

働き方改革現況調査2024 調査レポート

調査概要

調査期間

令和6年7月12日から7月30日まで

調査方法

調査票を郵送で配布し、Webフォーム・FAXにて回収

調査対象

従業員10人以上（役員含む）の徳島県内企業 2500社

有効回答数

850件（社）

回収率

34%

留意事項

- 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が必ずしも100とはならないことがある。
- 数表、図表中のnは、それぞれの設問に対する有効回答数を指す。

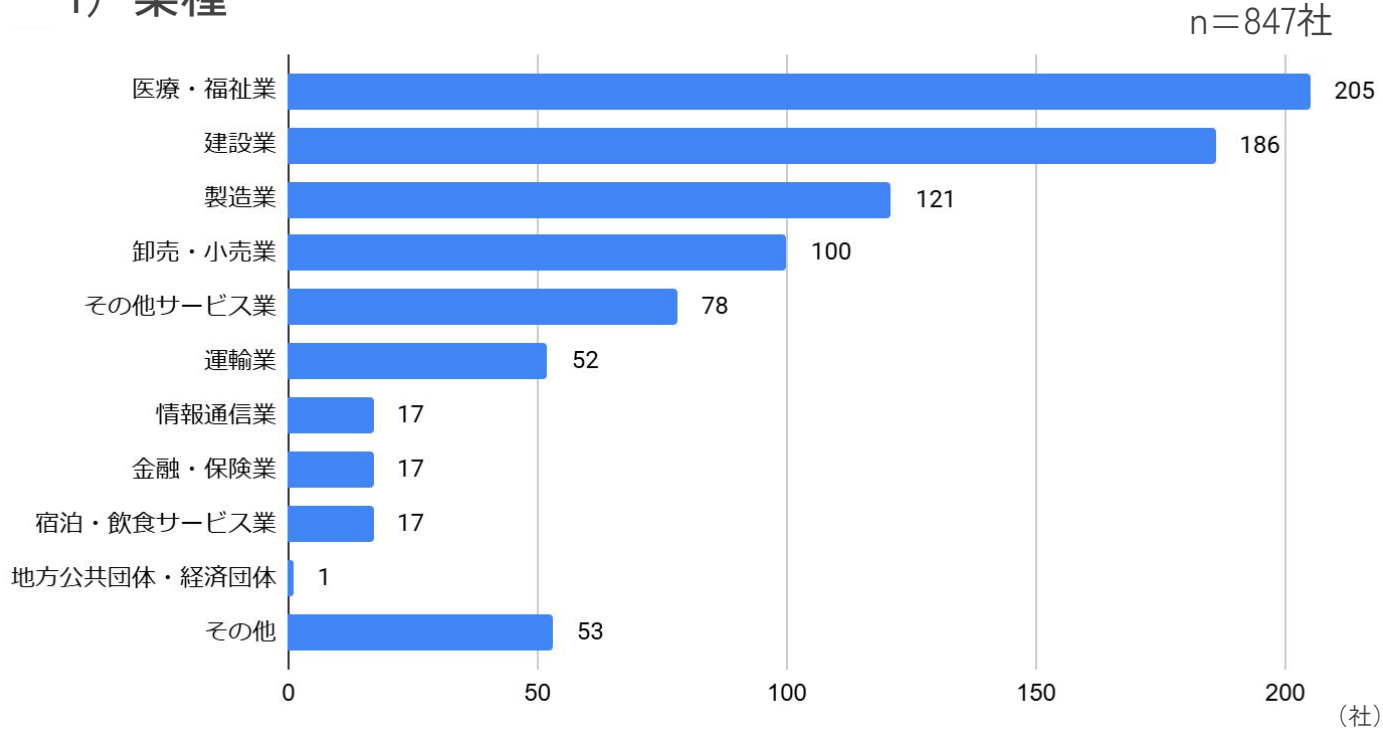
調査結果のポイント

- ❑ 現在の人材確保の状況は、「十分に確保できている」「ある程度確保できている」が全体の約65%。
- ❑ 働く環境について、求職者が会社選びで重視するような項目をカテゴリ分けした5つの取組の中で、現在、県内企業において人材確保のために実施されている最も多い取組は「休暇制度の充実（休みやすさ）」である。
- ❑ 人材を十分に確保できている企業とまったく確保できていない企業では「柔軟な働き方の導入（働きやすさ）」「人材育成、キャリアアップ支援」「業務改善（仕事のしやすさ）」について、「取り組んでいない」割合に約1.5から2倍の差がある。
- ❑ 今後、人材確保のために取り組みたいこととして、「柔軟な働き方制度の導入」は全体の優先順位が4位であるが、人材確保がまったくできていない企業でみると2位、あまりできていない企業では3位と優先度が高い傾向。
- ❑ 人材確保のための取組を進める上で障壁や課題になることについて、全体では「業務が多忙で手が回らない」「コストがかかる」「推進できる人材がいらない」の順に多い。「コスト」を1位に挙げているのは人材を十分に確保できている企業だけであり、その他の状況にある企業では、「業務が多忙」、「推進できる人材がいらない」「ノウハウがない」が上位。
- ❑ 男性育児休業の状況について、取得率は48.7%であった。また、対象者が休業を取得しない、取得しても短期間（1カ月未満）になる理由として最も多い回答は「収入を減らしたくないから」。

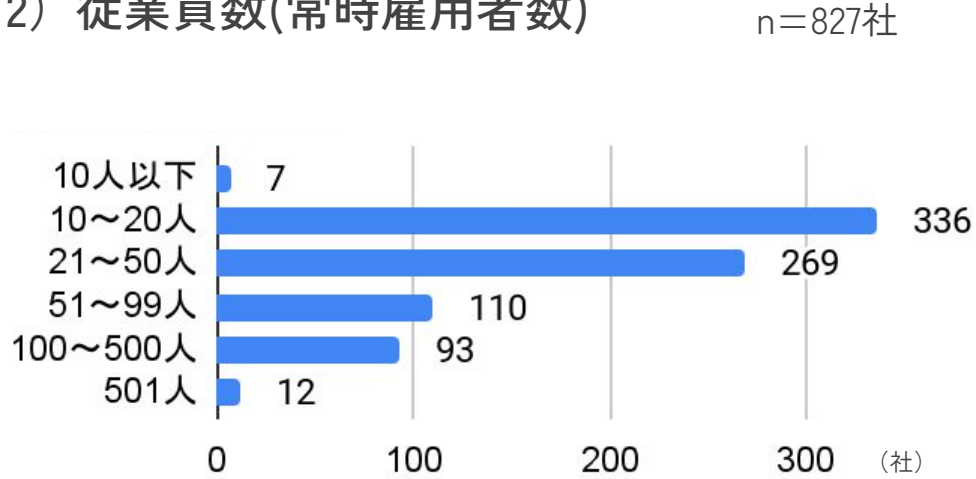
1.回答企業の業種・従業員数、働き方改革推進担当者の有無

1.貴社についてご回答ください

1) 業種



2) 従業員数(常時雇用者数)



3) 貴社には働き方改革の推進担当はいますか？

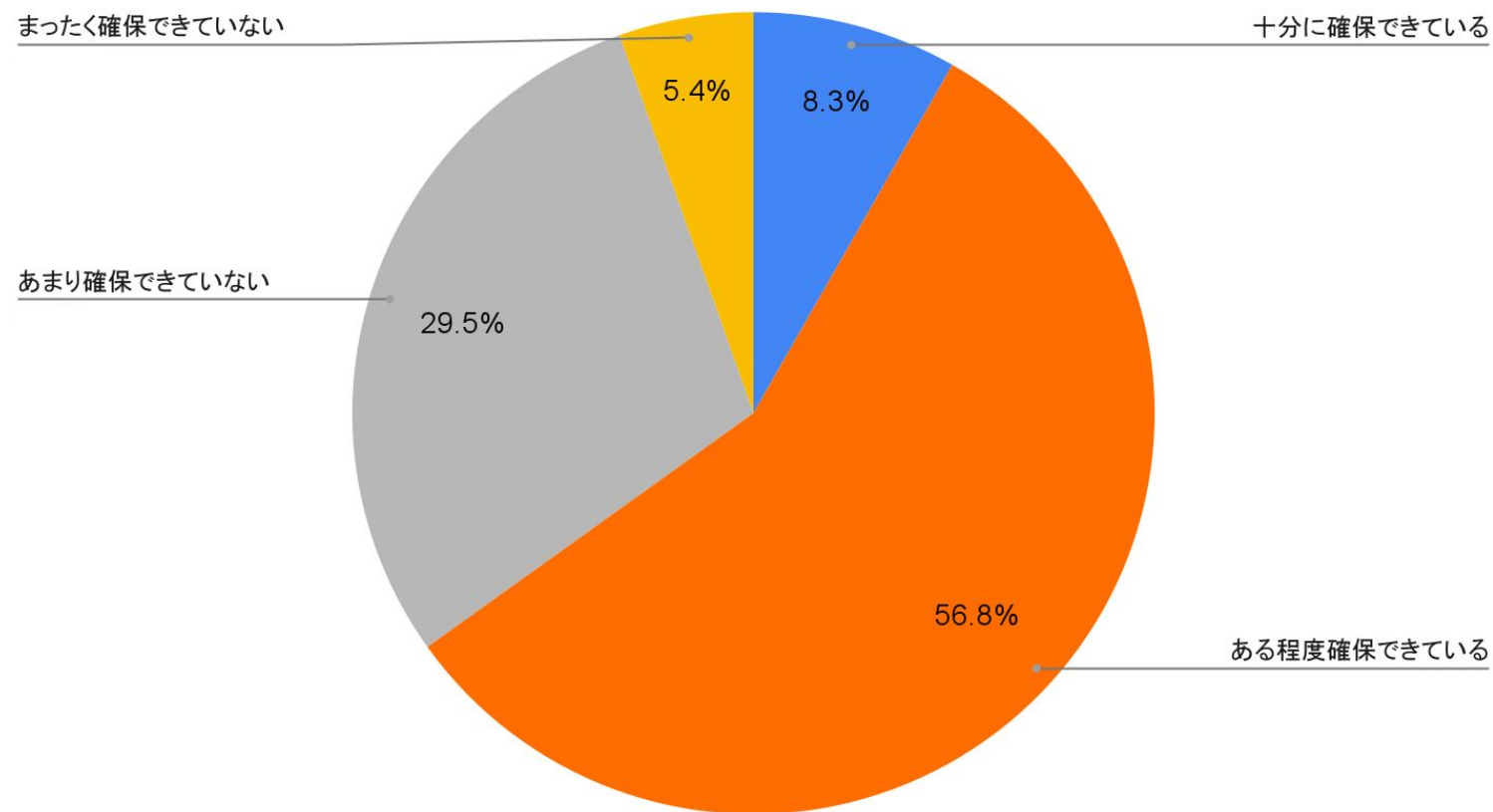
働き方改革の推進担当の有無	企業数(社)	割合(%)
いる	177	21.1
いない	662	78.9

n=839社

2.現状について_人材確保の状況（全体）

1) 現在の人材確保の状況を教えてください。

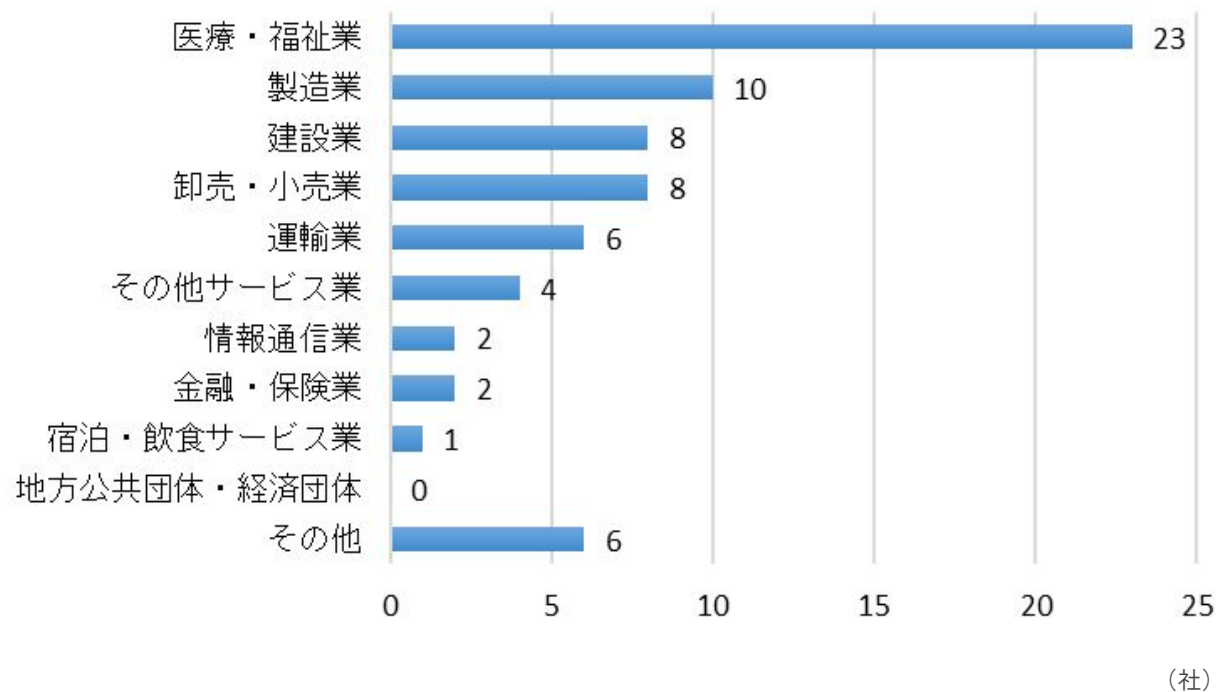
n=848社



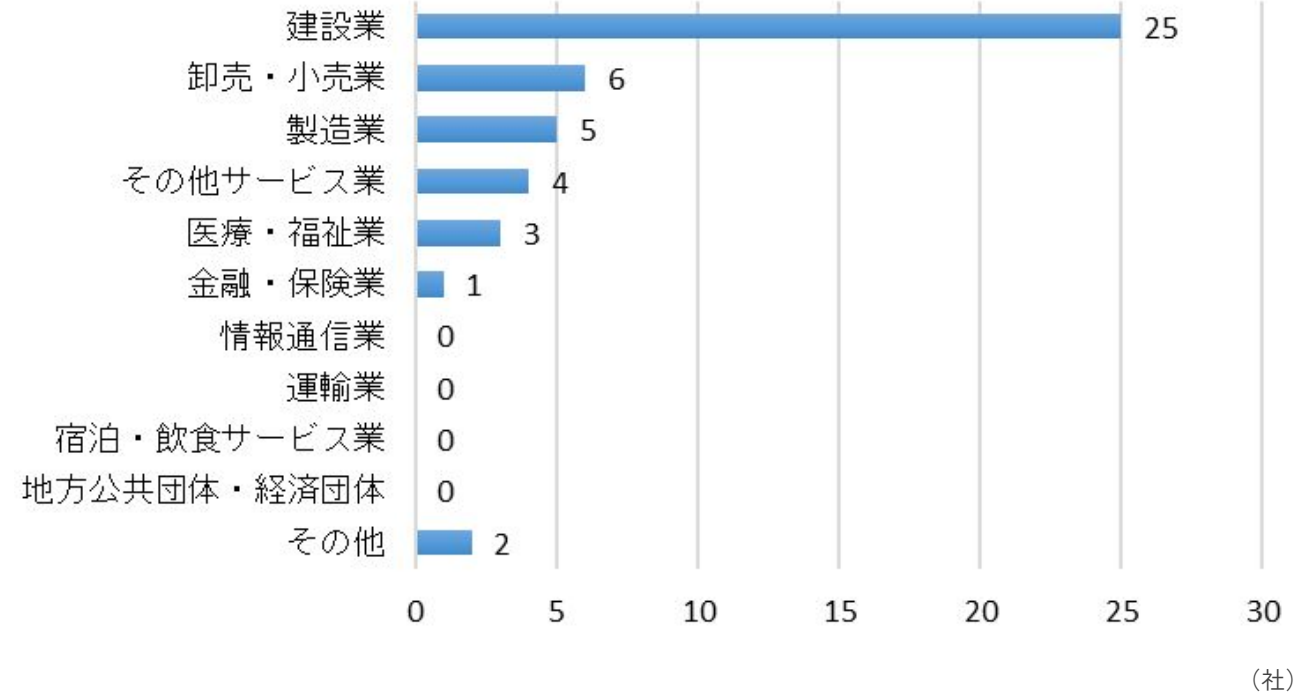
現在の人材確保の状況について「ある程度確保できている」とする回答が全体の半数を超え最も多い。

2.現状について_人材確保の状況（人材確保の状況ごとの比較）

業種（十分に確保できている） n=70社

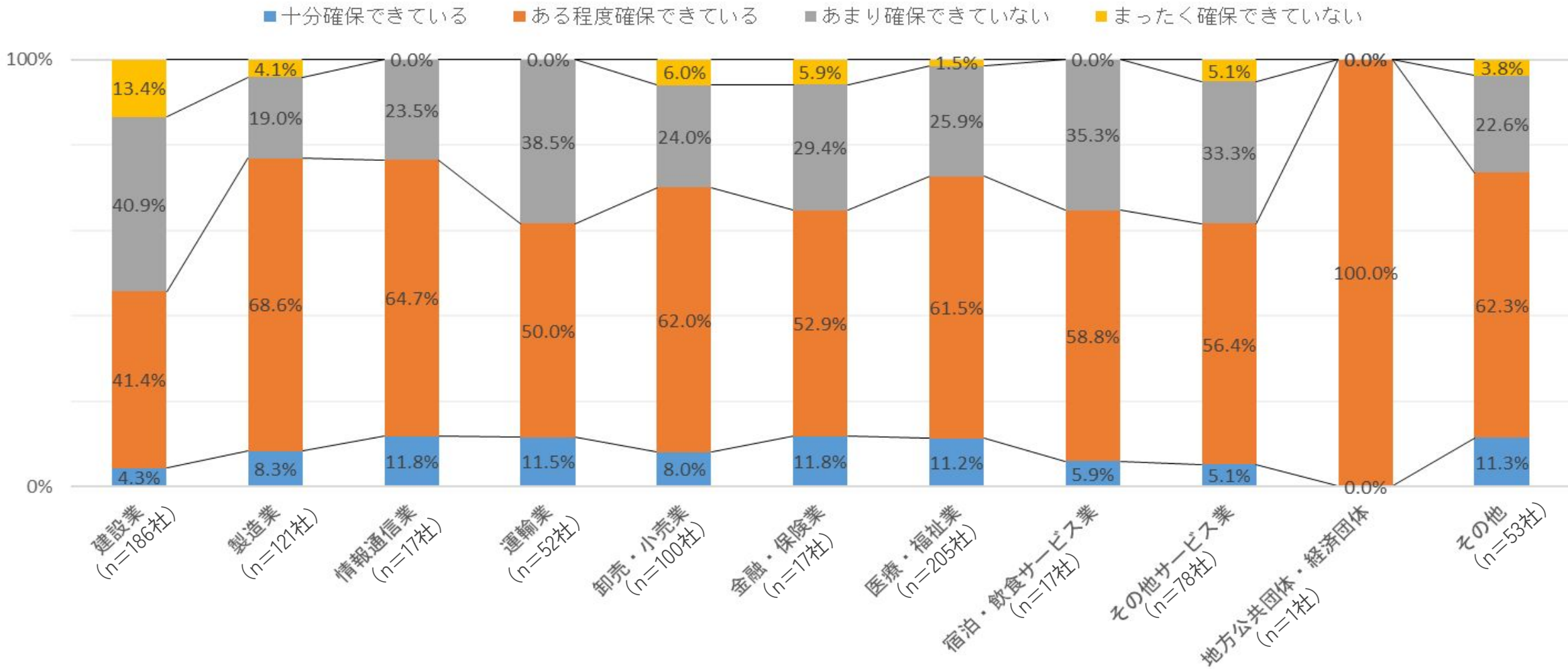


業種（まったく確保できていない） n=46社



現在、人材を「十分に確保できている」と回答した企業は、医療・福祉、製造、建設、卸・小売の順に多く、「まったく確保できていない」と回答した企業は、建設、卸・小売、製造、その他サービスの順に多かった。

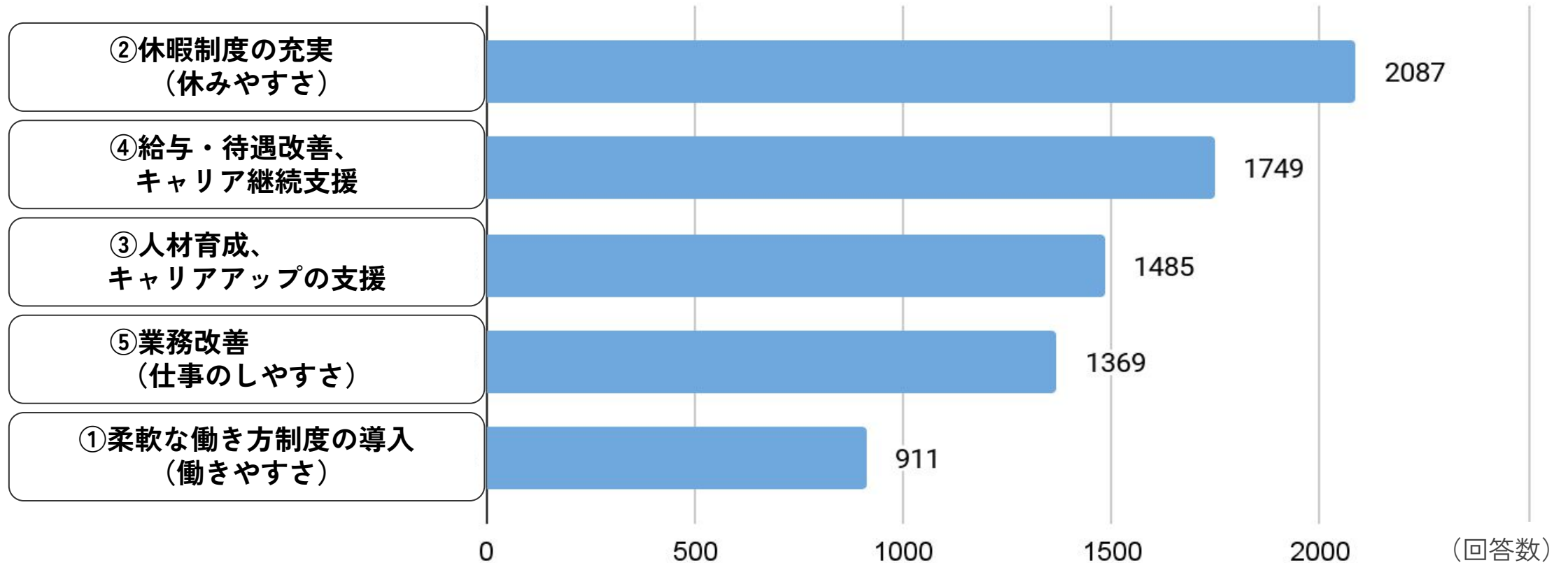
2.現状について_人材確保の状況（業種ごとの人材確保状況の比較）



2.現状について_人材確保のための取組（全体）

2) 貴社が人材確保のために実施していることを①～⑤それぞれ選んでください。

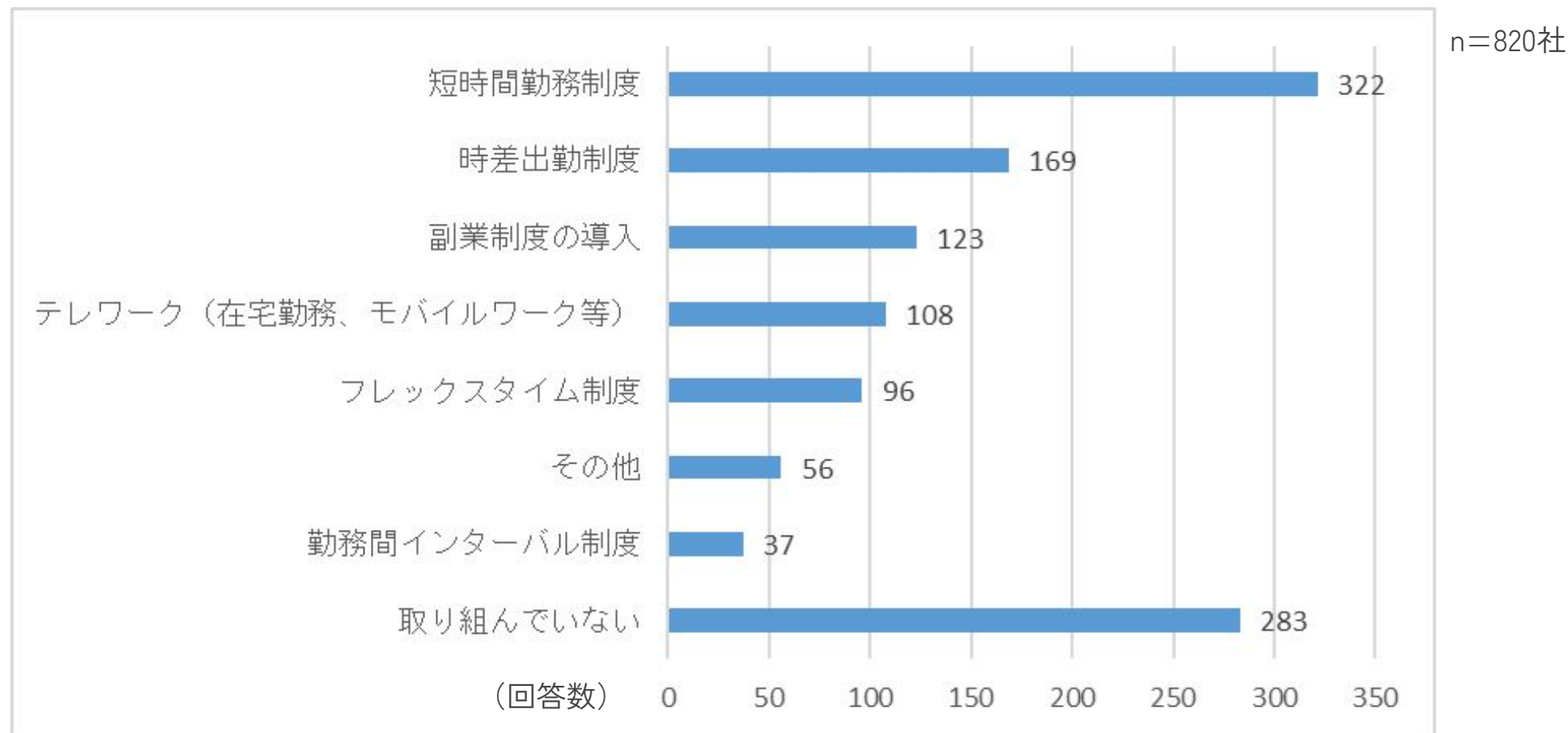
①～⑤の各カテゴリごとに設定されている8項目から選択(複数選択可)



人材確保のために最も実施されているのは「休暇制度の充実」、最も実施されていないのは「柔軟な働き方制度の導入」である。

2.現状について_①柔軟な働き方制度の導入（全体）

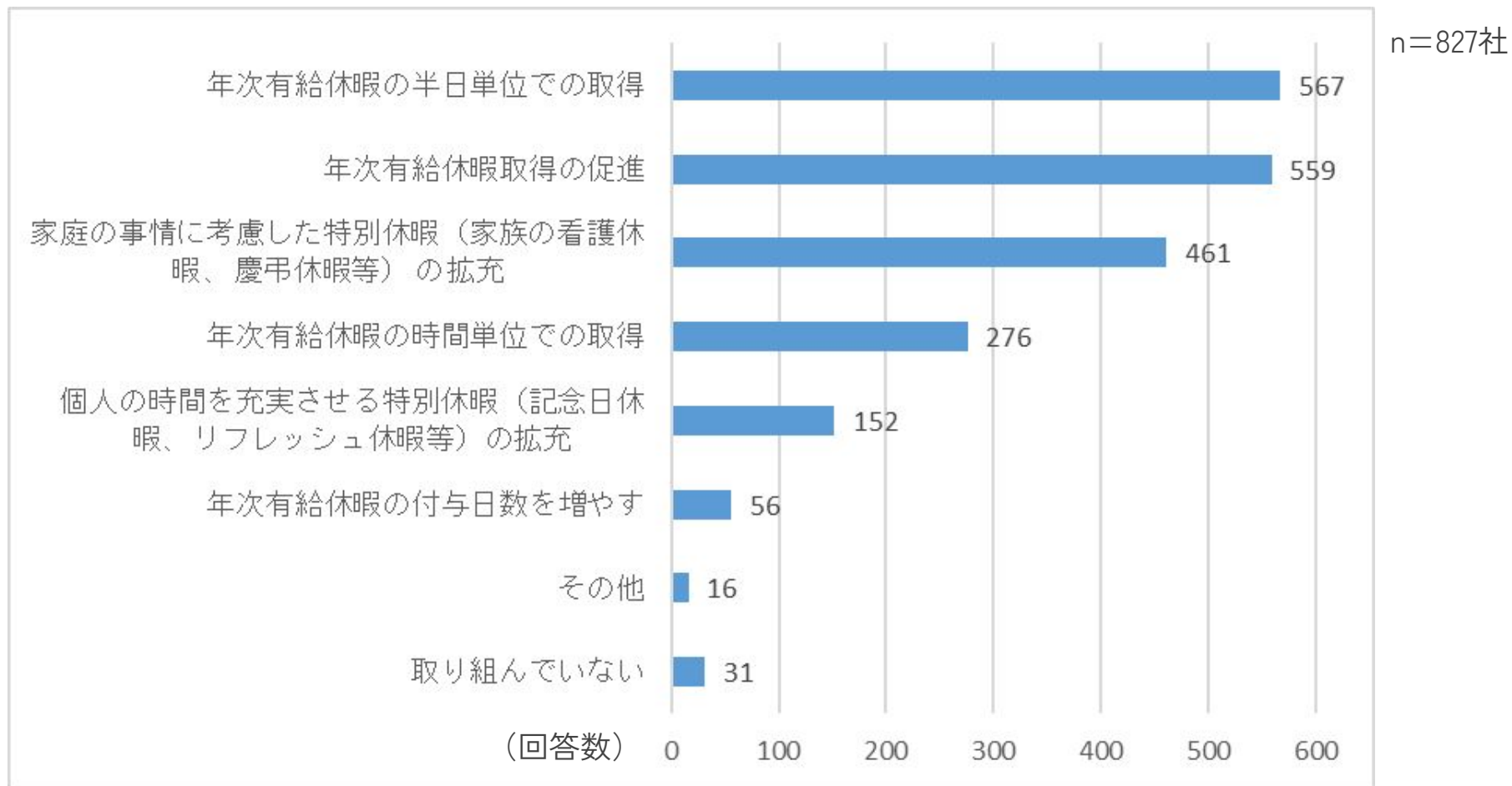
設定されている8項目から選択(複数選択可)



柔軟な働き方の導入について、全体では「短時間勤務制度」を導入している企業が最も多い。

2.現状について_②休暇制度の充実（全体）

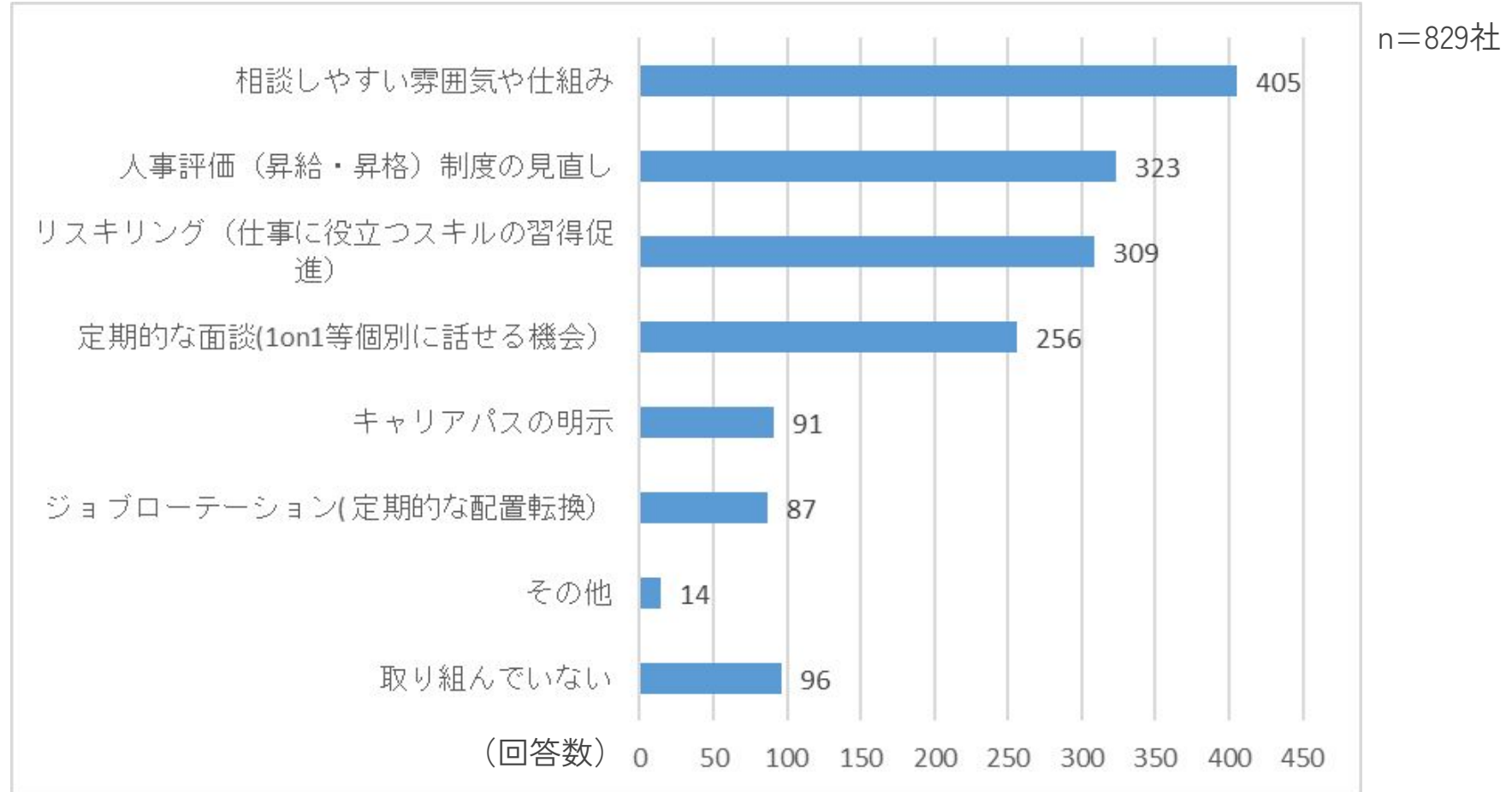
設定されている8項目から選択(複数選択可)



休暇制度の充実について、全体では「有休の半日単位での取得」、「有休取得の促進」の順に実施している企業が多い。

2.現状について_③人材育成、キャリアアップの支援（全体）

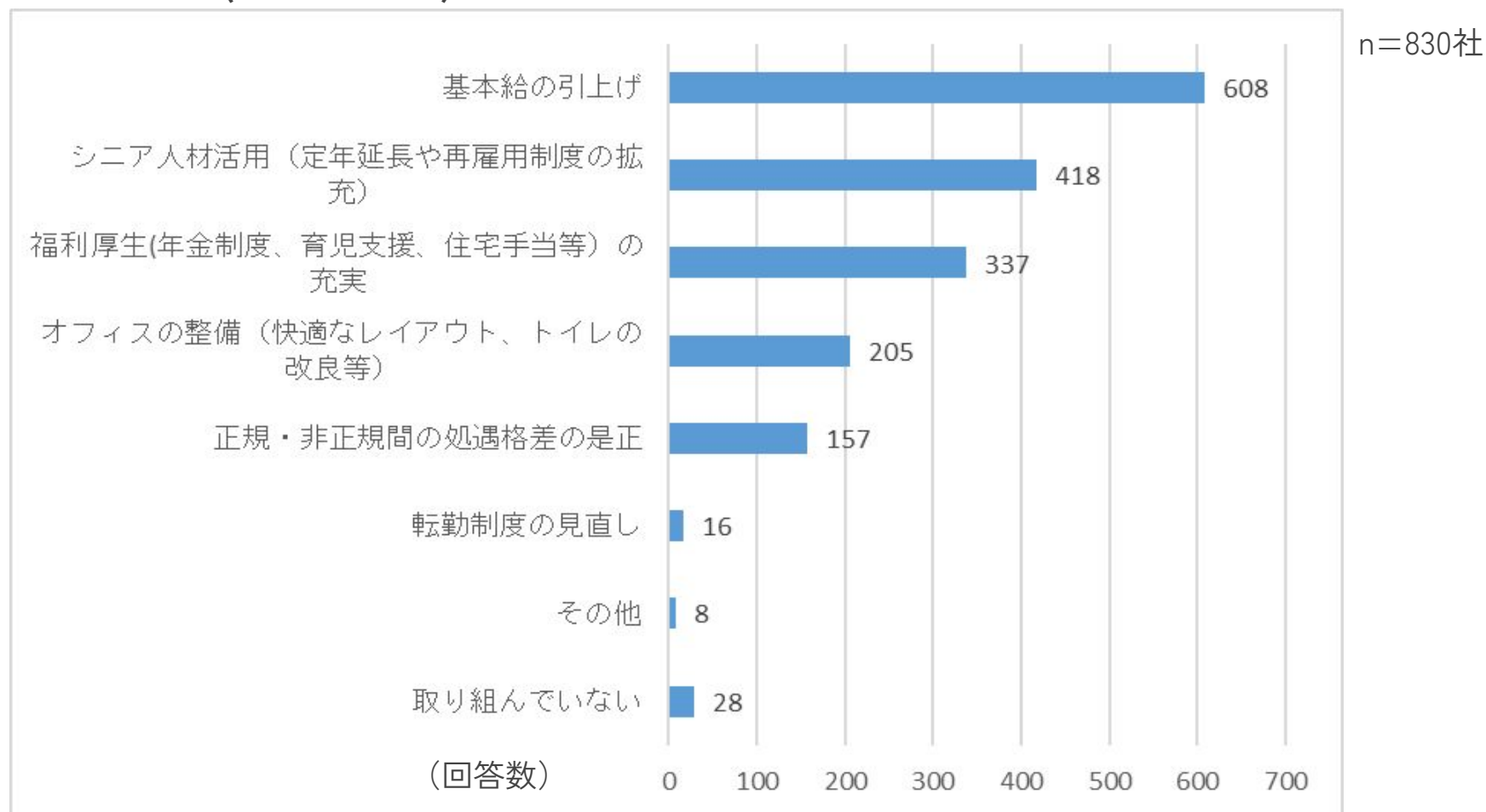
設定されている8項目から選択(複数選択可)



人材育成、キャリアアップの支援について、全体では「相談しやすい雰囲気や仕組み」に取り組む企業が最も多い。

2.現状について_④給与・待遇改善、キャリア継続支援（全体）

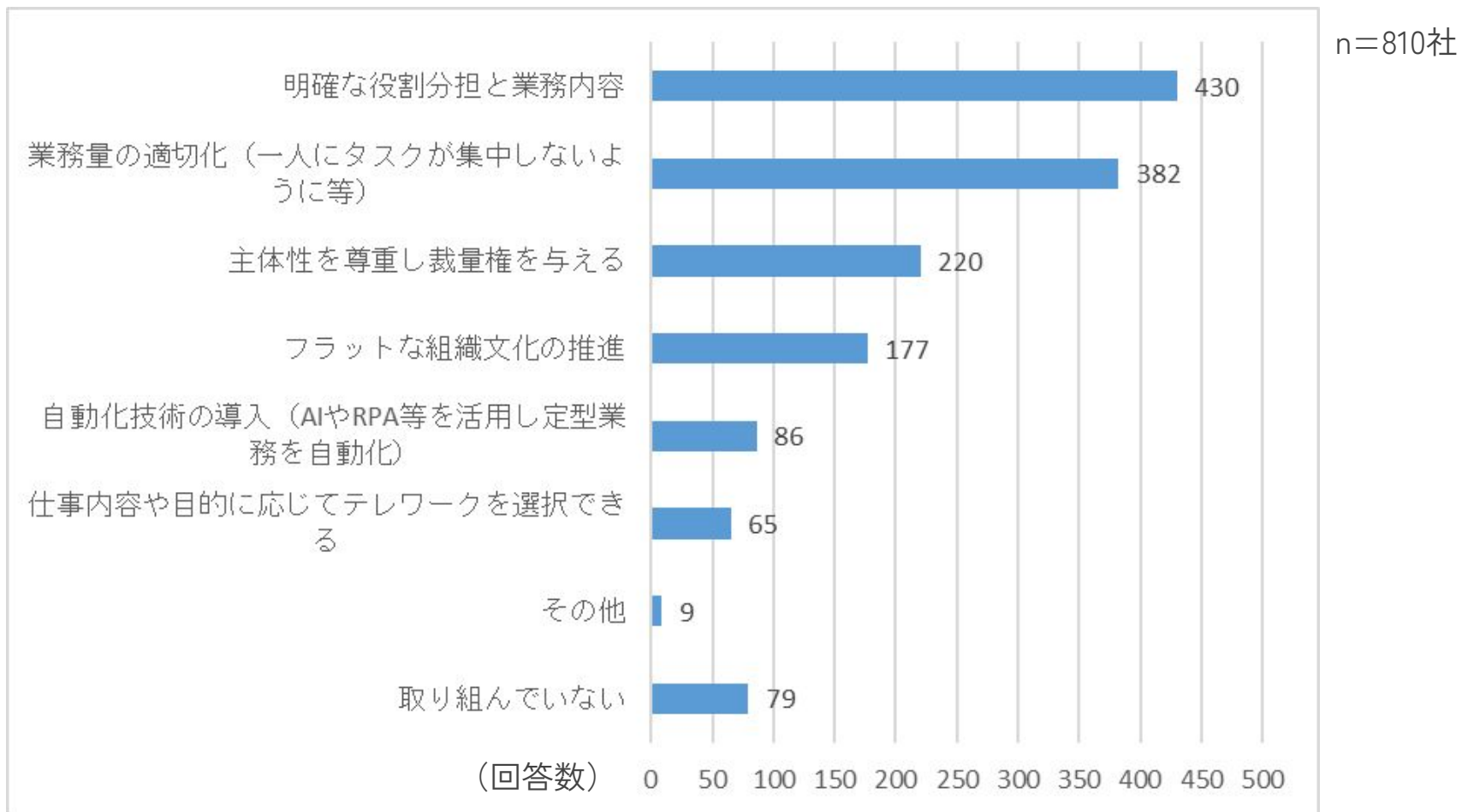
設定されている8項目から選択(複数選択可)



給与・待遇改善、キャリア継続支援について、全体では「基本給の引上げ」を実施している企業が最も多い。

2.現状について_⑤業務改善（全体）

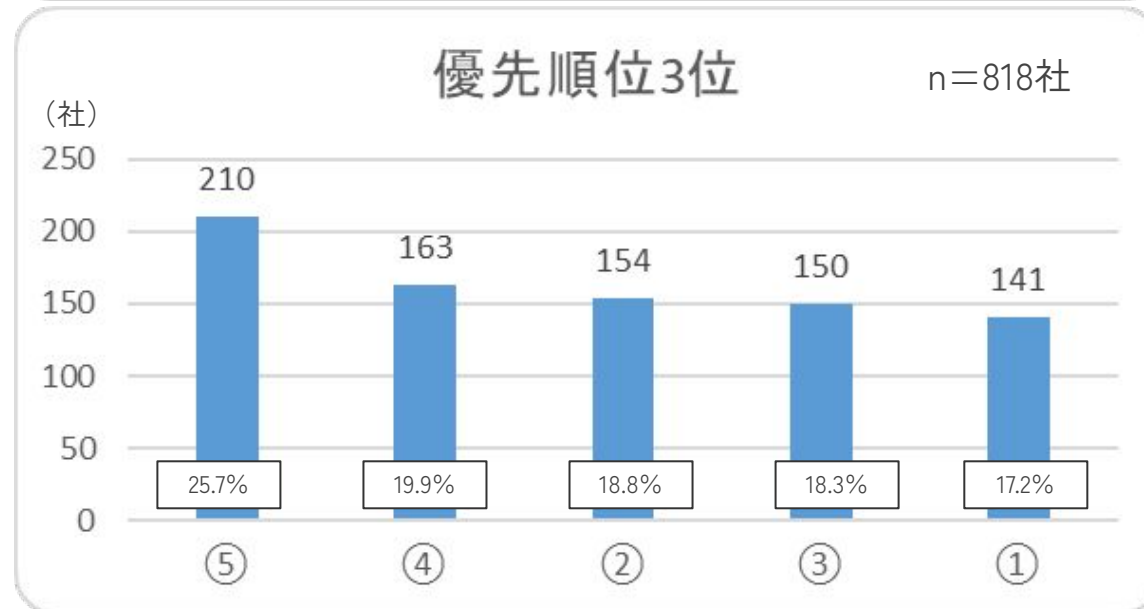
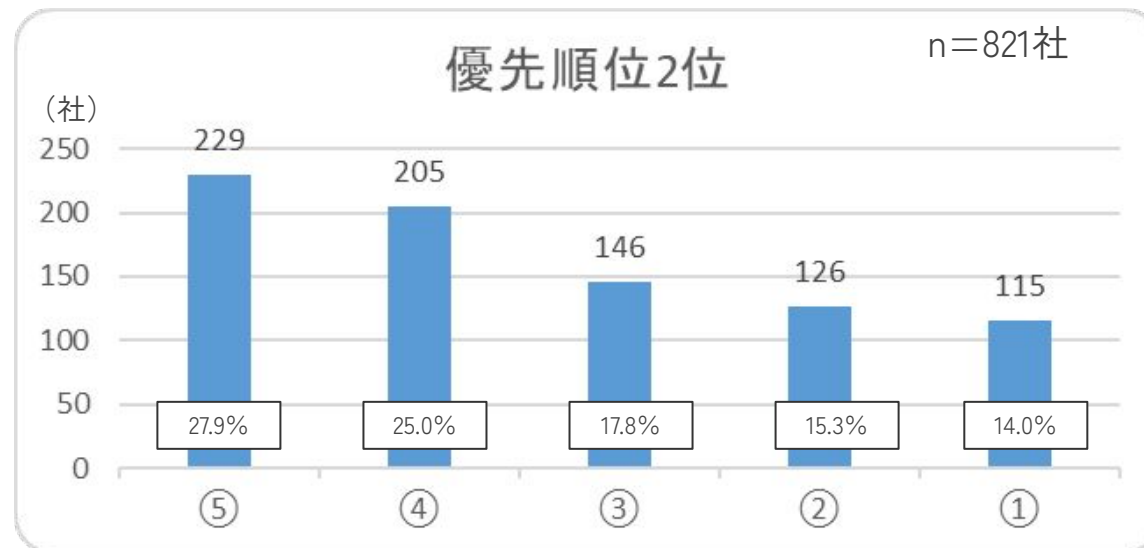
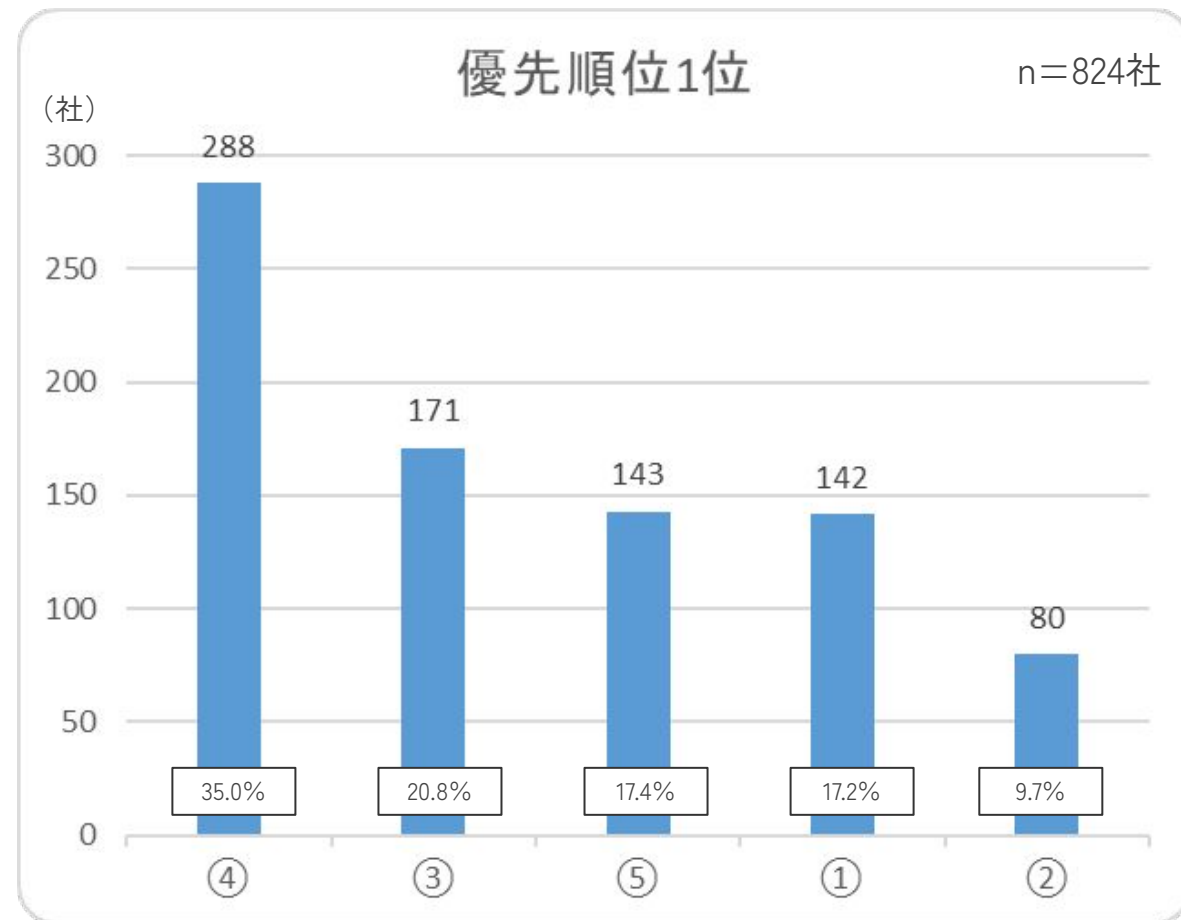
設定されている8項目から選択(複数選択可)



業務改善（仕事のしやすさ）について、全体では「明確な役割分担と業務内容」を実施している企業が最も多い。一方、業務効率化につながる「自動化技術の導入」や「仕事内容や目的に応じてテレワークを選択できる」を選択した企業は、それぞれ86社・65社と少ない。

3.今後について_人材確保のために取り組みたいこと（全体）

1) 貴社が、優秀な人材を確保するために取り組みたいことは何ですか？次の①～⑤のうち上位3つの優先順位をつけてください。



- ①柔軟な働き方制度の導入（働きやすさ） ②休暇制度の充実（休みやすさ）
③人材育成、キャリアアップの支援 ④給与・待遇改善、キャリア継続支援
⑤業務改善（仕事のしやすさ）

3.今後について_人材確保のために取り組みたいこと（人材確保の状況別）

人材を「まったく確保できていない」企業が今後、取り組みたいこと 優先順位1位の内訳 n=43社

1位	2位	3位	4位	5位
④給与・待遇改善、 キャリア継続支援	①柔軟な働き方制度の 導入	⑤業務改善	③人材育成、キャリア アップの支援	②休暇制度の充実
39.5%	20.9%	18.6%	11.6%	9.3%

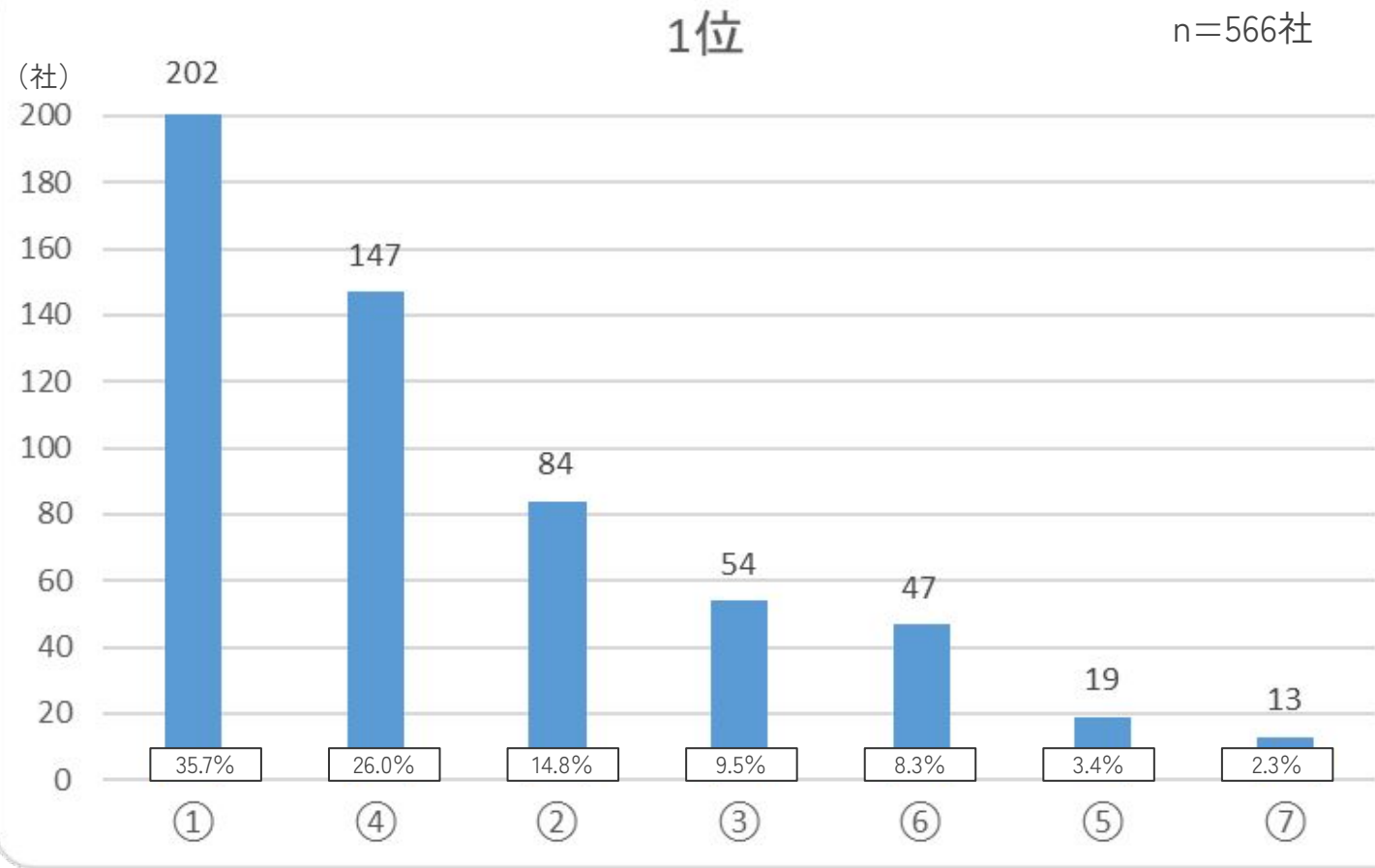
人材を「あまり確保できていない」企業が今後、取り組みたいこと 優先順位1位の内訳 n=246社

1位	2位	3位	4位	5位
④給与・待遇改善、 キャリア継続支援	③人材育成、キャリア アップの支援	①柔軟な働き方制度の 導入	⑤業務改善	②休暇制度の充実
35.4%	19.5%	17.9%	17.5%	9.8%

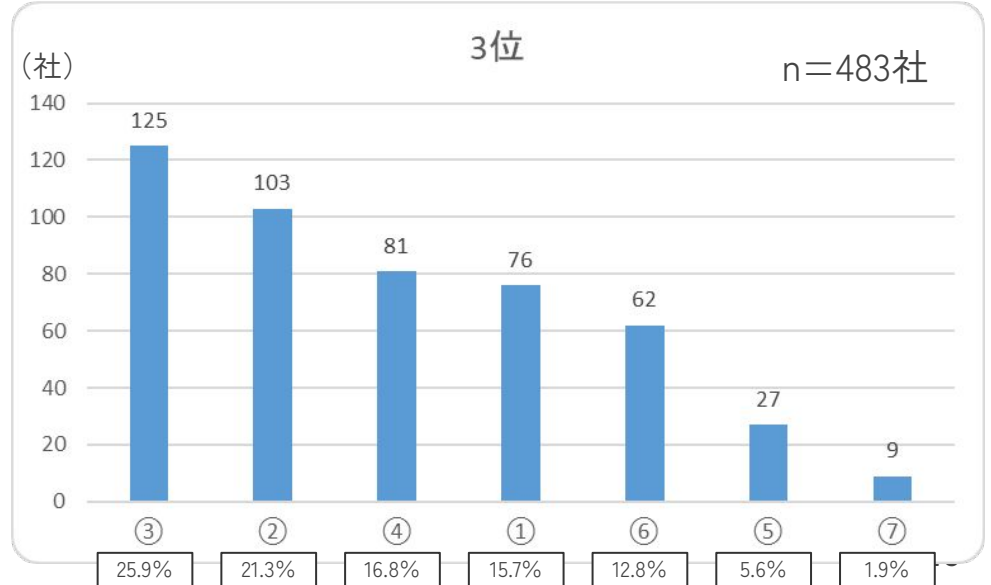
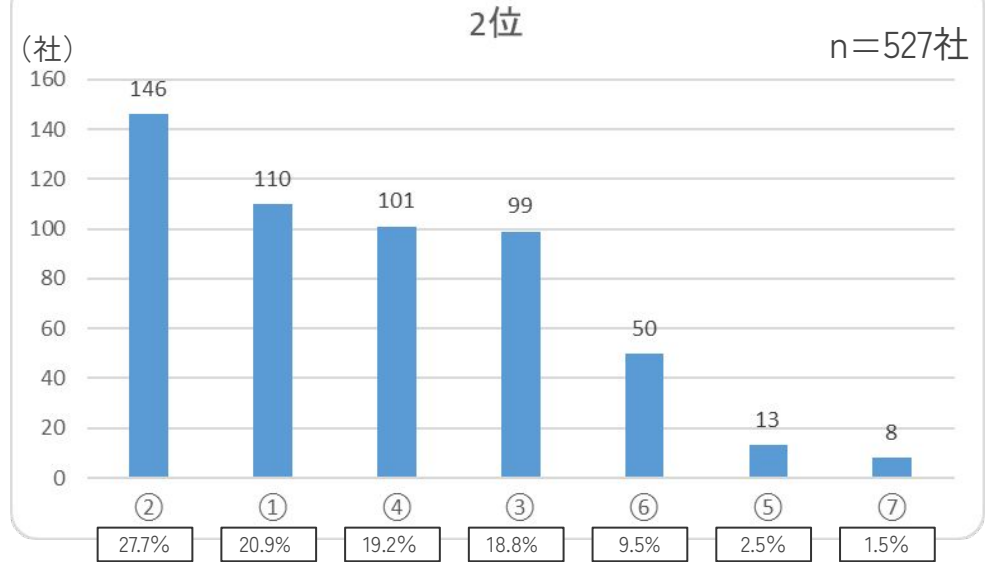
今後、優秀な人材を確保するために取り組みたいことの優先順位を、人材確保がまったくできていない・あまりできていない企業の回答で見ると「柔軟な働き方制度の導入」はそれぞれ2位・3位に挙げられている。このことから、現状ではできていないけれど今後は取り組みたい意向があると窺える。

3.今後について_障壁や課題（全体）

2) 優秀な人材を確保するための取組を進める上で障壁や課題になっていることを選び、その上位3つの順位をつけてください。



①業務が多忙で手が回らない ②推進できる人材がいない ③ノウハウがない ④コストがかかる
⑤経営層が必要・緊急性を感じていない ⑥自社だけで改革することは不可能 ⑦その他



3.今後について_障壁や課題（人材確保の状況別）

人材確保の状況	1位	2位	3位
十分確保できている	コストがかかる 32.5%（13/40社）	ノウハウがない 25.0%（9/36社）	推進できる人材がいない 24.2%（8/33社）
ある程度確保できている	業務が多忙で手が回らない 37.6%（117/311社）	推進できる人材がいない 24.8%（71/286社）	ノウハウがない 24.7%（65/263社）
あまり確保できていない	業務が多忙で手が回らない 36.5%（66/181社）	推進できる人材がいない 33.1%（57/172社）	ノウハウがない 24.2%（38/157社）
まったく確保できていない	業務が多忙で手が回らない 30.3%（10/33社）	推進できる人材がいない 34.4%（11/32社）	ノウハウがない 48.3%（14/29社）
	推進できる人材がいない 30.3%（10/33社）		

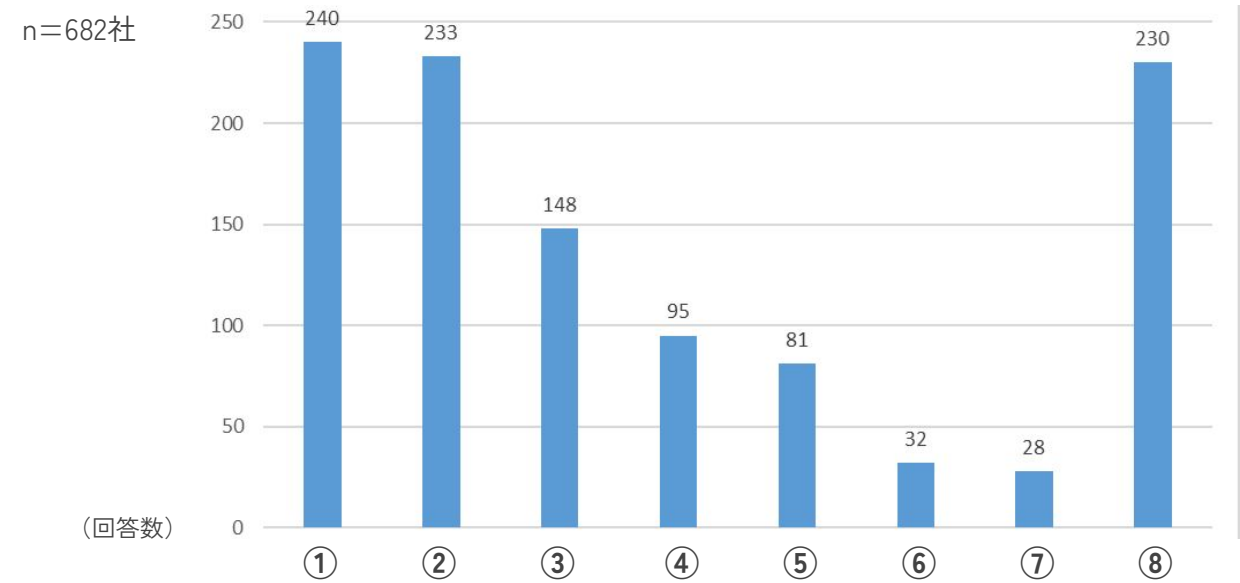
今後、優秀な人材を確保するための取組を行う上で障壁や課題になることを選択し、上位3つの順位を聞いたところ、全体では「業務が多忙で手が回らない」「コストがかかる」「推進できる人材がいない」の順に多かった。しかし、人材確保の状況別には違いがあり、「コスト」を1位に挙げているのは人材を十分に確保できている企業だけであり、その他の状況にある企業では、「業務が多忙」、「推進できる人材がいない」「ノウハウがない」が上位。人材を十分に確保できている企業以外では取組の具体的な検討が進んでいない状況にあると推察される。

4.男性の育児休業への取組（全体）

1) 過去1年間の育児休業の対象者と取得者の数を教えてください。

対象者	取得者	取得率	育児休業期間		
			2週間未満	2週間以上 1か月未満	1か月以上
247社 680人	331人	48.7%	57社 113人	63社 89人	62社 129人

2) 貴社の男性社員が、出産・育児を目的とした休業制度を利用しない、あるいは1か月未満しか取得しない理由は何だと思いますか。(複数回答可)



- ①収入を減らしたくないから
- ②自分にしかできない仕事や担当している仕事があるから
- ③配偶者や家族が休業の取得を求めないから
- ④職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だから
- ⑤休業を取得しなくても、育児参加しやすい職場だから
- ⑥復職するときに仕事や職場の変化に対応できないと思うから
- ⑦昇給や昇格などキャリア形成に悪影響があると思うから
- ⑧その他

男性育児休業の状況について、取得率は48.7%であった。また、対象者が休業を取得しない、取得しても短期間（1カ月未満）になる理由として最も多い回答は「収入を減らしたくないから」。

5.行政へ望む支援（抜粋）

働き方改革について徳島県(行政)に望む支援や、県として普及啓発を強化した方が良いと思う制度などがあれば教えてください。(自由記述)

【助成金・補助金（利用しやすさ、申請の簡素化など）】

*利用しやすい補助金制度の拡充を望みます。

【人材確保に関わる支援】

*公的機関からの人材紹介、マッチング事業等を強化してほしいです。

【DX推進（とその支援）】

*僻地で人材が確保しにくいのが、DX技術を利用すれば外部委託もしやすい業務についてのDX導入支援制度。

【相談窓口の強化やコンサルティング】

*気楽に聞ける相談窓口数を増やしたり、相談員の会社別訪問など、企業側への啓発をしてもらう。

*補助金の創設、コンサルの無償支援

【情報発信や事例紹介】

*事業の成長と働き方改革の相乗効果が見られた事例の紹介

【県からの強い発信、リーダーシップ】

*年次休暇の取得や働き方改革が中小企業でも取り組まなければならないことを強くアナウンスしてほしい。

*実質的に子育てし易い職場づくりになっていれば、子供が増加するはずである。パフォーマンスや、花火を打ち上げるだけの施策では効果が無い。子供が増えている企業を評価すべきと思う。

【働く人に対する支援（リスクリング支援など）】

*生産性を向上させるのは社内教育が大事だが、それ以前の段階から、働くということについての学校教育の充実をしていく必要があると考えています。

【コスト削減のための支援】

*最低賃金が上昇することによる企業の負担に対する支援をお願いしたい。

【中小企業に関する制度の充実】

*総合評価落札方式の中で、企業の働き方改革への実行状況を評価するようにしてほしい。

※自由記述内容を基にカテゴリ別に分類