

## 「働き方改革」関連の人事諸施策の取組み状況に関する調査

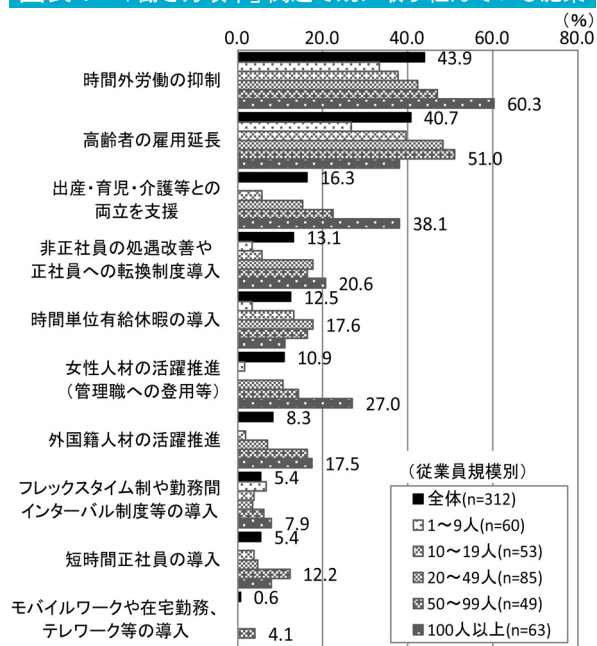
(第173回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む奈良県内312社  
(有効回答率36.2%)】

## 1. 「働き方改革」関連で既に取り組んでいる施策

「働き方改革」に関連する人事諸施策のうち、現在、既に取り組んでいる施策を尋ねると、「時間外労働の抑制」が43.9%と最多で、次に「高齢者の雇用延長」(40.7%)が多い(図表1)。従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど各種施策に取り組んでおり、従業員100人以上の企業では「出産・育児・介護等との両立を支援」(38.1%)、「女性人材の活躍推進」(27.0%)も比較的高率となっている。

図表1 「働き方改革」関連で既に取り組んでいる施策



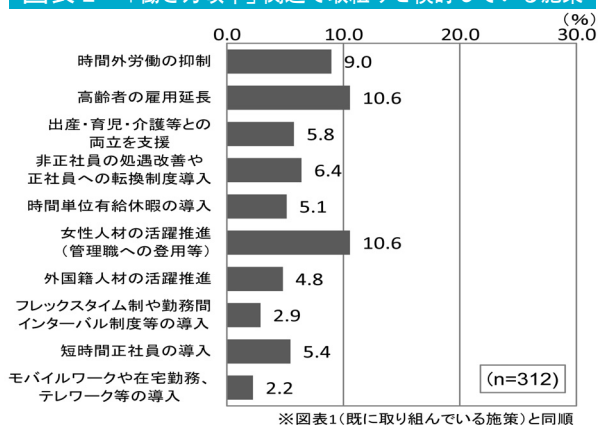
一方、業種別にみると「時間外労働の抑制」は食料品(68.4%)、小売業(59.1%)、機械工業(53.3%)で、「高齢者の雇用延長」は金属製品・非鉄(64.7%)、不動産業(62.5%)、繊維製品(58.6%)で過半数の企業に取り組んでいる。また、「女性人材の活躍推進」は全体では10.9%に留まるが、食料品では31.6%、「外国籍人材の活躍推進」も全体では8.3%だが、プラスチック製

品では30.0%、ホテル・旅館では27.3%と比較的高率だった。

## 2. 「働き方改革」関連で取組みを検討している施策

同様に「働き方改革」関連で、現在、取組みを検討している施策については、「女性人材の活躍推進」、「高齢者の雇用延長」がともに10.6%で最多となっている(図表2)。従業員規模が大きいほど、取組みを検討している企業の割合が高く、業種別では「非正社員の処遇改善や正社員への転換制度導入」がホテル・旅館で36.4%、「短時間正社員の導入」が運輸業で33.3%と比較的高率だった。

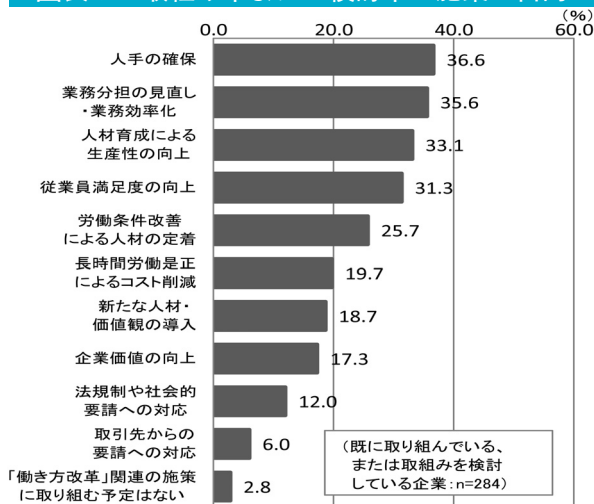
図表2 「働き方改革」関連で取組みを検討している施策



## 3. 取組み中または検討中の施策の目的

現在、取組み中の施策または検討中の施策の主要な目的を尋ねると、「人手の確保」(36.6%)が最多で、「業務分担の見直し・業務効率化」(35.6%)、「人材育成による生産性の向上」(33.1%)の順となっている(図表3)。項目別に回答割合をみると、「人手の確保」は運輸業(58.3%)、建設業(54.5%)が、「業務分担の見直し・業務効率化」はサービス業(56.3%)、プラスチック製品(55.0%)が、「人材育成による生産性の向上」は化学・医薬品(62.5%)が、「従業員満足度の向上」は機械工業(53.3%)が、「労働条件改善による人材の定着」は運輸業(58.3%)が過半数となった。

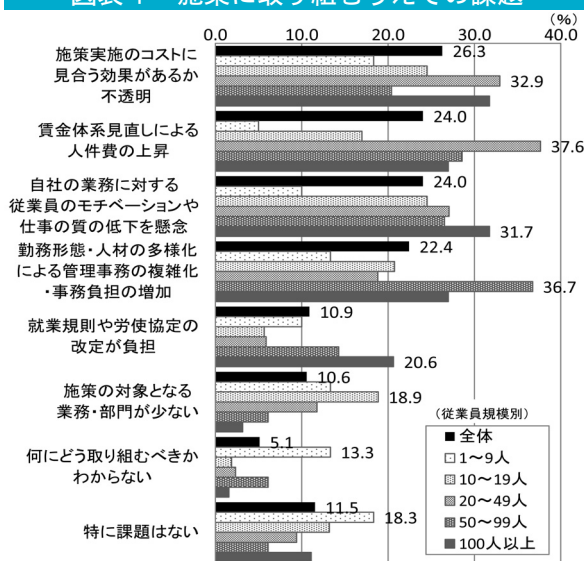
図表3 取組み中または検討中の施策の目的



#### 4. 施策に取り組むうえでの課題

施策に取り組むうえでの課題を尋ねると、「施策実施のコストに見合う効果があるか不透明」が26.3%で最多、次いで「賃金体系見直しによる人件費の上昇」、「自社の業務に対する従業員のモチベーションや仕事の質の低下を懸念」がともに24.0%、「勤務形態・人材の多様化による管理事務の複雑化・事務負担の増加」が22.4%となっている（図表4）。従業員規模別では「特に課題はない」が「1～9人」で18.3%と比較的高い。

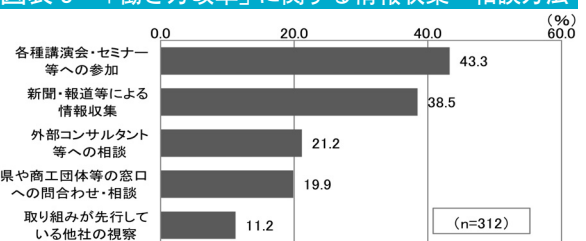
図表4 施策に取り組むうえでの課題



#### 5. 「働き方改革」に関する情報収集・相談方法

「働き方改革」に関する情報収集や相談等の方法について尋ねると、「各種講演会・セミナー等への参加」が43.3%、次いで「新聞・報道等による情報収集」が38.5%となっている（図表5）。「各講演会・セミナー等への参加」、「外部コンサルタント等への相談」は従業員規模が大きい企業ほど割合が高かった。

図表5 「働き方改革」に関する情報収集・相談方法



#### 6. まとめ

「働き方改革」関連で「既に取り組んでいる」または「検討している」施策を合せると、国内全般に「長時間労働の是正」に対する機運が高まる中、県内でも「時間外労働の抑制」に取り組む企業が過半数を占めており、また、人材確保にあたり比較的取り組みやすい「高齢者の雇用延長」も過半数となっている。しかし、「出産・育児・介護等との両立を支援」や「女性人材の活躍推進」は約2割に留まるほか、短時間正社員やテレワーク等の柔軟な働き方の導入もごく一部に限られるなど、「働き方改革」への取組みはまだ手探り段階とみられる。人口減少社会が進み、今後さらに人材確保の厳しさが増すことは間違いなく、企業が、育児・家事を担う女性や高齢者等、活躍できる時間・場所が限定される人材をも頼らざるを得ない時代が到来しつつある。県内企業においては、幅広い人材が活躍できる柔軟な雇用形態・労働環境の構築を目指し、様々な施策を試行錯誤しながら、自社に適した「働き方改革」を進めることが求められるものと考えられる。（前田 徹）