

平成 30 年度  
小規模事業者・中小企業者の  
働き方改革に向けた取り組みアンケート

---

報告書

平成 31 年 2 月

高知県中小企業団体中央会

## 目次

<b>1 調査概要</b>	<b>2</b>
<b>1-1 調査方法</b>	<b>2</b>
1) 目的	2
2) アンケート調査の方法	2
<b>2 アンケート調査結果</b>	<b>5</b>
1) 休日休暇制度についておたずねします。(SA)	9
2) 年次有給休暇の取得状況を教えてください。(SA)	10
3) 年次有給休暇の取得促進のための措置 (SA)	14
4) 時間単位の年次有給休暇の制度化の状況 (SA)	16
5) 労働時間について教えてください。	18
6) 定年制について教えてください。	22
7) 退職金・企業年金制度について教えてください (公的年金を除く)。	32
8) パート従業員の方の雇用制度について改善を検討していることを教えてください。 (MA)	37
9) パート従業員の正職員への転換で課題となっていることを教えてください。(MA)	39
10) 従業員の労働条件の改善で検討していることを教えてください。(MA)	41
11) 働き方改革に関連して支援を望むことを教えてください。(MA)	42

# 1 調査概要

## 1-1 調査方法

### 1) 目的

働き方改革についての取り組みが求められるが、県内の中小企業で働く雇用労働者の休暇の取得状況や、定年年齢、退職金制度有無等についての県内企業のデータ、特に、小企業者に関するデータがないため、アンケート調査を実施することにより県内小企業者、中小企業者の働き方改革にむけた取り組み状況や課題を把握し、普及啓発が必要なテーマや実施方法、課題解決に向けた具体的な支援を行うための基礎的な情報を取得することを目的とする。

### 2) アンケート調査の方法

本調査では次の通りアンケート調査を実施した。

項目	内容
調査期間	平成 31 年 1 月 21 日から平成 31 年 2 月 1 日
調査方法	郵送配布郵送回収
調査対象	高知県内の事業者 4000 社
調査項目	常勤従業員の労働条件 パート従業員の労働条件 働き方改革に関する課題

#### ※データの抽出方法

商店街振興組合や事業協同組合などの会員企業、ものづくり補助金の採択企業などから 4,000 社を抽出した。

アンケート調査用紙

小企業者・中小企業者の働き方改革に向けた取り組みアンケートのお願い

高知県中小企業団体中央会

事業所名		常勤の従業員数 ( 人)	
		パート従業員数 ( 人)	
部署名	担当者名	電話番号	ファクシミリ
住所			
業種 主なものを1つ を○で囲んで ください	鉱業、 採石業、 砂利採 取業	建設業	製造業 (食品)
			製造業 (食品以外)
			小売業
			卸売業
			金融・保険
			宿泊業・ 飲食 サービス
			生活関連 サービス業、 娯楽業
			その他

※恐れ入りますが、2月1日までに回答をご投函ください

**○常勤の従業員の方に労働条件について**

**1 休日・休暇制度についておたずねします**

(1) 週休制について教えてください(当てはまる番号を1つ○で囲んで下さい)

- ①週休 1日    ②全週休2日    ③週休2日(月1回～月3回)    ④週休2日以上

**2 年次有給休暇の取得状況を教えてください**

(1) 平成30年又は直近の年休付与期間での従業員1人あたりの年次有給休暇の取得状況を記入してください。

・年休を付与している常用従業員数	人
・従業員1人あたりの平均付与日数(繰越日数を除く)	日/人
・従業員1人あたりの平均取得日数	日/人

**3 年次有給休暇の取得促進のための措置(当てはまる番号を1つ○で囲んで下さい)**

- ①事業所全体の休業による一斉付与  
 ②計画年休制度(労使協定に基づく年休の計画的付与)  
 ③管理・監督者による率先取得  
 ④日時を指定予定  
 ⑤その他( )

**4 時間単位の年次有給休暇の制度化の状況(当てはまる番号を1つ○で囲んで下さい)**

- ①制度化している    ②制度化していない    ③検討中

**5 労働時間について教えてください**

- (1) 従業員 1人あたりの 一週間の所定内労働時間 ( 時間)  
 (2) 従業員1人あたりの平均的な時間外労働(残業)時間(当てはまる番号を1つ○で囲んで下さい)  
 ①10時間未満    ②10時間～20未満    ③20時間～45時間未満  
 ④45時間～60時間未満    ⑤60時間以上

**6 定年制について教えてください(当てはまる番号・記号を○で囲み年齢を記入して下さい)**

- (1) 貴社の定年年齢を教えてください。  
 ① 定年( 才)    ② 定年を定めていない  
 (2) 定年後の勤務延長等について該当する個所に○をつけてください  
 ①定年延長制度あり a( 才まで) b 年齢を定めていない  
 ②再雇用制度あり a( 才まで) b 年齢を定めていない  
 ③定年後の雇用はしない

**7 退職金・企業年金制度について教えてください（公的年金を除く）（当てはまる番号を1つ○で囲んで下さい）**

**(1) 実施している制度**

- ①一時金のみ ②退職年金のみ ③一時金と退職年金 ④その他 (.....)  
⑤なし ⑥制度検討中

**(2) 利用している制度**

- ①企業内で準備 ②共済制度（中小企業退職金共済） ③共済制度（特定退職金共済制度）  
④その他 (.....)

**○パート従業員の方に労働条件について**

**8 パート従業員の方の雇用制度について改善を検討していることを教えて下さい（当てはまる番号すべてを○で囲んで下さい）**

- ①賃金賞与制度の改善  
②正社員への転換  
③退職金制度等の創設  
④研修制度の充実  
⑤その他 (.....)

**9 パート従業員の正職員への転換で課題となっていることを教えて下さい（当てはまる番号すべてを○で囲んで下さい）**

- ①正社員に転換するためのスキルアップが必要  
②パート従業員が正職員への転換を希望しない  
③パートでの対応が望ましい業務がある（短時間業務 季節的な業務等）  
④その他 (.....)

**○働き改革に関連して企業全体で検討している課題等を教えてください**

**1.0 従業員の労働条件の改善で検討していることを教えてください（当てはまる番号すべてを○で囲んで下さい）**

- (1) 賃上げ (2) 休暇の増 (3) 所定就業時間の短縮 (4) 勤務時間の弾力化  
(5) 時間単位の有給制度の導入 (6) 時間外労働の削減 (7) その他 (.....)

**1.1 働き方改革に関連して支援を望むことを教えてください（当てはまる番号すべてを○で囲んで下さい）**

- (1) 制度の説明（労働基準法等の改正内容や助成金等の説明）  
(2) 就業規則等の作成・変更の相談 (3) その他 (.....)

ご協力ありがとうございました。

**用語の説明**

※1 中小企業退職金共済

独力では退職金制度を設けることが難しい中小企業のために、事業主の相互共済の仕組みと国の援助による退職金制度

※2 特定退職金共済

所得税法施行令第73条の要件を満たす商工会議所、商工会、中央会などの特定退職金共済団体が行う退職金共済制度

○アンケートの記入方法等のご質問は、山本（雄） 嘉数（かず）までお願いします

電話：088-845-8870

ファクシミリ：088-845-2434

eメール：info@kbiz.or.jp

○補助金やセミナー等の情報提供を提供しています。ご希望の方は、メールアドレスを記入してください。（メールアドレス：.....）

## 2 アンケート調査結果

回答のあった941票のうち廃業、従業員なしを除く894票を分析対象とした。この結果、有効回収率は約22.4%（894票/4000票）となった。

また、集計にあたっては以下の通り処理を行った。

- アンケートに答えていただいた質問ごとに、未回答を含む無効回答を除いたものを母数として集計した。
- 5(1) 従業員1人あたりの一週間の所定内労働時間について、10時間未満や44時間を超過した時間を記載している回答については、1日当たりの労働時間を記載した、あるいは時間外を含めて記載したと考えられるため、無効回答として処理した。

### 従業員数・業種について

アンケートを回収した事業者の常勤従業員数は、2人以下と3-5人がそれぞれ約20%、11-20人が約19%となり、20人以下の事業者が約75%を占める結果となった。また、51人以上の事業者は全体の約10%となった。パート従業員数は、2人以下が約61%と最も多く、次いで3-5人が約16%、6-10人が約12%となった。

次に、事業者の業種について、建設業が約31%と最も多く、次いで製造業（食品以外）、その他、製造業（食品）となった。

また、業種別みると、卸・小売業や飲食・宿泊サービス業は、建設業や製造業に比べて、常勤従業員数「5人以下」の占める割合が大きい。

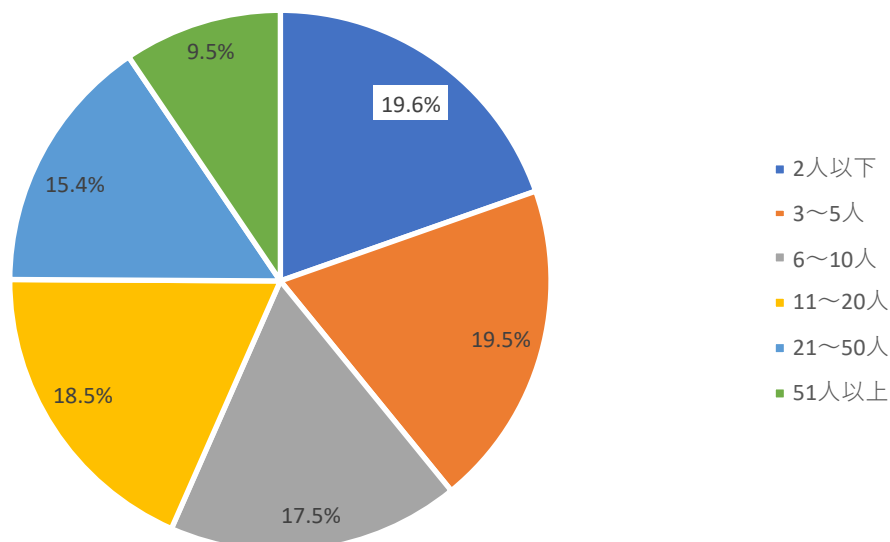


図1 常勤従業員数 (n=887)

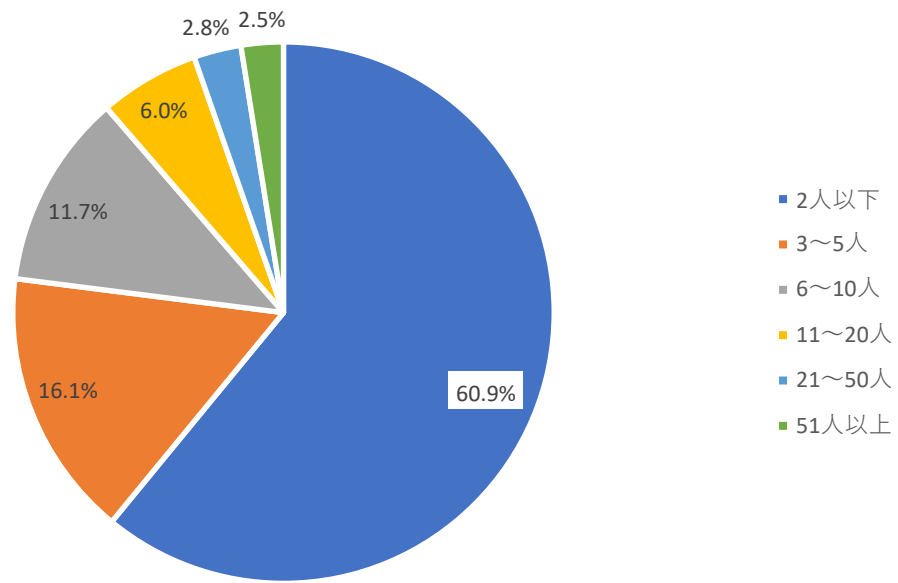


図 2 パート従業員数 (n=635)

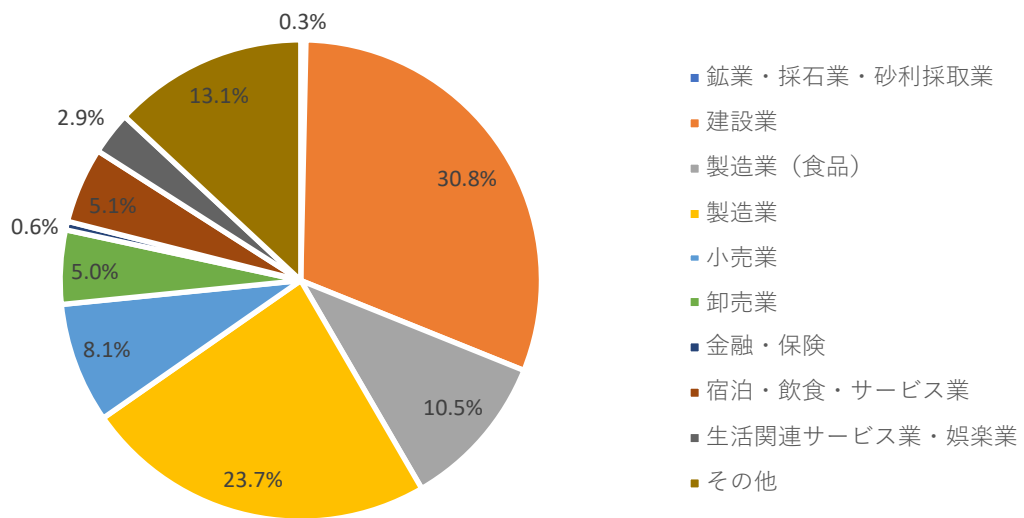


図 3 業種 (n=865)

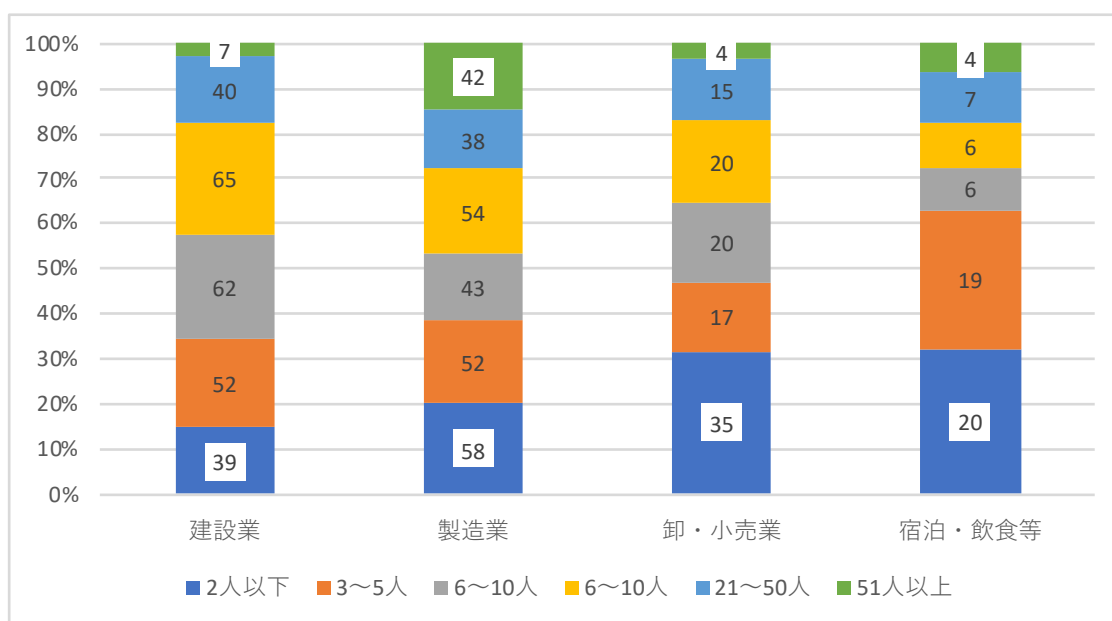


図 4 業種別の常勤従業員数

表 1 常勤従業員数 (n=887)

項目	回答数	比率
2人以下	174	19.6%
3~5人	173	19.5%
6~10人	155	17.5%
11~20人	164	18.5%
21~50人	137	15.4%
51人以上	84	9.5%
回答数	887	100.0%

表 2 パート従業員数 (n=635)

項目	回答数	比率
2人以下	387	60.9%
3~5人	102	16.1%
6~10人	74	11.7%
11~20人	38	6.0%
21~50人	18	2.8%
51人以上	16	2.5%
回答数	635	100.0%



表 3 業種業種 (n=865)

業種	回答数	比率
鉱業・採石業・砂利採取業	3	0.3%
建設業	266	30.8%
製造業（食品）	91	10.5%
製造業	205	23.7%
小売業	70	8.1%
卸売業	43	5.0%
金融・保険	5	0.6%
宿泊・飲食・サービス業	44	5.1%
生活関連サービス業・娯楽業	25	2.9%
その他	113	13.1%
回答数	865	100.0%

## 常勤の従業員の方の労働条件について

### 1) 休日休暇制度についておたずねします。(SA)

常勤従業員の休日休暇制度は、「週休2日（月1回～3回）」が全体の約57%と最も多く、次いで「全週休2日」「週休1日」となった。

常勤従業員規模別にみると、「週休1日」の占める割合について、2人以下の事業者では全体の傾向とは異なっていますが比較的高くみられ、21人以上の事業者では低くみえる。

業種別にみると、製造業と卸・小売業では、「全週休2日」の割合がいずれも約30%と他業種に比べて多く、宿泊・飲食サービス等では、「週休1日」が約32%と他業種に比べて多い結果となった。

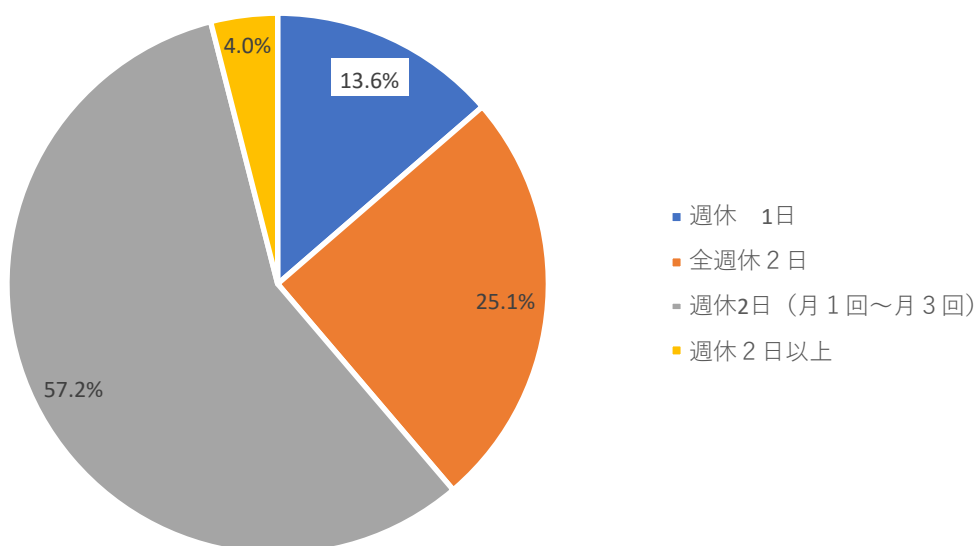


図 5 休日休暇制度 (n=828)

表 4 休日休暇制度 (n=828)

項目	回答数	比率
週休 1日	113	13.6%
全週休 2日	208	25.1%
週休2日（月1回～月3回）	474	57.2%
週休 2日以上	33	4.0%
回答数	828	100.0%

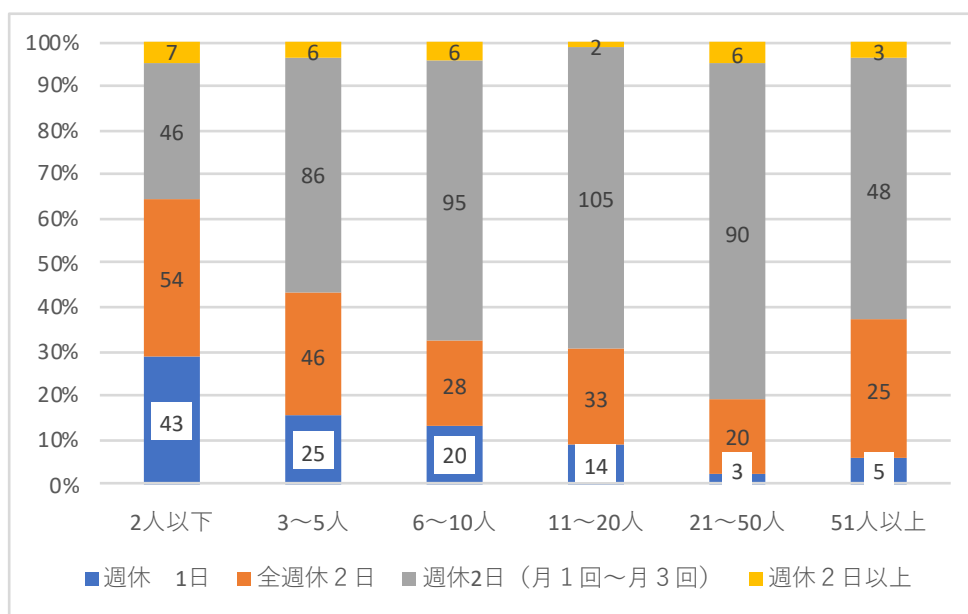


図 6 休日休暇制度（従業員規模別）※棒中の数値は実数

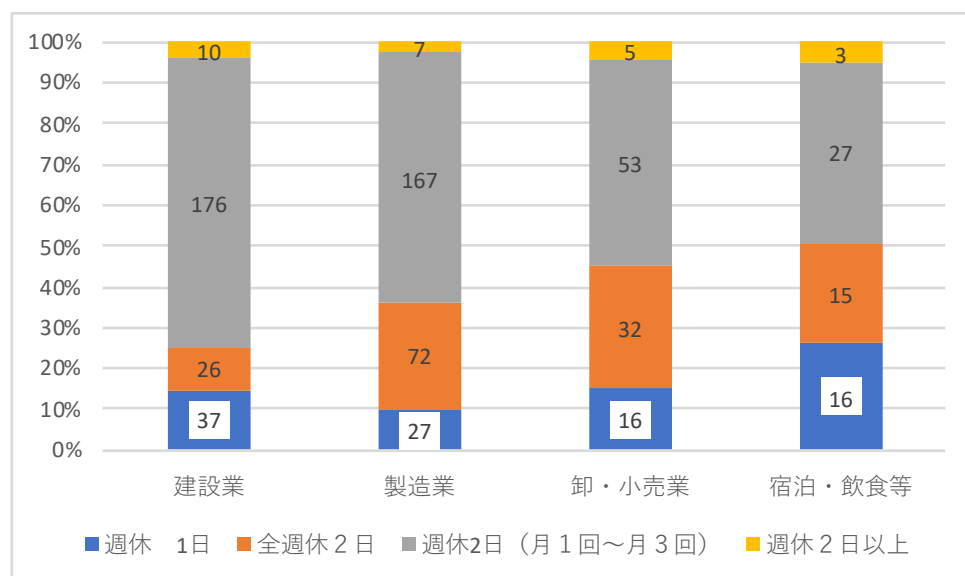


図 7 休日休暇制度（業種別）※棒中の数値は実数

## 2) 年次有給休暇の取得状況を教えてください。(SA)

年次有給休暇の付与日数は「16 日以上 20 日以下」が全体の約 52%を占め、次いで「11 日以上 15 日以下」「6 日以上 10 日以下」となった。常勤従業員規模別にみると、従業員規模数が多いほど、付与日数が 16 日以上と多い割合が高く、逆に従業員規模が小さい事業者ほど付与日数が少ない割合が高い。また、従業員規模数が小さい事業者には、付与日数が「21 日以上」のところは 30%近くある一方で、付与日数が少ない事業もあり、ばらつきがみられた。業種別にみると、製造業では「16 日以上 20 日以下」

の占める割合が他と比べて高く見えるが、それ以外の業種ではばらつきがみられる結果となった。

また、平均的な取得日数と付与日数から年次有給休暇の取得率を求め、20%おきに集計した。取得率をみると、「取得率 80%以上」が全体の約 24%に留まり、全体的に年次有給休暇を十分に活用していない状況が伺える。従業員規模別にみると、2人以下は「100%以上」と回答したのが約 49%と、その他の規模と比べて圧倒的に高い。これらは付与日数が少ないことも影響しているであろう。

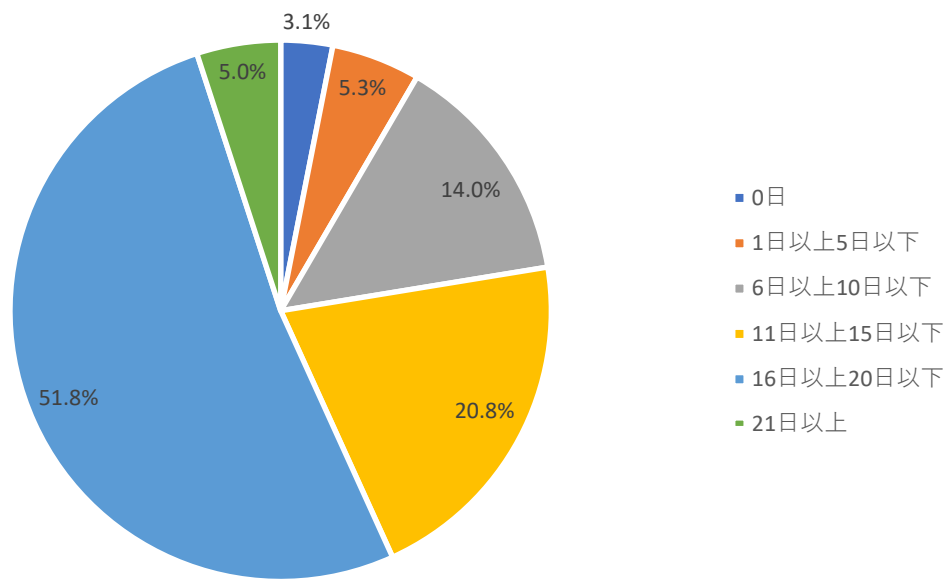


図 8 年次有給休暇の付与日数

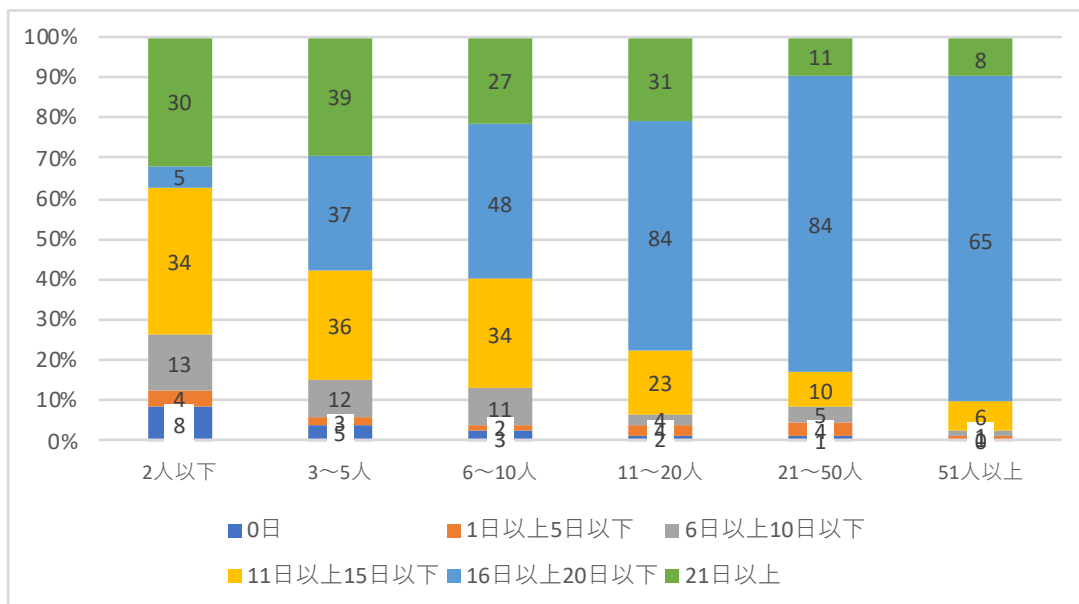


図 9 年次有給休暇の付与日数（従業員規模別）※棒中の数値は実数

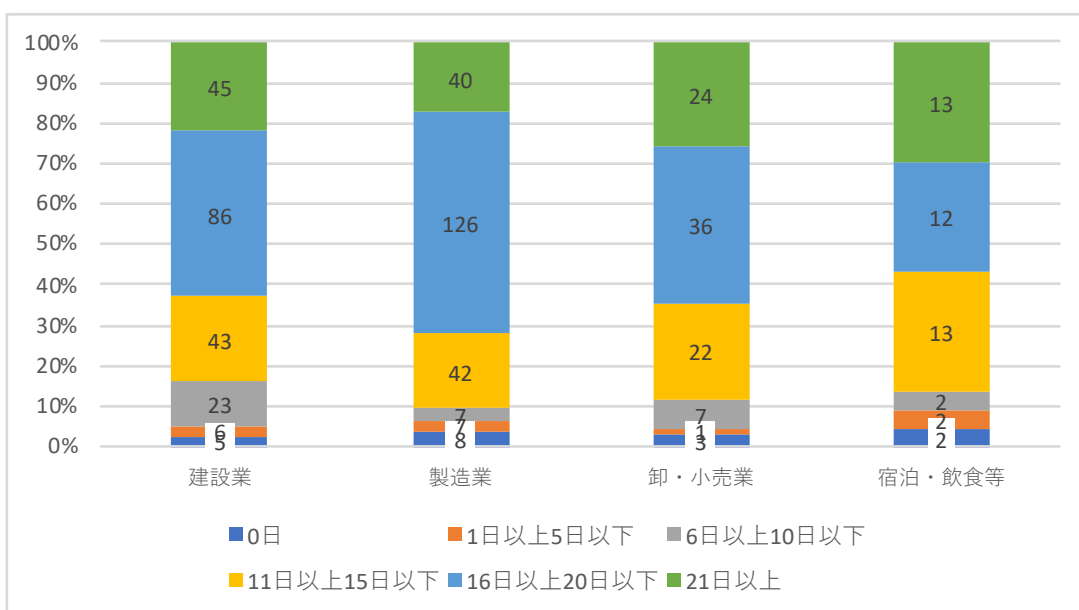


図 10 年次有給休暇の付与日数（業種別）※棒中の数値は実数

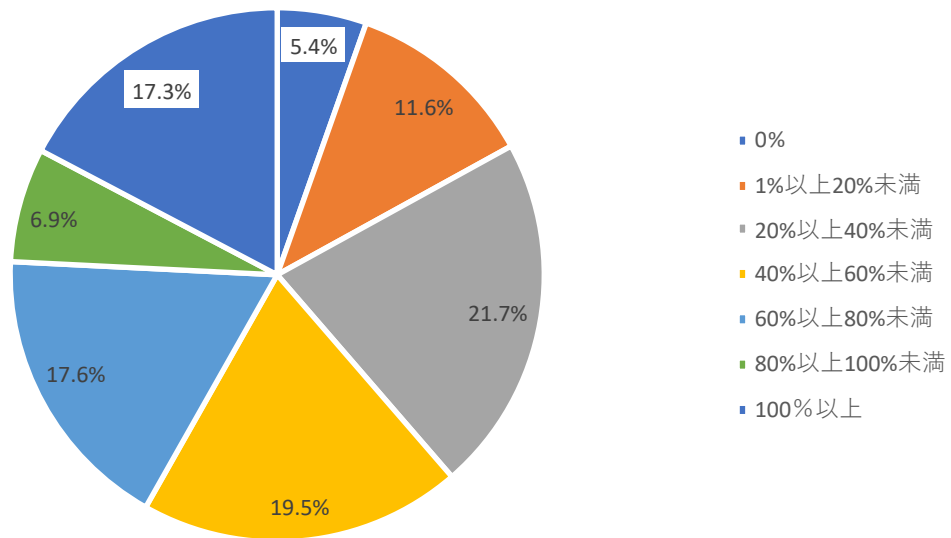


図 11 年次有給休暇の取得率 (n=665)

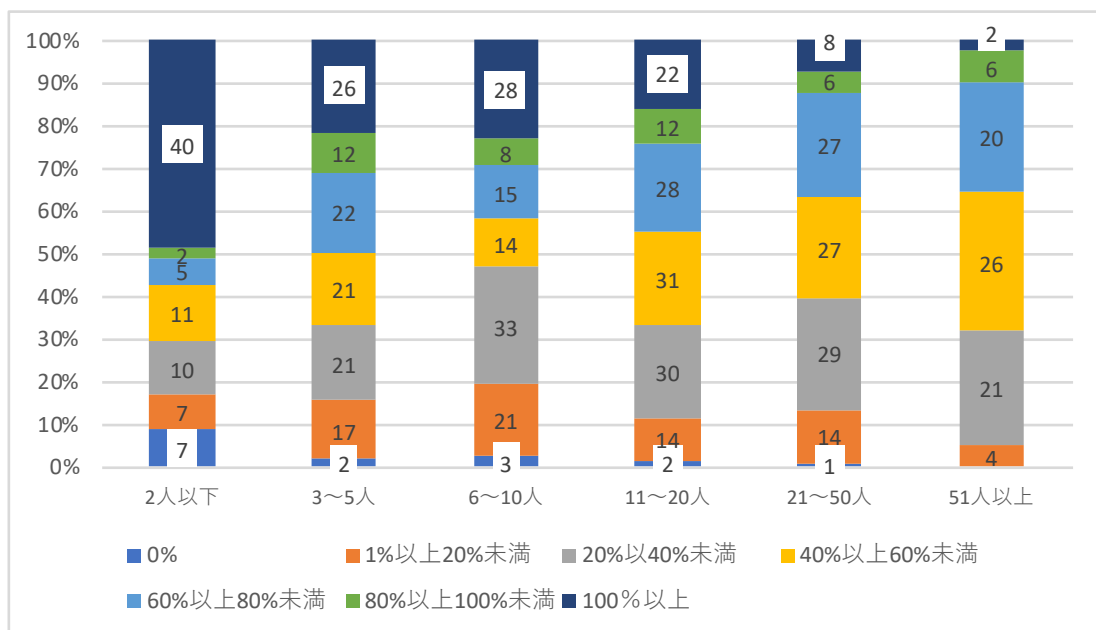


図 12 年次有給休暇の取得率 (従業員規模別) ※棒中の数値は実数

表 5 年次有給休暇の付与日数 (n=678)

項目	回答数	比率
0日	21	3.1%
1日以上5日以下	36	5.3%
6日以上10日以下	95	14.0%
11日以上15日以下	141	20.8%
16日以上20日以下	351	51.8%
21日以上	34	5.0%
回答数	678	100.0%

表 6 年次有給休暇の取得率 (n=665)

項目	回答数	比率
0%	36	5.4%
1%以上20%未満	77	11.6%
20%以上40%未満	144	21.7%
40%以上60%未満	130	19.5%
60%以上80%未満	117	17.6%
80%以上100%未満	46	6.9%
100%以上	115	17.3%
回答数	665	100.0%

### 3) 年次有給休暇の取得促進のための措置 (SA)

年次有給休暇の取得推進のための措置について、「事業者全体の休業による一斉休業」が約 22%と最も多いが、「日時を指定予定」などの選択肢もほぼ同様な割合を占めるなど全体でみると分散している。

常勤従業員規模別にみると、2 人以下や 3～5 人以下の事業者など小規模な事業者ほど、「事業者全体の休業による一斉休業」の占める割合が高くなり、従業員規模が大きい事業者ほど割合が少なくなる。反対に、「管理・監督者による率先取得」や「計画年休制度」は従業員規模が大きいほど割合が高く、小さいほど低いようにみえる。特に 51 人以上の事業者でのその傾向が顕著である。

業種別にみると、宿泊・飲食サービス等・建設業・製造業の順で「事業者全体の休業による一斉休業」の占める割合が高く、卸・小売業では「計画年休制度」の占める割合が高い。宿泊・飲食サービス等では、「事業者全体の休業による一斉休業」と「計画年休制度」を合わせると 50%を超えている。

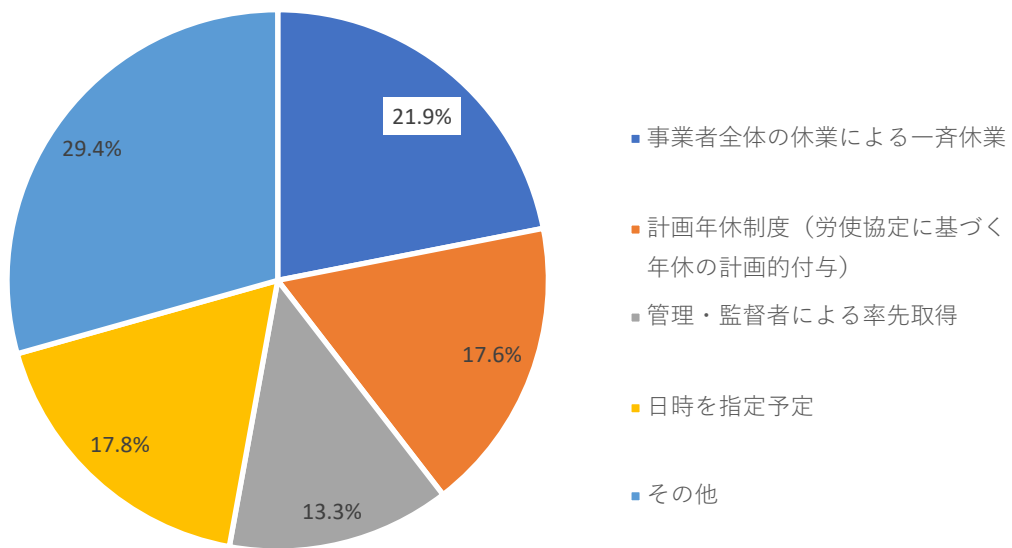


図 13 年次有給休暇の取得促進のための措置 (n=698)

表 7 年次有給休暇の取得促進のための措置 (n=698)

項目	回答数	比率
事業者全体の休業による一斉休業	153	21.9%
計画年休制度	123	17.6%
管理・監督者による率先取得	93	13.3%
日時を指定予定	124	17.8%
その他	205	29.4%
回答数	698	100.0%



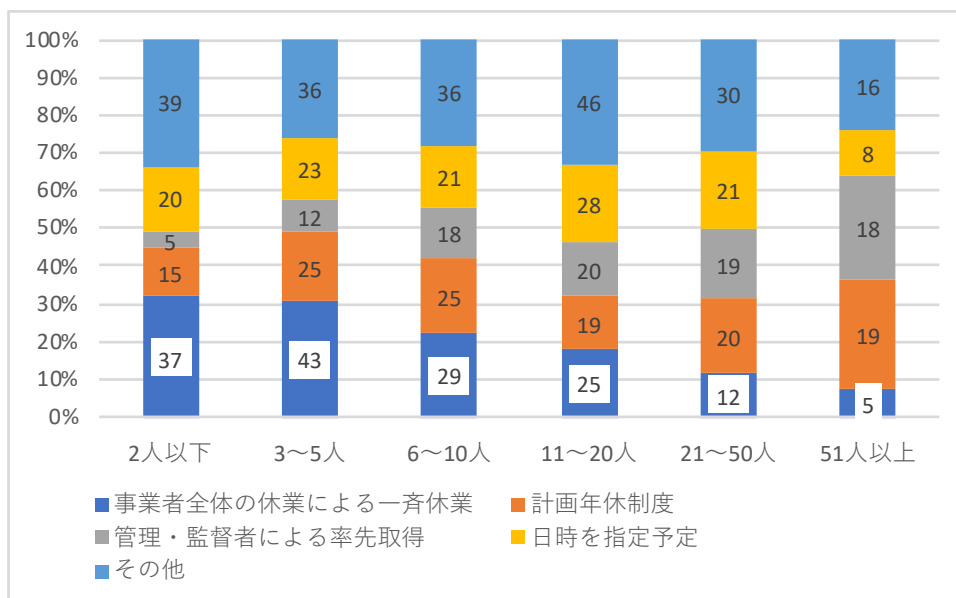


図 14 年次有給休暇の取得促進のための措置（従業員規模別）※棒中の数値は実数

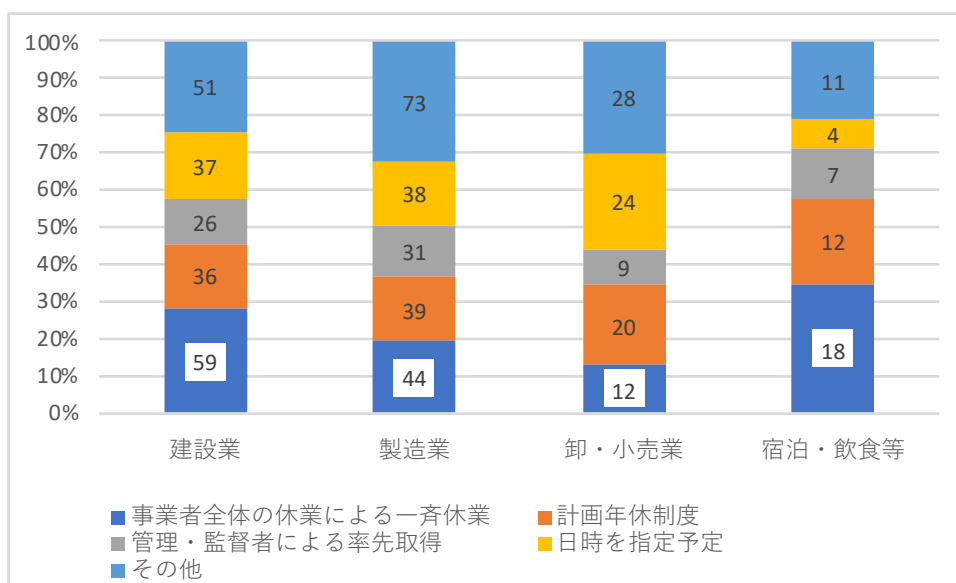


図 15 年次有給休暇の取得促進のための措置（業種別）※棒中の数値は実数

#### 4) 時間単位の年次有給休暇の制度化の状況（SA）

時間単位の年次有給休暇について、約 60%が「制度化していない」が約 60%、「検討中」が約 16%と制度化していない事業者があわせて約 76%となり、「制度化している」が約 24%にとどまった。

業種別による特徴は見受けられないが、常勤従業員規模別にみると、「制度化している」の占める割合は、規模が大きいほど占める割合が高く、小さいほど低くなる傾向に見える。

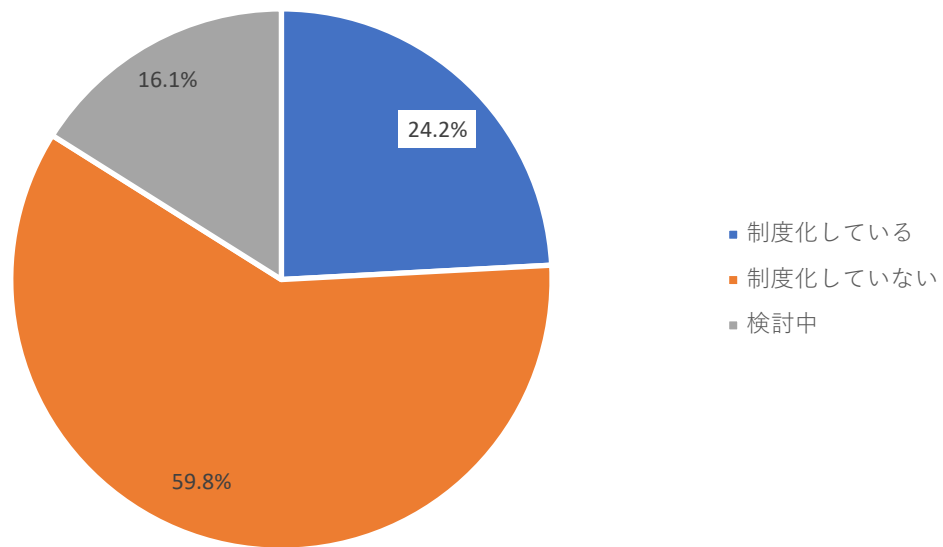


図 16 時間単位の年次有給休暇の制度化 (n=828)

表 8 時間単位の年次有給休暇の制度化 (n=828)

項目	回答数	比率
制度化している	200	24.2%
制度化していない	495	59.8%
検討中	133	16.1%
回答数	828	100.0%

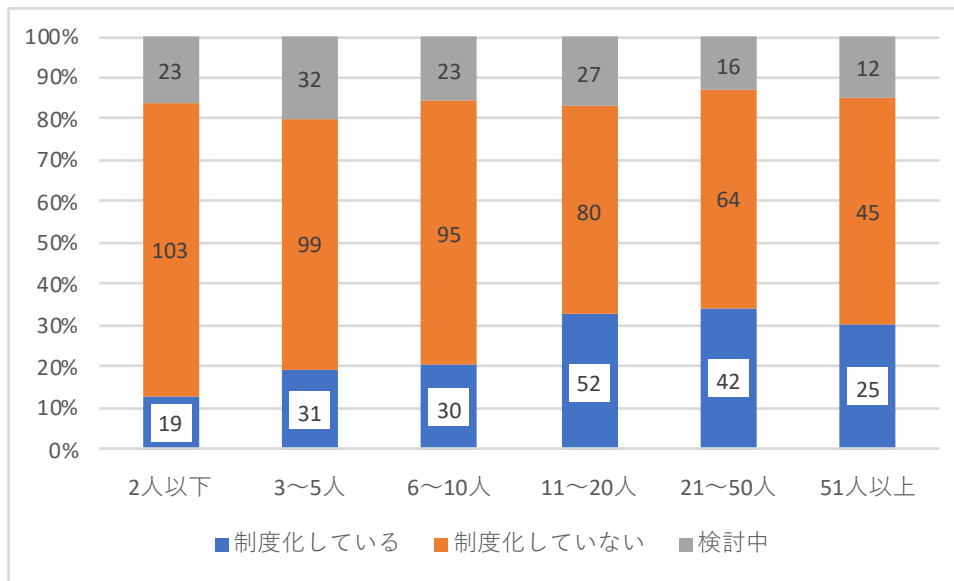


図 17 時間単位の年次有給休暇の制度化（従業員規模別）※棒中の数値は実数

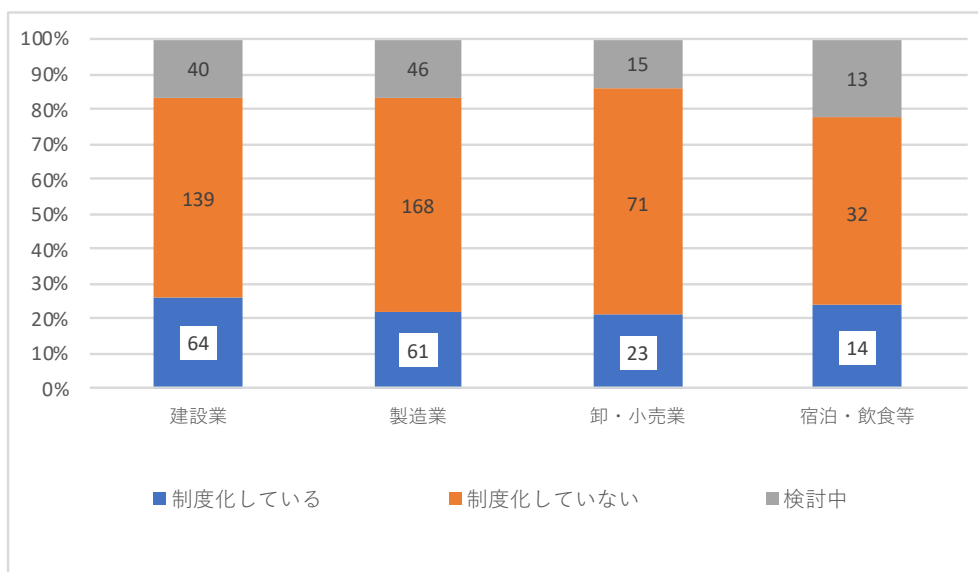


図 18 時間単位の年次有給休暇の制度化（業種別）※棒中の数値は実数

## 5) 労働時間について教えてください。

### (1) 従業員 1 人あたりの一週間の所定労働時間（SA）

従業員 1 人あたりの一週間の所定労働時間について、1 時間単位で集計したところ 40 時間以上 41 時間未満が約 70%と最も多かった。

常勤従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「36 時間未満」の占める割合が大きい傾向がややみられた。

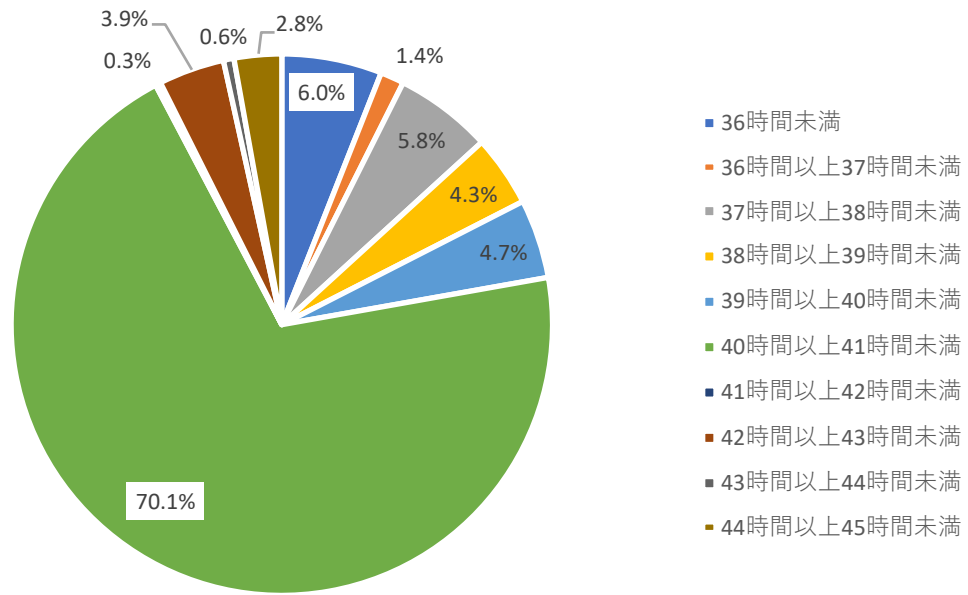


図 19 1週間の所定労働時間 (n=635)

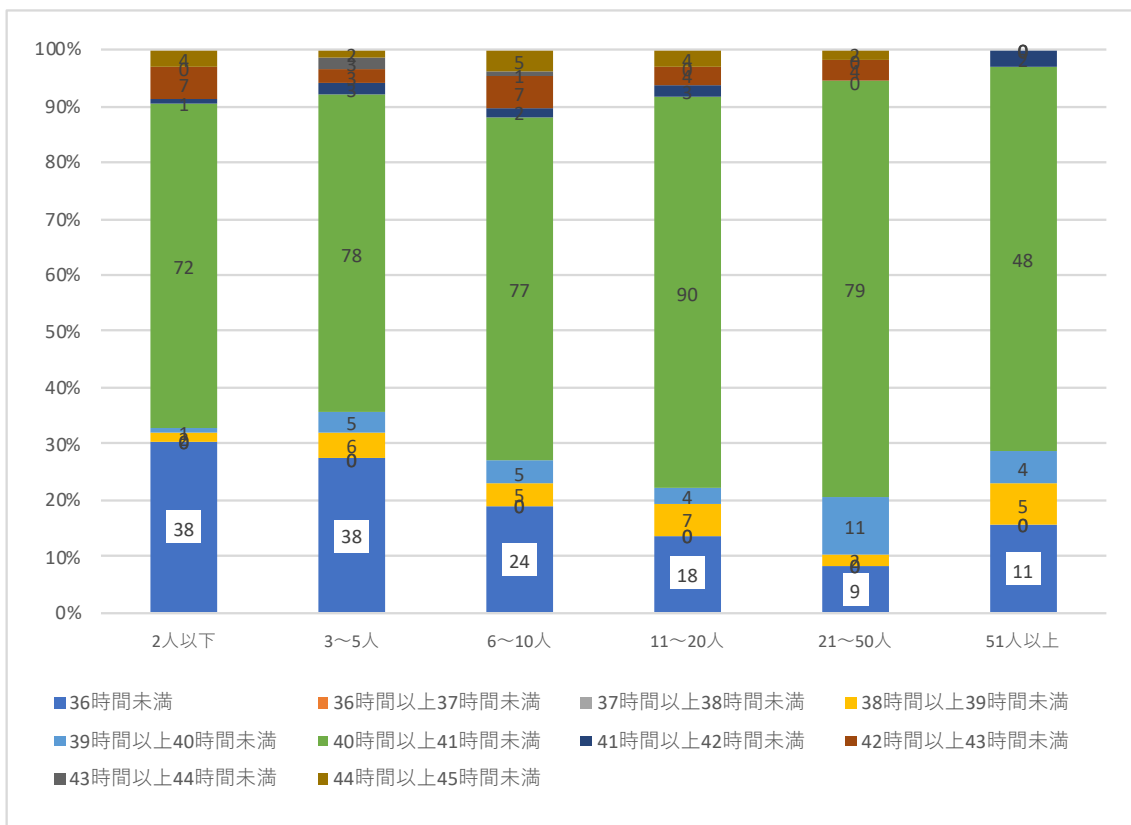


図 20 1週間の所定労働時間 (従業員規模別) ※棒中の数値は実数

表 9 1 週間の所定労働時間 (n=635)

項目	回答数	比率
36時間未満	38	6.0%
36時間以上37時間未満	9	1.4%
37時間以上38時間未満	37	5.8%
38時間以上39時間未満	27	4.3%
39時間以上40時間未満	30	4.7%
40時間以上41時間未満	445	70.1%
41時間以上42時間未満	2	0.3%
42時間以上43時間未満	25	3.9%
43時間以上44時間未満	4	0.6%
44時間以上45時間未満	18	2.8%
回答数	635	100.0%

#### (2) 従業員 1 人あたりの平均的な時間外労働時間

平均的な時間外労働時間は、従業員 1 人あたりでは、「10 時間未満」が約 66%と最も多く、次いで「20 時間未満」が約 19%、「45 時間未満」が約 13%であった。月 45 時間以上の事業者は全体の約 2%となった。

常勤従業員規模別にみると、例えば「10 時間未満」をみると、2 人以下の事業者では約 85%を占めるのに対して、従業員規模が多くなるほど占める割合が減少し、51 人以上では約 36%となっている。このように、従業員規模が少ないほど時間外労働時間が少なく、規模が大きいほど時間外労働時間が多い傾向がみられる。

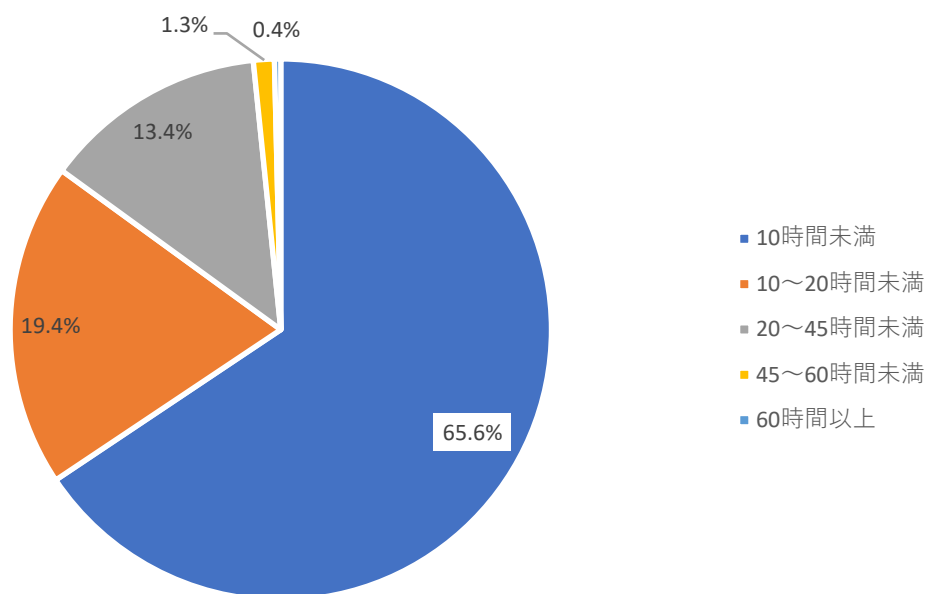


図 21 平均的な時間外労働時間 (n=800)

表 10 平均的な時間外労働時間 (n=800)

項目	回答数	比率
10時間未満	525	65.6%
10～20時間未満	155	19.4%
20～45時間未満	107	13.4%
45～60時間未満	10	1.3%
60時間以上	3	0.4%
回答数	800	100.0%

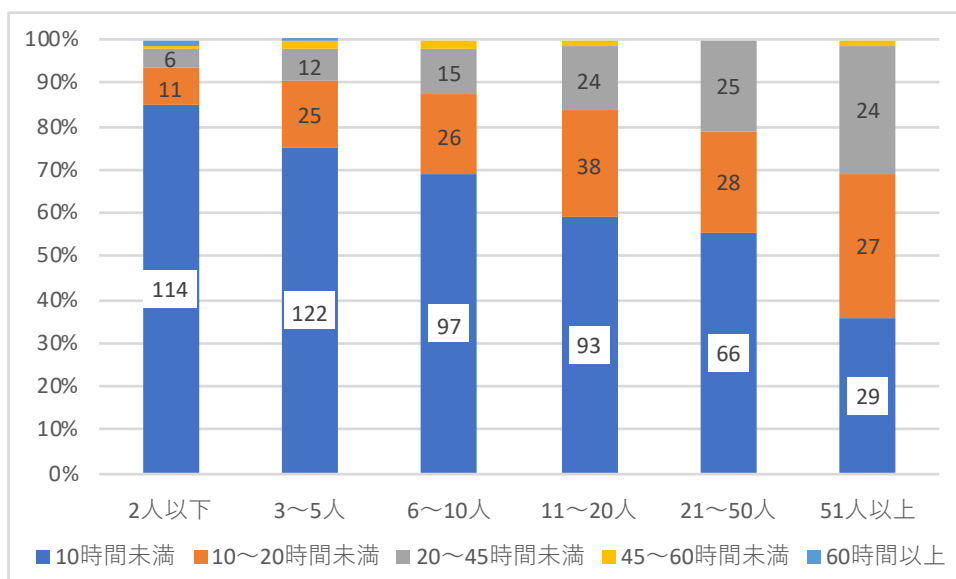


図 22 平均的な時間外労働時間（従業員規模別）※棒中の数値は実数

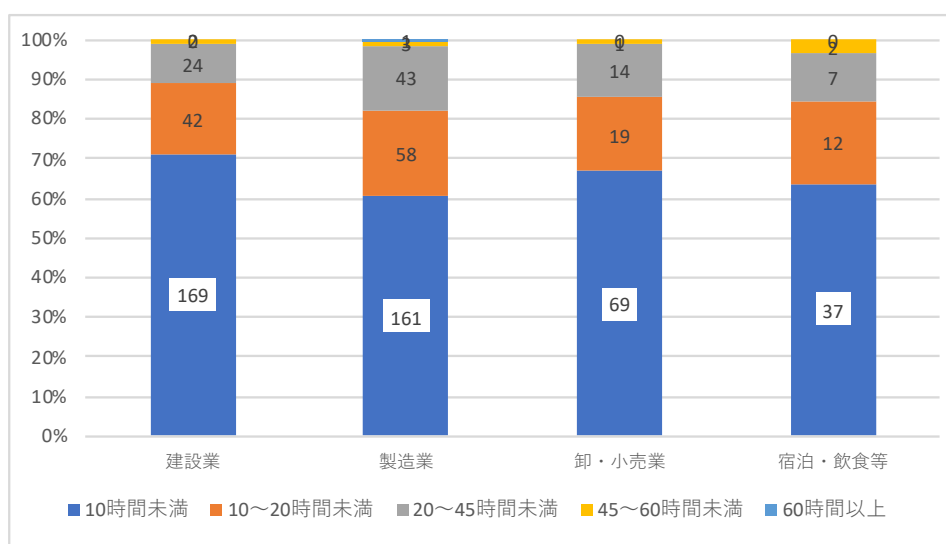


図 23 平均的な時間外労働時間（業種別）※棒中の数値は実数

## 6) 定年制について教えてください。

### (1) 貴社の定年年齢を教えてください。(SA)

定年年齢は、「定年あり」が約 69%、「定年を定めていない」が約 31%となった。常勤従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「定年を定めていない」の占める割合が高く、特に従業員が 2 人以下では約 73%を占めた。業種別にみると、宿泊・飲食サービス等は製造業や卸・小売業に比べて「定年を定めていない」と回答した者がやや高いように見える。

また、「定年あり」と答えた事業者のうち、「60 才」が約 67%ともっとも多く、次いで

「65才」が約26%となった。常勤従業員規模別でみると、51人以上の事業者では、「60才」が約84%、「65才」が約8%と、ほぼ60才定年となった一方で、その他の規模では、「65才」と回答した事業者も24%から39%まであり、60才と65才の定年に2極化していることがわかった。業種別にみると、建設業は他の業種に比べ「60才」に占める割合が高く、「65才」に占める割合が小さいようにも見受けられる。

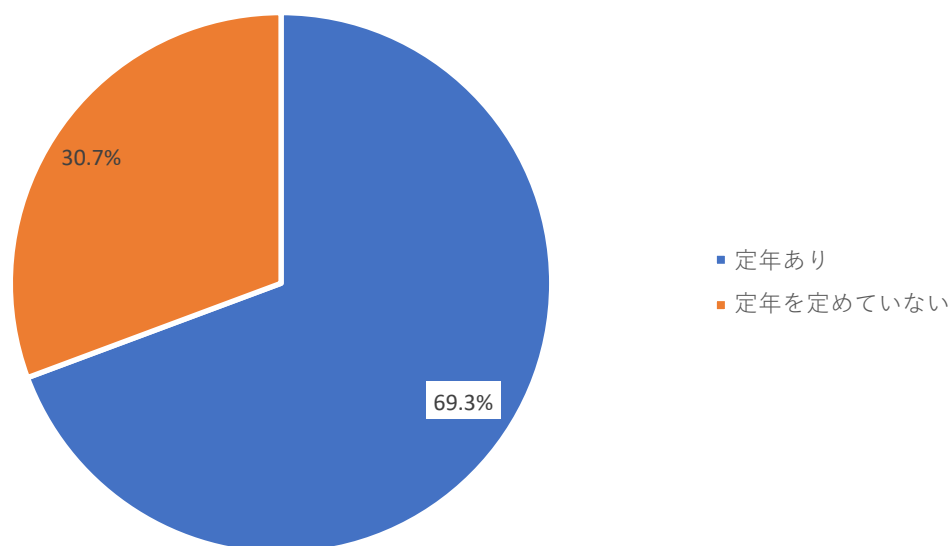


図 24 定年年齢の有無 (n=864)

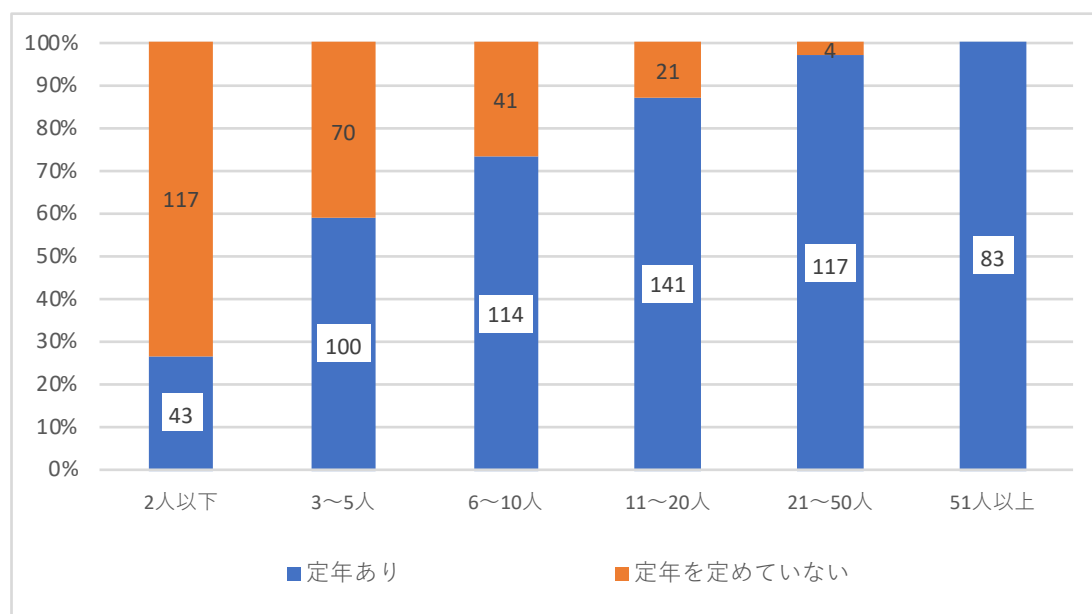


図 25 定年年齢の有無 (従業員規模別) ※棒中の数値は実数



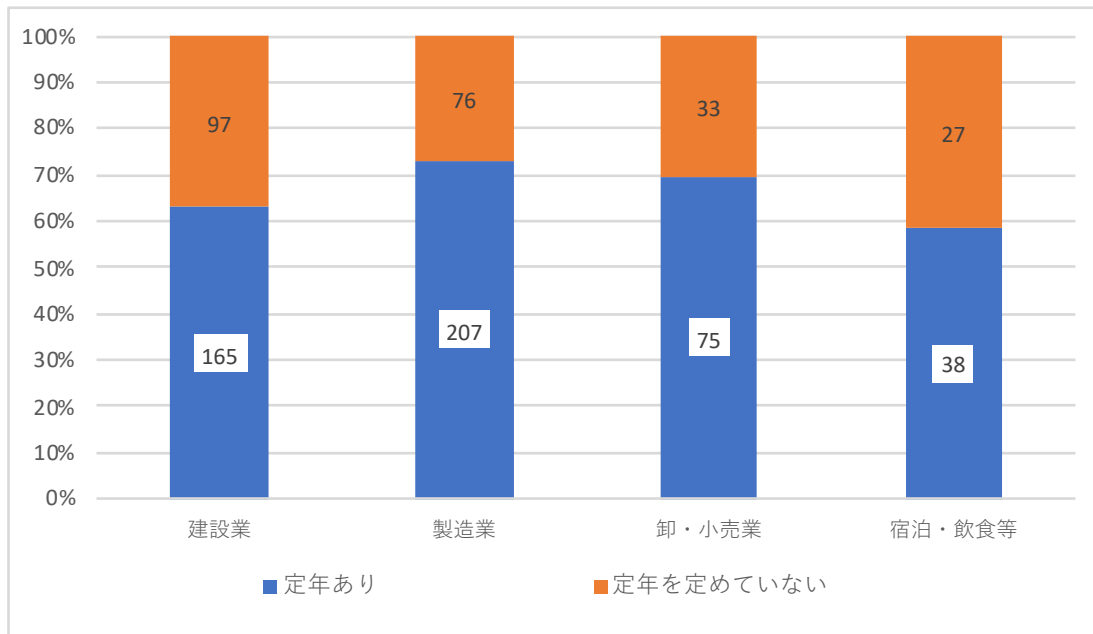


図 26 定年年齢の有無（業種別）※棒中の数値は実数

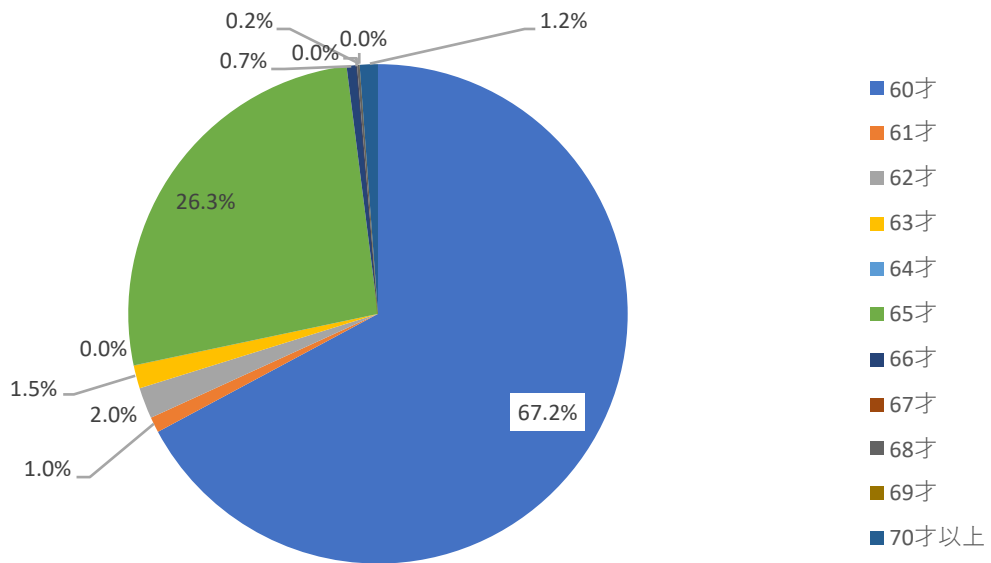


図 27 定年年齢 (n=597)

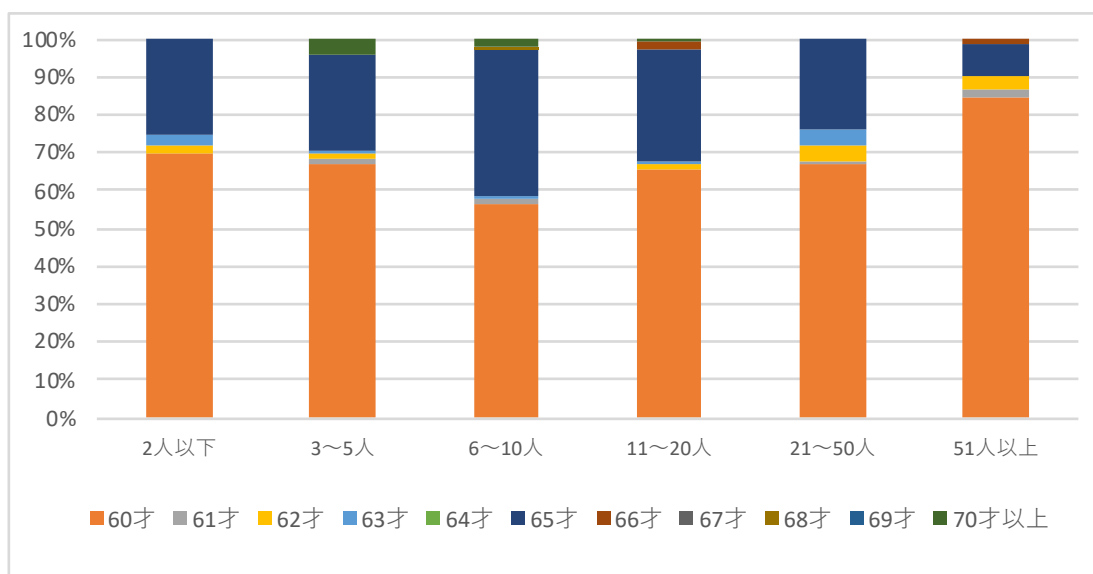


図 28 定年年齢（従業員規模別）

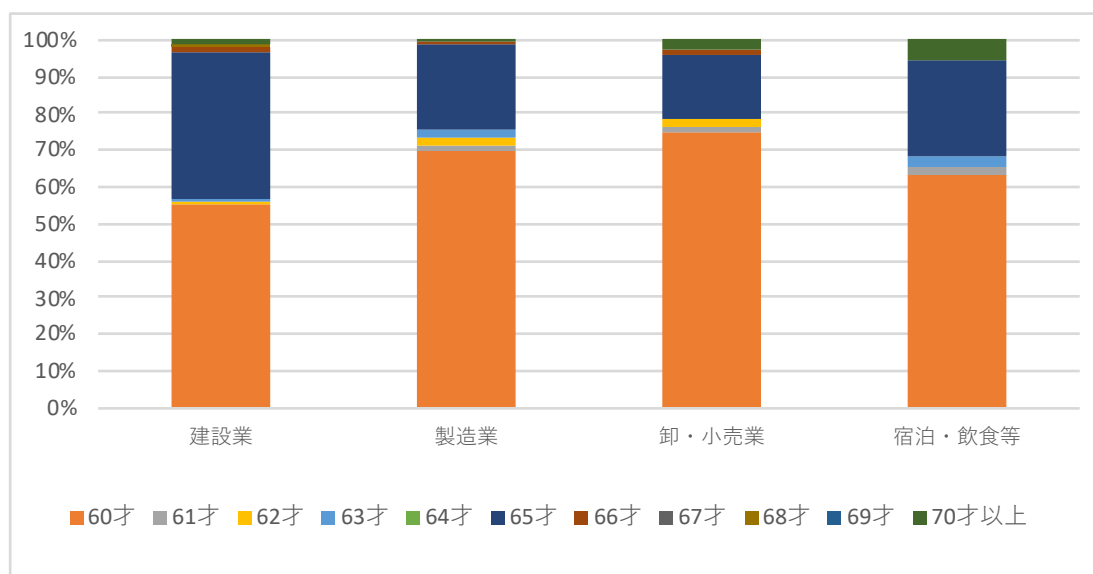


図 29 定年年齢（業種別）

表 11 定年年齢の有無（n=864）

項目	回答数	比率
定年あり	599	69.3%
定年を定めていない	265	30.7%
回答数	864	100.0%

表 12 定年年齢 (n=599)

項目	回答数	比率
60才	401	67.2%
61才	6	1.0%
62才	12	2.0%
63才	9	1.5%
64才	0	0.0%
65才	157	26.3%
66才	4	0.7%
67才	0	0.0%
68才	1	0.2%
69才	0	0.0%
70才以上	7	1.2%
回答数	597	100.0%

(2) 定年後の勤務延長等について該当するものを教えてください。(MA)

定年後の勤務延長等について、「再雇用制度あり」と回答した事業者が全体の約 67%、また、「定年延長制度あり」が約 43%、「定年後の雇用はしない」が 5%と、ほとんどの事業者が定年後も何らかの雇用措置を設けていることがわかった。常勤従業員規模別にみると従業員規模が小さいほど「定年延長制度あり」の占める割合が高く、従業員規模が多いほど「再雇用制度あり」の占める割合が高い。

また、定年後の延長年齢は「定めていない」が最も多く全体の 66%を占め、次いで「65才」が約 28%となった。常勤従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「定めていない」の傾向が高く、2人以下では約 88%、一方で 51人以上だと 25%となった。

定年後の再雇用制度に関しても、全体的には延長年齢と同様の傾向で、最も多いのが「定めていない」の約 51%で、次いで「65才」が 42%となった。常勤従業員規模別にみても、延長年齢と同様の傾向で、従業員規模が小さいほど「定めていない」の傾向が高く、2人以下では約 94%、一方で 51人以上だと約 10%となった。

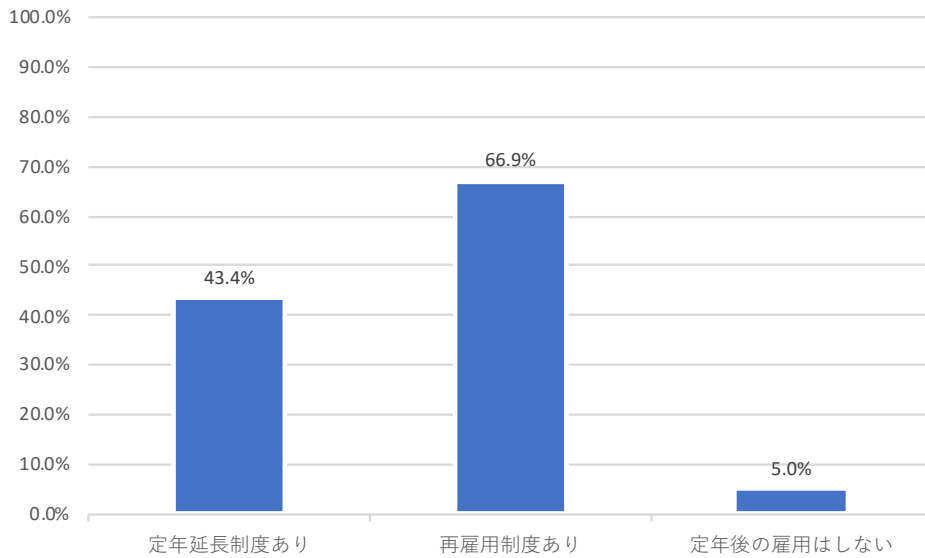


図 30 定年後の勤務延長等 (n=698)

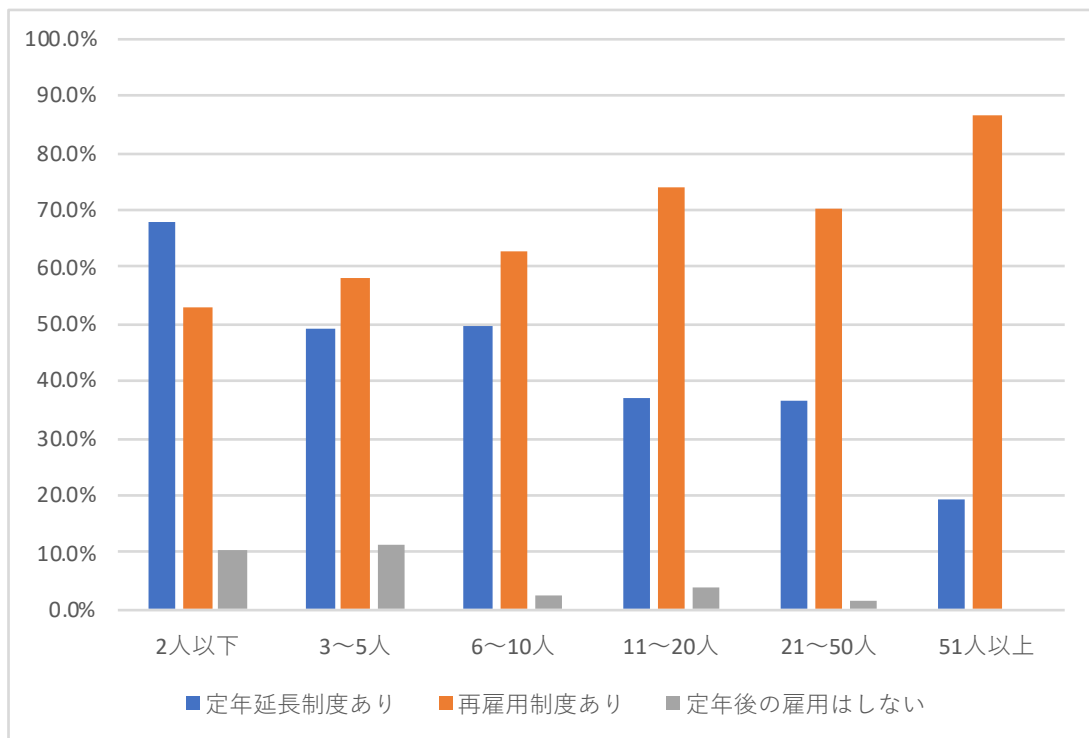


図 31 定年後の勤務延長等 (従業員規模別)

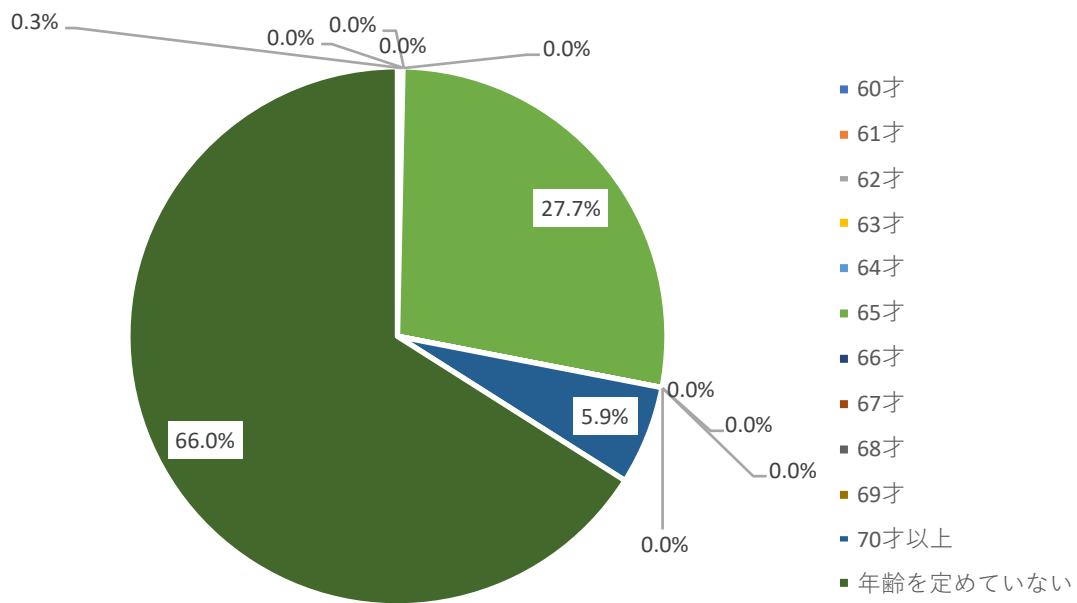


図 32 定年延長制度ありと答えた事業者の定年延長年齢 (n=303)

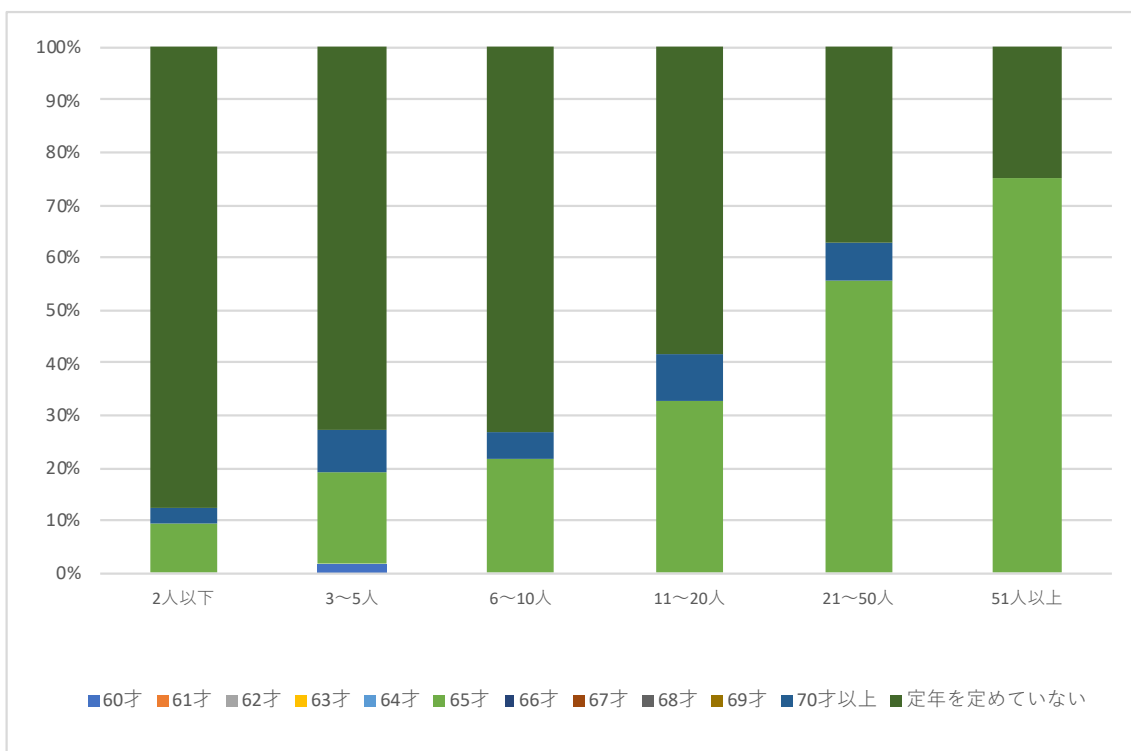


図 33 定年延長制度ありと答えた事業者の定年延長年齢 (従業員規模別)

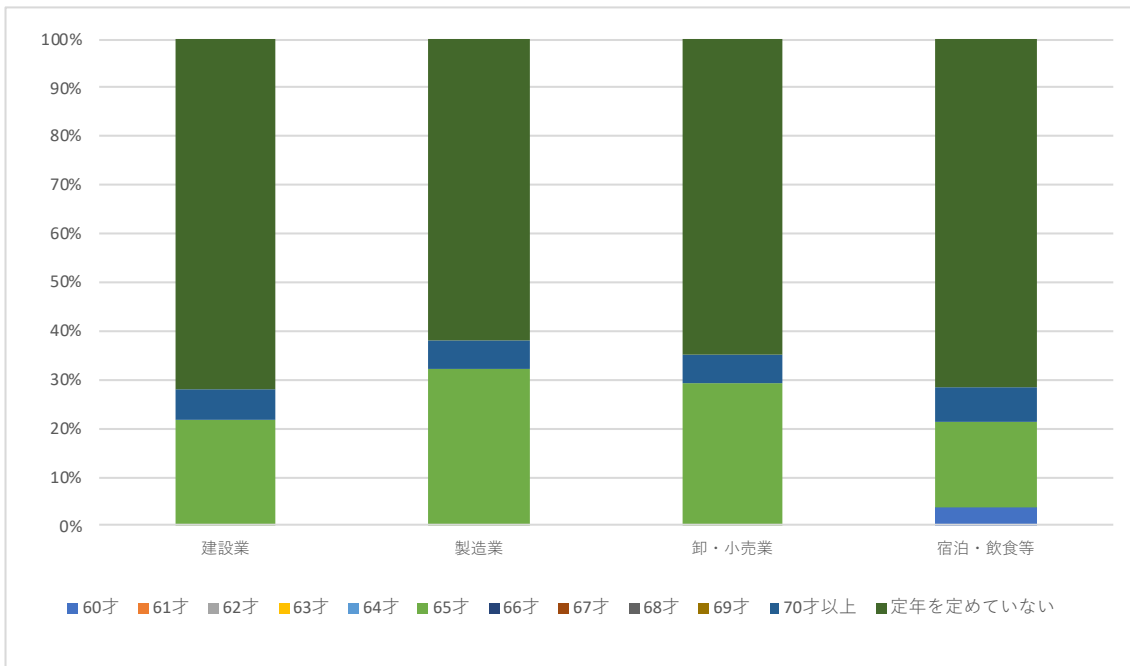


図 34 定年延長制度ありと答えた事業者の定年延長年齢（業種別）

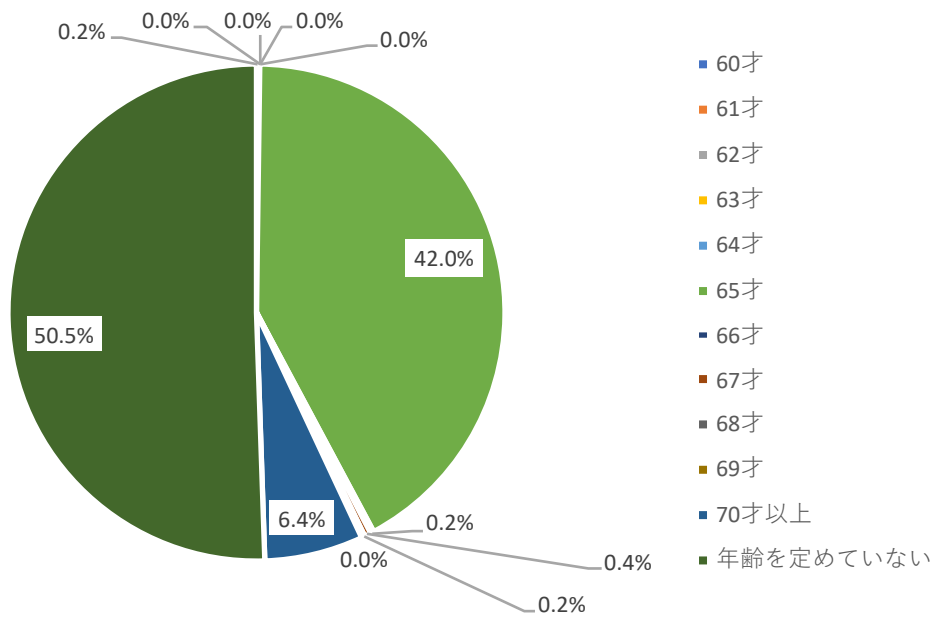


図 35 再雇用制度ありと答えた事業者の定年延長年齢（n=467）

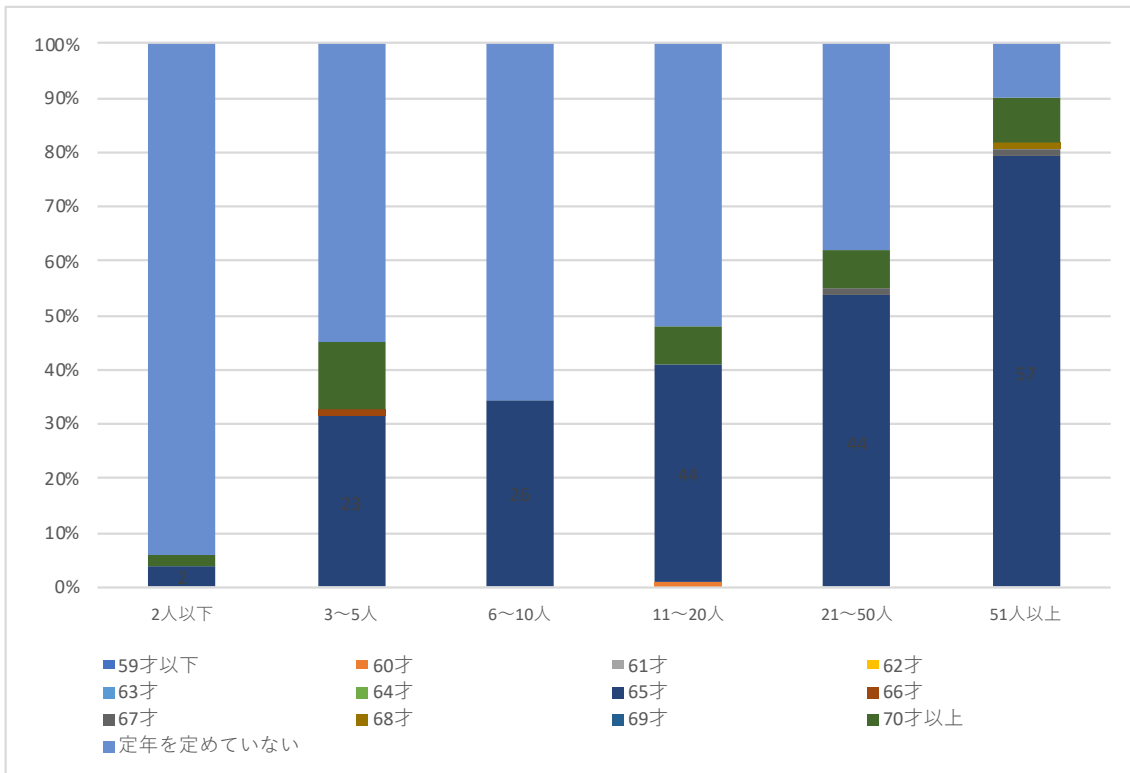


図 36 再雇用制度ありと答えた事業者の定年延長年齢（従業員規模別）

表 13 定年後の勤務延長等（n=698）

項目	回答数	比率
定年延長制度あり	303	43.4%
再雇用制度あり	467	66.9%
定年後の雇用はしない	35	5.0%
回答数	698	100.0%

表 14 定年延長制度ありと答えた事業者の定年延長年齢 (n=303)

項目	回答数	比率
60才	1	0.3%
61才	0	0.0%
62才	0	0.0%
63才	0	0.0%
64才	0	0.0%
65才	84	27.7%
66才	0	0.0%
67才	0	0.0%
68才	0	0.0%
69才	0	0.0%
70才以上	18	5.9%
年齢を定めていない	200	66.0%
回答数	303	100.0%

表 15 再雇用制度ありと答えた事業者の定年延長年齢 (n=467)

項目	回答数	比率
60才	1	0.2%
61才	0	0.0%
62才	0	0.0%
63才	0	0.0%
64才	0	0.0%
65才	196	42.0%
66才	1	0.2%
67才	2	0.4%
68才	1	0.2%
69才	0	0.0%
70才以上	30	6.4%
年齢を定めていない	236	50.5%
回答数	467	100.0%



7) 退職金・企業年金制度について教えてください（公的年金を除く）。

(1) 実施している制度（SA）

退職金・企業年金制度について、「一時金のみ」が約 39%、「退職年金のみ」が約 18%、「一時金と退職年金」が約 10%となり、「なし」と回答した事業者は約 20%にのぼった。

常勤従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど「なし」の割合が高く、2人以下では約 36%、51人以上では約 7%となった。

業種別にみると、「なし」と回答した者が全体が約 20%だったのに対して、宿泊・飲食サービスは約 42%と高い。

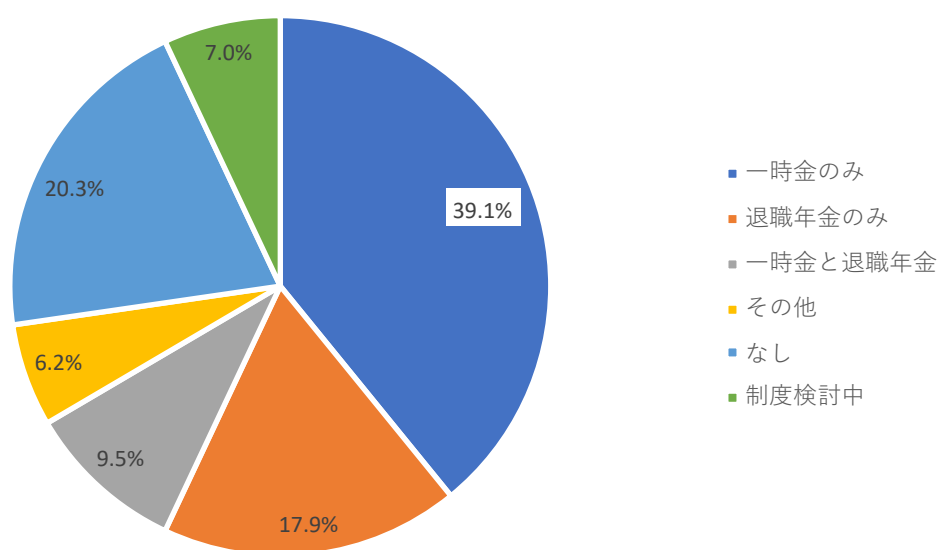


図 37 実施している退職金・企業年金制度（n=828）

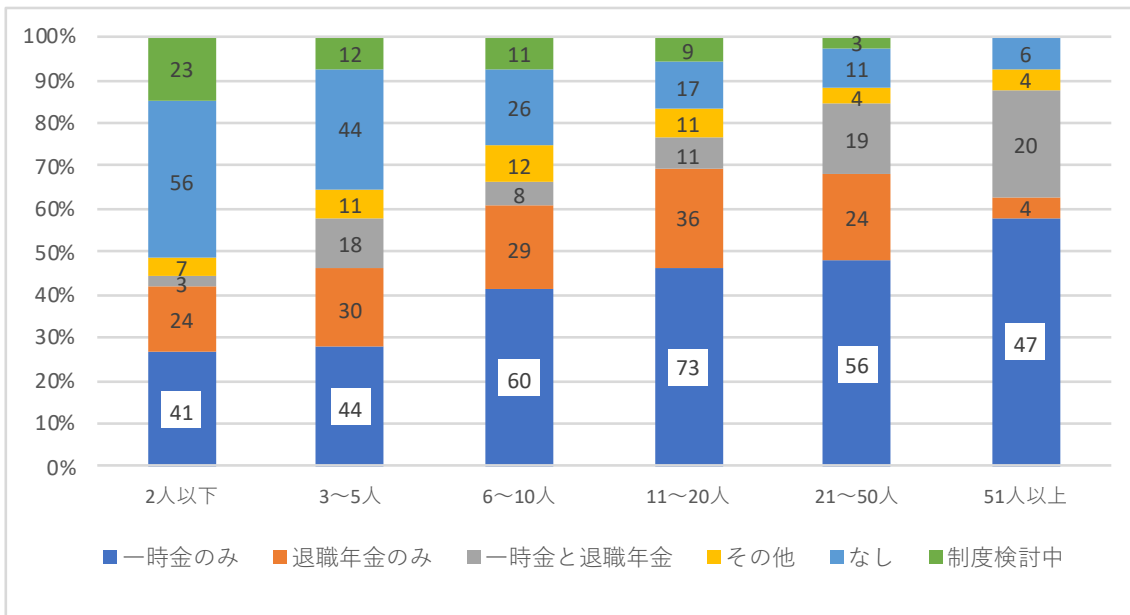


図 38 実施している退職金・企業年金制度（従業員規模別）※棒中の数値は実数

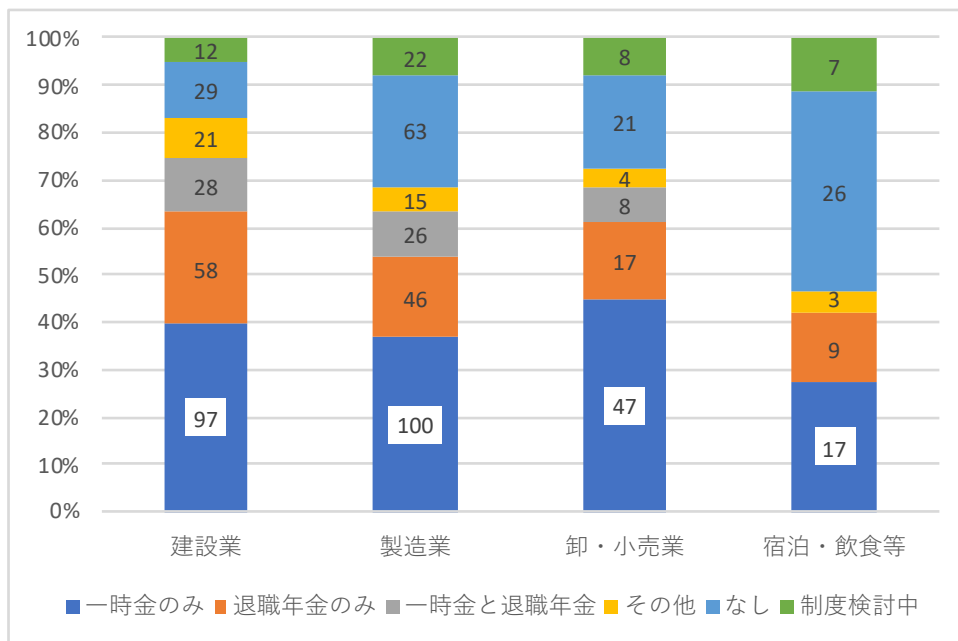


図 39 実施している退職金・企業年金制度（業種別）※棒中の数値は実数

表 16 実施している退職金・企業年金制度 (n=828)

項目	回答数	比率
一時金のみ	324	39.1%
退職年金のみ	148	17.9%
一時金と退職年金	79	9.5%
その他	51	6.2%
なし	168	20.3%
制度検討中	58	7.0%
回答数	828	100.0%

## (2) 利用している制度 (MA)

利用している制度は、「共済制度 (中小企業退職金共済)」が約 60%と最も多い結果となった。

常勤従業員規模別にみると、51人以上の事業者では、「企業内で準備」の占める割合が約 39%と、全体に比べて高い。

業種別にみると、卸・小売業は「企業内で準備」と回答した者がやや全体に比べて高いように見える。

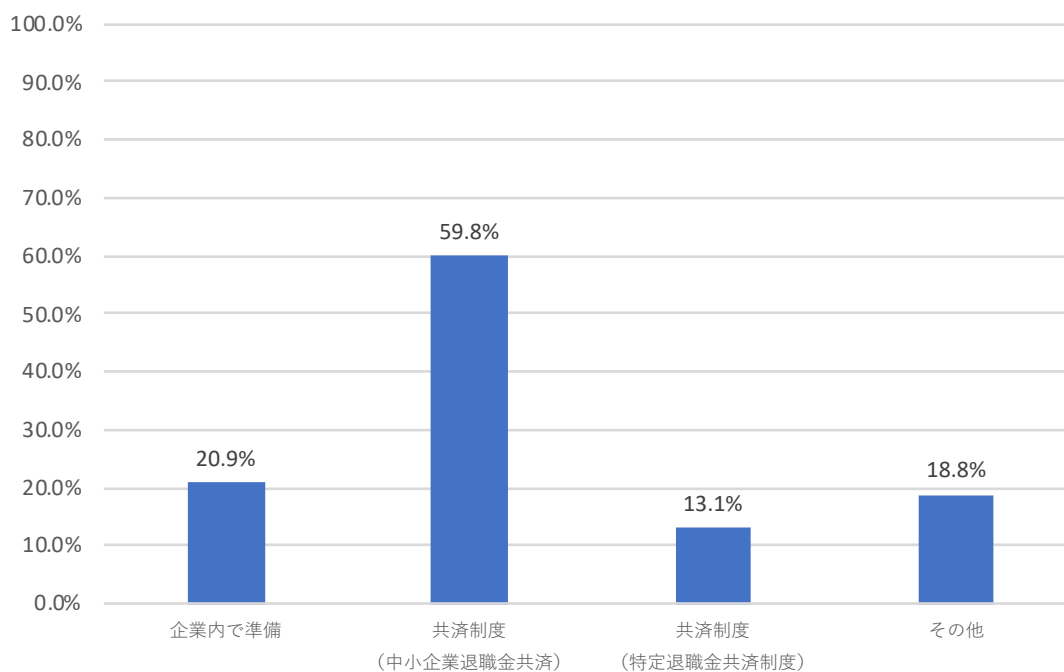


図 40 利用している退職金・企業年金制度 (n=665)

表 17 利用している退職金・企業年金制度 (n=665)

項目	回答数	比率
企業内で準備	139	20.9%
共済制度 (中小企業退職金共済)	398	59.8%
共済制度 (特定退職金共済制度)	87	13.1%
その他	125	18.8%
回答数	665	100.0%

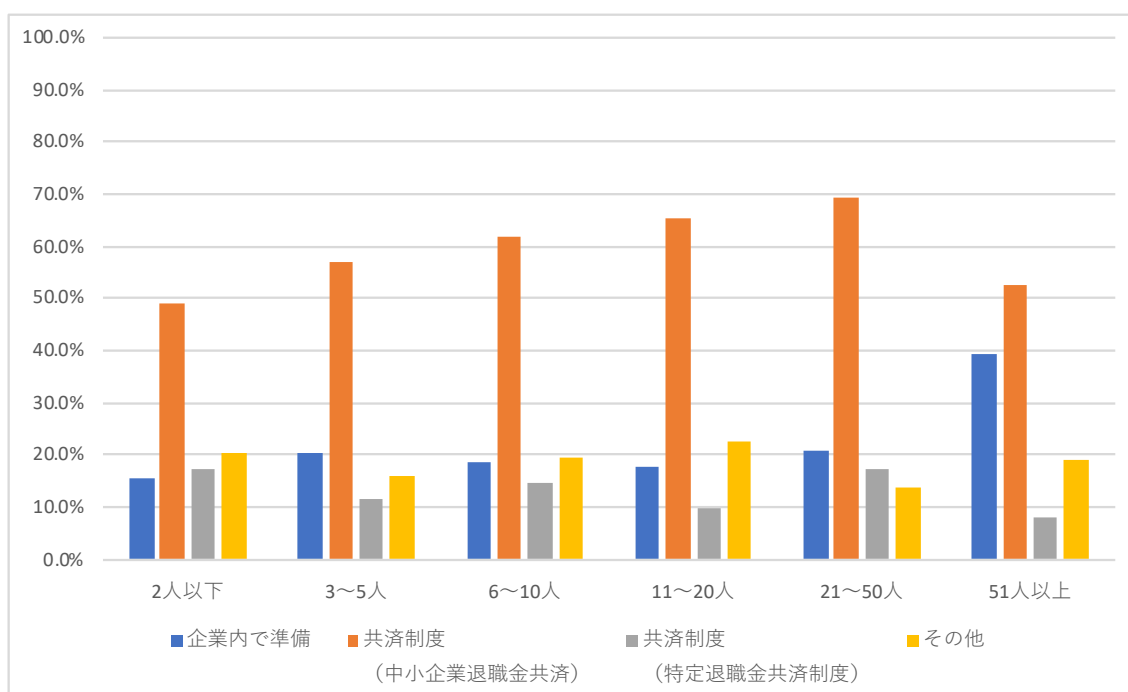


図 41 利用している退職金・企業年金制度 (従業員規模別)

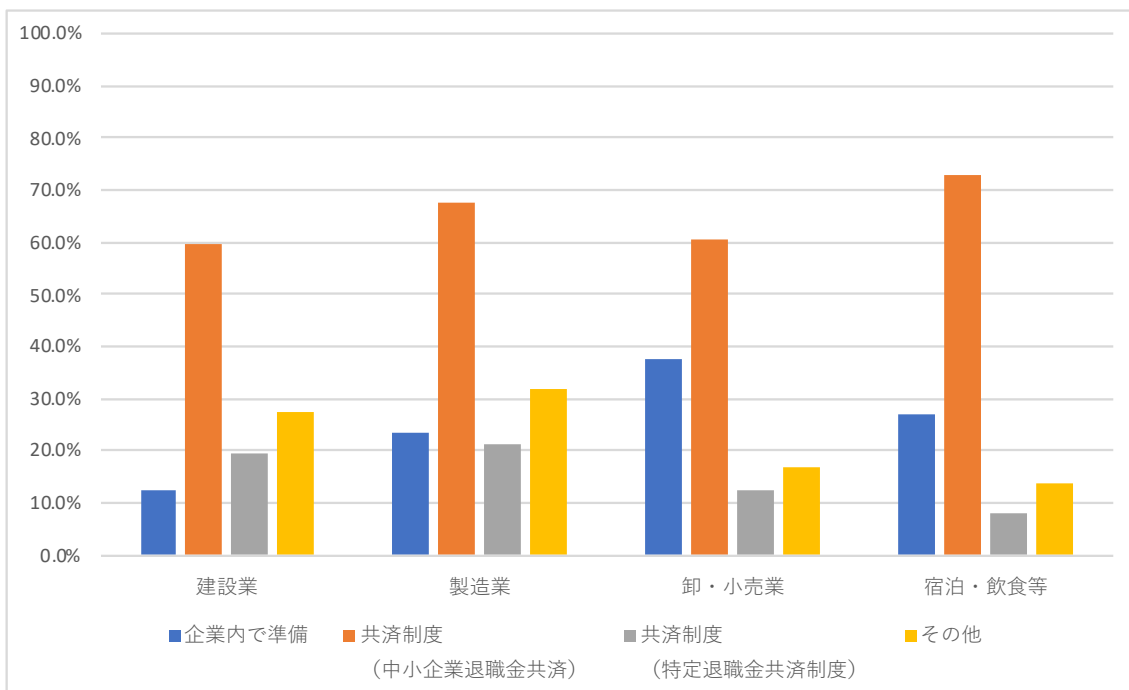


図 42 利用している退職金・企業年金制度（業種別）

## パート従業員の方に労働条件について

8) パート従業員の方の雇用制度について改善を検討していることを教えてください。

(MA)

パート従業員の雇用制度の改善検討事項について、「賃金賞与制度の改善」が約 41%、次いで「正職員への転換」が約 37%と多かった。

常勤従業員規模別にみると、2 人以下の事業所では、「賃金賞与制度の改善」の占める割合が全体に比べてやや高く、「正社員への転換」はやや低くみえる。

業種別にみると、建設業は「賃金賞与制度の改善」の占める割合が全体に比べ低く、「その他」が多い。宿泊・飲食サービス等は「賃金賞与制度の改善」の占める割合が、全体に比べて高くみえる。

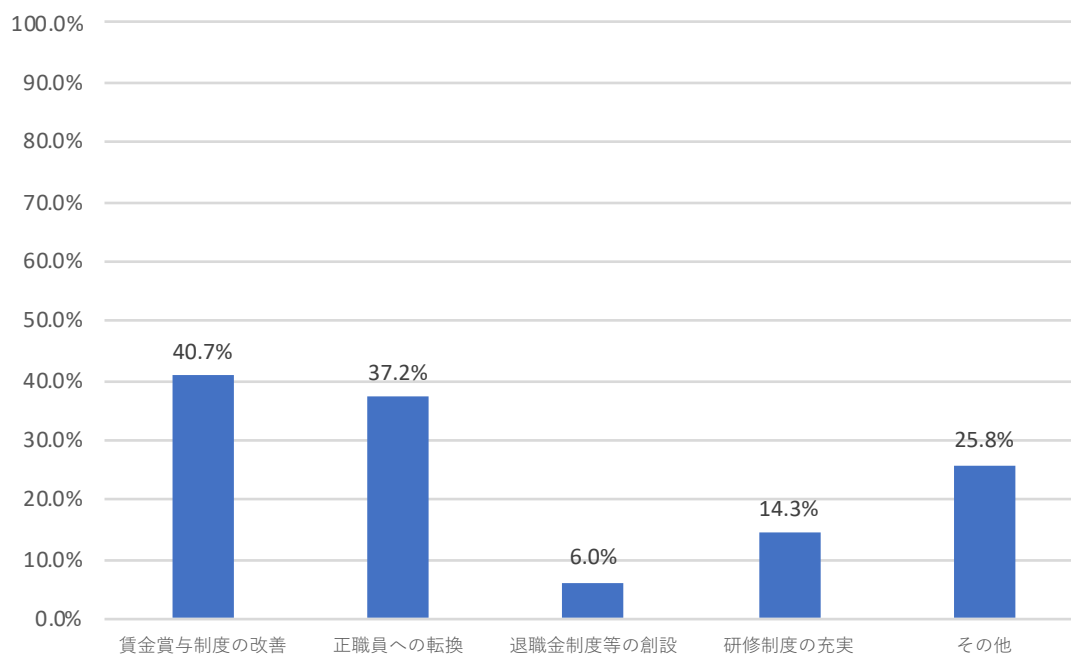


図 43 パート従業員の雇用制度の改善検討 (n=481)

表 18 パート従業員の雇用制度の改善検討 (n=481)

項目	回答数	比率
賃金賞与制度の改善	196	40.7%
正職員への転換	179	37.2%
退職金制度等の創設	29	6.0%
研修制度の充実	69	14.3%
その他	124	25.8%
回答数	481	100.0%

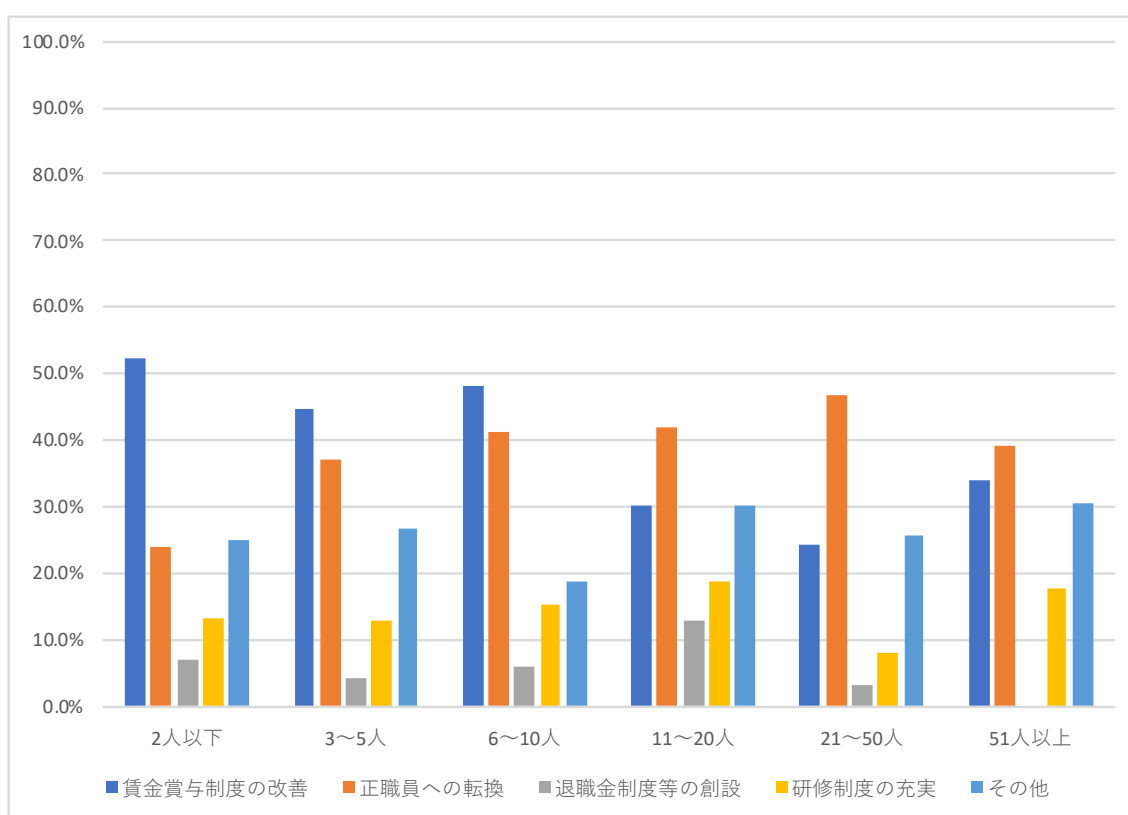


図 44 パート従業員の雇用制度の改善検討 (従業員規模別)

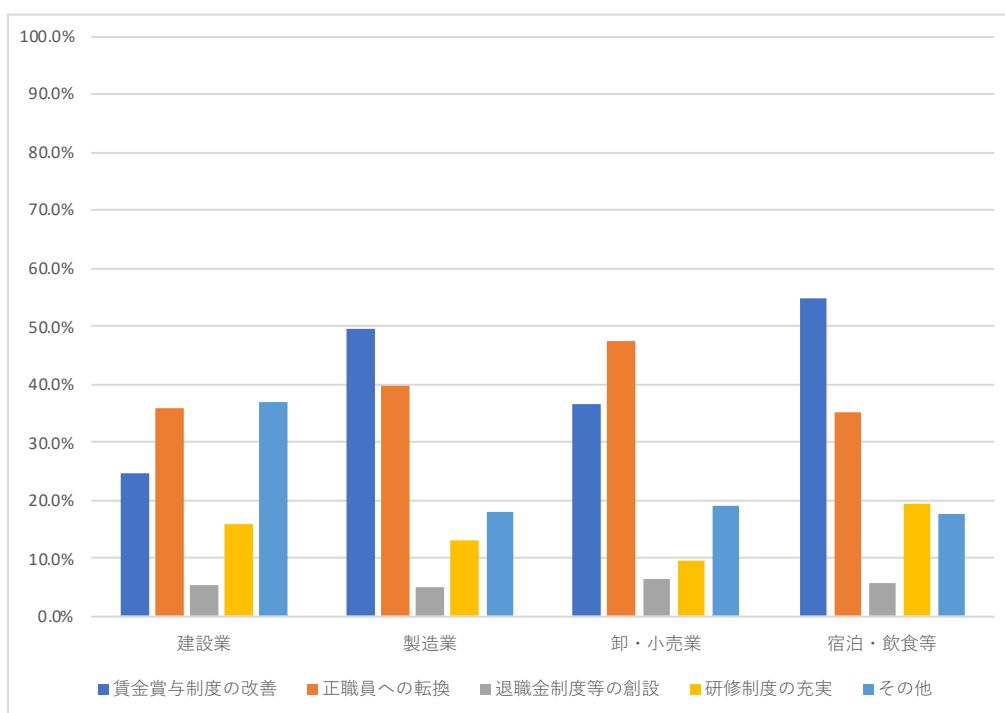


図 45 パート従業員の雇用制度の改善検討（業種別）

9) パート従業員の正職員への転換で課題となっていることを教えてください。(MA)

パート従業員から正職員への転換で課題となっていることとしては、「パートでの対応が望ましい業務がある」が 53%と最も多く、次いで「パート従業員が正職員への転換を希望しない」が約 44%となった。

常勤従業員規模別にみると、51 人以上の事業所で「パート従業員が正社員への転換を希望しない」の占める割合が全体と比較してやや低くみえる。

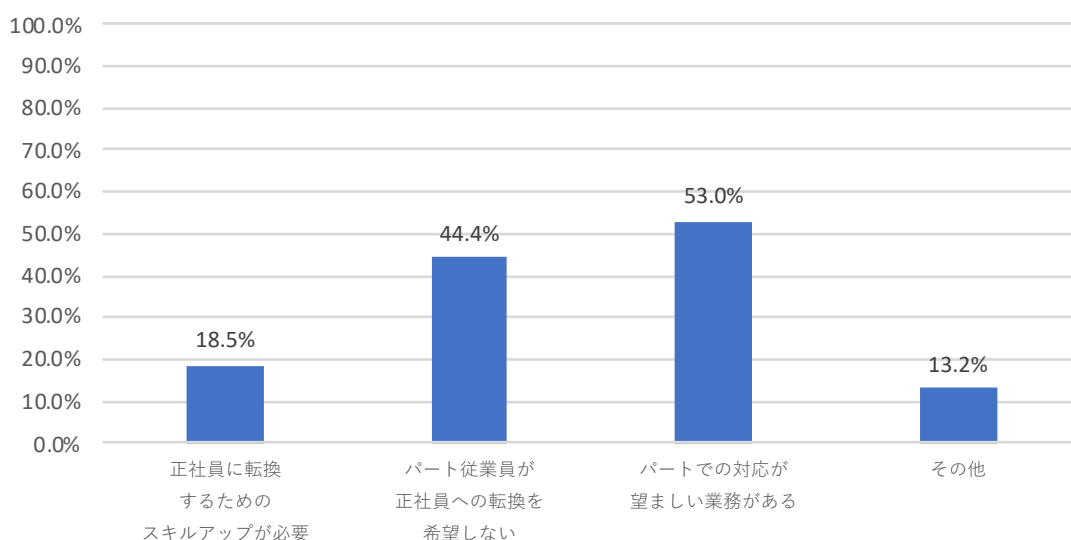


図 46 パート従業員から正職員への転換課題 (n=509)



表 19 パート従業員から正職員への転換課題 (n=509)

項目	回答数	比率
正社員に転換するための スキルアップが必要	94	18.5%
パート従業員が 正社員への転換を希望しない	226	44.4%
パートでの対応が 望ましい業務がある	270	53.0%
その他	67	13.2%
回答数	509	100.0%

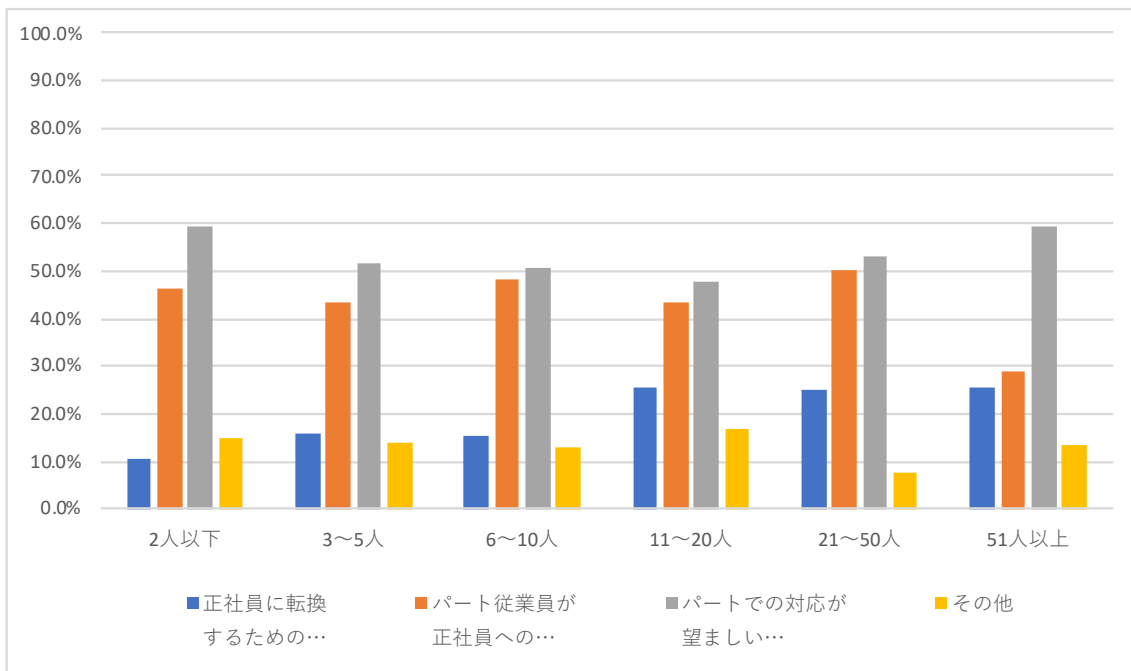


図 47 パート従業員から正職員への転換課題 (従業員規模別)

## 働き改革に関連して企業全体で検討している課題等

### 10) 従業員の労働条件の改善で検討していることを教えてください。(MA)

従業員の労働条件の改善検討事項について、「賃上げ」が約 55%と最も多く、次いで「時間外労働の削減」が約 39%、「休暇の増」が約 30%となった。

常勤従業員規模別にみると、「賃上げ」の占める割合は 2 人以下と 51 人以上の事業所では、全体に比べて低くみえる。また、「時間外労働の削減」の占める割合が、従業員規模が大きいほど高くなる傾向がみられる。

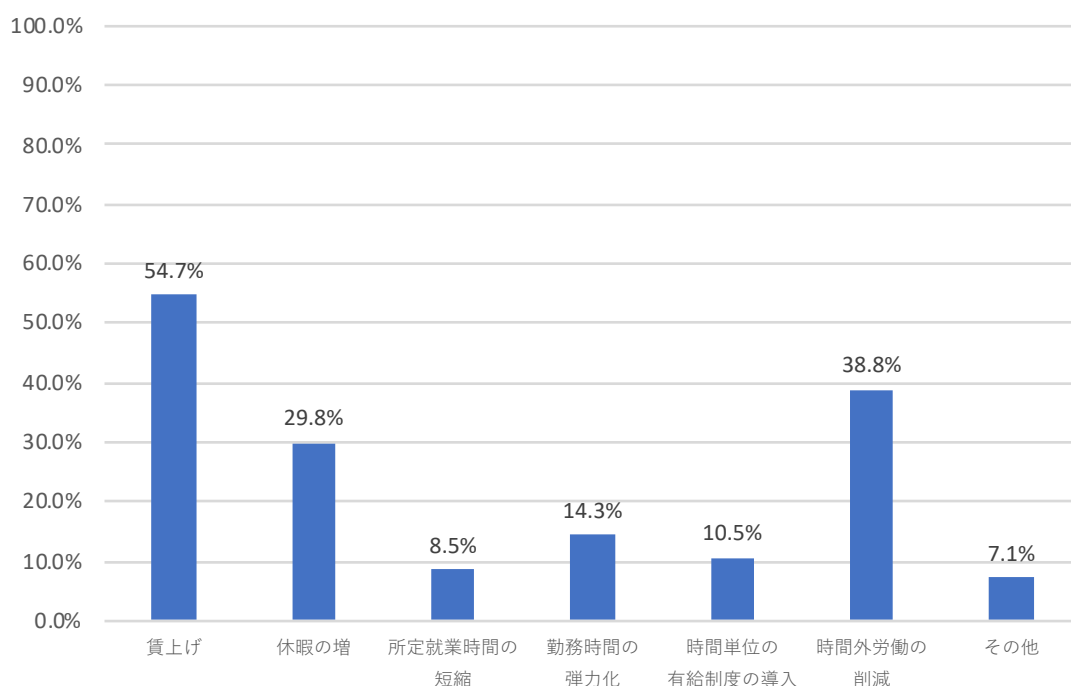


図 48 労働条件の改善検討事項 (n=788)

表 20 労働条件の改善検討事項 (n=788)

項目	回答数	比率
賃上げ	431	54.7%
休暇の増	235	29.8%
所定就業時間の短縮	67	8.5%
勤務時間の弾力化	113	14.3%
時間単位の有給制度の導入	83	10.5%
時間外労働の削減	306	38.8%
その他	56	7.1%
回答数	788	100.0%

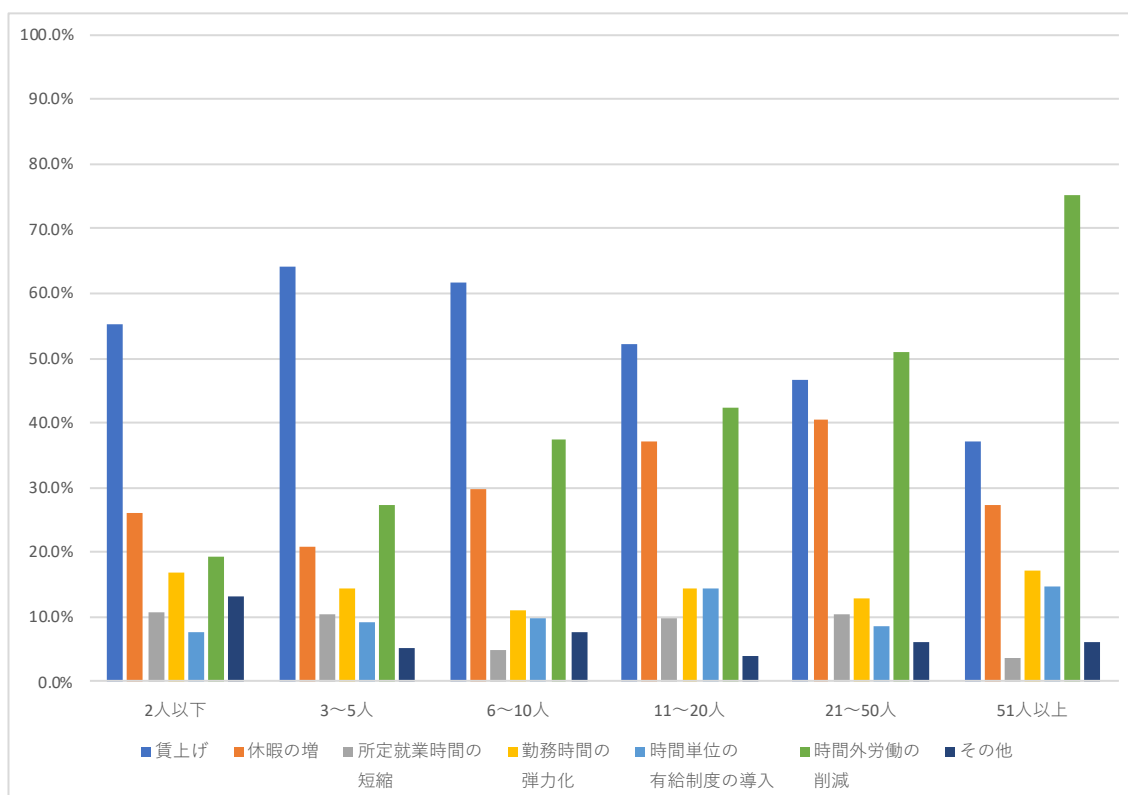


図 49 労働条件の改善検討事項 (従業員規模別)

11) 働き方改革に関連して支援を望むことを教えてください。(MA)

働き方改革に関連して支援を望むことについては、アンケートを回収した 894 事業者のうち 541 となる約 64%の事業者数が何らかの支援を望んでいることがわかった。その内訳として「制度の説明」が約 69%と最も多く、「就業規則等の作成・変更の相談」は約 30%となった。

常勤従業員規模別にみると、2人以下の事業者では「その他」に占める割合が全体に比べてやや高くみえる。

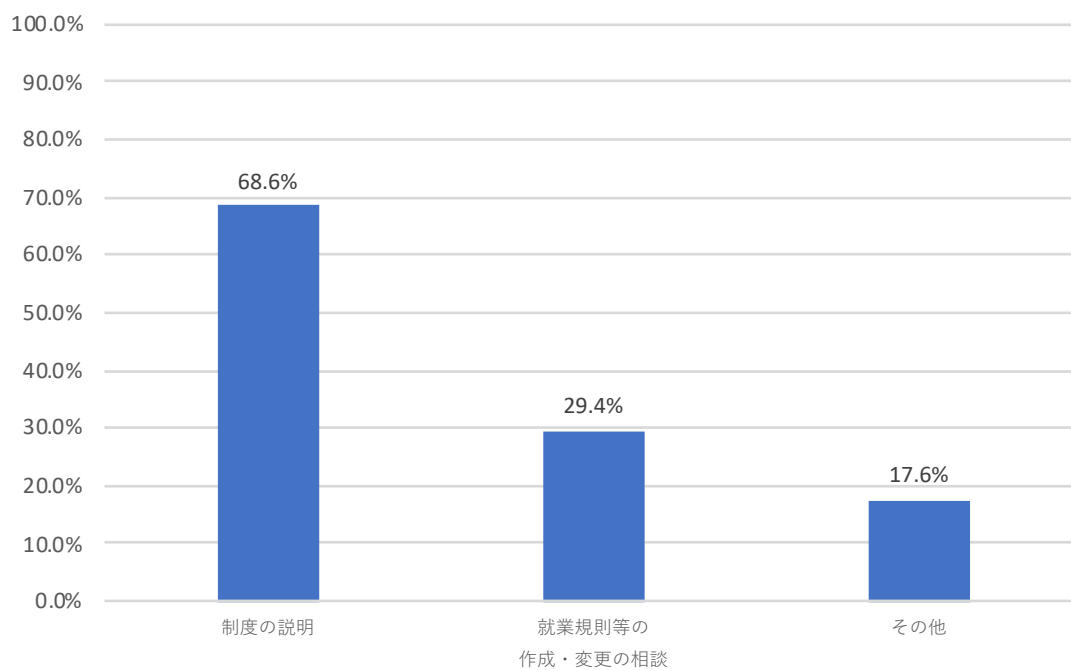


図 50 支援を望むこと (n=541)

表 21 支援を望むこと(n=541)

項目	回答数	比率
制度の説明	371	68.6%
就業規則等の作成・変更の相談	159	29.4%
その他	95	17.6%
回答数	541	100.0%

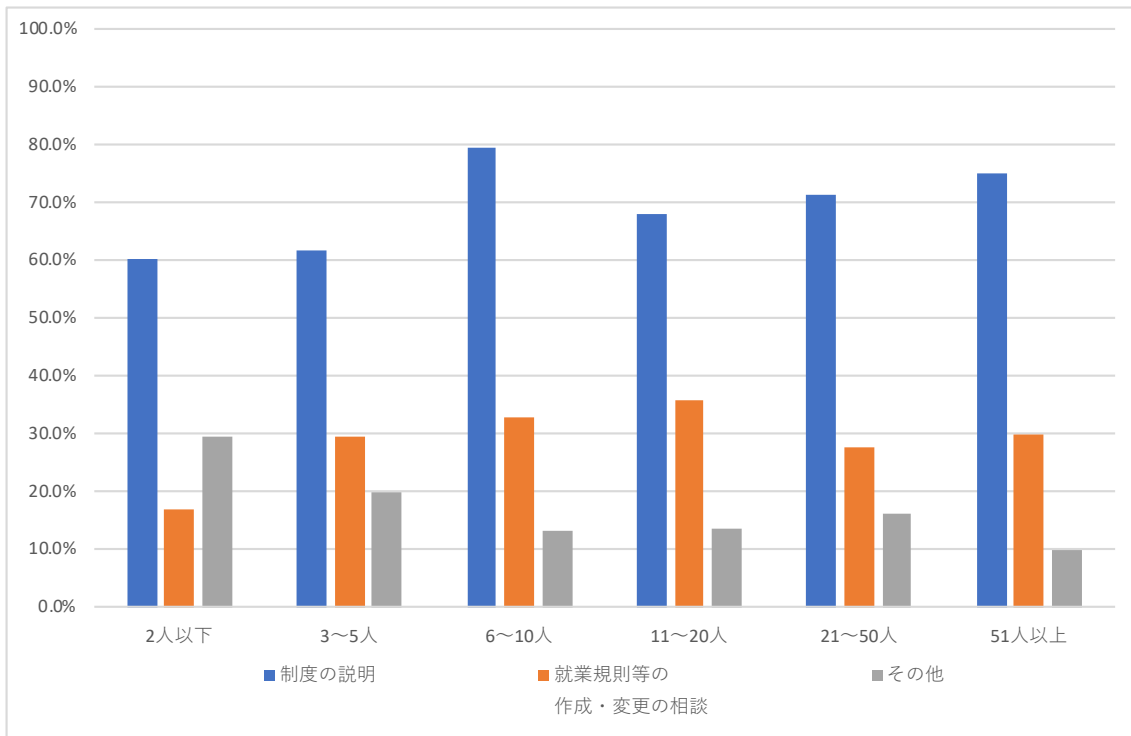


図 51 支援を望むこと（従業員規模別）