

令和3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3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. テレワークの実施状況・導入目的に関する事項	4
(1) テレワークの実施状況	4
(2) テレワーク導入（検討）目的	5
(3) テレワークを導入しない理由	7
2. 年次有給休暇の5日間取得義務に関する事項	8
(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況	8
(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	11
3. 時間外労働の上限規制に関する事項	13
(1) 時間外労働の上限規制の対応状況	13
(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	15
4. 同一労働同一賃金の促進に関する事項	17
(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	17
(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	18
(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	19
(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	19
5. 働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項	21
6. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点	22
■まとめ	23
(参考) 令和3年度中央会働き方改革実態調査票	24

■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した。

【調査内容】

1. テレワークの実施状況・導入目的に関する事項【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. 働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項【新規項目】
6. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点

【調査期間】

令和3年6月1日～令和3年6月10日

【調査時点】

令和3年6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】

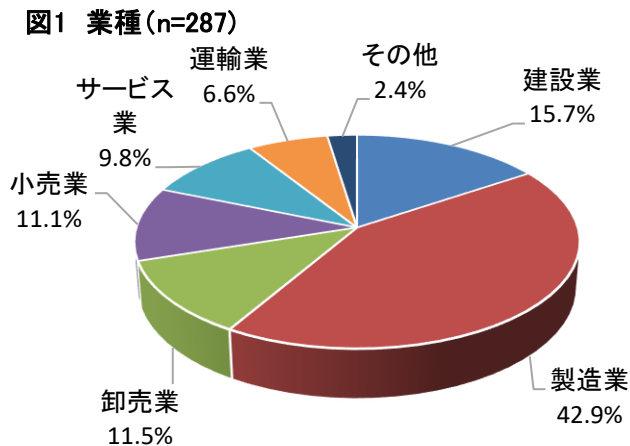
調査対象事業所に対し、郵送により調査票を配布して実施

【有効回答率】

71.8%（287事業所／400事業所）
（前年調査：65.0%）

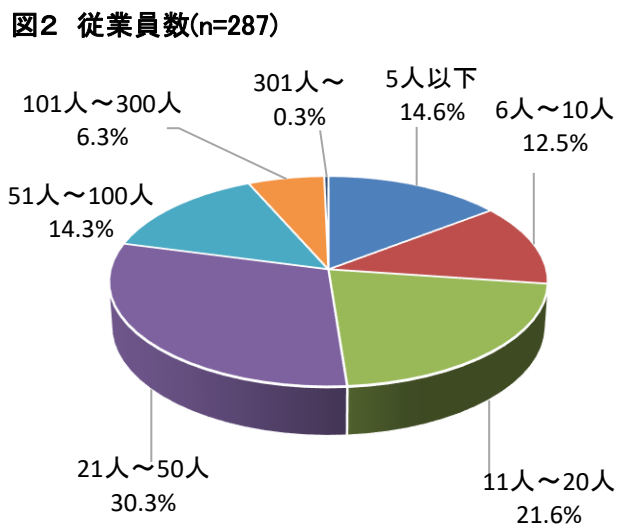
■ 回答事業所の属性

回答事業所を業種別にみると、最も高い割合は「製造業」42.9%、次いで「建設業」15.7%、「卸売業」11.5%の順であった。最も低い割合は「その他」2.4%であった。なお、「その他」を選択した事業所は全て「情報通信業」であった。(図1)



	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	建設業	45	15.7%
2	製造業	123	42.9%
3	卸売業	33	11.5%
4	小売業	32	11.1%
5	サービス業	28	9.8%
6	運輸業	19	6.6%
7	その他	7	2.4%
	合計	287	

回答事業所を規模別にみると、最も高い割合は「21人～50人」30.3%、次いで「11人～20人」21.6%、「5人以下」14.6%の順であった。従業員数20人以下の事業所は48.7%と、比較的小規模な事業所の割合が高い。(図2)



	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	5人以下	42	14.6%
2	6人～10人	36	12.5%
3	11人～20人	62	21.6%
4	21人～50人	87	30.3%
5	51人～100人	41	14.3%
6	101人～300人	18	6.3%
7	301人～	1	0.3%
	合計	287	

■調査結果の概要

テレワークの実施状況		導入（検討）目的（上位3項目）	
実施している	12.5%	①新型コロナウイルス感染対策	81.9%
以前実施していた	3.5%	②BCP（災害等）対策	19.4%
今後実施を検討中	9.1%	③育児・介護等で出勤困難な従業員への対応	19.4%
未実施、実施予定なし	74.9%	導入しない理由（上位3項目）	
		①テレワークに適した仕事がない	92.1%
		②導入メリットがない	20.0%
		③セキュリティ上の不安	7.4%

年次有給休暇の5日間取得義務	時間外労働の上限規制	同一労働同一賃金の促進
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～	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～	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	時間外労働の上限規制への対応状況	非正規社員がいますか
対応済 88.1% 検討中 8.4% 検討していない 3.5%	対応済 80.7% 検討中 11.9% 検討していない 7.4%	いる 68.1% いない 31.9%
		待遇差がありますか
		ある 54.6% ない 45.4%
		待遇差を説明できますか
		できない 8.5%（※9社回答） できる 91.5%

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（66.5%）	① 時間外労働の是正・削減（49.2%）	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（88.9%）※8社回答
② 給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知（46.5%）	② 業務内容見直し・業務分担見直し（41.7%）	② 非正規社員の正規社員化（22.2%）※2社回答
③ 計画的付与制度（計画年休）を活用（24.7%）	③ 人員の増加・配置見直し（28.8%）	③ 正規社員の処遇（手当廃止・減額等）の見直し（22.2%）※2社回答

働き方改革や多様な働き方に向けて関心のある事項（上位3項目）※複数回答可	
① 働き方改革関連法の遵守	42.7%
② 高齢者雇用の推進	34.9%
③ IT活用による生産性向上	30.2%

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 ・公共工事の工期が年度末に集中するため業者の労働時間が増える。発注側の配慮が必要。
製造業 ・人材不足。 ・業務量の平準化が必要。
卸売業 ・業種の違いがあるのに画一的に働き方改革を進めることは無理がある。
サービス業 ・専門性の高い業務のため休むと替わりがないので休みづらい。

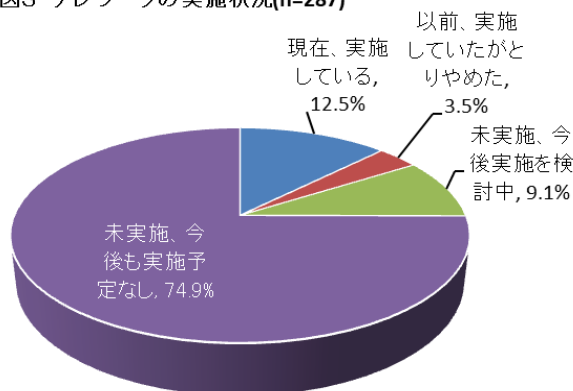
■調査結果

1. テレワークの実施状況・導入目的に関する事項

(1) テレワークの実施状況

「未実施、今後も実施予定なし」74.9%、次いで「現在、実施している」12.5%、「未実施、今後実施を検討中」9.1%、「以前、実施していたがとりやめた」3.5%の順であった。(図3)

図3 テレワークの実施状況(n=287)



	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	現在、実施している	36	12.5%
2	以前、実施していたがとりやめた	10	3.5%
3	未実施、今後実施を検討中	26	9.1%
4	未実施、今後実施予定なし	215	74.9%
	合計	287	

n=287

業種別にみると、「現在、実施している」と回答した割合は、「その他（情報通信業）」71.4%が最も高く、次いで「サービス業」21.4%、「卸売業」15.2%の順であった。一方、「未実施、今後も実施予定なし」と回答した割合は、「運輸業」94.7%が最も高く、次いで「小売業」81.3%、「製造業」79.7%の順であった。(図4)

規模別にみると、「現在、実施している」と回答した割合は、「301人以上」100.0%が最も高く、次いで「101人～300人」22.2%、「51人～100人」19.5%の順であった。一方、「未実施、今後も実施予定なし」と回答した割合は、「6人～10人」97.2%が最も高く、次いで「5人以下」83.3%、「11人～20人」79.0%の順であった。(図5)

図4 【業種別】テレワークの実施状況

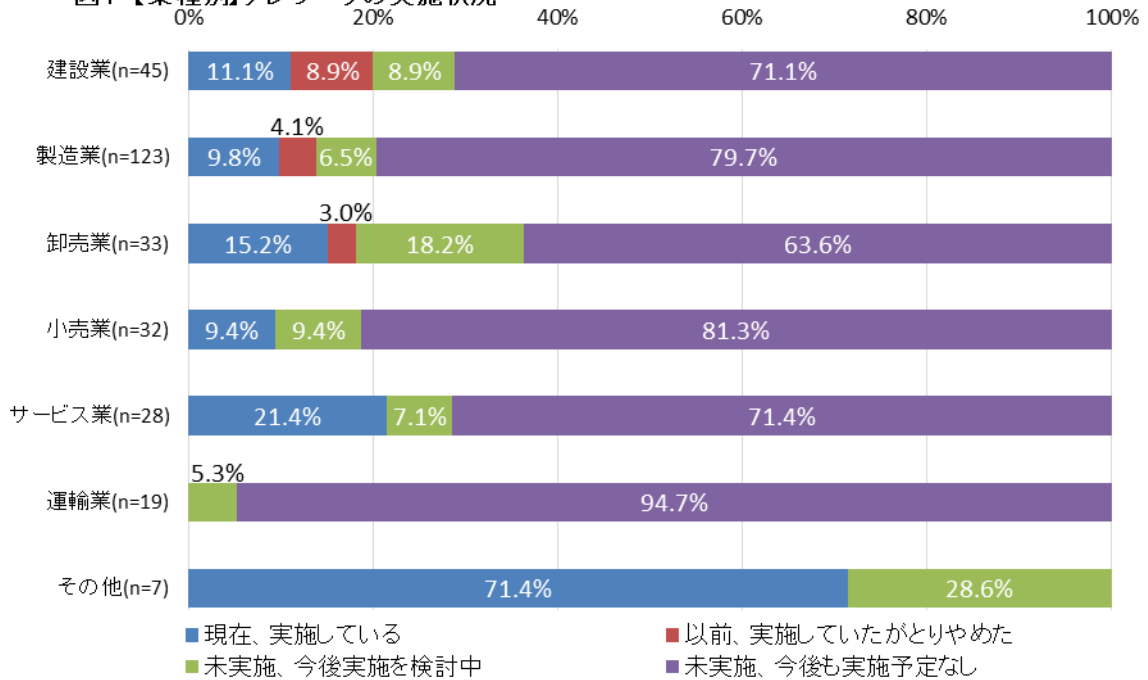
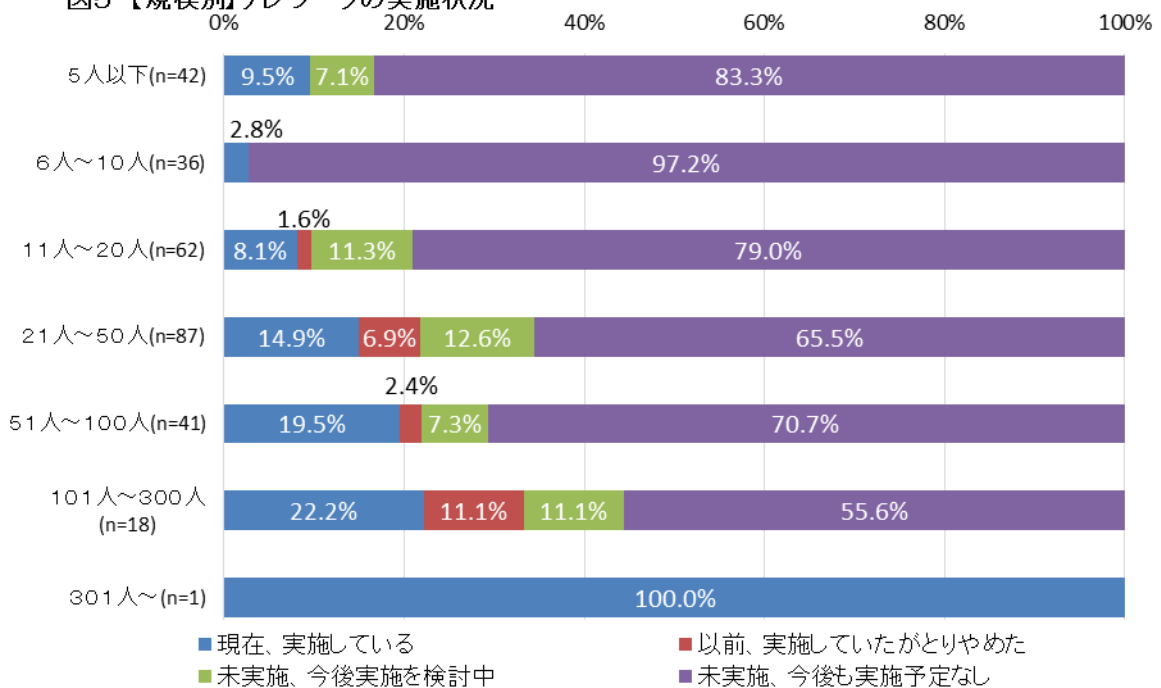


図5 【規模別】テレワークの実施状況

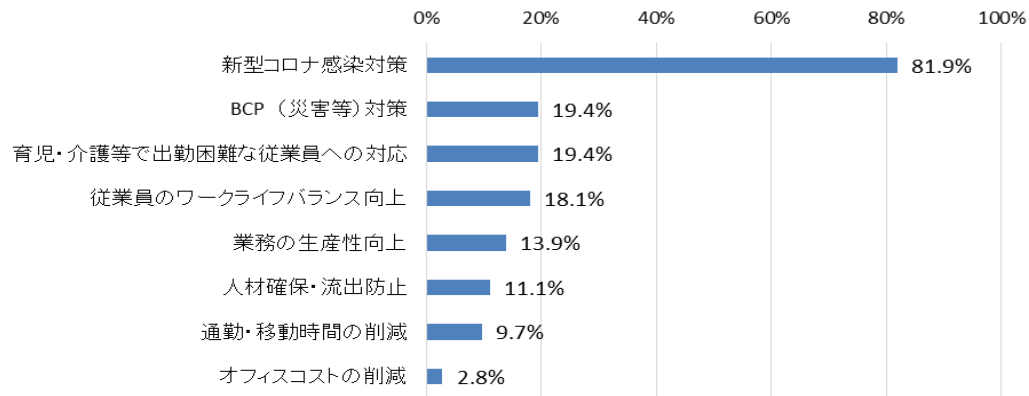


(2) テレワーク導入（検討）目的

「新型コロナ感染対策」81.9%が最も高く、次いで「BCP（災害等）対策」、「育児・介護等で出勤困難な従業員への対応」がそれぞれ19.4%の順であった。（図6）

業種別、規模別にみると、「新型コロナ感染対策」は業種・規模を問わず高い割合であった。

図6 テレワーク導入(検討)目的(複数回答可)(n=72)

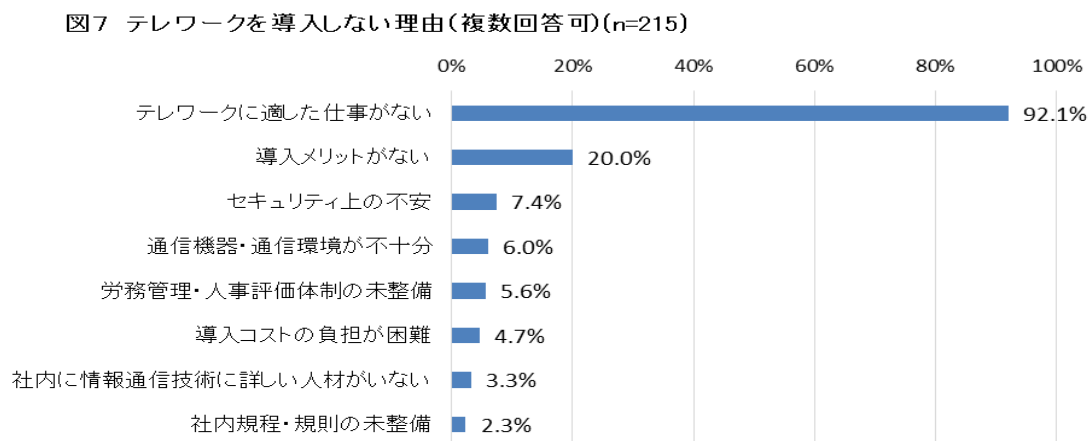


		①新型コロナ感染対策	②BCP(災害等)対策	③業務の生産性向上	④人材確保・流出防止	⑤従業員のワークライフバランス向上	⑥通勤・移動時間の削減	⑦オフィスコストの削減	⑧育児・介護等で出勤困難な従業員への対応	⑨その他	
全体 (n=72)	回答数	59	14	10	8	13	7	2	14	0	
	比率	81.9%	19.4%	13.9%	11.1%	18.1%	9.7%	2.8%	19.4%	0.0%	
業種別	建設業 (n=13)	回答数	13	2	2	2	3	2	0	3	0
		比率	100.0%	15.4%	15.4%	15.4%	23.1%	15.4%	0.0%	23.1%	0.0%
	製造業 (n=25)	回答数	18	2	2	1	1	1	0	7	0
		比率	72.0%	8.0%	8.0%	4.0%	4.0%	4.0%	0.0%	28.0%	0.0%
	卸売業 (n=12)	回答数	9	2	3	1	2	1	0	0	0
		比率	75.0%	16.7%	25.0%	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	小売業 (n=6)	回答数	5	4	2	2	2	2	1	1	0
		比率	83.3%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%
サービス業 (n=8)	回答数	8	2	1	1	2	0	0	0	0	
	比率	100.0%	25.0%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
運輸業 (n=1)	回答数	1	1	0	0	1	0	0	0	0	
	比率	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他 (n=7)	回答数	5	1	0	1	2	1	1	3	0	
	比率	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	
規模別	5人以下 (n=7)	回答数	5	0	2	0	1	2	0	0	0
		比率	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	6人~10人 (n=1)	回答数	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		比率	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	11人~20人 (n=13)	回答数	11	4	1	3	4	1	1	1	0
		比率	84.6%	30.8%	7.7%	23.1%	30.8%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%
	21人~50人 (n=30)	回答数	25	6	6	3	5	4	1	7	0
		比率	83.3%	20.0%	20.0%	10.0%	16.7%	13.3%	3.3%	23.3%	0.0%
51人~100人 (n=12)	回答数	8	1	1	1	1	0	0	5	0	
	比率	66.7%	8.3%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	41.7%	0.0%	
101人~300人 (n=8)	回答数	8	3	0	1	2	0	0	1	0	
	比率	100.0%	37.5%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	
301人~ (n=1)	回答数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
	比率	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

(3) テレワークを導入しない理由

「テレワークに適した仕事がない」92.1%が最も高く、次いで「導入メリットがない」20.0%、「セキュリティ上の不安」7.4%の順であった。(図7)

業種別、規模別にみると、「テレワークに適した仕事がない」は業種・規模を問わず高い割合であった。



		①テレワークに適した仕事がない	②社内規程・規則の未整備	③労務管理・人事評価体制の未整備	④通信機器・通信環境が不十分	⑤導入コストの負担が困難	⑥セキュリティ上の不安	⑦導入メリットがない	⑧社内に情報通信技術に詳しい人材がない	⑨その他	
全体 (n=215)	回答数	198	5	12	13	10	16	43	7	0	
	比率	92.1%	2.3%	5.6%	6.0%	4.7%	7.4%	20.0%	3.3%	0.0%	
業種別	建設業 (n=32)	回答数	31	0	0	0	0	3	10	0	0
		比率	96.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.4%	31.3%	0.0%	0.0%
	製造業 (n=98)	回答数	89	1	7	7	7	6	20	3	0
		比率	90.8%	1.0%	7.1%	7.1%	7.1%	6.1%	20.4%	3.1%	0.0%
	卸売業 (n=21)	回答数	20	1	2	1	0	4	5	0	0
		比率	95.2%	4.8%	9.5%	4.8%	0.0%	19.0%	23.8%	0.0%	0.0%
	小売業 (n=26)	回答数	24	2	1	2	1	1	1	1	0
		比率	92.3%	7.7%	3.8%	7.7%	3.8%	3.8%	3.8%	3.8%	0.0%
	サービス業 (n=20)	回答数	17	0	1	1	0	2	4	2	0
		比率	85.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%
	運輸業 (n=18)	回答数	17	1	1	2	2	0	3	1	0
		比率	94.4%	5.6%	5.6%	11.1%	11.1%	0.0%	16.7%	5.6%	0.0%
	その他 (n=0)	回答数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
規模別	5人以下 (n=35)	回答数	31	1	1	3	0	0	9	1	0
		比率	88.6%	2.9%	2.9%	8.6%	0.0%	0.0%	25.7%	2.9%	0.0%
	6人～10人 (n=35)	回答数	31	2	1	1	3	2	7	3	0
		比率	88.6%	5.7%	2.9%	2.9%	8.6%	5.7%	20.0%	8.6%	0.0%
	11人～20人 (n=49)	回答数	48	0	3	2	3	5	7	1	0
		比率	98.0%	0.0%	6.1%	4.1%	6.1%	10.2%	14.3%	2.0%	0.0%
	21人～50人 (n=57)	回答数	53	1	2	2	2	3	14	2	0
		比率	93.0%	1.8%	3.5%	3.5%	3.5%	5.3%	24.6%	3.5%	0.0%
	51人～100人 (n=29)	回答数	27	0	3	1	2	4	5	0	0
		比率	93.1%	0.0%	10.3%	3.4%	6.9%	13.8%	17.2%	0.0%	0.0%
	101人～300人 (n=10)	回答数	8	1	2	4	0	2	1	0	0
		比率	80.0%	10.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%
	301人～ (n=0)	回答数	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

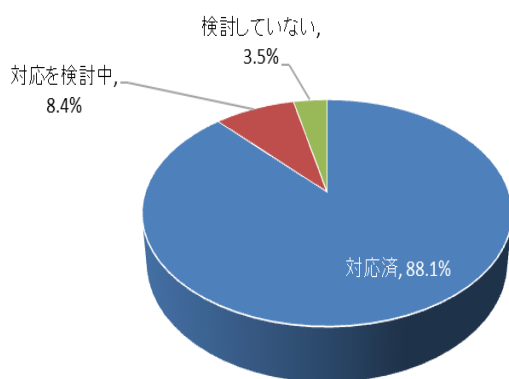
2. 年次有給休暇の5日間取得義務に関する事項

(1) 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況

「対応済」88.1%、「対応を検討中」8.4%と、回答事業所の96.5%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8)

図8 年次有給休暇の5日間取得義務化の対応状況(n=285)

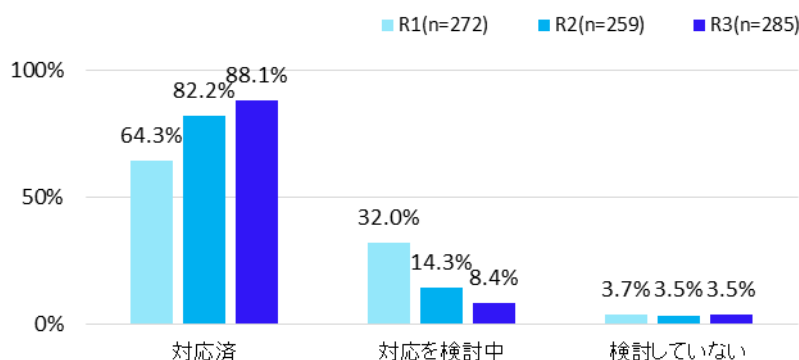


項目	回答数	回答数／回答事業所数
対応済	251	88.1%
対応を検討中	24	8.4%
検討していない	10	3.5%
合計	285	

(無回答2事業所を除く)n=285

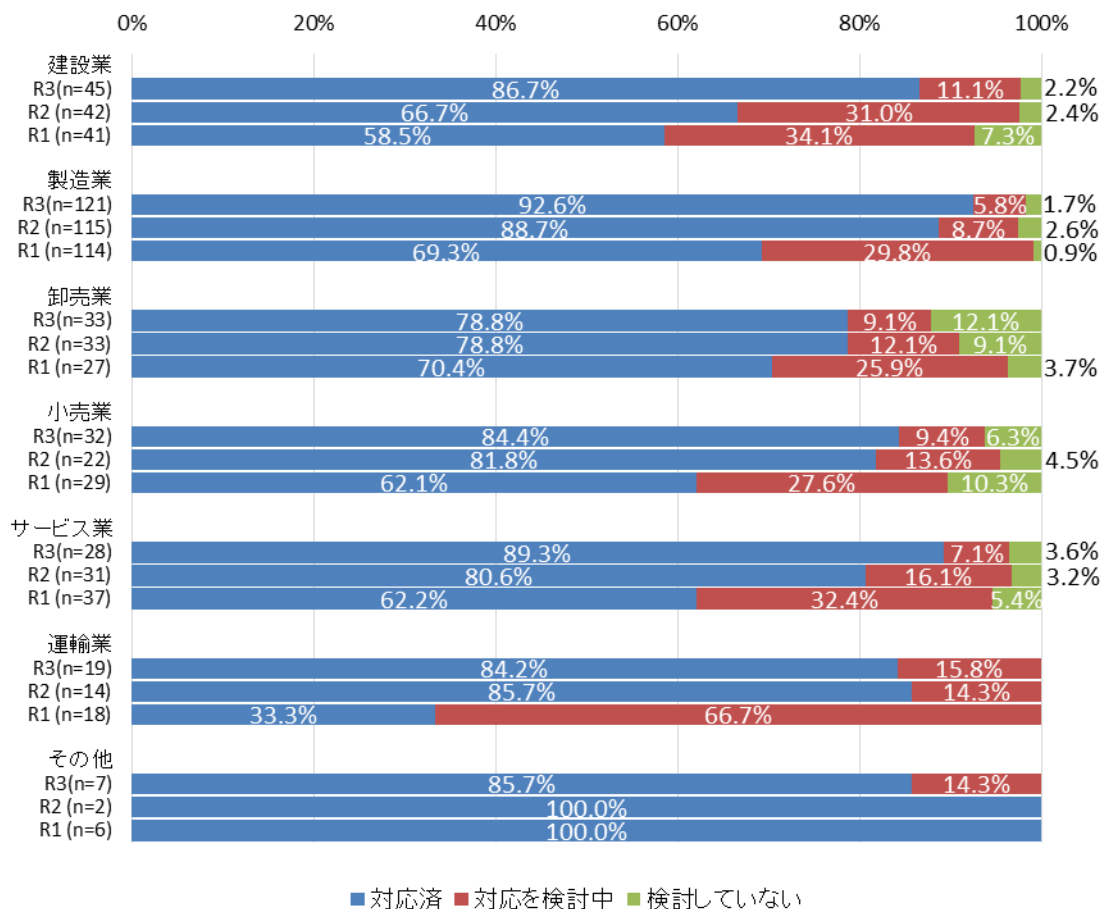
過年度調査と比べると、「対応済」は前年比5.9ポイント増加した。「対応を検討中」は同5.9ポイント減少した。「検討していない」は前年比増減なしであった。(図9)

図9 【年度比較】年次有給休暇5日間取得義務化の対応状況



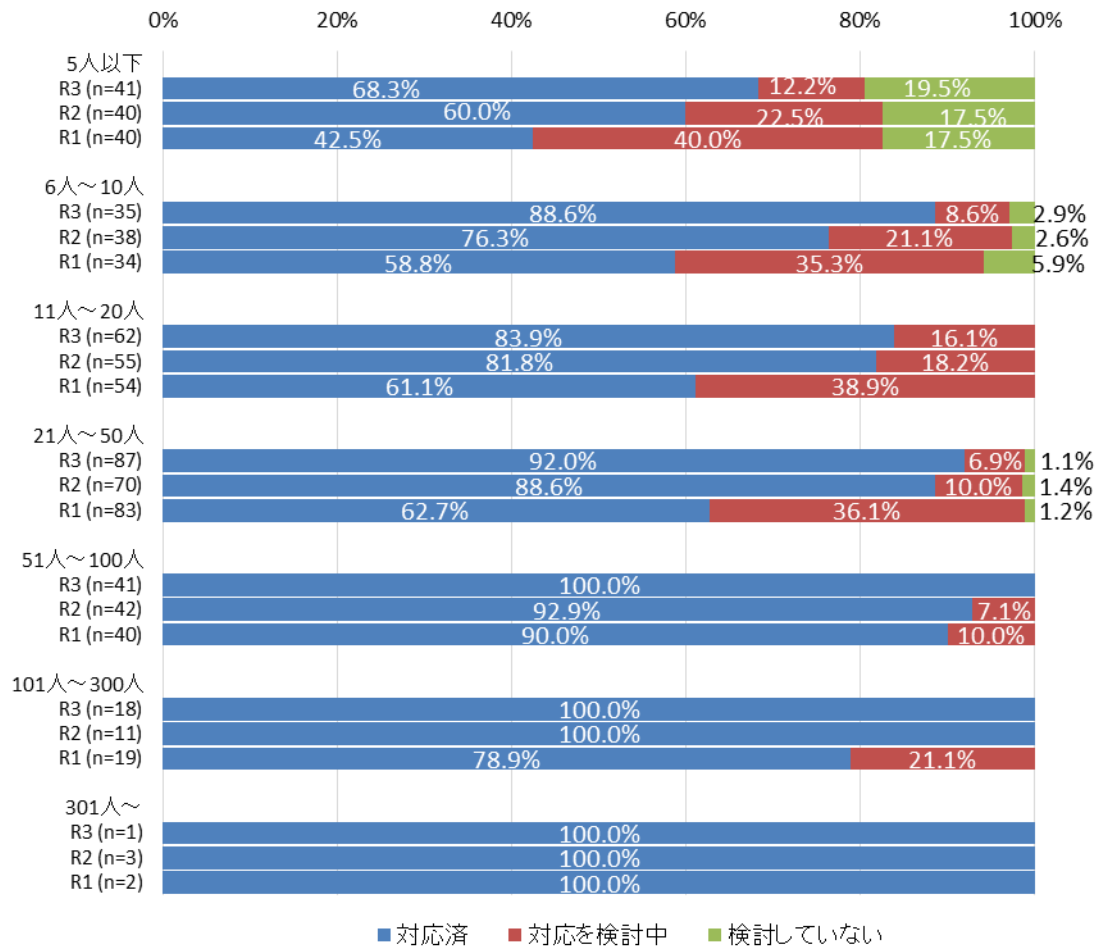
業種別にみると、「対応済」と回答した割合は「製造業」が最も高く92.6%、次いで「サービス業」89.3%、「建設業」86.7%の順であった。過年度調査と比べると、「対応済」は「建設業」で前年比20.0ポイント、「サービス業」で同8.7ポイント、「製造業」で同3.9ポイント増加した。(図10)

図10 【業種別】年次有給休暇5日間取得義務化の対応状況



規模別にみると、「対応済」と回答した割合は「51人～100人」、「101人～300人」、「301人以上」が最も高く100.0%、次いで「21人～50人」92.0%、「6人～10人」88.6%の順であった。過年度調査と比べると、「対応済」は「6人～10人」で前年比12.3ポイント、「5人以下」で同8.3ポイント、「51人～100人」で同7.1ポイント増加した。(図11)

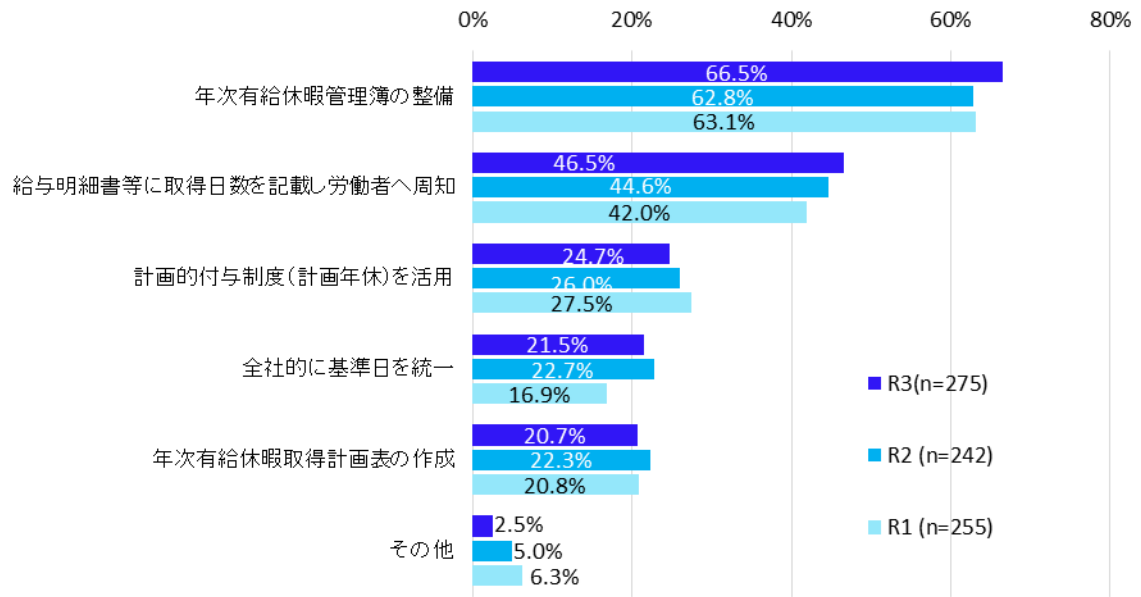
図11 【規模別】年次有給休暇5日間取得義務化の対応状況



(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」66.5%が最も高く、次いで「給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知」46.5%、「計画的付与制度（計画年休）を活用」24.7%の順であった。過年度調査と比べると、「年次有給休暇管理簿の整備」は前年比3.7ポイント、「給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知」は同1.9ポイント増加した。（図12）

図12 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	R3	183	66.5%
	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	R3	128	46.5%
	R2	108	44.6%
	R1	107	42.0%
計画的付与制度(計画年休)を活用	R3	68	24.7%
	R2	63	26.0%
	R1	70	27.5%
全社的に基準日を統一	R3	59	21.5%
	R2	55	22.7%
	R1	43	16.9%
年次有給休暇取得計画表の作成	R3	57	20.7%
	R2	54	22.3%
	R1	53	20.8%
その他	R3	7	2.5%
	R2	12	5.0%
	R1	16	6.3%
(無回答を除く)		R3	502 (n=275)
		R2	444 (n=242)
		R1	450 (n=255)

■その他 自由回答

業種	回答
建設業	取得奨励の声掛けをしている。
製造業	労働者の希望日を優先して取得を促進している。
	有休取得奨励日を設定している。
	取得が進まない人への案内文書発行、通知書の発行により個人ごとに周知している。
その他(情報通信業)	取得奨励の声掛けをしている。

📌 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)

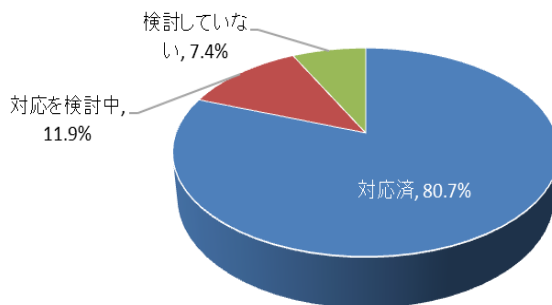
3. 時間外労働の上限規制に関する事項

(1) 時間外労働の上限規制の対応状況

「対応済」80.7%、「対応を検討中」11.9%と、回答事業所の9割強が「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7.4%であった。

(図13)

図13 時間外労働の上限規制の対応状況(n=285)

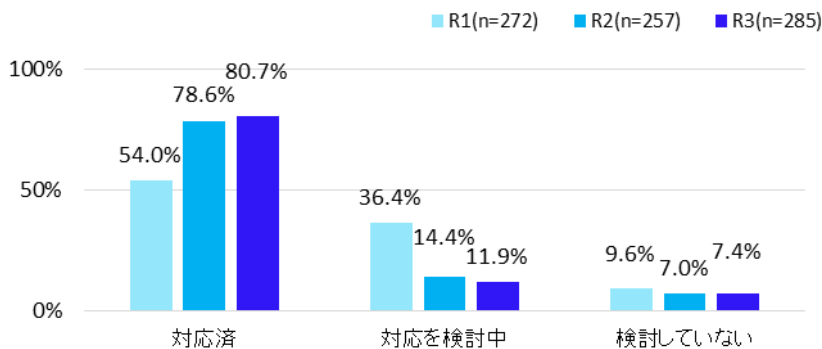


項目	回答数	回答数 / 回答事業所数
対応済	230	80.7%
対応を検討中	34	11.9%
検討していない	21	7.4%
合計	285	

(無回答2事業所を除く)n=285

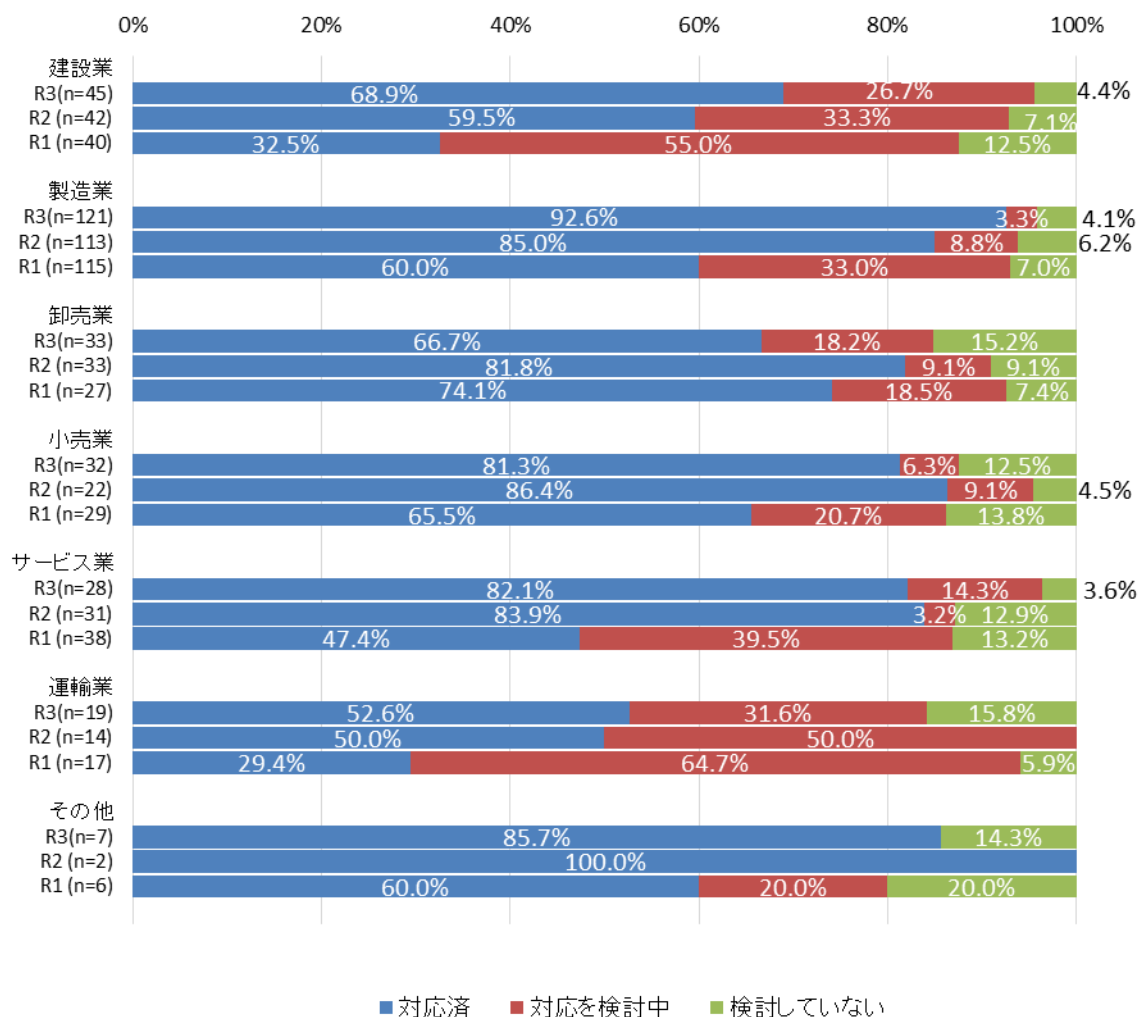
過年度調査と比べると、「対応済」は前年比2.1ポイント増加した。「対応を検討中」は同2.5ポイント減少した。「検討していない」は同0.4ポイント増加した。(図14)

図14 【年度比較】時間外労働の上限規制の対応状況



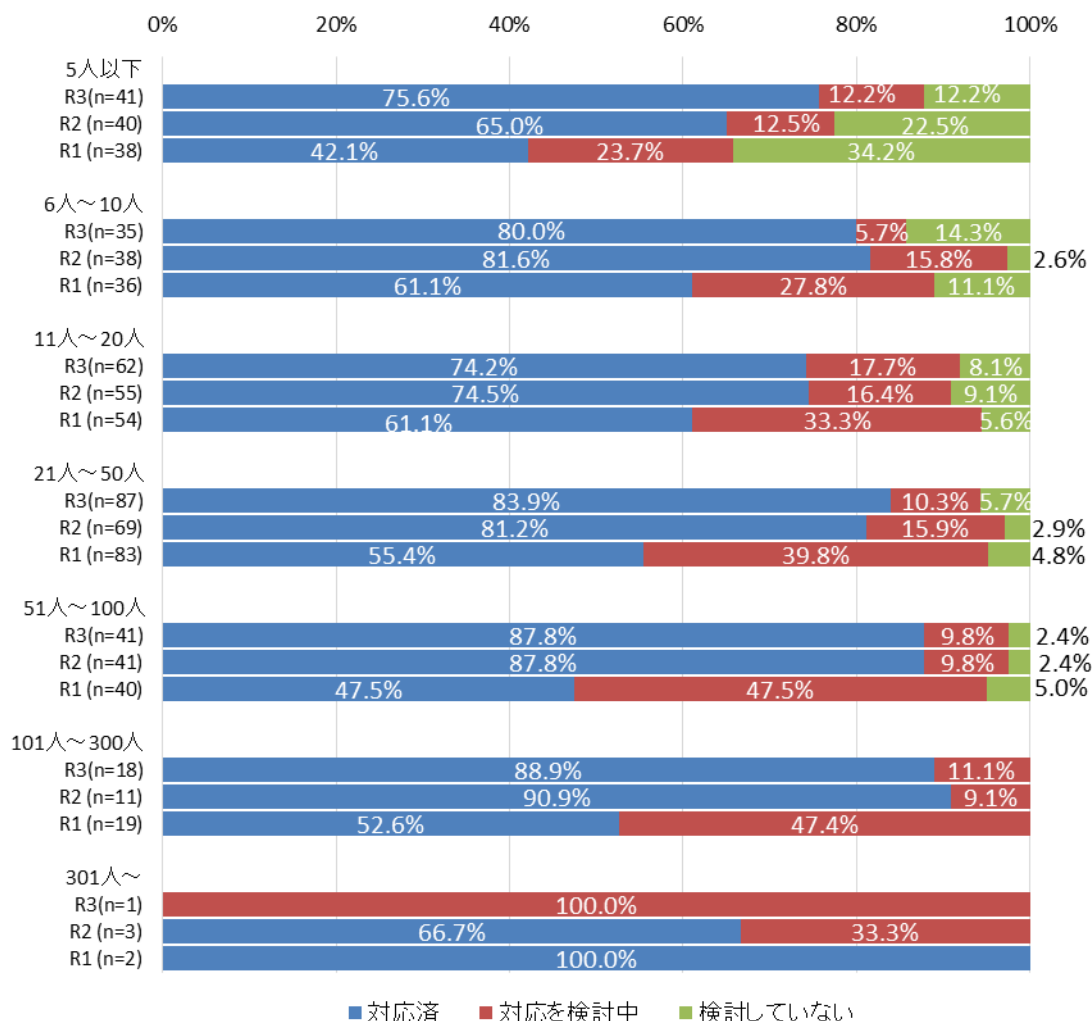
業種別にみると、「対応済」と回答した割合は「製造業」が最も高く92.6%、次いで「その他（情報通信業）」85.7%、「サービス業」82.1%の順であった。過年度調査と比べると、「対応済」は「建設業」で前年比9.4ポイント、「製造業」で同7.6ポイント増加した。（図15）

図15 【業種別】時間外労働の上限規制の対応状況



規模別にみると、「対応済」と回答した割合は「101人～300人」が最も高く88.9%、次いで「51人～100人」87.8%、「21人～50人」83.9%の順であった。過年度調査と比べると、「対応済」は「5人以下」で前年比10.6ポイント、「21人～50人」で同2.7ポイント増加した。（図16）

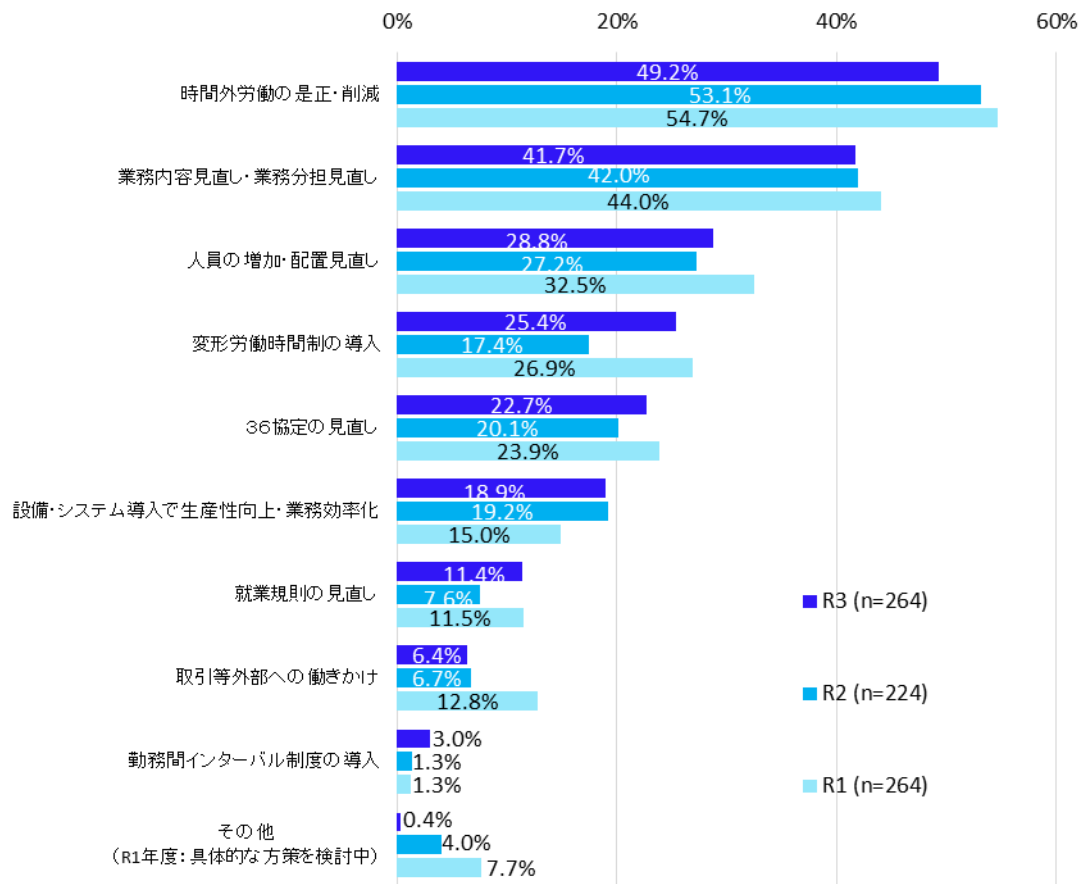
図16 【規模別】時間外労働の上限規制の対応状況



(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」49.2%が最も高く、次いで「業務内容見直し・業務分担見直し」41.7%、「人員の増加・配置見直し」28.8%の順であった。過年度調査と比べると、「変動労働時間制の導入」は前年比8.0ポイント、「就業規則の見直し」は同3.8ポイント増加した。(図17)

図17 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	R3	130	49.2%
	R2	119	53.1%
	R1	128	54.7%
業務内容見直し・業務分担見直し	R3	110	41.7%
	R2	94	42.0%
	R1	103	44.0%
人員の増加・配置見直し	R3	76	28.8%
	R2	61	27.2%
	R1	76	32.5%
変形労働時間制の導入	R3	67	25.4%
	R2	39	17.4%
	R1	63	26.9%
36協定の見直し	R3	60	22.7%
	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	R3	50	18.9%
	R2	43	19.2%
	R1	35	15.0%
就業規則の見直し	R3	30	11.4%
	R2	17	7.6%
	R1	27	11.5%

取引等外部への働きかけ	R3	17	6.4%
	R2	15	6.7%
	R1	30	12.8%
勤務間インターバル制度の導入	R3	8	3.0%
	R2	3	1.3%
	R1	3	1.3%
その他 (R1年度:具体的な方策を検討中)	R3	1	0.4%
	R2	9	4.0%
	R1	18	7.7%
(無回答を除く)	R3	549	(n=264)
	R2	445	(n=224)
	R1	539	(n=234)

■その他 自由回答欄

業種	回答
製造業	業務量軽減のためにアウトソーシングを活用

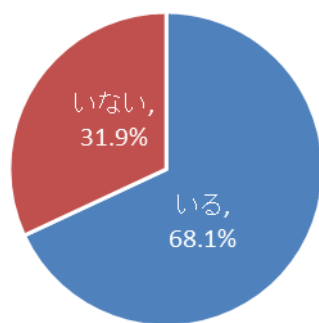
🚦 「自動車運転の業務」、「建設事業」、「医師」等については、改正法施行5年後（2024年4月）に、上限規制が適用される。（労働基準法 第139条～第141条）

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」68.1%、「いない」31.9%であった。（図18）

図18 非正規社員はいますか(n=285)

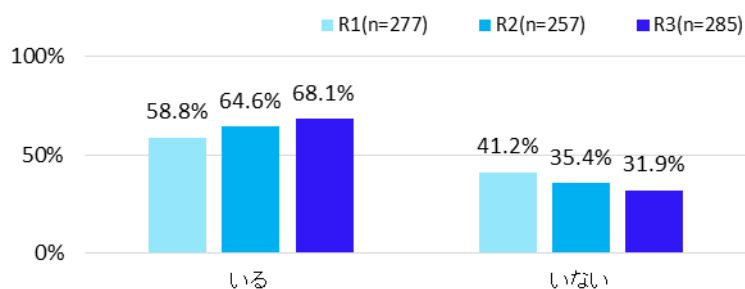


項目	回答数	回答数/回答事業所数
いる	194	68.1%
いない	91	31.9%
合計	285	

(無回答2事業所を除く)n=285

過年度調査と比べると、「いる」は前年比3.5ポイント増加した。(図19)

図19 【年度比較】非正規社員はいますか

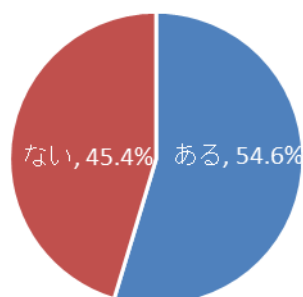


(2) 非正規社員がいると回答した事業所のうち、正規社員と非正規社員の間での待遇差の有無

正規社員と非正規社員の間で待遇差が「ある」54.6%、「ない」45.4%であった。

(図20)

図20 正規社員と非正規社員の待遇に違いはありますか(n=194)

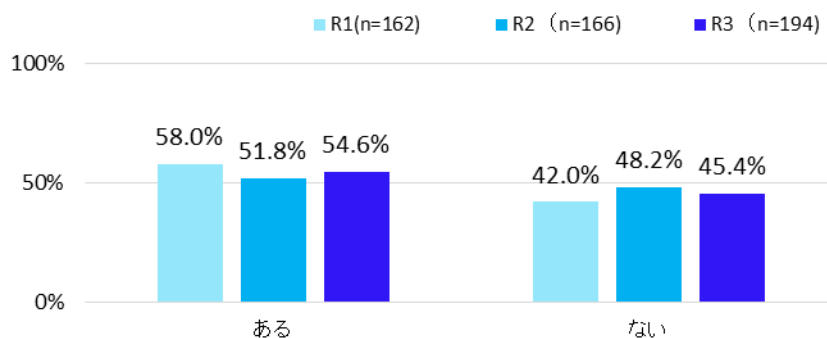


項目	回答数	回答数/回答事業所数
ある	106	54.6%
ない	88	45.4%
合計	194	

n=194

過年度調査と比べると、「ある」は前年比2.8ポイント増加した。(図21)

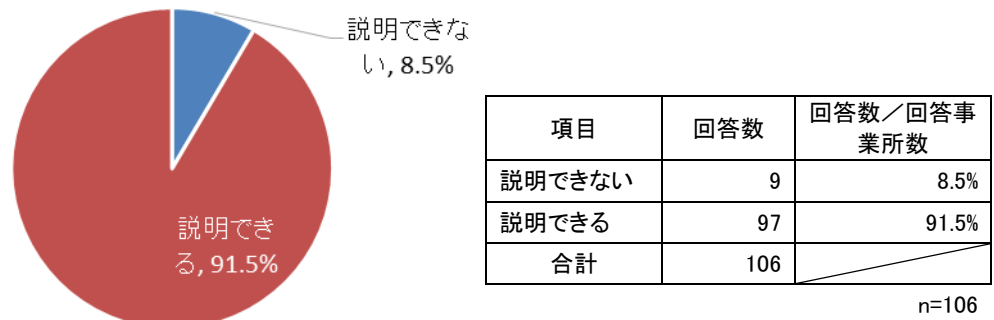
図21 【年度比較】正規社員と非正規社員の待遇に違いはありますか



(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

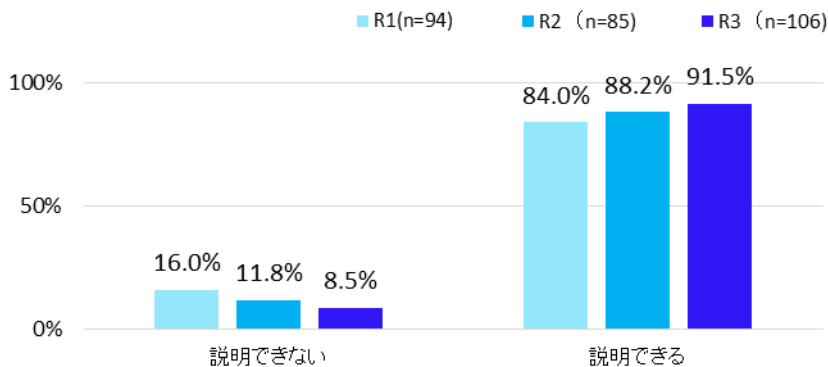
待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると「説明できる」91.5%、「説明できない」8.5%であった。(図22)

図22 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=106)



過年度調査と比べると、「説明できない」は前年比3.3ポイント減少した。(図23)

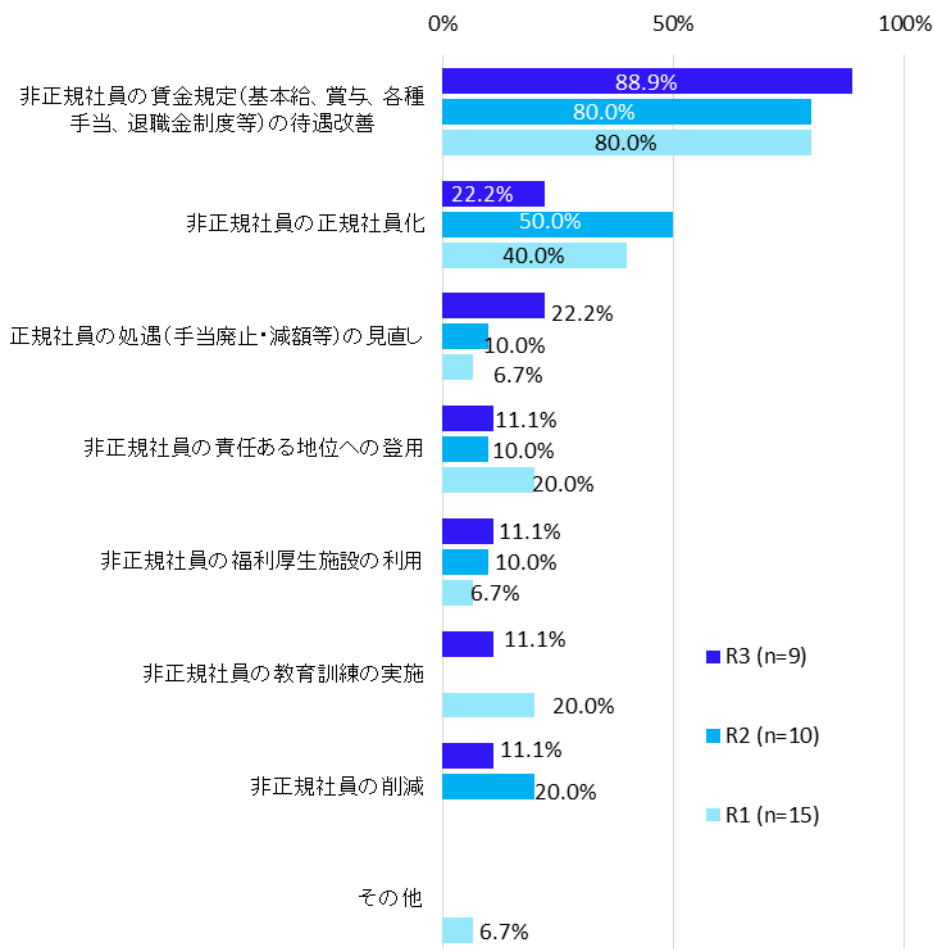
図23 【年度比較】待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか



(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」88.9%が最も高く、次いで「非正規社員の正規社員化」、「正規社員の処遇（手当廃止・減額等）の見直し」22.2%の順であった。(図24)

図24 同一労働・同一賃金の対応方策(複数回答可)



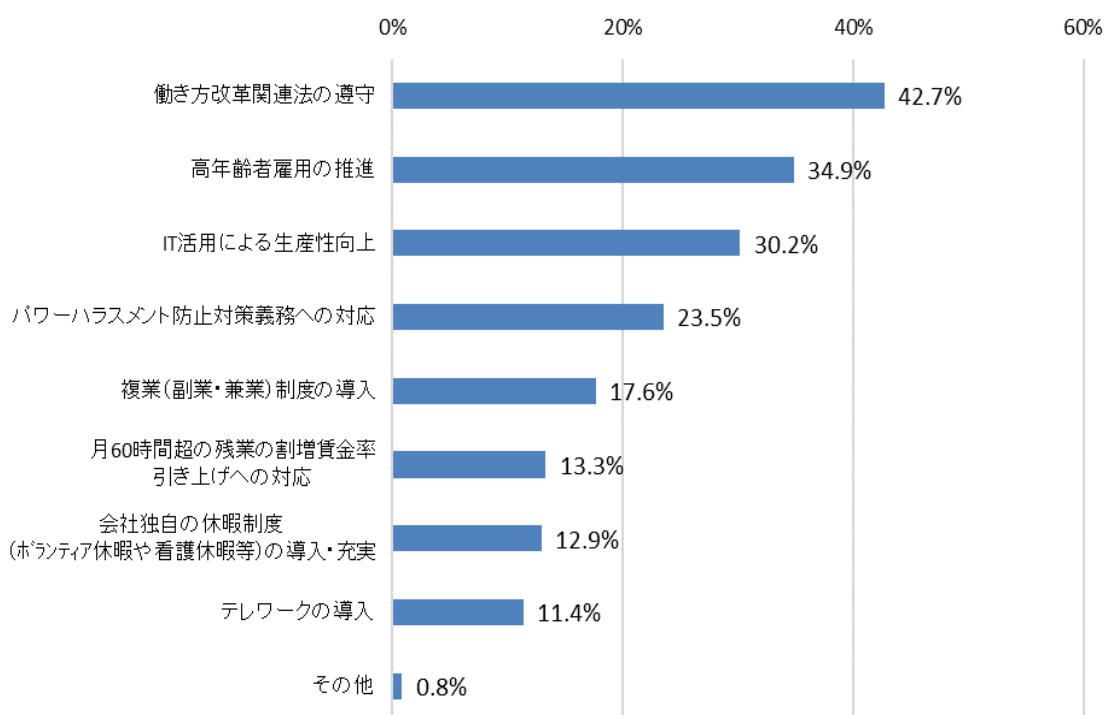
項目	年度	回答数	比率
非正規社員の賃金規定(基本給、賞与、各種手当、退職金制度等)の待遇改善	R3	8	88.9%
	R2	8	80.0%
	R1	12	80.0%
非正規社員の正規社員化	R3	2	22.2%
	R2	5	50.0%
	R1	6	40.0%
正規社員の処遇(手当廃止・減額等)の見直し	R3	2	22.2%
	R2	1	10.0%
	R1	1	6.7%
非正規社員の責任ある地位への登用	R3	1	11.1%
	R2	1	10.0%
	R1	3	20.0%
非正規社員の福利厚生施設の利用	R3	1	11.1%
	R2	1	10.0%
	R1	1	6.7%
非正規社員の教育訓練の実施	R3	1	11.1%
	R2	0	0.0%
	R1	3	20.0%

非正規社員の削減	R3	1	11.1%
	R2	2	20.0%
	R1	0	0.0%
その他	R3	0	0.0%
	R2	0	0.0%
	R1	1	6.7%
回答事業所数(無回答を除く)		R3	16 (n= 9)
		R2	18 (n=10)
		R1	27 (n=15)

5. 働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項（複数回答可）

「働き方改革関連法の遵守」42.7%が最も高く、次いで「高年齢者雇用の推進」34.9%、「IT活用による生産性向上」30.2%の順であった。（図25）

図25 働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項(複数回答可)(n=255)



項目	回答数	回答数/回答事業所数
働き方改革関連法の遵守	109	42.7%
高年齢者雇用の推進	89	34.9%
IT活用による生産性向上	77	30.2%
パワーハラスメント防止対策義務への対応	60	23.5%
複業(副業・兼業)制度の導入	45	17.6%

月 60 時間超の残業の割増賃金率引き上げへの対応	34	13.3%
会社独自の休暇制度(ボランティア休暇や看護休暇等)の導入・充実	33	12.9%
テレワークの導入	29	11.4%
その他	2	0.8%
合計	478	

(無回答 32 事業所を除く)n=255

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	公共工事の工期が年度末に集中するため業者の労働時間が増える。発注側の配慮が必要。
	自社だけの努力では実現できない。取引先の配慮が必要。
	元請会社の現場監督が休日出勤するので下請の当社社員も出勤せざるを得ないことが多い。
製造業	65 歳以上の雇用を維持することは業務内容上難しい。
	多様な働き方が求められているが、社内規則の改正等に対応するスキルが不足している。
	人材不足。
	業務量の平準化が必要。
卸売業	生産性向上を目的にした設備導入が必要。
	働き方改革で企業に求められていることと、企業の現状との差が大きい。
	同一労働同一賃金の判断が曖昧で分かりづらい。
サービス業	業種の違いがあるのに画一的に働き方改革を進めることは無理がある。
	人材確保が難しい。
	経営陣の意識改革が必要。
その他(情報通信業)	専門性の高い業務のため休むと替わりがいないので休みづらい。
	テレワークを実施しているが現場で対応が必要な業務もあり運用が難しいと感じることもある。
	働き方改革の他社事例の収集が難しい。

■まとめ

1. テレワークの実施状況

「テレワークの実施状況」は、「未実施、今後も実施予定なし」が74.9%と最も高く、業種別では特に「運輸業」で94.7%と高い割合を占めている。一方、「現在、実施している」は12.5%と全体の約1割であった。業種別では特に「その他（情報通信業）」で71.4%と高い割合を占めている。

「テレワークの導入（検討）目的」は、「新型コロナ感染対策」が81.9%と最も高く、業種・規模問わず高い割合であった。

「テレワークを導入しない理由」は、「テレワークに適した仕事がない」が92.1%と最も高く、業種・規模問わず高い割合であった。

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」は、前年調査と比べて「対応済」と回答した割合が5.9ポイント増加した。業種別では特に「建設業」で20.0ポイント増加した。対応方策は、「年次有給休暇管理簿の整備」が66.5%と最も高い。

「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2.1ポイント増加した。業種別では特に「建設業」で9.4ポイント増加した。対応方策は、「時間外労働の是正・削減」が49.2%と最も高い。

「同一労働同一賃金」は、正規社員と非正規社員の待遇に違いが「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8.5%と、前年調査と比べて3.3ポイント減少した。対応方策は、「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88.9%と最も高い。

調査結果によると、業種や従業員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. 働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項・課題や問題点

「働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある事項」は、「働き方改革関連法の遵守」が42.7%と最も高く、次いで「高年齢者雇用の推進」34.9%、「IT活用による生産性向上」30.2%の順であった。

「働き方改革に取り組む上での課題や問題点」は、自由記入欄への回答を業種別に取りまとめた。

本調査に対して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。



令和3年度 中央会働き方改革実態調査票

調査時点：令和3年6月1日 調査締切：令和3年6月10日

- ◇記入者 本調査にご理解いただき、経営者又はその立場に準ずる方に記入をお願いします。
- ◇記入方法 該当欄に記載又は○をしてください。
- ◇秘密の厳守 調査票にご記入くださいました事項については企業と個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることはいたしません。また、記入担当者名など個人情報につきましては、本調査に係る問い合わせ以外には使用いたしません。
- ◇お問い合わせ 調査票のご記入にあたって不明な点等お問い合わせは下記までお願いいたします。

鳥取県中小企業団体中央会（組織支援部 組織・労働課）〒680-0845 鳥取市富安1丁目96
 電話 0857-26-6671 FAX 0857-27-1922

1. 貴事業所の概要についてお伺いします。

事業所名		記入者 (職・氏名)	
所在地		電話番号	
業種	①建設業 ②製造業 ③卸売業 ④小売業 ⑤サービス業 ⑥運輸業 ⑦その他 ()		
従業員数	①5人以下 ②6人～10人 ③11人～20人 ④21人～50人 ⑤51人～100人 ⑥101人～300人 ⑦301人～		

2. テレワークの実施状況・導入目的について

【問1】テレワーク(※)の実施状況についてお伺いします。

※情報通信技術を活用して、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をする事。
 (例：在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務)

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| ①現在、実施している(問2へ) | ②以前、実施していたがとりやめた(問2へ) |
| ③未実施、今後実施を検討中(問2へ) | ④未実施、今後も実施予定なし(問3へ) |

【問2】問1で①、②、③を回答された方に、テレワーク導入(検討)目的についてお伺いします。(複数回答可)

- | | | |
|-------------|----------------------|-------------|
| ①新型コロナ感染対策 | ②BCP(災害等)対策 | ③業務の生産性向上 |
| ④人材確保・流出防止 | ⑤従業員のワークライフバランス向上 | ⑥通勤・移動時間の削減 |
| ⑦オフィスコストの削減 | ⑧育児・介護等で出勤困難な従業員への対応 | |
| ⑨その他 () | | |

【問3】問1で④を回答された方に、テレワークを導入しない理由についてお伺いします。(複数回答可)

- | | | |
|-----------------|---------------------|------------------|
| ①テレワークに適した仕事がない | ②社内規程・規則の未整備 | ③労務管理・人事評価体制の未整備 |
| ④通信機器・通信環境が不十分 | ⑤導入コストの負担が困難 | ⑥セキュリティ上の不安 |
| ⑦導入メリットがない | ⑧社内に情報通信技術に詳しい人材がない | |
| ⑨その他 () | | |

3. 年次有給休暇の5日間取得義務について

10日以上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：大企業・中小企業：平成31年4月～)

【問4】年次有給休暇の5日間取得義務化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①または②を回答された方に、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全社的に基準日を統一 | ②年次有給休暇取得計画表の作成 |
| ③計画的付与制度（計画年休）を活用 | ④年次有給休暇管理簿の整備 |
| ⑤給与明細書等に取得日数を記載し労働者へ周知 | ⑥その他（ ） |

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。（適用時期：大企業：平成 31 年 4 月～、中小企業：令和 2 年 4 月～）

【問6】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 7 へ） | ②対応を検討中（問 7 へ） | ③検討していない（問 8 へ） |
|-------------|----------------|-----------------|

【問7】問6で①または②を回答された方に、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 |
| ⑦36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。（適用時期：大企業：令和 2 年 4 月～、中小企業：令和 3 年 4 月～）

【問8】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 9 へ） | ②いない（問 1 2 へ） |
|------------|---------------|

【問9】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 1 0 へ） | ②ない（問 1 2 へ） |
|--------------|--------------|

【問10】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 1 1 へ） | ②説明できる（問 1 2 へ） |
|------------------|-----------------|

【問11】問10で①を回答された方に、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12】働き方改革や多様な働き方の推進に向けて関心のある項目をお聞かせください。（複数回答可）

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|---------|
| ①働き方改革関連法の遵守 | ②パワーハラスメント防止対策義務への対応（R4.4～適用） | |
| ③月 60 時間超の残業の割増賃金率引き上げへの対応（R5.4～適用） | ④複業（副業・兼業）制度の導入 | |
| ⑤会社独自の休暇制度（ボランティア休暇や看護休暇等）の導入・充実 | ⑥テレワークの導入 | |
| ⑦IT 活用による生産性向上 | ⑧高齢者雇用の推進 | ⑨その他（ ） |

【問13】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）

--