

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%