「岩手の働き方改革」の現在地

岩手県で設置する「いわて働き方改革サポートデスク（ジョブカフェいわて内）」で実施するアンケート調査※本レポートの末尾参照の一部をご紹介します。働く環境の改善ために企業がどんな取り組みをしているのか岩手の働き方改革の現在地をチェックしてみましょう。

TOPIC 01 ワークライフバランスを意識する企業風土に変化！？ 有給休暇の平均取得日数「11.3日」、平均取得率「66.8%」

調査結果によると、令和5年度の年次有給休暇の平均付与日数は約17日、平均取得日数は11.3日、平均取得率は66.8%。年々緩やかではありますが、休暇を推進する企業風土が進んでいると言えます。

■有給休暇取得率の推移

	令和3年	令和4年	令和5年
平均取得率	**59.8%**	**65.0%**	**66.8%**
平均付与日数	16.9日	16.7日	17.0日
平均取得日数	10.1日	10.9日	**11.3日**

※「平均取得率」＝「平均取得日数」/「平均付与日数」

COMMENT

働き方改革コンサルタントより：

法令どおりであれば最大で20日間の付与となります。入社して1年目の方は、（半年経過すると）10日間付与されます

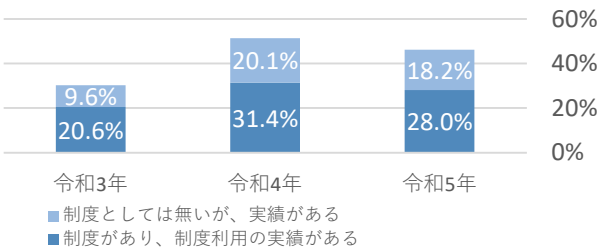


TOPIC 02 自分も会社も働き方をバージョンアップ テレワークの導入実態

令和4年度におけるテレワーク実施率は、新型コロナウイルスの影響により**51.5%**まで上昇しました。ただし、テレワークの制度が整備されないまま、やむを得ずテレワークを実施した事業所も全体の20.1%あったようです。業務環境が整っていて、周囲に仕事仲間のいる職場から、自宅で一人で仕事をする体制にシフトするのは簡単ではありません。例えば、パソコン等の業務環境を整えることや、社内の情報共有、お客様とのやりとりなどのコミュニケーション、勤怠管理や個人情報の取り扱いまでルール整備すべきこともたくさんあります。

令和5年5月に新型コロナウイルス感染症の位置付けが５類へ移行したこと等を受け、**テレワークの実施割合が減少**して**令和5年度では46.2%**となっています。

■テレワーク勤務の推移



COMMENT

働き方改革コンサルタントより：

大学生の就職活動において、”多様な働き方ができるかどうか”を重要視している学生も多くいます。テレワークは多様な働き方を実現する一つの手段になりますが、接客業や製造業の現場では必ずしも誰もがテレワークを適用できる職種ばかりではないのも事実。オフィスワークとテレワークとの折衷を選択する企業もあるように、企業の経営と働く人たちの環境整備といろんな目線でこれからも働き方のバージョンアップに向けた議論が続きそうです。

column 「働き方改革」っていつから？

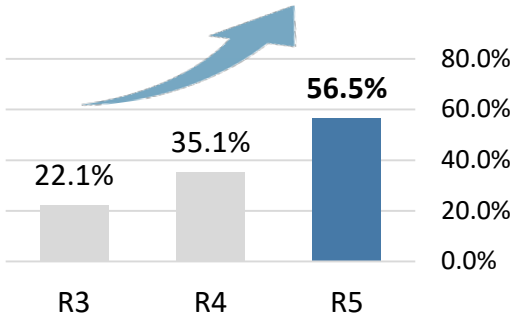
働き方改革とは、働く人一人一人の目線に立った取り組みから、社会の変化に対応できる企業の風土をつくり、企業のイノベーションを実現する取り組みです。10年以上前から「働き方改革」の取り組みは全国で進み、法的な制度としてスタートしたのは2019年4月1日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（通称、働き方改革関連法）」が制定されました。

TOPIC 03

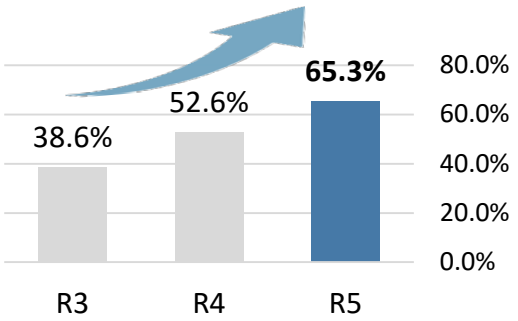
「女性活躍」と「男性の育児参加」はニコイチなの！？男性も育児参加したい！

男性従業員の育児休業取得率は年々上昇しています。調査を開始した令和3年度の結果と比較すると**34.4ポイント増加**しています。全国的に社会における「女性活躍」が推進される中で、男性の育児参加もますます重要視されるようになりました。

■男性従業員の育児休業等対象者のうち育児休業等を取得した従業員の割合



■男性従業員の育児休業等対象者ありと回答した事業所の育児休業等の取得割合



DATA解説：令和5年度におこなった調査の調査対象うち、男性従業員で育児休業対象者は464人、そのうち育休取得者は262人**（56.5%）**でした。さらに事業所別で見ると、育児休業対象者がいた事業所は173社、そのうち「取得実績があった」事業所は113社**（65.3%）**でした。

男性による育児休業取得実績があった事業所担当者に話を聞くと、男性従業員本人から育休取得の希望の申し出があり、特に若い世代にその傾向が高いとのこと。社内初の男性従業員による育休所得者の実績が出たことで、周りの男性社員にも育休取得意欲が高まっている様子も見られるようです。

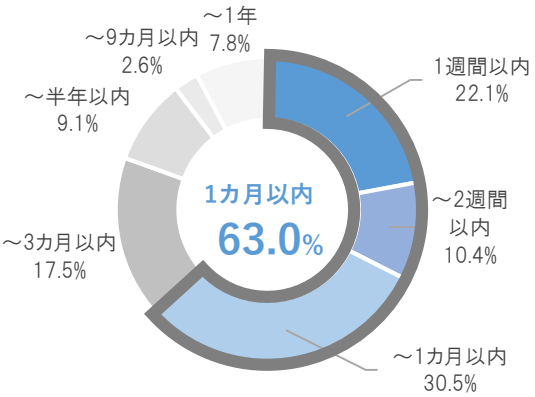
COMMENT

働き方改革コンサルタントより：

県内事業所からも社内初の男性育児休業取得者の誕生といった話題が増えてきています。実際に他の多くの調査結果でも、「男性の育児参加は当たり前」と考える男性の割合も増えているようです。

＼ このデータも見てほしい！！ ／

■男性による育児休業取得時の、おおよその休業期間（各事業所において一番長い期間）



育児休業は1日から取得できます。ただ、「取るだけ育休」では本来の育休の目的を果たすことができません。家事や育児に積極的に参加するためには、ある程度の期間必要です。従業員が安心して一定期間の育児休業を取得できるよう、休業期間中の業務フォロー体制の強化が課題です。具体的には、休業期間中の業務分担、フォロー体制の明確化、継続的な情報共有体制の構築等が必要となります。



COMMENT

働き方改革コンサルタントより：

厚生労働省の調査によると、令和5年度の育児休業（育休）取得率は女性が84.1%、男性が30.1%となっています。令和4年10月から産後パパ育休（出生時育児休業）が施行され、男性の取得率は令和4年度より13.0ポイント上昇したことにはなりますが、女性に比べるとまだまだ低い割合であることが現状です。

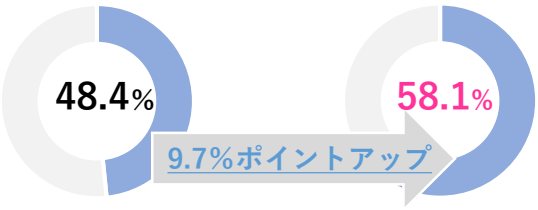
TOPIC 04 休暇の取りやすさは従業員満足度に直結！？

現在の仕事にどのぐらい満足しているかを測定する「従業員満足度調査」。最近は「ワークエンゲージメント」や「従業員エンゲージメント」として、企業も自社内で独自にエンゲージメント向上の取り組みを進める企業も増えてきました。以下のアンケート項目から、**休暇の取りやすさはエンゲージメント向上に直結している**ことが見えてきました。

■現在の仕事に対して、総合的にどのくらい満足してますか

「満足している」＋「やや満足している」の割合

□全体　　**□休暇の取りやすさが平均以上**

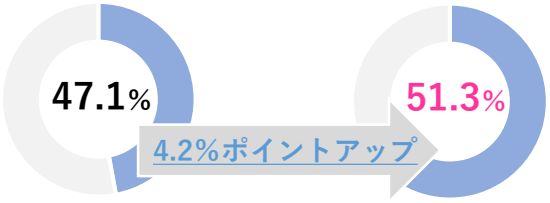


現在の仕事に対して満足している（「満足している」＋「やや満足している」）の割合が全体では48.4％に対して、休暇制度休暇が取りやすい（「取りやすい」＋「どちらかといえばとりやすい」）が平均値を上回る企業は 58.1％と、その差は9.7ポイント。

■友人や家族に、この会社で働くことを進めたいと思いますか

「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」の割合

□全体　　**□休暇の取りやすさが平均以上**



友人や家族にこの会社で働くことを勧めたい（「勧めたい」＋「どちらかといえば勧めたい」）の割合が全体では41.7％に対して、休暇が取りやすい（「取りやすい」＋「どちらかといえばとりやすい」）が平均値を上回る企業は51.3％と、その差は4.2ポイント。

COMMENT　働き方改革コンサルタントより：

法令を上回る休暇制度・独自の休暇制度あれこれ

最近は従業員エンゲージメント向上のためだけではなく、採用プロモーションの一環としても、法令を上回る休暇制度や自社従業員の状況に合わせた独自の休暇制度を整備している企業も増えています。

有給休暇以外の休暇制度の例	・介護休暇 ・子の看護休暇　など
従業員の状況に合わせた独自の休暇制度の例	・子の看護休暇の対象範囲拡大（中学を卒業するまでなど） ・アニバーサリー休暇　など



information　「エンゲージメント」って何？

「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。

ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

出典：厚生労働省：働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

TOPIC 05

企業の価値は「働きたい」から「働き続けたい」企業へ

企業で「働き続けられる」と感じている理由の多くには、従業員の満足度につながる制度の整備が進んでいるだけではなく、さらにそれらの制度を活用しながら働いているモデルケースが多いことが伺えます。

■育児や介護等により、働き方に時間制約ができた場合、現在の職場で働き続けることができると思いますか？

働き続けることができる どちらかといえばできる Positive

・産休や育休を取りながら働いている先輩や、子供の面倒をみるために休暇やリモートワークをしている先輩がいるため
・会社として時短勤務等の例も増えてきたことから、自らも同様の事例に遭遇した時は制度を活用したい

時間制約が出来た場合でも、さまざまな制度を活用しながら、働き続けている社員が身近にいる。

働き続けることができない どちらかといえばできない Negative

・職員の人数が少ないため難しい
・自分が休むと現場が稼働できないため
・人員不足のため何かあった場合に他の人に迷惑をかける

慢性的な人手不足から、休業や短時間勤務は「周りに迷惑がかかる」ので働き続けることができないという不安要因に。



information いわて働き方改革サポートデスク

岩手県では2016年から県内企業への働き方改革推進の取り組み支援をおこなっています。

相談窓口 電話や窓口での相談のほか、企業内での訪問相談や社内セミナー・勉強会も実施

いわて働き方改革AWARD 県内企業の先進的な取り組みを表彰。取り組み事例は県内に広く情報提供しています



＼いわて働き方改革推進運動参加企業はココからチェック！／

いわての働き方改革ポータルサイト
いわて働き方改革

本レポート掲載の調査概要

岩手県では魅力ある雇用・労働環境の整備を図るため、県内事業所に対して、休暇制度等の利用実態に係るアンケート調査を令和４年度より実施しています。本レポートはこれまでの調査結果より一部抜粋して作成しています。

調査の対象：いわて働き方改革推進運動参加企業　令和6年調査時点 968事業所

岩手県 休暇制度等利用実態調査　回答数　令和6年度 517事業所　令和5年度 488事業所　令和4年度 394事業所
岩手県 社員満足度調査　回答数　令和5年度 41事業所　1021名
参考：岩手県 休暇制度等利用実態調査・社員満足度調査
https://www.pref.iwate.jp/sangyoukoyou/koyouroudou/roudou/1063165.html

ジョブカフェいわて　**2025年3月10日発行**
〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル5階　Tel. 019-621-1171
ジョブカフェいわては、岩手県が運営している若者のしごと・就職のサポート施設です。