

ワークシェアリングに関するアンケート 調査報告書



平成21年
福島県商工労働部

目次

調査の概要

1. 調査目的	1
2. 調査要領	1
3. 調査票の配布及び回収状況	1
4. 回答事業所の属性	1
5. 回答事業所の労働者内訳	3

調査報告

I. 事業所の現状について

1. 現在の経営状況	4
2. 昨年10月以降の雇用状況	6
3. 契約関係別減員実施状況	8
(1) 常用労働者の減員割合	10
(2) 臨時労働者の減員割合	11
(3) パートタイマーの減員割合	12
(4) 派遣労働者の減員割合	13
(5) 業務請負業者の社員の減員割合	14

II. ワークシェアリングについて

1. ワークシェアリングの理解度	15
2. 緊急対応型ワークシェアリングについて	16
(1) 実施状況	16
(2) 導入方法	18
(3) 実施するための条件	21
(4) 実施によるメリット・デメリット	23
(5) 実施しない理由	27
3. 多様就業対応型ワークシェアリングについて	30
(1) 実施状況	30
(2) 導入方法	32
(3) 実施するための条件	34
(4) 実施によるメリット・デメリット	36
(5) 実施しない理由	40

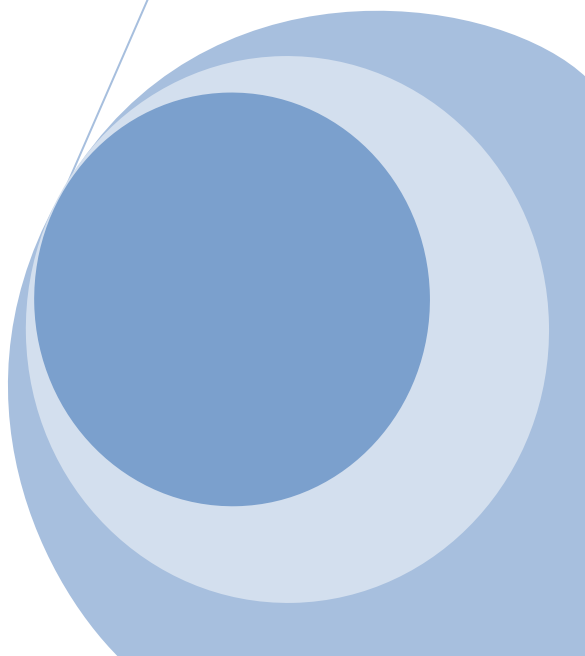
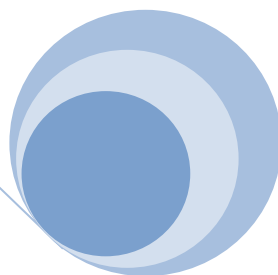
[参考] 緊急対応型と多様就業対応型の実施状況比較	43
---------------------------	----

III. 事業所の今後について

1. 今後の経営見通し	44
2. 雇用調整助成金または 中小企業緊急雇用安定助成金の活用	46
3. 今後の雇用見込	48
4. 今後の雇用形態	50

調査票・回答票

調査の概要



【調査の概要】

1. 調査目的

「ワークシェアリング」については、昨年秋以降の急激な雇用情勢の悪化に伴い、雇用の維持・創出という観点から、関心が高まっており、また、少子高齢化の進展や勤労者の価値観の変化が進む中、多様な働き方の実現手法として位置付ける動きもある。

このため、県内事業所の雇用状況、ワークシェアリングの導入実態と意識の把握を行うとともに、課題を分析し、今後の雇用対策・労働行政に資するため、本調査を実施した。

2. 調査要領

(1) 調査方法

無作為抽出した県内の1,000事業所に対し、郵送によりアンケート調査を実施した。調査票については、巻末資料参照のこと。

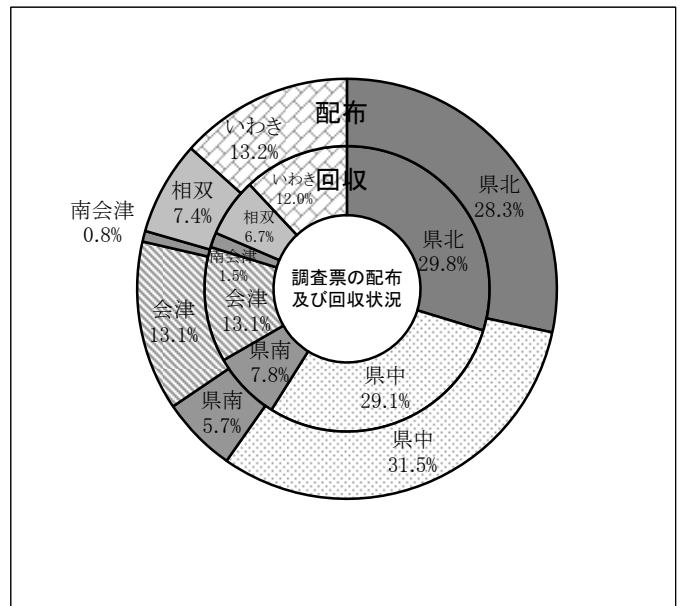
(2) 調査期間

平成21年8月5日(水)～平成21年8月26日(水)

3. 調査票の配布及び回収状況

(単位;所・%)

	地区	配布		回収数		
		数	構成比	数	構成比	率
企業	県北	283	28.3	137	29.8	48.4
	県中	315	31.5	134	29.1	42.5
	県南	57	5.7	36	7.8	63.2
	会津	131	13.1	60	13.1	45.8
	南会津	8	0.8	7	1.5	87.5
	相双	74	7.4	31	6.7	41.9
	いわき	132	13.2	55	12.0	41.7
	合計	1,000	100.0	460	100.0	46.0

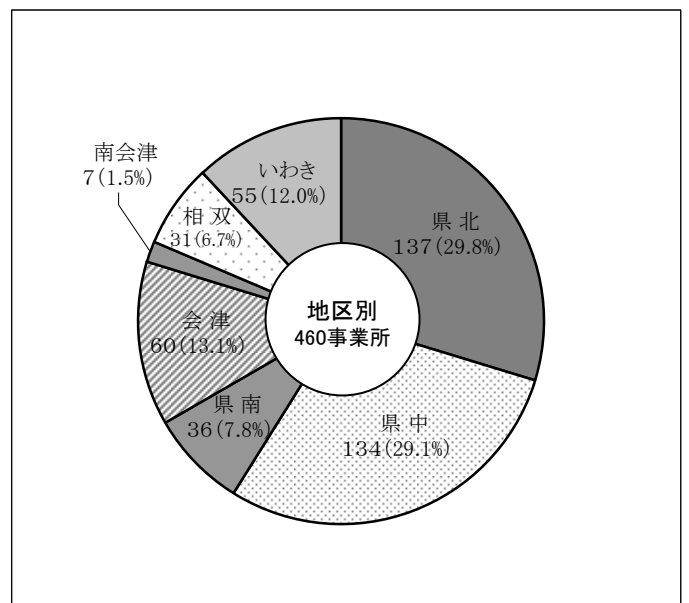


4. 回答事業所の属性

(1) 地区別

(単位;所・%)

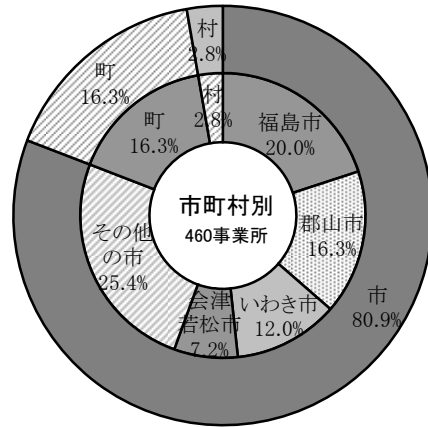
	属性	回答数	構成比
地区別	県北	137	29.8
	県中	134	29.1
	県南	36	7.8
	会津	60	13.1
	南会津	7	1.5
	相双	31	6.7
	いわき	55	12.0
	合計	460	100.0



(2) 市町村別

(単位:所・%)

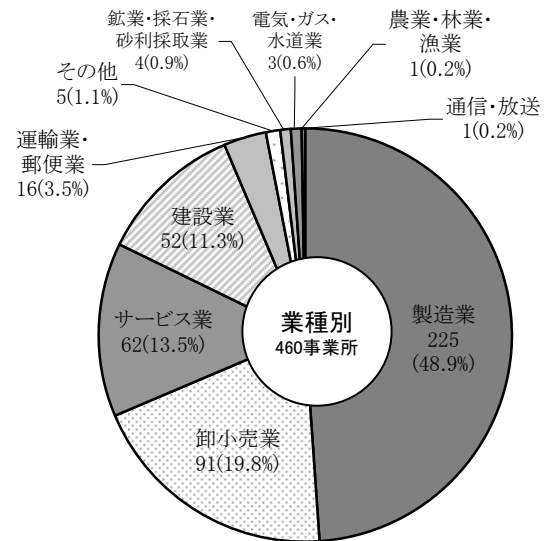
市 町 村	件数	構成比
福島市	92	20.0
郡山市	75	16.3
いわき市	55	12.0
会津若松市	33	7.2
その他の市	117	25.4
町	75	16.3
村	13	2.8
合計	460	100.0



(3) 業種別

(単位:所・%)

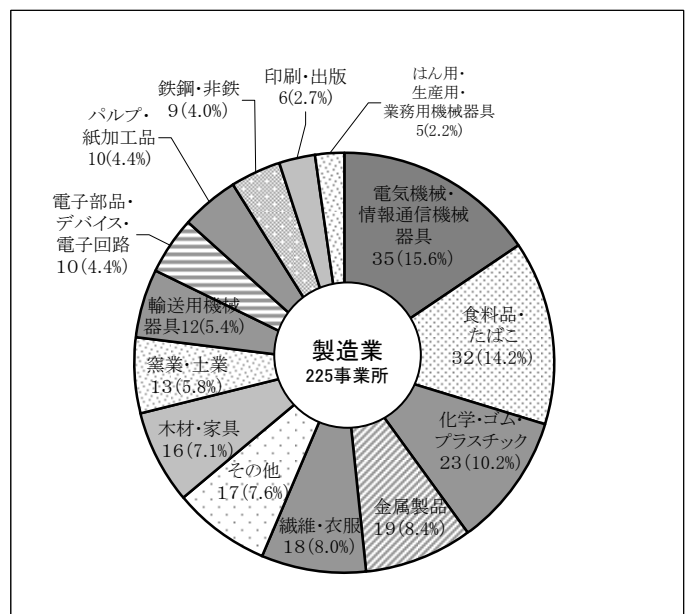
属 性	回答数	構成比
製造業	225	48.9
卸小売業	91	19.8
サービス業	62	13.5
建設業	52	11.3
運輸業・郵便業	16	3.5
その他	5	1.1
鉱業・採石業・砂利採取業	4	0.9
電気・ガス・水道業	3	0.6
農業・林業・漁業	1	0.2
通信・放送	1	0.2
金融保険業	0	0.0
合計	460	100.0



(4) 製造業

(単位:所・%)

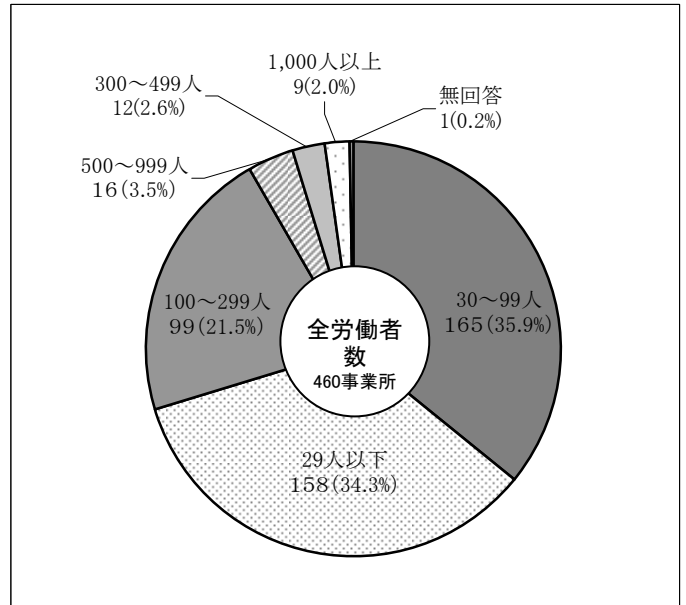
属 性	回答数	構成比
電気機械・情報通信機械器具	35	15.6
食品・たばこ	32	14.2
化学・ゴム・プラスチック	23	10.2
金属製品	19	8.4
繊維・衣服	18	8.0
その他	17	7.6
木材・家具	16	7.1
窯業・土業	13	5.8
輸送用機械器具	12	5.4
電子部品・デバイス・電子回路	10	4.4
パルプ・紙加工品	10	4.4
鉄鋼・非鉄	9	4.0
印刷・出版	6	2.7
はん用・生産用・業務用機械器具	5	2.2
合計	225	100.0



(5) 全労働者数別

(単位; 所・%)

属性		回答数	構成比
全労働者数	29人以下	158	34.3
	30～99人	165	35.9
	100～299人	99	21.5
	300～499人	12	2.6
	500～999人	16	3.5
	1,000人以上	9	2.0
	無回答	1	0.2
	合計	460	100.0



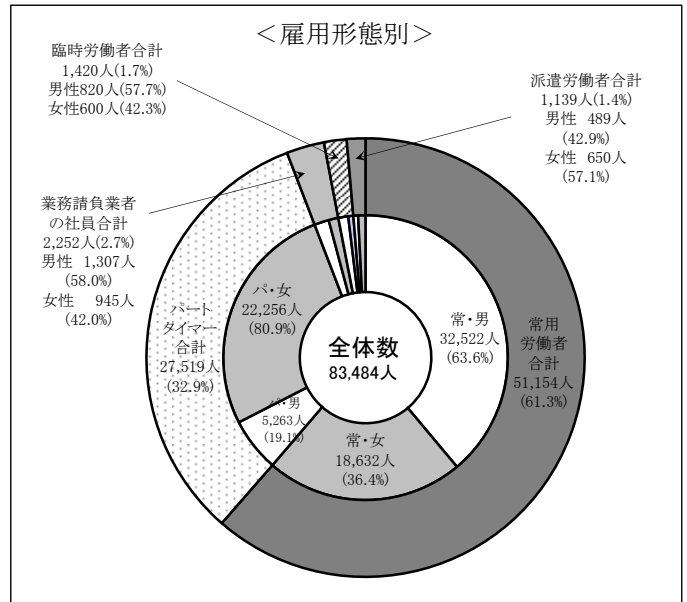
5. 回答事業所の労働者内訳

(1) 雇用形態別

(単位; 人・%)

雇用形態	性別	人数	割合
常用労働者	男性	32,522	63.6
	女性	18,632	36.4
	合計	51,154	61.3
パートタイマー	男性	5,263	19.1
	女性	22,256	80.9
	合計	27,519	32.9
業務請負業者の社員	男性	1,307	58.0
	女性	945	42.0
	合計	2,252	2.7
臨時労働者	男性	820	57.7
	女性	600	42.3
	合計	1,420	1.7
派遣労働者	男性	489	42.9
	女性	650	57.1
	合計	1,139	1.4
合計	男性	40,401	48.4
	女性	43,083	51.6
	合計	83,484	100.0

※回答のあった事業所のみ集計(444事業所)

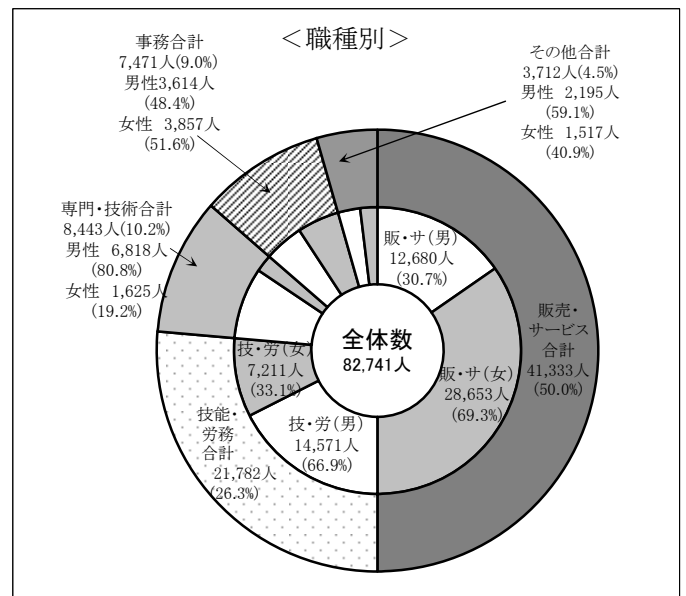


(2) 職種別

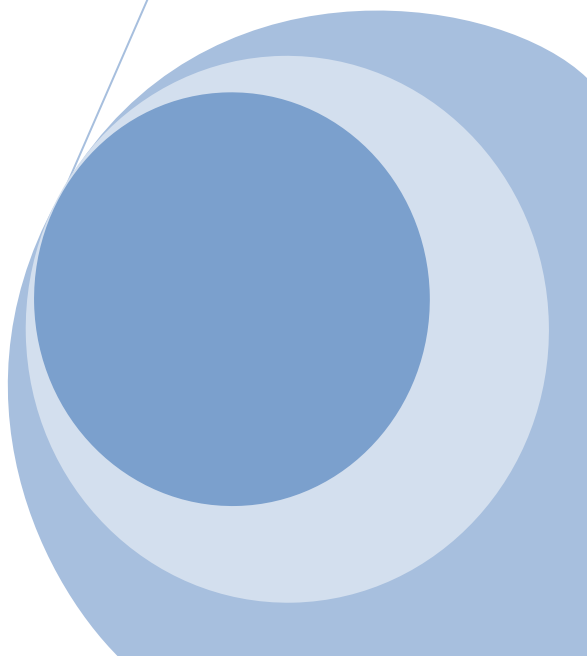
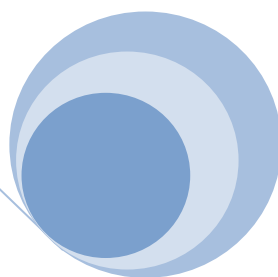
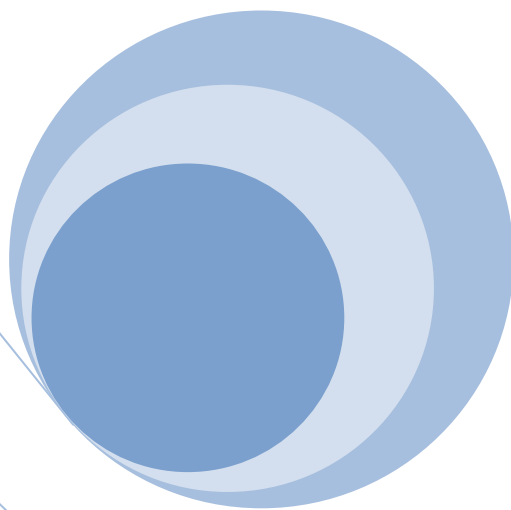
(単位; 人・%)

職種別	性別	人数	割合
販売・サービス	男性	12,680	30.7
	女性	28,653	69.3
	合計	41,333	50.0
技能・労務	男性	14,571	66.9
	女性	7,211	33.1
	合計	21,782	26.3
専門・技術	男性	6,818	80.8
	女性	1,625	19.2
	合計	8,443	10.2
事務	男性	3,614	48.4
	女性	3,857	51.6
	合計	7,471	9.0
その他	男性	2,195	59.1
	女性	1,517	40.9
	合計	3,712	4.5
合計	男性	39,878	48.2
	女性	42,863	51.8
	合計	82,741	100.0

※回答のあった事業所のみ集計(446事業所)



調查報告

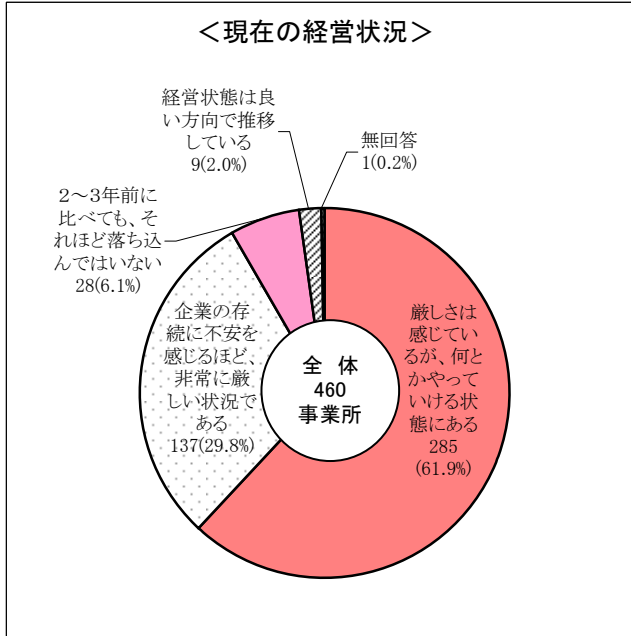


【調査報告】

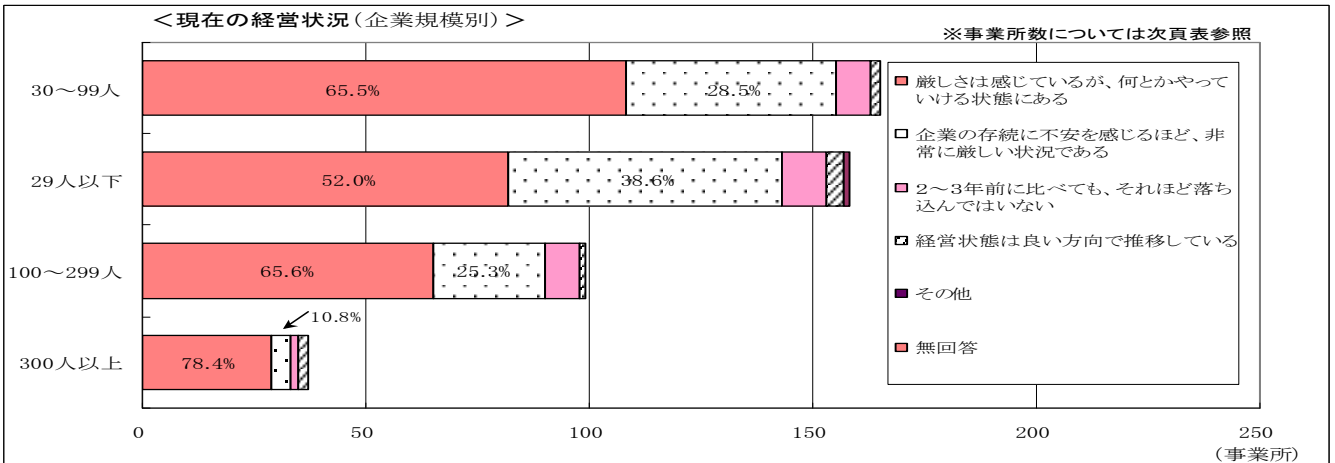
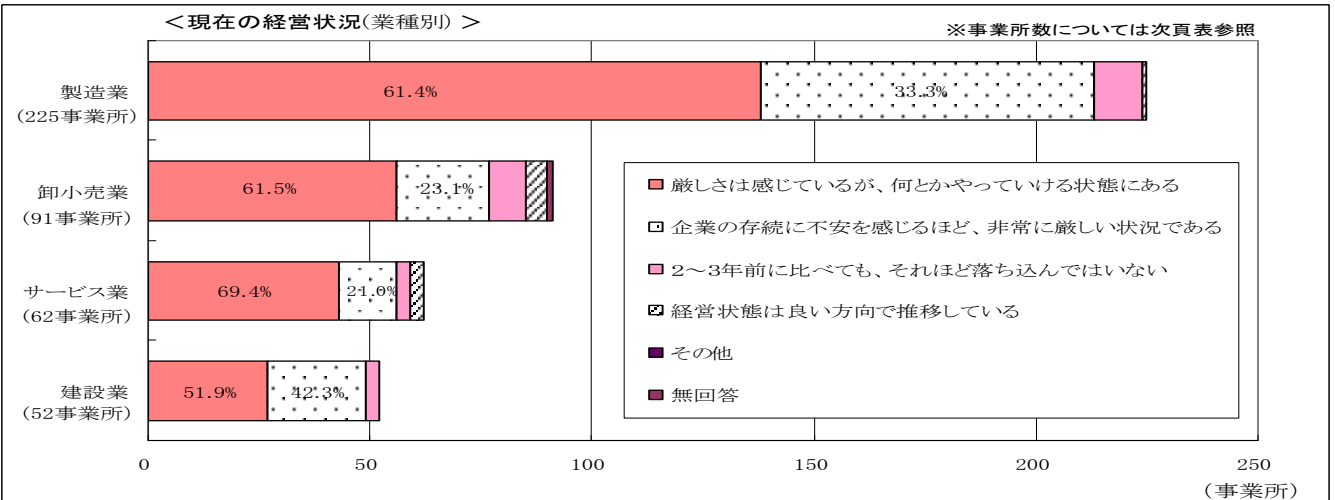
I. 事業所の現状について

1. 現在の経営状況

問1. 現在の経営状況を教えてください。(○は1つ)



- ・現在の経営状況を尋ねたところ、「厳しさを感じているが、何とかやっていける状態にある」が285カ所(61.9%)で最も多く、以下「企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状態である」が137カ所(29.8%)、「2～3年前に比べても、それほど落ち込んではいない」が28カ所(6.1%)、「経営状態は良い方向で推移している」が9カ所(2.0%)の順となっている。
- ・「企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状態である」について業種別割合をみると、「建設業」が42.3%、「製造業」が33.3%、「電気・ガス・水道業」が33.3%などの順となっている。
- ・また労働者数別割合をみると、「29人以下」が38.6%、「30～99人」が28.5%、「100～299人」が25.3%などとなっており、規模の小さい事業所ほど経営状況が厳しいと答えている。



◆現在の経営状況(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況である	厳しさは感じているが、何とかやっているといる状態にある	2～3年前に比べても、それほど落ち込んではいない	経営状態は良い方向で推移している	その他	無回答	合計
全 体	137	285	28	9	0	1	460
	29.8	61.9	6.1	2.0	0.0	0.2	100.0
農業・林業・漁業	0	1	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	4	0	0	0	0	4
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	22	27	3	0	0	0	52
	42.3	51.9	5.8	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	75	138	11	1	0	0	225
	33.3	61.4	4.9	0.4	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・水道業	1	2	0	0	0	0	3
	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
通信・放送	0	1	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	4	11	1	0	0	0	16
	25.0	68.7	6.3	0.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	21	56	8	5	0	1	91
	23.1	61.5	8.8	5.5	0.0	1.1	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	13	43	3	3	0	0	62
	21.0	69.4	4.8	4.8	0.0	0.0	100.0
その他	1	2	2	0	0	0	5
	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	100.0

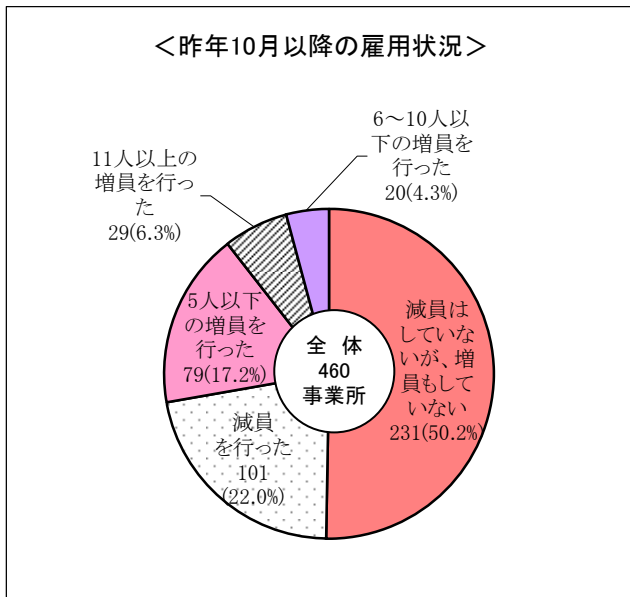
◆現在の経営状況(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況である	厳しさは感じているが、何とかやっているといる状態にある	2～3年前に比べても、それほど落ち込んではいない	経営状態は良い方向で推移している	その他	無回答	合計
全体	137	285	28	9	0	1	460
	29.8	61.9	6.1	2.0	0.0	0.2	100.0
29人以下	61	82	10	4	0	1	158
	38.6	52.0	6.3	2.5	0.0	0.6	100.0
30～99人	47	108	8	2	0	0	165
	28.5	65.5	4.8	1.2	0.0	0.0	100.0
100～299人	25	65	8	1	0	0	99
	25.3	65.6	8.1	1.0	0.0	0.0	100.0
300～499人	1	10	0	1	0	0	12
	8.3	83.4	0.0	8.3	0.0	0.0	100.0
500～999人	3	13	0	0	0	0	16
	18.8	81.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	0	6	2	1	0	0	9
	0.0	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0	100.0

2. 昨年10月以降の雇用状況

問2. 昨年10月以降の雇用状況についてお尋ねします。
あなたの事業所では従業員を増員しましたか。(○は1つ)

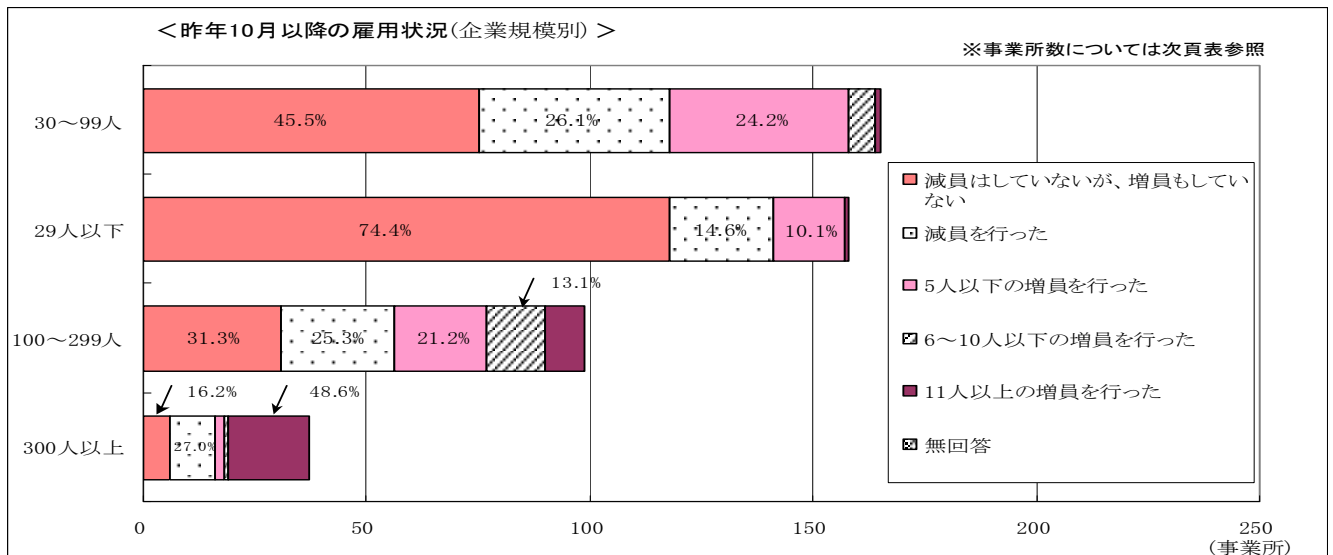
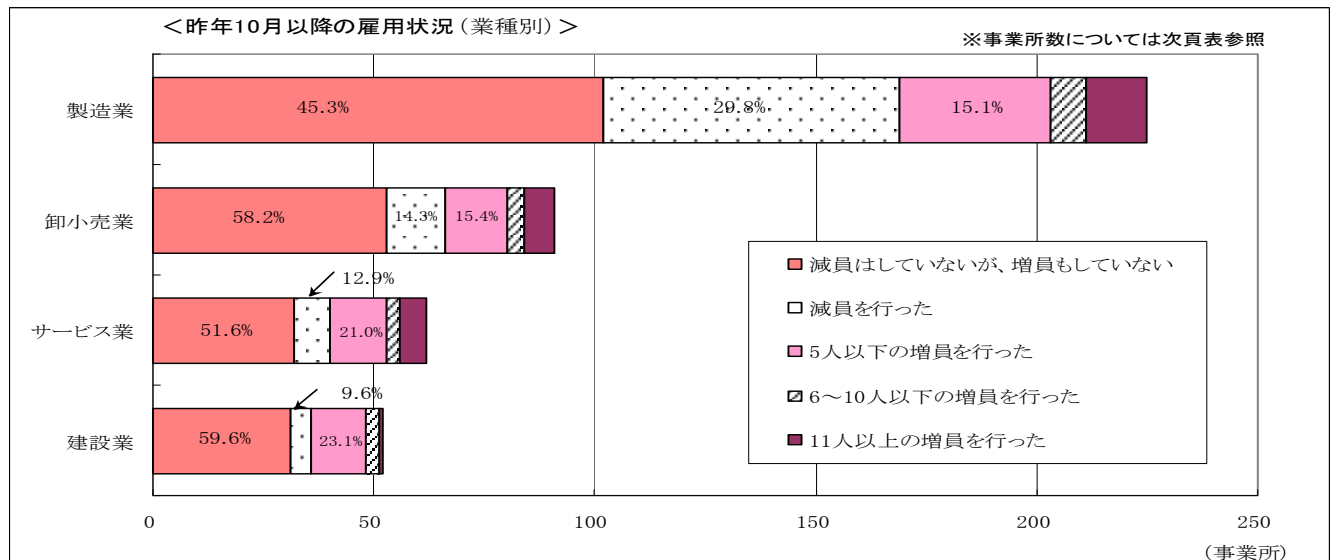


・昨年10月以降の雇用状況を尋ねたところ、「増員した(5人以下+6人～10人以下+11人以上)」と回答した事業所は128ヵ所(27.8%)、「減員を行った」と回答した事業所は101ヵ所(22.0%)となっている。

・事業所数50以上の業種についてみると、「減員を行った」の割合は、「製造業」が29.8%、「卸小売業」が14.3%、「サービス業」が12.9%、「建設業」が9.6%などの順となっている。

・労働者数でみると、「減員を行った」の割合は、「300人以上」が27.0%、「30～99人」が26.1%、「100～299人」が25.3%、などの順となり、「29人以下」の事業所は、14.6%と低くなっている。

※300人以上とは、300～499人、500～999人、1,000人以上を指す。



◆昨年10月以降の雇用状況(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	5人以下の増員を行った	6～10人以下の増員を行った	11人以上の増員を行った	減員はしていないが、増員もしていない	減員を行った	無回答	合計
全体	79	20	29	231	101	0	460
	17.2	4.3	6.3	50.2	22.0	0.0	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	0	3	1	0	4
	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	100.0
建設業	12	3	1	31	5	0	52
	23.1	5.8	1.9	59.6	9.6	0.0	100.0
製造業	34	8	14	102	67	0	225
	15.1	3.6	6.2	45.3	29.8	0.0	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	3	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
通信・放送	0	1	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	3	1	1	5	6	0	16
	18.8	6.3	6.3	31.3	37.3	0.0	100.0
卸小売業	14	4	7	53	13	0	91
	15.4	4.4	7.7	58.2	14.3	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	13	3	6	32	8	0	62
	21.0	4.8	9.7	51.6	12.9	0.0	100.0
その他	3	0	0	1	1	0	5
	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	100.0

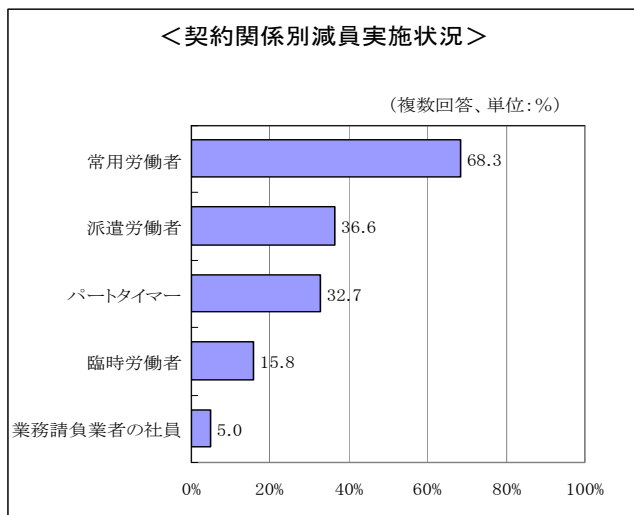
◆昨年10月以降の雇用状況(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	5人以下の増員を行った	6～10人以下の増員を行った	11人以上の増員を行った	減員はしていないが、増員もしていない	減員を行った	無回答	合計
全体	79	20	29	231	101	0	460
	17.2	4.3	6.3	50.2	22.0	0.0	100.0
29人以下	16	0	1	118	23	0	158
	10.1	0.0	0.6	74.7	14.6	0.0	100.0
30～99人	40	6	1	75	43	0	165
	24.2	3.6	0.6	45.5	26.1	0.0	100.0
100～299人	21	13	9	31	25	0	99
	21.2	13.1	9.1	31.3	25.3	0.0	100.0
300～499人	1	0	5	1	5	0	12
	8.3	0.0	41.7	8.3	41.7	0.0	100.0
500～999人	1	1	5	5	4	0	16
	6.3	6.3	31.1	31.3	25.0	0.0	100.0
1000人以上	0	0	8	0	1	0	9
	0.0	0.0	88.9	0.0	11.1	0.0	100.0

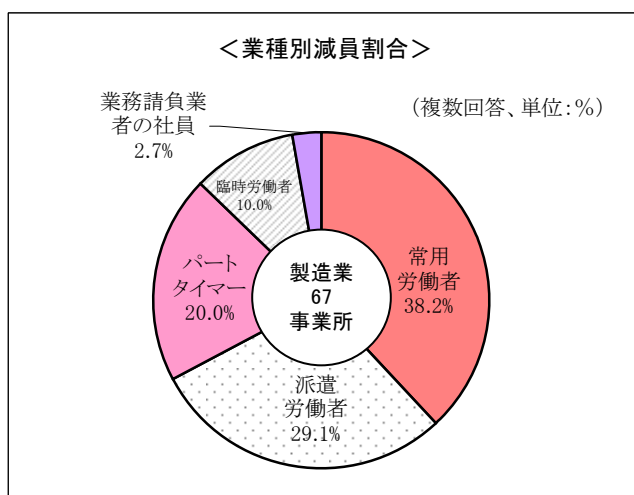
3. 契約関係別減員実施状況

問3. 問2で「5 減員を行った。」と答えた方※にのみお尋ねします。
 減員した労働者はどのような契約関係の労働者でしたか。(該当するもの全てに○を付け、
 減員した割合をご記入ください。)
 (※減員実施事業所:101カ所)

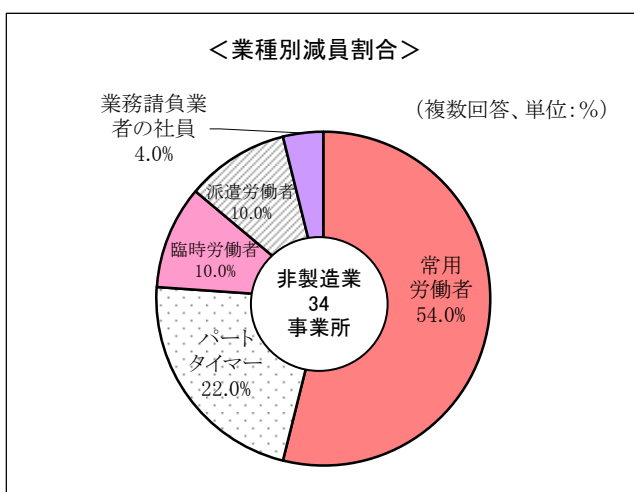


・減員をした労働者はどのような契約関係の労働者か尋ねたところ、「常用労働者の減員」が69カ所(68.3%)、「派遣労働者の減員」が37カ所(36.6%)、「パートタイマーの減員」が33カ所(32.7%)、「臨時労働者の減員」が16カ所(15.8%)、「業務請負業者の社員の減員」が5カ所(5.0%)の順となり、常用労働者の減員割合が最も高くなっている。

・企業規模別にみると、常用労働者の減員割合は、「300～499人」が最も高く、次いで「30～99人」、「29人以下」となっている。また、パートタイマーの減員割合は、「500～999人」で、派遣労働者の減員割合は、「100～299人」で最も高くなっている。



・製造業の減員割合をみると、「常用労働者」が38.2%、「派遣労働者」が29.1%、「パートタイマー」が20.0%、「臨時労働者」が10.0%の順となっている。



・非製造業の減員割合をみると、「常用労働者」が54.0%、「パートタイマー」が22.0%、「臨時労働者」が10.0%、「派遣労働者」が10.0%の順となっている。

◆労働者の減員実績(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

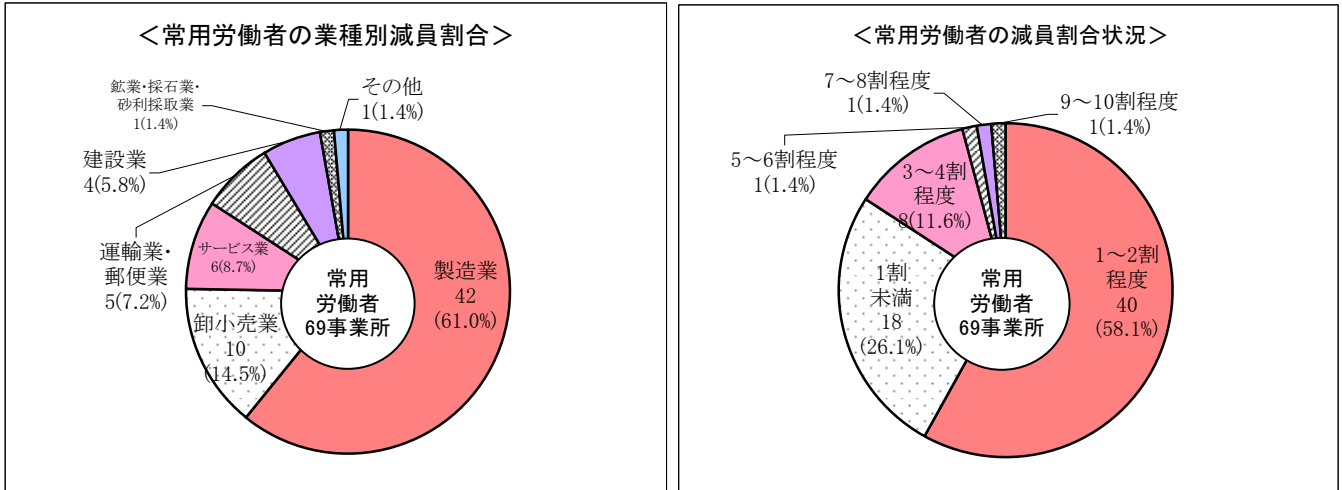
	常用労働者の減員	臨時労働者の減員	パートタイマーの減員	派遣労働者の減員	業務請負業者の社員の減員	無回答	合計
全 体	69	16	33	37	5	0	101
	68.3	15.8	32.7	36.6	5.0	0.0	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	4	1	0	0	0	0	5
	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	42	11	22	32	3	0	67
	62.7	16.4	32.8	47.8	4.5	0.0	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	5	2	1	1	0	0	6
	83.3	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	100.0
卸小売業	10	1	6	1	1	0	13
	76.9	7.7	46.2	7.7	7.7	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	6	1	4	2	0	0	8
	75.0	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
その他	1	0	0	1	1	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0

◆労働者の減員実績(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

	常用労働者の減員	臨時労働者の減員	パートタイマーの減員	派遣労働者の減員	業務請負業者の社員の減員	無回答	合計
全体	69	16	33	37	5	0	101
	68.3	15.8	32.7	36.6	5.0	0.0	100.0
29人以下	17	4	6	2	0	0	23
	73.9	17.4	26.1	8.7	0.0	0.0	100.0
30～99人	34	2	14	14	1	0	43
	79.1	4.7	32.6	32.6	2.3	0.0	100.0
100～299人	12	8	9	17	4	0	25
	48.0	32.0	36.0	68.0	16.0	0.0	100.0
300～499人	4	1	0	2	0	0	5
	80.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	1	1	3	2	0	0	4
	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	1	0	1	0	0	0	1
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

(1) 常用労働者の減員割合



・常用労働者の減員状況を見ると、業種別では「製造業」が61.0%、「卸小売業」が14.5%などの順となっている。また減員した割合で見ると、「1~2割程度」が58.1%、「1割未満」が26.1%と2割以下で全体の約85%を占めている。

◆常用労働者の減員割合(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

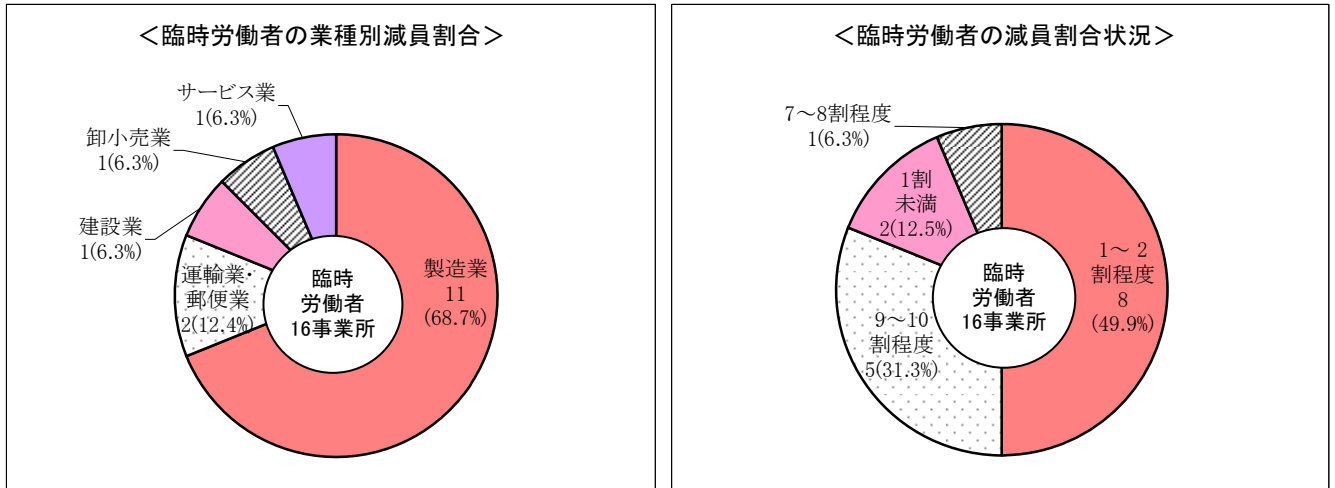
	1割未満	1~2割程度	3~4割程度	5~6割程度	7~8割程度	9~10割程度	無回答	合計
全体	18 26.1	40 58.1	8 11.6	1 1.4	1 1.4	1 1.4	0 0.0	69 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
建設業	0 0.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
製造業	10 23.8	24 57.1	6 14.3	1 2.4	0 0.0	1 2.4	0 0.0	42 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業・郵便業	4 80.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0
卸小売業	2 20.0	6 60.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	1 16.7	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0
その他	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0

◆常用労働者の減員割合(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1~2割程度	3~4割程度	5~6割程度	7~8割程度	9~10割程度	無回答	合計
全体	18 26.1	40 58.1	8 11.6	1 1.4	1 1.4	1 1.4	0 0.0	69 100.0
29人以下	2 11.8	11 64.6	2 11.8	0 0.0	1 5.9	1 5.9	0 0.0	17 100.0
30~99人	8 23.5	21 61.8	4 11.8	1 2.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	34 100.0
100~299人	5 41.7	6 50.0	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 100.0
300~499人	3 75.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
500~999人	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
1000人以上	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0

(2) 臨時労働者の減員割合



・臨時労働者の減員状況を見ると、業種別では、「製造業」が68.7%、「運輸業・郵便業」が12.4%などの順となっている。減員した割合で見ると、「1～2割程度」が49.9%と約半分を占めた。一方「9～10割程度」も31.3%と3割を占め、どちらかに徹底している傾向が窺える。

◆臨時労働者の減員割合（業種別）

(単数回答、単位:所・%)

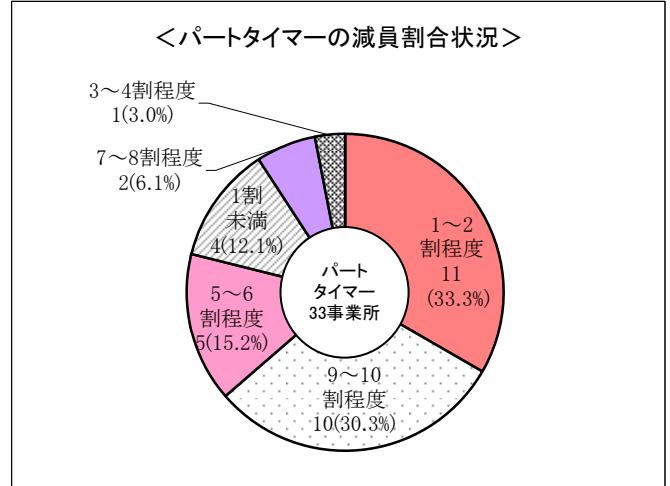
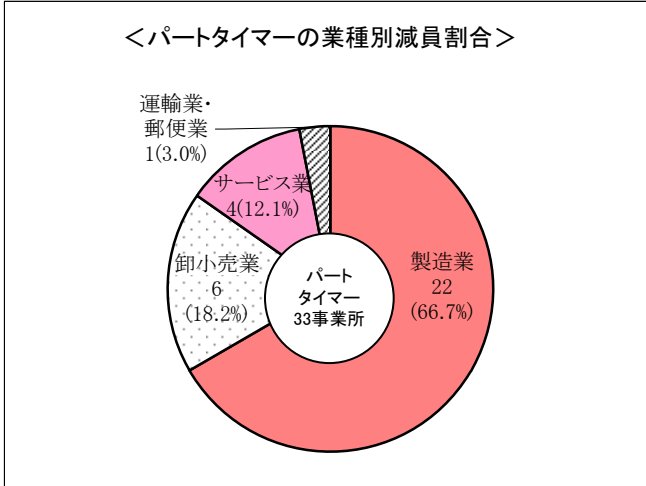
	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	2 12.5	8 49.9	0 0.0	0 0.0	1 6.3	5 31.3	0 0.0	16 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
製造業	0 0.0	5 45.4	0 0.0	0 0.0	1 9.1	5 45.5	0 0.0	11 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業・郵便業	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0
卸小売業	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

◆臨時労働者の減員割合（企業規模別）

(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	2 12.5	8 49.9	0 0.0	0 0.0	1 6.3	5 31.3	0 0.0	16 100.0
29人以下	1 25.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	4 100.0
30～99人	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0
100～299人	0 0.0	4 50.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	3 37.5	0 0.0	8 100.0
300～499人	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
500～999人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0
1000人以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(3) パートタイマーの減員割合



・パートタイマーの減員状況を見ると、業種別では「製造業」が66.7%、「卸小売業」が18.2%などの順となっている。減員した割合で見ると、「1～2割程度」が33.3%、「9～10割程度」が30.3%、「5～6割程度」が15.2%と分散している傾向が窺える。

◆パートタイマーの減員割合(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

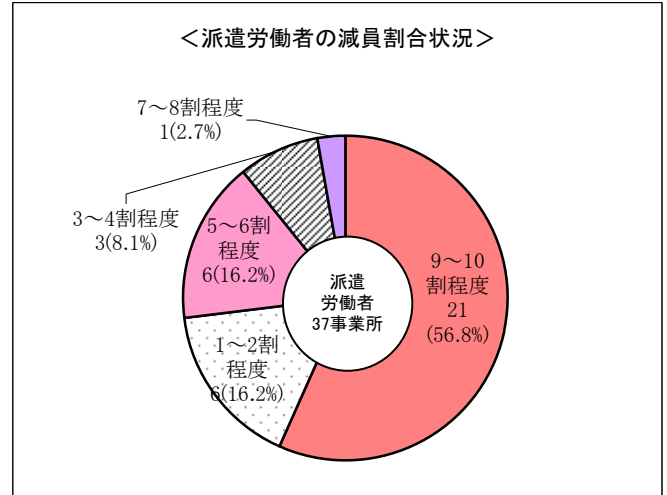
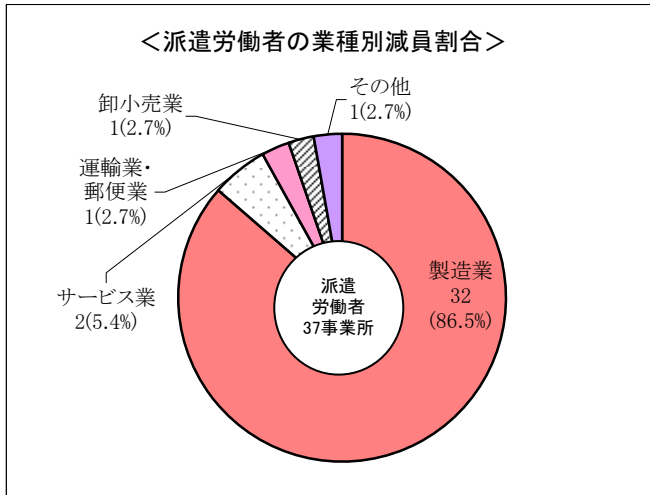
	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	4 12.1	11 33.3	1 3.0	5 15.2	2 6.1	10 30.3	0 0.0	33 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	2 9.1	5 22.7	1 4.5	4 18.2	2 9.1	8 36.4	0 0.0	22 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業・郵便業	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
卸小売業	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	6 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

◆パートタイマーの減員割合(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	4 12.1	11 33.3	1 3.0	5 15.2	2 6.1	10 30.3	0 0.0	33 100.0
29人以下	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	3 50.0	0 0.0	6 100.0
30～99人	2 14.3	7 50.1	1 7.1	1 7.1	0 0.0	3 21.4	0 0.0	14 100.0
100～299人	0 0.0	3 33.4	0 0.0	2 22.2	1 11.1	3 33.3	0 0.0	9 100.0
300～499人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	1 33.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	3 100.0
1000人以上	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0

(4) 派遣労働者の減員割合



・派遣労働者の減員状況を見ると、業種別では「製造業」が86.5%、「サービス業」が5.4%などの順となっている。減員した割合で見ると、「9～10割程度」が56.8%を占めており、派遣労働者の厳しい実態が窺える。

◆派遣労働者の減員割合(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

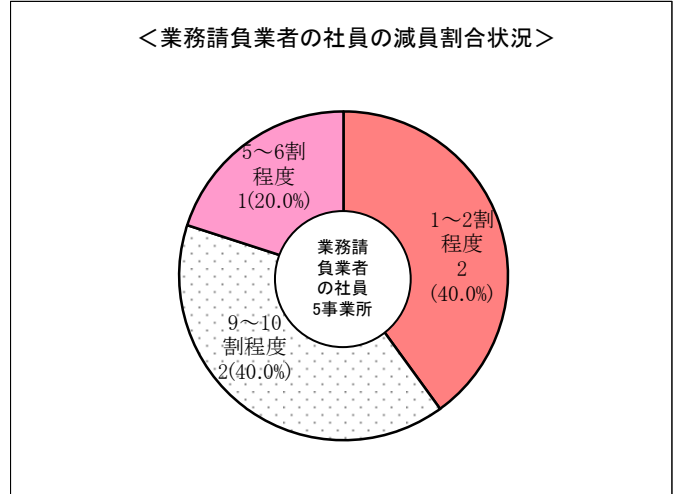
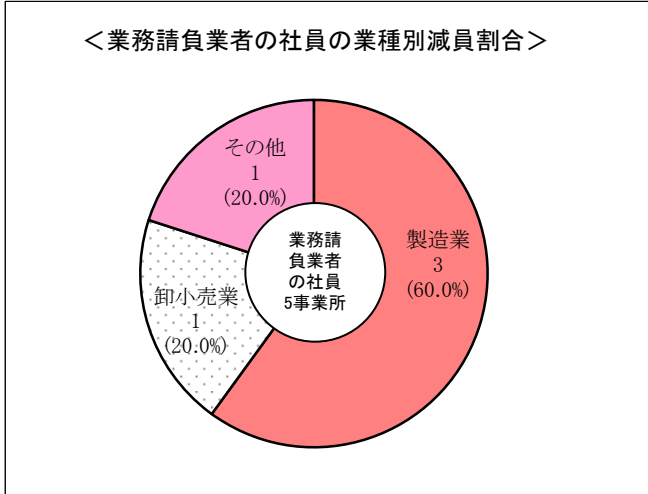
	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	0	6	3	6	1	21	0	37
	0.0	16.2	8.1	16.2	2.7	56.8	0.0	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	0	5	3	4	1	19	0	32
	0.0	15.6	9.4	12.5	3.1	59.4	0.0	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	0	0	0	0	0	1	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
卸小売業	0	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	0	0	0	1	0	1	0	2
	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
その他	0	1	0	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

◆派遣労働者の減員割合(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	0	6	3	6	1	21	0	37
	0.0	16.2	8.1	16.2	2.7	56.8	0.0	100.0
29人以下	0	1	0	0	0	1	0	2
	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
30～99人	0	3	1	4	1	5	0	14
	0.0	21.4	7.1	28.6	7.1	35.8	0.0	100.0
100～299人	0	2	1	2	0	12	0	17
	0.0	11.8	5.9	11.8	0.0	70.5	0.0	100.0
300～499人	0	0	1	0	0	1	0	2
	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
500～999人	0	0	0	0	0	2	0	2
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
1000人以上	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(5)業務請負業者の社員の減員割合



・業務請負業者の社員の減員状況を見ると、業種別では「製造業」が60.0%、「卸小売業」が20.0%「その他」が20.0%の順となっている。減員した割合で見ると、「1～2割程度」が40.0%、「9～10割程度」が40.0%、「5～6割程度」が20.0%の順となっている。

◆業務請負業者の社員の減員割合(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	0 0.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	5 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
建設業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	0 0.0	1 33.4	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	3 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業・郵便業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
卸小売業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0

◆業務請負業者の社員の減員割合(企業規模別)

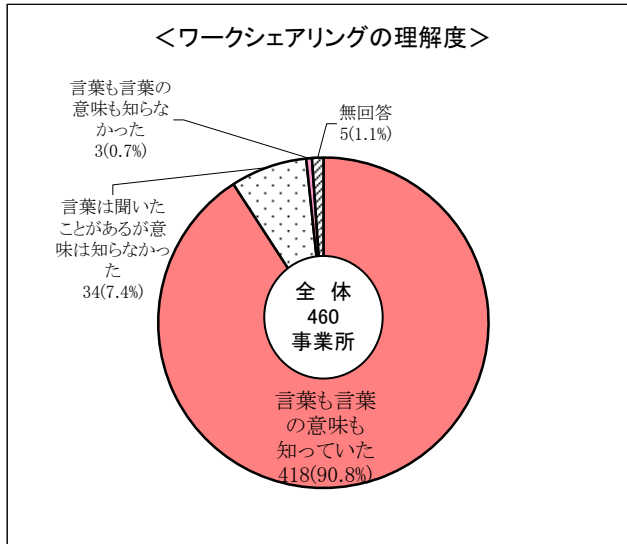
(単数回答、単位:所・%)

	1割未満	1～2割程度	3～4割程度	5～6割程度	7～8割程度	9～10割程度	無回答	合計
全体	0 0.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	5 100.0
29人以下	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30～99人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0
100～299人	0 0.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	4 100.0
300～499人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
500～999人	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1000人以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

Ⅱ. ワークシェアリングについて

1. ワークシェアリングの理解度

問4. ワークシェアリングという言葉をご存じですか。(○は1つ)



・「ワークシェアリングという言葉をご存じですか」と尋ねたところ、「言葉も言葉の意味も知っていた」が418カ所(90.8%)、「言葉は聞いたことがあるが意味は知らなかった」が34カ所(7.4%)、「言葉も言葉の意味も知らなかった」が3カ所(0.7%)の順になっている。ほとんどの事業所が「知っている」と答えており、関心の高さが窺える。

◆ワークシェアリングの理解度(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	言葉も言葉の意味も知っていた	言葉は聞いたことがあるが意味は知らなかった	言葉も言葉の意味も知らなかった	無回答	合計
全体	418 90.8	34 7.4	3 0.7	5 1.1	460 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
建設業	47 90.4	4 7.7	0 0.0	1 1.9	52 100.0
製造業	210 93.4	11 4.9	1 0.4	3 1.3	225 100.0
電気・ガス・水道業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
通信・放送	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業・郵便業	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	16 100.0
卸小売業	81 89.0	9 9.9	1 1.1	0 0.0	91 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	51 82.3	9 14.5	1 1.6	1 1.6	62 100.0
その他	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0

◆ワークシェアリングの理解度(企業規模別)

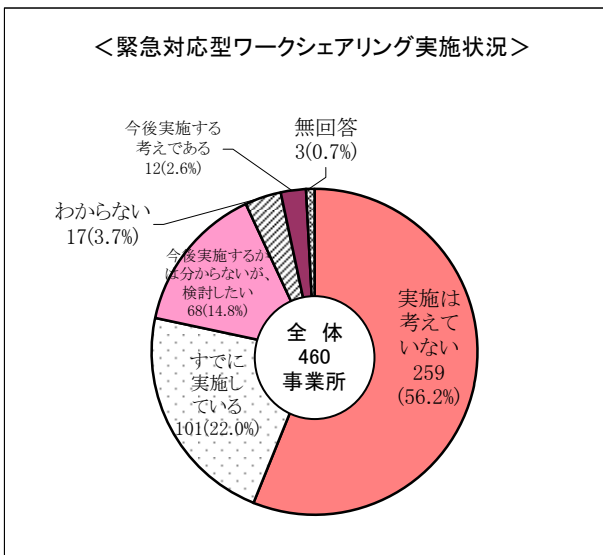
(単数回答、単位:所・%)

	言葉も言葉の意味も知っていた	言葉は聞いたことがあるが意味は知らなかった	言葉も言葉の意味も知らなかった	無回答	合計
全体	418 90.8	34 7.4	3 0.7	5 1.1	460 100.0
29人以下	137 86.7	17 10.8	3 1.9	1 0.6	158 100.0
30～99人	150 90.9	12 7.3	0 0.0	3 1.8	165 100.0
100～299人	94 95.0	4 4.0	0 0.0	1 1.0	99 100.0
300～499人	12 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 100.0
500～999人	15 93.7	1 6.3	0 0.0	0 0.0	16 100.0
1000人以上	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 100.0

2. 緊急対応型ワークシェアリングについて

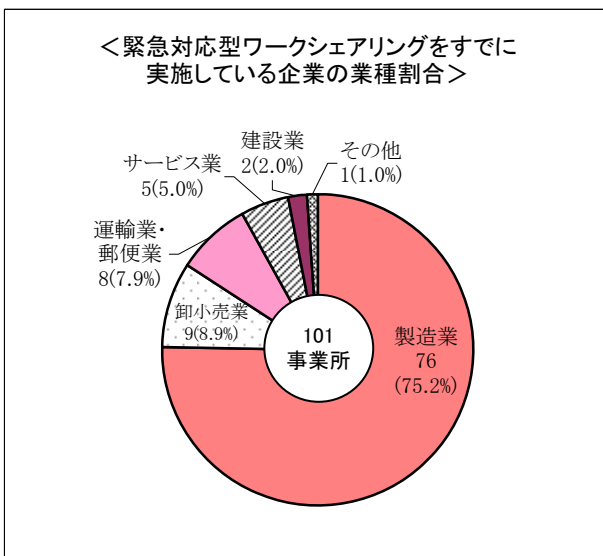
(1) 緊急対応型ワークシェアリング実施状況

問5. 現下の厳しい経済情勢に伴い、貴事業所では緊急対応型ワークシェアリングを実施していますか。(○は1つ)

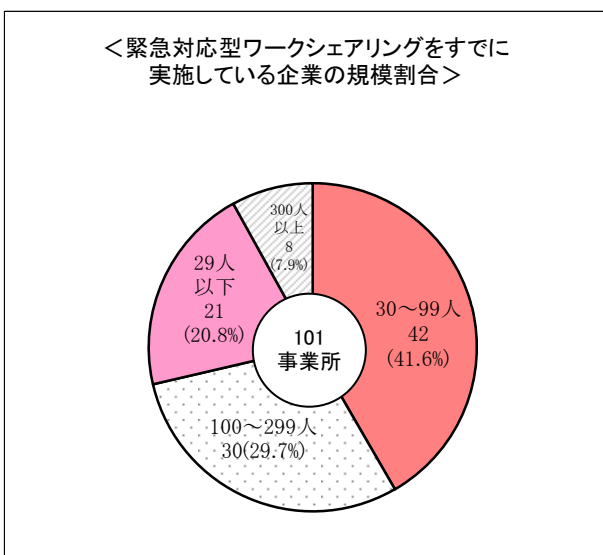


・緊急対応型ワークシェアリングの実施状況を尋ねたところ、「実施は考えていない」が259カ所(56.2%)、「すでに実施している」が101カ所(22.0%)、「今後実施するかは分からないが、検討したい」が68カ所(14.8%)、「わからない」が17カ所(3.7%)、「今後実施する考えである」が12カ所(2.6%)の順となっている。

・厳しい経営状態ではあるが、緊急対応型ワークシェアリングを導入せず現状を維持し、乗り切りたいとする事業所が過半数を占める結果となった。



・「すでに実施している」と回答した企業(101事業所)を、業種別に見ると、「製造業」が75.2%、「卸小売業」が8.9%、「運輸業・郵便業」が7.9%の順となっている。



・「すでに実施している」と回答した企業(101事業所)を、企業規模別に見ると、「30～99人」が41.6%、「100～299人」が29.7%、「29人以下」が20.8%の順となっている。

◆緊急対応型ワークシェアリング実施状況(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	すでに実施している	今後実施する考えである	今後実施するかは分からないが、検討したい	実施は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	101	12	68	259	17	3	460
	22.0	2.6	14.8	56.2	3.7	0.7	100.0
農業・林業・漁業	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	1	3	0	0	4
	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
建設業	2	3	7	35	4	1	52
	3.8	5.8	13.5	67.3	7.7	1.9	100.0
製造業	76	7	34	102	6	0	225
	33.8	3.1	15.1	45.3	2.7	0.0	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	3	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
通信・放送	0	0	0	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	8	0	0	8	0	0	16
	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	9	1	15	64	2	0	91
	9.9	1.1	16.5	70.3	2.2	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	5	1	10	40	5	1	62
	8.1	1.6	16.1	64.5	8.1	1.6	100.0
その他	1	0	0	3	0	1	5
	20.0	0.0	0.0	60.0	0.0	20.0	100.0

◆緊急対応型ワークシェアリング実施状況(企業規模別)

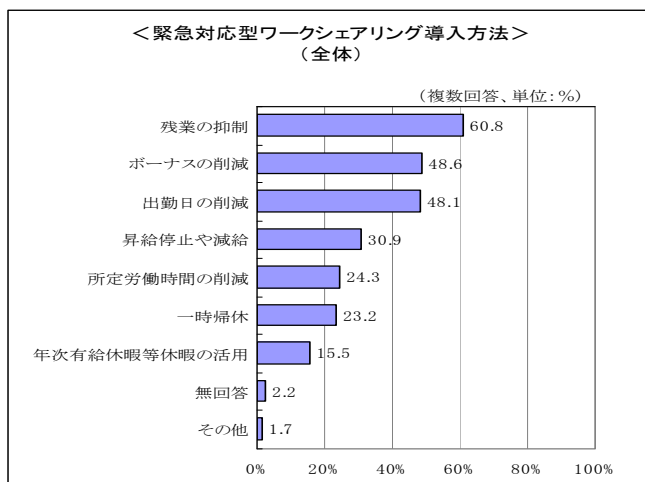
(単数回答、単位:所・%)

	すでに実施している	今後実施する考えである	今後実施するかは分からないが、検討したい	実施は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	101	12	68	259	17	3	460
	22.0	2.6	14.8	56.2	3.7	0.7	100.0
29人以下	21	6	23	101	7	0	158
	13.3	3.8	14.6	63.9	4.4	0.0	100.0
30～99人	42	1	26	89	4	3	165
	25.5	0.6	15.8	53.9	2.4	1.8	100.0
100～299人	30	4	13	47	5	0	99
	30.3	4.0	13.1	47.5	5.1	0.0	100.0
300～499人	5	1	0	6	0	0	12
	41.7	8.3	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	2	0	3	10	1	0	16
	12.5	0.0	18.8	62.4	6.3	0.0	100.0
1000人以上	1	0	3	5	0	0	9
	11.1	0.0	33.3	55.6	0.0	0.0	100.0

(2) 緊急対応型ワークシェアリング導入方法

問6. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。具体的にどのような方法を導入(又は検討)していますか。(複数回答可)

① 全 体(181事業所)

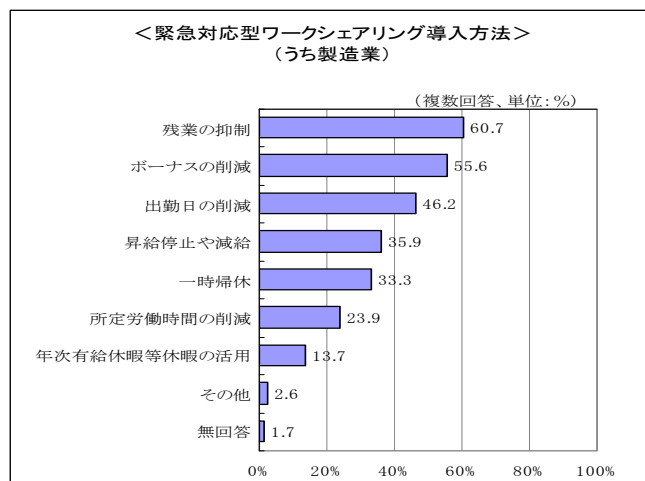


・具体的にどのような方法を導入(又は検討)しているか尋ねたところ、「残業の抑制」が110カ所(60.8%)、「ボーナスの削減」が88カ所(48.6%)、「出勤日の削減」が87カ所(48.1%)、「昇給停止や減給」が56カ所(30.9%)、「所定労働時間の削減」が44カ所(24.3%)、「一時帰休」が42カ所(23.2%)、「年次有給休暇等休暇の活用」が28カ所(15.5%)の順となっている。

【その他の回答】

・子会社を作り、移籍又は出向させている

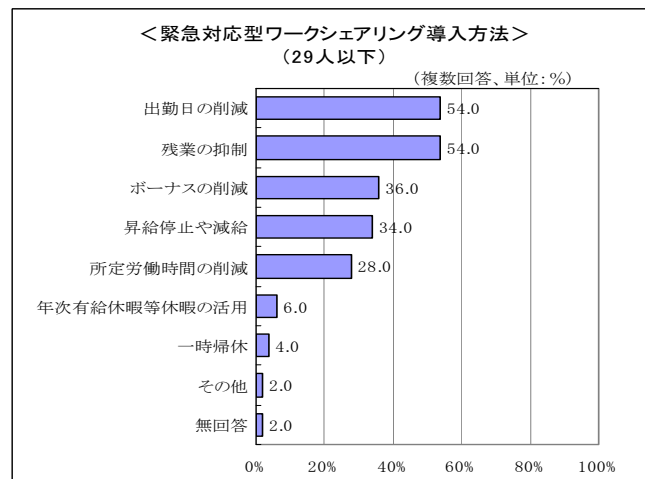
製造業(117事業所)



・うち製造業についてみると、「残業の抑制」が60.7%、「ボーナスの削減」が55.6%、「出勤日の削減」が46.2%、「昇給停止や減給」が35.9%、「一時帰休」が33.3%、「所定労働時間の削減」が23.9%、「年次有給休暇等休暇の活用」が13.7%の順となっている。

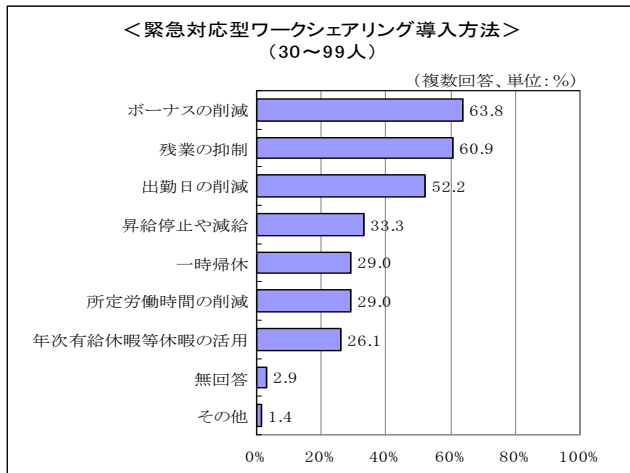
② 企業規模別

29人以下(50事業所)



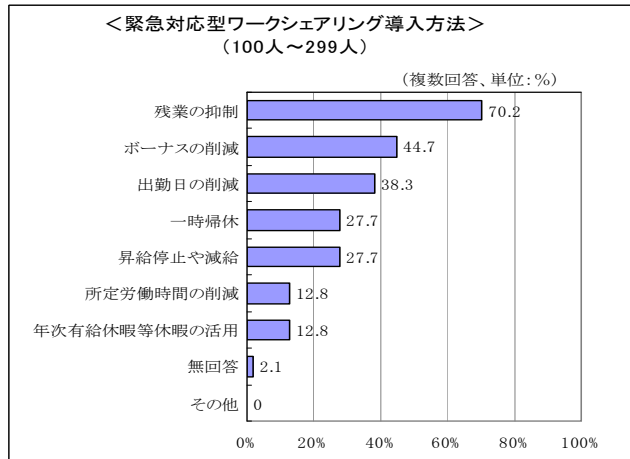
・「29人以下」では、「出勤日の削減」が54.0%、「残業の抑制」が54.0%、「ボーナスの削減」が36.0%、「昇給停止や減給」が34.0%、「所定労働時間の削減」が28.0%、「年次有給休暇等休暇の活用」が6.0%、「一時帰休」が4.0%の順となっている。

30人～99人(69事業所)



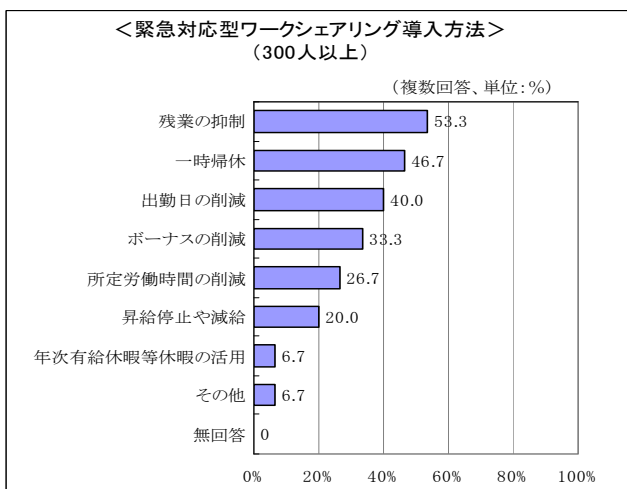
・「30～99人」では、「ボーナスの削減」が63.8%、「残業の抑制」が60.9%、「出勤日の削減」が52.2%、「昇給停止や減給」が33.3%、「一時帰休」が29.0%、「所定労働時間の削減」が29.0%、「年次有給休暇等休暇の活用」が26.1%の順となっている。

100人～299人(47事業所)



・「100～299人」では、「残業の抑制」が70.2%、「ボーナスの削減」が44.7%、「出勤日の削減」が38.3%、「一時帰休」が27.7%、「昇給停止や減給」が27.7%、「所定労働時間の削減」が12.8%、「年次有給休暇等休暇の活用」が12.8%の順となっている。

300人以上(15事業所)



・「300人以上」では、「残業の抑制」が53.3%、「一時帰休」が46.7%、「出勤日の削減」が40.0%、「ボーナスの削減」が33.3%、「所定労働時間の削減」が26.7%、「昇給停止や減給」が20.0%、「年次有給休暇等休暇の活用」が6.7%の順となっている。

◆緊急対応型ワークシェアリング導入方法(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	一時帰休	出勤日の削減	所定労働時間の削減	残業の抑制	年次有給休暇等休暇の活用	昇給停止や減給	ボーナスの削減	その他	無回答	合計
全体	42	87	44	110	28	56	88	3	4	181
	23.2	48.1	24.3	60.8	15.5	30.9	48.6	1.7	2.2	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	0	6	1	7	3	2	3	0	1	12
	0.0	50.0	8.3	58.3	25.0	16.7	25.0	0.0	8.3	100.0
製造業	39	54	28	71	16	42	65	3	2	117
	33.3	46.2	23.9	60.7	13.7	35.9	55.6	2.6	1.7	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	0	6	3	4	2	0	2	0	0	8
	0.0	75.0	37.5	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	3	11	7	17	5	7	10	0	0	25
	12.0	44.0	28.0	68.0	20.0	28.0	40.0	0.0	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	0	9	5	8	2	3	7	0	1	16
	0.0	56.3	31.3	50.0	12.5	18.8	43.8	0.0	6.3	100.0
その他	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0

◆緊急対応型ワークシェアリング導入方法(企業規模別)

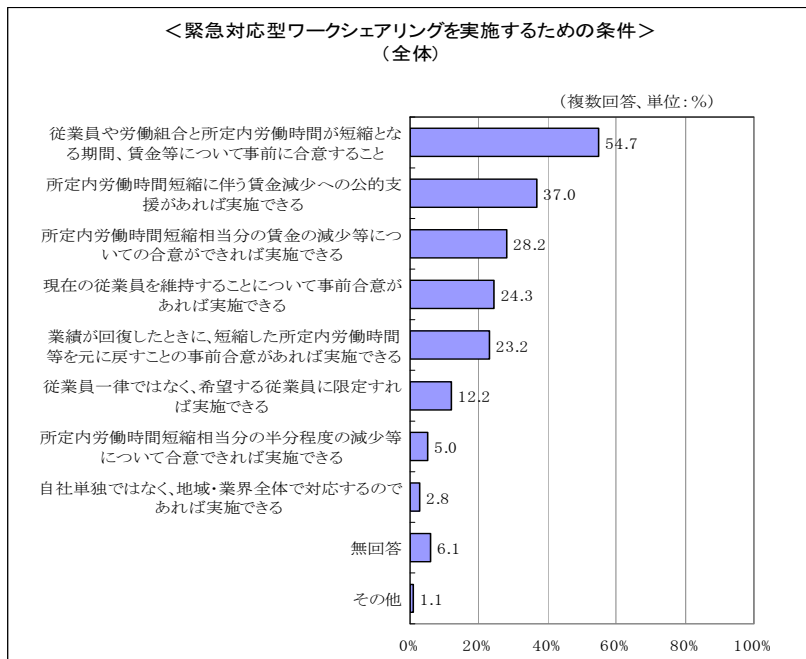
(複数回答、単位:所・%)

	一時帰休	出勤日の削減	所定労働時間の削減	残業の抑制	年次有給休暇等休暇の活用	昇給停止や減給	ボーナスの削減	その他	無回答	合計
全体	42	87	44	110	28	56	88	3	4	181
	23.2	48.1	24.3	60.8	15.5	30.9	48.6	1.7	2.2	100.0
29人以下	2	27	14	27	3	17	18	1	1	50
	4.0	54.0	28.0	54.0	6.0	34.0	36.0	2.0	2.0	100.0
30～99人	20	36	20	42	18	23	44	1	2	69
	29.0	52.2	29.0	60.9	26.1	33.3	63.8	1.4	2.9	100.0
100～299人	13	18	6	33	6	13	21	0	1	47
	27.7	38.3	12.8	70.2	12.8	27.7	44.7	0.0	2.1	100.0
300～499人	3	4	1	1	0	1	2	1	0	6
	50.0	66.7	16.7	16.7	0.0	16.7	33.3	16.7	0.0	100.0
500～999人	2	2	3	3	0	1	2	0	0	5
	40.0	40.0	60.0	60.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	2	0	0	4	1	1	1	0	0	4
	50.0	0.0	0.0	100.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0

(3) 緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件

問7. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件について、どのように考えていますか。(複数回答可)

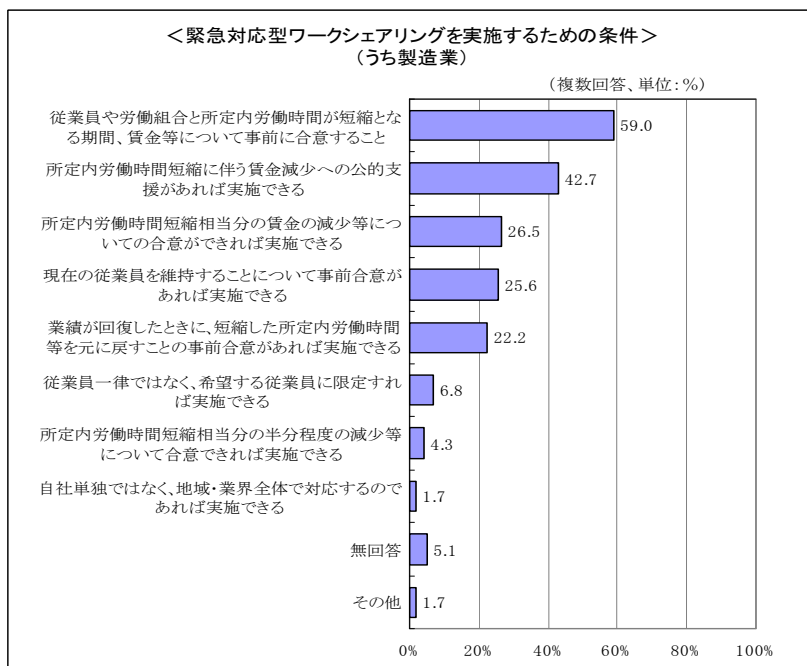
全 体(181事業所)



・緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件を尋ねたところ、「従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等についての事前に合意すること」が99カ所(54.7%)、「所定内労働時間短縮に伴う賃金減少への公的支援があれば実施できる」が67カ所(37.0%)、「所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等についての合意ができれば実施できる」が51カ所(28.2%)などの順となっている。

・所定内労働時間の短縮に伴い、賃金の減少がどのように解決できるか、従業員との合意もしくは公的支援が緊急対応型ワークシェアリングの条件と答えた事業所が多かった。

製造業(117事業所)



・うち製造業についてみると、「従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等についての事前に合意すること」が59.0%、「所定内労働時間短縮に伴う賃金減少への公的支援があれば実施できる」が42.7%、「所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等についての合意ができれば実施できる」が26.5%などの順となっている。

◆ 緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること	現在の従業員を維持することについて事前合意があれば実施できる	業績が回復したときに、短縮した所定内労働時間等を元に戻すことの事前合意があれば実施できる	従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる	所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等についての合意ができれば実施できる	所定内労働時間短縮相当分の半分程度の減少等についての合意ができれば実施できる	所定内労働時間短縮に伴う賃金減少への公的支援があれば実施できる	自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる	その他	無回答	合計
全体	99 54.7	44 24.3	42 23.2	22 12.2	51 28.2	9 5.0	67 37.0	5 2.8	2 1.1	11 6.1	181 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
建設業	6 50.0	3 25.0	5 41.7	2 16.7	4 33.3	0 0.0	6 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 100.0
製造業	69 59.0	30 25.6	26 22.2	8 6.8	31 26.5	5 4.3	50 42.7	2 1.7	2 1.7	6 5.1	117 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業・郵便業	5 62.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	3 37.5	2 25.0	3 37.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	8 100.0
卸小売業	14 56.0	7 28.0	4 16.0	6 24.0	7 28.0	1 4.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0	2 8.0	25 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	5 31.3	2 12.5	4 25.0	4 25.0	5 31.3	1 6.3	2 12.5	2 12.5	0 0.0	3 18.8	16 100.0
その他	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0

◆ 緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

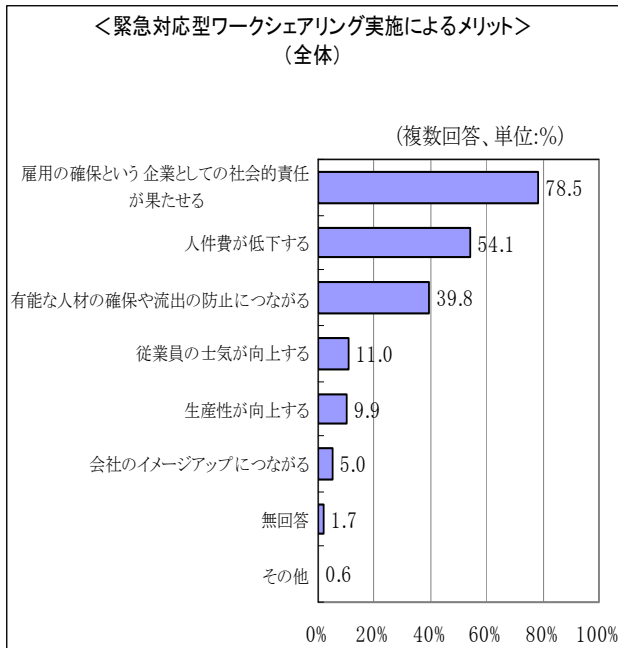
	従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること	現在の従業員を維持することについて事前合意があれば実施できる	業績が回復したときに、短縮した所定内労働時間等を元に戻すことの事前合意があれば実施できる	従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる	所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等についての合意ができれば実施できる	所定内労働時間短縮相当分の半分程度の減少等についての合意ができれば実施できる	所定内労働時間短縮に伴う賃金減少への公的支援があれば実施できる	自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる	その他	無回答	合計
全体	99 54.7	44 24.3	42 23.2	22 12.2	51 28.2	9 5.0	67 37.0	5 2.8	2 1.1	11 6.1	181 100.0
29人以下	20 40.0	12 24.0	16 32.0	7 14.0	15 30.0	2 4.0	21 42.0	1 2.0	0 0.0	4 8.0	50 100.0
30～99人	38 55.1	16 23.2	17 24.6	10 14.5	22 31.9	5 7.2	30 43.5	2 2.9	0 0.0	5 7.2	69 100.0
100～299人	30 63.8	14 29.8	8 17.0	4 8.5	12 25.5	1 2.1	11 23.4	1 2.1	2 4.3	1 2.1	47 100.0
300～499人	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0
500～999人	3 60.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	5 100.0
1000人以上	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0

(4) 緊急対応ワークシェアリング実施によるメリット・デメリット

問8. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。緊急対応型ワークシェアリング実施によるメリット、デメリットについて、どのように考えていますか。(複数回答可)

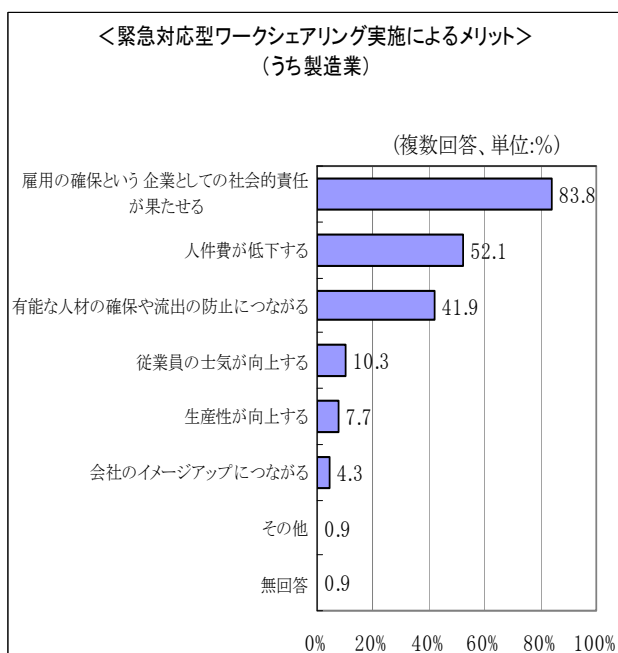
《メリット》

全 体(181事業所)



・緊急対応型ワークシェアリング実施によるメリットを尋ねたところ、「雇用の確保という企業としての社会的責任が果たせる」が142カ所(78.5%)、「人件費が低下する」が98カ所(54.1%)、「有能な人材の確保や流出の防止につながる」が72カ所(39.8%)などの順となっている。

製造業(117事業所)



・うち製造業についてみると、「雇用の確保という企業としての社会的責任が果たせる」が83.8%、「人件費が低下する」が52.1%、「有能な人材の確保や流出の防止につながる」が41.9%などの順となっている。

◆緊急対応型ワークシェアリング実施によるメリット(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	雇用の確保と いう企業としての 社会的責任 が果たせる	有能な人材の 確保や流出の 防止につながる	従業員の士気 が向上する	生産性が 向上する	人件費が 低下する	会社のイメー ジアップにつ ながる	その他	無回答	合計
全体	142	72	20	18	98	9	1	3	181
	78.5	39.8	11.0	9.9	54.1	5.0	0.6	1.7	100.0
農業・林業・ 漁業	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・ 砂利採取業	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	7	7	1	0	5	2	0	1	12
	58.3	58.3	8.3	0.0	41.7	16.7	0.0	8.3	100.0
製造業	98	49	12	9	61	5	1	1	117
	83.8	41.9	10.3	7.7	52.1	4.3	0.9	0.9	100.0
電気・ガス・ 水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	6	2	2	2	5	1	0	0	8
	75.0	25.0	25.0	25.0	62.5	12.5	0.0	0.0	100.0
卸小売業	18	11	4	6	15	1	0	0	25
	72.0	44.0	16.0	24.0	60.0	4.0	0.0	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	12	3	1	1	9	0	0	1	16
	75.0	18.8	6.3	6.3	56.3	0.0	0.0	6.3	100.0
その他	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

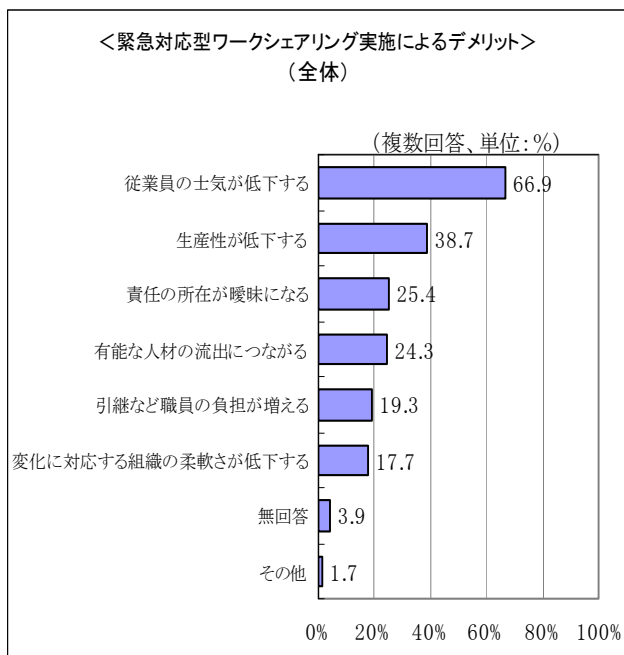
◆緊急対応型ワークシェアリング実施によるメリット(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

	雇用の確保と いう企業としての 社会的責任 が果たせる	有能な人材の 確保や流出の 防止につながる	従業員の士気 が向上する	生産性が 向上する	人件費が 低下する	会社のイメー ジアップにつ ながる	その他	無回答	合計
全体	142	72	20	18	98	9	1	3	181
	78.5	39.8	11.0	9.9	54.1	5.0	0.6	1.7	100.0
29人以下	39	16	10	4	23	4	0	0	50
	78.0	32.0	20.0	8.0	46.0	8.0	0.0	0.0	100.0
30～99人	55	33	6	7	39	3	0	1	69
	79.7	47.8	8.7	10.1	56.5	4.3	0.0	1.4	100.0
100～299人	37	17	3	6	27	1	0	2	47
	78.7	36.2	6.4	12.8	57.4	2.1	0.0	4.3	100.0
300～499人	5	2	1	1	4	1	1	0	6
	83.3	33.3	16.7	16.7	66.7	16.7	16.7	0.0	100.0
500～999人	4	1	0	0	4	0	0	0	5
	80.0	20.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	2	3	0	0	1	0	0	0	4
	50.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0

《デメリット》

全 体(181事業所)

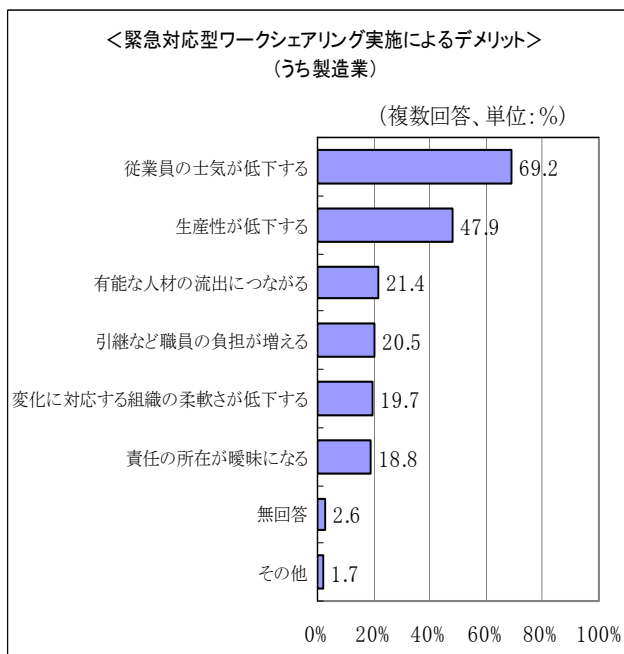


・緊急対応型ワークシェアリング実施によるデメリットについて尋ねたところ、「従業員の士気が低下する」が121カ所(66.9%)、「生産性が低下する」が70カ所(38.7%)、「責任の所在が曖昧になる」が46カ所(25.4%)、「有能な人材の流出につながる」が44カ所(24.3%)などの順となっている。

【その他の回答】

・将来の不安

製造業(117事業所)



・うち製造業では、「従業員の士気が低下する」が69.2%、「生産性が低下する」が47.9%、「有能な人材の流出につながる」が21.4%などの順となっている。

◆緊急対応型ワークシェアリング実施によるデメリット(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	従業員の士気が低下する	生産性が低下する	変化に対応する組織の柔軟さが低下する	責任の所在が曖昧になる	有能な人材の流出につながる	引継など職員の負担が増える	その他	無回答	合計
全体	121	70	32	46	44	35	3	7	181
	66.9	38.7	17.7	25.4	24.3	19.3	1.7	3.9	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0	0	1	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	8	3	1	4	3	0	0	1	12
	66.7	25.0	8.3	33.3	25.0	0.0	0.0	8.3	100.0
製造業	81	56	23	22	25	24	2	3	117
	69.2	47.9	19.7	18.8	21.4	20.5	1.7	2.6	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	5	2	2	3	4	2	0	0	8
	62.5	25.0	25.0	37.5	50.0	25.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	17	4	5	9	7	7	1	2	25
	68.0	16.0	20.0	36.0	28.0	28.0	4.0	8.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	8	5	1	7	5	1	0	1	16
	50.0	31.3	6.3	43.8	31.3	6.3	0.0	6.3	100.0
その他	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

◆緊急対応型ワークシェアリング実施によるデメリット(企業規模別)

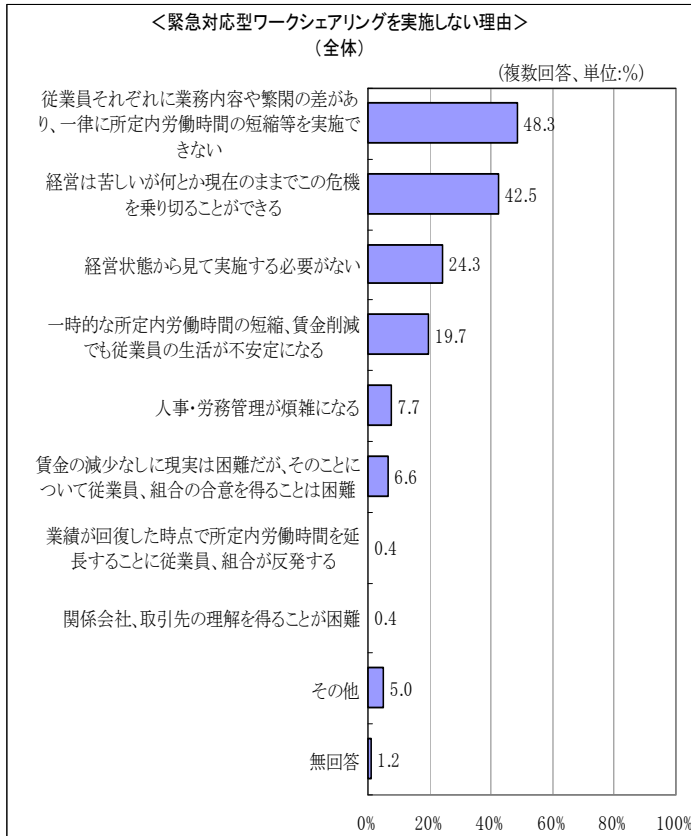
(複数回答、単位:所・%)

	従業員の士気が低下する	生産性が低下する	変化に対応する組織の柔軟さが低下する	責任の所在が曖昧になる	有能な人材の流出につながる	引継など職員の負担が増える	その他	無回答	合計
全体	121	70	32	46	44	35	3	7	181
	66.9	38.7	17.7	25.4	24.3	19.3	1.7	3.9	100.0
29人以下	23	16	6	15	14	7	2	3	50
	46.0	32.0	12.0	30.0	28.0	14.0	4.0	6.0	100.0
30～99人	54	31	17	19	17	19	0	1	69
	78.3	44.9	24.6	27.5	24.6	27.5	0.0	1.4	100.0
100～299人	33	17	7	11	9	6	1	3	47
	70.2	36.2	14.9	23.4	19.1	12.8	2.1	6.4	100.0
300～499人	5	2	1	0	1	0	0	0	6
	83.3	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	4	2	1	0	3	2	0	0	5
	80.0	40.0	20.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	2	2	0	1	0	1	0	0	4
	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0

(5) 緊急対応型ワークシェアリングを実施しない理由

問9. 問5で「4 実施は考えていない。」と答えた方にのみにお尋ねします。実施しない理由は何ですか。(複数回答可)

① 全体(259事業所)



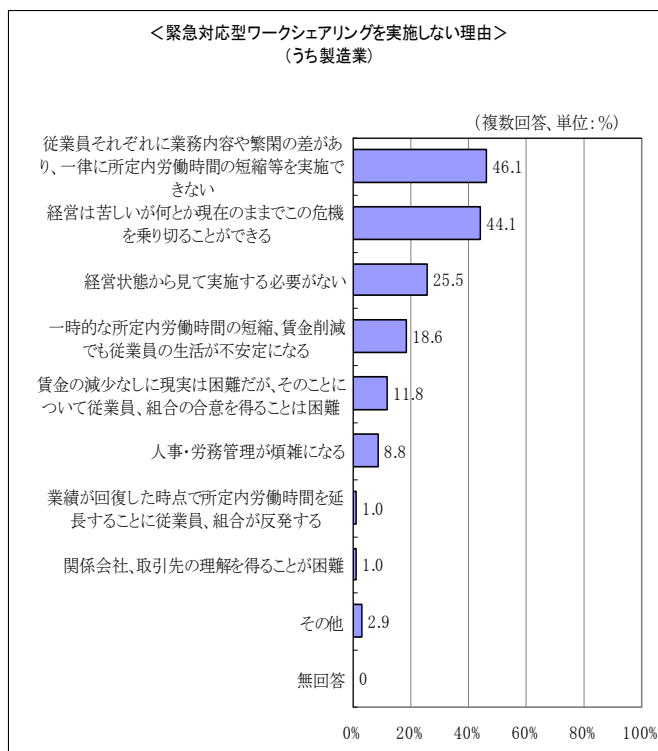
・実施しない理由について尋ねたところ、「従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、一律に所定内労働時間の短縮等を実施できない」が125カ所(48.3%)、「経営は苦しいが何とか現在のままでこの危機を乗り切ることができる」が110カ所(42.5%)、「経営状態から見て実施する必要がない」が63カ所(24.3%)、「一時的な所定内労働時間の短縮、賃金削減でも従業員の生活が不安定になる」が51カ所(19.7%)などの順となっている。

【その他の回答】

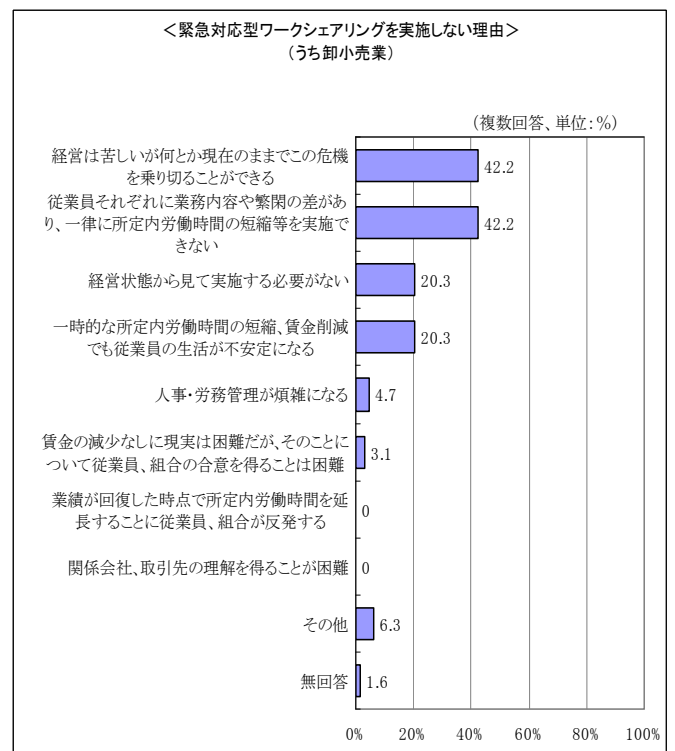
- ・人員が必要最小限である
- ・それぞれの業務で専門性が高く、知識習得と実務経験がないとできない
- ・仕事がない
- ・1人当たりの生産性を高めている時に逆行する

・うち製造業ならびに卸小売業とも、実施しない理由として「従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、一律に所定内労働時間の短縮等を実施できない」、「経営は苦しいが何とか現在のままでこの危機を乗り切ることができる」の2つが上位を占めている。

製造業(102事業所)



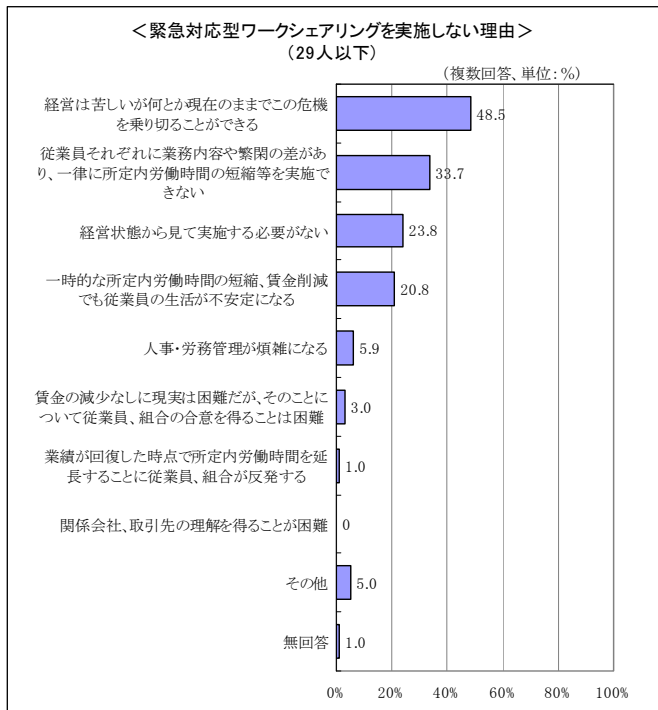
卸小売業(64事業所)



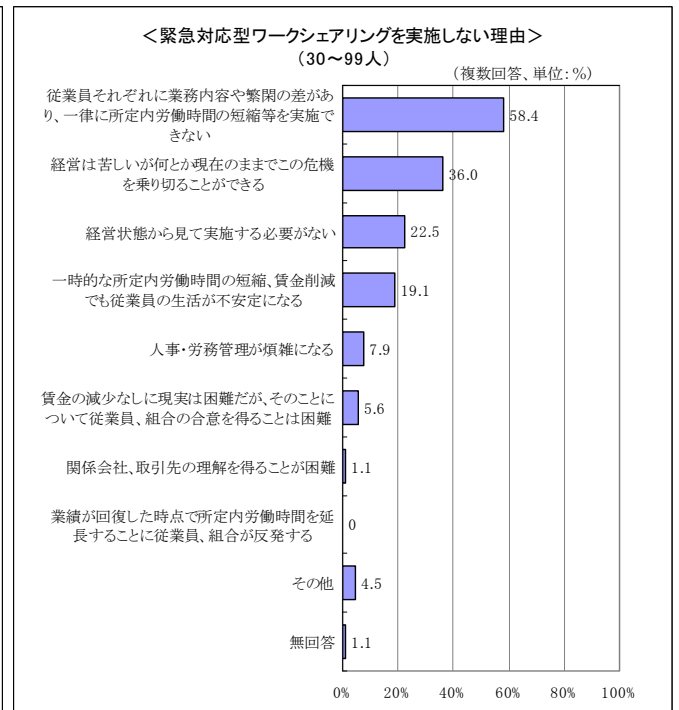
② 企業規模別

・緊急対応型ワークシェアリングを実施しない理由として、「29人以下」では、現状のまま乗り切りたいとする傾向が窺える。「30人～99人」、「100人～299人」では従業員間で仕事内容に差異があり、緊急対応型ワークシェアリング実施の難しさを訴える割合が高くなっている。「300人以上」では、4項目の理由がほぼ均等しており、規模の大きさゆえ複雑な事情が窺える。

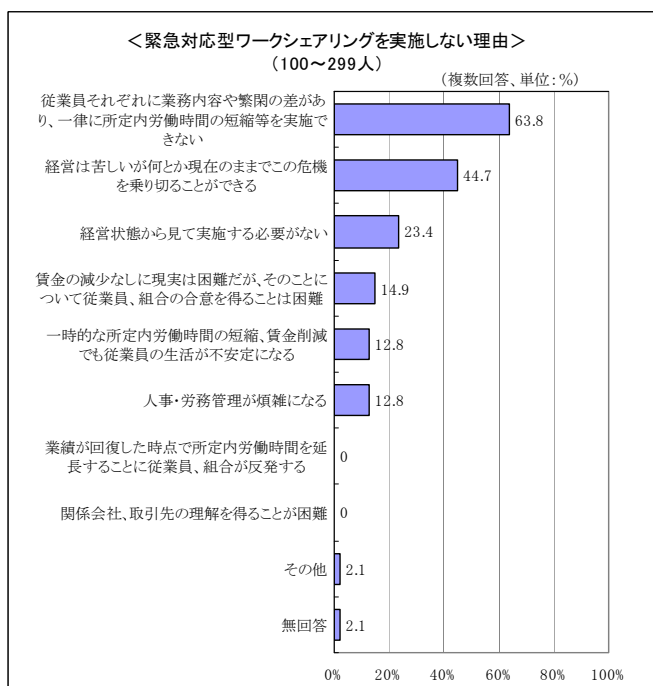
29人以下(101事業所)



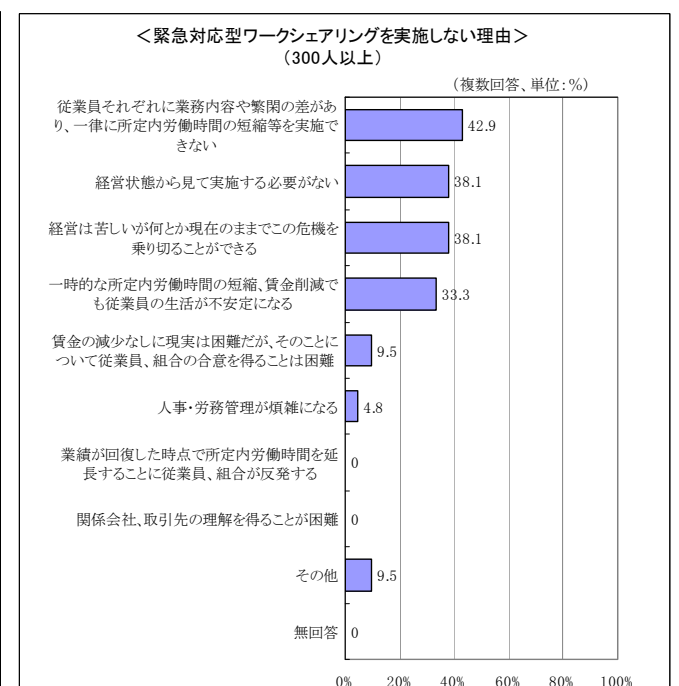
30人～99人(89事業所)



100人～299人(47事業所)



300人以上(21事業所)



◆緊急対応型ワークシェアリングを実施しない理由(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	経営状態から見て実施する必要がない	経営は苦しいが何とか現在のままでの危機を乗り切ることができる	従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、一律に所定内労働時間の短縮等を実施できない	賃金の減少なしに現実には困難だが、そのことについて従業員、組合の合意を得ることは困難	業績が回復した時点で所定内労働時間を延長することに従業員、組合が反発する	一時的な所定内労働時間の短縮、賃金削減でも従業員の生活が不安定になる	人事・労務管理が煩雑になる	関係会社、取引先の理解を得ることが困難	その他	無回答	合計
全体	63 24.3	110 42.5	125 48.3	17 6.6	1 0.4	51 19.7	20 7.7	1 0.4	13 5.0	3 1.2	259 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1 33.3	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
建設業	3 8.6	14 40.0	16 45.7	2 5.7	0 0.0	7 20.0	4 11.4	0 0.0	5 14.3	1 2.9	35 100.0
製造業	26 25.5	45 44.1	47 46.1	12 11.8	1 1.0	19 18.6	9 8.8	1 1.0	3 2.9	0 0.0	102 100.0
電気・ガス・水道業	1 33.3	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業・郵便業	1 12.5	3 37.5	5 62.5	0 0.0	0 0.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 100.0
卸小売業	13 20.3	27 42.2	27 42.2	2 3.1	0 0.0	13 20.3	3 4.7	0 0.0	4 6.3	1 1.6	64 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	17 42.5	17 42.5	23 57.5	1 2.5	0 0.0	9 22.5	2 5.0	0 0.0	1 2.5	1 2.5	40 100.0
その他	1 33.3	2 66.7	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0

◆緊急対応型ワークシェアリングを実施しない理由(企業規模別)

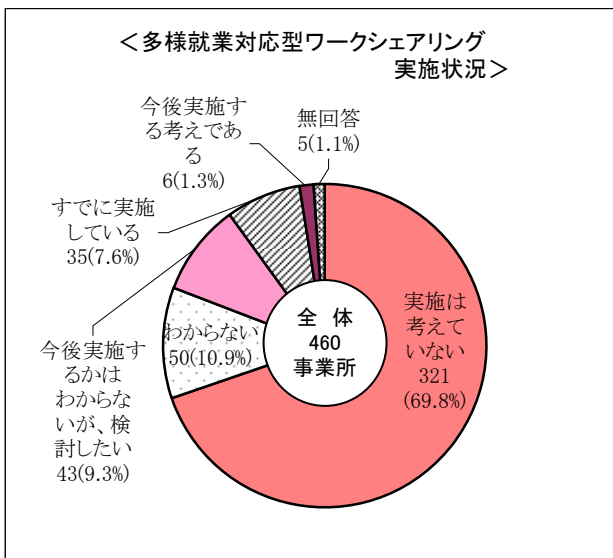
(複数回答、単位:所・%)

	経営状態から見て実施する必要がない	経営は苦しいが何とか現在のままでの危機を乗り切ることができる	従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、一律に所定内労働時間の短縮等を実施できない	賃金の減少なしに現実には困難だが、そのことについて従業員、組合の合意を得ることは困難	業績が回復した時点で所定内労働時間を延長することに従業員、組合が反発する	一時的な所定内労働時間の短縮、賃金削減でも従業員の生活が不安定になる	人事・労務管理が煩雑になる	関係会社、取引先の理解を得ることが困難	その他	無回答	合計
全体	63 24.3	110 42.5	125 48.3	17 6.6	1 0.4	51 19.7	20 7.7	1 0.4	13 5.0	3 1.2	259 100.0
29人以下	24 23.8	49 48.5	34 33.7	3 3.0	1 1.0	21 20.8	6 5.9	0 0.0	5 5.0	1 1.0	101 100.0
30～99人	20 22.5	32 36.0	52 58.4	5 5.6	0 0.0	17 19.1	7 7.9	1 1.1	4 4.5	1 1.1	89 100.0
100～299人	11 23.4	21 44.7	30 63.8	7 14.9	0 0.0	6 12.8	6 12.8	0 0.0	1 2.1	1 2.1	47 100.0
300～499人	1 16.7	2 33.3	4 66.7	0 0.0	0 0.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	6 100.0
500～999人	4 40.0	6 60.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0
1000人以上	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	5 100.0

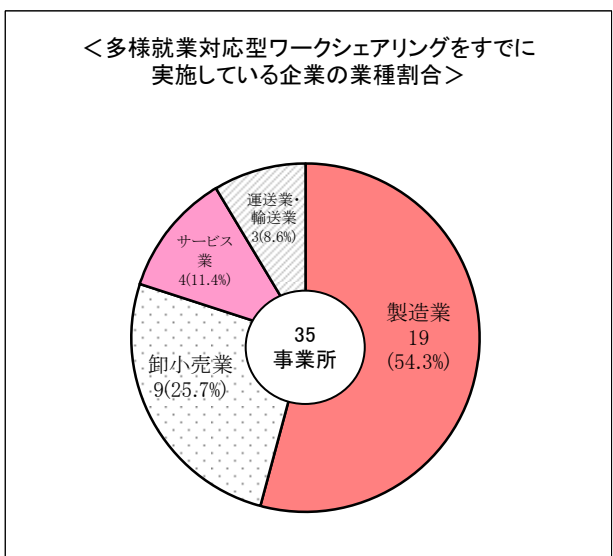
3. 多様就業対応型ワークシェアリングについて

(1) 多様就業対応型ワークシェアリング実施状況

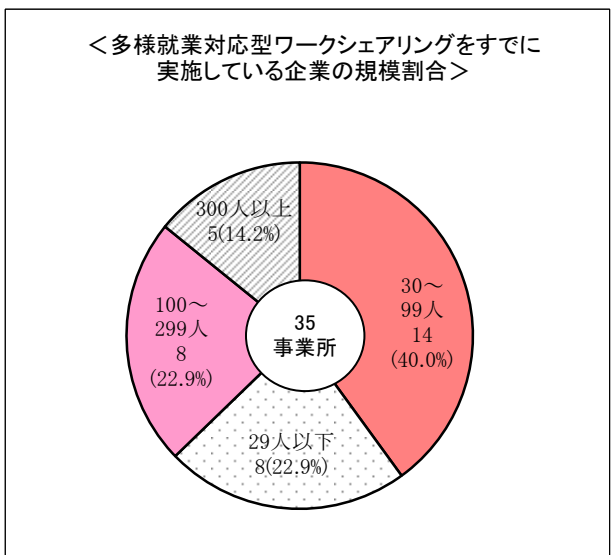
問10. 貴事業所では、多様就業対応型ワークシェアリングについて実施していますか。(○は1つ)



- 多様就業対応型ワークシェアリング実施状況を尋ねたところ、「実施は考えていない」が321カ所(69.8%)、「わからない」が50カ所(10.9%)、「今後実施するかはわからないが、検討したい」が43カ所(9.3%)、「すでに実施している」が35カ所(7.6%)、「今後実施する考えである」が6カ所(1.3%)の順となっている。半数以上の事業所が実施は考えていないと回答した。
- 多様就業対応型ワークシェアリングについて、実施は考えていないと回答した事業所は69.8%で緊急対応型ワークシェアリングの56.2%を大きく上回る結果となった。(P.43参照)



- 「すでに実施している」と回答した企業(35事業所)を、業種別に見ると、「製造業」が54.3%、「卸小売業」が25.7%、「サービス業」が11.4%の順となっている。



- 「すでに実施している」と回答した企業(35事業所)を企業規模別に見ると、「30～99人」が40.0%、「29人以下」が22.9%、「100～299人」が22.9%の順となっている。

◆多様就業対応型ワークシェアリングの実施状況(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	すでに実施している	今後実施する考えである	今後実施するかはわからないが、検討したい	実施は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	35	6	43	321	50	5	460
	7.6	1.3	9.3	69.8	10.9	1.1	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	1	3	0	0	4
	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
建設業	0	2	4	37	6	3	52
	0.0	3.8	7.7	71.2	11.5	5.8	100.0
製造業	19	3	19	158	25	1	225
	8.4	1.3	8.4	70.4	11.1	0.4	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	3	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
通信・放送	0	0	0	1	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	3	0	2	10	1	0	16
	18.8	0.0	12.5	62.4	6.3	0.0	100.0
卸小売業	9	1	11	65	4	1	91
	9.9	1.1	12.1	71.4	4.4	1.1	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	4	0	6	38	14	0	62
	6.5	0.0	9.7	61.2	22.6	0.0	100.0
その他	0	0	0	5	0	0	5
	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0

◆多様就業対応型ワークシェアリングの実施状況(企業規模別)

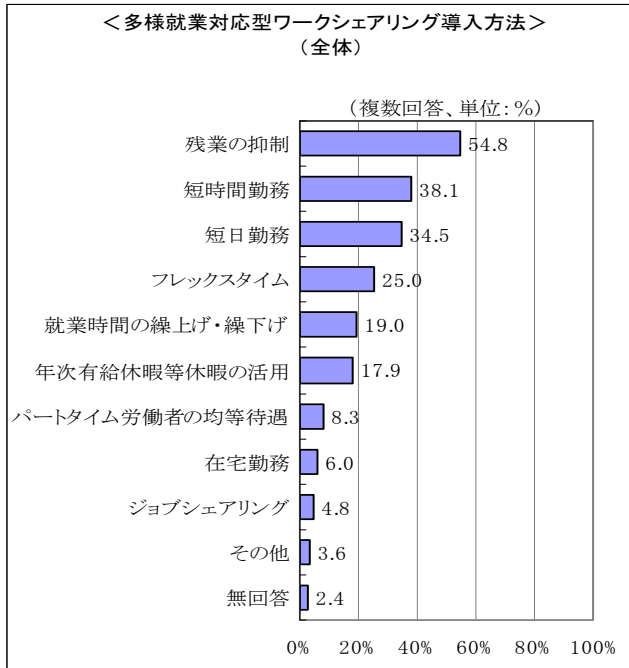
(単数回答、単位:所・%)

	すでに実施している	今後実施する考えである	今後実施するかはわからないが、検討したい	実施は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	35	6	43	321	50	5	460
	7.6	1.3	9.3	69.8	10.9	1.1	100.0
29人以下	8	2	13	118	16	1	158
	5.1	1.3	8.2	74.7	10.1	0.6	100.0
30～99人	14	4	13	115	16	3	165
	8.5	2.4	7.9	69.7	9.7	1.8	100.0
100～299人	8	0	11	66	13	1	99
	8.1	0.0	11.1	66.7	13.1	1.0	100.0
300～499人	1	0	2	7	2	0	12
	8.3	0.0	16.7	58.3	16.7	0.0	100.0
500～999人	2	0	2	10	2	0	16
	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5	0.0	100.0
1000人以上	2	0	2	4	1	0	9
	22.2	0.0	22.2	44.5	11.1	0.0	100.0

(2) 多様就業対応型ワークシェアリング導入方法

問11. 問10で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。具体的にどのような方法を導入(又は検討)していますか。(複数回答可)

全 体(84事業所)

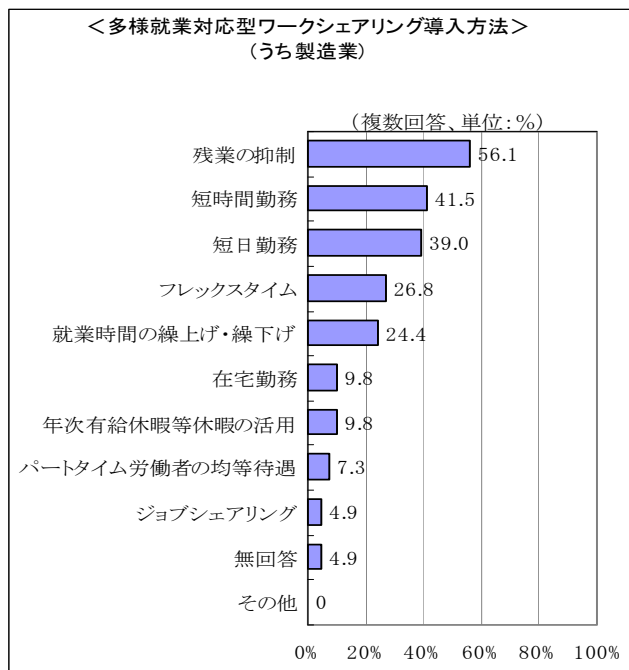


・具体的にどのような方法を導入(又は検討)しているか尋ねたところ、「残業の抑制」が46カ所(54.8%)、「短時間勤務」が32カ所(38.1%)、「短日勤務」が29カ所(34.5%)、「フレックスタイム」が21カ所(25.0%)などの順となっている。

【その他の回答】

- ・変形労働時間制
- ・女性や高齢者雇用
- ・残業が多い職場に対しての応援

製造業(41事業所)



・うち製造業では、「残業の抑制」が56.1%、「短時間勤務」が41.5%、「短日勤務」が39.0%、「フレックスタイム」が26.8%、「就業時間の繰上げ・繰下げ」が24.4%、「在宅勤務」が9.8%、「年次有給休暇等休暇の活用」が9.8%の順となっている。

◆多様就業対応型ワークシェアリングの導入方法(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	短時間勤務	短日勤務	フレックスタイム	就業時間の繰上げ・繰下げ(所定内労働時間は他の労働者と同じ)	在宅勤務	残業の抑制	年次有給休暇等休暇の活用	パートタイム労働者の均等待遇(他の労働者と労働条件が同じで労働時間だけが短い)	ジョブシェアリング(例:1人分の仕事を2人で分担)	その他	無回答	合計
全体	32	29	21	16	5	46	15	7	4	3	2	84
	38.1	34.5	25.0	19.0	6.0	54.8	17.9	8.3	4.8	3.6	2.4	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	3	1	0	1	0	3	3	0	0	0	0	6
	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	17	16	11	10	4	23	4	3	2	0	2	41
	41.5	39.0	26.8	24.4	9.8	56.1	9.8	7.3	4.9	0.0	4.9	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	1	2	0	0	1	3	1	0	0	1	0	5
	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0
卸小売業	5	6	5	5	0	15	5	1	1	2	0	21
	23.8	28.6	23.8	23.8	0.0	71.4	23.8	4.8	4.8	9.5	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	6	3	5	0	0	1	2	3	1	0	0	10
	60.0	30.0	50.0	0.0	0.0	10.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0	100.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

◆多様就業対応型ワークシェアリングの導入方法(企業規模別)

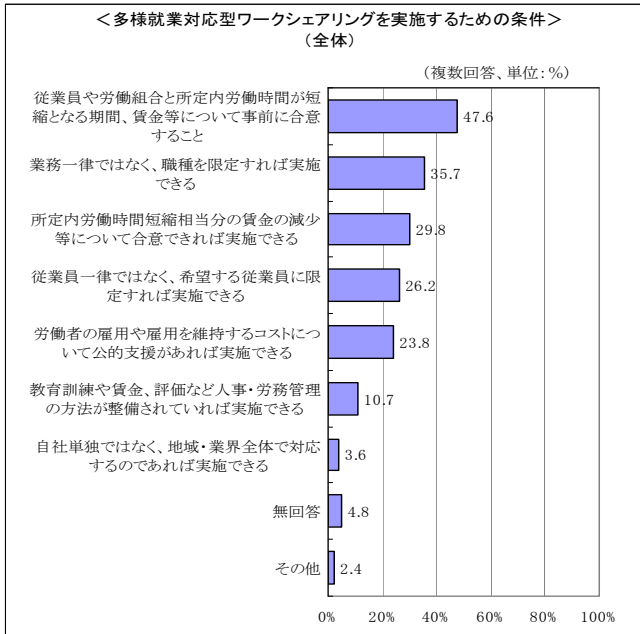
(複数回答、単位:所・%)

	短時間勤務	短日勤務	フレックスタイム	就業時間の繰上げ・繰下げ(所定内労働時間は他の労働者と同じ)	在宅勤務	残業の抑制	年次有給休暇等休暇の活用	パートタイム労働者の均等待遇(他の労働者と労働条件が同じで労働時間だけが短い)	ジョブシェアリング(例:1人分の仕事を2人で分担)	その他	無回答	合計
全体	32	29	21	16	5	46	15	7	4	3	2	84
	38.1	34.5	25.0	19.0	6.0	54.8	17.9	8.3	4.8	3.6	2.4	100.0
29人以下	5	9	5	2	0	13	4	2	1	1	1	23
	21.7	39.1	21.7	8.7	0.0	56.5	17.4	8.7	4.3	4.3	4.3	100.0
30~99人	12	10	10	9	2	15	7	2	2	1	1	31
	38.7	32.3	32.3	29.0	6.5	48.4	22.6	6.5	6.5	3.2	3.2	100.0
100~299人	9	7	2	2	2	12	1	3	0	0	0	19
	47.4	36.8	10.5	10.5	10.5	63.2	5.3	15.8	0.0	0.0	0.0	100.0
300~499人	0	1	1	1	0	3	1	0	1	0	0	3
	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0
500~999人	4	2	3	1	0	1	1	0	0	0	0	4
	100.0	50.0	75.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	2	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	4
	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0

(3) 多様就業対応型ワークシェアリングを実施するための条件

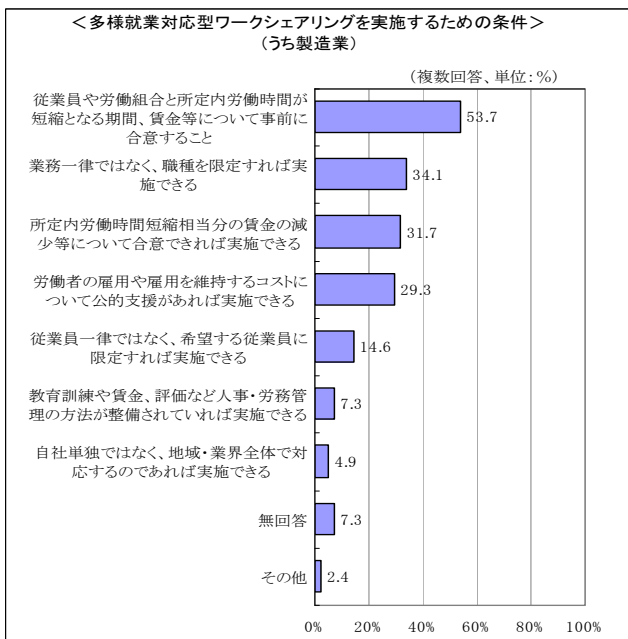
問11. 問10で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかわからないが、検討したい。」と答えた方にもお尋ねします。具体的にどのような方法を導入(又は検討)していますか。(複数回答可)

全 体(84事業所)



・多様就業対応型ワークシェアリングを実施するための条件を尋ねたところ、「従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること」が40カ所(47.6%)、「業務一律ではなく、職種を限定すれば実施できる」が30カ所(35.7%)、「所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等について合意できれば実施できる」が25カ所(29.8%)などの順となっている。

製造業(41事業所)



・うち製造業では、「従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等についての事前に合意すること」が53.7%、「業務一律ではなく、職種を限定すれば実施できる」が34.1%、「所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等について合意できれば実施できる」が31.7%などの順となっている。

◆多様就業対応型ワークシェアリングを実施するための条件(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること	従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる	業務一律ではなく、職種を限定すれば実施できる	所定内労働時間短縮相対分の賃金の減少等について合意できれば実施できる	教育訓練や賃金、評価など人事・労務管理の方法が整備されていれば実施できる	労働者の雇用や雇用を維持するコストについて公的支援があれば実施できる	自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる	その他	無回答	合計
全体	40	22	30	25	9	20	3	2	4	84
	47.6	26.2	35.7	29.8	10.7	23.8	3.6	2.4	4.8	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	4	1	2	2	0	1	0	0	0	6
	66.7	16.7	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	22	6	14	13	3	12	2	1	3	41
	53.7	14.6	34.1	31.7	7.3	29.3	4.9	2.4	7.3	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	2	3	3	2	1	2	1	0	0	5
	40.0	60.0	60.0	40.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	8	7	7	6	3	4	0	1	1	21
	38.1	33.3	33.3	28.6	14.3	19.0	0.0	4.8	4.8	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	4	5	3	2	2	0	0	0	0	10
	40.0	50.0	30.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

◆多様就業対応型ワークシェアリングを実施するための条件(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

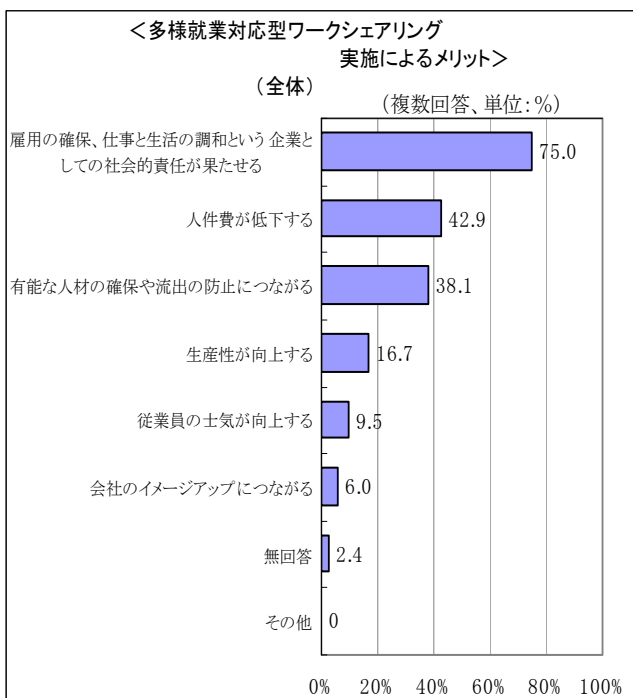
	従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること	従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる	業務一律ではなく、職種を限定すれば実施できる	所定内労働時間短縮相対分の賃金の減少等について合意できれば実施できる	教育訓練や賃金、評価など人事・労務管理の方法が整備されていれば実施できる	労働者の雇用や雇用を維持するコストについて公的支援があれば実施できる	自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる	その他	無回答	合計
全体	40	22	30	25	9	20	3	2	4	84
	47.6	26.2	35.7	29.8	10.7	23.8	3.6	2.4	4.8	100.0
29人以下	12	7	7	6	3	7	0	0	1	23
	52.2	30.4	30.4	26.1	13.0	30.4	0.0	0.0	4.3	100.0
30～99人	16	6	8	10	1	7	2	0	2	31
	51.6	19.4	25.8	32.3	3.2	22.6	6.5	0.0	6.5	100.0
100～299人	9	4	11	7	5	4	0	1	0	19
	47.4	21.1	57.9	36.8	26.3	21.1	0.0	5.3	0.0	100.0
300～499人	1	0	0	1	0	1	0	0	1	3
	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	100.0
500～999人	1	3	2	1	0	1	1	0	0	4
	25.0	75.0	50.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	1	2	2	0	0	0	0	1	0	4
	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0

(4) 多様就業対応型ワークシェアリング実施によるメリット・デメリット

問13. 問10で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかわからないが、検討したい。」と答えた方にお尋ねします。多様就業対応型ワークシェアリングを実施によるメリット・デメリットについて、どのように考えていますか。(複数回答可)

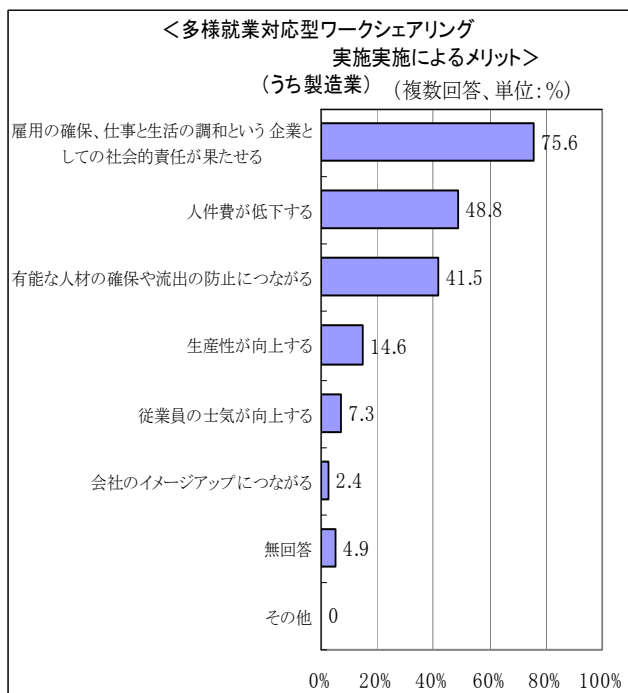
《メリット》

全 体(84事業所)



・多様就業対応型ワークシェアリング実施によるメリットを尋ねたところ、「雇用の確保、仕事と生活の調和という企業としての社会的責任が果たせる」が63カ所(75.0%)、「人件費が低下する」が36カ所(42.9%)、「有能な人材の確保や流出の防止につながる」が32カ所(38.1%)などの順となっている。

製造業(41事業所)



・うち製造業では、「雇用の確保、仕事と生活の調和という企業としての社会的責任が果たせる」が75.6%、「人件費が低下する」が48.8%、「有能な人材の確保や流出の防止につながる」が41.5%などの順となっている。

◆多様就業対応型ワークシェアリング実施によるメリット(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	雇用の確保、仕事と生活の調和という企業としての社会的責任が果たせる	有能な人材の確保や流出の防止につながる	従業員の士気が向上する	生産性が向上する	人件費が低下する	会社のイメージアップにつながる	その他	無回答	合計
全体	63	32	8	14	36	5	0	2	84
	75.0	38.1	9.5	16.7	42.9	6.0	0.0	2.4	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	4	4	0	0	2	1	0	0	6
	66.7	66.7	0.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	100.0
製造業	31	17	3	6	20	1	0	2	41
	75.6	41.5	7.3	14.6	48.8	2.4	0.0	4.9	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	4	1	0	1	0	0	0	0	5
	80.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	14	8	4	5	9	2	0	0	21
	66.7	38.1	19.0	23.8	42.9	9.5	0.0	0.0	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	9	2	1	2	4	1	0	0	10
	90.0	20.0	10.0	20.0	40.0	10.0	0.0	0.0	100.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

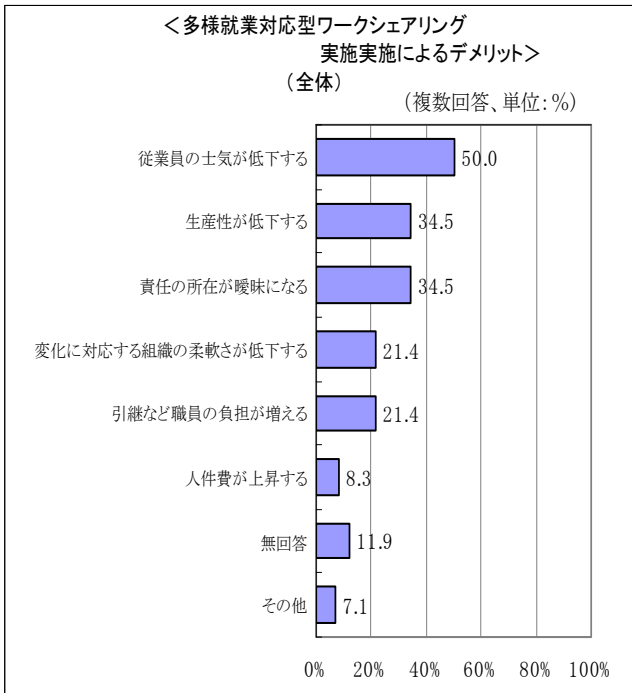
◆多様就業対応型ワークシェアリング実施によるメリット(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

	雇用の確保、仕事と生活の調和という企業としての社会的責任が果たせる	有能な人材の確保や流出の防止につながる	従業員の士気が向上する	生産性が向上する	人件費が低下する	会社のイメージアップにつながる	その他	無回答	合計
全体	63	32	8	14	36	5	0	2	84
	75.0	38.1	9.5	16.7	42.9	6.0	0.0	2.4	100.0
29人以下	17	7	4	4	7	1	0	1	23
	73.9	30.4	17.4	17.4	30.4	4.3	0.0	4.3	100.0
30～99人	21	14	2	7	13	2	0	1	31
	67.7	45.2	6.5	22.6	41.9	6.5	0.0	3.2	100.0
100～299人	15	8	1	3	13	1	0	0	19
	78.9	42.1	5.3	15.8	68.4	5.3	0.0	0.0	100.0
300～499人	3	0	1	0	1	0	0	0	3
	100.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	4	1	0	0	1	0	0	0	4
	100.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1000人以上	3	2	0	0	1	1	0	0	4
	75.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0

《デメリット》

全 体(84事業所)

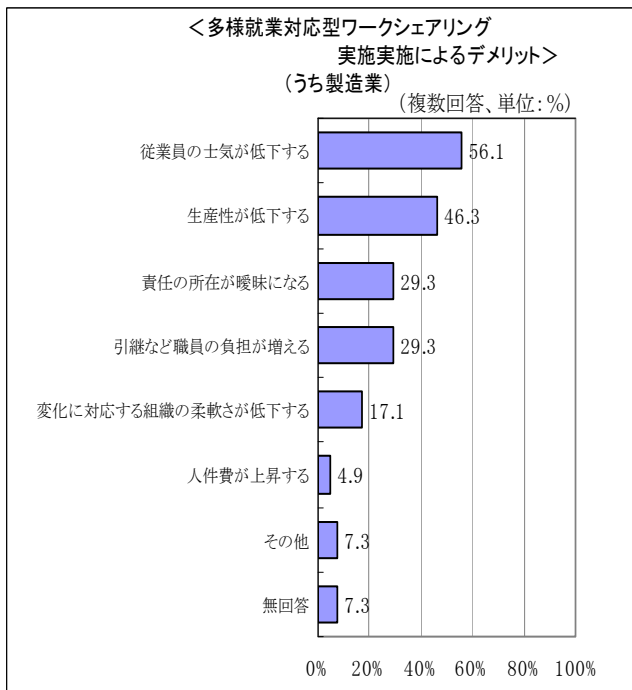


・多様就業対応型ワークシェアリング実施によるデメリットを尋ねたところ、「従業員の士気が低下する」が42カ所(50.0%)、「生産性が低下する」が29カ所(34.5%)、「責任の所在が曖昧になる」が29カ所(34.5%)、「変化に対応する組織の柔軟さが低下する」が18カ所(21.4%)などの順となっている。

【その他の回答】

- ・人件費の低下、上昇、人材の流出がどうかは現時点では何とも言えない
- ・業務によっては、適用が困難なケースもある
- ・1日の仕事が連鎖するので難しいのでは

製造業(41事業所)



・うち製造業では、「従業員の士気が低下する」が56.1%、「生産性が低下する」が46.3%、「責任の所在が曖昧になる」が29.3%、「引継など職員の負担が増える」が29.3%などの順となっている。

◆多様就業対応型ワークシェアリング実施によるデメリット(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

	従業員の士気が低下する	生産性が低下する	変化に対応する組織の柔軟さが低下する	責任の所在が曖昧になる	人件費が上昇する	引継など職員の負担が増える	その他	無回答	合計
全体	42	29	18	29	7	18	6	10	84
	50.0	34.5	21.4	34.5	8.3	21.4	7.1	11.9	100.0
農業・林業・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	0	0	1	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	4	2	1	2	0	0	0	1	6
	66.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0
製造業	23	19	7	12	2	12	3	3	41
	56.1	46.3	17.1	29.3	4.9	29.3	7.3	7.3	100.0
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信・放送	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業・郵便業	3	1	1	2	1	0	0	1	5
	60.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	100.0
卸小売業	8	5	7	9	3	3	3	3	21
	38.1	23.8	33.3	42.9	14.3	14.3	14.3	14.3	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	3	2	2	3	1	3	0	2	10
	30.0	20.0	20.0	30.0	10.0	30.0	0.0	20.0	100.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

◆多様就業対応型ワークシェアリング実施によるデメリット(企業規模別)

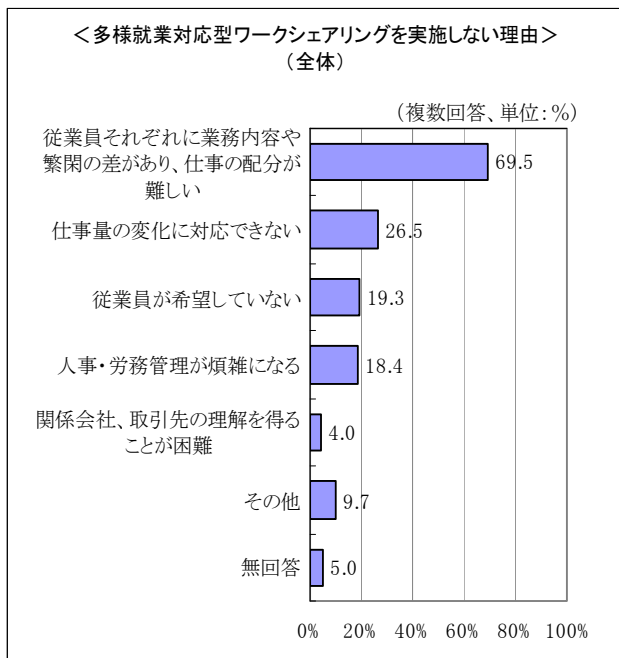
(複数回答、単位:所・%)

	従業員の士気が低下する	生産性が低下する	変化に対応する組織の柔軟さが低下する	責任の所在が曖昧になる	人件費が上昇する	引継など職員の負担が増える	その他	無回答	合計
全体	42	29	18	29	7	18	6	10	84
	50.0	34.5	21.4	34.5	8.3	21.4	7.1	11.9	100.0
29人以下	9	6	7	8	2	4	2	3	23
	39.1	26.1	30.4	34.8	8.7	17.4	8.7	13.0	100.0
30～99人	18	13	6	12	2	7	2	3	31
	58.1	41.9	19.4	38.7	6.5	22.6	6.5	9.7	100.0
100～299人	11	6	5	8	2	2	1	2	19
	57.9	31.6	26.3	42.1	10.5	10.5	5.3	10.5	100.0
300～499人	2	2	0	0	0	0	0	0	3
	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	1	1	0	1	1	4	1	0	4
	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	100.0	25.0	0.0	100.0
1000人以上	1	1	0	0	0	1	0	2	4
	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	100.0

(5) 多様就業対応型ワークシェアリングを実施しない理由

問14. 問10で「4 実施は考えていない。」と答えた方にのみお尋ねします。実施しない理由は何ですか。(複数回答可)

① 全 体(321事業所)



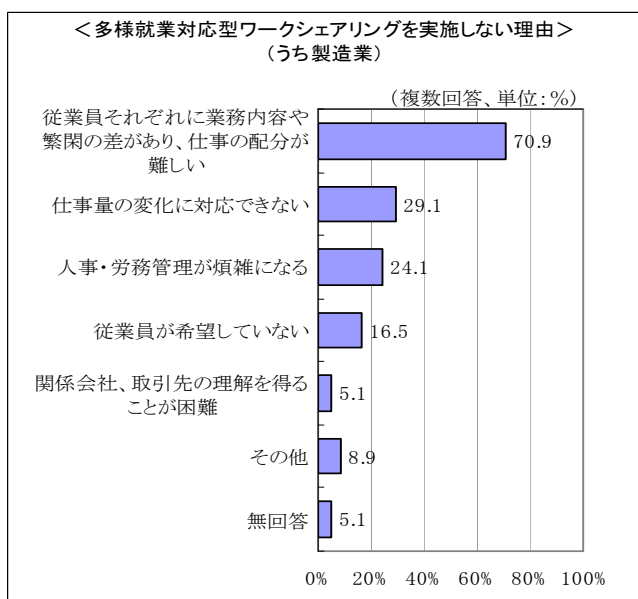
・実施しない理由について尋ねたところ、「従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、仕事の配分が難しい」が223カ所(69.5%)、「仕事量の変化に対応できない」が85カ所(26.5%)、「従業員が希望していない」が62カ所(19.3%)などの順となっている。

【その他の回答】

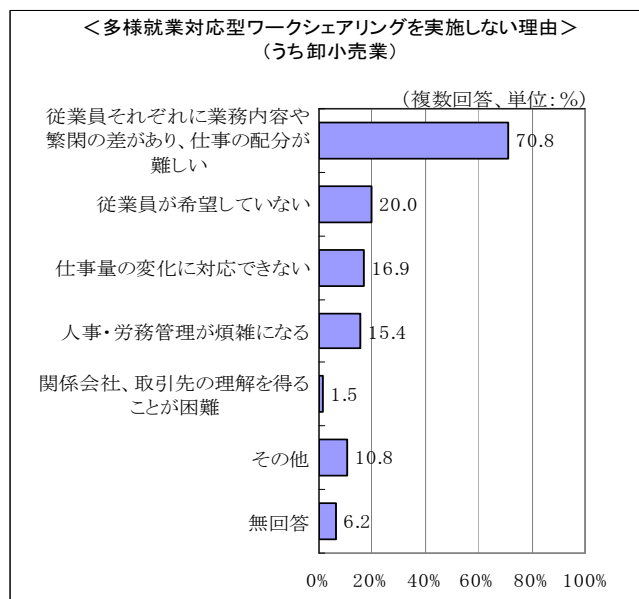
- ・受注減の為
- ・人員が必要最小限である
- ・派遣削減、人件費削減
- ・小規模事業所のため
- ・緊急対応型実施済の為
- ・業種的に実施は難しい
- ・固定費UPにつながる
- ・現状維持 ・必要性がない

・うち製造業ならびに卸小売業とも、7割を超える事業所が従業員間で仕事の内容に差異があり、その対応の難しさを多様就業対応型ワークシェアリングを実施しない理由として挙げている。

製造業(158事業所)



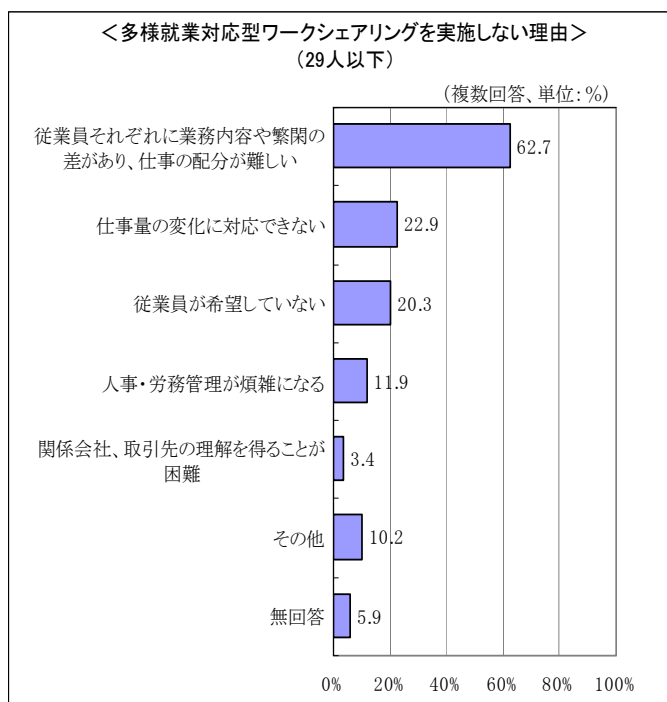
卸小売業(65事業所)



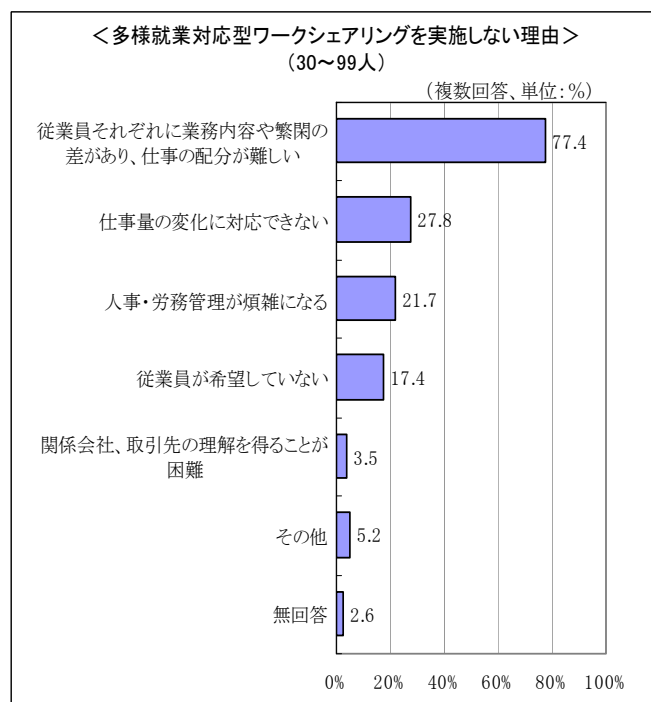
② 企業規模別

- 多様就業対応型ワークシェアリングを実施しない理由として、企業規模にかかわらず、「従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、仕事の配分が難しい」ことが大勢を占めていることが窺える。
- その他の理由としては、外部要因としての「仕事量の変化に対応できない」、内部要因としての「従業員が希望していない」、「人事・労務管理が煩雑になる」などの声も一定程度みられる。

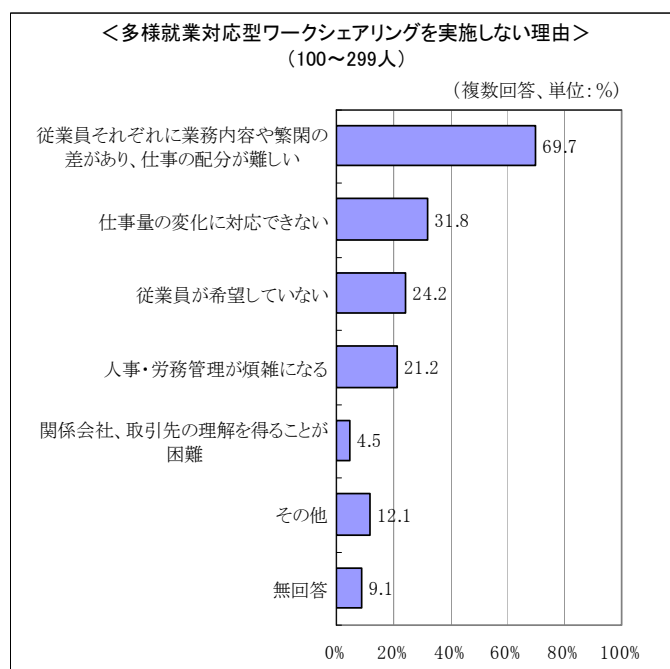
29人以下(118事業所)



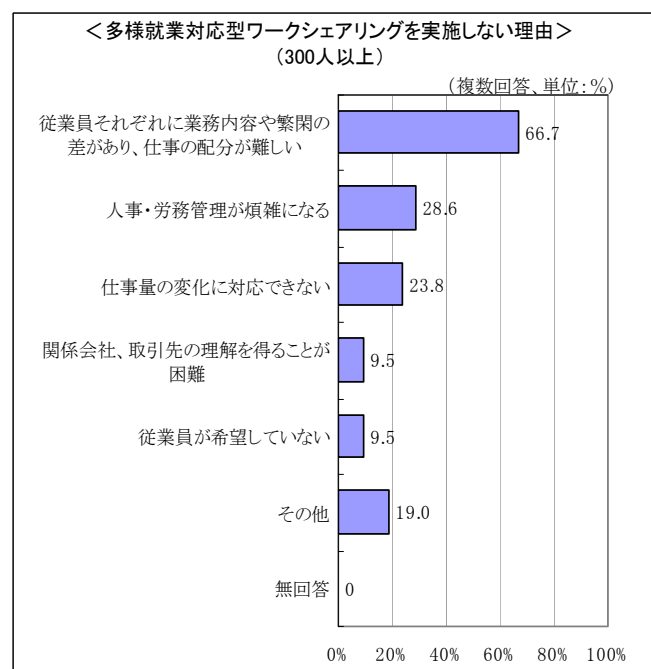
30人～99人(115事業所)



100人～299人(66事業所)



300人以上(21事業所)



◆多様就業対応型ワークシェアリングを実施しない理由(業種別)

(複数回答、単位:所・%)

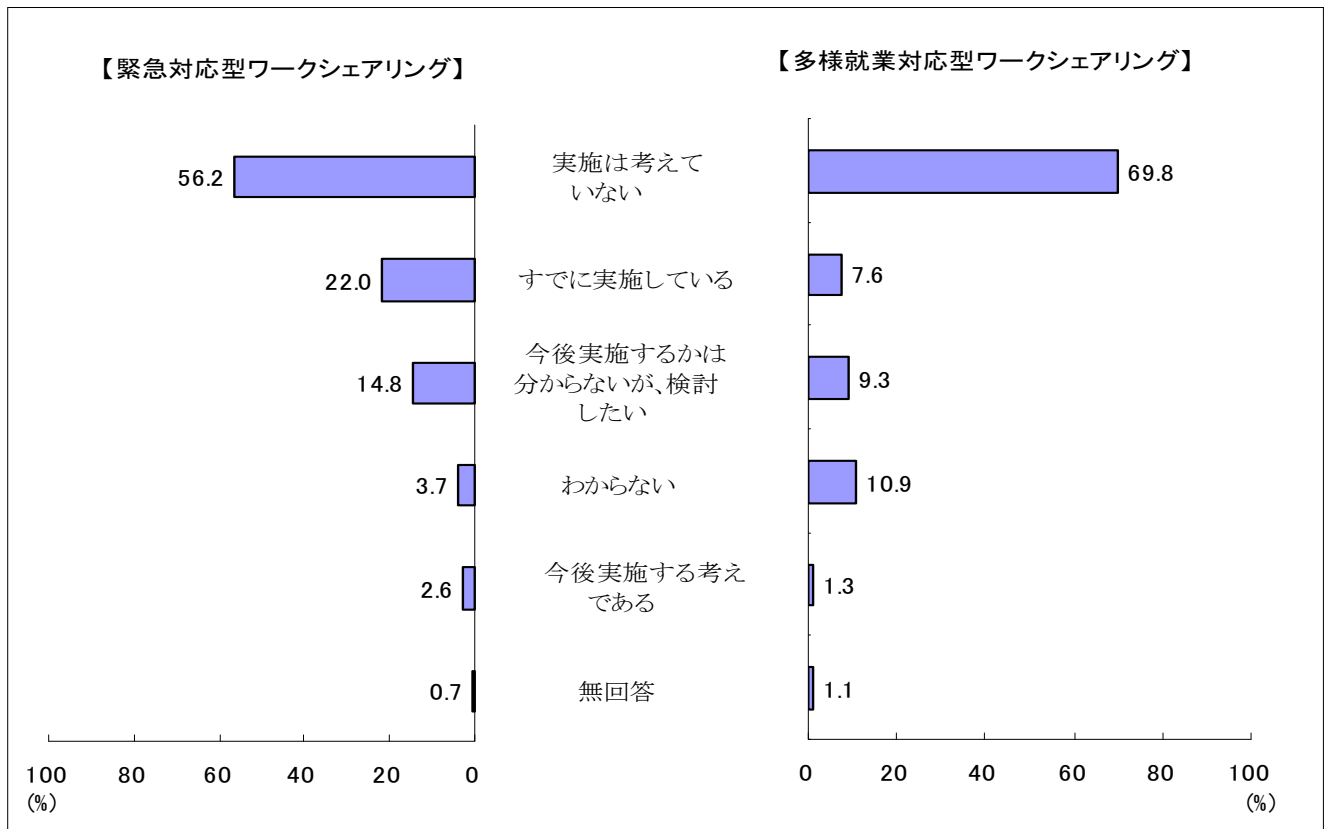
	従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、仕事の配分が難しい	仕事量の変化に対応できない	人事・労務管理が煩雑になる	関係会社、取引先の理解を得ることが困難	従業員が希望していない	その他	無回答	合計
全体	223	85	59	13	62	31	16	321
	69.5	26.5	18.4	4.0	19.3	9.7	5.0	100.0
農業・林業・漁業	0	1	0	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	3	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	21	10	1	1	7	4	3	37
	56.8	27.0	2.7	2.7	18.9	10.8	8.1	100.0
製造業	112	46	38	8	26	14	8	158
	70.9	29.1	24.1	5.1	16.5	8.9	5.1	100.0
電気・ガス・水道業	2	0	0	0	1	0	1	3
	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	100.0
通信・放送	1	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	8	4	4	2	4	0	0	10
	80.0	40.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	46	11	10	1	13	7	4	65
	70.8	16.9	15.4	1.5	20.0	10.8	6.2	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	26	9	5	1	9	6	0	38
	68.4	23.7	13.2	2.6	23.7	15.8	0.0	100.0
その他	4	4	1	0	2	0	0	5
	80.0	80.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0	100.0

◆多様就業対応型ワークシェアリングを実施しない理由(企業規模別)

(複数回答、単位:所・%)

	従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、仕事の配分が難しい	仕事量の変化に対応できない	人事・労務管理が煩雑になる	関係会社、取引先の理解を得ることが困難	従業員が希望していない	その他	無回答	合計
全体	223	85	59	13	62	31	16	321
	69.5	26.5	18.4	4.0	19.3	9.7	5.0	100.0
29人以下	74	27	14	4	24	12	7	118
	62.7	22.9	11.9	3.4	20.3	10.2	5.9	100.0
30～99人	89	32	25	4	20	6	3	115
	77.4	27.8	21.7	3.5	17.4	5.2	2.6	100.0
100～299人	46	21	14	3	16	8	6	66
	69.7	31.8	21.2	4.5	24.2	12.1	9.1	100.0
300～499人	6	2	1	2	1	1	0	7
	85.7	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	100.0
500～999人	6	2	4	0	1	2	0	10
	60.0	20.0	40.0	0.0	10.0	20.0	0.0	100.0
1000人以上	2	1	1	0	0	1	0	4
	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0

(参考) 緊急対応型と多様就業対応型の実施状況比較(問5及び問10回答結果より)



- ワークシェアリングについて、実施状況ならびに今後への対応をみると、総じて「緊急対応型ワークシェアリング」の理解・浸透がより進んでいることが窺える。
- 従業員間の仕事内容に差異があり、その対応克服に難しさがあ、それが「多様就業対応型ワークシェアリング」普及の難しさを示していることが窺える。

【緊急対応型ワークシェアリング】とは

一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

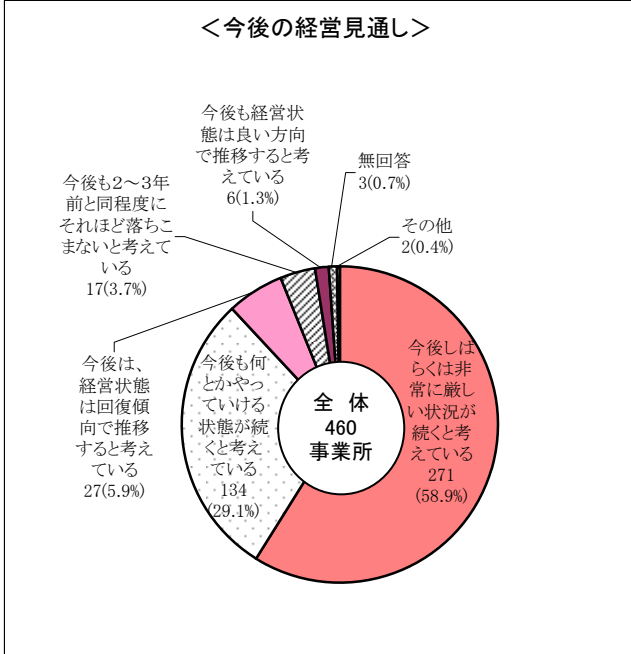
【多様就業対応型ワークシェアリング】とは

正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

Ⅲ. 事業所の今後について

1. 今後の経営見通し

問15. 今後の経営見通しについてお尋ねします。(○は1つ)



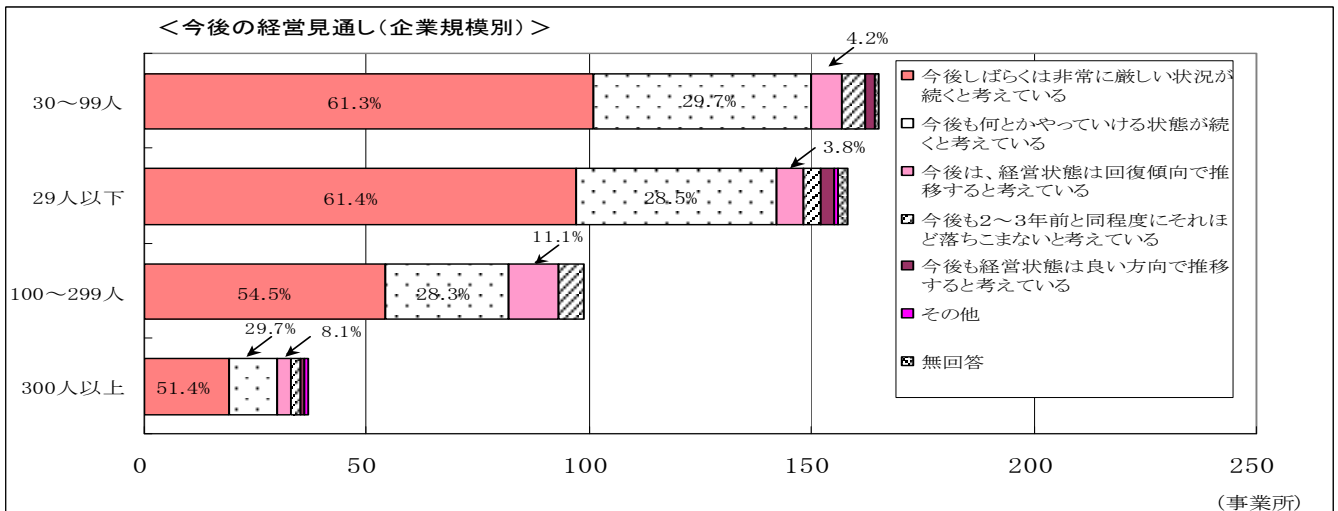
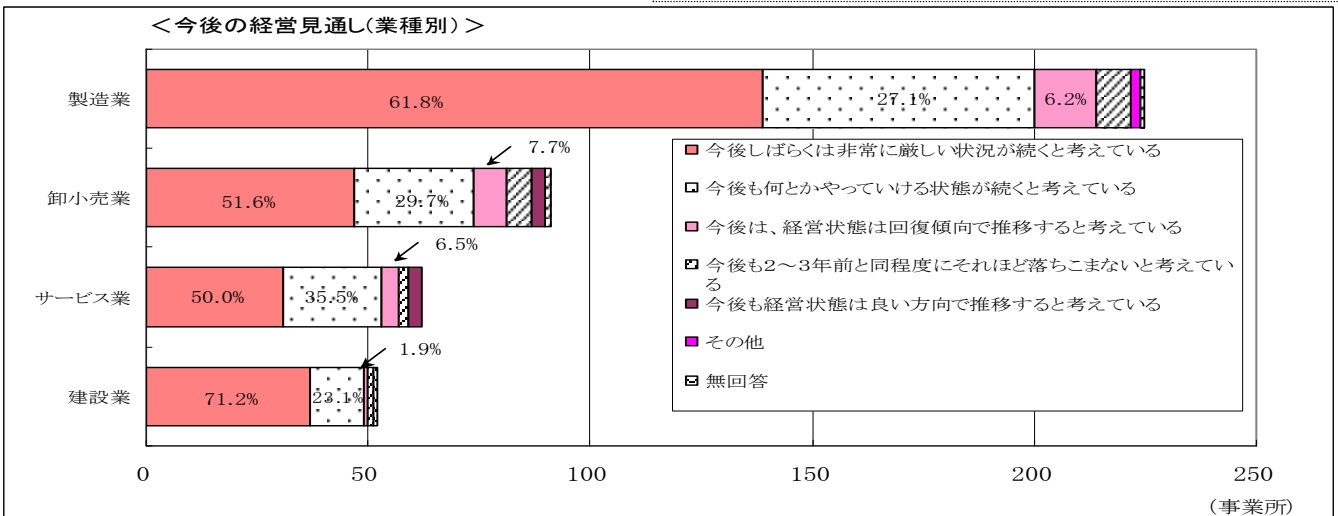
・今後の経営見通しを尋ねたところ、「今後しばらくは非常に厳しい状況が続くと考えている」が271カ所(58.9%)で最も多く、以下、「今後も何とかやっていける状態が続くと考えている」が134カ所(29.1%)、「後は、経営状態は回復傾向で推移すると考えている」が27カ所(5.9%)の順となっている。

・「今後しばらくは非常に厳しい状況が続くと考えている」について業種別割合をみると、「建設業」が71.2%、「製造業」が61.8%、「卸小売業」が51.6%などの順となっている。

・また労働者数別割合をみると、「29人以下」が61.4%、「30～99人」が61.3%、「500～999人」が56.1%などの順となっている。

【その他の回答】

・現段階では判断しかねるほど不透明な状況



◆今後の経営見通し(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	今後しばらくは非常に厳しい状況が続くと考えている	今後も何とかやっつけていける状態が続くと考えている	今後は、経営状態は回復傾向で推移すると考えている	今後も2～3年前と同程度にそれほど落ちこまないと考えている	今後も経営状態は良い方向で推移すると考えている	その他	無回答	合計
全体	271	134	27	17	6	2	3	460
	58.9	29.1	5.9	3.7	1.3	0.4	0.7	100.0
農業・林業・漁業	0	1	0	0	0	0	0	1
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	1	3	0	0	0	0	0	4
	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	37	12	1	1	0	0	1	52
	71.2	23.1	1.9	1.9	0.0	0.0	1.9	100.0
製造業	139	61	14	8	0	2	1	225
	61.8	27.1	6.2	3.6	0.0	0.9	0.4	100.0
電気・ガス・水道業	1	2	0	0	0	0	0	3
	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
通信・放送	1	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業・郵便業	11	4	1	0	0	0	0	16
	68.7	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
卸小売業	47	27	7	6	3	0	1	91
	51.6	29.7	7.7	6.6	3.3	0.0	1.1	100.0
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	31	22	4	2	3	0	0	62
	50.0	35.5	6.5	3.2	4.8	0.0	0.0	100.0
その他	3	2	0	0	0	0	0	5
	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

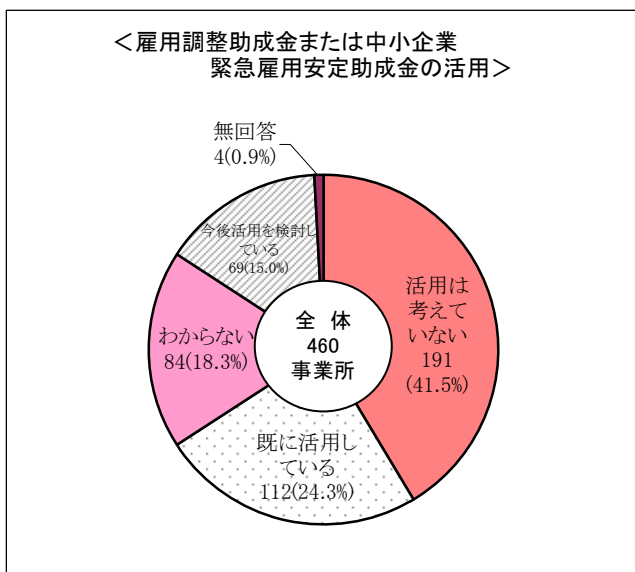
◆今後の経営見通し(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	今後しばらくは非常に厳しい状況が続くと考えている	今後も何とかやっつけていける状態が続くと考えている	今後は、経営状態は回復傾向で推移すると考えている	今後も2～3年前と同程度にそれほど落ちこまないと考えている	今後も経営状態は良い方向で推移すると考えている	その他	無回答	合計
全体	271	134	27	17	6	2	3	460
	58.9	29.1	5.9	3.7	1.3	0.4	0.7	100.0
29人以下	97	45	6	4	3	1	2	158
	61.4	28.5	3.8	2.5	1.9	0.6	1.3	100.0
30～99人	101	49	7	5	2	0	1	165
	61.3	29.7	4.2	3.0	1.2	0.0	0.6	100.0
100～299人	54	28	11	6	0	0	0	99
	54.5	28.3	11.1	6.1	0.0	0.0	0.0	100.0
300～499人	5	5	2	0	0	0	0	12
	41.6	41.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
500～999人	9	5	1	0	0	1	0	16
	56.1	31.3	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	100.0
1000人以上	5	1	0	2	1	0	0	9
	55.6	11.1	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	100.0

2. 雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用

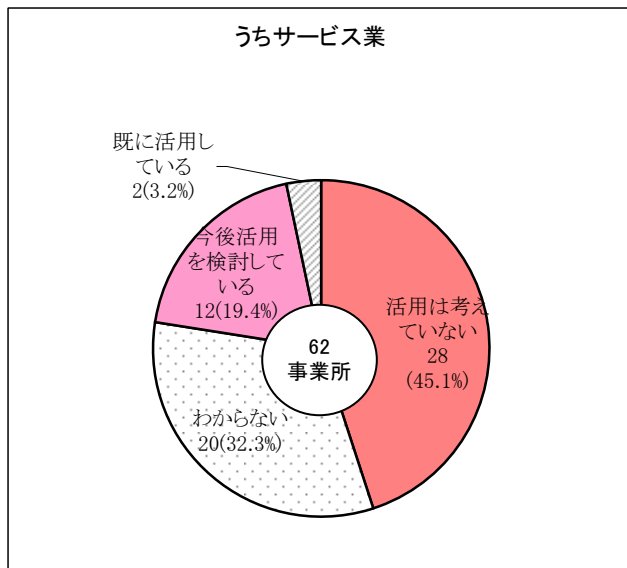
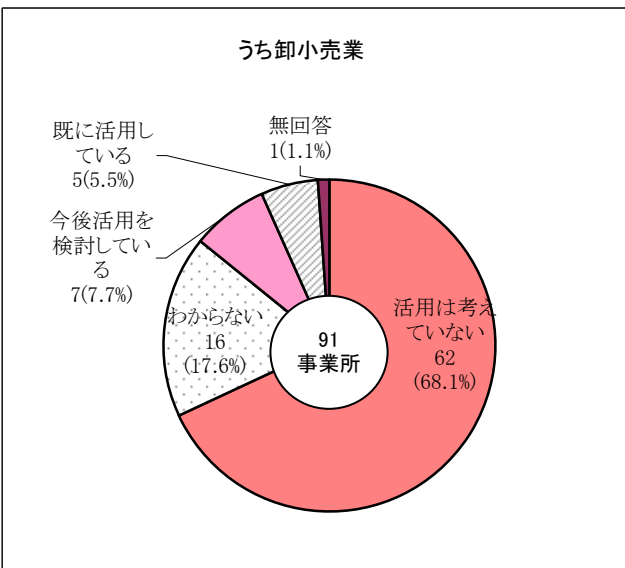
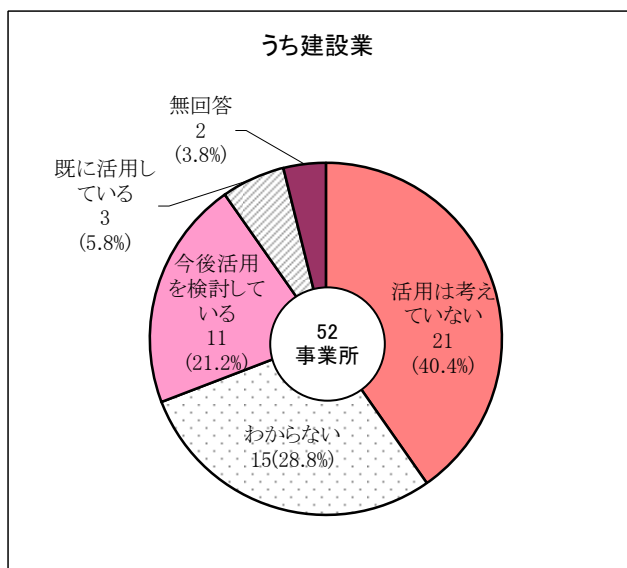
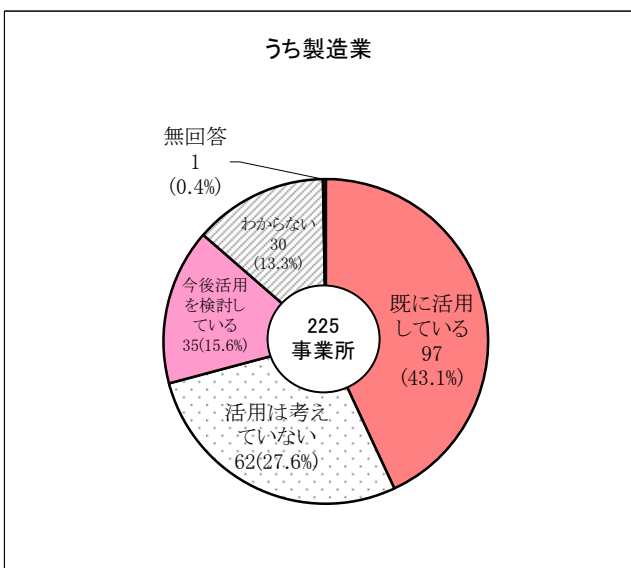
問16. 貴事業所では雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用による雇用の維持を検討されていますか。(○は1つ)

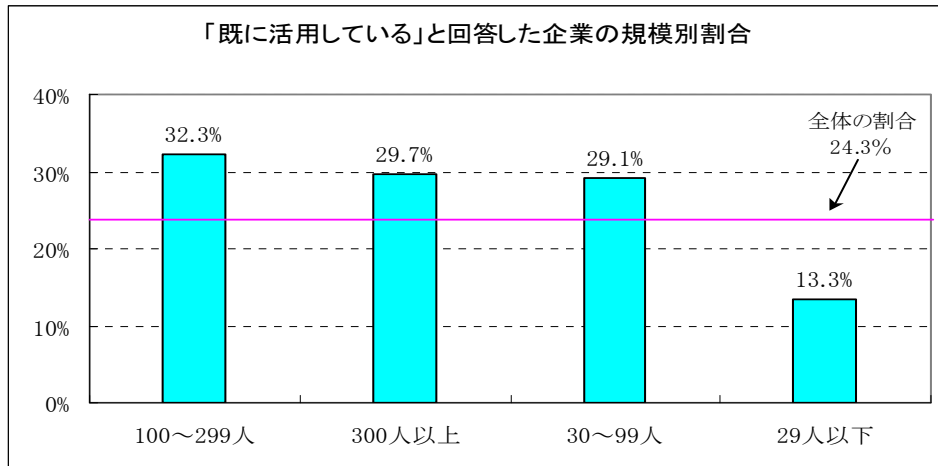


- 雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用による雇用の維持を検討しているか尋ねたところ、「活用は考えていない」が191カ所(41.5%)が最も多く、以下、「既に活用している」が112カ所(24.3%)、「わからない」が84カ所(18.3%)の順となっている。

- 助成金の活用状況について、業種別に見ると、「製造業」では既に活用している割合が43.1%で最も多く活用が進んでいることが窺える。

- 一方「卸小売業」が68.1%、「サービス業」が45.1%「建設業」が40.4%などの業種では、活用は考えていないとする回答が最も多くなっており、製造業と一線を画していることが窺える。





・企業規模別に助成金の活用状況をみると、30人以上では30%前後となっているのに対し、29人以下では13.3%と低い水準にあることが窺える。

◆雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用による雇用の維持(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	既に活用している	今後活用を検討している	活用は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	112 24.3	69 15.0	191 41.5	84 18.3	4 0.9	460 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
建設業	3 5.8	11 21.2	21 40.4	15 28.8	2 3.8	52 100.0
製造業	97 43.1	35 15.6	62 27.6	30 13.3	1 0.4	225 100.0
電気・ガス・水道業	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
通信・放送	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業・郵便業	5 31.3	3 18.8	6 37.4	2 12.5	0 0.0	16 100.0
卸小売業	5 5.5	7 7.7	62 68.1	16 17.6	1 1.1	91 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	2 3.2	12 19.4	28 45.1	20 32.3	0 0.0	62 100.0
その他	0 0.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	5 100.0

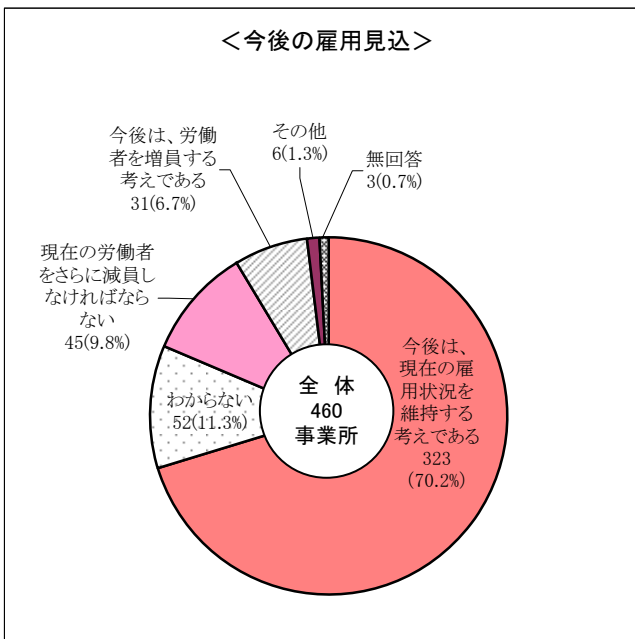
◆雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用による雇用の維持(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	既に活用している	今後活用を検討している	活用は考えていない	わからない	無回答	合計
全体	112 24.3	69 15.0	191 41.5	84 18.3	4 0.9	460 100.0
29人以下	21 13.3	29 18.4	68 43.0	39 24.7	1 0.6	158 100.0
30～99人	48 29.1	19 11.5	69 41.8	26 15.8	3 1.8	165 100.0
100～299人	32 32.3	18 18.2	36 36.4	13 13.1	0 0.0	99 100.0
300～499人	6 50.0	0 0.0	4 33.3	2 16.7	0 0.0	12 100.0
500～999人	4 25.0	2 12.5	6 37.5	4 25.0	0 0.0	16 100.0
1000人以上	1 11.1	1 11.1	7 77.8	0 0.0	0 0.0	9 100.0

3. 今後の雇用見込

問17. 貴事業所の今後の雇用見込についてお尋ねします。(○は1つ)



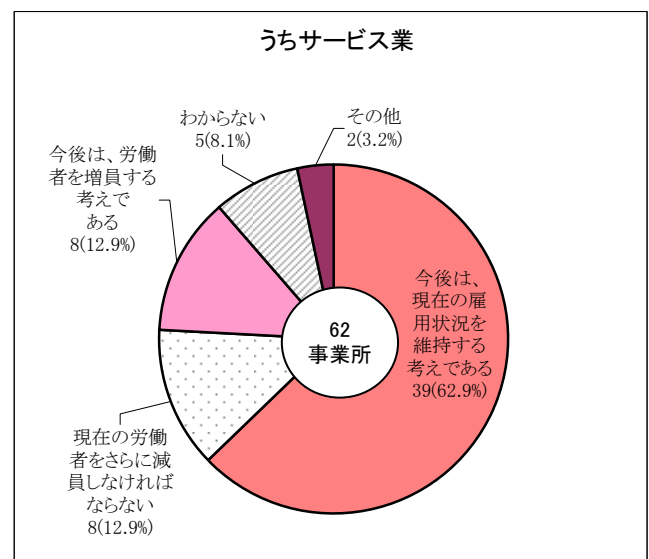
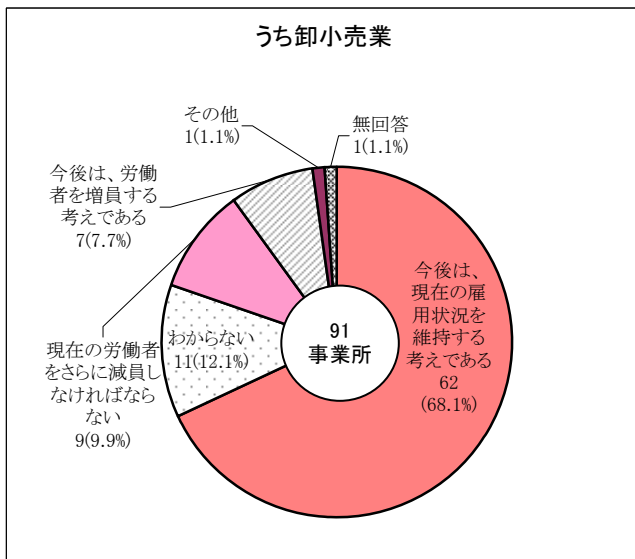
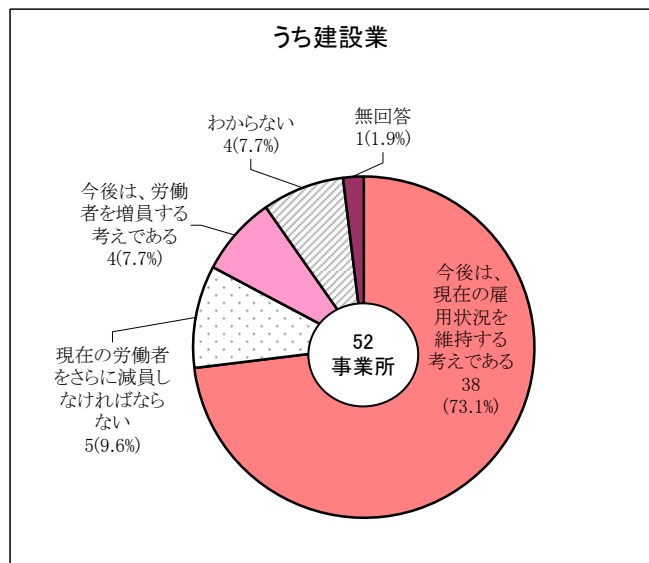
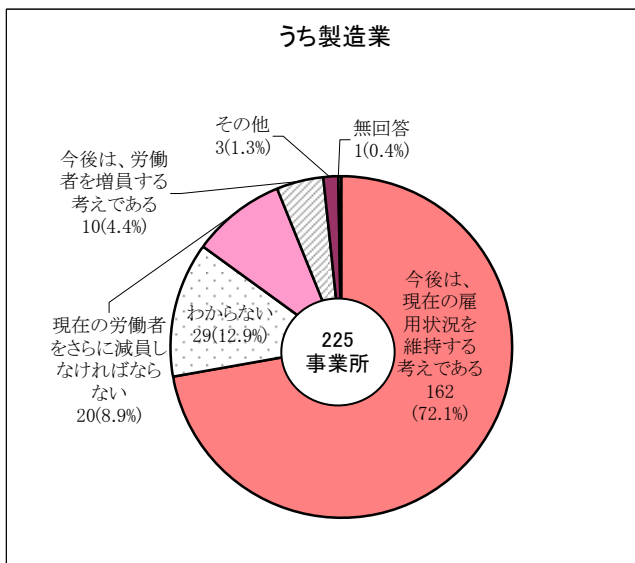
・今後の雇用見込を尋ねたところ、「今後は、現在の雇用状況を維持する考えである」が323カ所(70.2%)で最も多く、以下、「わからない」が52カ所(11.3%)、「現在の労働者をさらに減員しなければならない」が45カ所(9.8%)の順となっている。

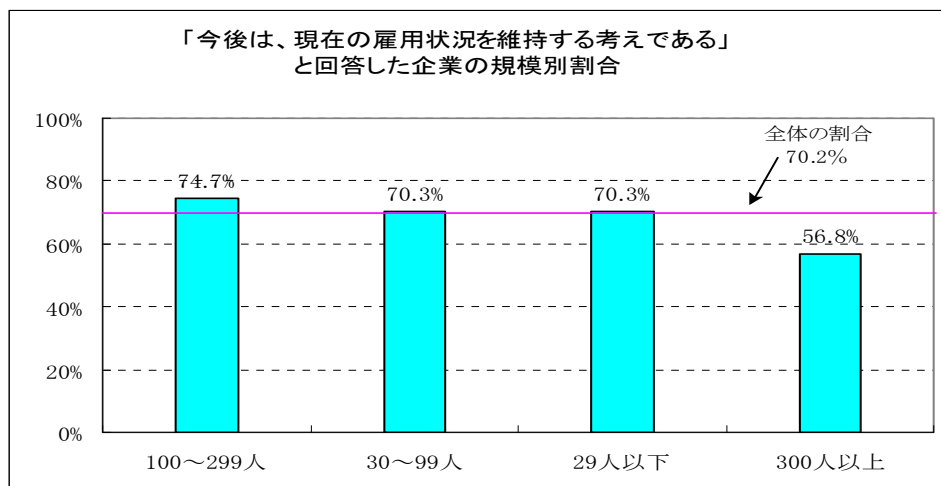
【その他の回答】

- ・雇用の動向及び受注状況により変動する
- ・実習生、パート等を増やす
- ・必要とする人材(技術者)は増やす

・業種別に今後の雇用見込をみると、「現在の雇用状況を維持する考え」は、「建設業」が73.1%で最も多く、以下「製造業」が72.1%、「卸小売業」が68.1%、「サービス業」が62.9%の順となっている。

・増員するか減員するかについての割合をみると各業種とも減員する割合が上回っていることが見てとれる。





・企業規模別に「現在の雇用状況を維持する考え」は、300人未満で約7割となっている。一方300人以上では56.8%と低くなっており、対応が分かれる傾向が高いことが窺われる。

◆今後の雇用見込(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

	今後は、現在の雇用状況を維持する考えである	現在の労働者をさらに減員しなければならない	今後は、労働者を増員する考えである	わからない	その他	無回答	合計
全体	323 70.2	45 9.8	31 6.7	52 11.3	6 1.3	3 0.7	460 100.0
農業・林業・漁業	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
鉱業・採石業・砂利採取業	3 75.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
建設業	38 73.1	5 9.6	4 7.7	4 7.7	0 0.0	1 1.9	52 100.0
製造業	162 72.1	20 8.9	10 4.4	29 12.9	3 1.3	1 0.4	225 100.0
電気・ガス・水道業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
通信・放送	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業・郵便業	10 62.5	2 12.5	2 12.5	2 12.5	0 0.0	0 0.0	16 100.0
卸小売業	62 68.1	9 9.9	7 7.7	11 12.1	1 1.1	1 1.1	91 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	39 62.9	8 12.9	8 12.9	5 8.1	2 3.2	0 0.0	62 100.0
その他	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0

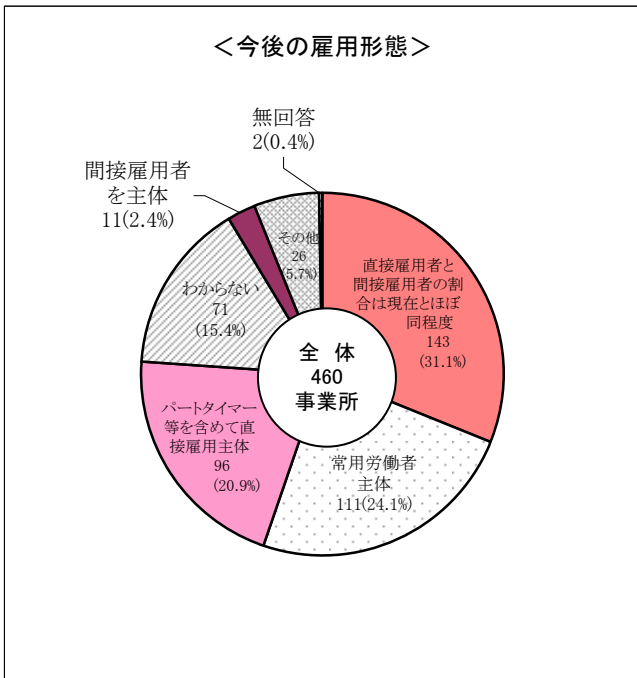
◆今後の雇用見込(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	今後は、現在の雇用状況を維持する考えである	現在の労働者をさらに減員しなければならない	今後は、労働者を増員する考えである	わからない	その他	無回答	合計
全体	323 70.2	45 9.8	31 6.7	52 11.3	6 1.3	3 0.7	460 100.0
29人以下	111 70.3	16 10.1	10 6.3	19 12.0	0 0.0	2 1.3	158 100.0
30～99人	116 70.3	17 10.3	9 5.5	21 12.7	2 1.2	0 0.0	165 100.0
100～299人	74 74.7	9 9.1	7 7.1	7 7.1	1 1.0	1 1.0	99 100.0
300～499人	7 58.3	2 16.7	2 16.7	0 0.0	1 8.3	0 0.0	12 100.0
500～999人	9 56.2	1 6.3	0 0.0	4 25.0	2 12.5	0 0.0	16 100.0
1000人以上	5 55.6	0 0.0	3 33.3	1 11.1	0 0.0	0 0.0	9 100.0

4. 今後の雇用形態

問18. 貴事業所の今後の雇用形態についてお尋ねします。(○は1つ)

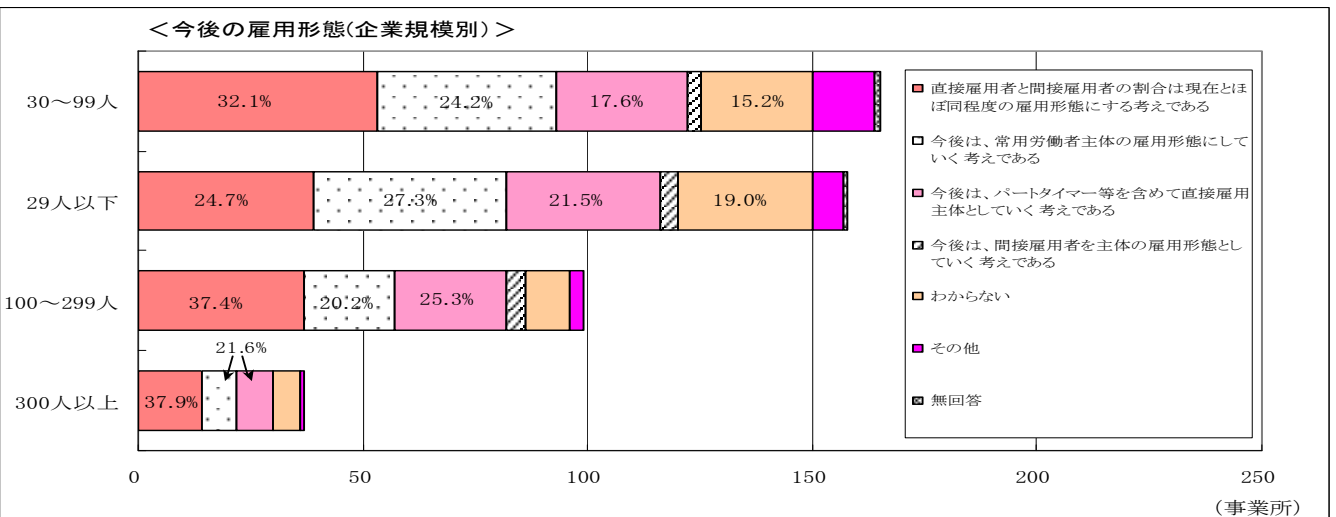
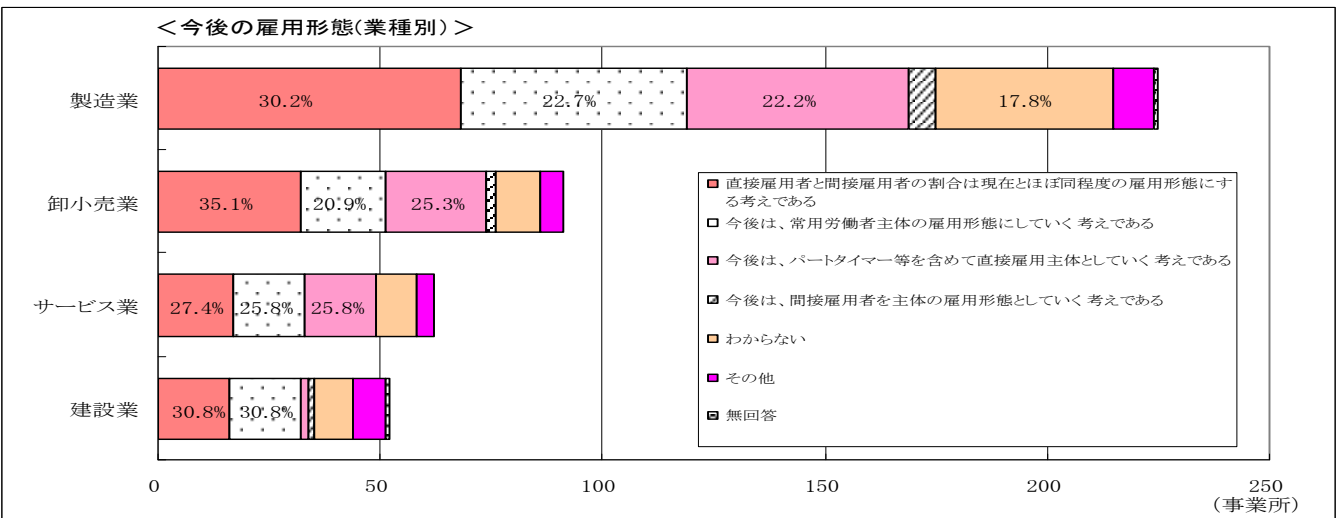


・今後の雇用形態を尋ねたところ、「直接雇用者と間接雇用者の割合は現在とほぼ同程度の雇用形態にする考えである」が143カ所(31.1%)で最も多く、以下、「今後は、常労働者主体の雇用形態にしていく考えである」が111カ所(24.1%)、「今後は、パートタイマー等を含めて直接雇用主体としていく考えである」が96カ所(20.9%)の順となっている。

・現在の雇用形態(P.3参照)は常労働者61.3%、パートタイマー32.9%で94%を占めており、上記結果からは今後も直接雇用主体の雇用形態が維持されると見込まれるが、特に常労働者比率の動向(上昇・下降)が気になるところである。

【その他の回答】

- ・直接雇用のみ
- ・現行の雇用形態を維持
- ・直接雇用者だけが、状況により間接雇用者を補充



◆今後の雇用形態(業種別)

(単数回答、単位:所・%)

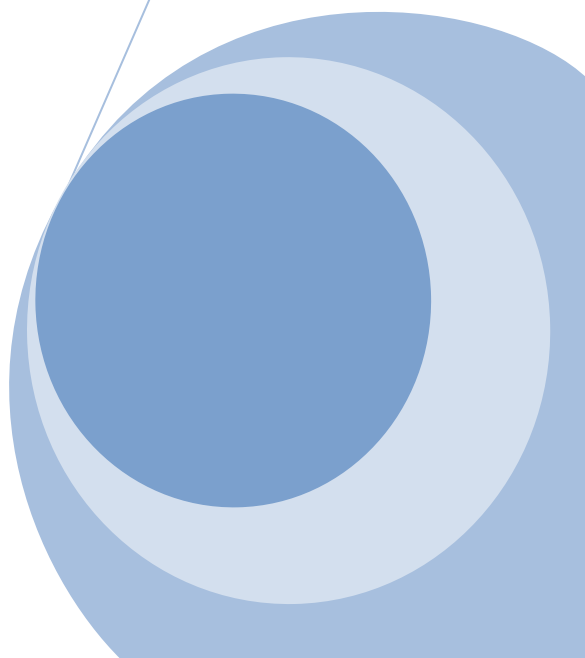
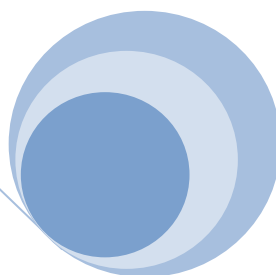
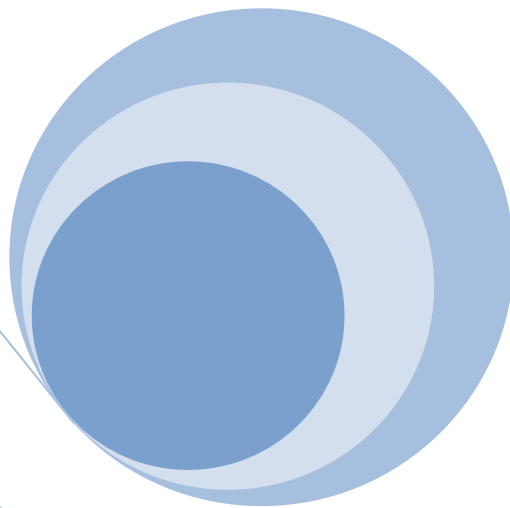
	直接雇用者と 間接雇用者の 割合は現在と ほぼ同程度の 雇用形態にする 考えである	今後は、常用 労働者主体の 雇用形態にし ていく考えで ある	今後は、パート タイマー等を含 めて直接雇用 主体としてい く考えである	今後は、間接 雇用者を主体 の雇用形態と していく考えで ある	わからない	その他	無回答	合計
全体	143 31.1	111 24.1	96 20.9	11 2.4	71 15.4	26 5.7	2 0.4	460 100.0
農業・林業・ 漁業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
鉱業・採石業・ 砂利採取業	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0
建設業	16 30.8	16 30.8	2 3.8	1 1.9	9 17.3	7 13.5	1 1.9	52 100.0
製造業	68 30.2	51 22.7	50 22.2	6 2.7	40 17.8	9 4.0	1 0.4	225 100.0
電気・ガス・ 水道業	0 0.0	1 33.4	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	3 100.0
通信・放送	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
運輸業・郵便業	6 37.4	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	0 0.0	0 0.0	16 100.0
卸小売業	32 35.1	19 20.9	23 25.3	2 2.2	10 11.0	5 5.5	0 0.0	91 100.0
金融保険業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業	17 27.4	16 25.8	16 25.8	0 0.0	9 14.5	4 6.5	0 0.0	62 100.0
その他	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0

◆今後の雇用形態(企業規模別)

(単数回答、単位:所・%)

	直接雇用者と 間接雇用者の 割合は現在と ほぼ同程度の 雇用形態にする 考えである	今後は、常用 労働者主体の 雇用形態にし ていく考えで ある	今後は、パート タイマー等を含 めて直接雇用 主体としてい く考えである	今後は、間接 雇用者を主体 の雇用形態と していく考えで ある	わからない	その他	無回答	合計
全体	143 31.1	111 24.1	96 20.9	11 2.4	71 15.4	26 5.7	2 0.4	460 100.0
29人以下	39 24.7	43 27.3	34 21.5	4 2.5	30 19.0	7 4.4	1 0.6	158 100.0
30～99人	53 32.1	40 24.2	29 17.6	3 1.8	25 15.2	14 8.5	1 0.6	165 100.0
100～299人	37 37.4	20 20.2	25 25.3	4 4.0	10 10.1	3 3.0	0 0.0	99 100.0
300～499人	5 41.6	2 16.7	2 16.7	0 0.0	2 16.7	1 8.3	0 0.0	12 100.0
500～999人	5 31.1	5 31.3	3 18.8	0 0.0	3 18.8	0 0.0	0 0.0	16 100.0
1000人以上	4 44.5	1 11.1	3 33.3	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	9 100.0

調查票 · 票
回 答



*** ワークシェアリングに関するアンケート調査票 ***

福島県商工労働部

～用語の説明～

(厚生労働省発表資料を基に作成)

◆ワークシェアリング

ワークシェアリングとは、雇用機会、労働時間、賃金という3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者の間で分かち合うことを意味する。

○**緊急対応型**：一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

○**多様就業対応型**：正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与える。

※ご回答は、別紙「ワークシェアリングに関するアンケート調査回答票」にお願いします。

また、ご回答内容は、平成21年7月31日現在で記入をお願いします。

貴事業所の現状についてお尋ねします。

問1. 現在の経営状況を教えてください。(○は1つ)

- 1 企業の存続に不安を感じるほど、非常に厳しい状況である。
- 2 厳しさは感じているが、何とかやっているといる状態にある。
- 3 2～3年前に比べても、それほど落ち込んではいない。
- 4 経営状態は良い方向で推移している。
- 5 その他 ()

問2. 昨年10月以降の雇用状況についてお尋ねします。

あなたの事業所では従業員を増員しましたか。(○は1つ)

- 1 5人以下の増員を行った。
- 2 6人～10人以下の増員を行った。
- 3 11人以上の増員を行った。
- 4 減員はしていないが、増員もしていない。
- 5 減員を行った。

問3. 問2で「5 減員を行った。」と答えた方にもお尋ねします。

減員した労働者はどのような契約関係の労働者でしたか。(該当するもの全てに○を付け、減員した割合をご記入ください。)

- 1 常用労働者 (常用労働者の 割程度 を減員した。)
- 2 臨時労働者 (臨時労働者の 割程度 を減員した。)
- 3 パートタイマー (パートタイマーの 割程度 を減員した。)
- 4 派遣労働者 (派遣労働者の 割程度 を減員した。)
- 5 業務請負業者の社員 (業務請負業者の社員の 割程度 を減員した。)

ワークシェアリングについてお尋ねします。

問4. ワークシェアリング*という言葉をご存じですか。(○は1つ) ※1ページ参照願います。

- 1 言葉も言葉の意味も知っていた。
- 2 言葉は聞いたことがあるが意味は知らなかった。
- 3 言葉も言葉の意味も知らなかった。

問5. 現下の厳しい経済情勢に伴い、貴事業所では緊急対応型ワークシェアリングを実施していますか。(○は1つ)

- 1 すでに実施している。
- 2 今後実施する考えである。
- 3 今後実施するかはわからないが、検討したい。
- 4 実施は考えていない。
- 5 わからない。

問6. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。具体的にどのような方法を導入(又は検討)していますか。(複数回答可)

- 1 一時帰休
- 2 出勤日の削減
- 3 所定労働時間の削減
- 4 残業の抑制
- 5 年次有給休暇等休暇の活用
- 6 昇給停止や減給
- 7 ボーナスの削減
- 8 その他 ()

問7. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。緊急対応型ワークシェアリングを実施するための条件について、どのように考えていますか。(複数回答可)

- 1 従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること。
- 2 現在の従業員数を維持することについての事前の合意があれば実施できる。
- 3 業績が回復したときに、短縮した所定内労働時間等を元に戻すことの事前の合意があれば実施できる。
- 4 従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる。
- 5 所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等について合意できれば実施できる。
- 6 所定内労働時間短縮相当分の半分程度まで賃金の減少等について合意できれば実施できる。
- 7 所定内労働時間短縮に伴う賃金減少への公的支援があれば実施できる。
- 8 自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる。
- 9 その他 ()

問8. 問5で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施するかはわからないが、検討したい。」と答えた方にのみお尋ねします。緊急対応型ワークシェアリング実施によるメリット、デメリットについて、どのように考えていますか。(複数回答可)

【メリット】

- 1 雇用の確保という企業としての社会的責任が果たせる。
- 2 有能な人材の確保や流出の防止につながる。
- 3 従業員の士気が向上する。
- 4 生産性が向上する。
- 5 人件費が低下する。
- 6 会社のイメージアップにつながる。
- 7 その他 ()

【デメリット】

- 1 従業員の士気が低下する。
- 2 生産性が低下する。
- 3 変化に対応する組織の柔軟さが低下する。
- 4 責任の所在が曖昧になる。
- 5 有能な人材の流出につながる。
- 6 引継など職員の負担が増える。
- 7 その他 ()

問9. 問5で「4 実施は考えていない。」と答えた方にのみにお尋ねします。実施しない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 経営状態から見て実施する必要がない。
- 2 経営は苦しいが何とか現在のままでこの危機を乗り切ることができる。
- 3 従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、一律に所定内労働時間の短縮等を実施できない。
- 4 賃金の減少なしに現実には困難だが、そのことについて従業員、組合の合意を得ることは困難。
- 5 業績が回復した時点で所定内労働時間を延長することに従業員、組合が反発する。
- 6 一時的な所定内労働時間の短縮、賃金削減でも従業員の生活が不安定になる。
- 7 人事・労務管理が煩雑になる。
- 8 関係会社、取引先の理解を得ることが困難。
- 9 その他 ()

問10. 貴事業所では、多様就業対応型ワークシェアリングについて実施していますか。

(○は1つ)

- 1 すでに実施している。
- 2 今後実施する考えである。
- 3 今後実施するかはわからないが、検討したい。
- 4 実施は考えていない。
- 5 わからない。

問 11. 問 10 で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施する
かはわからないが、検討したい。」と答えた方にお尋ねします。具体的にどのような方法
を導入（又は検討）していますか。（複数回答可）

- 1 短時間勤務
- 2 短日勤務
- 3 フレックスタイム
- 4 就業時間の繰上げ・繰下げ（所定内労働時間は他の労働者と同じ）
- 5 在宅勤務
- 6 残業の抑制
- 7 年次有給休暇等休暇の活用
- 8 パートタイム労働者の均等待遇（他の労働者と労働条件が同じで労働時間だけが短い）
- 9 ジョブシェアリング（例：1人分の仕事を2人で分担）
- 10 その他（)

問 12. 問 10 で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施する
かはわからないが、検討したい。」と答えた方にお尋ねします。多様就業対応型ワーク
シェアリングを実施するための条件について、どのように考えていますか。（複数回答可）

- 1 従業員や労働組合と所定内労働時間が短縮となる期間、賃金等について事前に合意すること。
- 2 従業員一律ではなく、希望する従業員に限定すれば実施できる。
- 3 業務一律ではなく、職種を限定すれば実施できる。
- 4 所定内労働時間短縮相当分の賃金の減少等について合意できれば実施できる。
- 5 教育訓練や賃金、評価など人事・労務管理の方法が整備されていれば実施できる。
- 6 労働者の雇用や雇用を維持するコストについて公的支援があれば実施できる。
- 7 自社単独ではなく、地域・業界全体で対応するのであれば実施できる。
- 8 その他（)

問 13. 問 10 で「1 すでに実施している。」「2 今後実施する考えである。」「3 今後実施する
かはわからないが、検討したい。」と答えた方にお尋ねします。多様就業対応型ワーク
シェアリング実施によるメリット、デメリットについて、どのように考えていますか。
（複数回答可）

【メリット】

- 1 雇用の確保、仕事と生活の調和という企業としての社会的責任が果たせる。
- 2 有能な人材の確保や流出の防止につながる。
- 3 従業員の士気が向上する。
- 4 生産性が向上する。
- 5 人件費が低下する。
- 6 会社のイメージアップにつながる。
- 7 その他（)

【デメリット】

- 1 従業員の士気が低下する。
- 2 生産性が低下する。
- 3 変化に対応する組織の柔軟さが低下する。
- 4 責任の所在が曖昧になる。
- 5 人件費が上昇する。
- 6 引継など職員の負担が増える。
- 7 その他（)

問 14. 問 10 で「4 実施は考えていない。」と答えた方にのみにお尋ねします。実施しない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 従業員それぞれに業務内容や繁閑の差があり、仕事の配分が難しい。
- 2 仕事量の変化に対応できない。
- 3 人事・労務管理が煩雑になる。
- 4 関係会社、取引先の理解を得ることが困難。
- 5 従業員が希望していない。
- 6 その他 ()

貴事業所の今後についてお尋ねします。

問 15. 今後の経営見通しについてお尋ねします。(〇は1つ)

- 1 今後しばらくは非常に厳しい状況が続くと考えている。
- 2 今後も何とかやっていける状態が続くと考えている。
- 3 今後は、経営状態は回復傾向で推移すると考えている。
- 4 今後も2～3年前と同程度にそれほど落ちこまないと考えている。
- 5 今後も経営状態は良い方向で推移すると考えている。
- 6 その他 ()

問 16. 貴事業所では雇用調整助成金または中小企業緊急雇用安定助成金の活用による雇用の維持を検討されていますか。(〇は1つ)

- 1 既に活用している。
- 2 今後活用を検討している。
- 3 活用は考えていない。
- 4 わからない。

問 17. 貴事業所の今後の雇用見込についてお尋ねします。(〇は1つ)

- 1 今後は、現在の雇用状況を維持する考えである。
- 2 現在の労働者をさらに減員しなければならない。
- 3 今後は、労働者を増員する考えである。
- 4 わからない。
- 5 その他 ()

問 18. 貴事業所の今後の雇用形態についてお尋ねします。(〇は1つ)

- 1 直接雇用者(常用労働者やパートタイマー等)と間接雇用者(派遣労働者や業務請負業者の社員等)の割合は現在とほぼ同程度の雇用形態にする考えである。
- 2 今後は、常用労働者主体の雇用形態にしていく考えである。
- 3 今後は、パートタイマー等を含めて直接雇用主体としていく考えである。
- 4 今後は、間接雇用者を主体の雇用形態としていく考えである。
- 5 わからない。
- 6 その他 ()

ご協力ありがとうございました。

【ワークシェアリングに関するアンケート調査回答票 (No. 1)】

※ご回答は、平成21年7月31日現在で、ご記入をお願いします。

◆任意記入(今回の調査に関する問い合わせなどに活用します)

住 所	
事業所名称	
連絡先電話	
担当者職・氏名	

◆必須記入(必ずご記入をお願いします)

①貴事業所の所在地

所在地		市・町・村	(○で囲む)
-----	--	-------	--------

②貴事業所の業種(該当する業種に、○をつけてください。)

製造業	食料品・たばこ		農業・林業・漁業		
	繊維・衣服		鉱業・採石業・砂利採取業		
	木材・家具		建設業		
	パルプ・紙加工品		電気・ガス・水道業		
	印刷・出版		通信・放送		
	化学・ゴム・プラスチック		運輸業・郵便業		
	窯業・土業		卸小売業	卸売業	
	鉄鋼・非鉄			小売業	
	金属製品		金融・保険業		
	はん用・生産用・業務用機械器具		サービス業	不動産・物品賃貸	
	電子部品・デバイス・電子回路			学術研究・専門サービス	
	電気機械器具・情報通信機械器具			宿泊・飲食サービス	
	輸送用機械器具			生活関連サービス・娯楽	
	その他			医療・福祉	
				教育・学習支援	
		その他			
		その他			

③貴事業所の全労働者数(該当する人数に○印、および人員内訳を記入してください。)

29人以下	
30~99人	
100~299人	
300~499人	
500~999人	
1,000人以上	

人員内訳	男性	女性	計
常用労働者			
臨時労働者			
パートタイマー			
派遣労働者			
業務請負業者の社員			
合 計			

④貴事業所の労働者の職種別内訳

区 分	男性	女性	計
事 務			
販売・サービス			
専門・技術			
技能・労務			
その他			
合 計			

(裏面につづく)

【ワークシェアリングに関するアンケート調査回答票 (No. 2)】

問 1	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 (その他の場合のコメント :)	
問 2	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5	
問 3	1 (割程度) ・ 2 (割程度) ・ 3 (割程度) ・ 4 (割程度) ・ 5 (割程度)	
問 4	1 ・ 2 ・ 3	
問 5	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5	
問 6	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8 (その他の場合のコメント :)	
問 7	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8 ・ 9 (その他の場合のコメント :)	
問 8	メリット	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 (その他の場合のコメント :)
	デメリット	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 (その他の場合のコメント :)
問 9	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8 ・ 9 (その他の場合のコメント :)	
問 10	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5	
問 11	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8 ・ 9 ・ 10 (その他の場合のコメント :)	
問 12	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 ・ 8 (その他の場合のコメント :)	
問 13	メリット	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 (その他の場合のコメント :)
	デメリット	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 ・ 7 (その他の場合のコメント :)
問 14	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 (その他の場合のコメント :)	
問 15	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 (その他の場合のコメント :)	
問 16	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4	
問 17	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 (その他の場合のコメント :)	
問 18	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 ・ 6 (その他の場合のコメント :)	

ご協力ありがとうございました。

ワークシェアリングに関するアンケート調査報告書

平成 21 年 12 月発行

福島県商工労働部雇用労政課

〒960-8670 福島市杉妻町2-16

電話(024)521-7289 F A X (024)521-7931

メールアドレス koyourousei@pref.fukushima.jp

※この調査・集計・報告書作成にあたっては、福島県緊急雇用創出基金事業の一環として、「財団法人福島経済研究所」に委託して実施しました。