

資料提供
滋賀労働局発表 令和元年11月28日

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 堀 貴志
	室長補佐 大橋 幸男 指導官 水出 美加子 TEL: 077-523-1190 (夜間) 077-523-0024

働き方改革に向けた取組に関する自主点検結果について

このたび、滋賀労働局（局長 石坂 弘秋）は「働き方改革に向けた取組に関する自主点検」（令和元年6月～7月実施）について、別添のとおり結果を取りまとめましたので公表します。

滋賀労働局では、今回の結果を踏まえ、管内の事業場において働き方改革の取組が円滑に進むよう、関係機関等と連携を図りながら引き続き積極的な支援に取り組んでいきます。

【結果のポイント】

- 働き方改革に向け、最も多くの事業場が取り組んでいるのは「年次有給休暇の取得促進」（620／661事業場）、続いて「労働時間の削減・仕事の進め方の見直し」（534／661事業場）。
- 一方、フレックスタイム制・ダブルワーク支援・在宅勤務といった「多様な働き方の推進」については、約9割（580／661事業場）が取組を行っていない。
- パートタイム・有期雇用労働法への対応については「法の趣旨は理解しているが対応はこれから」と回答した事業場が約7割（468／661事業場）。
- 働き方改革実現にあたり障壁となることとして、業種・規模問わず「人員・人材の不足」を挙げた事業場が多かった。

働き方改革に向けた取組に関する自主点検結果について（別添）

■実施時期

令和元年 6～7月

■対象事業場

均等推進責任者・短時間雇用管理者・職業家庭両立推進者のいずれかを選任している事業場のうち、20人以上規模の事業場（但し、県内に複数の事業場を有する場合、本社又は最大規模の事業場のみとする）1,846ヶ所。

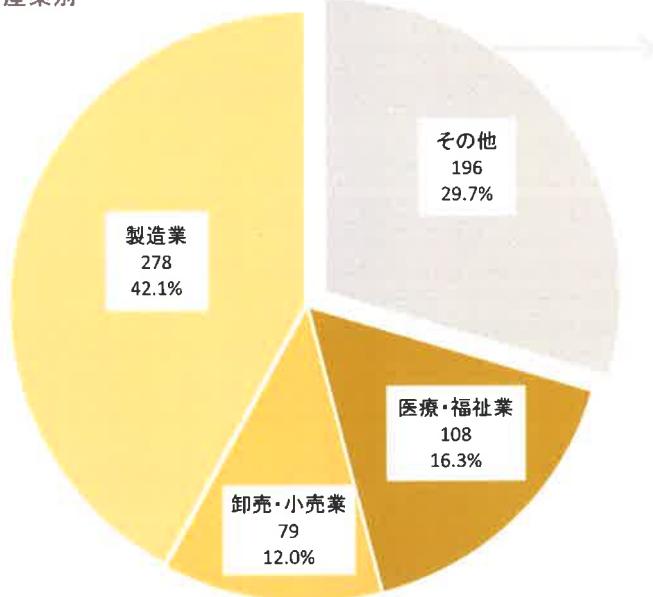
■手法

郵便により別紙点検票を送付、ファックス等により回収。

■回答事業場数 661 事業場（回収率 35.8%）

（内訳）

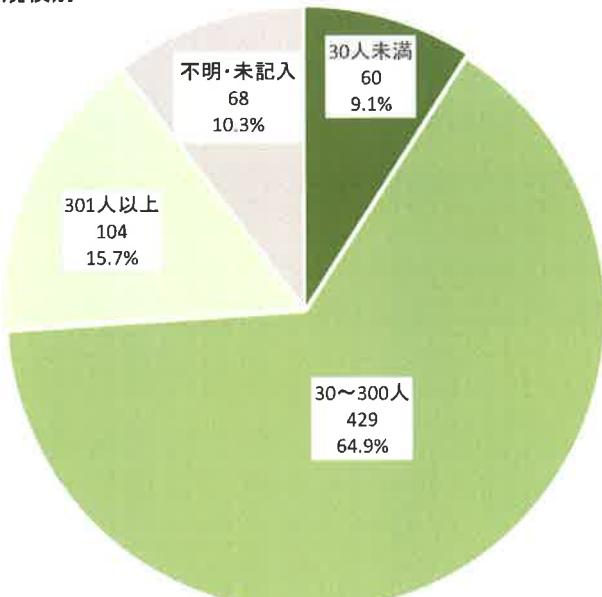
●産業別



○「その他」内訳

農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	3
建設	23
電気・ガス・熱供給・水道、情報通信	8
運輸・郵便	44
金融・保険・不動産・物品販賣	12
学術研究・専門・技術サービス	9
宿泊・飲食サービス	18
生活関連サービス・娯楽	15
教育・学習支援	15
複合サービス	5
サービス（他に分類されないもの）	44

●規模別

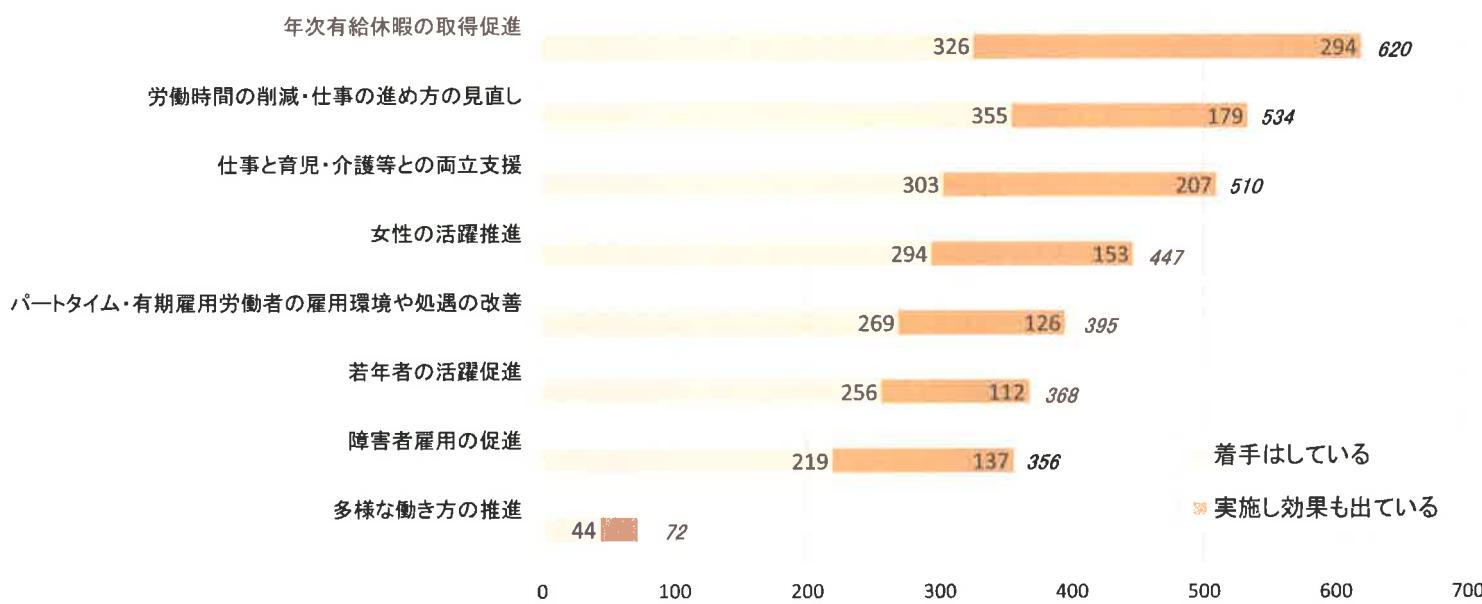


■働き方改革に向けて、どのような取組を行っているか

働き方改革に向け、「着手はしている」又は「実施し効果も出ている」と回答した事業場が最も多いかった取組は、「年次有給休暇の取得促進」(620 事業場、93.8%)、次いで「労働時間の削減・仕事の進め方の見直し」(534 事業場、80.8%)、「仕事と育児・介護等との両立支援」(510 事業場、77.2%) となっている。

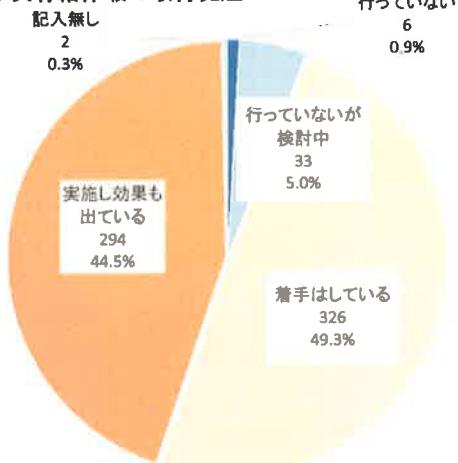
最も少なかったのは、「多様な働き方の推進」(72 事業場、10.9%) であるが、それ以外の 7 つの取組（「女性の活躍推進」、「パートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や待遇の改善」等）については、回答した 661 事業場のうち半数以上が、「着手はしている」又は「実施し効果も出ている」と回答している。

●実施している取組の内容（「着手はしている」取組及び「実施し効果も出ている」取組の計）



■取組内容別の着手状況

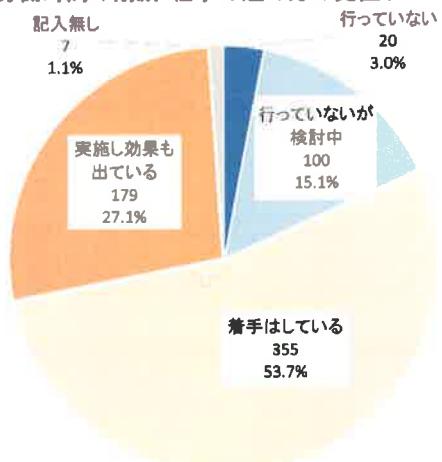
●年次有給休暇の取得促進



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入（製造）
- 年次有給休暇取得率の見える化実施（その他サービス（他に分類されない））
- 研修の実施による年次有給休暇に関する考え方の共有（運輸・郵便）
- 非常勤職員への年次有給休暇制度の周知（医療・福祉）

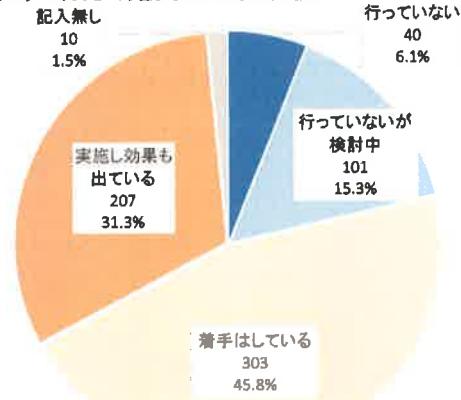
●労働時間の削減・仕事の進め方の見直し



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 業務の合理化（ペーパーレス化、IT化など）（卸売・小売ほか）
- 従業員のマルチスキル化を図る（製造）
- 定時退社日の設定、徹底化（幹部によるパトロールなど）（製造）
- 時間外労働実績を個人に通知（製造）
- 就業時間とサービス提供時間の短縮、勤務間インターバル導入（医療・福祉）
- シフト管理・意見交換の場を定期的に設けている（生活関連サービス、娯楽）

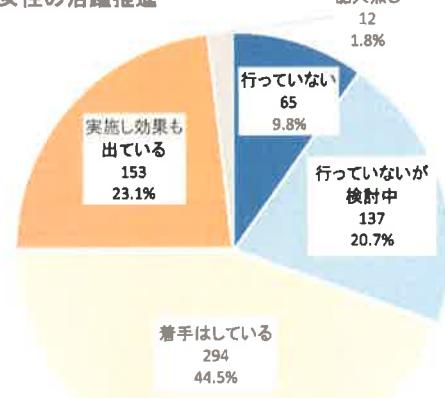
●仕事と育児・介護等との両立支援



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 育児短時間勤務の取得可能期間の引き上げ（運輸・郵便）
- 職場復帰支援プログラムと子育てママのキャリアアップ研修（医療・福祉）
- 子や孫のための学校行事に参加するための特別年次有給休暇を制定（建設）
- 病気や家族の看護、資格取得のための休暇に使う「積立年休制度」を導入（医療・福祉）
- 男性社員の育児休暇取得促進（製造）

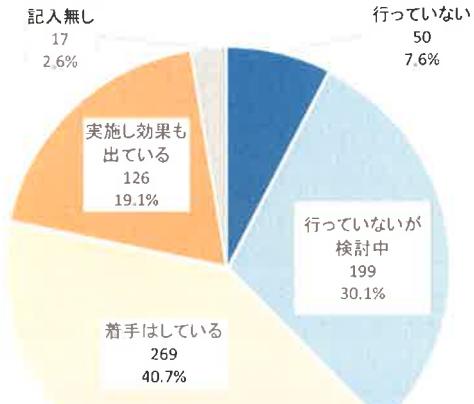
●女性の活躍推進



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 女性のリーダーを積極的に登用（製造）
- 女性リーダー育成の為のプログラムへの参加（卸売・小売）
- 女性の正社員化に力を入れている（運輸・郵便）

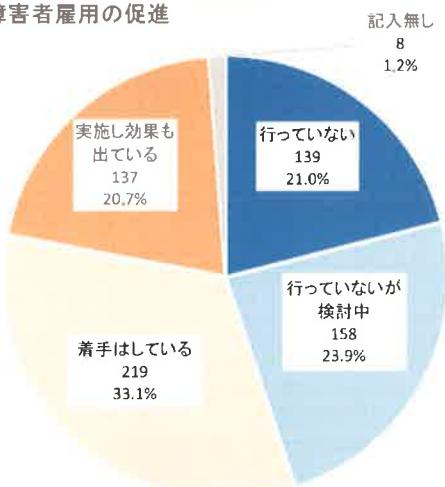
●パートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や待遇の改善



【効果の出ている取組（抜粋）】

- パートタイム労働者の賃金改定(製造)
- パート・有期雇用労働者を正社員に登用(製造)（複数）
- 3年勤続で無期社員転換(製造)（複数）
- パート勤務者の勤務時間設定の柔軟化（製造）
- 福利厚生の充実（食堂や休憩施設のリニューアル）(教育・学習支援)

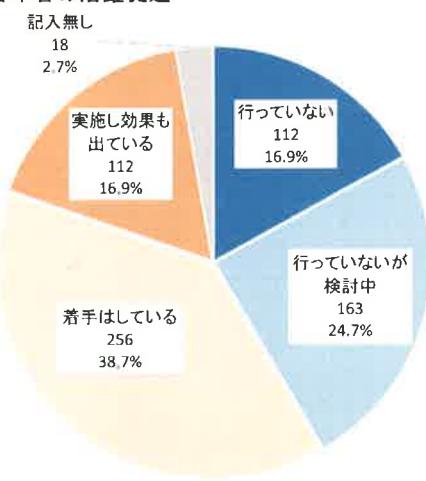
●障害者雇用の促進



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 積極的な障害者雇用に対する対応（就業体験、見学会）(サービス(他に分類されない))
- 本人の希望・能力を重視する雇用で人材の拡充を行っている(製造)
- 各部門の業務補助等を担ってもらう、社内ジョブコーチによる援助を行うなど共生、共助により働き甲斐ある環境をつくり出している（情報通信）
- 得意な作業を行って貰うことにより、生産性が向上した(製造)

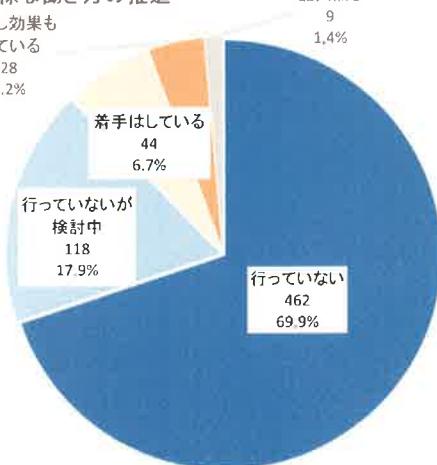
●若年者の活躍促進



【効果の出ている取組（抜粋）】

- 本人の希望・能力を重視する雇用で人材の拡充を行っている(製造)
- 若年者に対して教育訓練、資格取得に積極的に参加させている(製造)
- 次世代リーダーの育成、プログラムの策定と推進(製造)
- 大型車両免許取得（会社より費用助成）(運輸・郵便)

●多様な働き方の推進



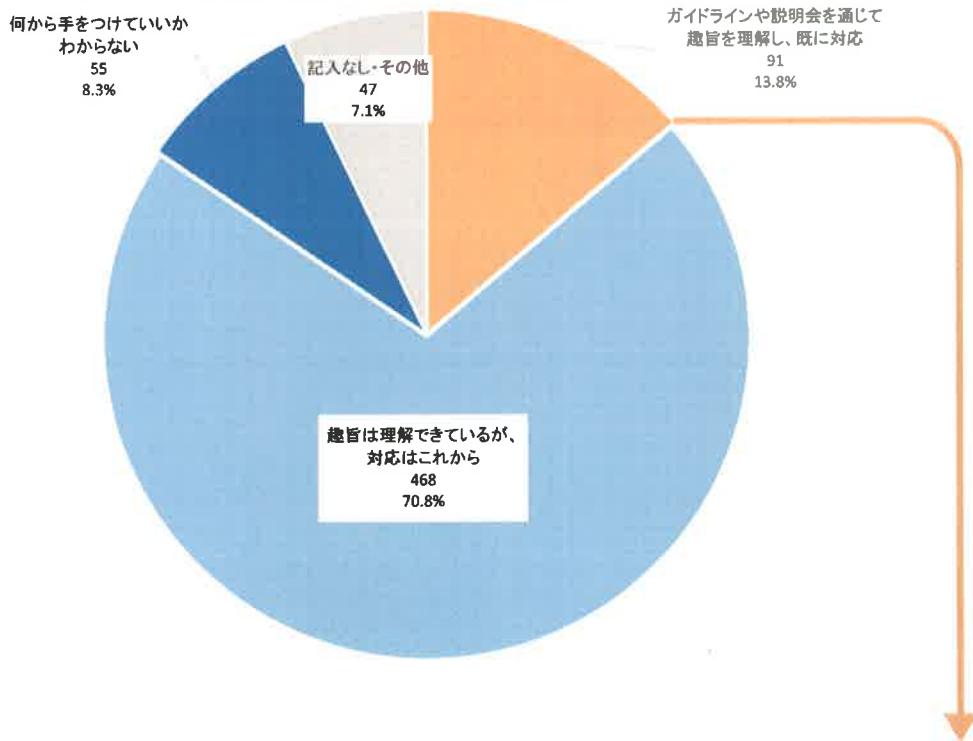
【効果の出ている取組（抜粋）】

- 短時間勤務・スライドワーク(製造)
- フレックスタイムの導入(製造)（複数）
- 別の仕事との両立で、勤務時間を相談してシフト調整(医療・福祉)
- 在宅勤務の運用(サービス(他に分類されない))

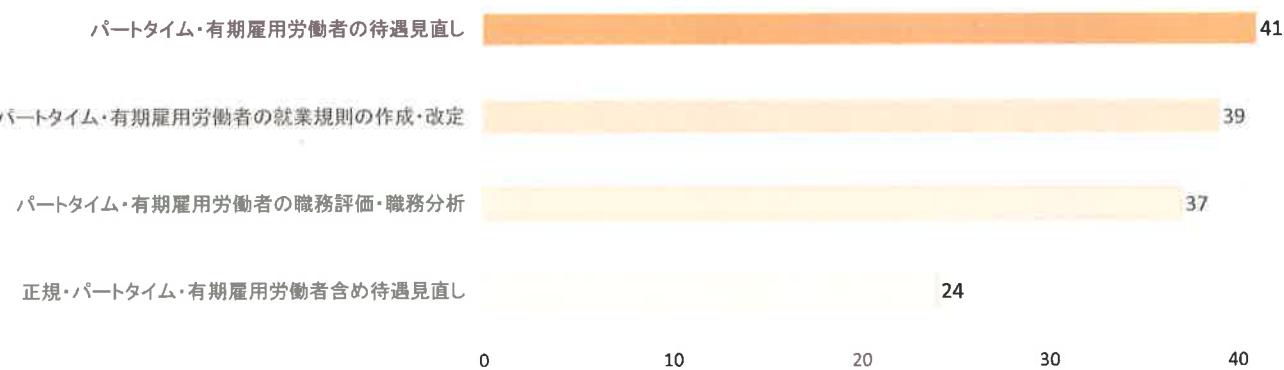
■パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けた対応状況

パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けた対応状況については、70.8%（468件）の事業場が「趣旨は理解できているが対応はこれから」と回答している。一方、「ガイドラインや説明会を通じて趣旨を理解し、既に対応」している事業場は13.8%（91件）あり、対応した内容は、回答が多かった順から、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇見直し」（41件）、「パートタイム・有期雇用労働者の就業規則の作成・改定」（39件）、「パートタイム・有期雇用労働者の職務評価・職務分析」（37件）、「正規・パートタイム・有期雇用労働者含め待遇見直し」（24件）となっている。

●パートタイム・有期雇用労働法への対応をどの程度行っているか



●どのような取組を行っているか(既に対応済の場合)(複数回答)

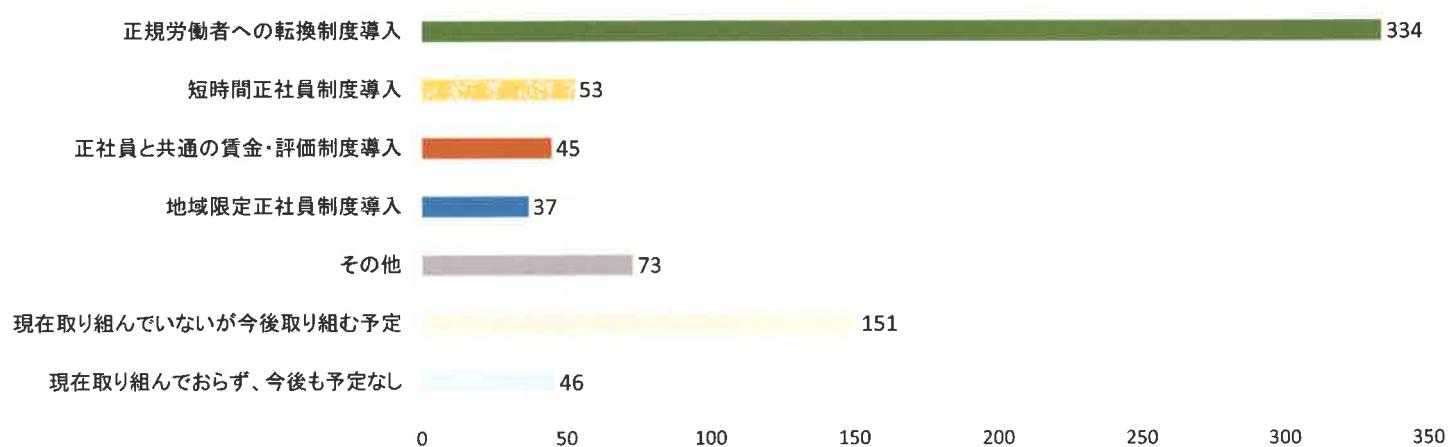


■現在、パートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や処遇改善に向けた取組を行っているか

現在既に行っているパートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や処遇改善に向けた取組は、「正規労働者への転換制度導入」が最多の334件、続いて「短時間正社員制度導入」(53件)、「正社員と共に賃金・評価制度導入」(45件)、「地域限定正社員制度導入」(37件)となっている。

また、「その他」の取組としては、賃金・賞与・各種手当の見直しや、人事評価制度による昇給など、賃金に係る制度改定をあげる事業場が多くかった。

●パートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や処遇の改善に向けた取組状況(複数回答)



■働き方改革実現に向けて障壁となること

「働き方改革実現に向けて障壁となることは何か」について自由記入による回答を求めたところ、220事業場からの回答を得た。

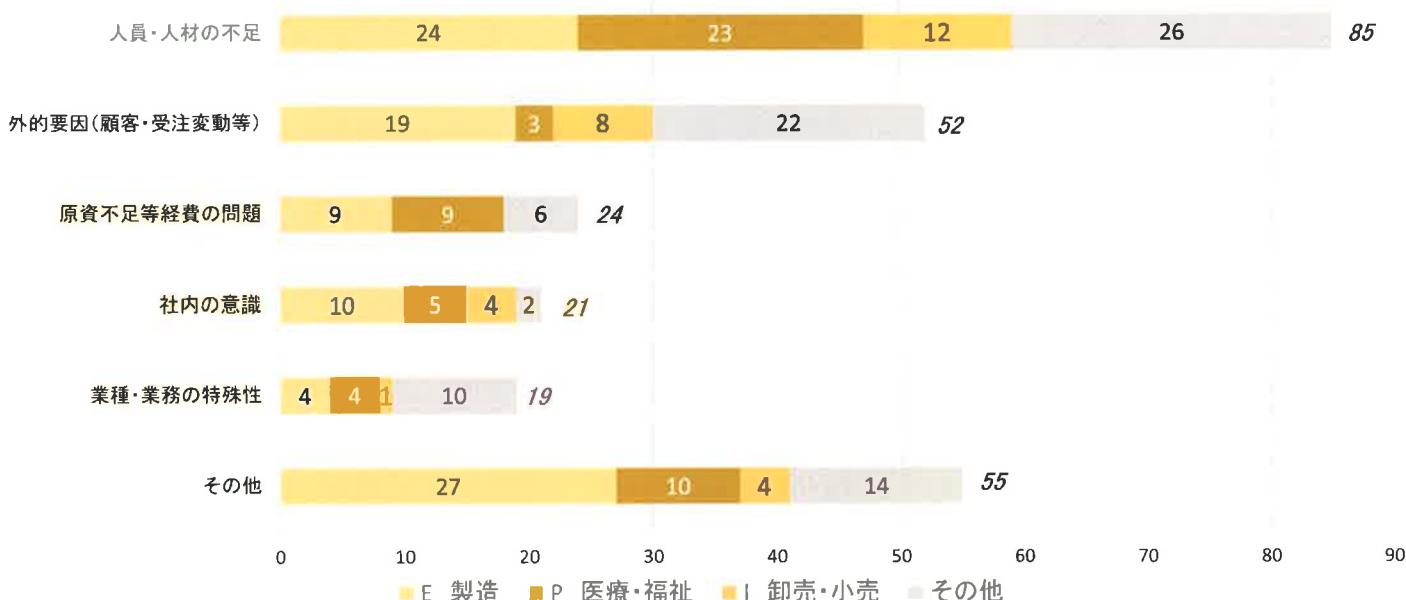
回答内容をいくつかのカテゴリーに分類し分析（内容により、複数のカテゴリーに計上した事業場もある）したところ、「人員・人材の不足」が最多の85事業場（38.6%）であった。産業別、規模別に「人員・人材の不足」と回答した事業場の比率をみると、「医療・福祉」（23／45事業場、51.1%）及び「30～300人規模」（64／151事業場、42.4%）がそれぞれ最も高かった。

続いて、顧客との調整や受注変動などの「外的要因」を挙げた事業場が52社（23.6%）であったが、回答した比率をみると、産業別では「卸売・小売業」（8／25事業場、32.0%）が最も高く、企業規模別では「不明・未記入」を除くと「30～300人規模」（39／151事業場、25.8%）が最も高かった。

「その他」の障壁には、「具体的な方法が分からない」、「パートタイム労働者の所得制限」などがあった。

働き方改革実現にあたり障壁となること(複数回答) 産業別

※自由記入のあった220社の内容に基づき当社で分類

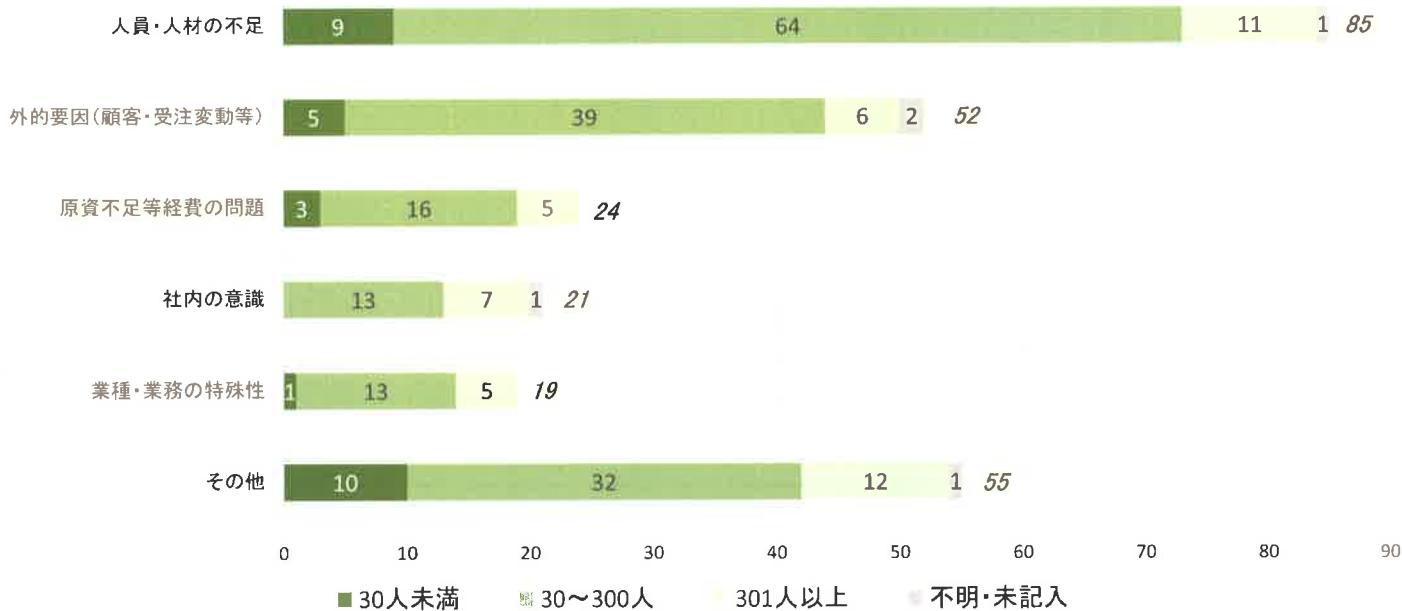


【参考】回答220事業場の内訳(産業別)

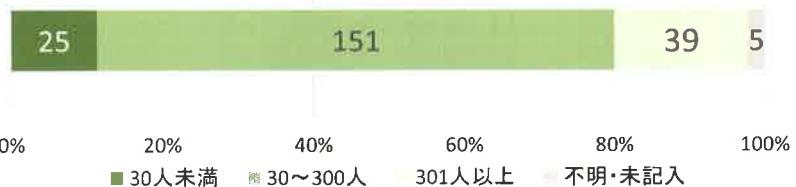


働き方改革実現にあたり障壁となること(複数回答) 企業規模別

※自由記入のあった220社の内容に基づき雇用環境・均等室で分類



【参考】回答220事業場の内訳(規模別)



■まとめ

- ・働き方改革の推進に当たり、「年次有給休暇の取得促進」、「労働時間の削減・仕事の進め方の見直し」、「仕事と育児・介護等との両立支援」については、75%を超える事業場がすでに着手し、一定の効果が見られる。一方、「多様な働き方の推進（フレックスタイム制・ダブルワーク支援・在宅勤務など）」に取り組む事業場は、他の取組と比べ少なく、約9割の事業場が取組を行っていない。
- ・パート・有期雇用労働法の施行に向けた対応状況は、「（法等の）趣旨は理解しているが、対応はこれから」とする事業場が約7割を占め、具体的な対応が進んでいないことがわかる。
- ・働き方改革の推進、業種・企業規模を問わず共通の課題として、「人員・人材の不足」が挙げられている。
- ・人手不足の解消のためには、多様な人材の活躍促進や労働生産性の向上の取組をより拡大していくことが肝要であり、同時に働く人にとっての「働きやすさ」・「働きがい」の向上は、企業にとって当面の人手不足の解消のみならず、中長期的にみた企業の基幹的な人材の確保や企業の存続・成長にとって大変重要である。
- ・滋賀労働局では、個々の企業がそれぞれの事情に応じて、具体的な働き方改革の取組が推進できるよう、相談対応や取組事例の紹介、助成金制度の活用勧奨など積極的な支援を行っていくこととする。

【働き方改革に向けた取組に関する自主点検票】
(7月17日(水)までにご返送ください)

滋賀労働局雇用環境・均等室 行(Fax:077-527-3277)

注)7/25、8/1の「パートタイム・有期雇用労働法説明会」に参加される場合は、必ず、別途、同封のチラシ裏面の申込書によりお申し込みください。

※本点検表を行政目的以外で使用することはできません。

1 企業概要

企業名		所在地 電話番号	電話 ()
事業の種類		担当者職氏名	
労働者数 (企業全体)	計	人(男性:	人、女性:
		(うち、パートタイム労働者	人) ※「パートタイム労働者」とは、通常の労働者より週所定労働時間が短い方をいいます。)

2 働き方改革に向けた次の取組をどの程度行っていますか。該当する欄に○を記入ください。

取 組 内 容		行つて いない	行つていな いが検討中	着手は している	実施し効果 も出ている
1	労働時間の削減・仕事の進め方の見直し				
2	年次有給休暇等の取得促進				
3	仕事と育児・介護等との両立支援				
4	女性の活躍推進				
5	パートタイム・有期雇用労働者の雇用環境や待遇の改善				
6	障害者雇用の促進				
7	若年者の活躍促進				
8	多様な働き方の推進(在宅勤務、テレワーク等)				

★よろしければ、具体的にどのような取組が効果を上げているかご記入ください。

3 パート・有期雇用労働者の雇用管理や待遇の改善に関する取組状況について

(1)令和2年(中小企業は令和3年)4月に施行されるパートタイム・有期雇用労働法(同一労働
同一賃金)への対応をどの程度行っていますか。

1	ガイドラインや説明会を通じて趣旨を理解し、すでに対応している
2	趣旨は理解できているが、対応はこれからになる
3	何から手を付けていいかわからない
4	その他()

【働き方改革に向けた取組に関する自主点検票】
(7月17日(水)までにご返送ください)

(2)(上記3(1)で 1と回答された方へ)

どのような取組を行いましたか(複数回答可)

1	パート・有期雇用労働者の職務評価・職務分析を行った
2	パート・有期雇用労働者の就業規則の作成・改定を行った
3	パート・有期雇用労働者の待遇を見直した
4	正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者含め、全ての労働者の待遇を見直した
5	その他()

(3)パート・有期雇用労働者の雇用環境や処遇の改善に向けた取組状況について

1	正規雇用労働者への転換制度を導入している
2	短時間正社員制度を導入している
3	地域限定正社員制度を導入している
4	正社員と共に賃金制度や評価制度を導入している
5	現在取り組んでいないが、今後取り組む予定である(令和 年 月頃から)
6	現在取り組んでおらず、今後も取組予定はない
7	その他()

- 4 上記2の1~5の取組については、それぞれ、雇用環境・均等室等で専門的知識を有する職員が相談に応じています。相談を希望される項目がありましたら、該当の欄に○を記入ください。

1	労働時間の削減・仕事の進め方の見直し	当室の「働き方・休み方改善コンサルタント」がご相談をお受けします。
2	年次有給休暇等の取得促進	
3	仕事と育児・介護等との両立支援	当室の「雇用均等指導員」がご相談をお受けします。
4	女性の活躍推進	
5※	パート・有期雇用労働者等、非正規労働者の雇用環境や処遇の改善	滋賀労働局委託「滋賀働き方改革推進支援センター」(裏面参照)の専門家がご相談をお受けします。

※5を選択いただいた場合は、「滋賀働き方改革推進支援センター」あて貴社の情報(貴社名・ご担当者・ご連絡先)を提供させていただきますので、その旨ご了承ください。

- 5 貴社における働き方改革の実現に当たり、障壁となることは何ですか。

--

点検は以上です。恐れ入りますが、当室あてファックスにて送付くださいますようお願い申し上げます。