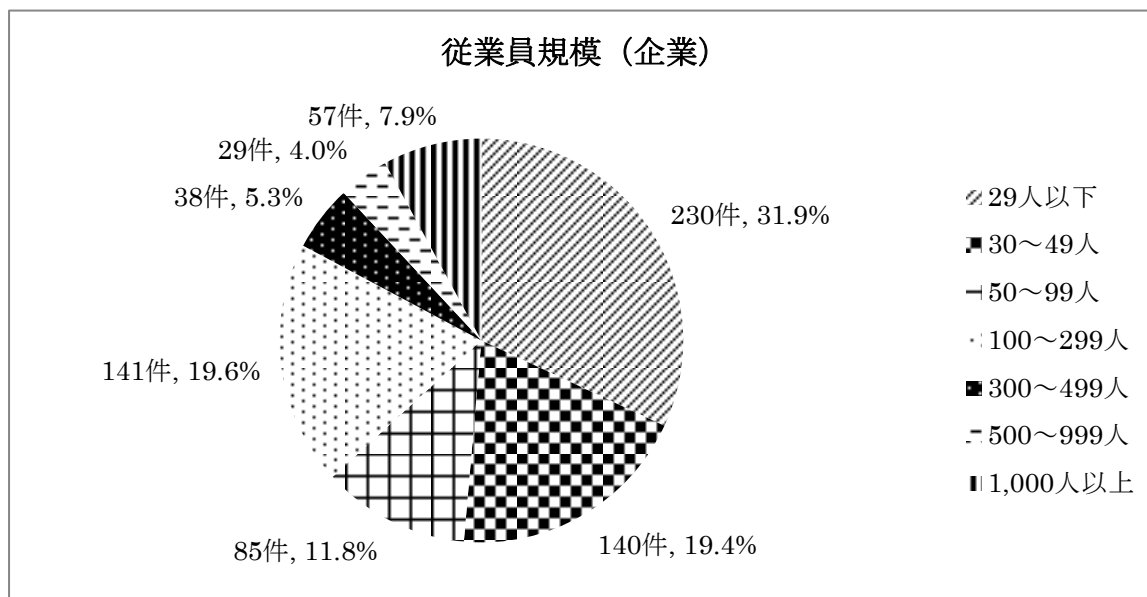
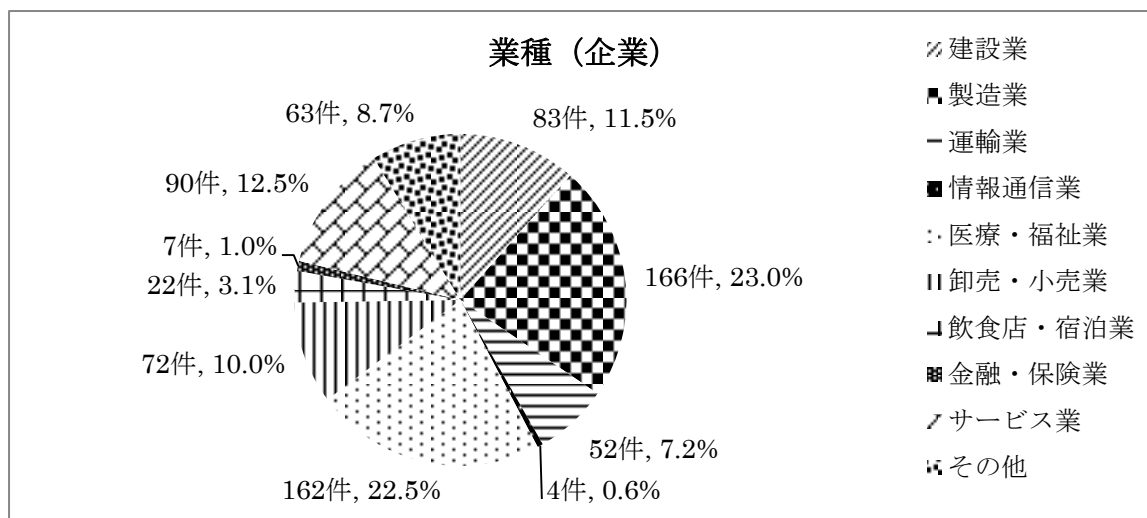


1 回答企業の業種及び従業員規模

- ・業種は、「製造業」が23.0%、「医療・福祉業」が22.5%、「サービス業」が12.5%などとなっている。
- ・企業規模は、「29人以下」が31.9%で最も多く、次に「100～299人」が19.6%、「30～49人」が19.4%となっており、300人未満の中小企業が全体の8割以上を占める。

業種	回答数	割合	従業員規模	回答数	割合
建設業	83	11.5%	29人以下	230	31.9%
製造業	166	23.0%	30～49人	140	19.4%
運輸業	52	7.2%	50～99人	85	11.8%
情報通信業	4	0.6%	100～299人	141	19.6%
医療・福祉業	162	22.5%	300～499人	38	5.3%
卸売・小売業	72	10.0%	500～999人	29	4.0%
飲食店・宿泊業	22	3.1%	1,000人以上	57	7.9%
金融・保険業	7	1.0%			
サービス業	90	12.5%			
その他	63	8.7%			
合計	728	100.0%		728	100.0%



2 労働時間について

〔問1 平成27年度の従業員1人あたりの1か月平均の実労働時間数と所定外労働時間数〕

所定外労働〔正社員〕(平成27年度実績)

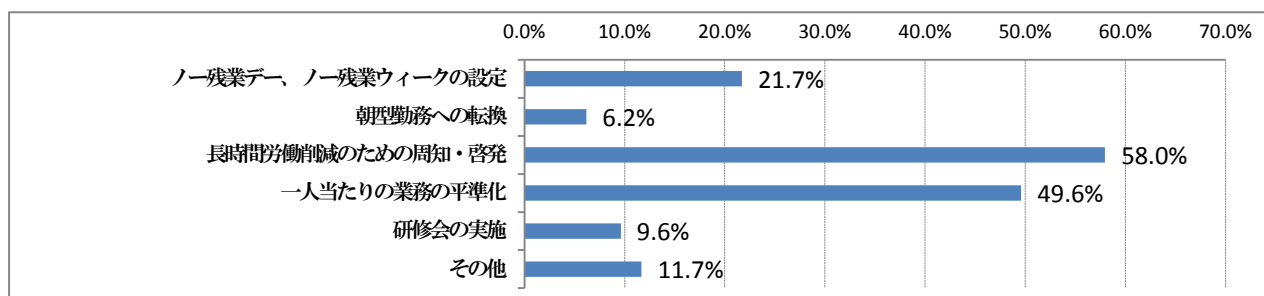
- ・本県の労働時間は、全国平均を若干上回っている。

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)

〔問2 労働時間の短縮のための取組〕

「長時間労働削減のための周知・啓発」が58.0%で最も多く、次いで「一人当たりの業務の平準化」49.6%、「ノー残業デー・ノー残業ウィークの設定」が21.7%などとなっている。



〔問3 平成27年の年間休日日数。また、その休日が適用される従業員数〕

年間平均休日日数は115日で、適用従業員数は72,263人と全従業員82,710人うち約87%である。

3 年次有給休暇について

〔問4 平成27年中に年次有給休暇の取得資格のある従業員の、1人当たりの平均付与日数(繰越を除く)と平均取得日数〕

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」

〔問5 年次有給休暇を計画的に付与する制度〕

「制度なし」が503社(69.1%)と最も多く、次いで、「5日以上の付与制度がある」が168社(23.1%)、「3日以上の付与制度がある」が42社(5.8%)となっている。

番号	項目	件数	比率
1	5日以上の付与制度がある	168	23.1%
2	3日以上の付与制度がある	42	5.8%
3	制度なし	503	69.1%
99	無回答	15	2.1%
	合計	728	100.0%

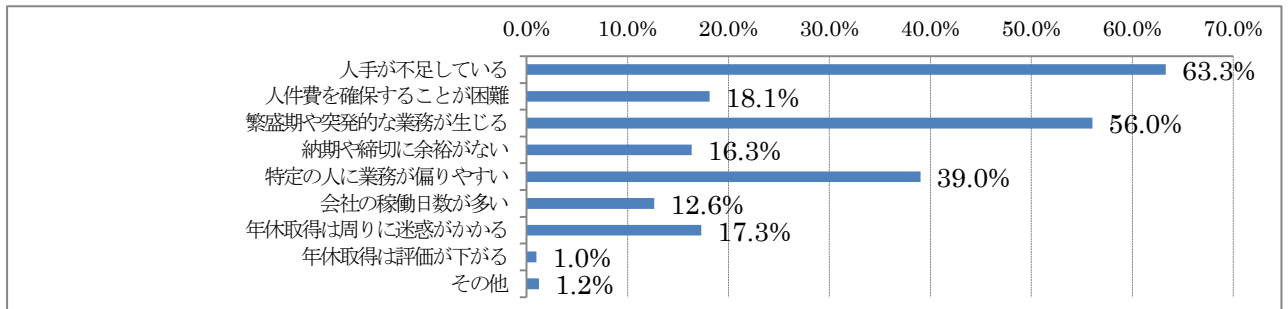
〔問6 年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の有無〕

「半日単位で取得できる」が360社(49.5%)と最も多く、次いで、「制度なし」が216社(29.7%)、「時間単位で取得できる」が142社(19.5%)となっている。

番号	項目	件数	比率
1	時間単位で取得できる	142	19.5%
2	半日単位で取得できる	360	49.5%
3	制度なし	216	29.7%
99	無回答	10	1.4%
	合計	728	100.0%

〔問7 年次有給休暇の取得促進の課題〕

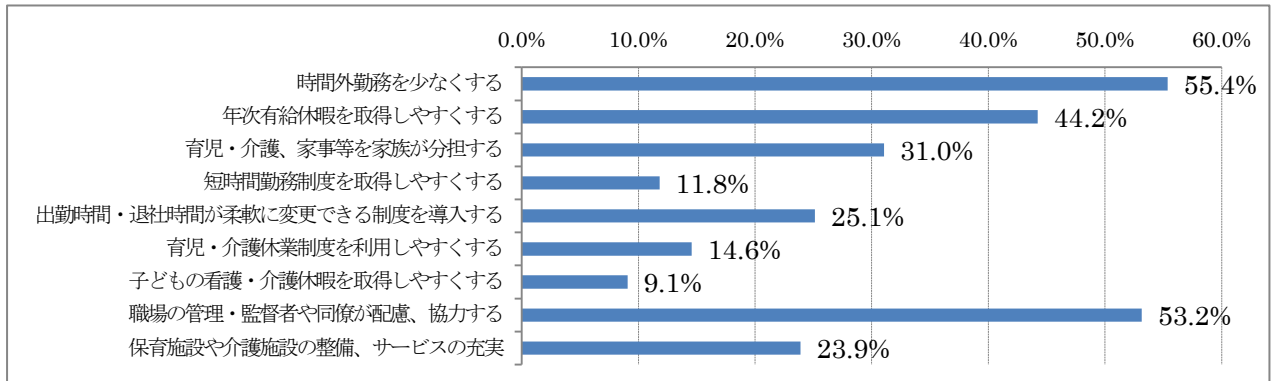
「人手が不足している」が63.3%と最も多く、次いで、「繁盛期や突発的な業務が生じる」が56.0%、「特定の人への業務の偏り」が39.0%などとなっている。



4 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

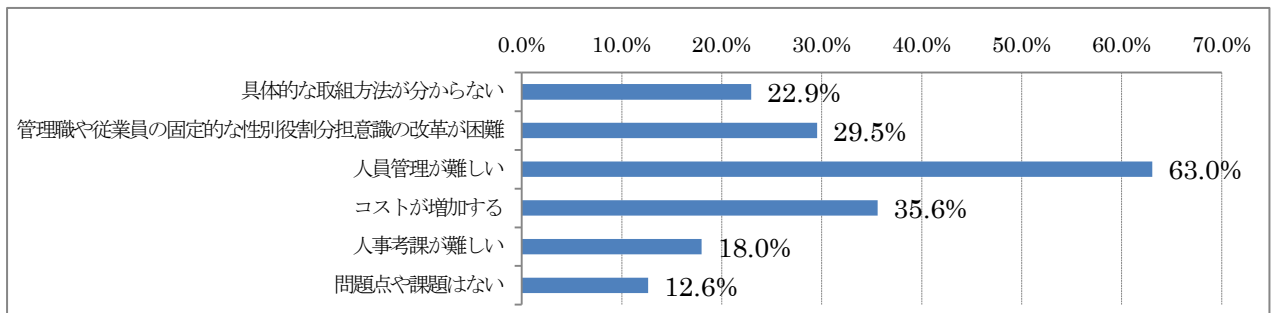
〔問8 推進する上での重要性〕

「時間外勤務の減少」が55.4%と最も多く、次いで、「職場の管理・監督者・同僚の配慮」が53.2%、「年次有給休暇を取得しやすくする」が44.2%などとなっている。



〔問9 問題点・課題〕

「人員管理が難しい」が63.0%と最も多く、次いで、「コストが増加する」が35.6%、「管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革が困難」が29.5%などとなっている。



〔問 10 育児休業制度の就業規則等への規定状況〕

「規定している」が 612 社(84.1%)、「規定していない」が 66 社(9.1%)、「検討中」が 36 社(4.9%)となっている。

番号	項目	件数	比率
1	規定している	612	84.1%
2	規定していない	66	9.1%
3	検討中	36	4.9%
99	無回答	14	1.9%
	合計	728	100.0%

〔問 11 法を上回る育児休業関連制度を設けている企業〕

制度(法定)	就業規則に規定	法を上回る制度(率)	内容
育児休業制度(子が1歳まで)	612	73(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(10.0%)	小学校就業前まで、小3まで等
看護休暇制度(子が就学前まで)		20(2.7%)	小3まで、小6まで等

〔問 12 平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間、在職中出産された人数

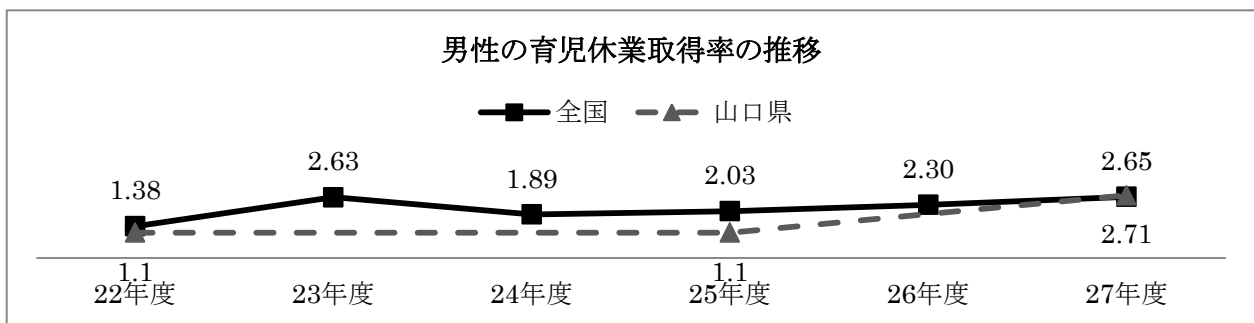
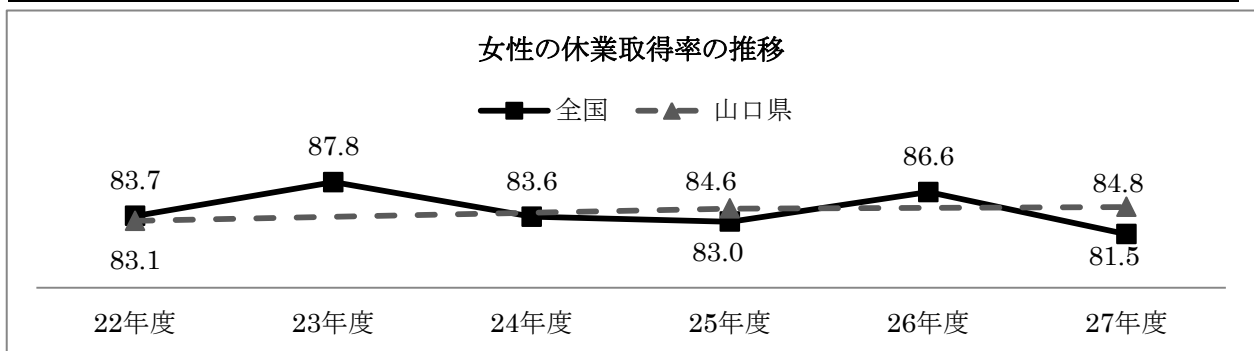
(女性の場合は本人、男性の場合は配偶者が出産された方)]

〔問 13 問 12 の出産された方のうち、平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 7 月 31 日までに育児休業を開始した者(育児休業開始予定の申し出をしている者を含む)の人数〕

女性従業員のうち出産された方(対象者数:A)は、656人で、このうち、育児休業を取得された者(取得者数:B)は556人となっており、育児休業取得率(B/A)は84.8%となっている。

また、男性従業員のうち配偶者が出産された方(対象者数:C)は、1,145人で、このうち、育児休業を取得された者(取得者数:D)は31人となっており、育児休業取得率(D/C)は2.71%となっている。

女性対象者数:A	女性取得者数:B	女性取得率 B/A	男性対象者数:C	男性取得者数:D	男性取得率 D/C
656 人	556 人	84.8%	1,145 人	31 人	2.71%



※全国：厚生労働省雇用均等基本調査(毎年) 県：雇用管理実態調査(1回/3年)

※年度は実績年度

〔問 14 妊娠、出産、育児や介護等を理由として退職した人の再雇用制度〕

再雇用制度がある企業は 159 社、ない企業は 569 社で、制度がある企業 159 社のうち 43 社で 83 人が再就職している。

〔問 15 出産・育児・介護を理由とした退職(H27.4.1~H28.3.31)〕

出産・育児を理由とする退職者は 106 人、介護を理由は 94 人、計 200 人の女性が出産・育児、介護を理由に退職している。また、男性の退職者のうち、出産・育児理由は 3 人、介護理由は 19 人、計 20 人を超える男性が出産・育児、介護を理由に退職している。

区分	出産退職	育児退職	介護退職	計
女性	70 人	36 人	94 人	200 人
男性	1 人	2 人	19 人	22 人
計	71 人	38 人	103 人	222 人

〔問 16 介護休業取得状況 (H27.4.1~H28.3.31)〕

女性の介護休業取得人数は 59 人、取得率は 0.30%、男性の介護休業取得人数は 19 人、取得率は 0.05% である。

年度	女性対象者	女性取得者	取得率	男性対象者	男性取得者	取得率
26	8,893 人	15 人	0.17%	13,166 人	1 人	0.01%
28	19,381 人	59 人	0.30%	39,433 人	19 人	0.05%

※H26：県：雇用管理実態調査(1回/3年)

〔問 17 介護休業制度の就業規則等への規定状況〕

「規定している」が 576 社(79.1%)、「規定していない」が 87 社(12.0%)、「検討中」が 46 社(6.3%) となっている。

番号	項目	件数	比率
1	規定している	576	79.1%
2	規定していない	87	12.0%
3	検討中	46	6.3%
99	無回答	19	2.6%
	合計	728	100.0%

〔問 18 法を上回る介護休業関連制度を設けている企業〕

制度(法定)	就業規則に規定	法を上回る制度(率)	内容
介護休業制度(93日間まで)	576	31(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(1.9%)	10日等

5 若者の雇用について

〔問 19 若者(39歳まで)の雇用実績(H25.4.1～H28.3.31)〕

(1) 新卒者(既卒3年以内の者を含む)

平成25～27年度の新卒者雇用は、各年度計画に対しいずれも実績が下回っている。

年度	正社員		正社員以外の従業員		雇用実績なし
	計画	実績	計画	実績	
25	1,266人	1,180人	141人	124人	254事業所
26	1,264人	1,160人	150人	144人	259事業所
27	1,347人	1,313人	175人	155人	238事業所

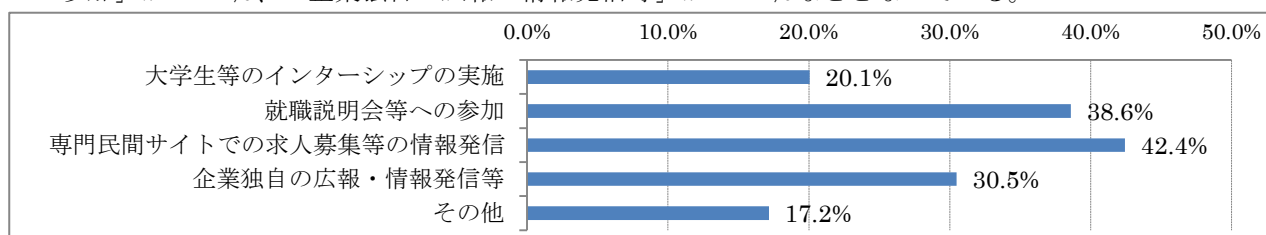
(2) 既卒3年を経過した39歳までの求職者

平成25～27年度既卒3年を経過した39歳までの雇用は、各年度計画に対しいずれも実績が下回っている。

年度	正社員		正社員以外の従業員		雇用実績なし
	計画	実績	計画	実績	
25	392人	356人	205人	166人	202事業所
26	413人	344人	221人	199人	192事業所
27	586人	559人	253人	237人	176事業所

〔問 20 若者の採用に対する取組〕

「専門民間サイトでの求人募集等の情報発信」が42.4%で最も多く、次いで、「就職説明会等への参加」が38.6%、「企業独自の広報・情報発信等」が30.5%などとなっている。



〔問 21 若者の職場定着に必要なこと〕

「職場の作業環境を改善する」が46.3%で最も多く、次いで、「企業内訓練を実施する」が45.9%、「採用後に教育担当者(メンター)をつける」が41.2%などとなっている。



6 女性の活躍について

〔問 22 管理職に占める女性の割合〕

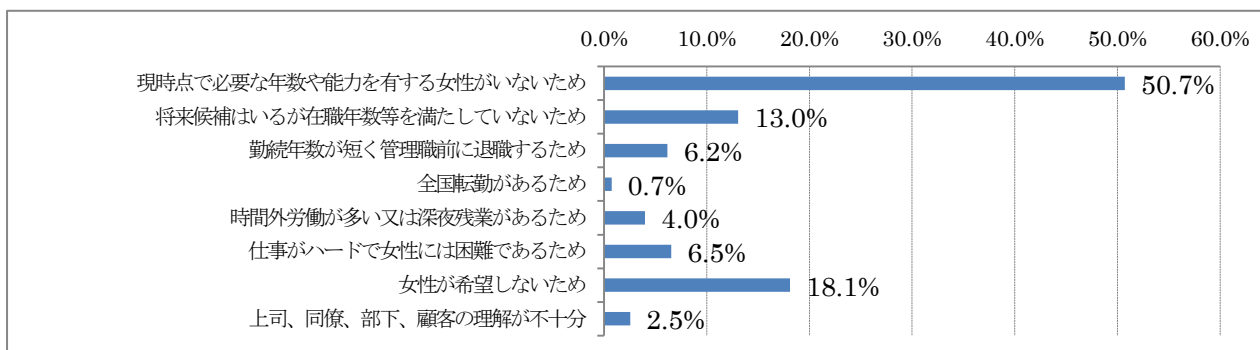
管理職に占める女性の割合は、役員が 17.7%、部長相当職が 8.8%、課長相当職が 11.6%、係長相当職が 25.8%となっている。

項目	H28	H26
役員：A	1,703 人	1,045 人
Aのうち女性	302 人	208 人
女性役員率	17.7%	19.9%
部長相当職：B	1,539 人	564 人
Bのうち女性	135 人	39 人
女性部長率	8.8%	6.9%
課長相当職：C	3,392 人	976 人
Cのうち女性	392 人	95 人
女性課長率	11.6%	9.7%
係長相当職：D	4,315 人	1,127 人
Dのうち女性	1,112 人	280 人
女性係長率	25.8%	24.8%

※H26：県：雇用管理実態調査（1回/3年）

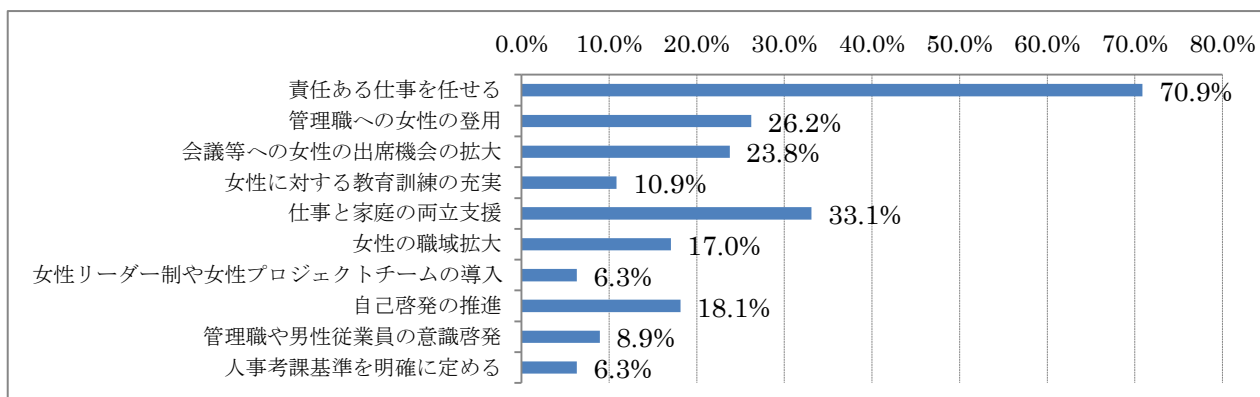
〔問 23 問 22 で係長以上の役職が 0 人と回答された事業所での登用されない理由〕

「現時点で必要な年数や能力を有する女性がいなかったため」が 50.7%で最も多く、次いで、「女性が希望しないため」が 18.1%、「将来候補はいるが在職年数等を満たしていないため」が 13.0%などとなっている。



〔問 24 女性の能力発揮の取組〕

「責任ある仕事を任せる」が 70.9%で最も多く、次いで、「仕事と家庭の両立支援」が 33.1%、「管理職への女性の登用」が 26.2%などとなっている。



〔問 25 女性の就業継続（キャリア形成）について、どう思いますか。〕

「進めた方が良い」が 380 社(52.2%)、「できれば進めた方が良い」が 295 社(40.5%)、「進めない方が良い」が 12 社(1.6%)となっている。

番号	項目	件数	比率
1	進めた方が良い	380	52.2%
2	できれば進めた方が良い	295	40.5%
3	進めない方が良い	12	1.6%
99	無回答	41	5.6%
	合計	728	100.0%

〔問 26 問 25 で「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答された事業所は、その主な理由を 2 つまで選んでください。〕

「女性の管理職の拡大につながることから」が 81.8%で最も多く、次いで、「女性のキャリアアップにつながることから」が 60.0%、「女性が仕事と育児等を両立し活躍できることから」が 23.4%となっている。

番号	項目	件数	比率
1	女性のキャリアアップにつながることから	405	60.0%
2	女性の管理職の拡大につながることから	552	81.8%
3	女性が仕事と育児等を両立し活躍できることから	158	23.4%
4	特になし	50	7.4%

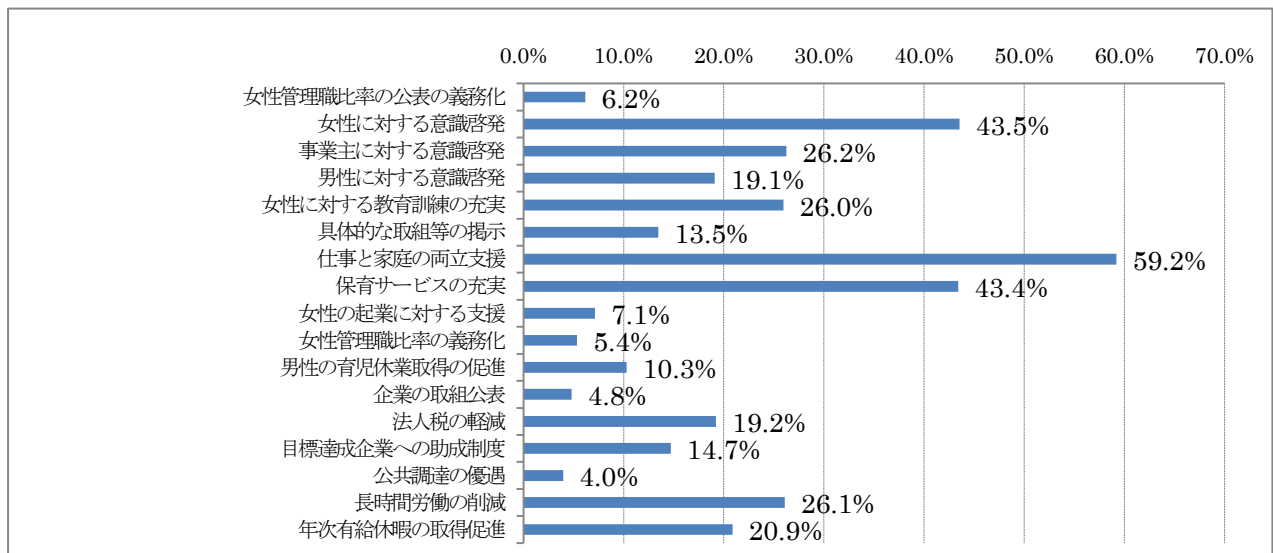
〔問 27 問 25 で「進めない方が良い」と回答された事業所は、その主な理由を 2 つまで選んでください〕

「女性が希望しないから」が 83.3%、「就業継続を前提としていないから」が 25.0%となっている。

番号	項目	件数	比率
1	女性が希望しないから	10	83.3%
2	就業継続しても給与を上げることができないから	0	0.0%
3	就業継続を前提としていないから	3	25.0%

〔問 28 女性の能力発揮のための行政施策〕

「仕事と家庭の両立支援」が 59.2%と最も多く、次いで、「女性に対する意識啓発」が 43.5%、「保育サービスの充実」が 43.4%などとなっている。



〔問 29 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組〕

「行っている」が31.0%、「行っていない」が47.3%、「検討中」が18.8%となっている。

調査年度	行っている	行っていない	検討中	無回答
平成 28 年度	31.0%	47.3%	18.8%	2.9%
平成 26 年度	27.7%	58.1%	11.1%	3.1%

〔問 30 問 29 で「行っている」と回答された事業所は、どのような取組を行っているか〕

「女性の採用拡大」が43.8%と最も多く、次いで、「女性の管理職登用」が40.7%、「女性の職域拡大」が40.3%などとなっている。

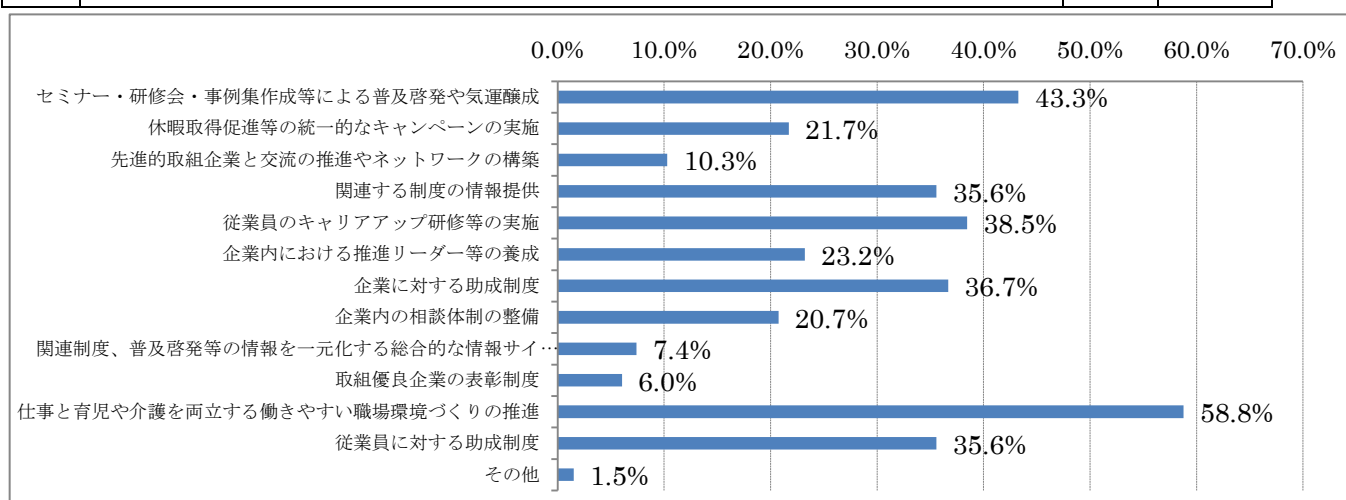
番号	項目	件数	比率
1	女性の採用拡大	99	43.8%
2	女性の職域拡大	91	40.3%
3	女性の管理職登用	92	40.7%
4	女性の継続就業等のキャリア形成	73	32.3%
5	職場環境・風土の改善	82	36.3%

7 支援ニーズについて

〔問 31 働き方改革推進に当たっての支援策〕

「仕事と育児や介護を両立する働きやすい職場環境づくりの推進」が 58.8%と最も多く、次いで、「セミナー・研修会・事例集作成等による普及啓発や気運醸成」が 43.3%、「従業員のキャリアアップ研修等の実施」が 38.5%などとなっている。

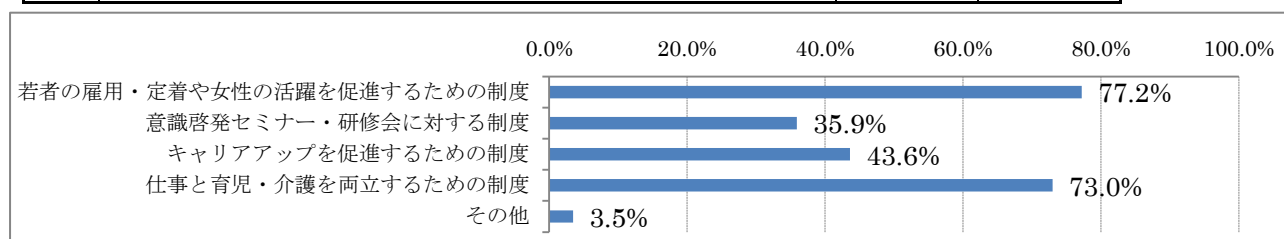
番号	項目	件数	比率
1	セミナー・研修会・事例集作成等による普及啓発や気運醸成	315	43.3%
2	休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施	158	21.7%
3	先進的取組企業と交流の推進やネットワークの構築	75	10.3%
4	関連する制度の情報提供	259	35.6%
5	従業員のキャリアアップ研修等の実施	280	38.5%
6	企業内における推進リーダー等の養成	169	23.2%
7	企業に対する助成制度	267	36.7%
8	企業内の相談体制の整備	151	20.7%
9	関連制度、普及啓発等の情報を一元化する総合的な情報サイトの構築	54	7.4%
10	取組優良企業の表彰制度	44	6.0%
11	仕事と育児や介護を両立する働きやすい職場環境づくりの推進	428	58.8%
12	従業員に対する助成制度	259	35.6%
13	その他	11	1.5%



〔問 32 企業に対する助成制度の内容〕

「若者の雇用・定着や女性の活躍を促進するための制度」が 77.2%と最も多く、次いで、「仕事と育児・介護を両立するための制度」が 73.0%、「キャリアアップを促進するための制度」が 43.6%などとなっている。

番号	項目	件数	比率
1	若者の雇用・定着や女性の活躍を促進するための制度	200	77.2%
2	意識啓発セミナー・研修会に対する制度	93	35.9%
3	キャリアアップを促進するための制度	113	43.6%
4	仕事と育児・介護を両立するための制度	189	73.0%
5	その他	9	3.5%



8 [問 33]企業の特色ある取組

(1) 働き方改革推進会議取組方針の項目に沿った意見の分類

回答企業 728 社のうち、79 社から働き方改革に関する特色ある取組事例が提出された。

大分類	項目	件数	細分類	項目	件数
1	仕事と生活との調和	58	11	長時間労働の是正	21
			12	仕事と育児介護の両立支援	22
			13	多様な働き方の普及啓発	2
			14	女性の活躍促進	13
2	正社員雇用の拡大等	3	21	正社員雇用の拡大	2
			22	正社員転換	1
3	マッチング支援	13	31	誰もが働きやすい雇用等の場の創出	7
			32	雇用のミスマッチ解消	6
4	その他	5	41	勤務条件の改善	5
	合計	79		合計	79

(3) 主な取組事例

細分類	意見の内容
11	年次有給休暇取得率のアップ、事務所 80%以上、個人 50%以上を行動計画として定めている。
11	ノー残業推進。家族・本人の体調が悪い場合交替人員の配慮。
11	子育て中の方で、夏休み等自宅で面倒を見る事が出来ない場合はお子様連れで入社可能。
11	子供の急病などによる急な休みへの対応。(役員や社員でカバー) 希望日の有休や休みの提供。
12	家族と会社の仲間とのコミュニケーションを促進し、働きやすい環境へつなげる目的に、ワークライフバランス推進の一環として「家族参観日」を実施。
12	若者や女性の定着として育児等子育て支援として託児所を設置、また退職共済制度も充実させ、65 歳までは基本給が下がらないよう取り組んでいる。
12	企業内リーダー研修会の推進、育児休暇制度の推進
12	保育所に受け就業している職員に対して、両立支援手当を支給している。
13	勤務時間を午前と午後に分別する(例) 1日4時間パート→午前 8:30~10:30 午後 3:30~5:30
14	様々な職場、仕事を知ってもらい女子の職員拡大に繋げるべく昼休みに「ヒルトク塾」を毎月開催している。
14	女性社員の代表者 4 名でプロジェクトチームを編成し、セミナー等の積極的な活用を推進している。
21	メンター制度の導入や介護職員初任者研修の参加費を就業後返金すること
22	男性、女性に関係なく、契約社員から、正社員へ転換制度を取り入れている。
31	若者の定着について、資格取得の際の費用(講習料・交通費・宿泊費・飲食代等)を全額会社負担し、積極的に資格を目指せるようにしている。
31	個人の資格取得経費は会社負担としている。(ただし1年以上勤務した者)
32	団塊世代からの技術継承のため、資格取得及び通信教育受講の支援を行っている。
32	OJT と OFFJT の活用・計画的採用と離職防止・他責、内向志向、内部問題化の払拭
41	新人安全教育…工場構内での機械操作や日常業務への安全教育指導(1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月間隔で実施)以後、日々の安全ミーティングに切換
41	資格取得者へ技術手当として給与に別途手当を加算している。
41	福利厚生制度の充実(他社比較よりも期間を長く設定)。女性管理職登用、専門社内研修、ダイバーシティ導入。
41	比較的若い職場であるため、働き度のアップ、達成度の向上に努めている。

9 [問 34] 企業からの意見の概要

(1) 意見回答事業者数

回答企業 728 社のうち、57 社から働き方改革に関する意見が提出された。

(2) 取組方針に基づく意見の分類

大分類	項目	件数	細分類	項目	件数
1	仕事と生活との調和	31	11	長時間労働の是正	8
			12	仕事と育児介護の両立支援	13
			14	女性の活躍促進	10
3	マッチング支援	16	31	誰もが働きやすい雇用等の場の創出	6
			32	雇用のミスマッチ解消	10
4	その他	10	41	勤務条件の改善	10
	合計	57		合計	57

(3) 主な意見

細分類	意見の内容
11	一定の労働時間で企業収益が得られる世の中の仕組みを作って欲しい。そうすれば企業も生き残れるし、働く人の時間も改善出来ると思う。
12	1 才児保育の受入れ先が少ない、年度途中入でも入りやすく。
12	女性は仕事と家庭の両立という悩みを常に持ちながら仕事を続けています。そういった部分では、家族の理解が必要だと思います。また、女性が働きやすい現場環境を整備することも必要だと感じております。更衣室・トイレなど女性が使いやすい、心地よい空間を作ることも女性のヤル気をアップさせるのではと思います。
12	保育園は 19 時頃まで延長保育してもらえますが、小学校に入学すると学童保育は 17 時までなので残業のある職場は結局仕事を辞めるしかないです。3 年生くらいまでの学童保育の延長またはサポートする事業が必要なのでは？
14	製造現場ゆえ女性活躍への取り組みが遅れています。是非、他社（各社）のロールモデル等の事例を共有化（発信）して頂くと、参考になります。
14	下請会社の様に元請会社より立場が弱い会社だけでは、女性活躍促進は不可能。元請会社も含めた改革をお願いしたい。
31	働き方改革は企業側の努力と個人の努力がマッチして初めて改善されます。働く者の意識改革も必要なので、研修等を企業が計画して行う事が重要。
31	セミナー等の開催で普及啓発をして頂きたい。
31	働き方を制度としてしぼるとなかなか難しい。会社側としても多少無理を言って頑張ってもらいたい時も正直ある。経営者と従業員との信頼関係や、社員同士のチームワークといったものが、何より大切だと感じている。
32	企業間の人員移動を推進するような制度があれば良いと思う。毎年話題になる変な採用方法で選ばれるものだから、優劣それぞれに見合わない人間が多い。
41	“働き方改革” が企業のみならず社会全体に、まずは意識が広がる事を期待します。（企業だけの努力では困難です。）