

働き方改革に関する アンケート調査結果報告書

2023年2月

一般社団法人 大阪電業協会
労務・安全委員会

目 次

- 1. 働き方改革に関するアンケート調査の概要 1
- 2. アンケート調査の集計結果..... 2～10

はじめに

(一社)大阪電業協会労務・安全委員会では、従来「電工及び現場代理人の労務賃金」の調査を重ねてまいりましたが、昨今、建設業界取り巻く環境も変化し、国の政策方針でもあります「働き方改革」が当業界にも求められています。それを受けまして、昨年12月に3回目となる「働き方改革に関する調査」を実施致しました。このアンケートは各会員企業様の現状について体系的に調査する取り組みであり、本報告書では各質問の集計をグラフ等で示すとともに集計結果も掲載致しました。

調査対象とさせていただいた各会員企業様におかれましては、お忙しい中を調査にご協力頂き誠にありがとうございました。お蔭様で大変貴重かつ説得力ある情報を得ることができました。

「労務・安全委員会」では、この集計結果を公開することによりに、各会員企業様が有効に活用されることを期待するものでございます。

2023年2月
(一社)大阪電業協会
労務・安全委員会

【働き方改革に関するアンケート調査の概要】

1. 調査目的

国の政策方針でもある「働き方改革」に関する検討の一環として、年次有給休暇取得や長時間労働抑制等現状を明らかにすることを目的として実施する。

2. 調査対象

(一社)大阪電業協会会員企業 139社

3. 調査方法

2022年12月に協会ホームページ及びメールマガジンにて調査依頼

4. 調査対象期間

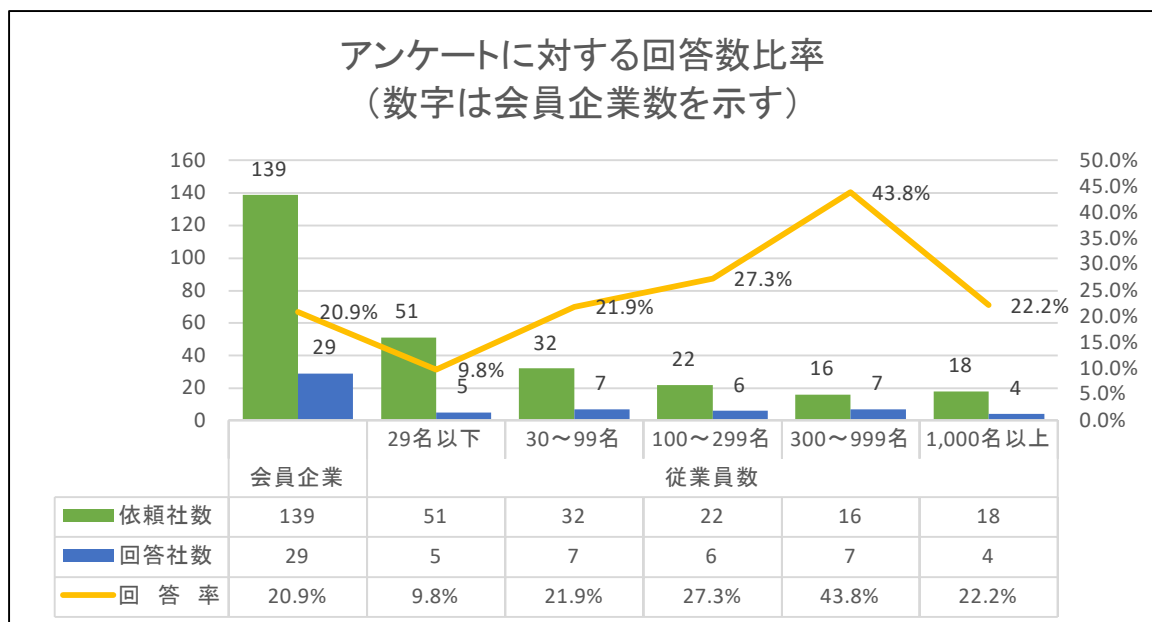
2021. 4～2022. 3(令和3年度)

5. 調査内容

アンケート方式

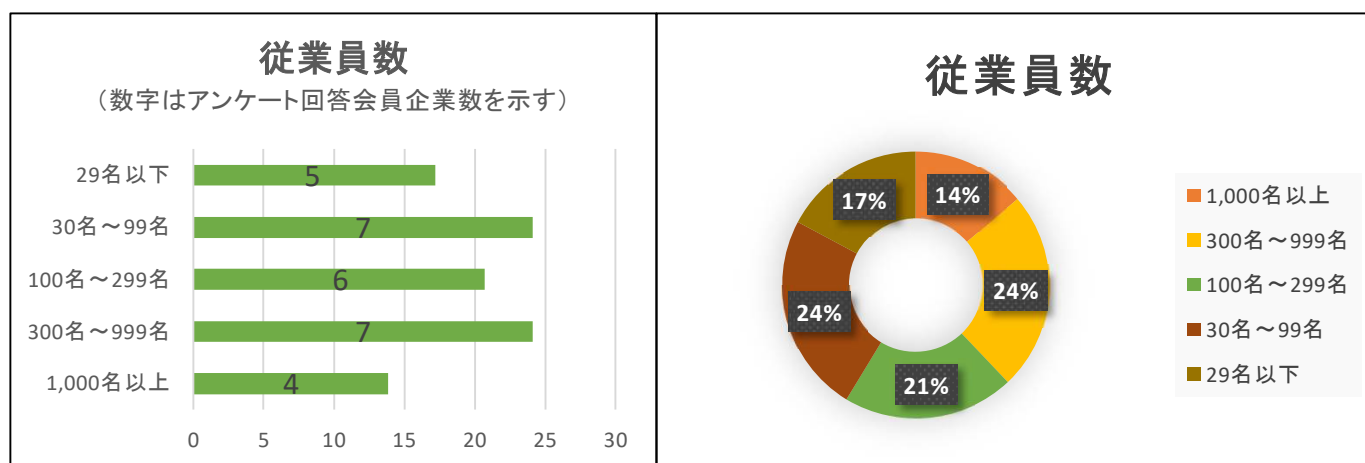
6. 回答数

	会員企業	従業員数				
		29名以下	30～99名	100～299名	300～999名	1,000名以上
依頼社数	139	51	32	22	16	18
回答社数	29	5	7	6	7	4
回答率	20.9%	9.8%	21.9%	27.3%	43.8%	22.2%



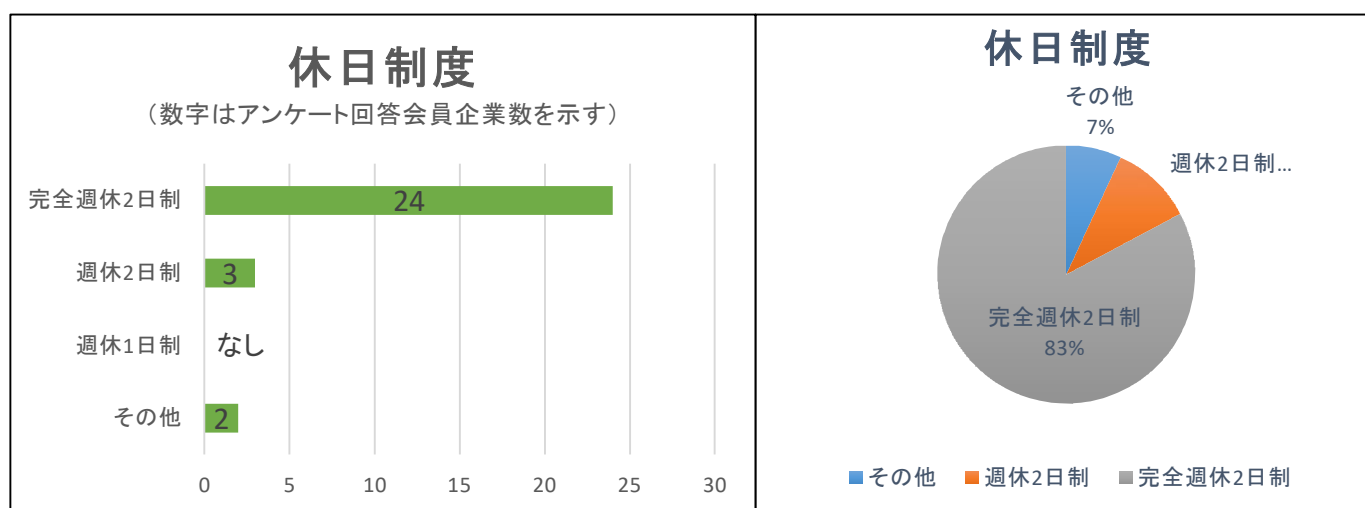
【アンケートの集計結果】・・・アンケート回答29社対象

Q1. 従業員数



回答頂いた会員企業の従業員構成比は「30名～99名」と「300名～999名」がそれぞれ7社(24%)と最も多く、次いで「100名～299名」が6社(21%)、「29名以下」が5社(17%)、「1,000名以上」が4社(14%)という構成比となっている。

Q2. 休日制度



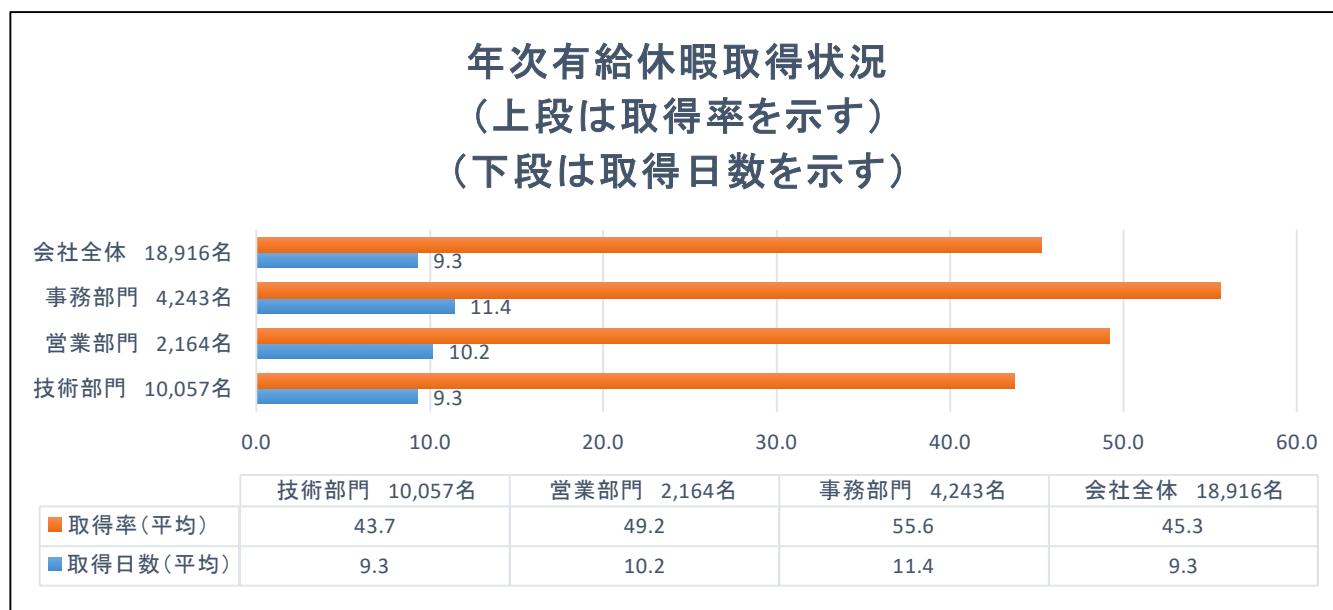
回答29社に対し「完全週休2日制」が24社(83%)
「週休2日制」が3社(10%)、「その他」2社(7%)
「週休1日制」は導入無し

※週休2日制とは週2日の休みが月1回以上あり、他の週は週1回の休みとなる休日制度。

※ その他

- ・1年単位の変形労働
- ・年間カレンダー

Q3. 2021年度の年次有給休暇取得状況

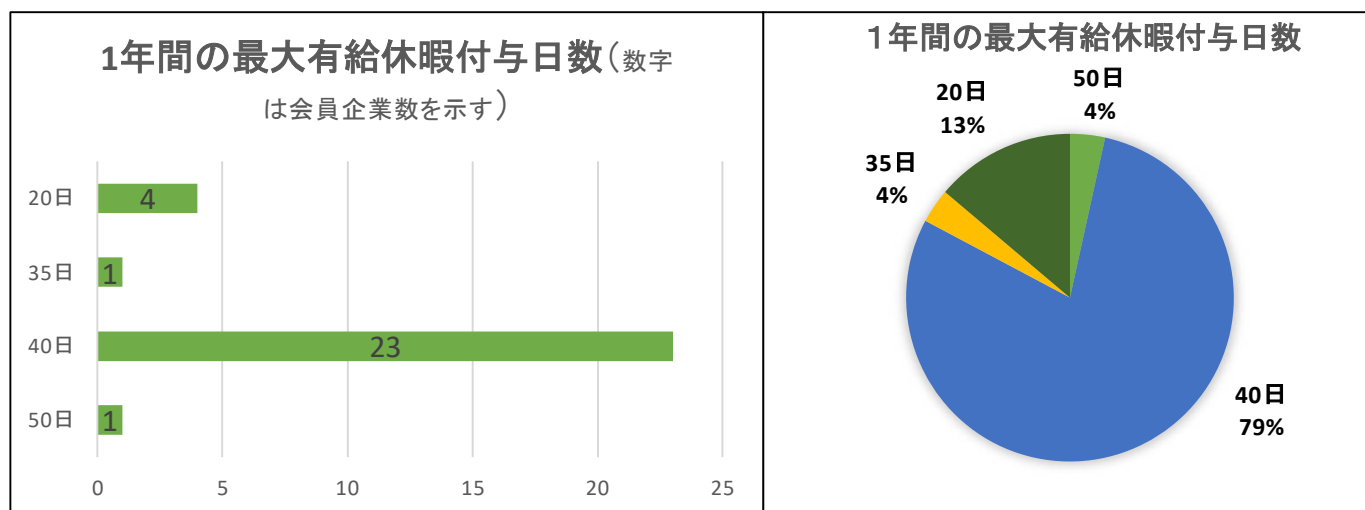


会社全体では平均取得率(45.3%)、平均取得日数(9.3日)となっている。

部門別では取得率、取得日数ともに「事務部門」「営業部門」「技術部門」の順となっており、「技術部門」は他部門に比べて率・日数とも少ない。

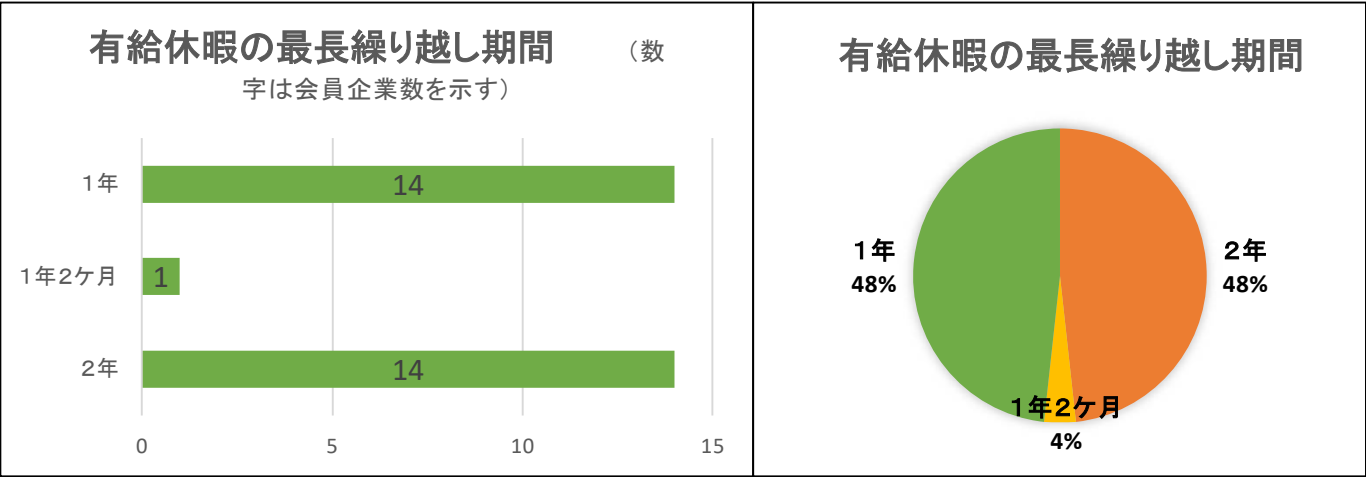
(数値は29社平均)

Q4. 1年間の最大有給休暇付与日数 (繰り越し日数を含む)



1年間の最大有給付与日数は「40日」が最も多く23社(79%)。次いで「20日」が4社(13%)「35日」が1社(3%)、「50日」が1社(3%)となっている。

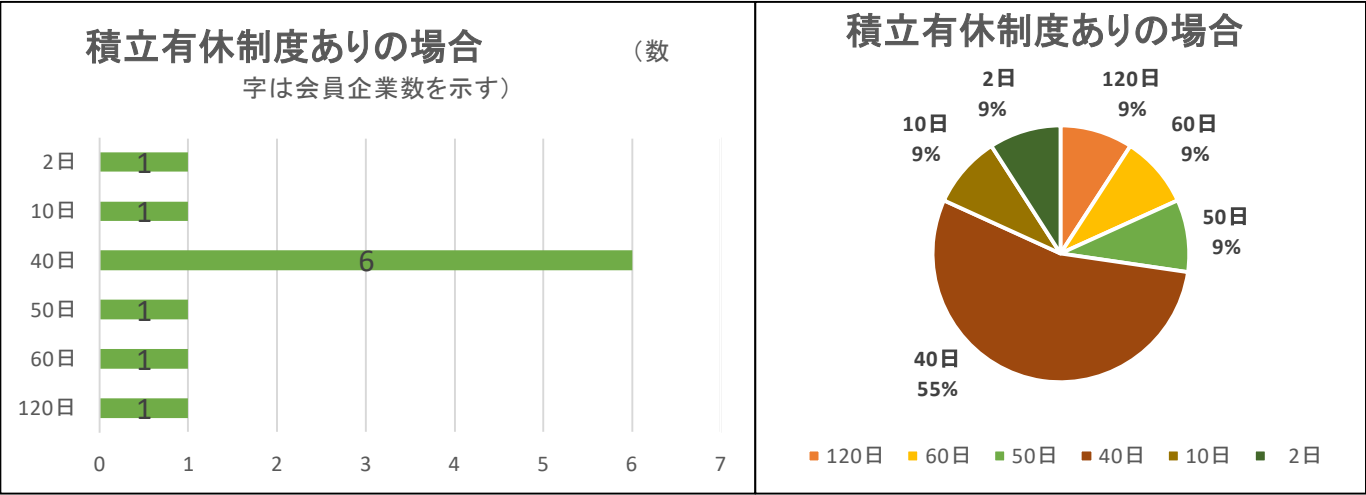
Q5. 有給休暇の最長繰り越し期間



有給休暇の繰り越しは「1年」が14社(48%)、「2年」が14社(48%)、「1年2ヶ月」が1社(4%)となっている。

Q6. 積立有休制度の有無

制度あり	11
制度なし	18



最大積立可能日数は「40日」が6社(55%)、以下「2日、10日、50日、60日、120日」が各1社(9%)となっている。

(制度なし18社)

※「積立有休制度」とは失効する有給休暇のうち、年一定数の上限を決めて積立し傷病や介護など特別な事由が発生した場合に使用できる制度

Q7. 有給休暇計画的付与制度の有無とその内容

制度あり	15	51.7%
制度なし	14	48.0%

※制度ありの内容

- ① 年間5日・計画表
- ② 有休取得奨励日の制定
- ③ 夏季・年末年始休暇の前後に有給休暇を付与
- ④ 年次有給休暇取得計画表の作成と活用
- ⑤ 年次有給休暇3日分について2グループに分けて計画的に付与
- ⑥ レインボー休暇(特別休暇5日)

Q8. 有給休暇の取得を促進するための取組み例

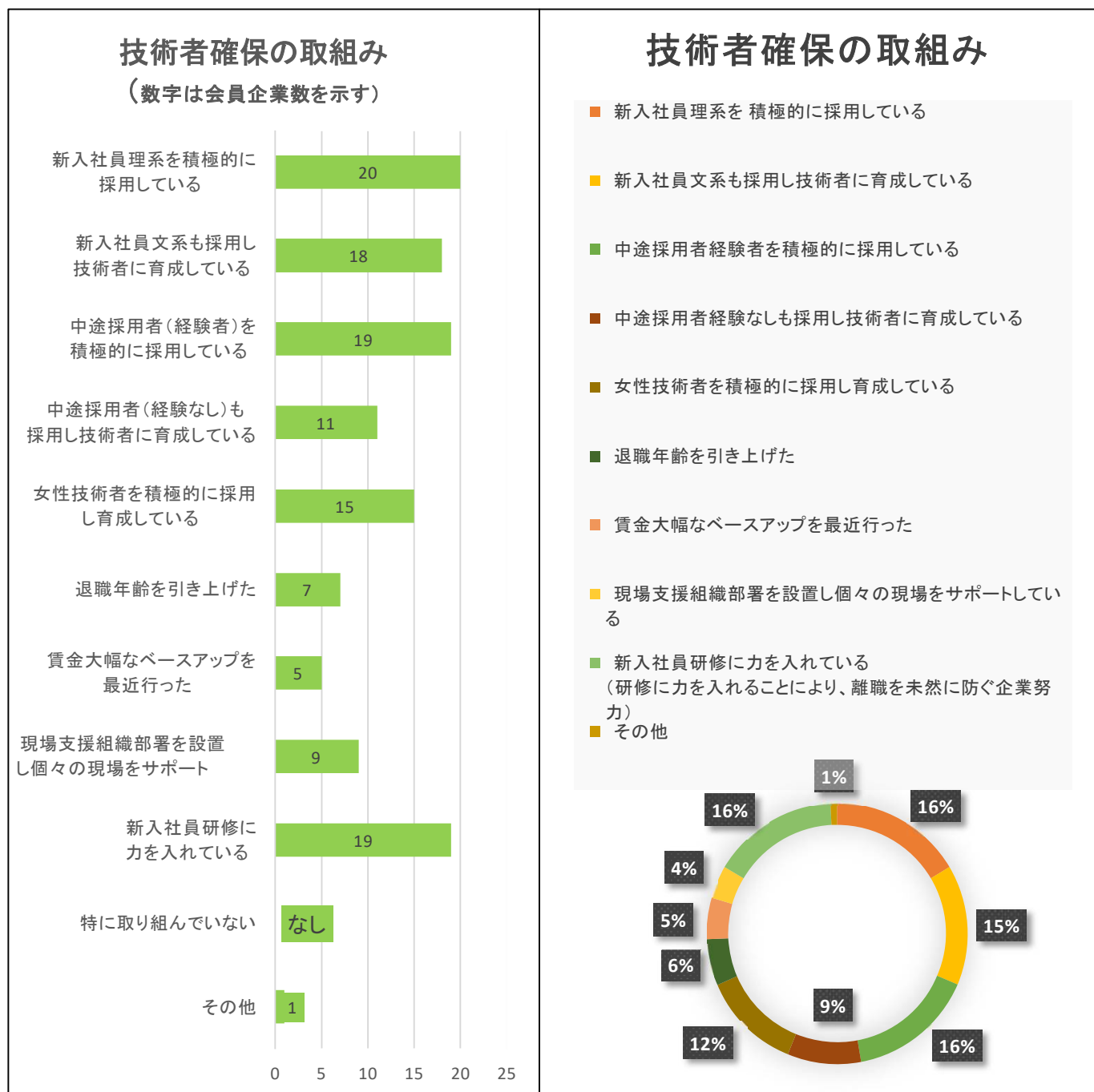
(対象 29社)

(それぞれ当てはまるものすべてに○)		導 入 済		導入未
		役立っている	役立っていない	
		(再掲)	(再掲)	
1. 積極的に休暇を取得させる仕組み作り (有給休暇残日数の通知、まとまった休暇取得推奨など)	21	21	0	3
2. 身近な上司による有給休暇の取得奨励	19	16	3	3
3. 身近な上司や先輩の積極的な有給休暇の取得	16	14	2	7
4. 部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	1	0	1	25
5. 会社や部署で取得日数の目標値の設定	11	11	0	12
6. 仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	10	10	0	14
7. 時間単位、半日単位など柔軟な有給取得制度	21	21	0	3
{ 計画的有給休暇取得制度)	0	0	0	0

「積極的に休暇を取得させる仕組み作り」と「時間単位、半日単位で柔軟な有給取得制度」が全体の72.4%と高く、一方では「身近な上司による有給休暇の取得奨励」、「身近な上司や先輩の積極的な有給休暇の取得」もそれぞれ全体の65.5%、55.1%と高い取組みとなっている。会社の規模にかかわらず積極的な有給休暇の取得促進が見られる。

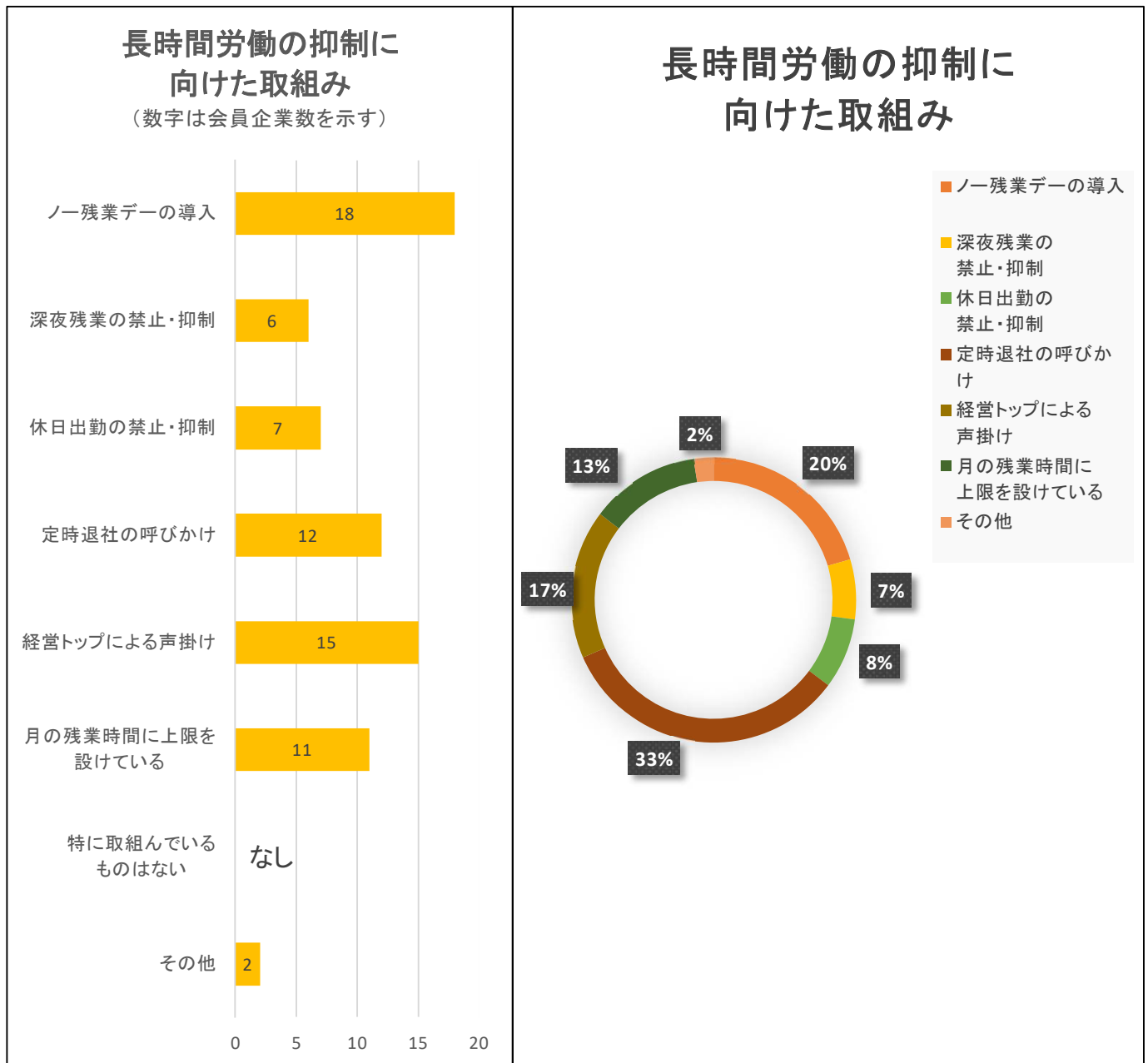
※項目により未回答あり

Q9. 現場の働き方改革に伴う技術者確保の取組み(複数回答)



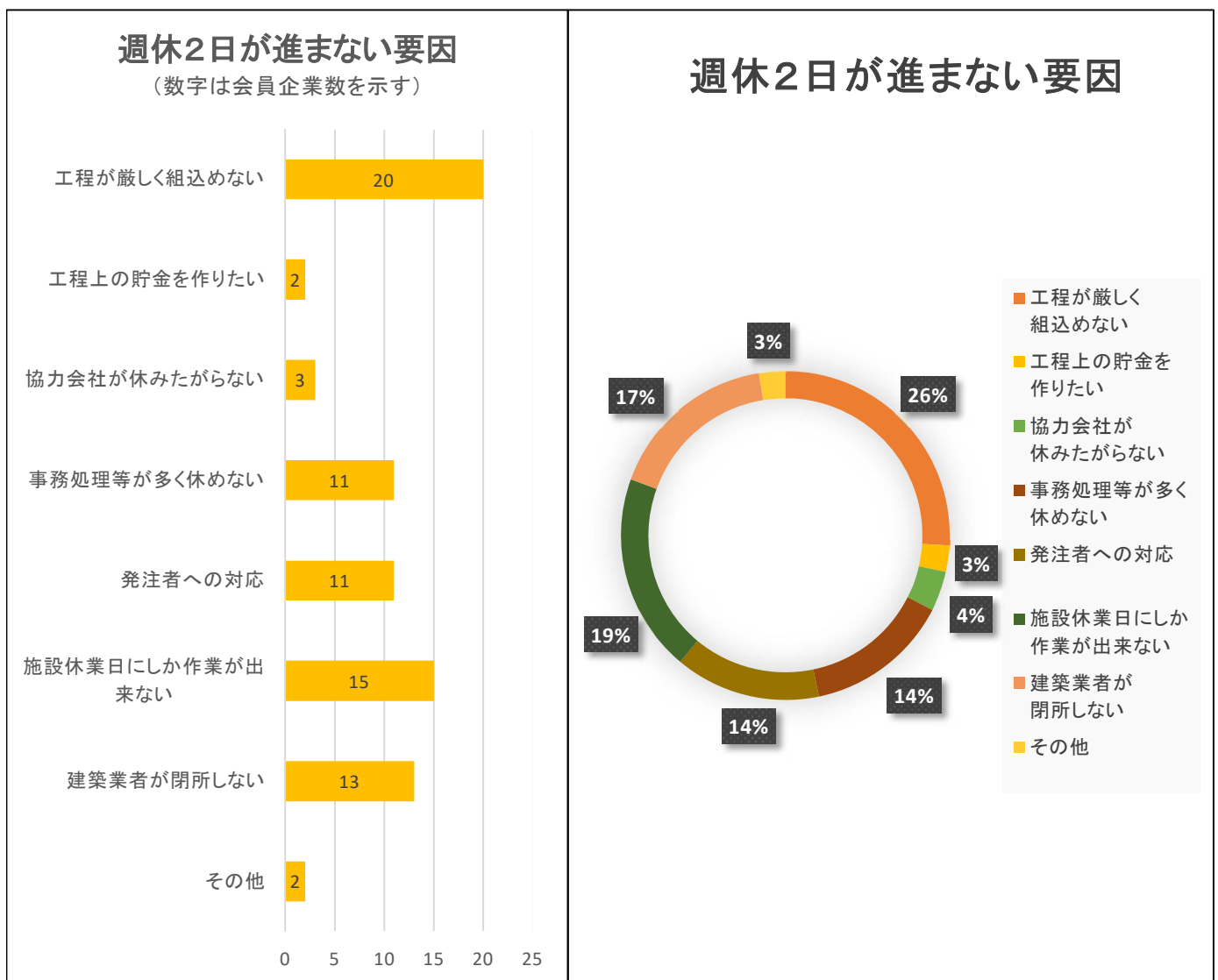
各社とも新入社員(理系)を積極的に採用している一方、「中途採用者(経験者)」を積極的に採用している会社も全体の15%となっている。「女性技術者を積極的に採用育成している」会社は全体の12%程度となっている。「現場支援組織(部署)を設置し個々の現場をサポートしている」会社は規模が大きいほど多い。「新入社員研修に力を入れている」は全体の16%と離職を未然に防ぐ企業努力が伺える。その他としては「事務系の女性社員を積極的に採用している」事例もある。

Q10. 長時間労働の抑制に向けた取組み （複数回答）

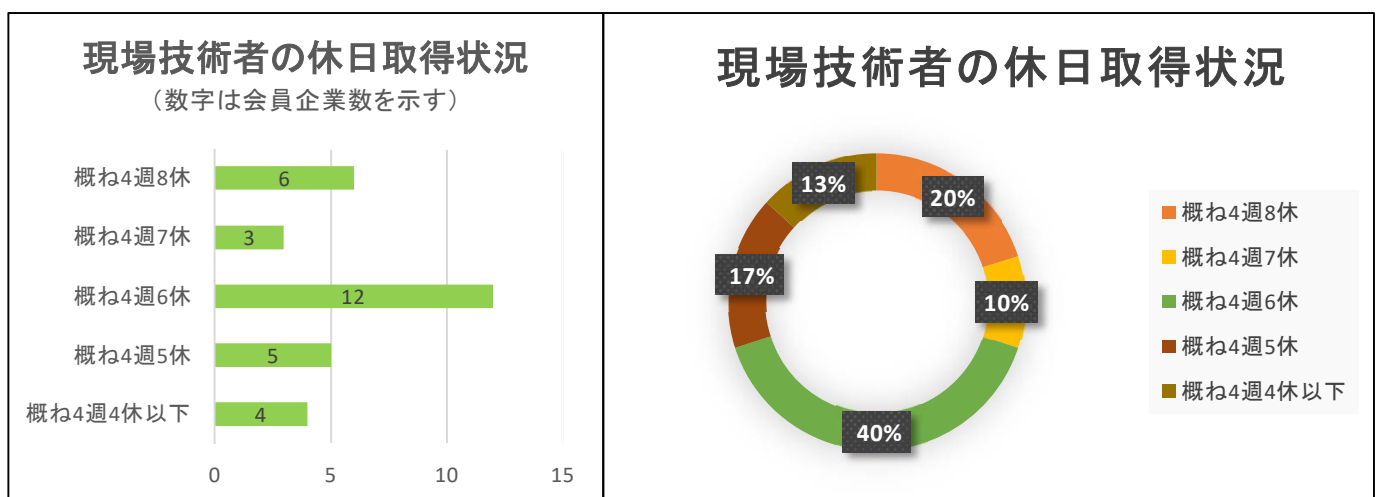


会社の規模にかかわらず「ノー残業デーの導入」が全体の33%と最も多く、以下「経営トップの声掛け」が全体の20%、「定時退社の呼びかけ」が全体の17%と続く。その他の取組みとしては、36協定（上限）の周知、生産性向上のためのプロセス改善などが挙げられている。

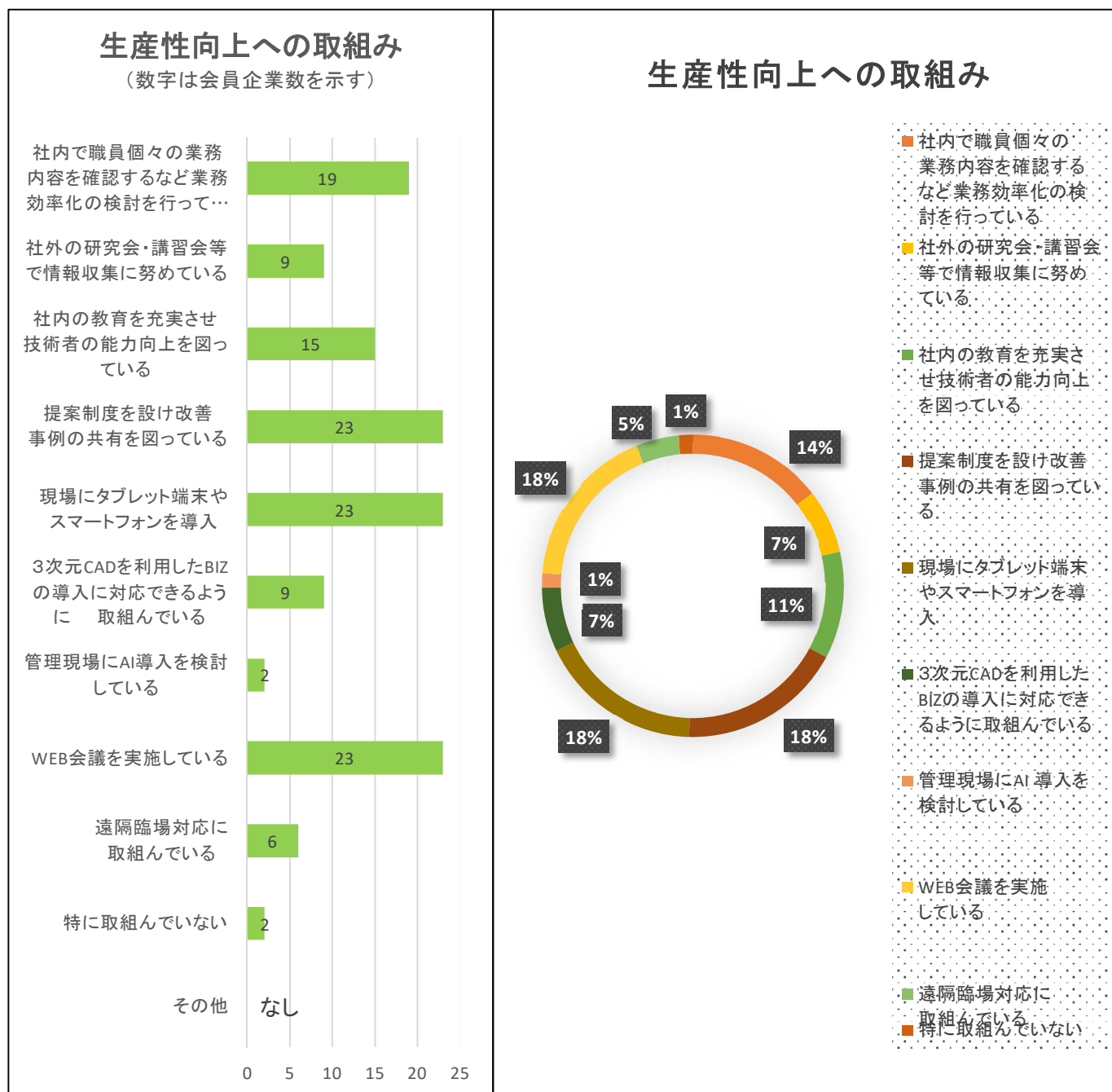
Q11. 現場の週休2日が進まない要因(複数回答)



Q12. 現場技術者の休日取得状況(複数回答)

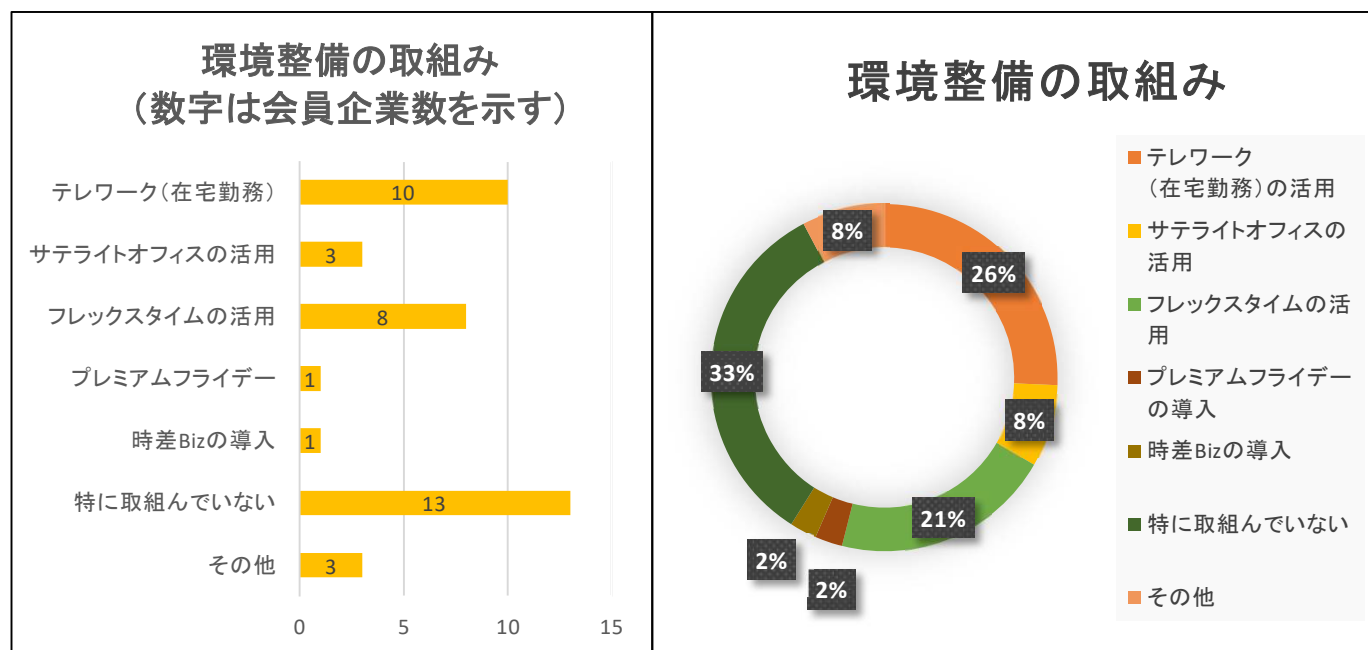


Q13. 働き方改革に伴う生産性向上への取組み（複数回答）



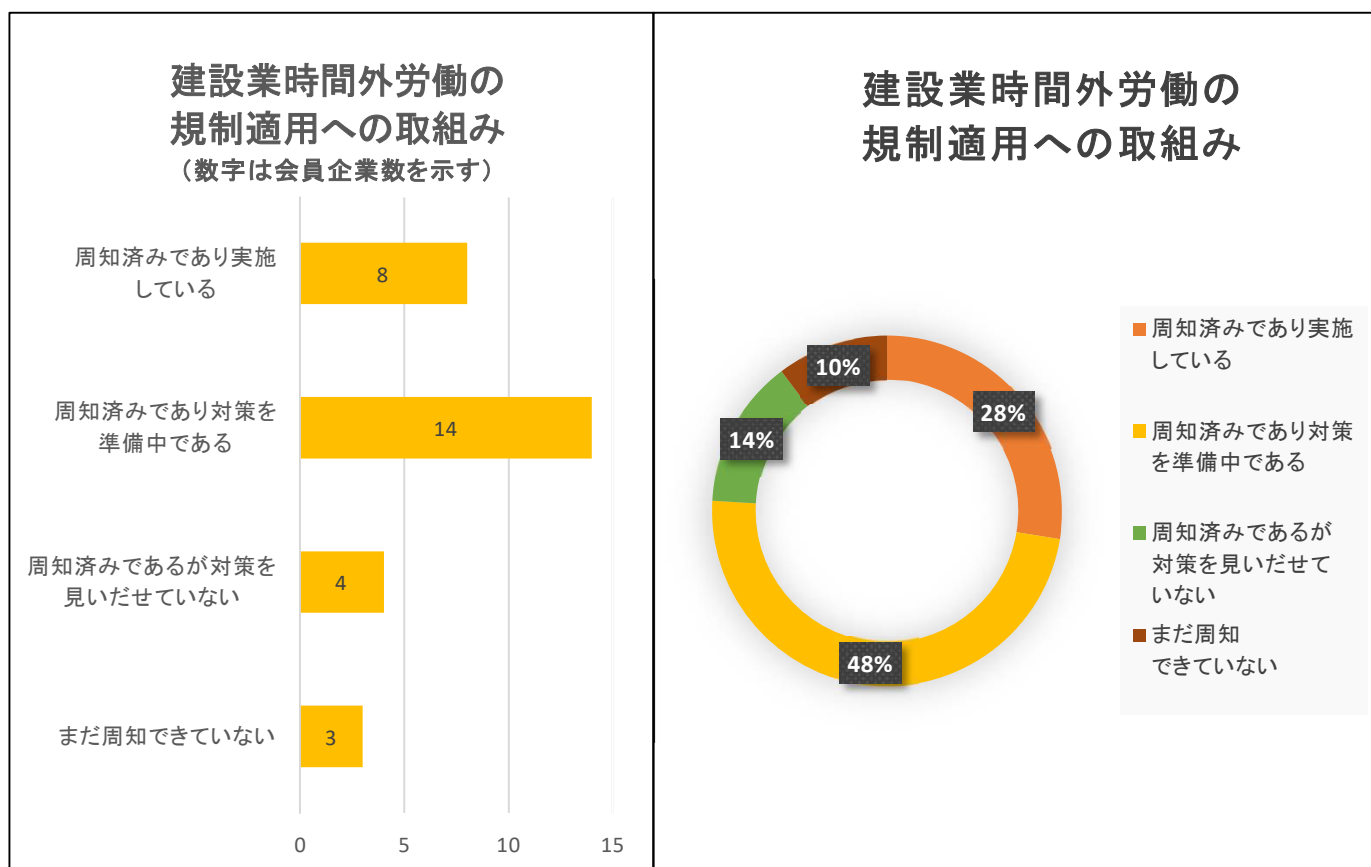
生産性向上への取組みでは「提案制度を設け改善事例の共有を図っている」「現場にタブレット端末やスマートフォンを導入している」「WEB会議を実施している」会社は全体の18%で会社規模にかかわらず各社とも力を入れている。次に「社内で職員個々の業務内容を確認するなど業務効率化の検討を行っている」会社が14%、「社内の教育を充実させ技術者の能力向上を図っている」会社が11%と続く。「3次元CADを利用したBIZの導入に対応できるように取組んでいる」会社は全体の7%とまだ割合が低いが、各社取組みは始めている。

Q14. 柔軟な働き方がしやすい環境整備の取組み（複数回答）



コロナ過の影響もあり「テレワーク(在宅勤務)の活用」が急速に増加している一方「特に取組んでいない」も全体の33%となっている。

Q15. 2024年度からの「建設業時間外労働の規制適用」への準備



回答頂いた29社の内、「周知済みであり対策を準備中である」が全体の48%と周知はしているが準備が進んでいない。 ➡ 対応が急務である。