

働き方改革・労務管理に関する企業アンケートの集計結果

1. 調査概要

調査名	南伊勢町商工会 働き方改革・労務管理に関する企業アンケート
調査目的	町内企業における働き方改革・労務管理の取組みに関する状況や課題を把握するため
調査対象	町内の加盟企業90社
調査方法	紙アンケートによる回答
調査期間	2023年10月15日～11月17日
回答率	54.4%(49社)

2. 調査結果の概要

【働き方改革の取組みについて】

- ・取組内容として多かったのは、「残業時間の削減」と「年休取得の促進」であった。
- ・取組の効果として、「総労働時間の削減」や「作業員の効率性向上」に対する意見が多く、取組企業では一定の効果を実感している。
- ・しかし、約5割の企業が取組を実施しておらず、働き方改革への認識が浸透していないことが明らかとなった。

【人手不足・若手不足について】

- ・南伊勢町の人口は1960年の32,070人をピークに減少傾向で推移しており、2022年には11,330人まで減少している。
- ・高齢化率も2022年時点で52.8%となっており、三重県内で最も高い数値となっている。
- ・約4割の企業で人手不足を感じており、今後も人口減少・高齢化が進む中で人材確保が大きな課題となる。

【労務管理について】

- ・約半数の企業が採用時の労働条件通知書または雇用契約書の交付していないことが明らかとなった。
- ・また、年次有給休暇の管理簿を整備していない企業も約半数となった。
- ・労使トラブル防止のためにも、労務管理に対する意識を高めることが課題となる。

【行政に求める支援】

- ・設備投資や人材育成に関する財政支援を求める意見が多かった。
- ・地場産業の活性化には企業だけでは解決できない課題が多く、行政による支援の必要性も高まっている。

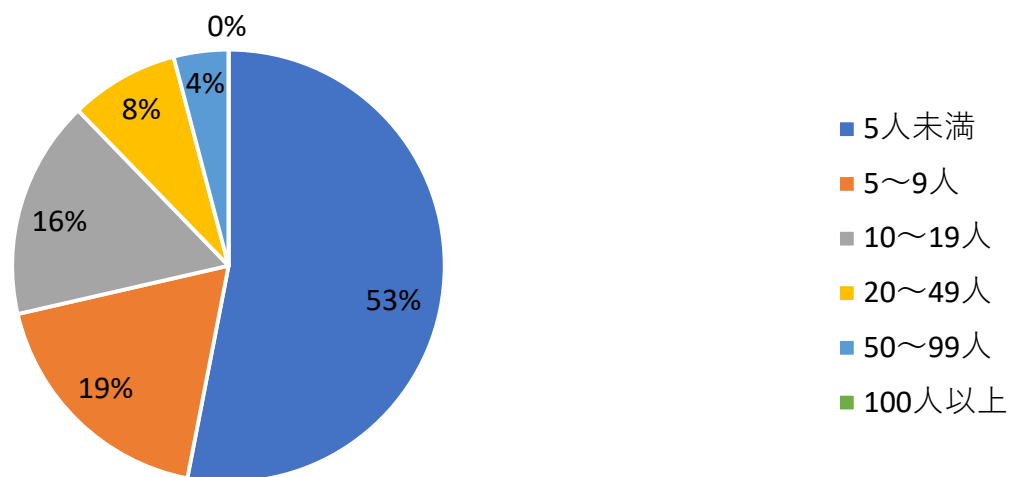
【今後の課題】

- ・地域経済を維持していくためにも、地場産業の活性化は欠かせない。
- ・経営者の半数が60代以上となっており、今後を担う若い人材の確保が大きな課題である。
- ・約半数の企業は後継者がおらず、事業承継も大きな課題である。
- ・人材の採用や定着を図るためにも、働き方改革・労務管理の必要性はますます高まっていく。

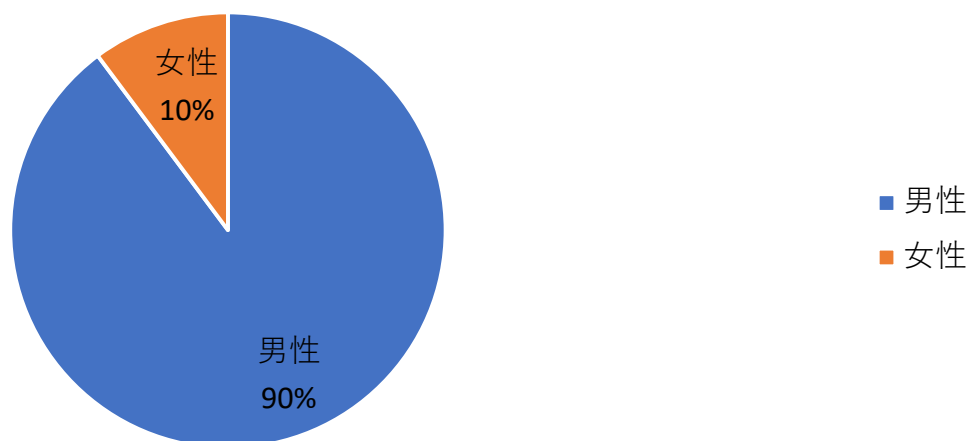
【属性調査(従業員規模・事業主について)】

- 従業員5人未満の企業が半数を占めている。
事業主の性別は、男性9割・女性1割であり、年齢は50代以上で9割を占めている。
後継者のいる企業のほとんどが、後継者候補として親族をあげている。
事業承継の課題として、「後継者の経営能力」や「取引先との関係維持」が多くあげられている。
また、後継者のいない企業が約半数あるため、今後は事業承継についての情報提供が必要である。

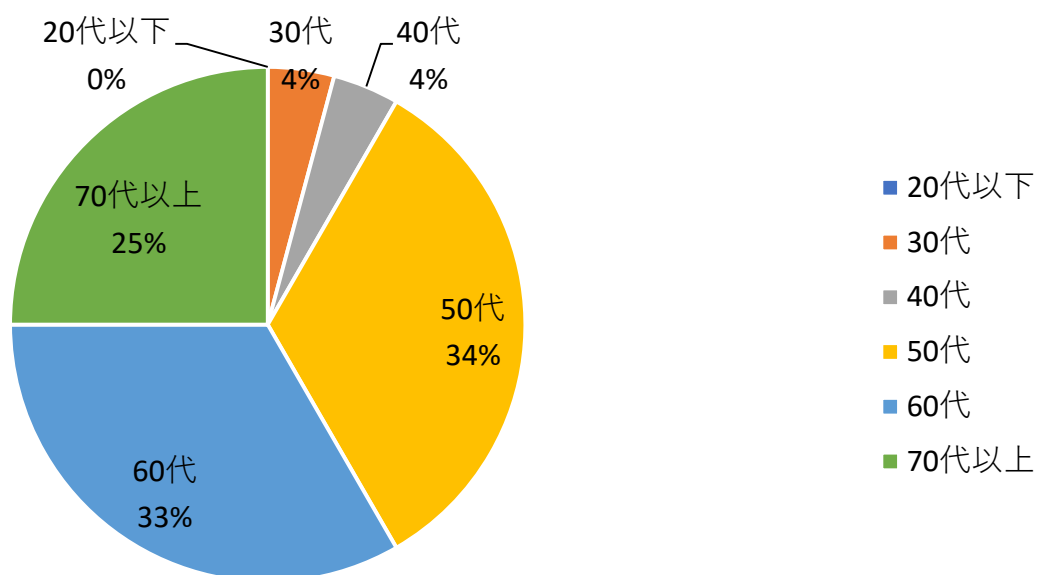
1. 従業員規模



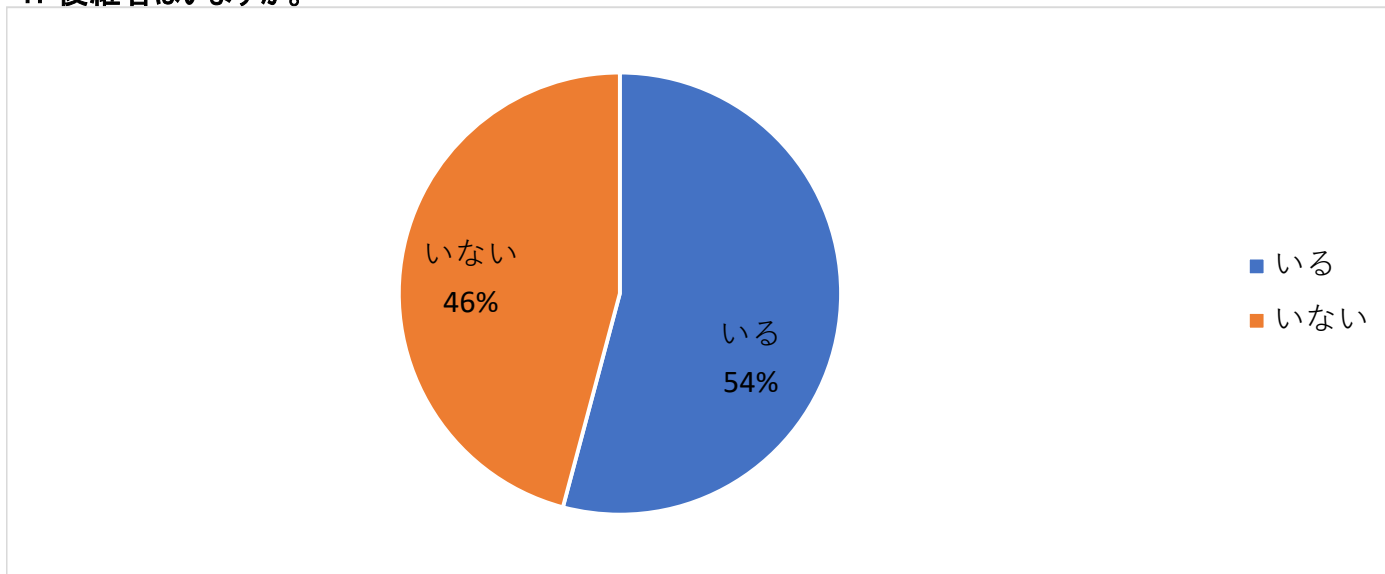
2. 事業主又は代表者の性別



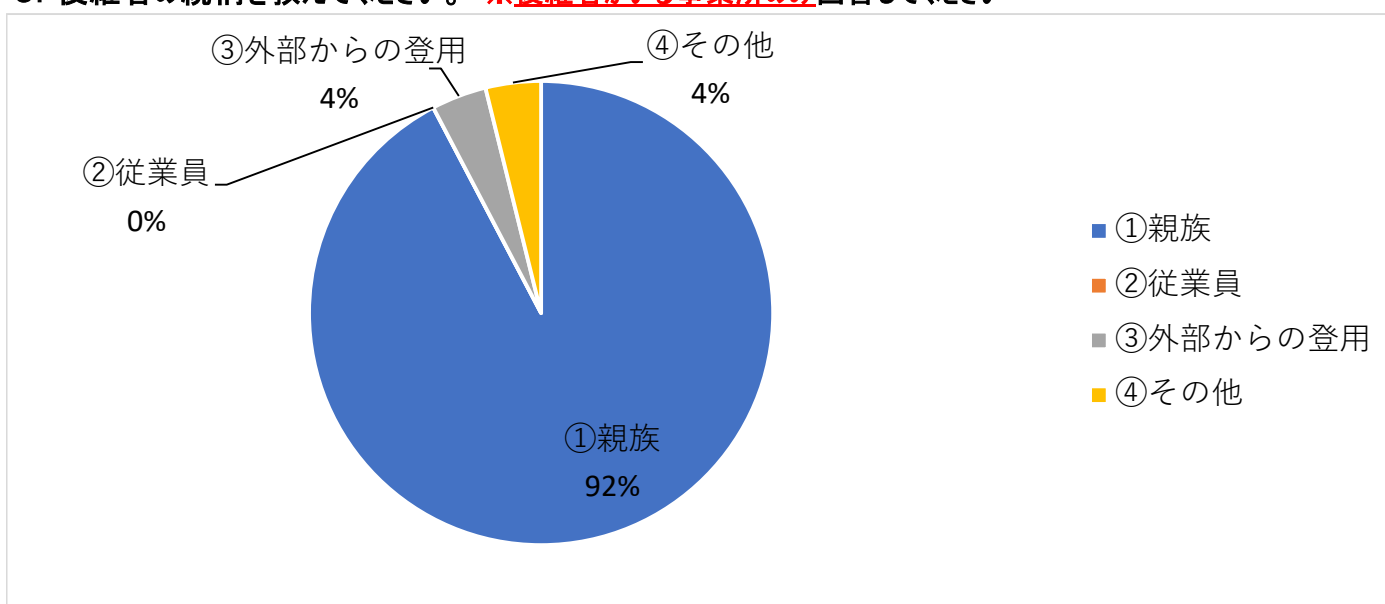
3. 事業主又は代表者の年齢



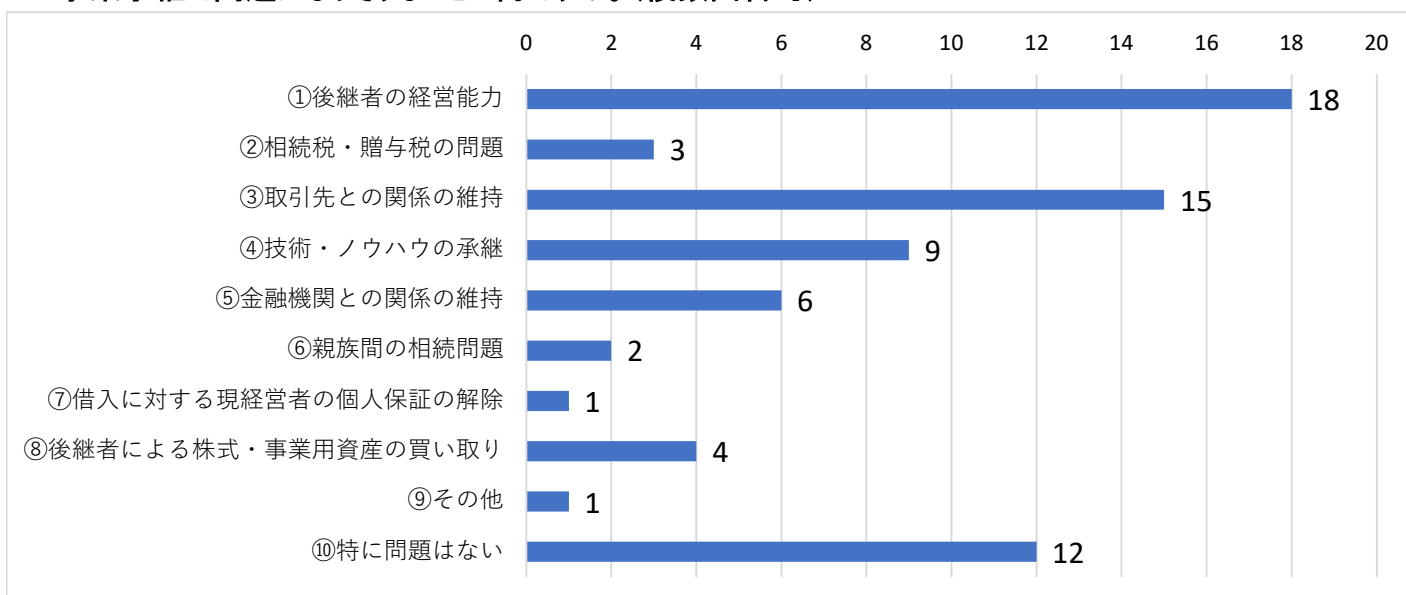
4. 後継者はいますか。



5. 後継者の続柄を教えてください。 ※後継者がいる事業所のみ回答してください



6. 事業承継で問題になりそうなことは何ですか。(複数回答可)



【属性調査(従業員について)】

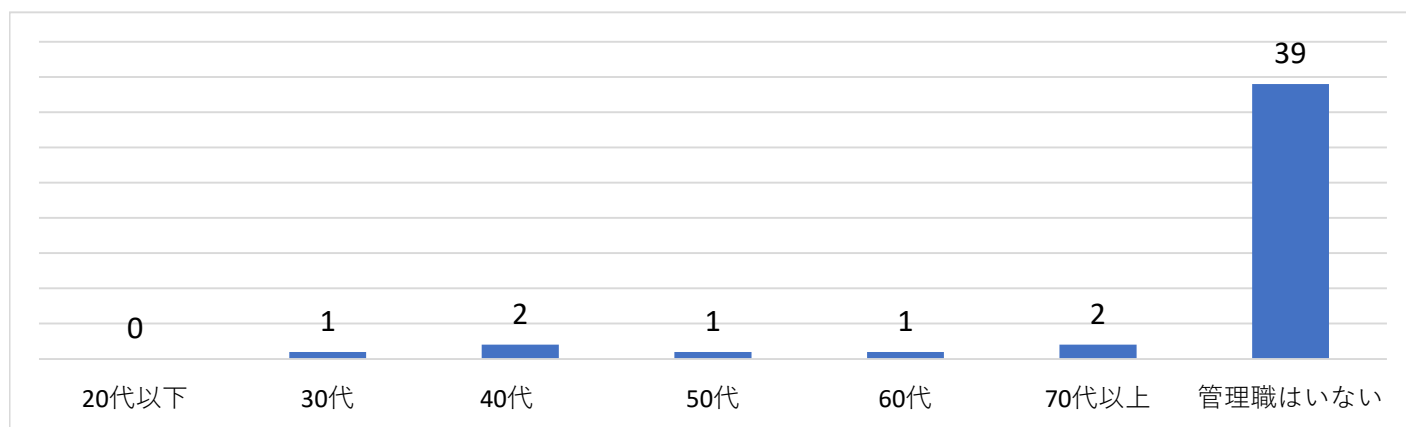
9割以上の企業で性別に関わらず管理職は配置していない。

男性従業員の年齢層は各年代でバランスが取れているが、女性従業員は20～30代が少ない。

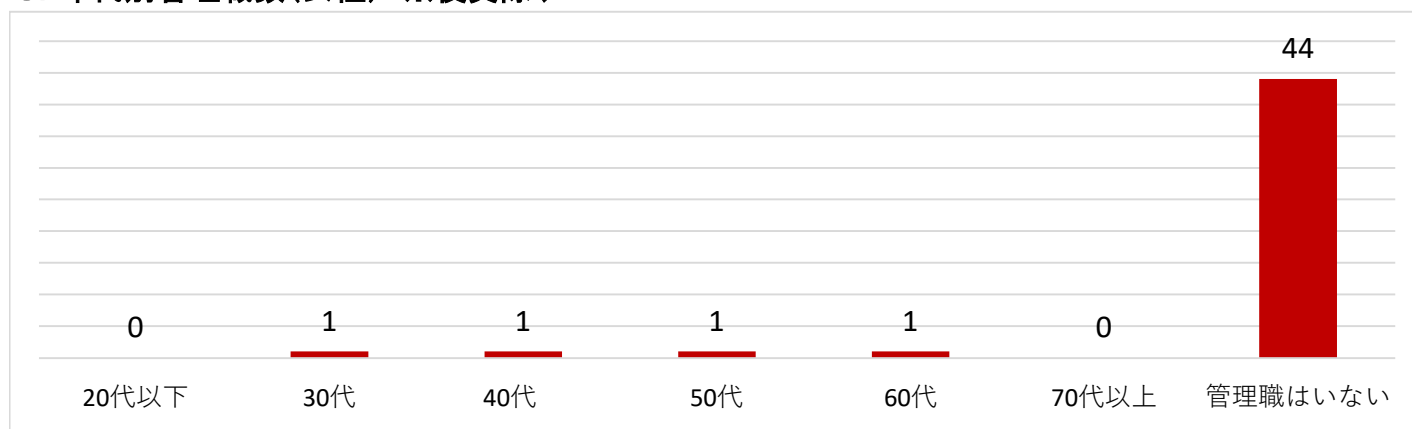
従業員10人以上の企業では60代以上の従業員が勤務している割合が多く、再雇用による人材活用が進んでいる。

7. 年代別管理職数(男性) ※役員除く

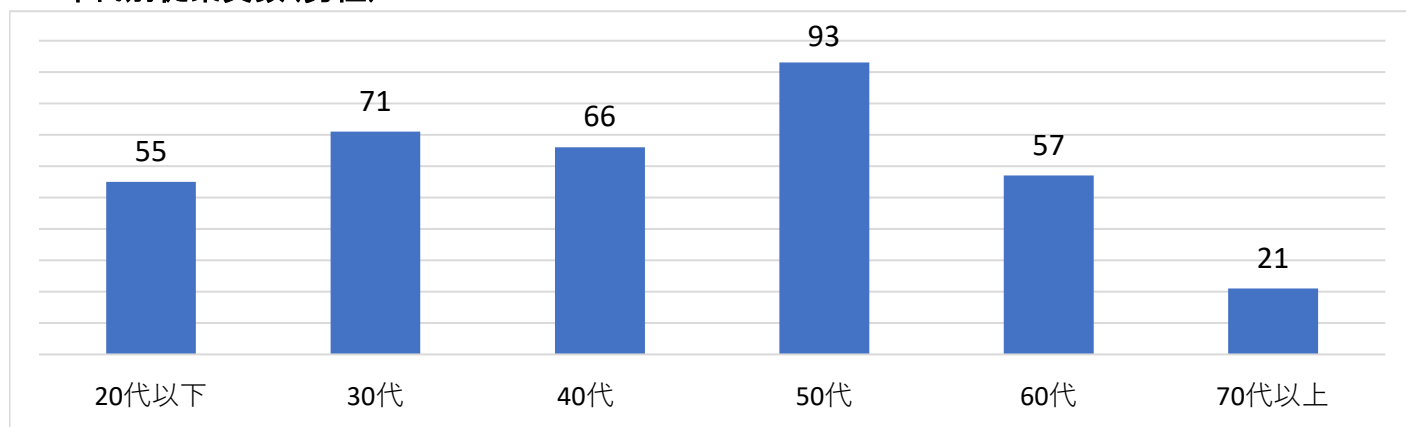
管理職とは、貴社で監督または管理の地位にあり、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の対象としていない従業員のことをいいます。



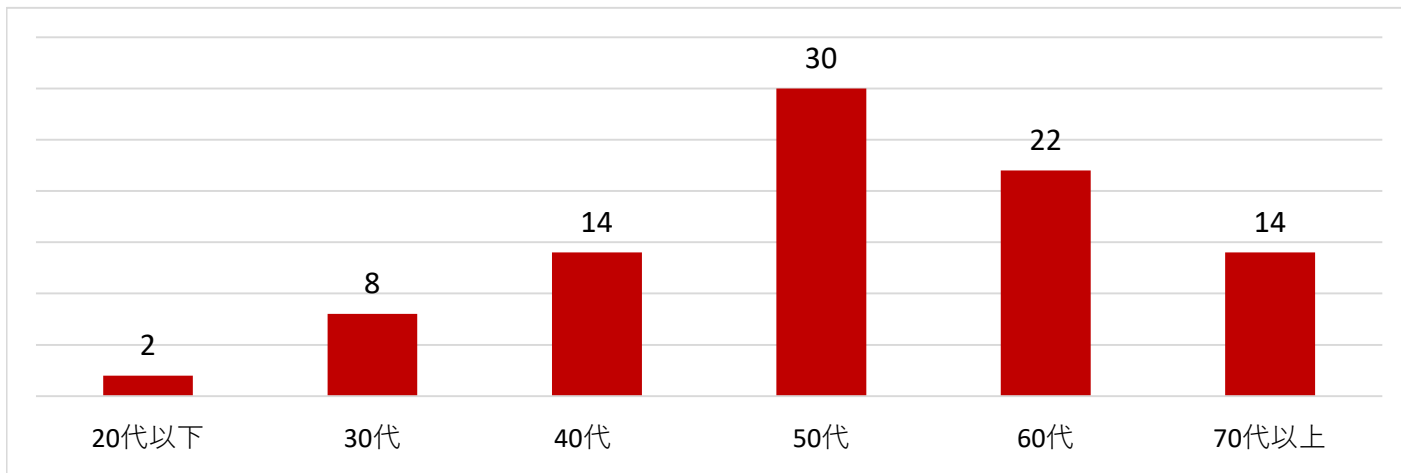
8. 年代別管理職数(女性) ※役員除く



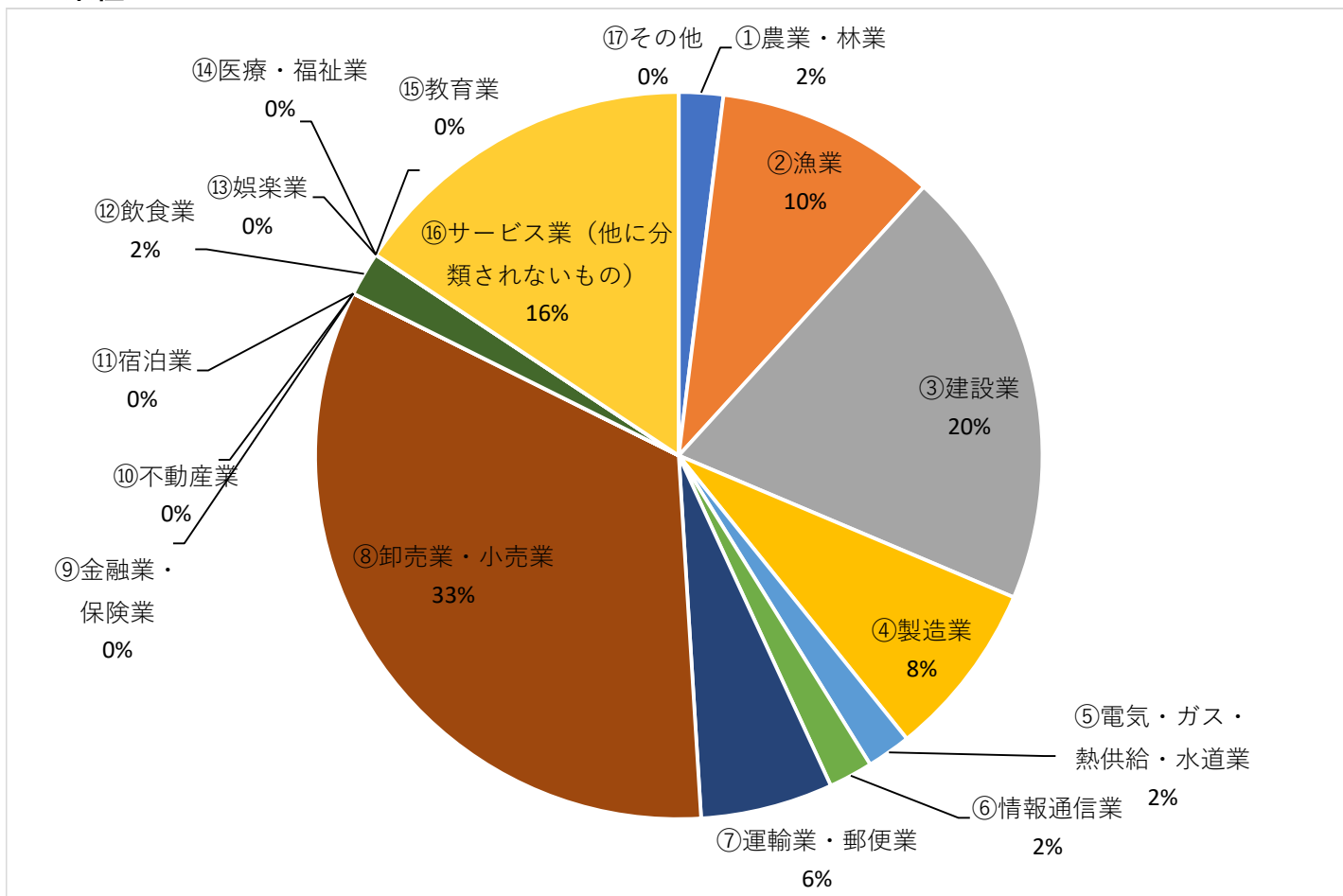
9. 年代別従業員数(男性)



10. 年代別従業員数(女性)



11. 業種



【働き方改革の調査について】

取り組んでいる内容としては、「残業時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」が多かった。取組による効果では、「総労働時間の削減」や「作業員の効率性が上がった」との意見が多く、取組企業では一定の効果を実感している。

しかし、取組効果が感じられないといった意見もあり、他企業の先進事例に関する周知が必要である。

取組に対する問題として、「人手が足りない」、「今までの仕事のやり方が定着している」が多かった。

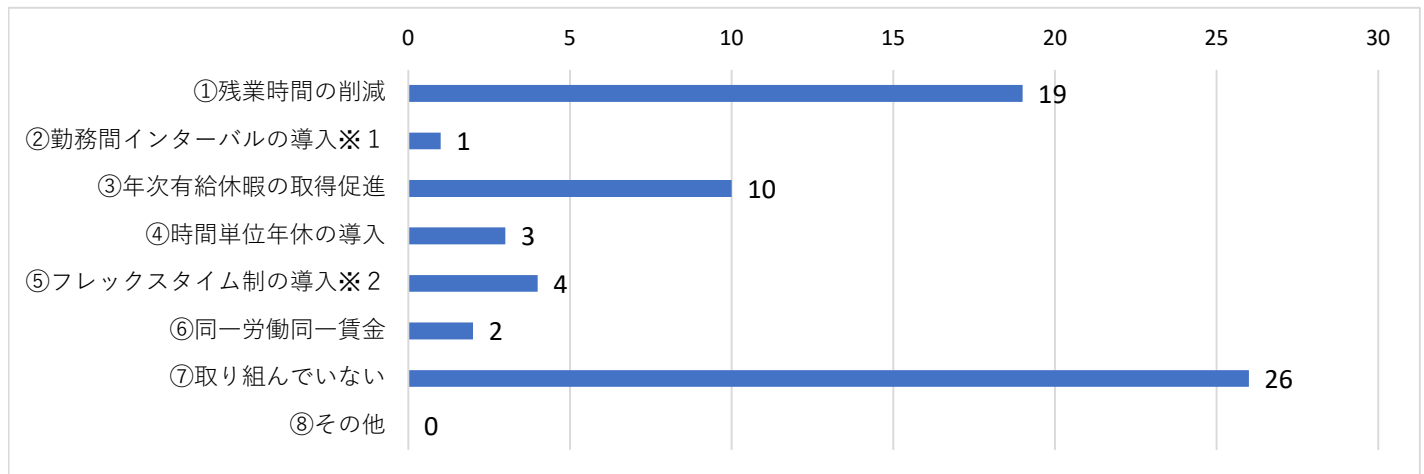
約4割の企業で人手不足を感じており、人口減少・高齢化が進む中で人材確保が大きな課題である。

【働き方改革・労務管理の調査】

12. あなたの会社ではどのような「働き方改革」に取り組んでいますか。(複数回答可)

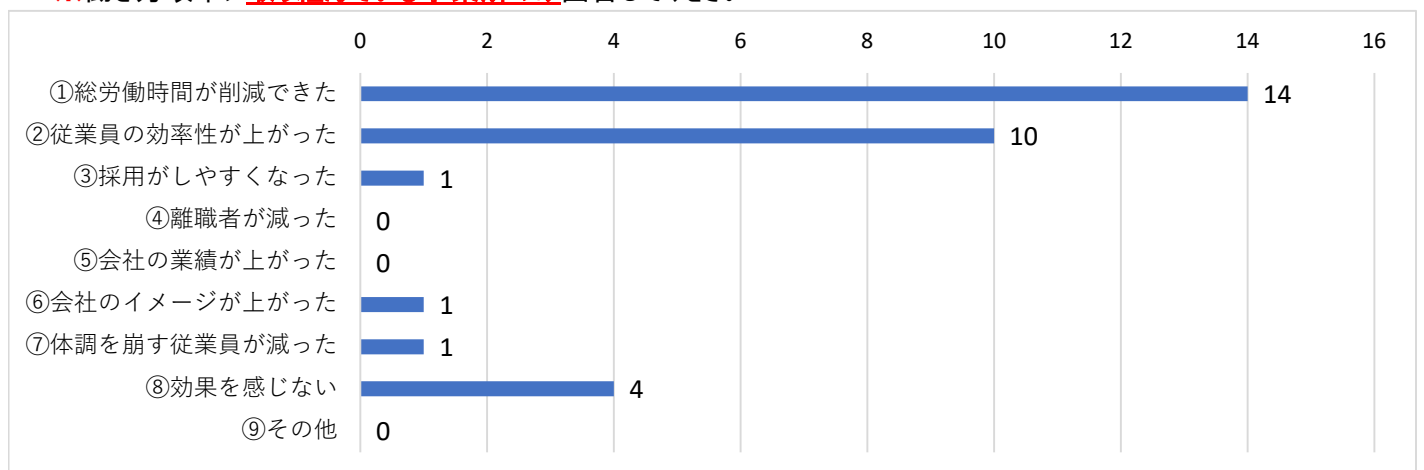
※1 勤務間インターバルとは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するものです。

※2 フレックスタイム制とは、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1箇月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。



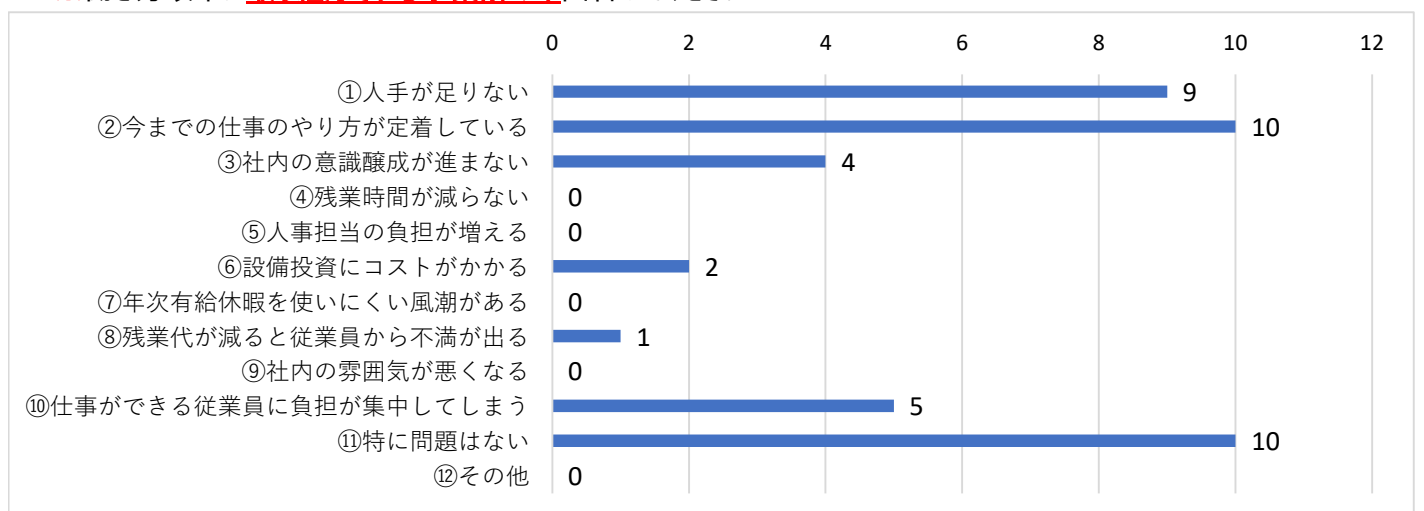
13. 働き方改革の取組によって、どのような効果がありましたか。(複数回答可)

※働き方改革に取り組んでいる事業所のみ回答してください



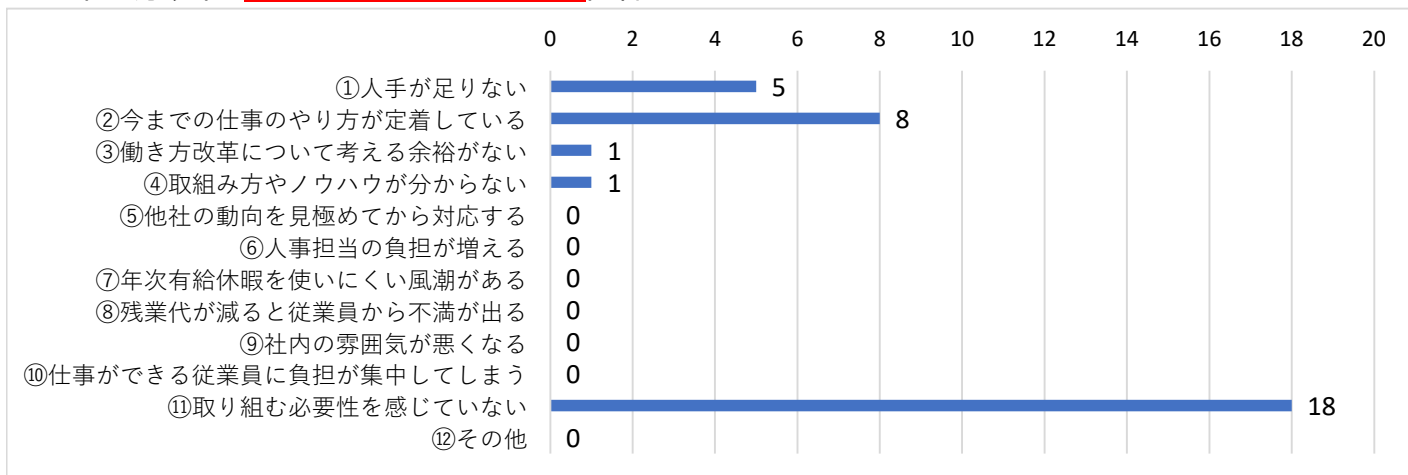
14. 働き方改革を進める中で、現在どのような問題がありますか。(複数回答可)

※働き方改革に取り組んでいる事業所のみ回答してください

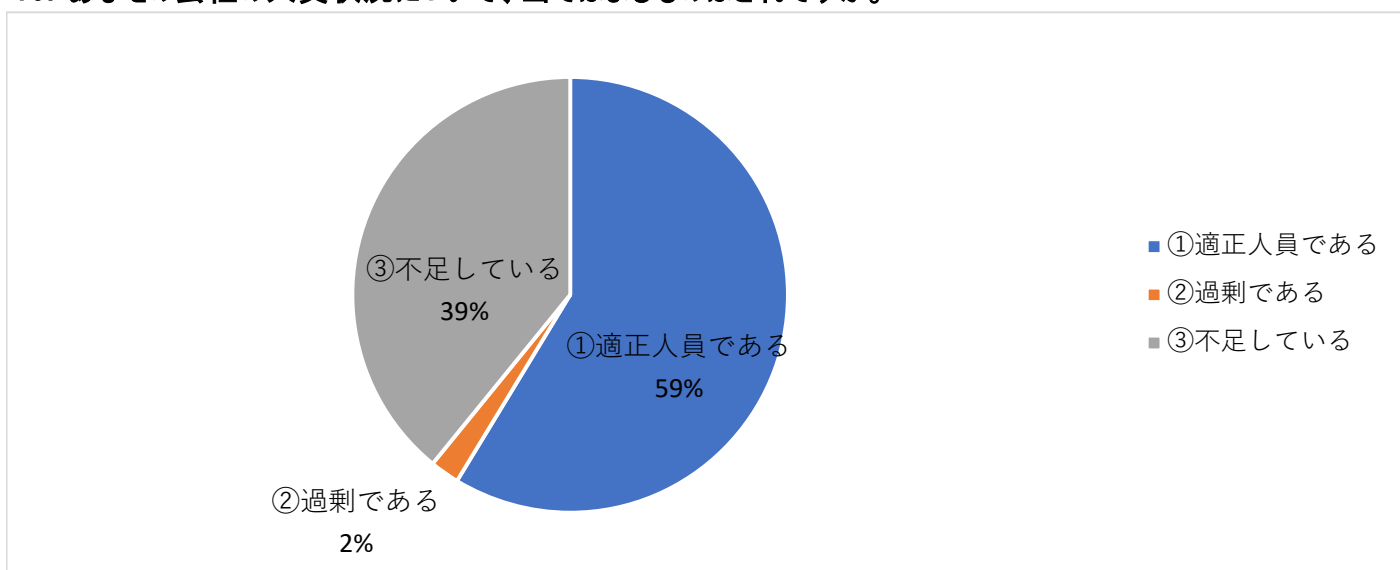


15. 働き方改革に取り組んでいない理由は何ですか。(複数回答可)

※働き方改革に取り組んでいない事業所のみ回答してください

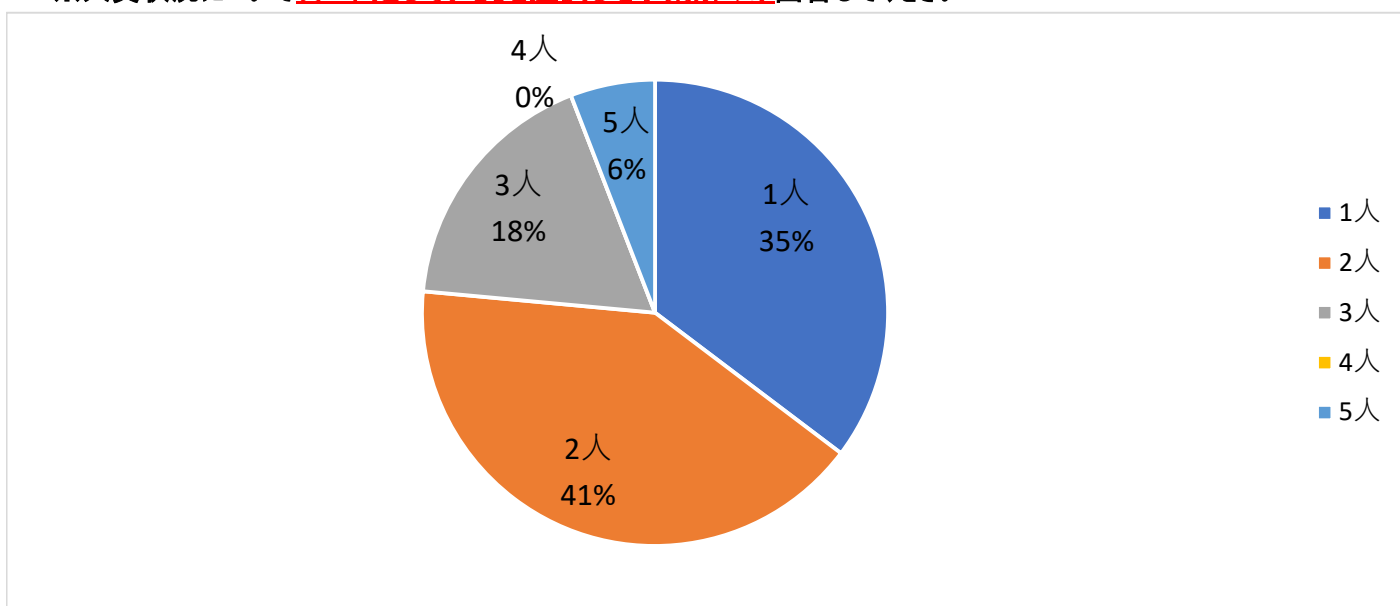


16. あなたの会社の人員状況について、当てはまるものはどれですか。



17. 不足している人員数

※人員状況について③「不足している」を選択した事業所のみ回答してください



【残業削減や多様な働き方について】

残業削減に関する取組として、「労働時間の把握」が多かった。

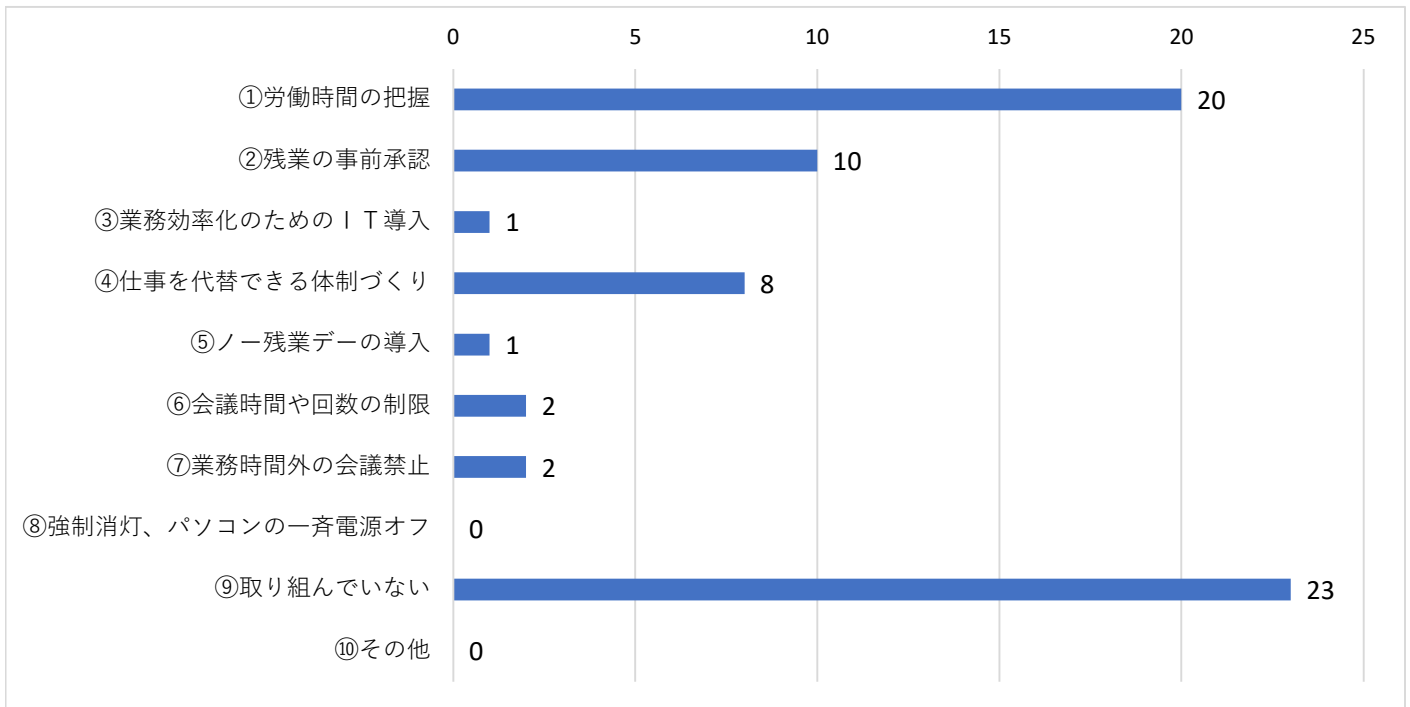
多様な働き方として、「時差出勤の導入」に取り組んでいる企業があつたが、取組をしていない企業が半数以上であった。

人材活用として、「定年の延長」や「再雇用による雇用継続」が多く、既存の従業員に長く働いてもらう取組が目立った。

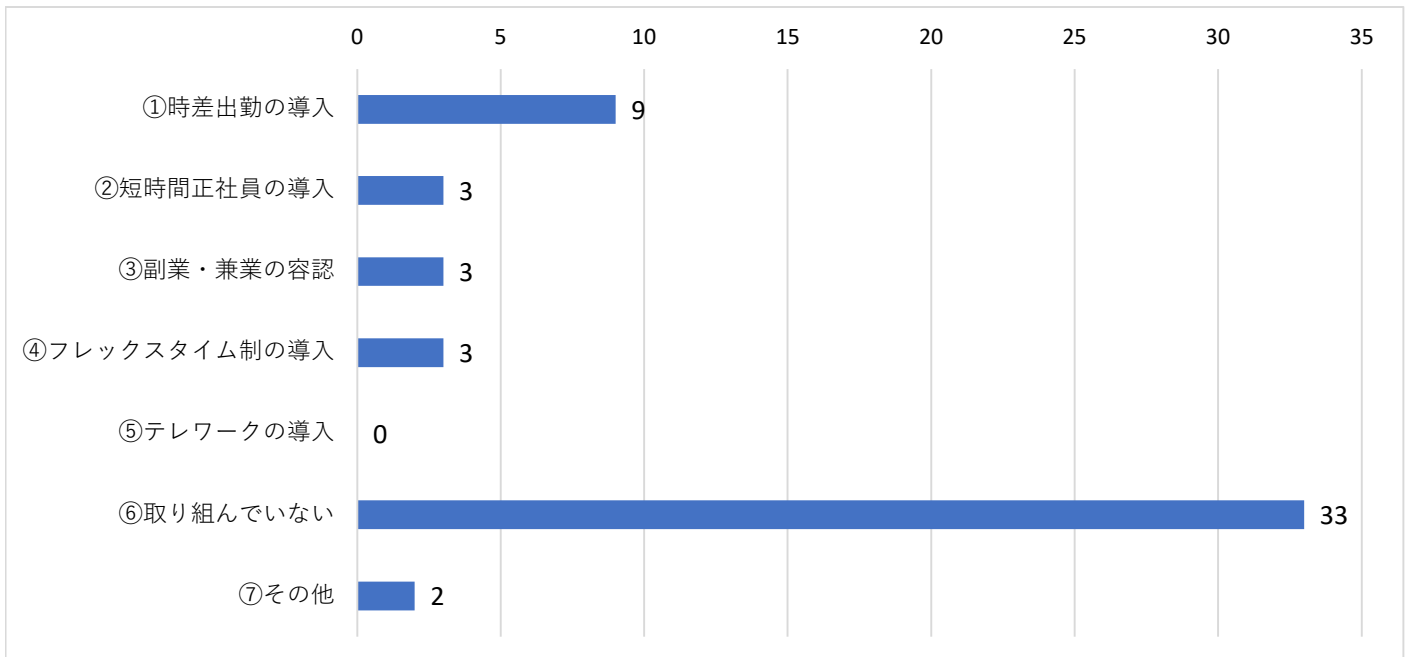
両立支援については、大半の企業で取組が進んでいなかった。

家族の介護を理由とした退職を防止するためにも、仕事と家庭の両立支援制度の拡充が求められていく。

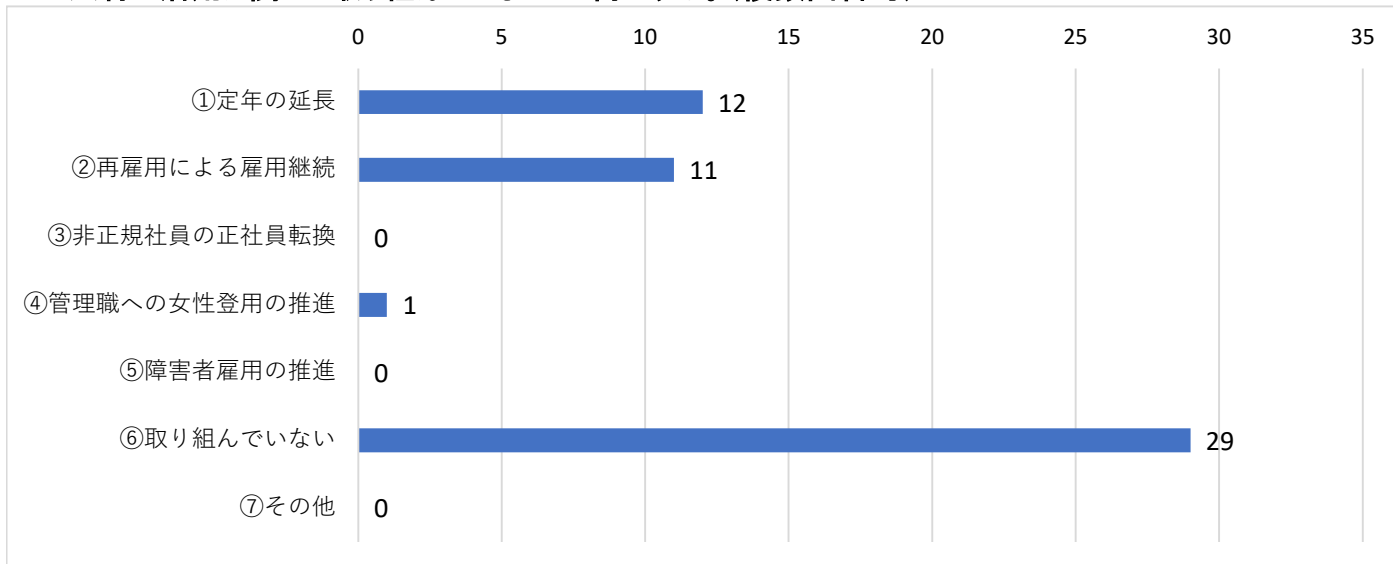
18. 残業代削減や業務改善に関して取り組んでいることは何ですか。(複数回答可)



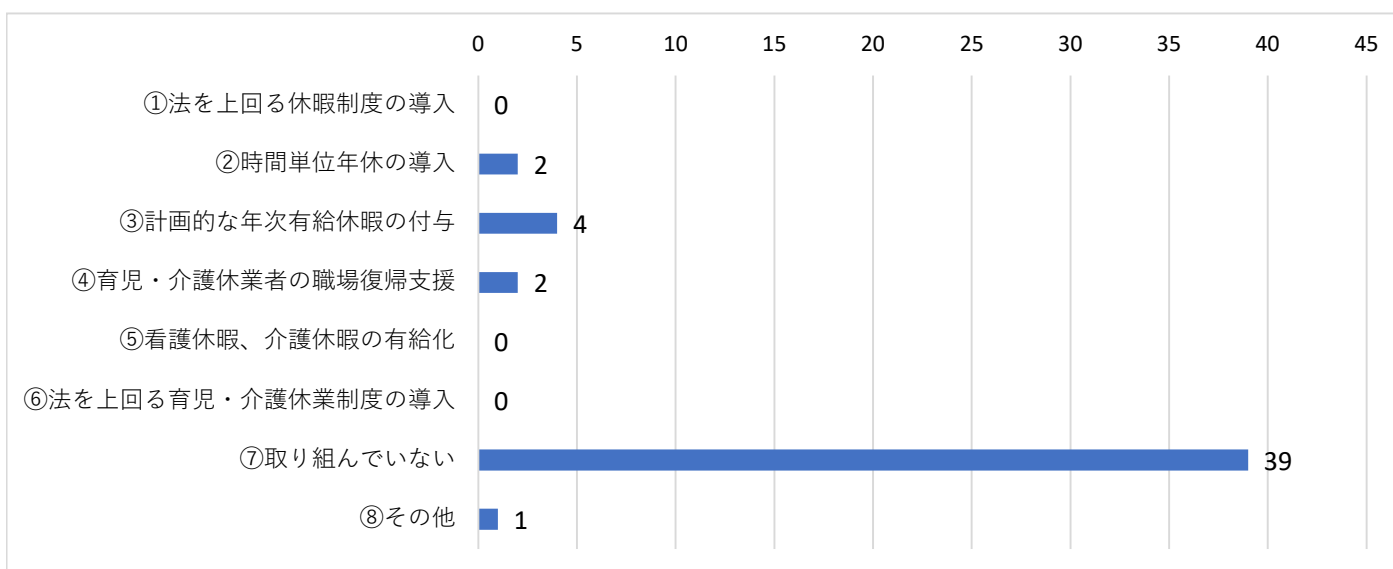
19. 多様な働き方に関して取り組んでいることは何ですか。(複数回答可)



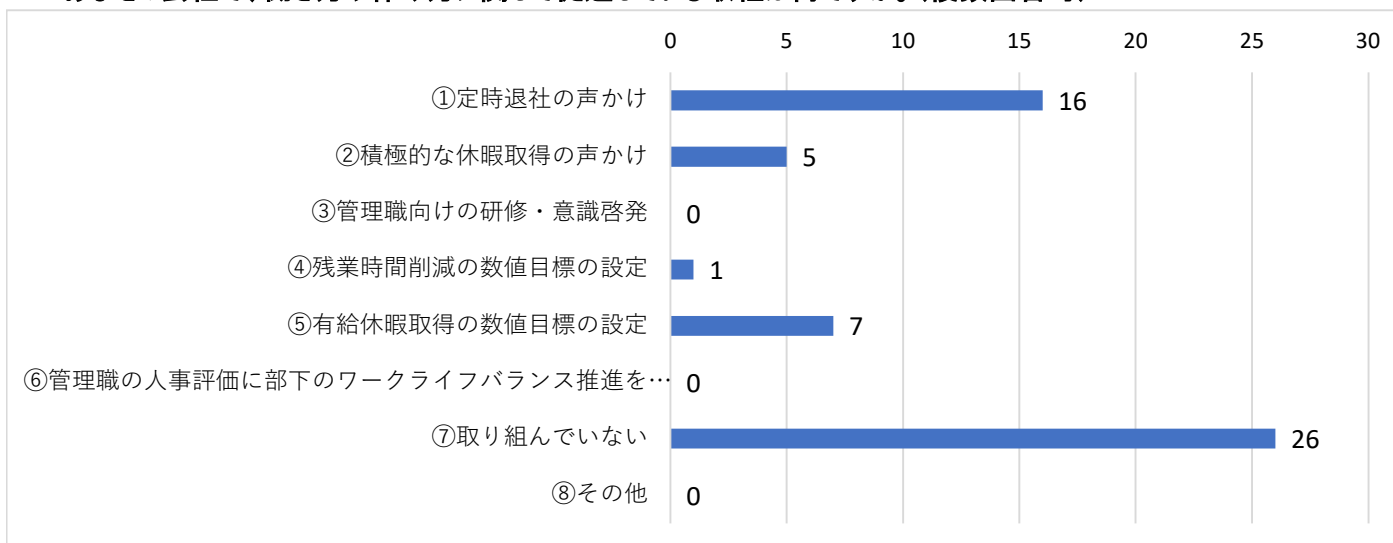
20. 人材の活用に関して取り組んでいることは何ですか。(複数回答可)



21. 休暇の取得促進や育児・介護等の両立支援に関して取り組んでいることは何ですか。(複数回答可)



22. あなたの会社で、働き方や休み方に関して促進している取組は何ですか。(複数回答可)



【能力開発や人材活用について】

従業員の能力開発に対する取組について、実施中および実施予定が半数以上となった。定年について、高齢化が進んでいる地域性を背景に、「定年なし」の企業が半数以上であった。定年年齢を60歳以上に設定している企業が多く、人材確保が難しい中で、定年延長の流れは今後も続くと思われる。

定年後も同じ仕事を任せている企業が多く、高年齢者が重要な戦力となっている。高年齢者に対する配慮として、「出勤日数・労働時間の配慮」や「肉体的に負担の少ない仕事へ配慮」が多かった。

高年齢者の活用理由として、「技術・ノウハウの活用」が多かったが、「若い人材が確保できないため」という意見も多く、多くの企業で人材の確保の難しさを実感していると思われる。

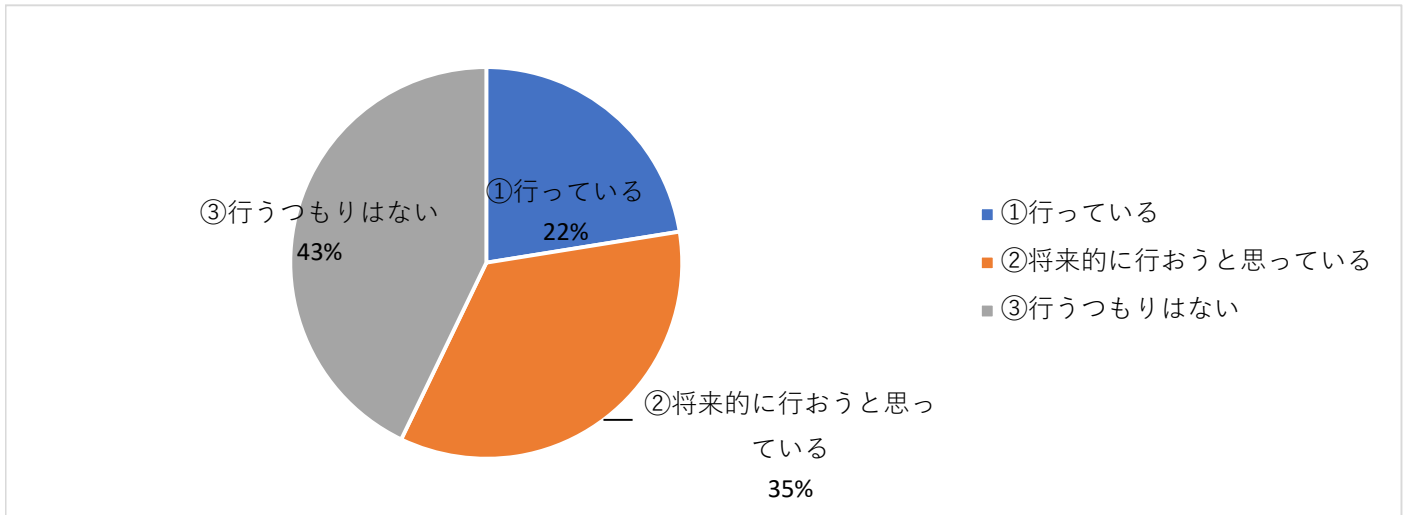
高年齢者を雇用する課題としては、「新しい技術・知識への対応が難しい」や「病気や労災リスク」の意見が多く、高年齢者の働きやすい環境の整備が求められている。

現在の課題としては、「人員不足」や「若手不足による社員の高齢化」が多かった。

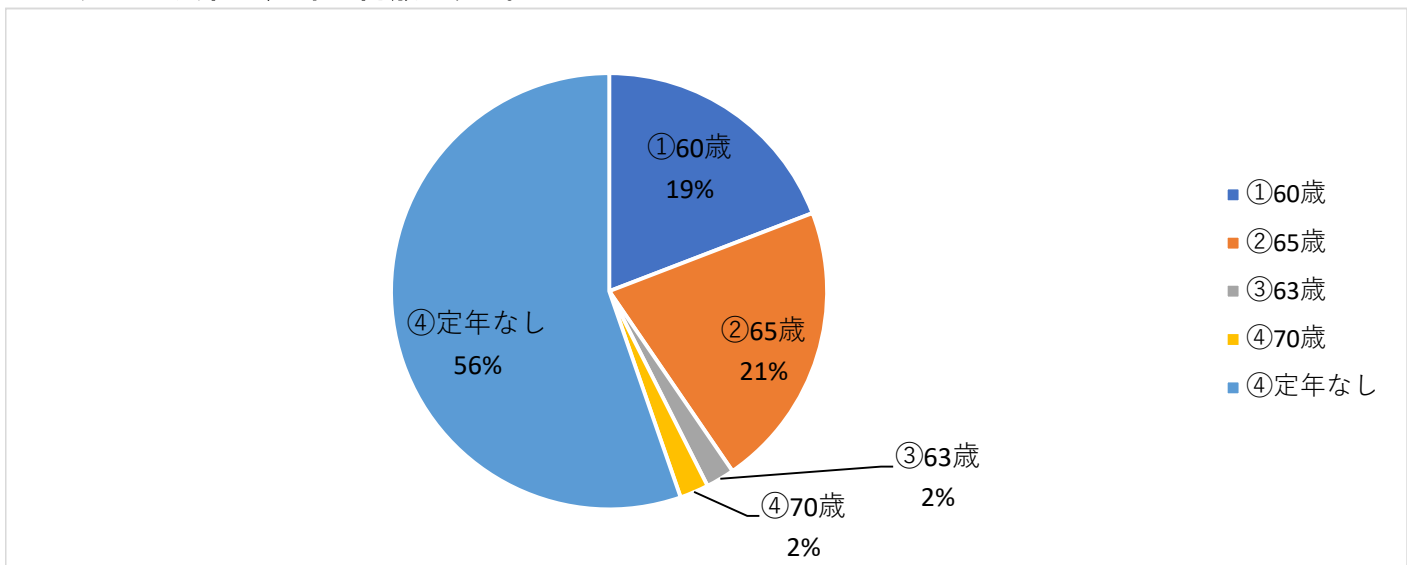
重点課題として、「全社的な意識改革」や「仕事内容・進め方の見直し」、「働き方の多様化・柔軟化」の意見が多く、時代の流れに応じた対応が求められていく。

行政に求める支援としては、「設備投資や人材育成に対する財政支援」が多かったため、補助金等の情報提供を強化していく必要がある。

23. あなたの会社では、従業員の能力開発を支援する取組を行っていますか。

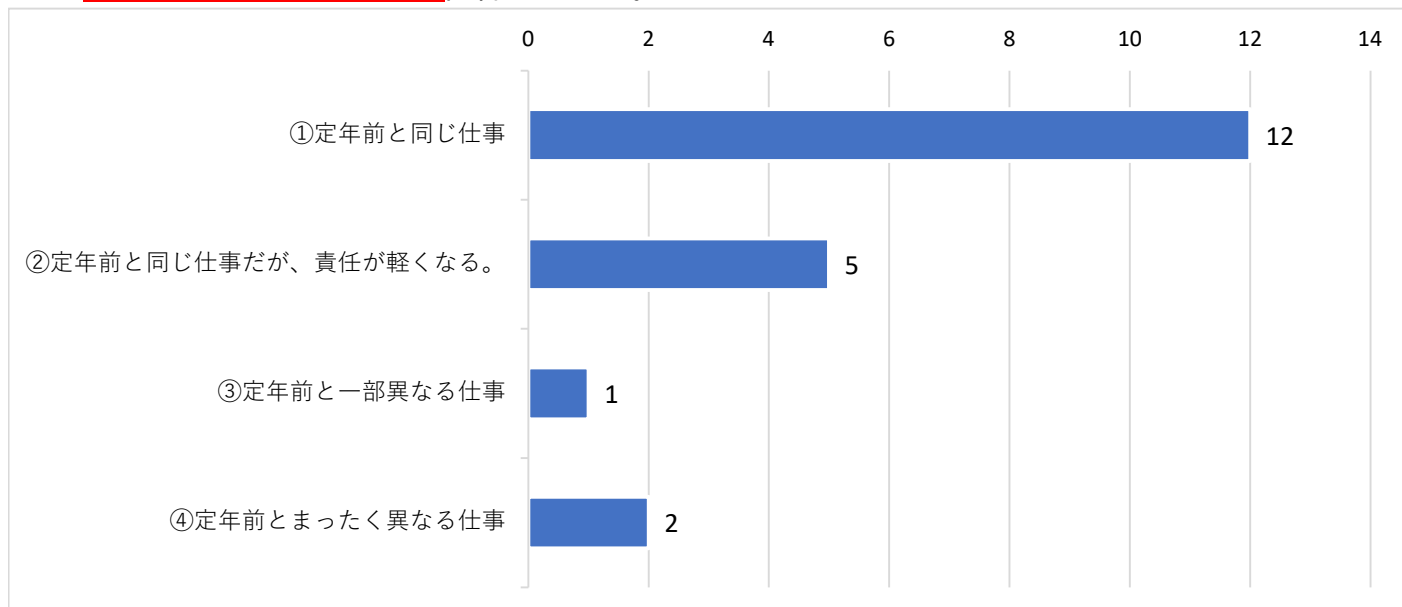


24. あなたの会社の定年は何歳ですか。



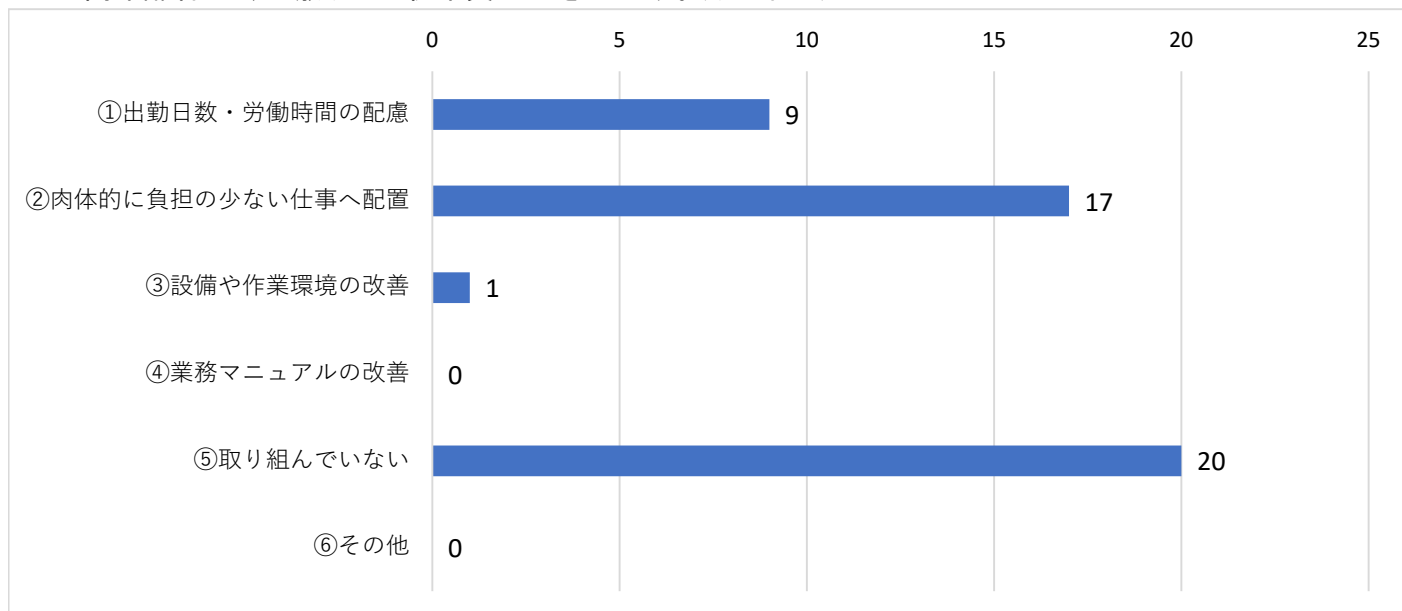
25. 定年後の継続雇用者の仕事内容は何ですか。

※継続雇用者がいる事業所のみ回答してください。

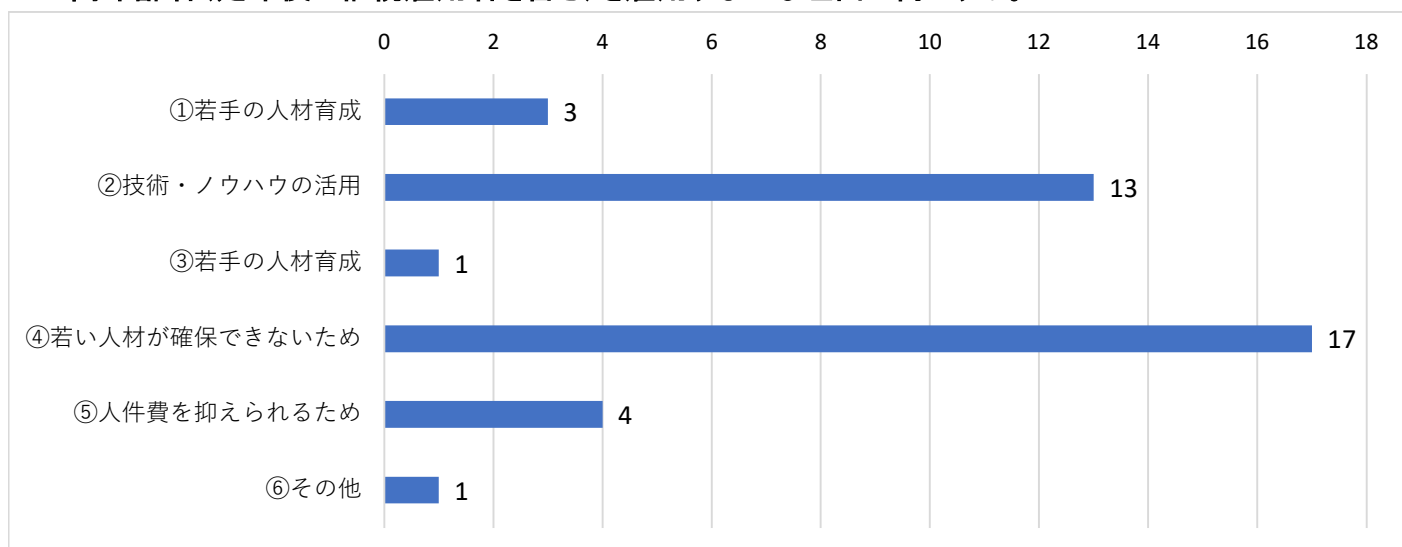


26. 高齢者(定年後の継続雇用者を含む)を雇用する際に配慮していることは何ですか。

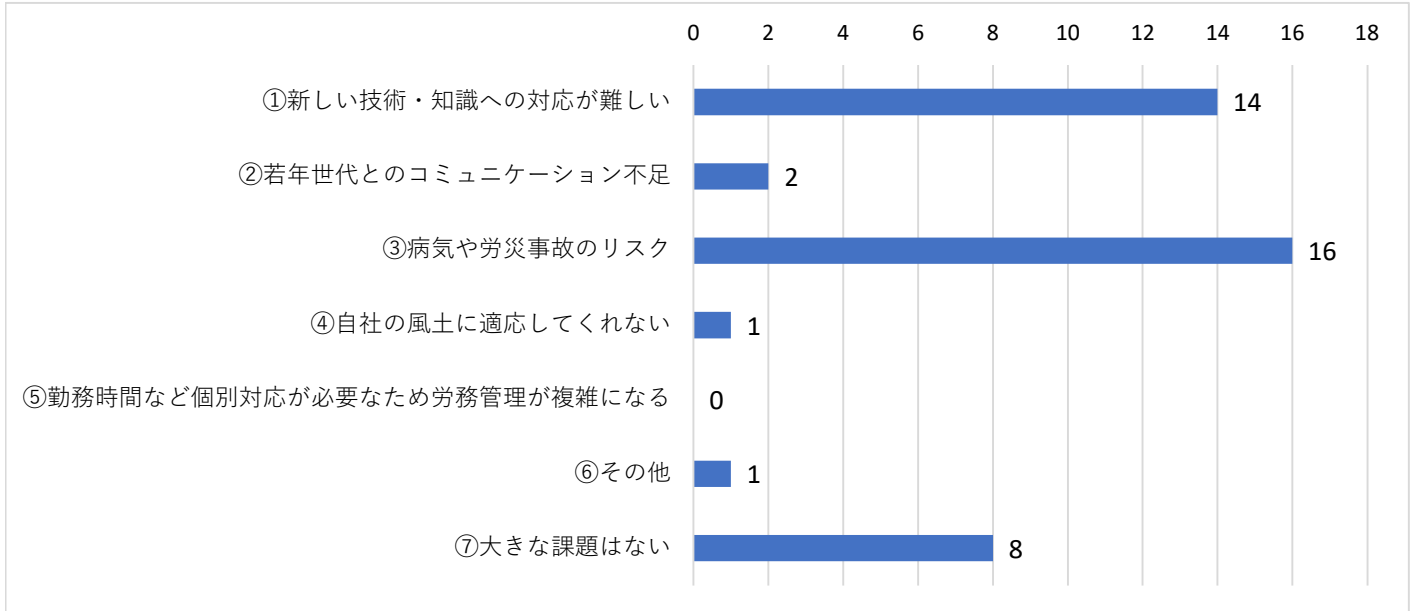
※高齢者とは、55歳以上の従業員のことをいいます。(以下同じ)



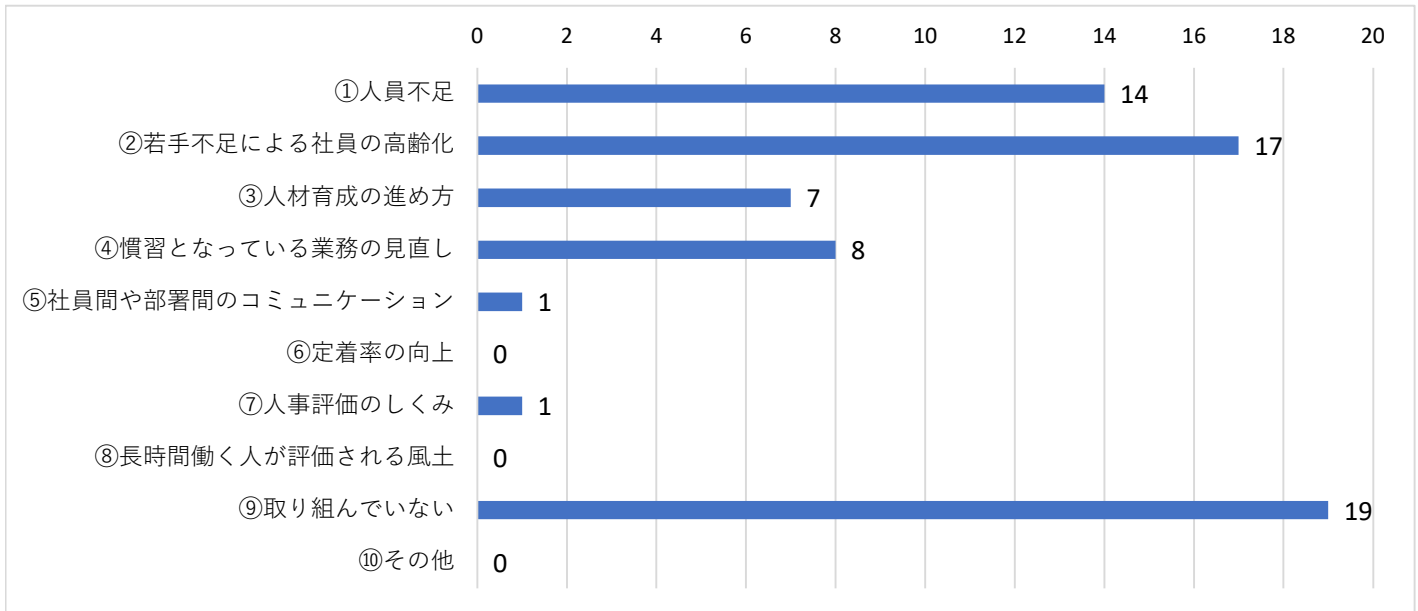
27. 高齢者(定年後の継続雇用者を含む)を雇用する主な理由は何ですか。



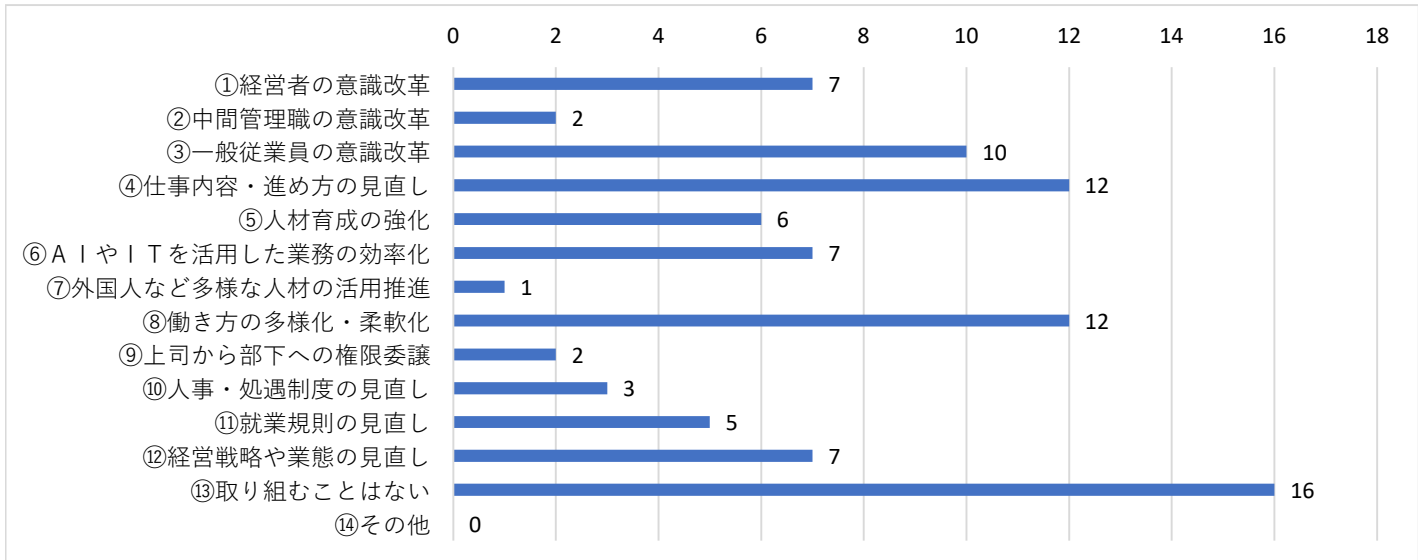
28. 高齢者(定年後の継続雇用者を含む)の雇用に関する主な課題は何ですか。



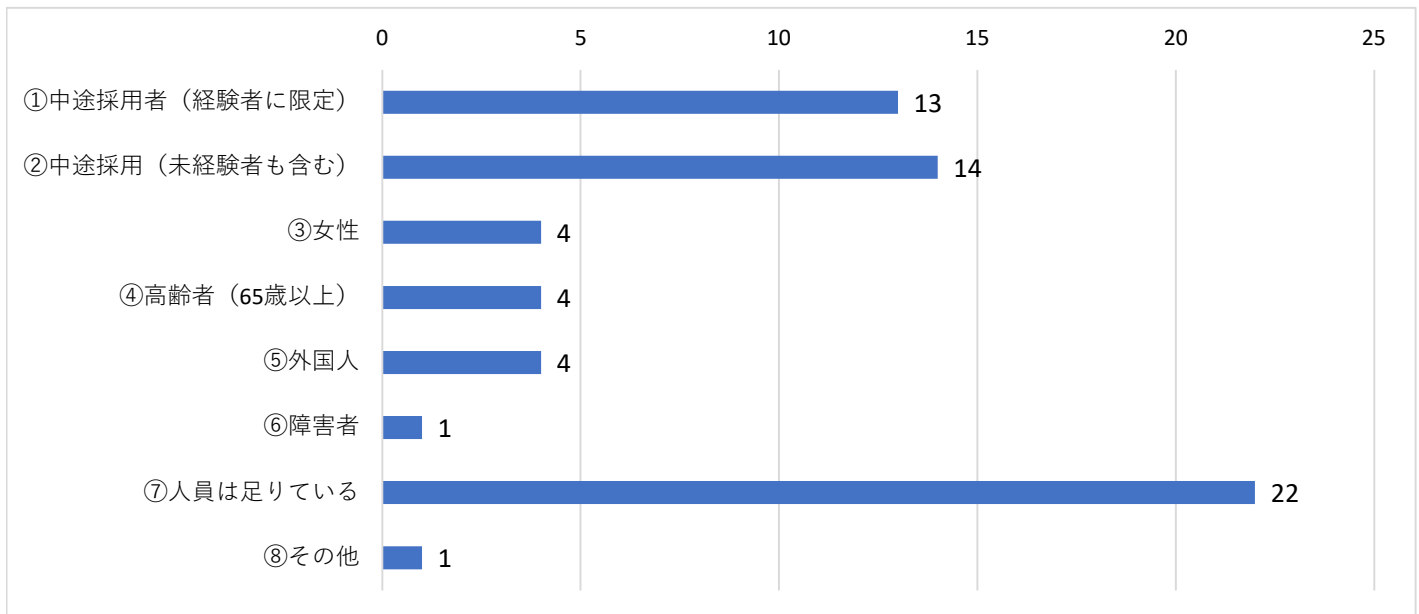
29. あなたの会社での職場の課題は何ですか。(2つまで)



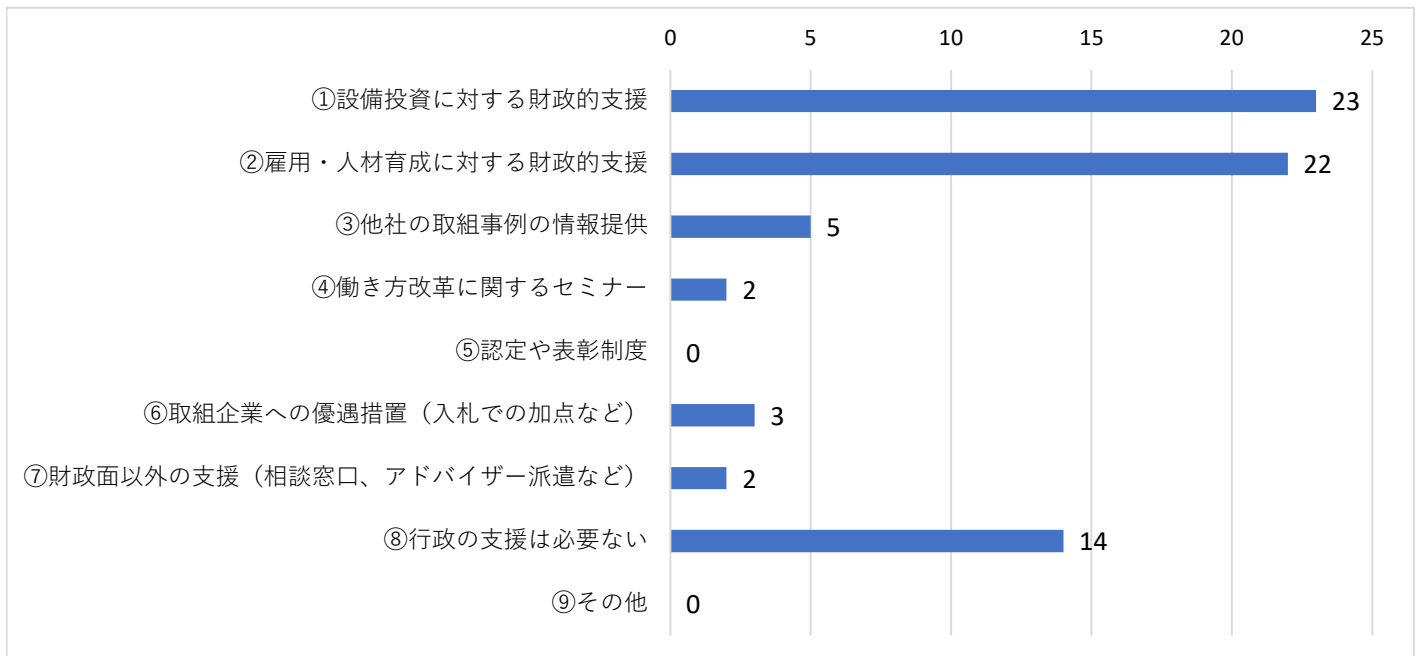
30. 今後、あなたの会社で重点的に取り組む必要があると思うことは何ですか。(複数回答可)



31. 今後、あなたの会社でどのような人材を活用したいですか。(複数回答可)



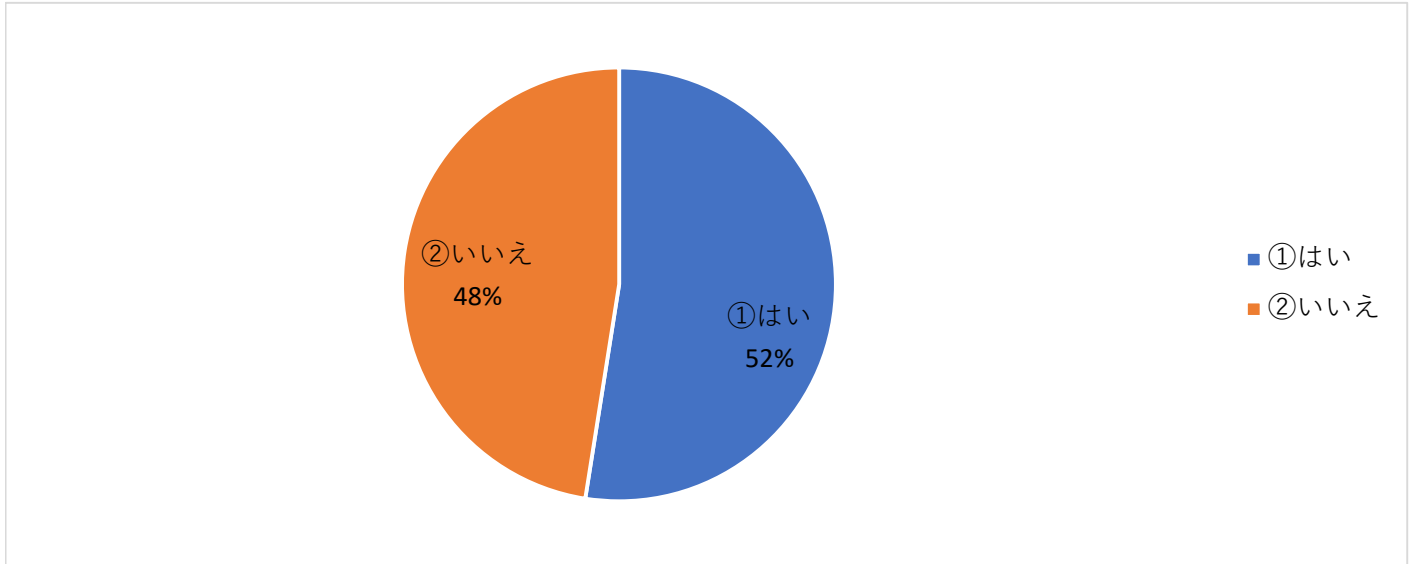
32. 行政からどのような支援があれば、働き方改革の取組が進めやすくなると思いますか(複数回答可)



【労務管理の調査について】

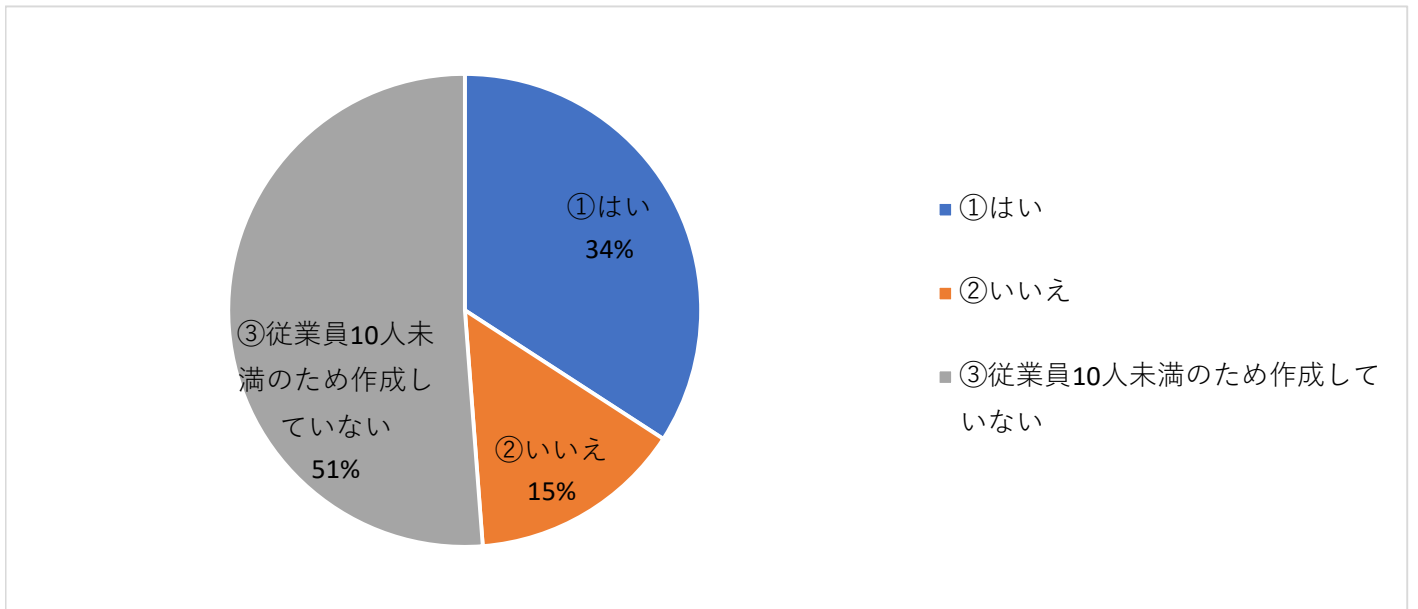
約半数の企業が、雇用契約書や労働条件通知書を従業員に渡していないことが明らかとなった。就業規則について、作成義務があるにもかかわらず作成していない企業もあるため、労務管理に時間をかける余裕がない実態がうかがえる。年次有給休暇の管理についても、約半数の企業が管理していないため、労務管理に対する総合的な支援が必要となっている。非正規社員であっても労働時間に応じて社会保険に加入する必要があるが、約半数の企業が加入手続きを行っていないため、社会保険料が企業にとって大きい負担になっていることがわかる。

33. 雇用契約書若しくは労働条件通知書を従業員に渡していますか。

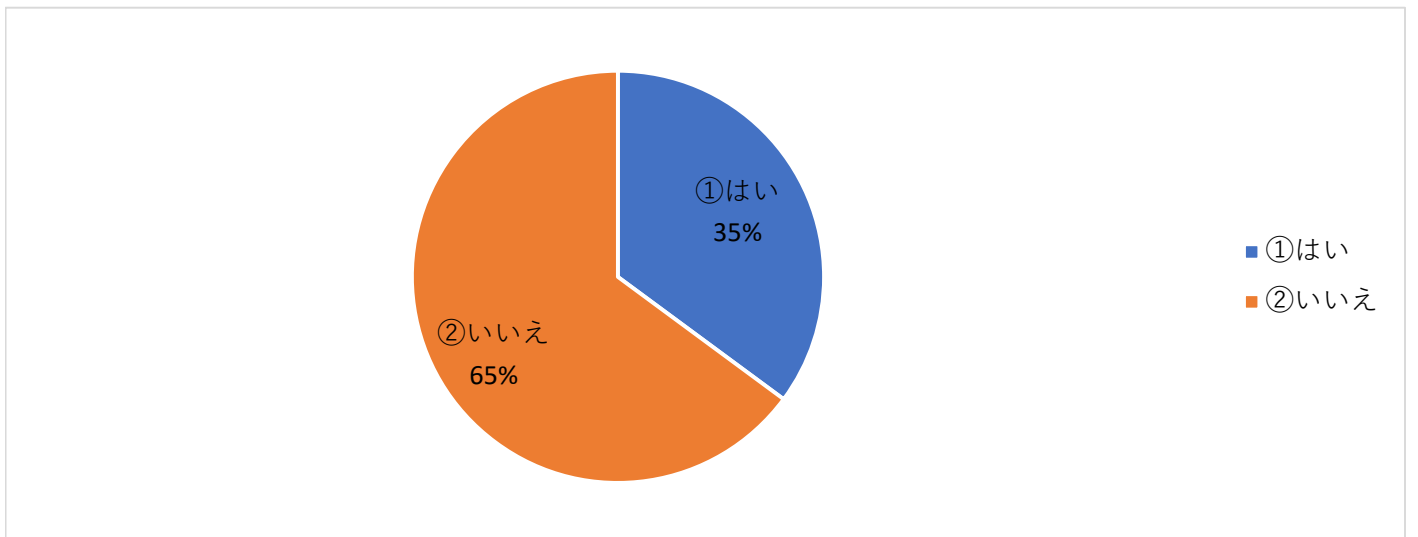


34. 就業規則を作成し、従業員に周知していますか。(従業員が10人以上の事業所は作成義務あり)

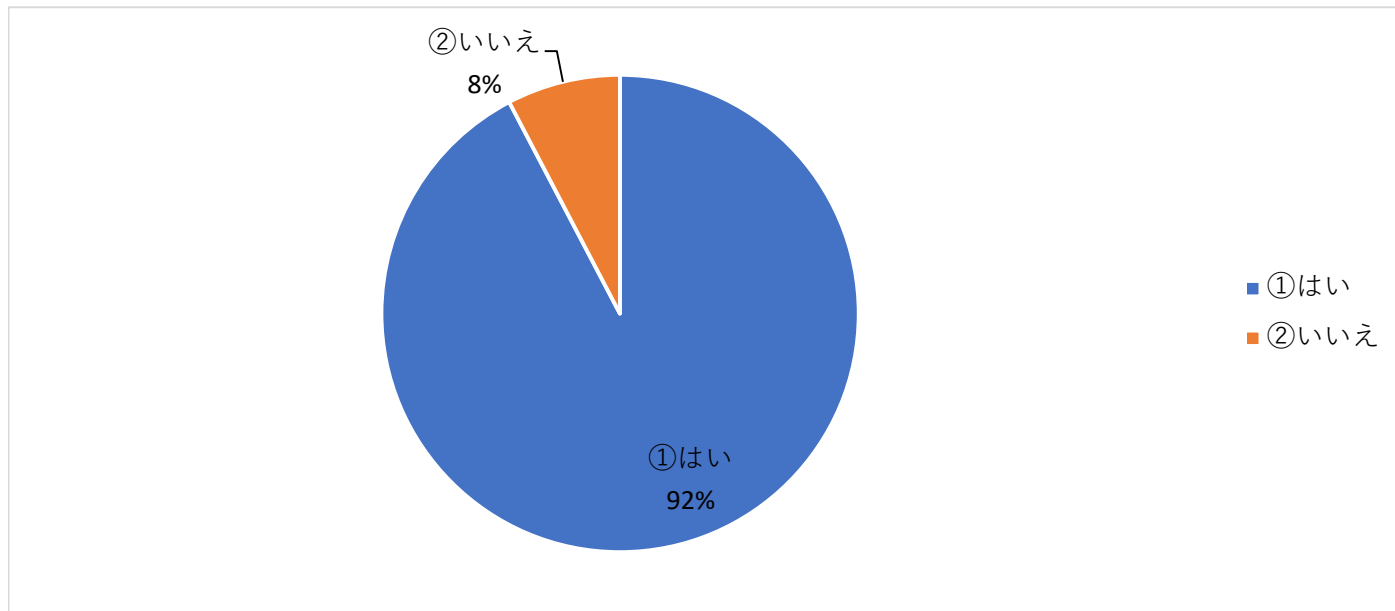
※周知とは、社内の見やすい場所へ掲示または書面での配布等をいいます。



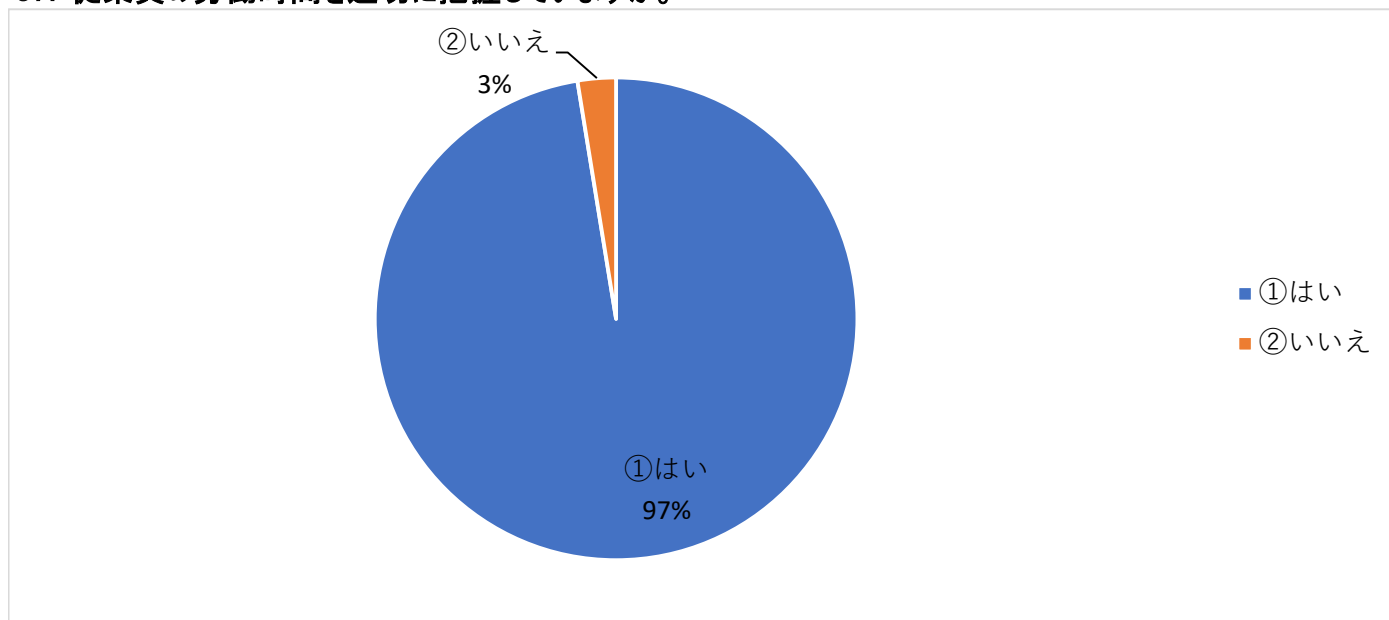
35. 時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか。



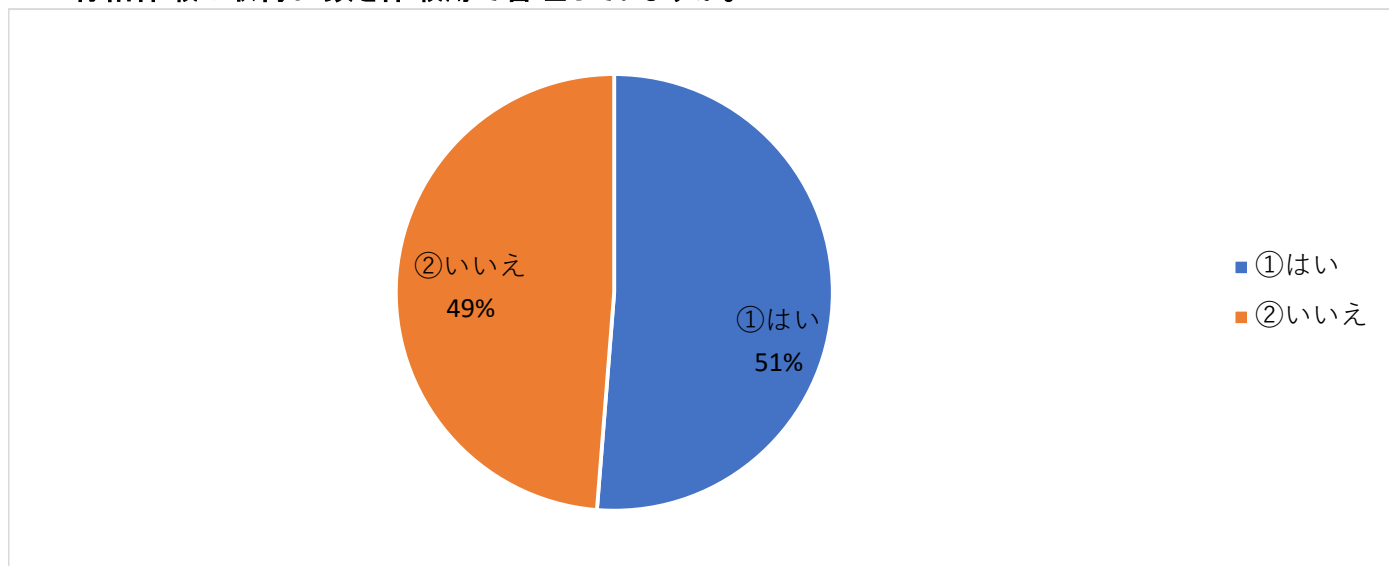
36. 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を保管していますか。(諸帳簿は3年間の保管義務あり)



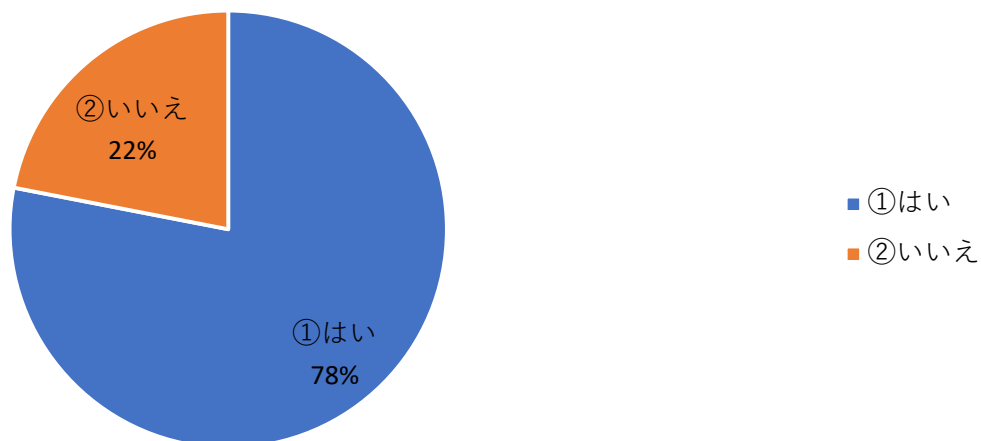
37. 従業員の労働時間を適切に把握していますか。



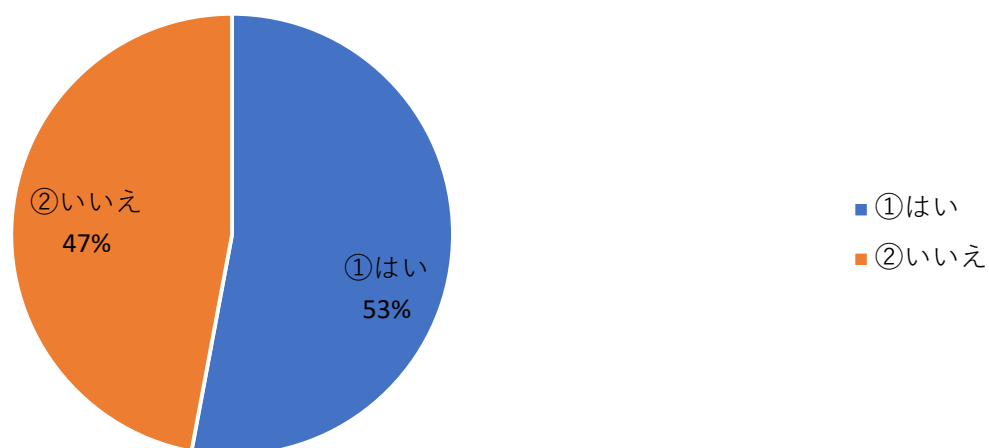
38. 有給休暇の取得日数を休暇簿で管理していますか。



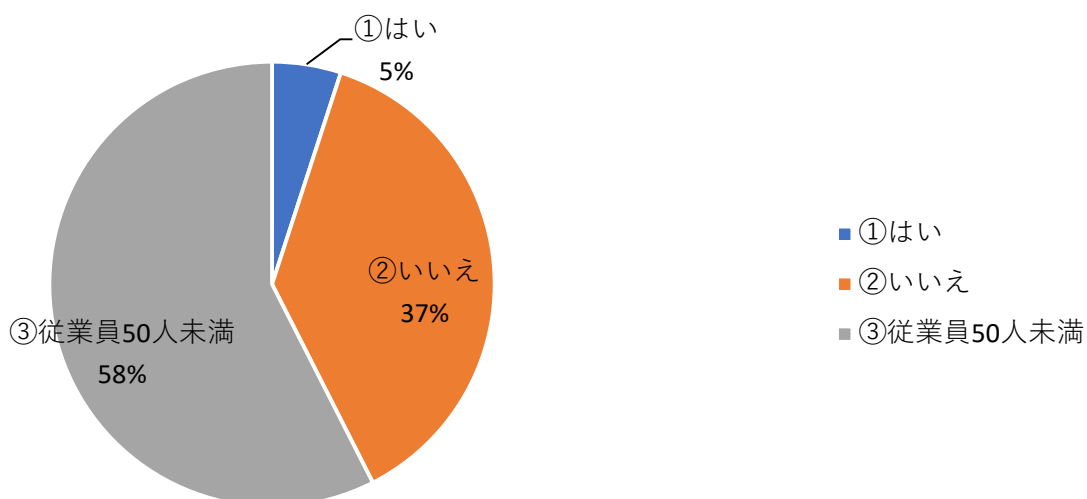
39. 正社員に対して、労働保険(労災保険、雇用保険)、社会保険(健康保険、厚生年金)にすべて加入していますか。



40. 非正規社員に対して、労働時間に応じて労働保険、社会保険の加入をしていますか。



41. 衛生管理者や産業医を選任していますか。
(従業員50人以上の場合、衛生管理者、産業医の選任義務あり)



42. 常勤の従業員に対して、年1回以上の定期健康診断を行っていますか。

