

平成 28 年度働き方改革推進実態調査結果（概要）

山口県労働政策課

1 調査の趣旨

本県の働き方改革に関する企業の実態や従業員の意識を調査し、今後の働き方改革推進の基礎資料とする。

2 調査期日

平成 28 年 7 月 31 日

3 調査対象等

県内の従業員 5 人以上の事業所から、従業員規模別に 2,000 事業所を抽出し、企業及び従業員に調査票を郵送し、調査を実施した。

4 有効回答数

種 別	送付数 ①	回答数 ②	回答率 ②/①
企業	2,000事業所	728事業所	36.4%
男性正社員	2,000人	636人	31.8%
女性正社員	2,000人	688人	34.4%
正社員以外の男性従業員	2,000人	383人	19.2%
正社員以外の女性従業員	2,000人	519人	26.0%

5 主な数値

(1) 年次有給休暇取得状況〔正社員〕（平成 27 年実績）

○平成 27 年の 1 年間に企業が付与した年次有給休暇（正社員。繰越日数を除く。）の平均付与日数は、男女とも全国平均を下回っている。平均取得日数及び取得率は、男性は全国平均を上回っているが、女性はいずれも下回っている。

区分	正社員 1 人当たり 平均付与日数 (A) (日)		正社員 1 人当たり 平均取得日数 (B) (日)		有給休暇取得率 B/A (%)	
	山口県	全国	山口県	全国	山口県	全国
男女計	17.2	18.4	9.4	8.8	54.7	47.6
男性	18.0	18.7	10.0	8.4	55.6	44.7
女性	15.4	17.5	8.1	9.3	52.5	53.3

※全国：平成 27 年「就労条件総合調査」

(2) 所定外労働〔正社員〕（平成 27 年度実績）

○本県の労働時間は、全国平均を若干上回っている。

区分	総実労働時間数 (1 人 1 箇月平均)	うち所定外労働時間数 (1 人 1 箇月平均)
山口県	170.6 時間	15.6 時間
全 国	169.1 時間	14.5 時間

※全国：毎月勤労統計調査（平成 27 年度確報）

(3) 育児休業取得率 (H27. 4. 1～H28. 7. 31)

○育児休業取得率は、女性、男性とも、全国平均を若干上回っている。

- ・女性：回答 728 事業所に従事する女性正社員で本人が出産した人数 656 人(A)のうち、育児休業を取得した者 556 人(B)の割合 (B/A)
- ・男性：男性正社員で配偶者が出産した者 1,145 人(C)のうち、男性正社員本人が育児休業を取得した 31 人(D)の割合 (D/C)

性別	山口県	全国
女性	84.8% (84.6%)	81.5% (83.0%)
男性	2.71% (1.10%)	2.65% (2.03%)

※括弧内は平成 26 年調査 (全国：雇用均等基本調査、山口県：雇用管理実態調査)

6 法制度を上回る企業の取組

育児休業関連制度 (法定)	法制度を上回る企業数(率)	内容
育児休業制度(子が 1 歳まで)	73 社 (10.0%)	1 歳 6 月、2 歳、3 歳 等
短時間勤務制度(子が 3 歳まで)	72 社 (10.0%)	小学校就業前、小 3 まで等
看護休暇制度(子が就学前まで)	20 社 (2.7%)	小 3 まで、小 6 まで 等

介護休業関連制度 (法定)	法制度を上回る企業数(率)	内容
介護休業制度(93 日まで)	31 社 (4.3%)	1 年まで 等
介護休暇制度(要介護者 1 人につき 5 日まで)	14 社 (1.9%)	10 日 等

7 企業及び従業員の意識調査の結果

(1) 企業と従業員の意識の差

項目	区分	上位回答 (回答の多かった項目順)
ワーク・ライフ・バランスの推進に重要なこと	企業	①時間外勤務の削減 ②監督者・同僚の配慮・協力
	正社員	①年次有給休暇の取得 ②時間外勤務の削減
年休取得促進に取り組む上での課題	企業	①人手不足 ②繁忙期や突発的業務
	正社員	①休んだ人の業務カバー ②特定者への業務の偏り
ワーク・ライフ・バランス推進の問題点・課題	企業	①人員管理の難しさ ②コストの増加
	正社員	①職場の環境づくり ②管理職や同僚の意識改革

(2) 従業員の性別による意識の差

項目	性別	上位回答 (回答の多かった項目順)
取得した年休の用途	男性	①旅行、レジャー等の外出 ②家での休養
	女性	①旅行、レジャー等の外出 ②自分の病気・けがの療養 ※このほか、女性は、「家族の病気・けがの療養」や「育児・家事」のための休暇を、男性より多く取得している傾向

項目	性別	上位回答（回答の多かった項目順）
ワーク・ライフ・バランスの推進に重要なこと	男性	①年次有給休暇の取得 ②時間外勤務の削減 ③監督者・同僚の配慮・協力
	女性	①年次有給休暇の取得 ②フレックスタイム制度の導入 ③時間外勤務の削減 ④育児・介護、家事の家族分担
女性の能力発揮に重要なこと	男性	①責任ある仕事を任せる ②仕事と家庭の両立支援 ③管理職への女性登用
	女性	①仕事と家庭の両立支援 ②責任ある仕事を任せる ③管理職や男性従業員の意識啓発

8 働き方改革の取組に関する主な意見・提案

◎：複数意見又は特徴的な意見

種別	内容
企業	<ul style="list-style-type: none"> ◎企業だけでなく社会全体での意識醸成を希望 ◎企業と従業員の双方の取組と意識改革が必要 ◎ロールモデル企業の情報発信・情報共有が必要 ○人手不足。早急に20代～30代を雇用したいが、募集しても応募がない。 ○長々と労働時間を費やすことは労使互いにデメリットがある。仕事と生活のいずれも充実を図る必要がある。
男性正社員	<ul style="list-style-type: none"> ◎時間外労働の削減や年次有給休暇取得の促進が必要 ◎仕事にマッチした人材の雇用を希望 ○若手従業員の仕事に対する意識啓発を図り、職場に定着するような努力をするべき。
女性正社員	<ul style="list-style-type: none"> ◎経営者、上司、従業員等、職場の意識改革が必要 ◎男性の家事・育児参加に対する考え方の変革が必要 ◎働き方改革の取組を行った企業側に対する助成やインセンティブ等の創設が取組促進に有効 ○フレックスタイムや短時間勤務等、多様な働き方を推進してはどうか。
正社員以外の男性従業員	<ul style="list-style-type: none"> ◎意欲のある者の正社員化の拡大を希望 ○若い人が働きやすい職場環境づくりを推進すべき。
正社員以外の女性従業員	<ul style="list-style-type: none"> ◎職場におけるリーダーの養成を希望 ◎女性が働き続けられる環境づくりについて企業に様々な助成を行うことが、企業の積極的取組の促進に有効 ○女性のライフステージに応じた仕事と家庭の両立支援が重要 ○職場の上司や同僚の理解や、家族の手助けが必要