# 調査結果の概要

# 令和８年度働き方改革推進実態調査結果（概要）

## １．調査の概要

### （１）調査の趣旨

山口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検証及び今後の働き方改革推進の基礎資料とすることを目的とする。

### （２）調査期日

令和８年４月１日〔前回調査期日：令和５年６月 30 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（移転・廃業等による返戻分 54 事業所を除く実送付数 1,946 事業所）。

### （４）有効回答数

718 事業所（有効回答率 36.9%）〔前回調査（R5）：872 事業所・44.9%〕

### （５）報告書の見方

・図表中の「n」は回答者総数（または当該質問での該当者数）のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数を表す。

・数値（%）は小数点第２位を四捨五入しているため、内訳の計が 100%に一致しない場合がある。

・複数回答可の場合、回答者総数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が 100%を超える場合がある。

・本文内で掲載しているグラフの凡例は一部省略して示している。

## ２．調査結果の概要

### （１）休暇について

#### ア　年次有給休暇取得状況

従業員１人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。また、有給休暇取得率も、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。

| 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 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 |
| 男女計 | 16.5 日 | 16.8 日 | 16.9 日 | 12.1 日 | 12.6 日 | 12.4 日 | 73.6% | 74.8% | 73.5% |
| 男性 | 17.6 日 | 17.8 日 | 17.9 日 | 12.9 日 | 13.2 日 | 13.0 日 | 73.4% | 74.3% | 72.8% |
| 女性 | 15.4 日 | 16.1 日 | 16.0 日 | 11.4 日 | 12.1 日 | 12.0 日 | 74.0% | 75.7% | 75.2% |

図表１　年次有給休暇取得状況

#### イ　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導入状況

| 単一回答 | 割合 |
|---|---|
| 時間単位で取得できる | 40.9% |
| 半日単位で取得できる | 43.6% |
| 制度なし | 12.5% |

図表２　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導入状況

#### ウ　法定休暇の有給・無給の取扱状況

| 制度（複数回答） | 有給（割合） | 無給（割合） |
|---|---|---|
| 生理休暇 | 34.8% | 57.0% |
| 子の看護等休暇 | 35.9% | 57.0% |
| 介護休暇 | 34.1% | 58.2% |
| 養育両立支援休暇 | 8.9% | 32.7% |
| その他 | 5.7% | 8.1% |

※「養育両立支援休暇」については講じている場合のみ回答

図表３　法定休暇の有給・無給の取扱状況

#### エ　法定外休暇（有給）の導入状況

| 導入状況 | 割合 |
|---|---|
| （１つでも）導入している | 29.0% |
| 導入していない | 71.0% |

※有給の法定外休暇を１つ以上導入している企業とそうでない企業の割合

図表４　法定外休暇（有給）の導入状況

## （２）仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

### ア　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（R5 実績） | 内容 |
|---|---|---|
| 育児休業制度（子が２歳まで） | 7.1%　（8.0%） | 子が 3 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日まで　等 |
| 短時間勤務制度（子が３歳まで） | 25.2%（23.7%） | 子が小学校 3 学年修了まで　等 |
| 子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで） | 12.4%（10.0%） | 義務教育修了まで、障害者は 18 才まで　等 |

＊「子の看護等休暇制度」：R5 は子が就学前まで

図表 5　法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

### イ　育児休業取得状況

令和７年度実績は男女ともに令和６年度実績を上回っている。

なお、男女ともに令和７年度実績は全国の取得率を上回っている。

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

○女性：女性従業員本人が出産した人数のうち、育児休業を取得した人数の割合

| 区分 | 山口県 | | | | 全国 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 | R4 実績 | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 | R4 実績 |
| 男性 | 63.0% | 51.9% | 44.8% | 31.0% | 50.9% | 40.5% | 30.1% | 17.1% |
| 女性 | 98.4% | 97.2% | 96.9% | 97.8% | 88.3% | 86.6% | 84.1% | 80.2% |

＊全国：雇用均等基本調査

図表 6　育児休業取得率

### ウ　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

| 上位回答（複数回答） | 割合 |
|---|---|
| 配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる | 39.8% |
| 収入が減ってしまう | 34.6% |
| 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 | 23.2% |
| 残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している | 19.9% |
| 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 | 8.5% |

図表 7　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

### エ　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（R5 実績） | 内容 |
|---|---|---|
| 介護休業制度（93 日間まで） | 9.3%（10.6%） | 対象家族 1 人につき 1 年まで　等 |
| 介護休暇制度<br>（要介護者１人につき５日まで） | 4.9%　（4.0%） | 1 人であれば 10 日、2 人以上の場合は 20 日　等 |

図表 8　法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

### オ　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

○男性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の男性従業員のうち、介護休業を取得した男性従業員の割合

○女性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の女性従業員のうち、介護休業を取得した女性従業員の割合

| 区分 | R7 実績 | R4 実績 | R1 実績 | H29 実績 |
|---|---|---|---|---|
| 男性 | 0.08% | 0.08% | 0.03% | 0.03% |
| 女性 | 0.25% | 0.10% | 0.16% | 0.13% |

図表 9　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

### カ　ワーク・ライフ・バランスに資する制度の整備状況

| 育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況（複数回答） | 割合 |
|---|---|
| 既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし） | 59.5% |
| 配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している | 32.5% |
| 新たに代替要員を確保している | 23.3% |
| 既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）あり） | 8.1% |

図表 10　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況

| 取組内容 | 単一回答 | 割合 |
|---|---|---|
| 育児・介護以外の理由による短時間・短日勤務 | 選択できる | 34.7% |
| | 選択できない | 60.2% |

図表 11　育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

## （３）若者の雇用について

### ア　採用状況（R5.4.1～R8.3.31 過去３年間）

※計画および実績ともに回答がある企業を母数として算出している。

#### ①正社員（採用計画に対する採用割合）

| 種別 | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 |
|---|---|---|---|
| (1)新卒者（既卒３年以内の者を含む） | 78.6% | 78.6% | 81.3% |
| (2)既卒３年を経過した 39 歳までの者 | 82.0% | 83.8% | 75.6% |

図表 12　採用状況（正社員）

#### ②正社員以外の従業員（採用計画に対する採用割合）

| 種別 | R7 実績 | R6 実績 | R5 実績 |
|---|---|---|---|
| (1)新卒者（既卒３年以内の者を含む） | 50.0% | 47.6% | 51.0% |
| (2)既卒３年を経過した 39 歳までの者 | 72.6% | 77.5% | 75.6% |

図表 13　採用状況（正社員以外の従業員）

### イ　離職状況（R5.4.1～R8.3.31 過去３年間に採用した従業員の R8.4.1 時点の離職状況）

※採用および離職ともに回答がある企業を母数として算出している。

#### ①正社員（採用実績に対する離職割合）

| 種別 | R7 採用 | R6 採用 | R5 採用 |
|---|---|---|---|
| (1)新卒者（既卒３年以内の者を含む） | 7.2% | 11.6% | 18.2% |
| (2)既卒３年を経過した 39 歳までの者 | 15.6% | 20.7% | 28.6% |

図表 14　離職状況（正社員）

#### ②正社員以外の従業員（採用実績に対する離職割合）

| 種別 | R7 採用 | R6 採用 | R5 採用 |
|---|---|---|---|
| (1)新卒者（既卒３年以内の者を含む） | 20.9% | 28.1% | 43.2% |
| (2)既卒３年を経過した 39 歳までの者 | 29.9% | 46.9% | 48.0% |

図表 15　離職状況（正社員以外の従業員）

### ウ　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

| 上位回答（複数回答） | 割合 |
|---|---|
| 待遇改善 | 57.8% |
| 人間関係の構築 | 48.7% |
| 職場環境の整備 | 32.0% |
| 教育・研修制度の充実 | 30.9% |
| ワーク・ライフ・バランスの充実 | 29.4% |

図表 16　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

（４）女性の活躍について

ア　役職に占める女性の割合

| 区分 | R8 実績 | | | R5 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 | 1,231 人 | 231 人 | 18.8% | 1,557 人 | 246 人 | 15.8% |
| 部長相当職 | 1,629 人 | 219 人 | 13.4% | 2,602 人 | 275 人 | 10.6% |
| 課長相当職 | 4,115 人 | 778 人 | 18.9% | 7,653 人 | 1,110 人 | 14.5% |
| 係長相当職 | 4,395 人 | 1,171 人 | 26.6% | 10,764 人 | 2,777 人 | 25.8% |

図表 17　役職に占める女性の割合

イ　女性を役職に登用しない（できない）理由

| 上位回答（複数回答） | 割合 |
|---|---|
| 管理職に必要な能力を有する女性がいない | 34.7% |
| 女性自身が役職に就くことを希望していない | 23.7% |
| 在職年数等を満たす女性がいない | 18.8% |

※女性の係長以上の役職がすべて「０」人と回答した企業を母数として算出している。

図表 18　女性を役職に登用しない（できない）理由

ウ　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

| 単一回答 | R8 実績 | R5 実績 |
|---|---|---|
| 行っている | 35.4% | 33.7% |
| 行っていない | 41.8% | 50.8% |
| 検討中 | 19.4% | 13.9% |
| 無回答 | 3.5% | 1.6% |

図表 19　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

エ　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） | 割合 |
|---|---|
| 女性の管理職登用 | 55.1% |
| パート、アルバイト等から正社員への登用 | 47.6% |
| 女性の採用拡大 | 44.9% |

図表 20　ポジティブ・アクションを行っている事業所の取組内容

オ　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） | 割合 |
|---|---|
| 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） | 64.6% |
| 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 | 59.5% |
| 性別に関係なく仕事が適正に評価されること | 49.0% |

図表 21　女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

カ　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） | 割合 |
|---|---|
| 配偶者出産休暇制度を設けている | 37.0% |
| 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 | 29.1% |
| 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている | 14.8% |

図表 22　男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

（５）高齢者・障害者雇用について

ア　70 歳までの就業機会確保措置

| 単一回答 | R8 実績 | R5 実績 |
|---|---|---|
| 講じている | 61.0% | 46.4% |
| 講じていない | 27.0% | 40.0% |
| 今後講じる予定 | 10.2% | 12.5% |
| 無回答 | 1.8% | 1.0% |

図表 23　70 歳までの就業機会確保措置

イ　障害者の法定雇用率達成状況

| 単一回答 | 割合 |
|---|---|
| 達成している | 32.2% |
| 達成していない | 36.2% |
| 対象外 | 28.8% |
| 無回答 | 2.8% |

図表 24　障害者の法定雇用率達成状況

（６）働き方改革について

ア　働き方改革の取組

| 取組状況 | 上位項目（複数回答） | 割合 |
|---|---|---|
| 取り組んでいる | 有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得 | 66.4% |
| | 時間外勤務の縮減 | 44.3% |
| | 柔軟な就業時間の設定 | 34.0% |
| | 従業員のスキルアップを図る制度の導入 | 32.2% |
| | 業務の属人化解消に向けた取組 | 28.8% |
| 効果を上げている | 有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得 | 30.9% |
| | 時間外勤務の縮減 | 14.2% |
| | 柔軟な就業時間の設定 | 12.5% |
| | ＤＸの導入 | 10.2% |
| | 従業員のスキルアップを図る制度の導入 | 7.1% |
| 予定・検討中 | ＤＸの導入 | 20.1% |
| | 業務の属人化解消に向けた取組 | 18.8% |
| | 従業員のスキルアップを図る制度の導入 | 18.2% |
| | 時間外勤務の縮減 | 12.7% |
| | 働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修 | 12.5% |

図表 25　働き方改革の取組

イ　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用状況

| 単一回答 | 割合 |
|---|---|
| 活用している | 59.3% |
| 活用していない | 38.3% |
| 無回答 | 2.4% |

図表 26　デジタル技術の活用状況

ウ　デジタル技術の活用が進まない理由

| 上位回答（複数回答） | 割合 |
|---|---|
| 活用する明確な目的・目標が定まっていない | 32.4% |
| アナログ文化・価値観が定着している | 29.8% |
| 活用できる人材がいない | 23.3% |

図表 27　デジタル技術の活用が進まない理由

エ　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） | 割合 |
|---|---|
| 人手不足 | 50.0% |
| 特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化 | 44.2% |
| 従業員の意識・価値観 | 42.6% |

図表 28　働き方改革の取組を進める上での問題点

オ　働き方改革の取組を進めるために必要な支援

| 支援対象 | 上位項目（複数回答） | 割合 |
|---|---|---|
| 全般 | 関連する制度の情報提供や周知 | 28.7% |
| | 従業員に対する助成制度 | 27.2% |
| | 先進的な取組や参考になる事例の紹介 | 26.2% |
| | 従業員のキャリアアップ研修の推進 | 23.8% |
| | セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進 | 20.9% |
| 女性 | 従業員のキャリアアップ研修の推進 | 15.2% |
| | 先進的な取組や参考になる事例の紹介 | 12.3% |
| | 関連する制度の情報提供や周知 | 12.1% |
| | 企業内における推進リーダー等の養成 | 10.4% |
| | 従業員に対する助成制度 | 9.6% |
| 高齢者 | 関連する制度の情報提供や周知 | 10.2% |
| | 先進的な取組や参考になる事例の紹介 | 9.7% |
| | 企業の施設整備に対する助成制度 | 8.2% |
| | 企業の取組に対する奨励金の支給 | 6.3% |
| | 企業の制度整備に対する補助金 | 6.0% |
| 障害者 | 企業の施設整備に対する助成制度 | 10.6% |
| | 先進的な取組や参考になる事例の紹介 | 9.7% |
| | 関連する制度の情報提供や周知 | 9.5% |
| | 企業の制度整備に対する補助金 | 6.4% |
| | 企業の取組に対する奨励金の支給 | 6.3% |

図表 29　働き方改革の取組を進めるために必要な支援