

2020年度

姫路市内企業の「働きやすい職場環境づくり」に関する調査
報告書

2021年3月

姫路商工会議所 姫路経済研究所

目次

I 調査概要

1. 調査概要.....	1
2. 回答事業所の属性.....	2

II 調査結果

1. 働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる内容.....	5
2. 働きやすい職場環境づくりに取り組んだ目的とその効果.....	9
3. 女性社員の活躍に係る取組みについての課題.....	11
4. シニア社員の活躍に係る取組みについての課題.....	13
5. 外国人社員の活躍に係る取組みについての課題.....	15
6. IT活用状況.....	17
7. IT活用により効果が得られた理由.....	19
8. 活用しているITツール.....	21
9. IT活用における課題.....	23
10. IT導入に関して、入手したい情報.....	25
11. 働き方改革関連法への対応状況	
11-1 年次有給休暇の取得義務化（2019年4月施行）への対応状況.....	27
11-2 時間外労働の上限規制（2019年4月施行）への対応状況.....	28
11-3 同一労働同一賃金（2021年4月施行）への対応状況.....	29
11-4 70歳までの就業機会確保（2021年4月施行）への対応状況.....	30
11-5 パワーハラスメント防止（2022年4月施行）への対応状況.....	31
12. 相談先.....	33
13. まとめ.....	35

（参考資料）

- ・ 3年後の人員充足の見通し（全体・規模別・業種別）
- ・ 直近3年間の売上高の傾向（全体・規模別・業種別）
- ・ 今後3年間の売上の見通し（全体・規模別・業種別）
- ・ 調査表

I. 調査概要

1. 調査概要

(1) 調査目的

中小企業において重要な経営課題の一つである「働きやすい職場環境づくり」についての取り組みの実態を把握し、今後の支援に活用するとともに、関連した施策の周知を行う。

(2) 調査対象

姫路市内 5, 716事業所（姫路商工会議所・姫路市商工会の会員企業）

(3) 調査期間

2020年9月29日～2020年11月30日

(4) 調査方法

アンケート調査票を調査対象先に対して、郵送・Eメールにて送付し、郵送・FAX・Eメール・窓口等にて回収した。なお、「働きやすい職場環境づくり」に関するアンケート調査と販路開拓に関するアンケート調査を同時に送付した。

(5) 回答状況

- ・ 発送数：5, 716事業所
- ・ 回答数：857事業所
- ・ 回答率：15.0%

(6) 調査結果の見方

- ・ 集計上の数値の取り扱い

集計は小数第二位を四捨五入しているため、数値の合計が100%にならない場合がある。

- ・ 図表中の記号「n」

当該質問での回答者数のことである。

- ・ 規模の分類

業種や従業員数に基づき、以下の表の通り設定する。

	1～5人	6～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301人～
建設業	小規模		中規模			大規模
製造業	小規模		中規模			大規模
情報通信業	小規模	中規模			大規模	
運輸業	小規模		中規模			大規模
卸売業	小規模	中規模			大規模	
小売業	小規模	中規模		大規模		
金融・保険業	小規模		中規模			大規模
不動産業	小規模		中規模			大規模
飲食・宿泊業	小規模	中規模		大規模		
医療・福祉	小規模	中規模			大規模	
教育・学習支援業	小規模	中規模			大規模	
サービス業	小規模	中規模			大規模	

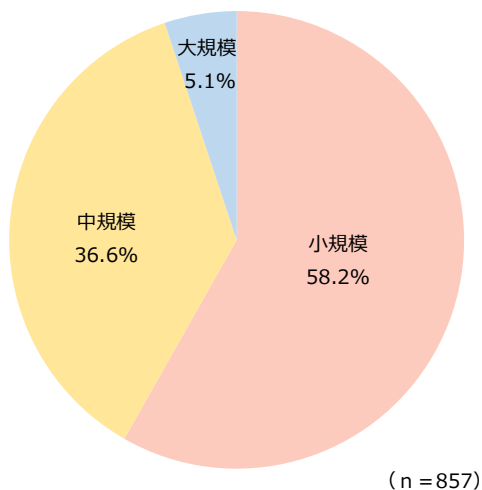
2. 回答事業所の属性

回答事業所の属性

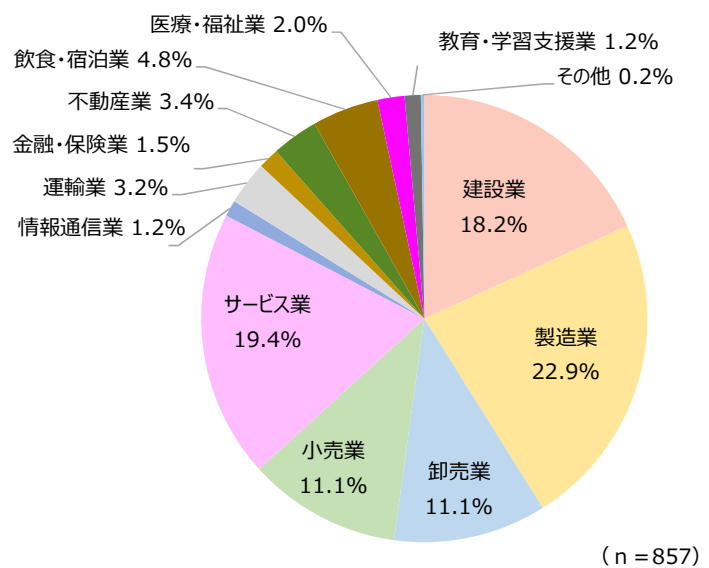
上段：件数 下段：構成比

業種別／規模別	小規模	中規模	大規模	全体 (n=857)
建設業(n=156)	130 83.3%	24 15.4%	2 1.3%	156 18.2%
製造業(n=196)	111 56.6%	79 40.3%	6 3.1%	196 22.9%
卸売業(n=95)	25 26.3%	65 68.4%	5 5.3%	95 11.1%
小売業(n=95)	60 63.2%	26 27.4%	9 9.5%	95 11.1%
サービス業(n=166)	91 54.8%	64 38.6%	11 6.6%	166 19.4%
その他(n=149)	82 55.0%	56 37.6%	11 7.4%	149 17.4%
情報通信業(n=10)	2 20.0%	8 80.0%	0 0.0%	10 1.2%
運輸業(n=27)	12 44.4%	13 48.1%	2 7.4%	27 3.2%
金融・保険業(n=13)	9 69.2%	0 0.0%	4 30.8%	13 1.5%
不動産業(n=29)	28 96.6%	1 3.4%	0 0.0%	29 3.4%
飲食・宿泊業(n=41)	23 56.1%	13 31.7%	5 12.2%	41 4.8%
医療・福祉(n=17)	4 23.5%	13 76.5%	0 0.0%	17 2.0%
教育・学習支援業(n=10)	4 40.0%	6 60.0%	0 0.0%	10 1.2%
その他(n=2)	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 0.2%
全体(n=857)	499 58.2%	314 36.6%	44 5.1%	857 100.0%

(1) 規模



(2) 業種

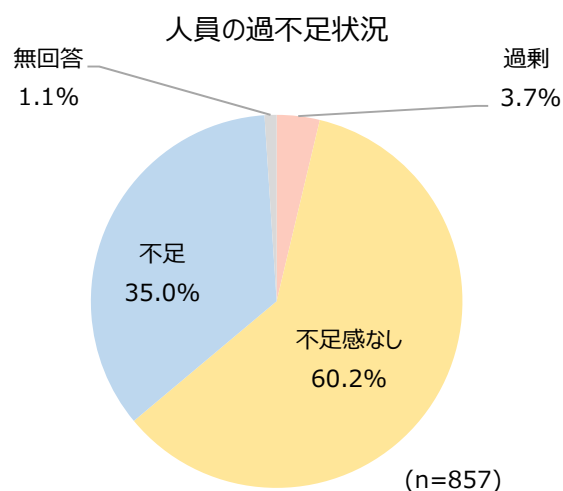


回答事業所の属性（人員の過不足状況）

人員の過不足状況について、「過剰」と回答した割合は 3.7%、「不足感なし」が 60.2%、「不足」が 35.0%となっている。

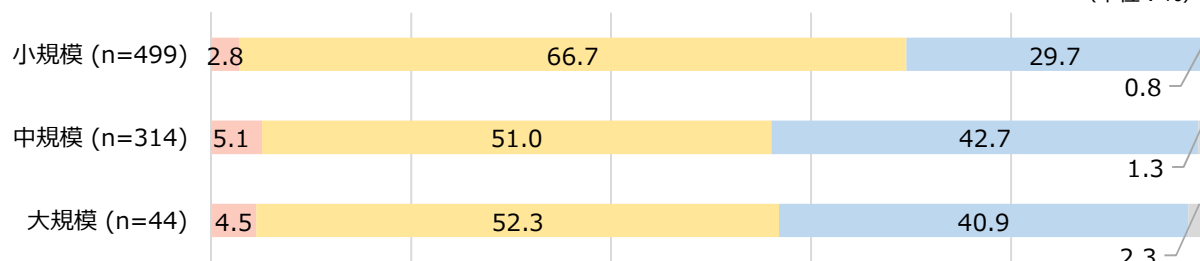
規模別に見ると、小規模で約 7 割、中・大規模で約 5 割が「不足感なし」と回答している。一方、「不足している」との回答は、小規模で約 3 割、中・大規模で 4 割の回答となっている。

業種別に見ると、建設業が「不足している」と回答している割合は 56.4%となり他の業種より 20 ポイント以上高い。



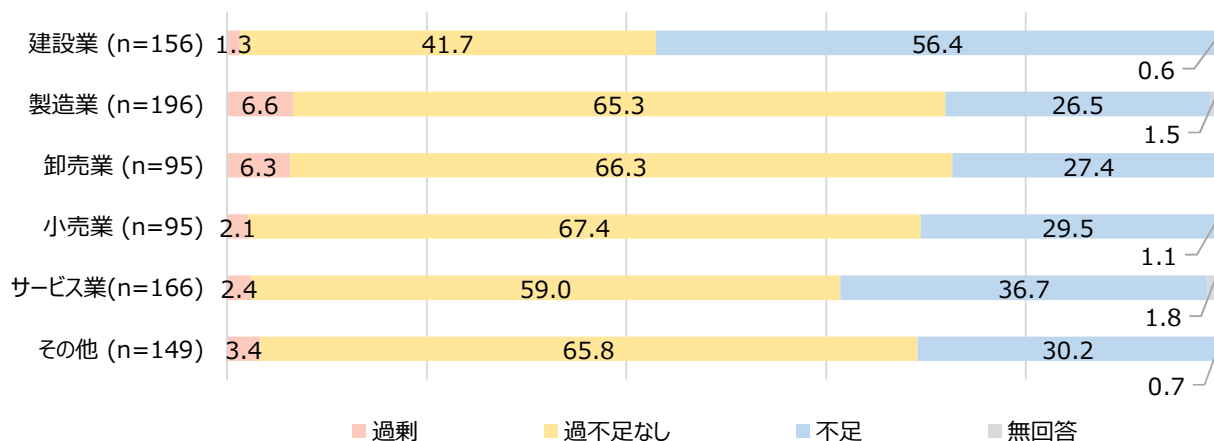
規模別／構成比

(単位：%)



業種別／構成比

(単位：%)



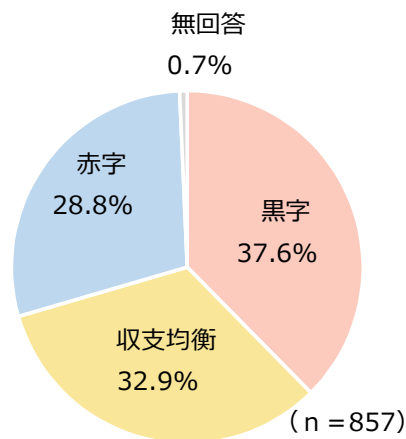
回答事業所の属性（直近の業績（収支））

直近の業績について、「黒字」と回答した割合は 37.6%、「収支均衡」が 32.9%、「赤字」が 28.8% となっている。

規模別では、規模が大きくなるにつれ、「黒字」の割合が高い。

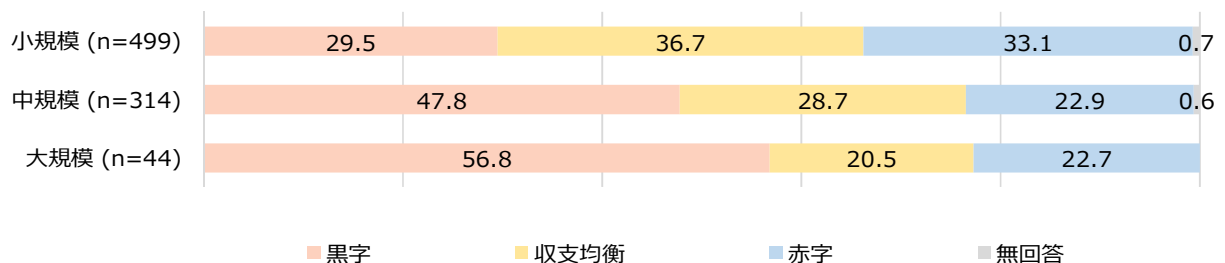
業種別に見ると、「黒字」と回答した割合が高い上位業種は、建設業（51.9%）、卸売業（48.4%）となっている。一方、「赤字」と回答した業種では、その他（38.3%）、小売業（34.7%）が高い割合を示している。

直近の業績(収支)



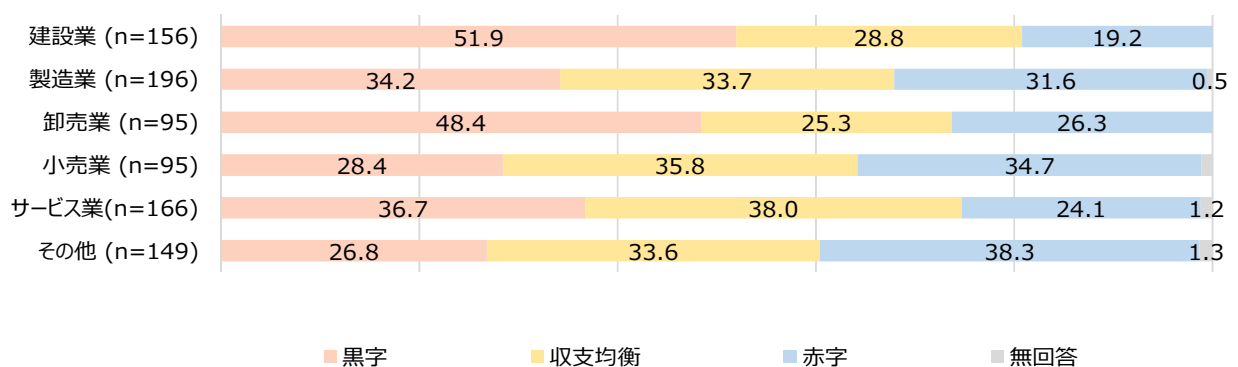
規模別／構成比

(単位：%)



業種別／構成比

(単位：%)



Ⅱ. 調査結果

1. 働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる内容（複数回答）

働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる内容として、「長時間労働の是正」と回答した企業が60.8%となり、最も高い回答率を得た。同項目は、規模・業種に関わらず最も高い回答率となっており、重点的に取組みがなされていることが分かる。

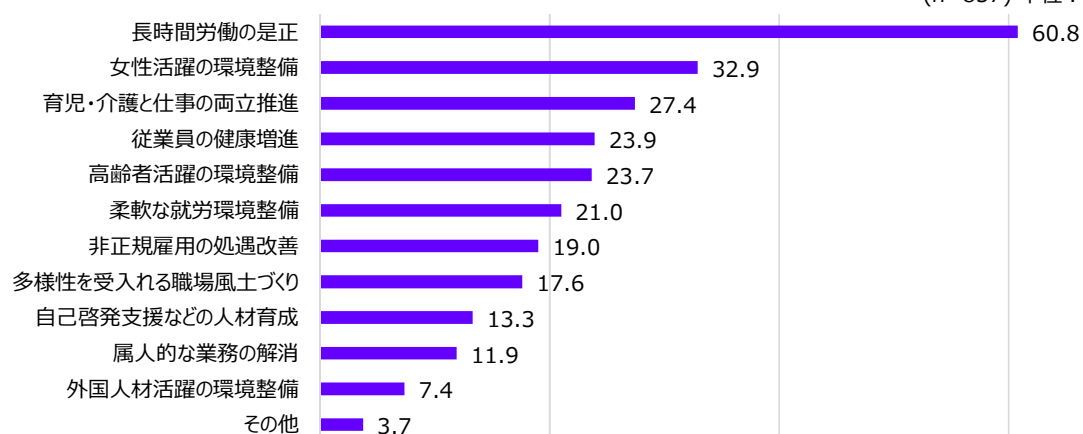
規模別に見ると、「病気・育児・介護等と仕事の両立推進」、「従業員の健康増進」、「柔軟な就労環境整備」、「OJTやOff-JT、自己啓発支援などの人材育成」、「マニュアル作成による属人的な業務の解消」、「外国人材の活躍しやすい環境整備」の項目については、規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向がみられ、回答率に大幅な乖離がみられる。ワーク・ライフ・バランス、ストレスチェック、テレワーク、研修やマニュアル作成等といった働き方改革における主な施策の拡充に大規模が軸足を置き、取組みしていることが分かる。

業種別に見ると、「女性の活躍しやすい環境整備」において、その他が42.3%と最も高い回答率を示し、続いてサービス業が35.5%となる。また、「病気・育児・介護等と仕事の両立推進」においても、その他、小売業が高い回答率となっている。

表 1 働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる「内容」 (n=857)

取組内容	件数	回答率
長時間労働の是正（残業制限、有給取得推進等）	521	60.8%
女性の活躍しやすい環境整備	282	32.9%
病気・育児・介護等と仕事の両立推進	235	27.4%
従業員の健康増進（ストレスチェック導入等）	205	23.9%
高齢者の活躍しやすい環境整備	203	23.7%
柔軟な就労環境整備（在宅勤務、テレワーク等）	180	21.0%
非正規雇用の処遇改善	163	19.0%
多様性を受入れる職場風土づくり	151	17.6%
OJTやOff-JT、自己啓発支援などの人材育成	114	13.3%
マニュアル作成による属人的な業務の解消	102	11.9%
外国人材の活躍しやすい環境整備	63	7.4%
その他	32	3.7%

図 1-1 働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる「内容」／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 1-2

規模別／回答率

(単位：%)

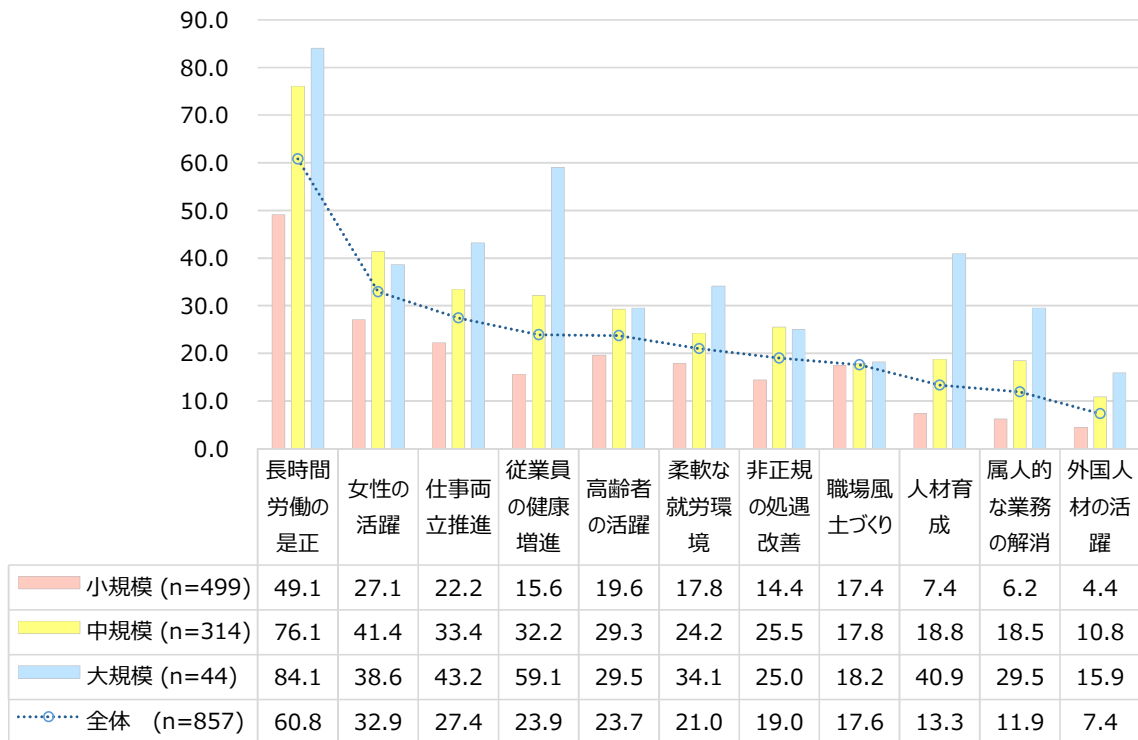
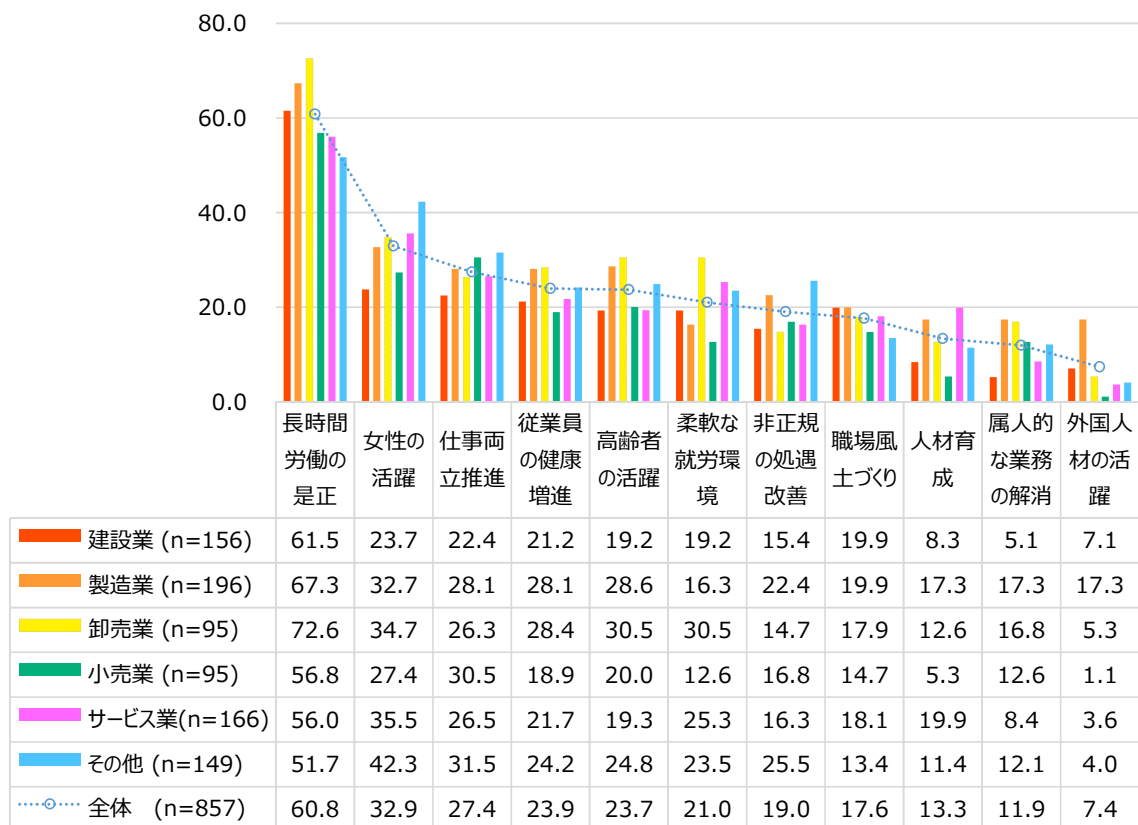


図 1-3

業種別／回答率

(単位：%)



直近の業績との関係（クロス集計）

「長時間労働の是正」と直近の業績との相関を見ると、「長時間労働の是正」に取り組む企業は、取り組んでいない企業に比べて、全ての規模・業種において「黒字」の割合が高くなる傾向にある。

図 1-4 「長時間労働の是正」取組み有無／直近の業績との関係

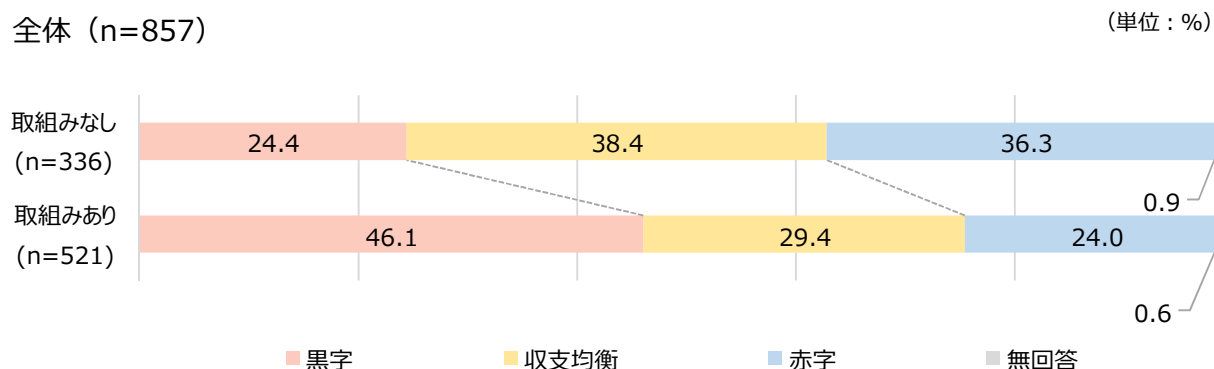


図 1-5 規模別／比較

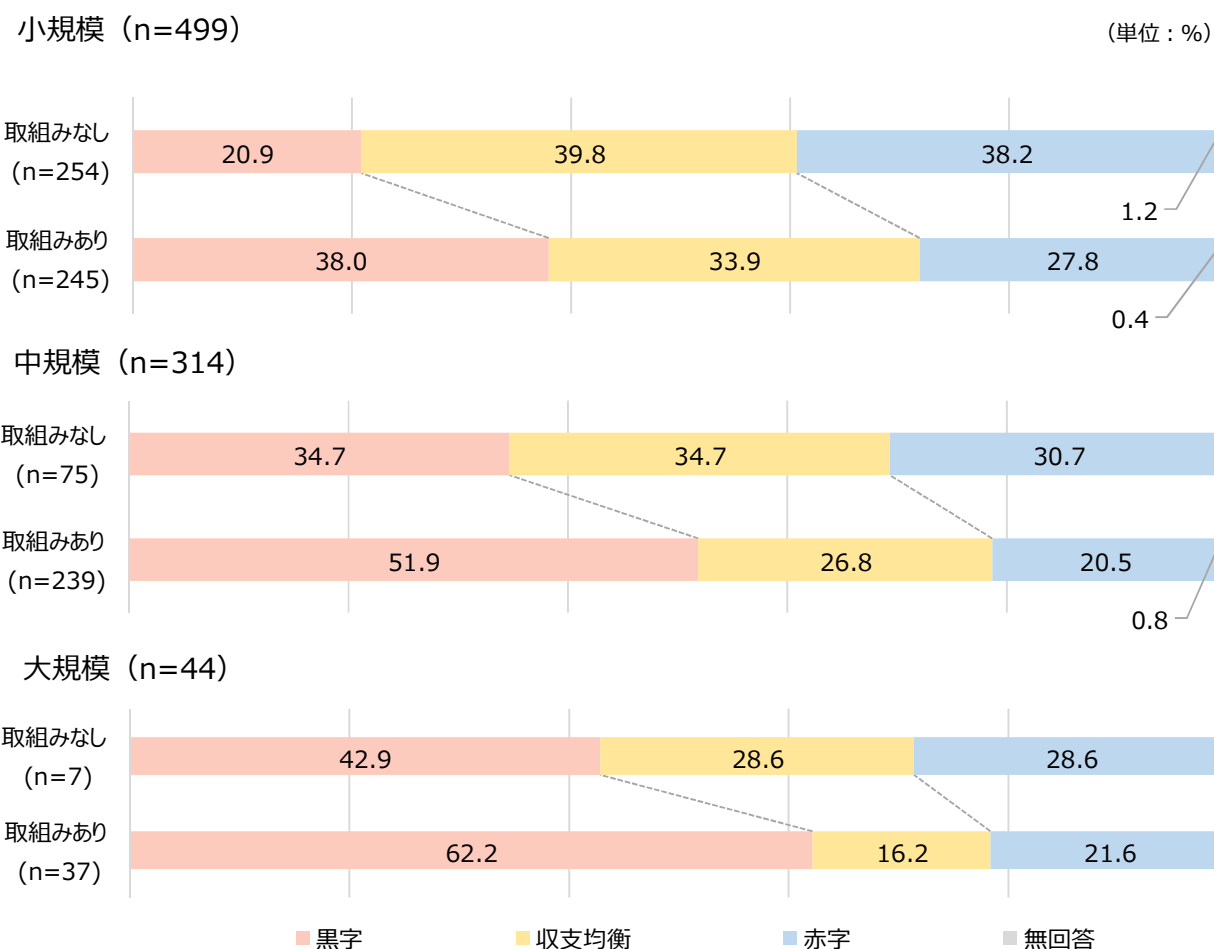
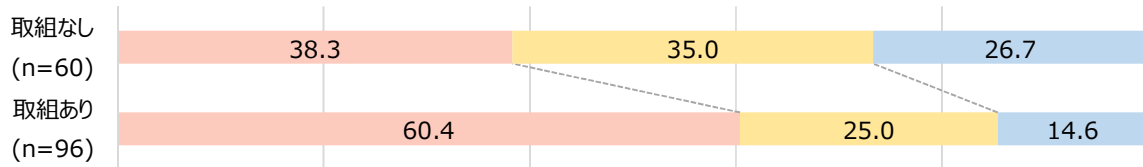


図 1-6

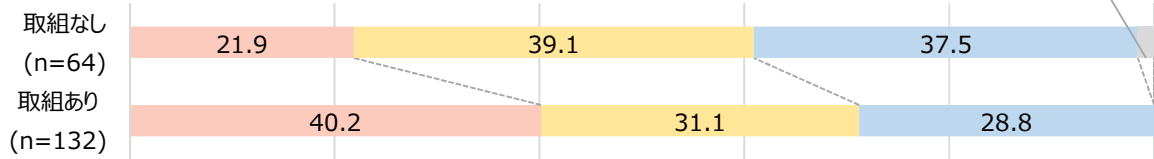
業種別／比較

建設業 (n=156)

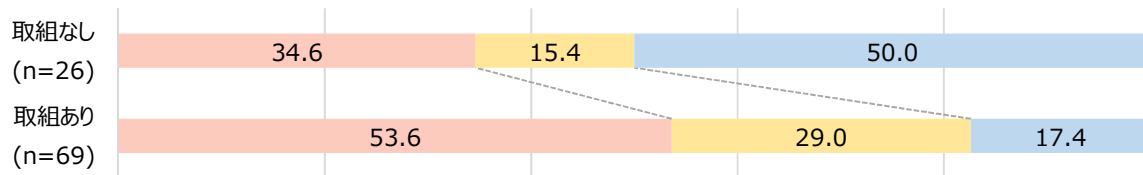
(単位：%)



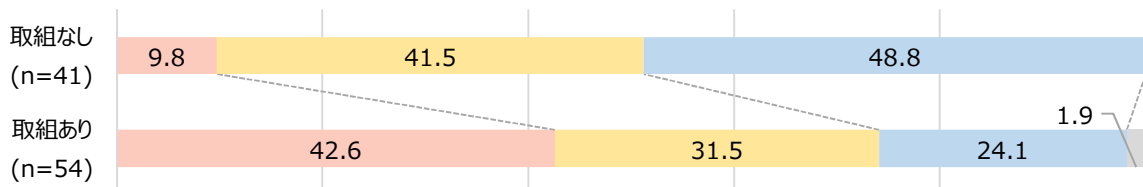
製造業 (n=196)



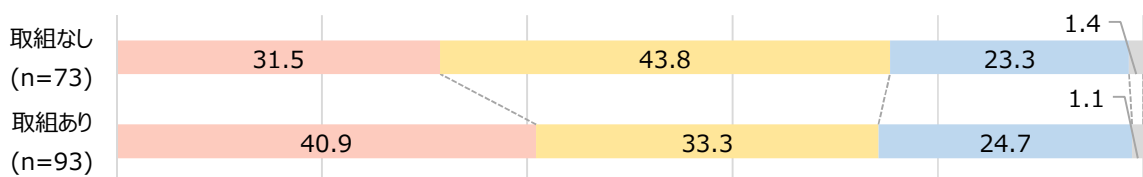
卸売業 (n=95)



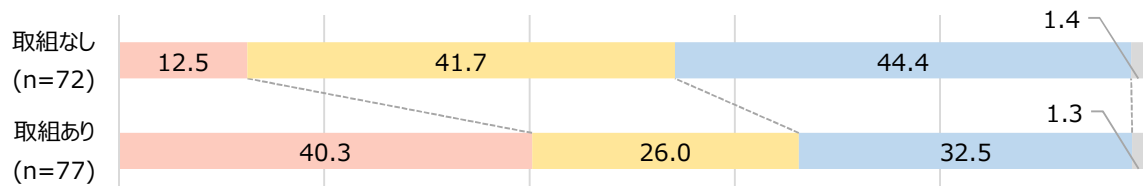
小売業 (n=95)



サービス業 (n=166)



その他 (n=149)



■ 黒字

■ 収支均衡

■ 赤字

■ 無回答

2. 働きやすい職場環境づくりに取り組んだ目的とその効果（複数回答）

働きやすい職場環境づくりに取り組む「目的」として、「社内の士気向上」をあげる事業所が 52.7%、次いで「生産性の向上」をあげる事業所が 51.7%と、2 項目の回答率が半数を超えた。その「効果」の実感割合（「効果があった」と「少しあった」の合計）は、それぞれ 86.3%・78.3%となり約 8 割となる。「グローバル化への対応」を目的とする取組み効果は、「効果はない」が半数以上（62.9%）となっている。

規模別に見ると、大規模は、「生産性の向上」の回答率が 81.8%と最も高く、次いで「コンプライアンス対応」79.5%、「コスト削減」72.7%となっており、業績に直結する項目および法令順守に軸足を置いていることが分かる。各項目の内、対外的要素である「企業ブランドの向上」は、大規模 54.5%、中規模 46.2%となっており、採用活動等を意識した取組みがうかがえる。

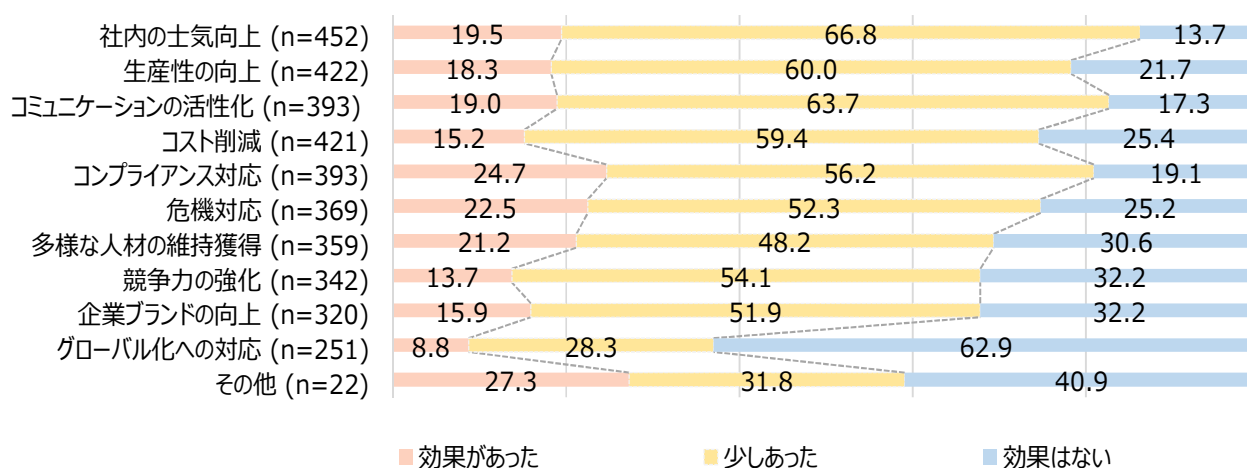
業種別に見ると、製造業・卸売業は、他業種に比して総じて回答率が高い。

表 2 働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」と、その「効果」 (n=857)

取組目的			取組効果		
項目	件数	回答率	効果があった	少しあった	効果はない
社内の士気向上（活力、熱意）	452	52.7%	19.5%	66.8%	13.7%
生産性の向上（付加価値、売上、利益）	443	51.7%	18.3%	60.0%	21.7%
コミュニケーションの活性化	422	49.2%	19.0%	63.7%	17.3%
コスト削減	421	49.1%	15.2%	59.4%	25.4%
コンプライアンス対応（働き方改革関連法）	393	45.9%	24.7%	56.2%	19.1%
危機対応（自然災害、感染症等）	369	43.1%	22.5%	52.3%	25.2%
多様な人材の維持獲得	359	41.9%	21.2%	48.2%	30.6%
競争力の強化	342	39.9%	13.7%	54.1%	32.2%
企業ブランドの向上	320	37.3%	15.9%	51.9%	32.2%
グローバル化への対応	251	29.3%	8.8%	28.3%	62.9%
その他	22	2.6%	27.3%	31.8%	40.9%

図 2-1 働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「効果」／回答率

(単位：%)



規模別・業種別

図 2-2 規模別／働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」回答率

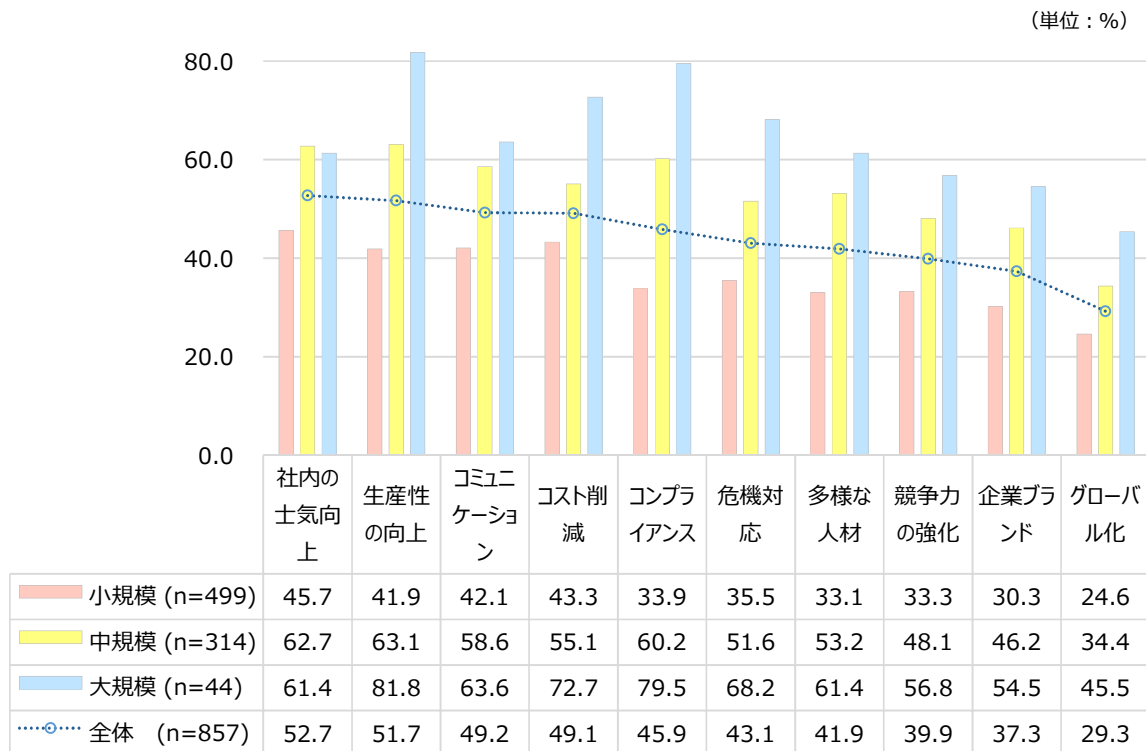
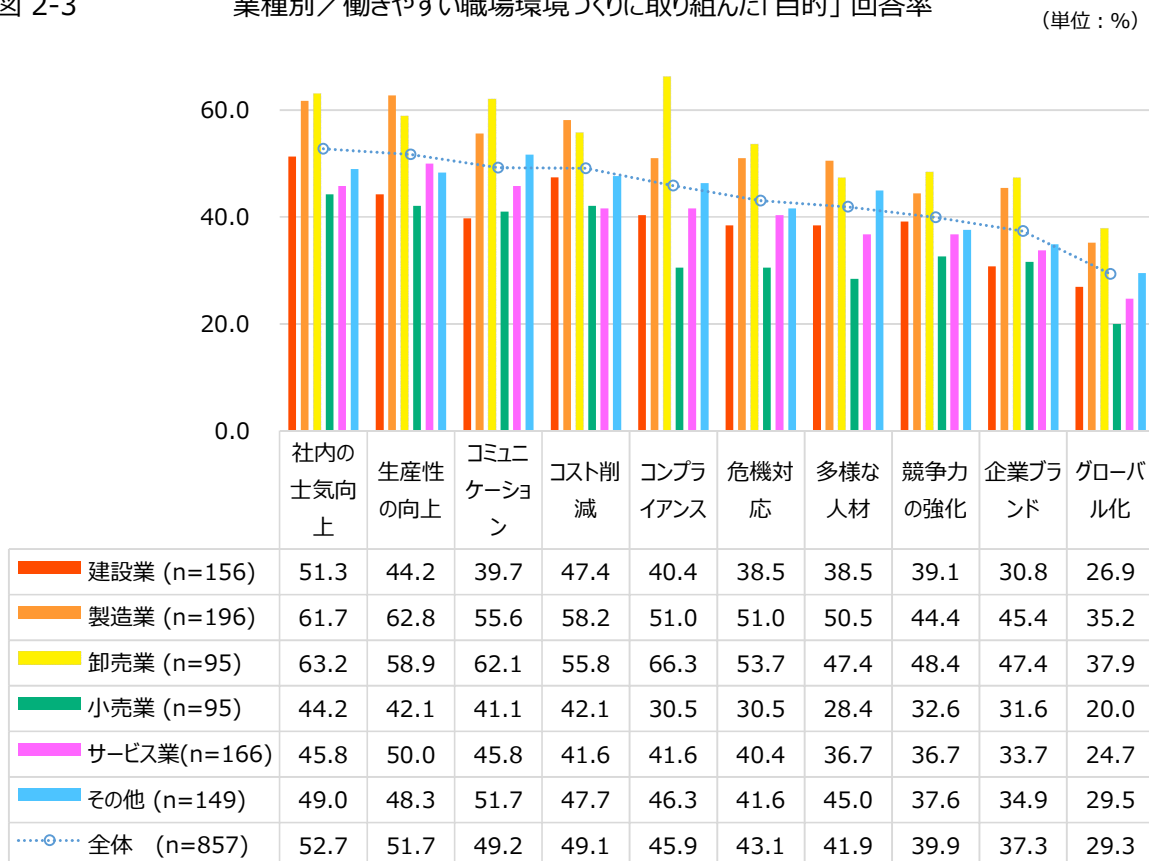


図 2-3 業種別／働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」回答率



3. 女性社員の活躍に係る取組みについての課題（複数回答）

女性の活躍に係る取組みについての課題として、「女性の管理職比率が向上しない（低い）」が 15.8%と最も高い回答率となった。

規模別に見ると、大規模で 61.4%、中規模でも 27.4%となり高い回答率を示している。

また、「幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない」についても高い回答率を示している。「女性の管理職比率が向上しない（低い）」に回答した事業所の内の約半数（48.1%）が「幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない」の課題についても重ねて回答している。「パートなどを正社員化したいが、本人が望まない」は、規模による回答率に大きな乖離はない。

業種別にみると、「女性の管理職比率が向上しない（低い）」の回答率は製造業が 24.0%、卸売業は 27.4%、両業種ともに他業種より 10 ポイント以上高い。

表 3 女性社員の活躍に係る取組みについての「課題」 (n=857)

取組課題	件数	回答率
女性の管理職比率が向上しない（低い）	135	15.8%
幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない	111	13.0%
パートなどを正社員化したいが、本人が望まない	92	10.7%
出産・育児を機に辞めてしまう女性が多い	72	8.4%
女性活躍推進のノウハウがわからない	72	8.4%
女性の社員を募集しても応募がない	62	7.2%
社内風土の醸成が進まない（社員の理解等）	49	5.7%
家庭と仕事との両立支援制度の利用が少ない	46	5.4%
資格取得支援制度などを利用する女性が少ない	43	5.0%
女性の離職率が男性社員に比べて高い	43	5.0%
介護を機に辞めてしまう女性が多い	32	3.7%
産休・育休取得後、復職する女性社員が少ない	26	3.0%
介護休業取得後に復職する女性社員が少ない	5	0.6%
その他	62	7.2%

図 3-1 女性社員の活躍に係る取組みについての「課題」／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 3-2

規模別／回答率

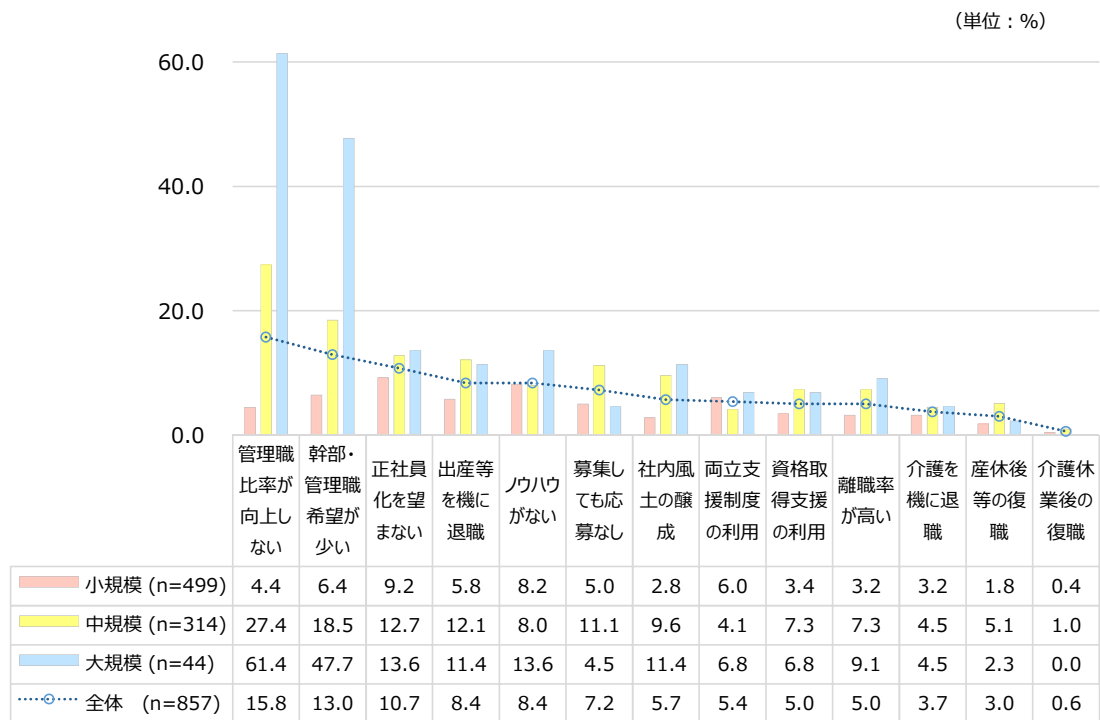
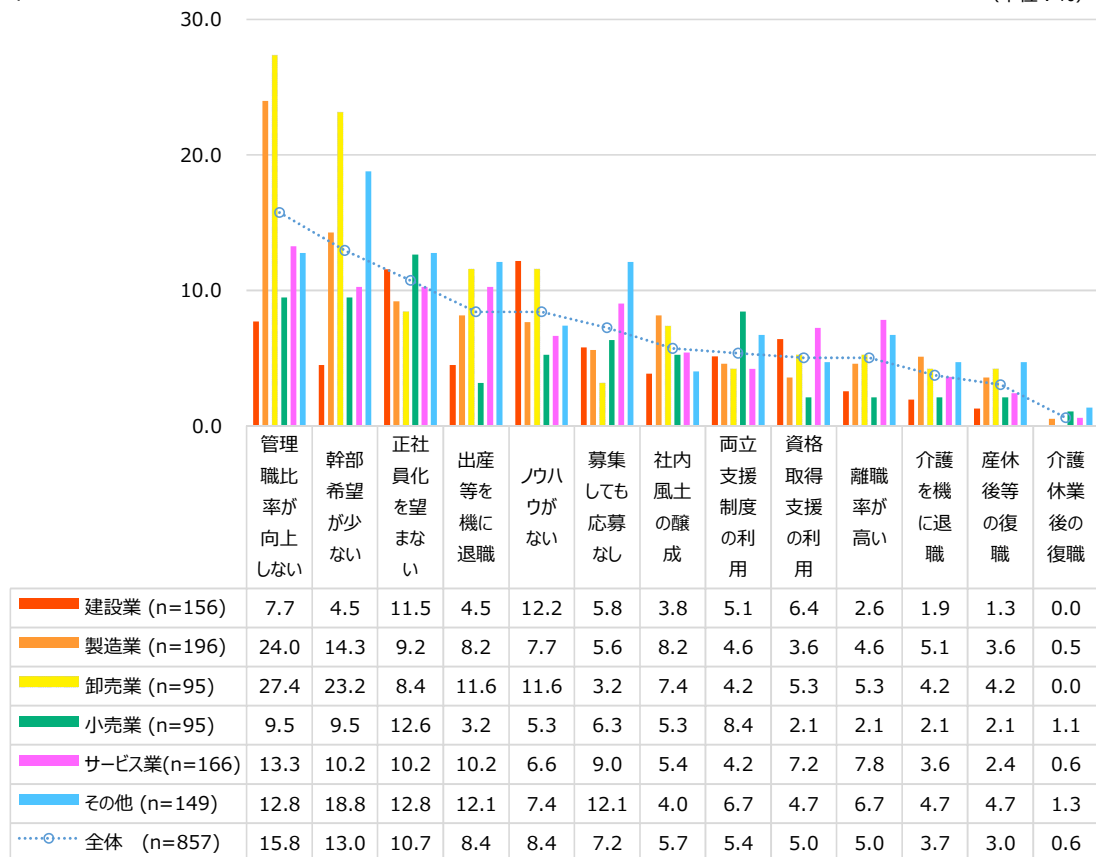


図 3-3

業種別／回答率



4. シニア社員の活躍に係る取組みについての課題（複数回答）

シニア社員の活躍に係る取組みについての課題として、「本人の体力的な面や疾病等の面で支障がある」とするシニアの健康面を不安視する回答が最多となる。

規模別に見ると、回答率の高い上位5項目は中規模の回答率が最も高い。中規模では、大・小規模よりシニア社員の取組み課題を多く内包しているといえる。これは、大規模では組織的な対応が進んでいると考えられる。「若年層の採用や活躍（昇進等）の阻害になる」、「相応しい役職・ポストがない」とする課題は、規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向にある。一方、「相応しい給与や賃金がわからない」、「適切な人事考課の基準、評価方法がわからない」とする人事・処遇に関する課題は、規模に関わらず同率程度の回答率となる。

業種別に見ると、建設業は、「本人の体力的な面や疾病等の面で支障がある」、「労災の増加が懸念される」の2項目が他の業種より高い回答率を示し、小売業は、同項目の回答率が低い。

表 4 シニア社員の活躍に係る取組みについての「課題」 (n=857)

取組課題	件数	回答率
本人の体力的な面や疾病等の面で支障がある	226	26.4%
相応しい仕事や職域がない	143	16.7%
労災の増加が懸念される	128	14.9%
確保し続ける余裕（人件費等）がない	114	13.3%
コミュニケーションやマネジメントなどが困難	102	11.9%
若年層の採用や活躍（昇進等）の阻害になる	94	11.0%
人員が過多になる	92	10.7%
相応しい役職・ポストが少ない	88	10.3%
相応しい給与や賃金がわからない	81	9.5%
適切な人事考課の基準、評価方法がわからない	50	5.8%
設備や作業環境などのハード面の整備が進まない	37	4.3%
その他	51	6.0%

図 4-1 シニア社員の活躍に係る取組みについての「課題」／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 4-2

規模別／回答率

(単位：%)

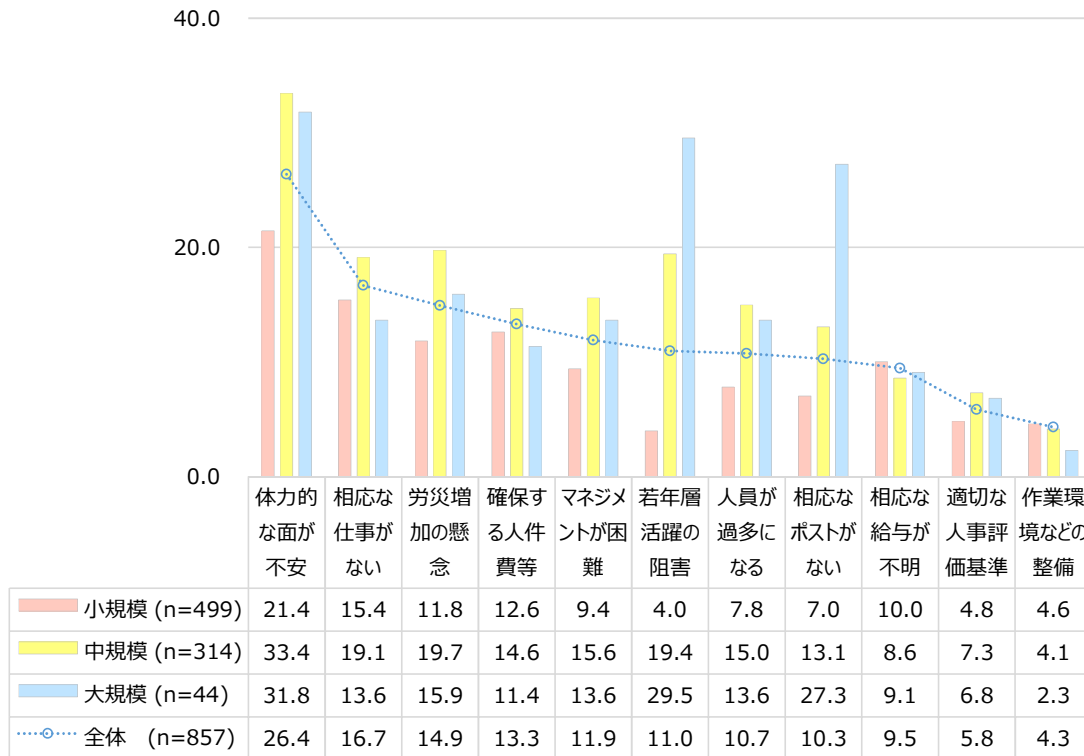
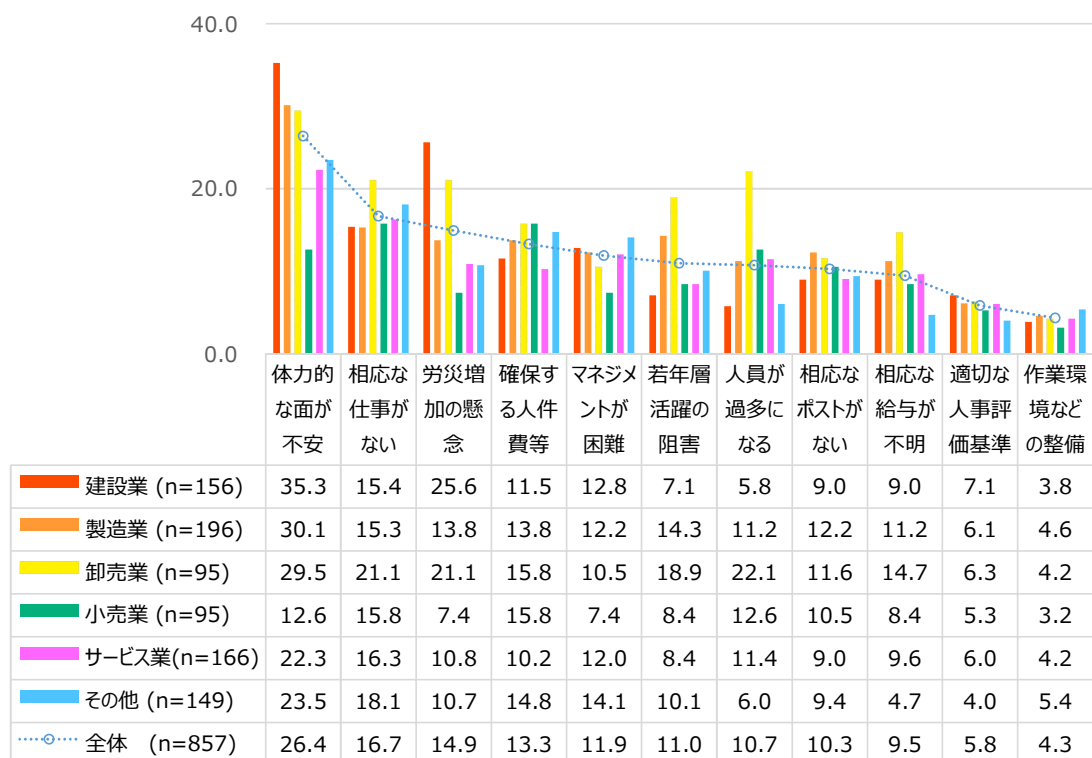


図 4-3

業種別／回答率

(単位：%)



5. 外国人社員の活躍に係る取組みについての課題（複数回答）

外国人社員の活躍に係る取組みについての課題として、「日本人社員とのコミュニケーションが不安」、「自社に定着するか不安」という、外国人材の受け入れから支援・育成の全般に係る項目が上位となった。

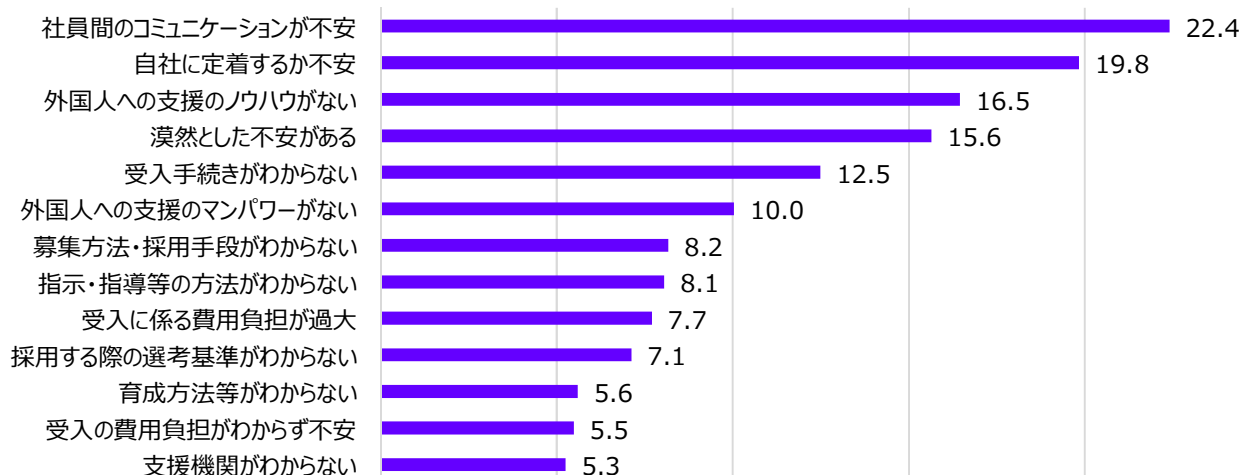
規模別に見ると、上述の2項目には規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向がみられる。「漠然とした不安がある」（全般に係る項目）、「外国人への支援のマンパワーがない」（支援・育成項目）にも同様の傾向がみられる。「受入手続きがよくわからない」、「募集方法・採用手段がわからない」は、外国人材の受入れ態勢に係る項目であり、大規模の回答が低率であることから、大規模では受入れ態勢整備が進んでいることがうかがえるが、中・小規模の回答率が高いことから、受入れ態勢整備についての周知・支援が必要と考えられる。

業種別に見ると、製造業における「受入れに係る費用負担が過大」の回答率が高く（15.3%）、技能実習制度の受け入れが要因の一つと考えられる。

表 5 外国人社員の活躍に係る取組みについての「課題」 (n=857)

取組課題	件数	回答率
日本人社員とのコミュニケーションが不安	192	22.4%
自社に定着するか不安	170	19.8%
外国人への支援のノウハウがない	141	16.5%
漠然とした不安がある	134	15.6%
受入手続きがよくわからない	107	12.5%
外国人への支援のマンパワーがない	86	10.0%
募集方法・採用手段がわからない	70	8.2%
指導・指示等マネジメントの方法がわからない	69	8.1%
受入に係る費用負担が過大	66	7.7%
採用する際の選考基準がわからない	61	7.1%
スキルアップ、育成方法がわからない	48	5.6%
受入に係る費用負担がわからず不安	47	5.5%
支援機関がわからない	45	5.3%
その他	93	10.9%

図 5-1 外国人社員の活躍に係る取組みについての「課題」／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 5-2

規模別／回答率

(単位：%)

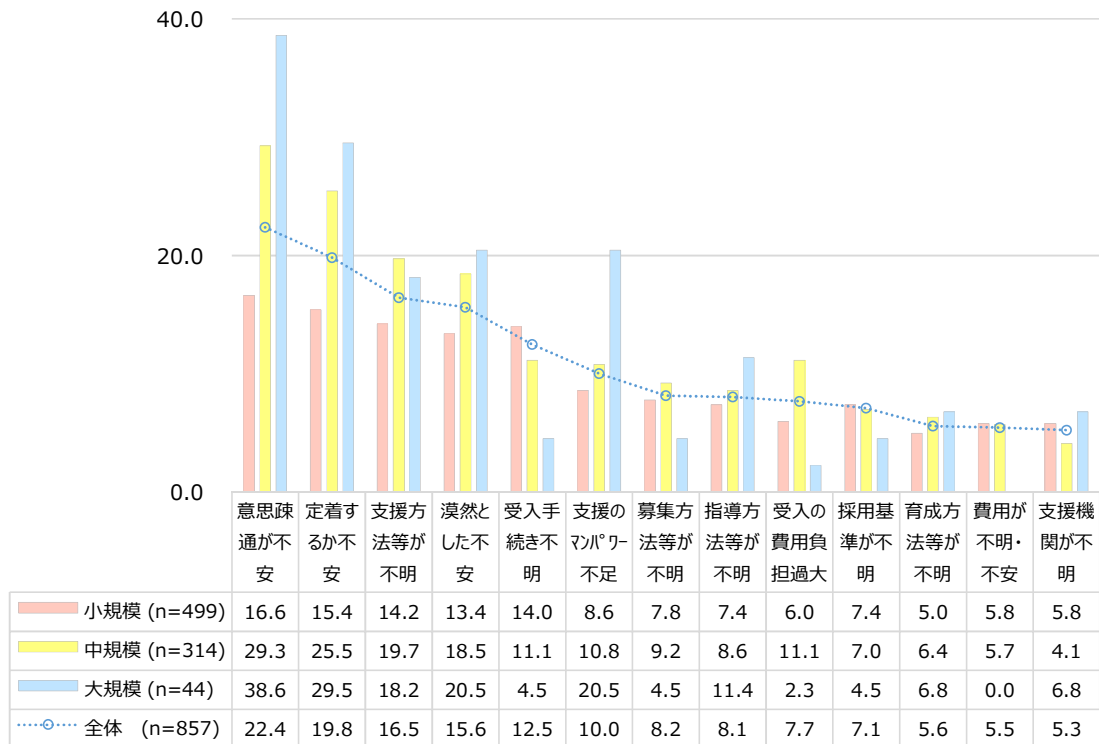
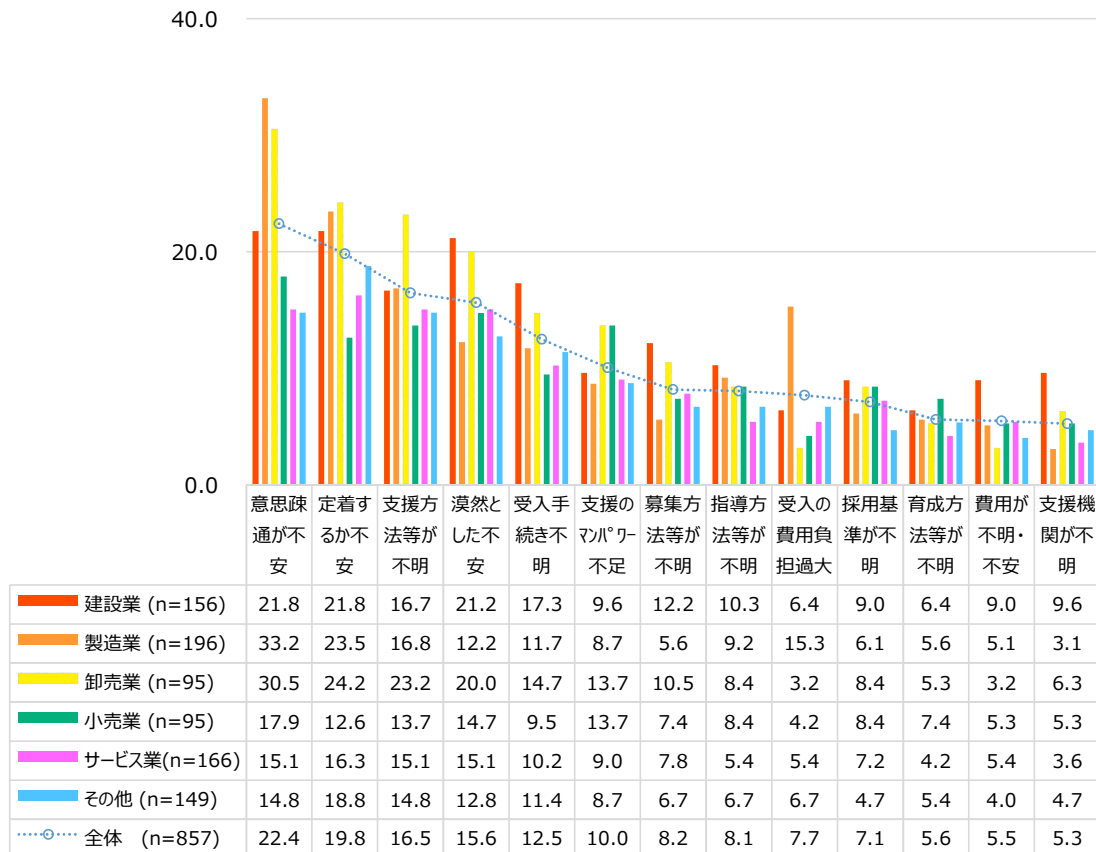


図 5-3

業種別／回答率

(単位：%)



6. IT活用状況

ITツールの活用状況を業務部門別でみると、「財務・会計」部門の導入率が最も高く70.4%となる。また、その効果（「期待した効果が得られている」と「ある程度の効果が得られている」を合計した数値、以下「満足度」）については、同様に「財務・会計」部門が86.9%と最も高くなっており、最も利用され、かつ満足度も高いITツールであることがわかる。他の部門については、導入率にバラツキがあるものの（50～60%台）、導入満足度は全て7割以上となっており、概ね満足度は高いといえる。

表 6-1 IT活用状況と効果

	導入済	導入なし	満足度（注1）
財務・会計 (n=781)	550 70.4%	231 29.6%	478 86.9%
人事・労務 (n=753)	377 50.1%	376 49.9%	279 74.0%
営業・販売 ・顧客管理 (n=766)	480 62.7%	286 37.3%	376 78.3%
生産・在庫管理 (n=733)	378 51.6%	355 48.4%	279 73.8%
受発注 (n=743)	414 55.7%	329 44.3%	333 80.4%

（注1）満足度：表 6-2「期待した効果が得られている」「ある程度の効果が得られている」の回答数の和を導入済の回答数で除したもの

表 6-2 IT活用状況と効果（詳細）

上段：件数、下段：構成比

	導入済／効果の度合い					導入なし	
	期待した効果が得られている	ある程度の効果が得られている	ほとんど効果が得られていない	全く効果が得られていない	効果が得られたかわからない	ITが必要だが導入していない	IT活用が必要と考えていない
財務・会計 (n=781)	109 14.0%	369 47.2%	34 4.4%	4 0.5%	34 4.4%	120 15.4%	111 14.2%
人事・労務 (n=753)	43 5.7%	236 31.3%	54 7.2%	7 0.9%	37 4.9%	171 22.7%	205 27.2%
営業・販売 ・顧客管理 (n=766)	60 7.8%	316 41.3%	61 8.0%	9 1.2%	34 4.4%	140 18.3%	146 19.1%
生産・在庫管理 (n=733)	46 6.3%	233 31.8%	54 7.4%	11 1.5%	34 4.6%	146 19.9%	209 28.5%
受発注 (n=743)	62 8.3%	271 36.5%	42 5.7%	9 1.2%	30 4.0%	156 21.0%	173 23.3%

表 6-3 IT導入率と活用効果

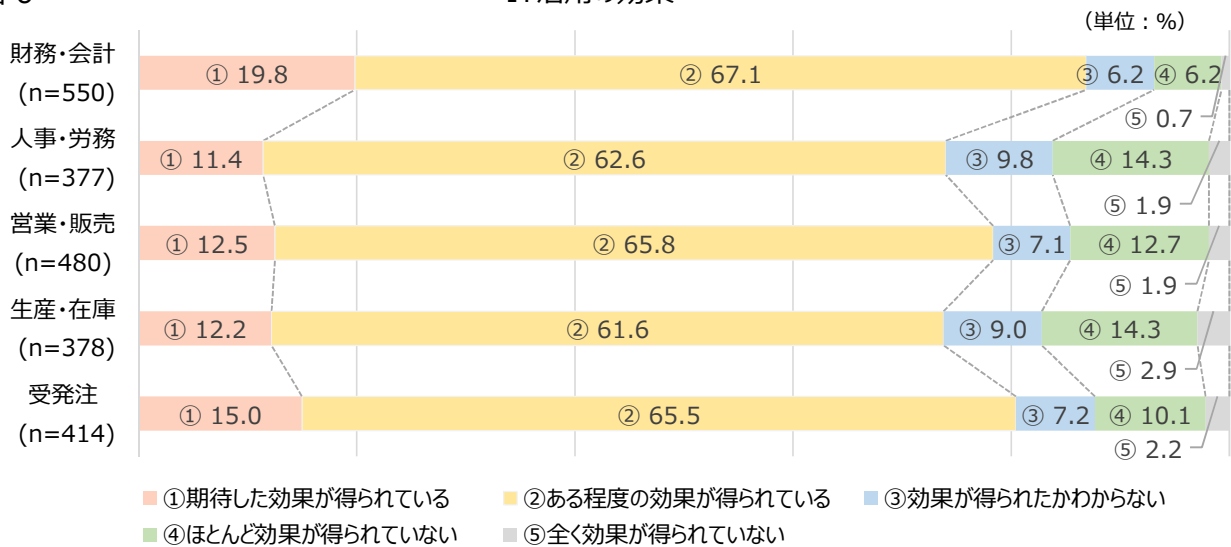
上段：件数、下段：構成比

	ITツール導入率	①期待した効果が得られている	②ある程度の効果が得られている	③ほとんど効果が得られていない	④全く効果が得られていない	⑤効果が得られたかわからない
財務・会計 (n=550)	70.4%	109 19.8%	369 67.1%	34 6.2%	4 0.7%	34 6.2%
人事・労務 (n=377)	50.1%	43 11.4%	236 62.6%	54 14.3%	7 1.9%	37 9.8%
営業・販売・顧客 管理(n=480)	62.7%	60 12.5%	316 65.8%	61 12.7%	9 1.9%	34 7.1%
生産・在庫管理 (n=378)	51.6%	46 12.2%	233 61.6%	54 14.3%	11 2.9%	34 9.0%
受発注 (n=414)	55.7%	62 15.0%	271 65.5%	42 10.1%	9 2.2%	30 7.2%

※ ITツール導入率は、導入済サンプル数(n)を回答数サンプル数(n)で除した数値

図 6

IT活用の効果



7. IT活用により効果が得られた理由（複数回答）

IT活用において、「期待した効果が得られている」、「ある程度の効果が得られている」とした理由についてみると、「IT導入の目的・目標が明確だった」が34.0%と最も高い回答率となった。次いで、「経営者層が陣頭指揮をとった」（30.5%）となった。上位2項目は、約3割の回答率となり、明確な目標設定や経営者層の関与が不可欠であることが分かる。

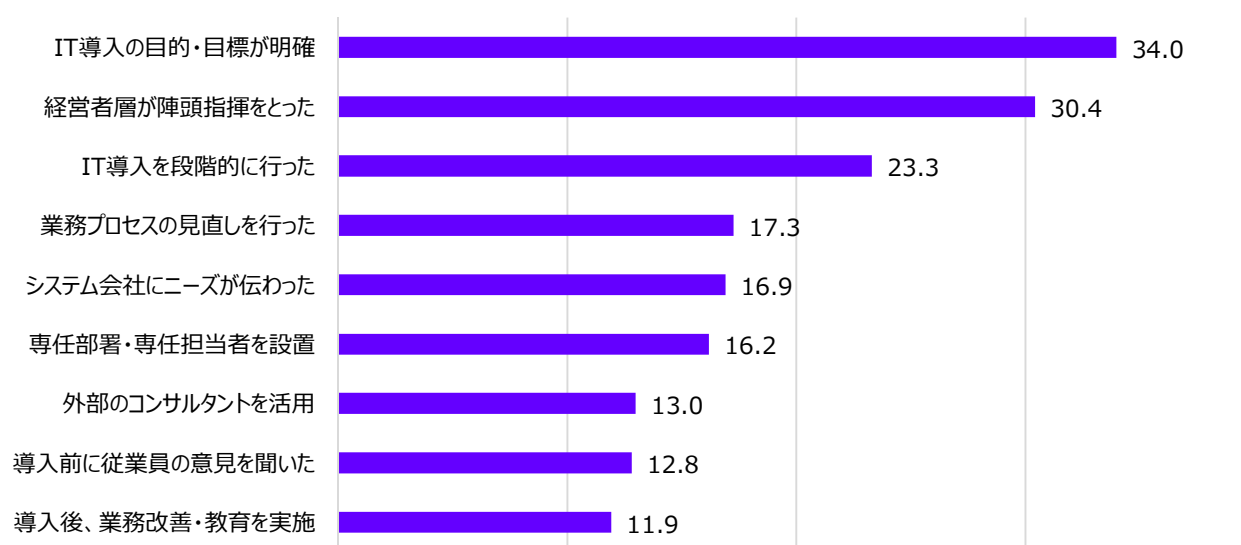
規模別に見ると、上述の2項目は、規模に関わらず同率程度の回答率となる。また、大規模では、「業務プロセスの見直しを併せて行った」（44.7%）、「導入後にIT、業務改善・従業員教育を行った」（31.6%）と、小・中規模に比べて10ポイント以上高く、IT導入を事業改善につなげる姿勢が強いことがわかる。

業種別に見ると、「システム会社へニーズや意図が十分に伝わった」については、卸売業が31.7%と高い回答率を示している。

表 7 IT活用により効果が得られた理由 (n=562)

効果が得られた理由	件数	回答率
IT導入の目的・目標が明確だった	191	34.0%
経営者層が陣頭指揮をとった	171	30.5%
IT導入を段階的に行った	131	23.4%
業務プロセスの見直しを併せて行った	97	17.3%
システム会社へニーズや意図が十分に伝わった	95	16.9%
専任部署、あるいは専任の担当者を設置した	91	16.2%
外部のコンサルタントを活用した	73	13.0%
導入前に、利用予定の従業員の意見を聞いた	72	12.8%
導入後にIT、業務改善・従業員教育を行った	67	11.9%
その他	28	5.0%

図 7-1 IT活用により効果が得られた理由／回答率 (n=562) 単位：%



規模別・業種別

図 7-2

規模別／回答率

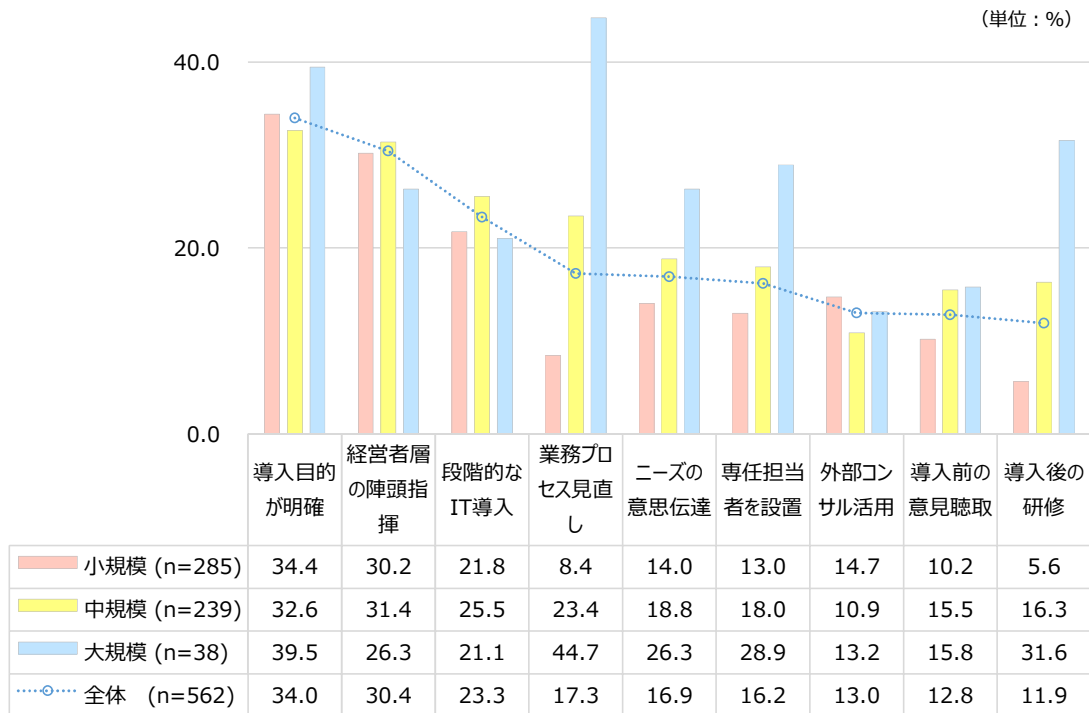
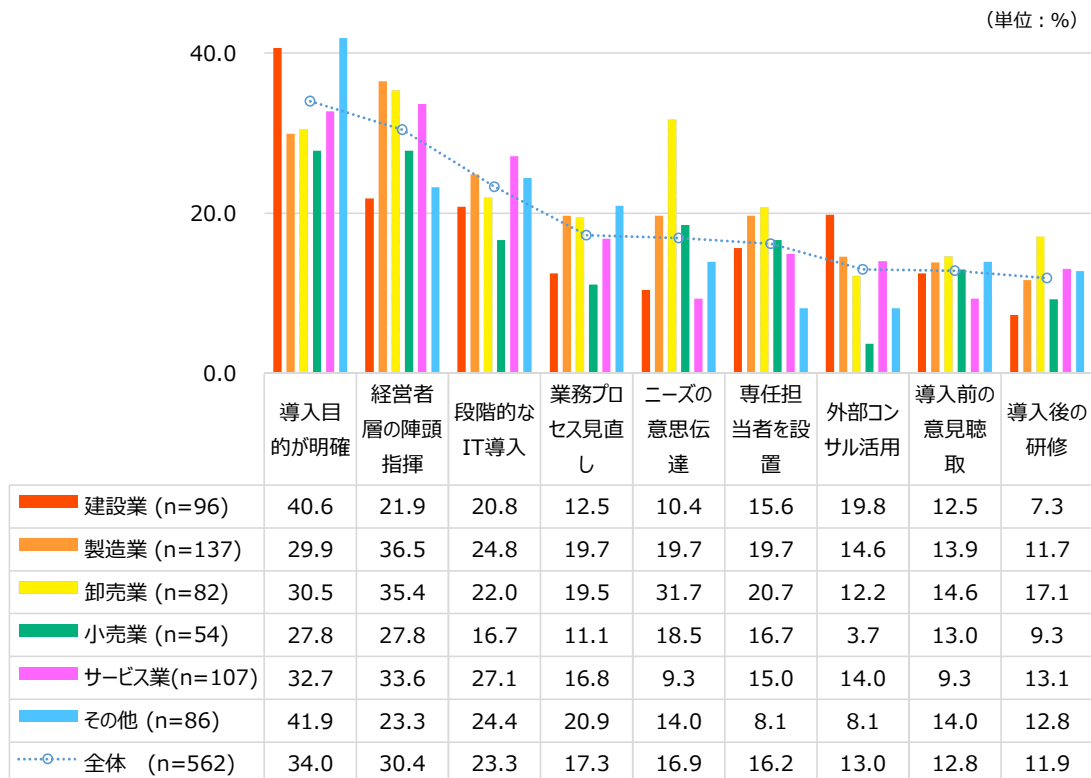


図 7-3

業種別／回答率



8. 活用しているITツール（複数回答）

回答率上位のツールをみると、「Eメール」(82.7%)、「ソフトウェア（業務管理・顧客管理・会計等）」(61.8%)、「インターネットバンキング」(55.4%)、「ソフトウェア（受発注・販売管理等）」(39.7%)となっており、上位4項目は、従前より利活用が進んでいたツールであることが分かる。続いて「Web会議システム（Zoom等）」(33.5%)となり、コロナ禍を反映して利用が進んだことがうかがえ、大規模における回答率は77.3%と約8割で活用がなされている。「RPA（業務自動化ツール）」、「IoT」、「AI（人工知能）・ビッグデータ」といった先端技術は、低い回答率に留まり今後の課題となる。

業種別に見ると、「ソフトウェア（受発注・販売管理等）」の活用において、卸売業が64.2%と高い回答率を示している。

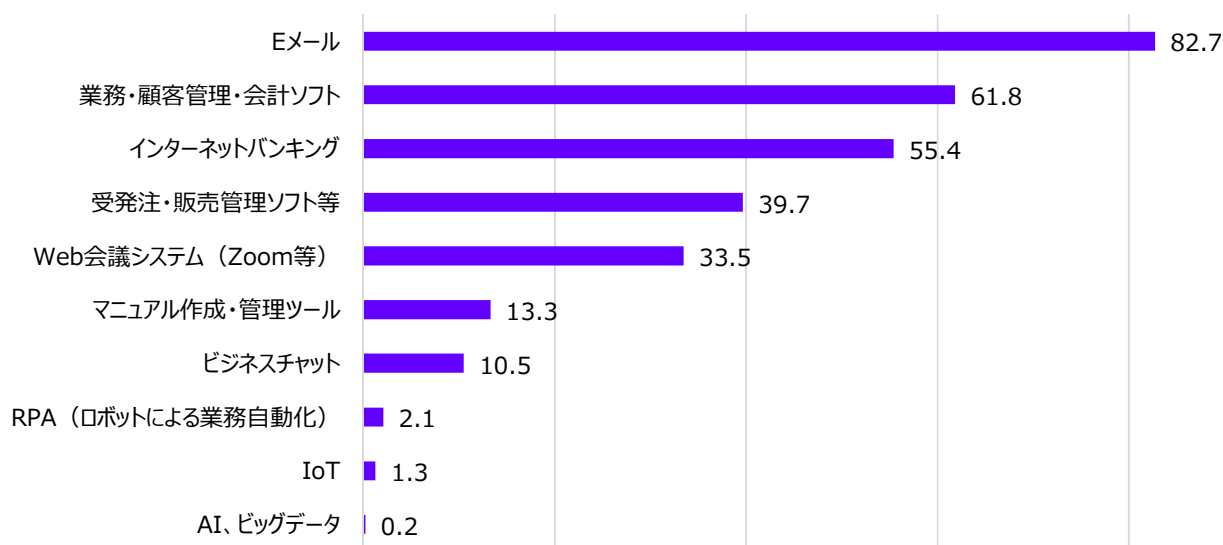
表 8 活用しているITツール (n=857)

活用ツール	件数	回答率
Eメール	709	82.7%
ソフトウェア（業務管理・顧客管理・会計等）	530	61.8%
インターネットバンキング	475	55.4%
ソフトウェア（受発注・販売管理等）	340	39.7%
Web会議システム（Zoom等）	287	33.5%
マニュアル作成・管理ツール	114	13.3%
ビジネスチャット（chatwork等）	90	10.5%
RPA（業務自動化ツール）	18	2.1%
IoT	11	1.3%
AI（人工知能）、ビッグデータ	2	0.2%

図 8-1

活用しているITツール／回答率

(n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 8-2

規模別／回答率

(単位：%)

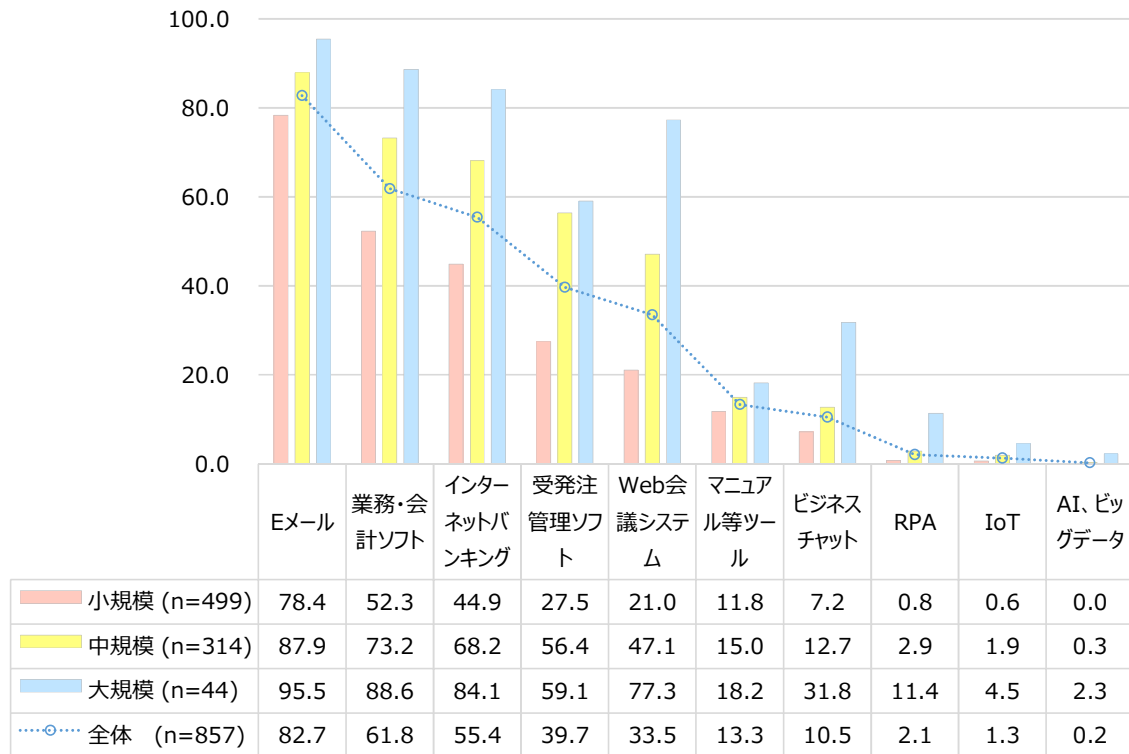
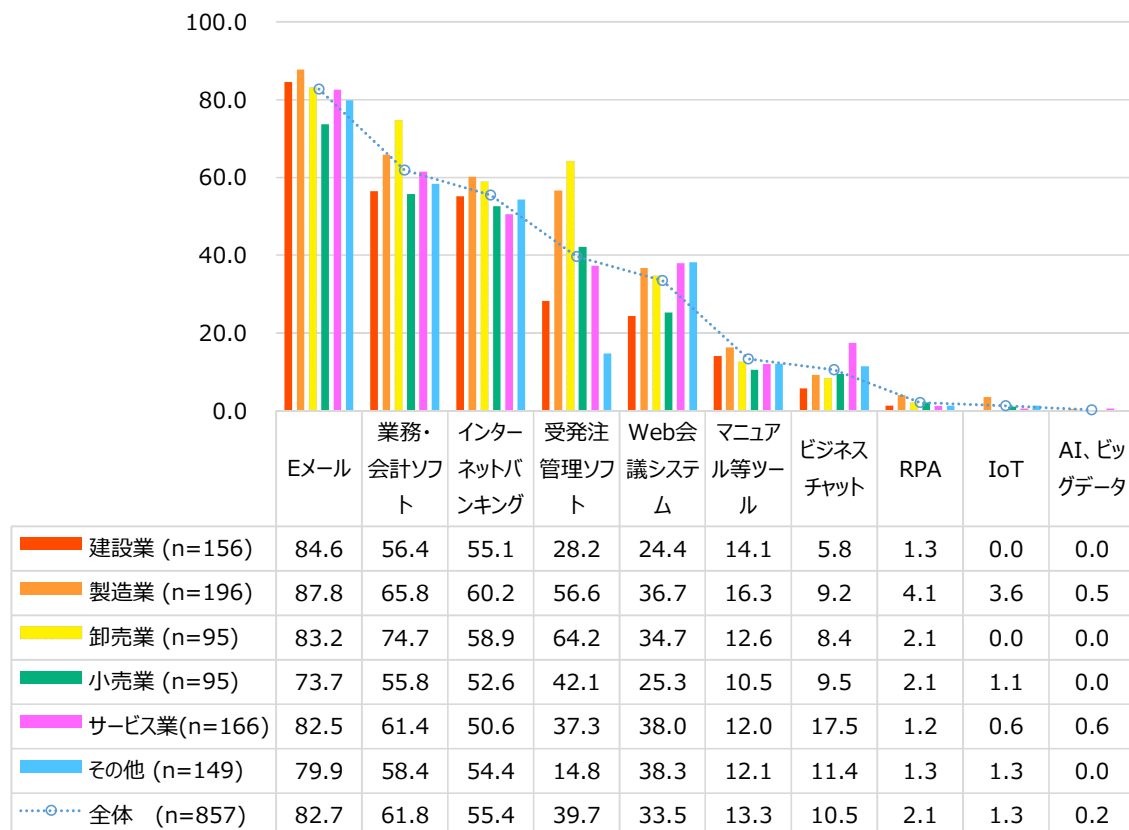


図 8-3

業種別／回答率

(単位：%)



9. IT活用における課題（複数回答）

IT活用における課題についてみると、「コスト負担が大きい」（33.6%）が最も回答率が高く、次いで「IT人材不足（推進者・運用者）」（27.8%）となった。

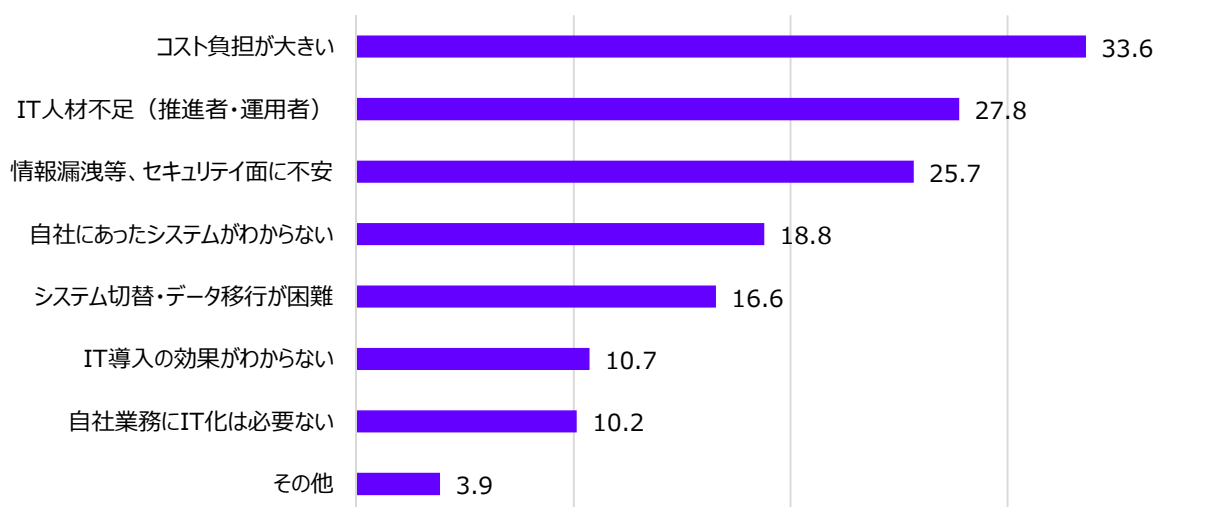
規模別に見ると、上述の2項目は、規模が大きくなるほど回答率が高くなり、「既存システムからの切替やデータ移行が困難」の項目についても同じ傾向がみられる。「情報漏洩等、セキュリティ面に不安」の項目については、わずかではあるが中規模の回答率が小・大規模に比して高くなっている。これは、大規模のセキュリティ対策が進んでいることがうかがえる。「自社にあったシステムがわからない」の項目については、規模に関わらず同程度の回答率となる。

業種別に見ると、「既存システムからの切替やデータ移行が困難」の項目について、卸売業が26.3%と高い回答率を示している。

表 9 IT活用における課題 (n=857)

課題	件数	回答率
コスト負担が大きい	288	33.6%
IT人材不足（推進者・運用者）	238	27.8%
情報漏洩等、セキュリティ面に不安	220	25.7%
自社にあったシステムがわからない	161	18.8%
既存システムからの切替やデータ移行が困難	142	16.6%
IT導入の効果がわからない	92	10.7%
自社業務にIT化は必要ない・生じない	87	10.2%
その他	33	3.9%

図 9-1 IT活用における課題／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 9-2

規模別／回答率

(単位：%)

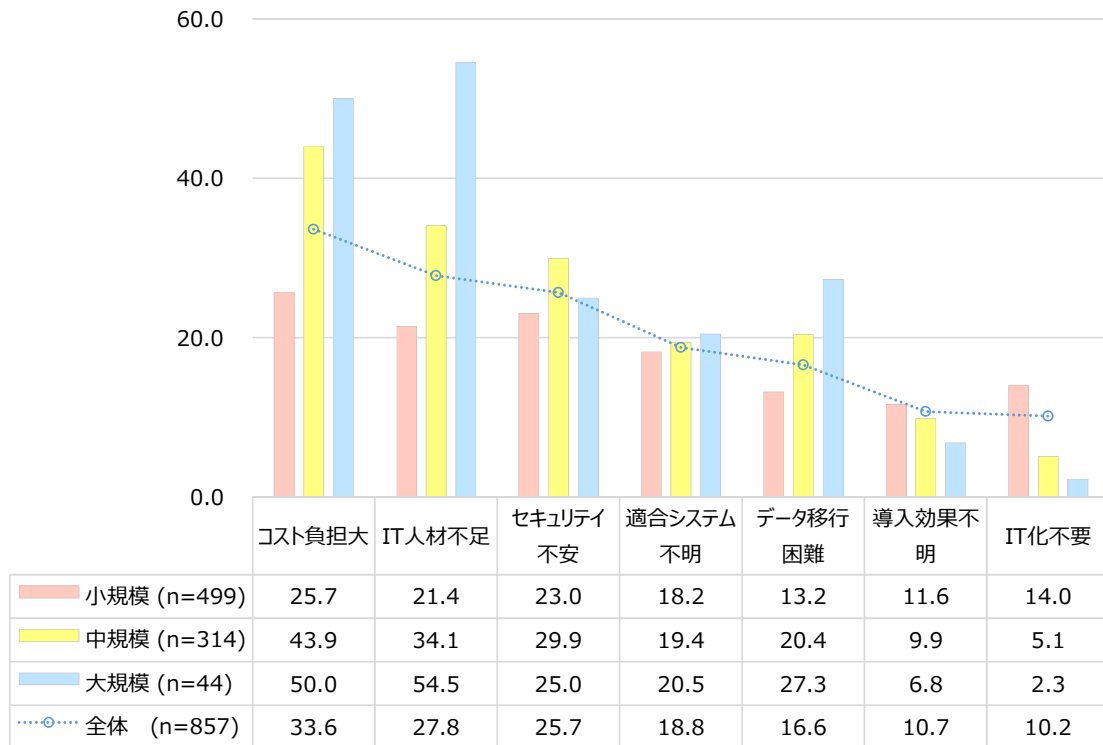
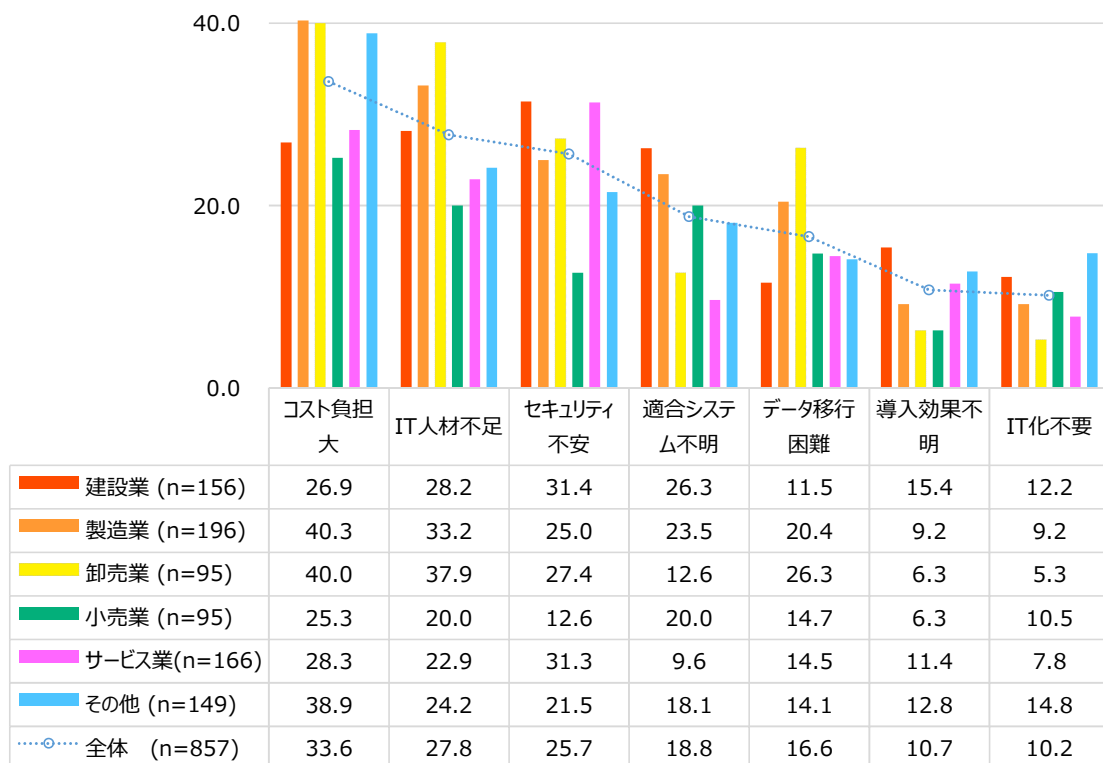


図 9-3

業種別／回答率

(単位：%)



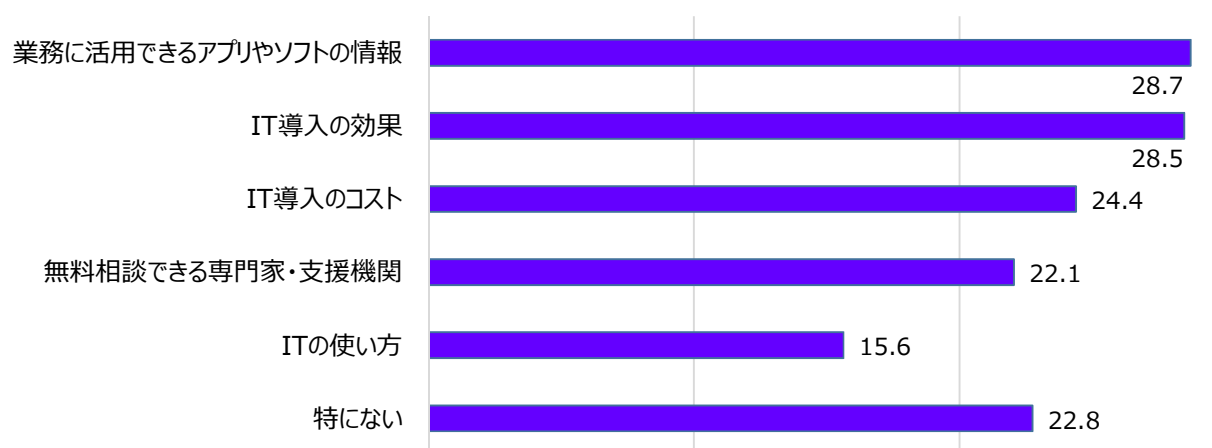
10. IT導入に関して、入手したい情報（複数回答）

IT導入に際して得たい事前情報をみると、「業務に活用できるアプリやソフトの情報」（28.7%）が最も高い回答率となり、ほぼ同率で「IT導入の効果」（28.5%）、「IT導入のコスト」（24.4%）が続く。「アプリ・ソフトの情報」は、規模に関わらず同程度の回答率となっており共通の課題であることが分かる。「IT導入の効果」、「IT導入のコスト」については、規模が大きくなるほど回答率が高くなっており、大規模ほど費用対効果に軸足を置き、重視していることが分かる。「無料相談できる専門家や支援機関」は、規模に関わらず同率程度の回答となる。

表 10 IT導入に関して、入手したい情報 (n=857)

IT導入検討情報	件数	回答率
業務に活用できるアプリやソフトの情報	246	28.7%
IT導入の効果	244	28.5%
IT導入のコスト	209	24.4%
無料で相談できる専門家や支援機関	189	22.1%
ITの使い方	134	15.6%
特にない	195	22.8%

図 10-1 IT導入に関して、入手したい情報／回答率 (n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 10-2

規模別／回答率

(単位：%)

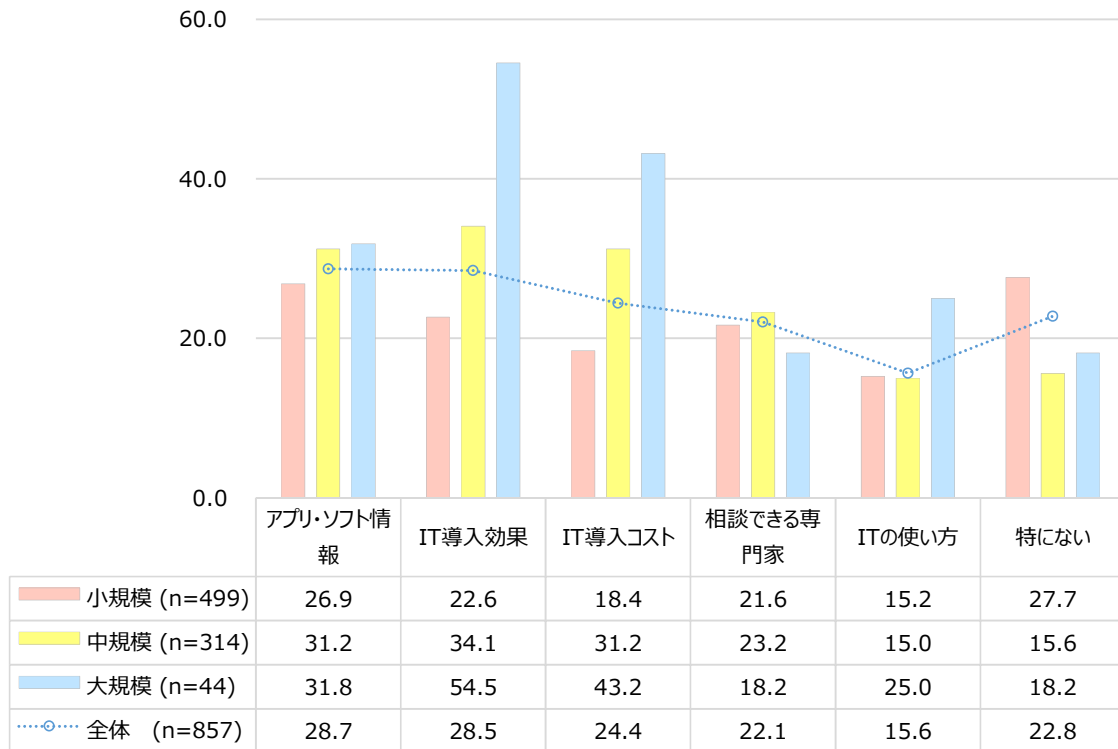
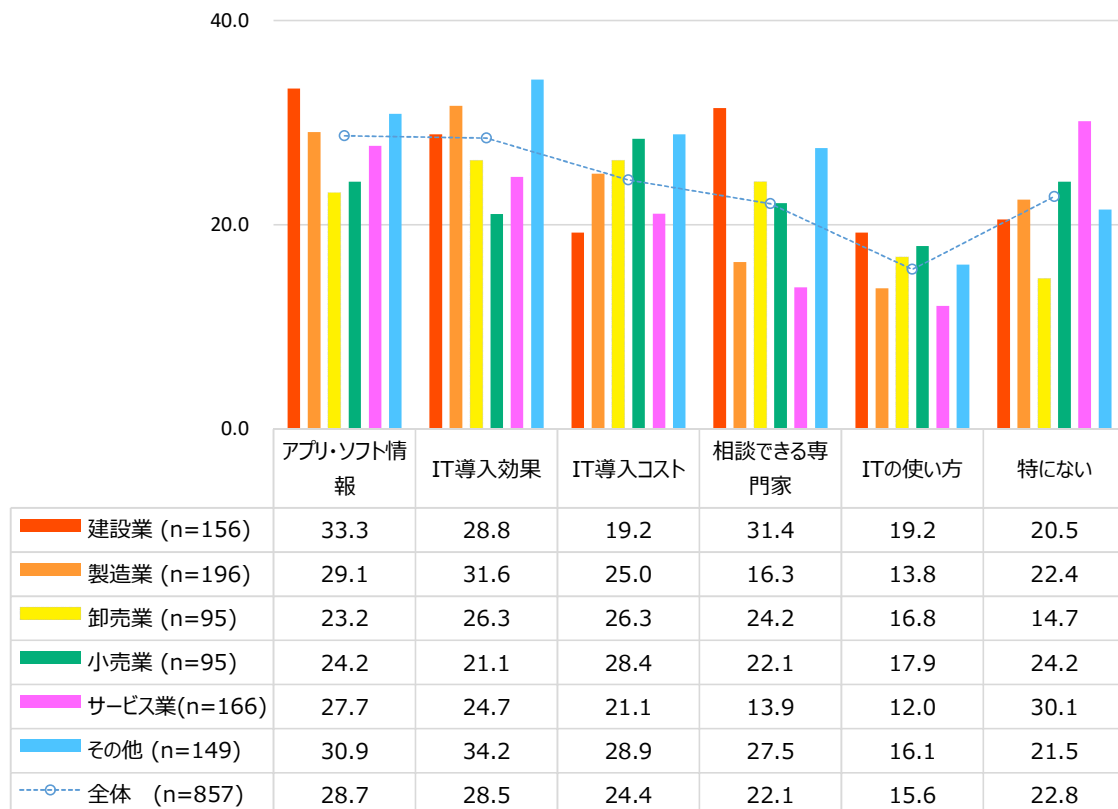


図 10-3

業種別／回答率

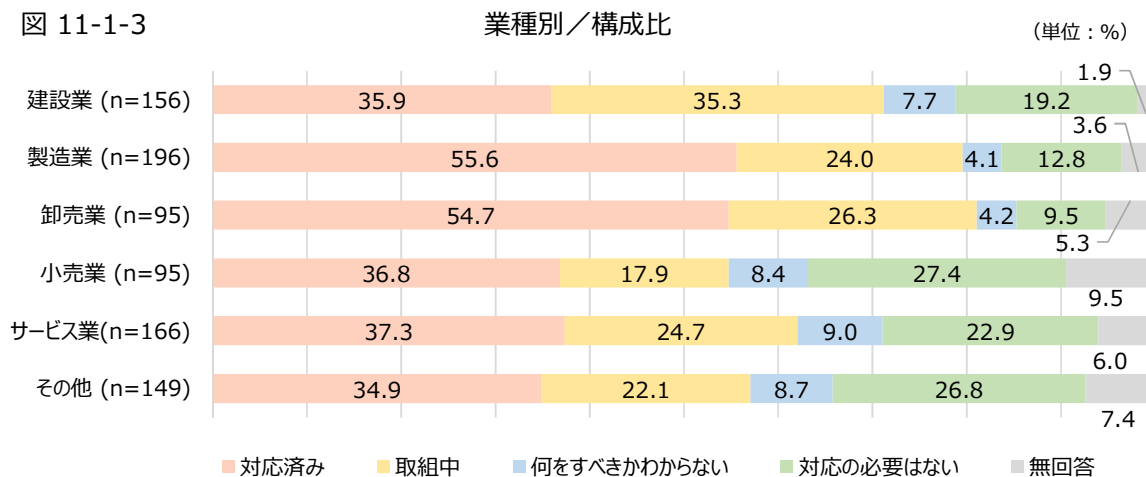
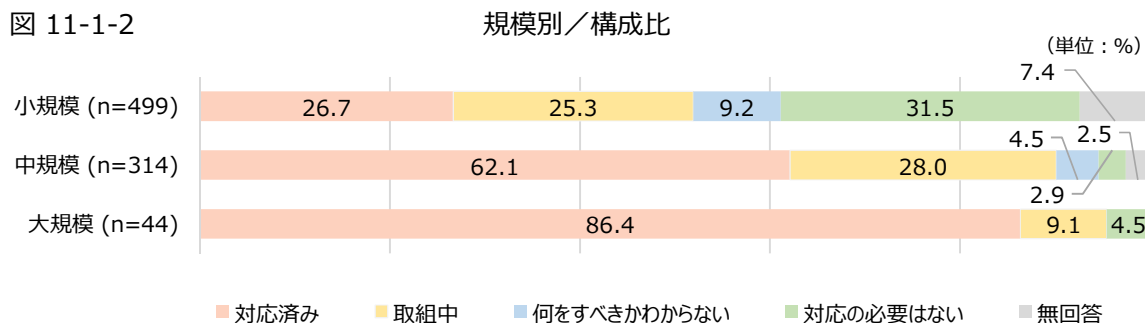
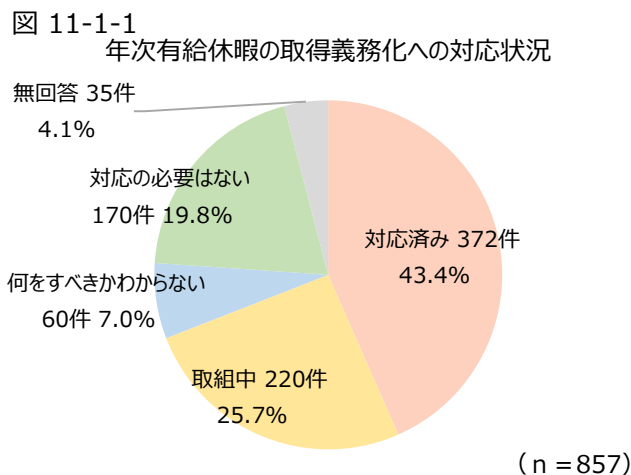
(単位：%)



11. 働き方改革関連法への対応状況

11-1 年次有給休暇の取得義務化（2019年4月施行）への対応状況

年次有給休暇の取得義務化（2019年4月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約7割となる。規模別に見ると、小・中規模で、「何をすべきかわからない」とする回答が一定数ある。業種別に見ると、製造業・卸売業では、「対応済み」、「取組中」の合計がほぼ同率で他業種より高い割合を示しているが、「何をすべきかわからない」とする回答数も一定数見られる。安心して働くことができる職場環境を構築し、ひいては、人材の確保・定着に繋げるため、改めて、周知・啓発していく必要がある。



11-2 時間外労働の上限規制（2019年4月施行）への対応状況

時間外労働の上限規制（2019年4月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約7割となる。規模別に見ると、小・中規模で、「何をすべきかわからない」とする回答が一定数あり、周知が必要である。業種別に見ると、製造業・卸売業では、「対応済み」、「取組中」の合計がほぼ同率で他業種より高い割合を示している。安心して働くことができる職場環境を構築し、ひいては、人材の確保・定着に繋げるため、改めて、周知・啓発していく必要がある。

図 11-2-1

時間外労働の上限規制への対応状況

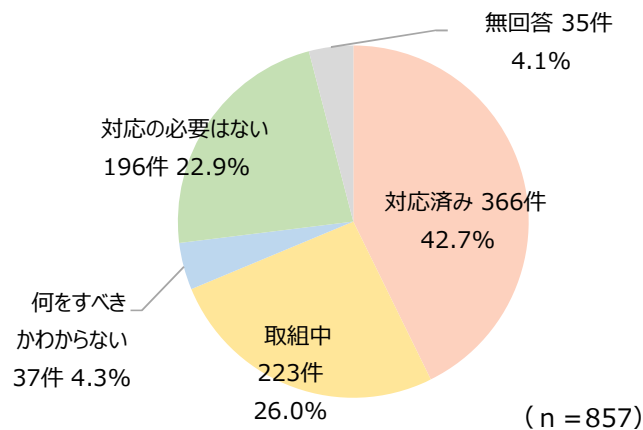


図 11-2-2

規模別／構成比

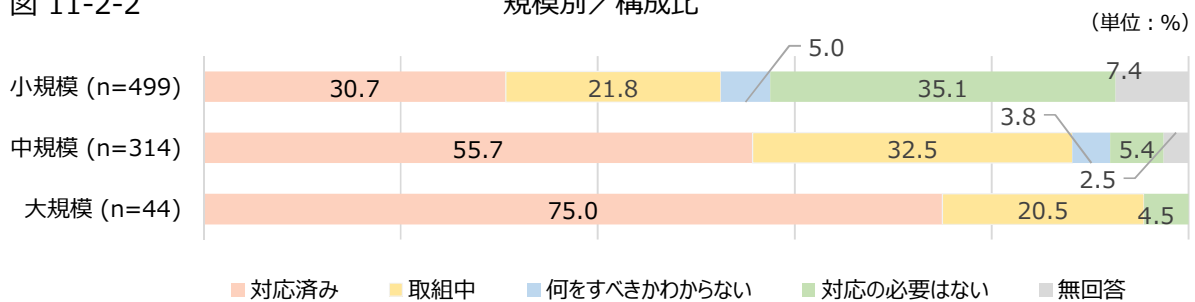
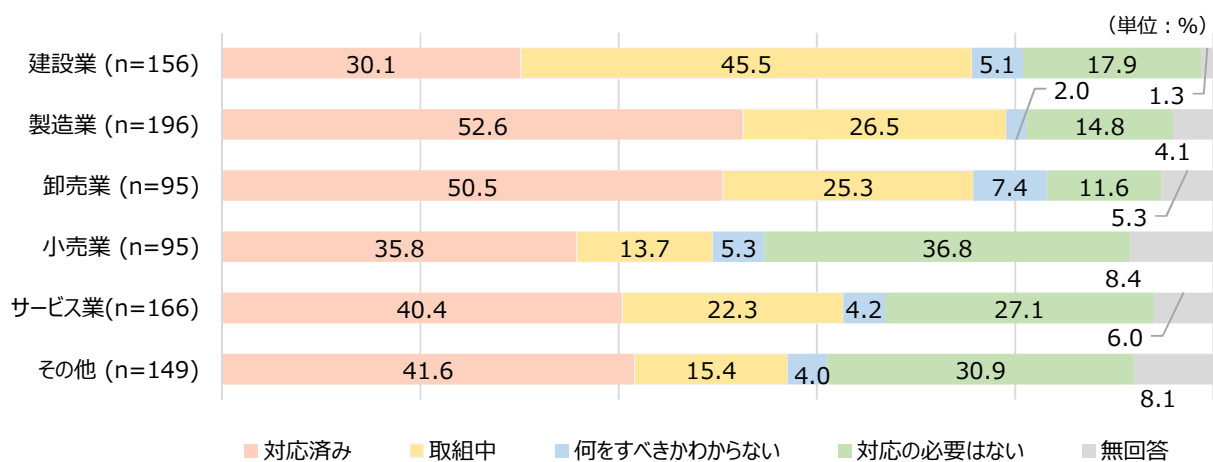


図 11-2-3

業種別／構成比



1 1－3. 同一労働同一賃金（2021 年 4 月施行）への対応状況

同一労働同一賃金（2021 年 4 月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約 5 割となる。「何をすべきかわからない」とする割合は 13.2%。規模別に見ると、規模が大きくなるにつれ「対応済み」、「取組中」とする割合が高い。業種別に見ると、製造業で「対応済み」、「取組中」とする割合が高い。同法における対象者の該当有無については、その内容が複雑であることから、「対応の必要はない」とする回答者も含め、改めて、周知していく必要がある。

図 11-3-1

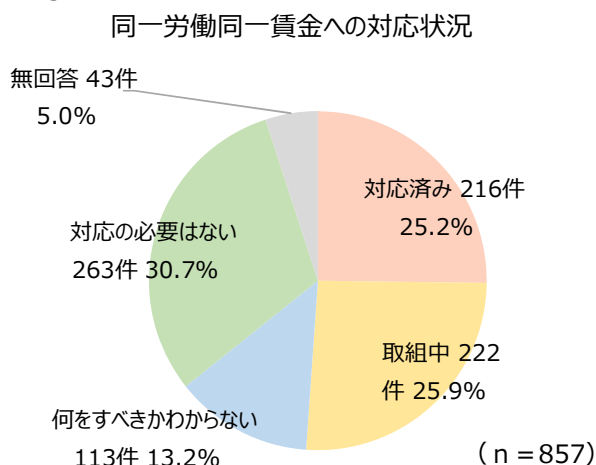


図 11-3-2

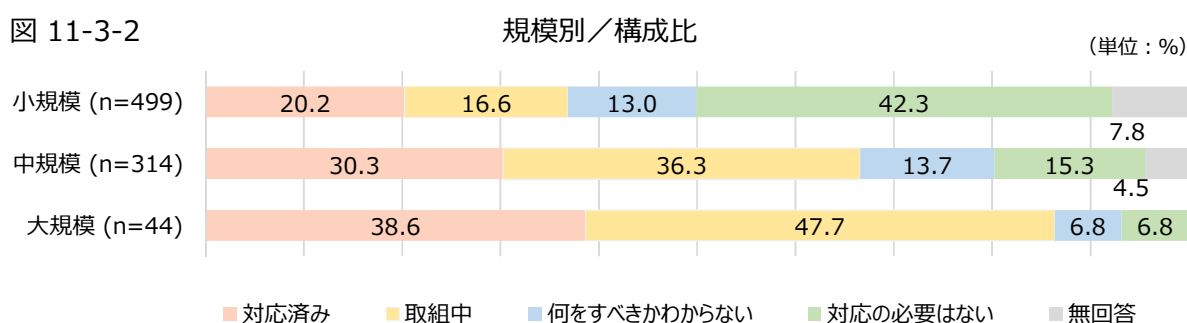
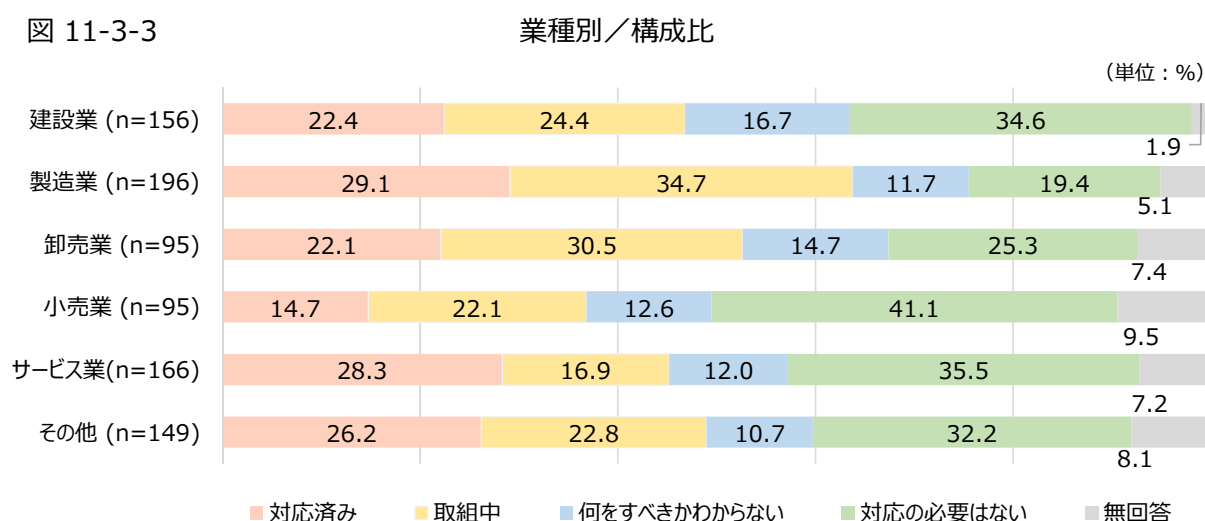


図 11-3-3



11-4. 70歳までの就業機会確保（2021年4月施行）への対応状況

70歳までの就業機会確保（2021年4月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると5割を超える。「何をすべきかわからない」とする割合は13.2%となり、規模・業種に関係なく一定数見られる。労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について取り組む必要があることから、改めて、その内容を周知・啓発していく必要がある。

図 11-4-1

改正高齢者雇用安定法への対応状況

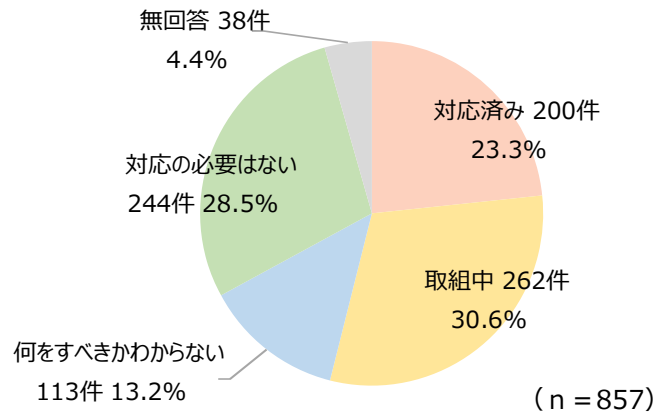


図 11-4-2

規模別／構成比

(単位：%)

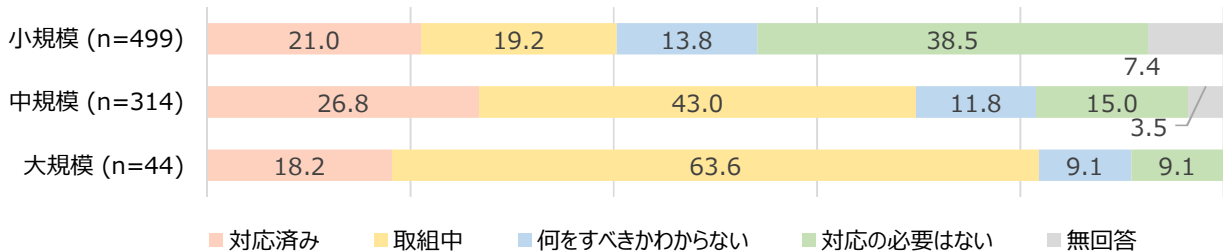
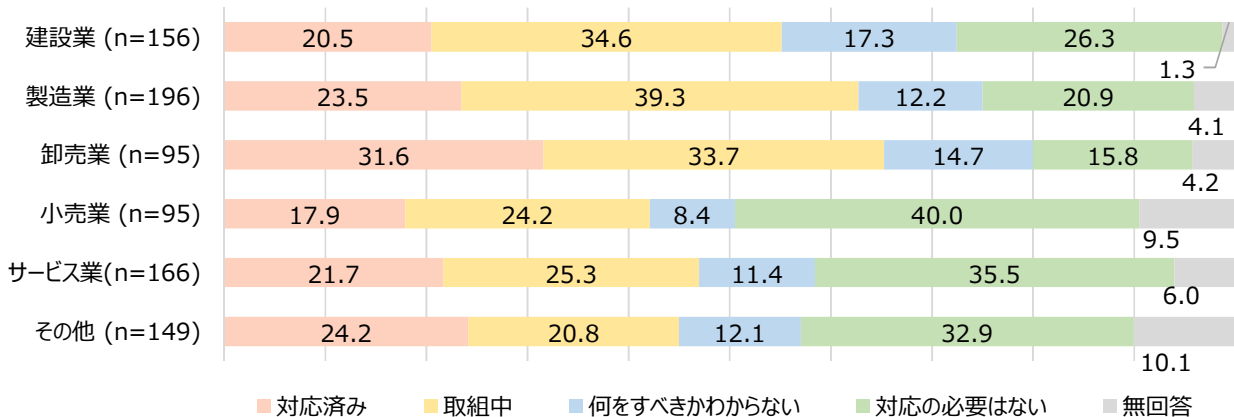


図 11-4-3

業種別／構成比

(単位：%)



11-5. パワーハラスメント防止（2022年4月施行）への対応状況

パワーハラスメント防止（2022年4月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると46.0%となり、半数に満たない。「何をすべきかわからない」と回答する割合も24.2%を示している。規模別に見ると、規模が大きくなるにつれ「対応済み」、「取組中」とする割合が高い。雇用管理上、必要な措置を講じることが事業主の義務となることから、その内容を周知・啓発する必要がある。

図 11-5-1

パワハラ防止法への対応状況

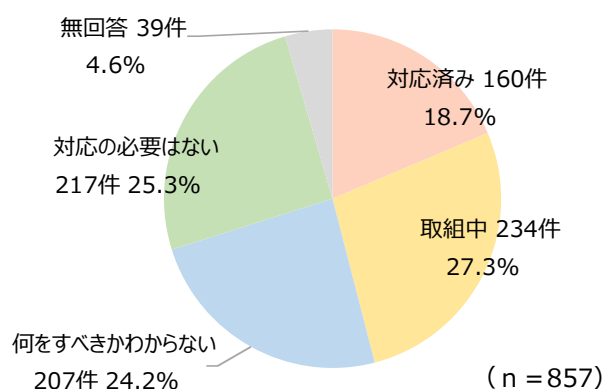


図 11-5-2

規模別／構成比

(単位：%)

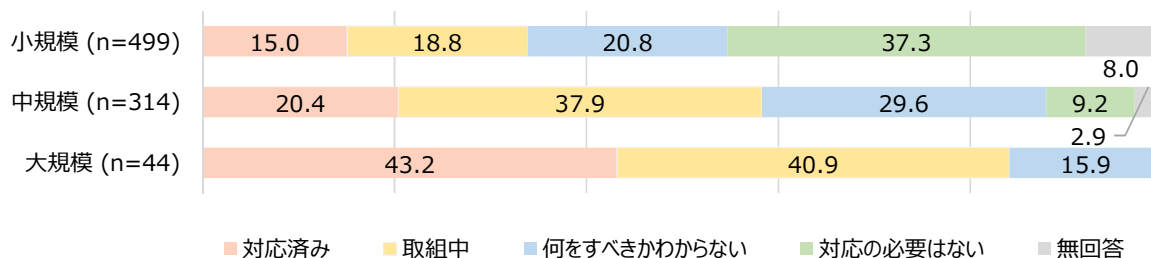


図 11-5-3

業種別／構成比

(単位：%)

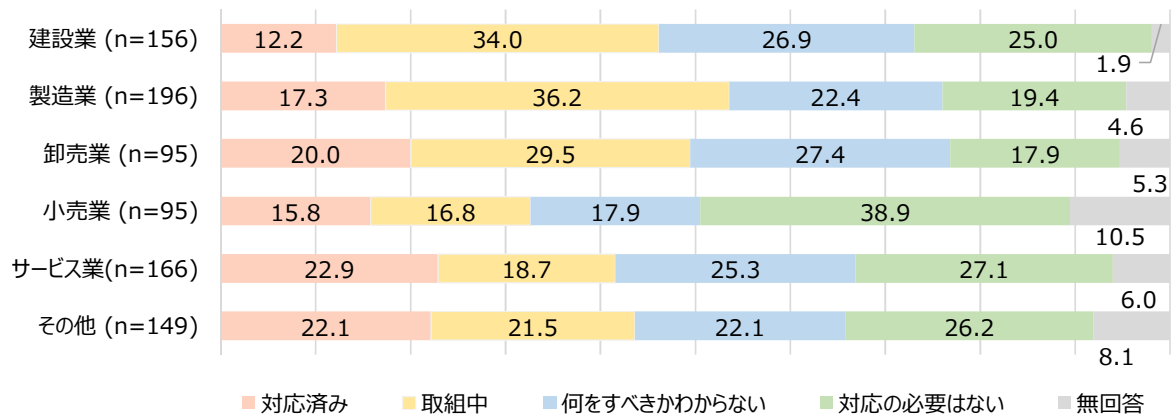


表 本設問に関する雇用・労働関連法

	雇用・労働関連法	施行	実施内容
1 1 - 1	年次有給休暇の取得義務化 (労働基準法)	2019年4月	使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。
1 1 - 2	時間外労働の上限規制 (労働基準法)	大企業:2019年4月 中小企業:2020年4月	残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
1 1 - 3	同一労働同一賃金 (パートタイム労働法)	大企業:2020年4月 中小企業:2021年4月	正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。
1 1 - 4	70歳までの就業機会確保 (高年齢者雇用安定法)	2021年4月	個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものです。
1 1 - 5	パワーハラスメント防止 (労働施策総合推進法)	2020年6月 中小企業は2022年3月 31日まで努力義務	職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

(出典：厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/index.html>) をもとに姫路商工会議所事務局作成)

12. 相談先（複数回答）

今後の相談先について、「税理士・会計士・弁護士」（44.6%）の割合が最も高く、「同業者」（28.7%）、「商工会議所・商工会」（28.6%）と続いている。

規模・業種に関わらず、1位の項目は同じであるが、大規模では、「同業者」、「取引先・親会社」「コンサルタント」と続き、中規模では、「金融機関」「商工会議所・商工会」、小規模では、「同業者」「商工会議所・商工会」と続いている。業種別に見ると、建設業を除く業種において、「税理士・会計士・弁護士」に次いで、「商工会議所・商工会」と回答している。

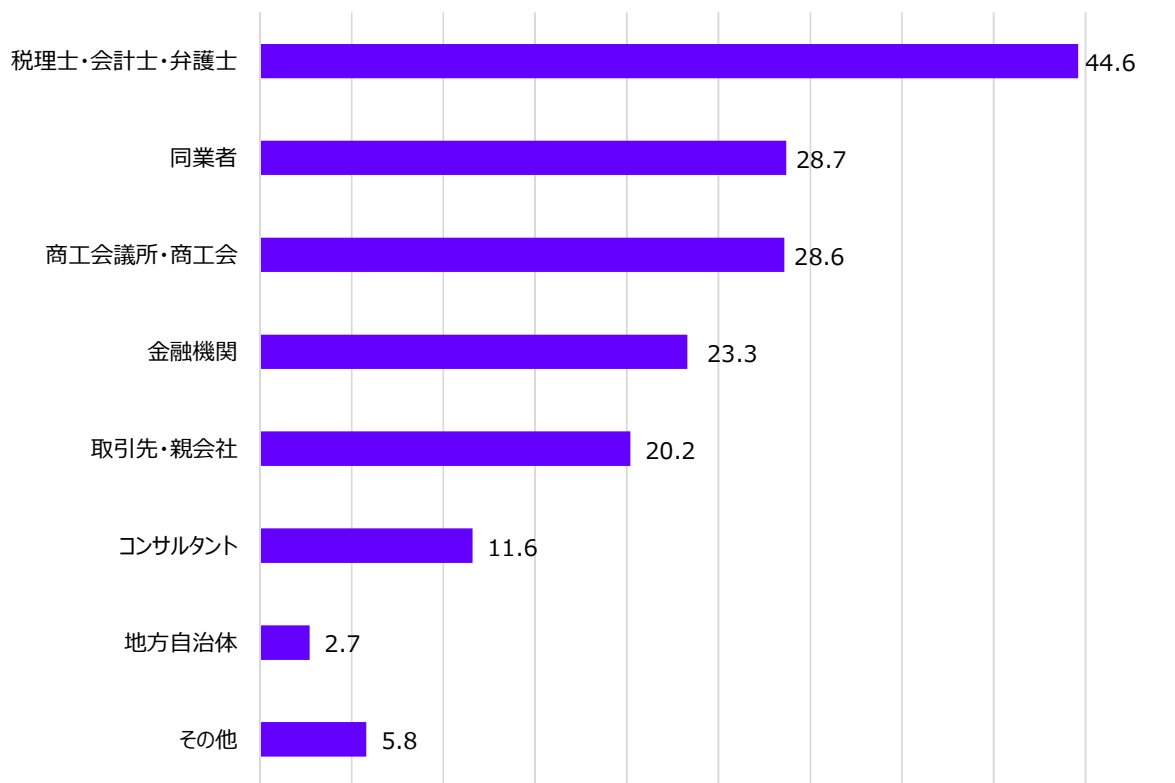
表 12 相談先 (n=857)

相談先	件数	回答率
税理士・会計士・弁護士	382	44.6%
同業者	246	28.7%
商工会議所・商工会	245	28.6%
金融機関	200	23.3%
取引先・親会社	173	20.2%
コンサルタント	99	11.6%
地方自治体	23	2.7%
その他	50	5.8%

図 12-1

相談先／回答率

(n=857) 単位：%



規模別・業種別

図 12-2

規模別／回答率

(単位：%)

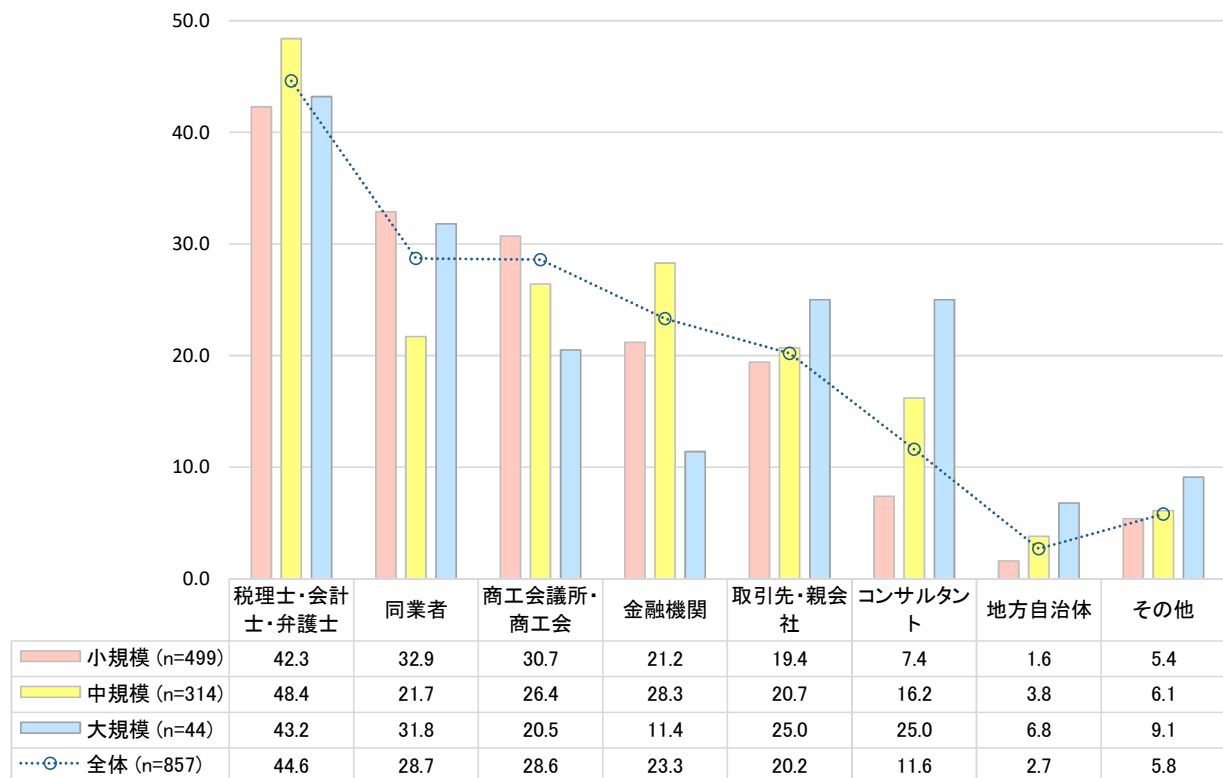
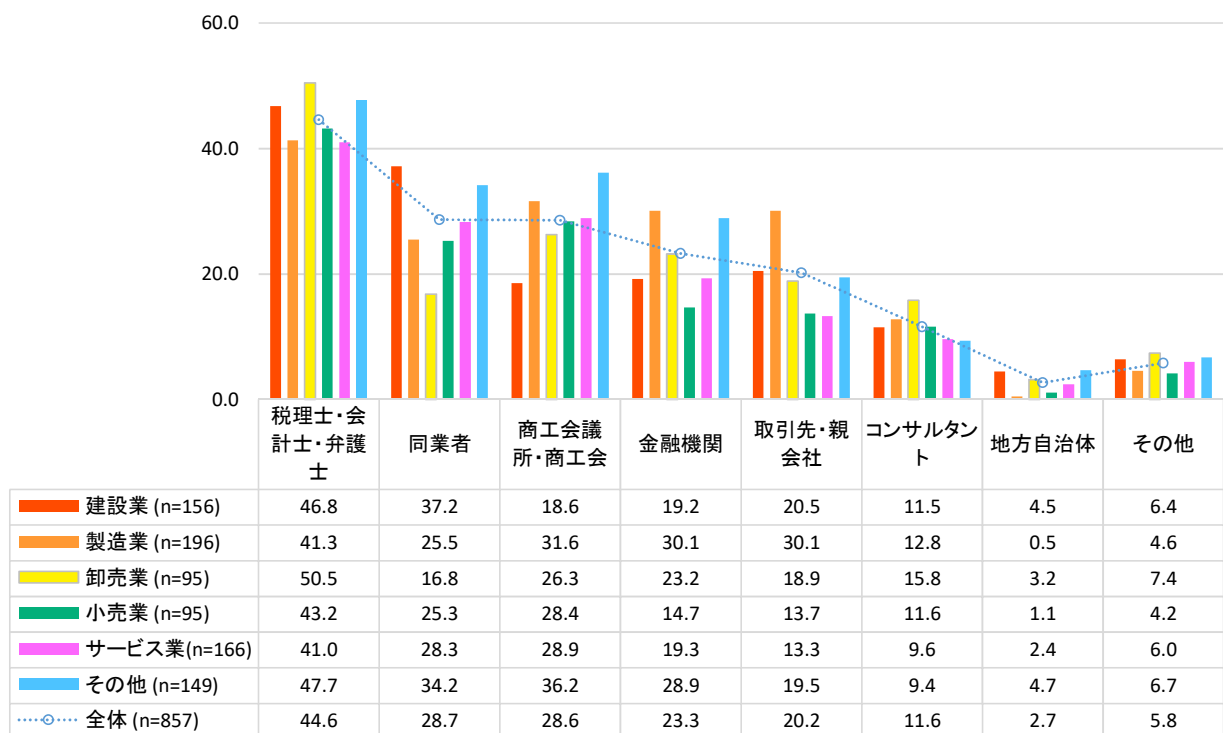


図 12-3

業種別／回答率

(単位：%)



13. まとめ

調査結果要旨

・ 人員の過不足状況

働き方改革関連法施行の背景には、人口減少という構造的な問題に係る労働力不足がある。人員の過不足状況について、「過剰」と回答した割合は3.7%、「不足感なし」が60.2%、「不足」が35.0%となっている。

業種別にみると、建設業の「不足している」の回答率が56.4%と最も高く、次いでサービス業が36.7%と続いている。

・ 働きやすい職場環境づくりへの取り組み

働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる内容として、「長時間労働の是正」と回答した企業が60.8%となり、規模・業種に関わらず、取り組み内容の中で最も高い回答率となっている。働き方改革関連法の施行に伴い「長時間労働の是正」が浸透したものと考えられる。

「長時間労働の是正」と直近の業績との相関を見ると、「長時間労働の是正」に取り組む企業は、取り組んでいない企業に比べて、「黒字」の割合が高くなる傾向にある。

働きやすい職場環境づくりに取り組む目的として、「社内の士気向上」をあげる事業所が52.7%、次いで「生産性の向上」をあげる事業所が51.7%と、2項目の回答率が半数を超えた。その効果の実感割合（「効果があった」と「少しあった」の合計）は、それぞれ86.3%・78.3%となり約8割となる。

・ IT活用状況と効果

ITツールの活用状況を業務部門別でみると、「財務・会計」部門の導入率が最も高く70.4%となる。最も低いのは人事・労務ツールで50.1%となった。また、その満足度については、「財務・会計」部門が86.9%と最も高くなっており、最も利用され、かつ満足度も高いITツールであることが分かる。他の部門については、導入率にバラツキがあるものの（50～60%台）、導入満足度は全て7割以上となっており、概ね満足度は高いといえる。

活用しているITツールを見ると、「Eメール」（82.7%）、「ソフトウェア（業務管理・顧客管理・会計等）」（61.8%）、「インターネットバンキング」（55.4%）、「ソフトウェア（受発注・販売管理等）」（39.7%）となっており、上位4項目は、従前より利活用が進んでいたツールであることがわかる。続いて「Web会議システム（Zoom等）」（33.5%）となり、コロナ禍を反映して利用が進んだことがうかがえ、大規模における回答率は77.3%と約8割で活用がなされている。「RPA（業務自動化ツール）」、「IoT」、「AI（人工知能）・ビッグデータ」といった先端技術は、低い回答率に留まり今後の課題となる。

IT活用により効果が得られた理由についてみると、「IT導入の目的・目標が明確だった」が34.0%と最も高い回答率となった。次いで、「経営者層が陣頭指揮をとった」（30.5%）となった。上位2項目は、約3割の回答率となり、明確な目標設定や経営者層の関与が不可欠であることが分かる。

・働き方改革関連法への対応状況

年次有給休暇の取得義務化（2019年4月施行）への対応状況について、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約7割となる。規模別に見ると、小・中規模で、「何をすべきかわからない」とする回答が一定数ある。

時間外労働の上限規制（2019年4月施行）への対応状況では、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約7割。

同一労働同一賃金（2021年4月施行）への対応状況では、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると、約5割。「何をすべきかわからない」とする割合は13.2%。

70歳までの就業機会確保（2021年4月施行）への対応状況では、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると5割を超える。「何をすべきかわからない」とする割合は13.2%となり、規模・業種に関係なく一定数見られる。

パワーハラスメント防止（2022年4月施行）への対応状況では、「対応済み」と「取組中」と回答した割合を合計すると46.0%となり、半数に満たない。「何をすべきかわからない」と回答する割合も24.2%を示している。

中小企業が抱える課題

・人手不足の緩和に向けて、多くの事業所が外部労働市場から人材を調達したり、内部から調達する等、多様な人材の活躍に係る取り組みを進めている。これに際し、女性、シニア、外国人の活躍に係る主な課題として、女性の活躍に係る取組みでは、「女性の管理職比率が向上しない（低い）」が15.8%と最も高い回答率となった。「幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない」についても高い回答率を示している。同様に、シニア社員では、「本人の体力的な面や疾病等の面で支障がある」とするシニアの健康面を不安視する回答が最多となる。「若年層の採用や活躍（昇進等）の阻害になる」、「相応しい役職・ポストがない」とする課題は、規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向にある。一方、「相応しい給与や賃金がわからない」、「適切な人事考課の基準、評価方法がわからない」とする人事・処遇に関する課題は、規模に関わらず同率程度の回答率となる。外国人社員では、「日本人社員とのコミュニケーションが不安」、「自社に定着するか不安」という、外国人材の受け入れから支援・育成の全般に係る項目が上位となった。「漠然とした不安がある」（全般に係る項目）、「外国人への支援のマンパワーがない」（支援・育成項目）にも同様の傾向がみられる。「受入手続きがよくわからない」、「募集方法・採用手段がわからない」は、外国人材の受入れ態勢に係る項目であり、中・小規模の回答率が高い。

・このような中で、人手不足の緩和に向けて、ITツールを活用して省力化・合理化への投資を進める動きがみられる。人材不足の緩和や生産性の向上に効果がある一方、IT活用に際しては、「コスト負担が大きい」（33.6%）、「IT人材不足（推進者・運用者）」（27.8%）などの課題が聞かれる。規模別に見ると、上述の2項目は、事業規模が大きくなるほど回答率が高くなり、「既存システムからの切替やデータ移行が困難」の項目についても同じ傾向がみられる。「情報漏洩等、セキュリティ面に不安」の項目については、わずかではあるが中規模の回答率が小・大規模に比して高くなっている。これは、大規模のセキュリティ対策が進んでいることがうかがえる。「自社にあったシステムがわからない」の項目については、規模に関わらず同程度の回答率となる。IT導入に際して得たい事前情報をみると、

「業務に活用できるアプリやソフトの情報」(28.7%)が最も高い回答率となり、ほぼ同率で「ＩＴ導入の効果」(28.5%)、「ＩＴ導入のコスト」(24.4%)が続く。「アプリ・ソフトの情報」は、規模に関わらず同程度の回答率となっており共通の課題であることが分かる。「ＩＴ導入の効果」、「ＩＴ導入のコスト」については、規模が大きくなるほど回答率が高くなっており、大規模ほど費用対効果に軸足を置き、重視していることがわかる。「無料相談できる専門家や支援機関」は、規模に関わらず同率程度の回答となる。経営にＩＴを導入することで、人材不足の緩和や生産性の向上に寄与するとともに、業績アップ、業務の効率化、コスト削減などが期待できる。業務の効率化、コスト削減の何れにも有用なＩＴ活用に関して、メリットや活用方法が分からないため導入に至っていない事業所もあると思われる。事業所の持続的な成長にも関わる課題であることから、ＩＴ人材の育成はもとより、経営戦略にＩＴを位置づけることが必要となる。

・働き方改革関連法は、「正規・非正規の不合理な処遇の差」をなくすことを目的の一つとしており、本調査における「非正規雇用の処遇改善」における回答率 19.0%は、やや低い回答率と考えられる。今後、義務化される制度を含め、対応が遅れている事業所が一定数存在しており、法改正への対応が急務となっている。対応の遅れが労使トラブルに繋がり、ひいては経営面に影響を及ぼすことになる。働く人が安心して快適に働ける職場環境、働く人が生き生きと誇りをもって熱心に働ける職場環境づくりに向け、事業所の人事制度や賃金体系等の改正を行うとともに、労働力不足の緩和に有効な手段として、福利厚生を充実させる必要がある。

今後の取り組み目標

・我が国は「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立」「コロナ渦における働き方の変化」など、働く方のニーズの多様化などの状況に直面、生産性向上とともに就業機会の確保や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっている。「働き方改革関連法」の確認と企業の取り組み事例の紹介、個別相談等を開催し、「これからの働き方」に対する事業所の対応と従業員に対するモチベーションの向上、働き方の確保・改革、更には今後の業績アップ等に繋げていく。

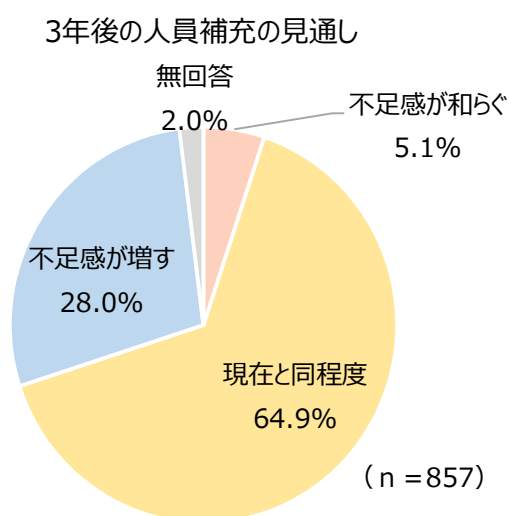
・多様な人材の活躍に向け、単に法律対応と近視眼的にとらえるのではなく、生産性向上に資する実効性のある取組みが大事であると考えられる。ＩＴ活用に関して、１社でも多くの中小企業がＩＴ活用に取り組むことができるよう継続的な支援制度が必要となる。過去からの作業を踏襲したアナログ作業（例 日々の売上管理を紙帳簿にて管理）も見られ、そういった問題を解消するため、各種ＩＴ支援制度の周知を図るとともに、活用を支援していく方針である。ＩＴの活用方法をよりイメージしやすくするため、当地でＩＴを活用している事例を発掘し、身近な事例として紹介することも有効であると考えられる。また、最新ＩＴ技術に関する啓発・情報提供の取り組みも必要である。当商工会議所内の姫路ものづく支援センター（姫路市と共同設置）に配置するＩＴコーディネータを活用し、中小企業の潜在的ニーズを掘り起こしていく。

・働きやすい職場環境の整備は、あらゆる人材の確保のためにも重要である。女性や高齢者等の職域拡大、多様で柔軟な働き方の導入など、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことで、女性や高齢者

も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結び付くものであり、労働生産性の向上につながるものと考えられる。また、高齢者や外国人材の活用に関しては、各種支援制度・認定制度の周知や専門機関の活用を図るとともに、公益社団法人姫路市シルバー人材センターや姫路市外国人相談センター等も活用しつつ支援を行う。なぜ、職場環境の改善が必要なのか、どんなことに取り組んでいけばいいのかを念頭に置き、魅力ある職場づくりや人材の育成支援、働き方改革に役立つ情報の発信等、働き方改革に取り組む中小企業への支援を行う。

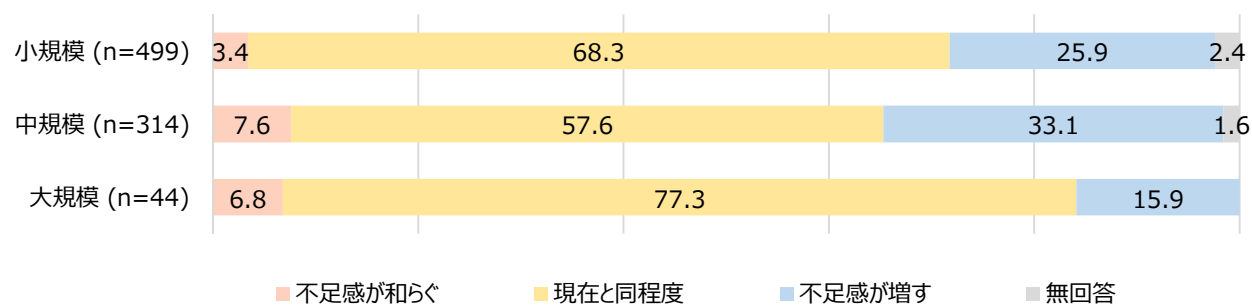
参考資料

・ 3年後の人員充足の見通し（全体・規模別・業種別）



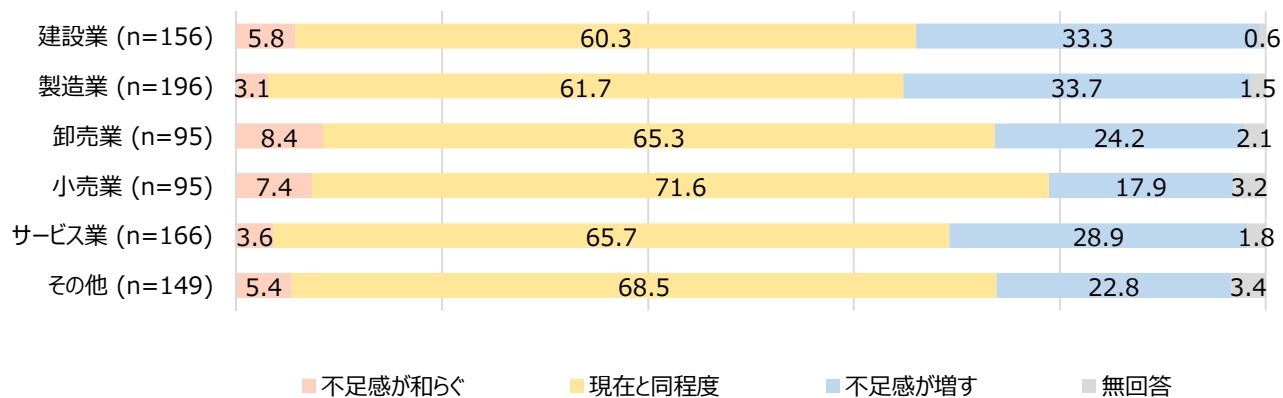
規模別／構成比

(単位 : %)



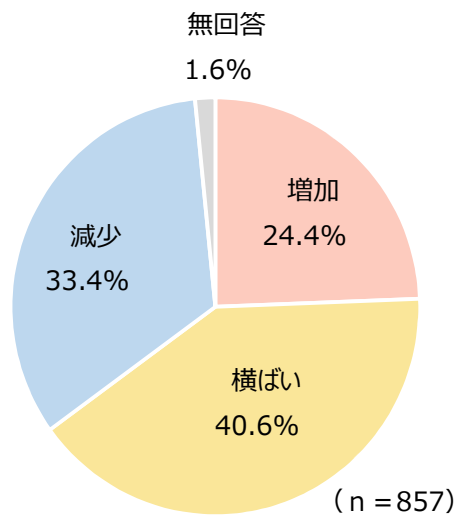
業種別／構成比

(単位 : %)



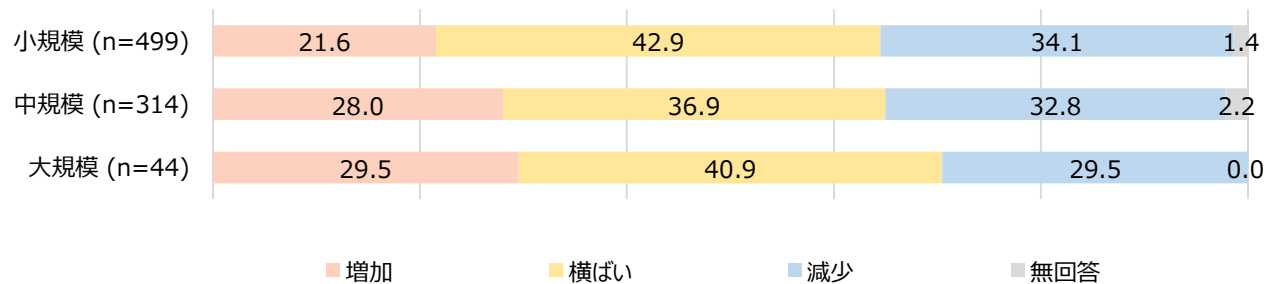
・ 直近3年間の売上高の傾向（全体・規模別・業種別）

直近3年間の売上高の傾向



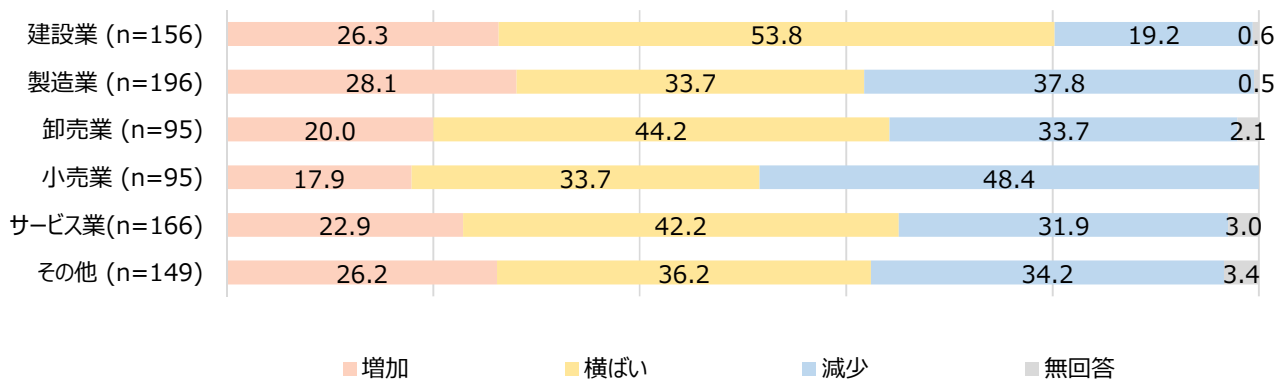
規模別／構成比

(単位：%)



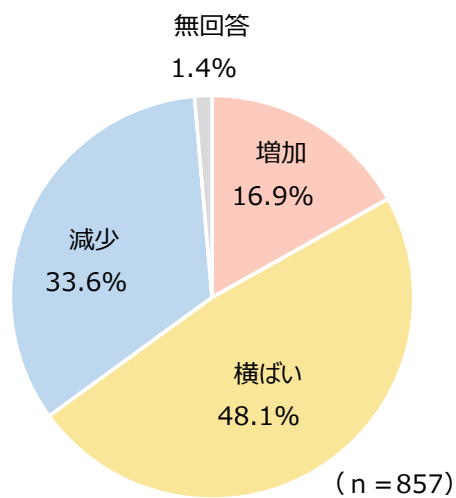
業種別／構成比

(単位：%)



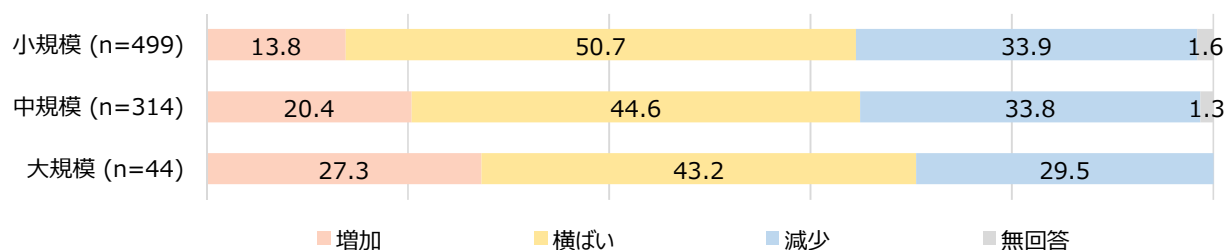
・ 今後3年間の売上の見通し（全体・規模別・業種別）

今後3年間の売上の見通し



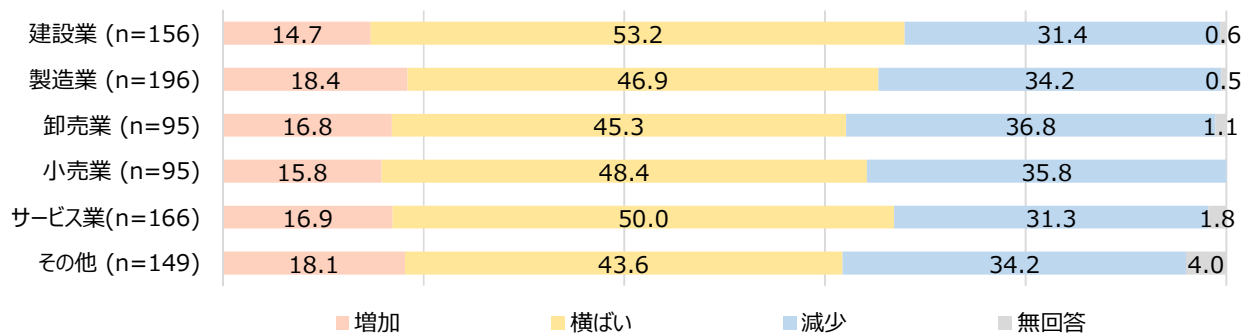
規模別／構成比

(単位 : %)



業種別／構成比

(単位 : %)



働きやすい職場環境づくり・販路開拓に関するアンケート調査

同封の返信用封筒もしくはFAX：222－6005にてご返送いただきますようお願いいたします。

【返送期限：2020年11月20日（金）】（姫路商工会議所）

【貴社の概要・状況についてご記入ください】

(1) 事業所名	
(2) ご記入者名	
(3) ご連絡先	E-mail : _____ TEL : _____ ※メールアドレスをご記入ください。調査結果のご報告を含め、情報提供に活用させていただきます。
(4) 業 種 ※該当する番号1つに○を付けてください	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 飲食・宿泊業 10. 医療・福祉 11. 教育・学習支援業 12. サービス業 13. その他（ ）
(5) 創業	西暦 _____ 年
(6) 現代表者の年齢 / 代数	_____ 歳 / 【 】 代目
(7) 従業員数 ※非正規雇用含む 〔 〕 内には、該当する従業員の人数をそれぞれご記入ください。	従業員数 _____ 人 女性従業員 _____ 人 60歳以上の従業員 _____ 人 障害者の従業員 _____ 人 外国人の従業員 _____ 人
(8) 人員の過不足状況	1. 過剰である 2. 不足感はない 3. 不足している
(9) 3年後の人員充足の見通し	1. 不足感が和らぐ 2. 現在と同程度 3. 不足感が増す
(10) 直近の業績	1. 黒字 2. 収支均衡 3. 赤字
(11) 直近3年間の売上高の傾向	1. 増加 2. 横ばい 3. 減少
(12) 今後3年間の売上の見通し	1. 増加 2. 横ばい 3. 減少
(13) 直近3年間の販売先数の増減	1. 増加 2. 横ばい 3. 減少
(14) 直近3年間の商圈の傾向	1. 拡大 2. 変わらない 3. 縮小

1. 働きやすい職場環境づくり編

問1. 貴社が、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる「内容」についてお伺いいたします。該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

1. 非正規雇用の処遇改善	7. 病気・育児・介護等と仕事の両立推進
2. 長時間労働の是正（残業制限、有給取得推進 等）	8. マニュアル作成による属人的な業務の解消
3. 柔軟な就労環境整備（在宅勤務、テレワーク 等）	9. OJT や Off-JT、自己啓発支援などの人材育成
4. 女性の活躍しやすい環境整備	10. 多様性を受け入れる職場風土づくり
5. 高齢者の活躍しやすい環境整備	11. 従業員の健康増進（ストレスチェック導入 等）
6. 外国人材の活躍しやすい環境整備	12. その他（ ）

問2. 貴社が、働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」と、その「効果」についてお伺いいたします。該当するものにすべてに○を付けてください。

働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」	取り組んだ「効果」		
	効果があった	少しあった	効果はない
1. 多様な人材の維持獲得			
2. 競争力の強化			
3. 生産性（付加価値、売上、利益）の向上			
4. グローバル化への対応			
5. コンプライアンス対応（働き方改革関連法）			
6. 社内の士気向上（活力、熱意）			
7. 企業ブランドの向上			
8. コミュニケーションの活性化			
9. コスト削減			
10. 危機対応（自然災害、感染症 等）			
11. その他（ ）			

問3. 女性社員の活躍に係る取組について、該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

1. 出産・育児を機に辞めてしまう女性が多い	8. 女性の離職率が男性社員に比べて高い
2. 産休・育休取得後、復職する女性社員が少ない	9. パートなどを正社員化したいが、本人が望まない
3. 介護を機に辞めてしまう女性が多い	10. 女性の管理職比率が低い（向上しない）
4. 介護休業取得後に復職する女性社員が少ない	11. 幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない
5. 家庭と仕事との両立支援制度の利用が少ない	12. 社内風土の醸成が進まない（社員の理解 等）
6. 資格取得支援制度などを利用する女性が少ない	13. 女性活躍推進のノウハウがわからない
7. 女性の社員を募集しても応募がない	14. その他（ ）

問4. シニア社員の活躍に係る取組について、課題はありますか。

該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

1. 相応しい仕事や職域がない	7. 若年層の採用や活躍（昇進 等）の阻害になる
2. 相応しい役職・ポストが少ない	8. 人員が過多になる
3. 確保し続ける余裕（人件費 等）がない	9. 労災の増加が懸念される
4. 相応しい給与や賃金がわからない	10. コミュニケーションやマネジメントが難しい
5. 適切な人事考課の基準、評価方法がわからない	11. 設備や作業環境などのハード面の整備が進まない
6. 本人の体力的な面や疾病等の面で支障がある	12. その他（ ）

問5. 外国人社員の活躍に係る取組について、課題はありますか。

該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

1. 受入手続きが良くわからない	8. 支援機関がわからない
2. 募集方法・採用手段がわからない	9. 受入に係る費用負担が過大
3. 採用する際の選考基準がわからない	10. 受入に係る費用負担がわからず不安
4. 指導、指示等マネジメントの方法がわからない	11. 日本人社員とのコミュニケーションが不安
5. スキルアップ、育成方法がわからない	12. 自社に定着するか不安
6. 外国人への支援のノウハウがない	13. 漠然とした不安がある
7. 外国人への支援のマンパワーがない	14. その他（ ）

問6. IT活用状況について、下記①～⑤で該当するものに**それぞれ1つ○を付けてください。**

	IT活用が必要と考えている						と I 考 え て い な い 要
	ITを導入した					要 I T 活 用 が し 必	
	果 期 て が 待 い る し た 効 れ	効 果 果 が 程 得 ら 度 の ら	ほ と ん ど 効 果 が 得 ら れ て い な い	全 く 効 果 が 得 ら れ て い な い	効 果 が 得 ら な い わ か ら な い		
①財務・会計	1	2	3	4	5	6	7
②人事・労務	1	2	3	4	5	6	7
③営業・販売・顧客管理	1	2	3	4	5	6	7
④生産・在庫管理	1	2	3	4	5	6	7
⑤受発注	1	2	3	4	5	6	7

問7. 上記問6で、「期待した効果が得られている」または「ある程度の効果が得られている」を選んだ場合、その理由について**該当する選択肢すべてに○を付けてください。**

1. 経営者層が陣頭指揮をとった	6. システム会社へニーズや意図が十分に伝わった
2. 専任部署、あるいは専任の担当者を設置した	7. 業務プロセスの見直しを併せて行った
3. 外部のコンサルタントを活用した	8. IT導入を段階的に行った
4. 導入前に、利用予定の従業員の意見を聞いた	9. IT導入の目的・目標が明確だった
5. 導入後にIT、業務改善・従業員教育を行った	10. その他（ ）

問 8. 下記の 1～10 のうち、「活用している I T ツール」すべてに○を付けてください。

1. Eメール	6. マニュアル作成・管理ツール
2. ビジネスチャット（c h a t w o r k 等）	7. インターネットバンキング
3. W e b 会議システム（Z o o m 等）	8. R P A（ロボットによる業務自動化）
4. ソフトウェア（業務管理・顧客管理・会計 等）	9. I o T
5. ソフトウェア（受発注・販売管理 等）	10. A I（人工知能）、ビッグデータ

問 9. I T 活用における課題で、該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

1. I T 導入の効果がわからない	5. I T 人材不足（推進者・運用者）
2. コスト負担が大きい	6. 既存システムからの切替やデータ移行が困難
3. 自社にあったシステムがわからない	7. 自社業務に I T 化は必要ない・生じない
4. 情報漏洩等、セキュリティ面に不安	8. その他（ ）

問 10. どのような情報が得られたら、I T 導入を検討したいと思いますか。

該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

1. I T 導入のコスト	4. I T の使い方
2. I T 導入の効果	5. 無料で相談できる専門家や支援機関
3. 業務に活用できるアプリやソフトの情報	6. 特にない

問 11. 働き方改革関連法の対応状況についてご回答ください。

各設問において、該当する選択肢 1 つに○を付けてください。

問 11-1. 年次有給休暇の取得義務化（2019 年 4 月施行）の対応状況

1. 対応済み	2. 取組中	3. 何をすべきかわからない	4. 対応の必要はない
---------	--------	----------------	-------------

問 11-2. 時間外労働の上限規制（2020 年 4 月施行）の対応状況

1. 対応済み	2. 取組中	3. 何をすべきかわからない	4. 対応の必要はない
---------	--------	----------------	-------------

問 11-3. 同一労働同一賃金（2021 年 4 月施行）の対応状況

1. 対応済み	2. 取組中	3. 何をすべきかわからない	4. 対応の必要はない
---------	--------	----------------	-------------

問 11-4. 改正高齢者雇用安定法（2021 年 4 月施行）の対応状況

※努力義務として、自社の社員に対し、70 歳までの就業機会を確保

1. 対応済み	2. 取組中	3. 何をすべきかわからない	4. 対応の必要はない
---------	--------	----------------	-------------

問 11-5. パワハラ防止法（2022 年 4 月施行）の対応状況

1. 対応済み	2. 取組中	3. 何をすべきかわからない	4. 対応の必要はない
---------	--------	----------------	-------------

2. 販路開拓編

問1. 貴社の取引状況についてお伺いいたします。

貴社の「販売先・顧客」と「仕入先・協力会社」はどの地域が多いですか。

上位 1 位～3 位まで、該当する地域の番号を口にご記入ください。

	1位	2位	3位
販売先・顧客			

	1位	2位	3位
仕入先・協力会社			

- | | | | |
|-----------|-------------|-----------------------------|------------|
| 1. 姫路市 | 2. 播磨圏域（注1） | 3. その他の兵庫県 | 4. その他の近畿圏 |
| 5. その他の全国 | 6. 首都圏 | 7. 海外（小売業やサービス業等は、訪日外国人を含む） | |

(注1)：相生市、加古川市、赤穂市、高砂市、たつの市、稲美町、播磨町、市川町、福崎町、神河町、太子町、上郡町、佐用町

問2. 貴社の「取引形態」について、該当する選択肢 1 つに○を付けてください。

1. 消費者向け (B to C) が多い 2. 事業者向け (B to B) が多い 3. 両者同程度

問3. 販売先の数や相手が変化した主な理由すべてに○を付けてください。（複数回答）

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1. 営業活動による新規顧客の獲得 | 6. 販売先が製品・サービスを必要としなくなった |
| 2. 紹介による新規顧客の獲得 | 7. 取引条件が厳しくなった |
| 3. 顧客からのアプローチで取引開始 | 8. 新たな販売チャネルの構築（ネット販売を開始 等） |
| 4. 販売先の絞り込み | 9. 販売先の数や相手は変わっていない |
| 5. 販売先の廃業・移転・閉鎖 | 10. その他（ ） |

問4. 販路開拓について、下記1～16のうち、貴社の取組に該当するもの、および新たに取り組みたいものについて、該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

	効果を 感じる	継続 したい	新たに取 組みたい
１． ネット通販（例：ＨＰ、専門サイト、マッチングサイト 等）			
２． 複数の決済手段を導入（例：キャッシュレス決済 等）			
３． 紙媒体の活用（例：広告、チラシ、ＤＭ、パンフレット 等）			
４． 展示会やイベントでのＰＲ			
５． ＨＰ、ＳＮＳ等の活用			
６． 新商品・試作品の開発			
７． 既製品の改良（例：パッケージや包装紙の変更 等）			
８． 従業員の能力強化（例：ＯＪＴやＯｆｆ－ＪＴによる人材育成 等）			
９． 設備投資（例：店舗改装、機械設備導入 等）			

	効果を 感じる	継続 したい	新たに取 組みたい
10. 特許や各種認証制度の取得（例：ISO 等）			
11. サプライチェーンの見直し			
12. 企業間連携（例：他社や大学との共同活動 等）			
13. 新事業（例：新商品開発、新市場開拓、多角化 等）			
14. ターゲット市場の情報収集・分析			
15. ビッグデータやAIの活用			
16. 経営計画等策定			

問5. 販路開拓の取組の具体的な効果について、該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

1. 知識・ノウハウの蓄積ができた	6. 自社の強みや弱みの把握につながった
2. 人材育成につながった	7. 新事業領域や新分野への進出につながった
3. 新たな顧客のニーズの発見につながった	8. 社内の業務効率化につながった
4. 新たな技術開発や製品・サービス化に成功した	9. 効果はなかった
5. 新たなアイデア・発想が生まれた	10. その他（ ）

問6-1. ITを活用した販路開拓への取組についてお伺いいたします。

「HP、SNS、ECモール」によるITを活用した販売活動は、売上高の何%程度を占めますか。該当する選択肢1つに○を付けてください。

1. 0%	2. 1%以上～20%未満	3. 20%以上～40%未満
4. 40%以上～60%未満	5. 60%以上～80%未満	6. 80%以上～100%未満
7. 100%	8. 取組していない	

問6-2. ①HP、②SNS、③ECモールの更新頻度についてお伺いいたします。

	①HP	②SNS	③ECモール
下記1～8より該当する番号を選択して、ご記入ください。			

1. 毎日	2. 毎週	3. 2週間
4. 1ヵ月	5. 2ヵ月～6ヵ月	6. 不定期
7. 更新していない	8. 活用していない	

問6ー3. ビッグデータやA Iを活用した販路開拓の取組についてお伺いいたします。

今後関心のある用途について、該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 新たな技術／製品／サービスの利用 | 4. I Tによる顧客行動や市場の分析強化 |
| 2. I Tを活用したビジネスモデルの変革 | 5. 業務効率化／コスト削減 |
| 3. I Tによる製品／サービスの開発 | 6. その他 () |

問7ー1. 企業間連携を活用した販路開拓への取組についてお伺いいたします。

連携の取組内容について、該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

- | | |
|---------------|-------------|
| 1. 交流会・ネットワーク | 8. 共同受注 |
| 2. 勉強会・研究会 | 9. 共同生産 |
| 3. 従業員の研修・育成 | 10. 共同販売 |
| 4. 施設・設備の共同利用 | 11. 共同仕入・購買 |
| 5. 共同配送・保管 | 12. 取組していない |
| 6. 共同P R・ブランド | 13. その他 () |
| 7. 共同研究・開発 | |

問7ー2. 連携の相手先について該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

- | | |
|--------------|------------------|
| 1. 同業種中小企業 | 6. N P O・非営利団体 |
| 2. 同業種大企業 | 7. 個人 (フリーランス 等) |
| 3. 異業種中小企業 | 8. 地方自治体・国 |
| 4. 異業種大企業 | 9. 取組していない |
| 5. 大学・公的研究機関 | 10. その他 (具体的に) |

問7ー3. 連携にあたっての課題や連携予定がない理由について、該当する選択肢すべてに○を付けてください。(複数回答)

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 専門人材の不足 | 6. 予算確保が困難 |
| 2. 効果が不透明 | 7. 自社技術・ノウハウの開発・向上を優先 |
| 3. 連携相手の探し方がわからない | 8. 調整役の企業がない |
| 4. 成果が出るまでに時間がかかる | 9. 連携先との契約・知的財産交渉が困難 |
| 5. 連携先以外への情報・技術流出の懸念 | 10. その他 () |

下記1～7のうち、貴社が対応している決済手段、および、新たに導入したいものについて、該当する選択肢すべてに○を付けてください。（複数回答）

	効果を 感じる	継続 したい	新たに 導入したい
1. 現金（小切手、手形 含む）			
2. インターネットバンキング			
3. クレジットカード（デビットカード 含む）			
4. カード型の電子マネー			
5. QRコード決済			
6. 非接触型モバイルアプリ決済			
7. J P Q R（決済用統一QRコード・バーコード）			

問8-2. キャッシュレス決済導入の課題について、該当する選択肢すべてに○を付けて
ください。(複数回答)

1. 加盟店手数料	2. 導入コスト	3. 運用コスト（端末 等）
4. オペレーションの煩雑さ	5. 仕組みがわからない	6. 災害時の運用への不安
7. 必要性を感じない	8. その他 （	）

問9. 相談先・自由記述

問9-1. 働きやすい職場環境づくり・販路開拓の相談先について、該当する選択肢すべてに
○を付けてください。（複数回答）

1. 商工会議所・商工会	2. 金融機関	3. 税理士・会計士・弁護士
4. コンサルタント	5. 同業者	6. 取引先・親会社
7. 地方自治体	8. その他 ()	

問9-2. その他、ご意見ご要望等がありましたら、ご自由にご記入ください。

--	--

※アンケート調査は以上で終了です。ご協力、誠にありがとうございました。今後、ご回答いただいた内容をもとに、記載いただいた本人様に、メールまたは電話にて問い合わせをさせていただく場合がありますので、当アンケート用紙を複写・保存していただきますよう、ご協力をお願いします。

姫 路 商 工 会 議 所

姫 路 経 済 研 究 所

〒670-8505 姫路市下寺町 43 番地

T E L 079 - 223 - 6555

F A X 079 - 288 - 0047