

労働環境実態調査  
経営者・マネジメント層アンケート

2019年

**I.C.E.** | Interactive  
Communication  
Experts

このアンケートは、一般社団法人インタラクティブ・コミュニケーション・エキスパートズ(I.C.E.)加盟企業様の労働環境に関する実態を把握し、今後の人事採用および育成活動に役立てるため実施したものです。

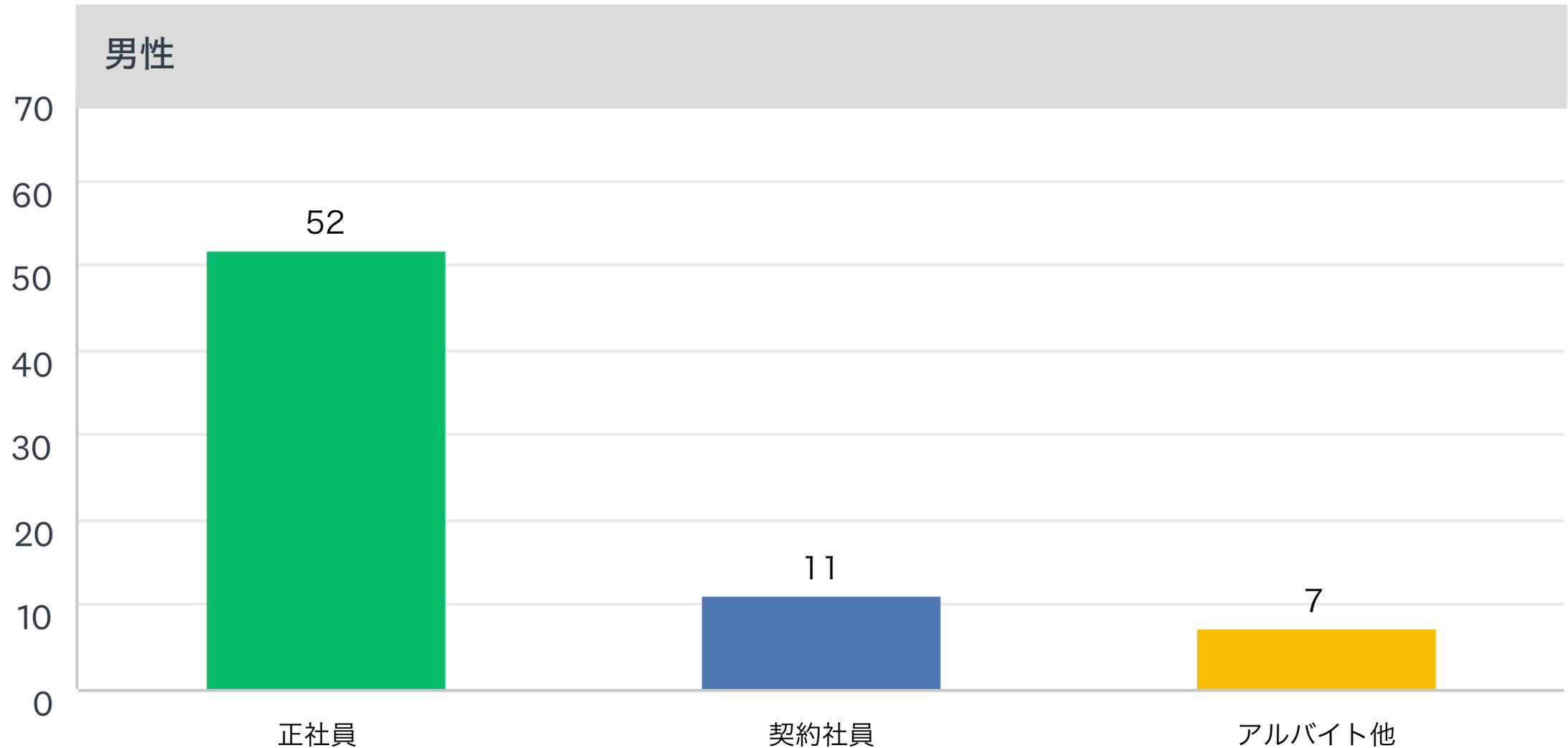
アンケート実施期間

**2018年12月4日~2018年12月21日**

**全回答数13**

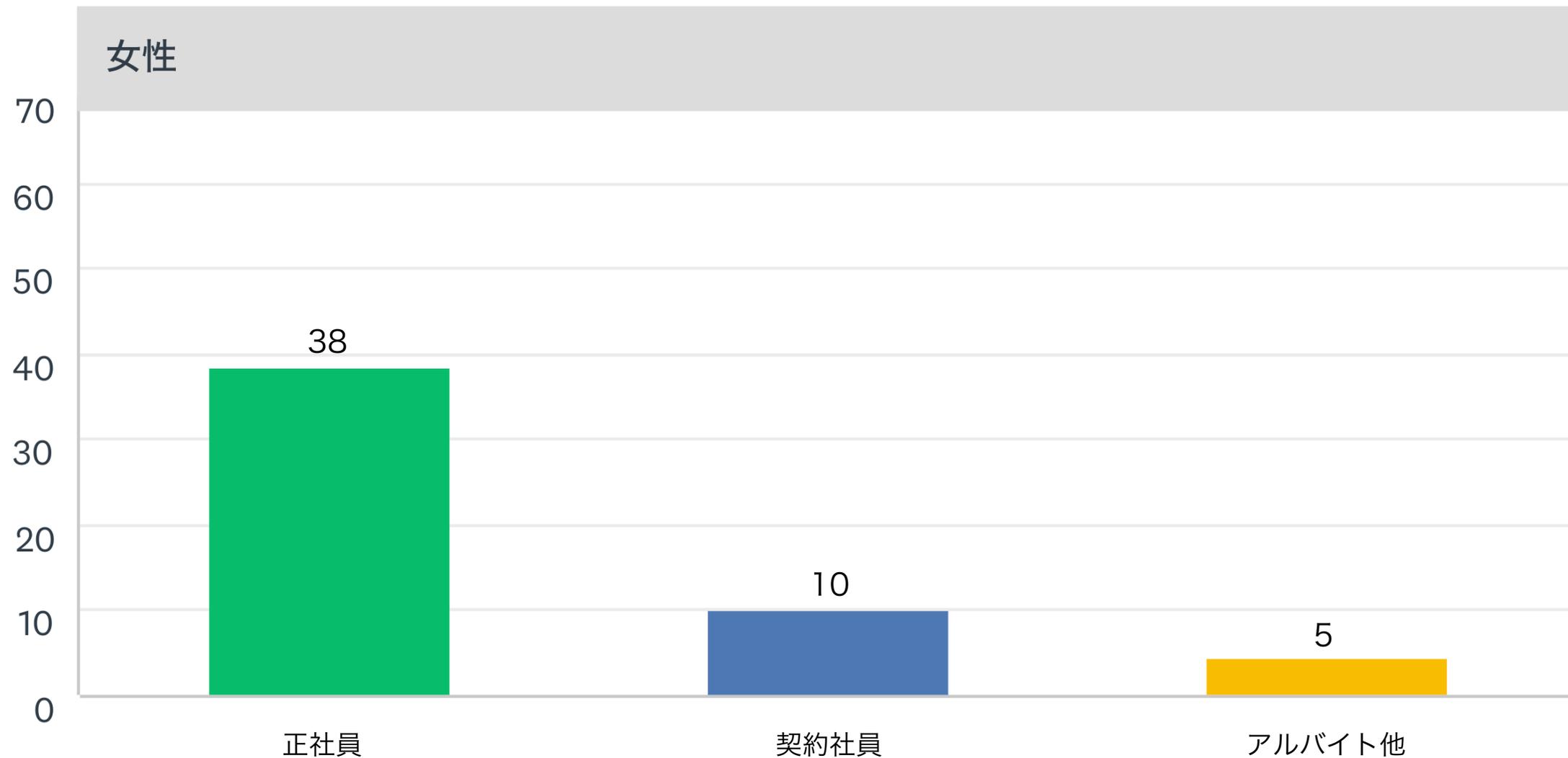
# Q3:回答日時点の労働者数（男性 / 平均人数） 1/2

回答数:13 スキップ数:0



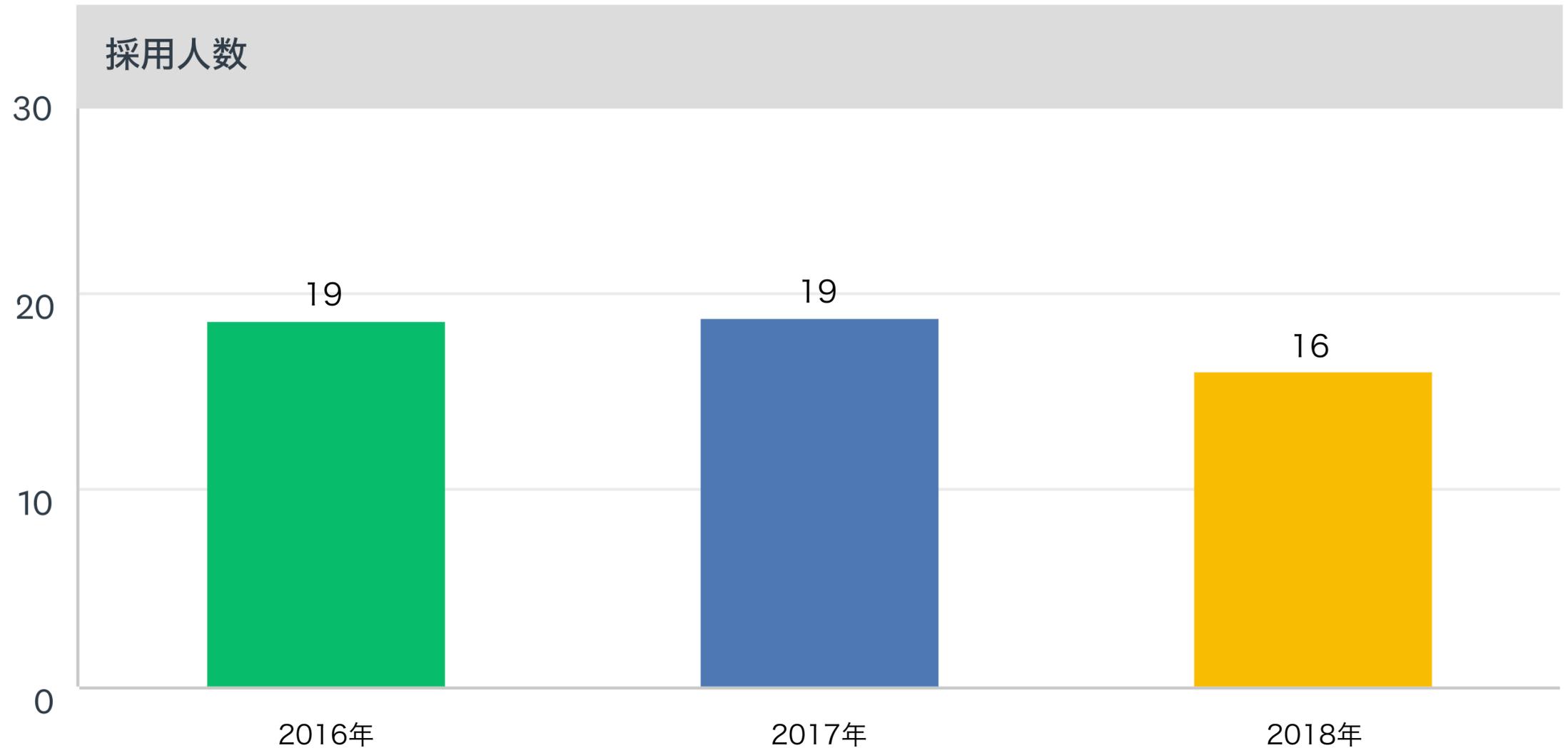
# Q3:回答日時点の労働者数（女性 / 平均人数） 2/2

回答数:13 スキップ数:0



Q4:近年の採用、離職者状況について数字を記入してください。(平均人数) 1/2  
※グループ内の移動は含まない

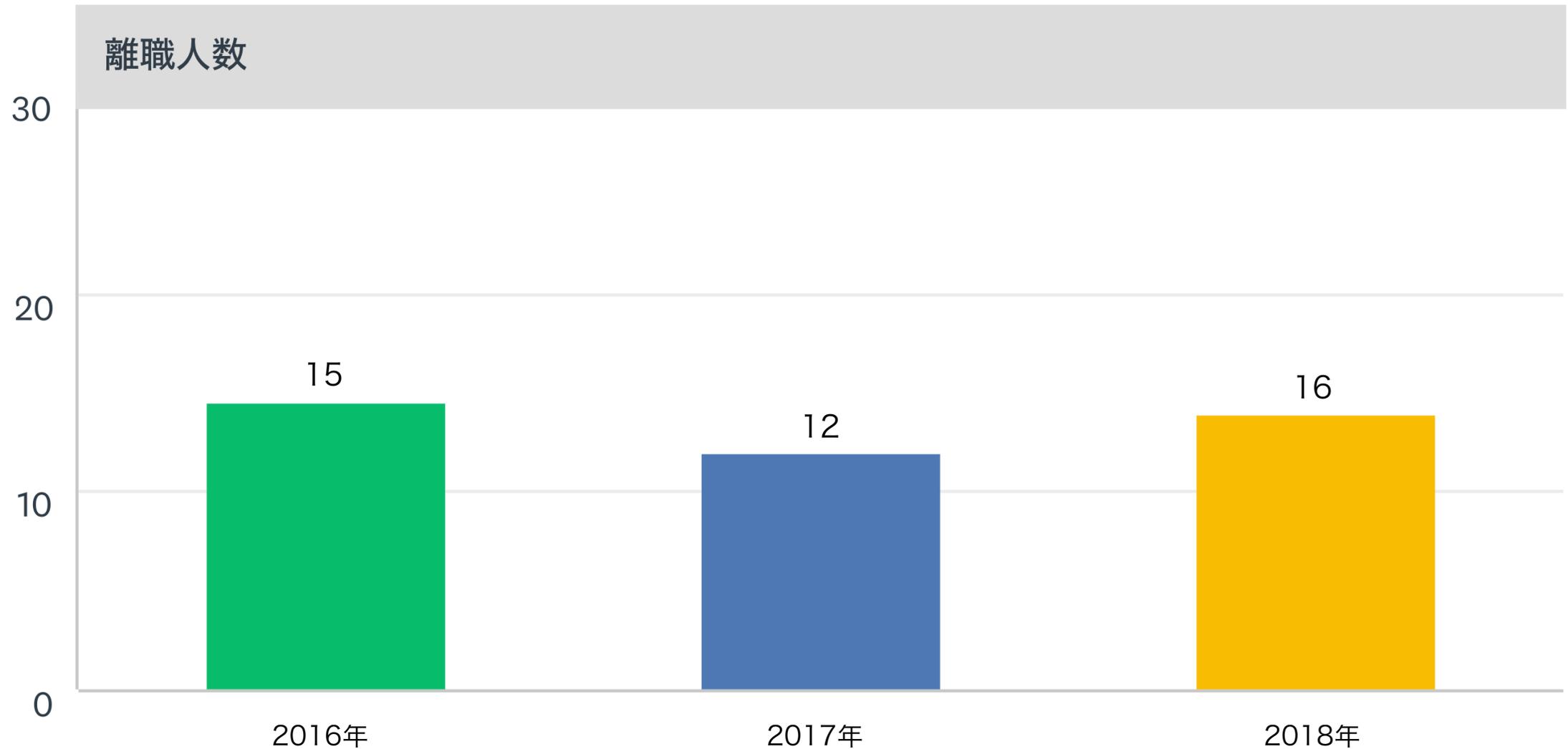
回答数:12 スキップ数:1



Q4:近年の採用、離職者状況について数字を記入してください。(平均人数) 2/2

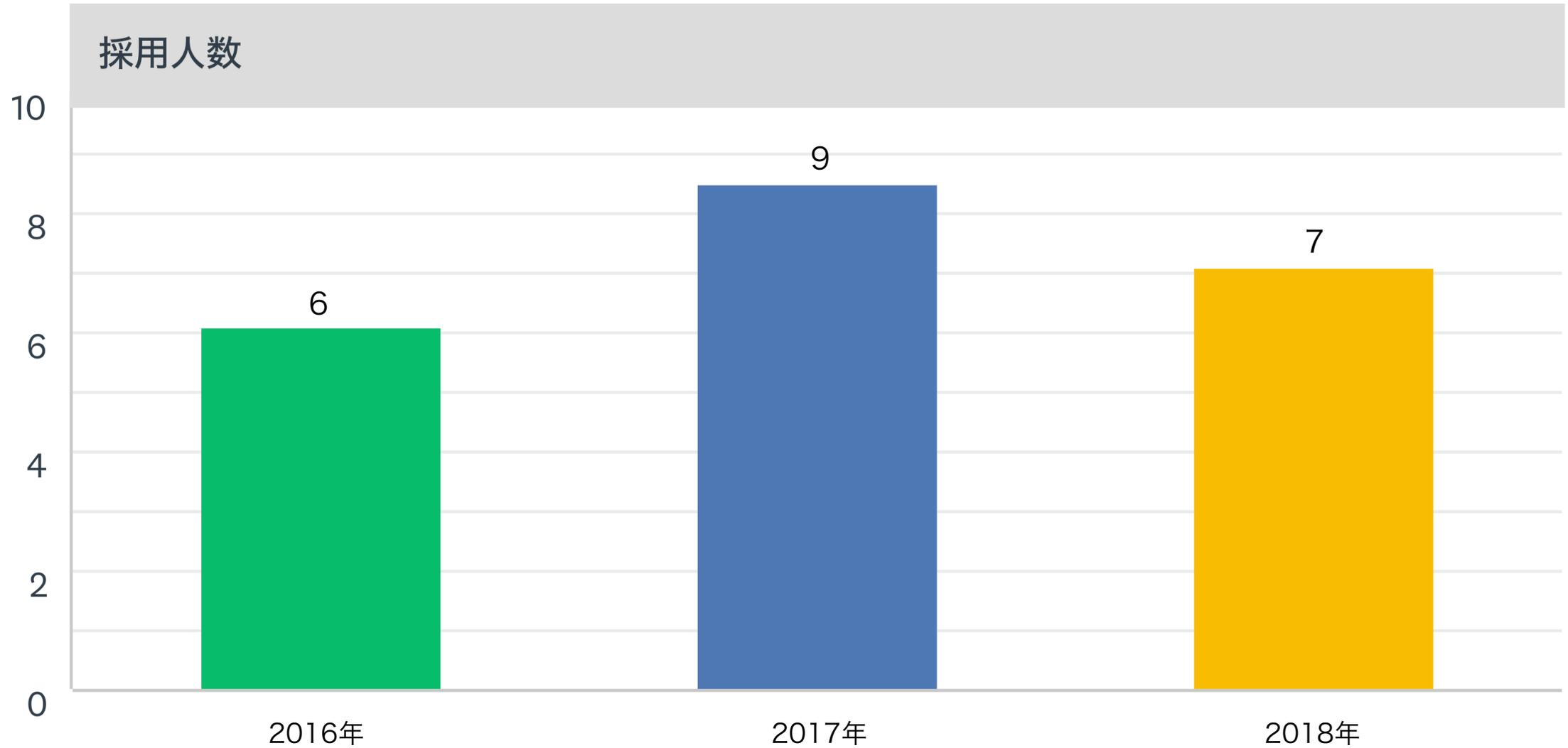
※グループ内の移動は含まない

回答数:12 スキップ数:1



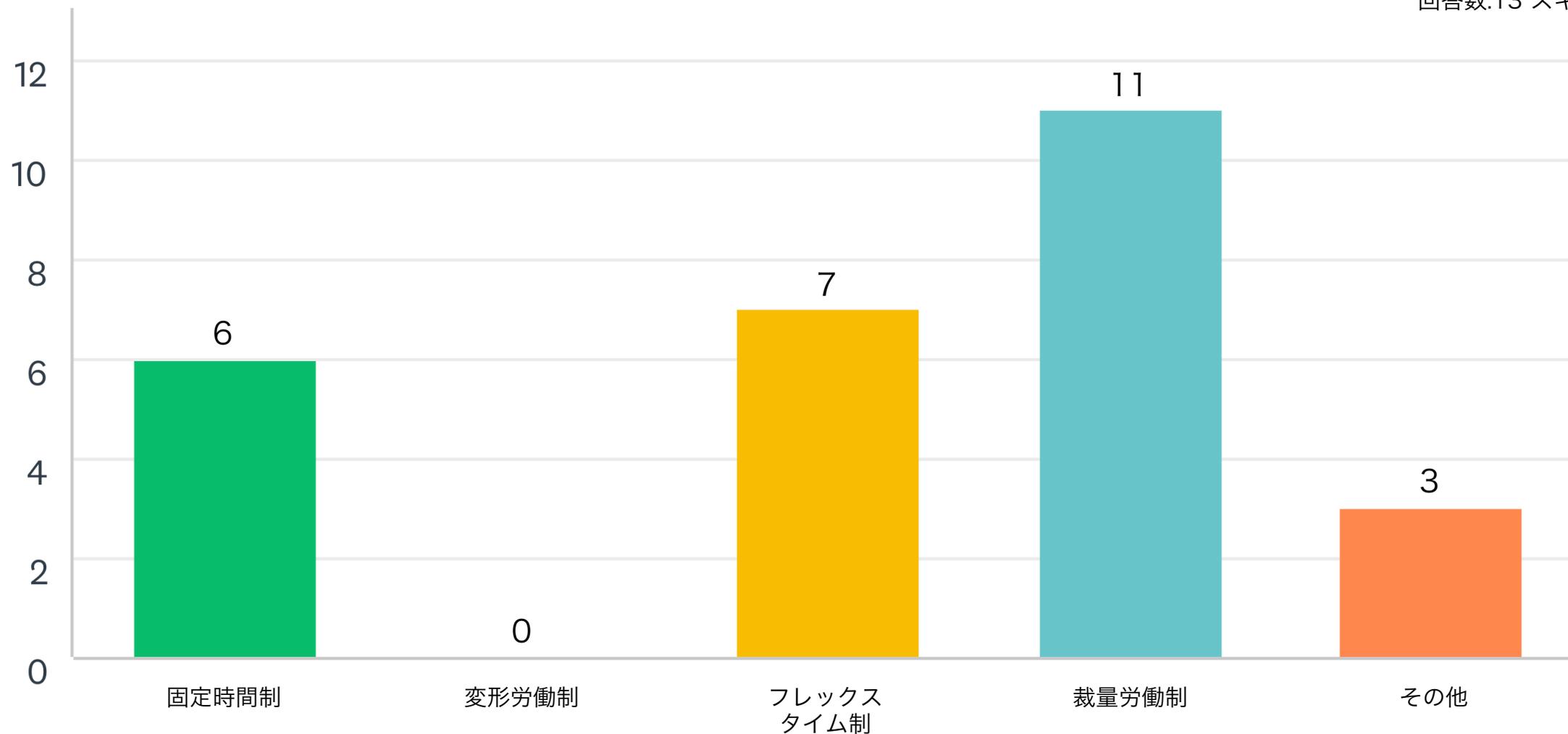
Q5:近年の新卒採用の状況について数字を記入してください。(平均人数)

回答数:12 スキップ数:1



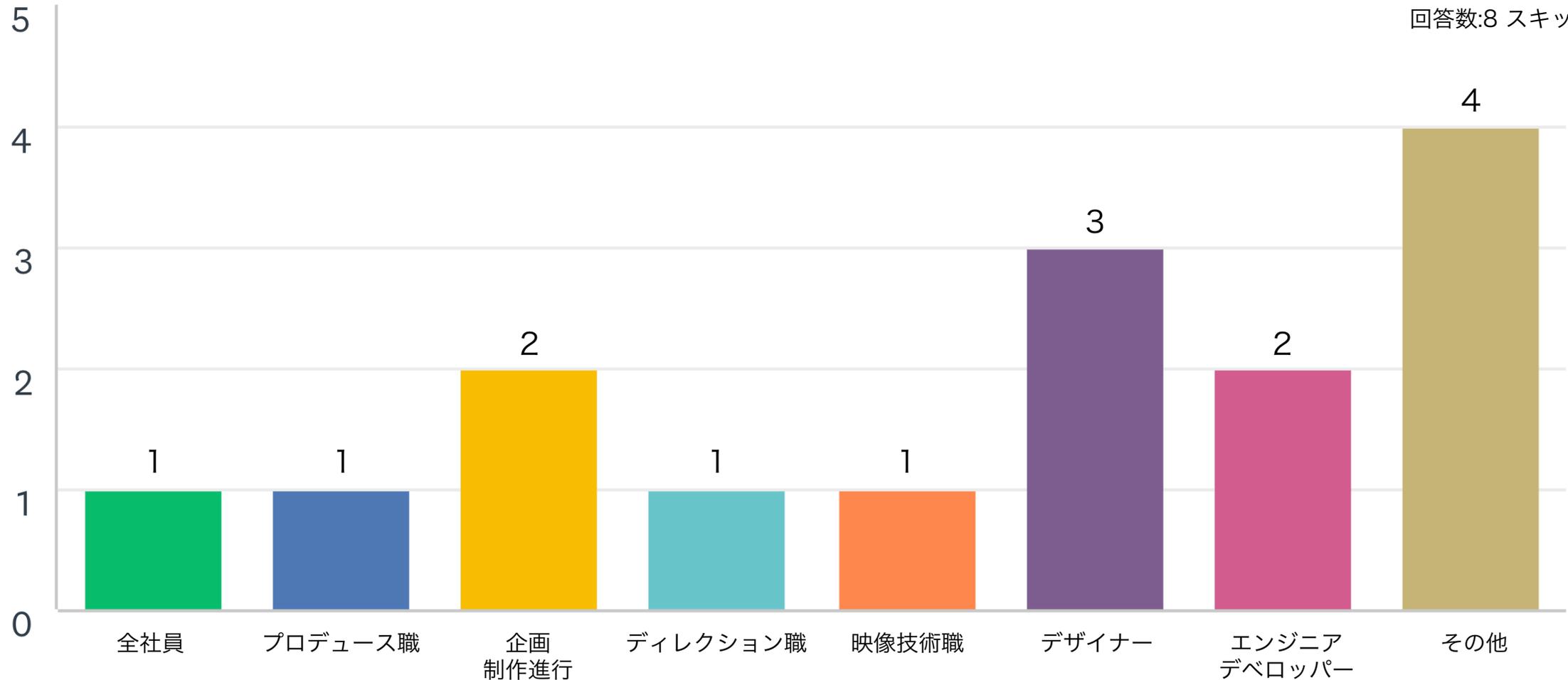
# Q6:貴社は、従業員に対してどのような勤怠制度を導入していますか。

回答数:13 スキップ数:0



その他：固定労働時間制（時差出勤制度あり） / アルバイトは時給 / 職種や役職に応じて裁量労働制を適用

Q7:フレックスタイム制度を採用している場合該当する項目に○をつけてください。



プロデュース職 : プロデューサー、営業

企画、制作進行 : webディレクター、PM、プランナー

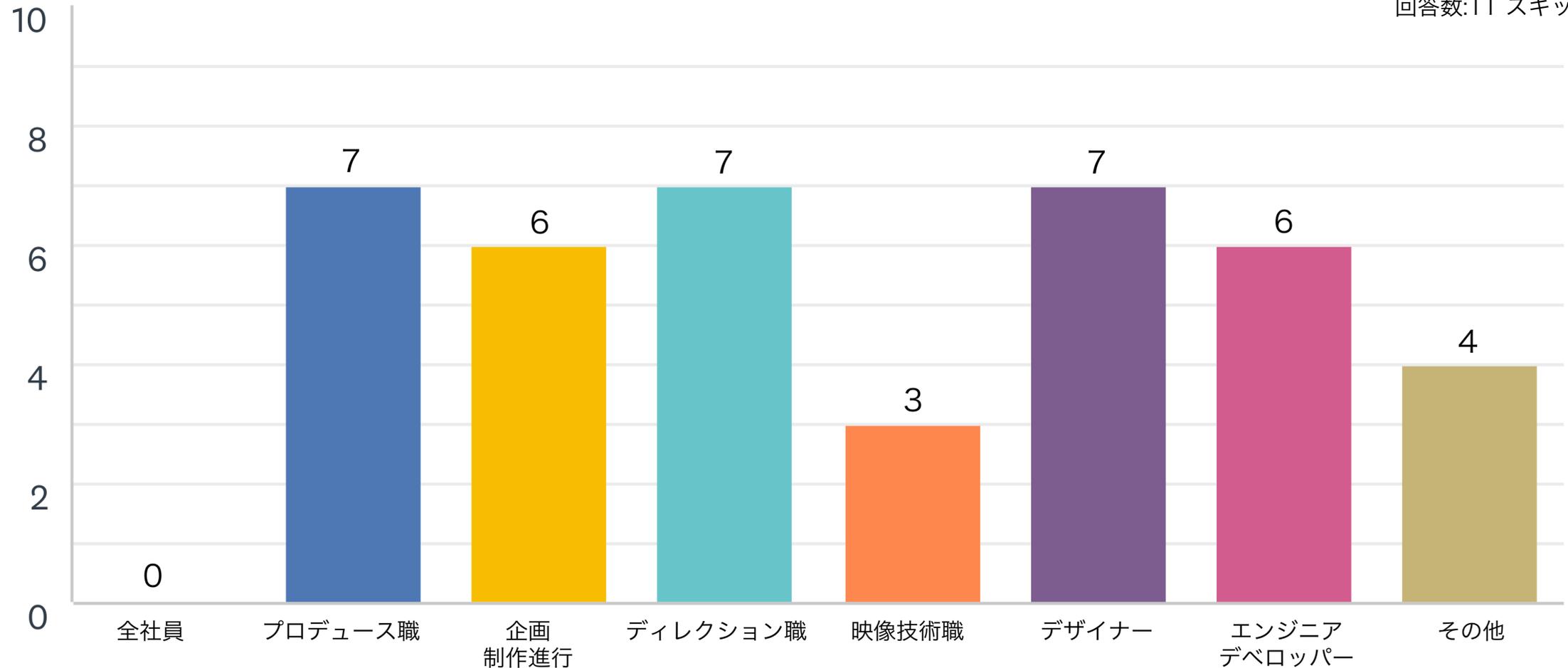
ディレクション職 : フィルムディレクター、アートディレクター、テクニカルディレクター、システムエンジニア

映像技術職 : 編集、CG、等

その他 : 管理事務系職員、管理部門、進行管理、デスク、新卒、中途（実務経験の浅い方）、アシスタント職

Q8:裁量労働制度を採用している場合該当する項目に○をつけてください。  
(複数選択)

回答数:11 スキップ数:2



プロデュース職 : プロデューサー、営業

企画、制作進行 : webディレクター、PM、プランナー

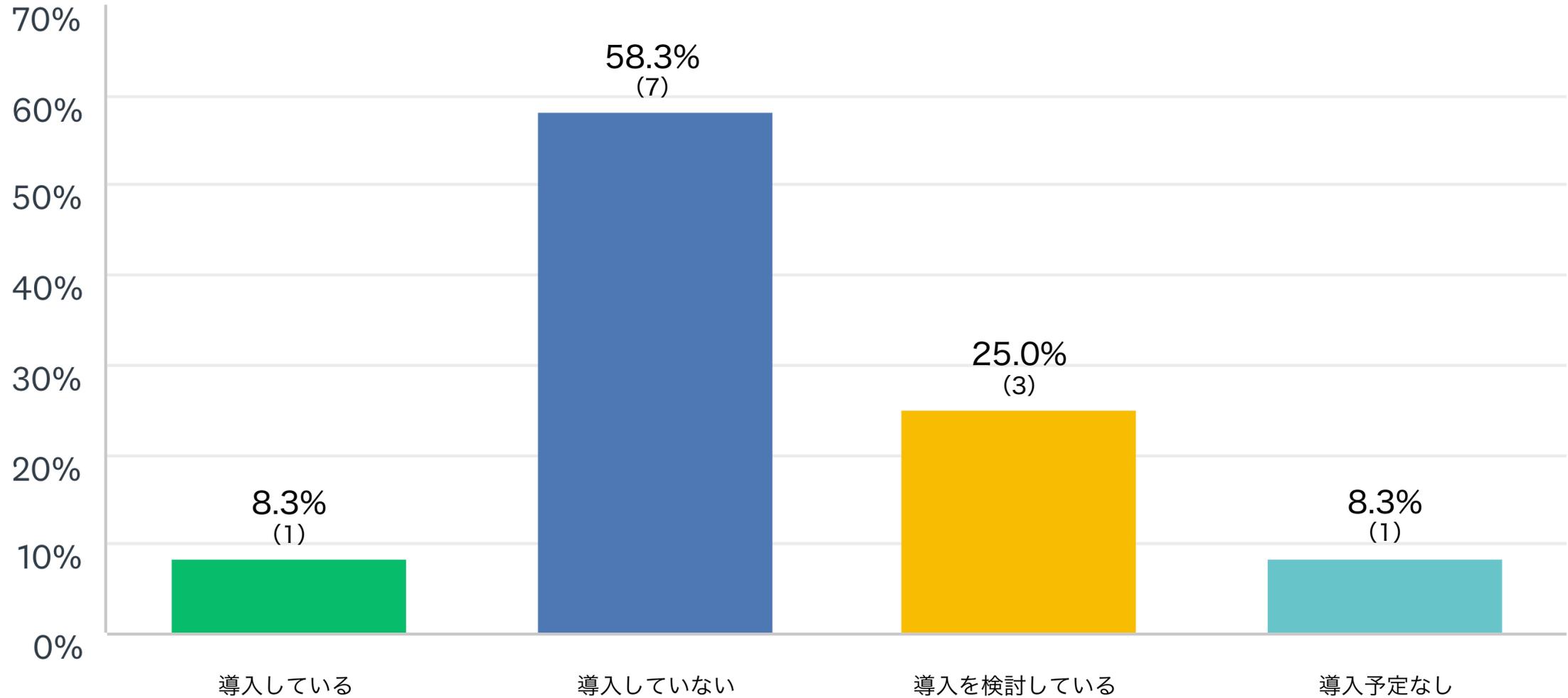
ディレクション職 : フィルムディレクター、アートディレクター、テクニカルディレクター、システムエンジニア

映像技術職 : 編集、CG、等

その他 : 管理事務系職員、管理部門、進行管理、デスク、新卒、中途（実務経験の浅い方）、アシスタント職

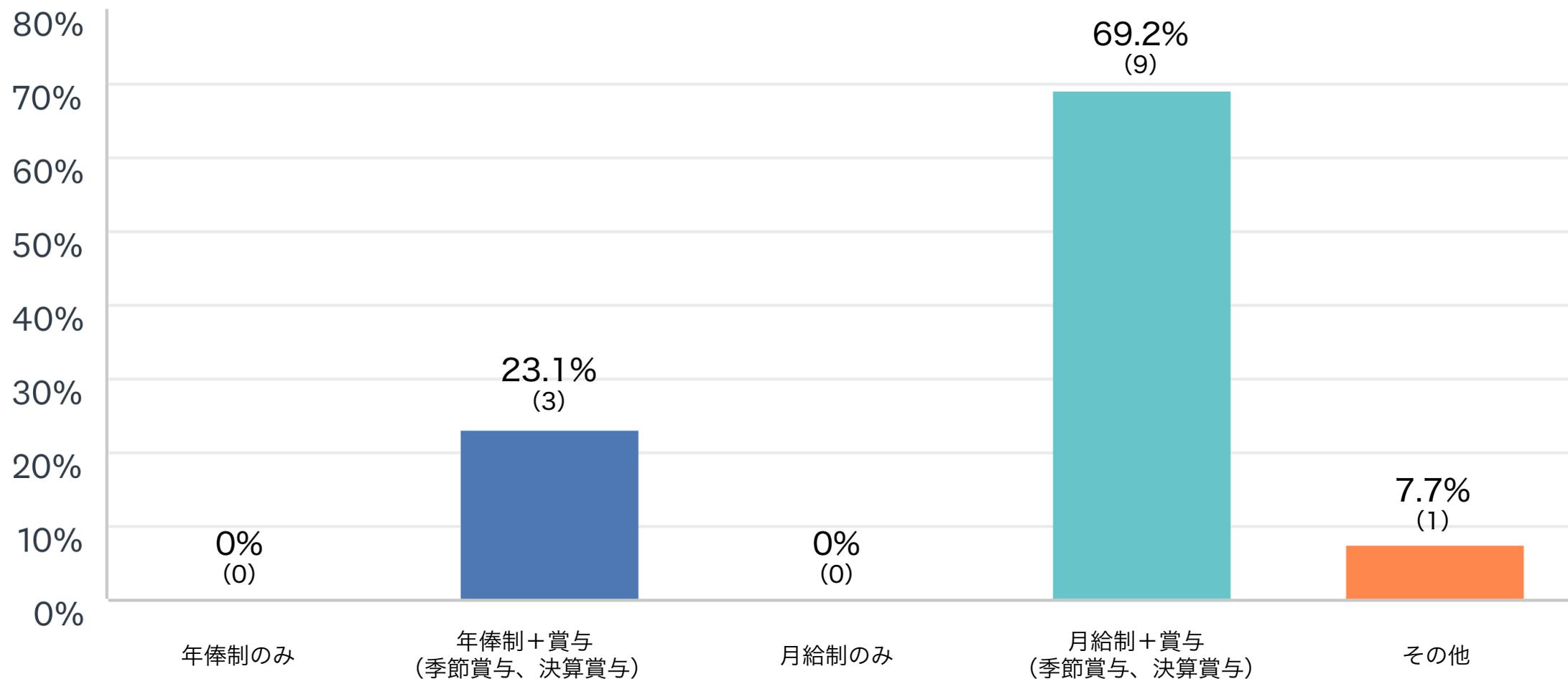
# Q9:インターバル制度は導入していますか？または導入予定はありますか？

回答数:12 スキップ数:1



# Q10:基本となる給与形態について該当する項目に○をつけてください。

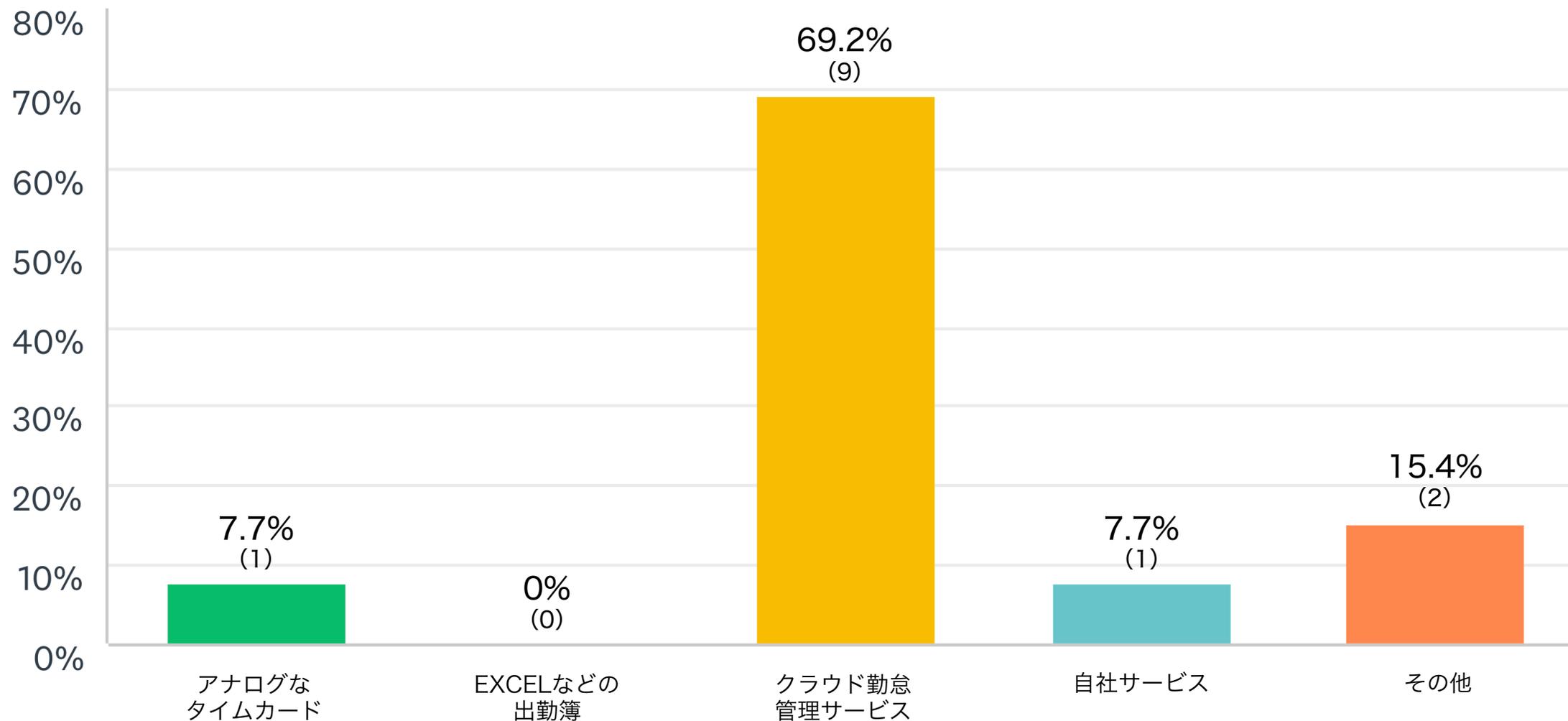
回答数:13 スキップ数:0



その他：基本的には月給制ではあるが、業績、評価等により不定期に支給する場合もある

# Q11:労働時間の把握について該当する項目に○をつけてください。

回答数:13 スキップ数:0



その他：Slackに入力してそれがgoogle spread sheetに書き込まれる外 / 部委託先システム (FINE)

## Q12:利用しているクラウドサービスの名前を教えてください。

回答数:11 スキップ数:2

- AKASHI
- King of Time
- ZACエンタープライズ
- attendance pro
- TeamSpirit
- ジョブカン
- freee
- セコム e-革新サービス
- キングオブタイムス
- 勤次郎
- FINE

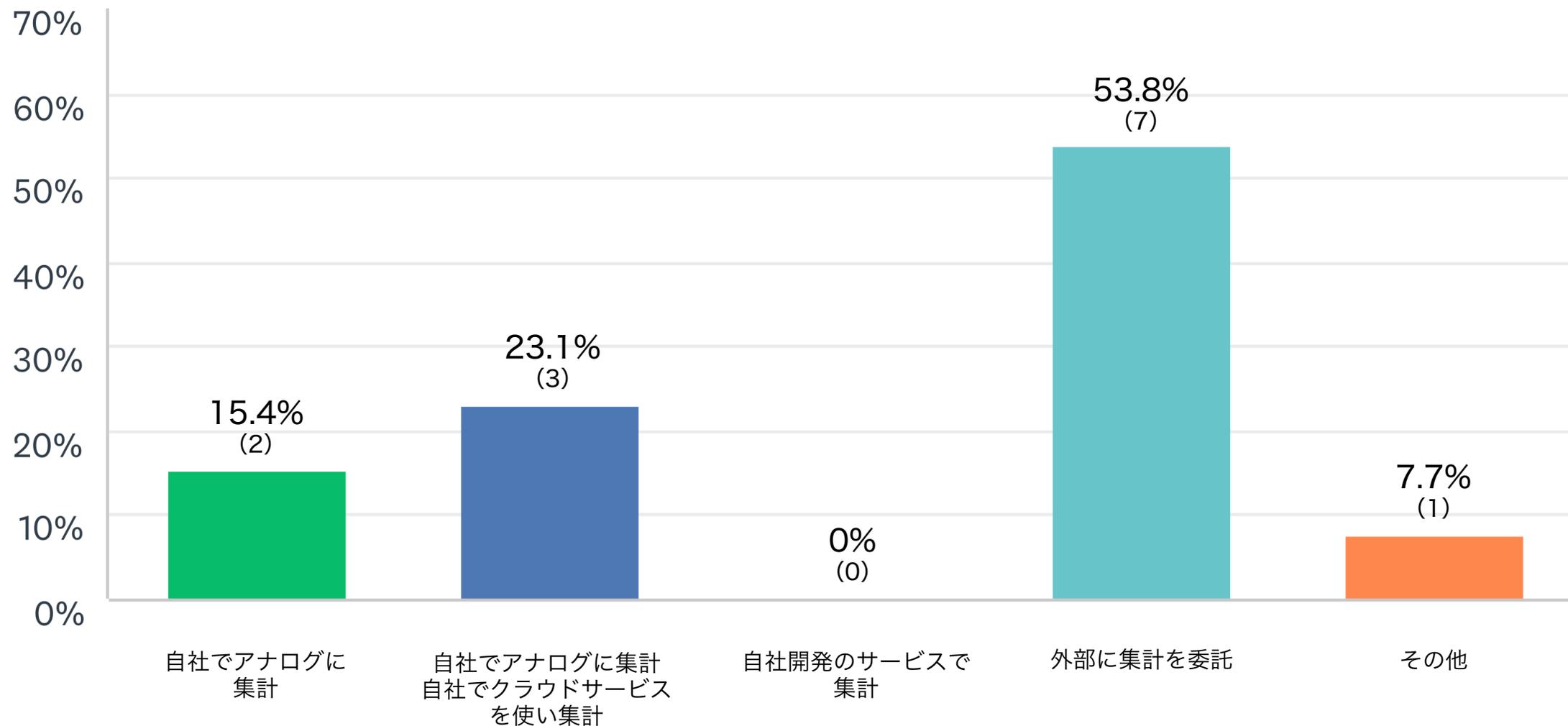
## Q13:出勤・退勤時刻の打刻や申告を正確に行うため行っている施策があれば、それはどのようなものですか？

回答数:11 スキップ数:2

- ICカードでの打刻（タッチ方ハードウェア導入）とクラウドサービスとの併用。ただし社外からの打刻は禁止している。
- 全社メーリングリストへの勤怠連絡でダブルチェック
- 上長確認や業務改善部門チェック
- 正確に打刻するよう、たびたびメールで注意喚起。
- ICカードによる出勤・退勤時の打刻
- 社内で独自に製作した出退勤システムでの管理
- 法人携帯に自社アプリ「Jobgram」を導入、国内外どこからでも勤怠打刻が可能。申請は「e-革新」アプリから提出。
- スマホからの打刻。それぞれのPCに出勤退勤の物理ボタン。
- できるだけ簡単に、入社時はSlackにおはよう、退社時は退社などいれればよいようにしている。
- 業務報告書（週報）の併用
- 管理職に向けた打刻実績報告

# Q14:給与計算はどのようにおこなっていますか？

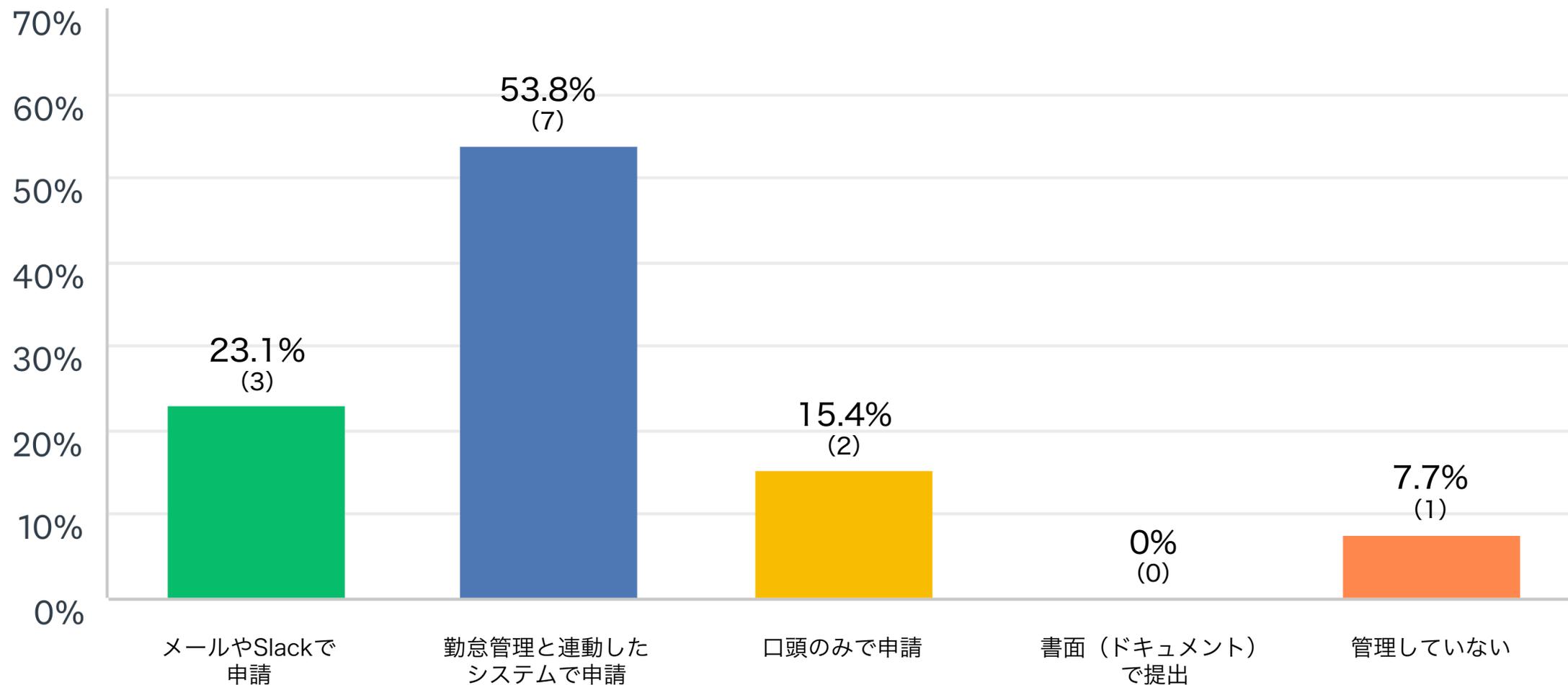
回答数:13 スキップ数:0



その他：自社での集計後に会計会社に委託

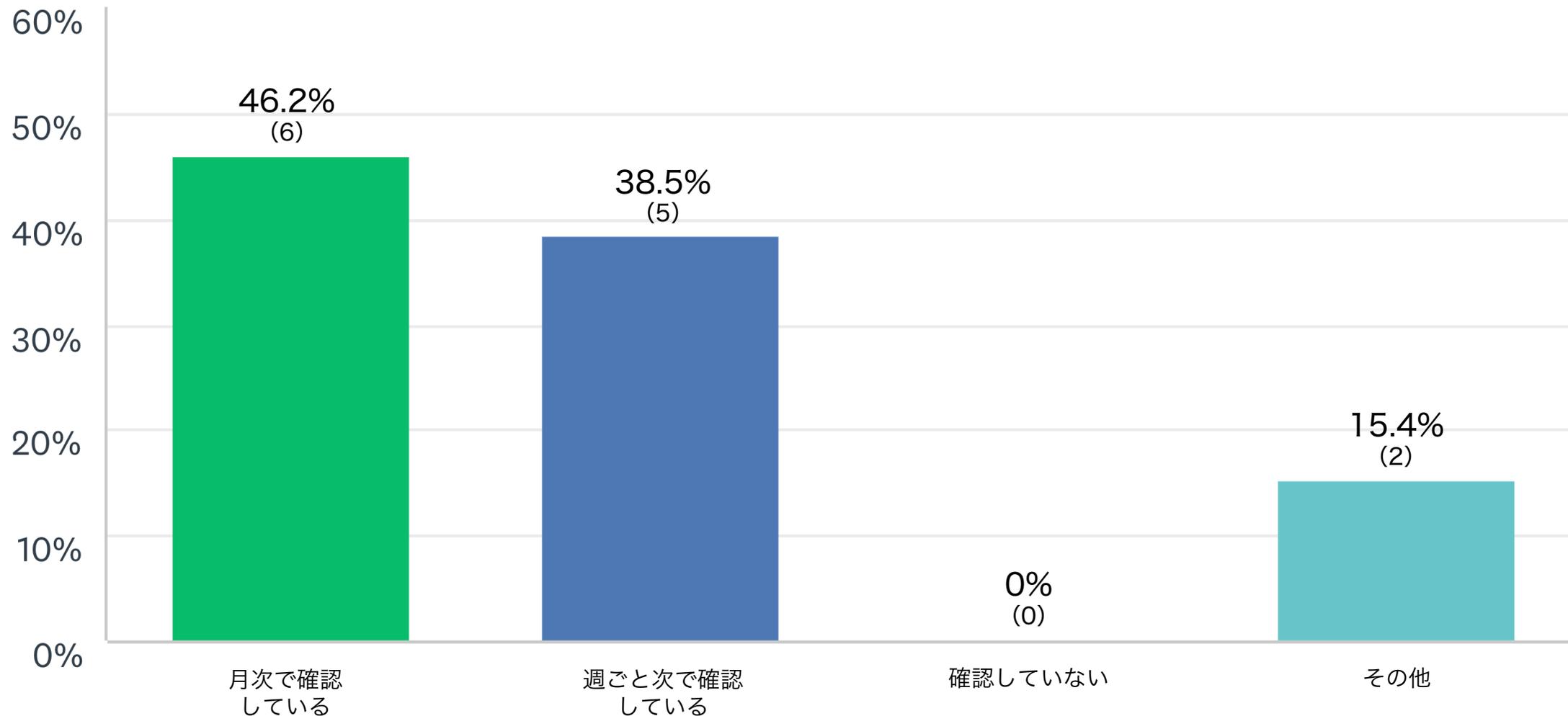
# Q15:深夜残業や休日出勤の申請はどのように管理していますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q16:社員の労働時間の把握はどの頻度で管理していますか?

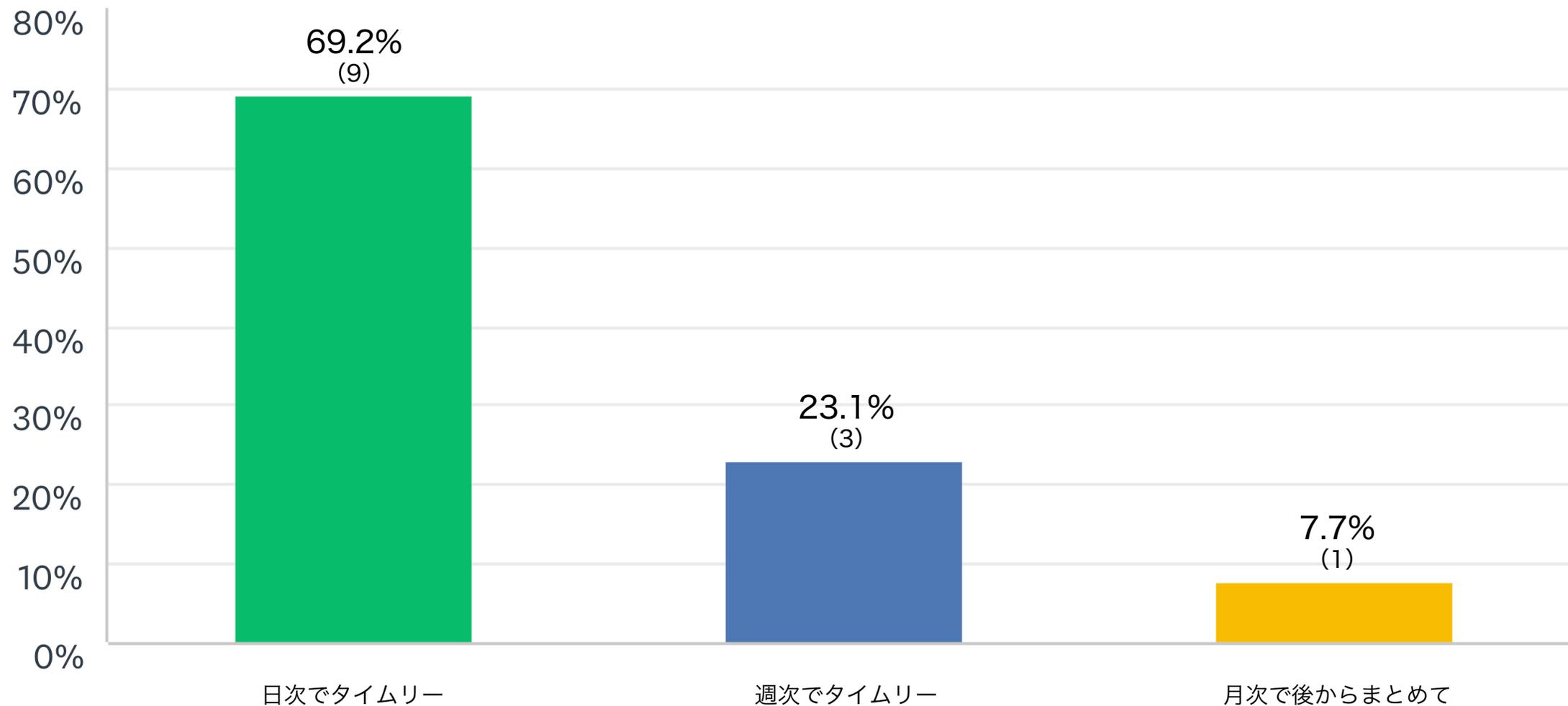
回答数:13 スキップ数:0



その他：マネージャーは週ごと。総務は月1でダブルで確認・把握している / 日次確認

Q17:従業員の勤怠入力は日々タイムリーに行われていますか？  
それとも、後からまとめて報告になっていますか？

回答数:13 スキップ数:0



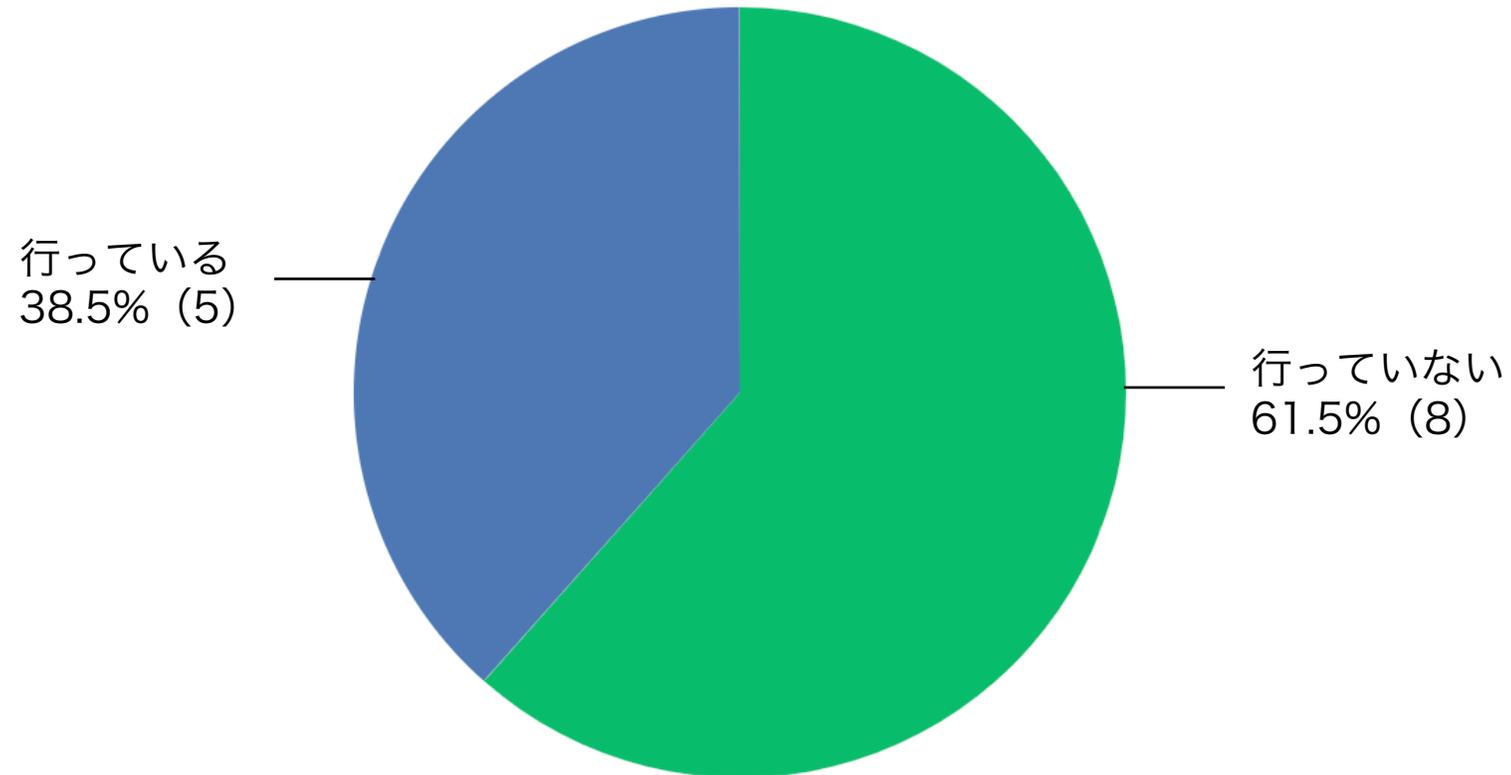
## Q18:タイムリーに行われていない場合、何が原因と考えられますか？

回答数:7 スキップ数:6

- 申請ミス（ルールとシステムへの理解不足）や単純な打刻漏れからの修正が原因となるケースが多い。
- きちんとした会社に勤務経験のある人は概してタイムリーにできている。きちんとできる人とできない人との差は激しく、できない人の場合は当人の時間に対する意識が低い。
- 業務過多によるチェック漏れ（真因は優先順位意識）
- 設問17については人に寄るが、タイムリーに行われたいのは、仕事を理由にしている場合が多い。
- 打刻ができていない人がいる
- 怠慢
- 直行・直帰などやむを得ない理由が多いと考える

# Q19:管理監督者への労働時間管理に関する教育は行っていますか？

回答数:13 スキップ数:0



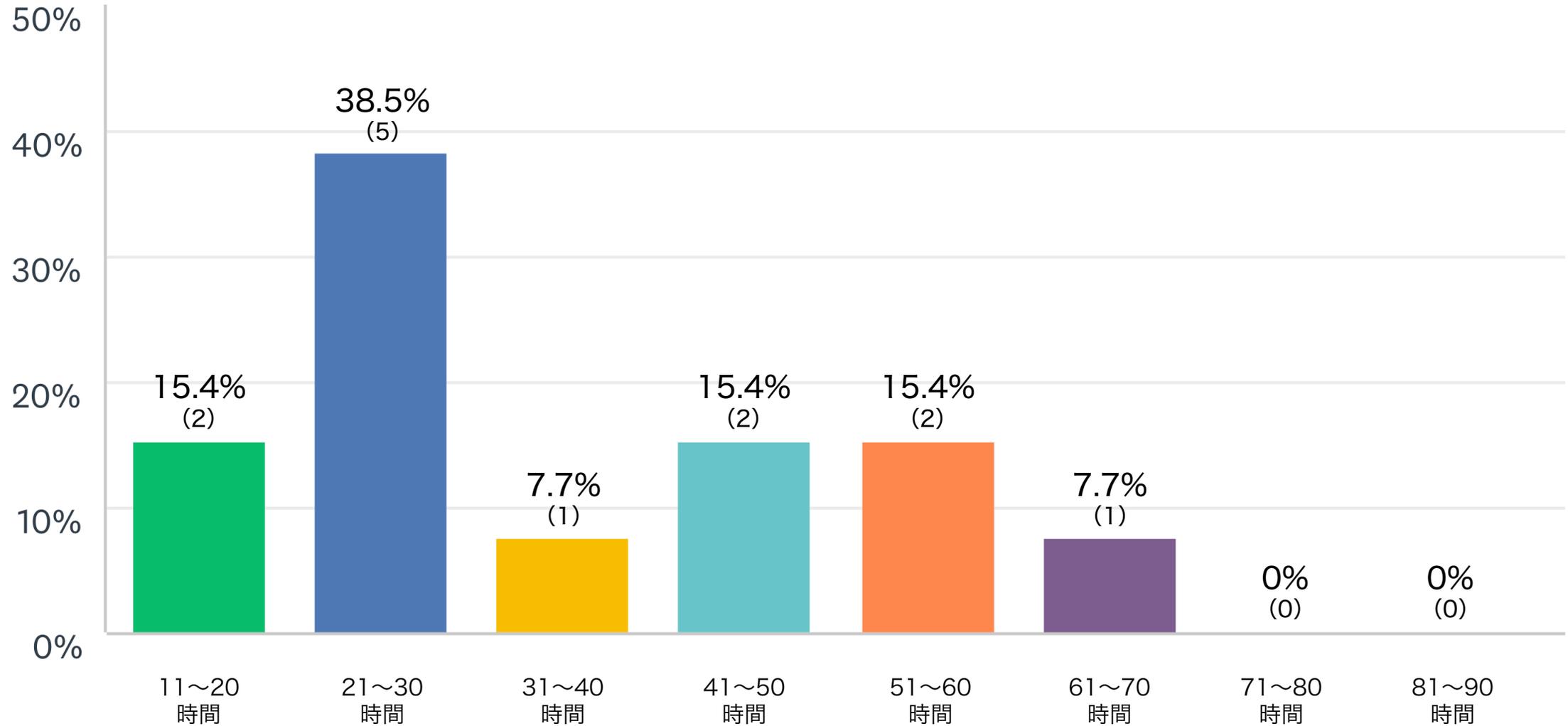
## Q20:行っている場合、こういった内容を実施していますか？

回答数:9 スキップ数:4

- レポートで時間超過気味だったり深夜残業が多い人には部門の責任者に原因究明と対策を促す。
- マネジメント層への研修（法律やトレンド等）
- 週1回の進捗レポート配信 月1回の実績共有
- 月中、月末で所属員の労働時間について提示をし、働き方に問題がありそうな所属員への指導と対策を促している。
- 課長に昇格する際、マネジメント研修として36協定や労務管理、 コーチング、 ハラスメント等の内容を実施。  
内容によって外部研修と社内を使い分けている。
- 会議における定期的な出退勤管理の共有
- 毎週、社内イントラの掲示板にアップ。打刻及び申請を促している。
- 会議などで告知、実態の検証。
- 管理職向け研修を期初に実施

# Q21:労働時間が「標準的な方」の月間残業時間（休日労働含む）は何時間ですか？（裁量労働関係なく）

回答数:13 スキップ数:0

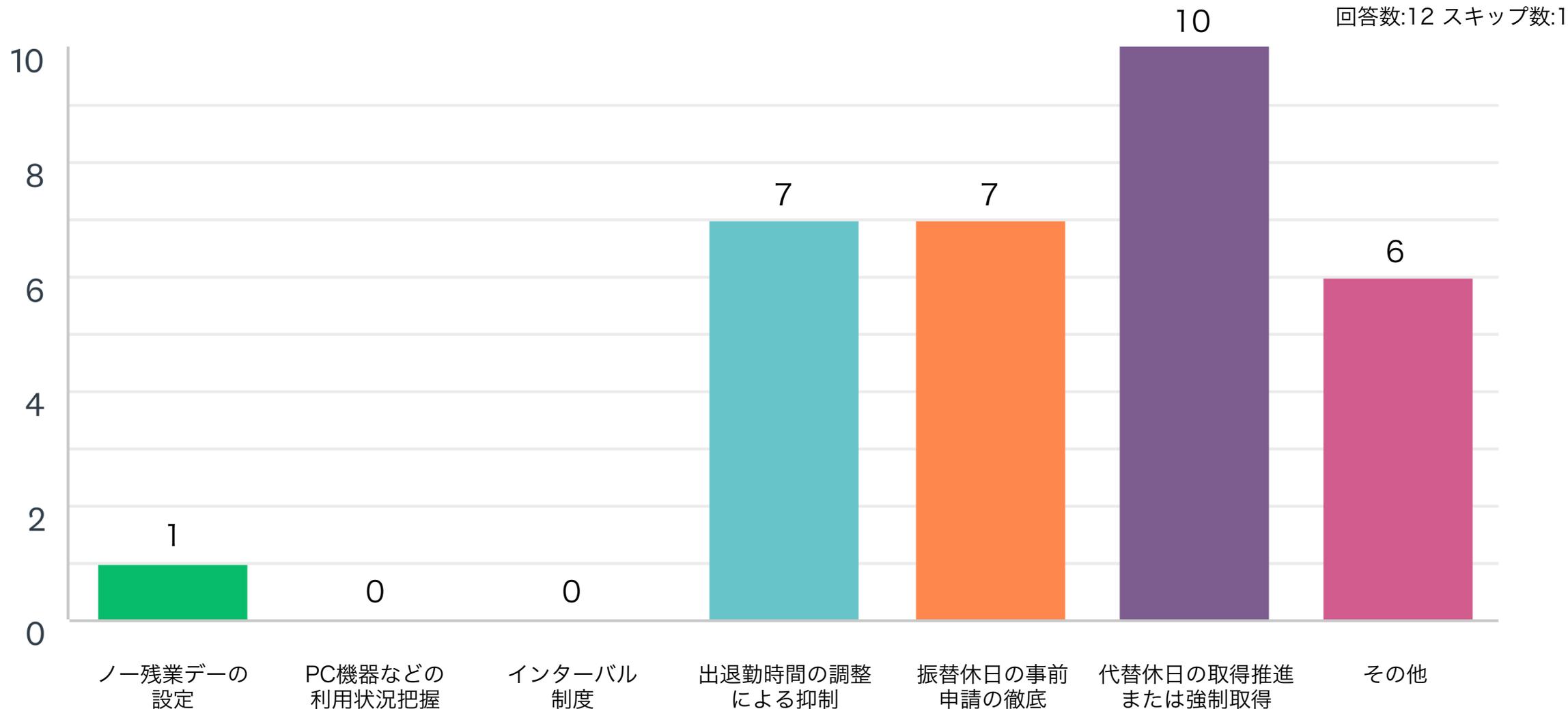


## Q22:労働時間を適正範囲（多くても残業が月45時間以内）にできず長時間労働、深夜労働、休日出勤が多くなってしまいう原因・要因にはどのようなことがあると考えられますか？

回答数:11 スキップ数:2

- 1.そもそもの人員・リソース不足 2.スケジュール調整不足 3.仕様に対する理解・調整不足によるミス 4.そもそものスキル不足 5.土日でのイベント案件 など
- クライアント側の都合、当人の時間に対する意識の低さ、効率的な時間配分ができていないなど複合的な要素。
- 納期に間に合わせるという場面が多いが、事前対策や事前交渉が不足している。
- 業務量の多さと、取引先へのより良いサービス提供のため（相手の要求にできるだけ応えようとするため）
- システム障害やバグ等による緊急対応 ・ 特定社員への引合の集中（受注後には分散するが引合時点では特定社員が対応することが多い）
- 業務内容の特性や、リソース不足による業務時間の長時間化が考えられる
- CM撮影、編集、イベント運営等の業務で拘束時間が長くなるが多いため
- 短いスケジュール、修正などの対応。
- 現状ほぼない。
- 仕事量のアンバランス
- 得意先事情など外部要因

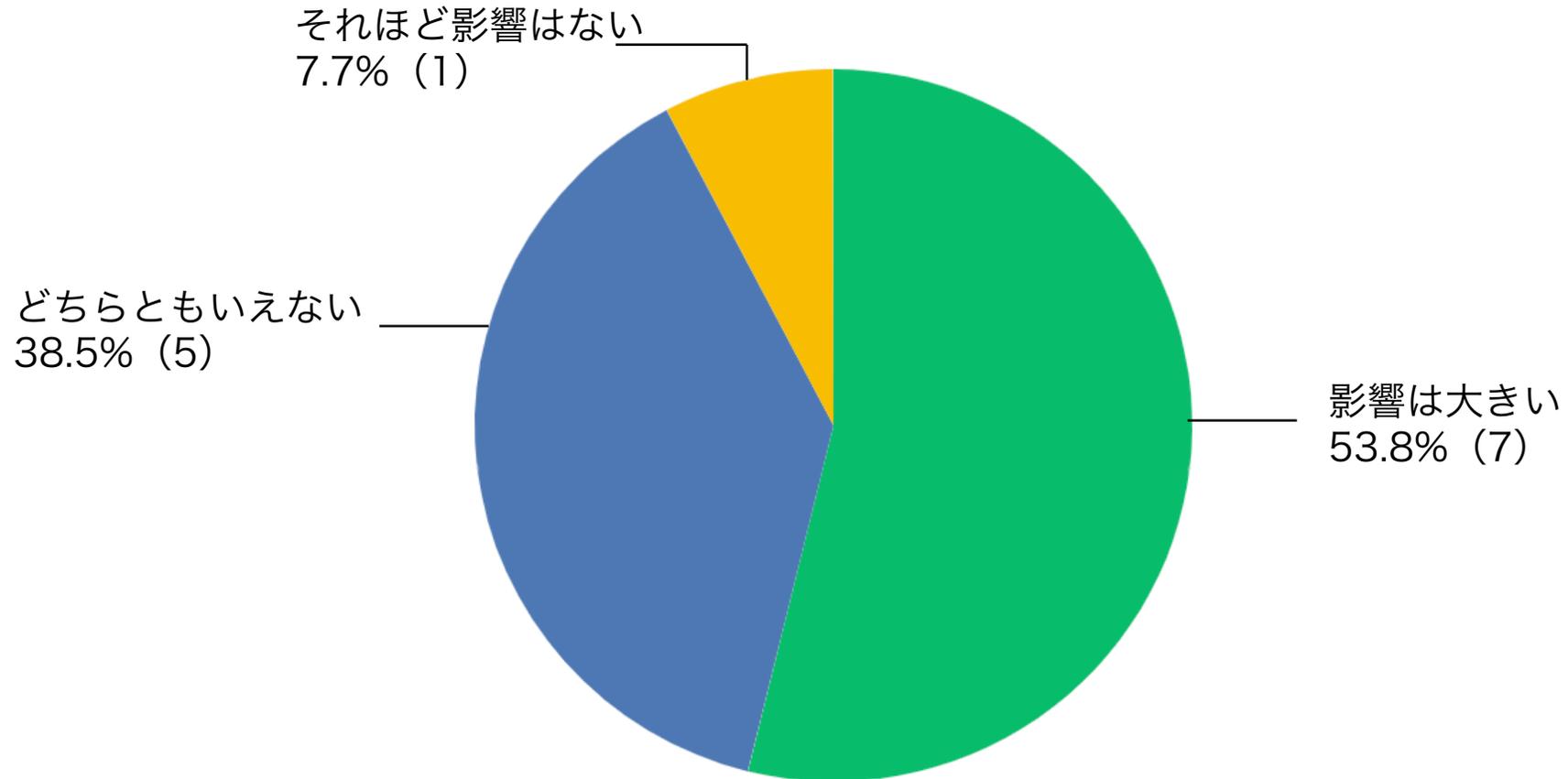
# Q23:過重労働を防ぐため導入している制度はありますか？



その他：時差出社の活用推進 / 状況把握の上、業務分散等の対策を随時実施 / 上長からの声掛け / 帰宅予定時間の宣言（ボード表示）  
安全衛生委員会での監視および対象者の上司による改善計画と実施 / 毎月、休暇奨励日を設定

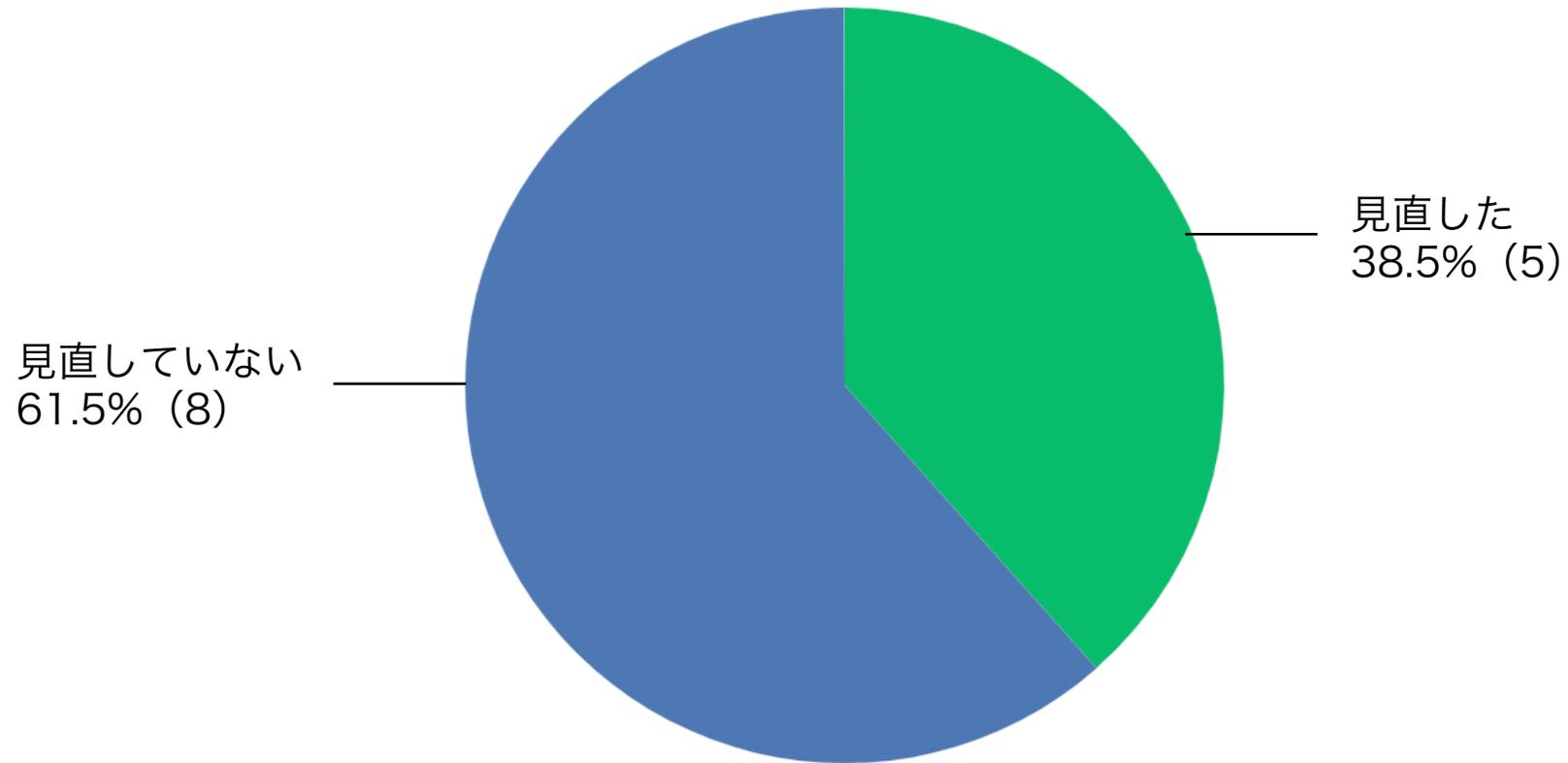
# Q24:労働時間を適正範囲に収めた場合の経営数字への影響はどの程度ありますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q25:労働時間管理の厳格化、残業代の支払いの厳格化などで利益計画を見直しましたか？

回答数:13 スキップ数:0



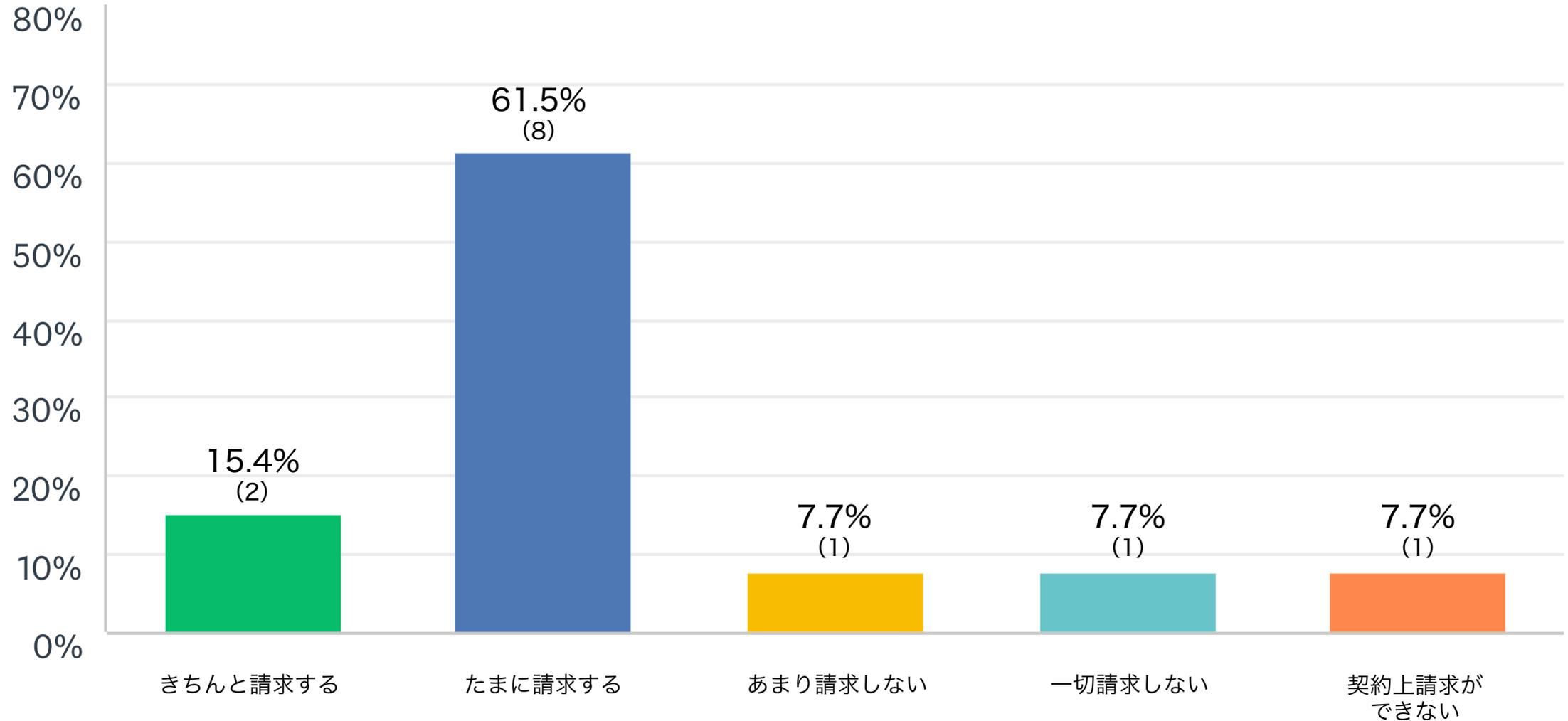
## Q26:影響と見直しの内容は？（人件費増加、利益率の低下、など）

回答数:8 スキップ数:5

- 案件稼働時間（お金になる時間）と案件外稼働時間（お金にならない時間）の見直しによる、単価や利益率の見直し。
- 労働時間を適正範囲内に収めようとする、外注を増やす、人員を増やす、仕事を断る、等の対策が必要で、コスト増大、収益源につながる。
- 案件対応のキャパが減ったこともあるが、残業代や深夜タクシー・宿泊代等の経費も減り、それほど影響はない
- 休日出勤としてのコストが人件費の増加に繋がる。約3%
- 時間外労働は減少傾向にある
- 人件費増加。
- 特になし
- 人件費増加

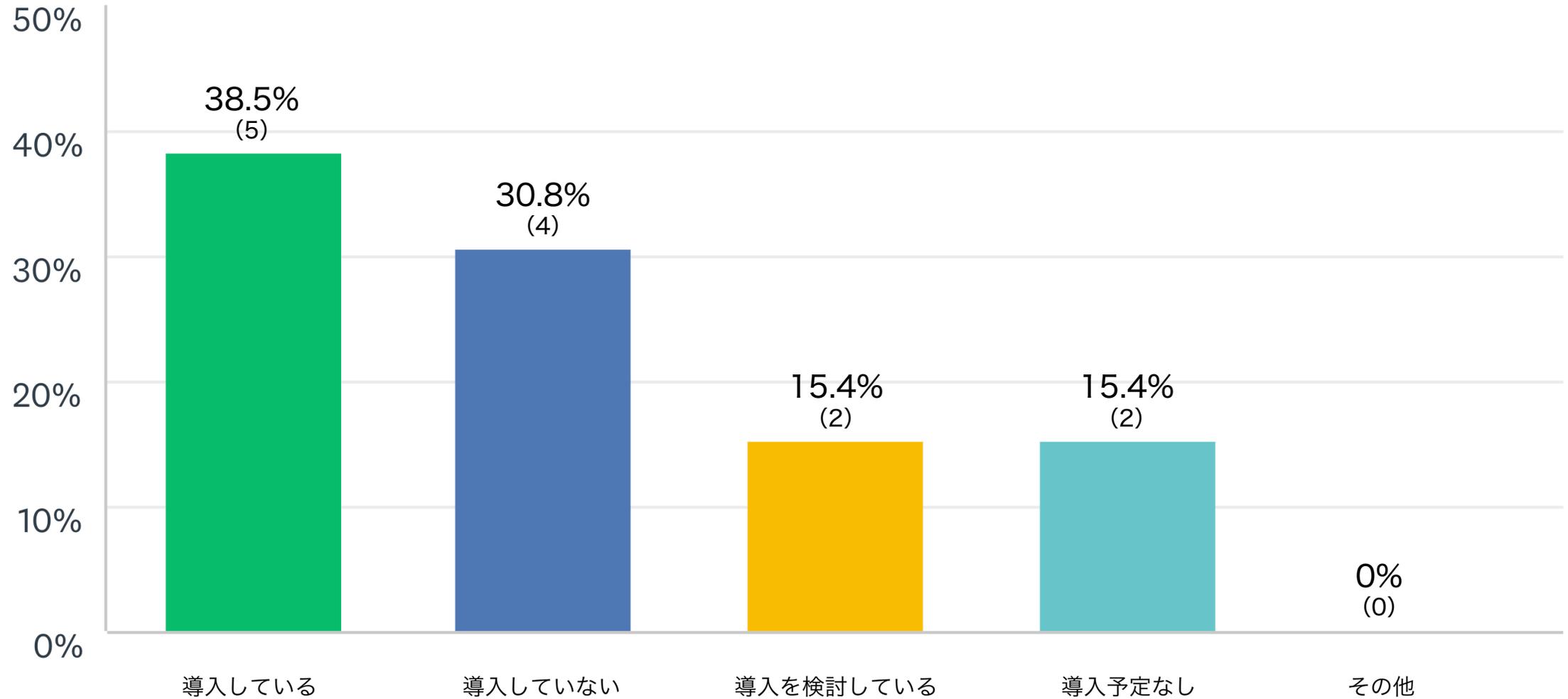
# Q27:クライアント都合で週末対応、深夜対応、スケジュール遅延などが発生した場合、追加費用を請求したり、請求出来る契約としていますか？

回答数:13 スキップ数:0



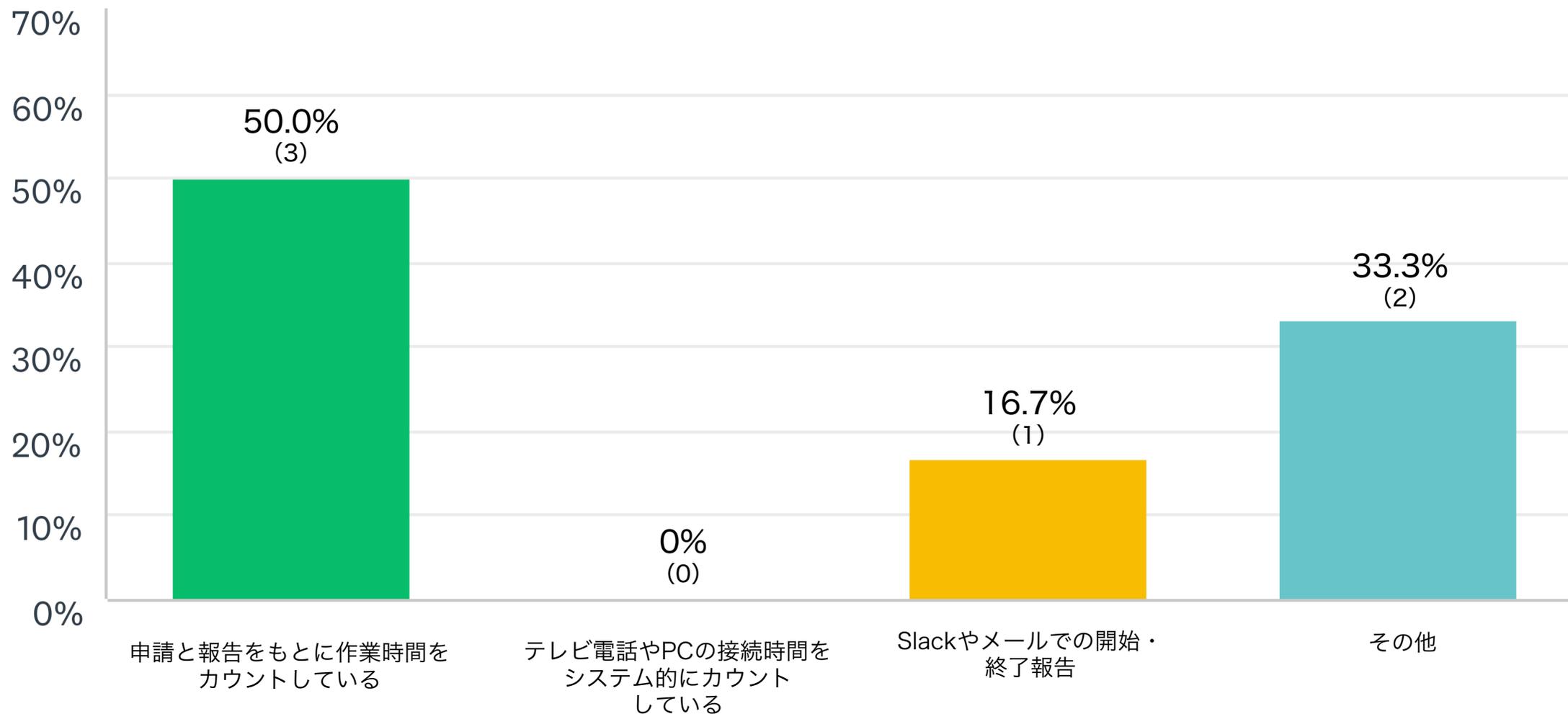
# Q28:テレワークを導入していますか？または今後する予定はありますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q29:テレワーク（在宅勤務）導入している場合、労働時間はどのように管理していますか？

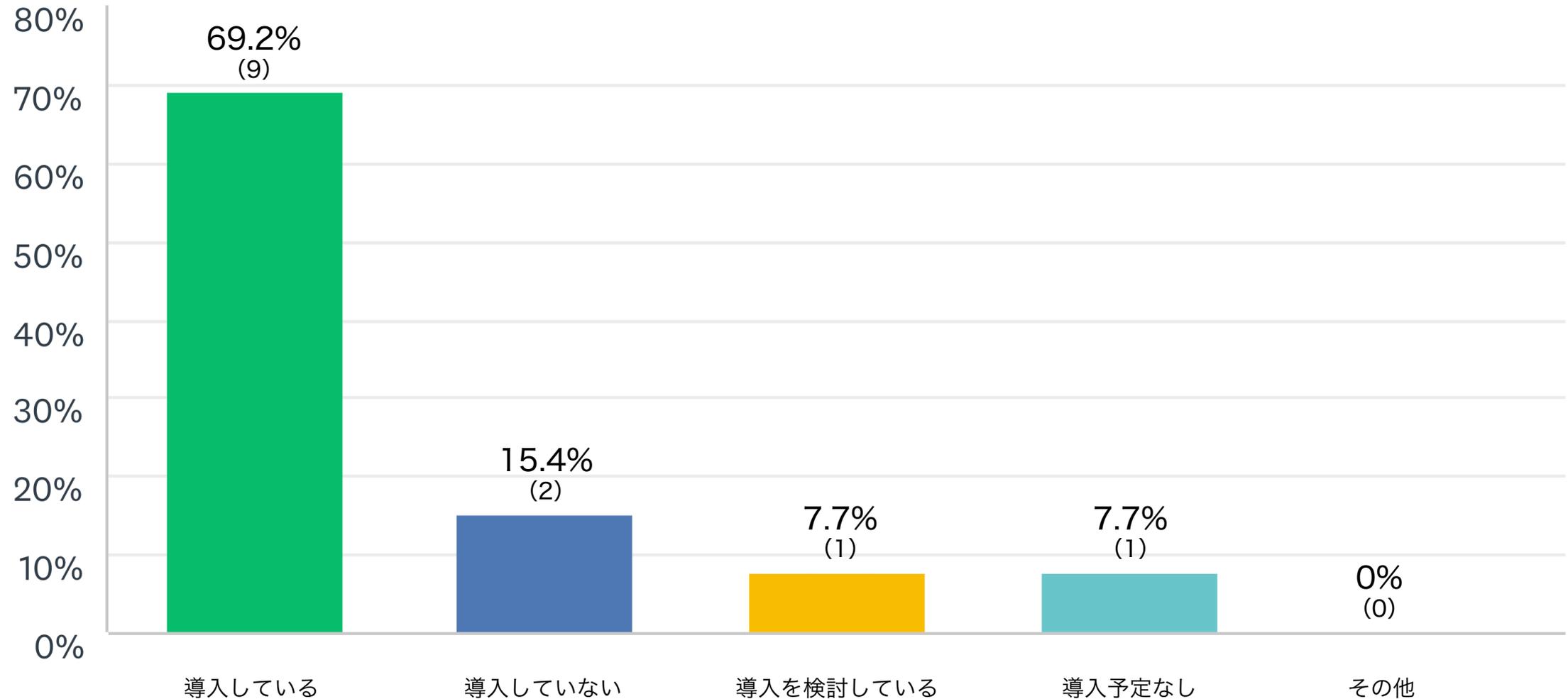
回答数:6 スキップ数:7



その他：クラウド勤怠管理システムへの打刻 / 一日の所定労働時間働いたものとする

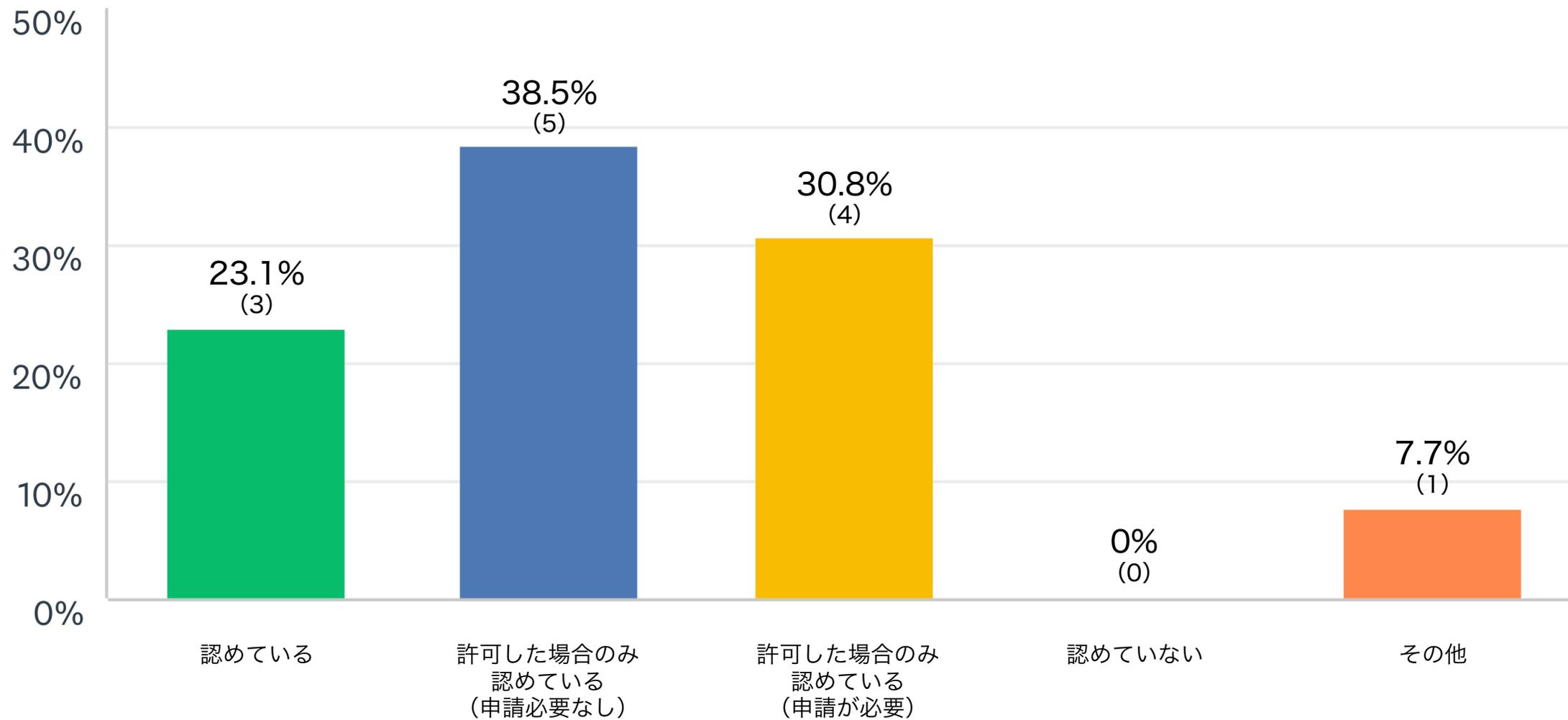
# Q30:時短勤務制度を導入していますか？または今後する予定はありますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q31:PCや会社の備品の持ち帰りを認めていますか？

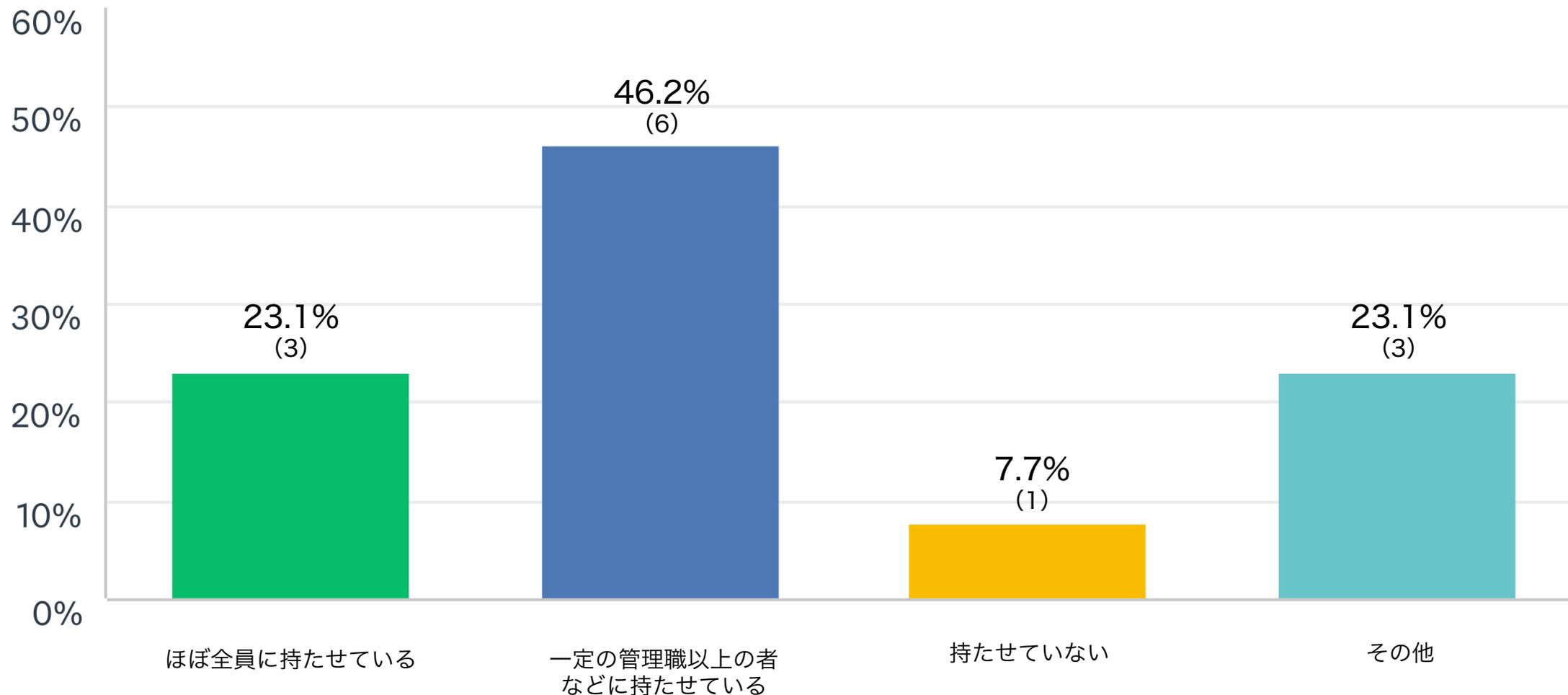
回答数:13 スキップ数:0



その他：正社員のみ認め、業務委託には認めていない

# Q32:会社用携帯をスタッフに持たせていますか？

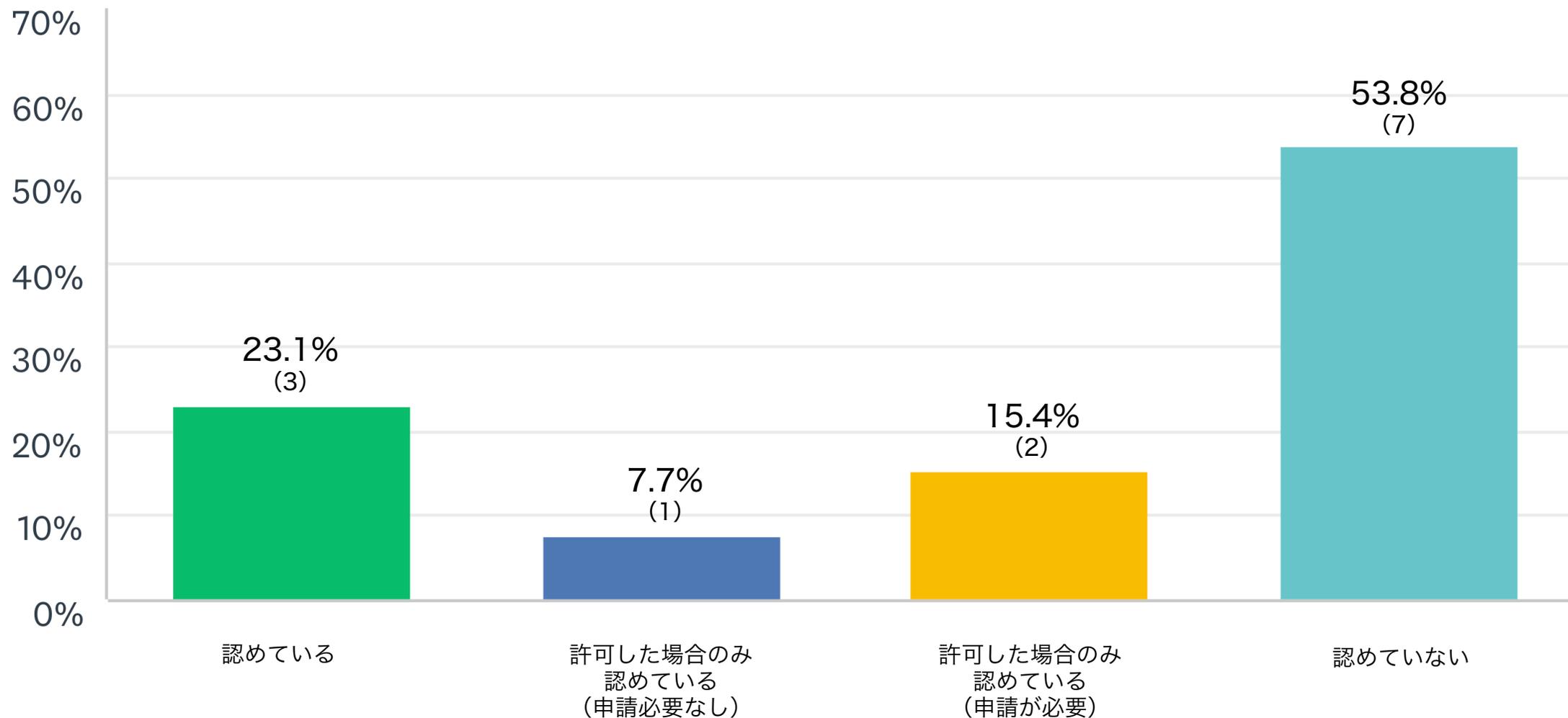
回答数:13 スキップ数:0



その他：管理職、及びアカウントやプロデューサー /管理職とディレクター職に支給 /管理職ならびにクライアント窓口業務を行うスタッフに持たせている

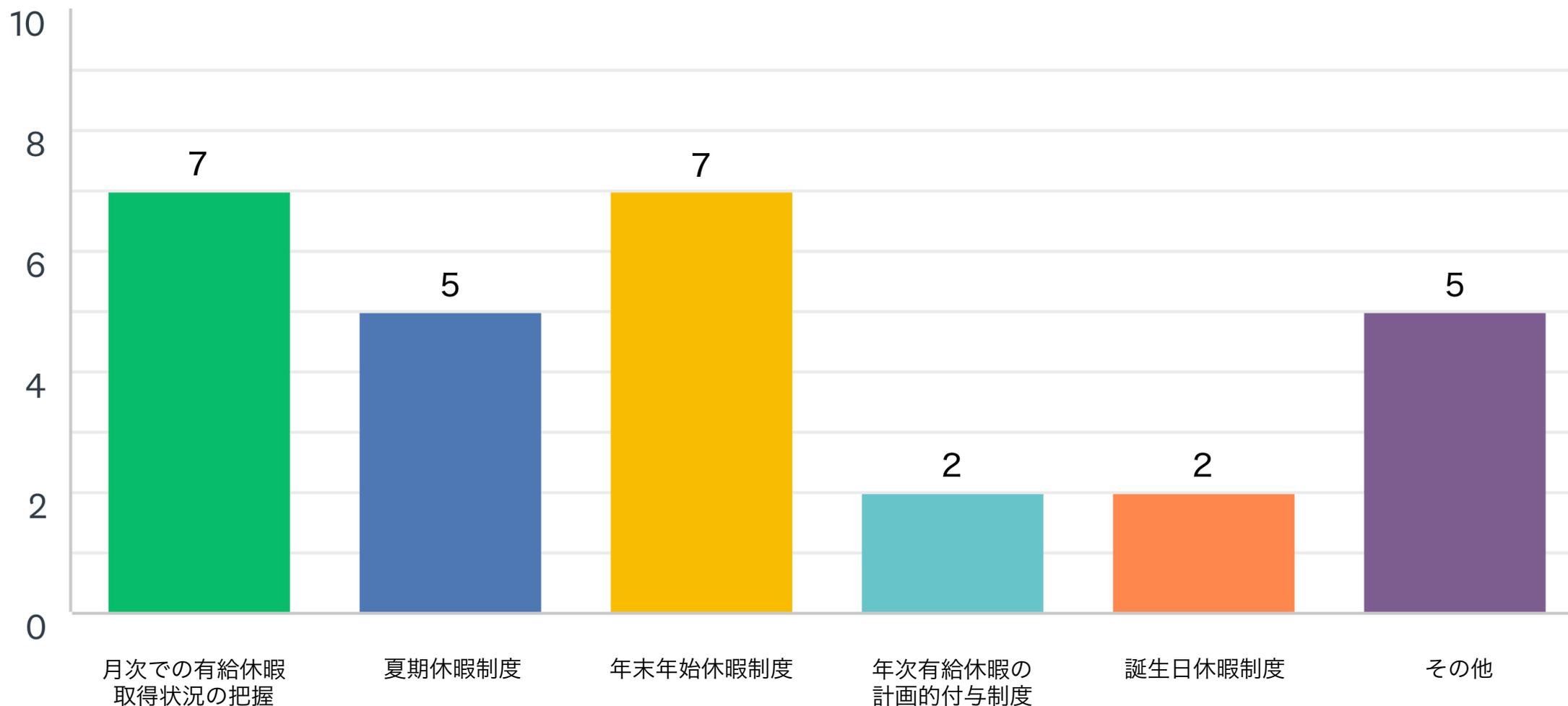
# Q33:個人端末の業務利用を認めていますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q34:休暇取得を推進するために導入している制度はありますか？

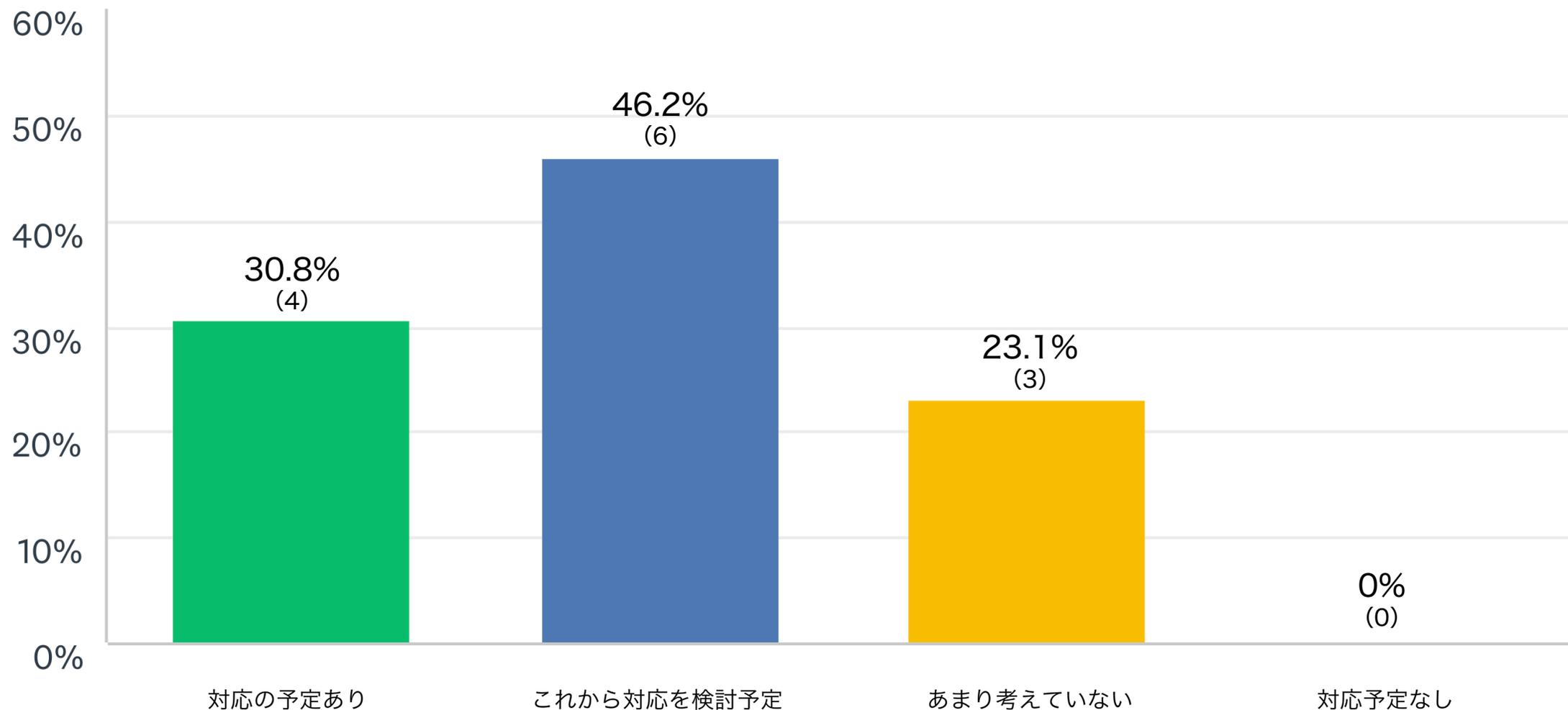
回答数:11 スキップ数:2



その他：リフレッシュ休暇 /インプットホリデー /スペシャルホリデー（連続5日の有給休暇） /毎月休暇奨励日を設定 / 休暇補助手当

# Q35:来年から有給休暇取得の計画年休制度が義務化されるという流れがありますが、対応予定はありますか？

回答数:13 スキップ数:0



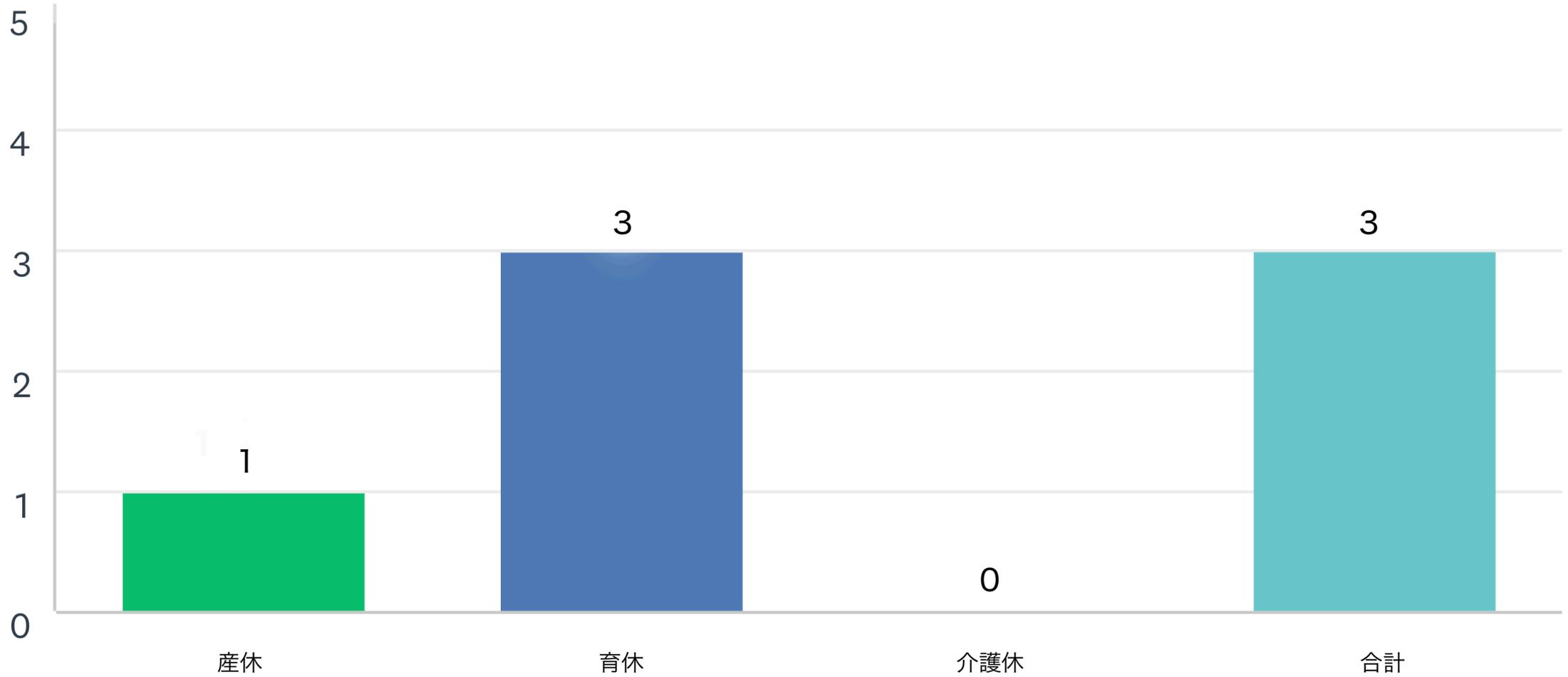
## Q36:どのような計画年休を考えていますか？

回答数:8 スキップ数:5

- 1.休日と祝日の間を埋めるために休暇を付与 2.閑散期の休日に付与することで連休を増やす
- 今後検討
- あまり考えていない。
- 現時点でも7-8割程度の取得率があるため、取得率の低い社員への対策を検討する予定
- 年末年始
- 基本的には本人に取得時期を決めてもらい、会社が取得状況を確認
- 未定
- 話し合いのもと計画を策定し、提示する

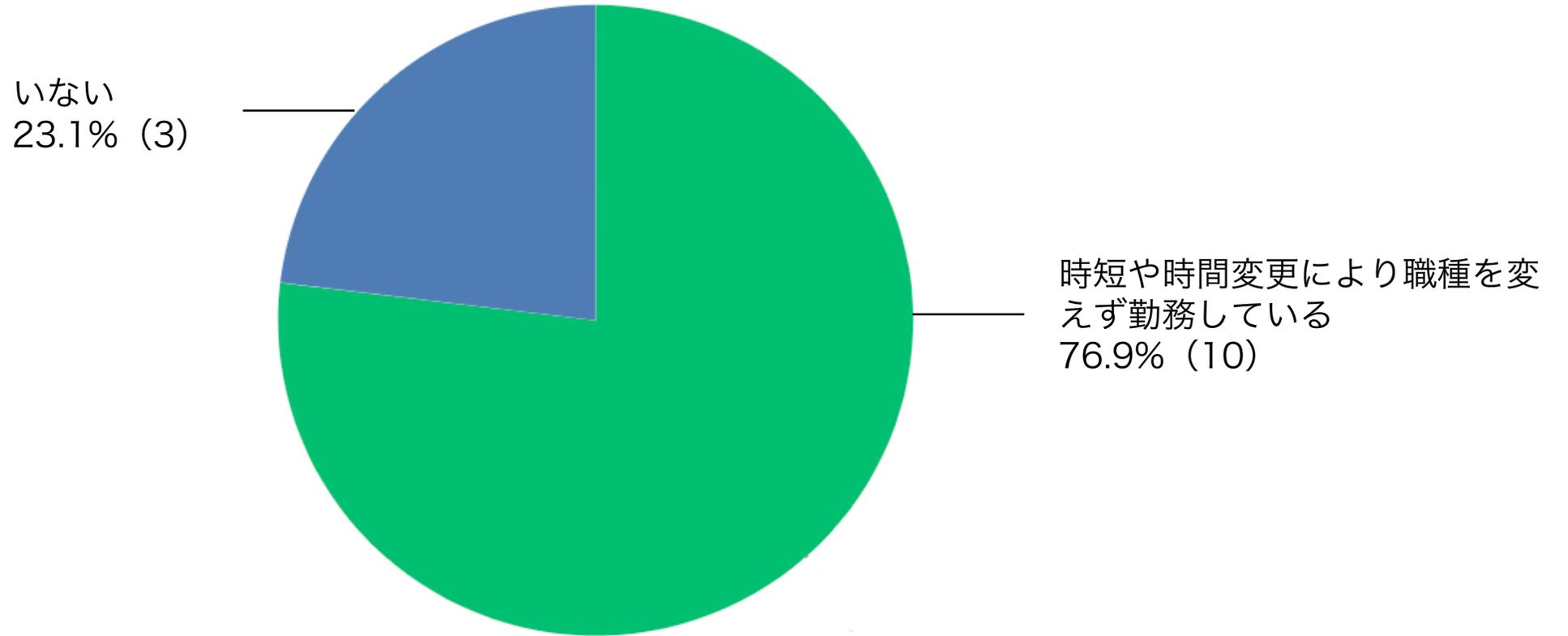
# Q37:貴社では現在、産休、育休、介護休業を取得している従業員はいますか？ (平均人数)

回答数:7 スキップ数:6



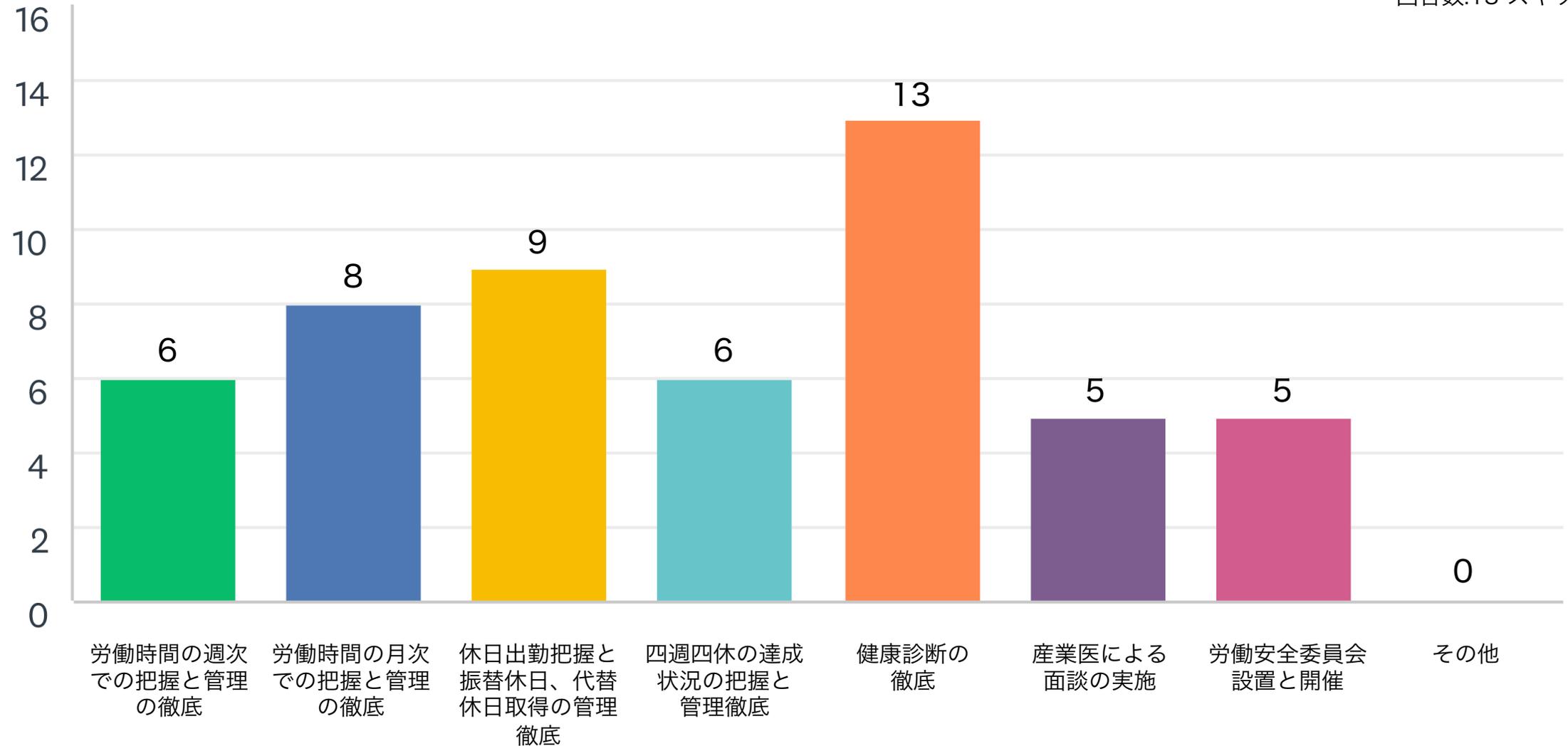
# Q38:貴社では現在、育児をしながら勤務を続けている従業員はいますか？

回答数:13 スキップ数:0



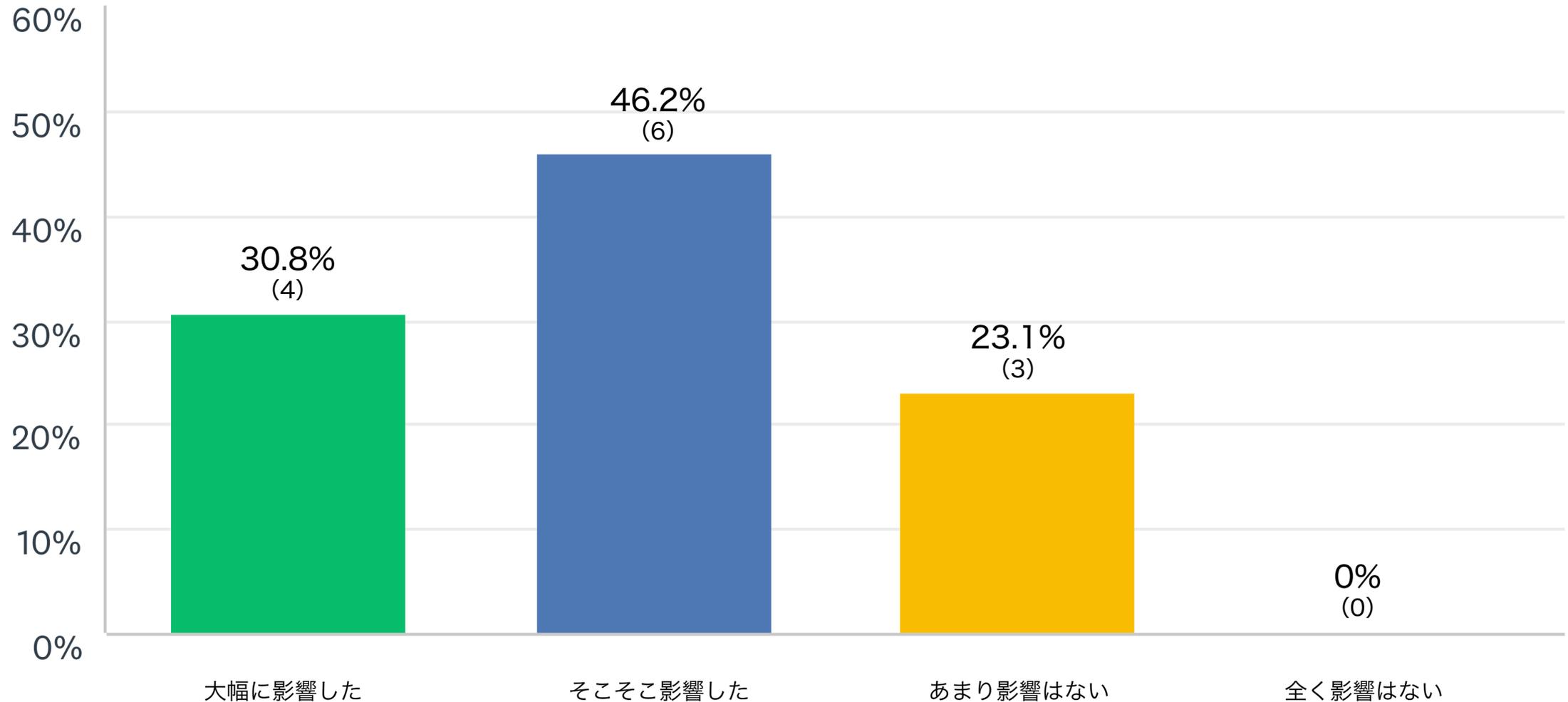
# Q39:従業員の健康を守るためにどのような取り組みを取り入れていますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q40:働き方問題が社会的に注目されるようになってから、制作現場で影響したことはありますか？

回答数:13 スキップ数:0



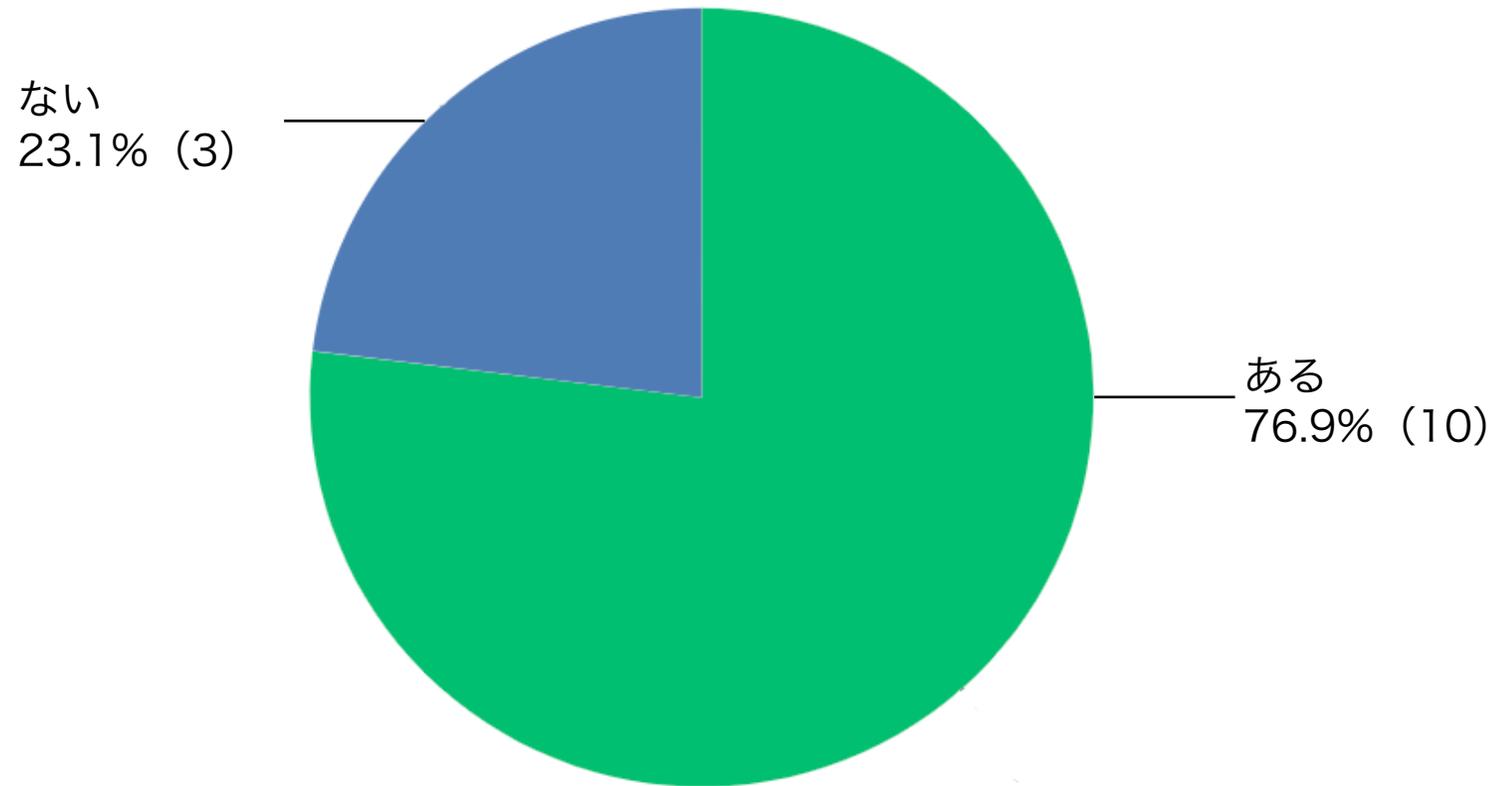
## Q41:影響したという方にお聞きします。どのような影響がありましたか？

回答数:9 スキップ数:4

- 1.労働時間に対する意識が高まった 2.働き方について考える機会となっている
- 調整勤務制度の導入
- あまり影響はないが、在宅勤務は昔から存在する。
- 残業時間等が減ったり、働き方を社員が意識するようになった。
- 管理者が従業員の勤務時間の把握、管理、共有に努めるようになったと思われる。スタッフも自身の体調管理と勤務時間のバランスをとるようになったと思われます。
- 労働時間管理の徹底により、過重労働になりがちな社員の業務を管理職が調整し、過重労働がかなり削減された。
- ミーティングを遅い時間に行わない。ミーティングの効率化。緊急対応/週末対応などの請求。
- 発注元の勤務体系が変化し、併せて対応。
- 生産性を高めるために様々な施策を考えないといけなくなった。採用活動の面において、求職者から質問をされるケースが増えている。

Q42:社内でスタッフ同士、スタッフと経営者が労働・労務などの問題について  
議論する場はありますか？

回答数:13 スキップ数:0



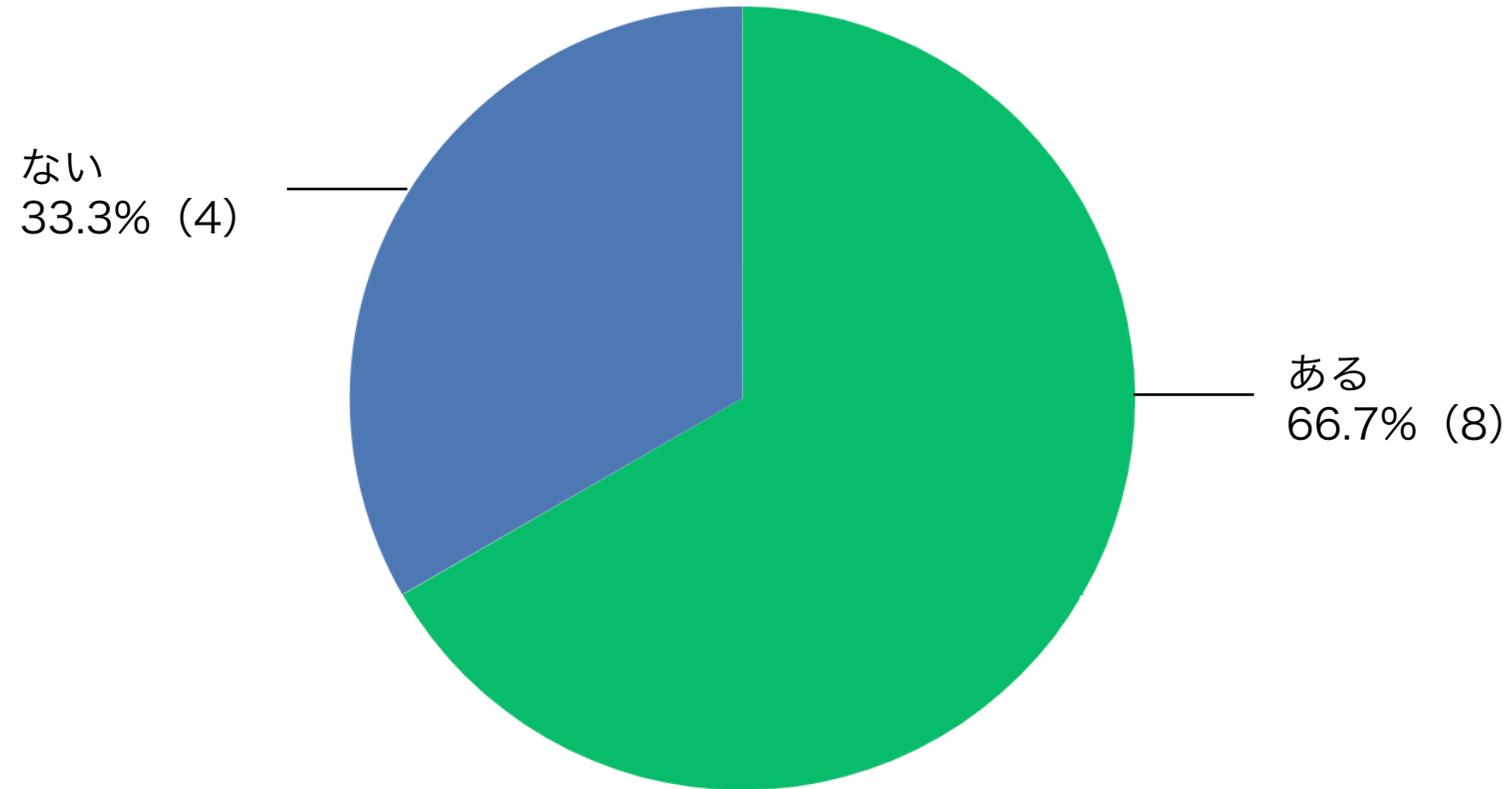
## Q43:あると答えた方にお聞きします。どのような事を議論していますか？

回答数:8 スキップ数:5

- 1.就業規則と労働時間に関する意識統一 2.働き方に対する考え方（クレドを作成）
- 長時間労働対策関連が多い。
- はたらき方改革プロジェクトを実施。
- そもそも長時間労働が少なくなったため、安全衛生委員会の場で労働環境の改善要望を議論することが増えた。  
例：エアコンの温度設定やビデオ会議の設備等。
- 社員の心身両面での体調管理 社員の休日管理 社員の勤怠管理
- 月2回、本部長以上出席の会議で、長時間労働が予想される案件、社員、対策を発表し議論している。（会議前には各本部内で議論）
- 仕事の質を上げるための時間管理、作業効率の向上、チーム編成など。
- なし

Q44:現在の労働関連の法律や法案、ガイドラインなどで矛盾を感じている部分  
はありますか？

回答数:12 スキップ数:1



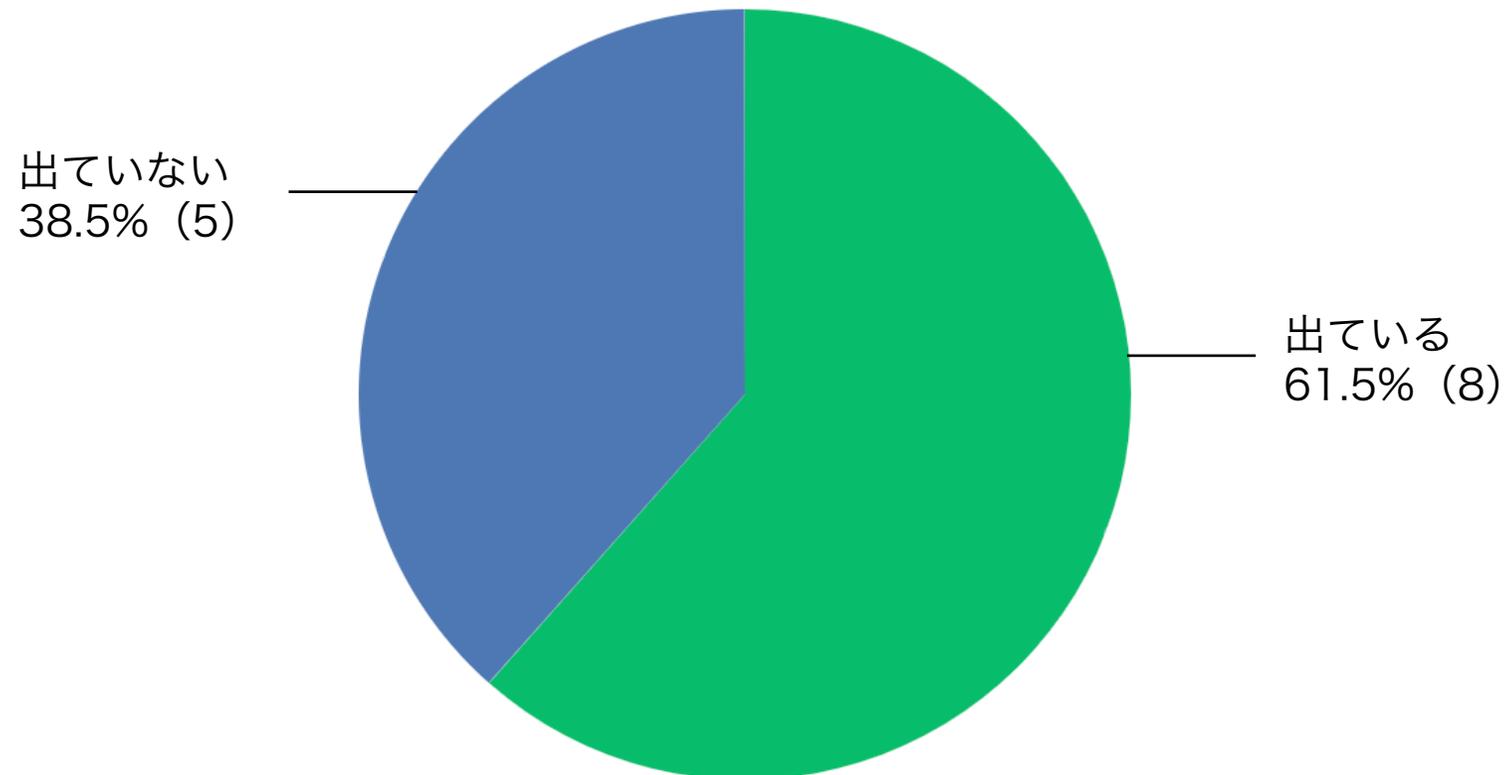
## Q45:あると答えた方にお聞きします。どのような矛盾を感じていますか？

回答数:8 スキップ数:5

- 1.労働基準法自体が工場での労働のような均一な労働体系が主となっており、クリエイティブ職の自由な働き方にマッチしない（考える時間が多かったり、スキル不足を補うために時間を使いたいが労働時間が増加し残業となってしまう）
- 2.労働自体を時間でしか管理しないことへの限界（やりたいことやモチベーションとなど別な次元での管理も必要な時期に来ている？）
- 3.法律の基準が大企業向けとなっており中小企業などが完全に対応していくのはコスト、時間、人間的にも対応していく余裕があるのか疑問（大半の中小企業は余力がなく本当の意味での改革は成されずに終わるのではないか？）
- 職務内容や人によっても異なる為、全ての人が共通のガイドラインと言う点。
- 健康には留意するという前提で、特に若いうちは時間の制限を気にせず働き、より良い仕事やナレッジ獲得につなげたいと考えている社員もいる。
- 労働時間削減や休暇取得率の底上げ、障害者雇用などを制度化する反面、税金面の緩和もなく利益確保が難しくなる一方。
- 労働時間だけ減って、請求できる金額は同じではやっていけない。適正な請求をし、単価を上げる必要がある。
- 退職（首）まわりの手続きや条件が厳しい
- ホワイトカラーや自発的に仕事をしたい人のための法律が無い。
- なし

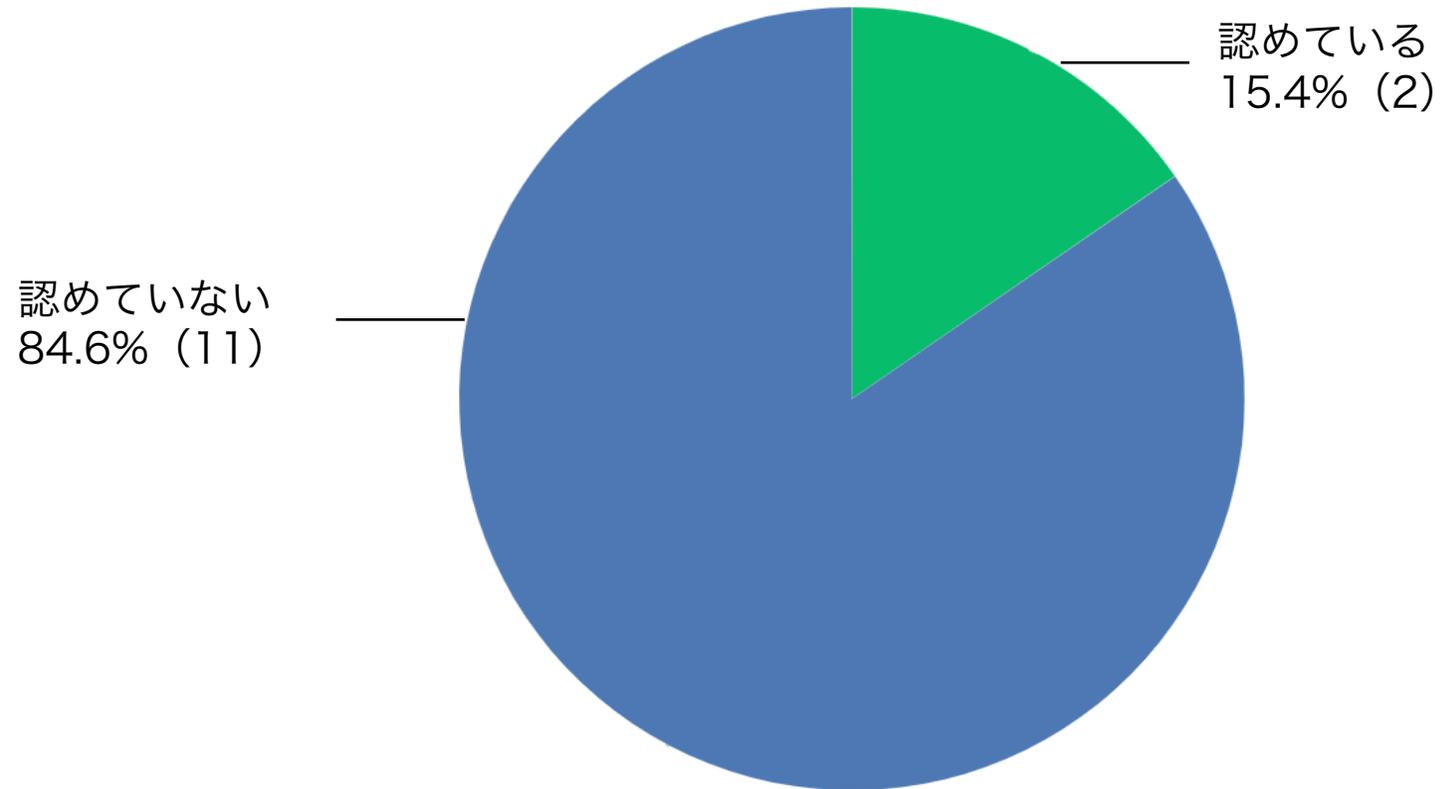
## Q46:社員から副業をしたいという話はできますか？

回答数:13 スキップ数:0



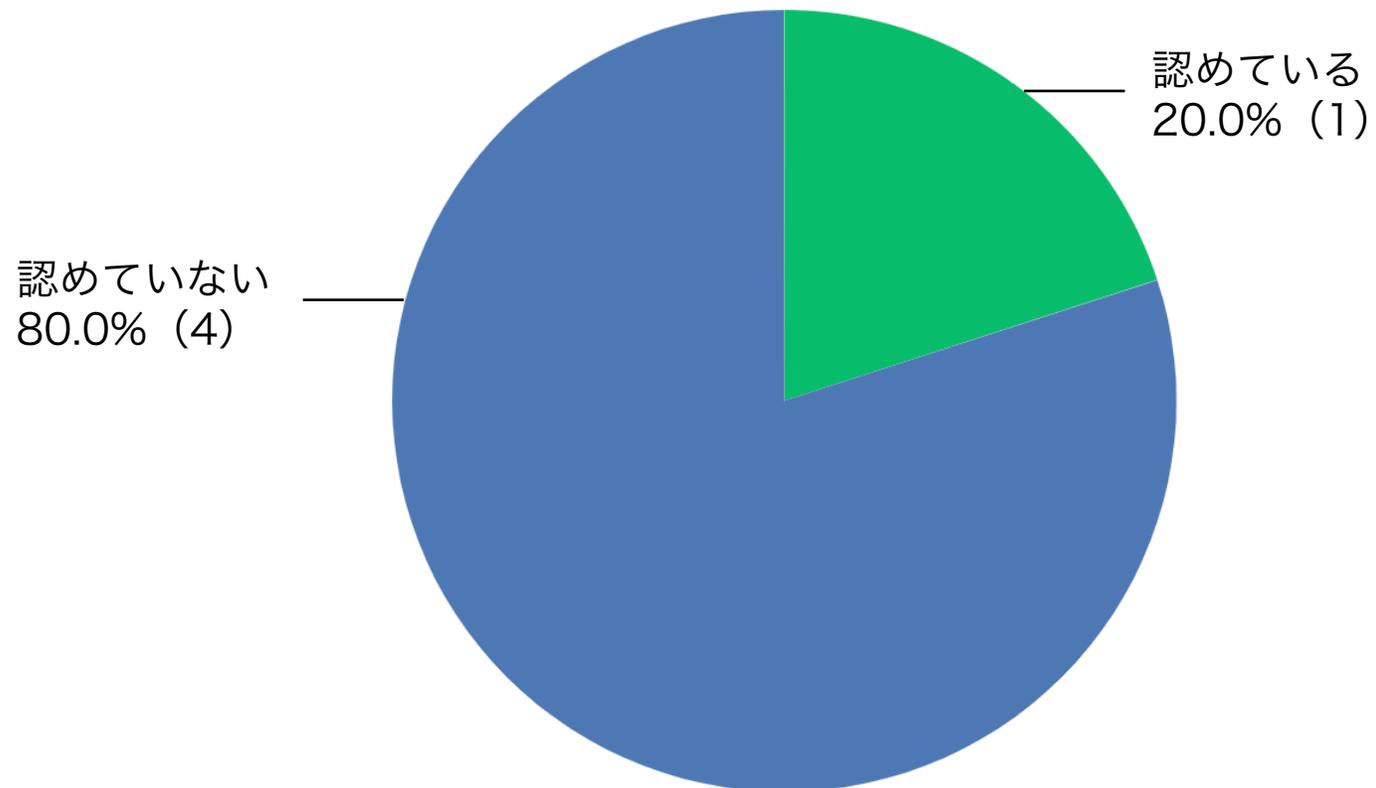
# Q47:現在、副業を認めていますか？

回答数:13 スキップ数:0



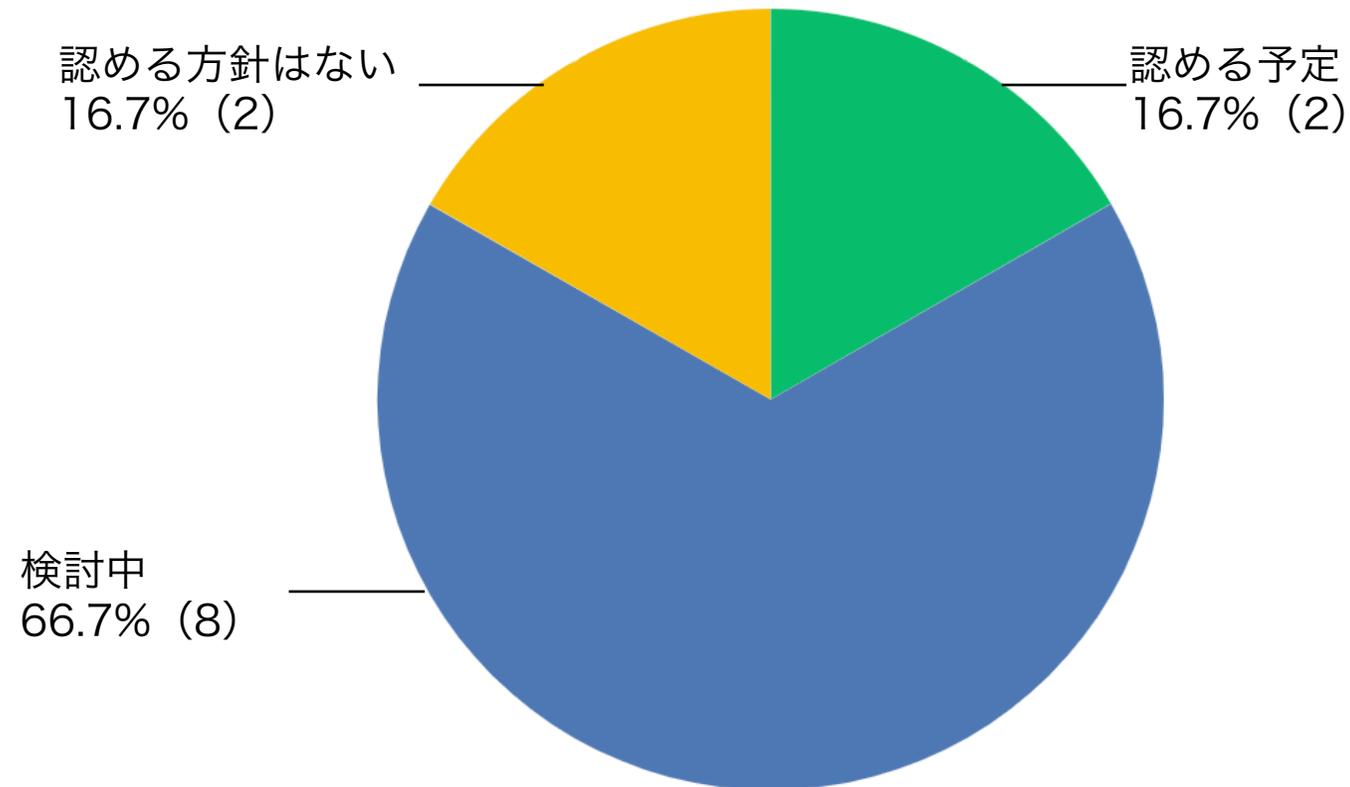
# Q48:認めている場合、同スキルの副業を認めていますか？

回答数:5 スキップ数:8



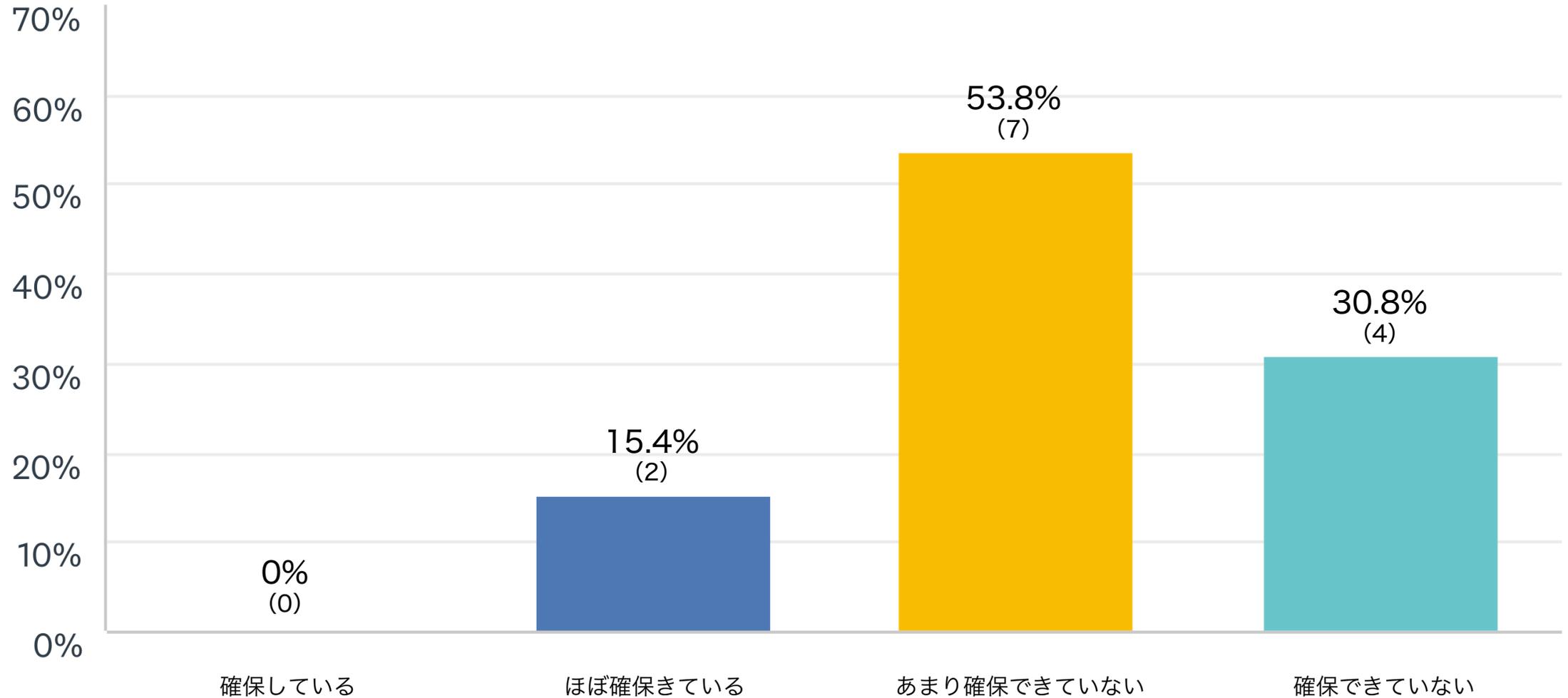
# Q49:認めていない場合、今後、副業を認める方針はありますか？

回答数:12 スキップ数:1



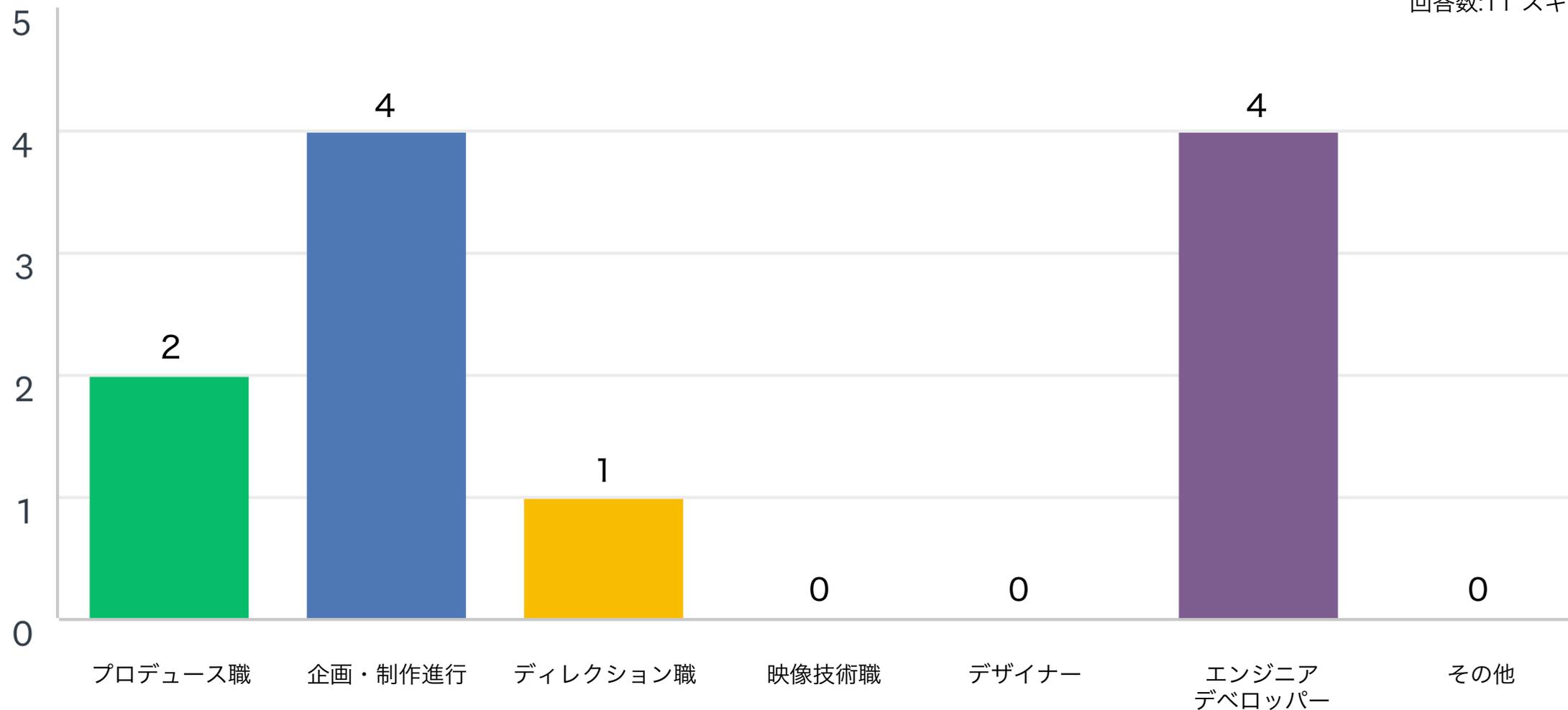
# Q50:働き方の課題が増えている状況において、十分な制作人材を確保できていますか？

回答数:13 スキップ数:0



# Q51:獲得できていない制作に関わる人材はどの職種ですか？

回答数:11 スキップ数:2



プロデュース職 : プロデューサー、営業

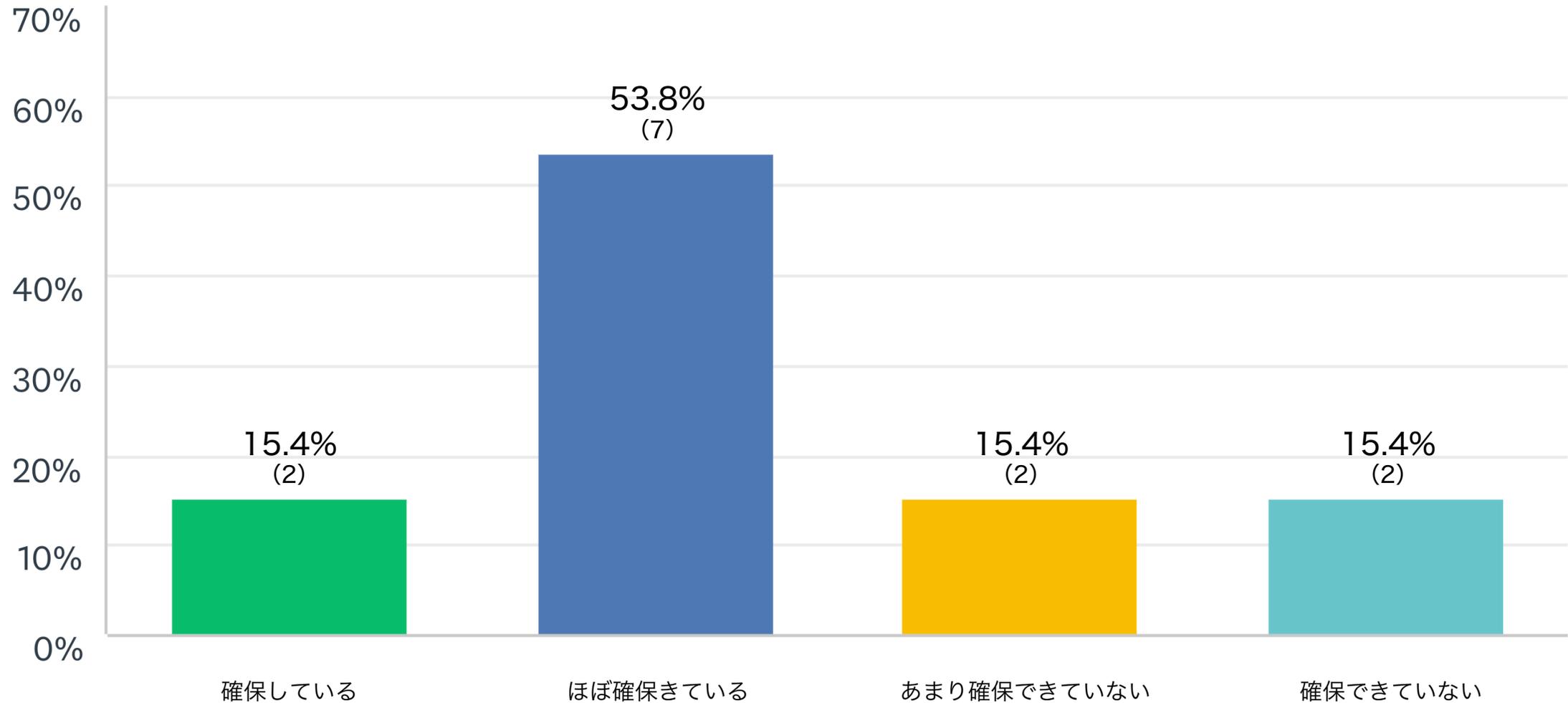
企画、制作進行 : webディレクター、PM、プランナー

ディレクション職 : フィルムディレクター、アートディレクター、テクニカルディレクター、システムエンジニア

映像技術職 : 編集、CG、等

# Q52:労務・人事領域の課題が増えている状況において、十分なバックオフィスのサポート人材を確保できていますか？

回答数:13 スキップ数:0



## Q53:業務量の平準化、または業務を属人化させないために取り組んでいることはありますか？

回答数:10 スキップ数:3

- 1.社内でのマニュアル作成 2.社内での案件調整によるリソース調整 3.各種ドキュメントの標準化
- esaを利用したノウハウの共有など
- 部門を跨いだミーティング
- 部会、チーム会の実施。
- 一定規模の案件には、各職種2名以上をアサインすることで、業務量のバランスや病気等での急な休暇にも対応している。
- プロジェクト完了後の発生問題、経緯、技術情報共有 ・バックログ（タスク管理ツール）と社内MLで管理 ・作業タスクレベルで確認できるバックログ（タスク管理ツール）をもとに、アサイン ・知識の共有 ・研修ドキュメントの作成 ・対応フローを明確化し、それに基づいて作業してもらう
- 作業工程の見直し。各個人のスキルアップ。生産性のアップ。
- 常に情報共有をしている。エンジニアの場合は上司かテクニカルディレクターが把握しているなど。
- 特になし
- プロジェクトマネジメントスキル ツール標準化

## Q54:仕事の効率化のために導入している制度やシステムはありますか？

回答数:9 スキップ数:4

- Slack Backlog Google関連サービス (meet,Drive,docsなど) SVN
- 稼働管理 (予実管理)
- ナレッジ共有。
- タスク管理ツール(backlog) ・ スプレッドシート (google) ・ コミュニケーションツール (slack) ・ GIT ・ wiki  
自宅作業 ・ 会社携帯をもたせ、そこに連絡していただく フレックスタイム
- どの業務、案件にどのくらい時間を使っているか、タイムリーに見えるようにしている。Salesforce Analytics Studi
- コミュニケーションにはSlack. エンジニアのコード共有はgithubを使うなど。
- この質問でどういうことを聞かれているかよくわからない。
- 特になし
- Slack イン트라ネット ワークフローシステム

## Q55:制作リソースが足りない場合、どういう対応を考えていますか？

回答数:12 スキップ数:1

- 1.制作工程の再検討 2.外部パートナーとの連携 3.クライアントとのスケジュール調整
- 外部リソースへの外注
- 外注
- 外部スタッフ（業務委託）の活用
- 派遣や協力会社への常駐依頼。
- 社内リソースが足りない場合、外部パートナーに依頼をすることがある。
- 現状は外部協力会社スタッフ(SES)や外注での対応
- 外部とのアライアンス強化。フリースタッフの活用
- 外部リソース／パートナー。
- フリーランススタッフの確保 業務委託などのスタッフの確保
- 外注
- 協力機関に委託

## Q56:社員の満足度向上のために導入している独自の福利厚生制度や取り組みなどがありますか？（住宅手当、社員旅行など）

回答数:8 スキップ数:5

- 1.誕生日手当 2.健康手当 3.ランチ会 4.会社主催のイベントの参加費無料
- 12%ルール（一週間5営業日のうち1/2日は事前の申告の上、勉強や休養、その他何に時間を使っても良い）の導入
- 複数の休暇制度。社員がおもしろいと思える案件を狙っていく体制。
- 映画、エンタテインメント鑑賞補助制度。
- 住宅手当、福利厚生倶楽部の加入、同好会制度（一部活動費を援助）、資格取得支援制度
- 選択制確定拠出年金（401K）制度 /住宅補助制度 /功労賞制度 社食補助制度 / 社用車レンタル制度 /大手スポーツジムの使用料全額補助 社員旅行 /研修旅行 / 社員食事会 / 懇親食事会 / 社内部活動サポート（随時）/季節の会（花見、BBQなど）
- リロクラブ加入
- 住宅手当、家族手当、2年ごとの未消化分の有休買取
- 住宅手当、健康手当（タバコ吸わない人）、子供手当、社員旅行
- 部活制度、住宅手当など
- 特になし
- 健康管理中心に、マッサージルーム、スポーツジム利用など

## Q57:給与以外で支払っている手当はありますか？支払っている場合、どの程度の金額を支給していますか？

回答数:11 スキップ数:2

- 1.誕生日手当 2.健康手当（タバコを吸わない社員へ支給） 3.家族手当
- 地域手当（東阪の物価格差の補助）、家族手当（同居の家族一人当たり5,000円）
- 特殊なものはない
- 特になし
- 家族手当（配偶者2万円、子供1人につき5000円、60歳以上の父母1人につき月額5000円） ・通勤手当（月5万円を上限） ・住宅手当（家賃の20%、月2万円を上限） ・出張手当（1日につき国内は1500円、海外は5000円 ※旅費、ホテル代は別途） ・慶弔見舞金（結婚祝金、出産祝金、弔慰金、見舞金など 各1万円～）
- 住宅補助手当（年収額の5%）＊該当者のみ
- なし
- 決算賞与。毎年違います。
- 住宅手当（3万 3年以上勤務）、近隣居住手当（3万 30分以内にすむ）、引越手当（20万 30分以内の場所に引っ越した場合1度のみ）、出産祝い金、育児手当（5000円\*子供人数）
- なし
- 近距離手当 オフィスから一定の距離以内に住む社員に手当を支給

## Q58:高年齢者の雇用について、導入している制度や取り組んでいることはありますか？

回答数:10 スキップ数:3

- 特になし
- なし
- 再雇用制度。
- なし
- 特にはありません。
- 再雇用制度
- なし
- ない
- なし
- これから検討する