

ワーク・ライフ・バランスの取組に関するアンケート調査結果

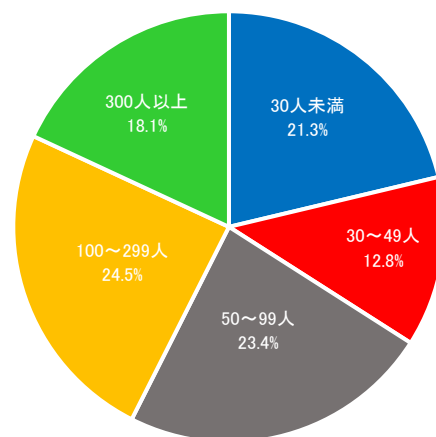
I 調査概要

- 1 対 象 宣言企業・認定企業・表彰企業（回答者：経営者または労務人事担当者）
- 2 調査方法 アンケート調査票をメールで送付・回答
- 3 回収数 認定・表彰企業：94社（対象数293社：回収率32.1%）
宣言企業：209社（対象数1,708社：回収率12.2%）

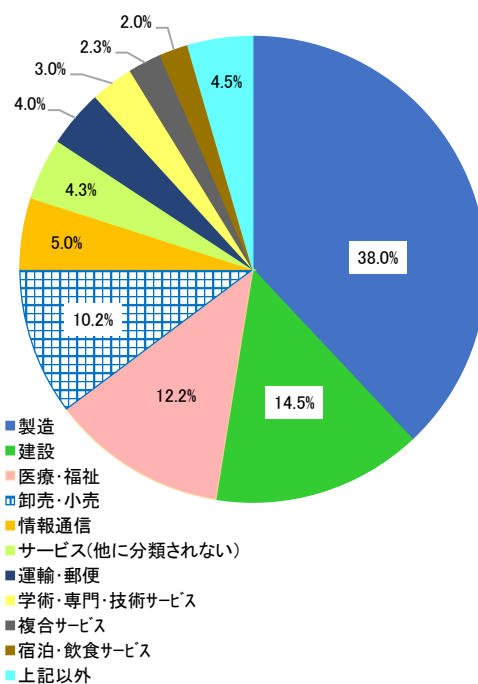
計 303 社

〈回答事業所の属性〉

従業員規模別	認定表彰	宣言	計
30人未満	20	115	135
30人以上50人未満	12	30	42
50人以上100人未満	22	22	44
100人以上300人未満	23	31	54
300人以上	17	11	28
合計	94	209	303



業種別	認定表彰	宣言	計
製造	39	76	115
建設	11	33	44
医療・福祉	8	29	37
卸売・小売	10	21	31
情報通信	9	6	15
サービス(他に分類されない)	3	10	13
運輸・郵便	3	9	12
学術・専門・技術サービス	5	4	9
複合サービス	1	6	7
宿泊・飲食	2	4	6
上記以外	3	11	14
合計	94	209	303



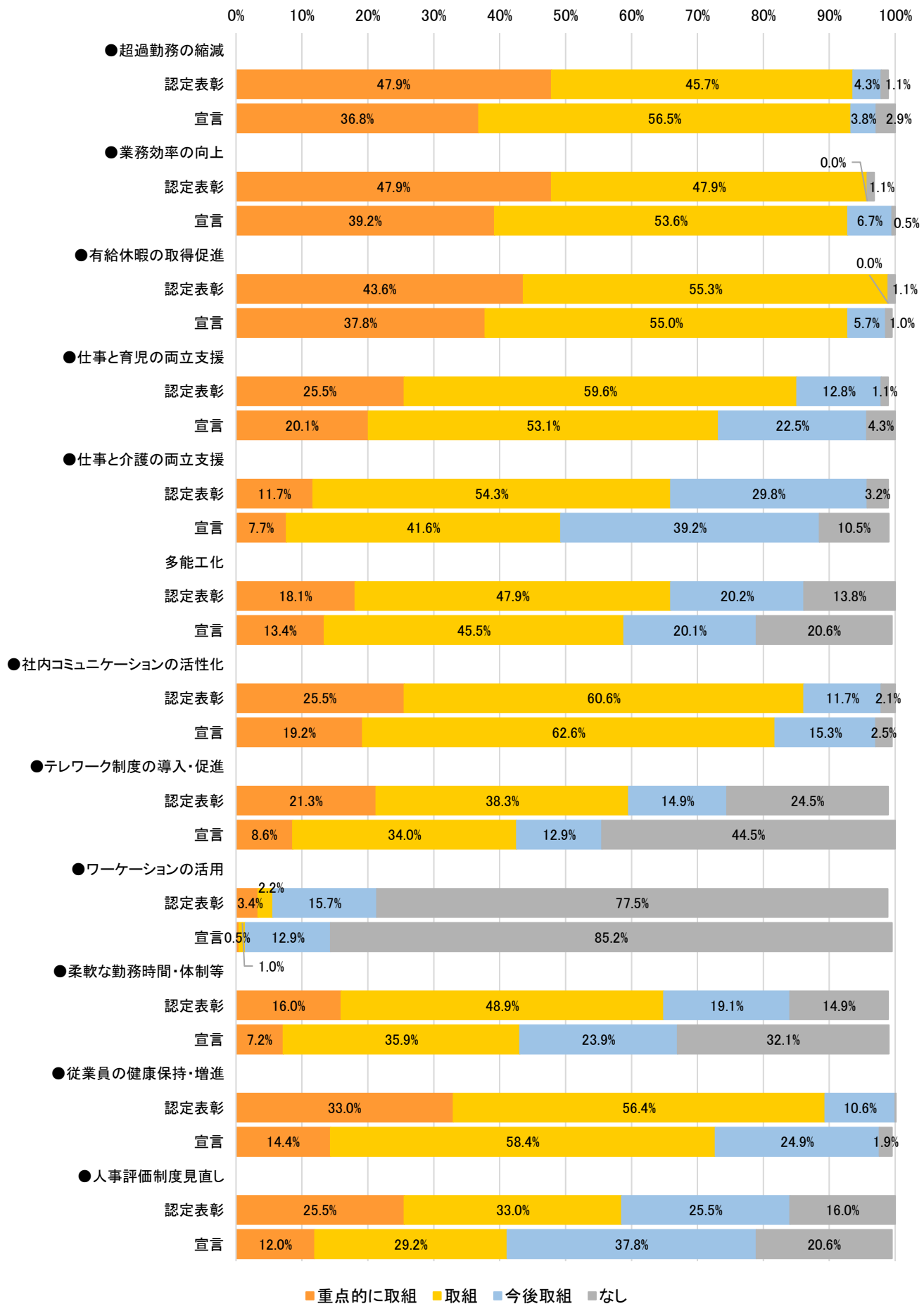
II 調査結果

1 現在のWLB取組状況

問 次のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）の取組について、①重点的に取り組んでいる、②取り組んでいる、③今後取組もうとしている、④取り組む予定はない のうち、当てはまるもの一つに○印をつけてください。

取り組んでいることでは、「有給休暇の取得促進」、「業務効率の向上」、「超過勤務の縮減」を9割以上、「社内コミュニケーションの活性化」を8割以上の企業が挙げている。

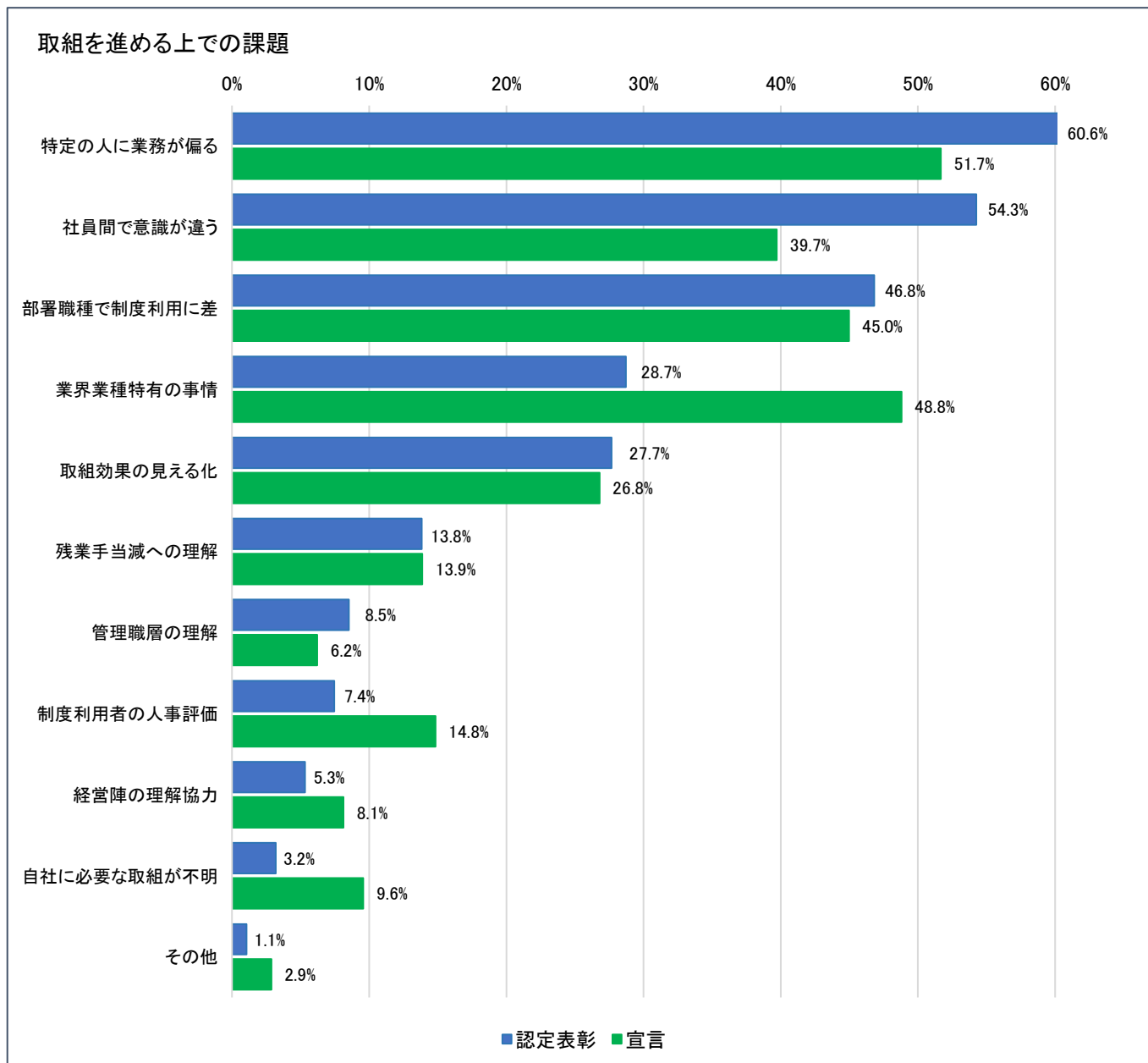
ワーク・ライフ・バランスの取組状況



2 WLB の取組を進めるうえでの課題

WLB の取組を進めるうえでの課題について教えてください。該当する項目の頭部に○印をつけてください。(○印はいくつでも)

多くの企業が「特定の人に業務が偏る」、「社員間で意識が違う」、「部署・職種で制度利用に差がある」ことを課題として挙げている。

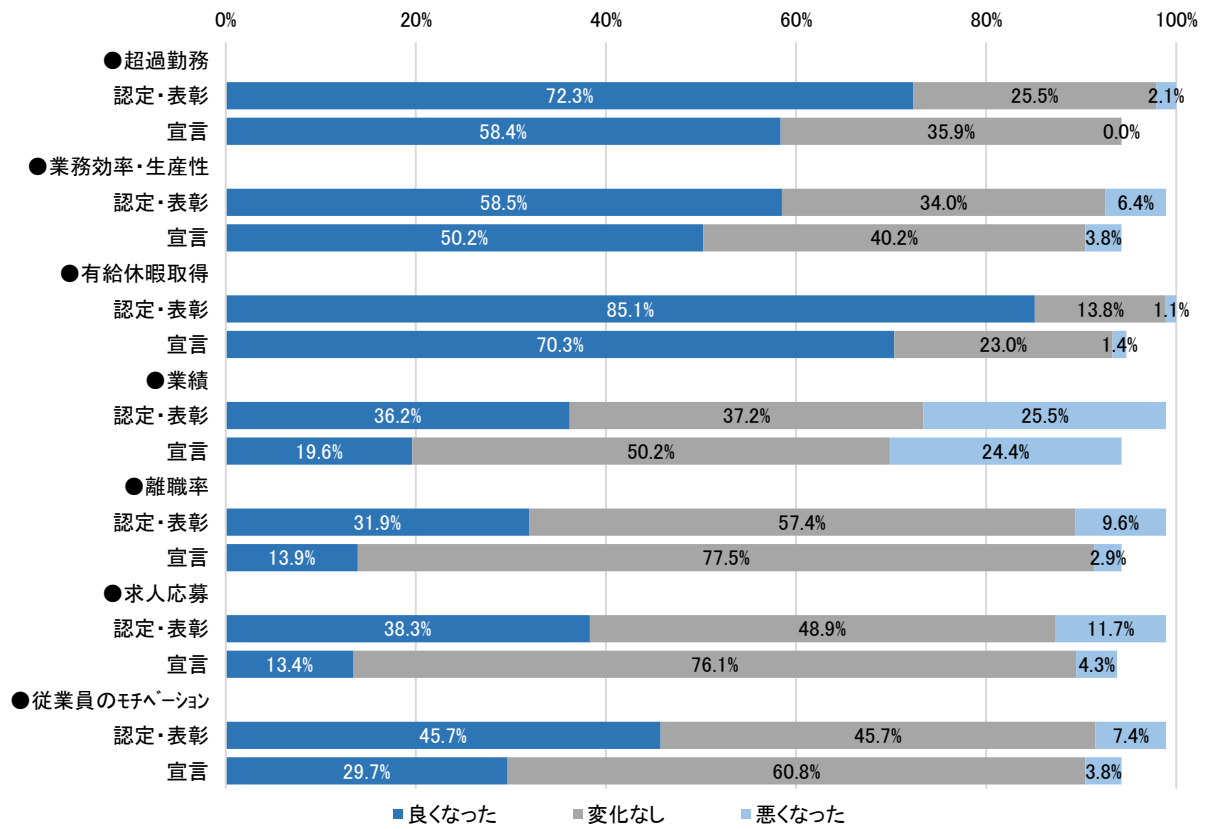


3 WLB 取組前と現在の変化

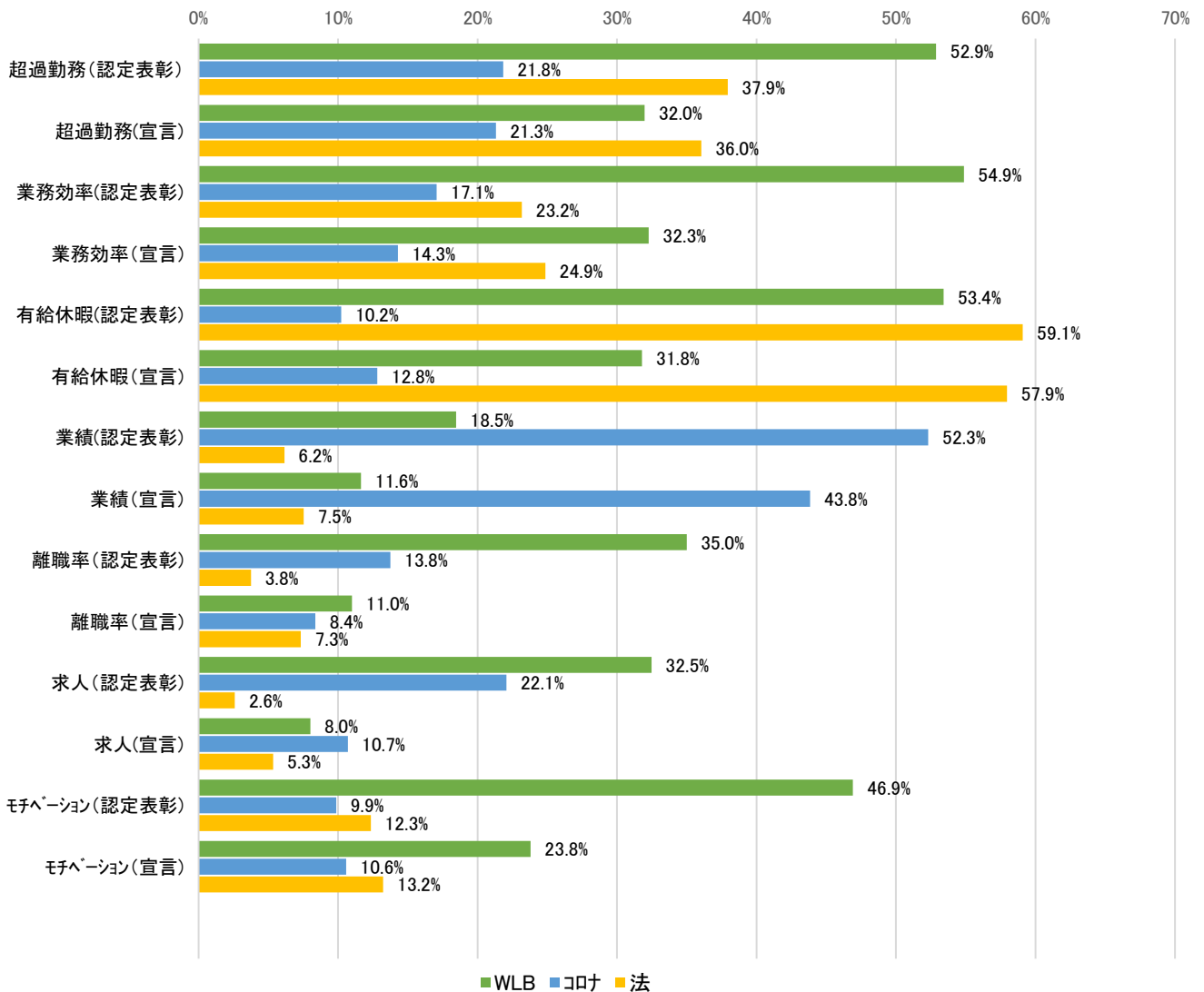
「変化の有無」について、それぞれ該当するものに一つ○印をつけてください。また、変化した理由については、該当するものに○印をつけてください。

「超過勤務」、「業務効率・生産性」、「有給休暇取得」は、認定・表彰企業の約半数が「WLB に取り組んだから良くなった」と回答。

WLB取組前と現在の変化



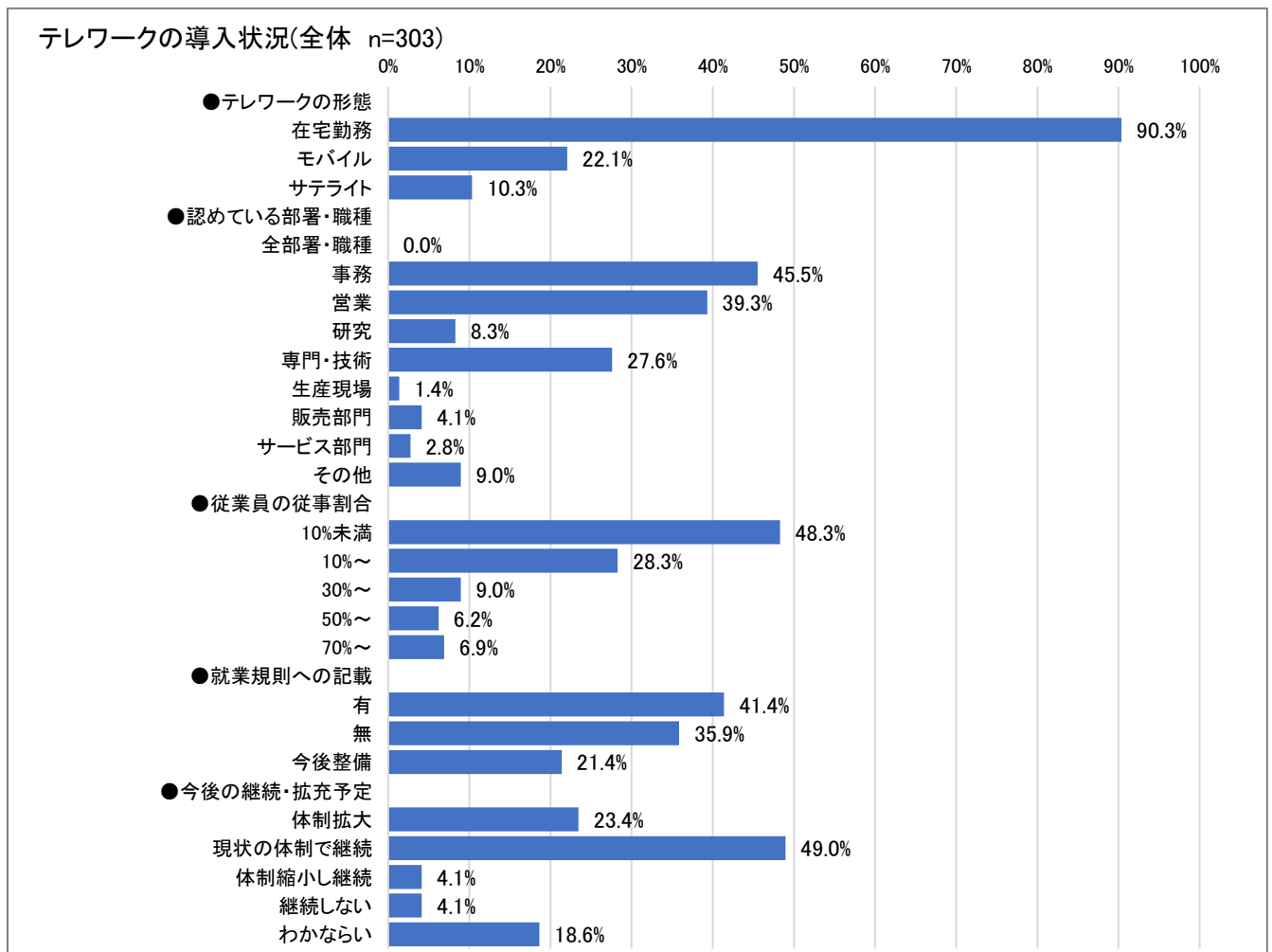
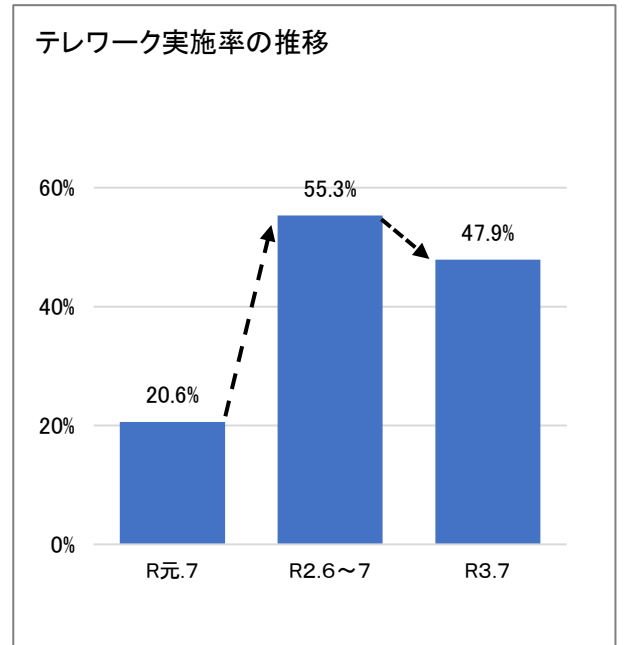
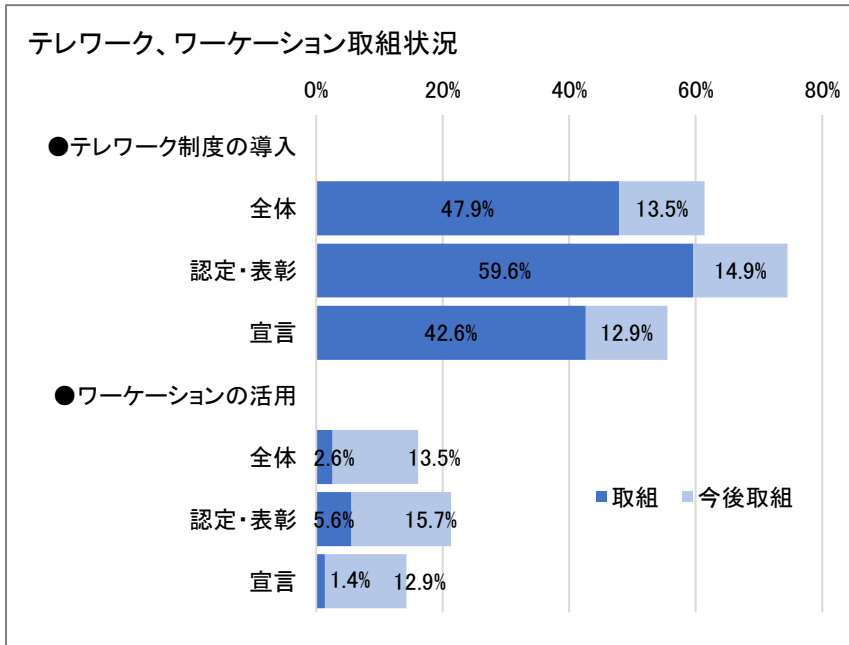
変化の要因



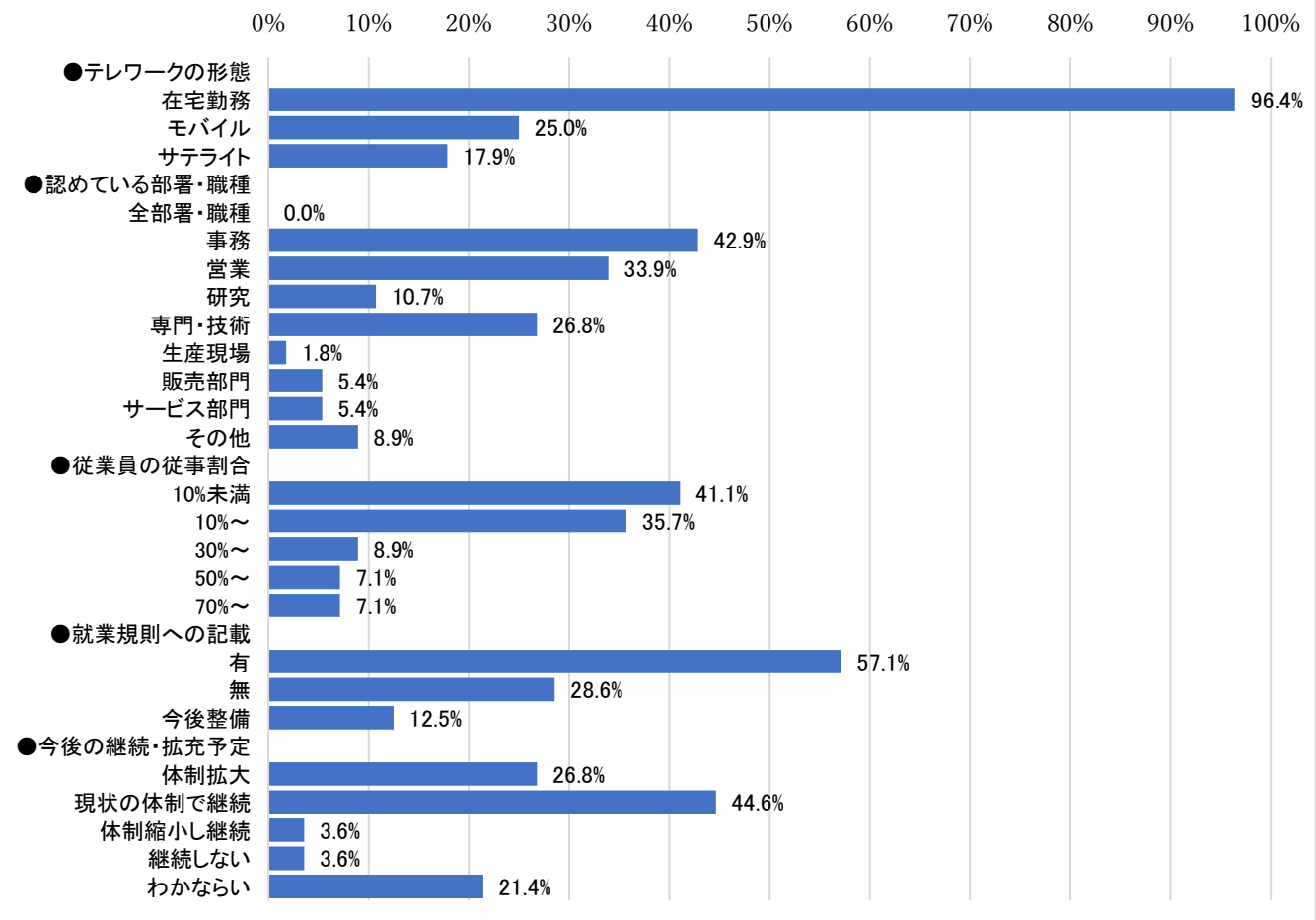
4 テレワーク等の導入状況

テレワークの導入状況について、次のア～オについて回答をお願いします。
この質問は、問2の8. で①重点的に取組中、②取組中と回答された企業（団体）を対象としています。

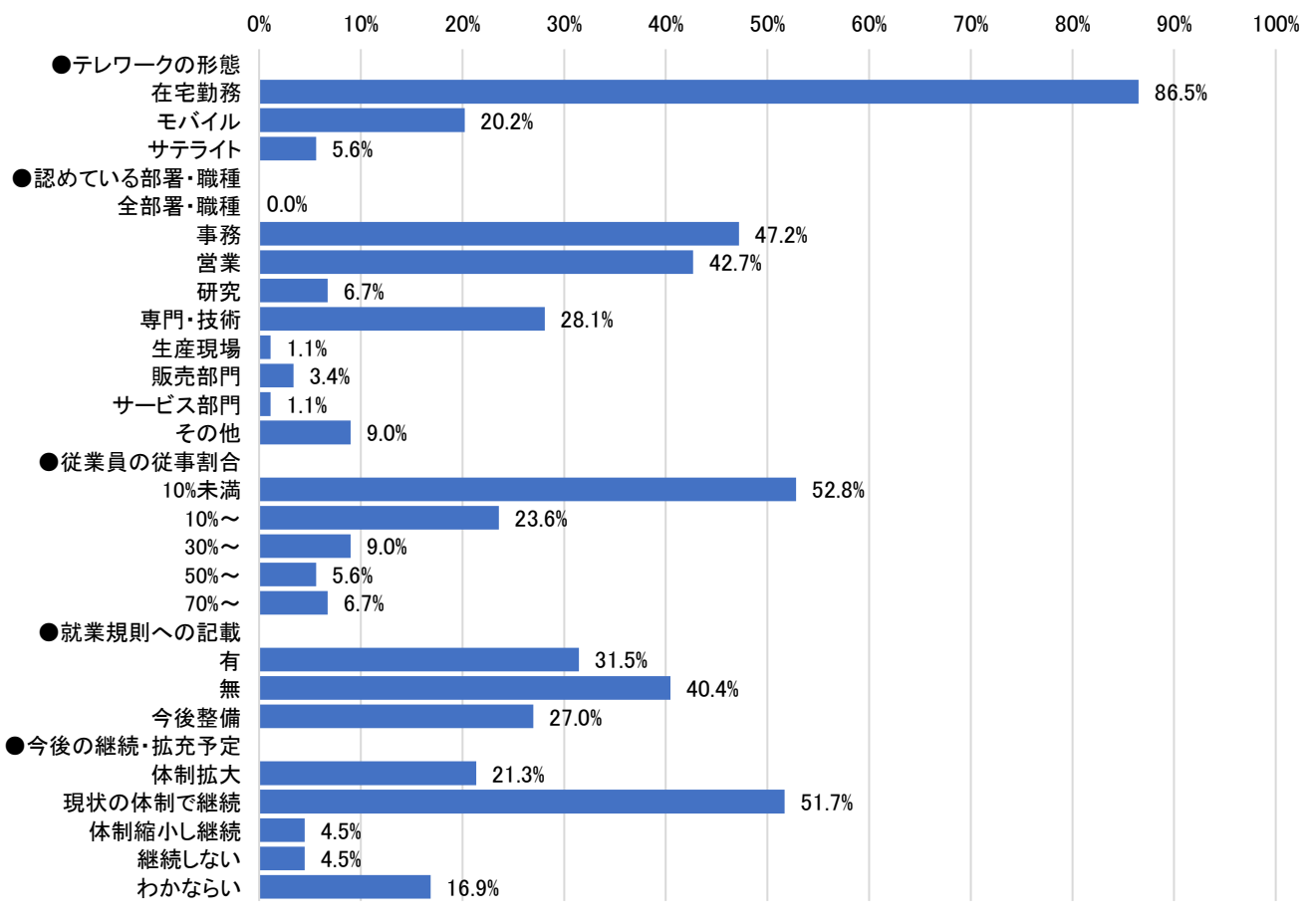
全体では 47.9%の企業がテレワーク制度を導入している。宣言 42.6%に対して、認定・表彰は 59.6%と割合が高かった。形態は在宅勤務が多く、従事割合は 30%未満が全体の 3/4 を占める。



テレワークの導入状況(認定表彰n=56)



テレワークの導入状況(宣言企業n=88)



5 コロナ禍における新たな取り組みや工夫(自由記述)

コロナ禍において新たに取り組んだことや工夫されたことがあれば教えて下さい。

195社から270件の回答が得られた。「オンラインでの会議、研修、採用面接、商談」が71社と最も多く、次いで「テレワークの実施」(53社)となっている。

分類	件数	主な回答内容
オンラインでの会議、研修、採用面接、商談	71	<ul style="list-style-type: none"> ・人流抑制と三密回避のため社内会議をできる限りオンライン会議とした。 ・zoomによる在宅勤務で「基本方針発表会」「安全衛生大会」を開催した。 ・テレワークによるコミュニケーション不足解消のため、会議や打ち合わせをzoomでできるようにした。 ・海外に納入した機器据付にあたり、現地作業員のヘルメットに取り付けたカメラ映像をもとに指導。リモートでも対応可能なことが分かった。
テレワークの実施	53	<ul style="list-style-type: none"> ・以前よりテレワークを推進。可能な社員は全てテレワークに切り替えることができた。 ・VPN導入で安全に自宅のパソコンから会社のネットワークにアクセスできるようにした。 ・会社にかかってきた電話を、各自の携帯に内線で転送できる機器を導入した。 ・リモートワークができる部屋、設備を整備した。
安全対策の徹底	50	<ul style="list-style-type: none"> ・マスク支給、アクリル板設置、手洗い・うがい・消毒・除菌の徹底、空気清浄機設置、毎日の検温、感染防止ガイドラインの作成 など(多数の企業で実施) ・三密回避のための事務室レイアウト変更、サテライトオフィスの設置、会議室・倉庫に臨時的な事務室を設置、会議を広いホールで開催 など
勤務体制の見直し、勤務時間短縮、業務改善、デジタル化など	30	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間帯変更、勤務時間短縮、ペーパーレス化、デジタル化の推進。(多数の企業で取組) ・(仕事量が減少したので)仕事の分業化や多能工化を進めた。業務改善を進め生産回復時に備えた。Eラーニング等の社員教育を実施した。 ・(業務の繁忙に対応するため)配置転換、人員補充、部署の統合や新設を実施した。 ・密を避けるため、商品の受け取りを無人で行えるようにした。
フレックス・時差出勤	24	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤ラッシュを避けるため時差出勤とした。出勤時間を早めた。(多数の企業で実施) ・二交代勤務を試験的に実施し、効果がみられた。
特別有休休暇等の導入	14	<ul style="list-style-type: none"> ・特別有給休暇の導入:ワクチン接種日、コロナに感染した時、感染の疑いがある時、濃厚接触者になった時、子が通う小学校や保育園の休業で休む時等 ・コロナ感染の可能性のある従業員のPCR検査結果判明までの労働を免除している。 ・仕事先が閉鎖された時の給与補償、コロナに感染した時の給与補償を実施している。
自家用車出勤可など交通経路変更	8	<ul style="list-style-type: none"> ・公共交通機関利用の社員は自動車通勤に切り替えた。 ・通勤用に社用車、営業車を貸与した。 ・現場や訪問先に直行直帰するようし、無駄な時間の削減を図った。 ・自転車通勤する従業員のために「健康通勤手当制度」を導入した。

PCR・抗体検査実施	4	・全員の抗体検査実施 ・PCR検査費用全額補助 ・PCRモニタリング検査登録
雇用調整助成金活用	4	・生産量や仕事量が減少したので、助成金を活用し休業とした(一斉休業、交代休業)
新製品・サービス開発	3	・コロナ対応製品の開発 ・テイクアウトの拡大(メニュー充実など) ・イベント廃止で紙の広報物がなくなったので、動画やHP制作等に力を入れていく。
その他	9	・コロナ患者対応職員の労をねぎらう観点からコロナ対応手当を支給した。 ・忘年会歓迎会の代わりに、通販を利用した社員が選べるギフト制度を導入した。 ・会社と社員間の風通しを良くするため、連絡箱を設置した。

6 センターからの支援の希望(自由記述)

ひょうご仕事と生活センターからどのような支援があればいいと思いますか。

117社から119件の意見が寄せられた。「他社事例を知りたい」が23社と最も多く、次いで「助成金に対する要望」(16社)となっている。また、「既存制度で満足」も13社あった。

分類	件数	主な回答内容
他社事例を知りたい	23	・WLBの他社の取組事例を教えてください。 成功事例・失敗事例、メリット・デメリット、超過勤務を減らす方法、業務効率を上げる方法、テレワークの導入過程を含めた取組方法、業種ごとに整理した取組事例 など
助成金に対する要望	16	・テレワークを推進するために、助成条件を厳しくしてもかまわないので、対象機器を拡充してほしい。 ・助成金の申請方法の簡略化や、初心者でもわかるような事務手続きを検討してほしい。 ・新たな働き方に対応できるよう環境整備の支援メニューを増やしてほしい。
取組・制度・仕組み	16	・新制度導入時のアドバイス ・業務マニュアル化の相談 ・自社にあった業務改善の提案 ・必要な取組の具体的な指導、助言 ・人事制度見直しのノウハウや注意点等のアドバイスを お願いしたい。
研修、専門家派遣	15	・今後もオンライン研修会(センター主催研修、企業での研修とも)を実施してほしい。 ・専門家派遣回数には制限があるので、誰でもできるような講習の手順書や研修資料のサポートがあればありがたい。 ・働きやすい職場や業務の効率化等を指導いただく専門家の派遣をお願いしたい。
既存制度に満足	13	・セミナーや助成金など様々な案内をいただき、十分活用している。 ・研修や実践支援でお世話になっており満足している。 ・公的な表彰をもらい、採用においても、学生に働きやすい会社という印象を持ってもらっている。

新たな支援制度 要望	12	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークと連携した雇用情報の発信。 ・先進的な取組をしている企業のパブリシティへの協力。 ・各企業で働いている人にWLBの重要性や認知度をあげる活動や、経営者層への経営的なメリットをアピールする活動をお願いしたい。
組織風土・意識 改革支援	3	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB担当者のモチベーションアップ、従業員の意識改革、やりがいや充実感を醸成するためのノウハウや注意点を教えてほしい。
従業員意識調査	3	<ul style="list-style-type: none"> ・1回目の調査以降、取組を進めているので、時機を見て2回目を実施したい。 ・調査後のフォローをお願いしたい。
働き方の改革・ 見直し	2	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革への業種別対応方法、勤怠管理を教えてほしい。 ・就業規則改定の相談等をお願いしたい。
他社との交流の 場	2	<ul style="list-style-type: none"> ・労使双方の視点での公平性や人事評価の在り方等について情報交換の機会がほしい。 ・表彰に満足することのないよう、他の企業との定期的な意見交換の場がほしい。
特に要望無し	15	

Ⅲ 調査結果の活用

1 認定を目指す企業への支援を強化

今回の調査では、宣言企業と比べて認定・表彰企業の方が、「業績」「離職率」「求人応募」「従業員のモチベーション」などで、WLB取組前と比べ「良くなった」との回答が多く、WLBの実践が経営戦略としても重要であることが分かりました。今後は、より多くの企業が認定企業となるよう、宣言企業の実態や課題に応じたきめ細やかなWLB取組の支援を行っていきます。

2 テレワーク推進の強化、環境整備支援助成金の活用

センターのICTアドバイザーを、テレワーク導入は業務上難しいと考える企業等に派遣し、システムの構築・運用などの支援に取り組んでいきます。また、在宅勤務に必要な機器購入費などを助成する環境整備支援助成金の活用を進めていきます。

3 センターHPや広報誌、セミナーでの情報発信により企業支援をさらに強化

センターへの要望が多かった「他社事例を知りたい」という声に応えるため、センターHPや広報誌での情報発信を強化していきます。また、多くの企業がWLB取組推進の課題として挙げている「特定の人に業務が偏る」、「社員間の意識が違う」、「部署・職種で制度利用に差がある」をテーマにセミナーを開催する等、調査結果を活用してより企業の実情に合った支援を進めていきます。