

岡山県「働きやすい職場づくりに関する実態調査」 概要版

1 調査の概要

(1) 調査の目的

県内の事業所における労働時間や休暇取得、仕事と育児・介護の両立に関する意識や実態を把握し、仕事と生活の調和に配慮した誰もが働きやすい職場環境づくりの推進に向けた施策立案の参考資料とすることを目的とする。

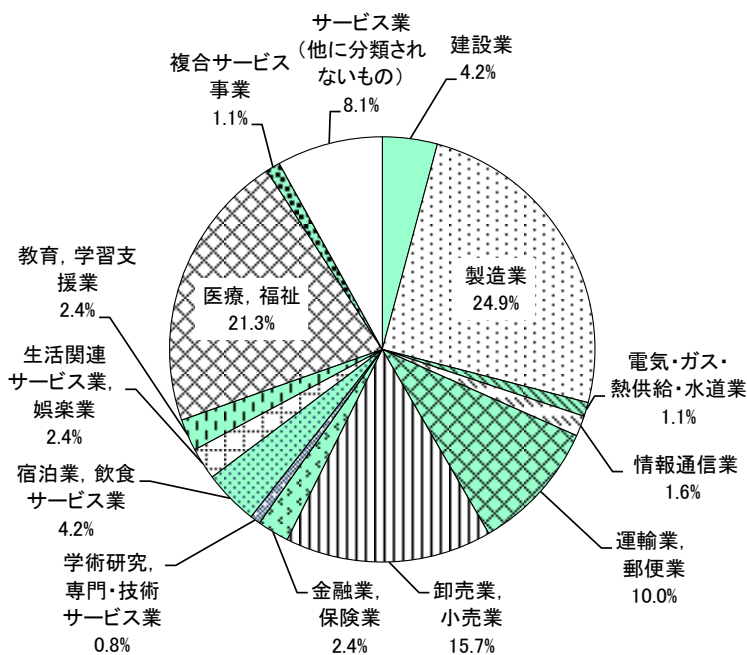
(2) 調査対象

日本標準産業分類に掲げる大分類「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」に属し、従業員が30人以上の事業所のうち、無作為に抽出した2,000社（調査対象日に30人未満となっていた事業所についても集計した）。

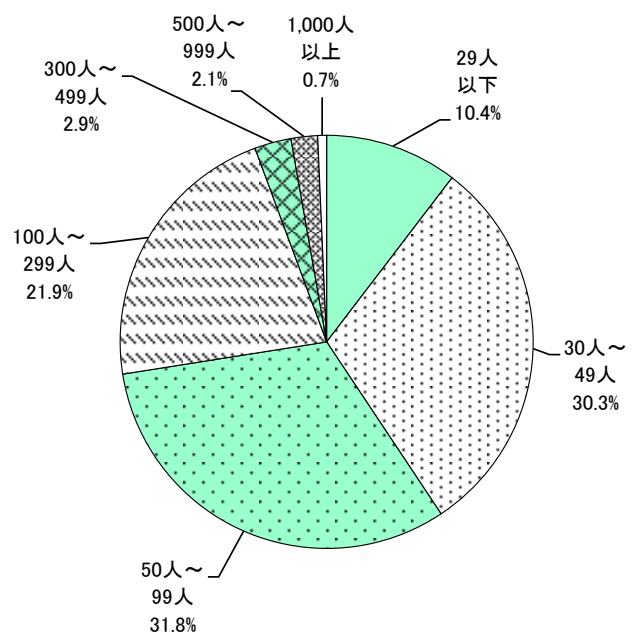
(3) 回答事業所の概要

有効回答のあった事業所は1,030事業所。

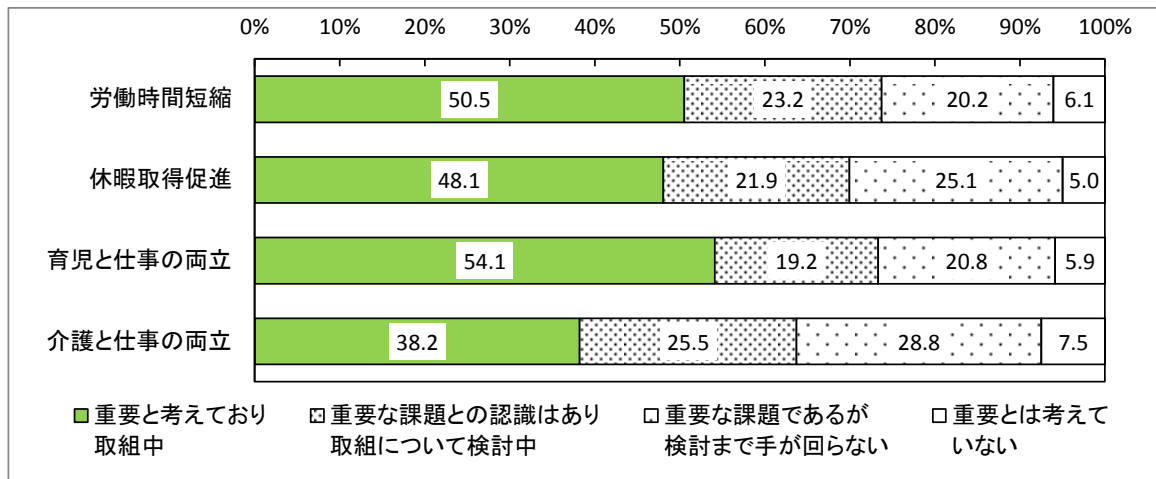
産業別事業所の構成



規模別事業所の構成



2 働きやすい職場づくりの取組に対する認識



3 労働時間短縮に関する事項

(注) 3～6の事項においては、「特に何も行っていない」等の回答は除いている。

(1) 労働時間

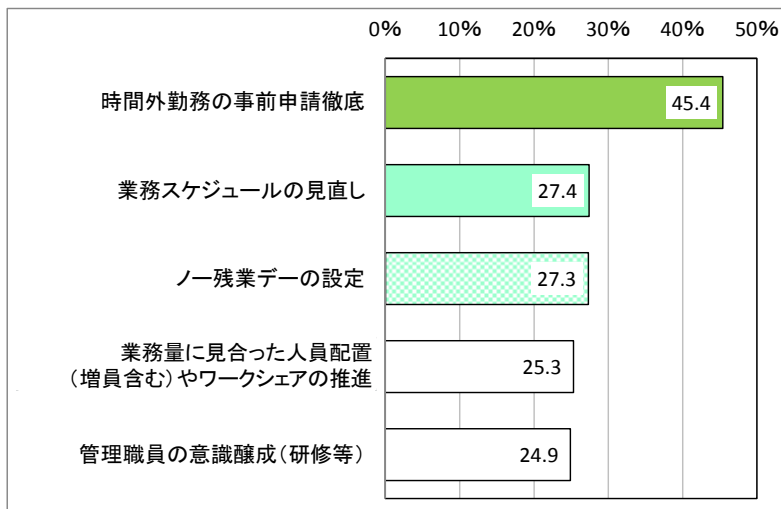
正社員1人あたりの年間総実労働時間は2109.5時間で、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」(平成28年分結果確報)公表の一般労働者平均と比較したところ、プラス103.1時間となっている。

【正社員・1人あたりの年間総実労働時間】

	平均・1人当たり年間 (単位:時間)		
	(a)所定内労働時間	(b)所定外労働時間	(c)総実労働時間
岡山県 正社員(本調査)	1912.8	196.7	2109.5
全国 一般労働者	1816.8	189.6	2006.4
全国との差	96.0	7.1	103.1

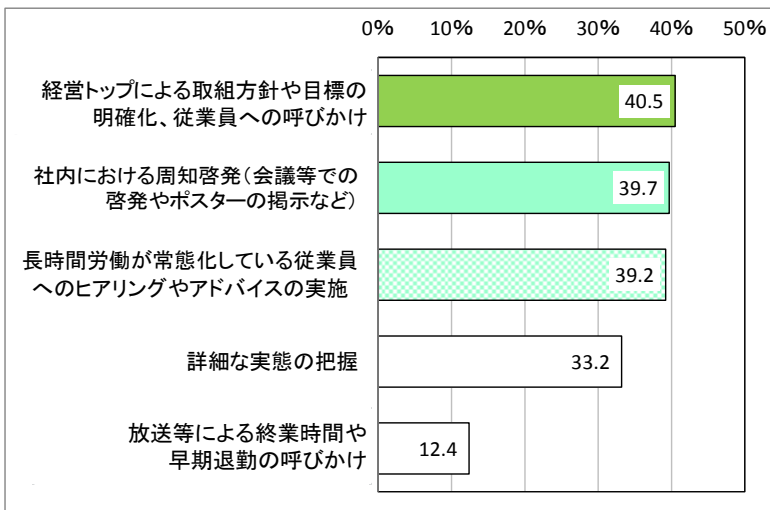
(注)「全国 一般労働者」は、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」(平成28年分結果確報)「第5表 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」の一般労働者調査産業計(事業所規模30人以上)の数字を年換算(×12か月)している。

(2) 取組中のもの



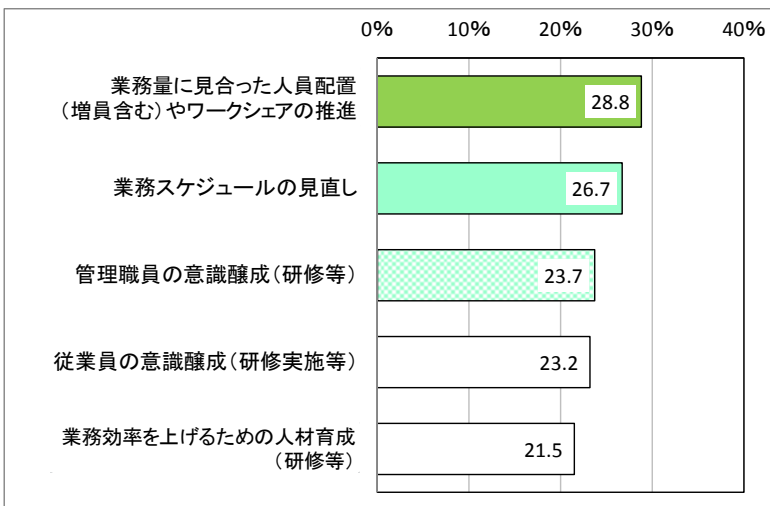
「時間外勤務の事前申請徹底」が45.4%と最も高く、唯一4割以上となっている。次いで「業務スケジュールの見直し」が27.4%、「ノー残業デーの設定」が27.3%となっている。

(3) 取組の手法



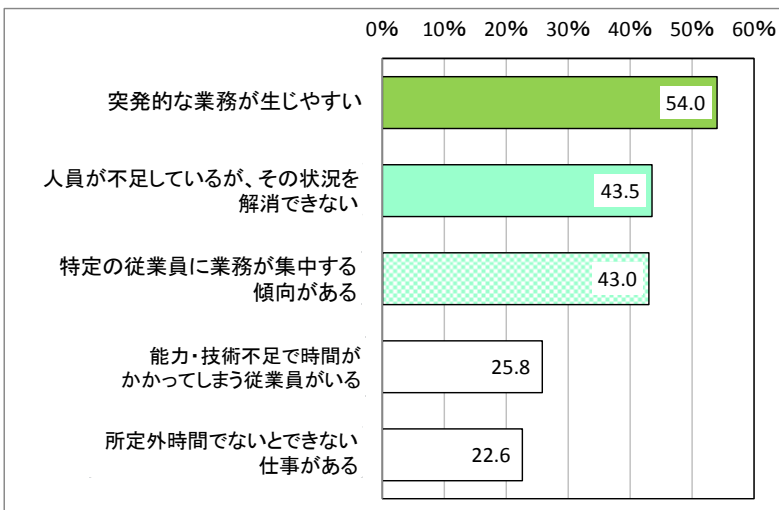
「経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ」が40.5%と最も高く、次いで「社内における周知啓発（会議等での啓発やポスターの掲示など）」が39.7%、「長時間労働が常態化している従業員へのヒアリングやアドバイスの実施」が39.2%となっている。

(4) 今後導入を検討したいもの



「業務量に見合った人員配置（増員含む）やワークシェアの推進」が28.8%と最も高く、次いで「業務スケジュールの見直し」が26.7%、「管理職員の意識醸成（研修等）」が23.7%となっている。

(5) 課題・問題点



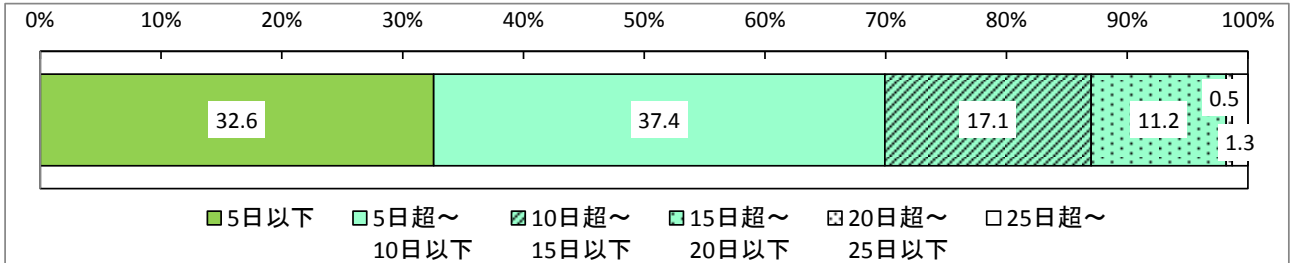
「突発的な業務が生じやすい」が54.0%と最も高く、次いで「人員が不足しているが、その状況を解消できない」が43.5%、「特定の従業員に業務が集中する傾向がある」が43.0%となっている。

4 休暇取得促進に関する事項

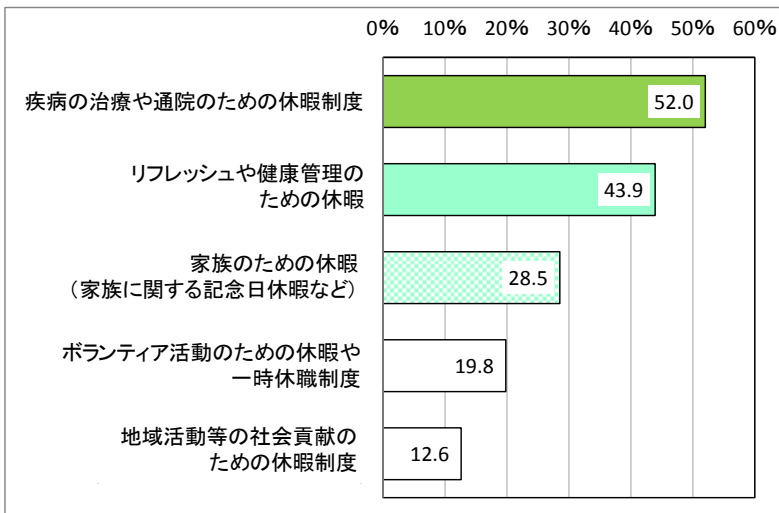
(1) 年次有給休暇取得の状況

正社員1人あたりの年次有給休暇取得日数をみると「5日超～10日以下」が37.4%と最も高い。

【正社員1人あたりの年次有給休暇取得の状況】

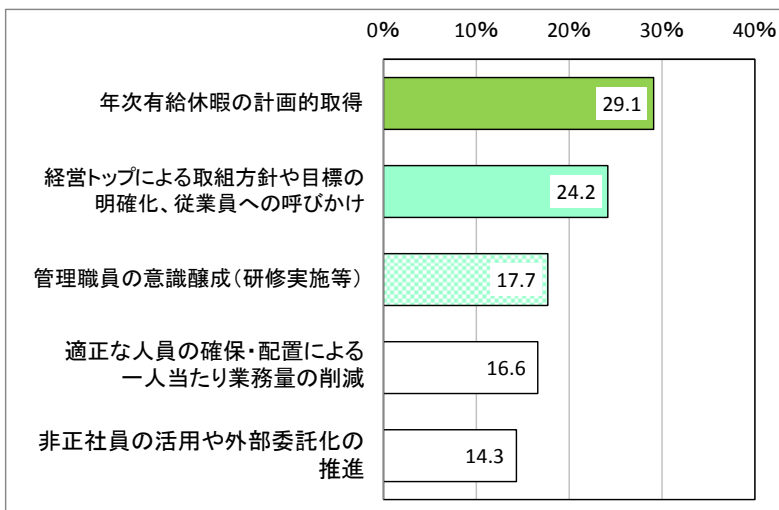


(2) 法定以外の休暇制度



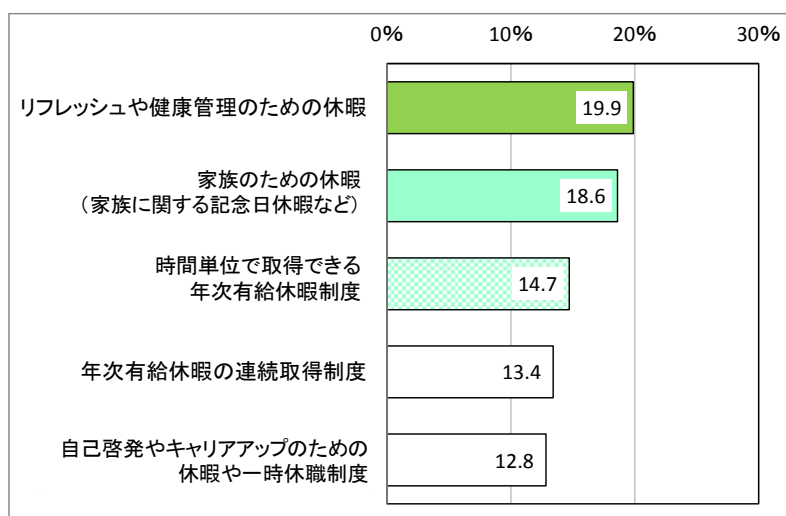
「疾病の治療や通院のための休暇制度」が52.0%と最も高く、次いで「リフレッシュや健康管理のための休暇」が43.9%、「家族のための休暇（家族に関する記念日休暇など）」が28.5%となっている。

(3) 取組の手法



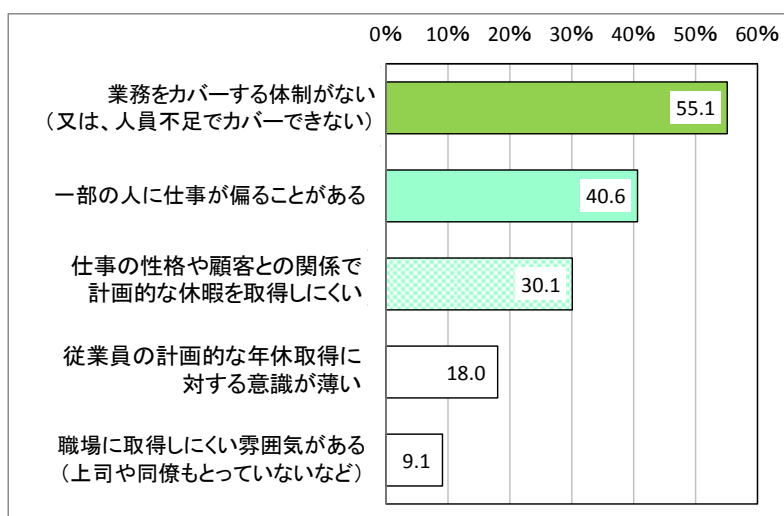
「年次有給休暇の計画的取得」が29.1%と最も高く、次いで「経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ」が24.2%、「管理職員の意識醸成（研修実施等）」が17.7%となっている。

(4) 今後導入を検討したいもの



「リフレッシュや健康管理のための休暇」が19.9%と最も高く、次いで「家族のための休暇（家族に関する記念日休暇など）」が18.6%、「時間単位で取得できる年次有給休暇制度」が14.7%となっている。

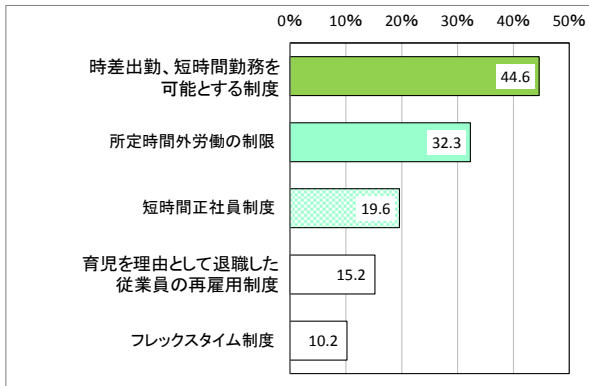
(5) 課題・問題点



「業務をカバーする体制がない（又は、人員不足でカバーできない）」が55.1%と最も高く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」が40.6%、「仕事の性格や顧客との関係で計画的な休暇を取得しにくい」が30.1%となっている。

5 育児と仕事の両立に関する事項

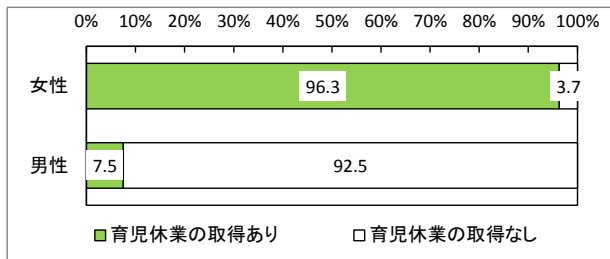
(1) 法定の休暇・休業以外に行っているもの



「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が44.6%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が32.3%、「短時間正社員制度」が19.6%となっている。

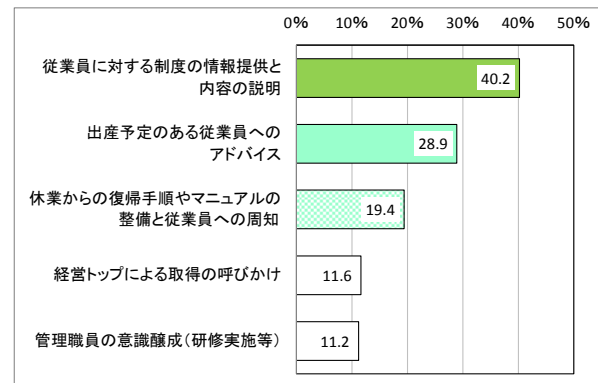
(2) 育児休業の取得状況

1年間に出産した従業員（男性は配偶者が出産した従業員）について、女性が育児休業を取得した事業所は96.3%だが、男性が育児休業を取得した事業所は7.5%となっている。



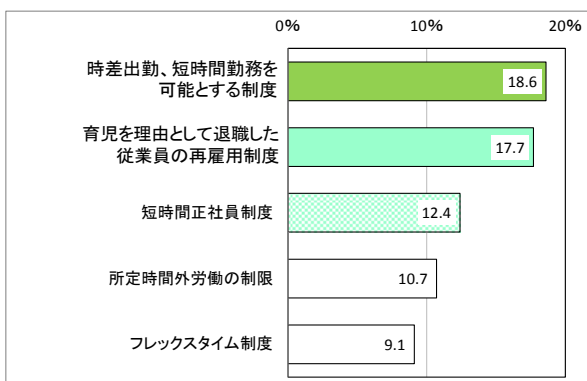
(3) 取組の手法

「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」が40.2%と最も高く、次いで「出産予定のある従業員へのアドバイス」が28.9%、「休業からの復帰手順やマニュアルの整備と従業員への周知」が19.4%となっている。



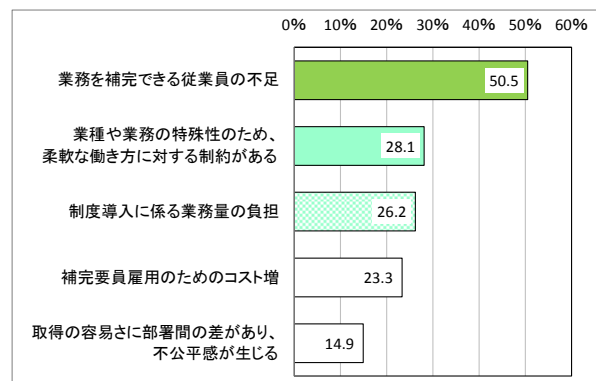
(4) 今後導入を検討したいもの

「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が18.6%と最も高く、次いで「育児を理由として退職した従業員の再雇用制度」が17.7%、「短時間正社員制度」が12.4%となっている。



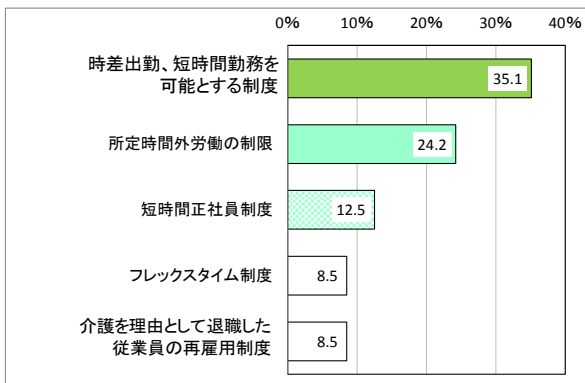
(5) 課題・問題点

「業務を補完できる従業員の不足」が50.5%と最も高く、次いで「業種や業務の特殊性のため、柔軟な働き方に対する制約がある」が28.1%、「制度導入に係る業務量の負担」が26.2%となっている。



6 介護と仕事の両立に関する事項

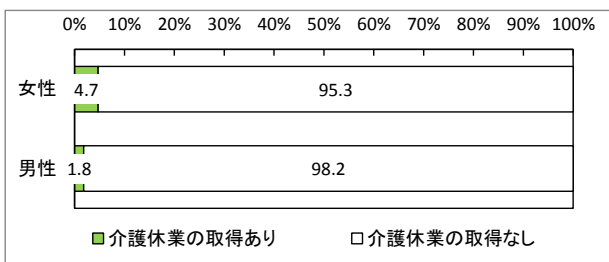
(1) 法定の休暇・休業以外に行っているもの



「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が35.1%と最も高く、次いで「所定時間外労働の制限」が24.2%、「短時間正社員制度」が12.5%となっている。

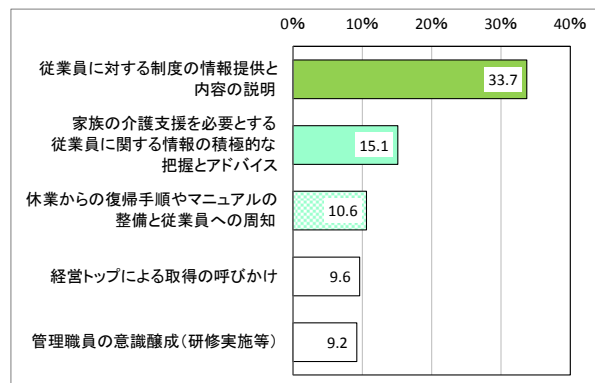
(2) 介護休業の取得状況

1年間に介護休業を取得した従業員について、女性が介護休業を取得した事業所は4.7%、男性が介護休業を取得した事業所は1.8%となっている。



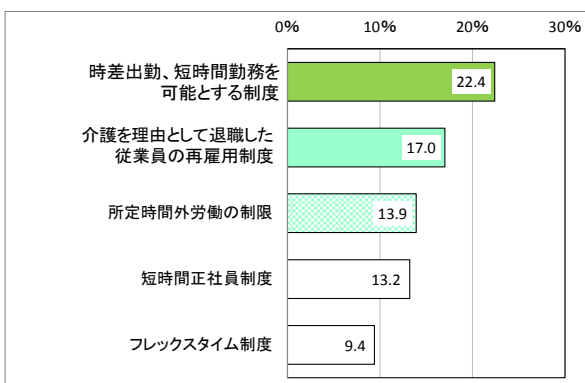
(3) 取組の手法

「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」が33.7%と最も高く、次いで「家族の介護支援を必要とする従業員に関する情報の積極的な把握とアドバイス」が15.1%となっている。



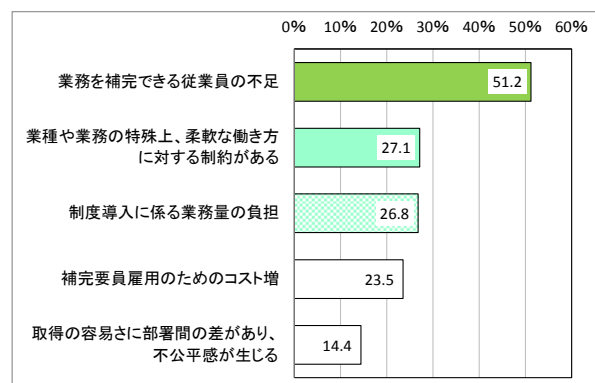
(4) 今後導入を検討したいもの

「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が22.4%と最も高く、次いで「介護を理由に退職した職員の再雇用制度」が17.0%となっている。



(5) 課題・問題点

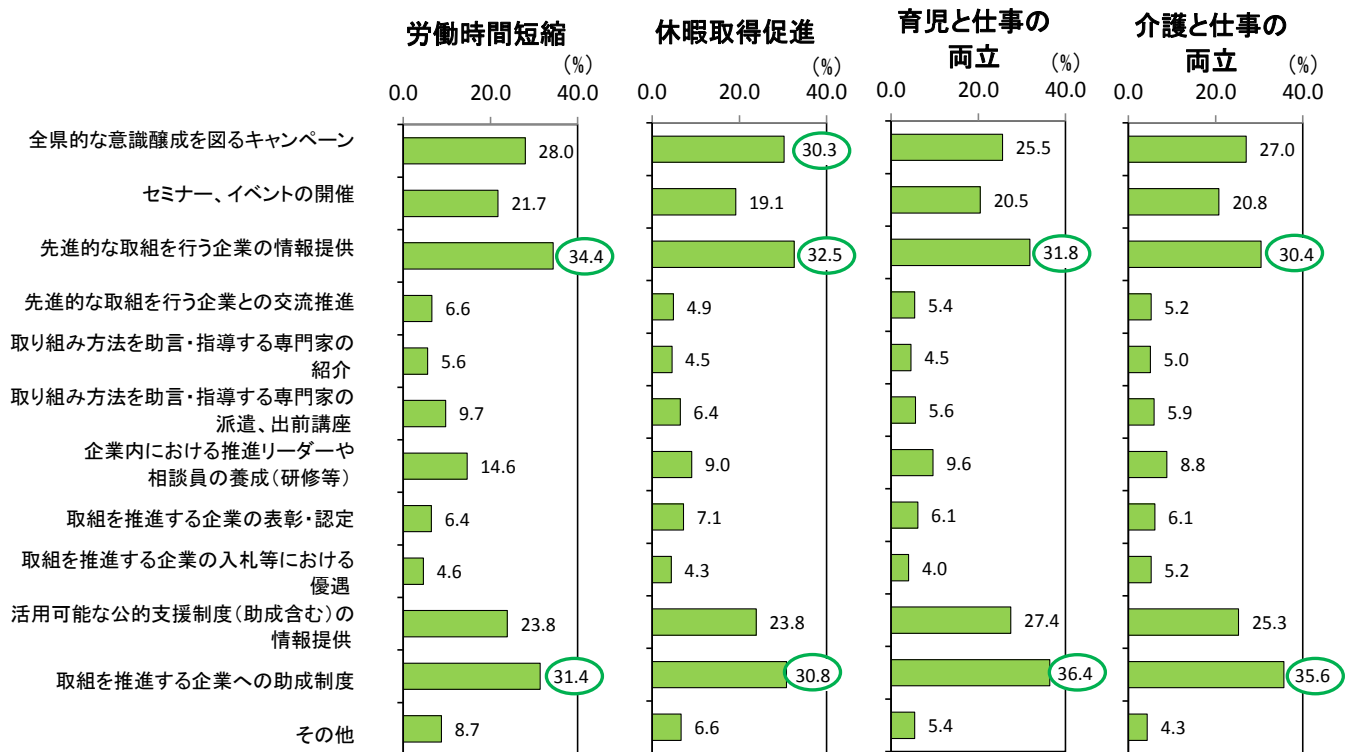
「業務を補完できる従業員の不足」が51.2%と最も高く、次いで「業種や業務の特殊上、柔軟な働き方に対する制約がある」が27.1%となっている。



7 働きやすい職場づくりに向け行政に求めるもの

(1) 労働時間短縮、休暇取得促進、育児と仕事の両立、介護と仕事の両立に関して行政に求めるもの

労働時間短縮、休暇取得促進、育児と仕事の両立、介護と仕事の両立のいずれも、「先進的な取組を行う企業の情報提供」および「取組を推進する企業への助成制度」が30%以上となっている。また、休暇取得促進は「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」が30%以上となっている。



(2) 国・自治体の支援制度の認知と活用

「認知あり・活用あり」は、育児と仕事の両立が最も高いが7.3%で、10%を下回っている。「認知あり・活用」と「認知あり・活用なし」を合わせた『認知あり』も、育児と仕事の両立が37.0%で最も高くなっている。

