

5 働き方改革の実施状況

(1) 働き方改革への取り組み

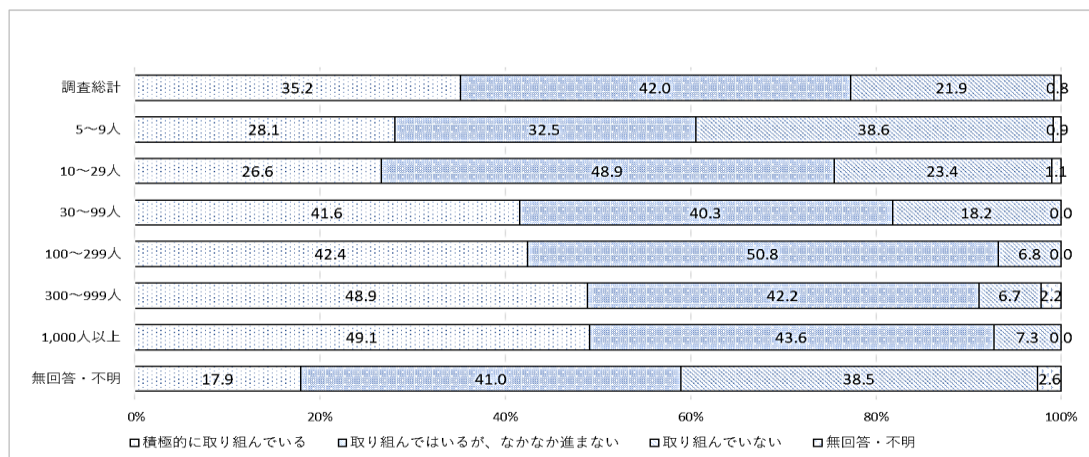
「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く人々の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指している。

①働き方改革への取り組み状況

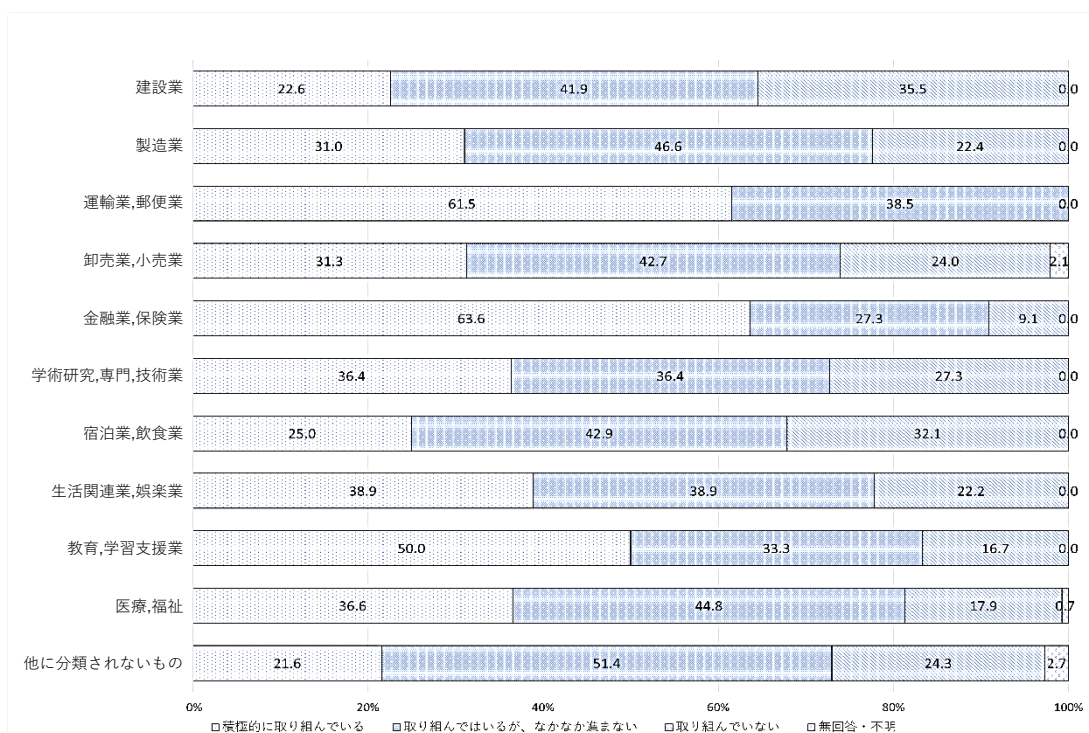
働き方改革の実施状況を事業所の規模別にみると、従業員数が100人以上の事業所では90%以上の事業所が何らかの取り組みを行っていると回答している。反対に従業員数が少ない事業所では「取り組んでいない」と回答する割合が高くなっている。【図25】

産業別でみると、運輸業・郵便業では何らかの取り組みを行っているとの回答が100%で、金融業・保険業が90.9%となっている。取り組んでいないと回答したものは、建設業で35.5%、宿泊業・飲食サービス業で32.1%と高い割合になっている。【図26】

【図25】働き改革の実施状況～規模別

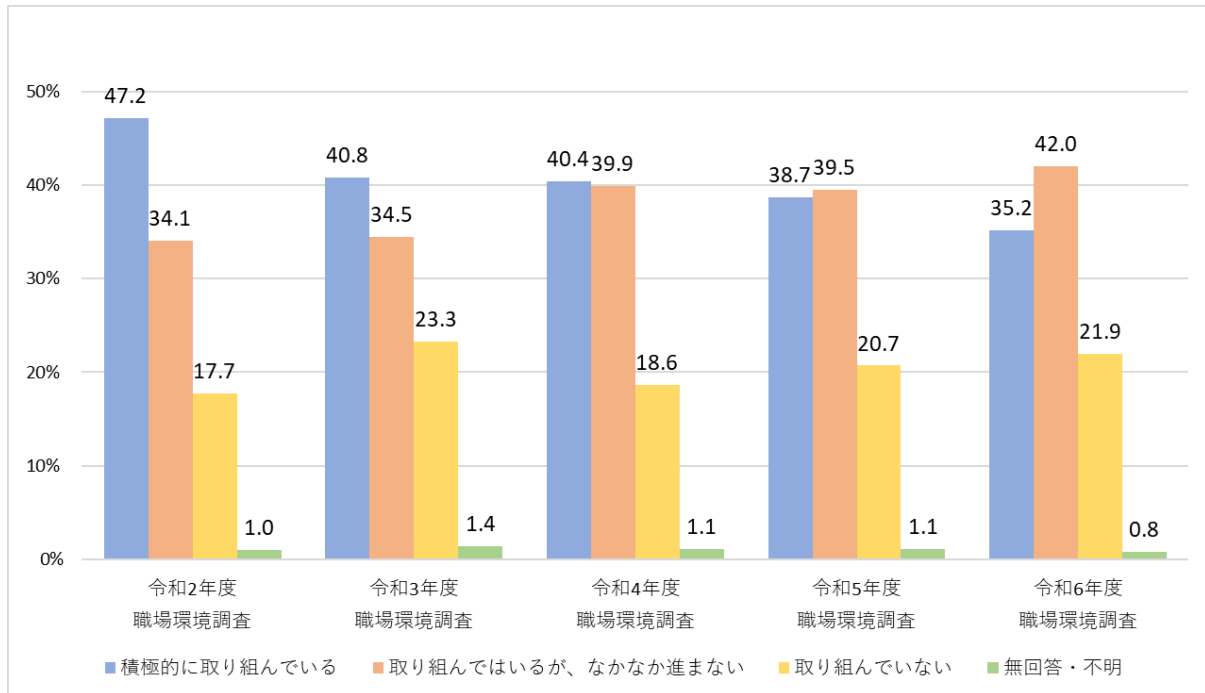


【図26】働き改革の実施状況～産業別



また、働き方改革の実施状況を経年で比較してみると、令和2年度から令和4年度にかけては、「積極的に取り組んでいる」と回答した事業者が40%を超え一番多くなっているが、令和5年度からは「取り組んではいるが、なかなか進まない」と回答した事業者が「積極的に取り組んでいる」事業者を上回る結果となっている。他方、取り組んでいないとした事業者が毎年2割程度ある。【図27】

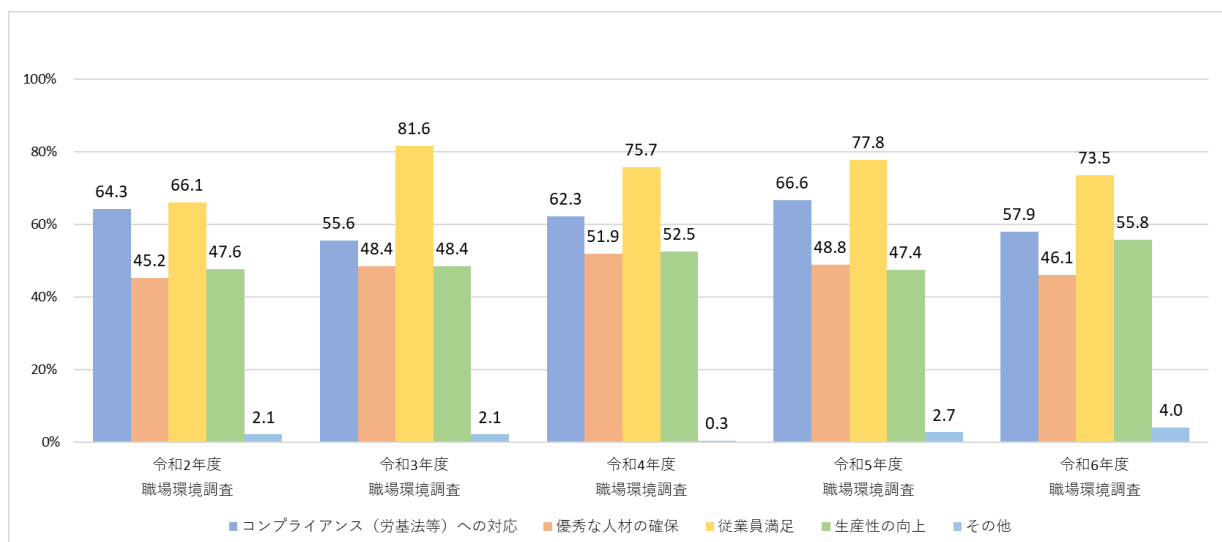
【図27】働き改革の実施状況 令和2年度～令和6年度経年比較



②働き方改革に取り組む目的

働き方改革に取り組む目的としては、「従業員満足」とした事業者が毎年最も多く、次いで「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」となっている。「優秀な人材の確保」や「生産性の向上」も5割前後の事業者が該当すると回答している。【図28】

【図28】働き改革に取り組む目的 令和2年度～6年度経年比較

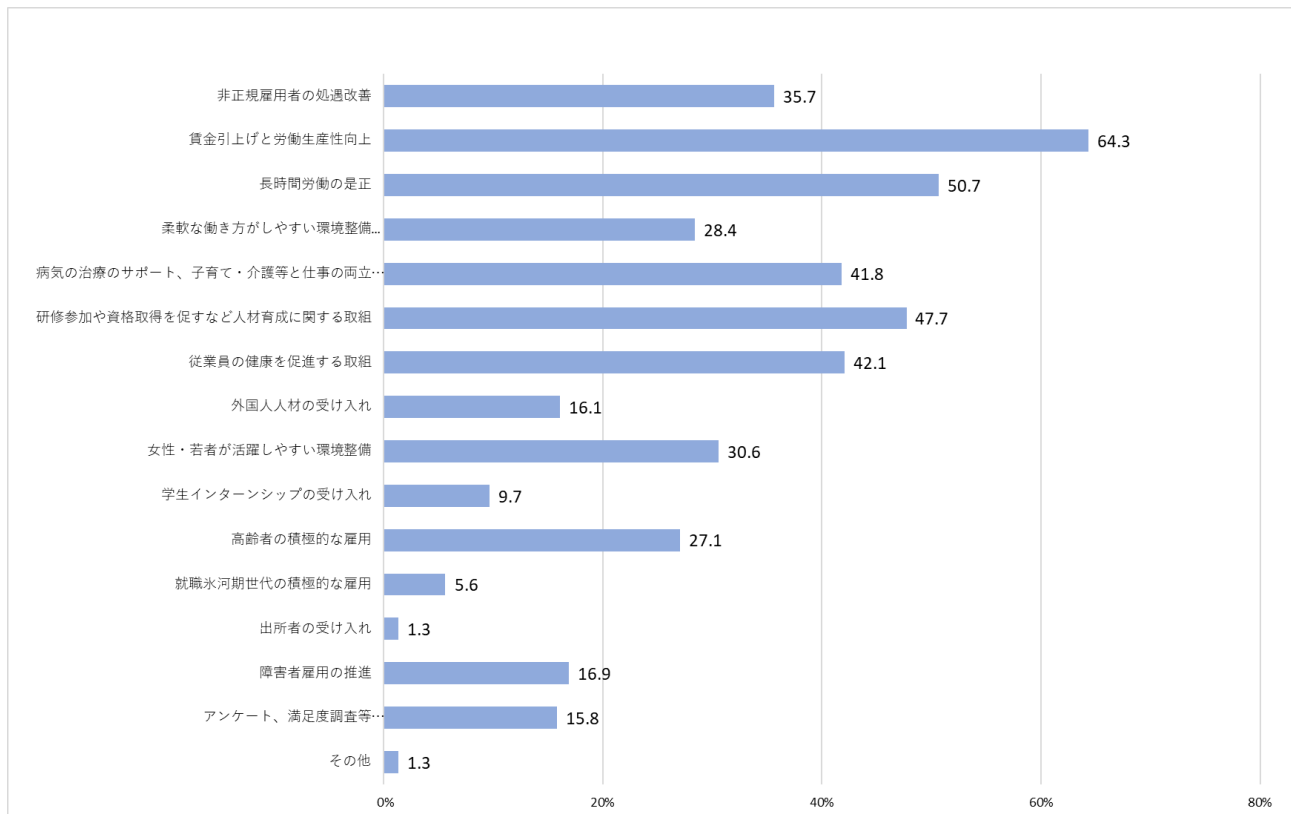


（２）働き方改革実施状況

①働き方改革で実施している取り組み

働き方改革として事業者が実施している取り組み内容を見ると、「賃金引上げと労働生産性向上」が64.3%、「長時間労働の是正」が50.7%と高い割合になっている。反対に「出所者の受け入れ」が1.3%、「就職氷河期世代の積極的な雇用」が5.6%など、多様な人材の受け入れはあまり進んでいないことがうかがえる。【図 29】

【図 29】働き方改革の取り組み内容

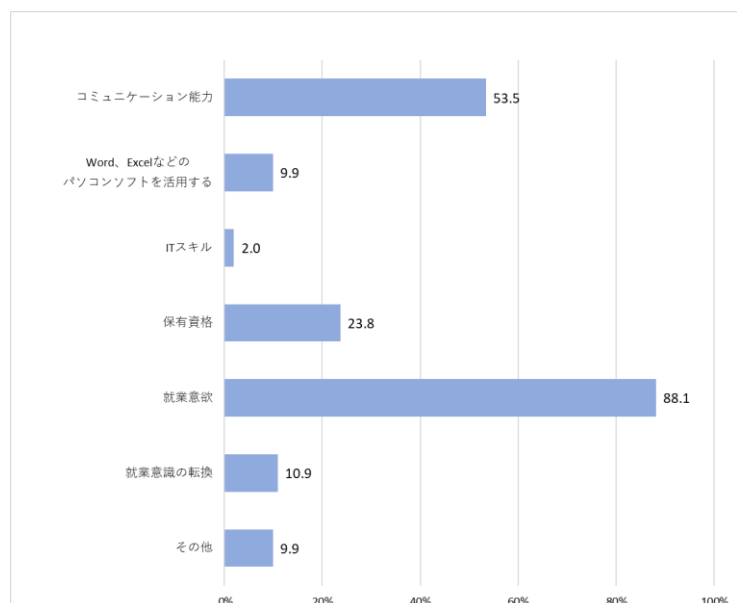


②高齢者雇用時に求める能力

働き方改革への取り組みで、特に「高齢者の積極的な受け入れ」と回答した27.1%に対し、高齢者を雇用するにあたり求める能力について尋ねると、「就業意欲」が88.1%と突出して高く、次いでコミュニケーション能力が53.5%となった。

反対に「ITスキル」は2.0%、「Word、Excelなどのパソコンソフトを活用する」は9.9%と低くなっている。【図 30】

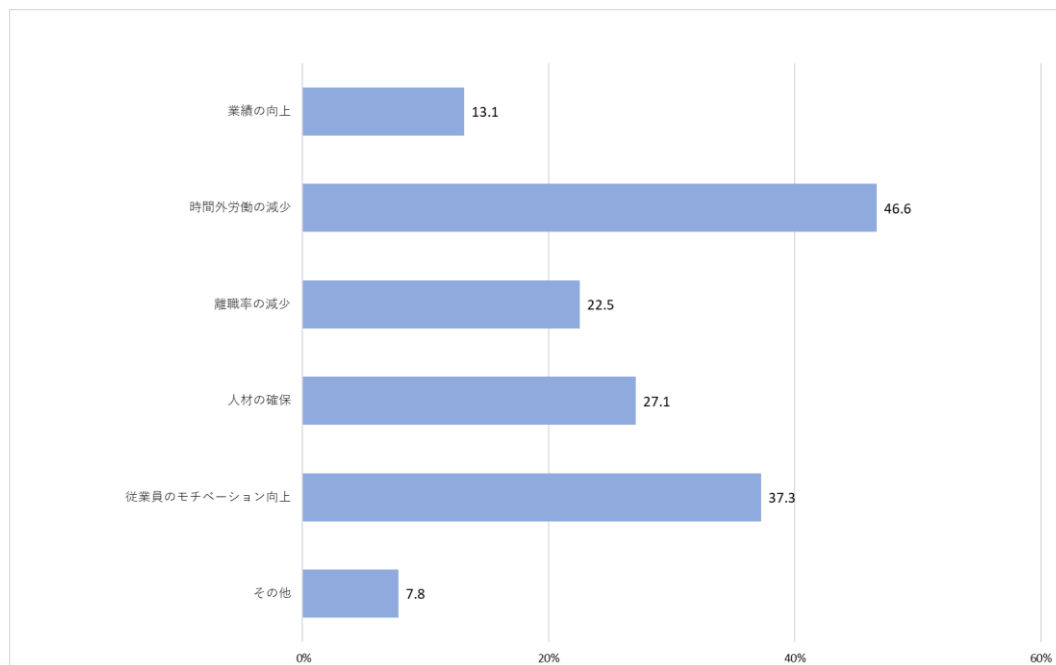
【図 30】高齢者を雇用する際に求める能力



③働き方改革実践の効果

働き方改革に「積極的に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、なかなか進まない」と、何らかの取り組みを行っていると回答した事業所にその効果について尋ねてみると、「時間外労働の減少」が46.6%、「従業員のモチベーション向上」が37.3%、効果があったと回答した。【図 31】

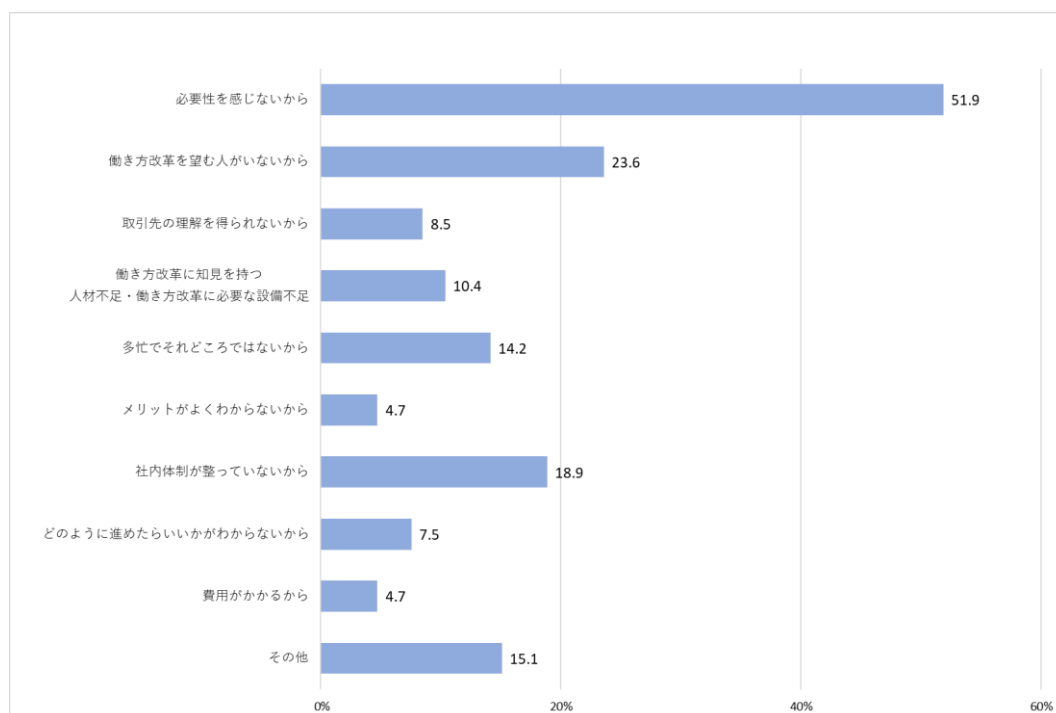
【図 31】働き方改革の取り組みによる効果



④働き方改革に取り組まない理由

働き方改革に取り組まない理由としては、「必要性を感じないから」が51.9%、働き方改革を望む人がいないから」が23.6%と高くなっている。また、「どのように進めたらいいかわからない」が7.5%、「メリットがよくわからない」が4.7%と、理解不足が課題ともなっている。【図 32】

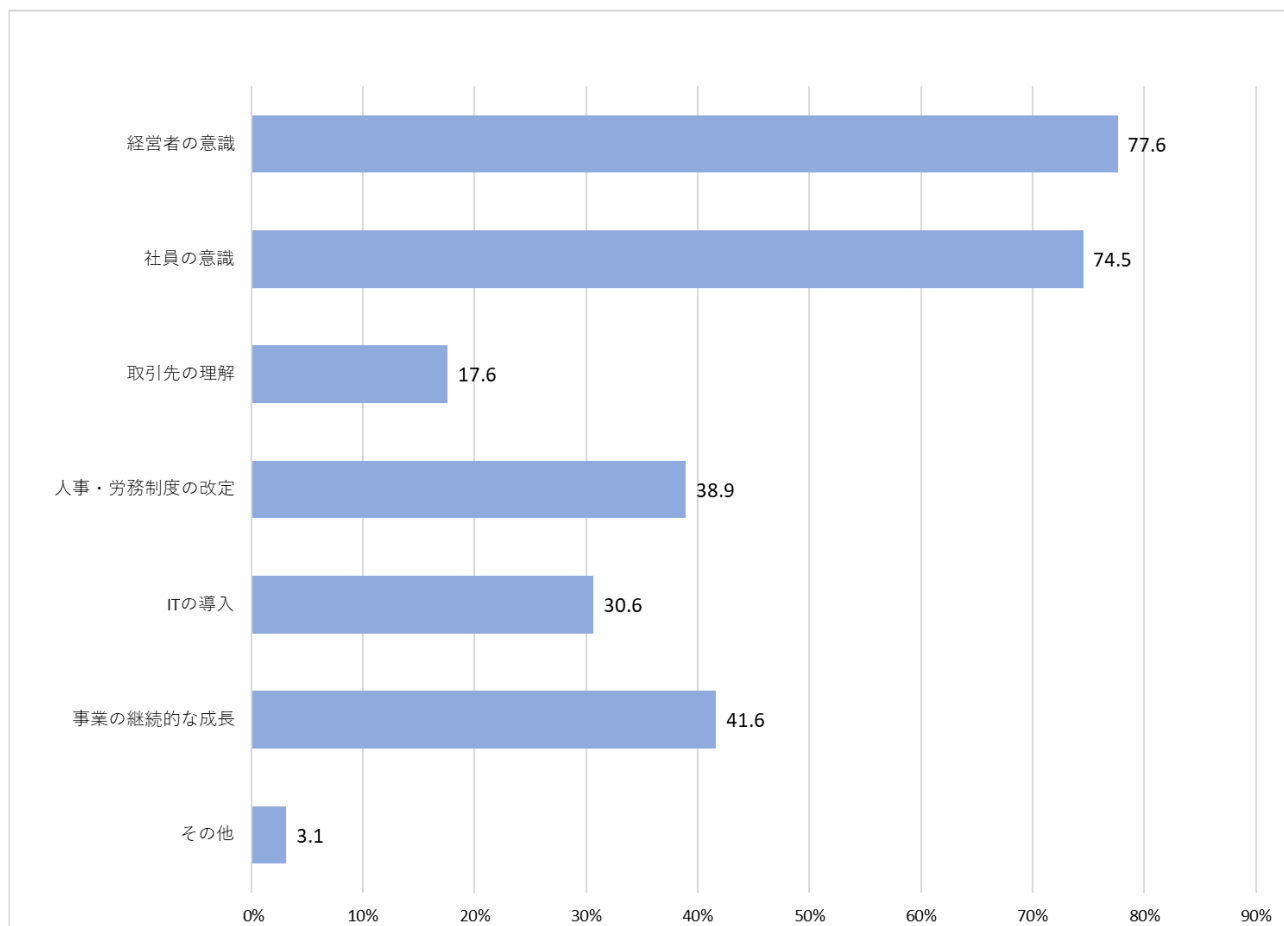
【図 32】働き方改革に取り組まない理由



⑤働き方改革実現への重要項目

働き方改革実現への重要項目としては、「経営者の意識」が77.6%、「社員の意識」が74.5%と、「人の意識」を重要とする回答が高い値になっている。そのほか、「人事・労務制度の改定」が38.9%、「ITの導入」が30.6%と、制度や体制を重要視する意見もある。

【図 33】働き方改革実現のために重要なこと



また、「働き方改革実現のために重要なことについて」の令和2年度から令和6年度の経年比較をみると、「ITの導入」「人事・労務制度の改定」を重要とする意見が徐々に増えてきていることがわかる。

【表 17】

【表 17】働き方改革実現のために重要なことについて、令和2年度～令和6年度経年比較 ※数値は%

| 年度 | 経営者の意識 | 社員の意識 | 取引先の理解 | 人事・労務制度の改定 | ITの導入 | 事業の継続的な成長 | その他 |
|-------|--------|-------|--------|------------|-------|-----------|-----|
| 令和2年度 | 76.0 | 67.6 | 11.1 | 26.2 | 13.6 | 32.0 | 2.4 |
| 令和3年度 | 71.1 | 64.8 | 13.3 | 21.4 | 8.6 | 39.0 | 2.5 |
| 令和4年度 | 73.5 | 67.8 | 13.4 | 30.5 | 16.0 | 37.1 | 2.2 |
| 令和5年度 | 80.7 | 75.9 | 14.7 | 37.3 | 23.2 | 52.0 | 2.6 |
| 令和6年度 | 77.6 | 74.5 | 17.6 | 38.9 | 30.6 | 41.6 | 3.1 |