

(2017. 12. 15 案)

# 秋田県内の「働き方」に関する 課題と方向について

平成30年 月

秋田いきいきワーク推進会議

## はじめに

当会議（「秋田いきいきワーク推進会議」会長：吉村昇 東北公益文科大学長、事務局：秋田労働局。）は、人口減少が進む中で地域経済が持続的に発展していくためにも、働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が不可欠であることを踏まえ、秋田県内の労使団体、秋田県等の行政機関、学識経験者等が課題解決のための共通認識を得ることを目的に設置されました。

その後、平成28年2月に第1回の会議を開催し、平成28年8月には「秋田県内の労働実態に関する調査」（アンケート調査）を実施しました。秋田県内の事業主と労働者それぞれに対して雇用・就業の形態、労働時間（所定外労働）、年次有給休暇、育児休業・介護休業等に関する実態・意識等を聞くとともに、長時間労働削減、非正規労働者の正社員化、女性・高齢者の活躍推進等に関する取組状況や今後の意向・隘路・効果等を聞いたところ、事業主調査については、労働者数31人以上規模の全企業に調査票を発送して1,117社から回答を得ており（回収率82.5%）、労働者調査についても連合秋田傘下の労働組合を經由して3,074人に調査票を配付して1,970人の労働者からの回答を得ています（回収率64.1%）。

また、平成29年度には、個々の企業等における実態や課題・方向性に関する意識等を深く掘り下げて把握するため、平成28年度に実施した事業主に対するアンケート調査の回答企業で労働者数101人以上の企業約315社の中から、業種・規模等に基づき選定した46社の企業にヒアリング調査を実施しました。また、高齢者の活用に関して高齢者自身の意識・ニーズや高齢労働力に対する各種ニーズを把握するために県内シルバー人材センター（3箇所）に対してもヒアリングを実施しました（これらの調査結果は「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」、「同Ⅱ〔企業等ヒアリング調査〕」として公表されています。）。

この「秋田県内の「働き方」に関する課題と方向について」は、これら調査結果や、各種統計、労働行政機関の業務統計等をもとに、広く関係方面において、秋田県内における「働き方」の課題と方向に関する共通認識を得ていただくための一助として作成したものです。

事業主や労働者の皆様が、「働きやすい職場づくり」、「働きがいのある職場づくり」の参考としていただければ幸いです。

秋田いきいきワーク推進会議

## 目次

はじめに.....	2
I 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化.....	5
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.....	5
2 労働市場の現状・変化.....	8
3 若者の「働き方」の現状・変化.....	9
4 男女の「働き方」の現状・変化.....	11
5 高齢者の「働き方」の現状・変化.....	12
6 労働時間・休暇・休業の現状・変化.....	13
7 賃金の現状・変化.....	14
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・労働者へのアンケート調査）」結果より.....	15
【事業主調査】.....	15
1 最近の募集・採用活動.....	15
2 雇用・就業の形態（勤務形態）.....	16
3 超過勤務（長時間労働対策）と年次有給休暇.....	18
4 女性の活躍推進.....	19
5 高齢者の活躍推進.....	20
【労働者調査】.....	21
1 勤務形態の変更希望（正社員への転換希望）.....	21
2 労働者が職場に望むこと.....	21
3 育児休業と介護休業.....	24
4 職場における女性活躍の推進状況.....	24
5 高齢者就業についての認識.....	24
III 当会議が平成29年4～9月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査（企業等ヒアリング調査）」結果より.....	26
1 人材のニーズと確保について.....	26
2 正社員以外の雇用と正社員転換について.....	26
3 正社員の多様化（多様な働き方の推進）について.....	27
4 超過勤務の発生原因と削減の取組について.....	27
5 年次有給休暇の取得促進について.....	28
6 育児休業・介護休業について.....	29
7 女性の活躍推進について.....	29
8 高齢者の活躍推進について.....	31
9 社員の能力の開発・向上について.....	32
IV 秋田県内の「働き方」に関する課題と方向.....	33
1 基本的な認識.....	33
2 各職場に共通する課題・方向.....	33
3 個別論点に関する課題・方向.....	34
(1) 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善.....	34
(2) 長時間労働の削減.....	35

(3) 年次有給休暇の取得促進.....	36
(4) 育児・介護休業の取得促進.....	37
(5) 女性活躍の推進.....	38
(6) 高齢者の活躍推進.....	39
4 今後の調査・検討の課題ー労働者の能力の開発・向上ー.....	40
《参考》.....	41
(1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱.....	41
(2) 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿.....	42
(3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱.....	43
(4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿.....	44

# I 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化

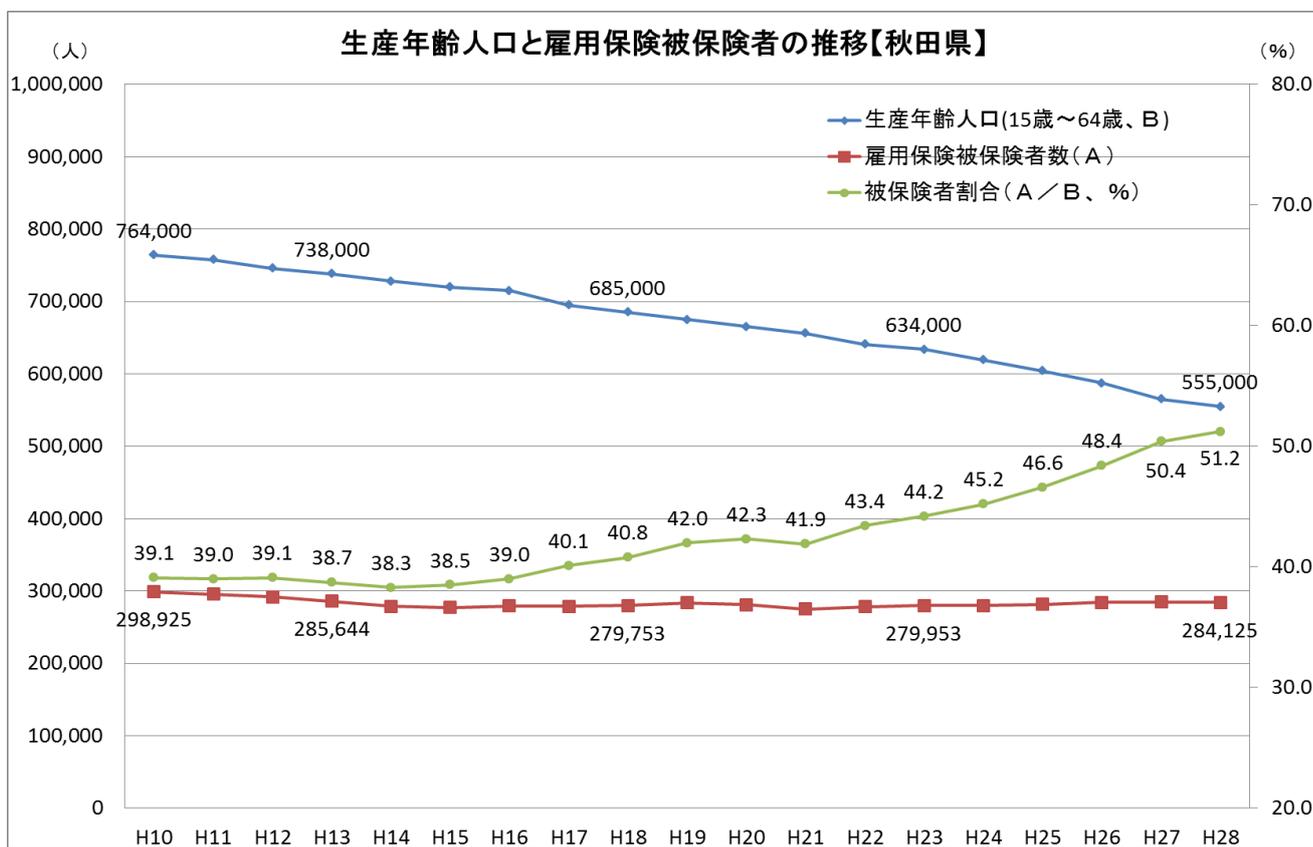
本章では、秋田県内の「働き方」の現状・変化について、既存統計や労働行政の業務指標等を活用しつつ、種々の観点から概観する。

## 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) 秋田県においては、人口の減少と高齢化が全国でも最も早いスピードで進行している。

平成 28 年の県内の生産年齢人口（15～64 歳人口）は、平成 10 年に比べて 25%以上減少したが、この間においても、働いている人のうち一定時間以上働く者のほとんどが加入する雇用保険の被保険者数<sup>1</sup>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年々高まっており、28 年には 51.2%にまで高まっている。

また、「働いている人」と「働きたい人」の割合を示す労働力率<sup>2</sup>（平成 27 年）を生産年齢人口について見ると、秋田県内では 78.3%であり、全国平均（76.5%）よりも高くなっている。しかしながら、既に秋田県以上に高くなっている県も、少なからずある<sup>3</sup>。

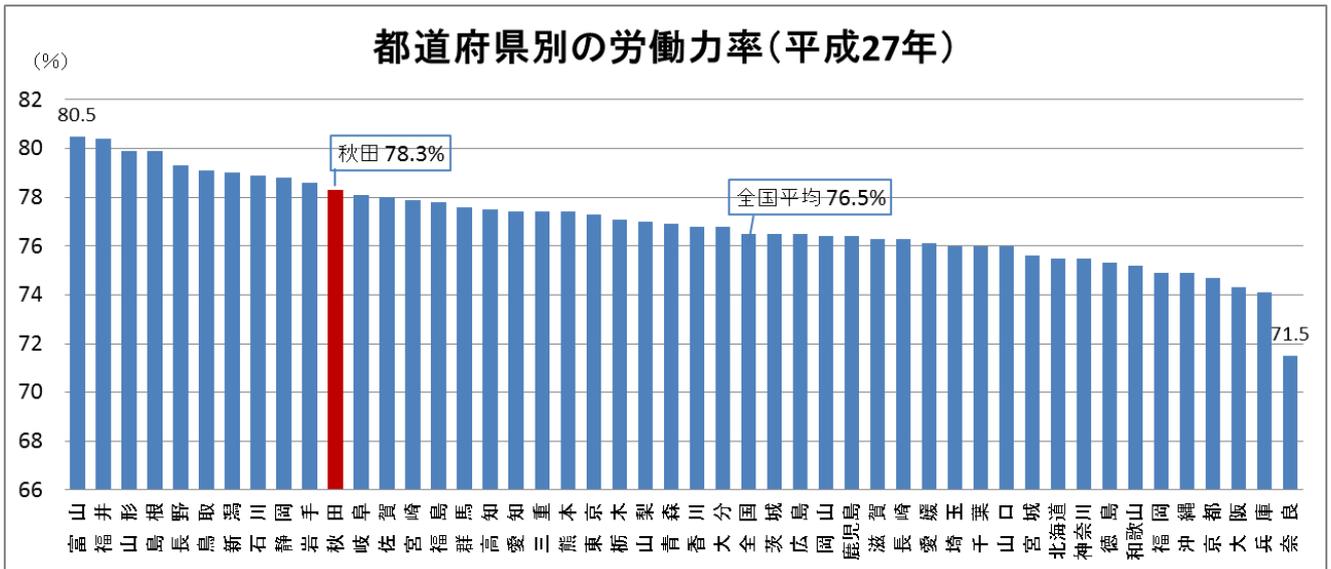


【出典】 生産年齢人口は総務省「人口推計」による各年 10 月 1 日の推計値(国勢調査実施年は国勢調査値に修正済み)  
 雇用保険被保険者数は厚生労働省「雇用保険業務統計」による各年 10 月末の値(全被保険者種別合計)  
 被保険者割合は「雇用保険被保険者数/生産年齢人口」である。

<sup>1</sup> 雇用保険では 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で 31 日以上引き続き雇用される見込みがあれば被保険者となる。ただし、他県に本社等がある県内事業所で働いている場合には、本社等で被保険者登録されている場合がある。平成 27 年の秋田県内ハローワークで登録されている雇用保険の被保険者数は 284,823 人（10 月末）だったのに対して、同年の国勢調査の秋田県内の雇用されている者は 375,154 人だったが、この格差は雇用保険の加入要件による部分と、県外登録の場合があること等による。

<sup>2</sup> 労働力率＝「就業者＋完全失業者」／人口（労働力状態不詳を除く）。平成 27 年国勢調査より。

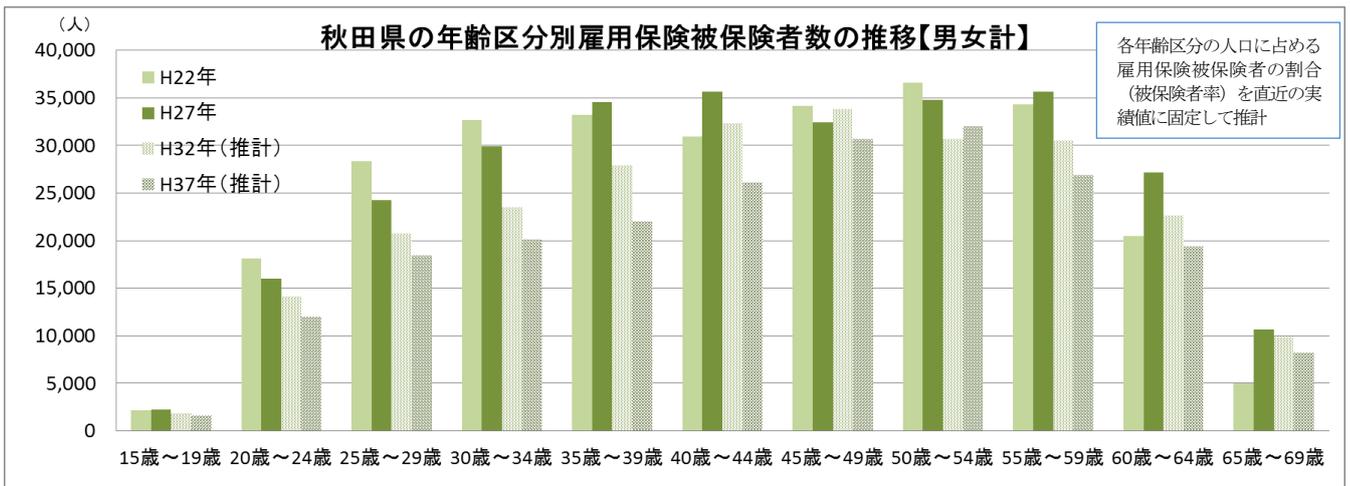
<sup>3</sup> 同じように生産年齢人口に占める雇用者比率を算出すると、秋田県内は 63.9%であり、全国平均（61.5%）よりも高くなっている。



【出典】国勢調査(平成27年)

(2) 下のグラフは、平成22年から27年にかけて県内の雇用保険被保険者数が年齢別によりどのように変化したかを示すとともに、平成32年と37年の年齢別推計値<sup>5</sup>も示したものである。22年から27年の変化を見ると、若年層を中心とする減少とともに、60歳以上の高齢層や30代後半から40代の女性の増加が顕著であったことがわかる。

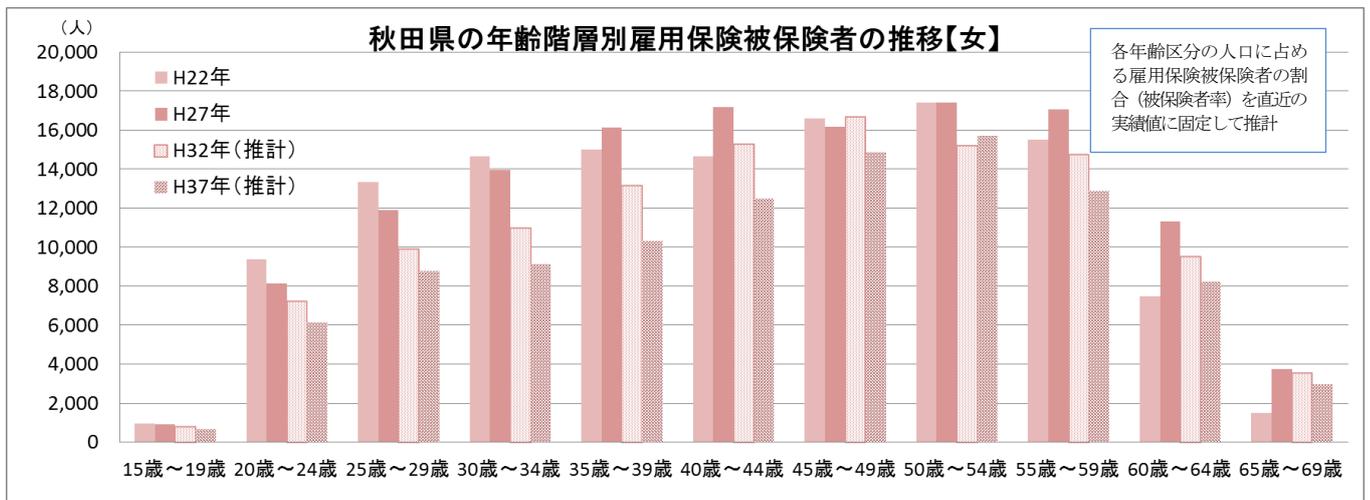
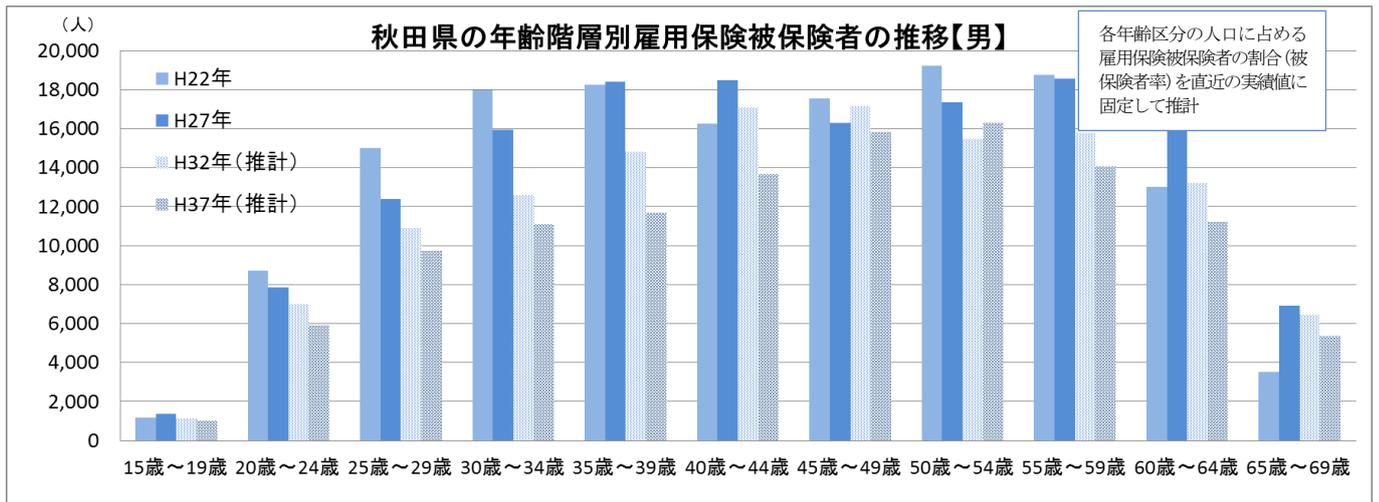
また、32年と37年の推計は、各年齢層人口に占める雇用保険被保険者の割合(雇用保険被保険者率)が、将来的にも27年度の実績値のままであるという前提条件で行っている。しかしながら、このような前提では、グラフに示されたように、労働力の減少が今後ますます深刻化することは明らかである。したがって、現実的には、高齢者や女性を中心として就労する者の割合(雇用保険被保険者となる者の割合)がさらに高まることで労働力不足が緩和されることが予想されるが、行政など関係方面には、若年者の県内定着・還流策とあわせて高齢者、女性などの就労をさらに促す努力も求められることになる。



<sup>4</sup> グラフにおける「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歳以上」の数値を使用している(「65～69歳」と「70歳～」を分離した数値がなかったため)。

<sup>5</sup> グラフにおける平成32年及び37年の推計は「 $A_m \cdot n = B_m \cdot 5 \cdot n - 1 \times \alpha n \times \beta n$ 」による。

※ 上式中の  $A_m \cdot n$  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、 $\alpha n$  は平成27年における年齢区分  $n$  の  $A/B$ 、 $\beta n$  は平成22年の年齢区分  $n-1$  の人口が平成27年の年齢区分  $n$  の人口に変化した際の増減率



(3) 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、最近で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、公務除く全産業)  
(単位:%)

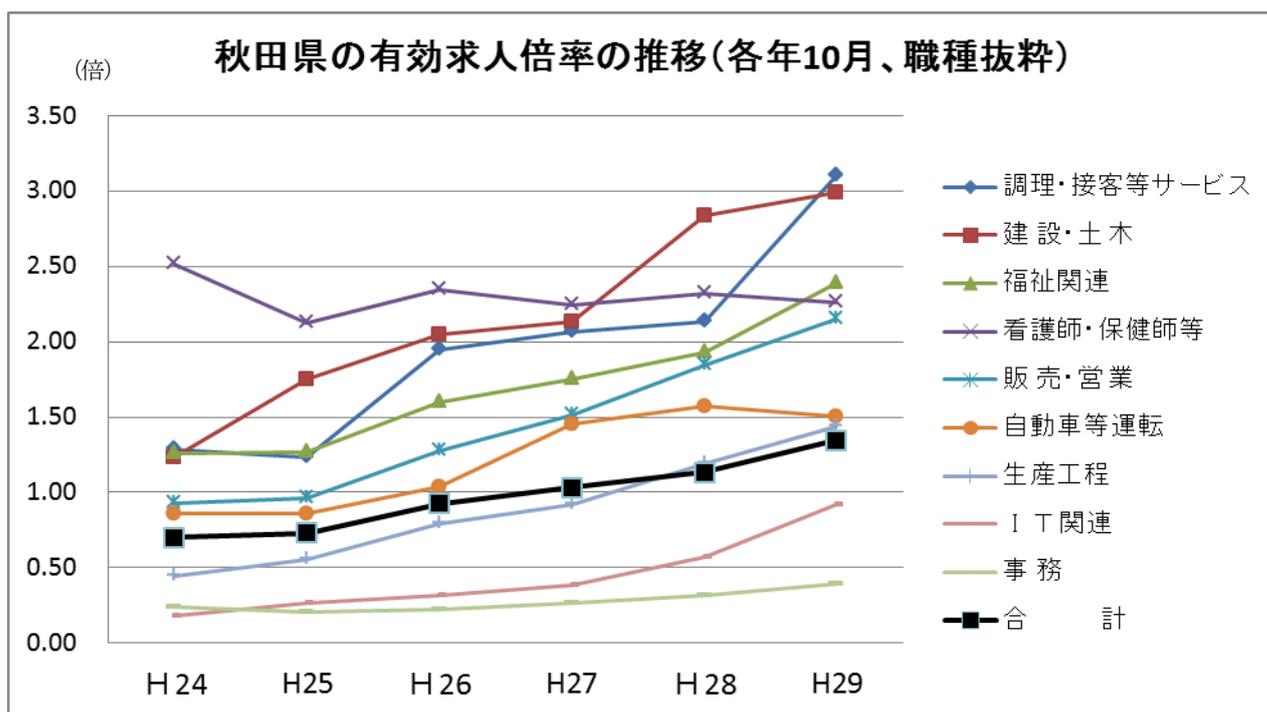
	秋田県		全国	
	男性	女性	男性	女性
平成 13 年	13.7	39.3	17.7	50.4
平成 16 年	14.6	44.1	19.1	52.9
平成 18 年	16.9	45.5	21.0	54.0
平成 21 年	17.7	47.1	20.9	53.0
平成 24 年	20.1	49.2	22.9	55.9
平成 26 年	20.0	49.2	23.2	54.8

【出典】総務省経済センサス

## 2 労働市場の現状・変化

○ 秋田県内の有効求人倍率は、長期にわたる緩やかな景気の回復基調と人口の減少・流出を背景にした労働力供給のひっ迫により上昇基調が続いており、平成29年10月末現在で1.39倍（季節調整値）になっている。

職種別に見ても、ほぼすべての職種において上昇しているが、東日本大震災以降の伸びが著しい建設関係職種、恒常的な人材不足が指摘されている福祉関連職種、サービス・販売関係の職種などにおいて特に高くなっている。

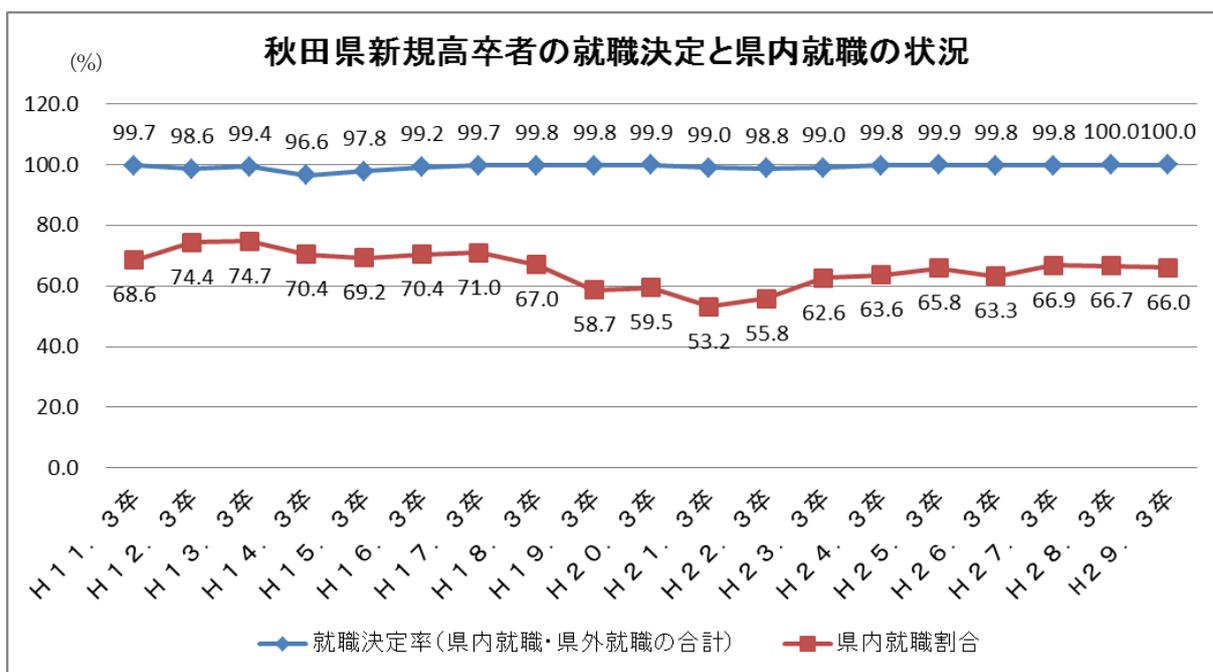


【出典】秋田労働局業務統計、「パート含む常用」の原数値

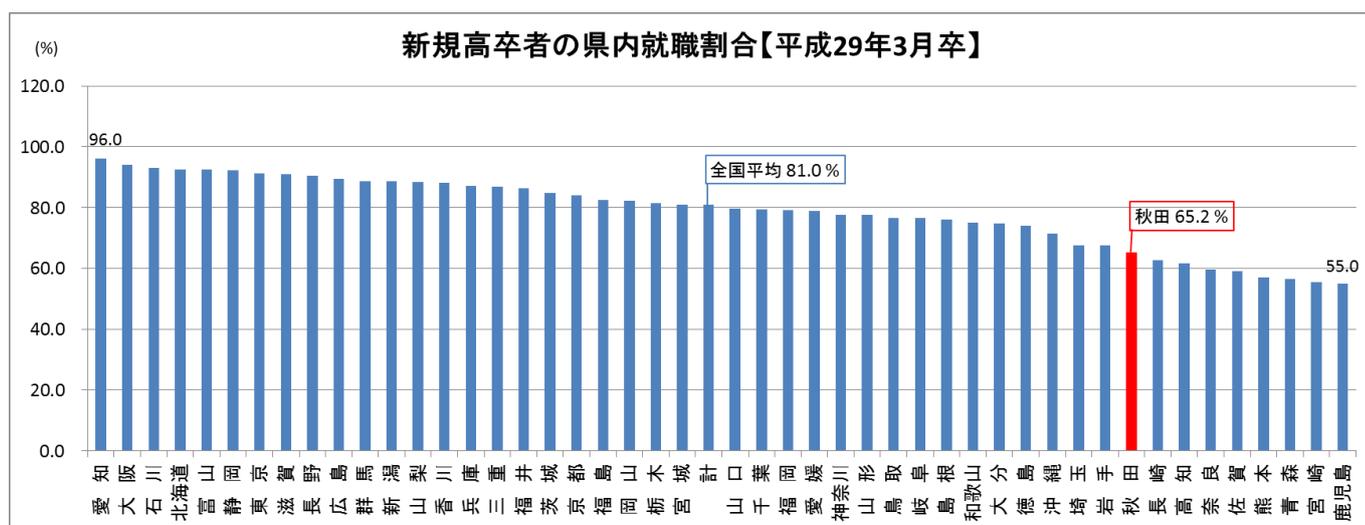
### 3 若者の「働き方」の現状・変化

(1) 県内の高校・大学の新規卒業者の就職決定率は、最近ではほぼ100%（平成29年3月卒は、高卒99.96%、大卒98.5%）となっている。しかし、就職決定者に占める県内企業への就職決定者の割合（県内就職割合）はリーマンショック前後の落ち込みから回復しきれておらず、平成29年3月卒の新規高卒者で66.0%、新規大卒者については33.0%、短大卒で79.3%にとどまっている。

なお、平成29年3月卒の高卒県外就職者（908人）の就職先は、東京都（380人）、宮城県（155人）、神奈川県（103人）、埼玉県（84人）、千葉県（71人）の順となっており、宮城以外の東北各県は合計で33人である<sup>6</sup>。



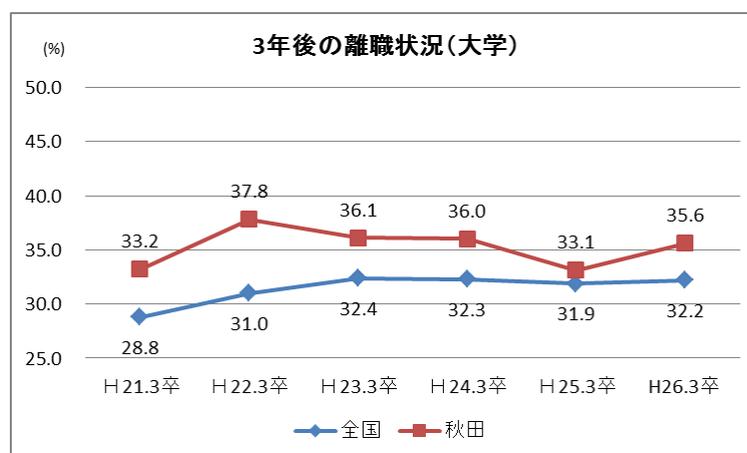
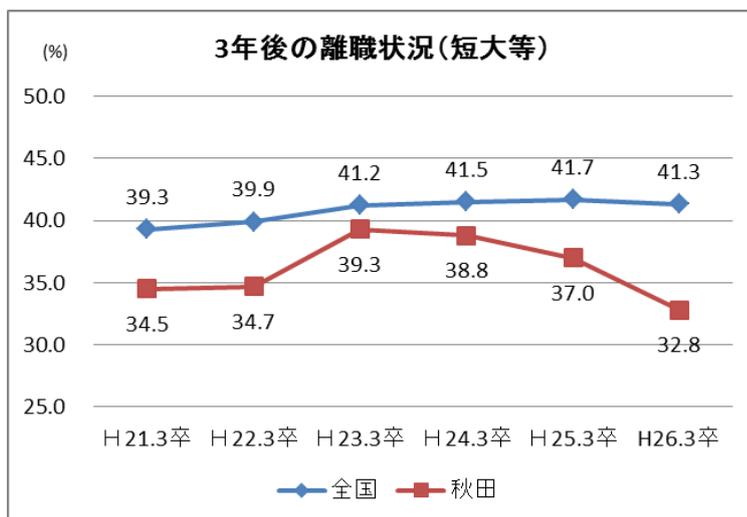
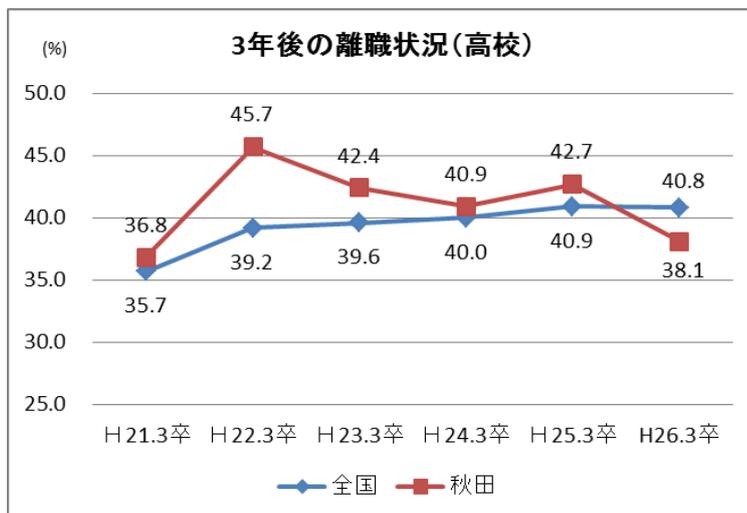
【出典】秋田労働局集計



【出典】文部科学省：平成28年度高等学校卒業者の就職状況（平成29年3月卒）に関する調査

<sup>6</sup> 平成29年度学校基本調査速報

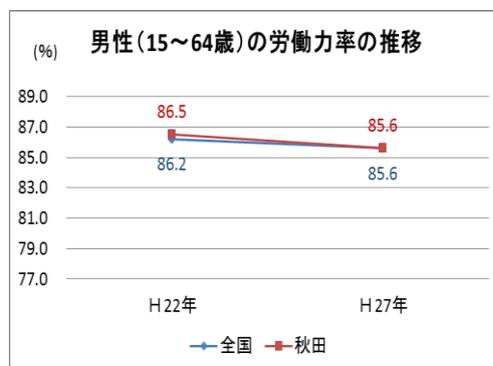
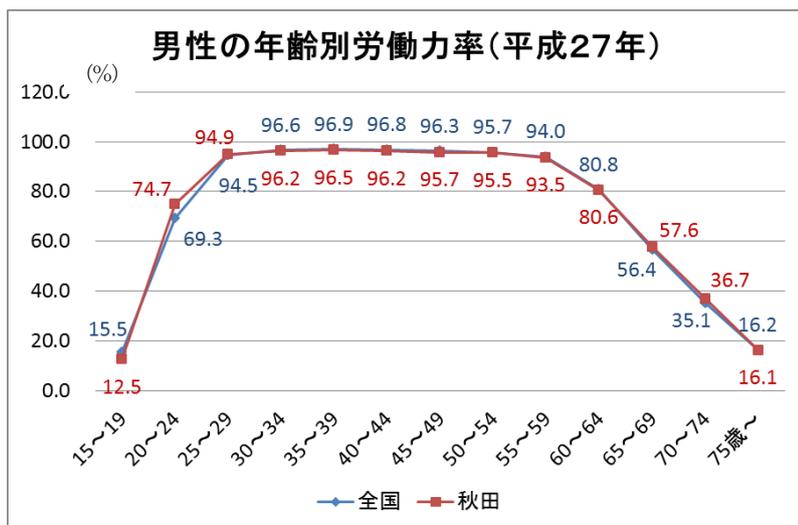
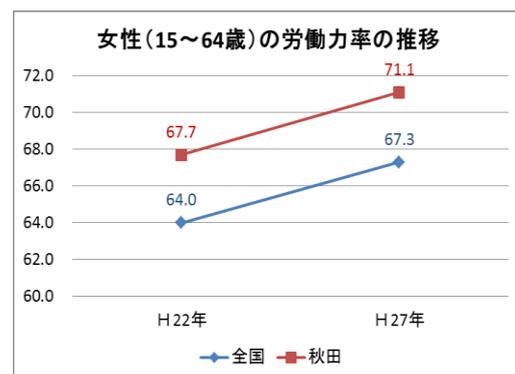
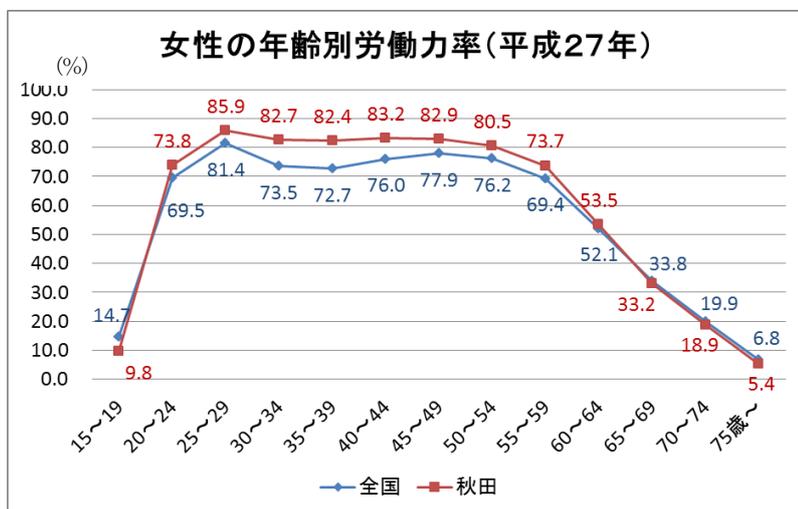
(2) 新卒後3年以内の離職率は、以前は全国で「シチゴサン：(中学) 7：(高校) 5：(大学) 3」と言われていたが最近では「6：4：3」。秋田県は、高卒でごく最近全国平均を下回ったが、大卒では依然全国より高い。



【出典】秋田労働局集計

## 4 男女の「働き方」の現状・変化

- 女性の労働力率は、総じて秋田県の方が全国平均よりも高い状況が続いている。ただし、19歳以下の低年齢層や65歳以上の高齢層では、秋田の方が全国より低くなっている。男性の労働力率に関しては、秋田と全国でほとんど差がない状態となっている。

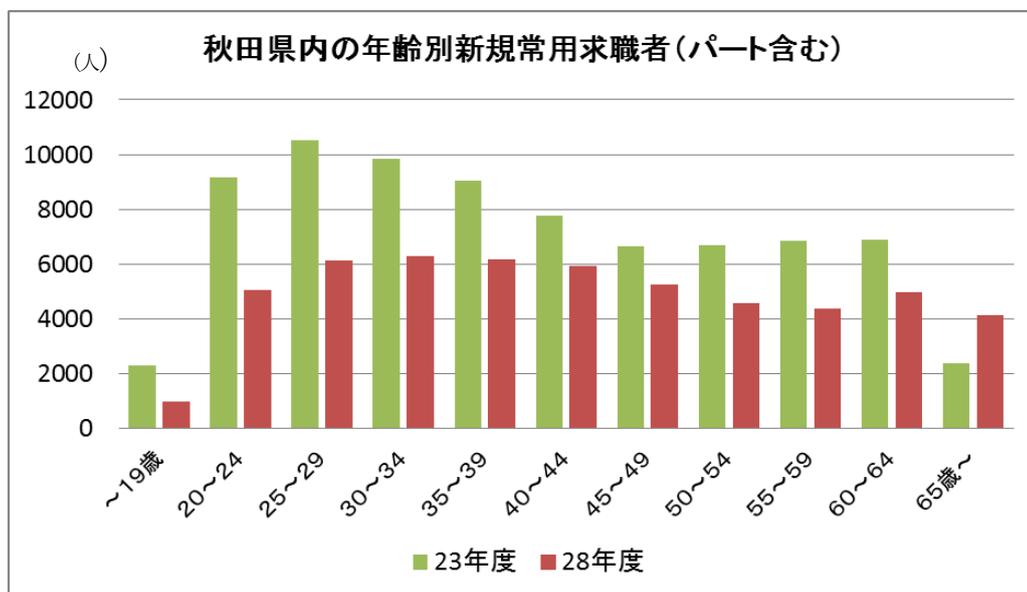


【出典】平成27年国勢調査

【出典】平成22年、27年国勢調査

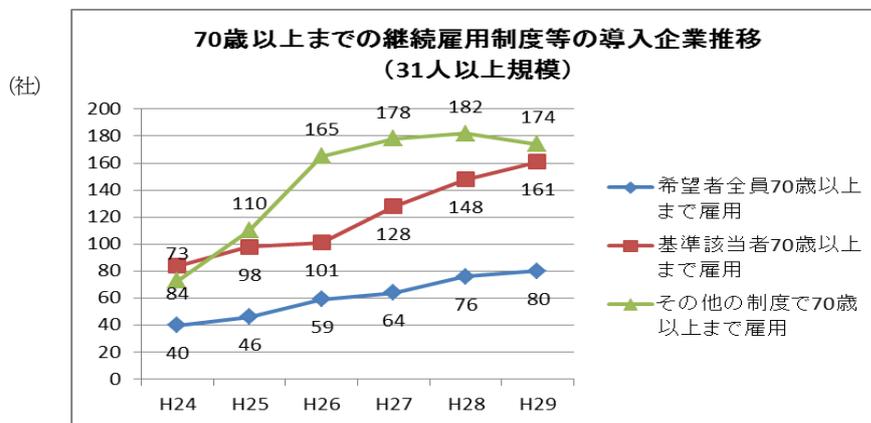
## 5 高齢者の「働き方」の現状・変化

(1) 秋田県内の年齢別新規求職者数を平成23年度と28年度で比べると、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、平成29年6月調査)が33.7%で4年連続の全国1位となっており、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、秋田県の高齢者の労働力率は全国平均並みである。



出典：秋田労働局集計

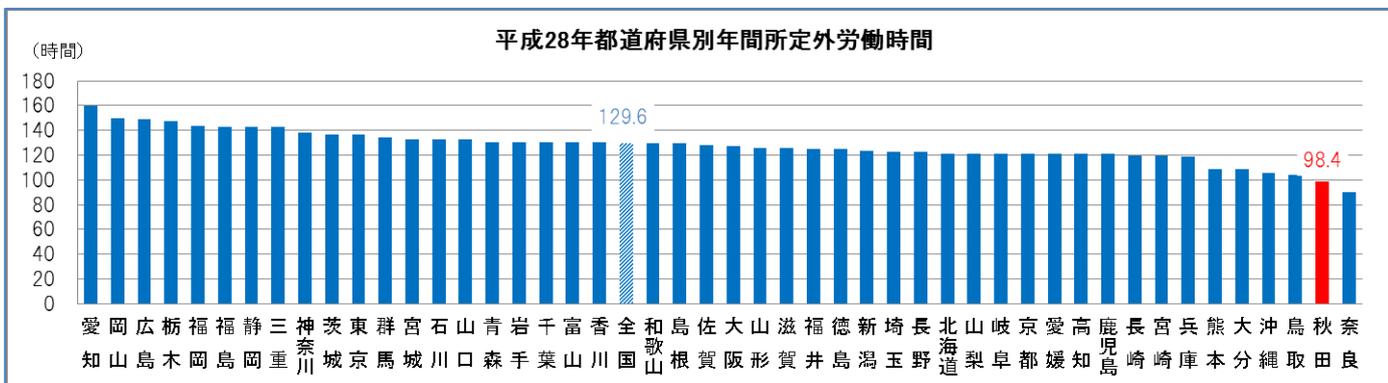
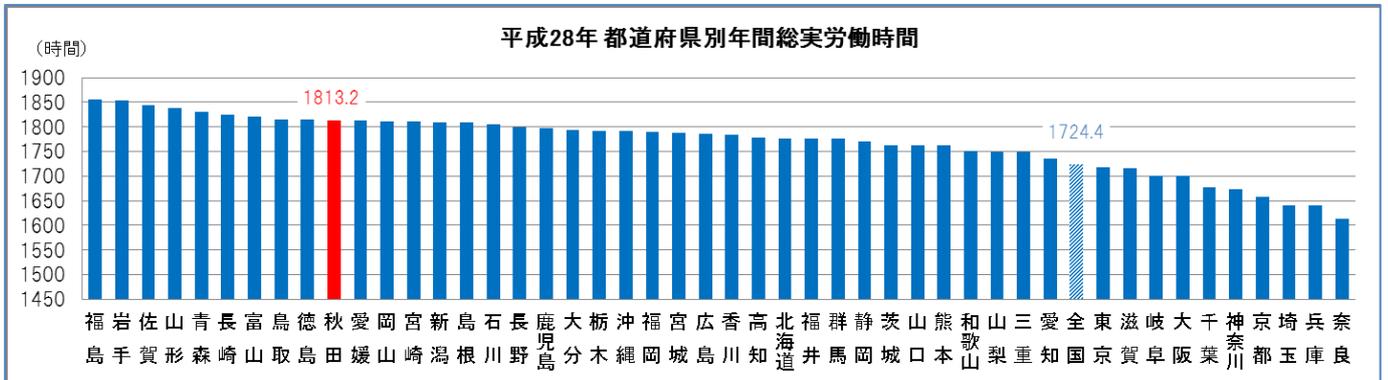
### 高齢者の労働力率の状況

	秋田県	全国
60～64歳	66.6	66.1
65～69歳	45.0	44.7
70～74歳	26.8	27.0
75～79歳	15.9	16.3

【出典】平成27年国勢調査

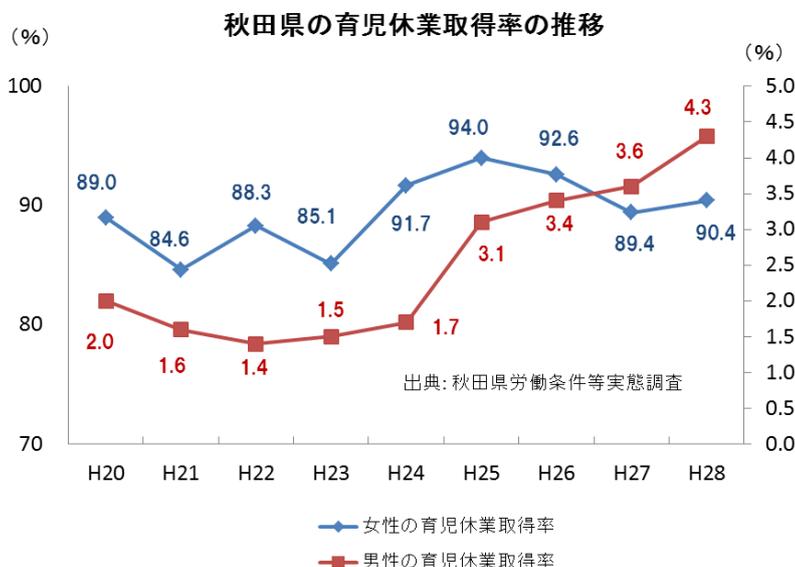
## 6 労働時間・休暇・休業の現状・変化

- (1) 秋田県は、全国平均より年間総実労働時間は長く、所定外労働時間が短い。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。



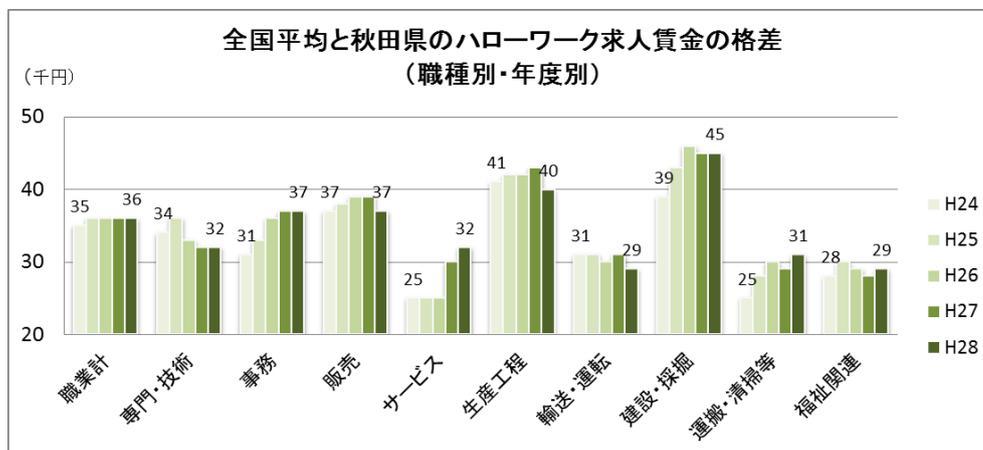
出典：毎月勤労統計調査地方調査

- (2) 最近の秋田県内の女性の育児休業取得率は90%台で推移している。男性の育児休業取得率は年々向上しているものの、ようやく4%台になったところである。



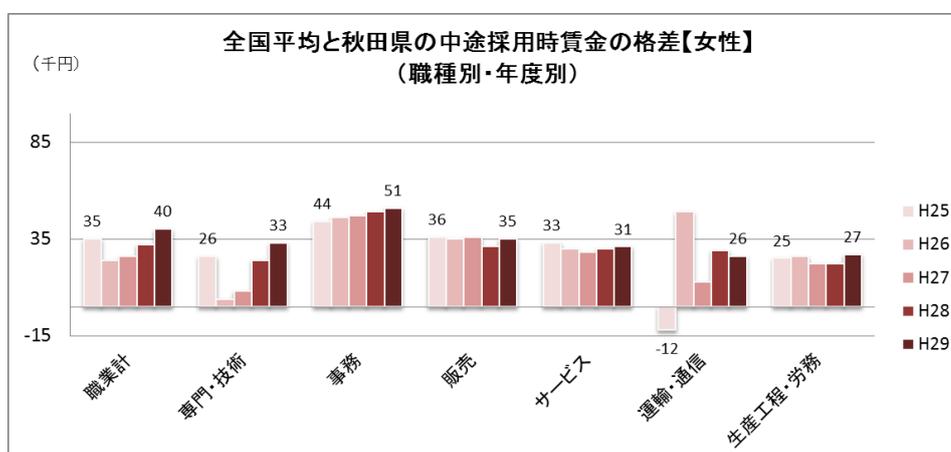
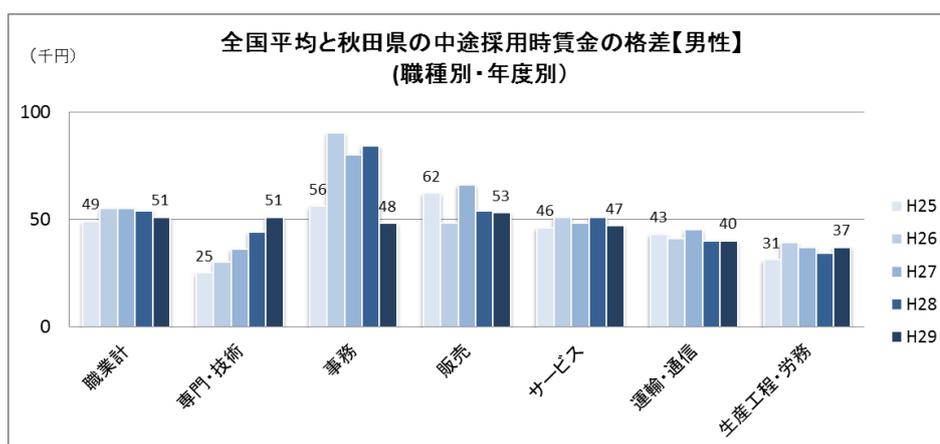
## 7 賃金の現状・変化

- (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、事務、サービス、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<sup>7</sup>について同様に見ると、男性の場合は専門技術職、女性の場合は事務職などで格差が拡大している。



【出典】秋田労働局集計

<sup>7</sup> 中途採用時の雇用保険関係届に記載された賃金月額。したがって、求人賃金と異なり、実際に中途採用で就職した者のみに係る賃金額である。

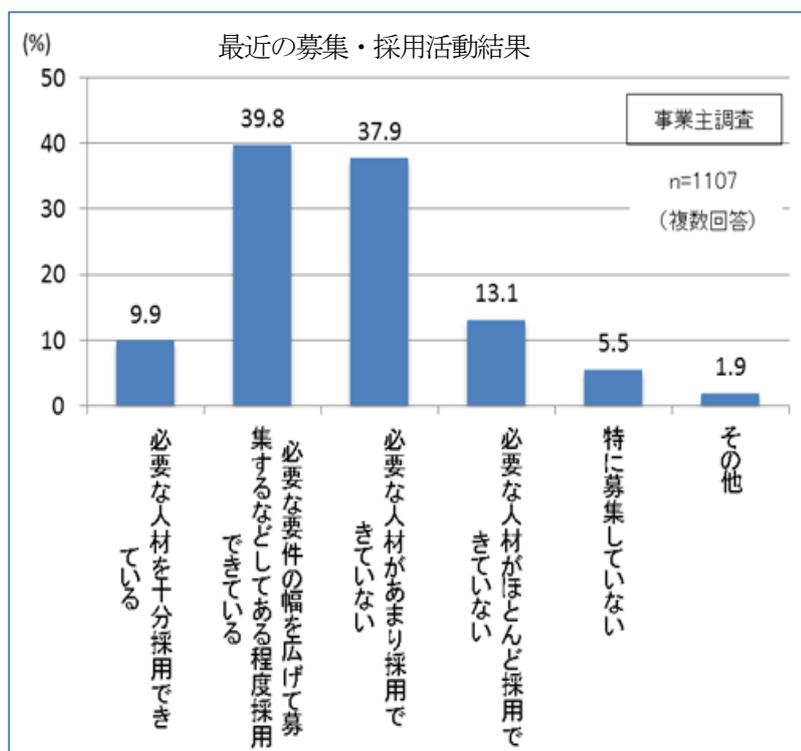
## Ⅱ 当会議が平成 28 年 8 月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査（事業主・労働者へのアンケート調査）」結果より

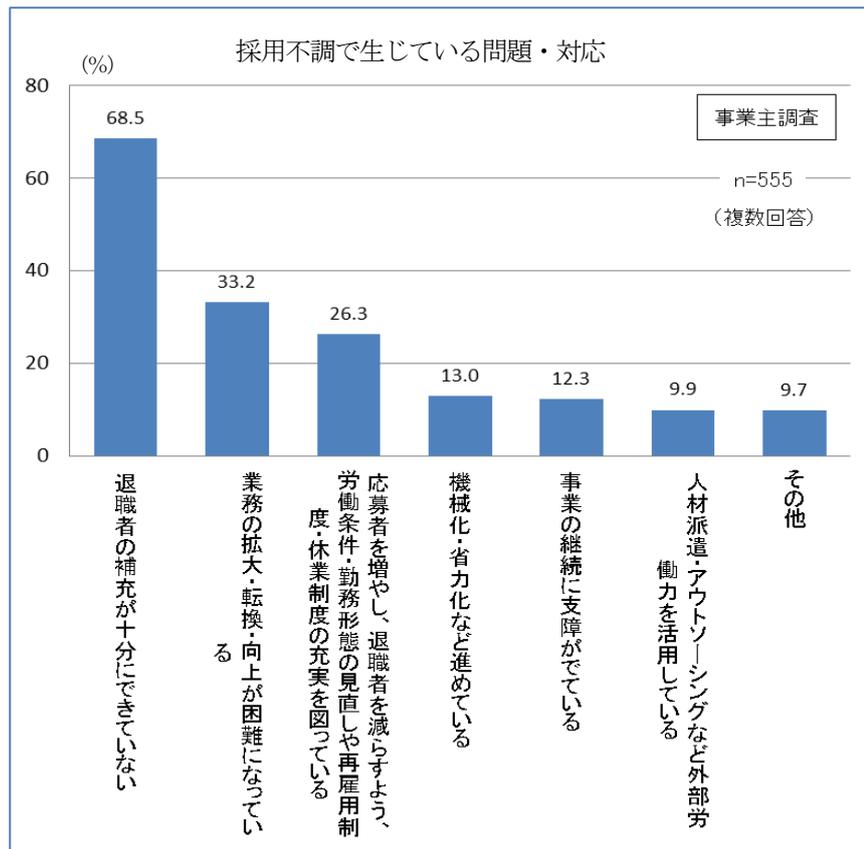
### 【事業主調査】

※ 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した。
- ・ 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 割だった。

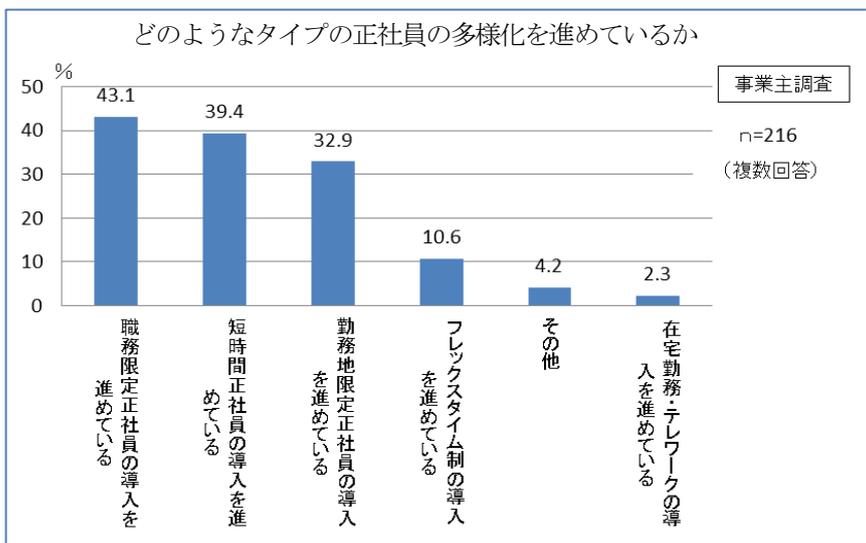
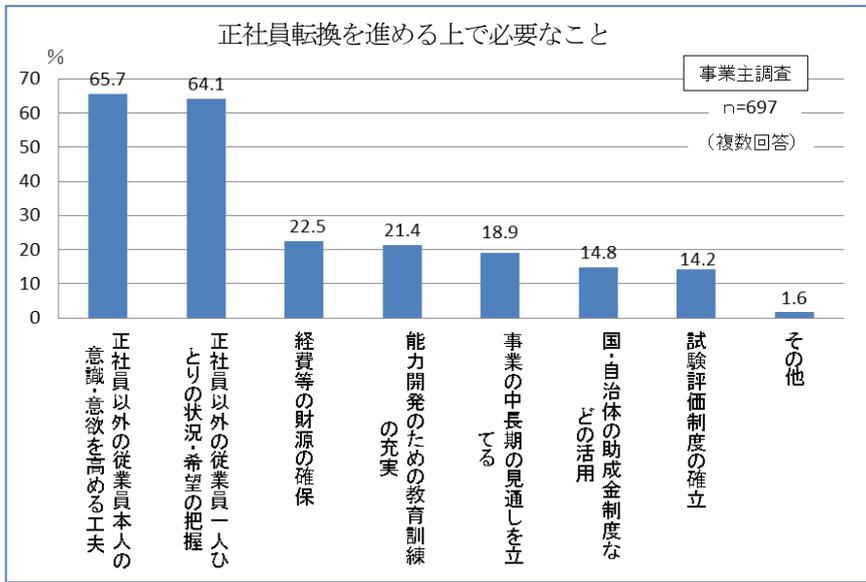
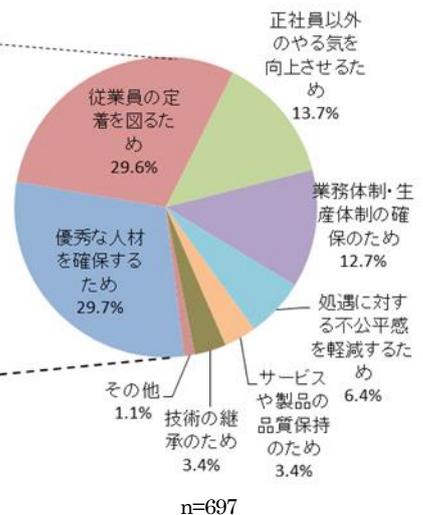
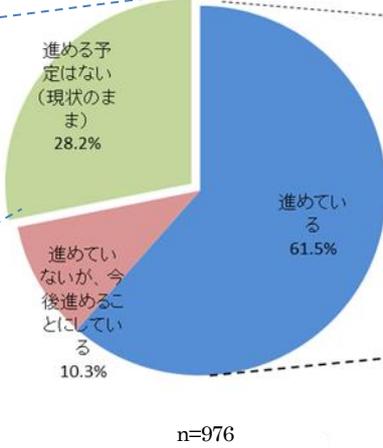
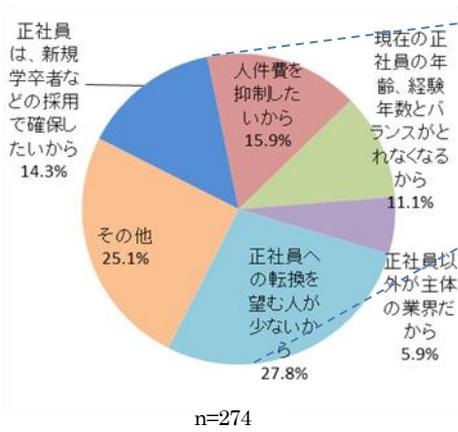




## 2 雇用・就業の形態（勤務形態）

- ・ 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」と回答した。

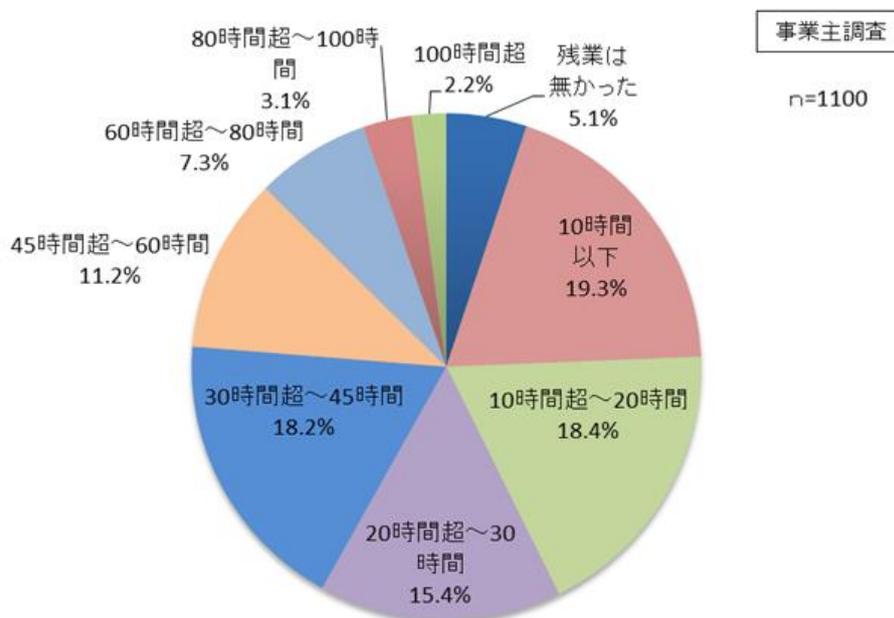
正社員転換を進めているか（進めない理由、進めている理由）

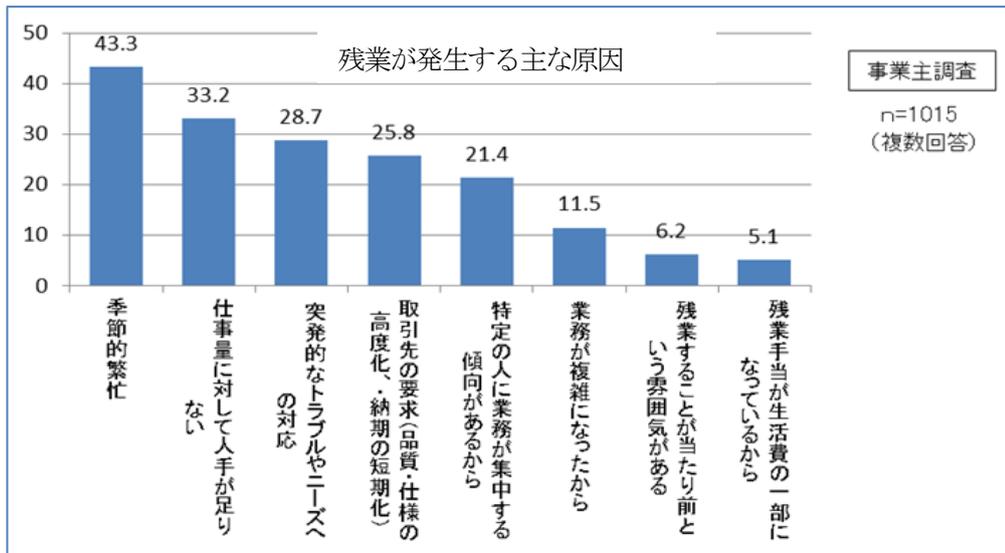


### 3 超過勤務（長時間労働対策）と年次有給休暇

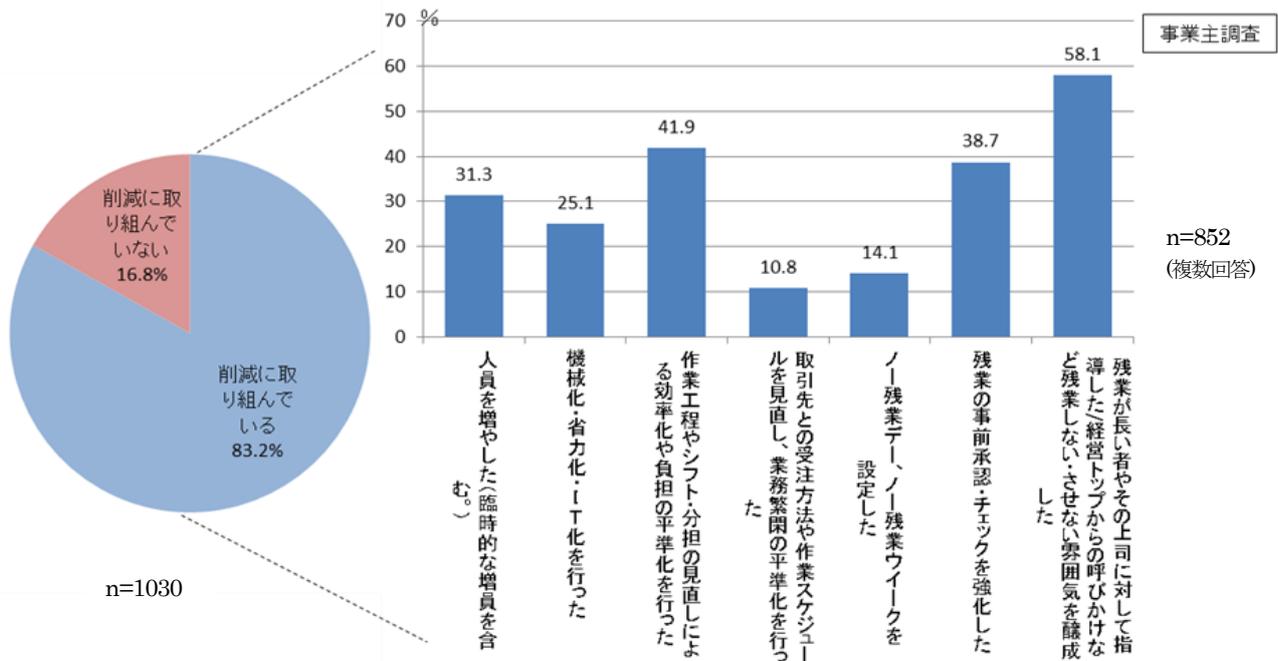
- 28年6月の最も残業時間が長かった職員の残業時間数を聞いたところ、過重労働の目安となっている80時間超だった企業が5%、このうち100時間超だった企業は2%。
- 残業が発生する原因を聞いたところ、季節的繁忙が約4割、人手不足や突発的なトラブル・ニーズ対応がそれぞれ約3割だった。取引先の要求に関する回答がこれらに続いてきたが、この要因は小規模な企業や建設・製造・情報通信等の業種において比較的多くなっていた。特定の部署・労働者への業務の集中に関する回答も約2割あった。
- 残業削減の取組は83%の企業が行っていた。6割近くの企業が労働者・上司への指導やトップからの呼びかけ等を行っており、工程・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。
- 「残業が発生する原因」と「取り組んでいる内容」の関係を見ると、たとえば「残業することが当たり前という雰囲気がある」と「残業が長い者やその上司に対して指導」、「突発的なトラブルやニーズへの対応」と「業務効率化や負担の平準化（作業工程やシフト・分担の見直し）」などの間で関係が強いなどの一定の傾向が認められた。
- 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、取組を行っている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月の最も長かった人の残業時間数



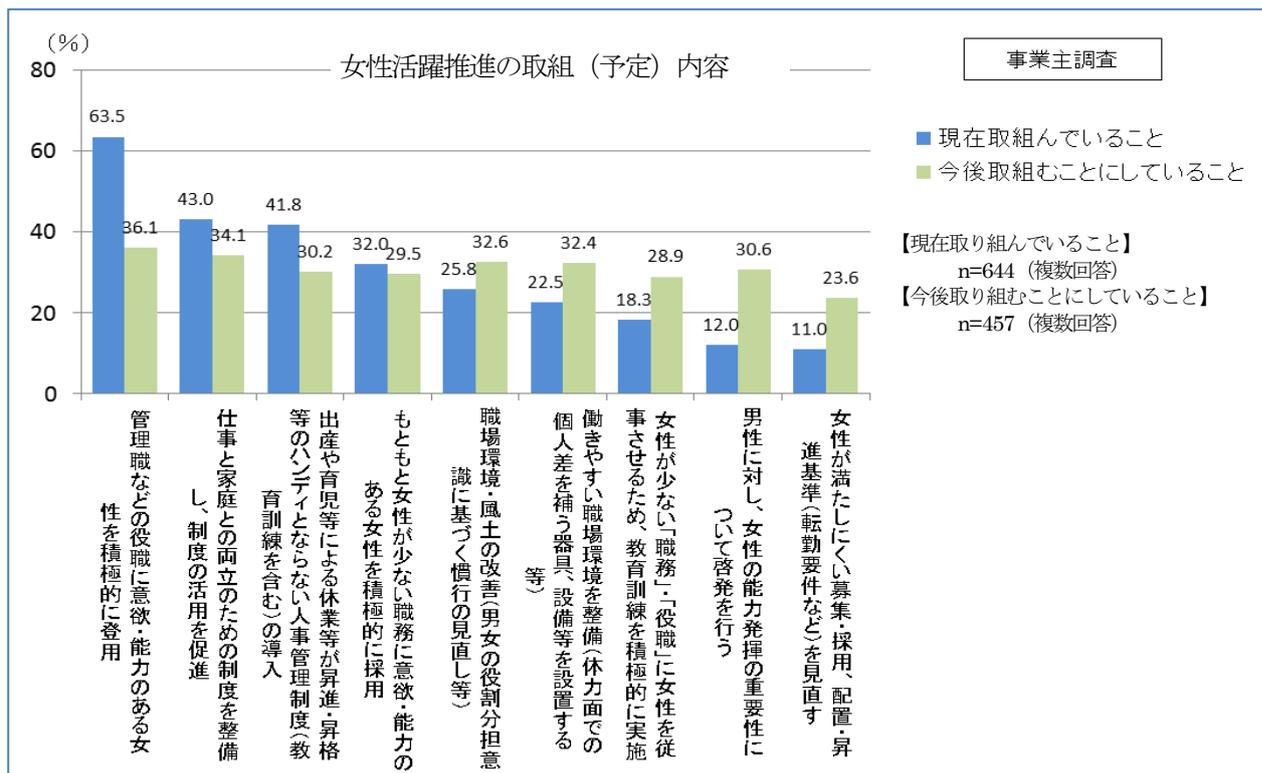


残業削減への取組状況及びその主な理由



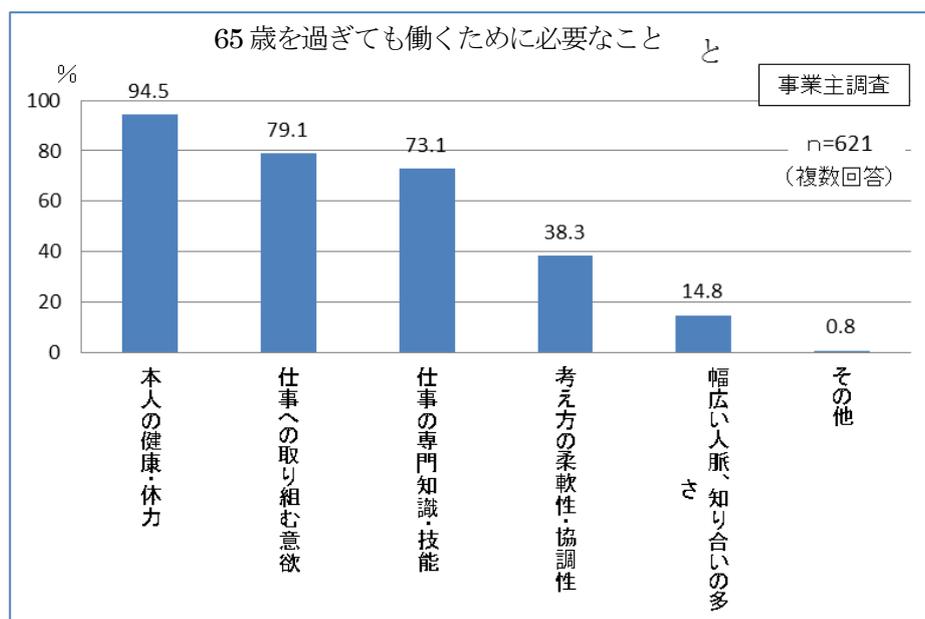
#### 4 女性の活躍推進

- 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。



## 5 高齢者の活躍推進

- ・ 高齢者の活躍推進については、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。

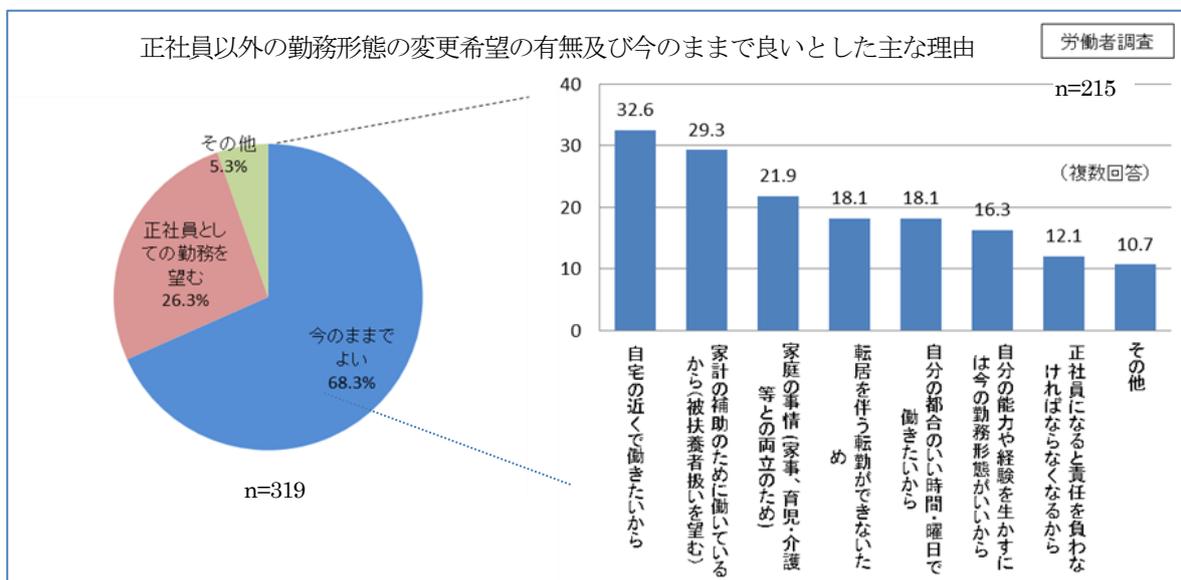


## 【労働者調査】

※ 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があることに留意が必要。

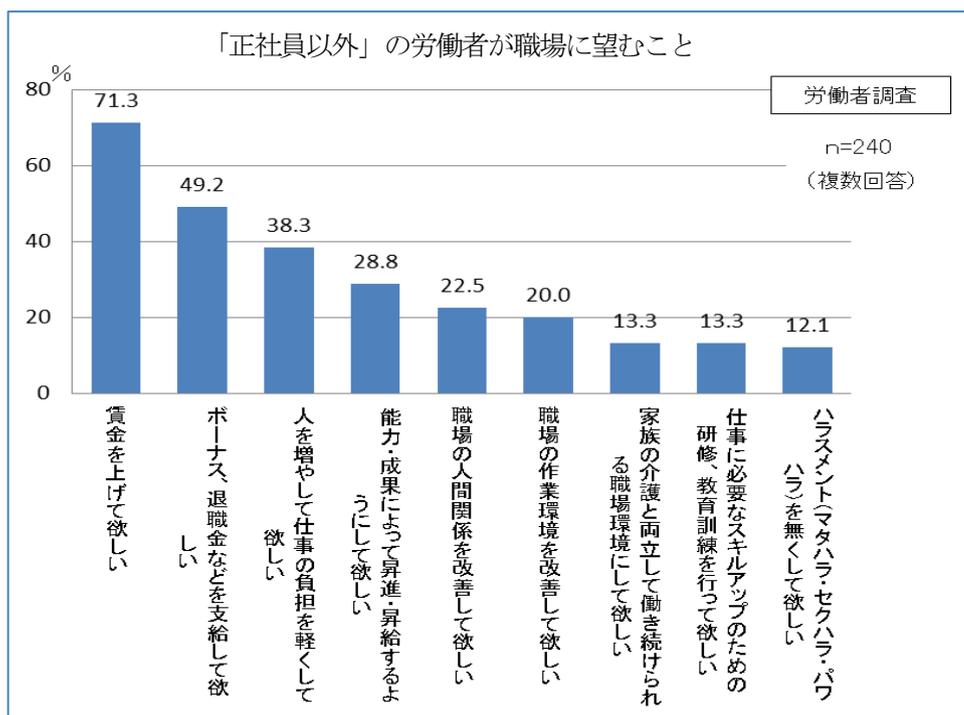
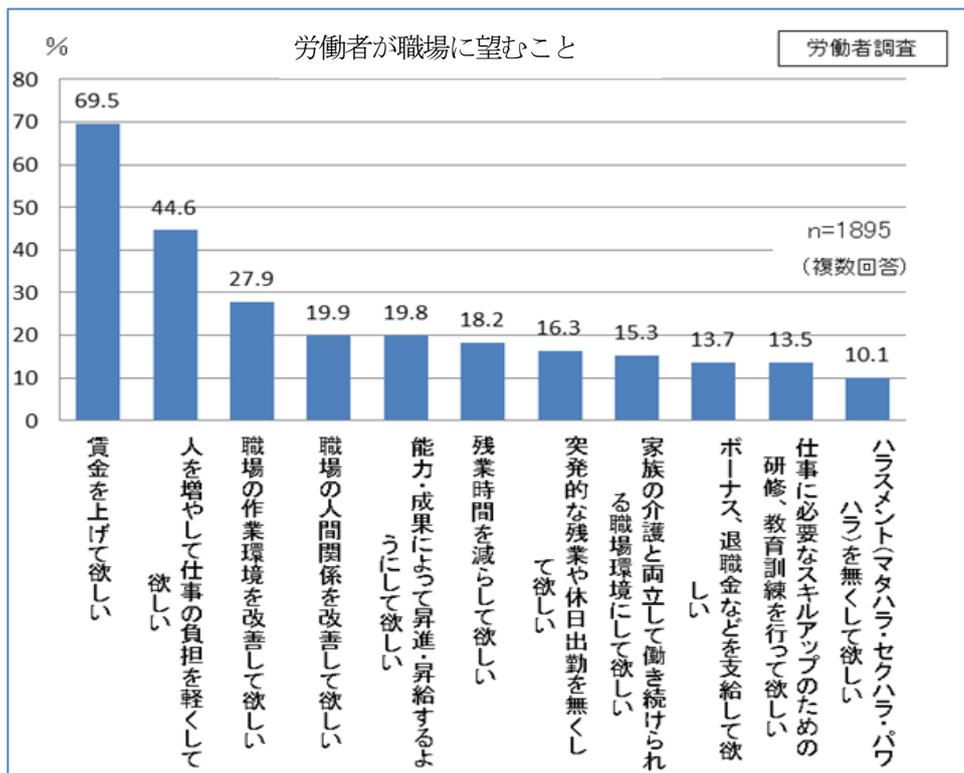
### 1 勤務形態の変更希望（正社員への転換希望）

- ・ 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割は今ままでよいと回答した。今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。



### 2 労働者が職場に望むこと

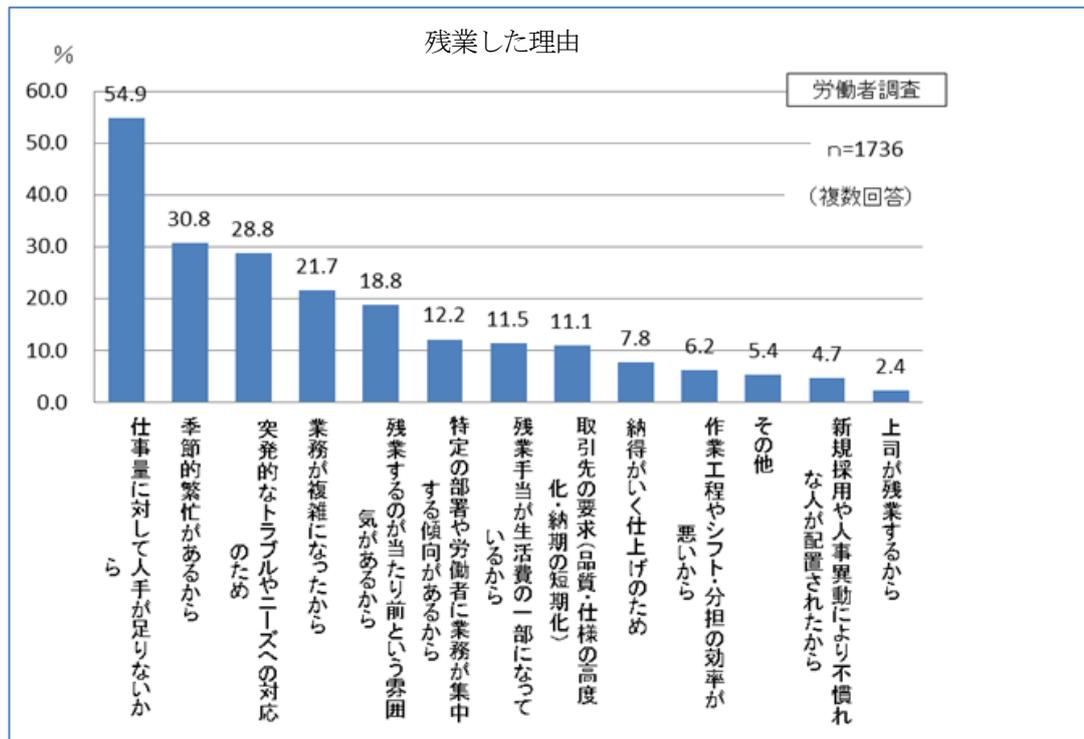
- ・ 労働者が職場に望むことは、賃金アップが最も多く約7割の者が選択しており、人員増による負担軽減、職場の作業環境改善、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善、残業削減と続いていた。
- ・ 正社員以外の者に限って集計すると、賃金アップの次にボーナス・退職金支給が続く、その後に人員増による負担軽減、能力・成果による処遇、職場の人間関係改善が続いていた。



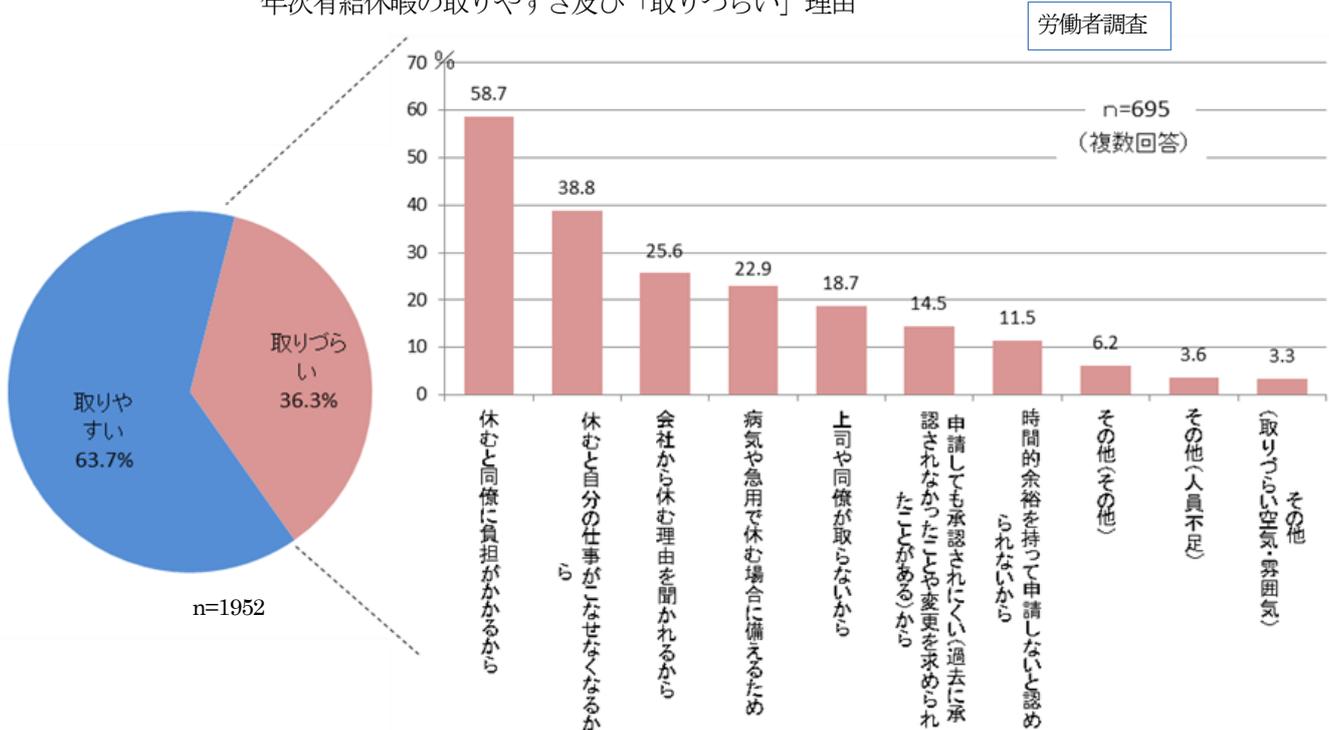
### 3 超過勤務（長時間労働対策）と年次有給休暇

- ・ 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。

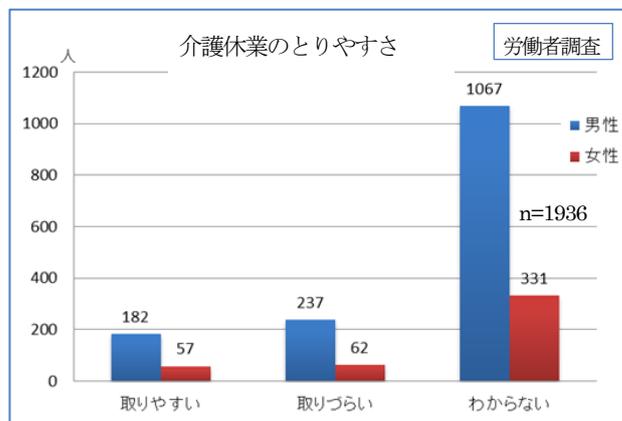
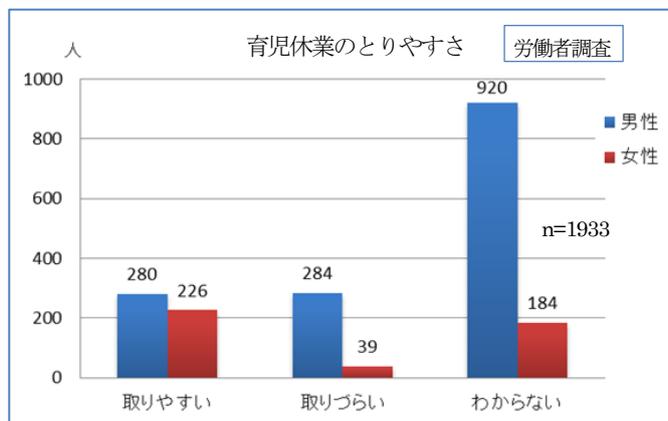


年次有給休暇の取りやすさ及び「取りづらい」理由



### 3 育児休業と介護休業

- ・ 育児休業の取りやすさについては、男性労働者の約6割が「わからない」と答えた。「取りやすい」と「取りづらい」はそれぞれ約2割だった。女性労働者については「取りやすい」が約5割で「取りづらい」が約1割、「わからない」が約4割だった。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た。
- ・ 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。男女別の差はほとんどなかったが、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た。
- ・ 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。



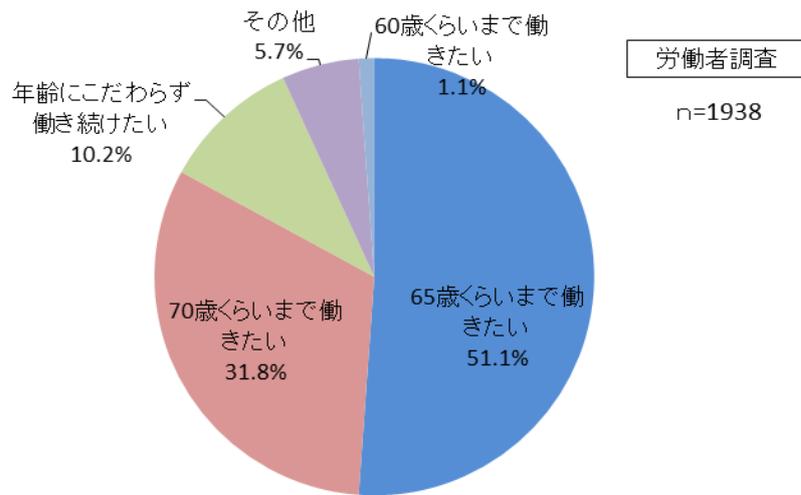
### 4 職場における女性活躍の推進状況

- ・ 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「積極的」・「どちらかといえば積極的」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。

### 5 高齢者就業についての認識

- ・ 「自分は何歳まで働きたいか」との問に対し、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 当会議が平成 29 年 4～9 月に実施した「秋田県内の労働実態に関する調査（企業等ヒアリング調査）」結果より

### 1 人材のニーズと確保について

今回のヒアリングの対象となった企業においては、業種にかかわらず人手不足感や採用困難感が広がっている状況が窺われたところであるが、その中でも業種ごと、会社ごとに種々の人材ニーズと人材確保の状況（困難さ）があることが把握された。

また、人手不足に対する具体的な対策について尋ねたところ、募集・採用方法の工夫（多様な供給源の活用）、募集条件の見直し、労働条件面の見直し、外部労働力や外国人の活用、機械化・省力化などに関する具体的事例が把握された。

このうち募集対象・方法の工夫（多様な供給源の活用）については、各業種の特性を踏まえつつ、高卒・大卒・専門学校の新卒、中途採用、Aターンなどのうち、できるだけ多様な方面から人材を確保しようとしている状況が把握された。新規学卒者等を採用するためのホームページを含む企業PRやインターンシップを進めている例もあった。

また、募集条件を緩和して未経験者の活用や年齢制限の撤廃を進めている例や正社員としての採用に転換している例、休日、勤務時間や賃金の見直し等の労働条件面の見直しを進めている例があった。さらに、派遣等の外部労働力の活用のほか、外国人の活用も検討・実施が進んでいる状況なども把握された。

今回ヒアリング対象となった企業では、採用した人材の定着面の課題についての声もあり、教育訓練、採用時のミスマッチ防止、先輩社員の相談・指導担当としての活用、上司面談や食事会等、種々の工夫を凝らして、採用した労働者の定着対策を講じている企業も見受けられた。

### 2 正社員以外の雇用と正社員転換について

今回のヒアリングの対象となった企業のすべて（46社）で、正社員以外の労働者（定年退職後の再雇用者以外）がいるとの回答だった。正社員以外の労働者を雇用している主な理由としては「勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため」といった労働者側の都合によるケースと、「時間的・時期（季）的な業務の繁閑への対応」といった企業側の都合によるケースに大別された。

また、対象となった46社のうち44社（95.7%）が正社員転換を実施してい

ると答えており、そのうち正社員転換を制度化している企業も 22 社あった。国の助成制度（キャリアアップ助成金）を活用している企業もあった。

正社員転換を進める理由としては、業種にかかわらず『慢性的な人手不足状態が続いている』や『正社員が不足しているエリアがある』といった人材確保に関するもののほかに、『優秀な社員の定着のために』、『モチベーションの維持のため』などのように人材の定着や士気向上のために転換を進めている状況がうかがえた。

また、正社員転換を進めるに当たっては、ほとんどの企業において『労働者本人の希望』が大前提としているが、面談時に積極的に『正社員転換の声掛けや働きかけ』を行っている企業も多数見受けられた。

さらに、本人が正社員転換を希望した場合でも、面接、試験、人事考課や上長・上司の推薦など何らかの形で企業側による対象者の選定が行われている例が多かったが、最近の人手不足の中で、転換の基準が低くなっている例も見受けられた。

### 3 正社員の多様化（多様な働き方の推進）について

今回、ヒアリング調査を行った 46 社のうち、正社員の多様化（「職務限定正社員」、「勤務時間限定正社員」、「勤務地限定正社員」、「在宅勤務」、「テレワーク」、「フレックスタイム制」）を「進めている」と回答した企業は 18 社（39.1%）、「検討中」と回答した企業は 6 社（12.5%）、「進める予定がない」と回答した企業又は取組状況が不明の企業は 22 社（47.8%）だった。

ア 職務限定正社員については、特定の職種・職務に限定して導入している例や職種・職務で異なる募集採用を行っている企業で導入している例がみられた。

イ 勤務時間限定正社員については、子育てなどに対応している例や、時間に制約のある労働者のために設けている例がみられた。

ウ 勤務地限定正社員については、コースごとに異なる採用・配置等雇用管理を行っている企業で導入している例や、労働者本人の転勤や通勤等の希望やワーク・ライフ・バランスに配慮している例がみられた。

エ 在宅勤務については、テスト導入を検討している例や本人の事情で通勤が困難な場合に行った例があった。テレワークについては把握されなかった。

オ フレックスタイム制については、顧客の都合で柔軟な時間管理が必要な場合に導入している例があった。

### 4 超過勤務の発生原因と削減の取組について

今回のヒアリング調査で、業種や個々の企業によって様々な残業（超過勤務）の発生要因が把握された。大別すれば、季節的繁忙、人員不足等の人的要因、突発的なニーズ対応、その他の業務特有の理由などである。

また、残業の発生原因に応じて様々な取組が実施されている状況も把握された。大別すれば、応援体制の構築や「多能工化」による業務（繁忙）の平準化、変形労働時間制の導入、機械化・省力化、トップや上司等による労働者への働きかけやチェックの強化などである。

残業（超過勤務）の発生要因と取組に関する記述の中から、同一企業において対応関係がある程度明確になっていると思われるものについて、対応関係を整理してみたところ、次のような傾向が窺えた。

- ・「他部門からの応援と多能工化」は「季節的要因」や「人手不足、休暇取得者のカバー等の人的要因」、「大量発注、新規発注、品質に関する要求など社外的要因」との対応関係が特に強いこと
- ・「変形労働時間制の導入」は、「季節的要因」や「トラブル対応等の突発的要因」との対応関係が特に強いこと
- ・「機械化・OA化」や「トップ・上司による呼び掛け、チェックの強化」は種々の要因に対して幅広い対応関係があること
- ・人手不足等の人的要因に対しては、「社員の能力開発、業務の見直し、人事考課の見直し」や「増員、派遣社員の活用」なども比較的多く取り組まれていること
- ・業種特有の事情との関連が窺える要因も種々存在し、それぞれについて取組がなされていること

今後、各企業が超過勤務縮減に取り組む、あるいは超過勤務縮減を一層充実させる際には、残業発生要因と強い対応関係にある取組をまず試してみることが効果的ではないかと考えられる。

## 5 年次有給休暇の取得促進について

今回のヒアリング調査の対象とした企業のうち、上記のアンケート調査で年次有給休暇の取得促進のために何らかの取組を「している」と回答したのは25社（54.3%）であり、アンケート調査回答企業全体とほぼ同じ割合であった。

年次有給休暇の取得形態についてみると、時間単位や半日単位の「細切れ取得」は、業種を問わず広く行われており、年休の取得促進効果が高く評価されていた。また、多くの製造業のように、操業計画に基づいて所定休日を一斉に取る傾向がある業種では、年休の計画的付与制度や連続取得が多く導入されていた。医療・福祉などの業種では、様々な連続休暇制度を設けて、取得促進に取り組んでいる企業がみられた。また、「同じ仕事が複数の人にかかるようにしている」などの年休取得の基盤となる方策を講じているケースも見られた。

このように各業種の実情に応じた種々の工夫がなされているものの、業務繁忙・人手不足の影響等で、呼び掛けや取得を促すだけでは効果が十分にあがっておらず、年休の取得自体が十分に進んでいないとの回答が業種を通じてあった。

また、業種の特徴・状況に応じた課題があることも把握された。たとえば、労

働者が勤務日のある程度決められる勤務シフト制を敷いている製造業や医療福祉など一部の企業では、労働者が休みたい日に、年休ではなく所定休日を充てるなどして、年休の取得が消極的になりやすい傾向がみられた。また、運輸業の現場では、人手不足や取引先との関係など社外的な要因からまとまった休みがとりにくいため、計画的付与制度などの導入が難しいとの声があった。

## 6 育児休業・介護休業について

### ア 育児休業について

今回ヒアリング調査の対象企業のほとんどにおいて、女性労働者については「お互い様」であるといった周囲の理解などにより職場内で育児休業しやすい雰囲気醸成されており、高い割合で育児休業制度が利用されている状況が確認された。

一方で、男性労働者については、取得実績のある企業においては、積極的な周知活動や育児休業しやすい雰囲気づくりに努めていることが窺われたものの、取得に伴う周囲の負担増への配慮や自らの仕事への跳ね返りの心配、収入面での不安などの理由により、制度を利用する者が少ないことがあらためて確認された。

### イ 介護休業について

介護休業については、取得実績があった企業は約 1/4 にとどまっており、介護休業が取りづらい理由として、周囲に配慮しての気兼ねや職場内の取得をお互い様とする意識が弱い職場内の雰囲気、収入への不安に対する意見などが挙げられた。「制度そのものの周知不足」などの課題も確認された。

また、介護離職が約 1/4 の企業で発生していた状況や、「面倒を見る人が自分しかいない」場合において「先の見えない不安」から離職したと見られるケースなども把握された。さらに、「私的なことに過度に立ち入ることの難しさ」から実際は介護離職であるにもかかわらず会社側がそれを把握できていない場合がある可能性も指摘された。

## 7 女性の活躍推進について

平成 28 年度に当会議が行った事業主に対するアンケート調査において、労働者に占める女性比率が特に少なかった主な業種は「建設業」（全労働者に占める女性比率が 30%以上の企業割合：3.3%）、「運輸業」（同：0.0%）などであった。

これらの業種の企業に対し、今回のヒアリング調査において女性の活躍状況や活躍推進に向けた取組内容について聞いたところ、事務所における女性活用と現場・営業所における女性活用に格差がある状況であった。現場や営業所における女性の活用推進に向けた取組としては、女性専用の更衣室やトイレ、休

憩室などのハード面での職場環境整備を進めているといった回答があった。また、積極的に女性ドライバー確保の取組を進めている企業もあった。他方で、企業側としてもこのようなインフラ整備の必要性は十分認識しているものの、「女性に限らず、乗務員になりたい人が増えるのであれば更に設備投資を行いたいところだが、経費の掛かることであり、これ以上の対応は難しい（タクシー業）」と回答した企業のように、経費面での企業負担が大きいことがネックになっている企業もあった。また、これらの業種以外を含め、女性の活躍推進に当たっては、性別による「向き・不向き」があること、女性のライフサイクルに関する課題があることなどの回答とともに、女性に不向きなイメージなどから、女性に敬遠されがちな現状や教育訓練段階からの課題があることについての回答もあった。

上記アンケート調査において、労働者に占める女性比率がもともと高かった業種である「各種サービス業」（全労働者数に占める女性の割合が50%以上の企業割合：「宿泊業、飲食サービス業」79.1%、「生活関連サービス業、娯楽業」71.4%、「教育、学習支援業」60.8%、）や、「医療、福祉」（同：98.4%）などの企業に対し、女性の活用推進に当たって取り組んでいる内容について聞いたところ、もともと女性が働きやすい職場づくりに取り組んでおり、人事上の配慮についても男女間で違いはないと回答する企業が多くあった。

労働者に占める女性比率が中間的な位置にある「製造業」、「卸売業、小売業」、「他に分類されないサービス業」などの企業に対し、女性の活用推進に当たって取り組んでいる内容について聞いたところ、女性の職域の具体的な拡大、性別にかかわりない人事考課のアピール、女性の目線での必要な措置の検討、社内での意識改革などにより、女性の活用が進んでいる状況だった。

女性の管理職登用の状況について聞いたところ、女性の管理職への登用は比較的進んでいると回答した企業もあり、中でも特に医療や福祉分野では、女性の管理職登用が比較的高い傾向にあることが確認された。他方で、女性の管理職登用については、あまり進んでいない（進んでいると思っていない）と回答した企業もあった。

女性労働者の管理職登用が進まない理由について聞いたところ、女性労働者自身が、管理職への登用については消極的であり、その理由として職場における人間関係や責任の重さ、出産・育児・介護などの家庭の事情との両立困難などを挙げた企業もあった。

女性労働者の管理職登用への課題について聞いたところ、育成ノウハウや研修や教育制度の充実や環境整備が課題だと回答した企業や、夜間勤務の際の配慮について回答した企業があった。

女性を活用することによるメリットについて聞いたところ、女性ならではのきめ細やかさや丁寧さ、周囲への気配りの良さについての回答が多く挙げられた。

## 8 高齢者の活躍推進について

### ア 企業の状況

今回ヒアリングを行った 46 社のうち、65 歳以上の労働者がいると回答した企業は 35 社（76.1%）であり、平成 28 年度のアンケート調査結果である 75.1%とほぼ同じ結果であった。また、人手不足の状況が厳しくなる中で、これまで働いてきた者には、意欲・体力等があれば 65 歳以降まで引き続き働いてもらいたいと考える企業が増えていることや、高齢者がますます多様な仕事が活躍していることが窺われた。

高齢者を雇用することのメリットについて聞いたところ、今まで培ってきた豊富な知識や経験に関すること、豊富な人脈に関するなどが挙げられた。

また、高齢者が働き続けるために必要な条件等を聞いたところ、「健康・体力や意欲」、「仕事の専門知識・技能」があれば、年齢にこだわらずに雇用しているといった回答が多かった一方で、高齢者を雇用する際の制約については、視力、体力等に関する声があった。

また、高齢者を雇用する際に企業側が特に配慮している点について聞いたところ、体力や健康面に対する配慮のほか、自動車運転の危険性への配慮が挙げられた。

### イ シルバー人材センターの状況

高齢者の活用に関して高齢者自身の意識・ニーズや高齢労働力に対する各種ニーズを把握するためには、企業に対するヒアリングのみでなく、高齢者側の状況・ニーズや活用する側のニーズ等の両方に接しているシルバー人材センターからもヒアリングを実施することが必要と考えた。このため、秋田県内の 22 センターの中から 3 センターにヒアリングを実施した。

#### ① センター会員の状況について

センター会員の平均年齢は男女とも 70 代前半で、最高年齢は 90 代となっている。男性会員と女性会員の比率は 7 : 3 で男性会員の割合が高い。80 代後半や 90 代の会員も現役で仕事をこなしている。

また、就業実人員一人あたりの平均収入は、月額 3 万円前後となっているが、一部のセンターが実施した各種アンケートでは、就業する日数や時間を増やして欲しいといったニーズも存在している。

会員の希望職種群としては、一般作業群（除草、清掃、屋内外軽作業等）が最も多く、管理群（施設管理、駐車場管理等）、技能群（大工、塗装、襖・障子張り、剪定等）の順であるが、事務群（筆耕、一般事務等）、サービス群（家事援助等）を希望する者は比較的少ない。

会員の入会動機としては、「健康維持増進」や「社会参加」といった理由が多いものの、これらを抑えて「経済的理由」が 4 割を超え入会理

由のトップとなっているセンターもある。

## ② 受注状況等について

請負事業の発注者として、受注件数で個人・家庭が全体の5～8割を占めているが、受注金額では、センターによって違いはあるものの公共又は企業等が5割程度で個人・家庭は2割程度となっている。

派遣事業については、事業実績全体に占める受注件数、受注金額の割合は低いものの年々実績が増加しており、発注者側としては、高齢者世帯や農家からの一般作業のほか、飲食業、介護施設の調理部門及び介護補助並びにコンビニの店員など企業からの問い合わせが増えている。

急速に進展している高齢化と人手不足の中で、地域の事業主がセンター登録の高齢者を貴重な労働力として認識し、広範な職種でセンターの派遣事業に期待するようになってきている状況が窺えることから、センターとしても、今後は多様な職種における派遣事業の重要性が益々高まることが予想される。

## ③ センターの課題・取組について

各センターとも、会員を増やして様々な発注者ニーズに応え、社会貢献につなげるといった基本方針のもとに、センターの自助努力による会員拡大や就業開拓に取り組んでいる。

会員の職種、就業希望時間帯などといったニーズと発注者のニーズが合わずマッチング出来ないケースもあることから、センターの担当者の中には「発注者は人に仕事を合わせる工夫が必要である。」といった声もある。

## 9 社員の能力の開発・向上について

今回のヒアリング対象企業の一部に対して、労働者の生産性を高めて効率的な働き方ができるようにするために重要なポイントである「社員の能力の開発・向上」に関する企業の取組みに関する聴取も行ったところ、外部研修受講費用、各種資格試験受験費用及び旅費の負担や各種資格手当等の支給など金銭面での援助を行っている例、外部講師による研修や認定訓練を実施している例、新規採用者研修を実施している例、職種別研修を実施している例が把握された。

また、研修等の実施に当たり、国の助成制度（人材開発支援助成金（旧キャリア形成支援助成金））を活用している例もあった。

## IV 秋田県内の「働き方」に関する課題と方向

### －「働きやすさ」と「働きがい」の向上を目指して－

以下においては、各種統計（Ⅰ）や当会議が行った県内の事業主・労働者に対するアンケート調査及び企業等ヒアリング調査の結果（Ⅱ・Ⅲ）を踏まえ、秋田県内の「働き方」の課題・方向に関する基本的な認識、各職場に共通する課題・方向及び個別論点に関する課題・方向についての取りまとめを行う。

#### 1 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女性の活躍推進、③高齢者の活躍推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」・「働きがいのある職場」をつくることが重要である。
- (2) 「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」は、効率的な働き方ができる「生産性の高い職場」でもある。このような職場をつくるためには、各企業・各職場がその方向に向かって課題を把握・整理し、各職場の実状にあわせた方法を工夫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「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」なのかについて、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を図り、共通認識を形成していくことが重要である。

#### 2 各職場に共通する課題・方向

ア 「働きやすい職場づくり」・「働きがいのある職場づくり」のためには、「働き手」にとって各職場にどのような課題があるか、解決のために何が必要かについて、経営者や人事労務管理者を含め共通認識を形成することがまず重要である。このため、社内・業界内で「働きづらさ」・「働く上での困りごと」に関する相談等をきっかけとして、課題の明確化や円滑な解決に向けたコミュニケーションが図られるようにすることが必要であり、これをサポートする仕組み・システムを充実することが求められる。

【例】各種法令で義務付けられた制度や雇用管理上の措置・配慮等が有効に機能するよう社内・業界内での周知・相談体制を充実する。「困りごと相談」をきっかけ

に社内の問題認識の共有化を進めて解決方法を検討する。これらのため、関係団体・行政が企業等に助言・指導を行う など

イ 各企業・職場において、「働きやすい職場づくり」・「働きがいのある職場づくり」の取組みが円滑に進んでいくためには、他企業等で既に取り組みられた事例などが入手・活用しやすい環境を整備する必要がある。このため、これら必要・有益な情報を収集・蓄積・整理し、広く提供するための仕組み・システム等を充実することが必要である。

【例】行政機関、関係団体や当会議のような主体が、その調査活動、相談活動等を通じて各種取組事例等に関する情報の収集・蓄積・整理をさらに進め、ポータルサイト、シンポジウム等を活用し提供する など

ウ 「働きやすい職場づくり」・「働きがいのある職場づくり」を推進するためには、種々の経費が必要になる場合もあり、既に各種の公的助成制度が設けられているところである（※）。行政機関や関係団体では、これら制度の一層の充実を図るとともに、各企業への周知を図りつつ「働き方」に関する取組を促すことも重要である。

※ キャリアアップ助成金（正社員化コース、人材育成コース、賃金規定等改定コース等）、業務改善助成金、両立支援等助成金、人材開発支援助成金など

### 3 個別論点に関する課題・方向

#### (1) 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

県内事業主に対するアンケート調査結果では、企業が雇用している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、企業全体の約6割が正社員以外の労働者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た。正社員転換を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る。正社員転換を進めるために必要なこととしては、正社員以外の労働者の意識・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。

県内労働者に対するアンケート調査においては、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

家庭事情との両立や家計補助目的に関係している。また、「正社員以外」の労働者が職場に望むこととして処遇関係が多かった回答は、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。

また、ヒアリング調査においては、多くの企業が人材の確保・定着、士気向上のために正社員転換を進めている状況が把握された。ほとんどの企業が「労働者本人の希望」を大前提としているが、面談等の際に積極的に「正社員転換の声掛けや働きかけ」を行っている企業も多数見受けられた。また、最近の人手不足の中で転換の基準が低くなっている例もあった。

なお、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」については、募集・採用や採用・配置における特定のコース設定に対応して導入されている例、労働者本人の転勤や通勤等に関する希望・事情やワーク・ライフ・バランスに配慮するために導入されている例などが把握された。

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や多様な働き方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、個々人の希望・事情の把握と一層のコミュニケーションであると考えられる。

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

県内の事業主と労働者に対するアンケート調査の結果でも示されているように、超過勤務の発生原因として、季節的繁忙、人手不足、突発的なトラブル・ニーズへの対応などがあり、これに対し、上司からの指導・チェック、トップからの呼びかけ、作業工程やシフト・分担の見直しによる業務の効率化・平準化などの対策が取られていた。また、企業へのヒアリングでは、応援体制の構築や「多能工化」による業務（繁忙）の平準化、変形労働時間制の導入、機械化・O A化、トップ・上司による労働者への呼びかけ・働きかけやチェックの強化などの具体的事例が把握された。

各企業においては、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が、たとえば、

- 「残業をすることが当たり前という雰囲気」（⇒上司からの指導・チェック、トップからの呼びかけ など）
- 「特定の部署・労働者への業務集中」や短い周期での「時期的・時間的な繁忙」（⇒人員の再配置（応援体制の構築含む）や作業工程・シフト・分

担等の見直し など)

のように、社内での取組が比較的進めやすいと考えられる要因もある一方で、「季節的な繁忙」、「突発的なトラブル・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、臨時的な増員や応援体制の構築、仕事内容の共有化（複数の人が対応できるようにする）等による対応の余地はあるものの、発注者との調整や（場合によってはサービス利用者を含めた）社会的な調整が必要な場合もあると考えられる<sup>8</sup>。

また、今後も人口減少傾向が続く中で人手不足がさらに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やこれに対する各種支援の必要性も増大すると考えられる。

なお、アンケート調査及びヒアリング調査の結果からは、超過勤務の発生要因と取組との対応関係についての一定の傾向が窺えた。今後、発生要因に対応した効果的な取組事例をさらに把握・整理することで、各企業が今後超過勤務縮減に取組む、あるいは超過勤務縮減を一層充実させる際に、適切な方策（又はその組み合わせ）を選択しやすくすることも効果的ではないかと考えられる。

### (3) 年次有給休暇の取得促進

事業主に対するアンケート調査では、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」、「連続取得」、「計画的取得」の促進などがあり、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など取得しやすい雰囲気醸成」等がある。

他方、労働者に対するアンケート調査では36%が年次有給休暇を「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。

企業に対するヒアリング調査では、時間単位や半日単位の「細切れ取得」は、業種を問わず広く行われており、年次有給休暇の取得促進効果が高く評価されていた。また、多くの製造業のように、操業計画に基づいて所定休日を一斉に取る傾向がある業種では、年休の計画的付与制度や連続取得が多く導入されていた。医療・福祉などの業種では、様々な連続休暇制度を設けて、取得促進に取組んでいる企業がみられた。また、「同じ仕事は複数の人にわかるようにしている」などの年休取得の基盤となる方策を講じているケースも見られた。その一方で、人手不足の影響や個別業種の事情

<sup>8</sup> トラック輸送の分野では平成27年度から、厚生労働省・国土交通省によって、中央および各都道府県単位で「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」が設置され、運送事業者はもとより、発荷主・着荷主を含めたパイロット事業を実施している。

に応じた困難さも把握された。たとえば労働者が勤務日のある程度決められる勤務シフト制を敷いている企業では、労働者が休みたい日に年休ではなく所定休日を充てるなどして、年休の取得が進みにくい傾向がみられた。

労働者に対するアンケート調査でも、業種によって「とりづらい」と回答した者の割合は異なっており、年休取得促進の共通基盤となる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仕事内容の共有化などを進める他に、業種や業務の実情にあった取得促進の工夫も必要といえる。

なお、学生に対する最近のアンケート調査の結果<sup>9</sup>などからも、「休みのとりやすさ」は人材確保のための重要なポイントであると言えるので、この面からも休日確保に取り組む意義が大きいことに留意する必要がある。

#### (4) 育児・介護休業の取得促進

労働者に対するアンケート調査で育児休業・介護休業の「とりやすさ」について聞いたところ、育児休業については男性労働者の約6割が「わからない」と回答し、「とりやすい」と「とりづらい」はそれぞれ約2割。女性労働者は「とりやすい」が約5割、「とりづらい」が約1割、「わからない」は約4割だった。介護休業については男女とも約7割が「わからない」と回答した。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。

ヒアリング調査では、女性労働者の育児休業について、対象企業のほとんどにおいて、「お互い様」であるといった周囲の理解などにより職場内で育児休業しやすい雰囲気が醸成されており、高い割合で制度が利用されている状況が確認された。一方で、男性労働者の育児休業については、取得実績のある企業において、積極的な周知活動や育児休業しやすい雰囲気づくりに努めていることが窺われたものの、取得に伴う周囲の負担増への配慮や自らの仕事への跳ね返りの心配、収入面での不安などの理由により、制度を利用する者が少ないことがあらためて確認された。

また、介護休業については、取得実績があった企業は約1/4にとどまっており、「制度そのものの周知不足」などの課題も確認された。また、介護離職が約1/4の企業で発生していた状況や、「面倒を見る人が自分しかいない」場合において「先の見えない不安」から離職したと見られるケースなども把握され、さらに、「私的なことに過度に立ち入ることの難しさ」から実際は介護離職であるにもかかわらず会社側がそれを把握できていない場合がある可能性も指摘された。

---

<sup>9</sup> 「2017年卒 大学生就職活動調査報告書」（2017年5月10日 一般社団法人雇用開発センター）

これらの休業制度は、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、全体としての理解不足や意識の薄さが、当事者になった場合の周囲への気兼ねに結びつきやすいと考えられる。特に介護休業や男性の育児休業について、このような傾向が顕著であり、介護の場合には離職の決意にも結び付きやすいことが、アンケートやヒアリングの結果から窺える。

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。

また、会社の方では労働者が介護を必要とする家庭事情までは把握しづらいとの意見がヒアリングで把握されたが、介護離職のような事態を防止するためには、介護負担等の状況を積極的に伝えるよう、もっと労働者に呼びかける、又は話しやすい環境を作ることも課題ではないかと考えられる。

なお、育児・介護などの家庭・個人の事情等に関しては、勤務地・時間等を限定した「多様な正社員」や「在宅勤務・テレワーク」などによる仕事との両立可能性を高める方策について、さらに検討を進める必要があると考えられる。

## (5) 女性活躍の推進

事業主に対するアンケート調査結果では、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、女性活躍の推進の取組状況についても業種による差異・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。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ル（やる気）の向上等種々のメリットを感じている。

企業へのヒアリング調査では、女性比率が特に高い業種においては「男女の区別ない活躍」を進めている傾向があることや、女性比率が中間的な業種においては「女性の職域の具体的な拡大」、「女性の目線で必要な措置の検討」、「社内の意識改革」等を進めている例が把握された。

また、女性比率が特に少ない業種である建設業や運輸業の企業においても、現場や営業所における女性の活用推進に向けた取組として、女性専用の更衣室やトイレ、休憩室などのハード面での職場環境整備を進めている例や、積極的に女性ドライバー確保の取組を進めている例もあることが把握された。

しかしながら、このようなインフラ整備の必要性は十分認識しているものの、経費面での企業負担が大きいことがネックになっている企業もあった。また、これらの業種以外を含め、女性の活躍推進に当たっては、性別による

「向き・不向き」があること、女性のライフサイクルに関する課題があることなどの回答とともに、女性に不向きなイメージなどから、女性に敬遠されがちな現状や教育訓練段階からの課題があることについての回答もあった。

さらに、女性の管理職登用に必要なこととして、育成ノウハウや研修・教育システムの必要性を挙げた企業もあった。

このような実態や、男女の区別ない採用・キャリアという視点、人材確保の観点等を踏まえ、現状では女性活躍が進んでいないものの積極的な活用を進めようとしている業種・企業については、その取組を支える支援措置（情報・ノウハウの収集・提供や助成措置など）を充実することが重要と考えられる。

## (6) 高齢者の活躍推進

秋田県は人口の高齢化率が全国 1 位であるとともに、70 歳以上まで働ける企業割合も全国 1 位である。

事業主に対するアンケート調査では、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が、ヒアリング調査では、人手不足の状況が厳しくなる中で、これまで働いてきた者には、意欲・体力等があれば、今まで培ってきた豊富な知識・経験、豊富な人脈などを生かして 65 歳以降まで引き続き働いてもらいたいと考える企業が増えていることや、高齢者がますます多様な仕事で活躍していることが窺われた。ただし、高齢者を雇用する際の制約として、視力、体力等に関する声があった。

シルバー人材センターに対するヒアリング調査では、地域の事業主が飲食業、介護施設の調理部門及び介護補助並びにコンビニの店員など広範な職種でセンターの派遣事業に期待するようになっている状況が窺えたが、センターとしてはこれらのニーズに対応できる会員確保が課題となっていた。

他方で、高齢者側の状況を見ると、最新の国勢調査でも秋田県における高齢者の労働力率は全国と比べて必ずしも高くないが、労働者に対するアンケート調査で 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。シルバー人材センター等に対するヒアリングでも、会員（平均年齢は男女とも 70 代前半）の入会動機として、「健康維持増進」・「社会参加」といった「いきがいの理由」と「経済的理由」の両面があった。

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になっていることは、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。

このような中で、企業等では、就労意欲のある高齢者の豊かな知識・経験等を生かすため、高齢者の希望や体力等の制約に対応できる多様な雇用形態の導入や作業環境の整備などについて、工夫を凝らしていくことが重要である。

また、行政等は、企業の側に高齢者の希望、制約等に配慮した就業環境を整備するよう促し、支援する一方で、多様な経験・スキルを持つ高齢者の側に対しても、就労に向けてより積極的になるよう意識改革を進める必要があると考えられる。

#### 4 今後の調査・検討の課題—労働者の能力の開発・向上—

上記1でも述べたように、「働きやすい職場」・「働きがいのある職場」は、効率的な働き方ができる「生産性の高い職場」でもあり、このような職場をつくるためには、各企業・職場がその実状にあわせた方法を工夫していくことが重要である。

他方で、「生産性の高い職場づくり」のためには、労働者一人ひとりのスキルアップも重要である。また、今後、新技術の導入等が労働者に必要とされる知識・能力に影響を与える可能性もあり、これらに対応できる労働者の能力を開発・向上していくことも課題となると考えられる。

しかしながら、新技術対応も含めた教育訓練等による労働者の能力の開発・向上は、これだけで大きな分野を形成するものであり、今回の調査では対象者の過重な負担を避けるため、アンケート調査では関係の設問は設けず、ヒアリング調査でも、一部の企業に対して取組状況を簡単に聞いたのみであった。

このため、この点については、今後の当会議の取組の中で、関係の行政機関、団体等が連携し、県内状況の把握や論点・課題等の整理を進めていくべき課題として残ることになる。

## 《参考》

### (1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱

#### (目的)

第1 人口減少が進む中で、地域経済が持続的に発展していくためには、働く者一人一人の労働の質を高めていくことは勿論、女性の就労を促進していくことが有益となっている。

この実現のため、労働者の研鑽等により非正規から正社員転換を進め、子育てや介護の制約の中で、いきいきと働き続けられる環境づくりのため長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が不可欠であることを踏まえ、労使や行政機関等が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的に、官民一体となった推進組織として、「秋田いきいきワーク推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置する。

#### (構成)

第2 推進会議は、別紙に掲げる者を会員として構成する。

2 会長は、互選により定める。

3 会長は、推進会議の会務を総括し、推進会議を代表する。

4 会長が不在のときは、あらかじめ会長が指名した会員がその職務を代理する。

5 会長は、必要に応じ、議論に資すると思われる者を出席させることができる。

#### (協議事項)

第3 推進会議は、地域社会全体としての合意形成を図るため、「働き方改革」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」等地域における効果的な取組等について協議する。

#### (会議)

第4 推進会議は、会長が必要に応じて招集し、会長が議長となる。

2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

#### (部会)

第5 推進会議を円滑に運営するため、構成団体の担当者等が参加する部会を設置することができる。

2 部会の開催に必要な事項は、会長が別に定める。

#### (庶務)

第6 推進会議に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

#### (補則)

第7 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、会長が別に定める。

#### (附 則)

この要綱は、平成28年1月1日から施行する。

## (2) 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	◎ ※ よしむらのぼる 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
	たけしたかおり 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
	むらおかよしお 村岡淑郎	秋田県商工会連合会長
	ふじさわまさよし 藤澤正義	秋田県中小企業団体中央会長
	ふじわらせいえつ 藤原清悦	一般社団法人秋田県経営者協会会長
労働界	しょうじさとる 東海林悟 (第1回)	日本労働組合総連合会秋田県連合会長
	くろさきやすき 黒崎保樹 (第2回)	
金融機関 (第2回会議～)	みなとやたかお 湊屋隆夫 (第2回)	秋田銀行頭取
	あらやあきひろ 新谷明弘 (第3回)	
	さいとうえいきち 芥藤永吉 (第2回～)	北都銀行取締役頭取
秋田県	ほりいけいいち 堀井啓一	秋田県副知事
国	もりもとかずひろ 守本憲弘 (第1回)	東北経済産業局長
	たがわかずゆき 田川和幸 (第2回)	
	こばやしやすき 小林泰樹 (第1回)	秋田労働局長
まつもとやすひこ 松本安彦 (第2回)		

◎会長、○会長代理、※部会長

### (3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱

#### (目的)

第1 秋田いきいきワーク推進会議（以下「推進会議」という。）に設置する検討部会の開催に必要な事項について定める。

#### (構成)

第2 検討部会は、別紙に掲げる者を会員として構成する。

2 部会長は、推進会議の会長を充てる。

3 部会長は、検討部会の会務を総括する。

4 部会長は、必要に応じ、議論に必要と思われる者を出席させることができる。

#### (検討事項)

第3 検討部会では、推進会議を円滑に運営するため、必要な調査、情報収集を行うとともに、推進会議での協議事項等について、事前に検討する。

#### (会議)

第4 検討部会は、部会長が必要に応じて招集し、部会長が議長となる。

2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

#### (庶務)

第5 検討部会に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

#### (補則)

第6 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、部会長が別に定める。

#### (付 則)

この要綱は、平成28年8月2日から施行する。

#### (4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿

氏名（敬称略）	構成団体・役職名
よしむら のぼる 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（平成 28 年度） わき まさお 脇 正雄（平成 29 年度）	秋田県経営者協会専務理事
ふじい 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（平成 28 年度） たかはし ひろひで 高橋 博英（平成 29 年度）	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

#### 【事務局】

まつもと やすひこ 松本 安彦	秋田労働局長
とみつか リエ（平成 28 年度） すずき まさゆき 鈴木 雅征（平成 29 年度）	雇用環境・均等室長
まつおか はやと 松岡 勇人	雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官
きたばやし ひろゆき 北林 浩之	雇用環境・均等室室長補佐