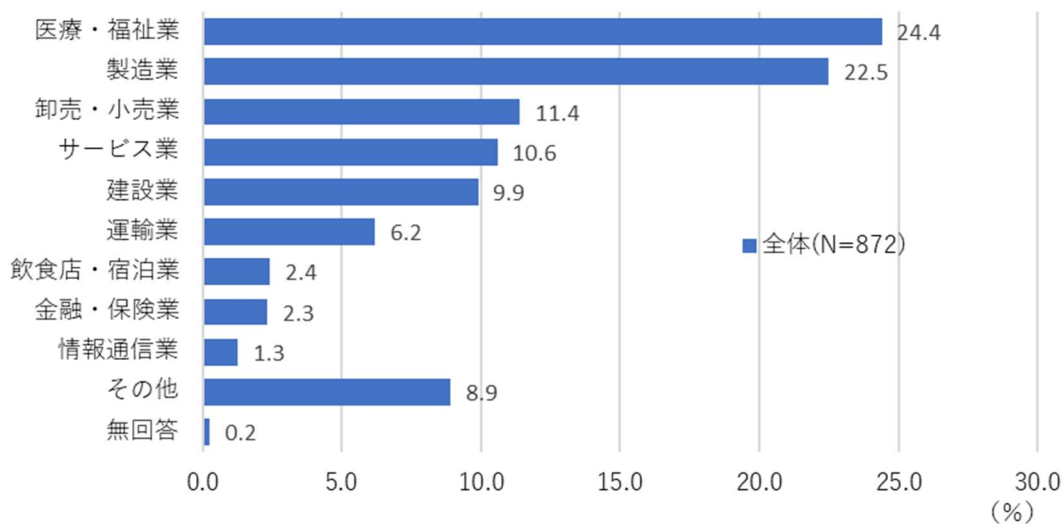


I 回答事業所の業種及び従業員規模

1 業種

回答があった事業所の業種は、「医療・福祉業」(24.4%)が最も多く、次いで、「製造業」(22.5%)、「卸売・小売業」(11.4%)などとなっている。

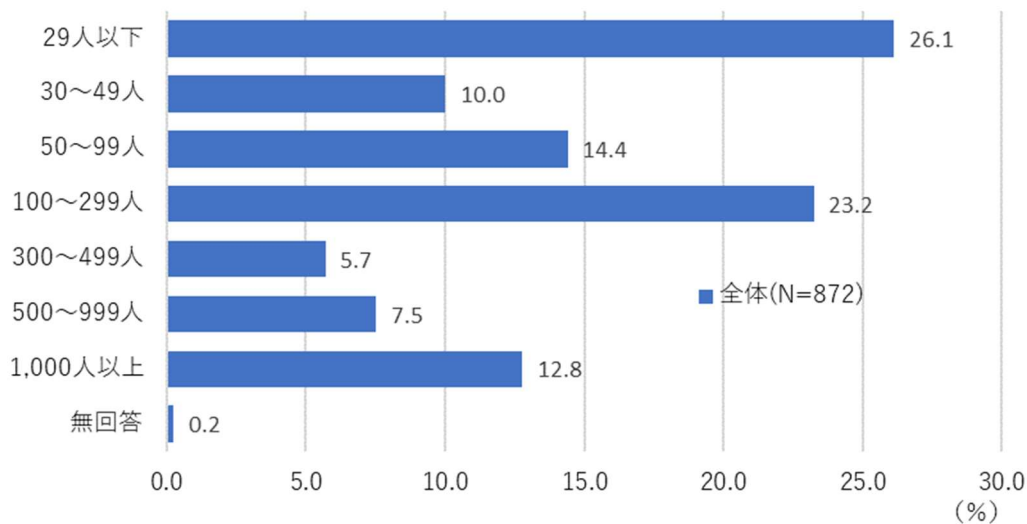
(図 I - 1) 回答事業所の業種



2 従業員規模

回答があった事業所の従業員規模は、「29人以下」(26.1%)が最も多く、次いで、「100~299人」(23.2%)、「50~99人」(14.4%)となっており、300人未満の中小企業が全体の7割以上を占めている。

(図 I - 2) 回答事業所の従業員規模



Ⅱ 年間所定休日・年次有給休暇について

1 年間所定休日数

適用従業員数	年間所定休日数
110,514人	平均 92日

2 年次有給休暇取得状況（R4実績）

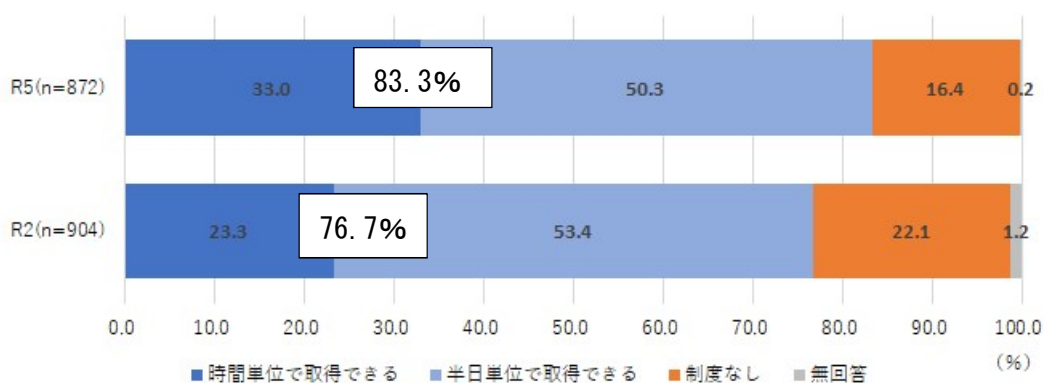
従業員 1 人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女とも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率も、男女とも前回調査を上回っている。

区分	従業員 1 人当たり 平均付与日数（A）		従業員 1 人当たり 平均取得日数（B）		有給休暇取得率 B / A	
	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績
男女計	18.4日	17.3日	12.4日	11.0日	67.6%	63.6%
男性	19.1日	18.2日	12.8日	11.5日	67.0%	63.2%
女性	17.6日	15.8日	12.0日	10.0日	68.3%	63.3%

3 年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度

「時間単位で取得できる」（33.0%）、「半日単位で取得できる」（50.3%）となっており、いずれかの「制度がある」事業所は83.3%となっている。

（図Ⅱ－3） 年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度

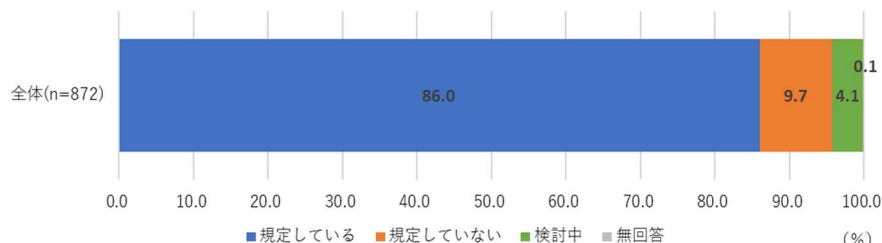


Ⅲ 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

1 育児休業制度の就業規則等への規定状況

「規定している」(86.0%)、「規定していない」(9.7%)、「検討中」(4.1%)となっている。

(図Ⅲ-1) 育児休業制度の就業規則等への規定状況



2 法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

育児休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合	内容
育児休業制度（子が2歳まで）	8.0% (7.4%)	2歳到達後の翌年4月末、3歳まで 等
短時間勤務制度（子が3歳まで）	23.7% (22.1%)	就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度（子が就学前まで）	10.0% (6.9%)	小3まで、小6まで 等

※ 括弧書きは令和2年度調査

3 育児休業取得状況（R4.4.1～R5.3.31）

育児休業取得率は、男性は前回調査及び全国の取得率を上回っている。女性は前回調査を下回ったものの、全国の取得率を上回っている。

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数（1,643人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（509人）の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数（1,159人）のうち、育児休業を取得した人数（1,133人）の割合

区分	山口県		
	R4実績	R1実績	H29実績
男性	31.0%	10.9%	4.86%
女性	97.8%	98.5%	95.9%

全国（参考）		
R4実績	R1実績	H29実績
17.13%	7.48%	5.14%
80.2%	83.0%	83.2%

※平成29、令和元、4年度雇用均等基本調査

4 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由

出産した女性従業員が育児休業を取得しなかった理由としては、「産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため」(35.3%)、「産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため」(17.6%)となっている。

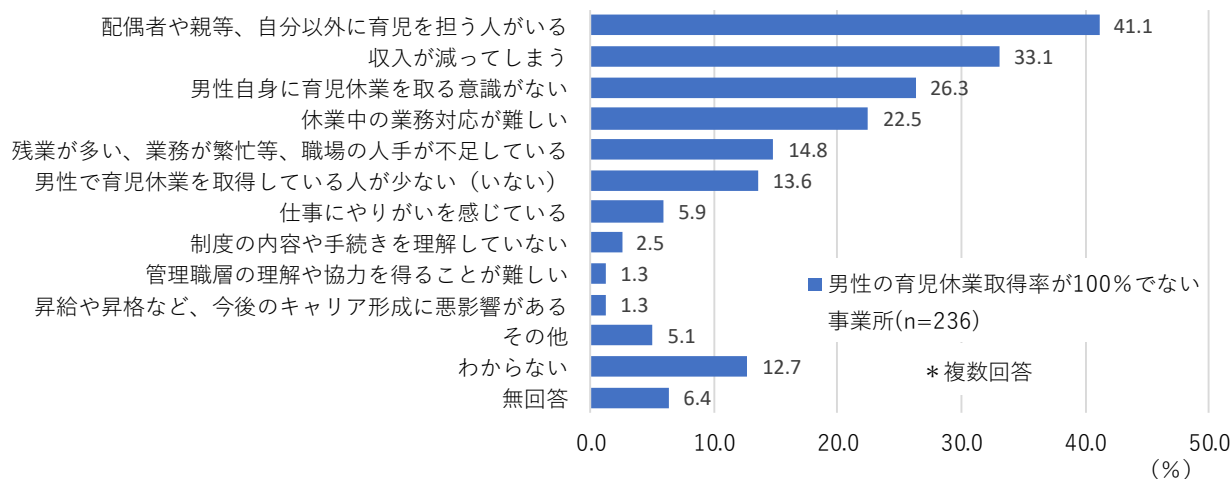
育児休業を取得しなかった理由（複数回答可）	割合
産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため	35.3%
産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため	17.6%
その他、わからない、無回答	58.7%

※女性の育児休業取得率が100%でない事業所（n=17）

5 男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

配偶者が出産した男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由として、「配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる」（41.1%）が最も多く、次いで、「収入が減ってしまう」（33.1%）、「男性自身に育児休業を取得する意識がない」（26.3%）となっている。

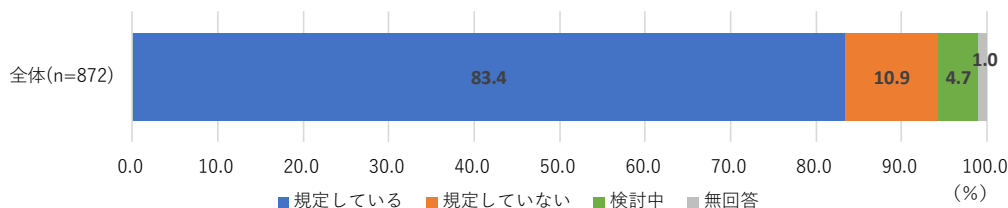
（図Ⅲ－5）男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由



6 介護休業制度の就業規則等への規定状況

「規定している」（83.4%）、「規定していない」（10.9%）、「検討中」（4.7%）となっている。

（図Ⅲ－6） 介護休業制度の就業規則等への規定状況



7 法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合	内容
介護休業制度（93日まで）	10.6%（12.0%）	365日まで、2年まで 等
介護休暇制度（要介護者1人につき5日まで）	4.0%（4.8%）	10日まで、15日まで 等

※ 括弧書きは令和2年度調査

8 介護休業取得状況（R4.4.1～R5.3.31）

介護休業取得率は、前回調査と比較して、男性は上昇、女性は低下している。

区分	R4実績	R1実績	H29実績
男性	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.10%	0.16%	0.13%

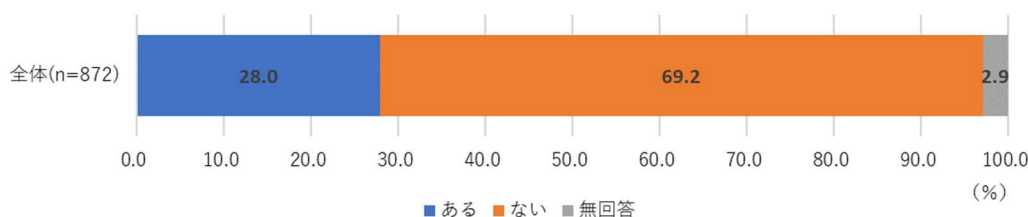
9 結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職 (R4. 4. 1～R5. 3. 31)

区分	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
男性	13人	0人	2人	16人	31人
女性	149人	44人	81人	61人	335人
計	162人	44人	83人	77人	366人

10 結婚、妊娠・出産、育児、介護等を理由として離職した従業員の再雇用制度

再雇用制度が「ある」と回答した事業所は244事業所 (28.0%) で、そのうち、39事業所で67人が再雇用されている。

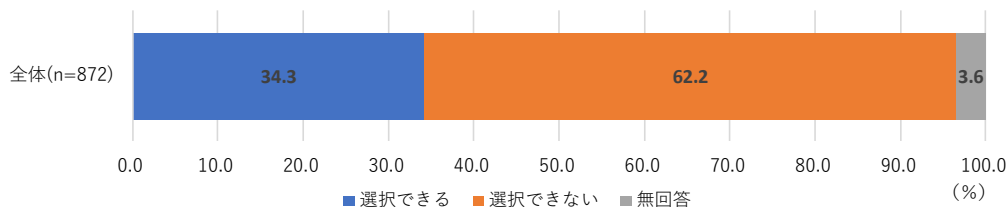
(図Ⅲ-10) 結婚、妊娠・出産、育児、介護等を理由として離職した従業員の再雇用制度



11 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所

従業員が、育児・介護以外の地域活動や自己啓発などの理由により短時間・短日勤務を一定期間行ったり、所定内労働時間を恒常的に短くしたりすることを「選択できる」事業所は299事業所 (34.3%) となっている。

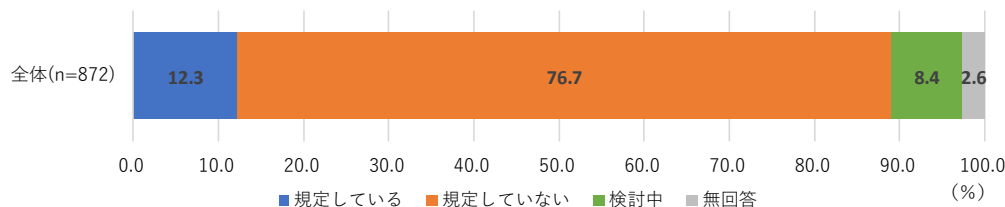
(図Ⅲ-11) 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所



12 勤務間インターバル制度の就業規則等への規定状況

「規定している」(12.3%)、「規定していない」(76.7%)、「検討中」(8.4%)となっている。

(図Ⅲ-12) 勤務間インターバル制度の就業規則等への規定状況



※勤務間インターバル制度：時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了後、翌日の始業までに、一定時間以上の休息時間を確保することで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図る制度

IV 若者の雇用について

1 新卒者（既卒3年以内の者を含む）

令和2～4年度の新卒者雇用は、正社員・正社員以外ともに、各年度計画に対して実績が下回っている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R 2	2,412人	1,986人	293人	45人
R 3	2,243人	1,976人	291人	41人
R 4	2,285人	1,868人	306人	60人

2 既卒3年を経過した39歳までの求職者

令和2～4年度の既卒3年を経過した39歳までの雇用は、正社員・正社員以外ともに、各年度計画に対して、いずれも実績が下回っている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R 2	786人	551人	577人	503人
R 3	874人	637人	575人	505人
R 4	1,134人	830人	642人	593人

V 女性の活躍について

1 役職に占める女性の割合

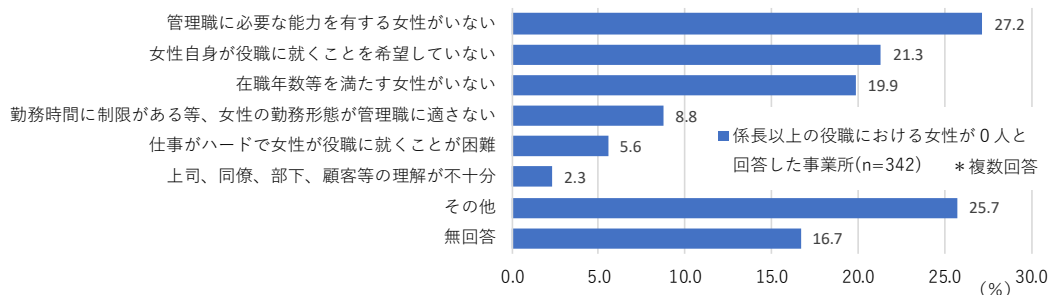
役職に占める女性の割合は、「役員」(15.8%)、「部長相当職」(10.6%)、「課長相当職」(14.5%)、「係長相当職」(25.8%)となっている。

区分	R5			R2		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,557人	246人	15.8%	1,553人	242人	15.6%
部長相当職	2,602人	275人	10.6%	2,265人	275人	12.1%
課長相当職	7,653人	1,110人	14.5%	5,747人	941人	16.4%
係長相当職	10,764人	2,777人	25.8%	7,940人	1,984人	25.0%

2 女性を役職に登用しない(できない)理由

係長以上の役職が0人と回答した事業所が、女性を役職に登用しない(できない)理由は、「管理職に必要な能力を有する女性がいなく」(27.2%)が最も多く、次いで、「女性自身が役職に就くことを希望していない」(21.3%)、「在職年数等を満たす女性がいなく」(19.9%)となっている。

(図V-2) 女性を役職に登用しない(できない)理由

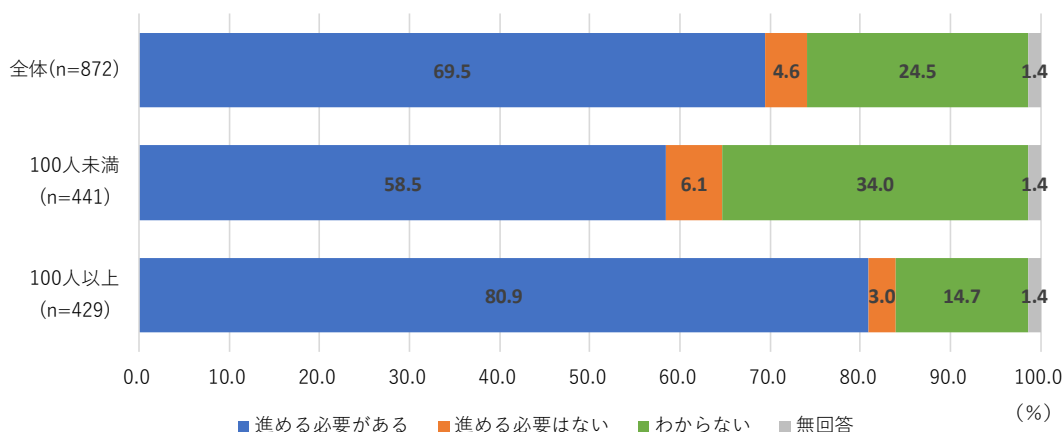


3 女性の就業継続等のキャリア形成

回答事業所全体では、「進める必要がある」(69.5%)、「進める必要はない」(4.6%)となっている。

従業員規模別では、「進める必要がある」と回答したのは、100人未満の事業所では58.5%に対し、100人以上の事業所では80.9%となっており、大きな差がある。

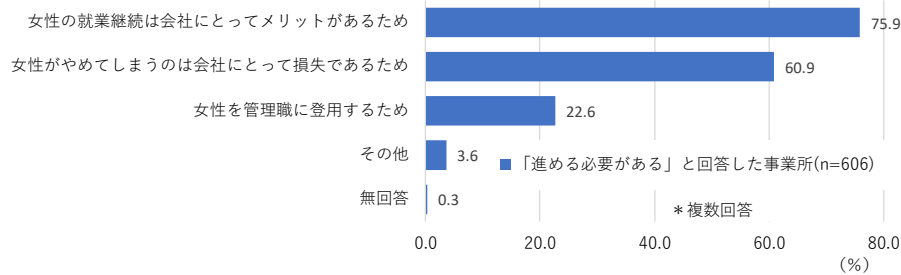
(図V-3) 女性の就業継続等のキャリア形成



4 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由

「進める必要がある」と回答した事業所のうち、その理由としては、「女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため」(75.9%)が最も多く、次いで、「女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため」(60.9%)となっている。

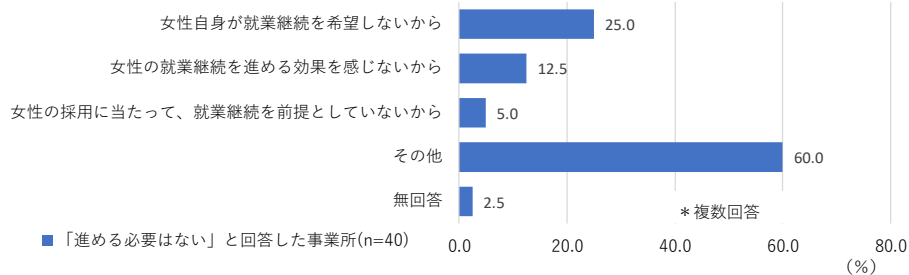
(図V-4) 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由



5 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由

「進める必要はない」と回答した事業所のうち、その理由としては、「女性自身が就業継続を希望しないから」(25.0%)が最も多く、次いで、「女性の就業継続を進める効果を感じないから」(12.5%)となっている。

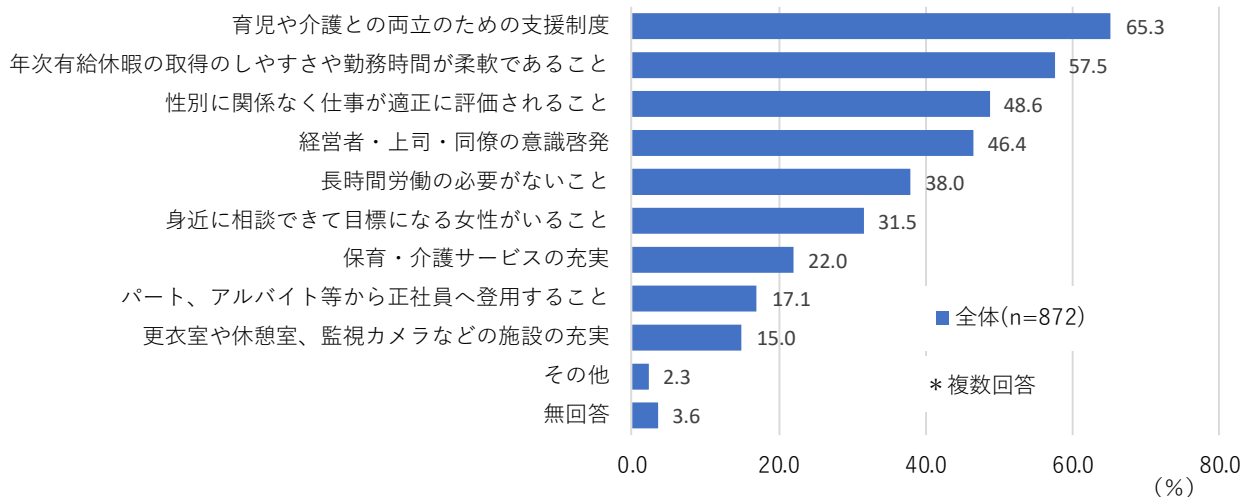
(図V-5) 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由



6 女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

「育児や介護との両立のための支援制度」(65.3%)が最も多く、次いで、「年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること」(57.5%)となっている。

(図V-6) 女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

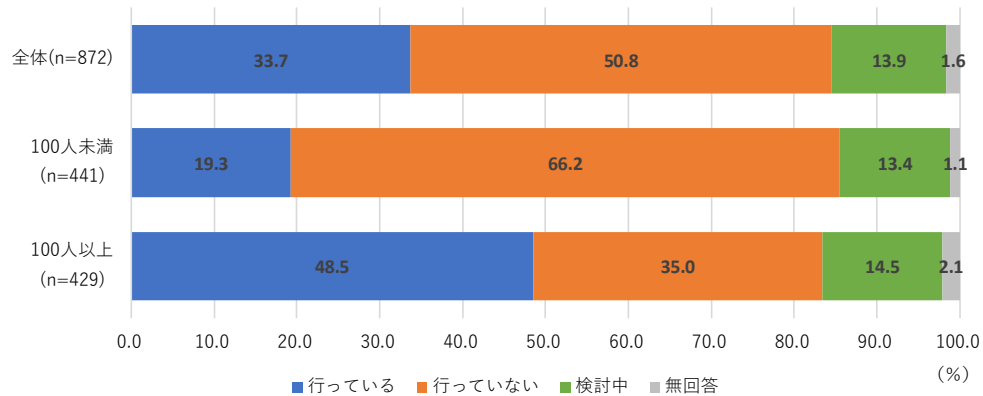


7 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

回答事業所全体では、「行っている」(33.7%)、「行っていない」(50.8%)、「検討中」(13.9%)となっている。

従業員規模別では、「行っている」と回答したのは、100人未満の事業所では19.3%に対し、100人以上の事業所では48.5%となっており、大きな差がある。

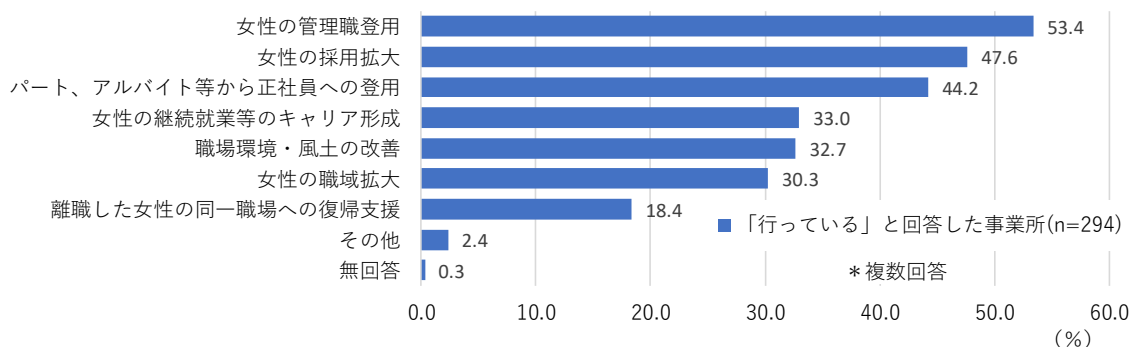
(図V-7) 女性の活躍を促進するポジティブ・アクションの取組



8 ポジティブ・アクションの取組

「女性の管理職登用」(53.4%)が最も多く、次いで、「女性の採用拡大」(47.6%)、「パート、アルバイト等から正社員への登用」(44.2%)となっている。

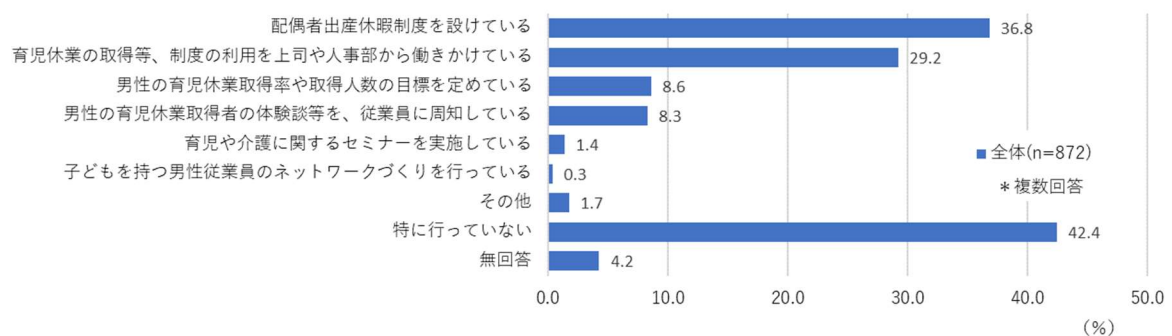
(図V-8) ポジティブ・アクションの取組



9 男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

取組としては「配偶者出産休暇制度を設けている」(36.8%)が多いが、「特に行っていない」(42.4%)が最も多い。

(図V-9) 男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組



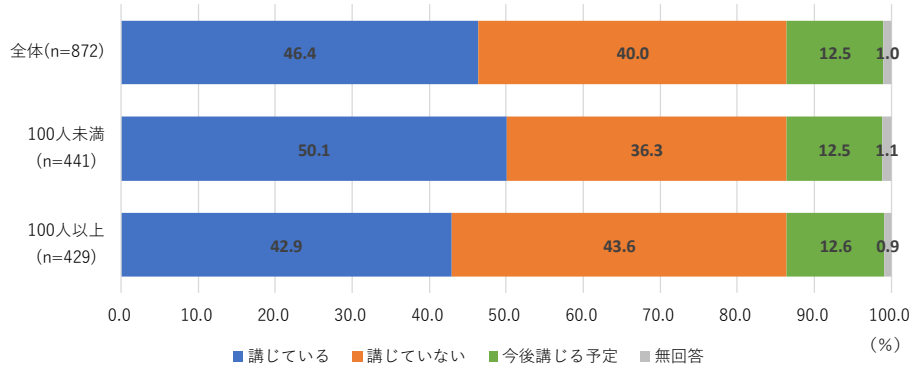
VI 高齢者雇用について

1 70歳までの就業機会確保措置

回答事業所全体では、「講じている」(46.4%)、「講じていない」(40.0%)、「今後講じる予定」(12.5%)となっている。

従業員規模別でも、大きな差は見られない。

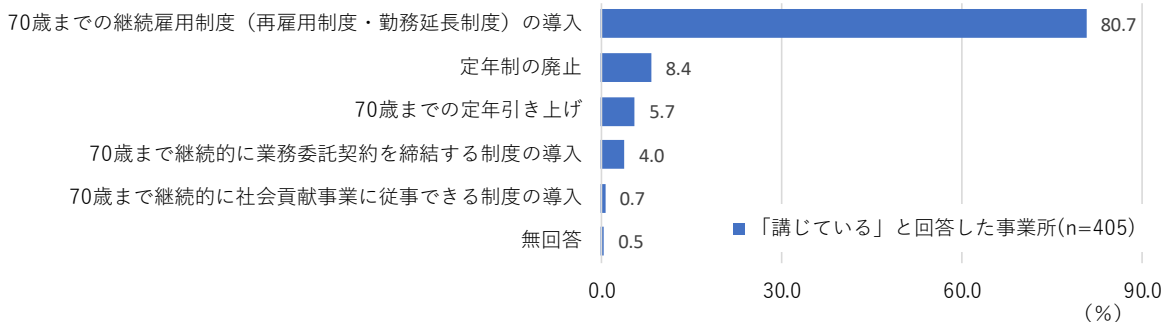
(図VI-1) 70歳までの就業機会確保措置



2 70歳までの就業機会確保措置の内容

「70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」(80.7%)が最も多く、次いで「定年制の廃止」(8.4%)となっている。

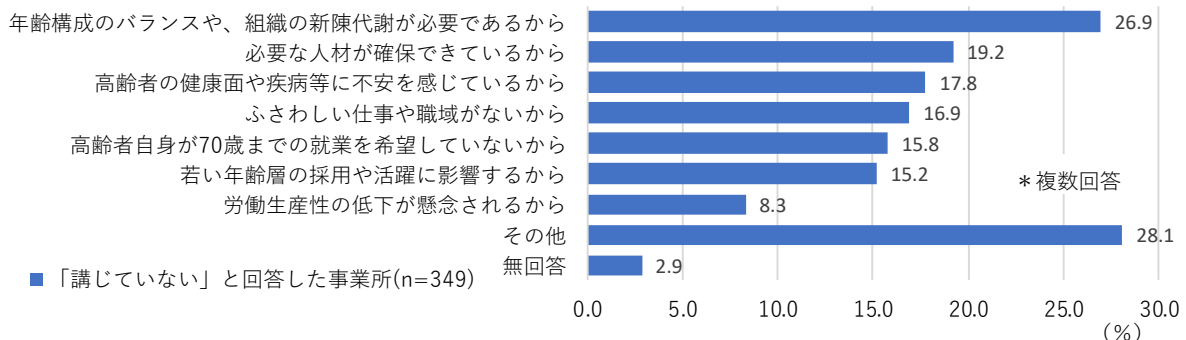
(図VI-2) 70歳までの就業機会確保措置の内容



3 70歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由

「年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから」(26.9%)が最も多く、次いで、「必要な人材が確保できているから」(19.2%)、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」(17.8%)となっている。

(図VI-3) 70歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由



VII 働き方改革について

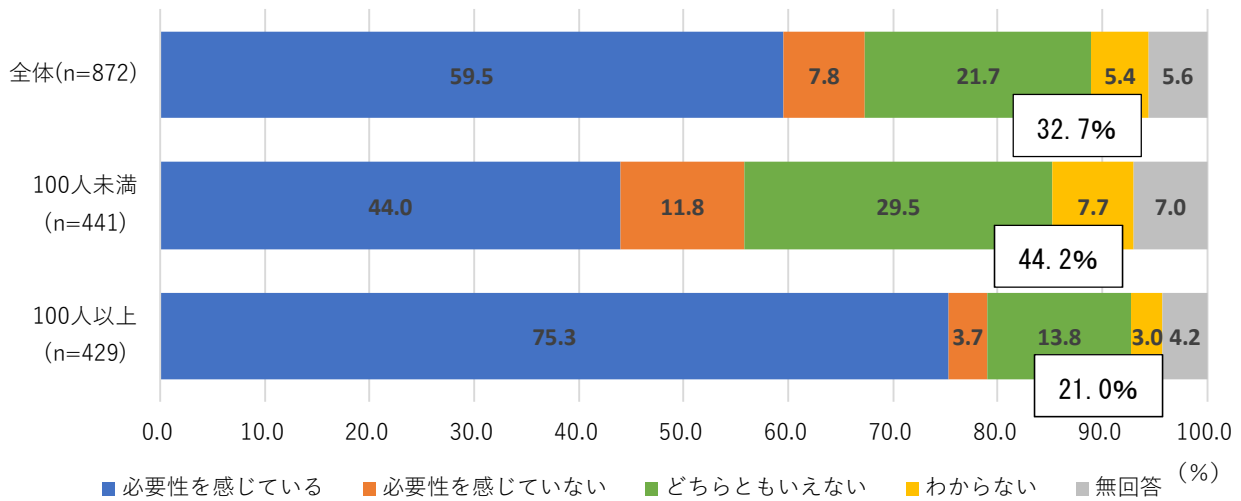
1 働き方改革に取り組む必要性

回答事業所全体では、「必要性を感じている」(59.5%)、「必要性を感じていない」(7.8%)、「どちらともいえない」(21.7%)となっている。

従業員規模別では、「必要性を感じている」と回答したのは、100人未満の事業所では44.0%に対し、100人以上の事業所では75.3%となっており、大きな差がある。

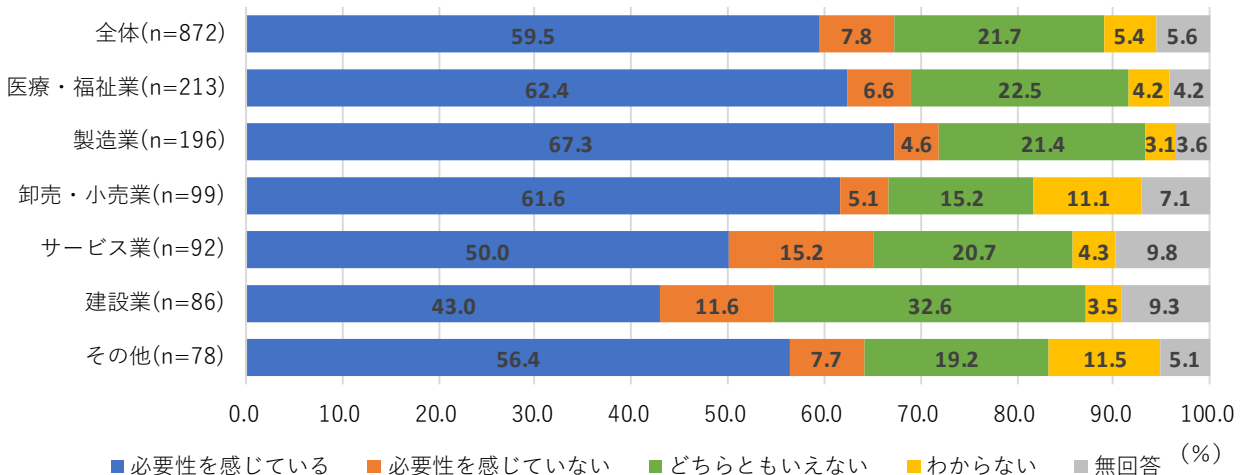
また、100人未満の事業所では、4割超の事業所が「どちらともいえない」「わからない」と回答、または「無回答」となっており、小規模な事業所ほど働き方改革への理解が進んでいないことがわかる。

(図VII-1-1) 働き方改革に取り組む必要性 (従業員規模別)



業種別では、「必要性を感じている」と回答した事業所は、「製造業」(67.3%)は多くなっているが、「建設業」(43.0%)では少なくなっており、業種により差が見られる。

(図VII-1-2) 働き方改革に取り組む必要性 (業種別)



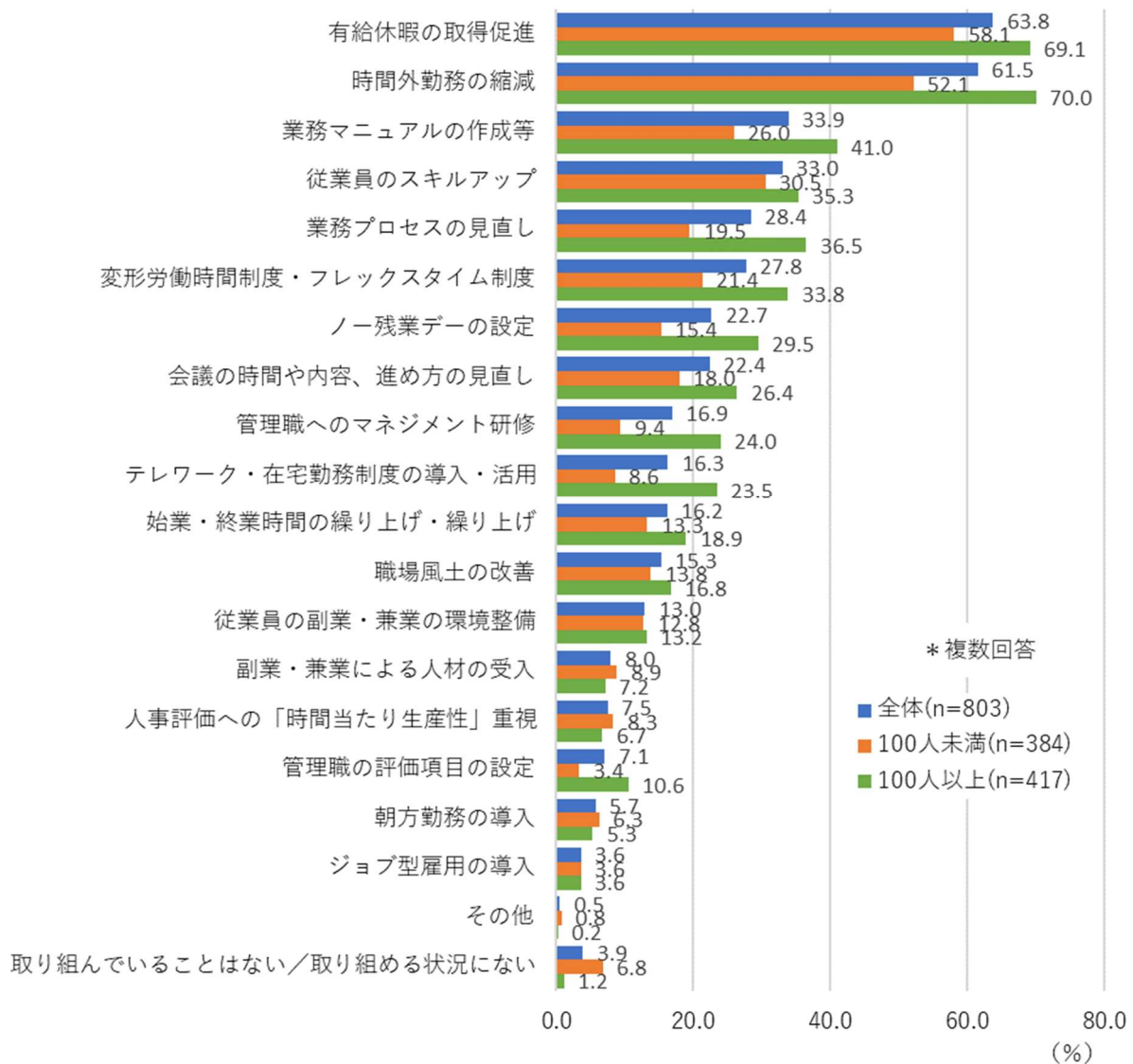
2-1 働き方改革としての取組

回答事業所全体では、「有給休暇の取得促進」(63.8%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(61.5%)、「業務マニュアルの作成等」(33.9%)となっている。

100人未満の事業所では、「有給休暇の取得促進」(58.1%)、「時間外勤務の縮減」(52.1%)、「従業員のスキルアップ」(30.5%)となっている。

100人以上の事業所では、「時間外勤務の縮減」(70.0%)、「有給休暇の取得促進」(69.1%)、「業務マニュアルの作成等」(41.0%)となっている。

(図VII-2-1) 働き方改革としての取組



2-2 働き方改革として効果をあげている取組

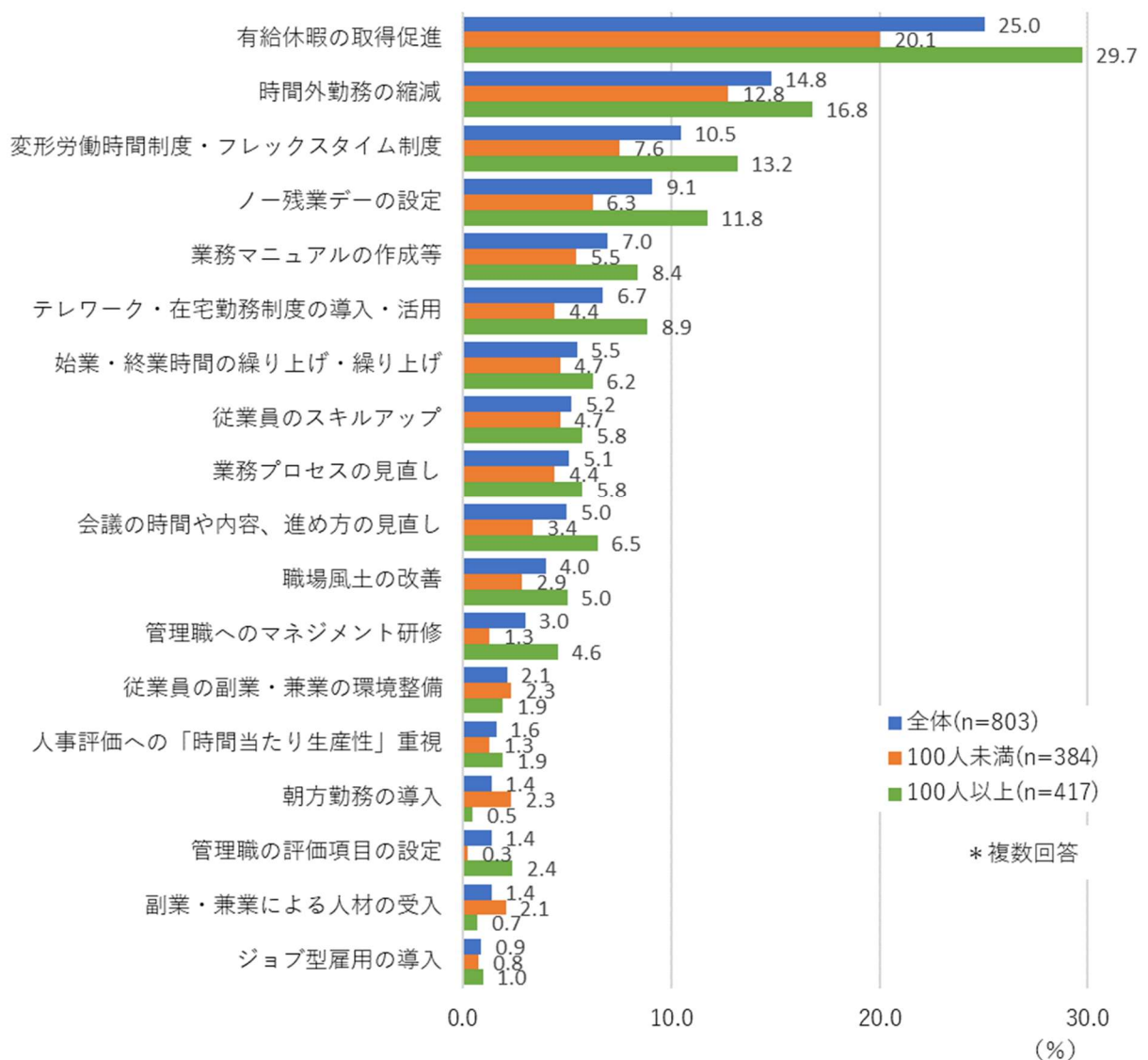
回答事業所全体では、「有給休暇の取得促進」(25.0%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(14.8%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(10.5%)となっている。

従業員規模別に見ても、割合の差はあるが、同順位の結果となっている。

100人未満の事業所では、「有給休暇の取得促進」(20.1%)、「時間外勤務の縮減」(12.8%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(7.6%)となっている。

100人以上の事業所では、「有給休暇の取得促進」(29.7%)、「時間外勤務の縮減」(16.8%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(13.2%)となっている。

(図VII-2-2) 働き方改革として効果をあげている取組



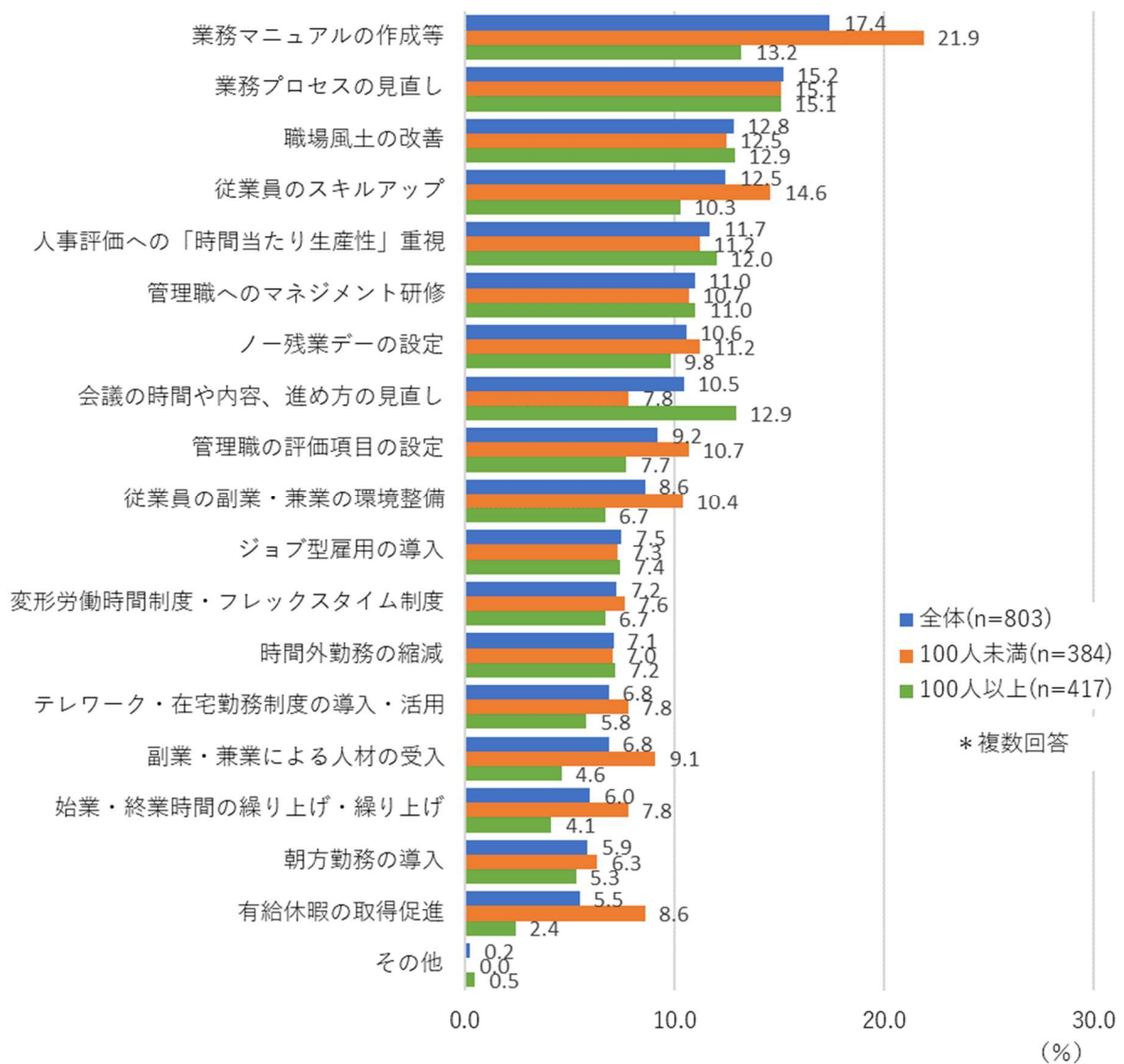
2-3 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

回答事業所全体では、「業務マニュアルの作成等」(17.4%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(15.2%)、「職場風土の改善」(12.8%)となっている。

100人未満の事業所では、「業務マニュアルの作成等」(21.9%)が最も多く、次いで「業務プロセスの見直し」(15.1%)、「従業員のスキルアップ」(14.6%)となっている。

100人以上の事業所では、「業務プロセスの見直し」(15.1%)が最も多く、次いで、「業務マニュアルの作成等」(13.2%)、「職場風土の改善」(12.9%)、「会議の時間や内容、進め方の見直し」(12.9%)となっている。

(図VII-2-3) 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組



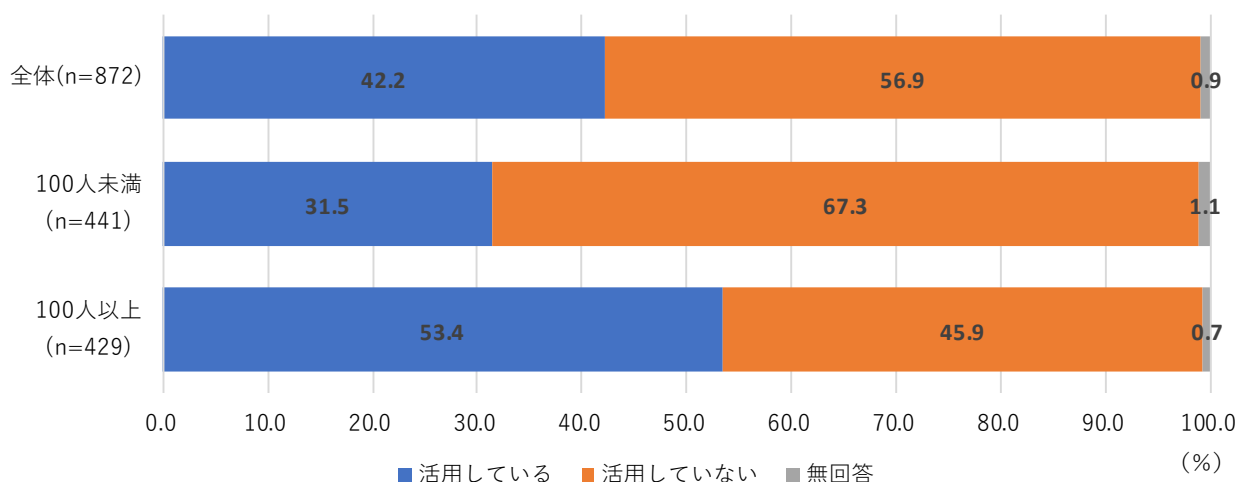
3 働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

回答事業所全体では、「活用している」(42.2%)、「活用していない」(56.9%)となっている。

100人未満の事業所では、「活用している」(31.5%)が「活用していない」(67.3%)の半分未満となっている。

一方、100人以上の事業所では、「活用している」(53.4%)が「活用していない」(45.9%)を上回っており、従業員規模により、活用状況に差が見られる。

(図VII-3) 働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用



4 活用しているデジタル技術

活用している技術、効果をあげている技術のいずれも、「クラウド」が最も多くなっている。

区分	回答 (複数回答あり)	割合
活用している	クラウド	39.1%
	テレワーク	29.3%
	RPA	12.5%
	AI	8.2%
	IoT	7.1%
	XR	1.1%
	その他	5.7%
	効果をあげている	クラウド
テレワーク		13.6%
RPA		8.4%
IoT		6.3%
AI		3.3%
XR		1.1%
その他		4.3%

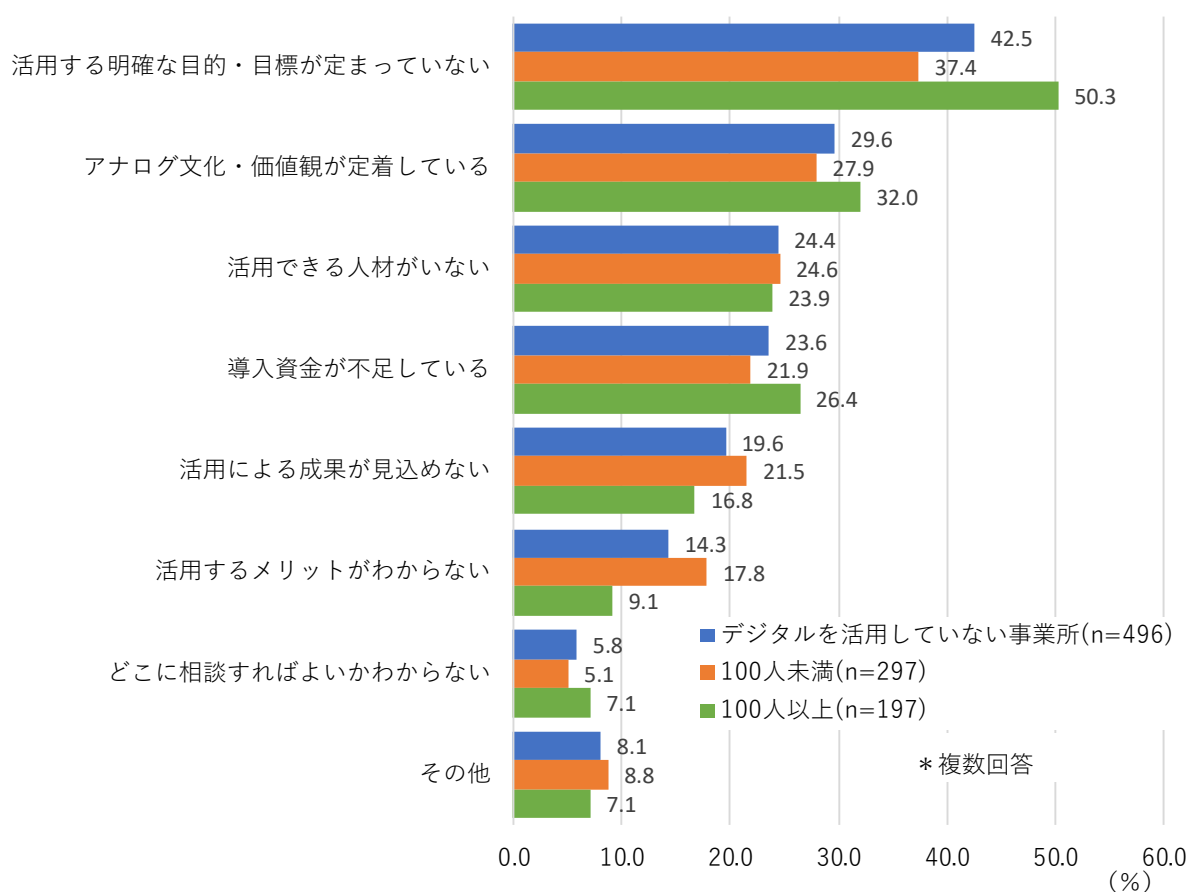
5 デジタル技術の活用が進まない理由

回答事業所全体では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(42.5%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(29.6%)、「活用できる人材がない」(24.4%)となっている。

100人未満の事業所では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(37.4%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(27.9%)、「活用できる人材がない」(24.6%)となっている。

100人以上の事業所では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(50.3%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(32.0%)、「導入資金が不足している」(26.4%)となっている。

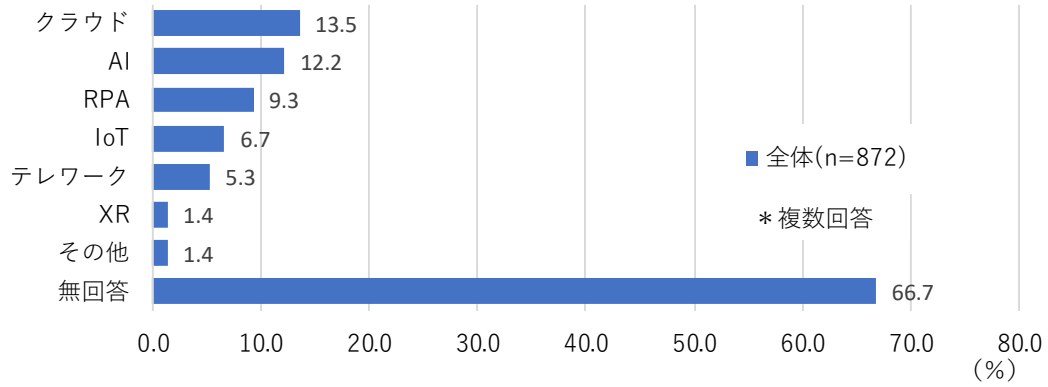
(図VII-5) デジタル技術の活用が進まない理由



6 活用予定・検討中のデジタル技術

「クラウド」(13.5%)が最も多く、次いで、「AI」(12.2%)、「RPA」(9.3%)となっている。

(図VII-6) 活用予定・検討中のデジタル技術



7 働き方改革の取組を進める上での問題点

回答事業所全体では、「人手不足」(53.4%)が最も多く、次いで、「従業員の意識・価値観」(45.8%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(38.3%)となっている。

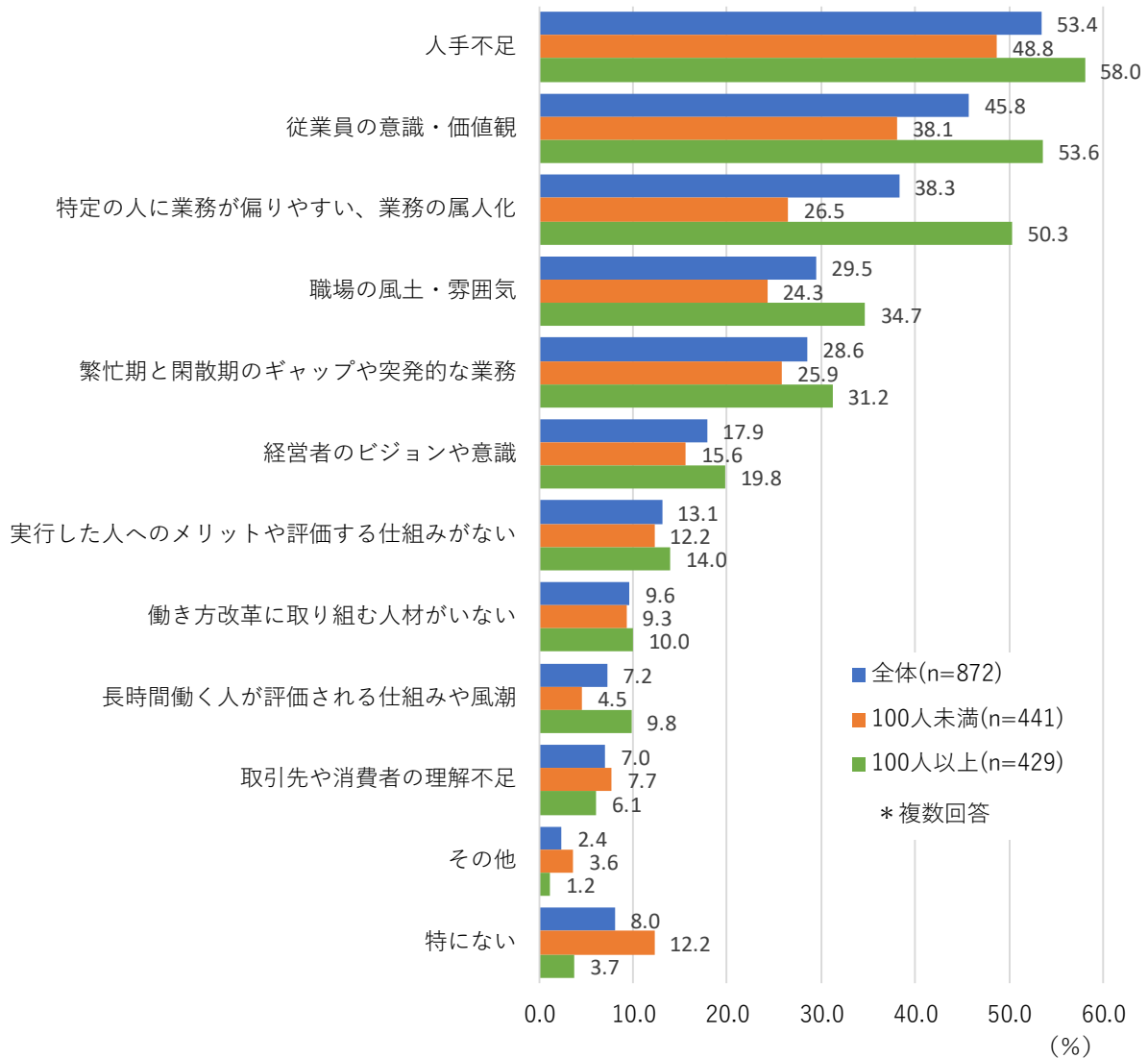
いずれの規模においても、「人手不足」が最も多い。

従業員規模別に見ても、割合の差はあるが、同順位の結果となっている。

100人未満の事業所では、「人手不足」(48.8%)、「従業員の意識・価値観」(38.1%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(26.5%)となっている。

100人以上の事業所では、「人手不足」(58.0%)、「従業員の意識・価値観」(53.6%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(50.3%)となっている。

(図VII-7) 働き方改革を進める上での問題点



8 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

回答事業所全体では、「企業に対する助成制度」(27.1%)が最も多く、次いで、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(24.9%)、「関連する制度の情報提供や周知」(21.4%)、「従業員に対する助成制度」(21.4%)となっている。

100人未満の事業所では、「企業に対する助成制度」(27.2%)が最も多く、次いで、「従業員に対する助成制度」(21.5%)、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(20.4%)となっている。

100人以上の事業所では、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(29.6%)が最も多く、次いで、「企業に対する助成制度」(27.0%)、「関連する制度の情報提供や周知」(25.6%)となっている。

(図VII-8) 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

