

(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

1. 調査目的：働き方改革関連法が定める取組みへの対応状況について調査し、取組みに対する課題等を把握することにより、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. 調査期間：2020年9月29日～2020年11月30日
3. 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メールにて送付し実施した。
(姫路商工会議所・姫路市商工会の会員企業)

(回答率)

調査事業所数	回答事業所数	回答率
5,716	857	15.0%

(回答事業所の業種別構成比)

	構成比	事業所数
全体	100.0%	857
建設業	18.2%	156
製造業	22.9%	196
卸売業	11.1%	95
小売業	11.1%	95
サービス業	19.4%	166
その他	17.4%	149
情報通信業	1.2%	10
運輸業	3.2%	27
金融・保険業	1.5%	13
不動産業	3.4%	29
飲食・宿泊業	4.8%	41
医療・福祉	2.0%	17
教育・学習支援業	1.2%	10
その他	0.2%	2

(回答事業所の規模別構成比)

	構成比	事業所数
全体	100.0%	857
小規模	58.2%	499
中規模	36.6%	314
大規模	5.1%	44

【小規模】

「1～5人」

: 情報通信業、卸売業、小売業、
飲食・宿泊業、医療・福祉、
教育・学習支援業、サービス業

「1～20人」

: 建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、
不動産業

【中規模】

「6～50人」

: 小売業、飲食・宿泊業

「6～100人」

: 情報通信業、卸売業、医療・福祉、教育・
学習支援業、サービス業

「21～300人」

: 建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、
不動産業

【大規模】

: 上記【小規模】【中規模】を除く区分。

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

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	

回答事業所の属性（規模・業種）

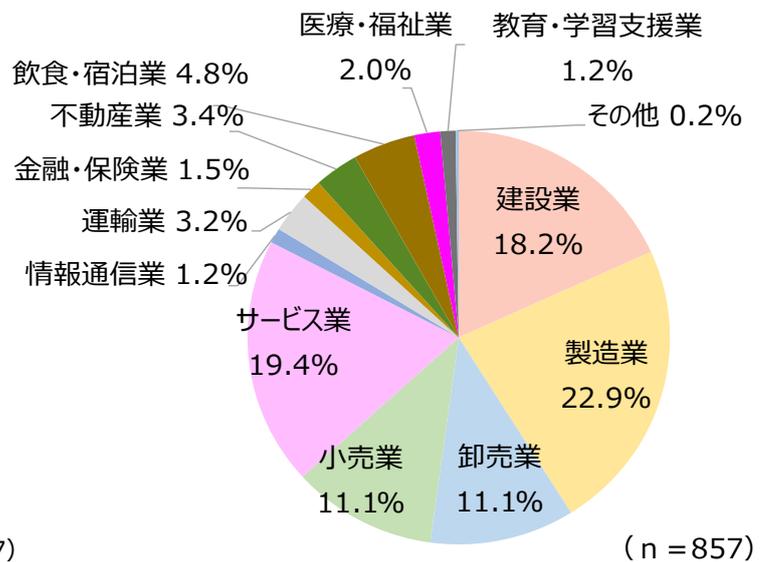
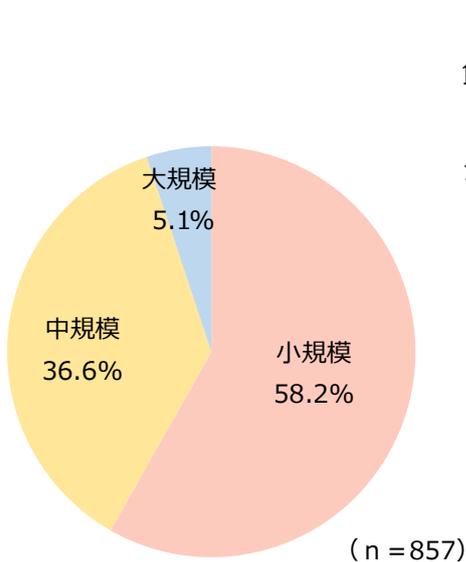
回答事業所の属性

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

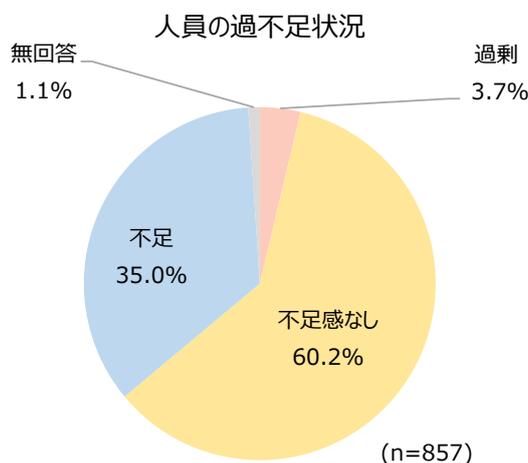


回答事業所の属性（人員の過不足状況）

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。

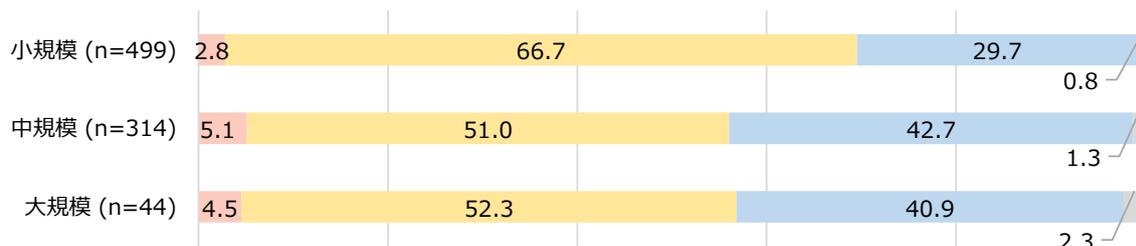
規模別に見ると、小規模で約7割、中・大規模で約5割が「不足感なし」と回答している。一方、「不足している」との回答は、小規模で約3割、中・大規模で4割の回答となっている。

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：%)



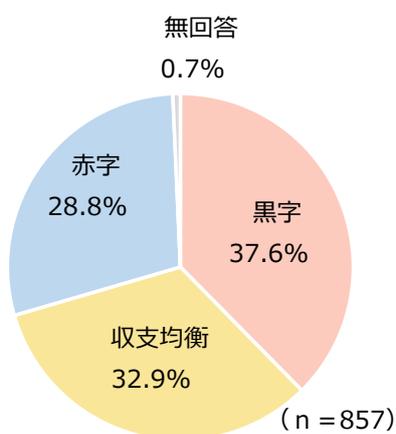
回答事業所の属性（直近の業績（収支））

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。

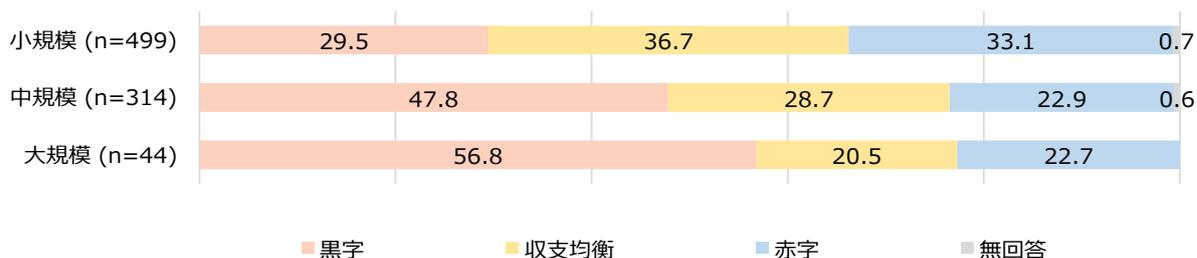
業種別に見ると、「黒字」と回答した割合が高い上位業種は、建設業（51.9%）、卸売業（48.4%）となっている。一方、「赤字」と回答した業種では、その他（38.3%）、小売業（34.7%）が高い割合を示している。

直近の業績(収支)



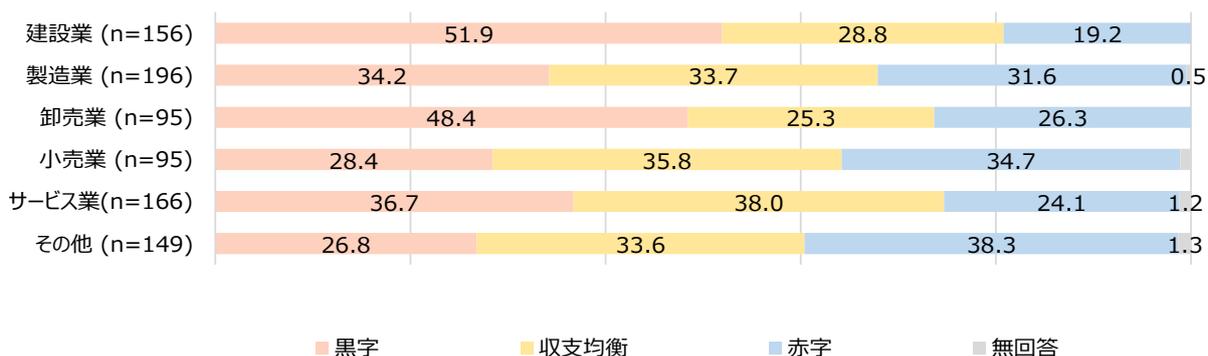
規模別／構成比

(単位：%)



業種別／構成比

(単位：%)



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、重点的に取り組みがなされていることが分かる。

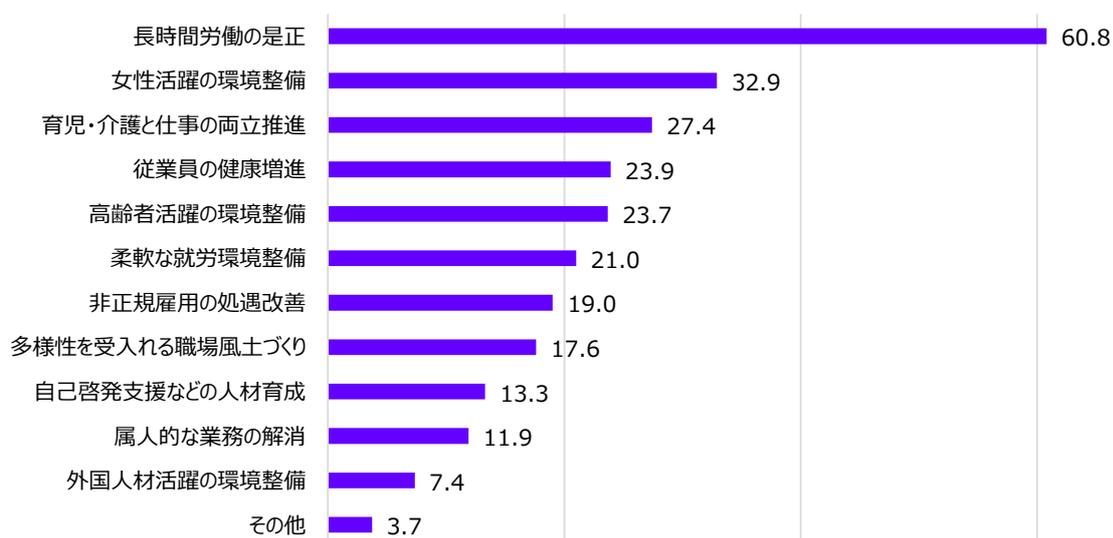
規模別に見ると、「病気・育児・介護等と仕事の両立推進」、「従業員の健康増進」、「柔軟な就労環境整備」、「OJTやOff-JT、自己啓発支援などの人材育成」、「マニュアル作成による属人的な業務の解消」、「外国人材の活躍しやすい環境整備」の項目については、規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向がみられ、回答率に大幅な乖離がみられる。ワークライフバランス、ストレスチェック、テレワーク、研修やマニュアル作成等といった働き方改革における主な施策の拡充に大規模が軸足を置き、取り組んでいることが分かる。

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：%)

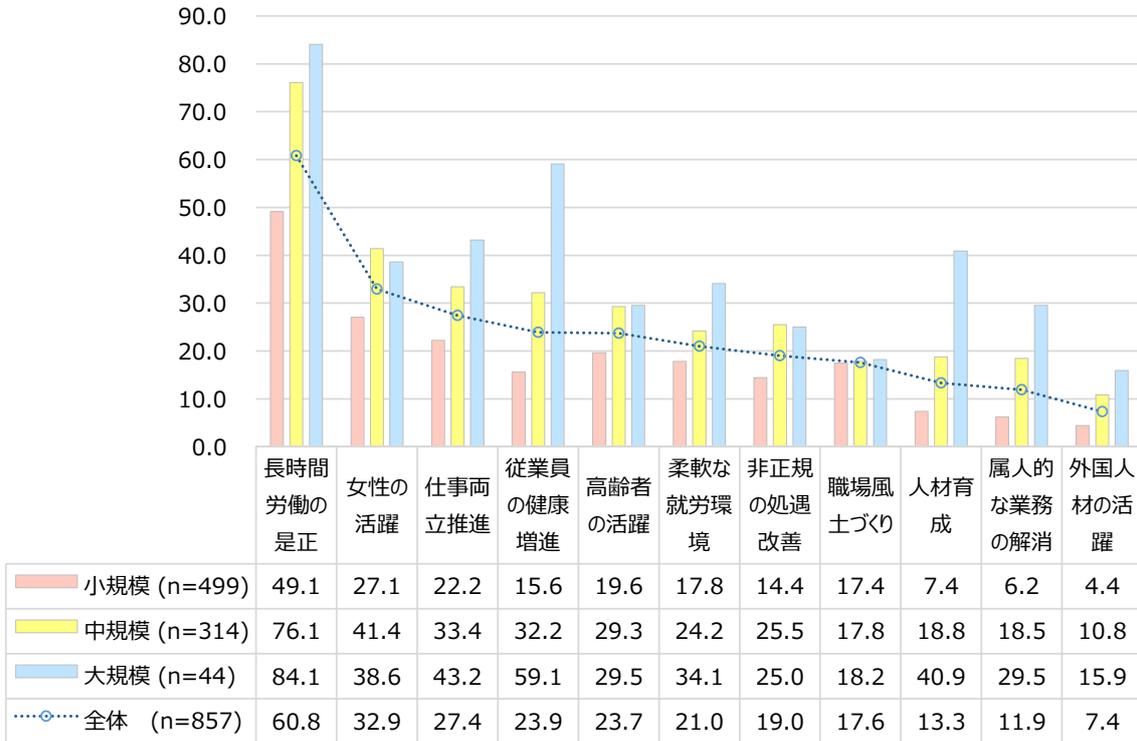
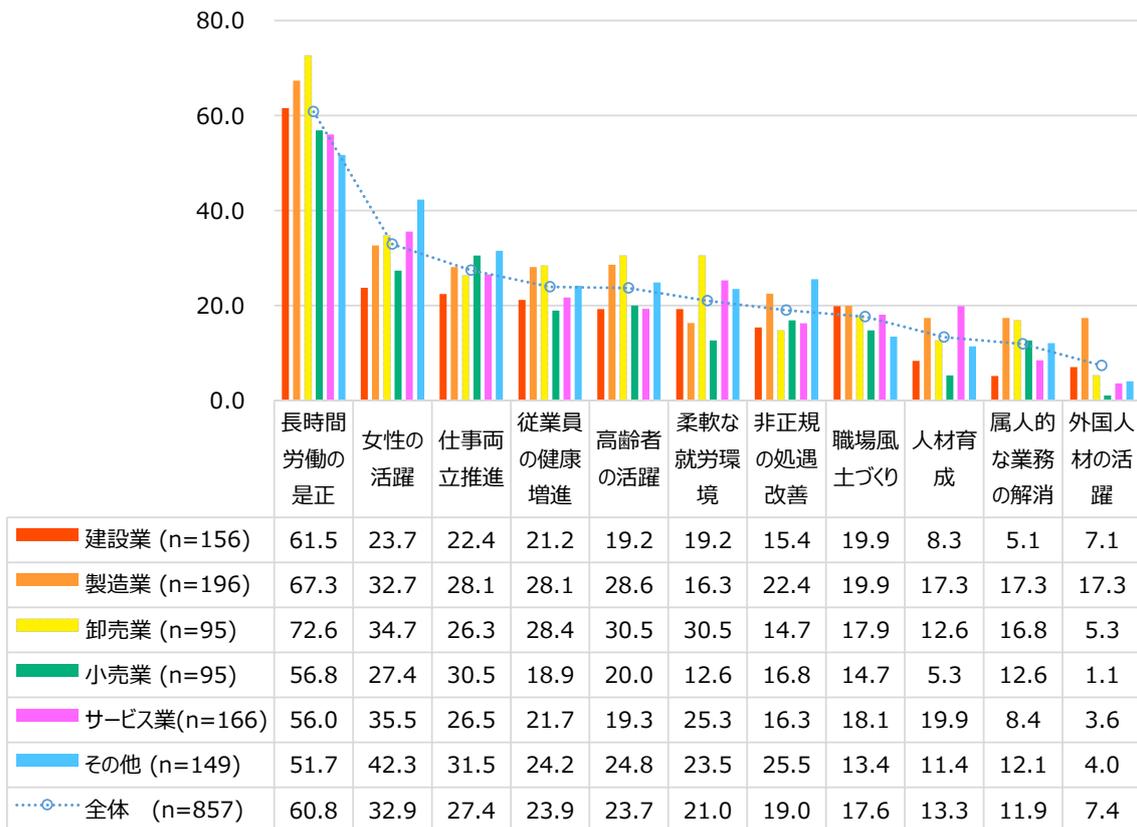


図 1-3

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」取り組み有無／直近の業績との関係

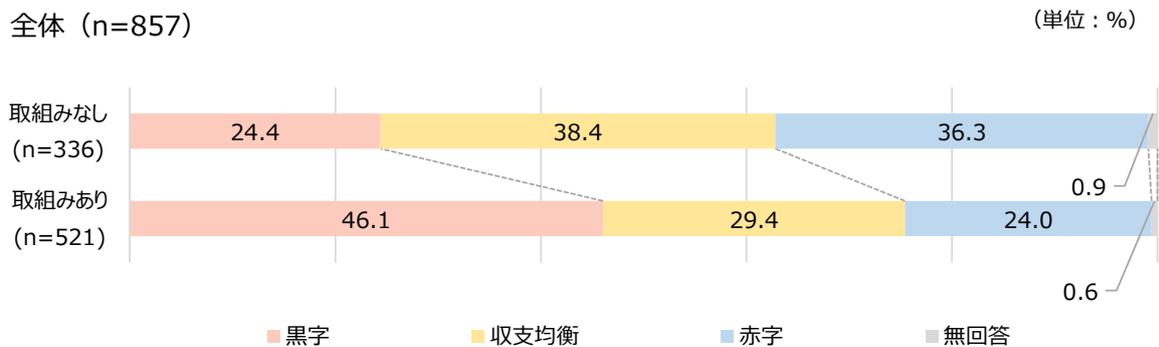


図 1-5 規模別／比較

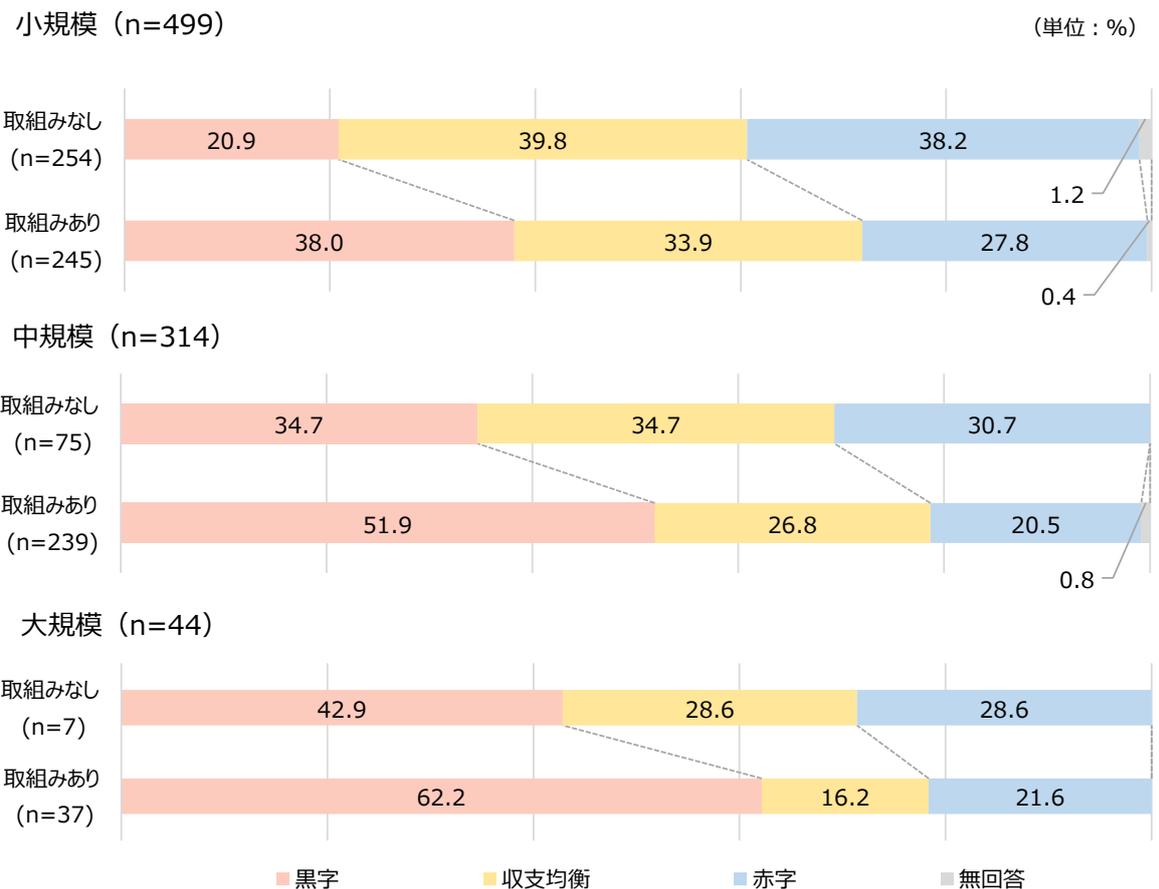
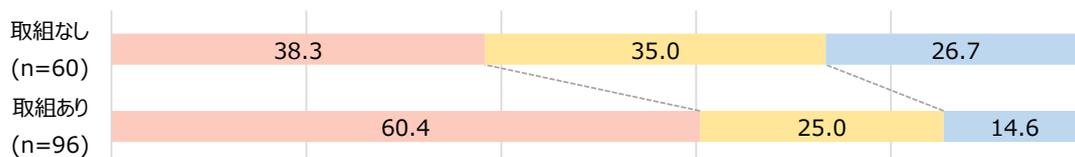


図 1-6

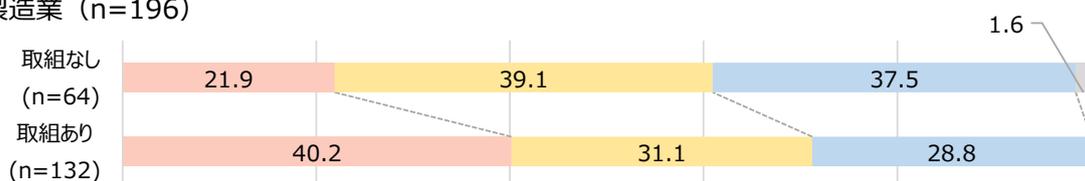
業種別／比較

建設業 (n=156)

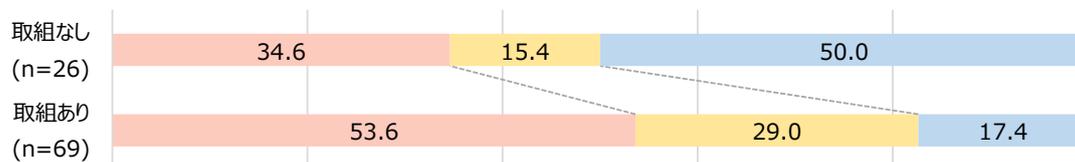
(単位：%)



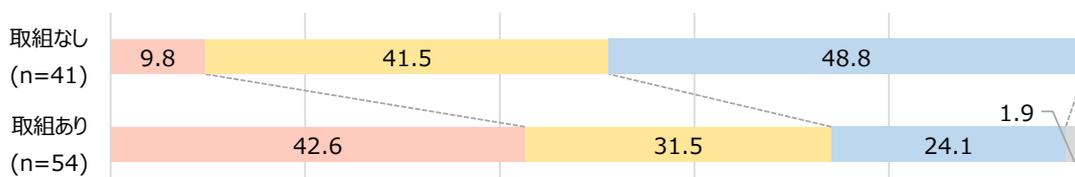
製造業 (n=196)



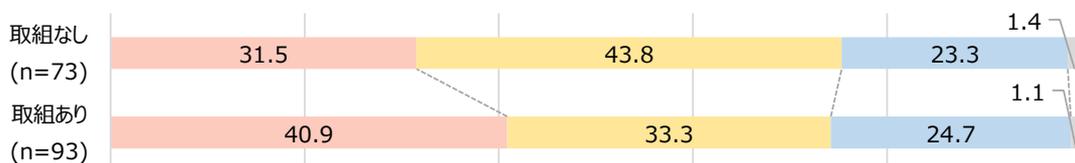
卸売業 (n=95)



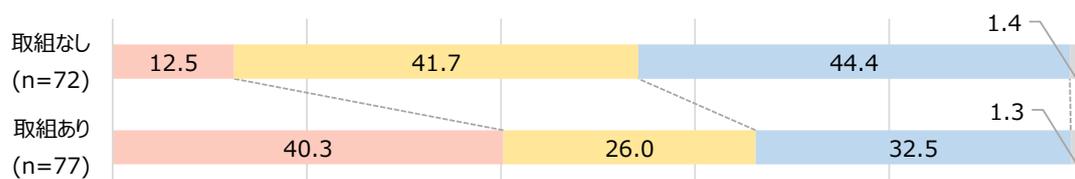
小売業 (n=95)



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。

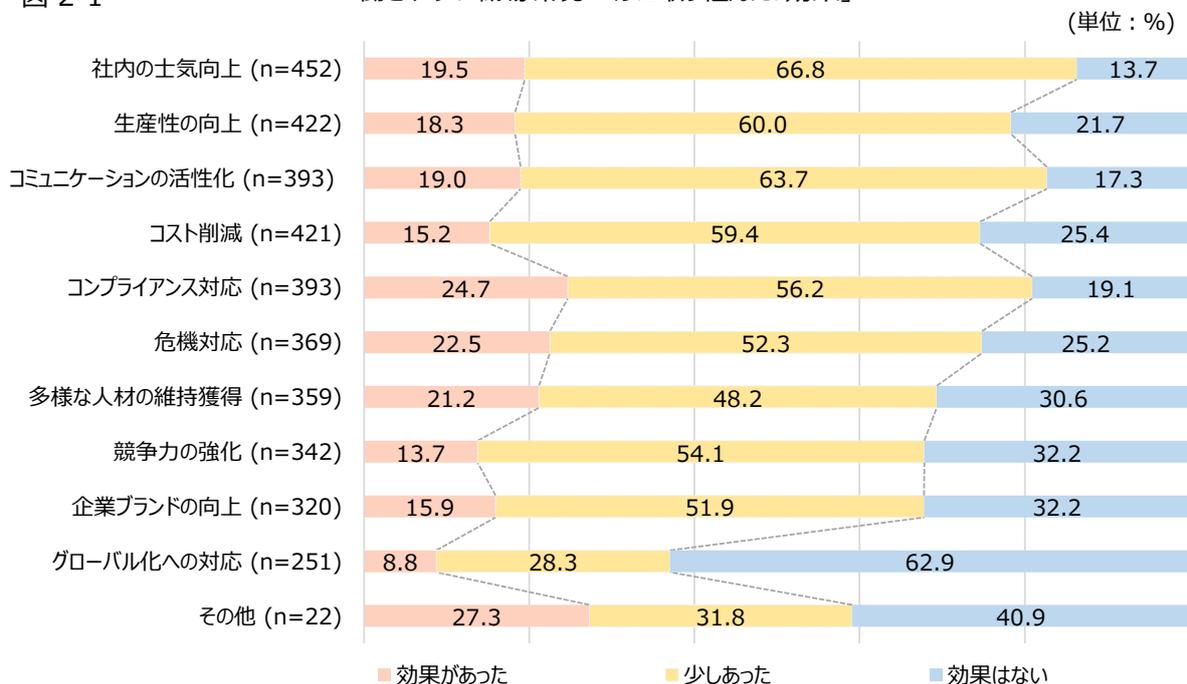
規模別に見ると、大規模は、「生産性の向上」の回答率が81.8%と最も高く、次いで「コンプライアンス対応」79.5%、「コスト削減」72.7%となっており、業績に直結する項目および法令順守に軸足を置いていることが分かる。各項目の内、対外的要素である「企業ブランドの向上」は、大規模54.5%、中規模46.2%となっており、採用活動等を意識した取組みがうかがえる。

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」



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

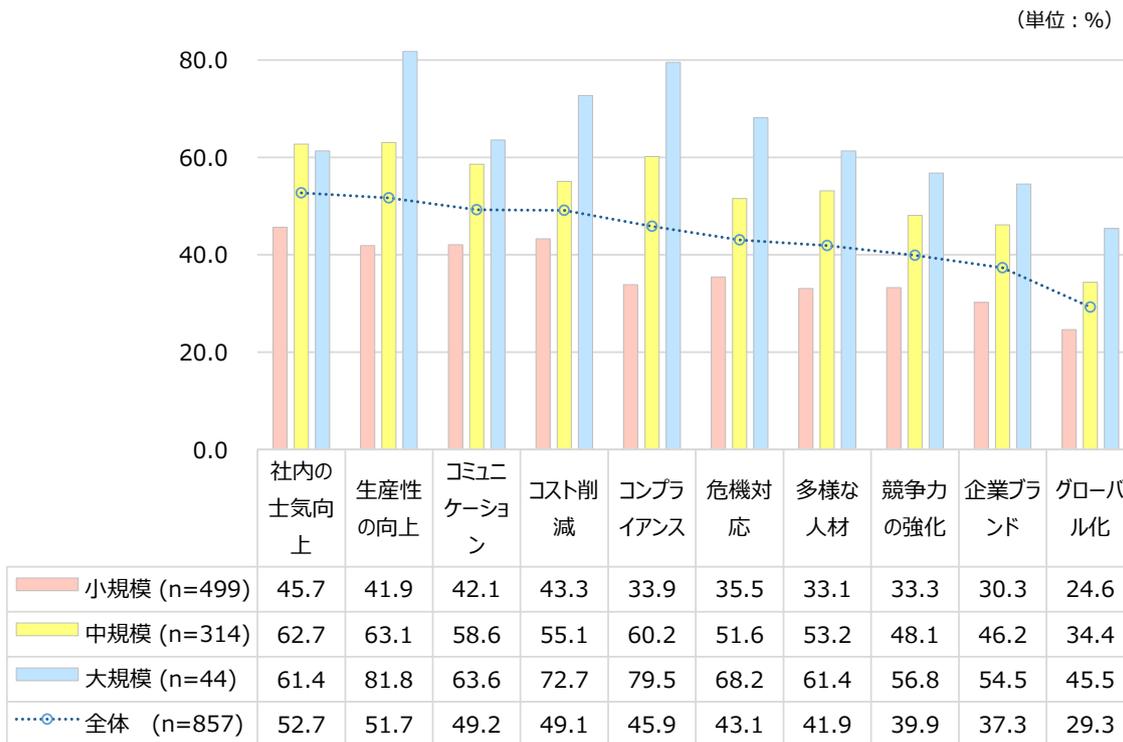
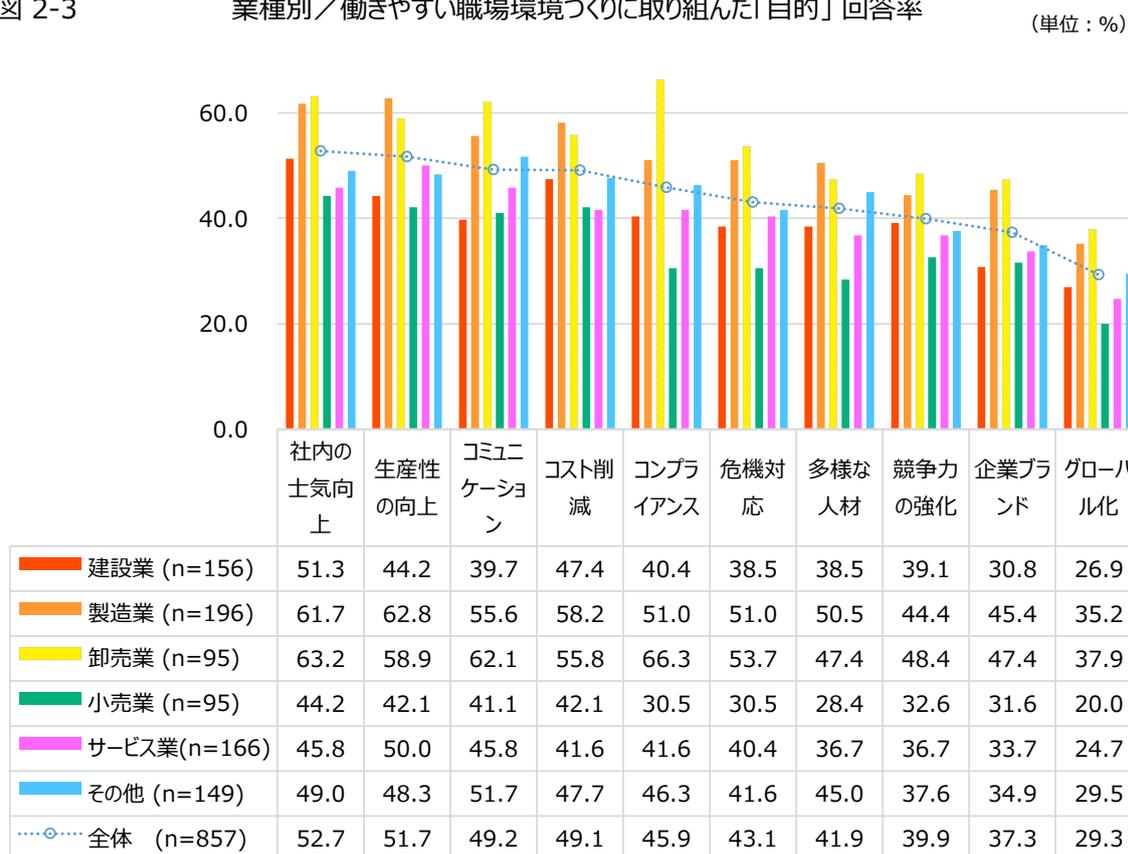


図 2-3 業種別／働きやすい職場環境づくりに取り組んだ「目的」回答率



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。

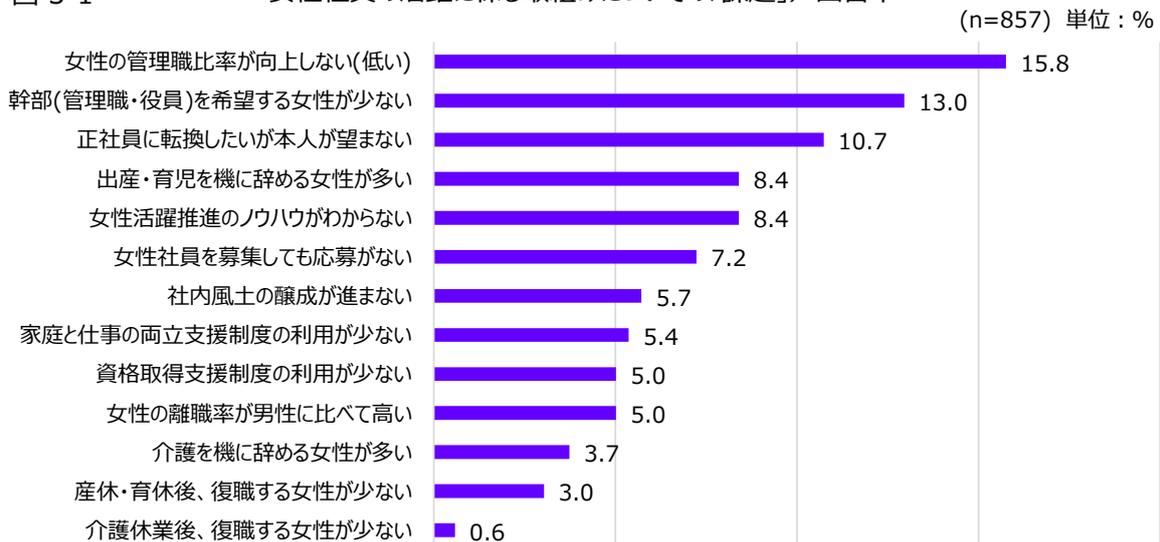
また、「幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない」についても高い回答率を示している。「女性の管理職比率が向上しない（低い）」に回答した事業所の内の約半数（48.1%）が「幹部（管理職・役員）を希望する女性が少ない」の課題についても重ねて回答している。「パートなどを正社員化したいが、本人が望まない」は、規模による回答率に大きな乖離はない。

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



規模別・業種別

図 3-2

規模別／回答率

(単位：%)

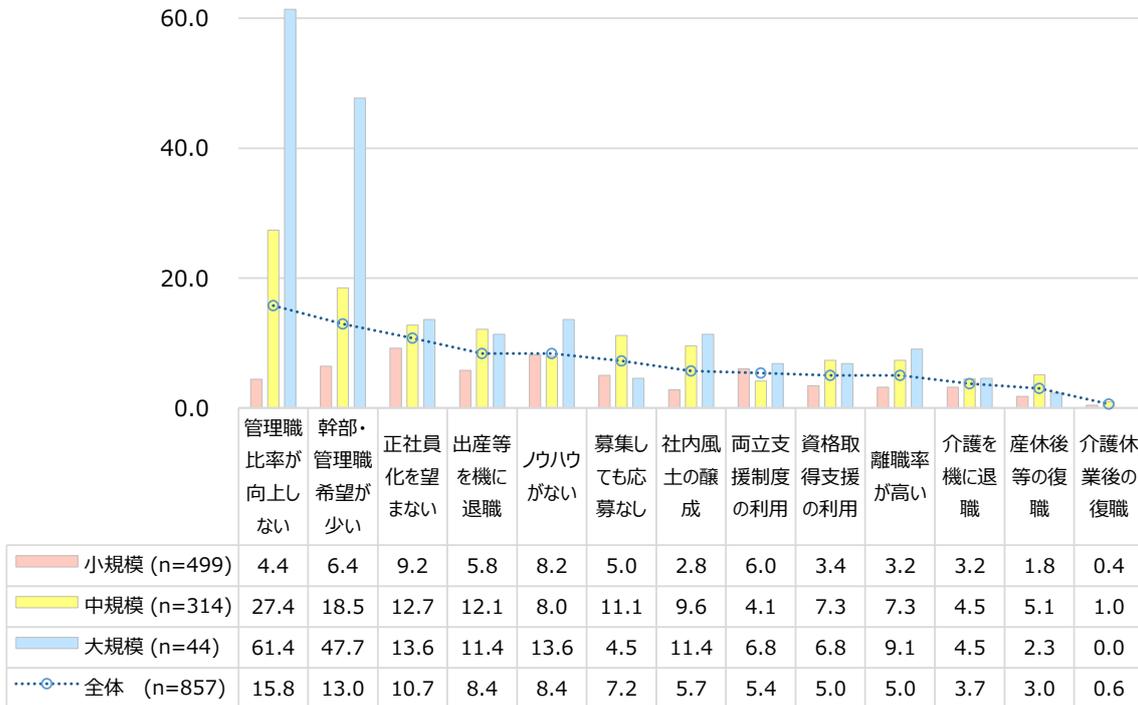
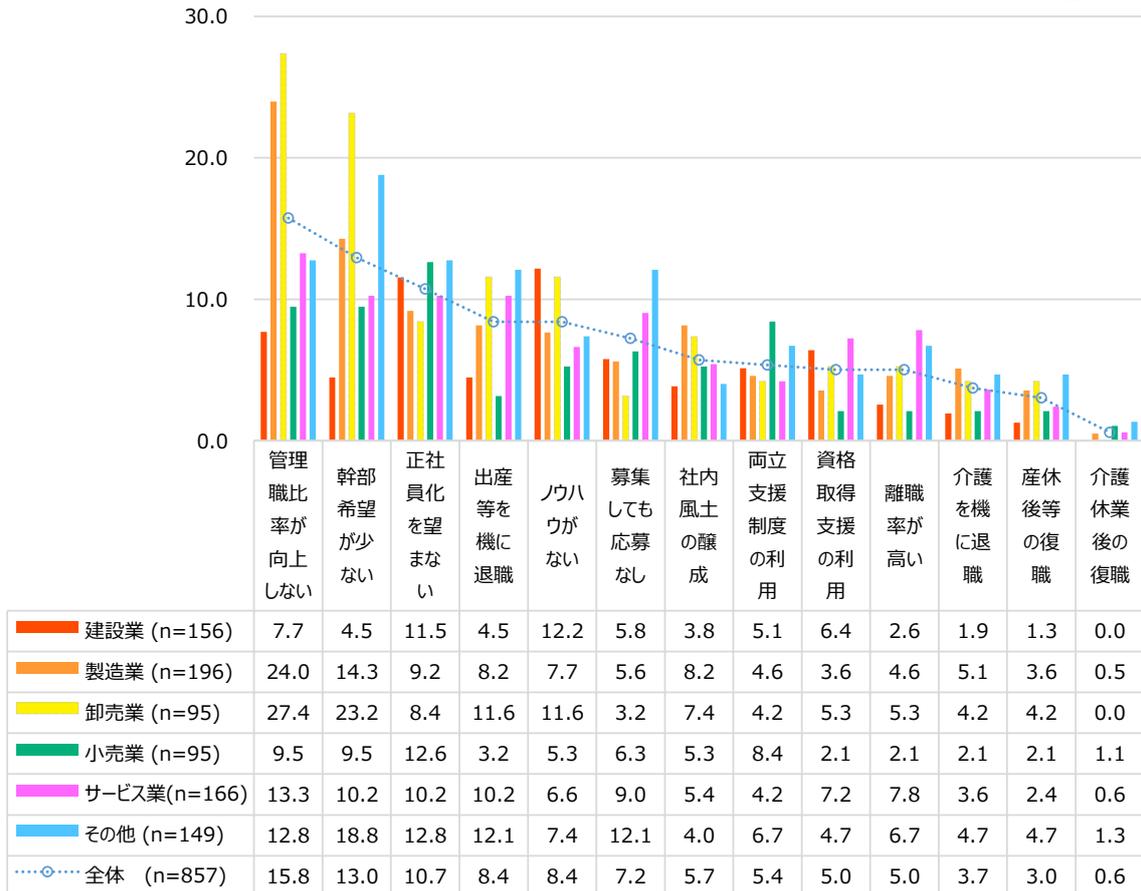


図 3-3

業種別／回答率

(単位：%)



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：%)

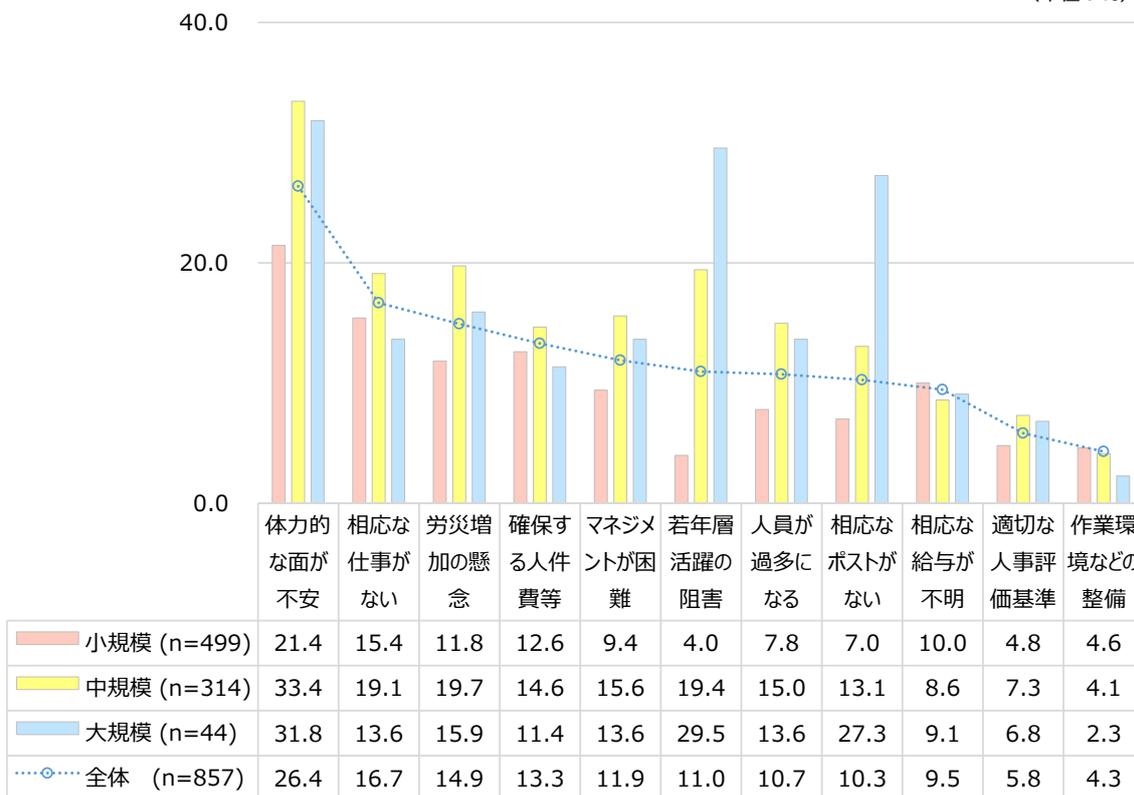
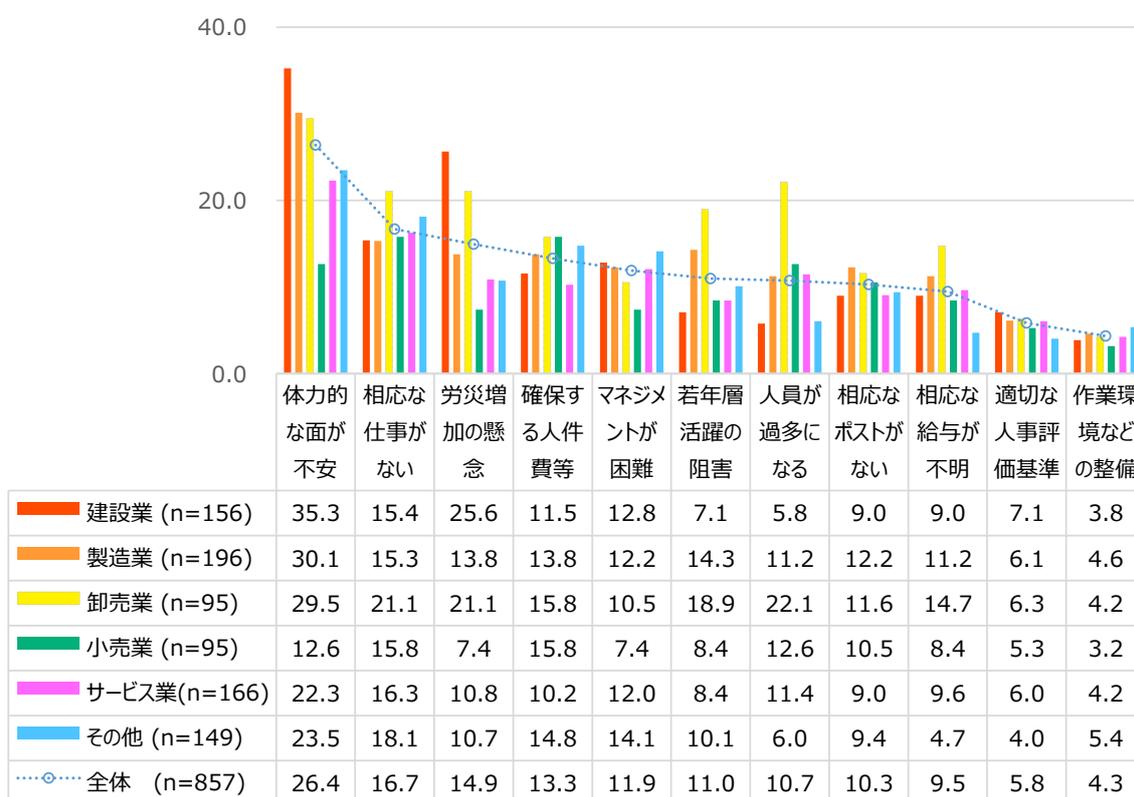


図 4-3

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。

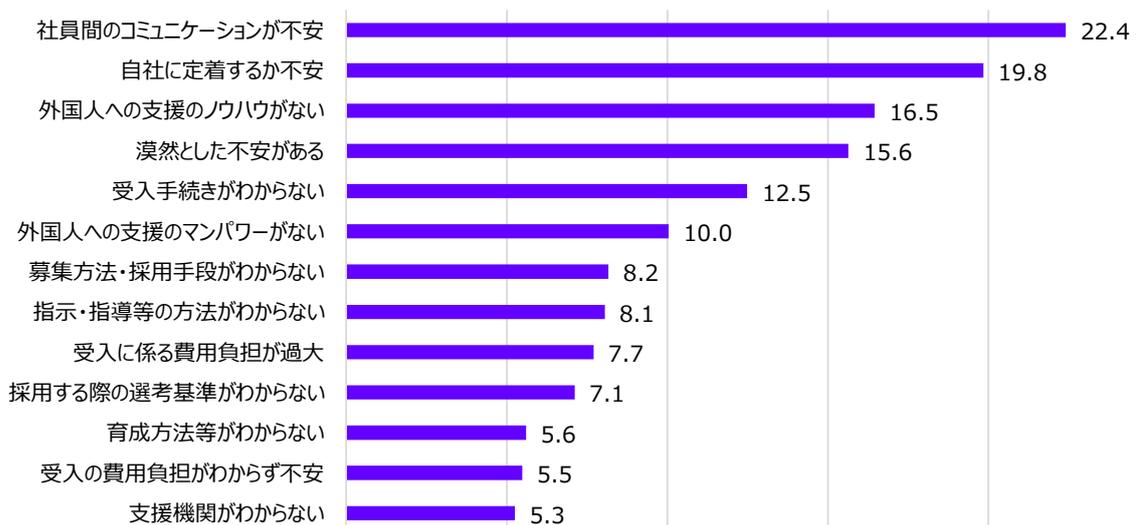
規模別に見ると、上述の2項目には規模が大きくなるにつれて回答率が高くなる傾向がみられる。「漠然とした不安がある」（全般に係る項目）、「外国人への支援のマンパワーがない」（支援・育成項目）にも同様の傾向がみられる。「受入手続きがよくわからない」、「募集方法・採用手段がわからない」は、外国人材の受入れ態勢に係る項目であり、大規模の回答が低率であることから、大規模では受入れ態勢整備が進んでいることがうかがえるが、中・小規模の回答率が高いことから、受入れ態勢整備についての周知・支援が必要と考えられる。

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：%)

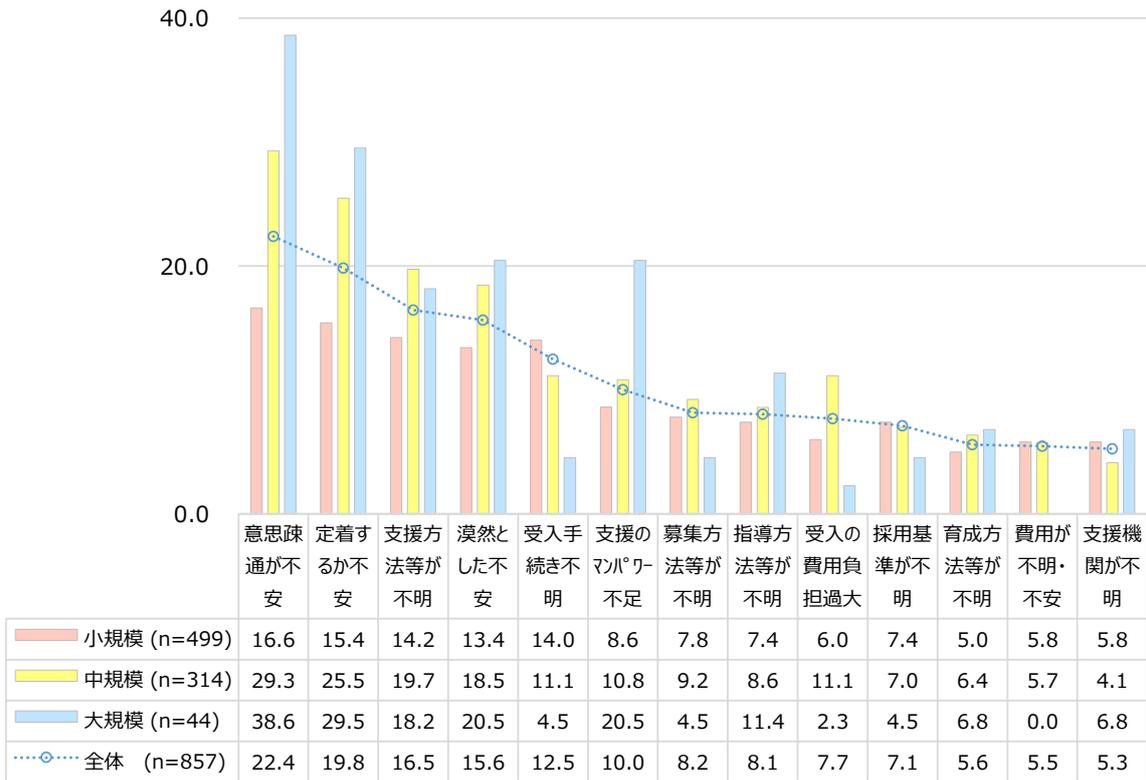
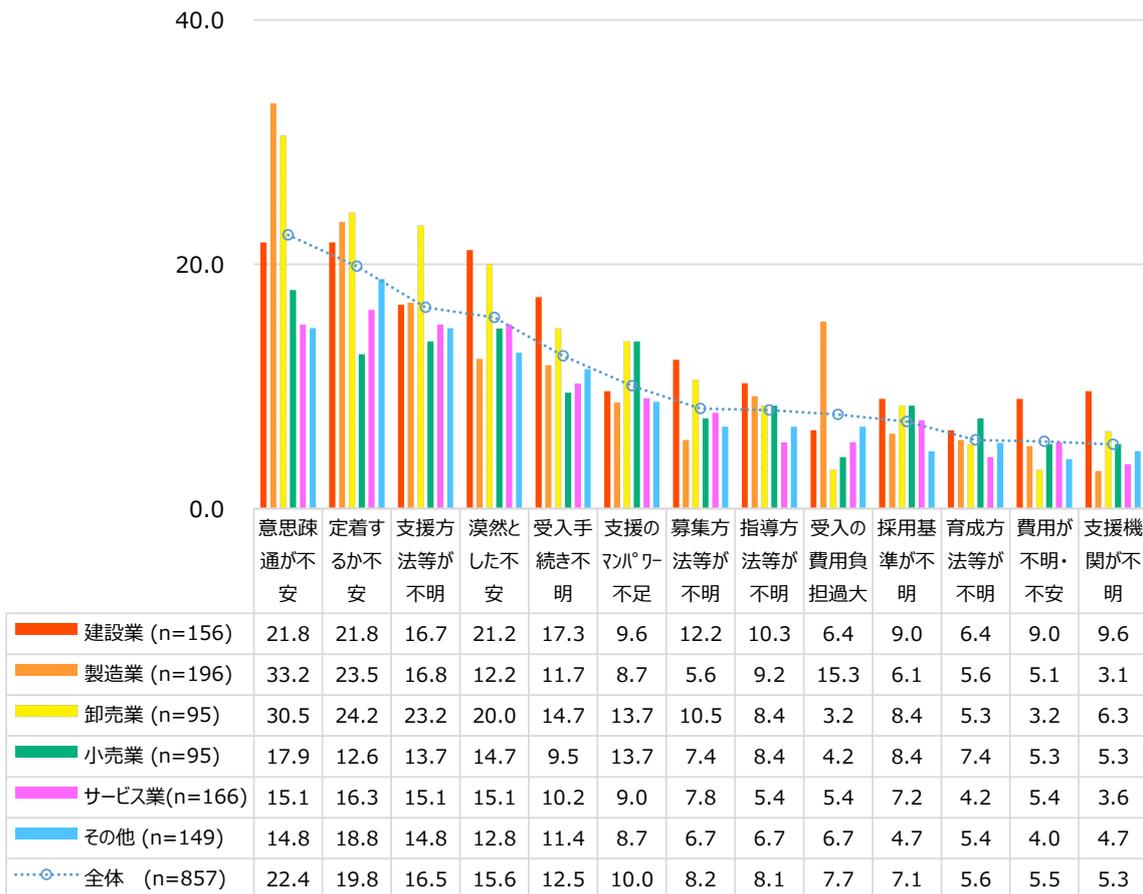


図 5-3

業種別／回答率

(単位：%)



6.IT活用状況

I T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（「①期待した効果が得られている」と「②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I T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	231	478
	70.4%	29.6%	86.9%
人事・労務 (n=753)	377	376	279
	50.1%	49.9%	74.0%
営業・販売 ・顧客管理 (n=766)	480	286	376
	62.7%	37.3%	78.3%
生産・在庫管理 (n=733)	378	355	279
	51.6%	48.4%	73.8%
受発注 (n=743)	414	329	333
	55.7%	44.3%	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	369	34	4	34	120	111
	14.0%	47.2%	4.4%	0.5%	4.4%	15.4%	14.2%
人事・労務 (n=753)	43	236	54	7	37	171	205
	5.7%	31.3%	7.2%	0.9%	4.9%	22.7%	27.2%
営業・販売 ・顧客管理 (n=766)	60	316	61	9	34	140	146
	7.8%	41.3%	8.0%	1.2%	4.4%	18.3%	19.1%
生産・在庫管理 (n=733)	46	233	54	11	34	146	209
	6.3%	31.8%	7.4%	1.5%	4.6%	19.9%	28.5%
受発注 (n=743)	62	271	42	9	30	156	173
	8.3%	36.5%	5.7%	1.2%	4.0%	21.0%	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	369	34	4	34
		19.8%	67.1%	6.2%	0.7%	6.2%
人事・労務 (n=377)	50.1%	43	236	54	7	37
		11.4%	62.6%	14.3%	1.9%	9.8%
営業・販売・顧客 管理(n=480)	62.7%	60	316	61	9	34
		12.5%	65.8%	12.7%	1.9%	7.1%
生産・在庫管理 (n=378)	51.6%	46	233	54	11	34
		12.2%	61.6%	14.3%	2.9%	9.0%
受発注 (n=414)	55.7%	62	271	42	9	30
		15.0%	65.5%	10.1%	2.2%	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）

I T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、「I T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。

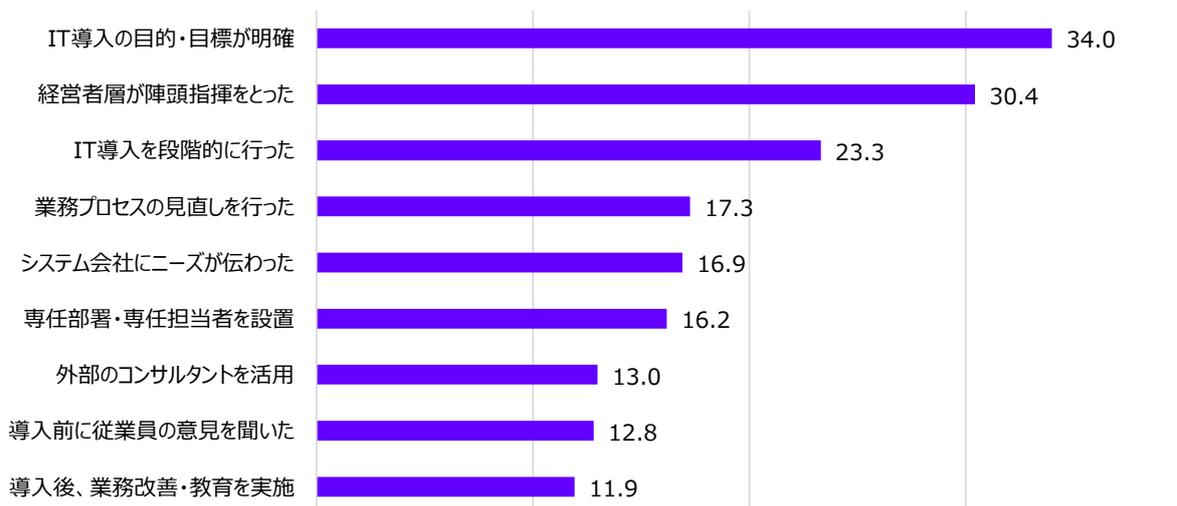
規模別に見ると、上述の2項目は、規模に関わらず同率程度の回答率となる。また、大規模では、「業務プロセスの見直しを併せて行った」（44.7%）、「導入後にI T、業務改善・従業員教育を行った」（31.6%）と、小・中規模に比べて10ポイント以上高く、I T導入を事業改善につなげる姿勢が強いことがわかる。

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

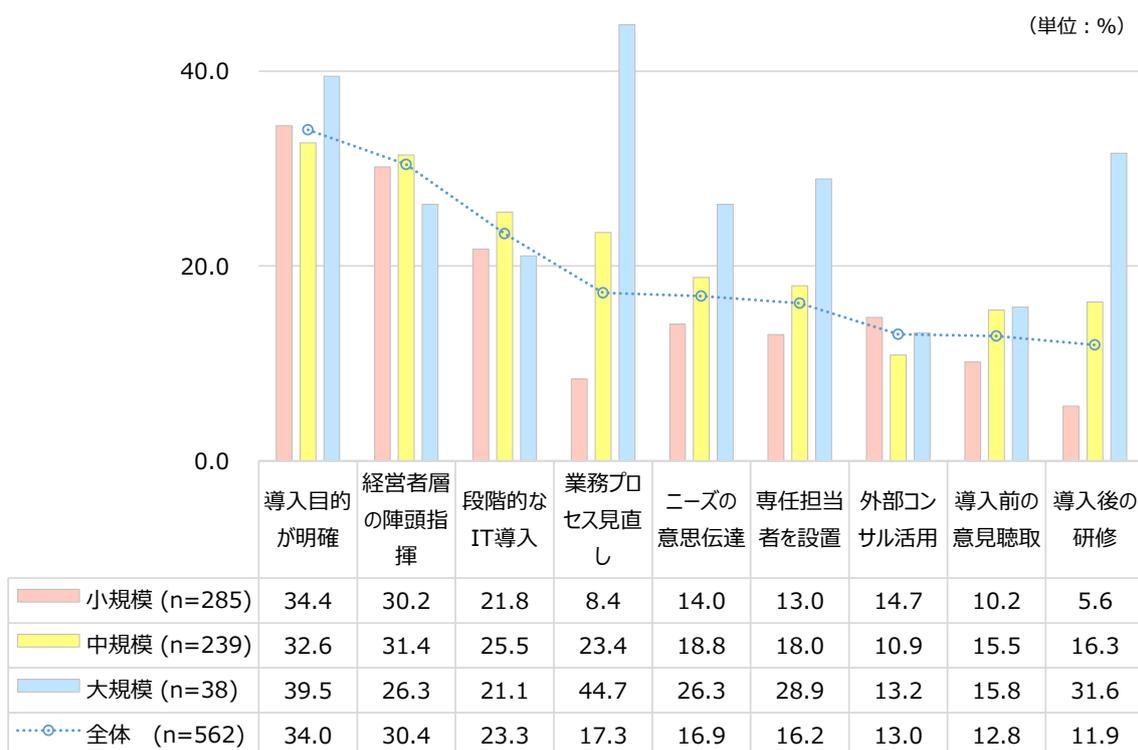
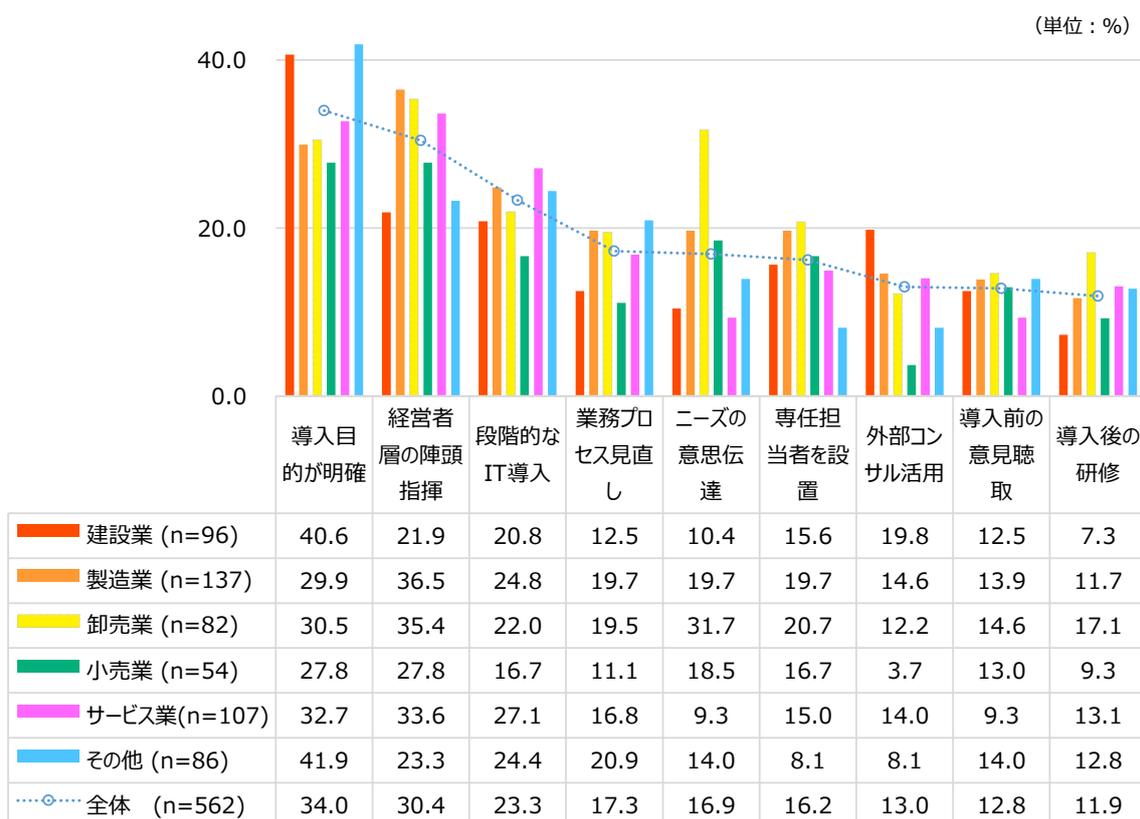


図 7-3 業種別／回答率



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。

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%



規模別・業種別

図 8-2

規模別／回答率

(単位：%)

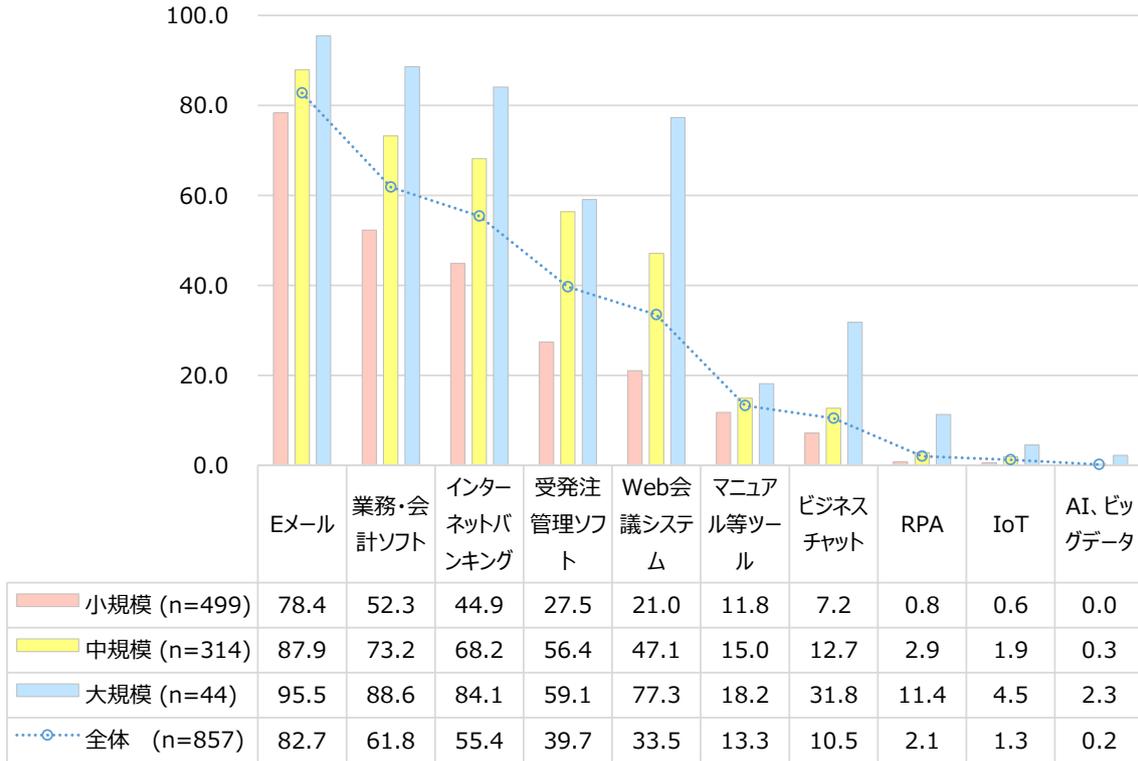
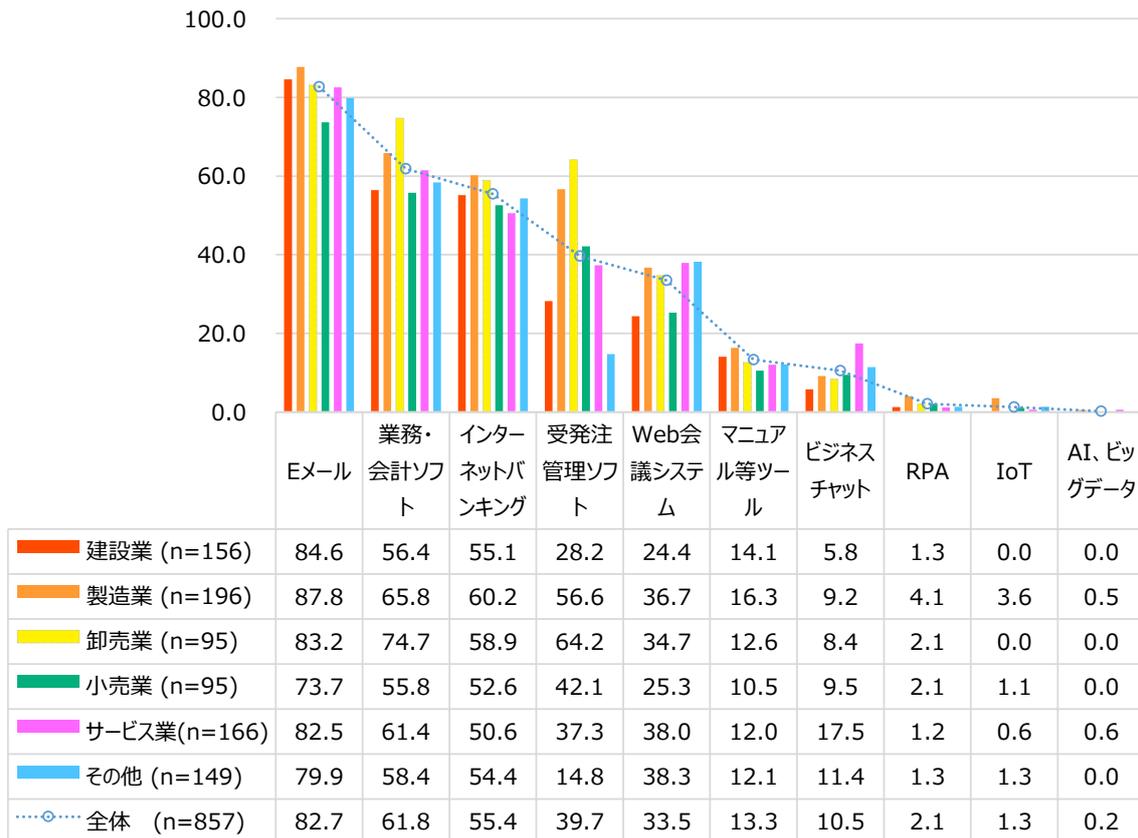


図 8-3

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。

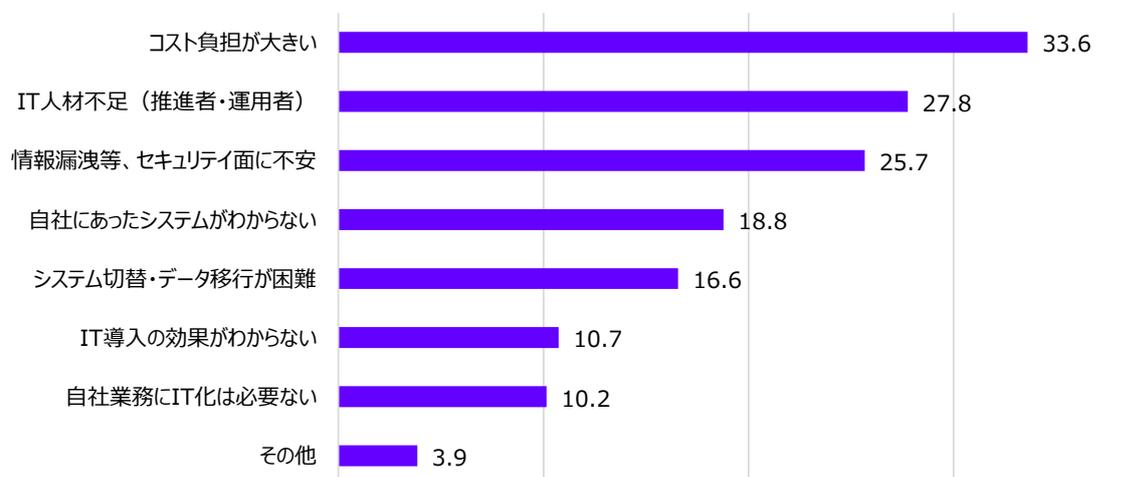
規模別に見ると、上述の2項目は、規模が大きくなるほど回答率が高くなり、「既存システムからの切替やデータ移行が困難」の項目についても同じ傾向がみられる。「情報漏洩等、セキュリティ面に不安」の項目については、わずかではあるが中規模の回答率が小・大規模に比して高くなっている。これは、大規模のセキュリティ対策が進んでいることがうかがえる。「自社にあったシステムがわからない」の項目については、規模に関わらず同程度の回答率となる。

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：%)

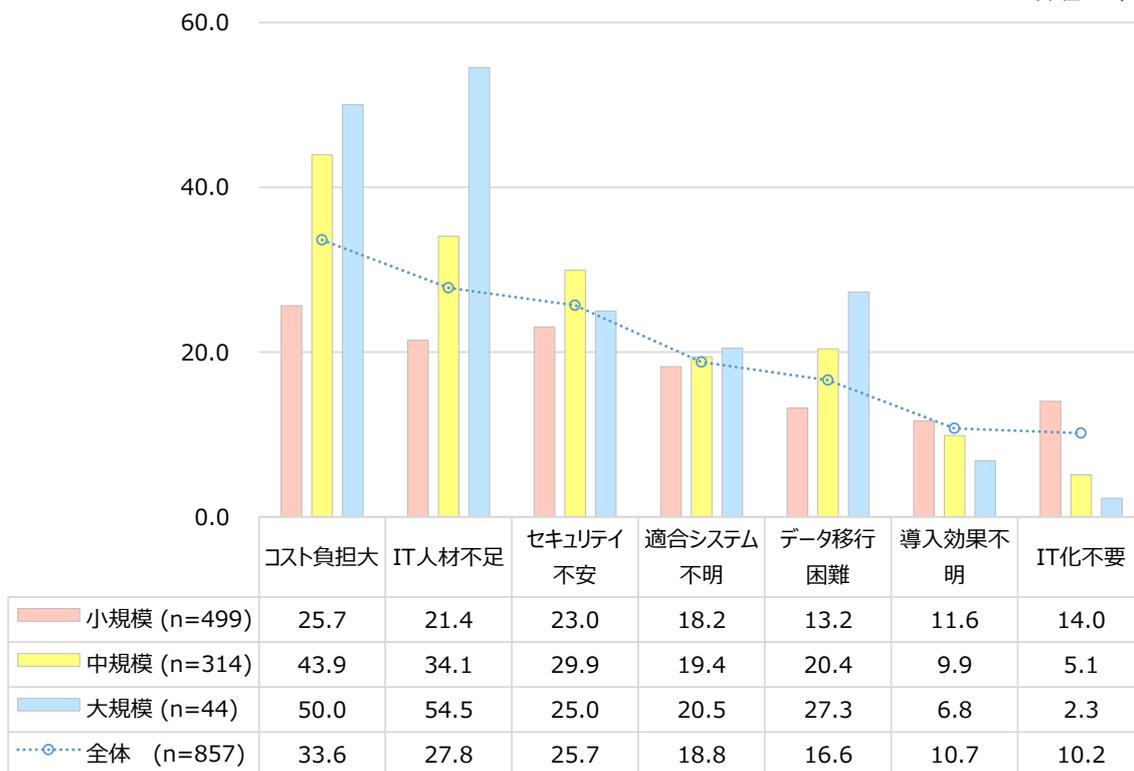
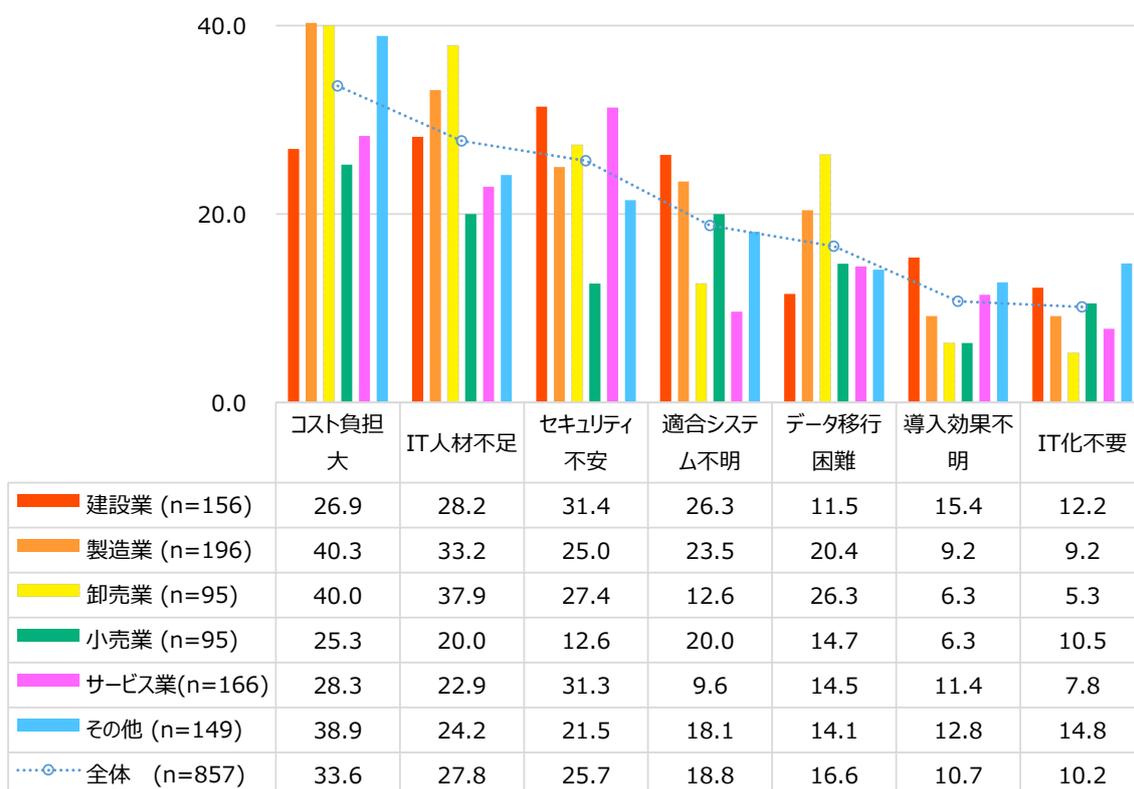


図 9-3

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）

I T 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「I T 導入の効果」（28.5%）、「I T 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。「I T 導入の効果」、「I T 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：%)

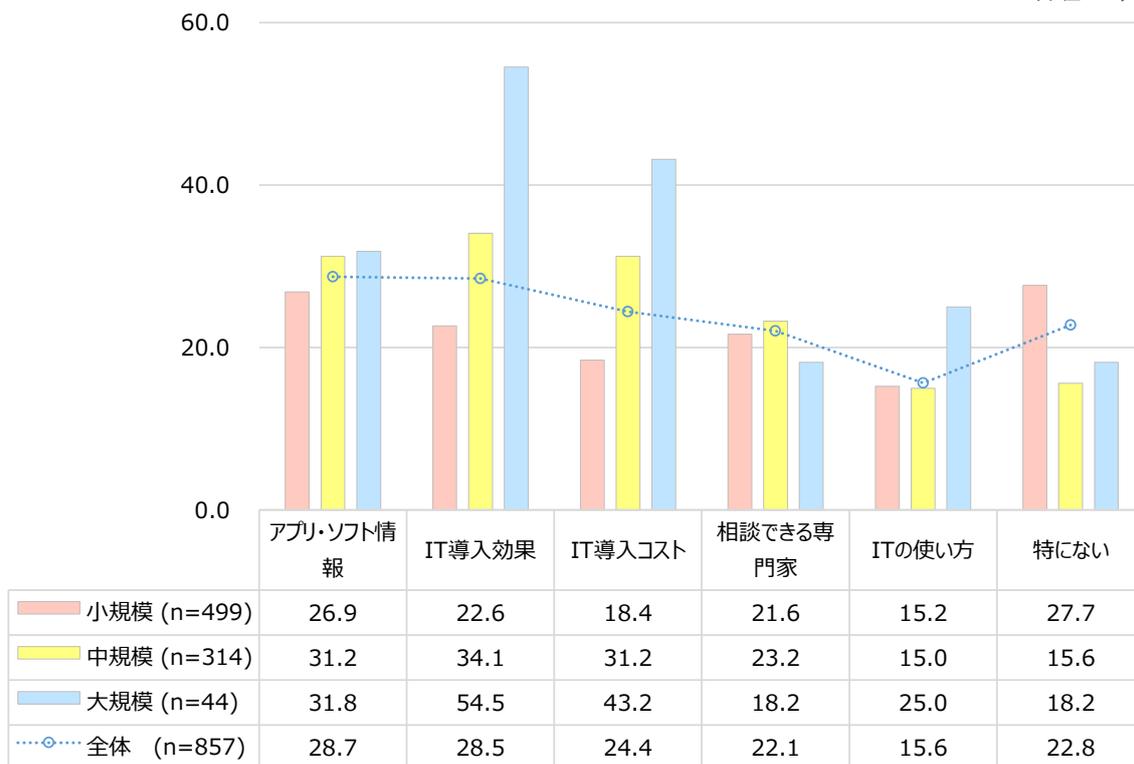
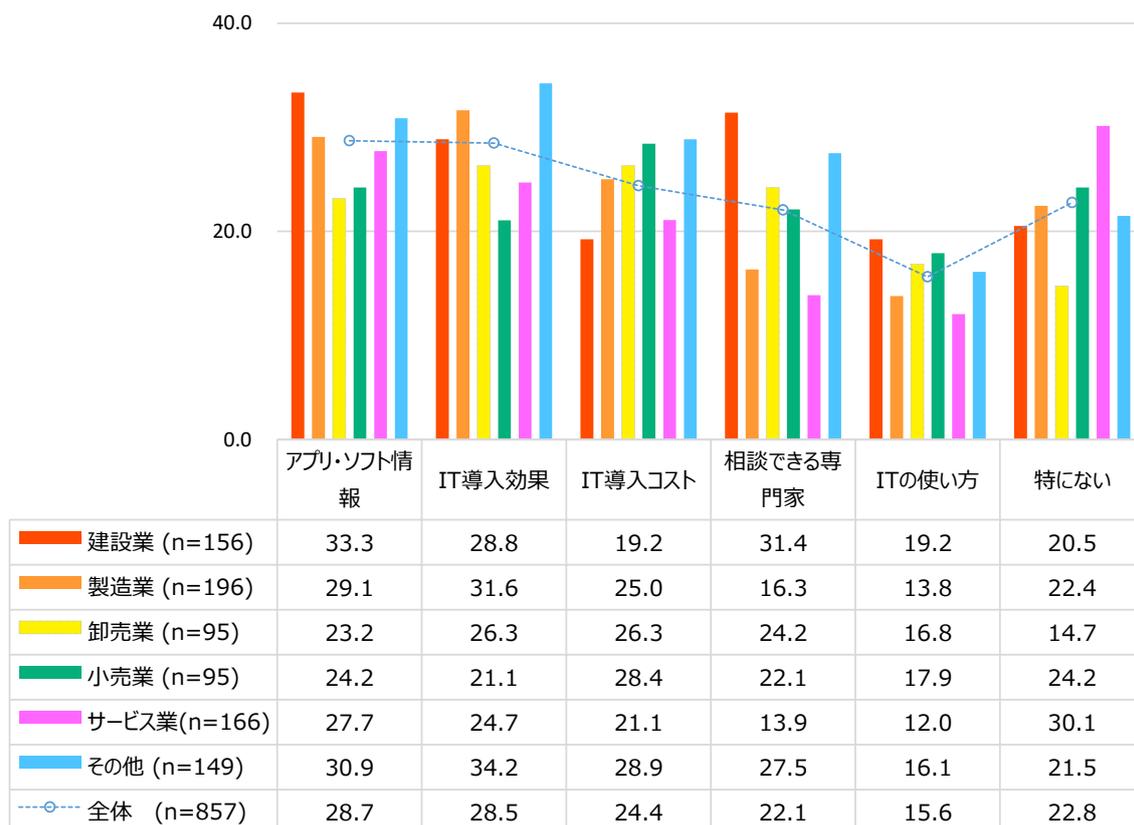


図 10-3

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。

図 11-1-1
年次有給休暇の取得義務化への対応状況

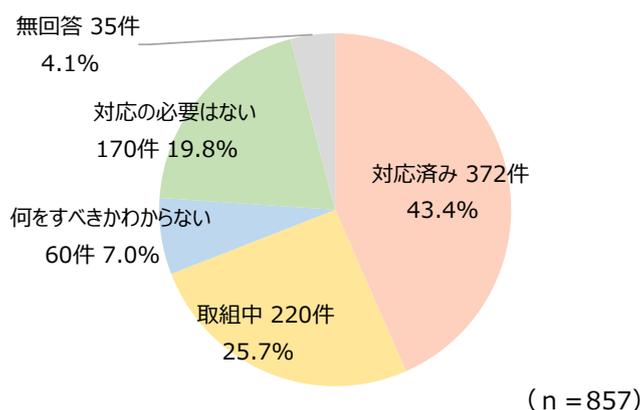
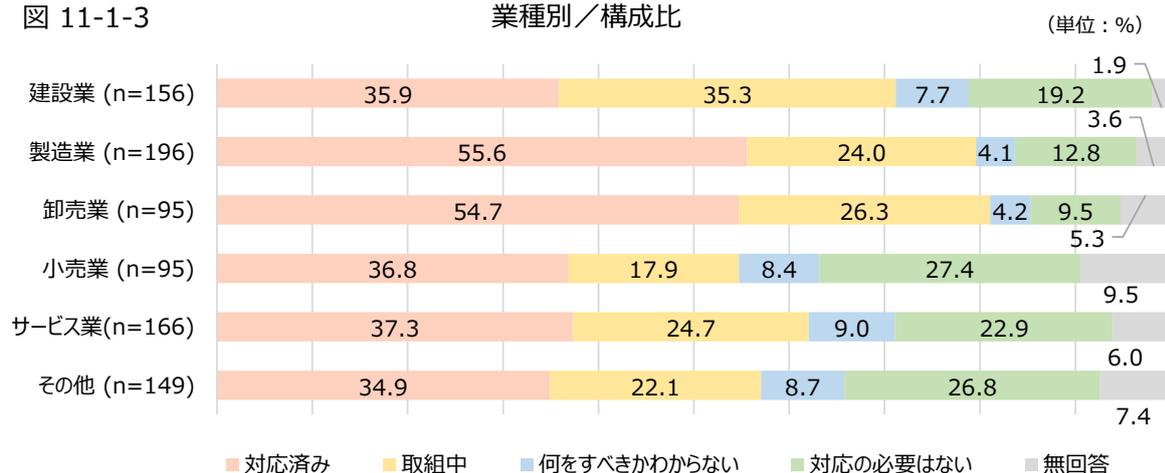


図 11-1-2 規模別／構成比



図 11-1-3 業種別／構成比



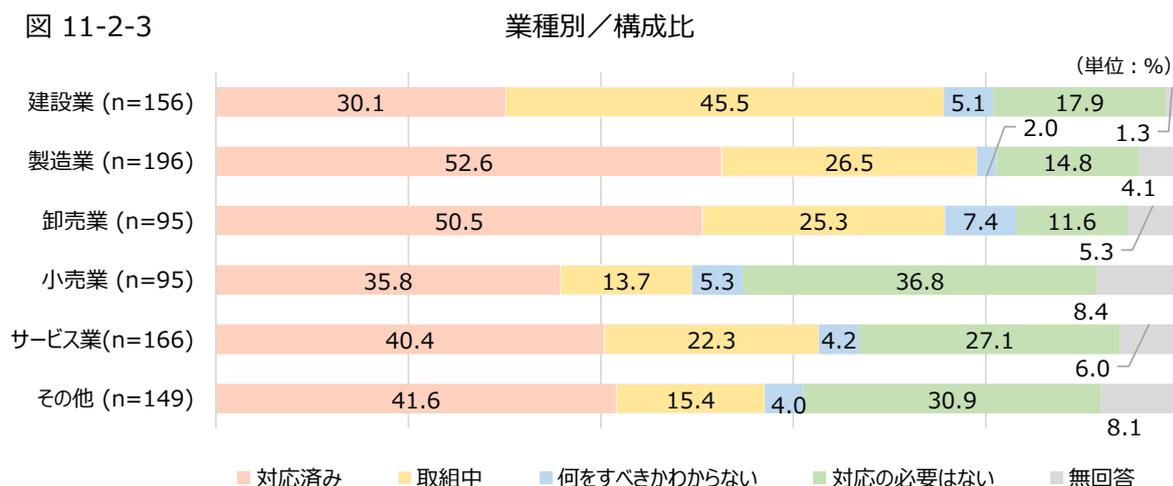
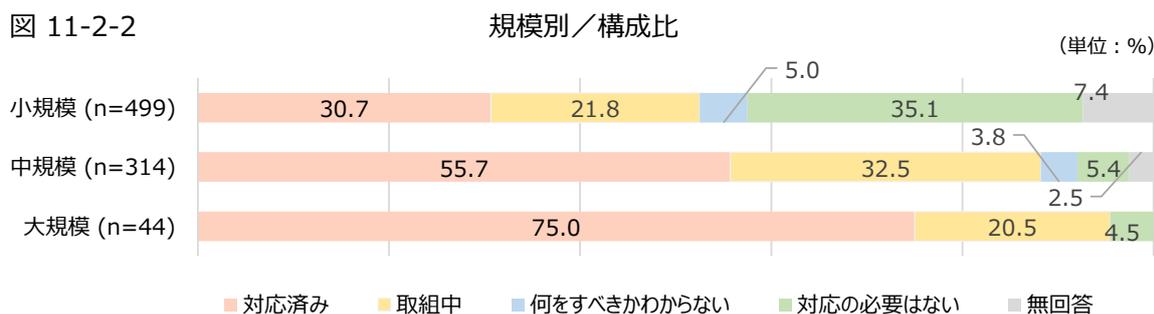
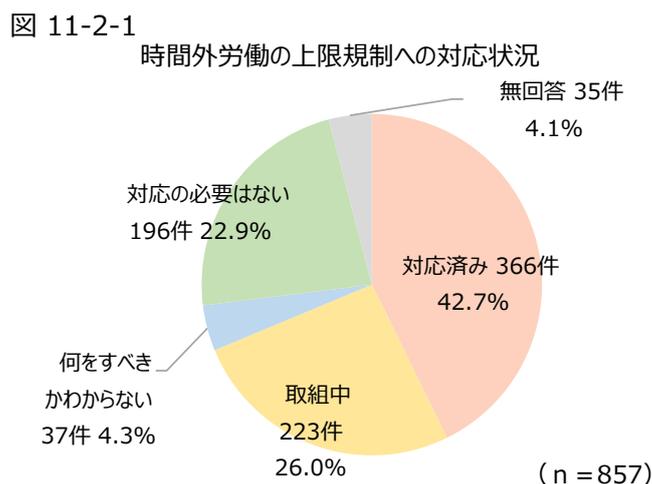
11-2 時間外労働の上限規制（2019年4月施行）への対応状況

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。



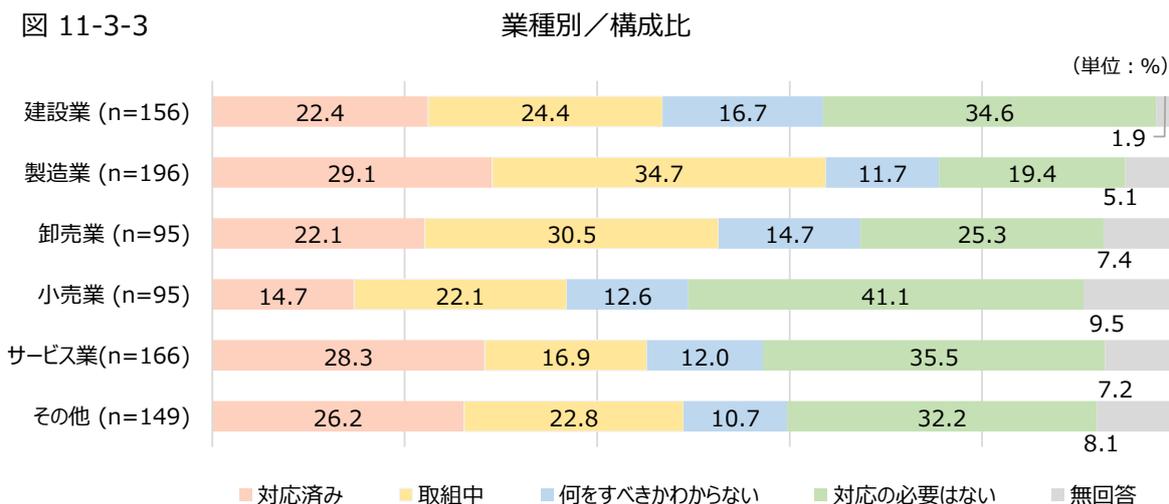
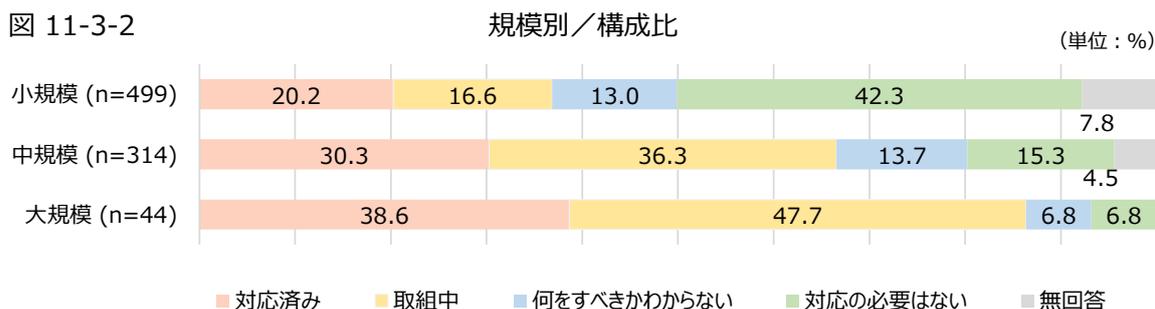
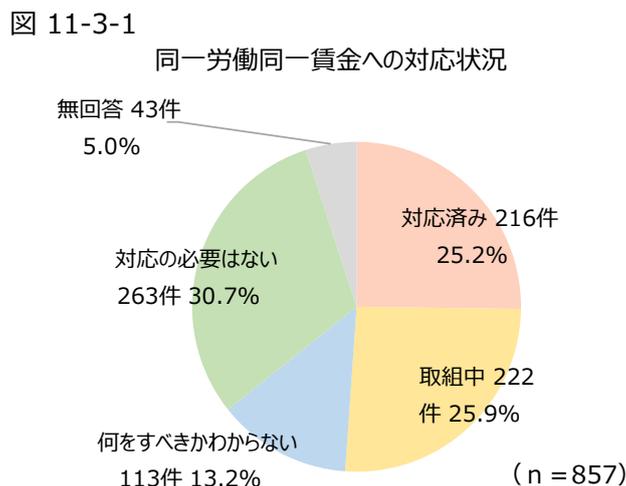
11-3 同一労働同一賃金（2021年4月施行）への対応状況

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。

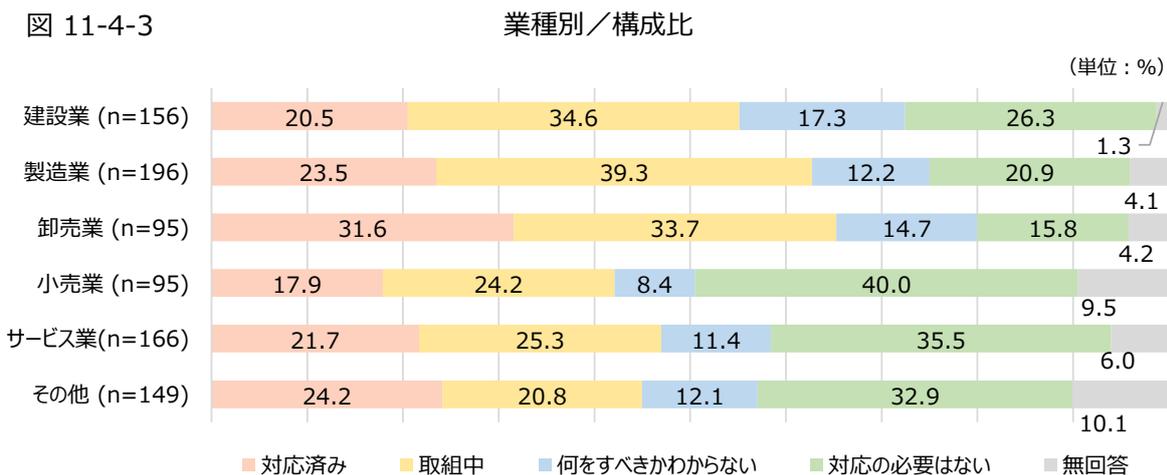
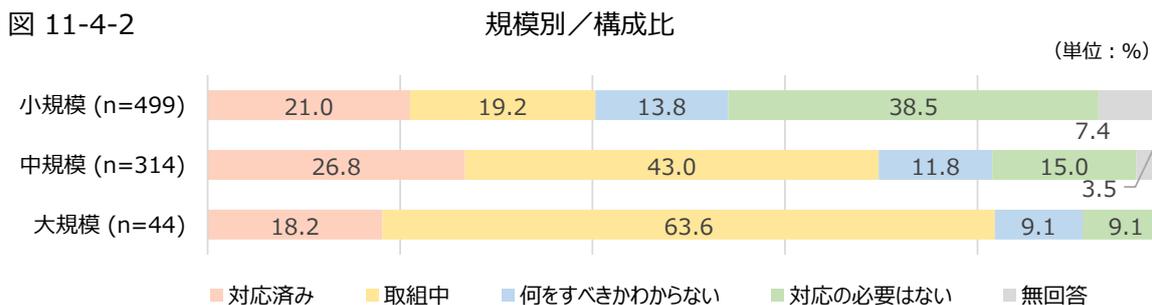
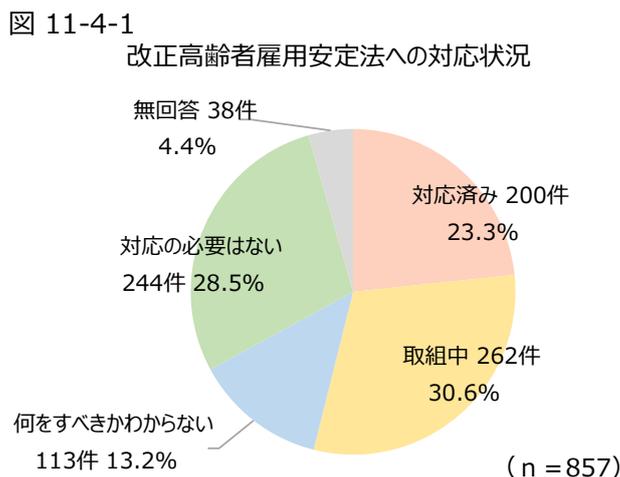
業種別に見ると、製造業で「対応済み」、「取組中」とする割合が高い。

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。



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。



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

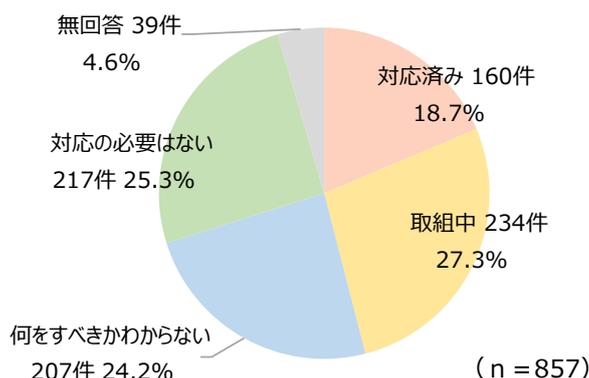


図 11-5-2
規模別／構成比

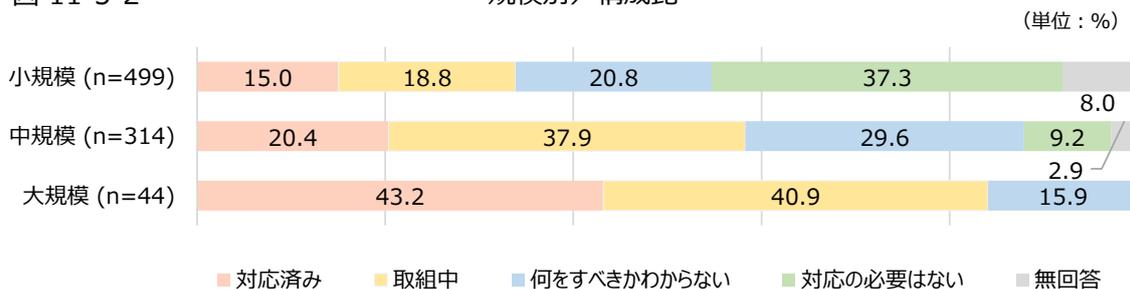
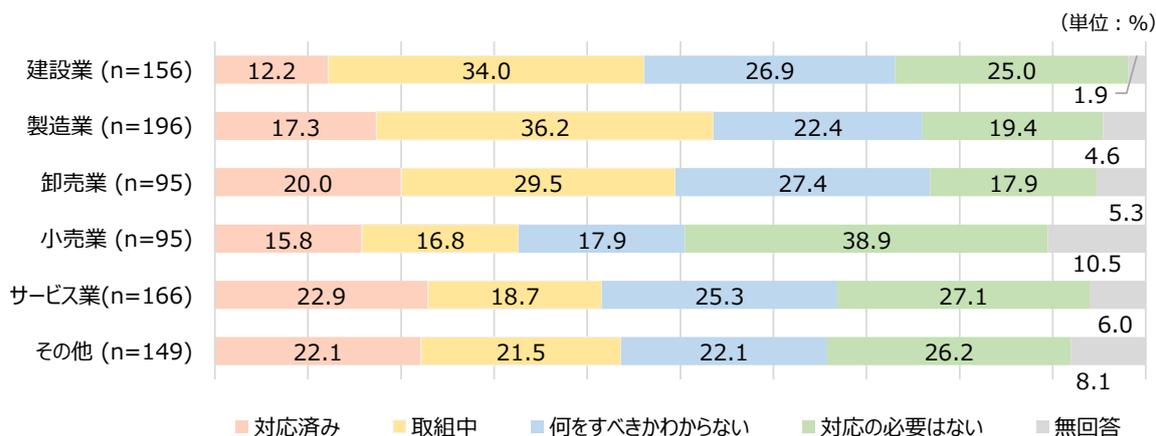


図 11-5-3
業種別／構成比



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、事業主としていづ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。

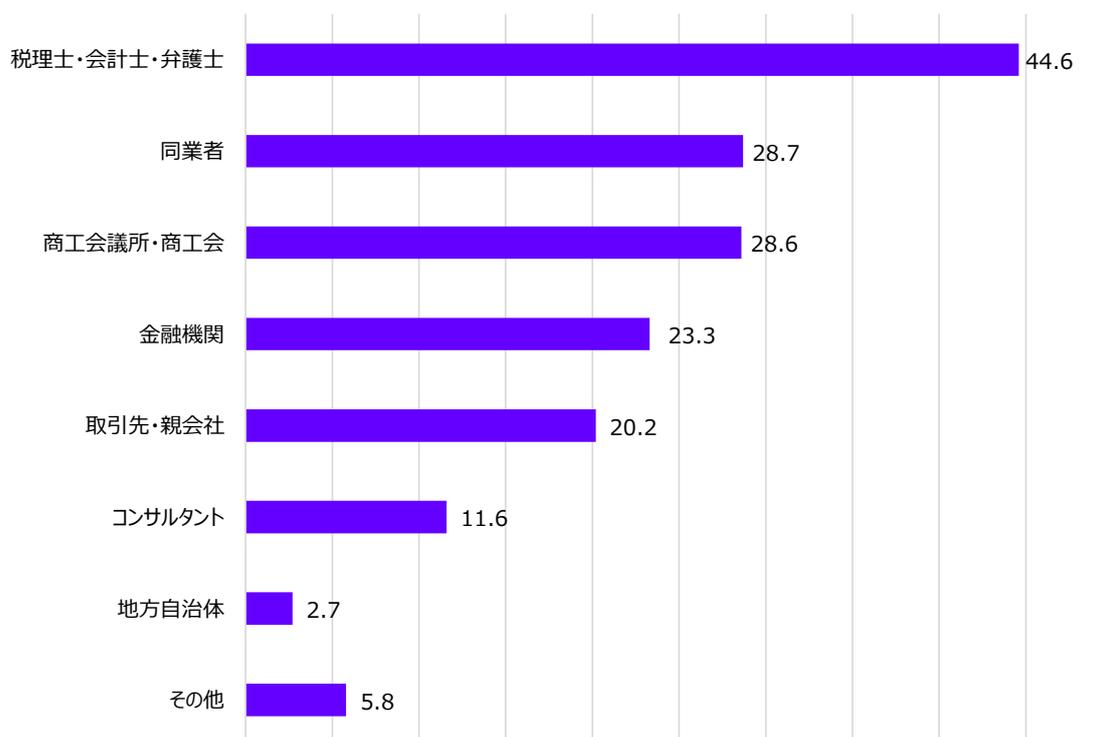
表 12 相談先 (n=857)

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：%)

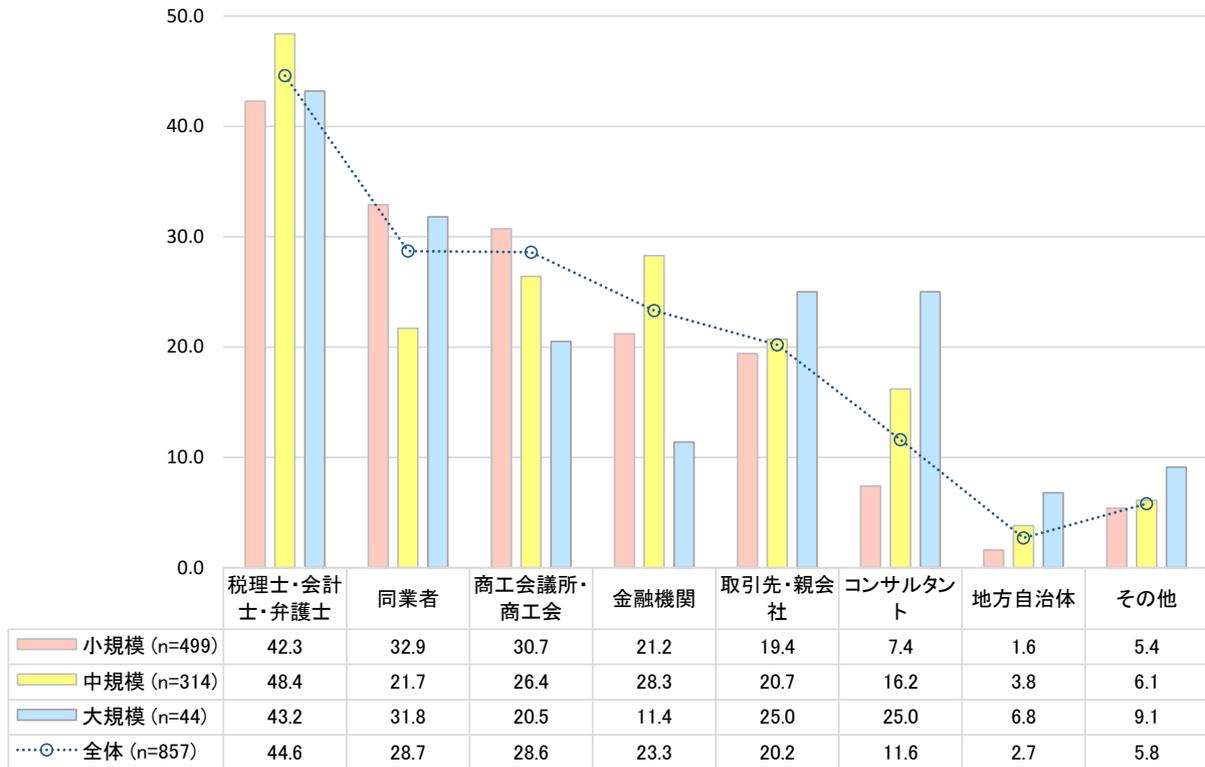
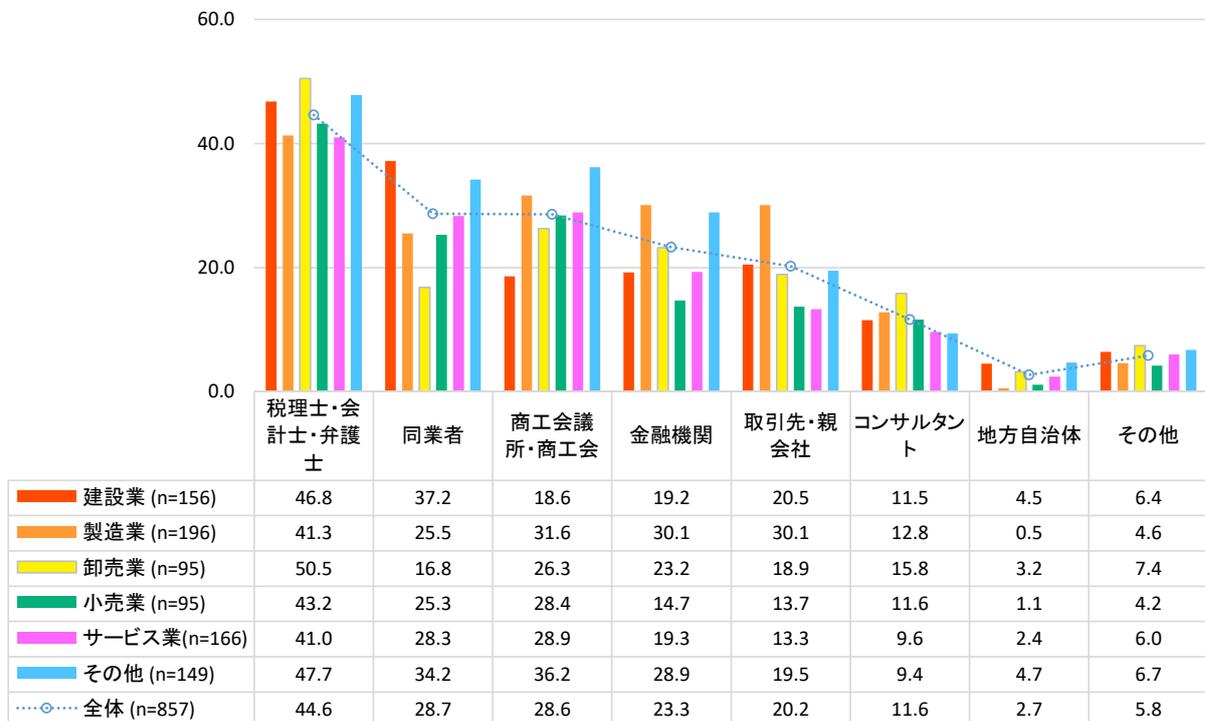


図 12-3

業種別／回答率

(単位：%)



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

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 (直通)

F A X : 079-288-0047

U R L : <https://www.himeji-cci.or.jp/>