

「働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」結果概要

1 岩手県内の事業所の労働条件等について

(1) 賃金について

正社員、パートタイム労働者（パート社員）とも、賃金は男性が女性より2割程度高くなっている。

また、賃金を決定する要素としては、年齢や学歴よりも職務・職種などの仕事の内容や職務遂行能力（資格、技能等含む）の方が大きい。

- 正社員の所定内賃金の平均は 249,012 円、男性の平均は 273,033 円、女性の平均は 224,991 円で、男性を 100 とすると女性は 82となっている。
- パートタイム労働者の賃金（時間単価）の平均は 1,020 円、男性の平均は 1,156 円、女性の平均は 884 円で、男性を 100 とすると女性は 76となっている。
- 賃金を決定する要素としては、正社員、パート社員とも、「職務・職種などの仕事の内容」、「職務遂行能力（能力、資格、技能等）」、「勤続年数」、「業績・成果」、「年齢」、「学歴」の順となっている。

(2) 労働時間について

岩手県の労働者は、全国的にみても年間総労働時間が長い。完全週休二日制の導入事業所が少ないことや、年次有給休暇の取得が少ないこと等が原因と考えられる。

- 正社員の年間総労働時間の平均は 1969 時間、パート社員は 1567 時間と推計。
 国の平成 28 年度毎月勤労統計調査地方調査（対象：従業員 30 人以上事業所）によると、年間総実労働時間（パート社員含む）は 1,885 時間で、全国平均の 1,783 時間と比較して 102 時間長い。
- 正社員の週休制について、完全週休二日制を導入しているのは 34.2%の事業所となっている。
 国の平成 28 年就労条件総合調査のデータでは、完全週休二日制を導入している事業所の割合の全国平均は 49.0%となっている。
- 年次有給休暇の平均付与日数は、正社員が 18.9 日、パート社員が 9.7 日、平均取得日数は、正社員が 7.4 日（取得率 39.1%）、パート社員が 4.4 日（取得率 45.5%）となっている。
 国の平成 28 年就労条件総合調査での全国平均（パート社員含む）は、年次有給休暇の平均付与日数が 18.1 日、取得日数は 8.8 日（取得率 48.7%）となっている。

(3) 雇用について

過去3年に県外就学者（満34歳以下）を雇用した事業所は、平均で7.6%となっている。

また、大学生・大学院生のインターンシップを実施している事業所の割合は6.1%で、そのうち約8割が県内大学生のみの受入れとなっている。

- 県外就学者の雇用実績では、事業所規模が大きいほど雇用した割合が高い。
- インターンシップの実施状況については、事業所規模が大きいほど「実施した」と回答した企業の割合が高く、事業所規模が「300人以上」の企業においては15.0%の企業が実施していた。

2 働き方改革及びワーク・ライフ・バランスについて

《事業所向け調査結果について》

(1) 働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに係る関係制度等の取組状況について

国や県の働き方改革及びワーク・ライフ・バランスに係る関係制度について、義務付けとなっている制度については取組が進んでいるものの、それ以外の制度については取組が進んでいない。

また、半数以上の事業所は関係制度を知らなかった。

- 関係制度のうち、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」については101人以上の企業が、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」は301人以上の企業がそれぞれ策定義務（但し、罰則なし）となっており、規模の大きな事業所は取組が進んでいるものの、国や県の認定・認証の取得等については、取組なしとの回答がほとんどであった。
- 関係制度等を「知らない」率が最も高いのは、国の「ユースエール」認定で約7割、最も低い「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」でも約半数が知らなかった。

(2) 働き方改革及びワーク・ライフ・バランス推進につながる取組の導入状況

働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組については、いずれの事業所規模の区分においても7割以上の事業所が残業の縮減や時間管理意識の向上等の取組を行っている。

特に50人以上の事業所では9割以上が何らかの取組を行っている。

- 実際に行っている取組については、多い順に「残業の縮減」、「時間管理意識の向上」、「子育ての支援制度」、「自己啓発の支援制度」、「有給休暇の取得促進」等であった。
- 「有給休暇の取得促進」、「子育ての支援制度」、「介護の支援制度」は、規模の大きい企業ほど導入の割合が高かった。

(3) 働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの取組の効果

取組の効果については、「効果があった」と回答した事業所が殆どで、特に「労働意欲の向上」、「効率・生産性向上」、「心身の健康向上」等に効果があるとの回答が多かった。

「介護の支援制度」に「効果があった」と回答した事業所では、特に「退職者の減少」に効果があるとの回答が多かった。

(4) 働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの今後実施したい取組

今後実施したい取組については、「時間管理意識の向上」、「仕事の見える化」及び「有給休暇の取得促進」が多く、事業所の規模別でもほぼ同様の傾向となった。

(5) 働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの今後の取組方向

働き方改革及びワーク・ライフ・バランスの今後の取組方向として、6割の事業所が「取り組む必要はあるが、喫緊の課題ではない」と回答した。

また、事業所の規模が小さいほど、働き方改革に関する「取り組む必要性を感じない」と回答した事業所の割合が高かった。

《従業員向け調査結果について》

(1) 勤務先での働き方改革及びワーク・ライフ・バランスについて

従業員の意識では、職場の取組を前向きに評価する回答が6割となっており、今後、取組を推進するためには、「マンパワー（人手）」の確保や「従業員の意識向上」、「経営者の意識向上」などが必要と考えている。

- 勤務先でのワーク・ライフ・バランスへの配慮については、配慮していると「思う（24.6%）」、「やや思う（35.6%）」となっており、回答者の6割が勤務先の取組を前向きに評価している。
- 事業所におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために何が必要かを聞いたところ、「マンパワー（人手）」、「従業員の意識向上」、「経営者の意識向上」、「職場慣習の変化」の順となっている。
- 職業生活に関する満足度については、「通勤時間」、「家庭事情への理解」の満足度が高くなっているのに対して、「給与」や「人事評価のあり方」の満足度が比較的低くなっている。

(2) 自分自身のワーク・ライフ・バランスについて

①介護に関すること

家族の介護が必要となった場合の対応については、全体では「仕事を続ける」との回答が8割近くを占めたが、介護休業の取得は、将来のことなので「わからない」が半数以上であり、介護休業を取得しない理由については「業務上の都合（代替人員不在等）」や「経済的な理由（収入減）」との回答が多かった。

- 家族の介護が必要な場合には、「今の条件で仕事を続ける（休業も含む）」が男女とも最も多かったが、「介護のため退職・転職する」と回答した人の割合は女性の方が男性より高くなっている。
- 介護休業を取得しない理由については、「業務上の都合（代替人員不在等）」、「経済的な理由（収入減）」の回答割合が高くなっている。
- 現在の事業所で選択できる制度のうち今後利用したい介護支援制度については、「介護のための休暇」、「勤務時間の短縮」、「勤務時間帯の変更」が多くなっている。

国の平成28年度雇用均等基本調査では、全国で介護休業を制度化している事業所割合は72.6%となっており、一方、岩手県が実施した平成28年度企業・事業所行動調査では、県内で介護休業を制度化している事業所割合は80.9%となっている。

②子育てに関すること

子どもが生まれた場合の対応については、全体では「仕事を続ける」との回答が9割近くとなっているが、育児休業の取得の意向については、女性が高い一方、男性は極めて低い。

- 将来子供が生まれた場合の対応については、「仕事を続ける」と回答が86.2%となっているが、内訳をみると男性では93.6%、女性では77.4%となっており、男女間での回答に差がある。
- 育児休業の取得については、「自分が取得する」と回答した男性は2.5%であったのに対し、女性は60.4%であり、男女間での回答に大きな差がある（なお、「夫婦で取得」は男性が11.2%、女性が3.4%）。
- 育児休業を取得しない理由については、「業務上の都合（代替人員不在等）」、「経済的な理由（収入減）」の割合が高くなっている。

③子育て・介護の支援制度の利用促進に効果的と思われる取組について

今後、子育て・介護の支援制度の利用を促進するためには、「従業員間での雰囲気づくり」が最も効果的とされ、経営者従業員双方の取組が必要とされている。

- 子育て・介護の支援制度の利用促進に効果的な取組について聞いたところ、「従業員間での雰囲気づくり（55.7%）」、「経営者に対する研修・啓発（26.2%）」、「業務の補完・協力体制整備（26.0%）」、「代替職員の配置（24.3%）」等があげられた。