

令和元年度ワーク・ライフ・バランス取組状況調査〔概要版〕

1 調査概要

- ・調査対象 県内3,600事業所（平成28年経済センサス基礎調査を基礎としたデータベースから従業者規模別に抽出）
- ・調査方法 郵送配布・郵送回収
- ・調査期間 令和元年7月10日から令和元年8月30日まで
- ・調査票回収率 35%（有効配付数3,455件、有効回収数1,209件）
- ・調査項目 働き方改革関連法、長時間労働の是正、休暇の取得促進、不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）、女性の活躍推進、シニア社員の活躍推進、職場におけるハラスメントの状況、仕事と育児・介護の両立支援、テレワークについて、ワーク・ライフ・バランス全般について

※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数（%）〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答の合計は100%を上回ることもある。

2 調査結果概要

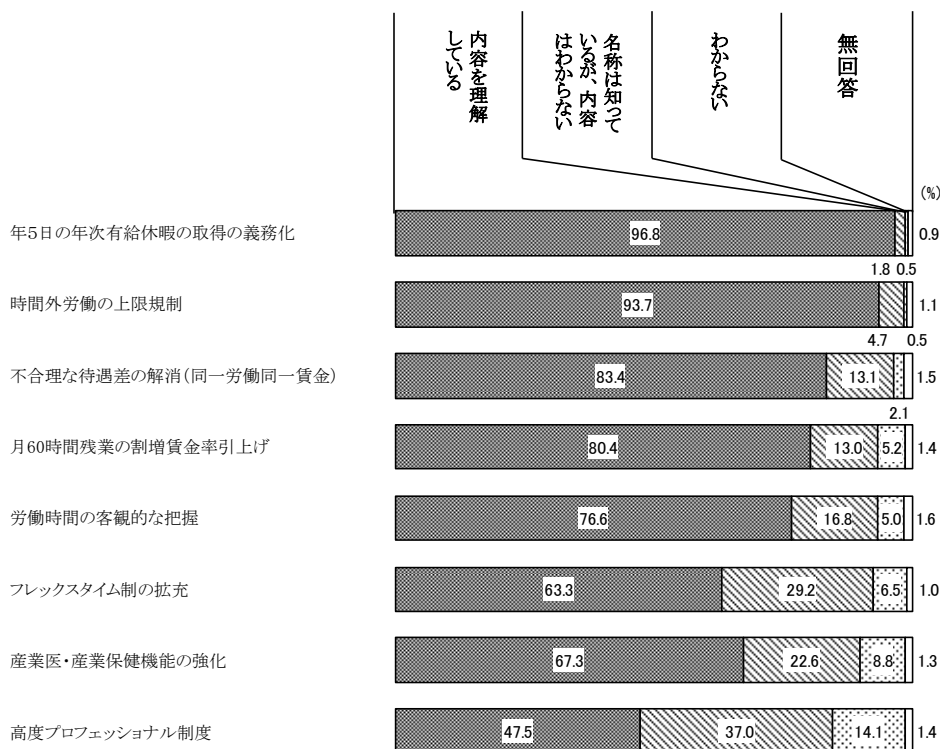
1. 働き方改革関連法【新規】

〔働き方改革関連法の内容理解〕

◆「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」と「時間外労働の上限規制」の内容理解が9割を超える。

働き方改革関連法の内容理解について、「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」が96.8%と最も高く、次いで、「時間外労働の上限規制」（93.7%）、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」（83.4%）、「月60時間残業の割増賃金率引上げ」（80.4%）となっている。一方で「高度プロフェッショナル制度」は47.5%と半数に達していない。

図表－1 働き方改革関連法の内容理解（n=1,209）



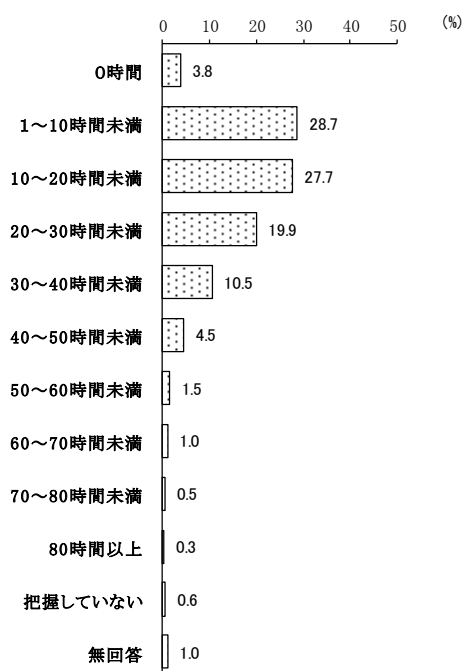
2. 長時間労働の是正

〔正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間〕

◆回答事業所の9割が40時間未満。一方で50時間以上は3.3%。

正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間をみると、「1～10時間未満」が28.7%と最も高く、次いで、「10～20時間未満」(27.7%)となっている。一方で「50時間以上」は3.3%となっている。また、「把握していない」も0.6%あった。

図表-2 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間 (n=1,209)

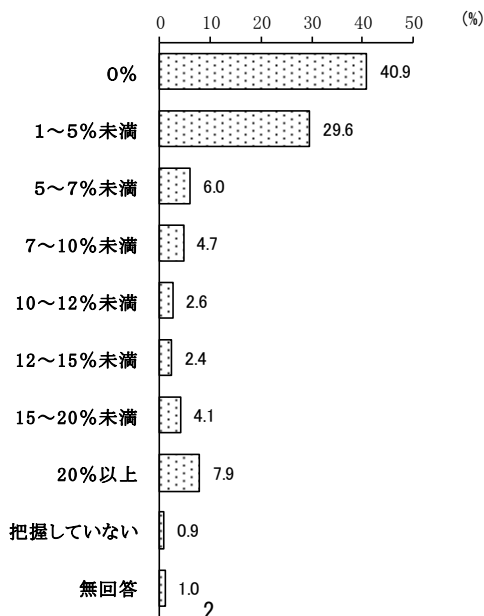


〔1カ月あたりの平均残業時間が45時間以上の正社員の割合〕

◆「0%」が4割。一方で「20%以上」が7.9%。

1カ月あたりの平均残業時間が45時間以上の正社員の割合をみると、「0%」が40.9%と最も高く、次いで、「1～5%未満」(29.6%)となっている。一方で「20%以上」は7.9%となっている。

図表-3 1カ月あたりの平均残業時間が45時間以上の正社員の割合 (n=1,209)

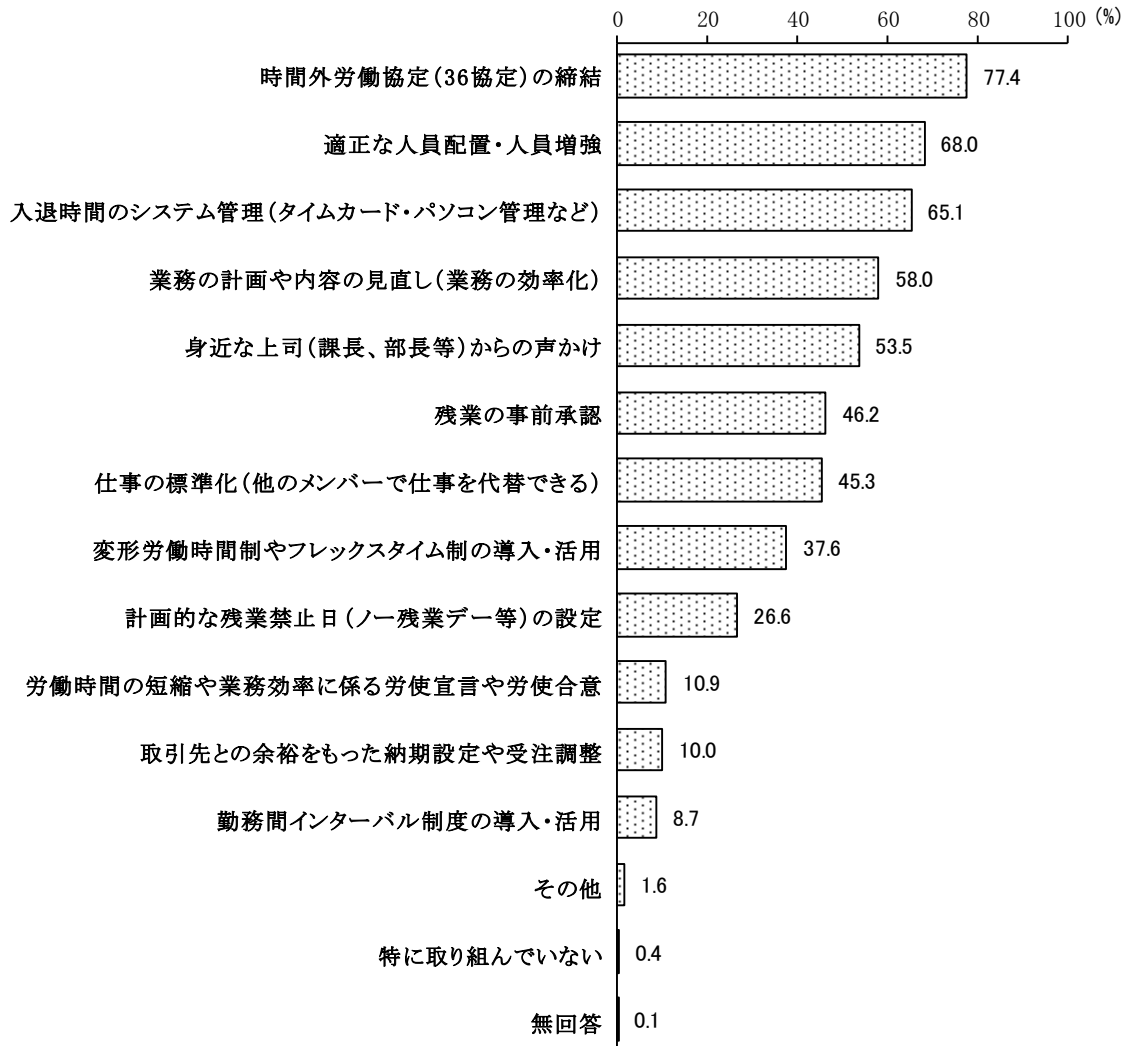


〔「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）〕

◆「時間外労働協定（36協定）の締結」が8割弱と最も高い。

「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）としては、「時間外労働協定（36協定）の締結」が77.4%と最も高く、次いで「適正な人員配置・人員増強」（68.0%）、「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（65.1%）、「業務の計画や内容の見直し（業務の効率化）」（58.0%）となっている。

図表－4 「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）
〔複数回答：該当するものすべて〕（n=691）

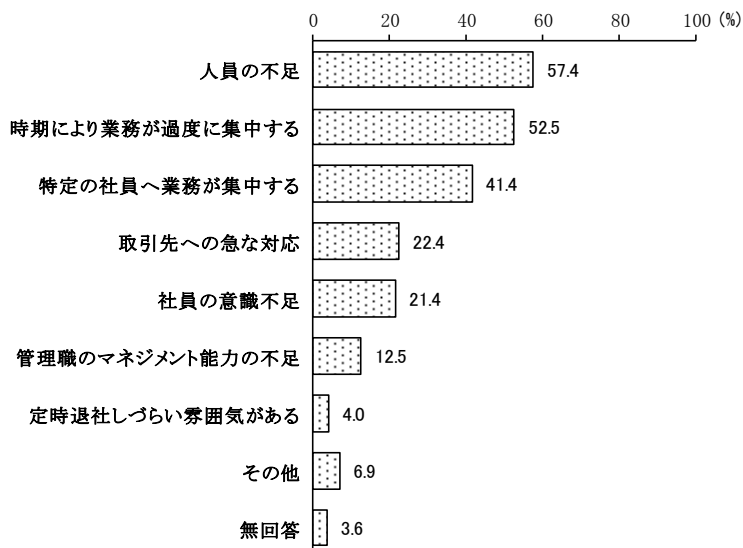


〔「時間外労働の上限規制」に対する課題〕

◆「人員の不足」「時期により業務が過度に集中する」が5割を超える。

「時間外労働の上限規制」に対する課題としては、「人員の不足」が57.4%と最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」(52.5%)、「特定の社員へ業務が集中する」(41.4%)となっている。

図表－15 「時間外労働の上限規制」に対する課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)



3. 年次有給休暇の取得促進

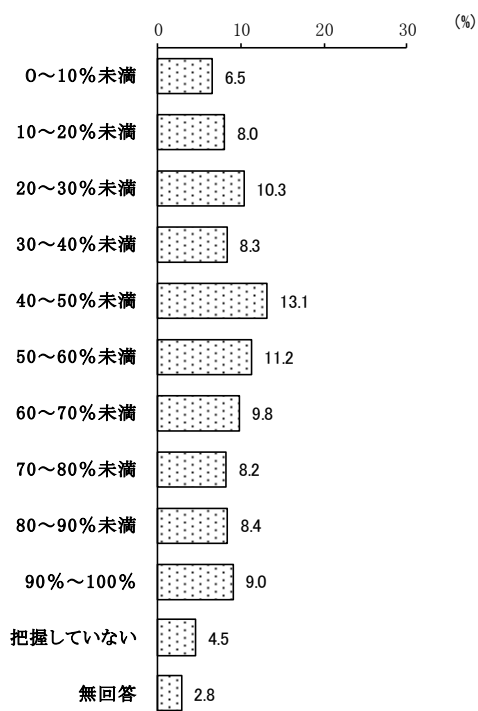
〔平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率〕

◆取得率70%以上は25.6%。

平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をみると、「40～50%未満」が13.1%と最も高く、次いで、「50～60%未満」(11.2%)、「20～30%未満」(10.3%)となっている。

国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の25.6%で達成している。

図表－5 平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,209)

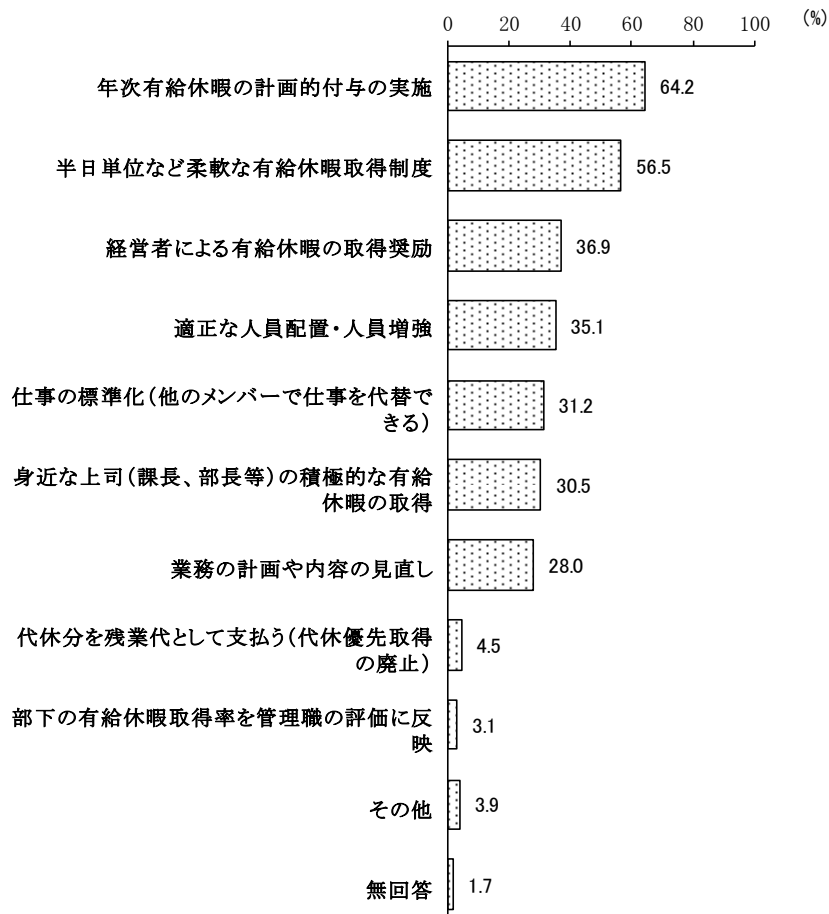


〔「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組〕

◆「年次有給休暇の計画的付与の実施」が6割台半ばと最も高い。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組としては、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が64.2%と最も高く、次いで「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」(56.5%)、「経営者による有給休暇の取得奨励」(36.9%)、「適正な人員配置・人員増強」(35.1%)となっている。

図表－6 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)

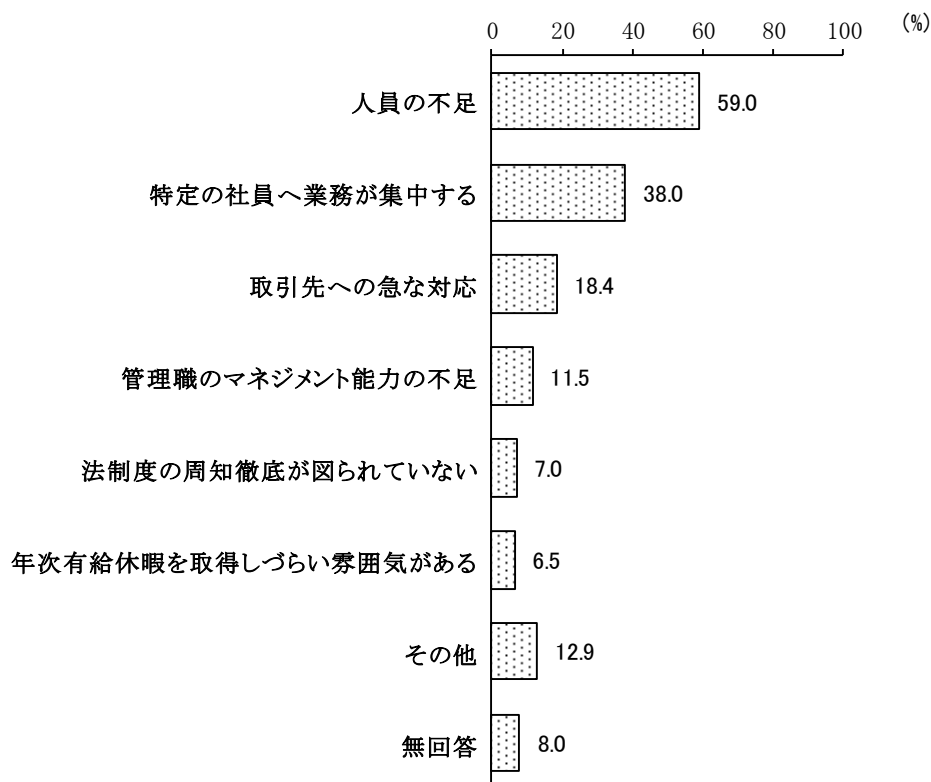


〔「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題〕

◆「人員の不足」が約6割と最も高い。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題としては、「人員の不足」が59.0%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」(38.0%)、「取引先への急な対応」(18.4%)となっている。

図表-26 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)



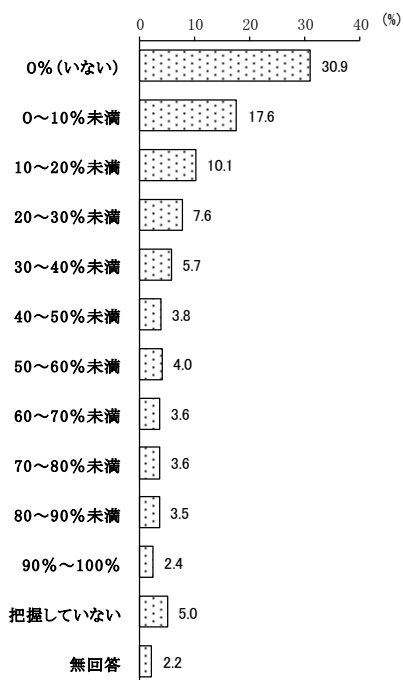
4. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）【新規】

〔「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合〕

◆「0%（いない）」が30.9%と最も高く、「0～10%未満」が17.6%で続く。

「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合をみると、「0%（いない）」が30.9%と最も高く、次いで、「0～10%未満」（17.6%）、「10～20%未満」（10.1%）となっている。

図表－7 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（n=1,209）

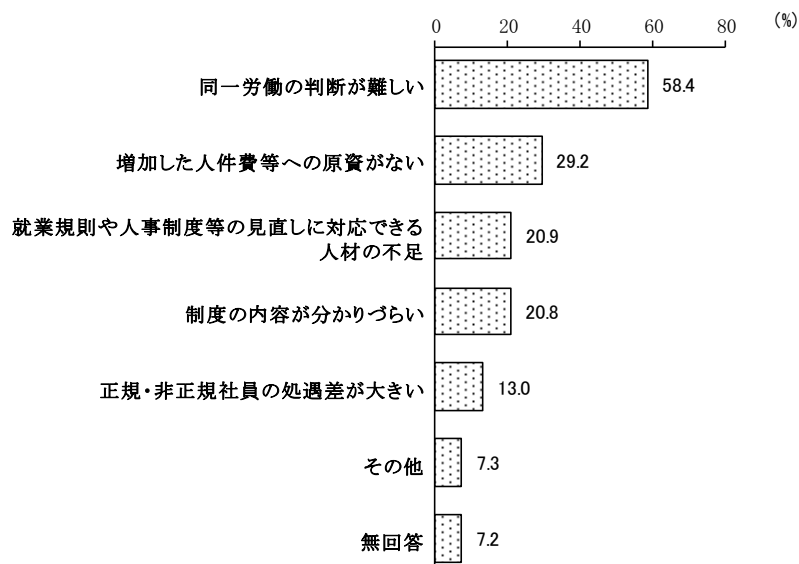


〔「同一労働同一賃金」の導入への課題〕

◆「同一労働の判断が難しい」が6割弱と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が58.4%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」（29.2%）、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」（20.9%）、「制度の内容が分かりづらい」（20.8%）となっている。

図表－8 「同一労働同一賃金」の導入への課題
〔複数回答：該当するものすべて〕（n=836）



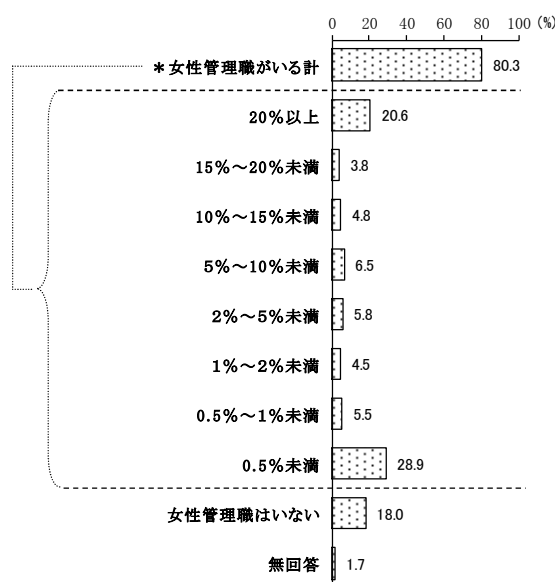
5. 女性の活躍推進

〔女性管理職の割合〕

◆女性管理職のいる事業所の割合は約8割。

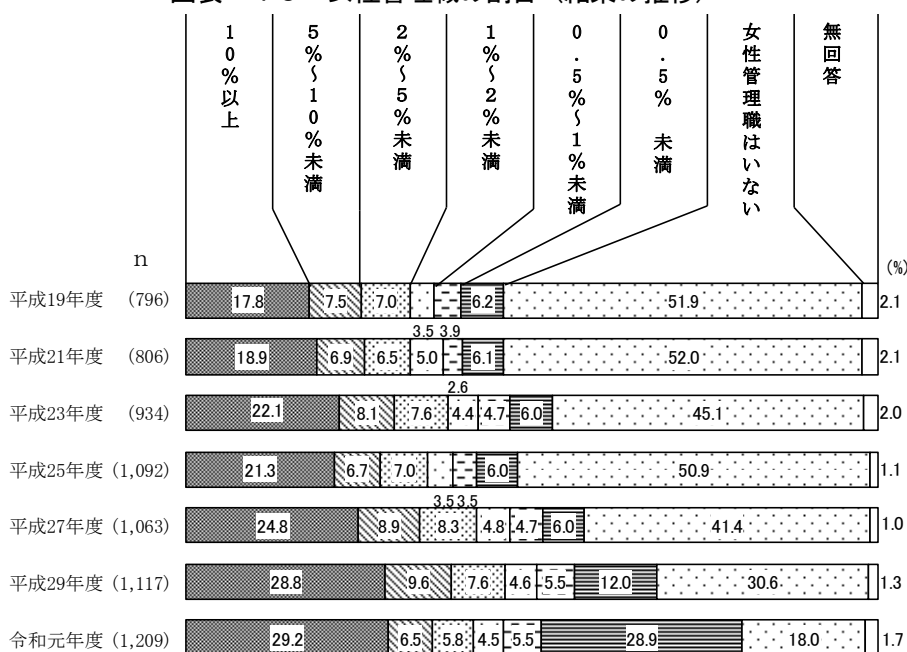
女性管理職がいない割合は80.3%となっている。その中で「0.5%未満」が28.9%と最も高く、次いで、「20%以上」(20.6%)、「5%～10%未満」(6.5%)となっている。一方で、「女性管理職はいない」は18.0%となっている。 ※管理職・・・係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表－9 女性管理職の割合 (n=1,209)



平成19年度から平成29年度までの調査との比較でみると、女性管理職のいる事業所の割合（「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて）は、今回（80.3%）が最も高く、「10%以上」の割合も最も高い。また、「0.5%未満」の回答割合が大きく増加している。

図表－10 女性管理職の割合（結果の推移）



※令和元年度は、「10%～15%未満」「15%～20%未満」「20%以上」を合算して「10%以上」としている。

※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。

6. シニア社員について

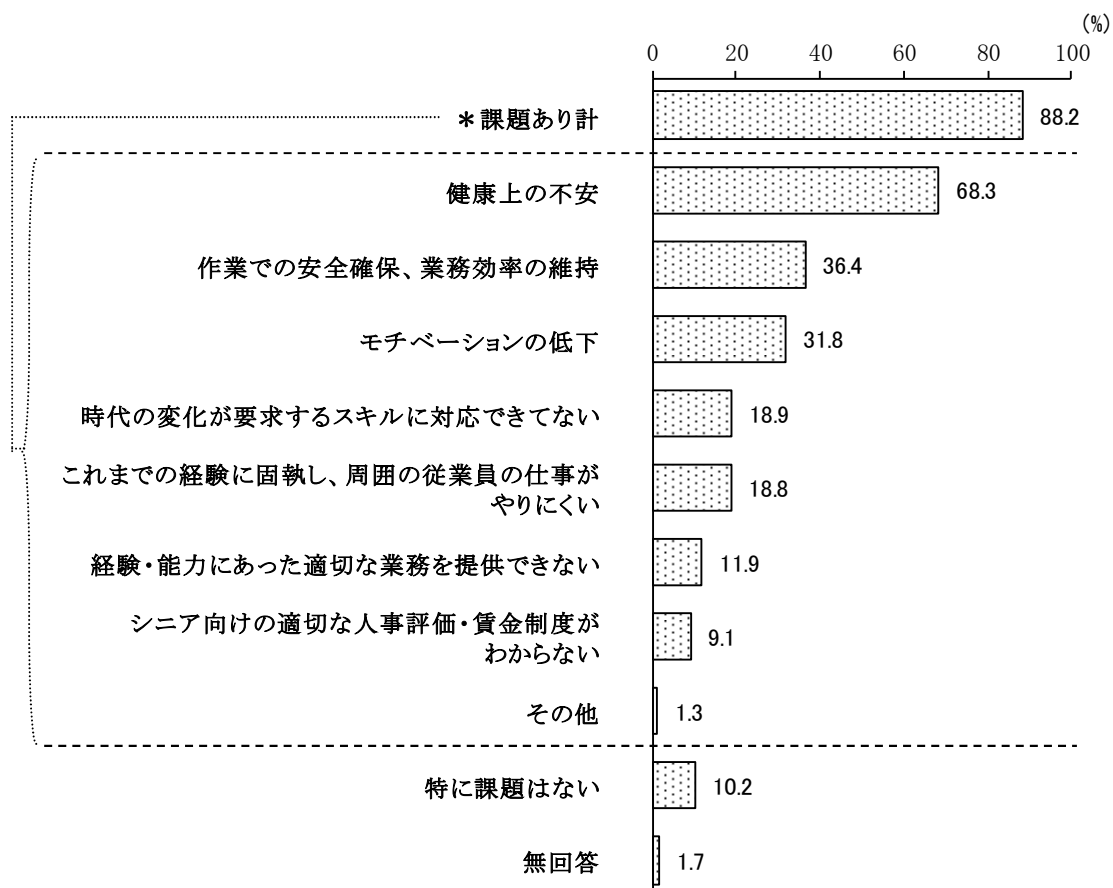
〔シニア社員が働く上での課題〕

◆9割弱の事業所で課題があると感じている。

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は88.2%。その中には「健康上の不安」が68.3%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(36.4%)、「モチベーションの低下」(31.8%)となっている。

図表-11 シニア社員が働く上での課題 (n=1,209)

〔複数回答：該当するものすべて〕



7. 職場におけるハラスメントについて

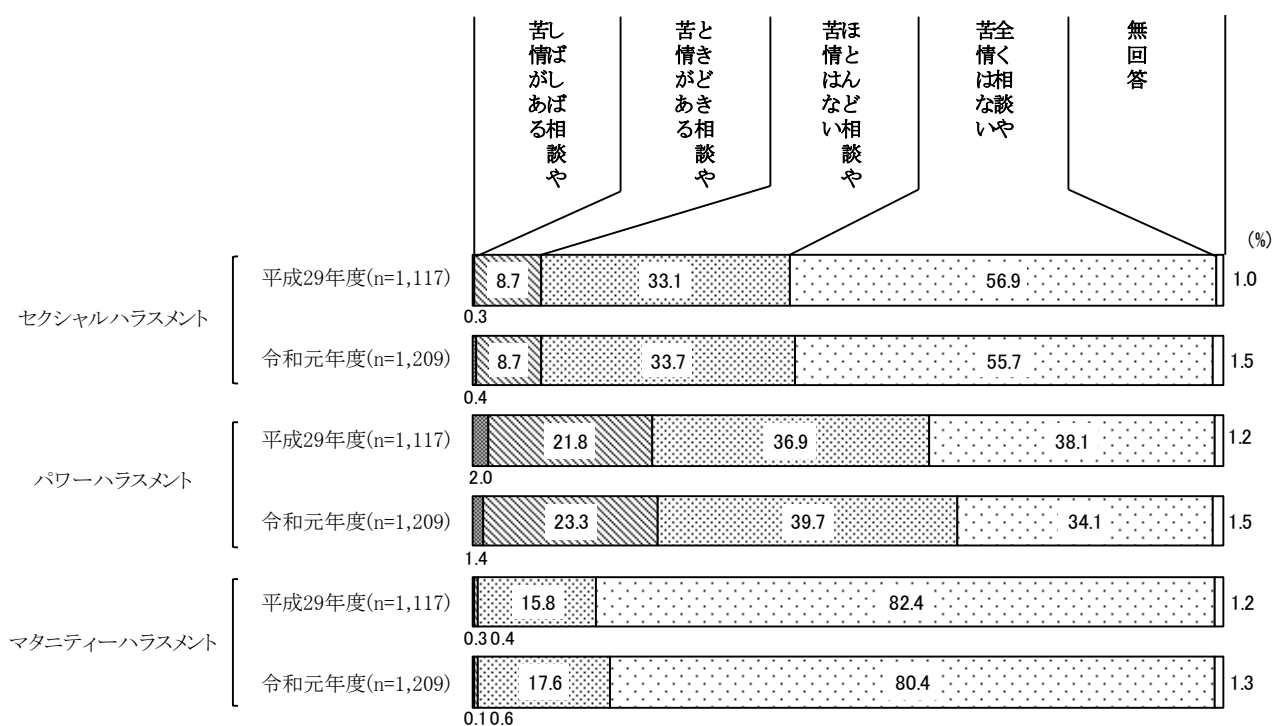
〔各ハラスメントに関する相談や苦情の状況〕

◆パワーハラスメントに関する相談が2割を超える。

各ハラスメントに関する相談や苦情をみると、パワーハラスメントについて‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は24.7%と、セクシャルハラスメント（9.1%）、マタニティーハラスメント（0.7%）の3項目中で最も高い。なお、マタニティーハラスメントに関して「全く相談や苦情はない」が80.4%となっている。

‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は、前回調査と比較すると、セクシャルハラスメントは0.1ポイント増加、パワーハラスメントは0.9ポイント増加、マタニティーハラスメントは同率となっている。

図表－12 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



8. 仕事と育児・介護の両立支援

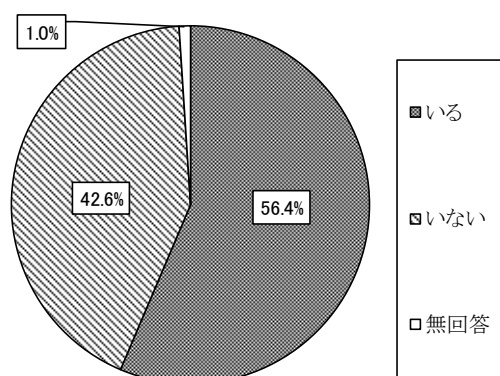
〔育児休業制度の取得状況〕

◆男性の取得率は12.0%と過去最高。

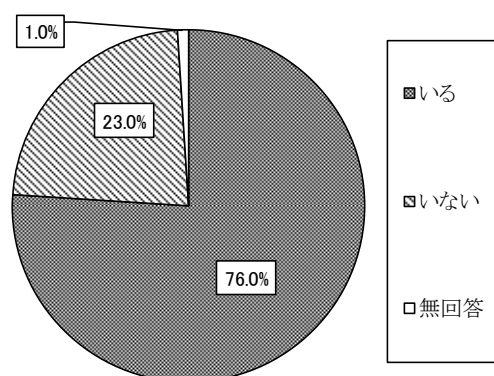
平成30年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の56.4%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は76.0%、「いない」は23.0%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は12.0%で過去最高となり、女性も95.3%で前回調査からは2.7ポイント減少したものの9割台半ばと高い水準を維持している。

図表－13 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,209)



図表－14 育児休業取得者の有無 (n=682)



図表－15 育児休業取得率（結果の推移）

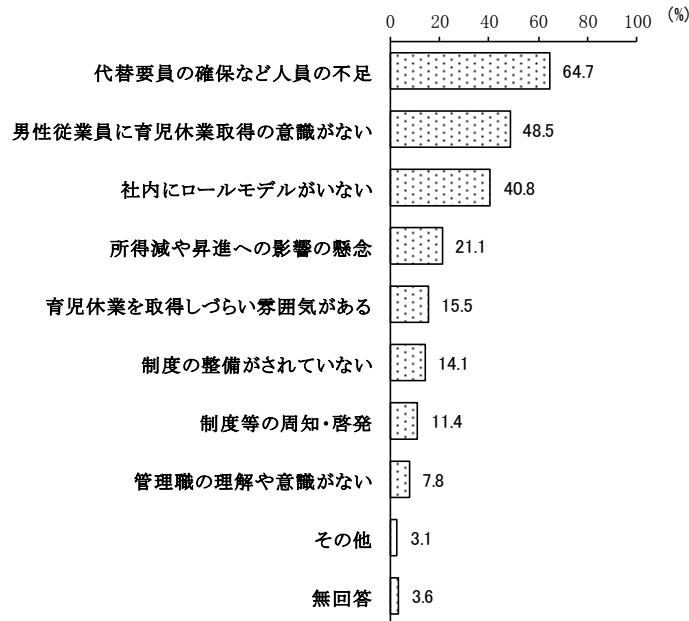
		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
平成19年度調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%

〔男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題〕

◆「代替要員の確保など人員の不足」が6割台半ば。

男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題としては、「代替要員の確保など人員の不足」が64.7%と最も高く、次いで、「男性従業員に育児休業取得の意識がない」(48.5%)、「社内にロールモデルがない」(40.8%)となっている。

図表－16 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



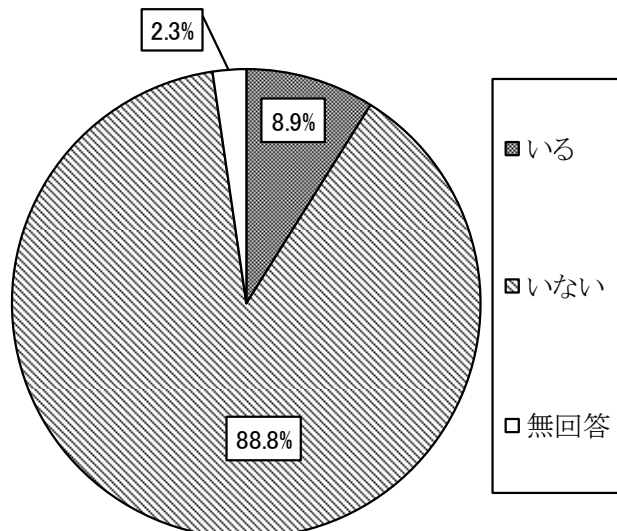
〔介護を理由とした離職の有無〕

◆介護を理由とした離職の発生率は8.9%。

平成30年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」が88.8%、「いる」は8.9%となっている。

また、介護を理由とした離職者の人数は、事業規模にかかわらず、1事業所あたり1年間に平均1名以上発生している。

図表－17 介護を理由とした離職の有無 (n=1,209)

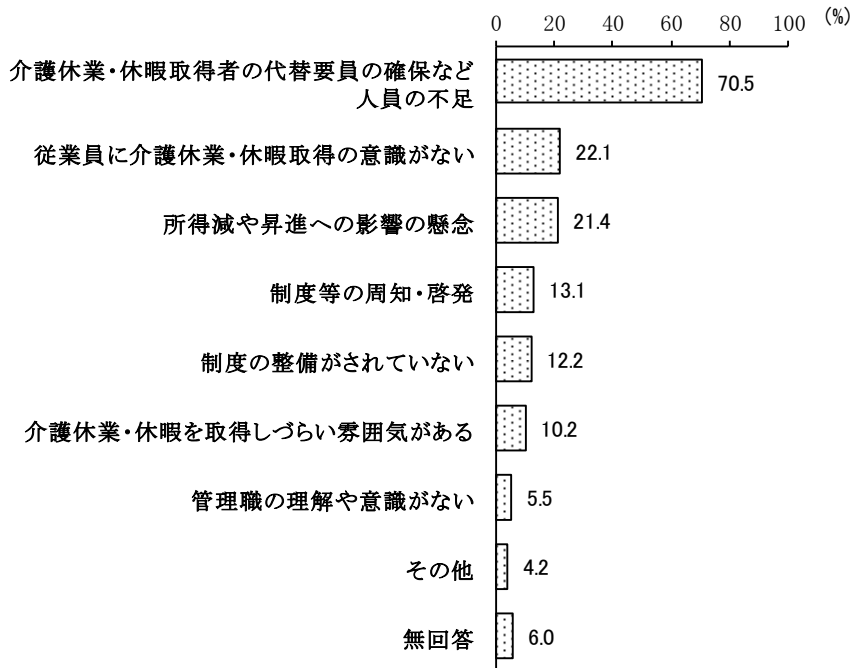


〔介護と仕事の両立を図るための課題〕

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が7割。

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が70.5%と最も高く、次いで、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」(22.1%)、「所得減や昇進への影響の懸念」(21.4%)となっている。

図表－18 介護と仕事の両立を図るための課題
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



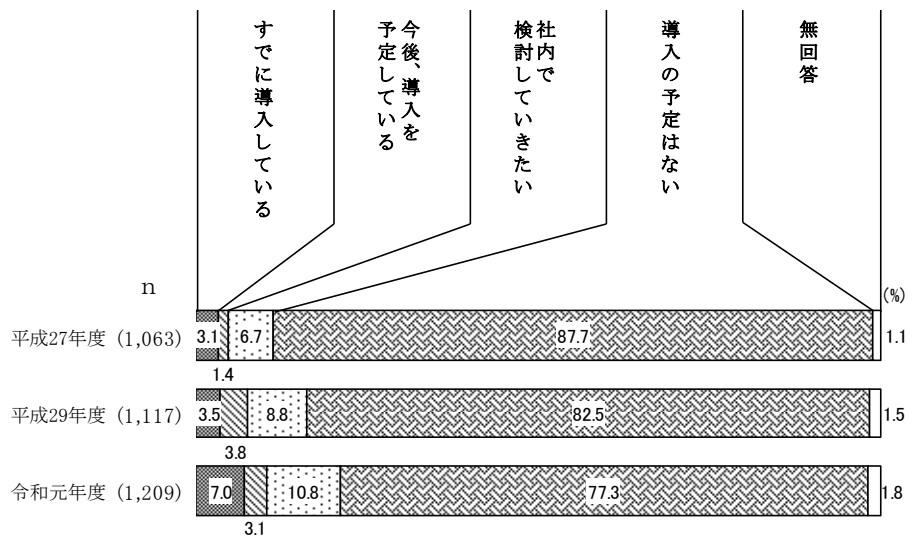
9. テレワークについて

〔導入状況〕

◆「すでに導入している」が3.5ポイント増加

前回調査と比較すると、「すでに導入している」が3.5ポイント増加している。

図表－79 導入状況（結果の推移）



10. ワーク・ライフ・バランスについて

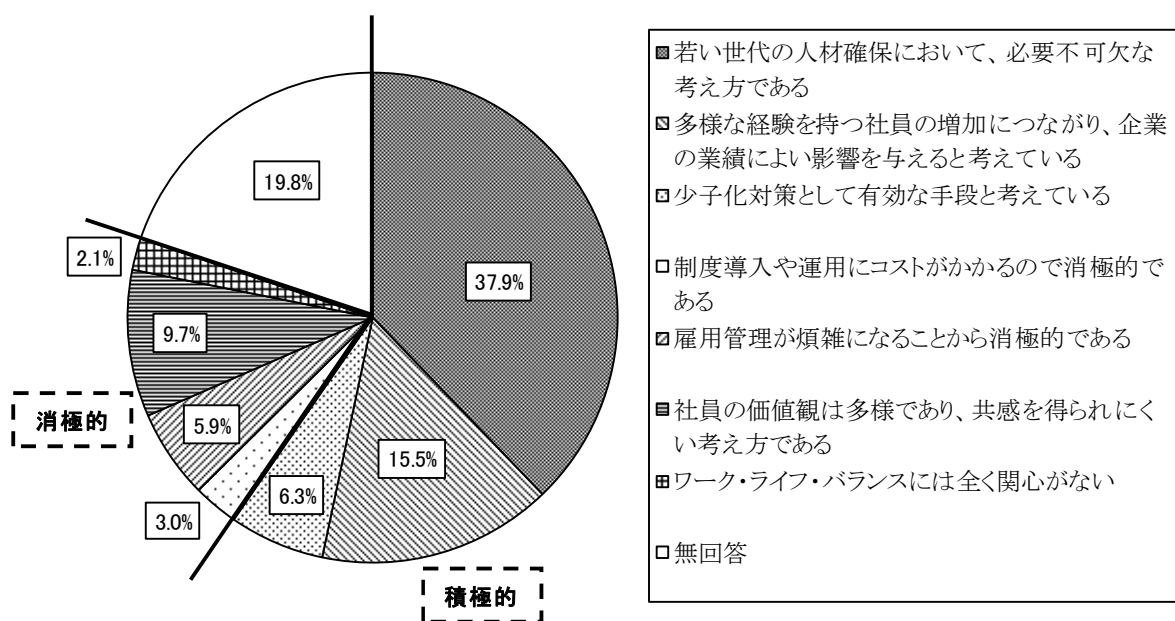
〔ワーク・ライフ・バランスについての考え方〕

◆約6割の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が37.9%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えている」と考えている」が15.5%となっている。「ワーク・ライフ・バランスに対して積極的」（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えている」、「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は59.7%となり、6割弱の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

一方、「ワーク・ライフ・バランスに対して消極的」（「制度導入や運用にコストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になることから消極的である」、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」、「ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない」の合計）は20.7%となっている。

図表-82 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,209)



前回調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、9.9ポイント減少し、“消極的”が0.4ポイント減少した。また、「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えていると考えている」が5.6ポイント減少している。

なお、本設問は1つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答したものうち、8割近くが積極的な回答になっている。

図表-83 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（結果の推移）

