

令和2年度
働き方改革推進実態調査
結果報告書

令和3年3月
山口県商工労働部労働政策課

目 次

調査結果の概要	1
調査結果	
◇ 調査結果の集計・分析について、調査結果のポイント	7
I 回答事業所の業種及び従業員規模	8
II 年休所定休日・年次有給休暇について	9
III 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について	10
IV 若者の雇用について	13
V 女性の活躍について	14
VI 高齢者雇用について	17
VII 働き方改革について	18
参考資料	
働き方改革推進実態調査票	25

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%

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

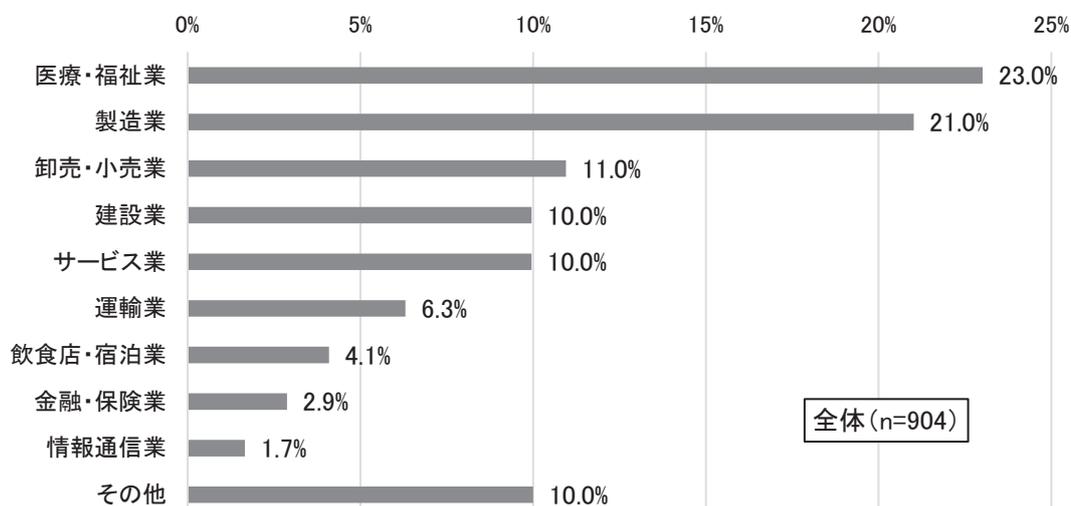
「モデルとなる事例の紹介（24.4%）」や「関連する制度の情報提供（20.4%）」を挙げる事業所が多い。

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。

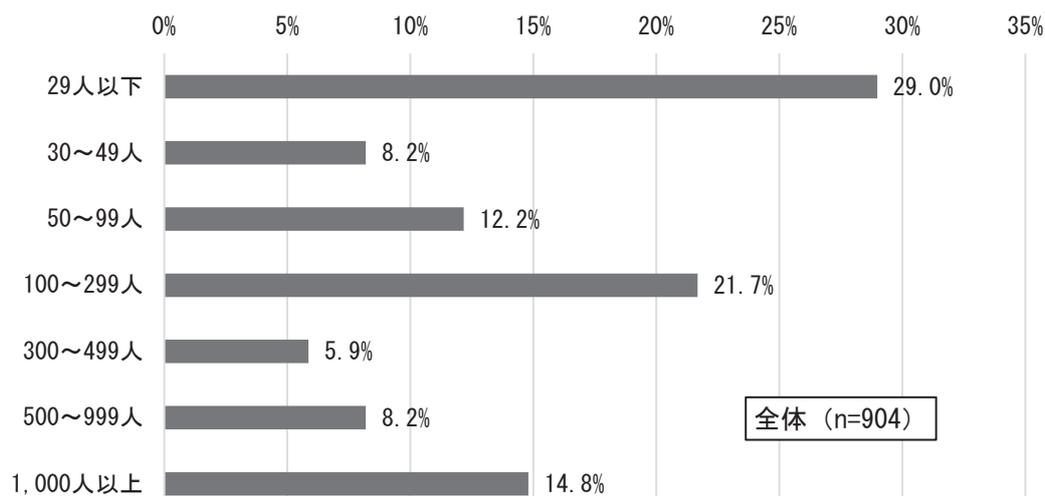
(図 I - 1) 回答事業所の業種



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）

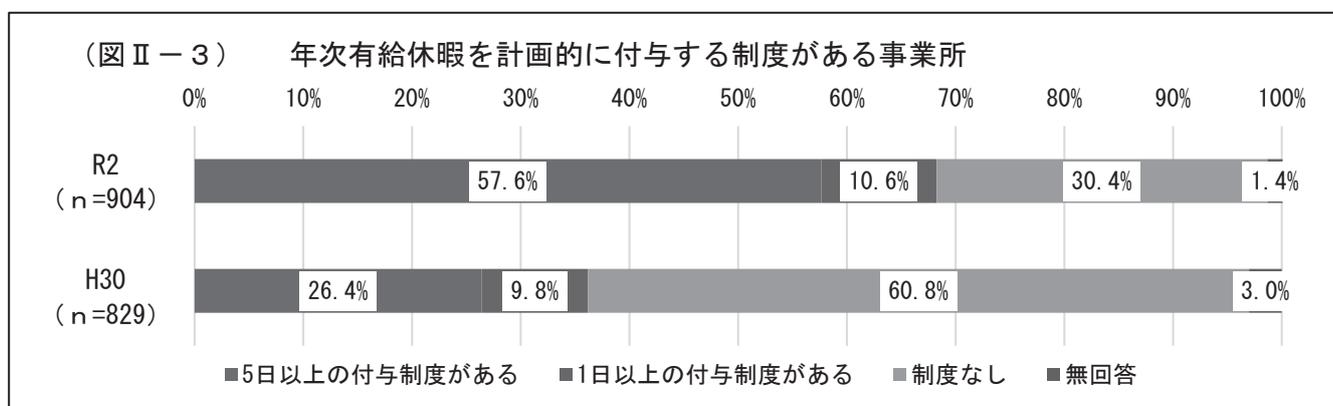
令和元年の従業員1人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、女性の平均付与日数を除き、いずれも前回調査を上回っている。また、有給休暇取得率は、男女とも前回調査を上回っている。

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

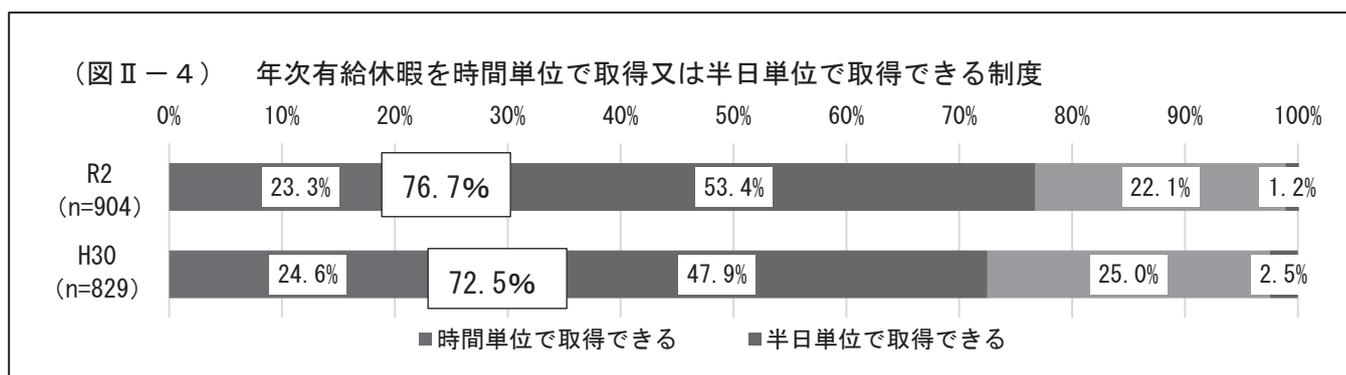
法改正により、年次有給休暇の取得が促進され、前回調査との差が大きく出る結果となった。

※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

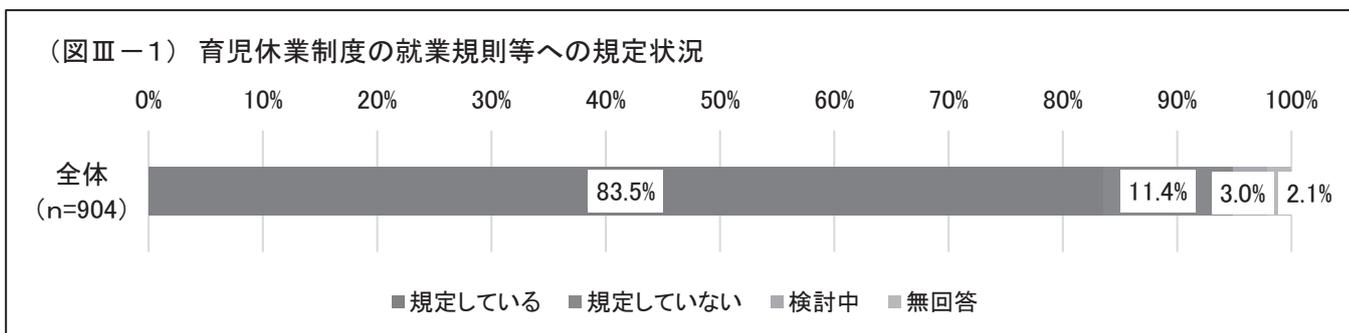
「時間単位で取得できる」(23.3%)、「半日単位で取得できる」(53.4%)となり、いずれかの「制度がある」事業所は76.7%となっている。



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

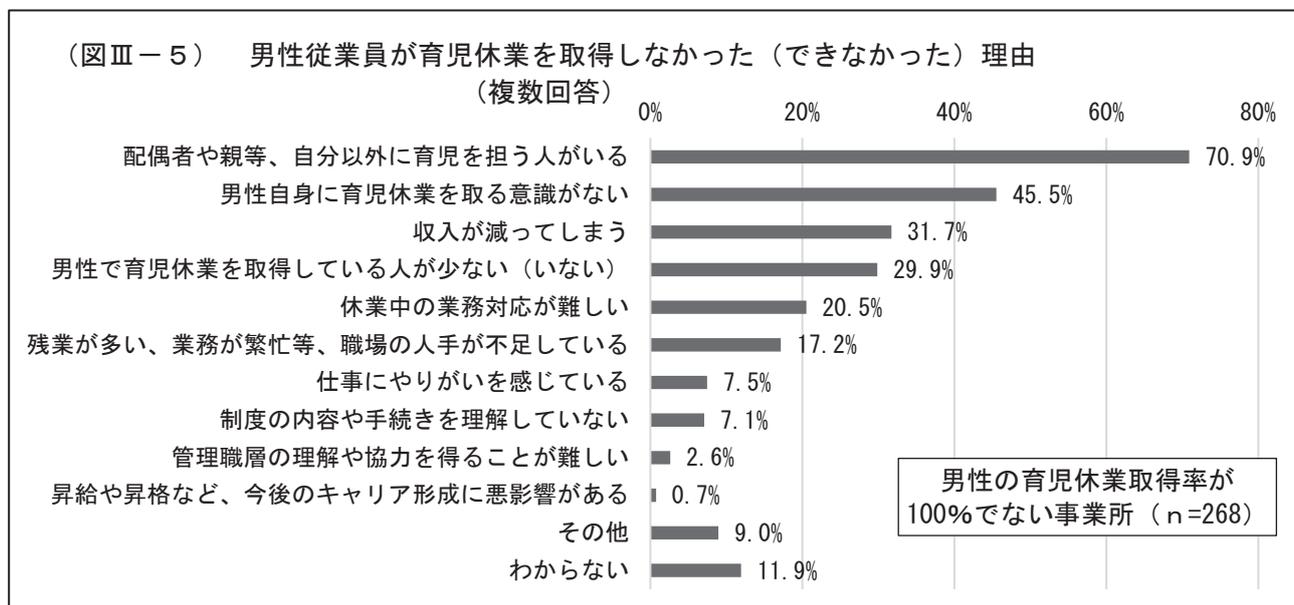
出産した女性従業員が育児休業を取得しなかった理由として、「産後休暇中または産後休暇終了後に離職したため」（23.7%）、「産前・産後休暇のみを取得し、職場に復帰したため」（5.3%）となっている。

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）

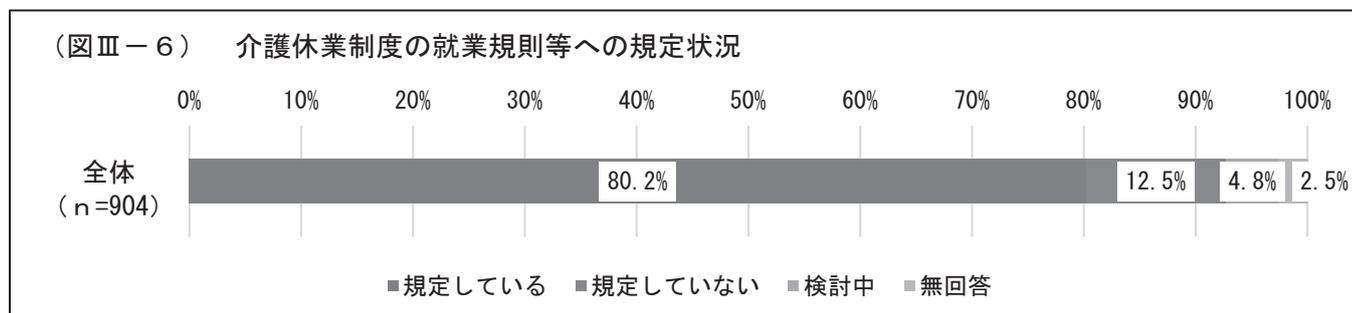
5 男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

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%

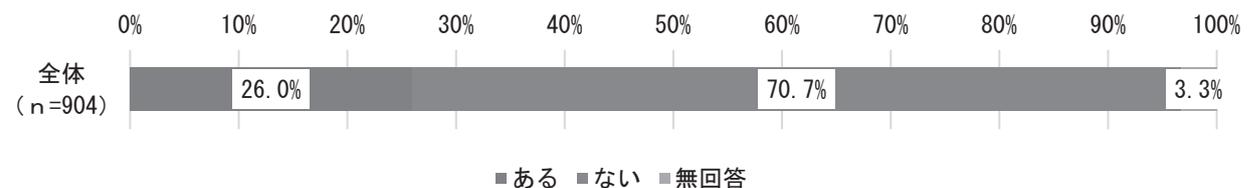
9 結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（H31.4.1～R2.3.31）

	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。

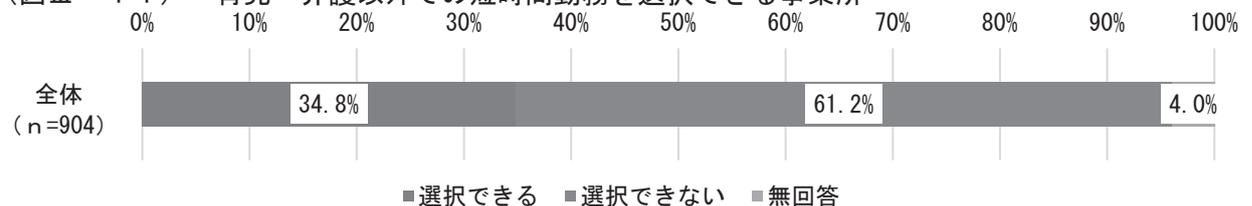
(図Ⅲ-10) 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所



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。

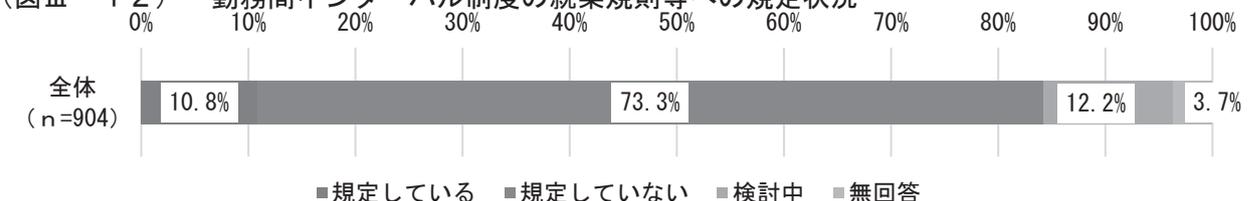
(図Ⅲ-11) 育児・介護以外での短時間勤務を選択できる事業所



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

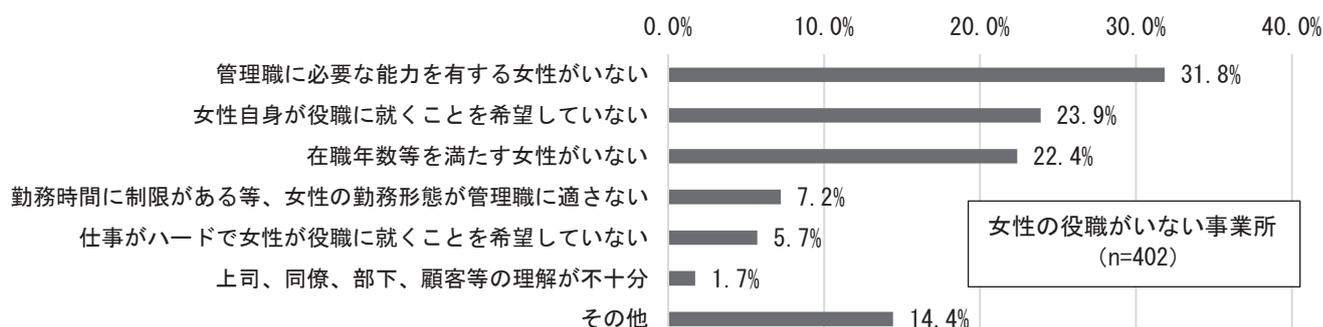
役職に占める女性の割合は、「役員」(15.6%)、「部長相当職」(12.1%)、「課長相当職」(16.4%)、「係長相当職」(25.0%)となっている。

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)

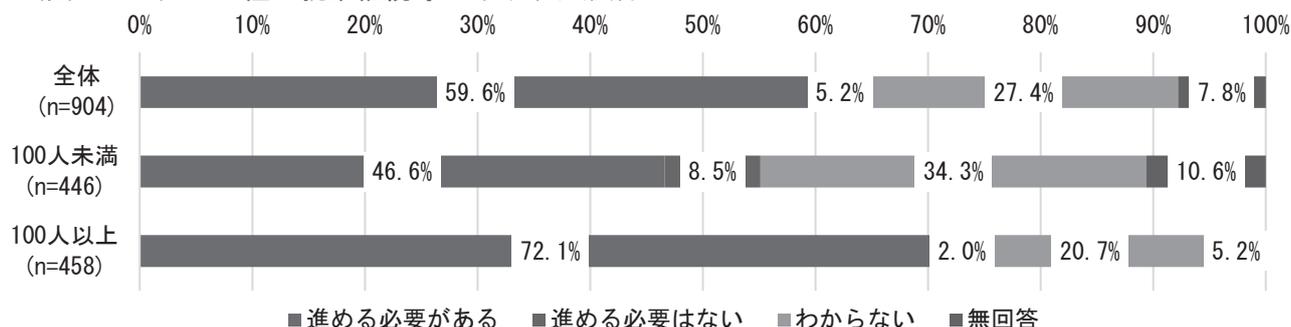


3 女性の就業継続等のキャリア形成

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。

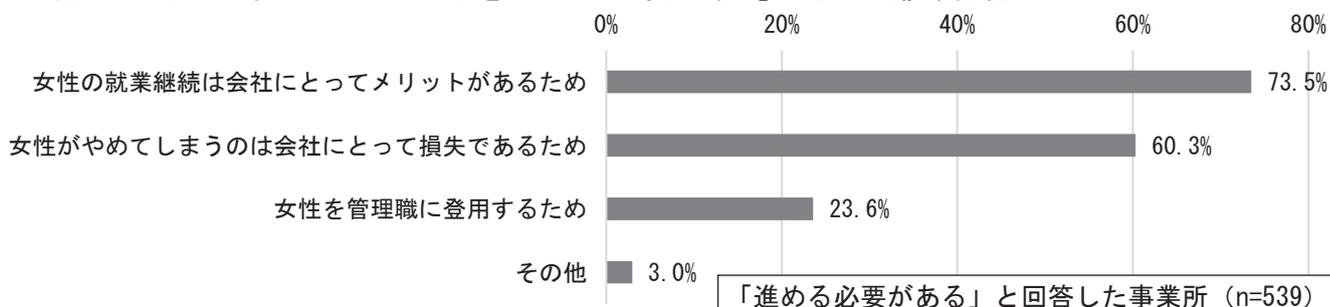
(図V-3) 女性の就業継続等のキャリア形成



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。

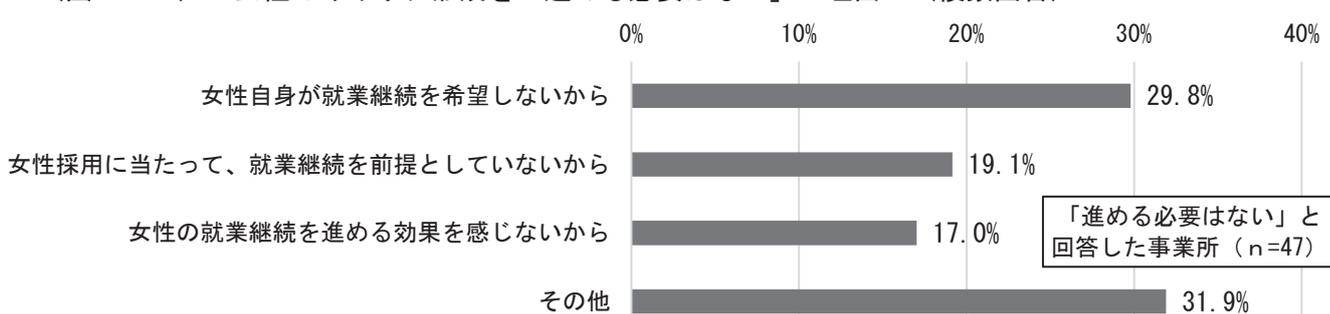
(図V-4) 女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由 (複数回答)



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。

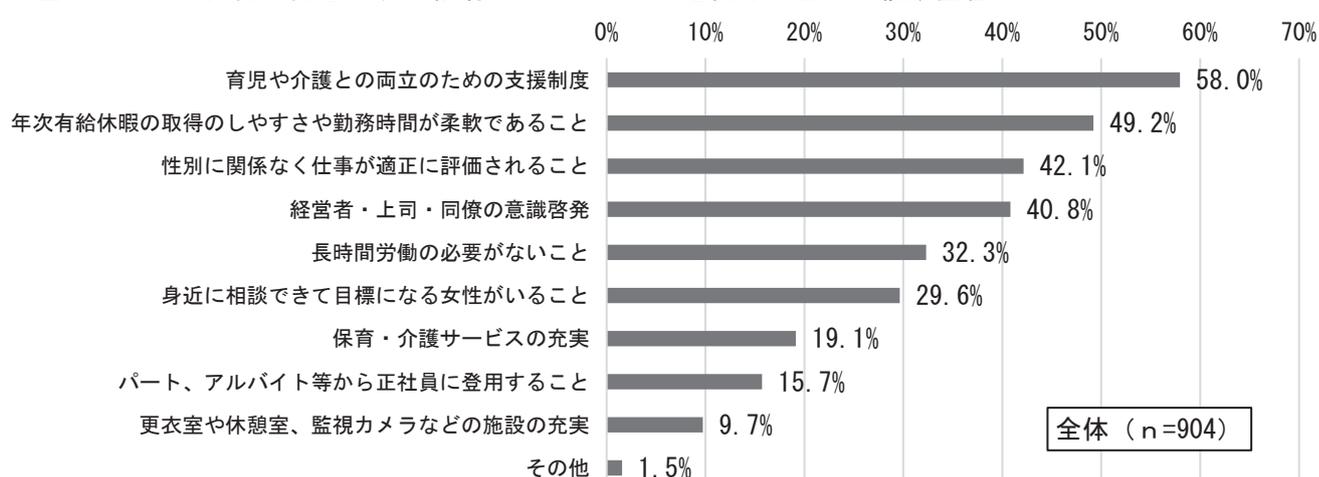
(図V-5) 女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由 (複数回答)



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。

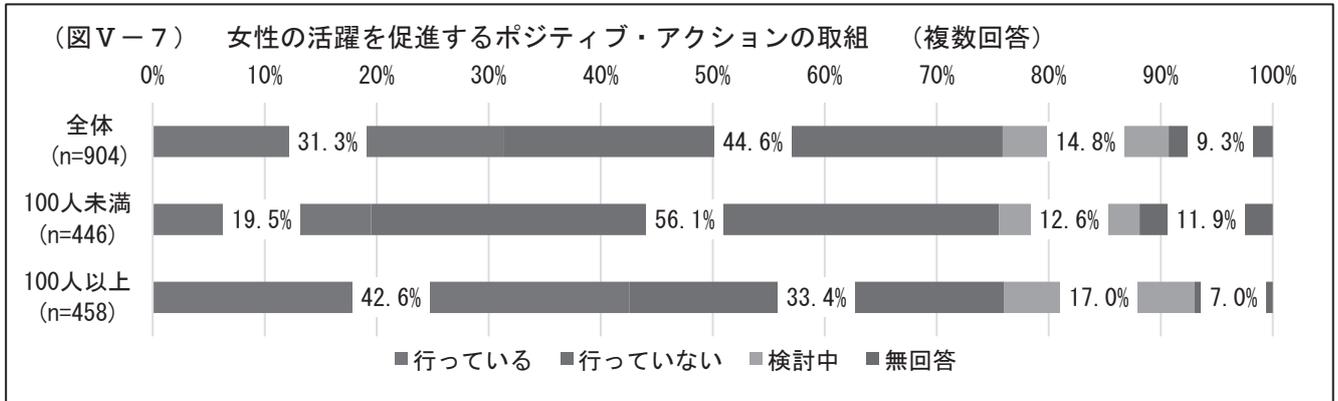
(図V-6) 女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと (複数回答)



7 女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

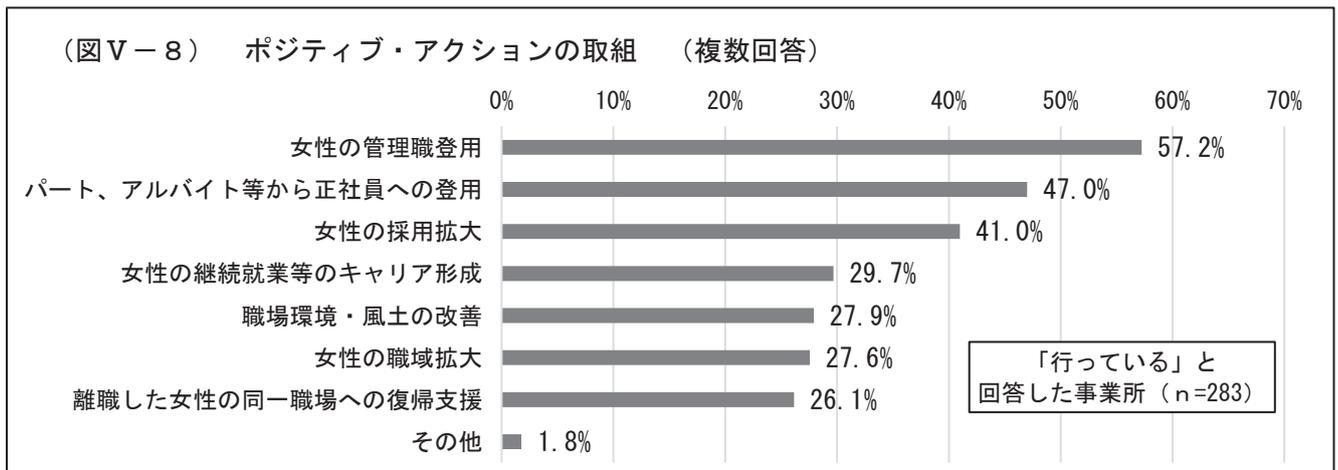
回答事業所全体では、「行っている」(31.3%)、「行っていない」(44.6%)、「検討中」(14.8%)となっている。

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。



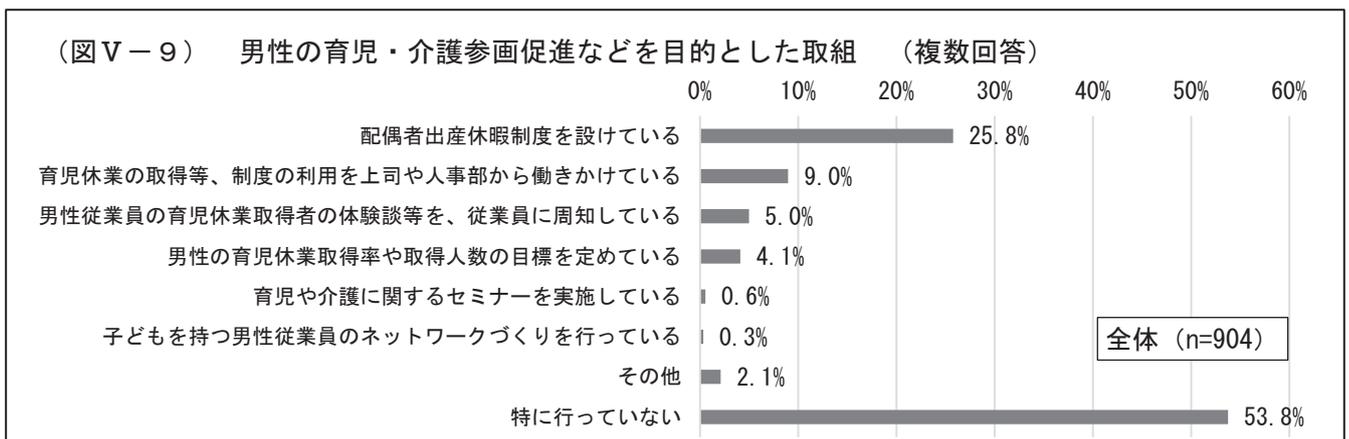
8 ポジティブ・アクションの取組

「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。

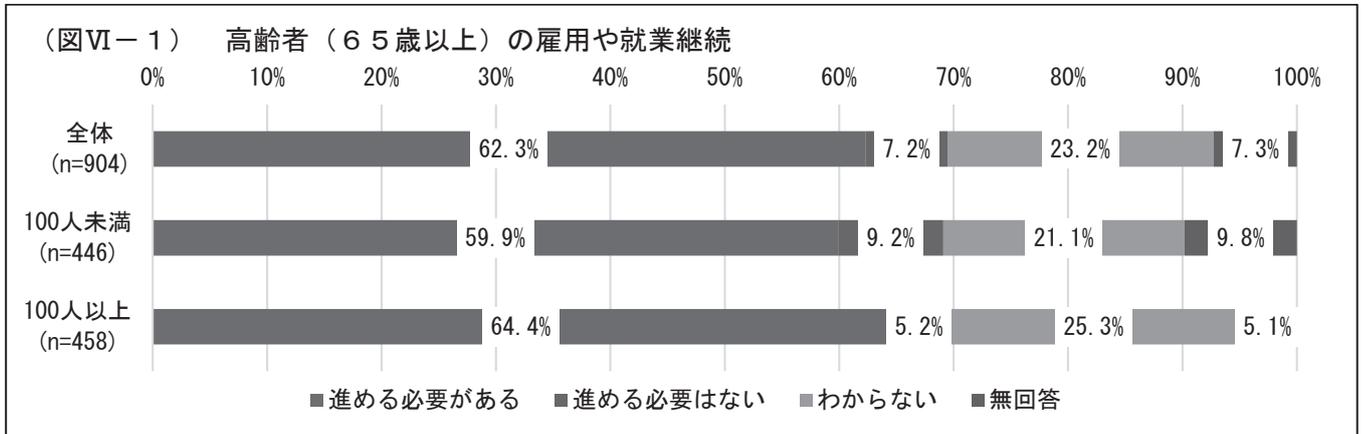


VI 高齢者雇用について

1 高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続

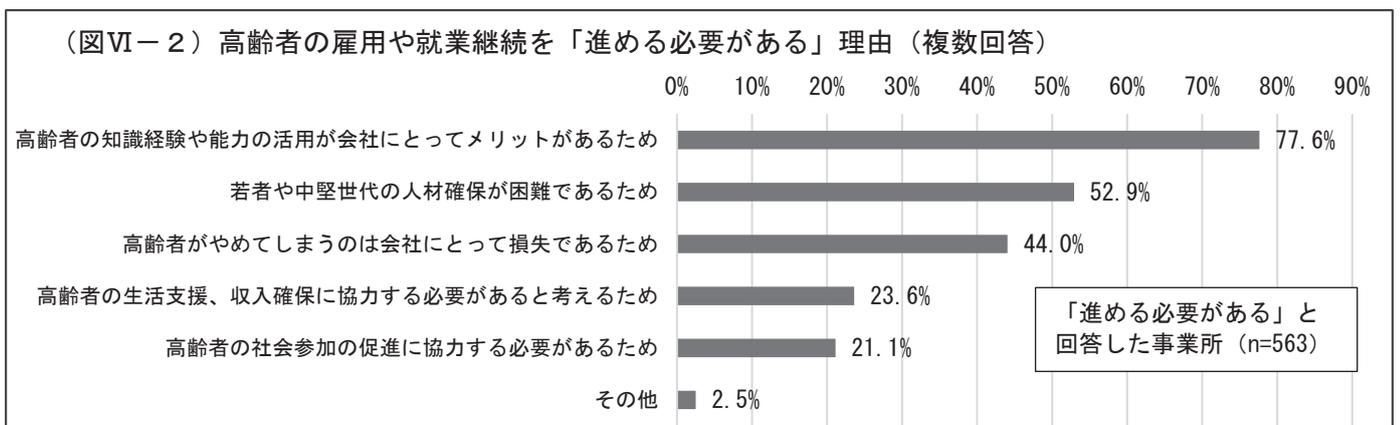
回答事業所全体では、「進める必要がある」（62.3%）が多く、「進める必要はない」（7.2%）、「わからない」（23.2%）となっている。

従業員規模別でも、大きな差は見られない。



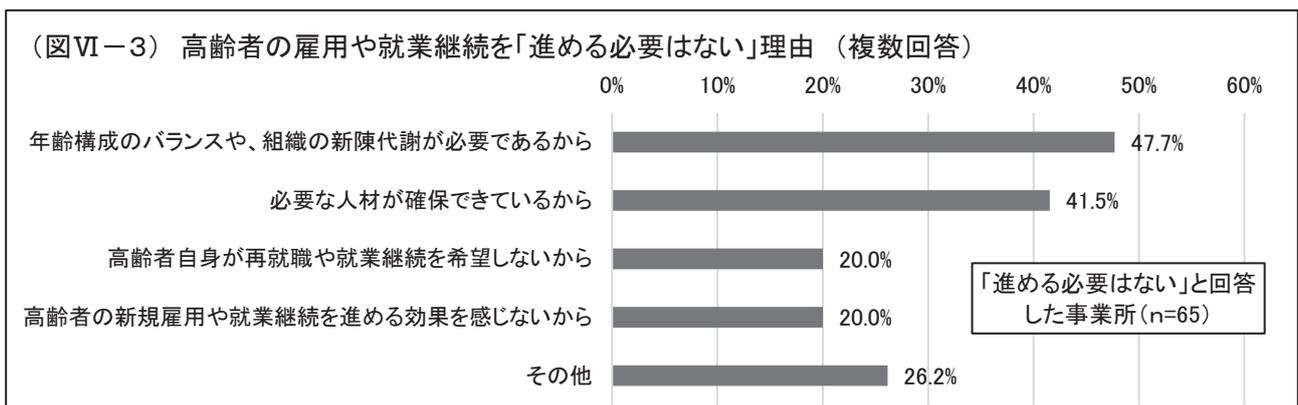
2 高齢者の雇用や就業継続を「進める必要がある」理由

「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。



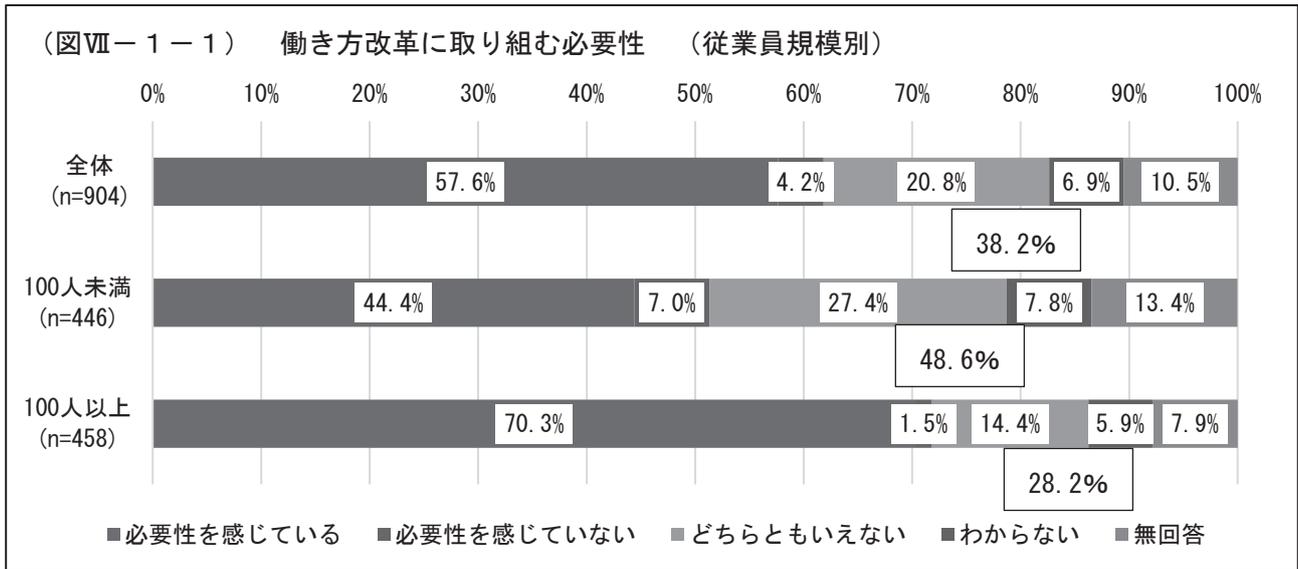
VII 働き方改革について

1 働き方改革に取り組む必要性

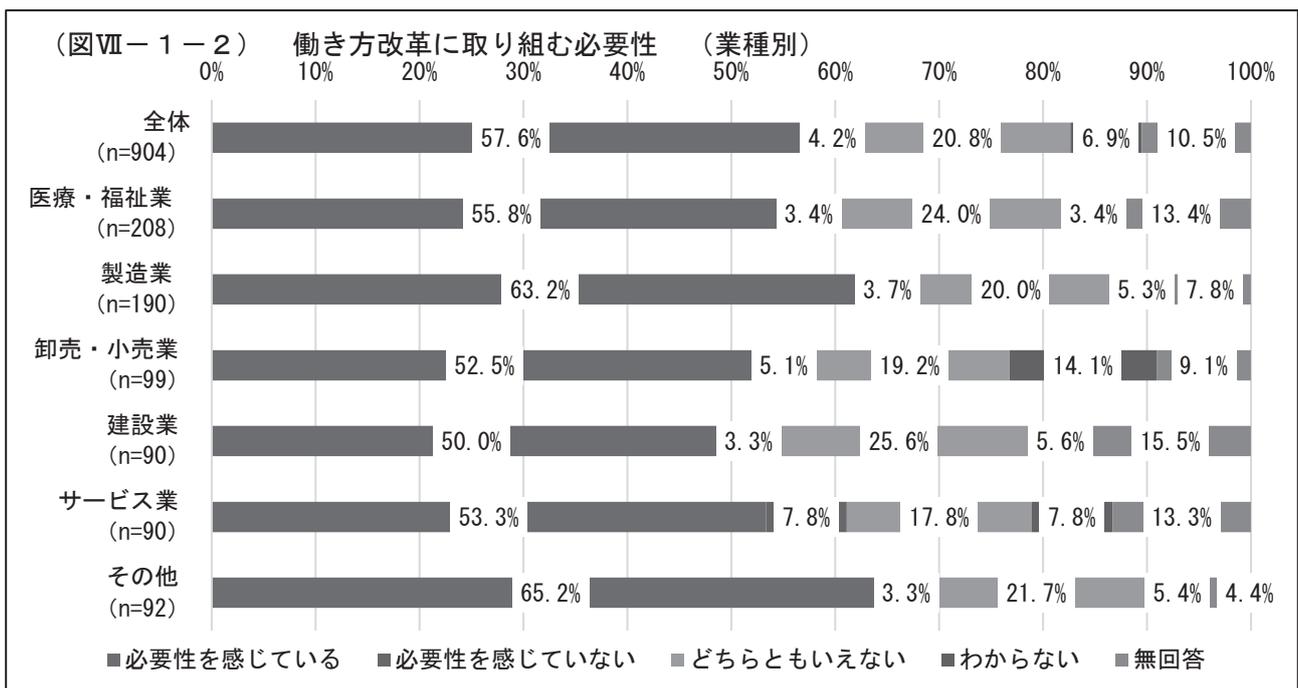
回答事業所全体では、「必要性を感じている」(57.6%)、「必要性を感じていない」(4.2%)、「どちらともいえない」(20.8%)となっている。

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。

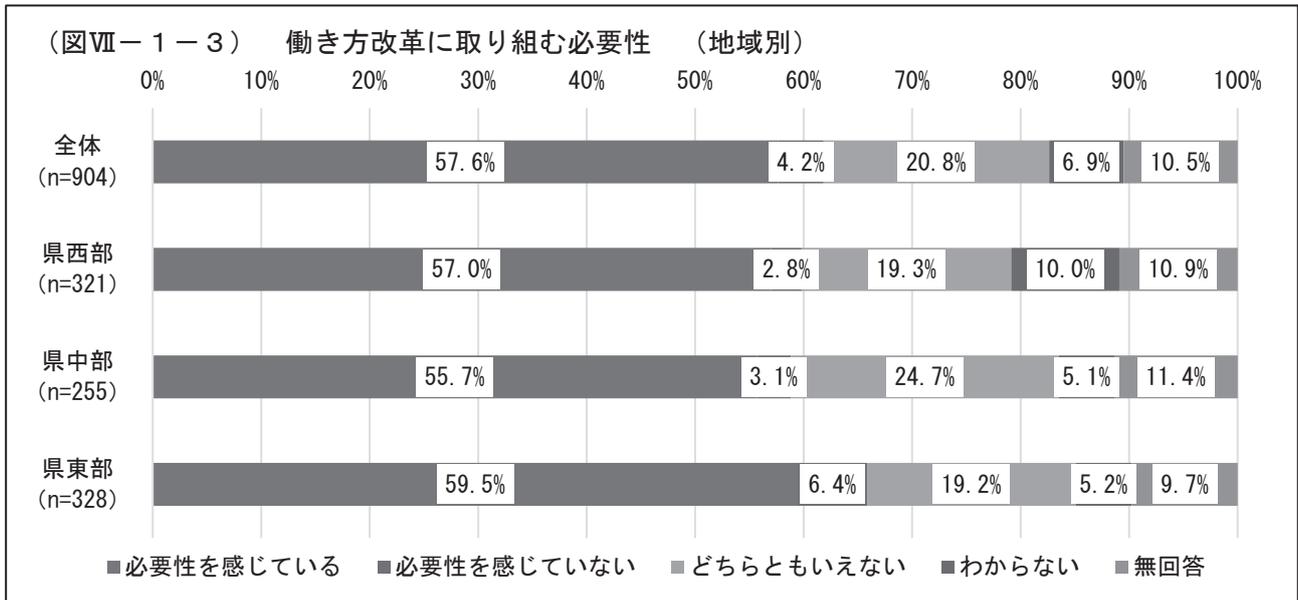
また、100人未満の事業所では、半数近くの事業所が「どちらともいえない」「わからない」と回答、または「無回答」となっており、小規模な事業所ほど働き方改革への理解が進んでいないことがわかる。



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

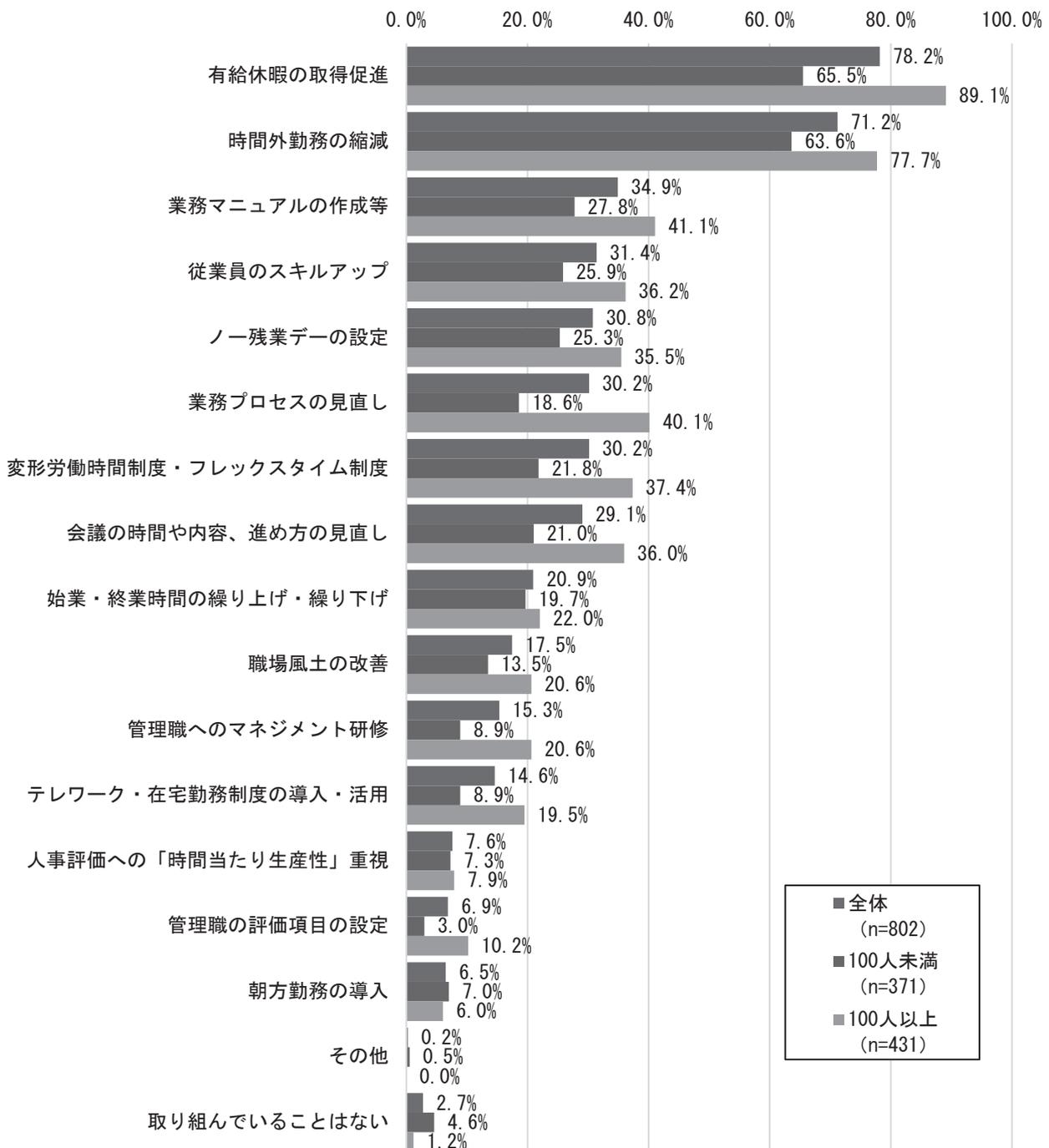
2-1 働き方改革としての取組

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。

(図Ⅶ-2-1) 働き方改革としての取組 (複数回答)



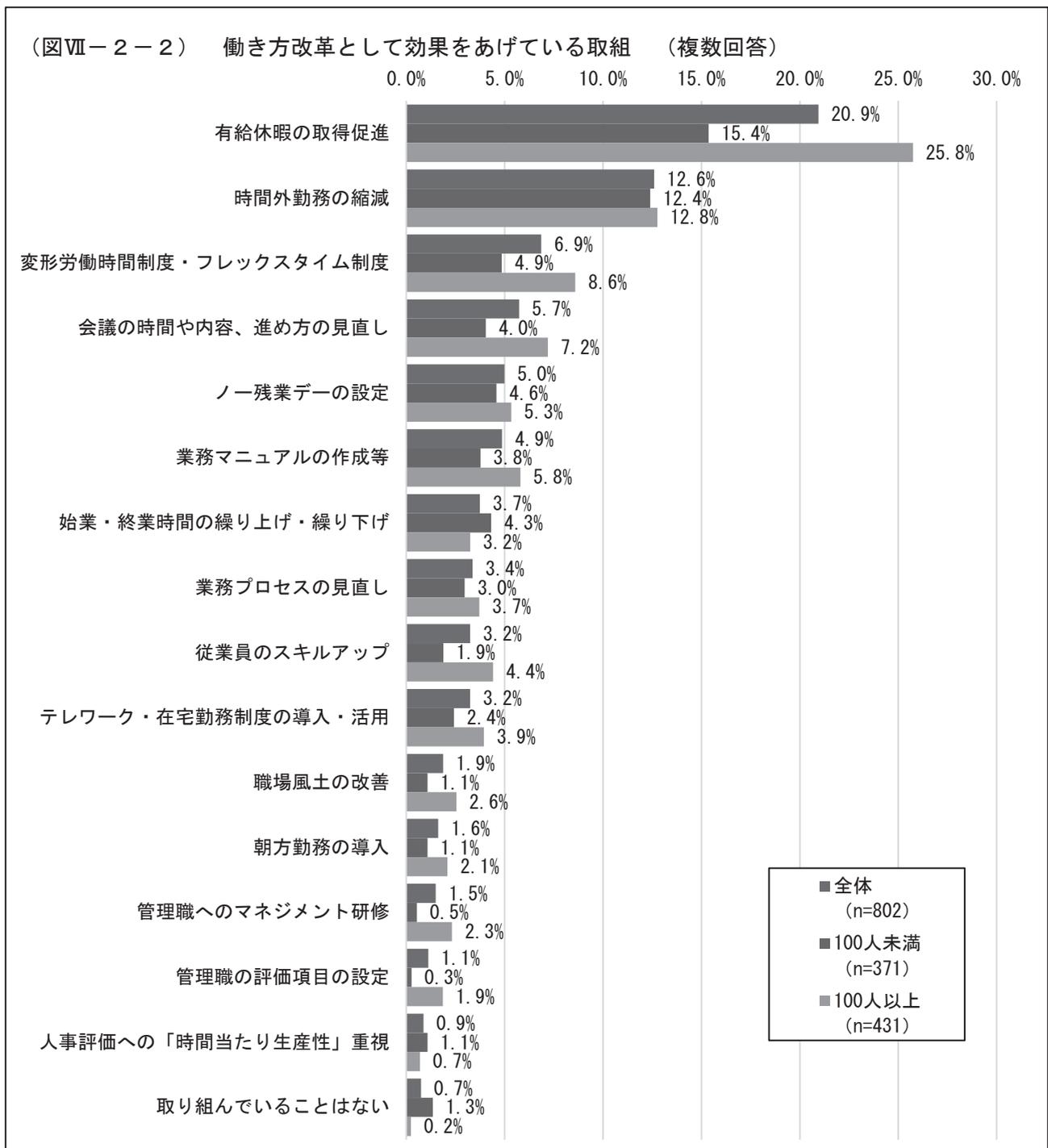
2-2 働き方改革として効果をあげている取組

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。



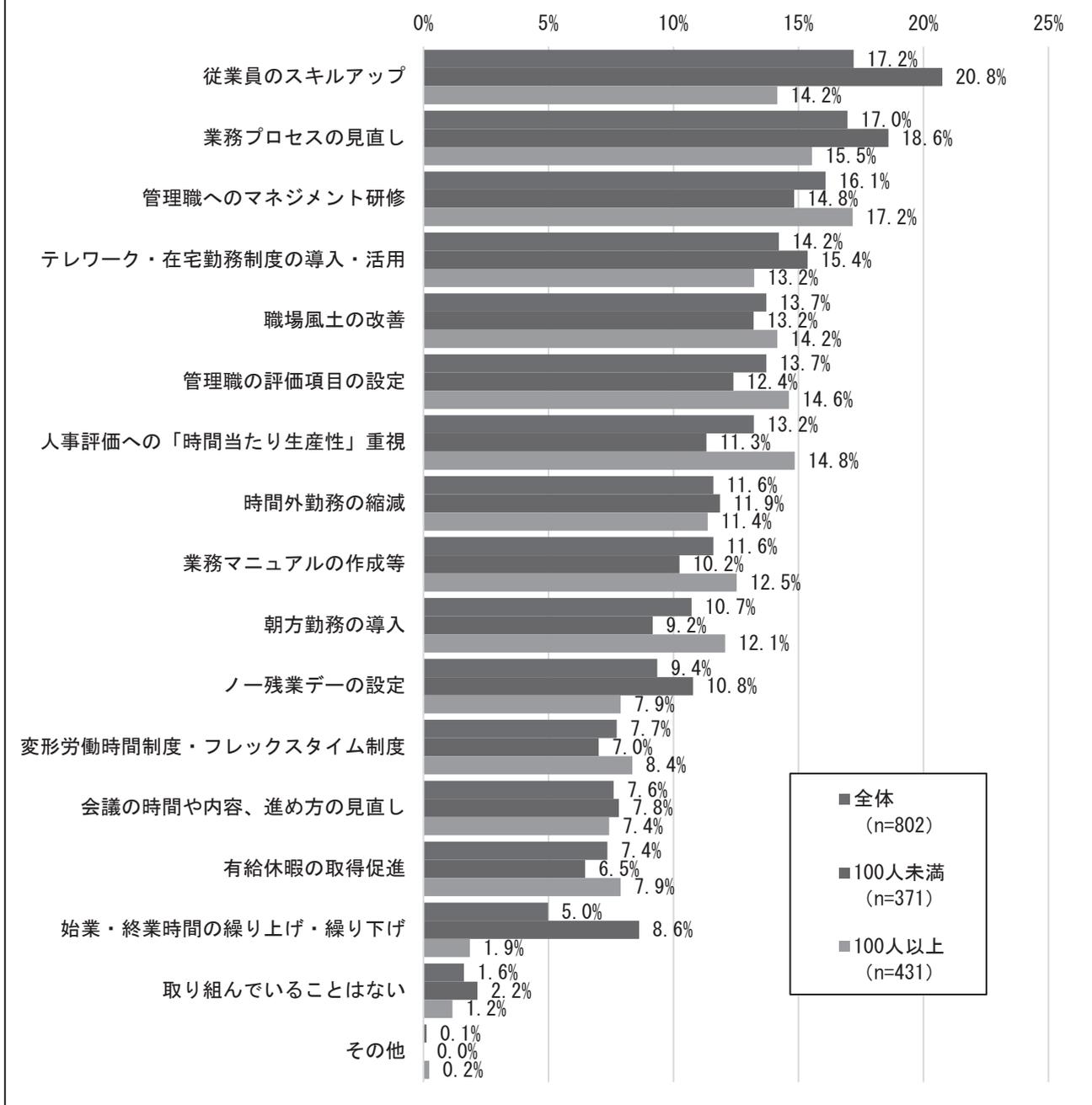
2-3 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

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)



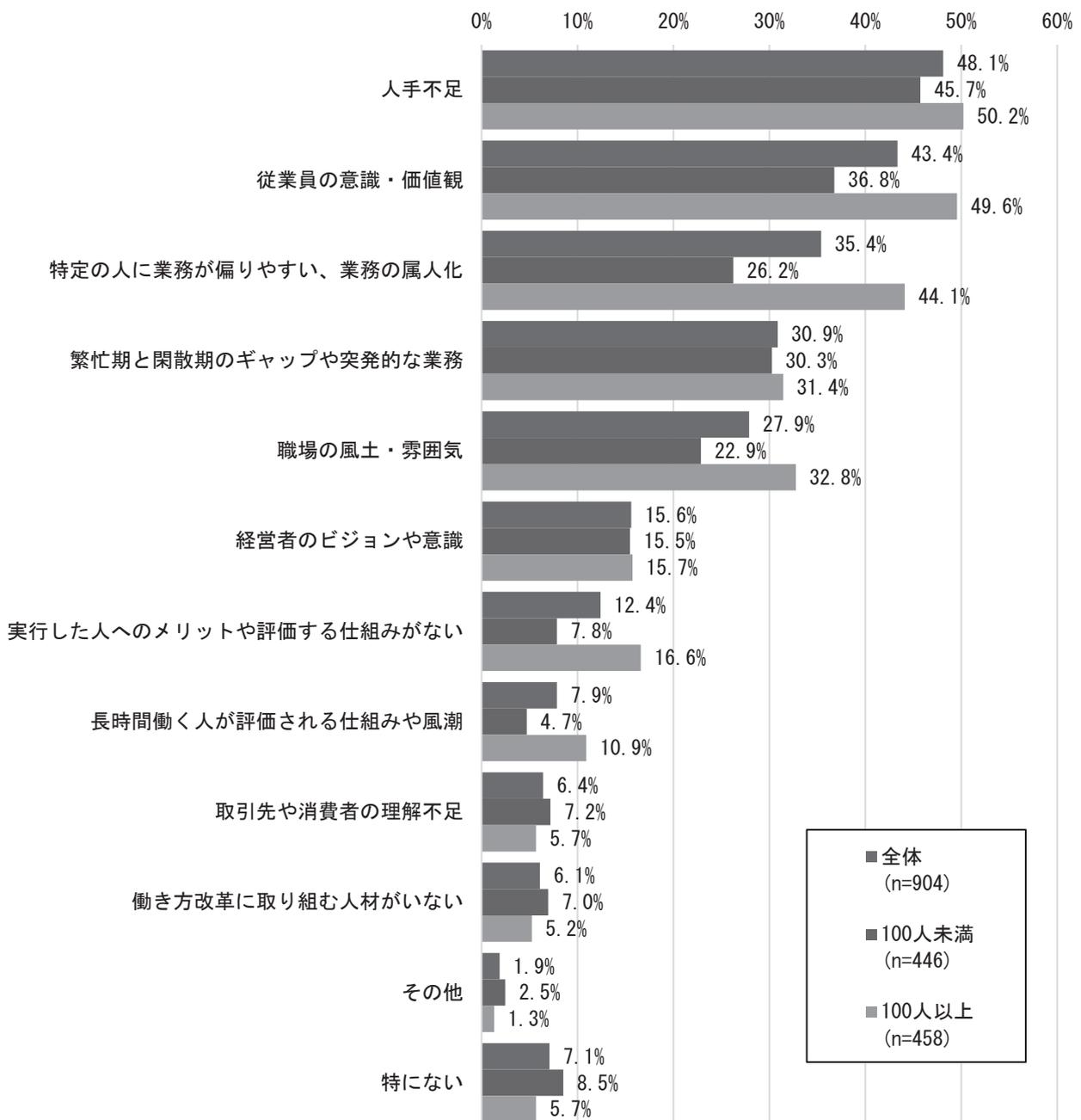
3 働き方改革の取組を進める上での問題点

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)



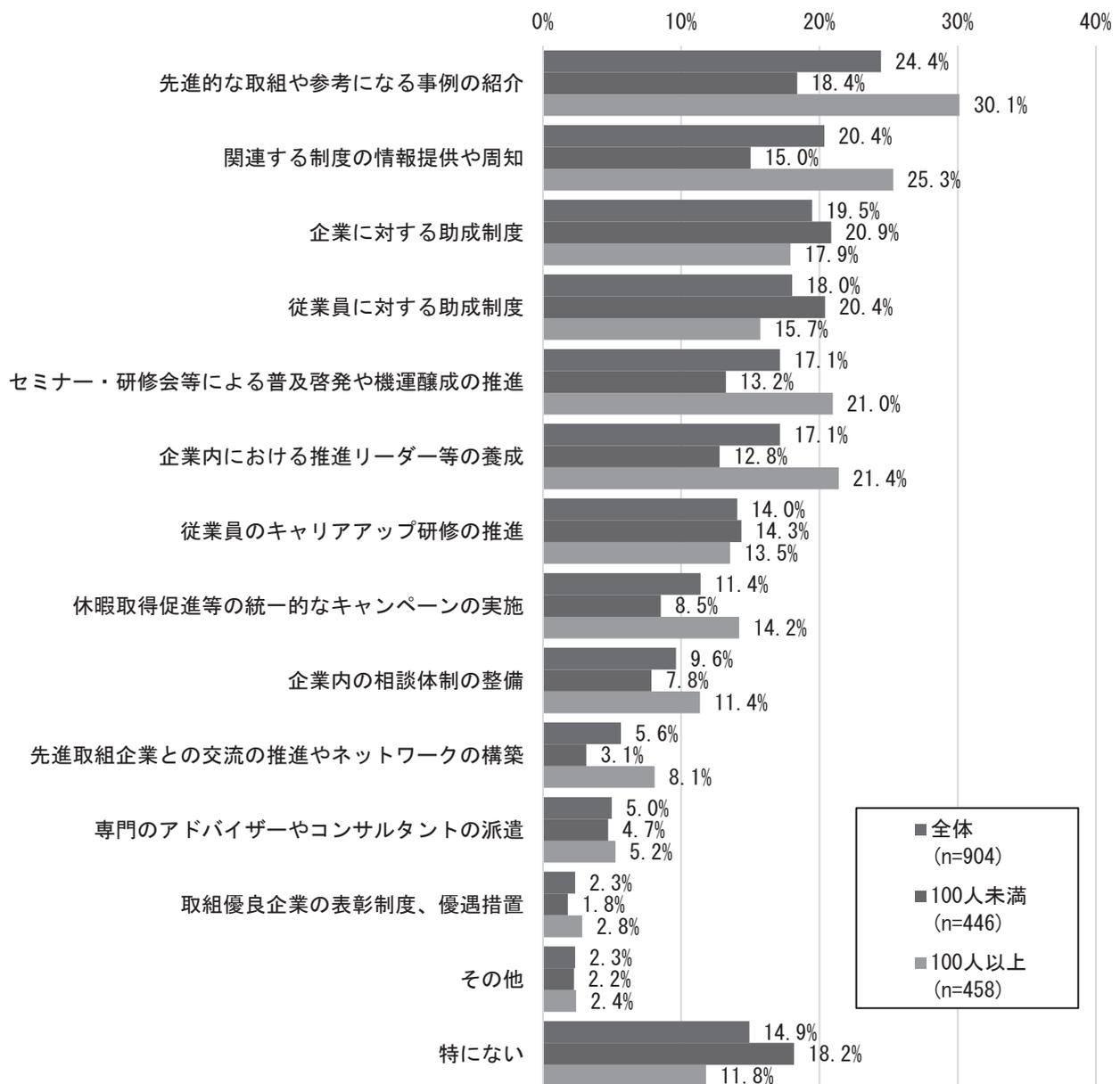
4 働き方改革の取組を進めるために必要な支援

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)



(参考) 働き方改革推進実態調査票

令和2年度働き方改革推進実態調査票

(基準日：令和2年6月30日)

秘

(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)のうち男性正社員数	人
(A)のうち女性正社員数	人
(A)のうち男性で正社員以外の従業員	人
(A)のうち女性で正社員以外の従業員	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 年次有給休暇について

問4 平成31(令和元)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日数は何日ですか。

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

問5 平成31(令和元)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。算出方法は、記入要領を参考にしてください。

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 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

1 5日以上の付与制度がある	2 1日以上の付与制度がある	3 制度なし
----------------	----------------	--------

問7 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8 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9 問8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10 ①平成31（令和元）年4月1日から令和2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2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、平成31年3月31日以前に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出産した場合は①の数に含む。

問11 問10で「②育児休業を開始した人数」が「①在職中に産した人数」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（できなかった）理由はどのようなこととお考えですか。（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12 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13 問12で「1 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 14 平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 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。

女性	人	男性	人
----	---	----	---

問 15 平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 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	女性	人	男性	人
2 妊娠（本人、配偶者）・出産を理由に離職	女性	人	男性	人
3 育児を理由に退職	女性	人	男性	人
4 介護を理由に退職	女性	人	男性	人

問 16 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 17 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 18 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 19 平成 29 年 4 月 1 日から令和 2 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			
	R1 計画	人	R1 実績	人	R1 計画	人	R1 実績	人
(1)新卒者(既卒 3 年以内の者を含む)	H30 計画	人	H30 実績	人	H30 計画	人	H30 実績	人
	H29 計画	人	H29 実績	人	H29 計画	人	H29 実績	人
	R1 計画	人	R1 実績	人	R1 計画	人	R1 実績	人
(2)既卒 3 年を経過した 39 歳までの求職者	H30 計画	人	H30 実績	人	H30 計画	人	H30 実績	人
	H29 計画	人	H29 実績	人	H29 計画	人	H29 実績	人
	R1 計画	人	R1 実績	人	R1 計画	人	R1 実績	人

V 女性の活躍について

問 20 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 21 問 20 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 22 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 23 問 22 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 24 問 22 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 25 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 26 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 27 問 26 で「行っている」と回答された事業所には、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 28 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 29 貴事業所における、高齢者（65歳以上）の雇用や就業継続について、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 30 問 29 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	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
2	高齢者（他社を含む）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
3	高齢者の社会参加の促進に協力する必要があるため
4	高齢者の生活支援、収入確保に協力する必要があると考えるため
5	若者や中堅世代の人材確保が困難であるため
6	その他 ()

問 31 問 29 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	高齢者自身が再就職や就業継続を希望しないから
2	高齢者の新規雇用や就業継続を進める効果を感じないから
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	その他 ()

VII 働き方改革について

問 32 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 33 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 その他 ()			
17 取り組んでいることはない／取り組める状況にない			

問 34 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 特にない

問 35 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 先進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 特にない

問 36 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3年3月発行
山口県 商工労働部 労働政策課
働き方改革推進班
TEL:083-933-3221 FAX:083-933-3229
印刷：株式会社桜プリント社

