

## 特別企画：働き方改革に対する神奈川県企業の意識調査

# 企業の6割が働き方改革に前向き

～ 具体的には「人事評価制度・賃金制度の変更、改善長時間労働の是正」～

## 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、調査対象は神奈川県内の企業1,030社で、有効回答企業数は413社（回答率40.1%）。

## 調査結果（要旨）

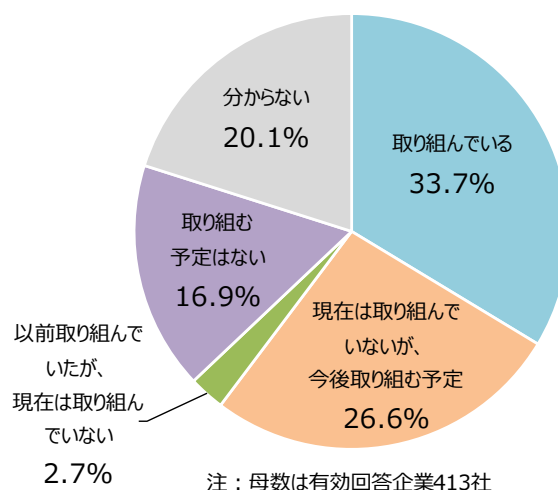
- 働き方改革への取り組み状況では、「取り組んでいる」が33.7%、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」(26.6%)と合わせて、6割の企業が取り組みに前向きとなっている。「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」は2.7%、「取り組む予定はない」は16.9%
- 働き方改革への取り組みで最も重視する目的は、「従業員のモチベーション向上」が26.9%でトップ。次いで、「従業員の心身の健康(健康経営)」(16.9%)、「人材の定着」(16.1%)、「生産性向上」(15.7%)、「円滑な人材採用」(10.0%)が続く
- 取り組みの具体的内容は、労務・人事面に該当する「長時間労働の是正」が81.3%で最も高く、「休日取得の推進」(61.2%)、「健康管理の充実」(48.9%)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」(31.7%)、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」(18.0%)、経営・事業では「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」(21.6%)が、それぞれ最も高い
- 今後、新たに取り組む予定の項目では、「人事評価制度・賃金制度の変更、改善」が24.9%で最も高く、「休日取得の推進」が僅差で続く。以下、「勤務時間・制度の多様化」(23.3%)、「人材育成」と「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」(ともに22.5%)
- 取り組んでいない理由は、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」(38.3%)が最も高い。以下、「効果を期待できない」(34.6%)、「必要性を感じない」(33.3%)が続く

## 1. 働き方改革、企業の33.7%が「取り組んでいる」、26.6%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33.7%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」(26.6%)と合わせると、6割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2.7%、「取り組む予定はない」が16.9%となり、合計19.6%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。

取り組んでいる企業からは、「政府の方針にかかわらず、競争力向上のために生産性を上げ、長時間労働を改善することが企業存続の絶対条件と考えている」(製造業)や「本来企業経営は経済活動の中で独自の知恵、自己責任で行うもので、政府や外部から押しつけられるものではない」(建設)など自社が生き残るために必要と思うから取り組んでいるとの声があがった。一方、「働き方改革は前進するだろうが、結果的に日本経済が上向くのか、あるいは弱体化していくのかわからない。人的労働資源に依存するこの国にこの働き方改革はふさわしいのか疑問」(金融)、「政府主導の働き方改革ではなく、各々の企業ができる範囲での改善に努めることが重要」(卸売業)、「労働環境は企業規模や業種、職種によって様々なので一律に考えるのは無理がある」(サービス業)など、政府の押し付けに反発する声も多く上がった。

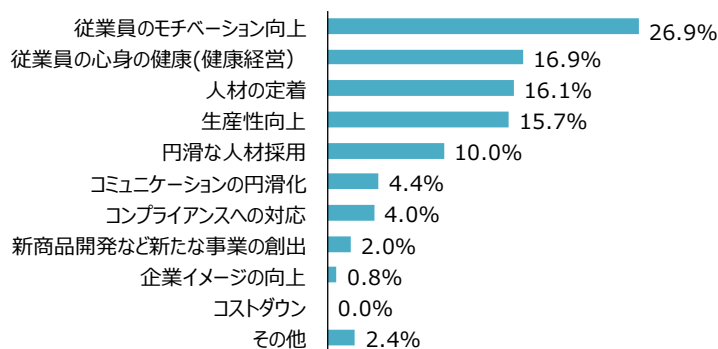
働き方改革への取り組み状況



## 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26.9%で最も高かった。次いで、「従業員の心身の健康（健康経営）」(16.9%)、「人材の定着」(16.1%)、「生産性向上」(15.7%)、「円滑な人材採用」(10.0%)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」は1%に届かず、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。

働き方改革への取り組みで最も重要視する目的



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249社

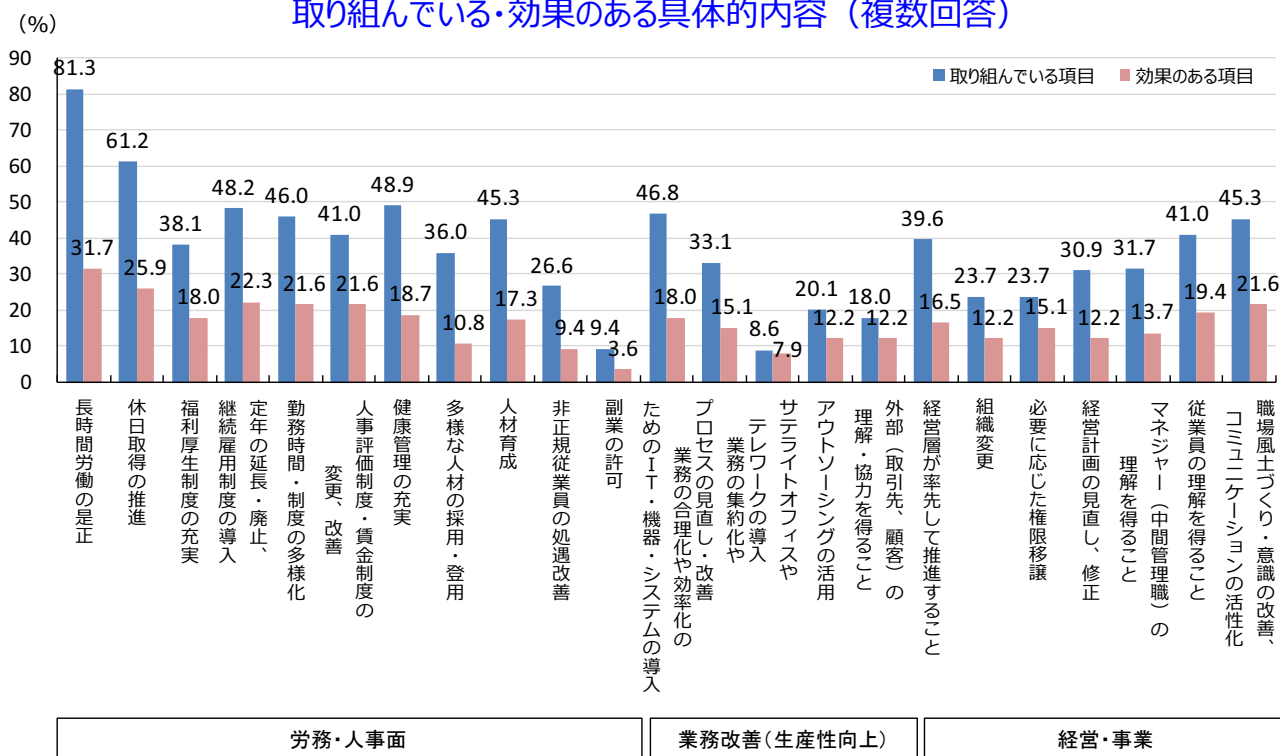
企業からは、「子育て世代の主婦の方々が働きやすい時間帯の昼間 5 時間を基本勤務時間に設定。就業を容易にしている」（製造業）といった自社の具体的な取り組みのほか「建設労務の不足に対して人材・次世代担い手の確保とそれに伴う賃金等の問題を業界全体で取り組むべき」（建設）など、業界として取り組まなければならないという声もあがった。他方、「働き方改革より、現在在籍している社員の『働く人改革』を先行していく必要がある」（建設）と、制度・枠組みより中身、従業員の働く意識や能力向上の必要性を指摘する意見もあった。

### 3. 取り組み内容は「長時間労働の是正」が 8 割超え

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な内容を尋ねたところ、「長時間労働の是正」が最も高く 8 割を超えた。（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見えてくる。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」が 6 割超となり、「健康管理の充実」（48.9%）と「定年の延長・廃止、継続雇用制度の導入」（48.2%）が 5 割近くにのぼった。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」（46.8%）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」（45.3%）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」（31.7%）、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」（18.0%）、経営・事業では「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」（21.6%）が、それぞれ最も高かった。

#### 取り組んでいる・効果のある具体的内容（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」と回答した企業139社

#### 4. 今後の取り組み、「人事評価・賃金制度」(24.9%)、「休日取得の推進」(24.5%)

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、新たにに取り組む予定の項目を尋ねたところ、「人事評価制度・賃金制度の変更、改善」が24.9%で最も高かった（複数回答、以下同）。「休日取得の推進」(24.5%)が僅差で続く。以下、「勤務時間・制度の多様化」(23.3%)、「人材育成」と「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」(ともに22.5%)、「長時間労働の是正」(20.1%)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みると、「長時間労働の是正」をあげる企業が42.7%と最も多く、次いで「休日取得の推進」(39.1%)や「人材育成」(36.4%)、「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」(33.6%)が3割超となった。

企業からは、「時間外労働の削減」(建設)や「就業規則の見直し」(機械・器具卸)のほか、「従業員の安定した収入と生活の確保になることをやる」(機械・器具卸)や「あえて受注を抑制する」(飲食料品卸)という声もあった。

#### 5. 取り組んでいない理由、「人手不足」がトップ。「効果期待薄」、「必要性感じず」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、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」が38.3%で最も高かった（複数回答、以下同）。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うかがえる。さらに、「効果を期待できない」(34.6%)、「必要性感じない」(33.3%)も3割を超えており、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。

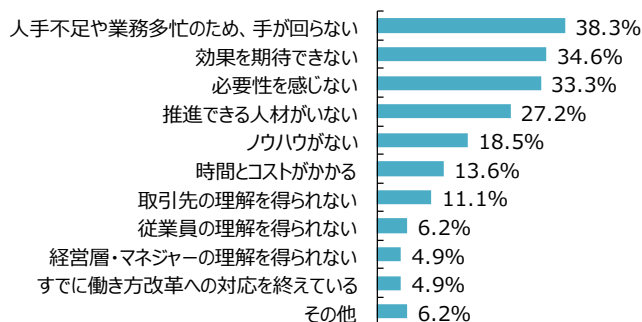
#### 今後、新たに取り組む予定の項目（複数回答、上位10項目）

	全体	取組状況別	
		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
1 人事評価制度・賃金制度の変更、改善	24.9	19.4	31.8
2 休日取得の推進	24.5	12.9	39.1
3 勤務時間・制度の多様化	23.3	16.5	31.8
4 人材育成	22.5	11.5	36.4
業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入	22.5	13.7	33.6
6 長時間労働の是正	20.1	2.2	42.7
7 多様な人材の採用・登用	19.7	14.4	26.4
8 定年の延長・廃止、継続雇用制度の導入	19.3	14.4	25.5
アウトソーシングの活用	19.3	20.1	18.2
10 業務の集約化やプロセスの見直し・改善	18.9	12.2	27.3
必要に応じた権限移譲	18.9	18.7	19.1
その他	4.0	4.3	3.6

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249社

#### 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81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割が働き方改革への取り組みを考えていた。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」「定年の延長・廃止」などが上位にあげられた。

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る。

### 【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 横浜支店 担当：野島

TEL 045-641-0380 e-mail tatsuya.nojima@mail.tdb.co.jp

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。