

2017年12月

滋賀県内企業動向調査 特別アンケート

～「働き方改革」について～

5割超の企業が働き方改革に「取り組んでいる」

ねらいは「従業員満足の上昇」「労働生産性の向上」「優秀な人材の確保」

(株)滋賀銀行のシンクタンクである、(株)しがぎん経済文化センター（大津市、取締役社長 中川 浩）は、「滋賀県内企業動向調査」（2017年10-12月期）のなかで特別アンケート『働き方改革』についてを実施しました。今般、その結果がまとまりましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：滋賀県内企業動向調査（2017年10-12月期）
特別アンケート～「働き方改革」について～
- ・調査時期：2017年11月7日～30日
- ・調査方法：郵送による配布、回収
- ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 926社
- ・回答数：304社（有効回答率33%）うち製造業150社、非製造業154社

【調査結果の要旨】

1. 5割超の企業が、働き方改革に『取り組んでいる』（図1）

- ・「働き方改革」への取り組み状況についてたずねたところ、全体では「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」（41.8%）が最も多く、「積極的に取り組んでいる」（13.8%）を加えた『取り組んでいる』企業は55.6%と半数を超えた。また、「今後取り組む予定（実施に向けた準備をしている）」（18.8%）を加えると、取り組みに前向きな企業は74.4%を占めた。
- ・業種別にみると、『取り組んでいる』（「積極的に取り組んでいる」と「様子を見ながら徐々に取り組んでいる」の合計）割合は、製造業が56.6%、非製造業が54.6%と、製造業がやや高い。「今後取り組む予定（実施に向けた準備をしている）」を加えると、製造業が77.3%、非製造業が71.5%と、製造業の方がより前向きな姿勢であることがうかがえる。

2. 取り組みのねらいは、主に「従業員満足の上昇」「労働生産性向上」「優秀な人材の確保」（図2）

- ・前問で働き方改革に『取り組んでいる』もしくは「今後取り組む予定」と回答した企業に、取り組みのねらいについてたずねたところ（複数回答）、全体では「従業員満足の上昇」（74.3%）が7割を超えて最も多く、次いで「労働生産性の向上」（64.0%）、「優秀な人材の確保」（60.4%）となった。
- ・業種別にみると、製造業は「従業員満足の上昇」（76.1%）が最も多く、次いで「労働生産性の向上」（73.5%）、「優秀な人材の確保」（58.4%）となった。非製造業は「従業員満足の上昇」（72.5%）が最も多く、次いで「優秀な人材の確保」（62.4%）、「労働生産性の向上」（54.1%）となった。製造業では、「労働生産性の向上」が、非製造業では「優秀な人材の確保」や「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」（51.4%）、「他社との差別化」（17.4%）が全体平均を上回った。

（次ページにつづく）

3. 6割超が「長時間労働の是正」「従業員の労働生産性の向上」を実施（図3）

- ・ 具体的にどのようなことを実施または実施予定かたずねたところ（複数回答）、全体では「長時間労働の是正」（67.4%）が最も多く、次いで「従業員の労働生産性の向上」（65.2%）となり、この2項目が突出して多くなった。
- ・ 業種別にみると、製造業は「従業員の労働生産性の向上」（72.8%）が最も多く、次いで「長時間労働の是正」（64.0%）となった。非製造業は「長時間労働の是正」（70.9%）が最も多く、次いで「従業員の労働生産性の向上」（57.3%）となった。製造業では、「従業員の労働生産性の向上」や「外国人材の採用」（16.7%）等が、非製造業では「長時間労働の是正」や「有給休暇取得の推進」（45.5%）、「高齢者の採用促進」（36.4%）、「女性活躍の促進」（33.6%）、「労働時間制度の見直し（フレックスタイム制などの導入）」（22.7%）等が全体の平均を上回った。
- ・ 実施（予定を含む）割合が高い「長時間労働の是正」や「従業員の生産性向上」は、業務の見直しや効率化、ITの活用等により一定の効果が期待できるもので、企業にとっても比較的取り組みやすいと考えられる。一方で、「労働時間制度の見直し（フレックスタイム制などの導入）」や「テレワーク（在宅勤務）の推進」「副業・兼業の容認」など、多様な働き方に対応している企業は一部かごくわずかである。

4. 取り組まない理由、「どこから手をつけていいかわからない」3割超（図4）

- ・ 最初の設問で「現時点では具体的な取り組み予定はない」と回答した企業に「働き方改革」に取り組まない理由をたずねたところ（複数回答）、全体では「どこから手をつけていいかわからないから」（36.5%）が最も多く、次いで「取引先など外的要因を考えると着手は難しいから」（28.4%）、「『働き方改革』が必要とは考えていないから」（25.7%）となった。
- ・ 業種別にみると、製造業は「どこから手をつけていいかわからないから」（29.0%）が最も多く、次いで「取引先など外的要因を考えると着手は難しいから」「『働き方改革』が必要とは考えていないから」（ともに25.8%）となった。割合は多くないものの、「すでに『働き方改革』は達成できているから」（12.9%）が1割を超え、非製造業（2.3%）を大きく上回った。非製造業は「どこから手をつけていいかわからないから」（41.9%）が4割を超えて最も多く、次いで「取引先など外的要因を考えると着手は難しいから」（30.2%）、「『働き方改革』が必要とは考えていないから」（25.6%）となった。
- ・ 「働き方改革」に取り組まない理由として、「どこから手をつけていいのかわからないから」や「推進できる人材がないから」（全体：18.9%、製造業：16.1%、非製造業：20.9%）を挙げる企業は、そのような不安や課題が解消されるなら取り組み推進の姿勢に転じる可能性がある。
- ・ 取り組まない理由のうち、「『働き方改革』が必要とは考えていないから」との回答は全体で25.7%と4分の1を占めた。サンプル数が少ないため詳細な分析は難しいが、中小企業や小規模企業の割合が高い傾向にある。個別の意見では「中小・零細企業では難しい」（化学）、「働き方改革より人手不足による機械化を進めたい」「中小企業の現実を理解しているのか疑問」（金属製品）等のコメントがあった（表1）。

県内企業は長期にわたり深刻な人手不足に直面している。問題の解決には、積極的な採用活動に加え、雇用条件の改善や働きやすい環境の整備、多様な働き方への対応等の「働き方改革」を進めることで、従業員の定着率の向上や能力・モチベーションアップ、女性や高齢者、外国人の雇用促進等の効果が期待できる。

今回の調査結果をみると、県内企業の「働き方改革」への取り組みは、「今後取り組む予定」も含めると7割を超え、関心は高い。一方で、業種や企業規模、社内体制など推進のためのハードルはさまざまであり、まずは各社が取り組みやすい項目から始めることで、県内企業の発展・成長と従業員満足につながる働き方が実現することを期待したい。

以上

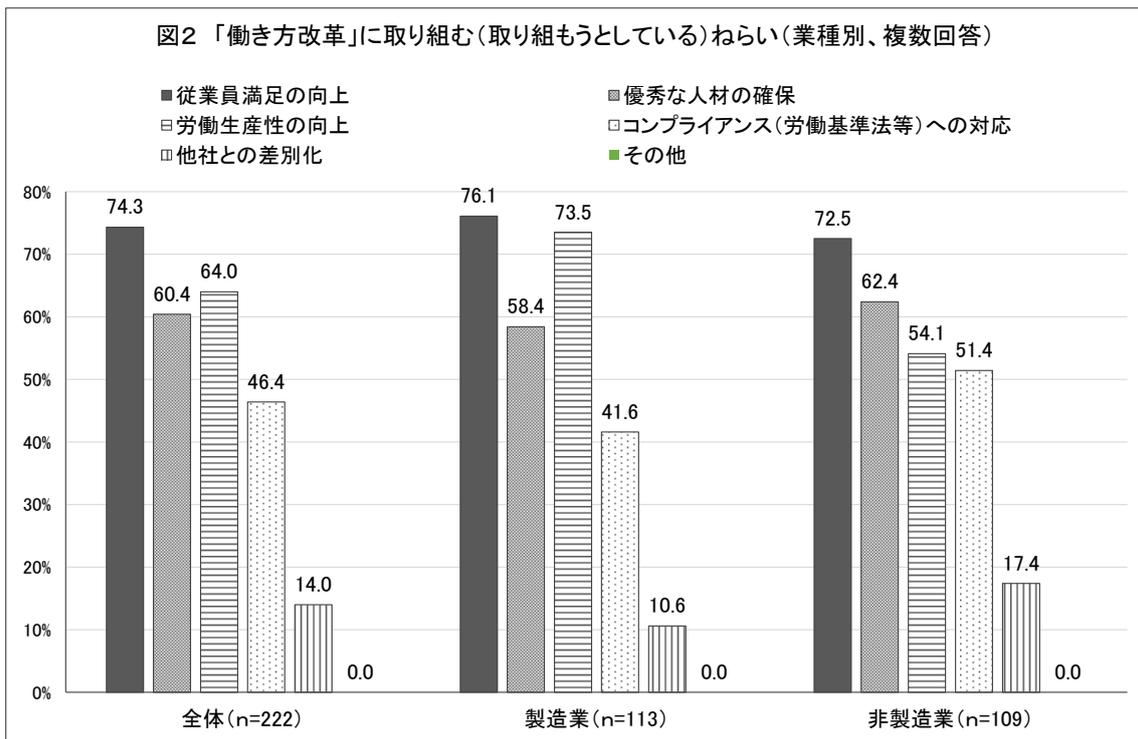
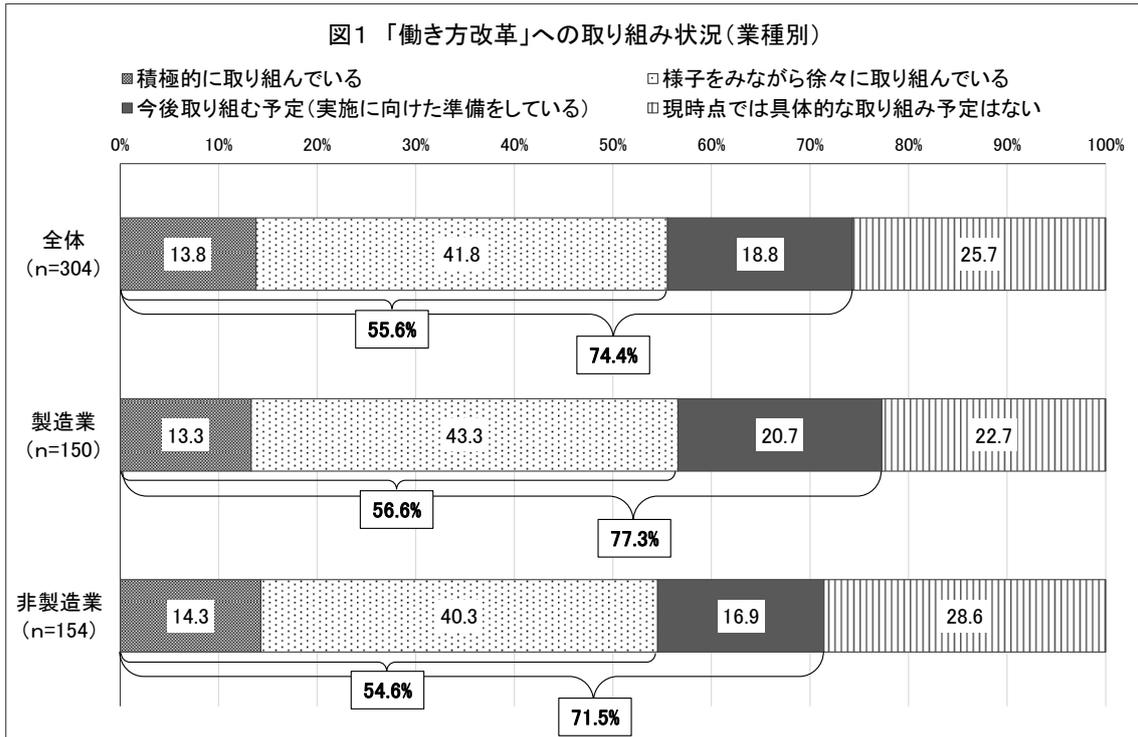


図3 「働き方改革」で具体的に実施していること(実施予定含む)(複数回答、業種別)

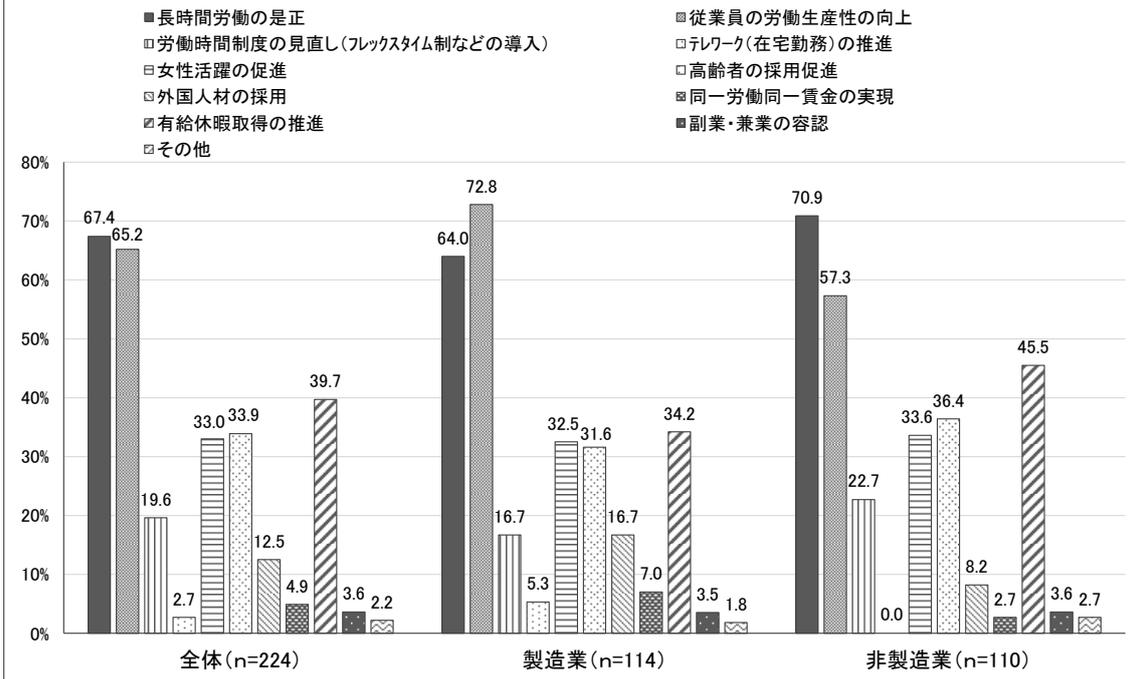


図4 「働き方改革」に取り組まない理由(複数回答、業種別)

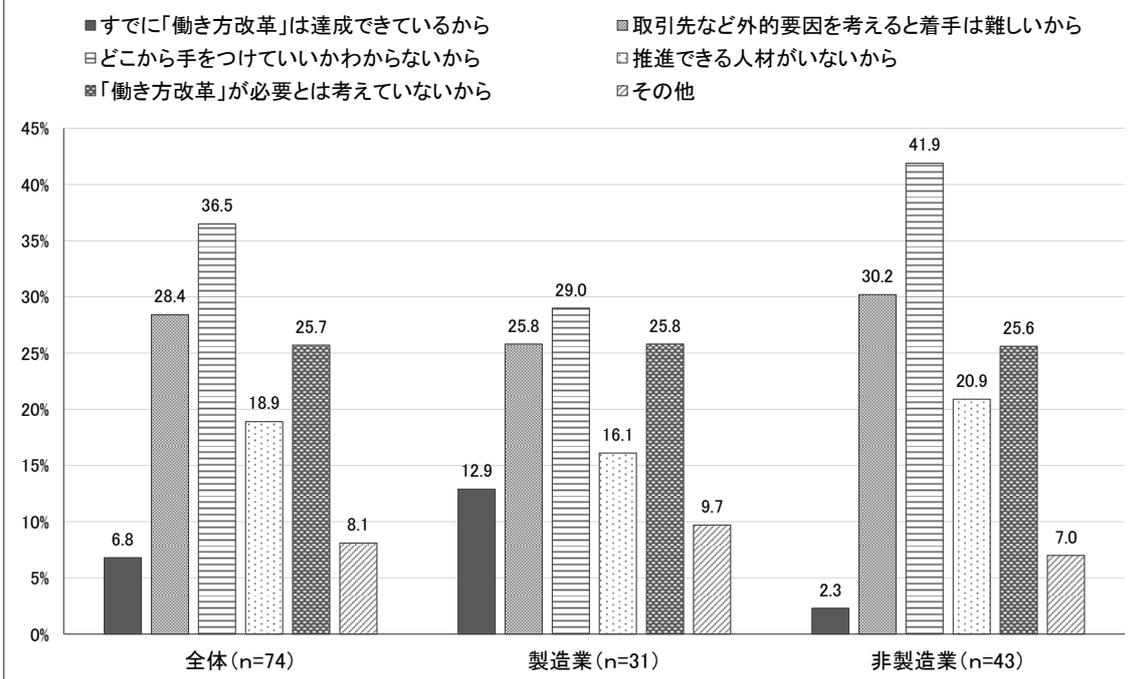


表1 「働き方改革」取り組みについての意見(フリーアンサー)

※「働き方改革」への取り組み状況ごとに分類

①積極的に取り組んでいる

製造業	紙・パルプ	労働生産性を高めるのは企業の命題だが、効率のみにならないよう、工場操業での安全確保ができるよう、同時に取り組んでいる。
	鉄鋼	言葉に振り回されないこと。かねてより、従業員満足度(ES)の追求は企業の永遠の課題。
	化学	企業の努力に対して、人材の努力が足りない。
	その他の製造業	人材不足に伴い、ロボット化、短時間パート採用、外国人実習生の雇用を進めている。また、海外での事業展開も検討中。
造非製	建設	国交省、県等、発注側の週休2日制を意図した発注形態に変えてもらいたい。
	卸売	従業員の賃金の低下(生活が苦しくなる)と調節が難しい。
	運輸・通信	運送業は3Kでなかなか難しい。

②様子をみながら徐々に取り組んでいる

製造業	繊維	中小企業にとって、大手と同じように改革を進めていくことは厳しい。
	電気機械	徐々に改める。
	その他の製造業	周囲とのバランスを見ながら進める。
非製造業	建設	従業員のモチベーションアップに取り組んでいる。 時代とともに従業員の価値観も変わってきている。バランスが大事。 業種によって取り組み方は異なるのでよい事例を参考に進める。
	小売	顧客サービスが低下しない取り組みが必要となる。 宝飾品目利き、時計・メガネ技能の習熟など、今後も経験値を生かした高齢者の継続雇用を促進する。
	サービス	働き方改革を進めることは、会社での仕事に閉じこもりがちな社員の意識を、社会性を持てる意識に変える切欠づくりと考えている。
	その他の非製造業	働き方改革の推進は、会社だけでなく社員にとっても長く働くための要因であると考えている。

③今後取り組む予定(実施に向けた準備をしている)

製造業	化学	人事考課システム給与体系の構築を始めた。給与モデル体系などがあればありがたい。 若年層の採用に必須と考えている。
	電気機械	雇用環境が厳しい中で、人を採用する際もワーク・ライフ・バランスを重視したものに変わっていかないと必要な人材が確保できない。
	その他の製造業	働き方改革は大切なことだと思うが、仕事の効率化を図るための人員の育成期間の確保が今の時点ではむずかしい。 全社員が同様な満足を得られる方策はないと思われるので、多様な働き方を模索していくことが必要と考える。
非製造業	小売	サービス業はたいへん難しい。
	建設	当社の改革努力は必要であるが、官庁においては制度改革をしてもらわないといけないし、民間レベルにおいては意識改革をする必要がある。
	サービス	サービス業の時短を全国的に推進すべき。 企業によって体制の遅れの格差がどんどん進んでいくと思う。基準を作るのは業種によってさまざま、同じように変わっていく(変えていく)のは本当に大変。

④現時点では具体的な取り組み予定はない

製造業	化学	大企業等は積極的にできる(人材的にも費用的にも)が、小・零細企業はなかなか難しい。
	金属製品	働き方改革より人手不足により機械化を進めたい。
	一般機械	小・零細企業の現状を理解されているのか疑問に思う。官民格差や大手企業との関係が優先。
	電気機械	短納期の対応に支障が出るため、すぐには導入し難い。
	精密機械	生産がまちまちで短納期が多く、手のかかる仕事が多いため、抜本的に考え中。
非製造業	建設	労働生産性の向上に取り組む必要はあるが、工程上、人に頼らなければならない企業であるため、簡単には進まない。 少人数が個人顧客に対応しているため、顧客の都合を優先するあまりどこから手をつけていけばわからないのが現状。改革は必要と考えている。 今のところ働き方改革は考えていない。残業ナシ、有給の使用、健康診断等だいぶ前から取り組んでいる。
	卸売	大企業と中小企業や業種によっても労働条件の差が大きくなりそう。
	小売	政府等が働き方改革と言っているが、中小零細企業は現実的に今現在どのように利益を上げるかが問題で、政治は大手向けで現実がわかっていないように感じる。
	サービス	同業他社のやり方をもう少しながめたい。 取引先の要望に応じて給食を提供しており、改革が必要となれば人材の確保が必要と思われるが難しい。 行政が主導する働き方改革なるものは往々にして当店のよう飲食やサービス業に負担を強いることがある。

以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山 (077-523-2245)

