

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904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

- 育児休業取得率が過去最高を記録するなど、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。
- 新型コロナウイルスの影響等により、テレワーク導入率が高まり、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実践する企業が増えてきた。

◆ 育児休業取得率（R1実績）

男女とも、前回調査（H29実績）を上回り、過去最高となった。

男性 10.9%（H29：4.86%）、女性 98.5%（H29：95.9%）

◆ 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59.6%。従業員規模別に見ると、100人未満で46.6%、100人以上で72.1%となっている。

◆ 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

「行っていない」と回答した事業所の割合は44.6%。従業員規模別に見ると、100人未満で56.1%、100人以上で33.4%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62.3%。従業員規模別に見ると、100人未満で59.9%、100人以上で64.4%と、規模による差は見られない。

◆ テレワークや在宅勤務制度の導入・活用促進の取組

「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は14.6%。従業員規模別に見ると、100人未満で8.9%、100人以上で19.5%と、小規模な事業所ほど取組が進んでいない。

◆ 働き方改革の取組を進める上での問題点

「人手不足」と回答した事業所の割合が48.1%。次いで、「従業員の意識・価値観（43.4%）」や「業務の属人化（35.4%）」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

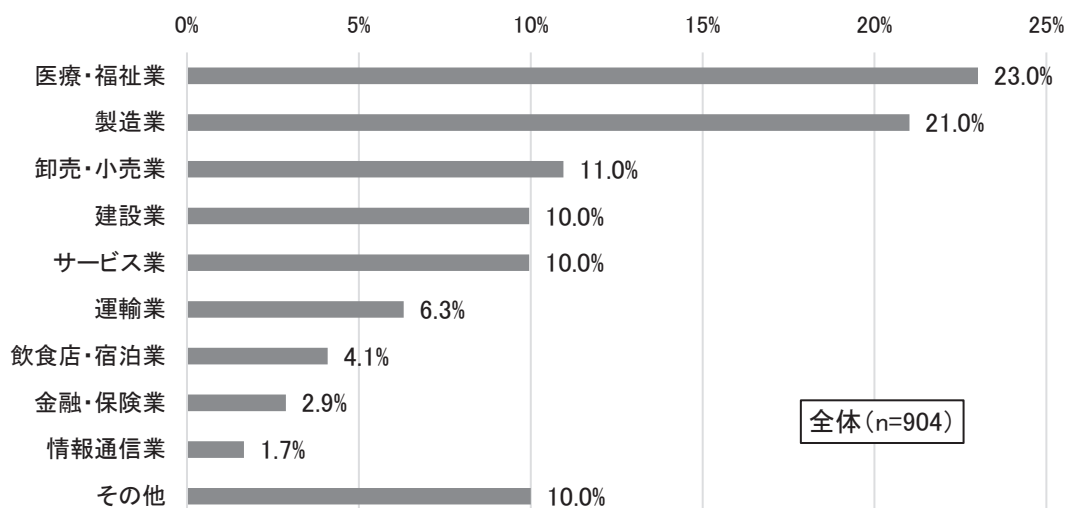
「モデルとなる事例の紹介（24.4%）」や「関連する制度の情報提供（20.4%）」を挙げる事業所が多い。

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、「医療・福祉業」(23.0%)が最も多く、次いで、「製造業」(21.0%)、「卸売・小売業」(11.0%)などとなっている。

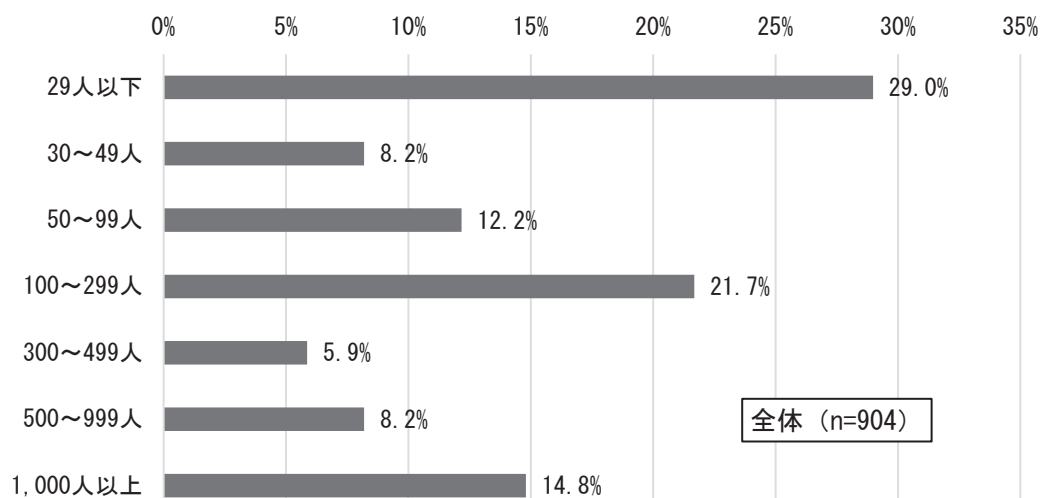
(図 I - 1) 回答事業所の業種



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」(29.0%)が最も多く、次いで、「100~299人」(21.7%)、「1,000人以上」(14.8%)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
74,778人	平均 108日

2 年次有給休暇取得状況（R1実績）

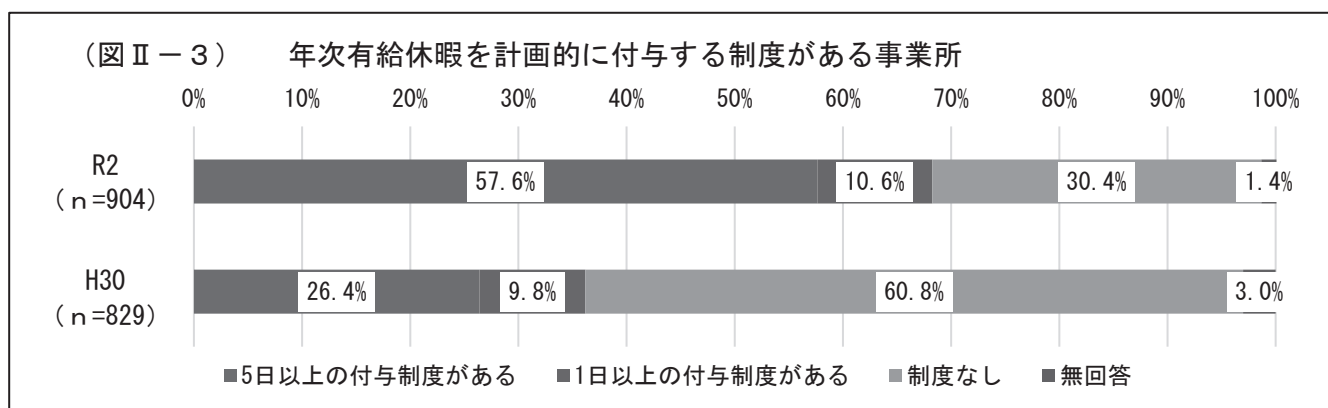
令和元年の従業員1人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、女性の平均付与日数を除き、いずれも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率は、男女とも前回調査を上回っている。

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	
	R1実績	H29実績	R1実績	H29実績	R1実績	H29実績
男女計	17.3日	16.6日	11.0日	9.6日	63.6%	58.1%
男性	18.2日	17.1日	11.5日	9.8日	63.2%	57.2%
女性	15.8日	15.9日	10.0日	9.4日	63.3%	59.4%

3 年次有給休暇を計画的に付与する制度

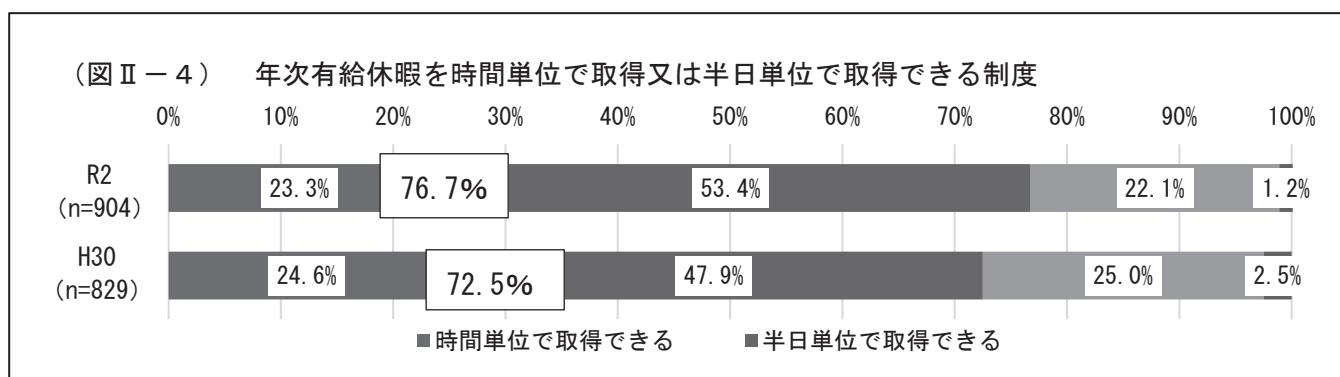
法改正により、年次有給休暇の取得が促進され、前回調査との差が大きく出る結果となった。

※事業所の中には、実質5日以上付与していても、制度自体がないとの理由で異なった回答をしている場合がある。



4 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

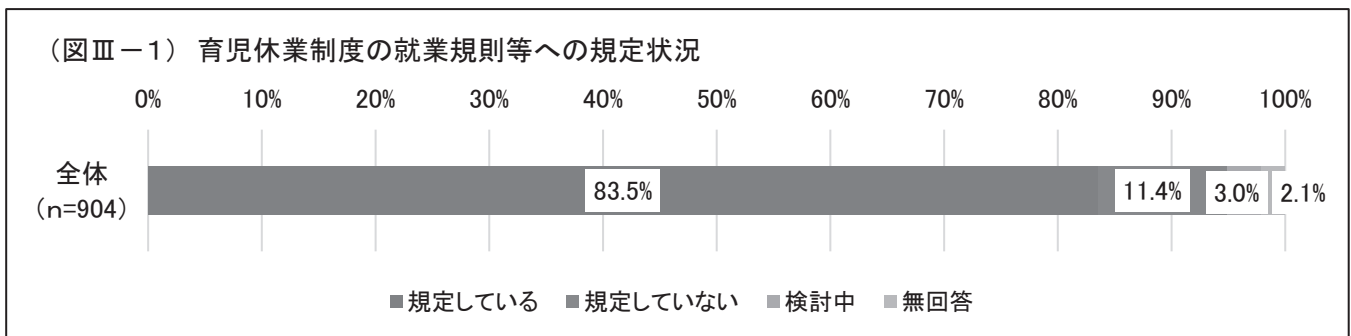
「時間単位で取得できる」(23.3%)、「半日単位で取得できる」(53.4%)となり、いずれかの「制度がある」事業所は76.7%となっている。



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」（83.5%）、「規定していない」（11.4%）、「検討中」（3.0%）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）	7.4%（10.1%）	2歳6月まで、3歳まで 等
短時間勤務制度（子が3歳まで）	22.1%（16.4%）	就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度（子が就学前まで）	6.9%（6.3%）	小3まで、小6まで 等

※ 括弧書きは平成30年度調査

3 育児休業取得状況（H31.4.1～R2.3.31）

育児休業取得率は、男女とも、前回調査および全国と比較して上回っている。

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数（1,432人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（156人）の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数（941人）のうち、育児休業を取得した人数（927人）の割合

区分	山口県			全国		
	R1実績	H29実績	H27実績	R1実績	H29実績	H27実績
男性	10.9%	4.86%	2.71%	7.48%	5.14%	2.65%
女性	98.5%	95.9%	84.8%	83.0%	83.2%	81.5%

※全国：平成27, 29, 令和元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

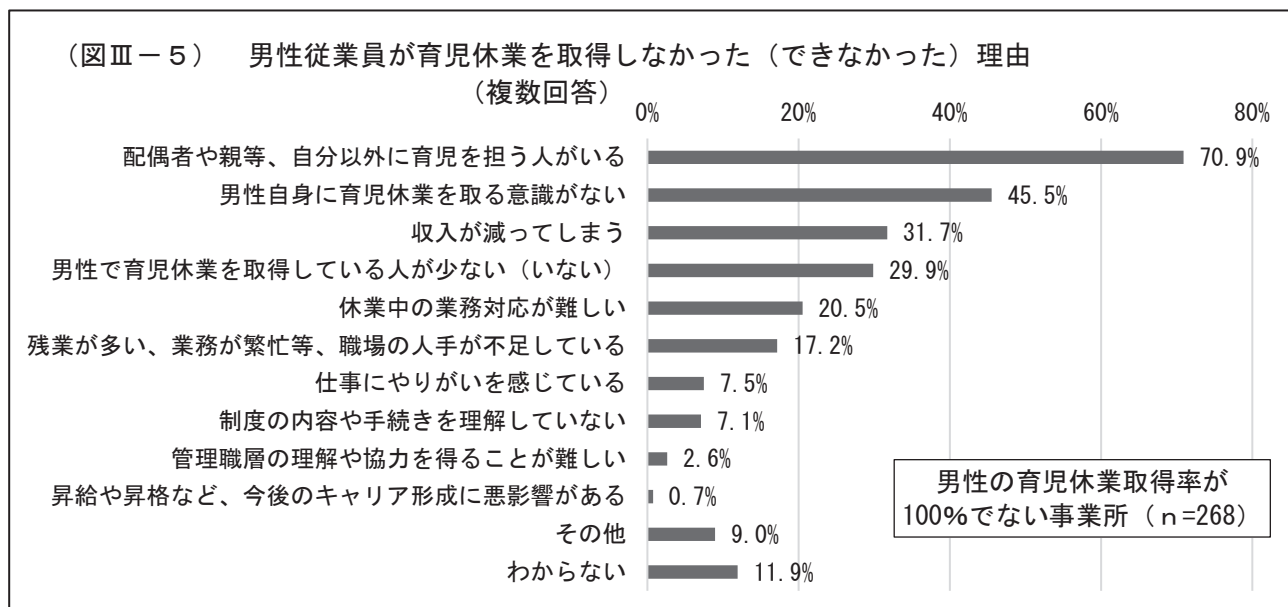
出産した女性従業員が育児休業を取得しなかった理由として、「産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため」（23.7%）、「産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため」（5.3%）となっている。

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	23.7%
産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため	5.3%
その他、わからない、無回答	71.0%

※女性の育児休業取得率が100%でない事業所（n=38）

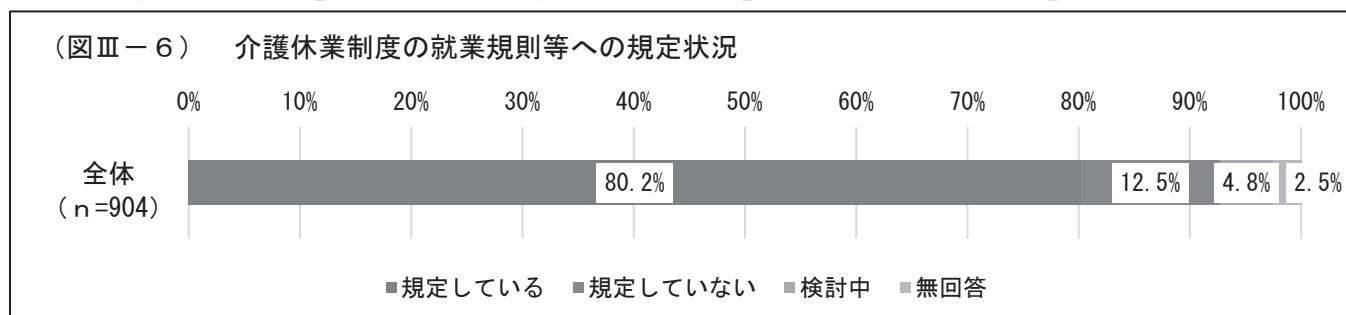
5 男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

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」（70.9%）が最も多く、次いで、「男性自身に育児休業を取得する意識がない」（45.5%）、「収入が減ってしまう」（31.7%）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」（80.2%）、「規定していない」（12.5%）、「検討中」（4.8%）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）	12.0%（9.2%）	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）	4.8%（2.5%）	10日まで、20日まで 等

※ 括弧書きは平成30年度調査

8 介護休業取得状況（H31.4.1～R2.3.31）

介護休業取得率は、前回調査と比較して、男性は横ばい、女性は上回っている。

区分	R1実績	H29実績	H27実績
男性	0.03%	0.03%	0.05%
女性	0.16%	0.13%	0.30%

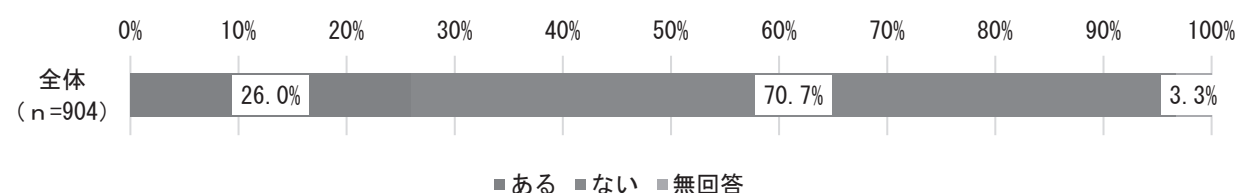
9 結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（H31.4.1～R2.3.31）

	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
男性	8人	0人	2人	26人	36人
女性	188人	60人	53人	107人	408人
計	196人	60人	55人	133人	444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235事業所（26.0%）で、そのうち、55事業所で90人が再雇用されている。

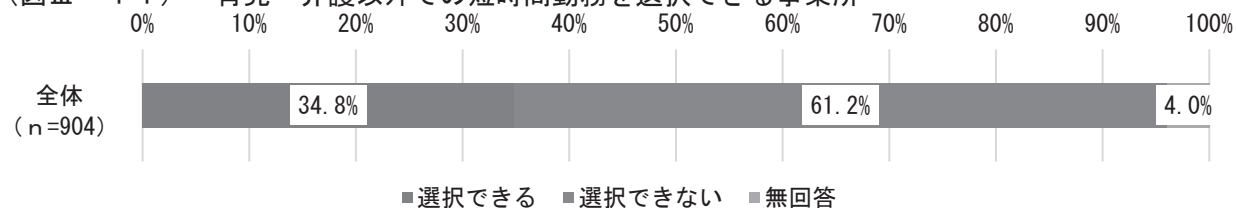
(図Ⅲ-10) 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所



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315事業所（34.8%）となっている。

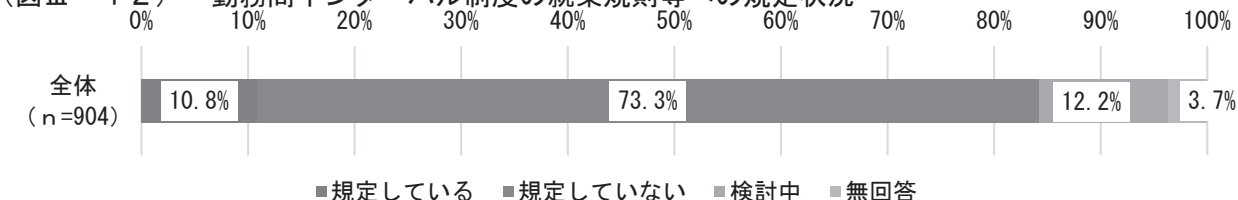
(図Ⅲ-11) 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所



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」（10.8%）、「規定していない」（73.3%）、「検討中」（12.2%）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）

平成29年度～令和元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、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
H29	2,098人	1,899人	114人	106人
H30	2,129人	1,919人	88人	75人
R 1	2,127人	1,926人	103人	96人

2 既卒3年を経過した39歳までの求職者

平成29年度～令和元年度の既卒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
H29	655人	643人	333人	316人
H30	776人	736人	364人	333人
R 1	764人	753人	369人	346人

V 女性の活躍について

1 役職に占める女性の割合

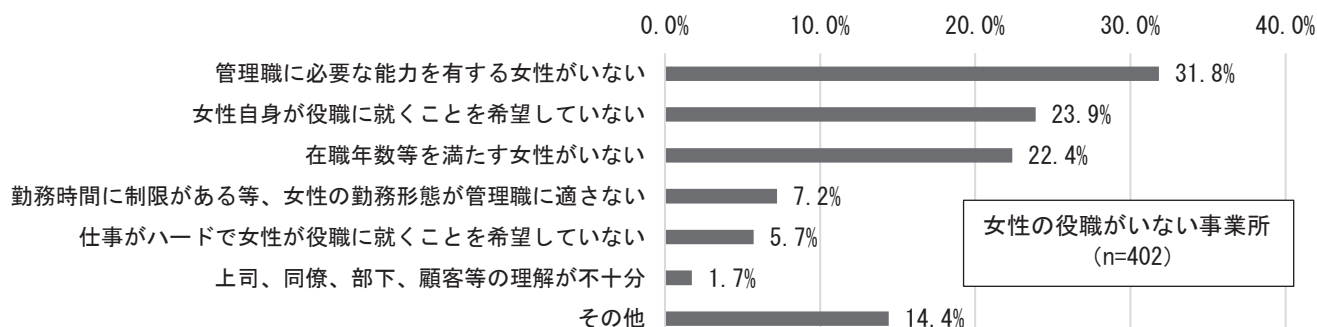
役職に占める女性の割合は、「役員」(15.6%)、「部長相当職」(12.1%)、「課長相当職」(16.4%)、「係長相当職」(25.0%)となっている。

区分	R1実績			H29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	1,553人	242人	15.6%	1,315人	202人	15.4%
部長相当職	2,265人	275人	12.1%	1,997人	260人	13.0%
課長相当職	5,747人	941人	16.4%	4,642人	792人	17.1%
係長相当職	7,940人	1,984人	25.0%	6,410人	1,568人	24.5%

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」(31.8%)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」(23.9%)、「在職年数等を満たす女性がいない」(22.4%)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(複数回答)

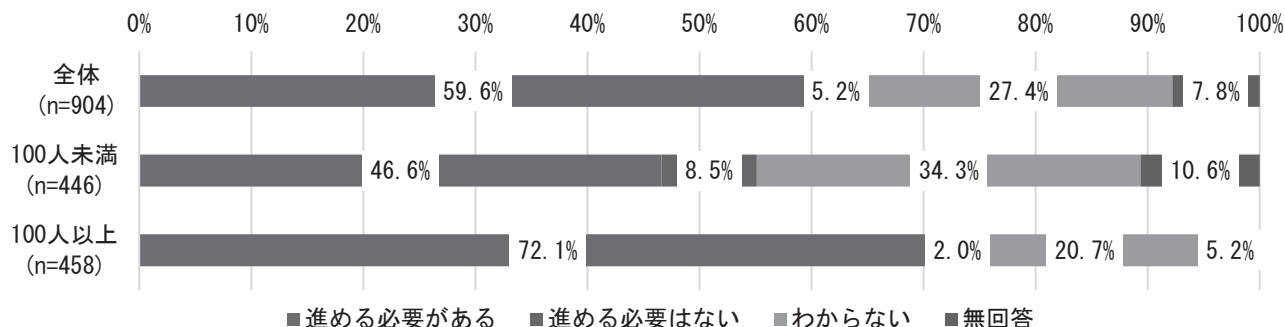


3 女性の就業継続等のキャリア形成

回答事業所全体では、「進める必要がある」(59.6%)、「進める必要はない」(5.2%)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46.6%に対し、100人以上の事業所では72.1%となっており、大きな差がある。

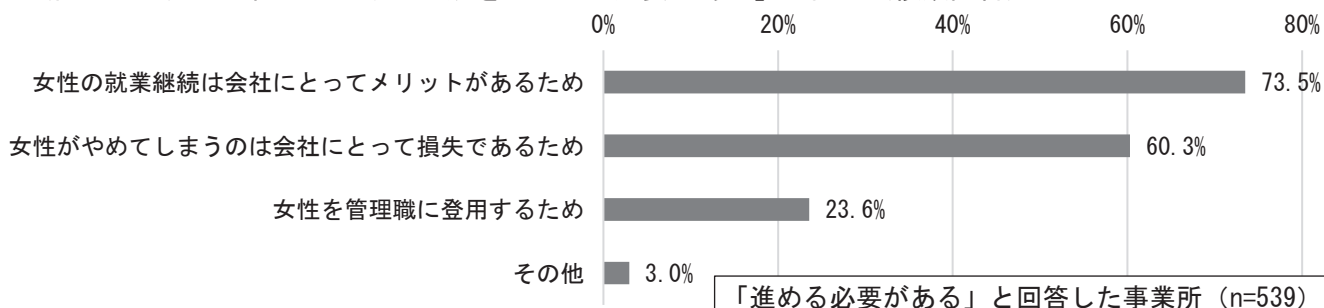
(図V-3) 女性の就業継続等のキャリア形成



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」(73.5%)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」(60.3%)となっている。

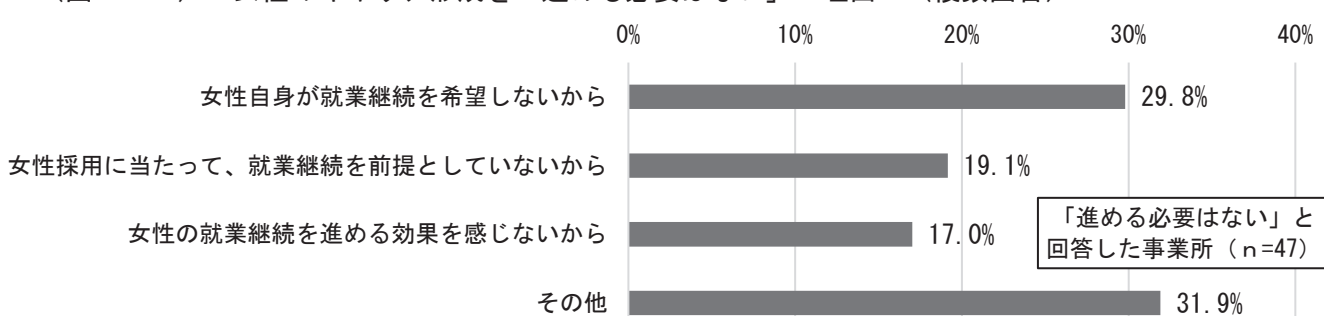
(図V-4) 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由 (複数回答)



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、「女性自身が就業継続を希望しないから」(29.8%)が最も多く、次いで、「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」(19.1%)となっている。

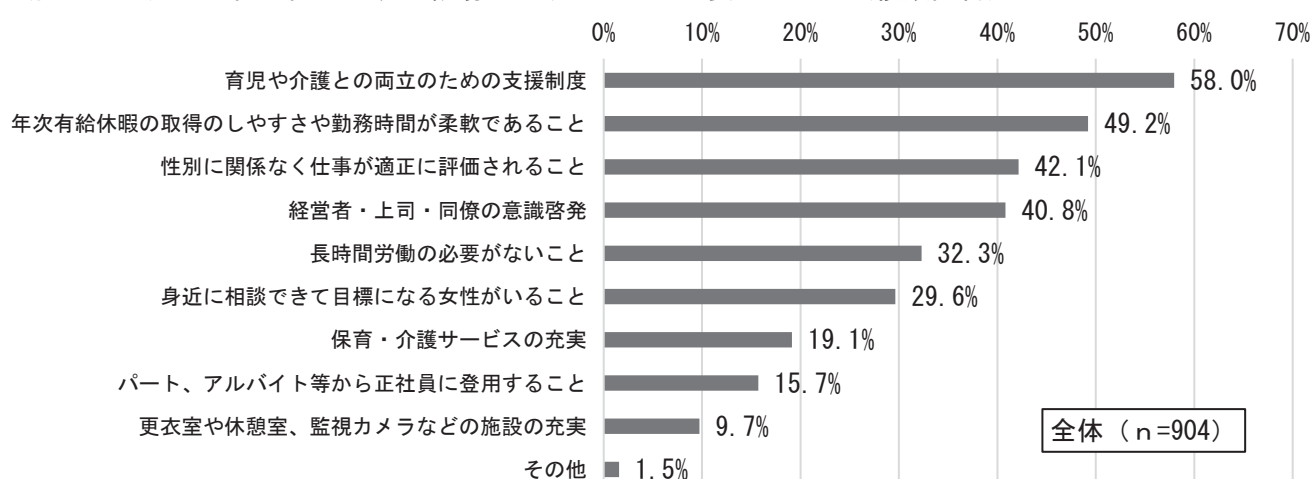
(図V-5) 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由 (複数回答)



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」(58.0%)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」(49.2%)となっている。

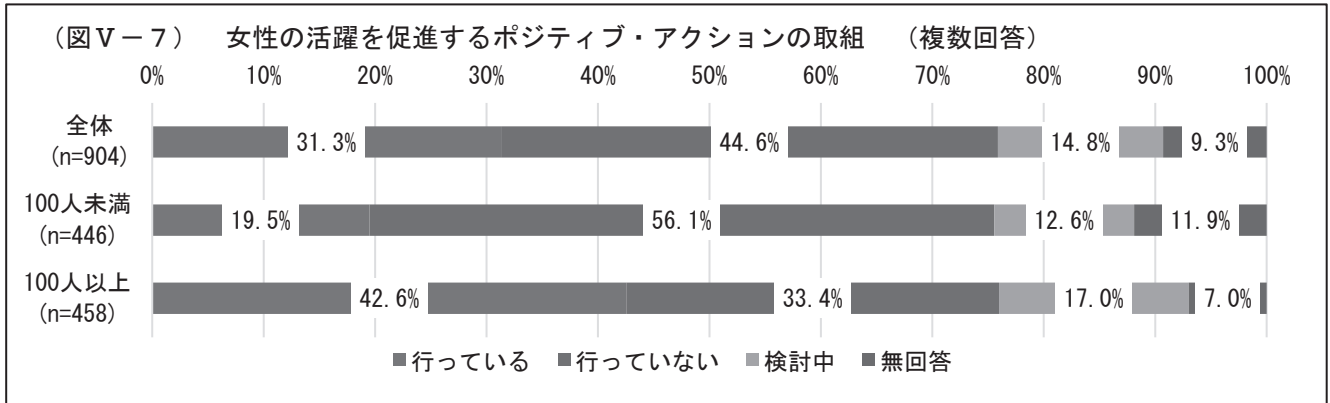
(図V-6) 女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと (複数回答)



7 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

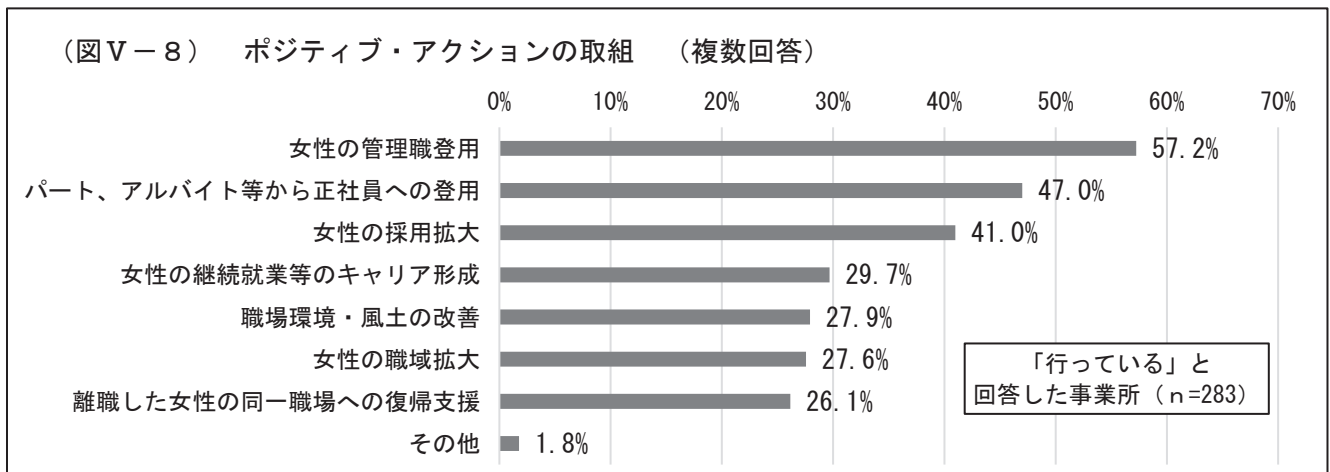
回答事業所全体では、「行っている」(31.3%)、「行っていない」(44.6%)、「検討中」(14.8%)となっている。

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19.5%に対し、100人以上の事業所では42.6%となっており、大きな差がある。



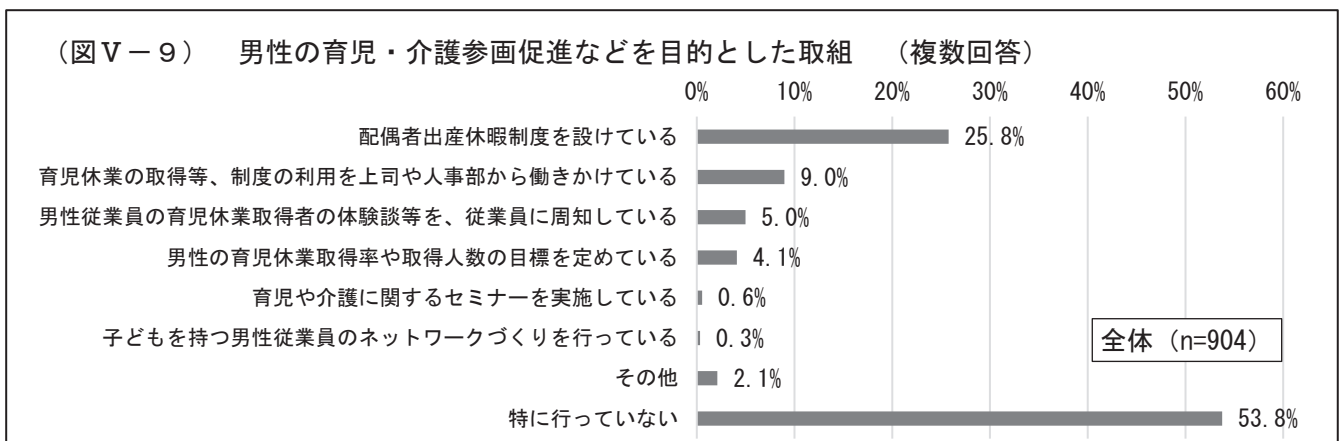
8 ポジティブ・アクションの取組

「女性の管理職登用」(57.2%)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」(47.0%)、「女性の採用拡大」(41.0%)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」(25.8%)が多いが、「特に行っていない」(53.8%)が最も多い。

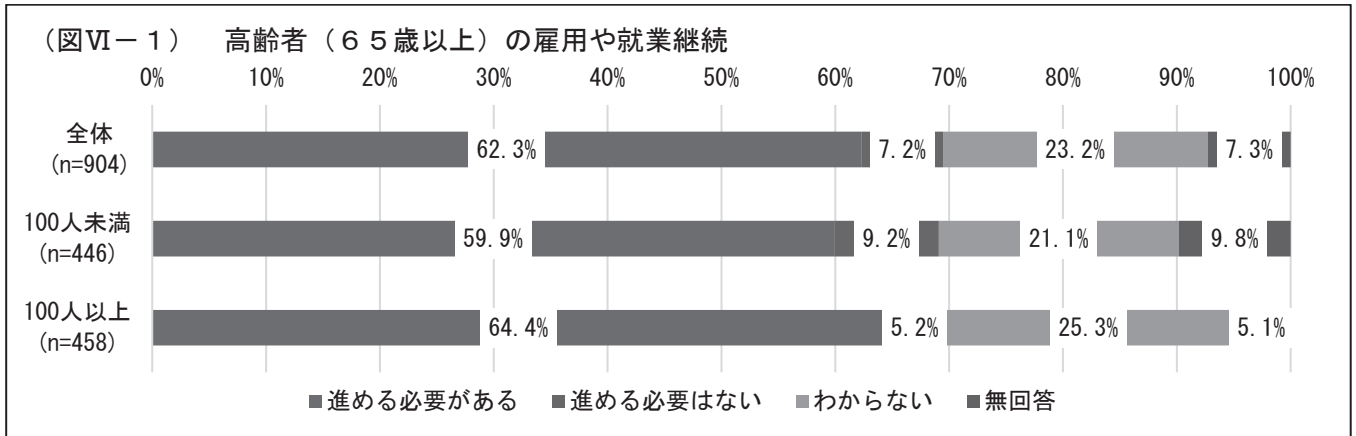


VI 高齢者雇用について

1 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続

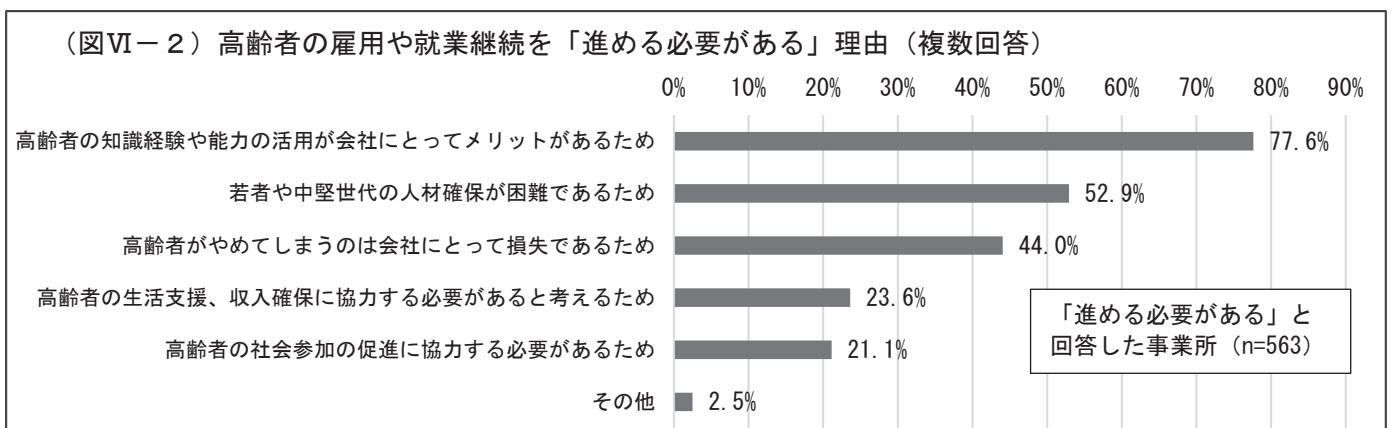
回答事業所全体では、「進める必要がある」（62.3%）が多く、「進める必要はない」（7.2%）、「わからない」（23.2%）となっている。

従業員規模別でも、大きな差は見られない。



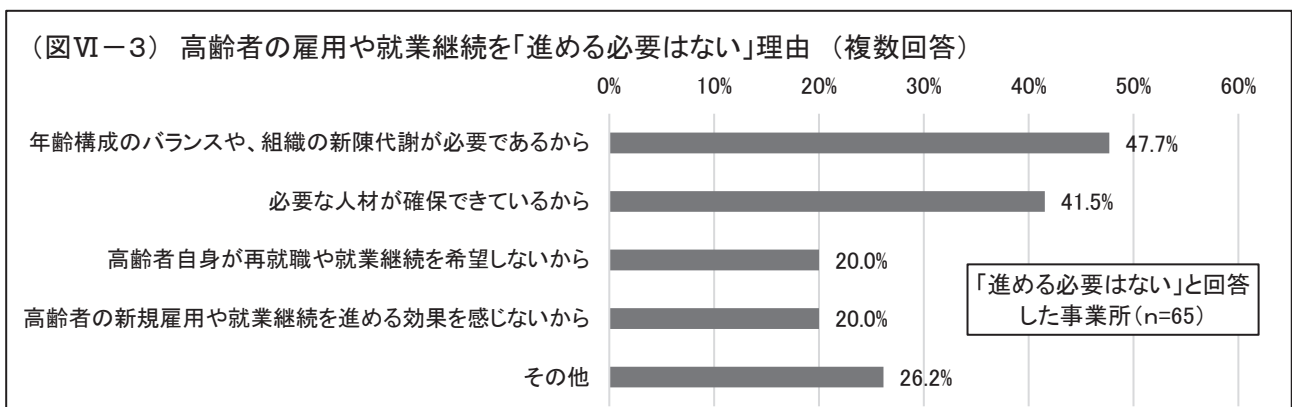
2 高齢者の雇用や就業継続を「進める必要がある」理由

「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」（77.6%）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」（52.9%）、「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」（44.0%）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」（47.7%）が最も多く、次いで、「必要な人材が確保できているから」（41.5%）となっている。



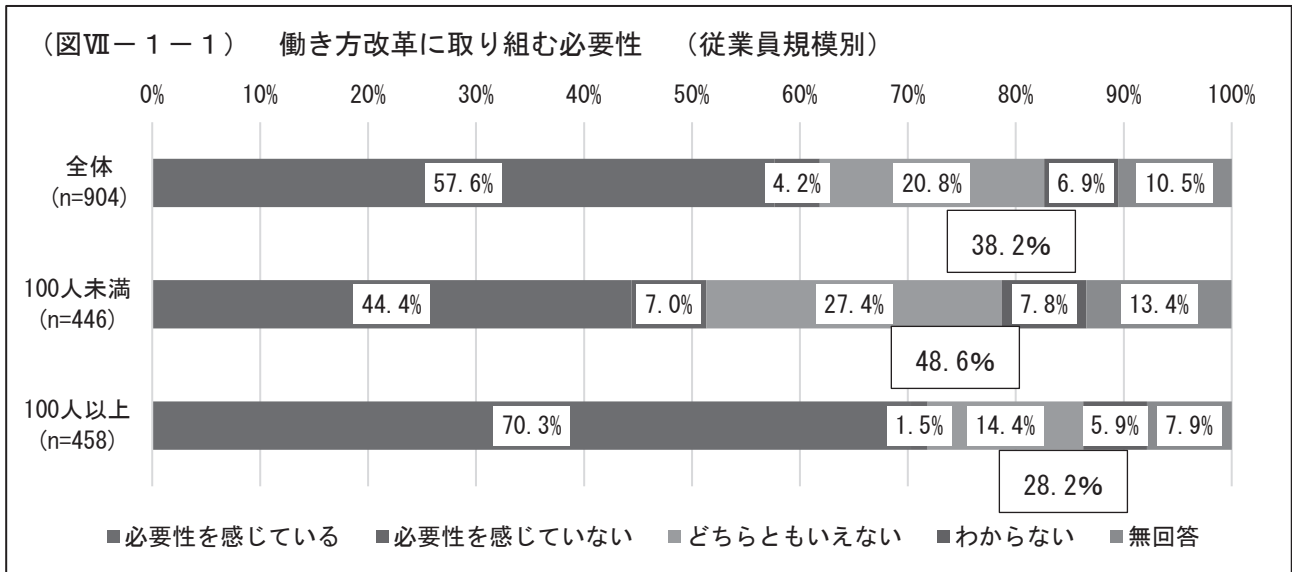
VII 働き方改革について

1 働き方改革に取り組む必要性

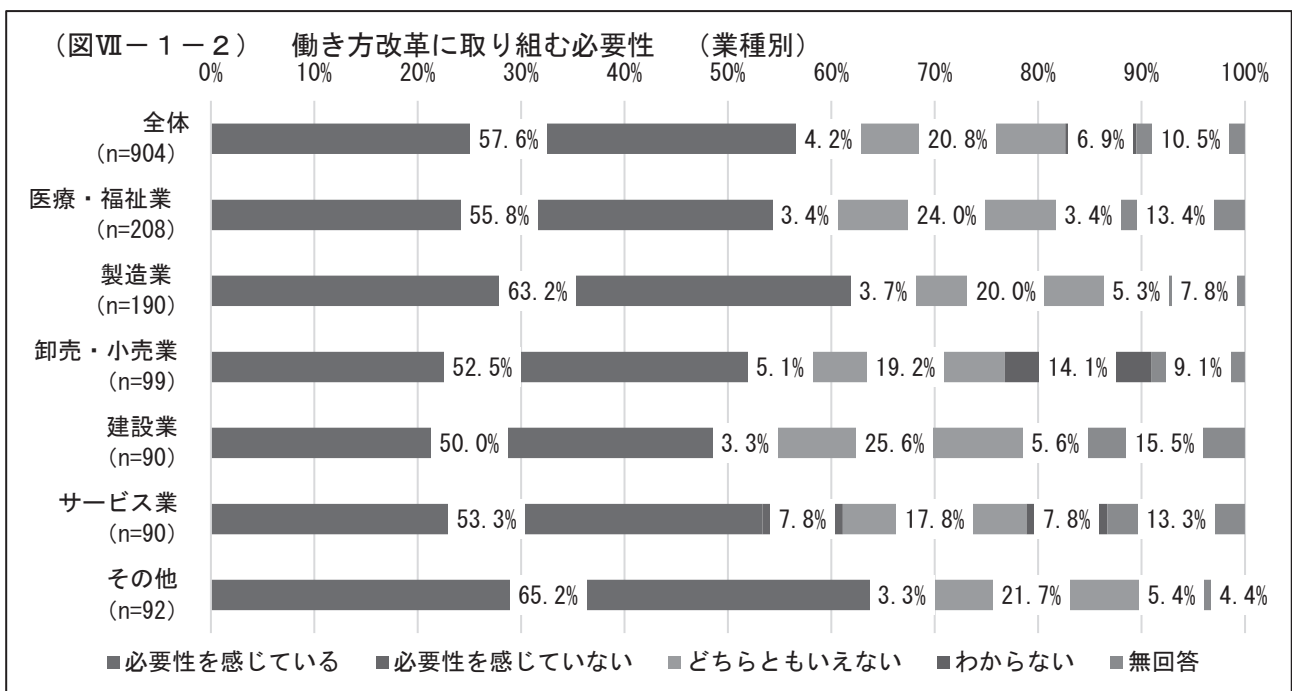
回答事業所全体では、「必要性を感じている」(57.6%)、「必要性を感じていない」(4.2%)、「どちらともいえない」(20.8%)となっている。

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44.4%に対し、100人以上の事業所では70.3%となっており、大きな差がある。

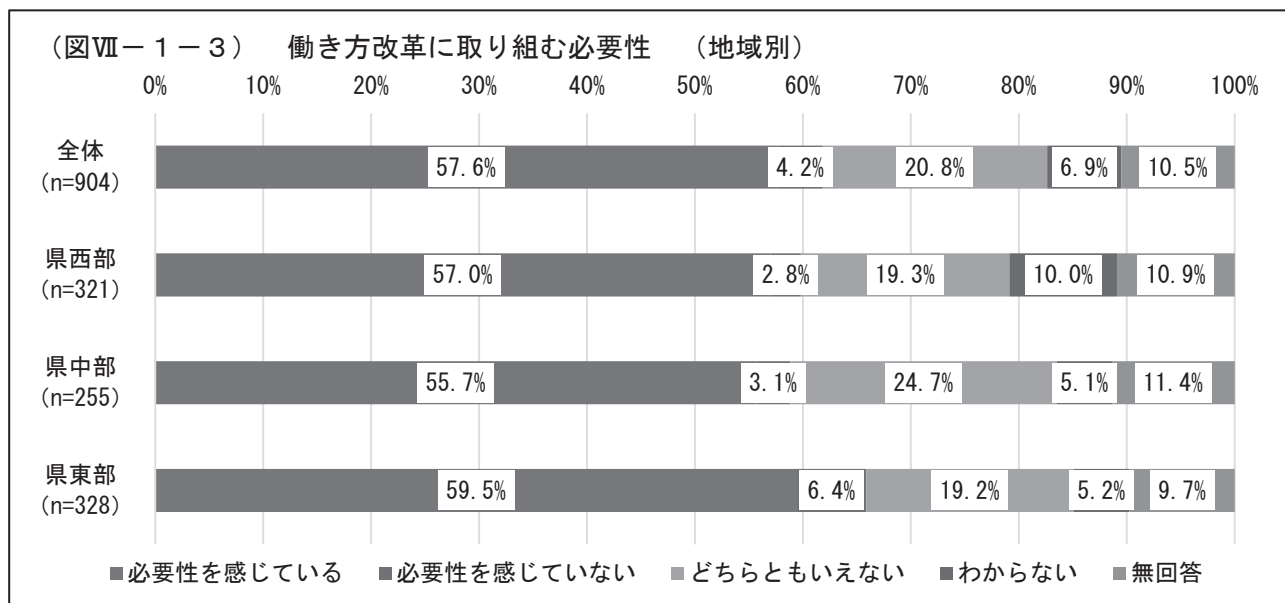
また、100人未満の事業所では、半数近くの事業所が「どちらともいえない」「わからない」と回答、または「無回答」となっており、小規模な事業所ほど働き方改革への理解が進んでいないことがわかる。



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」(63.2%)、が最も多くなっているが、一番少ない「建設業」(50.0%)と見比べても、業種による大きな差は見られない。



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(57.6%)と比べて、県東部(59.5%)はやや多く、県西部(57.0%)や県中部(55.7%)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

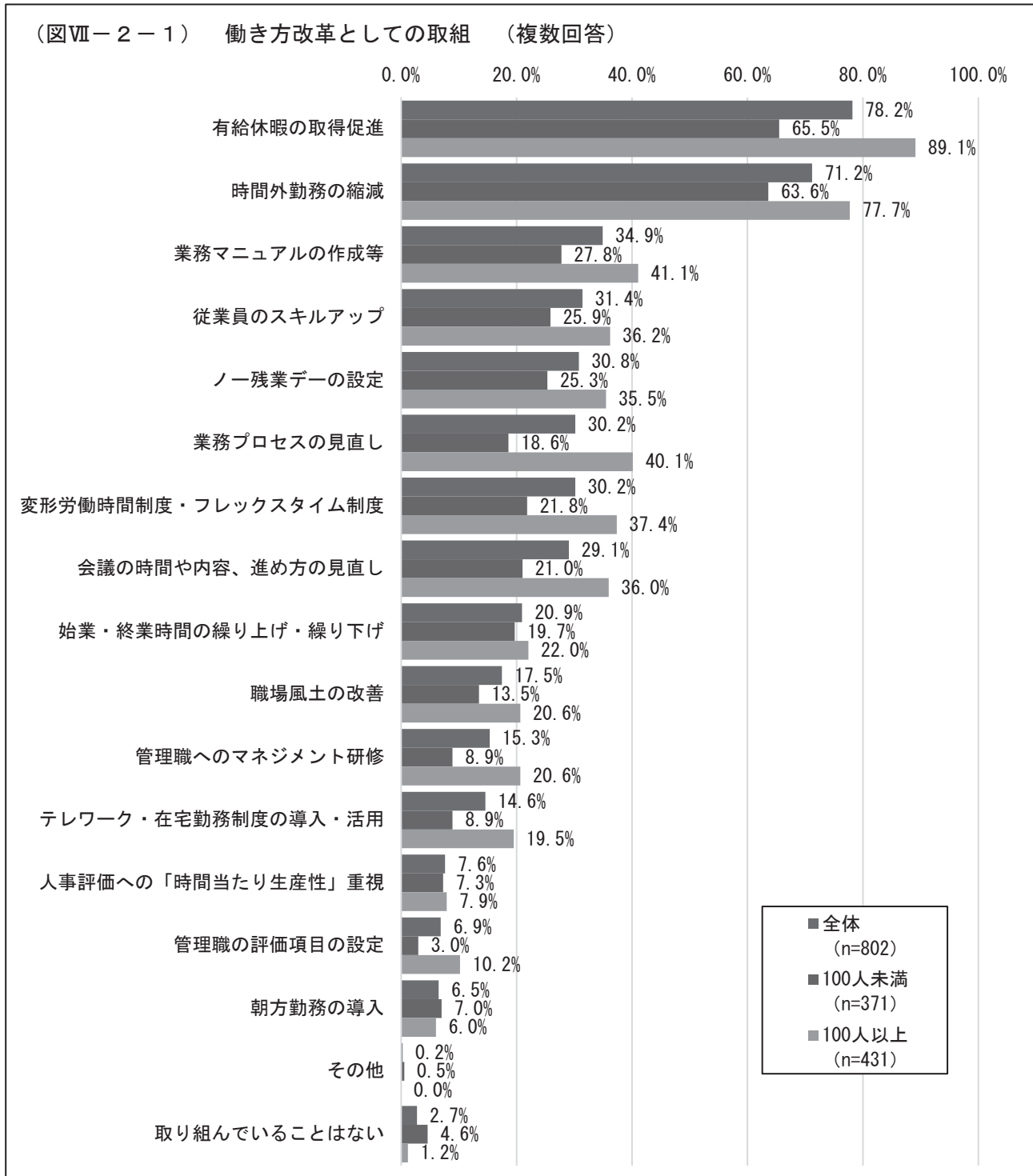
県東部：下松市、岩国市、光市、柳井市、周南市、周防大島町、和木町、上関町、田布施町、平生町

2-1 働き方改革としての取組

回答事業所全体では、「有給休暇の取得促進」(78.2%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(71.2%)、「業務マニュアルの作成等」(34.9%)となっている。従業員規模別に見ても、割合の差はややあるが、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」(65.5%)、「時間外勤務の縮減」(63.6%)、「業務マニュアルの作成等」(27.8%)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」(89.1%)、「時間外勤務の縮減」(77.7%)、「業務マニュアルの作成等」(41.1%)となっている。



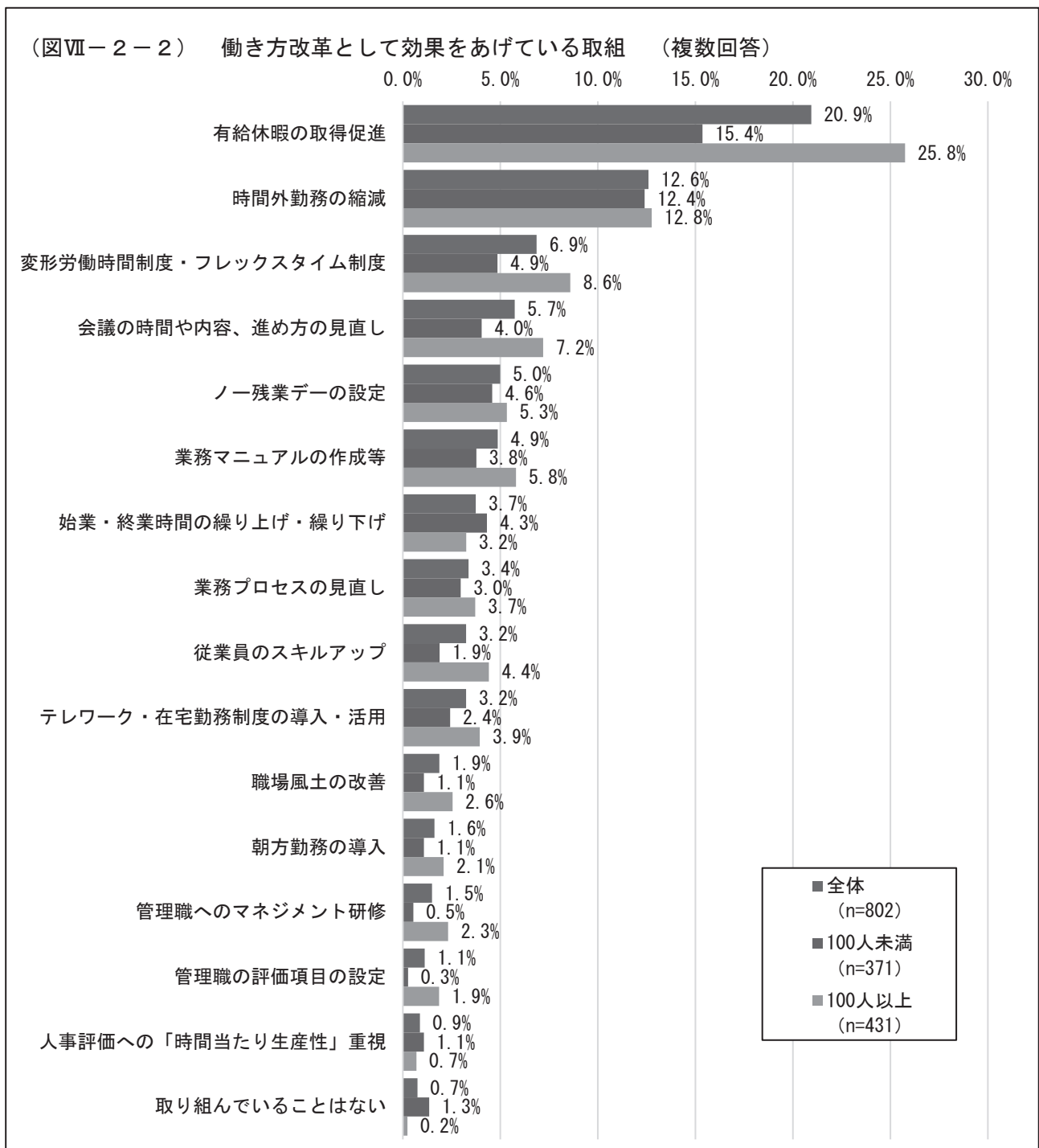
2-2 働き方改革として効果をあげている取組

全体では、「有給休暇の取得促進」(20.9%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(12.6%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(6.9%)となっている。

従業員規模別に見ても、割合の差はややあるが、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」(15.4%)、「時間外勤務の縮減」(12.4%)「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(4.9%)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」(25.8%)、「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」(8.6%)となっている。



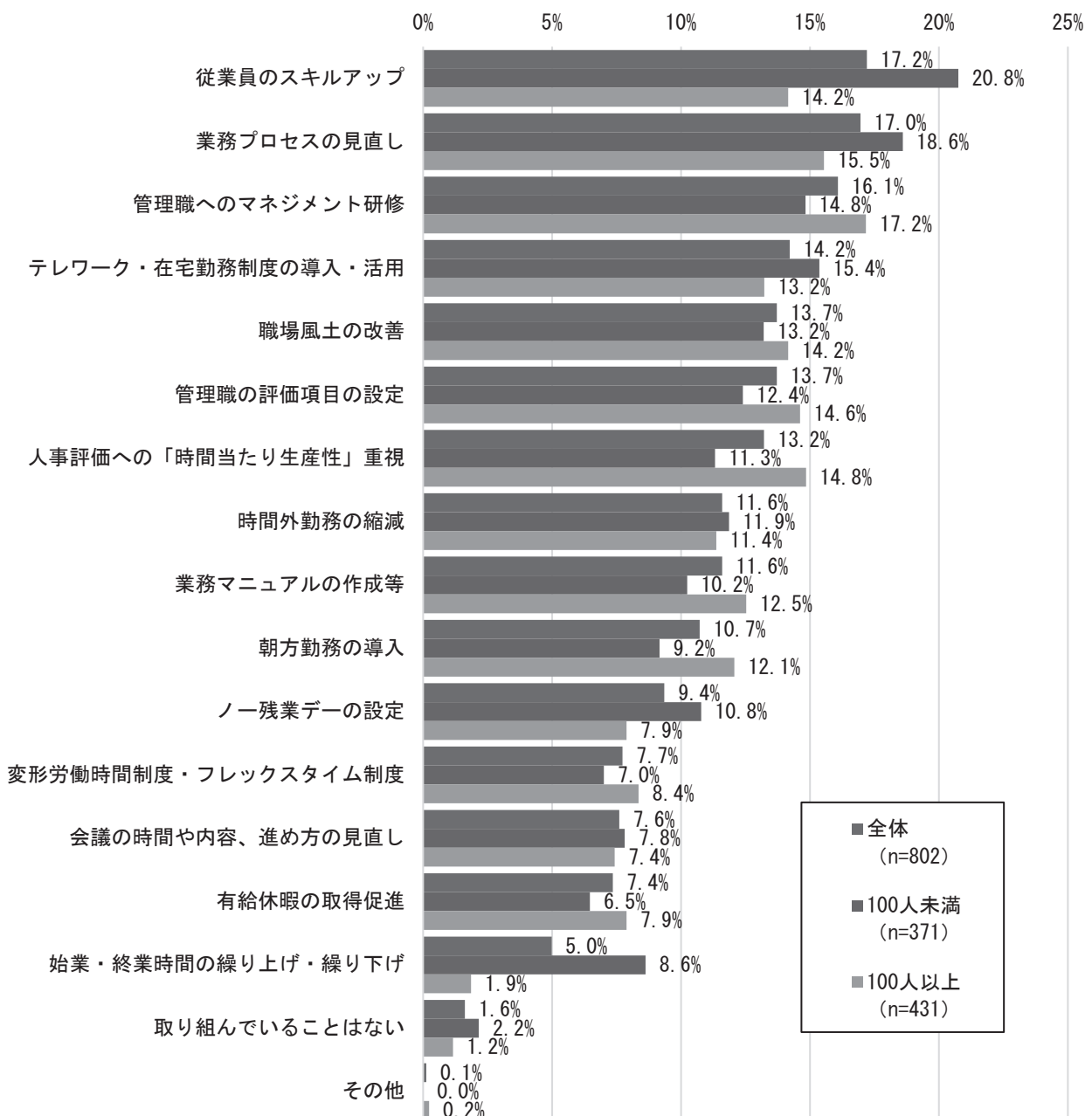
2-3 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

全体では、「従業員のスキルアップ」(17.2%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(17.0%)、「管理職へのマネジメント研修」(16.1%)となっている。

100人未満の事業所では、「従業員のスキルアップ」(20.8%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(18.6%)、「テレワーク・在宅勤務制度の導入・活用」(15.4%)、「管理職へのマネジメント研修」(14.8%)となっている。

100人以上の事業所では、「管理職へのマネジメント研修」(17.2%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(15.5%)、「人事評価への「時間当たり生産性」重視」(14.8%)、「管理職の評価項目の設定」(14.6%)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
(複数回答)



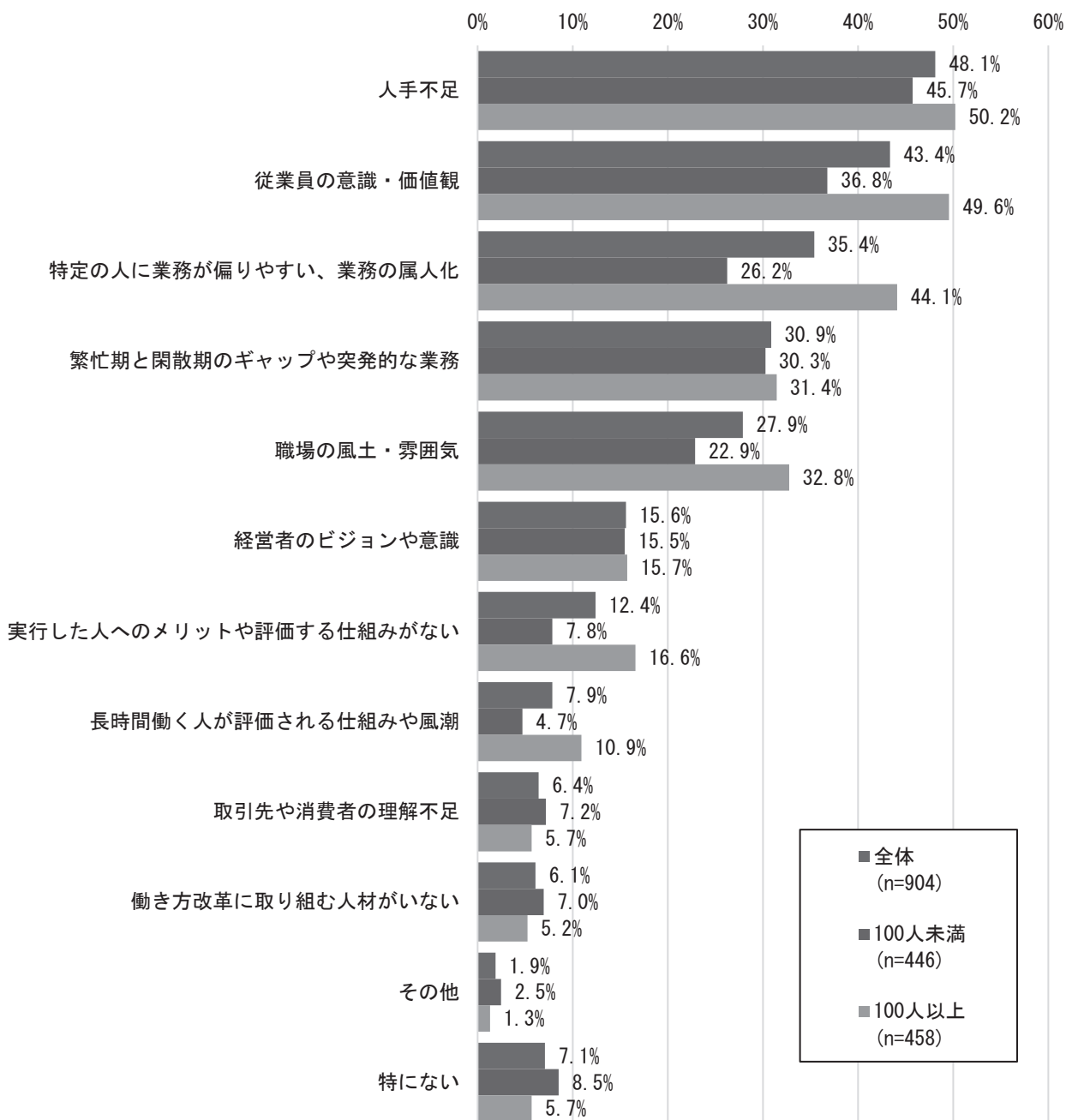
3 働き方改革の取組を進める上での問題点

全体では、「人手不足」(48.1%)が最も多く、次いで、「従業員の意識・価値観」(43.4%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(35.4%)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。

100人未満の事業所では、「人手不足」(45.7%)、「従業員の意識・価値観」(36.8%)、「繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務」(30.3%)となっている。

一方、100人以上の事業所では、回答事業所全体の結果と同様に、「人手不足」(50.2%)、「従業員の意識・価値観」(49.6%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(44.1%)となっている。

(図Ⅶ-3) 働き方改革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」(24.4%)が最も多く、次いで、「関連する制度の情報提供や周知」(20.4%)、「企業に対する助成制度」(19.5%)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」(20.9%)が最も多く、次いで、「従業員に対する助成制度」(20.4%)、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(18.4%)となっており、100人以上の事業所に比べ、助成制度に関する支援ニーズが多くなっている。

一方、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」(30.1%)が最も多く、次いで、「関連する制度の情報提供や周知」(25.3%)、「企業内における推進リーダー等の養成」(21.4%)となっている。

(図Ⅶ-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)

