

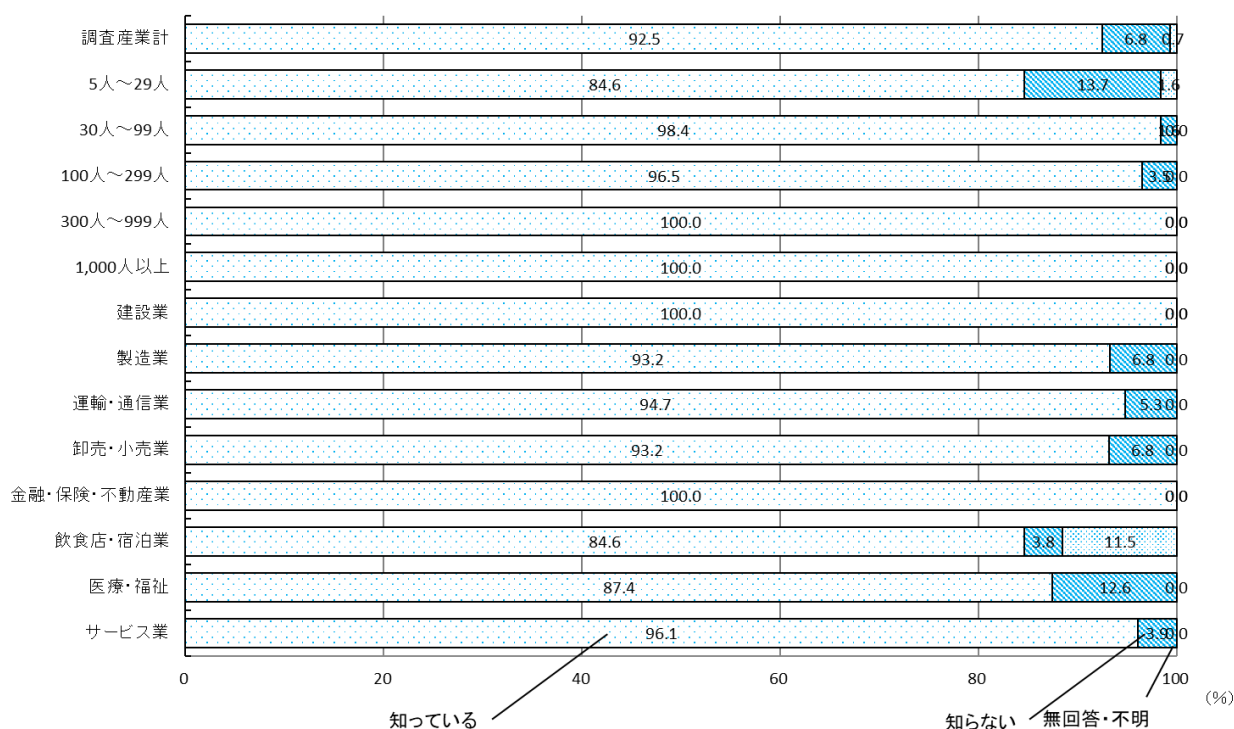
7 働き方改革の実施状況

(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平成31年4月1日より、中小企業で令和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26）

図26 時間外労働の上限規制の周知状況



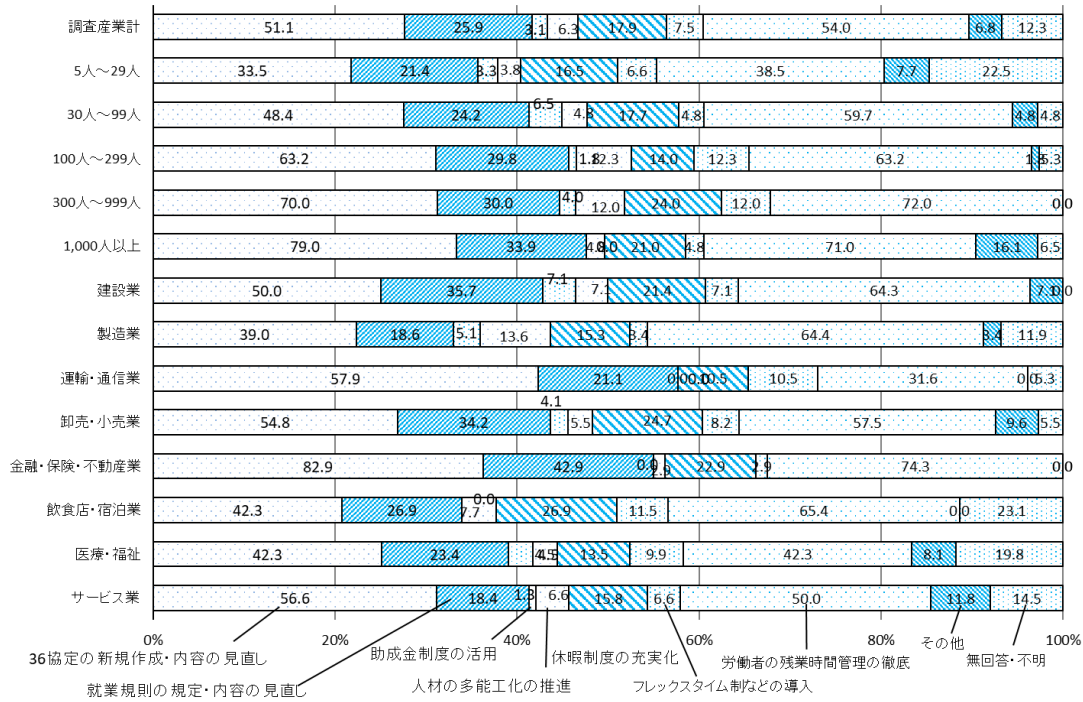
② 県内企業における取組状況

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、1000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27）

図 27 時間外労働の上限規制に対する取組内容(複数回答)



(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」をあ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)については、「長時間労働の是正」が 64.3%と最も高く、次いで「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%、「賃金引き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 28・図 29)

図 28 働き方改革の取組状況

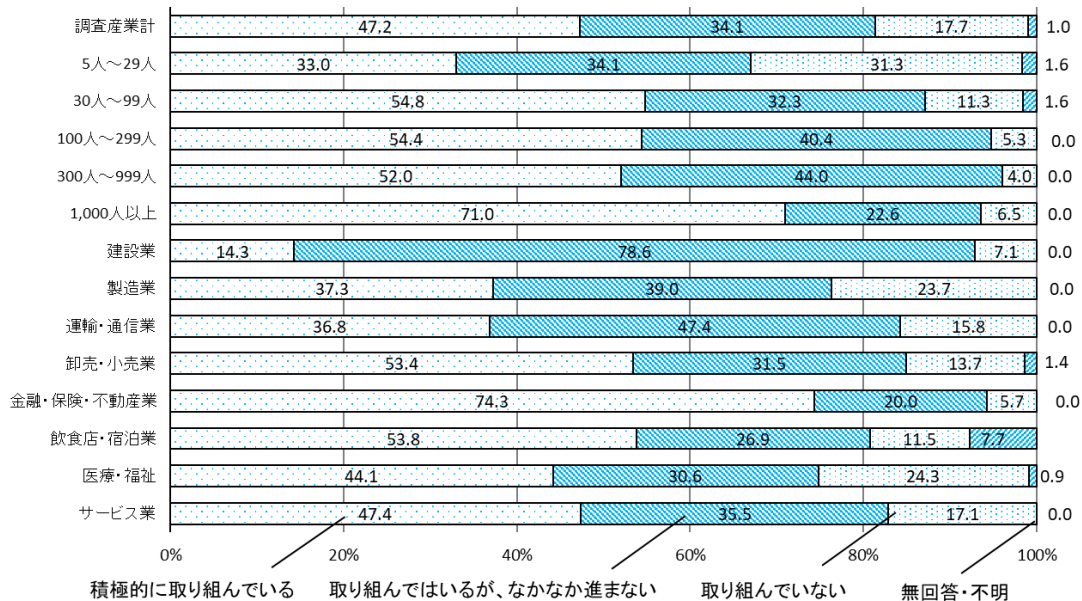
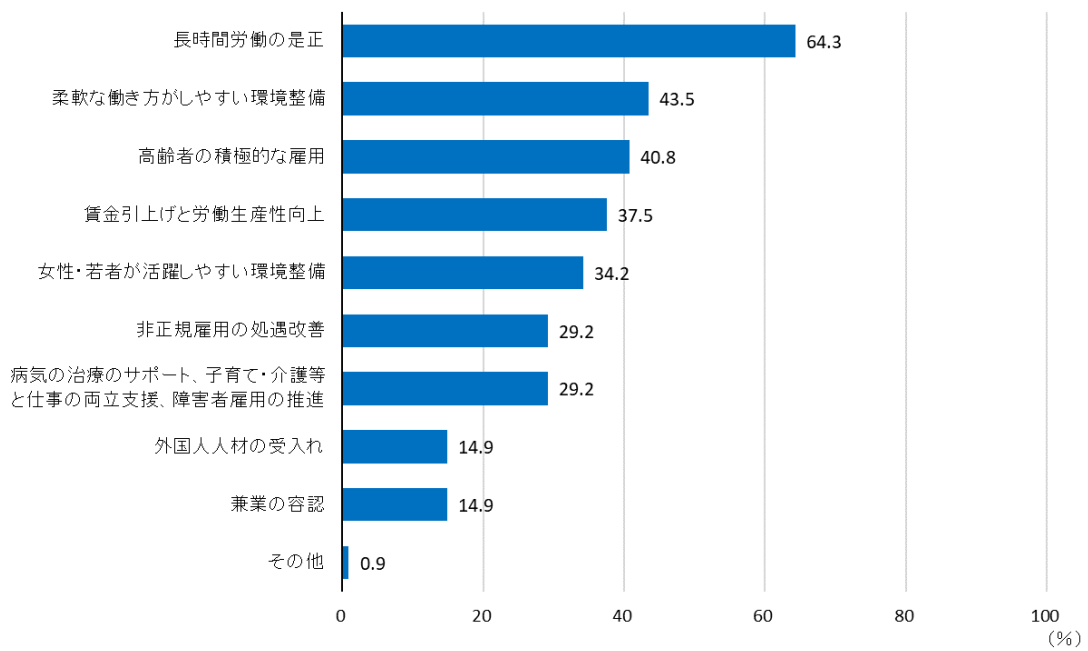


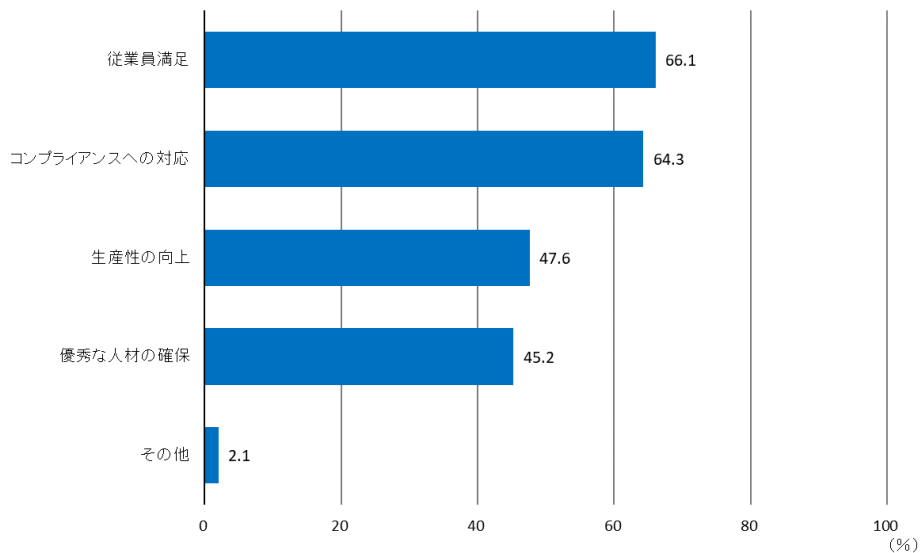
図 29 働き方改革の取組内容(複数回答)



(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30)

図 30 働き方改革に取り組む目的



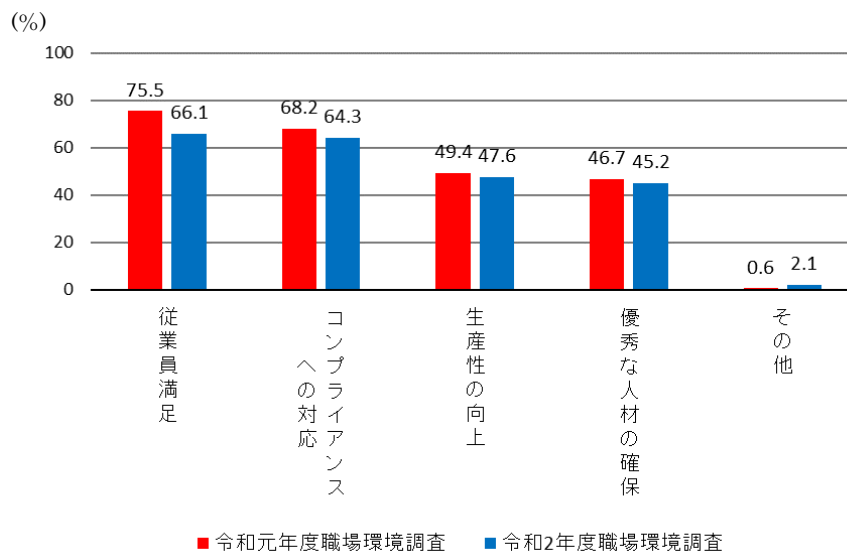
取り組む目的（複数回答）を規模別にみると、5人～29人、30人～99人において「従業員満足」が最も高くなっており、100人～299人、300人～999人、1,000人以上において「コンプライアンスへの対応」が最も高くなっている。産業別にみると、建設業においては「従業員満足」と「生産性の向上」がともに高くなっている。また、製造業、卸売・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業で「コンプライアンスへの対応」が最も高く、それ以外の産業で「従業員満足」が最も高くなっている。（表 22）

表 22 働き方改革に取り組む目的(複数回答)

区分	% (件数)					
	コンプライアンスへの対応	優秀な人材の確保	従業員満足	生産性の向上	その他	無回答・不明
調査産業計	64.3 (216)	45.2 (152)	66.1 (222)	47.6 (160)	2.1 (7)	8.9 (30)
5人～29人	48.4 (59)	41.0 (50)	69.7 (85)	41.8 (51)	1.6 (2)	9.8 (12)
30人～99人	59.3 (32)	38.9 (21)	68.5 (37)	46.3 (25)	0.0 (0)	14.8 (8)
100人～299人	68.5 (37)	40.7 (22)	59.3 (32)	44.4 (24)	5.6 (3)	9.3 (5)
300人～999人	85.4 (41)	39.6 (19)	60.4 (29)	50.0 (24)	4.2 (2)	6.3 (3)
1,000人以上	81.0 (47)	69.0 (40)	67.2 (39)	62.1 (36)	0.0 (0)	3.4 (2)
建設業	53.8 (7)	38.5 (5)	61.5 (8)	61.5 (8)	0.0 (0)	7.7 (1)
製造業	55.6 (25)	15.6 (7)	46.7 (21)	53.3 (24)	4.4 (2)	11.1 (5)
運輸・通信業	43.8 (7)	31.3 (5)	68.8 (11)	31.3 (5)	0.0 (0)	18.8 (3)
卸売・小売業	61.3 (38)	35.5 (22)	58.1 (36)	45.2 (28)	1.6 (1)	17.7 (11)
金融・保険・不動産業	81.8 (27)	66.7 (22)	75.8 (25)	78.8 (26)	0.0 (0)	0.0 (0)
飲食店・宿泊業	47.6 (10)	47.6 (10)	76.2 (16)	66.7 (14)	0.0 (0)	14.3 (3)
医療・福祉	65.1 (54)	59.0 (49)	78.3 (65)	33.7 (28)	4.8 (4)	3.6 (3)
サービス業	76.2 (48)	50.8 (32)	63.5 (40)	42.9 (27)	0.0 (0)	6.3 (4)

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（以下、県調査（R元）という）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 31）

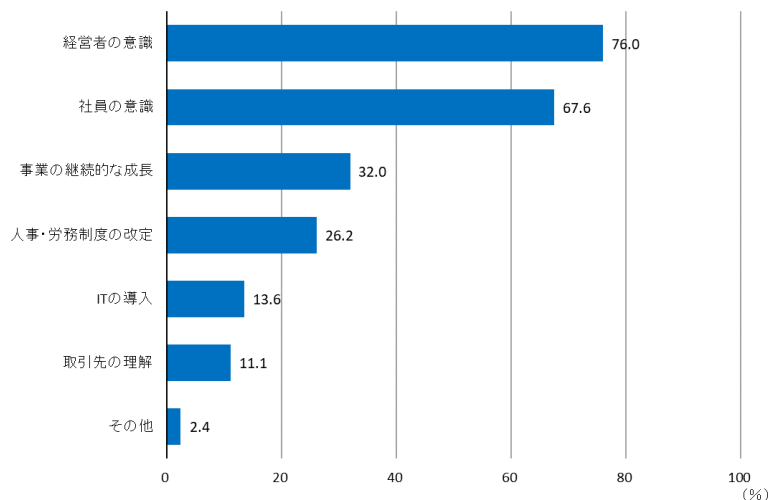
図 31 働き方改革に取り組む目的(令和元年度調査との比較)



(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、次いで「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。(図32)

図32 働き方改革のために重要なこと



働き方改革のために重要なことについて、令和元年度職場環境調査（以下、県調査（R元）という）と比較すると、「事業の継続的な成長」以外はすべて前年度調査と比較すると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33)

図33 働き方改革のために重要なこと(令和元年度調査との比較)

