

## 県内企業働き方改革取組実態調査結果について

平成 28 年 10 月 19 日  
商 工 労 働 局

## 1 趣旨

県内企業の「働き方改革」の取組を促進するための効果的な施策を検討するため、「働き方改革」に関する制度・取組の導入状況や取組を進める上での課題などの実態把握を行った。

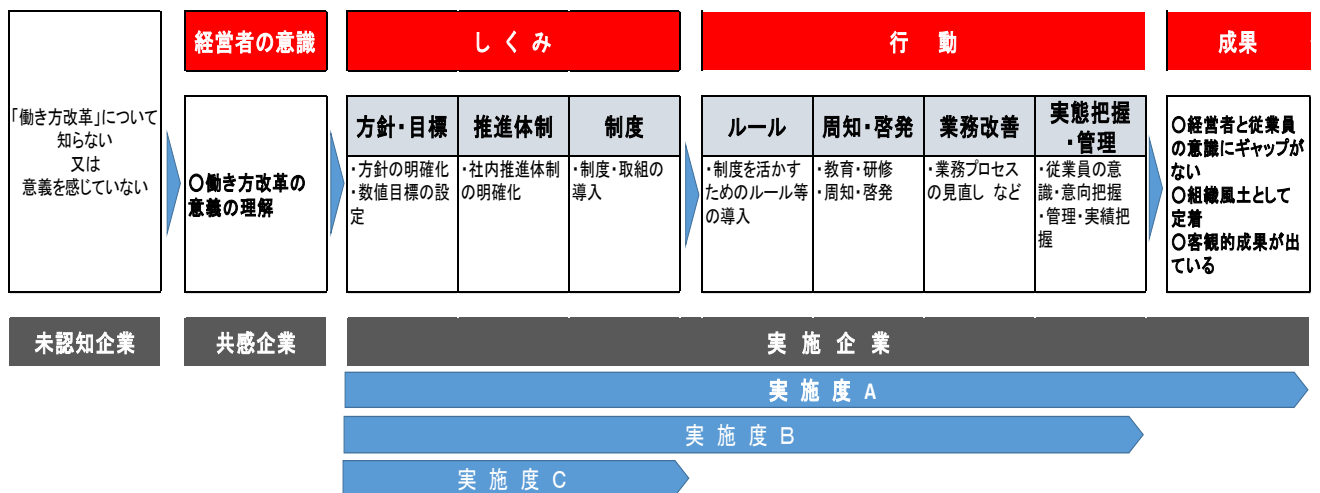
## 2 調査の概要

|             |                     |
|-------------|---------------------|
| 調 査 時 期     | 平成 28 年 5 月～6 月     |
| 調 査 対 象     | 従業員 31 人以上の県内企業等    |
| 調 査 票 発 送 数 | 3,094 社             |
| 回 答 数       | 1,277 社 (回収率 41.3%) |

## 3 企業分類について

## (1) 企業分類の考え方

- i 「働き方改革」に関する経営者の意識と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。
- ii 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（分類対象企業数 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% |

(3) 従業員規模別・業種別の状況

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%) の割合が低く、未認知企業 (29.7%) の割合が高くなっている。

(%)

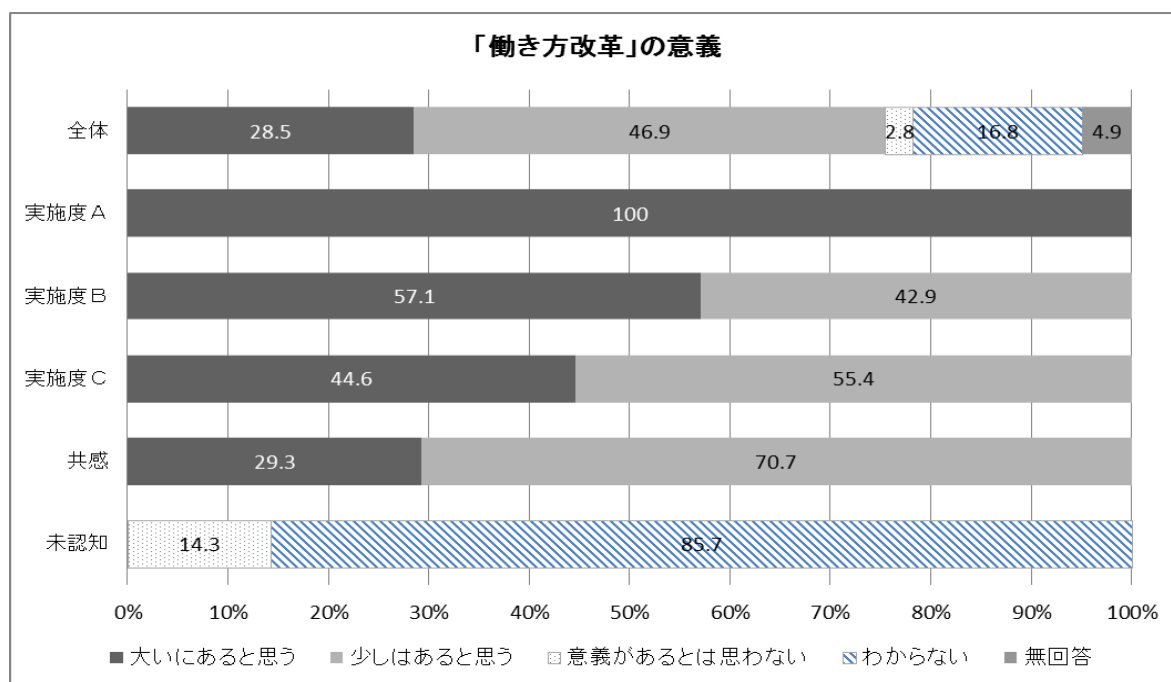
|               | 分類企業数 | 実施企業   |      | 共感   | 未認知  |       |
|---------------|-------|--------|------|------|------|-------|
|               |       | 実施度A・B | 実施度C |      |      |       |
| 全体            | 1214  | 431    | 115  | 316  | 532  | 251   |
| 【従業員規模】       |       |        |      |      |      |       |
| 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  |
| 【業種】          |       |        |      |      |      |       |
| 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：情報通信業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、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、複合サービス事業、その他サービス業

## 4 調査結果の概要

### (1) 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。

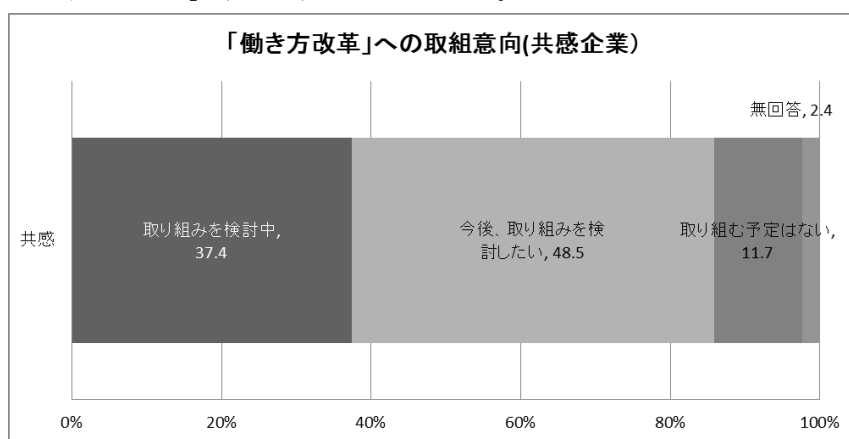


全体 (n=963) 実施度 A(n=3), 実施度 B (n=112), 実施度 C (n=316), 共感 (n=532)

### (2) 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%、「取り組む予定はない」は 11.7%であった。

なお、「取り組む予定がない」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。

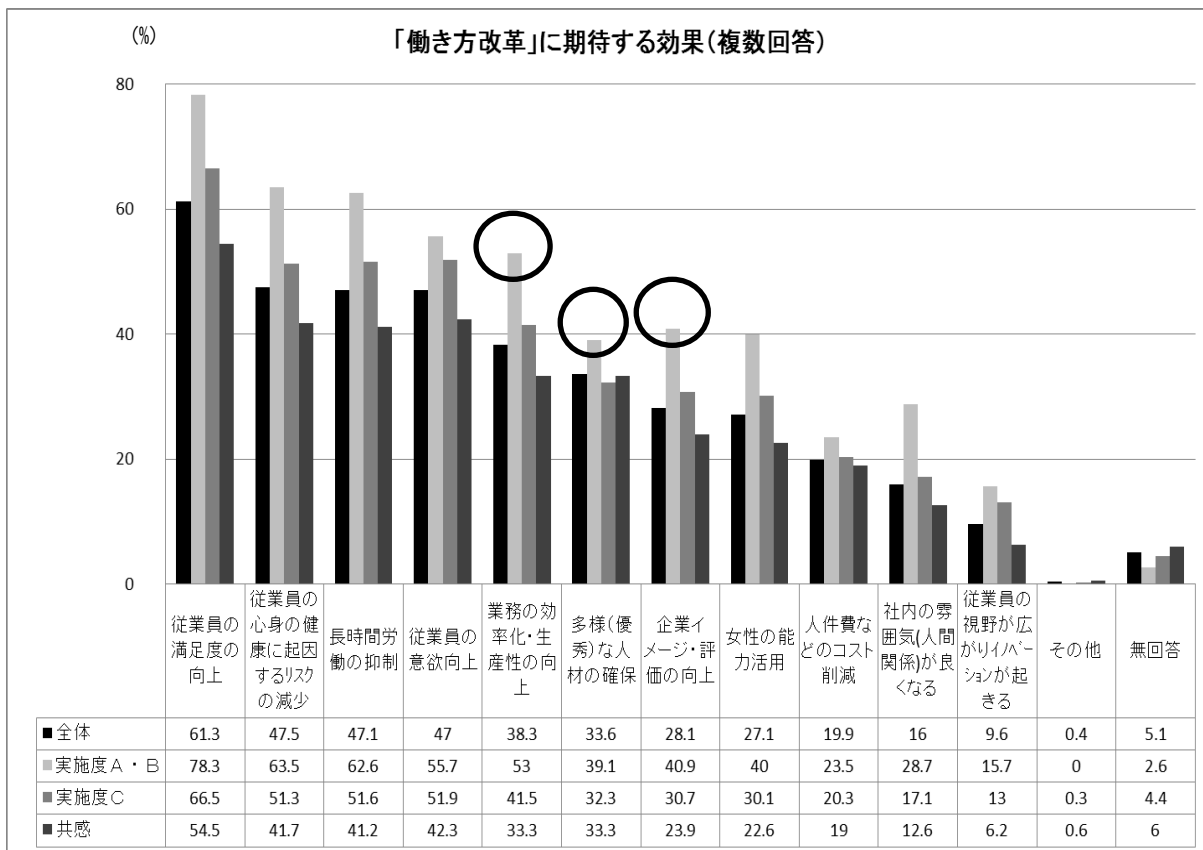


(n=532)

### (3) 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（優秀）な人材の確保」、「企業イメージ・評価の向上」といった効果への期待も高い。



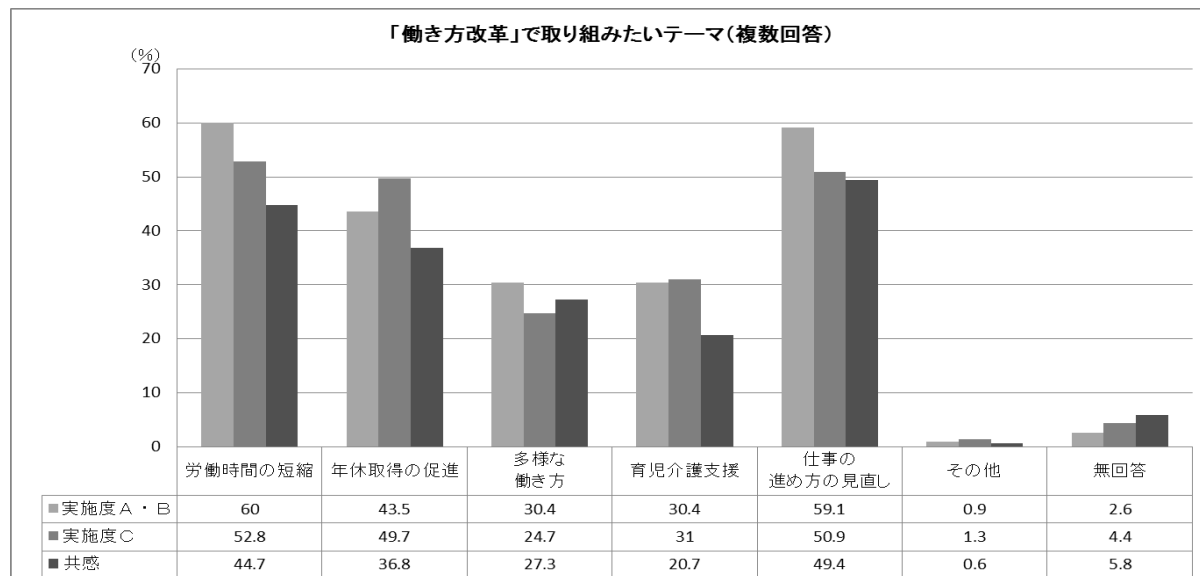
全体 (n=963) 実施度A・B (n=115), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)

### (4) 働き方改革で取り組みたいテーマ（複数回答）

実施企業の全ての分類において、「労働時間の短縮」や「仕事の進め方の見直し」と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」と回答する企業は少なかった。

※多様な働き方

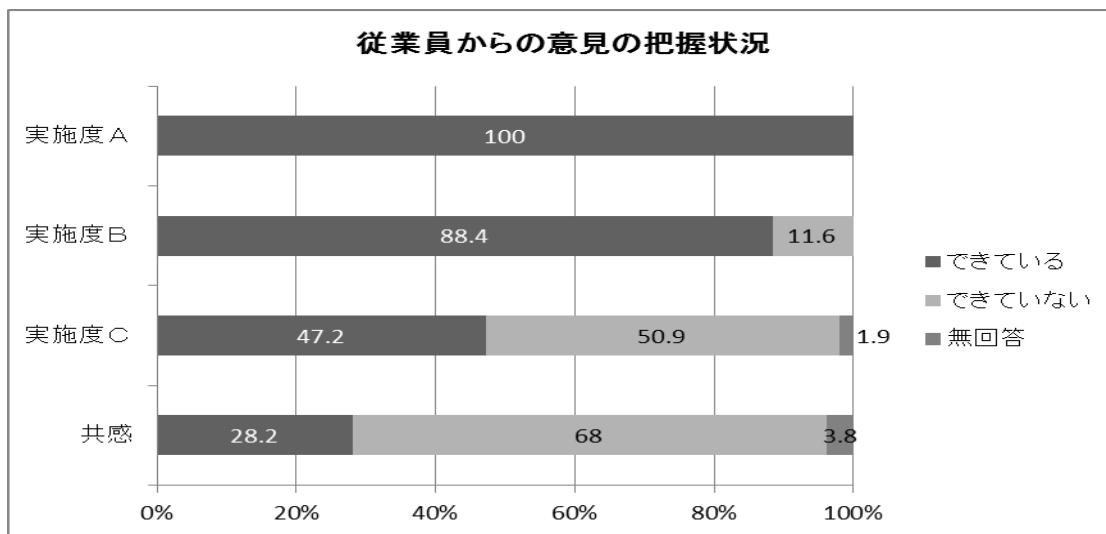
在宅勤務制度、テレワーク（在宅勤務以外のモバイルワークなど）、フレックスタイム制度、短時間勤務・短時間正社員制度、地域限定正社員など、時間や場所にとらわれない働き方ができる制度



実施度A・B (n=115), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)

### (5) 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。



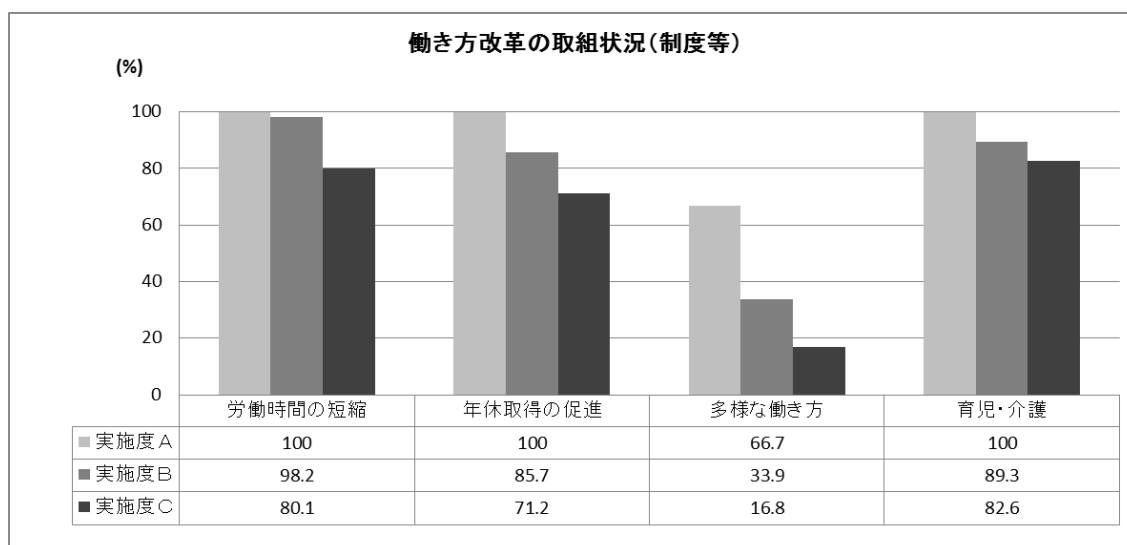
実施度A（n=3）、実施度B（n=112）、実施度C（n=316）、共感（n=532）

### (6) 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）」が多かった。

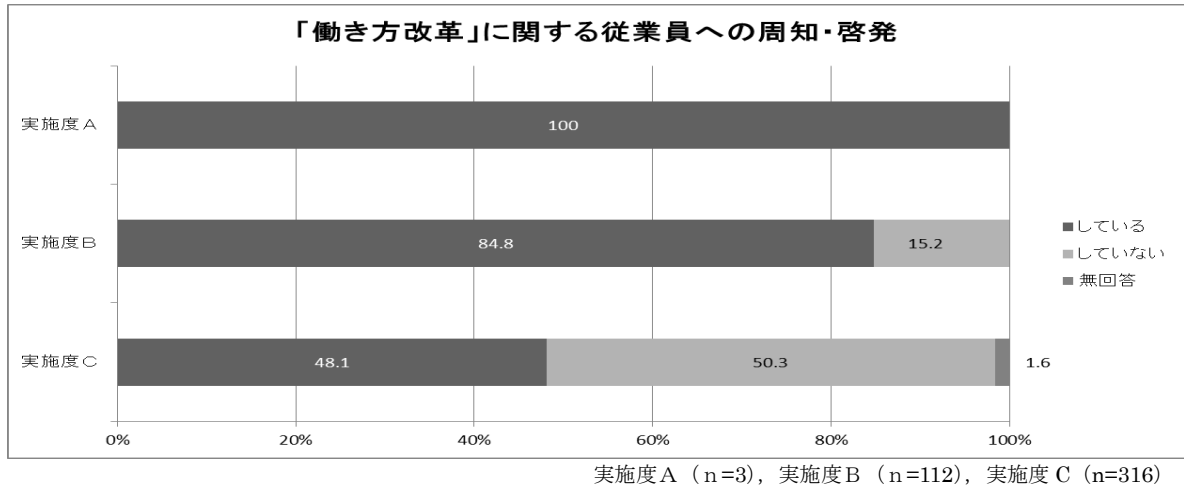
「育児・介護の支援」については、取り組みたいテーマとして挙げる企業は多くなかったが、何らかの取組を実施している企業が8割を超えている。具体的な取組内容は、いずれの分類においても、「育児休業」及び「介護休業」（法定制度を含む）が多かった。



実施度A（n=3）、実施度B（n=112）、実施度C（n=316）

(7) 従業員への周知・啓発

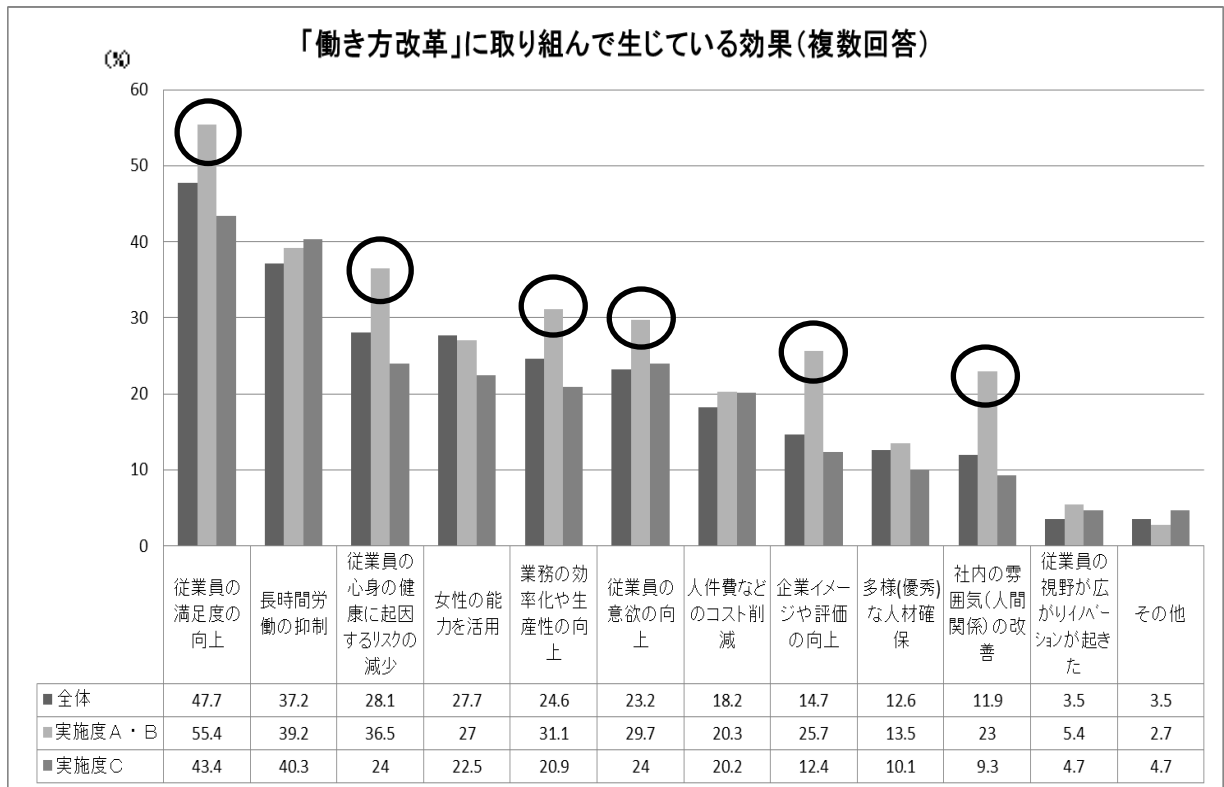
「働き方改革」の取組に関し従業員への周知・啓発をしていると回答した企業は、実施度A(100%)、実施度B(84.8%)、実施度C(48.1%)となっており、取組が進む企業ほど、従業員の「働き方改革」に対する理解を促進するための取組を実施している。



(8) 働き改革に取り組んで生じている効果（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」と回答する企業が多かった。

「(2) 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」では実施度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%)に対し実施度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。



※働き方改革に取り組んで「大きな成果が出ている」又は「少し成果が出ている」と回答した企業合計 203 社が対象全体 (n=203) 実施度A・B (n=74), 実施度C (n=129)

(9) 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。

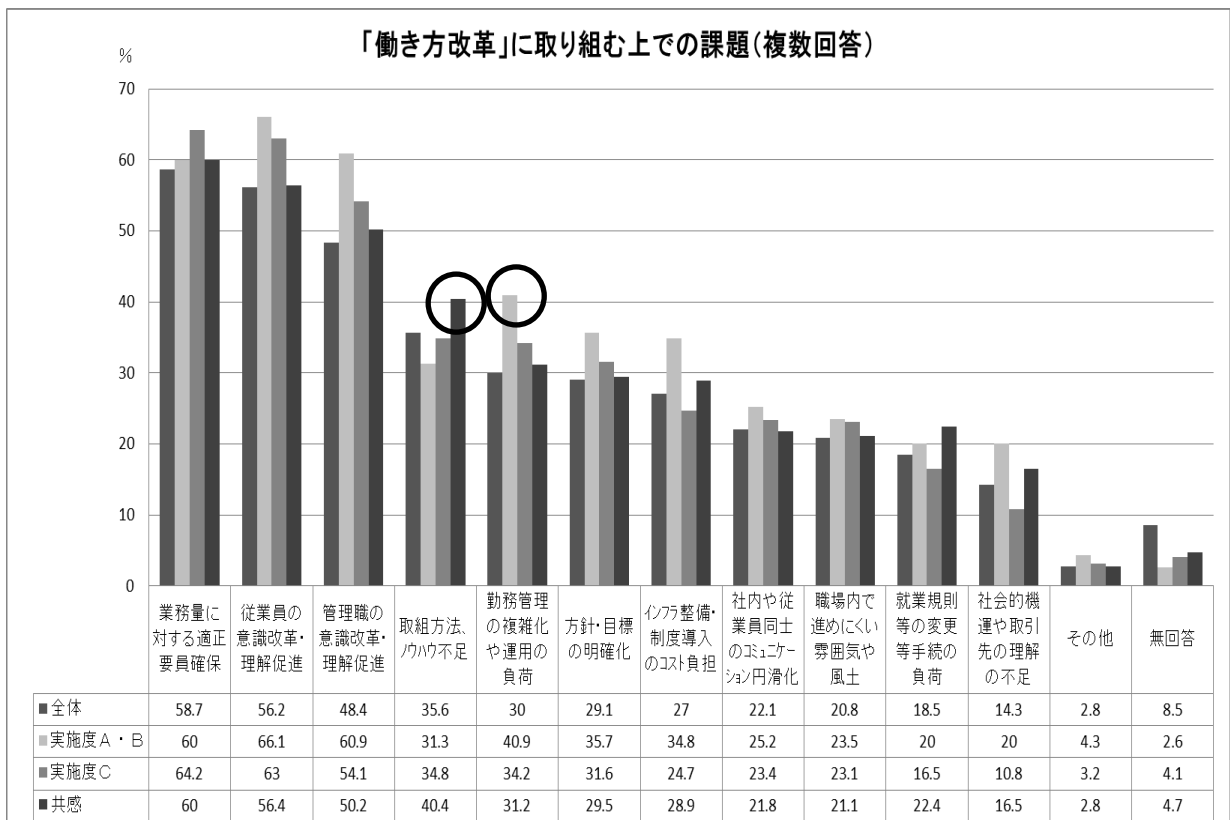
| 指 標   |                          |                           | 全 体   | 実施度A・B | 実施度C  | 共感    | 未認知   |
|-------|--------------------------|---------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 労働時間  | 総実労働時間(月)                | 平均(時間)                    | 173.6 | 169.6  | 173.5 | 174.0 | 174.5 |
| 休 暇   | 有給休暇取得率(一社当たり)           | 平均(%)                     | 37.1  | 48.0   | 39.7  | 33.8  | 34.7  |
| 業 績   | 3年前と比較した経常利益             | 「大幅に増加」・「増加」の合計(%)        | 31.9  | 36.5   | 34.8  | 32.1  | 27.9  |
| 人材確保  | 新卒採用の充足率                 | 「計画通りの人数で良い人材を採用できた」(%)   | 17.6  | 28.7   | 21.2  | 15.8  | 12.4  |
| 生 産 性 | 従業員の仕事に対する意欲             | 「高まっている」・「やや高まっている」の合計(%) | 32.4  | 38.3   | 35.4  | 30.8  | 29.5  |
|       | 従業員の会社に対する満足度            |                           | 28.4  | 37.4   | 33.2  | 25.4  | 24.3  |
|       | 従業員の「働き方改革」に関する理解(意義や価値) |                           | 14.5  | 37.4   | 23.4  | 8.5   | 6.4   |
|       | 生産性の向上                   |                           | 37.5  | 53.0   | 39.2  | 36.3  | 31.1  |
|       | 顧客へのサービス向上               |                           | 43.9  | 56.5   | 47.2  | 43.0  | 37.8  |

(10) 課題認識

① 「働き方改革」に取り組む上での課題(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。

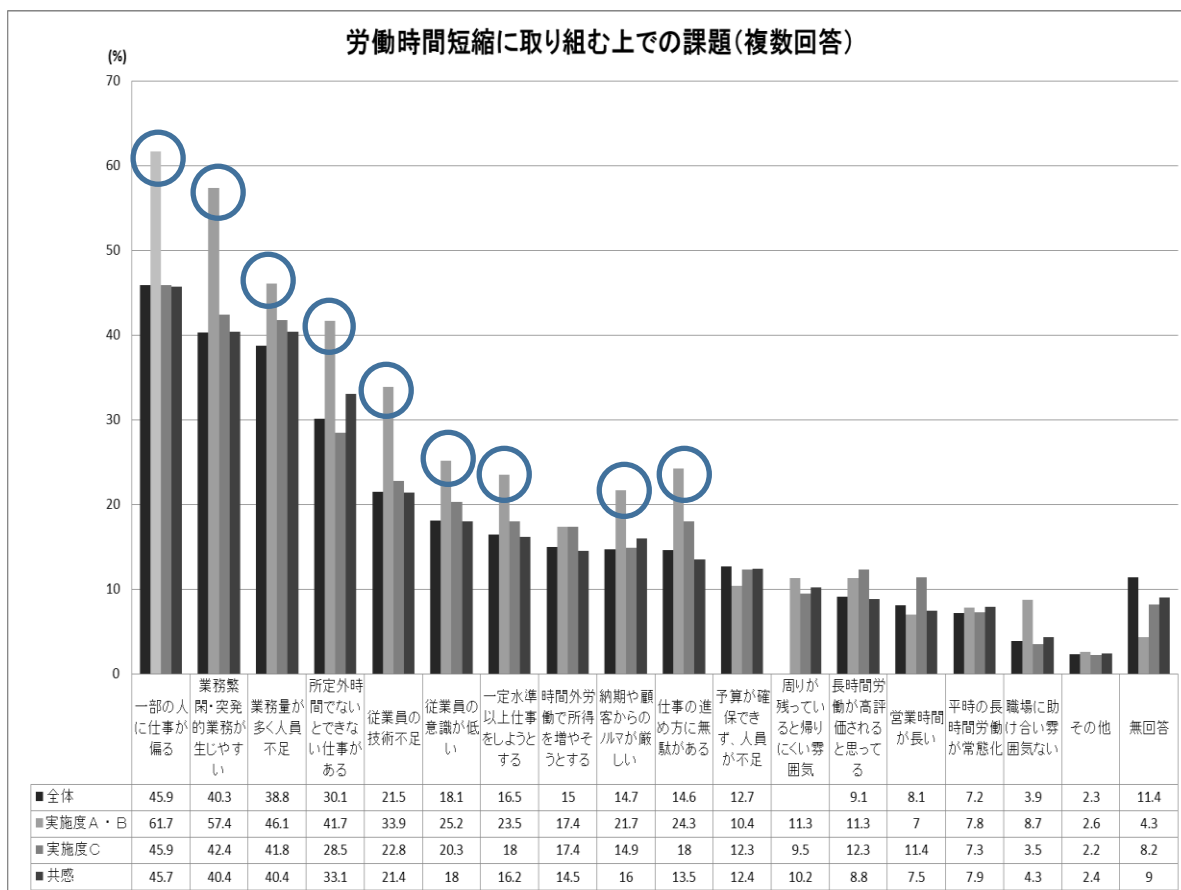


実施度A (n=3), 実施度B (n=112), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)

② 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、「業務の繁忙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。



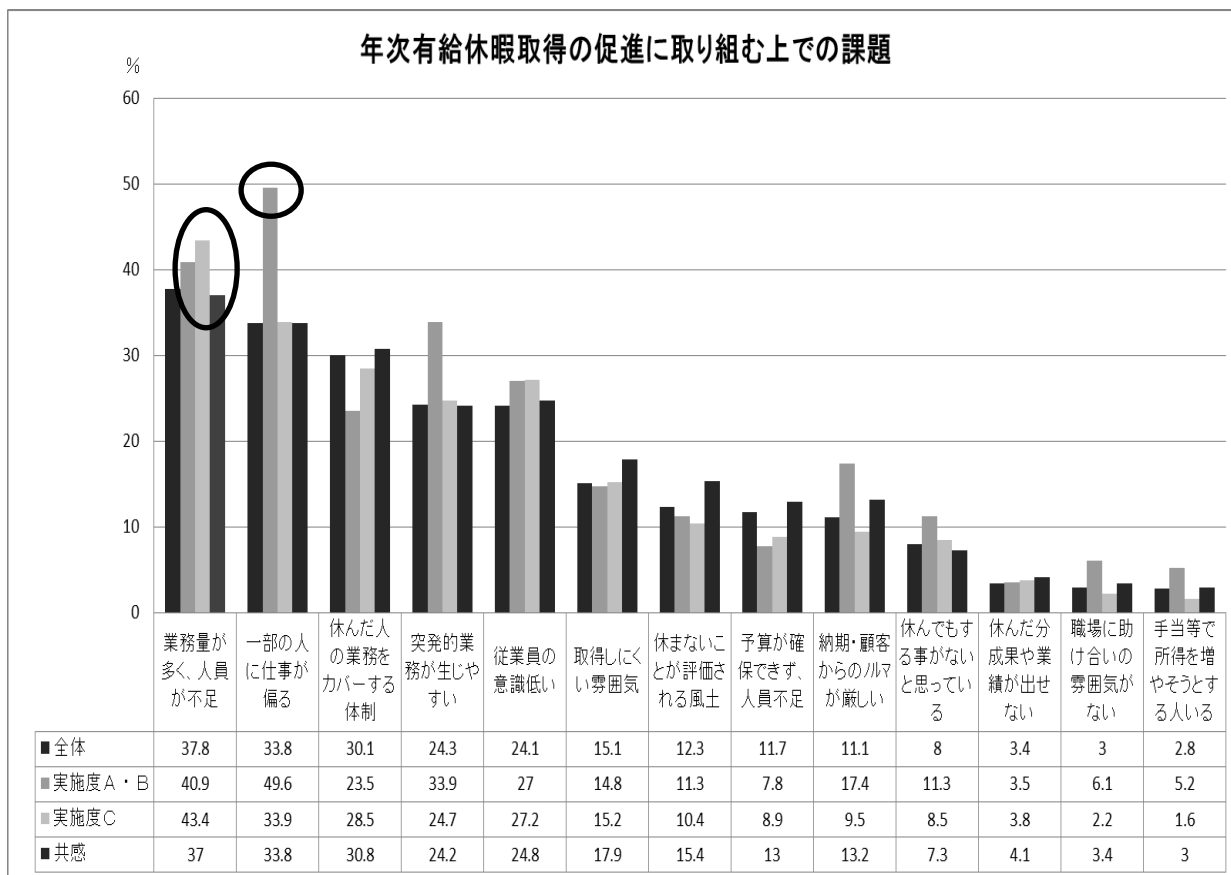
全体 (n=1,277) 実施度A・B (n=115), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)



③ 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。

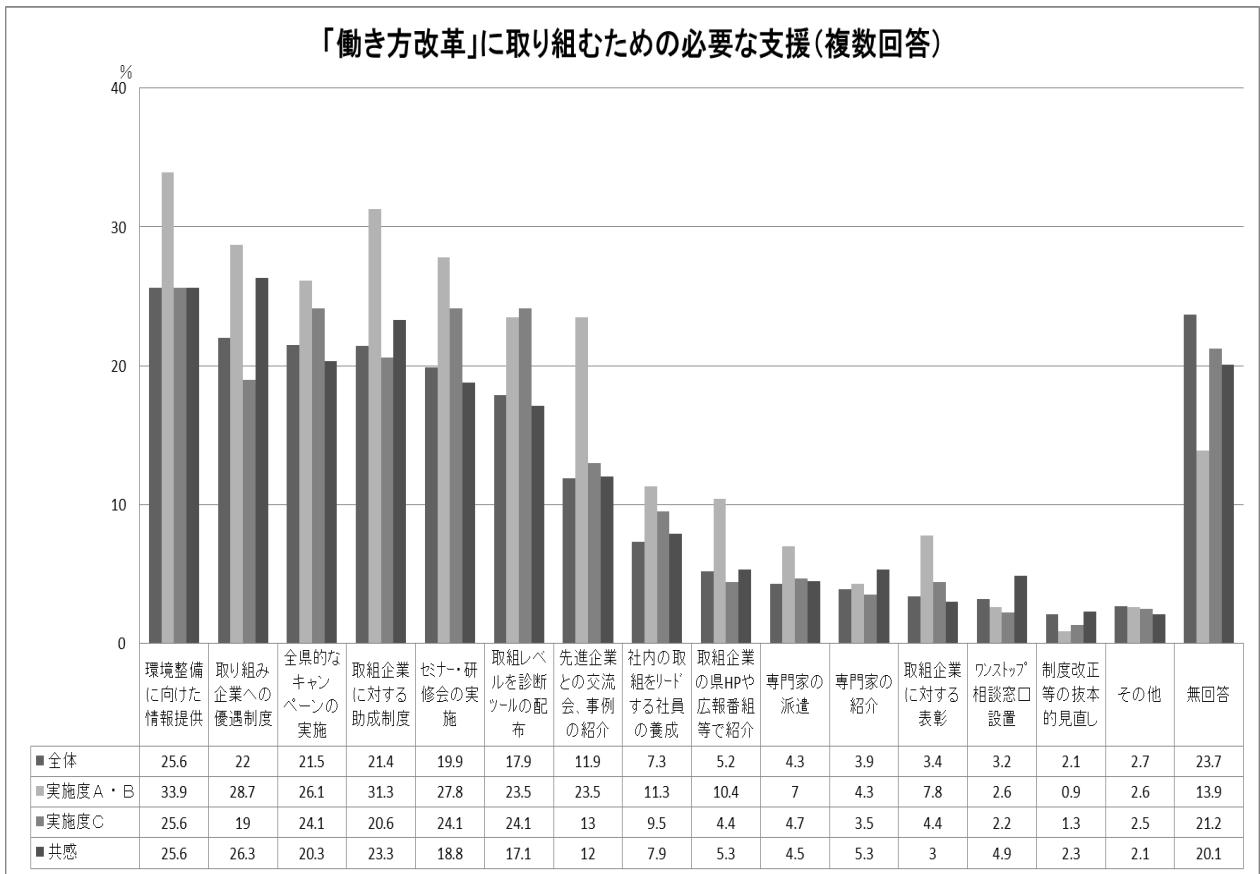


全体 (n=1,277) 実施度A・B (n=115), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)

(11) 求める行政支援（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 (n=1,277) 実施度A・B (n=115), 実施度C (n=316), 共感 (n=532)

5 今後の方向性

調査結果から、働き方改革に取り組んでいる企業は35.5%にとどまっていること、取り組んでいる企業の中でも、取り組み始めた企業から取組を軌道に乗せ成果が出ている企業まで、進捗状況に差が生じていることや、進捗度合により取組を進める上での課題も様々であることなどが明らかになった。

調査結果を踏まえ、ひろしま未来チャレンジビジョンに掲げる目標「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など働き方改革を実施している県内企業の割合：80%以上(H32)」の達成に向け、優良事例の創出・見える化により県全体の取組を牽引し、各企業の取組のステップアップを図るとともに、働き方改革に取り組む企業の裾野を広げるための効果的な施策を今後検討していく。