

平成 29 年度

鹿児島県働き方改革取組実態調査
報告書



鹿児島県商工労働水産部
雇 用 労 政 課

I 調査の説明

1 調査の内容

(1) 調査の目的

県内企業における働き方改革への取組みの現状や推進する上での課題等について把握する。

(2) 調査期間

平成29年7月～9月

(3) 調査対象

県内に本店・支店等がある500事業所

(4) 調査項目

- ① 企業・従業員属性
- ② 「働き方改革」に対する認知・取組状況・課題
- ③ 「働き方改革」を推進するための組織体制
- ④ 「働き方改革」に関する従業員への周知・啓発等
- ⑤ 労働時間短縮への取組
- ⑥ 年次有給休暇取得促進
- ⑦ 多様な働き方
- ⑧ 育児・介護
- ⑨ 「働き方改革」の成果
- ⑩ 要望する支援策等
- ⑪ 「働き方改革アドバイザー」派遣について

(5) 回答状況

回答事業所数（有効回答率） 229事業所（45.8%）

II 調查結果

1 「働き方改革」に対する認知・取組状況・課題

- (1) 「働き方改革」という言葉について
- (2) 「働き方改革」を行う意義について

「働き方改革」という言葉については、「よく知っている」(40.4%)、「聞いたことがあるがよく知らない」(51.3%)と回答しており、9割以上が「働き方改革」という言葉を認知している。

「働き方改革」の意義については、「大いにあると思う」(36.6%)、「少しはあると思う」(49.8%)となっており、8割以上が意義があると回答している。

図 「働き方改革」という言葉について

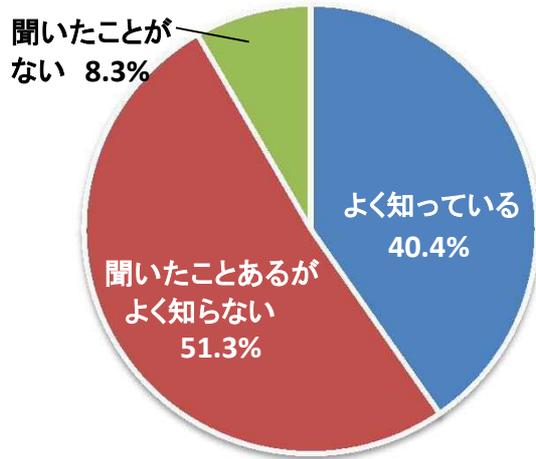
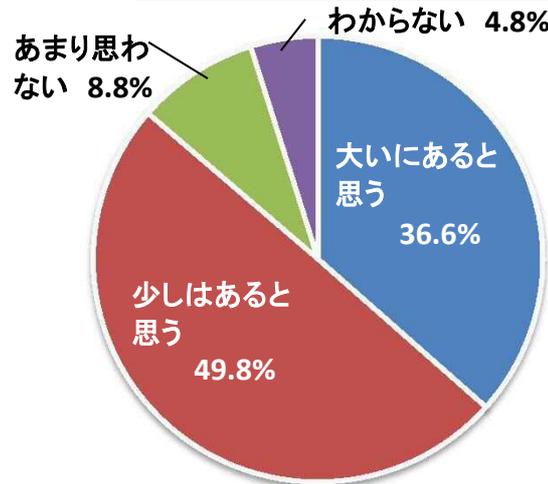


図 「働き方改革」を行う意義について

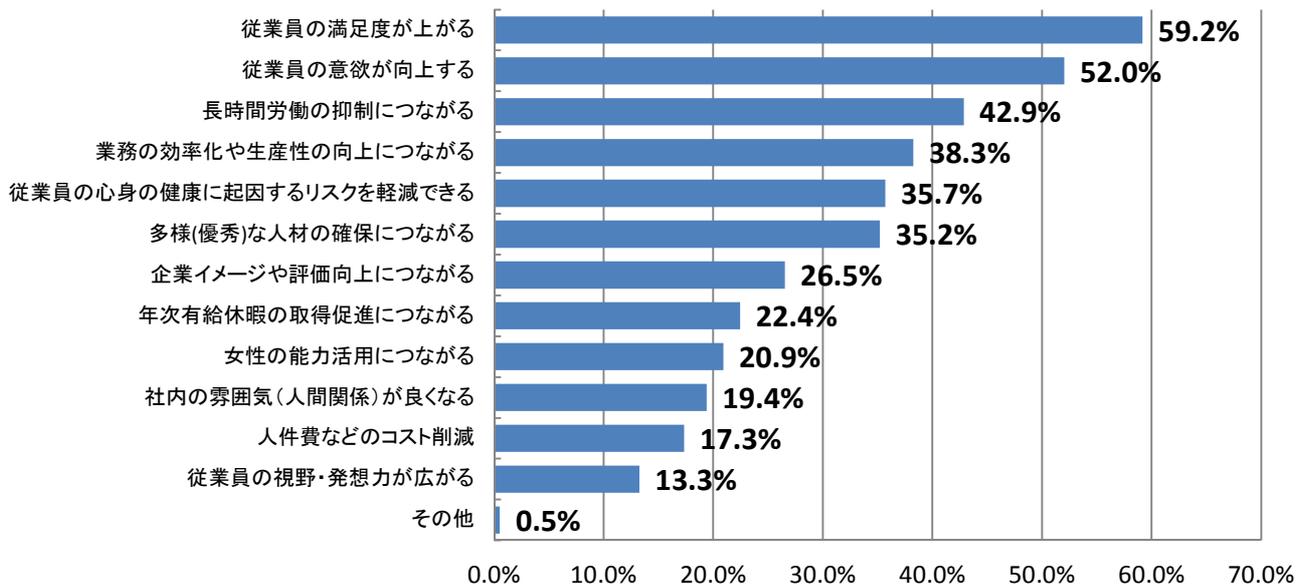


- (3) 「働き方改革」に期待する効果

「働き方改革」に期待する効果については、「従業員の満足度が上がる」(59.2%)、「従業員の意欲が向上する」(52.0%)、「長時間労働の抑制につながる」(42.9%)の順に多かった。

図 「働き方改革」に期待する効果

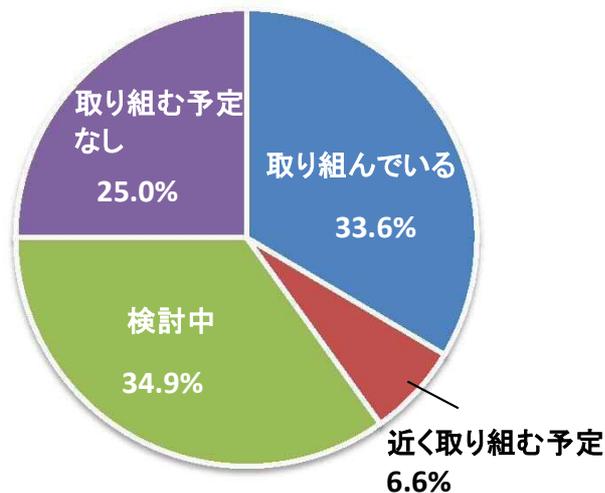
(複数回答。「回答した事業所」を100%とした場合。)



(4) 「働き方改革」の取組状況

「働き方改革」の取組状況については、「取り組んでいる」(33.6%)、「近く取り組む予定」(6.6%)、「検討中」(34.9%)と回答している。

図 「働き方改革」の取組状況



従業員300人以上の事業所について、「働き方改革」に5社中4社が「取り組んでいる」と回答し、残りの1社についても「近く取り組む予定」と回答した。

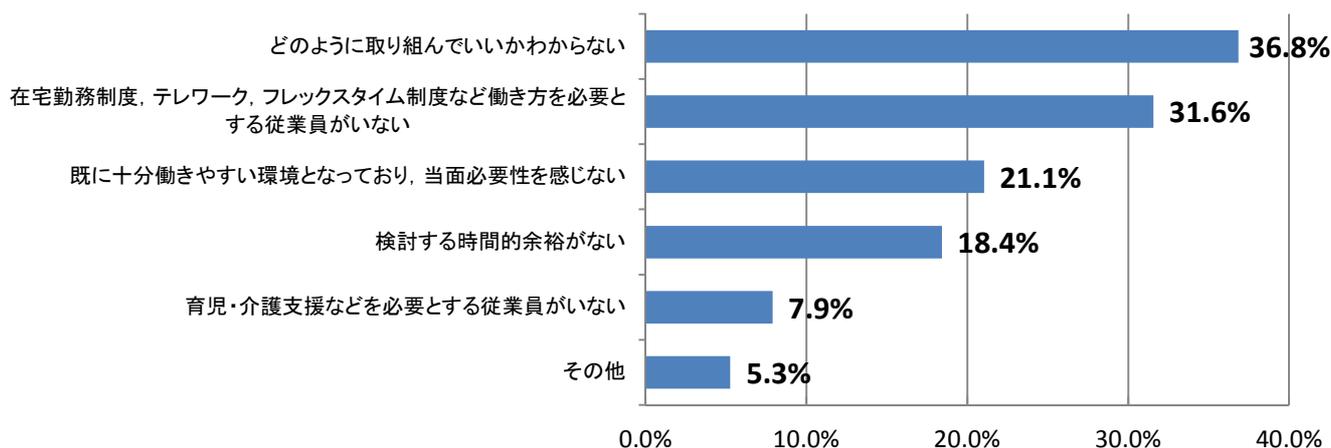
従業員300人未満の事業所について、「働き方改革」に「取り組んでいる」と回答したのは、3割程度であった。

(5) 「働き方改革」に取り組む予定のない理由

「取り組む予定なし」と回答した事業所の理由としては、「どのように取り組んでいいかわからない」(36.8%)、「在宅勤務制度、テレワーク、フレックスタイムなど働き方を必要とする従業員がいない」(31.6%)、「既に十分働きやすい環境となっており、当面必要性を感じない」(21.1%)の順に多かった。

図 「働き方改革」に取り組む予定のない理由

(複数回答。「取り組む予定なし」事業所を100%とした場合。)

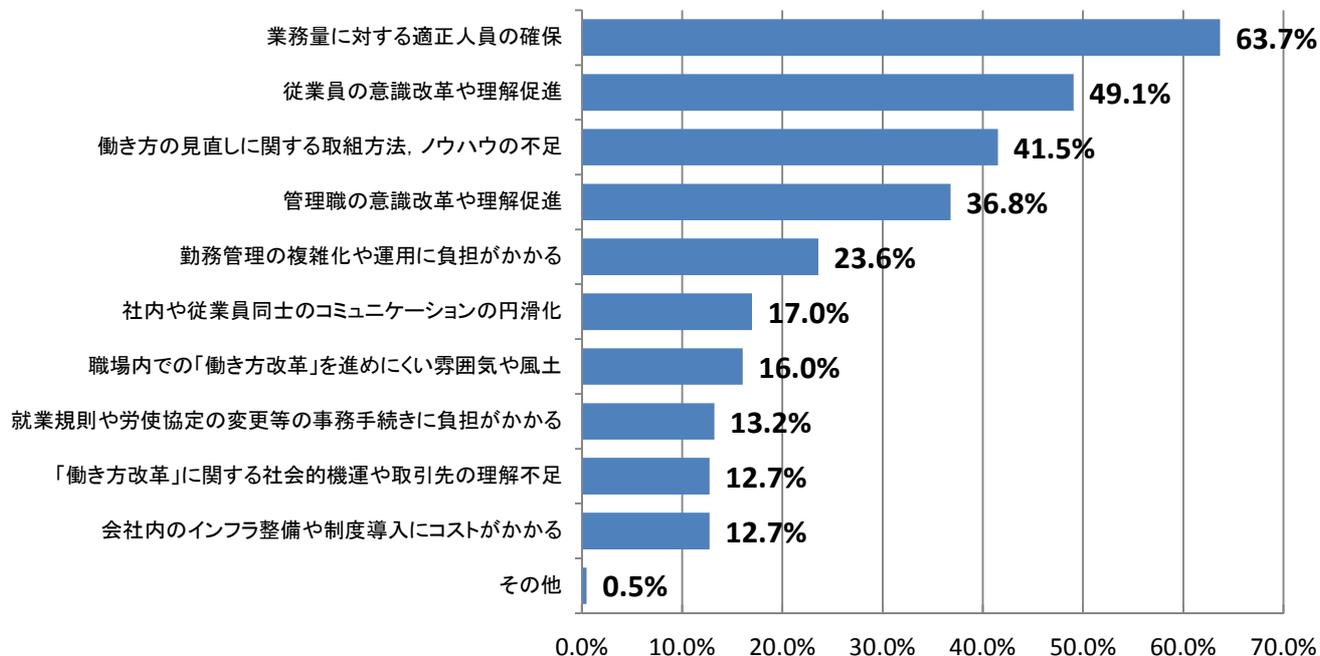


(6) 「働き方改革」に取り組む上での課題

「働き方改革」に取り組む上での課題については、「業務量に対する適正人員の確保」(63.7%)、「従業員の意識改革や理解促進」(49.1%)、「働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウの不足」(41.5%)の順に多くなっている。

図 「働き方改革」に取り組む上での課題

(複数回答。「回答した事業所」を100%とした場合。)



【補足】

■「働き方改革」へ取り組んでいると回答した事業所の取組状況

1 労働時間短縮への取組

労働時間短縮への取組

図 取組の有無

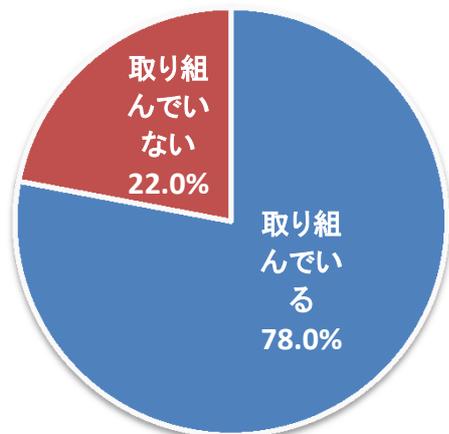
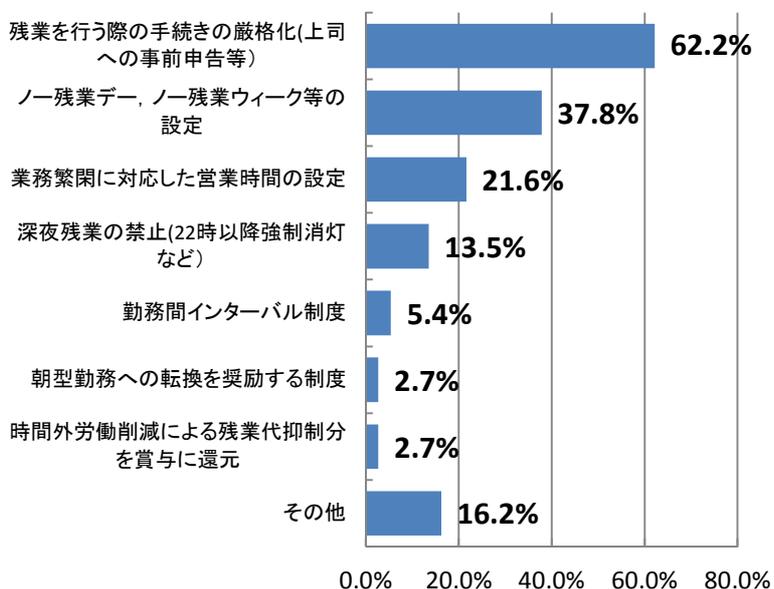


図 労働時間短縮への具体的な取組方法

(複数回答。「取り組んでいる」事業所を100%とした場合。)



2 年次有給休暇取得促進

年次有給休暇の取得促進の取組

図 取組の有無

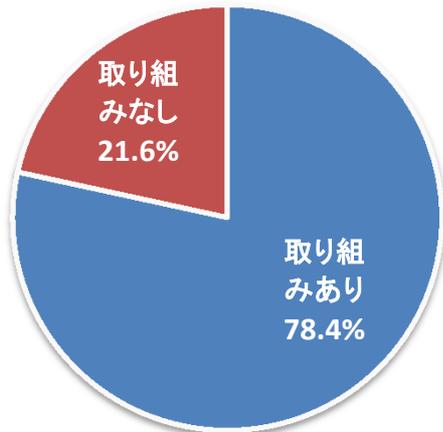
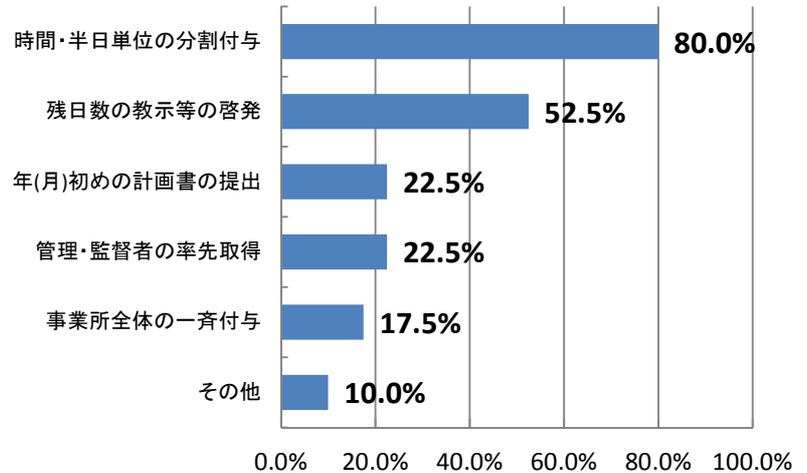


図 年次有給休暇取得促進の具体的な取組方法

(複数回答。「取組みあり」事業所を100%とした場合。)



3 多様な働き方

テレワークへの取組

図 テレワーク導入の有無

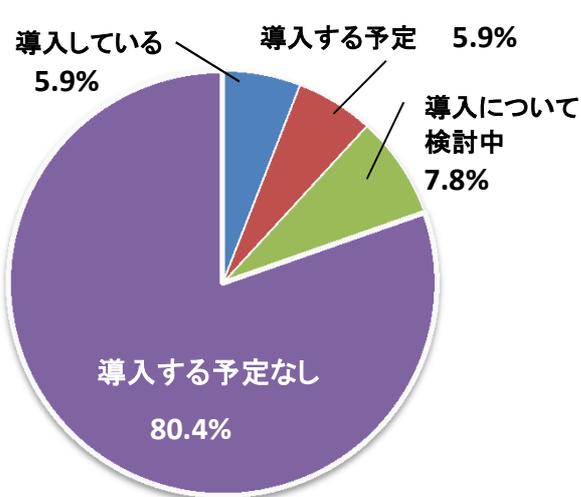
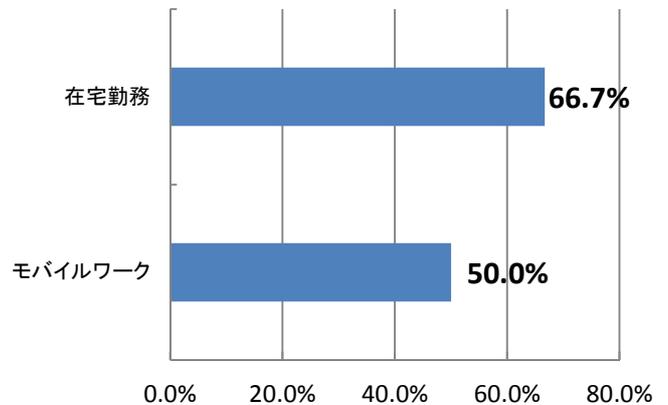


図 テレワークの形態

(複数回答。「導入している」、「導入する予定」事業所を100%とした場合。)



時間や場所にとらわれず働くための取組

図 時間や場所にとらわれず働くための取組

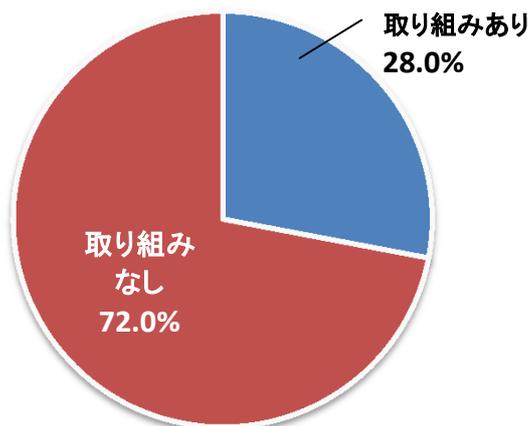
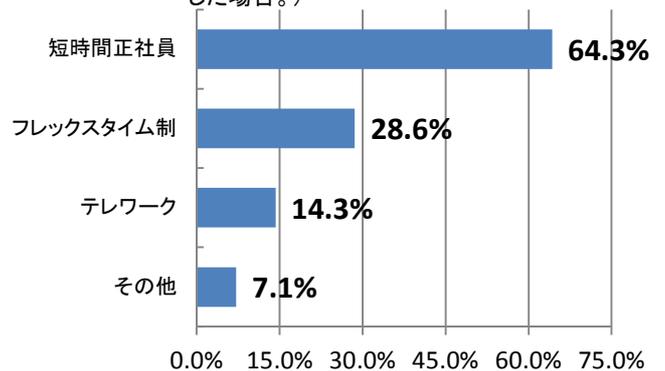


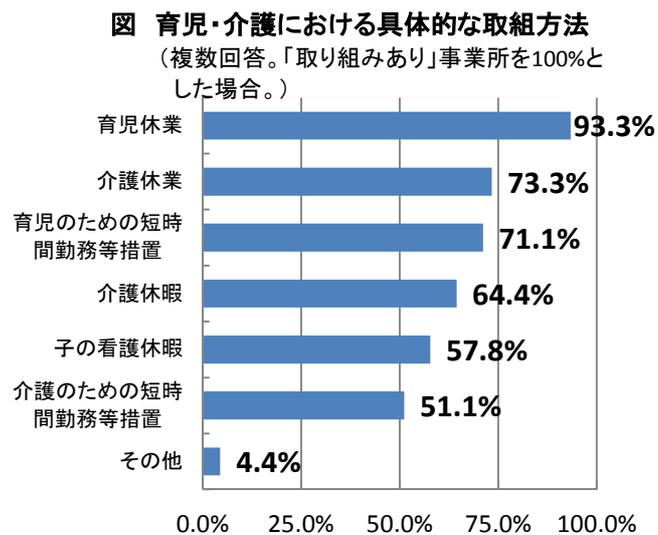
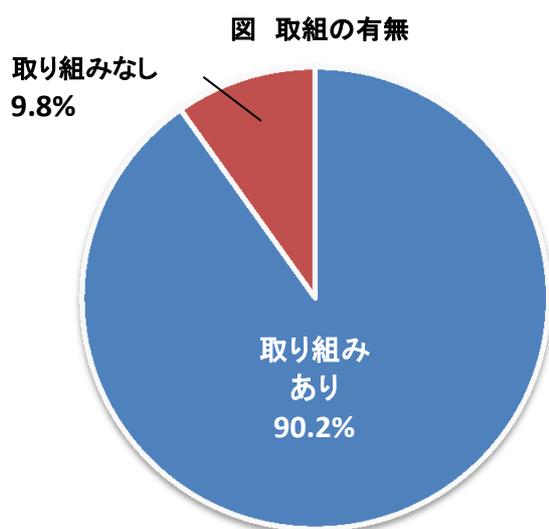
図 具体的な取組方法

(複数回答。「取組みあり」事業所を100%とした場合。)



4 育児・介護

育児・介護中の働きやすい環境を作るための取組



2 「働き方改革」を推進するための組織体制

(1) 「働き方改革」を推進する組織や担当者の配置の有無、「働き方改革」に関する方針・目標

「働き方改革」を推進する組織や担当者の配置については、「人事労務部署等の所掌に「働き方改革」を位置づけている」(6.2%)、「部署横断的な組織を設置している」(4.8%)、「部署や組織はないが担当者がある」(17.6%)と回答している。

「働き方改革」に関する方針・目標については、「方針や目標が明確化され、社内で共有している」(12.4%)、「方針や目標は定めているが、社内で共有は図っていない」(12.4%)と回答している。

図 「働き方改革」を推進する組織や担当者配置の有無

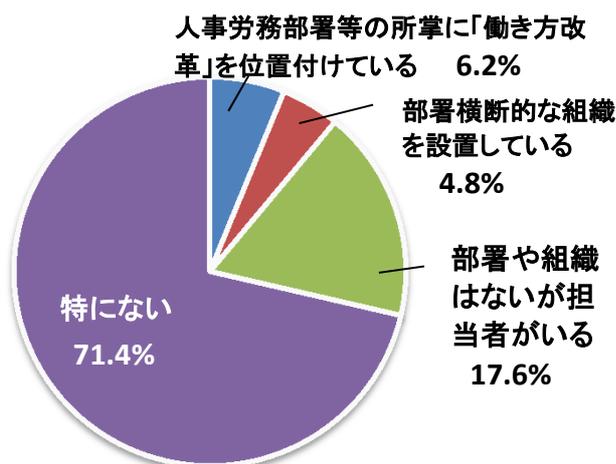
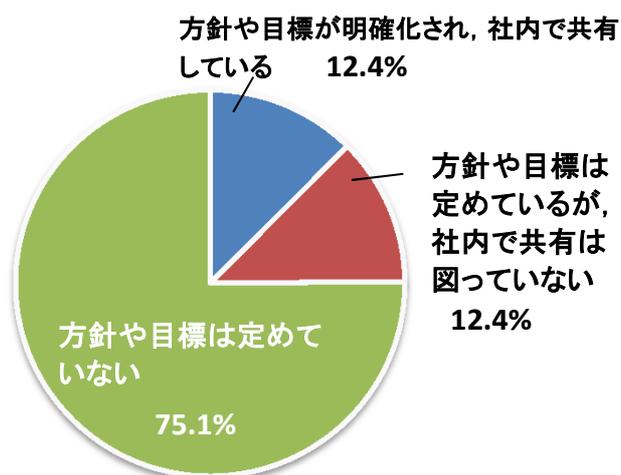


図 「働き方改革」に関する方針・目標



(2) 「働き方改革」を推進するための外部専門家の活用

「働き方改革」を推進するための外部専門家の活用については、「活用している」(12.8%)、「活用を検討している」(6.8%)と回答している。外部専門家の活用に前向きな事業所は2割程度であった。

また、「活用している」とした事業所の外部専門家としては、「社会保険労務士」(92.9%)、「経営コンサルタント」(14.3%)と回答している。

図 外部専門家の活用

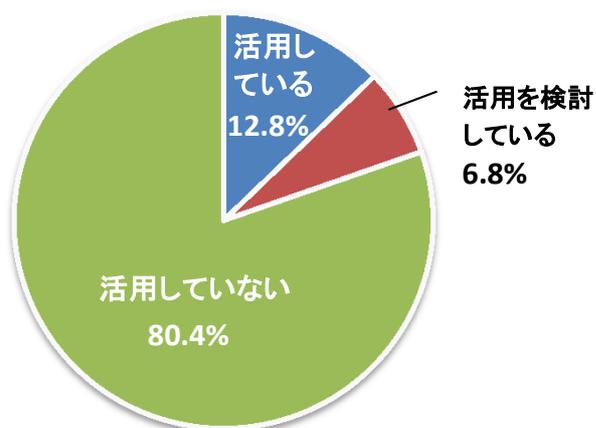
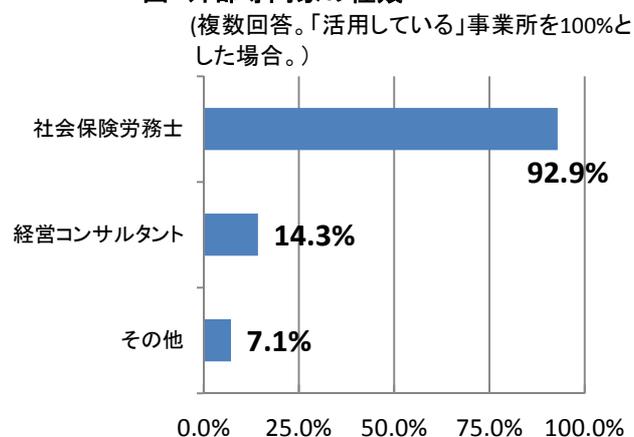


図 外部専門家の種類



3 「働き方改革」に関する従業員への周知・啓発等

(1) 「働き方改革」に関する従業員への周知

「働き方改革」に関する従業員への周知については、「周知している」と回答した事業所は24.9%となっている。

また、「周知している」とした事業所の周知方法としては、「研修・講習等で従業員に説明」(48.2%)、「社内広報・啓発資料に記載」(37.5%)、「研修・講習等で管理職に説明」(35.7%)と回答している。

図 従業員への周知状況

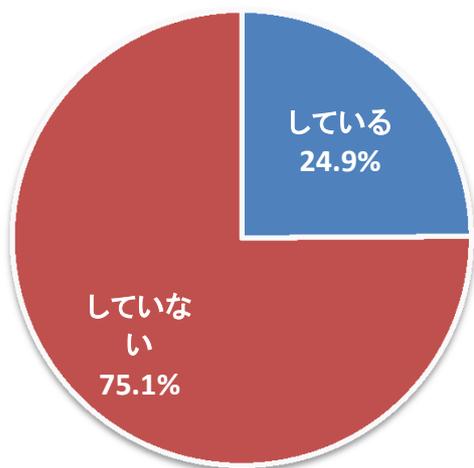
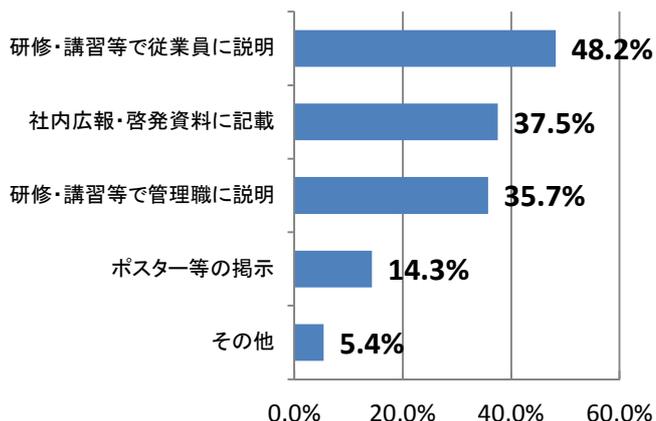


図 従業員への周知方法

(複数回答。「知っている」事業所を100%とした場合。)



(2) 「働き方改革」に関する従業員への意見把握

「働き方改革」に関する従業員からの意見把握については、「行っている」回答とした事業所は22.4%となっている。

また、「行っている」とした事業所の意見把握の方法としては、「従業員への個別ヒアリング実施」(60.0%)、「従業員アンケートの実施」(26.0%)、「労働組合との協議」(16.0%)と回答している。

図 従業員からの意見把握の有無

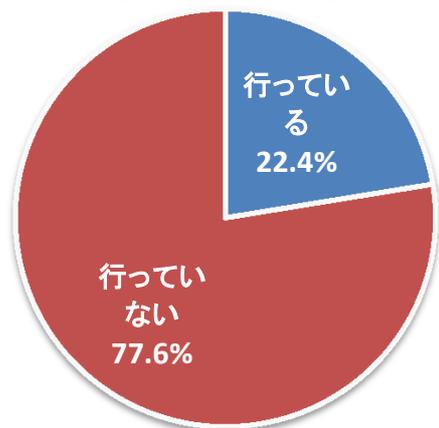
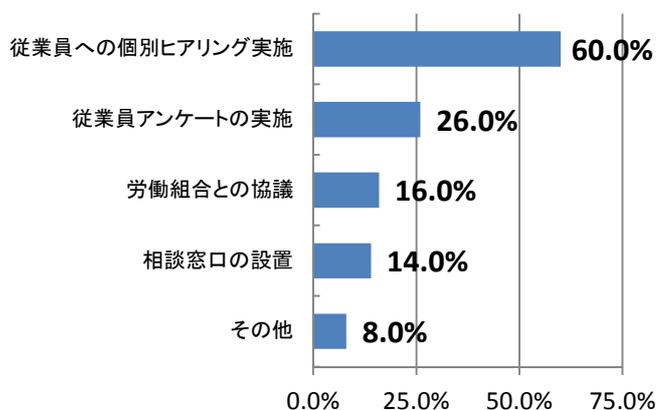


図 意見把握の方法

(複数回答。「行っている」事業所を100%とした場合。)



4 労働時間短縮への取組

(1) 労働時間短縮への取組

労働時間短縮への取組については、「取り組んでいる」と回答した事業所は59.6%。その内、44.7%の事業所が進捗状況が「うまくいっている」と回答した。

また、労働時間短縮への具体的な取組方法については、「残業を行う際の手続きの厳格化」(57.5%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」(26.9%)、「業務繁閑に対応した営業時間の設定」(18.7%)と回答している。

図 取組の有無

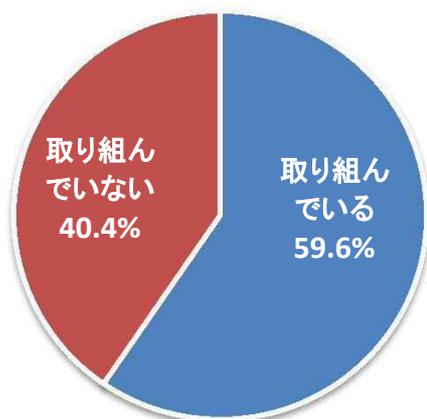


図 進捗状況

(「取り組んでいる」事業所を100%とした場合。)

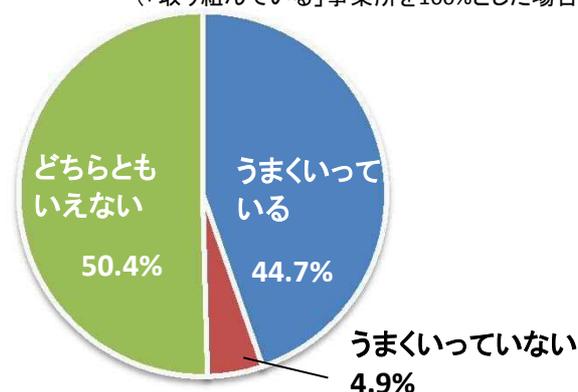
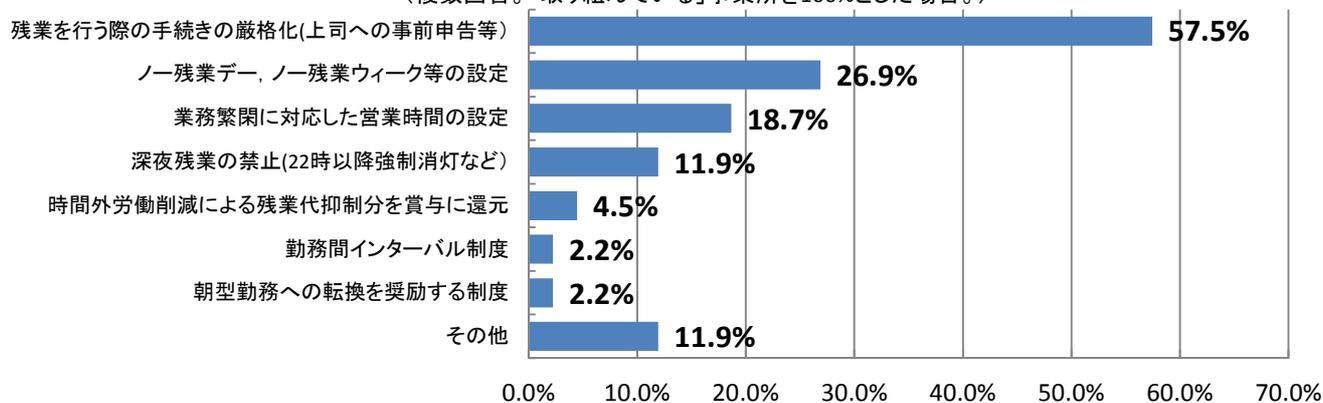


図 労働時間短縮への具体的な取組方法

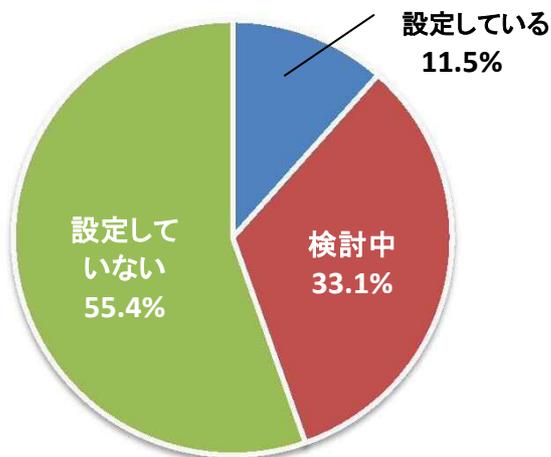
(複数回答。「取り組んでいる」事業所を100%とした場合。)



(2) 労働時間短縮の具体的な数値目標の有無

労働時間短縮の具体的な数値目標については、「設定している」と回答した事業所は11.5%となり、ほとんどの事業所で目標設定はされていない。

図 具体的な数値目標の有無

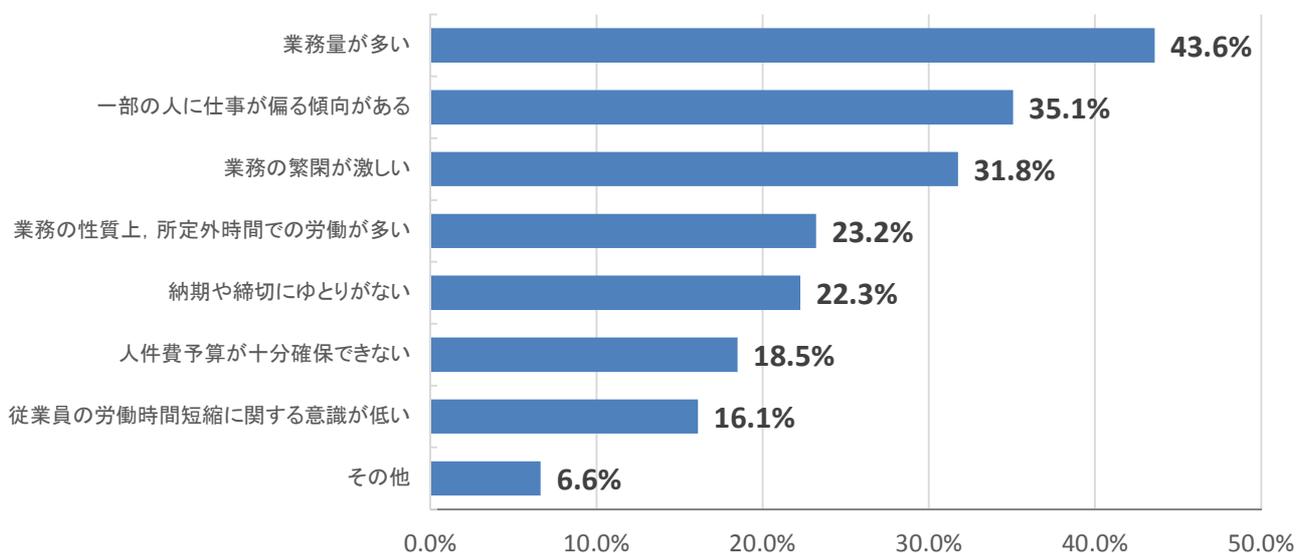


(3) 労働時間短縮に取り組む上での課題

労働時間短縮に取り組む上での課題については、「業務量が多い」(43.6%)、「一部のの人に仕事が偏る傾向がある」(35.1%)、「業務の繁閑が激しい」(31.8%)の順で多くなっている。

図 労働時間短縮に取り組む上での課題

(複数回答。「回答した事業所」を100%とした場合。)



5 年次有給休暇取得促進

(1) 年次有給休暇の取得促進の取組

年次有給休暇取得促進の取組については、「取り組みあり」と回答した事業所は62.9%。その内、50.7%の事業所が進捗状況が「うまくいっている」と回答した。

また、年次有給休暇取得促進の具体的な取組方法については、「時間・半日単位の分割給付」(73.6%)、「残日数の教示等の啓発」(47.2%)、「年(月)初めの計画書提出」(17.4%)の順で多くなっている。

図 取組の有無

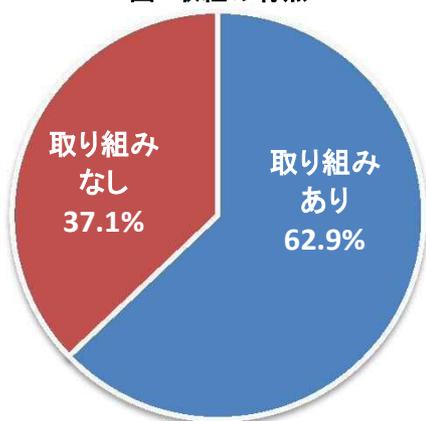


図 進捗状況

(「取り組みあり」事業所を100%とした場合。)

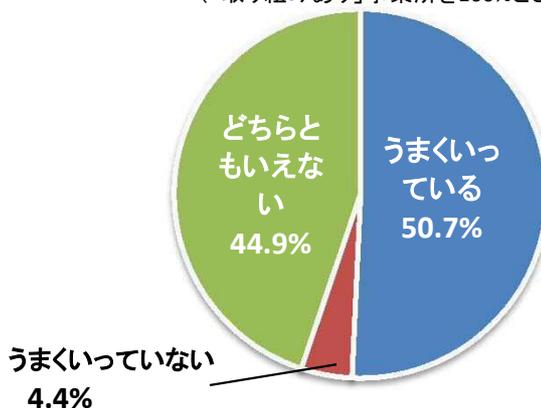
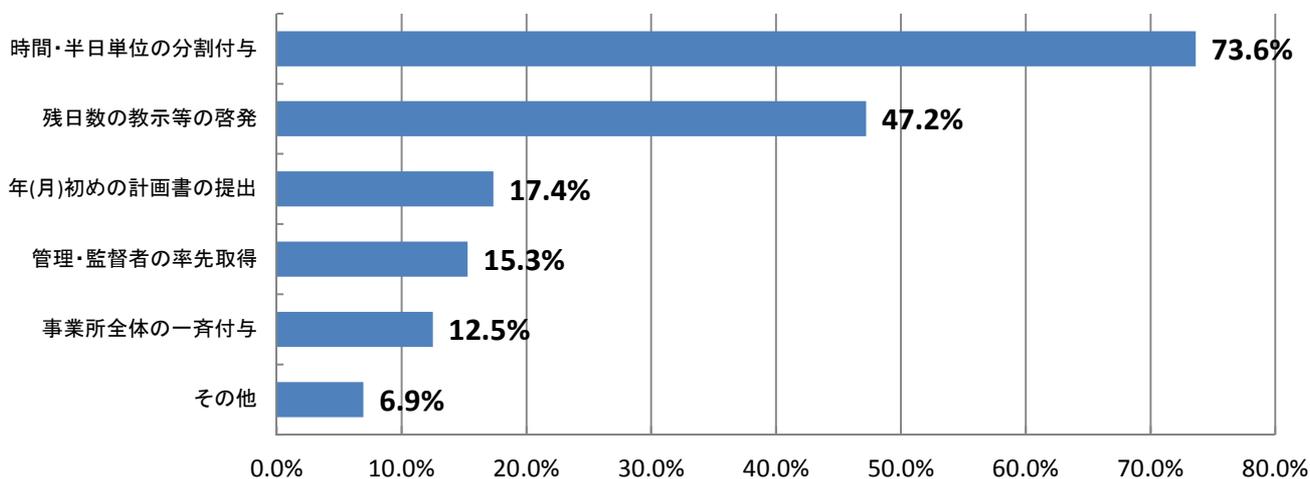


図 年次有給休暇取得促進の具体的な取組方法

(複数回答。「取り組みあり」事業所を100%とした場合。)

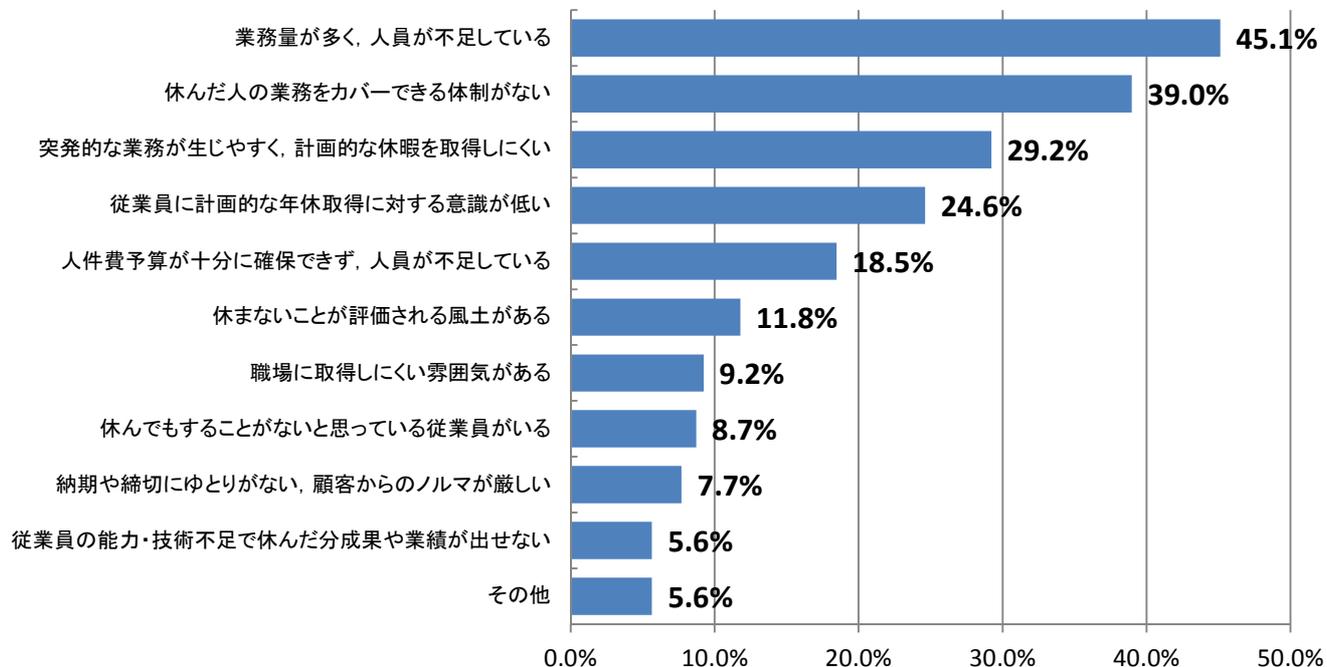


(2) 年次有給休暇取得促進に取り組む上での課題

年次有給休暇取得促進の取り組む上での課題については、「業務量が多く、人員が不足している」(45.1%)、「休んだ人の業務をカバーできる体制がない」(39.0%)、「突発的な業務が生じやすく、計画的な休暇を取得しにくい」(29.2%)の順で多くなっている。

図 年次有給休暇取得促進に取り組む上での課題

(複数回答。「回答した事業所」を100%とした場合。)

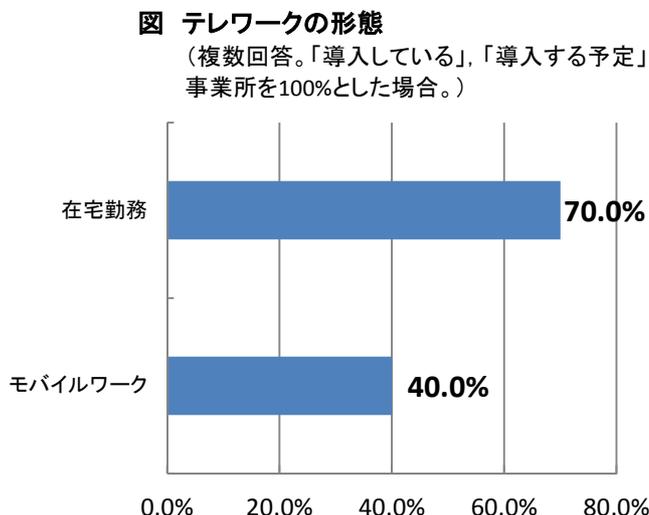
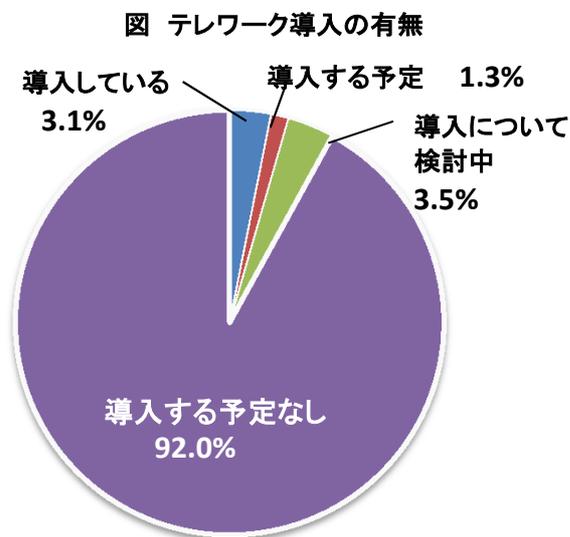


6 多様な働き方

(1) テレワークへの取組

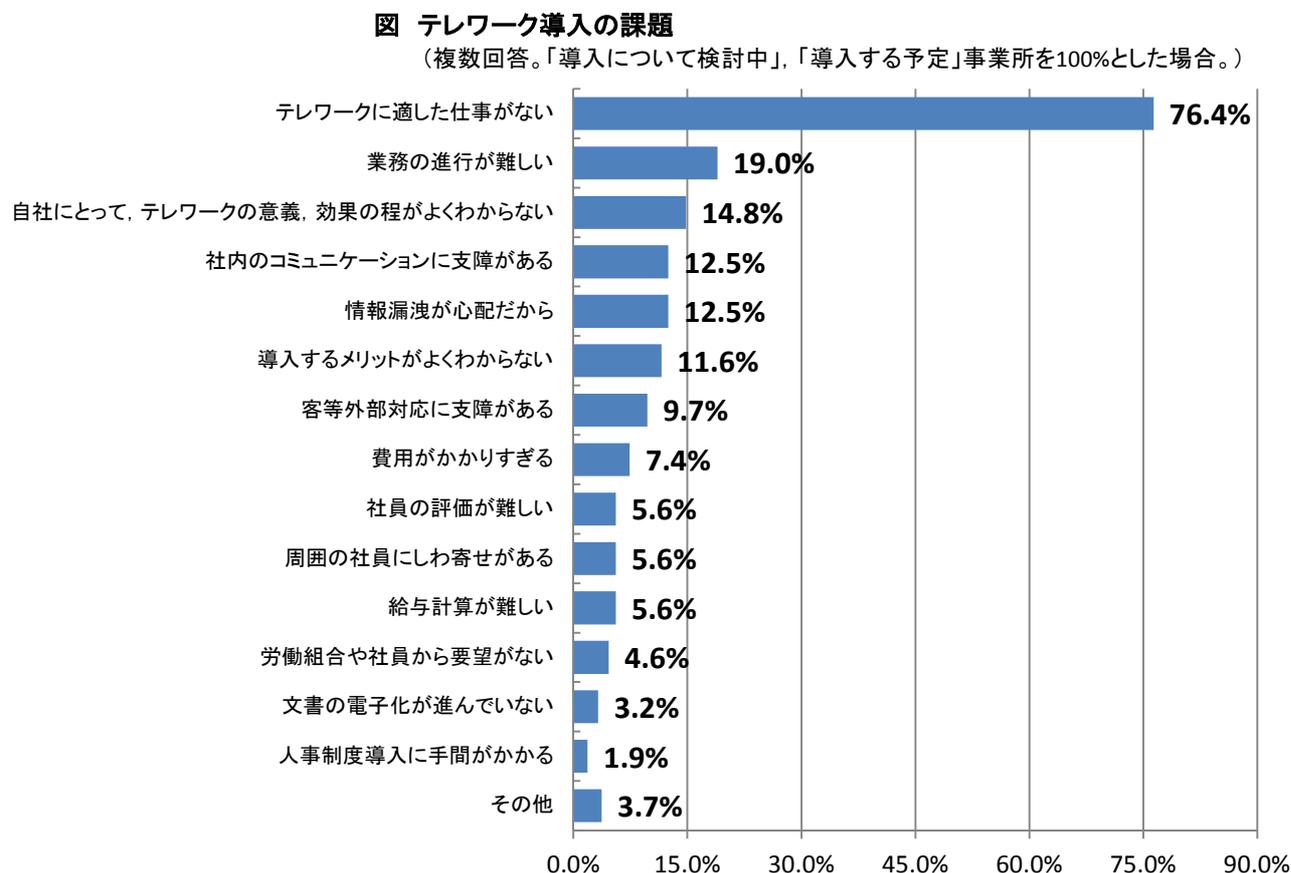
テレワークへの取組については、「導入している」(3.1%)、「導入する予定」(1.3%)、「導入について検討中」(3.5%)と回答している。

また、「導入している」、「導入する予定」とした事業所におけるテレワーク形態は、「在宅勤務」が70.0%、「モバイルワーク」が40.0%と回答している。



(2) テレワーク導入の課題

テレワーク導入の課題については、「テレワークに適した仕事がない」(76.4%)、「業務の進行が難しい」(19.0%)、「自社にとって、テレワークの意義、効果の程がよくわからない」(14.8%)の順に多くなっている。



(3) 時間や場所にとらわれず働くための取組

時間や場所にとらわれず働くための取組については、「取り組みあり」と回答した事業所は12.1%となっている。

また、「取り組みあり」と回答した事業所の具体的な取組方法については、「短時間正社員」(48.1%)、「フレックスタイム制」(37.0%)の順で多くなっている。

図 時間や場所にとらわれず働くための取組

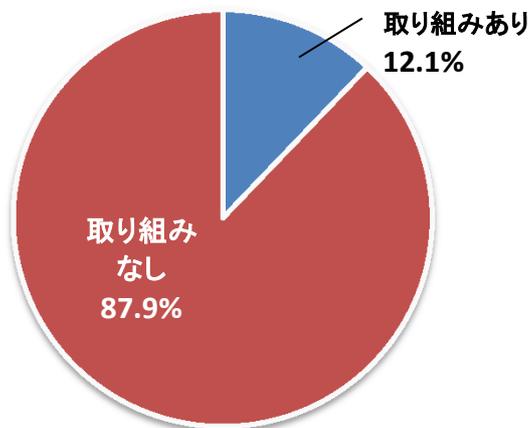
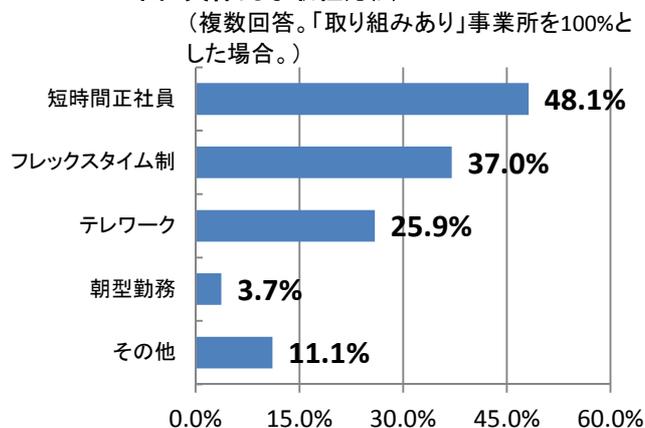


図 具体的な取組方法

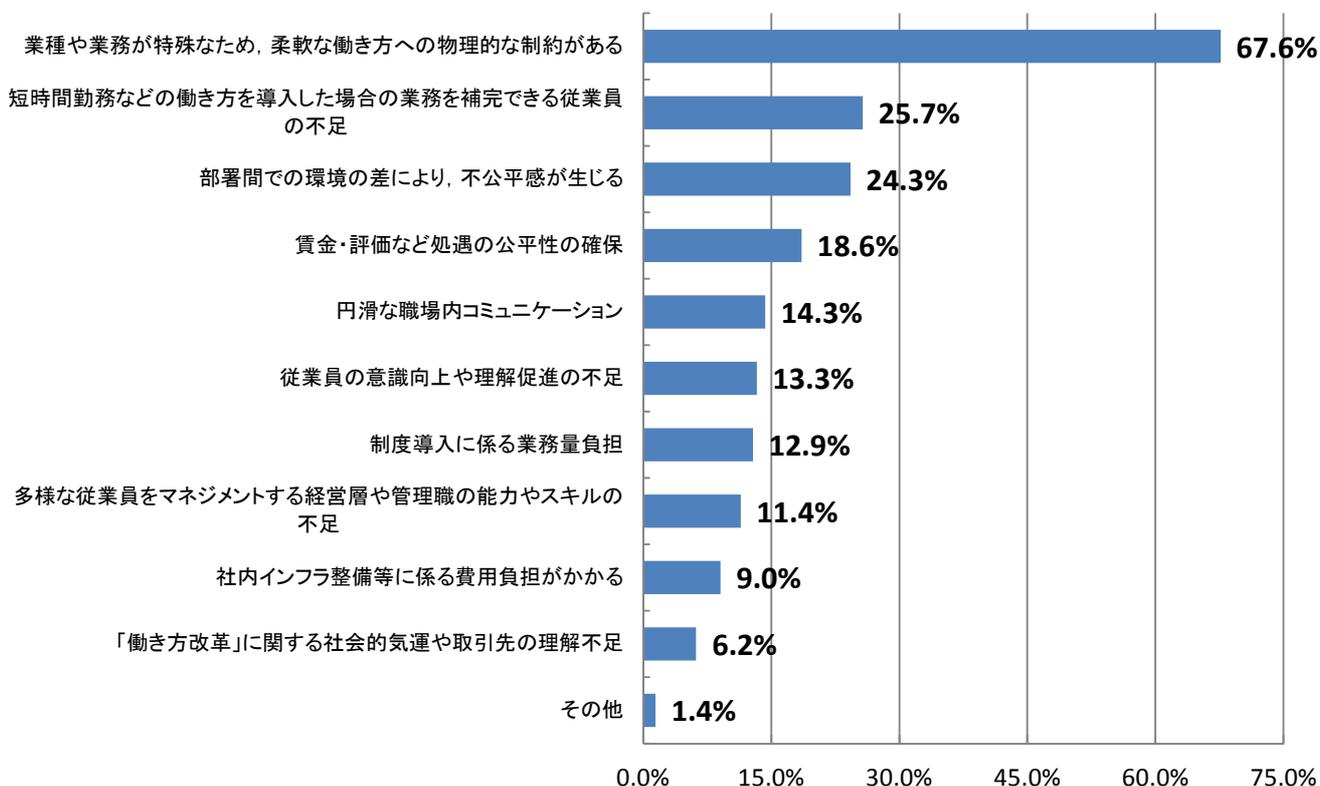


(4) 多様な働き方に取り組む上での課題

多様な働き方に取り組む上での課題としては、「業種や業務が特殊なため、柔軟な働き方への物理的な制約がある」(67.6%)、「短時間勤務などの働き方を導入した場合の業務を補完できる従業員の不足」(25.7%)、「部署間での環境の差により、不公平感が生じる」(24.3%)の順で多くなっている。

図 多様な働き方に取り組む上での課題

(複数回答。「回答した事業所」を100%とした場合。)



7 育児・介護

(1) 育児・介護中の働きやすい環境を作るための取組

育児・介護中の働きやすい環境を作るための取組については、「取り組みあり」と回答した事業所が84.6%。その具体的な取組方法としては、「育児休業」(94.8%)、「介護休業」(63.5%)、「育児のための短時間勤務等措置」(59.4%)の順で多くなっている。

図 取組の有無

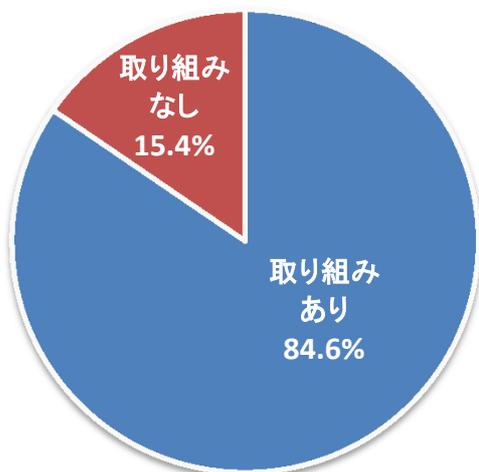
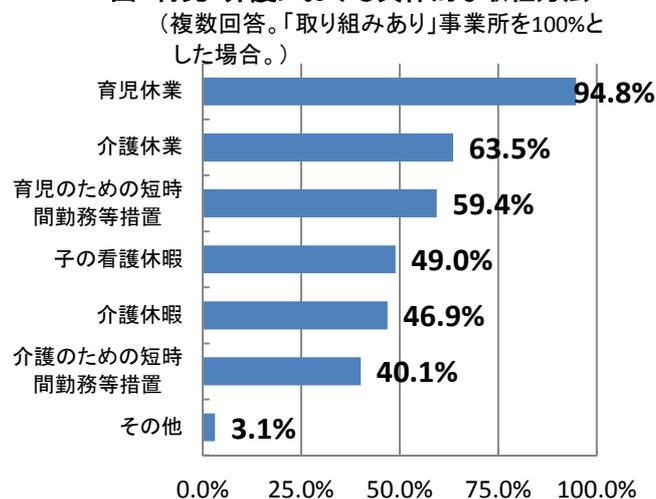


図 育児・介護における具体的な取組方法



(2) イクボスへの取組

イクボスへの取組については、「イクボス宣言をしている」と回答した事業所は2.2%となっている。また、イクボスへの取組予定については、「予定あり」(2.1%)、「検討中」(16.3%)と回答している。

図 「イクボス宣言」実施の有無

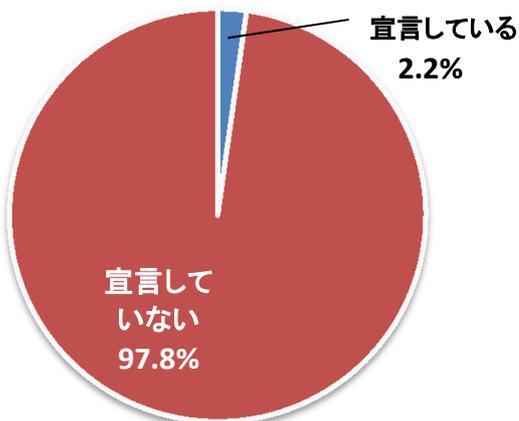
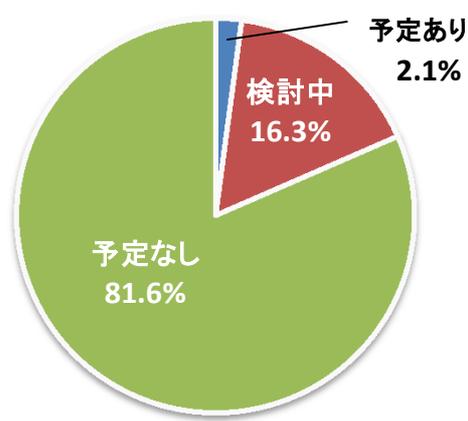


図 イクボスへの取組予定の有無



8 「働き方改革」の成果

(1) 「働き方改革」の成果

「働き方改革」に取り組んでいる事業所について、「働き方改革の成果あり」と回答した事業所は54.9%。その具体的な成果としては、「従業員の仕事に対する意欲や会社に対する満足度の増加」(64.3%)、「正社員の退職者の減少」(39.3%)、「生産性の向上」(28.6%)の順で多くなっている。

また、「その他」の回答として「企業のイメージアップ」などがあつた。

図 取組成果の有無

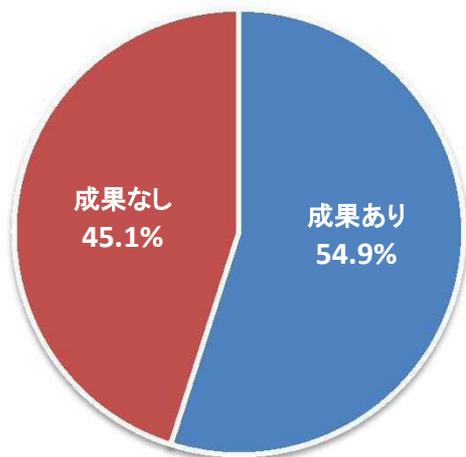
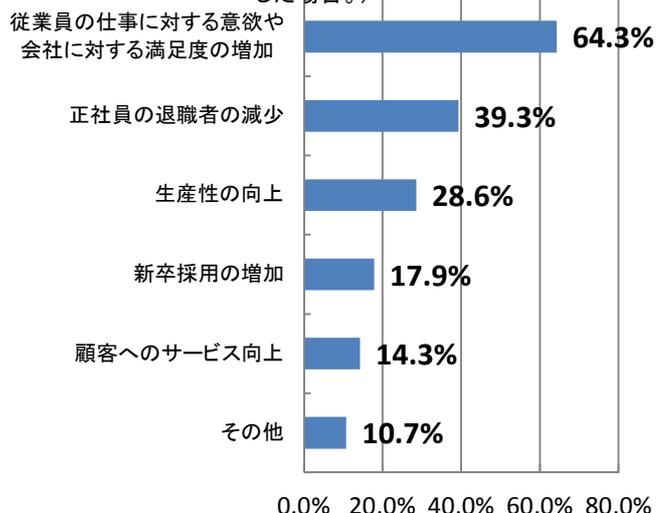


図 具体的な成果の内容

(複数回答。「成果あり」事業所を100%とした場合。)



(2) 人員の充足状況

企業全体の人員の充足状況については、3年前と現在を比較すると「過剰」と回答した事業所は無く、「適正」(65.7%⇒54.3%)と回答した事業所は減り、「不足」(34.3%⇒45.7%)と回答した事業所は増えていることから、人手不足が反映された結果となっている。

また、新卒・中途採用の充足状況については、「計画通りの人数で良い人材を採用できた」と回答した事業所が40.5%と最も多かつた。

図 企業全体の人員の充足状況

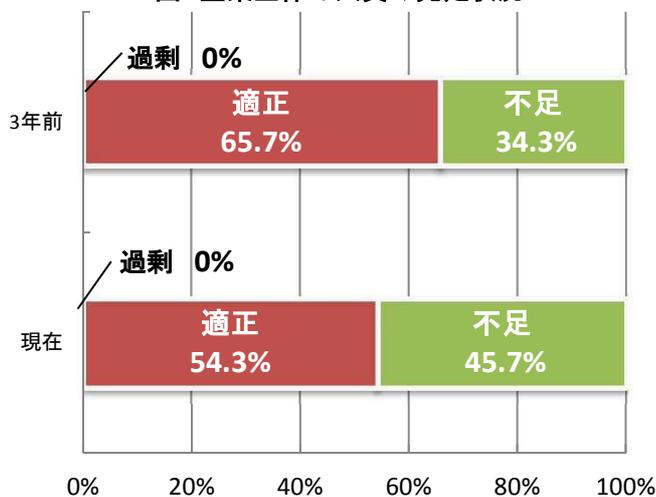
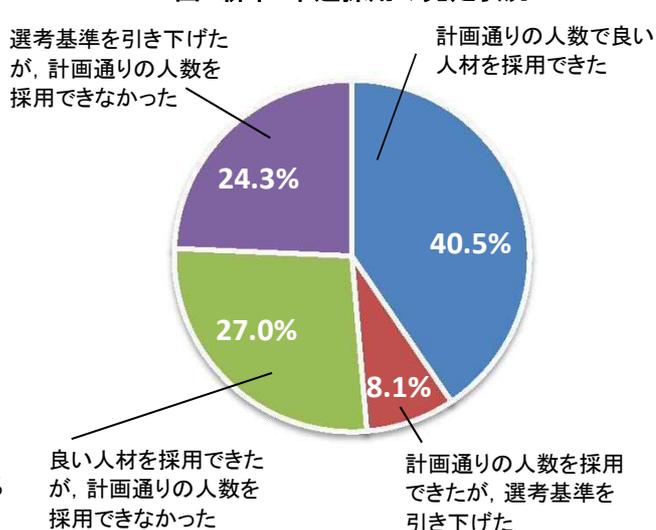


図 新卒・中途採用の充足状況



9 要望する支援策等

「働き方改革」を進めるために必要な支援策としては、「セミナー・研修会・事例集作成による普及啓発・気運醸成」(44.6%)、「関連する制度の情報提供」(34.7%)、「企業に導入する設備に対する助成制度」(33.2%)の順で多くなっている。

図 「働き方改革」を進めるために必要な支援策

(複数回答。「回答事した事業所」を100%とした場合。)

