

# 働き方に関する調査

—結果概要報告書—

平成29年3月



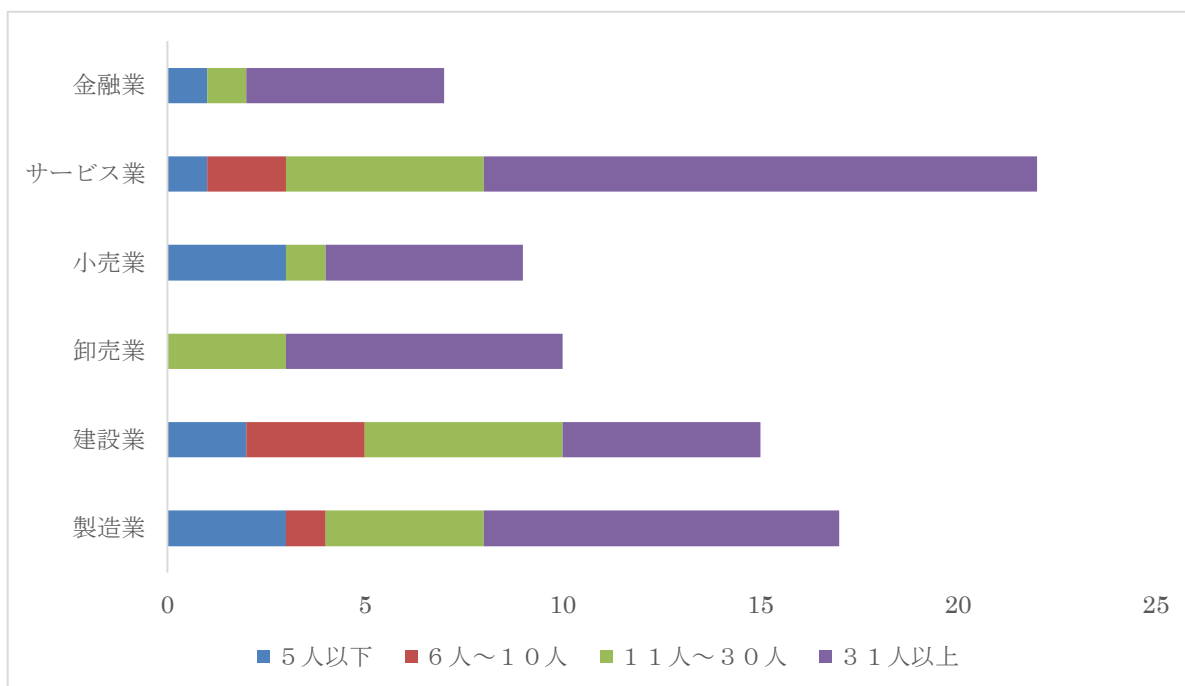
甲府商工会議所

## ◆調査要領

1. 調査の目的： 労働力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29年2月23日(木)～3月3日(金)
4. 調査対象： 当所会員 267事業所
5. 調査方法： FAX調査
6. 有効回答数： 80
7. 有効回答率： 30.0%
8. 特記事項： 原則、小数点以下第二位で四捨五入。

### <業種別回答数>

		5人以下	6～10人	11～30人	31人以上	合計
1	製造業	3	1	4	9	17
2	建設業	2	3	5	5	15
3	卸売業	0	0	3	7	10
4	小売業	3	0	1	5	9
5	サービス業	1	2	5	14	22
6	金融業	1	0	1	5	7
7	合計	10	6	19	45	80



## ◆結果概要

近年、労働力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。

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、72.5%の事業所が取り組んでいることがわかった。業種別では小売業を除く全ての業種において、また、規模別では従業員数が5人以下を除く全ての規模において、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。

続いてQ2では、Q1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60.3%で最も多く、次いで『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』、『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上』がともに48.3%となった。業種別で最も多い回答を比較すると、製造業、卸売業、サービス業が『経営トップによるメッセージ発信』、建設業・金融業が『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』と回答が分かれており、小売業においては『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』が最も多い結果となった。一方で規模別では、11人以上の従業員を抱える事業所において『経営トップによるメッセージ発信』が最も多い回答となった。

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（ICT化、業務の効率化）』が66.7%で最も多く、次いで『経営トップによるメッセージ発信（58.0%）』、『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上（46.4%）』となった。規模別では、31人以上の従業員規模において『経営トップによるメッセージ発信』が最も多いものの、それ以外は『労働生産性の向上』が最も多いという結果となった。

次に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、76.6%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、次い多い回答は『朝型勤務やフレックスタイム制の導入（43.8%）』となった。業種別では金融業を除く全ての業種において、また、規模別では従業員数が5人以下を除く全ての規模において、『プレミアムフライデーへの取り組み』と回答した事業所の割合がそれぞれ高くなった。なお、金融業や5人以下の従業員規模においては、ともに『朝型勤務やフレックスタイム制の導入』という回答が最も多くなった。

最後にQ5では、Q1において働き方の改善に取り組んでいないと回答した事業所に対して、「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』、『どのように取り組んで良いかわからないため』が33.3%で最も多くなった。規模別では、6人～10人、31人以上の規模においては、『恒常的な人手不足のため』という回答が過半数を超える回答となった。

したがって、働き方の改善については『経営トップによるメッセージ発信』や『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上』をはじめ、多くの事業所が積極的に取り組んでいることがわかった。その一方で、取り組んでいない事業所に注目してみると、取り組めない理由が多岐にわたることから、働き方の改善に取り組むにあたって、さまざまな課題を抱えていることがわかった。また、先月2月にスタートした『プレミアムフライデー』については、一般的には働き方改革への好影響も期待されているものの、当所会員事業所にあたっては、その効果や取り組みに対して慎重になっている実情がわかった。

## ◆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]

◆7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、72.5%が『取り組んでいる』と回答し、27.5%が『取り組んでいない』と回答した。

業種別でみると、小売業を除くすべての業種において『取り組んでいる』という回答が多くなった。なお、金融業、卸売業、サービス業については、『取り組んでいる』と回答した事業所は80%を超えているものの、小売業では33.3%、製造業では58.8%という結果となった。〈表1〉

一方、従業員数でみると、5人以下の事業所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った。なお、31人以上、6人~10人以上については『取り組んでいる』が80%を超えているが、5人以下では30%、11人~30人では63.2%にとどまる結果となった。〈表2〉

表1

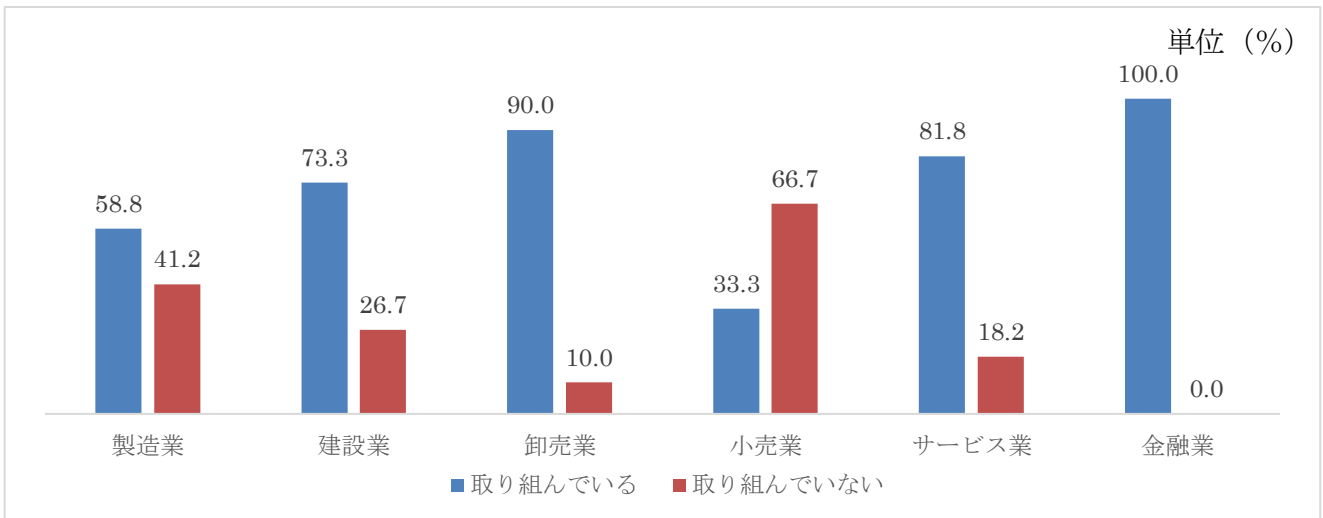
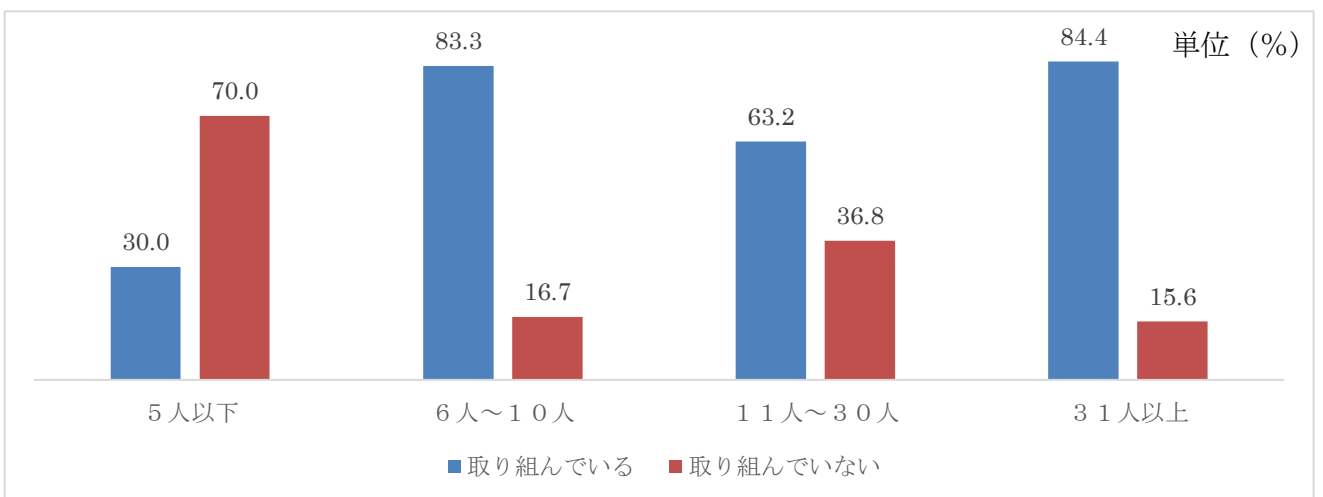


表2



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』に取り組んでいる企業が最も多い。

Q1の問いにおいて、働き方の改善について『取り組んでいる』と回答した事業所に、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60.3%で最も多く、次いで『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』、『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上』が48.3%という結果になった。なお、その他の回答については、（サービス業）残業時間の縮小、取引先との出荷・集荷時間の調整、（小売業）営業時間の短縮、シフトの調整、管理職所定休日の増加である。〈表3〉

業種別でみると、製造業、卸売業、サービス業において『経営トップによるメッセージ発信』という回答が最も多い。そのほか、建設業・金融業では『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』が、小売業では『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』が最も多いという結果になった。〈表4〉

一方、従業員数に見ると、11人～30人規模では『経営トップによるメッセージ発信』が、6人～10人規模では『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』、『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上』が、それぞれ80%を超える結果となった。〈表5〉

表3

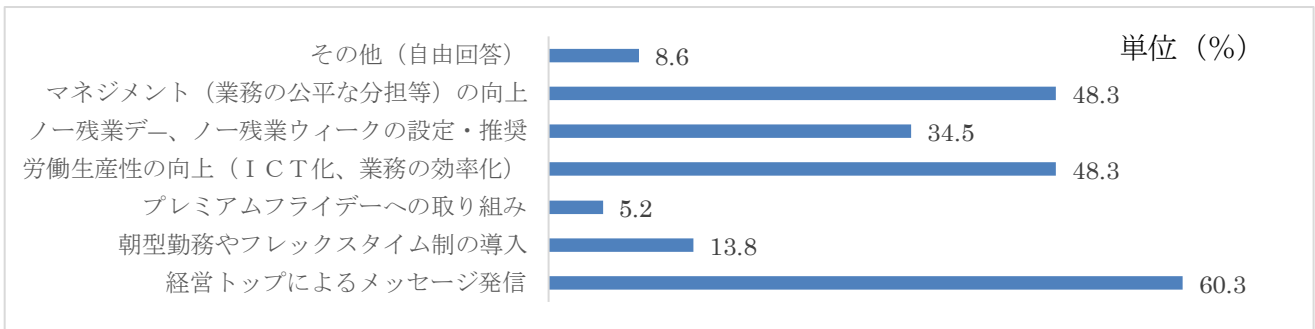


表4

単位 (%)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業
経営トップによるメッセージ発信	50.0	54.5	66.7	66.7	72.2	42.9
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	30.0	0.0	0.0	33.3	16.7	14.3
プレミアムフライデーへの取り組み	20.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）	40.0	72.7	33.3	33.3	33.3	85.7
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	50.0	36.4	22.2	100.0	11.1	57.1
マネジメント（業務の公平な分担等）の向上	20.0	54.5	44.4	33.3	61.1	57.1
その他（自由回答）	0.0	0.0	11.1	33.3	16.7	0.0

表5

単位 (%)

	5人以下	6～10人	11～30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	33.3	0.0	83.3	63.2
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	0.0	0.0	16.7	15.8
プレミアムフライデーへの取り組み	33.3	0.0	8.3	2.6
労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）	66.7	80.0	25.0	50.0
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	66.7	40.0	16.7	36.8
マネジメント（業務の公平な分担等）の向上	33.3	100.0	33.3	47.4
その他（自由回答）	0.0	0.0	16.7	7.9

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

◆『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』が最も効果的である。

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（ICT化、業務の効率化）』が66.7%で最も多く、次いで『経営トップによるメッセージ発信（58.0%）』、『マネジメント（業務の公平な分担等）の向上（46.4%）』という結果になった。その他の回答については、（サービス業）業務仕分け、労使の意識改革（卸売業）業界毎の完全定休日の導入であった。〈表6〉

業種別でみると、建設業、卸売業、サービス業、金融業において『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』という回答が最も多い。そのほか、製造業では『経営トップによるメッセージ発信』が、小売業では『ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨』が最も多いという結果になった。〈表7〉

一方、従業員数に見ると、31人以上では『経営トップによるメッセージ発信』が最も多いが、それ以外は『労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）』が最も多いという結果となった。〈表5〉

表6

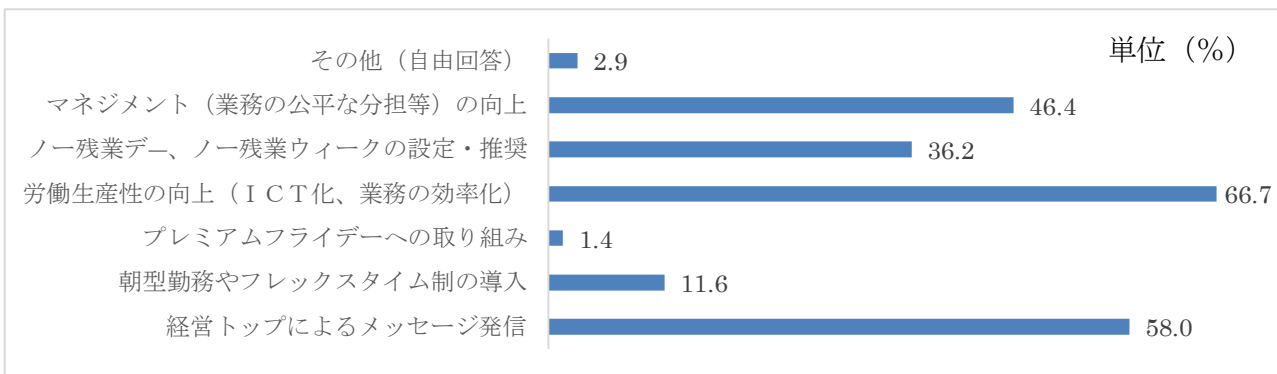


表7

単位 (%)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業
経営トップによるメッセージ発信	64.3	57.1	62.5	50.0	61.1	42.9
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	28.6	7.1	0.0	0.0	11.1	14.3
プレミアムフライデーへの取り組み	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）	57.1	71.4	62.5	62.5	66.7	85.7
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	21.4	42.9	25.0	75.0	16.7	71.4
マネジメント（業務の公平な分担等）の向上	35.7	57.1	50.0	25.0	50.0	57.1
その他（自由回答）	0.0	0.0	12.5	0.0	5.6	0.0

表8

単位 (%)

	5人以下	6～10人	11～30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	80.0	16.7	56.3	61.9
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	0.0	0.0	12.5	14.3
プレミアムフライデーへの取り組み	0.0	16.7	0.0	0.0
労働生産性の向上（ICT化、業務の効率化）	80.0	100.0	68.8	59.5
ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定・推奨	60.0	33.3	37.5	33.3
マネジメント（業務の公平な分担等）の向上	0.0	83.3	37.5	50.0
その他（自由回答）	0.0	0.0	0.0	4.8

#### Q4. 『どのような取り組みが「効果的ではない」と思いますか?』 [択一回答]

◆7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76.6%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(43.8%)』という結果になった。その他の回答については、(小売業)(サービス業)ともよくわからないという回答であった。〈表9〉

業種別でみると、金融業を除く全ての業種において『プレミアムフライデーへの取り組み』という回答が最も多い。金融業においては『朝型勤務やフレックスタイム制の導入』が最も多いという結果になった。〈表10〉

一方、従業員数に見ると、5人以下を除く全ての規模で『プレミアムフライデーへの取り組み』が最も多く、5人以下の規模においては『朝型勤務やフレックスタイム制の導入』が最も多いという結果になった。

表9

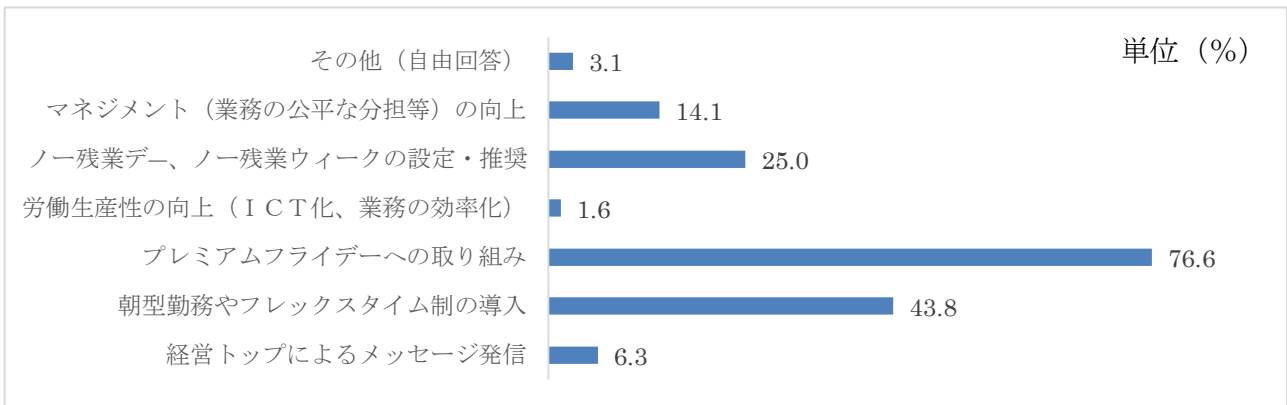


表10

単位 (%)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業
経営トップによるメッセージ発信	0.0	13.3	12.5	0.0	5.3	0.0
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	45.5	46.7	12.5	50.0	42.1	80.0
プレミアムフライデーへの取り組み	54.5	86.7	87.5	83.3	78.9	60.0
労働生産性の向上 (ICT化、業務の効率化)	0.0	6.7	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	36.4	26.7	25.0	16.7	26.3	0.0
マネジメント (業務の公平な分担等) の向上	27.3	13.3	12.5	0.0	15.8	0.0
その他 (自由回答)	0.0	0.0	0.0	16.7	5.3	0.0

表11

単位 (%)

	5人以下	6~10人	11~30人	31人以上
経営トップによるメッセージ発信	0.0	33.3	5.9	2.9
朝型勤務やフレックスタイム制の導入	83.3	66.7	29.4	40.0
プレミアムフライデーへの取り組み	66.7	83.3	70.6	80.0
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	33.3	16.7	29.4	22.9
マネジメント (業務の公平な分担等) の向上	16.7	16.7	17.6	11.4
その他 (自由回答)	0.0	0.0	5.9	2.9

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?』 [複数回答]

◆取り組めない理由は『恒常的な人手不足のため』、『どのように取り組んで良いかわからないため』が最も多い。

Q1の問いにおいて、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』、『どのように取り組んで良いかわからないため』が33.3%で最も多いという結果になった。なお、その他の回答については、(建設業)必要性を感じているが取り組めていない、工期、施主要望等により残業縮小が困難なため、(製造業)季節によって仕事量の変動するため一律対応は難しい、QCD(「品質」「費用」「引渡」の頭文字)を実現するためには残業が不可欠だから、完全な家族経営により問題が生じないため、業務上難しいため、(サービス業)顧客によって対応する時間帯・業務内容が異なるためであった。(表12)

業種別でみると、小売業では『恒常的な人手不足のため』、サービス業では『どのように取り組んで良いかわからないため』という回答が最も多くなった。なお、製造業、建設業については、ともに「その他」という回答が最も多く、様々な課題を抱えている現状が明らかとなった。(表13)

一方、従業員数でみると、6人～10人、31人以上の規模においては、『恒常的な人手不足のため』が過半数を超える回答となった。(表14)

表12

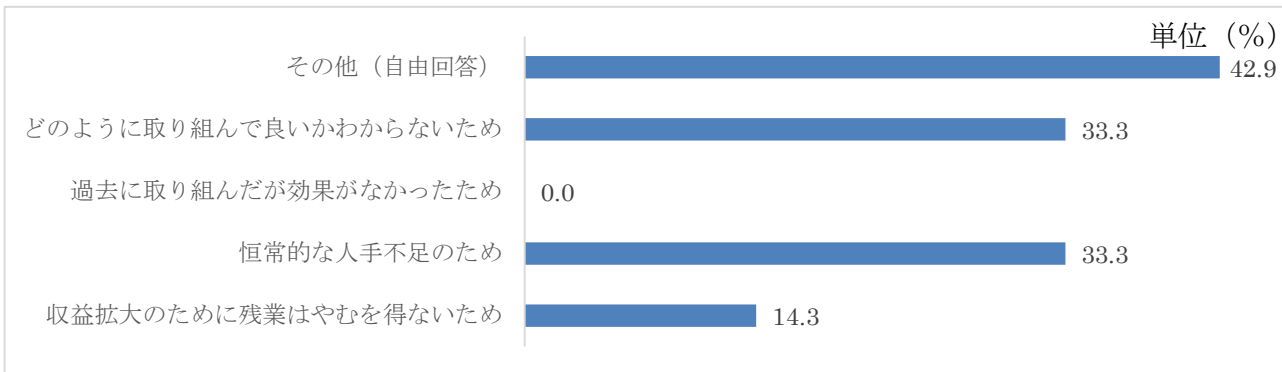


表13

単位 (%)

	製造業	建設業	卸売業	小売業	サービス業	金融業
収益拡大のために残業はやむを得ないため	14.3	20.0	未回答	16.7	0.0	該当無
恒常的な人手不足のため	14.3	40.0	未回答	66.7	25.0	該当無
過去に取り組んだが効果がなかったため	0.0	0.0	未回答	0.0	0.0	該当無
どのように取り組んで良いかわからないため	14.3	20.0	未回答	50.0	50.0	該当無
その他 (自由回答)	71.4	60.0	未回答	0.0	25.0	該当無

表14

単位 (%)

	5人以下	6～10人	11～30人	31人以上
収益拡大のために残業はやむを得ないため	14.3	0.0	16.7	12.5
恒常的な人手不足のため	28.6	100.0	16.7	50.0
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	28.6	0.0	33.3	37.5
その他 (自由回答)	42.9	0.0	50.0	37.5



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]

(製造業) 人手不足を補えなければ働き方改革には取り組めない

(製造業) 不良を作っても残業しても残業代は払われるなど、ブルーカラーは守られていると思う。生産性が悪い人ほど、残業代が多く支払われているという現状もある。

(建設業) 従業員の意見をよく聞き、対話することが重要

(建設業) 働き方改革の対応策のなかで即座に効果が出るものはない。できることから一つ一つ導入し、時間をかけて「意識」と「環境」を改善していくのが、働き方改革の近道だと思料する。

(卸売業) 働き方改革によって「働く価値」が失われていくような不安がある。

(小売業) 小売業のためプレミアムフライデーには対応できない。

(小売業) 働き方の改善は現在進めている最中である。働き方改革を機会に社内体制の構築など、より具現化していく計画である。

(サービス業) 取引先の時間意識向上が必要である。

以上