

平成30年度
働き方改革推進実態調査
結果報告書

平成31年3月
山口県商工労働部労働政策課

目 次

調査結果の概要	1
---------	---

調査結果

◇ 調査結果の集計・分析について、調査結果のポイント	7
Ⅰ 回答事業所の業種及び従業員規模	8
Ⅱ 労働時間について	9
Ⅲ 年次有給休暇について	9
Ⅳ 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について	11
Ⅴ 若者の雇用について	14
Ⅵ 女性の活躍について	15
Ⅶ 高齢者雇用について	18
Ⅷ 働き方改革について	19

参考資料

働き方改革推進実態調査票	27
--------------	----

調査結果の概要

平成30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 調査の概要

(1) 調査の趣旨

本県の働き方改革に関する企業の実態や意識を調査し、県内における働き方改革の取組の中間検証及び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30年6月30日　〔前回調査期日：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、調査を実施した。

(4) 有効回答数

829事業所（有効回答率41.5%）〔前回調査(H28)：728事業所・36.4%〕

2 労働時間・年次有給休暇について

(1) 労働時間（平成29年度実績）

平成29年度の正社員1人当たり1か月平均の総実労働時間と所定外労働時間は、前回調査と比較すると、総実労働時間は上回っているが所定外労働時間は下回っている。

区分	総実労働時間数 （1人当たり1か月平均）		うち所定外労働時間数 （1人当たり1か月平均）	
	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績
山口県	173.0時間	170.6時間	13.4時間	15.6時間
全国	168.3時間	169.1時間	14.6時間	14.5時間

※全国：毎月勤労統計調査（平成29年度確報）

(2) 年次有給休暇取得状況（平成29年実績）

平成29年の従業員1人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男性はいずれも前回調査を下回っているが、女性はいずれも上回っている。また、有給休暇取得率は、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	
	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績
男女計	16.6日	17.2日	9.6日	9.4日	58.1%	54.7%
男性	17.1日	18.0日	9.8日	10.0日	57.2%	55.6%
女性	15.9日	15.4日	9.4日	8.1日	59.4%	52.5%

(3) 年次有給休暇を取得しやすい制度

取組内容	上位回答	割合
年次有給休暇の計画的付与制度	①制度なし	60.8%
	②5日以上の付与制度がある	26.4%
	③1日以上の付与制度がある	9.8%
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	①半日単位で取得できる	47.9%
	②制度なし	25.0%
	③時間単位で取得できる	24.6%

3 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 育児休業取得率（H29.4.1～H30.3.31）

育児休業取得率は、女性、男性とも、前回調査を上回っている。

また、全国と比較すると、女性は上回っているが、男性は下回っている。

○女性：女性従業員本人が出産した人数（980人）のうち、育児休業を取得した人数（940人）の割合

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数（1,255人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（61人）の割合

区分	山口県			全国		
	H29実績	H27実績	H25実績	H29実績	H27実績	H25実績
女性	95.9%	84.8%	84.6%	83.2%	81.5%	83.0%
男性	4.86%	2.71%	1.10%	5.14%	2.65%	2.03%

※全国：平成27年度雇用均等基本調査、平成29年度雇用均等基本調査

(2) 介護休業取得率（H29.4.1～H30.3.31）

区分	H29実績	H27実績	H25実績
女性	0.13%	0.30%	0.17%
男性	0.03%	0.05%	0.01%

(3) 法制度を上回る企業の取組

育児休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合	内容
育児休業制度（子が2歳まで）	10.1%（10.0%）	2歳6月、3歳 等
短時間勤務制度（子が3歳まで）	16.4%（10.0%）	子が就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度（子が就学前まで）	6.3%（2.7%）	小3まで、小6まで 等

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合	内容
介護休業制度（93日まで）	9.2%（4.3%）	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）	2.5%（1.9%）	10日まで 等

注 括弧書きは平成28年度調査

(4) 結婚等を理由とした退職の状況

	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
女性	210人	63人	62人	115人	450人
男性	4人	0人	0人	17人	21人
計	214人	63人	62人	132人	471人

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に資する制度

取組内容	上位回答	割合
育児、介護等を理由として離職した従業員の再雇用制度	①再雇用制度はない	66.8%
	②再雇用制度がある	25.9%
育児・介護以外の短時間勤務制度	①選択できない	59.7%
	②選択できる	35.2%
勤務間インターバル制度	①規定していない	81.4%
	②規定している	7.6%
	③検討中	7.6%

※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

4 女性の活躍について

(1) 管理職に占める女性の割合

区分	H29実績			H27実績		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,315人	202人	15.4%	1,703人	302人	17.7%
部長相当職	1,997人	260人	13.0%	1,539人	135人	8.8%
課長相当職	4,642人	792人	17.1%	3,392人	392人	11.6%
係長相当職	6,410人	1,568人	24.5%	4,315人	1,112人	25.8%

(2) 女性を管理職に登用しない（できない）理由

上位回答（複数回答あり）	割合
①管理職に必要な能力を有する女性がない	30.3%
②女性自身が管理職に就くことを希望していない	17.2%
③在職年数等を満たす女性がない	16.9%

(3) 女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

上位回答（複数回答あり）	割合
①育児や介護との両立のための支援制度	62.6%
②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	51.1%
③経営者・上司・同僚の意識啓発	40.7%
④性別に関係なく仕事が適正に評価されること	40.4%

(4) 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

	H30	H28	H26
①行っている	30.2%	31.0%	27.7%
②行っていない	48.1%	47.3%	58.1%
③検討中	11.9%	18.8%	11.1%
④無回答	9.8%	2.9%	3.1%

(5) ポジティブ・アクションを行っている事業所の取組内容

上位回答（複数回答あり）	割合
①女性の管理職登用	53.6%
②パート・アルバイト等から正社員への登用	50.0%
③女性の採用拡大	43.2%
④女性の職域拡大	37.2%

(6) 男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

上位回答（複数回答あり）	割合
①特に行っていない	57.9%
②配偶者出産休暇制度を設けている	24.2%
③育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている	7.1%

5 高齢者の雇用について

(1) 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続について

①進める必要がある：59.1%	②進める必要はない：8.2%
③わからない：27.1%	④無回答：5.5%

(2) 「高齢者の雇用や就業継続を進める必要がある」とした理由

上位回答（複数回答あり）	割合
①高齢者の知識経験や能力の活用が会社にとってメリットがあるため	71.6%
②若者や中堅世代の人材確保が困難であるため	55.5%
③高齢者が辞めてしまうのは会社にとって損失であるため	42.2%

6 働き方改革について

(1) 働き方改革に取り組む必要性

回答があった829事業所のうち、430事業所（51.9%）が働き方改革に取り組む必要性を感じていると回答している。

項目	回答数	割合
必要性を感じている	430	51.9%
必要性を感じていない	60	7.2%
どちらともいえない	187	22.6%
分からない・無回答	152	18.3%

(2) 働き方改革の取組

回答があった829事業所のうち、716事業所が働き方改革に取り組んでいる、または取り組む予定・検討中としており、回答が多かった取組は以下のとおりとなっている。

取組状況	上位回答（複数回答あり）	割合
取り組んでいる	①時間外勤務の縮減	57.0%
	②有給休暇の取得促進	39.8%
	③業務マニュアルの作成等	29.6%
	④ノー残業デーの設定	25.3%
	⑤従業員のスキルアップ	24.6%
効果を上げている	①時間外勤務の縮減	9.8%
	②有給休暇の取得促進	9.5%
	③変形労働時間制度・フレックスタイム制度	5.4%
	④従業員のスキルアップ	4.6%
	⑤ノー残業デーの設定	4.5%
予定・検討中	①業務マニュアルの作成等	19.4%
	②業務プロセスの見直し	16.8%
	③有給休暇の取得促進	16.3%
	④従業員のスキルアップ	15.4%
	⑤管理職へのマネジメント研修	15.1%

(3) 働き方改革の取組を進める上での問題点

上位回答（複数回答あり）	割合
①人手不足	54.6%
②従業員の意識・価値観	39.1%
③特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化	35.0%
④職場の風土・雰囲気	29.7%
⑤繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務	27.9%

(4) 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

上位回答（複数回答あり）	割合
①先進的な取組や参考になる事例の紹介	26.9%
②企業に対する助成制度	23.4%
③関連する制度の情報提供や周知	21.2%
④セミナー等による普及啓発や機運醸成の推進	18.7%
⑤従業員のキャリアアップ研修の推進	18.5%

調查結果

◇ 調査結果の集計・分析について

回答事業所全体の集計・分析のほか、一部の設問については、「従業員規模別（100人未満、100人以上）」、「業種別（構成比の大きい5業種）」、「地域別（県西部、県中部、県東部）」で集計・分析を行った。

なお、調査対象として抽出した2,000事業所の従業員規模別の構成比と、回答があった829事業所の従業員規模別の構成比（図I-2）は、大きな差は見られなかった。

◇ 調査結果のポイント

- 前回調査と比べて、回答事業所数が100事業所増えるなど、働き方改革に対する関心が高まってきた。
- 育児休業取得率が過去最高となるなど、働きやすい職場環境づくりに向けた企業と従業員の理解や取組が進んできた。

◆ 育児休業取得率（H29実績）

女性、男性とも、前回調査（H27実績）を上回り、過去最高となった。

女性 95.9%（H27：84.8%）、男性 4.86%（H27：2.71%）

◆ 女性の就業継続等のキャリア形成

「進める必要がある」と回答した事業所の割合は62.1%。従業員規模別に見ると、100人未満で53.7%、100人以上で80.5%となっている。

◆ 女性活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

「行っていない」と回答した事業所の割合は48.1%。従業員規模別に見ると、100人未満で52.8%、100人以上で37.9%と、小規模な事業所ほど取組が進んでいない。

◆ 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続

「進める必要がある」と回答した事業所の割合は59.1%。従業員規模別に見ると、100人未満で58.6%、100人以上で60.2%と、規模による差は見られない。

◆ 働き方改革に取り組む必要性

「必要性を感じている」と回答した事業所の割合は51.9%。従業員規模別に見ると、100人未満で43.3%、100人以上で70.5%と、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。

◆ 働き方改革の取組を進める上での問題点

「人手不足」のほか、「従業員の意識」や「業務の属人化」を挙げる事業所が多い。

◆ 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

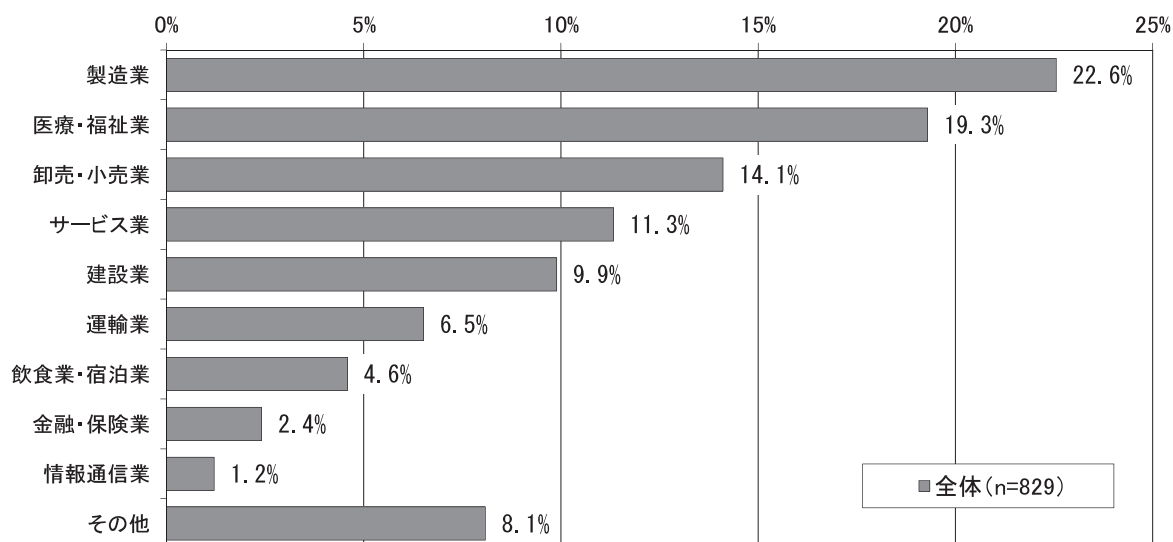
「モデルとなる事例の紹介」や「関連する制度の情報」を挙げる事業所が多い。

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、「製造業」(22.6%)が最も多く、次いで、「医療・福祉業」(19.3%)、「卸売・小売業」(14.1%)などとなっている。

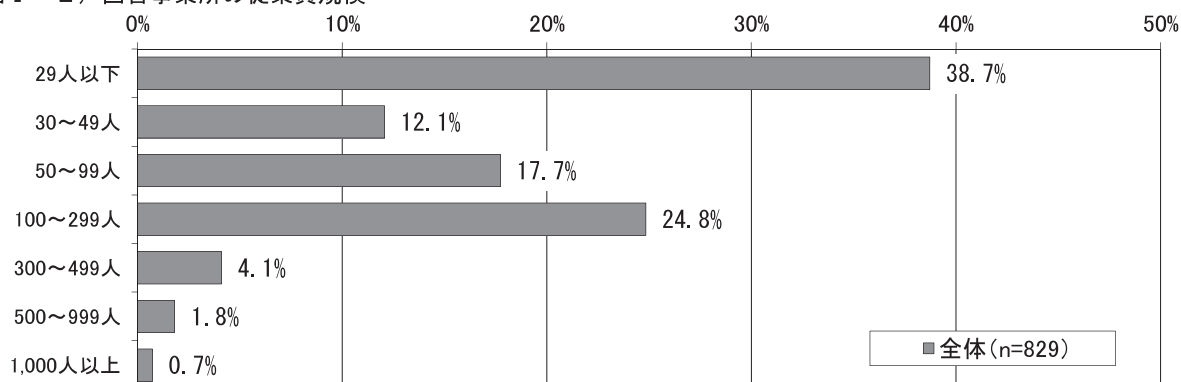
(図 I - 1) 回答事業所の業種



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」(38.7%)が最も多く、次いで、「100~299人」(24.8%)、「50~99人」(17.7%)となっており、300人未満の中小企業が全体の9割以上を占めている。

(図 I - 2) 回答事業所の従業員規模



Ⅱ 労働時間について

1 労働時間（平成29年度実績）

平成29年度の正社員 1 人当たり 1 か月平均の総実労働時間と所定外労働時間は、前回調査と比較すると、総実労働時間は上回っているが所定外労働時間は下回っている。

区分	総実労働時間数 (1人当たり1か月平均)		うち所定外労働時間数 (1人当たり1か月平均)	
	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績
山口県	173.0時間	170.6時間	13.4時間	15.6時間
全国	168.3時間	169.1時間	14.6時間	14.5時間

※全国：毎月勤労統計調査（平成29年度確報）

2 年間所定休日数

年間所定休日数	適用従業員数
113日	72,856人

Ⅲ 年次有給休暇について

1 年次有給休暇取得状況（平成29年実績）

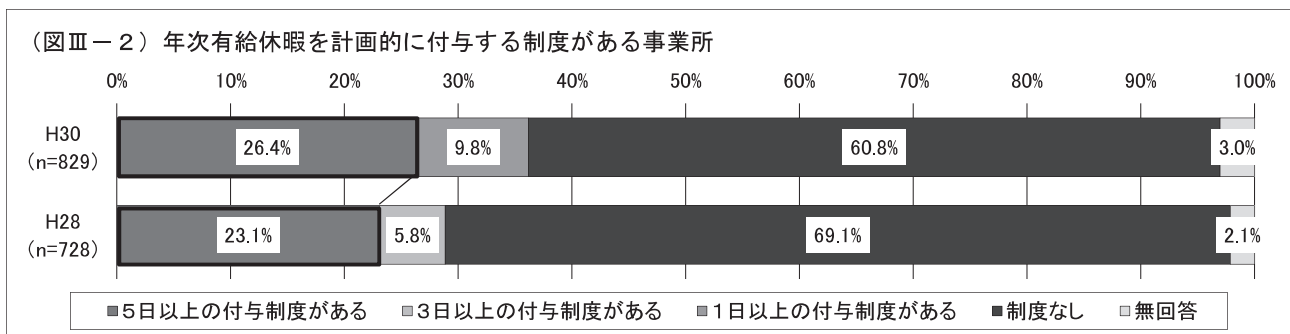
平成29年の従業員 1 人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男性はいずれも前回調査を下回っているが、女性はいずれも上回っている。また、有給休暇取得率は、男女とも前回調査を上回っている。

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	
	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績	H29実績	H27実績
男女計	16.6日	17.2日	9.6日	9.4日	58.1%	54.7%
男性	17.1日	18.0日	9.8日	10.0日	57.2%	55.6%
女性	15.9日	15.4日	9.4日	8.1日	59.4%	52.5%

2 年次有給休暇を計画的に付与する制度

「制度なし」(60.8%)が最も多く、次いで「5日以上の付与制度がある」(26.4%)、「1日以上の付与制度がある」(9.8%)となっている。

前回調査と比べると、「5日以上の付与制度がある」が3.3ポイント上昇している。

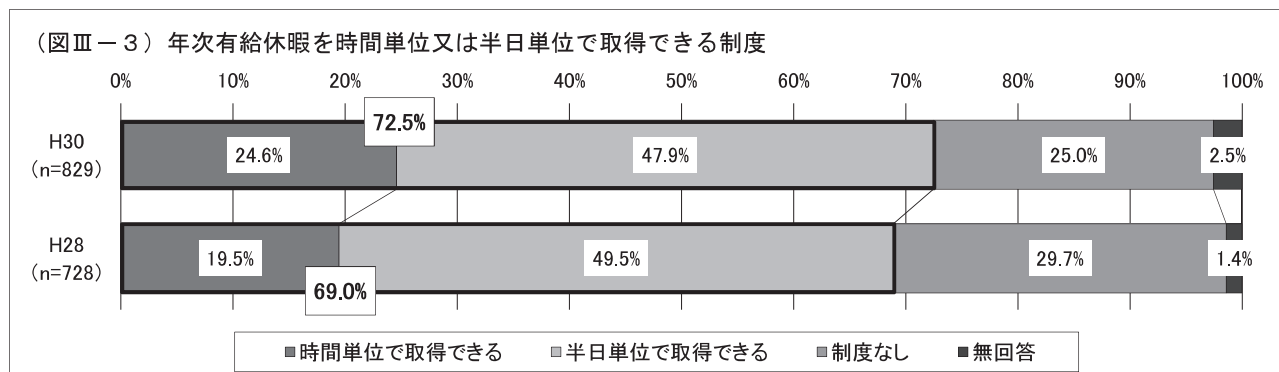


※前回調査では「3日以上の付与制度がある」を調査し、「1日以上の付与制度がある」は調査していない。

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

「半日単位で取得できる」(47.9%)、「時間単位で取得できる」(24.6%)となっており、いずれかの「制度がある」事業所は72.5%となっている。また、「制度なし」は25.0%となっている。

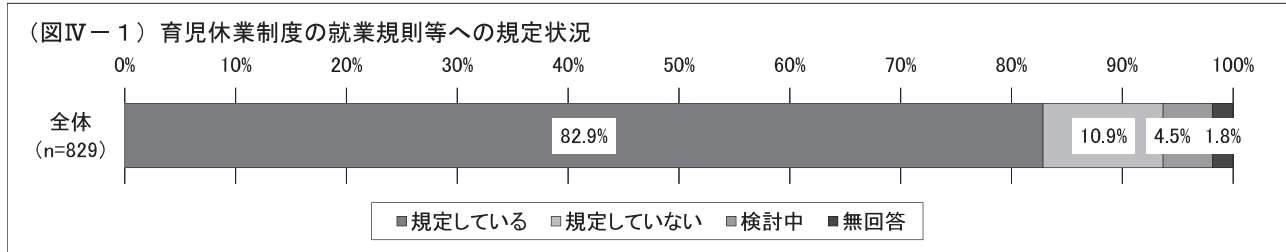
前回調査と比べると、「制度がある」事業所は3.5ポイント上昇しており、そのうち「時間単位で取得できる」が5.1ポイント上昇している。



IV 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」（82.9%）、「規定していない」（10.9%）、「検討中」（4.5%）となっている。



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）	10.1%（10.0%）	2歳6月、3歳 等
短時間勤務制度（子が3歳まで）	16.4%（10.0%）	子が就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度（子が就学前まで）	6.3%（2.7%）	小3まで、小6まで 等

※ 括弧書きは平成28年度調査

3 育児休業取得状況（H29.4.1～H30.3.31）

育児休業取得率は、女性、男性とも、前回調査を上回っている。

また、全国と比較すると、女性は上回っているが、男性は下回っている。

○女性：女性従業員本人が出産した人数（980人）のうち、育児休業を取得した人数（940人）の割合

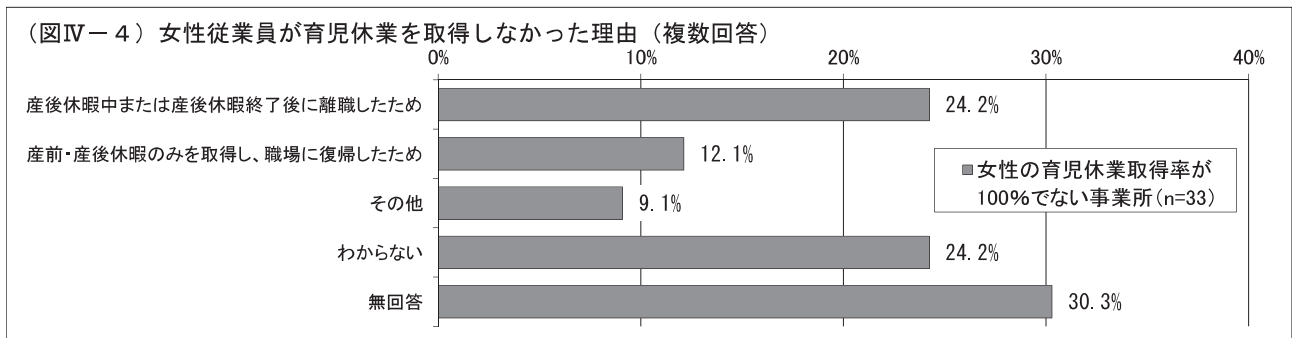
○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数（1,255人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（61人）の割合

区分	山口県			全国		
	H29実績	H27実績	H25実績	H29実績	H27実績	H25実績
女性	95.9%	84.8%	84.6%	83.2%	81.5%	83.0%
男性	4.86%	2.71%	1.10%	5.14%	2.65%	2.03%

※全国：平成25, 27, 29年度雇用均等基本調査

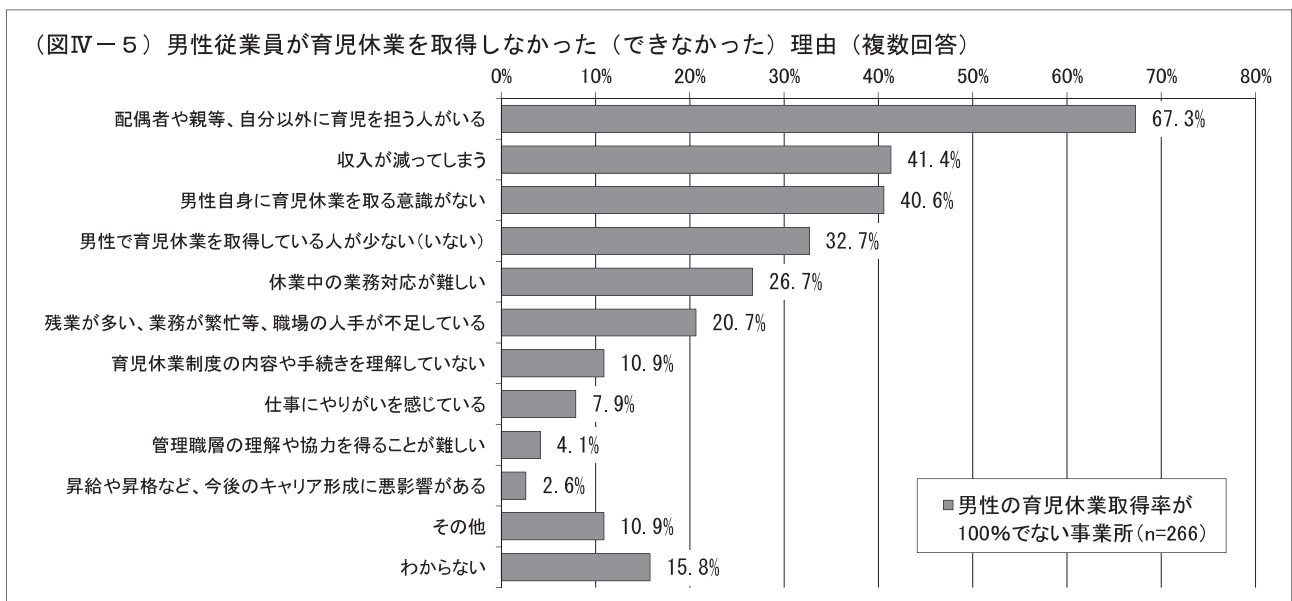
4 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由

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、「産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため」(24.2%)、「産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため」(12.1%)となっている。



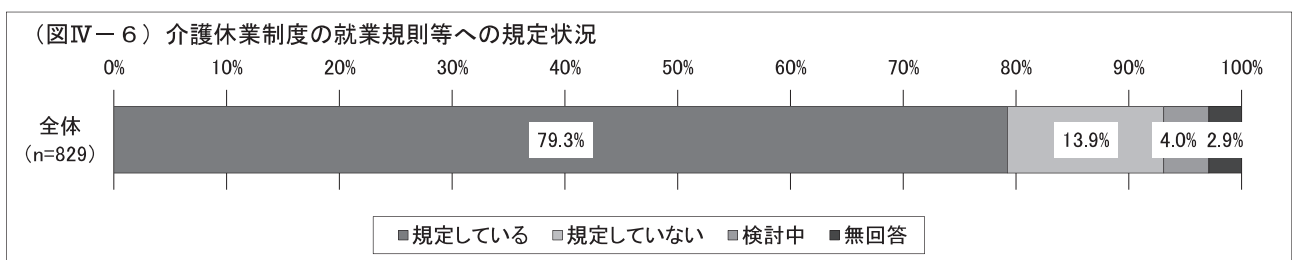
5 男性従業員が育児休業を取得しなかった(できなかった)理由

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」(67.3%)が最も多く、次いで、「収入が減ってしまう」(41.4%)、「男性自身に育児休業を取る意識がない」(40.6%)となっている。



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」(79.3%)、「規定していない」(13.9%)、「検討中」(4.0%)となっている。



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）	9.2%（4.3%）	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）	2.5%（1.9%）	10日まで 等

※ 括弧書きは平成28年度調査

8 介護休業取得状況（H29. 4. 1～H30. 3. 31）

介護休業取得率は、女性、男性とも、前回調査を下回っている。

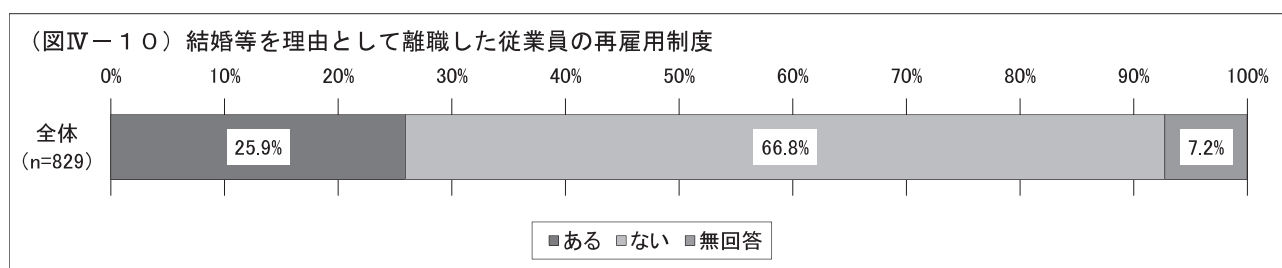
区分	H29実績	H27実績	H25実績
女性	0.13%	0.30%	0.17%
男性	0.03%	0.05%	0.01%

9 結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（H29. 4. 1～H30. 3. 31）

	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
女性	210人	63人	62人	115人	450人
男性	4人	0人	0人	17人	21人
計	214人	63人	62人	132人	471人

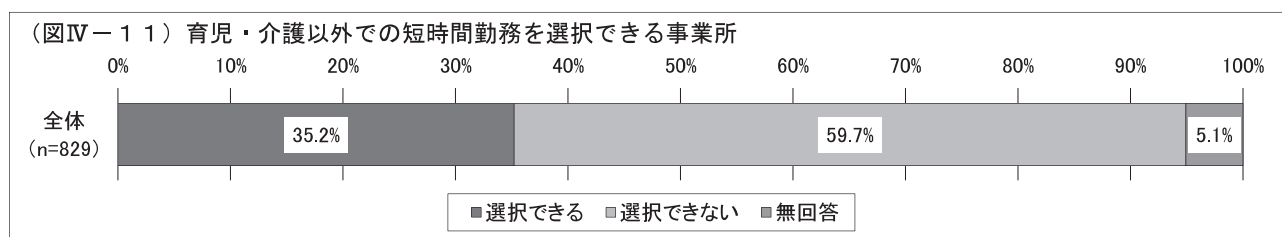
10 結婚、妊娠・出産、育児、介護等を理由として離職した従業員の再雇用制度

再雇用制度が「ある」と回答した事業所は215事業所（25.9%）で、そのうち、21事業所で41人が再雇用されている。



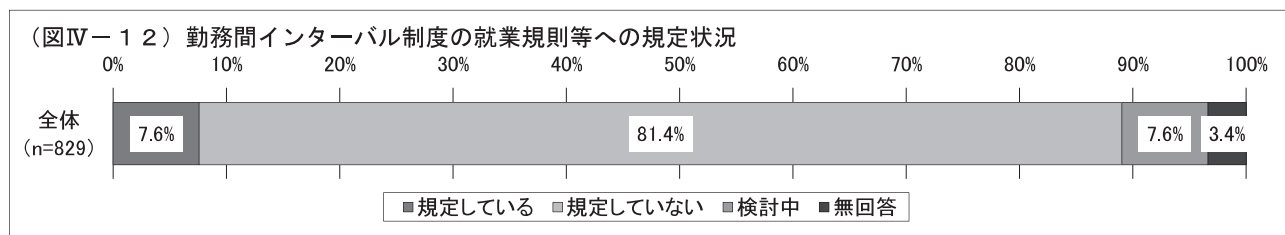
11 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所

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35.2%となっている。



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」(7.6%)、「規定していない」(81.4%)、「検討中」(7.6%)となっている。



※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

V 若者の雇用について

1 新卒者（既卒3年以内の者を含む）

平成27～29年度の新卒者雇用のうち、正社員の雇用は、各年度の計画に対して、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
27	1,571人	1,509人	132人	140人
28	1,648人	1,563人	143人	135人
29	1,751人	1,633人	174人	187人

2 既卒3年を経過した39歳までの求職者

平成27～29年度の既卒3年を経過した39歳までの雇用は、各年度の計画に対して、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
27	727人	598人	676人	637人
28	710人	573人	606人	509人
29	753人	601人	584人	511人

VI 女性の活躍について

1 管理職に占める女性の割合

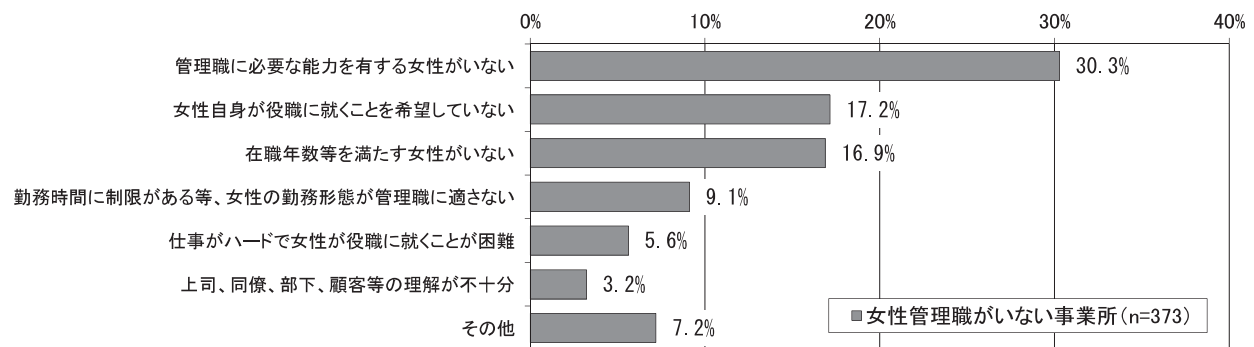
管理職に占める女性の割合は、「役員」(15.4%)、「部長相当職」(13.0%)、「課長相当職」(17.1%)、「係長相当職」(24.5%)となっている。

区分	H29実績			H27実績		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,315人	202人	15.4%	1,703人	302人	17.7%
部長相当職	1,997人	260人	13.0%	1,539人	135人	8.8%
課長相当職	4,642人	792人	17.1%	3,392人	392人	11.6%
係長相当職	6,410人	1,568人	24.5%	4,315人	1,112人	25.8%

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い」(30.3%)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」(17.2%)、「在職年数等を満たす女性がいない」(16.9%)となっている。

(図VI-2) 女性を役職に登用しない(できない)理由(複数回答)

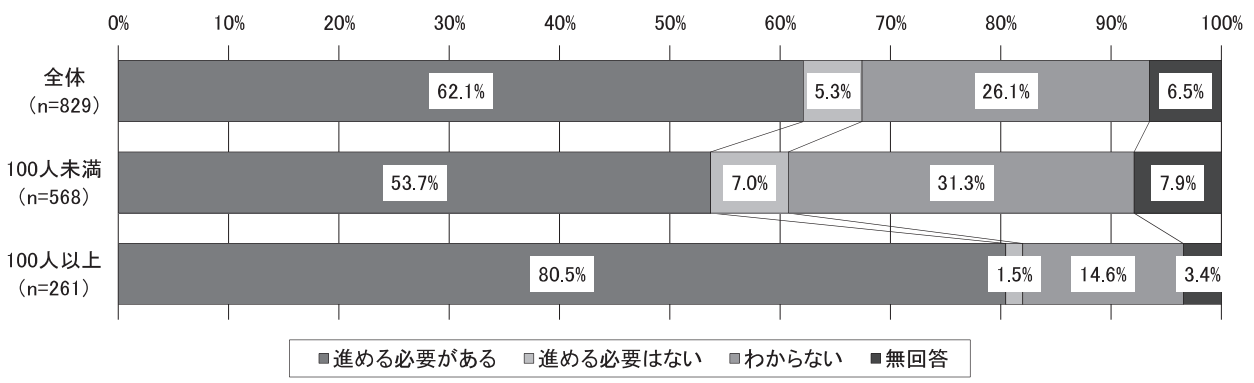


3 女性の就業継続等のキャリア形成

回答事業所全体では、「進める必要がある」(62.1%)、「進める必要はない」(5.3%)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53.7%に対し、100人以上の事業所では80.5%となっており、大きな差がある。

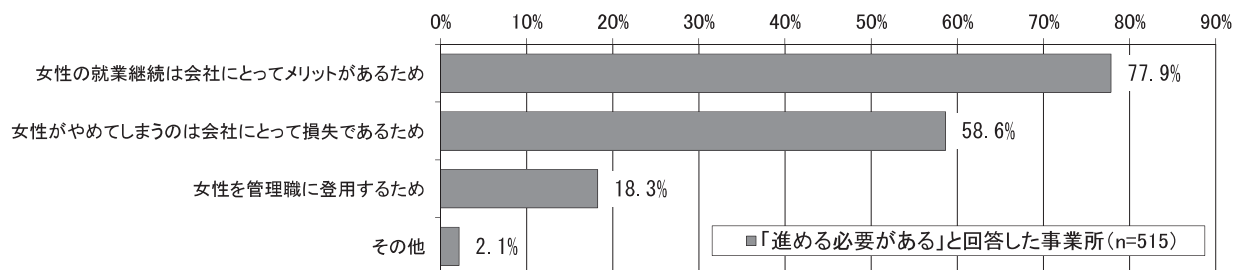
(図VI-3) 女性の就業継続等のキャリア形成



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」(77.9%)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」(58.6%)となっている。

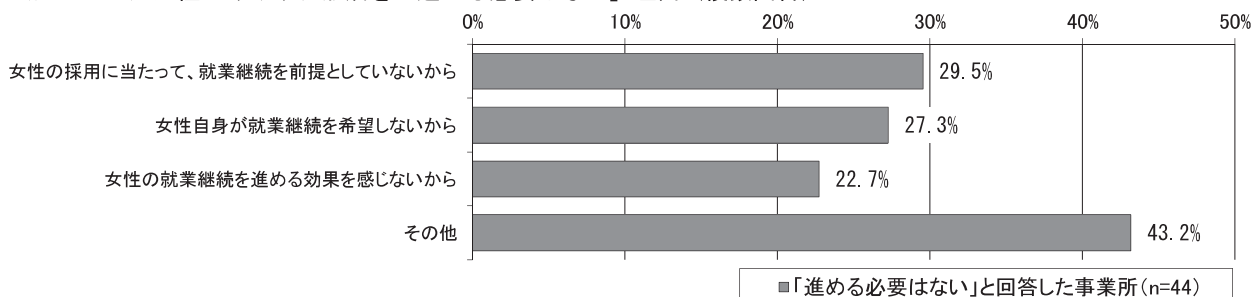
(図VI-4) 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由 (複数回答)



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、「女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから」(29.5%)が最も多く、次いで、「女性自身が就業継続を希望しないから」(27.3%)となっている。

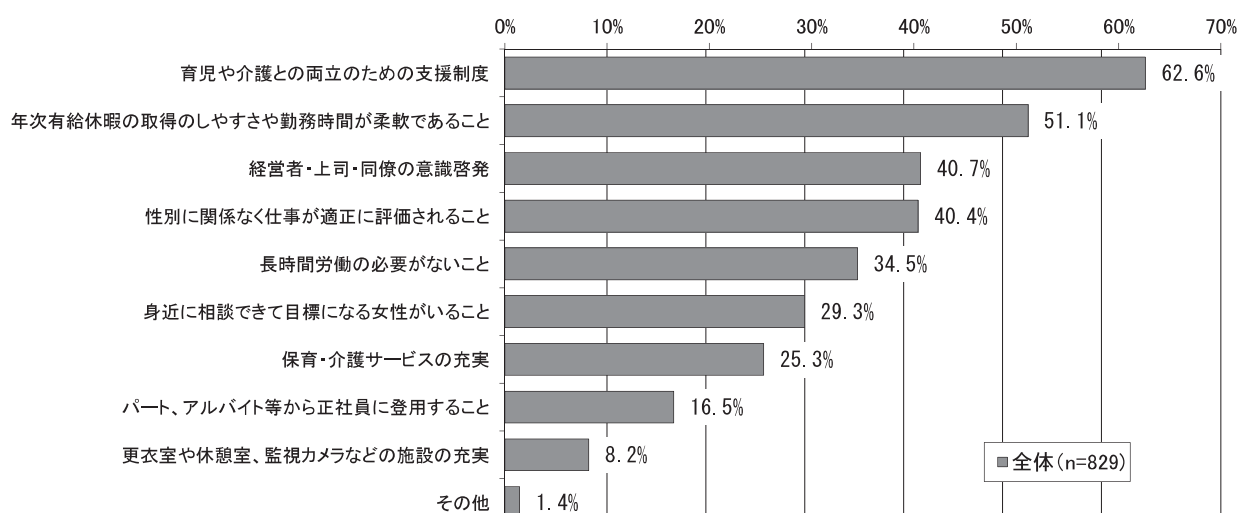
(図VI-5) 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由 (複数回答)



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」(62.6%)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」(51.1%)となっている。

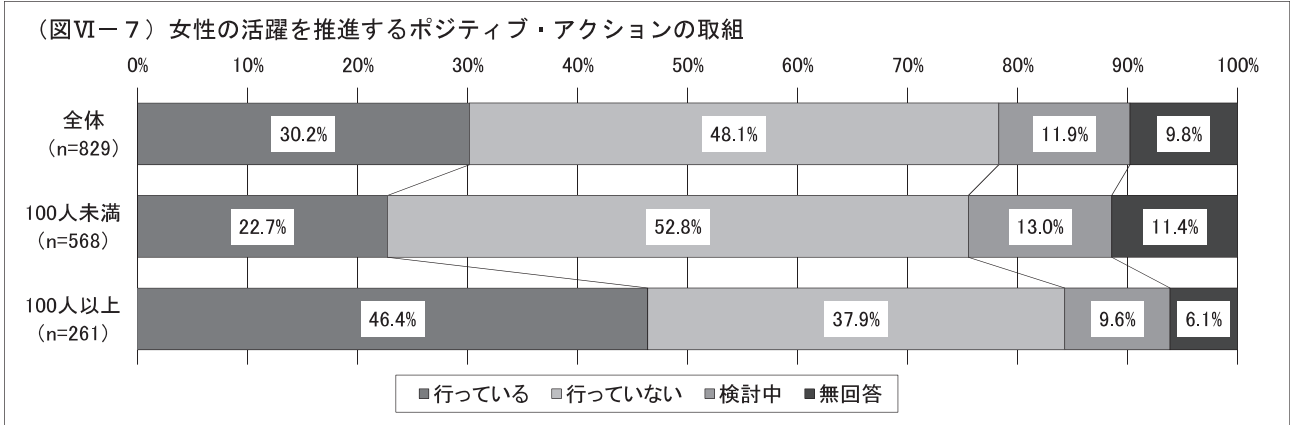
(図VI-6) 女性が働きやすい職場づくりに必要なこと (複数回答)



7 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

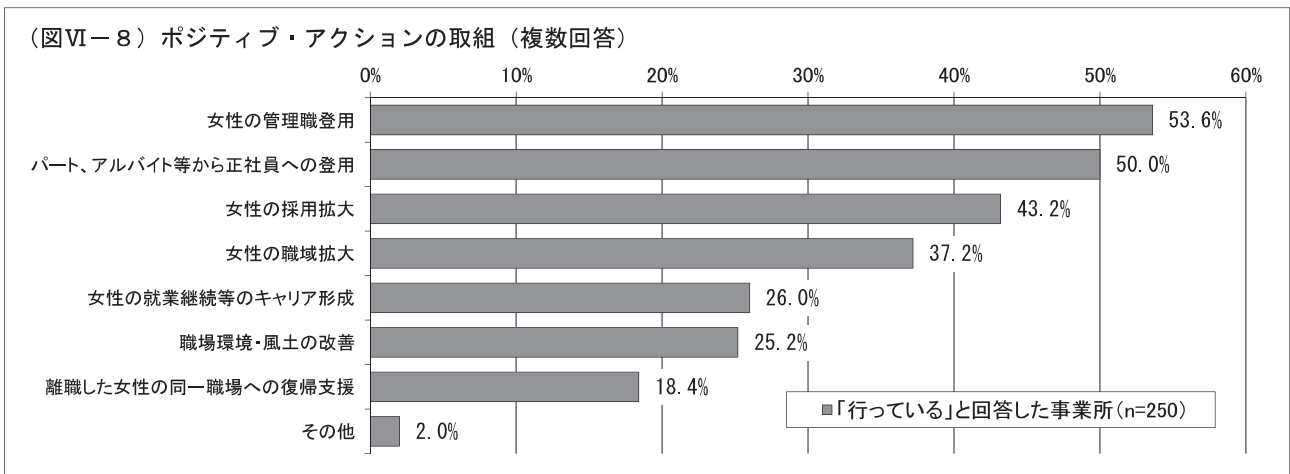
回答事業所全体では、「行っている」(30.2%)、「行っていない」(48.1%)、「検討中」(11.9%)となっている。

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22.7%に対し、100人以上の事業所では46.4%となっており、大きな差がある。



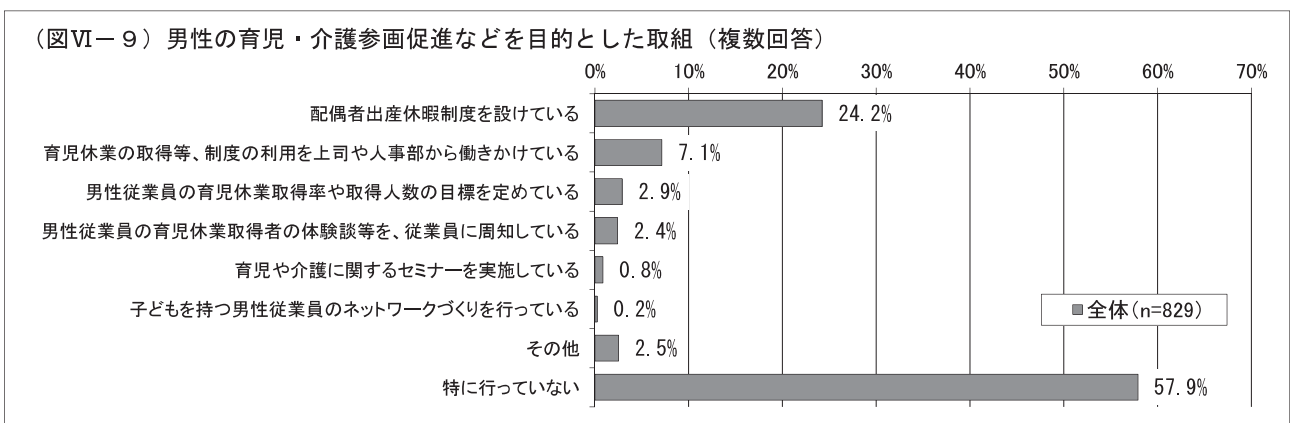
8 ポジティブ・アクションの取組

「女性の管理職登用」(53.6%)が最も多く、次いで、「パート、アルバイト等から正社員への登用」(50.0%)、「女性の採用拡大」(43.2%)となっている。



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」(24.2%)が多いが、「特に行っていない」(57.9%)が最も多い。

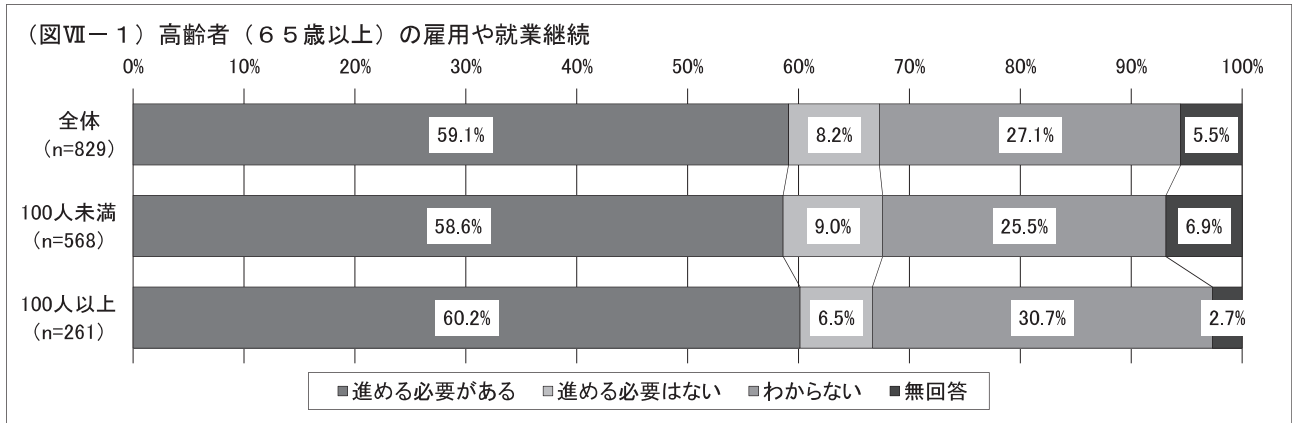


VII 高齢者雇用について

1 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続

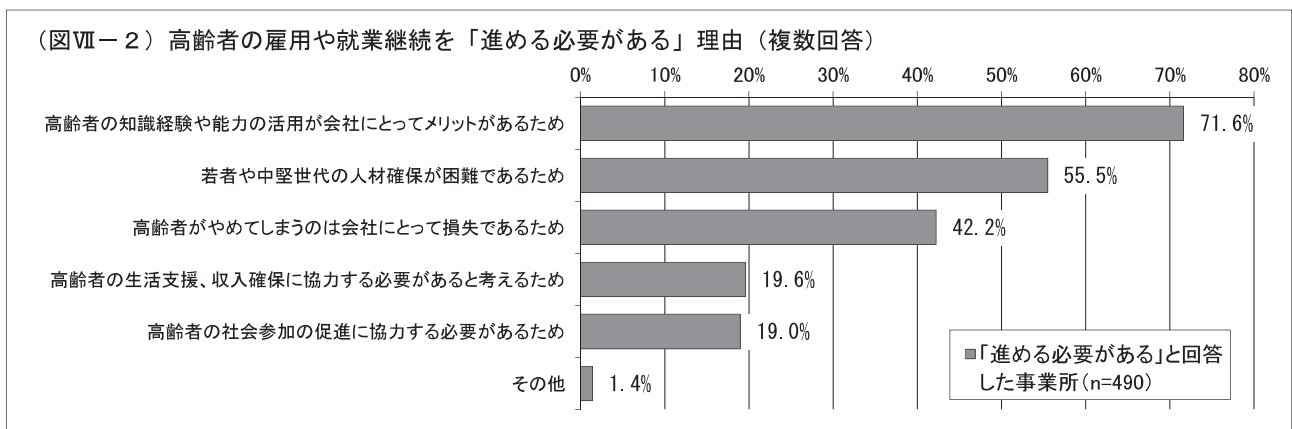
回答事業所全体では、「進める必要がある」（59.1%）が多く、「進める必要はない」（8.2%）、「わからない」（27.1%）となっている。

従業員規模別でも、大きな差は見られない。



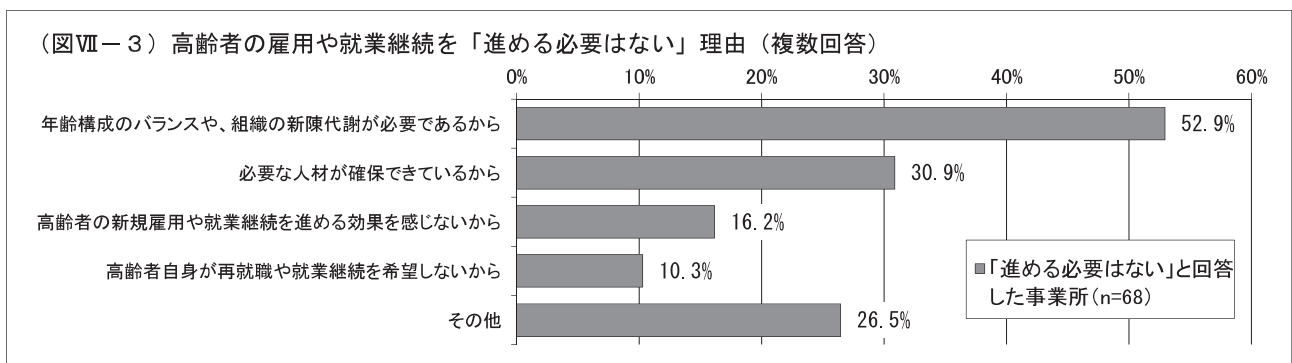
2 高齢者の雇用や就業継続を「進める必要がある」理由

「高齢者の知識経験や能力の活用が会社にとってメリットがあるため」（71.6%）が最も多く、次いで、「若者や中堅世代の人材確保が困難であるため」（55.5%）、「高齢者がやめてしまうのは会社にとって損失であるため」（42.2%）となっている。



3 高齢者の雇用や就業継続を「進める必要はない」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」（52.9%）が最も多く、次いで、「必要な人材が確保できているから」（30.9%）となっている。



VIII 働き方改革について

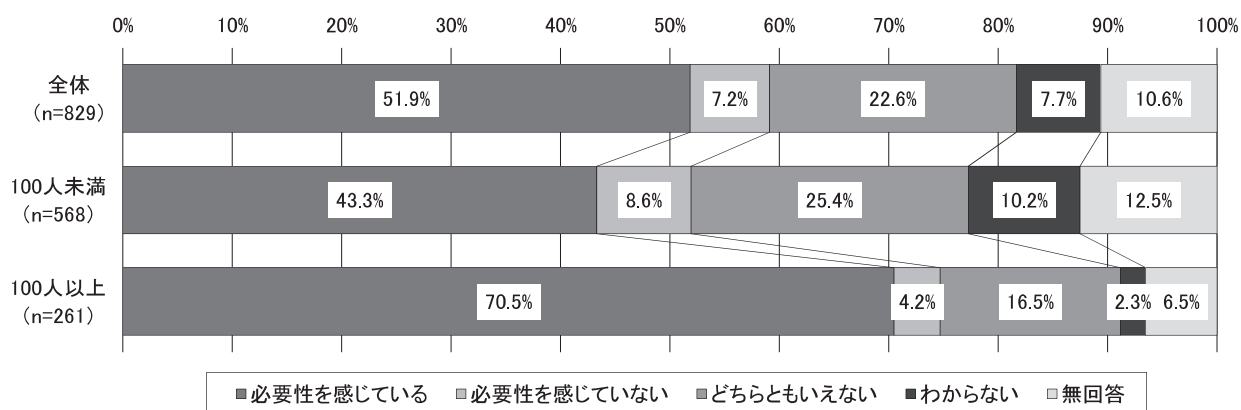
1 働き方改革に取り組む必要性

回答事業所全体では、「必要性を感じている」(51.9%)、「必要性を感じていない」(7.2%)、「どちらともいえない」(22.6%)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43.3%に対し、100人以上の事業所では70.5%となっており、大きな差がある。

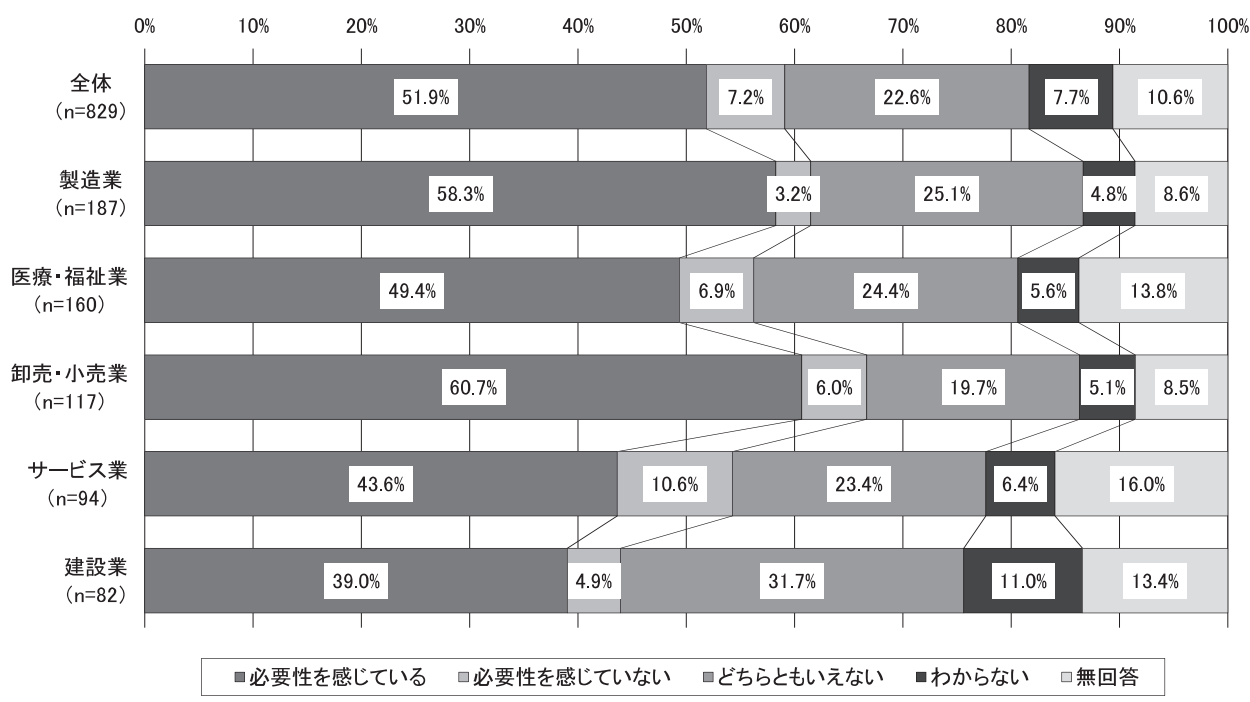
また、100人未満の事業所では、半数近くの事業所が「どちらともいえない」「わからない」と回答、または「無回答」となっており、小規模な事業所ほど働き方改革への理解が進んでいないことがわかる。

(図Ⅷ-1-1) 働き方改革に取り組む必要性 (事業所規模別)

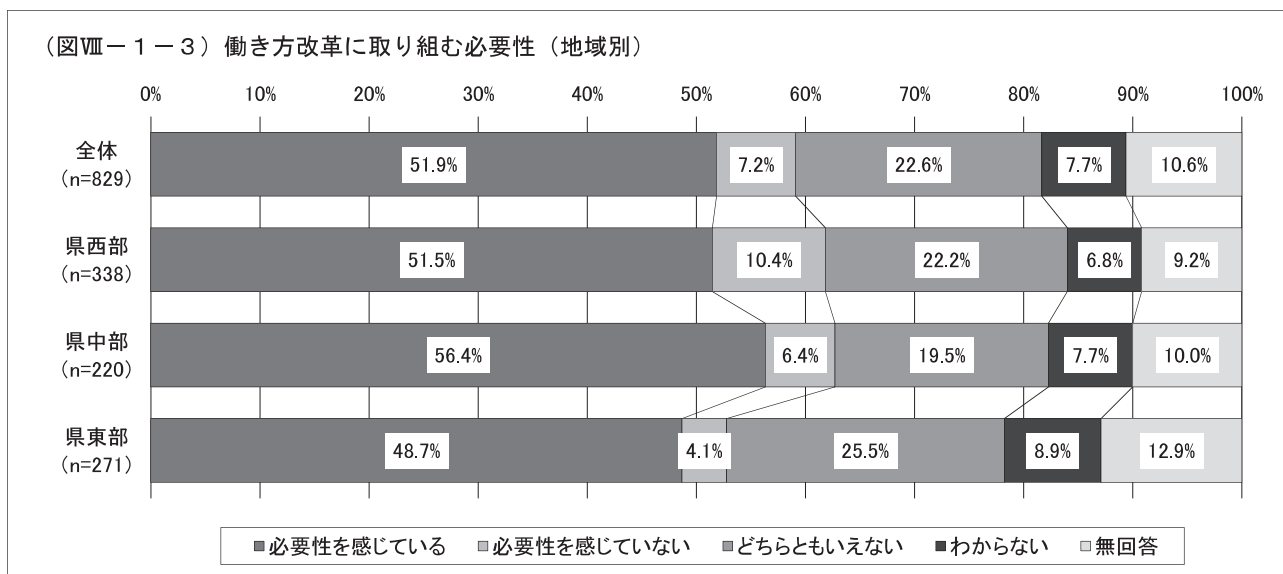


業種別では、「必要性を感じている」と回答した事業所は、「卸売・小売業」(60.7%)、「製造業」(58.3%)では多くなっているが、「建設業」(39.0%)、「サービス業」(43.6%)では少なくなっているなど、業種により差が見られる。

(図Ⅷ-1-2) 働き方改革に取り組む必要性 (業種別)



地域別では、いずれの地域も半数程度の事業所が「必要性を感じている」と回答しているが、県全体(51.9%)と比べて、県中部(56.4%)ではやや多く、県東部(48.7%)ではやや少なくなっている。



※ 県西部：下関市、宇部市、長門市、美祢市、山陽小野田市

県中部：山口市、萩市、防府市、阿武町

県東部：下松市、岩国市、光市、柳井市、周南市、周防大島町、和木町、上関町、田布施町、平生町

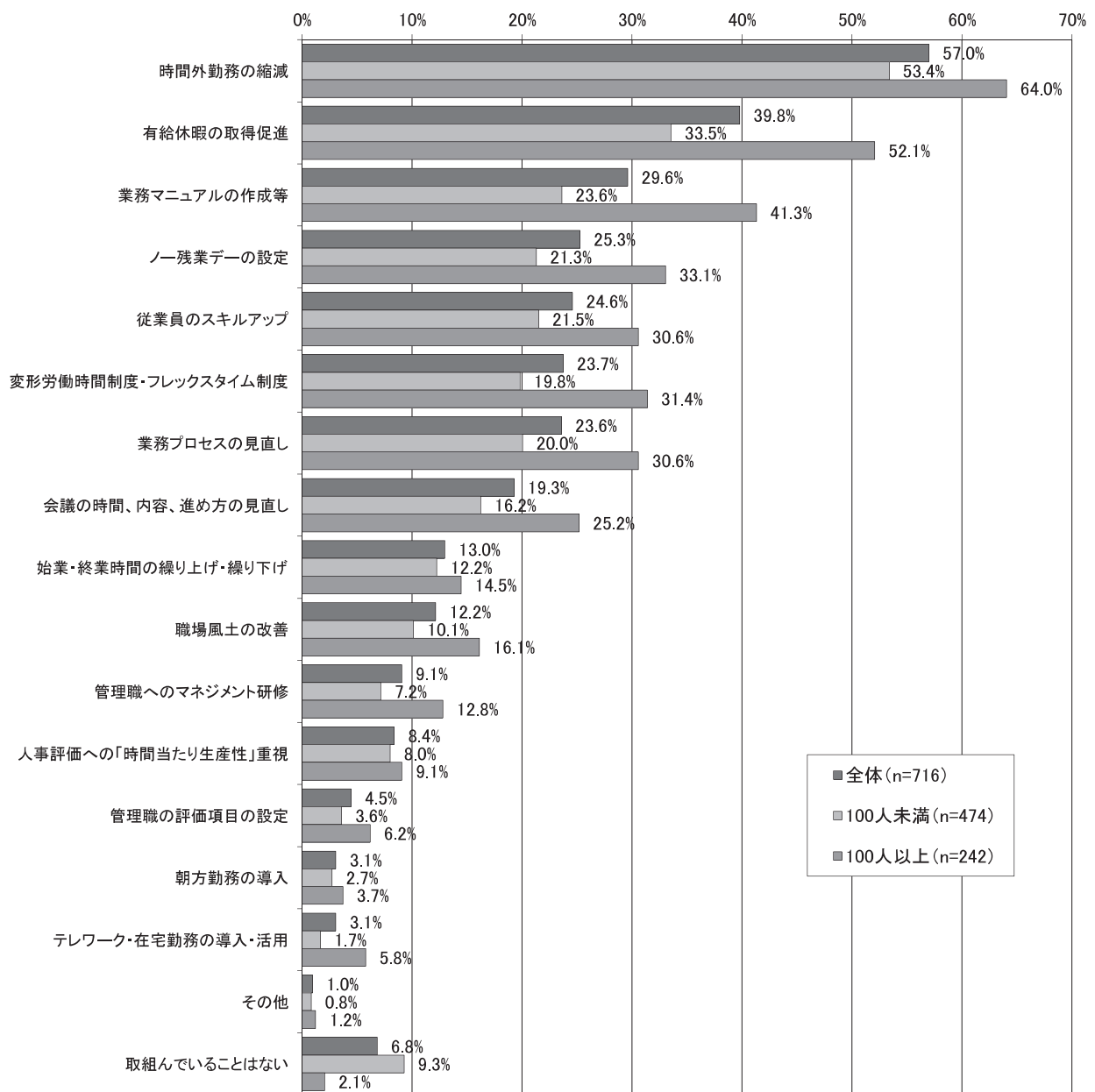
2-1 働き方改革としての取組

全体では、「時間外勤務の縮減」(57.0%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(39.8%)、「業務マニュアルの作成等」(29.6%)となっている。

100人未満の事業所では、「時間外勤務の縮減」(53.4%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(33.5%)、「業務マニュアルの作成等」(23.6%)、「従業員のスキルアップ」(21.5%)となっている。

100人以上の事業所では、「時間外勤務の縮減」(64.0%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(52.1%)、「業務マニュアルの作成等」(41.3%)、「ノー残業デーの設定」(33.1%)となっている。

(図Ⅷ-2-1) 働き方改革としての取組 (複数回答)



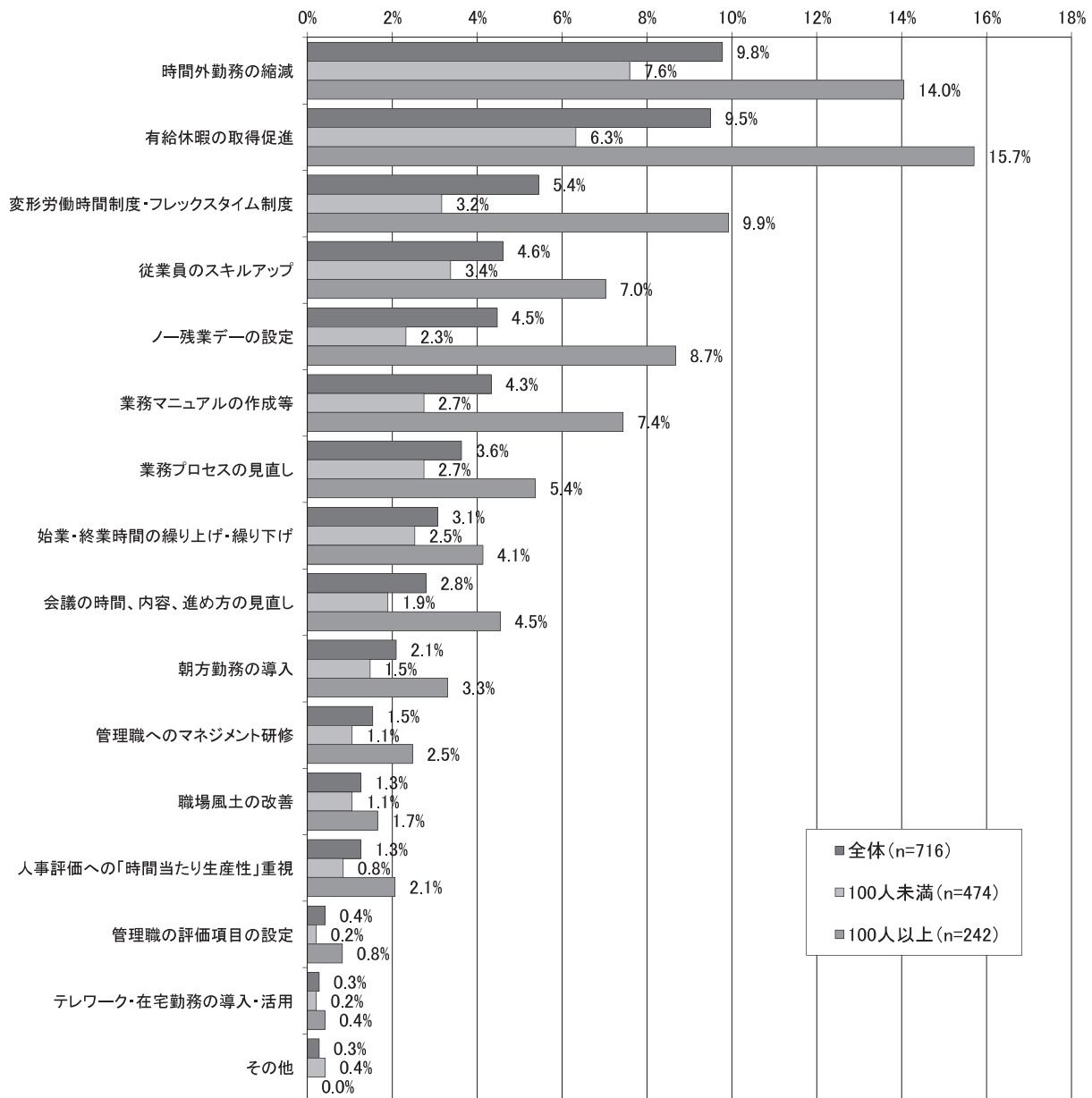
2-2 働き方改革として効果をあげている取組

全体では、「時間外勤務の縮減」(9.8%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(9.5%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(5.4%)となっている。

100人未満の事業所では、「時間外勤務の縮減」(7.6%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(6.3%)、「従業員のスキルアップ」(3.4%)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」(15.7%)が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(14.0%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(9.9%)となっている。

(図Ⅷ-2-2) 働き方改革として効果をあげている取組 (複数回答)



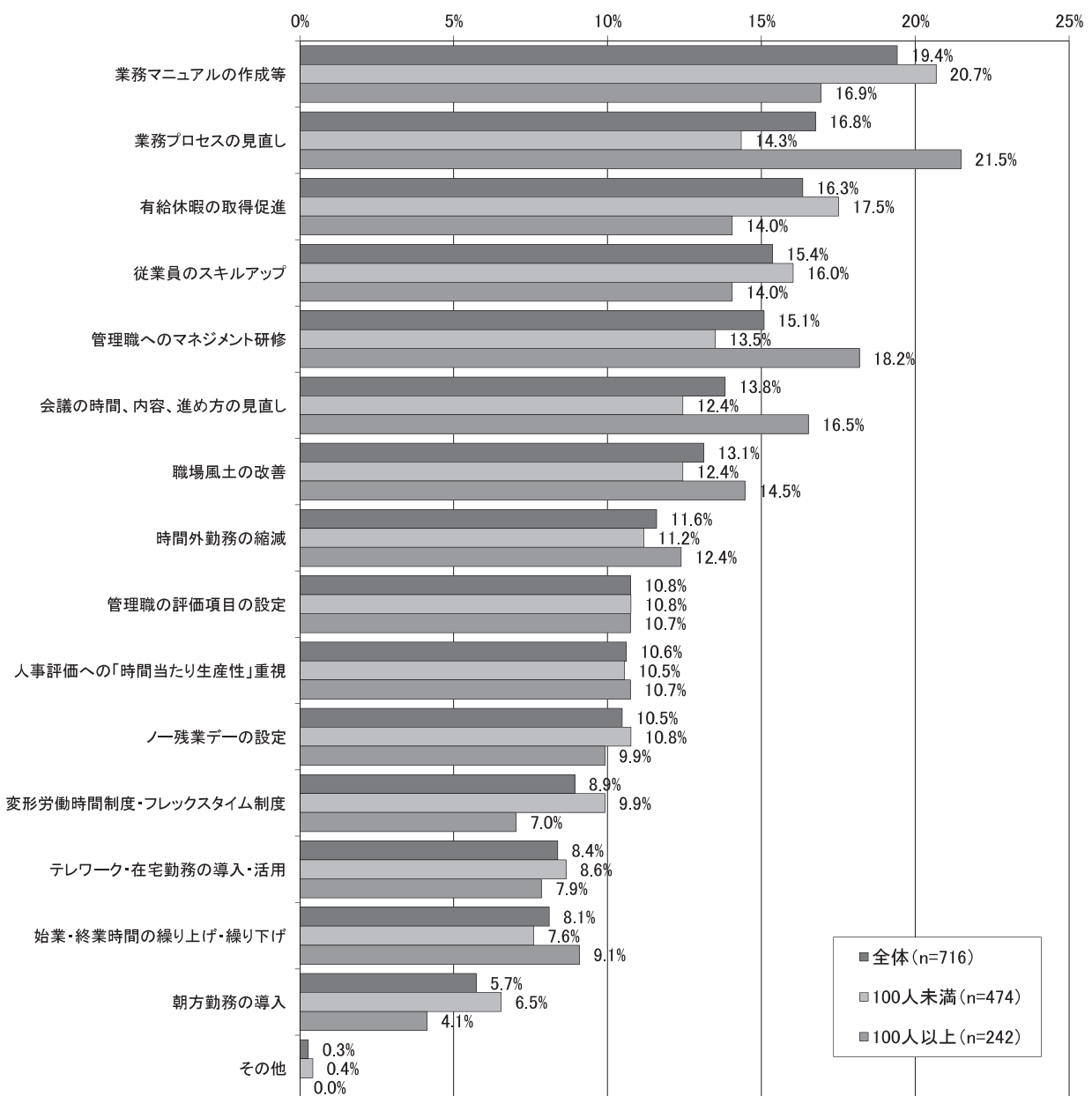
2-3 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

全体では、「業務マニュアルの作成等」(19.4%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(16.8%)、「有給休暇の取得促進」(16.3%)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」(20.7%)が最も多く、次いで、「有給休暇の取得促進」(17.5%)、「従業員のスキルアップ」(16.0%)、「業務プロセスの見直し」(14.3%)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」(21.5%)が最も多く、次いで、「管理職へのマネジメント研修」(18.2%)、「業務マニュアルの作成等」(16.9%)、「会議の時間、内容、進め方の見直し」(16.5%)となっている。

(図Ⅷ-2-3) 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組 (複数回答)



3 働き方改革の取組を進める上での問題点

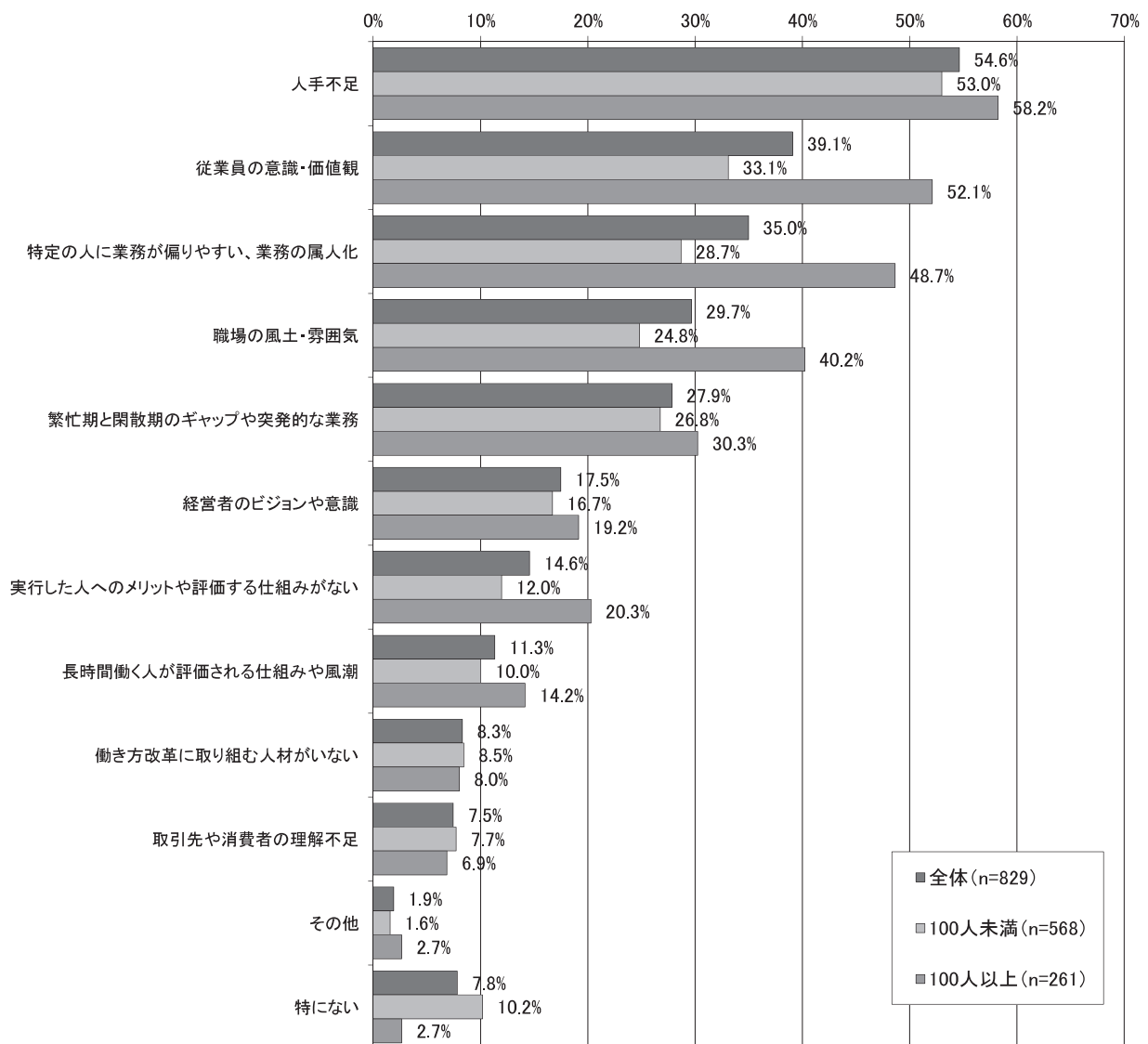
全体では、「人手不足」(54.6%)が最も多く、次いで、「従業員の意識・価値観」(39.1%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(35.0%)となっている。

従業員規模別でも、「人手不足」が、100人未満の事業所で53.0%、100人以上の事業所で58.2%と最も多くなっている。

また、「従業員の意識・価値観」「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」「職場の風土・雰囲気」「繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務」も、いずれの規模でも多くなっている。

一方、100人以上の事業所では、「実行した人へのメリットや評価する仕組みがない」「長時間働く人が評価される仕組みや風潮」といった評価に関する問題点が、100人未満の事業所に比べて多くなっている。

(図Ⅷ-3) 働き方改革の取組を進める上での問題点 (複数回答)



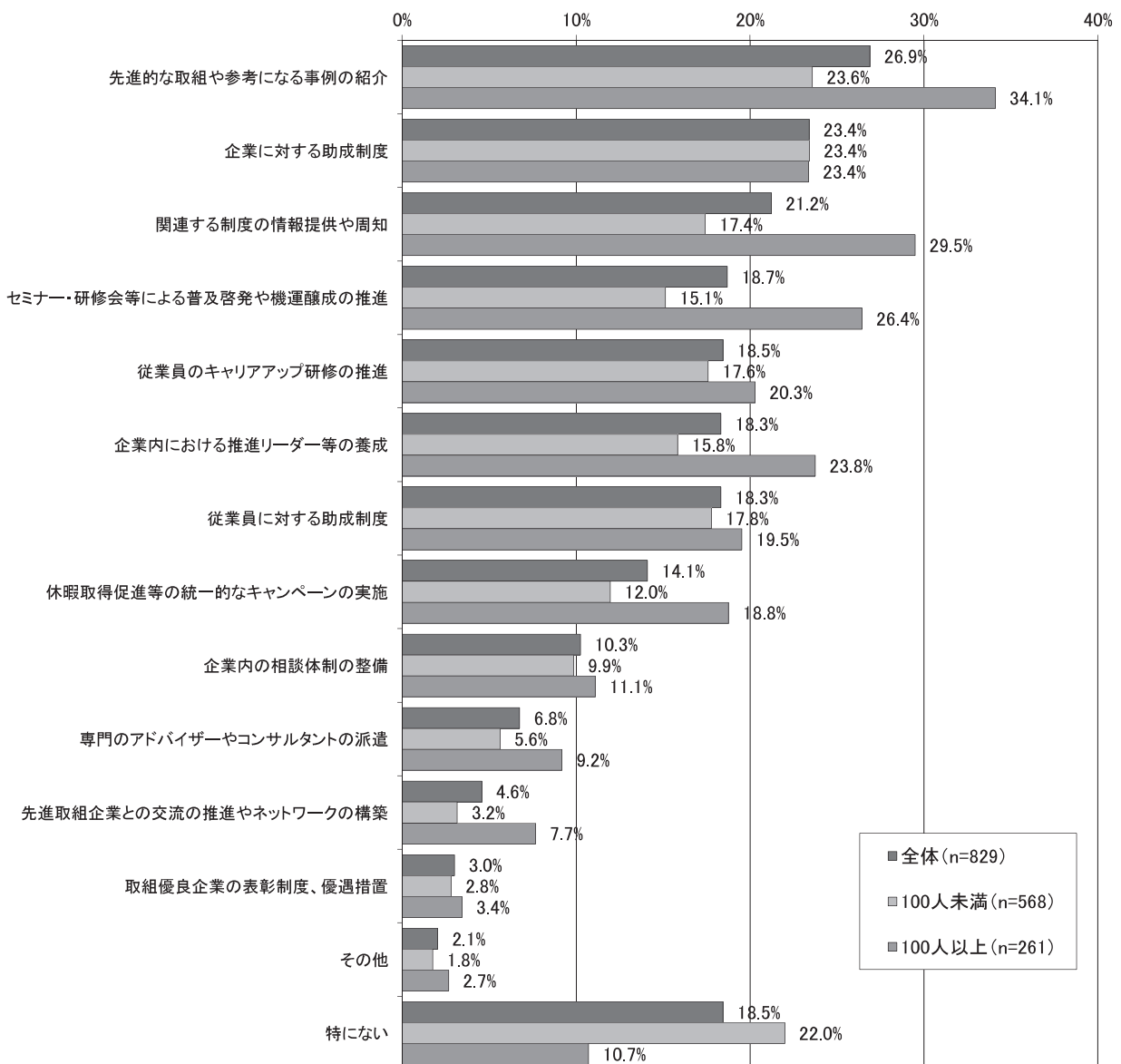
4 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

全体では、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(26.9%)が最も多く、次いで、「企業に対する助成制度」(23.4%)、「関連する制度の情報提供や周知」(21.2%)となっている。

従業員規模別でも、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」が100人未満の事業所で23.6%、100人以上の事業所で34.1%と最も多くなっている。

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」「関連する制度の情報提供や周知」「セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進」といった働き方改革に関する事例や情報を必要としているほか、「企業内における推進リーダー等の養成」への支援ニーズが、100人未満の事業所に比べて多くなっている。

(図Ⅷ-4) 働き方改革の取組を進めるために必要な支援 (複数回答)



(参考) 働き方改革推進実態調査票

平成 30 年度働き方改革推進実態調査票

(基準日：平成30年6月30日)

(タックシール貼付位置)

記入担当者		部	
所属	氏名		
ふりがな	TEL:		
氏名	FAX:		
連絡先			

↑ ※変更や誤りがあった場合は、お手数ですが訂正内容を直接書き込んでください。

《以下の質問についてお答えください。回答の際は、添付の記入要領を参考にしてください。》

I 企業の概要について

問1 企業の業種について記入してください。(主要なもの1つに○をしてください)

業種	1 建設業	2 製造業	3 運輸業	4 情報通信業	5 医療・福祉業
	6 卸売・小売業	7 飲食業・宿泊業	8 金融・保険業	9 サービス業	10 その他

問2 企業全体(本店・支店・営業所等全て合わせた)の従業員の規模を記入してください。

従業員規模	1 29人以下	2 30～49人	3 50～99人	4 100～299人
	5 300～499人	6 500～999人	7 1,000人以上	

問3 問2で回答された従業員規模の内訳を記入してください。但し、県外に本店がある場合は、企業全体の従業員規模ではなく、本調査票が送付された事業所単位で記入してください。

1 事業所の全従業員数(A) [正社員+正社員以外の従業員] (注)	人
2 (A)のうち男性正社員数	人
3 (A)のうち女性正社員数	人
4 (A)のうち男性で正社員以外の従業員	人
5 (A)のうち女性で正社員以外の従業員	人

(注) 正社員及び正社員以外の従業員については、記入要領を参照してください。

II 労働時間について

問4 平成29年度の従業員1人当たりの1か月平均総実労働時間数と所定外労働時間数を記入してください。

	①総実労働時間数		②うち所定外労働時間数	
	時間	分	時間	分
1 正社員(1人当たりの1か月平均)				
2 正社員以外の従業員(1人当たりの1か月平均)				

III 年次有給休暇について

問5 平成29年の年間所定休日日数は何日ですか。また、その休日が適用される従業員は何人ですか。

1 年間所定休日日数	日	2 適用従業員数	人
------------	---	----------	---

問6 平成29年中の年次有給休暇について、①取得資格がある従業員数、②年間延べ付与日数(繰越を除く)、③年間延べ取得(消化)日数を記入してください。それぞれ、「男女計」と「うち女性」について記入してください。

1 取得資格がある従業員数	①男女計	人	②うち女性	人
2 年間延べ付与日数(繰越を除く)	①男女計	日	②うち女性	日
3 年間延べ取得(消化)日数	①男女計	日	②うち女性	日

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算してください。

※端数は小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。

問7 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

1 5日以上の付与制度がある	2 1日以上の付与制度がある	3 制度なし
----------------	----------------	--------

問8 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がありますか。

1 時間単位で取得できる	2 半日単位で取得できる	3 制度なし
--------------	--------------	--------

IV 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

問9 育児休業制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

問10 問9で「規定している」と回答された事業所で、次表の育児休業関連制度で法に定める期間を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入をお願いします。

制度（法定）	就業規則の内容	
1 育児休業制度（子が1歳まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	
2 短時間勤務制度（子が3歳まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	
3 看護休暇制度（子が就学前まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	

問11 ①平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間、在職中に出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数、②そのうち平成30年6月30日までに育児休業を開始した従業員（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）の人数は、それぞれ何人ですか。

	①在職中に出産した人数	②育児休業を開始した人数
1 女性従業員（出産者）	人	人
2 男性従業員（配偶者出産者）	人	人

問12 問11で「②育児休業を開始した人数」が「①在職中に出産した人数」を下回っている（育児休業取得率が100%でない）事業所にお伺いします。

(1) 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

1 産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため)
2 産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため	
3 その他（	
4 わからない	

(2) 男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由はどのようなこととお考えですか。

（複数回答可）

1 男性で育児休業を取得している人が少ない（いない）ため、言い出しにくい)
2 管理職層の理解や協力を得ることが難しい	
3 制度の内容や手続きを理解していない、自分が制度の対象であることを知らない	
4 残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している	
5 自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい	
6 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がある	
7 仕事にやりがいを感じている	
8 配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる	
9 収入が減ってしまう	
10 男性自身に育児休業を取る意識がない	
11 その他（	
12 わからない	

問13 介護休業制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

問 14 問 13 で「規定している」と回答された事業所で、次表の介護休業関連制度で法に定める期間を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入をお願いします。

制度（法定）	就業規則の内容
1 介護休業制度（93日間まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）
2 介護休暇制度（要介護者1人につき5日まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）

問 15 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に、介護休業制度を利用した人数を記入してください。

1 女性	人	2 男性	人
------	---	------	---

問 16 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間（過去 1 年間）に、結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由に離職した従業員は何人ですか。

1 結婚を理由に離職	①女性	人	②男性	人
2 妊娠（本人、配偶者）・出産を理由に離職	①女性	人	②男性	人
3 育児を理由に離職	①女性	人	②男性	人
4 介護を理由に離職	①女性	人	②男性	人

問 17 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はありますか。

1 ある	2 ない	
1 の制度があると回答された場合、過去 1 年間で実際に再雇用した人数は何人ですか		人

問 18 従業員（正社員）が、育児・介護以外の地域活動、自己啓発その他何らか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が選択できますか。

1 選択できる	2 選択できない
---------	----------

問 19 勤務間インターバル制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

※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

V 若者の雇用について

問 20 平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで（過去 3 年間）に、若者（39 歳まで）の雇用実績はありますか。人数を記入してください。該当する計画・実績がない場合は「0」を記入してください。

種別	①正社員				②正社員以外の従業員			
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
(1) 新卒者(既卒 3 年以内の者を含む)	H29 計画	人	H29 実績	人	H29 計画	人	H29 実績	人
	H28 計画	人	H28 実績	人	H28 計画	人	H28 実績	人
	H27 計画	人	H27 実績	人	H27 計画	人	H27 実績	人
(2) 既卒 3 年を経過した 39 歳までの求職者	H29 計画	人	H29 実績	人	H29 計画	人	H29 実績	人
	H28 計画	人	H28 実績	人	H28 計画	人	H28 実績	人
	H27 計画	人	H27 実績	人	H27 計画	人	H27 実績	人

VI 女性の活躍について

問 21 係長以上の役職について、それぞれの役職に就いている人数及びそのうち女性の人数は何人ですか。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

A 役員相当職	①男女計	人	②うち女性	人
B 部長相当職	①男女計	人	②うち女性	人
C 課長相当職	①男女計	人	②うち女性	人
D 係長相当職	①男女計	人	②うち女性	人

問 22 問 21 で係長以上の役職が0人と回答された事業所にお伺いします。女性を役職に登用しない（できない）理由は何ですか。（複数回答可）

- | |
|--------------------------------|
| 1 在職年数等を満たす女性がいない |
| 2 管理職に必要な能力を有する女性がいない |
| 3 女性自身が役職に就くことを希望していない |
| 4 仕事がハードで女性が役職に就くことが困難 |
| 5 勤務時間に制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない |
| 6 上司、同僚、部下、顧客等の理解が不十分 |
| 7 その他（) |

問 23 貴事業所における、女性の就業継続等のキャリア形成について、どうお考えですか。

- | | | |
|------------|------------|---------|
| 1 進める必要がある | 2 進める必要はない | 3 わからない |
|------------|------------|---------|

問 24 問 23 で「進める必要がある」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

- | |
|----------------------------|
| 1 女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため |
| 2 女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため |
| 3 女性を管理職に登用するため |
| 4 その他（) |

問 25 問 23 で「進める必要はない」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

- | |
|------------------------------|
| 1 女性自身が就業継続を希望しないから |
| 2 女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから |
| 3 女性の就業継続を進める効果を感じないから |
| 4 その他（) |

問 26 女性が働きやすい職場づくりのために必要なことはどのようなことだと思いますか。（複数回答可）

- | |
|------------------------------------|
| 1 経営者・上司・同僚の意識啓発 |
| 2 育児や介護との両立のための支援制度（育児休業、短時間勤務制度等） |
| 3 長時間労働の必要がないこと |
| 4 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 |
| 5 身近に相談できて目標になる女性がいること |
| 6 性別に関係なく仕事が適正に評価されること |
| 7 パート、アルバイト等から正社員へ登用すること |
| 8 保育・介護サービスの充実 |
| 9 更衣室や休憩室、監視カメラなどの施設の充実 |
| 10 その他（) |

問 27 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組を行っていますか。

- | | | |
|---------|----------|-------|
| 1 行っている | 2 行っていない | 3 検討中 |
|---------|----------|-------|

問 28 問 27 で「行っている」と回答された事業所では、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）

- | |
|-----------------------|
| 1 女性の採用拡大 |
| 2 女性の職域拡大 |
| 3 女性の管理職登用 |
| 4 女性の就業継続等のキャリア形成 |
| 5 パート、アルバイト等から正社員への登用 |
| 6 離職した女性の同一職場への復帰支援 |
| 7 職場環境・風土の改善 |
| 8 その他（) |

問 29 貴事業所において、男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組を行っていますか。(複数回答可)

- | |
|---------------------------------------------------|
| 1 配偶者出産休暇制度を設けている |
| 2 男性従業員の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている |
| 3 男性従業員の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している |
| 4 配偶者が出産する男性従業員に対し、育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている |
| 5 夫婦参加型や男性従業員を対象とした育児や介護に関するセミナーを実施している |
| 6 子どもを持つ男性従業員のネットワークづくりを行っている |
| 7 その他 () |
| 8 特に行ってない |

Ⅶ 高齢者雇用について

問 30 貴事業所における、高齢者(65歳以上)の雇用や就業継続について、どうお考えですか。

- | | | |
|------------|------------|---------|
| 1 進める必要がある | 2 進める必要はない | 3 わからない |
|------------|------------|---------|

問 31 問 30 で「進める必要がある」と回答した理由は何ですか。(複数回答可)

- | |
|-----------------------------------------|
| 1 高齢者がやめてしまうのは会社にとって損失であるため |
| 2 高齢者(他社を含む)の知識経験や能力の活用が会社にとってメリットがあるため |
| 3 高齢者の社会参加の促進に協力する必要があるため |
| 4 高齢者の生活支援、収入確保に協力する必要があると考えるため |
| 5 若者や中堅世代の人材確保が困難であるため |
| 6 その他 () |

問 32 問 30 で「進める必要はない」と回答した理由は何ですか。(複数回答可)

- | |
|------------------------------|
| 1 高齢者自身が再就職や就業継続を希望しないから |
| 2 高齢者の新規雇用や就業継続を進める効果を感じないから |
| 3 必要な人材が確保できているから |
| 4 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 |
| 5 その他 () |

Ⅷ 働き方改革について

問 33 貴事業所において、働き方改革に取り組む必要性を感じていますか。

- | | | | |
|-------------|--------------|-------------|---------|
| 1 必要性を感じている | 2 必要性を感じていない | 3 どちらともいえない | 4 わからない |
|-------------|--------------|-------------|---------|

問 34 貴事業所において、全従業員を対象とした働き方改革として、①取り組んでいること、②今後取り組む予定・検討中であること、③効果をあげていること、はありますか。(該当する取組に○)

取組内容	①	②	③
1 時間外勤務の縮減			
2 ノー残業デーの設定			
3 朝方勤務の導入			
4 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ			
5 変形労働時間制度やフレックスタイム制度の導入や活用促進			
6 テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進			
7 有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得			
8 業務プロセスの見直し			
9 担当者不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり(業務マニュアルの作成等)			
10 従業員のスキルアップを図る制度の導入			
11 会議の時間や内容、進め方の見直し			
12 職場風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)			
13 働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修			
14 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定			
15 人事評価への「時間当たり生産性」重視方針の取り入れ			
16 その他 ()			
17 取り組んでいることはない/取り組める状況にない			

問 35 貴事業所において、働き方改革の取組を進める上での問題点はどのようなことですか。(複数回答可)

- 1 従業員の意識・価値観
- 2 経営者のビジョンや意識
- 3 職場の風土・雰囲気
- 4 長時間働く人が評価される仕組みや風潮
- 5 実行した人へのメリットや評価する仕組みがない
- 6 働き方改革に取り組む人材がない
- 7 人手不足
- 8 特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化
- 9 取引先や消費者の理解不足(余裕のない納期や締切の設定等)
- 10 繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務
- 11 その他 ()
- 12 特にない

問 36 貴事業所において、働き方改革の取組を進めるために必要な支援はどのようなものですか。(複数回答可)

- 1 セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進
- 2 休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施
- 3 先駆取組企業との交流の推進やネットワークの構築
- 4 先進的な取組や参考になる事例の紹介
- 5 関連する制度の情報提供や周知
- 6 従業員のキャリアアップ研修の推進
- 7 企業内における推進リーダー等の養成
- 8 企業に対する助成制度(施設整備、社内研修、福利厚生等)
- 9 従業員に対する助成制度(資格取得、社外研修等)
- 10 企業内の相談体制の整備
- 11 取組優良企業の表彰制度、優遇措置
- 12 専門のアドバイザーやコンサルタントの派遣
- 13 その他 ()
- 14 特にない

問 37 その他、働き方改革の取組に関する御意見や御提案などがありましたら、自由に記入してください。

————— 御協力ありがとうございました —————

平成 31 年 3 月発行
山口県 商工労働部 労働政策課
働き方改革推進班
TEL : 083-933-3221 FAX : 083-933-3229
印刷 : 有限会社いづみプリンティング

