

2022年3月28日

## 労働環境に関する特別調査

### 調査結果の概要

- 働き方改革は99.5%の企業が実施。取り組まれている項目は「有給休暇の取得促進」が最多で70.3%。今後推進したい取組みは「賃金体系・処遇の見直し」が最多で25.5%。
- 働き方改革を推進するうえでは、従業員や管理職の「意識改革」が一番の課題。
- 新型コロナによって社内コミュニケーションが「弱体化した」のはわずか8.6%、「少し弱体化した」のは30.5%であり、多くの企業ではほとんど弱体化していない。
- メール以外の連絡ツールをすでに導入している企業は69.6%。50.2%は「コロナを機に導入」している。

### 調査要領

- 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
- 調査時期 2021年12月1日～15日
- 回答状況 有効回答数212社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率35.3%）

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	122	57.5
食料品	7	3.3
繊維工業	6	2.8
衣服・その他の繊維製品	1	0.5
木材・木製品	3	1.4
家具・装備品	3	1.4
紙・紙加工品	6	2.8
出版・印刷	7	3.3
化学工業	8	3.8
窯業・土石製品	17	8.0
鉄鋼・非鉄金属	9	4.2
刃物・金属製品	14	6.6
一般機械器具	9	4.2
電気機械器具	2	0.9
輸送用機械器具	14	6.6
プラスチック・その他製造業	16	7.5
非製造業	90	42.5
鉱業	1	0.5
建設業	19	9.0
卸売業	31	14.6
小売業	15	7.1
運輸業	9	4.2
サービス業	15	7.1
合計	212	100.0

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

資本金	企業数	構成比(%)
1,000万円未満	8	3.8
1,000万円以上～3,000万円未満	83	39.2
3,000万円以上～5,000万円未満	46	21.7
5,000万円以上～1億円未満	47	22.2
1億円以上	28	13.2
合計	212	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	13	6.1
10人以上～50人未満	77	36.3
50人以上～100人未満	50	23.6
100人以上～300人未満	53	25.0
300人以上～500人未満	9	4.2
500人以上	10	4.7
合計	212	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	144	67.9
愛知県	68	32.1
合計	212	100

ご照会先  
 十六総合研究所 リサーチ部  
 研究員 藤木 由江  
 岐阜県岐阜市神田町7-12  
 TEL 080-3483-8489

# 労働環境に関する特別調査

## 調査結果の概要

1. 働き方改革は 99.5%の企業が実施。取り組まれている項目は「有給休暇の取得促進」が最多で 70.3%。今後推進したい取組みは「賃金体系・処遇の見直し」が最多で 25.5%。
2. 働き方改革を推進するうえでは、従業員や管理職の「意識改革」が一番の課題。
3. 新型コロナによって社内コミュニケーションが「弱体化した」はわずか 8.6%、「少し弱体化した」のは 30.5%であり、多くの企業ではほとんど弱体化していない。
4. メール以外の連絡ツールをすでに導入している企業は 69.6%。50.2%は「コロナを機に導入」している。

2019年4月から時間外労働の上限規制、年次有休取得の時季指定など、「働き方関連法」が順次施行されており、昨年4月には中小企業に対して同一労働・同一賃金が施行された。

そこで、昨年12月に実施した「第197回企業動向調査」において、「労働環境に関するアンケート」を実施した。当社は2016年12月に「働き方改革に関する特別調査」を実施しており、今回はその追跡調査として、労働環境の改善や多様な働き方がどの程度推進されているか、また、新型コロナウイルスの影響によって社内コミュニケーションにどのような変化があったかなどを調査した。

## 調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
2. 調査時期 2021年 12月1日～15日
3. 回答状況 有効回答数 212社  
(岐阜県、愛知県の企業 600社；有効回答率 35.3%)

(注)本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

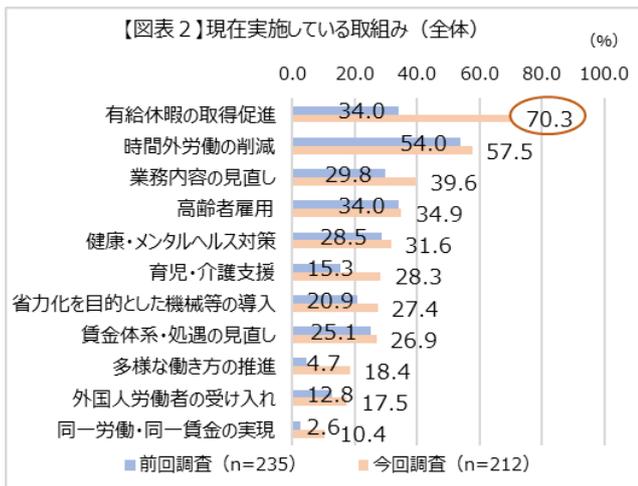
## 1. 働き方改革に取り組んでいるか

時間外労働の削減や有給休暇の取得、多様な働き方の推進といった「働き方改革」について、現在の取組み状況を尋ねた。前回調査と同じ11項目について、「働き方改革」と銘打った取組みでなくても、実施しているものを複数回答で尋ねたところ、何らかの取組みを実施している企業は99.5%にのぼった【図表1】。5年前に実施した前回調査

(2016年12月)の時点では93.2%の企業が取り組んでいたが、さらに上昇し、働き方改革は広く企業に浸透しているようだ。

【図表1】働き方改革に取り組んでいるか (全体) (%)





具体的な取組み内容を見ると、11項目すべてが前回調査よりも高い割合で実施されていた。最も多かったのは「有給休暇の取得促進」で、70.3%（前回34.0%）と36.3%の大幅な上昇となった【図表2】。

改正労働基準法で2019年4月から法定年休付与日数が10日以上すべての労働者に対し「年5日の年休の確実な取得」が事業者には義務付けられた影響が大きいと考えられる。前回1位の「時間外労働の削減」は今回は2位で、57.5%（前回54.0%）とやや上昇した。時間外労働の上限規制が与えた影響は限定的だったとみられる。3位は前回4位の「業務内容の見直し」だったが、39.6%（前回29.8%）と9.8%上昇しており、同一労働・同一賃金の施行や新型コロナの影響があったと考えられる。4位の

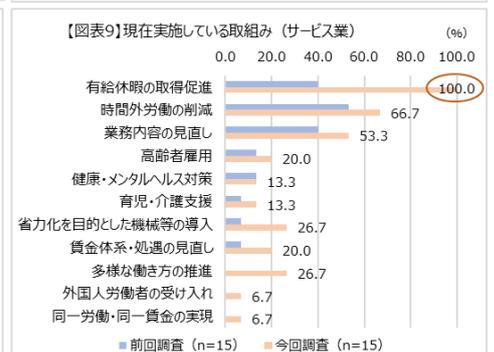
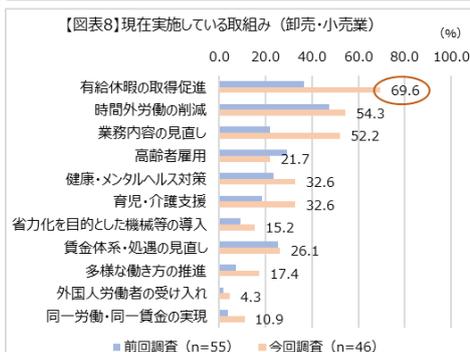
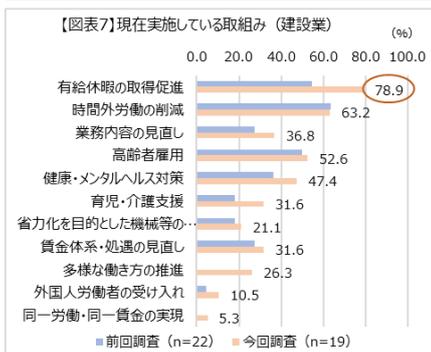
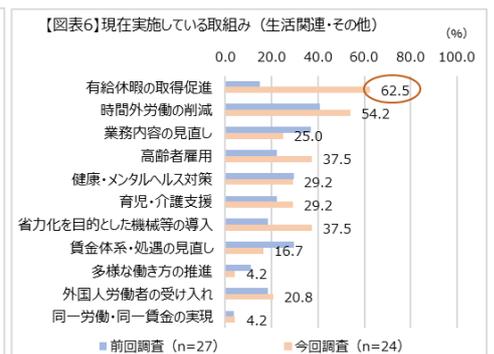
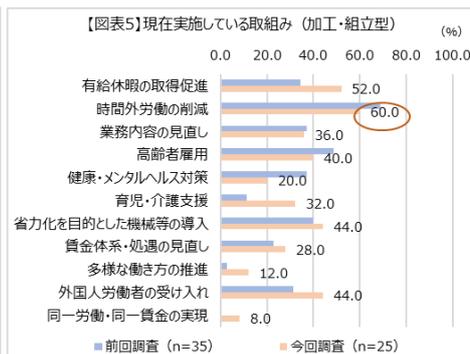
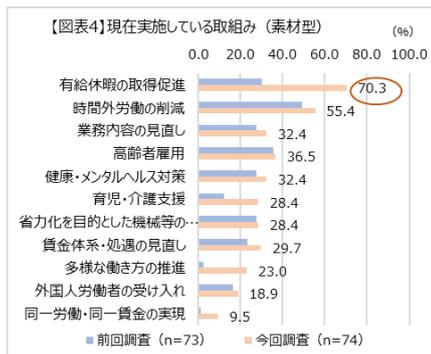
【図表3】業種グループと回答数・構成比

業種グループ	個別業種（21業種）	回答数	構成比
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	74	34.9%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	25	11.8%
3. 生活関連・その他	食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	24	11.3%
4. 建設業	建設業	19	9.0%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	46	21.7%
6. 運輸業	運輸業	9	4.2%
7. サービス業	サービス業	15	7.1%
全業種 合計		212	100.0%

「高齢者雇用」、5位の「健康・メンタルヘルス対策」の選択割合はやや上昇した。

「有給休暇の取得促進」以外で2桁以上の上昇となった取組みは2つあり、1つは「育児・介護支援」で28.3%（前回15.3%）と13.0%上昇し、約2倍となった。2021年に改正された育児・介護休業法の影響を受けたとみられる。もう1つは「多様な働き方の推進」で18.4%（前回4.7%）と13.7%上昇し、約4倍となった。新型コロナの影響によるテレワークの普及などが大幅な上昇の要因になったと考えられる。

次に、業種を【図表3】の7グループに分けて比較した【図表4~9】（運輸業はサンプルが少ないため図表は割愛）。



加工・組立型以外のすべてのグループで「有給休暇の取得促進」を選択した企業が最多となっており、サービス業ではすべての企業が選択した。加工・組立型では「時間外労働の削減」が最多となった。

「省力化目的の機械等の導入」は、前回調査では製造業中心のグループ（素材型、加工・組立型、生活関連・その他）で割合が高かったが、今回は非製造業でも約15～25%程度の企業が選択しており、幅広い業種に広がっている。

また、「外国人労働者の受け入れ」は加工・組立型が44.0%、「高齢者雇用」は建設業が52.6%、運輸

業が55.6%と、他のグループと比べて高い割合となっており、人手不足解消に向けた幅広い人材の活用が進んでいるとみられる。

「同一労働・同一賃金」は、卸売・小売業と運輸業以外のグループでは最も選択割合が低かった。前回調査と比較すると、すべての業種グループで割合が上昇しているものの、法改正の影響はわずかで、全体の1割程度の企業しか推進できていない。

「多様な働き方」は素材型や建設業、サービス業で20%以上の大幅な上昇になった。

【図表10】現在実施している取組み（従業員規模別） (%)

今回調査	1 時間外労働の削減	2 有給休暇の取得促進	3 業務内容の見直し	4 多様な働き方の推進	5 育児・介護支援	6 健康・メンタルヘルス対策	7 賃金体系・処遇の見直し	8 同一労働・同一賃金の実現	9 高齢者雇用	10 外国人労働者の受け入れ	11 省力化を目的とした機械等の導入
10人未満 (n=13)	30.8	30.8	15.4	7.7	0.0	23.1	7.7	0.0	53.8	7.7	15.4
10～50人未満 (n=77)	54.5	79.2	36.4	16.9	22.1	19.5	27.3	3.9	32.5	9.1	19.5
50～100人未満 (n=50)	50.0	66.0	42.0	12.0	26.0	28.0	28.0	14.0	28.0	12.0	30.0
100～300人未満 (n=53)	69.8	71.7	37.7	26.4	43.4	47.2	32.1	11.3	35.8	28.3	39.6
300～500人未満 (n=9)	88.9	77.8	88.9	22.2	33.3	77.8	22.2	33.3	66.7	55.6	33.3
500人以上 (n=10)	60.0	60.0	50.0	30.0	40.0	30.0	20.0	30.0	30.0	30.0	20.0

【図表11】現在実施している取組み（地域別） (%)

今回調査	1 時間外労働の削減	2 有給休暇の取得促進	3 業務内容の見直し	4 多様な働き方の推進	5 育児・介護支援	6 健康・メンタルヘルス対策	7 賃金体系・処遇の見直し	8 同一労働・同一賃金の実現	9 高齢者雇用	10 外国人労働者の受け入れ	11 省力化を目的とした機械等の導入
岐阜県 (n=144)	59.0	72.2	36.8	17.4	28.5	30.6	24.3	9.7	33.3	16.7	27.8
愛知県 (n=68)	54.4	66.2	45.6	20.6	27.9	33.8	32.4	11.8	38.2	19.1	26.5

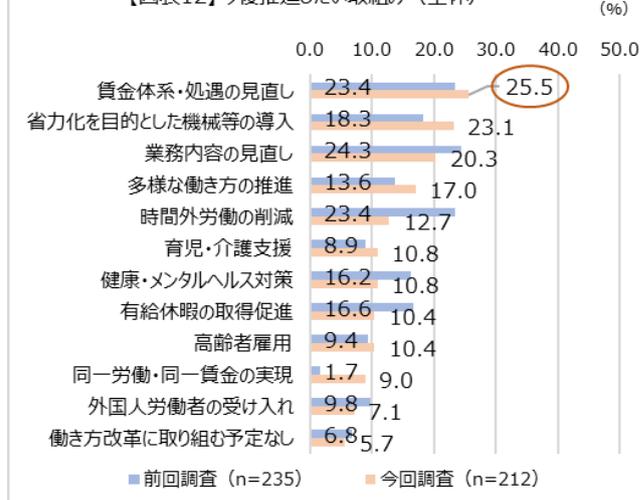
従業員規模別でみると、取組み内容にバラツキのある結果となった【図表10】。「時間外労働の削減」、「有給休暇の取得促進」、「高齢者雇用」は、すべての規模で概ね約3割を超える企業が選択している。

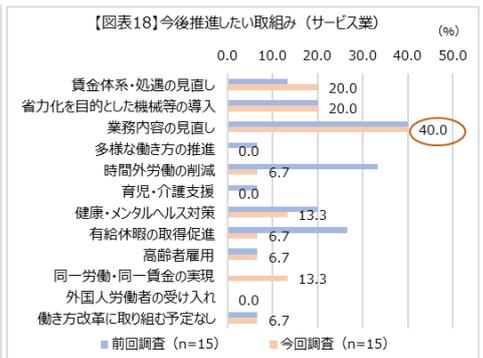
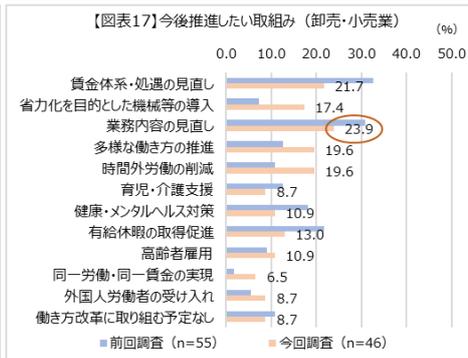
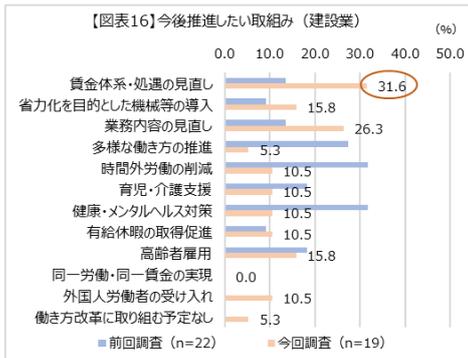
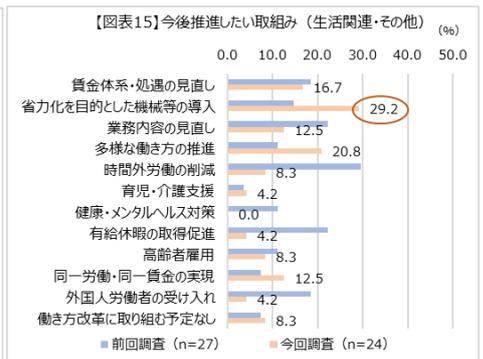
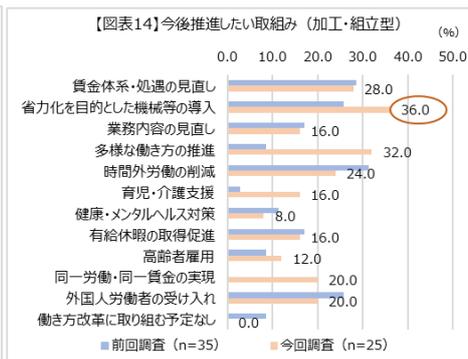
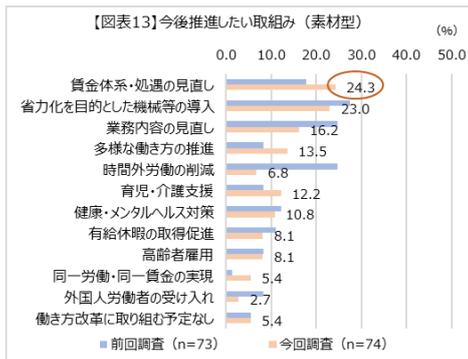
地域別でみると、岐阜県と愛知県で10%以上の大きな差がある項目はなかったが、「業務内容の見直し」と「賃金体系・処遇の見直し」は愛知県の方が8～9%高かった【図表11】。

## 2. 今後推進したい取組み

今後推進したい取組みを複数回答で尋ねた。1位は「賃金体系・処遇の見直し」で25.5%（前回23.4%）と前回調査の2位から順位を上げた【図表12】。最低賃金の引き上げの動きが広がっていることや、人材を確保する手段として、「賃金体系・処遇の見直し」を検討する企業が増えたと考えられる。前回1位の「業務内容の見直し」は20.3%（前回24.3%）で3位、前回同率2位の「時間外労働の削減」は12.7%（前回23.4%）で5位と順位を落とした。前回4位の「省力化を目的とした機械等の導入」は23.1%（前回18.3%）と4.8%上昇し、2位に浮上した。

【図表12】今後推進したい取組み（全体） (%)

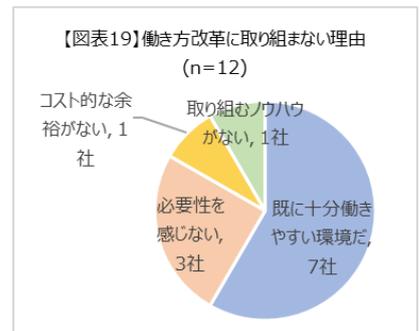




業種グループ別でみると、素材型と建設業では「賃金体系・処遇の見直し」が1位となった【図表13～18】（運輸業はサンプルが少ないため図表は割愛）。加工・組立型と生活関連・その他では「省力化を目的とした機械等の導入」が1位となった。卸売・小売業とサービス業では「業務内容の見直し」が1位となった。

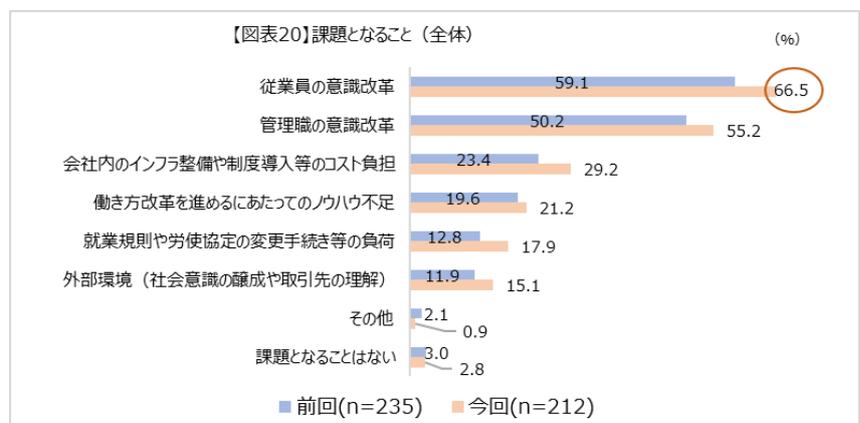
「働き方改革に取り組む予定なし」は全体の5.7%の12社とわずかであった【図表12】。取り組む予

定がない理由を尋ねたところ、「既に十分働きやすい環境だ」が7社、「必要性を感じない」が3社、「コスト的な余裕がない」と「取り組むノウハウがない」が各1社であった【図表19】。「時間的な余裕がない」はゼロだった。



### 3. 課題

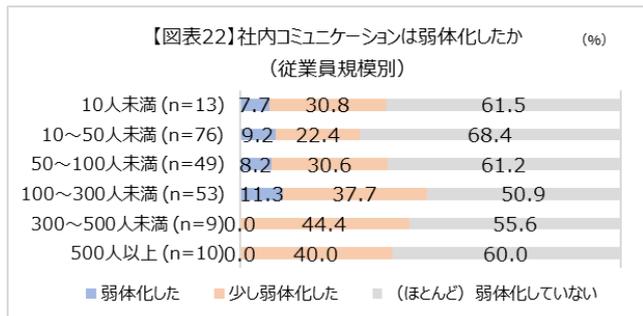
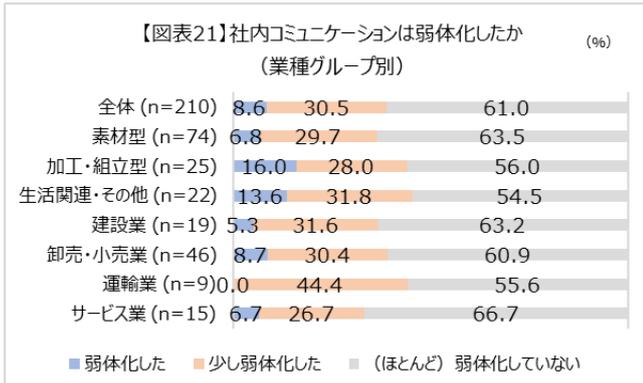
今後、働き方改革を推進する場合に課題となることを複数回答で尋ねたところ、各項目の順位は前回調査と全く同じとなった【図表20】。1位は「従業員の意識改革」で66.5%（前回59.1%）、2位は「管理職の意識改革」で55.2%（前回50.2%）と、それぞれ過半数を占めた。一方、3位以下のコストやノウハウ、事務負荷や外部環境などに関する課題を



抱えた企業は、前回と同様に3割を下回った。制度やシステム等のハード面の課題よりも、従業員や管理職の意識改革というソフト面の課題を選択する企業が多かった。

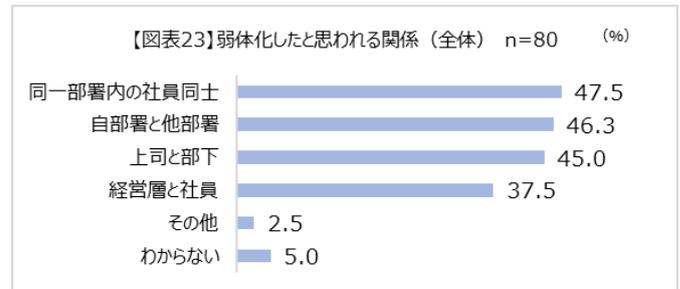
## 4. 新型コロナ感染拡大後の社内コミュニケーション

新型コロナによって社内コミュニケーションが弱体化したと感じるかを尋ねたところ、61.0%が「(ほとんど)弱体化していない」と回答した。「少し弱体化した」は30.5%、「弱体化した」はわずか8.6%だった【図表21】。



業種グループ別【図表21】や従業員規模別【図表22】、地域別(図表は割愛)でも、いずれのグループ・規模・地域でも過半数が「(ほとんど)弱体化していない」と回答した。

次に、「弱体化した」もしくは「少し弱体化した」と回答した企業に、社内コミュニケーションが弱体化したと思われる関係を複数回答で尋ねたところ、回答のあった80社のうち1位は「同一部署内の社員同士」で47.5%、2位の「自部と他部署」、3位の「上司と部下」も半数近くの企業が選択した【図表23】。

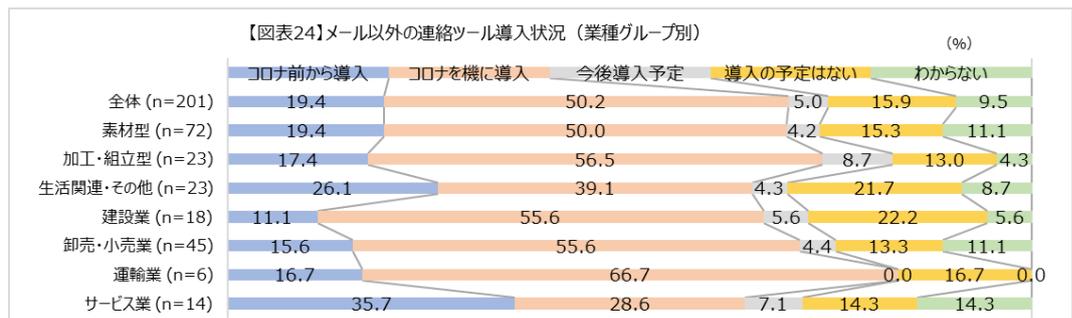


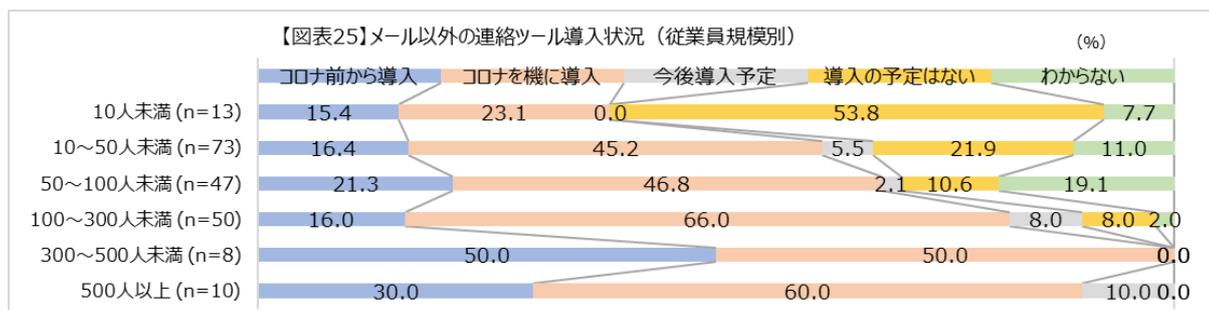
## 5. メール以外の連絡ツールの導入状況

メール以外の連絡ツール(「Slack」「Chatwork」「Webex」「Microsoft Teams」「Zoom」など)の導入状況について尋ねた【図表24】。「コロナを機に導入」した割合が最も高く50.2%を占めた。19.4%の企業は「コロナ前から導入」しており、両者を合わせるとすでに69.6%の企業が導入している。

業種グループ別でみると、すべての業種グループで6割以上の企業が導入(「コ

ロナ前から導入」+「コロナを機に導入」)している。コロナ前から導入が進んでいた生活関連・その他とサービス業以外では、コロナを機に過半数の企業が導入した。導入予定のない企業はいずれの業種グループも約1~2割にとどまった。





従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど導入企業の割合が高くなる傾向があった【図表25】。規模が小さくなるほど「導入の予定はない」の割合が高くなり、「今後導入予定」はすべての規模で1割以下だった。

地域別でみると、導入している企業はいずれも約7割で大きな違いはなかった。

「コロナ前から導入」もしくは「コロナを機に導入」と回答した企業に、導入したきっかけを複数回

答で尋ねたところ、1位は「社外との連絡、ミーティング」で80.7%、2位は「社内の連絡、ミーティング」で52.9%となった【図表26】。



## 6. おわりに

近年進んだ法規制や新型コロナの影響を背景に、「働き方改革」はほぼすべての企業で取り組まれている。しかし、「すでに十分働きやすい環境だ」という理由で取り組む予定がない企業は212社中で7社にとどまり、まだ道半ばの企業が大多数を占めた。

有給休暇が増えたり、時間外労働に上限が設けられたりしても、業務量や業務内容が変わるわけではない。そのため、今後推進したい取組として、製造業中心のグループ（素材型、加工・組立型、生活関連・その他）では「省力化を目的とした機械等の導入」、非製造業では「業務内容の見直し」をあげる割合が比較的高く、業種に合った方法で生産性を高めながら、働きやすさを追求しようと模索している姿が浮かびあがった。

また、働き方改革を推進するうえで課題となることは、5年前の調査から変わらず、従業員や管理職の「意識改革」が大きな割合を占めた。古くから日本で醸成されてきた、長時間労働が評価され、有給休暇が取得しにくい悪しき風潮、そしてハンコ文化のような非効率的な業務など、淘汰されるべき慣習

や改善すべき業務は、働く人の「意識改革」なしには議論の俎上にすらのぼらない。政府による施策や経営陣からのトップダウンによる改革だけではなく、働く人一人ひとりが自分事として捉え、働き方改革に取り組む必要がある。

社内コミュニケーションについては、新型コロナの影響を受けても「(ほとんど)弱体化していない」が6割を占めた。部署内の飲み会や社内イベントなど、いわゆる「飲みニケーション」が取りにくく、また、テレワークの普及やランチの黙食などにより、対面での打ち合わせや雑談の機会が減っているが、「弱体化した」とまで感じている企業の割合は1割にも満たなかった。これは、コロナを機に約7割の企業がメール以外の連絡ツール（「Slack」「Chatwork」「Webex」「Microsoft Teams」「Zoom」など）を導入していることが一因として考えられ、オンラインビデオ通話による打ち合わせや効率的な情報共有が社内コミュニケーションの低下を防いでいるようだ。

（研究員 藤木 由江）