

# 働き方改革に関する企業アンケート調査結果

## 1. 調査概要

調査名	働き方改革に関する企業アンケート調査
調査目的	市内企業における「働き方改革」の取組に関する状況等を把握するため
調査対象	①金沢イクボス企業同盟の加盟企業 ②金沢雇用推進協議会の会員企業 ③市雇用奨励金を活用した企業のうち市内に本社を有する企業の総計 478 社
回答対象	事業主または役員（各社 1 名迄）・中間管理職（各社 2 名迄）・一般従業員（各社 2 名迄）の各職階層の就業者
調査方法	Google フォームへの入力による回答
調査期間	平成 30 年 8 月 20 日～8 月 31 日
回答票数	事業主または役員：115 票 中間管理職：117 票 一般従業員：120 票
回答率	事業主または役員：24.1% 中間管理職：12.2% 一般従業員：12.6%

## 2. 調査結果

### ■事業主または役員

※( )はページ番号

#### ○「働き方改革」の取組は“これから”

- ・従業員規模に関わらず、「取り組んでいる」企業は6割を超えているものの「総労働時間が削減された」と「まだ効果は現れていない」で割合が高く対照的 (3)

#### ○ 人員は「不足している」

- ・人員が不足している企業は3分の2 (6)
- ・「取り組んでいるが、取組が進まない」理由も、「取り組んでいない」理由も、「人手が足りない」(4)(5)

#### ○ 多様な人材の活躍を求め一方で、多様な働き方が可能な環境はまだ整っていない。

- ・中途採用者をはじめ、女性や高齢者(65 歳以上)の活躍の場を拡げたい (18)
- ・「短時間正社員」や「時差出勤」など多様な働き方に関する取組を行っていない企業が4割 (8)

### ■中間管理職・一般従業員

#### ○ 仕事の現状に満足している人（「満足」「やや満足」の合計）は半数に満たない (13)

- ・中間管理職、一般従業員ともに 40 代で割合が低く、特に一般従業員では 3 割未満。(22)(25)

#### ○「働くこと」においては、「安定した収入」「良い人間関係の職場」であることを重視 (14)

### ■全職階層

#### ○ 男女とも、今後「スキルアップ（自己啓発）の時間」を増やしたい。(16)(20)(21)(24)

- ・「地域活動、社会貢献活動の時間」を増やしたい人は、経営者層で割合が高い。(16)
- 一方、中間管理職や一般従業員では割合が低い。(16)

#### ○ 更なる取組効果を生むには、「意識改革」「仕事の内容・進め方の見直し」が必要 (17)

# 目次

○ 属性	1
I 単純集計	
1 「働き方改革」の取組について	3
(1) 「働き方改革」の取組有無	
(2) 自社の人員状況	
(3) 「働き方」や「休み方」の実施状況	
(4) 従業員の能力開発支援	
2 自身の考え方について	13
(1) 仕事における総合的満足度	
(2) 能力向上のための学習	
(3) 「働くこと」において重要視していること	
(4) 職場で感じる課題	
(5) 今後増やしたい時間	
3 今後の「働き方改革」に関する考えについて	17
(1) 会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うこと	
(2) 今後、活躍の場を拡げたい人材	
(3) 「働き方改革」が進めやすくなる行政からの支援・援助	
II クロス集計・分析	20
1 事業主または役員	
2 中間管理職	
3 一般従業員	

## 【属性】

### ① 性別

「男性」の割合は、「事業主または役員」で75.7%、「中間管理職」で68.1%、「一般従業員」は60.8%であった。

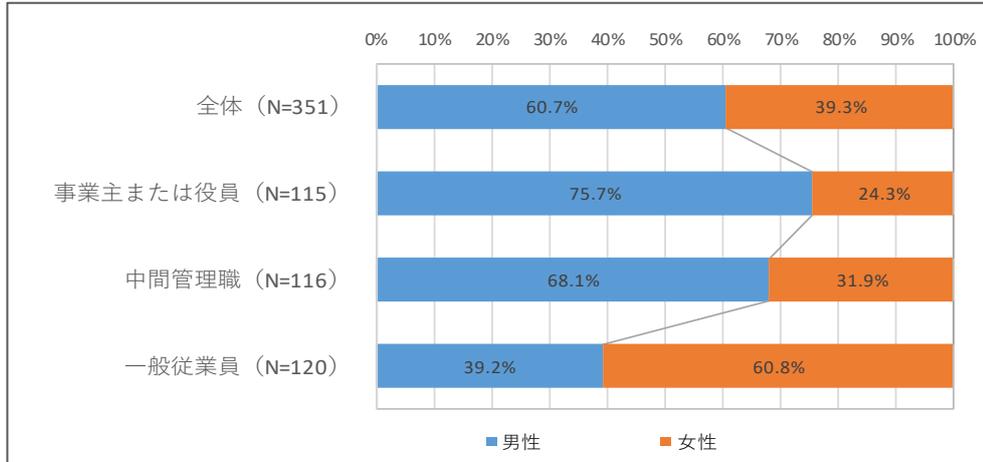


図 1 性別

### ② 年齢

最も多い年代は、「事業主または役員」が「60代」で32.3%、「中間管理職」が「40代」で49.6%、「一般従業員」が「10代・20代」で34.2%であった。

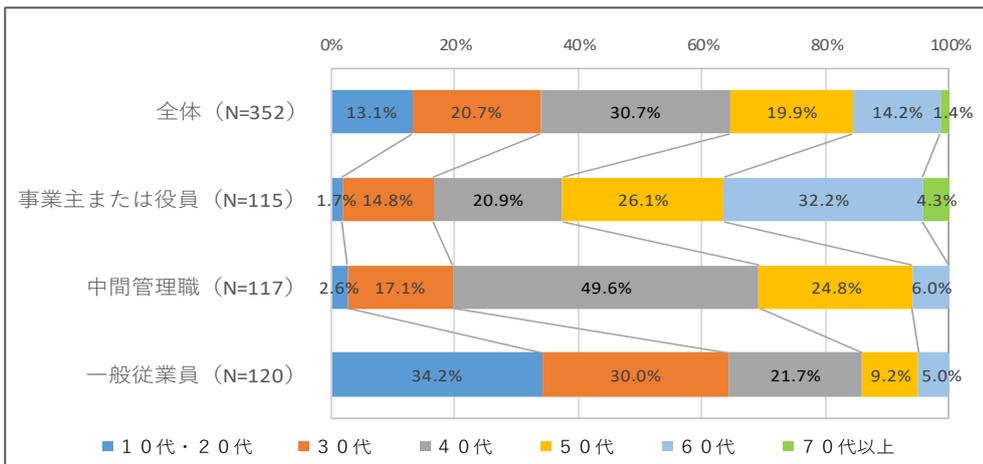


図 2 年齢

### ③ 従業員規模

「49人以下」の割合が最も高く、次いで「50人～100人」であった。

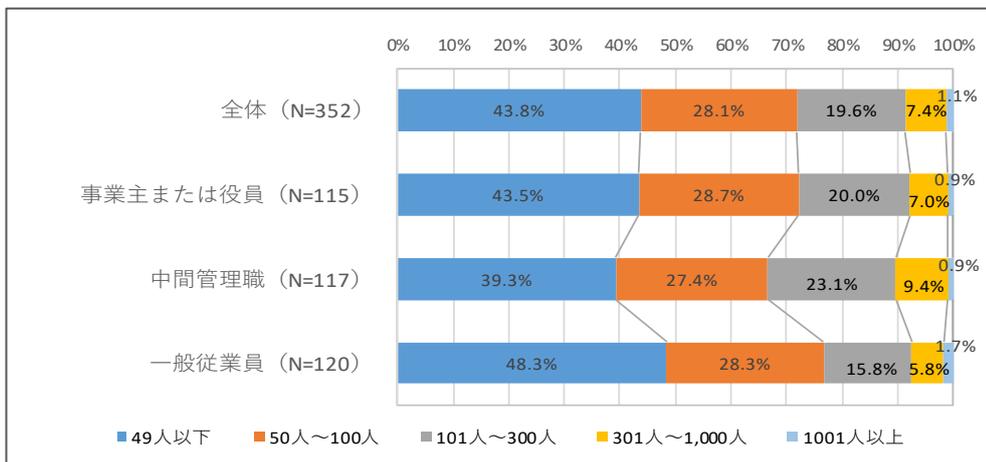


図 3 従業員規模

#### ④ 会社の主業種

「医療・福祉」の割合が最も高く、次いで「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」が高い。

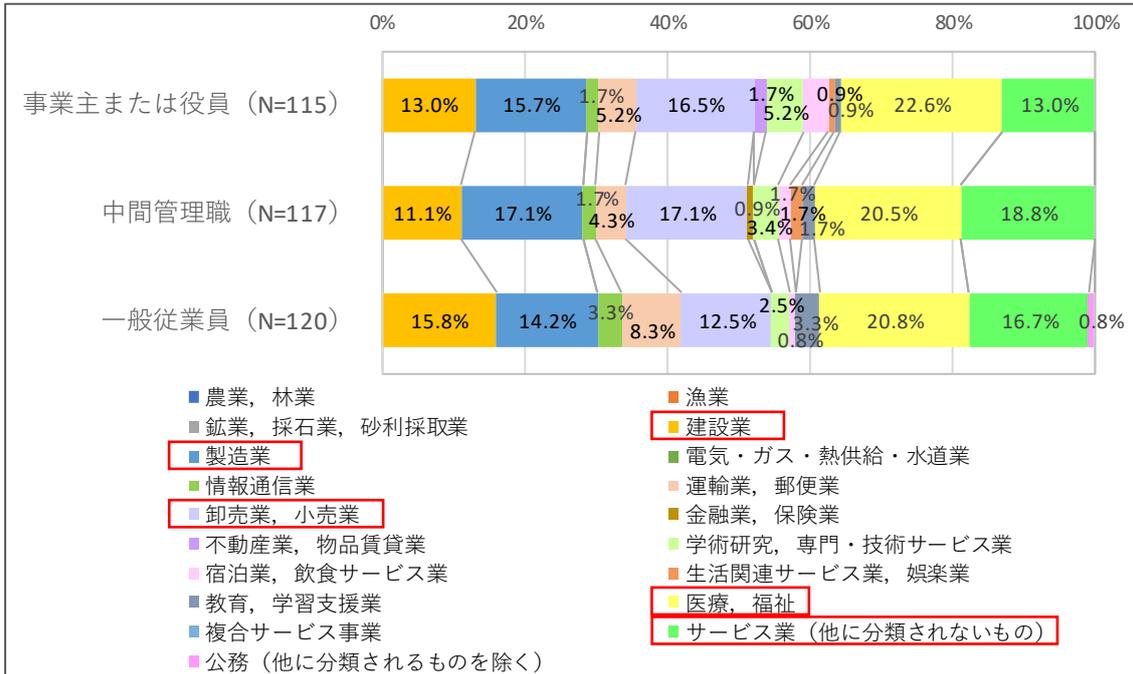


図 4 会社の主業種

表 1 会社の主業種

	事業主または役員 (N=115)		中間管理職 (N=117)		一般従業員 (N=120)	
	人数	%	人数	%	人数	%
農業、林業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
漁業	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業	15	13.0%	13	11.1%	19	15.8%
製造業	18	15.7%	20	17.1%	17	14.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	2	1.7%	2	1.7%	4	3.3%
運輸業、郵便業	6	5.2%	5	4.3%	10	8.3%
卸売業、小売業	19	16.5%	20	17.1%	15	12.5%
金融業、保険業	0	0.0%	1	0.9%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	2	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	5.2%	4	3.4%	3	2.5%
宿泊業、飲食サービス業	4	3.5%	2	1.7%	1	0.8%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0.9%	2	1.7%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	0.9%	2	1.7%	4	3.3%
医療、福祉	26	22.6%	24	20.5%	25	20.8%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	15	13.0%	22	18.8%	20	16.7%
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%
合計	115	100.0%	117	100.0%	120	100.0%

## 1 「働き方改革」の取組について

## (1) 「働き方改革」の取組の有無

『あなたの会社では「働き方改革」に取り組んでいますか。』

「働き方改革」に63.2%が「取り組んでいる」

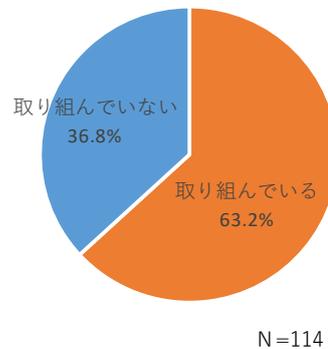


図 5 働き方改革の取組の有無

## (1) - ① 「働き方改革」の取組の効果 ※(1)で「取り組んでいる」と回答した者のみ

『「働き方改革」の取組によって、どのような効果がありましたか。』（2つまで）

現れた効果は「総労働時間（残業時間）が削減された」が最も高く、35.4%あったものの、全体では、「まだ効果は現れていない/効果を感じない」が47.7%と最も高かった。

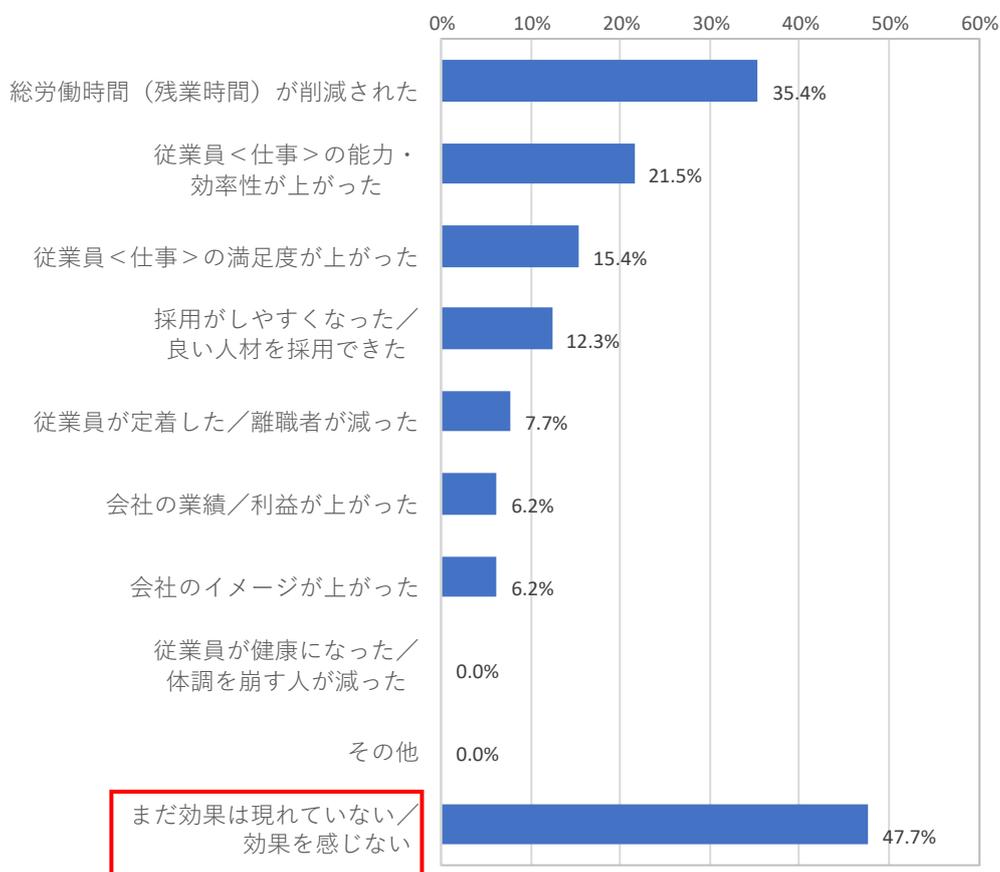
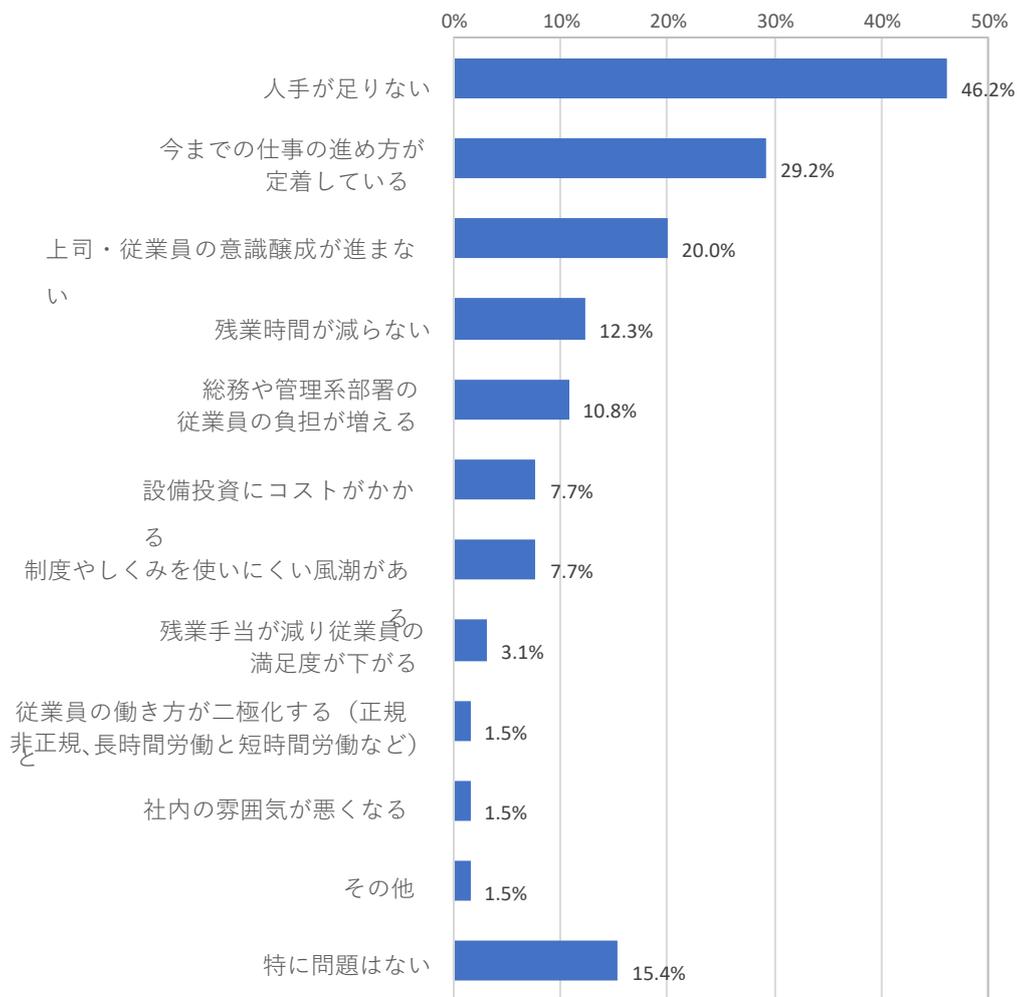


図 6 働き方改革の取組の効果

(1)－②「働き方改革」の取組を進める中での問題 ※(1)で「取り組んでいる」と回答した者のみ  
『あなたの会社において「働き方改革」の取組を進める中で、現在どのような問題がありますか』（2つまで）

「人手が足りない」が46.2%と最も高く、続いて「今までの仕事の進め方が定着している」が29.2%であった。



N=65

図7 「働き方改革」の取組を進める中での問題

<その他>

- ・高齢化が進んでいる。

(1)－③「働き方改革」に取り組んでいない理由 ※(1)で「取り組んでいない」と回答した者のみ  
 『「働き方改革」に取り組んでいない理由は何ですか』（2つまで）

「人手が足りない」が42.5%と最も高かった。その一方で、「今後取り組む予定である」も30.0%あった。

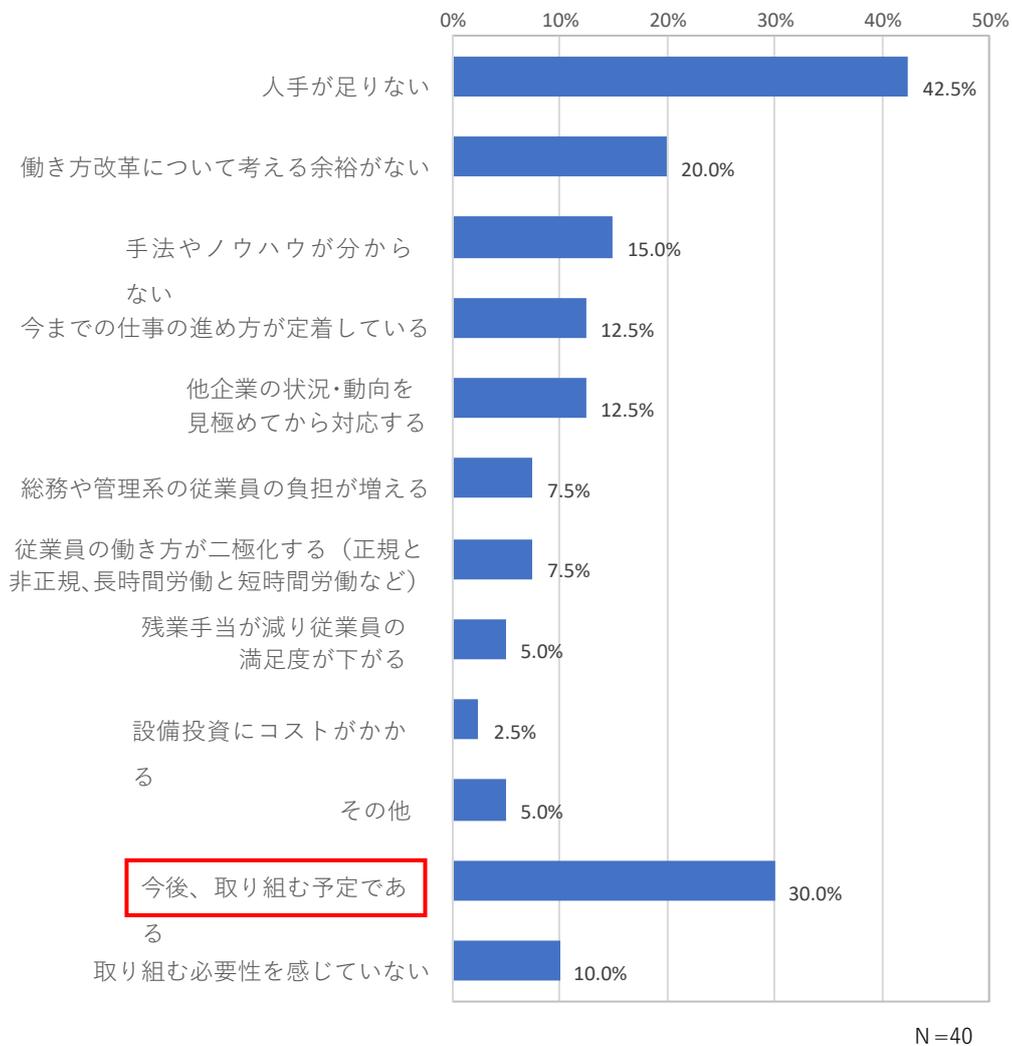


図 8 「働き方改革」に取り組んでいない理由

<その他>

- ・基本的に残業はなしとしている。
- ・まだ検討していない

## (2) 自社の人員状況

『あなたの会社の人員状況について、当てはまるものはどれですか』

自社の人員状況を見ると、66.1%が「不足している」とし、「過剰である」のは1%に満たなかった。

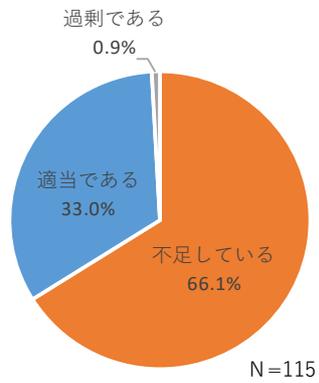


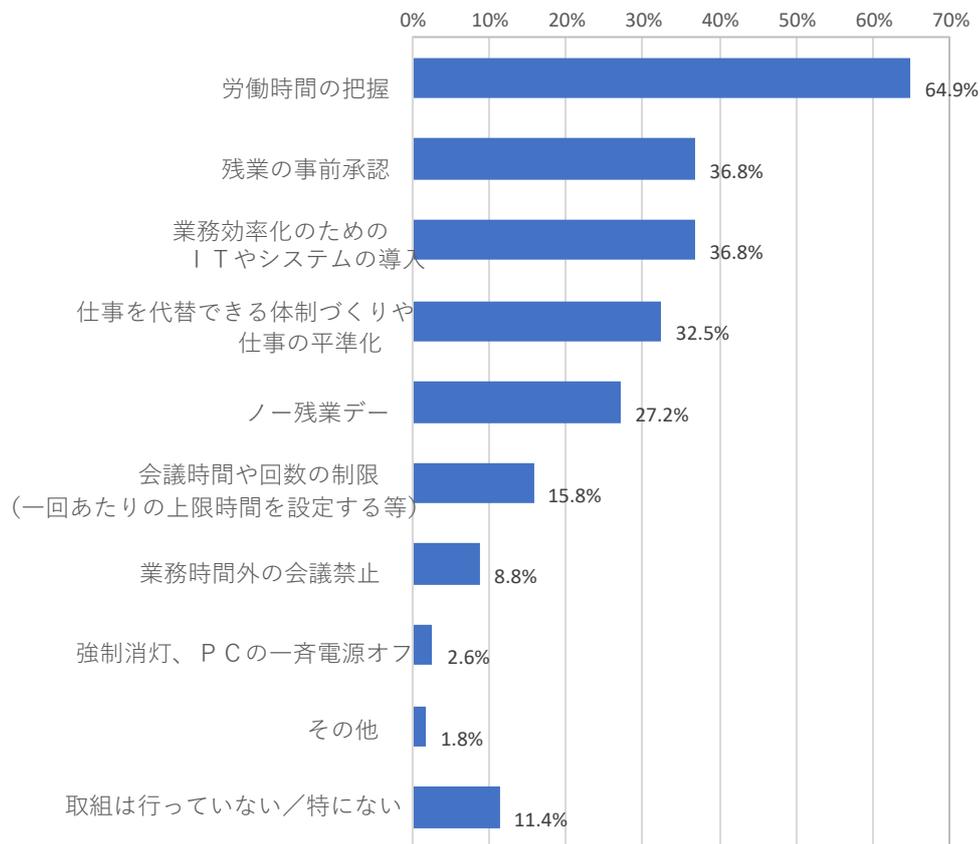
図 9 自社の人員状況

## (3) 「働き方」や「休み方」に関して実施していること

『あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。』

## ①【長時間労働是正・業務改善に関すること】(いくつでも)

「労働時間の把握」が64.9%と最も高く、次いで「残業の事前承認」「業務効率化のためのITやシステムの導入」がともに36.8%となっている。



N=114

図 10 長時間労働是正・業務改善に関してのこと

## &lt;その他&gt;

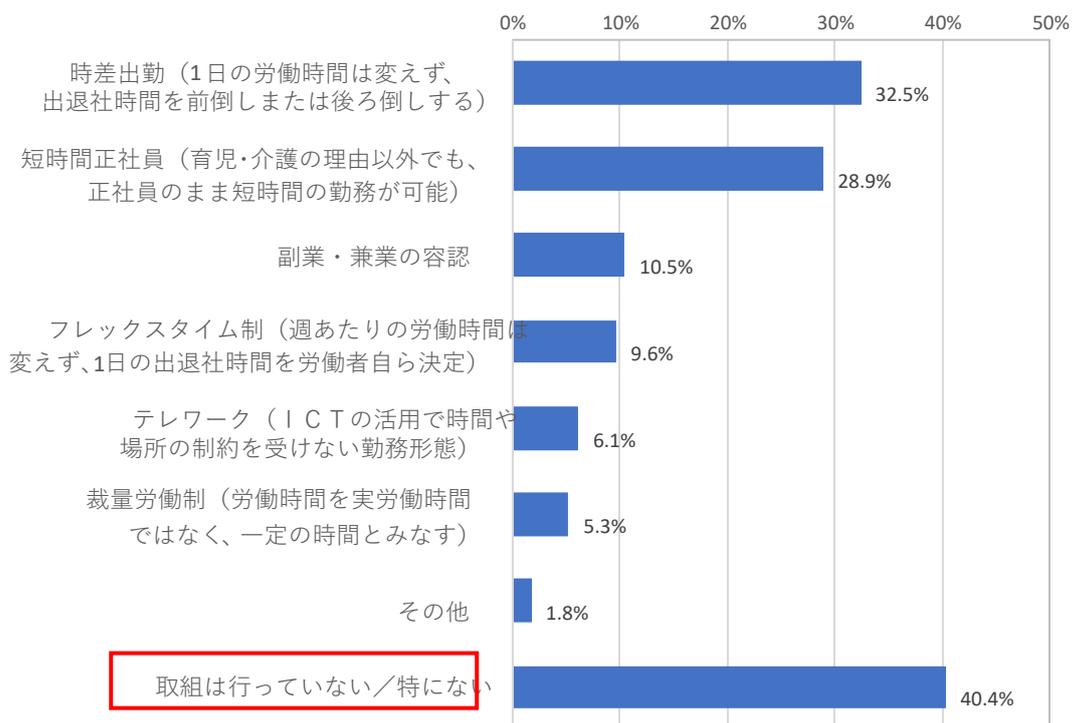
- ・フレックスタイム制
- ・部門間の業務応援

(3) 「働き方」や「休み方」に関して実施していること

『あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。』

②【多様な働き方に関すること】(いくつでも)

実施していることの中では、「時差出勤」が32.5%と最も高く、次いで「短時間正社員」が28.9%であったが、回答全体では「取組は行っていない/特にない」が40.4%と最も高かった。



N=114

図 11 多様な働き方に関すること

<その他>

- ・ 時間単位の有給休暇取得
- ・ 周辺業務や特定業務 (例えば入浴介助のみなど) を検討している

## (3) 「働き方」や「休み方」に関して実施していること

『あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。』

## ③【人材の活用に関すること】(いくつでも)

「定年の延長や再雇用等による雇用継続」が72.8%と最も高く、次いで「非正規社員の正社員転換」が56.1%と高い。

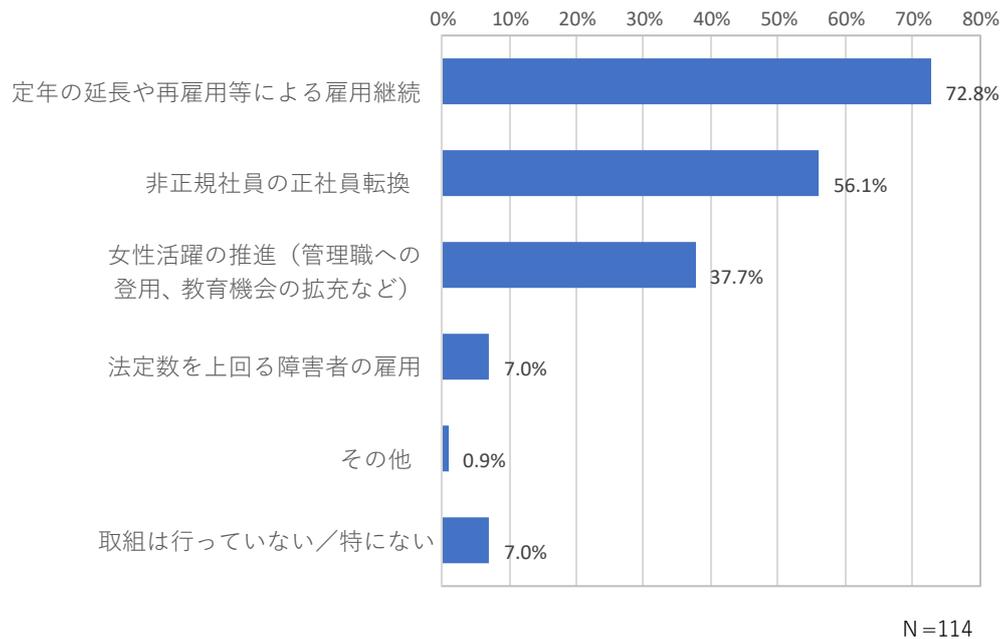


図 12 人材の活用に関すること

## &lt;その他&gt;

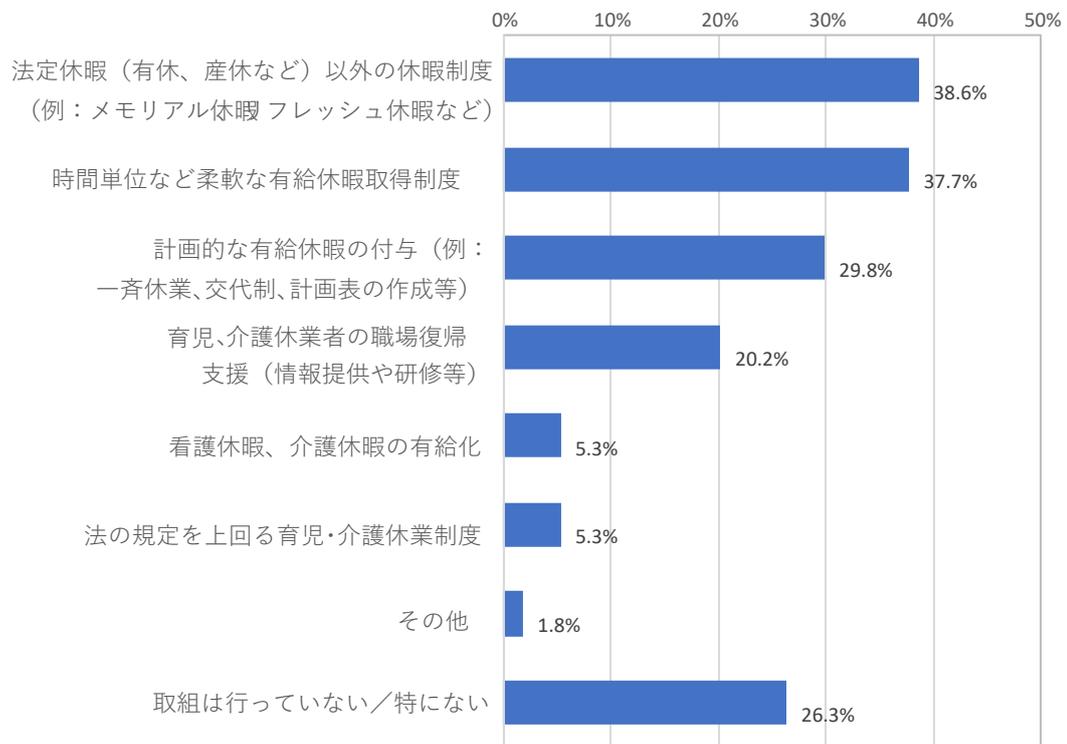
- ・高齢者の雇用

## (3) 「働き方」や「休み方」に関して実施していること

『あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。』

## ④【休暇の取得促進、育児・介護等との両立支援に関すること】(いくつでも)

「法定休暇（有給、産休など）以外の休暇制度」が 38.6%と最も高く、次いで「時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が 37.7%であった。



N=114

図 13 休暇の取得促進、育児・介護等との両立支援に関すること

## &lt;その他&gt;

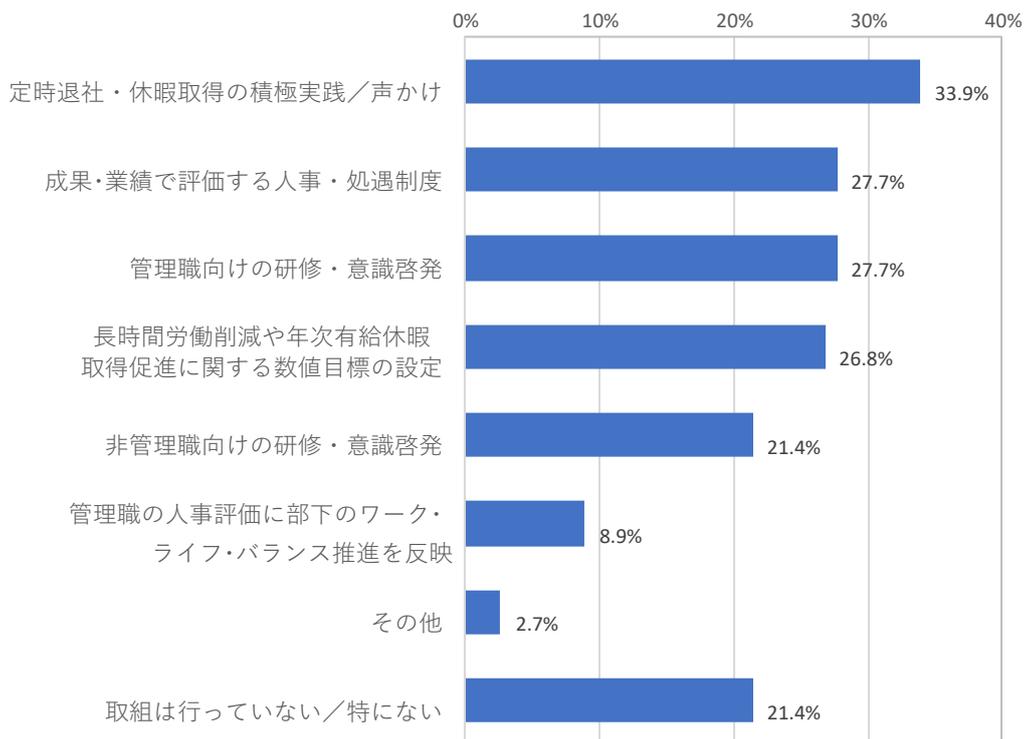
- ・ 時間単位など柔軟な有給休暇取得制度を検討中
- ・ 特定休暇（冠婚葬祭時等）の有給化

(3) 「働き方」や「休み方」に関して実施していること

『あなたの会社で「働き方」や「休み方」に関して実施していることは何ですか。』

⑤【取組促進に関すること】(いくつでも)

「定時退社・休暇取得の積極実践/声かけ」が33.9%と最も高く、次いで「成果・業績で評価する人事・処遇制度」や「管理職向けの研修・意識啓発」、「長時間労働削減や年次有給休暇取得促進に関する数値目標の設定」が高い。



N=112

図 14 取組促進に関すること

<その他>

- ・施設内研修も検討はしているが人員不足等により計画が進まない
- ・人事考課の廃止

ほか

## (4) 従業員の能力開発を支援する取組の実施について

『あなたの会社では、従業員の能力開発を支援する取組を行っていますか』

「行っている」が72.2%であった。

「将来的に行おうと思っている」と「行うつもりはない」を合わせ約3割の企業が、従業員の能力開発に未着手の状況である。

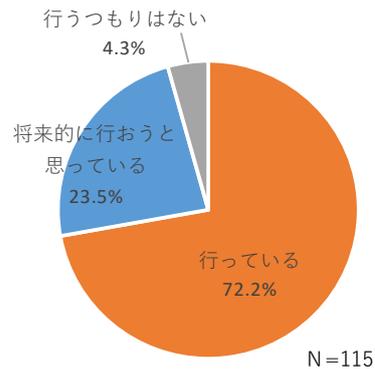


図 15 従業員の能力開発支援について

## 2 自身の考え方について

### (1) 仕事における現状の総合的な満足度

『あなたの、仕事における現状の総合的な満足度について、当てはまるものはどれですか』

「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、「中間管理職」で47.8%、「一般従業員」で45.0%と、ともに半数に満たない。

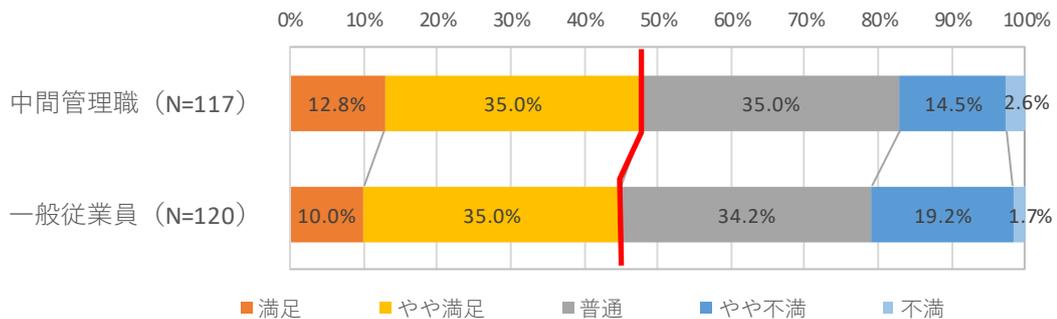


図 16 現状の総合的な満足度

### (2) 職業に関する能力向上のための学習の有無

『あなたは、職業に関する能力を向上させるための学習を行っていますか。』

※自己・会社負担問わず

「中間管理職」では、「行っている」が56.4%と半数を超えている。

「行っている」又は「将来的に行おうと思っている」人の割合が高く、自身の能力向上の必要性を感じている様子が伺える。

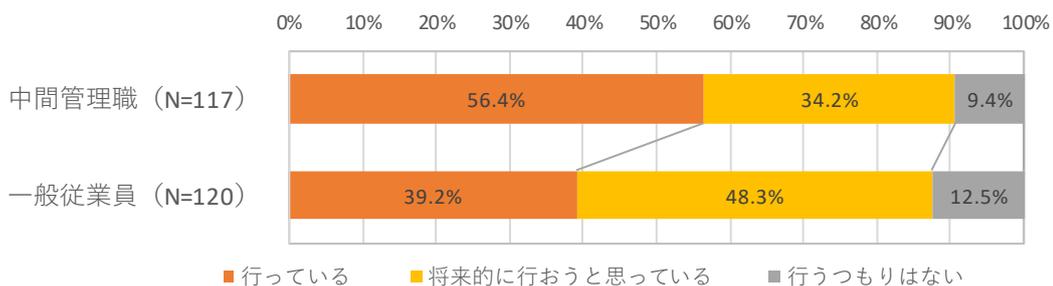


図 17 能力向上のための学習の有無

(3) 「働くこと」において、重要視していること

『あなたが「働くこと」において、重要視していることは何ですか。』（2つまで）

「中間管理職」「一般従業員」とともに「安定した収入が得られる」の割合が最も高く、次いで「良い人間関係の職場で働くことができる」であった。

また、「一般従業員」では、「働く日や時間をある程度自分で調整できる」ことを重要視している傾向がみられた。

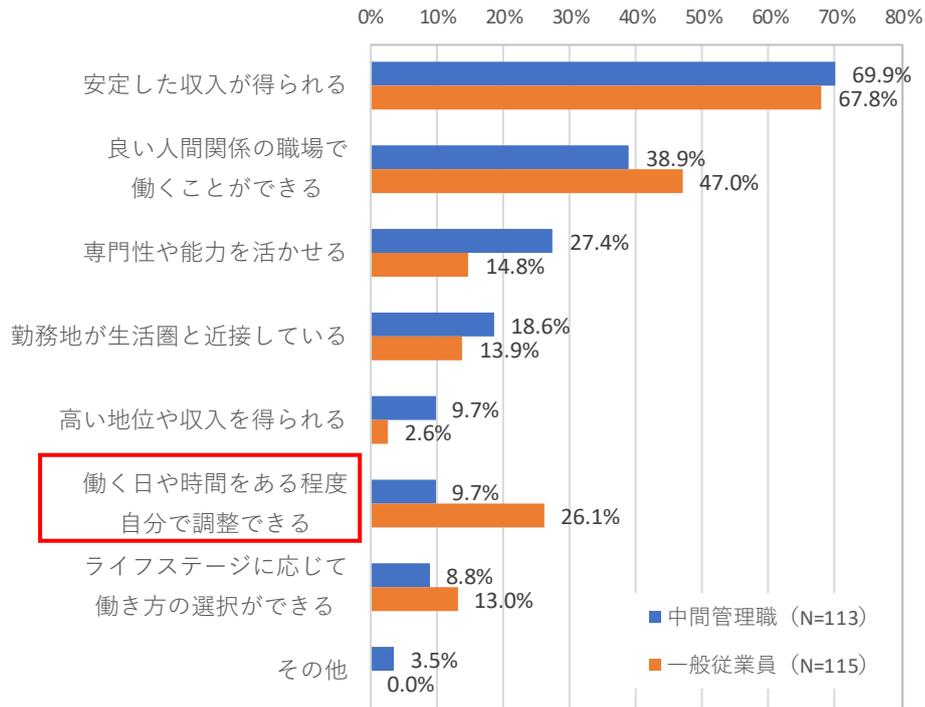


図 18 「働くこと」において重要視していること

<その他>

- ・自分の使命を果たす（やりがいや達成感）（中間管理職）

(4) 職場で感じている課題

『あなた自身が職場で感じている課題は何ですか。』（2つまで）

職階層に関わらず、「人材育成の進め方」や「慣習となっている業務の見直し」の割合が総じて高い。「中間管理職」では、他の職階層に比べ、「実務とマネジメント（管理・育成業務）とのバランス」の割合が高い傾向がみられた。

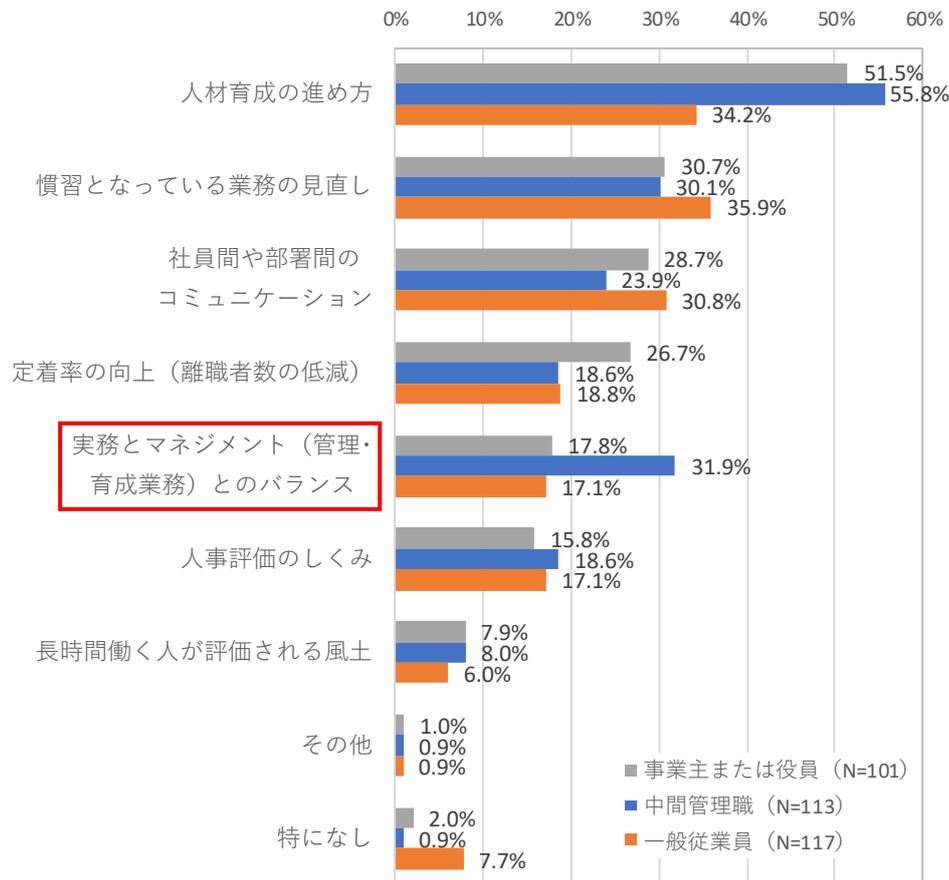


図 19 職場で感じている課題

<その他>

- ・経営（事業主または役員）
- ・若手技術者不足からくる社員の高齢化（中間管理職）
- ・ライフワークバランス（一般従業員）

(5) 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか。』（2つまで）

「事業主または役員」は「スキルアップ（自己啓発）の時間」の割合が最も高く、「中間管理職」「一般従業員」はともに「趣味やレジャーの時間」の割合が最も高い。

「地域活動、社会貢献活動の時間」や「家事、育児・介護の時間」の割合には、職階層による差異がみられる。

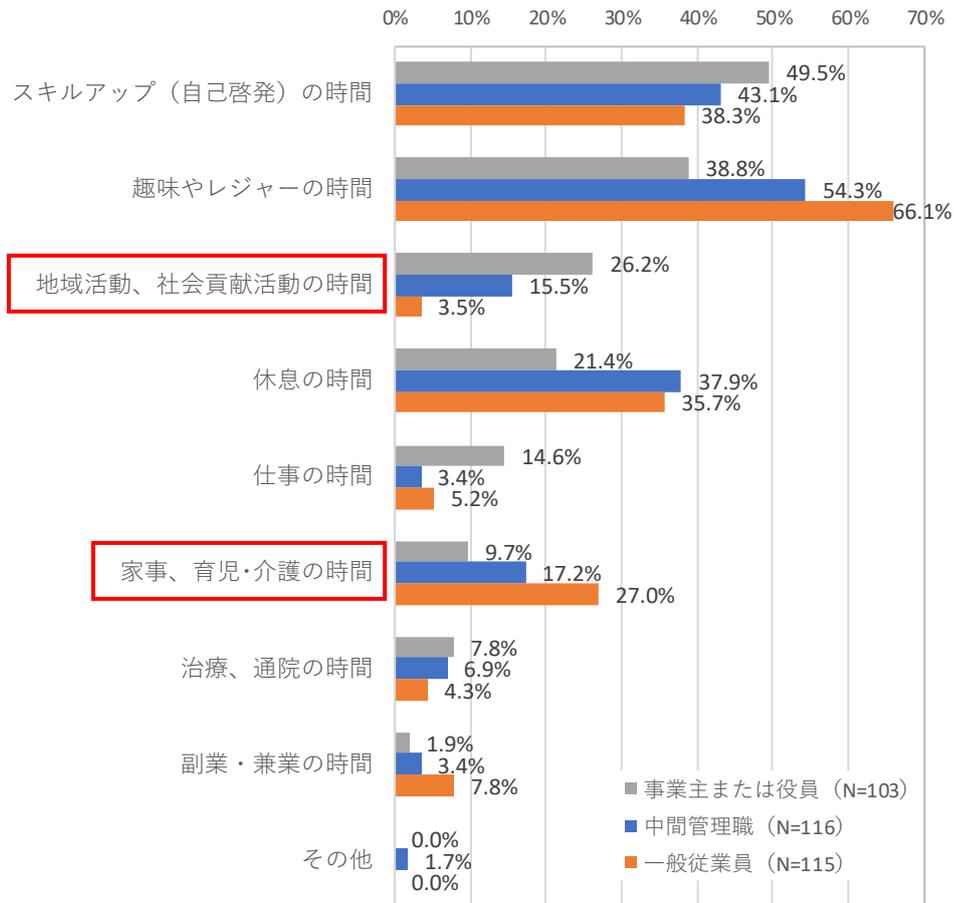


図 20 今後増やしたい時間

<その他>

- ・家族との時間（中間管理職）

### 3 今後の「働き方改革」に関する考えについて

#### (1) 会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うこと

『今後、「働き方改革」を進めたり、更なる効果を生むために、あなたの会社や職場で重点的に取り組む必要があると思うことは何ですか。』（いくつでも）

職階層に関わらず「意識改革」と「仕事の内容・進め方の見直し」の割合が高い。

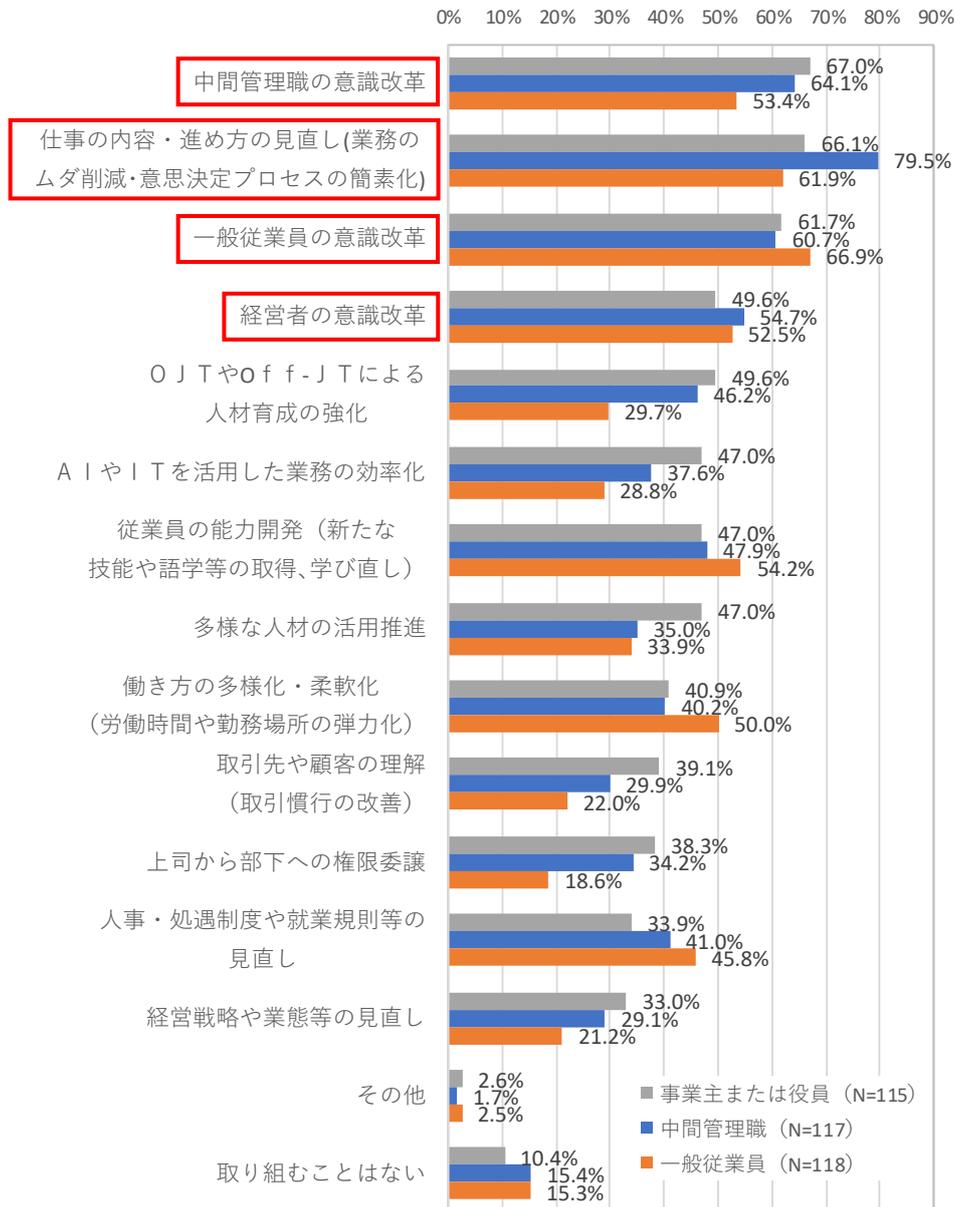


図 21 重点的に取り組む必要があると思うこと

#### <その他>

- ・人手（人材）の確保（事業主または役員、中間管理職）
  - ・働き方改革は何のためにするのかを明確に理解させる。（事業主または役員）
  - ・長時間勤務している職員が評価されやすい風土、業務のスクラップ&ビルド（中間管理職）
  - ・上司の意識改革。特に育児中の女性に対し、時間内にこなして定時退社しているのに早く帰るイメージでいること。（一般従業員）
- ほか



(3) 「働き方改革」が進めやすくなる行政からの支援・援助

『行政からどのような支援・援助があれば、「働き方改革」の取組が進めやすくなると思いますか』  
(2つまで)

職階層に関わらず「設備投資や雇用・育成に対する財政的支援」が最も高く、次いで「他の企業の取組事例等の情報提供」であった。

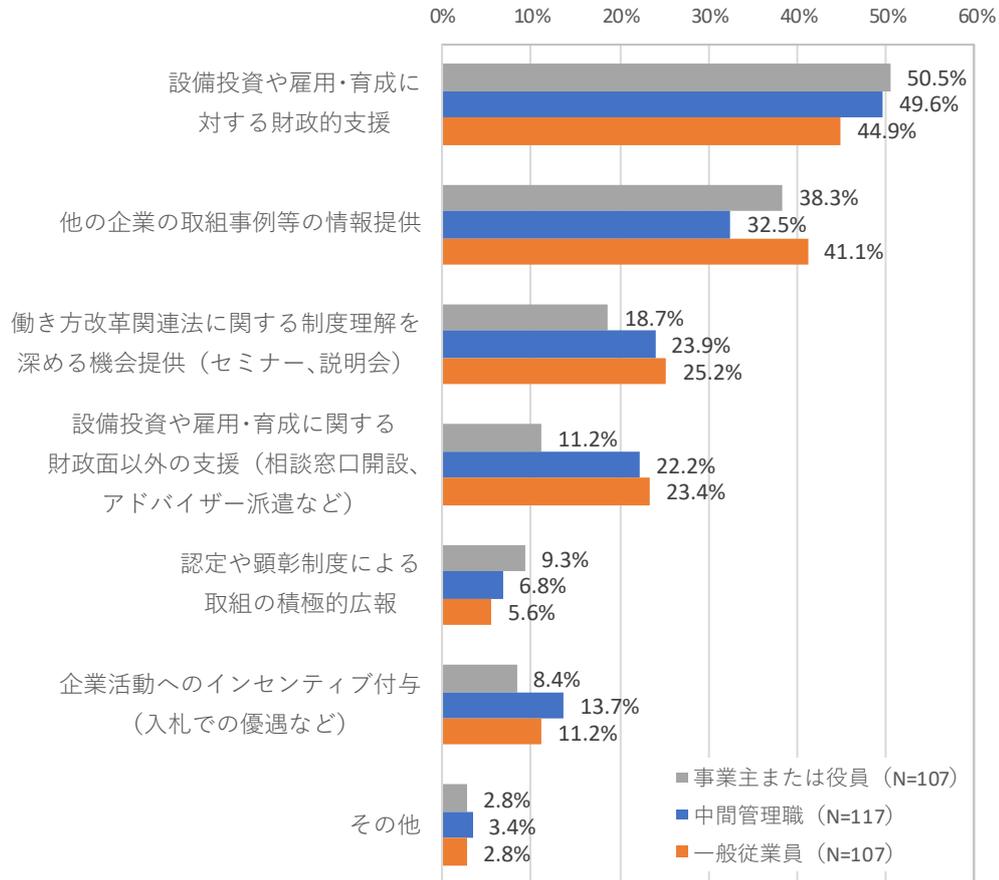


図 23 「働き方改革」が進めやすくなる行政からの支援・援助

<その他>

- ・ウィークリースタンス※の確実な実施 (事業主または役員)
  - ※受発注者間相互における一週間の仕事の進め方を定めること
  - (例)月曜日は依頼の期限日としない、水曜日は定時の帰宅に心がける、金曜日に依頼しない
- ・企業への講師派遣 (中間管理職)
- ・優良企業の積極的な開示・または罰則の強化 (中間管理職)
- ・社員が何を思っているかを理解してもらえそうな取組み (一般従業員)

ほか

1 事業主または役員

(1) 性別

① 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか?』（2つまで）

「女性」「男性」とともに「スキルアップ（自己啓発）の時間」が最も高くなっている。

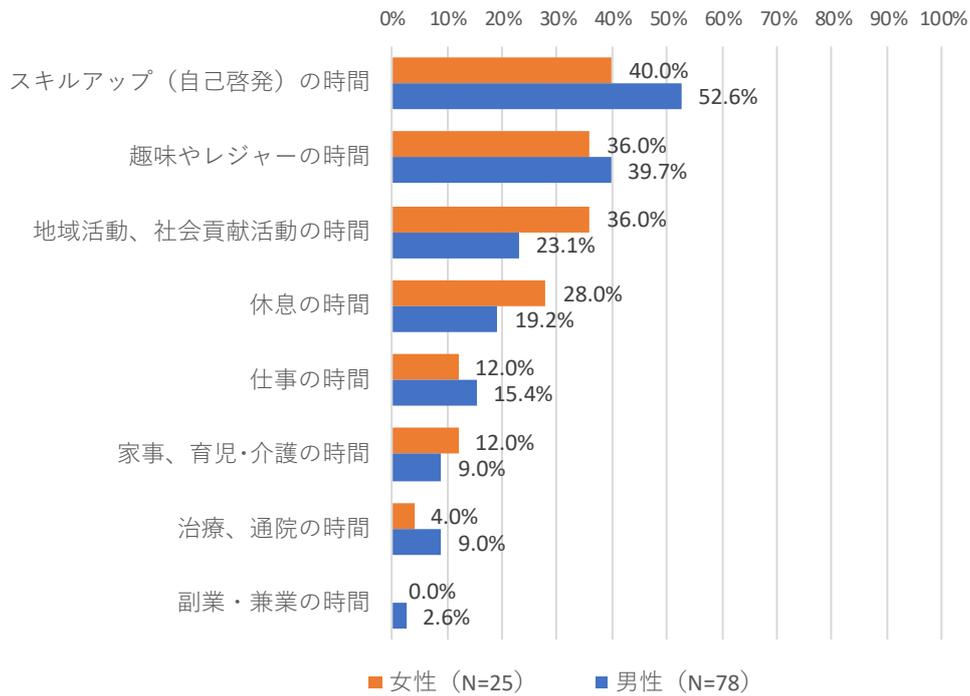


図 24 性別 今後増やしたい時間（事業主または役員）

## 2 中間管理職

## (1) 性別

## ① 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか?』（2つまで）

「女性」は「スキルアップの時間」、「男性」は「趣味やレジャーの時間」が最も高い。

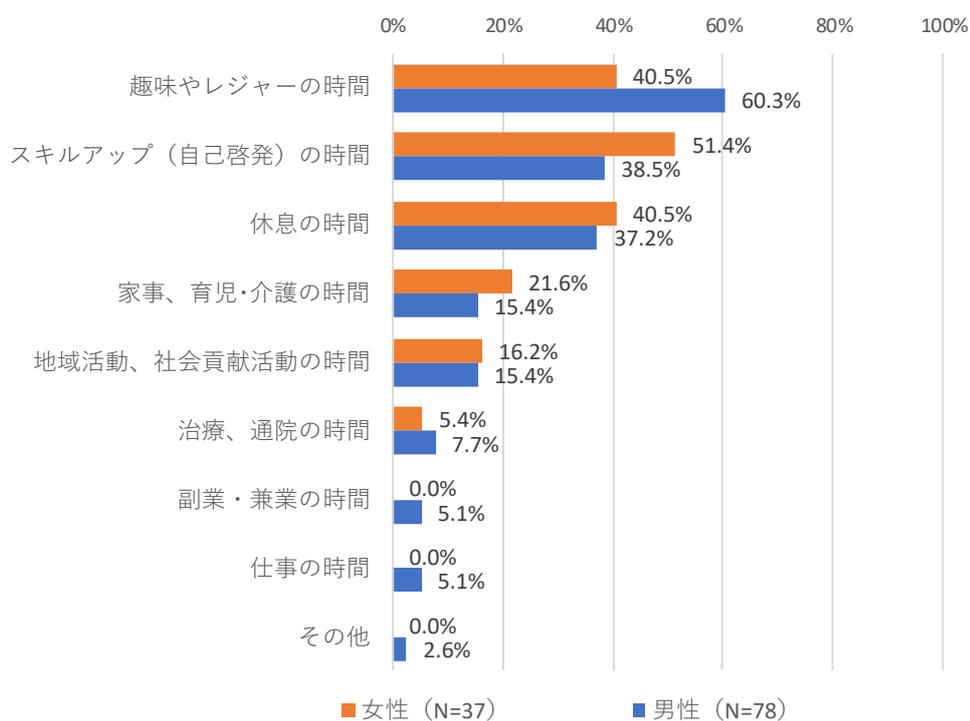


図 25 性別 今後増やしたい時間（中間管理職）

(2) 年齢別

① 仕事における現状の総合的な満足度

『あなたの、仕事における総合的な満足度について、当てはまるものはどれですか?』

「40代」の満足度（「満足」と「やや満足」を合わせた割合）が低い。「不満」とした割合も他の年代に比べて高い。

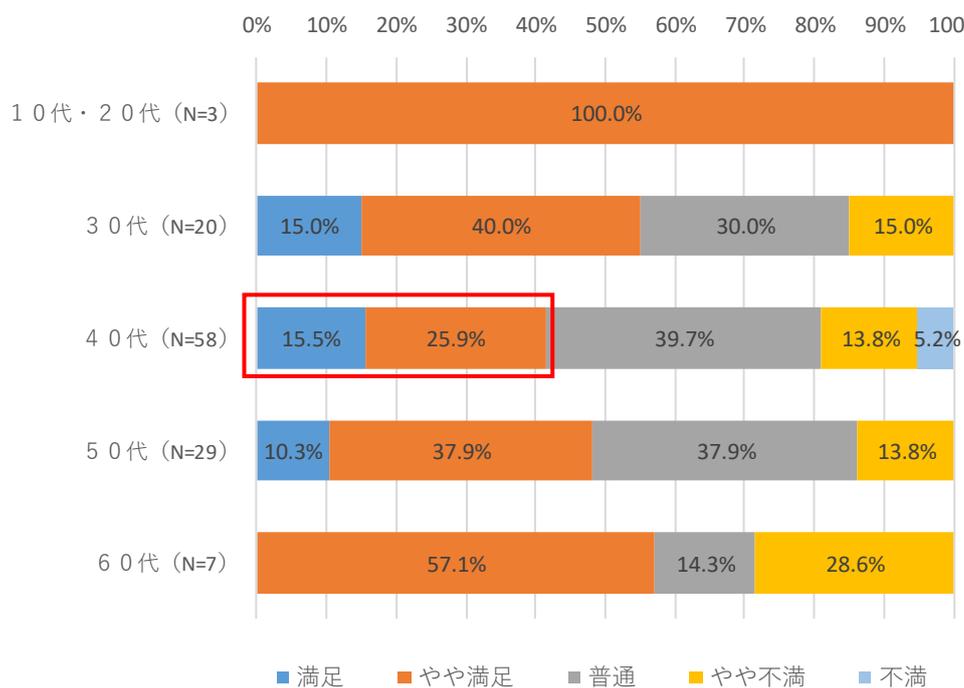


図 26 年齢別 現状の総合的な満足度（中間管理職）

② 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか?』（2つまで）

「30代」は「スキルアップの時間」、「40代～60代」は「趣味やレジャーの時間」が最も高い。

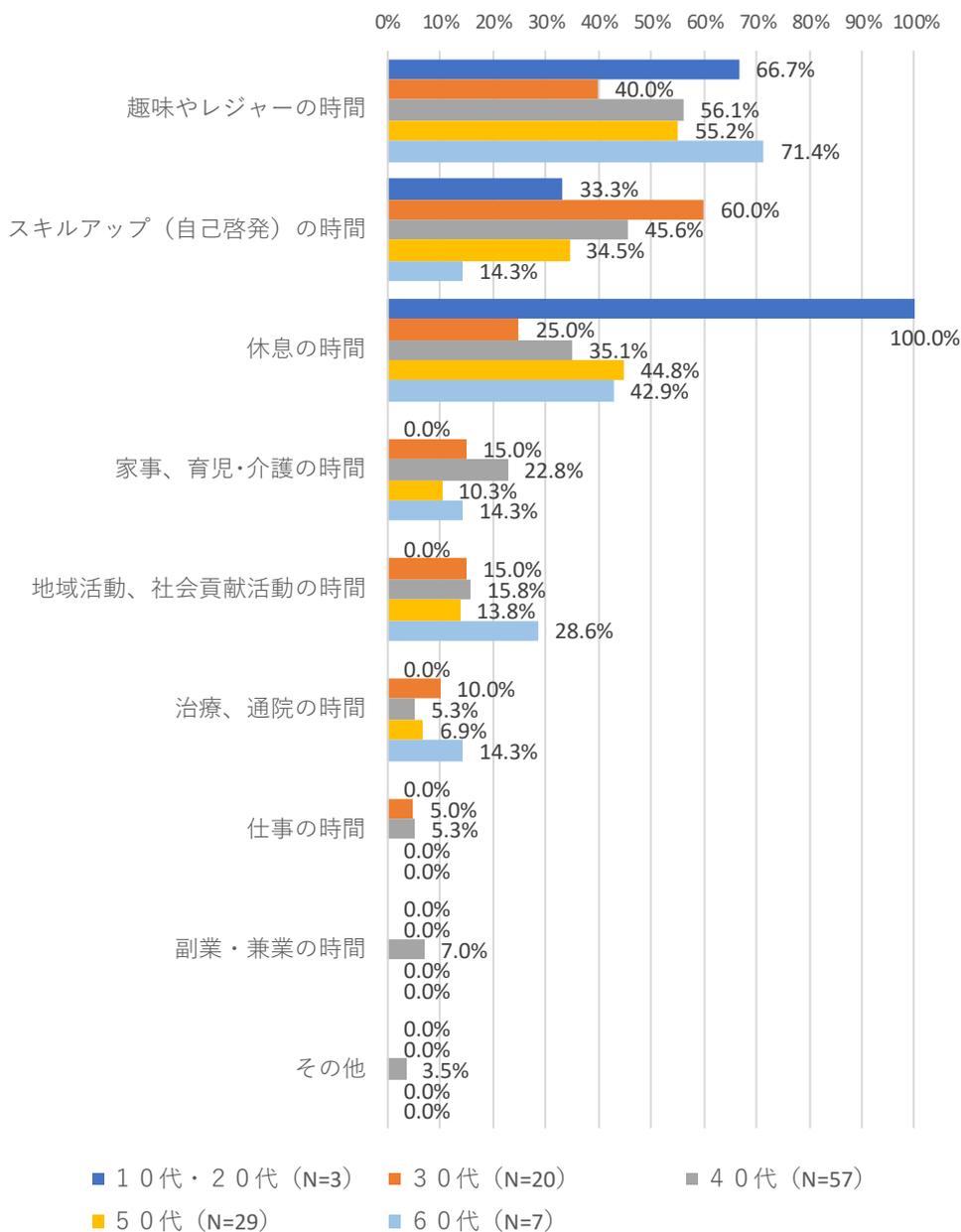


図 27 今後増やしたい時間（中間管理職）

### 3 一般従業員

#### (1) 性別

##### ① 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか？（2つまで）』

性別に関わりなく、総じて同じ傾向がみられる。

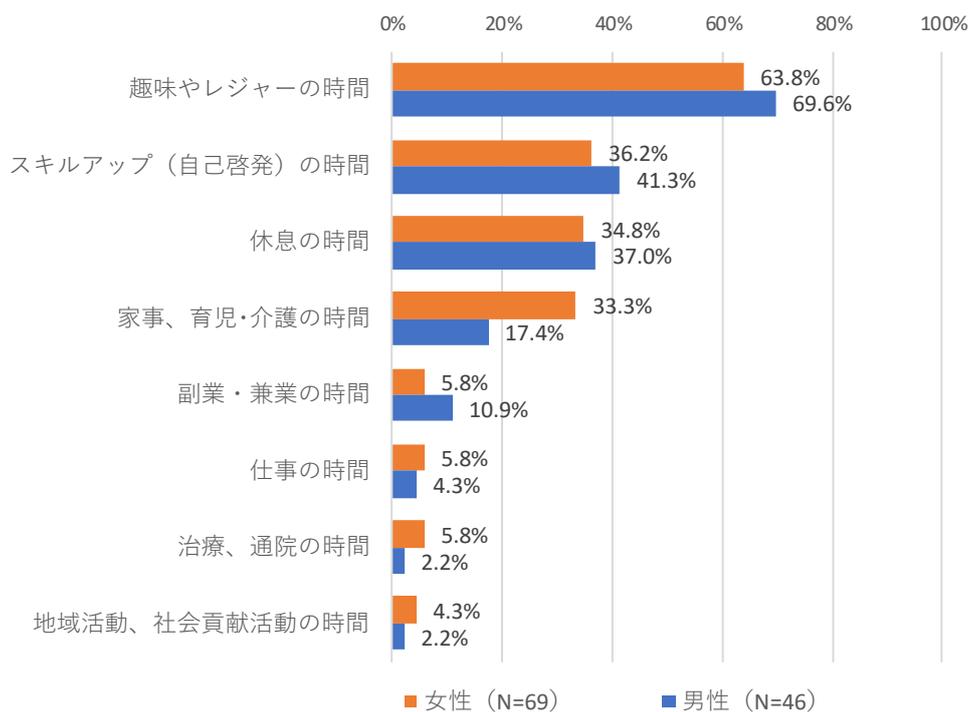


図 28 性別 今後増やしたい時間（一般従業員）

(2) 年齢別

① 仕事における現状の総合的な満足度

『あなたの、仕事における総合的な満足度について、当てはまるものはどれですか?』

「40代」の満足度（「満足」と「やや満足」を合わせた割合）が、他の年代に比べて低い。

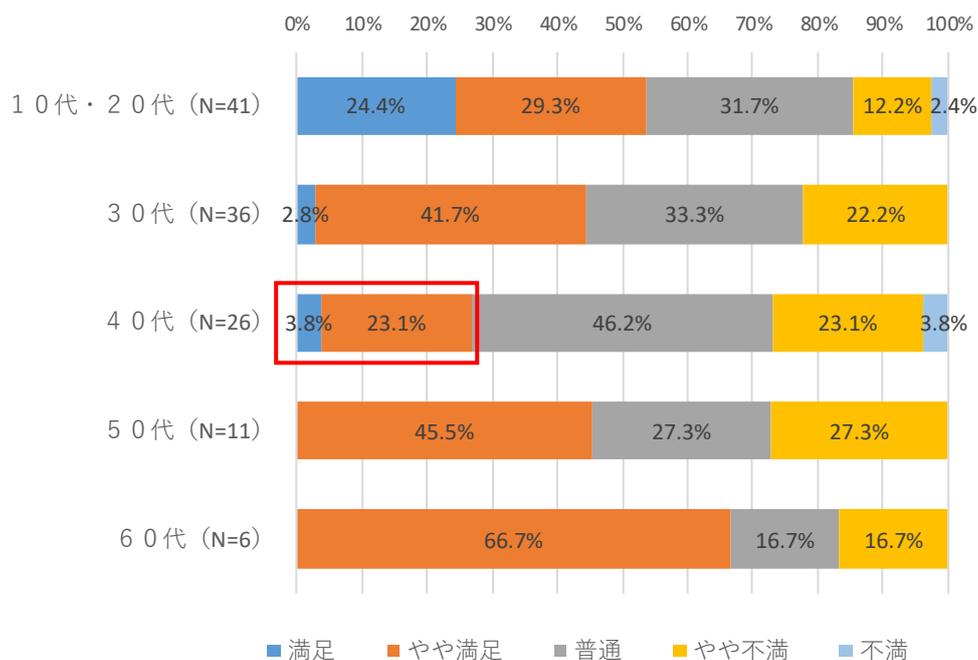


図 29 年齢別 現状の総合的な満足度（一般従業員）

② 今後増やしたい時間

『あなたは、今後、どのような時間を増やしたいですか?』（2つまで）

全ての年代において「趣味やレジャーの時間」が最も高い。

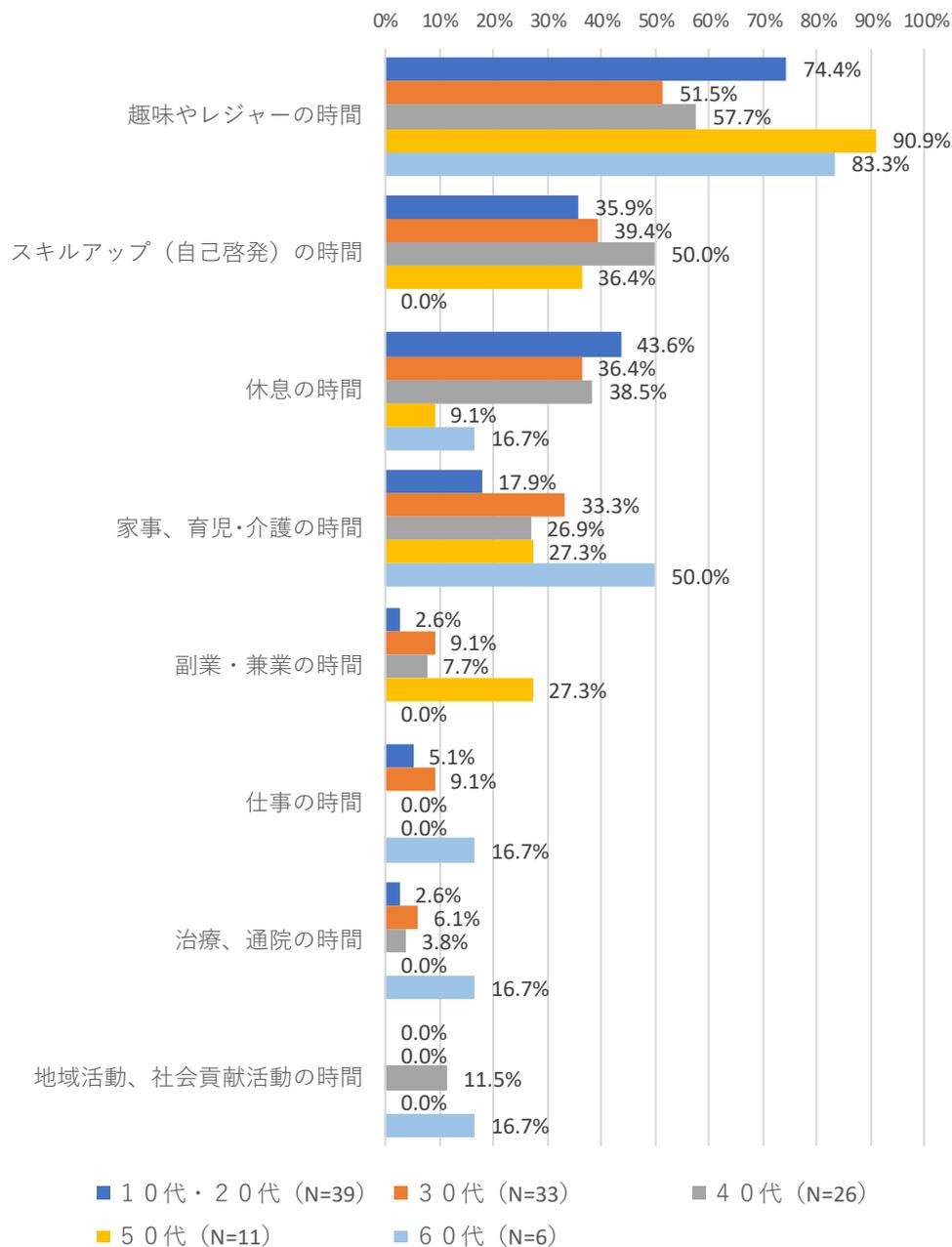


図 30 年齢別 今後増やしたい時間（一般従業員）