

令和3年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

1 労働環境等実態調査について

1 調査目的

この調査は

- ① 県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握すること
- ② 県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすること
- ③ まち・ひと・しごと創生総合戦略（以下「総合戦略」という）に定める目標値への進捗を確認することを目的に実施

※令和元年度に初めて実施し、令和3年度は2回目の実施。

2 調査項目：労働環境や働き方改革の取組状況など27項目

<参考>

前回調査（令和元年度）では、今回調査と同様に県内全域で産業別・規模別に抽出した従業員5人以上の5,000事業所を対象に実施。
（回収数：1,968事業所、回収率：39.4%、有効回答数：1,959件）

3 調査方法

- (1) 調査対象地域：高知県全域
- (2) 調査対象事業所：産業別・規模別に無作為に抽出した4,400事業所
（従業員5人以上の事業所3,400事業所、従業員4人以下の事業所1,000事業所）
- (3) 調査時点：令和3年6月1日時点の基本
- (4) 調査期間：令和3年7月13日～8月20日

4 回答結果

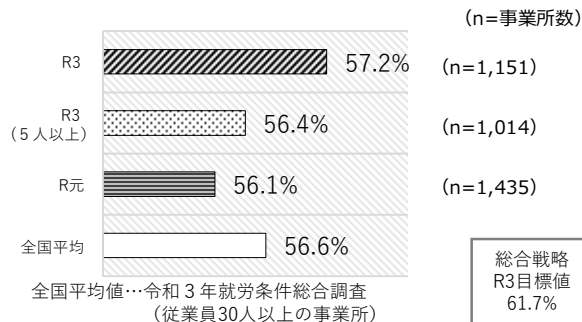
- (1) 回収数：1,531事業所
- (2) 回収率：34.8%
- (3) 有効回答数：1,476件
（従業員5人以上の事業所1,223事業所、従業員4人以下の事業所253事業所）

2 集計結果と分析について

1 労働環境の状況

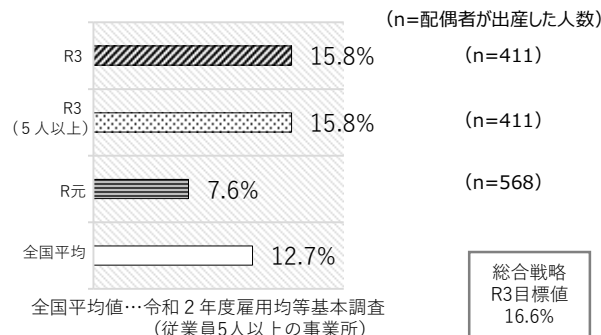
① 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率はR元年度調査を0.3ポイント上回る56.4%となっているが、「総合戦略」のR3年度目標値61.7%に及んでおらず、さらなる取組が必要。



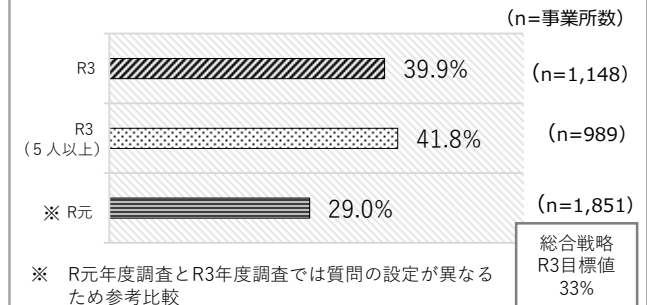
② 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は15.8%と、R元年度調査から大きく伸び、全国平均の12.7%も上回っているが、「総合戦略」のR3年度目標値16.6%に及んでおらず、さらなる取組が必要。



③ 時間単位の年次有給休暇制度の就業規則等への規定率

時間単位の年次有給休暇制度の就業規則等への規定率は41.8%と「総合戦略」のR3年度目標値33%を上回っているが、時間単位の年次有給休暇は様々な事情に応じて柔軟に活用しやすいため、規定率を高めていくことが必要。

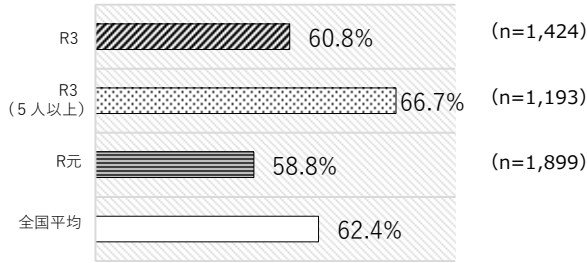


2 集計結果と分析について (続き)

④ 子の看護休暇制度の就業規則等への規定率

子の看護休暇制度の就業規則等への規定率は66.7%と、R元年度調査の58.8%を7.9ポイント上回っている。また、全国平均の62.4%も上回っているが、4人以下を含む事業所の取得率は60.8%と全国平均を下回っており、小規模事業者の規定率を上げることが必要。

(n=事業所数)

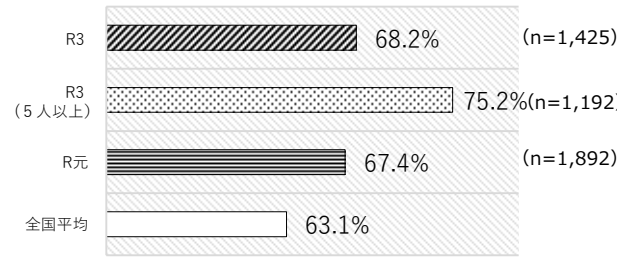


全国平均値…令和2年度雇用均等基本調査
(従業員5人以上の事業所)

⑤ 介護休暇制度の就業規則等への規定率

介護休暇制度の就業規則等への規定率は75.2%と、R元年度調査の67.4%を7.8ポイント上回っている。また、4人以下を含む事業所の取得率も68.2%であり、全国平均の63.1%も上回っているが、小規模事業者の規定率をさらに上げることが必要。

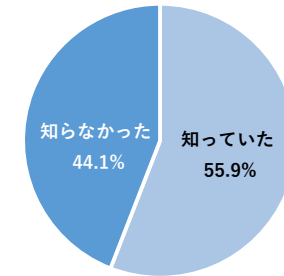
(n=事業所数)



全国平均値…令和2年度雇用均等基本調査
(従業員5人以上の事業所)

⑥ 育児・介護休業法改正による新制度の認知状況

男性の育児休業取得促進のための新制度（子の出生直後における柔軟な育児休業の枠組みの創設）について「知っていた」割合は55.9%と半数を上回っているが、「知らなかった」割合も4割以上あり、さらなる周知が必要。

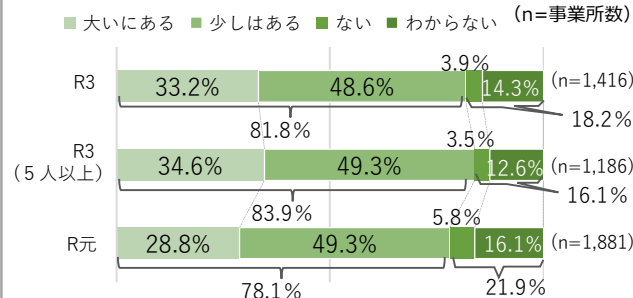


(n=1,421事業所)

2 働き方改革の状況

①-1 経営者の意識 – 働き方改革の意義

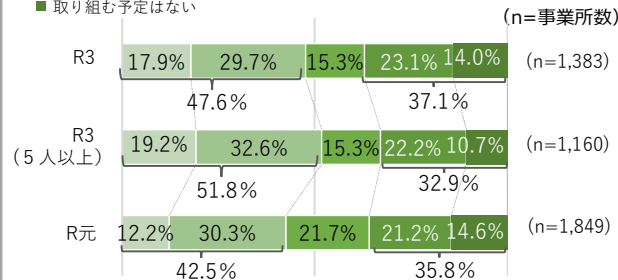
働き方改革に取り組む意義について「大いにあると思う」が34.6%とR元年度調査から5.8ポイント増加した。「大いにあると思う」「少しはあると思う(49.3%)」を合わせた割合は83.9%となっており、働き方改革への理解は進んでいる。「ない」「わからない」を合わせた割合は16.1%となっており、引き続き働き方改革の意義について周知が必要。



①-2 経営者の意識 – 働き方改革の取組に関する意向

働き方改革について「既に取り組んでおり、効果が現れている(19.2%)」「既に取り組んでいるが、まだ効果は現れてない(32.6%)」を合わせた働き方改革に「取り組んでいる」割合は51.8%。R元年度調査から9.3ポイント増加しているが、「検討中」「取り組む予定はない」割合が32.9%となっており、働き方改革に取り組むための経営者の意識の醸成が必要。

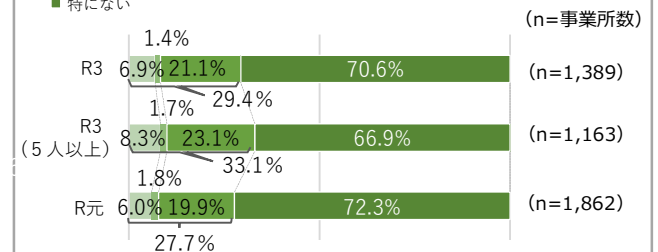
■ 取り組んでおり効果あり ■ 取り組んでいるが効果まだ
■ 取り組む予定 ■ 検討中
■ 取り組む予定はない



② 事業所内の推進体制

事業所内の推進体制について「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている(8.3%)」「部署横断的な組織を設置している(1.7%)」「部署や組織はないが担当者がいる(23.1%)」を合わせた推進体制のある割合は33.1%でR元年度調査から5.4ポイント増加しているが、「特にない」割合は66.9%と依然として高く、事業所内の推進体制の整備が必要。

■ 人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置付けている
■ 部署横断的な組織を設置している
■ 部署や組織はないが担当者がいる
■ 特にない

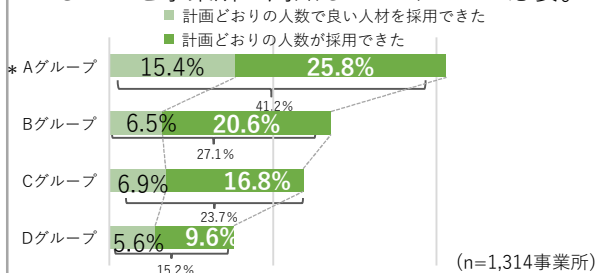


2 結果について (続き)

③ 働き方改革の取組による従業員の採用状況

働き方改革に取り組む予定のない事業所（Dグループ）は15.2%しか計画どおりの採用ができていないが、働き方改革の取り組みに効果が出ている事業所（Aグループ）は41.2%となっており、3倍近くの採用を実現している。

計画どおりの採用を実現するためにも、働き方改革に取り組むことが計画的な採用につながっていることを事業所に周知していくことが必要。

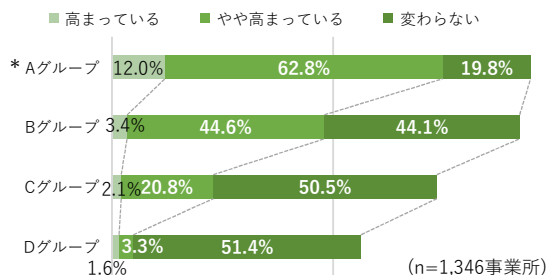


*Aグループ…「働き方改革に取り組む、効果が現れている」
Dグループ…「取り組む予定はない」

④ 働き方改革の取組による労働者の意識

働き方改革に取り組んでいる事業所ほど、労働者の働き方改革への意識の向上につながっている傾向にある。

労働者の意識を高めるためにも、働き方改革に取り組む必要性を事業所に周知していくことが必要。

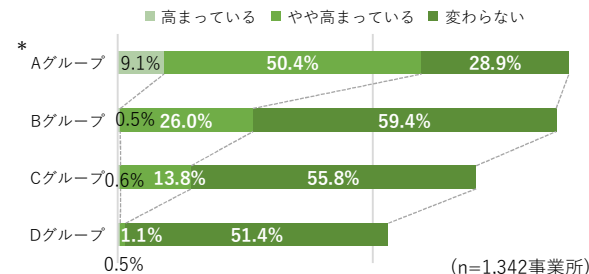


Bグループ…「働き方改革に取り組んでいるがまだ効果は出ていない」

⑤ 働き方改革の取組による生産性の向上

働き方改革に取り組んでいる事業所ほど、生産性の向上につながっている傾向にあるが、Bグループは取組の効果を実感できていない事業所も多い。

生産性の向上を図るためにも、働き方改革に取り組むことのメリットを事業所に周知していくことが必要。

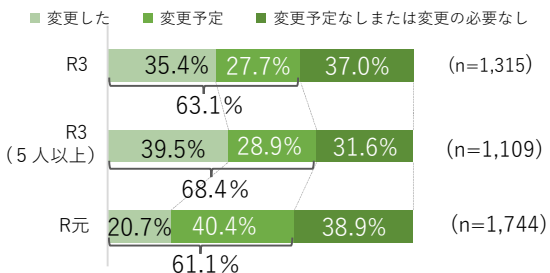


Cグループ…「働き方改革に今後取り組む予定」または「検討中」

⑥ 働き方改革関連法の改正に対する対応

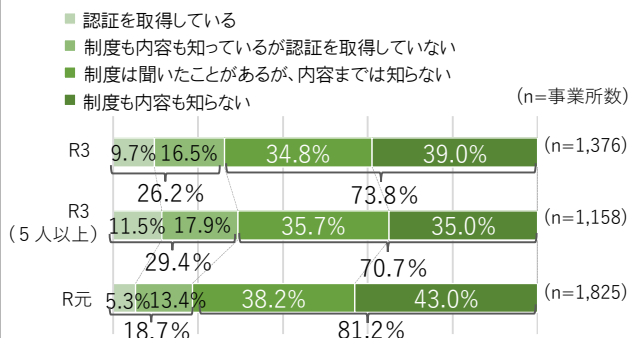
働き方改革関連法の改正に対する対応について就業規則または労働協約等を「変更した」と「変更予定」をあわせた割合が68.4%となり、R元年度調査の61.1%より7.3ポイント増加しているが、「変更予定なし等」の事業所が31.6%あることから引き続き働き方改革関連法の周知が必要。

(n=事業所数)



⑦ ワークライフバランス推進企業認証制度の認知状況

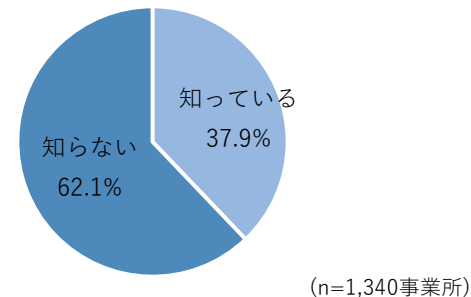
「認証を取得している」「制度も内容も知っているが認証を取得していない」をあわせた制度の認知度は29.4%と、R元年度調査より10.7ポイント増加しているが、内容や制度を知らない割合は7割を超えており、さらなる周知が必要。



3 多様な働き方

① 在籍型出向の認知状況

コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組の認知度は「知っている」が37.9%で「知らない(62.1%)」を下回っている。賃金など出向中の費用の一部を出向元と出向先にそれぞれ助成する支援策も含め、さらなる周知が必要。



3 課題及び対応策（今後の取組）

	課 題	対応策（今後の取組）
労働環境	<p>①年次有給休暇取得率（56.4%）は、前回調査に比べて、やや改善しているものの、総合戦略の目標値（61.7%）には及ばず、制度の周知をはじめ取得しやすい労働環境の整備が必要</p> <p>②男性育児休業取得率（15.8%）は、前回調査に比べて大幅（2倍以上）に伸びているものの、総合戦略の目標値（16.6%）にはわずかながら届いていないため、更なる周知や取得しやすい労働環境の整備が必要</p> <p>③時間単位の年次有給休暇制度や介護休暇制度の規定率は、いずれも総合戦略の目標値や全国平均値を上回るものの、仕事と家庭生活の両立が進むよう労働環境の更なる整備が必要</p> <p>④育児・介護休業法改正の認知状況では、4割を超える事業者が知らなかったと回答しており、今後も周知徹底が必要</p>	<p>①②③④への対応 制度の導入や取得しやすい労働環境整備に向けた意識醸成を図るため、経営層向けのトップセミナーやキャンペーンを実施</p> <p>①②③への対応 各種休暇・休業の取得向上に効果を出している先進事例の紹介や各企業への横展開を図るため、人事管理部門等を対象としたセミナーや交流会を実施</p> <p>④への対応 改正内容や国の助成制度などの周知を図るため、リーフレット配布等による啓発を実施</p>
働き方改革	<p>①経営者の意識（働き方改革の取組に関する意向）は、取り組んでいる事業所の計（51.8%）が、前回調査に比べて改善しているものの、依然として3割以上で検討中、取り組む予定はないとなっており、経営者の意識醸成が必要</p> <p>②事業所内の推進体制は、前回調査から改善は見られるものの、約7割で推進体制がないとなっており、事業所における推進体制の必要性の周知が必要</p> <p>③働き方改革の取組による従業員の採用状況や労働者の意識、生産性の向上では、いずれも改革の効果が現れている事業所で成果が出ていることから、改革に取り組むメリットの周知が必要</p> <p>④ワークライフバランス推進企業認証制度の認知状況では、内容や制度を知らない割合が7割を超えており、更なる周知が必要</p>	<p>①②③④への対応 働き方改革への取組や効果、推進体制整備の必要性などの意識醸成を図るため、経営層向けのトップセミナーやキャンペーンを実施</p> <p>②への対応 県内企業の推進体制の整備を支援するため、事業所で働き方改革の取組みの中核となる働き方改革推進職場リーダーの養成や専門家によるコンサルティングを実施</p> <p>③への対応 働き方改革の結果、効果を出している先進事例の紹介や各企業への横展開を図るため、人事管理部門等を対象としたセミナーや交流会を実施</p> <p>④への対応 ワークライフバランス推進企業認証制度を普及させ、認証につなげるため、業界団体と連携し認証企業のメリットをアピールするなどの広報や企業訪問を実施</p>