

奈良県 令和2年度職場環境調査 「働き方改革の実施状況」のポイント

令和3年4月、奈良県より「令和2年度職場環境調査」の結果が公表されました。そのうち、「働き方改革の実施状況」の調査結果をご紹介します。

1. 調査の概要

目的	県内における建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険・不動産業、運輸・通信業、医療・福祉、サービス業の8産業について、職場環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とするため。
基準日	令和2年8月1日現在
対象	事業所母集団データベースの母集団情報における常用雇用者5人以上の事業所から、従業員規模別・産業分類別に1,500件を無作為抽出。
方式	郵送によるアンケート調査
有効回答数	413事業所（有効回答率：27.5%）
事務局	奈良県 産業・観光・雇用振興部 雇用政策課

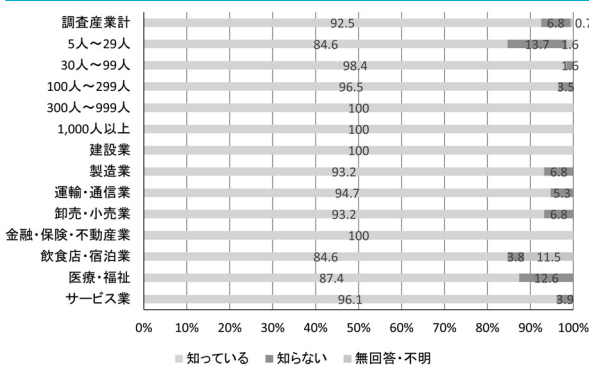
2. 調査の結果（一部抜粋）

（1）時間外労働の上限規制

①周知状況

働き方改革関連法が順次施行され、時間外労働の上限規制が大企業では平成31年4月1日より、中小企業では令和2年4月1日より適用されている。全事業所のうち、時間外労働の上限規制の適用について「知っている」事業所は92.5%となっている（図表1）。

図表1：時間外労働の上限規制の周知状況



出典：奈良県「令和2年度 職場環境調査」を当研究所にて一部加工（以下同じ）

②県内企業における取組状況

時間外労働の上限規制に対する県内企業の取組状況について内容別（複数回答）にみると、「労働者の残業時間管理の徹底」が54.0%と最も高くなっており、「36協定の新規作成・内容の見直し」が51.1%、「就業規則の規定・内容の見直し」が25.9%の順となっている。

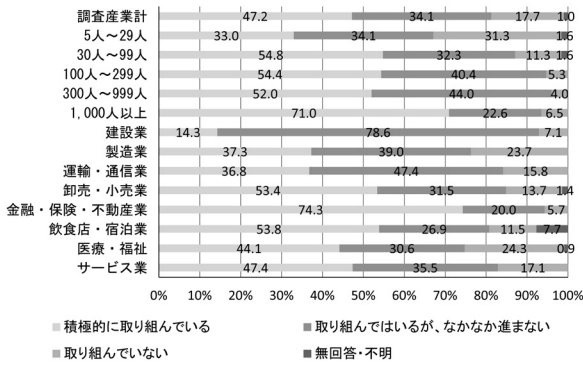
規模別にみると、5～29人、30～99人、100～299人、300～999人において「労働者の残業時間管理の徹底」が最も高くなっている。100～299人、1,000人以上では「36協定の新規作成・内容の見直し」が高くなっている。

業種別にみると、建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業において「労働者の残業時間管理の徹底」が最も高く、運輸・通信業、金融・保険・不動産業、サービス業において「36協定の新規作成・内容の見直し」が最も高くなっている（図表不掲載）。

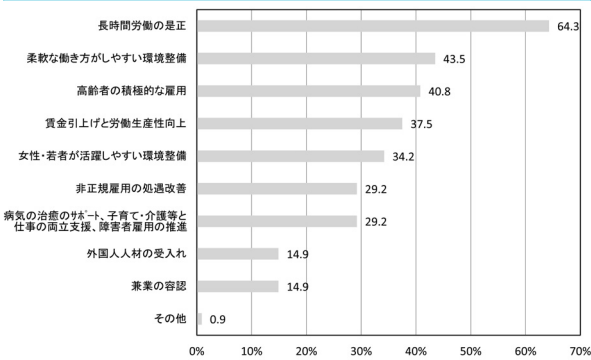
（2）働き方改革の実施状況

全事業所のうち、働き方改革を「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいるが、なかなか進まない」を合わせた、働き方改革を実施している事業所は81.3%となっている。働き方改革を実施している事業所のうち、実施している働き方改革の内容（複数回答）は、「長時間労働の是正」が64.3%と最も高く、次に「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が43.5%、「高齢者の積極的な雇用」が40.8%、「賃金引上げと労働生産性向上」が37.5%、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」が34.2%の順となっている（図表2・3）。

図表 2：働き方改革の取組状況



図表 3：働き方改革の取組内容（複数回答）



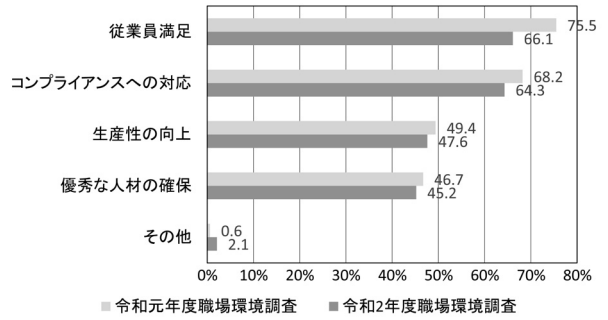
（3）働き方改革に取り組む目的

取り組む目的の目的別（複数回答）にみると、「従業員満足」が66.1%、「コンプライアンスへの対応」が64.3%、「生産性の向上」が47.6%となっている（図表4）。

取り組む目的（複数回答）を規模別にみると、5~29人、30~99人において「従業員満足」が最も高くなっており、100~299人、300~999人、1,000人以上において「コンプライアンスへの対応」が最も高くなっている。産業別にみると、建設業においては「従業員満足」と「生産性の向上」がともに高くなっている。また、製造業、卸売・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業で「コンプライアンスへの対応」が最も高く、それ以外の産業で「従業員満足」が最も高くなっている（図表不掲載）。

働き方改革に取り組む目的について、令和元年度職場環境調査と比較すると、「従業員満足」が9.4ポイント減となっている（図表4）。

図表 4：働き方改革に取り組む目的（令和元年度調査との比較）

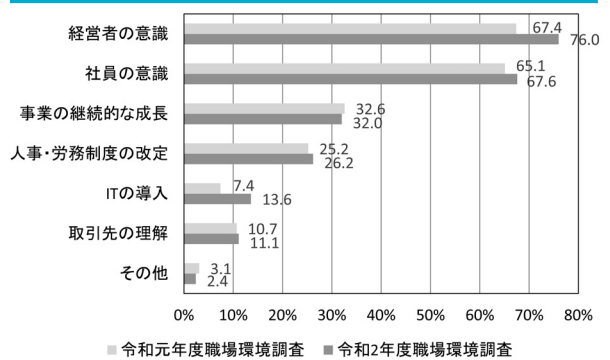


（4）働き方改革実現のために重要なこと

働き方改革実現のために重要なことについてみると、「経営者の意識」が76.0%と最も多く、次に「社員の意識」が67.6%、「事業の継続的な成長」が32.0%の順となっている。

働き方改革実現のために重要なことについて、令和元年度職場環境調査と比較すると、「事業の継続的な成長」以外はすべて数ポイント増となっている。特に、「経営者の意識」は8.6ポイント増となっている（図表5）。

図表 5：働き方改革実現のために重要なこと（令和元年度調査との比較）



上記のとおり、全体の約7割の事業所が、働き方改革実現のためには「経営者の意識」「社員の意識」が重要であると答えている。働き方改革への取組においては、まさに労使双方が一体となって自社の課題を共有し、「魅力ある職場づくり」⇒「優秀な人材の確保」⇒「業績の向上」の好循環を生み出すことが期待されている。

（大橋 徹）