

調査結果の概要

令和2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2年6月30日〔前回調査期日：平成30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（64事業所）を除く実送付数1,936事業所）。

(4) 有効回答数

904事業所（有効回答率46.7%）〔前回調査（H30）：829事業所・41.5%〕

2 年次有給休暇について

(1) 年次有給休暇取得状況（R1実績）

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 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 育児休業関連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（H29実績）	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

(2) 育児休業取得率 (H31. 4. 1～R2. 3. 31)

男女とも、前回調査及び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（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

(3) 介護休業関連制度を上回る企業の取組

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（H29実績）	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

(4) 介護休業取得率 (H31. 4. 1～R2. 3. 31)

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%

(5) ワーク・ライフ・バランスに資する制度の有無

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	70.7%
	② 再雇用制度がある	26.0%
育児・介護以外の理由による短時間・短日勤務制度	① 選択できない	61.2%
	② 選択できる	34.8%
勤務間インターバル制度	① 規定していない	73.3%
	② 検討中	12.2%
	③ 規定している	10.8%

※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、翌日の就業までに、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) 役職に占める女性の割合

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

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	31.8%
② 女性自身が役職に就くことを希望していない	23.9%
③ 在職年数等を満たす女性がない	22.4%

(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	58.0%
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	49.2%
③ 性別に関係なく仕事が適正に評価されること	42.1%
④ 経営者・上司・同僚の意識啓発	40.8%

(4) 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

	R2	H30
① 行っている	31.3%	30.2%
② 行っていない	44.6%	48.1%
③ 検討中	14.8%	11.9%
④ 無回答	9.3%	9.8%

(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	57.2%
② パート・アルバイト等から正社員への登用	47.0%
③ 女性の採用拡大	41.0%
④ 女性の継続就業等のキャリア形成	29.7%

(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	53.8%
② 配偶者出産休暇制度を設けている	25.8%
③ 配偶者が出産する男性に対し、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	9.0%

5 高齢者雇用について

(1) 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続について

①進める必要がある：62.3%	②進める必要はない：7.2%
③わからない：23.2%	④無回答：7.3%

(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	77.6%
②若者や中堅世代の人材確保が困難であるため	52.9%
③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%

6 働き方改革について

(1) 働き方改革の取組

回答があった904事業所のうち、802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、回答数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有給休暇の取得促進	78.2%
	②時間外勤務の縮減	71.2%
	③業務マニュアルの作成等	34.9%
	④従業員のスキルアップ	31.4%
	⑤ノー残業デーの設定	30.8%
効果をあげている	①有給休暇の取得促進	20.9%
	②時間外勤務の縮減	12.6%
	③変形労働時間制度・フレックスタイム制度	6.9%
	④会議の時間や内容、進め方の見直し	5.7%
	⑤ノー残業デーの設定	5.0%
予定・検討中	①従業員のスキルアップ	17.2%
	②業務プロセスの見直し	17.0%
	③管理職へのマネジメント研修	16.1%
	④テレワーク・在宅勤務制度の導入・活用	14.2%
	⑤職場風土の改善	13.7%

参考：テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進

①取り組んでいる：14.6%（H30:3.1%）	②効果をあげている：3.2%（H30:0.3%）
③予定・検討中：14.2%（H30:8.4%）	

(2) 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	48.1%
②従業員の意識・価値観	43.4%
③特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化	35.4%
④繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務	30.9%
⑤職場の風土・雰囲気	27.9%

(3) 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	24.4%
②関連する制度の情報提供や周知	20.4%
③企業に対する助成制度	19.5%
④従業員に対する助成制度	18.0%
⑤セミナー等による普及啓発や機運醸成の推進	17.1%