

労働環境に関する特別調査

調査結果の概要

1. 現在実施している働き方改革の取り組みは「時間外労働の削減」が最多で 65.2%。
2. 今後推進したい取り組みは「省力化を目的とした設備・システム等の導入」が最多で 29.3%。
3. 改正育児・介護休業法への準備状況について、「すべて対応済み」の企業（昨年12月時点）は、育児関連が 15.1%、介護関連が 15.9%。
4. テレワークを「すでに導入済み」の企業は 18.7%。

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 2024年12月1日～16日
3. 回答状況 有効回答数 226社（岐阜県、愛知県の企業 600社、有効回答率 37.7%）

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	128	56.6
食料品	7	3.1
繊維工業	3	1.3
衣服・その他の繊維製品	3	1.3
木材・木製品	5	2.2
家具・装備品	1	0.5
紙・紙加工品	5	2.2
出版・印刷	5	2.2
化学工業	3	1.3
窯業・土石製品	14	6.2
鉄鋼・非鉄金属	12	5.3
刃物・金属製品	12	5.3
一般機械器具	15	6.6
電気機械器具	6	2.7
輸送用機械器具	17	7.5
プラスチック・その他製造業	20	8.9
非製造業	98	43.4
鉱業	1	0.5
建設業	34	15.0
卸売業	30	13.3
小売業	10	4.4
運輸業	5	2.2
サービス業	18	8.0
合計	226	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	14	6.2
1,000万円以上～3,000万円未満	90	39.8
3,000万円以上～5,000万円未満	47	20.8
5,000万円以上～1億円未満	51	22.6
1億円以上	24	10.6
合計	226	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	18	8.0
10人以上～50人未満	83	36.7
50人以上～100人未満	59	26.1
100人以上～300人未満	47	20.8
300人以上～500人未満	9	4.0
500人以上	10	4.4
合計	226	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	150	66.4
愛知県	76	33.6
合計	226	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. 現在実施している働き方改革の取り組みは「時間外労働の削減」が最多で 65.2%。
2. 今後推進したい取り組みは「省力化を目的とした設備・システム等の導入」が最多で 29.3%。
3. 改正育児・介護休業法への準備状況について、「すべて対応済み」の企業（昨年 12 月時点）は、育児関連が 15.1%、介護関連が 15.9%。
4. テレワークを「すでに導入済み」の企業は 18.7%。

昨年 12 月に実施した「第 209 回企業動向調査」において、労働環境に関する特別調査を実施した。当社は、働き方改革実現会議が設置された 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、その後 2021 年 12 月にも追跡調査を実施し、今回は 3 回目の調査である。

2019 年 4 月以降、時間外労働の上限規制、年 5 日の年次有給休暇付与の義務づけなど「働き方改革関連法」が順次施行されてきた。そこで、当地域の取り組み状況の変化や、4 月、10 月に控える育児・介護休業法改正への準備状況、若年女性の人材確保へ

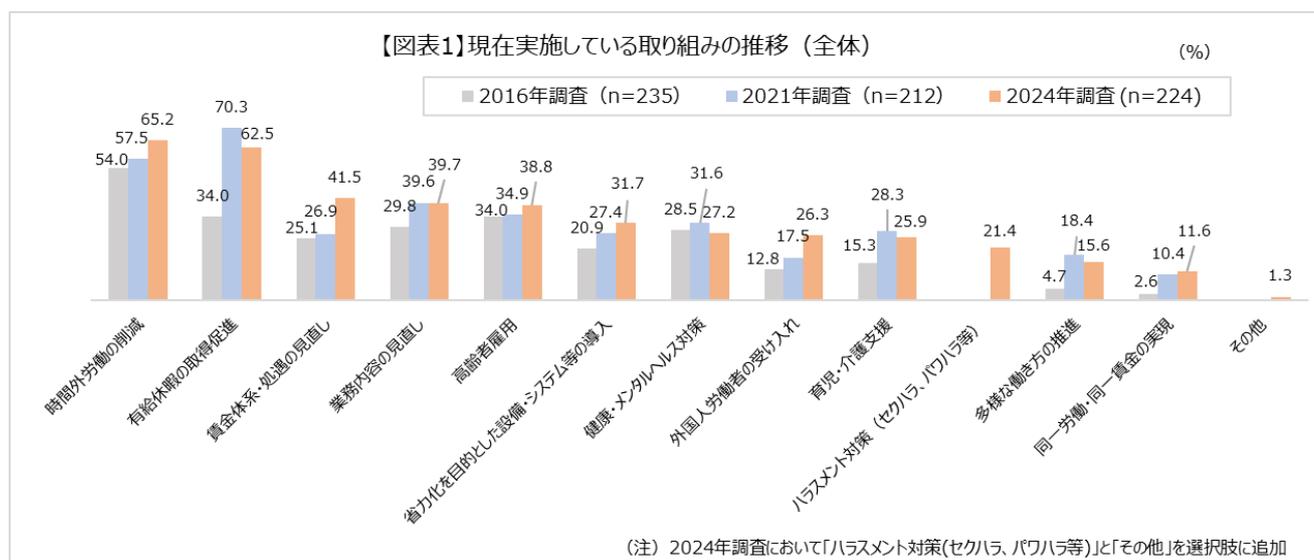
の取り組みなどを尋ねた。

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 2024 年 12 月 1 日～16 日
3. 回答状況 有効回答数 226 社
(岐阜県、愛知県の企業 600 社；有効回答率 37.7%)

(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. 現在実施している「働き方改革」の取り組み



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、「働き方改革」と銘打った取り組み以外も含め、現在実施している項目について複数回答で尋ねたところ、全体の99.1%の企業が何らかの取り組みを実施していた。今回は、過去の調査（2016年、2021年調査）と同じ11項目に、「ハラスメント対策（セクハラ、パワハラ等）」と「その他」の2項目を追加して調査した。全体では、2016年調査で1位、2021年調査で2位だった「時間外労働の削減」（65.2%）が再び最多となった【図表1】。2位には、前回1位の「有給休暇の取得促進」（62.5%）が続いた。3位は「賃金体系・処遇の見直し」（41.5%）で2021年調査から14.6%も増加した。昨今の賃上げ機運の影響が大きいと考えられる。4位以下は「業務内容の見直し」、「高齢者雇用」、「省力化を目的とした設備・システム等の導入」など人材獲得・定着に向けた取り組み

や、人手不足対策となる取り組みが上位を占めた。一方で「育児・介護支援」や「多様な働き方の推進」、「同一労働・同一賃金の実現」などの男女労働者間に生じている格差を解消するための取り組みを行う企業は相対的に少なかった。

次に、業種を【図表2】の7グループに分けて比較した【図表3】。

【図表2】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	72	31.9%
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	38	16.8%
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	19	8.4%
4. 建設業	建設業	34	15.0%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	40	17.7%
6. 運輸業	運輸業	5	2.2%
7. サービス業	サービス業	18	8.0%
全業種 合計		226	100.0%

【図表3】現在実施している取り組み（業種グループ別）

	時間外労働の削減	有給休暇の取得促進	賃金体系・処遇の見直し	業務内容の見直し	高齢者雇用	省力化を目的とした設備・システム等の導入	健康・メンタルヘルス対策	外国人労働者の受け入れ	育児・介護支援	ハラスメント対策（セクハラ、パワハラ等）	多様な働き方の推進	同一労働・同一賃金の実現	その他
全体 (n=224)	65.2	62.5	41.5	39.7	38.8	31.7	27.2	26.3	25.9	21.4	15.6	11.6	1.3
素材型 (n=71)	57.7	62.0	46.5	32.4	36.6	29.6	26.8	25.4	22.5	19.7	11.3	5.6	1.4
加工・組立型 (n=38)	68.4	68.4	31.6	42.1	47.4	31.6	31.6	39.5	34.2	21.1	7.9	13.2	0.0
生活関連・その他 (n=18)	72.2	61.1	38.9	22.2	44.4	50.0	16.7	27.8	22.2	11.1	16.7	16.7	5.6
建設業 (n=34)	79.4	73.5	41.2	35.3	44.1	38.2	32.4	23.5	26.5	26.5	29.4	17.6	2.9
卸売・小売業 (n=40)	60.0	47.5	35.0	60.0	27.5	22.5	27.5	15.0	25.0	25.0	17.5	7.5	0.0
運輸業 (n=5)	80.0	80.0	100.0	60.0	60.0	40.0	80.0	60.0	40.0	60.0	20.0	60.0	0.0
サービス業 (n=18)	61.1	61.1	44.4	38.9	33.3	27.8	5.6	22.2	22.2	11.1	16.7	11.1	0.0

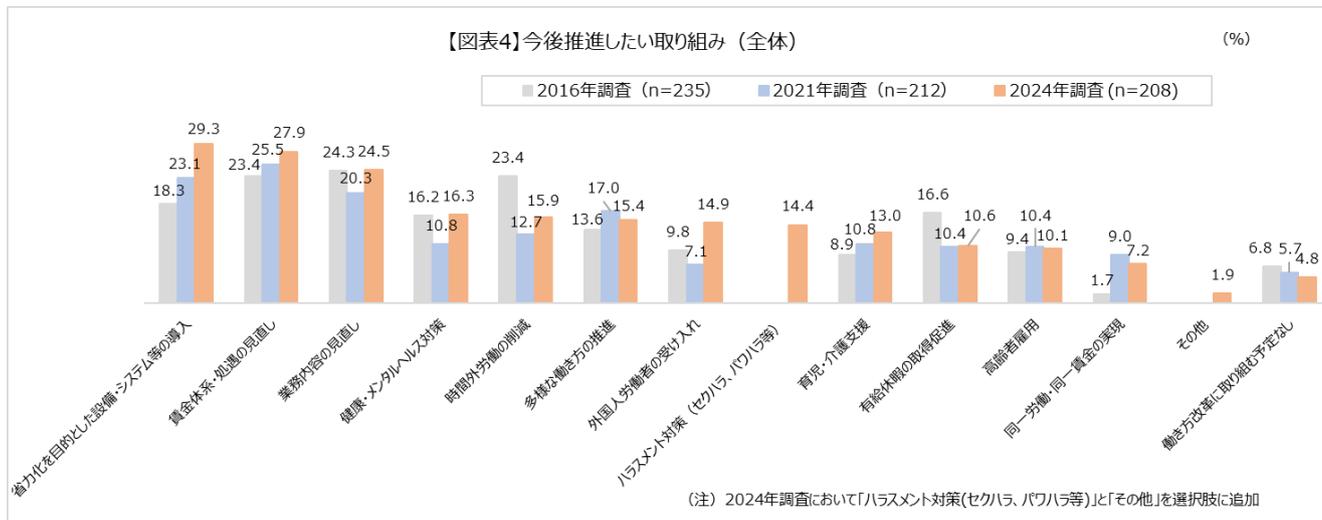
※背景色が黄色の項目は、各業種グループの上位2項目

「時間外労働の削減」と「有給休暇の取得促進」はほとんどのグループで上位2項目となっており、幅広い業種で実施されている。「賃金体系・処遇の見直し」は運輸業ではすべての企業が実施した。

「業務内容の見直し」は卸売・小売業と運輸業で6割にのぼった。また、「高齢者雇用」や「外国人労働者の受け入れ」は運輸業や加工・組立型で、「省力化を目的とした設備・システム等の導入」は生活関連・その他で実施割合が比較的高いなど、業種グループ別で実施している項目にばらつきがある結果となった。

「時間外労働の削減」と「有給休暇の取得促進」はほとんどのグループで上位2項目となっており、幅広い業種で実施されている。「賃金体系・処遇の見直し」は運輸業ではすべての企業が実施した。

2. 今後推進したい「働き方改革」の取り組み



今は取り組んでいないが、今後自社で推進したい取り組みを複数回答で尋ねた。前問と同じく、過去の調査（2016年、2021年調査）と同じ11項目に、「ハラスメント対策（セクハラ、パワハラ等）」と「その他」の2項目を追加した。1位は「省力化を目的とした設備・システム等の導入」（29.3%）で、前回調査から1つ順位を上げ、2016年調査と比較すると11.0ポイント増と9年間で大きく上昇した【図表4】。生産性向上につながる省力化投資は政府もさまざまな手段でその取り組みを支援しており、人手不足を背景

に設備投資を検討している企業が増加していると考えられる。2位は「賃金体系・処遇の見直し」（27.9%）で、順位は1つ下げたものの、2回連続で上昇しており、賃上げの動きが広がるなか、人材を確保する手段として検討する企業が増加傾向にあることがその要因と考えられる。2016年調査で同率2位だった「時間外労働の削減」（15.9%）や5位だった「有給休暇の取得促進」（10.6%）は、すでに取り組んでいる企業が増えたため、2016年調査と比較して大きく低下していると考えられる。

【図表5】今後推進したい取組み（業種グループ別）

	省力化を目的とした設備・システム等の導入	賃金体系・処遇の見直し	業務内容の見直し	健康・メンタルヘルス対策	時間外労働の削減	多様な働き方の推進	外国人労働者の受け入れ	ハラスメント対策（セクハラ、パワハラ等）	育児・介護支援	有給休暇の取得促進	高齢者雇用	同一労働・同一賃金の実現	その他	働き方改革に取り組む予定なし
全体 (n=208)	29.3	27.9	24.5	16.3	15.9	15.4	14.9	14.4	13.0	10.6	10.1	7.2	1.9	4.8
素材型 (n=67)	29.9	23.9	20.9	16.4	19.4	10.4	11.9	14.9	10.4	14.9	7.5	6.0	1.5	6.0
加工・組立型 (n=38)	26.3	34.2	18.4	15.8	15.8	26.3	13.2	13.2	13.2	13.2	10.5	2.6	2.6	2.6
生活関連・その他 (n=18)	22.2	16.7	38.9	22.2	5.6	16.7	16.7	11.1	16.7	0.0	16.7	11.1	0.0	16.7
建設業 (n=28)	28.6	32.1	21.4	7.1	3.6	10.7	10.7	17.9	10.7	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6
卸売・小売業 (n=38)	34.2	31.6	26.3	13.2	21.1	13.2	15.8	13.2	18.4	10.5	10.5	10.5	2.6	2.6
運輸業 (n=4)	50.0	50.0	75.0	75.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
サービス業 (n=15)	26.7	20.0	26.7	20.0	20.0	20.0	26.7	13.3	6.7	6.7	13.3	13.3	0.0	0.0

※背景色が黄色の項目は、各業種グループの上位2項目

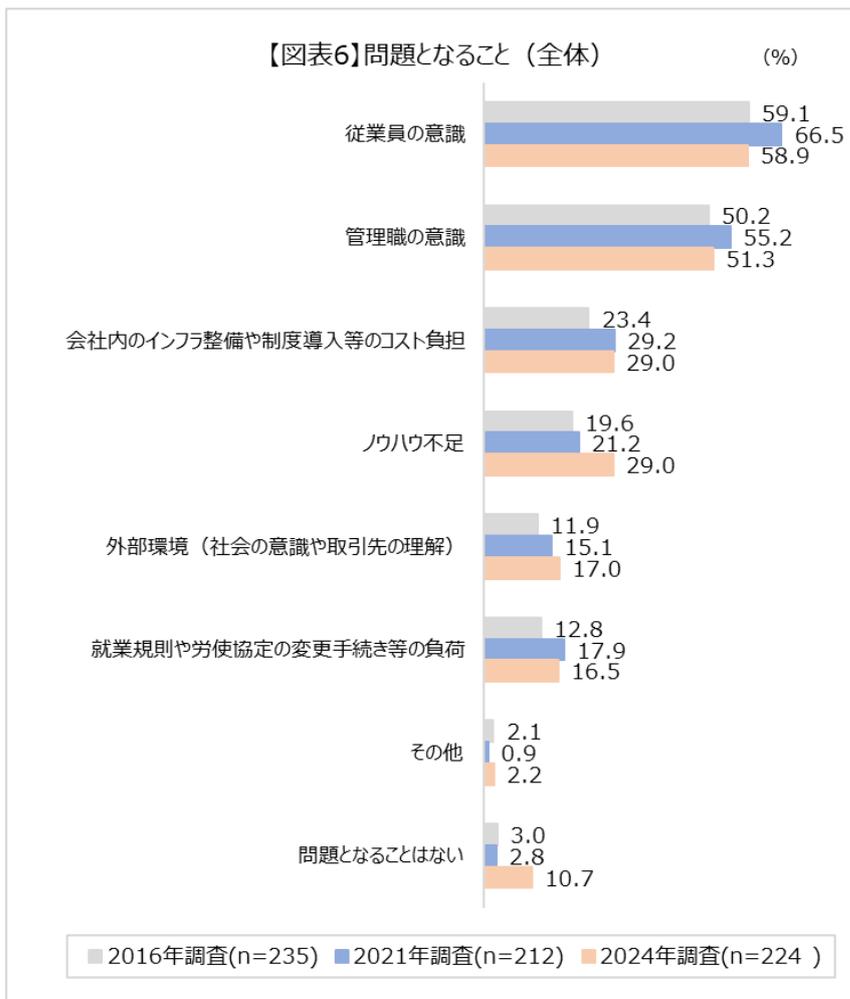
業種グループ別でみると、「省力化を目的とした設備・システム等の導入」と「賃金体系・処遇の見直し」がほとんどのグループで上位2項目となっており、幅広い業種で推進が検討されている【図表5】。

「働き方改革に取り組む予定なし」は全体の4.8%の10社とわずかであり、ほとんどの企業が課題意識を持っていることがうかがえる。

3. 働き方改革を推進する場合に問題となること

働き方改革を推進する場合に問題となることを複数回答で尋ねたところ、1位は「従業員の意識」で58.9%（前回は7.6%増）、2位は「管理職の意識」で51.3%（前回は3.9%増）と、いずれも前回調査よりも低下したものの、過半数の企業が選択した【図表6】。一方、3位以下のコストやノウハウ、外部環境や事務負担などに関する問題を抱えた企業は、前回と同様に3割を下回った。

「従業員の意識」や「管理職の意識」が上位を占め、「外部環境（社会の意識や取引先の理解）」が前回調査からひとつ順位をあげており、働き方改革の推進にあたっては、制度やシステム等を変えることより、従業員や管理職、社会や取引先の意識・理解を変えていくことの方が容易ではないと考える企業が多いようだ。



4. 育児・介護休業法の改正に対する準備状況

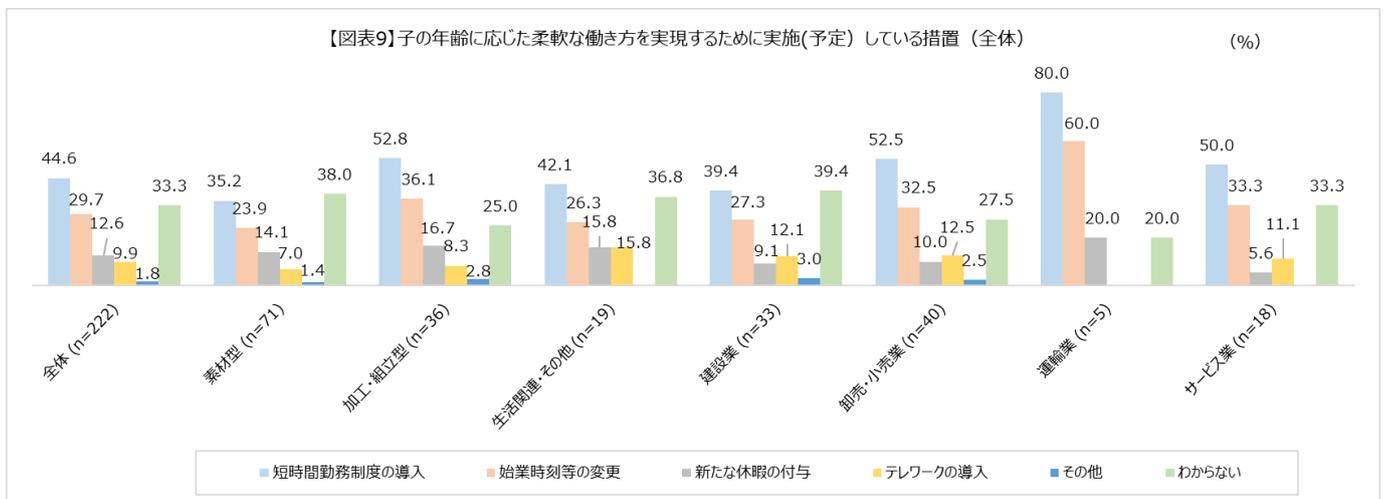
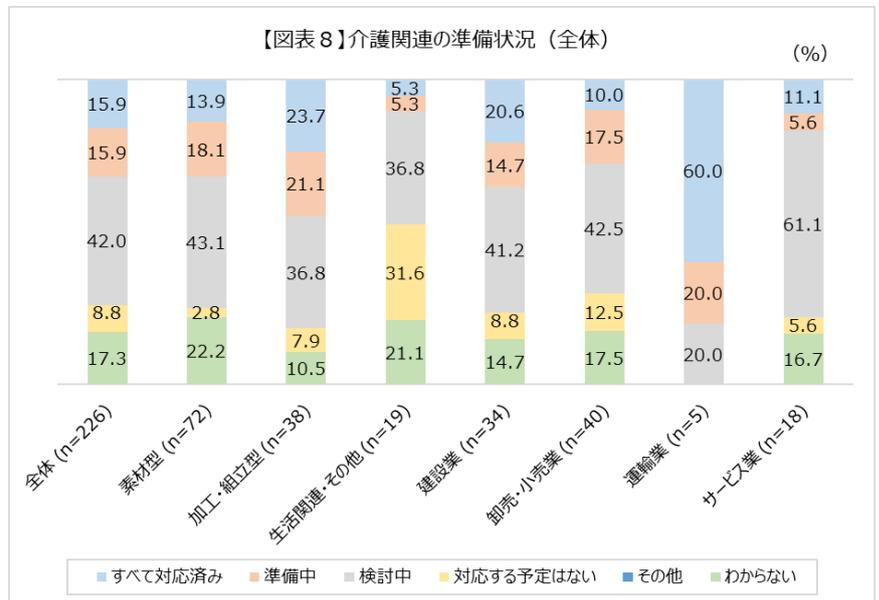
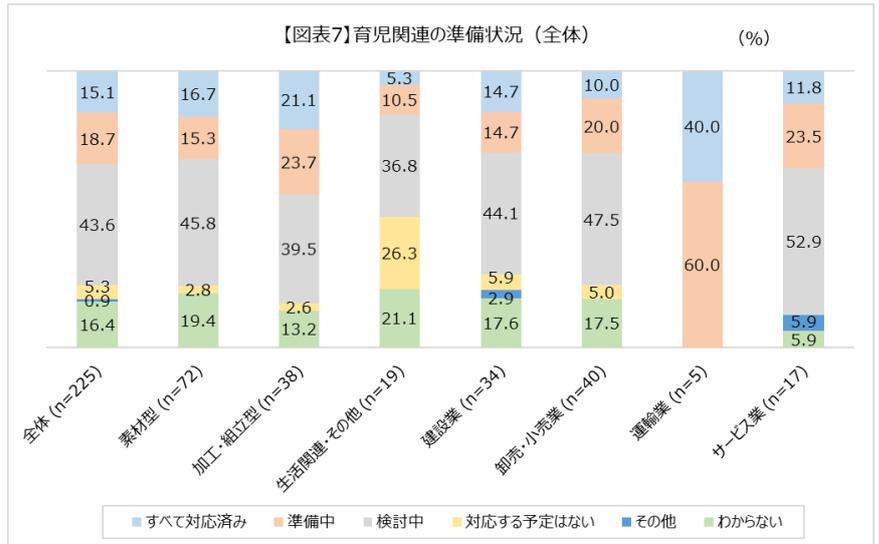
今年4月と10月に改正育児・介護休業法が段階的に施行され、男女ともに希望に応じて仕事と育児・介護の両立を可能とするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児

休業等の取得状況の公表義務の適用拡大等、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等などが企業や事業主に義務付けられる。その準備状況について尋ねた。

まず、育児関連については「すべて対応済み」が15.1%、「準備中」が18.7%と、何かしら対応している企業は全体の33.8%にとどまった。最も多かったのは「検討中」で43.6%を占めた【図表7】。

次に、介護関連の準備状況について尋ねたところ、「すべて対応済み」が15.9%、「準備中」が18.1%と、何かしら対応している企業は全体の31.8%と、育児関連よりもさらに低調だった。最も多かったのは「検討中」で42.0%を占めた【図表8】。

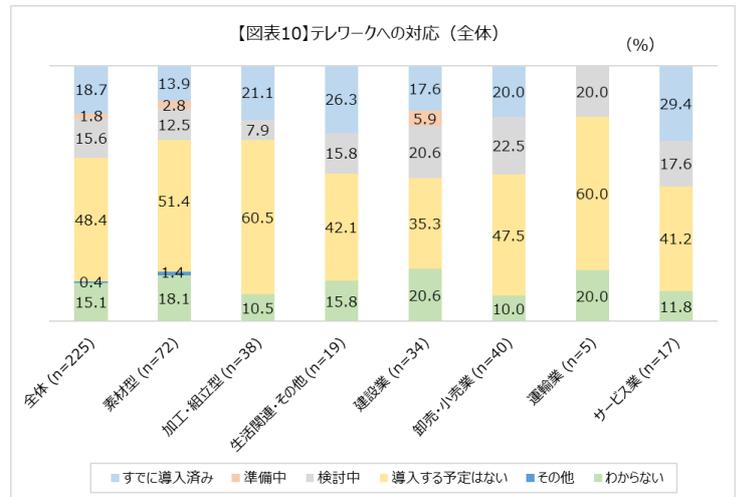
また、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置について、実施（予定）している項目を複数回答で尋ねたところ、「短時間勤務制度の導入」（44.6%）が最も多く、次いで「始業時刻等の変更」（29.7%）、「新たな休暇の付与」（12.6%）が続いた【図表9】。育児・介護関連の準備状況と比較して「わからない」の割合が33.3%と高いが、本措置については今年10月から施行となるため、4月から施行される項目と比較すると、まだ着手していない企業が多かったと考えられる。



テレワークが努力義務となることについて、自社の対応状況について尋ねたところ、「すでに導入済み」は18.7%、「準備中」が1.8%と、何かしら対応している割合は20.5%にとどまり、「導入する予定はない」が48.4%を占めた【図表10】。「検討中」の企業が15.6%と、さらに導入が進む可能性はあるものの、業務内容がテレワークに適さない企業もあるため、コロナ禍でも導入に踏み切らなかった企業が、今後導入を推進していくことは容易ではないと考えられる。

業種グループ別でみると、サービス業や生活関連・その他で「すでに導入済み」の割合が比較的高

く、加工・組立型や運輸業、素材型などで「導入する予定はない」の割合が高かった。



5. 若年女性の人材確保に向けた対応状況

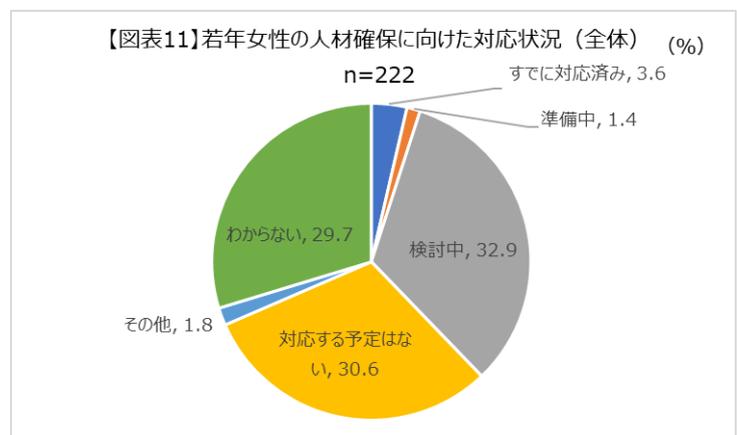
岐阜県・愛知県では、若年女性が東京などの大都市に流出しており、地元での定住・雇用促進が課題となっている。そこで、若年女性の人材確保に向けた自社の対応状況を尋ねたところ、「検討中」(32.9%)が最も多く、「すでに対応済み」が3.6%、「準備中」が1.4%と何かしら対応している企業は5.0%にとどまり、「対応する予定はない」が30.6%を占めた【図表11】。自由コメント欄には、「若年女性の採用を続けてきたが、零細企業には負担が大きい。(岐阜県・建設業)」、「若年女性確保の観点では、やはり福利厚生面、環境面、サポート体制に重きを置く必要があると感じる。年々産休・育休制度が充実してきているが、欠員を補う体制が整う会社は少ない状況。(愛知県・建設業)」、「当社の場所が公共交通機関に恵まれていないことにより、若年女性の雇用が非常に難しく、改善難の課題である。(愛知県・木材・木製品)」、「人手不足は相変わらずで厳しい。若年女性は1名だけのため労働環境はあまり変わらず、将来的に検討しなければならない。(愛知県・出版・印刷)」などの声が寄せられた。

これらの結果を受けて、対応が進んでいない理由

として以下のような仮説が考えられる。

- ① 若年女性に限らず人手不足なので、若年女性に特化した取り組みはしていない。
- ② 業種柄、土地柄、若年女性を対象とした取り組みの効果が見込めないため、対応を予定していない。
- ③ 若年女性を採用する体制が整っておらず、積極的に確保しようと考えていない。

今回はこの項目について特化した調査ではなく、仮説検証までには至らないため、今後の動向を引き続き注視していきたい。



6. おわりに

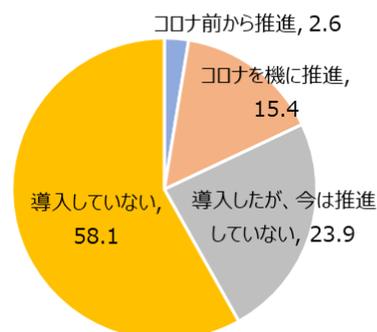
近年進んだ法規制や新型コロナの影響、人手不足感の高まりや人材獲得競争などを背景に、全体の99.1%の企業が何らかの「働き方改革」に取り組んでおり、今後もいっそう対応が進むものと考えられる。

しかし、一方で人手不足や人件費不足のため、時間外労働の削減、同一労働・同一賃金といった働き方改革を推進することが難しい企業も多いと考えられ、まだ道半ばの企業も多い。

従業員や管理職の意識改革は、9年前も今も、働き方改革を推進するうえで大きな課題である。法整備に伴い、制度への対応は広がると考えられるが、実際にその制度を活用するうえでの環境の整備と職場の理解が制度に追いついていくことも重要である。

テレワークにおいては、当社が2023年6月に実施したテレワーク・リモートワークに関する調査でテレワーク・リモートワークを推進中（「コロナ前から推進」＋「コロナを機に推進」）の企業が18.0%、「導入したが、今は推進していない」が23.9%、「導入していない」が58.1%だった【図表12】。

【図表12】テレワーク・リモートワークを推進しているか
2023年6月調査（全体 n=234 (%)



今回も「すでに導入済み」は18.7%にとどまり、コロナ禍後のオフィス回帰が進んだ状況が続いている。テレワークが難しい業務も数多くあるが、社内業務の一部をテレワークにするために、業務の棚卸し、見直しをすることは業務全体の生産性向上や効率化につながる可能性がある。

育児・介護休業法の改正を契機として、育児・介護と仕事との両立支援に取り組む企業が増え、望まない育児離職・介護離職が減ることを期待している。

（研究員 藤木 由江）