

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。

なお、本報告は速報値であり、今後の精査により数値が変動する場合がある。

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。
男性正社員以外	<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。
女性正社員以外	<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

山口県における働き方改革の具体的な取組について

1 これまでの取組

(1) 「やまぐち働き方改革推進会議」による取組推進

- ・知事をトップに、労使団体や金融機関、大学、行政機関等が緊密に連携して働き方改革を進めるため、国の働き方改革実現会議に先立って設立（平成 28 年 8 月）
- ・推進会議の取組方針、事業計画を決定

(2) 「やまぐち働き方改革支援センター」による企業等の取組支援

- ・働き方改革に関するワンストップ相談窓口として、若者就職支援センター内に開設（平成 28 年 9 月）
- ・2名の専任アドバイザーが企業を訪問する「アウトリーチ支援」などにより、仕事と生活の両立や若者定着に向けた専門的な助言、提案を実施

(3) 政府要望（平成 28 年 11 月実施）

【項目】

- 地方の実情や意見を反映した、より実効性のある実行計画の策定
- 法制度の確立（長時間労働の是正、育児・介護休業制度の拡充等）
- 国の助成制度の拡充（職場意識改善助成金、キャリアアップ助成金等）
- 本県独自の働き方改革の取組への支援（交付金の弾力的運用等）
 - ・地方創生推進交付金の弾力的運用
 - ・女性の再就職・創業支援、インターンシップ支援、国の事業費拡充
 - ・スキルアップに向けた職業訓練の充実、人手不足分野の訓練継続
 - ・U J I ターン就職促進の支援、独自の取組への支援 等

(4) 働き方改革情報交換会（中国・四国ブロック）（平成 28 年 11 月開催）

- ・内閣官房地方創生推進本部が主催する情報交換会を本県において開催
- ・行政関係者（国・県）が参集し、各県の働き方改革関係事業の取組や、働き方改革推進会議の状況について情報交換

2 国の動向

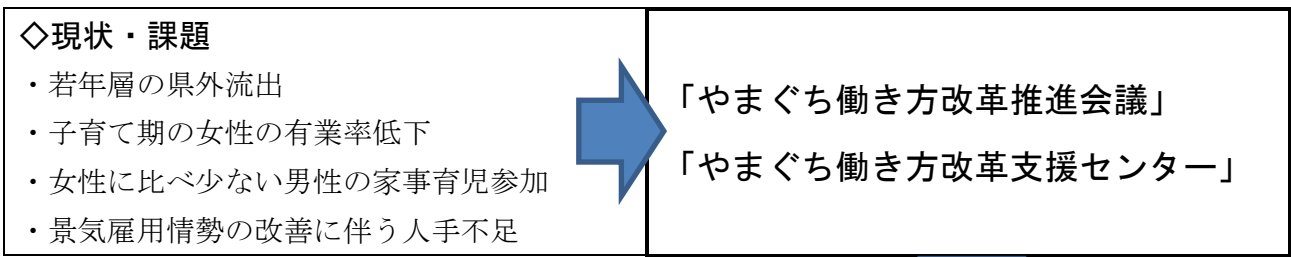
(1) 内閣府に「働き方改革実現推進室」設置（平成 28 年 9 月）

(2) 「働き方改革実現会議」設立（平成 28 年 9 月）


回・月日	主な議題
第 1 回（9月27日）	・実現会議の設立、有識者議員等からの発言、内閣総理大臣挨拶
第 2 回（10月24日）	・柔軟な働き方（テレワーク、多様な就業形態、副業等）の在り方 ・病気治療と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方 ・女性が活躍しやすい環境整備（リーダー育成など） 等
第 3 回（11月16日）	・雇用吸収力・生産性の高い産業への転職・再就職支援の在り方 ・労働者の人材育成の充実の在り方 ・春季労使交渉に向けた賃金引上げの方向性 等
第 4 回（11月29日）	・同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善
第 5 回（12月20日）	・同一労働同一賃金（政府のガイドライン案の提示）

※ 年度内に、「働き方改革実行計画」を策定予定

■推進体制の整備



■働き方改革の取組項目

国：働き方改革実現会議 (検討テーマ)	やまぐち働き方改革推進会議 (取組の方向性)
<ol style="list-style-type: none"> 1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 2 賃金引き上げと労働生産性の向上 3 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正 4 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題 5 テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方 6 働き方改革に中立的な社会保障制度・税制などの女性・若者が活躍しやすい環境整備 7 高齢者の就業促進 8 病気の治療、子育てや介護と仕事の両立 9 外国人材の受入れの問題 	<ol style="list-style-type: none"> 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 <ol style="list-style-type: none"> (1) 長時間労働の是正 (2) 仕事と育児・介護の両立支援 (3) 時間や場所に捉われない多様な働き方等の普及促進 (4) 地域における女性の活躍促進 2 若者などの非正規雇用労働者の雇用対策の推進 <ol style="list-style-type: none"> (1) 正社員雇用の拡大 (2) 非正規雇用労働者の正社員転換の促進 3 マッチング支援体制の強化 <ol style="list-style-type: none"> (1) 誰もが働きやすい雇用・就業の場の創出 (2) 雇用のミスマッチの解消 4 その他 <ol style="list-style-type: none"> (1) 勤務条件の改善 (2) U J I ターン就職の促進
 <p><平成 28 年度末までに実行計画を策定></p>	

■県から国への要望

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革実行計画 ○法制度の確立 ○国の助成制度の拡充 ○本県独自の取組への支援 |
|---|

地域の実情に即した働き方改革の推進

3 具体的な取組

(1) 基本的な考え方

今回実施した「働き方改革推進実態調査」の分析結果や、働き方改革支援センターが把握した現場のニーズを踏まえるとともに、国の「働き方改革実行計画」との整合を図りながら、推進会議の取組方針に掲げる方向性に沿って、推進会議での議論を深化させ、本県の実情に即した実効性のある取組を着実に推進する。

〔「取組方針」に掲げる方向性〕

- | |
|-----------------------------|
| 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 |
| 2 若者などの非正規雇用労働者の雇用対策の推進 |
| 3 マッチング支援体制の強化 |
| 4 その他（U J I ターン就職の促進等） |

(2) 早急に取り組むべき重点項目

労働時間や賃金、育児・介護に関する法制度については国において見直しが進む中、現時点においては、実態調査の結果や企業・従業員からの意見も踏まえ、更なる普及啓発、働き方改革の主要な推進主体である企業の自主的な取組を促進する仕組みづくり、及び本県の中心的課題である女性と若者の就職支援に重点を置き、推進会議の構成団体が一体となって優先的に取り組むこととする。

- ① 更なる普及啓発 ⇒ 統一的な取組目標の設定による全県的キャンペーンの実施
わかりやすく、県民誰もが取り組める目標等を設定し、キャンペーンを実施する。

(例) “プラスワン休暇取得” “ノー残業デーは家族で夕食” キャンペーン 等

- ② 企業の自主的な取組の促進 ⇒ 優良取組企業に対するインセンティブ等の導入
気運醸成や意識改革には、息の長い粘り強い取組が必要である。そこで、従来の子育て応援企業宣言や、イクメンパパ子育て奨励金などの県独自の取組に加え、企業の自主的な取組を一層促進するため、優良取組企業に対するインセンティブ等の導入を図り、これを積極的に活用して、企業の自主的な取組を推進する。

(例) 新たな企業認定制度の創設、公募によるモデル企業の育成、ワーク・ライフ・バランス推進リーダー養成 等

- ③ 女性の活躍促進 ⇒ 子育て女性等の再就職支援の拡充

企業・従業員アンケートから、子育て女性が再就職へ一歩踏み出す支援が必要との意見が多数である。そこで、職場体験や実践研修などの再就職支援の拡充を実施することとし、積極的に研修生の増加を図り、雇い入れを進める。

(例) 多様な研修先の確保、短時間の職業訓練の新設、新たな手法によるマッチング支援の充実 等

- ④ 若者の県内就職の促進

⇒ 県内中小企業の魅力情報の積極的な発信、保護者向け対策の強化

統計上、若者の県外流出が深刻であり、企業アンケートでも「早急に20代～30代を雇用したいが応募がない」との切実な声がある。そこで、県内企業情報の確実な提供とマッチング支援の拡充に取り組み、学生の県内就職を更に促進する。

(例) 動画やマップによる県内企業の情報発信、保護者向けガイドブックの作成、県内企業におけるインターンシップの拡大 等

■体系別の取組

取組方針	具体的な取組（◎：重点項目）
<p>1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進</p> <p>(1) 長時間労働の是正（所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等）</p> <p>(2) 仕事と育児・介護の両立支援</p> <p>(3) 時間や場所に捉われない多様な働き方等の普及促進</p>	<p>○推進体制の強化（推進会議の部会設置等）</p> <p>○働き方改革支援センターの運営体制の強化</p> <p>◎統一的な取組目標の設定による全県的キャンペーンの実施</p> <p>○企業の情報発信力の強化</p> <p>○テレワーク等の普及・導入</p> <p>◎優良取組企業に対するインセンティブ等の導入</p> <p style="text-align: right;">体制強化</p> <p style="text-align: right;">普及啓発</p> <p style="text-align: right;">企業の自主的な取組促進</p>
<p>(4) 地域における女性の活躍促進（再就職支援、創業支援等）</p>	<p>◎子育て女性等の再就職促進</p> <p>○女性の創業支援</p>
<p>2 若者などの非正規雇用労働者の雇用対策の推進</p>	
<p>(1) 正社員雇用の拡大</p>	<p>○職業訓練機会の確保</p> <p>○人手不足分野（建設・運輸）への人材育成・定着支援</p> <p>○新卒未就職者等の早期就職</p> <p>○地域若者サポートステーションによるニート等への支援</p>
<p>(2) 非正規雇用労働者の正社員転換の促進</p>	<p>○非正規雇用労働者の正社員転換の促進（正社員化セミナーの実施等）</p>
<p>3 マッチング支援体制の強化</p>	
<p>(1) 誰もが働きやすい雇用・就業の場の創出</p>	<p>○障害者雇用を促進するための企業等の理解促進、マッチング支援の充実</p>
<p>(2) 雇用のミスマッチの解消（インターンシップの強化、キャリアアップ支援等）</p>	<p>◎県内中小企業の魅力情報の積極的な発信、保護者向け対策の強化</p>
<p>4 その他</p>	
<p>(1) 勤務条件の改善</p>	
<p>(2) U J I ターン就職の促進（県出身学生、保護者、学校等への確実な情報提供等）</p>	<p>○県外就職説明会や、県外大学との連携協定を活用した取組の強化</p>



やまぐち働き方改革宣言（案）



若者や女性など県民誰もが活躍し、健康で豊かに生活できる社会を実現するためには、長時間労働の是正や、男女がともに安心して仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、安定的な雇用の場を確保することが重要です。

こうした取組は、若者の大都市圏への流出や、働く女性の出産や子育てに伴う離職に歯止めをかけ、県内産業を支える人材を確保し、本県最大の課題である人口減少の克服にもつながるものです。

そこで、私たちは、一人でも多くの方が山口県で働き、幸せに暮らしていくことができるよう、総力を結集して、誰もが県内での就職の希望が叶い、その仕事を充実させ、家庭や地域での生活も楽しむことができる社会をめざす「働き方改革」の取組を力強く進めることを宣言します。

- 1 長時間労働の是正や、仕事と子育て・介護との両立などによる「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の取組をしっかりと支えていきます。
- 2 若者、女性、高齢者、障害者など誰もがいきいきと活躍できる、多様で魅力ある雇用の場づくりを応援します。
- 3 私たち自身が先頭に立って、自らの職場や関係の企業・団体における働き方改革の推進に全力で取り組みます。

平成28年12月22日

やまぐち働き方改革推進会議

日本労働組合総連合会山口県連合会、一般社団法人山口県労働者福祉協議会、山口県経営者協会、山口県商工会議所連合会、山口県商工会連合会、山口県中小企業団体中央会、山口経済同友会、株式会社山口銀行、株式会社西京銀行、山口県信用金庫協会、国立大学法人山口大学、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部、厚生労働省山口労働局、山口県