

## 「働き方改革に関するアンケート」調査結果

### 調査概要

#### 1. 趣 旨

今年6月29日に「働き方改革関連法」が可決・成立したことにより来年4月に施行されます。この関連法の背景は、労働力人口の減少による労働者不足への対応や長時間労働を解消していくために、長時間労働非正規と正社員の格差解消などの課題解決を図っていくことが求められていくこととなります。

今回は特に、働き方改革の取り組み状況や進める上でのテーマ・課題、女性や高齢者の活用について調査をしました。

当協会は、会員組合を構成する企業の働き方改革に関して、その実態を調査し、その結果について同業種・異業種の状況や課題等を把握し、今後の会員企業の労務管理の参考にしていただければ幸いです。

#### 2. 調査対象

当協会会員組合傘下企業 167社

#### 3. 調査項目

- (1) 調査対象企業の概要
- (2) 働き方改革に向けた取り組み状況
- (3) 働き方改革を進める上での課題
- (4) 働き方改革に取り組んでいない企業の理由
- (5) 働き方改革に取り組んでいるテーマ
- (6) 高齢者の就業・活用
- (7) 労働者として高齢者を活用していく際の課題

#### 4. 調査期間

平成30年8月23日（木）～9月7日（金） 16日間

#### 5. 調査方法

郵送による調査票の送付、FAXによる回答

#### 6. 回答数

167社中 90社（回答率 54%）

## [調査結果のポイント]

### ◆働き方改革に向けた取り組み状況の把握

65.6%の企業が何らかのテーマで取り組んでいる

### ◆取り組んでいない理由

企業規模が小さい50.0% 現在のところ必要性がないが37.5% 併せて87.5%の回答である。

### ◆働き方改革に向けた課題把握

業務向上と働き方改革の両立19.4%が第1位、続いて従業員、経営陣、管理職それぞれの理解・意識合わせて49.0%となり、企業全体の理解と意識改革の必要性が約半数を閉めた。

### ◆働き方改革に向けたテーマの把握

第1位長時間労働の是正34.3%、第2位高齢者の就業・活用23.7%、第3位キャリアアップの研修10.6%、続いて子育て中の女性が活躍できる取り組み10.1%の順となり4項目あわせて78.7%となる。

働き方改革の重点テーマを実行している回答が多い。

### ◆長時間労働の是正に取り組んでいる具体的な取り組み状況

働き方改革に向けた業務の効率化及び年休の取得率・取得日数などの年休の有効利用が共に29.5%、続いて時間外労働の事前申告など時間外勤務の削減21%、部署や個人ごとの退社目標時間の設定12%の回答であった。

### ◆具体的な取り組みの中の子育て中の女性に対する支援

勤務時間の柔軟化（フレックスタイム）46%、子育て退職者の中途採用15%

### ◆高齢者の就業・活用状況

現役時代と同様の職務で主戦力としての位置付け41%、後進の教育役としての位置付け21%及び現役とは異なる職務において主戦力としての位置付けを合わせ77%の回答であり企業側の高齢者の位置付けが前向きな回答であった。

### ◆高齢者の就業・活用の役割の変化

高齢者向け職務・ポストの新設、スキル教育並びにキャリア意識改革の取り組みがなされている回答であった。

### ◆高齢者を活用していく際の課題

適切な給与水準の設定の難しさと現役時代と同じ能力を期待できないが合わせて56%との課題があるなどの回答であった。

### ◆フリー記載欄の意見

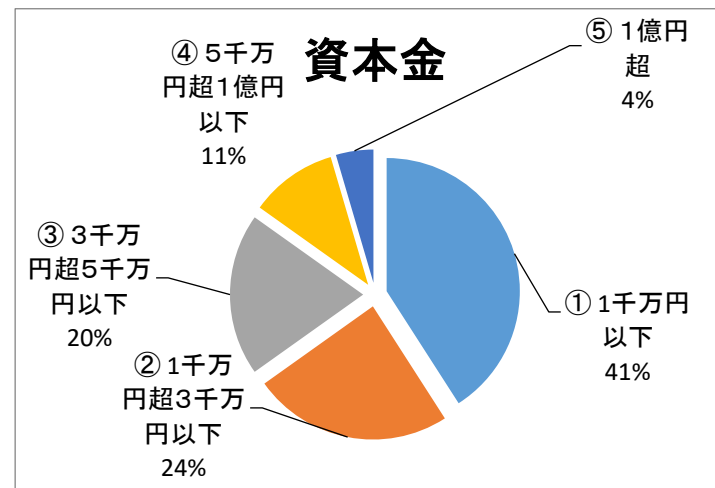
- ・若い世代の人材確保が難しい
- ・後任の人材育成が課題である などの意見があった。

## II. 回答企業の概要

### 1. 資本金

(単一回答・n=90)

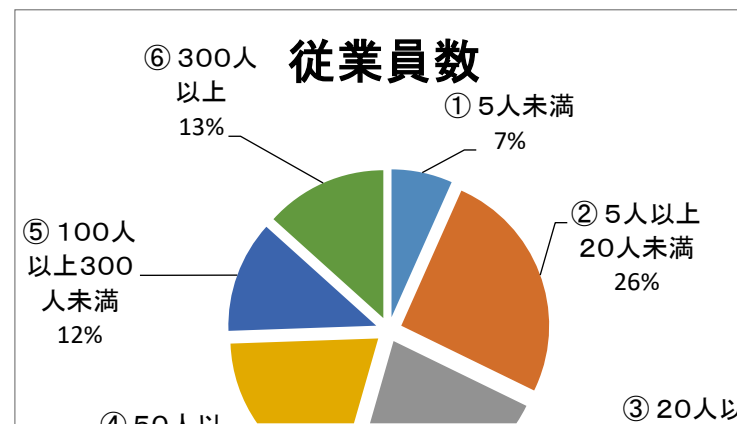
資本金	件数	%
① 1千万円以下	35	38.9
② 1千万円超3千万円以下	24	26.7
③ 3千万円超5千万円以下	19	21.1
④ 5千万円超1億円以下	8	8.9
⑤ 1億円超	4	4.4
合計	90	100.0



### 2. 従業員数

(単一回答・n=90)

従業員数	件数	%
① 5人未満	6	6.7
② 5人以上20人未満	23	25.6
③ 20人以上50人未満	20	22.2
④ 50人以上100人未満	18	20.0
⑤ 100人以上300人未満	11	12.2
⑥ 300人以上	2	2.2



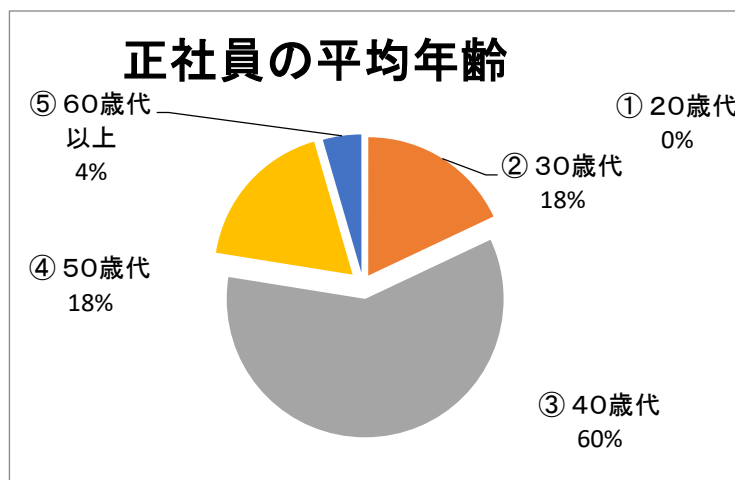
⑥ 300人以上	12	13.3
合計	90	100.0



### 3. 正社員の平均年齢

(単一回答・n=89)

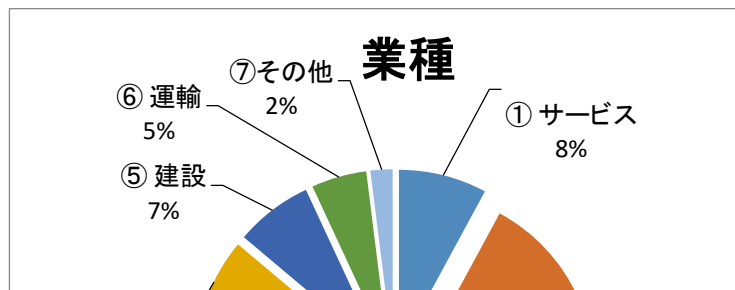
正社員比率	件数	%
① 20歳代	0	0.0
② 30歳代	16	18.0
③ 40歳代	53	59.6
④ 50歳代	16	18.0
⑤ 60歳代以上	4	4.5
合計	89	100.0



### 4. 業種

(複数回答・n=101)

業種	件数	%
① サービス	8	7.9
② 製造	39	38.6
③ 卸売	32	31.7



④ 小売	8	7.9
⑤ 建設	7	6.9
⑥ 運輸	5	5.0
⑦その他	2	2.0
合計	101	100.0

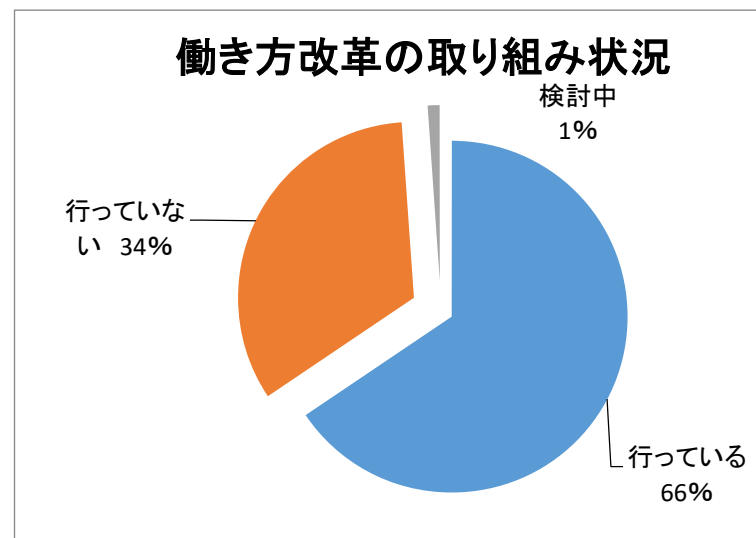


### Ⅲ. 働き方改革の状況

#### 1. 働き方改革に向けた取り組み状況

(単一回答・n=90)

働き方改革に向けた取り組み	件数	%
① 行っている	59	65.6
② 行っていない	30	33.3
③ 検討中	1	1.1
合計	90	98.9



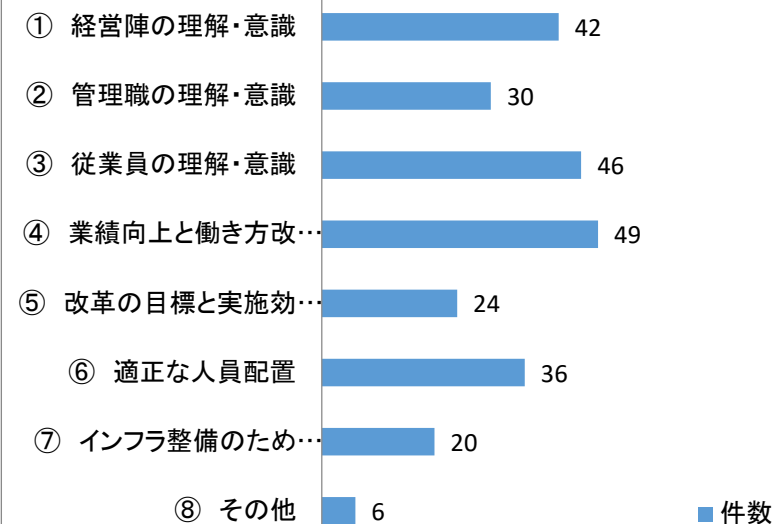
#### 2. 働き方改革を進める上での課題

(複数回答・n=253)



働き方改革をすすめる上での課題	件数	%
① 経営陣の理解・意識	42	16.6
② 管理職の理解・意識	30	11.9
③ 従業員の理解・意識	46	18.2
④ 業績向上と働き方改革の両立	49	19.4
⑤ 改革の目標と実施効果の見える化	24	9.5
⑥ 適正な人員配置	36	14.2
⑦ インフラ整備のための経費	20	7.9
⑧ その他	6	2.4
合計	253	100.0

### 働き方改革をすすめる上での課題



その他内訳:

・生産性の向上
・適用可能な具体例がない
・夜間工事等の対応
・業界全体の理解、意識
・下請けの為、短納期・安く叩かれるなど断れば次の仕事が無くなってしま...

※ 働き方改革に取り組んでいない企業にお伺いします。

### 3. 働き方改革に取り組んでいない理由

(複数回答・n=40)

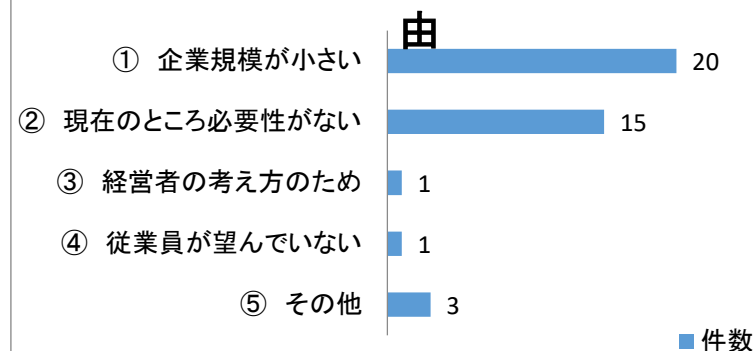
働き方改革に取り組んでいない理由

働き方改革に取り組んでいない理由	件数	%
① 企業規模が小さい	20	50.0
② 現在のところ必要性がない	15	37.5
③ 経営者の考え方のため	1	2.5
④ 従業員が望んでいない	1	2.5
⑤ その他	3	7.5
合計	40	100.0

その他内訳:

・納期、工期

### 働き方改革に取り組んでいない理由

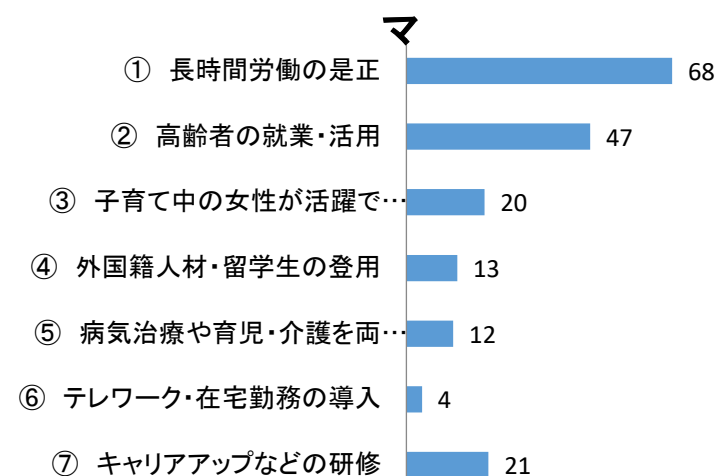


### 4. 働き方改革に取り組んでいるテーマ

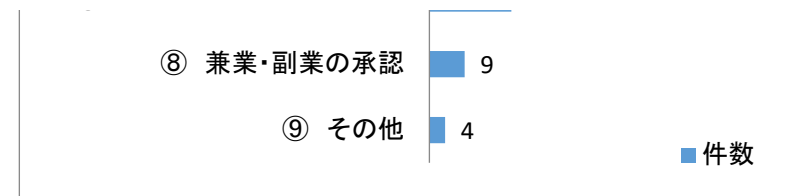
(複数回答・n=198)

働き方改革に取り組んでいるテーマ	件数	%
① 長時間労働の是正	68	34.3
② 高齢者の就業・活用	47	23.7
③ 子育て中の女性が活躍できるよう取り組んでいる	20	10.1
④ 外国籍人材・留学生の登用	13	6.6
⑤ 病気治療や育児・介護を両立できる環境作り	12	6.1
⑥ テレワーク・在宅勤務の導入	4	2.0
⑦ キャリアアップなどの研修	21	10.6

### 働き方改革に取り組んでいるテーマ



⑧ 兼業・副業の承認	9	4.5
⑨ その他	4	2.0
合計	198	100.0



その他内訳:

・IT化促進
・高効率化
・業容の進化。付加価値の高いビジネスの進化

※「長時間労働の是正に取り組んでいる」と回答した企業にお伺いします。

### 5. 具体的に、取り組む施策について教えてください。

(複数回答・n=146)

具体的に取り組む施策	件数	%
① 働き方改革に向けた業務の効率化	43	29.5
② 時間外労働の事前申告	19	13.0
③ 深夜労働や一定時刻以降の時間外労働の禁止	7	4.8
④ ノー残業デーの徹底	12	8.2
⑤ 部署や個人ごとの退社目標時間の設定	11	7.5
⑥ 計画年休付与制度	14	9.6

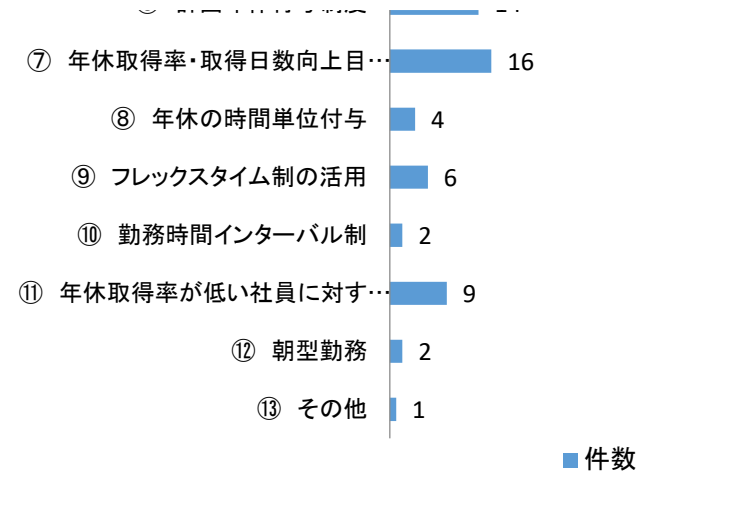




⑦ 年休取得率・取得日数向上目標の設定	16	11.0
⑧ 年休の時間単位付与	4	2.7
⑨ フレックスタイム制の活用	6	4.1
⑩ 勤務時間インターバル制	2	1.4
⑪ 年休取得率が低い社員に対する取得促進	9	6.2
⑫ 朝型勤務	2	1.4
⑬ その他	1	0.7
合計	146	100.0

その他内訳:

・残業なし



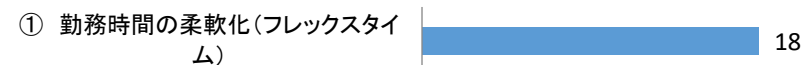
※「子育て中の女性が活躍できるよう取り組んでいる」と回答した企業にお伺いします。

## 6. 具体的に、取り組む施策

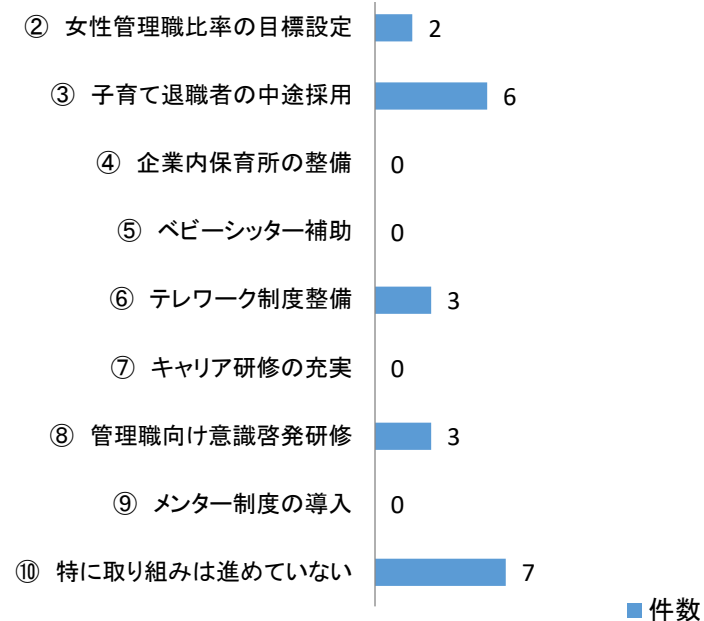
(複数回答・n=39)

具体的に取り組む施策	件数	%
① 勤務時間の柔軟化(フレックスタイム)	18	46.2
② 女性管理職比率の目標設定	2	5.1

## 子育て中の女性が活躍できるよう 取り組んでいる具体的施策



③ 子育て退職者の中途採用	6	15.4
④ 企業内保育所の整備	0	0.0
⑤ ベビーシッター補助	0	0.0
⑥ テレワーク制度整備	3	7.7
⑦ キャリア研修の充実	0	0.0
⑧ 管理職向け意識啓発研修	3	7.7
⑨ メンター制度の導入	0	0.0
⑩ 特に取り組みは進めていない	7	17.9
合計	39	100.0



## 7. 「高齢者の就業・活用について」の位置づけ

### 高齢者の就業・活用についての位置づけ

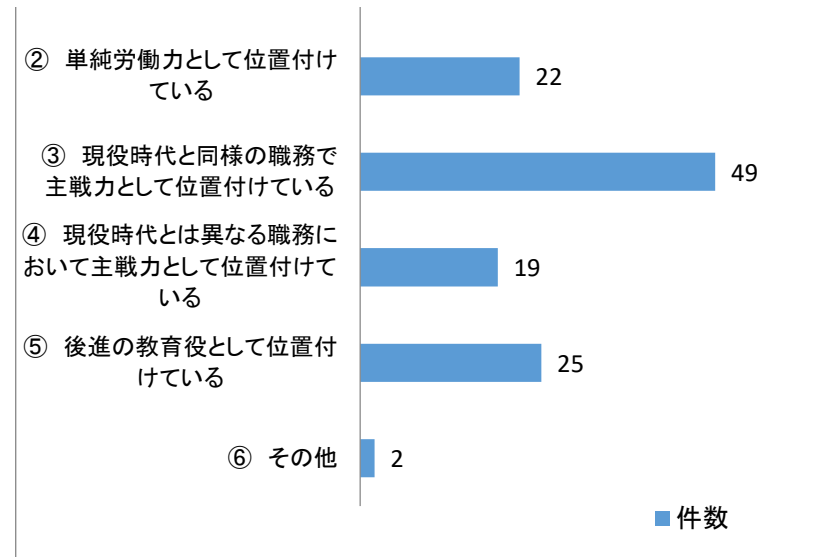
① 戦力として考えていない 3

(複数回答・n=120)

高齢者の就業・活用についての位置づけ	件数	%
① 戦力として考えていない	3	2.5
② 単純労働力として位置付けている	22	18.3
③ 現役時代と同様の職務で主戦力として位置付けている	49	40.8
④ 現役時代とは異なる職務において主戦力として位置付けている	19	15.8
⑤ 後進の教育役として位置付けている	25	20.8
⑥ その他	2	1.7
合計	120	100.0

その他内訳:

- ・現役時代と同様の職務で主戦力として位置付けているが、ただし労働日数は少なく
- ・位置づけは人材により異なります



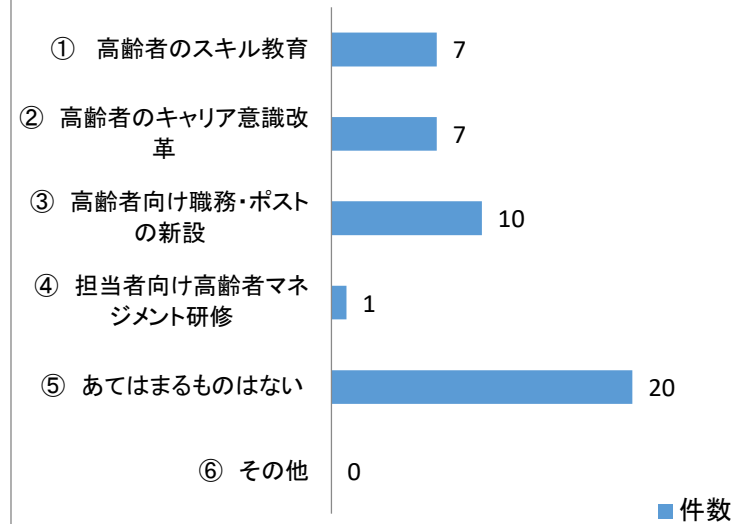
※ 高齢社の就業・活用についての位置付けにて「戦力として考えていない」以外を回答した企業にお伺いします。

## 8. 高齢者の役割変化への対応についての取り組み

(複数回答・n=45)

高齢者の役割変化への対応についての取り組み	件数	%
① 高齢者のスキル教育	7	15.6
② 高齢者のキャリア意識改革	7	15.6
③ 高齢者向け職務・ポストの新設	10	22.2
④ 担当者向け高齢者マネジメント研修	1	2.2
⑤ あてはまるものはない	20	44.4
⑥ その他	0	0.0
合計	45	100.0

### 高齢者の役割変化への対応についての取り組み内容

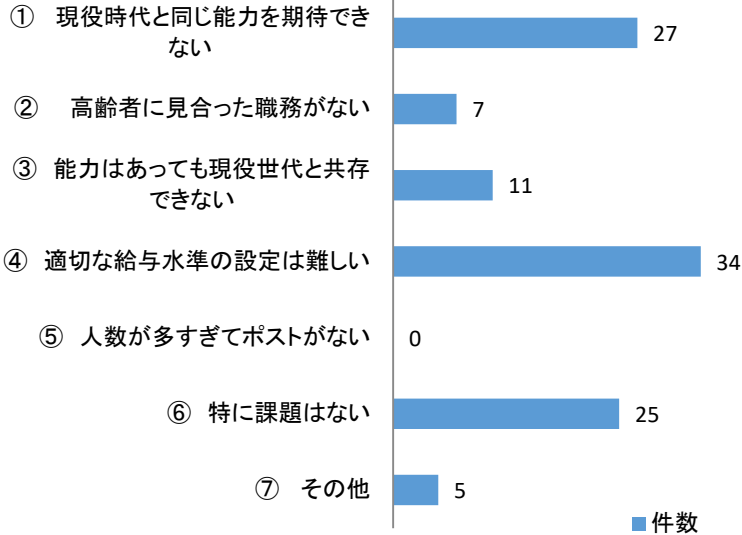


## 9. 労働力として高齢者を活用していく際の課題

## 労働力として高齢者を活用していく際の課題

(複数回答・n=109)

労働力として高齢者を活用していく際の課題	件数	%
① 現役時代と同じ能力を期待できない	27	24.8
② 高齢者に見合った職務がない	7	6.4
③ 能力はあっても現役世代と共存できない	11	10.1
④ 適切な給与水準の設定は難しい	34	31.2
⑤ 人数が多すぎてポストがない	0	0.0
⑥ 特に課題はない	25	22.9
⑦ その他	5	4.6
合計	109	100.0



その他内訳:

・若い人材が入りにくい
・健康
・後任の育成
・病気、体力の低下、けが



















