

## 事業所における男女共同参画の推進状況に関するアンケート集計結果

平成30年（2018年）4月

平塚市人権・男女共同参画課

### ● 調査の目的

平成29年度から「ひらつか男女共同参画プラン2017」がスタートし、基本方針2「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」-施策の方向6「事業所の実施する働き方改革への支援」に沿って「事業所におけるイクボスの推進」等の施策に取り組んでいるところですが、市内事業所のおかれている現状や課題を把握し、更なる取組につなげる基礎資料とするため実施しました。

### ● 実施状況

#### （1）依頼数と回答数

		依頼数	回答数	回収率
①	平塚市工業会連合会	45	36	80.0%
②	平塚商工会議所	137	57	41.6%
③	平塚商工会議所女性会	20	0	0.0%
		202	93	46.0%

#### ① 平塚市工業会連合会

対象 45社

期間 平成29年12月14日～平成30年1月16日

方法 電子データでの回答

回答数 36社（回収率 80.0%）

#### ② 平塚商工会議所

対象 137社

期間 平成29年12月21日～平成30年2月28日

方法 1月19日のイクボスシンポジウムでの提出、郵送、FAX、電子データで回答

回答数 57社（回収率 41.6%）

#### ③ 平塚商工会議所女性会

対象 役員20人

期間 平成30年1月10日～1月31日

方法 1月19日のイクボスシンポジウムでの提出、郵送、FAX、電子データで回答

回答数 0社（回収率 0%）

● 集計結果

I 回答事業所の状況

業種		建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業 (他に分類されないもの)	計
事業所数		17	38	2	3	8	6	5	3	3	2	6	93
従業員規模	2人以下	3	1	1		2	1	1	1	1			11
	3～5以下	3	3			1		3				2	12
	6～20以下	5	7			2	1		1		2	2	20
	21～100以下	6	11	1	2	1	2	1	1	1			26
	101～300以下		8		1	1						2	12
	301～1,000以下		6			1	1			1			9
	1,001以上		2				1						3

※その他サービス業(他に分類されないもの): 警備業、電気機械器具修理、産業廃棄物処分量、ビルメンテナンス

注: 業種が未記入の事業所については、帝国データバンクのTDB企業サーチ等調べ

1 従業員の状況

(1) 正社員の週所定労働時間

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
35時間未満	2	1	1			1		1				6
35時間以上40時間未満	5	24		2	2	3	3	1		1	1	42
40時間	7	12	1	1	3	1	2		2		5	34
40時間超	2	1			1	1		1	1			7
無回答	1				2					1		4

(2) 正社員の時間外労働実績（標準的な月の平均）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
10時間以下	5	11	1		2		2		2	1	3	27
10時間超～30時間以下	7	21	1	1	1	5	3		1	1	3	44
30時間超～45時間以下	4	4		1	1							10
45時間超～80時間以下		1		1	2			1				5
80時間超												0
把握していない	1											1
無回答		1			2	1		2				6

(3) 正社員の年次有給休暇取得率（直近1年間の標準的なもの）

40%未満	10	12	1	2	6	1	3	2	2		2	41
40%以上50%未満	2	7	1				1			1	2	14
50%以上60%未満	3	5		1		2				1	2	14
60%以上70%未満		6				1						7
70%以上	1	8				1	1					11
把握していない						1			1			2
無回答	1				2			1				4

(4) 正社員の平均勤続年数

3年未満												0
3年以上10年未満	5	5	1	1	2	2	4		2	2	1	25
10年以上15年未満	6	12			3	1		1			2	25
15年以上20年未満	3	11		2	1	2	1	1			2	23
20年以上	3	10	1						1		1	16
把握していない						1						1
無回答					2			1				3

## 2 「女性活躍推進法」に基づく、一般事業主行動計画の策定について

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
策定している		11		1	2	4	1					19
⇒うち、えるぼし認定あり		1				1						2
策定していない	13	23	1	2	4		3	2	2	1	4	55
計画を知らない	4	4	1		1	2	1		1	1	2	17
無回答					1			1				2

## 3 「次世代育成支援対策推進法」に基づく、一般事業主行動計画の策定について

策定している		15		2	3	4	1					25
⇒うち、くるみん認定あり		7		1		2						10
策定していない	12	18	1	1	2		3	2	2	1	4	46
計画を知らない	5	4	1		2	2	1		1	1	2	19
無回答		1			1			1				3

## 4 トップのイクボス宣言について

宣言している	5	1				1						7
宣言していない	12	35	2	3	7	4	5	2	2	2	6	80
事業所トップは宣言していないが、本社トップが宣言している		2				1			1			4
無回答					1			1				2

## Ⅱ 「イクボス」に対する考え方、取組などについて

### 1 トップは「イクボス」について知っていますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	業 宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
知っている	14	28	2	3	1	5	5	1	1	1	5	66
知らなかった	3	9			5	1		1	1	1		21
無回答		1			2			1	1		1	6

### 2 平塚市の「イクボス宣言企業登録制度」を知っていますか

知っている	9	21	1	2	1	2	3				3	42
知らない	5	16	1	1	6	4	2	2	1	2	2	42
登録済み	2											2
申請準備中	1								1			2
無回答		1			1			1	1		1	5

### 3 平塚市の「イクボス」を広げる取組について、協力、賛同されますか

協力、賛同する	12	26	1	1	6	4	3	2	1	1	3	60
協力、賛同しない	2			1	1	1			1			6
その他（具体的に）	3	11		1		1	2			1	1	20
無回答		1	1		1			1	1		2	7

#### 「協力、賛同しない」理由

内容を良く知らないので(建設業)／知らない為(建設業)

子育てよりも、高齢者介護に力を入れたい(運輸業、郵便業)／高齢だから(卸売業、小売業)

高齢者、役員の事業所なので、イクボスの言葉も知りません(生活関連サービス業、娯楽業)

「その他（具体的に）」の内容

女性社員は定時制でない為、特に必要な男性社員については職種上困難(建設業)  
 1月19日のシンポジウムを参考に考慮します(建設業)／取組の内容要件を十分理解できていない(建設業)  
 内容の理解が不十分のため(製造業)／企業全体として賛同（代表して本社トップが宣言）(製造業)  
 賛同いたしますが、どのような協力が可能であるか検討を要します(製造業)／今後検討する(製造業)  
 具体的な内容が分からないため何とも言いかねます(製造業)／協力したいが、ルール等が未整備(製造業)  
 イクボスとは何か？(製造業)／事業内容的に難しい(製造業)／内容を確認してから進めたい(製造業)  
 まだ分からない(製造業)／検討中(運輸業、郵便業)／当行全体の取組を踏まえ、検討します(金融業、保険業)  
 イクボス推進には賛同するが、該当する社員がいない(不動産業、物品賃貸業)  
 既に当校の状況は良好であるので、賛同の方法を考えたい(教育、学習支援業)

4 「イクボス宣言」されていない事業所にお聞きします

「イクボス宣言」することについてどのように考えていますか

※I-4で「宣言していない」又は「事業所トップは宣言していないが、本社トップが宣言している」と回答した事業所（84社）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、	教育、学習支援業	その他サービス業	計
宣言予定												0
宣言することをすでに検討している						1						1
いずれ宣言する方向で考えたい	5	8		1	2		2		1	1	2	22
まだ分からない	5	26	1		3	2	2	2		1	2	44
宣言するのは難しい	1	2	1	2	1	1	1		1		1	11
無回答	1	1			1	1			1		1	6

5 「いずれ宣言する方向で考えたい」又は「まだ分からない」と回答された事業所（66社）にお聞きします

どのようなことがあれば、宣言ができそうですか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、	教育、学習支援業	その他サービス業	計
イクボスについてもっと詳しく聞きたい	4	13			1	1	1	1	1	1	1	24
すでに宣言している事業所の話を知りたい	3	6	1								2	12
市長から声がかかれば積極的に取り組みたい	2	2			4		1					9
その他（具体的に）	2	13		1		2	1	1			1	21

「その他（具体的に）」の内容

「いずれ宣言する方向で考えたい」と回答した事業所

宣言書の検討中(建設業)／社内の環境整備が出来ていない(製造業)

弊社事業は従業員の大半が運転職の典型的な労働集約型産業です。輸送サービスの内容は国土交通省からの認可制であり、運航計画どおり確実安全に運行することがバス事業者の責務となっております。しかしながら、大型二種免許保有者数が年々減少し続け慢性的な運転士不足となっている状況下、通勤通学者、交通弱者等、地域住民の足を確保するため輸送サービスを低下させずに運行計画を厳守しなければならないことから、イクボスの意義を展開するには慎重な検討が必要です。(運輸業、郵便業)

「まだ分からない」と回答した事業所

行政が前面に出る内容でしょうか？業績と結果が出るのでしょうか？(建設業)

企業全体として賛同（代表して本社トップが宣言）(製造業)

事業所単独では判断できないため、本社の方針を確認した後検討を行います(製造業)

状況によるので分かりかねます(製造業)／宣言がもっとも有効な手段か検討中(製造業)

方向性について情報収集を行った上で宣言について検討したい(製造業)／まだ分からない(製造業)

宣言して本当に適正な対応ができるか検討する時間が必要(製造業)

事務職以外女性なし、男性該当者なし(製造業)／宣言するための制度、体制の確立(製造業)

代表者ではない(不動産業、物品賃貸業)／当行全体の取り組みを踏まえ、検討します(金融業、保険業)

6 「宣言するのは難しい」と回答された事業所（11社）にお聞きします

その理由を教えてください

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
「イクボス」の意義が分からないため		1							1			2
従業員の理解を得られないため		1										1
取り組める内容がないため	1				1				1		1	4
どこから手をつけて良いかわからないため									1			1
推進できる人材がないため				1								1
その他（具体的に）	1	1		1		1	1					5

「その他（具体的に）」の内容

私自身が、親の介護をしながら働いているが従業員に理解されていないと感じていることが、気持ちの負担になっている(製造業) / 介護にまず目を向けたい(運輸業、郵便業)

本社の考え方（方針）による(金融業、保険業) / イクボスに該当する社員がいない(不動産業、物品賃貸業)

(参考) 「まだ分からない」と回答したが、宣言をするのが難しい理由

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
「イクボス」の意義が分からないため												0
従業員の理解を得られないため												0
取り組める内容がないため		1										1
どこから手をつけて良いかわからないため		1						1				2
推進できる人材がないため		1			1							2
その他（具体的に）						1						1

### Ⅲ 「働き方改革」に対する考え方、取組などについて

#### 1 「働き方改革」は必要だと思いますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
とても必要	1	7	1	2	1	4	2	1	1		2	22
必要	13	24	1	1	5	2	1	2	1	1	2	53
それほど必要ない	2	5			1		1			1	2	12
全く必要ない	1	1							1			3
無回答		1			1		1					3

#### 2 「働き方改革」の実現のために最も重要だと思われるものは何ですか（2つまで）

経営者の意識改革	5	17		1	2	4	3	1	1	1	2	37
従業員の意識改革	9	27		1	5	5	3	2	2	2	3	59
取引先の理解	4	5	1	1							2	13
人事・労務制度の改定	3	8	2		4		1		1	1	3	23
IT導入		2		1	1	2						6
その他（具体的に）	6	5					1	1	1			14

「その他（具体的に）」の内容

工事現場等末端の作業場での取組(建設業) / 業績（結果）アップ(建設業) / 良く理解していない(製造業)

従業員の中でも管理職の意識改革(製造業) / 労使の妥協(製造業) / 人材の確保(製造業)

オペレーションの見直し(不動産業、物品賃貸業) / 人員確保(宿泊業、飲食サービス業)

お客様の理解(生活関連サービス業、娯楽業)

### 3 現在の「働き方改革」への取組についてお聞きます

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
積極的に取り組んでいる		8	1	1	2	3		1			1	17
様子を見ながら徐々に取り組んでいる	7	11		2	2	2	4	2	1	2	1	34
今後取り組む予定 (実施に向けた準備をしている)	8	9	1		1	1			1		2	23
現時点では具体的な取組の予定はない	2	8			2		1		1		2	16
無回答		2			1							3

### 4 3で「積極的に取り組んでいる」又は「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」と回答された事業所(51社)にお聞きます

どのくらいの期間取り組んでいますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
1年未満		3	1	1	1			1		1	1	9
1年以上～3年未満	1	8		2	3	4	1	1			1	21
3年以上～5年未満	2	4				1	3	1		1		12
5年以上～10年未満	1	2							1			4
10年以上	3	2										5

5 3で「積極的に取り組んでいる」、「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」又は「今後取り組む予定」と回答された事業所（74社）にお聞きします

(1)「働き方改革」の具体的な施策としてどのようなことを実施又は予定していますか（当てはまるもの全て）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
長時間労働の是正	7	23		3	5	5	2	2		1	3	51
年次有給休暇の取得率の向上	6	21		2	3	4				2	3	41
年次有給休暇以外の休暇制度の導入	4	8		2	1	2	1					18
テレワークの推進		4			1	2						7
フレックスタイム等の勤務体系の多様化		10				1	1		1	1	1	15
業務量の見直し	3	10		3	1	2	4	1			2	26
女性活躍の促進	1	14	1	1	2	5	2		2		1	29
高齢者雇用	4	12			2	1	2		1		1	23
会議体の見直し		9			1	3	1		1	1		16
従業員の生産性向上	5	21	1	1	5	4	1	2	1		2	43
パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用	1	6			1	1	1		2		2	14
育児・介護支援	3	12	1	1	1	3	2		2	1		26
仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有	4	14		1		4	2		1	2	1	29
部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築	1	4				4	1	1			1	12
セミナーや研修等による従業員教育	5	9			2	2	1		1	1		21
経営トップによる継続的なメッセージの発信	5	10		1		3	2			1		22
トップのイクボス宣言	4	2				1						7
管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映		3				3	1					7
マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有	3	15		2		1	2	1	1	1		26
その他（具体的に）	2	2	1				1					6

「積極的に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
長時間労働の是正		8		1	2	3		1			1	16
年次有給休暇の取得率の向上		6		1	1	3					1	12
年次有給休暇以外の休暇制度の導入		4		1		1						6
テレワークの推進		3			1	1						5
フレックスタイム等の勤務体系の多様化		6				1						7
業務量の見直し		4		1		2		1			1	9
女性活躍の促進		6			1	3						10
高齢者雇用		4			2	1						7
会議体の見直し		5			1	3						9
従業員の生産性向上		7		1	2	3		1			1	15
パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用		3				1					1	5
育児・介護支援		3			1	3						7
仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有		5		1		3						9
部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築		2				3					1	6
セミナーや研修等による従業員教育		4			1	2						7
経営トップによる継続的なメッセージの発信		4		1		3						8
トップのイクボス宣言		2										2
管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映						3						3
マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有		5		1		1		1				8
その他（具体的に）		2	1									3

「その他（具体的に）」の内容

【実施済】毎週水曜日を定時退社日、プレミアムフライデー奨励 【検討中】裁量労働制導入(製造業)

お互いの業務代行を可能とする多能工化(製造業) / 就業規則を改定するため、社労士に相談中(情報通信業)

「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
長時間労働の是正	5	7		2	2	2	2	1		1	1	23
年次有給休暇の取得率の向上	3	8		1	1	1				2	1	17
年次有給休暇以外の休暇制度の導入	3	1		1	1	1	1					8
テレワークの推進						1						1
フレックスタイム等の勤務体系の多様化		2					1		1	1		5
業務量の見直し	2	3		2	1		4					12
女性活躍の促進	1	4		1		2	2		1			11
高齢者雇用	1	5					2		1		1	10
会議体の見直し		4					1			1		6
従業員の生産性向上	3	8			2	1	1	1				16
パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用	1	1					1		1			4
育児・介護支援	1	5		1			2		1	1		11
仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有	2	6					2		1	2		13
部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築	1	1				1	1	1				5
セミナーや研修等による従業員教育	3	3					1		1	1		9
経営トップによる継続的なメッセージの発信	3	6					2			1		12
トップのイクボス宣言	2					1						3
管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映		2					1					3
マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有	1	5		1			2		1	1		11
その他（具体的に）	2						1					3

「その他（具体的に）」の内容

社員1人ひとりの生活現状の把握(建設業)／外部の業務委託(不動産業、物品賃貸業)

「今後取り組む予定」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
長時間労働の是正	2	8			1						1	12
年次有給休暇の取得率の向上	3	7			1						1	12
年次有給休暇以外の休暇制度の導入	1	3										4
テレワークの推進		1										1
フレックスタイム等の勤務体系の多様化		2									1	3
業務量の見直し	1	3									1	5
女性活躍の促進		4	1		1				1		1	8
高齢者雇用	3	3										6
会議体の見直し									1			1
従業員の生産性向上	2	6	1		1				1		1	12
パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用		2			1				1		1	5
育児・介護支援	2	4	1						1			8
仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有	2	3				1					1	7
部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築		1										1
セミナーや研修等による従業員教育	2	2			1							5
経営トップによる継続的なメッセージの発信	2											2
トップのイクボス宣言	2											2
管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映		1										1
マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有	2	5										7
その他（具体的に）												0

(2) 「働き方改革」に取り組む狙いは何ですか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
コンプライアンス (労働基準法等)への対応	6	14	2	2	4	1	2	1		1	3	36
優秀な人材の確保	7	8		1	2	3	1		1	1	1	25
従業員満足度の向上	10	16		3	4	3	4	1	1	1	2	45
若年社員の定着	5	7		1	1	2	2		2	1	1	22
女性社員の定着		5	1		1	2	3					12
他社との差別化	2	1				1		1				5
生産性の向上	5	17		2	1	4	2		1			32
社会的要請があるから	1	5			2	1						9
その他(具体的に)	1	1										2

「積極的に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
コンプライアンス (労働基準法等)への対応		5	1	1	1	1		1			1	11
優秀な人材の確保		3		1	1	2						7
従業員満足度の向上		5		1	1	1					1	9
若年社員の定着		4		1	1	1						7
女性社員の定着		4			1	1						6
他社との差別化		1				1						2
生産性の向上		7		1	1	3						12
社会的要請があるから		2										2
その他(具体的に)												0

「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
コンプライアンス (労働基準法等)への対応	4	6		1	2		2			1	1	17
優秀な人材の確保	3	4			1	1	1		1	1		12
従業員満足度の向上	5	6		2	2	2	4	1	1	1	1	25
若年社員の定着	2	2				1	2		1	1		9
女性社員の定着						1	3					4
他社との差別化	1							1				2
生産性の向上	3	8		1		1	2					15
社会的要請があるから	1	2			1	1						5
その他(具体的に)	1	1										2

「その他(具体的に)」の内容

従業員の健康(製造業)/結果としての建築物の質の向上(建設業)

「今後取り組む予定」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
コンプライアンス (労働基準法等)への対応	2	3	1		1						1	8
優秀な人材の確保	4	1									1	6
従業員満足度の向上	5	5			1							11
若年社員の定着	3	1							1		1	6
女性社員の定着		1	1									2
他社との差別化	1											1
生産性の向上	2	2							1			5
社会的要請があるから		1			1							2
その他(具体的に)												0

(3) 「働き方改革」の成否はビジネスに大きな影響があると感じていますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
はい	14	23		3	4	6	2	3	1	1	3	60
いいえ	1	4	1				2			1	1	10
無回答		1	1		1				1			4

「積極的に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
はい		7		1	2	3		1			1	15
いいえ		1										1
無回答			1									1

「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
はい	6	9		2	1	2	2	2	1	1	1	27
いいえ	1	1					2			1		5
無回答		1			1							2

「今後取り組む予定」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
はい	8	7			1	1					1	18
いいえ		2	1								1	4
無回答									1			1

(4) 「働き方改革」に取り組んだり、さらに効果を出す上での課題は何ですか(3つまで)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、	教育、学習支援業	その他サービス業	計
管理職の意識改革や取組促進	5	12		1	2	2	2	1				1	26
従業員の意識改革や取組促進	12	21			1	3	3	2			1	1	44
業務量に対する適正要員の確保	6	15	1	1	1	2		1	1			4	32
働き方改革に対する経営者の理解・推進力	3	3			1	2	1						10
働き方改革の取組や方針や目標の明確化	3	8	1		1	3	2				1	1	20
勤務管理の複雑化、運用の負荷		3		1	1	1	1				1	1	9
職場内での働き方改革を進めにくい風土・雰囲気	2	4	1	2	1	1			1			2	14
インフラ整備や制度導入の予算確保・コスト負担	2	6		2	2	2	1				1	1	17
就業規則や労使協定の変更手続きの負荷		2		1	1				1				5
その他(具体的に)	2	1											3

「積極的に取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、	教育、学習支援業	その他サービス業	計
管理職の意識改革や取組促進		5			1			1				1	8
従業員の意識改革や取組促進		6			1	2		1				1	11
業務量に対する適正要員の確保		3		1				1				1	6
働き方改革に対する経営者の理解・推進力					1	1							2
働き方改革の取組や方針や目標の明確化		4			1	2							7
勤務管理の複雑化、運用の負荷		1			1	1						1	4
職場内での働き方改革を進めにくい風土・雰囲気		1		1		1							3
インフラ整備や制度導入の予算確保・コスト負担		2		2		1						1	6
就業規則や労使協定の変更手続きの負荷													0
その他(具体的に)		1											1

「その他(具体的に)」の内容

誰もが同じスキルを身につけて他の人の業務を手伝うことができるようにする(製造業)

「様子を見ながら取り組んでいる」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
管理職の意識改革や取組促進	2	4		1		1	2							10
従業員の意識改革や取組促進	7	8				1	3	1				1		21
業務量に対する適正要員の確保	4	7			1	1				1			1	15
働き方改革に対する経営者の理解・推進力	2	1				1	1							5
働き方改革の取組や方針や目標の明確化		1						2				1		4
勤務管理の複雑化、運用の負荷		1		1				1				1		4
職場内での働き方改革を進めにくい風土・雰囲気	2	1		1						1				5
インフラ整備や制度導入の予算確保・コスト負担		1		1	1	1	1					1		6
就業規則や労使協定の変更手続きの負荷		2		1	1					1				5
その他（具体的に）	1													1

「今後取り組む予定」と回答した事業所

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
管理職の意識改革や取組促進	3	3			1	1								8
従業員の意識改革や取組促進	5	7												12
業務量に対する適正要員の確保	2	5	1			1							2	11
働き方改革に対する経営者の理解・推進力	1	2												3
働き方改革の取組や方針や目標の明確化	3	3	1			1							1	9
勤務管理の複雑化、運用の負荷		1												1
職場内での働き方改革を進めにくい風土・雰囲気		2	1		1								2	6
インフラ整備や制度導入の予算確保・コスト負担	2	3			1									6
就業規則や労使協定の変更手続きの負荷														0
その他（具体的に）	1													1

「その他（具体的に）」の内容

発注者の設計金額の改革や工期への対応(建設業)

6 「働き方改革」に1年以上取り組んでいる事業所（4で「1年未満」以外を回答された事業所：42社）にお聞きします

(1) 「働き方改革」の取組に効果を感じますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
非常に感じている		1				1	1					3
5年以上～10年未満		1										1
3年以上～5年未満							1					1
1年以上～3年未満						1						1
感じている	2	10		1	2	3	2			1	1	22
10年以上	1	2										3
5年以上～10年未満		1										1
3年以上～5年未満		2				1	1			1		5
1年以上～3年未満	1	5		1	2	2	1				1	13
あまり感じていない	3	4		1		1						9
10年以上	2											2
5年以上～10年未満												0
3年以上～5年未満	1	1										2
1年以上～3年未満		3		1		1						5
無回答	2	1			1		1	2	1			8
5年以上～10年未満	1								1			2
3年以上～5年未満	1	1					1	1				4
1年以上～3年未満					1			1				2

(2) 「働き方改革」に取り組んだ結果、どのような効果が表れていますか（当てはまるもの全て）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
残業時間（時間外労働） が削減された		14		2	2	4	3			1	1	27
従業員の生産性に対する 意識が高まった	2	4			2	3	3					14
年次有給休暇の取得率が 向上した	1	8		1		3						13
業務効率が向上した		4			1	3	3					11
従業員のモチベーション や満足度が高まった	2	1			1	3	2			1		10
従業員の心身の健康にお けるリスクが低減した		4			1	1	2					8
コストが削減できた		4			1	1	2					8
コミュニケーションや人 間関係がよくなった	1	3				1				1		6
従業員の能力が向上した	1					2	2					5
まだ効果はでていない	3	1				1						5
多様な人材が活躍できる ようになった		1				1	1					3
業績が改善した		2					1					3
優秀な人材が集まるよう になった	1						1					2
離職率が低下した		1					1					2
就職希望者が増加した							1					1
取引先等からの評価が向 上した												0
その他（具体的に）												0

7 3で「現時点では具体的な取組の予定はない」と回答された事業所（16社）にお聞きします

(1)「働き方改革」を行わない理由として近いものは何ですか（当てはまるもの全て）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
すでに「働き方改革」は達成できているから												0
すでに十分働きやすい環境であるため	1	2				1					2	6
特に「働き方改革」が必要とは考えていないから	1	4									1	6
特に大きな問題となっていないため		4				2			1			7
取り組む必要があるが余裕がないため		2					1					3
経営陣の理解を得られないため												0
従業員の理解を得られないため		1										1
取引先等、外的要因を考えると着手は難しいと考えるため	1	3									1	5
どこから手をつけて良いかわからないため									1			1
推進できる人材がないため		1					1					2
その他（具体的に）									1			1

## (2) もし「働き方改革」への取組を始めるとしたら、どの取組から始めますか（当てはまるもの全て）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	物品賃貸業 不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
長時間労働の是正									1			1
年次有給休暇取得率の向上	1	2			1						1	5
年次有給休暇以外の休暇制度の導入											1	1
テレワークの推進		1										1
フレックスタイム等の勤務体系の多様化									1			1
育児・介護支援												0
女性活躍の促進												0
高齢者雇用		2							1			3
パート、アルバイトといった非正規労働者の正社員登用					1				1			2
トップのイクボス宣言												0
仕事の進め方や進捗状況に関するコミュニケーションの活性化、情報の共有		2			1							3
会議体の見直し												0
従業員の生産性向上		3										3
業務量の見直し	1	1										2
経営トップによる継続的なメッセージの発信												0
セミナーや研修等による従業員教育		1					1					2
部門の再編や権限移譲等による効率的な業務体制の構築												0
管理職のタイムマネジメント能力の人事評価への反映												0
マニュアルの作成等を通じた業務内容の共有		1					1					2
その他（具体的に）		2										2

(3) 上記を実施するとしたら、どのようなことが取組の課題になりますか（当てはまるもの全て）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
経営者の意識改革		2			1							3
従業員の意識改革		3										3
取引先の理解								1				1
親事業者の理解												0
人事・労務制度の再設計											1	1
ITの変更・導入		1										1
限られた時間の中で仕事の成果を出すという意識の浸透が難しい		3			1				1			5
部門や従業員間の業務量のばらつきが大きく、業務の平準化が図りづらい		2			1				1			4
日常業務に追われ、取組が後周りになっている	1	1										2
部門や従業員により課題認識や取組の差が大きい												0
定量的な評価が難しく、現状や目指すべき方向性についての認識を共有できていない		1										1
定期的な業務や事務作業に多くの時間と労働力が割かれている		1										1
職場内で従業員の業務内容や知識・スキル、情報が十分に共有できていない							1					1
縦割りの組織運営や決裁プロセスの多さなど、業務執行体制に非効率な面がある												0
どこから手をつければ良いかわからない								1				1
慢性的な人手不足で取り組むことは無理	1	2			1							4
業態の関係で労働時間（残業時間）を短くすることは困難	2	1							1			4
顧客サービスの低下による減収減益が見込まれる		1							1			2
その他（具体的に）		2										2

(4) 今後、行政機関等からどのような支援があれば、働き方の見直しを進められそうですか  
(当てはまるもの全て)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、 物品賃貸業	宿泊業、 飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
法整備（労働基準法改正など含む）											1	1
具体的な取組について個別にアドバイスをもらう		1										1
助成金による支援	1	2							1			4
説明会		1										1
経営者向け												0
管理職向け		1										1
人事担当者向け		1										1
一般従業員向け												0
同業他社の事例紹介		1			2		1					4
業種を問わない事例紹介					1						1	2
同業他社との意見交換												0
業種を問わない意見交換												0
下請事業者を保護する施策 （下請事業者向けの相談窓口 や親事業者への規制など）		2										2
その他（具体的に）		4										4

「その他（具体的に）」の内容

まだ分からない（製造業）／育休をスムーズに取る以外に何か見直す問題がない（製造業）

若い人材の確保（製造業）

8 みなさんにお聞きします。日本の時間当たりの労働生産性が低いと言われていますが、

(1) 労働生産性に関して、どのような認識ですか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
極めて重要な課題である	3	8	1	2	1	4	1	1			1	22
重要な課題である	11	28	1	1	5	2	3	1	1	2	2	57
あまり重要な課題ではない	3	1			1		1		1		3	10
全く重要な課題ではない												0
無回答		1			1			1	1			4

(2) 労働生産性に関して、改善すべき点はあると思いますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
大いに改善すべき点がある	2	3	1	2	3	2		1			1	15
改善すべき点がある	10	28	1	1	2	3	3		2		3	53
多少改善すべき点がある	2	4			1	1	2			2		12
特に課題とは考えていない	3	2			1			1			2	9
無回答		1			1			1	1			4

(3) 改善すべき点がある場合、具体的にどのような点が課題になっていると考えますか

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	娯楽業 生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	その他サービス業	計
無駄な会議が多い		6						1				7
IT化されていない管理業務が多い	5	7		1	3	3	3	1			1	24
生産性（時間）に対する従業員の意識が低い	9	20	1	3	5	4	2	1	2		2	49
無駄な残業が多い	3	4		2	3	1		1				14
成果ではなく働いた時間で評価される仕組みや風土	3	9	1		2	1	2	2		1		21
その他（具体的に）	1	6	1		1					1	1	11

「その他（具体的に）」の内容

- 工事関連（関係各署含む）の書類が多すぎるため、残業や休日出勤しないと終わらない(建設業)
- 若い人材の確保。現在の平均年齢、50代後半(製造業)／業務の棚卸がやりきれていない(製造業)
- 生産工程のIT活用効率化(製造業)／業務全般(製造業)
- 部署別で生産性（時間）仕事量に対する意識の違い(情報通信業)
- 一人当たりの業務負担が多い(その他サービス業)
- 情報の共有をより機能的に、口頭に頼らず進める方向で(教育、学習支援業)

9 事業所における、男女共同参画の推進やイクボス、働き方改革などの取組、また、平塚市に期待する支援や取組などについて、自由な御意見をお聞かせください

- ◇ 組織体制が継続しつづける為には、表現方法は別として、現状と適切に対応する必要があります。事業所は最終目標を達成すべく活動しており、市の関与はほどほどが良いと考えます。(建設業)
- ◇ 当店は、家族のみで経営しており、融通が利く部分も多くあり、今まで、あまり働き方改革とか意識したことがなかったです。(建設業)
- ◇ イクボスや働き方改革等、とても良い取り組みだと思います。平塚市が推進している事で、他の市町村とも差別化でき、また平塚市の人口（労働人口）の増加につなげて頂きたいと思います。ですが、我々中小企業は大企業と違い、人材確保や金銭面的にも体力が無く、一つの改革を行うにも、会社の運命を左右する位の覚悟が必要なので、平塚市には是非、中小企業のバックアップをお願いしたいと思います。具体例（当社における課題）工事を受注した後、働き方改革やイクボスの取組計画を提出した企業に対し、工期や一般管理費等の経費を2%程度上乗せして頂き、工事を施行、施行中も取り組んだ内容を発注者に報告しつつ、工事を完了させ、結果報告を行う。という様なバックアップを頂けるともっと改革を推進できるのではないかと思います。(建設業)
- ◇ 業種、業態により働き方は大分違うと思われまます。また、給与形態によっても違いが大きいと思います。働く人全ての底上げが（給与、休日共に）大前提と考えます。(建設業)
- ◇ 2018年4月1日付で他社と合併することになるため、存続会社のもとで引続き男女共同参画の推進やイクボス、働き方改革などの取組を実施。  
弊社は平塚事業場としては存続するため、平塚市内の他企業でも参考となる取組みがあれば、今後の施策取組の参考としたいので、周知して欲しい。(製造業)
- ◇ いずれの取組についても市からのアナウンスが少ないように思われます。(製造業)
- ◇ 当社は相模川対岸の平塚市の立地になります。平塚市と茅ヶ崎市の行政連携強化を(製造業)
- ◇ 厚労省施策の指導、相談窓口一本化(製造業)
- ◇ 掲題の件について、参考になる具体的事例をもっと知りたい。そのためにも、これからの市の広報活動に期待。(製造業)
- ◇ 働き方改革に関連するセミナー、講習会を開催して頂きたい。(製造業)
- ◇ 何を期待すればいいのか、わかりません。  
とにかく、若い世代の職人がもっと増えない限り、1人程度の会社では日々の業務に精一杯です。町工場について、もっと理解をしていただきたい。(製造業)
- ◇ もっと相手の立場に寄り添った対応が必要と思います。(製造業)
- ◇ 若い時期には、お金がない。でも体力や気力はある。年をとると、体力や気力はなくなるが、お金や時間はある。体力や気力がある時期にお金や時間があれば人生は豊かだと思います。そのためには、労働生産性を高めて、より多くの配当がもらえるような会社にする。さらに有給をより多く取得できるように多能工になり、お互いが休日を取っても業務に支障がでないような組織にする。というような単純な話を社長がしても従業員には中々浸透しない。行政の方にこの話をしてもらいたい。(製造業)

- ◇ 各企業や平塚市をはじめ様々な地行体の取り組みなどを積極的に情報交換させていただき、当行の取り組みに活かしていきたいと思います。(金融業、保険業)
- ◇ 各事業所(さまざまな業種)での事例紹介(プラスであったりマイナス)説明会等良かった事、うまくいかなかった事、一度だけではなく(年に一度)位の割合で、その時、その時代に合った事例紹介を通信等、事業所に送付したり、行政がアドバイスを積極的に行う事も良いと思います。(無理とでなく、強制でもなく)(宿泊業、飲食サービス業)
- ◇ 長いアンケートを一方向的に押し付けられ迷惑なアンケートです。保育園に子供を預けて働きたいと願う方に対して、市職員の対応の質を向上させていただきたい。(生活関連サービス業、娯楽業)
- ◇ もっと情報を発信していただければと願っています。(教育、学習支援業)
- ◇ 我が国が直面する「少子高齢化社会」は、労働力及び生産性の低下、社会保障費の負担増加(特に若年層の経済的負担の増加)、介護その他社会的扶養の増加(介護職の不足)などの課題をもたらし、その結果として、我が国の経済成長を著しく減速させるものと言われております。今回のアンケートのテーマであります「男女共同参画」「イクボス」「働き方改革」は、それぞれの企業(組織・団体)の経営課題を解決するだけではなく、我が国の課題を解決するためのアプローチとしても非常に重要な取り組みだと思います。一方、企業(組織・団体)の規模や業種・業態、そして直面している経営課題などは千差万別です。「男女共同参画」「イクボス」「働き方改革」の事例として取り上げられる企業は、比較的規模が大きく、業績好調で余裕のある企業が多く、親近感が湧かないという意見もあります。特に、弊社が所属している大神工業会は中小零細企業が多く、必要性は感じつつも、日々の業務で精一杯で新しいことに取り組む余裕がないと考えている企業が多いように思います。そこで、「男女共同参画」「イクボス」「働き方改革」の事例として、中小零細企業でもこんなメリットがあって、経営課題が解決した!というような明るい事例があれば、経営者の意識も変わってくると思いますので、是非、様々な企業(規模の大~小、業種・業態、経営課題)の事例を定期的に紹介していただきたいと思います。今後、取り組みを考えている企業にとって身近に感じられる良い事例があれば、さらに広がるものと思います。(その他サービス業(他に分類されないもの))
- ◇ 中小、零細企業へのきめ細やかな情報提供ならびに分かり易いアドバイス等!!(その他サービス業(他に分類されないもの))
- ◇ 県との一本化