

「働き方改革」の取組に関するアンケート 集計結果: 回答数436名

業種区分

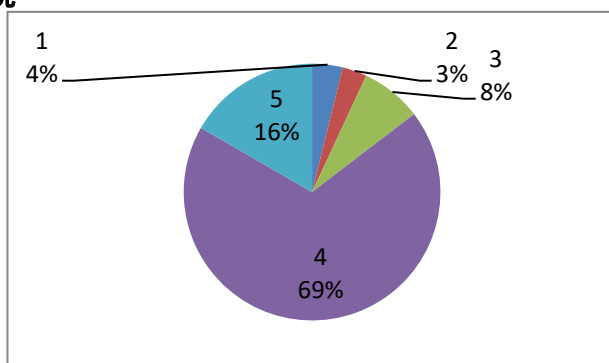
区分	人数
めん類	5
すし	8
喫茶	368
中華料理	15
社交飲食	2
料理	18
その他一般飲食	20
合計	436

回答者属性

年齢	男性	女性	
20未満	0	0	
20～29	6	2	
30～39	69	36	
40～49	95	28	
50～59	113	6	
60～69	25	8	
70以上	38	3	
合計	346	83	429

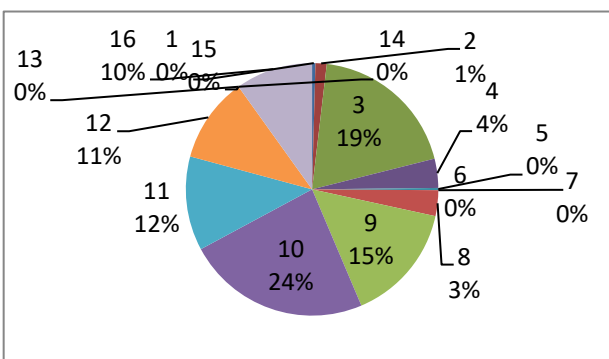
質問1: 「働き方改革」への取り組み状況

項目	人数
①積極的に取り組んでいる	15
②一部取り組んでいる	12
③取り組みを検討中・予定中	30
④取り組む予定は無い	268
⑤不明	65
合計	390



質問2 「働き方改革」への取組み状況 (具体例) 複数回答可

項目	人数
①有給休暇の消化促進	3
②残業時間の削減	10
③多様な勤務時間の導入(テレワークなど)	134
④柔軟な勤務制度の導入(育児・介護・病気療養支援など)	26
⑤女性活躍の推進	2
⑥業務の標準化/プロセスの改善(会議の時間短縮など)	0
⑦オフィスの環境整備	0
⑧従業員の健康促進施策	23
⑨ICTによる業務削減	106
⑩高齢者雇用の促進	164
⑪アウトソーシングによる業務削減	84
⑫従業員のスキルアップ施策	76
⑬ナレッジの共有	0
⑭人事評価指標・方法の変更	0
⑮その他	0
⑯上手くいっている施策はない	69
合計	697

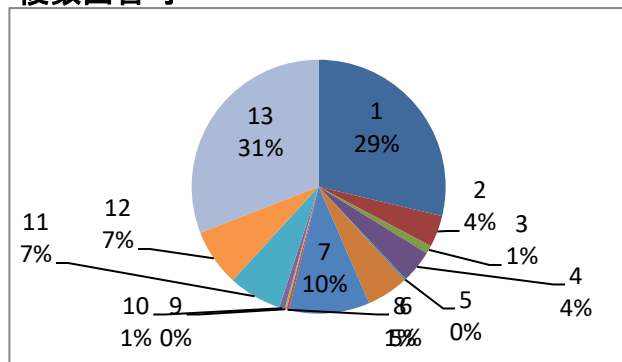


大企業と異なり、「働き方改革」の認識が大変低いことが見られる。取組みについては、7%、「取組みを検討中・予定中」が8%、「取り組む予定はない」が69%などとなっている。ただ、「取り組む予定はない」と回答していても、具体例に「テレワークの導入」「高齢者雇用の推進」を行っている企業もあることから、「働き方改革」の具体例を認識していない場合も多く見られる。

中小零細企業において、各種研修会・勉強会を開くことは物理的に難しい場合も多いことから、今後、組合を通じて、法改正に合わせた働き方改革への取組みを啓発していく必要性を感じる。

質問3 働き方改革の推進における課題 複数回答可

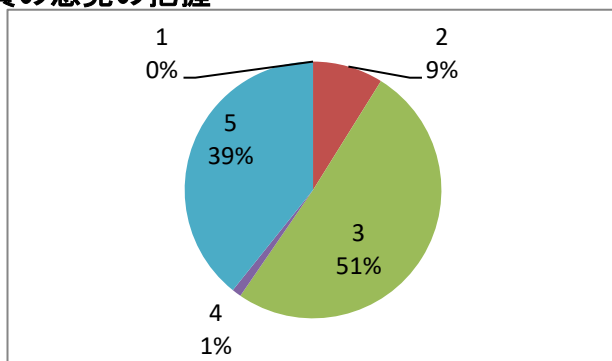
項目	人数
①業務量に対する適正要員の不足	249
②目指すゴール・方針・指標の明確	35
③管理職の強いコミット	9
④経営層の理解と強い推進力	36
⑤企業風土の適合	2
⑥一般社員の強いコミットメント	46
⑦業績向上の実感	89
⑧施策に対するノウハウの不足	3
⑨人事評価との連動	2
⑩予算確保コスト負担	6
⑪関係取引先の協力	59
⑫その他	63
⑬課題を感じていない	268
合計	867



質問1・2の回答にも見られたように、「働き方改革」の認識が大変低いことから、「働き方改革」自体の理解がされていないことが見られる。よって、「働き方改革の推進における課題」については、人材不足が特に問題点ととらえている割に、課題を感じていない、といった両極端な回答が見られた。人材不足は、依然として、大きな課題となっていることがうかがえる。

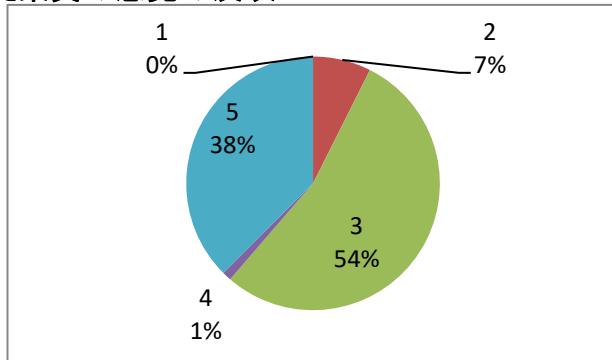
質問4 働き方改革の推進に対する従業員の意見の把握

項目	人数
①十分できている	0
②ある程度把握できている	38
③あまり把握できていない	217
④まったくできていない	5
⑤わからない	168
合計	428



質問4-2 働き方改革の推進に対する従業員の意見の反映

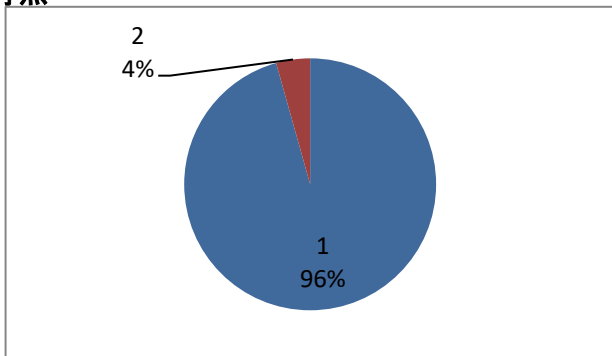
項目	人数
①効果的に反映できている	0
②まあまあ反映できている	32
③あまり反映できていない	233
④まったく反映できていない	5
⑤わからない	162
合計	432



「ある程度把握できている」回答は、10%にも満たない水準となっている。
 大企業、中小企業とは、比較できない状況となっている。
 ただ、今後は従業員が少ないというメリットを生かし、従業員の意見を把握していくために、組合としての啓発活動に力を入れていきたい。

質問5 労働時間短縮のための取組みの有無

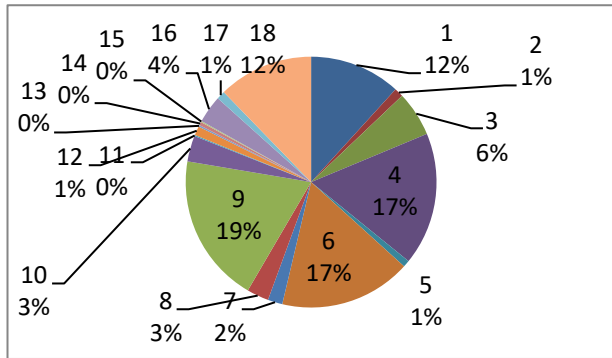
項目	人数
①ある	417
②ない	19
合計	436



中小零細にとって、労働時間短縮は即、売上げ・人件費等に直結するため、大変シビアに捉えている。
 働き方改革関連法が施行され、中小企業にも「残業時間に罰則付きの上限規制」が適用されることから、組合として、しっかり情報の提供をし、個店の積極的な取組みを行っていただきたい。

質問6 時間外労働削減に向けて「実施している施策」と「効果の出ている施策」複数回答可

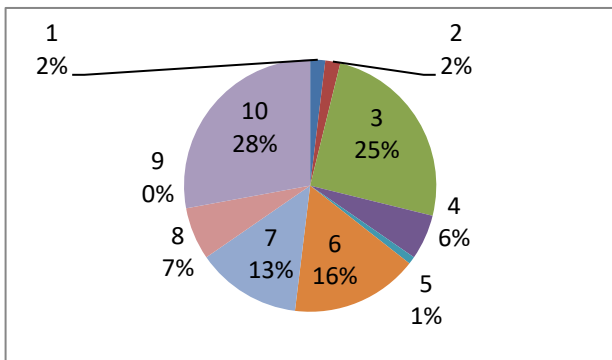
項目	人数
①ノー残業デーの設定	162
②フレックス・スライド出勤制度	16
③残業の事前届け出制・許可制	80
④会議の改善、削減	236
⑤業務の標準化／プロセスの改善	12
⑥深夜残業の禁止(規定時前退社制度など)	234
⑦ITCによる業務削減	26
⑧管理職の意識改革	39
⑨アウトソーシングによる業務削減	265
⑩一斉消灯	46
⑪勤務間インターバル制度	2
⑫従業員の能力開発	16
⑬朝型勤務の奨励	3
⑭業務繁忙に対応した営業時間の設定	6
⑮残業代抑制分を従業員に還元	2
⑯取引先との契約関係の見直し	49
⑰その他	15
⑱上手くいっている取組みはない	169
合計	1378



①ノー残業デーの設定□ ④会議の改善、削減 / ⑨アウトソーシングによる業務削減に関して、多くの企業が対応しているが、①②に関しては、店舗の営業時間が決まっていることから、もともとそんなに設定を要しない企業も少なくないとみられる。
⑨に関しては、個性的な店作りとコストダウンと兼ね合いから、そのバランスを見極めるのが、難しいとの意見も散見していた。

質問7 「残業時間の削減」で浮いたコストの活用方法 複数回答可

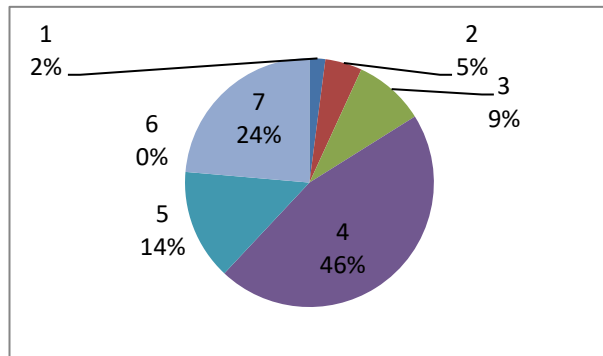
項目	人数
①人材育成への投資	2
②従業員への直接的な還元(給与や賞与として)	2
③内部留保として蓄える	26
④人材採用への投資	6
⑤他の働き方改革関連施設への投資	1
⑥既存事業の予算として配分	17
⑦新規事業の予算として配分	14
⑧役員報酬として配分	7
⑨その他	0
⑩未定	29
合計	104



中小零細企業に限って言えることではあるが、「残業時間の削減」で浮いたコストという余裕がある企業は大変少ないと考えられる。
もともとギリギリで経営している状況で、他に回せる資金は殆ど生まれないと思われる。
今後、余裕が生まれるかも不透明な現状で、活用方法を検討する余地も生まれないと思われる。

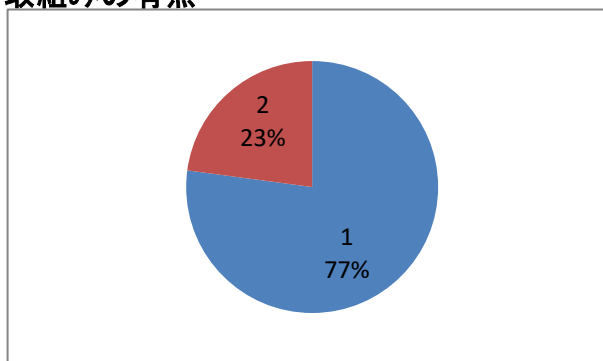
質問8 昨年度の従業員の平均年次有給休暇取得率（概算）

項目	人数
①10%未満	6
②10～30%未満	14
③30～50%未満	27
④50～70%未満	134
⑤70～100%未満	42
⑥100%以上	0
⑦不明	69
合計	292



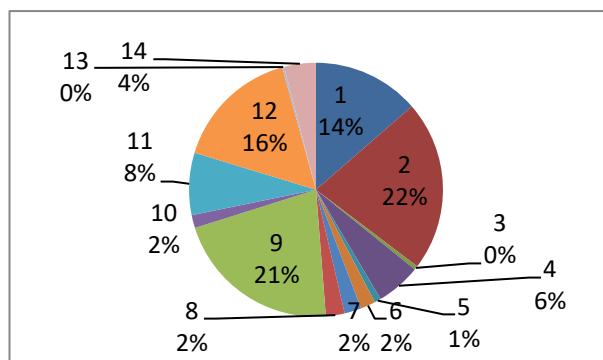
質問9 年次有給休暇の取得推進のための取組みの有無

項目	人数
①ある	320
②ない	95
合計	415



質問10 年次有給休暇取得推進のために「実施している施策」と「効果の出ている施策」複数回答可

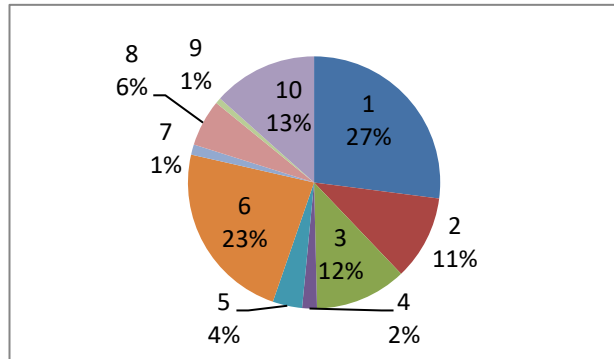
項目	人数
①年次有給休暇の計画的取得	165
②年次有給休暇取得の目標設定	263
③個別に休暇取得を奨励(人事からのメール送信等)	6
④喚起・啓発(ポスター等の掲示など)	69
⑤管理職向け説明会・研修	10
⑥経営トップから呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成	23
⑦適正な人員配置による一人当たり業務量の削減	26
⑧従業員向けの説明会・研修	29
⑨アウトソーシングやITC導入による業務量の削減	259
⑩部下の年次有給休暇の取得状況を、管理職の人事考課(評価)項目として設	20
⑪サポート体制の整備	96
⑫業務の標準化/プロセスの改善	194
⑬その他	3
⑭上手くいっている取組みはない	49
合計	1212



企業は、有給休暇の取得の仕組みはを作っているのだが、実際に有給を利用しているかといえ
ば、そうは言えない。休みにくい職場体制が残っている場合もあると考えられる。
組合として、従業員の年間5日間の有給休暇取得が義務化されたことを、今後の研修会等で説明を
続けていきたい。

質問 1 1 年次有給休暇取得推進における課題 複数回答可

項目	人数
①業務量が多く、人員が不足している	329
②休んだ人の業務をカバーする体制がない	132
③従業員の計画的な年休取得に対する意識が薄	143
④職場に取得しにくい雰囲気がある(上司や同僚も取っていないな	23
⑤休まないことが評価される風土がある	46
⑥突発的な業務が生じやすく、計画的な休暇を取得しにく	283
⑦成果主義や業務の個別化などにより職場に助け合いの風土がな	16
⑧皆勤手当などで、自分の取得を増やそうとする従業員が	73
⑨その他	9
⑩特にな	163
合計	1217



質問3でも回答している様に、零細企業にとって「業務量が多く、人員が不足している」が80%以上で、それに伴い「休んだ人の業務をカバーする体制がない」という悪循環に繋がっている。「従業員の計画的な年休取得に対する意識が薄い」というよりも、計画的な年休取得の事を検討する体制が無いように捉えた方が良く考えられる。
どの項目も、業務量の多さと人手不足が慢性的に起こっている事から、従業員の意識改革が進んでいないことがうかがえる。

全体として：
「仕事量>人員→働き方改革への認識が薄い」といった構造がみられる。
具体的な取組みをしていると言っても、従業員に浸透しているとは言えない状況である。
また、「働き方改革」の取組以前に、こなさなくてはならない仕事量があり、短期的に解決することは難しい。
それでも組合としては、「働き方改革」を理解してもらうために、今後も継続して研修会を行っていきたい。