

# 取り組んでいる県内企業は約6割

## — 県内企業の「働き方改革」に関連した取組み状況 —

株式会社海邦総研では2018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」に関連した取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」の取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7事業所を除いた1,993事業所。有効回収数は394通で有効回答率は19.8%。

### 「働き方改革」への取組み

働き方改革に「取り組んでいる」との回答が62.4% (246社) となっている。一方、取り組んでいないとの回答も29.2% (115社) となっている。業種別では、情報通信業87.0% (20社)、飲食サービス業84.6% (11社)、旅行・宿泊業68.6% (24社) がそれぞれ「取り組んでいる」となっており、資本金別では、5,000万円以上1億円未満が81.6% (31社)、1億円以上が74.4% (29社) がそれぞれ「取り組んでいる」と回答している。

従業員数別では50人以上100人未満73.3% (44社)、100人以上72.1% (44社) がそれぞれ「取り組んでいる」と回答している (図表1)。

実際に「働き方改革」に取り組んでいる企業に対して、具体的に取り組んでいる内容を尋ねたところ、「業務プロセスの見直し」が54.1% (133社) で最も多く、「年休取得の推進」44.3% (109社)、「手当の増額」33.7% (83社)、「ノー残業デーの徹底」26.4% (65社) となっている。

業種別では、旅行・宿泊業、製造業、卸売・小売業が「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。一方、情報通信業、不動産業等においては「年休取得の推進」との回答割合が比較的多くなっている (図表2)。

さらに、取り組んでいる理由を尋ねたところ、「社員の健康管理のため」56.5% (139社) が最も多く、次いで、「人材の流出を防ぐため」51.2% (126社)、「生産性を向上させるため」48.0% (118社)、「長時間労働の抑制」44.7% (110社)、「新たな人材の確保」44.3% (109社)、「社員のワーク・ライフ・バランスのため」43.1% (106社) となっている。

### 総評

今回の調査では、県内企業において「働き方改革」に取り組んでいるとの回答が62.4%となり、比較的多くの企業が「働き方改革」に取り組んでいることが明らかとなった。調査対象が異なるため単純比較はできないが、2017年3月における調査時よりも「取り組んでいる」との回答(54.1%)は、8.3ポイント上回っており、県内企業において「働き方改革」の必要性は浸透しつつある様子がうかがえる。

ページ数の関係で掲載していないが、調査においては、政府が進めている「働き方改革関連法案」の内容に関連するような項目についても質問を行った。その結果、「同一労働同一賃金」の導入や、残業の上限に違反した企業に罰則規定を盛り込むことについては、それぞれ「賛成」が「反対」を上回った。また、政府が一時検討していた、「裁量労働制」の適用範囲を一部広げる制度改正については「反対」が「賛成」を上回っている。県内企業においては、労働者の「働きやすさ」の改善に向けた取組みが必要

不可欠との認識が広がりつつあるといえる。

ただ、留意すべき点としては、上記の設問に対して、「どちらともいえない」「わからない」との回答が比較的多く、賛否を明確に回答している企業が少ない点があげられる。その理由として、政府が現在、検討している「働き方改革」について、県内企業が具体的内容の把握にまで至っていない可能性がうかがえる。

たとえば、「同一労働同一賃金」の導入について反対する理由について、「能力・技量により賃金格差があるのは当然」、「正規と非正規では責任が異なる」といった点を指摘している企業が比較的多く存在していた。

しかし、「同一労働同一賃金」とは、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」（厚生労働省 HP より）である。つまり、あくまで、「同一労働同一賃金」の推進というのは、不合理な待遇差の解消を目指す取り組みであり、能力差や責任の違いによる賃金格差を否定しているものでない。

ただ、「能力差」や「責任」の違いで給与差をつけるのであれば、会社における「能力」や「責任」の考え方について、社員に納得できるように具体的に明示し、伝えていかなければならない。その点については、企業側において今後、より一層努力が求められるであろう。

また、残業時間の上限規制について導入に「反対」としている企業からは、「稼ぎたい社員は注意しても残業をさせる。企業にだけ罰則規定が盛り込まれるのはいかがなもの

か」といった指摘もあった。しかし、労働時間は、社員の健康に関わってくる問題である。長時間労働の結果、社員が最終的に体調を崩してしまえば、雇用者である企業の責任が問われる。したがって、健康管理の面から、これらの課題については「社員が望んでいることだから」と放置するのではなく、企業においても積極的に対応していくことが求められる。

ただ、「反対」の理由として、「規制されると、納期に間に合わなくなってしまう」といった指摘もあった。クライアントとの関係もあり、自社だけ就業時間を減らすと、同業他社に仕事を奪われてしまい、今後の売上が減ってしまうのではないかと、といった点を懸念した回答だと思われる。このような課題については、業界全体、社会全体で仕事の進め方を再構築していく必要があるのではないだろうか。もちろん、社内でも効率化に向けた取り組みなどは絶えず行わなければならない。

県内においては今後も人手不足は持続すると考えられる。「働き方改革」を通して社員の定着率の向上、さらには生産性の向上につなげていく必要があるであろう。いかに効果ある具体的な取り組みができたかどうか、企業の業績にも影響を与えるのではないだろうか。県内企業における取り組みに期待したい。

一方、各支援機関においても、「働き方改革」や「生産性向上」に向けた各種情報の周知、積極的な支援を行っていく必要があるであろう。

（海邦総研地域経済調査部 主任研究員／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」の取組状況

項目	合計 (n=394)	主な業種										資本金				従業員数				
		建築業 (n=63)	製造業 (n=42)	情報 通信業 (n=23)	卸売・ 小売業 (n=75)	不動産 業等 (n=39)	旅行・ 宿泊業 (n=35)	飲食 サービス業 (n=13)	医療・ 福祉 (n=16)	その他の サービス業 (n=76)	1000万円 未満 (n=92)	1000万円以上 5000万円未満 (n=189)	5000万円以上 1億円未満 (n=38)	1億円以上 (n=39)	10人 未満 (n=81)	10人以上 20人未満 (n=71)	20人以上 50人未満 (n=94)	50人以上 100人未満 (n=60)	100人 以上 (n=61)	
		取り組んでいる	62.4	55.6	54.8	87.0	66.7	48.7	68.6	84.6	56.3	60.5	55.4	61.9	81.6	74.4	51.9	52.1	66.0	73.3
取り組んでいない	29.2	38.1	33.3	13.0	28.0	41.0	11.4	7.7	37.5	31.6	38.0	29.1	13.2	23.1	42.0	35.2	25.5	25.0	19.7	
わからない	7.1	4.8	9.5	0.0	5.3	7.7	17.1	7.7	6.3	6.6	4.3	7.9	5.3	2.6	4.9	11.3	8.5	1.7	8.2	
無回答	1.3	1.6	2.4	0.0	0.0	2.6	2.9	0.0	0.0	1.3	2.2	1.1	0.0	0.0	1.2	1.4	0.0	0.0	0.0	

図表 2:具体的な取組内容

項目	合計 (n=246)	主な業種										資本金				従業員数				
		建築業 (n=35)	製造業 (n=23)	情報 通信業 (n=20)	卸売・ 小売業 (n=50)	不動産 業等 (n=19)	旅行・ 宿泊業 (n=24)	飲食 サービス業 (n=11)	医療・ 福祉 (n=9)	その他の サービス業 (n=46)	1000万円 未満 (n=51)	1000万円以上 5000万円未満 (n=117)	5000万円以上 1億円未満 (n=31)	1億円以上 (n=29)	10人 未満 (n=42)	10人以上 20人未満 (n=37)	20人以上 50人未満 (n=62)	50人以上 100人未満 (n=44)	100人 以上 (n=44)	
		業務プロセスの見直し	54.1	57.1	60.9	50.0	60.0	36.8	70.8	36.4	33.3	52.2	45.1	59.8	58.1	58.6	38.1	48.6	67.7	56.8
年休取得の推進	44.3	34.3	47.8	55.0	48.0	57.9	41.7	36.4	33.3	39.1	33.3	44.4	61.3	44.8	52.4	40.5	45.2	50.0	34.1	
手当の増額	33.7	31.4	39.1	5.0	34.0	42.1	37.5	63.6	55.6	28.3	41.2	36.8	35.5	6.9	38.1	35.1	46.8	20.5	29.5	
ノー残業デーの徹底	26.4	37.1	30.4	20.0	24.0	36.8	25.0	18.2	11.1	21.7	33.3	23.1	22.6	24.1	35.7	21.6	19.4	29.5	27.3	
会議の効率化	26.0	17.1	21.7	25.0	34.0	26.3	20.8	27.3	11.1	28.3	17.6	32.5	32.3	13.8	19.0	21.6	27.4	31.8	25.0	
時間単位年休の導入	21.5	20.0	17.4	20.0	26.0	26.3	20.8	0.0	22.2	23.9	7.8	22.2	38.7	27.6	16.7	21.6	14.5	22.7	36.4	
深夜残業の原則禁止	15.9	17.1	17.4	15.0	18.0	15.8	16.7	9.1	11.1	13.0	21.6	13.7	19.4	13.8	21.4	13.5	11.3	22.7	11.4	
フレックスタイム制の導入	11.0	11.4	0.0	20.0	14.0	21.1	12.5	0.0	0.0	6.5	11.8	12.8	3.2	13.8	11.9	10.8	8.1	11.4	11.4	
朝方勤務の導入	3.7	2.9	4.3	0.0	2.0	0.0	4.2	0.0	0.0	8.7	9.8	0.9	6.5	0.0	7.1	5.4	1.6	2.3	2.3	
裁量労働制の導入	3.3	2.9	0.0	10.0	4.0	10.5	0.0	9.1	0.0	0.0	3.9	5.1	0.0	0.0	11.9	0.0	1.6	4.5	0.0	
在宅勤務などテレワークの推進	2.8	0.0	0.0	15.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	4.3	7.8	0.0	3.2	6.9	7.1	2.7	1.6	0.0	4.5	
その他	8.1	0.0	17.4	10.0	4.0	26.3	8.3	9.1	0.0	8.7	15.7	6.8	0.0	10.3	14.3	8.1	6.5	9.1	4.5	
無回答	1.6	5.7	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	2.0	1.7	0.0	3.4	4.8	0.0	1.6	0.0	2.3	

※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。