

特別企画 : 働き方改革に対する企業の意識調査

企業の 63.1%が働き方改革に前向き ～ 具体的には「長時間労働の是正」や「休日取得の推進」～

はじめに

2018年6月、参院本議会で「働き方改革関連法案」が可決・成立、2019年4月1日に施行されることとなった。大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月から対象となっており、人手不足が続くなか、働き方改革への取り組みは人材の採用や定着、育成とともに、投資やイノベーションなどによる生産性向上に向けて、今後ますます重要になると考えられている。

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。

※調査期間は2018年8月20日～8月31日、調査対象は全国2万3,099社で、有効回答企業数は9,918社（回答率42.9%）。

※本調査における詳細データは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com>) に掲載している

※本調査に関する詳細な分析結果は、TDB REPORT 154号（2018年10月26日発刊予定）に掲載

調査結果（要旨）

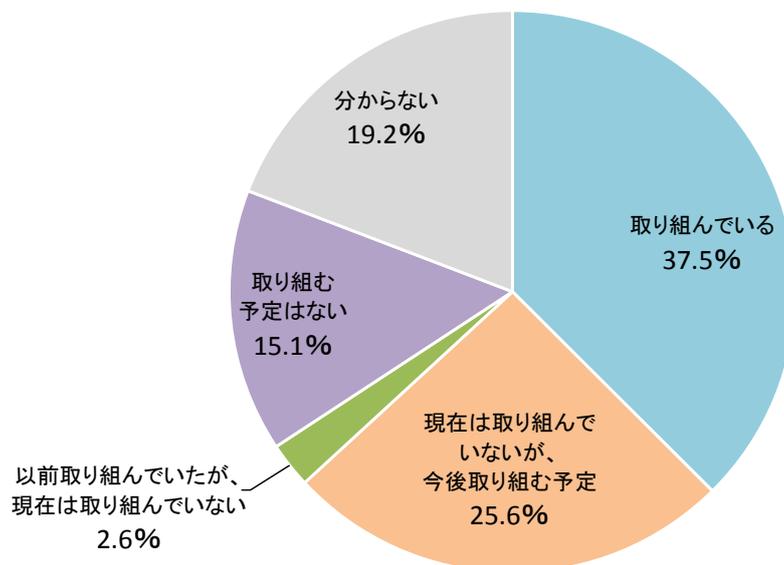
- 働き方改革への取り組み状況では、「取り組んでいる」が37.5%、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」（25.6%）と合わせて、63.1%が取り組みに前向きとなっている。「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」は2.6%、「取り組む予定はない」は15.1%
- 働き方改革への取り組みで最も重視する目的は、「従業員のモチベーション向上」が25.6%でトップ。次いで、「人材の定着」（19.8%）、「生産性向上」（15.9%）、「従業員の心身の健康（健康経営）」（15.4%）、「円滑な人材採用」（8.9%）が続く
- 取り組みの具体的内容は、労務・人事面に該当する「長時間労働の是正」が79.8%で最も高く、「休日取得の推進」（61.8%）、「人材育成」（56.3%）と続く。効果のある内容では、労務・人事面では「長時間労働の是正」（30.3%）、業務改善（生産性向上）では「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」（21.5%）、経営・事業では「従業員の理解を得ること」（22.2%）が、それぞれ最も高かった
- 今後、新たに取り組む予定の項目では、「休日取得の推進」（24.8%）が最も高い。以下、「人事評価制度・賃金制度の変更、改善」（23.9%）、「多様な人材の採用・登用」（21.2%）が続く
- 取り組んでいない理由は、「必要性を感じない」（37.6%）が最も高い。以下、「効果を期待できない」（34.1%）、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」（29.4%）が続く

1. 働き方改革、企業の37.5%が「取り組んでいる」、25.6%が「今後、取り組む予定」

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37.5%であった。また、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」(25.6%)と合わせると、6割超の企業が働き方改革への取り組みに前向きなことが明らかとなった。他方、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」が2.6%、「取り組む予定はない」が15.1%となり、合計17.7%の企業が働き方改革に取り組んでいないことが分かった。

企業からは、「健康管理の観点からも働き方改革は避けて通れない」(農・林・水産、秋田県)といった、働き方改革を社会全体の流れとして捉えている声があがった。また、「働き方改革は前進すると思うが、結果として、日本経済が上向くのか、あるいは弱体化していくのか、結果はわからない」(金融、神奈川県)、「働き方改革の趣旨は理解できるが、産業全体がすべて同じ歩調で取り組めるのだろうかという疑問をもってしまう」(一般貨物自動車運送、群馬県)、「人手不足の状況での働き方改革には無理がある。人口増加が見込めない現状では、外国人人材の受入制度など規制緩和にも取り組むべき」(銑鉄鋳物製造、富山県)などの意見も聞かれた。一方、「働き方改革を進めていくには会社全体の理解と資金が必要であり、時間が掛かる」(一般土木建築工事、山形県)など、ある程度の時間や資金も重要になるという声もあった。

働き方改革への取り組み状況



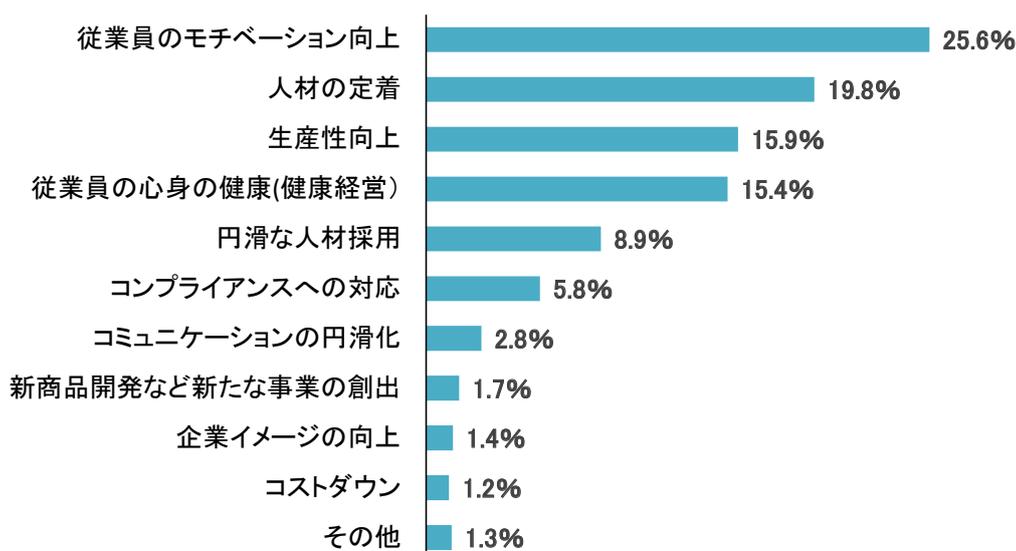
注：母数は有効回答企業9,918社

2. 働き方改革で重視する目的、「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状況について、「取り組んでいる」または「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25.6%で最も高かった。次いで、「人材の定着」(19.8%)、「生産性向上」(15.9%)、「従業員の心身の健康(健康経営)」(15.4%)、「円滑な人材採用」(8.9%)、「コンプライアンスへの対応」(5.8%)が続いた。働き方改革に取り組む目的として、主に従業員のモチベーション向上や心身の健康など、従業員への影響を重視する傾向がみられた。他方、「コストダウン」や「企業イメージの向上」、「新商品開発など新たな事業の創出」は1%台にとどまっており、総じて事業内容や企業運営に関することを目的とする企業は少数となっていた。

企業からは、「改めて『働き方改革』と言わずとも、時間短縮や生産性向上などは、これまでも当たり前のこととして取り組んでいる」(木材・竹材卸売、大阪府)といった意見が聞かれたほか、「建設業界における課題として取り組む必要あり」(土木工事、愛知県)など、業界として取り組まなければならないという声もあがった。他方、「厳しい労働環境が当たり前だと感じていた従業員は働き方改革によって、環境の劇的な変化に対応することに苦慮している」(食料・飲料卸売、北海道)など、従業員による環境の変化への戸惑いに対応する必要性を指摘する意見もあった。

働き方改革への取り組みで最も重視する目的

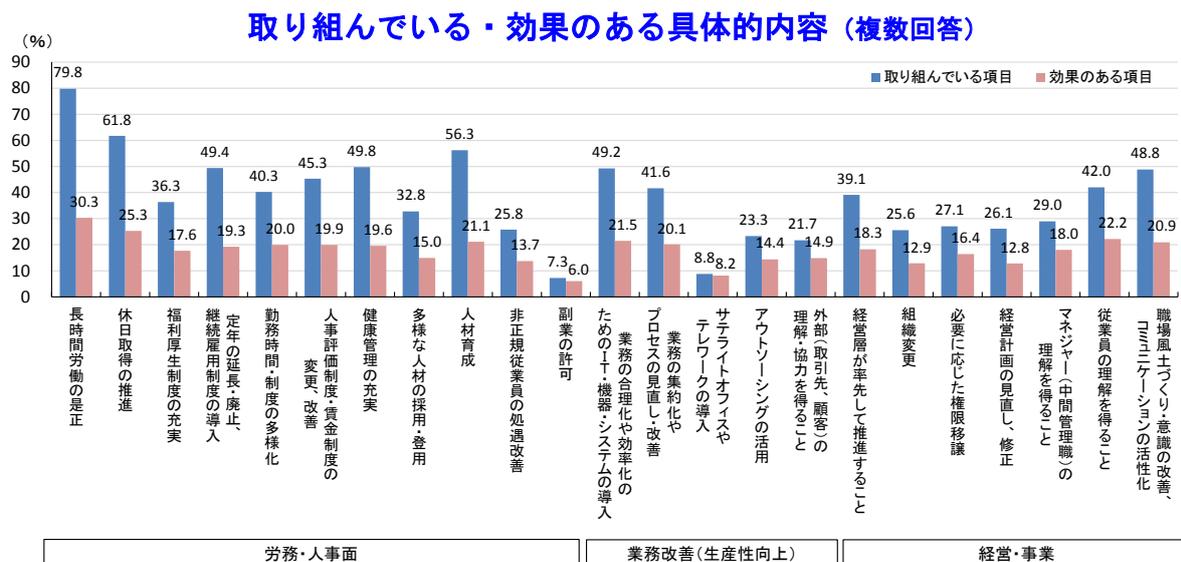


注：母数は、取り組み状況について「取り組んでいる」または「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」のいずれかを回答した企業6,259社

3. 取り組み内容は「長時間労働の是正」が約8割、

働き方改革への取り組み状況について、「取り組んでいる」と回答した企業に具体的内容を尋ねたところ、「長時間労働の是正」が79.8%で最も高く8割近くにのぼった（複数回答、以下同）。働き方について、多くの企業が労働時間の長期化を課題として捉えている様子がうかがえる。さらに、労務・人事面では、週休増や有給休暇の取得目標の設定、記念日休暇などの「休日取得の推進」(61.8%)が6割超、「人材育成」(56.3%)が5割超となった。業務改善（生産性向上）に関する働き方改革では、「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」(49.2%)に取り組んでいる企業が多く、経営・事業に関しては朝礼・研修などでの「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」(48.8%)に取り組んでいた。

また、効果のある項目について、労務・人事面では「長時間労働の是正」(30.3%)、業務改善（生産性向上）では「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」(21.5%)、経営・事業では「従業員の理解を得ること」(22.2%)が、それぞれ最も高かった。



注：母数は、取り組み状況について「取り組んでいる」と回答した企業3,723社

4. 今後の取り組み、「休日取得の推進」が24.8%でトップ、次いで「人事評価・賃金制度」

働き方改革への取り組み状況について、「取り組んでいる」または「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した企業に対して、今後、新たに取り組む予定の項目を尋ねたところ、「休日取得の推進」が24.8%で最も高かった（複数回答、以下同）。以下、「人事評価制度・賃金制度の変更、改善」（23.9%）、「多様な人材の採用・登用」（21.2%）、「勤務時間・制度の多様化」（20.9%）、「人材育成」（20.4%）が2割台で続いた。

他方、取り組み状況として「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した企業だけで見ると、「休日取得の推進」をあげる企業が41.9%と最も多く、次いで「長時間労働の是正」（37.9%）や「人材育成」（34.9%）などが3割超となった。

企業からは、「今後は有休の促進を図ることに力を入れていきたい」（生鮮魚介卸売、岡山県）や「時間外割増や有給休暇取得など従業員の待遇向上は図れるが、取引先に理解してもらえるかが課題」（広告、福岡県）、「いろいろなタイプの人間がいるので、各人が最もパフォーマンスの上がる形が一番の理想」（老人福祉、滋賀県）、「従業員が同じ方向に向かうことができれば、改革のパワー、改革のスピードは一段と増すだろう。意識改革を先行実施したい」（放送、長崎県）などの声が聞かれた。

今後、新たに取り組む予定の項目（複数回答、上位10項目）

		取組状況別 (%)		
		全体	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
順位	項目			割合
1	休日取得の推進	24.8	13.2	41.9
2	人事評価制度・賃金制度の変更、改善	23.9	17.5	33.2
3	多様な人材の採用・登用	21.2	17.7	26.2
4	勤務時間・制度の多様化	20.9	16.7	27.0
5	人材育成	20.4	10.6	34.9
6	業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入	19.8	14.7	27.2
7	定年の延長・廃止、継続雇用制度の導入	19.4	15.0	25.8
8	業務の集約化やプロセスの見直し・改善	19.0	14.3	25.9
9	福利厚生制度の充実	18.9	15.2	24.4
10	長時間労働の是正	18.1	4.6	37.9

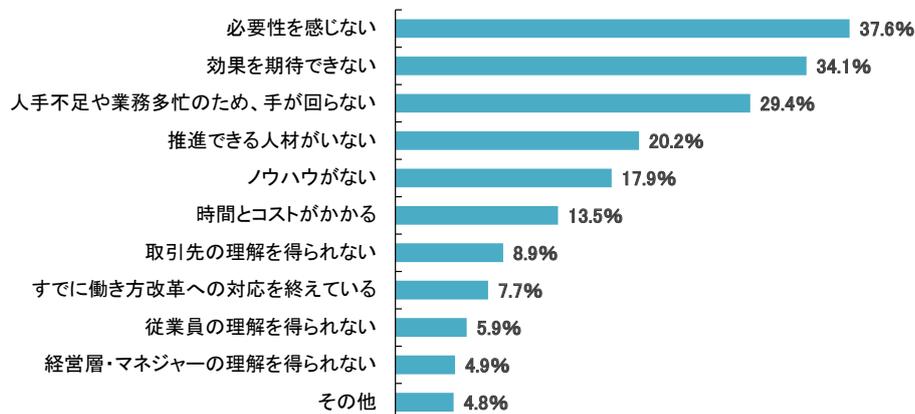
注1：網掛けは、割合が全体より10ポイント以上高いことを示す

注2：母数は、取り組み状況について「取り組んでいる」または「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6,259社

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

働き方改革への取り組み状況について、「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」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、「必要性を感じない」が37.6%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」（34.1%）が続き、働き方改革に取り組んでいない企業では、その必要性や効果に疑問を感じていることが明らかとなった。また、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」（29.4%）や「推進できる人材がいない」（20.2%）など、人手不足が企業活動のなかで大きな課題と捉えられるなかで進められている働き方改革に対して、人手不足が足かせとなって実施できない様子が見えてくる。

取り組んでいない理由（複数回答）



注：母数は、取り組み状況について「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」のいずれかを回答した企業1,759社

まとめ

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法では、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」が柱となっている。これにともない、各社では施行に向けた対応が必要となっている。

本調査によると、企業の6割超が働き方改革への取り組みを進めていた。最も重視する目的では従業員のモチベーション向上が多いなかで、具体的取り組みとしては「長時間労働の是正」や「休日取得の推進」「人材育成」などが上位にあげられた。さらに、今後は「人事評価制度・賃金制度の変更、改善」を考えている企業も多くみられている。

企業の半数超が正社員不足に直面する一方、追加就労希望就業者や潜在労働力人口、失業者など今後の労働力供給余力を測る未活用労働力は400万人を超えている（総務省「労働力調査」）。こうしたなか、働き方改革の取り組みに対して、人手不足が足かせとなって実施できないという実態も表れている。そのため、未活用労働をいかに有効なものとするかが、今後の大きな課題のひとつとなろう。

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万3,099社、有効回答企業9,918社、回答率42.9%)

(1) 地域

北海道	530	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,081
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	629	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,646
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	725	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	566
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,193	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	286
北陸(新潟 富山 石川 福井)	558	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	704
合 計			9,918

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	54	小売	飲食料品小売業	64	
金融	127		繊維・繊維製品・服飾品小売業	26	
建設	1,440		医薬品・日用雑貨品小売業	23	
不動産	290		家具類小売業	9	
製造 (2,811)	飲食料品・飼料製造業	313	(400)	家電・情報機器小売業	37
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	112		自動車・同部品小売業	59
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	217		専門商品小売業	128
	パルプ・紙・紙加工品製造業	97		各種商品小売業	47
	出版・印刷	173		その他の小売業	7
	化学品製造業	396		運輸・倉庫	433
	鉄鋼・非鉄・鋁業	495		飲食店	42
	機械製造業	434		電気通信業	10
	電気機械製造業	319		電気・ガス・水道・熱供給業	9
	輸送用機械・器具製造業	96		リース・賃貸業	112
精密機械・医療機械・器具製造業	73	旅館・ホテル	29		
その他製造業	86	航空サービス	55		
卸売 (2,795)	飲食料品卸売業	345	(1,525)	放送業	16
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	178		メンテナンス・警備・検査業	151
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	335		広告関連業	101
	紙類・文具・書籍卸売業	103		情報サービス業	422
	化学品卸売業	274		人材派遣・紹介業	58
	再生资源卸売業	27		専門サービス業	239
	鉄鋼・非鉄・鋁業製品卸売業	319		医療・福祉・保健衛生業	103
	機械・器具卸売業	879		教育サービス業	24
	その他の卸売業	335		その他サービス業	154
	その他			その他	43
合 計			9,918		

(3) 規模

大企業	2,010	20.3%
中小企業	7,908	79.7%
(うち小規模企業)	(2,591)	(26.1%)
合 計	9,918	100.0%
(うち上場企業)	(268)	(2.7%)

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 産業調査部 情報企画課

担当：窪田剛士 TEL 03-5775-3163 e-mail keiki@mail.tdb.co.jp

当リリース資料の詳細なデータは景気動向調査専用 HP (<http://www.tdb-di.com>) をご参照下さい。

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。報道目的以外の利用につきましては、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。