

# 働き方に関する調査

—結果概要報告書—

平成30年3月



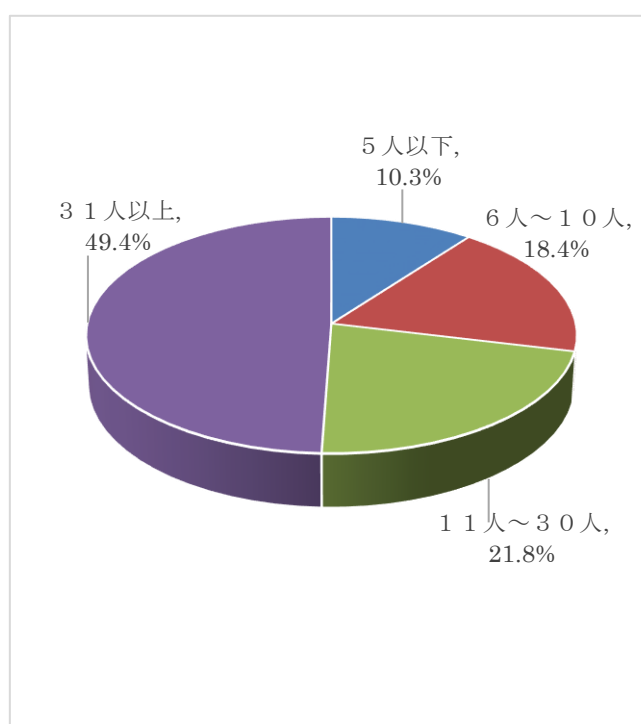
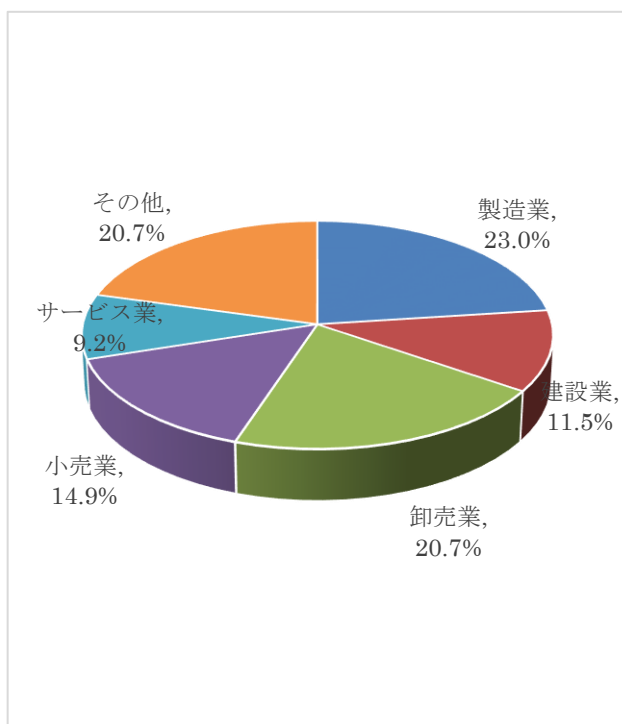
甲府商工会議所

## ◆調査要領

1. 調査の目的： 労働人口の減少や長時間労働の慣習を改善する必要性から、政府を中心に「働き方改革（誰もが活躍できる社会を目指し多様な働き方を可能とする改革）」の推進が求められている。  
そこで、当所では会員企業における働き方の現状について調査を実施した。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 平成30年3月5日(月)～3月9日(金)
4. 調査対象： 当所会員 264 事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 87
7. 有効回答率： 33.0%
8. 特記事項： 原則、小数点以下第2位で四捨五入。

### <業種別回答数>

	5人以下	6人～10人	11人～30人	31人以上	合計
製造業	2	3	3	12	20
建設業	1	3	3	3	10
卸売業	2	4	3	9	18
小売業	2	1	2	8	13
サービス業	0	3	1	4	8
その他	2	2	7	7	18
合計	9	16	19	43	87



## ◆結果概要

近年、労働人口の減少や長時間労働の慣習を改善する必要性から、政府を中心に「働き方改革」の推進が求められている。そこで、当所では会員企業における働き方の現状について調査を実施した。

まず Q1 では、「働き方の改善に取り組んでいるか」について尋ねたところ、81.6%の事業所が取り組んでおり、昨年度実施した調査と比較すると 9.1 ポイント増加している。なお、業種別・従業員数別においても5人以下の事業所を除く、すべての事業所において働き方の改善に取り組んでいると回答した事業所の割合がそれぞれ高くなった。

次に Q2 では、働き方の改善に取り組んでいる事業所に対して「どのような取り組みを行っているか」について尋ねた。その結果『経営トップによるメッセージ発信』が 62.9%で最も多く、次いで『労働生産性の向上（60.0%）』、『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨（41.4%）』となった。業種別・従業員数別では、卸売業および5人以下の事業所を除く全ての業種において、上位2回答は『経営トップによるメッセージ発信』、『労働生産性の向上』となった。また、昨年度との比較では、『労働生産性の向上』が 11.7 ポイント増加し、『マネジメントの向上』が 9.7 ポイント減少している。

そして Q3 では、「どのような取り組みが「効果的である」と思うか？」について尋ねた。その結果、『労働生産性の向上』が 67.5%で最も多く、次いで『マネジメントの向上（48.8%）』、『経営トップによるメッセージ発信（47.5%）』となった。業種別・従業員数別では、建設業および5人以下の事業所を除く全ての業種において、『労働生産性の向上』が最も効果的である回答した。また、昨年度との比較では、『経営トップによりメッセージ発信』・『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』以外の全項目において、回答が昨年よりも上回る結果となった。

また Q4 では「どのような取り組みが「効果的ではない」と思うか？」について尋ねた。その結果、86.4%もの事業所が『プレミアムフライデーへの取り組み』と回答し、次いで『朝型勤務やフレックスタイム制の導入（36.4%）』となった。すべての業種・従業員数別においても、『プレミアムフライデーへの取り組み』が効果的でないと回答している。また、昨年度との比較では『プレミアムフライデーへの取り組み』が 9.8 ポイント増加し、『朝型勤務やフレックスタイム制の導入』が 7.4 ポイント減少しており、プレミアムフライデーの導入には懐疑的である一面が見て取れた。

最後に Q5 では、働き方の改善に取り組んでいない事業所に対して、「取り組まない理由」について尋ねた。その結果、『恒常的な人手不足のため』が 43.8%で最も多く、次いで『どのように取り組んで良いかわからないため（31.3%）』となった。なお、従業員数別では、6人以上において『恒常的な人手不足のため』と回答しており、人手不足が働き方の改善に向けた取り組みの障害となっていることがわかった。

したがって、働き方の改善に向けて、8割超の事業所がすでに取り組みをスタートしており、『労働生産性の向上』や『マネジメントの向上』、『経営トップによるメッセージ発信』などの取り組みを積極的に行っていることがわかった。一方で、取り組んでいない事業所に注目すると、『恒常的な人手不足』が障害となっているほか、『その他』と回答した事業所も3割超あることから、働き方の改善に対して多種多様な課題を抱えている現状が明らかとなった。また、スタートから1年経過した『プレミアムフライデー』について、当所会員事業所にとっては、その効果や取り組みに対して懐疑的な一面も浮き彫りとなった。

## ◆結果詳細

### Q1.『働き方の改善について取り組んでいますか?』[択一回答]

#### ◆8割超の事業所が働き方の改善に取り組んでいる。

「働き方」改善の取り組みについて尋ねたところ、81.6%が『取り組んでいる』と回答し、18.4%が『取り組んでいない』と回答した。

業種別では、すべての業種で『取り組んでいる』という回答が多くなった。なお、『取り組んでいない』という回答が最も多いのは小売業であった。一方で、従業員数別では、5人以下を除くすべての事業所において『取り組んでいる』という回答が多くなり、規模が大きくなるにつれて『取り組んでいる』という回答が多くなる傾向にある。

昨年度との比較では、『取り組んでいる』という回答が9.1ポイント増加した。

図1

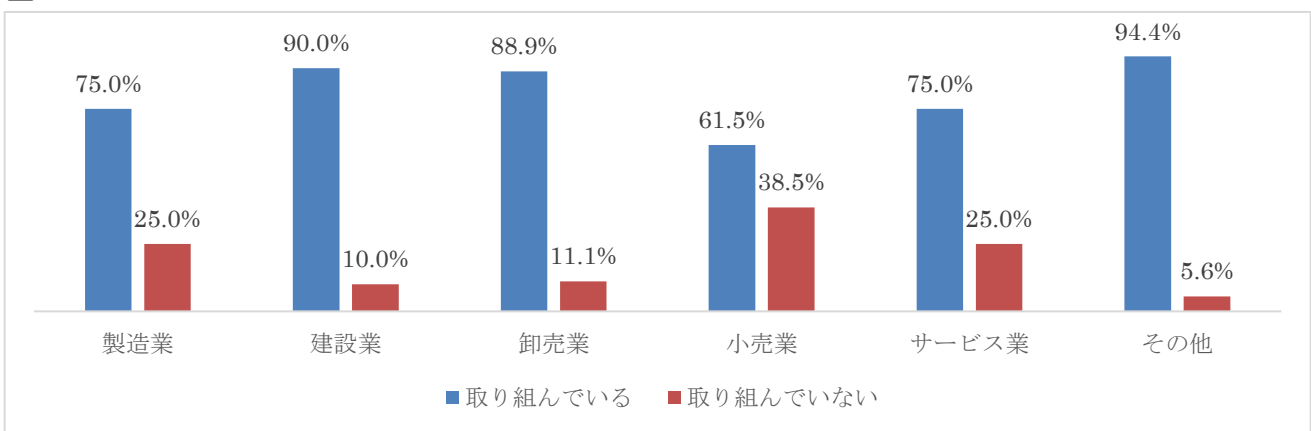


図2

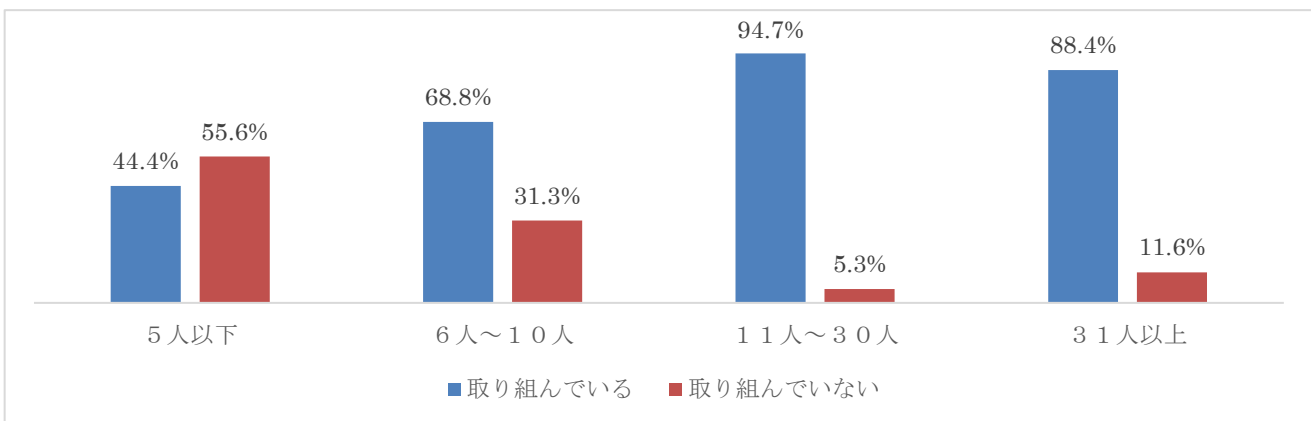
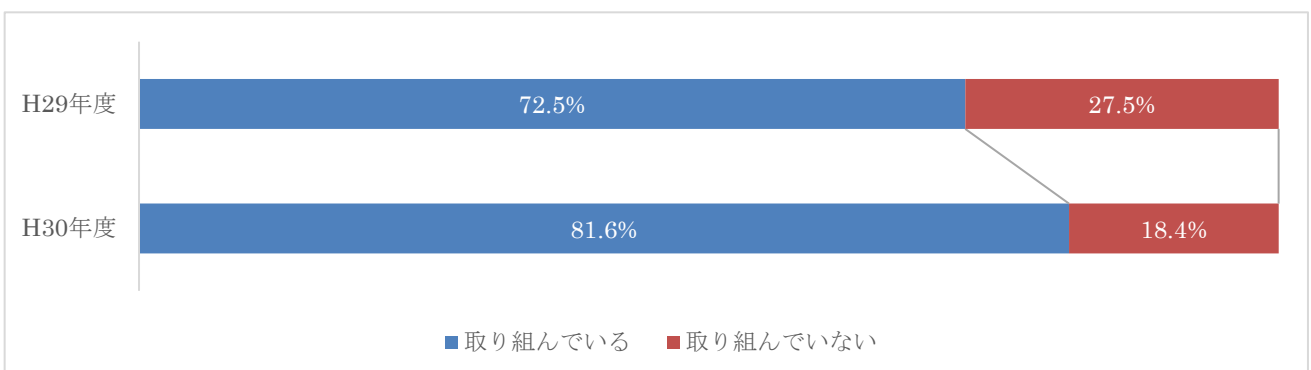


図3



Q2. Q1で“取り組んでいる”と回答した方に伺います。

『どのような取り組みをしていますか?』 [複数回答]

◆『経営トップによるメッセージ発信』が最も多く、次いで『労働生産性の向上』

働き方の改善に『取り組んでいる』事業所へ取り組み内容について尋ねたところ、『経営トップによるメッセージ発信』が62.9%で最も多く、次いで『労働生産性の向上(60.0%)』、『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨(41.4%)』という結果になった。

業種別では、建設業・小売業・その他で『経営トップによるメッセージ発信』が、製造業・サービス業で『労働生産性の向上』が最も多かった。一方、従業員数別では、5人以下で『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』が、6人～30人で『経営トップによるメッセージ発信』が最も多かった。なお、31人以上では『労働生産性の向上』が最も多い。

昨年度との比較では、『労働生産性の向上』が11.7ポイント増加し、『マネジメントの向上』が9.7ポイント減少した。

図4

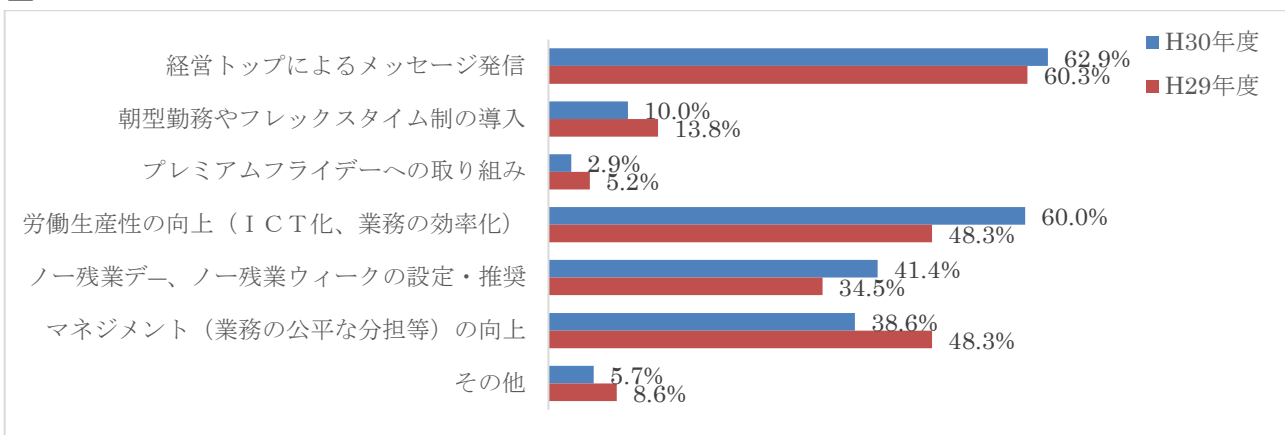


表1

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
経営トップによるメッセージ発信	53.3%	88.9%	43.8%	75.0%	66.7%	64.7%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	20.0%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	5.9%
プレミアムフライデーへの取り組み	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	66.7%	55.6%	50.0%	62.5%	83.3%	52.9%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	33.3%	33.3%	50.0%	50.0%	16.7%	47.1%
マネジメント(業務の公平な分担等)の向上	20.0%	33.3%	31.3%	37.5%	66.7%	52.9%
その他	0.0%	0.0%	6.3%	12.5%	0.0%	11.8%

表2

	5人以下	6人～10人	11人～30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	25.0%	72.7%	61.1%	64.9%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	25.0%	0.0%	5.6%	13.5%
プレミアムフライデーへの取り組み	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	50.0%	54.5%	50.0%	67.6%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	75.0%	18.2%	38.9%	45.9%
マネジメント(業務の公平な分担等)の向上	25.0%	45.5%	38.9%	37.8%
その他	0.0%	0.0%	5.6%	8.1%

その他の回答

- ・ 残業時間の管理 (その他)
- ・ 取組原資の確保に向けた取引先への協力依頼 (その他)
- ・ 産休育休制度、時短勤務、代休制度の導入 (卸売業)
- ・ 営業時間短縮、シフト勤務の廃止。所定休日増やアニバーサリー休暇の新設 (小売業)

### Q3. 『どのような取り組みが「効果的」だと思いますか?』 [3つまで]

#### ◆『労働生産性の向上』が最も多く、次いで『マネジメントの向上』

どのような取り組みが「効果的」か尋ねたところ、『労働生産性の向上』が67.5%で最も多く、次いで『マネジメントの向上(48.8%)』、『経営トップによるメッセージ発信(47.5%)』となった。

業種別では、建設業を除く全ての業種で『労働生産性の向上』が最も多かった。なお、建設業においては、『経営トップによるメッセージ発信』が最も多かった。一方、従業員数別では、6人以上で『労働生産性の向上』が最も多くなった。

昨年度との比較では、『経営トップによりメッセージ発信』・『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』以外の全項目において、回答が昨年よりも上回る結果となった。

図5

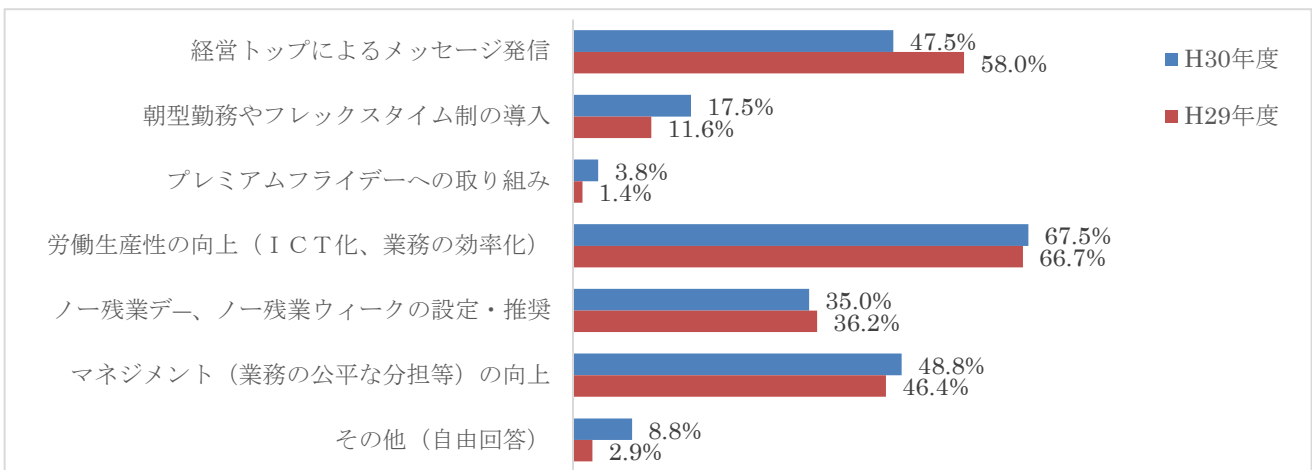


表3

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
経営トップによるメッセージ発信	44.4%	100.0%	33.3%	40.0%	57.1%	38.9%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	16.7%	11.1%	11.1%	10.0%	28.6%	27.8%
プレミアムフライデーへの取り組み	5.6%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	5.6%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	72.2%	77.8%	66.7%	60.0%	71.4%	61.1%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	33.3%	44.4%	38.9%	50.0%	0.0%	33.3%
マネジメント (業務の公平な分担等) の向上	44.4%	55.6%	55.6%	30.0%	57.1%	50.0%
その他	11.1%	0.0%	11.1%	10.0%	0.0%	11.1%

表4

	5人以下	6人~10人	11人~30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	50.0%	42.9%	47.1%	48.8%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	37.5%	21.4%	17.6%	12.2%
プレミアムフライデーへの取り組み	0.0%	7.1%	5.9%	2.4%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	37.5%	78.6%	64.7%	70.7%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	37.5%	28.6%	29.4%	39.0%
マネジメント (業務の公平な分担等) の向上	50.0%	57.1%	58.8%	41.5%
その他	12.5%	7.1%	5.9%	9.8%

#### その他の回答

- ・各企業で労働形態が異なるため一概には言えない (製造業)
- ・人材確保 (製造業)
- ・従来の仕事のやり方を変える意識改革 (小売業)
- ・従業員へノー残業デーの周知徹底。全残業を上役への申請⇒承認制にする (卸売業)
- ・管理職へのマネジメント研修 (啓蒙も含めて) への参加 (その他)

#### Q4. 『どのような取り組みが「効果的ではない」と思いますか?』 [3つまで]

◆8割超が『プレミアムフライデーへの取り組み』を効果的ではない。

どのような取り組みが「効果的ではない」か尋ねたところ、『プレミアムフライデーへの取り組み』が86.4%で最も多く、次いで『朝型勤務やフレックスタイム制の導入(36.4%)』となった。

業種別や従業員数別でも、『プレミアムフライデーへの取り組み』が最も多くなった。

昨年度との比較では、『プレミアムフライデーへの取り組み』が9.8ポイント増加し、『朝型勤務やフレックスタイム制の導入』が7.4ポイント減少した。

図6

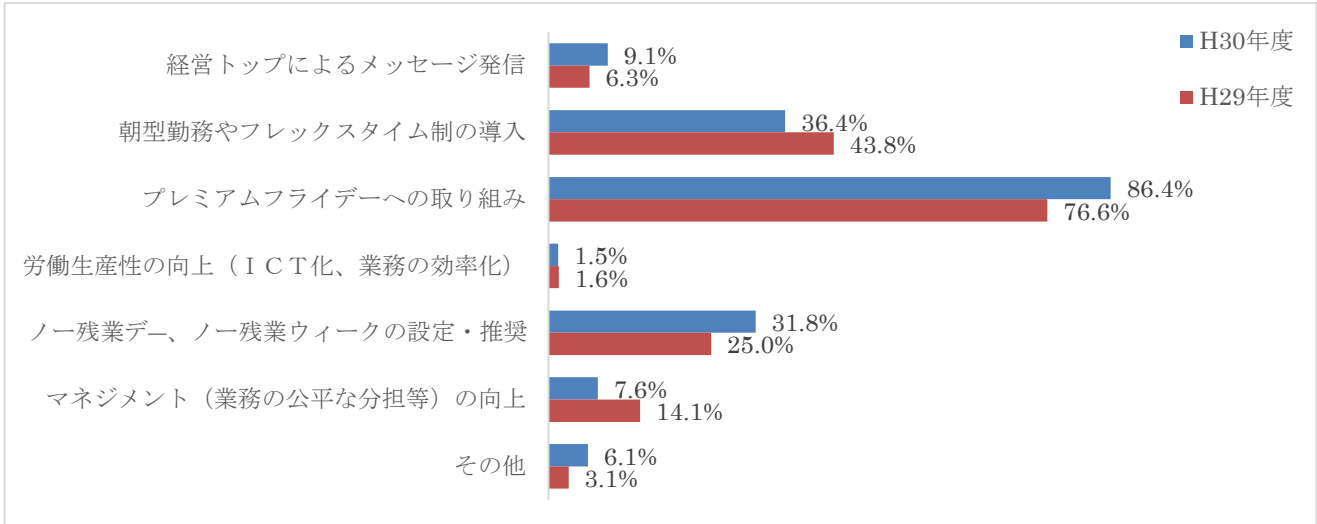


表5

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
経営トップによるメッセージ発信	21.1%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	6.7%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	31.6%	55.6%	23.5%	0.0%	25.0%	46.7%
プレミアムフライデーへの取り組み	52.6%	88.9%	100.0%	100.0%	62.5%	80.0%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	36.8%	33.3%	17.6%	0.0%	50.0%	26.7%
マネジメント(業務の公平な分担等)の向上	15.8%	11.1%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
その他	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	6.7%

表6

	5人以下	6人~10人	11人~30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	0.0%	15.4%	11.8%	5.4%
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	33.3%	30.8%	35.3%	32.4%
プレミアムフライデーへの取り組み	33.3%	84.6%	88.2%	78.4%
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	0.0%	46.2%	23.5%	29.7%
マネジメント(業務の公平な分担等)の向上	16.7%	7.7%	11.8%	2.7%
その他	33.3%	0.0%	5.9%	2.7%

#### その他の回答

- ・全てが合わせ技で効果が出ると思う(製造業)
- ・働き方改革の主体が経営者か、労働者かによって違いがあるのでは?(製造業)
- ・人事権を有する者からの指示ではない全ての取り組み(その他)
- ・業務の専任化(業種・業態にもよるが当社では不可能なため)(サービス業)

Q5. Q1で“取り組んでいない”と回答した方に伺います。

『取り組まない理由は何でしょうか?』 [2つまで]

◆取り組めない理由は『恒常的な人手不足のため』が最も多い

働き方の改善について『取り組んでいない』と回答した事業所に、取り組まない理由について尋ねたところ、『恒常的な人手不足のため』が43.8%で最も多く、次いで『どのように取り組んで良いかわからないため(31.3%)』となった。なお、『その他』も31.3%あり、働き方の改善に対して、様々な課題を抱えている現状が明らかとなった。

業種別では、製造業・建設業・小売業では『恒常的な人手不足のため』、小売業では『どのように取り組んで良いかわからないため』が最も多くなった。一方、従業員数別では、5人以下で『どのように取り組んで良いかわからないため』が、6人以上で『恒常的な人手不足のため』が最も多くなった。

昨年度との比較では、『恒常的な人手不足のため』が10.5ポイント増加している。

図7

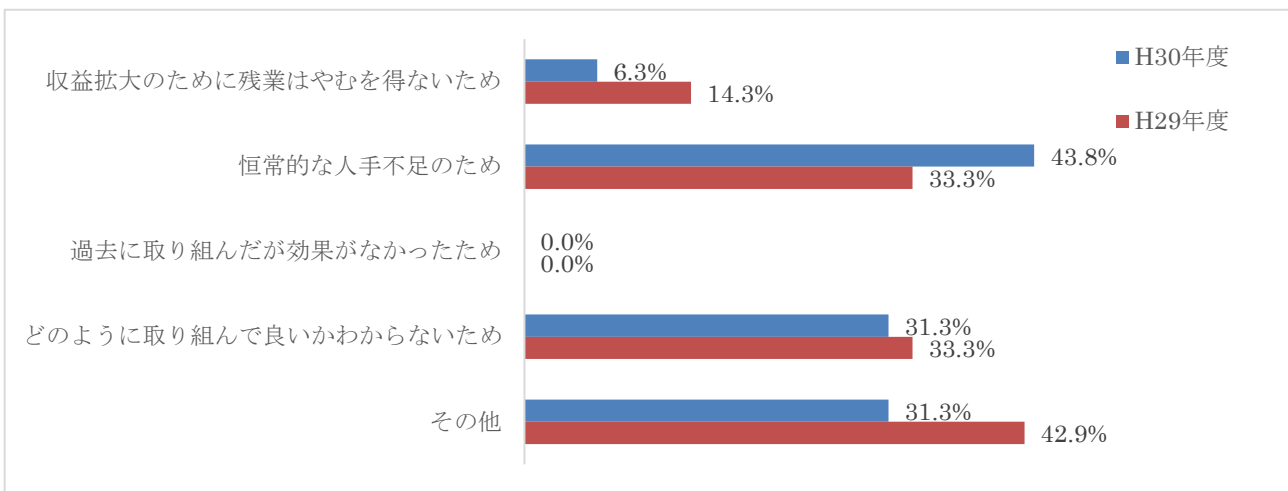


表7

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	その他
収益拡大のために残業はやむを得ないため	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
恒常的な人手不足のため	60.0%	100.0%	0.0%	20.0%	100.0%	0.0%
過去に取り組んだが効果がなかったため	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
どのように取り組んで良いかわからないため	60.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	100.0%	100.0%	40.0%	0.0%	0.0%

表8

	5人以下	6人~10人	11人~30人	31人以上
収益拡大のために残業はやむを得ないため	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
恒常的な人手不足のため	20.0%	60.0%	100.0%	40.0%
過去に取り組んだが効果がなかったため	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
どのように取り組んで良いかわからないため	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
その他	20.0%	20.0%	100.0%	40.0%

その他の回答

- もともと残業がない（小売業）
- 個人営業のため必要なし（小売業）
- 特に必要性を感じないため（卸売業）
- それだけの規模ではない（製造業）
- 各部署の長に指示しているが、日々の業務に追われなかなか進まない（卸売業）
- 工期内に工事を完了しなければならないので難しい（建設業）



Q6. 『その他、働き方改革に関してご意見をお聞かせください。』 [自由回答]

- 働き方改革は中小企業を追い込んでしまうのでやらない方が良い（小売業）
- 労働者の絶対数が不足しているのでなかなか進まない（その他）
- 従業員が所得増を望んでいる場合、賃金保証しなければ改革を達成し難い（製造業）
- 施策も必要だが、意識改革も必要であるとする（製造業）
- 仕事ができる人、技術力が高い人に仕事が集中するため、業務分担が難しい（製造業）
- 女性のパート従業員が多く、出勤時間バラバラであること、働きすぎると扶養控除に影響することなどもあるため、なかなか難しい（小売業）
- 社員をリスペクトすることが一番だと思う（卸売業）
- 働き方改革を実行するには人数を増やすことが必要だが、その分利益率が下がるので実質賃金向上にはつながらないのでは？（製造業）
- どの企業も生き残りのために生産性向上に取り組んでいるため、政府を中心にあれこれ口出しするのはお門違いだと思う。企業（経営者）がまず取り組むべきことは職場環境を整えて魅力ある企業をつくることだと思う（小売業）
- 働き方改革は一朝一夕にはいかないもので、出来ることから1つずつ対応するしかないと思う。まずはトップが取り組み方針を建てるのが重要だと思う（建設業）
- 定年後のシニア人材活用について再認識するなかで、現役労働者の仕事量の分散を図ることが重要（製造業）
- トップが働き方改革に取り組もうと思っているか、また、それが部下に伝わっているかが重要だと思う。人事考課に反映させると、より効果的だと思う。（その他）

以上