

## 「企業の働き方改革」実態調査

「働き方改革」に取り組んでいる企業は60%。  
具体的な施策は、「長時間労働の是正」「女性登用」「職場環境の整備」。  
—人事担当者向け 中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）が運営する人事担当者向け中途採用支援サイト『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、企業を対象に「働き方改革」に関するアンケート調査を行ない、471社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

### 調査結果 概要

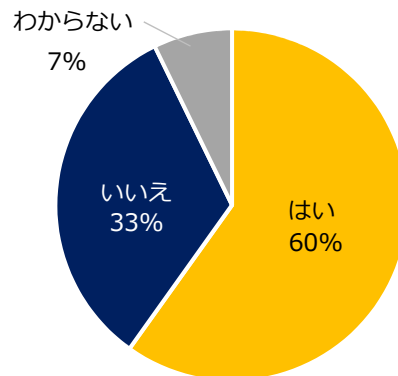
- ★ 「働き方改革に取り組んでいる」と回答した企業は60%。
- ★ 実際に取り組んでいること、「長時間労働の是正」「女性登用」「病気・育児・介護と両立できる職場環境の整備」。

### ■ 調査結果詳細

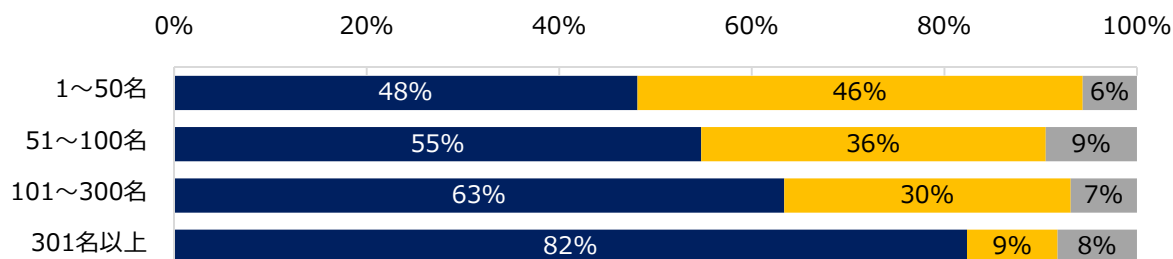
#### 1: 「働き方改革に取り組んでいる」と回答した企業は60%。（図1、図1-a、図2）

一億総活躍社会の実現に向け、政府が進める「働き方改革」。実際に企業ではどのような取り組みが行なわれているのか調査しました。「貴社は、働き方改革に向けた取り組みを行なっていますか？」と尋ねたところ、60%の企業は「はい」と回答。企業規模別に見ると、規模が大きくなるにつれ取り組んでいる企業が多いことが分かりました。取り組んでいない理由を「企業規模が小さい」（44%）ことを挙げる企業が多く、企業規模と働き方改革の推進度は関係があるようです。

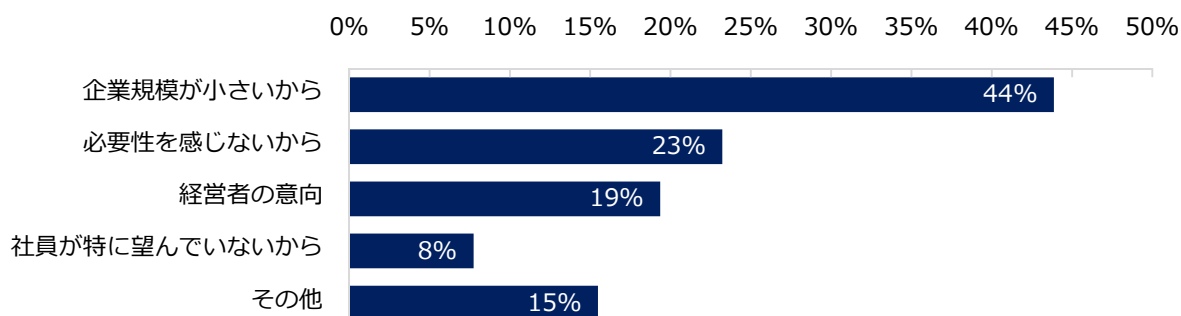
#### 【図1】 貴社は、働き方改革に向けた取り組みを行なっていますか？



【図1-a】 貴社は、働き方改革に向けた取り組みを行なっていますか？（企業規模別）



【図2】 働き方改革に取り組んでいない企業に伺います。その理由を教えてください。（複数回答可）



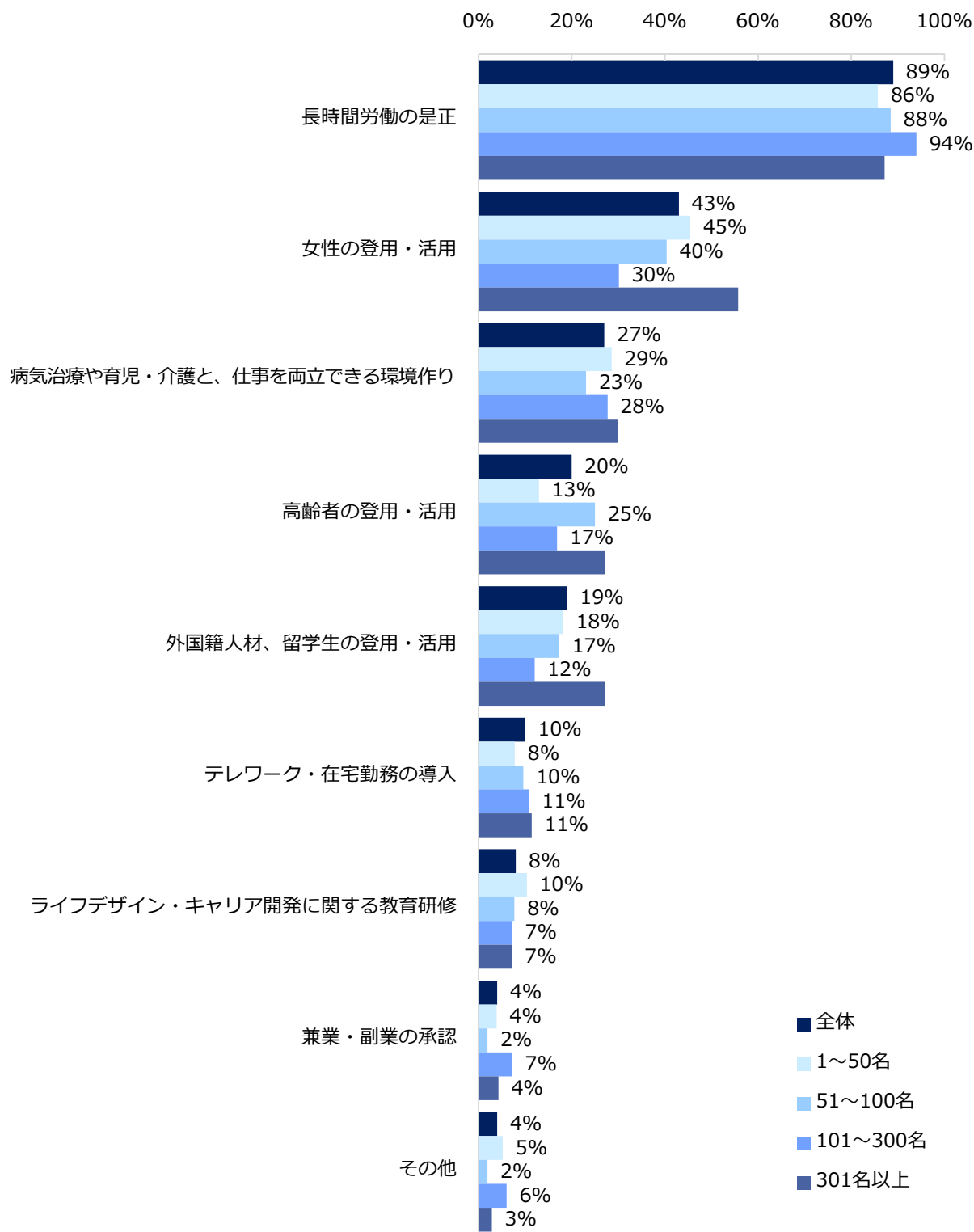
## 2：実際に取り組んでいること、「長時間労働の是正」

### 「女性登用」「病気・育児・介護と両立できる職場環境の整備」。(図3～図6)

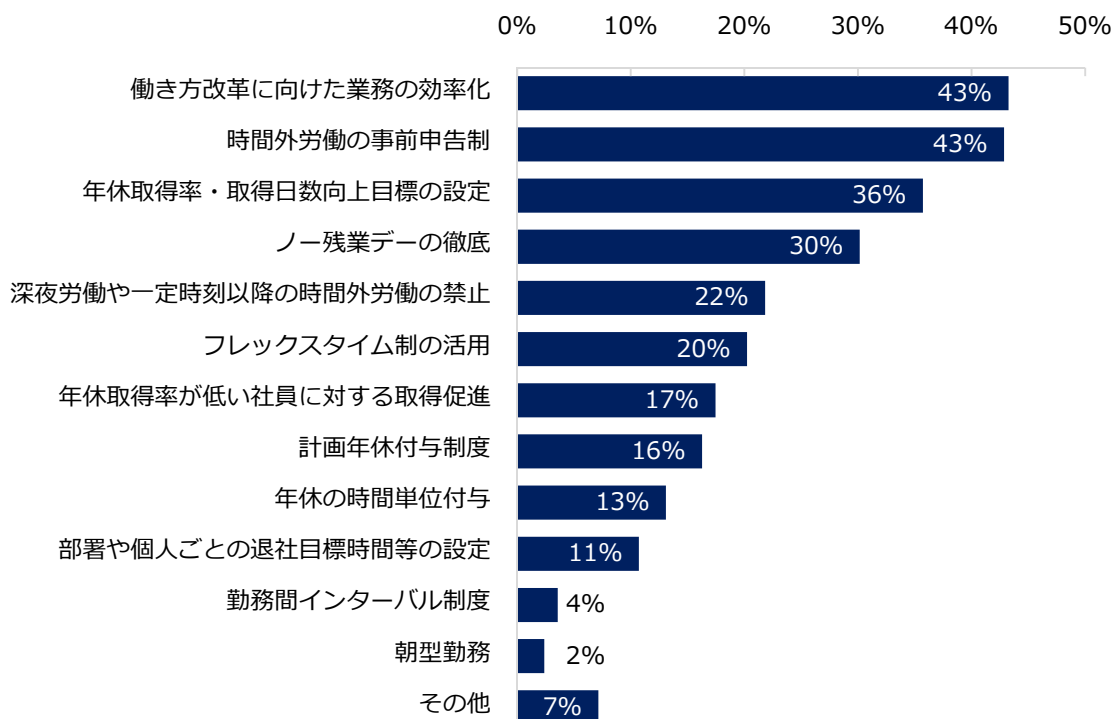
働き方改革に取り組んでいる企業に、取り組みテーマや具体的な施策を伺ったところ、テーマの第1位は「長時間労働の是正」（89%）でした。具体的には「業務の効率化」「時間外労働の事前申告制」（ともに43%）を導入している企業が多いようです。テーマの第2位は「女性の登用・活用」（43%）。「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」（58%）「時短勤務・テレワークなどの勤務形態の多様化」（57%）「管理職への積極登用」（54%）により、変化するライフステージに合わせ、長期就業を後押しする取り組みを実施しています。テーマの第3位は「病気治療や育児・介護と、仕事を両立できる環境作り」（27%）。「時短勤務」（67%）「治療・育児・介護状況の情報収集（自己申告・面談等）」（46%）など、社員それぞれの状況に応じられるよう、柔軟な働き方を導入する姿勢がうかがえます。

「女性の登用・活用」や「外国籍人材、留学生の登用・活用」、「高齢者の登用・活用」については、従業員数301名以上の企業に比べ、従業員数300名以下の企業は推進が遅れていることが分かります。自社の「働き方改革」に取り組む上で具体的な悩みや課題、政府が促進している「働き方改革」に対するコメントもご紹介いたします。

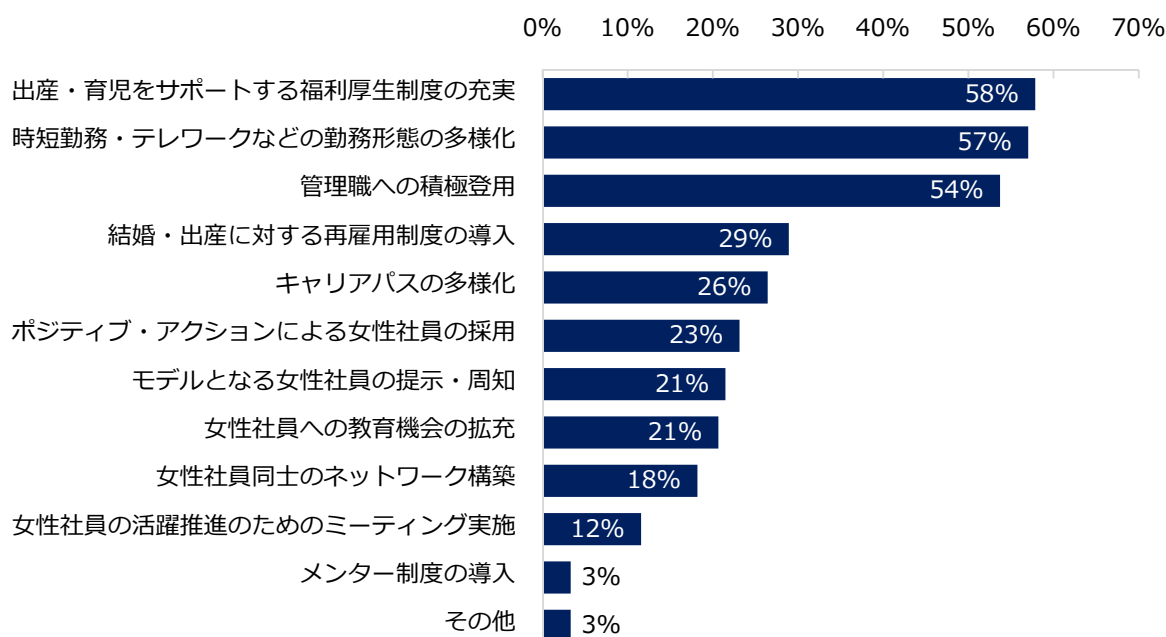
【図3】「働き方改革」に取り組んでいる企業に伺います。  
取り組んでいるテーマについて教えてください。（企業規模別／複数回答可）



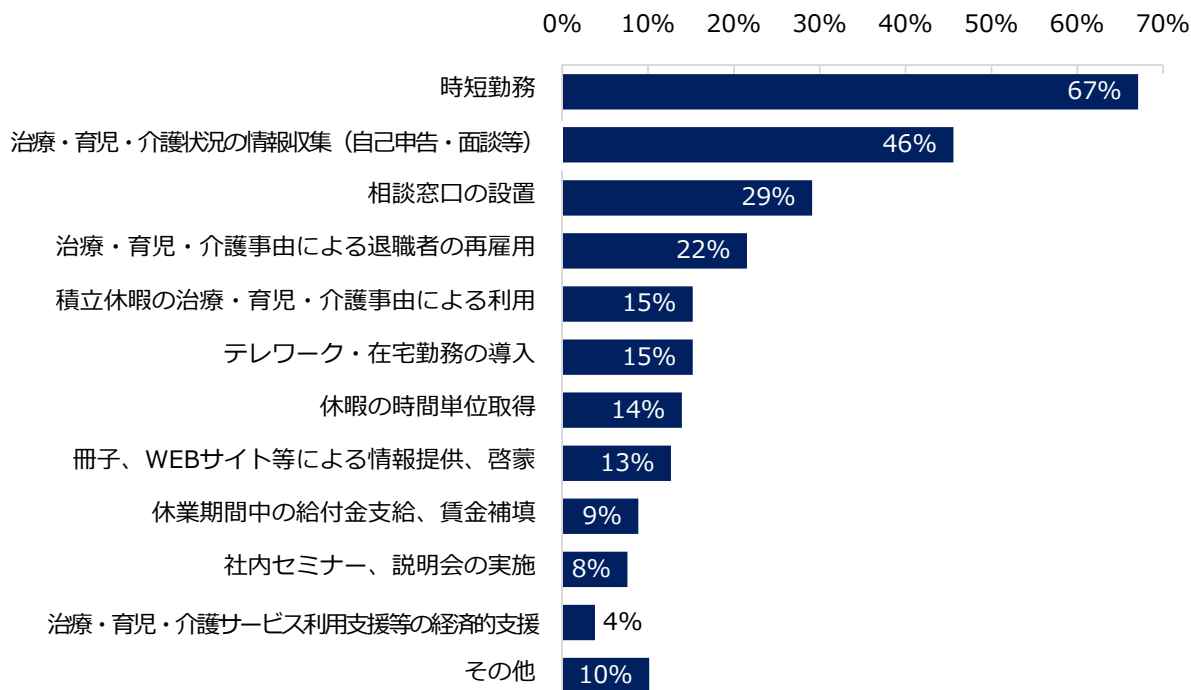
【図4】 「長時間労働の是正に取り組んでいる」と回答した企業に伺います。  
 具体的に、取り組む施策について教えてください。（複数回答可）



【図5】 「女性の登用・活用に取り組んでいる」と回答した企業に伺います。  
 具体的に、取り組む施策について教えてください。（複数回答可）



【図6】 「病気治療や育児・介護と、仕事を両立できる環境作りに取り組んでいる」と回答した企業に伺います。具体的に、取り組む施策について教えてください。  
 (複数回答可)



自社の「働き方改革」に取り組む上で具体的な悩みや課題

- 運送業界全体で長時間労働が問題視されているが、業界の特性上、荷主の都合で仕事が進行する。  
 企業努力だけでは限界があり、荷主に改善を求めていくことが必要だが現実的に難しい問題が多い。  
 (1~10名/運送業)
- 飲食業の為、営業時間の拘束時間に加えて会議やマネジメント・仕込みと基本的に時間が長い。  
 業務分担をして削減しているが残業時間を80時間でも厳しい。社員を増やして、仕事の軽減を図りたい。  
 (51名~100名/サービス関連)
- 「働き方改革」を推進する部署と現場との間にギャップがあり、現実的に浸透までに時間が掛かりそう。  
 (101~300名/IT・情報処理・インターネット)
- テレワークを導入したにもかかわらず、労働時間が削減されていない。社員間コミュニケーションの希薄や、情報管理リスクなどテレワーク自体の問題点がある。(101~300名/広告・出版・マスコミ)
- 地域によって採用が困難で人員不足で改革が進まない。(301名以上/流通・小売)
- 顧客先に常駐している際の長時間労働抑制に対する顧客先の理解。(301名以上/不動産・建設関連)
- 業種柄、お客様の要望に対応するため、長時間労働とのバランスが難しい。(301名以上/メーカー)
- 時間(量)から質への転換に向け、社内の労働観を変えていく必要がある。長時間労働の社員を高く評価する管理職が社内存在することが悩み。(301名以上/サービス関連)

政府が促進している「働き方改革」に対するコメント

- 良いことだと思うが、業種・規模等で対応し切れない内容がある。日本の場合は強制的に実施させざるを得ないのではないかと考える。(1~50名/不動産・建設)
- 働き方改革はあくまでも法整備やガイドライン作成、助成金の拡充などが中心であり、本質な解決につながらないと思う。結局、企業の経営者が理解し、取り組まなければならない。就業規定の変更など、難易度は非常に高く、政府がもっと強制力を働かせるべきだと感じる。(1~50名/サービス)
- 政府の取り組みは、大企業を対象としているのではと感じる。実際に取り組むとなると、中小企業では人員数の問題から現状は難しく、波及は難しいように感じる。(メーカー/1~50名)
- 労働の生産性を高めるのが本質。単に残業削減だけがフォーカスされている。(51~100名/サービス)
- 政府としての方針をもっと明確に打ち出すべきと感じる。強制力の有無についても、努力義務などの基準やルールも明確にして欲しい。(101~300名/金融・コンサル)

人事担当者向け中途採用支援サイト 『エン 人事のミカタ』



2002年10月に「他社の採用方法を知りたい」「求人動向を知りたい」といった人事の方の声にお応えしてスタートした無料の会員制サービスです。業界最大級の約8万人（2017年4月時点）の会員が利用。調査データや最新の求人動向、採用成功事例、人事労務関連の情報を提供しています。

<https://partners.en-japan.com/>

**【調査概要】**

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2017年3月22日~4月25日
- 回答企業数：  
『エン 人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用している企業471社