

働き方改革に取り組んでいる県内企業は5割

「働き方改革」や「生産性向上」に向けた取り組み状況

株式会社海邦総研では2017年3月に実施した県内企業景気動向調査と同時に県内企業の「働き方改革」や「生産性向上」に向けた取り組み状況に関する調査を実施した。その調査結果を紹介する。

調査目的と調査概要

県内企業の「働き方改革」や「生産性向上」への取り組み状況の把握を目的として調査を実施した。調査対象は、原則、県内に本社事業所があり、従業員5人以上の県内事業所2,000事業所に発送した。ただ、調査対象は、宛先不明として返送されてきた9事業所を除いた1,991事業所。有効回収数は279通で有効回答率は14.0%。

「働き方改革」への取り組み

「働き方改革」に「取り組んでいる」との回答が54.1%（151社）で最も多くなっている。一方、「取り組んでいない」との回答も38.7%（108社）となっている。業種別では、情報通信業85.7%（12社）、医療・福祉62.5%（5社）、卸売・小売業60.0%（39社）が「取り組んでいる」と回答している。資本金別では、5000万円以上1億円未満71.0%（22社）が「取り組んでいる」と回答している。従業員数別では100人以上71.4%（35社）、50人以上100人未満62.5%（25社）が「取り組んでいる」と回答している。

実際に「働き方改革」に取り組んでいる企業（151社）に対して、具体的に取り組んでいる内容を訪ねたところ、「業務プロセスの見直し」が54.3%（82社）で最も多くなっている。次いで、「年休取得の推進」が45.7%（69社）となっている。「手当の増額」も27.8%（42社）となっている。業種別では、旅行・宿泊業、飲食サービス業が「業務プロセスの見直し」を理由にあげている割合が比較的多くなっている。

さらに、「働き方改革」に取り組んでいる理由としては、「社員の健康管理のため」60.3%（91社）が最も多く、次いで、「人材の流出を防ぐため」50.3%（76社）、「長時間労働の抑制」50.3%（76社）となっている。

また、「社員のワーク・ライフ・バランスのため」48.3%（73社）、「新たな人材の確保」45.0%（68社）との回答も比較的多くなっている。

業種別では、情報通信業、建設業、その他のサービス業において「社員の健康管理のため」との回答が比較的多くなっている。医療・福祉、その他のサービス業、飲食サービス業においては「人材の流出を防ぐため」との回答が比較的多くなっている。

また、資本金別、従業員数別では、規模の大きい企業においては、「社員の健康管理のため」との回答が多い傾向がみられる。

取り組んでいない理由

一方、「働き方改革」に「取り組んでいない」と回答した、108社に対して取り組んでいない理由を尋ねたところ、「職場環境に問題はない」との回答が52.8%（57社）で最も多くなっている。次いで、「現状で定着率が高い」が33.3%（36社）となっているが、一方で、「取り組みたいが具体的に何をしたいのかわからない」との回答も21.3%（23社）に上っている。

業種別では、卸売業・小売業、不動産業等において比較的、「職場環境に問題はない」との回答が多くなっている。従業員数では、10人未満、20人以上50人未満

の事業所においては、全体平均よりも「職場環境に問題はない」との回答が多くなっている。

「生産性の向上」のために重視していること

「労働生産性の向上」のために重視していることは何ですかとの問いに対しては、「商品・サービスの品質向上」が44.1%（123社）と最も多く、次いで「教育研修の充実」が41.6%（116社）、「業務プロセスの改善」が41.6%（116社）となっている。

業種別では、飲食サービス業、旅行・宿泊業で「商品・サービスの品質向上」との回答割合が多くなっている。「社員研修の充実」の回答割合が多いのは、医療・福祉、情報通信業、旅行・宿泊業、不動産業となっている。

政府の「働き方改革」について

本調査は、3月28日の「働き方改革実現会議」で「働き方改革実行計画」が決定される前に実施した調査ではあるが、「働き方改革」の一環として、残業の上限を最大で月平均60時間・年720時間までとすることや、その上限に違反した企業に罰則規定を盛り込む制度改革に「賛成」の企業は34.8%（97社）、一方、「反対」の企業は

12.9%（36社）となっている。ただ、「どちらともいえない」との回答が約半数の49.0%（134社）となっている。業種別では、医療・福祉62.5%（5社）、不動産業等45.0%（9社）が比較的賛成の割合が多くなっている。資本金別では1億円以上の企業54.5%（18社）が「賛成」となっている。

総評

県内企業において「働き方改革」に取り組んでいる企業は、54.1%（151社）にのぼっており、取り組んでいる理由としては、「社員の健康管理のため」60.3%（91社）、「人材の流出を防ぐため」50.3%（76社）、「長時間労働の抑制」50.3%（76社）などが上位となっている。社員の健康管理や、人材の流出防止など、人材不足への対応として「働き方改革」が取り組まれている側面がうかがえる。ただ、裁量労働制やテレワークなどドラステックな取り組みを取り入れている企業は少数に留まっている。今後も人手不足は持続することから、多くの企業で働き方の改善に向けた何らかの取り組みが行われると推察される。

（海邦総研地域経済調査部研究員／島田尚徳）

※同調査結果については、海邦総研HPで公開しております。
ご興味のある方はご覧ください。（<http://www.kaiho-ri.jp/>）

図表1:「働き方改革」の取り組み状況 (%)

項目	合計 (n=279)	業種別										資本金				従業員数				
		建築業 (n=35)	製造業 (n=33)	情報 通信業 (n=14)	卸売・ 小売業 (n=65)	不動産 業等 (n=20)	旅行・ 宿泊業 (n=23)	飲食 サービス業 (n=16)	医療・ 福祉 (n=8)	その他の サービス業 (n=62)	1000万円 未満 (n=35)	1000万円 以上 3000万円 未満 (n=33)	3000万円 以上 1億円未満 (n=14)	1億円 以上 (n=65)	10人 未満 (n=20)	10人以上 20人未満 (n=23)	20人以上 50人未満 (n=16)	50人以上 100人未満 (n=8)	100人 以上 (n=62)	
取り組んでいる	54.1	54.3	51.5	85.7	60.0	40.0	34.8	56.3	62.5	53.2	42.1	55.0	47.4	48.8	52.3	38.2	35.0	24.5		
取り組んでいない	38.7	40.0	42.4	14.3	35.4	55.0	52.2	37.5	25.0	37.1	47.4	41.1	16.1	33.3	48.8	52.3	38.2	35.0		
わからない	6.8	5.7	6.1	0.0	4.6	5.0	8.7	6.3	12.5	9.7	10.5	3.3	12.9	9.1	11.6	2.3	6.6	2.5		
無回答	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.1		

図表2:具体的な取り組み内容 (%)

項目	合計 (n=151)	業種別										資本金				従業員数				
		建築業 (n=19)	製造業 (n=17)	情報 通信業 (n=12)	卸売・ 小売業 (n=39)	不動産 業等 (n=8)	旅行・ 宿泊業 (n=8)	飲食 サービス業 (n=9)	医療・ 福祉 (n=5)	その他の サービス業 (n=33)	1000万円 未満 (n=24)	1000万円 以上 3000万円 未満 (n=83)	3000万円 以上 1億円未満 (n=22)	1億円 以上 (n=19)	10人 未満 (n=17)	10人以上 20人未満 (n=20)	20人以上 50人未満 (n=41)	50人以上 100人未満 (n=25)	100人 以上 (n=35)	
業務プロセスの見直し	54.3	57.9	52.9	50.0	56.4	50.0	75.0	66.7	0.0	54.5	50.0	54.2	63.2	52.9	35.0	53.7	68.0	60.0		
年休取得の推進	45.7	36.8	58.8	58.3	38.5	37.5	62.5	33.3	80.0	42.4	33.3	39.8	63.6	68.4	47.1	40.0	36.6	60.0		
手当の増額	27.8	21.1	29.4	0.0	35.9	37.5	12.5	33.3	40.0	30.3	37.5	27.7	22.7	21.1	29.4	35.0	34.1	24.0		
ノー残業デーの徹底	26.5	26.3	23.5	33.3	28.2	25.0	12.5	11.1	20.0	33.3	16.7	21.7	50.0	31.6	17.6	20.0	12.2	36.0		
会議の効率化	25.2	15.8	41.2	16.7	15.4	62.5	50.0	22.2	20.0	24.2	8.3	27.7	27.3	36.8	11.8	25.0	34.1	20.0		
時間単位年休の導入	19.9	26.3	11.8	25.0	10.3	12.5	25.0	0.0	80.0	27.3	12.5	21.7	22.7	21.1	23.5	5.0	12.2	4.0		
フレックスタイム制の導入	14.6	15.8	0.0	33.3	17.9	25.0	12.5	0.0	20.0	12.1	20.8	12.0	22.7	10.5	29.4	15.0	14.6	20.0		
深夜残業の原則禁止	10.6	5.3	5.9	8.3	15.4	25.0	0.0	22.2	0.0	9.1	16.7	12.0	4.5	5.3	23.5	5.0	9.8	12.0		
朝方勤務の導入	4.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	12.1	4.2	4.8	0.0	5.3	0.0	15.0	4.9	0.0		
裁量労働制の導入	3.3	10.5	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	3.0	4.2	4.8	0.0	0.0	11.8	0.0	4.9	0.0		
仕事情況とテレワークの推進	2.6	0.0	5.9	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	4.2	2.4	4.5	0.0	5.9	5.0	2.4	0.0		
その他	5.3	5.3	5.9	8.3	2.6	0.0	0.0	0.0	20.0	9.1	4.2	6.0	4.5	5.3	5.9	5.0	7.3	4.0		
無回答	0.7	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0		

図表3:取り組んでいる理由 (%)

項目	合計 (n=151)	業種別										資本金				従業員数				
		建築業 (n=19)	製造業 (n=17)	情報 通信業 (n=12)	卸売・ 小売業 (n=39)	不動産 業等 (n=8)	旅行・ 宿泊業 (n=8)	飲食 サービス業 (n=9)	医療・ 福祉 (n=5)	その他の サービス業 (n=33)	1000万円 未満 (n=24)	1000万円 以上 3000万円 未満 (n=83)	3000万円 以上 1億円未満 (n=22)	1億円 以上 (n=19)	10人 未満 (n=17)	10人以上 20人未満 (n=20)	20人以上 50人未満 (n=41)	50人以上 100人未満 (n=25)	100人 以上 (n=35)	
社員の健康管理のため	60.3	73.7	58.8	83.3	53.8	37.5	50.0	55.6	40.0	66.7	37.5	61.4	77.3	68.4	52.9	53.7	68.0	71.4		
人材の流出を防ぐため	50.3	52.6	29.4	41.7	53.8	25.0	50.0	55.6	80.0	57.6	41.7	53.0	54.5	52.6	47.1	40.0	51.2	64.0		
長時間労働の抑制	50.3	52.6	64.7	50.0	41.0	0.0	75.0	55.6	0.0	63.6	33.3	53.0	68.2	47.4	23.5	40.0	58.5	44.0		
社員のワークライフ・ バランスのため	48.3	63.2	35.3	58.3	35.9	50.0	50.0	55.6	100.0	48.5	41.7	47.0	45.5	73.7	41.2	30.0	39.0	48.0		
新たな人材の確保	45.0	57.9	41.2	33.3	41.0	37.5	25.0	44.4	40.0	57.6	58.3	41.0	45.5	36.8	52.9	50.0	39.0	32.0		
生産性を向上させるため	40.4	42.1	29.4	25.0	25.6	62.5	62.5	66.7	20.0	54.5	45.8	42.2	31.8	36.8	52.9	30.0	43.9	32.0		
国の方針だから	2.0	0.0	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	2.4	0.0	5.3	0.0	5.0	0.0			
その他	2.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4			
無回答	6.0	0.0	11.8	0.0	2.6	12.5	12.5	11.1	0.0	9.1	4.2	4.8	13.6	5.3	5.9	20.0	0.0			

※統計表において数値に背景色が付いている場合は、右記の意味である。■は全体平均より5ポイント以上、■は5ポイント以下の場合。