

令和元年度
労使協働による働き方改革に関する
意識等調査結果概要

令和2年3月

三重県
三重労使雇用支援機構
(三重県経営者協会・連合三重)

(調査趣旨)

本調査は、県内の企業のうち調査対象とする規模の事業所における福利厚生・休暇制度を始め労働条件や職場における労働環境を調査し、事業所に提供することにより、労使間における労働問題の解決への支援とするとともに、勤労福祉行政の推進に係る基礎資料を得ることを目的とするものです。

また、平成31年4月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革関連法」という）が施行されたことをうけ、労使にとって働き方を見直す機会となったことから、労使双方から働き方改革の取組に関する意識や実態について把握し、今後の施策の参考とすることを目的とするため、県内事業所に加え、県民及び県内労働組合を対象に調査したものです。

(調査概要)

ア 事業所調査

調査名：働き方改革に関する意識等調査

調査対象：県内に所在する常用従業者数10人以上300人未満の事業所 2,000事業所

※日本標準産業分類の大分類が、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）に属するもの。

選定の方法：事業所母集団データベース平成29年次フレームを元とする無作為抽出

調査方法：郵送

調査期間：令和元年10月10日～11月5日

調査時点：令和元年10月1日

有効回答数：640通（有効回答率：32.0%）

調査委託機関：三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）

イ 県民調査

調査名：働き方改革に関する県民意識等調査

調査対象：県内に居住する18歳～65歳未満の県民 4,000人

選定の方法：選挙人名簿を使用した無作為抽出

調査方法：郵送

調査期間：令和元年10月10日～11月5日

調査時点：令和元年10月1日

有効回答数：1,519通（有効回答率：38.0%）

調査委託機関：三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）

ウ 組合調査

調査名：働き方改革に関する意識等調査

調査対象：県内労働組合（連合三重に加盟する労働組合） 400 組合

選定方法：公務を除く連合三重に加盟する労働組合を抽出

調査方法：郵送

調査期間：令和元年 10 月 10 日～11 月 5 日

調査時点：令和元年 10 月 1 日

有効回答数：152 通（有効回答率：38.0%）

調査委託機関：三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）

目次

1. 労働条件等の実態について（事業所調査）	4
2-1. 働き方改革について（県民調査）	9
2-2. 働き方改革について（事業所調査）	12
2-3. 働き方改革について（組合調査）	18
2-4. 働き方改革について（3事業調査の比較）	20

1. 労働条件等の実態について（事業所調査）

- 平成 30 年度の正社員 1 人当たりの月平均所定外労働時間について、前年度に比べ 17 分長くなっている。業種別では、労働基準法における時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転の業務従事者が多い運輸・郵便業や建設業で多いことが伺える。図表 1、図表 3
- 平成 30 年度の正社員 1 人当たりの年間総休日日数について、前年度より 1.5 日増加している。業種別では、金融業、保険業が最も多く、次いで教育・学習支援業、製造業が多くなっている。事業所規模では、規模が大きいほど 120 日以上 of 事業所の割合が大きくなっている。図表 5、図表 6、図表 7
- 平成 30 年度の正社員 1 人当たりの年次有給休暇取得日数は、前年度より 0.9 日増加し、業種別では、金融業、保険業が最も多く、事業所の規模が大きいほど取得日数が多い傾向がある。図表 8、図表 10、図表 11

（正社員 1 人当たりの平成 30 年度の月平均所定外労働時間）（事業所調査問 3）

図表 1 正社員 1 人当たりの月平均所定外労働時間（年度比較）

平成 30 年度の正社員 1 人当たりの月平均所定外労働時間は、1 事業所平均 15 時間 25 分で、前年度より 17 分増加した。

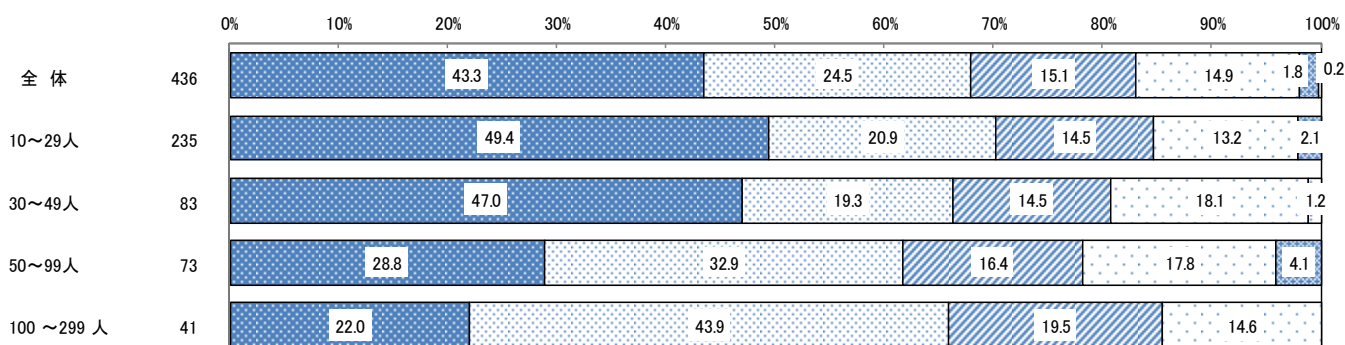
正社員 1 人当たりの月平均所定外労働時間は、「10 時間未満」が 43.3%と最も高く、次いで「10 時間から 20 時間未満」が 24.5%、「20 時間から 30 時間未満」が 15.1%となっている。

区 分	回答 事業所数	事業所 平均 所定外 労働時間	10 時間未満	10 時間 から 20 時間未満	20 時間 から 30 時間未満	30 時間 から 50 時間未満	50 時間 から 80 時間未満	80 時間以上
			%	%	%	%	%	%
	事業所	時間	%	%	%	%	%	%
平成 28 年度	762	13:47	47.2	26.0	14.7	11.0	0.9	0.1
平成 29 年度	854	15:08	42.7	26.5	17.4	10.7	2.5	0.2
平成 30 年度	436	15:25	43.3	24.5	15.1	14.9	1.8	0.2

図表 2 正社員 1 人当たりの平成 30 年度の月平均所定外労働時間（規模別）

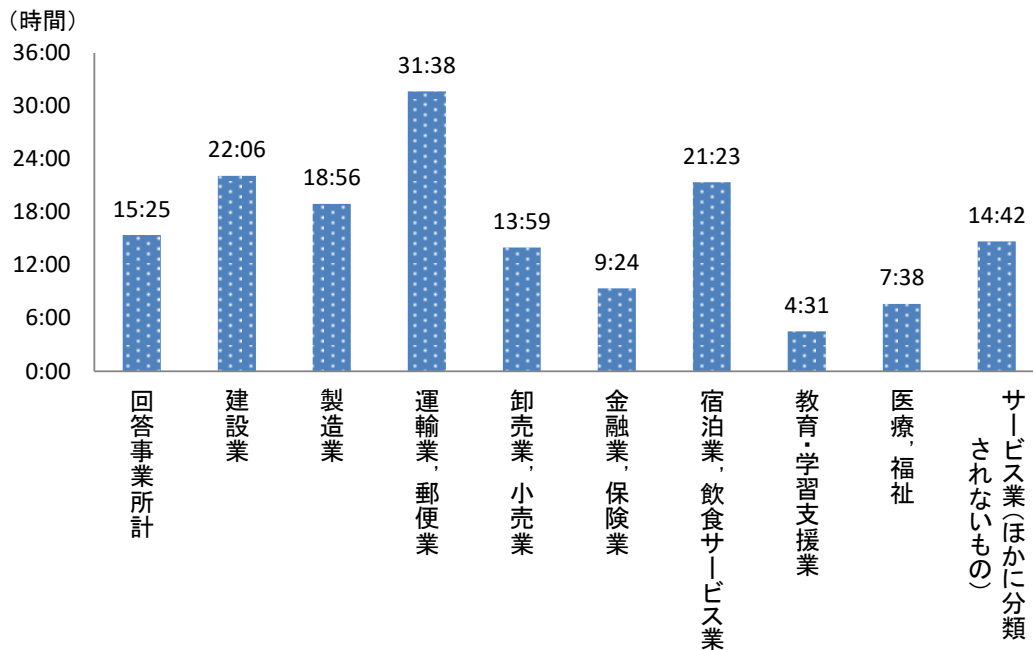
事業所規模が 49 人までの事業所において、月平均所定外労働時間が 10 時間未満と回答した事業所が 5 割程度であり、50～299 人までの事業所と大きく差があるが、20 時間未満と回答した事業所の集計においては、事業所規模での差は大きくない。

■ 10時間未満 □ 10時間から20時間未満 ▨ 20時間から30時間未満 ▩ 30時間から50時間未満 ■ 50時間から80時間未満 □ 80時間以上



図表3 正社員1人当たりの平成30年度の月平均所定外労働時間（業種別）

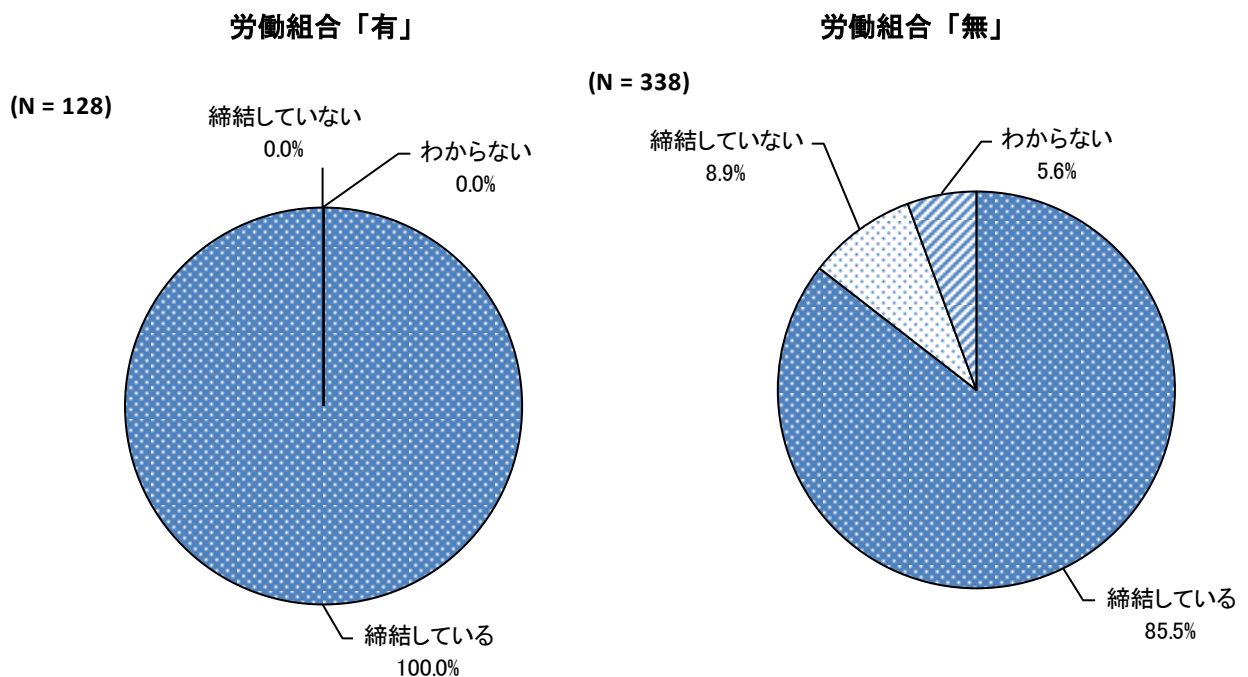
業種別では、運輸業、郵便業が31時間38分で最も多く、次いで建設業が22時間6分、宿泊業、飲食サービス業が21時間23分となっている。



(36協定(時間外・休日労働に関する協定)の締結状況)(事業所調査問4)

図表4 36協定(時間外・休日労働に関する協定)の締結状況

36協定の締結について「締結している」は、労働組合がある事業所では100.0%となり、労働組合がない事業所では85.5%となっている。



(正社員 1 人当たりの平成 30 年度の年間総休日日数) (事業所調査問 5)

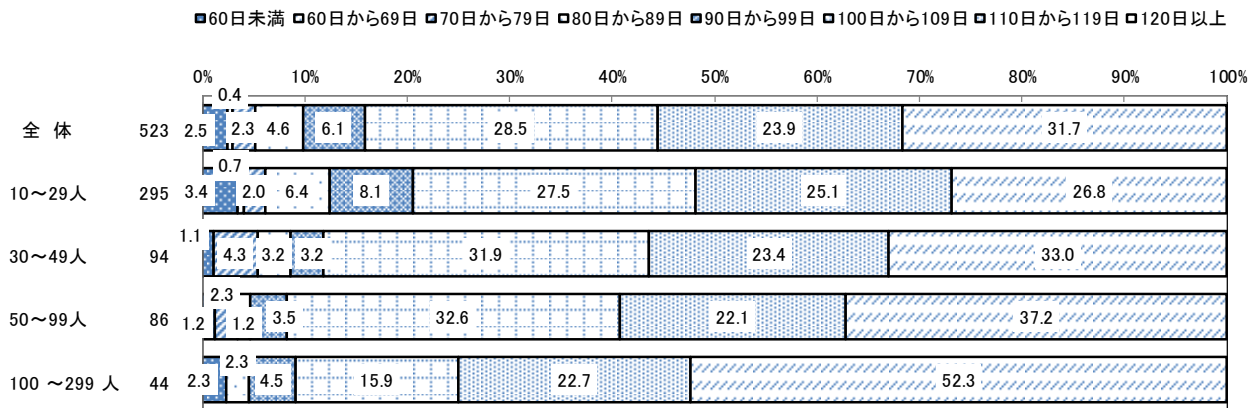
図表 5 正社員 1 人当たりの年間総休日日数 (年度比較)

平成 30 年度の年間総休日日数は、1 事業所平均 110.2 日で、前年度より 1.5 日増加した。年間休日日数別事業所割合は「120 日以上」が 31.7%で最も高く、次いで「100 日から 109 日」が 28.5%、「110 日から 119 日」が 23.9%となっている。

区分	回答事業所数	年間平均総休日日数	年間総休日日数別事業所割合							
			60 日未満	60 日から 69 日	70 日から 79 日	80 日から 89 日	90 日から 99 日	100 日から 109 日	110 日から 119 日	120 日以上
	事業所	日	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 28 年度	780	109.1	0.0	0.8	1.7	6.0	9.6	31.5	23.8	26.5
平成 29 年度	943	108.7	0.9	0.4	2.1	4.9	7.2	35.1	23.5	25.9
平成 30 年度	523	110.2	2.5	0.4	2.3	4.6	6.1	28.5	23.9	31.7

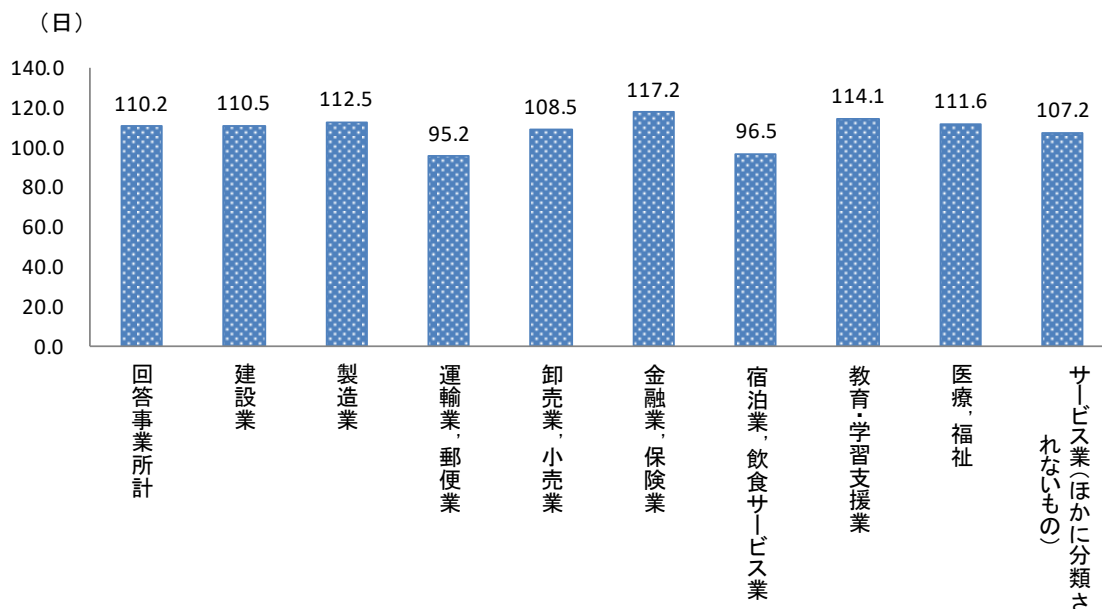
図表 6 正社員 1 人当たりの平成 30 年度の年間総休日日数 (規模別)

規模別で比較すると、年間総休日日数が 120 日以上の事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高くなっている。



図表 7 正社員 1 人当たりの平成 30 年度の年間総休日日数 (業種別)

業種別の平均休日日数は、金融業、保険業の 117.2 日が最も多く、次いで教育・学習支援業が 114.1 日、製造業が 112.5 日となっている。一方、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業では、100 日未満となっている。



(正社員 1 人当たりの平成 30 年度の年間有給休暇取得日数) (事業所調査問 6)

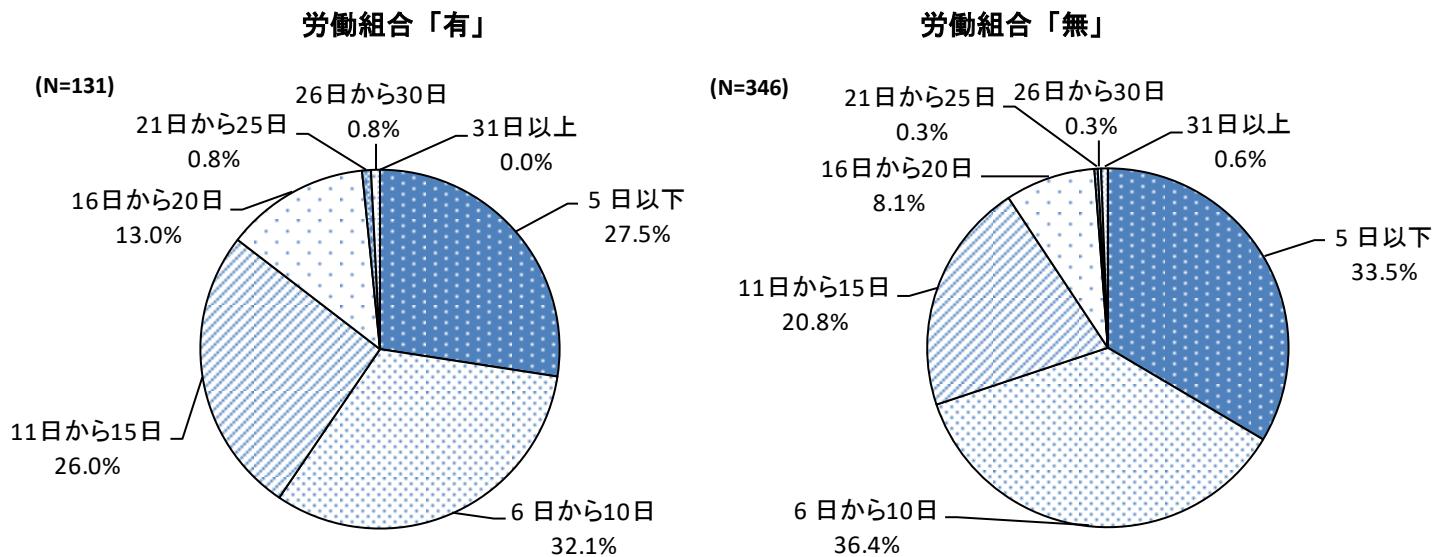
図表 8 正社員 1 人当たりの年次有給休暇取得日数 (年度比較)

前年度と比較すると、年次有給休暇の平均取得日数は 0.9 日増加した。「5 日以下」が 1.8%、「6 日から 10 日」が 4.6%減少し、「11 日から 15 日」が 1.6%、「16 日から 20 日」が 4.4%増加している。

区 分	回答事業所数	年次有給休暇の平均取得日数の平均	年次有給休暇の平均取得日数割合						
			5 日以下	6 日から 10 日	11 日から 15 日	16 日から 20 日	21 日から 25 日	26 日から 30 日	31 日以上
平成 28 年度	752	8.0	37.4	38.3	17.2	6.5	0.4	0.0	0.3
平成 29 年度	908	8.2	33.8	39.1	21.3	5.0	0.6	0.2	0.1
平成 30 年度	510	9.1	32.0	34.5	22.9	9.4	0.4	0.4	0.4

図表 9 正社員 1 人当たりの平成 30 年度の年次有給休暇取得日数 (労働組合の有無別)

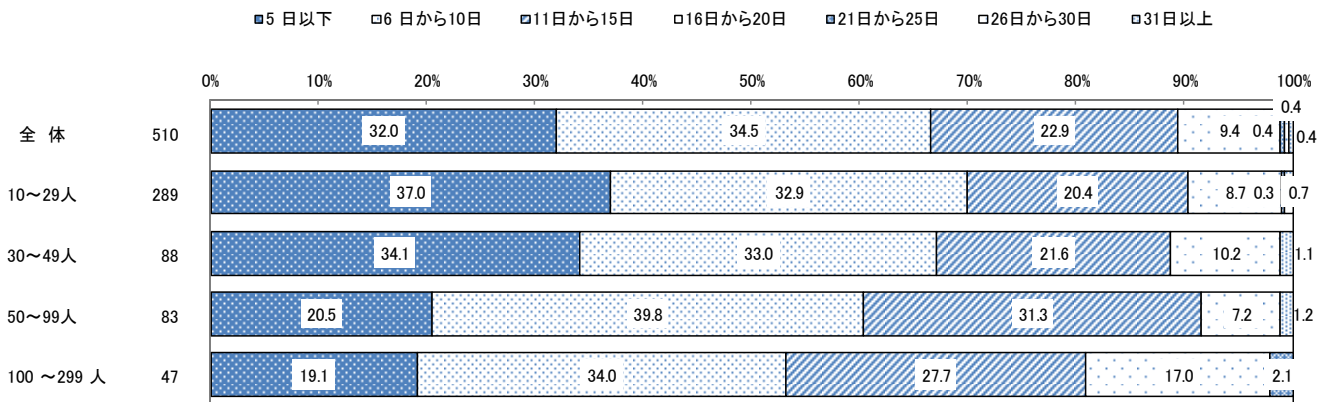
労働組合「有」では、10 日以下が 59.6%、11 日以上が 40.6%であるのに対し、労働組合「無」では 10 日以下が 69.9%、11 日以上が 30.1%となっている。取得日数 11 日以上の割合は、労働組合「有」が「無」を 10.5%上回っている。



図表 10 正社員 1 人あたりの平成 30 年度の年次有給休暇取得日数（規模別）

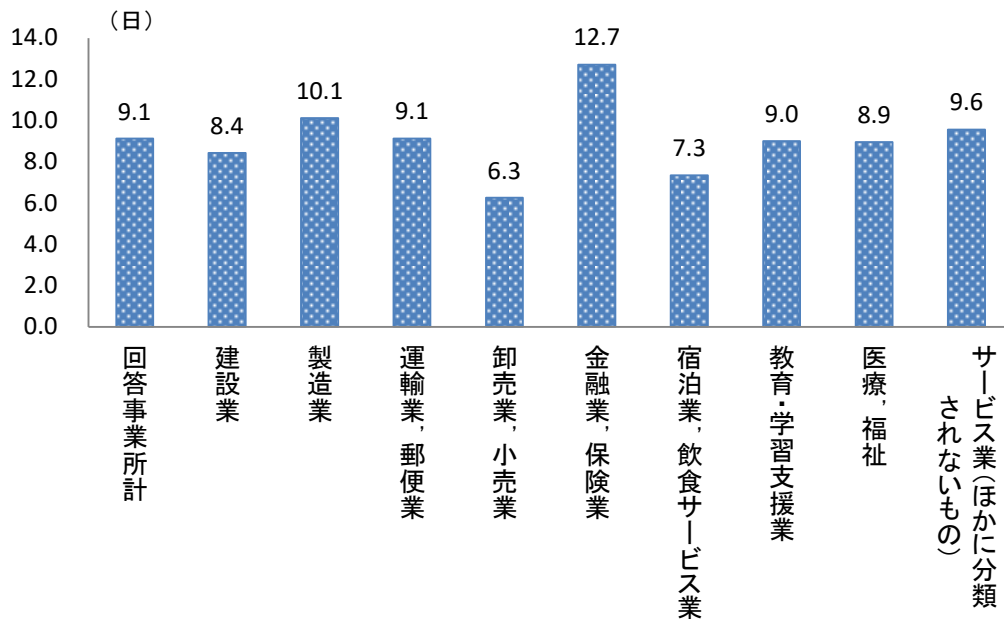
規模別比較でみると、従業員規模が大きい事業所は、取得日数が多くなっている。

10～29 人の事業所と 30～49 人までの事業所においては、5 日以下と回答した事業所の割合が 3 割以上である。



図表 11 正社員 1 人あたりの平成 30 年度の年次有給休暇取得日数（業種別）

業種別の正社員年間有給休暇の平均取得日数は、金融業、保険業の 12.7 日が最も多く、次いで製造業が 10.1 日、サービス業（ほかに分類されないもの）が 9.6 日となっている。



2-1. 働き方改革について（県民調査）

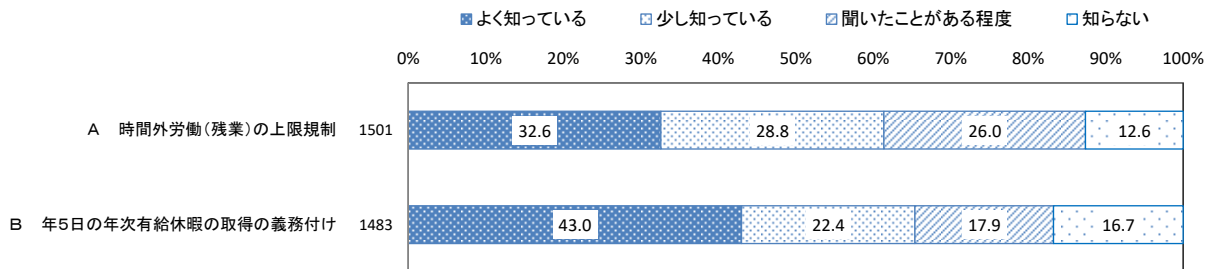
（1）全ての方にお尋ねしました

○働き方改革関連法において規定され、平成31年4月より施行された「時間外労働（残業）の上限規制」（中小企業は令和2年4月から）及び「年5日の年次有給休暇の取得義務付け」について、県民の認知は進んでおり、働き方改革に関するイメージとしても、「年次有給休暇が取りやすくなる」ことや、「残業時間が減る、長時間労働が是正される」ことが主たるものとなっている。一方で、「多様な人材が仕事で活躍する」や「業務改善や新しい技術により仕事が効率化され、生産性が向上する」は、「わからない」と回答した人の割合が多くなっている。[図表 12]、[図表 13]

（働き方改革関連法についての認知）（県民調査問2）

図表 12 働き方改革関連法の認知

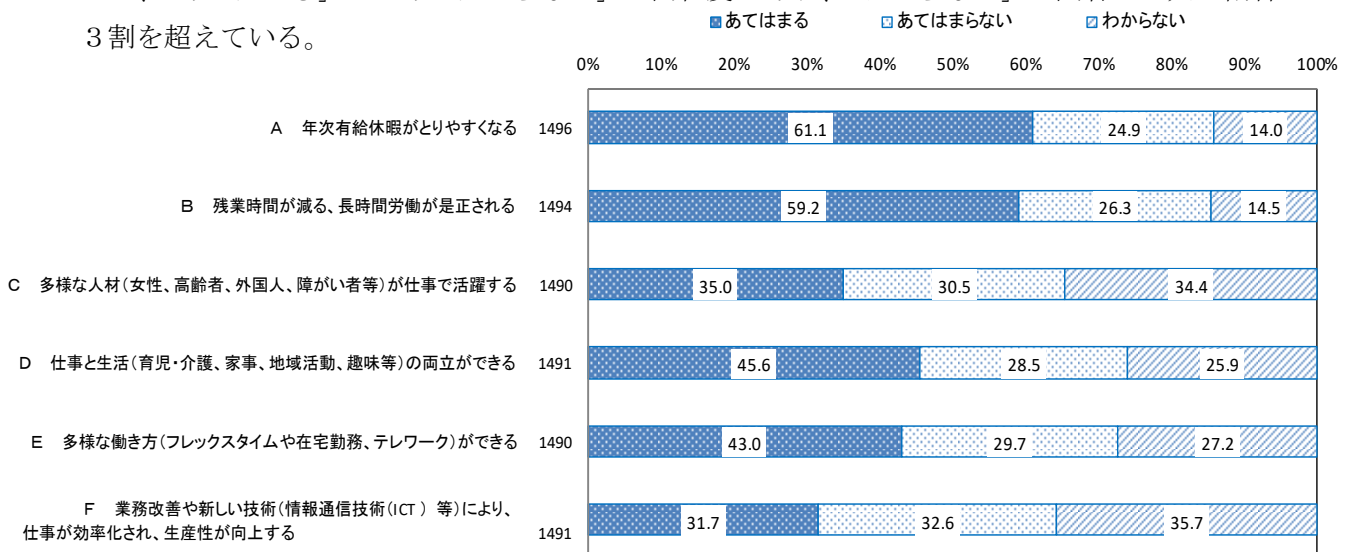
働き方改革関連法において規定された「時間外労働（残業）の上限規制」については、61.4%、「年5日の年次有給休暇の取得義務付け」については65.4%が「よく知っている」又は「少し知っている」と回答している。「聞いたことがある程度」まで含めると、8割以上の認知度がある。



（働き方改革と聞いてイメージすること）（県民調査問3）

図表 13 働き方改革と聞いてイメージすること

働き方改革と聞いてイメージすることについては、「年次有給休暇が取りやすくなる」が最も多く、次いで「残業時間が減る、長時間労働が是正される」などとなっている。一方で、「多様な人材が仕事で活躍する」や「業務改善や新しい技術により、仕事が効率化され生産性が向上する」について、「あてはまる」と「あてはまらない」が同程度であり、「わからない」と回答した人の割合が3割を超えている。



(2)「正規の職員・従業員」「非正規の職員・従業員」及び「会社・団体等の役員（会社等の経営者を除く）」方にお尋ねしました。

○勤務先の状況について、「女性が活躍している」と回答した人が最も多く、「年次有給休暇を取りやすい雰囲気がある」、「長時間労働を解消するための取組が行われている」が続く。

図表 14

○働き方改革が自身の働き方に与えた影響としては、「年次有給休暇等の休暇が取りやすくなった」、「所定外労働時間（残業時間）が減少した」に「あてはまる（計）※」と回答した人が他の項目と比べて多くなっている。「収入の影響」や「業務水準の低下」については「あてはまらない（計）※」との回答が多かった。図表 15

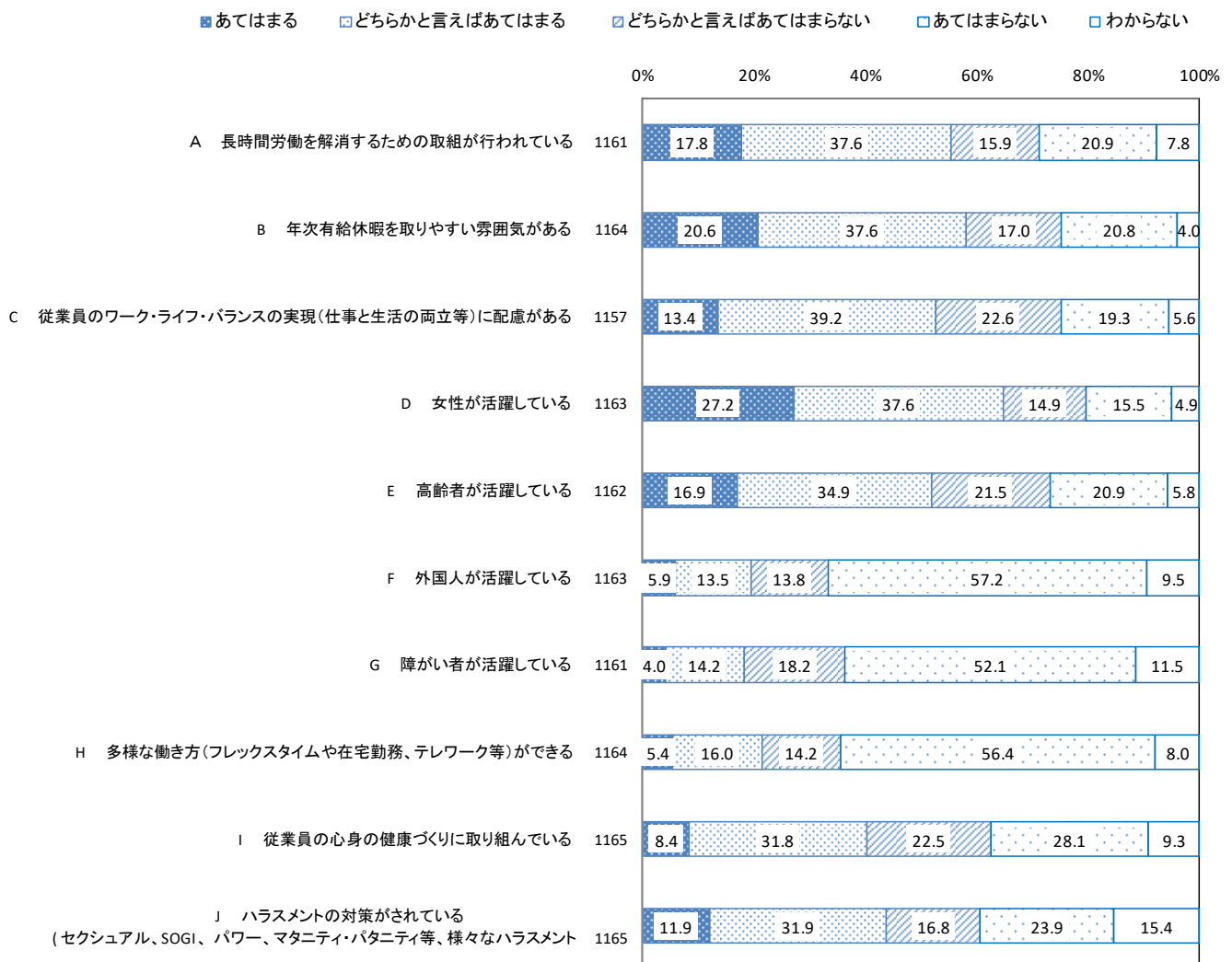
※「あてはまる（計）」は「あてはまる」と「どちらかと言えばあてはまる」を合算したもの。
 「あてはまらない（計）」は「あてはまらない」と「どちらかと言えばあてはまらない」を合算したもの。

(勤務先の状況について) (県民調査問 1 1)

図表 14 勤務先の状況

勤務先の状況として、「あてはまる（計）」では、「女性が活躍している」が 64.8%、「年次有給休暇を取りやすい雰囲気がある」が 58.2%、「長時間労働を解消するための取組が行われている」が 55.4%と多い。次いで「従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に配慮がある」の項目においても、「あてはまる（計）」が「あてはまらない（計）」を 10 ポイント以上上回っている。

「あてはまらない（計）」では、「外国人が活躍している」、「多様な働き方ができる」、「障がい者が活躍している」について、7割を超えている。

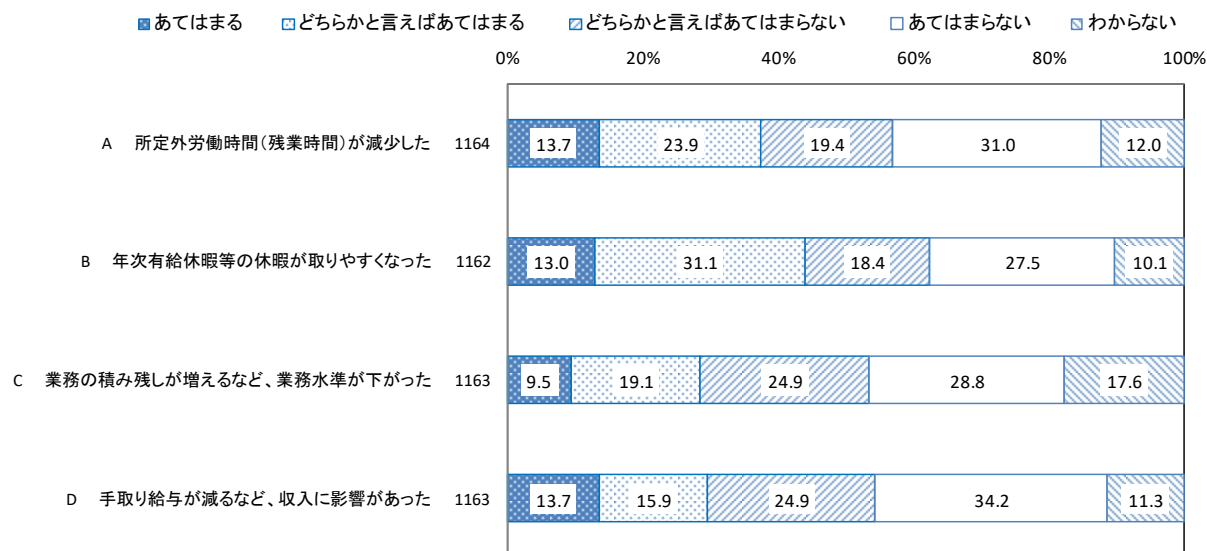


(働き方改革のあなたの働き方への影響について) (県民調査問 12)

図表 15 働き方改革のあなたの働き方への影響

「あてはまる (計)」では「年次有給休暇等の休暇が取りやすくなった」が 44.1%と最も高く、次いで「所定外労働時間(残業時間)が減少した」が 37.6%となっている。

「あてはまらない (計)」では「手取り給与が減るなど、収入に影響があった」が 59.1%と最も高く、次いで「業務の積み残しが増えるなど、業務水準が下がった」が 53.7%となっている。



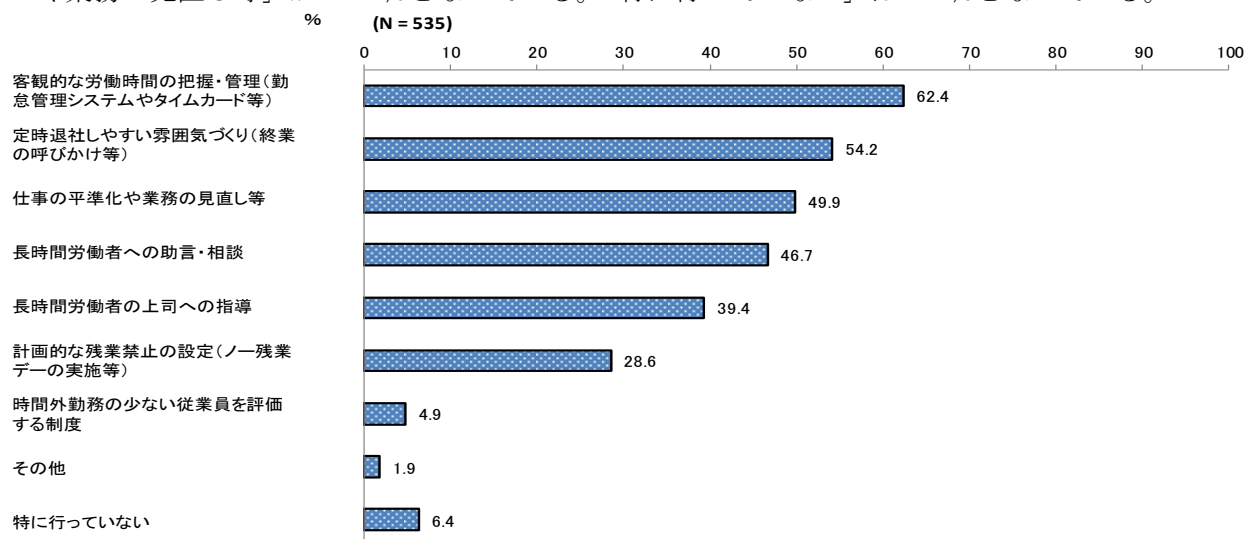
2-2. 働き方改革について（事業所調査）

- 働き方改革関連法に、内容が盛り込まれた長時間労働対策や年次有給休暇取得促進のための取組については、「特に行っていない」と答えた事業所は約6%にとどまっており、事業所では様々な取組を講じていることが分かる。【図表 16】、【図表 17】
- ワーク・ライフ・バランス推進のための取組については、「特に行っていない」と答えた事業所の割合は、長時間労働対策や年次有給休暇促進のための取組と比べると高くなっているが、前年及び前々年に比べ減少している。多様な就労形態の導入についても、制度を整えている事業所が増えていることが伺える。【図表 18】、【図表 19】、【図表 20】
- ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革の取組がもたらす成果として、従業員のモチベーションの向上や心身の健康管理と答えた企業が多い。【図表 21】

（長時間労働対策のためにどのような対応をとっているか）（事業所調査問 29（1））

【図表 16】長時間労働対策のための対応（複数回答）

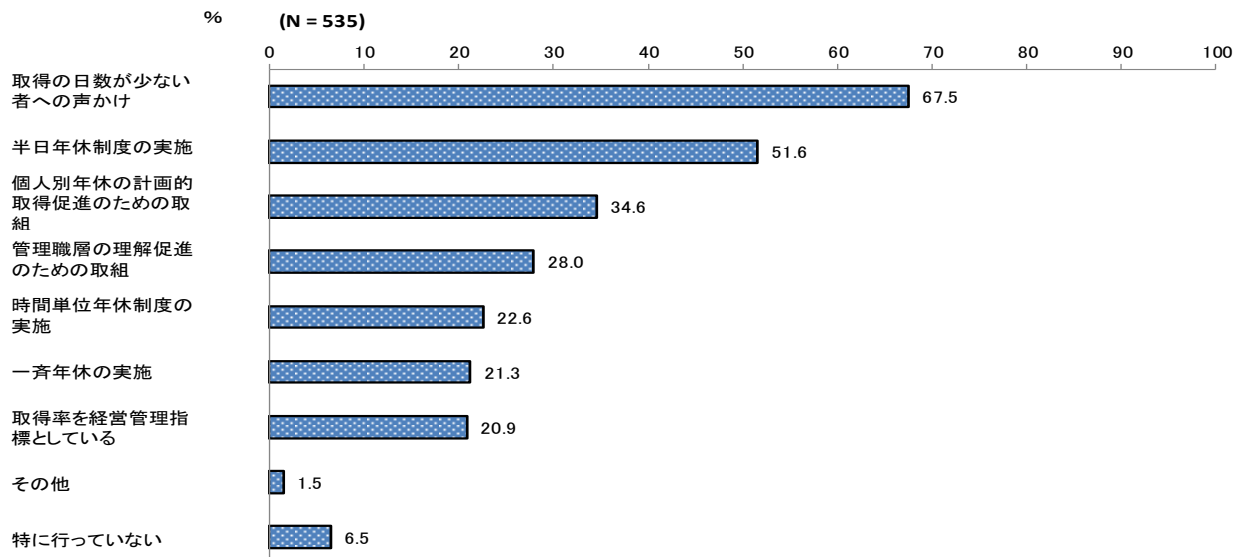
「客観的な労働時間の把握・管理（勤怠管理システムやタイムカード等）」の方法が62.4%と最も多く、次いで「定時退社しやすい雰囲気づくり（終業の呼びかけ等）」が54.2%、「仕事の平準化や業務の見直し等」が49.9%となっている。「特に行っていない」は6.4%となっている。



(年次有給休暇取得促進のため、どのような対応をとっているか) (事業所調査問 29 (2))

図表 17 年次有給休暇の取得促進のための対応 (複数回答)

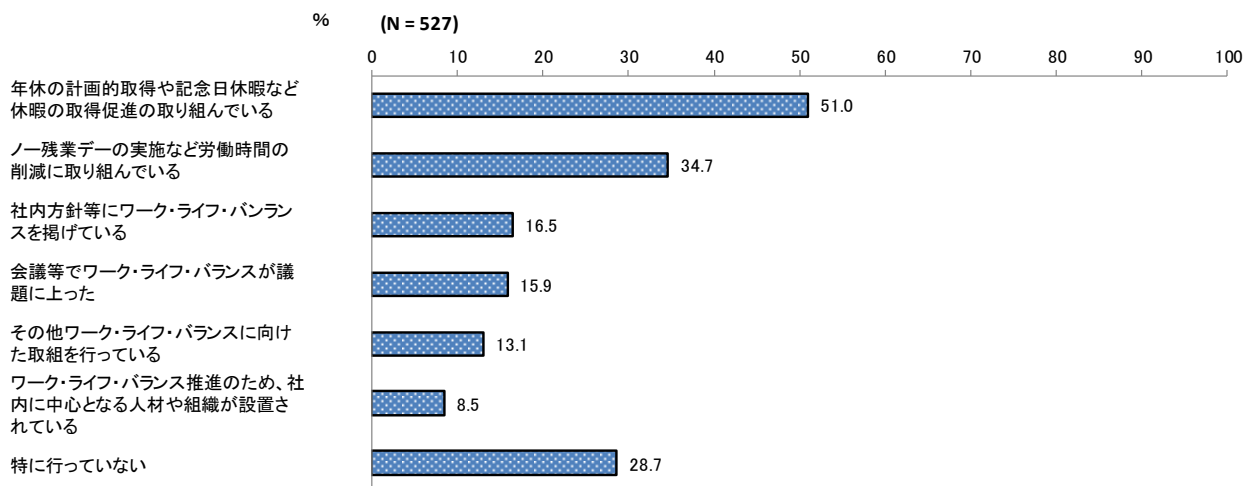
「取得の日数が少ない者への声かけ」が 67.5%と最も多く、次いで「半日年休制度の実施」が 51.6%、「個人別年休の計画的取得促進のための取組」が 34.6%となっている。「特に行っていない」は 6.5%となっている。



(ワーク・ライフ・バランス推進のための取組について) (事業所調査問 31)

図表 18 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組 (複数回答)

「年休の計画的取得や記念日休暇など休暇の取得促進に取り組んでいる」が 51.0%と最も多く、次いで「ノー残業デーの実施など労働時間の削減に取り組んでいる」が 34.7%である。「特に行っていない」が 28.7%となっている。



図表 19 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組（複数回答）（年度比較）

回答事業所数は 527 事業所のうち、何らかの取組を行っている事業所は 71.3%（「特に行っていない」と回答した事業所は 28.7%）となり、前年度に比べて 3.0%上昇している。

区分	回答事業所数	ノー残業デーの実施など労働時間の削減に取り組んでいる	年休の計画的取得や記念日休暇など休暇の取得促進に取り組んでいる	社内方針等に、ワーク・ライフ・バランスを掲げている	会議等でワーク・ライフ・バランスが議題に上がった	ワーク・ライフ・バランス推進のため、社内を中心に中心となる人材や組織が設置されている	その他ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を行っている	特に行っていない
	事業所	%	%	%	%	%	%	%
平成 29 年	789	41.1	37.3	15.8	21.8	9.1	13.8	33.1
平成 30 年	967	39.7	39.0	14.9	22.2	8.9	14.8	31.7
令和元年度	527	34.7	51.0	16.5	15.9	8.5	13.1	28.7

（多様な就労形態の導入について）（事業所調査問 28）

図表 20 多様な就労形態の導入（年度比較）

「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所が最も多いのは、「変形労働時間制（1年・1ヶ月・1週間単位）交代制勤務を含む」で 61.7%となっている。次いで「短時間勤務制度」が 48.2%、「始業・就業時刻の繰上・繰下」が 37.2%となっている。

すべての項目について、前年度より「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所割合が増加している。

区分	変形労働時間制（1年・1ヶ月・1週間単位）	フレックスタイム制度	裁量労働時間制	事業場外みなし労働時間制	在宅勤務制度（テレワークを除く）	テレワーク制度	短時間勤務制度	始業・就業時刻の繰上・繰下	限定社員制度（勤務地限定、職務限定）	その他
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 29 年度	56.7	16.2	-	-	3.1	2.0	35.7	30.1	12.9	2.0
平成 30 年度	57.6	14.3	-	-	4.3	3.0	39.0	31.5	13.3	0.8
令和元年度	61.7	19.2	8.8	18.8	7.1	5.3	48.2	37.2	15.4	2.3

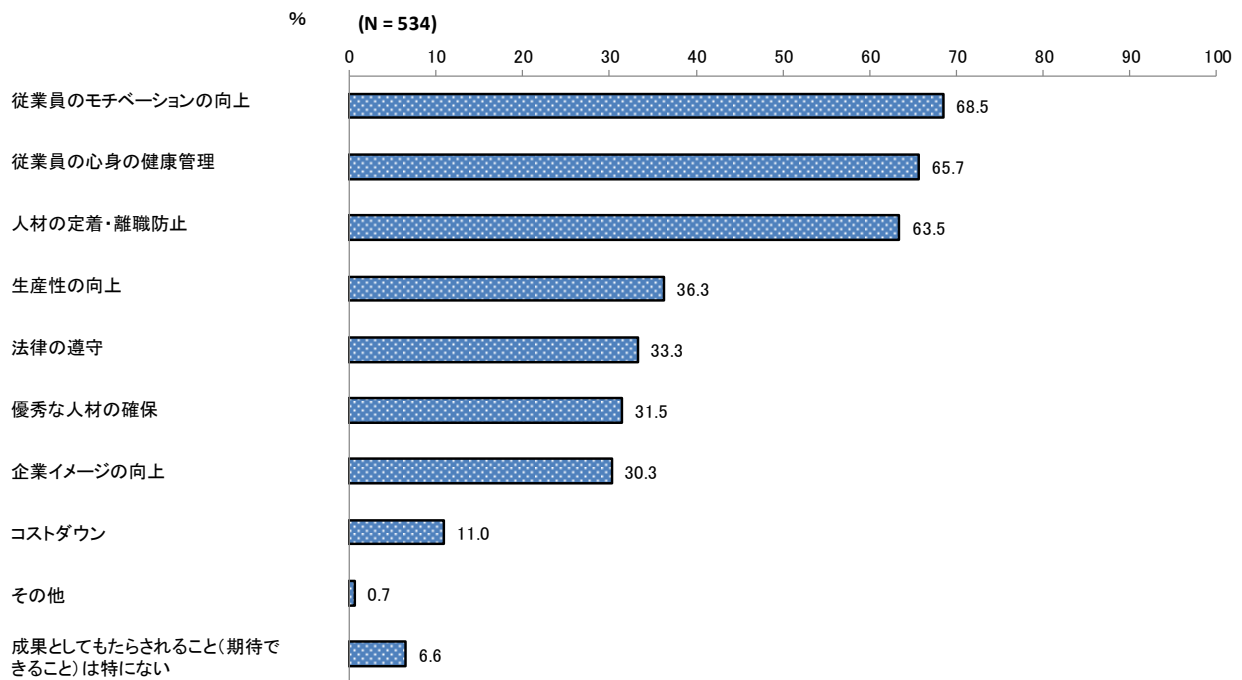
※回答事業所の割合は、多様な就業形態を「全社的」又は「一部分」で導入していると回答した事業所

※「裁量労働時間制」及び「事業場外みなし労働時間制」は令和元年度からの追加項目

(ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革に取り組むことがもたらす成果(期待される成果))(事業所調査問32)

図表 21 ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革のメリット(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの推進や、働き方改革に取り組むことは、事業所にとってどのような成果をもたらすかという質問に対して、「従業員のモチベーションの向上」が68.5%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康管理」が65.7%、「人材の定着・離職防止」が63.5%となっている。これらの項目は、他の項目と比較して25ポイント以上高い割合となっている。



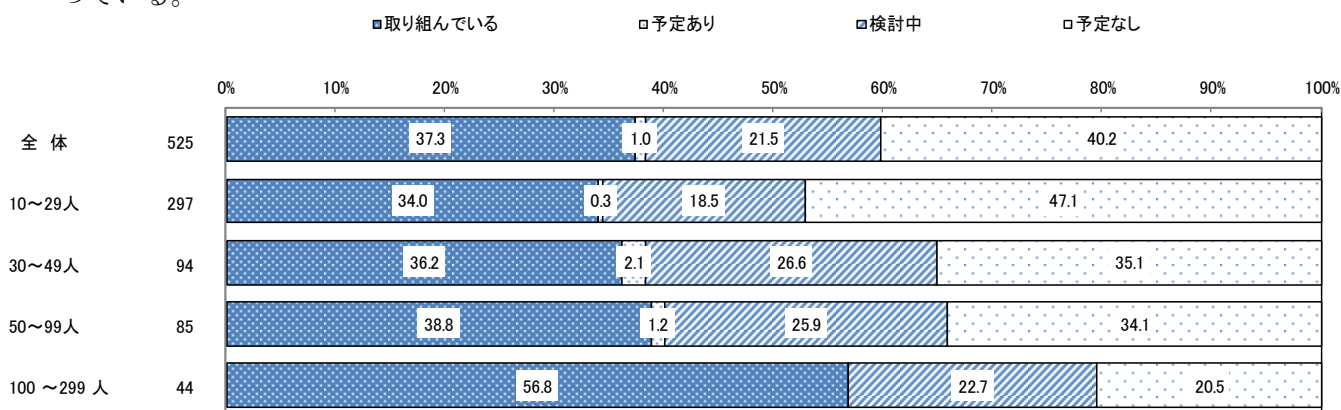
○女性の能力発揮促進のための積極的な取組（ポジティブアクション）や女性が長く働き続ける環境づくりについて、「取り組んでいる」又は「取り組みたい」と答えた事業所は、事業所規模が大きいほど多いが、一方で、女性の管理職比率については、事業所規模の大きい「100～299人」の事業所で低くなっている。【図表 22】、【図表 25】、【図表 27】

○女性の能力発揮促進のための積極的な取組（ポジティブアクション）について「予定なし」と回答した事業所の割合や、女性が長く働き続ける環境づくりについて「取組を考えていない」と回答した事業所の割合は前年に比べ減少している。【図表 23】、【図表 25】

（女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組（ポジティブアクション）について）（事業所調査問 2 2）

【図表 22】女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組（ポジティブアクション）（規模別）

「予定なし」が 40.2%と最も高く、次いで「取り組んでいる」が 37.3%、「検討中」が 21.5%となっている。事業所規模別でみると、従業員が多い事業所ほど、「取り組んでいる」と回答が高くなっている。



【図表 23】女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組（ポジティブアクション）（年度比較）

前年度と比較して、「取り組んでいる」、「実施予定あり」、「予定なし」と答えた事業所の割合は、ほぼ横ばいであるが、「検討中」と答えた事業所割合が 4.0%増加している。

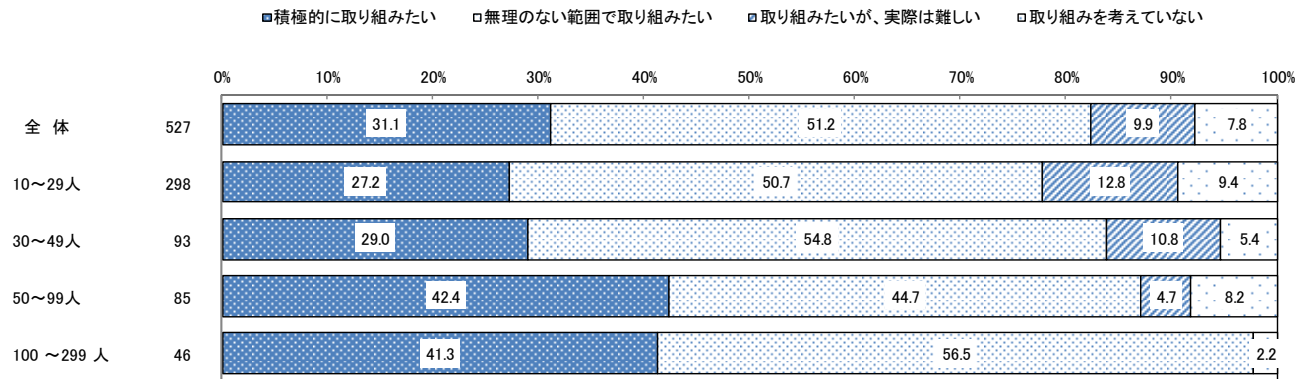
区分	回答事業所数	取り組んでいる	実施予定あり	検討中	予定なし
		%	%	%	%
平成 29 年度	781	43.3	2.3	15.5	38.9
平成 30 年度	958	37.7	2.2	17.5	42.6
令和元年度	525	37.3	1.0	21.5	40.2

(女性が長く働ける環境づくりについて) (事業所調査問 2 3)

図表 24 女性が長く働ける環境づくり (規模別)

「無理のない範囲で取り組みたい」が51.2%と最も高く、次いで「積極的に取り組みたい」が31.1%、「取り組みたいが、実際は難しい」が9.9%となっている。

事業所規模別で見ると、従業員数が多い事業所ほど「積極的に取り組みたい」及び「無理のない範囲で取り組みたい」の割合が概ね高くなっている。



図表 25 女性が長く働ける環境づくり (年度比較)

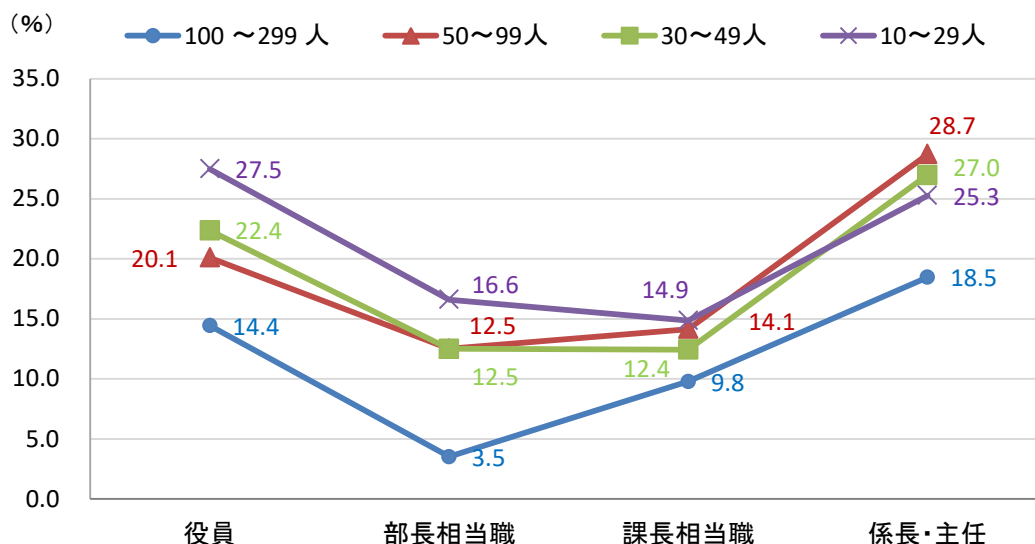
「積極的に取り組みたい」と「無理のない範囲で取り組みたい」を合わせた「取り組みたい (計)」が82.3%と、前年度の80.1%より2.2%増加し、前々年度の83.0%と同程度である。

区分	回答事業所数	積極的に取り組みたい (%)	無理のない範囲で取り組みたい (%)	取り組みたいが実際は難しい (%)	取り組みを考えていない (%)
平成 29 年度	780	31.7	51.3	6.9	10.1
平成 30 年度	962	33.4	46.7	10.9	9.0
令和元年度	527	31.1	51.2	9.9	7.8

(女性の管理職比率について) (事業所調査問 2 4)

図表 26 女性の管理職比率

女性の管理職比率を事業所規模別で見ると、「100~299人」の事業所ではいずれの役職の女性比率とも最も低くなっている。



2-3. 働き方改革について（組合調査）

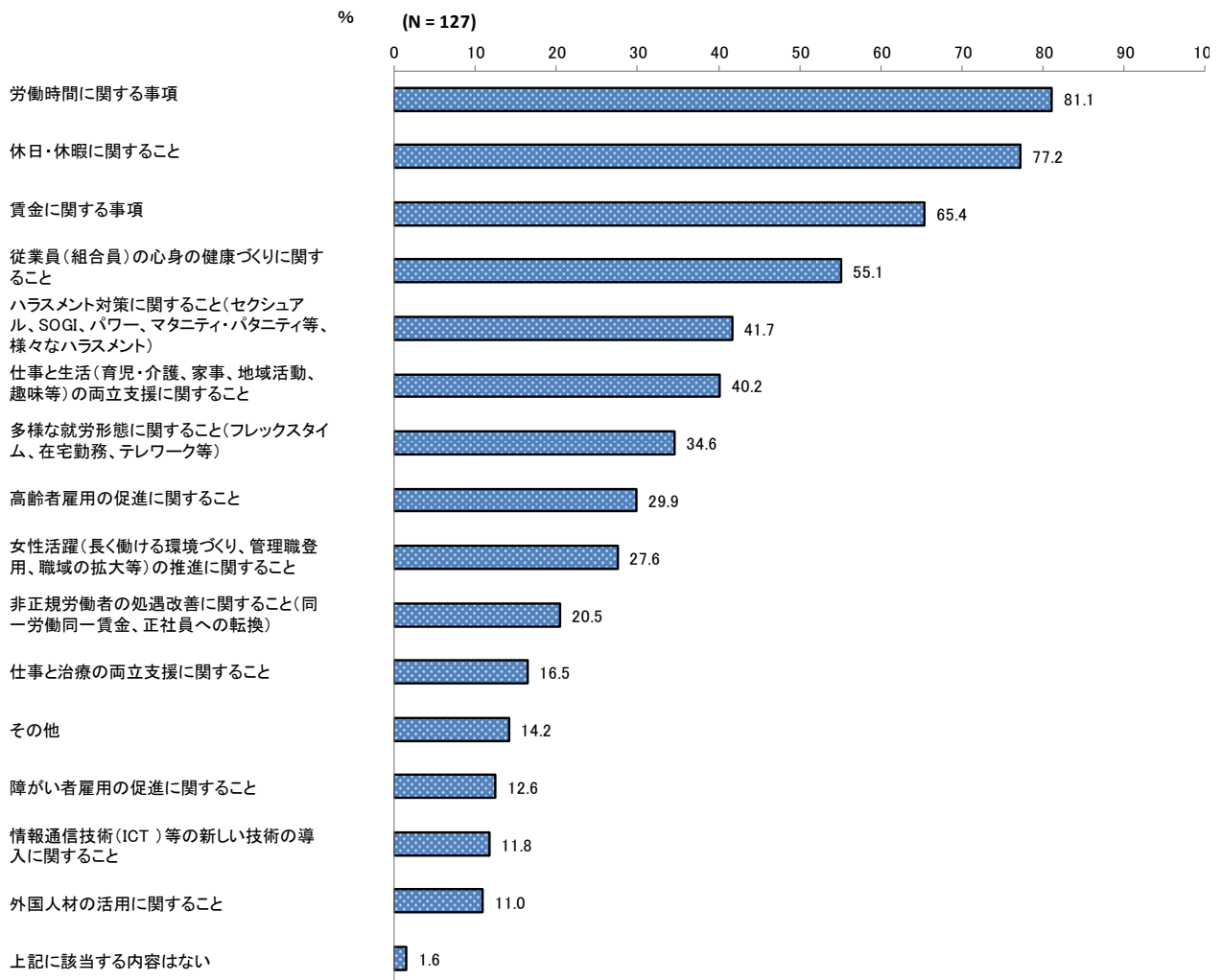
○労働組合としての働き方改革の取組としては、労使のコミュニケーションの場である労使協議機関等において、働き方改革に関する議題を協議したという回答が最も多くなっている。**図表 28**

○組合への相談としての意見で多いのは「長時間労働に関すること」や「有給休暇取得に関すること」であり、労使協議機関において協議された内容としても「労働時間に関する事項」や「休日・休暇に関すること」が多い。**図表 27**、**図表 29**

（労使協議機関にて協議された内容）（組合調査問 1（3））

図表 27 労使協議機関にて協議された内容（複数回答）

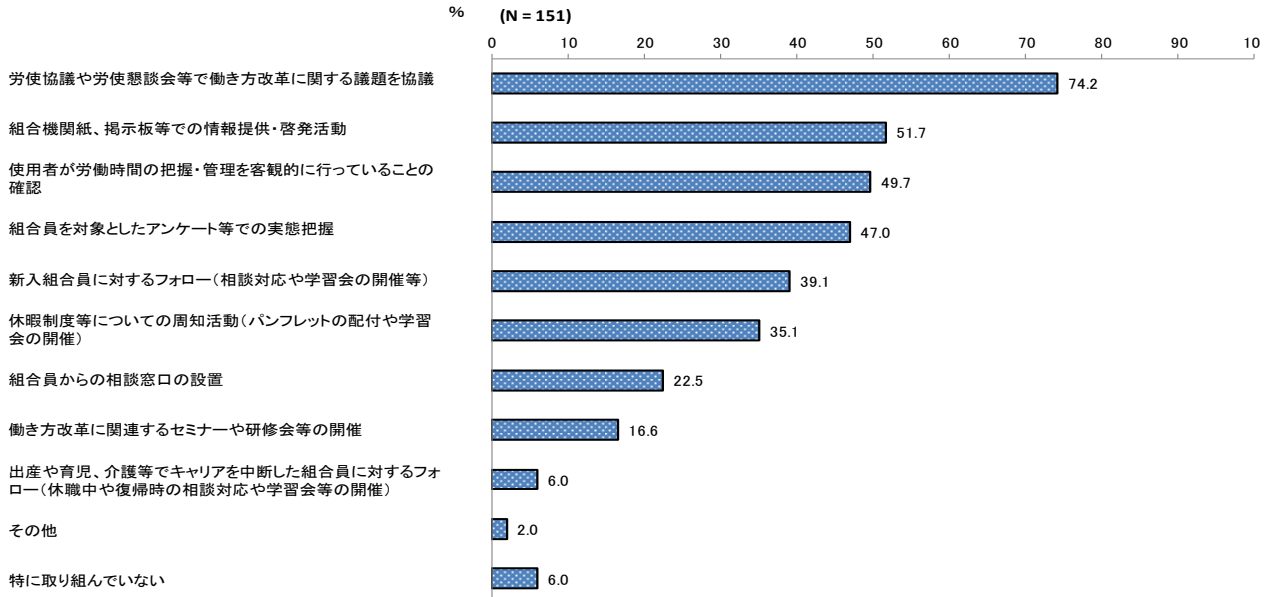
「労働時間に関する事項」が 81.1%と最も高く、次いで「休日・休暇に関すること」が 77.2%、「賃金に関する事項」が 65.4%となっている。



(労働組合で働き方改革に関して取り組んだこと)(組合調査問8)

図表 28 組合における働き方改革に関する取組(複数回答)

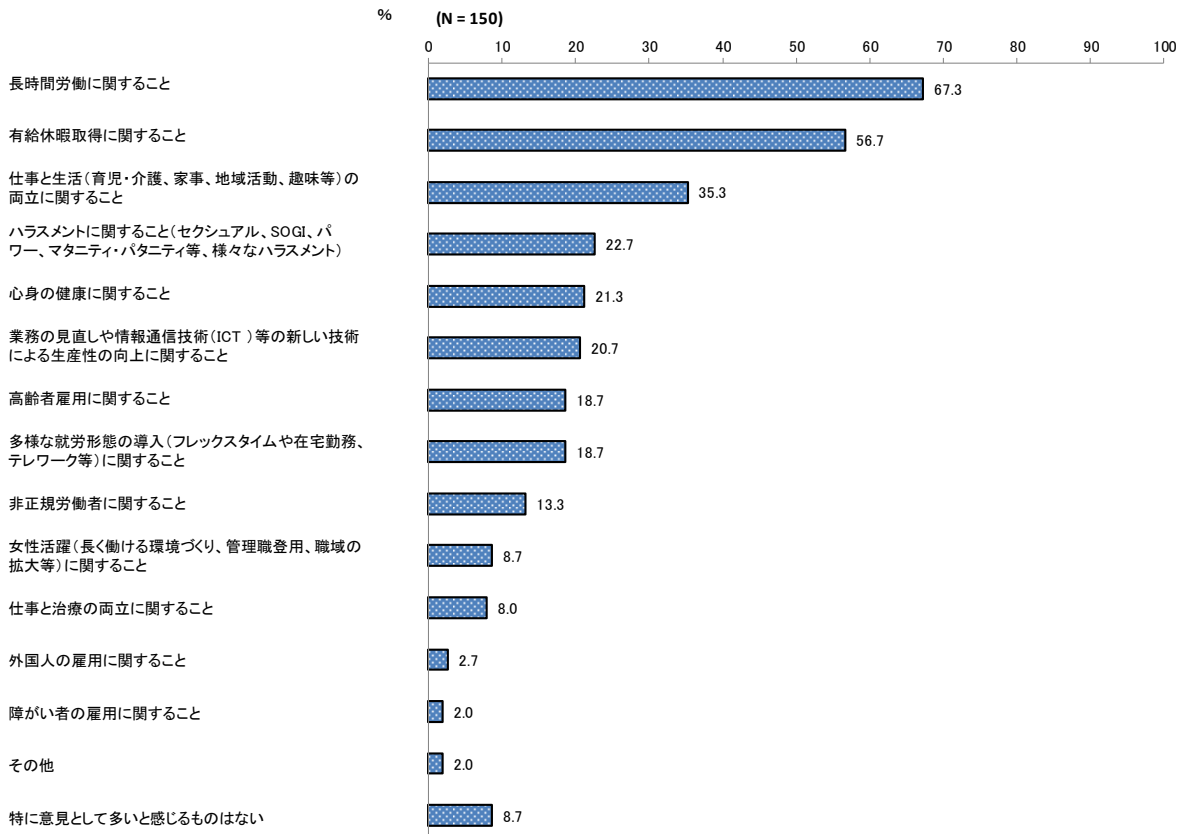
「労使協議や労使懇談会等で働き方改革に関する議題を協議」が74.2%と最も高く、次いで「組合機関紙、掲示板等での情報提供・啓発活動」が51.7%、「使用者が労働時間の把握・管理を客観的に行っていることの確認」が49.7%となっている。



(働き方改革について組合員から多い相談の意見)(組合調査問9)

図表 30 働き方改革について組合員から多い意見(複数回答)

「長時間労働に関すること」が最も高く67.3%、次いで「有給休暇取得に関すること」が56.7%、「仕事と生活(育児・介護、家事、地域活動、趣味等)の両立に関すること」が35.3%となっている。



2-4. 働き方改革について（3事業調査の比較）

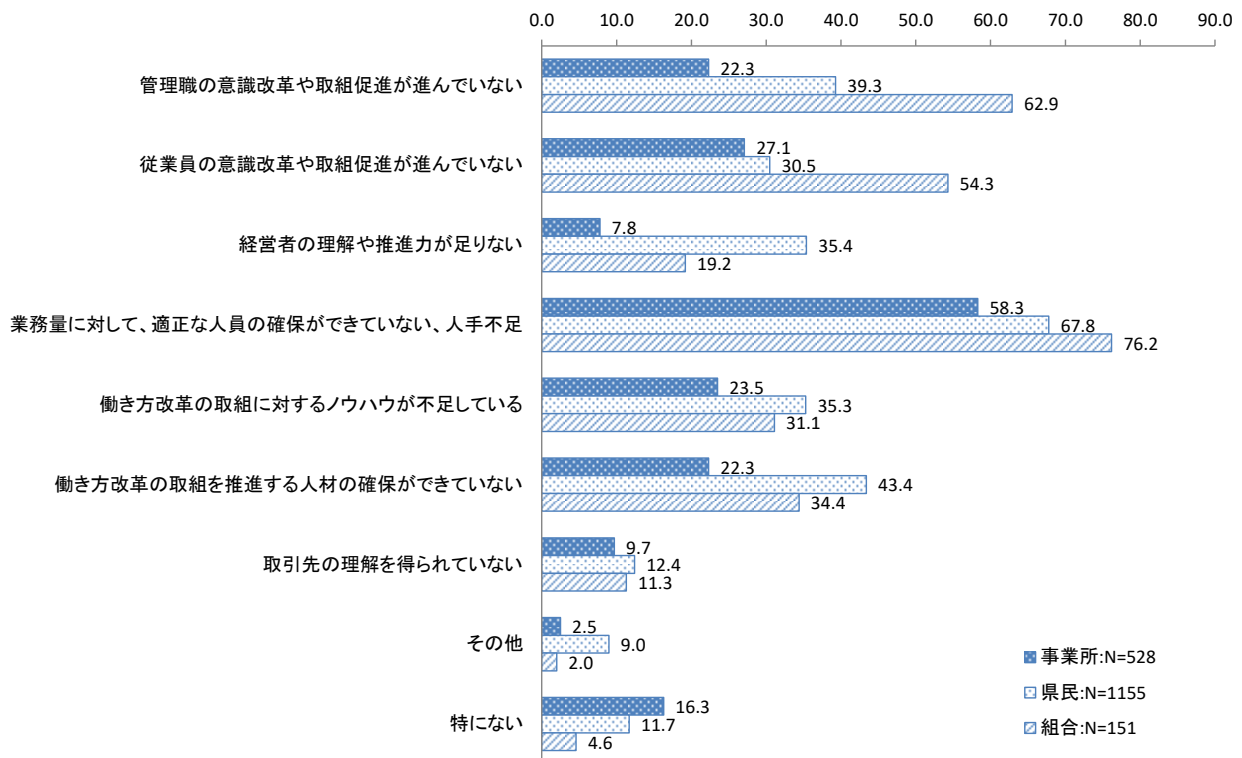
事業所、組合、県民調査の3調査において、共通する質問を行いました。

（働き方改革を推進する中での課題について）（事業所調査問30、組合調査問10、県民調査問13）

- いずれの対象でも「業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足」を共通して働き方改革推進の課題と考えている。
- 事業所と働く県民で、意識の違いが大きい項目は「経営者の理解や推進力が足りない」、「働き方改革の取組を推進する人材の確保ができていない」である。
- 組合では、「管理職の意識改革や取組促進が進んでいない」と「従業員の意識改革や取組促進が進んでいない」が、他の調査と比較して突出して高くなっている。

- ・事業所では、「業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足」が58.3%と最も高く、次いで「従業員の意識改革や取組促進が進んでいない」が27.1%、「働き方改革の取組に対するノウハウが不足している」が23.5%となっている。
- ・県民では、「業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足」が67.8%と最も高く、次いで「働き方改革の取組を推進する人材の確保ができていない」が43.4%、「管理職の意識改革や取組促進が進んでいない」が39.3%となっている。
- ・組合では、「業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足」が76.2%と最も高く、次いで「管理職の意識改革や取組促進が進んでいない」が62.9%、「従業員の意識改革や取組促進が進んでいない」が54.3%となっている。

図表30 働き方改革を推進する中での課題（複数回答）



事業所、組合、県民調査の3調査において、共通する質問を行いました。

(働き方改革実現に向け今後取り組んでいきたい取組)(事業所調査問33)

(働き方改革実現に向け今後勤務先において力を入れてほしいと感じること)(県民調査問14)

(働き方改革実現に向け今後会社(事業所)が進めるべき取組)(組合調査問11)

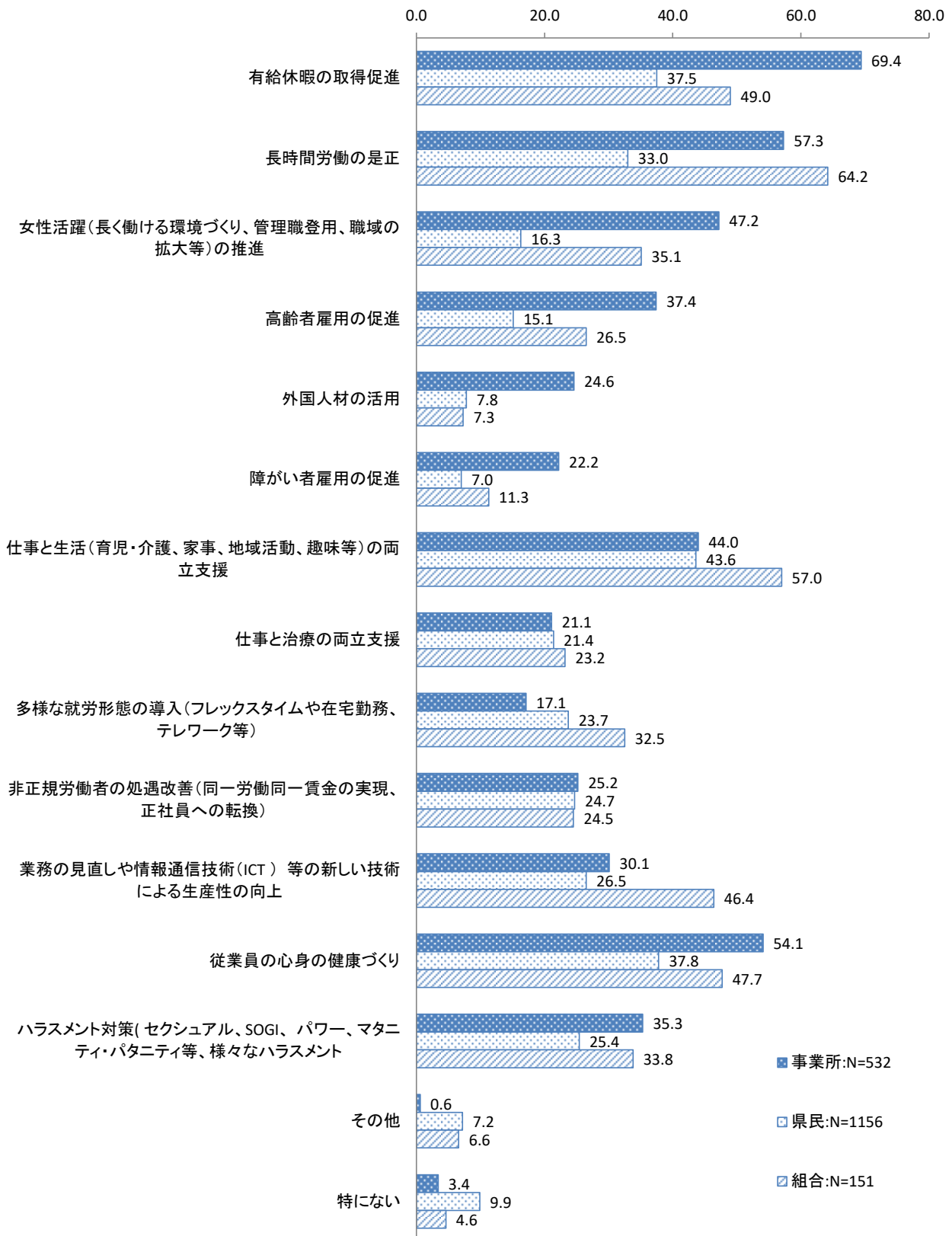
- いずれの対象でも「有給休暇の取得促進」、「長時間労働の是正」、「従業員の心身の健康づくり」、「仕事と生活の両立支援」の回答が多く、推進が望まれている取組である。
- 県民で1番多い回答であった「仕事と生活の両立支援」については、事業所調査においては5番目に多い回答となっており、労使間で意識の差が見られる。
- 「女性活躍の推進」、「高齢者雇用の促進」、「外国人材の活用」、「障がい者雇用の促進」など、多様な人材の活躍の関する項目への回答は、組合、県民と比較して、事業所において多くなっている。

- ・事業所では、「有給休暇の取得促進」が69.4%、次いで「長時間労働の是正」が57.3%が突出して高い。次いで、「従業員(組合員)の心身の健康づくり」が54.1%、「女性活躍(長く働ける環境づくり、管理職登用、職域の拡大等)の推進」が47.2%、「仕事と生活(育児・介護、家事、地域活動、趣味等)の両立支援」が44.0%となっている。
- ・県民では、「仕事と生活(育児・介護、家事、地域活動、趣味等)の両立支援」が43.6%と最も高く、次いで「従業員の心身の健康づくり」が37.8%、「有給休暇の取得促進」が37.5%「長時間労働の是正」が33.0%、「業務の見直しや情報通信技術(ICT)等の新しい技術による生産性の向上」が26.5%となっている。
- ・組合では、「長時間労働の是正」が64.2%と最も高く、次いで「仕事と生活(育児・介護、家事、地域活動、趣味等)の両立支援」が57.0%、「有給休暇の取得促進」が49.0%、「従業員(組合員)の心身の健康づくり」が47.7%、「業務の見直しや情報通信技術(ICT)等の新しい技術による生産性の向上」が46.4%となっている。

図表 31 働き方改革実現に向け今後取り組んでいきたい取組（事業所）

働き方改革実現に向け今後勤務先において力を入れてほしいと感じること（県民）

働き方改革実現に向け今後会社（事業所）が進めるべき取組（組合）



令和元年度
労使協働による働き方改革に関する意識等調査
結果概要

令和2年3月

発 行	三重県雇用経済部雇用対策課 働き方改革・勤労福祉班
住 所	〒514-8570 三重県津市広明町13番地
電 話	059-224-2454
F A X	059-224-2455