

## 記者配布資料

大阪経済記者クラブ会員各位

### 「働き方改革実行計画」に関する調査結果について

#### 【お問合せ先】

大阪商工会議所 人材開発部 人材採用支援担当 山崎・坂本  
TEL. 06-6944-6499

#### 調査概要

##### ◆調査目的

今年3月に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」に盛り込まれた内容に関して、会員企業における取り組み実態を調査し、今後の事業展開の参考とするため。

◆調査期間 2017年4月17日（月）～4月28日（金）

◆調査対象 大阪商工会議所会員のうち2,261社

◆調査方法 調査票の発送・回収ともにファクシミリ

◆有効回答数（回答率） 213社（9.4%）

#### 調査結果のポイント

##### I. 時間外労働対策について

- 1ヶ月平均の時間外労働時間が36協定（1ヶ月の通常の上限は45時間）を下回る企業は、8割（85.9%）を超える。
- 時間外労働の削減に、7割以上（75.1%）の企業が取り組んでおり、そのうち約半数（51.6%）が、過去1年間の時間外労働時間が減少傾向にあると回答。
- 時間外労働の削減に向けて「実施している取り組み」は、「業務の効率化・平準化」（56.3%）との回答が最も多い。次いで、「時間外労働の事前申請制度の徹底」（39.4%）、「ノー残業デー（ウィーク）の実施」（34.4%）と続く。
- 時間外労働の上限規制が法律で定められた効果については、「従業員の心身の健康に繋がる」（54.5%）、「業務内容に見直しに繋がる」（53.1%）等の回答が多かった。一方、影響は「特になし」（34.7%）との回答が最多であったが、「売上や受注量が減少する恐れがある」（30.5%）、「（サービスや商品の）品質低下の恐れがある」（27.2%）といった、企業経営への影響を懸念する回答があった。

##### II. 柔軟な働き方がしやすい環境整備について

- テレワークを導入している企業は「全従業員対象」（2.3%）と「一部従業員対象」（8.9%）を合わせて約1割（11.2%）であり、導入検討（9.9%）も含め2割程度（21.1%）に留まる。
- テレワークを導入しない理由としては、「適した職種がない」（67.7%）との回答が最も多かったが、「労働時間管理が難しくなる」（28.6%）、「上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションがとりにくくなる」（28.0%）などの課題が挙げられた。

## 調査結果

### I. 時間外労働対策について

#### 1. 1ヶ月平均の時間外労働時間と36協定（1ヶ月の通常の上限は45時間）との比較について（単数回答）【表1-1】

～8割以上の企業が、1ヶ月の通常の上限である45時間を下回っている

- 全体では8割以上（85.9%）が、特に従業員数500人以上の9割以上（90.3%）が45時間を「下回っている」と回答。

#### 2. 過去1年間における時間外労働時間の傾向について（単数回答）【表1-2】

～時間外労働が減少している企業は4割超、特に企業規模が大きいほど減少傾向に

- 全体では、約4割（41.3%）が「減少傾向」、約5割（48.8%）が「横ばい」、1割弱が（9.4%）が「増加傾向」と回答。
- 規模別では、規模大きいほど時間外労働が減少傾向にある（従業員数500人以上では64.5%、50人未満では32.0%）。
- 業種別では、卸売・小売業の約半数（51.6%）において時間外労働が「減少傾向」と回答。

#### 3. 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について（単数回答）【表1-3】

～全体の7割以上が、時間外労働の削減に向けて「取り組んでいる」と回答

- 全体では、7割以上（75.1%）が「取り組んでいる」と回答。
- 規模別では、規模大きいほど時間外労働の削減に取り組んでいる傾向（従業員数500人以上では100%、50人未満では62.9%）。
- 業種別では、卸売・小売業の8割超（83.9%）、サービス業の7割超（71.1%）が「取り組んでいる」と回答。

#### 4. 実施している具体的な取り組み内容について（3項目以内、複数回答）【表1-4-1】

～最多の取り組みは「業務の効率化・平準化」、特に製造業では6割以上が取り組む

- 全体では、「業務の効率化・平準化」（56.3%）、「時間外労働の事前申請制度の徹底」（39.4%）、「ノー残業デー（ウィーク）の実施」（34.4%）と続く。
- 規模別では50人以上100人未満（66.7%）が、業種別では製造業の6割（63.2%）が「業務の効率化・平準化」に取り組んでいる。

#### 5. 効果があると感じられる取り組み内容について（3項目以内、複数回答）【表1-4-2】

～最も効果があると感じられた取り組みは「業務の効率化・平準化」、一方で約1割が「具体的な効果は見受けられない」との声も

- 全体では、「業務の効率化・平準化」（42.5%）、「時間外労働の事前申請制度の徹底」（26.9%）、「人員配置の見直し」（21.9%）、「年次有給休暇の取得促進」（21.9%）と続く。
- 業種別では、建設業において「年次有給休暇の取得促進」（54.5%）、卸売・小売業では「業務の効率化・平準化」（51.9%）が、それぞれ5割を超えている。
- 一方、全体において約1割（8.1%）が「具体的な効果は見受けられない」と回答。

## 6. これまで取り組めなかった、今後も取り組まない理由について（2項目以内、複数回答）

### 【表1-5】

#### ～業務の特性上、取り組めない企業が約6割

- 全体では、「事業や職種の特性上、時間外労働が発生するため」（56.6%）が最多。特に建設業（100%）とサービス業（81.8%）において高い。
- 一方、全体において約3割弱（26.4%）が「時間外労働が発生しない」と回答。

## 7. 時間外労働の上限が法律で定められた場合の想定される効果について

### （2項目以内、複数回答）【表1-6-1】

#### ～半数の企業において、「従業員の心身の健康に繋がる」「業務内容に見直しに繋がる」との回答

- 全体では、「従業員の心身の健康の維持・向上に繋がる」（54.5%）、「業務内容の見直しに繋がる」（53.1%）との回答が半数以上であった。また「特に効果なし」の回答も約2割（23.0%）あった。
- 業種別では、製造業において63.6%が「業務内容の見直しにつながる」と回答。

## 8. 時間外労働の上限が法律で定められた場合の想定される影響について

### （2項目以内、複数回答）【表1-6-2】

#### ～上限規制による影響は特に影響無しの回答が最多。売上・受注量減や品質低下の懸念も

- 全体では、「特に影響なし」（34.7%）が最多。以下、「売上や受注量が減少する恐れがある」（30.5%）、「（サービスや商品の）品質低下の恐れがある」（27.2%）と続く。
- 業種別では、半数の建設業（50.0%）が「納期遅延の恐れがある」と回答したほか、サービス業や建設業では、それぞれ39.5%、37.5%が「売り上げや受注量が減少する恐れがある」と回答している。

## II. 柔軟な働き方がしやすい環境整備について

### 1. テレワークの導入について（単数回答）【表2-1】

#### ～導入企業は1割程度に留まり、導入を検討中も1割以下

- 全体の11.2%が導入しており、「全従業員対象」では2.3%、「一部従業員対象」では8.9%である。導入を検討中の企業は9.9%である。

### 2. テレワークの導入職種について（複数回答）【表2-2】

#### ～事務職・技術職が対象の約半数

- 全体では、「事務職」（47.5%）、「技術職」（47.5%）、「営業職」（37.5%）と続く。
- 規模別では、50人以上100人未満の技術職（80.0%）、500人以上の事務職（66.7%）、100人以上300人未満の事務職（63.6%）がそれぞれ高い。

### 3. テレワーク導入による効果もしくは目的について（3項目以内、複数回答）【表2-3】

～半数が「従業員の通勤・移動時間の短縮」と「生産性の向上・業務の効率化」「従業員のワークライフバランスの実現」に繋がると回答

- 全体では、「従業員の通勤・移動時間の短縮」（55.6%）、「生産性の向上・業務の効率化」、「従業員のワークライフバランスの実現」（いずれも53.3%）と続く。
- 業種別では、製造業において「生産性の向上・業務の効率化」（63.6%）、「従業員の通勤・移動時間の短縮」（63.6%）と回答。また、建設業では「生産性の向上・業務の効率化」（66.7%）と回答している。

### 4. テレワークの導入・運用における課題について（3項目以内、複数回答）【表2-4】

～「労働時間管理が困難」との回答が半数

- 全体では、「労働時間管理が難しい」（54.2%）が最も多く、「業務の進捗管理が難しい」（33.3%）、「上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションが阻害される」（33.3%）と続く。

### 5. テレワークを導入しない理由について（3項目以内、複数回答）【表2-5】

～「適した職種がない」が7割弱

- 全体では、「適した職種がない」（67.7%）が最も多く、「労働時間管理が難しくなる」（28.6%）、「上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションがとりにくくなる」（28.0%）と続く。

## **Ⅲ. その他**

### 1. 時間外労働時間の現状と効果があると感じられる取り組みについて（クロス集計）【表6】

～最も効果がある取り組みは「業務の効率化・平準化」。

- 最も効果がある取り組みとしては、1ヶ月平均の時間外労働時間が45時間を「下回っている」企業（42.0%）も、「上回っている」企業（45.5%）も「業務の効率化・平準化」と回答。
- 次に1ヶ月平均の時間外労働時間が45時間を「下回っている」企業の取り組みでは、次いで「時間外労働の事前申請制度の徹底」（28.3%）、「年次有給休暇の取得促進」（22.5%）と回答。一方、「上回っている」企業の取り組みでは、次いで「時間外労働時間数の数値目標の設定」（31.8%）、「人員配置の見直し」（22.7%）との回答が続いた。

### 2. 過去1年間における時間外労働時間の傾向と、効果がある取り組みについて（クロス集計）【表9、10】

～最も効果がある取り組みは「業務の効率化・平準化」であるが、増加傾向にある企業では「取り組み効果が実感できない」企業が半数

- いずれの傾向にある企業であっても、約4割が最も効果がある取り組みとして「業務の効率化・平準化」と回答した。
- また、時間外労働が増加傾向にある企業においては、7割以上（76.9%）が「業務の効率化・平準化」に取り組んでいる。その一方、「具体的な効果が見受けられない」と回答した企業が38.5%であった。

### **3. テレワークの導入と、導入の効果（目的）について（クロス集計）【表14】**

#### **～通勤・移動時間の短縮に効果を実感**

- 「従業員の通勤・移動時間の短縮」が導入効果として最も回答が多く、全従業員対象では80.0%、一部従業員対象では68.4%であった。
- また、「全従業員対象」企業の60.0%、「一部従業員対象」企業の52.6%、「導入検討」企業の52.4%が、それぞれ「生産性の向上・業務の効率化」と回答している。

### **4. テレワークの導入と、運用における課題について（クロス集計）【表15】**

#### **～一部従業員を対象に導入した企業では、6割超が「労働時間管理が難しい」**

- 全従業員を対象に導入している企業では、「業務の進捗管理が難しい」「上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションが阻害される」「情報セキュリティの確保が難しい」について、それぞれ40.0%が回答。
- 一部の従業員を対象に導入している企業では、63.2%が「労働時間管理が難しい」と回答している。

以 上

<添付資料> 「働き方改革実行計画に関するアンケート調査」調査結果集計表

### 「働き方改革実行計画に関するアンケート調査」結果集計表

《 調査概要 》

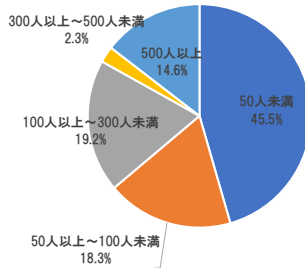
- 調査期間： 平成29年4月17日(月)～4月28日(金)
- 調査対象： 2,261社
- 有効回答数： 213社
- 有効回答率： 9.4%

《 回答企業の属性 》

【従業員数】

50人未満	45.5%	(97)
50人以上～100人未満	18.3%	(39)
100人以上～300人未満	19.2%	(41)
300人以上～500人未満	2.3%	(5)
500人以上	14.6%	(31)

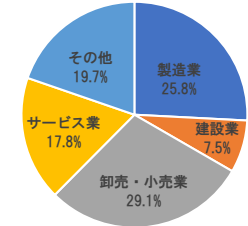
【従業員数】



【業種】

【業種】

製造業	25.8%	(55)
建設業	7.5%	(16)
卸売・小売業	29.1%	(62)
サービス業	17.8%	(38)
その他	19.7%	(42)



《 調査結果 》

I. 時間外労働対策について

表1-1 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定(1ヶ月の通常の上限45時間)との比較 (単数回答)

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 下回っている	85.9% (183)	85.6% (83)	82.1% (32)	87.8% (36)	80.0% (4)	90.3% (28)	89.1% (49)	68.8% (11)	90.3% (56)	76.3% (29)	90.5% (38)
② 上回っている	14.1% (30)	14.4% (14)	17.9% (7)	12.2% (5)	20.0% (1)	9.7% (3)	10.9% (6)	31.3% (5)	9.7% (6)	23.7% (9)	9.5% (4)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (213)	100.0% (97)	100.0% (39)	100.0% (41)	100.0% (5)	100.0% (31)	100.0% (55)	100.0% (16)	100.0% (62)	100.0% (38)	100.0% (42)

【表1-1】

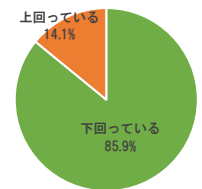


表1-2 過去1年間における時間外労働の傾向 (単数回答)

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 減少傾向にある	41.3% (88)	32.0% (31)	38.5% (15)	46.3% (19)	60.0% (3)	64.5% (20)	32.7% (18)	31.3% (5)	51.6% (32)	39.5% (15)	42.9% (18)
② 横ばいである	48.8% (104)	61.9% (60)	48.7% (19)	41.5% (17)	20.0% (1)	22.6% (7)	49.1% (27)	50.0% (8)	43.5% (27)	55.3% (21)	50.0% (21)
③ 増加傾向にある	9.4% (20)	5.2% (5)	12.8% (5)	12.2% (5)	20.0% (1)	12.9% (4)	16.4% (9)	18.8% (3)	4.8% (3)	5.3% (2)	7.1% (3)
無回答	0.5% (1)	1.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1.8% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (213)	100.0% (97)	100.0% (39)	100.0% (41)	100.0% (5)	100.0% (31)	100.0% (55)	100.0% (16)	100.0% (62)	100.0% (38)	100.0% (42)

【表1-2】

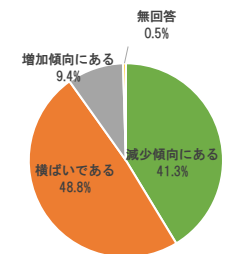




表1-3 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について（単数回答）

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 取り組んでいる	75.1% (160)	62.9% (61)	69.2% (27)	90.2% (37)	80.0% (4)	100.0% (31)	69.1% (38)	68.8% (11)	83.9% (52)	71.1% (27)	76.2% (32)
② これから取り組む予定である	12.7% (27)	18.6% (18)	15.4% (6)	4.9% (2)	20.0% (1)	- (-)	14.5% (8)	18.8% (3)	9.7% (6)	21.1% (8)	4.8% (2)
③ 取り組む予定はない	12.2% (26)	18.6% (18)	15.4% (6)	4.9% (2)	- (-)	- (-)	16.4% (9)	12.5% (2)	6.5% (4)	7.9% (3)	19.0% (8)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	100.0% (213)	100.0% (97)	100.0% (39)	100.0% (41)	100.0% (5)	100.0% (31)	100.0% (55)	100.0% (16)	100.0% (62)	100.0% (38)	100.0% (42)

【表1-3】

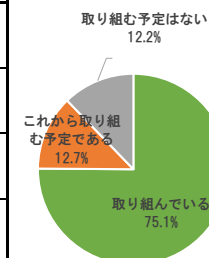


表1-4-1 実施している取り組み（3項目以内、複数回答）

※表1-3で「①取り組んでいる」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① ノー残業デー（ウィーク）の実施	34.4% (55)	29.5% (18)	22.2% (6)	40.5% (15)	25.0% (1)	48.4% (15)	31.6% (12)	63.6% (7)	32.7% (17)	29.6% (8)	34.4% (11)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	39.4% (63)	32.8% (20)	48.1% (13)	45.9% (17)	25.0% (1)	38.7% (12)	39.5% (15)	36.4% (4)	42.3% (22)	48.1% (13)	28.1% (9)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	27.5% (44)	23.0% (14)	25.9% (7)	21.6% (8)	50.0% (2)	41.9% (13)	18.4% (7)	36.4% (4)	23.1% (12)	29.6% (8)	40.6% (13)
④ 人員配置の見直し	32.5% (52)	41.0% (25)	25.9% (7)	32.4% (12)	25.0% (1)	22.6% (7)	44.7% (17)	27.3% (3)	30.8% (16)	37.0% (10)	18.8% (6)
⑤ 業務の効率化・平準化	56.3% (90)	54.1% (33)	66.7% (18)	56.8% (21)	50.0% (2)	51.6% (16)	63.2% (24)	36.4% (4)	59.6% (31)	51.9% (14)	53.1% (17)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	31.3% (50)	27.9% (17)	22.2% (6)	35.1% (13)	25.0% (1)	41.9% (13)	28.9% (11)	45.5% (5)	23.1% (12)	33.3% (9)	40.6% (13)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	9.4% (15)	4.9% (3)	3.7% (1)	13.5% (5)	25.0% (1)	16.1% (5)	7.9% (3)	36.4% (4)	5.8% (3)	11.1% (3)	6.3% (2)
⑧ 業務の外注化	10.6% (17)	13.1% (8)	14.8% (4)	13.5% (5)	- (-)	- (-)	18.4% (7)	9.1% (1)	5.8% (3)	11.1% (3)	9.4% (3)
⑨ その他	6.9% (11)	8.2% (5)	3.7% (1)	8.1% (3)	- (-)	6.5% (2)	10.5% (4)	9.1% (1)	5.8% (3)	7.4% (2)	3.1% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (160)	- (61)	- (27)	- (37)	- (4)	- (31)	- (38)	- (11)	- (52)	- (27)	- (32)

表1-4-2 「効果がある」と感じられる取り組み（3項目以内、複数回答）  
 ※表1-3で「①取り組んでいる」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① ノー残業デー(ウィーク)の実施	20.6% (33)	14.8% (9)	14.8% (4)	21.6% (8)	- (-)	38.7% (12)	21.1% (8)	27.3% (3)	19.2% (10)	14.8% (4)	25.0% (8)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	26.9% (43)	18.0% (11)	33.3% (9)	37.8% (14)	25.0% (1)	25.8% (8)	26.3% (10)	27.3% (3)	30.8% (16)	29.6% (8)	18.8% (6)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	19.4% (31)	19.7% (12)	11.1% (3)	18.9% (7)	25.0% (1)	25.8% (8)	15.8% (6)	18.2% (2)	17.3% (9)	25.9% (7)	21.9% (7)
④ 人員配置の見直し	21.9% (35)	26.2% (16)	22.2% (6)	21.6% (8)	- (-)	16.1% (5)	23.7% (9)	18.2% (2)	21.2% (11)	29.6% (8)	15.6% (5)
⑤ 業務の効率化・平準化	42.5% (68)	44.3% (27)	55.6% (15)	32.4% (12)	25.0% (1)	41.9% (13)	36.8% (14)	36.4% (4)	51.9% (27)	44.4% (12)	34.4% (11)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	21.9% (35)	19.7% (12)	14.8% (4)	18.9% (7)	25.0% (1)	35.5% (11)	21.1% (8)	54.5% (6)	15.4% (8)	11.1% (3)	31.3% (10)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	6.3% (10)	4.9% (3)	3.7% (1)	5.4% (2)	- (-)	12.9% (4)	5.3% (2)	27.3% (3)	1.9% (1)	11.1% (3)	3.1% (1)
⑧ 業務の外注化	9.4% (15)	8.2% (5)	11.1% (3)	16.2% (6)	- (-)	3.2% (1)	13.2% (5)	9.1% (1)	5.8% (3)	14.8% (4)	6.3% (2)
⑨ 具体的な効果は見受けられない	8.1% (13)	6.6% (4)	14.8% (4)	8.1% (3)	25.0% (1)	3.2% (1)	13.2% (5)	9.1% (1)	1.9% (1)	3.7% (1)	15.6% (5)
⑩ その他	6.9% (11)	6.6% (4)	3.7% (1)	8.1% (3)	- (-)	9.7% (3)	7.9% (3)	9.1% (1)	5.8% (3)	11.1% (3)	3.1% (1)
無回答	0.6% (1)	1.6% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2.6% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (160)	- (61)	- (27)	- (37)	- (4)	- (31)	- (38)	- (11)	- (52)	- (27)	- (32)

表1-5 これまで取り組めなかった、今後も取り組まない理由（2項目以内、複数回答）  
 ※表1-3で「②これから取り組む予定である」「③取り組む予定はない」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 時間外労働が発生しないため	26.4% (14)	25.0% (9)	41.7% (5)	- (-)	- (-)	- (-)	35.3% (6)	- (-)	40.0% (4)	9.1% (1)	30.0% (3)
② 事業や職種の特性上、時間外労働が発生するため	56.6% (30)	63.9% (23)	41.7% (5)	25.0% (1)	100.0% (1)	- (-)	47.1% (8)	100.0% (5)	30.0% (3)	81.8% (9)	50.0% (5)
③ 人事や管理部門が業務多忙で取り組む余力がないため	13.2% (7)	8.3% (3)	8.3% (1)	75.0% (3)	- (-)	- (-)	17.6% (3)	20.0% (1)	20.0% (2)	9.1% (1)	- (-)
④ 事業部門が人手不足で取り組む余力がないため	24.5% (13)	22.2% (8)	25.0% (3)	50.0% (2)	- (-)	- (-)	29.4% (5)	40.0% (2)	20.0% (2)	27.3% (3)	10.0% (1)
⑤ 過去に取り組んだが上手くいかなかったため	3.8% (2)	5.6% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	10.0% (1)	- (-)	10.0% (1)
⑥ 裁量労働制を導入しているため	3.8% (2)	5.6% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	5.9% (1)	- (-)	10.0% (1)	- (-)	- (-)
⑦ その他	7.5% (4)	8.3% (3)	8.3% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	20.0% (1)	- (-)	9.1% (1)	20.0% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (53)	- (36)	- (12)	- (4)	- (1)	- (-)	- (17)	- (5)	- (10)	- (11)	- (10)



表1-6-1 時間外労働の上限が法律で定められた場合、想定される効果（2項目以内、複数回答）

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 業務内容の見直しに繋がる	53.1% (113)	43.3% (42)	51.3% (20)	73.2% (30)	20.0% (1)	64.5% (20)	63.6% (35)	68.8% (11)	46.8% (29)	44.7% (17)	50.0% (21)
② 人件費の削減に繋がる	19.7% (42)	18.6% (18)	28.2% (11)	17.1% (7)	- (-)	19.4% (6)	25.5% (14)	6.3% (1)	19.4% (12)	15.8% (6)	21.4% (9)
③ 従業員の離職防止に繋がる	7.5% (16)	5.2% (5)	7.7% (3)	17.1% (7)	- (-)	3.2% (1)	5.5% (3)	- (-)	11.3% (7)	10.5% (4)	4.8% (2)
④ 従業員の心身の健康の維持・向上に繋がる	54.5% (116)	53.6% (52)	48.7% (19)	56.1% (23)	60.0% (3)	61.3% (19)	45.5% (25)	68.8% (11)	51.6% (32)	52.6% (20)	66.7% (28)
⑤ 特に効果なし	23.0% (49)	28.9% (28)	25.6% (10)	7.3% (3)	40.0% (2)	19.4% (6)	20.0% (11)	18.8% (3)	24.2% (15)	26.3% (10)	23.8% (10)
⑥ その他	0.9% (2)	2.1% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	6.3% (1)	- (-)	2.6% (1)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (213)	- (97)	- (39)	- (41)	- (5)	- (31)	- (55)	- (16)	- (62)	- (38)	- (42)

表1-6-2 時間外労働の上限が法律で定められた場合、想定される影響（2項目以内、複数回答）

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 売上や受注量が減少する恐れがある	30.5% (65)	28.9% (28)	33.3% (13)	36.6% (15)	60.0% (3)	19.4% (6)	29.1% (16)	37.5% (6)	29.0% (18)	39.5% (15)	23.8% (10)
② 納期遅延の恐れがある	25.8% (55)	30.9% (30)	20.5% (8)	26.8% (11)	- (-)	19.4% (6)	34.5% (19)	50.0% (8)	16.1% (10)	21.1% (8)	23.8% (10)
③ (サービスや商品の)品質低下の恐れがある	27.2% (58)	28.9% (28)	20.5% (8)	19.5% (8)	40.0% (2)	38.7% (12)	21.8% (12)	25.0% (4)	33.9% (21)	28.9% (11)	23.8% (10)
④ 持ち帰り業務が発生する恐れがある	19.2% (41)	14.4% (14)	17.9% (7)	29.3% (12)	- (-)	25.8% (8)	14.5% (8)	25.0% (4)	21.0% (13)	18.4% (7)	21.4% (9)
⑤ 特に影響なし	34.7% (74)	37.1% (36)	41.0% (16)	24.4% (10)	20.0% (1)	35.5% (11)	40.0% (22)	18.8% (3)	37.1% (23)	28.9% (11)	35.7% (15)
⑥ その他	5.2% (11)	2.1% (2)	7.7% (3)	12.2% (5)	- (-)	3.2% (1)	3.6% (2)	6.3% (1)	1.6% (1)	10.5% (4)	7.1% (3)
無回答	0.5% (1)	- (-)	- (-)	2.4% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	2.4% (1)
合計	- (213)	- (97)	- (39)	- (41)	- (5)	- (31)	- (55)	- (16)	- (62)	- (38)	- (42)

## II. 柔軟な働き方がしやすい環境整備について

表2-1 テレワーク(IT等を活用し時間や場所の制約を受けずに働くことができる形態：在宅勤務や職場外の勤務)の導入について（単数回答）

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 全従業員を対象に導入している	2.3% (5)	2.1% (2)	2.6% (1)	2.4% (1)	- (-)	3.2% (1)	5.5% (3)	- (-)	- (-)	2.6% (1)	2.4% (1)
② 一部の従業員を対象に導入している	8.9% (19)	7.2% (7)	10.3% (4)	14.6% (6)	- (-)	6.5% (2)	5.5% (3)	18.8% (3)	11.3% (7)	13.2% (5)	2.4% (1)
③ 導入を検討している	9.9% (21)	8.2% (8)	2.6% (1)	12.2% (5)	- (-)	22.6% (7)	9.1% (5)	18.8% (3)	8.1% (5)	13.2% (5)	7.1% (3)
④ 導入する予定はない	75.6% (161)	81.4% (79)	79.5% (31)	68.3% (28)	100.0% (5)	58.1% (18)	78.2% (43)	62.5% (10)	77.4% (48)	65.8% (25)	83.3% (35)
⑤ その他	3.3% (7)	1.0% (1)	5.1% (2)	2.4% (1)	- (-)	9.7% (3)	1.8% (1)	- (-)	3.2% (2)	5.3% (2)	4.8% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	100.0% (213)	100.0% (97)	100.0% (39)	100.0% (41)	100.0% (5)	100.0% (31)	100.0% (55)	100.0% (16)	100.0% (62)	100.0% (38)	100.0% (42)

【表2-1】

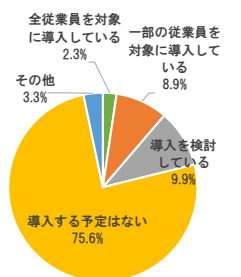


表2-2 導入対象の職種（複数回答）

※表2-1で「②一部の従業員を対象に導入している」「③導入を検討している」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 営業職	37.5% (15)	53.3% (8)	20.0% (1)	36.4% (4)	- (-)	22.2% (2)	25.0% (2)	50.0% (3)	50.0% (6)	40.0% (4)	- (-)
② 販売職	7.5% (3)	13.3% (2)	20.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	16.7% (1)	16.7% (2)	- (-)	- (-)
③ 事務職	47.5% (19)	26.7% (4)	40.0% (2)	63.6% (7)	- (-)	66.7% (6)	75.0% (6)	50.0% (3)	41.7% (5)	30.0% (3)	50.0% (2)
④ 技術職	47.5% (19)	46.7% (7)	80.0% (4)	45.5% (5)	- (-)	33.3% (3)	62.5% (5)	83.3% (5)	33.3% (4)	40.0% (4)	25.0% (1)
⑤ 研究・開発職	12.5% (5)	- (-)	- (-)	18.2% (2)	- (-)	33.3% (3)	37.5% (3)	- (-)	8.3% (1)	10.0% (1)	- (-)
⑥ その他	15.0% (6)	- (-)	- (-)	36.4% (4)	- (-)	22.2% (2)	37.5% (3)	- (-)	- (-)	20.0% (2)	25.0% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (40)	- (15)	- (5)	- (11)	- (-)	- (9)	- (8)	- (6)	- (12)	- (10)	- (4)

表2-3 テレワーク導入に見られる、効果（もしくは目的）（3項目以内、複数回答）

※表2-1で「①全従業員を対象に導入している」「②一部の従業員を対象に導入している」「③導入を検討している」と回答した企業を対象

	全体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 生産性の向上・業務の効率化	53.3% (24)	47.1% (8)	33.3% (2)	66.7% (8)	- (-)	60.0% (6)	63.6% (7)	66.7% (4)	58.3% (7)	36.4% (4)	40.0% (2)
② オフィスコストの削減	17.8% (8)	29.4% (5)	16.7% (1)	16.7% (2)	- (-)	- (-)	18.2% (2)	16.7% (1)	25.0% (3)	18.2% (2)	- (-)
③ 人材の確保・離職の防止	37.8% (17)	23.5% (4)	33.3% (2)	66.7% (8)	- (-)	30.0% (3)	54.5% (6)	16.7% (1)	16.7% (2)	45.5% (5)	60.0% (3)
④ 従業員の通勤・移動時間の短縮	55.6% (25)	58.8% (10)	50.0% (3)	66.7% (8)	- (-)	40.0% (4)	63.6% (7)	16.7% (1)	58.3% (7)	54.5% (6)	80.0% (4)
⑤ 従業員のワークライフバランスの実現	53.3% (24)	29.4% (5)	16.7% (1)	66.7% (8)	- (-)	100.0% (10)	54.5% (6)	50.0% (3)	50.0% (6)	54.5% (6)	60.0% (3)
⑥ 震災など非常災害への対応	2.2% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	10.0% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	9.1% (1)	- (-)
⑦ 顧客へのサービス向上	4.4% (2)	- (-)	33.3% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	16.7% (1)	8.3% (1)	- (-)	- (-)
⑧ その他	4.4% (2)	11.8% (2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	9.1% (1)	- (-)	8.3% (1)	- (-)	- (-)
⑨ 効果は得られなかった	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	- (45)	- (17)	- (6)	- (12)	- (-)	- (10)	- (11)	- (6)	- (12)	- (11)	- (5)

表2-4 テレワーク導入・運用についての課題（3項目以内、複数回答）

※表2-1で「①全従業員を対象に導入している」「②一部の従業員を対象に導入している」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 業務の進捗管理が難しい	33.3% (8)	33.3% (3)	20.0% (1)	42.9% (3)	- (-)	33.3% (1)	16.7% (1)	33.3% (1)	28.6% (2)	50.0% (3)	50.0% (1)
② 労働時間管理が難しい	54.2% (13)	55.6% (5)	60.0% (3)	57.1% (4)	- (-)	33.3% (1)	50.0% (3)	100.0% (3)	57.1% (4)	50.0% (3)	- (-)
③ 人事評価が難しい	25.0% (6)	11.1% (1)	40.0% (2)	14.3% (1)	- (-)	66.7% (2)	50.0% (3)	33.3% (1)	14.3% (1)	- (-)	50.0% (1)
④ OJT等による従業員教育が実施できない	16.7% (4)	11.1% (1)	20.0% (1)	14.3% (1)	- (-)	33.3% (1)	16.7% (1)	33.3% (1)	14.3% (1)	- (-)	50.0% (1)
⑤ 上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションが阻害される	33.3% (8)	33.3% (3)	40.0% (2)	28.6% (2)	- (-)	33.3% (1)	66.7% (4)	- (-)	42.9% (3)	16.7% (1)	- (-)
⑥ 情報セキュリティの確保が難しい	16.7% (4)	11.1% (1)	20.0% (1)	14.3% (1)	- (-)	33.3% (1)	16.7% (1)	- (-)	- (-)	33.3% (2)	50.0% (1)
⑦ テレワークの導入・運用コストの負担が大きい	4.2% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	33.3% (1)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	50.0% (1)
⑧ テレワークの導入効果の検証が難しい	20.8% (5)	22.2% (2)	20.0% (1)	28.6% (2)	- (-)	- (-)	16.7% (1)	- (-)	28.6% (2)	33.3% (2)	- (-)
⑨ その他	12.5% (3)	22.2% (2)	- (-)	14.3% (1)	- (-)	- (-)	16.7% (1)	- (-)	14.3% (1)	16.7% (1)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合 計	- (24)	- (9)	- (5)	- (7)	- (-)	- (3)	- (6)	- (3)	- (7)	- (6)	- (2)

表2-5 テレワークを導入しない理由（3項目以内、複数回答）  
 ※表2-1で「④導入する予定はない」と回答した企業を対象

	全 体	50人未満	50人以上 ～100人未満	100人以上 ～300人未満	300人以上 ～500人未満	500人以上	製造業	建設業	卸売・小売業	サービス業	その他
① 適した職種がない	67.7% (109)	69.6% (55)	61.3% (19)	71.4% (20)	80.0% (4)	61.1% (11)	55.8% (24)	80.0% (8)	66.7% (32)	76.0% (19)	74.3% (26)
② 業務の進捗管理が難しくなる	16.1% (26)	13.9% (11)	19.4% (6)	21.4% (6)	- (-)	16.7% (3)	18.6% (8)	- (-)	12.5% (6)	20.0% (5)	20.0% (7)
③ 労働時間管理が難しくなる	28.6% (46)	22.8% (18)	38.7% (12)	32.1% (9)	40.0% (2)	27.8% (5)	34.9% (15)	10.0% (1)	31.3% (15)	24.0% (6)	25.7% (9)
④ 人事評価がやりにくくなる	5.6% (9)	3.8% (3)	6.5% (2)	10.7% (3)	20.0% (1)	- (-)	4.7% (2)	10.0% (1)	12.5% (6)	- (-)	- (-)
⑤ OJT等による従業員教育が実施できなくなる	5.6% (9)	7.6% (6)	3.2% (1)	- (-)	40.0% (2)	- (-)	9.3% (4)	- (-)	2.1% (1)	8.0% (2)	5.7% (2)
⑥ 上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションがとりにくくなる	28.0% (45)	27.8% (22)	22.6% (7)	39.3% (11)	- (-)	27.8% (5)	30.2% (13)	50.0% (5)	27.1% (13)	20.0% (5)	25.7% (9)
⑦ 情報セキュリティの確保が難しくなる	22.4% (36)	19.0% (15)	25.8% (8)	10.7% (3)	40.0% (2)	44.4% (8)	14.0% (6)	40.0% (4)	20.8% (10)	40.0% (10)	17.1% (6)
⑧ テレワークの導入・運用コストの負担が大きい	10.6% (17)	12.7% (10)	3.2% (1)	14.3% (4)	20.0% (1)	5.6% (1)	11.6% (5)	- (-)	10.4% (5)	8.0% (2)	14.3% (5)
⑨ テレワークの導入効果の検証が難しい	9.9% (16)	10.1% (8)	12.9% (4)	7.1% (2)	- (-)	11.1% (2)	9.3% (4)	30.0% (3)	10.4% (5)	- (-)	11.4% (4)
⑩ 導入の進め方がわからない	6.8% (11)	11.4% (9)	- (-)	3.6% (1)	- (-)	5.6% (1)	11.6% (5)	- (-)	6.3% (3)	8.0% (2)	2.9% (1)
⑪ その他	3.7% (6)	5.1% (4)	3.2% (1)	- (-)	- (-)	5.6% (1)	7.0% (3)	10.0% (1)	2.1% (1)	- (-)	2.9% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合 計</b>	- (161)	- (79)	- (31)	- (28)	- (5)	- (18)	- (43)	- (10)	- (48)	- (25)	- (35)

《 クロス集計 》

表3 I-(1)「1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較」× I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」

I-(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較→	下回っている	上回っている
I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向↓		
① 減少傾向にある	42.1% (77)	36.7% (11)
② 横ばいである	49.7% (91)	43.3% (13)
③ 増加傾向にある	7.7% (14)	20.0% (6)
無回答	0.5% (1)	- (-)
<b>合計</b>	<b>100.0%</b> <b>(183)</b>	<b>100.0%</b> <b>(30)</b>

表4 I-(1)「1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較」× I-(3)「時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について」

I-(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較→	下回っている	上回っている
I-(3) 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について↓		
① 取り組んでいる	75.4% (138)	73.3% (22)
② これから取り組む予定である	10.4% (19)	26.7% (8)
③ 取り組む予定はない	14.2% (26)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	<b>100.0%</b> <b>(183)</b>	<b>100.0%</b> <b>(30)</b>

表5 I-(1)「1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較」× I-(4)-1「実施している取り組み」

I-(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較→	下回っている	上回っている
I-(4)-1 実施している取り組み↓		
① ノー残業デー(ウィーク)の実施	34.8% (48)	31.8% (7)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	41.3% (57)	27.3% (6)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	24.6% (34)	45.5% (10)
④ 人員配置の見直し	31.9% (44)	36.4% (8)
⑤ 業務の効率化・平準化	54.3% (75)	68.2% (15)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	32.6% (45)	22.7% (5)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	8.7% (12)	13.6% (3)
⑧ 業務の外注化	8.7% (12)	22.7% (5)
⑨ その他	6.5% (9)	9.1% (2)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	<b>-</b> <b>(138)</b>	<b>-</b> <b>(22)</b>

表6 I-(1)「1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較」× I-(4)-2「効果があると感じられる取り組み」

I-(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較→	下回っている	上回っている
I-(4)-2 効果があると感じられる取り組み↓		
① ノー残業デー(ウィーク)の実施	21.7% (30)	13.6% (3)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	28.3% (39)	18.2% (4)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	17.4% (24)	31.8% (7)
④ 人員配置の見直し	21.7% (30)	22.7% (5)
⑤ 業務の効率化・平準化	42.0% (58)	45.5% (10)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	22.5% (31)	18.2% (4)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	5.8% (8)	9.1% (2)
⑧ 業務の外注化	8.0% (11)	18.2% (4)
⑨ 具体的な効果は見受けられない	7.2% (10)	13.6% (3)
⑩ その他	6.5% (9)	9.1% (2)
無回答	0.7% (1)	- (-)
<b>合計</b>	- (138)	- (22)

表7 I-(1)「1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較」× I-(5)「これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由」

I-(1) 1ヶ月平均の時間外労働時間と、36協定との比較→	下回っている	上回っている
I-(5) これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由↓		
① 時間外労働が発生しないため	31.1% (14)	- (-)
② 事業や職種の特性上、時間外労働が発生するため	51.1% (23)	87.5% (7)
③ 人事や管理部門が業務多忙で取り組む余力がないため	13.3% (6)	12.5% (1)
④ 事業部門が人手不足で取り組む余力がないため	22.2% (10)	37.5% (3)
⑤ 過去に取り組んだが上手くいかなかったため	2.2% (1)	12.5% (1)
⑥ 裁量労働制を導入しているため	4.4% (2)	- (-)
⑦ その他	4.4% (2)	25.0% (2)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (45)	- (8)

表8-1 I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」× I-(3)「時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について」

I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向→	減少傾向にある	横ばいである	増加傾向にある
I-(3) 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について↓			
① 取り組んでいる	93.2% (82)	61.5% (64)	65.0% (13)
② これから取り組む予定である	3.4% (3)	17.3% (18)	30.0% (6)
③ 取り組む予定はない	3.4% (3)	21.2% (22)	5.0% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	100.0% (88)	100.0% (104)	100.0% (20)



表8-2 I-(3)「時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について」× I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」

I-(3) 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について→	取り組んでいる	これから取り組む予定である	取り組む予定はない
I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向↓			
① 減少傾向にある	51.6% (82)	11.1% (3)	11.5% (3)
② 横ばいである	40.2% (64)	66.7% (18)	84.6% (22)
③ 増加傾向にある	8.2% (13)	22.2% (6)	3.9% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	<b>100.0%</b> <b>(159)</b>	<b>100.0%</b> <b>(27)</b>	<b>100.0%</b> <b>(26)</b>

表9 I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」× I-(4)-1「実施している取り組み」

I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向→	減少傾向にある	横ばいである	増加傾向にある
I-(4)-1 実施している取り組み↓			
① ノー残業デー(ウィーク)の実施	35.4% (29)	35.9% (23)	15.4% (2)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	41.5% (34)	34.4% (22)	53.8% (7)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	28.0% (23)	28.1% (18)	23.1% (3)
④ 人員配置の見直し	29.3% (24)	31.3% (20)	53.8% (7)
⑤ 業務の効率化・平準化	57.3% (47)	50.0% (32)	76.9% (10)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	34.1% (28)	31.3% (20)	15.4% (2)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	12.2% (10)	7.8% (5)	- (-)
⑧ 業務の外注化	8.5% (7)	12.5% (8)	15.4% (2)
⑨ その他	6.1% (5)	6.3% (4)	15.4% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	<b>-</b> <b>(82)</b>	<b>-</b> <b>(64)</b>	<b>-</b> <b>(13)</b>

表10 I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」× I-(4)-2「効果があると感じられる取り組み」

I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向→	減少傾向にある	横ばいである	増加傾向にある
I-(4)-2 効果があると感じられる取り組み↓			
① ノー残業デー(ウィーク)の実施	25.6% (21)	18.8% (12)	- (-)
② 時間外労働の事前申請制度の徹底	32.9% (27)	20.3% (13)	23.1% (3)
③ 時間外労働時間数の数値目標の設定	22.0% (18)	20.3% (13)	- (-)
④ 人員配置の見直し	24.4% (20)	21.9% (14)	7.7% (1)
⑤ 業務の効率化・平準化	43.9% (36)	40.6% (26)	38.5% (5)
⑥ 年次有給休暇の取得促進	29.3% (24)	15.6% (10)	7.7% (1)
⑦ ワークライフバランス等の教育・研修	8.5% (7)	4.7% (3)	- (-)
⑧ 業務の外注化	8.5% (7)	10.9% (7)	7.7% (1)
⑨ 具体的な効果は見受けられない	3.7% (3)	7.8% (5)	38.5% (5)
⑩ その他	6.1% (5)	7.8% (5)	7.7% (1)
無回答	- (-)	- (-)	7.7% (1)
<b>合計</b>	<b>-</b> <b>(82)</b>	<b>-</b> <b>(64)</b>	<b>-</b> <b>(13)</b>

表11 I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」× I-(5)「これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由」

I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向→	減少傾向にある	横ばいである	増加傾向にある
I-(5) これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由↓			
① 時間外労働が発生しないため	50.0% (3)	27.5% (11)	- (-)
② 事業や職種の特性上、時間外労働が発生するため	33.3% (2)	60.0% (24)	57.1% (4)
③ 人事や管理部門が業務多忙で取り組む余力がないため	33.3% (2)	7.5% (3)	28.6% (2)
④ 事業部門が人手不足で取り組む余力がないため	- (-)	25.0% (10)	42.9% (3)
⑤ 過去に取り組んだが上手くいかなかったため	16.7% (1)	2.5% (1)	- (-)
⑥ 裁量労働制を導入しているため	- (-)	5.0% (2)	- (-)
⑦ その他	- (-)	5.0% (2)	28.6% (2)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (6)	- (40)	- (7)

表12 I-(3)「時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について」× I-(5)「これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由」

I-(3) 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について→	これから取り組む予定である	取り組む予定はない
I-(5) これまで取り組みなかった、今後も取り組まない理由↓		
① 時間外労働が発生しないため	3.7% (1)	50.0% (13)
② 事業や職種の特性上、時間外労働が発生するため	70.4% (19)	42.3% (11)
③ 人事や管理部門が業務多忙で取り組む余力がないため	22.2% (6)	3.8% (1)
④ 事業部門が人手不足で取り組む余力がないため	33.3% (9)	15.4% (4)
⑤ 過去に取り組んだが上手くいかなかったため	7.4% (2)	- (-)
⑥ 裁量労働制を導入しているため	3.7% (1)	3.8% (1)
⑦ その他	7.4% (2)	7.7% (2)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (27)	- (26)

表13 II-(1)「テレワークの導入について」× II-(2)「導入対象の職種」

II-(1) テレワークの導入について→	一部の従業員を対象に導入している	導入を検討している
II-(2) 導入対象の職種↓		
① 営業職	42.1% (8)	33.3% (7)
② 販売職	10.5% (2)	4.8% (1)
③ 事務職	36.8% (7)	57.1% (12)
④ 技術職	42.1% (8)	52.4% (11)
⑤ 研究・開発職	- (-)	23.8% (5)
⑥ その他	15.8% (3)	14.3% (3)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (19)	- (21)

表14 II-(1)「テレワークの導入について」× II-(3)「テレワーク導入に見られる、効果(もしくは目的)」

II-(1) テレワークの導入について→	全従業員を対象に導入している	一部の従業員を対象に導入している	導入を検討している
II-(3) テレワーク導入に見られる、効果(もしくは目的) ↓			
① 生産性の向上・業務の効率化	60.0% (3)	52.6% (10)	52.4% (11)
② オフィスコストの削減	20.0% (1)	15.8% (3)	19.0% (4)
③ 人材の確保・離職の防止	- (-)	31.6% (6)	52.4% (11)
④ 従業員の通勤・移動時間の短縮	80.0% (4)	68.4% (13)	38.1% (8)
⑤ 従業員のワークライフバランスの実現	60.0% (3)	57.9% (11)	47.6% (10)
⑥ 震災など非常災害への対応	- (-)	- (-)	4.8% (1)
⑦ 顧客へのサービス向上	- (-)	10.5% (2)	- (-)
⑧ その他	20.0% (1)	- (-)	4.8% (1)
⑨ 効果は得られなかった	- (-)	- (-)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (5)	- (19)	- (21)

表15 II-(1)「テレワークの導入について」× II-(4)「テレワーク導入・運用についての課題」

II-(1) テレワークの導入について→	全従業員を対象に導入している	一部の従業員を対象に導入している
II-(4) テレワーク導入・運用についての課題 ↓		
① 業務の進捗管理が難しい	40.0% (2)	31.6% (6)
② 労働時間管理が難しい	20.0% (1)	63.2% (12)
③ 人事評価が難しい	20.0% (1)	26.3% (5)
④ OJT等による従業員教育が実施できない	20.0% (1)	15.8% (3)
⑤ 上司・部下間や従業員同士のコミュニケーションが阻害される	40.0% (2)	31.6% (6)
⑥ 情報セキュリティの確保が難しい	40.0% (2)	10.5% (2)
⑦ テレワークの導入・運用コストの負担が大きい	- (-)	5.3% (1)
⑧ テレワークの導入効果の検証が難しい	20.0% (1)	21.1% (4)
⑨ その他	20.0% (1)	10.5% (2)
無回答	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	- (5)	- (19)

表16 I-(2)「過去1年間における時間外労働の傾向」× II-(1)「テレワークの導入について」

I-(2) 過去1年間における時間外労働の傾向→	減少傾向にある	横ばいである	増加傾向にある
II-(1) テレワークの導入について↓			
① 全従業員を対象に導入している	3.4% (3)	1.0% (1)	- (-)
② 一部の従業員を対象に導入している	6.8% (6)	10.6% (11)	10.0% (2)
③ 導入を検討している	15.9% (14)	5.8% (6)	5.0% (1)
④ 導入する予定はない	70.5% (62)	79.8% (83)	80.0% (16)
⑤ その他	3.4% (3)	2.9% (3)	5.0% (1)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	100.0% (88)	100.0% (104)	100.0% (20)

表17 I-(3)「時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について」× II-(1)「テレワークの導入について」

I-(3) 時間外労働の削減に向けた取り組みの実施について→	取り組んでいる	これから取り組む予定である	取り組む予定はない
II-(1) テレワークの導入について↓			
① 全従業員を対象に導入している	3.1% (5)	- (-)	- (-)
② 一部の従業員を対象に導入している	10.6% (17)	3.7% (1)	3.8% (1)
③ 導入を検討している	11.3% (18)	7.4% (2)	3.8% (1)
④ 導入する予定はない	70.6% (113)	88.9% (24)	92.3% (24)
⑤ その他	4.4% (7)	- (-)	- (-)
無回答	- (-)	- (-)	- (-)
<b>合計</b>	100.0% (160)	100.0% (27)	100.0% (26)