手当の支給、福利厚生施設等利用等）
6	その他（ ）
7	処遇改善等の取組なし

※ 上記の「2 有期労働契約から無期労働契約への転換」及び「3 派遣社員の自社社員への転換」のうち、実態として、正社員への転換であるとみられる場合は、上段「1 正社員への転換」欄の番号のみ選んでください。

問 28. 問 27で「1」「2」「3」のいずれかに回答した事業所に伺います。平成 29 年 8 月 1 日～平成 30 年 7 月 31 日までの 1 年間の転換実績を記入してください。【数値を記入】

1	<u>正社員への転換</u> （多様な正社員への移行を含む）	人
2	<u>無期労働契約への転換</u> （1以外）	人
3	<u>派遣社員の自社社員への転換</u> （1以外）	人

※ 「正社員」の定義については、1 頁の 問 1 の注釈 1 を参照ください。

労働組合

※労働組合については、正社員と非正規社員を含めた労働者を対象とします。

問 29. 貴事業所では、労働組合がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1	ある →問 30へ	2	ない →問 31へ
---	-----------	---	-----------

問 30. 問 29で「1.ある」と回答した事業所に伺います。
労働組合へ加入するための要件について、該当する番号を○で囲んでください。

1	正社員であること
2	正社員及び非正規社員の要件はない
3	非正規社員であること（を要件とする労働組合がある）

退職金制度について

問 31. 貴事業所では、正社員に退職金の制度がありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1	ある	2	ない
---	----	---	----

～お忙しいところ、御協力ありがとうございました。～

記入内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて、9月14日（金）までに、返信していただきますようお願い申し上げます。

平成30年度 沖縄県労働条件等実態調査報告書
平成31年3月

発行 沖縄県商工労働部労働政策課
〒902-8570 那覇市泉崎1丁目2番2号

TEL. 098-866-2366

FAX. 098-866-2355

<http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/rosei/>