

福井県内の働き方改革に関する調査結果

報 告 書

平成 30 年 12 月

福 井 労 働 局

目 次

1 調査の目的・方法等

(1) 調査の目的	1
(2) 調査の方法・内容	1
(3) 調査票の回収	1
(4) 入力・集計・分析	1

2 調査結果の概要

(1) 回答企業の属性	2
(2) 労働時間・残業時間（長時間労働対策）	3
(3) 年次有給休暇	11
(4) 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）	14
(5) 女性の活躍推進	15
(6) 募集・採用	18
(7) 働き方改革の取組	22

資 料

(1) 各事業主への依頼状	27
(2) 調査票様式	28

1 調査の目的・方法・内容等

(1) 調査の目的

福井県内の事業主に対し、雇用・就業形態、労働時間、休暇・休業等の「働き方」、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保、女性の活躍推進、人材確保等に関する実態・意向・効果等を聞くアンケート調査を実施し、その結果を分析することにより、県内の「働き方」等に関する共通認識の形成や課題・対応方向等の検討の材料とするとともに、今後の施策の取組推進の参考とする。

(2) 調査の方法・内容

ア 調査の方法

福井県内に本社機能を有する「従業員 50 人以上規模企業」（具体的には、雇用保険適用事業所で被保険者（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 45 人以上の事業所）のすべての企業（848 社）に対して調査票を直接郵送し、FAX 回線で直接回収した。

イ 調査票の内容

「働き方改革に関する調査票」・・・巻末資料参照

ウ 調査票の送付日と回答期限

- 送付日：平成 30 年 6 月 28 日（木）
- 回答期限として設定した日：同年 7 月 31 日（火）

※ 上記の回答期限を過ぎて到着したものも、とりまとめに間に合う限りは集計に加えた。

(3) 調査票の回収

アンケートの回収数（回収率）は次のとおり。

521 社（回収率：61.4%＝521／848）

※ 回収調査票の中には、完全無回答の回収調査票はなく、回収したすべてを有効な調査票として取り扱った。

なお、各設問において一部回答がなかった調査票については、記入担当者に架電し回答を確認した。

(4) 入力・集計・分析

回収した調査票は、エクセル上で作成したフォーマットに入力し、エクセルの関数を使用して集計・分析を行った。

また、業種別の集計は、業種の属性及び回答数から「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「サービス業」、「その他」の 7 区分とした。

なお、「サービス業」の区分には、「学術・研究専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」、「その他サービス業」を含めた。「その他」の区分には、「農林漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」を含めた。

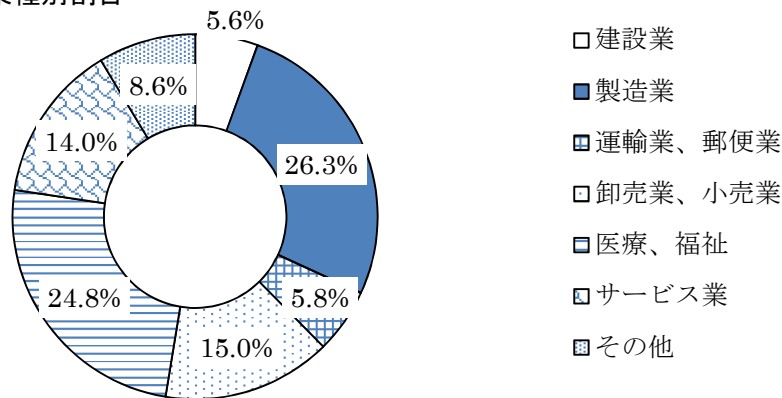
2 調査結果の概要

(1) 回答企業の属性

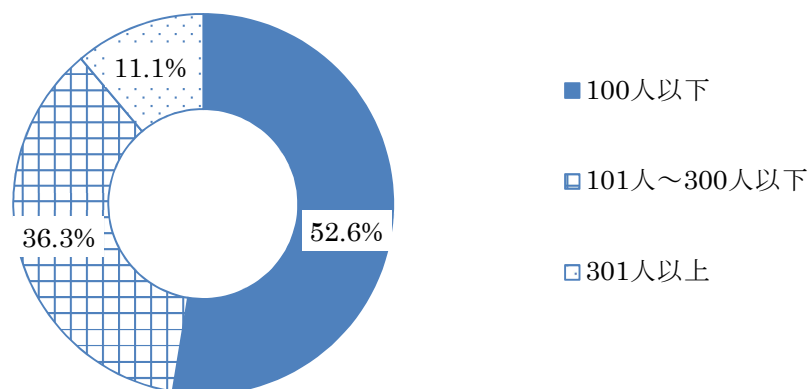
本事業主調査は「従業員 50 人以上規模企業」（具体的には、雇用保険適用事業所で被保険者（1 年以上継続して雇用される者で 1 週の所定労働時間が 20 時間以上の者。正社員のほか、契約社員、パート労働者等も含む。）が 45 人以上の事業所）のすべての企業（848 社）に対して調査票を郵送し、521 社の回答を回収できたものである。回収率は 61.4%である。

また、業種別集計は【図 1】に、労働者規模別集計は【図 2】のグラフを示している。なお、本調査の属性に関する回答から、「全労働者に占める女性比率が 40%以上の企業の割合」を業種別に示したものを【図 3】に、「全労働者に占める『正社員以外』比率が 50%以上の企業の割合」を業種別に示したものを【図 4】に示している。

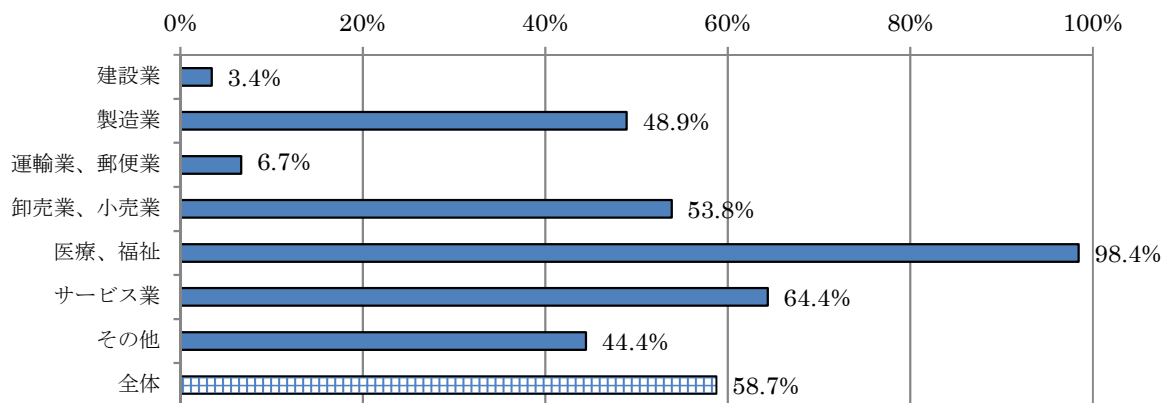
【図1】 回答企業業種別割合



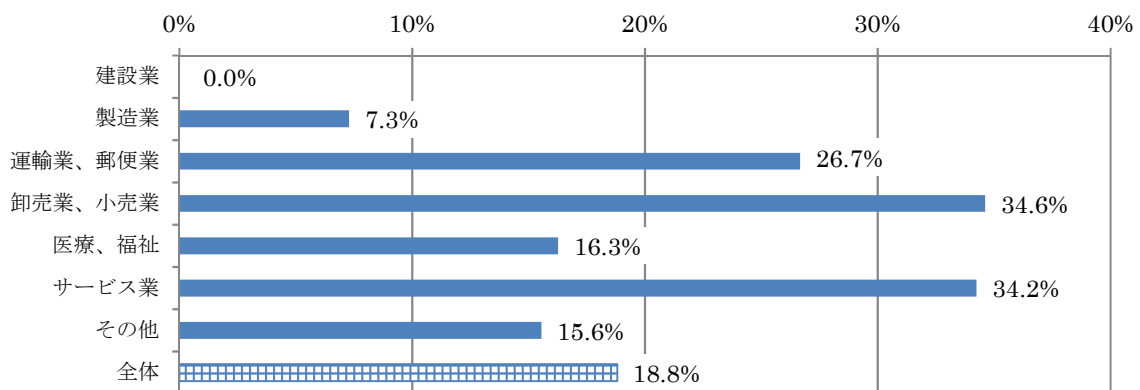
【図2】 労働者規模別割合



【図3】 女性比率40%以上企業の割合



【図4】 全労働者に占める正社員以外の比率が50%以上の企業の割合



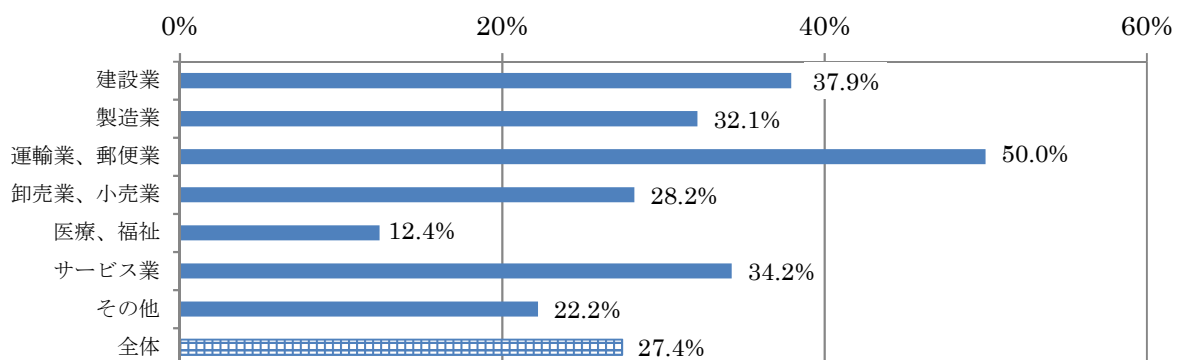
(2) 労働時間・残業時間（長時間労働対策）

ア 1週間当たり労働時間が60時間を超えている者

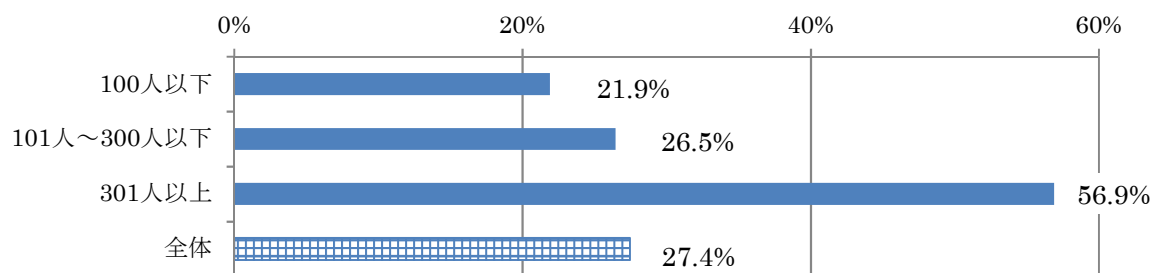
過重労働の目安となっている1週間当たり労働時間が60時間を超えている者がいた企業の割合について見ると、「いる」が27.4%、「いない」が72.6%であった。

また、「いる」と答えた企業の業種を見ると、「運輸業、郵便業」で60時間を超えている者がいた割合が50%を超えていた【図5】。規模別には、労働者規模が「301人以上企業」において60時間を超えている者がいた割合は高く、50%を超えている【図6】。

【図5】 1週間あたりの労働時間60時間超の割合（業種別）



【図6】 1週間あたり労働時間60時間超の割合（規模別）

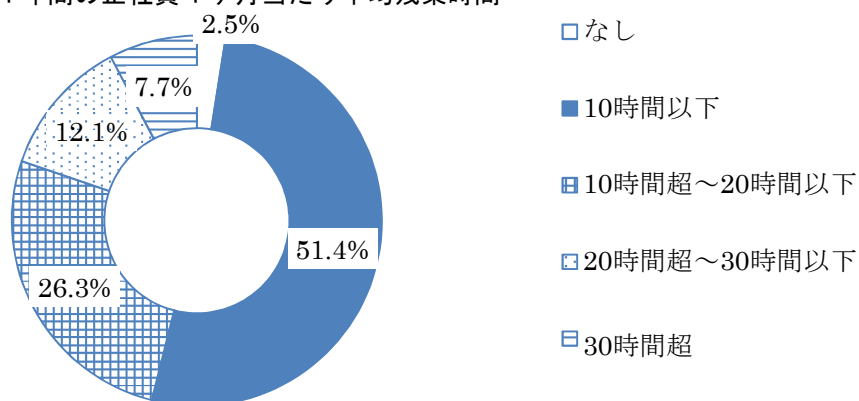


イ 1ヶ月当たりの平均残業時間

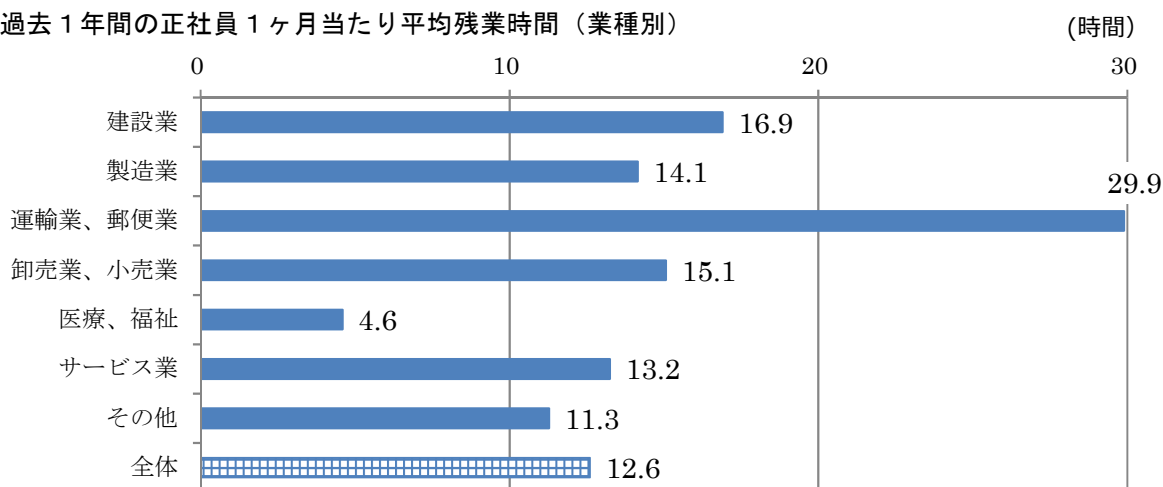
正社員の1ヶ月当たりの平均残業時間数を聞いたところ、「なし」が2.5%、「10時間以下」が51.4%、「10時間超～20時間」が26.3%、「20時間超～30時間」が12.1%、「30時間超～」が7.7%であった【図7】。

また、「全産業」平均の12.6時間を超えている業種を挙げると、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「卸売業、小売業」、「製造業」、「サービス業」で平均残業時間を超える割合が多くなっていた【図8】。規模別には、労働者規模が「301人以上企業」と「100人以下企業」で平均残業時間を超える割合が多くなっている。

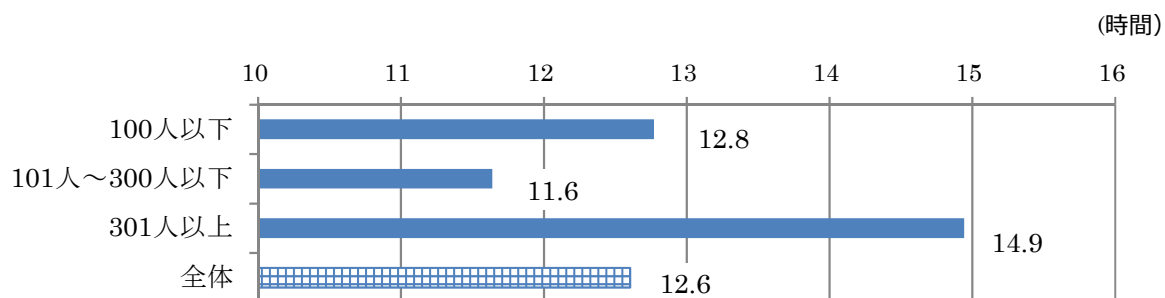
【図7】 過去1年間の正社員1ヶ月当たり平均残業時間



【図8-1】 過去1年間の正社員1ヶ月当たり平均残業時間（業種別）



【図8-2】 過去 1 年間の正社員 1 ヶ月当たり平均残業時間（規模別）

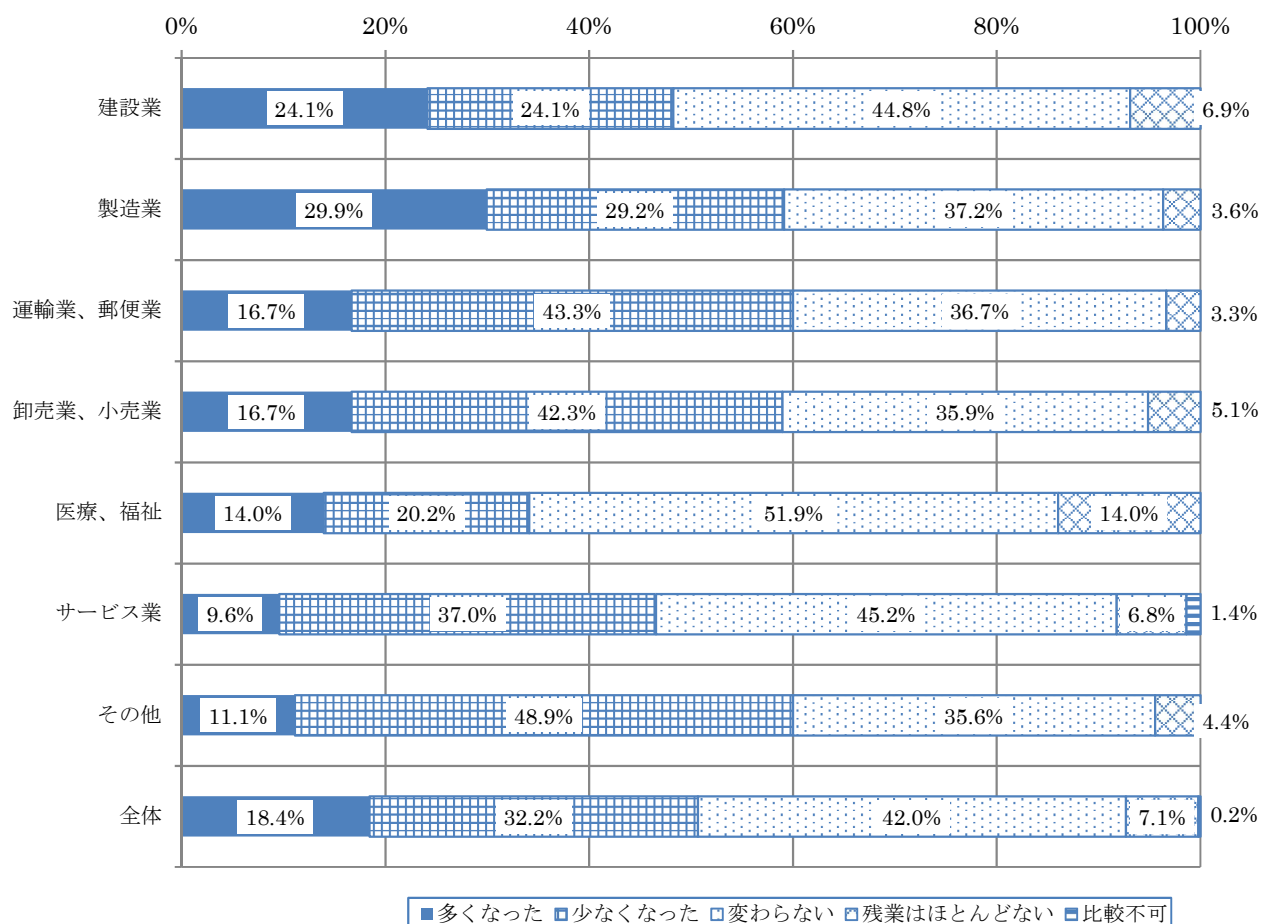


ウ 残業時間の増減（平成 29 年度と 28 年度の比較）

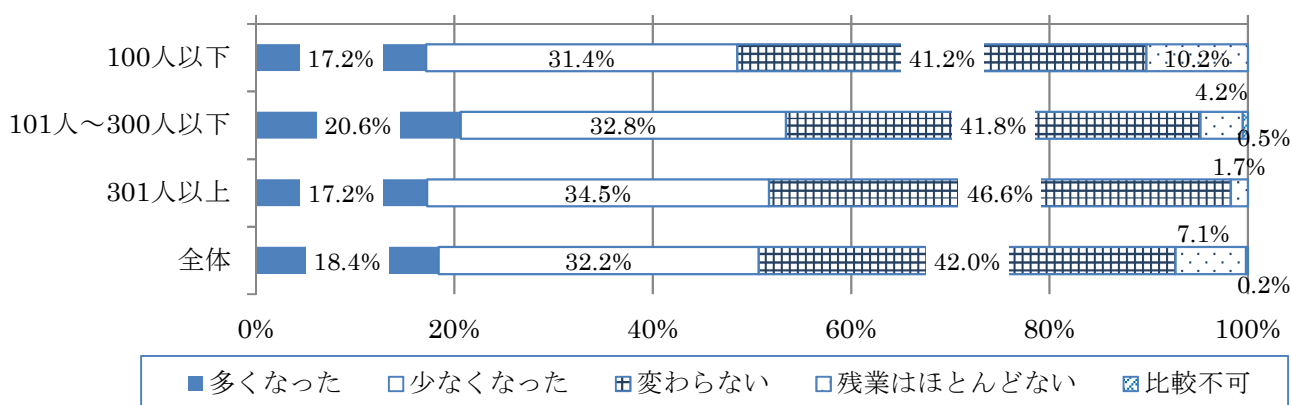
企業におけるおおよその傾向として、平成 29 年度の残業時間数が 28 年度と比較してどのように変化したかを聞いたところ、「変わらない」が 42.0%、「少なくなった」が 32.2%、「多くなった」が 18.4% だった【図 9】。

「少なくなった」と「多くなった」のどちらの割合が高いかを業種別に見ると、「多くなった」企業の方が多いい業種は「製造業」のみで、他の業種については「少なくなった」と回答した企業の割合の方が多いいか、両方の割合が同程度だった。規模別に見ると、いずれも「少なくなった」と「変わらない」の両方の割合が高まり、「多くなった」が減る傾向が見て取れる。

【図9-1】 正社員 1 ヶ月あたりの平均残業時間前年度（平成28年度） 比較（業種別）



【図9-2】正社員 1 ヶ月あたりの平均残業時間前年度（平成28年度）比較（規模別）



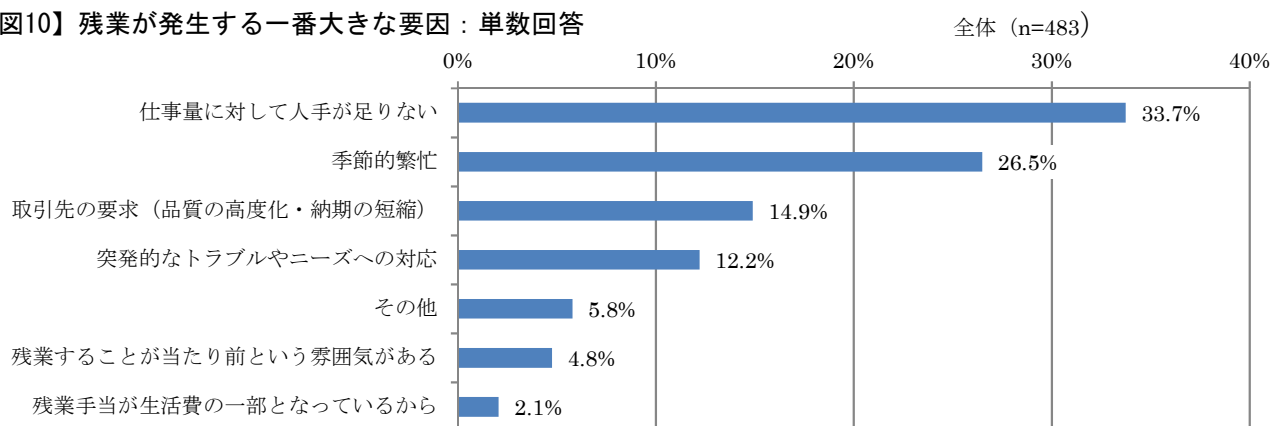
エ 残業が発生する原因

ウで「残業はほとんどない」と回答した企業を除き、残業が発生する原因について複数選択可（3 つまで）で聞いたところ、一番大きな要因（1 つ）として「仕事量に対して人手が足りない」と回答した企業が 33.7%、続いて「季節的繁忙」（26.5%）、「取引先の要求（品質の高度化、納期の短縮）」（14.9%）、「突発的なトラブルやニーズへの対応」（12.2%）が多かった。また、「残業することが当たり前という雰囲気がある」は 4.8%、「残業手当が生活費の一部になっているから」は 2.1%だった【図 10】。

なお、複数集計で見ても、「仕事量に対して人手が足りない」と回答した企業が 55.5%、続いて「季節的繁忙」（51.8%）、「突発的なトラブルやニーズへの対応」（42.9%）、「取引先の要求（品質の高度化、納期の短縮）」（30.0%）が多かった。また、「残業することが当たり前という雰囲気がある」は 13.0%、「残業手当が生活費の一部になっているから」は 11.4%だった【図 11】。

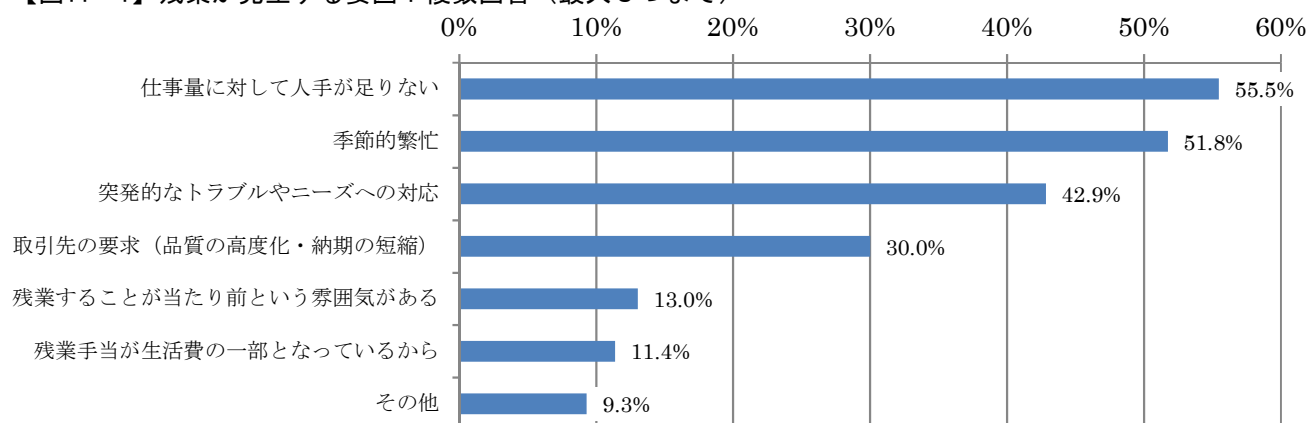
また、業種別に見ると、人手が足りないとの回答割合が特に高いのが「医療、福祉」、「サービス業」など、季節的繁忙についての回答割合が特に高いのが「卸売業、小売業」、「建設業」など、突発的なトラブルやニーズ対応についての回答割合が特に高いのが「医療、福祉」など、取引先の要求についての回答割合が特に高いのが「製造業」となっていた。規模別には、労働者規模が「301 人以上企業」において「仕事量に対して人手が足りない」を挙げる企業の割合が比較的高くなっており、労働者規模が「100 人以下企業」において「取引先の要求」を挙げる企業の割合が比較的高くなっていった。

【図10】残業が発生する一番大きな要因：単数回答



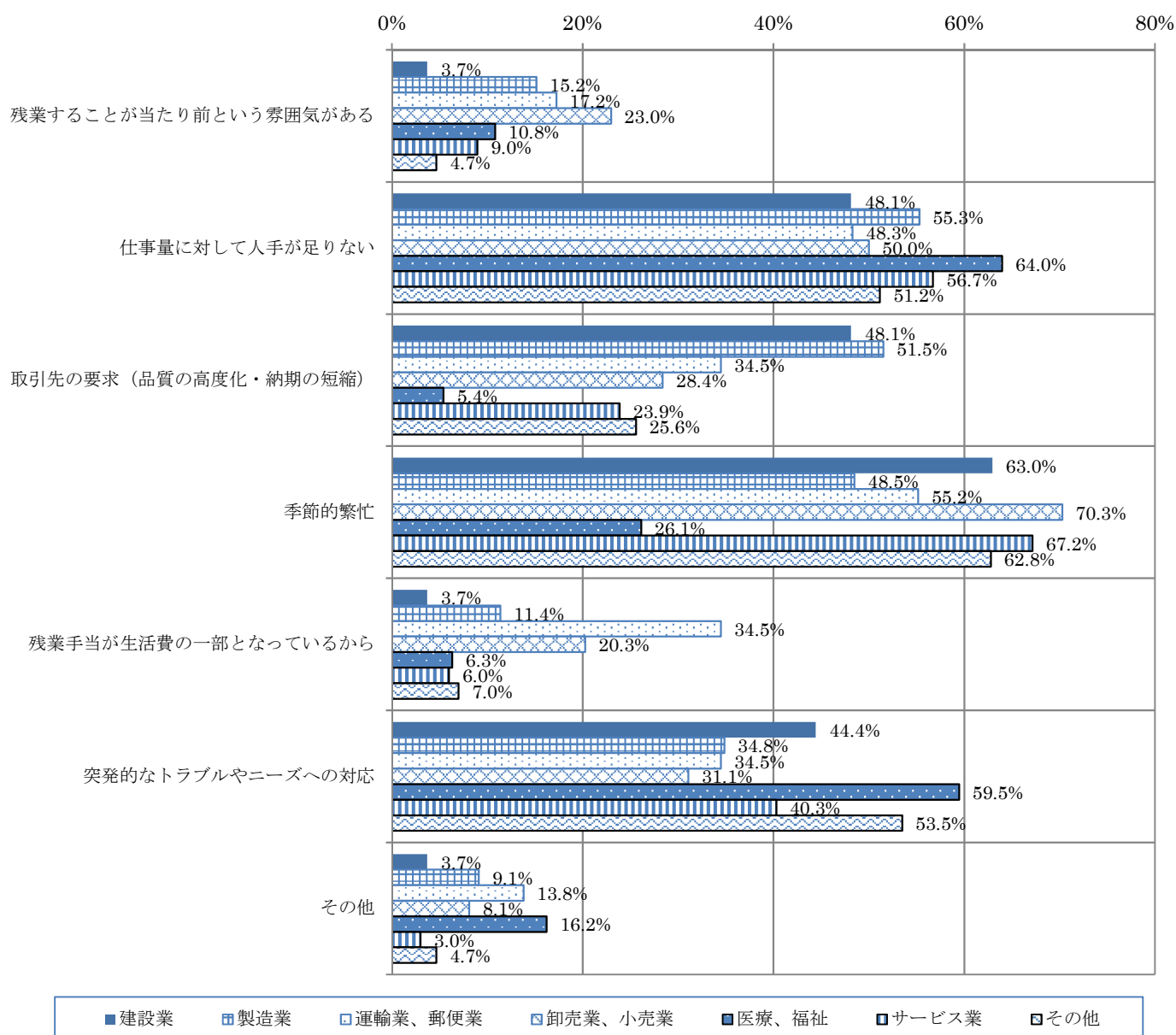
【図11-1】残業が発生する要因：複数回答（最大3つまで）

全体（n=483）



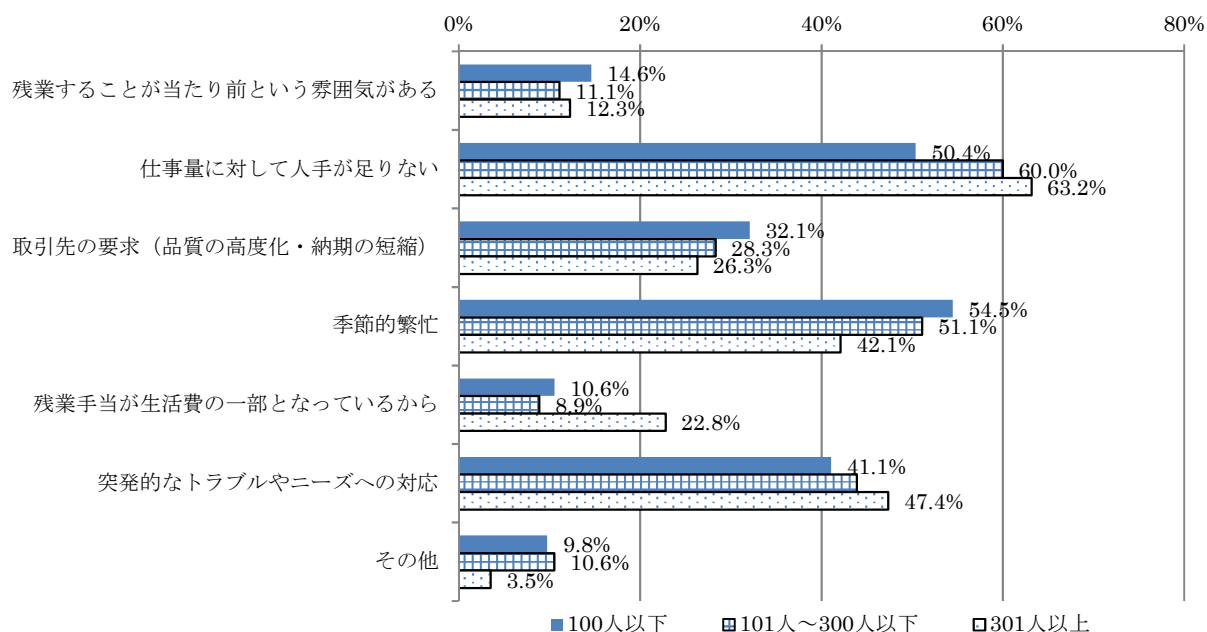
【図11-2】残業が発生する要因：複数回答（業種別）

全体（n=483）



【図11－3】 残業が発生する要因：複数回答（規模別）

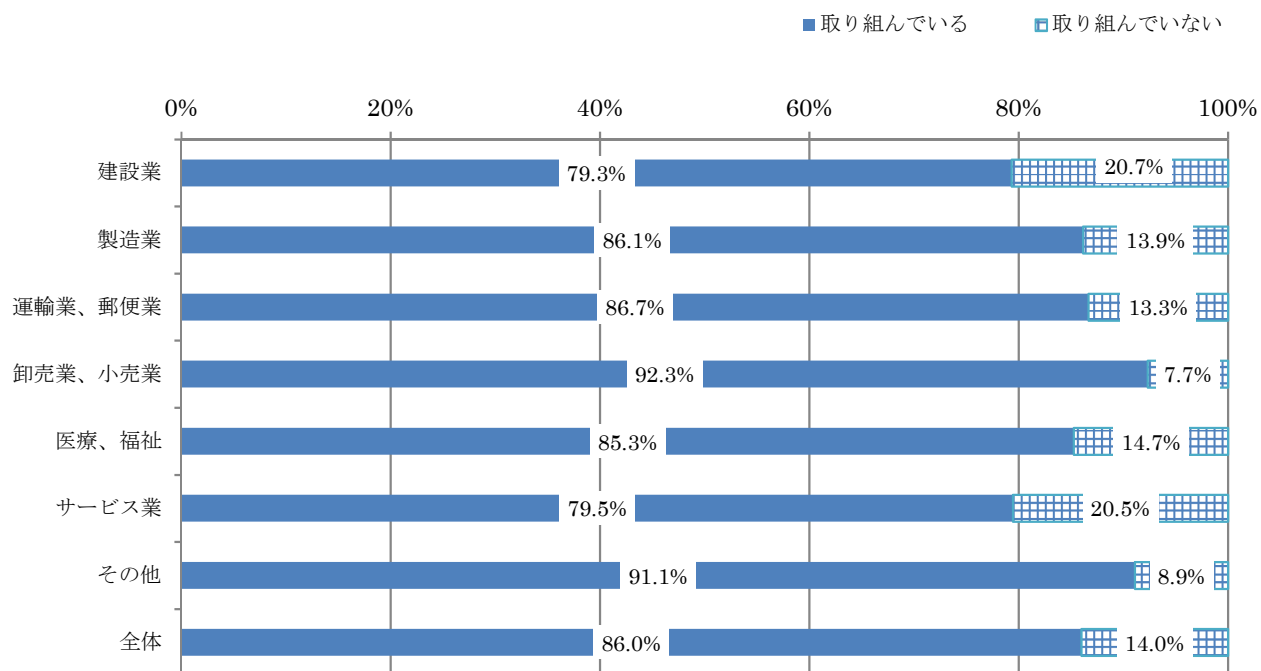
全体（n=483）



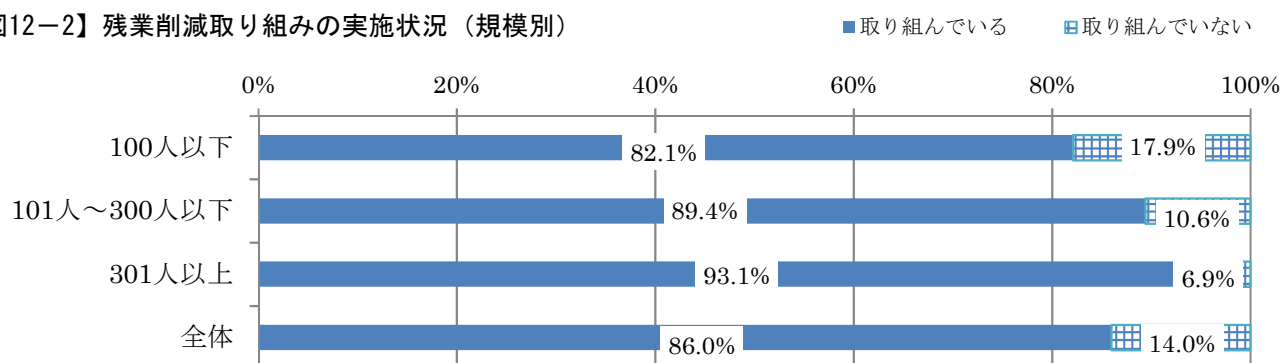
オ 残業削減の取組の有無

残業の削減に取り組んでいるかどうかを聞いたところ、「削減に取り組んでいる」企業が 86.0%と大半の企業に取り組んでいる状況となっていた。ただし、業種別に見ると、「建設業」、「サービス業」において「取り組んでいない」割合が比較的高かった。規模別には、労働者規模が「100 人以下企業」で「取り組んでいない」割合が高くなっている【図 12】。

【図12－1】 残業削減取り組みの実施状況（業種別）



【図12-2】残業削減取り組みの実施状況（規模別）



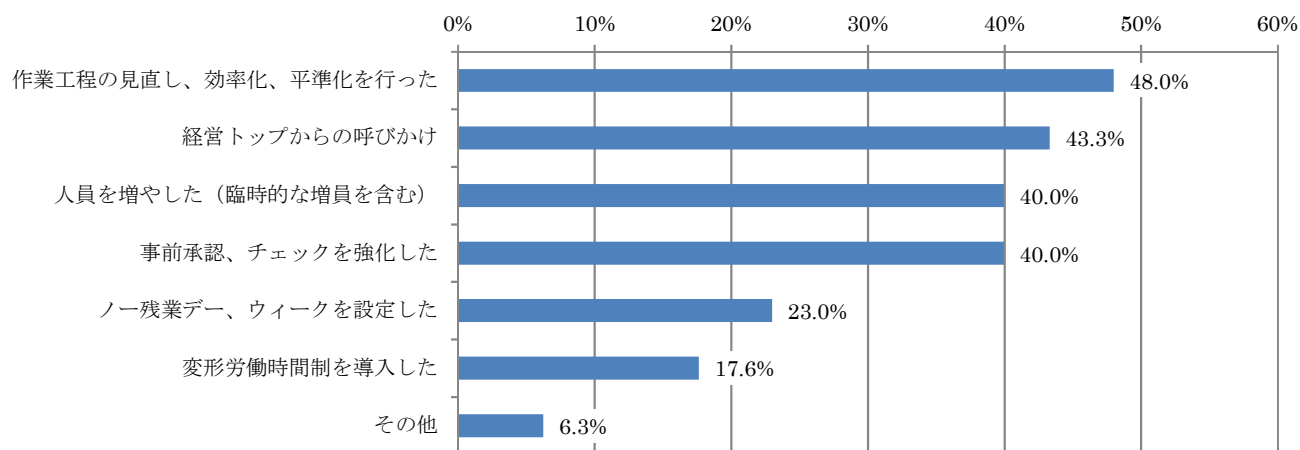
カ 残業削減に取り組んでいる内容

オで残業の「削減に取り組んでいる」と回答した企業に対し、取り組んでいる内容を複数選択可で聞いたところ、「作業工程の見直し、効率化、平準化を行った」などの取組を挙げた企業の割合が 48.0%と最も高く、「経営トップからの呼びかけ」(43.3%)、次いで「人員を増やした（臨時的な増員を含む。）」と「事前承認、チェックを強化した」(40.0%) の取組が同じ割合で続いた。「ノー残業デー、ウィークを設定した」も 23.0%あった【図 13】。

業種別・規模別に見ると、作業工程の見直しなどを挙げた割合は、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」において特に高かった。「経営トップからの呼びかけ」を挙げた割合は、「建設業」において特に高かったが、規模別に見ると「ノー残業デー、ウィークを設定した」を挙げた割合は、大規模な企業ほどこの割合が高い傾向が見られた。

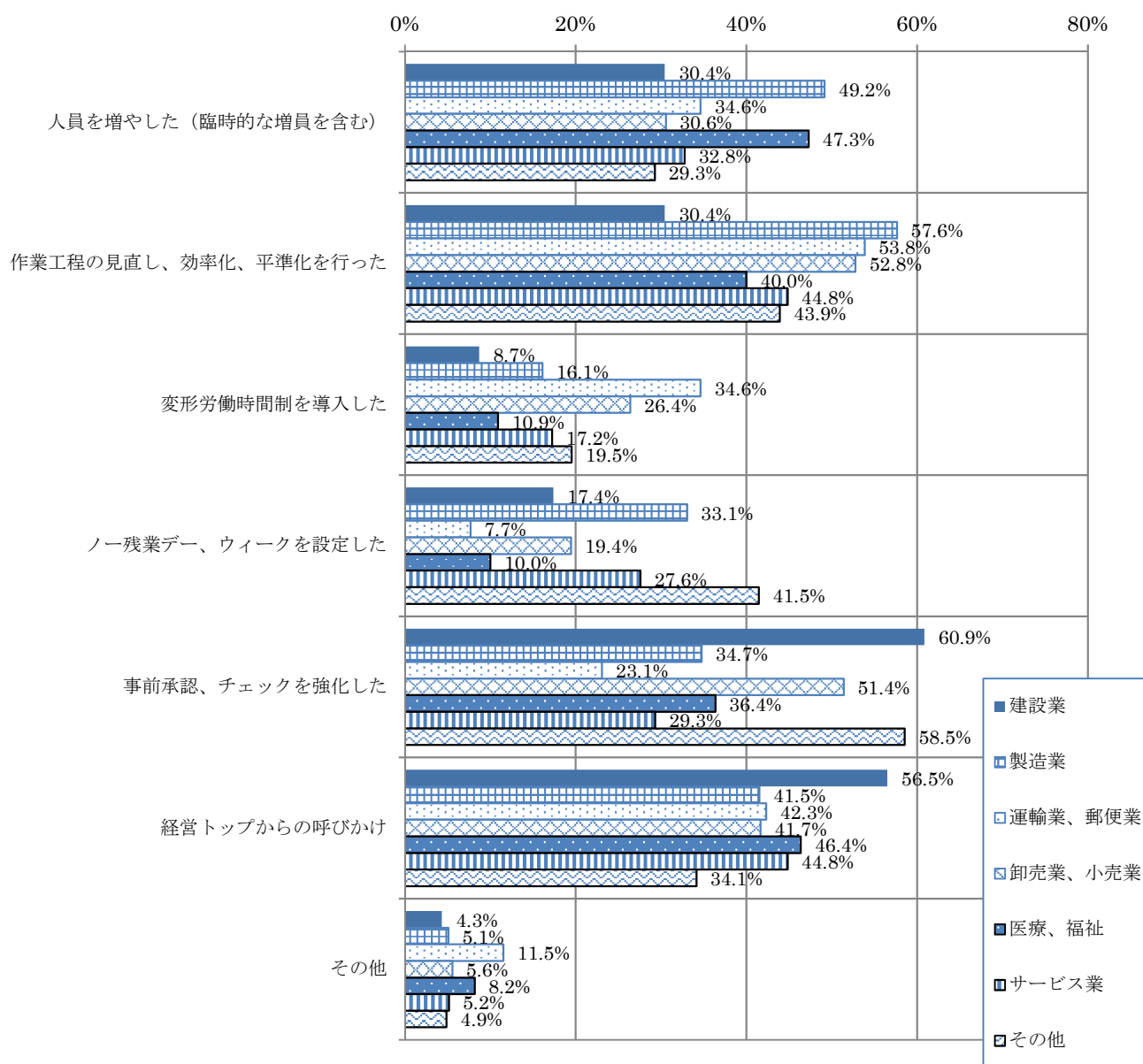
【図13-1】残業削減のため取り組んでいる内容：複数回答

全体 (n=448)



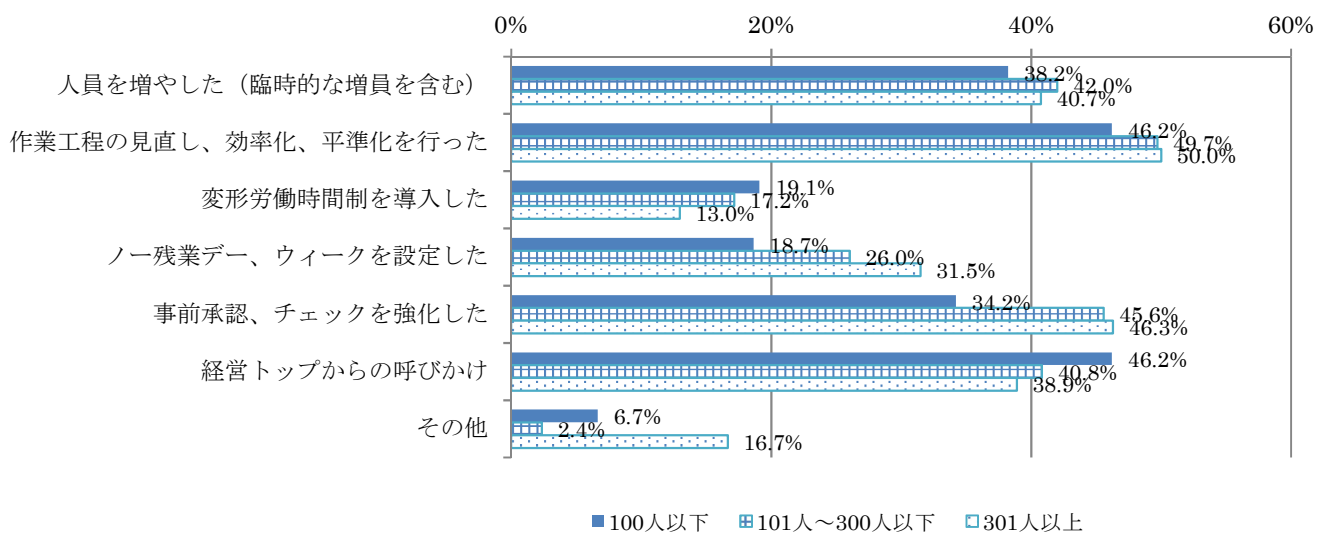
【図13-2】残業削減のため取り組んでいる内容：複数回答（業種別）

全体（n=448）



【図13-3】残業削減のため取り組んでいる内容：複数回答（規模別）

全体（n=448）

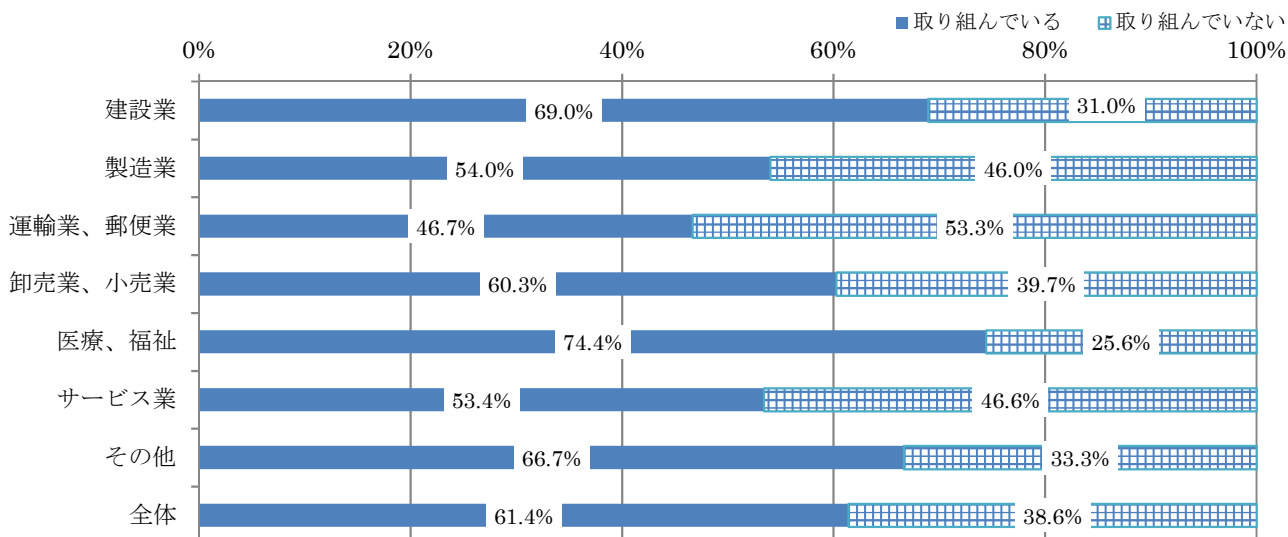


(3) 年次有給休暇

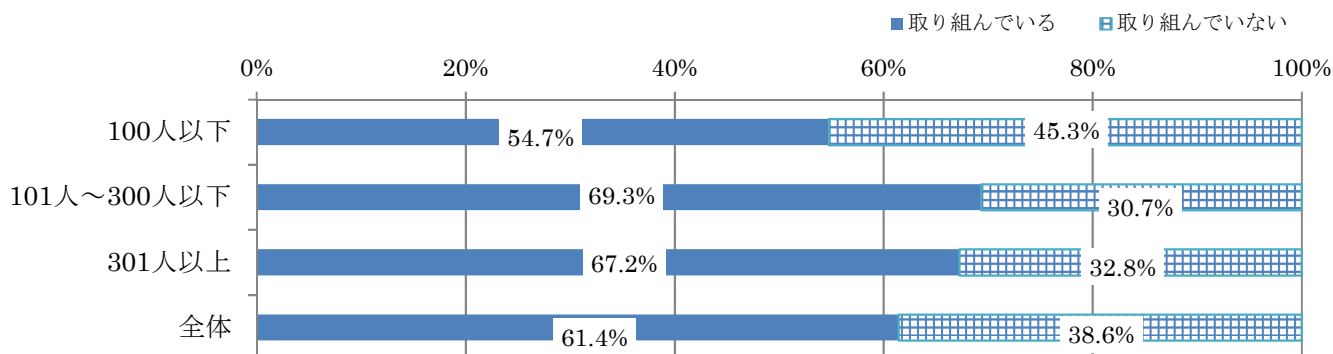
ア 年次有給休暇取得促進の取組の有無

年次有給休暇の取得率を向上させるための取組の有無について聞いたところ、取組を「している」が61.4%と過半数だった【図14】。これを業種別に見ると「医療、福祉」、「建設業」で特に取り組んでいる割合が高く、規模が大きくなるほど取り組んでいる割合が高まっている。

【図14-1】 年次有給休暇取得率向上のための取り組み実施状況（業種別）



【図14-2】 年次有給休暇取得率向上のための取り組み実施状況（規模別）



イ 年次有給休暇所得促進の取組の内容

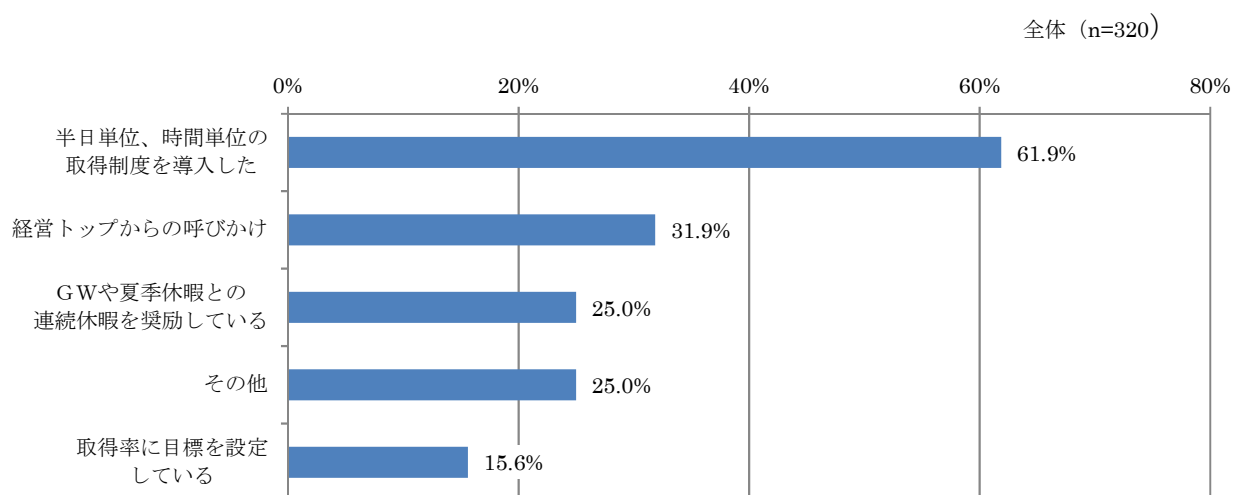
アで年次有給休暇取得促進の取組を「している」と回答している企業に、取組の内容を複数選択可で聞いたところ、取得形態に関する選択肢の中では「半日単位、時間単位の取得制度を導入した」という細切れ取得を可能にする方向での回答割合が 61.9%と最も高く、「経営トップからの呼びかけ」(31.9%) 「GWや夏季休暇にあわせて連続休暇をとることを奨励している」という連続休暇の奨励が 25.0%、「取得率に目標を設定している」が 15.6%となっていた【図 15】。

その他の具体的な取組としては、年次有給休暇の計画的付与制度を導入していると回答している企業が多かった。

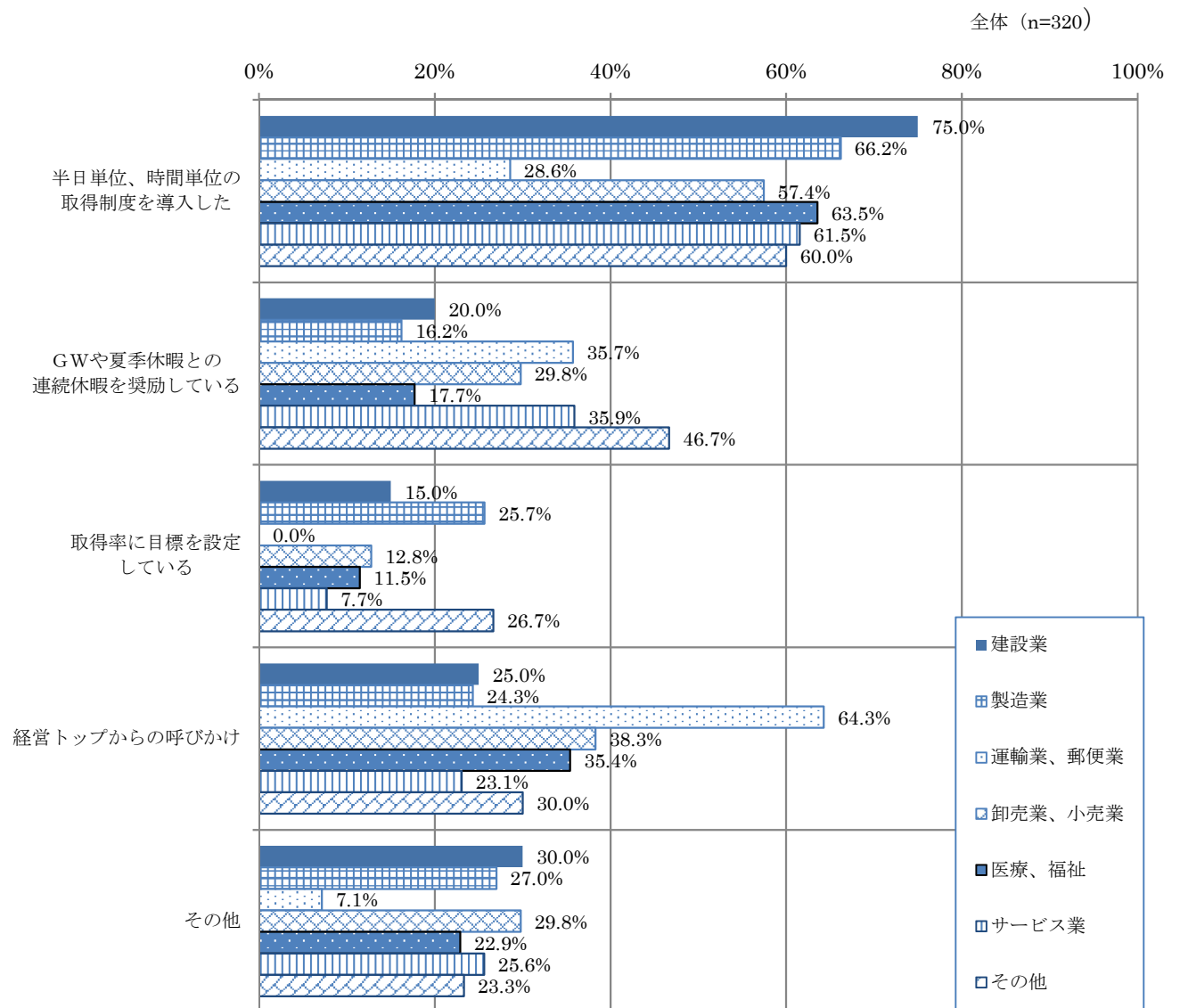
業種別に見ると、取得形態については、細切れ取得についての回答割合が特に高いのは「建設業」であり、「取得率に目標を設定している」の割合が高いのは「製造業」であり、「経営トップからの呼びかけ」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」であった。

規模別には、「取得率に目標を設定している」と回答している割合が高いのは労働者規模が「301 人以上企業」であり、「経営トップからの呼びかけ」と回答しているのは規模が小さくなるほど取り組んでいる割合が高まっている。

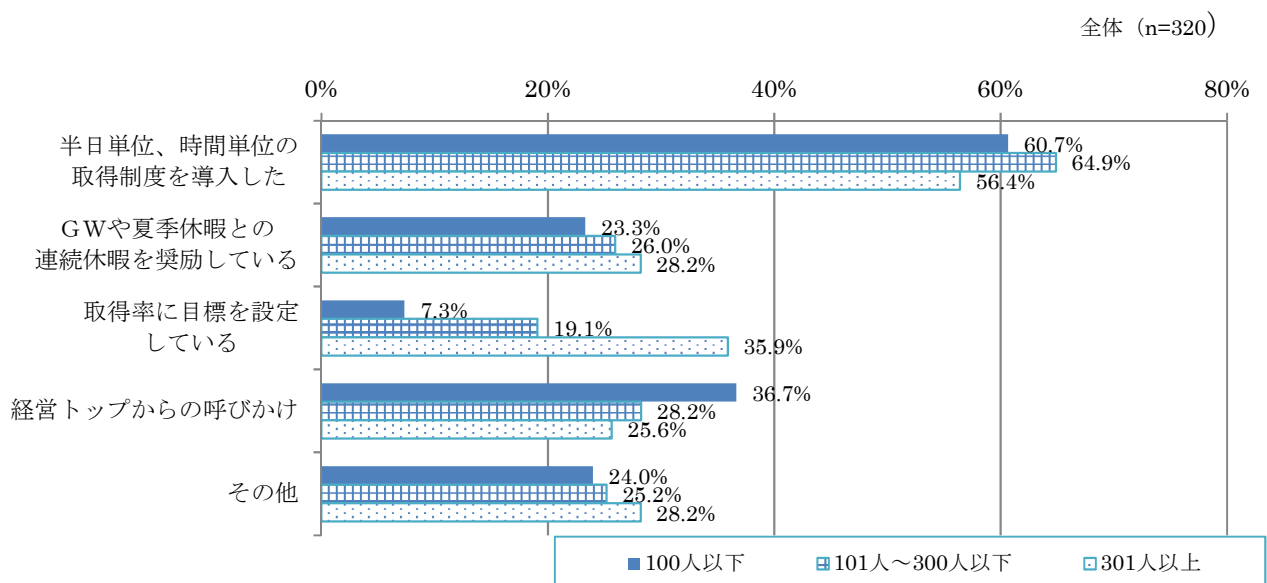
【図15－1】 年次有給休暇取得促進のため取り組んでいる内容：複数回答



【図15-2】 年次有給休暇取得促進のため取り組んでいる内容：複数回答（業種別）



【図15-3】 年次有給休暇取得促進のため取り組んでいる内容：複数回答（規模別）

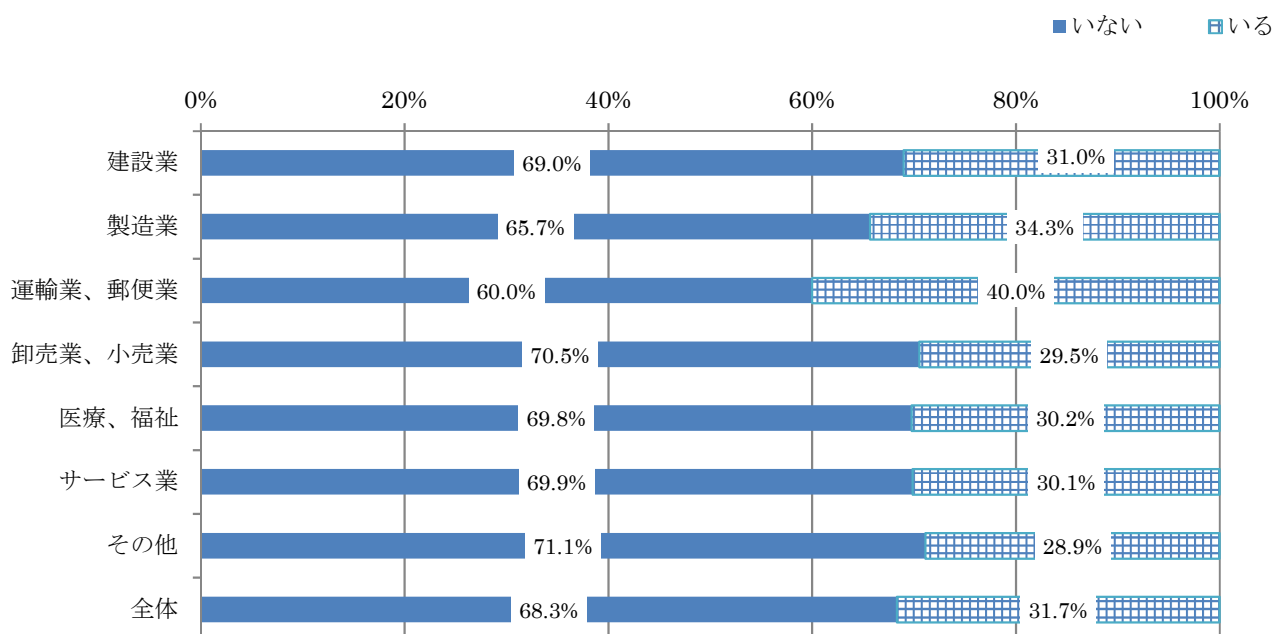


(4) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）

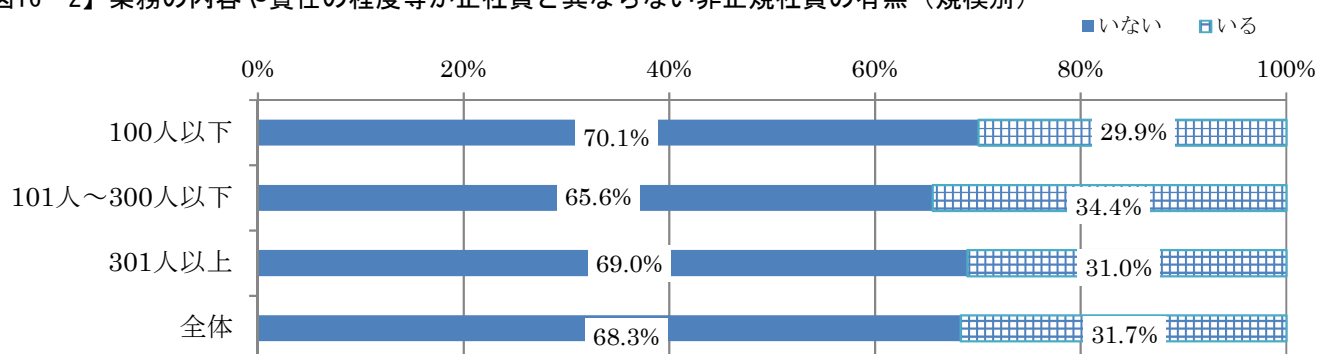
ア 正社員以外の均衡な待遇の労働者の雇用の有無

正社員以外の労働者を雇用している企業に対し、業務の内容や責任の程度、人材活用の仕組みや運用が正社員と異ならない有期労働者やパートタイム労働者を雇用しているかを聞いたところ、「雇用している」と回答した企業が全体の31.7%であった。業種別に見ると、「運輸業、郵便業」において割合が比較的高かった。規模別に見ると、労働者規模「101人～300人以下企業」で割合が高くなっている【図16】。

【図16-1】業務の内容や責任の程度等が正社員と異ならない非正規社員の有無（業種別）



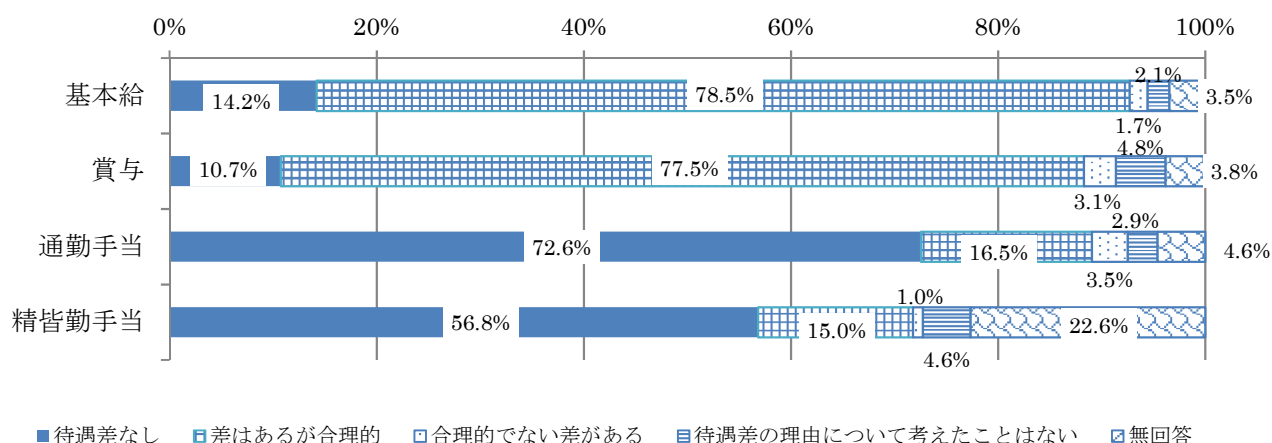
【図16-2】業務の内容や責任の程度等が正社員と異ならない非正規社員の有無（規模別）



イ 正社員と非正規社員の待遇差

企業における正社員と非正規社員との賃金面（基本給、賞与、通勤手当、精皆勤手当）での待遇差について聞いたところ、基本給では「差はあるが待遇の目的・性質に照らして合理的である」と回答している企業の割合が78.5%で一番大きかった。賞与でも「差はあるが待遇の目的・性質に照らして合理的である」と回答している企業が77.5%と同様であった。通勤手当、精皆勤手当では、「待遇差なし」と回答している企業の割合が72.6%と56.8%で一番大きかった【図17】。

【図17】正社員と非正規社員の待遇差

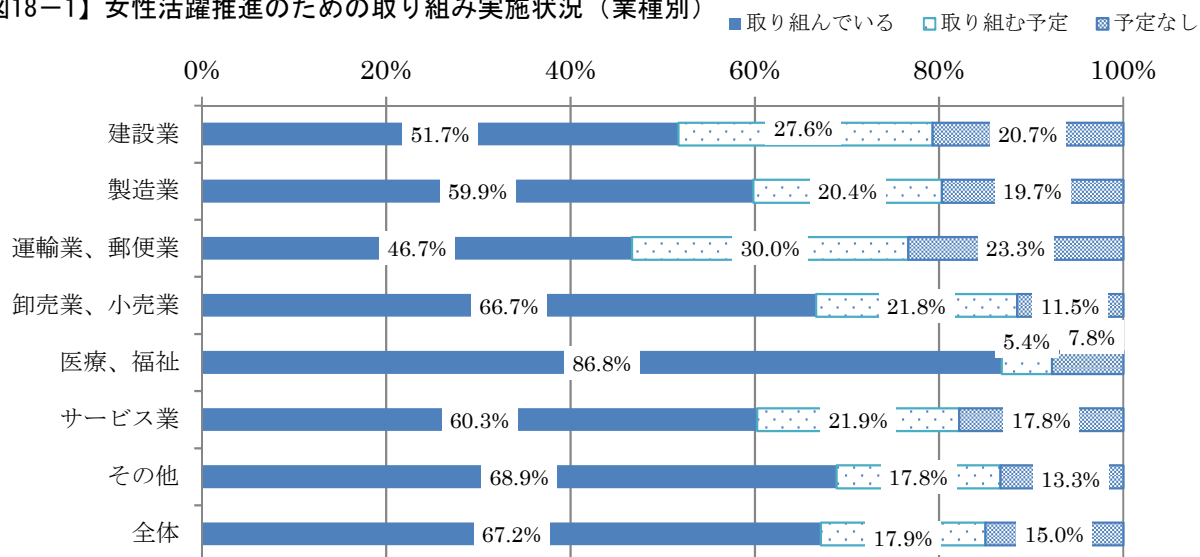


(5) 女性の活躍推進

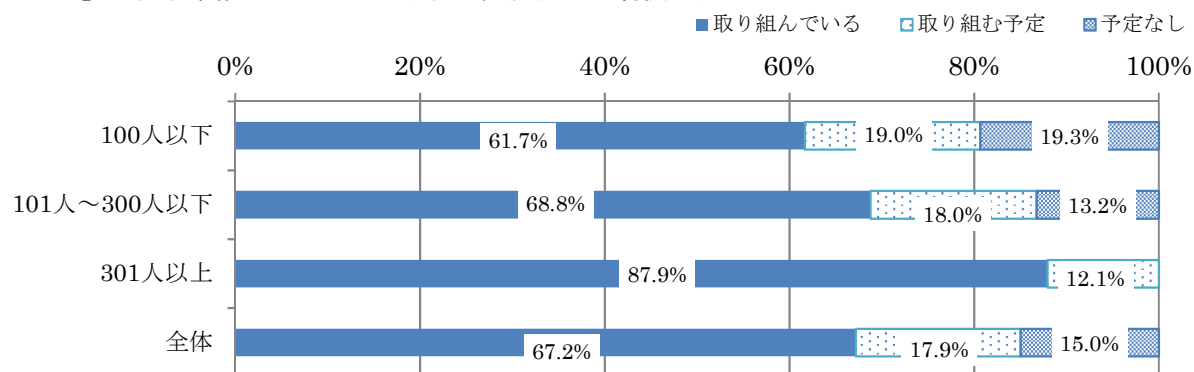
ア 女性活躍推進に取り組んでいるか

企業において労務管理や人材の育成・登用等において女性の活躍推進に取り組んでいるかどうか聞いたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は 67.2%と過半数を占め、「今後取り組む予定としている」企業の 17.9%と合わせると 8 割以上の企業に取り組んでいる又は取り組む予定であると回答した【図18】。業種別に見ると、「取り組んでいる」と回答した割合が特に高かったのは「医療、福祉」であり、労働者中の女性比率の特に高い業種との対応関係が見られた。また、「今のところ取り組む予定はない」とする割合が高い業種は「運輸業、郵便業」、「建設業」などであった。また、労働者規模別に見ると、規模が大きい企業ほど「取り組んでいる」とする割合が明らかに高かった。

【図18-1】女性活躍推進のための取り組み実施状況（業種別）



【図18-2】女性活躍推進のための取り組み実施状況（規模別）

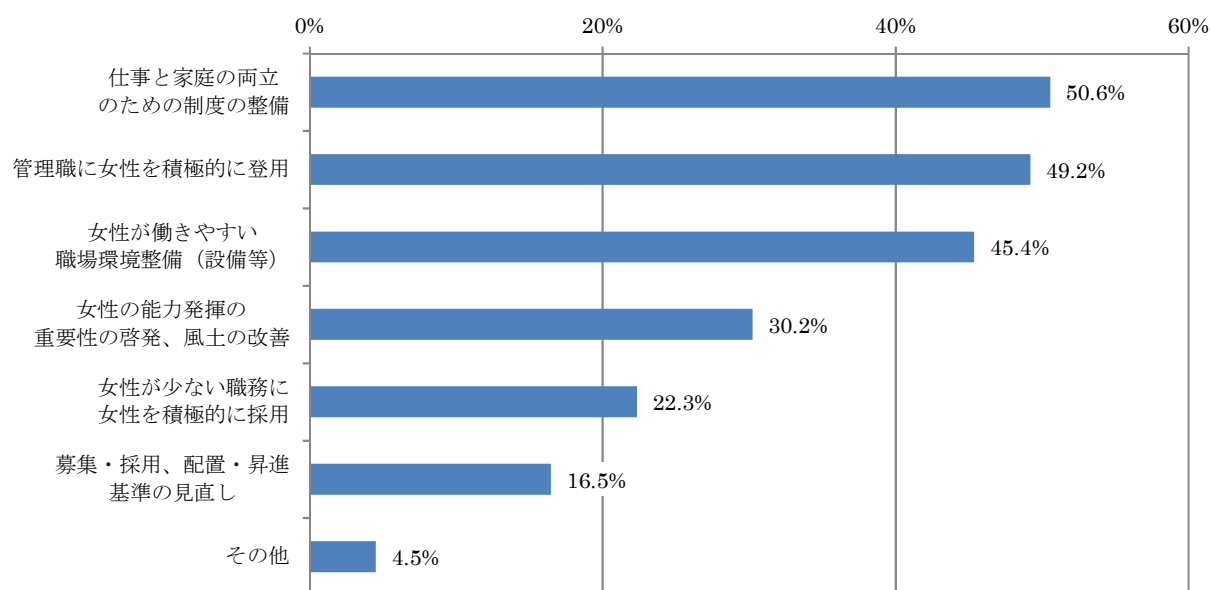


イ 「女性活躍推進で取り組んでいること」・「今後取り組むこと」

アで女性活躍推進に「取り組んでいる」又は「今後取り組むことにしている」と回答した企業に対し、「現在取り組んでいること」と「今後取り組むことにしていること」を区分して複数選択可で尋ねた。現在取り組んでいることとしては、「仕事と家庭との両立のための制度を整備」を選択した企業が50.6%と最も多く、次いで「管理職に女性を積極的に登用」を選択した企業が49.2%と続いている【図19】。業種別に見ると、仕事と家庭との両立のための制度についての回答割合が高かったのは「医療、福祉」であり、女性の管理職等への「登用」について回答した企業割合が特に高かったのも「医療、福祉」、次いで「サービス業」であった。規模別には、管理職等への「登用」や、仕事と家庭の両立、出産・育児等による休業等がハンディにならないための「制度」や人事管理の「制度」に関する取組について、規模が大きくなるほど取り組まれている傾向が見られた。

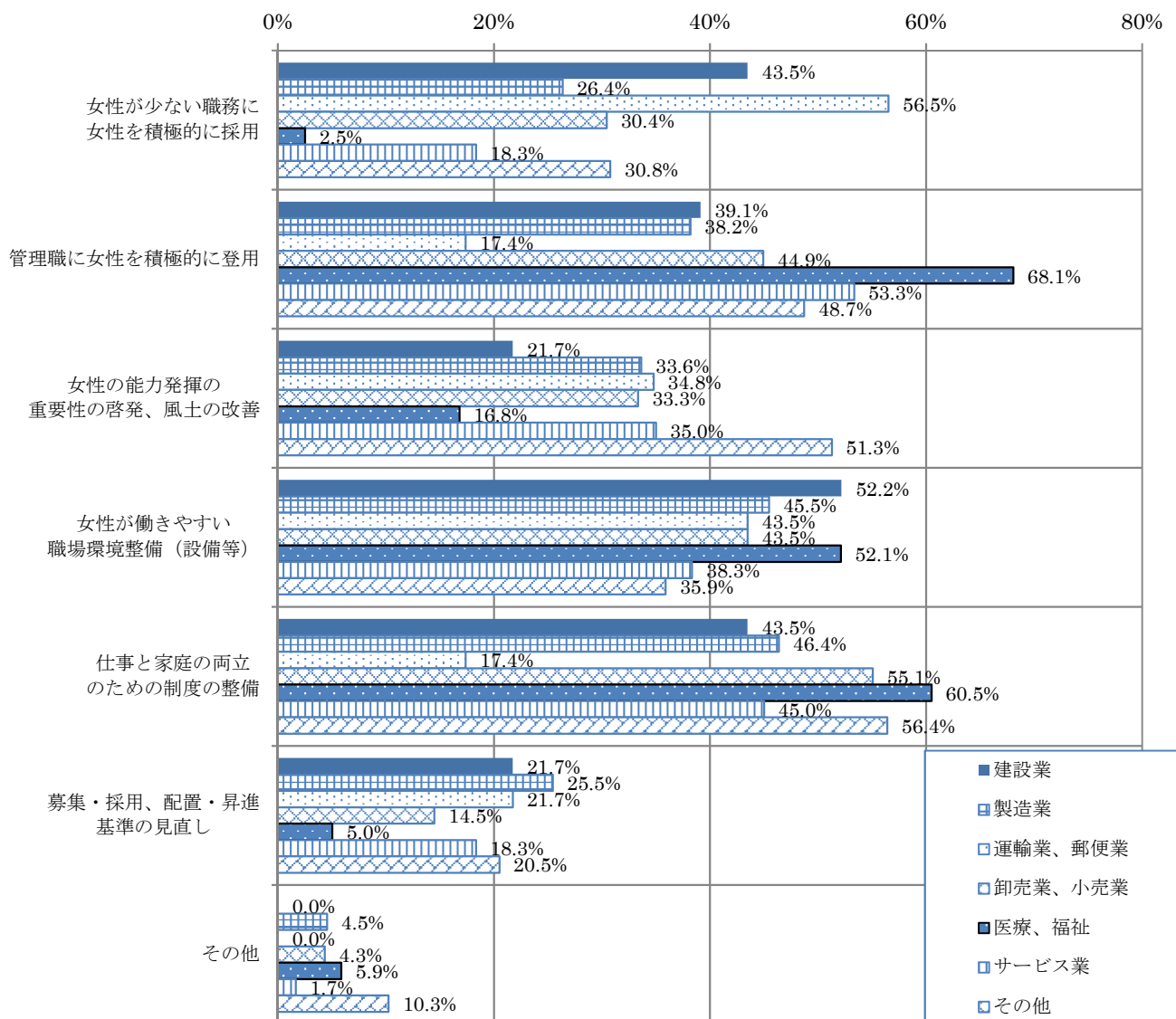
【図19-1】女性活躍推進のため取り組んでいる内容：複数回答

全体（n=443）



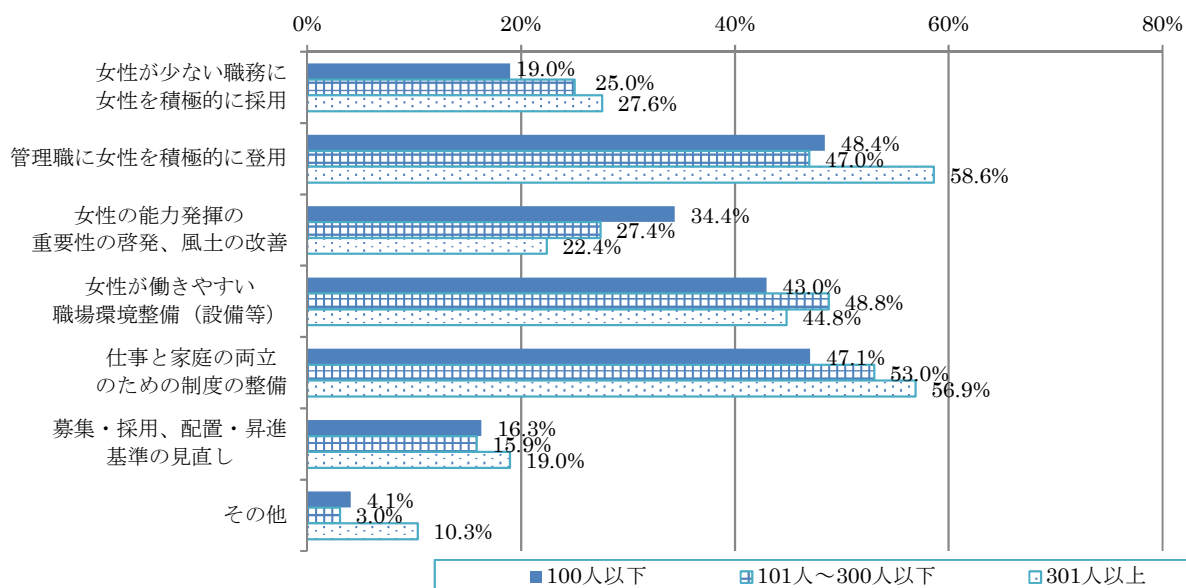
【図19-2】女性活躍推進のため取り組んでいる内容：複数回答（業種別）

全体（n=443）



【図19-3】女性活躍推進のため取り組んでいる内容：複数回答（規模別）

全体（n=443）



(6) 募集・採用

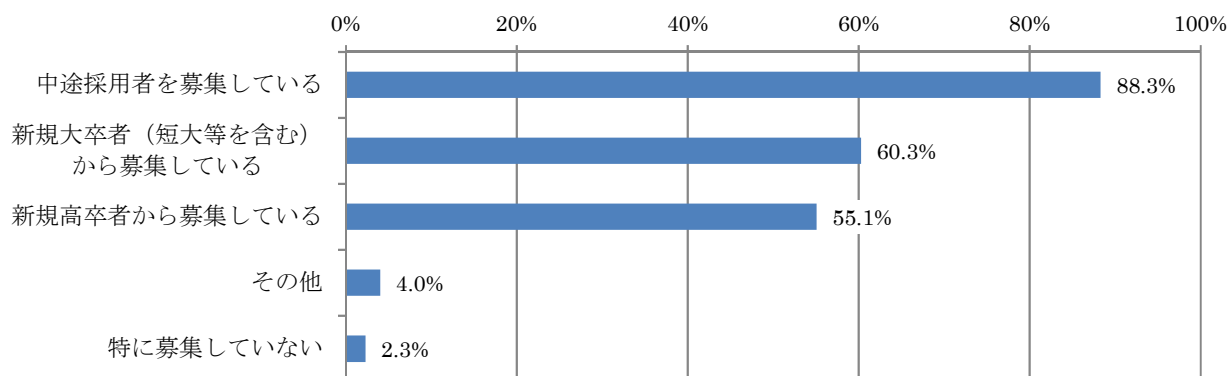
ア 最近の募集・採用活動状況

最近の募集・採用活動の状況を複数回答可で聞いたところ、88.3%の企業が中途採用者を募集しており、新規大卒者（短大等を含む）から募集している企業が60.3%、新規高卒者を採用している企業が55.1%と続いている【図20】。

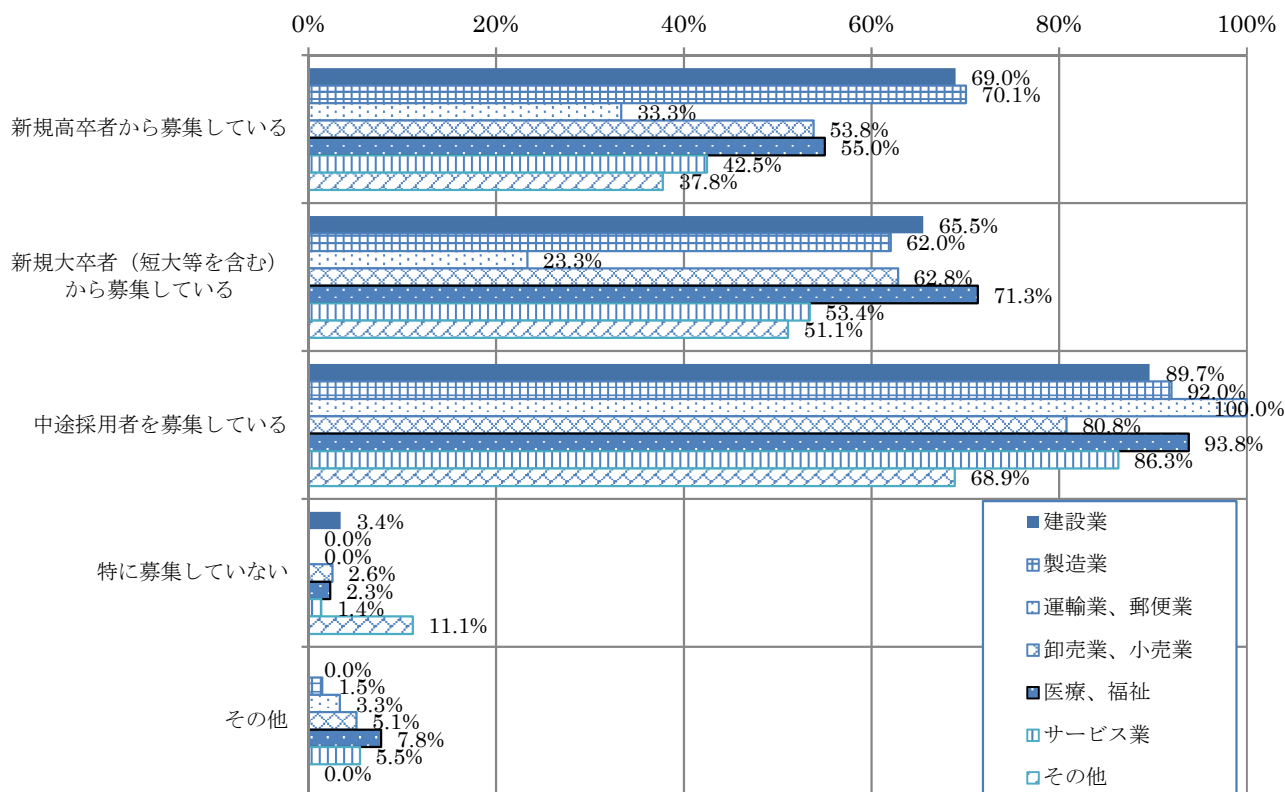
業種別に見ると、新規高卒者から募集している企業割合が高いのは、「製造業」、「建設業」などで、新規大卒者からの募集については「医療、福祉」で高くなっている。

また、規模別に見ると、中途採用者の募集については、すべての規模で8割を超える企業が行っているが、新規学卒者の募集については、高卒、大卒等ともに規模が大きくなるに比例して実施割合が高くなっている。

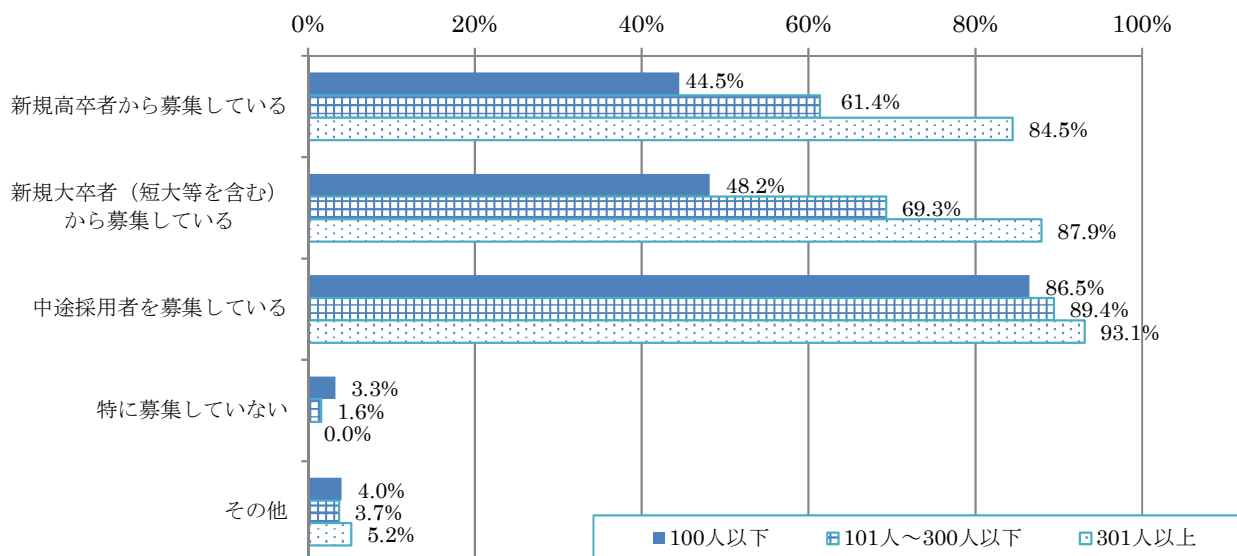
【図20－1】 募集・採用活動の状況：複数回答



【図20－2】 募集・採用活動の状況：複数回答（業種別）



【図20－3】 募集・採用活動の状況：複数回答（規模別）

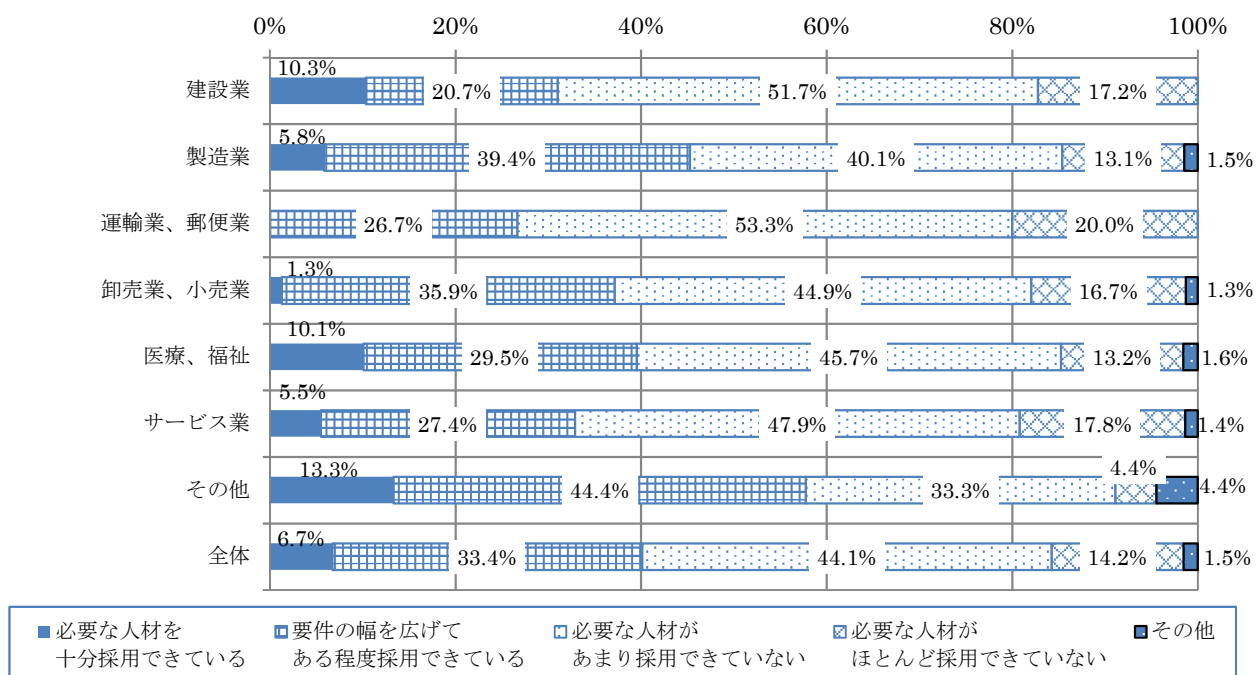


イ 最近の募集・採用活動結果

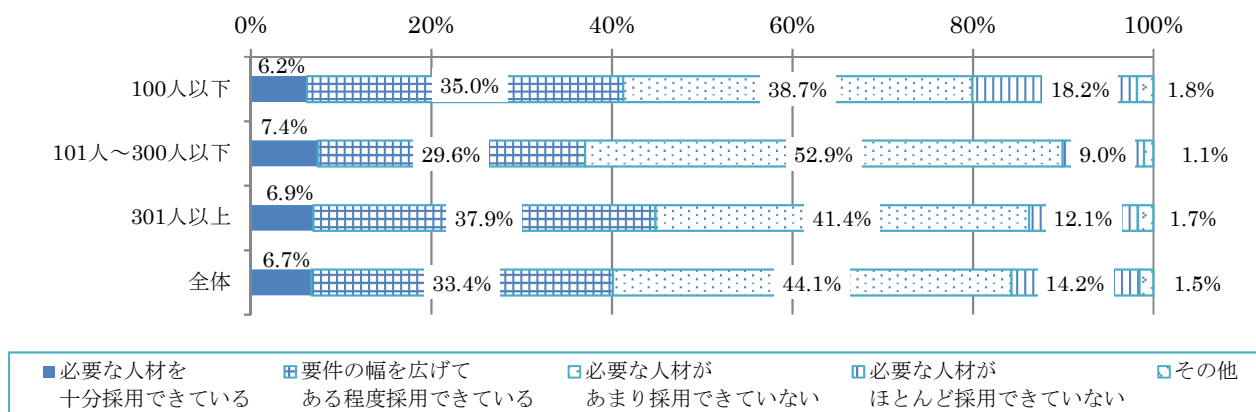
最近の募集・採用活動結果を複数選択可で聞いたところ、「必要な人材を十分採用できている」と回答した企業は6.7%と1割にも至らず、「要件の幅を広げてある程度採用できている」（33.4%）及び「必要な人材があまり採用できていない」（44.1%）を選択した企業が約4割ずつ、「必要な人材がほとんど採用できていない」（14.2%）も1割を超えており、採用の困難さを感じている企業が多いことが示された【図21】。

また、業種別に見ると、ほとんどの業種で「必要な人材がほとんど採用できていない」とする企業が2割近くあった。一方で、「必要な人材を十分採用できている」とする企業割合が高いのは「医療、福祉」、「建設業」などであった。労働者規模別に見ると、「100人以下企業」で「必要な人材がほとんど採用できていない」と回答する企業の割合が高かった。

【図21－1】 募集・採用活動の結果（業種別）



【図21-2】 募集・採用活動の結果（規模別）



ウ 採用不調で生じている問題・対応等

この質問で「必要な人材があまり採用できていない」又は「必要な人材がほとんど採用できていない」と回答した企業に対し、採用不調で生じている問題について複数選択可で聞いたところ、**64.5%**の企業が「退職者の補充が十分にできていない」と、**33.6%**の企業が「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した。「事業の継続に支障がでている」と回答した企業も **10.5%**であった【図 22】。

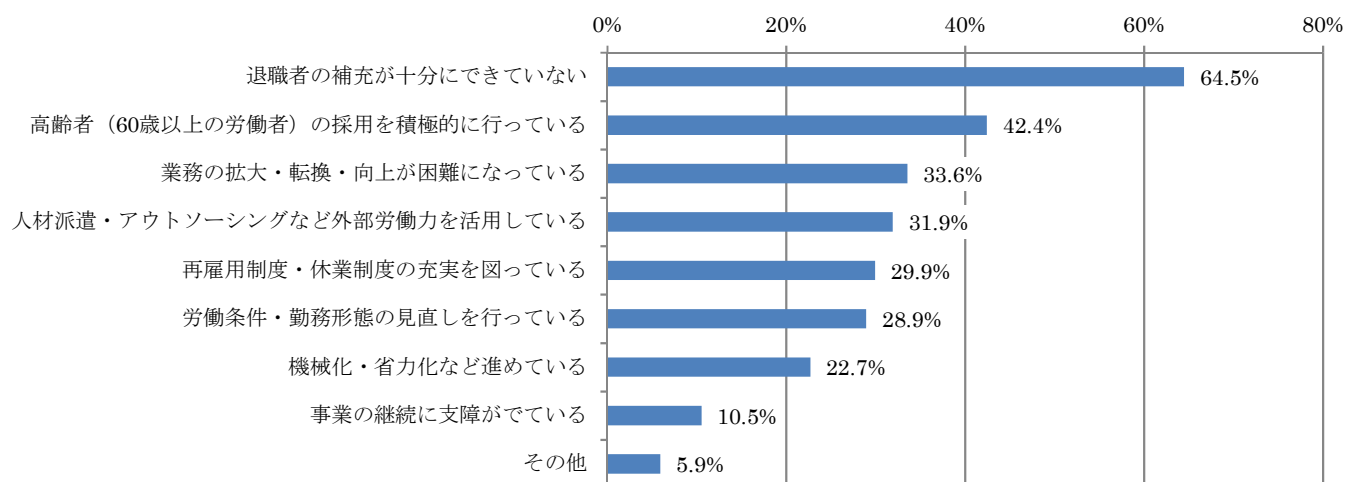
業種別・規模別に見ると、「業務の拡大・転換・向上が困難になっている」と回答した企業割合は「建設業」、「運輸業、郵便業」、などで他業種に比べ高かった。「事業の継続に支障がでている」と回答した企業割合は「医療、福祉」で他業種に比べて高く、労働者規模別には規模が小さく方が高い傾向にある。

また、採用不調への対応については、「高齢者（60歳以上の労働者）の採用を積極的に行っている」（**42.4%**）、人材派遣・アウトソーシング等の外部労働力の活用を挙げた企業が **31.9%**、「応募者を増やし、退職者を減らすよう、労働条件・勤務形態の見直しを行っている」という社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業が **28.9%**、機械化・省力化を挙げた企業が **22.7%**あった。

業種別に見ると、社内での人事労務管理面での対応を挙げた企業割合は、「医療、福祉」で高く、機械化・省力化を挙げた企業割合は「製造業」で高かった。人手不足が言われている「医療、福祉」については機械化・省力化を挙げた企業は **17.1%**にとどまっていた。

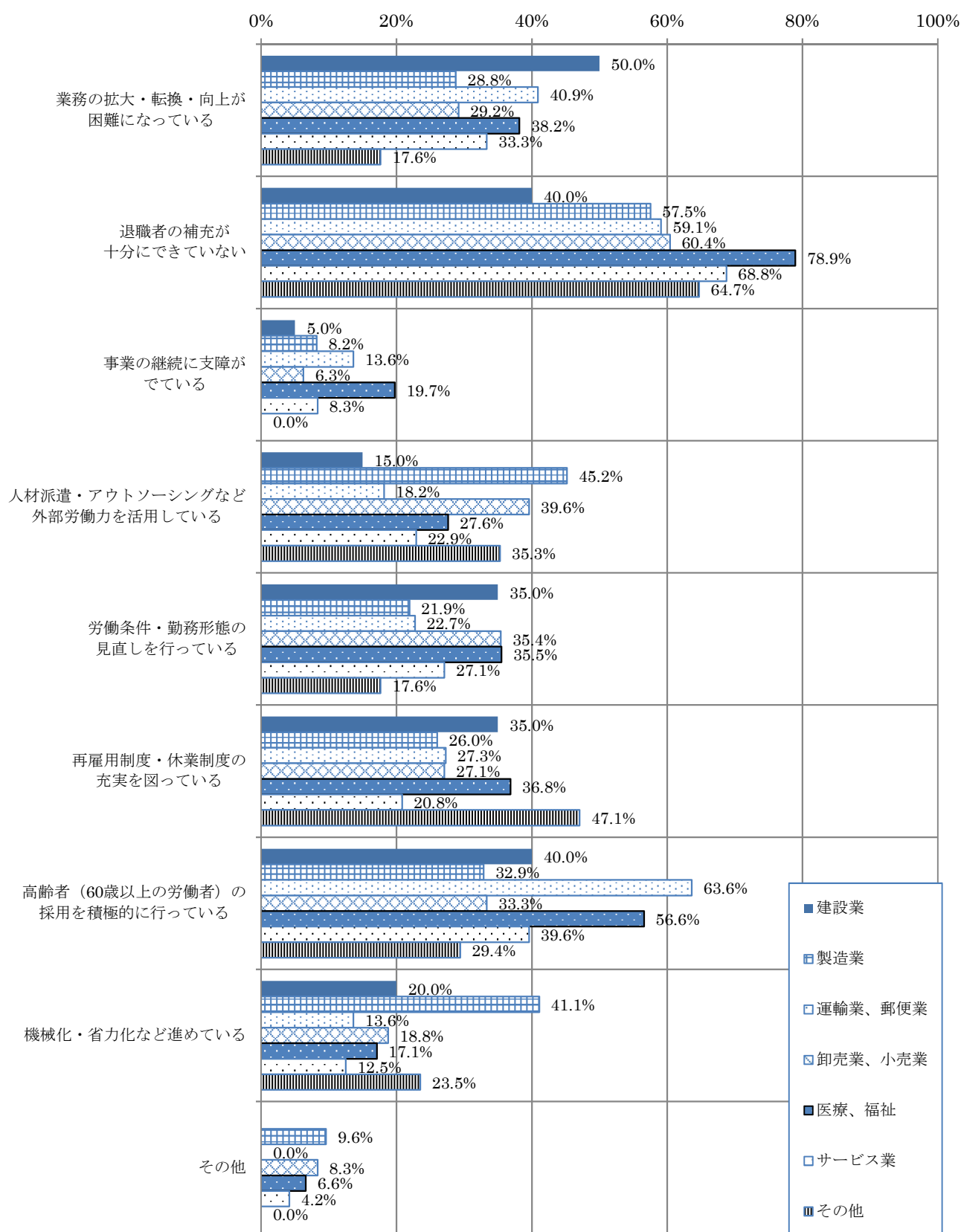
【図22-1】 募集・採用活動の状況：複数回答

全体(n=304)



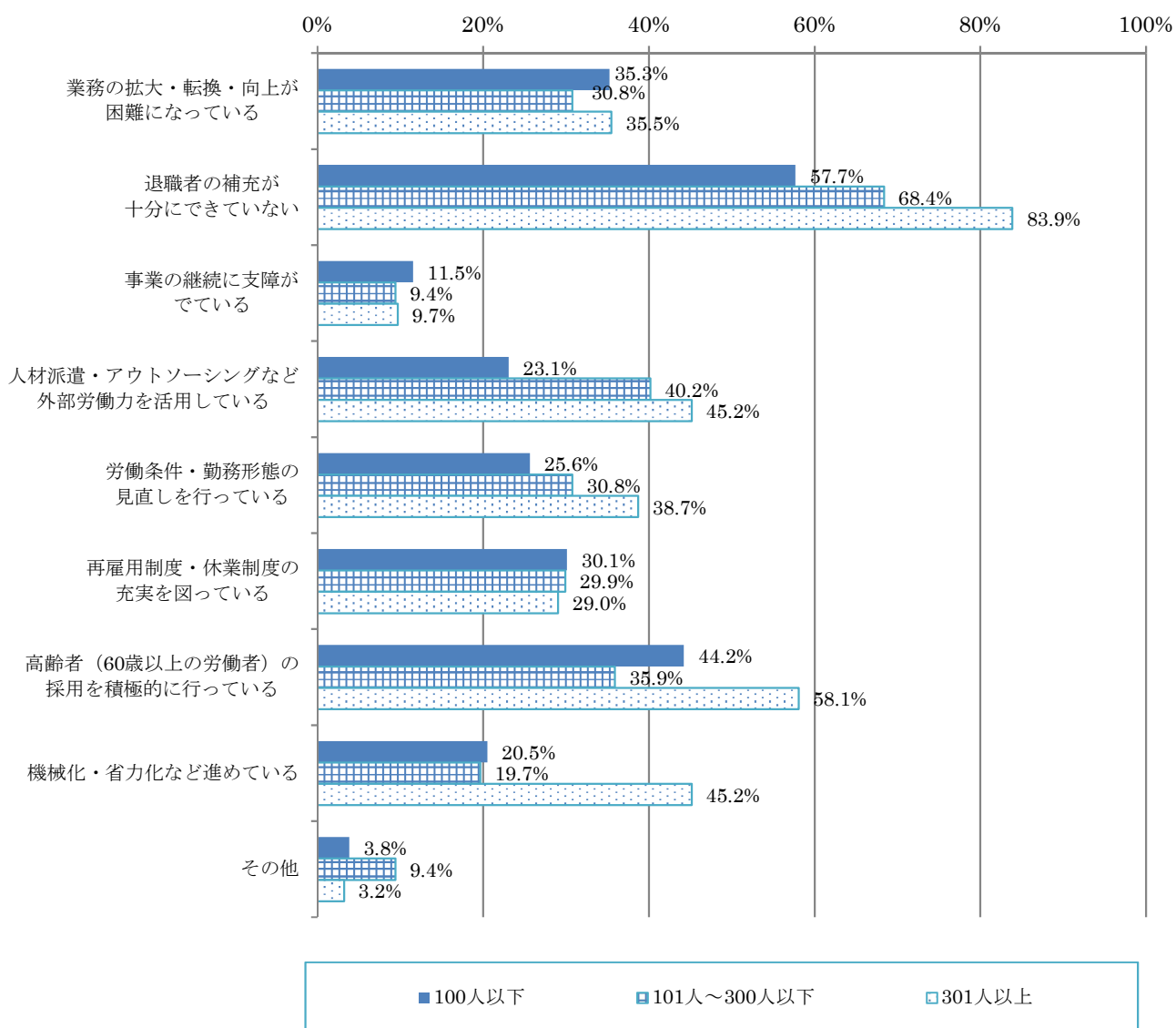
【図22-2】採用不調で生じている問題・対応等：複数回答（業種別）

全体（n=304）



【図22-3】採用不調で生じている問題・対応等：複数回答（規模別）

全体(n=304)



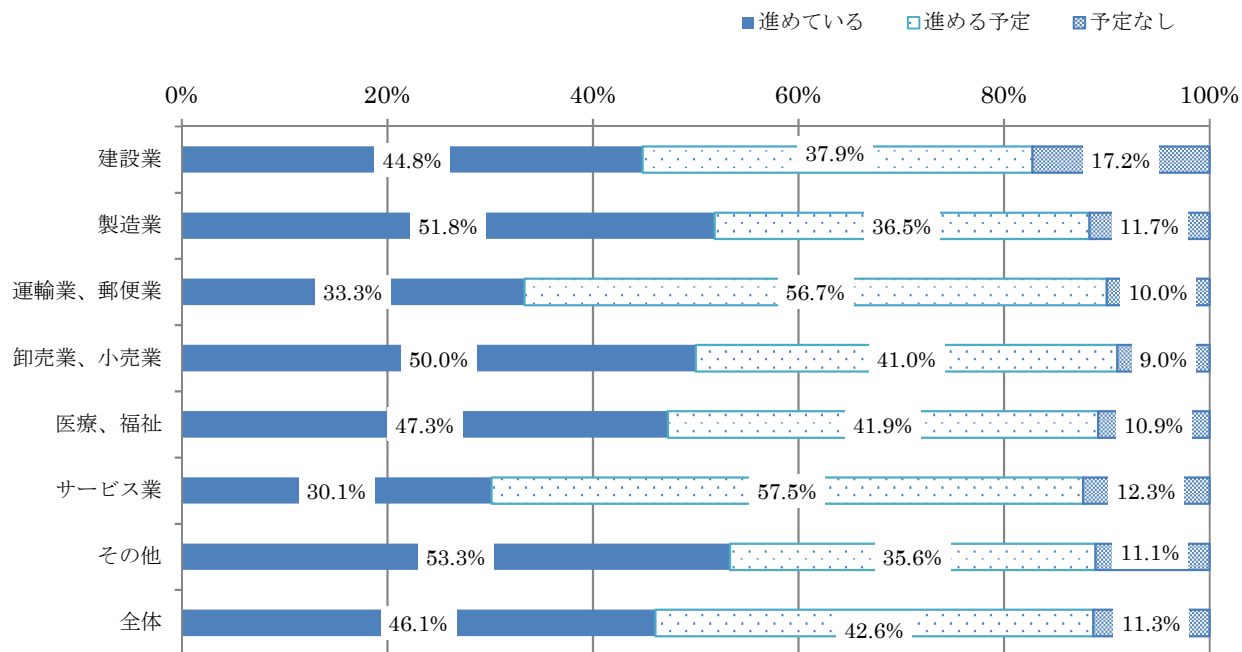
(7) 働き方改革の取組

ア 働き方改革に取り組んでいるか

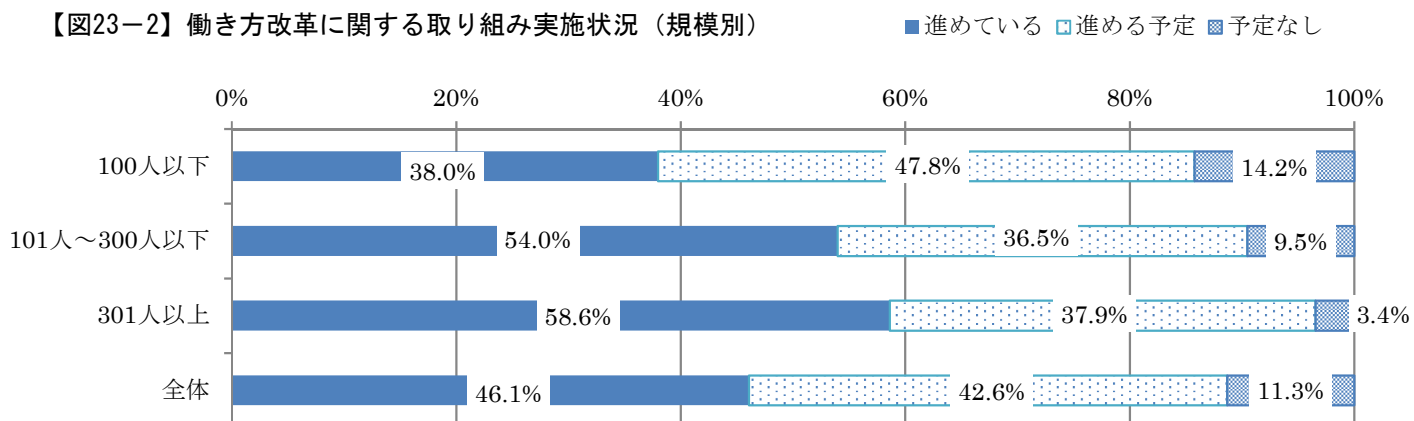
企業において働き方改革に取り組んでいるかどうか聞いたところ、「進めている」と回答した企業は46.1%と過半数近くあり、「今後、進める予定としている」企業の42.6%と合わせると9割近くの企業に取り組んでいる又は取り組む予定であると回答した【図23】。

しかしながら、「今のところ、進める予定はない」と回答した企業も1割余りあった。業種別で割合が特に高かったのは、「サービス業」、「運輸業、郵便業」であった。また、労働者規模別に見ると、規模が小さい企業ほど「今のところ、進める予定はない」とする割合が明らかに高かった。

【図23-1】働き方改革に関する取り組み実施状況（業種別）



【図23-2】働き方改革に関する取り組み実施状況（規模別）

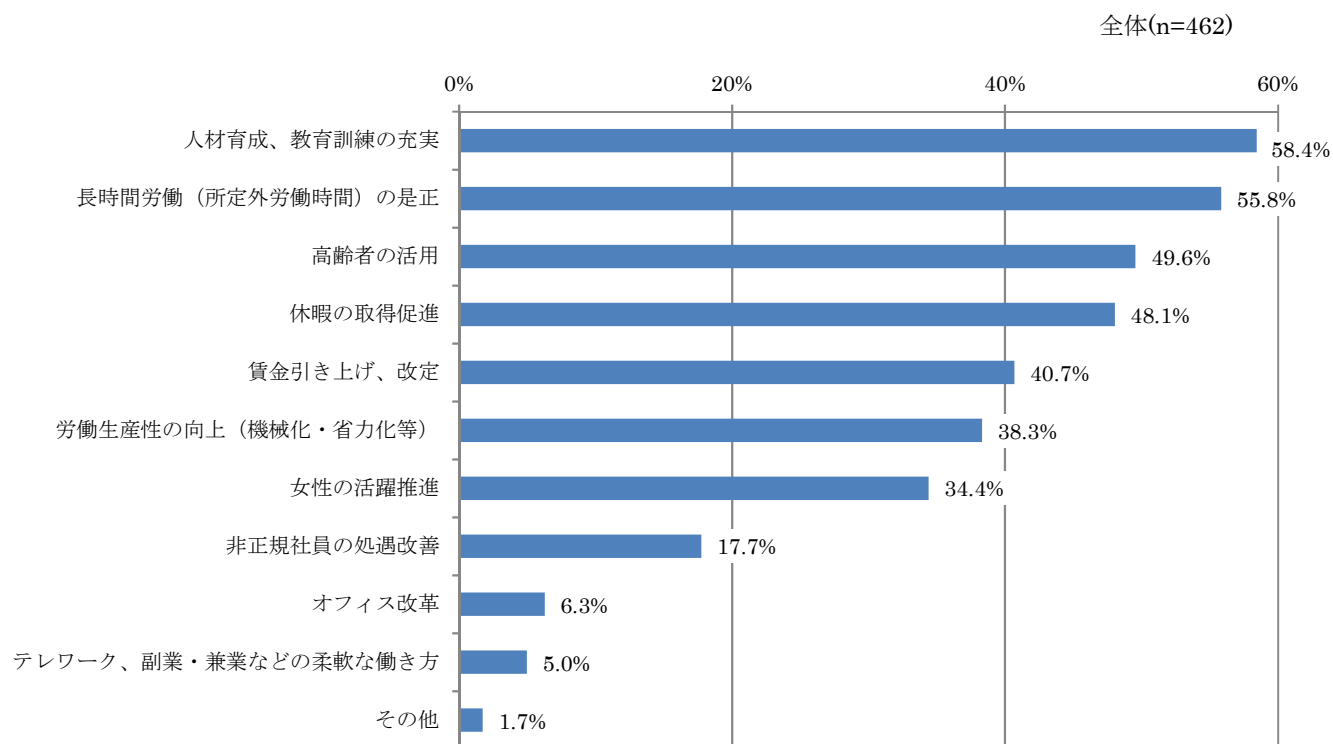


イ 「働き方改革で取り組んでいること」・「今後取り組むこと」

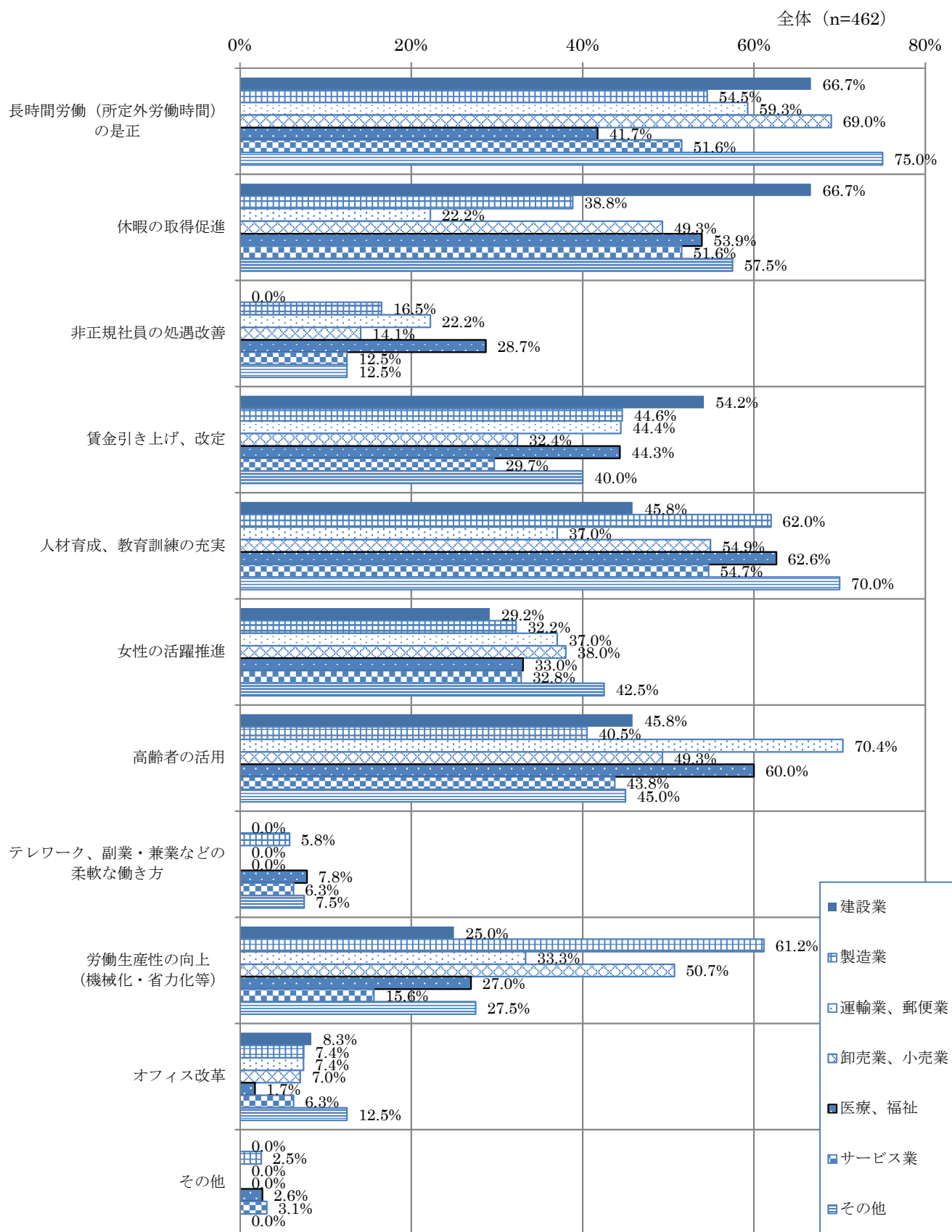
アで働き方改革に関する取組を「進めている」又は「今後、進めることとしている」と回答した企業に対し、「取り組んでいること」と「今後取り組むことにしていること」を区分して複数選択可で尋ねた。取り組んでいること、又は、取り組むこととしては、「人材育成、教育訓練の充実」を選択した企業が58.4%と最も多く、次いで「長時間労働（所定外労働時間）の是正」を選択した企業が55.8%、「高齢者の活用」を選択した企業が49.6%と続いている【図24】。

業種別に見ると、「人材育成、教育訓練の充実」の回答割合が高かったのは「医療、福祉」、「製造業」などであり、「長時間労働（所定外労働時間）の是正」の回答割合が高かったのは「卸売業、小売業」、「建設業」などであり、「高齢者の活用」について回答した企業割合が特に高かったのは「運輸業、郵便業」であった。規模別には、ほとんどの取組について、規模が大きくなるほど取り組まれている、又は、取り組んでいくこととしている傾向が見られた。

【図24-1】働き方改革のため取り組んでいること・今後取り組むこと：複数回答



【図 24-2】働き方改革のため取り組んでいること・今後取り組むこと：複数回答（業種別）



【図 24-3】働き方改革のため取り組んでいること・今後取り組むこと：複数回答（規模別）

