

Press Release

報道関係者 各位

平成 29 年3月16日

【照会先】

厚生労働省 秋田労働局 雇用環境·均等室室 長 富塚 リエ雇用環境改善·均等推進監理官 松岡 勇人 (電話) 018(862)6684 内線 450

秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書等の公表 ~秋田いきいきワーク推進会議~

政労使及び有識者を構成員とする「秋田いきいきワーク推進会議」(会長:東北公益文科大学長 吉村 昇、事務局:秋田労働局 別紙1参照)の第2回会議が開催され、秋田県内の事業主及び労働者に対するアンケート調査の結果報告書である「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」が取りまとめられました。

また、併せて、今回の調査結果や既存統計資料を基に、同会議における検討の中間整理として「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題」も取りまとめられました。これらは、下記のとおり秋田労働局ホームページ内のURLに掲載されています。

記

1 「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」⇒調査の概要については別紙2参照。

(URL)

http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0112/9062/20175294240.pdf

2 「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題」(別添)(URL)

http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0112/9049/201738134214.pdf

※ 秋田労働局ホームページ(トップページ)の「秋田いきいきワーク推進会議」のバナーをクリックすると、同会議のページに入りますので、そこでこれらの資料名をクリックするとダウンロードできます。

別紙1

秋田いきいきワーク推進会議について

(1) 設置趣旨

秋田県内におけるいきいきと働き続けられる環境づくりのため、労使や行政機関が意見を述べ合い、共通認識を得て、関係機関の取組に資することを目的に設置された会議。調査等を行う検討部会も設置している。

(2) 秋田いきいきワーク推進会議及び同会議検討部会の構成

秋田いきいきワーク推進会議会員名簿(敬称略)				
	氏 名	構成団体・役職名		
有識者	© 吉村 昇	東北公益文科大学長		
	○ 石沢 真貴	秋田大学教育文化学部教授		
	竹下香織	ヴィーナスクラブ・オルウィーヴ合同会社代表		
産業界	^{み うら ひろ き} 三 浦 廣 巳	秋田県商工会議所連合会長		
	村岡淑郎	秋田県商工会連合会長		
	あじ きわ まさ よし藤 澤 正 義	秋田県中小企業団体中央会長		
	あじ わら せい えつ 藤 原 清 悦	一般社団法人秋田県経営者協会長		
労働界	東海林 悟 (第1回) 三、	日本労働組合総連合会秋田県連合会長		
金融機関	湊屋隆美	秋田銀行頭取		
(弟 2 四会 議~) 	斉藤 永吉	北都銀行取締役頭取		
秋田県	堀井啓一	秋田県副知事		
国	守本 憲弘 (第1回) 哲	東北経済産業局長		
	小林泰樹(第1回) 松本安彦(第2回)	秋田労働局長		

◎会長、○会長代理

秋田いきいきワーク推進会議 検討部会員名簿(敬称略)		
氏 名	構成団体・役職名	
ましむら のぼる 部会長 吉村 昇	東北公益文科大学長	
いしざわ ま き 石沢 真貴	秋田大学教育文化学部教授	
たかの ちから 高野 力	秋田県経営者協会専務理事	
^{あじい} しんご 藤井 真悟	日本労働組合総連合会秋田県連合会事務局長	
いしかわ さとし 石川 聡	秋田県産業労働部雇用労働政策課長	
まつもと やすひこ 松本 安彦	秋田労働局長	

(3) 開催経緯

- ○平成28年2月5日 第1回推進会議開催
- ○平成28年8月2日~平成29年1月31日 第1回~第3回検討部会開催
- ○平成 29 年 2 月 21 日 第 2 回推進会議(「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」及び 「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題」の取りまとめ)

(4) 今後の予定

今回取りまとめられた「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」(事業主及び労働者に対するアンケート調査の結果報告書)及び「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題」を踏まえ、平成29年度には、アンケート調査を補完するヒアリング調査(企業等調査)を実施したうえで、さらに検討部会及び推進会議における検討を行い、最終的な取りまとめ等につなげる予定。

別紙2

「秋田県内の労働実態に関する調査」の概要

■調査の目的

秋田県内の「働き方」等に関する共通認識の形成や課題・対応方向等の検討の材料とするとともに、「秋田いきいきワーク推進会議」に参集した政労使の関係機関における取組の推進の参考にする。

■調査の概略

秋田県内の事業主及び労働者に対し、雇用・就業形態、労働時間、休暇・休業等の「働き方」、 女性・高齢者の活躍推進、人材確保等に関する実態・意向・隘路・効果等を聞くアンケート調 査を実施し、その結果を分析した。

■調査の方法

・事業主調査: 秋田県内に本社機能を有する「従業員 31 人以上規模企業」のすべて(1,354 社)に対して調査票を郵送し、専用封筒で回収

・労働者調査:連合秋田傘下組合(官公庁を除く)の一定規模以上の組合に対し、組合員の中から特定の職種・就業形態・年齢等に偏らないよう配布を依頼したところ、3,074人に配布され、専用封筒で直接回収

・調査の時期:平成28年8月上旬発送

■調査票の回収

最終的なアンケートの回収数(回収率)は次のとおり。

・事業主調査:1,117 社(回収率:82.5%)・労働者調査:1,970 人(回収率:64.1%)

■調査結果を見る際の留意点

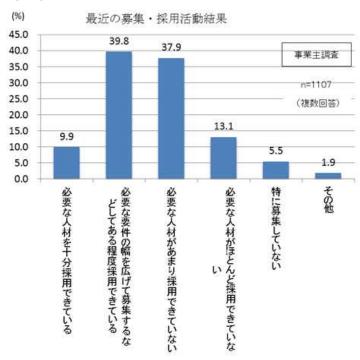
- ・ 事業主調査については、「秋田県内に本社機能を有する従業員 31 人以上規模企業」として把握していたすべての企業に対して調査票を郵送し、82.5%の回収率を確保できたことから、本調査の回答全体が県内の従業員 31 人以上規模の企業全体の状況をかなりの程度反映しているということができる。
- ・ 労働者調査については、連合秋田傘下組合(官公庁を除く)の一定規模以上の組合に対し、 組合員の中から特定の職種・就業形態・年齢等に偏らないよう配布を依頼し回収したもので あり、国勢調査結果等と比較すると、性別割合、勤務先企業の業種・規模別割合、正社員・ 非正社員割合等に偏りがあることから、この点を踏まえて結果を見ていただく必要がある。

■調査結果の例示

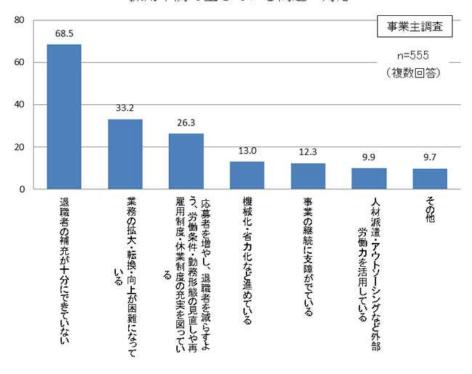
以下では、調査結果の一部を例示しています。

(1) 募集・採用関係

必要な人材を十分採用できている企業は約1割。要件の緩和などである程度採用できている企業とあまり採用できていない企業が約4割づつ。必要な人材がほとんど採用できていない企業も1割以上。その結果、「退職者の補充が十分できない」や「事業の拡大等が困難」といった問題を抱えている。



採用不調で生じている問題・対応

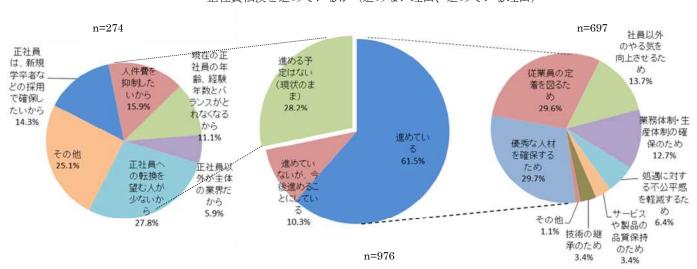


(2) 非正規労働者関係(非正社員の正社員への転換、処遇改善)

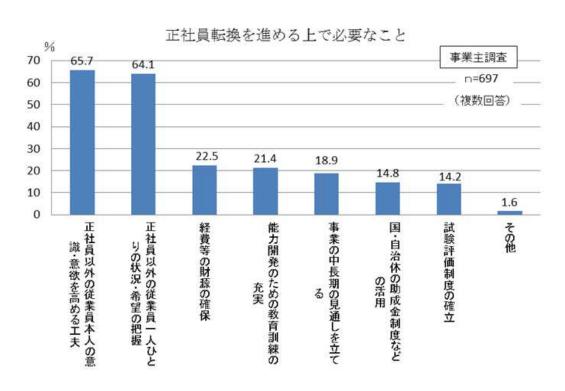
正社員転換については、約7割の企業で進める(予定も含む)としているが、残りの3割は「正社員への転換を希望する人がいない」とか「人件費の抑制」などにより進める予定はないとしている。また、正社員転換を進めている理由としては「優秀な人材を確保するため」と「従業員の職場定着を図るため」がそれぞれ約3割となっている。

正社員転換を進める上で必要なこととして、「本人の意識・意欲を高める工夫」と「一人ひとりの状況・希望の把握」を挙げた企業が、それぞれ 6 割以上。

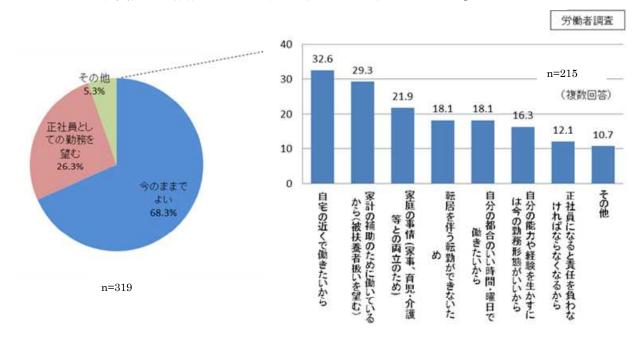
労働者の方では、正社員以外のうち約7割が「今のままで良い」と回答。その理由としては、「自宅の近くで働きたい」が最も多く、次に「家計の補助のため(被扶養者扱い望む)」や「家庭の事情(家事、育児・介護等との両立)」が続いている。



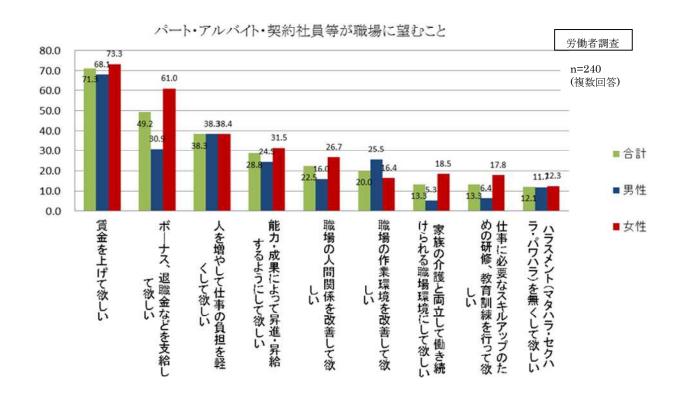
正社員転換を進めているか(進めない理由、進めている理由)



パート正社員以外の勤務形態の変更希望の有無及び「今のままでよい」とした理由



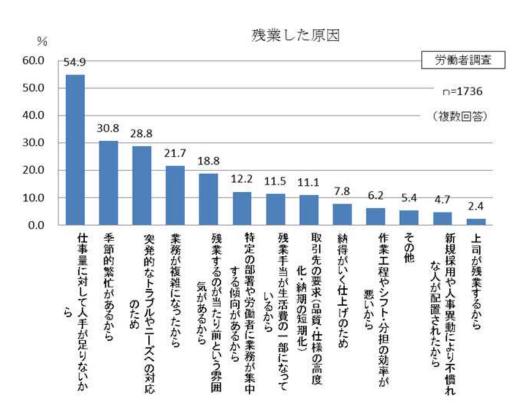
正社員以外の大半を占めるパート・アルバイト・契約社員等が会社に望むこととしては、「賃金を上げてほしい」に続き、「ボーナス・退職金等を支給してほしい」、「人を増やして仕事の負担を減らして欲しい」、「能力・成果によって昇進・昇給するようにして欲しい」が多かった。



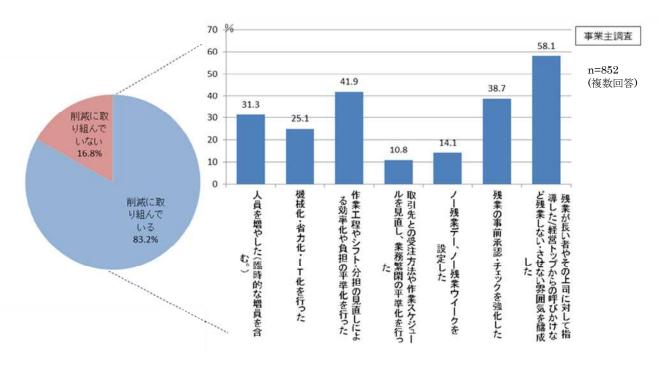
(3) 超過勤務(長時間労働の抑制)関係

残業した原因を労働者に聞いたところ、人手不足が最も多く、季節的繁忙や突発的なニーズ・トラブルへの対応が続いていた。

事業主調査では、8割を超える企業が残業削減の取組を行っていた。具体的な取組みとしては、 トップからの呼びかけや上司の指導を合わせると6割近くとなり、工程・シフト・分担の見直し や事前承認強化がそれぞれ約4割、人員を増やしたが約3割となっている。

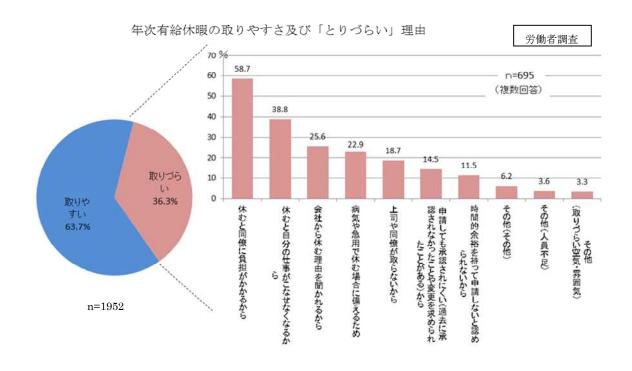


残業削減への取組状況及びその主な内容



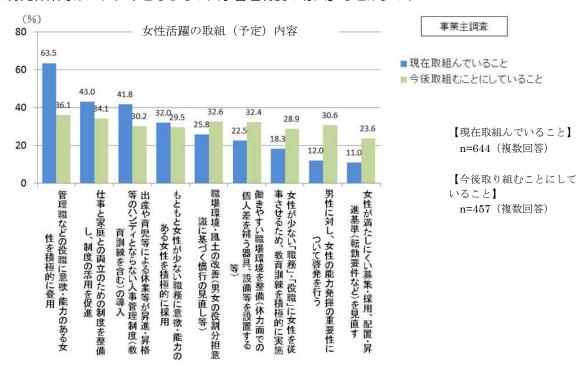
(4) 年次有給休暇の取得関係

年休の取りやすさでは、6割を超える労働者が「取りやすい」と回答。また、「取りづらい」と回答した者の理由としては、「休むと同僚に負担がかかる」が約6割と最も多く、「休むと自分の仕事がこなせなくなる」も約4割。



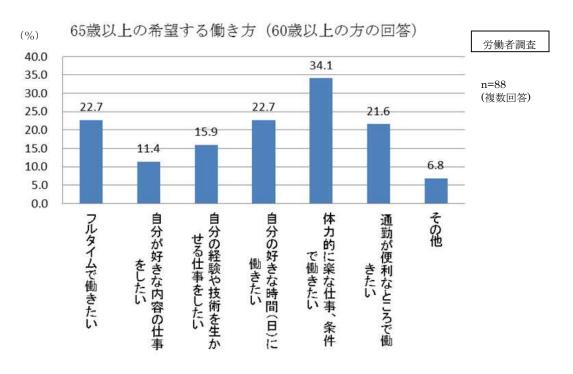
(5) 女性活躍の推進関係

事業主調査では、7割以上の企業が女性の活躍推進に取り組んでいる(予定含む)が、具体的な取組事項として、「管理職等への積極的登用」、「仕事と家庭の両立支援制度の整備・活用」、「育児休業等がハンディとならない人事管理制度の導入」などが多い。



(6) 高齢者の活躍促進関係

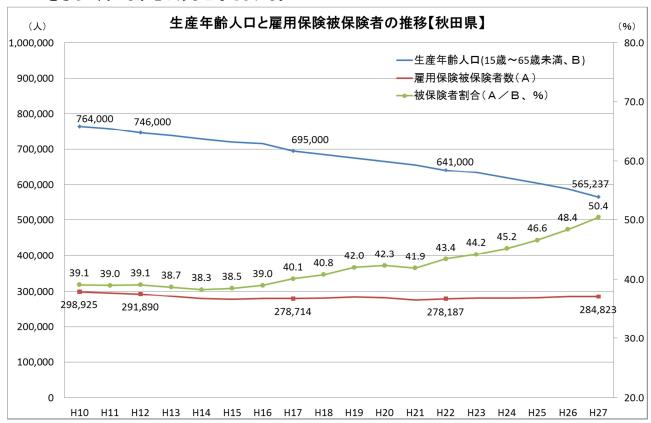
60歳以上の回答者が何歳まで働きたいかについては、「65歳くらい」が過半数で最も多く、次が「70歳くらい」で約3割。65歳以上になってからの働き方として希望するのは、体力的に楽な仕事・条件の働き方が最も多く、自分の好きな時間(日)、フルタイム、通勤が便利なところが続いている。



秋田県内の「働き方」に関する論点・課題

秋田いきいきワーク推進会議 平成29年2月

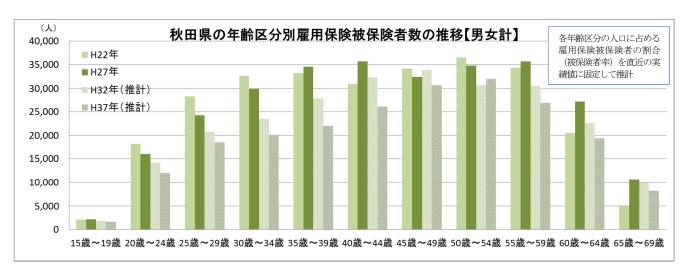
- I 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化
 - 1 秋田県内における人口と労働者の年齢・性別構成等の現状・変化
 - (1) 平成10年と27年を比べると県内の生産年齢人口は約25%減少したが、県内の雇用保険被保険者数はほとんど減少していない。このため、県内の生産年齢人口に占める雇用保険被保険者の割合は50.4%に高まっているが、同じ割合の全国平均は既に53.6%にまでなっており、今後も県内の就労率をさらに高める余地はあると考えられる。

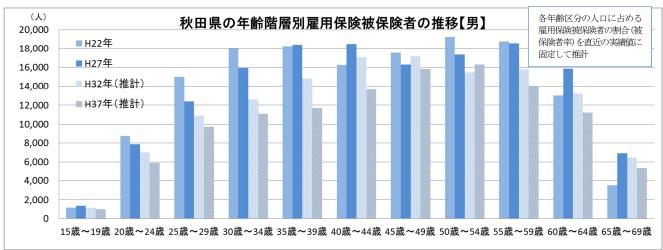


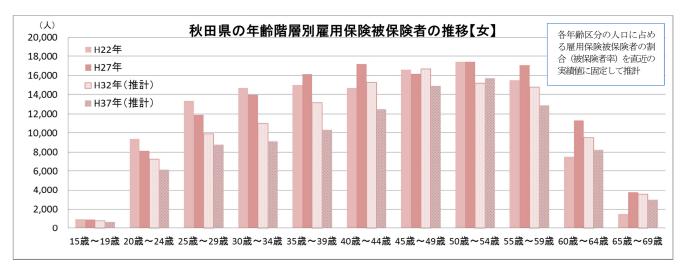
【出典】 生産年齢人口は総務省「人口推計」による各年10月1日の推計値(国勢調査実施年は国勢調査値に修正済み) 雇用保険被保険者数は厚生労働省「雇用保険業務統計」による各年10月末の値(全被保険者種別合計) 被保険者割合は「雇用保険被保険者数/生産年齢人口」である。

(2) 平成 22 年から 27 年にかけての雇用保険被保険者の年齢別構成の変化を見ると、労働者の中での年齢・性別構造の変化(高齢層へのシフトと 30 代後半から 40 代を中心とした女性の増加)が相当なスピードで進行していることがわかる。

次ページのグラフでは、県内の年齢区分別の雇用保険被保険者数の推計値を含めた推移を示しているが、その推計値(平成32年、37年)を計算する際には、各年齢層人口の中での雇用保険被保険者の割合(被保険者率)として平成27年度の実績値を使っている。しかし、今後は労働力の供給制約が強まる中で、人口における就労者(雇用保険被保険者)の割合は高齢者や女性を中心としてさらに高まることが予想され、また、若年者の県内定着・還流策とあわせて高齢者、女性などの就労促進努力の必要性もさらに高まっていくと考えられる。







※ 上図における平成32年及び37年の推計は次の式による。

ただし、 $A_{m\cdot n}$ は m 年における年齢区分 n の雇用保険被保険者数、 $B_{m\cdot n}$ は m 年における年齢区分 n の人口、 α_n は平成 27 年における年齢区分 n の人 α_n 0 日、 α_n 1 の人口に変化した際の増減率。

 $A_{m \cdot n} = B_{m \cdot 5 \cdot n \cdot 1} \times \alpha_n \times \beta_n$

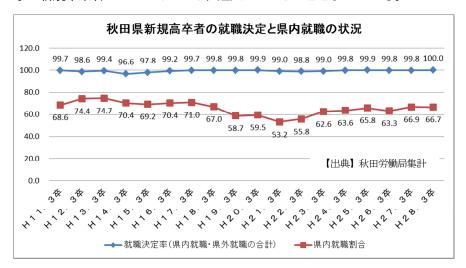
したがって、上図の推計部分においては、平成 29 年 1 月施行の 65 歳以上の者に係る雇用保険の適用拡大の影響は除外して計算している。

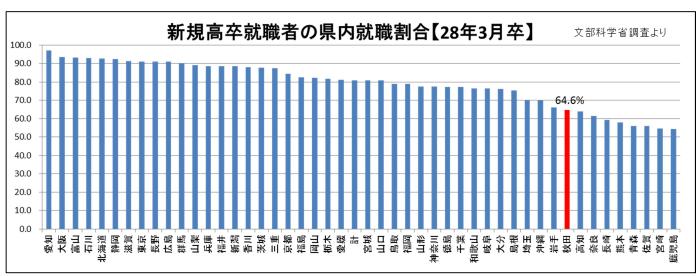
※※ 上図の「65~69歳」の年齢区分における雇用保険被保険者数の実績値(推計計算における場合も含む) としては便宜的に「65歳~」を使用している(「65~69歳」と「70歳~」を分離した数値がなかったため)。 (2) 秋田県の常用雇用者に占める非正規雇用者(正社員・正職員以外の雇用者)の割合は男女とも高まってきていたが、最近は頭打ちの傾向もみられる。また、全国平均に比べると男女とも低い水準にある。常用雇用者に占める非正規雇用者の割合(秋田県・全国、男女別)

(単位:%) 【出典】総務省経済センサス 秋田県 全国 男性 女性 男性 女性 平成 13 年 13.7 39.3 17.7 50.4 平成 16 年 14.6 44.1 52.9 平成 18 年 45.5 16.9 21.0 54.0 平成 21 年 17.7 47.1 20.9 53.0 平成 24 年 20.1 49.1 22.9 55.9 平成 26 年 20.0 49.2 23.3 54.8

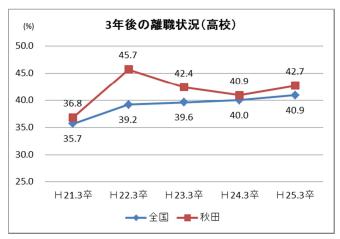
2 若者の「働き方」の現状・変化

(1) 県内の新規高卒者の就職決定率(平成28年3月卒)は100%を達成し、県内大学の卒業者についても 過去最高(99.3%)となった。しかし、就職決定者のうちの県内での就職決定者の割合(県内就職割合) については、リーマンショック後に落ち込んでから回復しきれておらず、新規高卒者で66.7%、県内大 学の新規卒業者については34.1%、短大で79.3%にとどまっている。

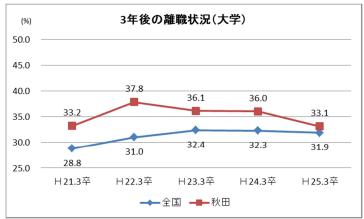




(2) 新卒後3年以内の離職率は、以前は全国で「(中学) 7: (高校) 5: (大学) 3」と言われていたが 今は「6:4:3」。秋田県は短大等を除き全国より若干高い。



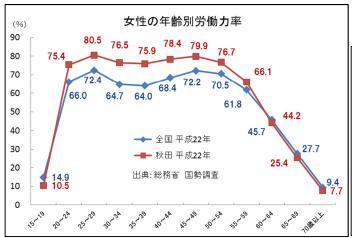


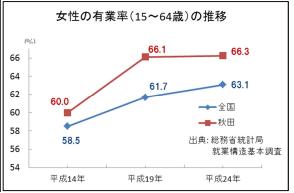


【出典】秋田労働局集計

3 女性の「働き方」の現状・変化

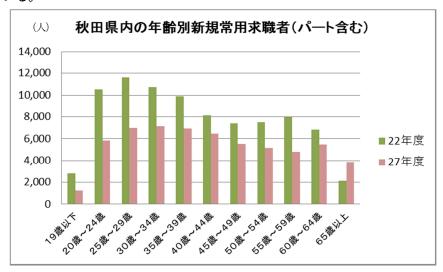
○ 女性の労働力率(就業者+完全失業者/人口)や有業率(有業者/人口)は、総じて秋田県の方が全 国平均よりも高い。





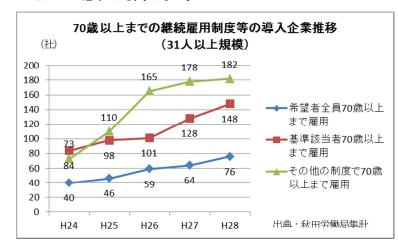
4 高齢者の「働き方」の現状・変化

(1) 平成22年度と27年度で比べると、秋田県内の年齢別新規求職者数は65歳以上の高齢者層のみで増加している。



【出典】秋田労働局ハローワーク業務統計

(2) 秋田県は「70歳以上まで働ける企業割合」(31人以上規模)が32.9%で全国1位。希望者全員が70歳以上まで雇用される企業も着実に増加している。 しかしながら、秋田県の高齢者の有業率は全国と比べて必ずしも高くない。



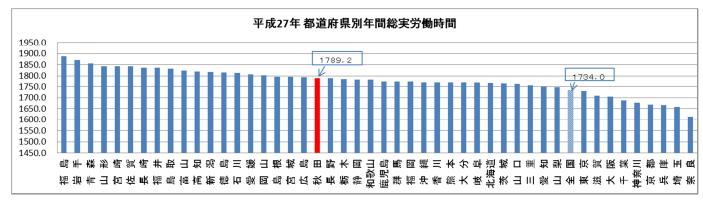
高齢者の有業率比較

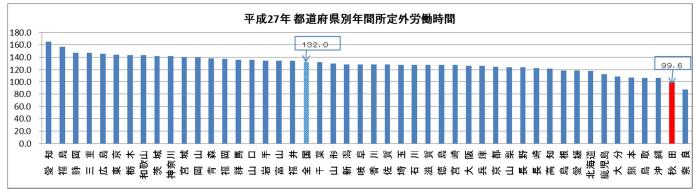
	秋田県	全国
60~64 歳	60.4	59.8
65~69 歳	35.9	39
70~74 歳	22.7	24.7

出典:就業構造基本調査(平成24年)

5 労働時間・休暇・休業の現状・変化

(1) 秋田県は、全国平均より年間総実労働時間が長く所定外労働時間は短い。これには秋田県のパートタイム労働者比率の低さ(平成27年毎月勤労統計調査では、秋田県:26.0%、全国平均:30.5%) も影響していると考えられる。





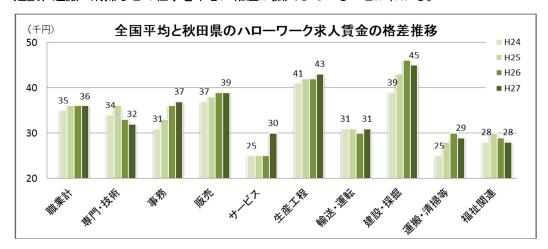
出典:每月勤労統計調査地方調査

(2) 秋田県の男性の育児休業取得率は向上しているものの、まだ3%台にとどまっている。



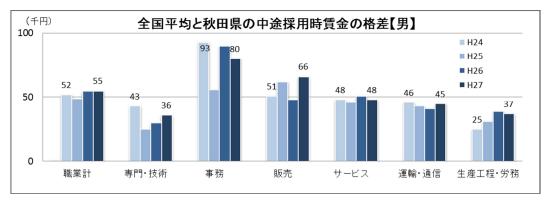
6 賃金の現状・変化

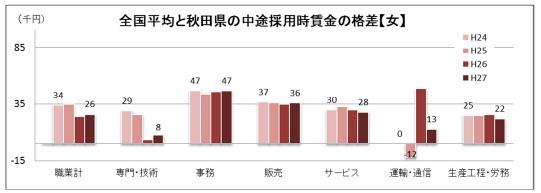
(1) ハローワークの求人票に記載された賃金 (月給額) について、全国平均と秋田県の格差 (「全国平均」 - 「秋田県」) の最近の推移を職種別に見ると、専門・技術の仕事では格差が縮小傾向にあるが、事務、 建設、運搬・清掃などの仕事を中心に格差が拡大していることがわかる。



【出典】秋田労働局集計(パート除く常用)。

(2) 中途採用時賃金(中途採用時の雇用保険関係届に記載された賃金月額)について同様に見ると、男性の場合に生産工程・労務の仕事などを中心として全国との格差が若干広がっているが、女性については総じて格差が縮小している。





【出典】秋田労働局集計

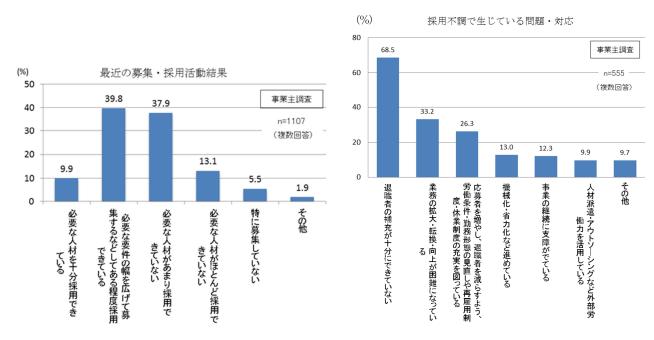
Ⅱ 当会議が平成 28 年 8 月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査(事 業主調査・労働者調査)」結果より

【事業主調査】

※ 県内に本社機能を置く従業員31人以上企業すべて(1354社)を対象とし1117社から回答を得た(回収率:82.5%)。

1 最近の募集・採用活動

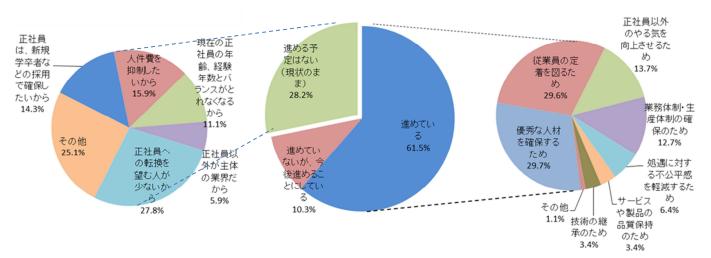
- ・ 必要な人材を十分採用できている企業は約1割であり、要件緩和等によりある程度採用できている 企業(40%)と必要な人材があまり採用できていない企業(38%)が多くを占めている。必要な人材 がほとんど採用できていない企業も約1割あった。
- ・ 必要な人材が「あまり」又は「ほとんど」採用できていない企業は「退職者の補充ができない」、「業 務の拡大等が困難」、「事業の継続に支障」などの問題を抱えていると回答。
- ・ これら企業の採用不調への対応として、労働条件等の人事労務面の対応を挙げた企業が3割弱、機 械化・省力化と人材派遣・アウトソーシングの活用がそれぞれ約1割。



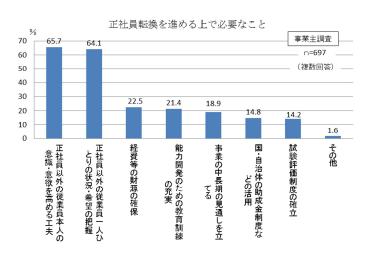
2 雇用・就業の形態 (勤務形態)

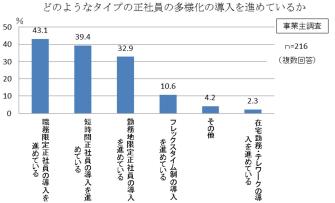
- ・ 約9割の企業では正社員以外のパート・アルバイト、契約社員等が雇用されているが、全労働者に 占める非正社員の割合は業種によって大きく異なる。非正社員割合が高い業種は、「電気・ガス・熱供 給・水道業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業 (他に分類されないもの)」、「生活関連サービ ス業、娯楽業」などだった。
- ・ 非正社員の正社員転換を進めている企業の割合は6割を超え、今後進める予定の企業をあわせると 7割を超えている。
- ・ 正社員転換を進めるうえで必要なことについては、6 割を超える企業が「正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫」と「正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握」を選択。ただし、試験・評価制度や能力開発制度、財源確保や公的助成措置を挙げた企業割合が高い業種・規模もあった。

- ・ 正社員の多様化を進めている企業は約1割であり、今後進める予定の企業も含めると約2割となっている。進めている(進めることとしている)企業の具体的な内容は、業種によっても異なるが、全体としては職務限定正社員、短時間正社員、勤務地限定正社員の順に多く、「在宅勤務・テレワーク」と回答した企業はまだ極めて少なかった。
- ・ 平成30年4月から該当者がでてくる「無期転換ルールへの対応」については、約半数が「現在検討中又はこれから検討」と回答。



正社員転換を進めているか(進めない理由、進めている理由)





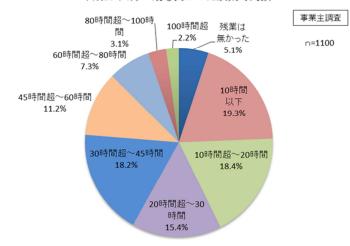
3 超過勤務(長時間労働対策)と年次有給休暇

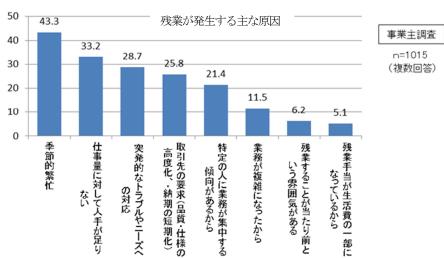
- ・ 28 年 6 月の最も残業時間が長かった職員の残業時間数を聞いたところ、過重労働の目安となっている 80 時間超だった企業が 5%、このうち 100 時間超だった企業は 2%。
- ・ 残業が発生する原因を聞いたところ、季節的繁忙が約4割、人手不足や突発的なトラブル・ニーズ 対応がそれぞれ約3割だった。取引先の要求に関する回答がこれらに続いていたが、この要因は小規 模な企業や建設・製造・情報通信等の業種において比較的多くなっていた。特定の部署・労働者への 業務の集中に関する回答も約2割あった。
- ・ 残業削減の取組は83%の企業が取り組んでいた。取り組んでいる内容について、6割近くの企業が 労働者・上司への指導やトップからの呼びかけ等を行っており、工程・シフト・分担の見直しや残業 の事前承認強化がそれぞれ約4割、人員増が約3割となっていた。
- また、削減に取り組んでいる理由は、社員の健康管理や業務の効率化、コスト削減がそれぞれ約5

割~8割で上位を占めていたが、人材確保や離職低減もそれぞれ3割程度の回答率となっていた。

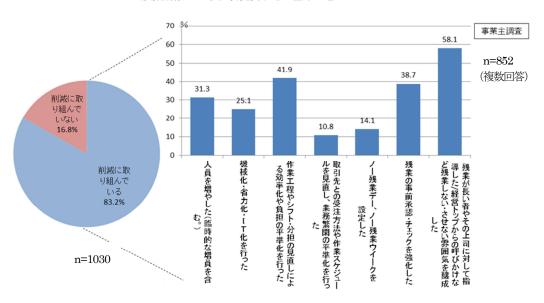
・ 年次有給休暇の取得促進の取組を行っている企業は5割を超えており、取組を行ってい場合の方法 については半日・時間単位等の細切れの取得を可能にすると回答した企業が6割以上、連続取得や計 画的取得の推進もそれぞれ2割以上だった。

平成28年6月の最も長かった残業時間数



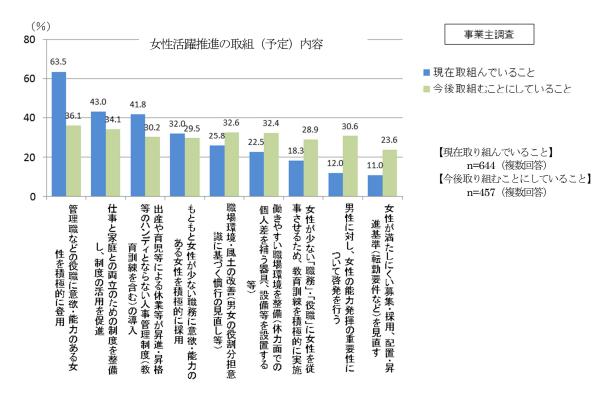


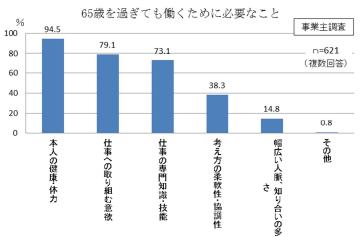
残業削減への取組状況及びその主な内容



4 女性・高齢者の活躍推進

- ・ 労働者に占める女性比率が高い業種は「医療、福祉」、「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」などだった。
- ・ 人事労務管理や人材の育成・登用等において女性の活躍推進に取り組んでいる企業は6割弱で、今後取り組む予定の企業をあわせると7割以上。現在取り組んでいる場合の取組内容は、管理職等への女性登用が約6割と最も多く、ワークライフバランス関係の制度整備や女性採用がこれに次いでいる。女性活躍の推進に比較的消極的な業種として「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」が挙げられる。また、規模的には小規模な企業ほど女性活躍推進に消極的な割合が高くなる傾向がある。
- ・ 65 歳以上の労働者がいる企業の割合は75%だったが、「建設業」、「宿泊、飲食サービス業」、「医療、 福祉」で特に高かった。
- ・ 65歳以上の活用を進めている企業割合は6割弱であり、活用の形態はほとんどが短時間雇用を含む 再雇用である。事業主から見た場合の65歳を過ぎても働き続けるために必要なこととして健康・体力や意欲を9割~7割の企業が挙げていたが、仕事の専門知識・技能も7割以上が挙げていた。





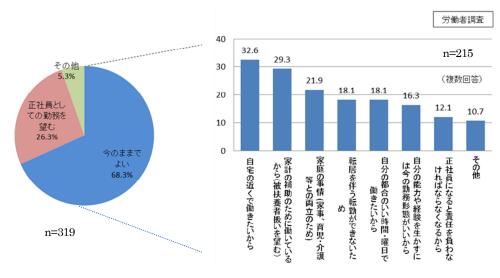
【労働者調査】

※ 連合秋田傘下の労働組合経由で配付。回収数は1970(回収率:64.1%)だが、性別割合、勤務先の業種・規模別割合、正社員・非正社員割合等に偏りあり。

1 勤務形態の変更希望(正社員への転換希望)

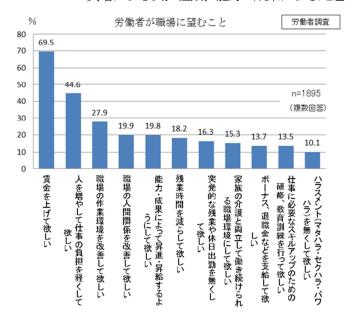
- ・ 正社員以外の回答労働者のうち、正社員としての勤務を望んでいる者は3割弱であり、約7割は今のままでよいと回答した。今のままでよい理由としては、自宅近くの勤務希望、家計補助目的の就労であること、家庭の事情等が上位を占めた。
- ・ 正社員としての勤務を希望する理由として、収入増、雇用の安定、賞与・退職金が支給されることが、それぞれ5割以上の正社員希望者に選択されていた。

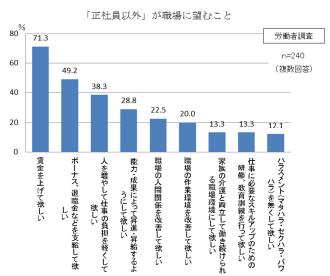
正社員以外の勤務形態の変更希望の有無及び今のままで良いとした主な理由



2 職場に望むこと

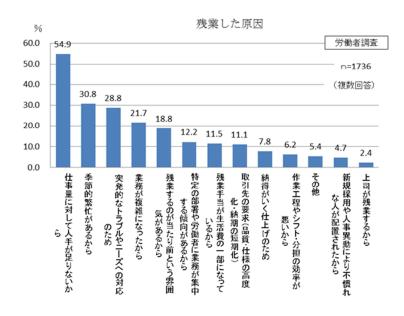
- ・ 労働者が職場に望むことは、賃金アップが最も多く約7割の者が選択しており、人員増による負担 軽減、職場の作業環境改善、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善、残業削減と続いていた。
- ・ 正社員以外の者に限って集計すると、賃金アップの次にボーナス・退職金支給が続き、その後に人 員増による負担軽減、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善と続いていた。



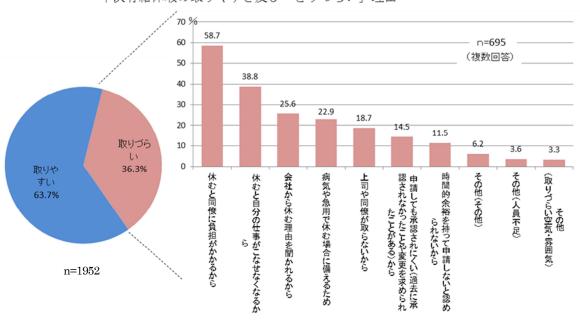


3 超過勤務(長時間労働対策)と年次有給休暇

- ・ 残業発生の原因としては人手不足を挙げた者が5割以上であり、季節的繁忙や突発的なトラブル・ ニーズ対応を挙げた者がそれぞれ約3割、業務の複雑化や残業を当たり前とする雰囲気を挙げた者が それぞれ約2割となっていた。
- ・ 職場が残業削減に取り組んでいると思う者の割合は約7割であり、取組の内容については、指導・ 呼びかけ、ノー残業デー(ウィーク)設定、事前承認・チェックの強化などの回答が多かった。
- ・ 回答労働者の平成27年度における年次有給休暇の平均取得日数は10.4日だった。取りやすさについては「取りやすい」が6割以上だったが、「取りづらい」と答えた者の理由としては、「休むと同僚に負担がかかるから」という周囲への配慮要因を挙げた割合が5割以上と最も多く、「上司や同僚が取らないから」という周囲の状況と関連する要因も約2割あった。「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」が約4割、「休む理由を聞かれるから」、「病気や急用で休む場合に備えるため」もそれぞれ2割以上だった。

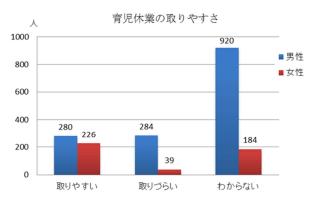


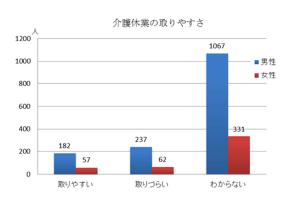
年次有給休暇の取りやすさ及び「とりづらい」理由



4 育児休業と介護休業

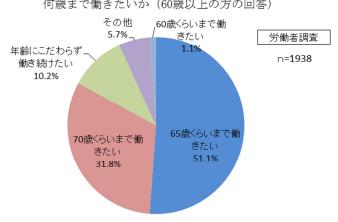
- ・ 育児休業の取りやすさについては、約6割が「わからない」と答えたが、「取りやすい」と「取りづ らい」はそれぞれ 26%と 17%だった。女性労働者だけに限ってみると「取りやすい」が全体 5 割を超 えていた。ただし、当事者になりやすい年代では他の年代よりも「取りづらい」が高くなる傾向もみ られる。
- ・ 介護休業の取りやすさについては、約7割が「わからない」と回答し、「取りやすい」と「取りづら い」はそれぞれ12%と15%だった。育児休業の場合と同様に当事者になりやすい年齢で「取りづらい」 が多くなる傾向もうかがえる。
- ・ これら休業が「取りづらい」理由としては、「休むと同僚に負担がかかるから」が最も多く、「上司 や同僚が取らないから」、「休むと自分の仕事がこなせなくなるから」や「休むと自分の評価にかかわ ると思うから」、「収入が減るから」などが続いていた。





5 職場における女性活躍の推進状況、高齢者就業についての認識

- 勤務先における女性活用に関しては、女性の採用について「積極的」と評価する回答が最も多く「ど ちらかといえば積極的」と合わせると約6割だった。女性の管理職登用や職域拡大についてはこれら を合わせても約4割であり、男性の育児休業取得についてはこれらを合わせて約15%だった。
- ・ 自分は何歳まで働きたいかについては、回答者全体では「60歳くらいまで」が最も多いものの、60 歳以上の回答者に限定すると「65 歳くらいまで」が過半数となり「70 歳くらいまで」も 3 割になっ ている。60歳以上の回答者について65歳以上まで働きたい理由を見ると、年金以外の収入確保が7 割以上だが、時間的余裕があることが約3割、やりがい・生きがいを感じたいことが約2割となって いた。また、60歳以上の回答者が持つ65歳以降の働き方に関する希望としては、体力的に楽な仕事・ 条件、自分の好きな時間(日)、通勤が便利な場所など、体力の制約等にかかわるものが上位を占め ていた。



何歳まで働きたいか(60歳以上の方の回答)

Ⅲ 秋田県内の「働き方」に関する論点・課題

-「働きやすさ」と「働きがい」の向上を目指して一

【基本的な認識】

- 1 全国で最も早いスピードで進行している人口減少や「働き手」の年齢構成等の変化の中で、今後も秋田県内の「働く場」を維持・発展させていくためには、人口面での対策や産業振興とともに、①若者の県内定着・還流、②女性の活躍促進、③高齢者の活躍促進等による労働力確保が必要であり、そのためにも、あらゆる「働き手」にとって働きやすい職場づくりが重要。
- 2 「働きやすい職場づくり」のためには、各企業がその必要性・重要性に 関する認識を高め、<u>実状にあわせた方法を工夫</u>していくことが重要であり、 関係団体や行政はそれをサポートしていく必要がある。
- 3 また、どのような職場が「働きやすく」かつ「生産性が高い」かについて、<u>各企業の経営者・人事労務管理者と労働者とがコミュニケーション</u>を 図り、共通認識を形成していくことが重要である。

【共通的な論点・課題】

- 各職場を働き手にとってより「働きやすい職場」とするために必要な事項 を、経営者や人事労務管理者を含めて共有化するための社内・業界内コミュ ニケーション(そのためのシステム)の必要性
- 「働きやすい職場づくり」の取組みに必要・有益な情報の収集・提供システムの必要性(個別企業のヒアリング等により情報の蓄積を進め、ポータルサイト、シンポジウム等を活用し提供するなど)
- 公的助成制度(キャリアアップ助成金(正社員転換コース、処遇改善コース、多様な正社員コース、人材育成コース等)や業務改善助成金など)の 充実・活用を通して地域の企業へアプローチを図り、実効性を高める必要 性

【個別の論点・課題】

1 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

非正社員の割合は業種によっても大きく異なっているが、今回の事業主調査結果では約6割の企業が正社員以外の従業員を正社員に転換する取組を進めており、さらに約1割の企業が今後進めることにしている。進める理由の多くは人材の「確保」と「定着」である(労働者数が少ない企業ほど人材の「確保」より「定着」の方に比重が置かれている)。他方で正社員転換を進めない理由は、それを希望する人が少ないことや、コスト、全体の処遇バランスなどであり、正社員転換を進めるために必要なこととしては、正社員

以外の意識・意欲を高める工夫や個々人の状況・希望の把握を挙げる企業が多く、財源確保、教育訓練等が続いている。国・自治体等の助成金制度の活用を挙げる企業も中小規模の企業を中心に 15%あった。

今回の労働者調査においては、正社員以外の労働者で正社員転換希望がある者は3割弱だった。正社員転換を希望する理由の多くは収入面(賞与・退職金含む)と雇用の安定であり、希望しない理由の多くは家庭事情との両立と家計補助目的に関係している。また、「正社員以外」の従業員が職場に望むことのうち処遇関係で多かった回答は、賃金アップ(約7割)、ボーナス・退職金等の支給(約5割)、能力・成果による昇進・昇給(約3割)だった。

今後も人口減少が継続し、人材確保が困難な状況が続くと見られる中で、各企業における正社員転換を進める動きはさらに広がりを見せると考えられる。その際にまず重要なことは、多くの企業が回答しているように、正社員以外の従業員との一層のコミュニケーションと個々人の希望の把握であると考えられるが、個々人に対するキャリア・コンサルティングを行っているケースを含めた具体的な取組状況・課題等については、企業に対するヒアリング調査で把握・整理する必要がある。また、勤務地限定正社員、短時間正社員等の「多様な正社員」制度やテレワーク、在宅勤務等の「多様な働き方」についてもヒアリング調査で事例の収集・整理を行う必要がある。なお、中小規模の企業を中心に公的助成を活用するニーズが一定あることも踏まえて、現行助成制度の更なる充実等について検討することも有意義であると考えられる。

2 長時間労働の削減

今回の事業主調査・労働者調査の結果でも示されているように、超過勤務については種々の発生原因があり、各企業において各部署の残業発生原因に応じた取組を推進することがまず重要であると考えられる。

超過勤務の種々の発生原因の中で、次のような社内的・労務管理的な要因については、比較的社内での取組が進めやすいと考えられる。

- 特定の部署・労働者への業務集中や短い周期での時季的な繁忙に対する 人員の再配置や工程・シフト・分担等の見直し
- 残業をすることが当たり前という雰囲気に対する経営トップからの呼びかけ、上司からの指導・チェック

他方で、季節的な繁忙、突発的なトラブルやニーズへの対応、取引先等の要求のような社外的な要因については、臨時的な増員や仕事内容の共有化 (複数の人が対応できるようにする)等の対応の余地はあるものの、社内的な努力のみでは限界を迎える場合もあると考えられる。

また、今後も人口減少傾向が続く中で恒常的な人手不足要因が拡大する恐れがあり、機械化・OA化等を含む労働生産性向上の方向での対応の必要性も増大すると考えられる。

これらの点については、今後のヒアリング調査等により、企業における超 過勤務の発生要因や実施中・検討中の対処方法について具体的な状況を把握 し、原因・状況に応じた効果的な予防・対処方法についてさらに整理・検討 する必要があると考えられる。

3 年次有給休暇の取得促進

今回の事業主調査では、年次有給休暇の取得促進の取組をしている企業は5割を超えていた。取得方法に係る取組については半日単位や時間単位での「細切れ取得」の他、「連続取得」、「計画的取得」の促進があり、取得促進の基盤づくりの方法としては仕事内容の共有化やトップからの呼びかけ、雰囲気醸成などがある。

他方、労働者調査では36%が年次有給休暇が「とりづらい」と回答しており、その理由としては、自分が休むことでの周囲の負担増に対する配慮や、自らの仕事・評価への跳ね返りの心配、取得手続き上のハードル、職場内の雰囲気・慣行などが挙げられている。業種によっても「とりづらい」と回答した者の割合は異なっており、職場内でのコミュニケーションの円滑化を基盤とした取得しやすい雰囲気醸成や慣行の見直し、仕事内容の共有化などの他、業種や業務の実情にあった取得促進の工夫が必要といえる。

4 育児・介護休業の取得促進

今回の労働者調査で育児休業・介護休業の「とりやすさ」について聞いたところ、いずれの休業についても「わからない」が 6割以上を占めていた。また、育児休業については「とりやすい」との回答が「とりづらい」を上回っており、特に女性の場合は 5割以上が「とりやすい」と回答していたが、介護休業についてはこれらがほぼ拮抗していた。いずれの休業でも「とりづらい」理由としては自分が休むことでの周囲の負担増に対する配慮や職場内の雰囲気・慣行、自らの仕事への跳ね返りの心配、評価・収入への不安などが挙げられている。

男性の育児休業も含めこれらの休業は、すべての労働者が常時意識する制度ではないことが大きな特徴であり、このことが「とりやすさ」について「わからない」との回答が多くなっている原因と思われる。しかしながら、このような全体としての意識の薄さや理解の不足が、当事者になった場合の周囲への気兼ねなどの原因にもなっていると考えられる。

したがって、各企業ではまず、これら休業についてどのような制度内容・手続きになっており、いざ当事者になった時にどうすればよいか、周囲はどのように対応すべきかを従業員全員によく周知することが重要であり、こうした日常の取組が自ら当事者になった場合の円滑な取得や取得希望者に対する周囲の理解・協力の基盤になると考えられる。

5 女性活躍の推進

今回の事業主調査・労働者調査結果から、労働者に占める女性比率は業種によって大きく異なっており、女性活躍の推進の積極性も業種による特徴がある。また、規模的には小規模な企業ほど女性活躍推進に消極的な割合が高くなる傾向がある。

男女の区別ない採用・キャリアという視点も重要であるが、今後も県内の 人口減少傾向が続くと見込まれる中で、現に女性活躍が進んでおらず、かつ、 消極的な企業においては、ますます人材確保が困難になることが懸念される。 また、女性活躍推進に取り組んでいる企業は、女性の能力発揮による組織強 化や生産性向上以外に、男女とも職務遂行能力で評価されるという意識の高 まりや職場全体としてのモラール(やる気)の向上等種々のメリットを感じ ている。

これらを踏まえ、女性活躍推進に消極的な業種・規模の企業については、 今後のヒアリング調査等により女性活躍推進に消極的となる要因を具体的 に明確にし、その要因に応じた方策についての検討を行う必要がある

6 高齢者の活躍推進

秋田県は人口の高齢化率も70歳以上まで働ける企業割合も全国1位であるが、今回の事業主調査で65歳以上の高齢者の活用を進めている企業は5割を超えた程度だった。また、秋田県における高齢者の有業率は全国と比べて必ずしも高くない。しかしながら、人口減少や人口構成の高齢化が急速に進む中で、多くの企業が就業可能な高齢者を再雇用等の形で可能な限りつなぎとめている状況が既にあることは、雇用保険被保険者の年齢構成の変化等からも明らかである。今後とも人口の減少・高齢化がさらに進むと見込まれる中、高齢者活用の必要性はますます高まると考えられる。

今回の労働者調査で 60 歳以上の労働者の希望を見ると、「65 歳くらいまで働きたい」が約 5 割、「70 歳くらいまで働きたい」が約 3 割、「年齢にこだわらずに働き続けたい」が約 1 割と高い就労意欲を示している。ただし、多くの高齢者が体力の制約等に配慮した働き方を求めているので、各企業ではこれらの点を踏まえて、労働者の希望に沿った多様な雇用形態の導入や作業環境の整備など工夫を凝らした高齢者活用を進めることが求められる。また、シルバー人材センター等に対するヒアリング調査を通じて、県内の就業希望高齢者をとりまく状況をより多角的に明らかにし、それに応じた対策を検討することも重要と考えられる。