

# 県内企業働き方改革取組実態調査 結果報告書

平成 28 年 10 月

広島県商工労働局雇用労働政策課  
(働き方改革推進担当)

## 目 次

1	調査概要	3
2	回答企業の概要	4
3	企業分類の考え方と分類結果	5
4	調査結果（企業分類毎の状況）	
(1)	結果概要	7
(2)	経営者の意識	9
(3)	取組状況（しくみ・行動）	14
(4)	企業の取組状況と各指標との関係	28
(5)	課題認識	32
(6)	行政に求める支援	36
5	結果概要（従業員規模毎）	
(1)	経営者の意識	38
(2)	取組状況（しくみ・行動）	41
(3)	各指標の状況	56
(4)	課題認識	61
(5)	行政に求める支援	65
6	自由意見（抜粋）	67

## 1 調査概要

### (1) 調査目的

県内企業における「働き方改革」に関する制度・取組の導入状況や、取組を進めていくにあたっての課題など実態を把握する。

### (2) 調査方法

郵送調査

### (3) 調査対象

従業員31人以上の県内の企業等

### (4) 調査期間

平成28年5月～6月

### (5) 回答状況

調査票発送数	3,094社
回答数	1,277社（回収率41.3%）

### (6) 調査項目

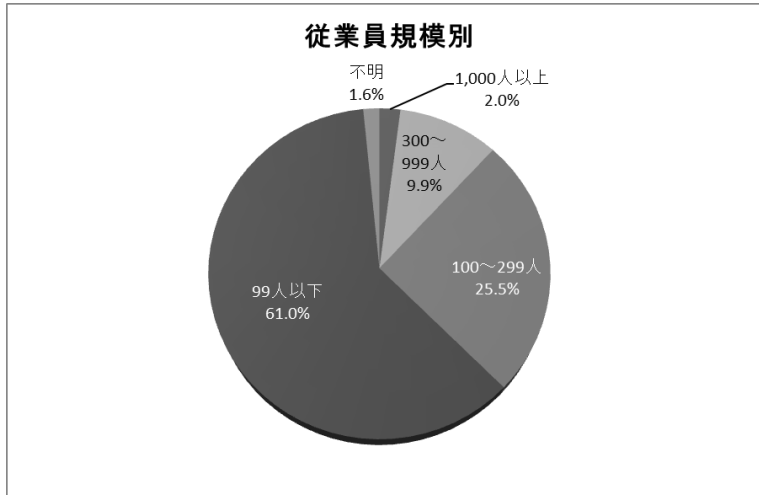
- ・ 属性
- ・ 「働き方改革」に関する経営者の意識
- ・ 組織体制
- ・ 従業員の共感(周知・啓発・意見の把握)
- ・ 労働時間
- ・ 休暇取得
- ・ 多様な働き方
- ・ 育児・介護
- ・ 取組成果
- ・ 特徴的な取組など
- ・ 行政に求める支援

### (7) 調査委託機関

株式会社日経リサーチ

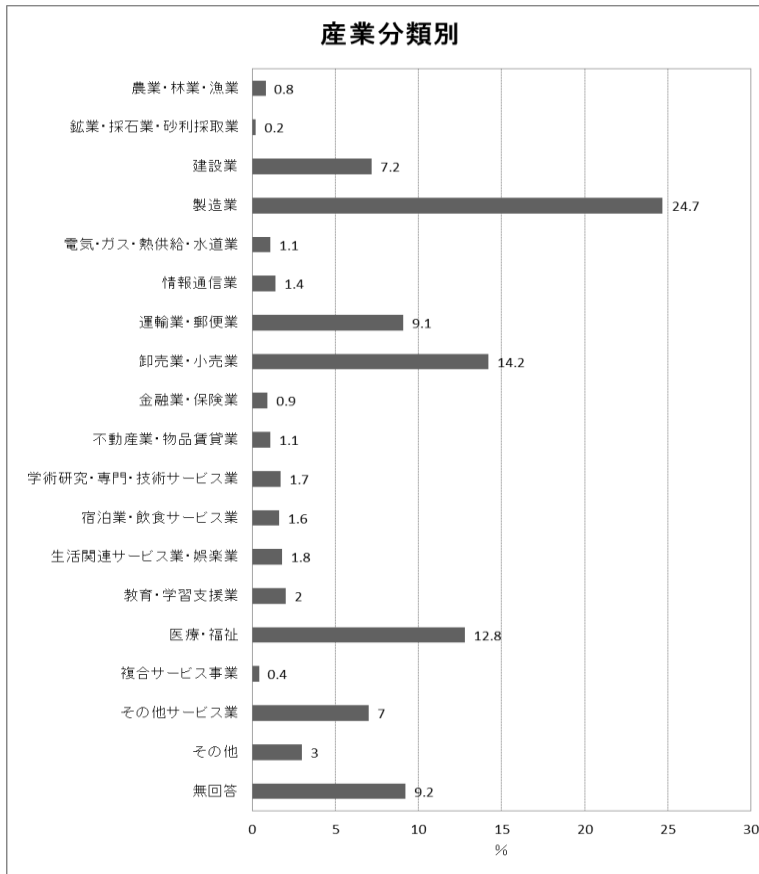
## 2 回答企業の概要

### (1) 従業員規模



従業員規模	事業者数
1,000人以上	26
300~999人	126
100~299人	326
99人以下	779
不明	20

### (2) 業種

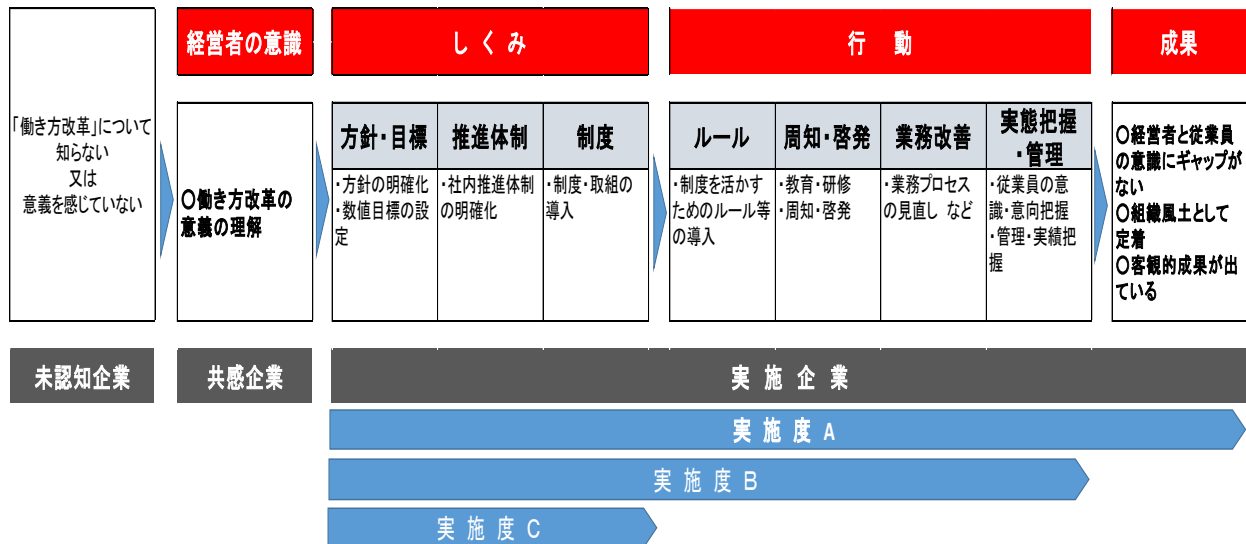


業種	事業者数
農業・林業・漁業	10
鉱業・採石業・砂利採取業	2
建設業	92
製造業	315
電気・ガス・熱供給・水道業	14
情報通信業	18
運輸業・郵便業	116
卸売業・小売業	181
金融業・保険業	11
不動産業・物品賃貸業	14
学術研究・専門・技術サービス業	22
宿泊業・飲食サービス業	20
生活関連サービス業・娯楽業	23
教育・学習支援業	26
医療・福祉	163
複合サービス事業	5
その他サービス業	89
その他	38
不明	118

### 3 企業分類の考え方と分類結果

#### (1) 企業分類の考え方

- ① 「働き方改革」に関する経営者の意識と「働き方改革」に向けた取組の着手状況により、「未認知企業」、「共感企業」及び「実施企業」に分類する。
- ② さらに、実施企業を、取組の進捗度合（しくみ、行動、成果）に応じて「実施度A」、「実施度B」、「実施度C」に分類する。



#### (2) 分類状況（企業分類対象 1, 214 社）

企業分類		回答数	割合
実施企業	働き方改革に取り組んでいる企業	431社	35.5%
実施度 A	取組を軌道に乗せて成果が出ており、組織風土として定着（従業員意識に浸透している）	(3社)	0.2%
実施度 B	取組を軌道に乗せ、PDCAを回しながら自律的に取り組んでいる（成果が出始めている）	(112社)	9.2%
実施度 C	しくみをつくり、取り組み始めている	(316社)	26.0%
共感企業	経営者が「働き方改革」の意義に共感しているが、取組に未着手	532社	43.8%
未認知企業	経営者が「働き方改革」について認知していない又は意義を感じていない	251社	20.7%

※実施度 A に分類する場合の「成果」の評価基準

客観指標：週労働時間 60 時間以上の従業員の割合が県 H28 目標値（7.7%）以下かつ

一人当たり年次有給休暇取得率が県 H28 目標値（49.5%）以上

主観的評価：「最近 3 年間で従業員の働き方改革に関する理解」が「高まっている」又は「やや高まっている」と回答した場合

### (3) 従業員規模別・業種別の分類状況

#### ① 従業員規模別

実施企業の割合は、従業員1,000人以上(84%)、従業員300~999人(58.6%)、従業員100~299人(45.5%)で、規模が大きくなるほど、「働き方改革」に取り組む企業の割合が高くなっている。従業員1,000人以上では、より取組の進んでいる実施度A・B(36.0%)の割合が高くなっている。

従業員99人以下では、実施企業は26.2%にとどまり、「働き方改革」の意義に共感しているが取組に未着手の共感企業が半数以上(51.9%)を占めている。

#### ② 業種別

一定以上の回答数があった業種の中では、卸売業・小売業(42.8%)、建設業(38.2%)、医療・福祉(38.0%)などで、実施企業の割合が高くなっている。

運輸業・郵便業では、実施企業(24.3%)と取り組む企業の割合が低く、未認知企業(29.7%)の割合が高くなっている。

(%)

	分類企業数	実施企業		共感	未認知	
		実施度A・B	実施度C			
全体	1214	431	115	316	532	251
<b>【従業員規模】</b>						
1,000人以上	25	84.0	36.0	48.0	12.0	4.0
300~999人	123	58.6	9.8	48.8	26.8	14.6
100~299人	310	45.5	12.9	32.6	33.5	21.0
~99人	742	26.2	7.1	19.1	51.9	21.8
<b>【業種】</b>						
製造業	296	33.1	12.2	20.9	41.6	25.3
サービス産業	210	34.7	9.5	25.2	47.1	18.1
卸売業・小売業	168	42.8	8.9	33.9	44.6	12.5
医療・福祉	158	38.0	8.9	29.1	43.0	19.0
運輸業・郵便業	111	24.3	3.6	20.7	45.9	29.7
建設業	89	38.2	11.2	27.0	41.6	20.2
電気・ガス・熱供給・水道業	14	71.4	14.3	57.1	14.3	14.3
金融業・保険業	11	54.6	18.2	36.4	36.4	9.1
農業・林業・漁業	9	22.2	11.1	11.1	33.3	44.4
鉱業・採石業・砂利採取業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他	36	30.6	2.8	27.8	52.8	16.7

#### サービス産業の内訳

情報通信業	18	33.4	16.7	16.7	55.6	11.1
不動産業・物品賃貸業	14	57.2	28.6	28.6	35.7	7.1
学術研究・専門・技術サービス業	22	13.6	4.5	9.1	63.6	22.7
宿泊業・飲食サービス業	17	41.2	0.0	41.2	41.2	17.6
生活関連サービス業・娯楽業	22	22.7	4.5	18.2	45.5	31.8
教育・学習支援業	25	36	4.0	32.0	40.0	24.0
複合サービス事業	5	20	0.0	20.0	80.0	0.0
その他サービス業	87	39.1	11.5	27.6	44.8	16.1

## 4 調査結果（企業分類ごとの状況）

### (1) 概要（ポイント）

#### ➤ 働き方改革への共感

「働き方改革」の意義については、全体では、「大いにあると思う」（28.5%）、「少しはあると思う」（46.9%）となっており、7割以上が意義を感じている。企業分類別では、取組が進む企業ほど、「大いにあると思う」と回答する割合が高くなっている。

#### ➤ 働き方改革の取組意向

「働き方改革」の意義に共感しているが取組に未着手の共感企業（532社）においては、既に「取組を検討中」の前向き層が約37.4%、「今後取組を検討したい」という中間層が48.5%、「取組む予定はない」は11.7%であった。

なお、「取組む予定がない」とした理由は、「取組を検討する余裕がない」（48.4%）、「当面必要性がない」（33.9%）となっている。

#### ➤ 働き方改革で取り組みたいテーマ

実施企業の全ての分類において、「労働時間の短縮」と「仕事の進め方の見直し」を回答する企業が多かったが、「多様な働き方」や「育児・介護の支援」を回答する企業は少なかった。

#### ➤ 「働き方改革」に期待する効果

全体では、「従業員の満足度の向上」（61.3%）、「従業員の心身の健康に起因するリスクの減少」（47.5%）、「長時間労働の抑制」（47.1%）、「従業員の意欲向上」（47%）が上位となっている。

全ての項目について、取組が進む企業ほど回答割合が高くなっており、働き方改革に対する期待が高いことがうかがえる。また、実施度A・Bでは、「業務の効率化や生産性の向上」、「多様な（優秀）な人材の確保」、「企業イメージや評価の向上」といった効果への期待も高い。

#### ➤ 従業員からの意見の把握状況

従業員意見の把握状況については、実施度A（100%）、実施度B（88.4%）、実施度C（47.2%）と、取組が進む企業ほど従業員からの意見を把握できている。一方、共感企業においては、68%が「把握できていない」と回答している。

#### ➤ 働き方改革の取組状況（制度等）

実施企業の全ての分類において、「労働時間の短縮」や「年休取得の促進」は7割以上の企業が取り組んでいる。具体的な取組内容については、「労働時間の短縮」では、「残業を行う際の手続きの厳格化」や「ノー残業デー等の設定」が多く、「年休取得の促進」では、「時間単位や半日単位での年次有給休暇制度」や「不測の事態に備えた特別休暇の拡充」が多かった。

時間や場所にとらわれない「多様な働き方」ができる制度の導入については、実施度A（66.7%）、実施度B（33.9%）、実施度C（16.8%）となっており、具体的な取組内容は、「フレックスタイム制度」や「短時間勤務・短時間正社員制度（育児介護を除く）」などが多かった。

「育児・介護の支援」については、取り組みたいテーマとして挙げる企業は多くなかったが、何らかの取組を実施している企業が8割を超えている。具体的な取組内容は、いずれの分類においても、「育児休業」及び「介護休業」（法定制度も含む）が多かった。

#### ➤ 従業員への周知・啓発

「働き方改革」の取組に関し従業員への周知・啓発をしていると回答した企業は、実施度A（100%）、実施度B（84.8%）、実施度C（48.1%）となっており、取組が進む企業ほど、従業員の「働き方改革」に対する理解を促進するための取組を実施している。

➤ **働き改革に取り組んで生じている効果**

取組により生じている効果については、「従業員の満足度の向上」や「長時間労働の抑制」を回答する企業が多かった。

「働き方改革に期待する効果」に関する設問で回答割合が高かったもののうち、「従業員の満足度の向上」では実施度A・B（55.4%）に対し実施度C（43.4%）、「従業員の心身の健康に起因するリスクの減少」では実施A・B（36.5%）に対し実施度C（24%）、「業務の効率化や生産性の向上」では実施度A・B（31.1%）に対し実施度C（20.9%）、「企業イメージや評価の向上」では実施度A・B（25.7%）対し実施度C（12.4%）、「社内の雰囲気（人間関係）の改善」では実施度A・B（23%）に対し実施度C（9.3%）と、取組が進む企業ほどより効果を感じている結果となっている。

➤ **各指標における企業分類毎の状況**

多くの指標において、取組が進んでいる企業ほど良好な数値となっており、また、実施企業においては、全ての指標で全体平均よりも高い数値（総労働時間については低い数値）となっている。

実施度A・Bでは、最近3年間で「生産性の向上」や「顧客へのサービス向上」が高まっていると回答した企業が5割を超えている。

➤ **課題認識**

・「働き方改革」に取り組む上での課題

全体では、「業務量に対する適正要員の確保」（58.7%）が最も多く、次いで「従業員の意識改革や理解不足」（56.2%）、「管理職の意識改革や理解促進」（48.4%）となっている。

企業分類別では、上記の上位3つに加え、共感企業及び実施度Cにおいては、「見直しに関する取組方法、ノウハウの不足」を選択する企業が多く、実施度A・Bにおいては「勤務管理の複雑化や運用の負荷」など社内環境整備に係るより具体的な課題を選択する企業が多くなっている。

・労働時間の短縮に取り組む上での課題（複数回答）

全体では、「一部の人に仕事に偏ることがある」（45.9%）が最も多く、次いで、「業務の繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい」（40.3%）、「業務量が多く、人員が不足している」（38.8%）となっている。

なお、実施度A・Bでは、多くの課題について他の分類に比べ高い回答割合となっているが、実際に取り組む中で個別具体の課題に直面するなどにより、課題認識が高まっているものと考えられる。

・年次有給休暇取得の促進に取り組む上での課題（複数回答）

全体では、「業務量が多く、人員が不足」（37.8%）が最も多く、次いで「一部の人に仕事が偏ることがある」（33.8%）、「休んだ人の仕事をカバーする体制がない」（30.1%）となっている。

企業分類別では、実施度A・Bでは「一部の人に仕事が偏ることがある」（49.6%）が最も多くなっているのに対し、実施度Cや共感企業では「業務量が多く、人員が不足」が最も多くなっている。

➤ **求める行政支援**

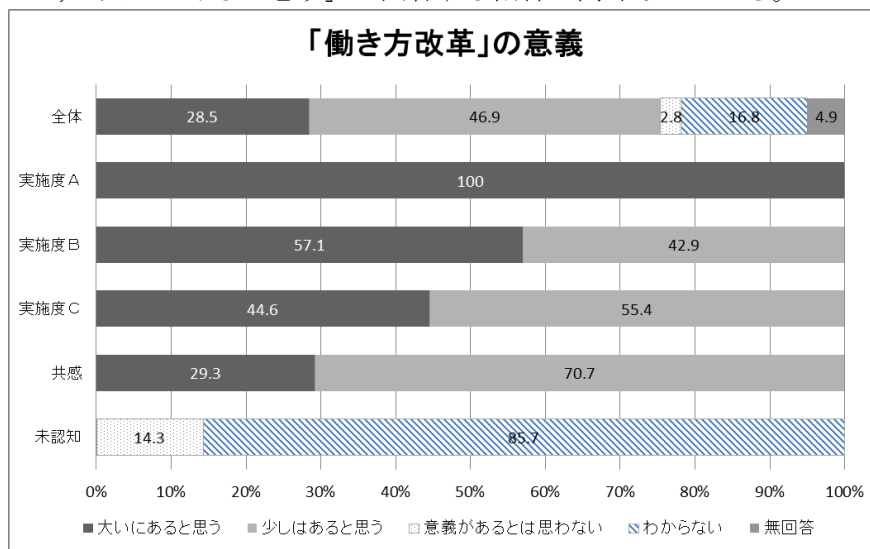
全体では、「環境整備に向けた情報提供」（25.6%）、「取組企業への優遇制度」（22%）、「全県的なキャンペーン」（21.5%）の順で多くなっている。企業分類別では、実施度A・Bにおいては、幅広い項目で回答割合が高くなっており、実際の取組を進める中で様々なニーズが生じていることが考えられる。



## (2) 経営者の意識

### ① 「働き方改革」の意義についての共感

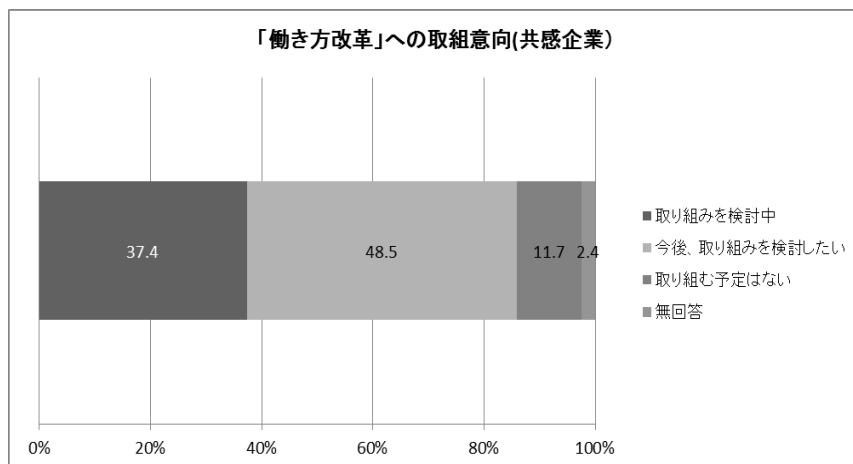
「働き方改革」の意義については、全体では、「大いにあると思う」(28.5%)、「少しはあると思う」(46.9%)となっており、7割以上が意義を感じている。企業分類別では、取組が進む企業ほど、「大いにあると思う」と回答する割合が高くなっている。



	全体	実施度A	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	3	112	316	532	251
大いにあると思う	364	3	64	141	156	0
少しはあると思う	599	0	48	175	376	0
意義があるとは思わない	36	0	0	0	0	36
わからない	215	0	0	0	0	215
無回答	63	0	0	0	0	0

### ② 取組に関する意向

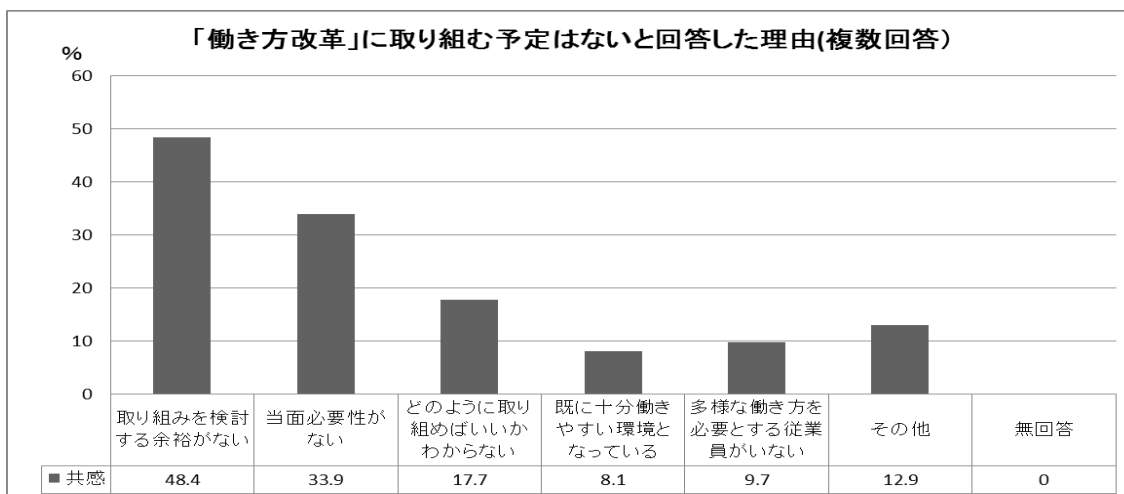
「働き方改革」の意義に共感しているが取組に未着手の共感企業(532社)においては、既に「取組を検討中」の前向き層が約37.4%、「今後取組を検討したい」という中間層が48.5%、「取組む予定はない」は11.7%であった。



	共感
回答者数	532
取組んでいる	111
取組を検討中	88
今後、取組を検討したい	258
取組む予定はない	62
無回答	13

### ③ 「取り組む予定はない」と回答した企業のその理由（複数回答）

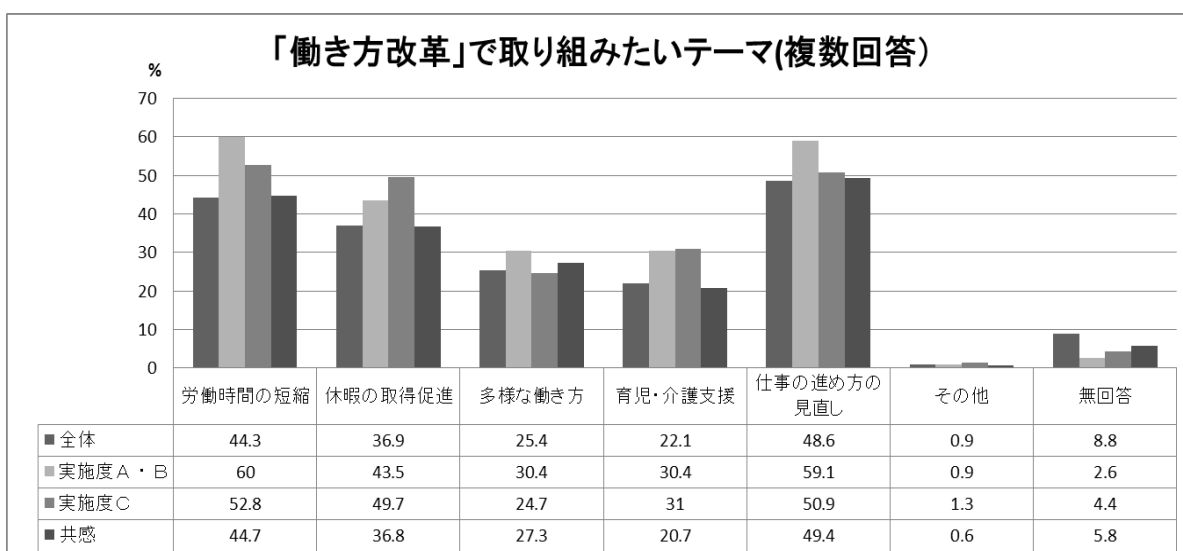
②で「取り組む予定はない」と回答した企業において、その理由については、「取組を検討する余裕がない」（48.4%）、「当面必要性がない」（33.9%）、「どのように取り組めばいいかわからない」（17.7%）の順に多かった。



	共感
回答者数	62
取組を検討する余裕がない	30
当面必要性がない	21
どのように取り組めばいいかわからない	11
多様な働き方を必要とする従業員が少ない	5
既に十分働きやすい環境となっている	6
その他	8
無回答	0

### ④ 「働き方改革」で取り組みたいテーマ（複数回答）

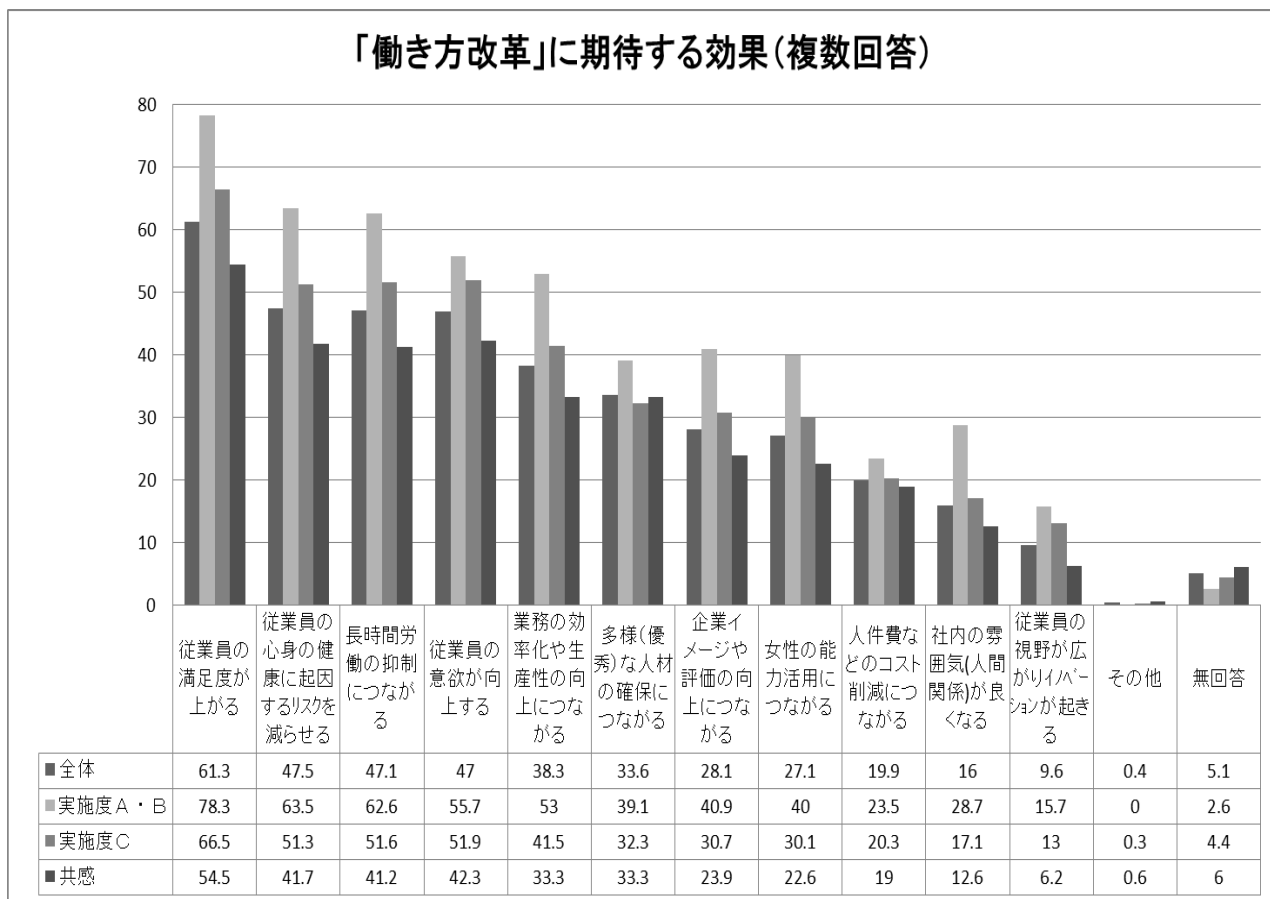
全体では、「仕事の進め方の見直し」（48.6%）、「労働時間の短縮」（44.3%）、「休暇の取得促進」（36.9%）の順に多く、時間や場所にとらわれない「多様な働き方」については25.4%となっている。



	全体	実施度A・B	実施度C	共感
回答者数	963	115	316	532
労働時間の短縮	566	69	167	238
休暇の取得促進	471	50	157	196
多様な働き方	324	35	78	145
育児・介護支援	282	35	98	110
仕事の進め方の見直し	621	68	161	263
その他	12	1	4	3
無回答	112	3	14	31

⑤ 「働き方改革」に期待する効果（複数回答）

全体では、「従業員の満足度が上がる」（61.3%）、「従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる」（47.5%）、「長時間労働の抑制につながる」（47.1%）、「従業員の意欲が向上する」（47%）が上位となっている。全ての項目について、取組が進む企業ほど回答割合が高くなっており、働き方改革に対する期待が高いことがうかがえる。また、実施度A・Bでは、「業務の効率化や生産性の向上につながる」、「多様（優秀）な人材の確保につながる」、「企業イメージや評価の向上につながる」、「女性 の能力活用につながる」、「人件費などのコスト削減につながる」、「社内の雰囲気（人間関係）が良くなる」、「従業員の視野が広がりがリノベーションが起きる」といった効果への期待も高い。

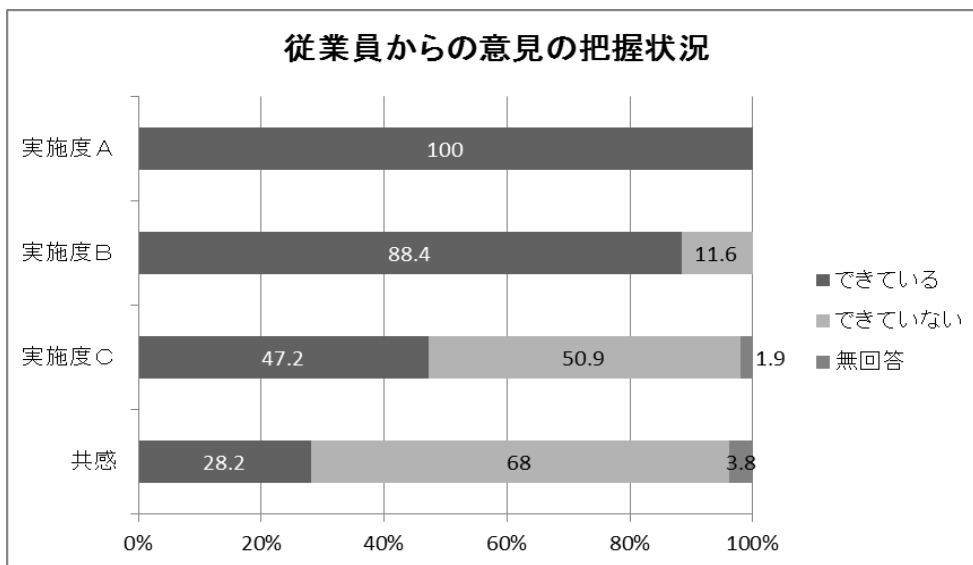


	全体	実施度A・B	実施度C	共感
回答者数	963	115	316	532
従業員の満足度が上がる	590	90	210	290
従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる	457	73	162	222
長時間労働の抑制につながる	454	72	163	219
従業員の意欲が向上する	453	64	164	225
業務の効率化や生産性の向上につながる	369	61	131	177
多様(優秀)な人材の確保につながる	324	45	102	177
企業イメージや評価の向上につながる	271	47	97	127
女性の能力活用につながる	261	46	95	120
人件費などのコスト削減につながる	192	27	64	101
社内の雰囲気(人間関係)が良くなる	154	33	54	67
従業員の視野が広がりがリノベーションが起きる	92	18	41	33
その他	4	0	1	3
無回答	49	3	14	32

※①「働き方改革」の意義について、「大いにある」又は「少しある」と回答した企業に対する設問

### ⑥ 従業員からの意見把握の状況

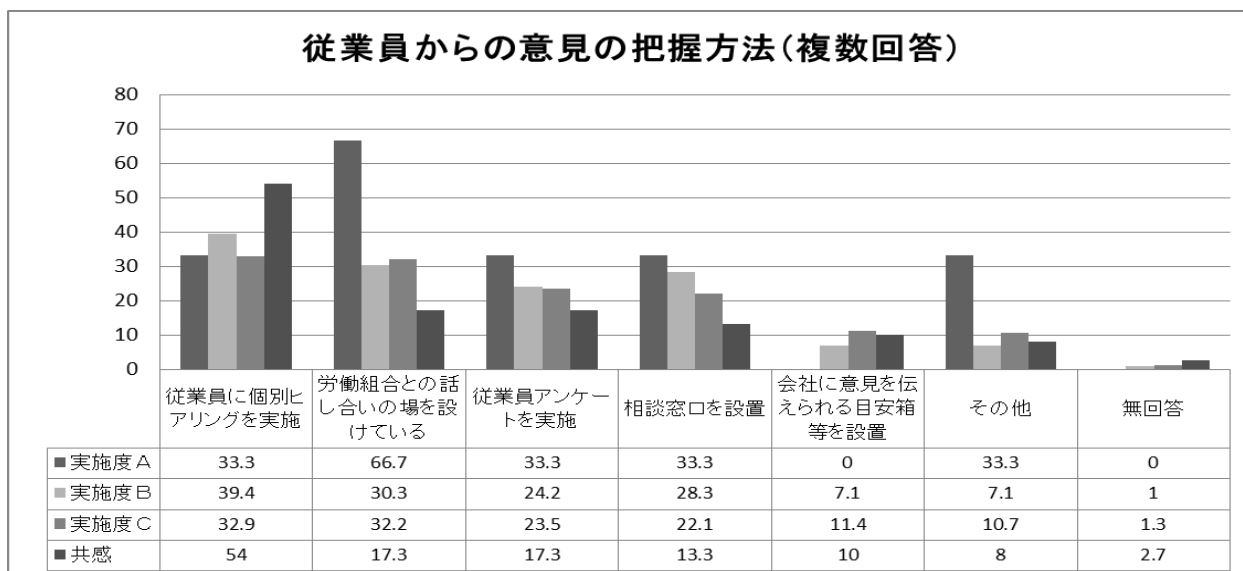
従業員意見の把握状況については、実施度A（100%）、実施度B（88.4%）、実施度C（47.2%）となっており、取組が進む企業ほど従業員からの意見を把握できている。一方、共感企業においては、68%が「把握できていない」と回答している。



	実施度A	実施度B	実施度C	共感
回答者数	3	112	316	532
できている	3	99	149	150
できていない	0	13	161	362
無回答	0	0	6	20

### ⑦ 従業員からの意見の把握方法（複数回答）

実施度Aでは、「労働組合との話し合いの場を設けている」が66.7%で最も多く、実施度B、実施度Cや共感企業では、「従業員に個別ヒアリングを実施」が最も多かった。

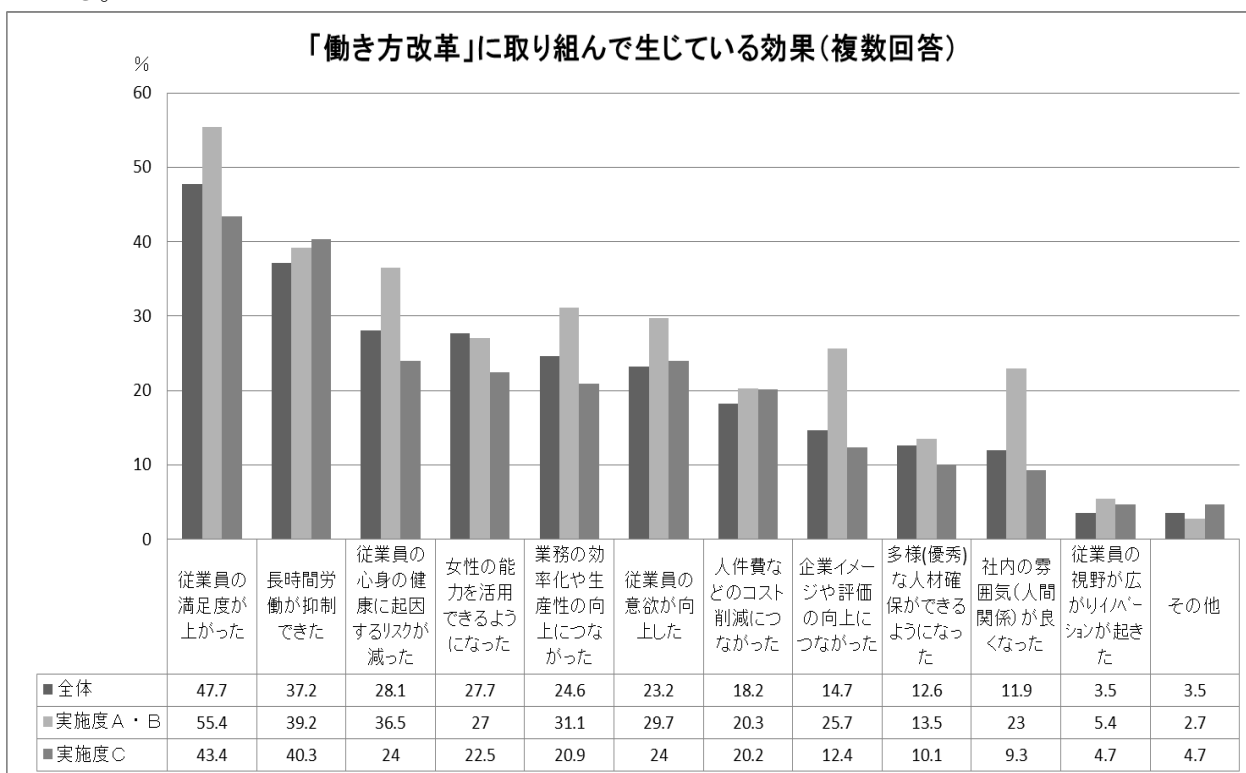


	実施度A	実施度B	実施度C	共感
回答者数	3	99	149	150
従業員に個別ヒアリングを実施	1	39	49	20
労働組合との話し合いの場を設けている	2	30	48	26
従業員アンケートを実施	1	24	35	26
相談窓口を設置	1	28	33	15
会社に意見を伝えられる目安箱等を設置	0	7	17	81
その他	1	7	16	12
無回答	0	1	2	4

### ⑧ 取組により生じている効果（複数回答）

取組により生じている効果については、「従業員の満足度の向上」や「長時間労働の抑制」を回答する企業が多かった。

「⑤ 働き方改革に期待する効果」において回答割合が高かったもののうち、「従業員の満足度の向上」では実施度A・B（55.4%）に対し実施度C（43.4%）、「従業員の心身の健康に起因するリスクの減少」では実施A・B（36.5%）に対し実施度C（24%）、「業務の効率化や生産性の向上」では実施度A・B（31.1%）に対し実施度C（20.9%）、「企業イメージや評価の向上」では実施度A・B（25.7%）対し実施度C（12.4%）、「社内の雰囲気（人間関係）の改善」では実施度A・B（23%）に対し実施度C（9.3%）と、取組が進む企業ほどより効果を感じている結果となっている。



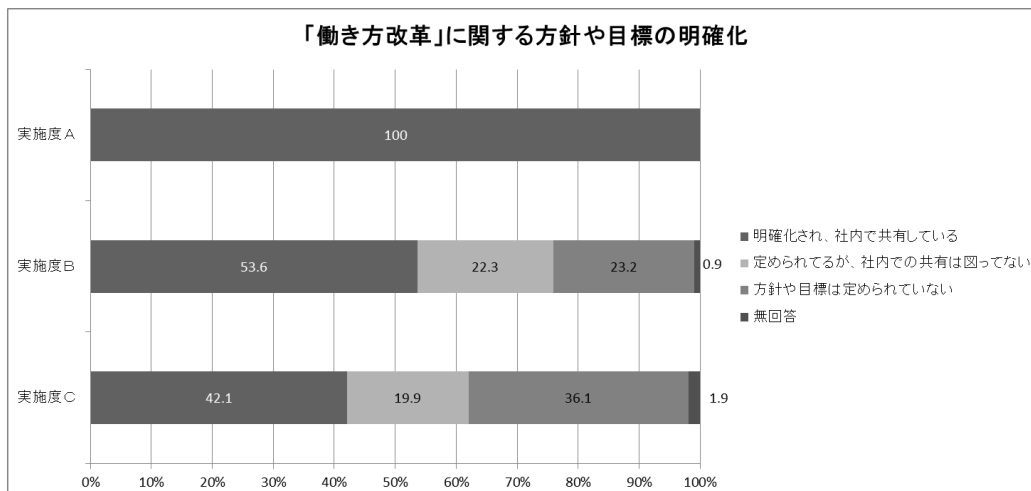
	全体	実施度A・B	実施度C
回答者数	203	74	129
多様(優秀)な人材確保ができるようになった	23	10	13
従業員の満足度が上がった	97	41	56
従業員の視野が広がりがインパッションが起きた	10	4	6
従業員の意欲が向上した	53	22	31
人件費などのコスト削減につながった	41	15	26
業務の効率化や生産性の向上につながった	50	23	27
企業イメージや評価の向上につながった	35	19	16
従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	58	27	31
女性の能力を活用できるようになった	49	20	29
社内の雰囲気(人間関係)が良くなった	29	17	12
長時間労働が抑制できた	81	29	52
その他	8	2	6
無回答	0	0	0

※実施企業のうち、取組により「大きな効果が出ている」又は「少し効果が出ている」と回答した企業に対する設問

### (3) 取組状況（しくみ・行動）（実施企業に分類された企業 431 社の状況）

#### ① 目標・方針の明確化・共有化

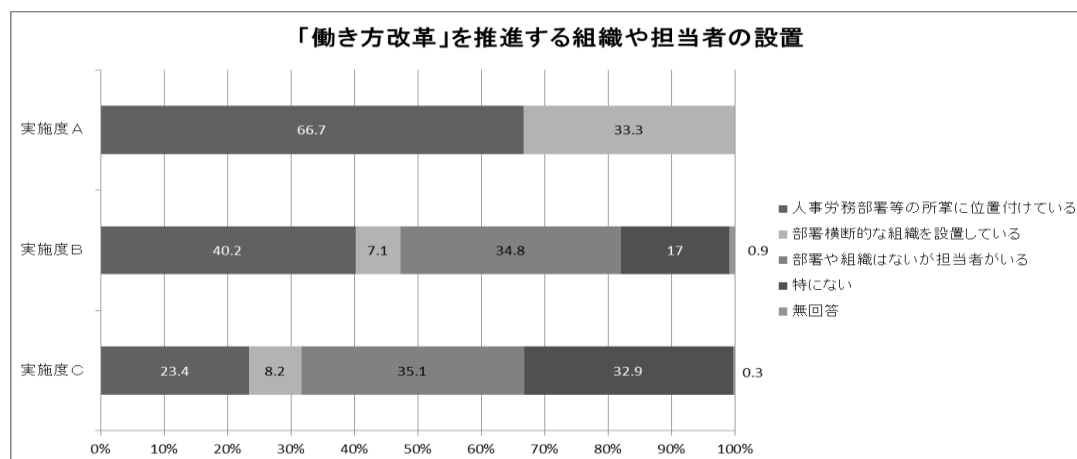
方針・目標が明確化され、社内共有が図られているかについては、実施度 A（100%）、実施度 B（53.6%）、実施度 C（42.1%）となっている。



	実施度 A	実施度 B	実施度 C
回答者数	3	112	316
明確化され、社内共有している	3	60	133
定められてるが、社内での共有は図ってない	0	25	63
方針や目標は定められていない	0	26	114
無回答	0	1	6

#### ② 推進体制

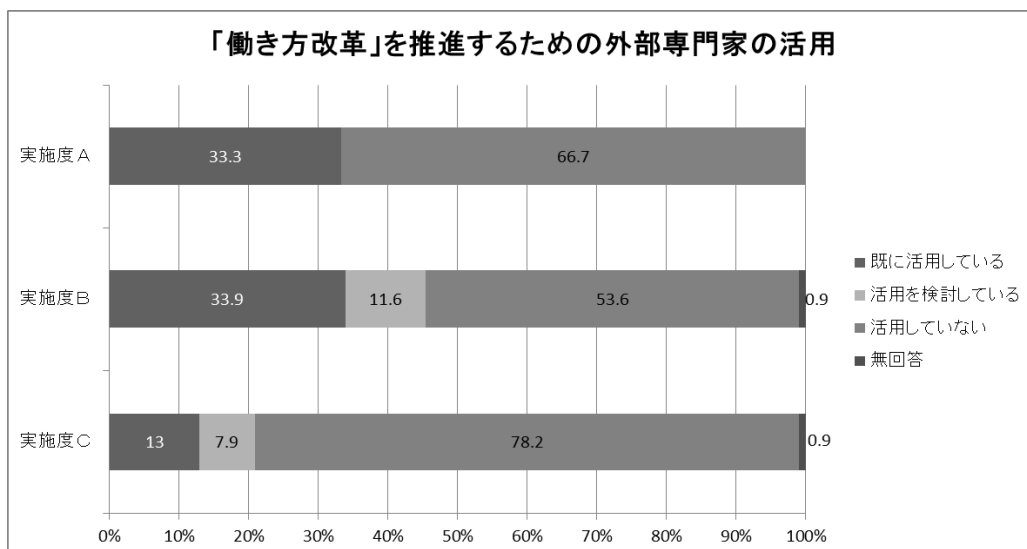
推進体制として「人事労務部署等の所掌に位置付ける」については、実施度 A（66.7%）、実施度 B（40.2%）、実施度 C（23.4%）、「部局横断的な組織の設置」については、実施度 A（33.3%）、実施度 B（7.1%）、実施度 C（8.2%）と、取組が進む企業ほど組織的な対応をしている。



	実施度 A	実施度 B	実施度 C
回答者数	3	112	316
人事労務部署等の所掌に位置付けている	2	45	74
部署横断的な組織を設置している	1	8	26
部署や組織はないが担当者がある	0	39	111
特にない	0	19	104
無回答	0	1	1

### ③ 外部専門家の活用

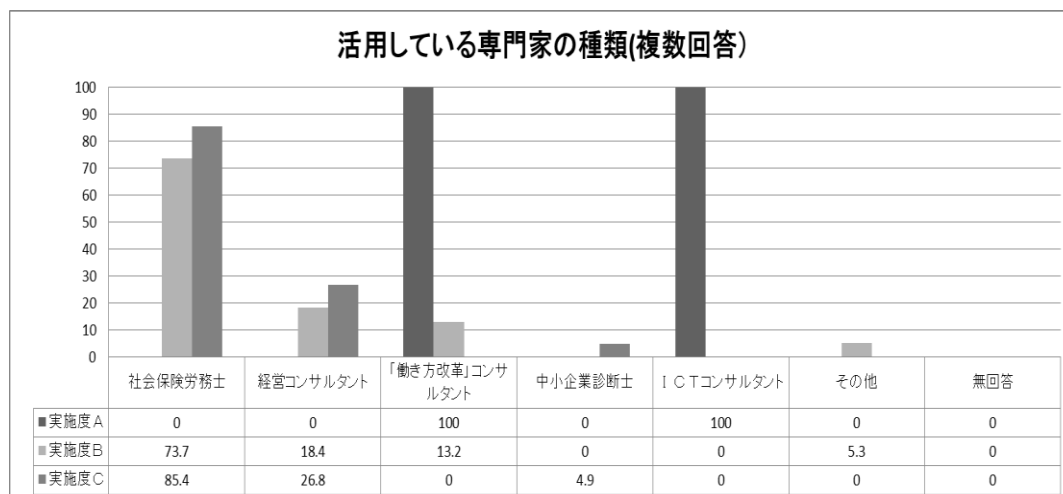
「働き方改革」を推進するため、何らかの外部専門家を活用しているのは、実施度A (33.3%)、実施度B (33.9%)、実施度C (13%) となっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
既に活用している	1	38	41
活用を検討している	0	13	25
活用していない	2	60	247
無回答	0	1	3

### ④ 活用している外部専門家の種類(複数回答)

活用している外部専門家の種類については、実施度B、実施度Cともに社会保険労務士が最も多かった。

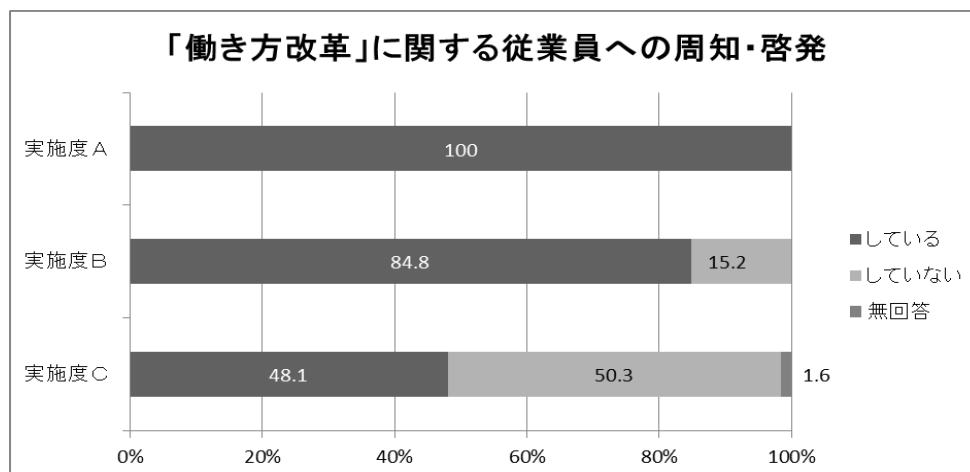


	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	38	41
社会保険労務士	0	28	35
経営コンサルタント	0	7	11
「働き方改革」コンサルタント	1	5	0
中小企業診断士	0	0	2
ICTコンサルタント	1	0	0
その他	0	2	0
無回答	0	0	0

※③で「活用している」と回答した企業 80 社を対象とした設問

### ⑤ 「働き方改革」に関する従業員への周知・啓発

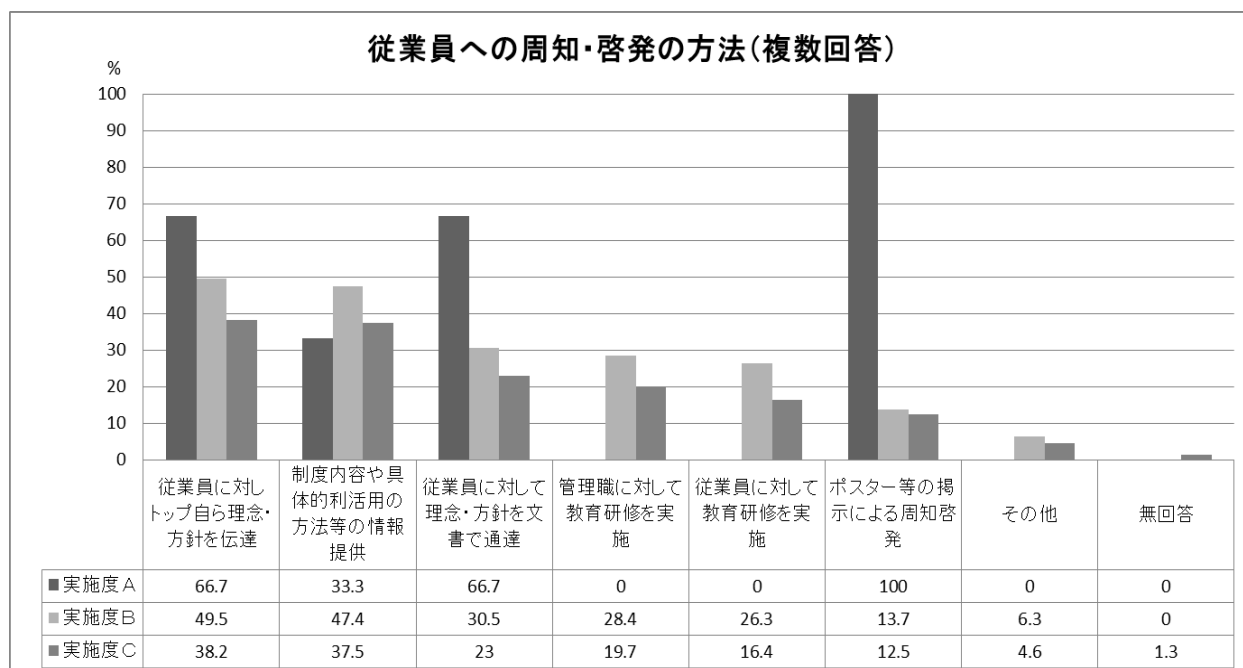
「働き方改革」の取組に関し従業員への周知・啓発をしていると回答した企業は、実施度A (100%)、実施度B (84.8%)、実施度C (48.1%) となっており、取組が進む企業ほど、従業員の「働き方改革」に対する理解を促進するための取組を実施している。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
している	3	95	152
していない	0	17	159
無回答	0	0	5

### ⑥ 周知・啓発の方法（複数回答）

いずれの分類も、「従業員に対しトップ自ら理念・方針を伝達」や「制度の内容や具体的利用の方法等の情報提供」などが多かったが、実施度Aでは、「ポスター等の掲示による周知啓発」や「従業員に対して理念・方針を文書で通達」などにも取り組んでいる。

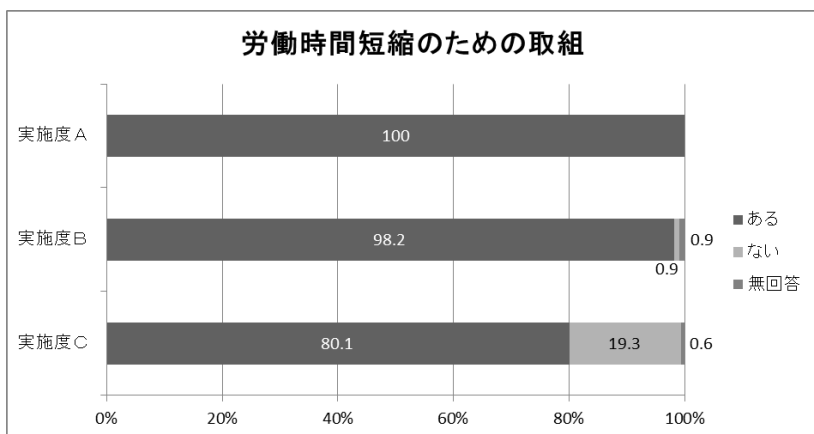


	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	95	152
従業員に対しトップ自ら理念・方針を伝達	2	47	58
制度内容や具体的利活用の方法等の情報提供	1	45	57
従業員に対して理念・方針を文書で通達	2	29	35
管理職に対して教育研修を実施	0	27	30
従業員に対して教育研修を実施	0	25	25
ポスター等の掲示による周知啓発	3	13	19
その他	0	6	7
無回答	0	0	2



⑦ 労働時間短縮のための取組

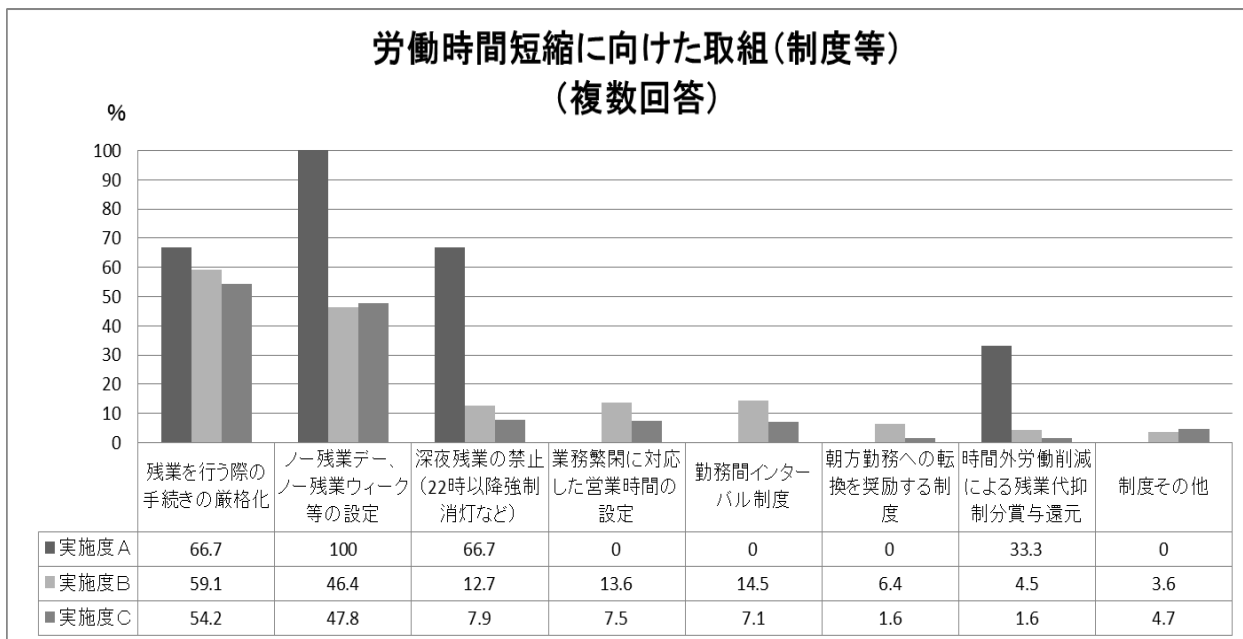
労働時間短縮のための取組については、実施度A(100%)、実施度B(98.2%)、実施度C(80.1%)が「ある」と回答している。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
ある	3	110	253
ない	0	1	61
無回答	0	1	2

⑧ 労働時間短縮に向けた取組(制度等)(複数回答)

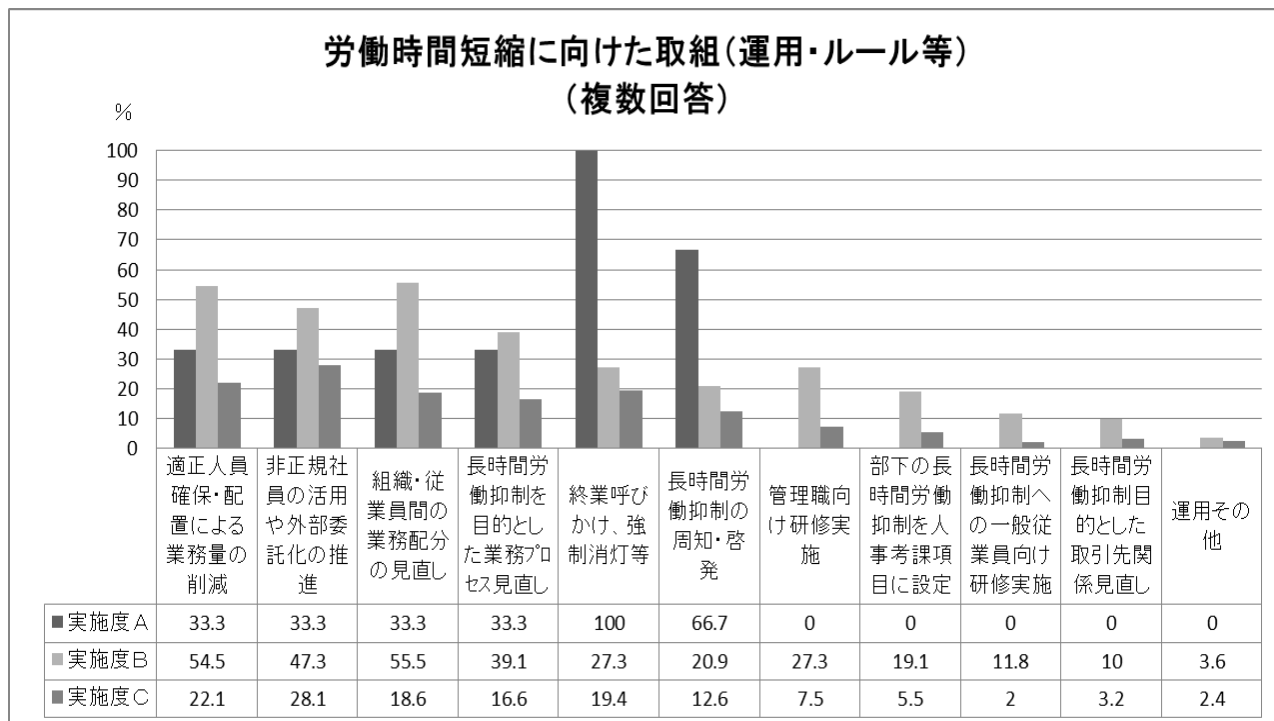
労働時間の短縮に向け導入している制度・取組については、いずれの分類も「残業を行う際の手続きの厳格化」や「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」を回答する企業が多かった。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
残業を行う際の手続きの厳格化	2	65	137
ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	3	51	121
深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	2	14	20
業務繁忙に対応した営業時間の設定	0	15	19
勤務間インターバル制度	0	16	18
朝方勤務への転換を奨励する制度	0	7	4
時間外労働削減による残業代抑制分賞与還元	1	5	4
制度その他	0	4	12

⑨ 労働時間短縮に向けた取組（運用・ルール等）（複数回答）

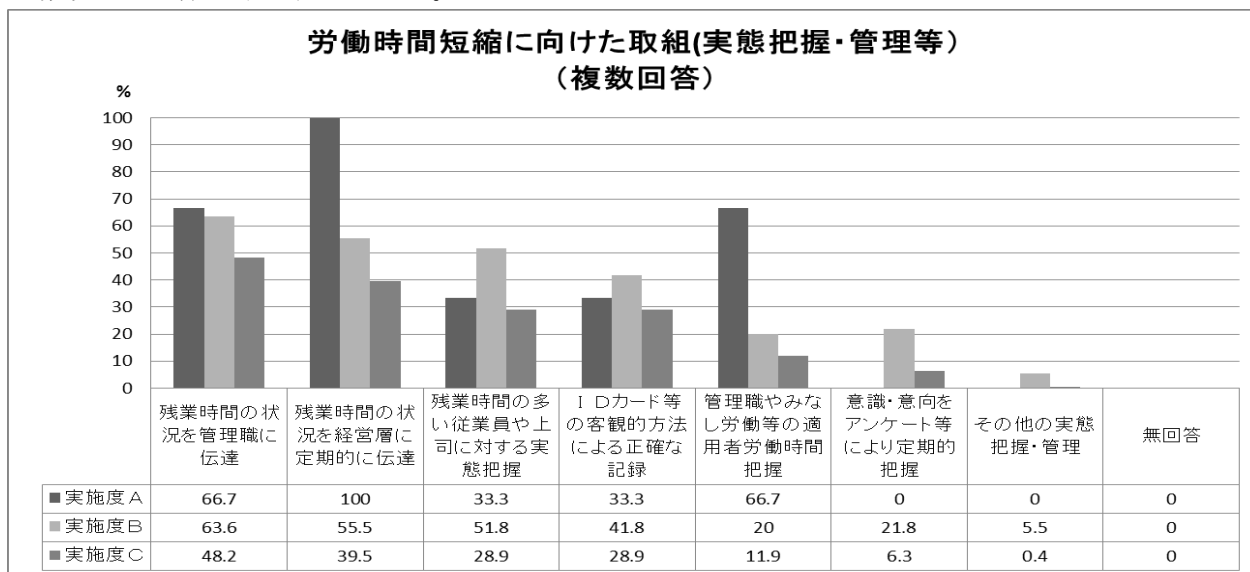
制度・取組が利活用されるために必要な運用・ルールの導入や周知啓発、業務改善等の実施状況については、実施度Aや実施度Bにおいては、「適正人員の確保・配置による業務量の削減」、 「非正規社員の活用や外部委託化の推進」、 「組織・従業員間の業務配分の見直し」など、業務改善に向けた取組に半数程度の企業が取り組んでいる。このほか、実施度Aでは全ての企業で「終業呼びかけ、強制消灯等」を実施している。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
適正人員確保・配置による業務量の削減	1	60	56
非正規社員の活用や外部委託化の推進	1	52	71
組織・従業員間の業務配分の見直し	1	61	47
長時間労働抑制を目的とした業務プロセス見直し	1	43	42
退勤時刻の終業呼びかけ、強制消灯等	3	30	49
長時間労働抑制のための周知・啓発	2	23	32
長時間労働抑制に関する管理職向け研修実施	0	30	19
部下の長時間労働抑制を人事考課項目に設定	0	21	14
長時間労働抑制への一般従業員向け研修実施	0	13	5
長時間労働抑制目的とした取引先関係見直し	0	11	8
運用その他	0	4	6

⑩ 労働時間短縮に向けた取組（実態把握・管理等）（複数回答）

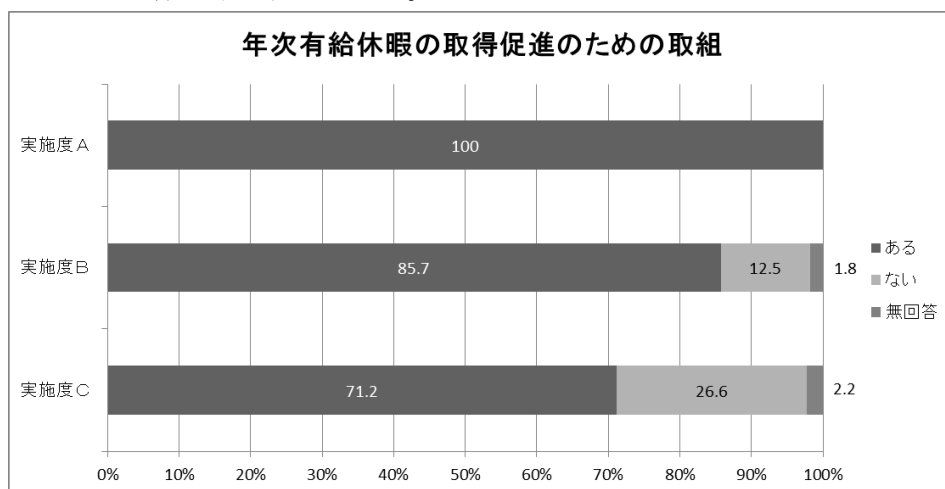
制度や取組の利活用状況等の実態把握や従業員の意向把握等の取組状況については、実施度Aでは「残業時間の状況を経営層に定期的に伝達」を全ての企業で取り組んでいる。その他の企業分類では、「残業時間の状況を管理職に伝達」が最も多く、実施度Bにおいては、「残業時間の状況を経営層に定期的に伝達」や「残業時間の多い従業員や上司に対する実態把握」についても半数以上の企業が取り組んでいる。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
残業時間の状況を管理職に伝達	2	70	122
残業時間の状況を経営層に定期的に伝達	3	61	100
残業時間の多い従業員や上司に対する実態把握	1	57	73
IDカード等の客観的方法による正確な記録	1	46	73
管理職やみなし労働等の適用者労働時間把握	2	22	30
意識・意向をアンケート等により定期的把握	0	24	16
その他の実態把握・管理	0	6	1

⑪ 年次有給休暇取得促進のための取組（複数回答）

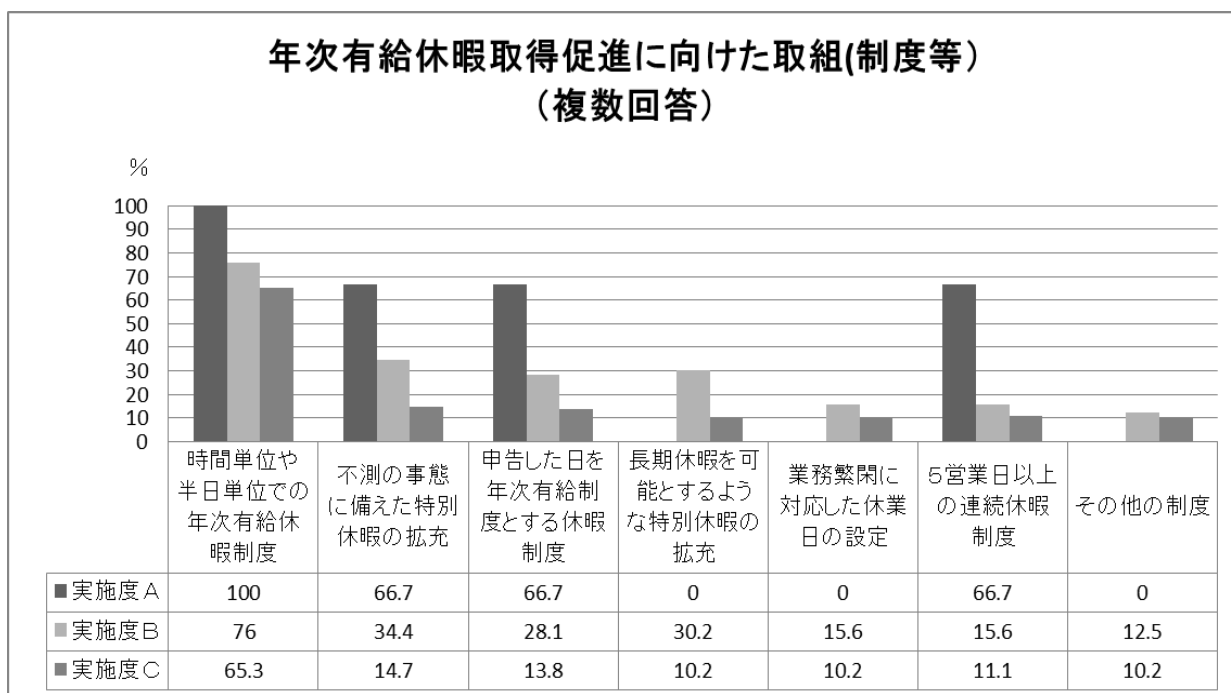
年次有給休暇の取得促進の取組については、実施度Aで100%、実施度Bで85.7%、実施度Cで71.2%の企業が取り組んでいる。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
ある	3	96	225
ない	0	14	84
無回答	0	2	7

⑫ 年次有給休暇取得促進に向けた取組（制度等）（複数回答）

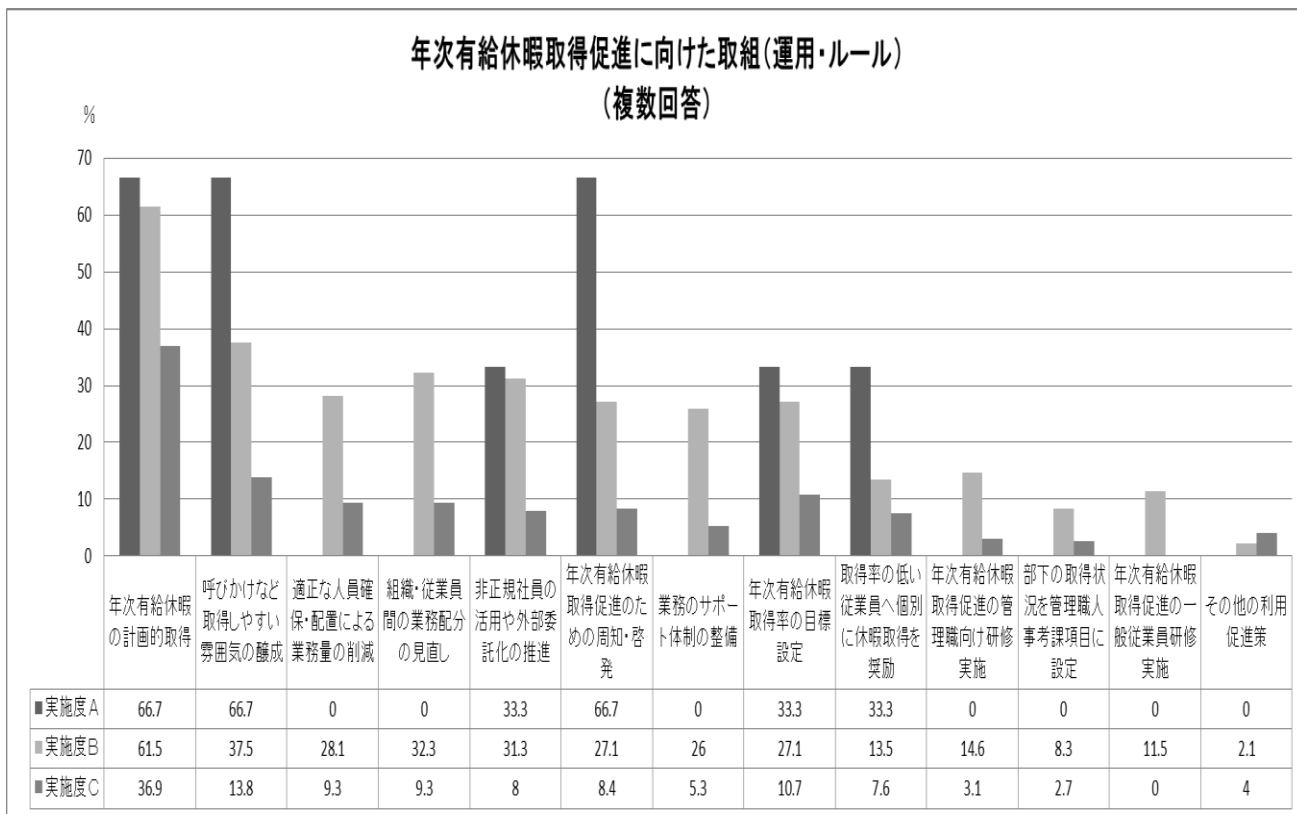
年次有給休暇の取得促進のため導入している制度・取組については、いずれの分類でも、「時間単位や半日単位での年次有給休暇制度」が最も多く半数以上が取り組んでおり、次いで「不測の事態に備えた特別休暇の拡充」が多くなっている。実施度Cにおいては、「時間単位や半日単位での年次有給休暇制度」以外の取組は全体的に低調となっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
時間単位や半日単位での年次有給休暇制度	3	73	147
不測の事態に備えた特別休暇の拡充	2	33	33
申告した日を年次有給制度とする休暇制度	2	27	31
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充	0	29	23
業務繁忙に対応した休業日の設定	0	15	23
5営業日以上連続の連続休暇制度	2	15	25
その他の制度	0	12	23

⑬ 年次有給休暇取得促進に向けた取組（運用・ルール等）（複数回答）

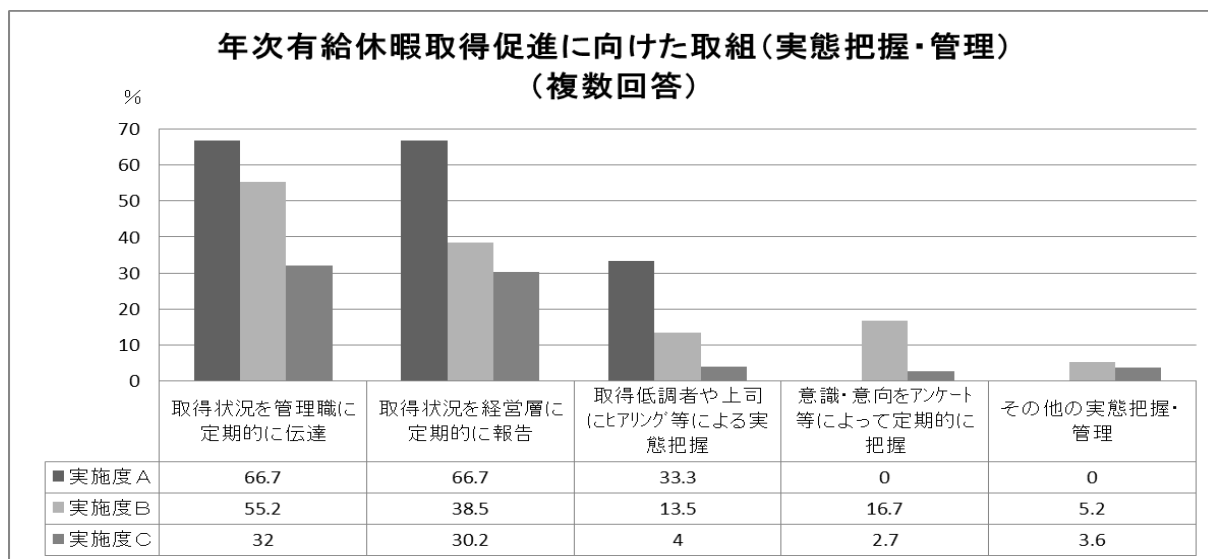
制度・取組が利活用されるために必要な運用・ルール等の導入や普及啓発等の実施状況については、いずれの分類でも「年次有給休暇の計画的取得」が最も多かったが、実施度Bにおいて半数以上が回答したのはこの取組のみで、その他「呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成」（37.5%）、「組織・従業員間の業務配分の見直し」（32.3%）となっている。実施度Cにおいては、その他の取組については全体的に低調となっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
年次有給休暇の計画的取得	2	59	83
呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成	2	36	31
適正な人員確保・配置による業務量の削減	0	27	21
組織・従業員間の業務配分の見直し	0	31	21
非正規社員の活用や外部委託化の推進	1	30	18
年次有給休暇取得促進のための周知・啓発	2	26	19
業務のサポート体制の整備	0	25	12
年次有給休暇取得率の目標設定	1	26	24
取得率の低い従業員へ個別に休暇取得を奨励	1	13	17
年次有給休暇取得促進の管理職向け研修実施	0	14	7
部下の取得状況を管理職人事考課項目に設定	0	8	6
年次有給休暇取得促進の一般従業員研修実施	0	11	0
その他の利用促進策	0	2	9

⑭ 年次有給休暇取得促進に向けた取組（実態把握・管理）（複数回答）

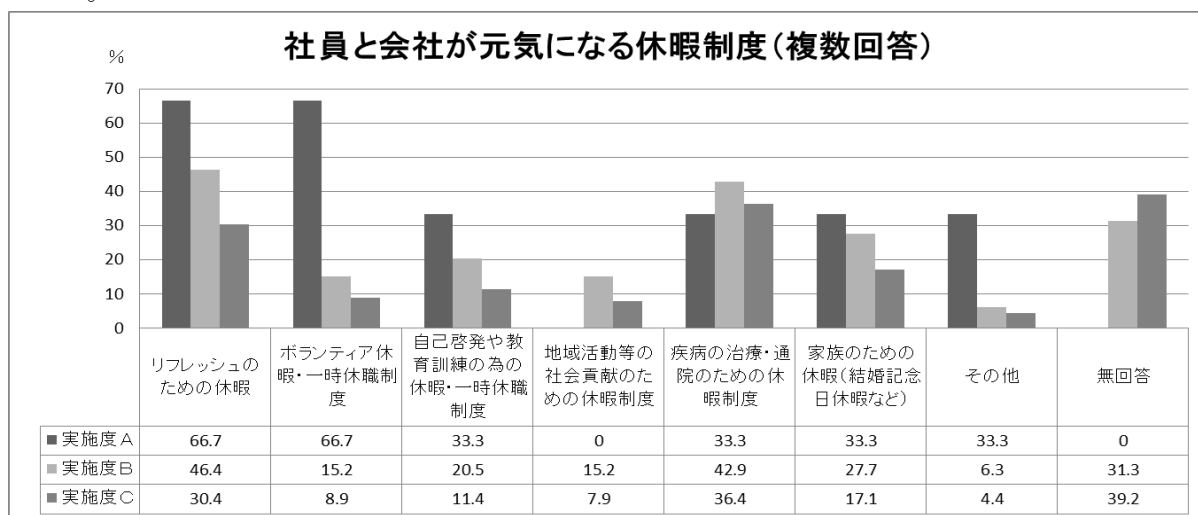
制度や取組の利活用状況等の実態把握や従業員の意向把握等の取組状況については、いずれの分類も「取得状況を管理職に定期的に伝達」が最も多く、次いで「取得状況を経営層に定期的に報告」が多くなっているが、この他の取組についてはいずれの分類も低調となっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
取得状況を管理職に定期的に伝達	2	53	72
取得状況を経営層に定期的に報告	2	37	68
取得低調者や上司にヒアリング等による実態把握	1	13	9
意識・意向をアンケート等によって定期的に把握	0	16	6
その他の実態把握・管理	0	5	8

⑮ 社員と会社が元気になる休暇制度（複数回答）

社員や会社が元気になる休暇制度など特徴的な取組の導入状況については、いずれの分類も「リフレッシュのための休暇」や「疾病の治療・通院のための休暇制度」を回答する企業が多かった。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
リフレッシュのための休暇	2	52	96
ボランティア休暇・一時休職制度	2	17	28
自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度	1	23	36
地域活動等の社会貢献のための休暇制度	0	17	25
疾病の治療・通院のための休暇制度	1	48	115
家族のための休暇（結婚記念日休暇など）	1	31	54
その他	1	7	14
無回答	0	35	124

## ⑩ 導入されている制度の利用状況

いずれの分類においても、「リフレッシュのための休暇」や「疾病の治療・通院のための休暇制度」では、「よく利用されている」と回答する企業が多くなっているが、「ボランティア休暇・一時休職制度」、「自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度」、「地域活動等の社会貢献のための休暇制度」では、「あまり利用されていない」又は「全く利用されていない」と回答する企業が多くなっている。

### (a) リフレッシュのための休暇

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	2	52	96
よく利用されている	1	41	68
あまり利用されていない	1	9	23
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	2	5

### (b) ボランティア休暇・一時休職制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	2	17	28
よく利用されている	0	2	2
あまり利用されていない	2	7	18
全く利用されていない	0	4	8
無回答	0	4	0

### (c) 自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	23	36
よく利用されている	0	8	14
あまり利用されていない	1	10	20
全く利用されていない	0	3	1
無回答	0	2	1

### (d) 地域活動等の社会貢献のための休暇制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	0	17	25
よく利用されている	0	2	3
あまり利用されていない	0	10	17
全く利用されていない	0	3	4
無回答	0	2	1

### (e) 疫病の治療・通院のための休暇制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	48	115
よく利用されている	0	38	81
あまり利用されていない	0	8	31
全く利用されていない	1	0	1
無回答	0	2	2

### (f) 家族のための休暇

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	31	54
よく利用されている	1	22	31
あまり利用されていない	0	7	22
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	2	1

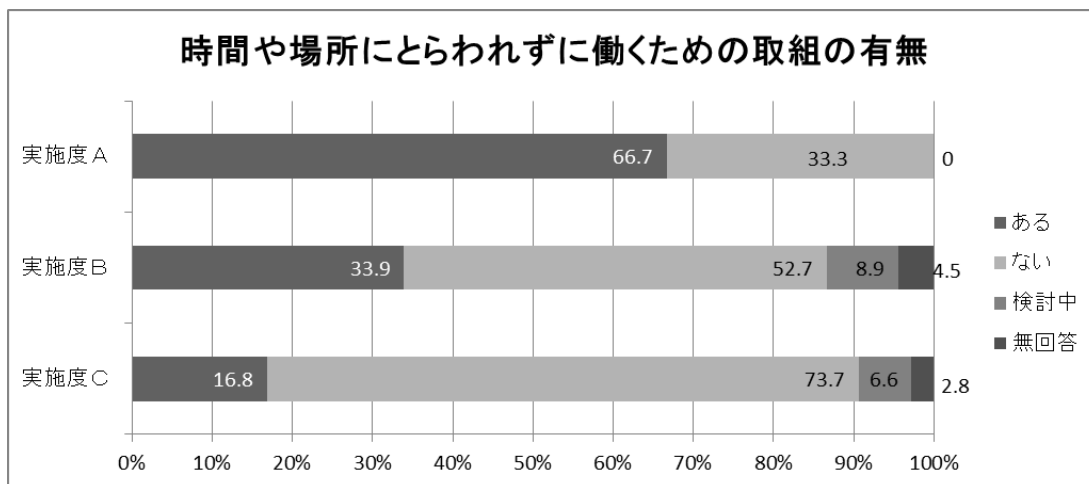
### (g) その他

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	7	14
よく利用されている	1	4	10
あまり利用されていない	0	2	1
全く利用されていない	0	0	2
無回答	0	1	1

※それぞれの制度について、「導入している」と回答した企業に対する設問

⑩ 時間や場所にとらわれない多様な働き方に関する取組状況

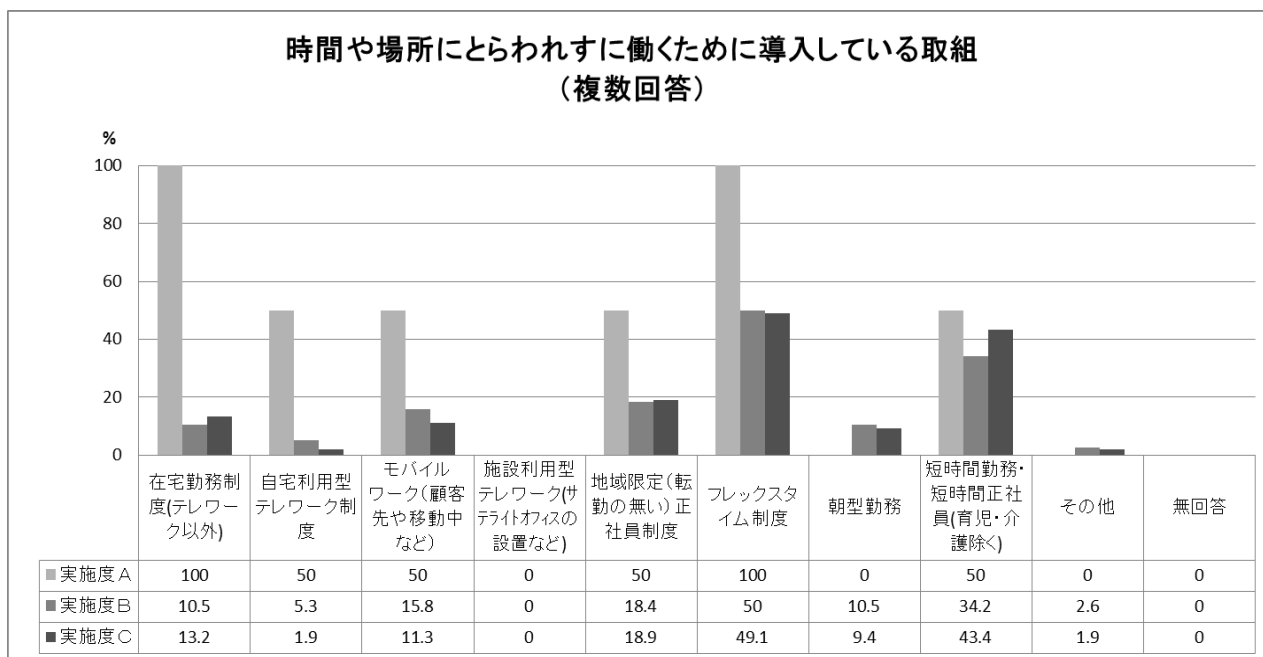
時間や場所にとらわれない多様な働き方に関する取組状況が「ある」と回答した企業は、実施度A(66.7%)、実施度B(33.9%)、実施度C(16.8%)となっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
ある	2	38	53
ない	1	59	233
検討中	0	10	21
無回答	0	5	9

⑪ 時間や場所にとらわれない働き方に関する制度の導入状況（複数回答）

導入されている制度については、「フレックスタイム制度」や「短時間勤務・短時間正社員（育児・介護除く）」が多くなっている。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	2	38	53
在宅勤務制度(テレワーク以外)	2	4	7
自宅利用型テレワーク制度	1	2	1
モバイルワーク(顧客先や移動中など)	1	6	6
施設利用型テレワーク(サテライトオフィスの設置など)	0	0	0
地域限定(転勤の無い)正社員制度	1	7	10
フレックスタイム制度	2	19	26
朝型勤務	0	4	5
短時間勤務・短時間正社員(育児・介護除く)	1	13	23
その他	0	1	1
無回答	0	0	0

※⑩で「ある」と回答した企業 93社に対する設問



⑱ 導入されている制度の利用状況

フレックスタイム制度や短時間勤務制度（育児・介護を除く）では、「よく利用されている」を回答する企業が多かった。

(a) 在宅勤務制度(テレワーク以外)

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	2	4	7
よく利用されている	1	2	0
あまり利用されていない	1	1	7
全く利用されていない	0	1	0
無回答	0	0	0

(b) 自宅利用型テレワーク制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	2	1
よく利用されている	1	0	0
あまり利用されていない	0	1	0
全く利用されていない	0	0	1
無回答	0	1	0

(c) モバイルワーク（顧客先や移動中など）

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	6	6
よく利用されている	1	5	4
あまり利用されていない	0	0	1
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	1	1

(d) 施設利用型テレワーク

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	0	0	0
よく利用されている	0	0	0
あまり利用されていない	0	0	0
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	0	0

(e) 地域限定（転勤の無い）正社員制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	7	10
よく利用されている	1	7	8
あまり利用されていない	0	0	2
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	0	0

(f) フレックスタイム制度

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	2	19	26
よく利用されている	2	13	16
あまり利用されていない	0	5	8
全く利用されていない	0	0	2
無回答	0	1	0

(g) 朝型勤務

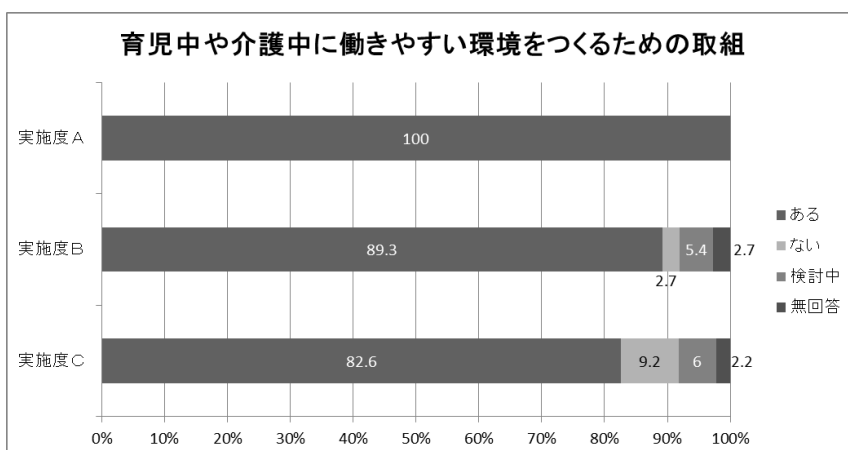
	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	0	4	5
よく利用されている	0	3	2
あまり利用されていない	0	1	3
全く利用されていない	0	0	0
無回答	0	0	0

(h) 短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）

	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	1	13	23
よく利用されている	1	8	16
あまり利用されていない	0	2	4
全く利用されていない	0	1	2
無回答	0	2	1

## ㉔ 育児・介護制度の取組状況

育児や介護中に働きやすい環境を作るための取組については、実施度Aで100%、実施度Bで89.3%、実施度Cで82.6%が「ある」と回答している。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	112	316
ある	3	100	261
ない	0	3	29
検討中	0	6	19
無回答	0	3	7

## ㉕ 育児・介護中の支援制度(法定)の利用状況

「育児休業」については、「よく利用されている」と回答する企業が、実施度A(100%)、実施度B(63.0%)、実施度C(78.9%)と、「子の看護休暇」など育児中のその他の支援では、「あまり利用されていない」又は「全く利用されていない」と回答する企業が半数を超えている。

また、「介護休業」をはじめとする介護中の支援に関しては、いずれの分類も全ての取組において「あまり利用されていない」又は「全く利用されていない」を回答する企業が半数を超えている。

### (a) 育児休業(法定:原則1歳まで)

	( )内は%					
	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	3	(100)	63	(63.0)	206	(78.9)
あまり利用されていない	0	(0)	18	(18.0)	21	(8.0)
全く利用されていない	0	(0)	7	(7.0)	11	(4.2)
対象者がいない	0	(0)	7	(7.0)	17	(6.5)
無回答	0	(0)	5	(5.0)	6	(2.3)

### (b) 介護休業(法定:93日まで)

	( )内は%					
	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	1	(33.3)	8	(8.0)	34	(13.0)
あまり利用されていない	1	(33.3)	36	(36.0)	82	(31.4)
全く利用されていない	1	(33.3)	21	(21.0)	61	(23.4)
対象者がいない	0	(0)	21	(21.0)	54	(20.7)
無回答	0	(0)	14	(14.0)	30	(11.5)

### (c) 子の介護休暇(法定:小学校就学前まで5日間)

	( )内は%					
	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	2	(66.7)	18	(18.0)	51	(19.5)
あまり利用されていない	1	(33.3)	28	(28.0)	78	(29.9)
全く利用されていない	0	(0)	26	(26.0)	64	(24.5)
対象者がいない	0	(0)	10	(10.0)	25	(9.6)
無回答	0	(0)	18	(18.0)	43	(16.5)

### (d) 介護休暇(法定:年5日まで)

	( )内は%					
	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	1	(33.3)	4	(4.0)	11	(4.2)
あまり利用されていない	2	(66.7)	26	(26.0)	83	(31.8)
全く利用されていない	0	(0)	29	(29.0)	77	(29.5)
対象者がいない	0	(0)	19	(19.0)	40	(15.3)
無回答	0	(0)	22	(22.0)	50	(19.2)

(e) 育児のための短時間勤務（法定：3歳まで） ( )内は%

	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	3	(100)	37	(37.0)	113	(43.3)
あまり利用されていない	0	(0)	23	(23.0)	53	(20.3)
全く利用されていない	0	(0)	24	(24.0)	44	(16.9)
対象者がいない	0	(0)	6	(6.0)	18	(6.9)
無回答	0	(0)	10	(10.0)	33	(12.6)

(f) 介護のための短時間勤務等の措置（法定：93日まで） ( )内は%

	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	1	(33.3)	3	(3.0)	19	(7.3)
あまり利用されていない	0	(0)	25	(25.0)	55	(21.1)
全く利用されていない	2	(66.7)	34	(34.0)	94	(36.0)
対象者がいない	0	(0)	20	(20.0)	41	(15.7)
無回答	0	(0)	18	(18.0)	52	(19.9)

(g) 育児のための所定時間外の免除（法定：3歳まで） ( )内は%

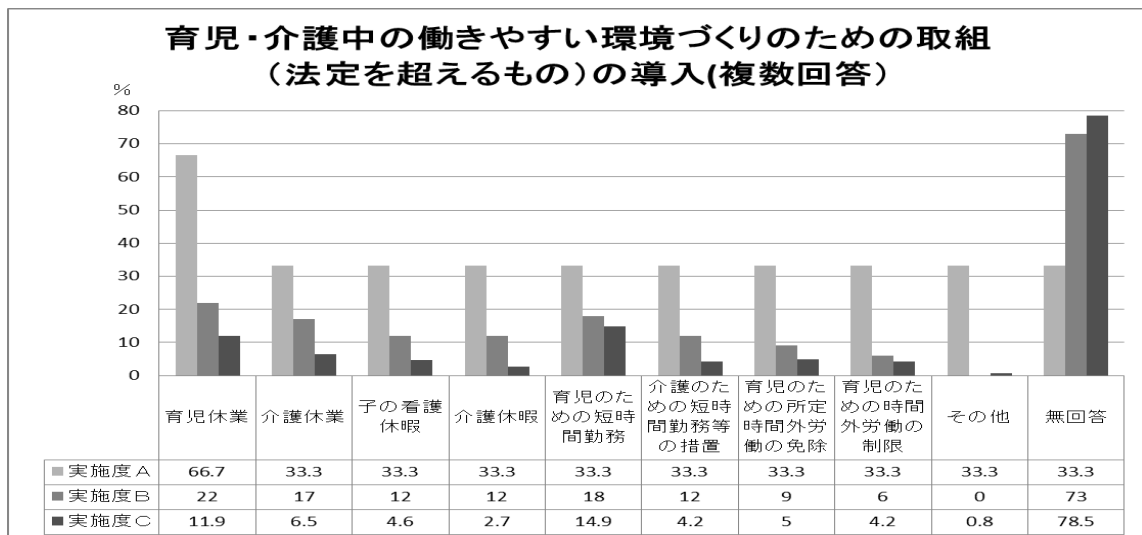
	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	2	(66.7)	29	(29.0)	90	(34.5)
あまり利用されていない	0	(0)	26	(26.0)	59	(22.6)
全く利用されていない	1	(33.3)	25	(25.0)	53	(20.3)
対象者がいない	0	(0)	10	(10.0)	19	(7.3)
無回答	0	(0)	10	(10.0)	40	(15.3)

(h) 育児のための時間外労働の制限（法定：小学校就学前まで） ( )内は%

	実施度A		実施度B		実施度C	
回答者数	3		100		261	
よく利用されている	2	(66.7)	20	(20.0)	86	(33.0)
あまり利用されていない	0	(0)	30	(30.0)	61	(23.4)
全く利用されていない	1	(33.3)	26	(26.0)	54	(20.7)
対象者がいない	0	(0)	8	(8.0)	16	(6.1)
無回答	0	(0)	16	(16.0)	44	(16.9)

㉓ 育児・介護中に働きやすい環境を作るために法定を超えて用意している制度(複数回答)

育児・介護中の支援として法定制度を超える取組の導入状況については、いずれの分類も「育児休業」や「育児のための短時間勤務制度」を回答する企業が多かった。



	実施度A	実施度B	実施度C
回答者数	3	100	261
育児休業	2	22	31
介護休業	1	17	17
子の看護休暇	1	12	12
介護休暇	1	12	7
育児のための短時間勤務	1	18	39
介護のための短時間勤務等の措置	1	12	11
育児のための所定時間外労働の免除	1	9	13
育児のための時間外労働の制限	1	6	11
その他	1	0	2
無回答	1	73	205

#### (4) 企業の取組状況と各指標との関係

##### ① 一人当たりの1か月平均の総労働時間

全体では「160～180時間未満」(41.3%)が最も多く、平均は173.6時間であった。企業分類別では、いずれの分類でも「160～180時間未満」が最も多く、平均は、実施度A・B(169.6時間)、実施度C(173.5時間)、共感企業(174時間)、未認知企業(174.5時間)となっており、取組が進むほど平均値が小さくなっている。

	( )内は%				
	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
140時間未満	38 (3)	7 (6.1)	13 (4.1)	14 (2.6)	3 (1.2)
140～160時間未満	122 (9.6)	16 (13.9)	32 (10.1)	53 (10)	19 (7.6)
160～180時間未満	527 (41.3)	46 (40)	134 (42.4)	223 (41.9)	106 (42.2)
180～200時間未満	190 (14.9)	16 (13.9)	55 (17.4)	74 (13.9)	36 (14.3)
200～220時間未満	78 (6.1)	7 (6.1)	17 (5.4)	33 (6.2)	17 (6.8)
220～240時間未満	15 (1.2)	2 (1.7)	3 (0.9)	8 (1.5)	2 (0.8)
240時間以上	16 (1.3)	1 (0.9)	6 (1.9)	7 (1.3)	2 (0.8)
無回答	291 (22.8)	20 (17.4)	56 (17.7)	120 (22.6)	66 (26.3)
平均(時間)	173.6	169.6	173.5	174	174.5

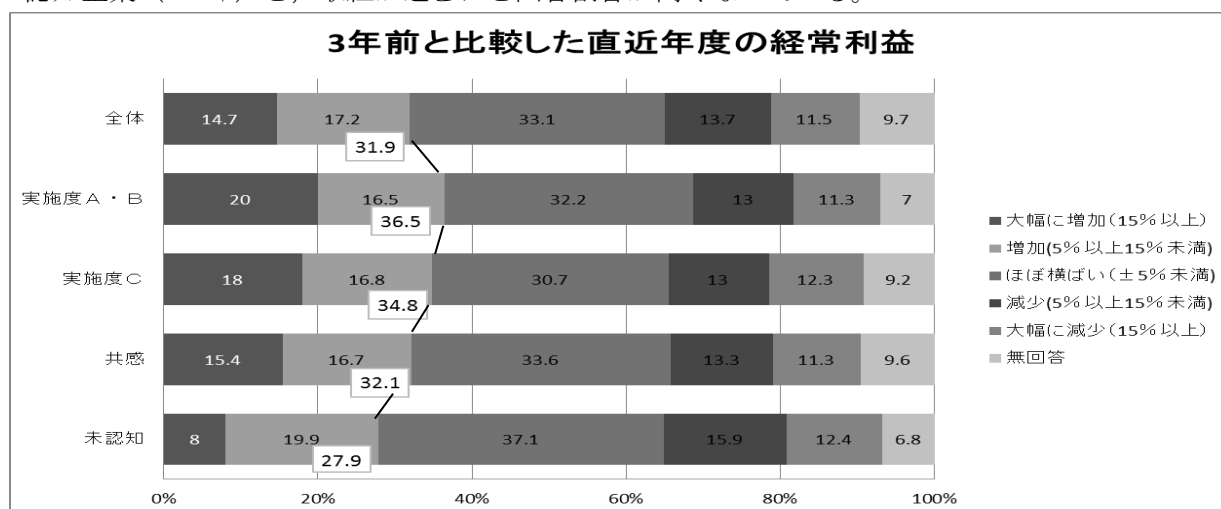
##### ② 一社当たりの有給休暇取得率

平均有給休暇取得率(一社当たり)は、全体では37.1%で、実施度A・B(48%)、実施度C(39.7%)、共感企業(33.8%)、未認知企業(34.7%)となっており、取組が進むほど平均値が高くなっている。

	( )内は%				
	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
10%未満	123 (9.6)	6 (5.2)	24 (7.6)	59 (11.1)	31 (12.4)
10～20%未満	142 (11.1)	5 (4.3)	31 (9.8)	70 (13.2)	32 (12.7)
20～30%未満	119 (9.3)	12 (10.4)	34 (10.8)	50 (9.4)	20 (8)
30～40%未満	130 (10.2)	12 (10.4)	37 (11.7)	59 (11.1)	19 (7.6)
40～50%未満	88 (6.9)	11 (9.6)	29 (9.2)	33 (6.2)	14 (5.6)
50～60%未満	103 (8.1)	10 (8.7)	29 (9.2)	46 (8.6)	15 (6)
60～70%未満	68 (5.3)	10 (8.7)	22 (7)	22 (4.1)	13 (5.2)
70～80%未満	43 (3.4)	7 (6.1)	12 (3.8)	12 (2.3)	7 (2.8)
80～90%未満	30 (2.3)	5 (4.3)	9 (2.8)	10 (1.9)	5 (2)
90%以上	35 (2.7)	7 (6.1)	8 (2.5)	11 (2.1)	9 (3.6)
無回答	396 (31)	30 (26.1)	81 (25.6)	160 (30.1)	86 (34.3)
平均(%)	37.1	48	39.7	33.8	34.7

##### ③ 3年前と比較した直近年度の経常利益

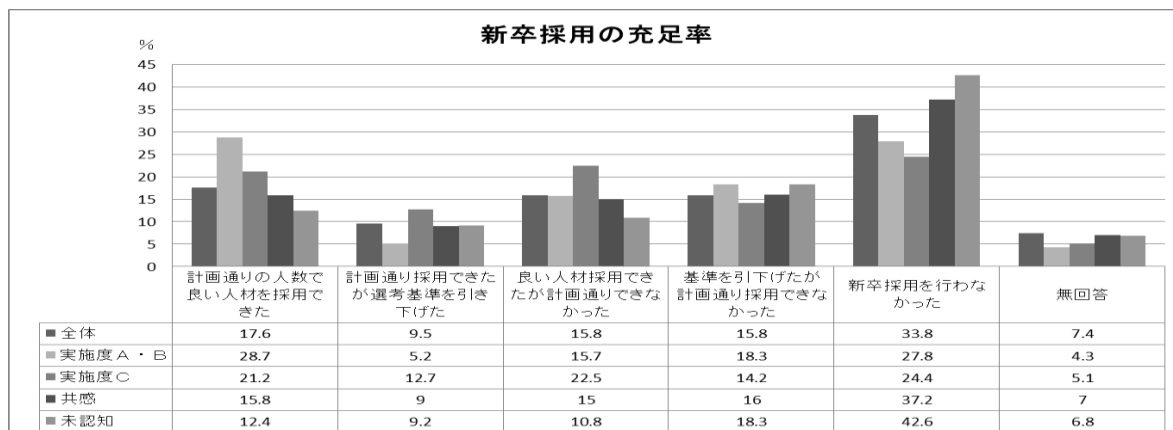
3年前と比較した直近年度の経常利益が「大幅に増加」又は「増加」と回答した企業は、全体では31.9%で、分類別では、実施度A・B(36.5%)、実施度C(34.8%)、共感企業(32.1%)、未認知企業(27.9%)と、取組が進むほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
大幅に増加(15%以上)	188	23	57	82	20
増加(5%以上15%未満)	220	19	53	89	50
ほぼ横ばい(±5%未満)	423	37	97	179	93
減少(5%以上15%未満)	175	15	41	71	40
大幅に減少(15%以上)	147	13	39	60	31
無回答	124	8	29	51	17
増加合計	408	42	110	171	70
減少合計	322	28	80	131	71

#### ④ 新卒採用の充足率

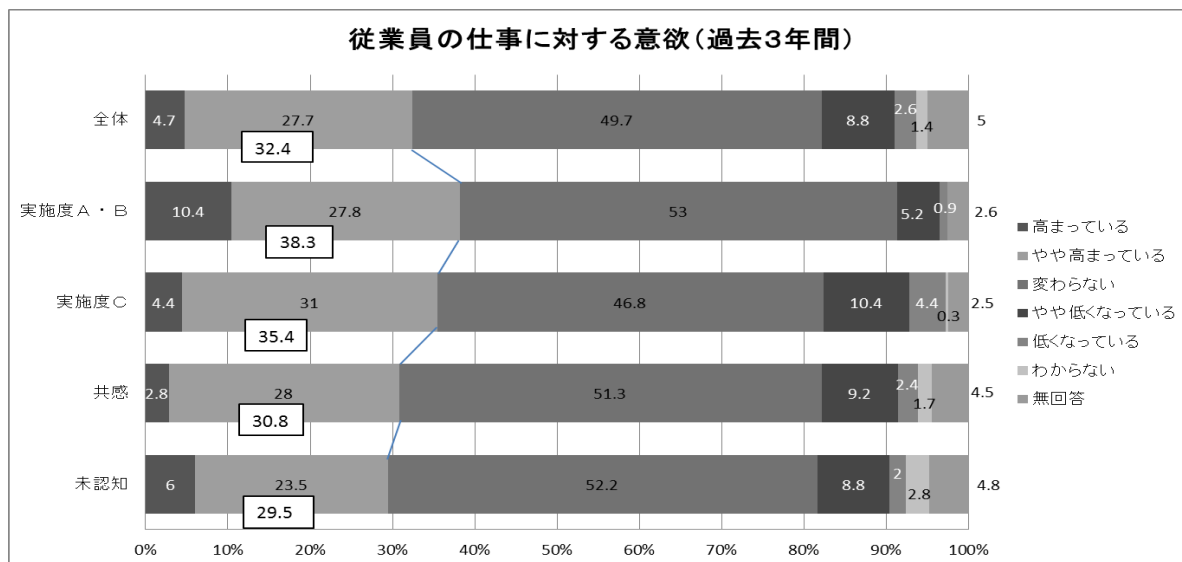
「計画通りの人数でよい人材を採用できた」と回答する企業は、全体（17.6%）、実施度A・B（28.7%）、実施度C（21.2%）、共感企業（15.8%）、未認知企業（12.4%）となっており、取組が進む企業ほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
計画通りの人数で良い人材を採用できた	225	33	67	84	31
計画通り採用できたが選考基準を引き下げた	121	6	40	48	23
良い人材採用できたが計画通りできなかった	202	18	71	80	27
基準を下げたが計画通り採用できなかった	202	21	45	85	46
新卒採用を行わなかった	432	32	77	198	107
無回答	95	5	16	37	17

#### ⑤ 従業員の意欲

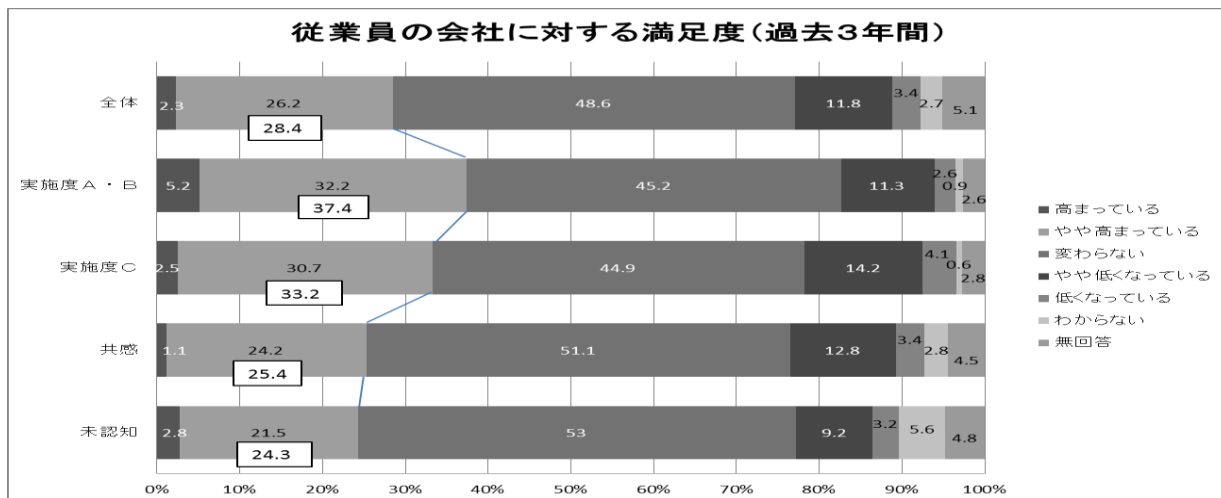
従業員の仕事に対する意欲については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答する企業は、全体（32.4%）、実施度A・B（38.3%）、実施度C（35.4%）、共感企業（30.8%）、未認知企業（29.5%）となっており、取組の進む企業ほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	112	316	532	251
高まっている	29	6	6	8	6	7
やや高まっている	334	37	36	97	129	54
変わらない	620	52	50	142	272	133
やや低くなっている	151	13	13	45	68	23
低くなっている	43	3	3	13	18	8
わからない	35	1	1	2	15	14
無回答	65	3	3	9	24	12
高まっている合計	363	43	42	105	135	61
低くなっている合計	194	16	16	58	86	31

## ⑥ 従業員の満足度

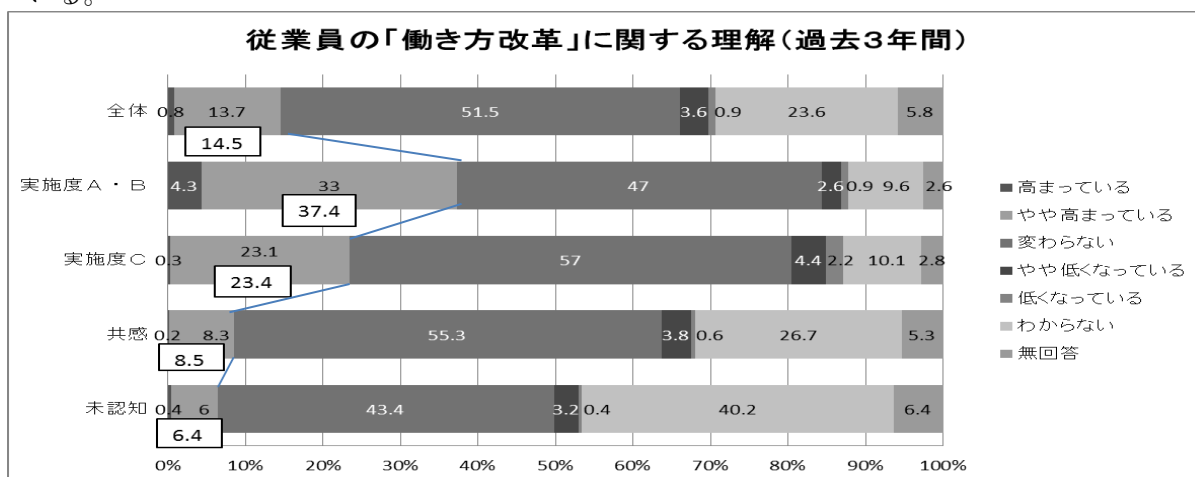
従業員の会社に対する満足度については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答する企業は、全体（28.4%）、実施度A・B（37.4%）、実施度C（33.2%）、共感企業（25.4%）、未認知企業（24.3%）となっており、取組の進む企業ほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	112	316	532	251
高まっている	60	12	12	14	15	15
やや高まっている	354	32	31	98	149	59
変わらない	635	61	59	148	273	131
やや低くなっている	113	6	6	33	49	22
低くなっている	33	1	1	14	13	5
わからない	18	0	0	1	9	7
無回答	64	3	3	8	24	12
高まっている合計	414	44	43	112	164	74
低くなっている合計	146	7	7	47	62	27

## ⑦ 「働き方改革」に関する理解

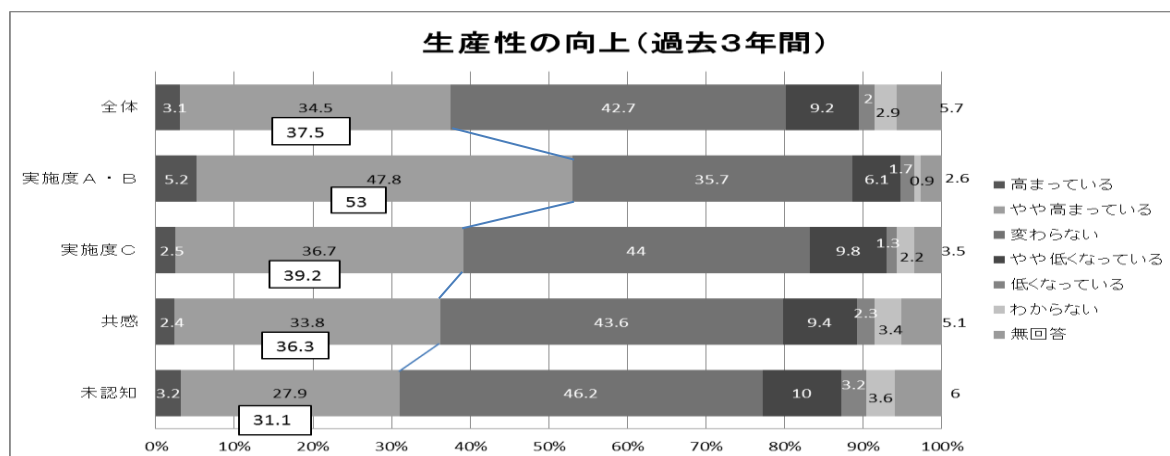
従業員の「働き方改革」の意義や価値に関する理解の状況については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答する企業は、全体（14.5%）、実施度A・B（37.4%）、実施度C（23.4%）、共感企業（8.5%）、未認知企業（6.4%）となっており、取組の進む企業ほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	112	316	532	251
高まっている	10	5	5	1	1	1
やや高まっている	175	38	35	73	44	15
変わらない	658	54	54	180	294	109
やや低くなっている	46	3	3	14	20	8
低くなっている	12	1	1	7	3	1
わからない	302	11	11	32	142	101
無回答	74	3	3	9	28	16
高まっている合計	185	43	40	74	45	16
低くなっている合計	58	4	4	21	23	9

### ⑧ 生産性の向上

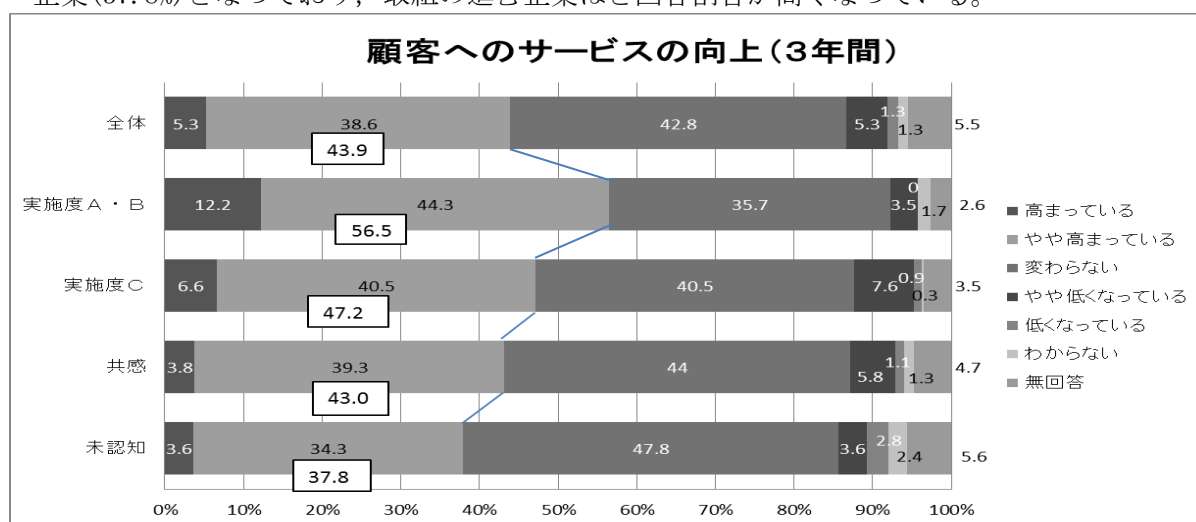
生産性の向上については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答する企業は、全体（37.5%）、実施度A・B（53.0%）、実施度C（39.2%）、共感企業（36.3%）、未認知企業（31.1%）となっており、取組の進む企業ほど回答割合が高くなっている。



	全体	実施度A・B	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	112	316	532	251
高まっている	39	6	6	8	13	8
やや高まっている	440	55	55	116	180	70
変わらない	545	41	38	139	232	116
やや低くなっている	117	7	7	31	50	25
低くなっている	26	2	2	4	12	8
わからない	37	1	1	7	18	9
無回答	73	3	3	11	27	15
高まっている合計	479	61	61	124	193	78
低くなっている合計	143	9	9	35	62	33

### ⑨ 顧客へのサービス向上

顧客へのサービス向上については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答する企業は、全体（43.9%）、実施度A・B（56.5%）、実施度C（47.2%）、共感企業（43.0%）、未認知企業（37.8%）となっており、取組の進む企業ほど回答割合が高くなっている。



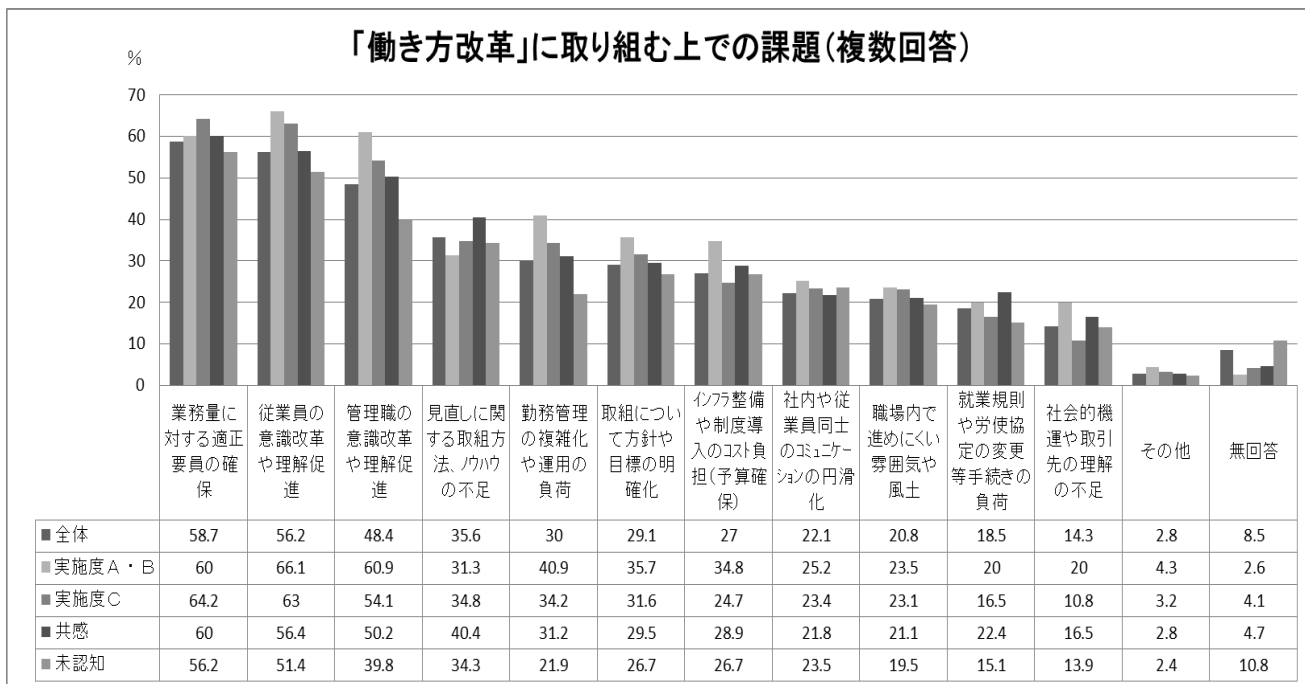
	全体	実施度A・B	実施度B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	112	316	532	251
高まっている	68	14	14	21	20	9
やや高まっている	493	51	49	128	209	86
変わらない	546	41	40	128	234	120
やや低くなっている	68	4	4	24	31	9
低くなっている	16	0	0	3	6	7
わからない	16	2	2	1	7	6
無回答	70	3	3	11	25	14
高まっている合計	561	65	63	149	229	95
低くなっている合計	84	4	4	27	37	16

(5) 課題認識

① 「働き方改革」に取り組む上での課題やさらに大きな効果を上げるための課題（複数回答）

全体では、「業務量に対する適正要員の確保」（58.7%）が最も多く、次いで「従業員の意識改革や理解促進」（56.2%）、「管理職の意識改革や理解促進」（48.4%）となっている。

企業分類別では、上記の上位3つに加え、共感企業及び実施度Cにおいては、「見直しに関する取組方法、ノウハウの不足」を選択する企業が多く、実施度A・Bにおいては「勤務管理の複雑化や運用の負荷」など社内環境整備に係る、より具体的な課題を選択する企業が多くなっている。



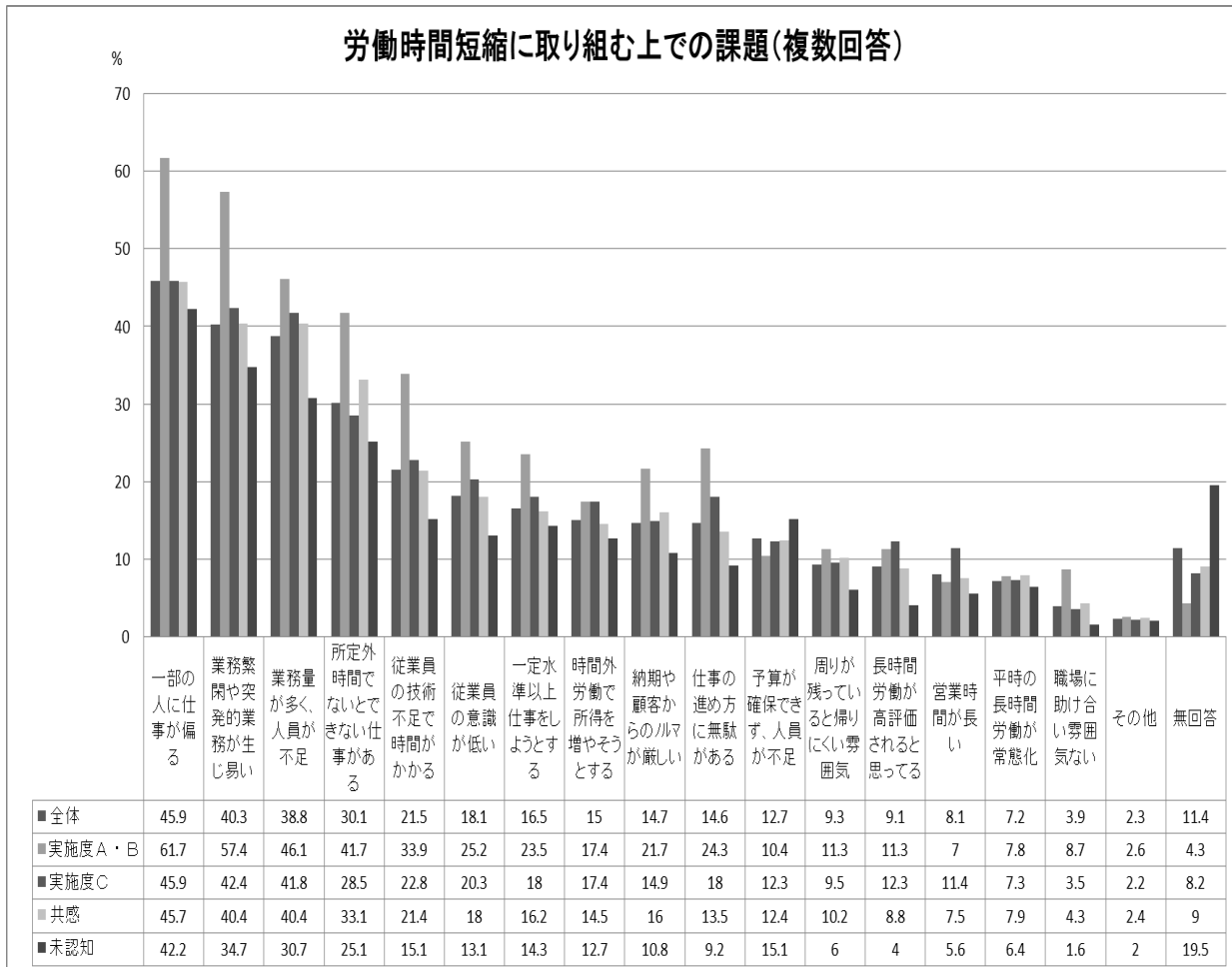
	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
業務量に対する適正要員の確保	750	69	203	319	141
従業員の意識改革や理解促進	718	76	199	300	129
管理職の意識改革や理解促進	618	70	171	267	100
見直しに関する取組方法、ノウハウの不足	455	36	110	215	86
勤務管理の複雑化や運用の負荷	383	47	108	166	55
取組について方針や目標の明確化	371	41	100	157	67
インフラ整備や制度導入のコスト負担(予算確保)	345	40	78	154	67
社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	282	29	74	116	59
職場内で進めにくい雰囲気や風土	265	27	73	112	49
就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	236	23	52	119	38
社会的機運や取引先の理解の不足	182	23	34	88	35
その他	36	5	10	15	6
無回答	108	3	13	25	27



② 労働時間短縮に取り組む上での課題（複数回答）

全体では、「一部の人に仕事が偏ることがある」（45.9%）が最も多く、次いで、「業務の繁閑が激しい又は突発的業務が生じやすい」（40.3%）、「業務量が多く、人員が不足している」（38.8%）となっている。

なお、実施度A・Bでは、多くの課題について他の分類に比べ高い回答割合となっているが、実際に取り組む中で個別具体的な課題に直面するなどにより、課題認識が高まっているものと考えられる。

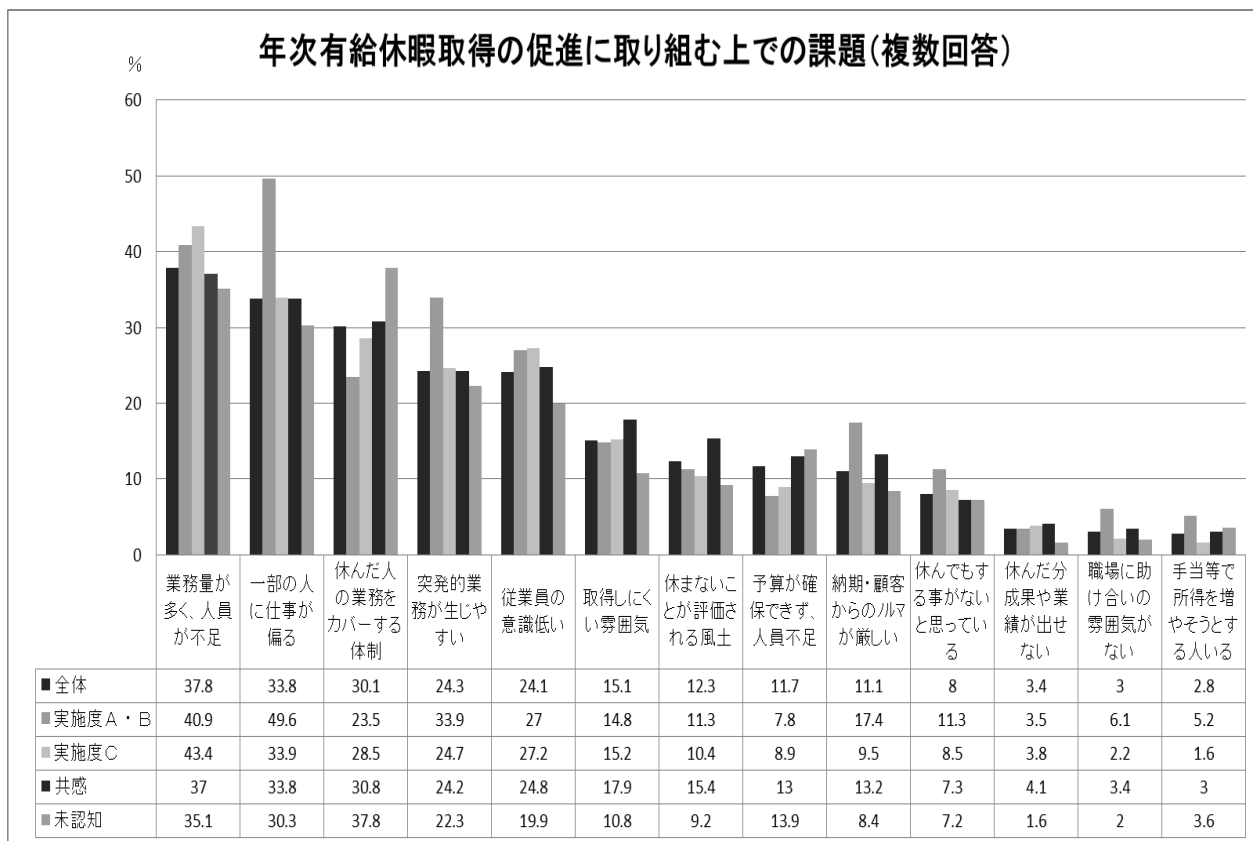


	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
一部の人に仕事が偏ることがある	586	71	145	243	106
業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じ易い	515	66	134	215	87
業務量が多く、人員が不足している	496	53	132	215	77
所定外時間でないとできない仕事がある	385	48	90	176	63
技術不足で時間がかかってしまう従業員いる	274	39	72	114	38
従業員の労働時間短縮に関する意識が低い	231	29	64	96	33
一定水準以上仕事をしようとする為長くなる	211	27	57	86	36
時間外労働を増やし所得を増やそうとする	191	20	55	77	32
納期にゆとりがない、顧客からのルマが厳しい	188	25	47	85	27
仕事の進め方に無駄がある	187	28	57	72	23
人件費予算が十分確保できず、人員が不足	162	12	39	66	38
無回答	146	5	26	48	49
周りが残っていると帰りにくい雰囲気ある	119	13	30	54	15
長時間労働が高評価されると思ってる	116	13	39	47	10
営業時間が長い	103	8	36	40	14
平時の長時間労働が常態化する傾向がある	92	9	23	42	16
業務の個別化等で職場に助け合い雰囲気がない	50	10	11	23	4
その他	30	3	7	13	5

### ③ 休暇取得促進に取り組む上での課題（複数回答）

全体では、「業務量が多く、人員が不足」（37.8%）が最も多く、次いで「一部の人に仕事が多くなる」（33.8%）、「休んだ人の仕事をカバーする体制がない」（30.1%）となっている。

企業分類別では、実施度Aでは「業務量が多く、人員が不足」（100%）、実施度Bでは「一部の人に仕事が多くなる」（50%）が最も多くなっているのに対し、実施度Cや共感企業では「業務量が多く、人員が不足」が最も多くなっている。

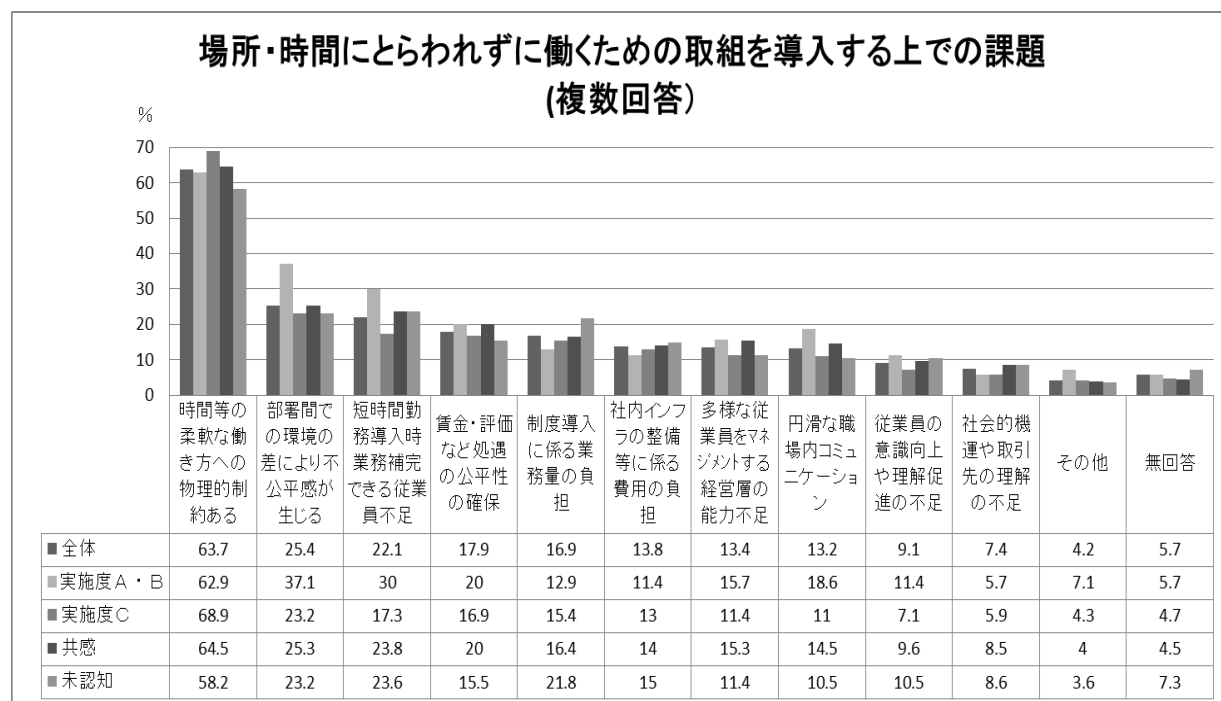


	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
業務量が多く、人員が不足している	483	47	137	197	88
一部の人に仕事が多くなる	432	57	107	180	76
休んだ人の仕事をカバーする体制がない	385	27	90	164	95
突発的業務が生じ易く計画的休暇取得にくい	310	39	78	129	56
従業員の計画的な年休取得に対する意識薄い	308	31	86	132	50
職場に取得しにくい雰囲気がある	193	17	48	95	27
休まないことが評価される風土がある	157	13	33	82	23
人件費予算が十分に確保できず、人員が不足	150	9	28	69	35
納期にゆとりがない、顧客からのルマが厳しい	142	20	30	70	21
休んでもする事がないと思っている人がある	102	13	27	39	18
技術不足で休んだ分成果や業績が出せない	43	4	12	22	4
業務個別化等で職場に助け合いの雰囲気がない	38	7	7	18	5
皆勤手当等で所得を増やそうとする人いる	36	6	5	16	9
その他	43	10	8	17	7
無回答	162	9	24	64	41

#### ④ 時間や場所にとらわれない働き方に取り組む上での課題（複数回答）

全体では、「時間等の柔軟な働き方への物理的な制約がある」（63.7%）が最も多く、次いで「部署間での環境の差により不公平感が生じる」（25.4%）となっている。

企業分類別でも、いずれの分類においても、「時間等の柔軟な働き方への物理的な制約がある」と回答する企業が半数以上に上り、最も多くなっている。



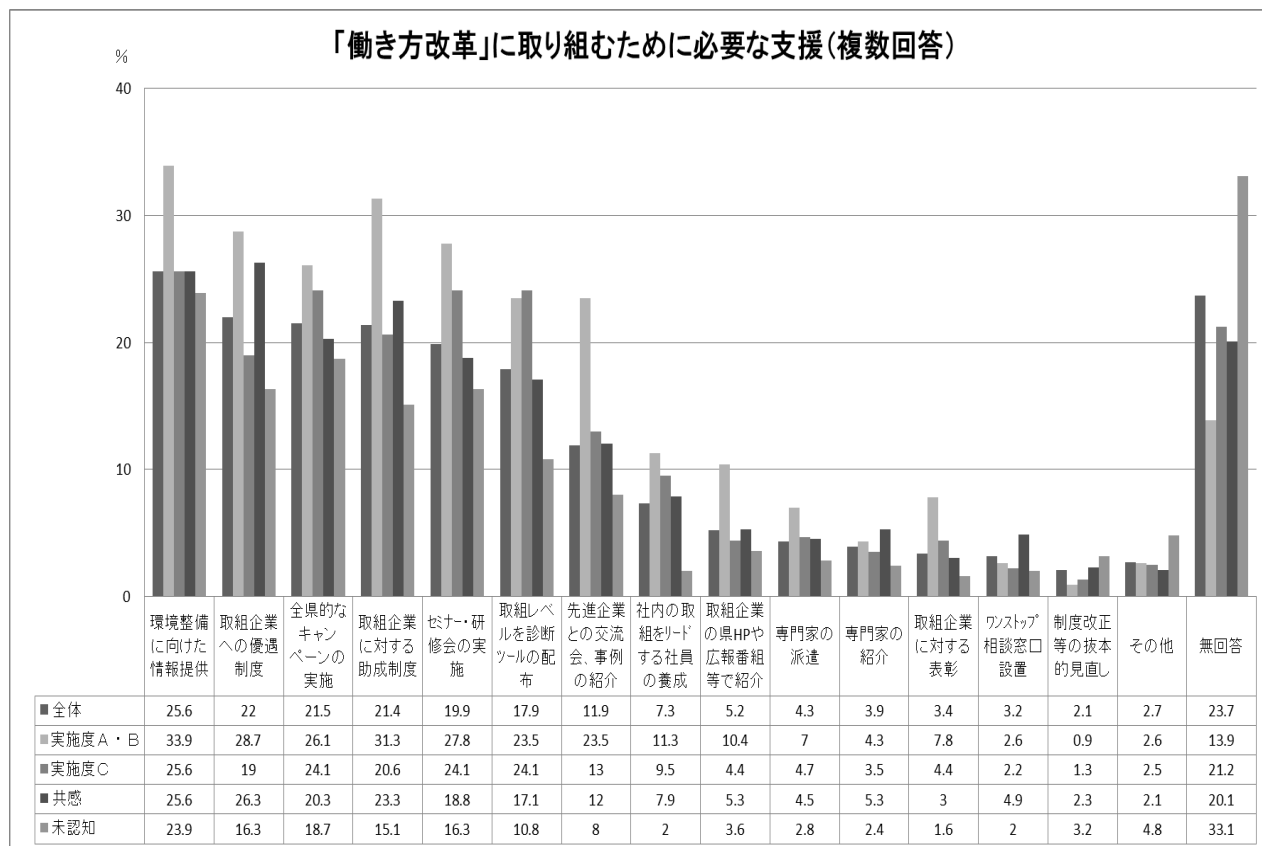
	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1052	70	254	470	220
時間等の柔軟な働き方への物理的な制約がある	670	44	175	303	128
部署間での環境の差により不公平感が生じる	267	26	59	119	51
短時間勤務導入時業務補完できる従業員不足	232	21	44	112	52
賃金・評価など処遇の公平性の確保	188	14	43	94	34
制度導入に係る業務量の負担	178	9	39	77	48
社内インフラの整備等に係る費用の負担	145	8	33	66	33
多様な従業員をマネジメントする経営層の能力不足	141	11	29	72	25
円滑な職場内コミュニケーション	139	13	28	68	23
従業員の意識向上や理解促進の不足	96	8	18	45	23
社会的機運や取引先の理解の不足	78	4	15	40	19
その他	44	5	11	19	8
無回答	60	4	12	21	16

## 6) 行政に求める支援

### ① 「働き方改革」に取り組むために必要な支援（複数回答）

全体では、「環境整備に向けた情報提供」(25.6%)、「取組企業への優遇制度」(22%)、「全県的なキャンペーン」(21.5%)の順で多くなっている。

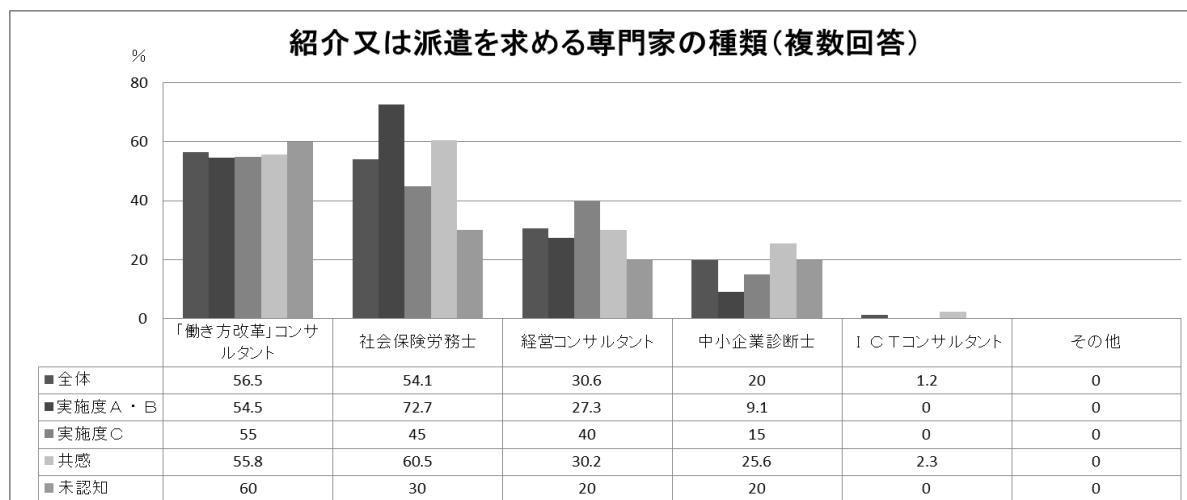
企業分類別では、実施度A・Bにおいては、幅広い項目で回答割合が高くなっており、実際の取組を進める中で様々なニーズが生じていることが考えられる。



	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	1277	115	316	532	251
環境整備に向けて活用可能な制度の情報提供	327	39	81	136	60
取組企業への優遇制度の導入	281	33	60	140	41
全県的なキャンペーンの実施	275	30	76	108	47
「働き方改革」に取り組む企業に対する助成制度	273	36	65	124	38
「働き方改革」に関するセミナー・研修会の実施	254	32	76	100	41
取組レベルを判断できる診断ツールの配布	229	27	76	91	27
先進的取組企業との交流会、事例の紹介	152	27	41	64	20
社内の「働き方改革」をリードする社員の養成	93	13	30	42	5
取組企業を県HPや広報番組等で紹介	67	12	14	28	9
取組方法を助言・指導する専門家の派遣	55	8	15	24	7
取組方法を助言・指導する専門家の紹介	50	5	11	28	6
「働き方改革」に取り組む企業に対する表彰	44	9	14	16	4
取組方法等に関するワンストップ相談窓口設置	41	3	7	26	5
制度改正等の抜本的な見直し	27	1	4	12	8
その他	35	3	8	11	12
無回答	303	16	67	107	83

## ② 紹介又は派遣を求める専門家の種類（複数回答）

求める支援として、取組方法を助言・指導する専門家の派遣又は紹介と回答した企業のうち、求める専門家の種類については、全体では、「働き方改革コンサルタント」(56.5%)が最も多く、次いで「社会保険労務士」(54.1%)が多かった。

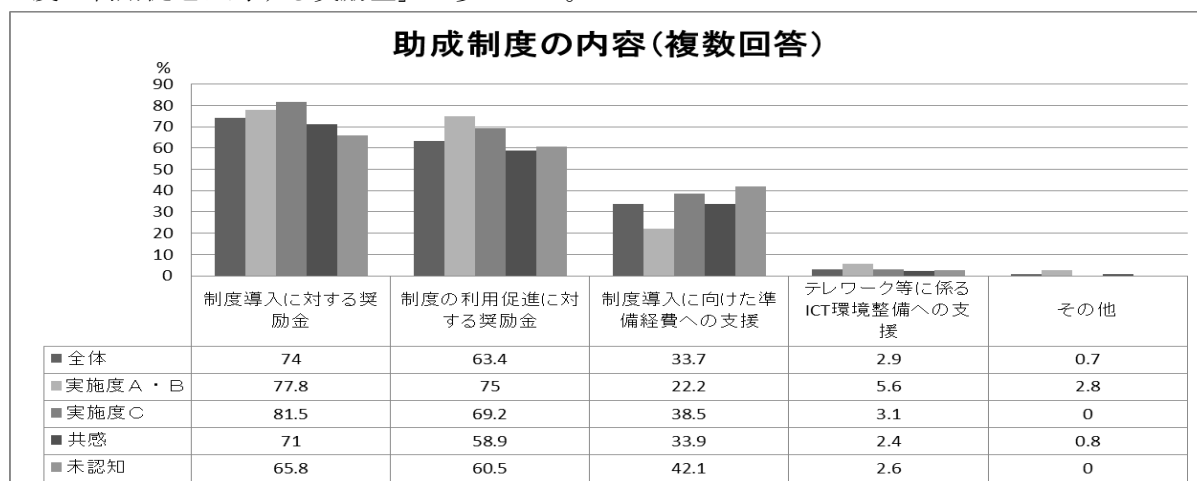


	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	85	11	20	43	10
「働き方改革」コンサルタント	48	6	11	24	6
社会保険労務士	46	8	9	26	3
経営コンサルタント	26	3	8	13	2
中小企業診断士	17	1	3	11	2
ICTコンサルタント	1	0	0	1	0
その他	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0

※①で「取組方法を助言・指導する専門家の派遣」又は「取組方法を助言指導する専門家の紹介」と回答した企業 85 社に対する設問

## ③ 必要な助成制度（複数回答）

求める支援として「取組企業に対する助成制度」と回答した企業のうち、助成制度の内容については、全体及びいずれの分類においても、「制度導入に対する奨励金」が最も多く、次いで「制度の利用促進に対する奨励金」が多かった。



	全体	実施度A・B	実施度C	共感	未認知
回答者数	273	36	65	124	38
制度導入に対する奨励金	202	28	53	88	25
制度の利用促進に対する奨励金	173	27	45	73	23
制度導入に向けた準備経費への支援	92	8	25	42	16
テレワーク等に係るICT環境整備への支援	8	2	2	3	1
無回答	7	1	0	3	3
その他	2	1	0	1	0

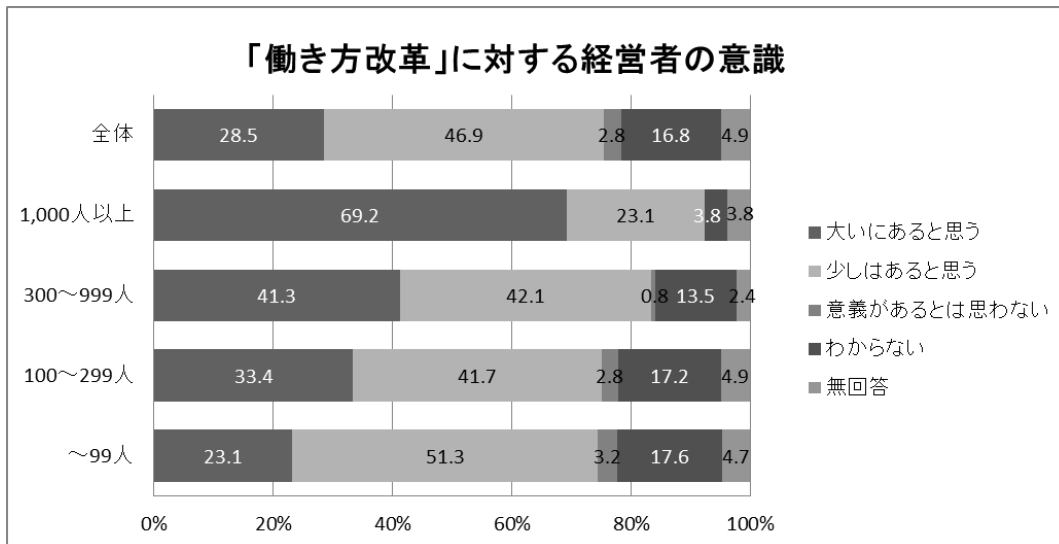
※①で「取組企業に対する助成制度」と回答した企業 273 社に対する設問

## 5 調査結果(従業員規模別)

### (1) 経営者の意識

#### ① 「働き方改革」の意義についての共感

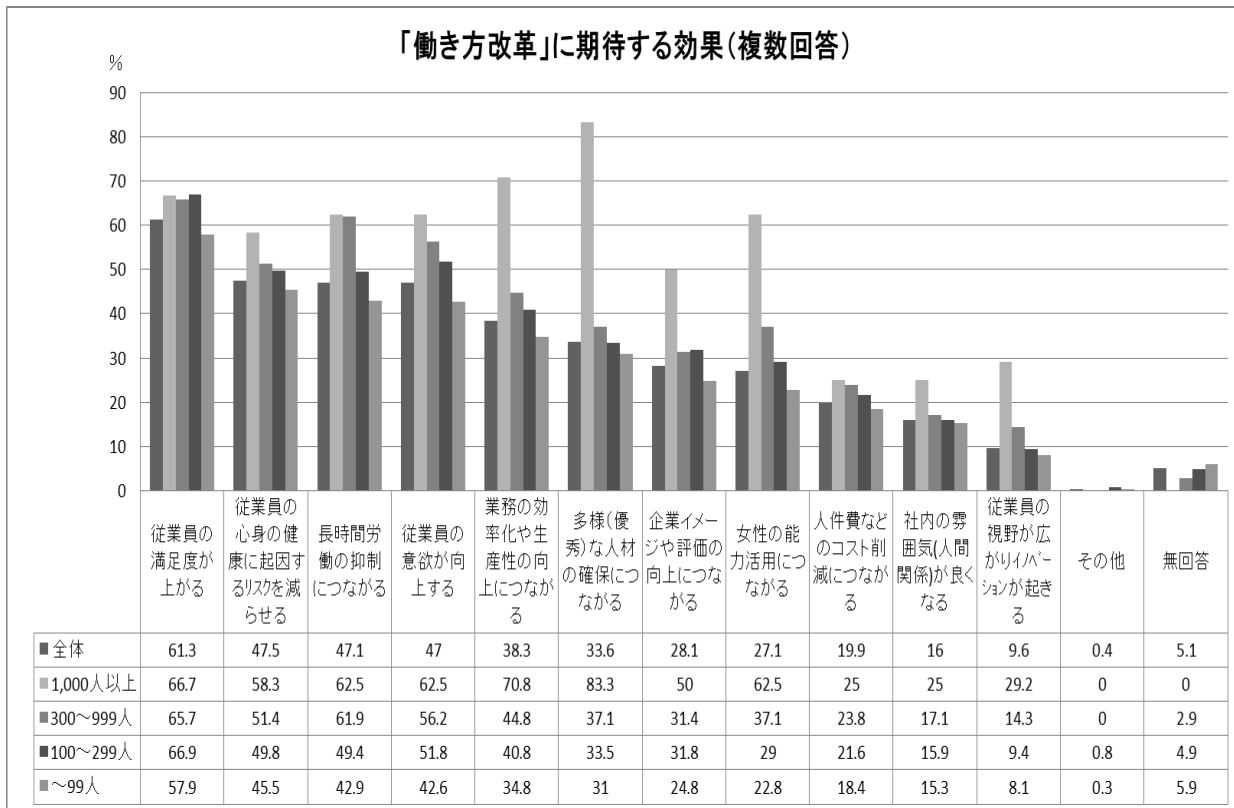
「働き方改革」の意義について、「大いにあると思う」と回答した企業は1,000人以上(69.2%)、300~999人(41.3%)、100~299人(33.4%)、99人以下(23.1%)となっており、従業員規模が大きいほど、「働き方改革」の意義についてより共感を示している。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	1277	26	126	326	779
大いにあると思う	364	18	52	109	180
少しはあると思う	599	6	53	136	400
意義があるとは思わない	36	0	1	9	25
わからない	215	1	17	56	137
無回答	63	1	3	16	37

② 「働き方改革」に期待する効果（複数回答）

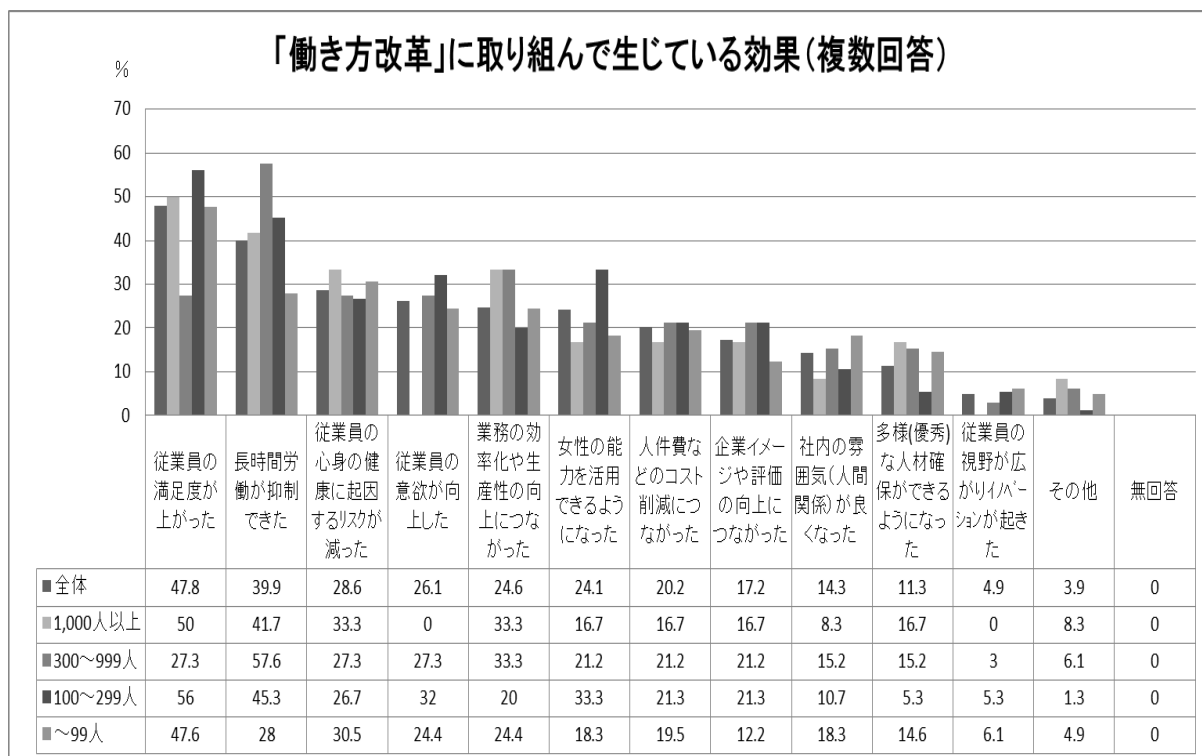
「働き方改革」に期待する効果については、1,000人以上の企業では「多様（優秀）な人材の確保につながる」（83.3%）、「業務の効率化や生産性の向上につながる」（70.8%）、「従業員の満足度が上がる」（66.7%）の順に多く、その他の規模ではいずれも「従業員の満足度が上がる」と回答する企業が最も多かったが、次いで、300人～999人では「長時間労働の抑制につながる」が多く、100～299人では「従業員の意欲が向上する」が多く、99人以下では「従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる」と回答する企業が多かった。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	963	24	105	245	580
従業員の満足度が上がる	590	16	69	164	336
従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる	457	14	54	122	264
長時間労働の抑制につながる	454	15	65	121	249
従業員の意欲が向上する	453	15	59	127	247
業務の効率化や生産性の向上につながる	369	17	47	100	202
多様（優秀）な人材の確保につながる	324	20	39	82	180
企業イメージや評価の向上につながる	271	12	33	78	144
女性の能力活用につながる	261	15	39	71	132
人件費などのコスト削減につながる	192	6	25	53	107
社内の雰囲気（人間関係）が良くなる	154	6	18	39	89
従業員の視野が広がりがリノベーションが起きる	92	7	15	23	47
無回答	49	0	3	12	34
その他	4	0	0	2	2

### ③ 取組により生じている効果(複数回答)

「働き方改革」に取り組んで生じている効果については、300～999人以外の規模では全て「従業員の満足度が上がった」が最も多かったが、300～999人では「長時間労働が抑制できた」が57.6%で最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	203	12	33	75	82
従業員の満足度が上がった	97	6	9	42	39
長時間労働が抑制できた	81	5	19	34	23
従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	58	4	9	20	25
従業員の意欲が向上した	53	0	9	24	20
業務の効率化や生産性の向上につながった	50	4	11	15	20
女性の能力を活用できるようになった	49	2	7	25	15
人件費などのコスト削減につながった	41	2	7	16	16
企業イメージや評価の向上につながった	35	2	7	16	10
社内の雰囲気(人間関係)が良くなった	29	1	5	8	15
多様(優秀)な人材確保ができた	23	2	5	4	12
従業員の視野が広がりがリノベーションが起きた	10	0	1	4	5
その他	8	1	2	1	4
無回答	0	0	0	0	0

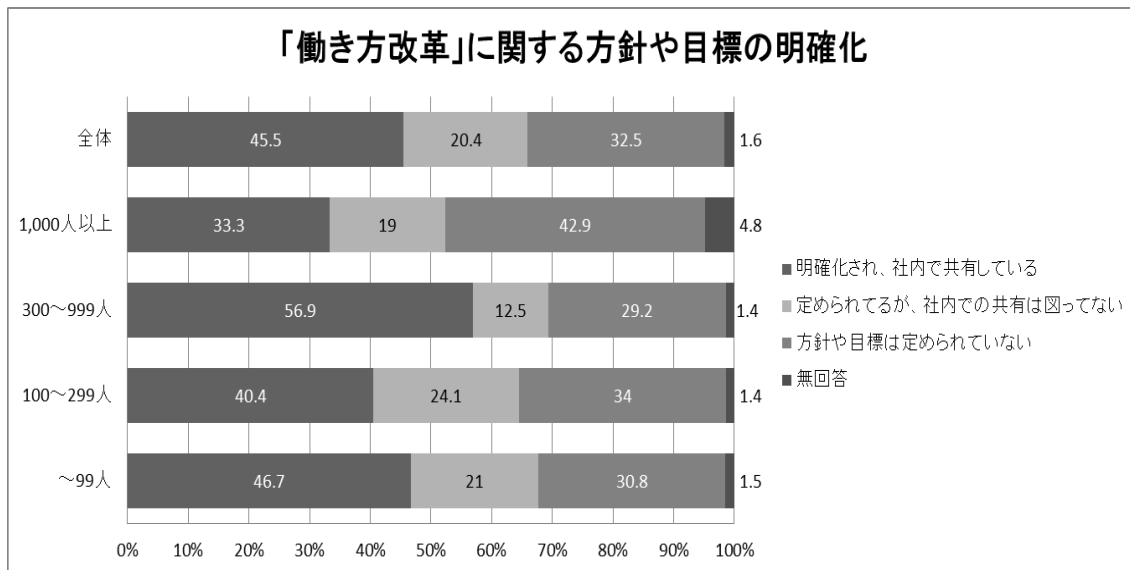
※実施企業のうち、取組により「大きな効果が出ている」又は「少し効果が出ている」と回答した企業に対する設問



(2) 取組状況（しくみ・行動）（実施企業に分類された企業 431 社の状況）

① 目標・方針の明確化・共有化

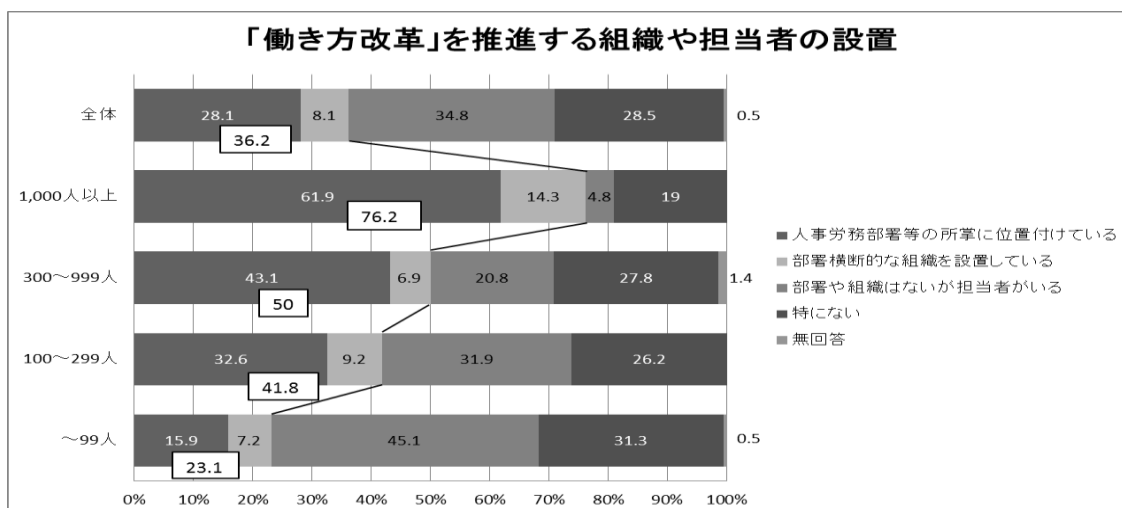
「働き方改革」に関する方針・目標が明確化にされ、社内共有が図られているかについては、300～999人が56.9%と最も多く、次いで99人以下（46.7%）となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
明確化され、社内共有している	196	7	41	57	91
定められてるが、社内での共有は図ってない	88	4	9	34	41
方針や目標は定められていない	140	9	21	48	60
無回答	7	1	1	2	3

② 推進体制

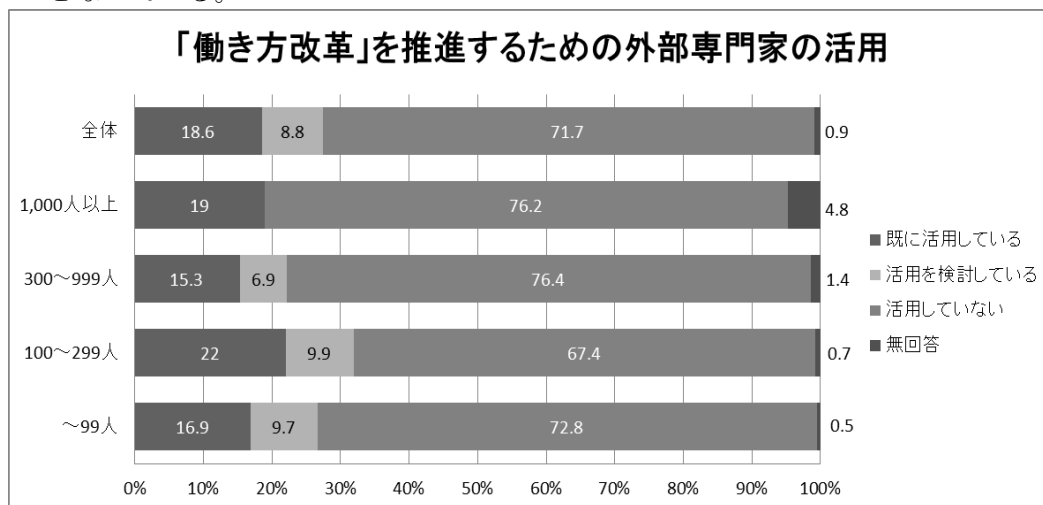
「働き方改革」の推進体制については、「人事労務部署等の所掌に位置付けている」又は「部局横断的な組織を設置している」と回答した企業は、1,000人以上（76.2%）、300～999人（50%）、100～299人（41.8%）、99人以下（23.1%）で、規模が大きくなるほど組織的な対応をしている。99人以下の企業では、「部署や組織はないが担当者がある」（45.1%）、「特にない」（31.3%）となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
人事労務部署等の所掌に位置付けている	121	13	31	46	31
部署横断的な組織を設置している	35	3	5	13	14
部署や組織はないが担当者がある	150	1	15	45	88
特にない	123	4	20	37	61
無回答	2	0	1	0	1

### ③ 外部専門家の活用

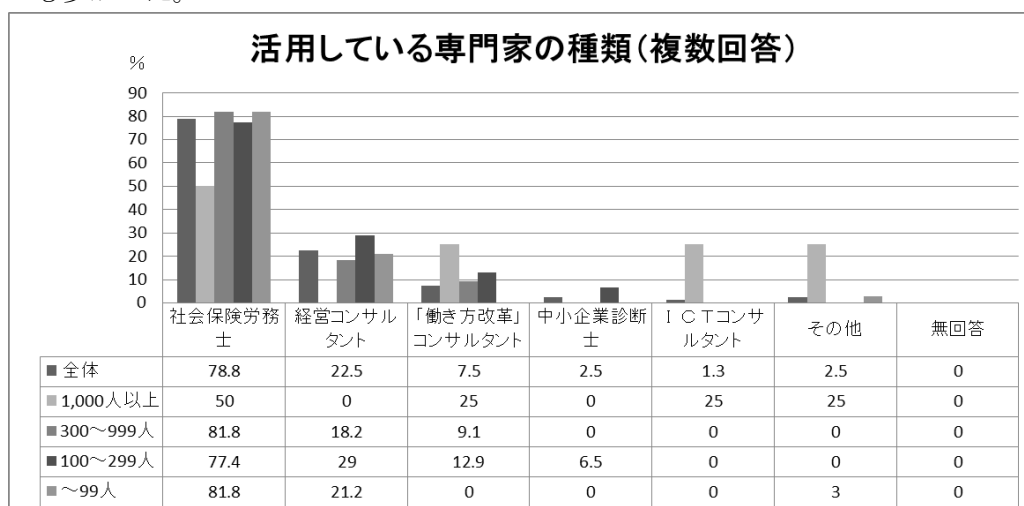
「働き方改革」を推進するため、何らかの外部専門家を既に活用しているのは、100～299人の企業が22%と最も多く、次いで1,000人以上(19%), 99人以下(16.9%), 300～999人(15.3%)となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
既に活用している	80	4	11	31	33
活用を検討している	38	0	5	14	19
活用していない	309	16	55	95	142
無回答	4	1	1	1	1

### ④ 活用している外部専門家の種類（複数回答）

活用している外部専門家の種類については、いずれの規模においても「社会保険労務士」が最も多かった。

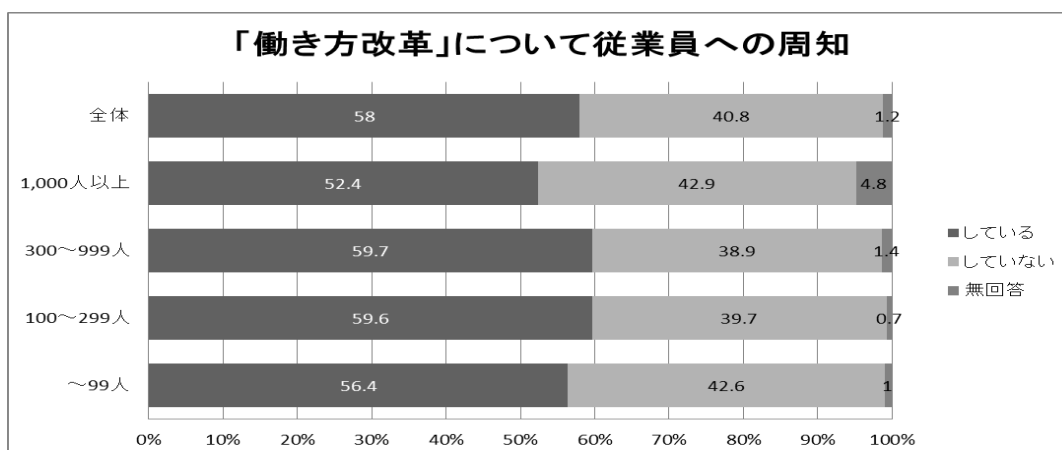


	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	80	4	11	31	33
社会保険労務士	63	2	9	24	27
経営コンサルタント	18	0	2	9	7
「働き方改革」コンサルタント	6	1	1	4	0
中小企業診断士	2	0	0	2	0
ICTコンサルタント	1	1	0	0	0
その他	2	1	0	0	1
無回答	0	0	0	0	0

※ ③で「活用している」と回答した80社を対象とした設問

### ⑤ 「働き方改革」に関する従業員への周知・啓発

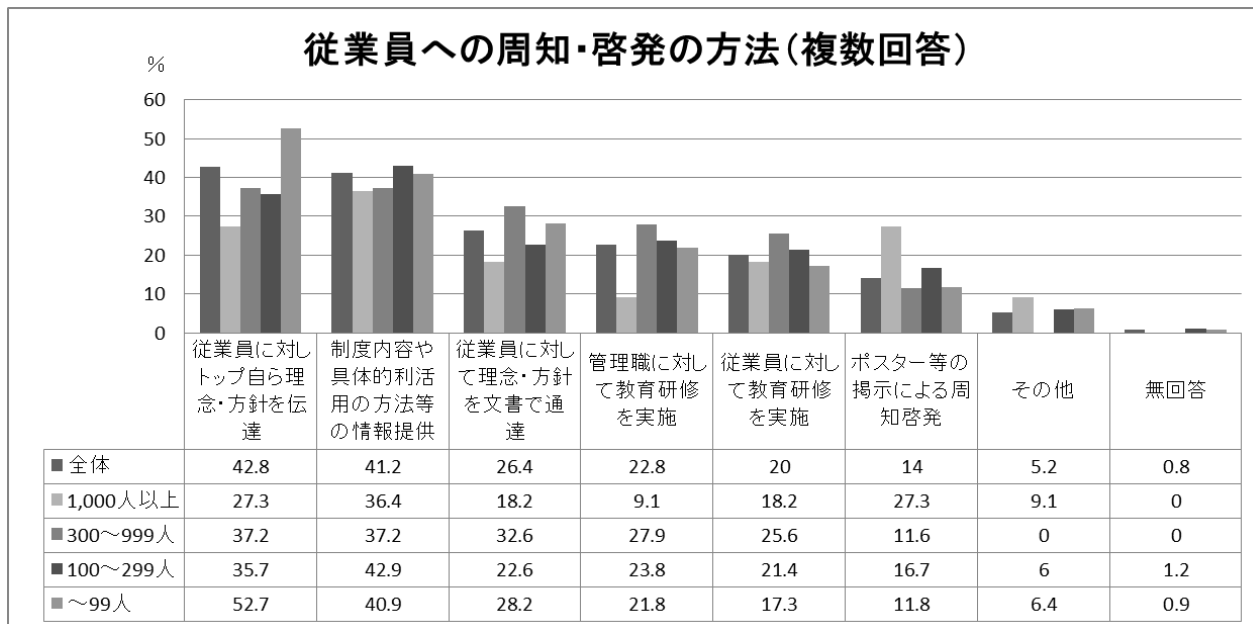
「働き方改革」の取組に関し、従業員への周知・啓発をしているかどうかについては、いずれの規模においても半数以上の企業が実施している。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	431	21	72	141	195
している	250	11	43	84	110
していない	176	9	28	56	83
無回答	5	1	1	1	2

### ⑥ 周知・啓発方法（複数回答）

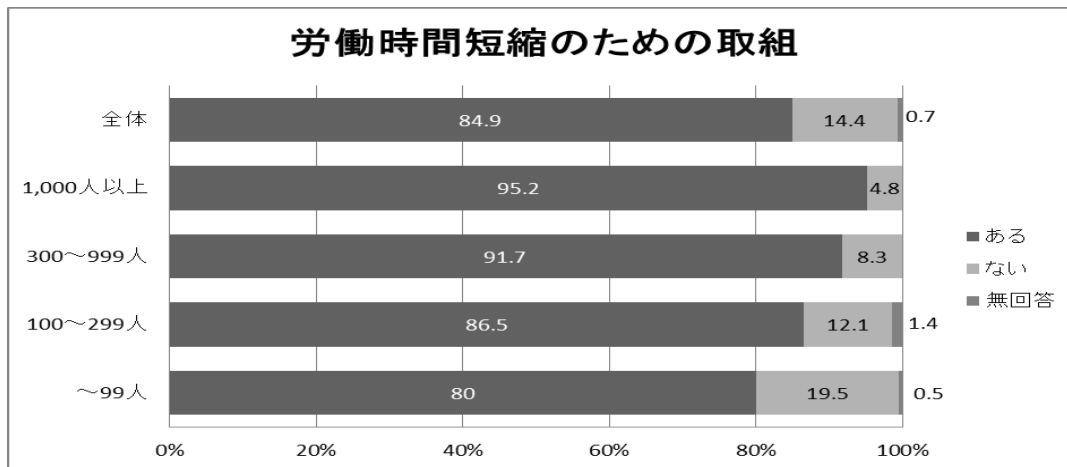
従業員への周知・啓発の方法としては、100人以上の企業では「制度内容や具体的利活用の方法等の情報提供」が最も多く、99人以下は「従業員に対しトップ自ら理念・方針を伝達」が最も多かった。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	250	11	43	84	110
従業員に対しトップ自ら理念・方針を伝達	107	3	16	30	58
制度内容や具体的利活用の方法等の情報提供	103	4	16	36	45
従業員に対して理念・方針を文書で通達	66	2	14	19	31
管理職に対して教育研修を実施	57	1	12	20	24
従業員に対して教育研修を実施	50	2	11	18	19
ポスター等の掲示による周知啓発	35	3	5	14	13
その他	13	1	0	5	7
無回答	2	0	0	1	1

⑦ 労働時間短縮のための取組状況

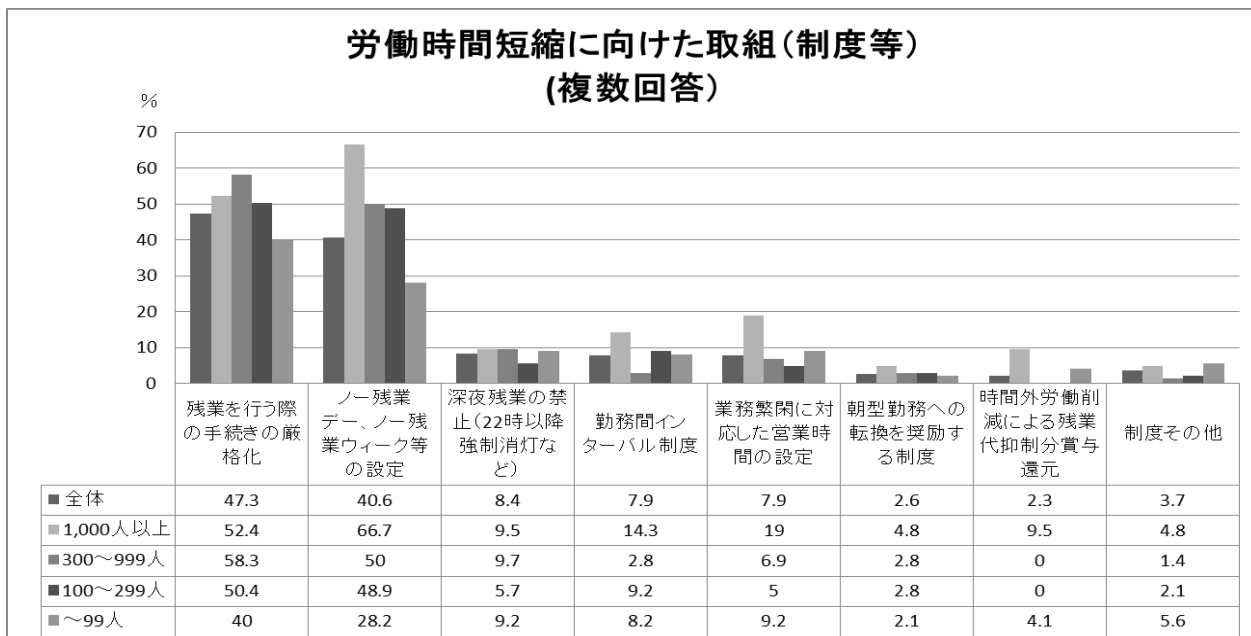
労働時間短縮のための取組について「ある」と回答した企業は、1,000人以上(95.2%)が最も多く、次いで300~999人(91.7%)、100~299人(86.5%)、99人以下(80%)となっており、いずれの規模も8割以上が取り組んでいる。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	431	21	72	141	195
ある	366	20	66	122	156
ない	62	1	6	17	38
無回答	3	0	0	2	1

⑧ 労働時間短縮に向けた取組（制度等）（複数回答）

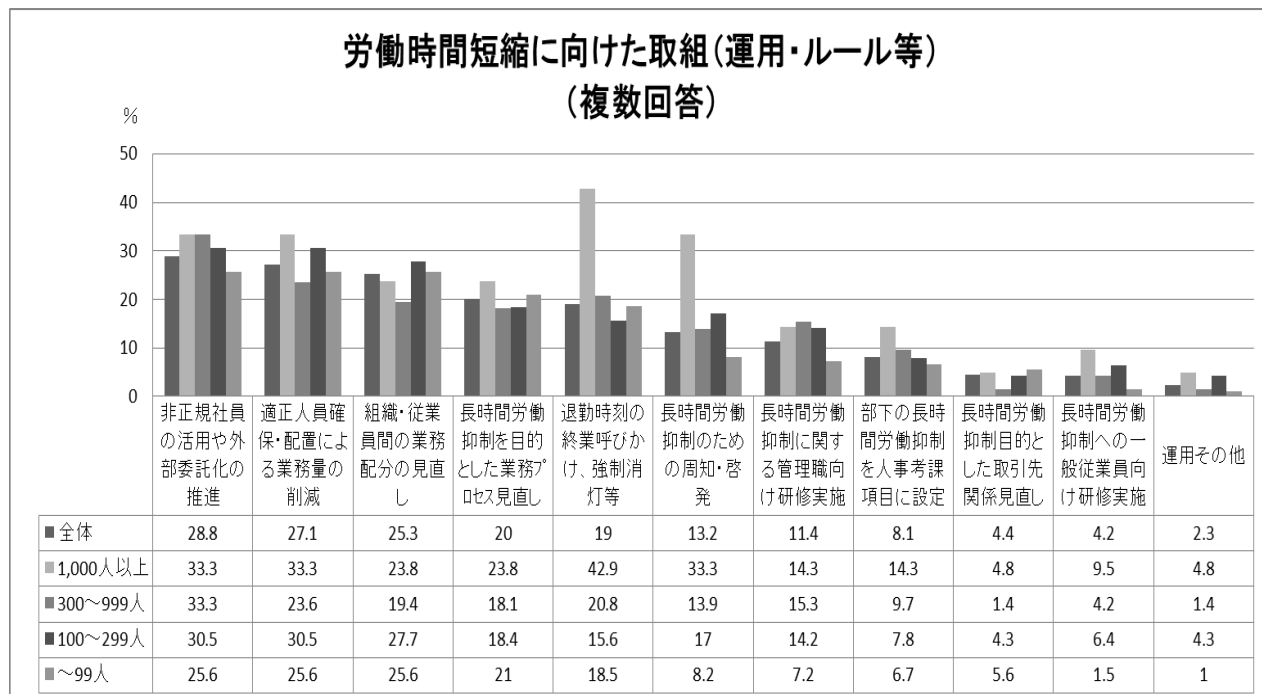
労働時間短縮に向け導入している制度・取組については、1,000人以上では「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」(66.7%)が最も多い。また、その他の規模では「残業を行う際の手続きの厳格化」が最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	431	21	72	141	195
残業を行う際の手続きの厳格化	204	11	42	71	78
ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定	175	14	36	69	55
深夜残業の禁止(22時以降強制消灯など)	36	2	7	8	18
勤務間インターバル制度	34	3	2	13	16
業務繁忙に対応した営業時間の設定	34	4	5	7	18
朝型勤務への転換を奨励する制度	11	1	2	4	4
時間外労働削減による残業代抑制分賞与還元	10	2	0	0	8
制度その他	16	1	1	3	11

⑨ 労働時間短縮に向けた取組（運用・ルール等）（複数回答）

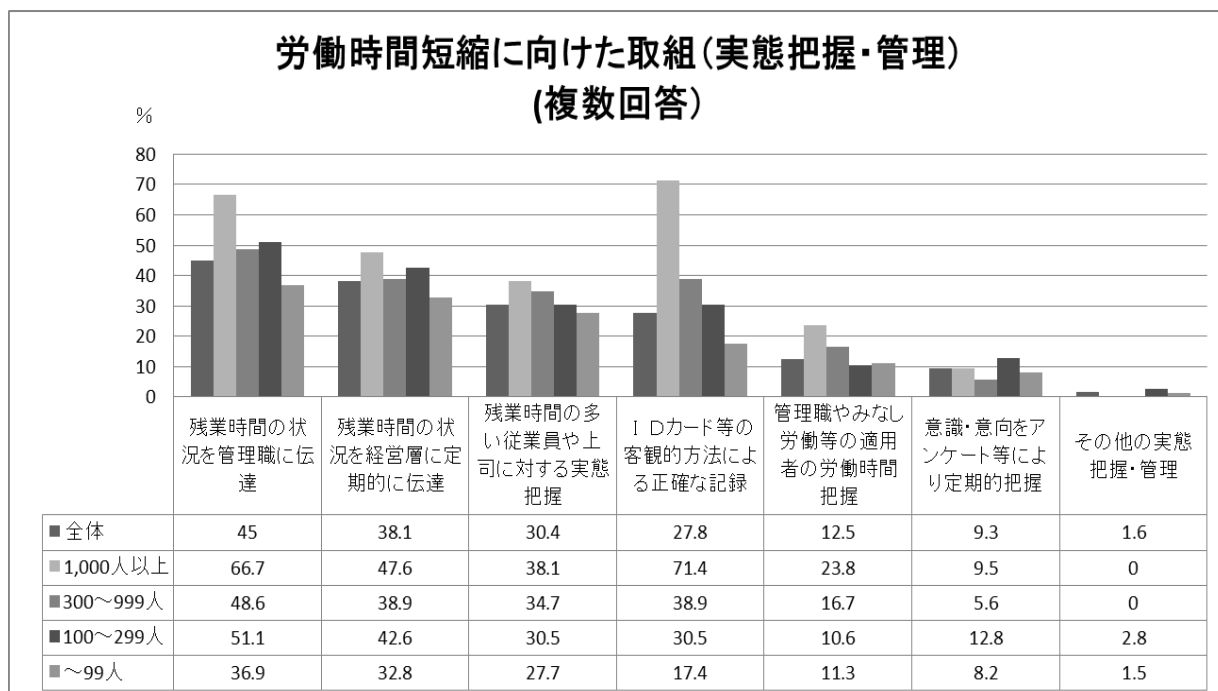
制度・取組が利活用されるために必要な運用・ルールの導入や周知啓発、業務改善等の実施状況については、いずれの規模においても、「非正規社員の活用や外部委託化の推進」や「適正人員の確保・配置による業務量の削減」が多くなっているが、そのほか、1,000人以上の企業では「退勤時刻の終業呼びかけ、強制消灯」（42.9%）や「長時間労働抑制のための周知・啓発」（33.3%）と回答する企業も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
非正規社員の活用や外部委託化の推進	124	7	24	43	50
適正人員確保・配置による業務量の削減	117	7	17	43	50
組織・従業員間の業務配分の見直し	109	5	14	39	50
長時間労働抑制を目的とした業務プロセス見直し	86	5	13	26	41
退勤時刻の終業呼びかけ、強制消灯等	82	9	15	22	36
長時間労働抑制のための周知・啓発	57	7	10	24	16
長時間労働抑制に関する管理職向け研修実施	49	3	11	20	14
部下の長時間労働抑制を人事考課項目に設定	35	3	7	11	13
長時間労働抑制目的とした取引先関係見直し	19	1	1	6	11
長時間労働抑制への一般従業員向け研修実施	18	2	3	9	3
運用その他	10	1	1	6	2

⑩ 労働時間短縮に向けた取組（実態把握・管理等）（複数回答）

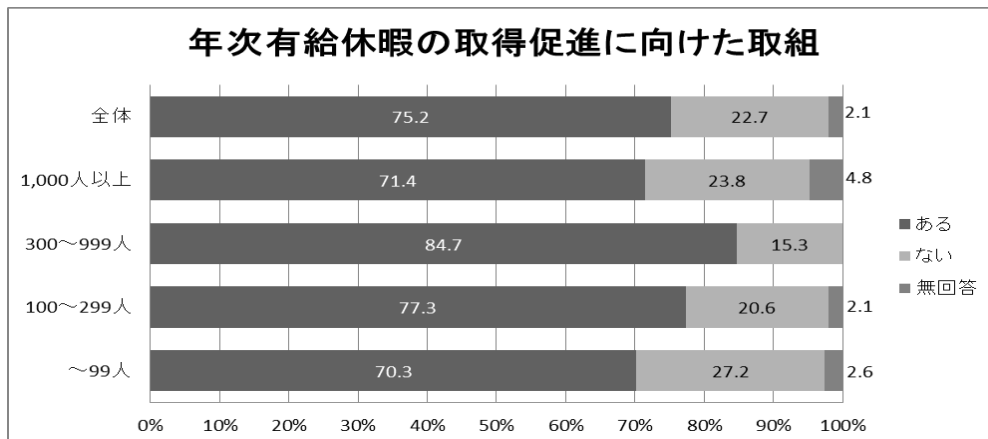
制度や取組の利活用状況等の実態把握や従業員の意向把握等の取組状況については、1,000人以上では、「IDカード等の客観的方法による正確な記録」(71.4%)が最も多く、その他の規模では「残業時間の状況を管理職に伝達」が最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
残業時間の状況を管理職に伝達	194	14	35	72	72
残業時間の状況を経営層に定期的に伝達	164	10	28	60	64
残業時間多い従業員や上司に対する実態把握	131	8	25	43	54
IDカード等の客観的方法による正確な記録	120	15	28	43	34
管理職やみなし労働等の適用者労働時間把握	54	5	12	15	22
意識・意向をアンケート等により定期的把握	40	2	4	18	16
その他の実態把握・管理	7	0	0	4	3

⑪ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組

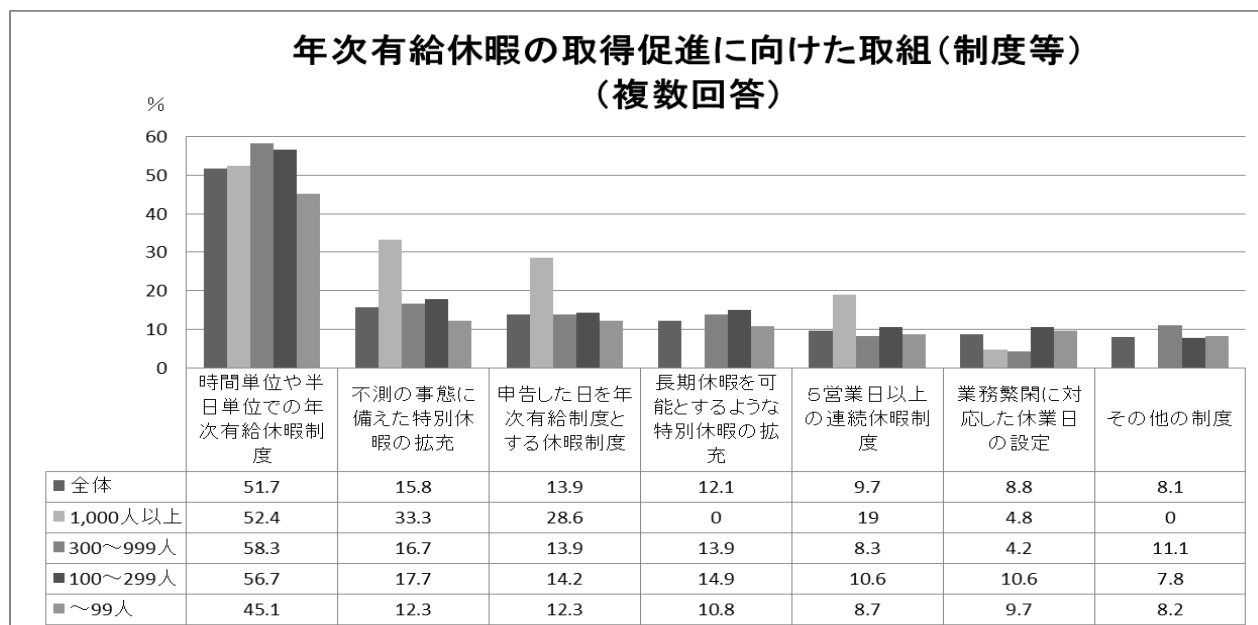
年次有給休暇の取得促進に向けた取組について、「ある」と回答した企業は300～999人(84.7%)が最も多く、次いで100～299人(77.3%)、1,000人以上(71.4%)、99人以下(70.3%)となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
ある	324	15	61	109	137
ない	98	5	11	29	53
無回答	9	1	0	3	5

⑫ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組(制度等)(複数回答)

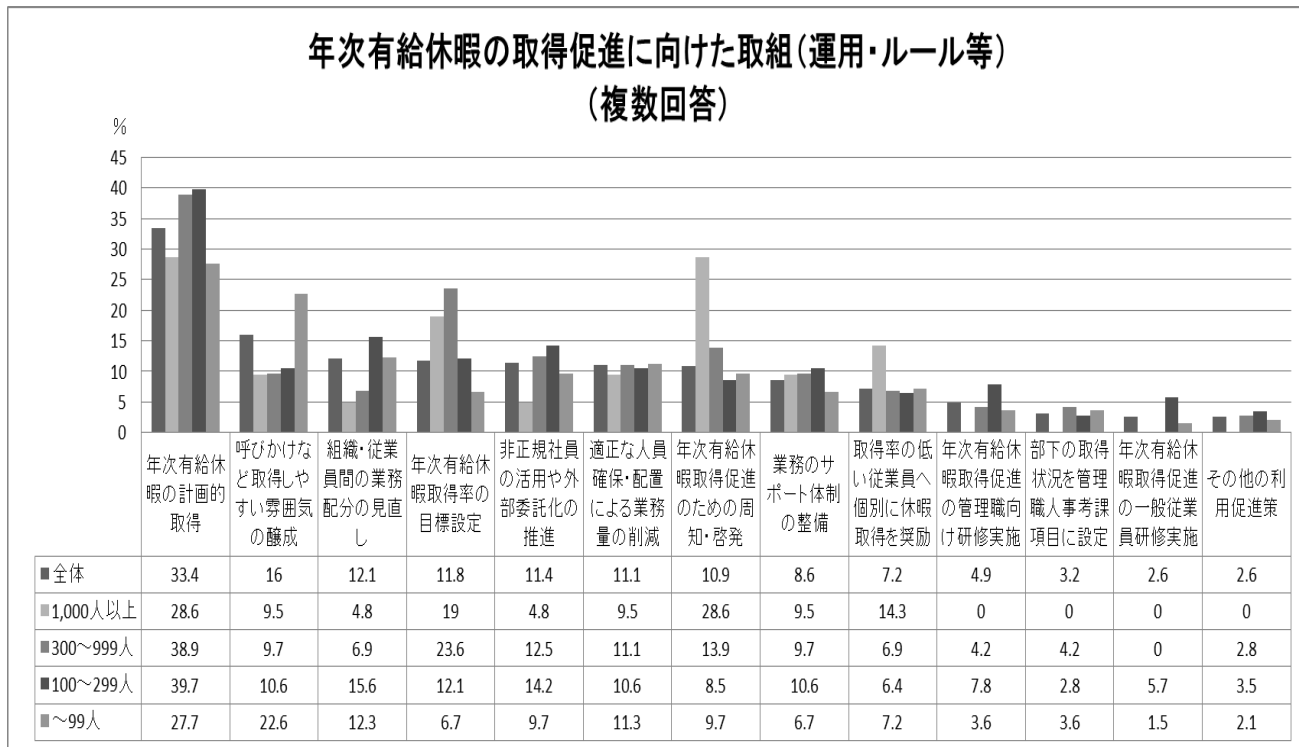
年次有給休暇取得促進に促進のために導入している制度・取組については、全ての従業員規模で「時間単位や半日単位での年次有給休暇制度」が最も多く、半数以上の企業で取り組んでいる。その他の取組については、1000人以上では、「不足の事態に備えた特別休暇の拡充」(33.3%)や「申告した日を年次有給制度とする休暇制度」(28.6%)などの回答も多かったが、その他の規模においては、全体的に低調となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
時間単位や半日単位での年次有給休暇制度	223	11	42	80	88
不測の事態に備えた特別休暇の拡充	68	7	12	25	24
申告した日を年次有給制度とする休暇制度	60	6	10	20	24
長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充	52	0	10	21	21
5営業日以上連続休暇制度	42	4	6	15	17
業務繁忙に対応した休業日の設定	38	1	3	15	19
その他の制度	35	0	8	11	16

⑬ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組(運用・ルール等) (複数回答)

制度・取組が利活用されるために必要な運用・ルール等の導入や普及啓発等の実施状況については、いずれの規模においても「年次有給休暇の計画的取得」が最も多くなっており、その他の取組については、1000人以上では「年次有給休暇取得促進のための周知・啓発」(28.6%)、300～999人で「年次有給休暇取得率の目標設定」(23.6%)、99人以下で「呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成」(22.6%)が多くなっている。

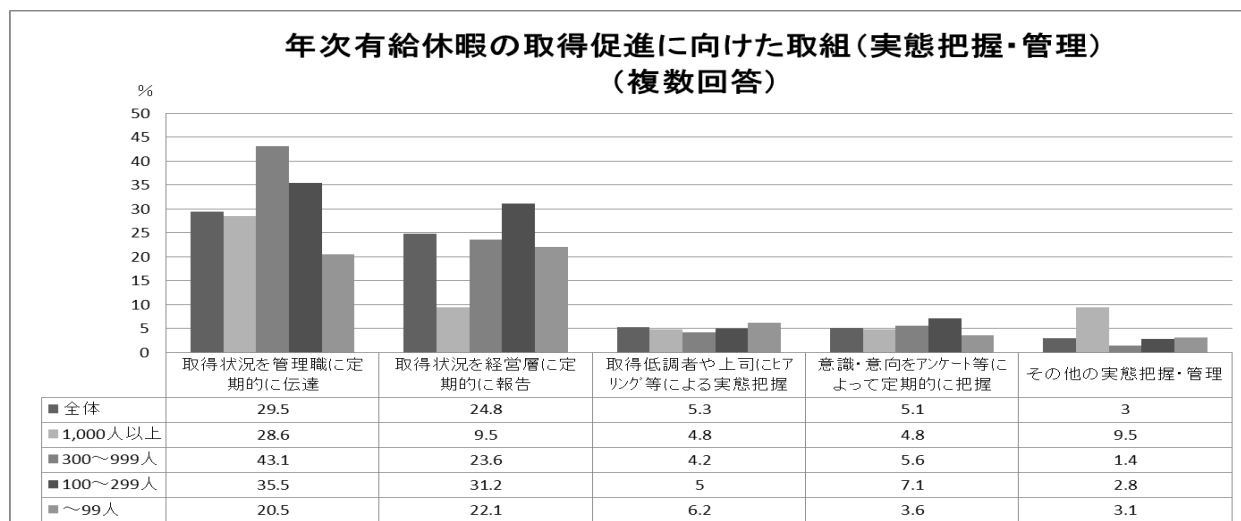


	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
年次有給休暇の計画的取得	144	6	28	56	54
呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成	69	2	7	15	44
組織・従業員間の業務配分の見直し	52	1	5	22	24
年次有給休暇取得率の目標設定	51	4	17	17	13
非正規社員の活用や外部委託化の推進	49	1	9	20	19
適正な人員確保・配置による業務量の削減	48	2	8	15	22
年次有給休暇取得促進のための周知・啓発	47	6	10	12	19
業務のサポート体制の整備	37	2	7	15	13
取得率の低い従業員へ個別に休暇取得を奨励	31	3	5	9	14
年次有給休暇取得促進の管理職向け研修実施	21	0	3	11	7
部下の取得状況を管理職人事考課項目に設定	14	0	3	4	7
年次有給休暇取得促進の一般従業員研修実施	11	0	0	8	3
その他の利用促進策	11	0	2	5	4



⑭ 年次有給休暇の取得促進に向けた取組（実態把握・管理）（複数回答）

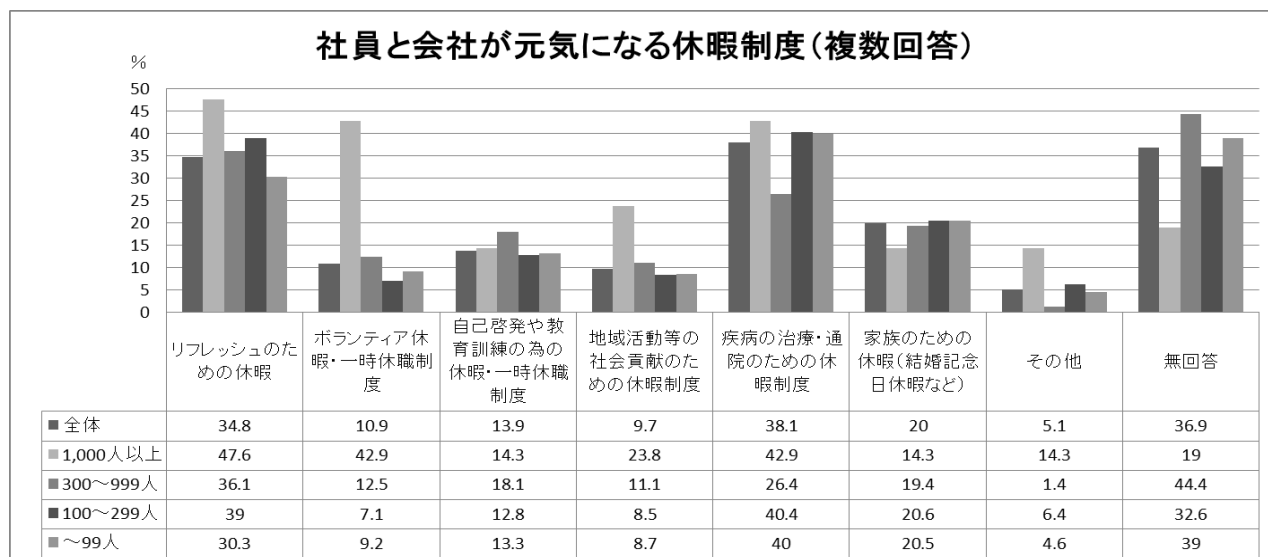
制度や取組の利活用状況等の実態把握や従業員の意向把握等の取組状況については、いずれの規模においても「取得状況を管理職に定期的に伝達」や「取得状況を経営層に定期的に報告」が多くなっているが、その他の取組については全体的に低調となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
取得状況を管理職に定期的に伝達	127	6	31	50	40
取得状況を経営層に定期的に報告	107	2	17	44	43
取得低調者や上司にヒアリング等による実態把握	23	1	3	7	12
意識・意向をアンケート等によって定期的に把握	22	1	4	10	7
その他の実態把握・管理	13	2	1	4	6

⑮ 社員と会社が元気になる休暇制度（複数回答）

社員と会社が元気になる休暇制度など特徴的な取組の導入状況については、いずれの規模も「リフレッシュのための休暇」、「疾病の治療・通院のための休暇制度」が多くなっている。1,000人以上では「ボランティア休暇・一時休職制度」と回答する企業も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
リフレッシュのための休暇	150	10	26	55	59
ボランティア休暇・一時休職制度	47	9	9	10	18
自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度	60	3	13	18	26
地域活動等の社会貢献のための休暇制度	42	5	8	12	17
疾病の治療・通院のための休暇制度	164	9	19	57	78
家族のための休暇（結婚記念日休暇など）	86	3	14	29	40
その他	22	3	1	9	9
無回答	159	4	32	46	76

## ⑩ 導入されている制度の利用状況

いずれの規模においても、「リフレッシュのための休暇」や「疾病の治療・通院のための休暇制度」については「よく利用されている」と回答する企業が多いが、「ボランティア休暇・一時休職制度」、「自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度」や「地域活動等の社会貢献のための休暇制度」については、「あまり利用されていない」又は「まったく利用されていない」と回答する企業が多かった。

### (a) リフレッシュのための休暇（リフレッシュ休暇・誕生日休暇など）

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	281	10	41	90	138
よく利用されている	189	9	28	69	82
あまり利用されていない	78	1	10	17	49
全く利用されていない	4	0	0	1	3
無回答	10	0	3	3	4

### (b) ボランティア休暇・一時休職制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	88	9	12	22	44
よく利用されている	6	0	1	1	4
あまり利用されていない	57	6	8	13	29
全く利用されていない	21	2	3	8	8
無回答	4	1	0	0	3

### (c) 自己啓発や教育訓練のための休暇・一時休職制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	112	3	18	28	62
よく利用されている	37	0	8	11	17
あまり利用されていない	63	2	8	14	39
全く利用されていない	9	0	2	3	4
無回答	3	1	0	0	2

### (d) 地域活動等の社会貢献のための休暇制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	99	5	14	20	60
よく利用されている	14	0	2	2	10
あまり利用されていない	67	2	10	12	43
全く利用されていない	15	2	1	6	6
無回答	3	1	1	0	1

### (e) 疾病の治療・通院のための休暇制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	366	9	34	97	221
よく利用されている	260	4	22	75	157
あまり利用されていない	98	3	12	21	59
全く利用されていない	3	1	0	0	2
無回答	5	1	0	1	3

### (f) 家族のための休暇（結婚記念日休暇など）

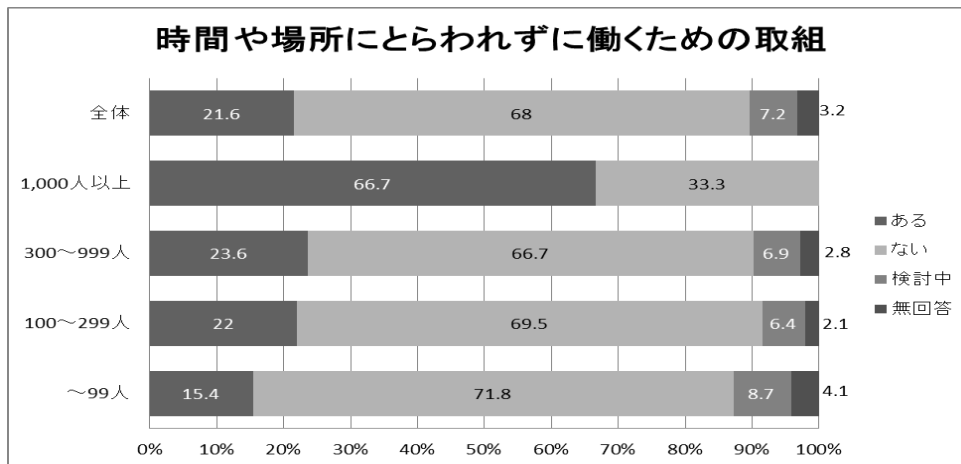
	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	196	3	21	49	119
よく利用されている	111	3	10	29	67
あまり利用されていない	79	0	10	18	49
全く利用されていない	1	0	0	0	1
無回答	5	0	1	2	2

### (g) その他

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	52	3	4	16	29
よく利用されている	27	1	3	10	13
あまり利用されていない	15	1	1	3	10
全く利用されていない	2	1	0	1	0
無回答	8	0	0	2	6

⑩ 時間や場所にとらわれない多様な働き方に関する取組状況

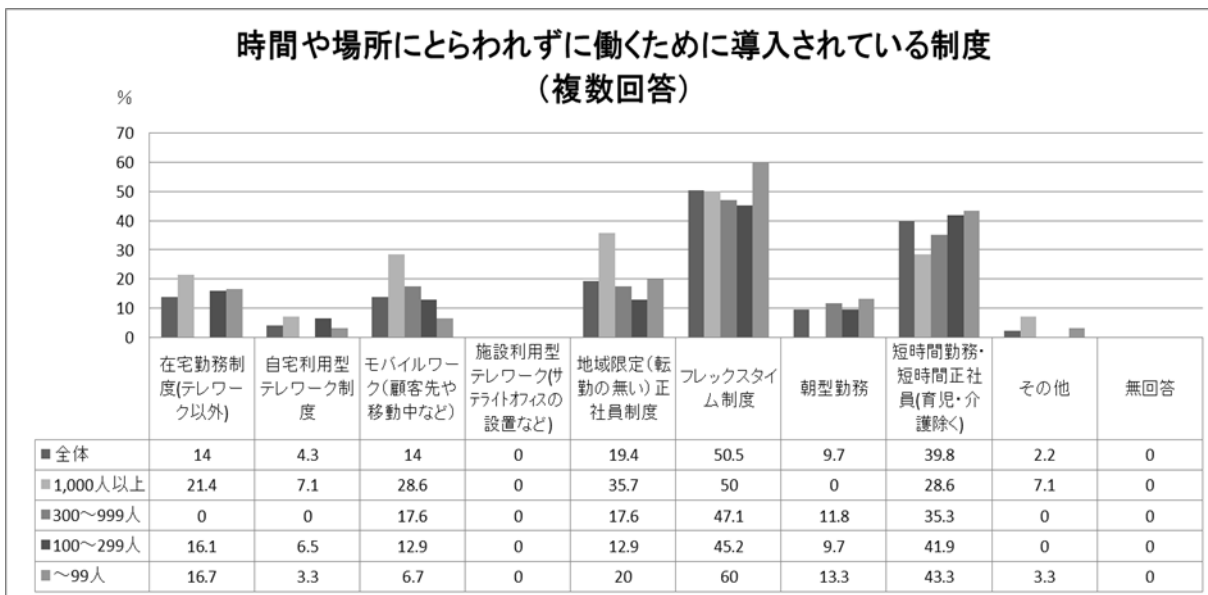
時間や場所にとらわれずに働くための取組は、1,000人以上では66.7%が「ある」と回答したが、他の規模において、300～999人(23.6%)、100～299人(22%)、99人以下(15.4%)と3割未満にとどまっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	431	21	72	141	195
ある	93	14	17	31	30
ない	293	7	48	98	140
検討中	31	0	5	9	17
無回答	14	0	2	3	8

⑪ 多様な働き方に関する導入されている制度（複数回答）

導入されている制度は、いずれの規模においても「フレックスタイム制度」が最も多く、次いで「短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）」となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	93	14	17	31	30
在宅勤務制度(テレワーク以外)	13	3	0	5	5
自宅利用型テレワーク制度	4	1	0	2	1
モバイルワーク(顧客先や移動中など)	13	4	3	4	2
施設利用型テレワーク(サテライトオフィスの設置など)	0	0	0	0	0
地域限定(転勤の無い)正社員制度	18	5	3	4	6
フレックスタイム制度	47	7	8	14	18
朝型勤務	9	0	2	3	4
短時間勤務・短時間正社員(育児・介護除く)	37	4	6	13	13
その他	2	1	0	0	1
無回答	0	0	0	0	0

⑱ 導入されている制度の利用状況

いずれの規模でも、フレックスタイム制度や短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）については、「よく利用されている」と回答する企業が多かった。

(a) 在宅勤務制度(テレワーク以外)

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	13	3	0	5	5
よく利用されている	3	1	0	1	1
あまり利用されていない	9	2	0	3	4
全く利用されていない	1	0	0	1	0
無回答	0	0	0	0	0

(b) 自宅利用型テレワーク制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	4	1	0	2	1
よく利用されている	1	1	0	0	0
あまり利用されていない	1	0	0	0	1
全く利用されていない	1	0	0	1	0
無回答	1	0	0	1	0

(c) モバイルワーク（顧客先や移動中など）

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	13	4	3	4	2
よく利用されている	10	3	3	3	1
あまり利用されていない	1	1	0	0	0
全く利用されていない	0	0	0	0	0
無回答	2	0	0	1	1

(d) 施設利用型テレワーク（サテライトオフィスの設置など）>

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	0	0	0	0	0
よく利用されている	0	0	0	0	0
あまり利用されていない	0	0	0	0	0
全く利用されていない	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0

(e) 地域限定（転勤の無い）正社員制度>

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	18	5	3	4	6
よく利用されている	16	5	2	4	5
あまり利用されていない	2	0	1	0	1
全く利用されていない	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0

(f) フレックスタイム制度

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	47	7	8	14	18
よく利用されている	31	6	6	11	8
あまり利用されていない	13	0	2	3	8
全く利用されていない	2	1	0	0	1
無回答	1	0	0	0	1

(g) 朝型勤務

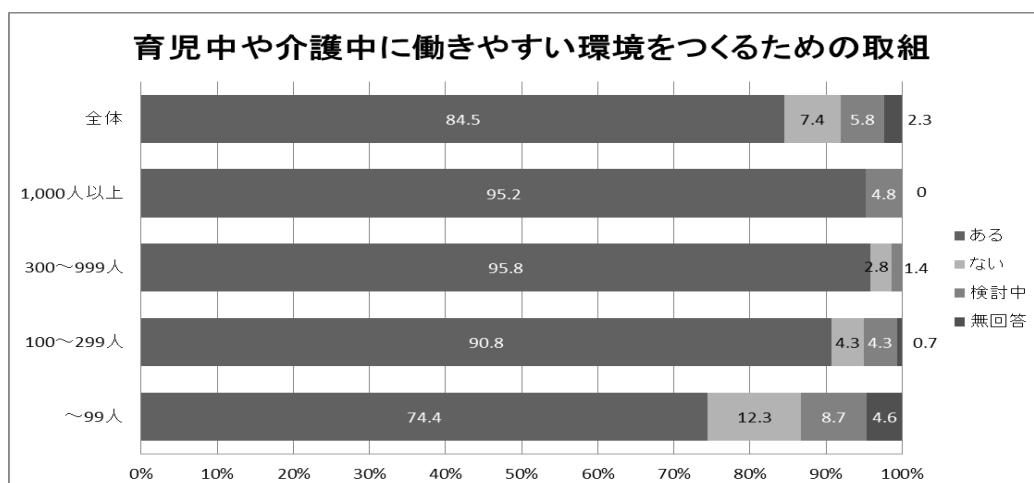
	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	9	0	2	3	4
よく利用されている	5	0	1	2	2
あまり利用されていない	4	0	1	1	2
全く利用されていない	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0

(h) 短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	37	4	6	13	13
よく利用されている	25	3	3	8	10
あまり利用されていない	6	1	1	2	2
全く利用されていない	3	0	1	2	0
無回答	3	0	1	1	1

## ㉑ 育児・介護制度の取組状況

育児中や介護中に働きやすい環境をつくるための取組について「ある」と回答した企業は、99人以下で74.4%で、その他の規模ではいずれも9割以上が取り組んでいると回答している。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	431	21	72	141	195
ある	364	20	69	128	145
ない	32	0	2	6	24
検討中	25	1	1	6	17
無回答	10	0	0	1	9

## ㉒ 育児・介護中の支援制度(法定)の利用状況

育児休業については、「よく利用されている」は、1000人以上(100%)、300~999人(94.2%)、100~299人(94.2%)、100~299人(82.8%)、99人以下(54.5%)となっている。「育児のための短時間勤務」については、1000人以上、300~999人、100~299人では「よく利用されている」と回答する企業が半数以上を超えているが、99人以下では「あまり利用されていない」又は「全く利用されていない」が多くなっている。

育児のためのその他の取組や介護の取組については、いずれの規模も、「よく利用されている」と回答する企業よりも、「あまり利用されていない」又は「全く利用されていない」と回答する企業の方が多くなっている。

### (a) 育児休業(法定:原則1歳まで)

( )内は%

	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	272	20 (100)	65 (94.2)	106 (82.8)	79 (54.5)
あまり利用されていない	39	0 (0)	3 (4.3)	10 (7.8)	26 (17.9)
全く利用されていない	18	0 (0)	0 (0)	4 (3.1)	14 (9.7)
対象者がいない	24	0 (0)	1 (1.4)	5 (3.9)	18 (12.4)
無回答	11	0 (0)	0 (0)	3 (2.3)	8 (5.5)

### (b) 介護休業(法定:93日まで)

( )内は%

	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	43	4 (20)	11 (15.9)	14 (10.9)	12 (8.3)
あまり利用されていない	119	13 (65)	34 (49.3)	51 (39.8)	21 (14.5)
全く利用されていない	83	1 (5)	15 (21.7)	25 (19.5)	42 (29)
対象者がいない	75	1 (5)	6 (8.7)	23 (18)	45 (31)
無回答	44	1 (5)	3 (4.3)	15 (11.7)	25 (17.2)

## (c) 子の看護休暇（法定：小学校就学前まで5日間）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	71	8 (40)	24 (34.8)	24 (18.8)	14 (9.7)
あまり利用されていない	107	9 (45)	22 (31.9)	38 (29.7)	38 (26.2)
全く利用されていない	90	1 (5)	15 (21.7)	28 (21.9)	46 (31.7)
対象者がいない	35	1 (5)	3 (4.3)	12 (9.4)	19 (13.1)
無回答	61	1 (5)	5 (7.2)	26 (20.3)	28 (19.3)

## (d) 介護休暇（法定：年5日まで）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	16	3 (15)	6 (8.7)	6 (4.7)	1 (0.7)
あまり利用されていない	111	16 (80)	34 (49.3)	41 (32)	20 (13.8)
全く利用されていない	106	0 (0)	18 (26.1)	32 (25)	56 (38.6)
対象者がいない	59	0 (0)	4 (5.8)	20 (15.6)	35 (24.1)
無回答	72	1 (5)	7 (10.1)	29 (22.7)	33 (22.8)

## (e) 育児のための短時間勤務（法定：3歳まで）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	153	13 (65)	41 (59.4)	63 (49.2)	35 (24.1)
あまり利用されていない	76	5 (25)	14 (20.3)	30 (23.4)	27 (18.6)
全く利用されていない	68	0 (0)	9 (13)	20 (15.6)	39 (26.9)
対象者がいない	24	1 (5)	1 (1.4)	4 (3.1)	18 (12.4)
無回答	43	1 (5)	4 (5.8)	11 (8.6)	26 (17.9)

## (f) 介護のための短時間勤務等の措置（法定：93日まで）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	23	2 (10)	7 (10.1)	10 (7.8)	4 (2.8)
あまり利用されていない	80	12 (60)	20 (29)	30 (23.4)	18 (12.4)
全く利用されていない	130	4 (20)	29 (42)	40 (31.3)	57 (39.3)
対象者がいない	61	1 (5)	5 (7.2)	22 (17.2)	33 (22.8)
無回答	70	1 (5)	8 (11.6)	26 (20.3)	33 (22.8)

## (g) 育児のための所定時間外労働の免除（法定：3歳まで）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	121	6 (30)	29 (42)	48 (37.5)	37 (25.5)
あまり利用されていない	85	9 (45)	21 (30.4)	35 (27.3)	20 (13.8)
全く利用されていない	79	3 (15)	14 (20.3)	22 (17.2)	40 (27.6)
対象者がいない	29	1 (5)	1 (1.4)	10 (7.8)	17 (11.7)
無回答	50	1 (5)	4 (5.8)	13 (10.2)	31 (21.4)

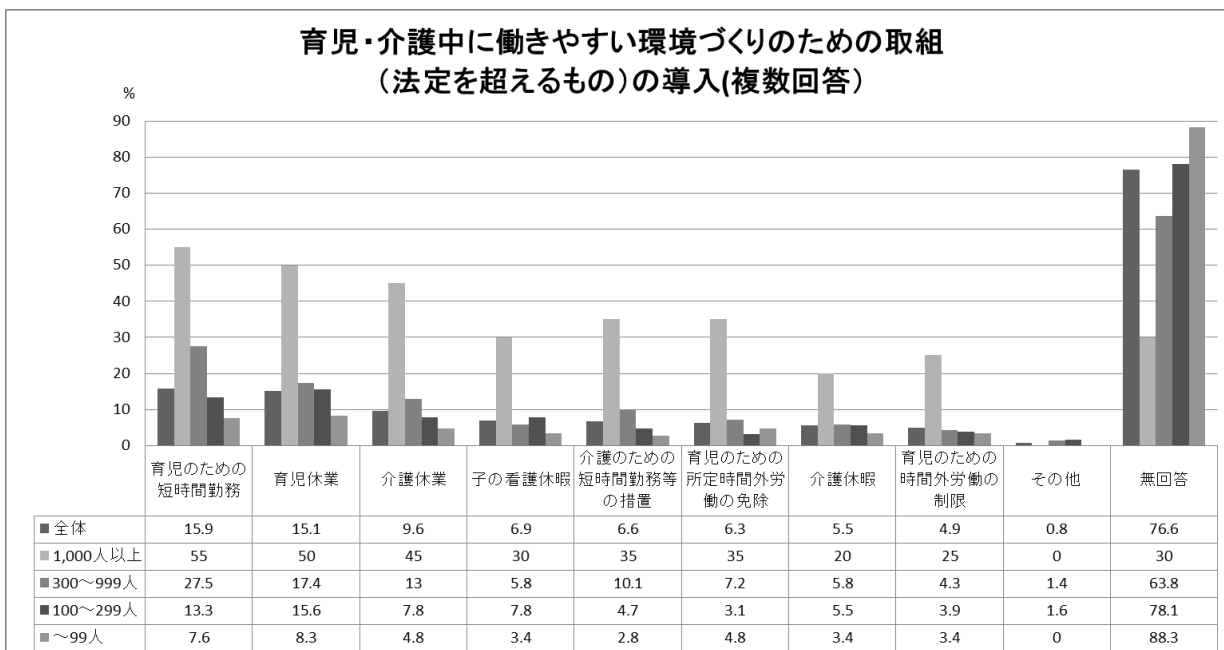
## (h) 育児のための時間外労働の制限（法定：小学校就学前まで）

( )内は%

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	364	20	69	128	145
よく利用されている	108	5 (25)	27 (39.1)	40 (31.3)	35 (24.1)
あまり利用されていない	91	9 (45)	17 (24.6)	41 (32)	24 (16.6)
全く利用されていない	81	3 (15)	18 (26.1)	22 (17.2)	38 (26.2)
対象者がいない	24	0 (0)	1 (1.4)	7 (5.5)	16 (11)
無回答	60	3 (15)	6 (8.7)	18 (14.1)	32 (22.1)

㉒ 育児・介護中に働きやすい環境を作るために法定を超えて用意している制度(複数回答)

育児・介護中の働きやすい環境づくりのための法定を超える取組については、いずれの規模でも、「育児のための短時間勤務」を挙げる企業が多かったが、1,000人以上では、この他「育児休業」，「介護休業」，「子の看護休暇」など様々な制度で取り組んでいると回答する割合が高かった。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	364	20	69	128	145
育児のための短時間勤務	58	11	19	17	11
育児休業	55	10	12	20	12
介護休業	35	9	9	10	7
子の看護休暇	25	6	4	10	5
介護のための短時間勤務等の措置	24	7	7	6	4
育児のための所定時間外労働の免除	23	7	5	4	7
介護休業	20	4	4	7	5
育児のための時間外労働の制限	18	5	3	5	5
その他	3	0	1	2	0
無回答	279	6	44	100	128

### (3) 各指標の状況

#### ① 一人当たりの一か月平均の総労働時間

1000人以上の規模では、「160～180時間未満」(30.8%)及び「180～200時間未満」(30.8%)が最も多く、平均は176.2時間で、その他の規模では「160～180時間未満」が最も多く、平均は300～999人(169.2時間)、100～299人(171.3%)、99人以下(175.1%)となっている。

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
140時間未満	38 (3)	1 (3.8)	5 (4)	13 (4)	19 (2.4)
140～160時間未満	122 (9.6)	2 (7.7)	21 (16.7)	34 (10.4)	65 (8.3)
160～180時間未満	527 (41.3)	8 (30.8)	50 (39.7)	133 (40.8)	328 (42.1)
180～200時間未満	190 (14.9)	8 (30.8)	13 (10.3)	54 (16.6)	113 (14.5)
200～220時間未満	78 (6.1)	1 (3.8)	6 (4.8)	17 (5.2)	53 (6.8)
220～240時間未満	15 (1.2)	0 (0)	1 (0.8)	5 (1.5)	9 (1.2)
240時間以上	16 (1.3)	1 (3.8)	2 (1.6)	0 (0)	13 (1.7)
無回答	291 (22.8)	5 (19.2)	28 (22.2)	70 (21.5)	179 (23)
平均(時間)	173.6	176.2	169.2	171.3	175.1

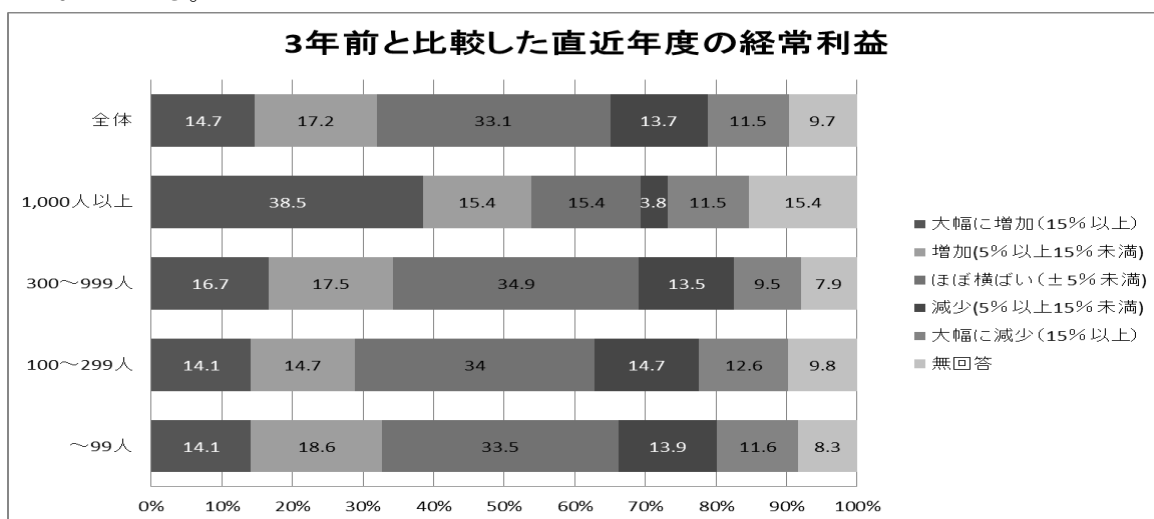
#### ② 一社当たりの有給休暇取得率

従業員規模別の平均有給休暇取得率(一社当たり)は、1000人以上(48.8%)、300～999人(42.1%)、100～299人(40.6%)、99人以下(34.3%)となっている。

	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
10%未満	123 (9.6)	1 (3.8)	11 (8.7)	25 (7.7)	84 (10.8)
10～20%未満	142 (11.1)	3 (11.5)	15 (11.9)	31 (9.5)	92 (11.8)
20～30%未満	119 (9.3)	1 (3.8)	9 (7.1)	22 (6.7)	86 (11)
30～40%未満	130 (10.2)	2 (7.7)	9 (7.1)	41 (12.6)	77 (9.9)
40～50%未満	88 (6.9)	2 (7.7)	13 (10.3)	24 (7.4)	49 (6.3)
50～60%未満	103 (8.1)	4 (15.4)	11 (8.7)	30 (9.2)	58 (7.4)
60～70%未満	68 (5.3)	1 (3.8)	10 (7.9)	17 (5.2)	40 (5.1)
70～80%未満	43 (3.4)	0 (0)	10 (7.9)	18 (5.5)	14 (1.8)
80～90%未満	30 (2.3)	2 (7.7)	7 (5.6)	5 (1.5)	16 (2.1)
90%以上	35 (2.7)	2 (7.7)	2 (1.6)	11 (3.4)	19 (2.4)
無回答	396 (31)	8 (30.8)	29 (23)	102 (31.3)	244 (31.3)
平均(%)	37.1	48.8	42.1	40.6	34.3

#### ③ 3年前と比較した直近年度の経常利益

3年前と比較した直近年度の経常利益が「大幅に増加」又は「増加」と回答した企業は、全体では31.9%で、1000人以上(53.8%)、実施度C(34.1%)、共感企業(28.8%)、未認知企業(32.7%)となっている。

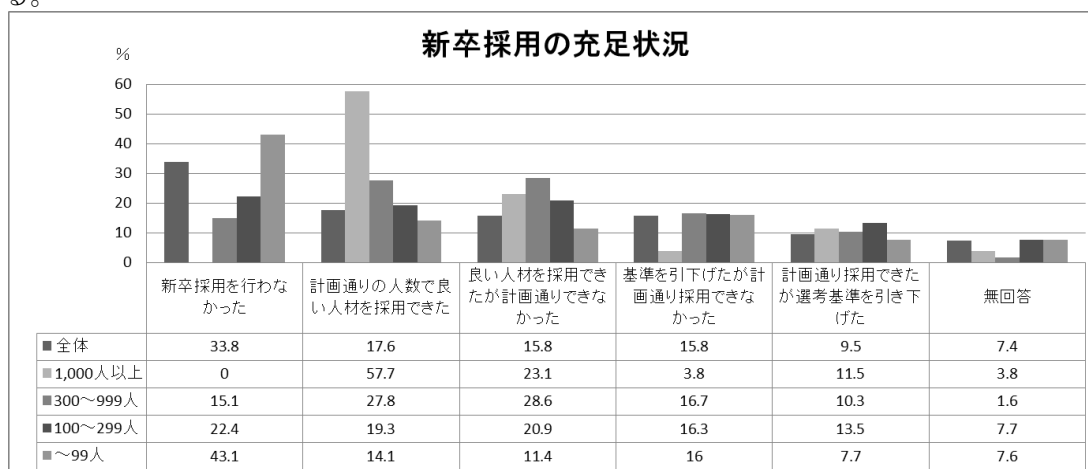


	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
大幅に増加(15%以上)	188	10	21	46	110
増加(5%以上15%未満)	220	4	22	48	145
ほぼ横ばい(±5%未満)	423	4	44	111	261
減少(5%以上15%未満)	175	1	17	48	108
大幅に減少(15%以上)	147	3	12	41	90
無回答	124	4	10	32	65
増加合計	408	14	43	94	255
減少合計	322	4	29	89	198



#### ④ 新卒採用の充足状況

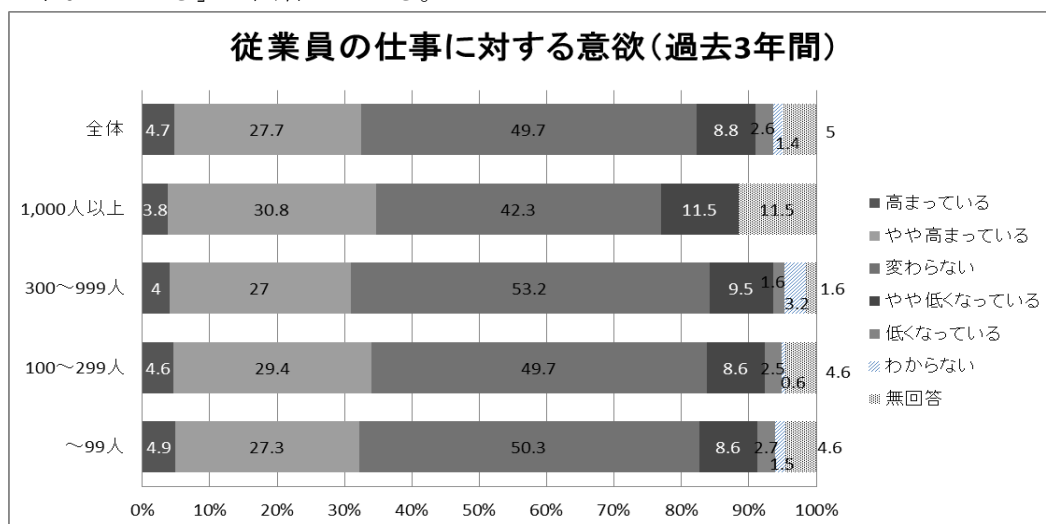
新卒採用の充足状況については、1,000人以上では「計画通りの人数で良い人材を採用できた」(57.7%)が最も多かったが、300～999人では「良い人材採用できたが計画通りではなかった」(28.6%)、100～299人及び99人以下の規模では「新卒採用を行わなかった」が最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
新卒採用を行わなかった	432	0	19	73	336
計画通りの人数で良い人材を採用できた	225	15	35	63	110
良い人材を採用できたが計画通りではなかった	202	6	36	68	89
基準を下げたが計画通り採用できなかった	202	1	21	53	125
計画通り採用できたが選考基準を引き下げた	121	3	13	44	60
無回答	95	1	2	25	59

#### ⑤ 従業員の意欲

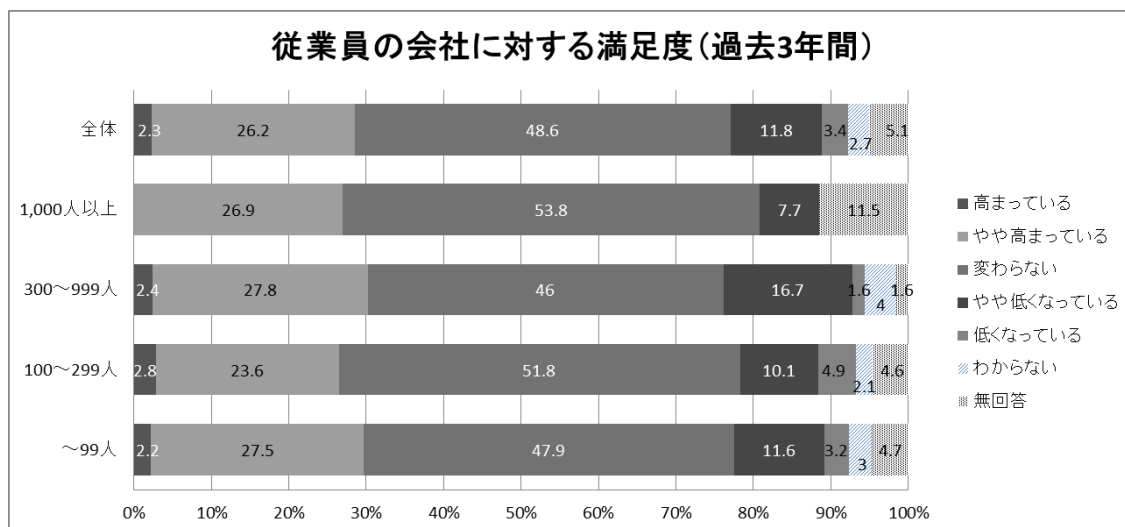
従業員の仕事に対する意欲については、全体と同じ傾向であり、「変わらない」が最も多かったが、約3割が「高まっている」、「やや高まっている」、約1割が「やや低くなっている」、「低くなっている」と回答している。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
高まっている	60	1	5	15	38
やや高まっている	354	8	34	96	213
変わらない	635	11	67	162	392
やや低くなっている	113	3	12	28	67
低くなっている	33	0	2	8	21
わからない	18	0	4	2	12
無回答	64	3	2	15	36

## ⑥ 従業員の満足度

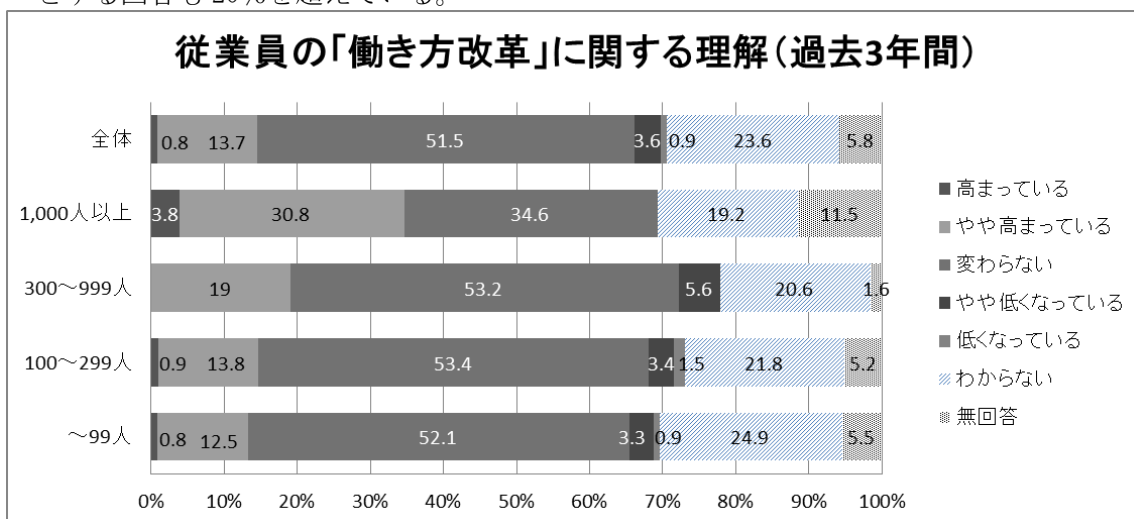
従業員の会社に対する満足度については、いずれの規模も「変わらない」が最も多く、約3割が「高まっている」、「やや高まっている」、「やや低くなっている」、「低くなっている」と回答している。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	1277	26	126	326	779
高まっている	29	0	3	9	17
やや高まっている	334	7	35	77	214
変わらない	620	14	58	169	373
やや低くなっている	151	2	21	33	90
低くなっている	43	0	2	16	25
わからない	35	0	5	7	23
無回答	65	3	2	15	37

## ⑦ 「働き方改革」に関する理解

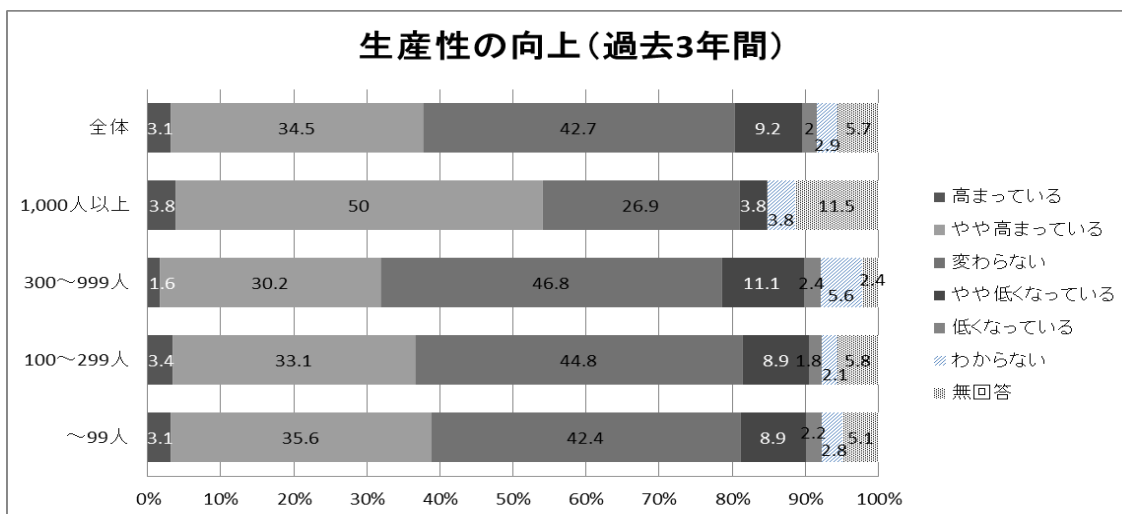
従業員の「働き方改革」に関する理解については、「高まっている」、「やや高まっている」と回答した割合は、1,000人以上で34.6%であったが、その他の規模においては、「高まっている」、「やや高まっている」は1~2割にとどまり、約半数が「変わらない」と回答し、「わからない」とする回答も20%を超えている。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	1277	26	126	326	779
高まっている	10	1	0	3	6
やや高まっている	175	8	24	45	97
変わらない	658	9	67	174	406
やや低くなっている	46	0	7	11	26
低くなっている	12	0	0	5	7
わからない	302	5	26	71	194
無回答	74	3	2	17	43

### ⑧ 生産性の向上

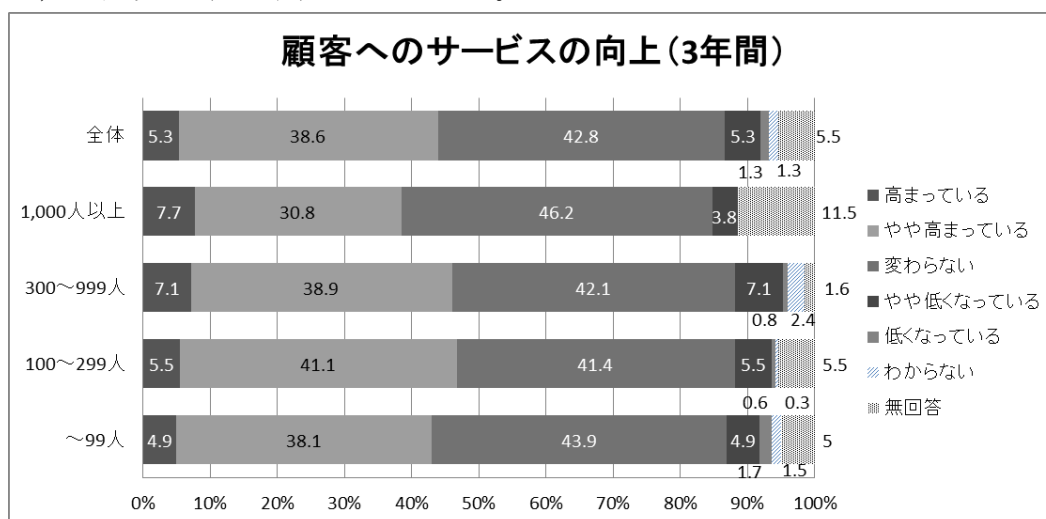
生産性の向上については、「高まっている」、「やや高まっている」と回答した企業の割合は、1,000人以上（53.8%）が最も高く、次いで99人以下（38.7%）、100～299人（36.5%）、300～999人（31.8%）となっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
高まっている	39	1	2	11	24
やや高まっている	440	13	38	108	277
変わらない	545	7	59	146	330
やや低くなっている	117	1	14	29	69
低くなっている	26	0	3	6	17
わからない	37	1	7	7	22
無回答	73	3	3	19	40

### ⑨ 顧客へのサービス向上

顧客へのサービスの向上については、「高まっている」又は「やや高まっている」と回答した企業の割合は、100～299人(46.6%)が最も高く、次いで300～999人(46%)、99人以下(43%)、1,000人以上(38.5%)となっている。

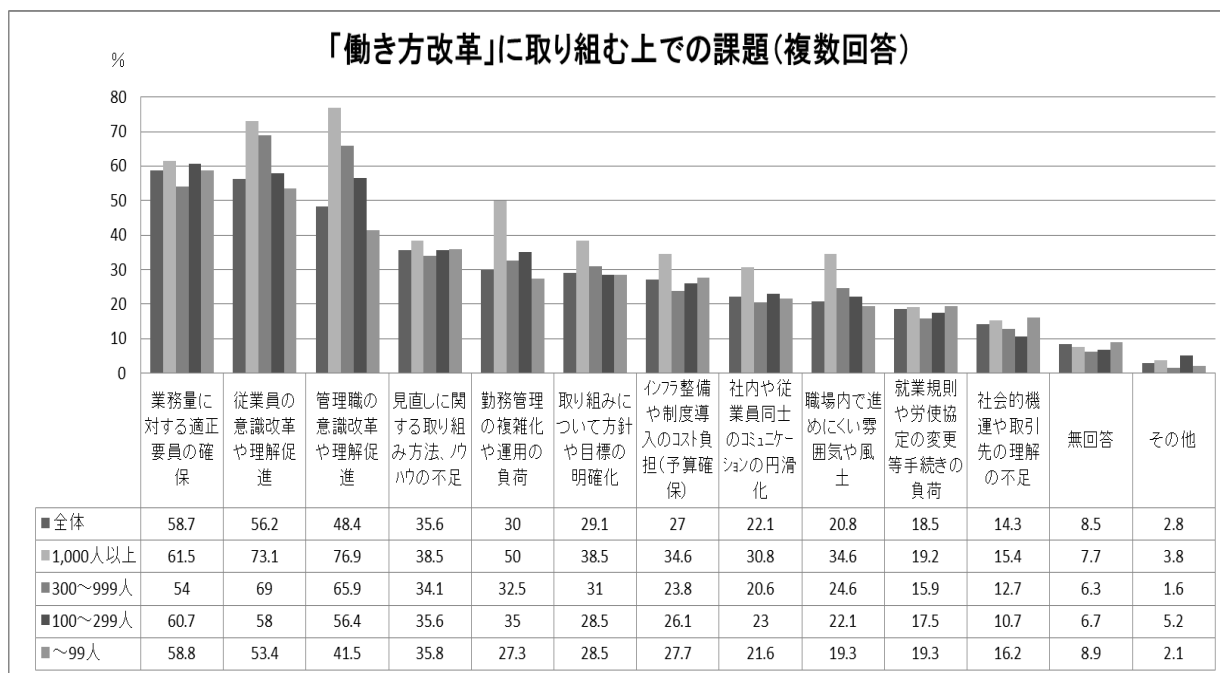


	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
高まっている	68	2	9	18	38
やや高まっている	493	8	49	134	297
変わらない	546	12	53	135	342
やや低くなっている	68	1	9	18	38
低くなっている	16	0	1	2	13
わからない	16	0	3	1	12
無回答	70	3	2	18	39

(4) 課題認識

① 「働き方改革」に取り組む上での課題やされに大きな効果を上げるための課題（複数回答）

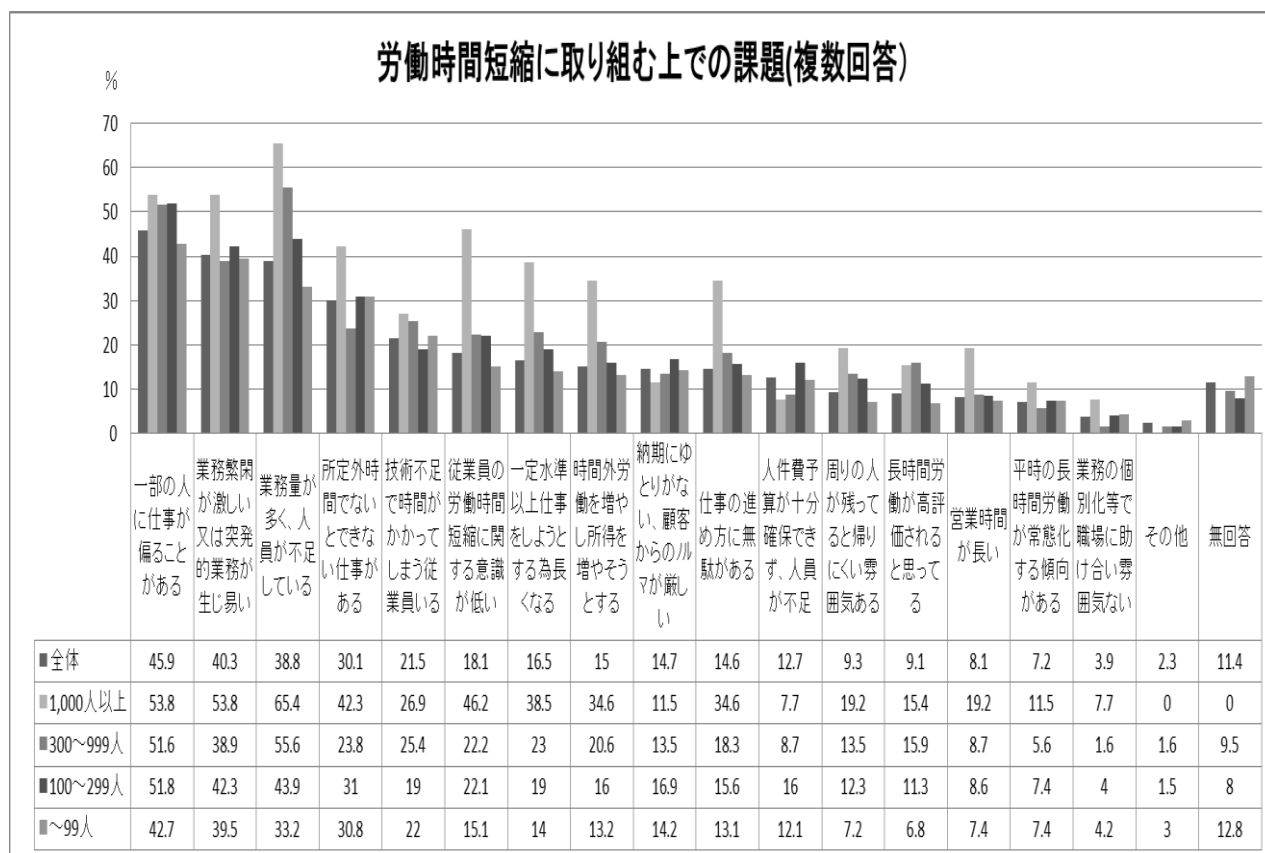
「働き方改革」に取り組む上での課題については、300～999人及び1000人以上の企業では「管理職の意識改革や理解促進」や「従業員の意識改革や理解促進」が高くなっているが、100～299人及び99人以下の企業は「業務量に対する適正要員の確保」が最も高くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
業務量に対する適正要員の確保	750	16	68	198	458
従業員の意識改革や理解促進	718	19	87	189	416
管理職の意識改革や理解促進	618	20	83	184	323
見直しに関する取り組み方法、ノウハウの不足	455	10	43	116	279
勤務管理の複雑化や運用の負荷	383	13	41	114	213
取り組みについて方針や目標の明確化	371	10	39	93	222
ITや整備や制度導入のコスト負担(予算確保)	345	9	30	85	216
社内や従業員同士のコミュニケーションの円滑化	282	8	26	75	168
職場内で進めにくい雰囲気や風土	265	9	31	72	150
就業規則や労使協定の変更等手続きの負荷	236	5	20	57	150
社会的機運や取引先の理解の不足	182	4	16	35	126
その他	36	1	2	17	16
無回答	108	2	8	22	69

## ② 労働時間短縮に取り組む上での課題（複数回答）

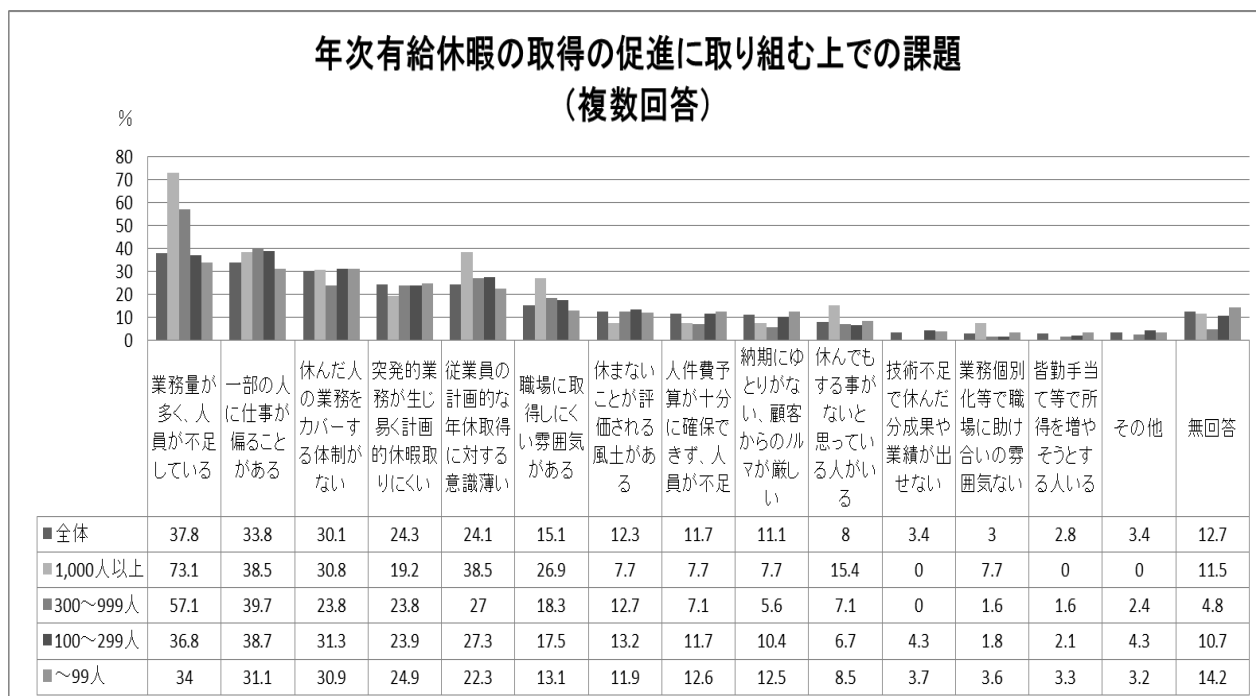
労働時間短縮に取り組む上での課題については、1,000人以上、300～999人では「業務量が多く、人員が不足している」が最も多く、100～299人、99人以下では「一部の人に仕事が偏ることがある」がそれぞれ最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
一部の人に仕事が偏ることがある	586	14	65	169	333
業務繁閑が激しい又は突発的業務が生じ易い	515	14	49	138	308
業務量が多く、人員が不足している	496	17	70	143	259
所定外時間でないといけない仕事がある	385	11	30	101	240
技術不足で時間がかかってしまう従業員いる	274	7	32	62	171
従業員の労働時間短縮に関する意識が低い	231	12	28	72	118
一定水準以上仕事をしようとする為長くなる	211	10	29	62	109
時間外労働を増やし所得を増やそうとする	191	9	26	52	103
納期にゆとりがない、顧客からのルマが厳しい	188	3	17	55	111
仕事の進め方に無駄がある	187	9	23	51	102
人件費予算が十分確保できず、人員が不足	162	2	11	52	94
周りの人が残っていると帰りにくい雰囲気がある	119	5	17	40	56
長時間労働が高評価されると思っている	116	4	20	37	53
営業時間が長い	103	5	11	28	58
平時の長時間労働が常態化する傾向がある	92	3	7	24	58
業務の個別化等で職場に助け合い雰囲気ない	50	2	2	13	33
その他	30	0	2	5	23
無回答	146	0	12	26	100

### ③ 休暇取得促進に取り組む上での課題（複数回答）

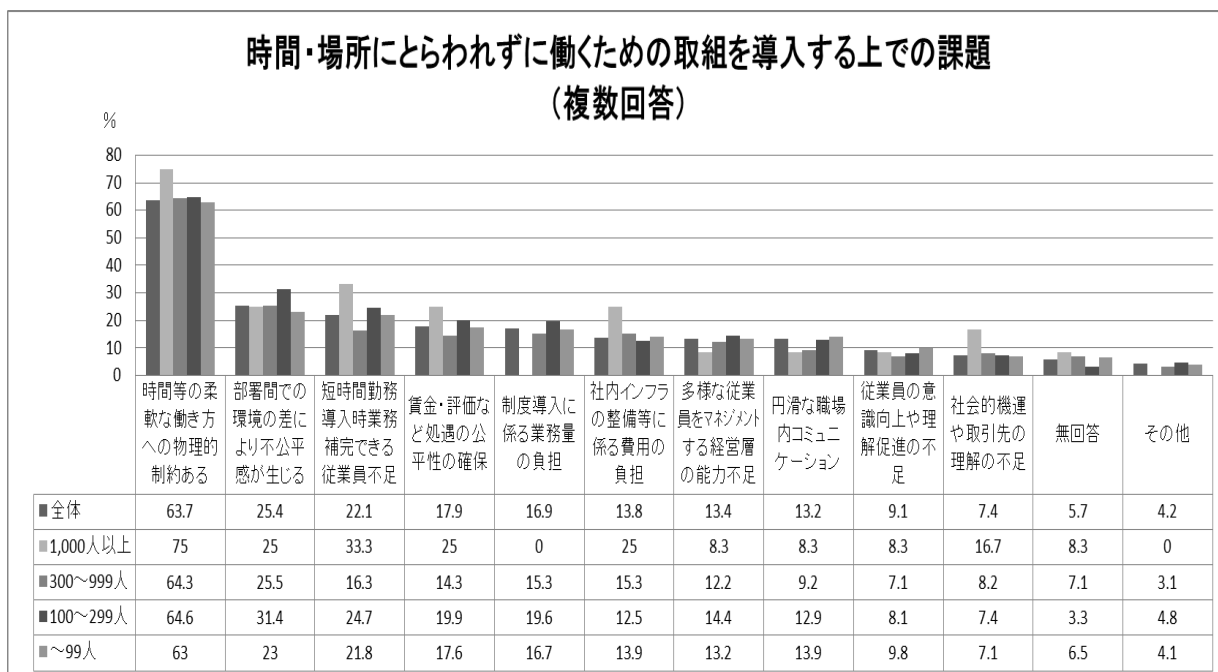
休暇取得促進に取り組む上での課題としては、1,000人以上、300～999人及び99人以下では「業務量が多く、人員が不足している」が最も多く、100～299人では「一部の人に仕事が偏ることがある」が最も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1277	26	126	326	779
業務量が多く、人員が不足している	483	19	72	120	265
一部の人に仕事が偏ることがある	432	10	50	126	242
休んだ人の業務をカバーする体制がない	385	8	30	102	241
突発的業務が生じ易く計画的休暇取りにくい	310	5	30	78	194
従業員の計画的な年休取得に対する意識薄い	308	10	34	89	174
職場に取得しにくい雰囲気がある	193	7	23	57	102
休まないことが評価される風土がある	157	2	16	43	93
人件費予算が十分に確保できず、人員が不足	150	2	9	38	98
納期にゆとりがない、顧客からのルマが厳しい	142	2	7	34	97
休んでもする事がないと思っている人がいる	102	4	9	22	66
技術不足で休んだ分成果や業績が出せない	43	0	0	14	29
業務個別化等で職場に助け合いの雰囲気ない	38	2	2	6	28
皆勤手当等で所得を増やそうとする人いる	36	0	2	7	26
その他	43	0	3	14	25
無回答	162	3	6	35	111

④ 時間や場所にとらわれない働き方に取り組む上での課題（複数回答）

時間や場所にとらわれない働き方に取り組む上での課題については、いずれの従業員規模においても「時間等の柔軟な働き方への物理的制約がある」が最も多くなっている。



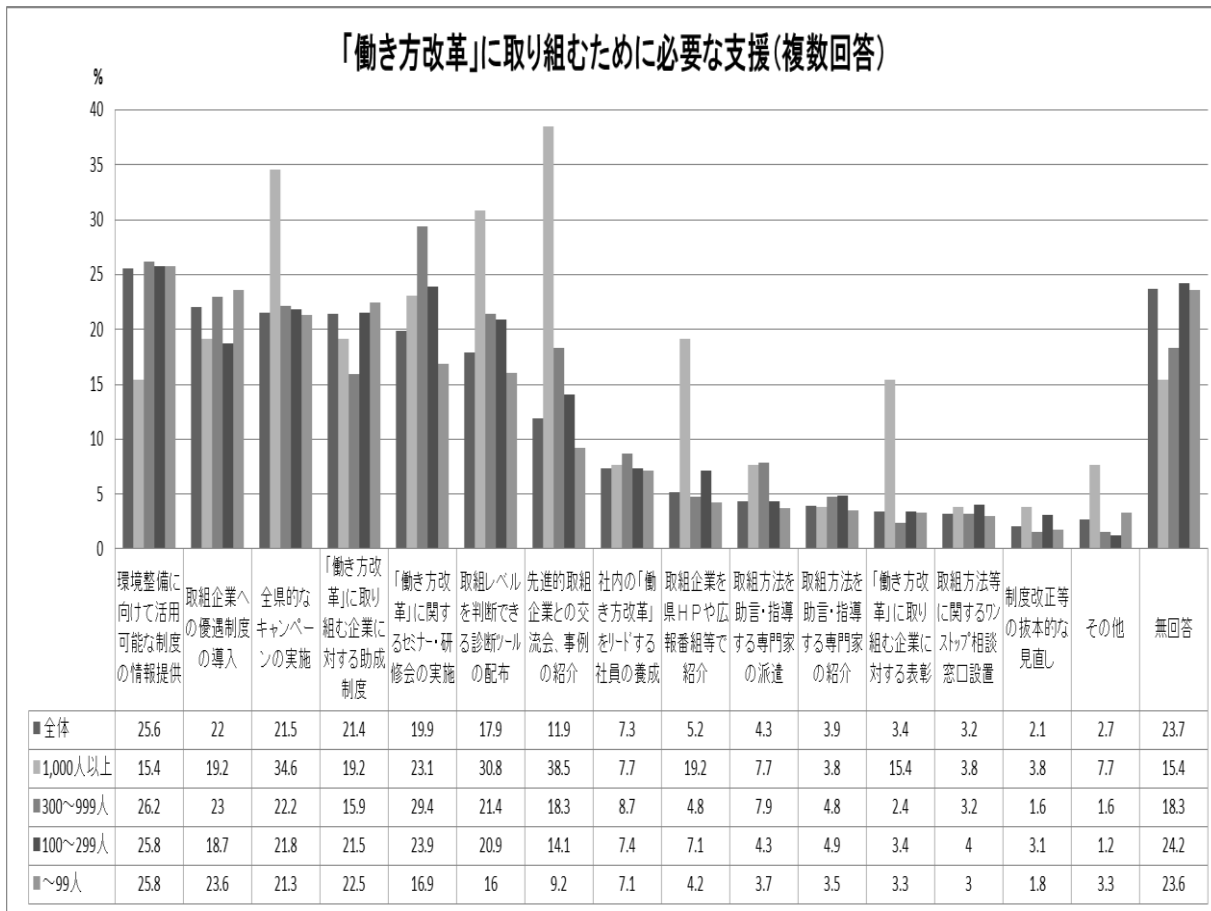
	全体	1,000人以上	300～999人	100～299人	～99人
回答者数	1052	12	98	271	660
時間等の柔軟な働き方への物理的制約がある	670	9	63	175	416
部署間での環境の差により不公平感が生じる	267	3	25	85	152
短時間勤務導入時業務補完できる従業員不足	232	4	16	67	144
賃金・評価など処遇の公平性の確保	188	3	14	54	116
制度導入に係る業務量の負担	178	0	15	53	110
社内インフラの整備等に係る費用の負担	145	3	15	34	92
多様な従業員をマネジメントする経営層の能力不足	141	1	12	39	87
円滑な職場内コミュニケーション	139	1	9	35	92
従業員の意識向上や理解促進の不足	96	1	7	22	65
社会的機運や取引先の理解の不足	78	2	8	20	47
その他	44	0	3	13	27
無回答	60	1	7	9	43



(5) 行政に求める支援

① 「働き方改革」に取り組むために必要な支援(複数回答)

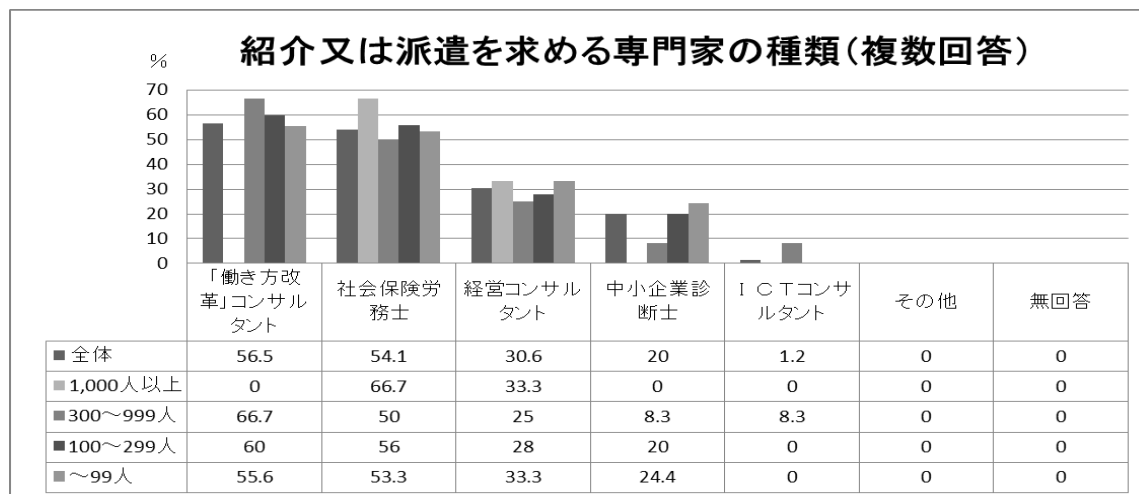
「働き方改革」に取り組むために必要な支援としては、1,000人以上では「先進的取り組み企業との交流会、事例紹介」(38.5%)や「全県的なキャンペーンの実施」(34.6%)が多いが、その他の規模では「環境整備に向けて活用可能な制度の情報提供」が最も多く、このほか、300~999人や100~299人では「働き方改革に関するセミナー・研修会の実施」、99人以下の企業では「取組企業への優遇制度の導入」も多くなっている。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	1277	26	126	326	779
環境整備に向けて活用可能な制度の情報提供	327	4	33	84	201
取組企業への優遇制度の導入	281	5	29	61	184
全県的なキャンペーンの実施	275	9	28	71	166
「働き方改革」に取り組む企業に対する助成制度	273	5	20	70	175
「働き方改革」に関するセミナー・研修会の実施	254	6	37	78	132
取組レベルを判断できる診断ツールの配布	229	8	27	68	125
先進的取組企業との交流会、事例紹介	152	10	23	46	72
社内の「働き方改革」をリードする社員の養成	93	2	11	24	55
取組企業を県HPや広報番組等で紹介	67	5	6	23	33
取組方法を助言・指導する専門家の派遣	55	2	10	14	29
取組方法を助言・指導する専門家の紹介	50	1	6	16	27
「働き方改革」に取り組む企業に対する表彰	44	4	3	11	26
取組方法等に関するワンストップ相談窓口設置	41	1	4	13	23
制度改正等の抜本的な見直し	27	1	2	10	14
その他	35	2	2	4	26
無回答	303	4	23	79	184

## ② 紹介又は派遣を求める専門家の種類(複数回答)

紹介又は派遣が必要な専門家の種類については、従業員規模 1,000 人以上では「社会保険労務士 (66.7%)」が最も多く、その他の規模では「働き方改革」コンサルタントが最も多くなっている。

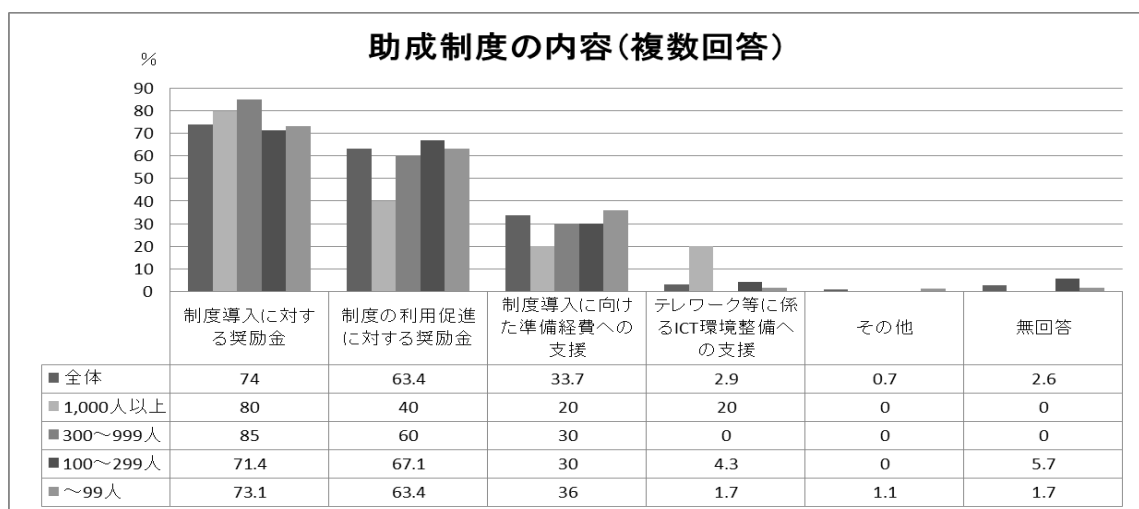


	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	85	3	12	25	45
「働き方改革」コンサルタント	48	0	8	15	25
社会保険労務士	46	2	6	14	24
経営コンサルタント	26	1	3	7	15
中小企業診断士	17	0	1	5	11
ICTコンサルタント	1	0	1	0	0
その他	0	0	0	0	0
無回答	0	0	0	0	0

※①で「取組方法を助言・指導する専門家の派遣」又は「取組方法を助言指導する専門家の紹介」と回答した企業 85 社に対する設問

## ③ 必要な助成制度(複数回答)

「働き方改革」を進める上で必要な助成制度は、全ての従業員規模で「制度導入に対する奨励金」がそれぞれ 1,000 人以上 (80%)、300~999 人 (85%)、100~299 人 (71.4%)、99 人以下 (73.1%) と最も大きな割合を占めている。



	全体	1,000人以上	300~999人	100~299人	~99人
回答者数	273	5	20	70	175
制度導入に対する奨励金	202	4	17	50	128
制度の利用促進に対する奨励金	173	2	12	47	111
制度導入に向けた準備経費への支援	92	1	6	21	63
テレワーク等に係るICT環境整備への支援	8	1	0	3	3
その他	2	0	0	0	2
無回答	7	0	0	4	3

※①で「取組企業に対する助成制度」と回答した企業 273 社に対する設問

## 6 自由記載（抜粋）（「働き方改革」の取組、課題、必要な支援等に関する自由意見・提案など）

- ・業務効率向上のノウハウや人材が不足している。業務効率の向上なしに1人当たりの労働時間を短縮すると、人数を増やすか、受注量を減らすしかなく、人件費上昇もしくは売上低下で業績が悪化する。
- ・運送業界では、慢性的な乗務員不足であり、業務を推進し、会社を維持し、又、働き方改革を進めようとするのが大変困難な状況にある。今後、社会状況が大きく変わらない限り、この命題をクリアしていくことができない。
- ・昨年県の取組で育児、介護制度の導入を促進するという事業があり、大変勉強になった。社内での対象者は今のところないが、時が来たら役に立つと思う。働き方改革もメールマガジンなどで送ってもらえると社内で時間の空いた時に勉強できる。
- ・実務役員層の意識改革と管理者層の意識改革が必要。
- ・製造業は、ロボット化、ICTなどを進めていて、今後の労働者不足を新技術で乗り越えようとしている。「働き方改革」は、時間が経てば終わっている。
- ・出産・育休を取得した場合の補充のために、雇用者が増えている。当事者への補助は充実しているが、会社側にも何らかの支援が必要。
- ・法定労働時間を超えてでも働き稼ぎたいと考えている従業員が多数存在するのも事実。
- ・サービス業で、多種多様の職種があり、又、都市部から離れていることもあり、最小限の人材の確保に苦労しているのが現状である。そのため、「働き方改革」は大変興味があるが困難な面もある。
- ・働き方改革に取り組む以前の問題として、医療、介護には国で定められた基準があり、患者が病院から在宅へ進めば進むほど、24時間365日対応することが広く求められ、またその収入も国で定めた点数で、利益が出れば2年毎の改定で下がり、安定した雇用に結びつけることがない。
- ・これからの時代に必要なことだとは認識しているが、従業員の生活を守る上でも業績は確保しないといけない。生産性の向上→働き方改革の順で行うか、もしくは同時でないといけない。中小企業、流通業にとって生産性の向上は難しいテーマである。
- ・情報通信業は、ブラック企業と思われる場合があり、ホワイト企業であることをPRできるような認定制度などがあれば取り組みたいと思う。
- ・これまでは育児支援を中心に取り組んでいたが、近年、介護休暇申請者が増加しており、育児支援から介護支援にシフトしつつある。
- ・原資のある大企業と中小・零細を同じ土俵で考えること自体が無理。態様や規模に合わせた支援をお願いしたい。
- ・介護業界は慢性的な人材不足。又、介護報酬改定により、厳しい施設運営を行なっているが、限られた職員のスキルアップにより、より科学的でより効率的な事業運営を目指しているものの、現場は厳しい状況。
- ・小売業では営業時間と働き方改革は相関が強いように感じる。この営業時間の規制は個々の企業で行うものではなく、国や地方といった規模でのルールが必要。働き方改革の進んでいる欧州などの取組を参考に是非検討してほしい。
- ・小売業を中心に年中無休が一般的になっているが、子供が盆や正月に里帰りしても母親がパートに出て一緒に過ごせないという話も聞く。正月3が日など休むときは休む、深夜営業は極力行わない等の考え方も必要。
- ・就業人口が減る中で労働時間を減らす取組は難しい。経営が成り立つ利益が得られればまだ良いが利益は大手企業や親会社の一人占めである。大手企業や親会社の利益が下請け企業に分け与えられるような制度が必要。その環境が整い企業に経済力がついて働き方改革に向きあえると考えます。
- ・「働き方改革」を進めるにあたり最大の阻害要因は、短納期や急な受注等取引先を含む業界自体の古い体質にある。業界自体の自助努力は当然として、行政（国・県）による啓発活動に更に注力してほしい。
- ・公共事業を生業としているが、業務が年度初めは少なく（又は無く）年度末に納期が集中するため、休みが取れないくらい忙しくなる。1年を通して業務が平準化するような納期の設定をしてほしい。

- ・業種的に無理な取組がある。就業人口減少の中で、何とかやりくりしている。意義は理解できるが、現場の実態が分かっていないのではないか。
- ・会社の規模、余裕等によって取組に大きな差が出ると思う。当社は、小規模であり、休みが多いと賞与等待偶面にひびいてくる。最近は連休も多くなってきており（5月の連休で7日休日）現状で手一杯の感じがする。
- ・理想と現実は違うと思うが、時代と共に変革しなければ、労働者も離れていく。知恵をしぼって理想に近づけるよう努力していきたい。
- ・入所、通所、相談等のサービスを行う法人では休日、勤務時間帯の相違、業務内容（個人、チーム）の違いにより「働き方」に対して同じ取組が提案しにくいのが実情である。又、福祉、介護職員の慢性的な人材不足は、改革を進めていく上で阻害要因の一つでもある。管理者、職員共にしっかりとした「働き方」への意識改革が必要であるが、行政にも福祉業界の現状をしっかりと把握して、「働き方改革」を提案してほしい。
- ・業務分担などに先に取り組まないと、制度のみを導入しても一部の職員の負担が増える。
- ・大手ショッピングモール進出によるスタッフ賃金の高騰、新卒者の求人応募の低迷、採用したくても応募がない状況、人材不足が課題。
- ・労働力人口の減少など、企業を取り巻く環境が劇的に変わってきている。「働き方改革」は、こういった環境の変化に適応し、生き残っていく「戦略」として打ち出すことが必要である。同業他社の先進事例があれば、参考としたい。
- ・働き方改革の必要性は、理解できるが、中小企業にとっては、多くの解決すべき課題がある。取組可能なものは、実行に移している。意識改革により、それぞれの企業の実情に応じて、取組可能なものを実行すればよく、画一的（統一的）に定めるようなものではないと思う。
- ・80人の従業員の半数が定年（60歳）となることが見込まれており、「働き方改革」も重要であるがそれ以上に「技能伝承」が急務であり、「働き方改革」はその上での取組となる。
- ・特に小規模な企業（約40人の従業員）においては、制度に取り組む余裕もない。
- ・他社の成功事例を自社で取り入れていくのはエネルギーが必要であり、同規模の同業他社の取組を直接聞ける情報交換会などがあればよい。
- ・セミナーなどには参加するが、会社の規模が大きいところの事例は自分の会社には活用できないと感じることが多いので、汎用性のある内容のものを開催してほしい。
- ・労働時間問題にあたり、下請けの運送会社だけでは限界となっている。大手メーカーや大手物流会社等、荷主と呼ばれる業者に対しても下請けを適正に管理しているかが重要ではないかと思う。今の物流は運転手不足に歯止めがきかないため、荷主の協力なしでは解決できないと思う。
- ・中小企業が取り組むには難しい面が多くある。具体的に50～100人未満の企業がどのような取組なら可能かといった広報活動がもっとあればよい。
- ・人手不足が最大の課題。スキルを持った人に仕事が集中してしまうが、代わりの人が入らず困っている。人が入れば仕事を分散させ有休をとりやすくできるなど、全て人手不足がネック。
- ・大企業のテレビでやっているような取組は、中小企業にはコストや体力からそこまでできない。中小企業がお金をかけず工夫しているような情報を知りたい。
- ・同業他社の成功事例が知りたいが、失敗した事例や苦労した事例も参考になると思う。
- ・働き方改革の認知度を上げる必要がある。ほとんど知られていないので、行政には啓発をしてもらいたい。
- ・就業環境整備、女性活躍推進等、多くの政策に対応しており、働く人の満足度向上につながっている。研修会などがあれば積極的に参加したい。
- ・そもそも「働き方改革」とはどんな取組をするものなのかということから分からず、他社の取組をネットなどで調べている。他社の好事例や取組方法など、自社で取り組む際の参考になる情報を提供してほしい。
- ・社長のトップダウンで取り組みはじめたばかりで、規模も小さいため、担当者が試行錯誤しながらやっているが、ノウハウ不足でうまく進まないこともあり苦労している。

