

令和2年度

**中央会働き方改革
実態調査報告書**

鳥取県中小企業団体中央会

令和2年度 中央会働き方改革実態調査報告書

目次

■調査の概要	1
■回答事業所の属性	2
■調査結果の概要	3
■調査結果	4
1. 新型コロナウイルス感染症に関連した働き方の変化に関する事項	4
(1) 新型コロナウイルス感染症に関連して実施または今後実施していこうとする取り組み	4
2. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項	6
(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況	6
(2) 年次有給休暇の5日間取得義務化について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策	8
3. 時間外労働の上限規制に関する事項	9
(1) 時間外労働の上限規制の対応状況	9
(2) 時間外労働の上限規制について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策	11
4. 同一労働同一賃金の促進に関する事項	13
(1) 非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の有無	13
(2) 非正規社員がいると回答した事業所のうち、正規社員と非正規社員の間での待遇差の有無	15
(3) 正規社員と非正規社員との間で待遇差があると回答した事業所のうち、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるかどうか	16
(4) 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できないと回答した事業所のうち、同一労働同一賃金への対応について、実施または今後実施していこうとする具体的な方策	17
5. 働き方改革について関心のある項目	18
6. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点	18
■まとめ	21
(参考) 令和2年度中央会働き方改革実態調査票	22

■調査の概要

【調査目的】

鳥取県内の中小企業における「働き方改革関連法」（2019年4月以降順次施行）への対応状況について実態を的確に把握し、働き方改革の推進に向けた支援に活用することを目的に実施

【調査内容】

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した働き方の変化に関する事項【新規項目】
2. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項
3. 時間外労働の上限規制に関する事項
4. 同一労働同一賃金の促進に関する事項
5. 働き方改革について関心のある項目【新規項目】
6. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点【新規項目】

【調査期間】

令和2年9月1日～令和2年9月10日

【調査時点】

令和2年9月1日現在

【調査対象】

鳥取県内に所在する中小企業のうち400事業所を無作為に抽出

【調査方法】

調査対象事業所に対し、郵送により調査票を配布して実施

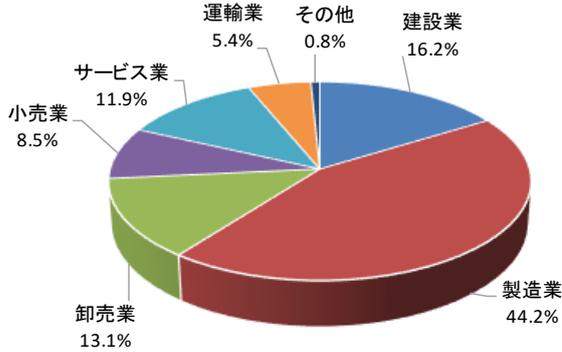
【有効回答率】

65.0%（260事業所／400事業所）
（前年調査：69.5%）

■ 回答事業所の属性

回答事業所の業種は、「製造業」が44.2%と最も多い。次いで、「建設業」が16.2%、「卸売業」が13.1%となった。最も少ない割合は「運輸業」の5.4%であった。(図1)

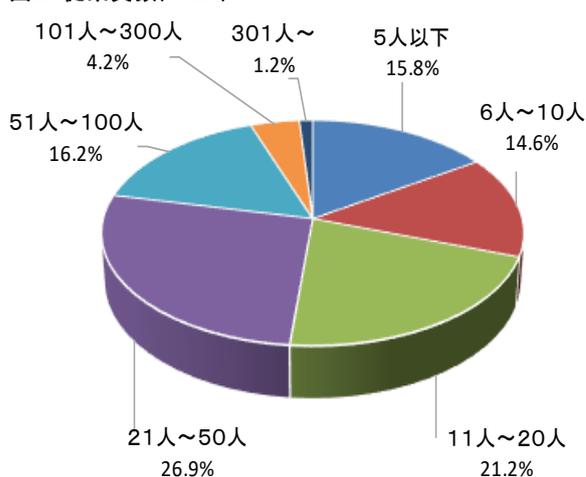
図1 業種(n=260)



	項目	回答数	比率
1	建設業	42	16.2%
2	製造業	115	44.2%
3	卸売業	34	13.1%
4	小売業	22	8.5%
5	サービス業	31	11.9%
6	運輸業	14	5.4%
7	その他	2	0.8%
合計		260	

回答事業所の規模は、「21人～50人」が26.9%と最も多い。次いで「11人～20人」が21.2%、「51人～100人」が16.2%と続いた。従業員数20人以下の事業所が全体の51.6%を占める一方、従業員数101人以上の事業所は全体の5.4%であり、比較的小規模な事業所が多い。(図2)

図2 従業員数(n=260)



	項目	回答数	比率
1	5人以下	41	15.8%
2	6人～10人	38	14.6%
3	11人～20人	55	21.2%
4	21人～50人	70	26.9%
5	51人～100人	42	16.2%
6	101人～300人	11	4.2%
7	301人～	3	1.2%
合計		260	

■調査結果の概要

新型コロナウイルス感染症関連 働き方改革関連取組実施状況（上位3項目）※複数回答可

- 1 実施していない（今後も実施予定はない）・・・38.2%
- 2 テレワークやオンライン会議の導入・・・29.9%
- 3 休業手当の支払い・・・28.3%

年次有給休暇の5日間取得義務

10日以上の年次有給休暇が付与される労働者⇒基準日から1年以内に5日について、労働者の意見を聴取した上で休暇を取得する時季を指定し、取得させなくてはならない。

【適用時期】平成31年4月～

時間外労働の上限規制

原則、月45時間・年360時間が上限。臨時的特別な事情があっても年720時間以内、月100時間未満、複数月の平均80時間以内が限度。

【適用時期】平成31年4月～

※中小企業：令和2年4月～

同一労働同一賃金の促進

正規社員と非正規社員の不合理な待遇差を禁止。待遇差の内容、理由等に関する説明を義務化。

【適用時期】令和2年4月～

※中小企業：令和3年4月～

年次有給休暇の5日間取得義務への対応状況

対応済	82.2%	検討していない	3.5%
検討中	14.3%		

時間外労働の上限規制への対応状況

対応済	78.6%	検討していない	7.0%
検討中	14.4%		

非正規社員がいますか

いる	64.6%	いない	35.4%
----	-------	-----	-------

待遇差がありますか

ある	51.8%	ない	48.2%
----	-------	----	-------

待遇差を説明できますか

できない	11.8%	できる	88.2%
------	-------	-----	-------

対応方策（上位3項目）※複数回答可

- 1 年次有給休暇管理簿の整備 (62.8%)
- 2 給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知 (44.6%)
- 3 計画的付与制度（計画年休）を活用 (26.0%)

- 1 時間外労働の是正・削減 (53.1%)
- 2 業務内容見直し・業務分担見直し (42.0%)
- 3 人員の増加・配置見直し (27.2%)

- 1 非正規社員の賃金規定（基本給、賞与、各種手当、退職金制度等）の待遇改善 (80.0%)
- 2 非正規社員の正規社員化 (50.0%)
- 3 非正規社員の削減 (20.0%)

働き方改革について関心のある項目（上位3項目）※複数回答可

- 1 働き方改革に関する補助金・助成金・・・69.2%
- 2 同一労働・同一賃金・・・24.3%
- 3 時間外労働の上限規制・・・23.4%

働き方改革に取り組む上での課題や問題点 ※自由記入（一部抜粋）

建設業

・現場の工期の関係で休日出勤が多く、代休の消化が困難。

製造業

・代替の社員がいないため、有休を取得してもその分溜まった仕事をするために休日出勤する場合もある。

卸売業

・社員に働き方改革に取り組む目的を正しく伝え、理解してもらうことが不可欠。

サービス業

・育休・産休取得時の代替職員を派遣職員とその他の事務職員で対応しているため、事務の引継ぎ等に苦慮している。

■調査結果

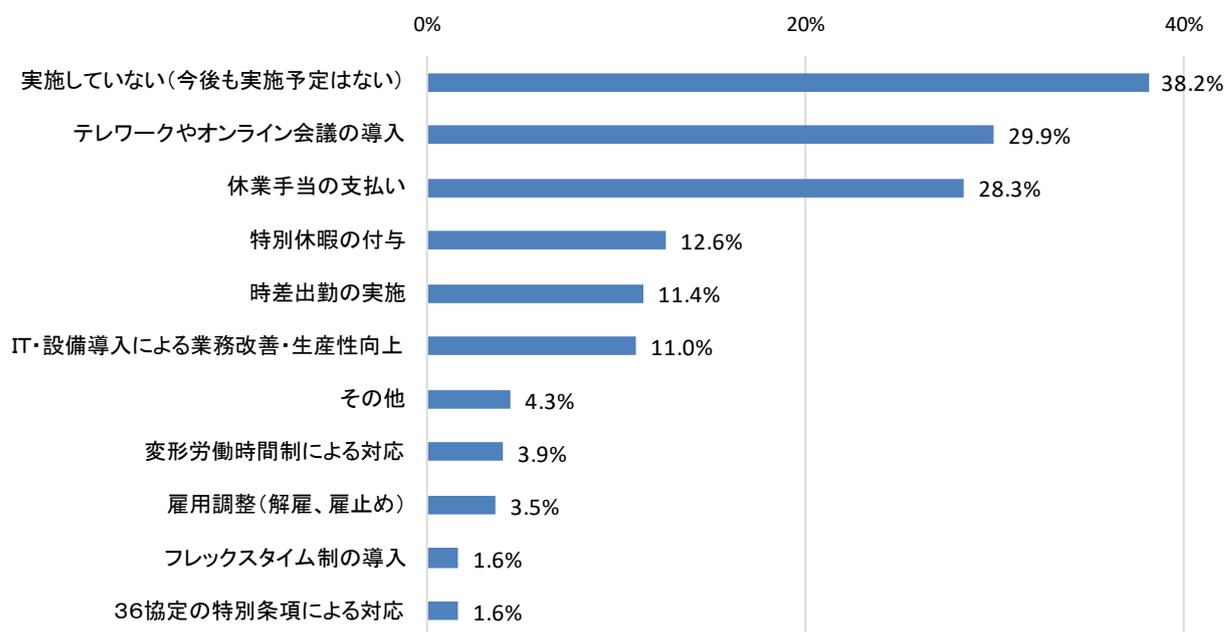
1. 新型コロナウイルス感染症に関連した働き方の変化に関する事項

(1) 新型コロナウイルス感染症に関連して実施または今後実施していこうとする取り組み

「実施していない（今後も実施予定はない）」が最も多く38.2%、次いで「テレワークやオンライン会議の導入」29.9%、「休業手当の支払い」28.3%であった。最も少ないのは「フレックスタイム制の導入」、「36協定の特別条項による対応」で1.6%であった。

(図3)

図3 新型コロナウイルス感染症関連取り組み(複数回答可)(n=254)



業種別に見ると、ほとんどの業種で「実施していない」が多数を占め、「建設業」では46.3%であった。「テレワークやオンライン会議の導入」が多くの業種で選択された一方、「運輸業」では7.7%であった。

規模別に見ると、従業員数20人以下の比較的小規模な事業所で「実施していない（今後も実施予定はない）」が多く、「5人以下」では68.4%であった。従業員数21人以上の事業所で「テレワークやオンライン会議の導入」や「休業手当の支払い」が多く、101人以上では「実施していない（今後も実施予定はない）」を選択した事業所は無かった。

		①時差出勤の実施	②フレックスタイム制の導入	③テレワークやオンライン会議の導入	④IT・設備導入による業務改善・生産性向上	⑤特別休暇の付与	⑥休業手当の支払い	⑦変形労働時間制による対応	⑧36協定の特別条項による対応	⑨雇用調整(解雇、雇止め)	⑩その他	⑪実施していない(今後も実施予定はない)	
全体 (n=254)	回答数	29	4	76	28	32	72	10	4	9	11	97	
	比率	11.4%	1.6%	29.9%	11.0%	12.6%	28.3%	3.9%	1.6%	3.5%	4.3%	38.2%	
業種別	建設業 (n=41)	回答数	0	0	12	5	4	6	1	0	0	1	19
	比率	0.0%	0.0%	29.3%	12.2%	9.8%	14.6%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	46.3%	
	製造業 (n=113)	回答数	10	0	29	9	20	38	4	3	5	5	43
	比率	8.8%	0.0%	25.7%	8.0%	17.7%	33.6%	3.5%	2.7%	4.4%	4.4%	38.1%	
	卸売業 (n=32)	回答数	4	1	12	5	2	9	0	1	0	4	11
	比率	12.5%	3.1%	37.5%	15.6%	6.3%	28.1%	0.0%	3.1%	0.0%	12.5%	34.4%	
	小売業 (n=22)	回答数	4	0	8	5	2	4	2	0	0	1	8
	比率	18.2%	0.0%	36.4%	22.7%	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	36.4%	
サービス業 (n=31)	回答数	8	3	12	3	2	8	2	0	2	0	11	
比率	25.8%	9.7%	38.7%	9.7%	6.5%	25.8%	6.5%	0.0%	6.5%	0.0%	35.5%		
運輸業 (n=13)	回答数	2	0	1	0	2	5	1	0	2	0	5	
比率	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	38.5%	7.7%	0.0%	15.4%	0.0%	38.5%		
その他 (n=2)	回答数	1	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0	
比率	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
規模別	5人以下 (n=38)	回答数	1	0	3	1	2	6	0	0	0	1	26
	比率	2.6%	0.0%	7.9%	2.6%	5.3%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	68.4%	
	6人～10人 (n=37)	回答数	4	1	4	2	4	12	3	0	1	0	19
	比率	10.8%	2.7%	10.8%	5.4%	10.8%	32.4%	8.1%	0.0%	2.7%	0.0%	51.4%	
	11人～20人 (n=53)	回答数	6	2	8	7	3	9	2	1	1	3	25
	比率	11.3%	3.8%	15.1%	13.2%	5.7%	17.0%	3.8%	1.9%	1.9%	5.7%	47.2%	
	21人～50人 (n=70)	回答数	7	1	30	9	10	21	4	3	3	4	18
	比率	10.0%	1.4%	42.9%	12.9%	14.3%	30.0%	5.7%	4.3%	4.3%	5.7%	25.7%	
51人～100人 (n=42)	回答数	5	0	20	3	7	16	0	0	4	3	9	
比率	11.9%	0.0%	47.6%	7.1%	16.7%	38.1%	0.0%	0.0%	9.5%	7.1%	21.4%		
101人～300人 (n=11)	回答数	5	0	9	5	5	6	1	0	0	0	0	
比率	45.5%	0.0%	81.8%	45.5%	45.5%	54.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
301人～ (n=3)	回答数	1	0	2	1	1	2	0	0	0	0	0	
比率	33.3%	0.0%	66.7%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		

※各グループ別上位3項目に色付け

■その他の取り組み 自由回答欄

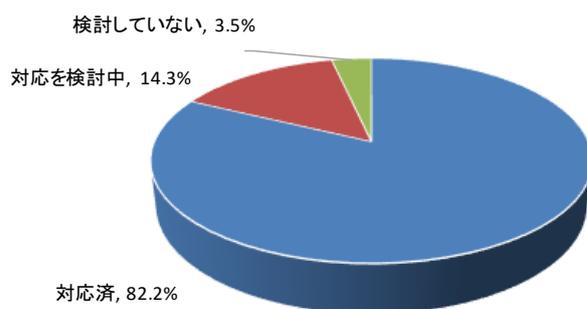
業種	回答
建設業	雇用調整助成金の活用
	給付金受給、社内入館制限
	感染防止措置の実施
	従業員の検温、アルコール消毒
製造業	全従業員にマスク 50 枚配布、マスク購入に補助金を活用
	昼休憩の時差取得
	雇用調整助成金の活用
	現時点では実施していないが、今後の感染拡大状況に応じて対策
卸売業	業務体制の縮小
	営業活動の制限
	事務所内の感染対策を徹底
	時短勤務（所定労働時間の一部を休業させた）
小売業	営業時間の短縮
サービス業	濃厚接触を避ける取り組み、事務所の改修
	体温測定、マスク、手洗い敢行等

2. 年次有給休暇の5日間取得義務化に関する事項

(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況

「対応済」は82.2%、「対応を検討中」は14.3%と、回答事業所の96%以上が、「対応済」または「対応を検討中」と回答した。「検討していない」と回答したのは3.5%であった。(図4)

図4 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況
(n=259)

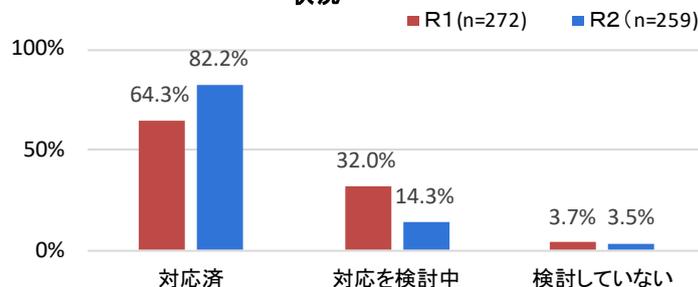


項目	回答数	比率
対応済	213	82.2%
対応を検討中	37	14.3%
検討していない	9	3.5%
合計	259	

(無回答1事業所を除く)n= 259

前年調査と比べると、「対応済」と回答した事業所が17.9ポイント増加した。「対応を検討中」と回答した事業所は17.7ポイント、「検討していない」と回答した事業所は0.2ポイント減少した。(図5)

図5 【年度比較】年次有給休暇5日間取得義務化の対応状況



業種別では、全ての業種で「対応済」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。「運輸業」では85.7%と前年調査と比べて52.4ポイント(前年調査33.3%)増加した。一方、「建設業」では66.7%と前年調査と比べて8.2ポイント(同58.5%)増加するも他業種と比べて「対応済」と回答した事業所の割合が低い。(図6)

規模別では、全ての規模で「対応済」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。従業員数101人以上の事業所では「対応済」と回答した事業所の割合が100%となった。「5人以下」では「対応済」と回答した事業所の割合が60.0%と前年調査と比べて17.5ポイント(同42.5%)増加した一方で、「検討していない」と回答した事業所の割合が17.5%と(前年比同数)最も多い。(図7)

図6 【業種別】年次有給休暇5日間取得の対応状況

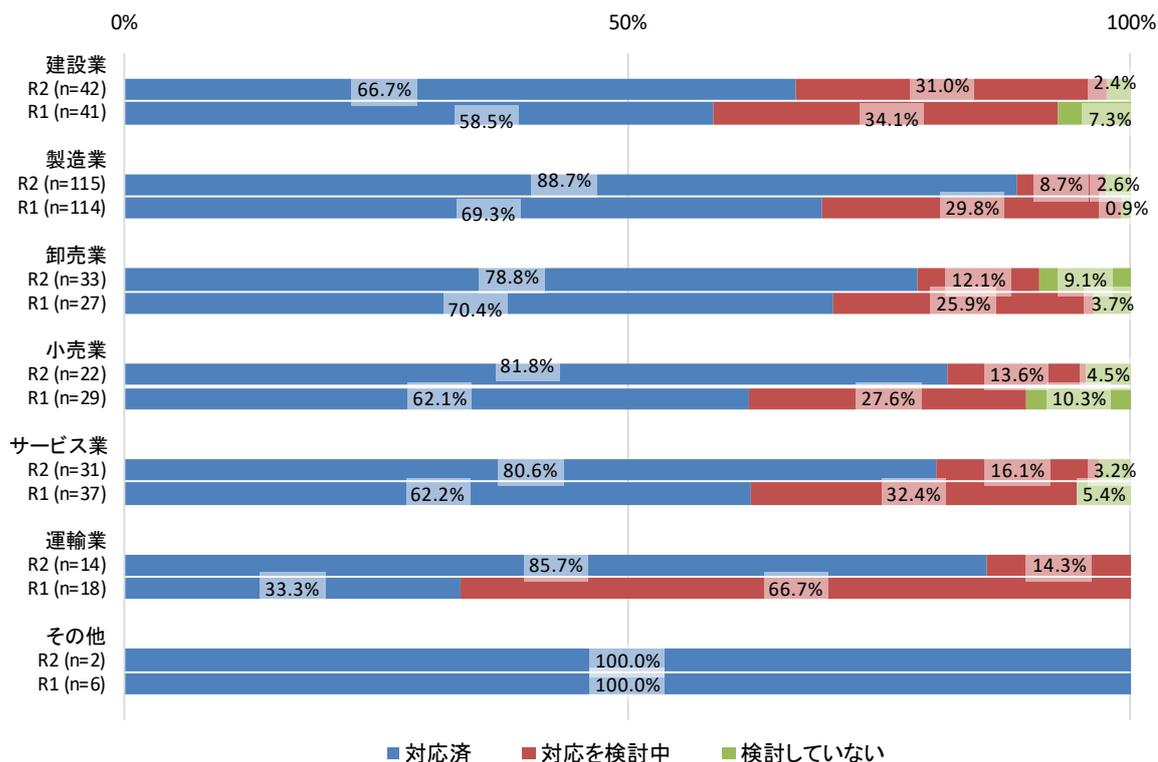
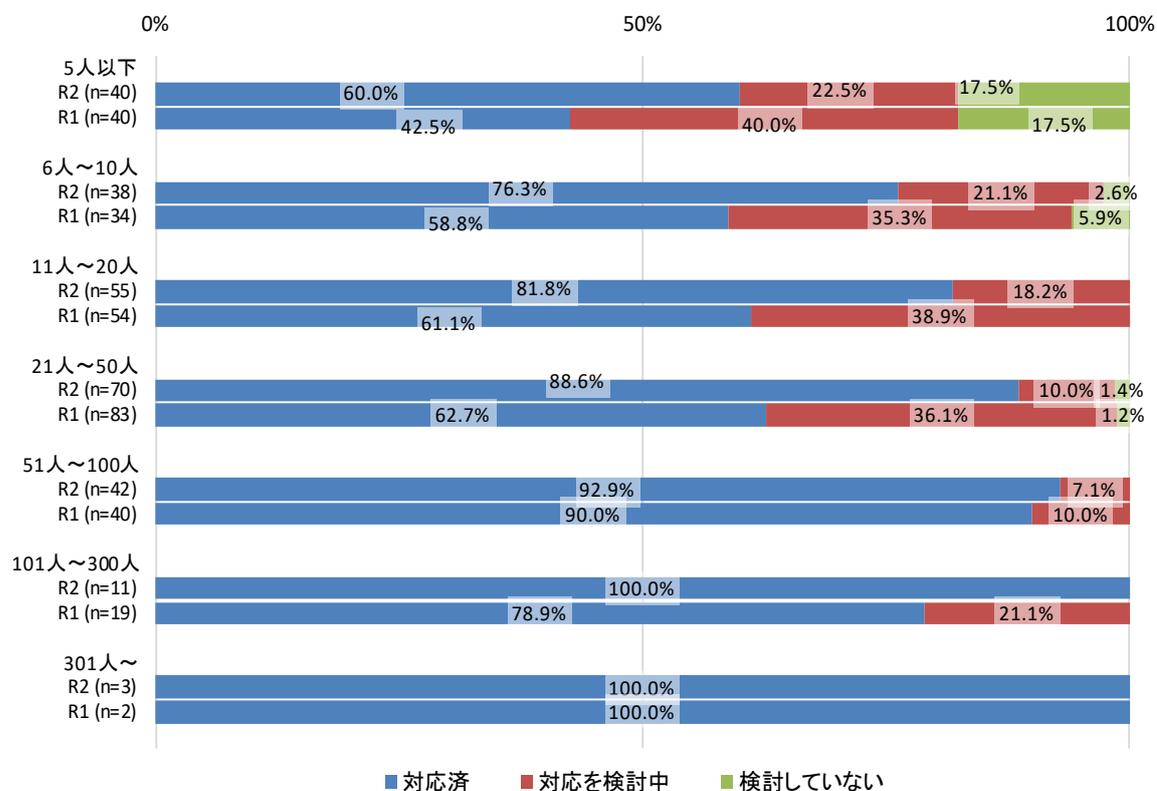


図7 【規模別】年次有給休暇5日間取得の対応状況

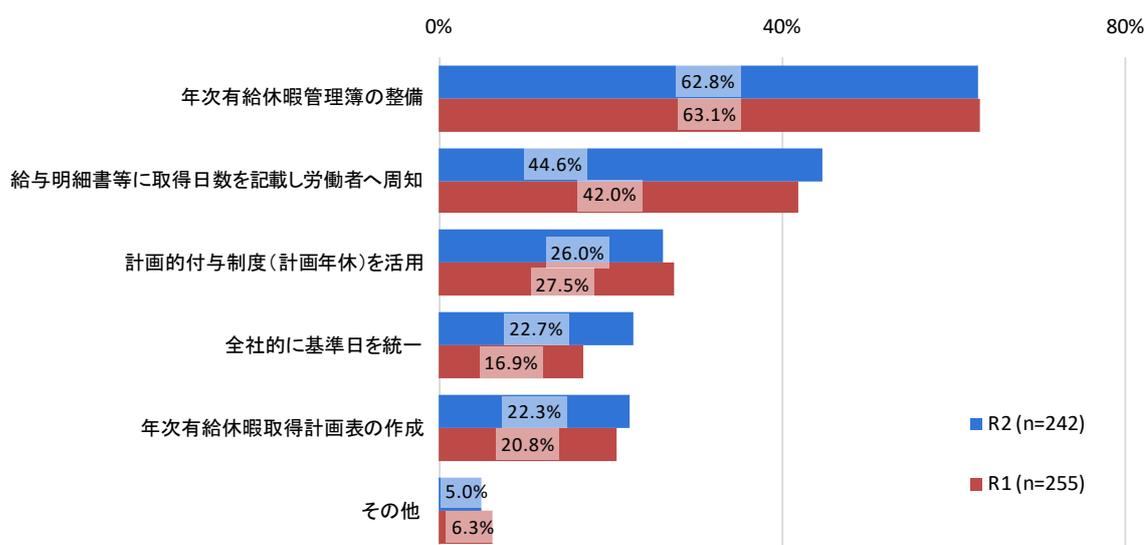


(2) 年次有給休暇の5日間取得義務化について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策

「年次有給休暇管理簿の整備」が62.8%と最も多く、次いで「給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知」44.6%、「計画的付与制度（計画年休）を活用」26.0%であった。

前年調査と比べて「全社的に基準日を統一」は22.7%と5.8ポイント（前年調査16.9%）増加した。（図8）

図8 年次有給休暇の5日間取得義務化への対応方策(複数回答可)



項目	年度	回答数	比率
年次有給休暇管理簿の整備	R2	152	62.8%
	R1	161	63.1%
給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知	R2	108	44.6%
	R1	107	42.0%
計画的付与制度(計画年休)を活用	R2	63	26.0%
	R1	70	27.5%
全社的に基準日を統一	R2	55	22.7%
	R1	43	16.9%
年次有給休暇取得計画表の作成	R2	54	22.3%
	R1	53	20.8%
その他	R2	12	5.0%
	R1	16	6.3%
(無回答を除く)		R2	444 (n=242)
		R1	450 (n=255)

■その他 自由回答欄

業種	回答
建設業	上司による取得推進指導
	年休取得推進期間の導入
製造業	管理者や本人に取得を促す
	有給休暇取得推奨日を設定
	特別な対応はしていないが、従業員に強要することなく5日間の有給休暇取得が実施できている
	半年単位で労働者へ周知
	年次有給休暇付与通知書を配布
卸売業	随時有給休暇の取得状況を確認できる労務管理システムの導入
小売業	休暇取得の呼びかけ
サービス業	口頭での働きかけ等
	有給休暇を付与された労働者は所属部署の上司と有給休暇取得日数の確認や勤務日の調整を行う

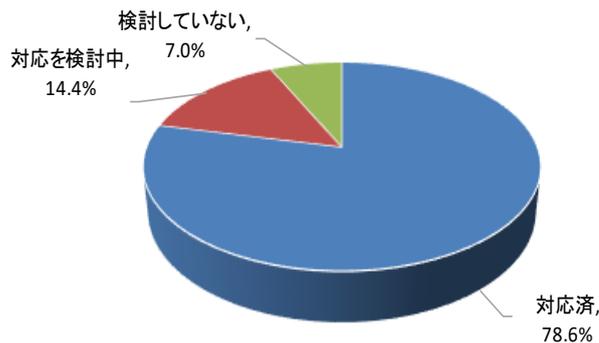
✦ 使用者は、労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければならない。（労働基準法施行規則 第24条の7）

3. 時間外労働の上限規制に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制の対応状況

「対応済」は78.6%、「対応を検討中」は14.4%と、回答事業所の93.0%が、「対応済」または「対応を検討中」と回答した。「対応を検討していない」は7.0%であった。（図9）

図9 時間外労働の上限規制の対応状況(n=257)

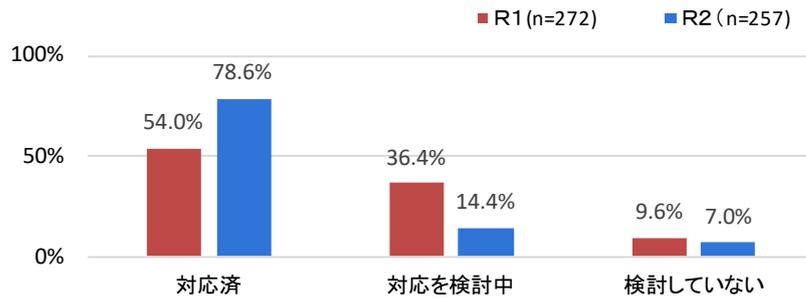


項目	回答数	比率
対応済	202	78.6%
対応を検討中	37	14.4%
検討していない	18	7.0%
合計	257	

(無回答3事業所を除く)n= 257

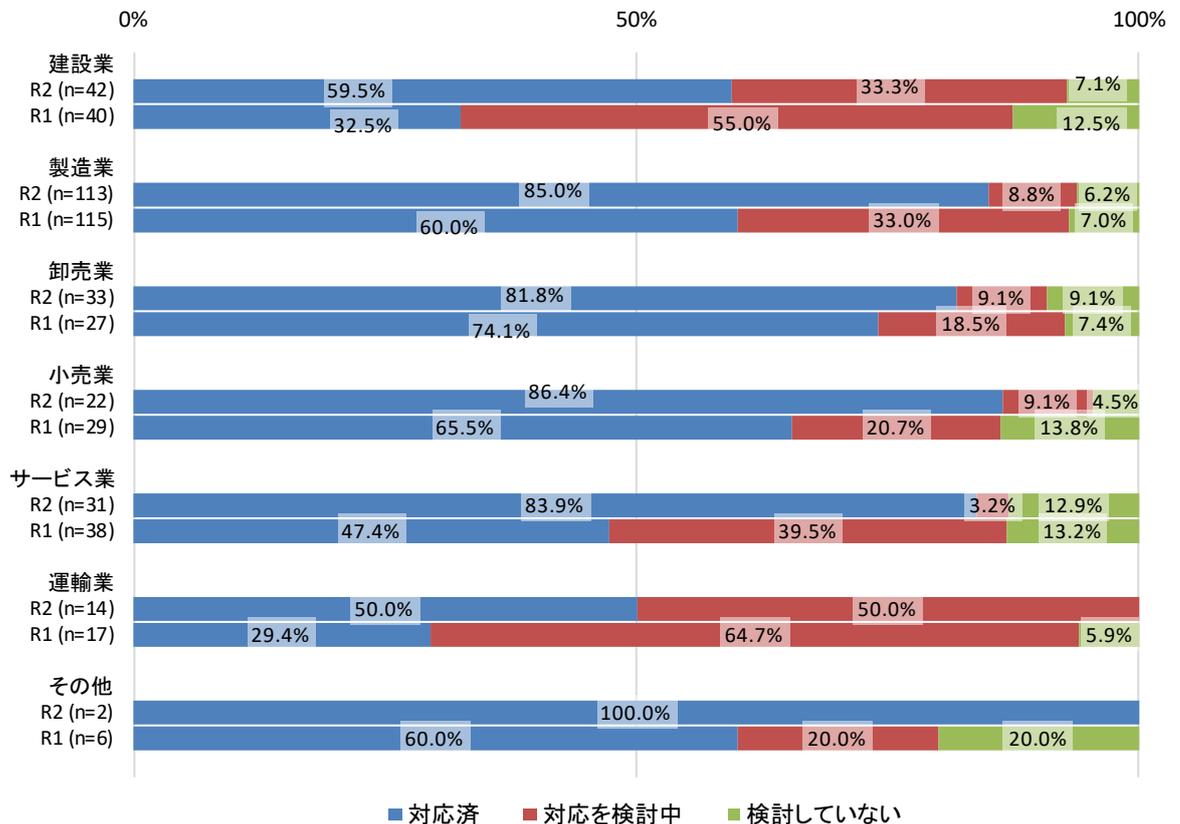
前年調査と比べると、「対応済」と回答した事業所が24.6ポイント増加した。「対応を検討中」と回答した事業所は22.0ポイント、「検討していない」と回答した事業所は2.6ポイント減少した。（図10）

図10 【年度比較】時間外労働の上限規制の対応状況



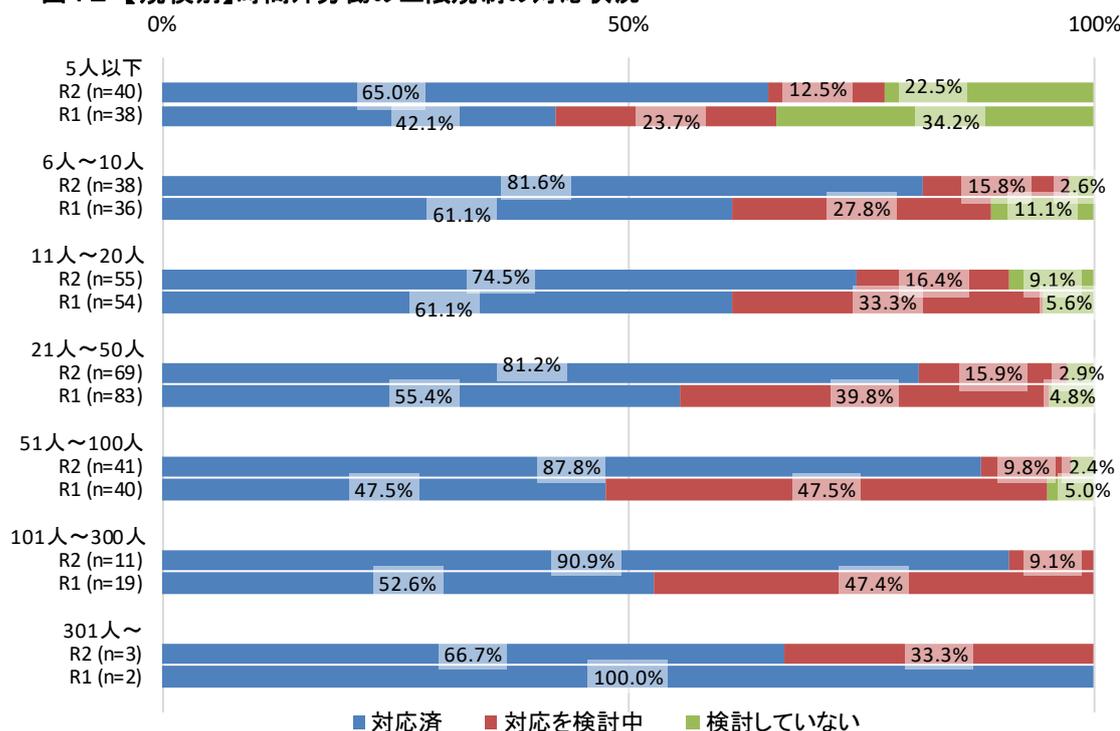
業種別では、全ての業種で「対応済」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。「サービス業」では83.9%と前年調査と比べて36.5ポイント（前年調査47.4%）増加した。一方、「運輸業」では50.0%と前年調査と比べて20.6ポイント（同29.4%）増加するも他業種と比べて「対応済」と回答した事業所の割合が低い。（図11）

図11 【業種別】時間外労働の上限規制の対応状況



規模別では、従業員数300人以下で「対応済」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。「5人以下」では「対応済」と回答した事業所の割合が65.0%と前年調査と比べて22.9ポイント（前年調査42.1%）増加した一方で、「検討していない」と回答した事業所の割合も22.5%と（同34.2%）最も多い。（図12）

図 12 【規模別】時間外労働の上限規制の対応状況

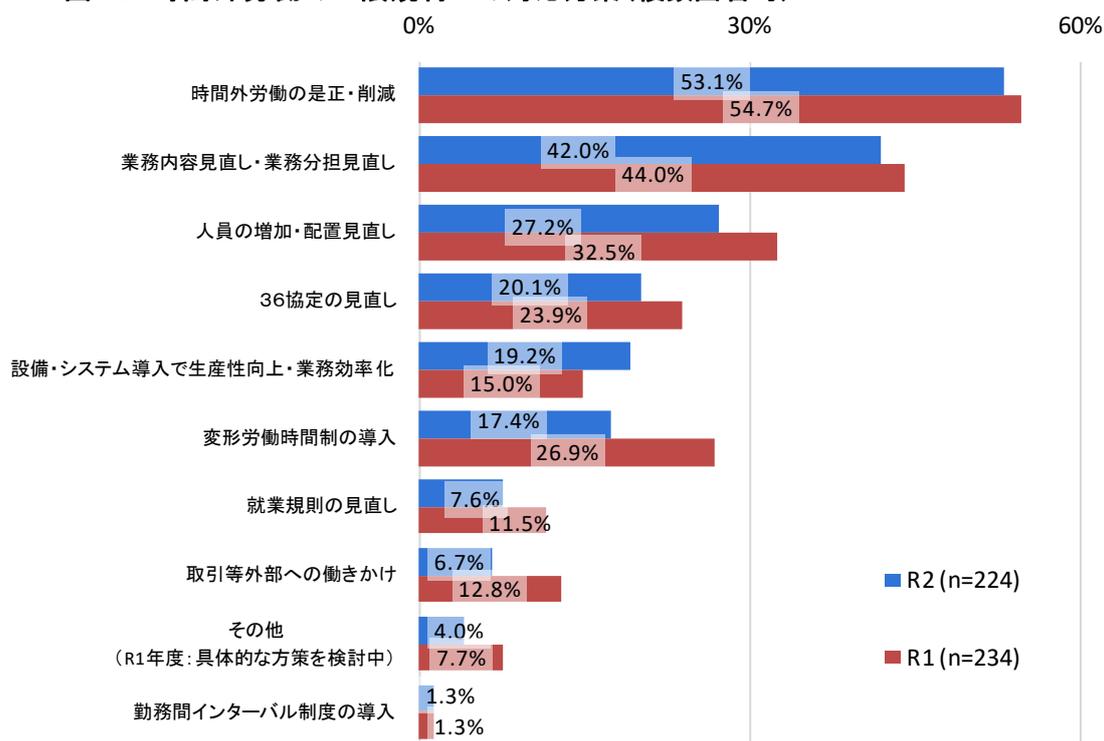


(2) 時間外労働の上限規制について、対応済または対応を検討中と回答した事業所の、実施または今後実施していこうとする具体的な方策

「時間外労働の是正・削減」が53.1%と最も多く、次いで「業務内容見直し・業務分担見直し」42.0%、「人員の増加・配置見直し」27.2%であった。

前年調査と比べて「設備・システム導入で生産性向上・業務効率化」は19.2%と4.2ポイント（前年調査15.0%）増加した。（図13）

図13 時間外労働の上限規制への対応方策（複数回答可）



項目	年度	回答数	比率
時間外労働の是正・削減	R2	119	53.1%
	R1	128	54.7%
業務内容見直し・業務分担見直し	R2	94	42.0%
	R1	103	44.0%
人員の増加・配置見直し	R2	61	27.2%
	R1	76	32.5%
36協定の見直し	R2	45	20.1%
	R1	56	23.9%
設備・システム導入で生産性向上・業務効率化	R2	43	19.2%
	R1	35	15.0%
変形労働時間制の導入	R2	39	17.4%
	R1	63	26.9%
就業規則の見直し	R2	17	7.6%
	R1	27	11.5%
取引等外部への働きかけ	R2	15	6.7%
	R1	30	12.8%
その他 (R1年度:具体的な方策を検討中)	R2	9	4.0%
	R1	18	7.7%
勤務間インターバル制度の導入	R2	3	1.3%
	R1	3	1.3%
(無回答を除く)	R2	445	(n=224)
	R1	539	(n=234)

■その他 自由回答欄

業種	回答
建設業	上限規制経過措置期間中
	一部業務のアウトソーシングによる業務量削減
	残業実績一覧表の作成
	残業するほど仕事がない
サービス業	アルバイトや外注を活用
	時間外がそもそもほとんどない
	上司が不要な時間外労働はしないよう声掛けしている
その他（情報通信業）	勤怠管理システムの導入

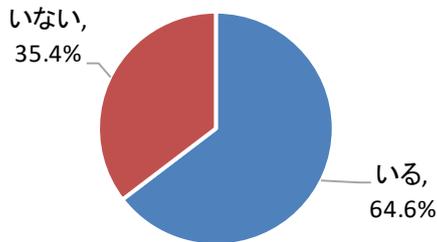
🔗 「自動車運転の業務」、「建設事業」、「医師」等については、改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制が適用される。（労働基準法 第139条～第141条）

4. 同一労働同一賃金の促進に関する事項

(1) 非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の有無

非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）が「いる」と回答したのは64.6%、「いない」と回答したのは35.4%であった。（図14）

図14 非正規社員はいますか
(n=257)

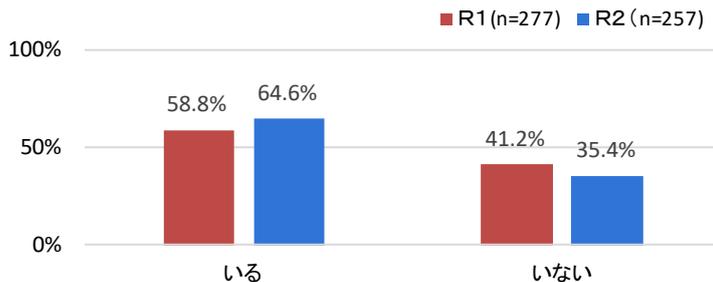


項目	回答数	比率
いる	166	64.6%
いない	91	35.4%
合計	257	

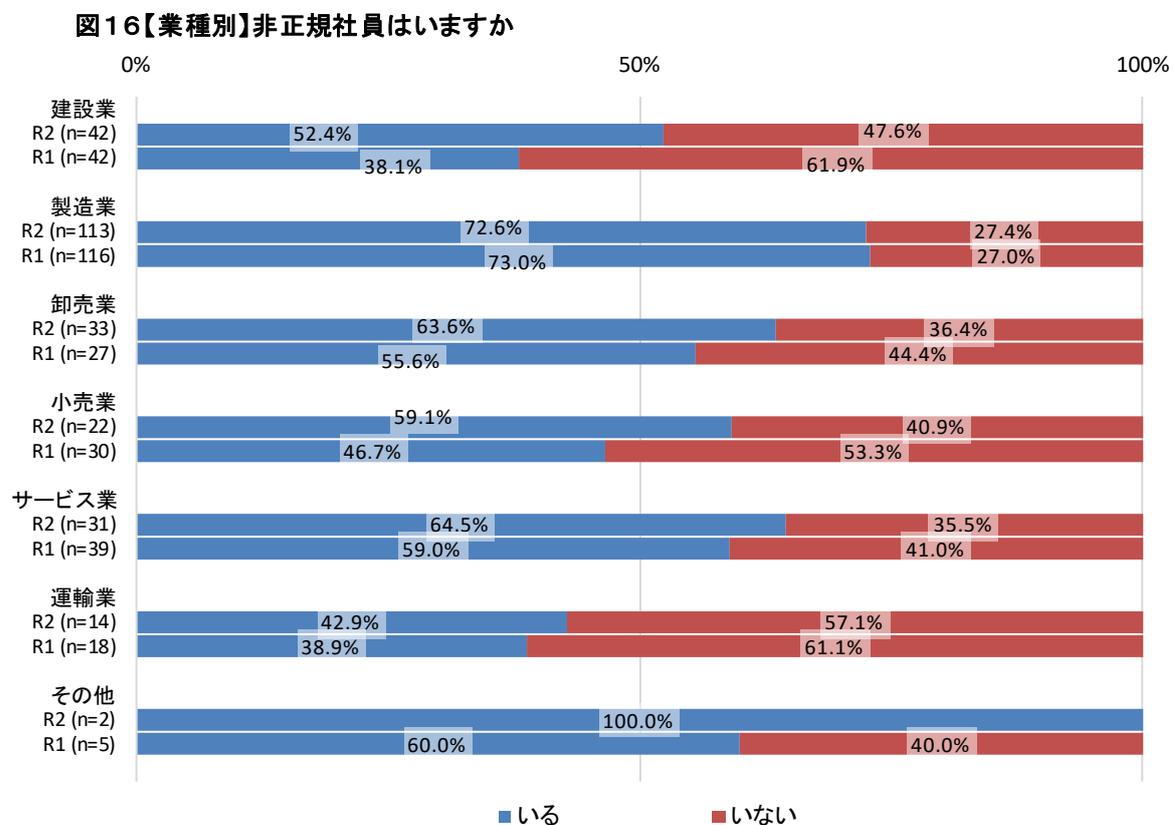
(無回答3事業所を除く)n= 257

前年調査と比べると、「いる」と回答した事業所は5.8ポイント（前年調査58.8%）増加した。（図15）

図15 【年度比較】非正規社員はいますか

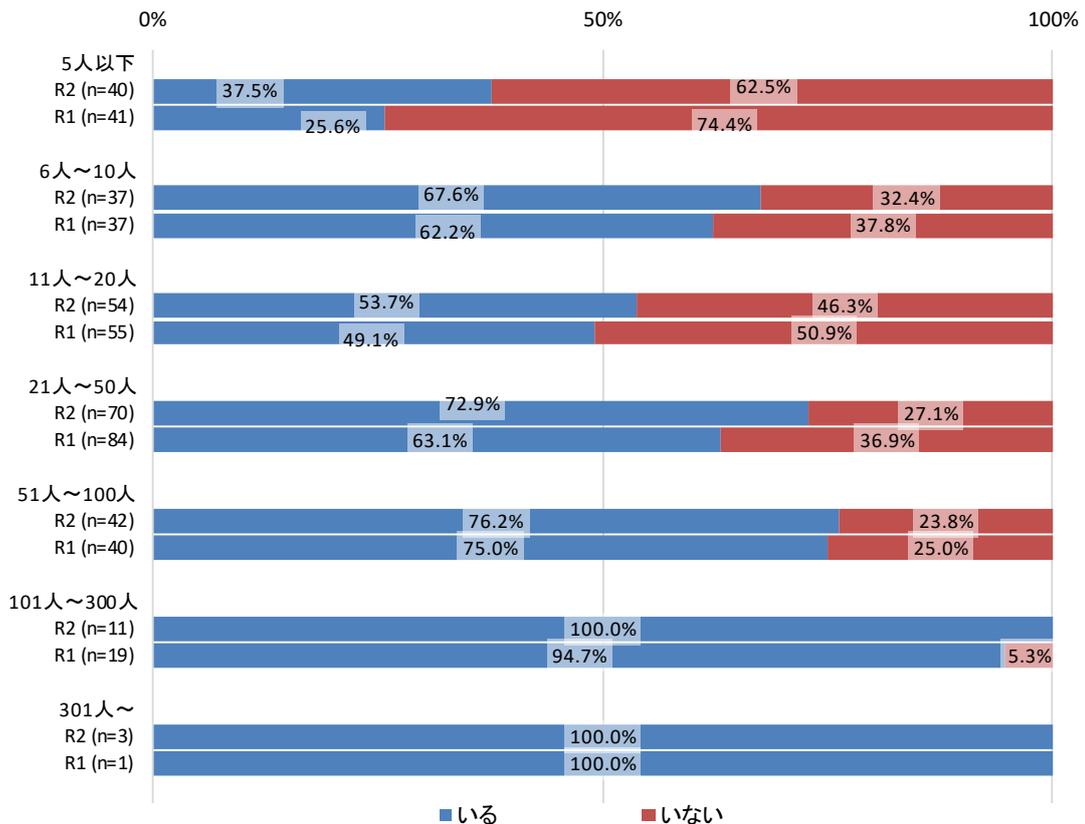


業種別では、「製造業」を除く全ての業種で非正規社員が「いる」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。「建設業」では52.4%と前年調査と比べて14.3ポイント（前年調査38.1%）増加した。（図16）



規模別では、「301人以上」を除き、非正規社員が「いる」と回答した事業所の割合が前年調査と比べて増加した。「5人以下」では「いる」と回答した事業所の割合が37.5%と前年調査と比べて11.9ポイント（前年調査25.6%）増加した一方で、「いない」と回答した事業所の割合が62.5%と（同74.4%）最も多い。（図17）

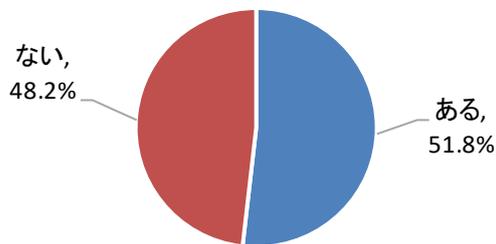
図17 【規模別】非正規社員はいますか



(2) 非正規社員がいると回答した事業所のうち、正規社員と非正規社員の間での待遇差の有無

正規社員と非正規社員の間で待遇差が「ある」と回答したのは51.8%、「ない」と回答したのは48.2%であった。(図18)

図18 正規社員と非正規社員の待遇に違いはありますか(n=166)

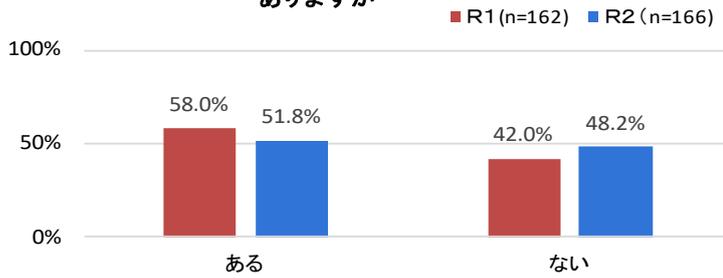


項目	回答数	比率
ある	86	51.8%
ない	80	48.2%
合計	166	

n= 166

前年調査と比べると、「ある」と回答した事業所が6.2ポイント（前年調査58.0%）減少した。(図19)

図19 【年度比較】正規社員と非正規社員の待遇の違いはありますか

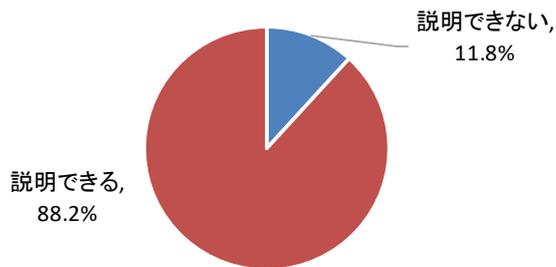


(3) 正規社員と非正規社員との間で待遇差があると回答した事業所のうち、

待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できるかどうか

待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると「説明できる」と回答したのは88.2%、「説明できない」と回答したのは11.8%であった。(図20)

図20 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか(n=85)

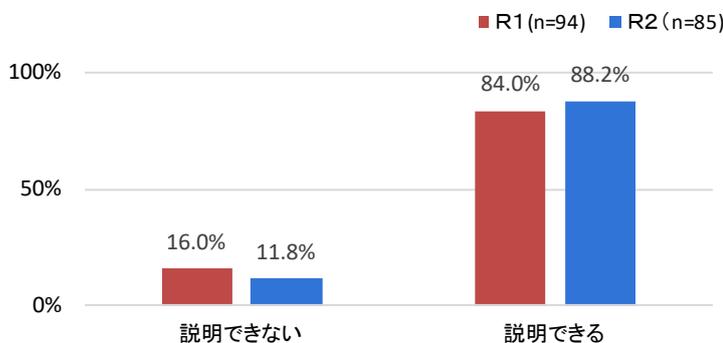


項目	回答数	比率
説明できない	10	11.8%
説明できる	75	88.2%
合計	85	

(無回答1事業所を除く)n= 85

前年調査と比べると、「説明できない」と回答した事業所が4.2ポイント(前年調査16.0%)減少した。(図21)

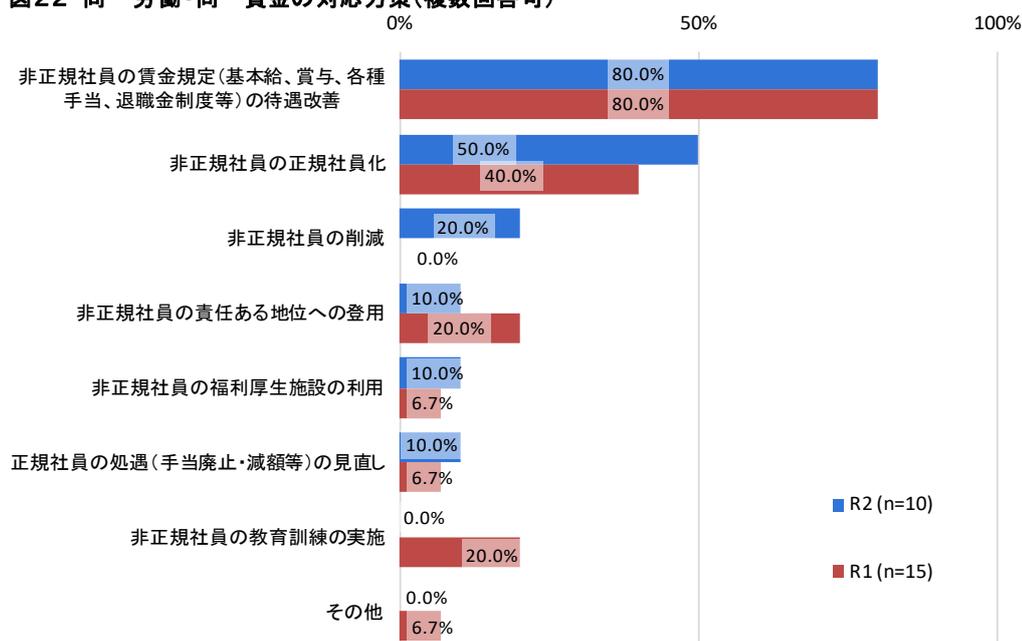
図21 【年度比較】待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか



(4) 待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できないと回答した事業所のうち、同一労働同一賃金への対応について、実施または今後実施していかうとする具体的な方策

「非正規社員の賃金規定（基本給、賞与、各種手当、退職金制度等）の待遇改善」が80.0%と最も多い。前年調査と比べると、「非正規社員の削減」が20.0ポイント（前年調査0.0%）、「非正規社員の正規社員化」が10.0ポイント（同40.0%）増加した。（図22）

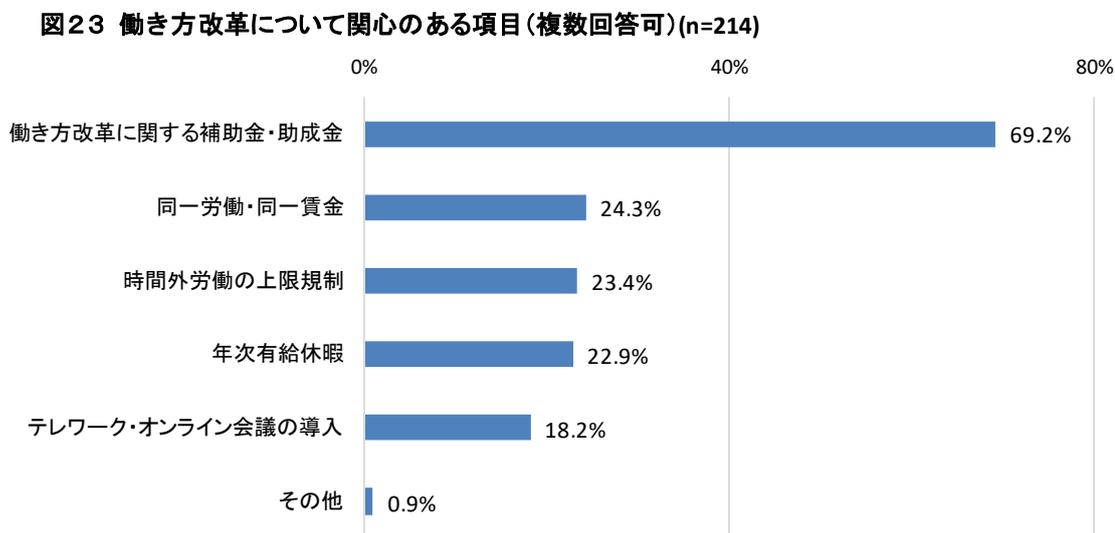
図22 同一労働・同一賃金の対応方策(複数回答可)



項目	年度	回答数	比率
非正規社員の賃金規定(基本給、賞与、各種手当、退職金制度等)の待遇改善	R2	8	80.0%
	R1	12	80.0%
非正規社員の正規社員化	R2	5	50.0%
	R1	6	40.0%
非正規社員の削減	R2	2	20.0%
	R1	0	0.0%
非正規社員の責任ある地位への登用	R2	1	10.0%
	R1	3	20.0%
非正規社員の福利厚生施設の利用	R2	1	10.0%
	R1	1	6.7%
正規社員の処遇(手当廃止・減額等)の見直し	R2	1	10.0%
	R1	1	6.7%
非正規社員の教育訓練の実施	R2	0	0.0%
	R1	3	20.0%
その他	R2	0	0.0%
	R1	1	6.7%
(無回答を除く)	R2	18	(n=10)
	R1	27	(n=15)

5. 働き方改革について関心のある項目

「働き方改革に関する補助金・助成金」と回答した事業所が69.2%と最も多く、次いで「同一労働・同一賃金」が24.3%、「時間外労働の上限規制」が23.4%であった。
(図23)



項目	回答数	比率
働き方改革に関する補助金・助成金	148	69.2%
同一労働・同一賃金	52	24.3%
時間外労働の上限規制	50	23.4%
年次有給休暇	49	22.9%
テレワーク・オンライン会議の導入	39	18.2%
その他	2	0.9%
合計	340	

(無回答 46 事業所を除く)n= 214

6. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点(自由記入)

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

業種	回答
建設業	テレワークの導入は、経理関係等持出不可の書類や郵送物があるので出勤せざるを得ず困難。
	現場の工期の関係で休日出勤が多く、代休の消化が困難。
	建設事業部門・・・公共工事の年度末完成が相変わらず多い。 訪問介護事業部門・・・祝祭日も休みが取れない。
	建設業なので下請工事が多い。年間の休日計画により「働き方改革」を行っているが、建設元請の工程の都合で日・祝日出勤、残業等強いられることが多い。 元請の会社は休みであっても現場監督が出勤することも多く、休日でも休めない。 元請に対する何らかの法的規制がない限りまだ休日出勤は続くと考えている。

製造業	少ない人員の企業ではテレワークのできる業務も限られるため、対象者を増やすことに難しさを感じている。
	業種や創業年数に関係なく一律の法規制はやめていただきたい。
	人員不足が慢性化している。
	働き方改革の取組要請がされてからかなり早いペースで改革を求められ、課題や問題点の改善策を練る時間がない。 通常の業務もある中で課題解決に向けた時間の捻出に苦労している。（例えば、就業規則の改定案に目を通すだけでも時間がかかる。）
	流れ作業のため、全体的な休みの取り方の調整が難しい。
	生産性向上と年次有給休暇取得が対立軸にあり、設備投資で対応しようにも原資がない。（資金面での先行きが不透明である。）
	製造業のためテレワークの導入は難しい。
	残業時間の削減が課題。
	有給休暇取得や残業時間の削減により社長一人が抱える仕事が増える。
	コロナによる休業対応と有給休暇の取得に追われている。今年は例外として有休5日取得義務は免除されないのか。
	令和3年4月までに同一労働・同一賃金に対応しなければならない。
	高度プロフェッショナル制度により業務量が増えた一方で残業代が出ない。また業務が専任化してしまい職場の活性化が図れず社員の働く意欲低下が懸念される。
	中小零細企業の実情も考慮してほしい。従業員の解雇が難しいのに増員してワークシェアしたり、IT投資や合理化投資をするのも簡単ではない。
	我々のような小規模企業だと難しい。できる限りの努力はしていきたい。
小規模の会社は代替の社員がいないため、有休を取得してもその分溜まった仕事をするために休日出勤する場合もある。従業員にとって良い形を考えることが難しい。	
卸売業	複数事業所に勤務する場合、各事業所間での労務管理等が煩雑になる。
	会社として利益を出すことを踏まえた適正業務量とその平準化の方法や、社員ごとの仕事量の線引きが課題。
	社員に働き方改革に取り組む目的を正しく伝え、理解してもらうことが不可欠ではないか。
	同一労働同一賃金の算定の仕方が難しい。
	景気が最悪の状況の中、働き方改革の要請はどうかと思う。企業の存続が第一。
	ワークライフバランスの周知と実践が課題。
	人材の確保が課題。

小売業	お客様を優先すると働き方改革を実現させることは難しく感じる。
	全ての業種に適用するには無理がある。
	中小企業は働き方改革の実施のために人員増は避けられず、その中で生産性を向上させることは特に資金面でハードルが高い。国の方針も曖昧な点も多く判断に困るところがある。
サービス業	弊社の事務職員は未婚・既婚の若い女性の比率が高く、育休・産休取得時の代替職員を派遣職員とその他の事務職員で対応している。 出産ローテーション的に数年サイクルで年間2名程度の休暇取得者が見込まれるため、事務の引継ぎ等に苦慮している。
	働き方改革は全業種一律の対応とはならない。業種によって様々だと思う。 事業所だけでなく利用者（客）の意識改革も必要ではないだろうか。
	業種によって一様にはいかないと思う。
	従業員満足度の向上が課題。
運輸業	社会全体がひとつにならないと働き方改革の実現は難しい。

■まとめ

1. 新型コロナウイルス感染症に関連した働き方の変化

事業所における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて感染リスクの低減を目的とした柔軟な働き方や労働者が休みやすい環境の整備、その他労務関連の取り組みを調査した。

回答事業所のうち「実施していない（今後も実施予定はない）」が4割弱を占めた。特に、従業員数20人以下の小規模な事業所で高い割合を占めている。

一方、実施または今後実施していこうとする取り組みとして、回答事業所の3割弱が「テレワークやオンライン会議の導入」、「休業手当の支払い」を回答しているが「運輸業」において「テレワークやオンライン会議の導入」が低い割合となっている。

その他の取り組みでは、雇用調整助成金の活用や衛生面での感染防止対策等が挙げられた。

2. 働き方改革関連法への対応状況

「年次有給休暇の5日間取得義務化」「時間外労働の上限規制」は前年調査と比べて「対応済」と回答した割合が増加した。「同一労働同一賃金」は非正規社員が「いる」と回答した割合が増加するも、正規社員と非正規社員の待遇差が「ある」と回答した割合は減少した。待遇差が「ある」と回答した事業所のうち、待遇差が働き方や役割の違いに応じたものであると「説明できない」と回答した割合は約1割強となった。令和3年4月から中小企業にも「同一労働同一賃金」が適用されるため、取り組み状況の点検や非正規社員の待遇改善に向けた方策の実施が必要となる。

調査結果によると、業種や従業員数規模によって対応状況に差があり、「働き方改革」の実現のために各事業所の業務内容や勤務形態等に適した柔軟な対応が求められている。

3. 働き方改革について関心のある項目や課題

「働き方改革について関心のある項目」は「働き方改革に関する補助金・助成金」が7割弱と最も多く、次いで「同一労働・同一賃金」が2割強となった。

「働き方改革に取り組む上での課題や問題点」は自由記入していただき、業種別に取りまとめた。

いただいた貴重なご意見やご要望を踏まえ、引き続き関係団体と連携して、県内中小企業の「働き方改革」の推進に向けたサポートや、的確な情報提供に努めていく。

4. 時間外労働の上限規制について

原則、月 45 時間・年 360 時間が上限。臨時的特別な事情があっても年 720 時間以内、月 100 時間未満、複数月の平均 80 時間以内が限度。○大企業：平成 31 年 4 月～、中小企業：令和 2 年 4 月～

【問 4】時間外労働の上限規制の対応状況についてお伺いします。

①対応済 (問 5 へ) ②対応を検討中 (問 5 へ) ③検討していない (問 6 へ)

【問 5】問 4 で「対応済」「対応を検討中」を回答された方で貴事業所で実施している (今後実施していこうとする) 方策についてお伺いします。(複数回答可)

①人員の増加・配置見直し ②時間外労働の是正・削減 ③業務内容見直し・業務分担見直し
④取引先等外部への働きかけ ⑤変形労働時間制の導入 ⑥就業規則の見直し
⑦ 3 6 協定の見直し ⑧勤務間インターバル制度の導入
⑨設備・システム導入で生産性向上・業務効率化 ⑩その他 ()

5. 同一労働同一賃金の促進について

正規社員と非正規社員 (パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者) との間で不合理な待遇差を禁止。待遇差の内容、理由等に関する説明を義務化。

○大企業：令和 2 年 4 月～、中小企業：令和 3 年 4 月～

【問 6】非正規社員 (パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者) はいますか。

①いる (問 7 へ) ②いない (問 10 へ)

【問 7】正規社員と非正規社員の待遇に違いはありますか。

①ある (問 8 へ) ②ない (問 10 へ)

【問 8】待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか。

①説明できない (問 9 へ) ②説明できる (問 10 へ)

【問 9】問 8 で「説明できない」を回答された方で貴事業所で実施している (今後実施していこうとする) 方策についてお伺いします。(複数回答可)

①非正規社員の賃金規定 (基本給、昇給、賞与、各種手当、退職金制度等) の待遇改善
②非正規社員の責任ある地位への登用 ③非正規社員の福利厚生施設の利用
④非正規社員の教育訓練の実施 ⑤非正規社員の正規社員化
⑥非正規社員の削減 ⑦正規社員の処遇 (手当廃止・減額等) の見直し
⑧その他 ()

【問 10】働き方改革について関心のある項目をお聞かせください。(複数回答可)

①年次有給休暇 ②時間外労働の上限規制 ③同一労働・同一賃金 ④テレワーク・オンライン会議の導入
⑤働き方改革に関する補助金・助成金 ⑥その他 ()

【問 11】働き方改革に取り組む上での課題や問題点をご記入ください。(自由記入)