

働き方改革に関するアンケート調査結果

本調査は、県内企業経営者に対し四半期ごとに行なっている「四半期別業況アンケート調査」の付帯調査として実施したものです。調査実施内容については次頁をご覧ください。



調査結果のポイント

1. 働き方改革の主な施策への取り組み状況について

- ・ 「既に取り組んでいる施策」では、「休暇取得の促進」(75.1%)が最も多く、「育児支援(休暇制度等)」(68.8%)、「高齢者の雇用促進」(59.0%)、「労働時間の適正な把握」(58.4%)、「介護支援(休暇制度等)」(56.8%)、「労働時間の短縮」(53.6%)などが続いた(図表1)。
- ・ 「今後力を入れていきたい施策」では、「定年の引き上げ・廃止」(58.3%)が最も多く、次いで、「労働生産性の向上」(54.9%)、「仕事の進め方の見直し」(53.3%)、「同一労働同一賃金」(50.8%)などとなった。

2. 働き方改革の主な施策の成果について

- ・ 「既に出ている成果」では、「有給休暇の取得率向上」(68.8%)、「長時間労働の抑制」(66.3%)、「高齢者、女性など多様な人材の活躍」(46.7%)などが上位となった(図表2)。
- ・ 「今後出したい成果」では、「より優秀な人材の確保」(70.7%)、「従業員の満足度向上」(61.6%)、「従業員のモチベーション向上」(59.3%)などが上位となった。

3. 働き方改革を進める上での課題について

- ・ 働き方改革を進める上での課題を尋ねると、「業務量に対する人員不足」(46.5%)、「従業員の意識改革」(45.8%)、「取り組みに対するノウハウの不足」(36.5%)、「管理者の意識改革」(34.0%)などが上位となった(図表4)。
- 働き方改革関連法施行後3カ月経過時点での県内企業の取り組み状況は、法で求められている内容を中心に進んでいる。一方、来年度以降施行される「同一労働同一賃金」への対応は、正社員と非正規社員の間で確保しなければならない待遇を示した「均衡待遇」や「均等待遇」などが分かりにくいとの声も多く、現状では取り組みが進んでいない。
- 「より優秀な人材の確保」や「従業員の満足度向上」、「従業員のモチベーション向上」など生産性向上の土台となる項目は、成果を出したいとしているが、道半ばといった状況である。
- 働き方改革を進める上での課題は、人員やノウハウの不足のほか、従業員や管理者の意識改革などが挙げられている。働き方改革は始まったばかりと言え、まだ意識付けが十分にできていないとみられる。経営トップから働き方改革の方向性を改めて社内に周知することや、従業員からも働き方改革に対する意見を募るなど、社内全体に働き方改革への意識を浸透させることが重要と考えられる。

照会先 一般財団法人 長野経済研究所 調査部

電話 026-224-0501

担当 : 上席研究員 桑井裕至

研究員 佐藤翔胤

【 調 査 の 概 要 】

実施時期 : 2019 年 6 月中旬～ 7 月上旬

実施方法 : 業況アンケート調査（2019 年 4 ～ 6 月期）の付帯調査
 として実施（郵送、FAX 方式）

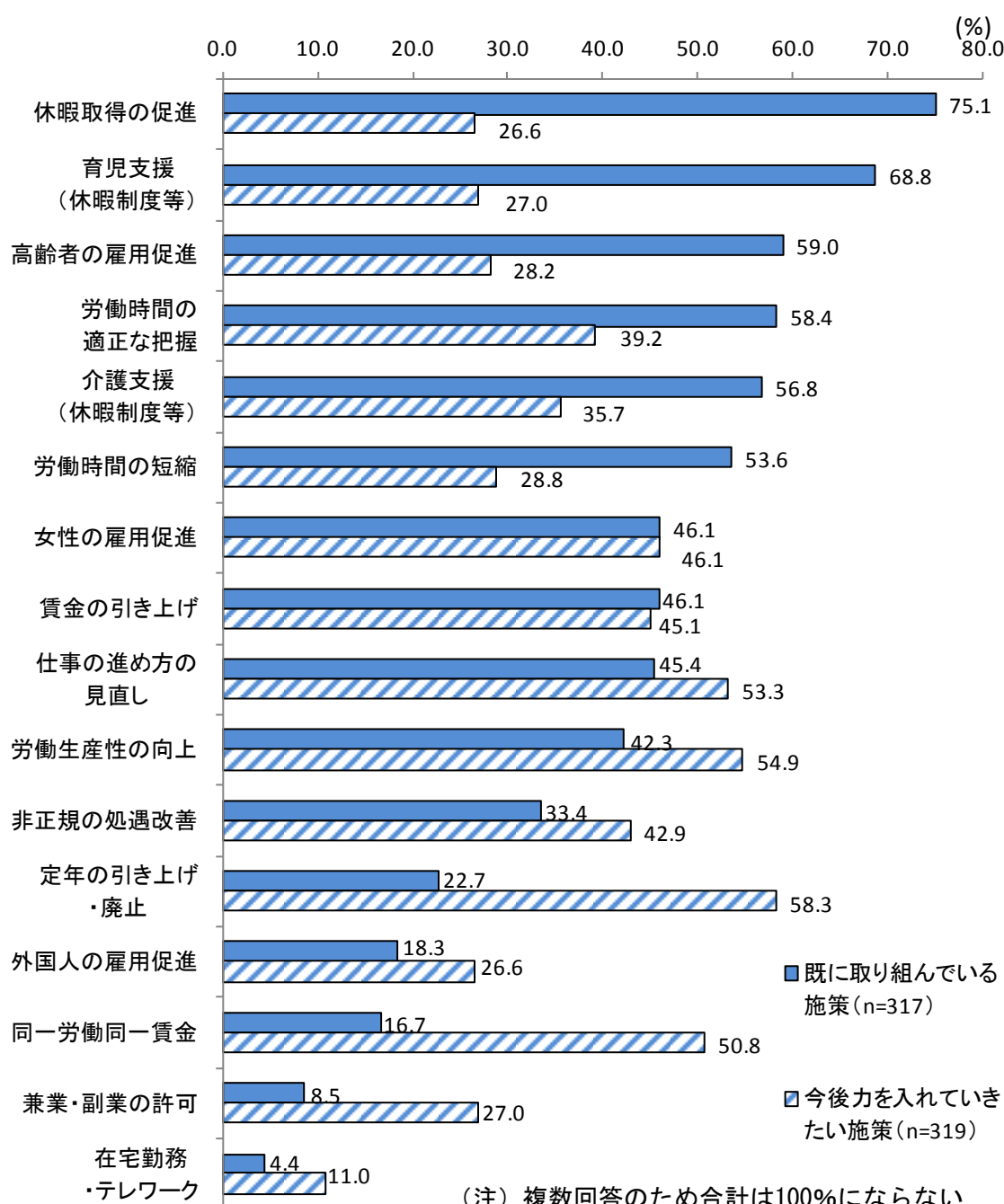
対象企業 : 県内企業 676 社

回答企業数 : 331 社 （ 回答率 49.0% ）

1. 県内企業の働き方改革への取り組み状況について

- ・ 「既に取り組んでいる施策」では、「休暇取得の促進」(75.1%)が最も多く、「育児支援(休暇制度等)」(68.8%)、「高齢者の雇用促進」(59.0%)、「労働時間の適正な把握」(58.4%)、「介護支援(休暇制度等)」(56.8%)、「労働時間の短縮」(53.6%)などが続いた(図表1)。
- ・ 「今後力を入れていきたい施策」では、「定年の引き上げ・廃止」(58.3%)が最も多く、次いで、「労働生産性の向上」(54.9%)、「仕事の進め方の見直し」(53.3%)、「同一労働同一賃金」(50.8%)などとなった。

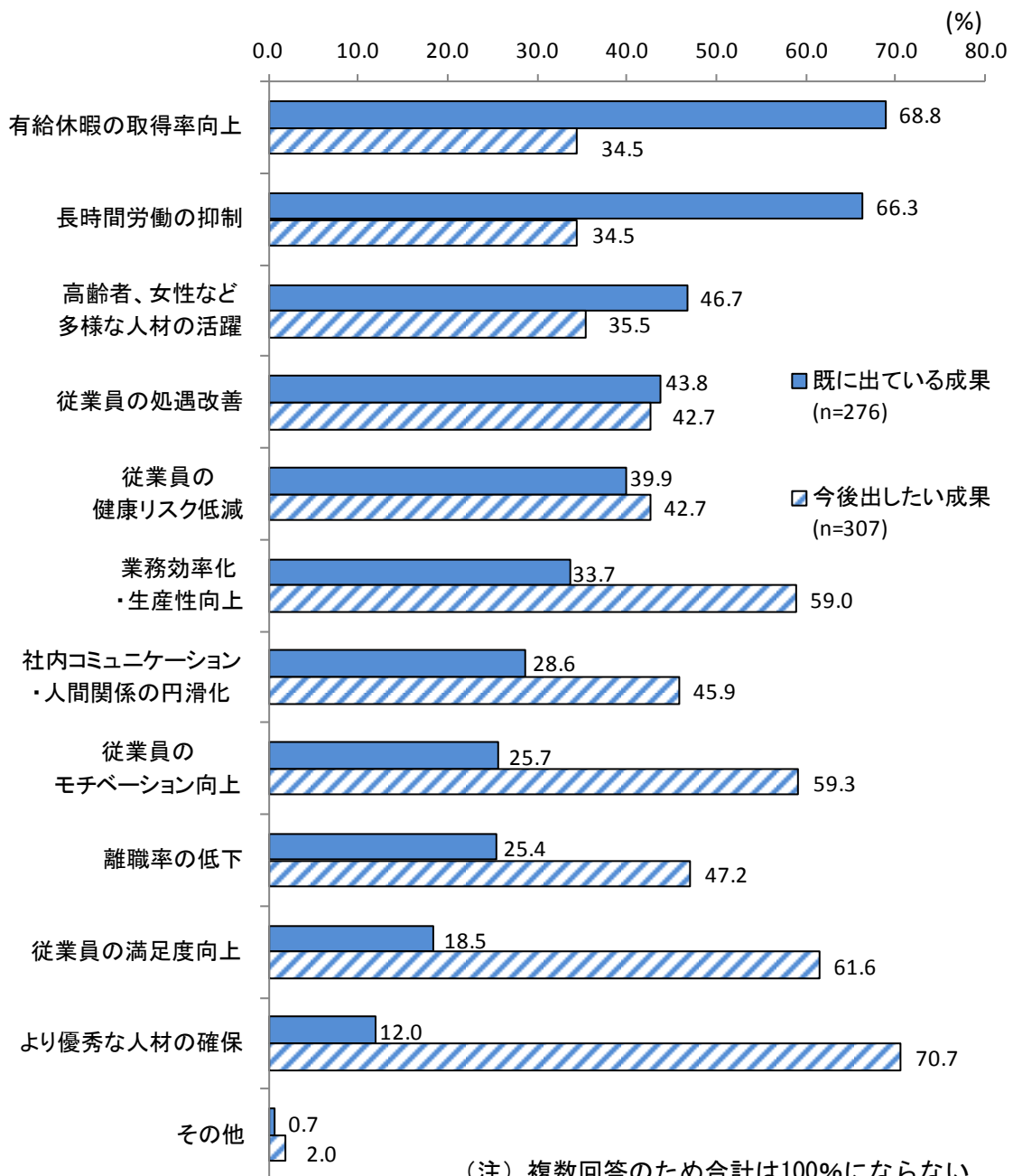
図表1 働き方改革の主な施策の取り組み状況



2. 働き方改革の主な施策の成果について

- ・ 「既に出ている成果」では、「有給休暇の取得率向上」(68.8%)、「長時間労働の抑制」(66.3%)、「高齢者、女性など多様な人材の活躍」(46.7%)などが上位となった。(図表2)。
- ・ 「今後出したい成果」では、「より優秀な人材の確保」(70.7%)、「従業員の満足度向上」(61.6%)、「従業員のモチベーション向上」(59.3%)などが上位となった。

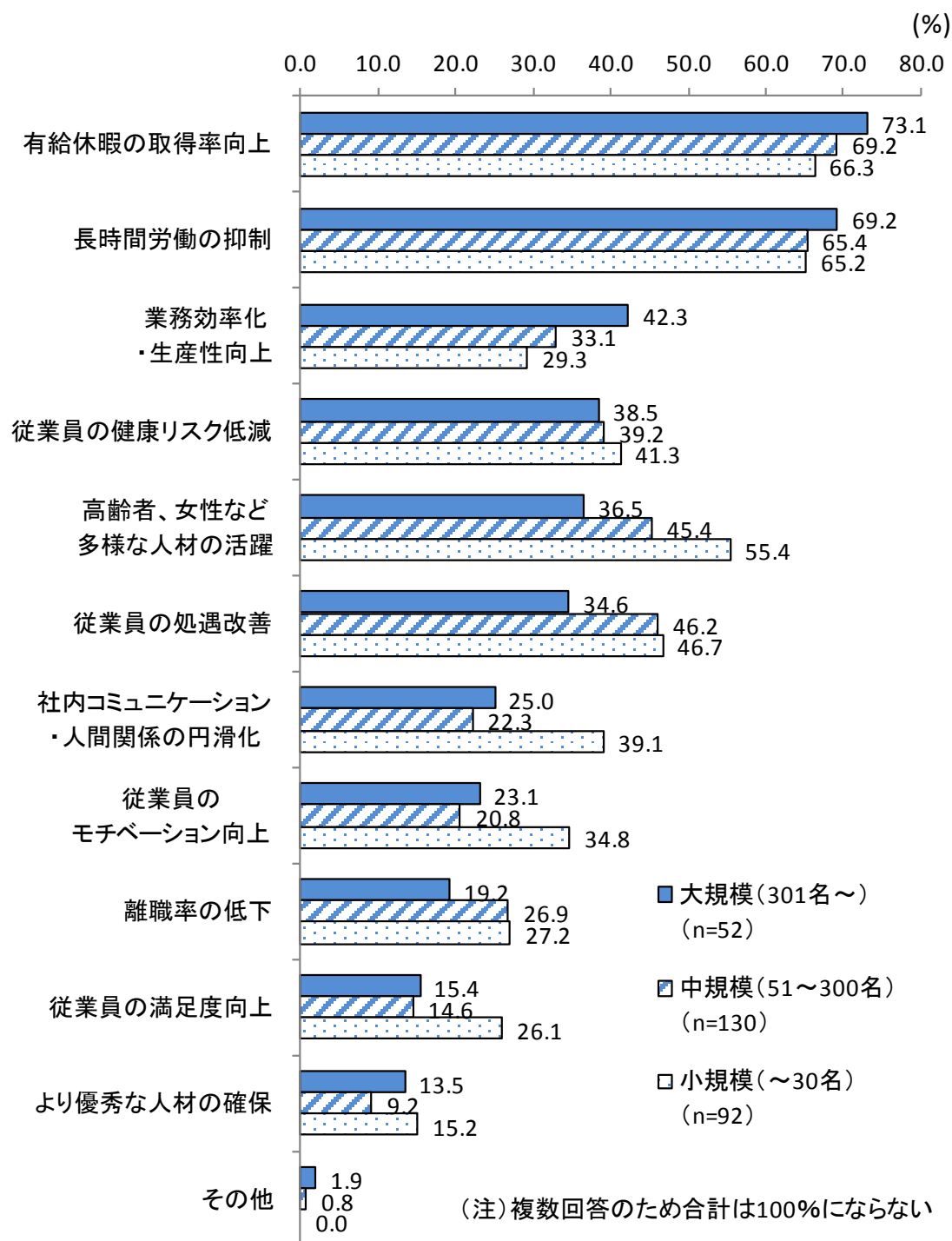
図表2 働き方改革の主な施策の成果



従業員規模別でみた働き方改革の主な施策の成果

- 従業員規模別に主な施策の成果をみると、「有給休暇の取得率向上」と「長時間労働の抑制」は、いずれの規模でも回答割合が高くなった（図表3）。一方、「業務効率化・生産性向上」は、大規模が小規模を13.0ポイント上回った。逆に「高齢者、女性など多様な人材の活躍」は18.9ポイント、「従業員の処遇改善」は12.1ポイント、「社内コミュニケーション・人間関係の円滑化」は14.1ポイント、小規模が大規模を上回った。

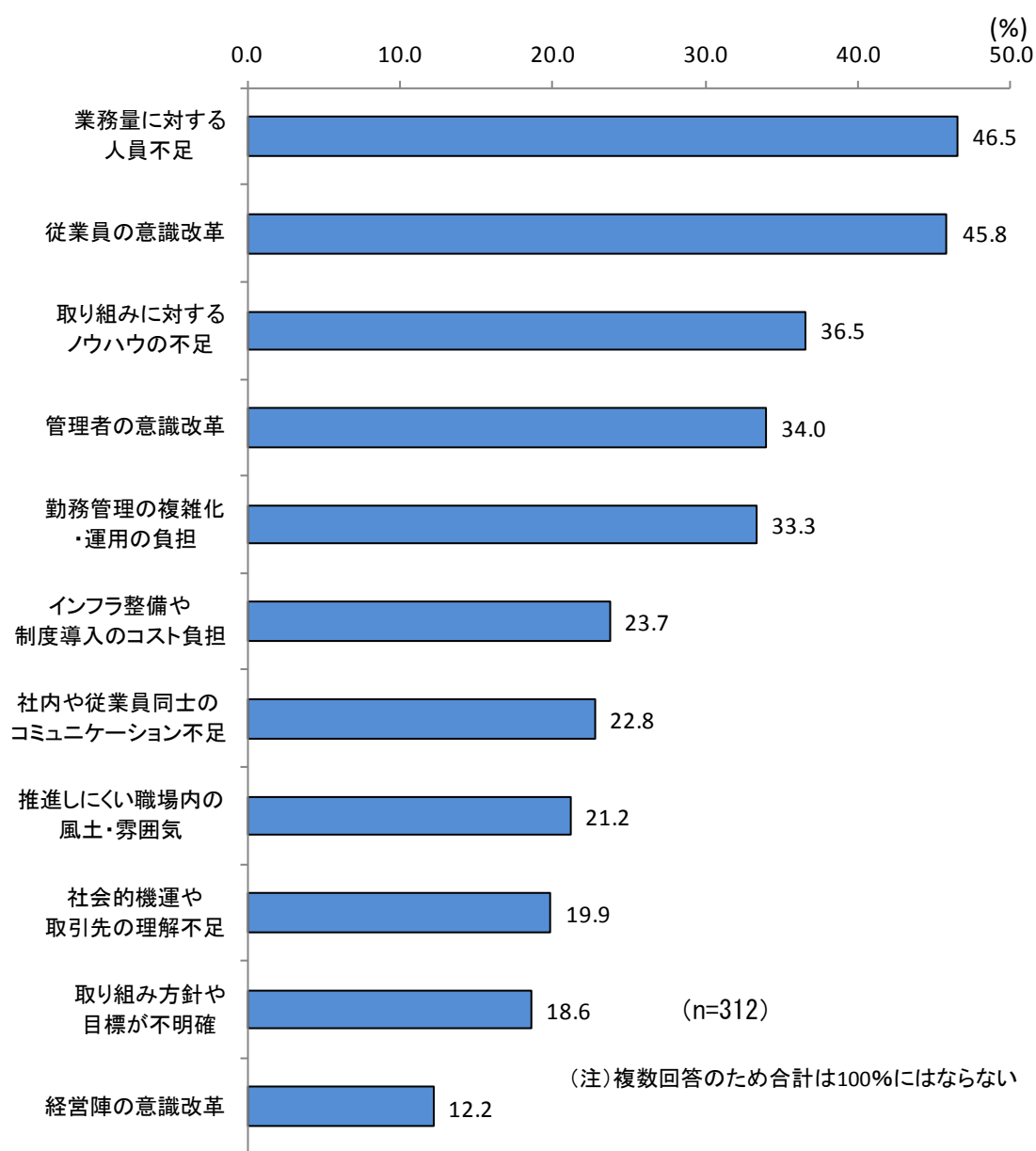
図表3 働き方改革の主な施策の成果（従業員規模別）



3. 働き方改革を進める上での課題について

- 働き方改革を進める上での課題を尋ねると、「業務量に対する人員不足」(46.5%)、「従業員の意識改革」(45.8%)、「取り組みに対するノウハウの不足」(36.5%)、「管理者の意識改革」(34.0%)などが上位となった。(図表4)。

図表4 働き方改革を進める上での課題



以上