

## 「働き方改革関連法」施行を目前に控え

### 『働き方改革』への取り組みに関する意識調査を実施

～全国の中小企業従業員 900 名を対象に、導入状況、成果、マインドの変化等を調査～

広報・PR活動に関する調査・研究を行うPR総研（東京都中央区）は、2019年4月1日より施行される「働き方改革関連法」を目前に控え、全国の中小企業の従業員 900 名を対象に『働き方改革』への取り組みに関する意識調査を行いました。

本調査は、今後本格的な『働き方改革』の推進が想定される中、大企業と比較して推進が遅れがちな中小企業の進捗状況を把握すると同時に、『働き方改革』実施企業の従業員と未実施企業の従業員の意識の差をはかり、今後の課題解決に寄与することを目的として実施しました。

#### 主な調査結果：

##### 【『働き方改革』実施状況】

- 『働き方改革』を導入、実施している企業（大企業、中小企業問わず）の割合は、全体で 58.5%。規模別でも従業員 11 名以上から 5 割を超えはじめ、101 名以上の企業に至っては 7 割を超える実施率となっている。『働き方改革』実施内容としては「大幅な残業や過重労働の防止（22.5%）」「休日や休暇の充実（21.0%）」「労働時間の短縮（17.9%）」が多くなっている。
- 『働き方改革』実施企業の従業員の中でも、42.1%がプラスへの効果を実感している。大・中小等の規模による効果の差はあまり見られない状況。

##### 【中小企業における『働き方改革』導入後の状況】

- 『働き方改革』導入済みの中小企業の取り組み内容としては「大幅な残業や過重労働の防止（38.6%）」「休日や休暇の充実（36.0%）」「労働時間の短縮（33.4%）」が多い。
- 『働き方改革』導入済みの中小企業従業員全体の 39.6%が導入効果をポジティブに捉えている。また自分自身に与えた効果については 39.8%が「(何かしらの良い) 効果があった」と回答。

##### 【中小企業における『働き方改革』導入、未導入企業間のマインドの違い】

- 中小企業で働く従業員のうち、『働き方改革』「導入済み」と「未導入」の企業間でマインドを比較すると、“モチベーション”、“経営者への信頼感”、“充実感”は「未導入」の方が高くなっており、期待値として従業員の導入意向の高さがうかがえる。
- “現状の職場の活気”や“自身の勤め先の推奨”は「導入済み」が高く、まだまだ改善の余地は大きいものの、『働き方改革』が社内意識改善に対して一定の貢献があると考えられる。

## ■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

対象エリア：全国

調査対象：20歳～69歳までの会社員の男女

資本金3億円以下、かつ従業員300人以下の企業に勤務

サンプル数：900

調査実施期間：2019年1月18日（金）～1月21日（月）

## I. 『働き方改革』実施状況

対象者：20歳～69歳までの会社員男女9,986名（スクリーニングデータ）

### I-1. 【勤務先の『働き方改革』の状況】

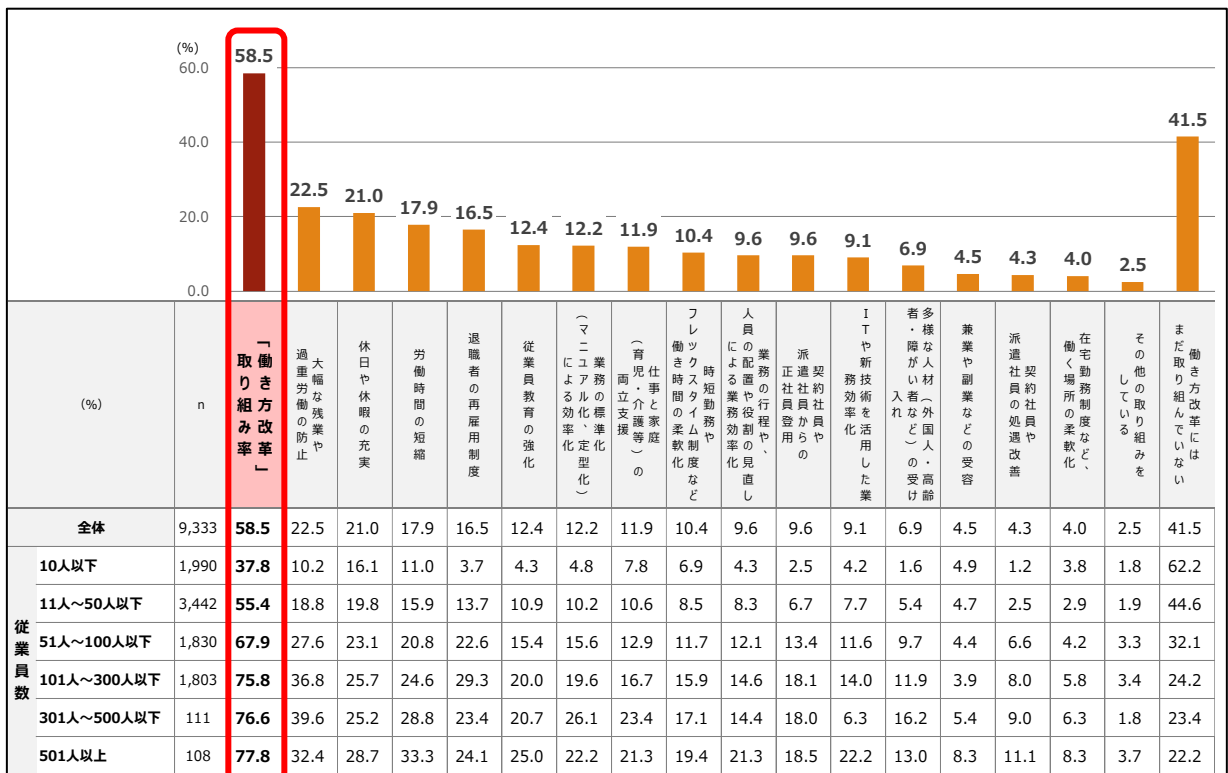
『働き方改革』は全体の半数以上の企業で実施済。最も多い実施内容としては「大幅な残業や過重労働の防止」と回答。

全国20～69歳までの会社員男女を対象に、勤務先での『働き方改革』への取り組みについて尋ねると、『働き方改革』実施状況は全体では58.5%と、半数以上の企業で実施。従業員数別でも、10名以下の事業所では4割弱にとどまるものの、101名以上からなる企業に至っては7割を超える実施率となっている。

実施内容としては「大幅な残業や過重労働の防止（22.5%）」「休日や休暇の充実（21.0%）」「労働時間の短縮（17.9%）」が多くなっている。

Q：あなたの勤務先は『働き方改革』を実施していますか？また取り組んでいる事柄は何ですか？

n=9,333



## I-2. 【職場・チームの雰囲気の変化】

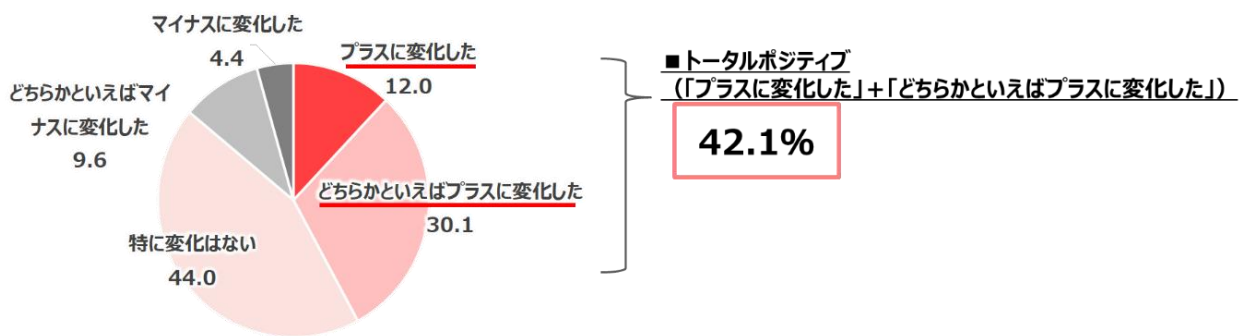
『働き方改革』実施による影響として4割超がプラスに作用したと回答。

『働き方改革』実施による影響として、5年程前と比べて職場やチームの雰囲気が変化したかを尋ねたところ、全体で42.1%がプラスに作用した（「プラスに変化した」+「どちらかといえばプラスに変化した」の和）と回答。

従業員規模別では「301人～500人以下」の企業で54.1%と半数を超えた以外は4割強程度にとどまっている。一方で「特に変化はない」と回答した人がいずれの規模の企業においても半数近くいることから、効果を実感するまでもう少し経過を見る必要があるのかもしれない。

Q：職場やチームの雰囲気は、5年くらい前と比べて変化したと感じますか。

n=5,460



	n	プラスに変化した	どちらかといえばプラスに変化した	特に変化はない	どちらかといえばマイナスに変化した	マイナスに変化した	TP
<b>全体</b>	5,460	12.0	30.1	44.0	9.6	4.4	<b>42.1</b>
<b>従業員数</b>							
10人以下	753	15.4	27.4	49.0	4.6	3.6	42.8
11人～50人以下	1,906	11.5	30.3	43.8	10.4	4.0	41.8
51人～100人以下	1,242	11.1	30.6	41.6	11.9	4.8	41.7
101人～300人以下	1,366	11.0	31.0	44.2	9.3	4.5	41.9
301人～500人以下	85	17.6	36.5	31.8	8.2	5.9	54.1
501人以上	84	19.0	26.2	42.9	2.4	9.5	45.2

※TP=トータルポジティブ

## Ⅱ. 中小企業における『働き方改革』導入後の状況

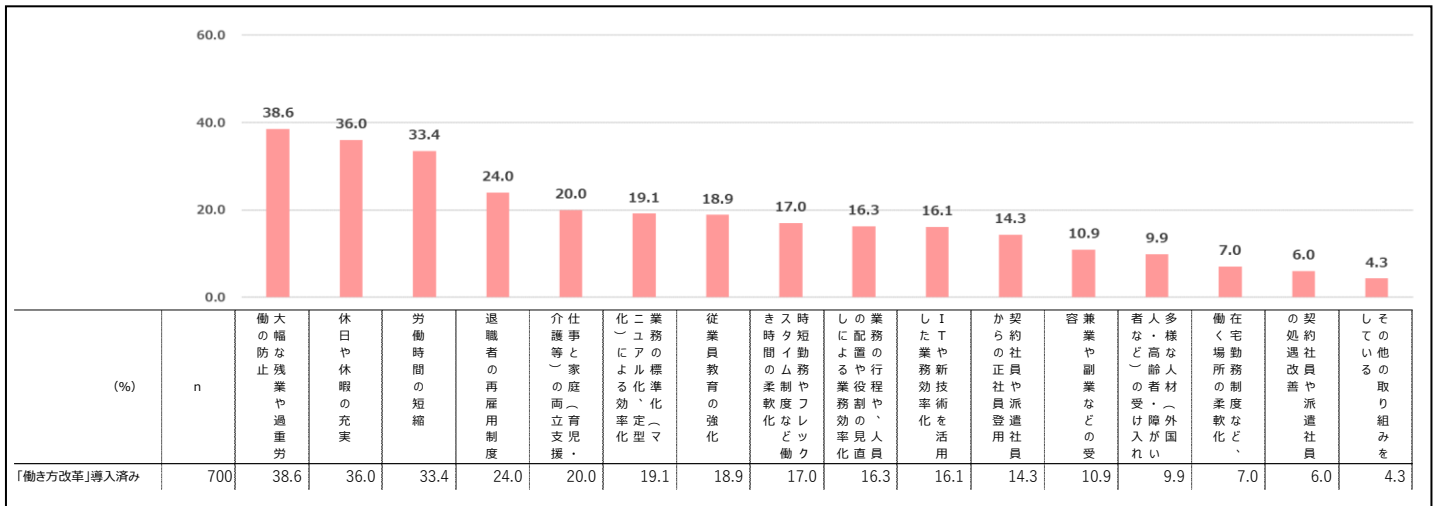
対象者：『働き方改革』導入済み企業の従業員 700 名

### Ⅱ-1. 【『働き方改革』取り組み状況】

『働き方改革』で最も多い実施内容としては、「大幅な残業や過重労働の防止 (38.6%)」と回答。

『働き方改革』導入済み企業の従業員 700 名に対し、勤務先での『働き方改革』の取り組みについて尋ねたところ、実施内容としては、「大幅な残業や過重労働の防止」が 38.6% で最も多く、次いで「休日や休暇の充実 (36.0%)」「労働時間の短縮 (33.4%)」という結果となった。

Q：勤務先では『働き方改革』として以下いずれの事柄に取り組んでいますか？

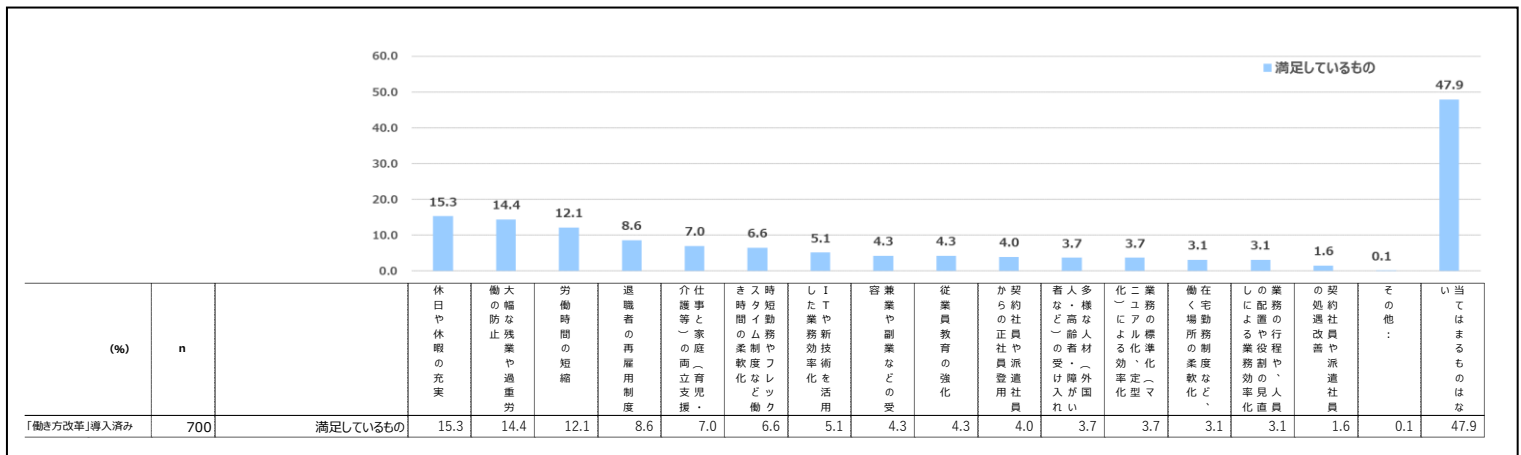


## II-2. 【満足しているもの】

『働き方改革』導入後、満足している実施内容としては「休日や休暇の充実（15.3%）」が最多。

「働き方改革」導入済み企業の従業員 700 名に対し、満足している取り組み内容について尋ねたところ、「休日や休暇の充実」が 15.3%で最も多く、次いで「大幅な残業や過重労働の防止（14.4%）」「労働時間の短縮（12.1%）」となっている。

Q：お勤め先で取り組んでいる「働き方改革」について伺います。(1) 取組状況に満足しているものをいくつでも選んでください。

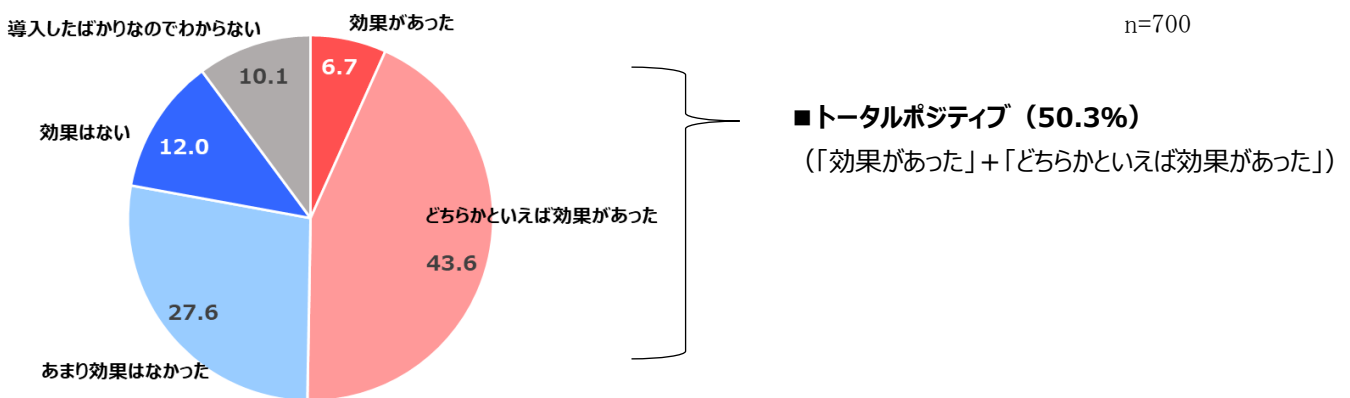


## II-3. 【職場への効果】

『働き方改革』導入後の効果として「効果があった」が半数以上の 50.3%。

『働き方改革』導入済み企業の従業員 700 名に対し、導入したことにより勤務先に良い効果があったと感じているかを尋ねたところ、半数以上となる 50.3%が良い効果（「効果があった」+「どちらかといえば効果があった」の和）を感じていると回答。

Q：『働き方改革』を導入したことにより、勤務先（職場）に良い効果があったと感じますか。

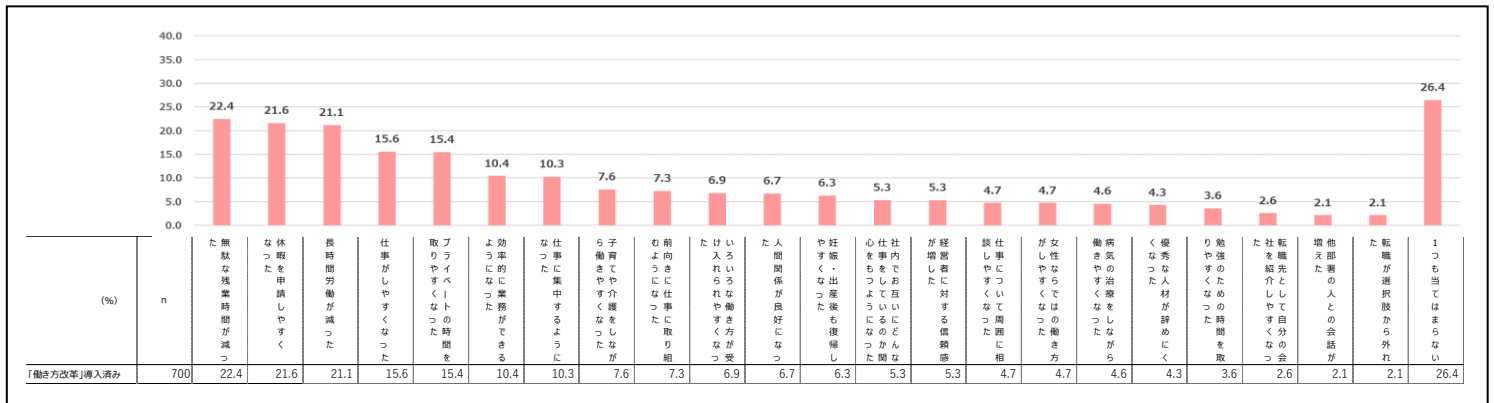


## II-4. 【職場への具体的な効果】

『働き方改革』導入後、職場への具体的な効果として「無駄な残業時間が減った(22.4%)」が最も多い結果に。

『働き方改革』導入済み企業の従業員700名に対し、具体的にどのような効果があると感じたかと尋ねたところ、「無駄な残業時間が減った」が22.4%で最も多く、次いで「休暇を申請しやすくなった」が21.6%、「長時間労働が減った」が21.1%という結果となった。ライフスタイルの変化(子育て、介護、妊娠、出産)、人間関係等への波及は、まだ低位に留まっている。

Q:『働き方改革』を導入したことにより、勤務先(職場)にどのような効果があったと感じますか



## II-5. 【あなた自身への効果】

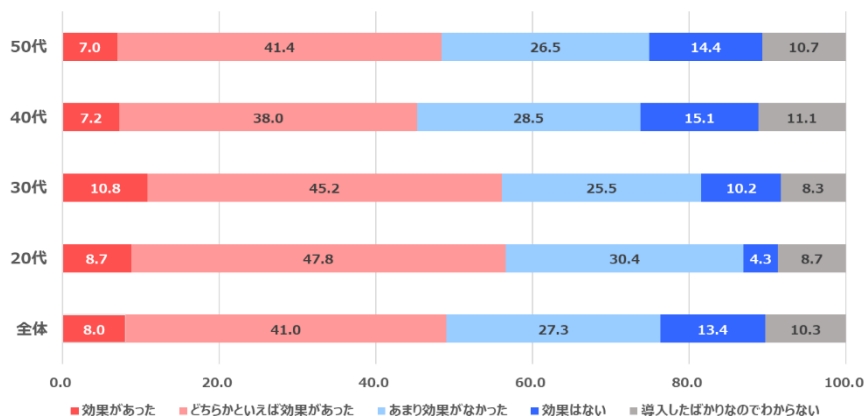
『働き方改革』導入後、約半数が「自身への良い効果があった」と回答。

『働き方改革』導入済み企業の従業員700人に対し、自分自身に良い効果があると感じたかを尋ねたところ、約半数となる49.0%が良い効果を感じていると回答。

また、世代別で見ると20代、30代はそれぞれ約56%が、効果があったと回答しており、若い世代ほど取り組みの効果を大きく感じていることが分かる。

Q:『働き方改革』を導入したことにより、あなたご自身について、良い効果があったと感じますか。

	た効果があった	がどちらかといえば効果があった	があまり効果なかった	効果はない	わかり入らない
全体	8.0	41.0	27.3	13.4	10.3
50代	7.0	41.4	26.5	14.4	10.7
40代	7.2	38.0	28.5	15.1	11.1
30代	10.8	45.2	25.5	10.2	8.3
20代	8.7	47.8	30.4	4.3	8.7



### Ⅲ. 中小企業における『働き方改革』導入、未導入企業間のマインドの違い

対象者：中小企業で働く従業員 700 名

(内訳：『働き方改革』導入済み企業で働く従業員 500 名

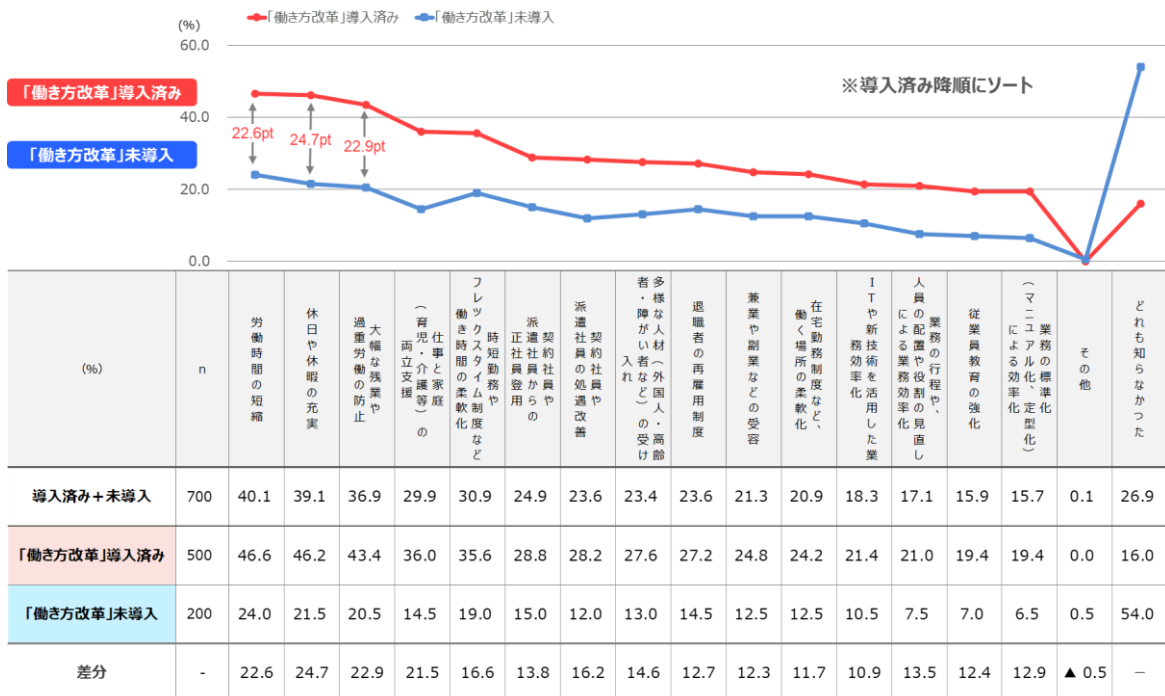
+ 『働き方改革』未導入企業で働く従業員 200 名)

#### Ⅲ-1. 【整備すべき項目の認知状況】

『働き方改革』導入のために整備すべき項目、[導入済み企業]と[未導入企業]間で最大 24.7pt の認識違い。

[導入済み]+[未導入]で『働き方改革』導入に際して整備すべき項目に対する認識の違いを比較したところ、「休日や休暇の充実」(差 24.7pt)、「大幅な残業や過重労働の防止」(差 22.9pt)、「労働時間の短縮」(差 22.6pt) で大きな開きが生じる結果となった。

Q：以下の項目について、『働き方改革』のために整備すべき項目であることをご存知でしたか。



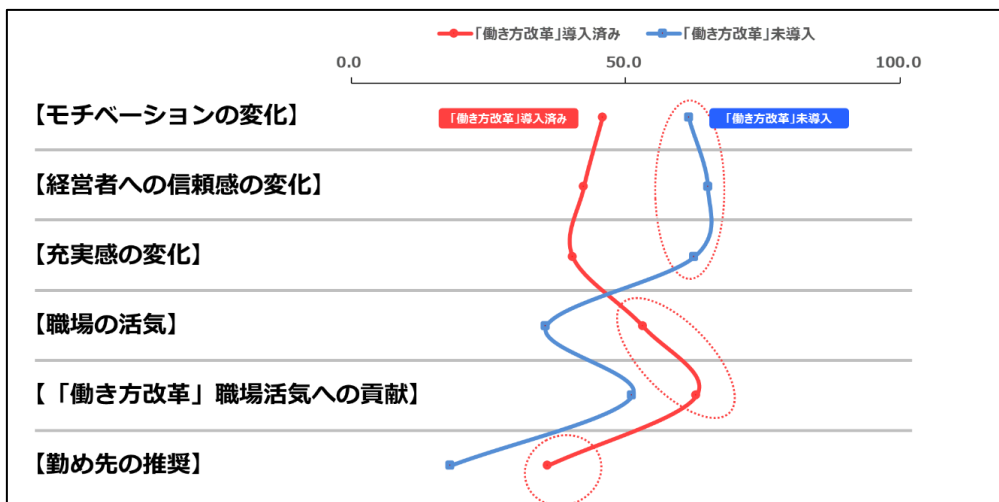
#### Ⅲ-2. 【導入前後におけるマインドの比較】

[未導入]企業の従業員は『働き方改革』導入に対する期待値が高く、[導入済み]企業の従業員は社内意識改善に対して貢献があったと回答。

中小企業で働く従業員のうち、『働き方改革』[導入済み]と[未導入]の企業間で従業員のマインドを比較すると、「モチベーション」、「経営者への信頼感」、「充実感」の項目においては[未導入]企業の期待値が高くなっており、従業員の導入意向の高さがうかがえる。

“現状の職場の活気”や“自身の勤め先の推奨”の項目においては[導入済み]企業の評価が高く、まだまだ改善の余地は大きいものの、『働き方改革』が社内意識改善に対して一定の貢献があると考えられる。

Q：以下項目について、[未導入] 今後『働き方改革』導入によって変化があると思いますか  
[導入済み]『働き方改革』導入によって変化がありましたか

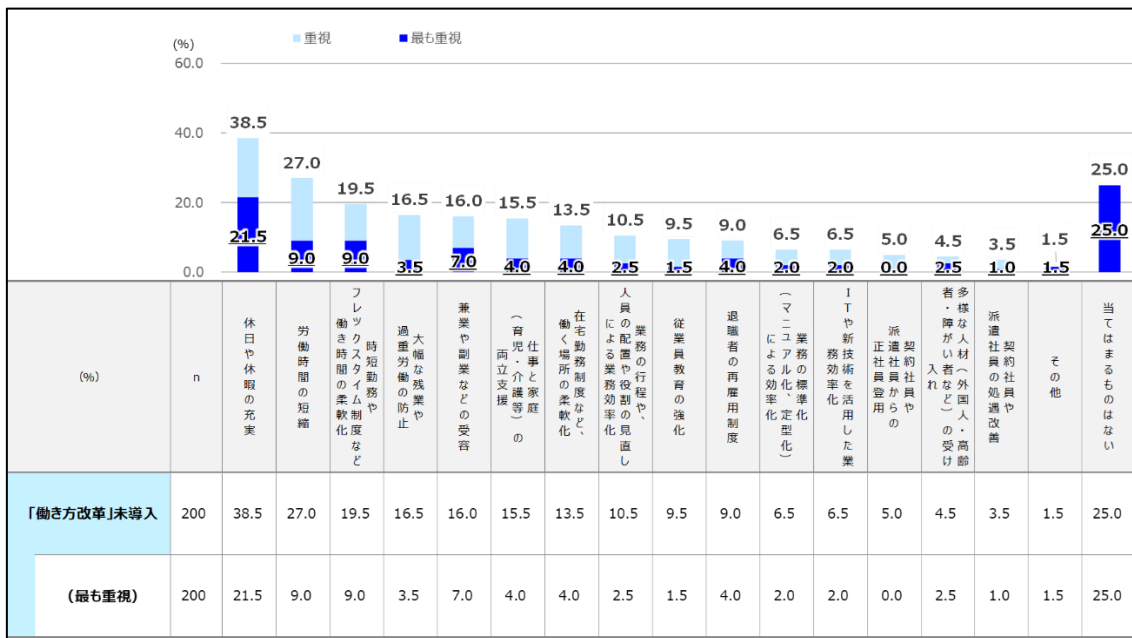


### III-3. 【導入してほしい分野】

『働き方改革』[未導入]企業の従業員が導入してほしい分野として「休日や休暇の充実」が38.5%で最多。

[未導入]企業勤務の従業員が「導入してほしい」分野として、「休日や休暇の充実」が38.5%で最も多く、次いで「労働時間の短縮（27.0%）」「時短勤務やフレックスタイム制度など働き時間の柔軟化（19.5%）」となっている。様々な施策がある中で、まずは「休み」「時短」への欲求が大きいことがうかがえる。

Q：『働き方改革』を導入するとしたら、どの分野で導入してほしいと思いますか。  
当てはまるものを3つ以内で選んでください



#### 【本件についてのお問い合わせ先】

PR 総研 菅原、永福  
Tel : 03-3571-5258 Fax : 03-3574-0316  
Mail : takashi.sugawara@kyodo-pr.co.jp

#### ■「PR総研」

共同ピーアールが、2013年1月31日に創設した調査・研究機関。社外の有識者と社内のスタッフで構成しています。広報・PR活動の価値向上を目的とした調査・研究、セミナーやシンポジウムを実施しています。