

2019年1月

滋賀県内企業動向調査 特別アンケート
～働き方改革：年次有給休暇の取得義務化について～
年休の年5日以上取得者100%の企業はわずか7.8%

(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」（2018年10-12月期）のなかで「特別項目：働き方改革～年次有給休暇の取得義務化について～」を実施しました。今回、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（2018年10-12月期）
[特別項目：働き方改革～年次有給休暇の取得義務化について～]
- ・調査時期：2018年11月9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916社
- ・回答数：248社（有効回答率27.1%）

【調査結果の要旨】

「働き方改革関連法」のうち、今年4月よりすべての企業に適用される「年次有給休暇の取得義務化」についてたずねた。

1. 年休の年5日以上取得者が100%の企業はわずか7.8%
 - ・2017年度における“年次有給休暇が年10日以上付与される従業員のうち、5日以上取得”した人の割合は、全体では[20%未満]が24.7%、[80%以上]が23.9%で、ほぼ拮抗した。「100%」取得できた企業は7.8%にとどまった。
 - ・業種別では製造業が、従業員数別では10人以下を除くと企業規模が大きいほど取得率が高い企業の割合が多い傾向にある。
2. 義務化により、製造業「時間外労働増える」、非製造業「モチベーションが上がる」
 - ・年休の取得義務化による経営への効果や影響は、全体では「従業員のモチベーションが上がる」と「時間外労働が増える（残業や休日出勤など）」（ともに37.5%）が最も高く、次いで「人件費が増加する」（34.3%）、「ワークライフバランスの推進ができる」（31.9%）でいずれも3割を超えた。期待と懸念が入り混じる結果となった。
 - ・業種別では、製造業は「時間外労働が増える」（41.7%）、「人件費が増加する」（33.0%）など悪影響への懸念が強く、非製造業は「従業員のモチベーションが上がる」（45.9%）、「ワークライフバランスの推進ができる」（35.3%）など効果を期待する傾向にある。
3. 5割超が「時間単位、半日単位での休暇制度」を導入済み。今後は更なる意識改革や生産性向上、人員増などで年休取得を推進
 - ・年休取得推進のために自社で「現状取り組んでいること」は、全体では「時間単位、半日単位での休暇制度」（57.0%）が最も高く、半数超の企業が導入している。次いで「高齢者雇用の促進」（31.8%）、「休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成」（28.7%）となった。一方、「いずれも行っていない」が全体では1割弱（8.1%）を占め、業種別では非製造業（11.2%）が、従業員数別では10人以下（23.5%）が高い。
 - ・[今後“新たに”取り組むこと]は、全体では、「管理職の意識改革」と「業務配分・人員配置の見直し」（ともに30.5%）が最も高く、次いで「業務の機械化・IT化による業務量削減」（29.4%）となった。製造業は全体と同項目が上位3位を占め、3割を超えた。非製造業は「人員を増やす」（32.6%）が最も高くなった。

以上

2018年6月に成立した「働き方改革関連法」が本年4月から順次施行される。本調査では、関連法の中でも、4月からすべての企業に適用される「年次有給休暇の取得義務化」についてたずねた。

※本原稿中では、年次有給休暇＝年休

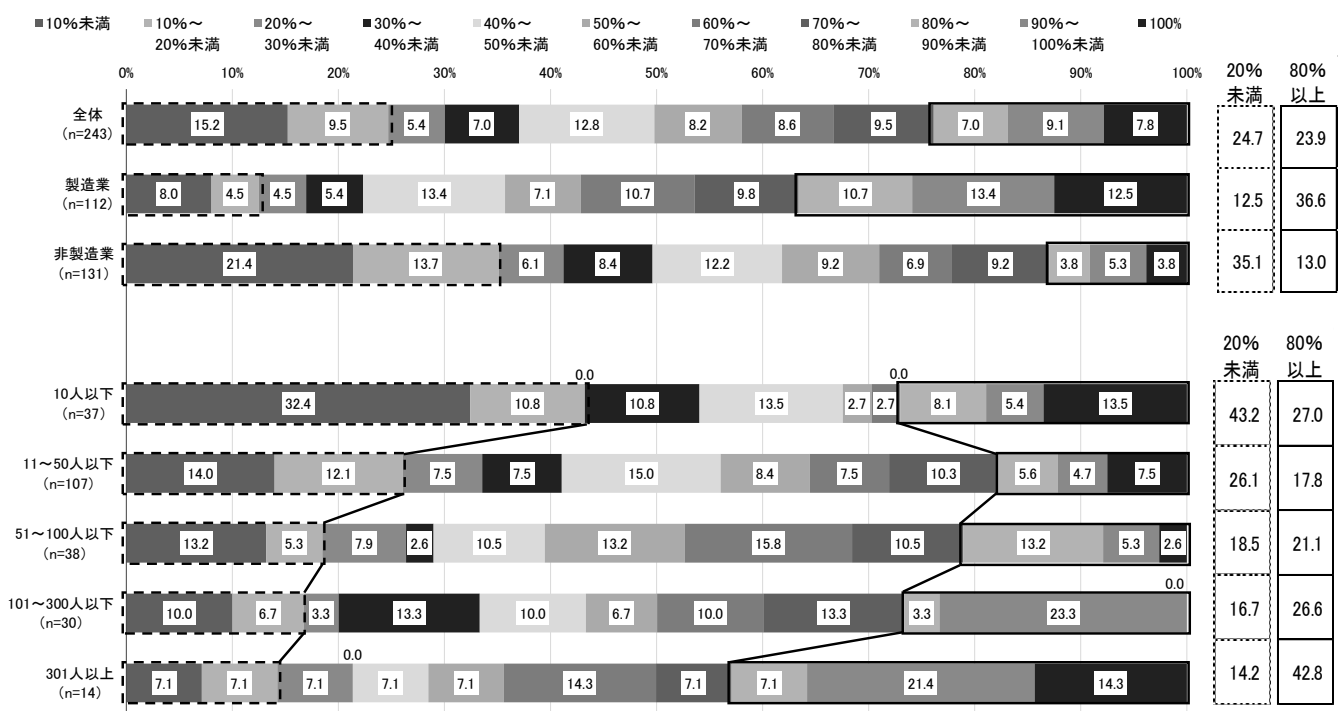
■年次有給休暇の取得義務化・・・すべての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない（罰則規定あり）。

1. 年休の年5日以上取得者が100%の企業はわずか7.8%

“年次有給休暇が年10日以上付与される従業員のうち、5日以上取得”した人の割合について、2017年度の実績をたずねた。10%刻みで得た回答とは別に、取得率が低い＝[20%未満]と取得率が高い＝[80%以上]が占める割合でも比較した。

- ・全体では「10%未満」（15.2%）が最も多く、次いで「40%～50%未満」（12.8%）となった。[20%未満]は24.7%、[80%以上]は23.9%で、ほぼ拮抗した。「100%」取得できた企業は7.8%にとどまった。
- ・業種別では、製造業は「40%～50%未満」と「90%～100%未満」（ともに13.4%）が最も多く、次いで「100%」（12.5%）となった。非製造業は「10%未満」（21.4%）が最も多く、次いで「10%～20%未満」（13.7%）となった。[20%未満]は製造業が12.5%に対し、非製造業は35.1%、逆に[80%以上]は製造業が36.6%に対し、非製造業は13.0%と、製造業のほうが取得率の高い企業の割合が多い結果となった。
- ・従業員数別では、[20%未満]の割合は企業規模が小さいほど多い。10人以下では4割（43.2%）を占め、特に「10%未満」は3割（32.4%）と他の区分と比べても突出して多い。一方で[80%以上]の割合も3割弱（27.0%）を占め、10人以下では取得者割合が低い企業と高い企業に2極化しているようだ。[80%以上]の割合は、10人以下を除くと企業規模が大きいほど多く、301人以上では4割（42.8%）を占めた。

図表1 年次有給休暇を5日以上取得した従業員の割合（業種別、従業員数別）

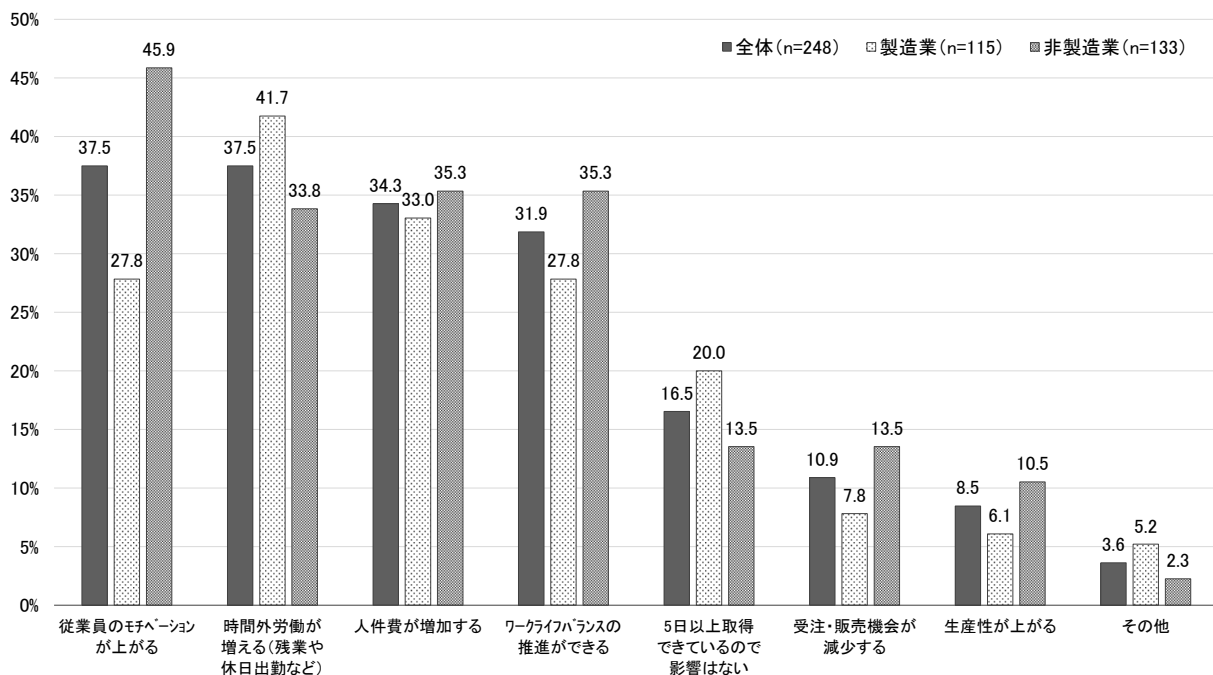


2. 義務化により、製造業「時間外労働増える」、非製造業「モチベーションが上がる」

年次有給休暇の取得義務化により、自社の経営にどのような効果や影響があるかたずねた。

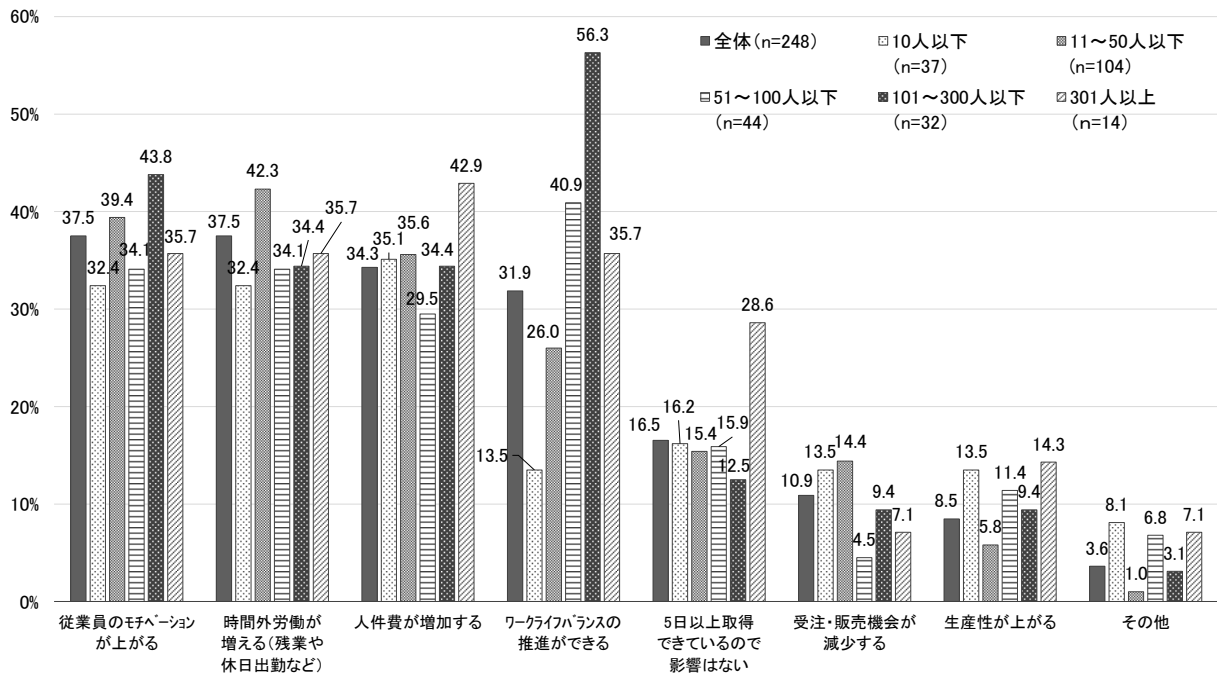
- ・全体では「従業員のモチベーションが上がる」と「時間外労働が増える（残業や休日出勤など）」（ともに 37.5%）が最も高く、次いで「人件費が増加する」（34.3%）、「ワークライフバランスの推進ができる」（31.9%）でいずれも3割を超えた。期待と懸念が入り混じる結果となった。
- ・業種別では、製造業は「時間外労働が増える」（41.7%）が4割を占めて最も高く、非製造業より 7.9 ポイント高い。次いで「人件費が増加する」（33.0%）となり、悪影響への懸念が強い傾向にある。非製造業は「従業員のモチベーションが上がる」（45.9%）が4割超と最も高く、製造業より 18.1 ポイント高い。次いで「ワークライフバランスの推進ができる」と「人件費が増加する」（ともに 35.3%）となり、懸念もあるものの取得義務化の効果を期待する傾向にある。「5日以上取得できているので影響はない」は製造業が2割（20.0%）と、非製造業（13.5%）より高くなった。

図表2 「年次有給休暇の取得義務化」による効果・影響〔複数回答〕（業種別）



・従業員数別では、「ワークライフバランスの推進ができる」の回答で企業規模により差が出た。101～300人以下は56.3%と突出して高く、51～100人以下(40.9%)、301人以上(35.7%)も全体平均を超えたが、10人以下(13.5%)は平均より18.4ポイントも低く、11～50人以下も下回った。その他、「人件費が増加する」は301人以上(42.9%)が4割を超えて最も高くなった。「5日以上取得できているので影響はない」は、301人以上が3割弱(28.6%)と突出して高い。

図表3 「年次有給休暇の取得義務化」による効果・影響〔複数回答〕(従業員数別)



3. 5割超が「時間単位、半日単位での休暇制度」を導入済み。今後は更なる意識改革や、生産性向上、人員増などで年休取得を推進

年次有給休暇の取得を推進するために自社の制度や施策として [現状取り組んでいること] と [今後“新たに”取り組むこと] についてたずねた。

●現状取り組んでいること

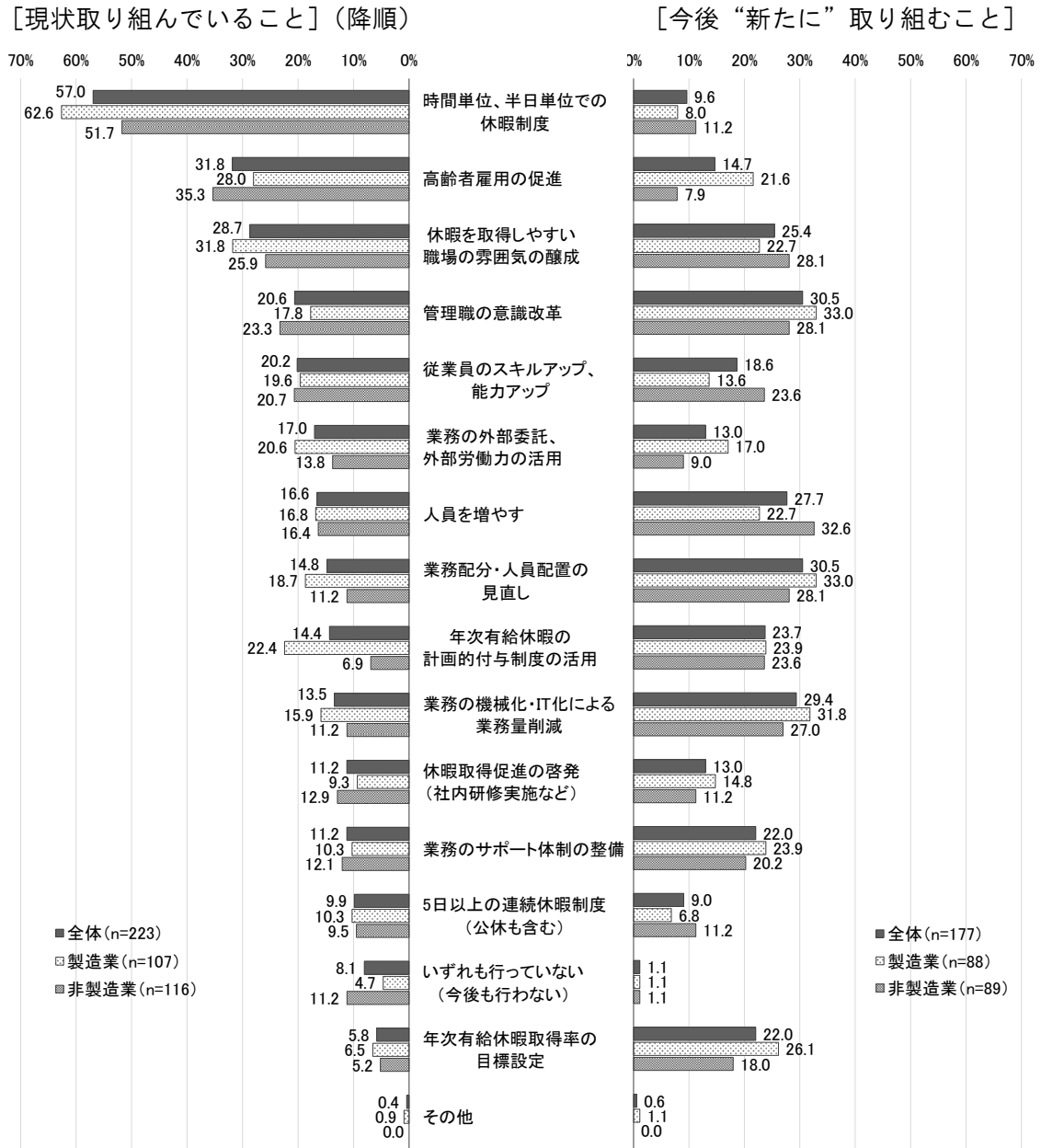
- ・全体では、「時間単位、半日単位での休暇制度」(57.0%)が最も高く、半数超の企業が導入している。次いで「高齢者雇用の促進」(31.8%)、「休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成」(28.7%)となった。一方で、「いずれも行っていない」(8.1%)が1割弱を占めた(図表4)。
- ・業種別では、製造業、非製造業とも「時間単位、半日単位での休暇制度」(それぞれ62.6%、51.7%)が最も高く、製造業は非製造業より10.9ポイント高くなった。次いで、製造業は「休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成」(31.8%)、「高齢者雇用の促進」(28.0%)となり、非製造業は「高齢者雇用の促進」(35.3%)、「休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成」(25.9%)と、順位は一部異なるが同じ項目が上位3位を占めた。差が開いたのは「年次有給休暇の計画的付与制度の活用」で、製造業(22.4%、4位)が非製造業(6.9%)より15.5ポイント高くなった。「いずれも行っていない」は非製造業(11.2%)が1割を超え、製造業(4.7%)の倍以上となった(図表4)。
- ・従業員数別では、全ての区分で「時間単位、半日単位での休暇制度」が最も高くなったものの、10人以下(26.5%)のみ全体平均(56.7%)を大きく下回り、半分以下となった。また、10人以下は「いずれも行っていない」が2割(23.5%)を占め、対応が追いついていない企業が突出して多い。「休暇を取得しやすい雰囲気醸成」と「管理職の意識改革」は企業規模が大きいほど割合が増加する傾向にある(図表5)。

●今後“新たに”取り組むこと

- ・全体では、「管理職の意識改革」と「業務配分・人員配置の見直し」(ともに30.5%)が最も高く、次いで「業務の機械化・IT化による業務量削減」(29.4%)となった。「今後も行わない」(1.1%)は[現状]から減少し、ごくわずかであった(図表4)。
- ・業種別では、製造業は全体と同じ項目が上位3位を占めた。いずれも3割を超え、非製造業を上回った。非製造業は「人員を増やす」(32.6%)が最も高く、製造業(22.7%)を9.9ポイント上回った。次いで「管理職の意識改革」「業務配分・人員配置の見直し」「休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成」(いずれも28.1%)となった。その他、製造業は「高齢者雇用の促進」が非製造業に比べて13.7ポイント、非製造業は「従業員のスキルアップ、能力アップ」が製造業に比べて10.0ポイント高くなった(図表4)。
- ・従業員数別でみると、回答割合の高い取り組みは企業規模でばらつきが出た。51人以上では「管理職の意識改革」が最も高く、規模が大きいほど回答割合が高くなる傾向にある。特に301人以上の企業では「現状」「今後」とも割合が高く、重要な取り組み課題と認識しているようだ(図表6)。

(図表は次ページ以降に掲載)

図表4 年次有給休暇の取得推進のための制度や施策〔複数回答〕（業種別）



● [現状] と [今後] の比較

・[現状] から [今後] への比較でみると、全体では、「年次有給休暇取得率の目標設定」（現状 5.8%→今後：22.0%）が 3.8 倍、「業務の機械化・IT化による業務量削減」（13.5%→29.4%）2.2 倍、「業務配分・人員配置の見直し」（14.8%→30.5%）が 2.1 倍、「業務のサポート体制の整備」（11.2%→22.0%）が 2.0 倍となった。現状の低い取り組み項目に、今後は取り組みの軸足が移っていくと思われる。

図表5 年次有給休暇の取得推進のための制度や施策〔複数回答〕
〔現状取り組んでいること〕（従業員数別）〔単位％〕

全体 順位		全体	10人以下	11～ 50人以下	51～ 100人以下	101～ 300人以下	301人以上
	回答数	208	34	91	40	29	14
1	時間単位、半日単位での休暇制度	56.7	①26.5	①59.3	①70.0	①58.6	①71.4
2	高齢者雇用の促進	32.2	8.8	②37.4	②42.5	③31.0	28.6
3	休暇を取得しやすい職場の雰囲気の醸成	27.9	①26.5	③22.0	③30.0	②37.9	②42.9
4	管理職の意識改革	20.7	14.7	16.5	25.0	27.6	③35.7
5	従業員のスキルアップ、能力アップ	20.2	③23.5	18.7	15.0	24.1	28.6
6	業務の外部委託、外部労働力の活用	17.3	11.8	18.7	20.0	20.7	7.1
7	人員を増やす	16.8	17.6	16.5	10.0	24.1	21.4
8	業務配分・人員配置の見直し	14.9	11.8	14.3	10.0	20.7	28.6
9	年次有給休暇の計画的付与制度の活用	14.4	2.9	11.0	20.0	27.6	21.4
10	業務の機械化・IT化による業務量削減	13.0	11.8	9.9	10.0	27.6	14.3
11	休暇取得促進の啓発(社内研修実施など)	11.5	2.9	7.7	12.5	27.6	21.4
	業務のサポート体制の整備	11.5	8.8	11.0	12.5	17.2	7.1
13	5日以上連続休暇制度(公休も含む)	10.1	8.8	12.1	2.5	3.4	③35.7
14	いずれも行っていない(今後も行わない)	8.2	③23.5	7.7	2.5	0.0	7.1
15	年次有給休暇取得率の目標設定	5.8	0.0	4.4	5.0	10.3	21.4
16	その他	0.5	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0

図表6 年次有給休暇の取得推進のための制度や施策〔複数回答〕
〔今後“新たに”取り組むこと〕（従業員数別）〔単位％〕

全体 順位		全体	10人以下	11～ 50人以下	51～ 100人以下	101～ 300人以下	301人以上
	回答数	167	18	75	37	28	9
1	管理職の意識改革	31.7	11.1	22.7	①35.1	①57.1	①55.6
2	業務の機械化・IT化による業務量削減	31.1	①38.9	③29.3	②32.4	25.0	②44.4
	業務配分・人員配置の見直し	31.1	11.1	①34.7	②32.4	25.0	①55.6
4	人員を増やす	28.1	③22.2	②33.3	27.0	14.3	②44.4
5	休暇を取得しやすい職場の雰囲気の醸成	25.1	5.6	22.7	24.3	②42.9	33.3
6	年次有給休暇取得率の目標設定	24.6	16.7	24.0	18.9	③35.7	33.3
7	業務のサポート体制の整備	22.2	③22.2	20.0	②32.4	21.4	0.0
8	年次有給休暇の計画的付与制度の活用	21.6	16.7	14.7	29.7	③35.7	11.1
9	従業員のスキルアップ、能力アップ	18.6	②27.8	25.3	13.5	7.1	0.0
10	高齢者雇用の促進	14.4	11.1	17.3	10.8	17.9	0.0
11	休暇取得促進の啓発(社内研修実施など)	13.2	11.1	9.3	16.2	10.7	②44.4
	業務の外部委託、外部労働力の活用	13.2	③22.2	13.3	5.4	10.7	33.3
13	時間単位、半日単位での休暇制度	9.0	5.6	9.3	10.8	10.7	0.0
	5日以上連続休暇制度(公休も含む)	9.0	5.6	10.7	2.7	17.9	0.0
15	いずれも行っていない(今後も行わない)	1.2	5.6	1.3	0.0	0.0	0.0
16	その他	0.6	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0

●まとめ

- ・本調査を実施した2018年10月時点で、4月から適用される年次有給休暇の取得義務化の要件を満たしている企業は、全体の7.8%にとどまった。76.1%の企業が取得率80%未満で、20%未満も2割超ある。特に20%未満が4割を超える従業員10人以下の企業および、20%未満が2割を超えかつ80%以上が少ない11～50人以下の企業は、今後、対応に苦慮することも予想される。
- ・年休取得推進のため今後新たにに取り組むこととして、更なる管理職の意識改革や職場の雰囲気づくりを進める傍ら、業務を見直し、人員配置やサポート体制、IT化を検討・実施する方向性がうかがえる。義務化の要件を満たすためには、取得率の目標設定や年休の計画的付与制度活用などの具体的手法とともに、限られた労働時間の中で生産性を上げる取り組みが重要との認識があるようだ。

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)