

特別企画 : 働き方改革に対する企業の意識調査 (2019年12月)

働き方改革に取り組んでいる企業は 60.4%

～ 今後の取り組み、「サテライトオフィスやテレワークの導入」「副業の許可」が上位 ～

はじめに

2019年4月1日に「働き方改革関連法」が施行され、一部の分野では2020年4月から中小企業が新たに適用対象となるなど、その範囲は順次拡大される予定となっている。企業では、多様な柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保のほか、人手不足の解消や生産性向上に対する取り組みなどが求められている。そのため、今後の企業活動において働き方改革の重要性は増していくと考えられる。

そこで、帝国データバンクは働き方改革に対する企業の取り組み状況や見解について調査を実施した。本調査は、TDB景気動向調査2019年12月調査とともに行った。

※ 調査期間は2019年12月16日～2020年1月6日、調査対象は全国2万3,652社で、有効回答企業数は1万292社（回答率43.5%）

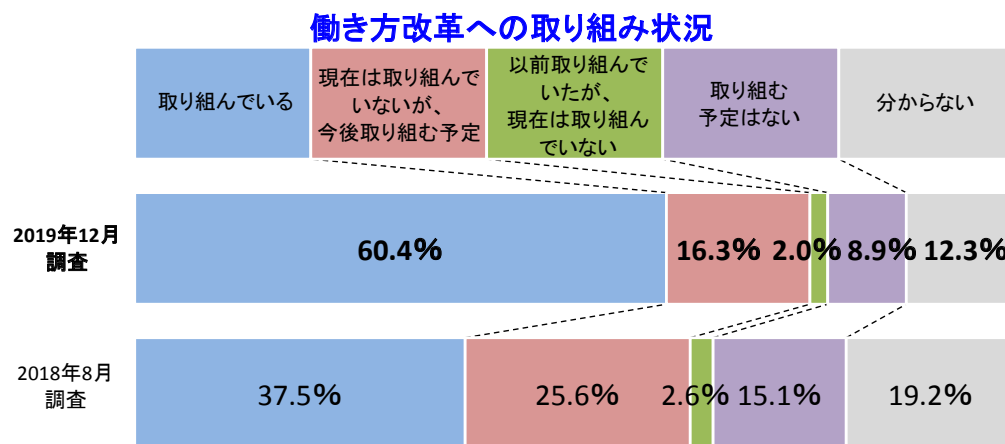
※ 本調査の詳細なデータは景気動向オンライン（<https://www.tdb-di.com>）に掲載している

調査結果（要旨）

1. 働き方改革への取り組み状況では、「取り組んでいる」企業は60.4%となり、前回調査（2018年8月）から22.9ポイント増となった。また、「現在は取り組んでいないが、今後取り組み予定」（16.3%）を合わせると76.7%が取り組みに積極的であることがわかった。他方、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」は2.0%、「取り組む予定はない」は8.9%
2. 取り組みの具体的な内容は、「休日取得の推進」が77.2%でトップとなり、「長時間労働の是正」が71.0%で続き、突出して高い。次いで、「人材育成」（49.6%）、「健康管理の充実」（45.9%）、「職場風土づくり・意識の改善、コミュニケーションの活性化」（44.7%）、「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」（43.6%）が続く
3. 今後の取り組みでは、「サテライトオフィスやテレワークの導入」（23.6%）が最も高く、「副業の許可」（22.5%）が続いた。いずれも現在における取り組みでは1割を下回っていたが、今後の導入を検討している様子が見える
4. 取り組みで最も重視する目的は、「従業員のモチベーション向上」が32.4%でトップ。次いで、「人材の定着」（20.2%）、「生産性向上」（13.5%）も上位となった。また、「従業員の心身の健康」（11.4%）も続くなど、従業員への影響を重要視している傾向が見られる
5. 取り組んでいない理由では、「必要性を感じない」（34.2%）が最も高い。以下、「効果を期待できない」（25.4%）、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」（22.4%）も上位で続いている

1. 働き方改革に取り組んでいる企業は60.4%、2018年8月調査より22.9ポイント増

自社の「働き方改革」への取り組み状況について尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は60.4%となった。前回調査（2018年8月）の37.5%から22.9ポイント増となり、取り組んでいる企業の割合は大幅に増加した。また、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」（16.3%）と合わせると76.7%にのぼり、4社に3社が働き方改革への取り組みに積極的であることがわかった。一方、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」は2.0%、「取り組む予定はない」は8.9%で、合計10.9%の企業は働き方改革に消極的であった。



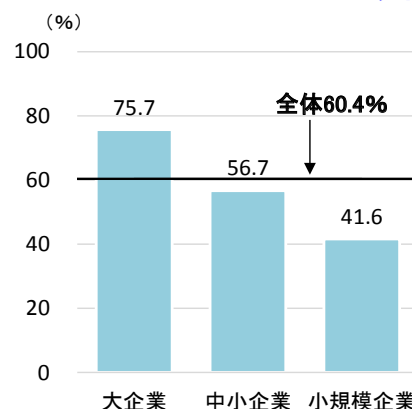
注1: 母数は有効回答企業1万292社。2018年8月調査は9,918社

注2: 小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

働き方改革に取り組んでいる企業の割合を規模別にみると、「大企業」は75.7%となり、全体（60.4%）を大きく上回っている。他方、「中小企業」は56.7%、「小規模企業」は41.6%だった。2019年4月に施行された働き方改革関連法では、大企業が先駆けて制度の対象となったことが、取り組み割合に差を生んでいるとみられる。

企業からは、「従業員の自主性を重んじつつ、心身の健康を最大限配慮して、働きやすく自己向上できる職場作りを目指していきたい」（経営コンサルタント、東京都）といった前向きな意見が聞かれた。一方で、「取り組む予定はない」企業からは、「本来は従業員間で業務量に差が生じないようにすべきだが、取引先との関係や個人の能力を考慮すると難しい」（生鮮魚介卸売、愛媛県）や「有給休暇を消化するタイミングが難しい。休むと今度は工事が滞ってしまう」（一般土木建築工事、岩手県）といった課題をあげている企業が目立った。

働き方改革に取り組んでいる企業の割合～規模別～

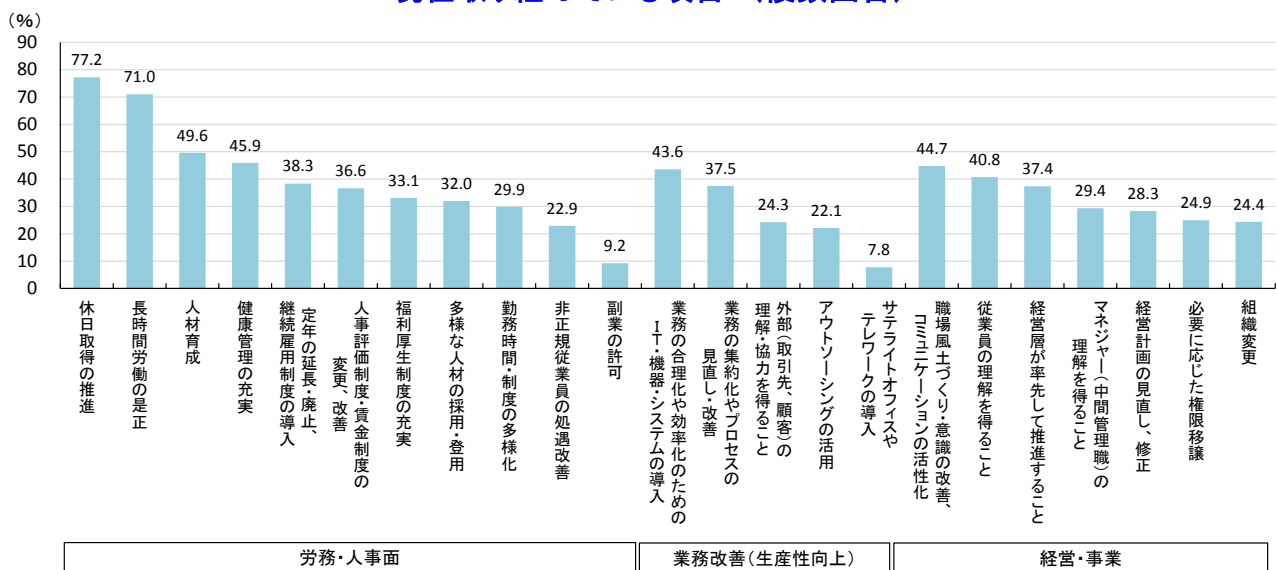


注: 母数は有効回答企業1万292社

2. 働き方改革の取り組み内容、「休日取得の推進」「長時間労働の是正」が7割超

働き方改革への取り組み状況について『積極的』（「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」の合計）な企業に具体的内容を尋ねたところ、「休日取得の推進」が77.2%でトップとなった（複数回答、以下同）。次いで「長時間労働の是正」が71.0%で続き、この2項目が突出して高くなっている。さらに、労務・人事面では「人材育成」（49.6%）や「健康管理の充実」（45.9%）なども高かった。また、業務改善（生産性向上）に関しては、「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」（43.6%）、経営・事業面では「職場風土づくり・意識の改善、コミュニケーションの活性化」（44.7%）などが4割を超えた。一方で、2020年4月から導入される同一労働同一賃金などの「非正規従業員の処遇改善」は22.9%だった。また、「副業の許可」は9.2%、「サテライトオフィスやテレワークの導入」は7.8%と低水準にとどまった。

現在取り組んでいる項目（複数回答）



注：母数は、取り組み状況について「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した企業7,896社

企業からは、「法の主旨に基づき休暇を最大限に設け、労務時間の調査と適正な報酬、主体的な業務管理に向けて研修などを行っている」（土木建築サービス、奈良県）、「時間外労働、休日出勤などの勤務管理をペーパーレス化し、時間管理の徹底を周知している」（一般貨物自動車運送、山形県）、「社内業務のシステム化で、労働時間短縮を目指している」（ソフトウェア受託開発、東京都）といった具体的な取り組みが多く寄せられている。一方で、「建設業界では、人間が出来る限界が決まっている仕事は労働時間＝仕事量になるため、時間短縮が社員の所得ダウンに直結しやすい」（内装工事、山形県）や「同一賃金同一労働で人件費は必ず上昇し、赤字になる可能性があるため、人員を削減するしかない」（金属製スプリング製造、神奈川県）のような、対応に難しさを感じているという意見も多い。

3. 今後の取り組み、「サテライトオフィスやテレワークの導入」「副業の許可」が上位に

働き方改革に「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」「以前は取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」企業に対して、今後、新たにに取り組む具体的内容を尋ねたところ、「サテライトオフィスやテレワークの導入」が23.6%でトップとなり、「副業の許可」が22.5%で続いた（複数回答、以下同）。いずれも現在において取り組んでいる項目では1割を下回っていたが、「フレックスタイム制などに加え、サテライトオフィス等の新しい取り組みも検討課題に上がっている」（ソフトウェア受託開発、東京都）や「社員がより活躍できる環境を整えるために、副業の許可を進めたい」（医薬品製剤製造、大阪府）といった、今後に向けて導入を検討している様子が見える。

今後、新たにに取り組む予定のある項目 ～上位10項目～（複数回答）

		(%)
		全体
1	サテライトオフィスやテレワークの導入	23.6
2	副業の許可	22.5
3	勤務時間・制度の多様化	21.1
4	人事評価制度・賞金制度の変更、改善	20.5
	多様な人材の採用・登用	20.5
6	非正規従業員の処遇改善	19.9
7	アウトソーシングの活用	18.8
8	定年の延長・廃止、継続雇用制度の導入	18.0
9	業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入	17.6
10	必要に応じた権限移譲	17.5

注：母数は、働き方改革に「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」のいずれかを回答した企業8,105社

4. 働き方改革に取り組む目的、「従業員のモチベーション向上」がトップ

働き方改革への取り組みに『積極的』である企業に対して最も重視する目的を尋ねたところ、「従業員のモチベーション向上」が32.4%でトップとなった。次いで、「人材の定着」（20.2%）、「生産性向上」（13.5%）が上位となった。また、健康経営など「従業員の心身の健康」が11.4%で続いており、従業員への影響を重要視している傾向もみられた。

企業からは、「従業員のモチベーションが上がり、生産性が上がり、やがて企業のイメージ向上へと繋がっていくと考えている」（医薬品卸売、大阪府）や「人材の採用へ向けて休日の増加に取り組んでいる」（一般土木建築工事、岩手県）といった意見があがった。

働き方改革への取り組みで最も重視する目的

		(%)
		全体
1	従業員のモチベーション向上	32.4
2	人材の定着	20.2
3	生産性向上	13.5
4	従業員の心身の健康	11.4
5	コンプライアンスへの対応	7.1
6	円滑な人材採用	6.5
7	コミュニケーションの円滑化	3.1
8	新商品開発など新たな事業の創出	1.4
9	企業イメージの向上	1.1
10	コストダウン	0.9
	その他	1.1

注：母数は、働き方改革に「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」のいずれかを回答した企業7,896社

5. 取り組んでいない理由、「必要性を感じない」が3割超でトップ、「人手不足」も上位に

働き方改革への取り組みに関して、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」または「取り組む予定はない」企業にその理由を尋ねたところ、「必要性を感じない」が34.2%で最も高かった（複数回答、以下同）。さらに「効果を期待できない」（25.4%）が続き、働き方改革に取り組んでいない企業では、必要性や効果に懐疑的である様子が見えられた。また、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」（22.4%）も上位となった。企業からは、「一概に残業時間の削減や休暇の取得推進を実施することが労働者にあった改革だとは思えず、必要性を感じない」（石油卸売、東京都）や「働き方改革を進めて魅力ある企業にしなければならないことはわかっているが、人手不足や業務多忙のために手が回らないのが現状」（一般土木建築工事、長野県）といった声が聞かれた。

取り組んでいない理由（複数回答）

		(%)
		全体
1	必要性を感じない	34.2
2	効果を期待できない	25.4
3	人手不足や業務多忙のため、手が回らない	22.4
4	推進できる人材がいない	13.4
5	時間とコストがかかる	11.6
6	すでに働き方改革への対応を終えている	10.9
7	ノウハウがない	9.1
8	取引先の理解を得られない	8.9
9	従業員の理解を得られない	4.5
10	経営層・マネジャーの理解を得られない	2.9
	その他	4.9

注：母数は、働き方改革に「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」のいずれかを回答した企業1,127社

まとめ

2019年4月、主に大企業を対象として働き方改革関連法が施行されたが、2020年4月からは多くの項目で中小企業も対象となる。そのため、企業は働き方改革への対応が一層重要になってくる。

そのようななか、本調査では企業の60.4%が働き方改革への取り組みを進めていた。具体的な取り組み内容としては、休日取得の推進や長時間労働の是正などが上位にあげられたほか、今後はサテライトオフィスやテレワークの導入、副業の許可などが進むとみられる。

一方で中小企業からは、働き方改革の取り組みに対して難しさを感じているという声が多く聞かれる。「資金力、余剰人員の問題、人材などが異なる大企業と中小企業を同じ法律で縛るのは厳しいのではないか」（アルミニウム製品製造、東京都）や、「中小企業にとっては導入したくても出来ない状況」（プラスチック材料卸売、東京都）など厳しい見方をしている。今後働き方改革への取り組みが加速するなかで、政府や行政機関は中小企業に対する情報提供や支援を拡充させることが肝要となろう。

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万3,652社、有効回答企業1万292社、回答率43.5%)

(1) 地域

北海道	517	東海（岐阜 静岡 愛知 三重）	1,147
東北（青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島）	664	近畿（滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山）	1,732
北関東（茨城 栃木 群馬 山梨 長野）	735	中国（鳥取 島根 岡山 広島 山口）	567
南関東（埼玉 千葉 東京 神奈川）	3,339	四国（徳島 香川 愛媛 高知）	297
北陸（新潟 富山 石川 福井）	568	九州（福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄）	726
		合計	10,292

(2) 業界（10業界51業種）

農・林・水産	56	小売	飲食料点小売業	69
金融	119		繊維・繊維製品・服飾品小売業	29
建設	1,568		医薬品・日用雑貨品小売業	22
不動産	318		家具類小売業	11
製造 (2,878)	飲食料品・飼料製造業	316	家電・情報機器小売業	35
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	116	自動車・同部品小売業	68
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	221	専門商品小売業	135
	パルプ・紙・紙加工品製造業	96	各種商品小売業	46
	出版・印刷	182	その他の小売業	8
	化学品製造業	400	運輸・倉庫	438
	鉄鋼・非鉄・鋁業	510	飲食店	50
	機械製造業	453	電気通信業	6
	電気機械製造業	331	電気・ガス・水道・熱供給業	13
	輸送用機械・器具製造業	101	リース・賃貸業	120
精密機械・医療機械・器具製造業	74	旅館・ホテル	26	
その他製造業	78	娯楽サービス	52	
卸売 (2,807)	飲食料品卸売業	339	放送業	17
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	176	メンテナンス・警備・検査業	161
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	332	広告関連業	97
	紙類・文具・書籍卸売業	100	情報サービス業	463
	化学品卸売業	269	人材派遣・紹介業	57
	再生資源卸売業	32	専門サービス業	260
	鉄鋼・非鉄・鋁業卸売業	317	医療・福祉・保健衛生業	116
	機械・器具卸売業	907	教育サービス業	29
	その他の卸売業	335	その他サービス業	180
			その他	38
		合計	10,292	

(3) 規模

大企業	2,007	19.5%
中小企業	8,285	80.5%
（うち小規模企業）	(2,787)	(27.1%)
合計	10,292	100.0%
（うち上場企業）	(291)	(2.8%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク データソリューション企画部 産業データ分析課

担当：旭 海太郎、窪田 剛士

TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい（一部有料の場合もございます）。

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。