

「働き方改革関連施策に関する調査」集計結果

日本商工会議所
産業政策第二部

調査概要

- 調査目的：働き方改革関連施策について、中小企業の取り組みの現状や課題、要望等を把握するため
- 調査地域：全国47都道府県
- 調査対象：中小企業 2,881社
- 調査期間：平成29年11月16日～平成30年1月15日
- 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
- 回収商工会議所数：365商工会議所（回収率：70.9%）
- 回答企業数：1,777社（回答率：61.7%）

<回答企業の属性>

(業種)

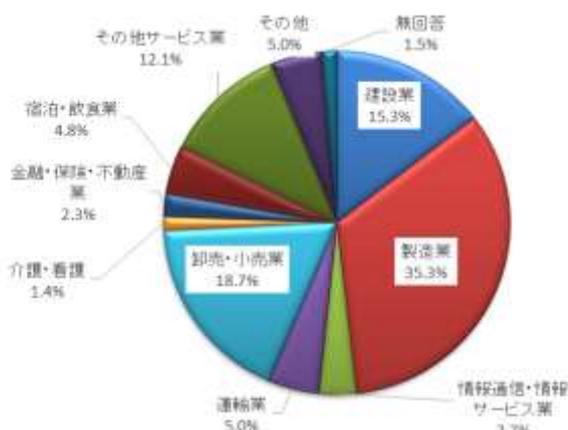
建設業 272社 (15.3%) 製造業 627社 (35.3%) 情報通信・情報サービス業 65社 (3.7%)
 運輸業 89社 (5.0%) 卸売・小売業 332社 (18.7%) 宿泊・飲食業 86社 (4.8%)
 介護・看護 25社 (1.4%) 金融・保険・不動産業 40社 (2.3%)
 その他サービス業 215社 (12.1%) その他 89社 (5.0%) 無回答 26社 (1.5%)
 ※重複を含むため、割合は100を超える。

(従業員規模)

5人以下 24社 (1.4%) 6～10人 121社 (6.8%) 11～20人 356社 (20.0%)
 21～50人 527社 (29.7%) 51～100人 338社 (19.0%) 101～300人 318社 (17.9%)
 301人以上 71社 (4.0%) 無回答 22社 (1.2%)

※小数点以下第3を四捨五入のため、割合は100を超える。

<業 種>



<従業員規模>



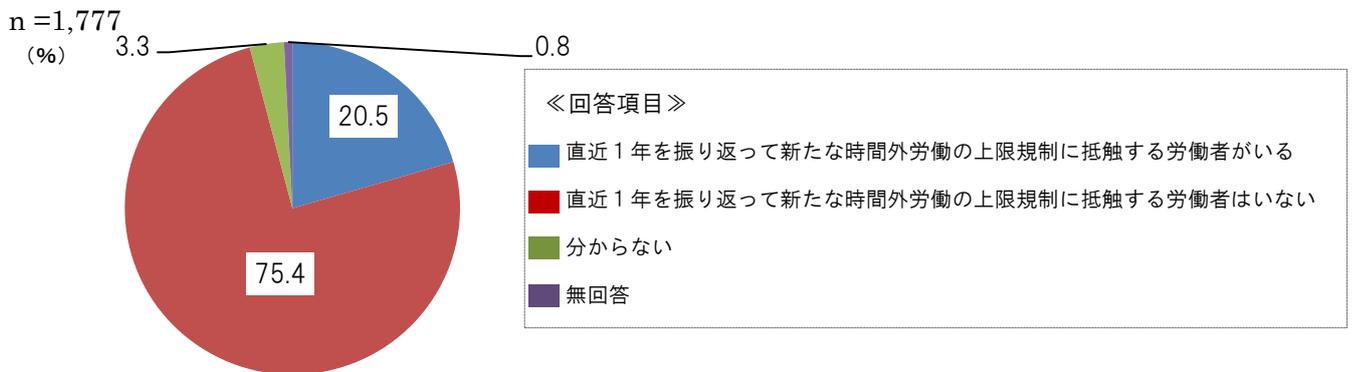
結果概要

I 働き方改革に係る各制度改正について

【時間外労働の上限規制等について】

1. 新たな時間外労働の上限規制が導入された場合の影響について

	社	%
直近1年を振り返って新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者がいる	364	20.5
直近1年を振り返って新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者はいない	1,340	75.4
分からない	59	3.3
無回答	14	0.8
合計	1,777	100



- 新たな時間外労働の上限規制が導入された場合、7割を超える企業が「直近1年を振り返って新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者はいない」と回答した。
- 「直近1年を振り返って新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者がいる」と回答した企業は約2割であった。回答企業の多くは、新たな上限規制が導入された場合でも上限規制に抵触しないとしている。

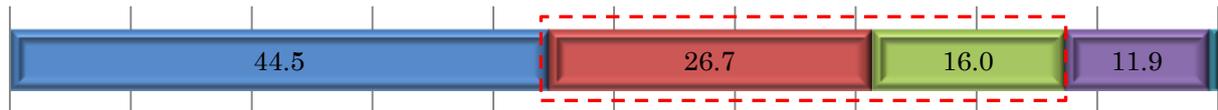
2. 法案成立が2018年の春-夏頃（半年程度後ずれ）となった場合の時間外労働の上限規制の施行時期について

	社	%
成立が後ずれしても法案どおりの施行時期で問題ない	791	44.5
成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき	475	26.7
成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき	285	16.0
分からない	211	11.9
無回答	15	0.8
合計	1,777	100

合計
42.7%

n=1,777

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



施行時期を遅らせるべきと回答した企業の合計 42.7%

- 成立が後ずれしても法案どおりの施行時期で問題ない
- 成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき
- 成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき
- 分からない
- 無回答

- 法案成立の時期が後ずれしたとしても「法案どおりの施行時期で問題ない」が44.5%と最も多い。
- 一方、「成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき（26.7%）」、「成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき（16.0%）」を合計すると42.7%となり、施行時期を遅らせるべきと回答した企業は4割を超える。

(※1. で「直近1年を振り返って新たな時間外労働の上限規制に抵触する労働者がいる」と回答した企業に限定した集計結果)

n=364

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



施行時期を遅らせるべきと回答した企業の合計 70.6%

- 成立が後ずれしても法案どおりの施行時期で問題ない
- 成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき
- 成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき
- 分からない

- 上限規制に抵触する労働者がいると回答した企業に限ると、「成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき」が36.3%と最も多く、次いで「成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき」が34.3%を占める。これらを合計すると70.6%となり、施行時期を遅らせるべきと回答した企業は7割に達する。

【年次有給休暇の取得状況について】

3. 社員の年次有給休暇の取得状況について

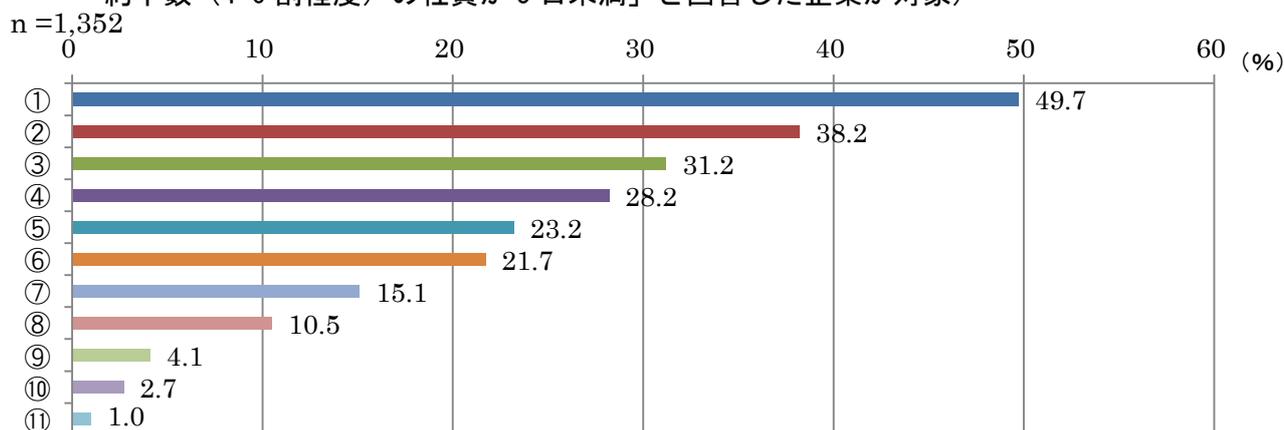
	社	%
一部（1-3割程度）の社員が5日未満	502	28.2
ほとんど（7割程度以上）の社員が5日未満	475	26.7
約半数（4-6割程度）の社員が5日未満	375	21.1
5日未満の社員はいない（全社員が5日以上取得できている）	368	20.7
有給休暇の取得状況を把握していない	32	1.8
無回答	25	1.4
合計	1,777	100

合計
76.0%

- 年次有給休暇の取得状況について、「5日未満の社員はいない（全社員が5日以上取得できている）」は20.7%に止まり、多くの企業（76.0%）では、年次有給休暇の取得状況が5日未満であった。

4. 年次有給休暇の取得が進まない理由について【複数回答】

（4. で「一部（1-3割程度）の社員が5日未満、ほとんど（7割程度以上）の社員が5日未満、約半数（4-6割程度）の社員が5日未満」と回答した企業が対象）



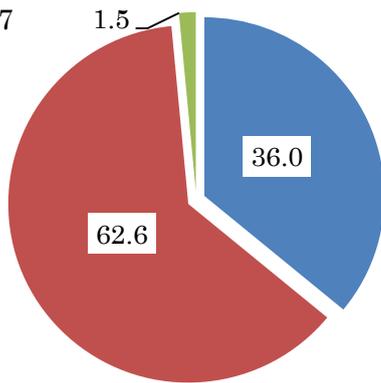
- ①人手不足で代替要員が手当てできないため
- ②社員が、自身の病気や休養、家族の介護・子育てのために念のため残しておきたいと考えているため
- ③一人あたりの業務量が多いため（組織間・個人間で業務量にムラがある）
- ④業務の繁閑の差が大きく、仕事の状況を予測できないため
- ⑤取引先からの短納期要請や急な仕様変更等、自社以外の外部要因のため
- ⑥社員が、現在の休日数（土日祝日の休み）や現在の年休取得日数で十分満足しているため
- ⑦社員が、休むと業績や仕事の成果、精度に影響を与えていると考えているため
- ⑧職場に有休を取得し辛い雰囲気があるため
- ⑨その他
- ⑩社員が、有休を取得することで人事評価にマイナスの影響を与えるのではないかと考えているため
- ⑪無回答

- 年次有給休暇の取得が進まない理由は、「人手不足で代替要員が手当てできないため（49.7%）」が最も多い。
- 次いで「社員が、自身の病気や休養、家族の介護・子育てのために念のため残しておきたいと考えているため（38.2%）」、「一人あたりの業務量が多いため（組織間・個人間で業務量にムラがある）（31.2%）」と続き、様々な理由が挙げられている。

【同一労働同一賃金制度について】

5. 同一労働同一賃金制度の対象となりうる非正規社員の有無について

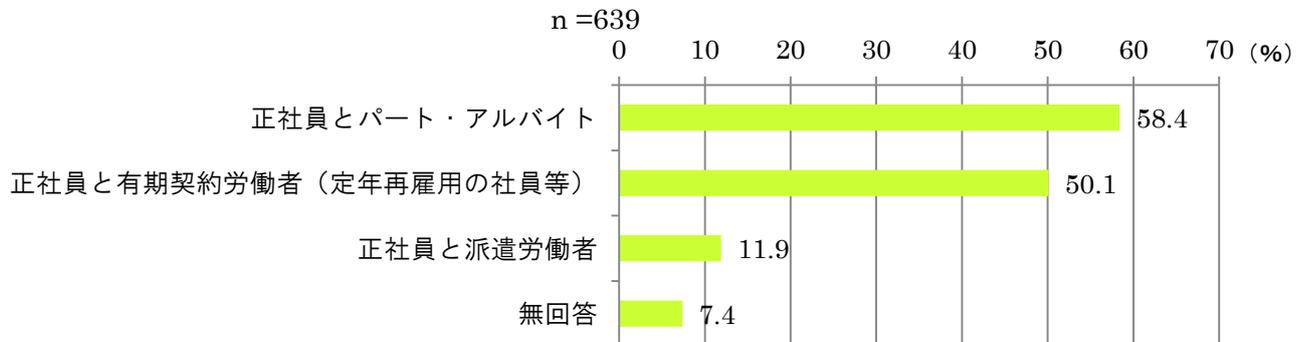
n=1,777
(%)



- 対象となりそうな非正規社員がいる
- 対象となりそうな非正規社員がない（是正が必要なほどの正社員と非正規社員との間の待遇差がないも含む）
- 無回答

- 同一労働同一賃金制度の対象となりうる非正規社員の有無について、6割を超える企業が「対象となりそうな非正規社員がない（62.6%）」と回答した。

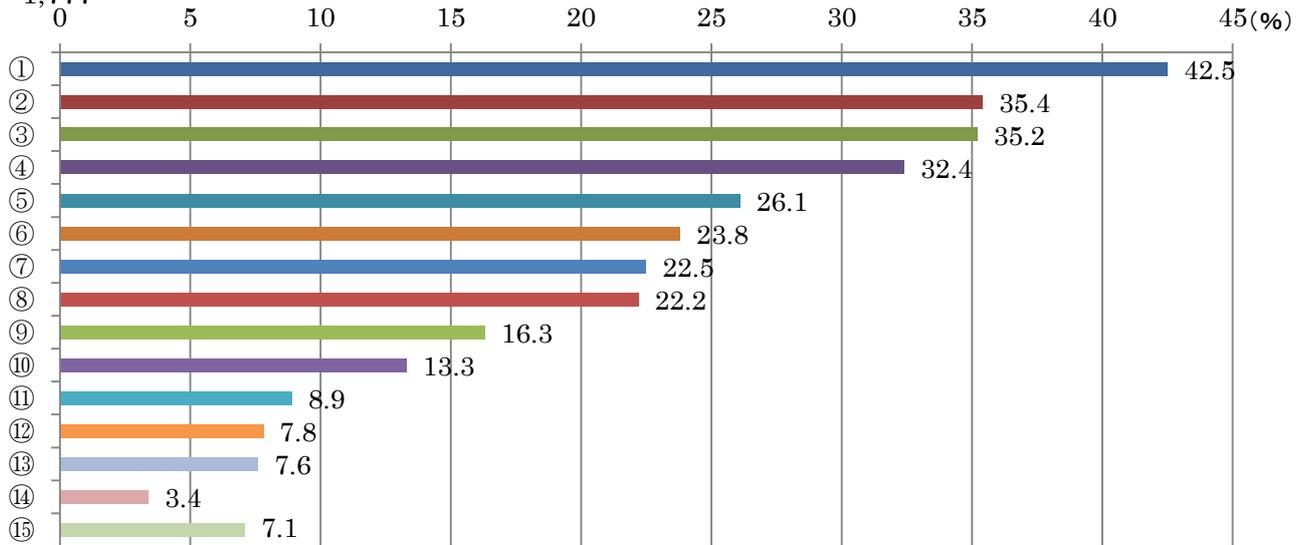
（※5. で「対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業が対象）【複数回答】



- 「対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業は3割強（36.0%）で、対象の多くは「正社員とパート・アルバイト」、「正社員と有期契約労働者」であり、「正社員と派遣労働者」は約1割（11.9%）に止まった。

6. 同一労働同一賃金制度を導入するにあたって課題と感じていることについて【複数回答】

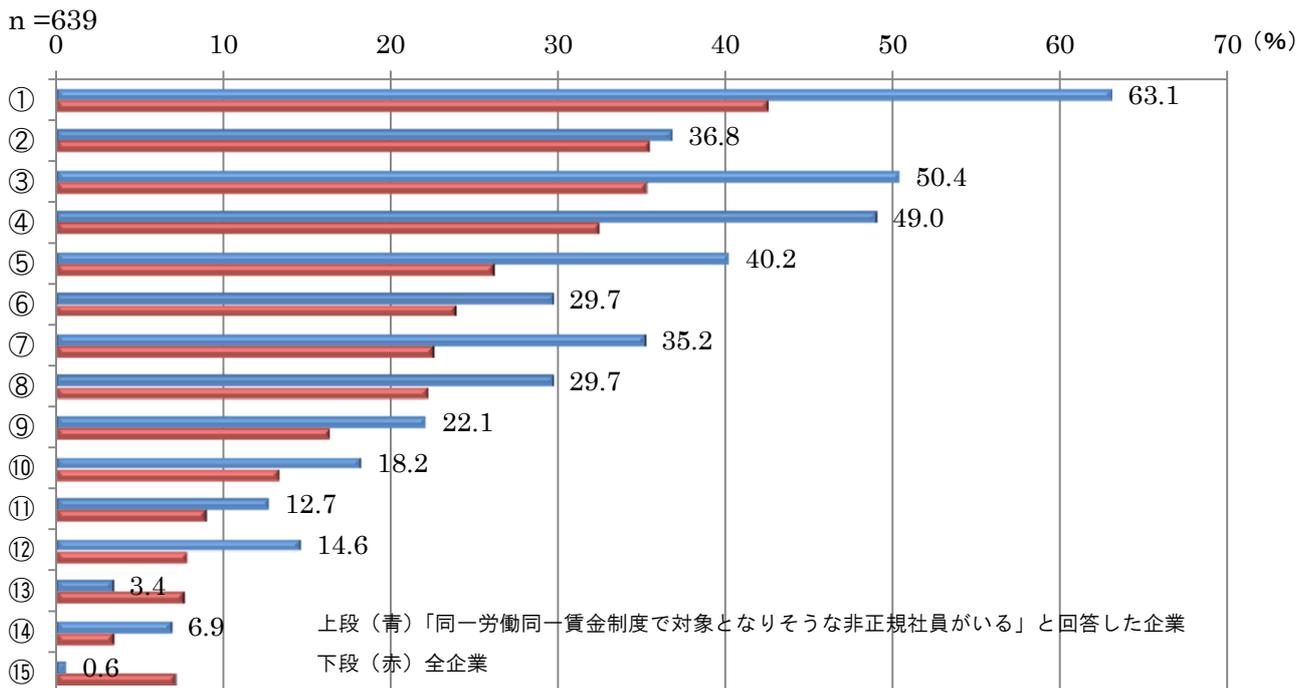
n=1,777



- ①正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し
- ②法令・省令の周知・理解
- ③賃金規定や評価制度の変更（就業規則の変更含む）
- ④増加したコストの手当て
- ⑤待遇改善により増加する労務管理コストの把握
- ⑥手当・福利厚生の見直し、変更
- ⑦正社員と非正規社員の待遇差を説明するための準備
- ⑧新たな制度の社内への周知・理解促進
- ⑨新たな制度導入に向けた人事労務管理システムの整備
- ⑩かえって非正規社員の育成が困難になる（職務分離の問題＝あえて非正規社員の仕事を単純なものに限定するなど）
- ⑪労使関係の悪化（非正規社員同士、正社員同士の待遇問題への発展）
- ⑫非正規社員から訴えが起こされた際の業務への影響（訴訟リスク）
- ⑬その他
- ⑭労働組合（過半数代表者）への説明および交渉
- ⑮無回答

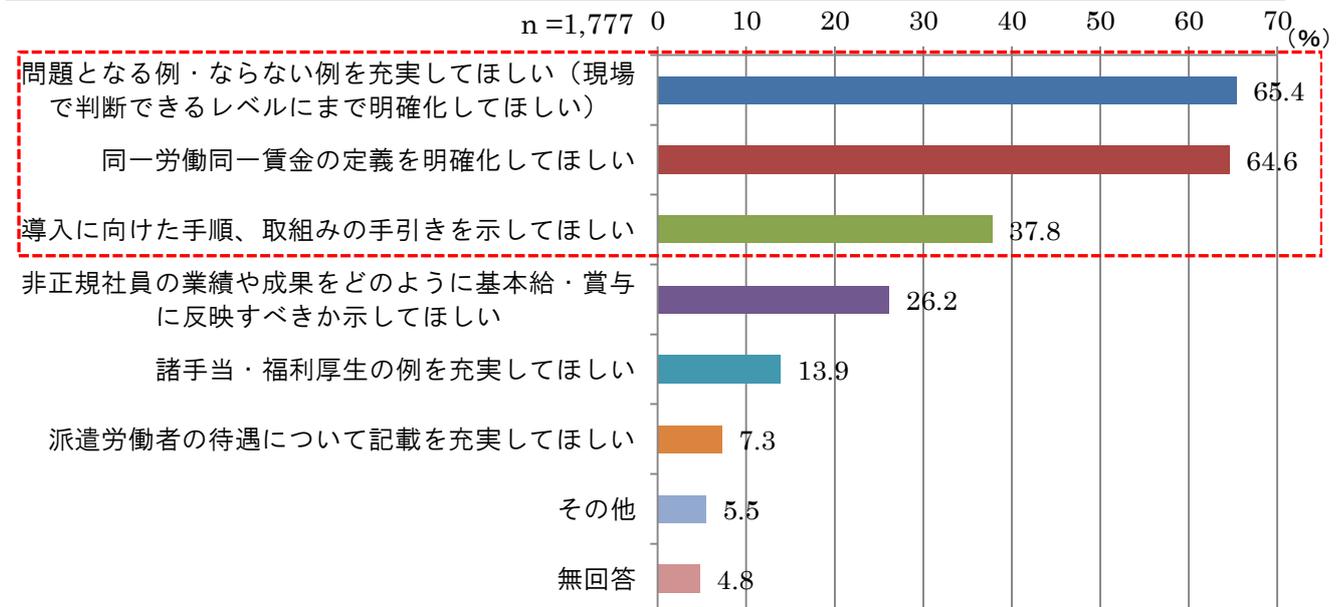
- 同一労働同一賃金制度を導入するにあたって課題と感じていることは、「正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し」が42.5%で最も多く、「法令・省令の周知・理解（35.4%）」、「賃金規定や評価制度の変更（就業規則の変更含む）（35.2%）」、「増加したコストの手当て（32.4%）」がほぼ同じ割合で続いた。
- 「労使関係の悪化（非正規社員同士、正社員同士の待遇問題への発展）（8.9%）」、「非正規社員から訴えが起こされた際の業務への影響（訴訟リスク）（7.8%）」は1割以下となり、現状では制度が導入されても対人リスクの影響については懸念が低いと想定している企業が多い。

(※ 5. で「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に限定した集計結果)



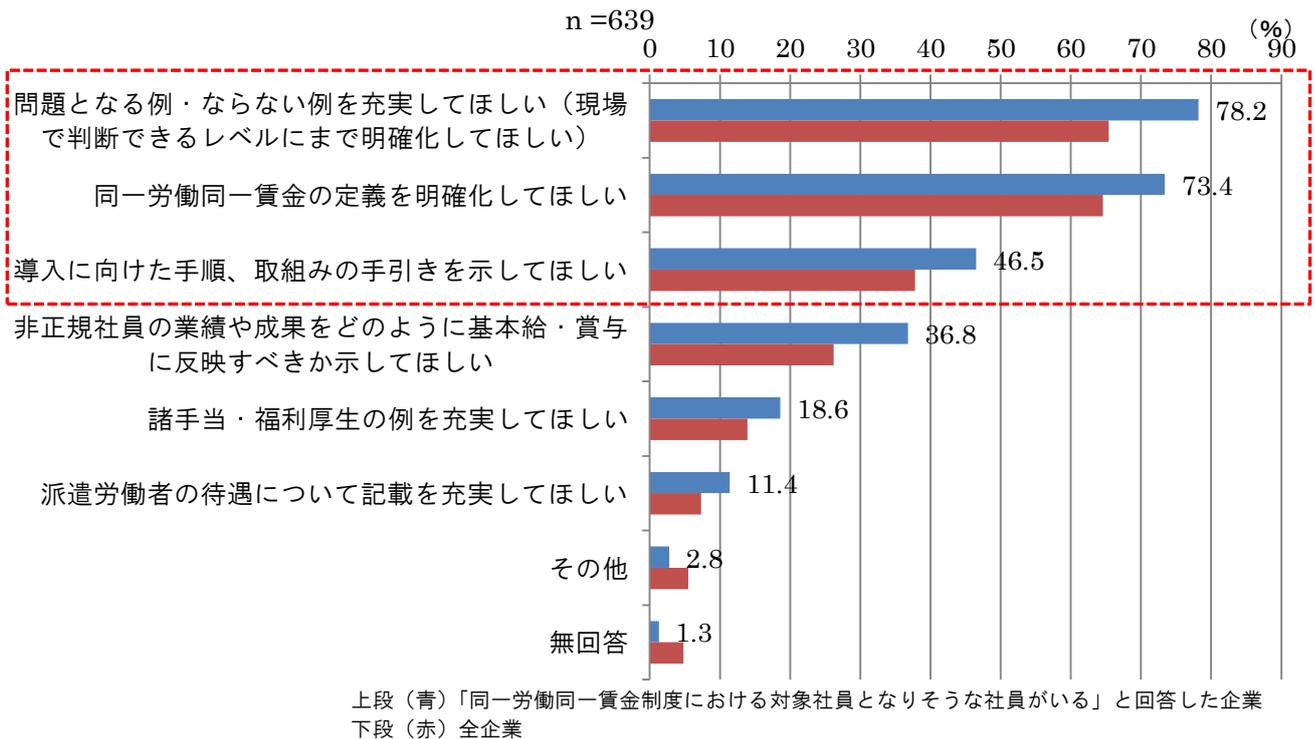
➤ 「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業では、ほぼ全ての項目で全企業の値を上回る結果となった。特に「正社員と非正規社員の待遇や業務内容の洗い出し (63.1%)」は全企業の値よりも20ポイント以上高い数値となっている。

7. 「同一労働同一賃金ガイドライン案」をどのように見直すべきかについて【複数回答】



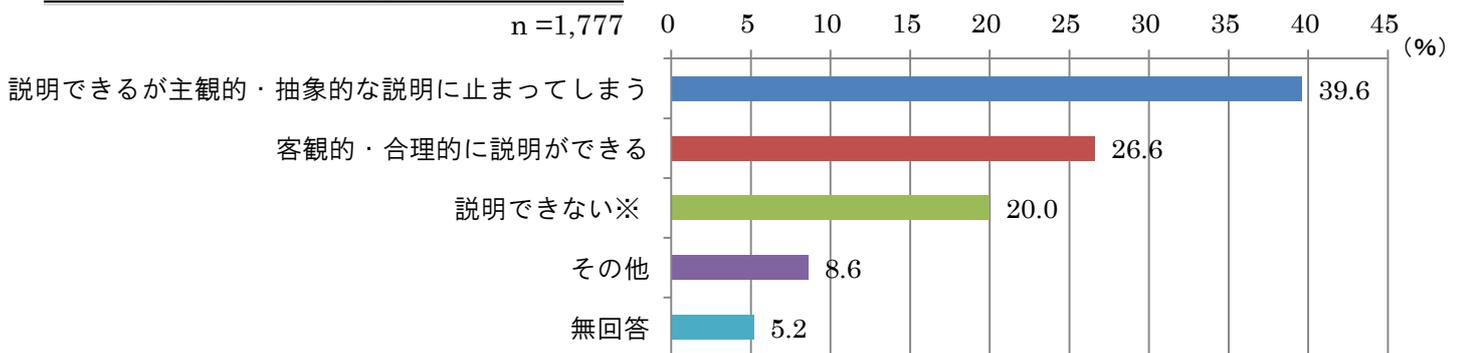
➤ 「同一労働同一賃金ガイドライン案」をどのように見直すべきかについては、「問題となる例・ならない例を充実してほしい (現場で判断できるレベルにまで明確化してほしい) (65.4%)」、「同一労働同一賃金の定義を明確化してほしい (64.6%)」がともに6割を超え上位に挙げられたほか、「導入に向けた手順、取組みの手引きを示してほしい (37.8%)」も約4割となった。

(※5. で「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に限定した集計結果)



- 「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業では、「問題となる例・ならない例を充実してほしい（現場で判断できるレベルにまで明確化してほしい）（78.2%）」が約8割となり、「同一労働同一賃金の定義を明確化してほしい（73.4%）」も7割を超えた。

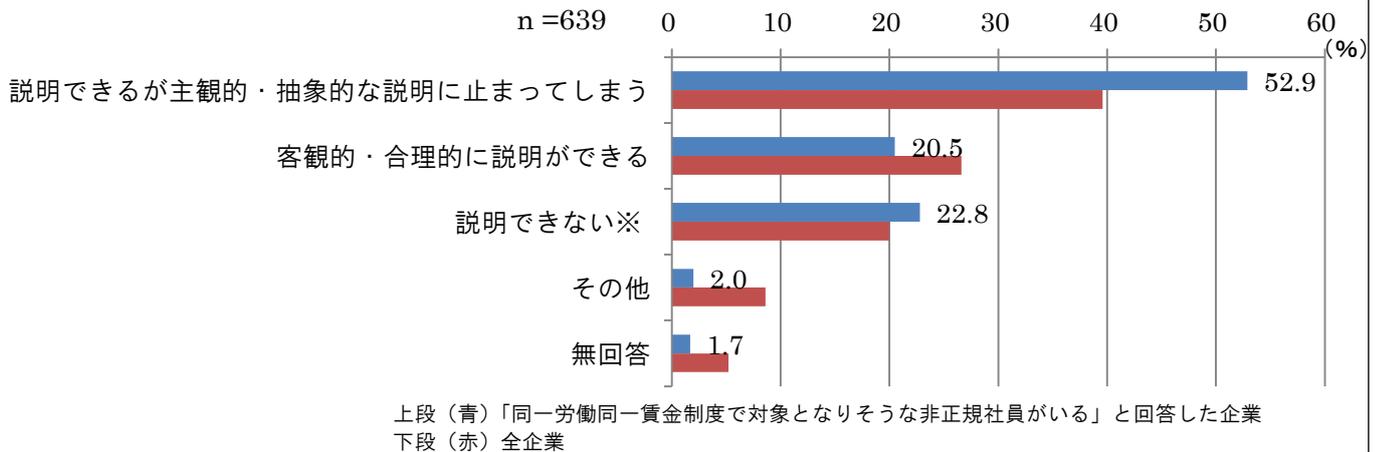
8. 正規・非正規間の待遇格差について



※「そもそも自社の処遇が客観的・合理的ではない、何をどの程度説明すればよいか分からない」を含む

- 正規・非正規間の待遇差について、「説明できるが主観的・抽象的な説明に止まってしまう（39.6%）」が最も多く、「客観的・合理的に説明できる（26.6%）」を上回った。
- また、「説明できない」と回答した割合も2割あることから、ガイドライン案の一層の充実・周知が望まれる。

(※5. で「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に限定した集計結果)



※「そもそも自社の処遇が客観的・合理的ではない、何をどの程度説明すればよいか分からない」を含む

- 「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業では、「説明できるが主観的・抽象的な説明に止まってしまう (52.9%)」、「説明できない (22.8%)」が全企業の値と比べて高い一方、「客観的・合理的に説明できる (20.5%)」は、全企業の値よりも約6ポイント減少した。

9. 法案成立が2018年の春-夏頃(半年程度後ずれ)となった場合の改正パートタイム労働法、改正労働契約法、改正派遣法の施行時期について

	社	%
成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき	585	32.9
成立が後ずれしても法案どおりの施行時期で問題ない	504	28.4
成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき	336	18.9
分からない	319	18.0
無回答	33	1.9
合計	1,777	100

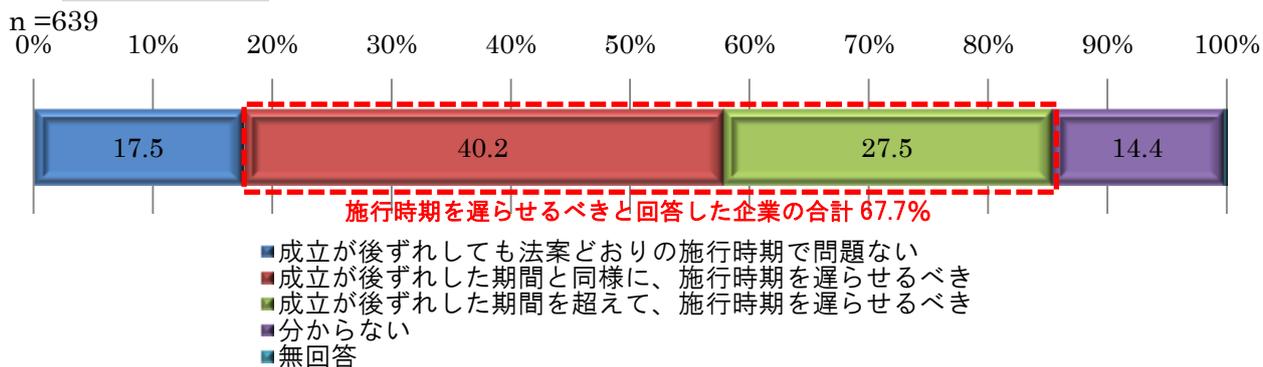
合計 51.8%



- 成立が後ずれしても法案どおりの施行時期で問題ない
- 成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき
- 成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき
- 分からない
- 無回答

- 3法(改正パートタイム労働法、改正労働契約法、改正派遣法)の施行時期は「成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき(32.9%)」が最も多く、「成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき(18.9%)」を合計すると51.8%となり、施行時期を遅らせるべきと回答した企業は5割を超える。
- 時間外労働の上限規制の施行時期を遅らせるべきと回答した企業は42.7%であり、これを大きく上回る結果となった。

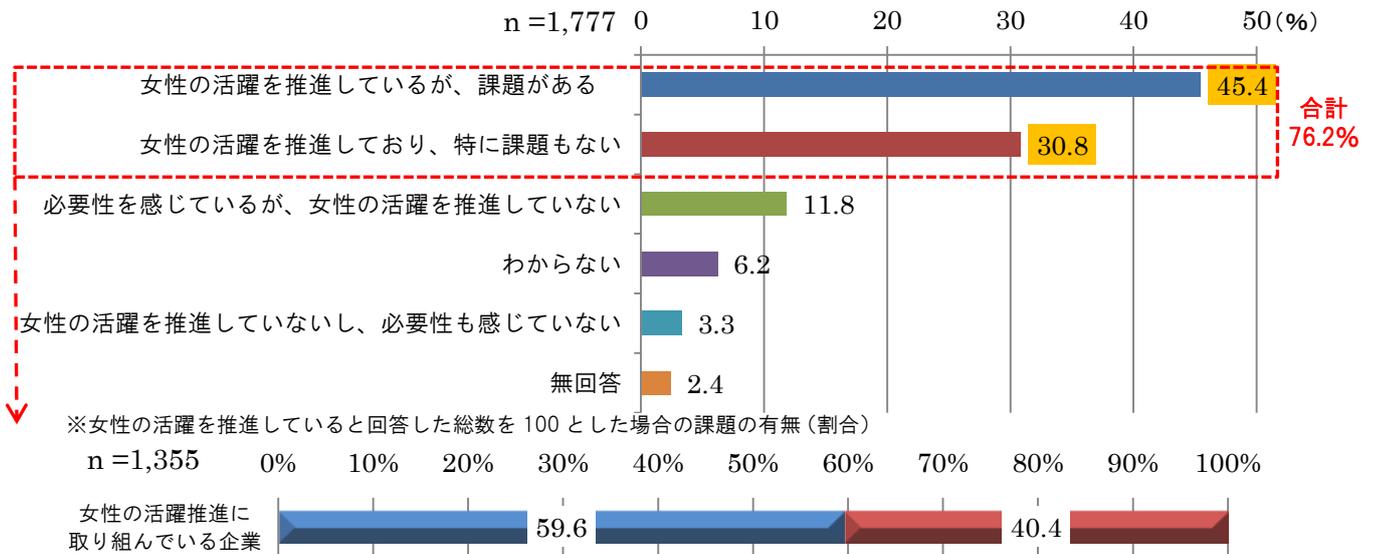
(※5. で「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に限定した集計結果)



- 「同一労働同一賃金制度で対象となりそうな非正規社員がいる」と回答した企業に限ると、「成立が後ずれした期間と同様に、施行時期を遅らせるべき」が40.2%と最も多く、次いで「成立が後ずれした期間を超えて、施行時期を遅らせるべき」が27.5%を占める。これらを合計すると67.7%となり、施行時期を遅らせるべきと回答した企業は約7割に達する。

Ⅱ 女性の活躍推進への対応について

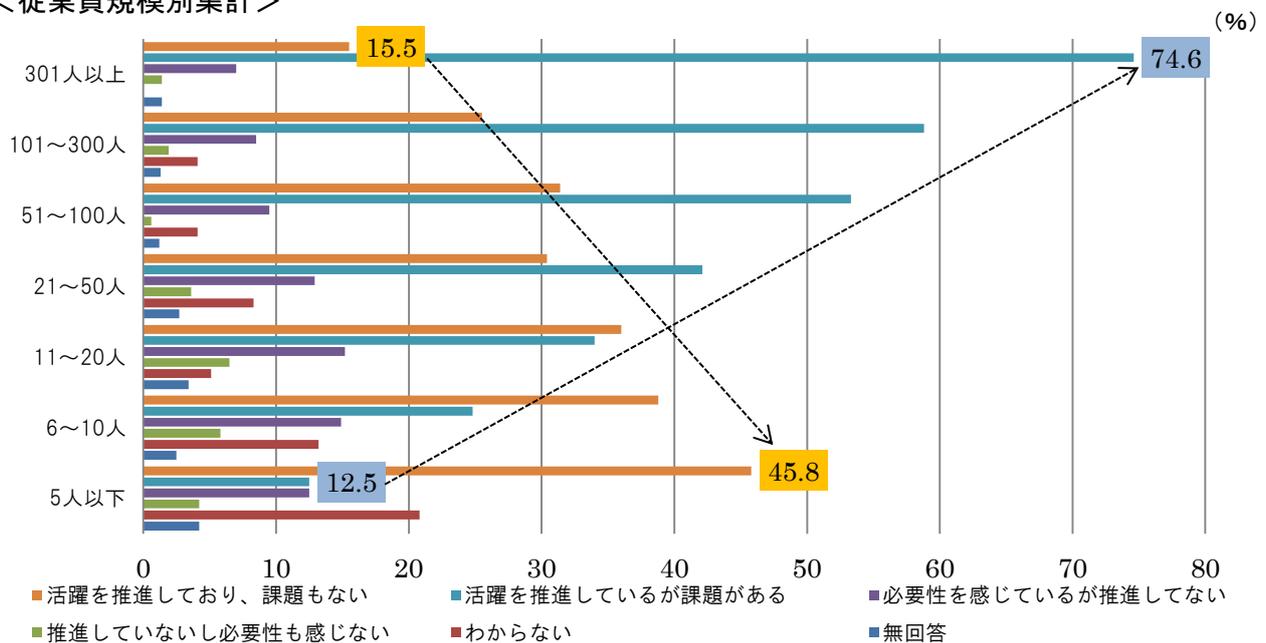
1. 女性の活躍推進に係る取り組みについて



■ 取り組んでいるが課題がある ■ 取り組んでおり、特に課題もない

- 女性の活躍を推進している企業は7割を超える（76.2%）。
- しかし、「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業は45.4%で、女性の活躍を推進している企業に限ると約6割（59.6%）に達する。

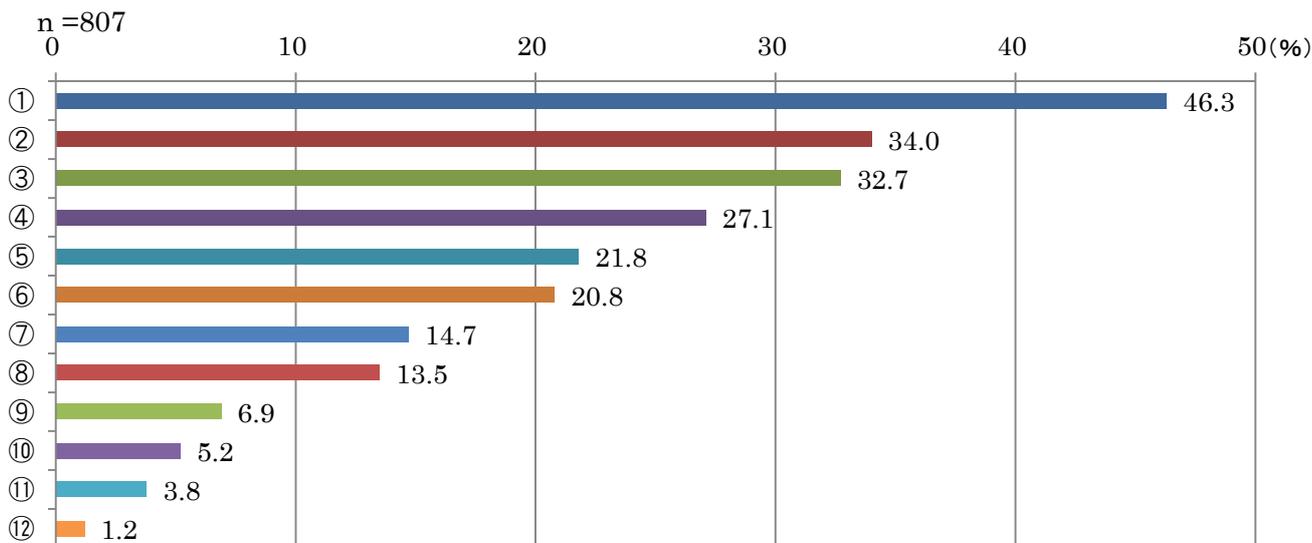
<従業員規模別集計>



- 従業員規模別に女性の活躍推進に係る取り組みを見ると、従業員規模が大きくなるにつれ、「活躍を推進しているが課題がある」と回答した割合が高くなる。
- 一方、「活躍を推進しており、課題もない」と回答した割合は、従業員規模が小さくなるにつれ大きくなる。

2. 女性の活躍推進における課題について【複数回答】

(1. で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業が対象)



- ① 幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない
- ② 女性の管理職比率が低い（向上しない）
- ③ 出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう
- ④ パートタイマー等を正社員化したいが、本人が望まない
- ⑤ 女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない
- ⑥ 女性社員を募集しても応募がない
- ⑦ 女性社員の離職率が男性社員に比べて高い
- ⑧ 社員の理解など、社内風土の醸成が進まない
- ⑨ 育児と仕事との両立支援制度（時短勤務制度等）を整えているが、利用する女性社員が少ない
- ⑩ 資格取得等キャリア形成に資する制度を構築しているが、利用する女性社員が少ない
- ⑪ 育児休業取得後に復職する女性社員が少ない
- ⑫ 無回答

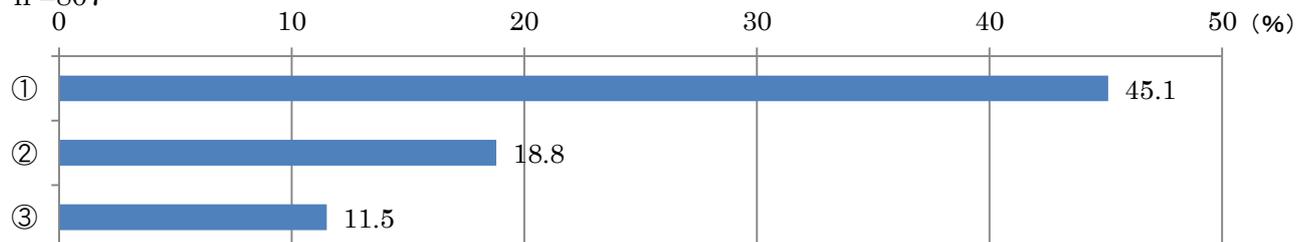
- 女性の活躍推進における課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない（46.3%）」が最も多く、女性の活躍推進を図りたい企業の意向と女性従業員の働き方の希望に差が生じている結果となった。
- 同様に、「パートタイマー等を正社員化したいが、本人が望まない（27.1%）」といった課題も一定数あり、女性の働き方と企業が考える女性の活躍推進策には乖離が生じていると考えられる。
- また、「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう（32.7%）」が三番目に多い項目となったが、「育児休業取得後に復職する女性社員が少ない（3.8%）」は最も低い項目となり、出産や育児を契機に、育児休業を取得することなく退職する女性が多いことが伺える。

3. 女性の活躍推進に係る課題の要因について【複数回答】

(1. で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業が対象)

≪外部要因（社会的要因）≫

n=807

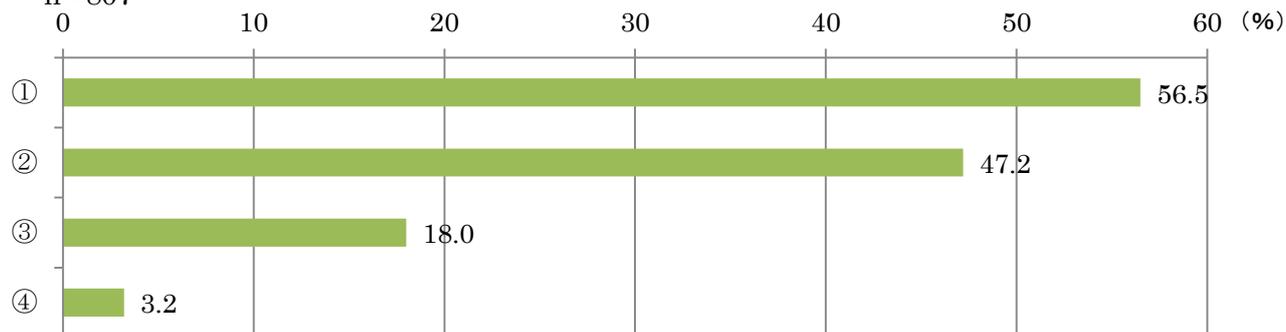


- ①社会保険負担（130万円の壁等）が障壁となり、就業調整を意識する女性社員が多い
- ②保育所等に子どもを預けられない女性社員が多い（待機児童）
- ③放課後児童クラブ（学童）に子どもを預けられない女性社員が多い（小1の壁）

- 女性の活躍推進に係る課題を「外部要因（社会的要因）」で見たところ、「社会保険負担（130万円の壁等）が障壁となり、就業調整を意識する女性社員が多い（45.1%）」が最も多い結果となった。

≪本人要因（社員自身の要因）≫

n=807

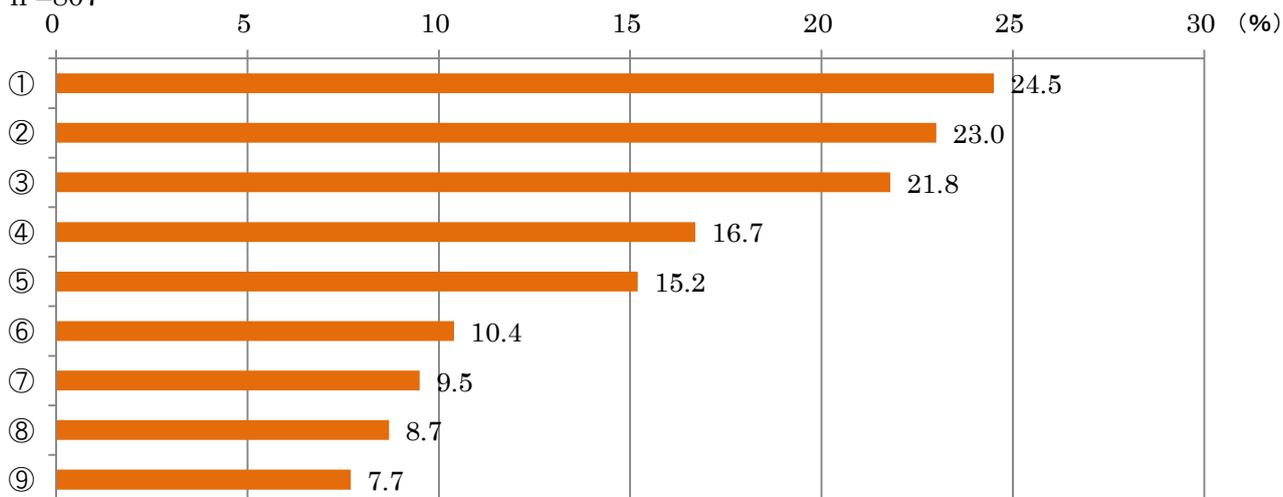


- ①家事・育児の負担が女性社員に集中している
- ②女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない
- ③介護の問題を抱える女性社員が多い
- ④疾病等を抱える女性社員が多い

- 女性の活躍推進に係る課題を「本人要因（社員自身の要因）」で見たところ、「家事・育児の負担が女性社員に集中している（56.5%）」が最も多く、「女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない（47.2%）」も4割を超えた。

《内部要因（社内要因）》

n = 807

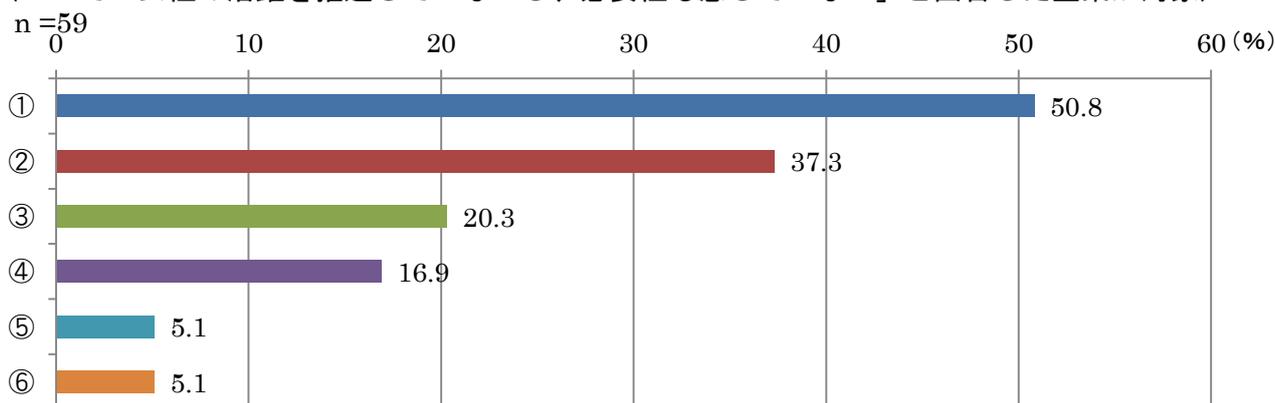


- ① 残業を含め労働時間が長く仕事と家庭の両立が難しい
- ② 体力を要する仕事のため、女性の活躍が難しい
- ③ 女性の活躍推進に向けた経営方針を策定していない
- ④ 女性求職者からみて、女性社員が採用されにくい職場だと思われる
- ⑤ 育児と仕事との両立支援制度（フレックス制度、時短勤務制度等）を導入できていない
- ⑥ 女性活躍について、男性社員の理解が乏しい
- ⑦ 育児休業等、休業期間中における継続した支援（社内情報の提供、リカレント教育への支援等）の未整備
- ⑧ 女性活躍について、管理職の理解が乏しい
- ⑨ 女性の活躍推進に向けた経営方針を策定しているが、社員に浸透していない

➤ 女性の活躍推進に係る課題を「内部要因（社内要因）」で見たところ、「残業を含め労働時間が長く仕事と家庭の両立が難しい（24.5%）」が最も多く、次いで「体力を要する仕事のため、女性の活躍が難しい（23.0%）」、「女性の活躍推進に向けた経営方針を策定していない（21.8%）」が続いた。

4. 女性の活躍推進に関し必要性を感じない理由について【複数回答】

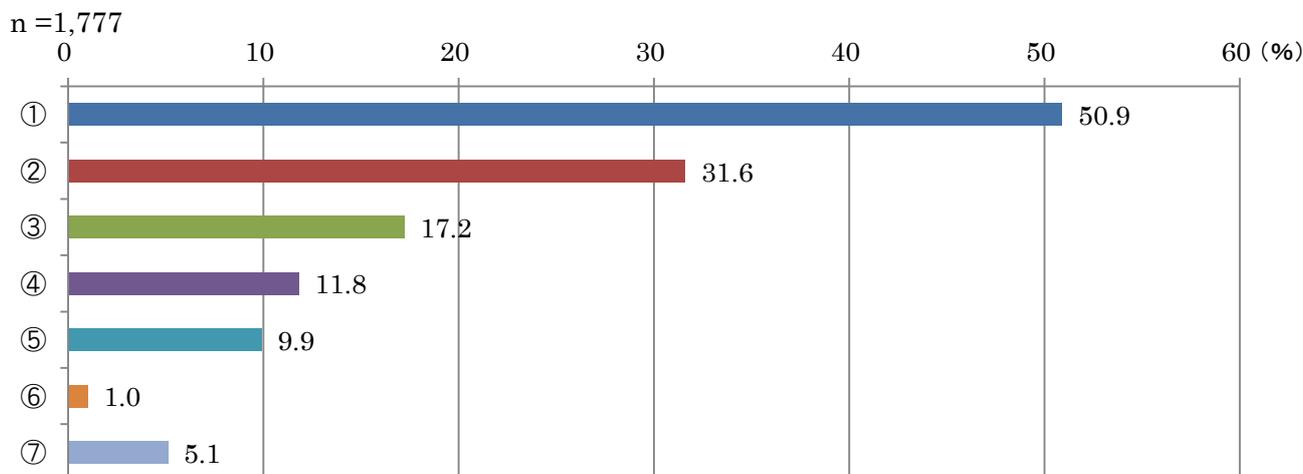
(1. で「女性の活躍を推進していないし、必要性も感じていない」と回答した企業が対象)



- ①そもそも女性社員が少ない（いない）職場であるから
- ②女性社員を配属できる職域が限定されているため
- ③女性の活躍を推進しなくても経営が成り立っているから
- ④女性社員が現状以上に活躍推進を望んでいないため
- ⑤過去に取り組んだが、成果効果がなかったため
- ⑥男性社員が不平等感を抱くから

➤ 女性の活躍推進に関し必要性を感じない理由について、「そもそも女性社員が少ない（いない）職場であるから（50.8%）」が5割を超え最も多く、次いで「女性社員を配属できる職域が限定されているため（37.3%）」が続いた。

5. 女性の活躍推進に関する男性社員の働き方について【複数回答】



- ①特に取り組みは行っていない
- ②保育所の送り迎え、子どもの急な通院等に男性社員も参画できるよう、休暇を柔軟に取得できる制度（半日、時間単位での有給取得等）を導入している
- ③男性社員が家事・育児に参画できるよう、定時退社を推奨している
- ④男性社員にも育児休業取得を推奨している
- ⑤男性も子育て・育児に参画するよう、経営者が社内の意識改革を図っている
- ⑥男性社員の家事・育児の方策に関する勉強会への参加や、外部講師を招いた研修等を実施している
- ⑦無回答

➤ 女性の活躍推進に関する男性社員の働き方について、「特に取り組みは行っていない（50.9%）」が最も多く、総じて男性社員の働き方に関する取り組みまで至っていない結果となった。

以上