

連絡先
大阪府総合労働事務所 南大阪地域労政課 ▽直通 072-273-6100

## 大阪府労働関係調査の結果まとまる 令和元年度の特別調査項目は 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」 「働き方改革に向けた取組状況」

### 【調査結果のポイント】

- ◆回答状況… 回収率 33.0%。
- ◆雇用形態… 「正社員」と「非正社員」の労働者数の割合は、平成 22 年以降、「正社員」は 60%前後、「非正社員」は 40%前後で推移しており、雇用形態に大きな変化はみられない。
- ◆労働時間… 「正社員」「パートタイム労働者」とも年間超過実労働時間は、平成 28 年まで増加傾向にあったが、平成 29 年に減少した後、横ばいで推移している。
- ◆休日休暇… 「週休 2 日制」以上の週休制を実施している事業所の割合は、平成 22 年以降、「正社員」については 90%弱、「パートタイム労働者」については 80%前後の水準で推移している。  
年次有給休暇の平均取得日数は、平成 22 年以降、「正社員」については 8 日前後で推移していたが、平成 29 年以降は、10 日前後で推移している。  
「パートタイム労働者」は、平成 22 年以降、7 日前後で推移している。
- ◆特別調査項目… ≪ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）≫  
「取組中」とした事業所は 97.6%で、前年を 1.2 ポイント上回った。  
≪働き方改革に向けた取組状況≫  
「長時間労働是正に対する独自の取り組み」を「実施中」の事業所は 96.2%となっている。  
「年次有給休暇の年 5 日の確実な取得に向けての取り組み」を「実施中」の事業所は 92.4%となっている。

### 【調査概要】

- 大阪府では、府内の民間事業所における労働条件等を把握するための実態調査を毎年実施しており、このたび令和元年 7 月 31 日現在での調査結果を取りまとめた。
- さらに、毎年調査項目を検討して実施している特別調査項目のテーマを「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」及び「働き方改革に向けた取組状況について」とした。

### 【調査対象】

- 府内に所在する民間事業所（常用労働者 30 人以上）の中から産業（14 分類）、企業規模区分ごとの事業所数割合に応じて 6,000 事業所を無作為抽出し、調査を実施した。その内 1,982 事業所から回答を得た。（回収率：33.0%）

【雇用形態】

- 令和元年の雇用形態別雇用状況の割合は、「正社員」が 60.7%、「非正社員」が 39.3%で、前年と比べ、それぞれ 0.5 ポイントの増加と減少になっている。(表 1)  
 経年比較をみると、平成 22 年以降、「正社員」は 60%前後、「非正社員」は 40%前後で推移しており、雇用形態に大きな変化はみられない。(図 1)

表 1 雇用形態別雇用状況

区分	集計 労働者数 (事業所数)	正社員		非正社員						
		人	%	パートタイム 労働者	嘱託 社員	契約 社員	出向 社員	派遣 労働者	その他	
全体										
平成 30 年	211,093 (2,107)		60.2	39.8	23.5	3.0	6.1	1.6	4.2	1.4
令和元年	219,904 (1,982)		60.7	39.3	21.7	3.3	6.0	1.5	4.7	2.1

※「その他」は、臨時・日雇労働者を含む。

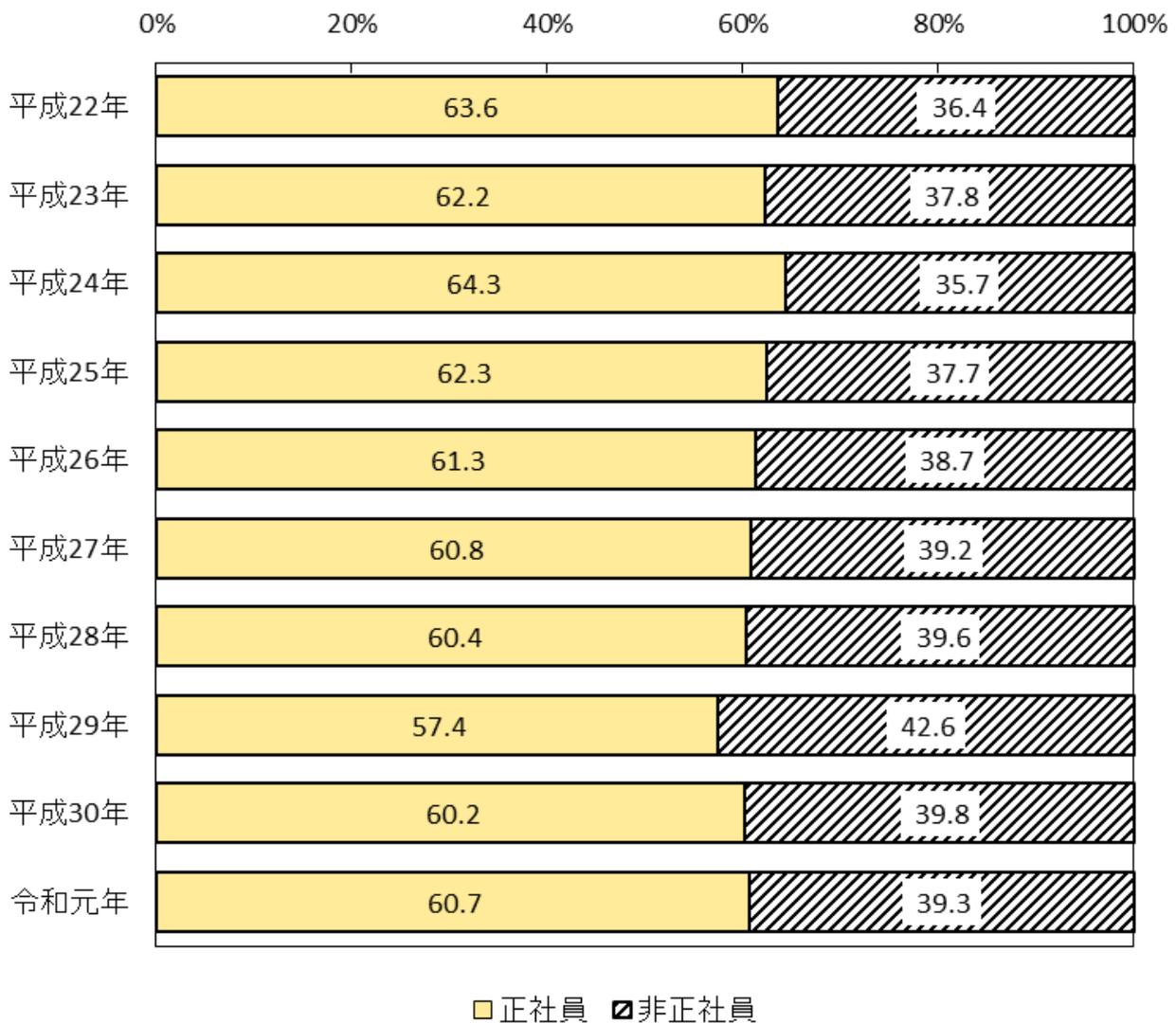


図 1 正社員の雇用状況(経年比較)

【労働時間】

- 令和元年の年間総実労働時間（＝年間所定内実労働時間＋年間超過実労働時間）は、「正社員」が2,063時間25分、「パートタイム労働者」が1,339時間20分で、前年と比べ、それぞれ1時間49分の増加、12時間38分の増加となっており、その内、年間超過実労働時間は、「正社員」が176時間4分、「パートタイム労働者」が33時間37分で、前年と比べ、それぞれ1時間32分の増加、3時間25分の減少となっている。（表2）

経年比較をみると、年間超過実労働時間は、「正社員」「パートタイム労働者」とも平成28年まで増加傾向にあったが、平成29年に減少した後、横ばいで推移している。（図2）

表2 年間総実労働時間

（正社員）

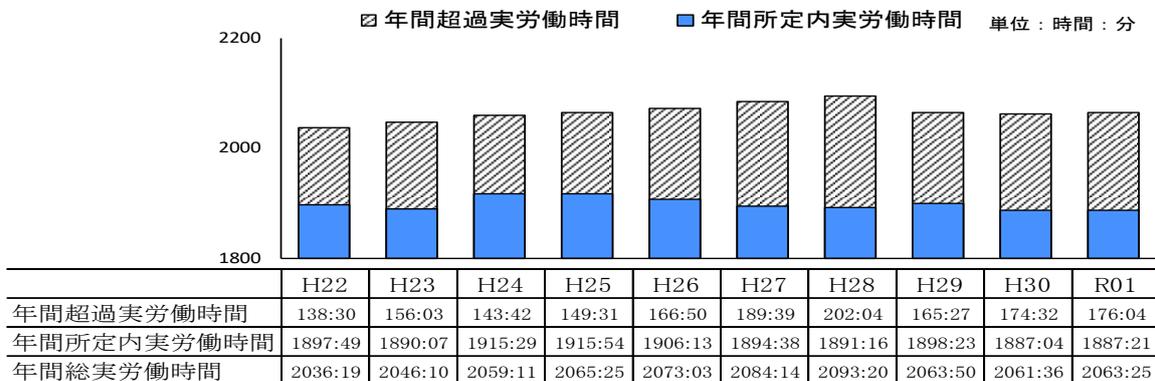
区分	集計事業所数	年間所定内実労働時間	年間超過実労働時間	年間総実労働時間
全体	件	時間：分	時間：分	時間：分
平成30年	2,090	1887:04	174:32	2061:36
令和元年	1,962	1887:21	176:04	2063:25

（パートタイム労働者）

区分	集計事業所数	年間所定内実労働時間	年間超過実労働時間	年間総実労働時間
全体	件	時間：分	時間：分	時間：分
平成30年	1,470	1289:40	37:02	1326:42
令和元年	1,442	1305:43	33:37	1339:20

※年間総実労働時間＝年間所定内実労働時間＋年間超過実労働時間

（正社員）



（パートタイム労働者）

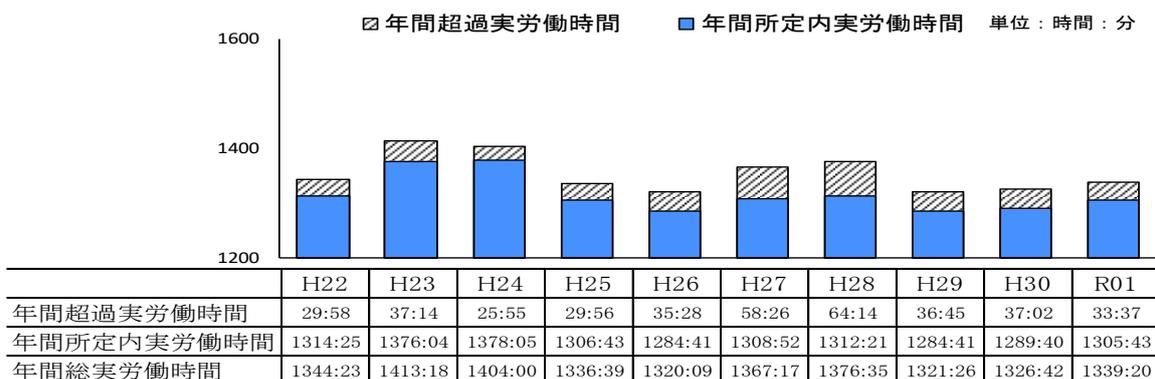


図2 年間総実労働時間（経年比較）

【休日休暇制度】

○ 令和元年の「週休2日制」以上の週休制を実施している事業所の割合は、「正社員」が88.0%、「パートタイム労働者」が82.0%で、前年と比べ、それぞれ1.9ポイントの減少、0.1ポイントの減少となっている。（表3）

経年比較をみると、「週休2日制」以上の週休制を実施している事業所の割合は、平成22年以降、「正社員」については90%弱、「パートタイム労働者」については80%前後の水準で推移している。（図3）

表3 週休制の形態

(正社員)													
区分	週休制を実施していない	週休1日制	週休1日半制	週休2日制以上の週休制	週休2日制						週休2日制を超える週休制		
					週休2日制	完全	月3回	隔週	月2回	月1回		その他	
					%	%	%	%	%	%		%	
全体	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	5.8	2.4	1.8	89.9	85.1	58.9	6.3	5.5	3.9	1.5	9.0	4.8	
令和元年	7.1	3.1	1.8	88.0	82.6	58.4	6.0	5.2	4.3	0.7	8.0	5.4	

(パートタイム労働者)													
区分	週休制を実施していない	週休1日制	週休1日半制	週休2日制以上の週休制	週休2日制						週休2日制を超える週休制		
					週休2日制	完全	月3回	隔週	月2回	月1回		その他	
					%	%	%	%	%	%		%	
全体	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	14.8	2.5	0.7	82.1	62.4	49.8	2.9	2.2	1.3	0.5	5.7	19.7	
令和元年	14.6	2.4	0.9	82.0	59.1	47.3	2.9	1.7	2.2	0.1	4.9	22.9	

※「その他」は、上記以外の3勤1休、4勤1休等の変則週休制

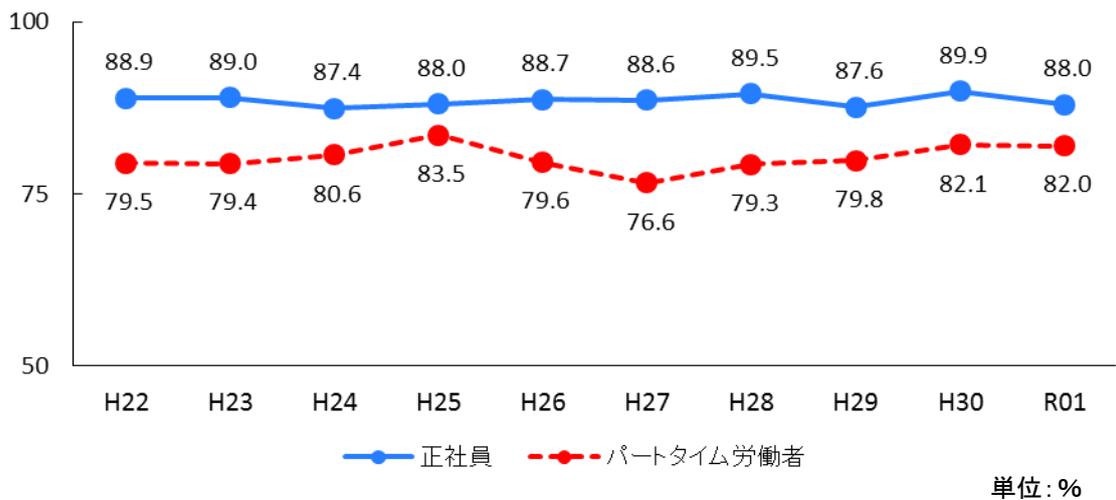


図3 週休2日制以上の週休制実施率(経年比較)

○ 令和元年の年次有給休暇の平均取得日数は、「正社員」が10.59日、「パートタイム労働者」が7.82日で、前年と比べ、それぞれ0.07日の減少、0.84日の増加となっている。(表4)

経年比較をみると、平均取得日数は、平成22年以降、「正社員」については8日前後で推移していたが、平成29年以降は、10日前後で推移している。

「パートタイム労働者」は、平成22年以降、7日前後で推移している。(図4)

**表4 年次有給休暇付与・取得日数**

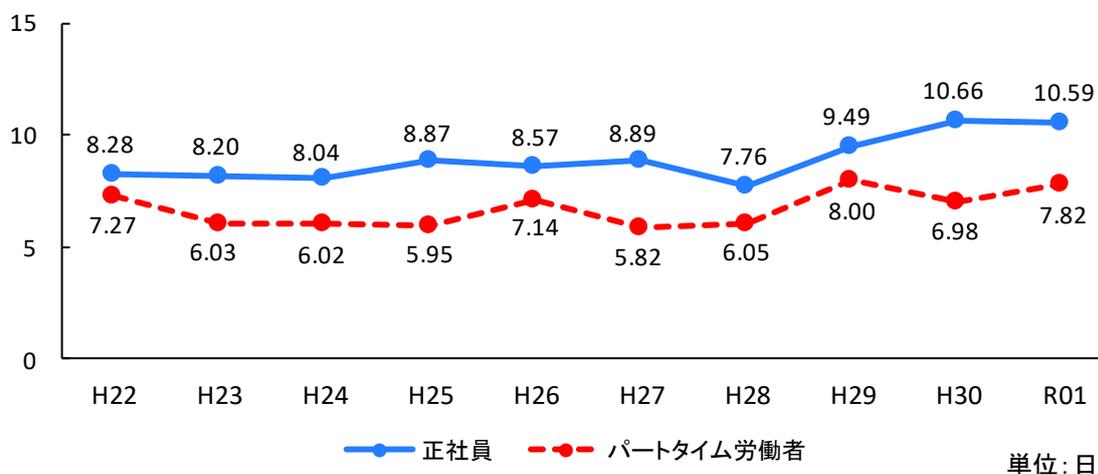
(正社員)

区 分	付与した労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全 体	人	日	日	%
平 成 30 年	122,647	17.63	10.66	60.5
令 和 元 年	131,655	17.98	10.59	58.9

(パートタイム労働者)

区 分	付与した労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全 体	人	日	日	%
平 成 30 年	39,456	11.69	6.98	59.7
令 和 元 年	39,023	12.03	7.82	65.0

※平均取得率＝平均取得日数÷平均付与日数



**図4 年次有給休暇 平均取得日数(経年比較)**

## ◆ 特別調査項目 ◆

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

#### 【取組状況及び内容】

○ 令和元年のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を「取組中」とした事業所は97.6%で前年を1.2ポイント上回った。取り組みの内容は、「年次有給休暇の取得促進」が80.6%で最も高く、次いで「残業縮減」74.5%、「時間管理意識の向上」71.1%となっている。

また、企業規模別にみると、「その他」を除いたいずれの項目でも「1000人以上」が最も高くなっている。（表5、図5）

表5 ワーク・ライフ・バランスの取組状況・内容

区分	集計事業所数	取組中	進	残	時	共	仕	子	勤	を	介	特	勤	取	地	そ	何も実施していない
			年次有給休暇の取得促進	業縮減	間管理意識の向上	有、仕事の見える化（情報共有、仕事の標準化、マニュアル化等）	事の見える化（情報共有、仕事の標準化、マニュアル化等）	育ての支援制度	務時間の柔軟化	自己啓発（資格取得）を支援する制度	護の支援制度	別休暇の制度拡充	務場所の柔軟化	組を管理する部署の設置（設定）	域活動を支援する制度	他	
全体	件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成30年	2,083	96.4	57.7	70.4	68.6	46.1	44.6	35.5	35.3	34.9	19.5	10.1	5.8	6.1	1.4	3.6	
令和元年	1,931	97.6	80.6	74.5	71.1	46.0	44.6	38.1	35.1	34.2	20.4	12.7	6.4	5.9	1.1	2.4	
企業規模別	30～99人	720	95.8	70.4	66.0	58.9	37.9	31.3	34.4	27.8	20.0	14.0	9.3	2.9	4.4	1.1	4.2
	100～499人	566	98.2	82.0	73.1	70.8	41.7	44.7	34.3	33.7	32.5	19.1	11.7	5.1	4.2	1.6	1.8
	500～999人	186	98.9	90.3	80.1	76.3	53.8	46.2	39.2	37.1	37.1	22.0	12.9	7.5	4.8	1.6	1.1
	1000人以上	452	99.1	91.4	86.9	88.9	61.3	65.3	48.5	48.2	58.2	31.4	19.7	13.1	10.8	0.4	0.9

（複数回答有）

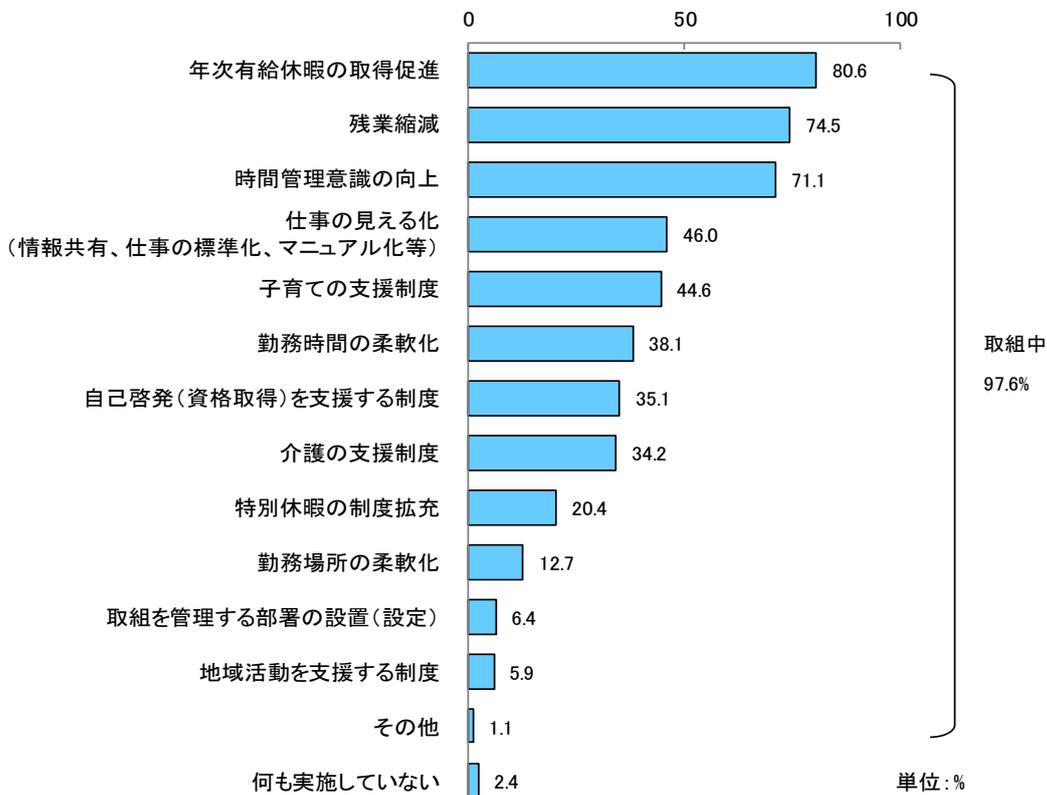


図5 ワーク・ライフ・バランスの取組内容（複数回答有）

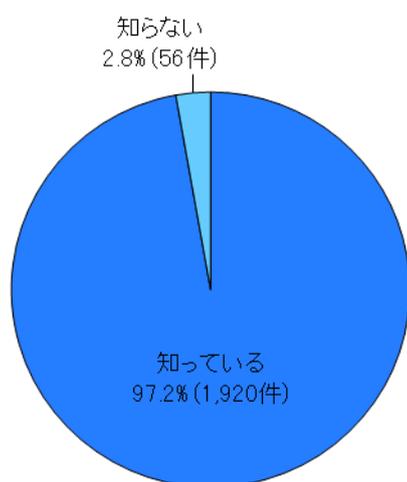
## 働き方改革に向けた取組状況

### 【周知状況】

○ 「働き方改革」の内容の周知状況は、「知っている」とした事業所は97.2%、「知らない」2.8%の割合となっている。

また、「知っている」とした事業所を企業規模別にみると、「1000人以上」が99.4%と最も高く、「30人～99人」が95.0%と最も低い、いずれも95%以上の認知率となっている。

(図6、表6)

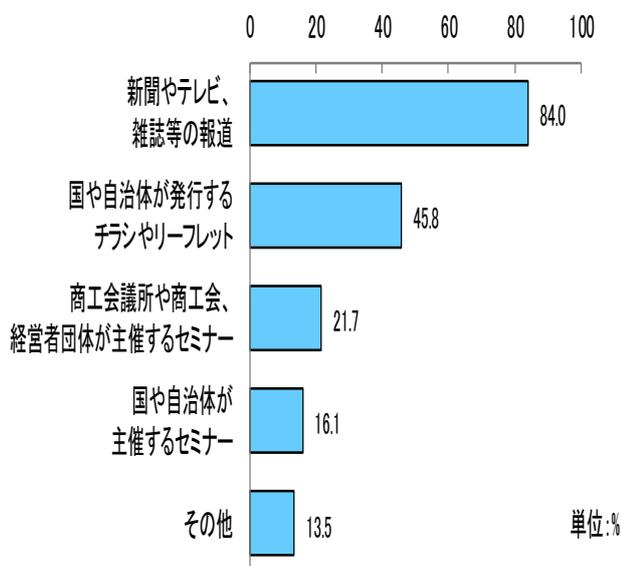


区分		集計事業所	知っている	知らない
		件	%	%
全 体		1,976	97.2	2.8
企 業 規 模 別	30～99人	740	95.0	5.0
	100～499人	578	98.1	1.9
	500～999人	187	97.9	2.1
	1000人以上	463	99.4	0.6

図6・表6 「働き方改革」の内容の周知状況

○ 「働き方改革」の内容を知った方法は、「新聞やテレビ、雑誌等の報道」が84.0%で最も高く、次いで「国や自治体が発行するチラシやリーフレット」45.8%、「商工会議所や商工会、経営者団体が主催するセミナー」21.7%、「国や自治体が発行するセミナー」16.1%の順となっている。

また、事業所を企業規模別にみると、「その他」を除いたいずれの項目でも「500人～999人」が最も高くなっている。(図7、表7)

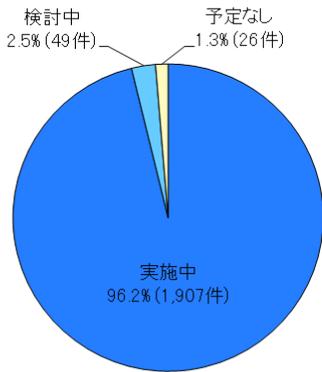


区分		集計事業所	新聞やテレビ、雑誌等の報道	国や自治体が発行するチラシやリーフレット	経営者団体が主催するセミナー	商工会議所や商工会、国や自治体が発行するセミナー	その他
		件	%	%	%	%	%
全 体		1,873	84.0	45.8	21.7	16.1	13.5
企 業 規 模 別	30～99人	684	83.2	39.8	20.9	11.5	12.0
	100～499人	554	80.3	52.0	24.0	19.5	13.5
	500～999人	178	88.2	56.7	29.2	22.5	7.9
	1000人以上	450	88.0	43.6	17.3	16.0	18.2

図7・表7 「働き方改革」の内容を知った方法 (複数回答有)

【長時間労働是正に対する独自の取組状況】

- 長時間労働是正に対する独自の取り組み状況は、「実施中」とした事業所は 96.2%、「検討中」とした事業所は 2.5%、「予定なし」とした事業所は 1.3%となっている。  
また、「実施中」とした事業所を企業規模別にみると、「500人～999人」が 100.0%と最も高く、「30人～99人」が 94.0%と最も低い、いずれも 90%以上の実施率となっている。  
(図 8、表 8)



区分		集計事業所	実施中	検討中	予定なし
		件	%	%	%
令和元年		1,982	96.2	2.5	1.3
企業規模別	30～99人	744	94.0	3.9	2.2
	100～499人	579	95.7	2.8	1.6
	500～999人	187	100.0	—	—
	1000人以上	464	99.1	0.6	0.2

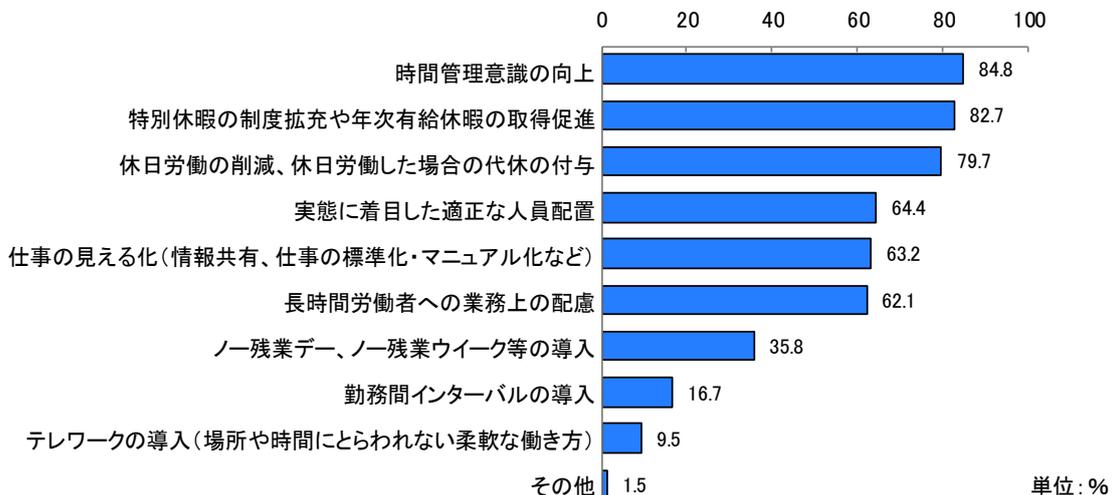
図8・表8 長時間労働是正に対する独自の取組状況

- 長時間労働是正に対する独自の取り組みを「実施中」とした事業所の取り組み内容の割合は「時間管理意識の向上」が 84.8%で最も高く、次いで「特別休暇の制度拡充や年次有給休暇の取得促進」82.7%、「休日労働の削減、休日労働した場合の代休の付与」79.7%となっている。  
また、事業所を企業規模別にみると、いずれの項目も「1000人以上」が最も高くなっている。  
(表 9、図 9)

表9・図9 長時間労働是正に対する独自の取組を1つでも実施中の事業所

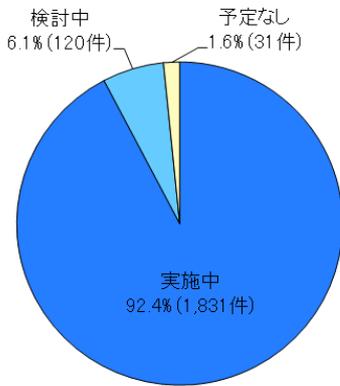
区分	実施中の事業所数	上時間管理意識の向	の充特 取や別 得年休 促進有 給制 度休 暇拡	の休休 代日 休日 休の 働働 の働 付し 与た 場合	正実 態に 着目 した 適	アのへ ル標情 化準報 化化共 ・有 マニ ニ事 ユ事 化	仕 事 の 見 え る 化 (情 報 共 有 、 仕 事 の 標 準 化 ・ マ ニ ュ ア ル 化 な ど)	業長 務時 間 上 の 労 働 者 へ の 配 慮	等ノ ノ 導業 入残 業 ウイ ーク 等 の 導 入	ル勤 務 間 イ ン タ ー バ ルの 導 入	働ら きわ れな い 柔 軟 な 働 き 方 (場 所 や 時 間 に と ら わ れ な い 柔 軟 な 働 き 方)	テレ ワー クの 導 入 (場 所 や 時 間 に と ら わ れ な い 柔 軟 な 働 き 方)	その他
全体	件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和元年	1,907	84.8	82.7	79.7	64.4	63.2	62.1	35.8	16.7	9.5	1.5		
企業規模別	30～99人	699	78.0	76.0	74.8	59.2	55.1	52.5	24.3	12.7	7.9	0.9	
	100～499人	554	83.6	82.1	82.3	61.0	60.8	60.6	35.2	12.1	5.2	1.4	
	500～999人	187	86.1	87.7	78.1	61.5	67.9	63.6	42.8	14.4	11.2	0.5	
	1000人以上	460	95.9	91.7	84.1	77.4	76.7	78.0	51.3	28.9	16.5	2.8	

(複数回答有)



【年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けての取組状況】

- 年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けての取り組み状況は、「実施中」とした事業所は92.4%、「検討中」とした事業所は6.1%、「予定なし」とした事業所は1.6%となっている。  
 また、「実施中」とした事業所を企業規模別にみると、「500人～999人」が97.3%と最も高く、「30人～99人」が88.6%と最も低くなっている。  
 (図10、表10)



区分		集計事業所	実施中	検討中	予定なし
		件	%	%	%
令和元年		1,982	92.4	6.1	1.6
企業規模別	30～99人	744	88.6	9.5	1.9
	100～499人	579	93.3	4.8	1.9
	500～999人	187	97.3	1.6	1.1
	1000人以上	464	95.5	3.7	0.9

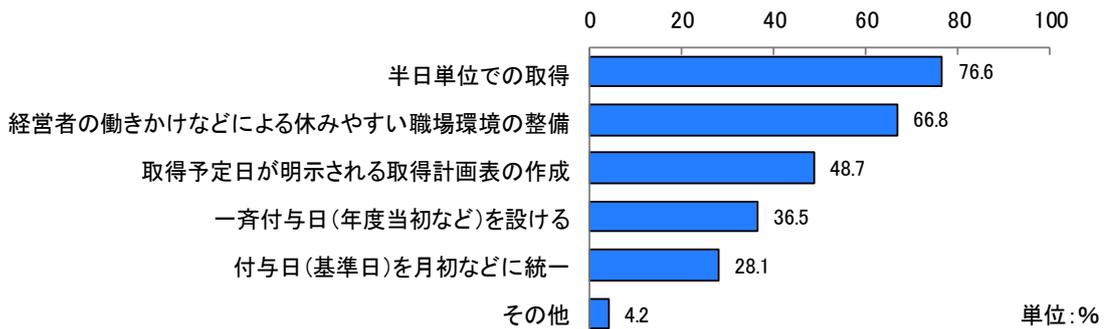
図10・表10 年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けての取組状況

- 年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けての取り組みを「実施中」とした事業所の取り組み内容の割合は「半日単位での取得」が76.6%で最も高く、次いで「経営者の働きかけなどによる休みやすい職場環境の整備」66.8%、「取得予定日が明示される取得計画表の作成」48.7%となっている。  
 また、事業所を企業規模別にみると、「半日単位での取得」と「その他」を除いた項目は「1000人以上」が最も高くなっている。(表11、図11)

表11・図11 年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けての取組を1つでも実施中の事業所

区分	実施中の事業所数	半日単位での取得	備すなど営職に場よる働休のみか整やけ	のさ取得れ成る予取得日計が画明表示	る当一初齊な付与日(を(設年け度	を付与日(基に統一	その他
	件	%	%	%	%	%	%
令和元年	1,831	76.6	66.8	48.7	36.5	28.1	4.2
企業規模別	30～99人	659	73.7	61.8	37.9	22.8	4.2
	100～499人	540	79.8	62.2	44.1	29.3	5.6
	500～999人	182	77.5	70.3	54.9	37.4	1.1
	1000人以上	443	77.0	78.6	67.3	39.1	3.6

(複数回答有)

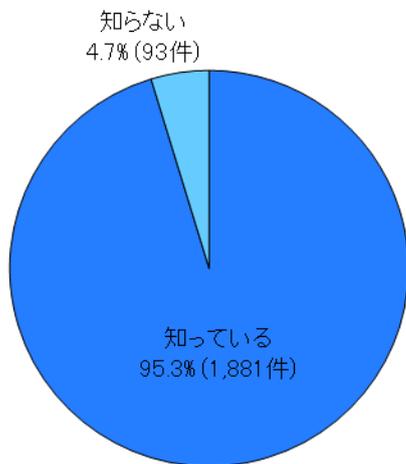


【同一労働同一賃金及びそのガイドラインの周知状況】

○ 同一労働同一賃金の周知状況は、「知っている」とした事業所は 95.3%、「知らない」4.7%の割合となっている。

また、「知っている」とした事業所を企業規模別にみると、「1000人以上」が97.2%と最も高く、「30人～99人」が93.0%と最も低くなっているが、いずれも90%以上の認知率となっている。

(図12、表12)



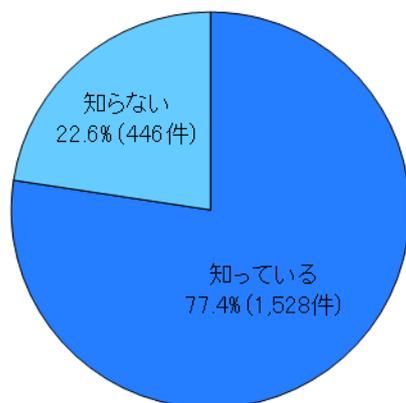
区分		集計事業所	知っている	知らない
		件	%	%
全 体		1,974	95.3	4.7
令和元年		1,974	95.3	4.7
企業規模別	30～99人	741	93.0	7.0
	100～499人	576	96.9	3.1
	500～999人	187	95.7	4.3
	1000人以上	462	97.2	2.8

図12・表12 同一労働同一賃金の周知状況

○ 同一労働同一賃金ガイドラインの周知状況は、「知っている」とした事業所は 77.4%、「知らない」22.6%の割合となっている。

「知っている」とした事業所を企業規模別にみると、「1000人以上」が87.0%と最も高く、「30人～99人」が67.9%と最も低くなっており、企業規模が大きいほど認知率が高くなっている。

(図13、表13)



区分		集計事業所	知っている	知らない
		件	%	%
全 体		1,974	77.4	22.6
令和元年		1,974	77.4	22.6
企業規模別	30～99人	739	67.9	32.1
	100～499人	578	79.8	20.2
	500～999人	187	84.5	15.5
	1000人以上	462	87.0	13.0

図13・表13 同一労働同一賃金ガイドラインの周知状況