

徳島県働き方改革 アップデートレポート 報告書【概要版】

特定非営利活動法人ウィズワーク・ラボ
パーソルワークススイッチコンサルティング株式会社
2025年 2月 28日

- 学生・求職者が企業に求めることP.03
- 働き方改革への取組P.04
- 県内企業の働き方改革の取組状況（徳島県働き方改革現況調査2024より）P.05
- 県内企業の働き方改革の取組状況と学生・求職者が企業に求めることのギャップP.09
- 「働きやすさ」以外の視点P.10
- 企業好事例P.11

学生・求職者が企業に求めること（求職者は柔軟な働き方を求めている）

若者

- 新卒就職希望者の地元就職意向は、コロナ禍以降増加に転じ、半数以上の6割を維持している。
- 趣味やプライベートの時間が持てることや、見聞が広がる発見や人との出会いなどが重視されている。
- 柔軟な働き方ができる会社で働きたいと思っている。

[参考]

・2025年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査(マイナビ キャリアリサーチLabo)

https://career-research.mynavi.jp/research/20240509_75888/

・”わたし”らしく働く場所・人と出会うガイドブック「徳島で仕事みつけ」(徳島県)
<https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokata/sangyo/shushokushien/7236744/>

・「柔軟な働き方」を求める若者（経済産業省 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 第20回 資料5 2024年2月 p.93）

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/pdf/020_05_00.pdf

ミドル世代

- 仕事内容や勤務地、給与などが仕事選びの軸になっている。
- 転職のきっかけとしては労働時間や環境への不満が多く、テレワークなどの柔軟な働き方が選べることも仕事選びの要素となっている。

[参考]

・年代別転職理由の本音(2024年調査)（リクルートエージェント）

<https://www.r-agent.com/data/survey/reason/>

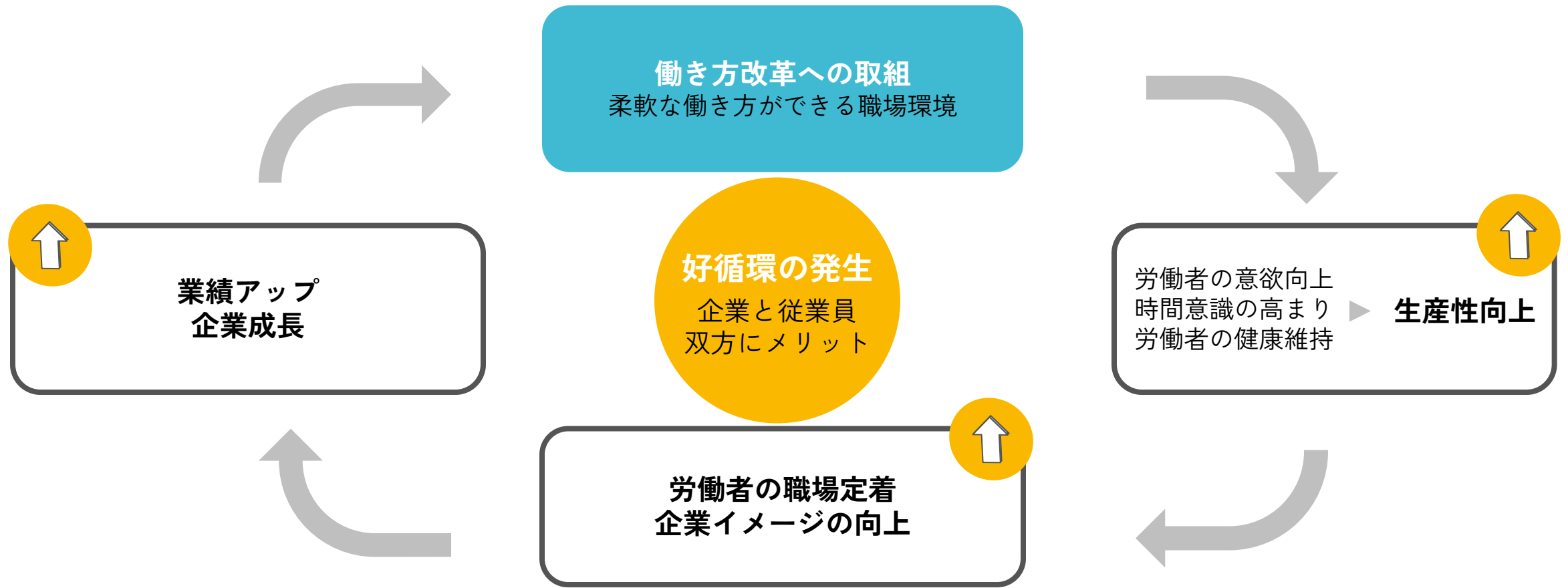
・エン・ジャパン ミドル世代（35歳以上ユーザー）転職軸アンケート 2024年度版

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/36887.html>

考察

若者とミドル世代の求職者は共通して、柔軟な働き方を求めている。コロナ禍以降、新卒就職希望者の地元就職意向が高まり、半数以上の6割の新卒者が地方に関心を向けている。求職者のニーズを満たせば、地方企業が選ばれる可能性が広がっている。

働き方改革への取組（働き方改革は企業と従業員双方のメリットに）

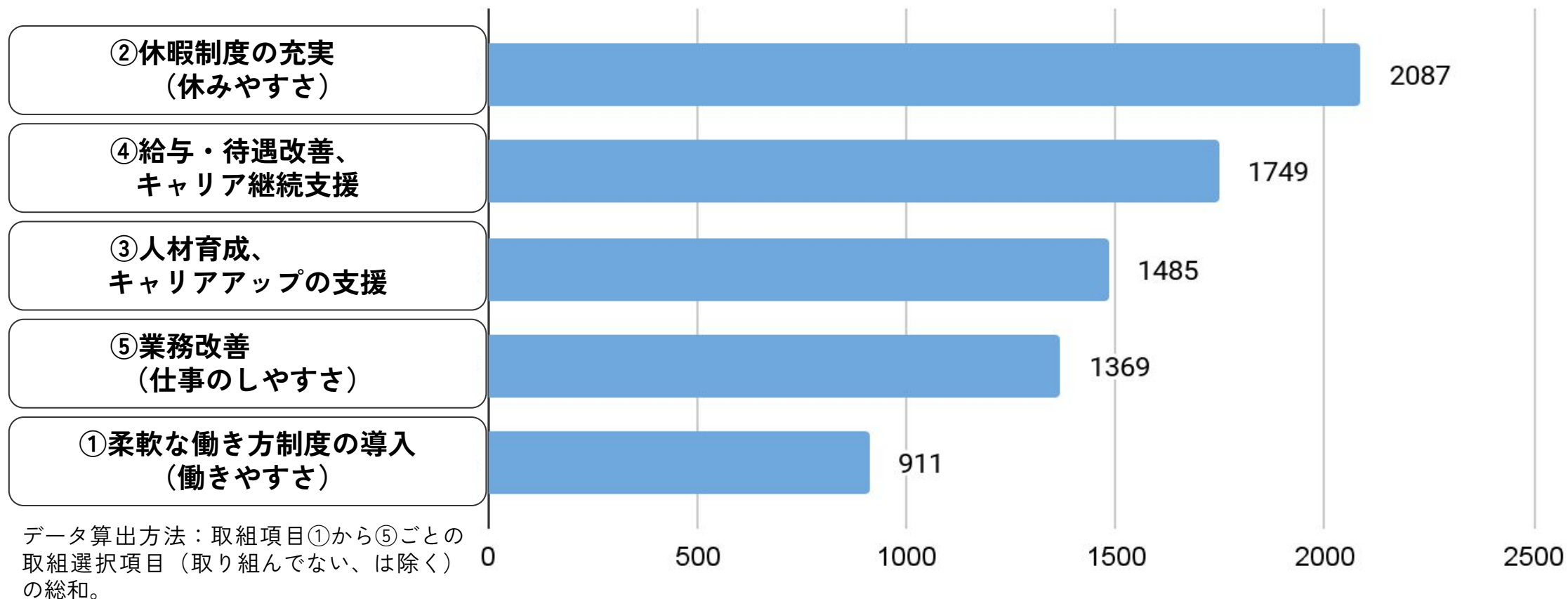


考察

柔軟な働き方ができる職場環境を整えることで、従業員のモチベーション向上や時間意識の高まり、健康維持、生産性の向上につながる。これにより優秀な人材の確保・定着や企業イメージの向上が叶い、結果として業績アップ、企業の成長へとつながっていく。「柔軟な働き方」の取組をきっかけに「働き方改革」による好循環が生まれ、**企業と従業員の双方にとって大きなメリットが期待できる。**

県内企業の働き方改革の取組状況（徳島県働き方改革現況調査2024より）

現状について_人材確保のための取組（全体）

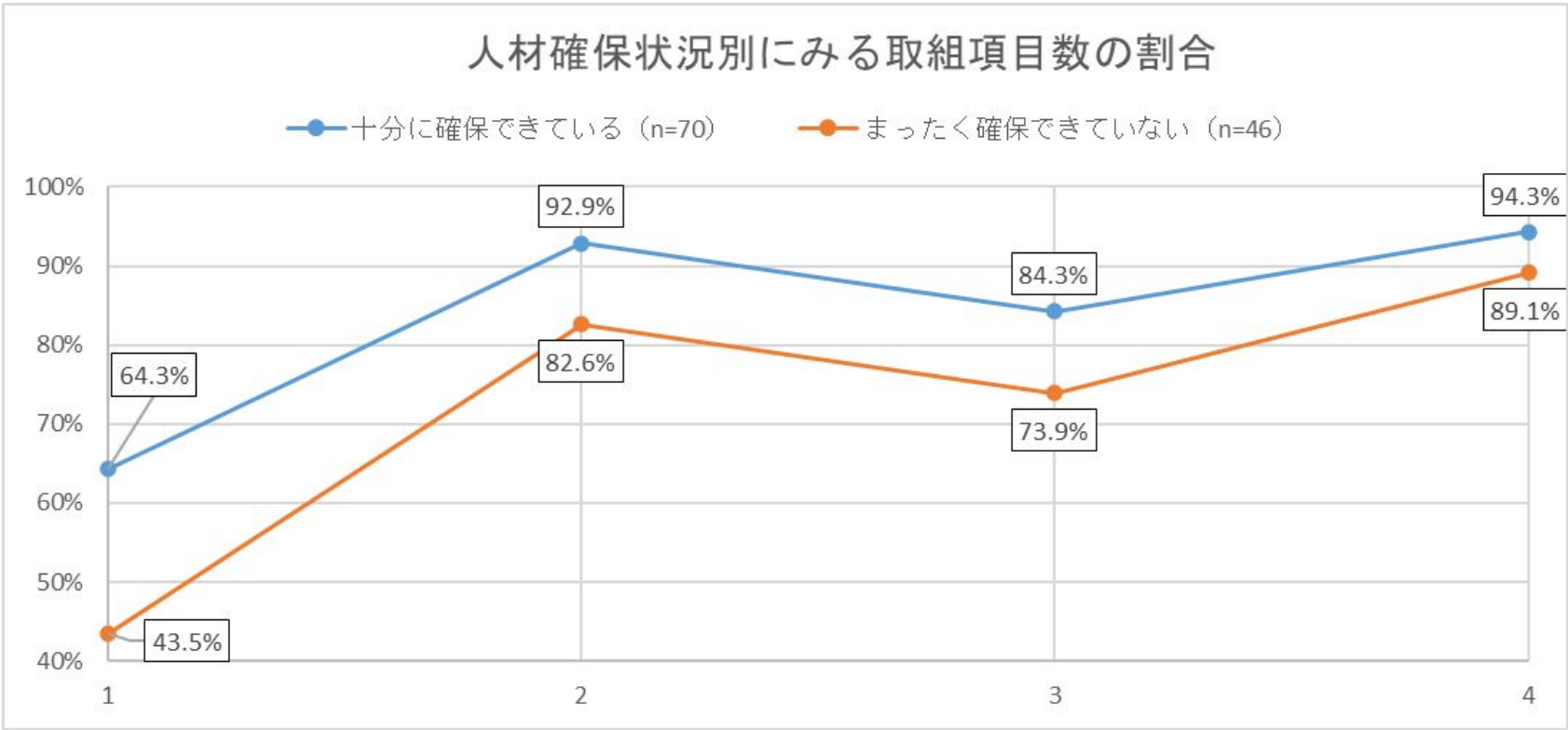


POINT

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。

県内企業の働き方改革の取組状況（徳島県働き方改革現況調査2024より）

現状について_人材確保のための取組（働きやすさと働きがいの取組割合からみる人材確保の状況）



人材確保のために実施している取組		
1	働きやすさ	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	働きがい	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

データ算出方法：1から4ごとの取組選択項目（取り組んでない、は除く）の総数を、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別に、その割合を百分率で表したもの。
（徳島県働き方改革現況調査2024より）

POINT
人材確保別に取組数を割合で比較すると、十分に確保できていると回答した企業の方が全体的に割合が高くなっている。特に、「柔軟な働き方制度の導入」の差は顕著である。

県内企業の働き方改革の取組状況（徳島県働き方改革現況調査2024より）

今後について_人材確保のために取組みたいこと（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%

POINT

今後、優秀な人材を確保するために取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みると「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組みたい意向があるとうかがえる。

県内企業の働き方改革の取組状況（徳島県働き方改革現況調査2024より）

今後について_障壁や課題（人材確保の状況別）

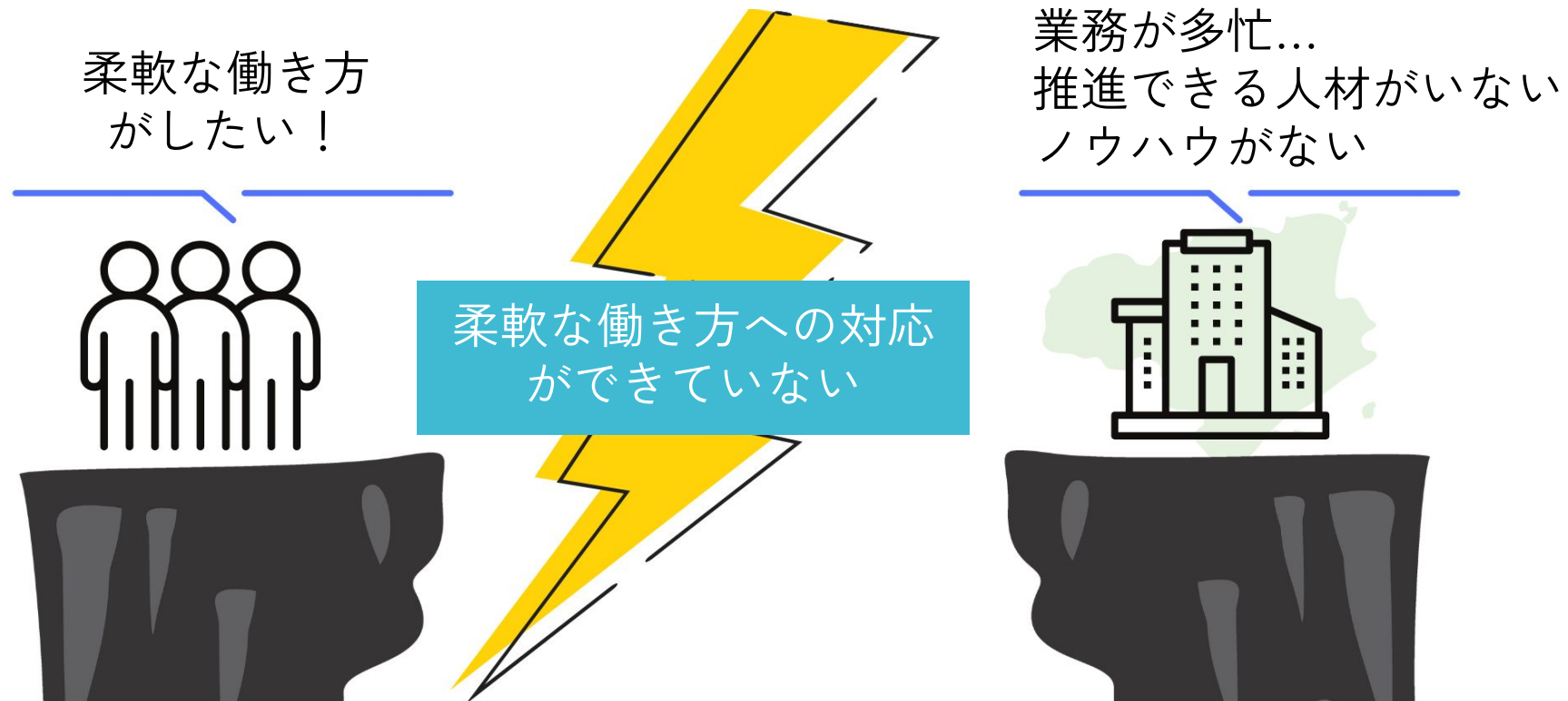
人材確保の状況	1位	2位	3位
十分確保できている	コストがかかる 32.5%（13/40社）	ノウハウがない 25.0%（9/36社）	推進できる人材がいない 24.2%（8/33社）
ある程度確保できている	業務が多忙で手が回らない 37.6%（117/311社）	推進できる人材がいない 24.8%（71/286社）	ノウハウがない 24.7%（65/263社）
あまり確保できていない	業務が多忙で手が回らない 36.5%（66/181社）	推進できる人材がいない 33.1%（57/172社）	ノウハウがない 24.2%（38/157社）
まったく確保できていない	業務が多忙で手が回らな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

POINT

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。

県内企業の働き方改革の取組状況と学生・求職者が企業に求めることのギャップ

■働き方改革現況調査からみる現状



考察

求職者は、柔軟な働き方を求めているが、徳島県の企業は、柔軟な働き方制度を導入する必要性は少なからず感じているものの、「業務が多忙」「推進できる人材がいない」「ノウハウがない」などの理由で、多くの企業で取組が進んでいない（P.5参照）というギャップがある。

「働きやすさ」以外の視点（「選ばれる企業」となるために「働きがい」にも着目）

■「働きがい」は転職を思い留まらせる



POINT

今の仕事へのやりがいが転職に影響

転職にアクティブな25～34歳に転職を考えたことはない理由を尋ねたところ、「今の会社の仕事のやりがいを感じているから」が最も多い。

考察

「働きがい」は離職防止のカギとなる。
「選ばれる企業」となるためには、相互に関係する
「働きやすさ」と「働きがい」の両方が求められる。

出典：株式会社日本能率協会総合研究所 【働きがい1万人調査】“働きやすさ（柔軟な働き方）”は、検討した転職を思い留まらせる“働きがい（仕事のやりがい）”は、転職を考えさせないカギ

https://jmar-im.com/column_es/es2409/

企業好事例（デジタル化の推進から始める働き方改革）

■デジタル化の推進から始める働き方改革

	課題	取組	成果
建設業 A社	新型コロナの蔓延によりテレワークの導入が急務となる中、事務職員の産休や転居によって業務の継続が難しくなった。さらに、作業の指示や段取り、見積もりなど「社長しか対応できない業務」が多く、非効率な状況が生じていた。	● 外部コンサルの指導の下、自社にあったクラウドやSaaSを選定 ● 勤怠、給与、経理など全てデジタル化	● バックオフィスの時間・労力が大幅減 ● 自宅や現場からも事務や会議が可能に ● 新入社員などへの引継ぎや説明が簡単に ● 仕事の取りこぼしが大きく減少
小売業 B社	主要事業の市場が縮小する中、若手層の新規顧客の開拓が必要となったが、顧客情報やノウハウが高齢社員に属人化していた。	● PowerBIを使って社内のデータ分析 ● PowerAppsを使って顧客電子カルテ開発 ● 顧客サービスのためのアプリ開発	● 顧客カルテにより社員間で顧客情報を共有可能に ● 社内勉強会で社員のリテラシーが向上 ● 業務効率化やカルテ開発で顧客についてのインサイトを考える時間が増加 ● アプリ活用で顧客接点の多様化へ

企業好事例（テレワーク体験から始める働き方改革）

■テレワーク体験から始める働き方改革

	課題	取組	成果
建設業 C社	女性社員からテレワークしたいとの希望を聞いていたが、自宅から普段の業務ができるという想像がつかず、無理なものと諦めていた。	- 外部コンサルの指導の下、テレワークの試行 - クラウドストレージを使ったデータ共有 - 工事台帳Excel入力の簡素化	- 週に2日程度のテレワークなら支障がないことを立証 - 属人化していた業務を他者でも対応可能に改善
製造業 D社	出産を控えた社員がいるため、在宅勤務の導入をしたいが、評価や業務管理に不安から慎重になっていた。	- 外部コンサルの指導の下、テレワークの試行 - 専門家による人事評価の研修 1on1の重要性を伝える研修動画の作成	- テレワークの便利さを実感し、継続実施の要望が増加 - 人事評価の考え方と1on1の重要性を理解 - テレワーク試行で古い業務システムの課題を可視化
建設業 E社	人材確保のために多様な働き方を取り入れて会社の魅力を高めたいが、抵抗感を抱く社員もいて、どうすれば良いか分からなかった。	- 外部コンサルの指導の下、テレワークの試行 - 現場も含めた社内コミュニケーションの活性化 「デジタル端末利用ガイドブック」を作成し、従業員へ説明会を実施	- テレワークの便利さを実感 - 必要な人が柔軟な働き方をすることを許容できる社風に - 採用活動においてテレワーク実施がアピールポイントに

企業好事例（「働きがい」に着目した働き方改革の推進）

■ 「働きがい」に着目した働き方改革

	課題	取組	成果
建設業 F社	社員の高齢化が進む中、若手社員の採用を強化し、長く働き続けられる環境を整える必要があった。働きがいを高め、若手からベテランまで安心して働ける職場づくりが課題だった。	● 現場の意見を尊重するため、役職者と気兼ねなく意見交換できる会議を設定 ● 男性育児休業取得推進、リフレッシュ休暇など休暇制度の設定 ● 社員考案の親睦を深めるイベントの実施	● 若手からの意見や提案が活発化 ● 世代を問わず教え合う社風に ● 男女にかかわらず100%育児休暇を取得 ● 親睦イベントが社内に一体感を生むことに寄与
印刷業 G社	待遇面の改善には取り組んでいたが、社員一人ひとりがやりがいを感じ主体的に働いてくれるようにすることが課題だった。	● 多様な社員が参加する委員会活動を実施し、社員主体の働きがいを醸成 ● 社員に権限委譲し、意見を即座に反映 ● 朝礼唱和により企業理念の理解を深め、当事者意識を促進	● 委員会の提案で、休暇制度の改革やクラウドでのスケジュール管理が実現 ● 部署の垣根を越えた交流、若手がリーダーとなる場面の増加 ● 業務の自動化や属人化解消が進み、休みやすい環境に