

働き方改革に関する取り組み状況調査

報告書

令和4(2022)年3月

宇都宮商工会議所

目次

I	調査概要	2
II	回答企業について	3
III	調査結果について	5
1	働き方改革に取り組む中で重要視すること【問1】	5
2	同一労働・同一賃金【問2】①・【問3】	7
3	テレワークの導入【問2】②・【問4】	12
4	副業・兼業の許可【問2】③・【問5】	17
5	B C Pの見直し【問2】④	21
6	休日取得の推進【問2】⑤	22
7	時間外労働の上限規制【問2】⑥	23
8	生産性の向上【問2】⑦	24
9	多様な人材の雇用【問2】⑧	25
10	外部委託の活用【問2】⑨	26
11	人事評価・賃金制度の改善【問2】⑩	27
12	中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げ【問6】・【問7】	28
13	働き方改革の相談先について【問8】	32
IV	総括	34
参考	調査票	36

※本調査の横棒グラフについては、小数点第二位で四捨五入しているため、合計が100%にならないものもある。

I 調査概要

1 調査目的

本調査は働き方改革の各制度に対する取り組み状況や効果、問題点などを明らかにし、支援策の充実・強化及び行政への政策提言・要望へ繋げるため実施した。

2 調査期間

令和4(2022)年1月11日(火)～令和4(2022)年1月21日(金)(11日間)

3 調査対象事業所

会員事業所683社

(内訳:製造業139社 建設業103社 卸売業92社 小売業72社 サービス業251社 その他26社)

4 調査方法

調査票をFAXで送信し回収

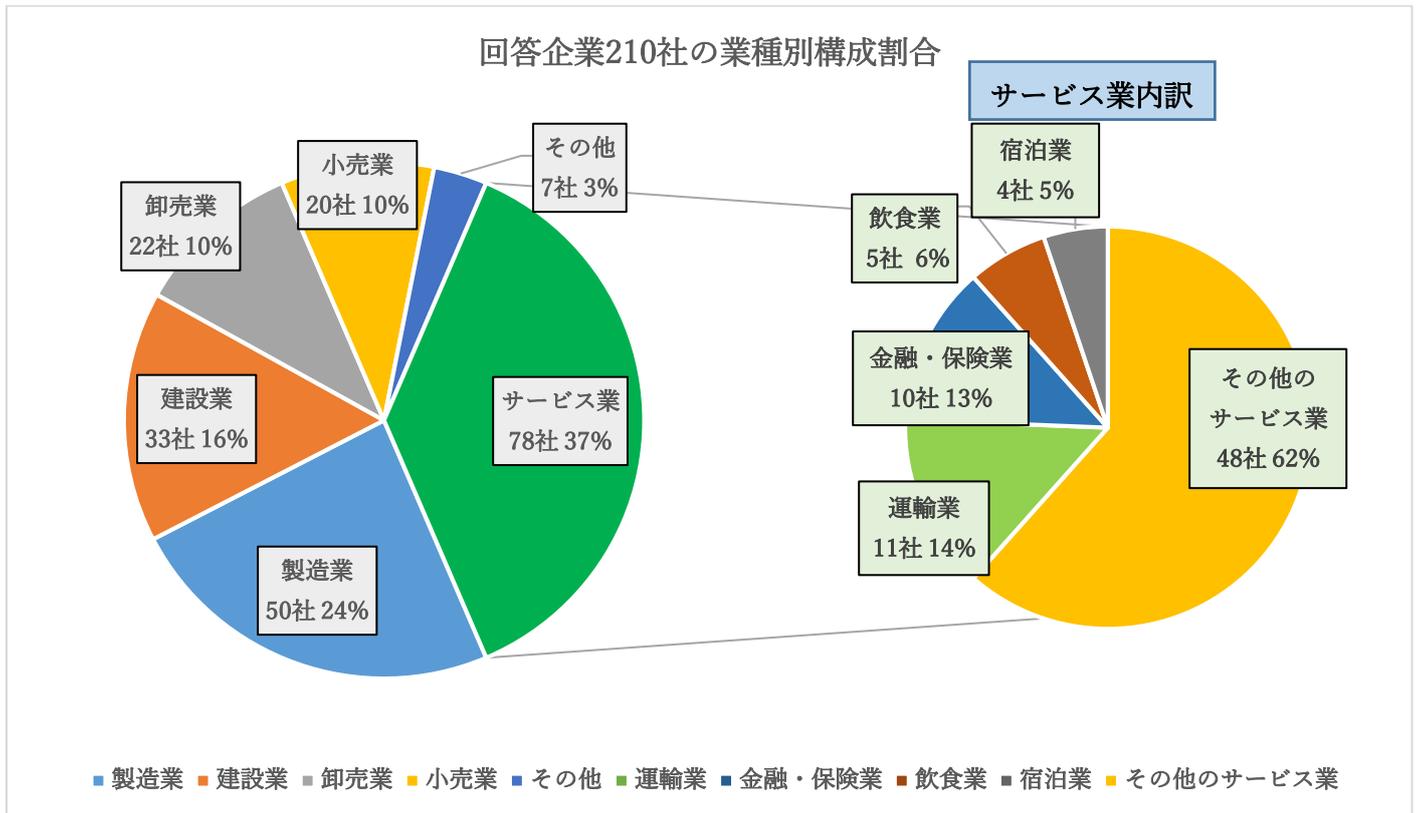
5 有効回答数

210社(内訳は下記のとおり 回答率30.7%)

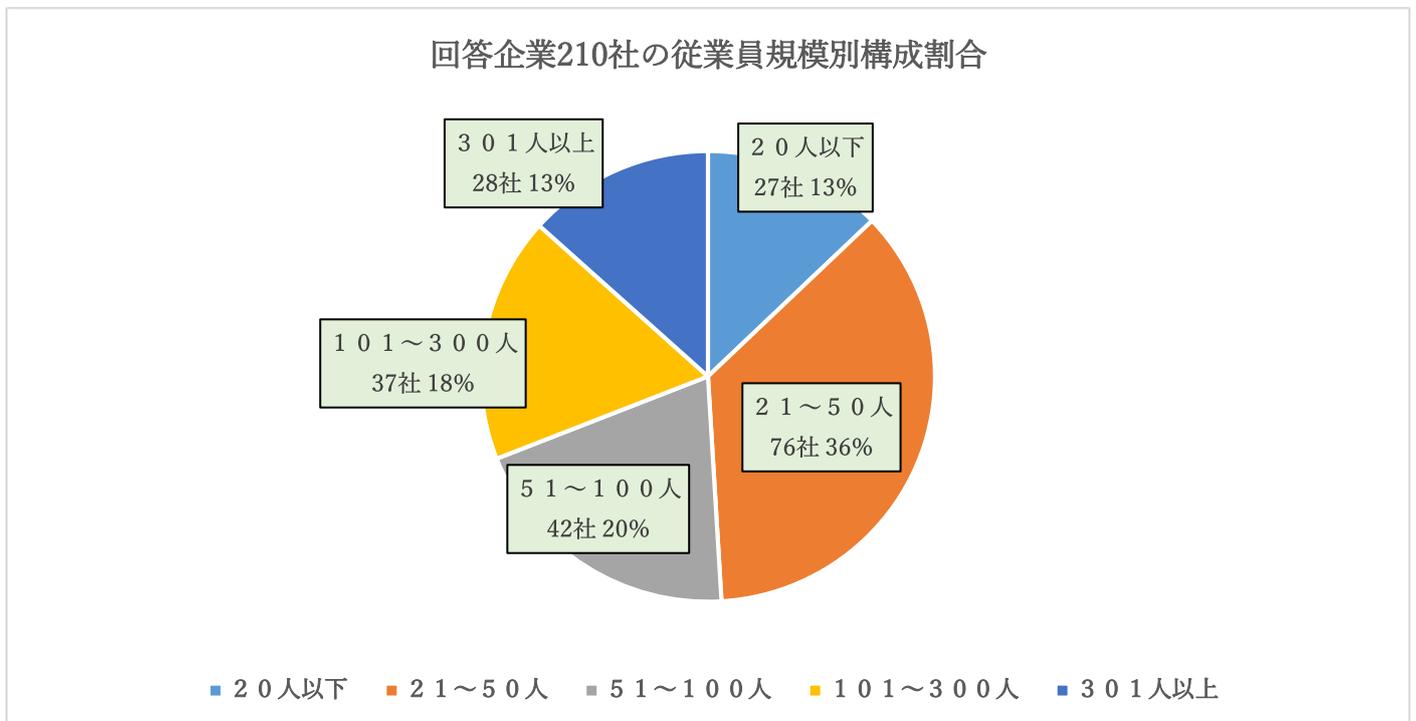
	20人以下	21～50人	51～100人	101～300人	300人以上	計
製造業	8	15	13	10	4	50
建設業	5	19	5	3	1	33
卸売業	2	8	8	2	2	22
小売業	3	1	3	6	7	20
サービス業	8	31	13	14	12	78
その他	1	2	0	2	2	7
計	27	76	42	37	28	210

II 回答企業について

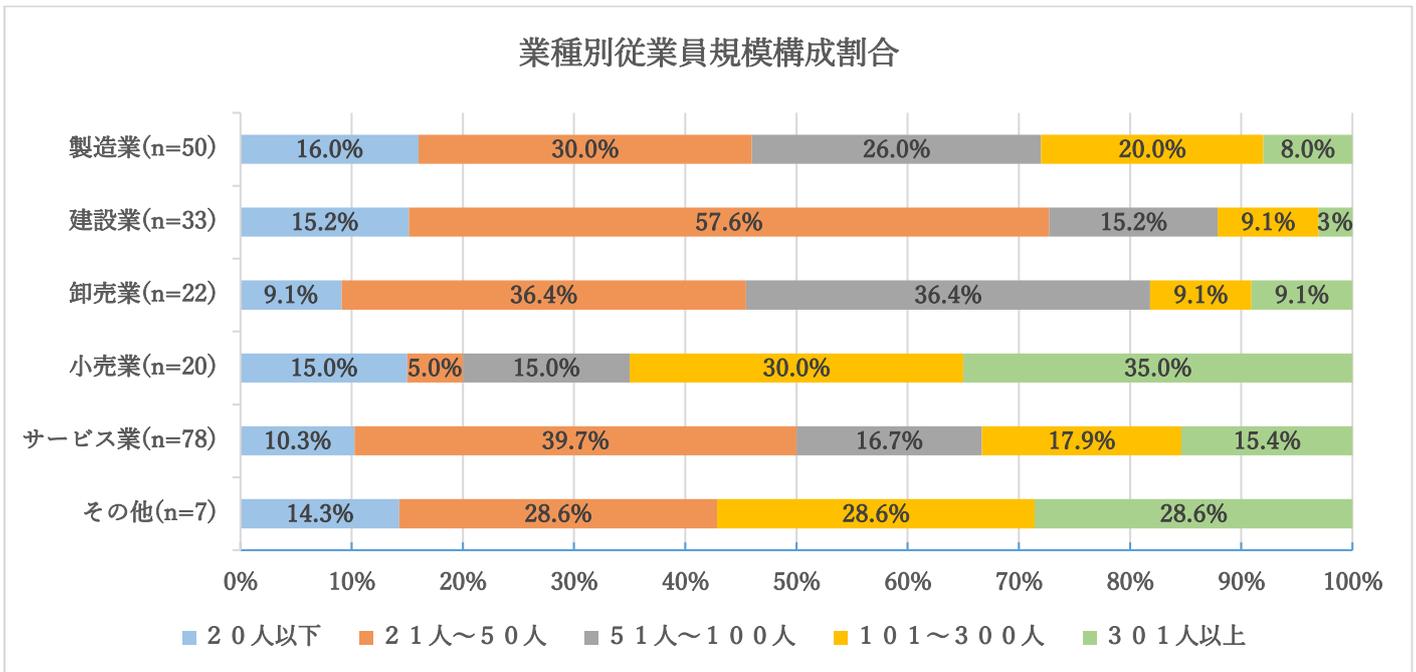
1 業種別構成割合



2 従業員規模別構成割合



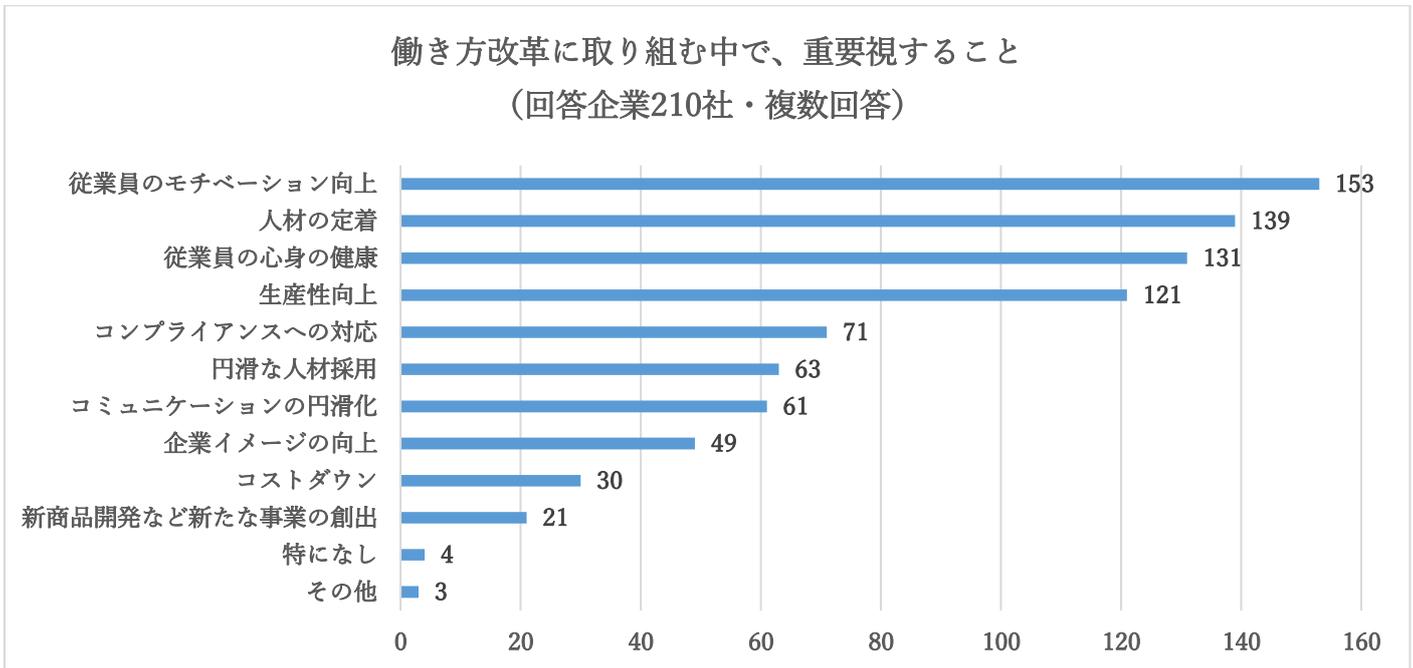
3 業種別従業員規模構成割合



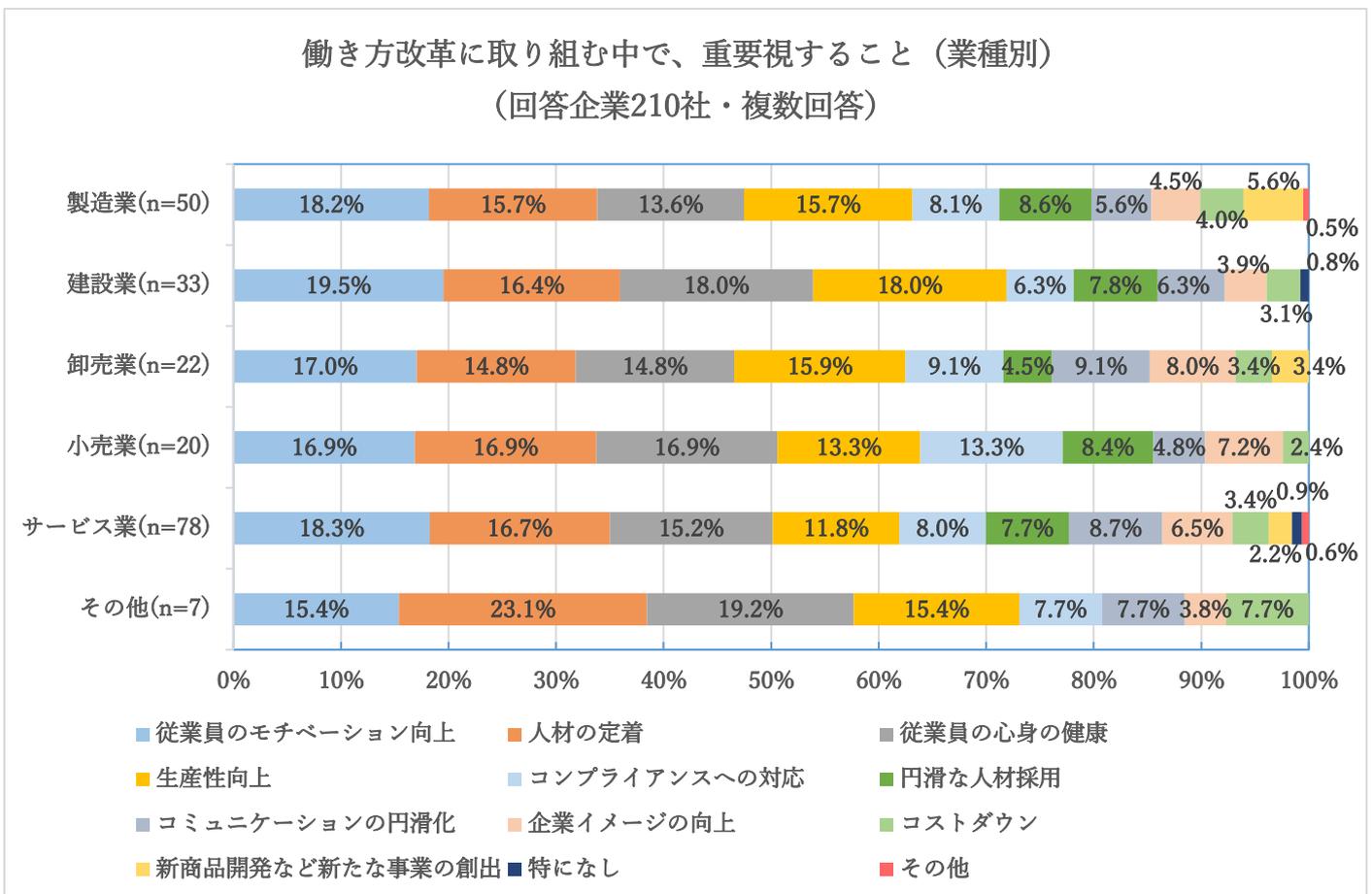
Ⅲ 調査結果について

1 働き方改革に取り組む中で重要視すること

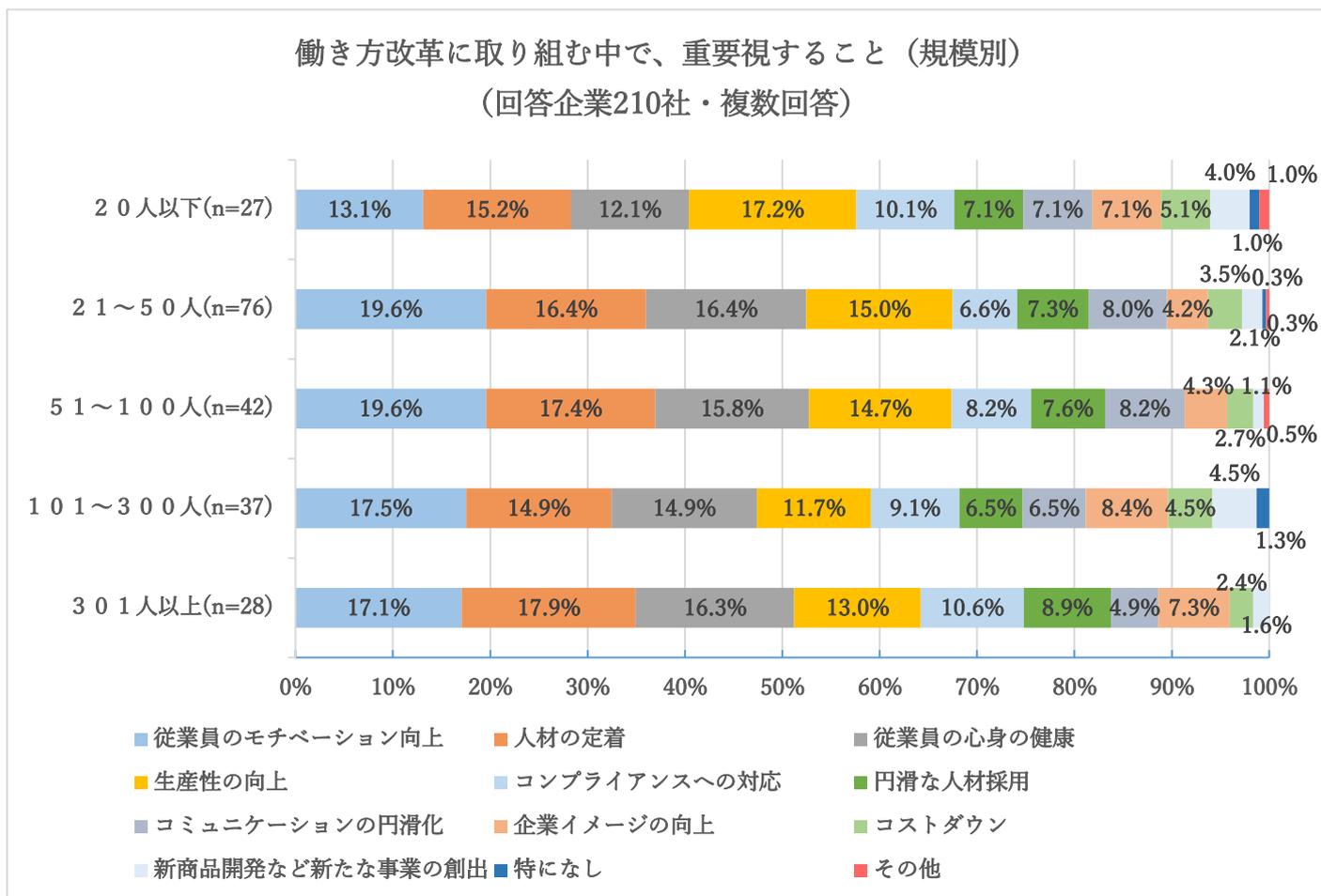
【問1】働き方改革に取り組む中で、重要視することは何ですか？（回答企業210社・複数回答）



(業種別回答構成 ※以降「業種別」と表記)



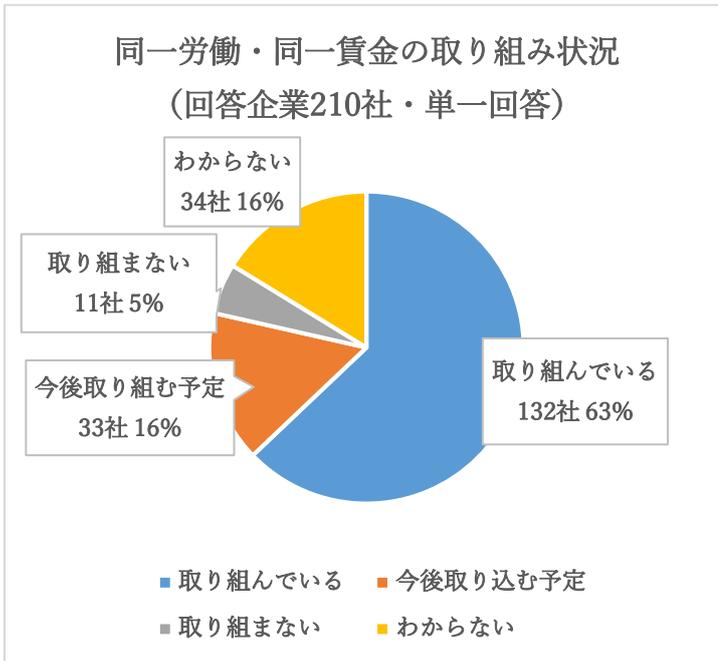
(従業員規模別回答構成 ※以降「規模別」と表記)



⇒ 働き方改革に取り組む中で重要視していることについては、多くの企業が「従業員のモチベーション向上 72.9% (153/210社)」、「人材の定着 66.2%(139/210社)」、「従業員の心身の健康 62.4%(131/210社)」と回答していた。

2 同一労働・同一賃金

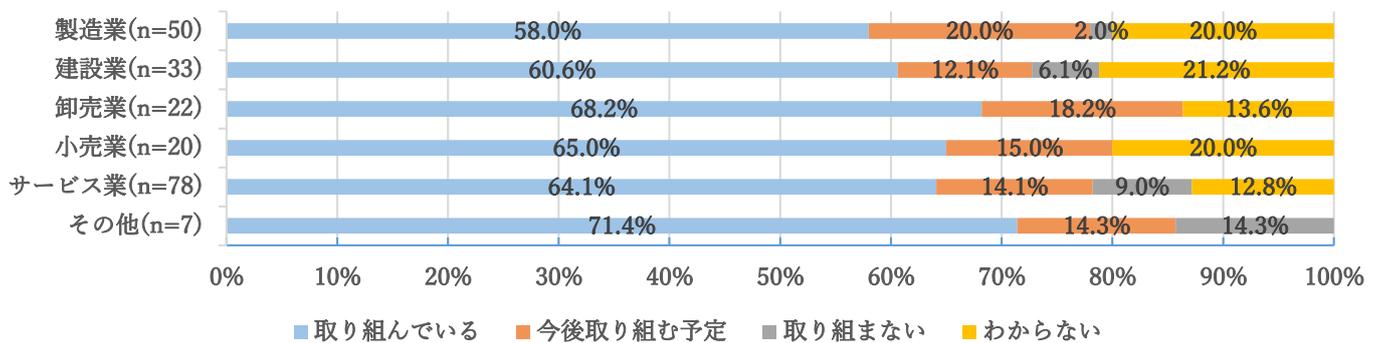
【問2】①同一労働・同一賃金の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



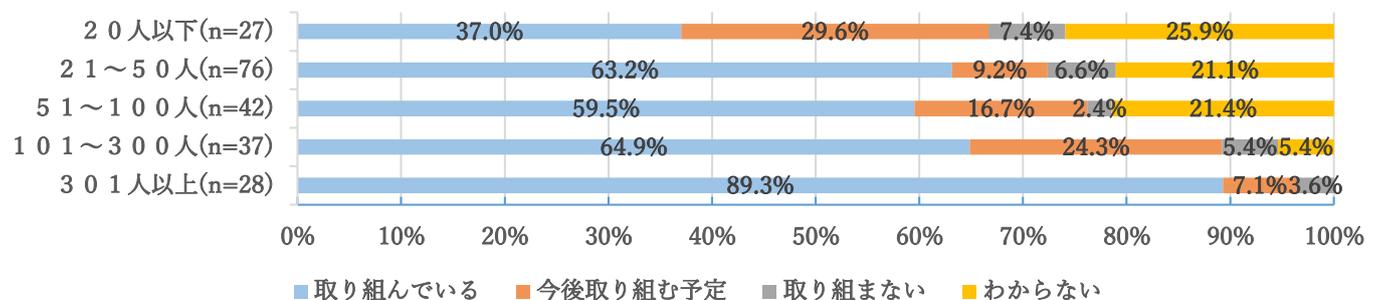
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答している企業の割合は63%であった。

規模別では、従業員数301人以上の「取り組んでいる」と回答している企業の割合は89.3%であるのに対し、従業員数20人以下の同割合は37%であり、最も取り組みが遅れている。

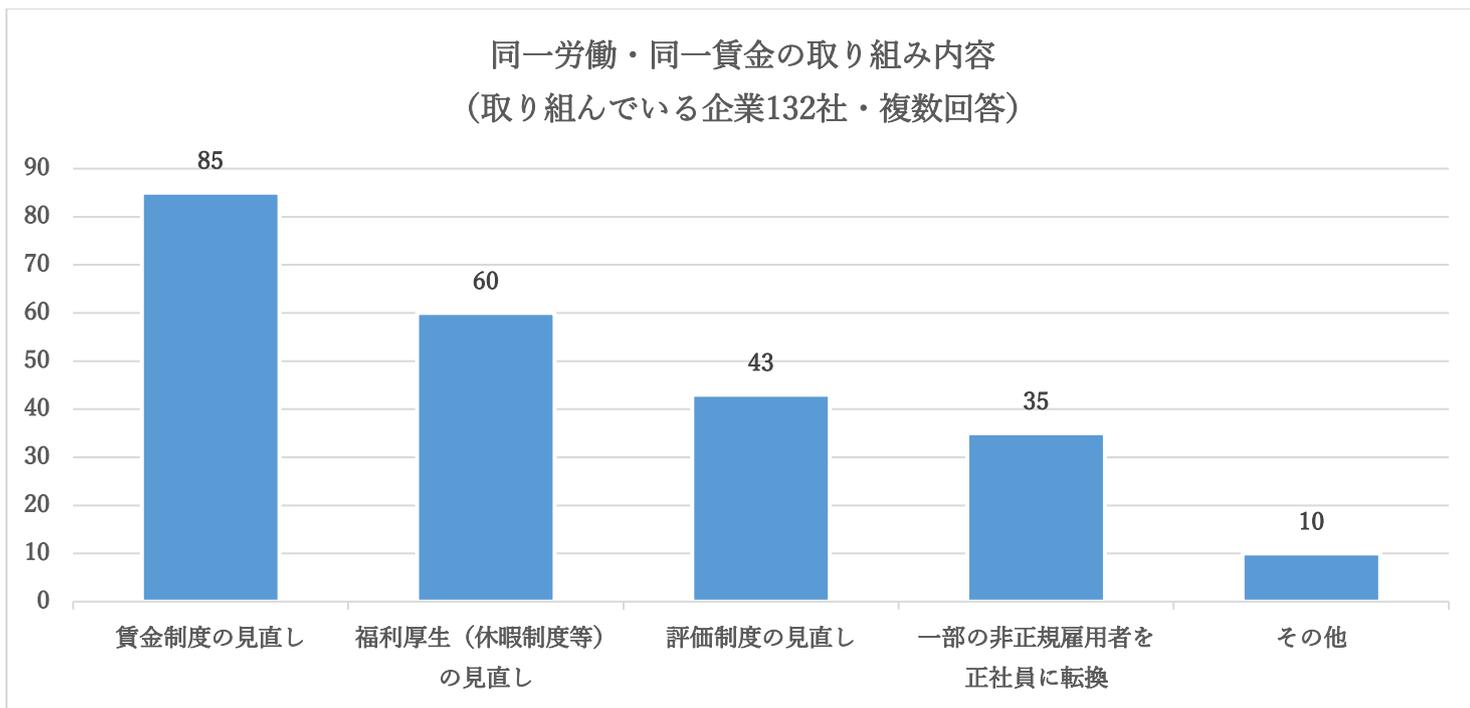
同一労働・同一賃金の取り組み状況（業種別） (回答企業210社・単一回答)



同一労働・同一賃金の取り組み状況（規模別） (回答企業210社・単一回答)



【問3】A 同一労働・同一賃金に取り組んでいる企業の取り組み内容（調査対象：【問2】①にて同一労働・同一賃金に「1.取り組んでいる」と回答した企業132社・複数回答）



▼その他 取り組み内容

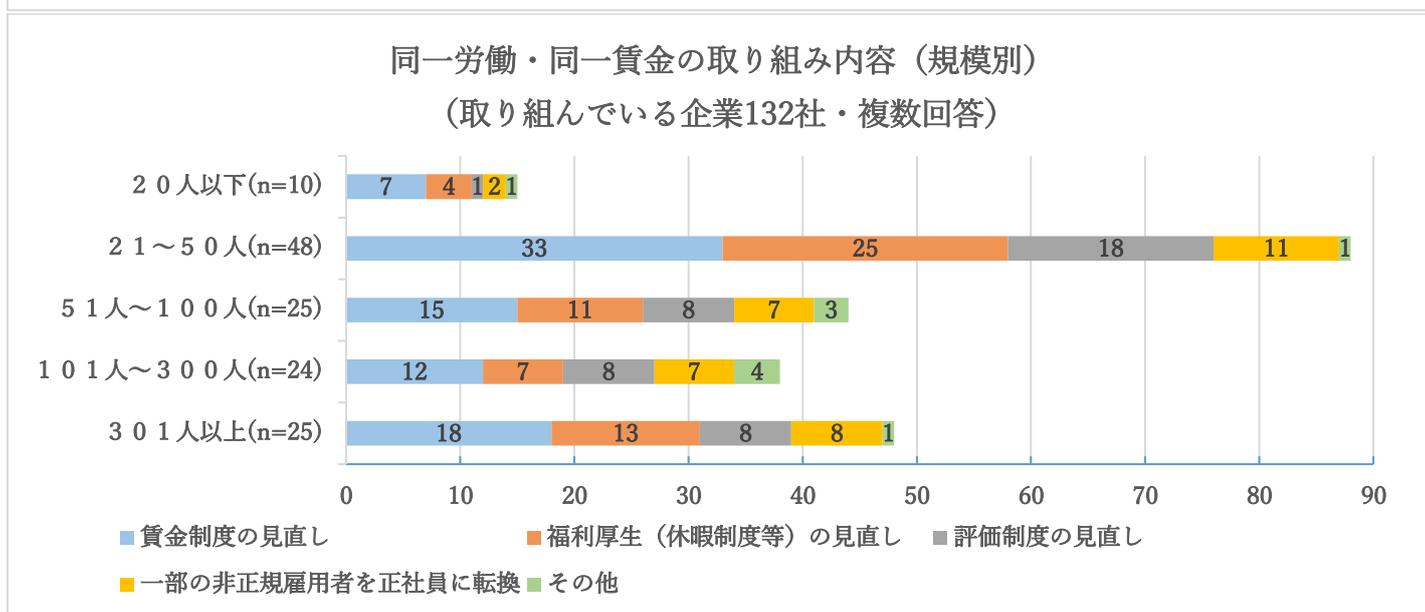
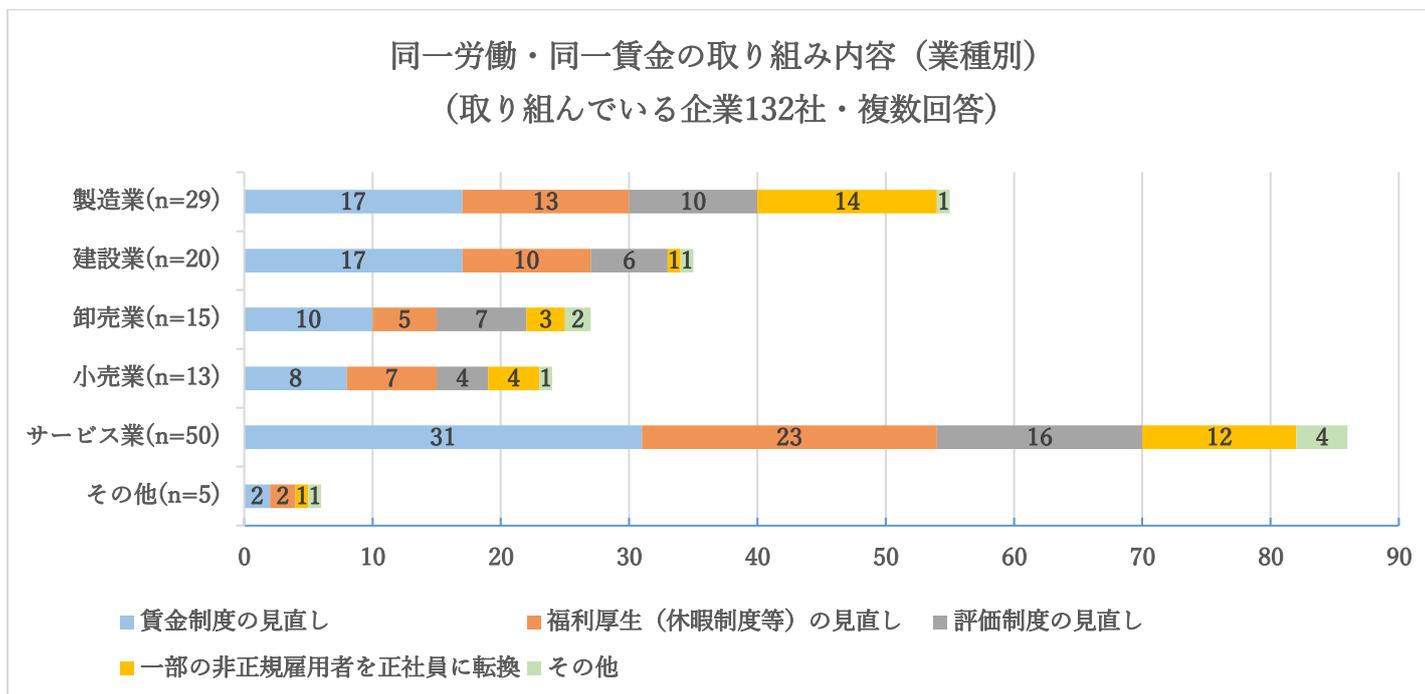
- ・ 全員正社員である
- ・ 既に同一である
- ・ 社会保障の標準化
- ・ 不合理な格差がないことは確認している

▼具体的な取り組み内容

- ・ 長期パート従業員（フルタイム）を正社員へ転換（希望者のみ）
- ・ 手当の支給要件の見直し（明確化）、一部休暇制度の共通化
- ・ 仕事内容の平準化
- ・ 特別休暇の日数同一化
- ・ 非正規社員への賞与・家族手当の支給実施
- ・ 各種手当の支給対象の見直し
- ・ パートスタッフから実力を考慮し正社員へと昇格
- ・ 契約社員を正社員へ、定年社員の賃金見直し
- ・ 日給者への有休付与
- ・ 年間休日を増やし、人事評価制を構築・実践
- ・ 取り組み内容について、派遣元との意思合わせと合意
- ・ 交通費支給要件の見直し
- ・ 賃金のベースアップ
- ・ 各種手当の見直し、正規と非正規の福利厚生制度の水準見直し
- ・ 取り組んではいないものの、基本的には就業規則にて社員と非正規社員とでは責任体制の面では

きり区別している為、実施できない部分も多い

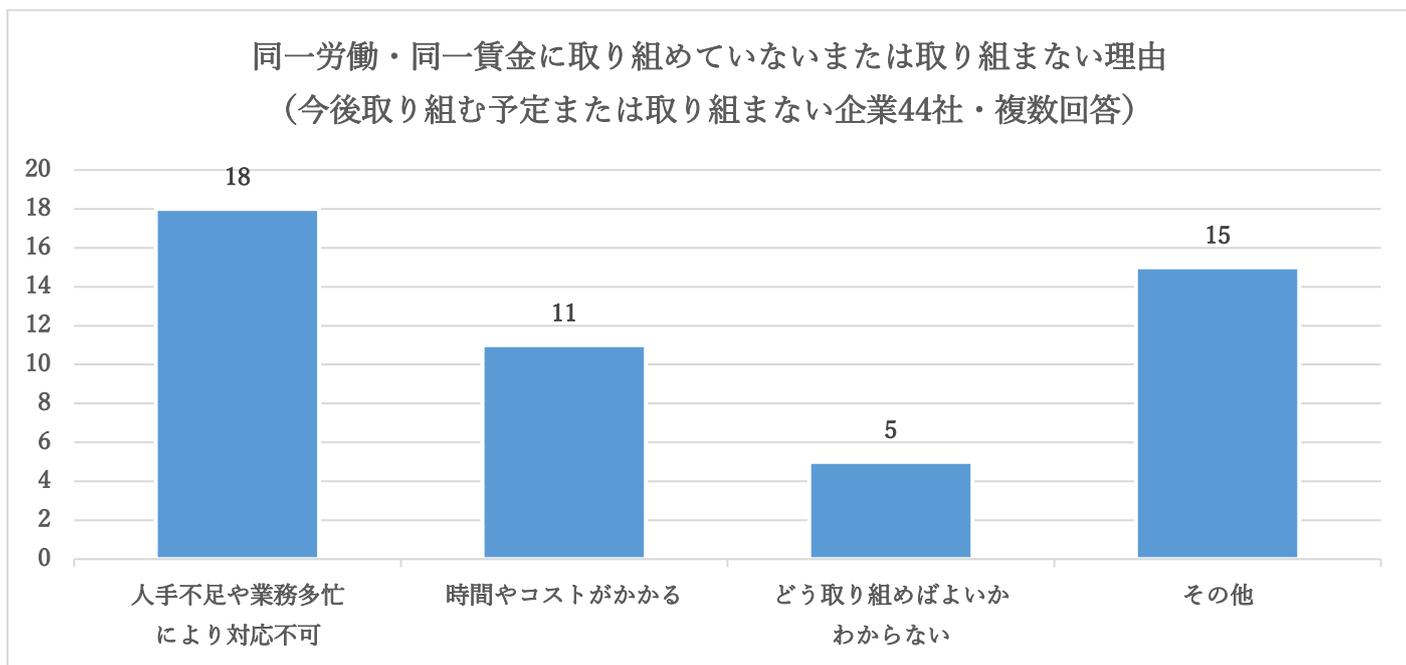
- ・清掃員等を除き全て正社員に転換
- ・手当の支給対象者を拡大



⇒ 全体のうち、同一労働・同一賃金に「取り組んでいる」と回答した企業から最も多く挙げられた取り組み内容は「賃金制度の見直し 64.4%（85/132社）」であった。

特に業種別の「賃金制度の見直し」は、建設業が85%（17/20社）であり、最も多かった。

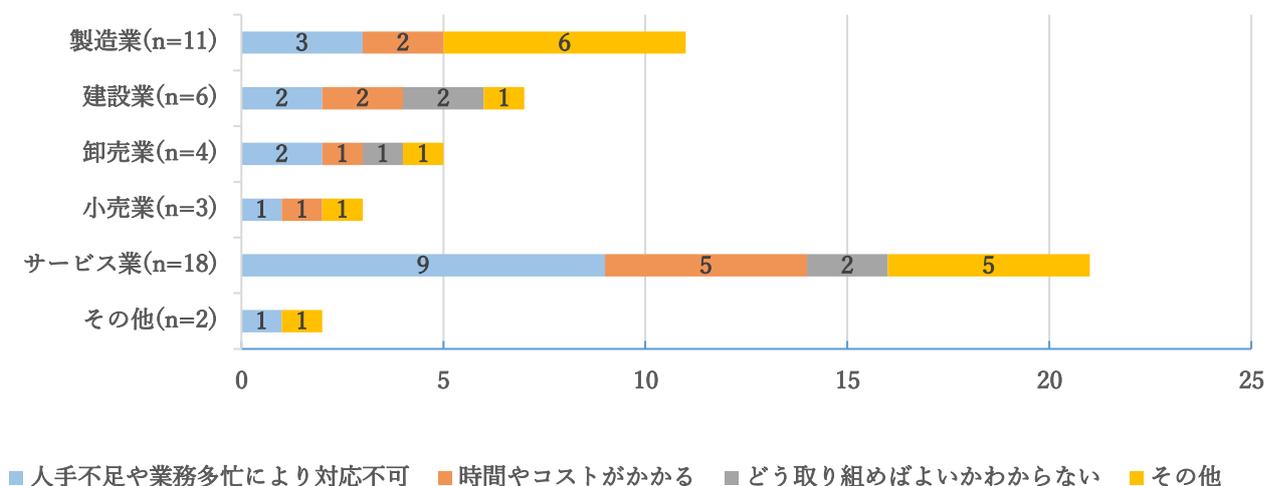
【問3】B 同一労働・同一賃金に取り組めていないまたは取り組まない理由（調査対象：【問2】①にて同一労働・同一賃金に「2.今後取り組む予定」または「3.取り組まない」と回答した企業44社・複数回答）



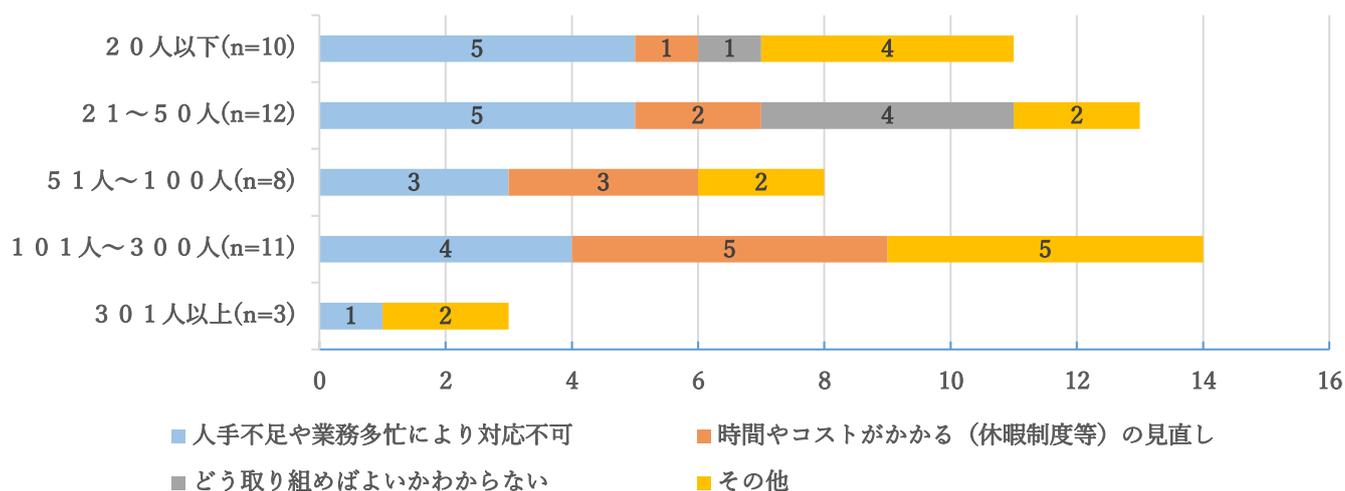
▼その他 取り組めていないまたは取り組まない理由

- ・準備段階である
- ・本部にて着手事項である
- ・考える立場にない
- ・同一労働の定義がわからない
- ・業態的に正規職員&協力会社職員にて従事している
- ・本社と協議している
- ・着手はしており、早急に対応する
- ・必要としていない
- ・業務業種の特性上取り組みが不可能
- ・最低賃金の地域差があるから
- ・多様な勤務制度があり、同一賃金にならない

同一労働・同一賃金に取り組めていないまたは取り組まない理由（業種別）
（今後取り組む予定または取り組まない企業44社・複数回答）



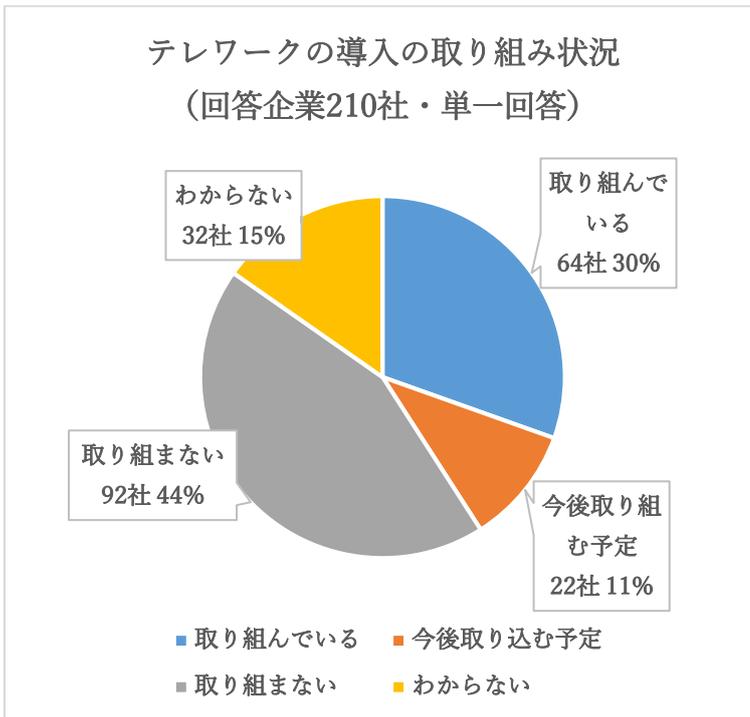
同一労働・同一賃金に取り組めていないまたは取り組めない理由（規模別）
（今後取り組む予定または取り組まない企業44社・複数回答）



⇒ 全体のうち、同一労働・同一賃金に「取り組めていない」または「取り組まない」と回答した企業から、最も多く挙げられた理由は「人手不足や業務多忙により対応不可 40.9%(18/44 社)」であり、次いで挙げられた理由は「時間やコストがかかる 25%(11/44 社)」であった。

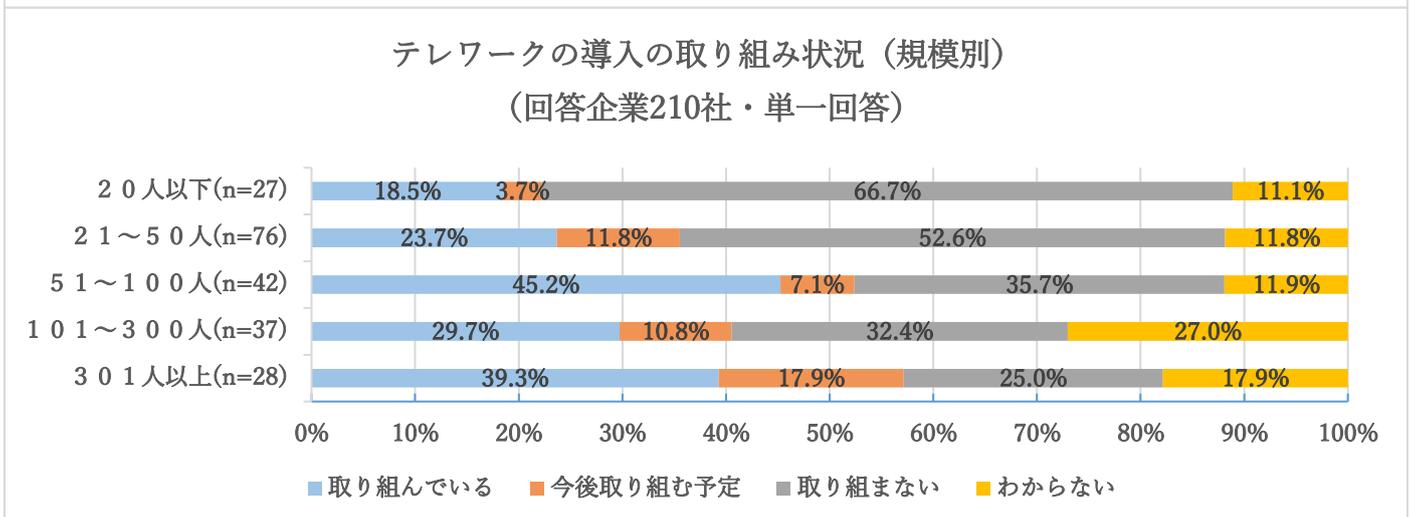
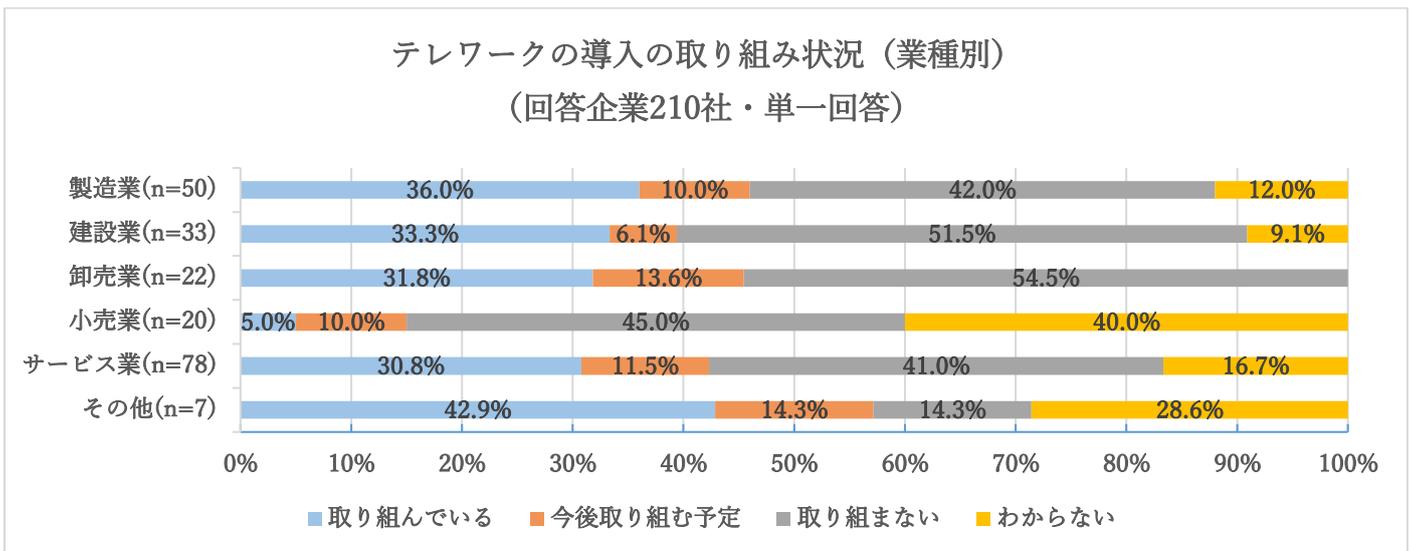
3 テレワークの導入

【問2】②テレワークの導入の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）

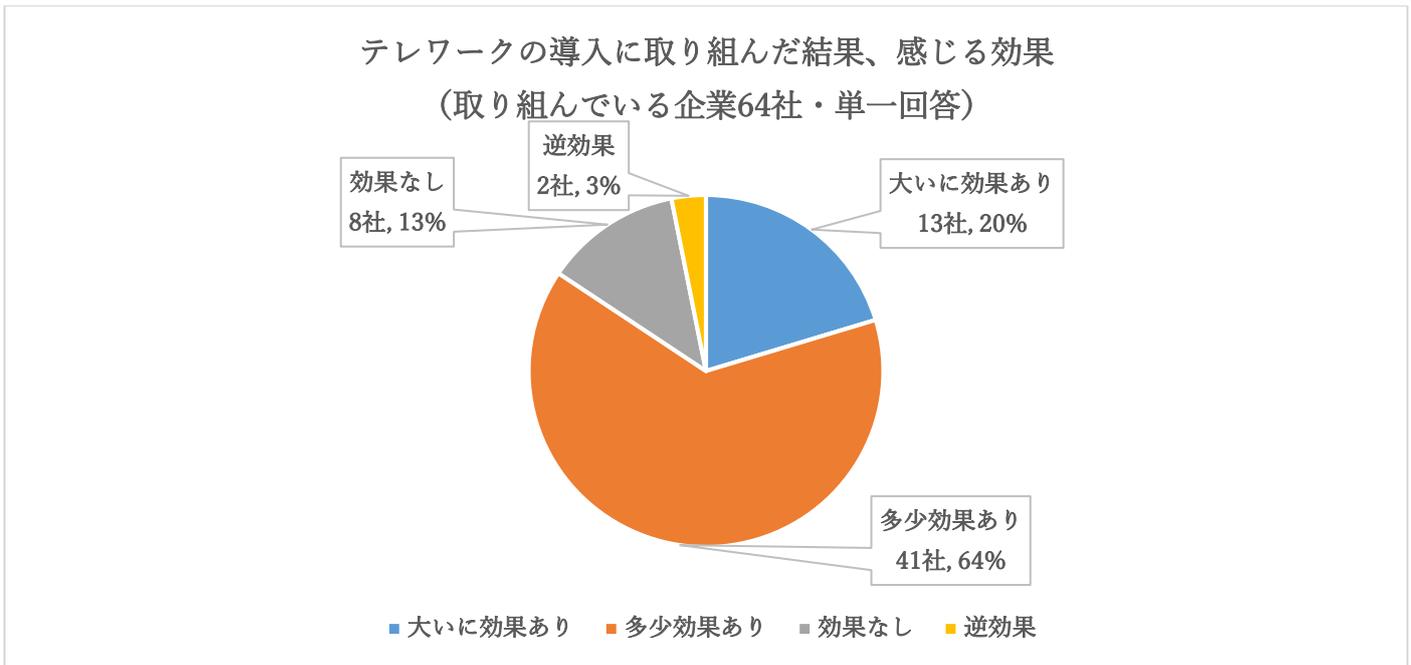


⇒ 全体のうち、「取り組んでいる（30%）」および「今後取り込む予定（11%）」と回答している企業の合計割合が41%であり、業種別では小売業の同合計割合は15%と最も低い割合となった。

また、規模別では、従業員数301人以上の企業は「取り組まない」と回答している割合が25%であるのに対し、従業員数20人以下の企業は66.7%と最も高い割合であり、従業員規模の縮小につれ、取り組み状況は低下傾向であった。



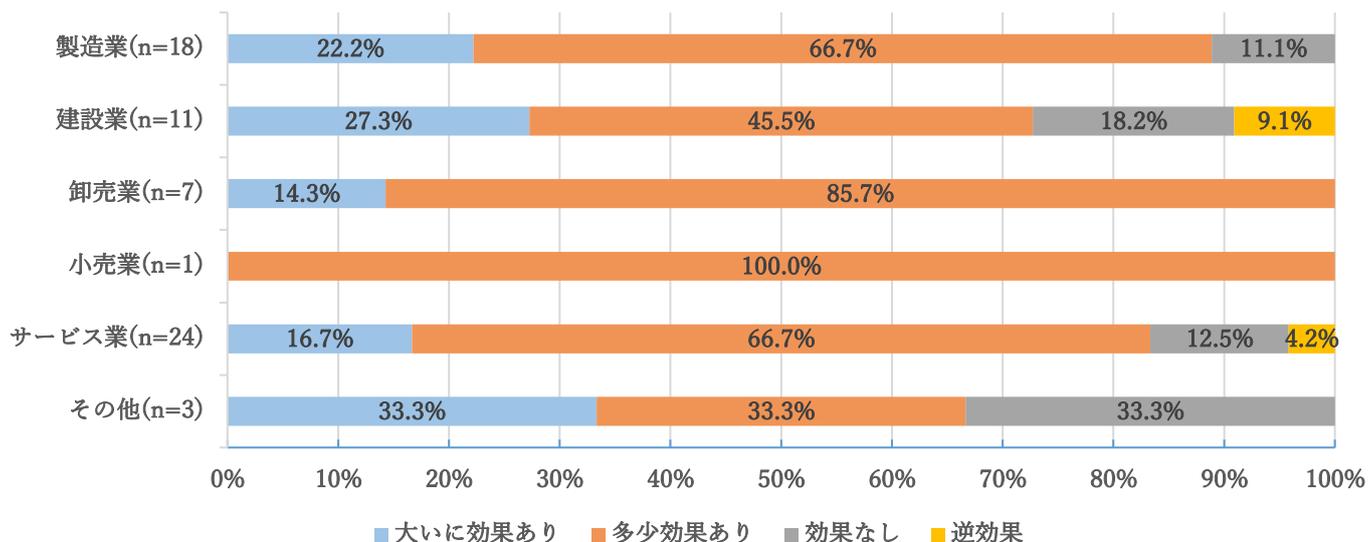
【問4】A テレワークに取り組んだ結果、感じる効果はありますか？（調査対象：【問2】②にてテレワークの導入に「1.取り組んでいる」と回答した企業64社・複数回答）



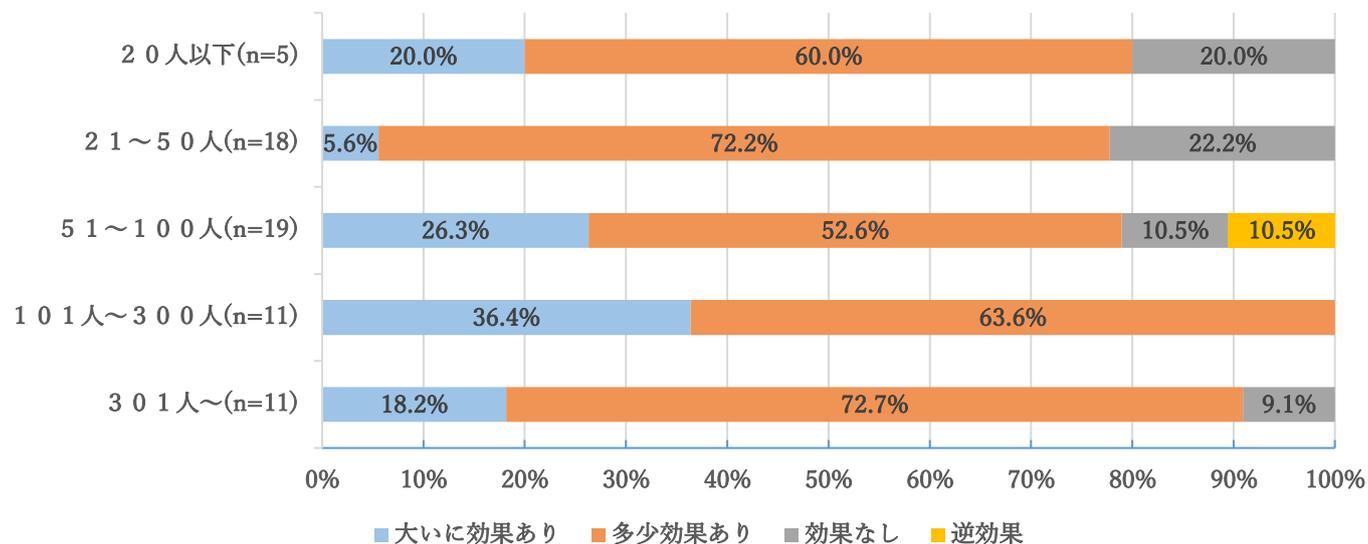
▼具体的な効果

- ・ワークライフバランスが推進された
- ・職場内での新型コロナウイルス感染症防止に繋がった
- ・通勤にかかる時間が削減されるため、従業員のクオリティオブライフ向上が見込める
- ・残業時間の短縮に繋がった
- ・子育て世代が安心して働くことができる
- ・保育園等での預かり困難時にも、家庭で業務可能
- ・出張の削減に繋がった
- ・会議をオンライン化することで、移動コストが削減できた
- ・出産予定者が都合・体調に合わせて働ける。病気療養からの復帰が容易
- ・本部社員の育休後の復職手段として
- ・集中して取り組める業務については生産性向上を実感
- ・新型コロナウイルス感染症防止にはなるが、業務的なことだとあまり効果を感じない
- ・出社しないとできない仕事がある
- ・実質休み状態になってしまう

テレワークの導入に取り組んだ結果、感じる効果（業種別・単一回答）



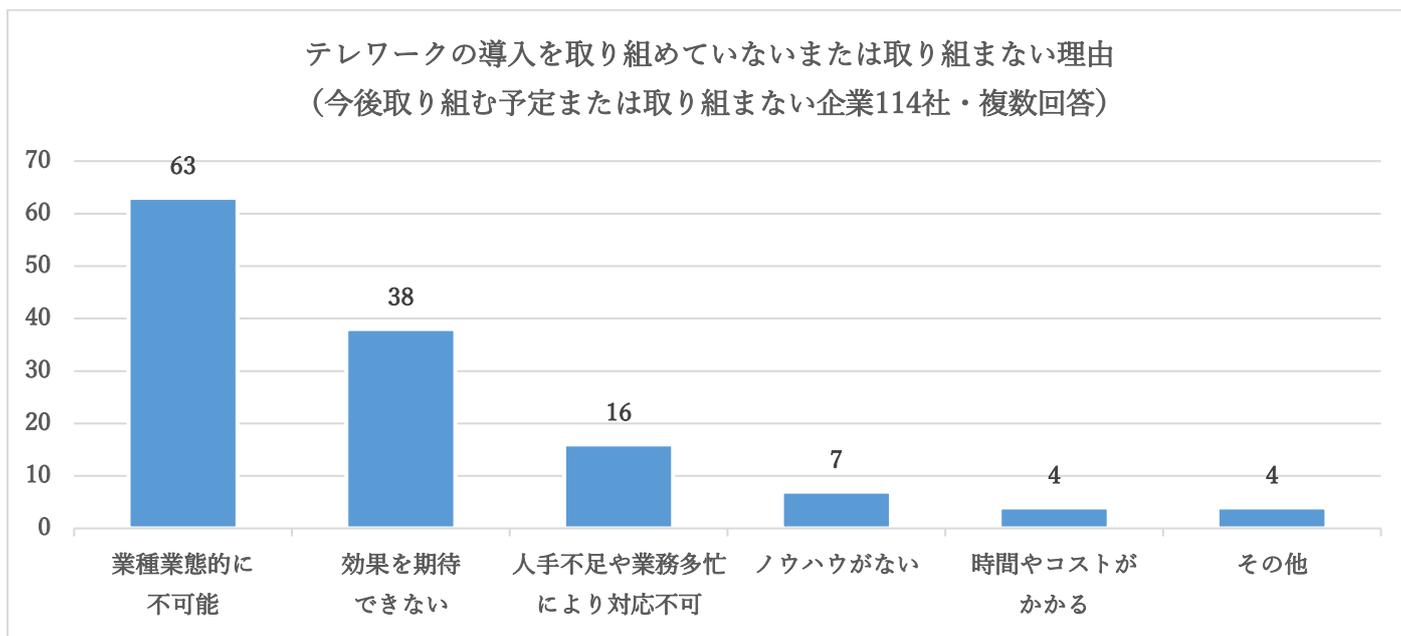
テレワークの導入に取り組んだ結果、感じる効果（規模別・単一回答）



⇒ 全体のうち、テレワークの導入について「取り組んでいる」企業から、「大いに効果あり」と回答した企業が20%(13/64社)、「多少効果あり」と回答した企業が64%(41/64社)であった。

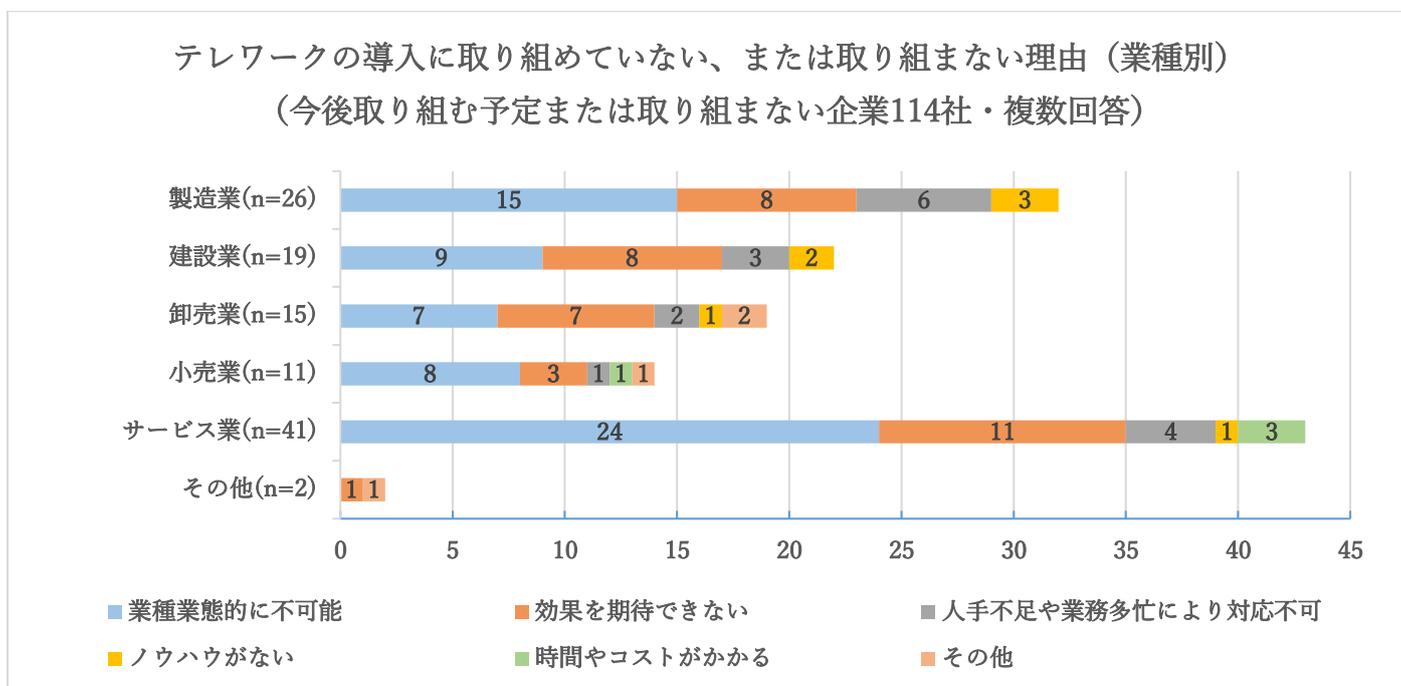
また、具体的な効果については、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「移動コストの削減」、「新型コロナウイルス感染症対策」などが挙げられた。

【問4】B テレワークの導入に取り組めていないまたは取り組まない理由はありますか？（調査対象：【問2】②にてテレワークの導入に「2.今後取り組む予定」または「3.取り組まない」と回答した企業114社・複数回答）

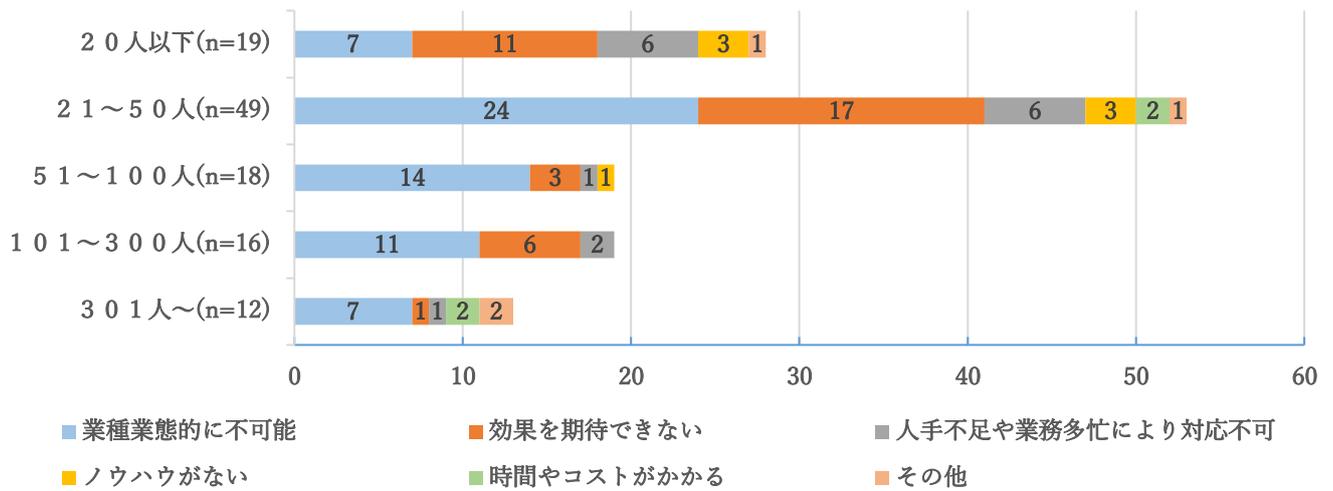


▼その他 取り組まないまたは取り組めない理由

- ・既存の機材等が移動不可である
- ・社内データの流出や端末紛失のリスクがある
- ・導入する目的及び対象者を整理する必要がある
- ・セルフ販売が出来れば取り組めるが、現状では販売員を置かざるを得ない



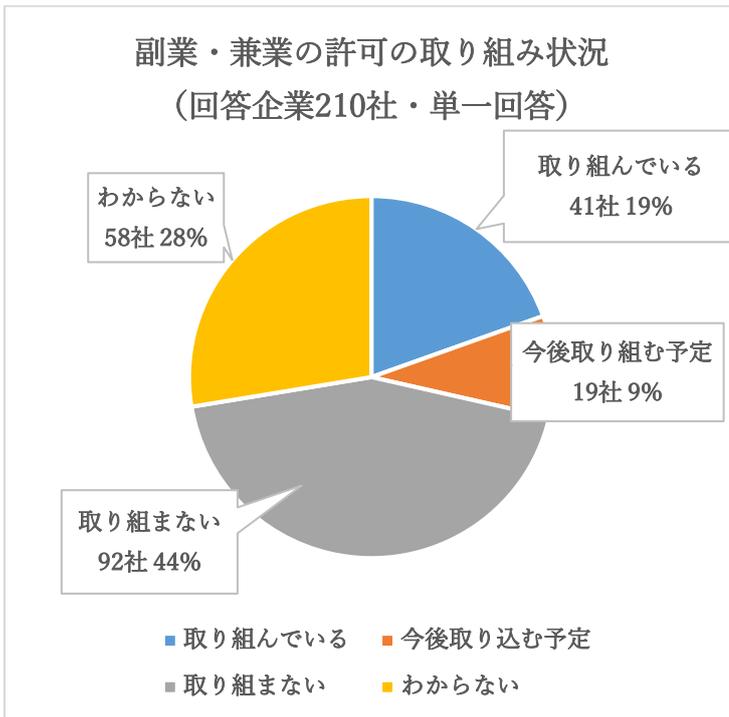
テレワークの導入に取り組めていない、または取り組まない理由（規模別）
 （今後取り組む予定または取り組まない企業114社・複数回答）



⇒ 全体のうち、テレワークの導入に「取り組めていない」または「取り組まない」と回答した企業から、最も多く挙げられた理由は「業種業態的に不可能」が55.3%(63/114社)であった。特に業種別の「業種業態的に不可能」は、小売業が72.7%(8/11社)であり、最も多かった。

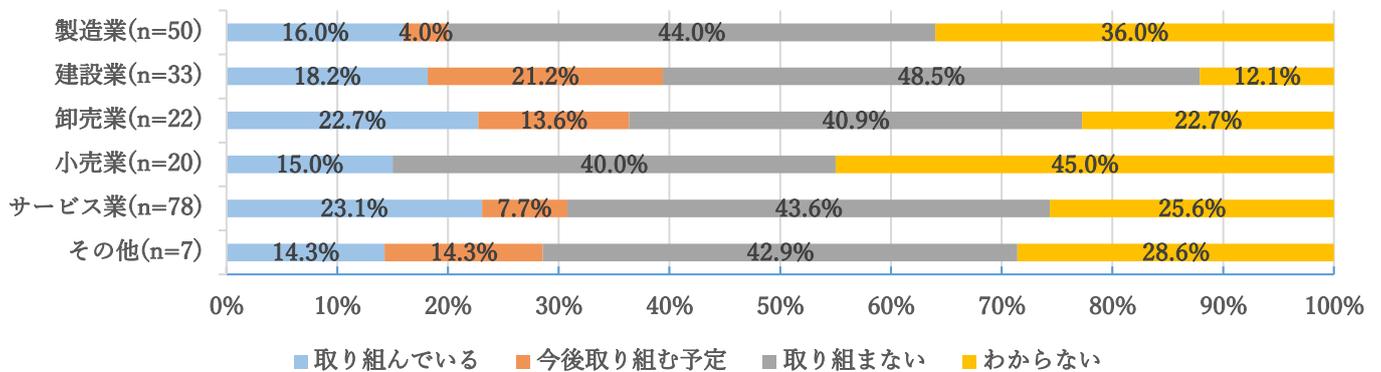
4 副業・兼業の許可について

【問2】③副業・兼業の許可の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）

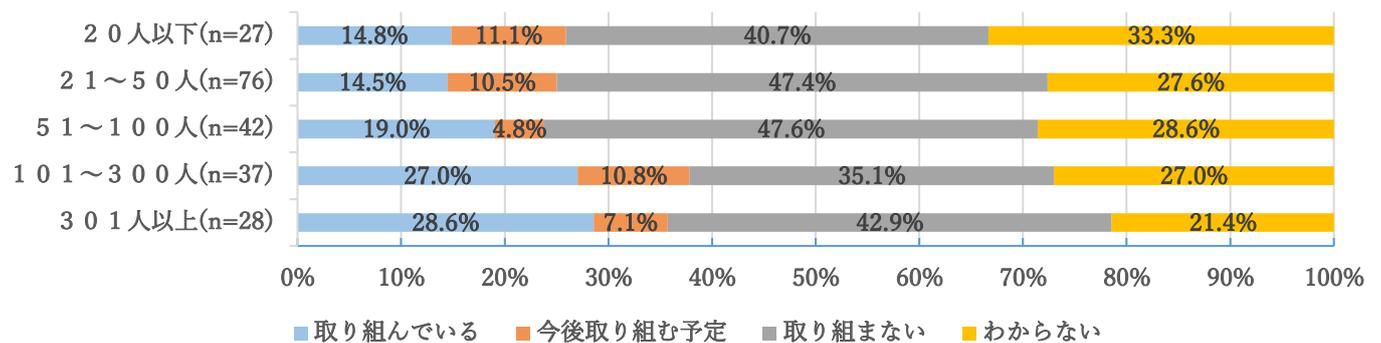


⇒ 全体のうち、副業・兼業の許可については、「取り組まない」と回答した企業が44%(92/210社)と最も多い結果となった。

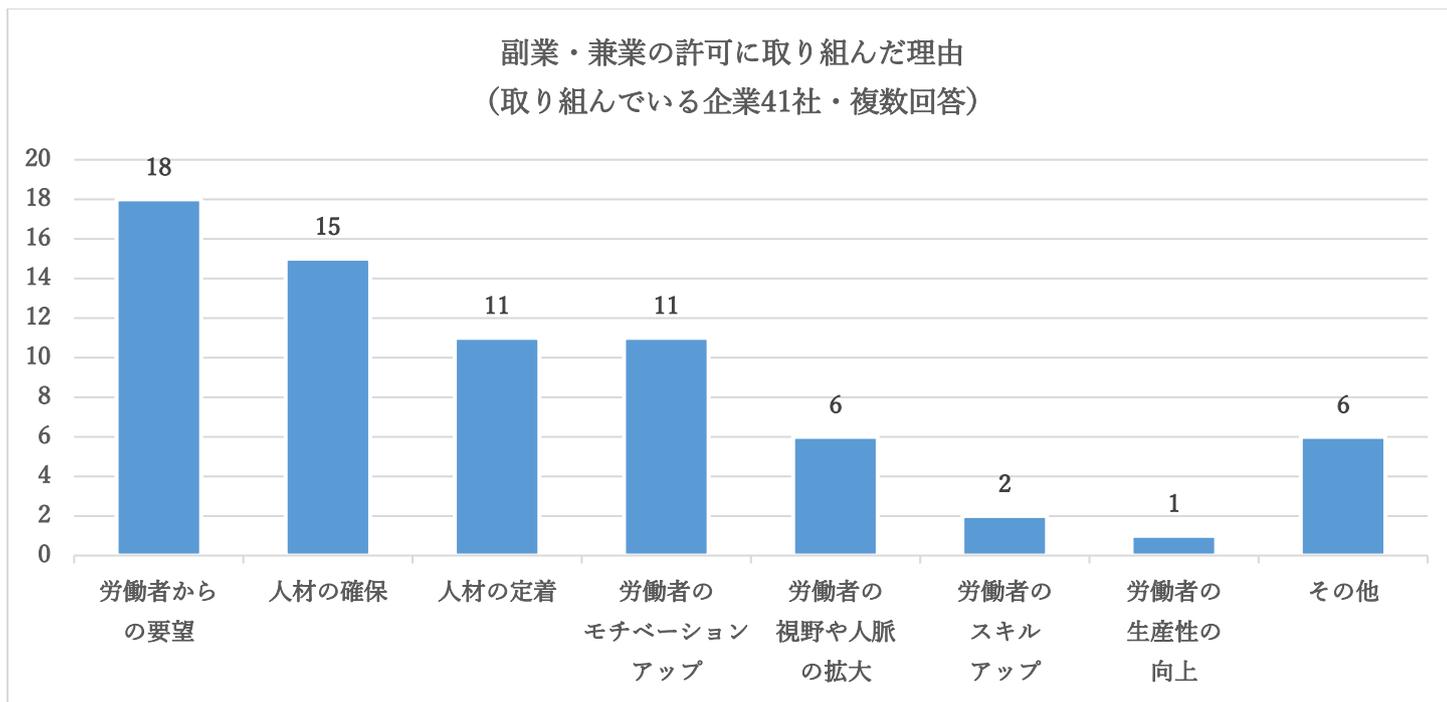
副業・兼業の許可の取り組み状況（業種別） (回答企業210社・単一回答)



副業・兼業の許可の取り組み状況（規模別） (回答企業210社・単一回答)

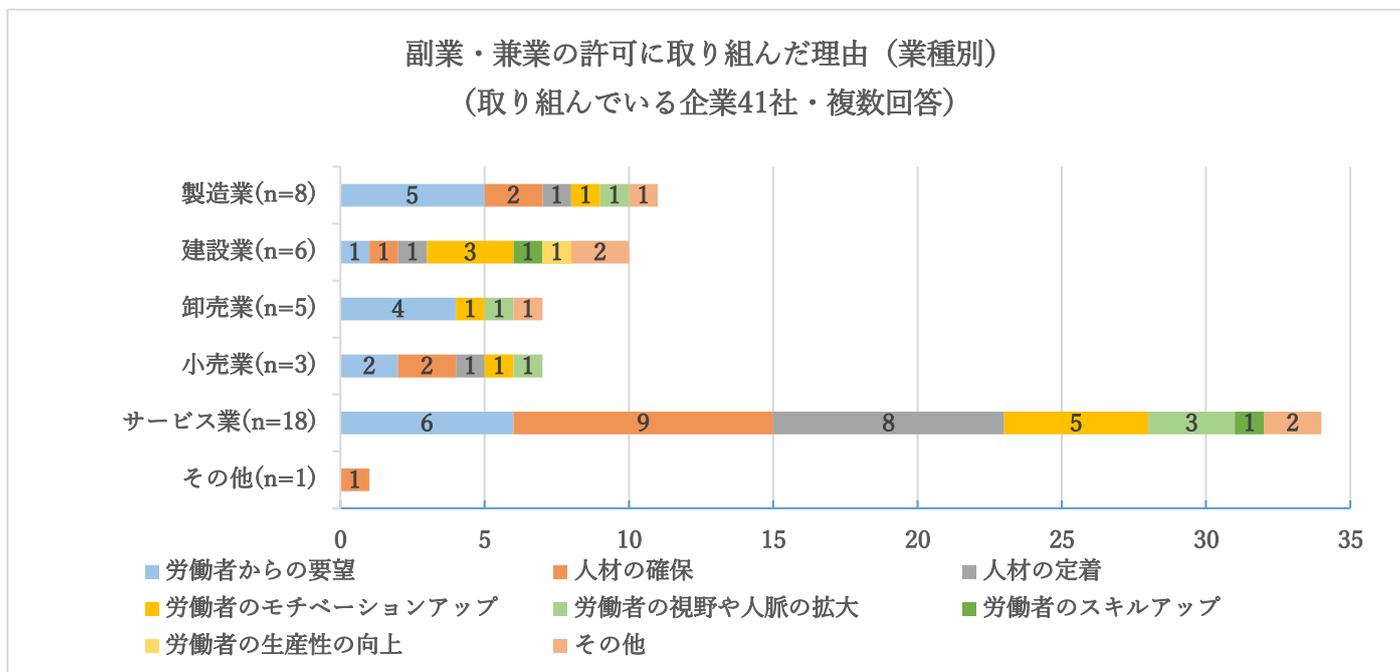


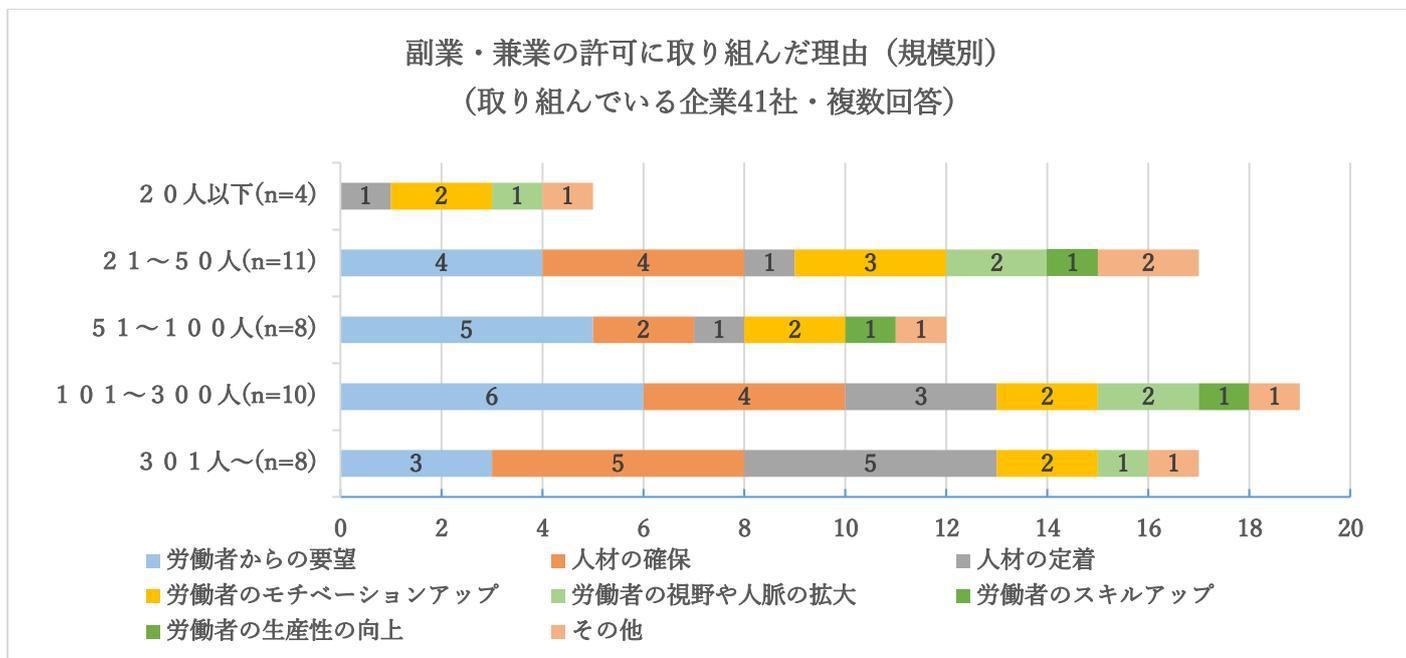
【問5】A 副業・兼業の許可に取り組んだ理由（調査対象：【問2】③にて副業・兼業の許可に「1. 取り組んでいる」と回答した企業41社・複数回答）



▼その他 取り組んだ理由

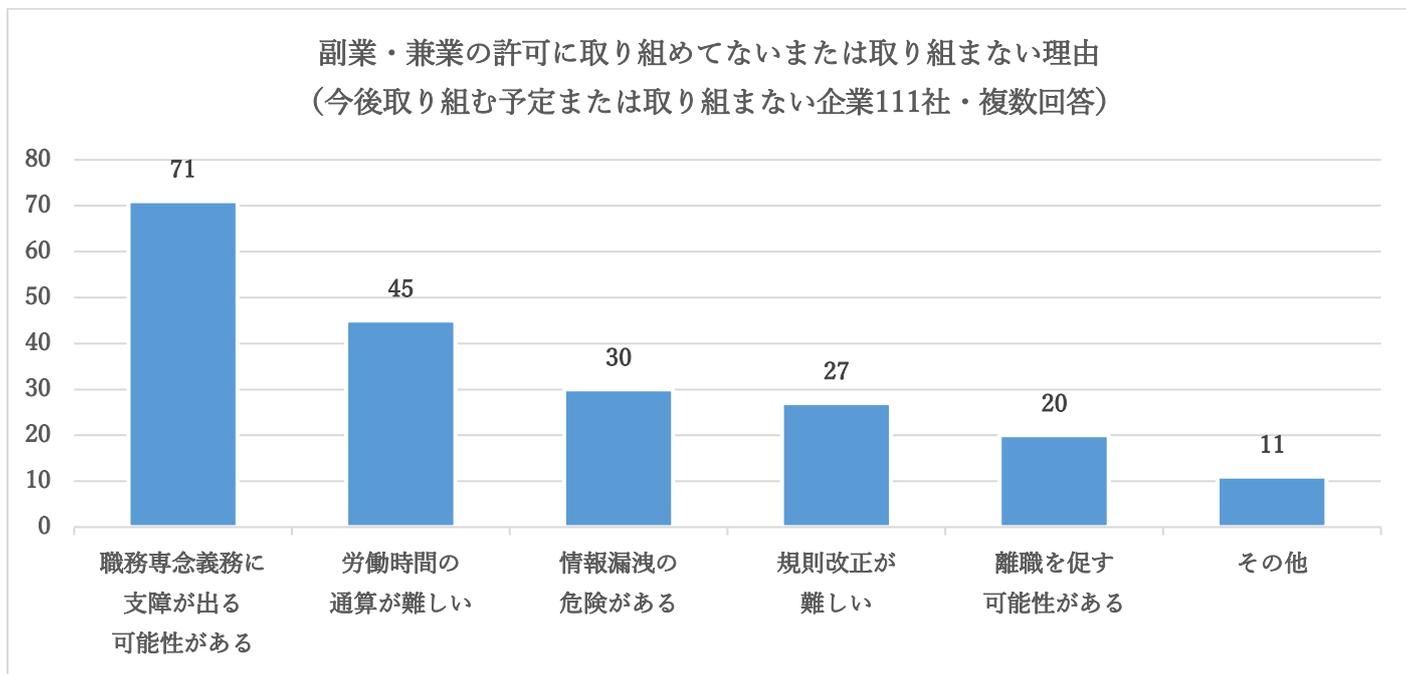
- ・元より禁止していない
- ・迷惑でなければ規制するものではないから
- ・時代の流れで取り組んだ
- ・多様な働き方への環境整備のため取り組みが必要だと考えた





⇒ 全体のうち、副業・兼業の許可に「取り組んでいる」と回答した企業の理由は、「労働者からの要望」が43.9%(18/41社)で最も多く、次いで「人材の確保」が36.6%(15/41社)であった。

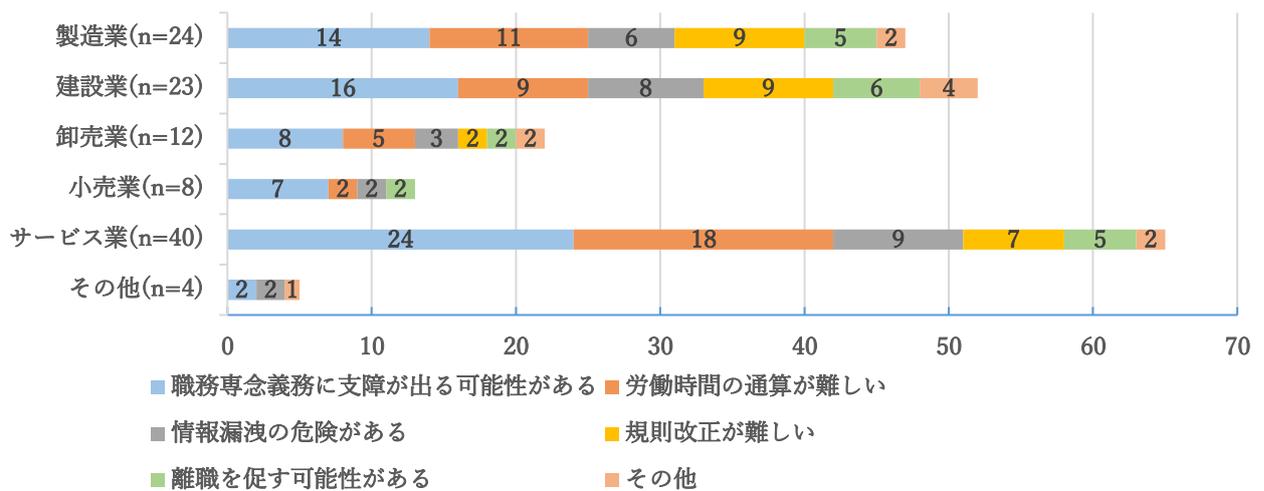
【問5】B 副業・兼業の許可に取り組めていないまたは取り組まない理由（調査対象：【問2】③にて副業・兼業の許可に「2.今後取り組む予定」または「3.取り組まない」と回答した企業111社・複数回答）



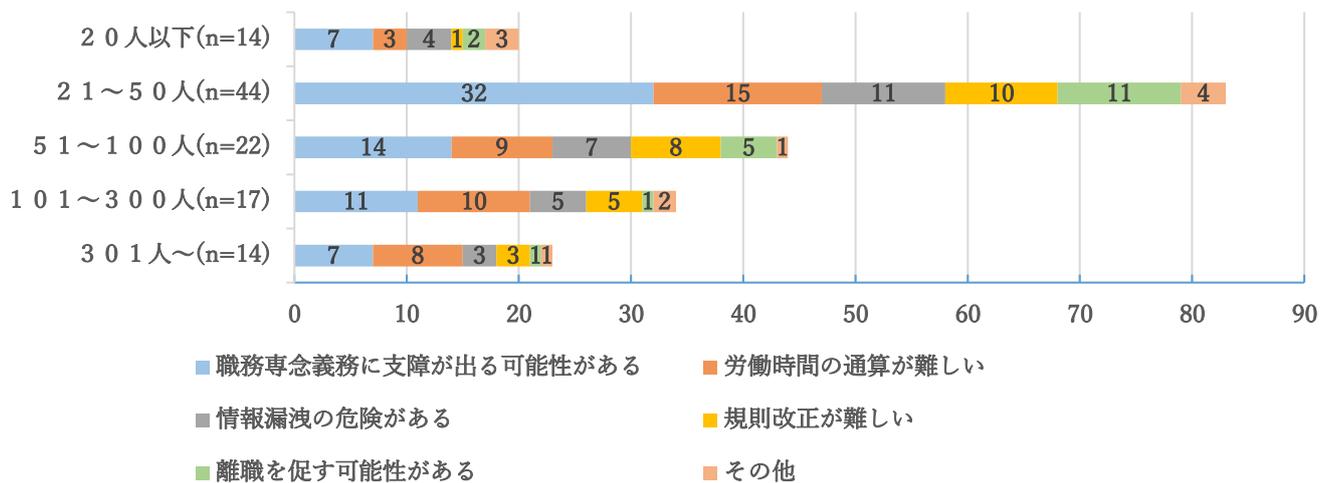
▼その他 取り組めていないまたは取り組まない理由

- ・ 現在準備段階である
- ・ 労災時の責任の所在が難しい
- ・ 本人の健康や作業に支障が生じる可能性がある
- ・ 労働者からの要望がないから
- ・ 業種的に不可能
- ・ 申請者に対し許可制でやっているが、全体で許可することはしない

副業・兼業の許可に取り組めていないまたは取り組まない理由（業種別）
（今後取り組む予定または取り組まない企業111社・複数回答）



副業・兼業の許可に取り組めていないまたは取り組まない理由（規模別）
（今後取り組む予定または取り組まない企業111社・複数回答）

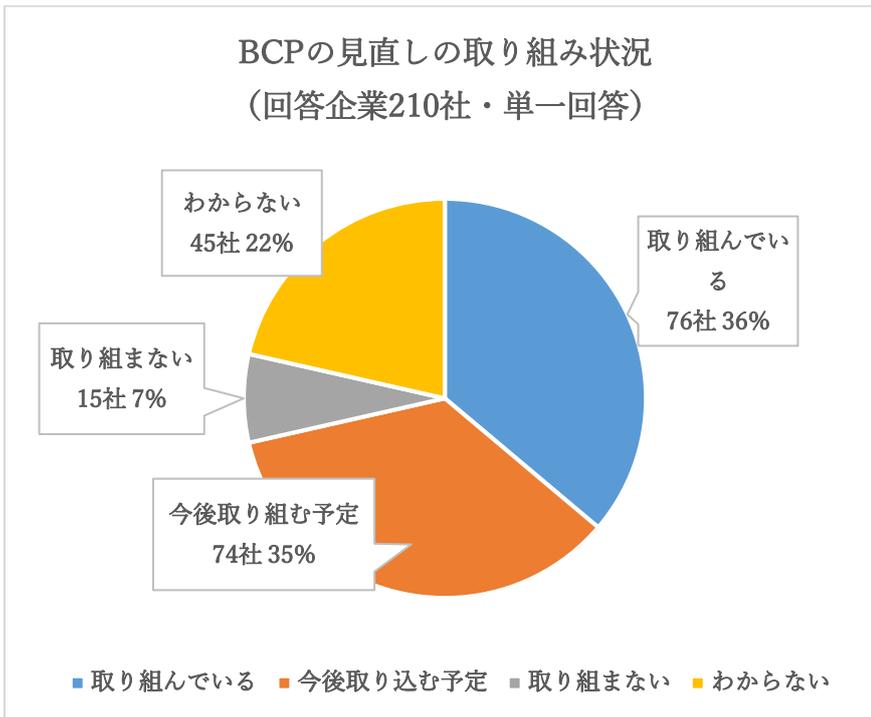


⇒ 全体のうち、副業・兼業の許可に「今後取り組む予定」または「取り組まない」と回答した企業の理由としては「職務専念義務に支障が出る可能性がある」が64%(71/111社)で最も大きな割合を占めた。

特に業種別では、小売業の87.5%(7/8社)の企業が「職務専念義務に支障が出る可能性がある」を理由として挙げていた。

5 BCPの見直し

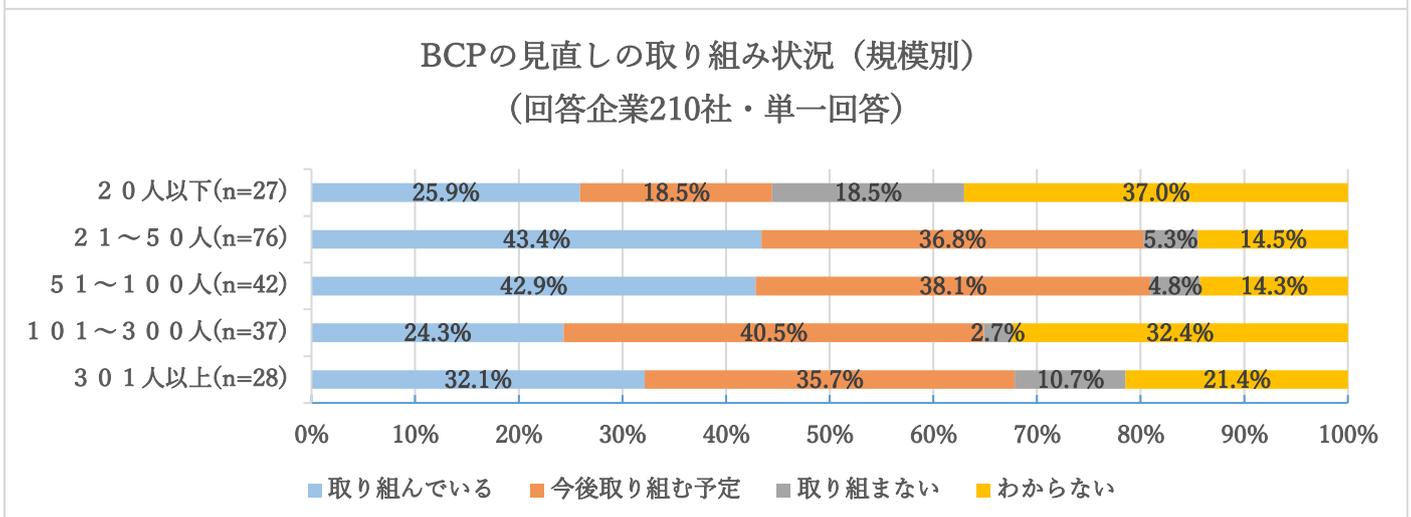
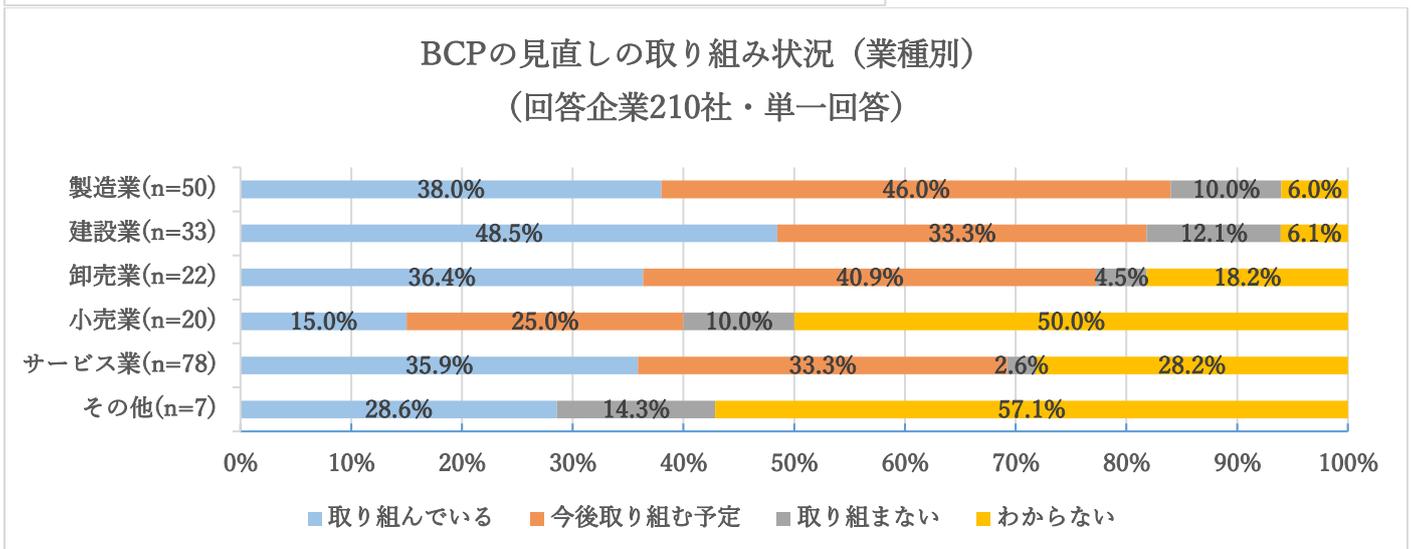
【問2】④BCPの見直しの取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



⇒ 全体のうち、「取り組んでいる (36%)」および「今後取り組む予定 (35%)」と回答した企業の合計は71%であった。

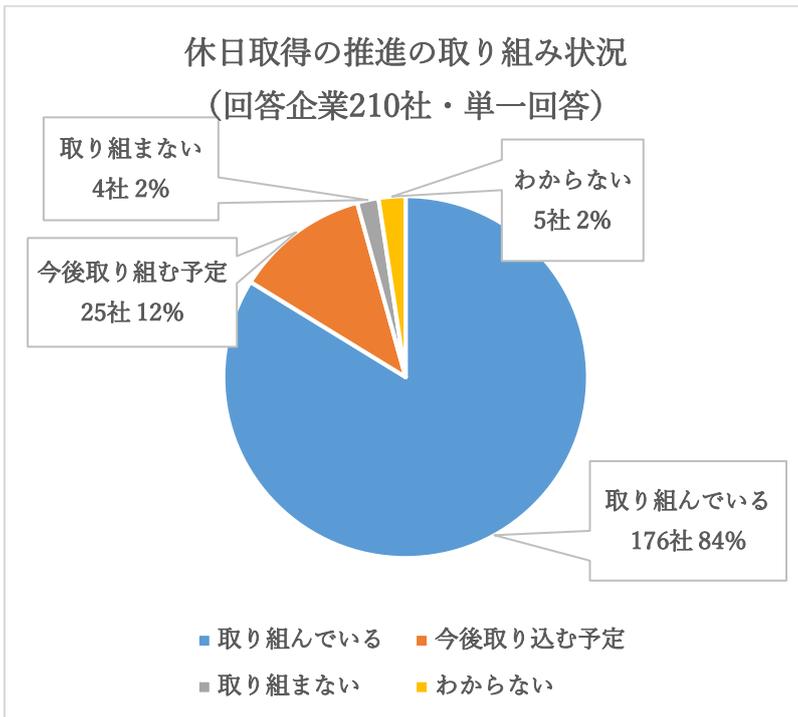
業種別の同合計割合は、その他が28.6%であり、次いで小売業が40%と低い割合であった。

規模別では、従業員20人以下の同合計割合は44.4%と最も低かった。



6 休日取得の推進

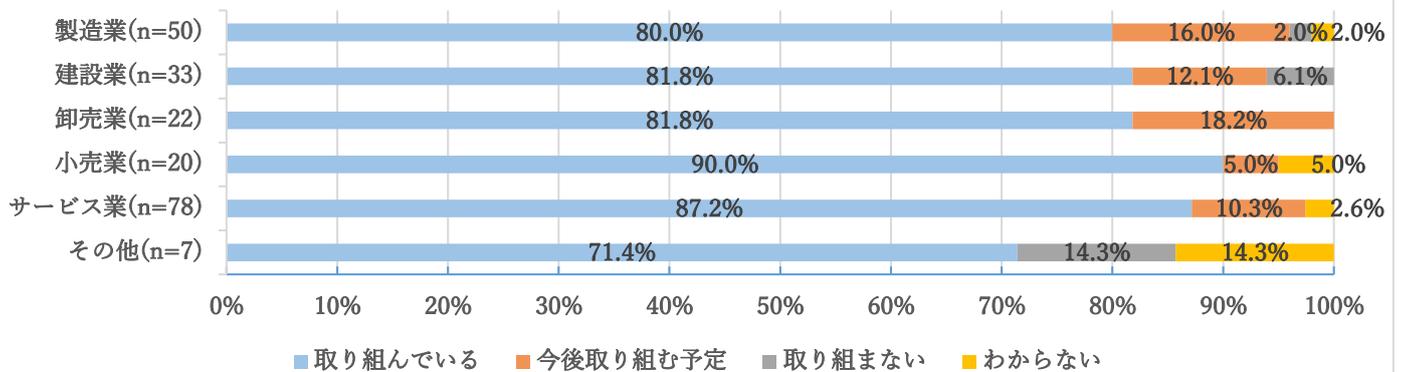
【問2】⑤休日取得の推進の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



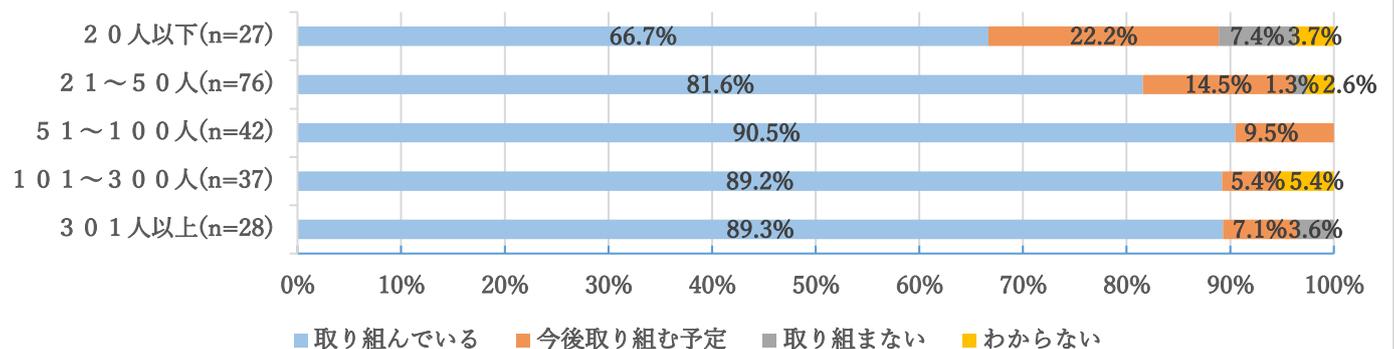
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答した企業は 84%、「今後取り込む予定」と回答した企業は 12%である一方、「取り組まない(2%)」および「わからない(2%)」と回答した企業の合計割合は 4%であった。

規模別では、従業員数 20 人以下の「取り組んでいる」と回答した企業は 66.7%で最も低い割合であった。

休日取得の推進の取り組み状況（業種別） (回答企業210社・単一回答)

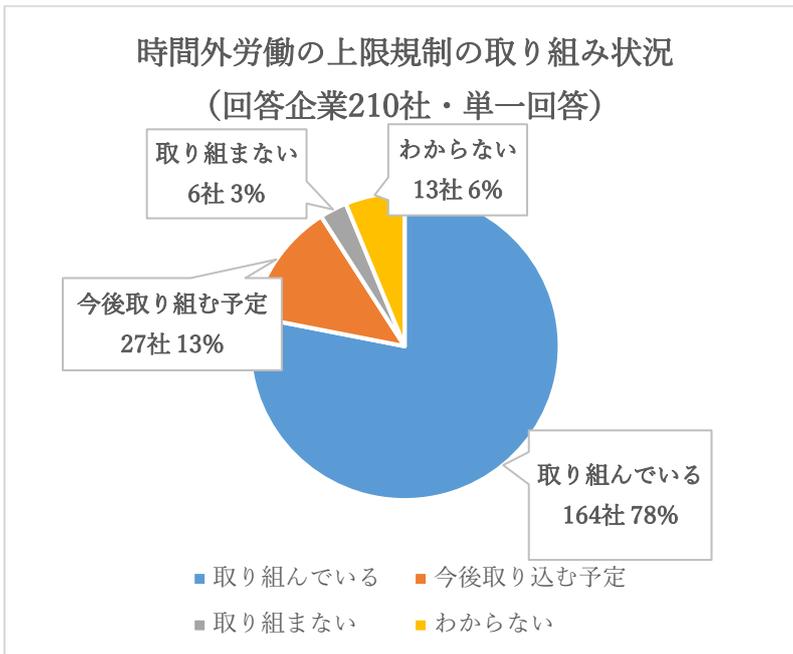


休日取得の推進の取り組み状況（規模別） (回答企業210社・単一回答)



7 時間外労働の上限規制

【問2】⑥時間外労働の上限規制の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）

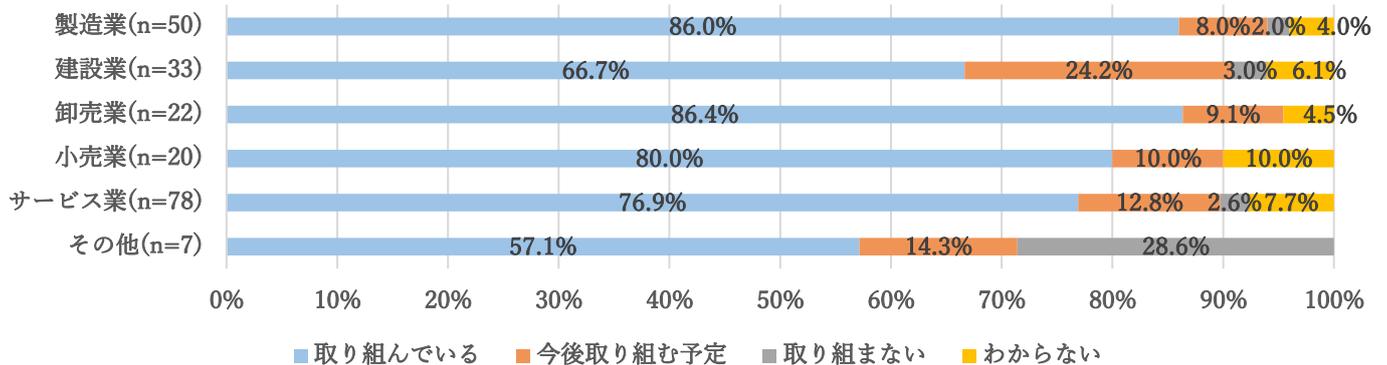


⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答した企業は78%であった。

また、規模別を見ると、従業員規模が縮小するにつれ、取り組んでいる企業の割合が低下傾向にあり、特に従業員数301人以上の企業は96.4%が取り組んでいるのに対し、従業員数20人以下の企業は66.7%と取り組みがやや遅れていることがうかがえる。

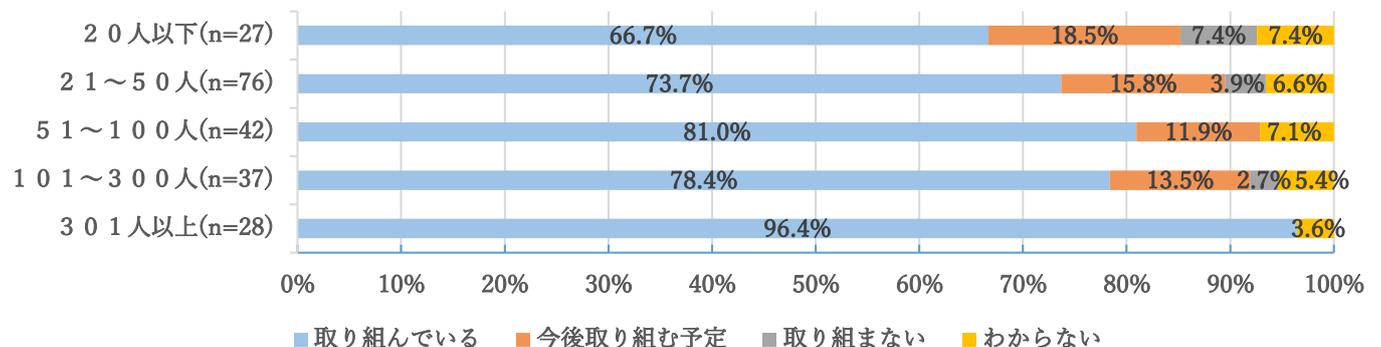
時間外労働の上限規制の取り組み状況（業種別）

(回答企業210社・単一回答)



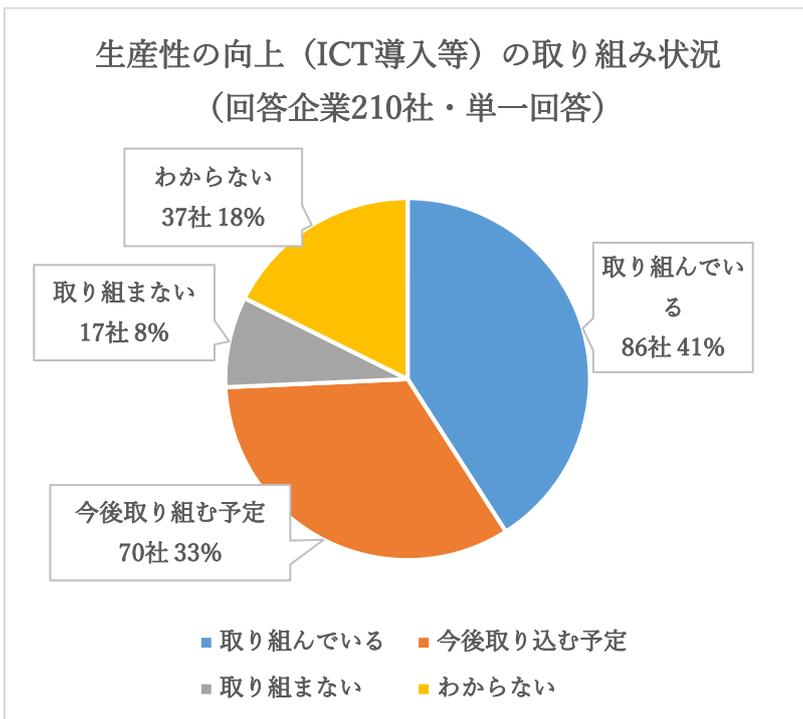
時間外労働の上限規制の取り組み状況（規模別）

(回答企業210社・単一回答)



8 生産性の向上（ICT 導入等）

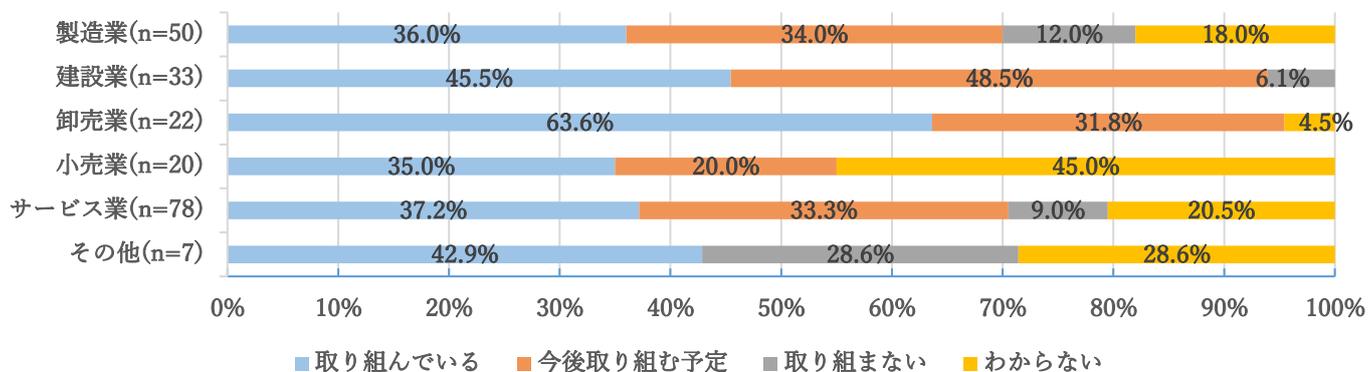
【問2】⑦生産性の向上（ICT 導入等）の取り組み状況（回答企業 210 社・単一回答）



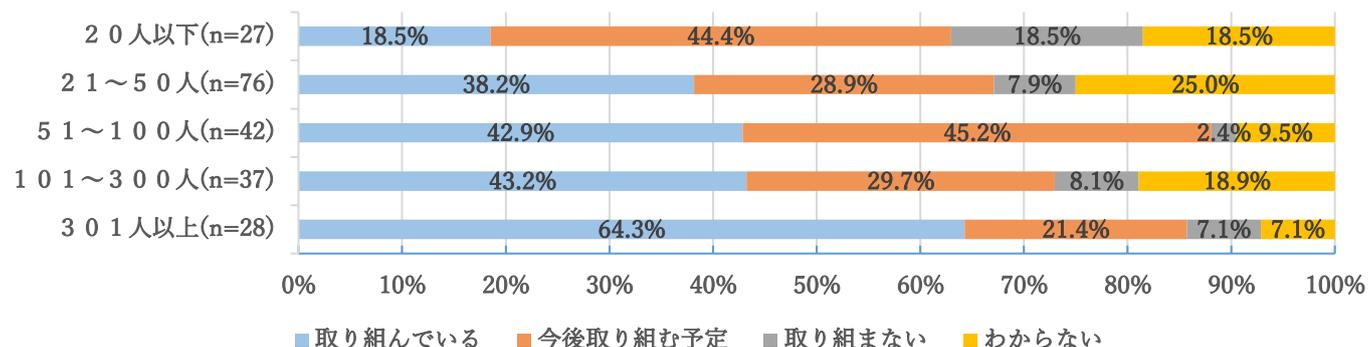
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる企業（41%）」および「今後取り組む予定（33%）」の合計割合が74%の中で、業種別では同合計割合が、建設業は94%、卸売業は95.4%であり、取り組みが進んでいる。

また、規模別では、従業員規模が縮小するにつれ、取り組んでいる企業の割合が低下しており、特に従業員数301人以上の企業が64.3%取り組んでいるのに対し従業員数20人以下は18.5%しか取り組めていない。

生産性の向上（ICT導入等）の取り組み状況（業種別） （回答企業210社・単一回答）

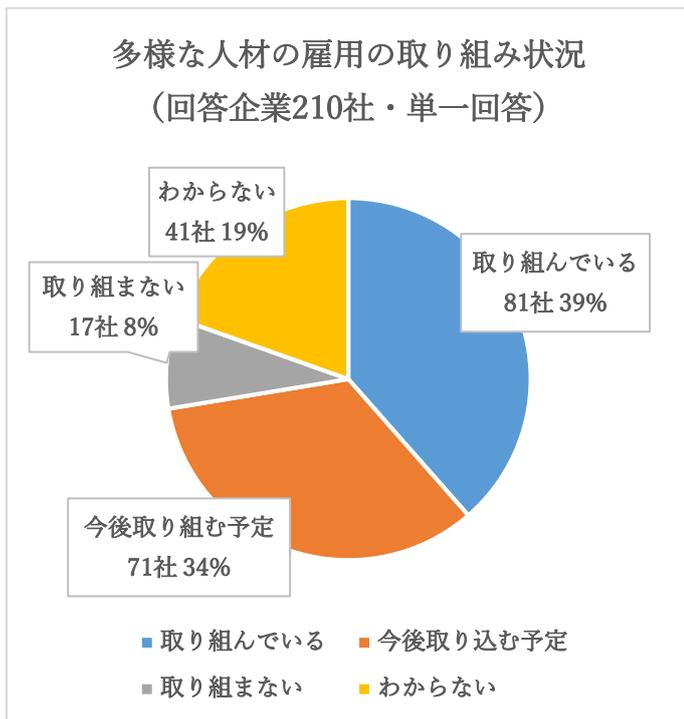


生産性の向上（ICT導入等）の取り組み状況（規模別） （回答企業210社・単一回答）



9 多様な人材の雇用

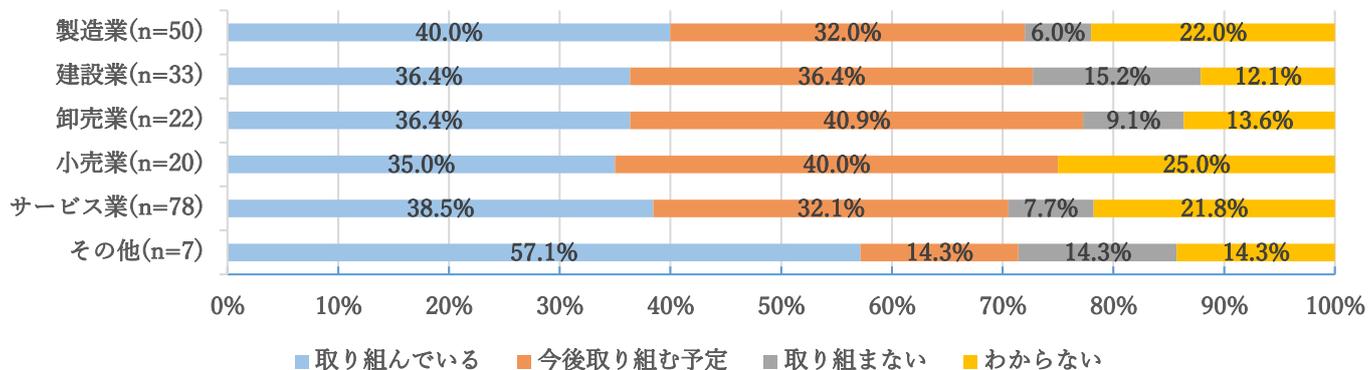
【問2】⑧多様な人材の雇用の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



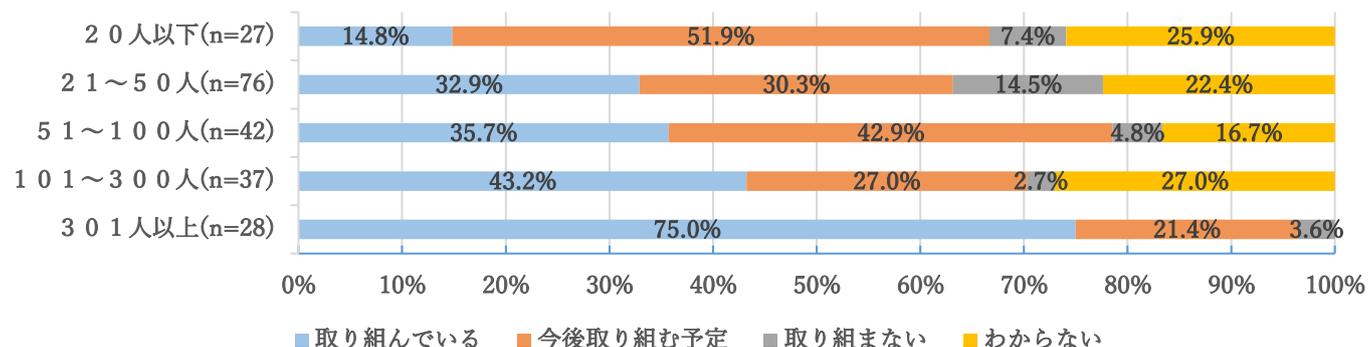
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答した企業は39%であった。

規模別では、従業員数301人以上の「取り組んでいる」と回答している企業が75%であるのに対し、従業員数20人以下は14.8%と最も低く、従業員規模が縮小するほど取り組みが遅れている企業が多いことがうかがえる。

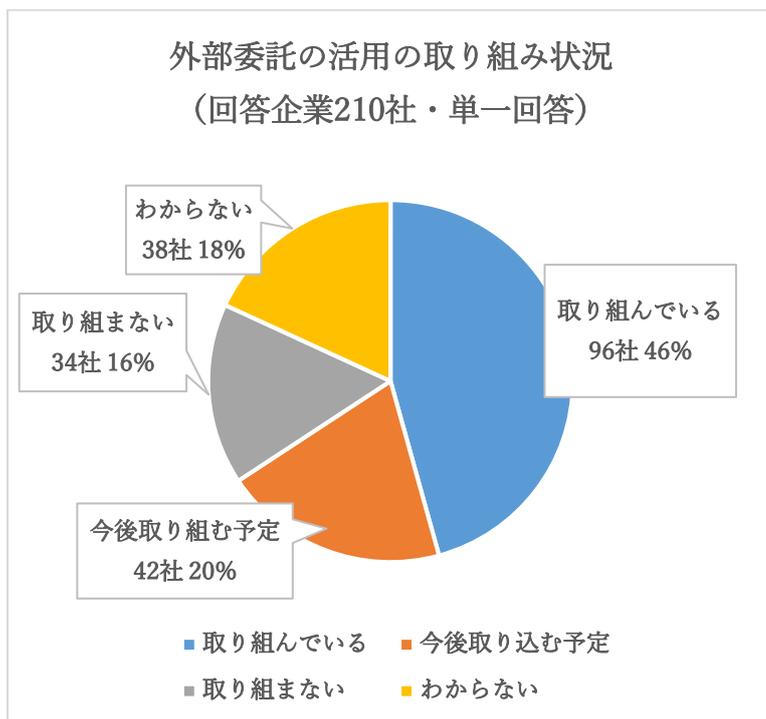
多様な人材の雇用の取り組み状況（業種別） (回答企業210社・単一回答)



多様な人材の雇用の取り組み状況（規模別） (回答企業210社・単一回答)



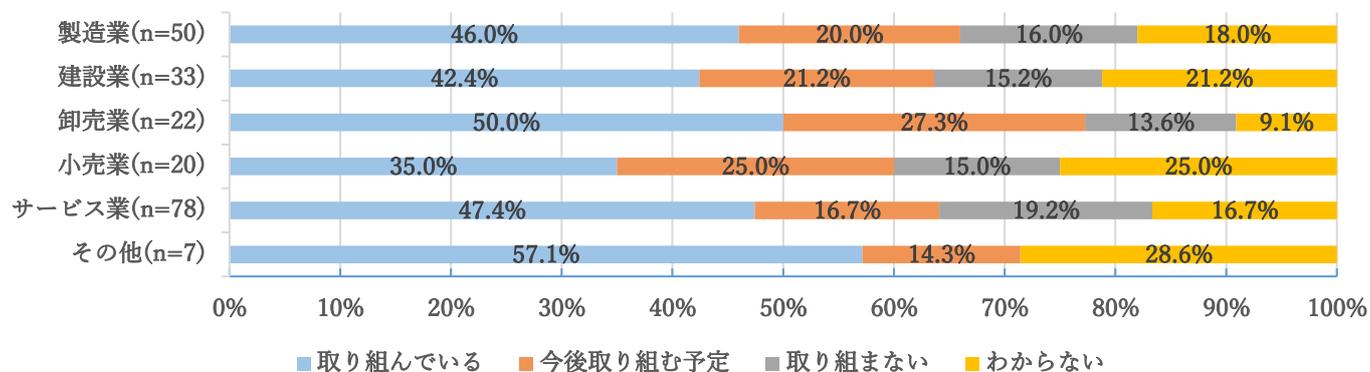
【問2】⑨外部委託の活用の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



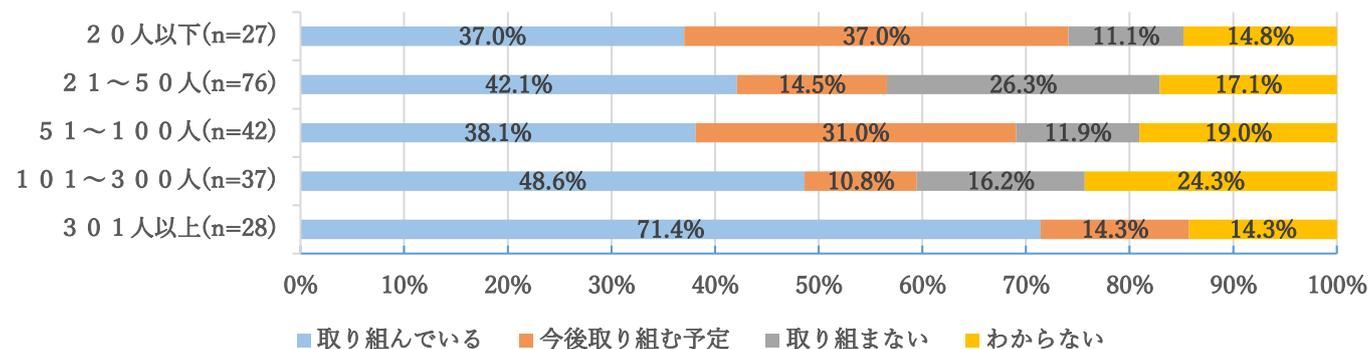
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答した企業は46%であるのに対し、規模別では、従業員数301人以上が71.4%と最も高い割合を占めた。

また、全体のうち、「今後取り組む予定」と回答した企業は20%であるのに対し、規模別では従業員数20人以下が37%と最も高い割合を占めた。

外部委託の活用の取り組み状況（業種別）
(回答企業210社・単一回答)

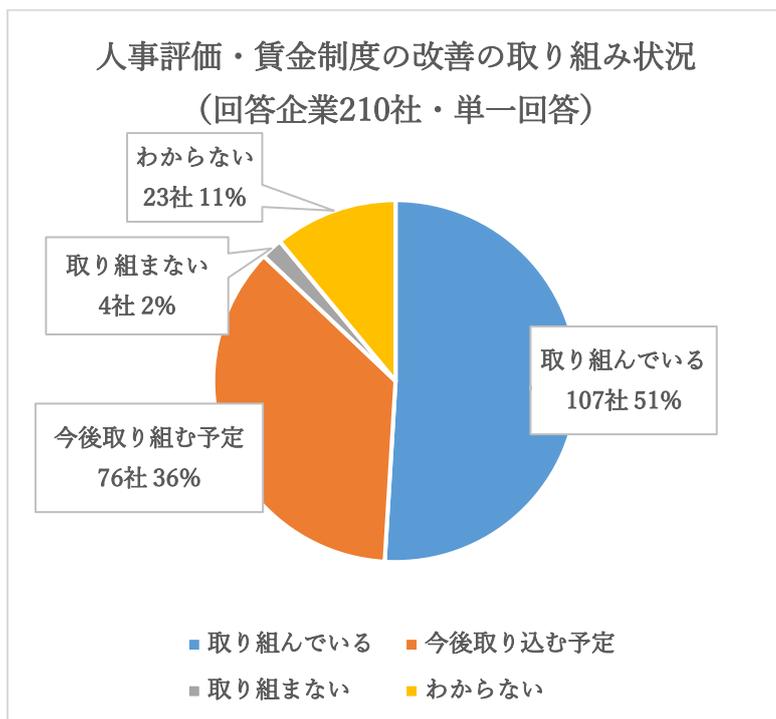


外部委託の活用の取り組み状況（規模別）
(回答企業210社・単一回答)



1.1 人事評価・賃金制度の改善

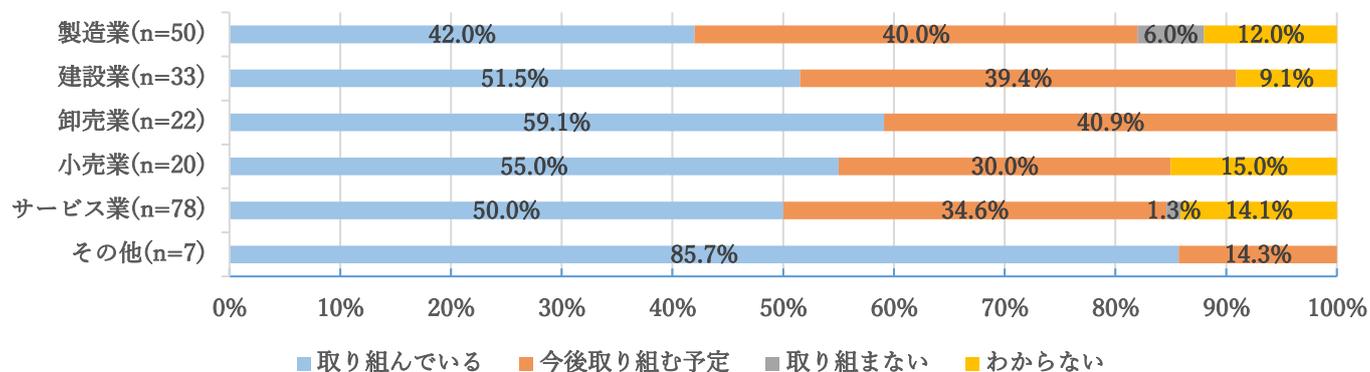
【問2】⑩人事評価・賃金制度の改善の取り組み状況（回答企業210社・単一回答）



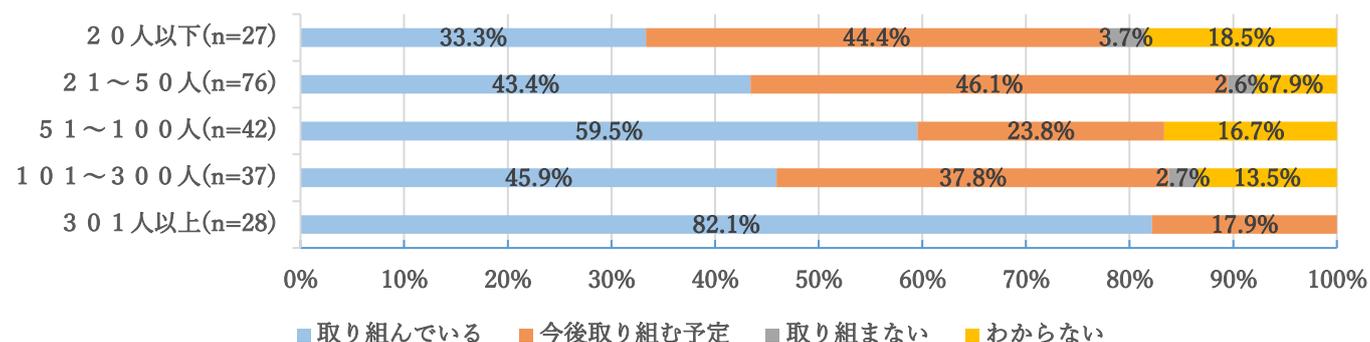
⇒ 全体のうち、「取り組んでいる」と回答している企業は51%であり、規模別では従業員数301人以上が82.1%と最も高い割合を占めた。

また、全体のうち、「取り組んでいる(51%)」および「今後取り組む予定(36%)」と回答している企業の合計は87%と高い割合になった。

人事評価・賃金制度の改善の取り組み状況（業種別） (回答企業210社・単一回答)

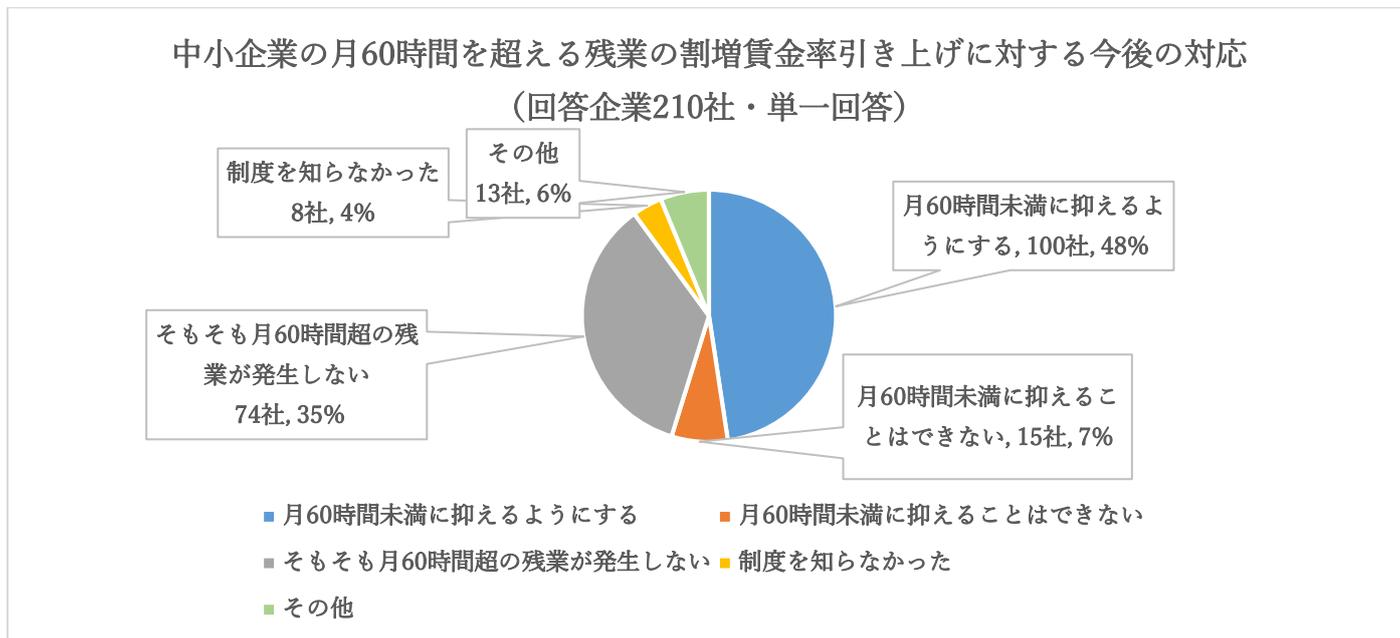


人事評価・賃金制度の改善の取り組み状況（規模別） (回答企業210社・単一回答)



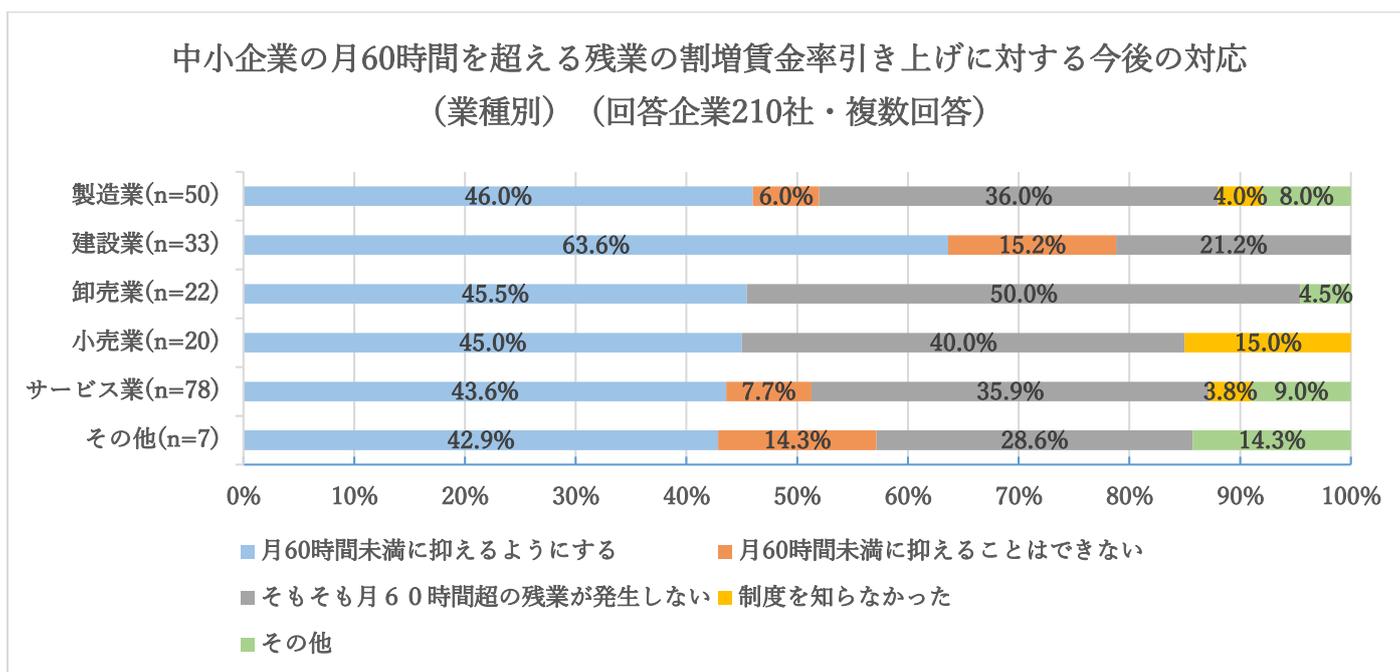
1.2 中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げ

【問6】 中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げに対する今後の対応
(回答企業210社・単一回答)

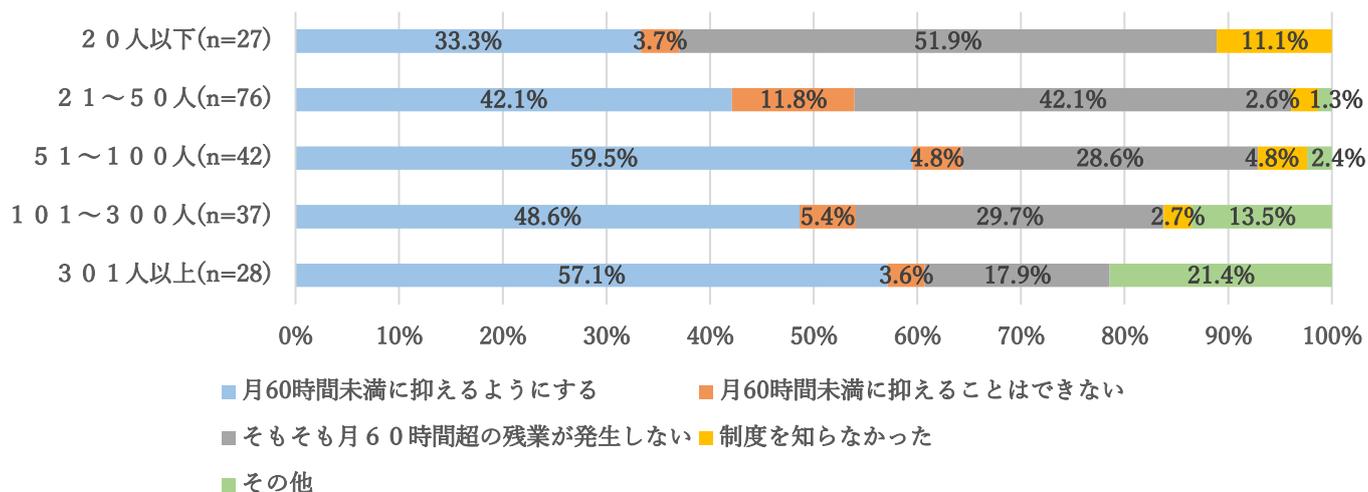


▼その他 中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げに対する今後の対応

- ・既に大企業である等、そもそも今回の引き上げは対象外
- ・既に対応済み
- ・わからない
- ・残業時間の上限は厳守しつつ、どうしても時期によっては超えてしまうこともある為、その場合は割増で対応する予定



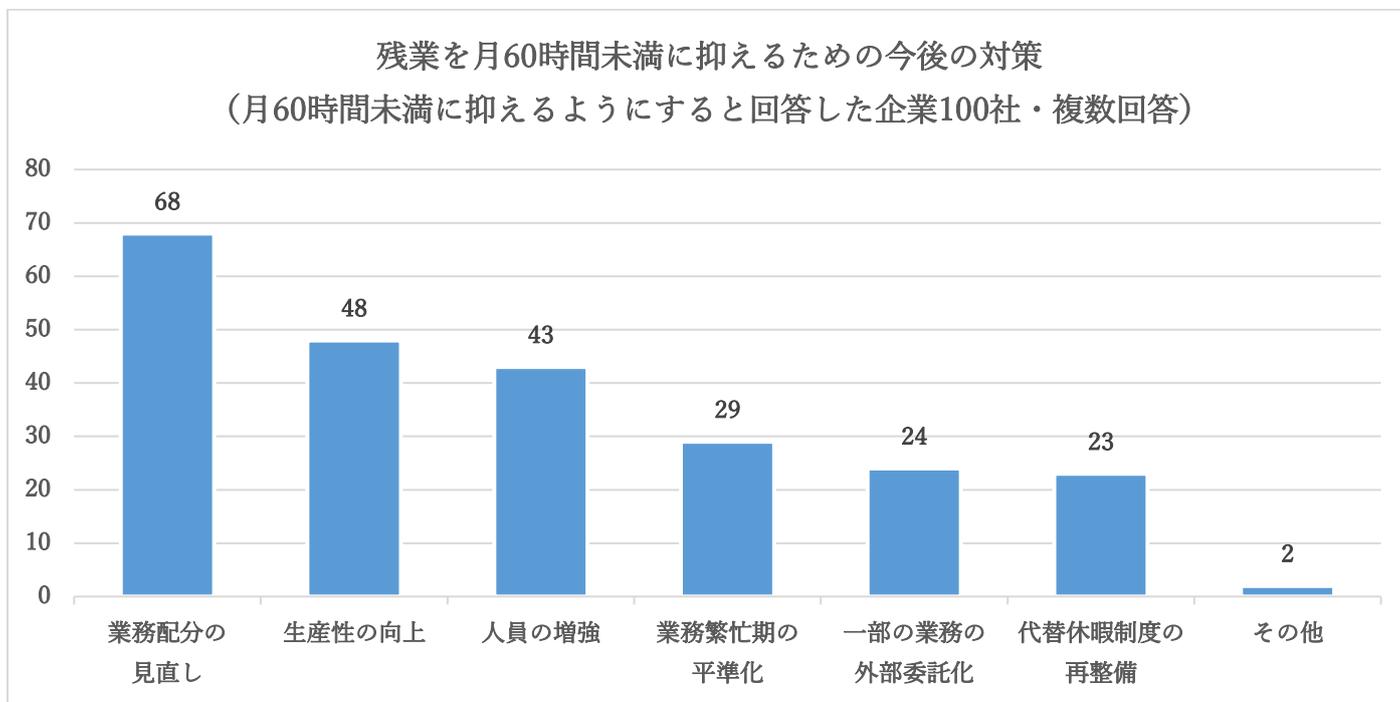
中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げに対する今後の対応
(規模別) (回答企業210社・複数回答)



⇒ 全体のうち、残業を「月60時間未満に抑えるようにする」と回答した企業が48%、「月60時間未満に抑えることはできない」と回答した企業が7%であった。

また、業種別では、建設業において「月60時間未満に抑えるようにする」と回答した企業が63.6%、「月60時間未満に抑えることはできない」と回答した企業が15.2%であり、いずれも全体の回答割合を超えている。

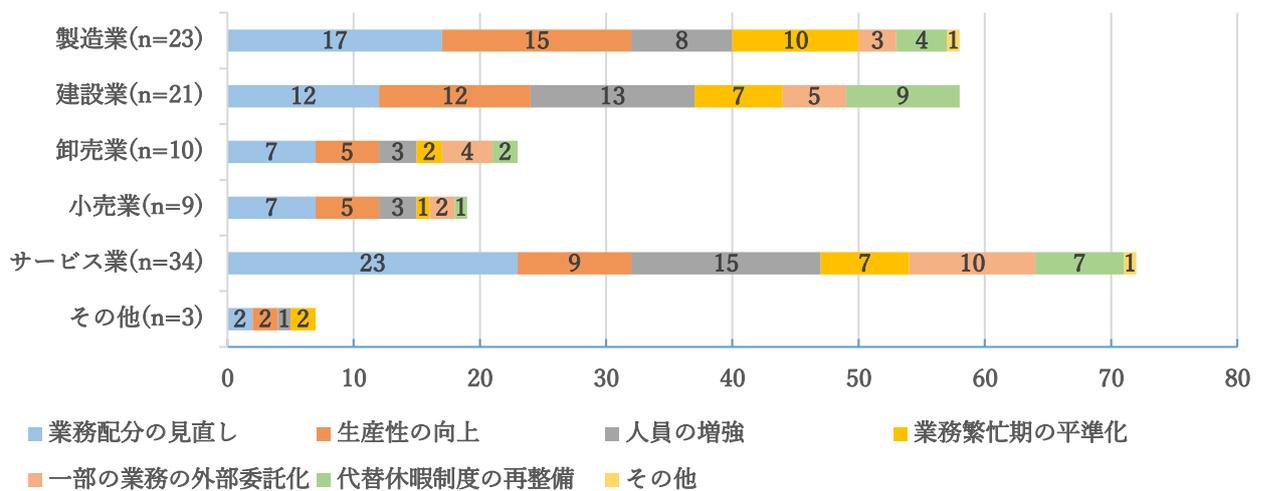
【問7】A 残業を月60時間未満に抑えるための今後の対策 (調査対象：【問6】にて残業を「1.月60時間未満に抑えるようにする」と回答した企業100社・複数回答)



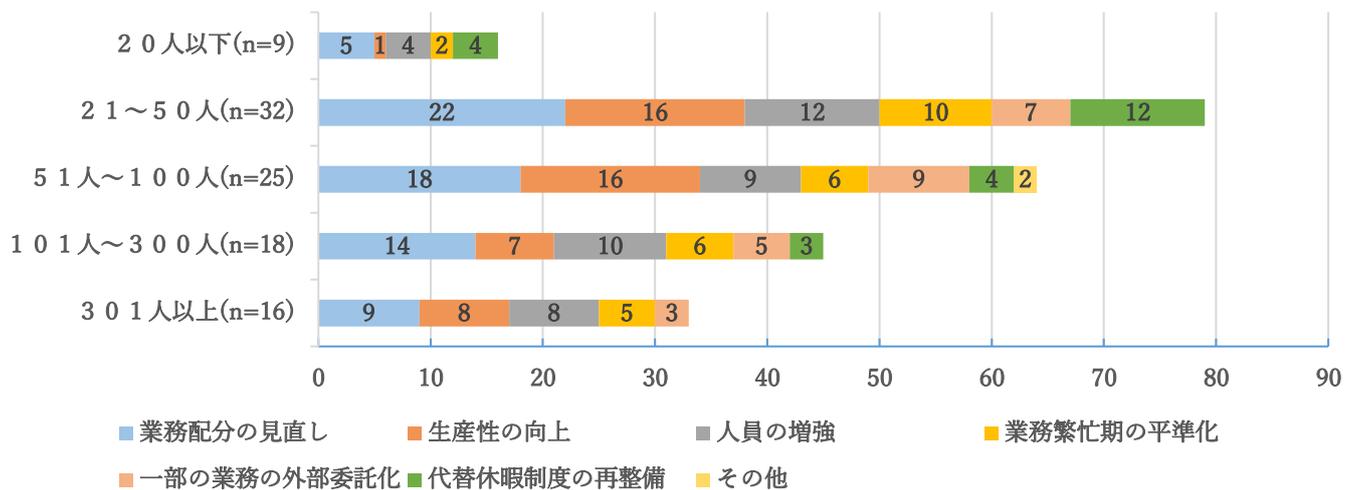
▼その他 残業を月60時間未満に抑えるための今後の対策

- ・既に解決済み
- ・ノー残業デー推進の取り組みを行っている

残業を月60時間未満に抑えるための今後の対策（業種別）
 （月60時間未満に抑えるようにすると回答した企業100社・複数回答）

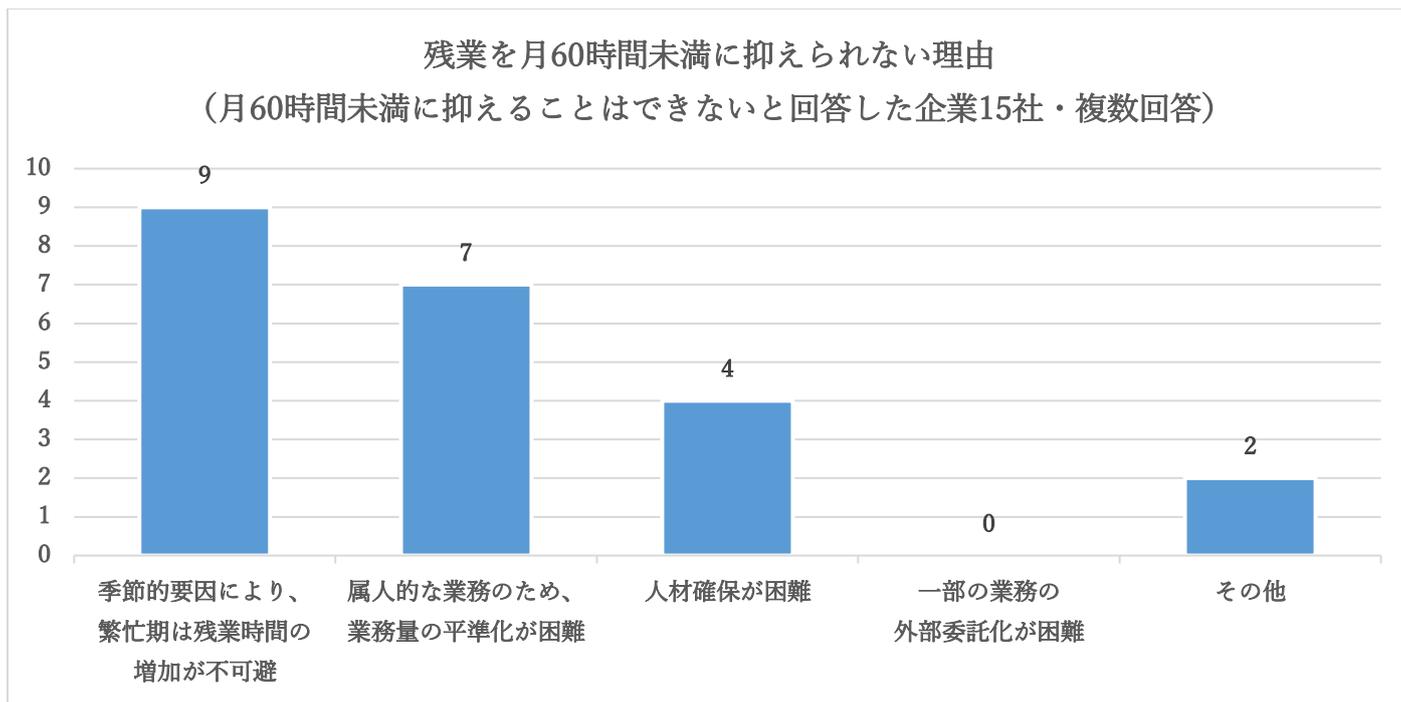


残業を月60時間未満に抑えるための今後の対策（規模別）
 （月60時間未満に抑えるようにすると回答した企業100社・複数回答）



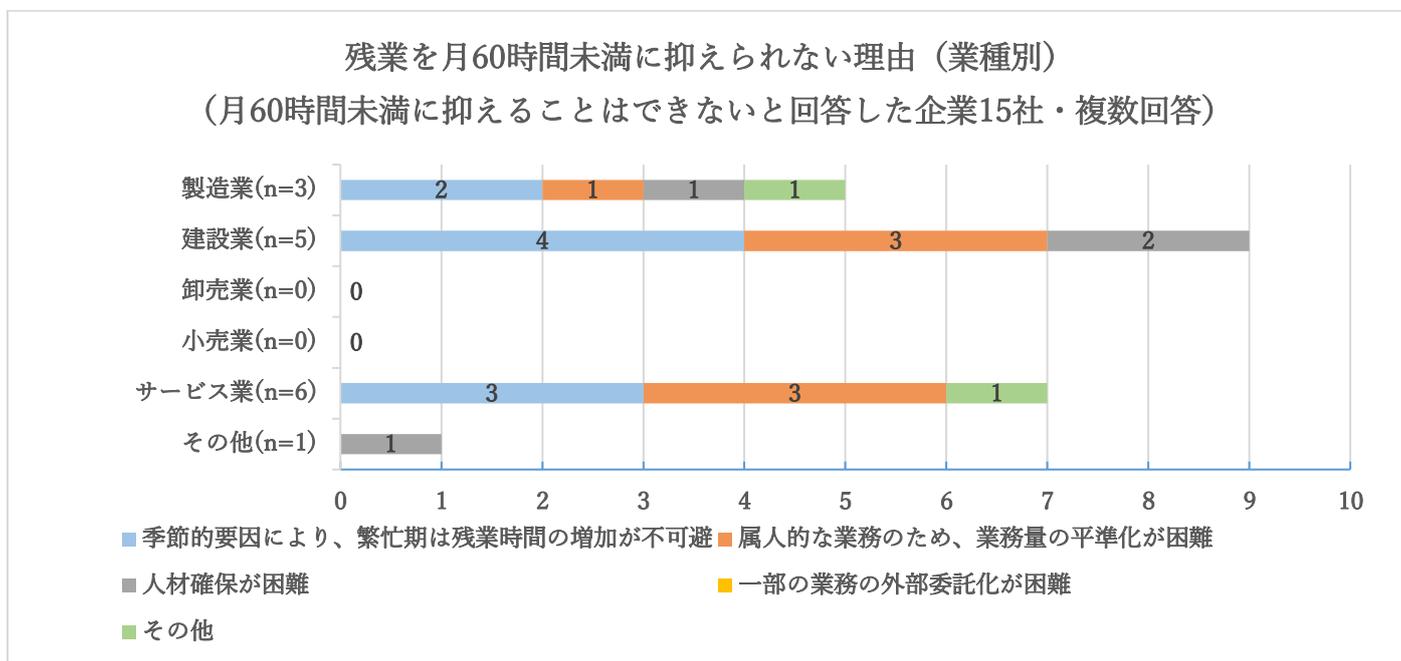
⇒ 全体のうち、残業を「月60時間未満に抑えるようにする」と回答した企業の今後の対策としては、「業務配分の見直し」が68%(68/100社)、「生産性の向上」が48%(48/100社)、人員の増強が43%(43/100社)の順で多く挙げられた。

B 残業を月60時間未満に抑えられない理由（調査対象：【問6】にて残業を「2.月60時間未満に抑えることはできない」と回答した企業15社・複数回答）

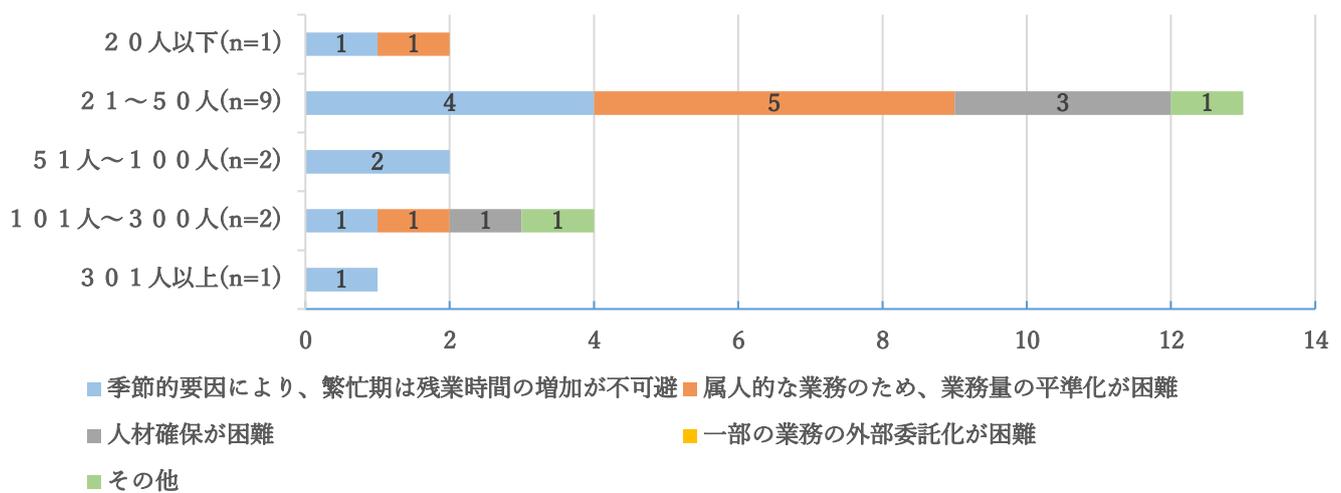


▼その他 抑えられない理由

- ・ 時間外労働の時間数の算出が従業員個々の労務内容により異なり平等に計算できない
- ・ 部品入荷の遅れにより、長時間の残業が発生することがある



残業を月60時間未満に抑えられない理由（規模別）
 （月60時間未満に抑えることはできないと回答した企業15社・複数回答）



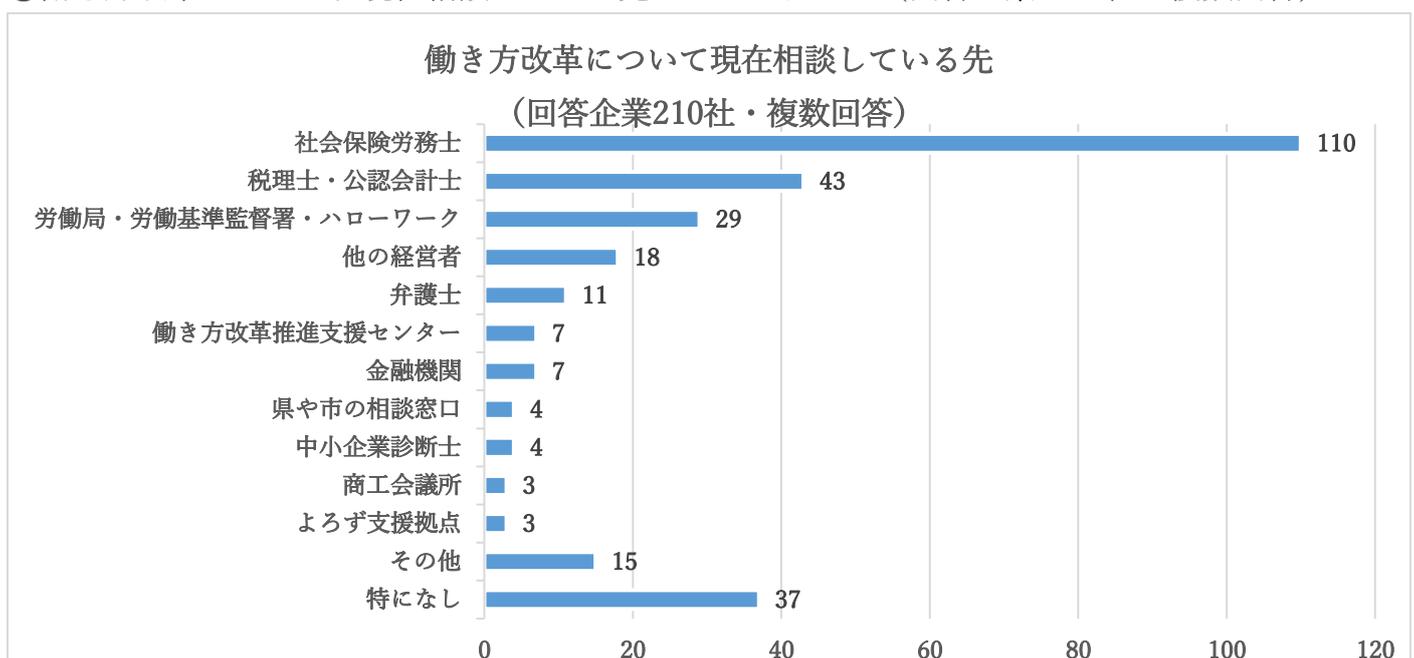
⇒ 全体のうち、残業を「月60時間未満に抑えることはできない」と回答した企業の理由として最も多く挙げた意見は「季節的要因により、繁忙期は残業時間の増加が不可避」60%(9/15社)であった。

次いで多く挙げた意見は「属人的な業務のため、業務量の平準化が困難」46.7%(7/15社)であった。

1.3 働き方改革の相談先

【問8】働き方改革の相談先について

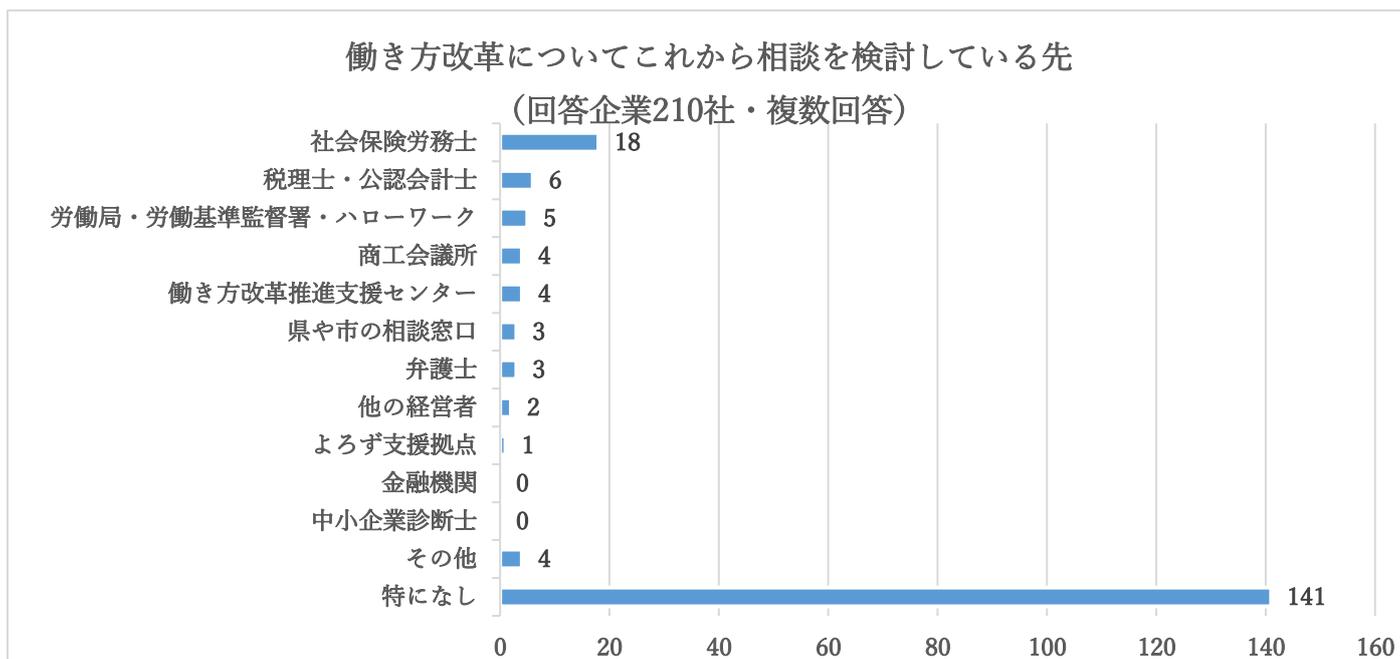
①働き方改革について、現在相談している先はありますか？（回答企業210社・複数回答）



▼その他 相談先

- ・ 本社
- ・ コンサルタント
- ・ 親会社
- ・ グループ会社
- ・ 同グループ内の協同組合

②働き方改革について、これから相談を検討している先はありますか？（回答企業 210 社・複数回答）



⇒ 働き方改革について現在相談している先で最も多い回答は「社会保険労務士」52.4% (110/210 社)であった。

次いで相談先として多く挙げられた回答は「税理士・公認会計士」20.5%(43/210 社)、「労働局・労働基準監督署・ハローワーク」13.8%(29/210 社)であり、「商工会議所」と回答した企業はわずか 1.4%(3/210 社)であった。

一方で、現在相談している先がないと回答した割合は 17.6%(37/210 社)であった。

また、これから相談を検討している先として最も多かったのは「社会保険労務士」8.6% (18/210 社)であった。

これから相談を検討している先が「特になし」と回答した企業の割合は 67.1%(141/210 社)であり、そのうち 112 社については現在相談している先があるが、29 社については現在相談している先もない状態である。

IV 総括

企業が働き方改革に取り組む中で重要視することは、「従業員のモチベーション向上(72.9%)」、「人材の定着(66.2%)」、「従業員の心身の健康(62.4%)」と回答した企業が最も多いことから、本制度が目的の一つとしている労働者にとっての「働きやすさ」については、多くの企業が強く意識していることがうかがえた。

企業の働き方改革関連法への対応状況のなかで、「休日取得の推進(84%)」と「時間外労働の上限規制(78%)」については、高い割合で取り組まれているのに対し、「同一労働・同一賃金(63%)」においては、取り組みが遅れており、その理由として、人手不足・業務多忙が挙げられる。既に施行されている上記の主要三制度において、押し並べて従業員規模が小さい企業については取り組みが遅れている結果となった。

さらに、今後施行予定の「中小企業の月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げ」については、およそ半数の企業が月60時間未満に抑えるようにすると回答した。

一方で、月60時間未満に抑えることは不可能と回答した企業は7%(15/210社)存在し、その理由として、季節的な要因や属人性が強く、業務量の平準化が困難であると回答する企業が多かった。

これらの課題に向き合うにあたり、ICT活用等による生産性向上が有効な手段となりえるが、今回の調査結果では、現在生産性の向上に取り組んでいる企業は41%、テレワークの導入をしている企業は30%となった。いずれも従業員数20人以下の企業については、取り組んでいると回答した企業は2割以下となっている。

業種業態的に生産性向上に取り組むことが不可能であると回答する企業もあったが、同業種業態でも取り組んでいると回答する企業もあり、部門や業務ごとに取り組むことも有効な手段と思われる。

さらに、労働力不足が懸念されるなか、多様な人材の雇用に取り組んでいると回答した企業は39%、外部委託の活用に取り組んでいると回答した企業は46%であった。特に、従業員数20人以下の企業については多様な人材の雇用に取り組んでいると回答した企業は14.8%、外部委託の活用に取り組んでいると回答した企業は37%にとどまっている。

しかしながら、従業員数20人以下の企業はいずれも他の従業員規模の企業と比べ、多くの企業が今後取り組む予定であると回答していることから、多様な人材の雇用が必要であると考えている。

本調査結果を踏まえ、会員企業に対し、これまで当所において実施してきた、働き方改革に関するセミナーや多様な人材(障がい者・女性・外国人等)の活用に関するセミナー、窓口専門家による個別相談、専門家派遣(エキスパートバンクや中小企業119等)の活用を促すとともに、栃木県働き方改革推進支援センターや栃木県よろず支援拠点等との連携を図りながら、経営環境の変化やニーズに合わせて支援事業を拡充するなど、当所会員企業への支援体制を一層強化していく必要がある。

宇都宮商工会議所
協力事業所 各位

「働き方改革に関する取り組み状況調査」へのご協力をお願い

枚数 4枚（本書含む）

時下 ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

当所の事業運営につきましては、日頃より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。さて、「働き方改革」につきましては、2019年4月から段階的に適用されてきましたが、当所では地域の事業者の取り組み状況を把握し、今後の事業所支援に役立てるため、本調査を実施することになりました。

つきましては、業務ご多忙のところ大変恐縮ですが、本調査にご回答くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、今回ご回答いただいた調査の集計結果につきましては、事業所名が特定できない形で公表いたしますので、率直なご意見をお聞かせください。

※本調査のご回答は、1月21日（金）までに、別紙「回答用紙」にご記入の上、FAXにてご回答いただくか、または、本書下記にあります二次元コードにてインターネット上で回答いただきますようお願いいたします。なお、FAXとインターネットとで二重に回答しないようお願いいたします。

回答用二次元コード



＜アンケートについてのお問い合わせ先＞
宇都宮商工会議所 地域振興部 中山、田中
TEL：028-637-3131

＝ 記入要領 ＝

- ・回答は、該当する番号に○を付けてください。
なお、「その他」を選択された場合には、（ ）内に具体的な内容をご記入ください。

宇都宮商工会議所

働き方改革に関する取り組み状況調査

回答用紙 < F A X 送信 : 0 2 8 - 6 3 4 - 8 6 9 4 >

送信先 : 宇都宮商工会議所 地域振興部 中山、田中 行

事業所名	※事業所名は公表されません		
業 種			
取扱品目			
従業員数 (パート・アルバイト含む)			人

【問1】働き方改革に取り組む中で、重要視することは何ですか？

該当する番号を○で囲み、回答してください。(複数回答可)

1. 人材の定着 2. 従業員のモチベーション向上 3. 生産性向上
 4. 従業員の心身の健康 5. 円滑な人材採用 6. コンプライアンスへの対応
 7. コミュニケーションの円滑化 8. 企業イメージの向上 9. コストダウン
 10. 新商品開発など新たな事業の創出 11. その他 ()

【問2】働き方改革への取り組み状況に関して該当する番号を各項目ごとに1つ○で囲み、回答してください。

	取り組んでいる	今後取り組む予定	取り組まない	わからない
①同一労働・同一賃金	1	2	3	4
②テレワークの導入	1	2	3	4
③副業・兼業の許可	1	2	3	4
④BCPの見直し	1	2	3	4
⑤休日取得の推進	1	2	3	4
⑥時間外労働の上限規制	1	2	3	4
⑦生産性の向上 (ICT導入等)	1	2	3	4
⑧多様な人材の雇用	1	2	3	4
⑨外部委託の活用	1	2	3	4
⑩人事評価・賃金制度の改善	1	2	3	4

【問3】問2 ①同一労働・同一賃金 について、「1. 取り組んでいる」と回答した方はAを、「2. 今後取り組む予定」または「3. 取り組まない」と回答した方はBをご回答ください。

A. 取り組み内容を下記の選択肢から○で囲み、回答してください。(複数回答可)
また、具体的な取り組み内容を()内に記載をお願いします。

1. 賃金制度の見直し 2. 福利厚生(休暇制度等)の見直し 3. 評価制度の見直し
4. 一部の非正規雇用者を正社員へと転換 5. その他()
具体的な取り組み内容()

B. 取り組めていない、または取り組まない理由を○で囲み、回答してください。
(複数回答可)

1. どう取り組めばよいかわからない 2. 人手不足や業務多忙により対応不可
3. 時間やコストがかかる 4. その他()

【問4】問2 ②テレワークの導入 について、「1. 取り組んでいる」と回答した方はAを、「2. 今後取り組む予定」または「3. 取り組まない」と回答した方はBをご回答ください。

A. 取り組んだ結果、感じる効果を下記の選択肢から1つ○で囲み、回答してください。
また、具体的な効果があれば()内に記載をお願いします。

1. 大いに効果あり 2. 多少効果あり 3. 効果なし 4. 逆効果
具体的な効果()

B. 取り組めていない、または取り組まない理由を○で囲み、回答してください。
(複数回答可)

1. 効果を期待できない 2. ノウハウがない 3. 人手不足や業務多忙により対応不可
4. 時間やコストがかかる 5. その他()

【問5】問2 ③副業・兼業の許可 について、「1. 取り組んでいる」と回答した方はAを、「2. 今後取り組む予定」または「3. 取り組まない」と回答した方はBをご回答ください。

A. 取り組んだ理由を下記の選択肢から○で囲み、回答してください。(複数回答可)

1. 人材の定着 2. 人材の確保 3. 労働者のモチベーションアップ
4. 労働者のスキルアップ 5. 労働者の視野や人脈の拡大 6. 労働者の生産性の向上
7. 労働者からの要望 8. その他()

B. 取り組めていない、または取り組まない理由を○で囲み、回答してください。
(複数回答可)

1. 離職を促す可能性がある 2. 規則改正が難しい 3. 情報漏洩の危険がある
4. 職務専念義務に支障が出る可能性がある 5. 労働時間の通算の管理が難しい
6. その他()

【問6】 2023年4月より、中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率が50%に引き上げとなります。この制度に対する今後の対応について下記の選択肢から1つ〇で囲み、回答してください。

1. 月60時間未満に抑えるようにする
2. 月60時間未満に抑えることはできない
3. そもそも月60時間超の残業が発生しない
4. 制度を知らなかった
5. その他 ()

【問7】 問6について、「1. 月60時間未満に抑えるようにする」と回答した方はAを、「2. 月60時間未満に抑えることはできない」と回答した方はBをご回答ください。

A.今後の対策について、下記の選択肢から〇で囲み、回答してください。(複数回答可)

1. 人員の増強
2. 業務配分の見直し
3. 業務繁忙期の平準化
4. 一部の業務の外部委託化
5. 生産性の向上(設備の導入・更新など)
6. 代替休暇制度の再整備
7. その他 ()

B.その理由について、下記の選択肢から該当する番号を〇で囲み、回答してください。(複数回答可)

1. 人材確保が困難
2. 属人的な業務のため、業務量の平準化が困難
3. 季節的要因により、繁忙期は残業時間の増加が不可避
4. 一部の業務の外部委託化が困難
5. その他 ()

【問8】 働き方改革全般について、相談している先はありますか？
下記の選択肢から〇で囲み、回答してください。(複数回答可)
また、これから相談を予定している先があれば下記選択肢のうち13欄に該当する番号(1~12まで)を記入してください。(複数回答可)

1. 商工会議所
2. 県や市の相談窓口
3. 労働局・労働基準監督署・ハローワーク
4. よろず支援拠点
5. 働き方改革推進支援センター
6. 金融機関
7. 他の経営者
8. 社会保険労務士
9. 中小企業診断士
10. 弁護士
11. 税理士・公認会計士
12. その他 ()
13. これから相談を予定している先 ()

商工会議所へのご意見・ご要望等があれば、ご記載ください。(自由回答)

～ ご協力ありがとうございました。 ～