

令和5年度
働き方改革推進実態調査
結果報告書

令和6年1月
山口県産業労働部労働政策課

目 次

調査結果の概要	1
---------	---

調査結果

I 回答事業所の業種及び従業員規模	7
II 年間所定休日・年次有給休暇について	8
III 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について	9
IV 若者の雇用について	12
V 女性の活躍について	13
VI 高齢者雇用について	16
VII 働き方改革について	17

参考資料

働き方改革推進実態調査票	26
--------------	----

調査結果の概要

令和5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

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5年6月30日〔前回調査期日：令和2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59事業所を除く実送付数1,941事業所）。

(4) 有効回答数

872事業所（有効回答率44.9%）〔前回調査（R2）：904事業所・46.7%〕

2 調査結果の概要

調査結果の集計・分析は、回答事業所全体のほか、一部の設問については、「従業員規模別（100人未満、100人以上）」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872事業所の従業員規模別（事業所単位）の構成比に大きな差は見られなかった。

(1) 年次有給休暇について

ア 年次有給休暇取得状況（R4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、男女とも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率も、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	
	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績
男女計	18.4日	17.3日	12.4日	11.0日	67.6%	63.6%
男性	19.1日	18.2日	12.8日	11.5日	67.0%	63.2%
女性	17.6日	15.8日	12.0日	10.0日	68.3%	63.3%

(2) 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

ア 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 (R1 実績)	内容
育児休業制度 (子が2歳まで)	8.0% (7.4%)	2歳到達後の翌年4月末、 3歳まで 等
短時間勤務制度 (子が3歳まで)	23.7% (22.1%)	就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度 (子が就学前まで)	10.0% (6.9%)	小3まで、小6まで 等

イ 育児休業取得率 (R4.4.1~R5.3.31)

男性は前回調査及び全国の取得率を上回っている。女性も前回調査を下回ったものの、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（1,643人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（509人）の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数（1,159人）のうち、育児休業を取得した人数（1,133人）の割合

区分	山口県		
	R4実績	R1実績	H29実績
男性	31.0%	10.9%	4.86%
女性	97.8%	98.5%	95.9%

全国（参考）		
R4実績	R1実績	H29実績
17.13%	7.48%	5.14%
80.2%	83.0%	83.2%

※平成29、令和元、4年度雇用均等基本調査

ウ 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 (R1 実績)	内容
介護休業制度 (93日まで)	10.6% (12.0%)	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)	4.0% (4.8%)	10日まで、15日まで 等

エ 介護休業取得率 (R4.4.1~R5.3.31)

区分	R4 実績	R1 実績	H29 実績
男性	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.10%	0.16%	0.13%

オ 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	69.2%
	② 再雇用制度がある	28.0%
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	62.2%
	② 選択できる	34.3%
勤務間インターバル制度	① 規定していない	76.7%
	② 規定している	12.3%
	③ 検討中	8.4%

※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防止を図る制度

(3) 女性の活躍について

ア 役職に占める女性の割合

区分	R5			R2		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,557人	246人	15.8%	1,553人	242人	15.6%
部長相当職	2,602人	275人	10.6%	2,265人	275人	12.1%
課長相当職	7,653人	1,110人	14.5%	5,747人	941人	16.4%
係長相当職	10,764人	2,777人	25.8%	7,940人	1,984人	25.0%

イ 女性を役職に登用しない(できない)理由

上位回答(複数回答あり)	割合
① 管理職に必要な能力を有する女性がいらない	27.2%
② 女性自身が役職に就くことを希望していない	21.3%
③ 在職年数等を満たす女性がいらない	19.9%

ウ 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	65.3%
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	57.5%
③ 性別に関係なく仕事が適正に評価されること	48.6%
④ 経営者・上司・同僚の意識啓発	46.4%

エ 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

区 分	全体	100人未満	100人以上
① 行っている	33.7%	19.3%	48.5%
② 行っていない	50.8%	66.2%	35.0%
③ 検討中	13.9%	13.4%	14.5%
④ 無回答	1.6%	1.1%	2.1%

オ 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	53.4%
② 女性の採用拡大	47.6%
③ パート・アルバイト等から正社員への登用	44.2%
④ 女性の継続就業等のキャリア形成	33.0%

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（複数回答あり）	割合
① 特に行っていない	42.4%
② 配偶者出産休暇制度を設けている	36.8%
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	29.2%

(4) 高齢者雇用について

ア 70歳までの就業機会確保措置

区 分	全体	100人未満	100人以上
① 講じている	46.4%	50.1%	42.9%
② 講じていない	40.0%	36.3%	43.6%
③ 今後講じる予定	12.5%	12.5%	12.6%
④ 無回答	1.0%	1.1%	0.9%

イ 70歳までの就業機会確保措置の内容

上位回答（複数回答あり）	割合
① 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入	80.7%
② 定年制の廃止	8.4%
③ 70歳までの定年引き上げ	5.7%

(5) 働き方改革について

ア 働き方改革の取組

回答があった 872 事業所のうち、803 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。

区 分	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	63.8%
	② 時間外勤務の縮減	61.5%
	③ 業務マニュアルの作成等	33.9%
	④ 従業員のスキルアップ	33.0%
	⑤ 業務プロセスの見直し	28.4%
効果をあげている	① 有給休暇の取得促進	25.0%
	② 時間外勤務の縮減	14.8%
	③ 変形労働時間制度・フレックスタイム制度	10.5%
	④ ノー残業デーの設定	9.1%
	⑤ 業務マニュアルの作成等	7.0%
予定・検討中	① 業務マニュアルの作成等	17.4%
	② 業務プロセスの見直し	15.2%
	③ 職場風土の改善	12.8%
	④ 従業員のスキルアップ	12.5%
	⑤ 人事評価への「時間当たり生産性」重視	11.7%

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：16.3% (R2：14.6%)	② 効果をあげている：6.7% (R2：3.2%)
③ 予定・検討中：6.8% (R2：14.2%)	

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

区 分	全体	100人未満	100人以上
① 活用している	42.2%	31.5%	53.4%
② 活用していない	56.9%	67.3%	45.9%
③ 無回答	0.9%	1.1%	0.7%

ウ 活用しているデジタル技術

区 分	上位回答（複数回答あり）	割合
活用している	① クラウド	39.1%
	② テレワーク	29.3%
	③ RPA	12.5%
効果をあげている	① クラウド	29.1%
	② テレワーク	13.6%
	③ RPA	8.4%

エ デジタル技術の活用が進まない理由

上位回答（複数回答あり）	割合
① 活用する明確な目的・目標が定まっていない	42.5%
② アナログ文化・価値観が定着している	29.6%
③ 活用できる人材がない	24.4%

オ 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	53.4%
② 従業員の意識・価値観	45.8%
③ 特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化	38.3%
④ 職場の風土・雰囲気	29.5%
⑤ 繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務	28.6%

カ 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 企業に対する助成制度	27.1%
② 先進的な取組や参考になる事例の紹介	24.9%
③ 関連する制度の情報提供や周知	21.4%
③ 従業員に対する助成制度	21.4%
⑤ 特にない	19.5%

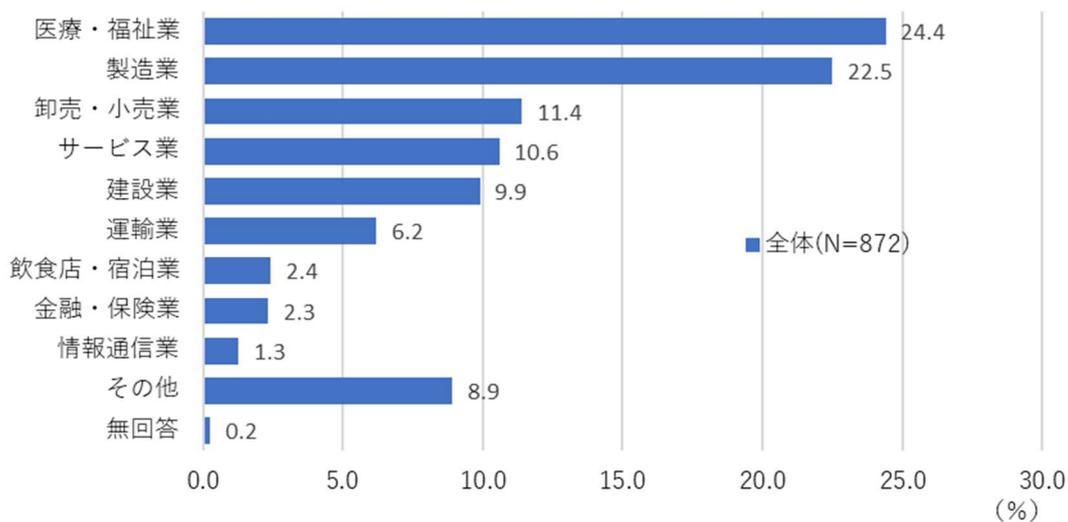
調查結果

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」(24.4%)が最も多く、次いで、「製造業」(22.5%)、「卸売・小売業」(11.4%)などとなっている。

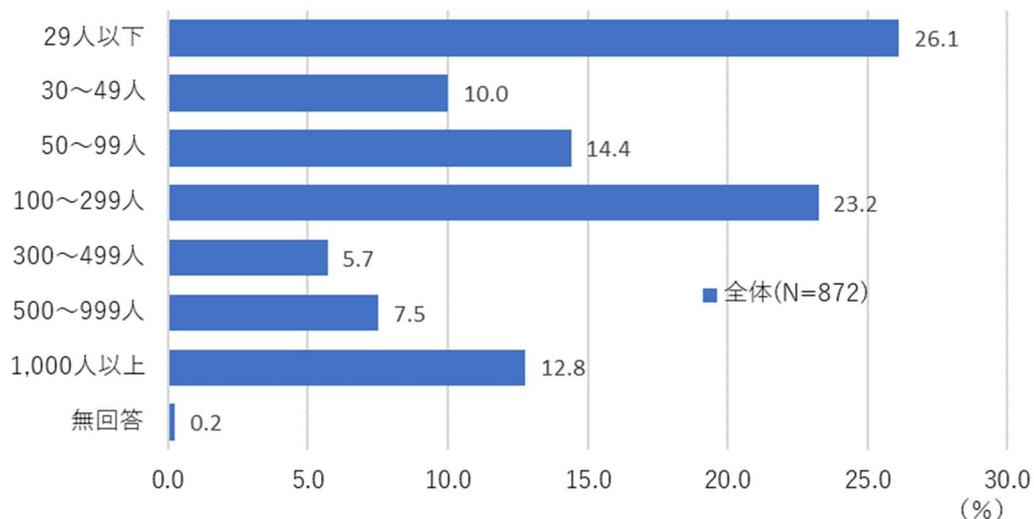
(図 I - 1) 回答事業所の業種



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」(26.1%)が最も多く、次いで、「100~299人」(23.2%)、「50~99人」(14.4%)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
110,514人	平均 92日

2 年次有給休暇取得状況（R4実績）

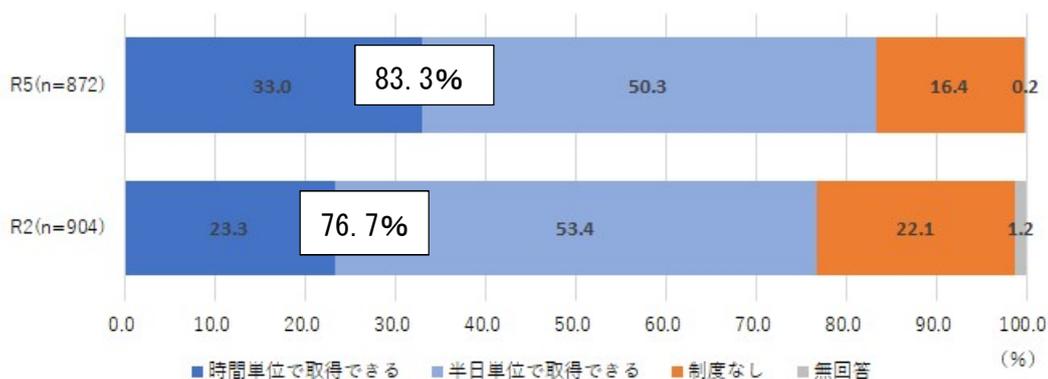
従業員 1 人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女とも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率も、男女とも前回調査を上回っている。

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	
	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績	R4実績	R1実績
男女計	18.4日	17.3日	12.4日	11.0日	67.6%	63.6%
男性	19.1日	18.2日	12.8日	11.5日	67.0%	63.2%
女性	17.6日	15.8日	12.0日	10.0日	68.3%	63.3%

3 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」(33.0%)、「半日単位で取得できる」(50.3%)となっており、いずれかの「制度がある」事業所は83.3%となっている。

(図Ⅱ-3) 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

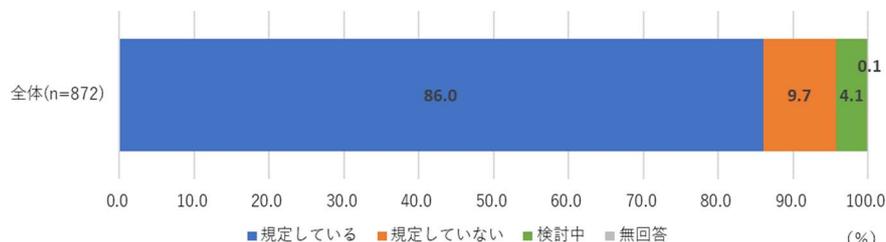


Ⅲ 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

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」(86.0%)、「規定していない」(9.7%)、「検討中」(4.1%)となっている。

(図Ⅲ-1) 育児休業制度の就業規則等への規定状況



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）	8.0% (7.4%)	2歳到達後の翌年4月末、3歳まで 等
短時間勤務制度（子が3歳まで）	23.7% (22.1%)	就学前まで、小3まで 等
看護休暇制度（子が就学前まで）	10.0% (6.9%)	小3まで、小6まで 等

※ 括弧書きは令和2年度調査

3 育児休業取得状況（R4.4.1～R5.3.31）

育児休業取得率は、男性は前回調査及び全国の取得率を上回っている。女性は前回調査を下回ったものの、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（1,643人）のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数（509人）の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数（1,159人）のうち、育児休業を取得した人数（1,133人）の割合

区分	山口県		
	R4実績	R1実績	H29実績
男性	31.0%	10.9%	4.86%
女性	97.8%	98.5%	95.9%

全国（参考）		
R4実績	R1実績	H29実績
17.13%	7.48%	5.14%
80.2%	83.0%	83.2%

※平成29、令和元、4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は、「産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため」(35.3%)、「産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため」(17.6%)となっている。

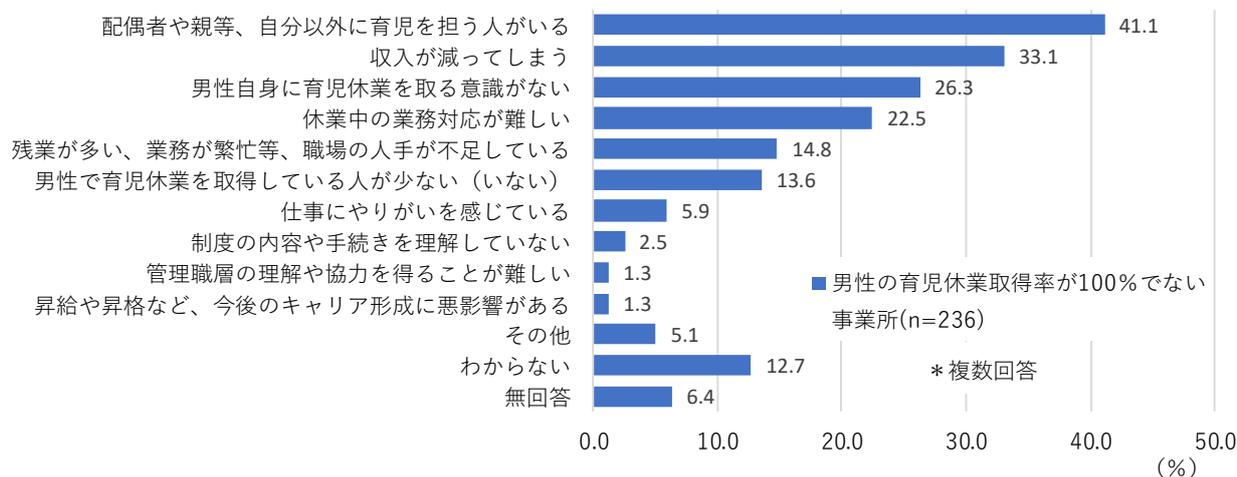
育児休業を取得しなかった理由（複数回答可）	割合
産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため	35.3%
産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため	17.6%
その他、わからない、無回答	58.7%

※女性の育児休業取得率が100%でない事業所（n=17）

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（できなかった）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」（41.1%）が最も多く、次いで、「収入が減ってしまう」（33.1%）、「男性自身に育児休業を取得する意識がない」（26.3%）となっている。

（図Ⅲ－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



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」（83.4%）、「規定していない」（10.9%）、「検討中」（4.7%）となっている。

（図Ⅲ－6） 介護休業制度の就業規則等への規定状況



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）	10.6%（12.0%）	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）	4.0%（4.8%）	10日まで、15日まで 等

※ 括弧書きは令和2年度調査

8 介護休業取得状況（R4.4.1～R5.3.31）

介護休業取得率は、前回調査と比較して、男性は上昇、女性は低下している。

区分	R4実績	R1実績	H29実績
男性	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.10%	0.16%	0.13%

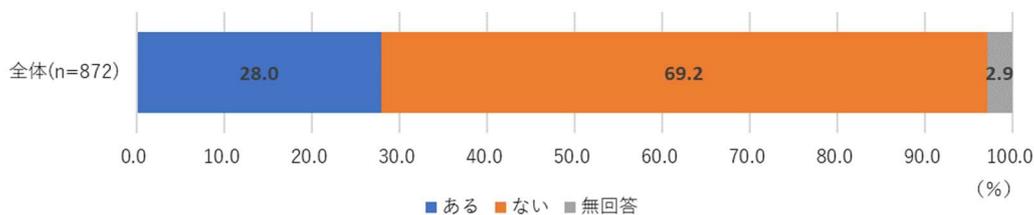
9 結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職 (R4. 4. 1～R5. 3. 31)

区分	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
男性	13人	0人	2人	16人	31人
女性	149人	44人	81人	61人	335人
計	162人	44人	83人	77人	366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244事業所 (28.0%) で、そのうち、39事業所で67人が再雇用されている。

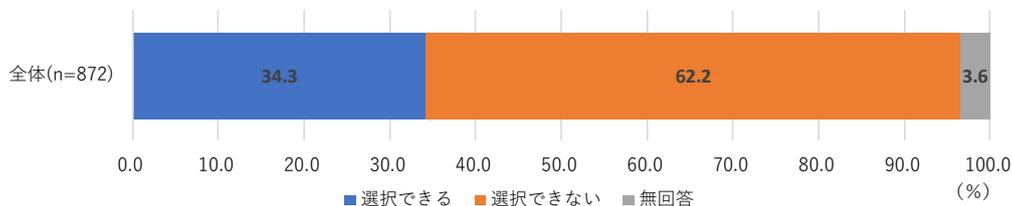
(図Ⅲ－10) 結婚、妊娠・出産、育児、介護等を理由として離職した従業員の再雇用制度



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299事業所 (34.3%) 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」(12.3%)、「規定していない」(76.7%)、「検討中」(8.4%)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）

令和2～4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
R 2	2,412人	1,986人	293人	45人
R 3	2,243人	1,976人	291人	41人
R 4	2,285人	1,868人	306人	60人

2 既卒3年を経過した39歳までの求職者

令和2～4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
R 2	786人	551人	577人	503人
R 3	874人	637人	575人	505人
R 4	1,134人	830人	642人	593人

V 女性の活躍について

1 役職に占める女性の割合

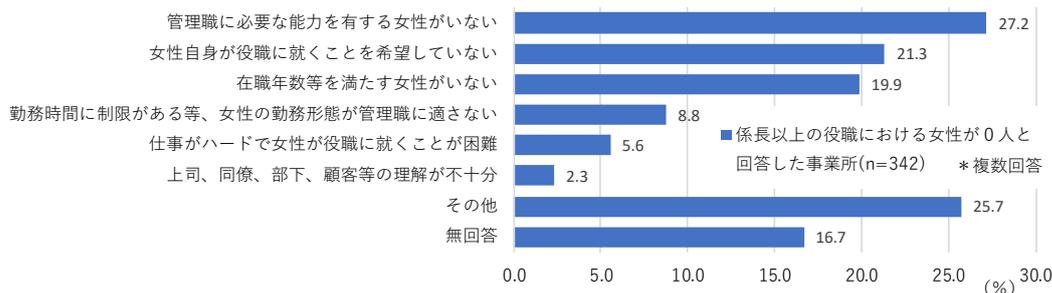
役職に占める女性の割合は、「役員」(15.8%)、「部長相当職」(10.6%)、「課長相当職」(14.5%)、「係長相当職」(25.8%)となっている。

区分	R5			R2		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,557人	246人	15.8%	1,553人	242人	15.6%
部長相当職	2,602人	275人	10.6%	2,265人	275人	12.1%
課長相当職	7,653人	1,110人	14.5%	5,747人	941人	16.4%
係長相当職	10,764人	2,777人	25.8%	7,940人	1,984人	25.0%

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」(27.2%)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」(21.3%)、「在職年数等を満たす女性がいない」(19.9%)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

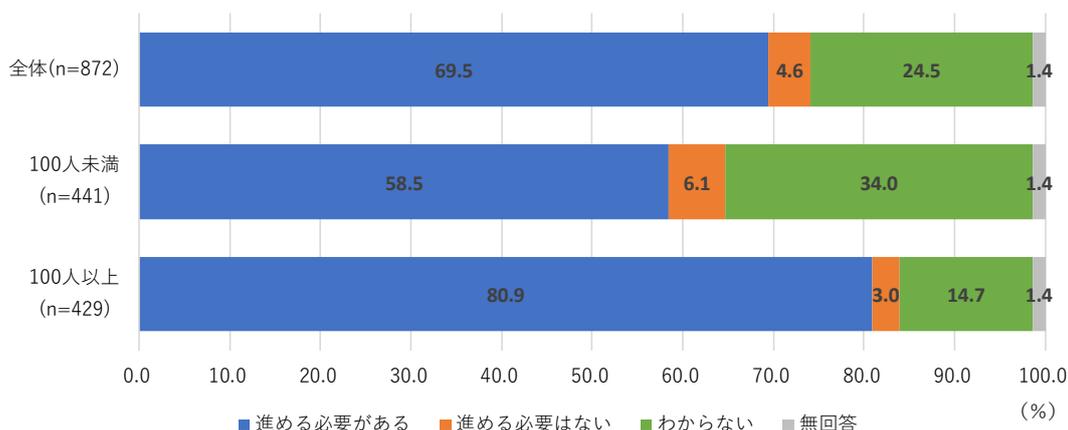


3 女性の就業継続等のキャリア形成

回答事業所全体では、「進める必要がある」(69.5%)、「進める必要はない」(4.6%)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58.5%に対し、100人以上の事業所では80.9%となっており、大きな差がある。

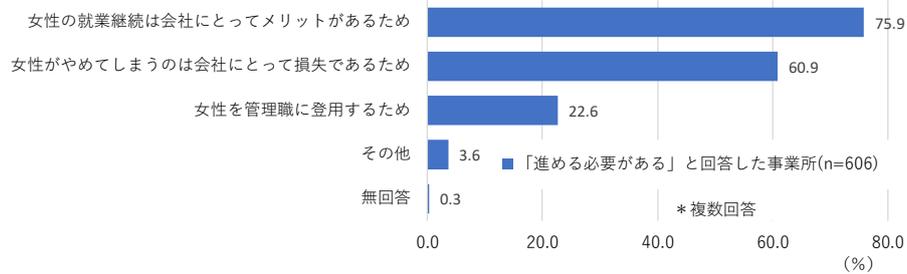
(図V-3) 女性の就業継続等のキャリア形成



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」(75.9%)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」(60.9%)となっている。

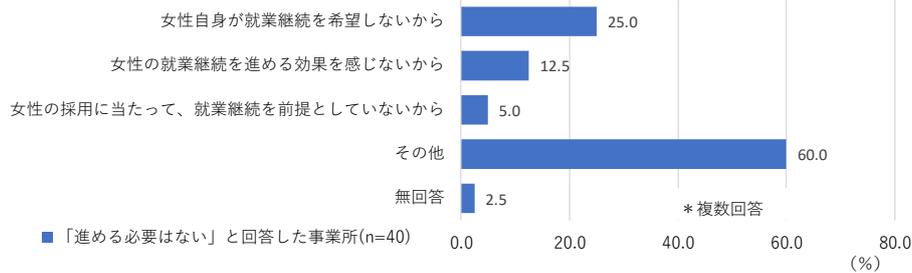
(図V-4) 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由



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」(25.0%)が最も多く、次いで、「女性の就業継続を進める効果を感じないから」(12.5%)となっている。

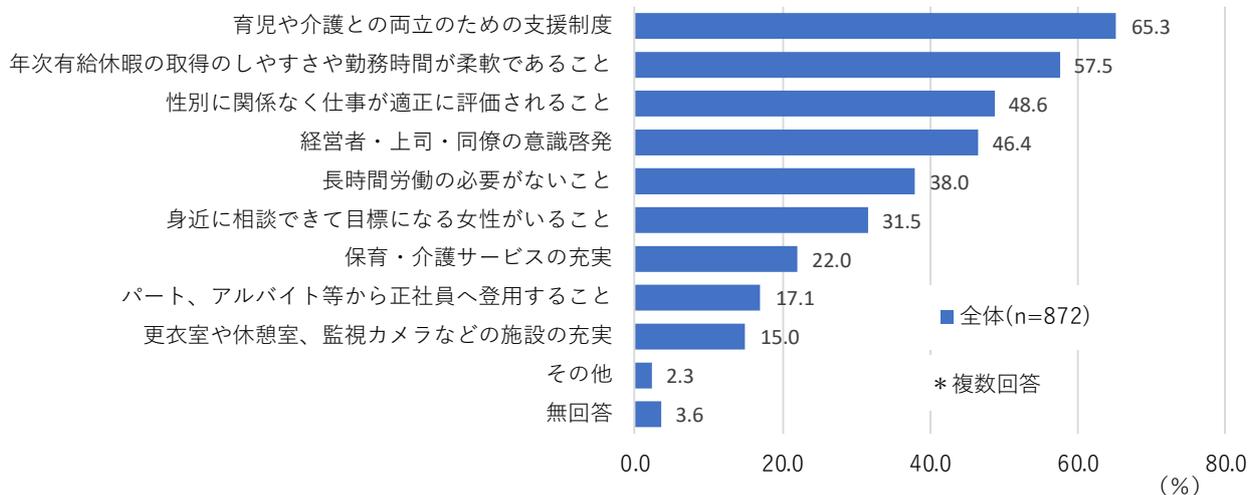
(図V-5) 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由



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」(65.3%)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」(57.5%)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

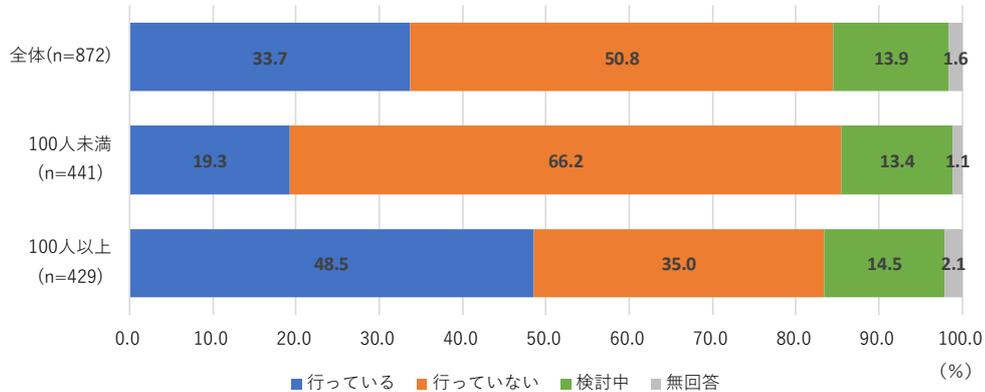


7 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

回答事業所全体では、「行っている」(33.7%)、「行っていない」(50.8%)、「検討中」(13.9%)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19.3%に対し、100人以上の事業所では48.5%となっており、大きな差がある。

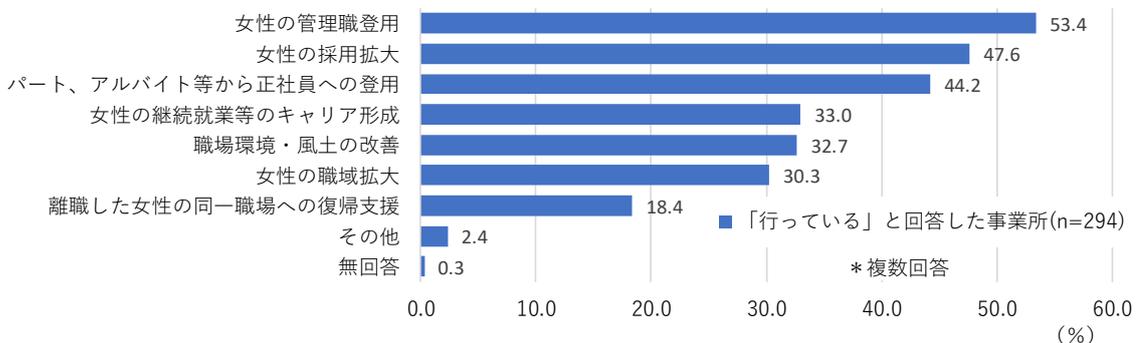
(図V-7) 女性の活躍を促進するポジティブ・アクションの取組



8 ポジティブ・アクションの取組

「女性の管理職登用」(53.4%)が最も多く、次いで、「女性の採用拡大」(47.6%)、「パート、アルバイト等から正社員への登用」(44.2%)となっている。

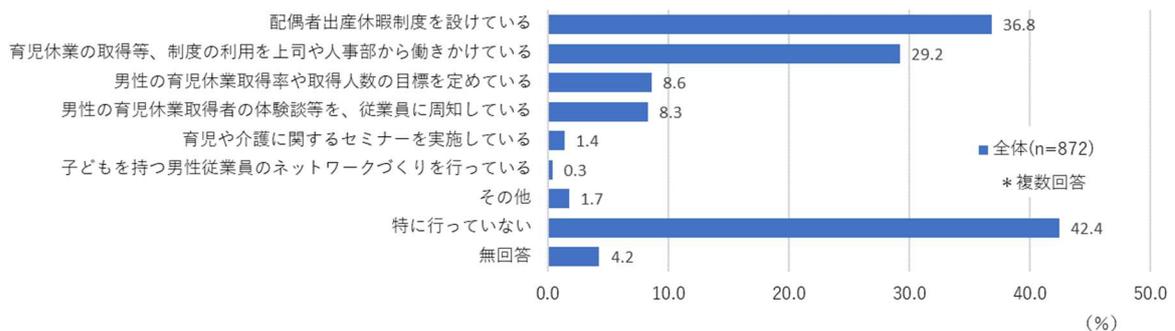
(図V-8) ポジティブ・アクションの取組



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」(36.8%)が多いが、「特に行っていない」(42.4%)が最も多い。

(図V-9) 男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組



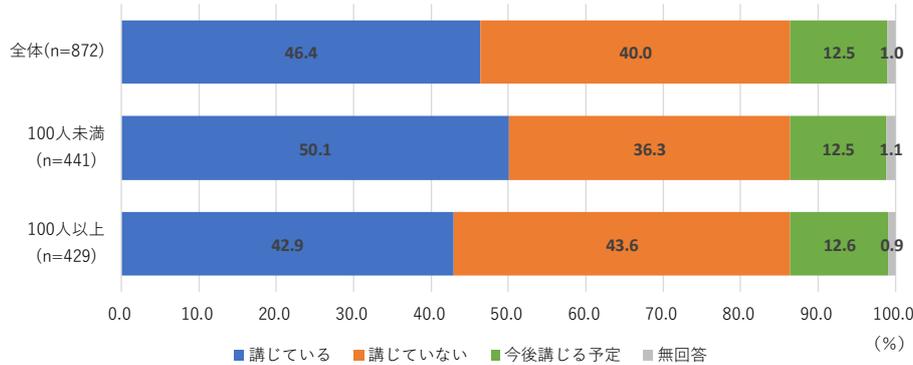
VI 高齢者雇用について

1 70歳までの就業機会確保措置

回答事業所全体では、「講じている」(46.4%)、「講じていない」(40.0%)、「今後講じる予定」(12.5%)となっている。

従業員規模別でも、大きな差は見られない。

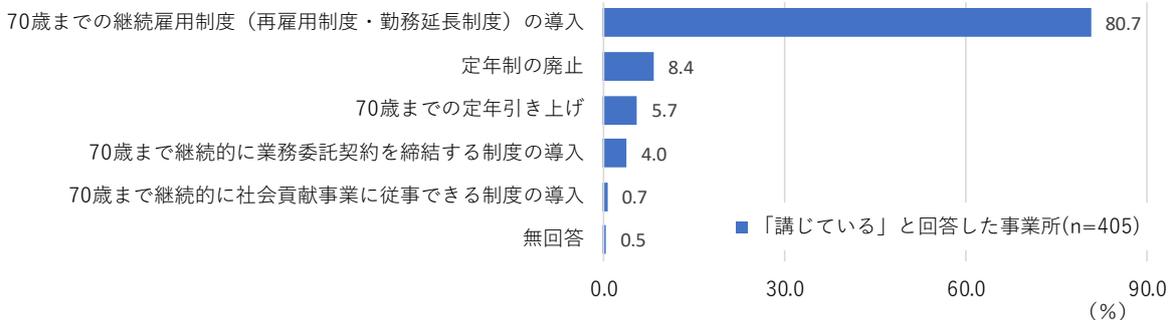
(図VI-1) 70歳までの就業機会確保措置



2 70歳までの就業機会確保措置の内容

「70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」(80.7%)が最も多く、次いで「定年制の廃止」(8.4%)となっている。

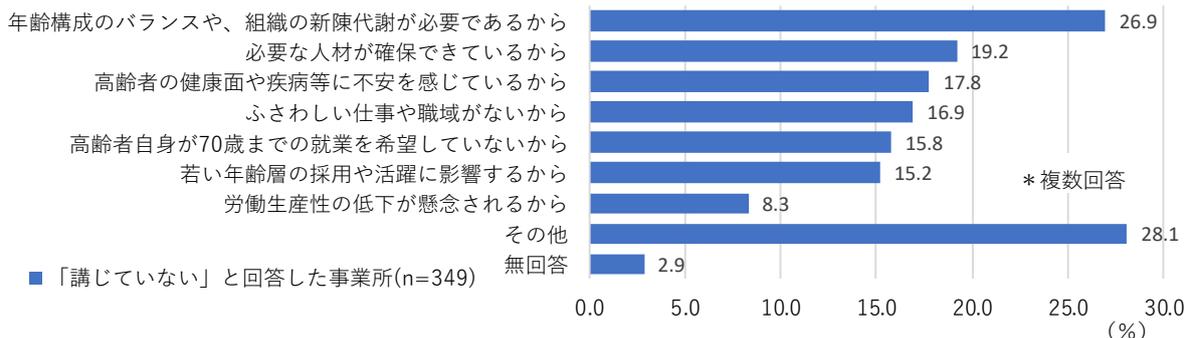
(図VI-2) 70歳までの就業機会確保措置の内容



3 70歳までの就業機会確保措置を「講じていない」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」(26.9%)が最も多く、次いで、「必要な人材が確保できているから」(19.2%)、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」(17.8%)となっている。

(図VI-3) 70歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由



VII 働き方改革について

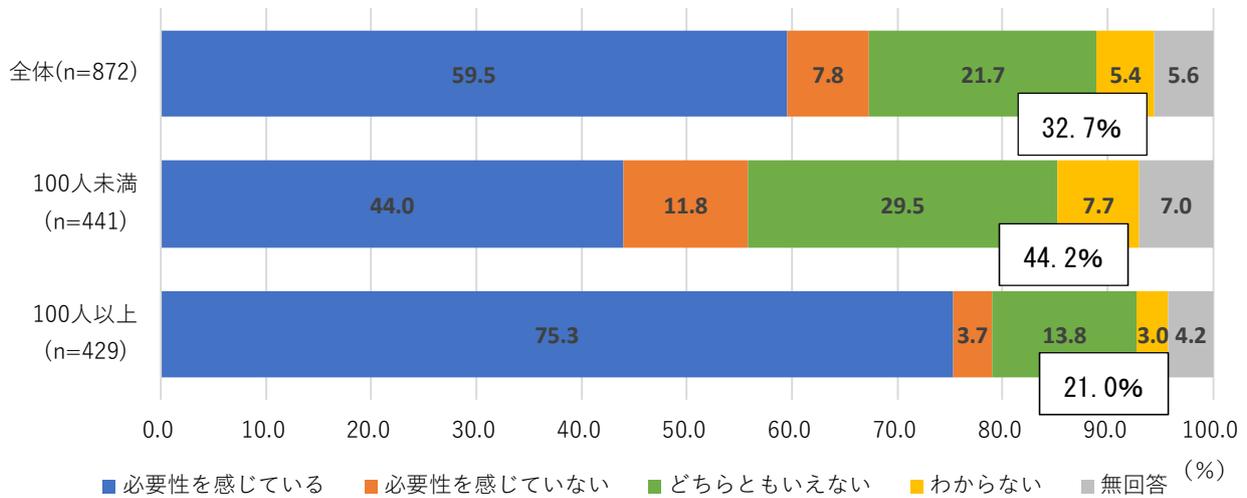
1 働き方改革に取り組む必要性

回答事業所全体では、「必要性を感じている」(59.5%)、「必要性を感じていない」(7.8%)、「どちらともいえない」(21.7%)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44.0%に対し、100人以上の事業所では75.3%となっており、大きな差がある。

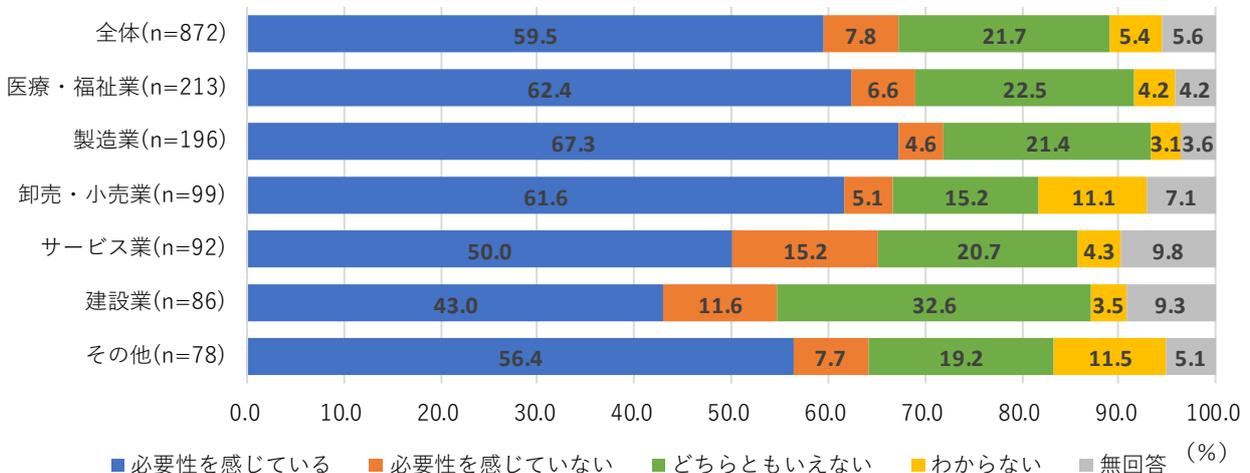
また、100人未満の事業所では、4割超の事業所が「どちらともいえない」「わからない」と回答、または「無回答」となっており、小規模な事業所ほど働き方改革への理解が進んでいないことがわかる。

(図VII-1-1) 働き方改革に取り組む必要性 (従業員規模別)



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」(67.3%)は多くなっているが、「建設業」(43.0%)では少なくなっており、業種により差が見られる。

(図VII-1-2) 働き方改革に取り組む必要性 (業種別)



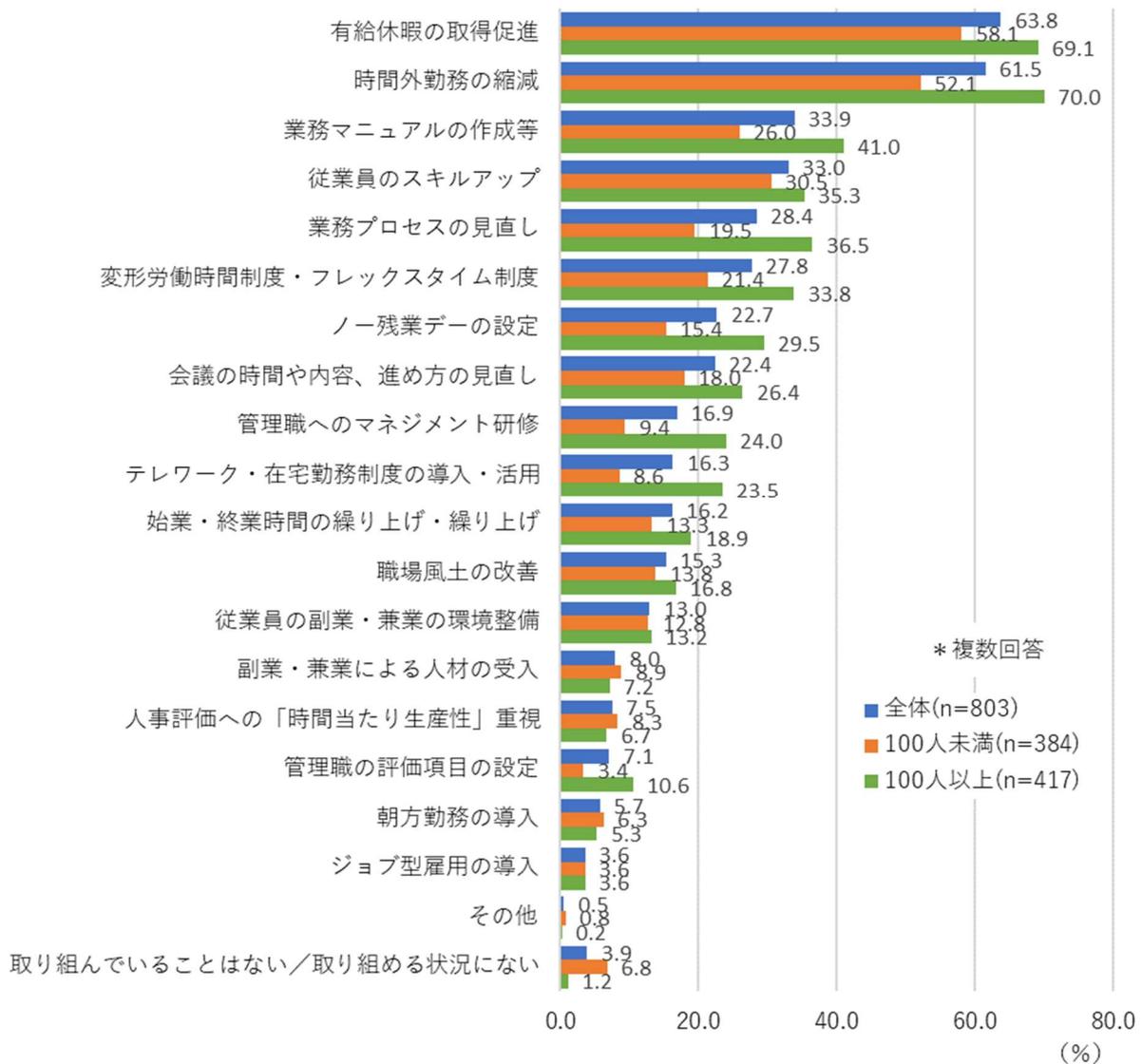
2-1 働き方改革としての取組

回答事業所全体では、「有給休暇の取得促進」(63.8%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(61.5%)、「業務マニュアルの作成等」(33.9%)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」(58.1%)、「時間外勤務の縮減」(52.1%)、「従業員のスキルアップ」(30.5%)となっている。

100人以上の事業所では、「時間外勤務の縮減」(70.0%)、「有給休暇の取得促進」(69.1%)、「業務マニュアルの作成等」(41.0%)となっている。

(図VII-2-1) 働き方改革としての取組



2-2 働き方改革として効果をあげている取組

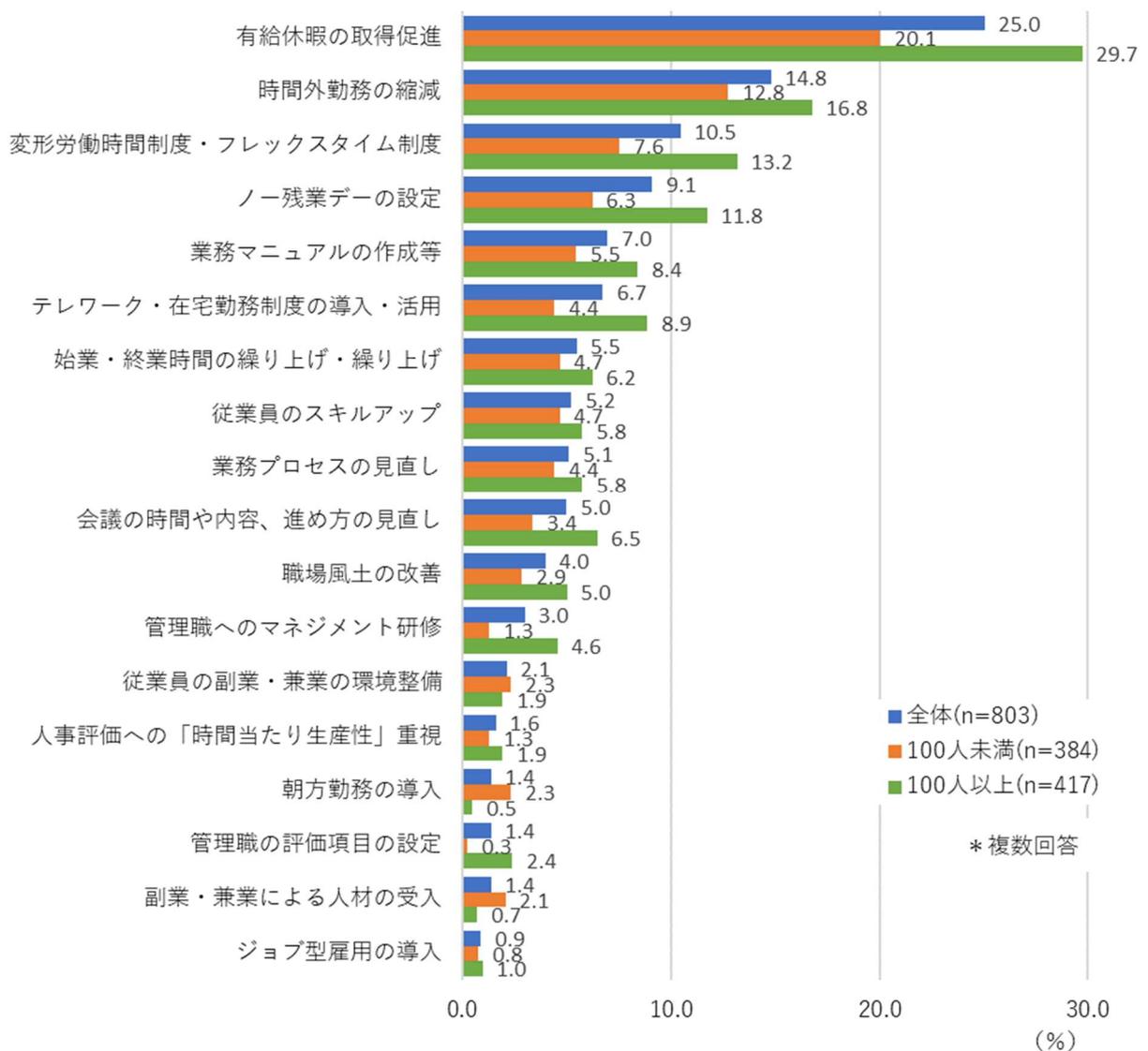
回答事業所全体では、「有給休暇の取得促進」(25.0%) が最も多く、次いで、「時間外勤務の縮減」(14.8%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(10.5%)となっている。

従業員規模別に見ても、割合の差はあるが、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」(20.1%)、「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」(7.6%)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」(29.7%)、「時間外勤務の縮減」(16.8%)、「変形労働時間制度・フレックスタイム制度」(13.2%)となっている。

(図VII-2-2) 働き方改革として効果をあげている取組



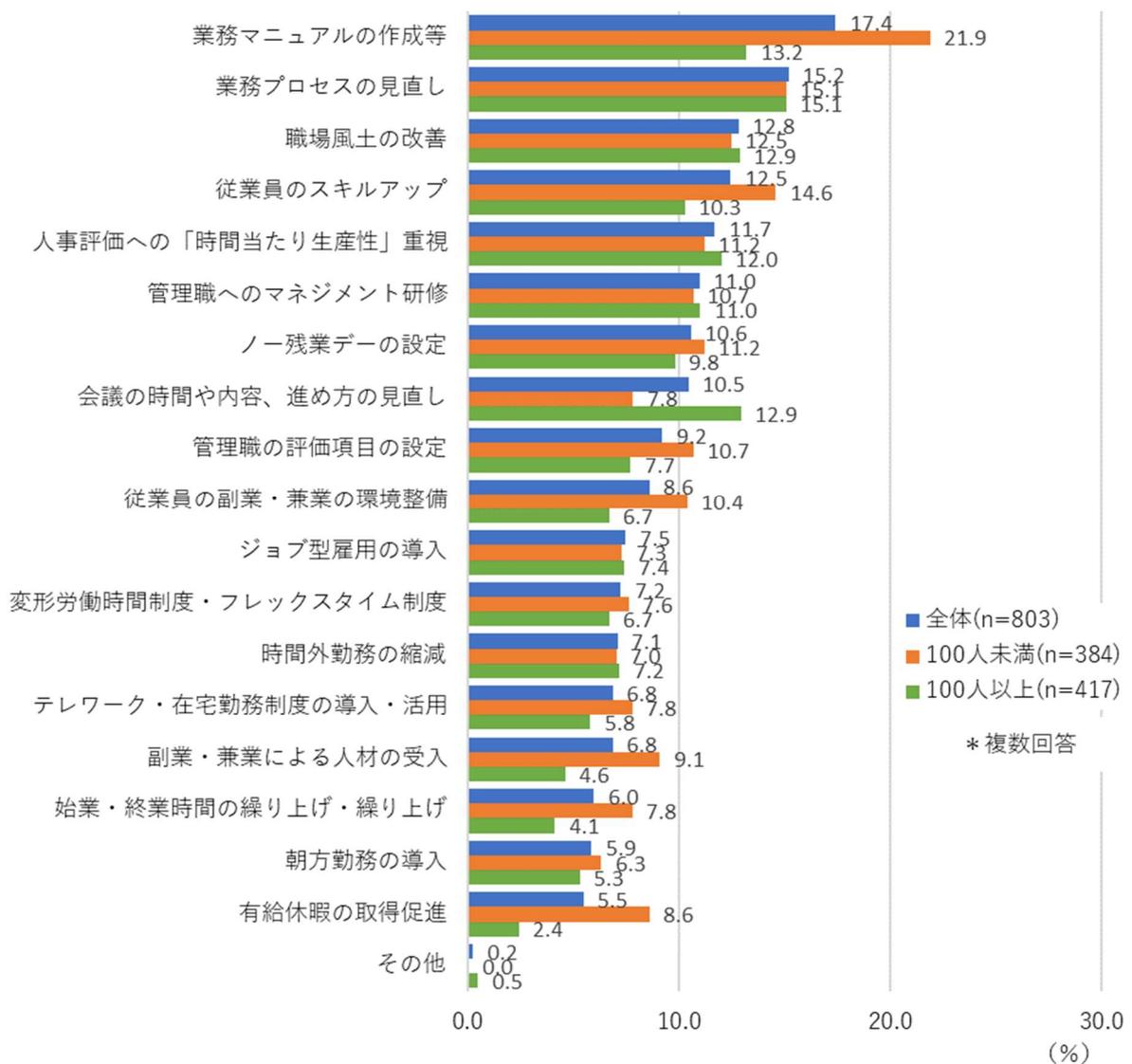
2-3 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

回答事業所全体では、「業務マニュアルの作成等」(17.4%)が最も多く、次いで、「業務プロセスの見直し」(15.2%)、「職場風土の改善」(12.8%)となっている。

100人未満の事業所では、「業務マニュアルの作成等」(21.9%)が最も多く、次いで「業務プロセスの見直し」(15.1%)、「従業員のスキルアップ」(14.6%)となっている。

100人以上の事業所では、「業務プロセスの見直し」(15.1%)が最も多く、次いで、「業務マニュアルの作成等」(13.2%)、「職場風土の改善」(12.9%)、「会議の時間や内容、進め方の見直し」(12.9%)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



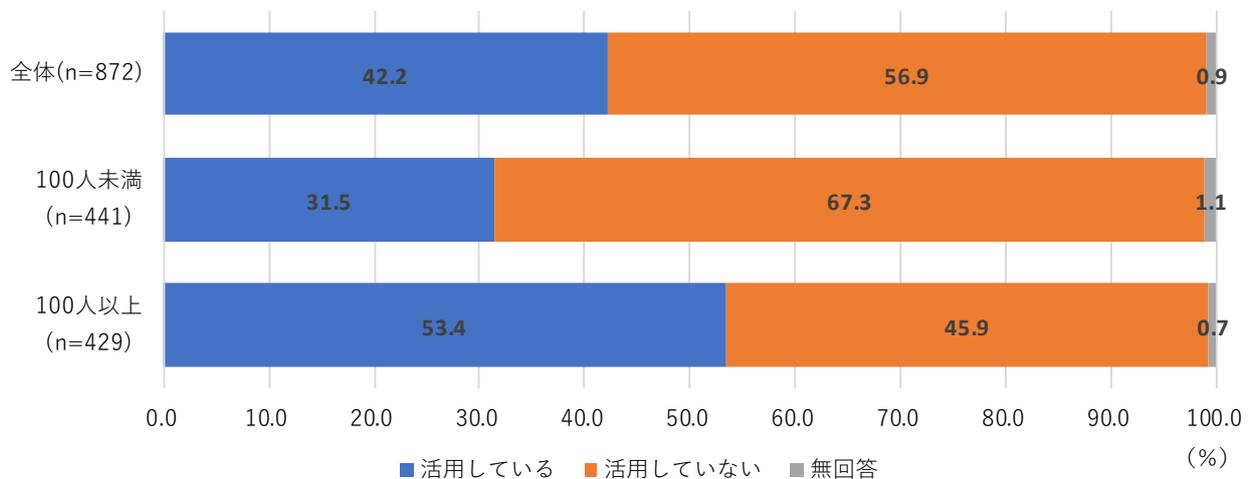
3 働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

回答事業所全体では、「活用している」(42.2%)、「活用していない」(56.9%)となっている。

100人未満の事業所では、「活用している」(31.5%)が「活用していない」(67.3%)の半分未満となっている。

一方、100人以上の事業所では、「活用している」(53.4%)が「活用していない」(45.9%)を上回っており、従業員規模により、活用状況に差が見られる。

(図VII-3) 働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用



4 活用しているデジタル技術

活用している技術、効果をあげている技術のいずれも、「クラウド」が最も多くなっている。

区分	回答 (複数回答あり)	割合
活用している	クラウド	39.1%
	テレワーク	29.3%
	RPA	12.5%
	AI	8.2%
	IoT	7.1%
	XR	1.1%
	その他	5.7%
	効果をあげている	クラウド
テレワーク		13.6%
RPA		8.4%
IoT		6.3%
AI		3.3%
XR		1.1%
その他		4.3%

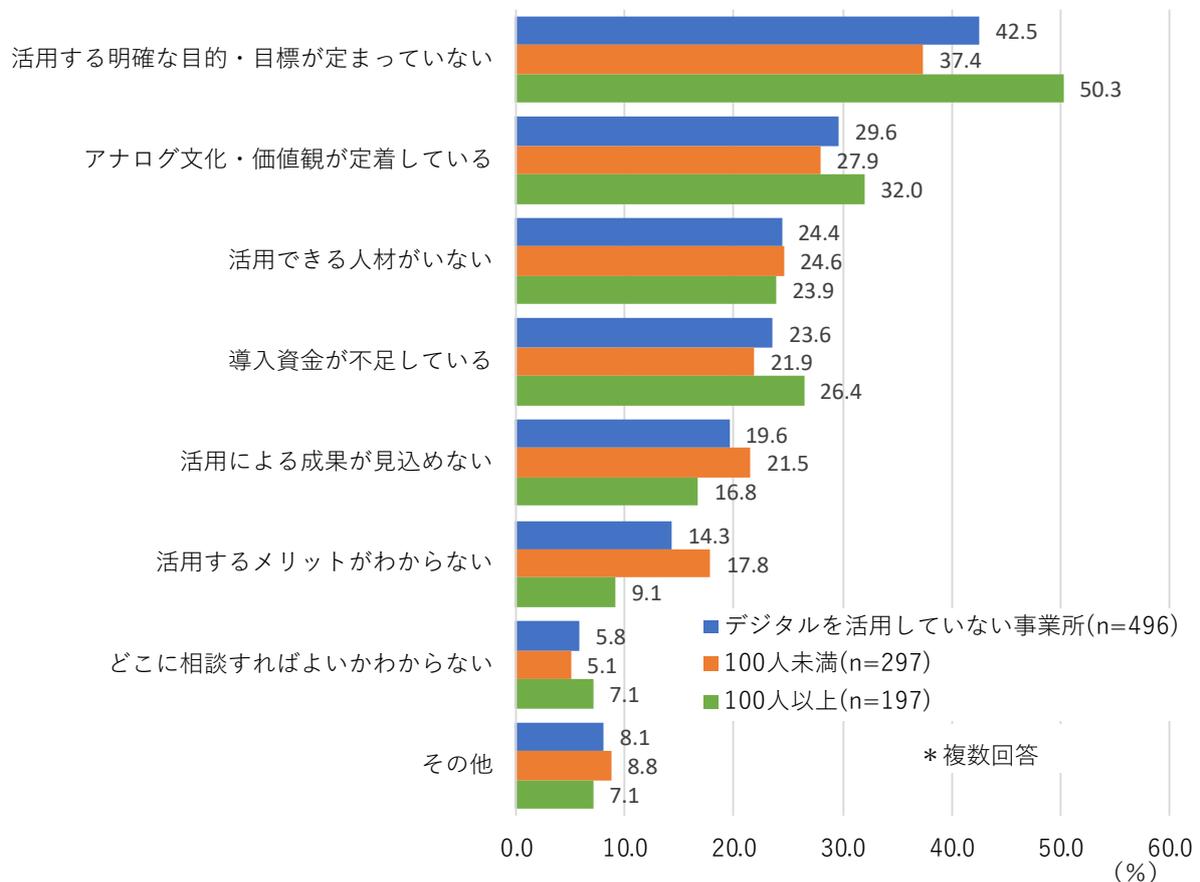
5 デジタル技術の活用が進まない理由

回答事業所全体では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(42.5%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(29.6%)、「活用できる人材がない」(24.4%)となっている。

100人未満の事業所では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(37.4%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(27.9%)、「活用できる人材がない」(24.6%)となっている。

100人以上の事業所では、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」(50.3%)が最も多く、次いで、「アナログ文化・価値観が定着している」(32.0%)、「導入資金が不足している」(26.4%)となっている。

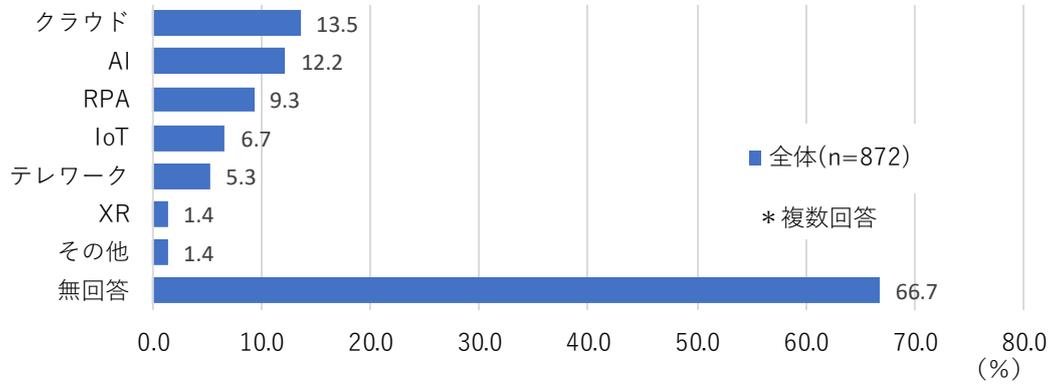
(図VII-5) デジタル技術の活用が進まない理由



6 活用予定・検討中のデジタル技術

「クラウド」(13.5%)が最も多く、次いで、「AI」(12.2%)、「RPA」(9.3%)となっている。

(図VII-6) 活用予定・検討中のデジタル技術



7 働き方改革の取組を進める上での問題点

回答事業所全体では、「人手不足」(53.4%)が最も多く、次いで、「従業員の意識・価値観」(45.8%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(38.3%)となっている。

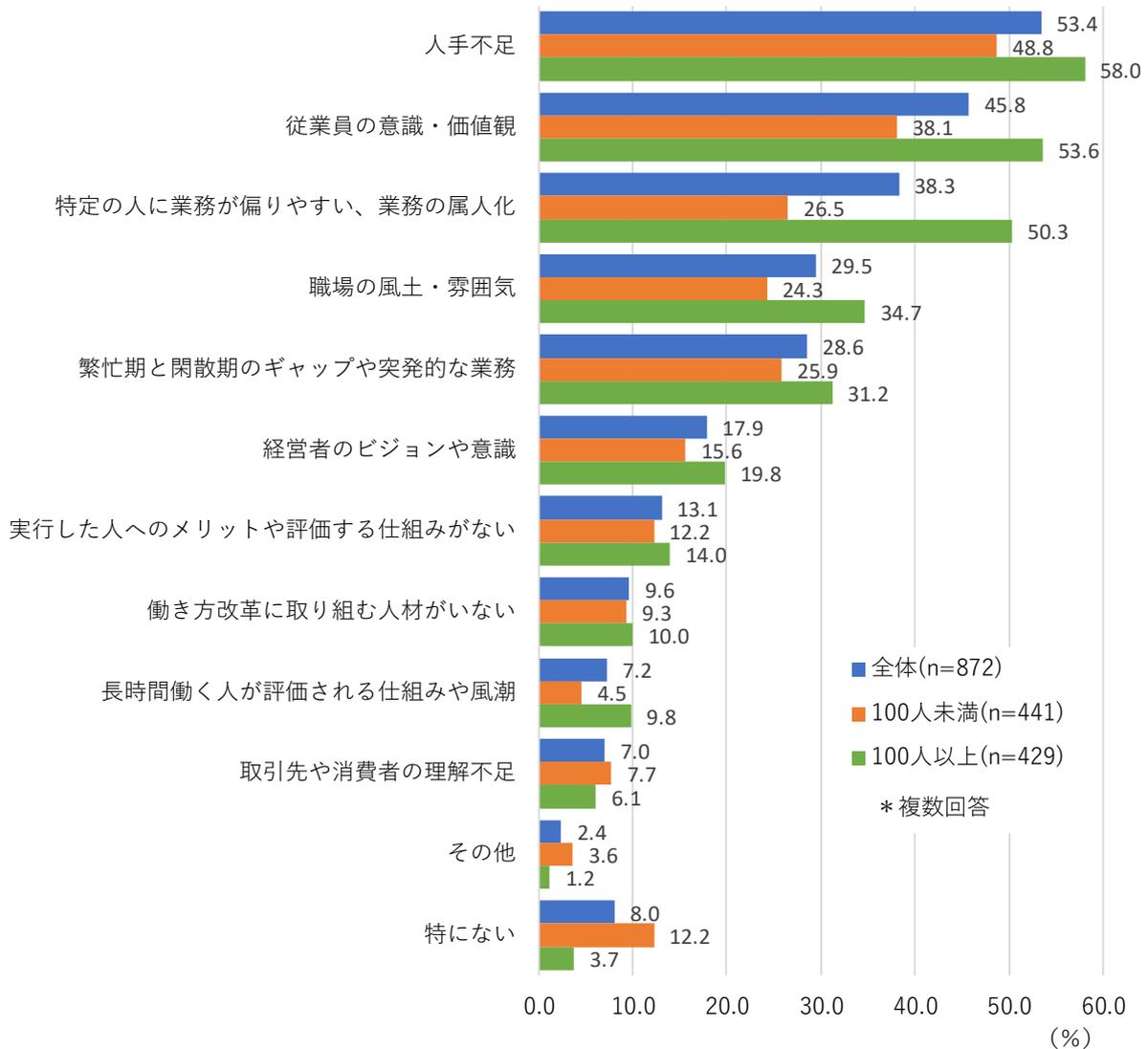
いずれの規模においても、「人手不足」が最も多い。

従業員規模別に見ても、割合の差はあるが、同順位の結果となっている。

100人未満の事業所では、「人手不足」(48.8%)、「従業員の意識・価値観」(38.1%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(26.5%)となっている。

100人以上の事業所では、「人手不足」(58.0%)、「従業員の意識・価値観」(53.6%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(50.3%)となっている。

(図VII-7) 働き方改革を進める上での問題点



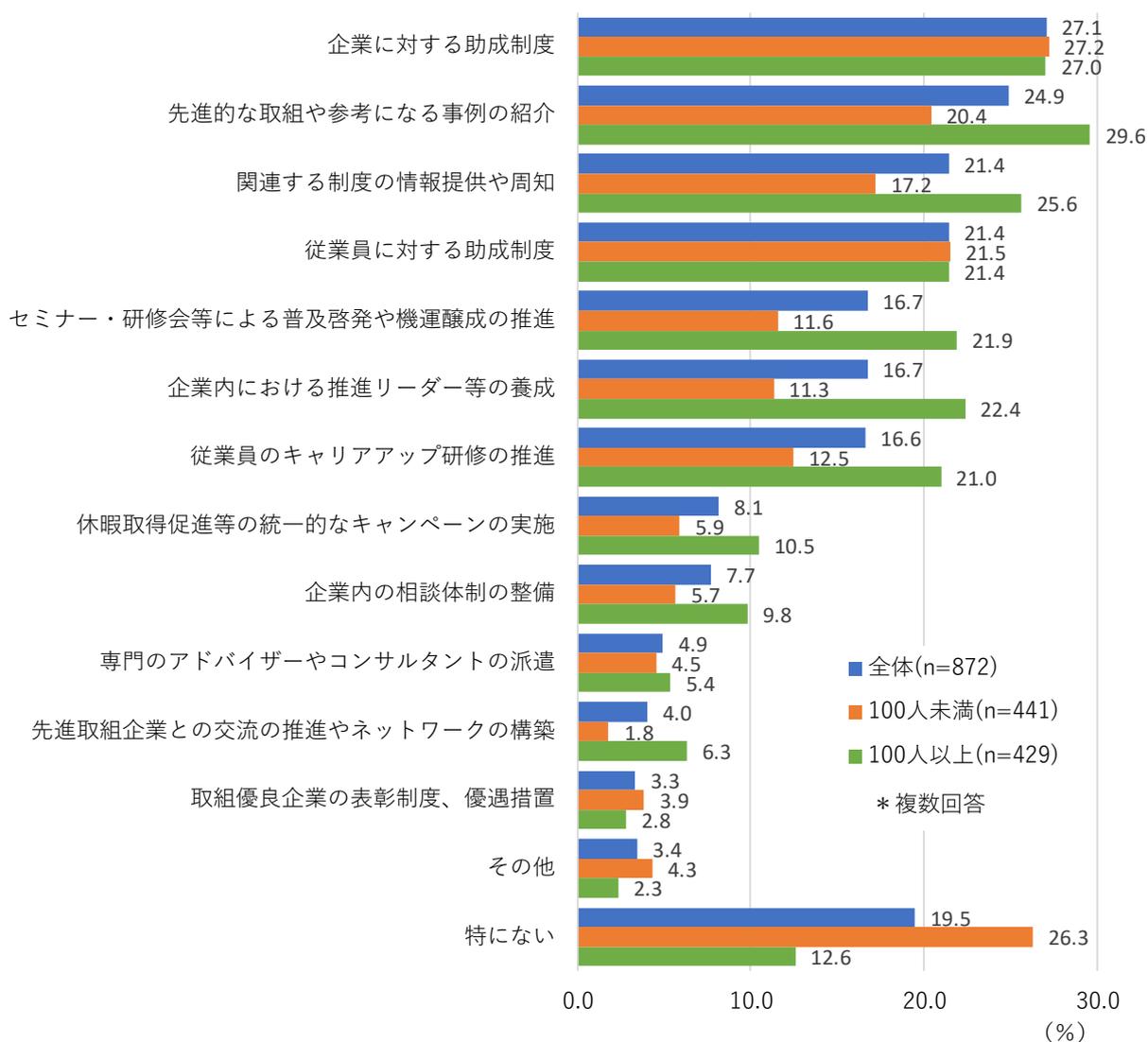
8 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

回答事業所全体では、「企業に対する助成制度」(27.1%)が最も多く、次いで、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(24.9%)、「関連する制度の情報提供や周知」(21.4%)、「従業員に対する助成制度」(21.4%)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」(27.2%)が最も多く、次いで、「従業員に対する助成制度」(21.5%)、「先進的な取組や参考になる事例の紹介」(20.4%)となっている。

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」(29.6%)が最も多く、次いで、「企業に対する助成制度」(27.0%)、「関連する制度の情報提供や周知」(25.6%)となっている。

(図VII-8) 働き方改革の取組を進めるために必要な支援



(参考) 働き方改革推進実態調査票

令和5年度働き方改革推進実態調査票

秘

(基準日：令和5年6月30日)

(タックシール貼付位置)

記入担当者	部	課
所属	氏名	
ふりがな	TEL:	
氏名	FAX:	

※変更や誤りがあった場合は、お手数ですが訂正内容を直接書き込んでください。

《以下の質問についてお答えください。各質問の調査対象範囲等の詳細は、添付の記入要領を参考にしてください。》

I 企業の概要について

問1 企業の業種について記入してください。(主要なもの1つに○)

業種	1 建設業	2 製造業	3 運輸業	4 情報通信業	5 医療・福祉業
	6 卸売・小売業	7 飲食店・宿泊業	8 金融・保険業	9 サービス業	10 その他

問2 企業全体(本店・支店・営業所等全て合わせた)の従業員の規模を記入してください。

従業員規模	1 29人以下	2 30~49人	3 50~99人	4 100~299人
	5 300~499人	6 500~999人	7 1,000人以上	

問3 問2で回答された従業員規模の内訳を記入してください。但し、県外に本店がある場合は、企業全体の従業員規模ではなく、本調査票が送付された事業所単位で記入してください。

事業所の全従業員数(A) [正社員+正社員以外の従業員] (注)	人
(A)のうち男性従業員数(B)	人
(A)のうち女性従業員数(C)	人
(B)のうち正社員数	人
(C)のうち正社員数	人

(注) 正社員及び正社員以外の従業員については、記入要領を参照してください。

II 年間所定休日及び年次有給休暇について

問4 令和4年の年間所定休日が適用された従業員は何人ですか。また、その従業員1人当たりの平均した休日は何日ですか。

適用従業員数	人	年間所定休日数	平均	日
--------	---	---------	----	---

問5 令和4年中の年次有給休暇について、①取得資格がある従業員数、②年間延べ付与日数(繰越を除く)、③年間延べ取得(消化)日数を記入してください。それぞれ、「男女計」と「うち女性」について記入してください。

①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
②年間延べ付与日数(繰越を除く)	男女計	日	うち女性	日
③年間延べ取得(消化)日数	男女計	日	うち女性	日

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算してください。

※端数は小数点第2位を四捨五入して、小数点第1位まで記入してください。

問6 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がありますか。

1 時間単位で取得できる	2 半日単位で取得できる	3 制度なし
--------------	--------------	--------

III 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)について

問7 育児休業制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

問8 問7で「規定している」と回答された事業所で、次表の育児休業関連制度で法に定める期間を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入をお願いします。

制度（法定）	就業規則の内容	
1 育児休業制度（子が2歳まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	
2 短時間勤務制度（子が3歳まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	
3 看護休暇制度（子が就学前まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	

問9 ①令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間、在職中に出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数、②そのうち令和5年6月30日までに育児休業を開始した従業員（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）の人数は、それぞれ何人ですか。

	①在職中に出産した人数	②育児休業を開始した人数
女性従業員（出産者）	人	人
男性従業員（配偶者出産者）	人	人

※現在育児休業中であっても、令和4年3月31日以前に生産した従業員は調査の対象外。

※現在は離職している元従業員であっても、対象期間中に在職しており生産した場合は①の数に含む。

問10 問9で「②育児休業を開始した人数」が「①在職中に生産した人数」を下回っている（育児休業取得率が100%でない）事業所にお伺いします。

(1) 女性従業員が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

1 産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため
2 産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため
3 その他（)
4 わからない

(2) 男性従業員が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

1 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
2 管理職層の理解や協力を得ることが難しい
3 制度の内容や手続きを理解していない、自分が制度の対象であることを知らない
4 残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している
5 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
6 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がある
7 仕事にやりがいを感じている
8 配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる
9 収入が減ってしまう
10 男性自身に育児休業を取る意識がない
11 その他（)
12 わからない

問11 介護休業制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

問12 問11で「規定している」と回答された事業所で、次表の介護休業関連制度で法に定める期間を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入をお願いします。

制度（法定）	就業規則の内容	
1 介護休業制度（93日間まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	
2 介護休暇制度（要介護者1人につき5日まで）	法を上回る制度（具体的に期間を記入）	

問13 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に、介護休業制度を利用した人数を記入してください。

男性	人	女性	人
----	---	----	---

問 14 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間（過去1年間）に、結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由に離職した従業員は男女それぞれ何人ですか。

1 結婚を理由に離職	男性	人	女性	人
2 妊娠（本人、配偶者）・出産を理由に離職	男性	人	女性	人
3 育児を理由に退職	男性	人	女性	人
4 介護を理由に退職	男性	人	女性	人

問 15 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はありますか。

1 ある	2 ない	
1の制度があると回答された場合、実際に再雇用した人数は何人ですか		人

問 16 従業員（正社員）が、育児・介護以外の地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行ったり、所定労働時間を恒常的に短くしたりすることが選択できますか。

1 選択できる	2 選択できない
---------	----------

問 17 勤務間インターバル制度を就業規則等に規定していますか。

1 規定している	2 規定していない	3 検討中
----------	-----------	-------

※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

問 18 令和2年4月1日から令和5年3月31日まで（過去3年間）に、若者（39歳まで）の雇用実績はありますか。人数を記入してください。該当する計画・実績がない場合は「0」を記入してください。

種別	正社員			正社員以外の従業員			
	計画	実績	実績	計画	実績	実績	実績
(1)新卒者(既卒3年以内の者を含む)	R4	人	人	R4	人	人	人
	R3	人	人	R3	人	人	人
	R2	人	人	R2	人	人	人
(2)既卒3年を経過した39歳までの求職者	R4	人	人	R4	人	人	人
	R3	人	人	R3	人	人	人
	R2	人	人	R2	人	人	人

V 女性の活躍について

問 19 係長以上の役職について、それぞれの役職に就いている人数及びそのうち女性の人数は何人ですか。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

A 役員相当職	男女計	人	うち女性	人
B 部長相当職	男女計	人	うち女性	人
C 課長相当職	男女計	人	うち女性	人
D 係長相当職	男女計	人	うち女性	人

問 20 問 19 で係長以上の役職が0人と回答された事業所にお伺いします。女性を役職に登用しない（できない）理由は何ですか。（複数回答可）

1 在職年数等を満たす女性がいらない
2 管理職に必要な能力を有する女性がいらない
3 女性自身が役職に就くことを希望していない
4 仕事がハードで女性が役職に就くことが困難
5 勤務時間に制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない
6 上司、同僚、部下、顧客等の理解が不十分
7 その他（ ）

問21 貴事業所における、女性の就業継続等のキャリア形成について、どうお考えですか。

1 進める必要がある	2 進める必要はない	3 わからない
------------	------------	---------

問22 問21で「進める必要がある」と回答した理由は何ですか。(複数回答可)

1 女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため
2 女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため
3 女性を管理職に登用するため
4 その他 ()

問23 問21で「進める必要はない」と回答した理由は何ですか。(複数回答可)

1 女性自身が就業継続を希望しないから
2 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
3 女性の就業継続を進める効果を感じないから
4 その他 ()

問24 女性が働きやすい職場づくりのために必要なことはどのようなことだと思いますか。(複数回答可)

1 経営者・上司・同僚の意識啓発
2 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)
3 長時間労働の必要がないこと
4 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
5 身近に相談できて目標になる女性がいること
6 性別に関係なく仕事が適正に評価されること
7 パート、アルバイト等から正社員へ登用すること
8 保育・介護サービスの充実
9 更衣室や休憩室、監視カメラなどの施設の充実
10 その他 ()

問25 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組を行っていますか。

1 行っている	2 行っていない	3 検討中
---------	----------	-------

問26 問25で「行っている」と回答された事業所では、どのような取組を行っていますか。(複数回答可)

1 女性の採用拡大
2 女性の職域拡大
3 女性の管理職登用
4 女性の継続就業等のキャリア形成
5 パート、アルバイト等から正社員への登用
6 離職した女性の同一職場への復帰支援
7 職場環境・風土の改善
8 その他 ()

問27 貴事業所において、男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組を行っていますか。(複数回答可)

1 配偶者出産休暇制度を設けている
2 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている
3 男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している
4 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
5 夫婦参加型や男性を対象とした育児や介護に関するセミナーを実施している
6 子どもを持つ男性従業員のネットワークづくりを行っている
7 その他 ()
8 特に行っていない

VI 高齢者雇用について

問 28 貴事業所において、70 歳までの就業機会確保措置を講じていますか。

1 講じている	2 講じていない	3 今後講じる予定
---------	----------	-----------

問 29 問 28 で「講じている」と回答した場合、講じている内容は何か。

1 70 歳までの定年引き上げ
2 定年制の廃止
3 70 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
4 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5 70 歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

問 30 問 28 で「講じていない」と回答した場合、理由は何ですか。（複数回答可）

1 高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから
2 若い年齢層の採用や活躍に影響するから
3 必要な人材が確保できているから
4 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
5 労働生産性の低下が懸念されるから
6 ふさわしい仕事や職域がないから
7 高齢者自身が 70 歳までの就業を希望していないから
8 その他（ ）

VII 働き方改革について

問 31 貴事業所において、働き方改革に取り組む必要性を感じていますか。

1 必要性を感じている	2 必要性を感じていない	3 どちらともいえない	4 わからない
-------------	--------------	-------------	---------

問 32 貴事業所において、全従業員を対象とした働き方改革として、①取り組んでいること、②今後取り組む予定・検討中であること、③効果をあげていること、はありますか。（該当する取組に○）

取組内容	①	②	③
1 時間外勤務の縮減			
2 ノー残業デーの設定			
3 朝方勤務の導入			
4 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ			
5 変形労働時間制度やフレックスタイム制度の導入や活用促進			
6 テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進			
7 有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得			
8 業務プロセスの見直し			
9 担当者不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり（業務マニュアルの作成等）			
10 従業員のスキルアップを図る制度の導入			
11 会議の時間や内容、進め方の見直し			
12 職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）			
13 働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修			
14 管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定			
15 人事評価への「時間当たり生産性」重視方針の取り入れ			
16 従業員が副業・兼業を行える環境の整備			
17 副業・兼業による人材の受入			
18 ジョブ型雇用の導入			
19 その他（ ）			
20 取り組んでいることはない／取り組める状況にない			

問 33 貴事業所において、働き方改革を推進するためにデジタル技術を活用していますか。

1 活用している	2 活用していない
----------	-----------

問 34 問 33 で「活用している」と回答した場合、貴事業所において、①活用しているデジタル技術、②効果をあげているデジタル技術、はありますか。(該当するデジタル技術に○)

デジタル技術	①	②
1 AI (人工知能)		
2 RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)		
3 IoT (モノのインターネット)		
4 XR (クロスリアリティ)		
5 テレワーク		
6 クラウド		
7 その他 ()		

問 35 問 33 で「活用していない」と回答した場合、貴事業所において、デジタル技術の活用が進まない理由は何だと思いますか。(複数回答可)

1 どこに相談すればよいかわからない
2 活用できる人材がいない
3 導入資金が不足している
4 アナログ文化・価値観が定着している
5 活用する明確な目的・目標が定まっていない
6 活用による成果が見込めない
7 活用するメリットがわからない
8 その他 ()

問 36 貴事業所において、働き方改革を推進するため、今後、活用の予定・検討中であるデジタル技術はありますか。(該当するデジタル技術に○)

デジタル技術	活用予定・検討中
1 AI (人工知能)	
2 RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)	
3 IoT (モノのインターネット)	
4 XR (クロスリアリティ)	
5 テレワーク	
6 クラウド	
7 その他 ()	

問 37 貴事業所において、働き方改革の取組を進める上での問題点はどのようなことですか。(複数回答可)

1 従業員の意識・価値観
2 経営者のビジョンや意識
3 職場の風土・雰囲気
4 長時間働く人が評価される仕組みや風潮
5 実行した人へのメリットや評価する仕組みがない
6 働き方改革に取り組む人材がいない
7 人手不足
8 特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化
9 取引先や消費者の理解不足 (余裕のない納期や締切の設定等)
10 繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務
11 その他 ()
12 特になし

問 38 貴事業所において、働き方改革の取組を進めるために必要な支援はどのようなものですか。(複数回答可)

- 1 セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進
- 2 休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施
- 3 先存取組企業との交流の推進やネットワークの構築
- 4 先進的な取組や参考になる事例の紹介
- 5 関連する制度の情報提供や周知
- 6 従業員のキャリアアップ研修の推進
- 7 企業内における推進リーダー等の養成
- 8 企業に対する助成制度（施設整備、社内研修、福利厚生等）
- 9 従業員に対する助成制度（資格取得、社外研修等）
- 10 企業内の相談体制の整備
- 11 取組優良企業の表彰制度、優遇措置
- 12 専門のアドバイザーやコンサルタントの派遣
- 13 その他（)
- 14 特になし

問 39 その他、働き方改革の取組に関する御意見や御提案などがありましたら、自由に記入してください。

————— 御協力ありがとうございました —————

令和6年1月
山口県 産業労働部 労働政策課
働き方改革推進班
TEL:083-933-3221 FAX:083-933-3229

