

アライアンス法人向けアンケート 実態調査結果報告

2025年5月

ソフトバンク株式会社
CSR本部
ショートタイムワーク事務局

アンケート概要

目的	ショートタイムワークの実態およびその有効性や実施課題についてを明らかにすることで、ショートタイムワーク導入を検討している自治体・事業者の参考情報となること、ショートタイムワークの推進を通じて多様な人々の社会参加に貢献すること
方法	Googleアンケートフォームによる
対象	アライアンス登録企業（実施/賛同）
実施時期	2025年1月23日（木）～2月25日（火）
有効回答数	18社

主なサマリ

1. 全体満足度

ショートタイムワークの満足度は高く、8割以上の企業が継続を予定している。

2. ショートタイムワークの導入効果

ショートタイムワークは生産性や従業員満足度の向上に寄与しており、特に障がい者や育児中の方を雇用している企業ではその効果が明確に表れている。

3. 雇用形態と職務内容の多様化

- a. 障がい者を雇用している企業では、雇用形態がアルバイトに集中しており、特定の職務内容に限られる傾向がある。
- b. 育児中、及びその他の事情を持つ方を雇用している企業では、雇用形態や職務内容が多様化しており、柔軟な対応が必要であることが示唆されている。

4. 今後求められること

未実施の企業では業務の質や管理、教育体制に課題を感じている。

5. 柔軟な勤務体制の維持

多様な従業員のニーズに対応するためには、ショートタイムワークを継続的に採用し、働きやすい環境を提供することが重要である。

回答属性

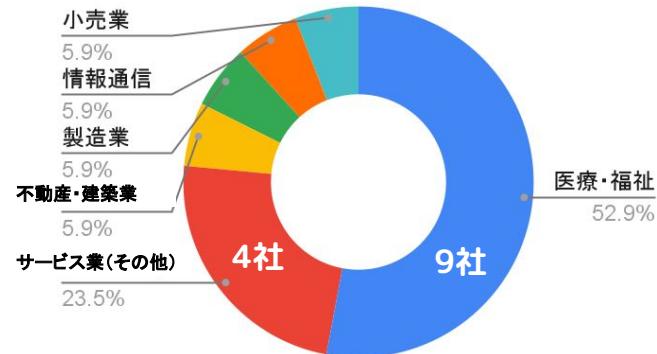
回答属性サマリ

- 回答企業の業種は医療・福祉業（8社）、製造業（2社）、情報通信業（1社）、サービス業（その他）（3社）など多岐にわたる。
- 設立時期は5年未満から10年以上と幅広いが、10年以上の企業が10社。
- 従業員数は1-5人の小規模企業（5社）から301-500人の大企業（1社）まで様々だが、多くは6-50人の中小企業（8社）。

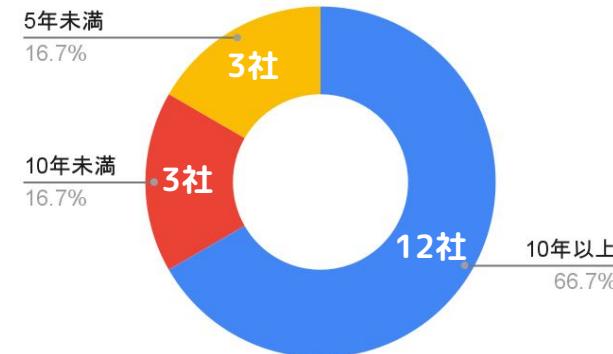
回答者属性（全体） 1/2

N=18社

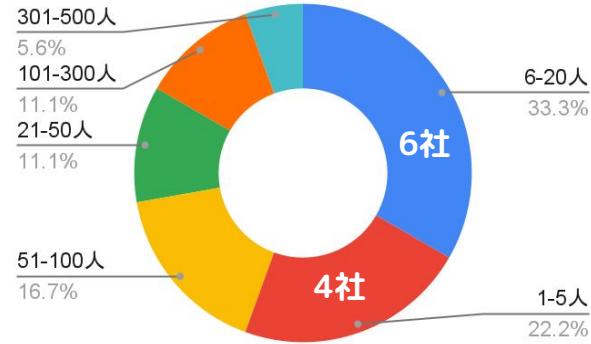
業種



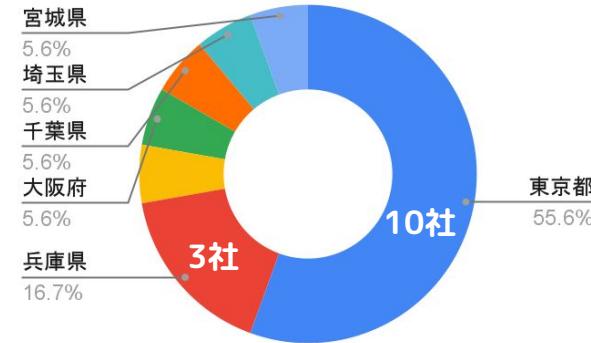
設立時期



従業員数



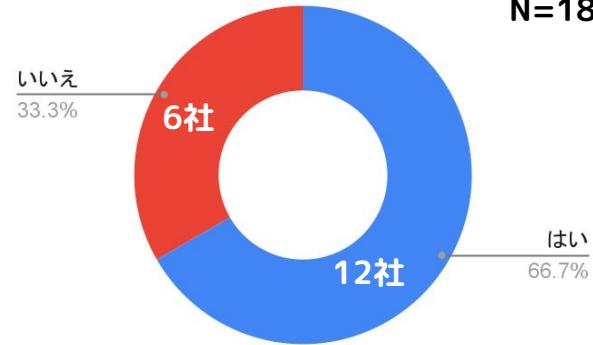
本社所在地



回答者属性（全体） 2/2

実施状況

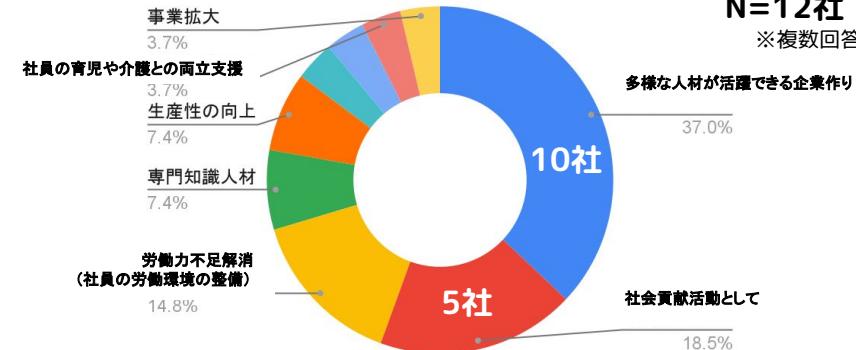
N=18社



実施目的

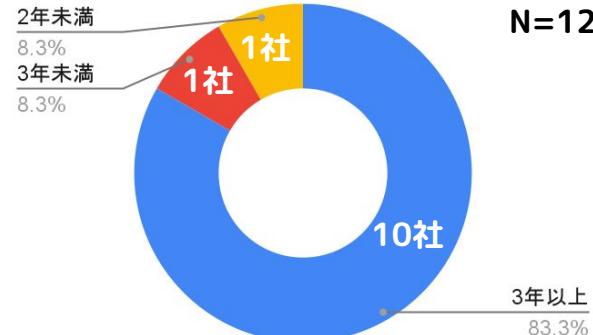
N=12社

※複数回答あり



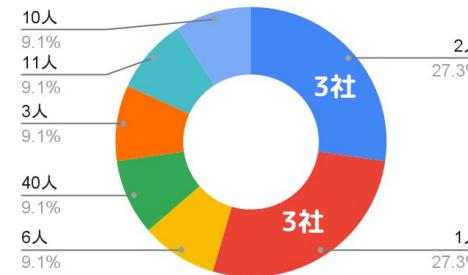
実施時期

N=12社

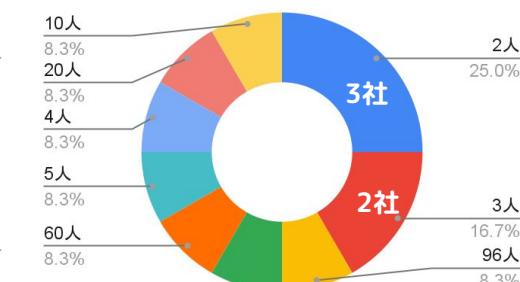


雇用人数

<現在>



<累計> N=12社



ショートタイムワークの雇用状況

ショートタイムワーク雇用状況サマリ

全体：

- 企業のうち、1人～10人程度のショートタイムワーカーを雇用しているのが半数以上（12社中8社）。
- 雇用形態はアルバイトや契約社員が中心である。
- 職務内容は事務・オフィスワークが最多（12社中11社）。

障がい者雇用企業：

- 週当たりの勤務日数は平均2-5日、1日あたりの勤務時間は平均2-6時間以上。
- 多くの企業が複数の障がい者を雇用しており、6社中5社が2人以上の障がい者を雇用。

育児／介護中の方を雇用している企業：

- 雇用形態は正社員、派遣社員、アルバイトなど多様（4社中3社）。
- 職務内容は事務・オフィスワーク（4社中4社）。

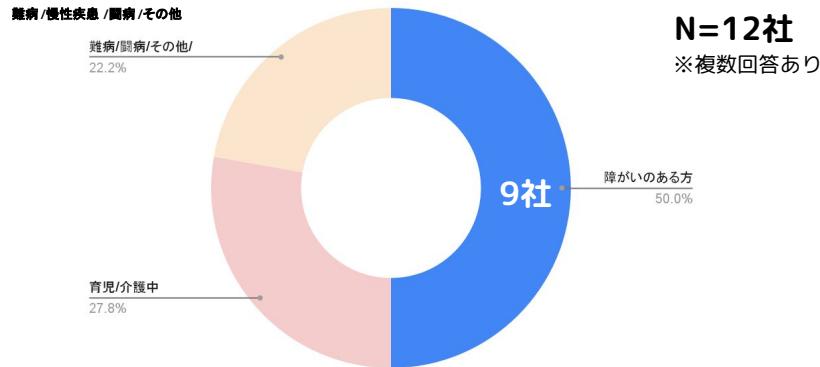
難病者その他を雇用している企業：

- 週当たりの勤務日数は1-3日、1日あたりの勤務時間は1-2時間と短時間が多い。
- 雇用形態はアルバイトが主流で、職務内容は事務・オフィスワークが主体（3社中3社）。

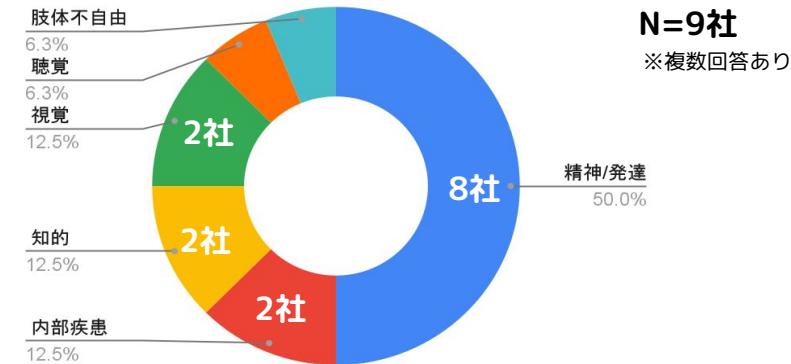
障がい者※雇用状況 (1/2)

※障害者手帳保持者

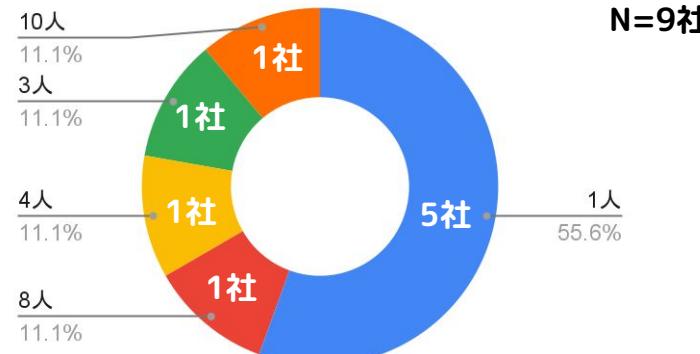
障がい者の雇用状況



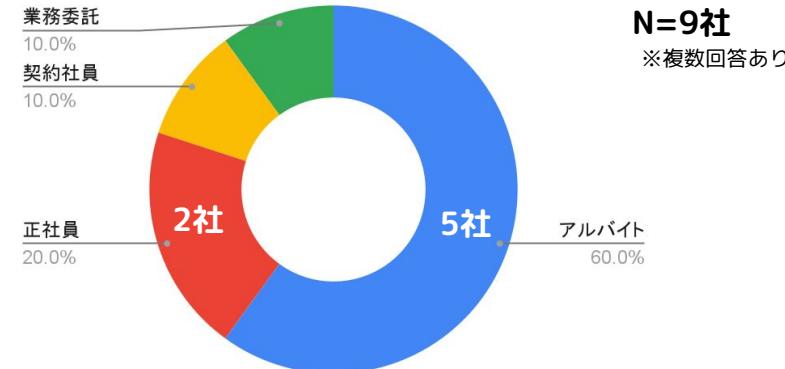
障がい種別



雇用人数



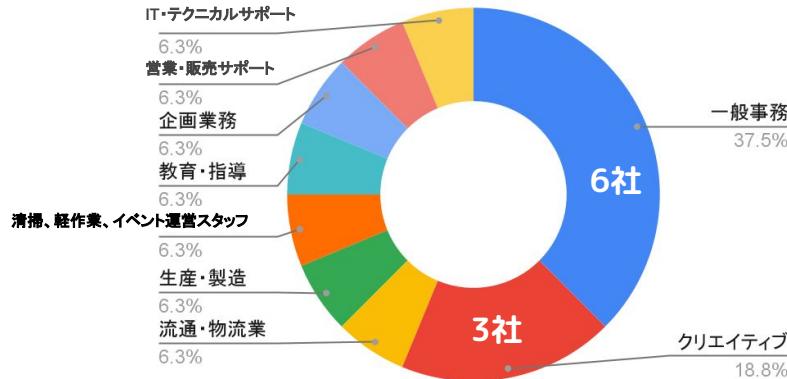
雇用形態



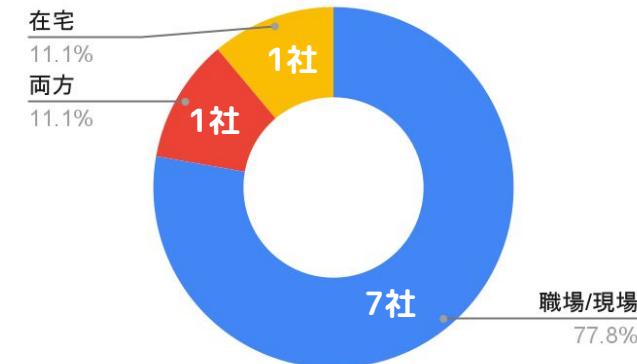
障がい者雇用状況 (2/2)

N=9社

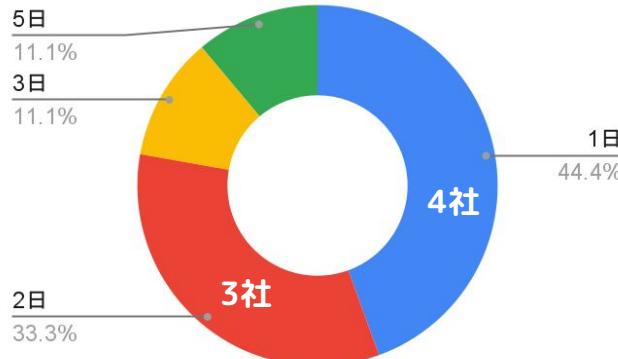
職務内容



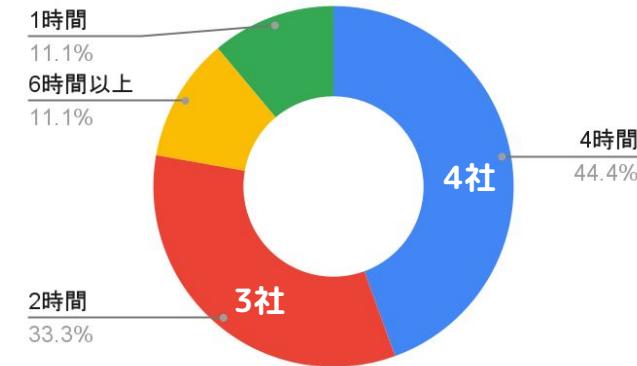
勤務場所



勤務日数

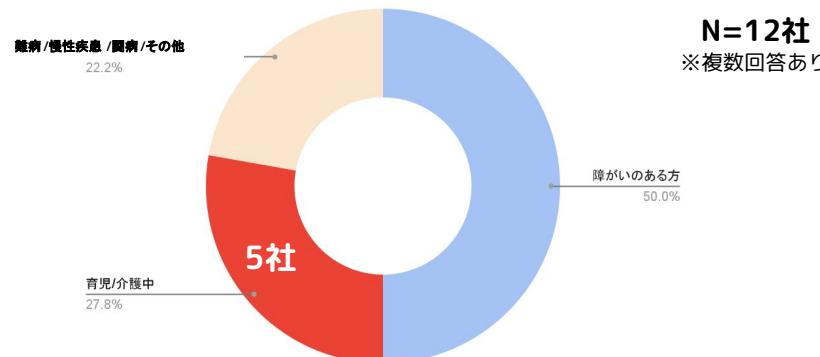


勤務時間

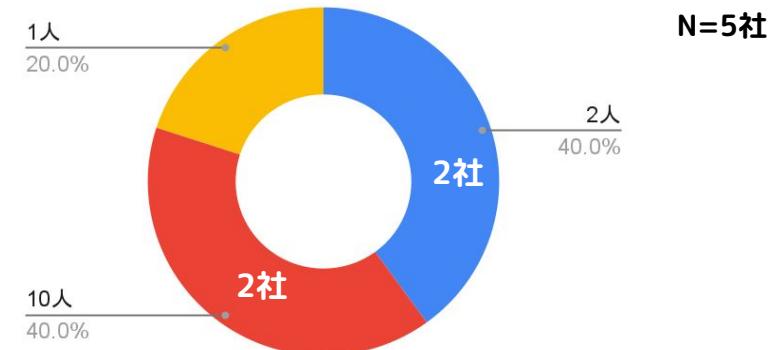


育児/介護中雇用状況（1/2）

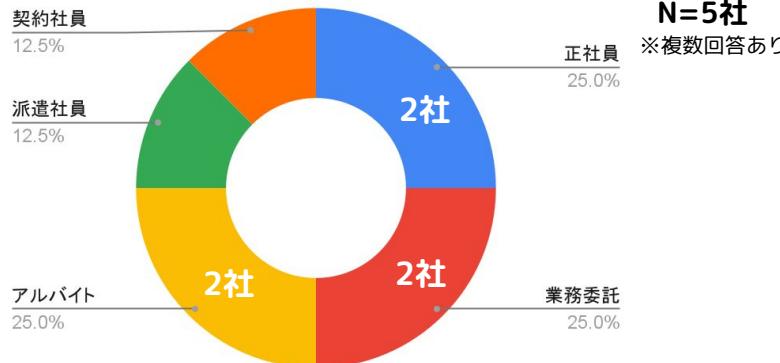
育児育児中の雇用状況



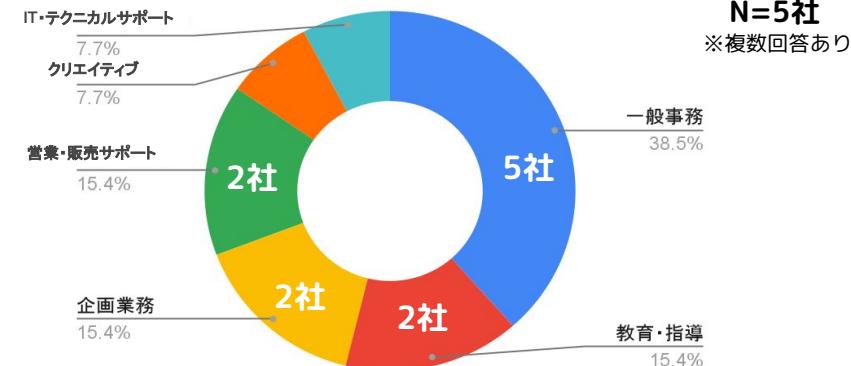
雇用人数



雇用形態



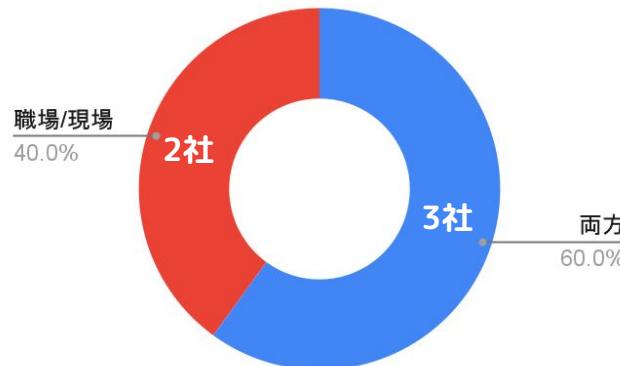
職務内容



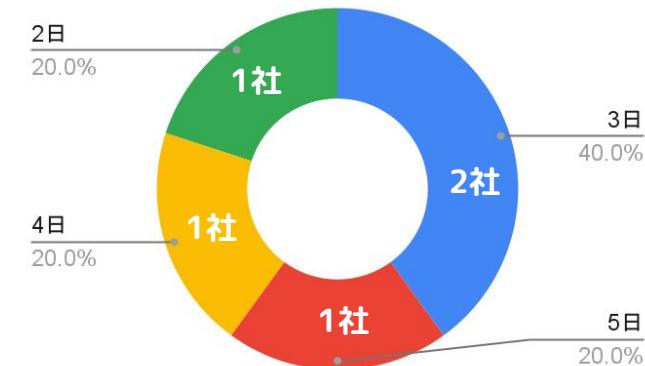
育児/介護中雇用状況 (2/2)

N=5社

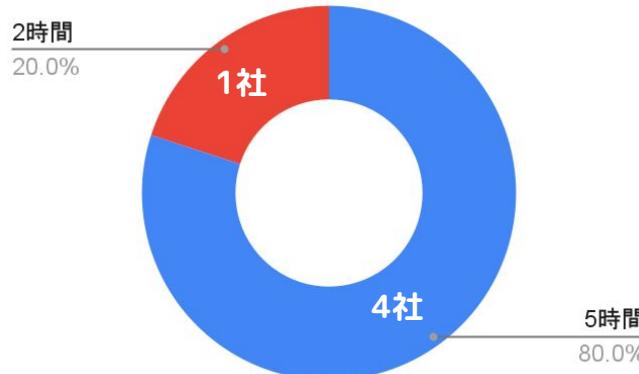
職務場所



勤務日数

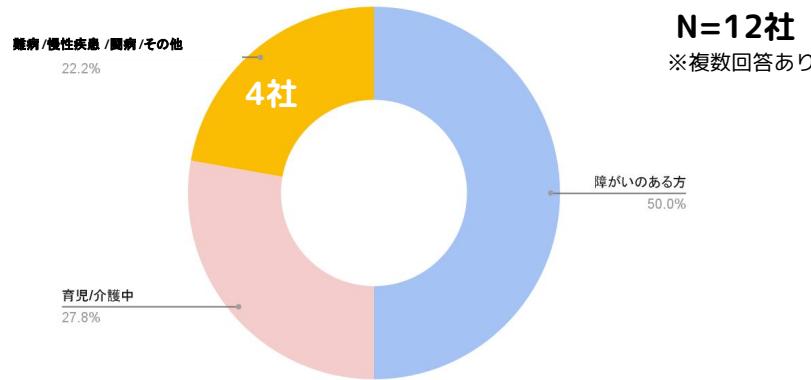


勤務時間

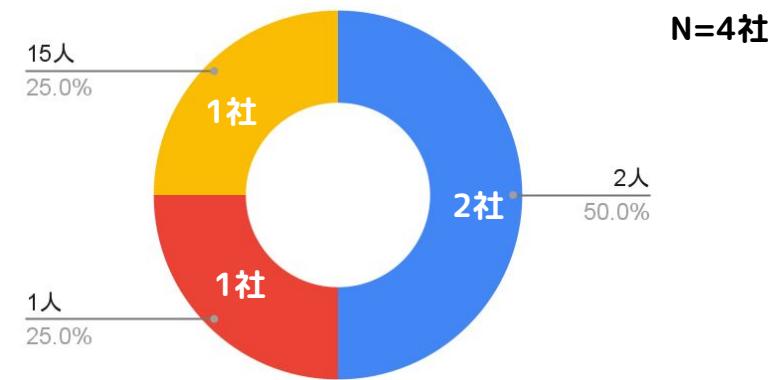


難病・慢性疾患・闘病中その他雇用状況（1/2）

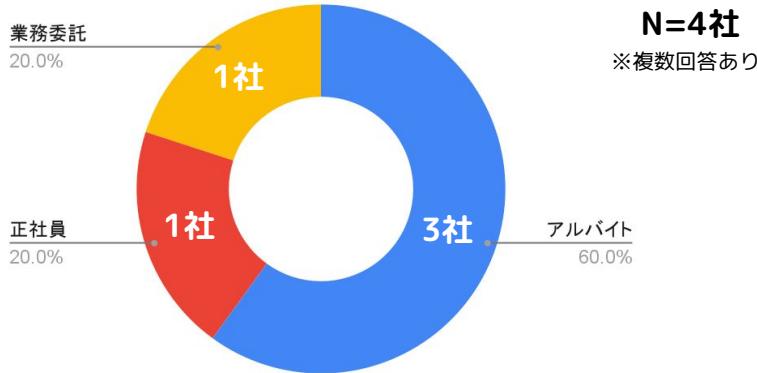
雇用状況



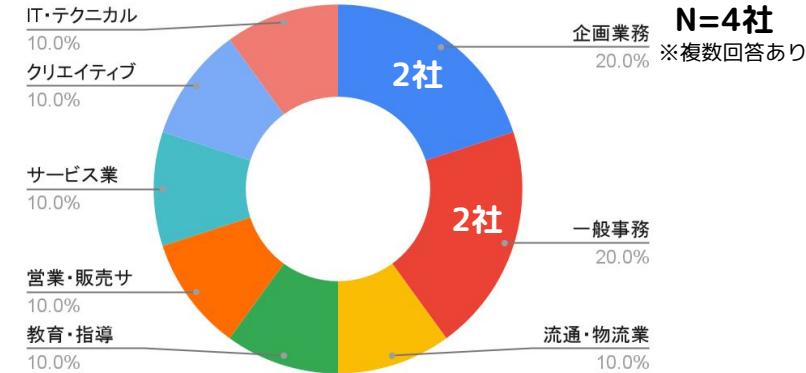
雇用人数



雇用形態



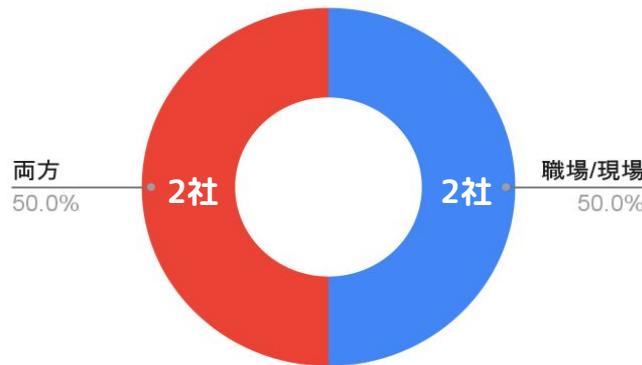
職務内容



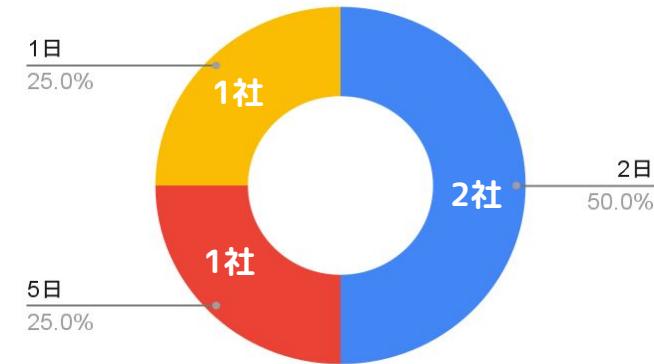
難病・慢性疾患・闘病中その他雇用状況（2/2）

N=4社

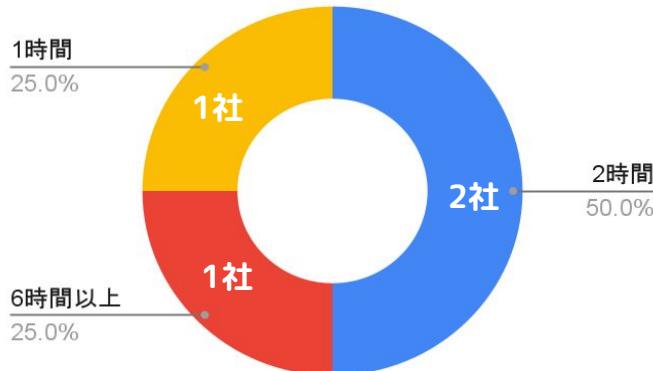
勤務場所



勤務日数



勤務時間



ショートタイムワークに対する評価

ショートタイムワークに対する評価サマリ

満足度

- 約83.4%（12社中10社）の企業が「満足」または「とても満足」と回答。

職場の生産性

- 83.3%（12社中10社）が導入後に生産性が「上がった」と回答。

業務負荷

- 約67%（12社中10社）の担当者の業務負荷が「変わらない」と回答。

職場の雰囲気

- チームの一体感、職場内の協力関係が向上したと回答した企業が多数（75%以上）。

導入時の障害

- 約83.3%（12社中10社）の企業が導入時に特に障害を感じなかつたと回答。

継続予定

- 100%（12社）がショートタイムワークの継続を予定している。

継続理由

- 労働者の選択肢が増える、働きやすい環境の提供、社会参加の意欲を支えるなどの理由。

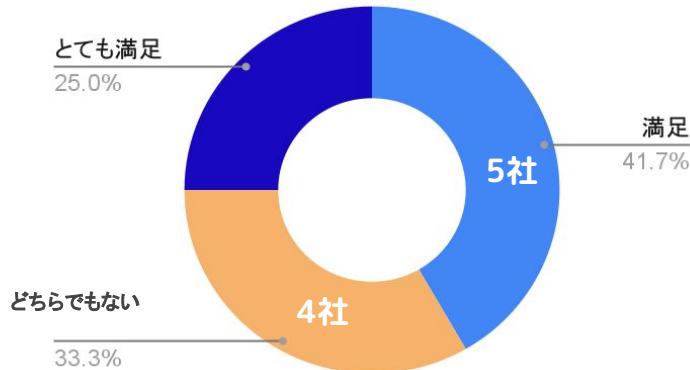
主な課題

- ワーカーへの教育体制やコミュニケーションの取り方に関する障害が一部見受けられるが、その多くは実践と経験の蓄積で解消されている。

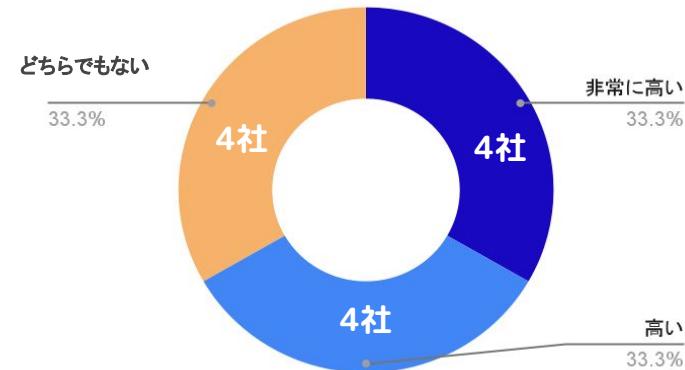
ショートタイムワークについて（全体）（1/3）

N=12社

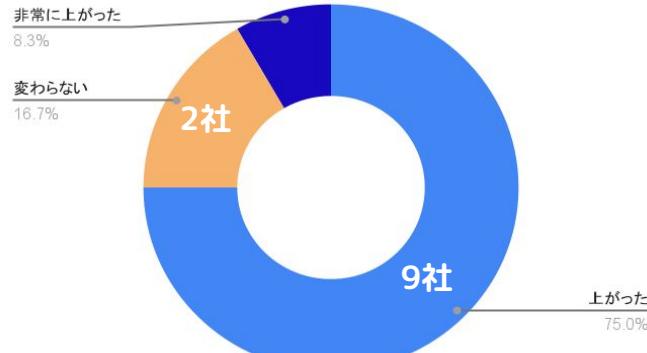
満足度



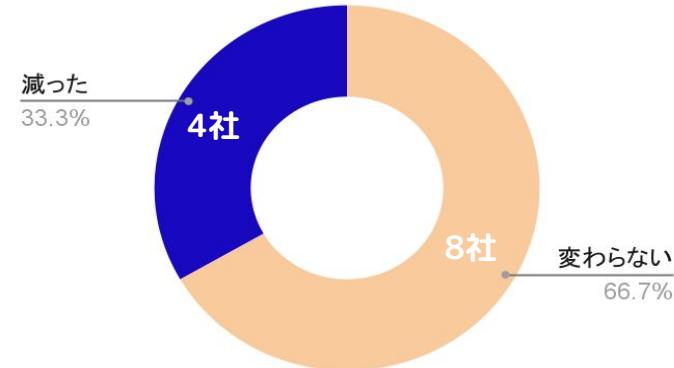
職場内の評価



生産性の変化



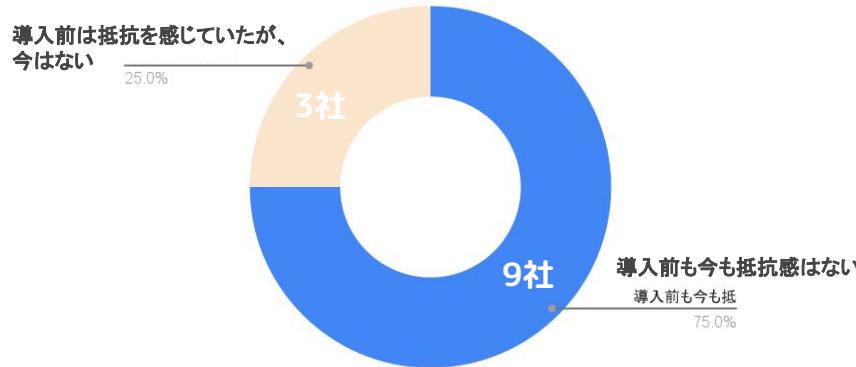
担当者の業務負荷



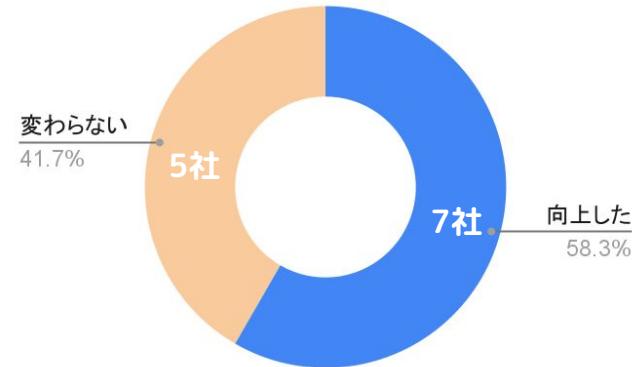
ショートタイムワークについて（全体）（2/3）

N=12社

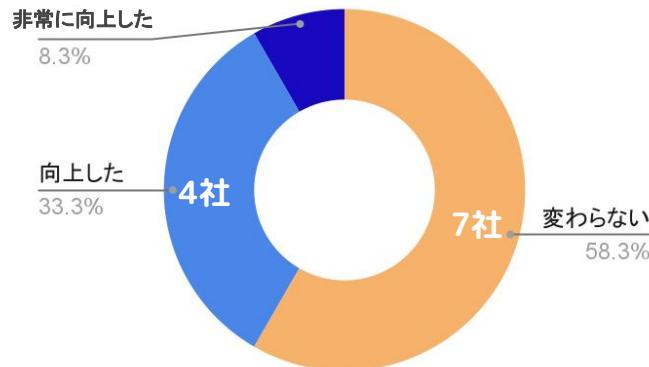
実施前後の気持ちの変化



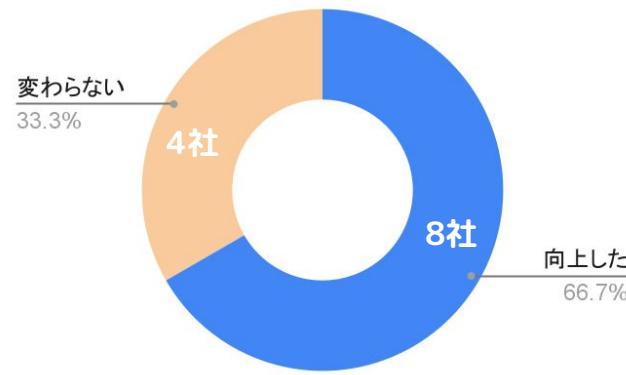
実施後の変化（チームの一体感）



実施後の変化（職場内の雰囲気）



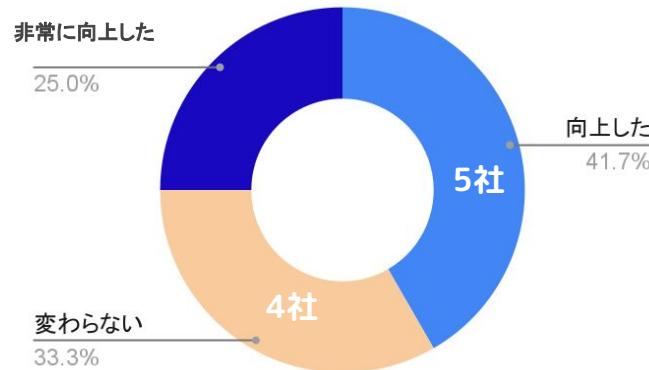
実施後の変化（職場内の活気）



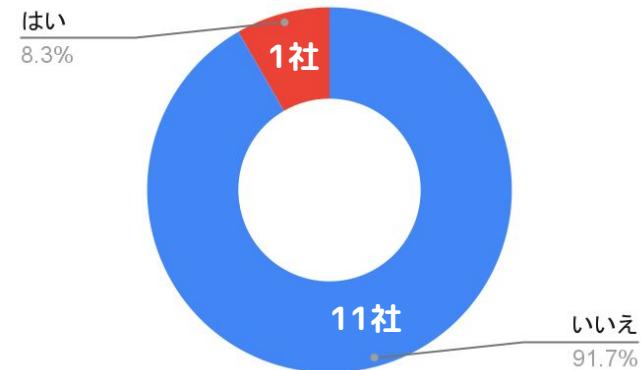
ショートタイムワークについて（全体）（3/3）

N=12社

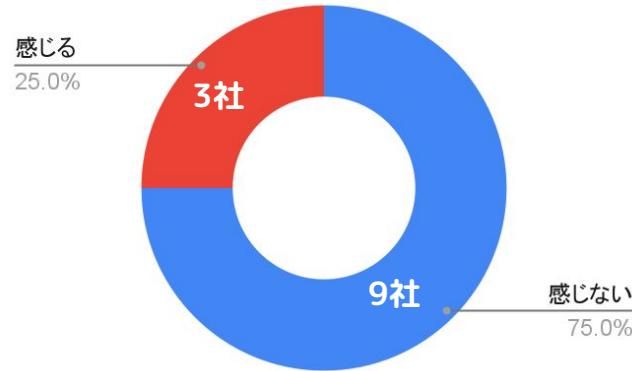
実施後の変化（従業員間の協力関係）



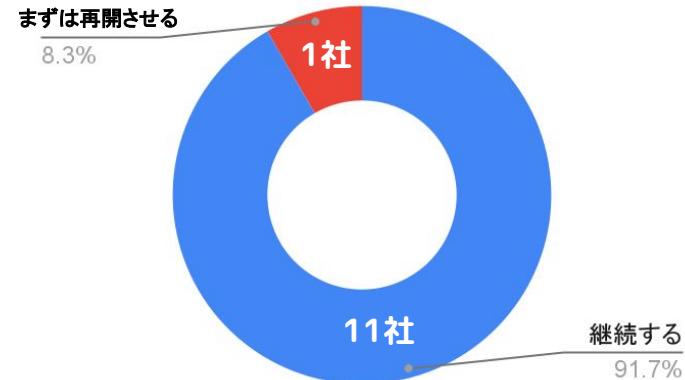
実施の意思決定時の障害



導入後に課題を感じるか



継続予定



未実施法人の検討状況と課題

未実施法人の検討状況と課題サマリ

検討状況：

- ・ 全体の25%（12社中3社）が「現時点では検討していない」、「過去も現在も検討していない」と回答。
- ・ 中長期計画の中で検討中の企業も25%（12社中3社）。

課題：

- ・ 「業務の質や生産性に不安がある」（25%、12社中3社）、「ワーカーの業務管理が難しい」（25%、12社中3社）、「ワーカーへの教育体制が整わない」（25%、12社中3社）との課題が挙げられる。
- ・ その他、「人材募集から雇用手続きまでの運営が負担に感じる」や「ヘッドカウントの上限を超える」といった具体的な運営課題も存在。

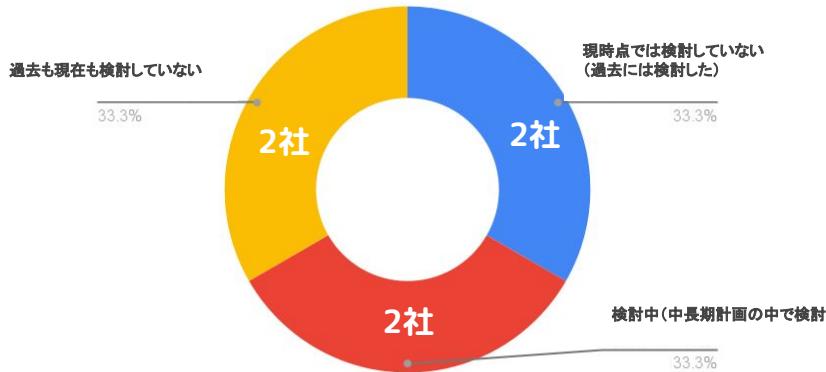
サポートや支援希望：

- ・ 「業務の切り出し支援」（25%、12社中3社）、「教育・研修プログラム」（25%、12社中3社）、「労働時間管理とシフト管理支援」（25%、12社中3社）といった具体的な支援への要望がある。
- ・ 国からのガイドラインやマニュアルの提供を望む声も多数見られる（25%、12社中3社）。

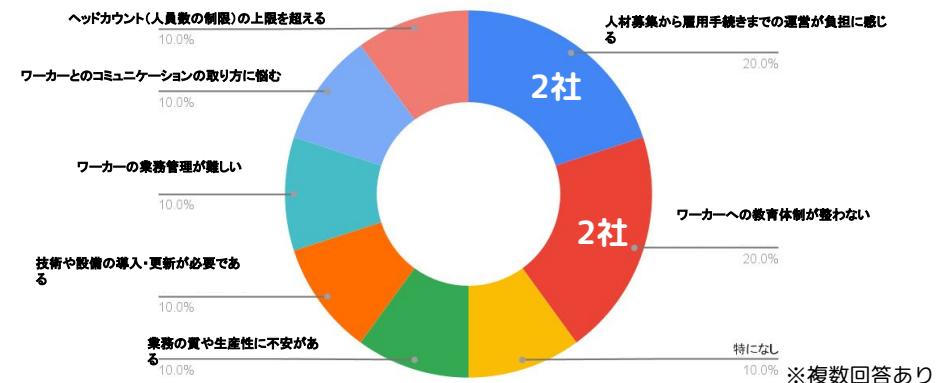
未実施法人の状況と課題

N=6社

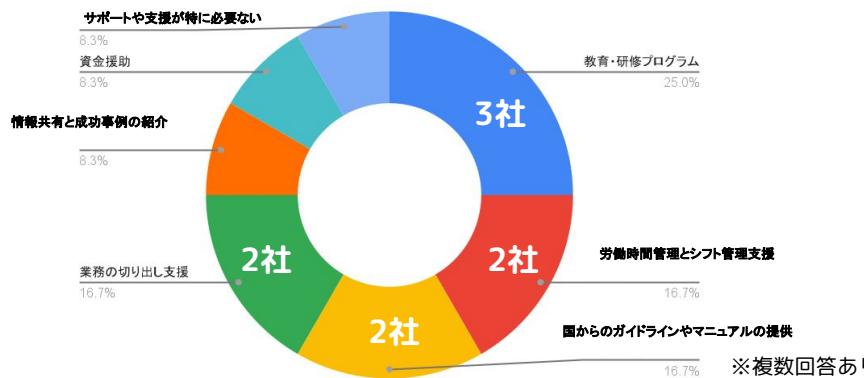
実施の検討状況



検討時の課題



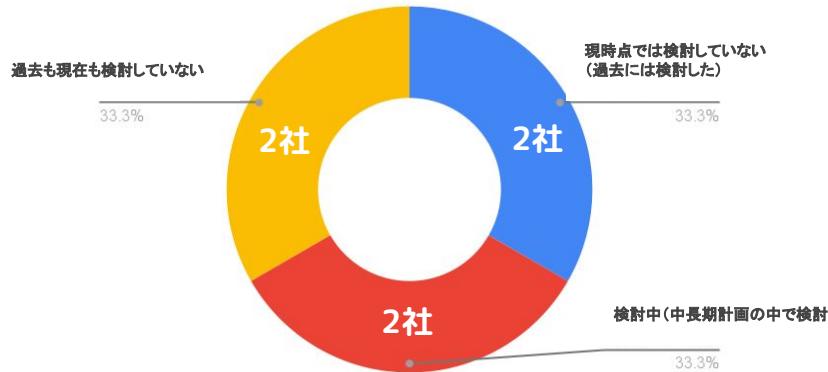
必要なサポート・支援



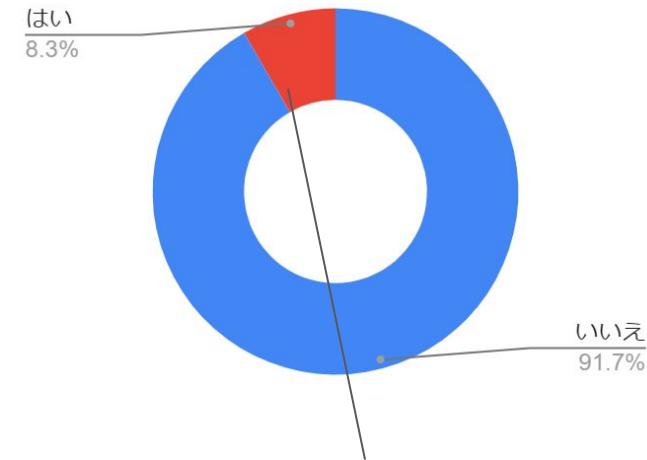
未実施法人の状況と課題

N=6社

実施の検討状況



検討時の課題



必要なサポート・支援

- ・資金援助（補助金や助成金等）（7件）
- ・教育・研修プログラム（ワーカー向け・マネジメント向けの研修提供等）（4件）
- ・業務効率化支援（業務効率化コンサルティングやツールの提供等）（4件）
- ・設備支援（在宅設備の導入サポート等）（3件）
- ・運用支援（導入手続きや規定整備のガイドライン提供等）（3件）
- ・業務の切り出し支援（ワークショップや業務切り出しツールの提供等）（2件）
- ・サポートや支援が特に必要ない（2件）
- ・社内理解促進（理解促進ワークショップやセミナーの提供等）（1件）
- ・導入マニュアルの提供（1件）

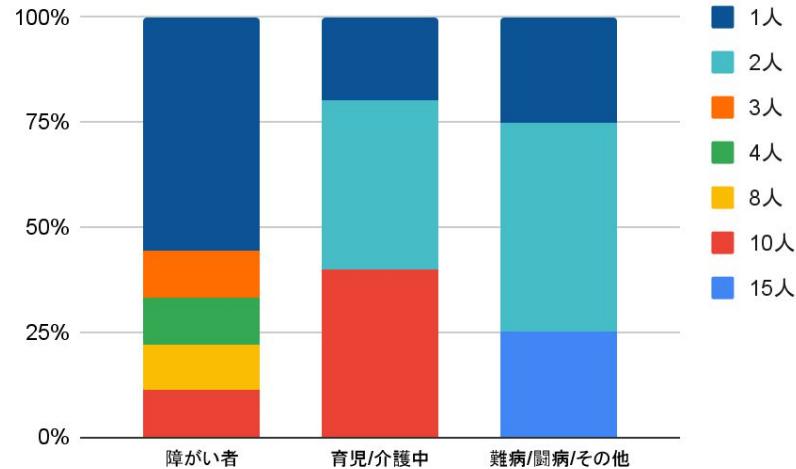
- ・人材募集から雇用手続きまでの運営が負担に感じる（2件）
- ・ワーカーへの教育体制が整わない（2件）
- ・ヘッドカウント（人員数の制限）の上限を超える（1件）
- ・技術や設備の導入・更新が必要である（1件）

傾向 1（屬性別）

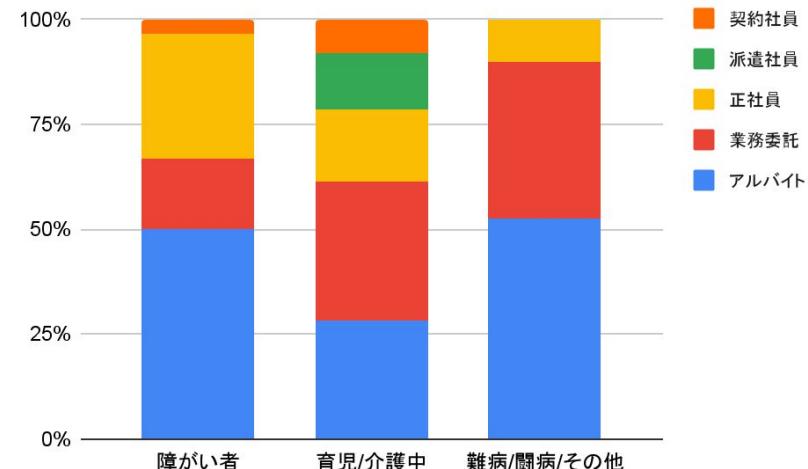
属性別の傾向(1/3)

延べ回答企業数：18社（複数名採用で複数選択回答の場合、均等割りにて計上）

雇用人数



雇用形態



雇用人数

どの属性も「1人」雇用が多い。

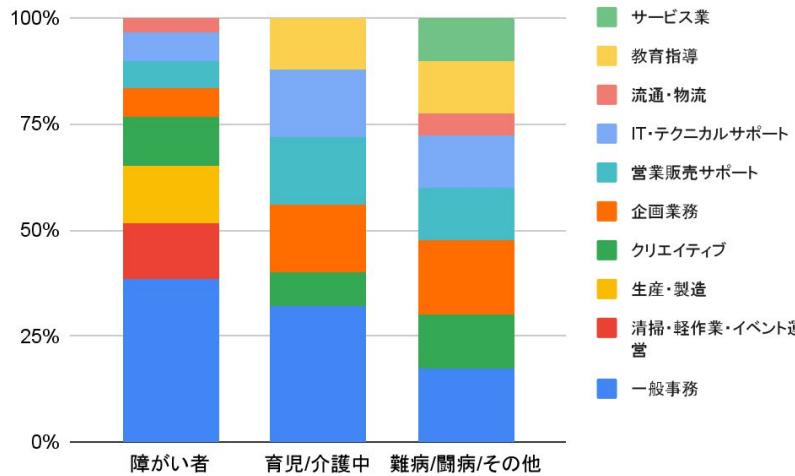
雇用形態

その他の理由で短時間勤務を希望する方を雇用している企業は、主にアルバイトや業務委託の雇用形態が多く見られます。職務内容は事務・オフィスワーク、教育・指導、ITサポートなど幅広く、勤務場所も職場/現場および在宅の両方に対応する傾向があります。また、パラレルワークを希望する場合もあります。

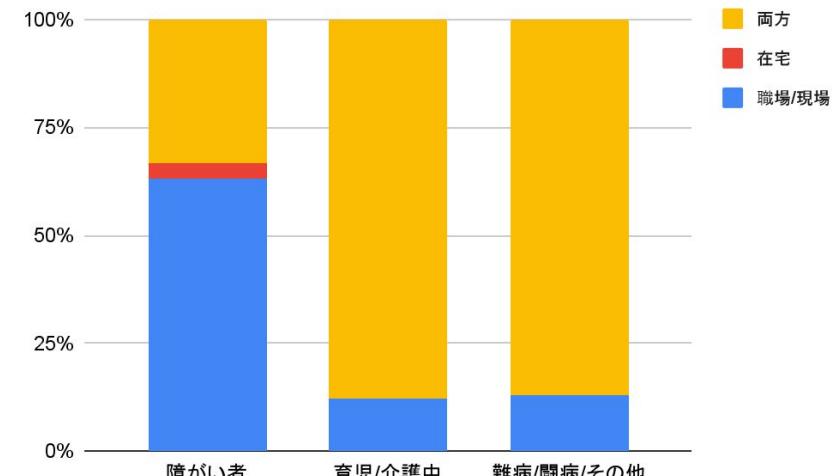
属性別の傾向(2/3)

延べ回答企業数：18社（複数名採用で複数選択回答の場合、均等割りにて計上）

職務内容



勤務場所



職務内容

- ・障がい者を雇用している企業は、主に事務・オフィスワーク、清掃、軽作業、クリエイティブ業務が多いです。
- ・その他の企業は、主に事務・オフィスワーク、教育・指導、ITサポートを中心に行っていることが多いです。

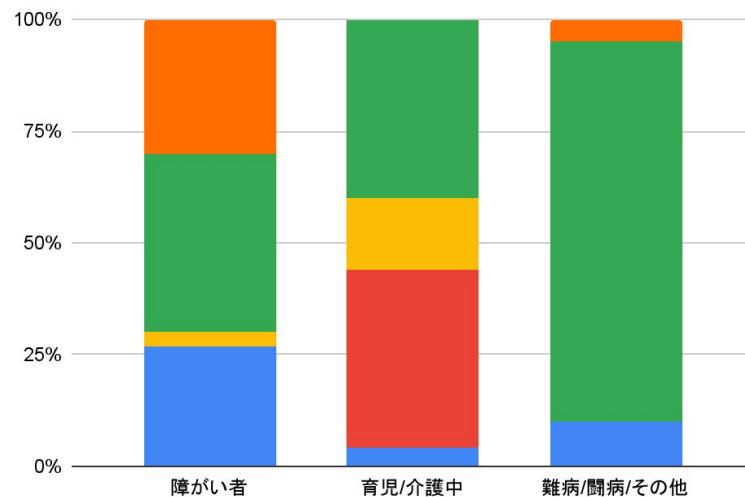
勤務場所

- ・育児中の方を雇用している企業は、職場や現場勤務に加え、在宅勤務の割合も高いです。
- ・その他の企業でも、職場や現場での勤務と在宅勤務の両方が一般的です。

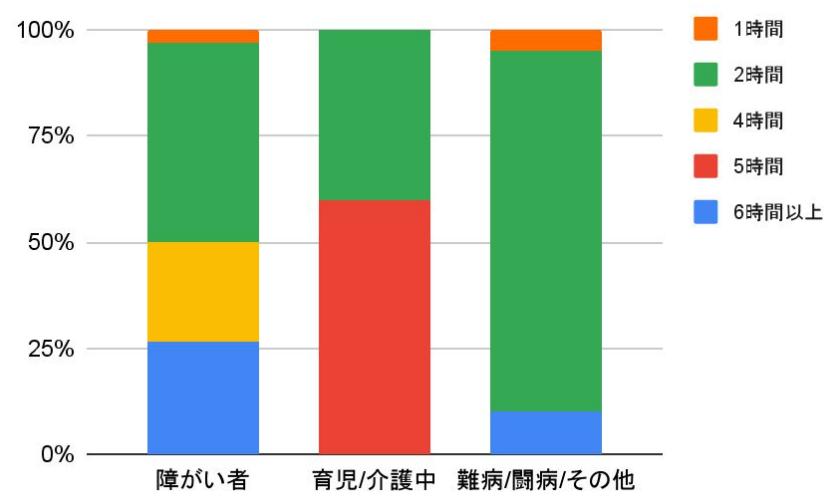
属性別の傾向(3/3)

延べ回答企業数：18社（複数名採用で複数選択回答の場合、均等割りにて計上）

勤務日数



一日あたりの勤務時間



勤務日数

その他の企業では、週1日から2日勤務が多く、一部にパラレルワークをしているケースがあります。

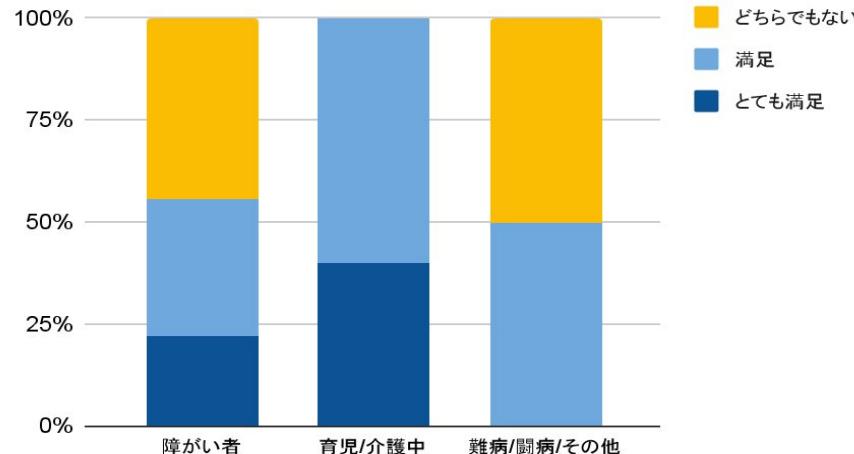
一日あたりの勤務時間

育児の方を雇用している企業は、1日4時間から6時間の勤務が多く、更に短い時間の勤務にも対応しています。

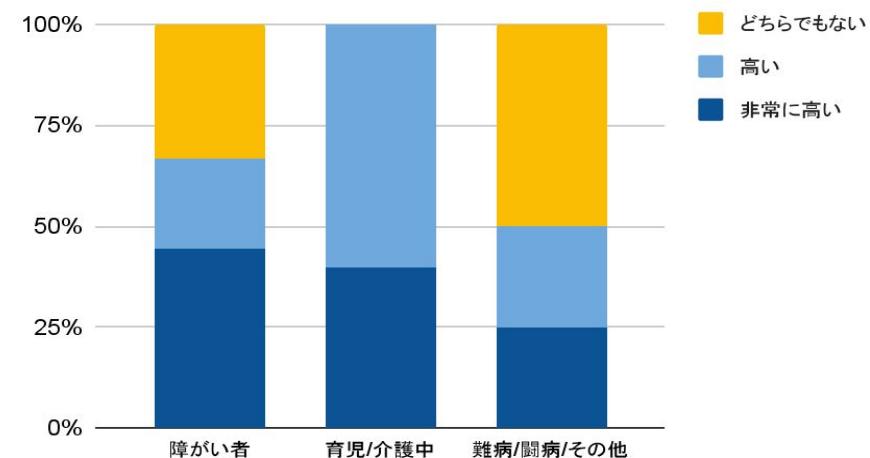
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（1/6）

N=12社

満足度



職場内の評価



満足度

育児の方を雇用している企業は、満足度が高く、とても満足または満足としている企業が多いです。

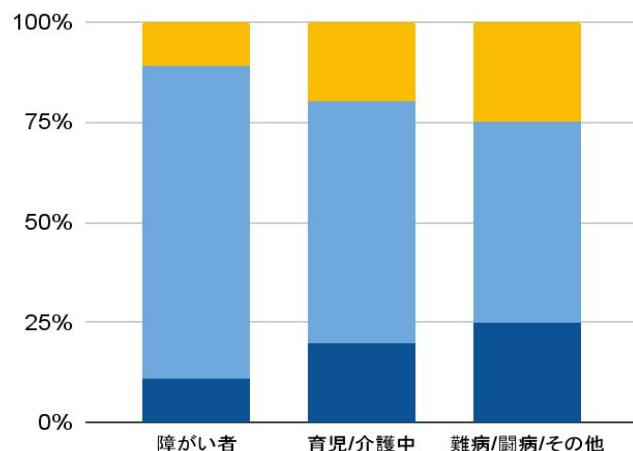
職場内の評価

障がい者を雇用している企業では、職場内の評価が高いまたは非常に高いとする傾向があります。

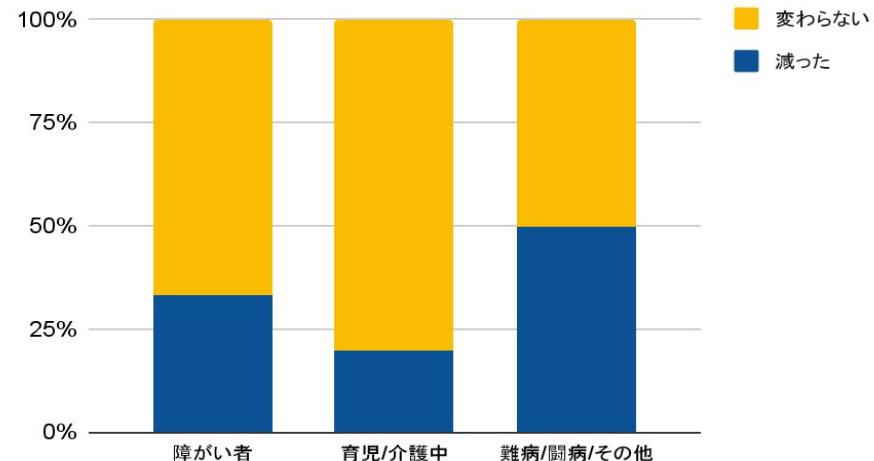
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（2/6）

N=12社

生産性の変化



担当者の業務負荷



生産性の変化

どの属性も生産性が上がったという評価が多く見られます。

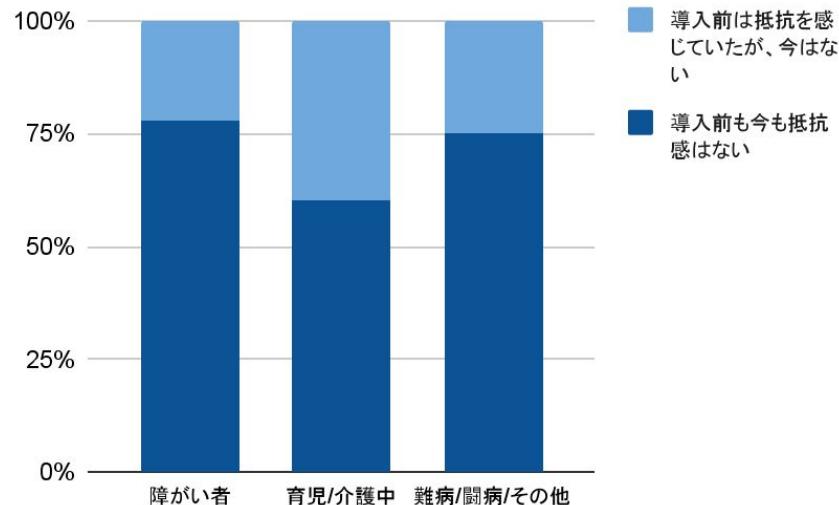
担当者の業務負荷

障がい者を雇用している企業や育児中の肩を雇用している企業では、担当者の業務負荷が「変わらない」と感じる企業が多く、「減った」とする評価もあります。

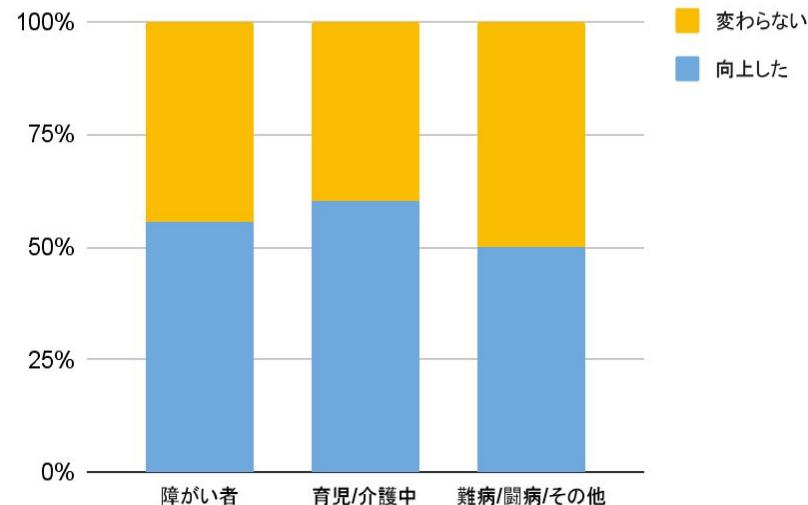
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（3/6）

N=12社

実施前後の気持ちの変化



実施後の変化（チームの一体感）



実施前後の気持ちの変化

どの属性も導入前も抵抗感を感じない人が多くの割合を占めています。

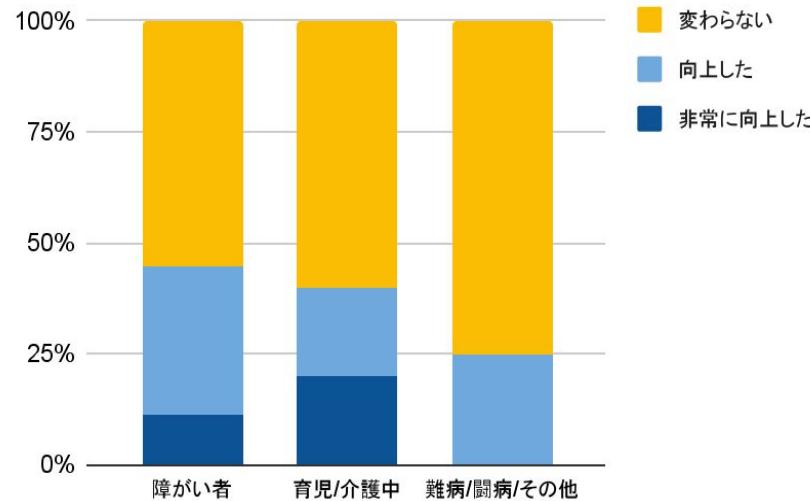
実施後の変化（チームの一体感）

どの属性も半数以上が実施後にチームの一体感が向上したとの回答が多いです。

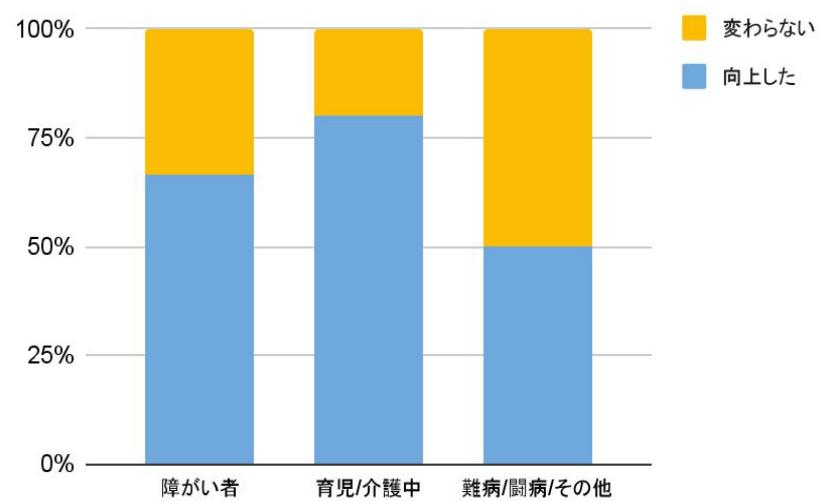
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（4/6）

N=12社

実施後の変化（職場内の雰囲気）



実施後の変化（職場内の活気）



実施後の変化（職場内の雰囲気）

どの属性も職場内の雰囲気が向上したとは限らず、変わらないとの回答も多いです。

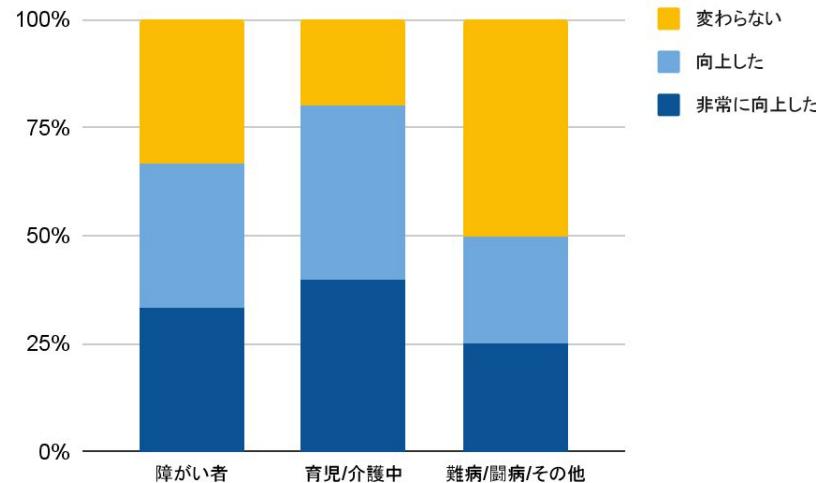
実施後の変化（職場内の活気）

どの属性も職場内の活気が向上したとの回答が多くを占めていますが特に「育児中の方」を雇用している企業はその傾向が強いです。

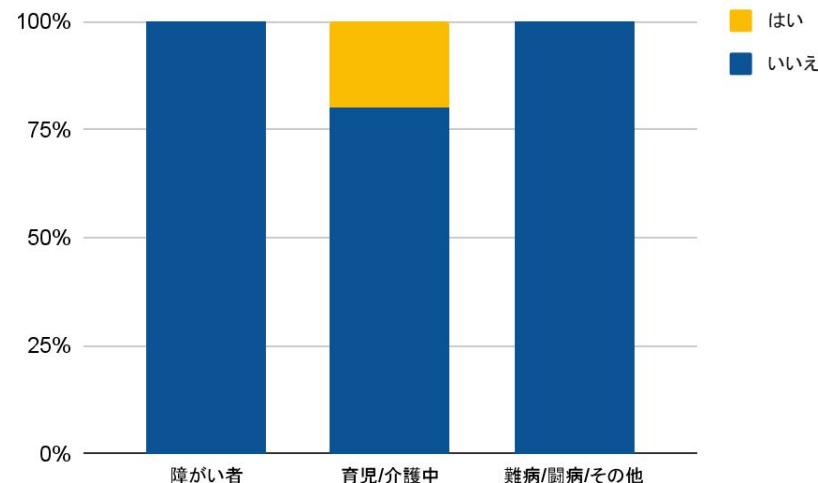
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（5/6）

N=12社

実施後の変化（従業員間の協力関係）



実施の意思決定時の障害



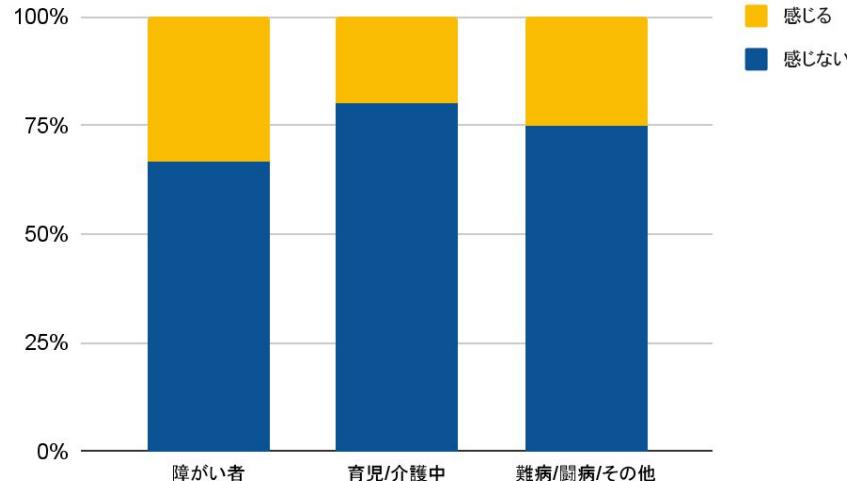
実施後の変化（従業員間の協力関係）

「障がい者」や「育児中の方」を雇用している企業では、従業員間の協力関係が向上したとの回答が多く、特に「育児中の方」を雇用した企業に強い傾向があります。

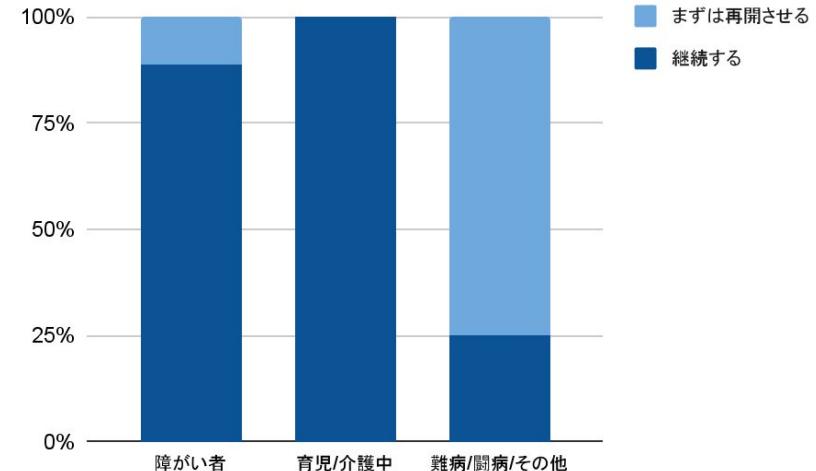
ショートタイムワークそのものについて（属性別）（6/6）

N=12社

導入後に課題を感じるか



継続予定



属性別傾向まとめ

全体として、障がい者および育児中の方を雇用している企業は比較的高い満足度と職場評価を示し、生産性の向上、チームの一体感、職場内の雰囲気や活気の向上を感じています。その他の事情で短時間勤務を希望する方を雇用している企業は、評価や満足度にばらつきが見られ、導入後の課題も感じやすい傾向があります。しかし、いずれの属性でもショートタイムワークの継続を計画している企業が多く、一定の成功と認識されています。各属性で共通する課題として、導入時に社内の理解や賛同を得ることの難しさが挙げられます。

傾向2（グループ別）

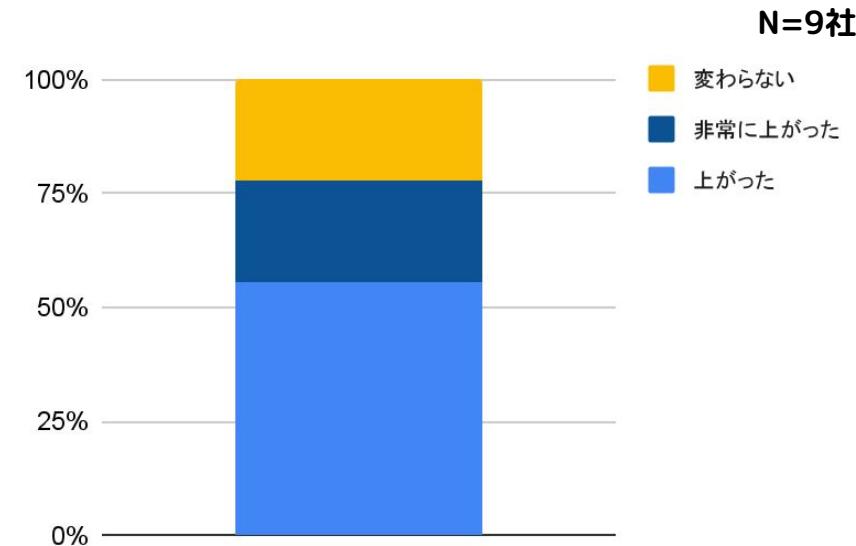
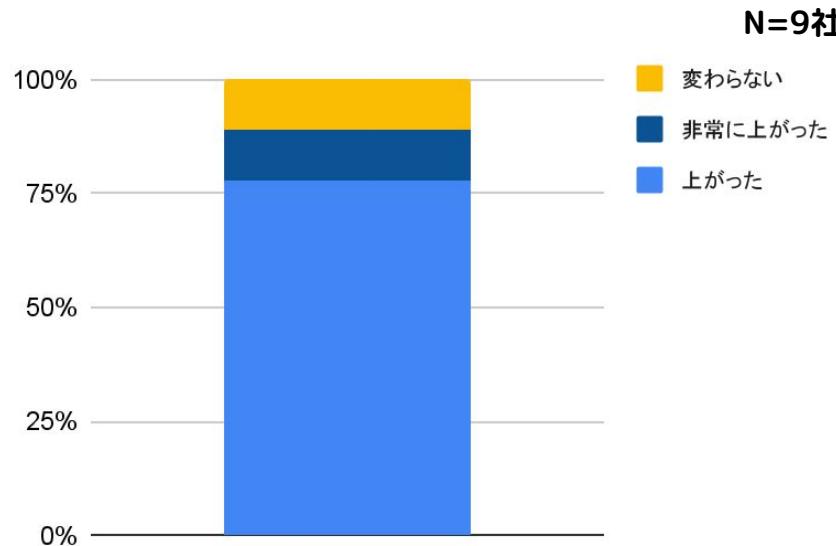
「障がい者※をショートタイムワークとして雇用する企業」と、「それ以外のショートタイムワーカーを雇用している」グループに分け、そこから見える傾向を確認しました。

※障害者手帳保持者

ショートタイムワークによる生産性の変化

障がい者を雇用している企業

育児中、及びその他雇用企業

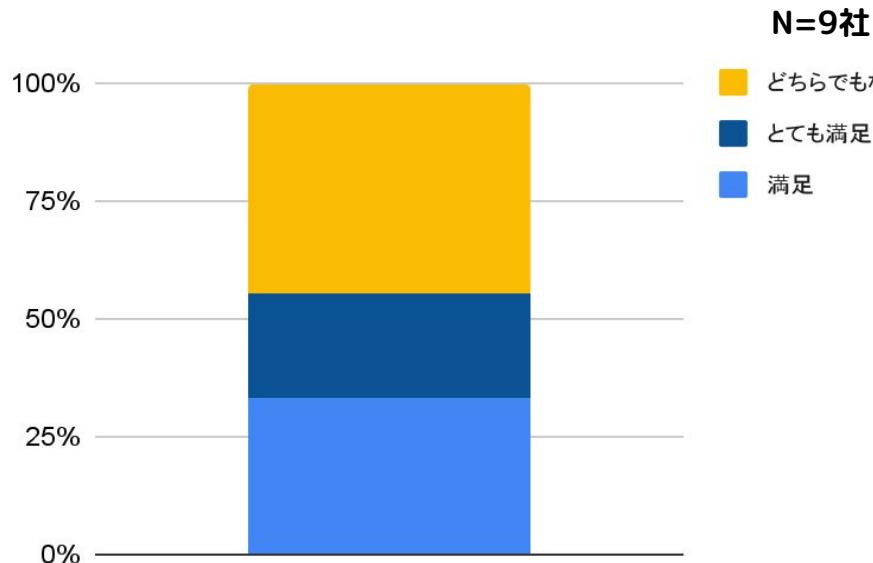


障がい者を雇用している企業では、生産性が上がったと感じている企業は71.4%に上り、ショートタイムワークによる効果が明確に表れています。

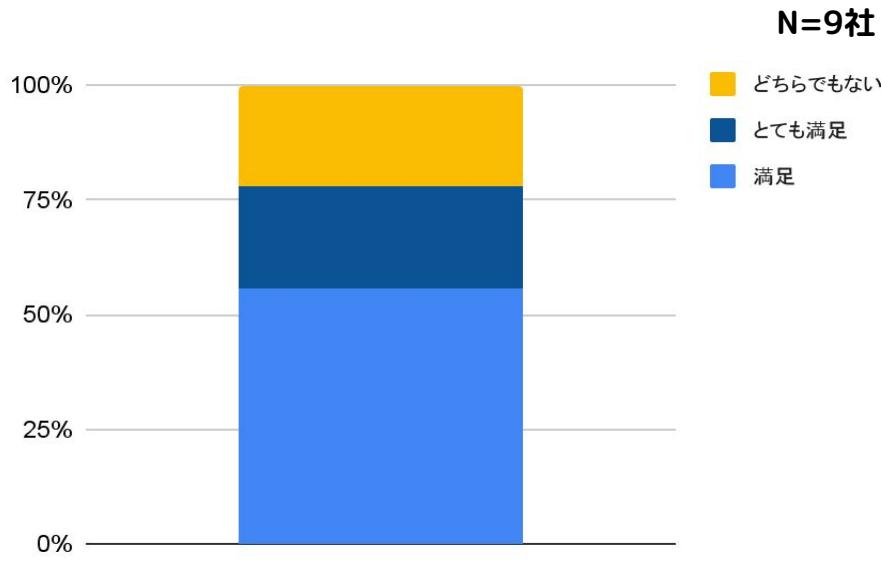
育児中、及びその他雇用企業では、生産性が上がったと感じている企業は80%とさらに高くなっており、人材の多様な雇用形態が効果的に働いている様子が分かる。

担当者の満足度

障がい者を雇用している企業



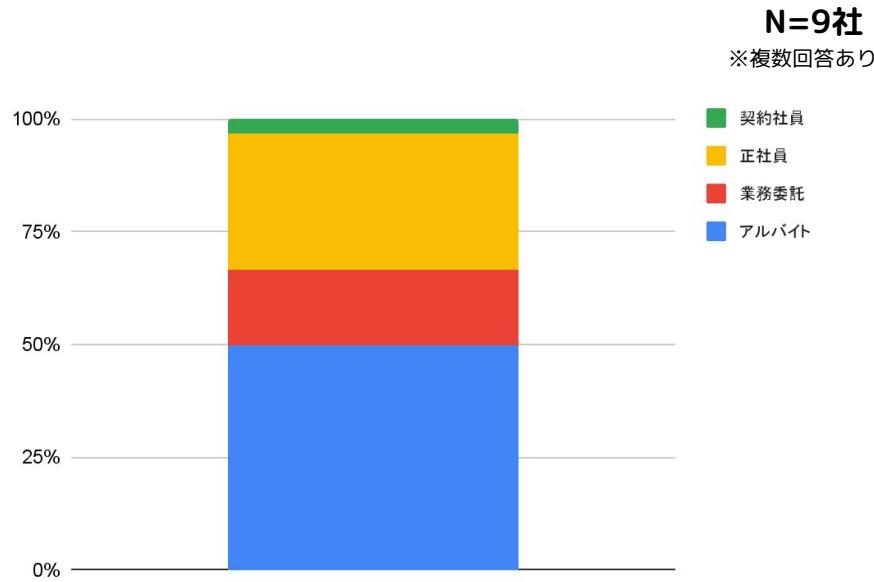
育児中、及びその他雇用企業



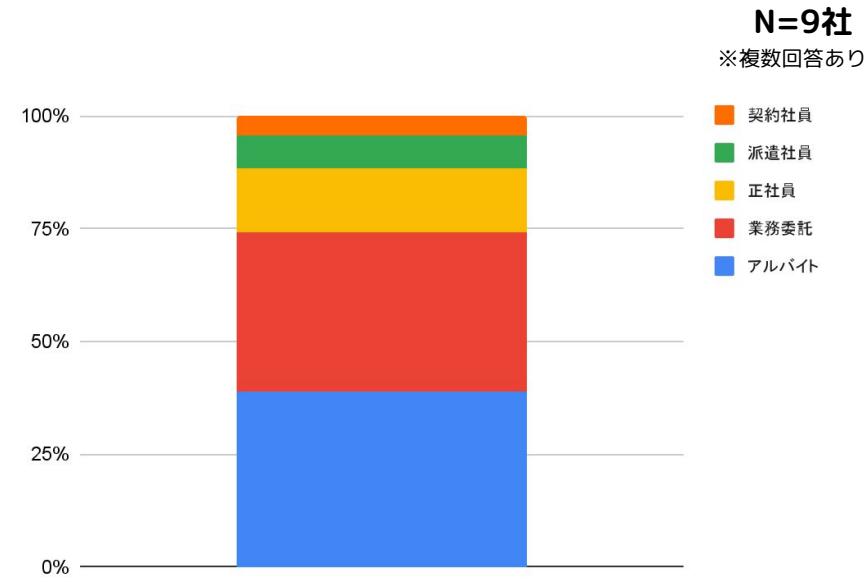
障がい者を雇用している企業より育児中、その他雇用企業のほうが比較的高い満足度を示している。

ショートタイムワーカーの雇用形態

障がい者を雇用している企業



育児中、及びその他雇用企業



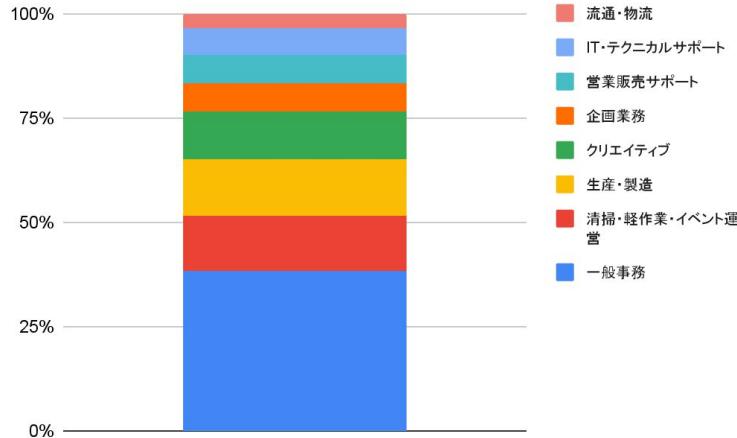
障がい者を雇用している企業では、アルバイトの割合が高く（71.4%）、契約社員や正社員は少数派である。

育児中、及びその他雇用企業では、アルバイトが増えており（40%）、業務委託者も一定の割合を占めている。

ショートタイムワーカーの職務内容

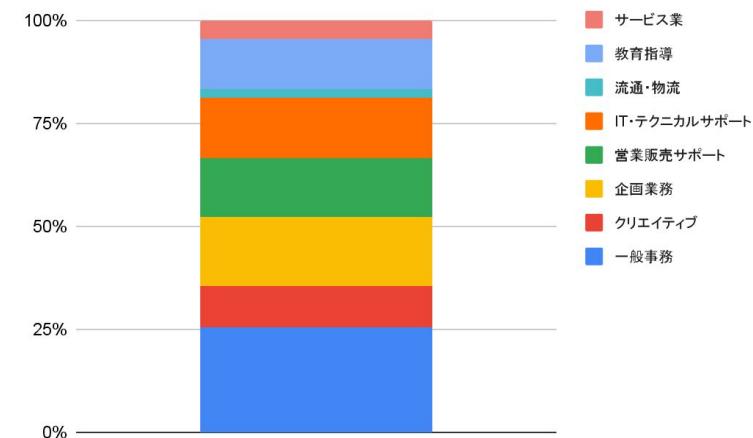
障がい者を雇用している企業

N=9社
※複数回答あり



育児中、及びその他雇用企業

N=9社
※複数回答あり



障がい者を雇用している企業では、職務内容が一般事務の割合が比較的多い。
育児中、及びその他雇用企業では、事務・オフィスワークの割合は60%で、企画業務や
その他の業務にも多様に分布している点が特徴。