

働きやすい職場環境への取り組み状況に関する調査

(第207回地元企業動向調査付帯調査)

【有効回答数：個人事業を含む県内 240 先
(有効回答率：28.9%)】

今回、当社では県内企業を対象に、働きやすい職場環境への取り組み状況を把握するため、アンケートを実施した。

1. 働きやすい職場環境への取り組みについて

■「長時間労働の削減」と回答した企業が 88.3%で最多

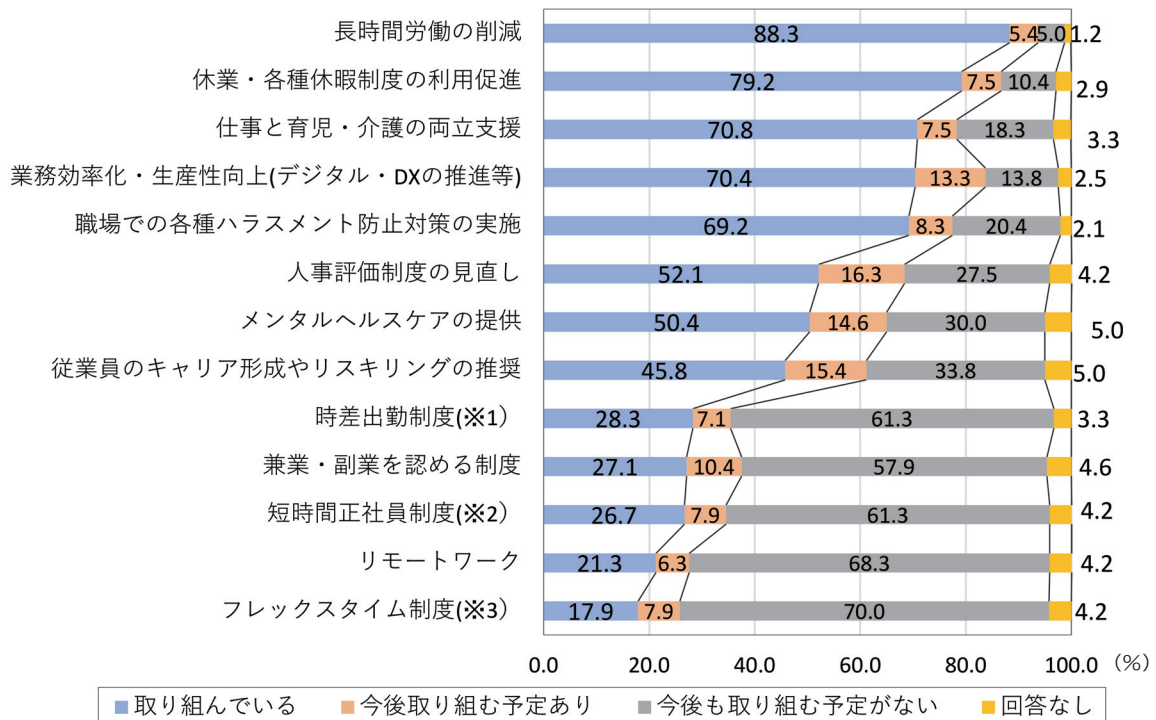
働きやすい職場環境への取り組みに関して、「取り組んでいる」と回答した項目を見ると、「長時間労働の削減」が 88.3%で最も多く、次いで、「休業・各種休暇制度の利用促進」(79.2%)、「仕事と育児・介護の両立支援」(70.8%)、「業務効率化・生産性向上(デジタル・DXの推進等)」(70.4%)、「職場でのハラスメント防止対策の実施」(69.2%)と続き、これらの項目の割合は、概ね 7 割超となっている。社内ルールの見

直しなど実施へのハードルが比較的低いことが取り組む企業が多い要因になっていると考えられる。

従業員の能力向上や離職防止のための「人事評価制度の見直し」(52.1%)や、「メンタルヘルスケアの提供」(50.4%)、「従業員のキャリア形成やリスキングの推奨」(45.8%)に取り組んでいる企業の割合は約半数となっている。

「時差出勤制度(※1)」(28.3%)、「兼業・副業を認める制度」(27.1%)、「短時間正社員制度(※2)」(26.7%)、「リモートワーク」(21.3%)、「フレックスタイム制度(※3)」(17.9%)に取り組んでいる企業の割合は、3 割未満にとどまっている。以上の項目の特徴として、従業員の柔軟な働き方を実現するメリットがあるものの、従業員間のコミュニケーション不足による生産性の低下、労務管理や成果管理の複雑化、従業員間で不公平感が生じるデメリットなど、導入には社

図表 1：働きやすい職場環境への取り組みについて



(※1) あらかじめ複数設定された始業・終業時間を選択できる制度
 (※2) フルタイム正社員と同等の待遇、短い勤務時間で働く無期雇用の制度
 (※3) 始業・終業時間を従業員が自由に決める制度

内での十分な調整や準備が必要で、実現に至るまでのハードルが高い状況がうかがえる。

尚、いずれの取り組み項目も、業種間での大きな差異は見られなかった（図表不掲載）。

2. 各種認定制度への対応状況について

①「えるぼし」を取得している企業は4.6%

えるぼしへの取り組み状況を尋ねたところ、「知らない」（37.9%）が最も多く、次いで「取得はしていないが、内容は理解している」（28.3%）と続く。取得している企業は4.6%（図表2、以下同様）。

*えるぼしは、「女性活躍推進法」に基づく認定制度で、女性の活躍促進のための取り組み状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する。

②「くるみん」を取得している企業は3.3%

くるみんへの取り組み状況を尋ねたところ、「知らない」（36.7%）が最も多く、次いで「取得はしていないが、内容は理解している」（28.3%）と続く。取得している企業は3.3%。

*くるみんは、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度で、男性の育児取得など子育てサポートに取り組む企業を厚生労働大臣が認定する。

③「ユースエール」を取得している企業は2.5%

ユースエールへの取り組み状況を尋ねたところ、「知らない」（48.8%）で最も多く、次いで「取得はしていないが、内容は理解している」（20.0%）と続く。取得している企業は2.5%。

*ユースエールは、「若者雇用促進法」に基づく制度で、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する。

④「健康経営」を取得している企業は26.7%

健康経営への取り組み状況を尋ねたところ、「取得している」（26.7%）が最も多く、次いで「取得はしていないが、内容は理解している」（25.8%）と続く。

*健康経営は、従業員が心身の健康を保ちながら働き続けられる企業を日本健康会議（※4）が認定する制度で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる企業として社会的評価を受けることができる。

（※4）国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し、行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体。

図表2：各種認定制度への対応状況について

	取得している	現在取得を検討している	取得はしていないが、内容は理解している	名前は聞いたことがあるが、内容はよく知らない	知らない	回答なし
① えるぼし	4.6%	4.6%	28.3%	18.8%	37.9%	5.8%
② くるみん	3.3%	6.3%	28.3%	19.6%	36.7%	5.8%
③ ユースエール	2.5%	4.6%	20.0%	18.3%	48.8%	5.8%
④ 健康経営	26.7%	12.5%	25.8%	15.0%	15.0%	5.0%

*各認定制度で最も多い回答に網掛けしている。

3. 総括

近年注目される「人的資本経営」の考え方では、人材の概念は「人的資源＝企業経営におけるコスト」から、「人的資本＝投資して成長を促すもの」へと転換してきており、人材の価値を最大限引き出すことが中長期的な企業価値の向上につながるものとして注目されている。

今回のアンケート結果からは、長時間労働の削減や休暇制度の利用促進など「労働時間の適正化」への取り組みに進展が見られる一方、時差出勤制度やフレックスタイム制度など「柔軟な働き方」への取り組みは十分に進んでいないことがわかった。また、「えるぼし」、「くるみん」、「ユースエール」の認定制度について、「取得している」と「現在取得を検討している」の合計がいずれも少数にとどまっている状況が示された。

企業の人手不足感は極めて厳しい状況にあり、企業の存続に向けて人材の確保と定着を図っていくことが、より重要な経営課題となっている。

企業の特長や従業員の価値観に応じて、従業員の一人ひとりが「ここで働いてみたい」と思えるような職場環境を整備することで、従業員のモチベーションの向上を促し、結果的に企業の持続的な成長の原動力を生み出していくものとする。

（井上主税）