
ニッセイ 景況アンケート調査結果

全国調査結果 2017 年度調査

＜調査結果のポイント＞

- ◆企業の景況感は大幅に改善、先行きも好調を維持
- ◆労働時間短縮に取り組む企業は 6 割強、大企業では、9割近くに上る

日本生命保険相互会社
ニッセイ・リース株式会社

協力：株式会社ニッセイ基礎研究所

目 次

はじめに	1 頁
〔2017 年度ニッセイ景況アンケート〕	
調査概要	2 頁
調査結果要旨	
Ⅰ. 景気動向	3 頁
Ⅱ. 雇用、設備投資、金融環境	7 頁
Ⅲ. 労働時間短縮に向けた企業の取り組みや今後の課題	10 頁
〔参考資料〕景気動向の地域別比較	27 頁
アンケート単純集計結果	30 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート 1〕	
最近の訪日外国人消費	32 頁
〔ニッセイ基礎研究所 特別レポート 2〕	
人手不足はどこまで深刻なのか	38 頁

はじめに

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当社社業につきましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、ご多忙中にも関わらず、「ニッセイ景況アンケート」にご協力いただき、心から御礼申し上げます。

当社では、企業経営においてご関心が高いと思われるテーマについて有益な情報をご提供すべく、取引先企業様を中心として、「ニッセイ景況アンケート」を実施させていただいており、景況感や雇用動向などの定例項目に加え、毎回、企業経営に関連の深い個別テーマを設け、特別調査としてご意見を伺っております。

今回の特別調査では、「労働時間短縮に向けた企業の取り組みや今後の課題」と題し、労働時間短縮の取り組み状況をはじめ、働き方改革についてお伺いさせていただきました。今般、ご回答賜りましたアンケートの集計・分析がまとまりましたので、調査結果としてここにご報告させていただきます。

また、ご参考までに、「最近の訪日外国人消費」、「人手不足はどこまで深刻なのか」と題する特別レポートも巻末に掲載いたしております。

今回のご報告が、貴社の今後の経営において何らかのお役に立つことができれば、大変幸甚に存じます。

末筆ではございますが、貴社のますますのご発展を祈念いたしますとともに、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただきました皆様方に、心から御礼申し上げます。

敬 具

日本生命保険相互会社
ニッセイ・リース株式会社

【調査概要】

1. 調査時期：2017年8月
2. 回答企業数：3,208社
3. 回答企業の属性（下表参照）

〔地域別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
北海道	78	2.4
東北	79	2.5
関東	1,603	50.0
甲信越・北陸	88	2.7
東海	267	8.3
近畿	660	20.6
中国	72	2.2
四国	44	1.4
九州・沖縄	166	5.2
無回答・不明	151	4.7
合計	3,208	100.0

〔企業規模別状況〕

	社数(社)	構成比(%)
大企業	451	14.1
中堅企業	757	23.6
中小企業	1,942	60.5
無回答・不明	58	1.8
合計	3,208	100.0

(注1) 規模別の区分

大企業：従業員数が1000名超

中堅企業：同300名超～1000名以下

中小企業：同300名以下

〔業種別状況〕

	社数(社)	構成比(%)		社数(社)	構成比(%)
製造業	1,126	35.1	非製造業	1,920	59.9
素材型製造業	398	12.4	建設・設備工事	205	6.4
農林水産業	6	0.2	運輸・倉庫	222	6.9
鉱業・石油・窯業・土石	44	1.4	通信	37	1.2
繊維・衣服	47	1.5	不動産	139	4.3
鉄鋼	49	1.5	卸売	349	10.9
非鉄金属・金属製品	108	3.4	小売	219	6.8
化学	144	4.5	飲食	68	2.1
加工型製造業	728	22.7	サービス業	518	16.1
食品	121	3.8	①情報サービス	144	4.5
家具・装備品・木製品	14	0.4	②専門サービス	57	1.8
一般機械・精密	126	3.9	③事業所向けサービス	195	6.1
電気機械	98	3.1	④個人向けサービス	122	3.8
輸送用機器	88	2.7	金融	92	2.9
出版・印刷	60	1.9	電気・ガス・水道	71	2.2
その他製造業	221	6.9	無回答・不明	162	5.0

(注2) ①情報サービスには、ソフトウェア、情報処理、データベース等、②専門サービスには、法律、会計、設計、コンサルティング等を含みます。それ以外の事業所向けおよび個人向けのサービスは、それぞれ③事業所向けサービスと、④個人向けサービスに分類されています。

＜調査結果要旨＞

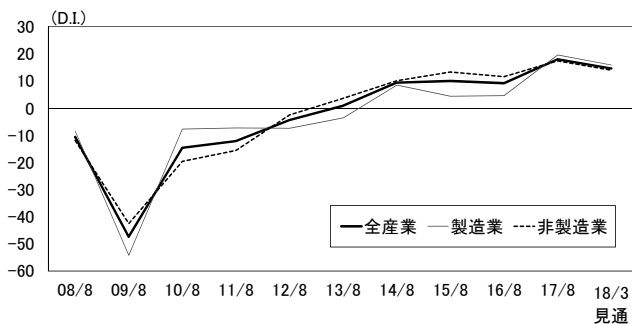
I. 景気動向

1. 企業の景況感は大幅に改善、先行きも好調を維持

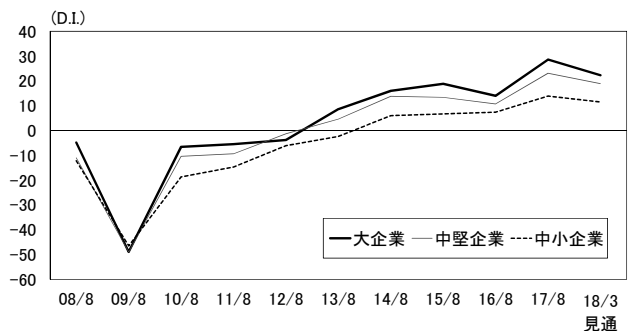
- ◆ 現状の業況判断 D.I.^(注1) は 18.0 となり、前回調査（16 年 8 月）の 9.2 から +8.8 ポイントの大幅改善となった。業況判断 D.I.は、調査を開始した 95 年度以降で最も高い水準になった。
- ◆ 製造業・非製造業別では、製造業（16 年 8 月：4.6→17 年 8 月：19.6）、非製造業（同：11.6→同：17.4）ともに業況判断 D.I.は前回調査から改善した。特に、製造業の改善幅は大きく、D.I.の水準は製造業が非製造業を上回った。海外経済の回復を背景に、輸出や生産は好調に推移しており、製造業が景況感の改善を牽引した。
- ◆ 業況判断 D.I.の 18 年 3 月の見通しは 14.6 と、現状の 18.0 から▲3.4 ポイント低下するものの、前回調査の 9.2 は上回っており、高水準を維持している。選択肢別の回答割合を見ると、「(やや) 悪い」の割合が着実に低下しており、企業の先行きに対する慎重な姿勢は後退している。
- ◆ 製造業・非製造業別では、製造業（17 年 8 月：19.6→18 年 3 月：15.9）、非製造業（同：17.4→同：14.0）ともに業況判断 D.I.は今回調査から低下しており、変化幅は製造業（▲3.7 ポイント）と非製造業（▲3.4 ポイント）で差はみられない。

【業況判断】

（製造・非製造業別：D.I.の推移）



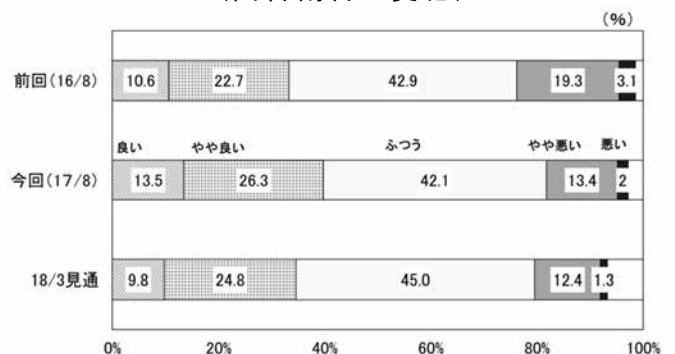
（規模別：D.I.の推移）



（前回調査結果との比較）（D.I.）

業況判断	前回調査(16/8)		今回調査(17/8)	
	16/8	17/3 見通	現在 (17/8)	18/3 見通
全産業	9.2	6.9	18.0	14.6
製造業	4.6	3.1	19.6	15.9
非製造業	11.6	8.9	17.4	14.0
規模別				
大企業	14.0	8.1	28.6	22.3
中堅企業	10.7	8.4	23.1	18.9
中小企業	7.4	6.0	13.9	11.5

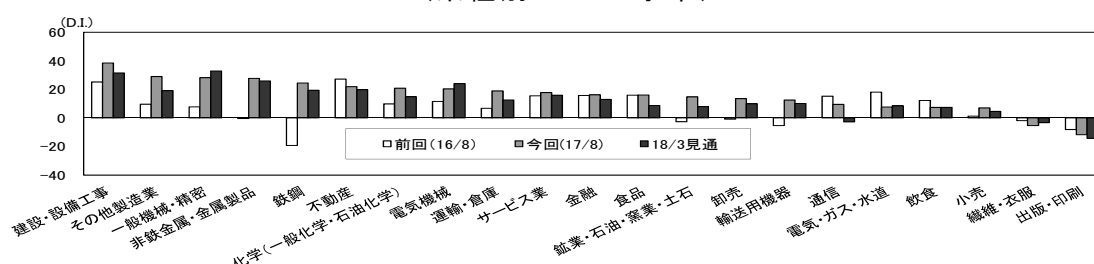
（回答割合の変化）



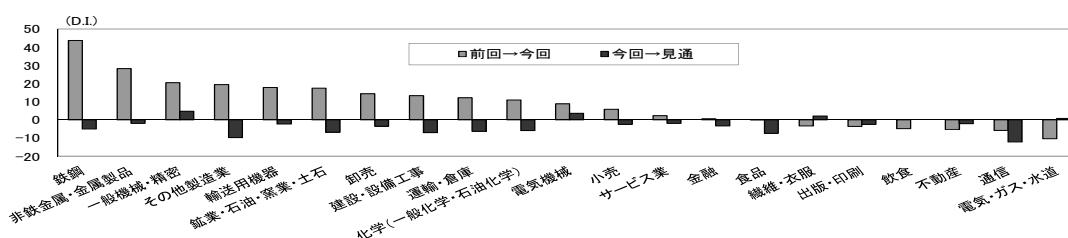
(注 1) 業況判断 D.I. = (良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5
 - (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)、ゼロが好況・不況の分岐点

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を業種別にみると、21 業種^(注 2)中 15 業種で前回調査から改善し、悪化したのは 6 業種であった。業況判断 D.I.がマイナスの業種は前回調査の 7 業種から 2 業種（繊維・衣服と出版・印刷）へと減少し、幅広い業種で景況感が改善している。18 年 3 月の業況判断 D.I.もマイナスは 3 業種に留まった。
- ◆ 前回調査からの改善幅を業種別にみると、製造業では鉄鋼（+43.7 ポイント）、非鉄金属・金属製品（+28.2 ポイント）、一般機械・精密（+20.4 ポイント）が大幅に改善した。また、非製造業では卸売（+14.3 ポイント）、建設・設備工事（+13.3 ポイント）、運輸・倉庫（+12.1 ポイント）が前月調査から大幅に改善した。海外経済の回復や企業の好業績を背景に、輸出や設備投資が好調であることに加え、回復が遅れていた個人消費も緩やかに持ち直していることが幅広い業種で景況感を押し上げる要因となった。

（業種別：D.I.の水準）



（業種別：D.I.の改善・悪化幅）

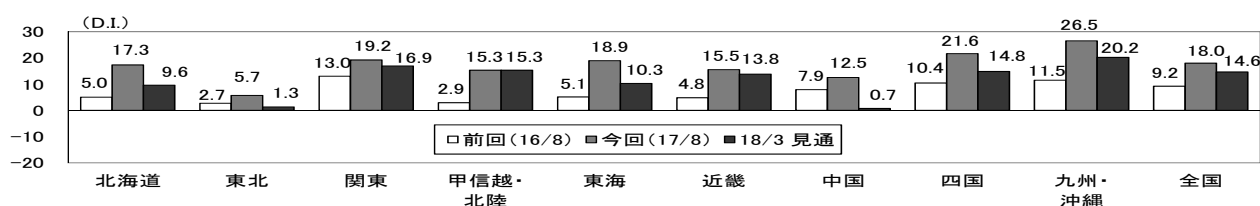


（注 2）調査対象業種は全部で 23 業種。業種別グラフは回答企業数 20 以上の 21 業種の D.I.を「今回の水準」「前回からの改善幅」で順位付けした。

2. 全 9 地域で景況感が改善、先行きは 8 地域で悪化

- ◆ 現状の業況判断 D.I.を地域別にみると、全 9 地域で前回調査から改善した。特に、九州・沖縄（+15.0 ポイント）、東海（+13.8 ポイント）の改善幅が大きかった。一方、東北（+3.0 ポイント）、中国（+4.6 ポイント）、関東（+6.2 ポイント）は全国（+8.8 ポイント）を下回り、小幅な改善に留まった。
- ◆ 業況判断 D.I.の 18 年 3 月の見通しは、全 9 地域中 8 地域で今回調査から低下した。D.I.の水準は、中国が 0.7 と最も低く、次いで東北が 1.3 と続いている。

（地域別：D.I.の水準）

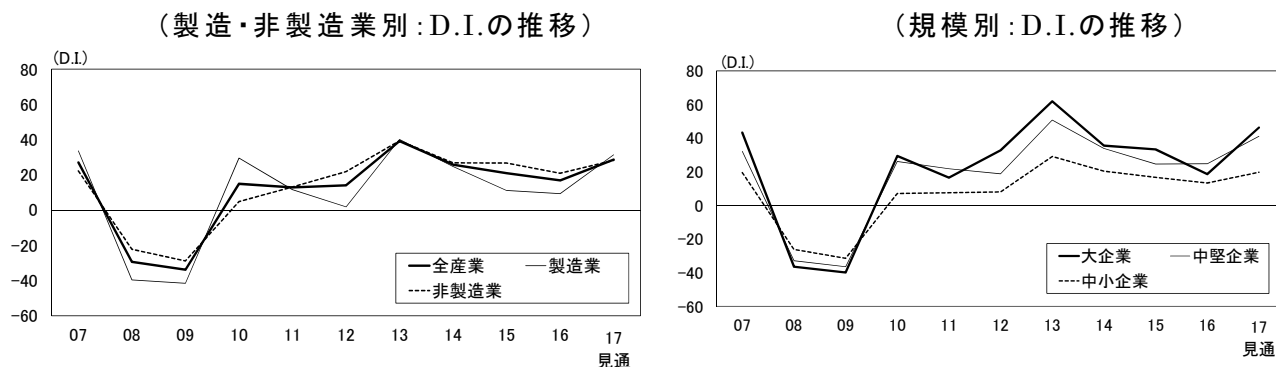


3. 16年度は7年連続の増収増益、17年度は伸びが加速する見通し

- ◆ 16年度の売上 D.I.^(注3)は16.8と、前回調査の同見通し17.4から小幅な下方修正となったものの、7年連続で増収企業数が減収企業数を上回った。17年度見通しの売上 D.I.は28.6と16年度実績から+11.8ポイント上昇し、増収傾向が強まる見通しである。
- ◆ 製造業の16年度の売上 D.I.は、前回調査の同見通し13.1から9.3へと下方修正された。一方、17年度見通しの売上 D.I.は31.4と16年度実績から+22.1ポイント上昇し、増収傾向が一段と強まる見通しである。業種別では、非鉄金属・金属製品、鉄鋼など多くの業種で D.I.が上昇した。
- ◆ 非製造業の16年度の売上 D.I.は、前回調査の同見通し20.5とほぼ同水準の20.9となった。3年連続で製造業の水準を上回って推移しており、安定した売上増加が続いている。17年度見通しの売上 D.I.は28.2と16年度実績から+7.3ポイント上昇し、増収傾向が強まる見通しである。業種別では、電気・ガス・水道が大幅に上昇した一方、通信、不動産は大幅に低下しており、業種間で差がみられる。

(注3) 売上 D.I. = (連続増収・増収に転じた(る)企業数%) - (連続減収・減収に転じた(る)企業数%)

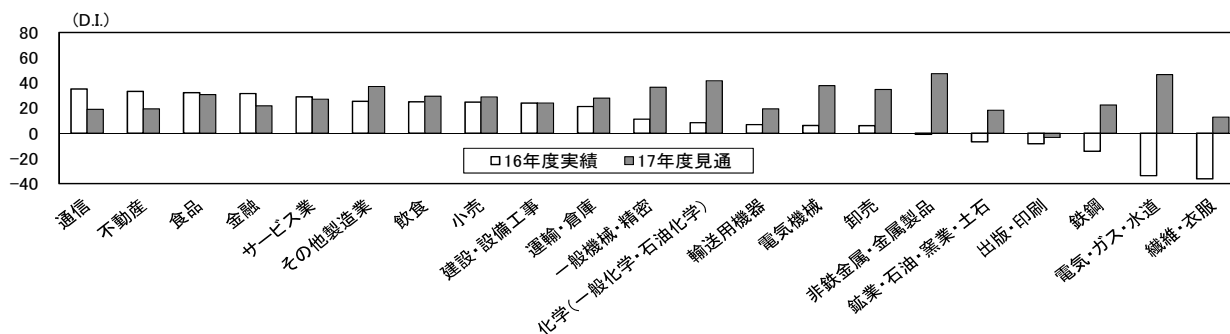
【売上】



(前回調査結果との比較)

製造業・非製造業別 (D.I.)					規模別 (D.I.)				
売上高	前回調査(16/8)		今回調査(17/8)		売上高	前回調査(16/8)		今回調査(17/8)	
	15年度実績	16年度見通	16年度実績	17年度見通		15年度実績	16年度見通	16年度実績	17年度見通
全産業	20.9	17.4	16.8	28.6	全規模	20.9	17.4	16.8	28.6
製造業	11.1	13.1	9.3	31.4	大企業	33.3	23.5	18.6	46.3
非製造業	26.7	20.5	20.9	28.2	中堅企業	24.6	25.1	24.8	41.1
					中小企業	16.7	13.2	13.3	19.7

(業種別：D.I.の水準)



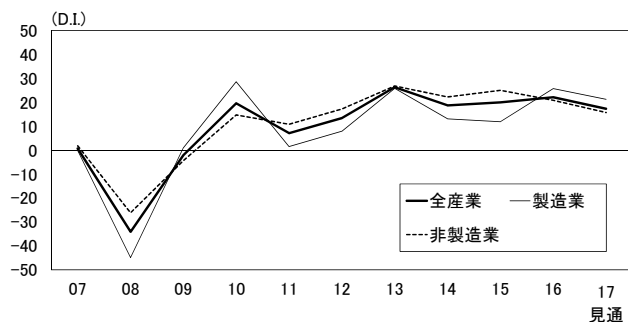
- ◆ **16年度の経常損益 D.I. (注4) は 22.1 と、**前回調査の同見通し 13.1 から大幅に上方修正され、**7年連続の増益となった。17年度見通しの経常損益 D.I.は 17.3 と 16年度実績から▲4.8 ポイント低下しており、増収傾向が強まるものの増益傾向は弱まる見通しである。**人件費や原材料価格の上昇など、コスト負担の増加を懸念している可能性がある。

(注4) 経常損益 D.I. = (連続増益・増益に転じた(る)企業数%) - (連続減益・減益に転じた(る)企業数%)

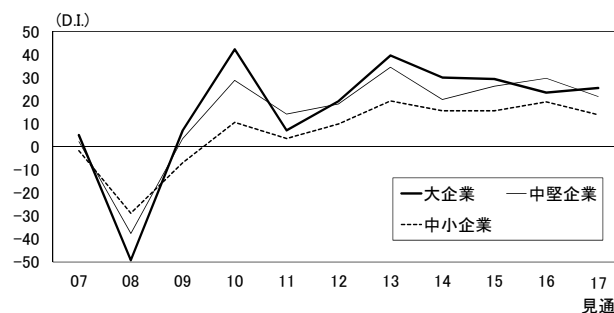
- ◆ 製造業・非製造業別では、製造業の 16 年度の経常損益 D.I.は 25.7 と、15 年度実績 11.9 から大幅に上昇した一方、非製造業は 20.8 と、15 年度実績 25.0 から低下した。6 年ぶりに製造業の D.I.が、非製造業の D.I.を上回った。17 年度見通しは、製造業、非製造業とも利益の伸びが鈍化する見通しとなっている。
- ◆ 業種別では、電気機械や一般機械・精密など加工型製造業の D.I.が 17 年度にかけて、大幅に改善しており、増益企業が増える見込みである。

【経常損益】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



(前回調査結果との比較)

製造業・非製造業別

(D.I.)

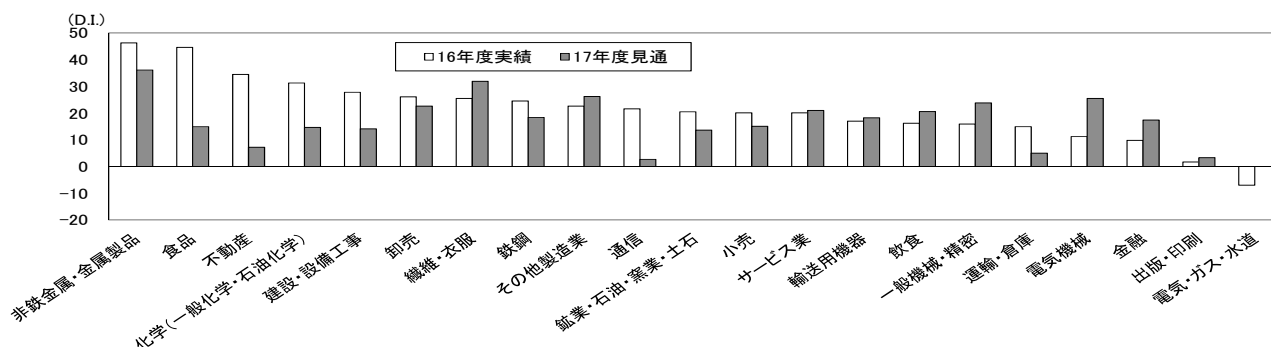
経常損益	前回調査(16/8)		今回調査(17/8)	
	15年度実績	16年度見通	16年度実績	17年度見通
全産業	20.0	13.1	22.1	17.3
製造業	11.9	15.0	25.7	21.2
非製造業	25.0	12.1	20.8	15.7

規模別

(D.I.)

経常損益	前回調査(16/8)		今回調査(17/8)	
	15年度実績	16年度見通	16年度実績	17年度見通
全規模	20.0	13.1	22.1	17.3
大企業	29.4	15.2	23.5	25.5
中堅企業	26.3	15.1	29.7	21.8
中小企業	15.6	12.0	19.5	13.9

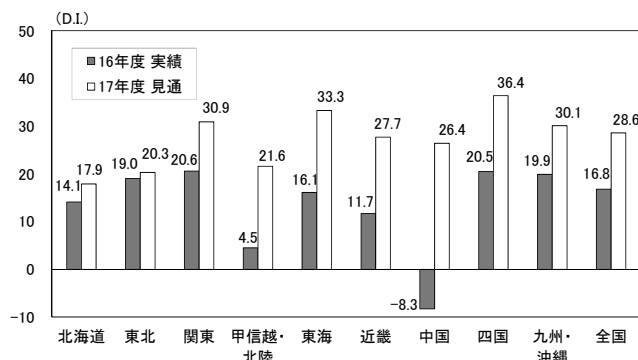
(業種別：D.I.の水準)



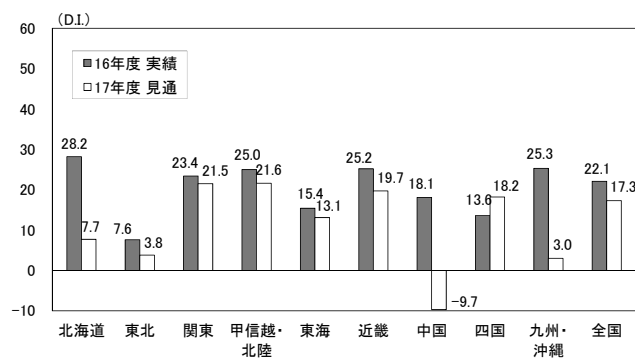
4. 16年度は全9地域中8地域で増収増益、17年度は8地域で増収増益の見通し

- ◆ 16年度の売上D.I.を地域別にみると、全9地域中、中国を除く8地域でプラスとなり増収優勢となった。17年度見通しの売上D.I.は全地域で上昇しており、全地域で増収優勢となる見通しである。
- ◆ 16年度の経常損益D.I.は、全9地域でプラスとなり増益優勢となった。17年度見通しの経常損益D.I.は四国を除く8地域で低下したものの、中国を除く8地域で増益優勢となる見通しである。

(地域別：売上D.I.の水準)



(地域別：経常損益D.I.の水準)



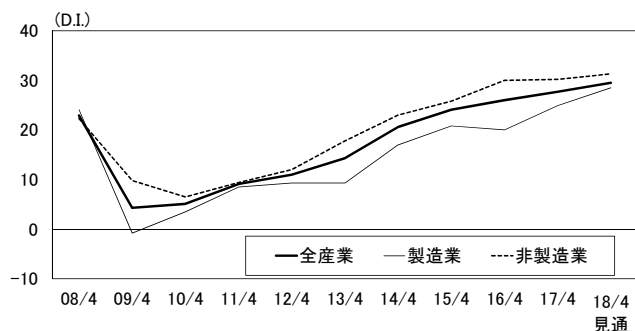
II. 雇用、設備投資、金融環境

1. 雇用拡大意欲はさらに強まる見通し

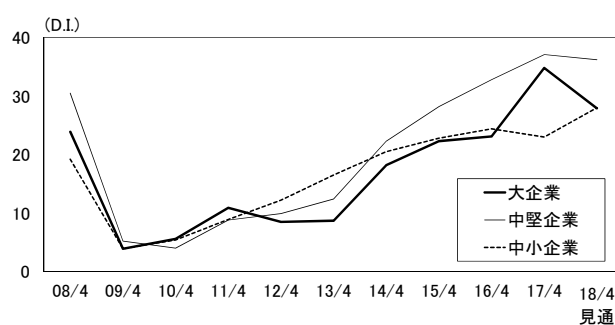
- ◆ 18年4月見通しの従業員数D.I. (注5)は29.5と17年4月実績27.7から上昇しており、雇用拡大意欲はさらに強まる見通しである。「増やす」と回答した企業の割合は低下(17年4月：35.5%→18年4月：33.4%)したものの、「削減する」と回答した企業の割合が引き続き低下(同：7.8%→同：3.9%)しており、企業の採用意欲が依然として強いことが確認できる。
- ◆ 規模別では、大企業(17年4月：34.8→18年4月：27.9)、中堅企業(同：37.1→同：36.2)が低下する一方で、中小企業(同：23.0→同：28.0)は上昇しており、雇用の伸びが加速する見通しとなっている。

【従業員数】

(製造・非製造業別：D.I.の推移)



(規模別：D.I.の推移)



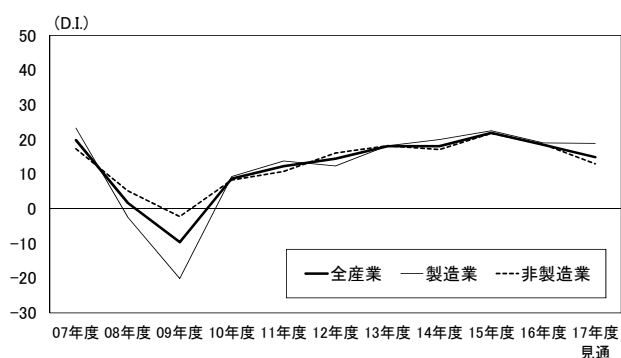
(注 5) 従業員数D.I. = (従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

2. 17年度の設備投資は伸び鈍化

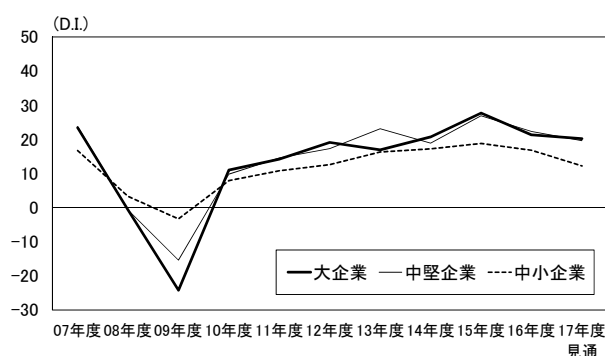
- ◆ 16年度の設備投資 D.I.^(注6) は 18.5 と、 前回調査の同見通し 14.9 から上方修正され、底堅く推移していると判断される。17年度見通しの設備投資 D.I.は 14.9 と 前回調査の同見通し 14.9 と同水準となった。15年度実績 21.9 から低下基調にあり、先行きは設備投資の増勢が鈍化する見通しである。
- ◆ 17年度にかけての D.I.の動きを製造業・非製造業別にみると、製造業(16年度:19.0→17年度:18.9)、非製造業(同:18.6→同:13.0)ともに16年度実績から低下しており、設備投資の増勢が鈍化する見通しである。17年度にかけての D.I.の変化幅を業種別にみると、製造業では鉱業・石油・窯業・土石、非製造業ではサービス業や小売などが大幅なマイナスとなっている。

【設備投資】

(製造・非製造業別:D.I.の推移)

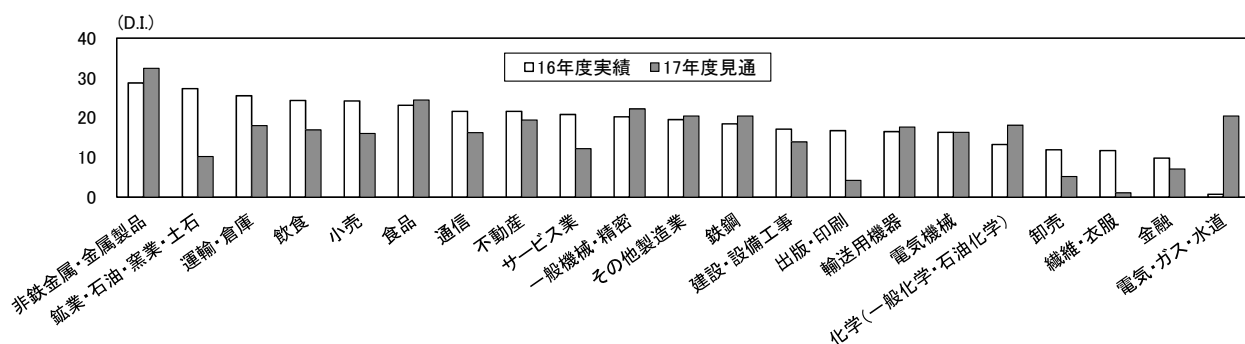


(規模別:D.I.の推移)



(注 6)設備投資 D.I.=設備投資金額が(増加した(する)企業数%)+(やや増加した(する)企業数%)×0.5
 - (やや減少した(する)企業数%)×0.5 - (減少した(する)企業数%)

(業種別:D.I.の水準)



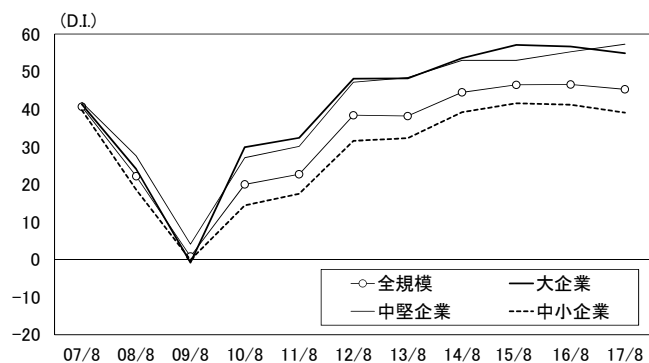
3. 金融機関の貸出態度は緩和状態

- ◆ 企業からみた金融機関の貸出態度を示す 貸出態度 D.I.^(注7)は 45.3 と、 前回調査の 46.6 から小幅ながら低下するものの、引き続き極めて高い水準を維持しており、金融は緩和状態が続いていると判断される。 企業規模別に格差はあるが、中小企業の貸出態度 D.I.も高い水準にあって、中小企業に対する金融機関の貸出態度も緩和状態にある。

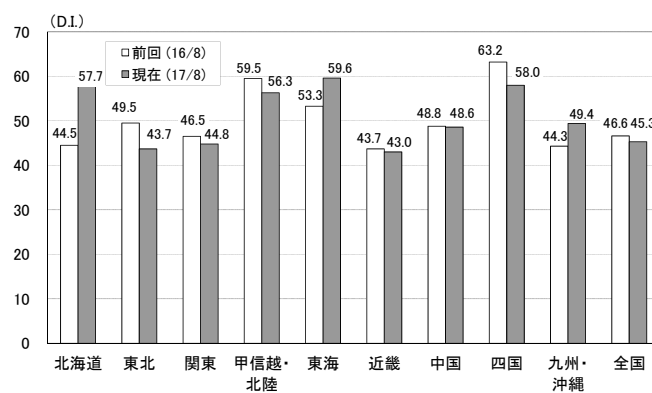
- ◆ 各地域の貸出態度 D.I.は多少の変動はあるものの、高水準を維持しており、いずれの地域でも企業が資金調達しやすい環境にあることが確認できる。

【貸出態度】

(規模別:D.I.の推移)



(地域別:D.I.の水準)



(注 7) 貸出態度 D.I. = (積極的と回答した企業数%) + (やや積極的と回答した企業数%) × 0.5
 - (やや厳しいと回答した企業数%) × 0.5 - (厳しいと回答した企業数%)

Ⅲ．労働時間短縮に向けた企業の取り組みや今後の課題

1. 調査の背景

- ◆ 政府は人口や労働力人口が継続して減少している中で、長時間労働・残業などの悪しき慣習が、生産性の低い原因になっていると考え、最近、働き方改革に積極的な動きを見せている。
- ◆ 2015 年には企業及び労働者が働き方改革に積極的に参加できるように「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設し、事業主等に対して自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報（働き方・休み方改善指標等）を提供している。
- ◆ また、厚生労働省は、労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する助成金制度も導入した。
- ◆ さらに、政府は働き方改革を「最大のチャレンジ」と位置づけ、昨年 8 月 3 日に発足した第 3 次安倍再改造内閣に「働き方改革担当相」を新設し、今年 3 月 28 日には①正社員と非正社員の不合理な待遇差をなくす同一労働同一賃金の実現と、②時間外労働への罰則付き上限の導入などを柱とした 9 分野にわたる「働き方改革実行計画」を公表した。政府は秋の臨時国会で関連法を改正し、2019 年度からの導入を目指している。
- ◆ 政府が働き方改革を進めている理由としては、①日本の人口、特に労働力人口が継続して減少していること、②日本の長時間労働がなかなか改善されていないこと、③政府が奨励しているダイバーシティー（多様性）マネジメントや生産性向上が働き方改革と直接的に繋がっていることが挙げられる。
- ◆ 今回は政府が力を入れて 2019 年度からの導入を目指している働き方改革、特に労働時間短縮に向けた企業の取り組みの現状や実施上における今後の課題を中心に調査を行った。

2. 労働時間短縮の取り組み状況

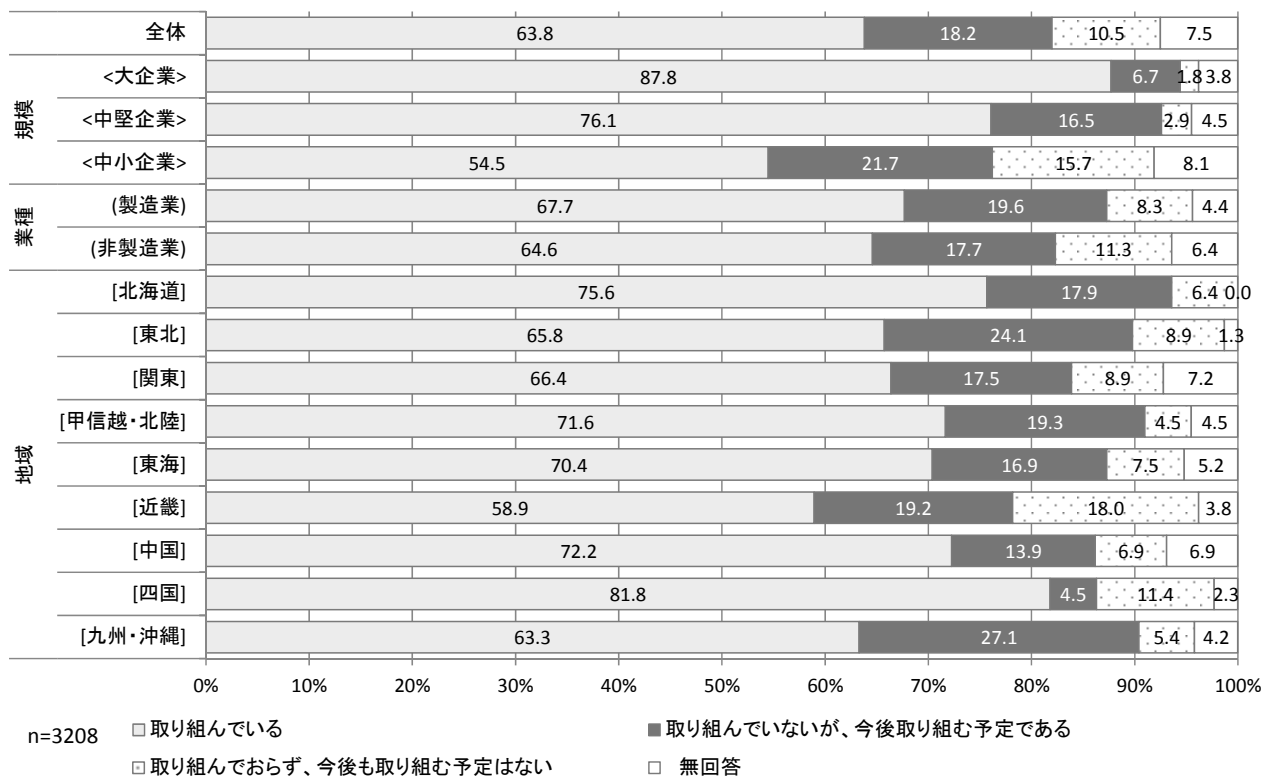
～労働時間短縮に取り組んでいる企業は63.8%。規模別では大企業（87.8%）、業種別では電気機械（79.6%）で高い。今後取り組む予定である企業は18.2%～

～従業員数を増やした企業と今後従業員数を増やす見通しである企業は労働時間短縮の取り組みに積極的～

～企業の多くが従業員数を増やすことにより長時間労働の解消や従業員間の業務配分の見直しを行っていることがうかがえる～

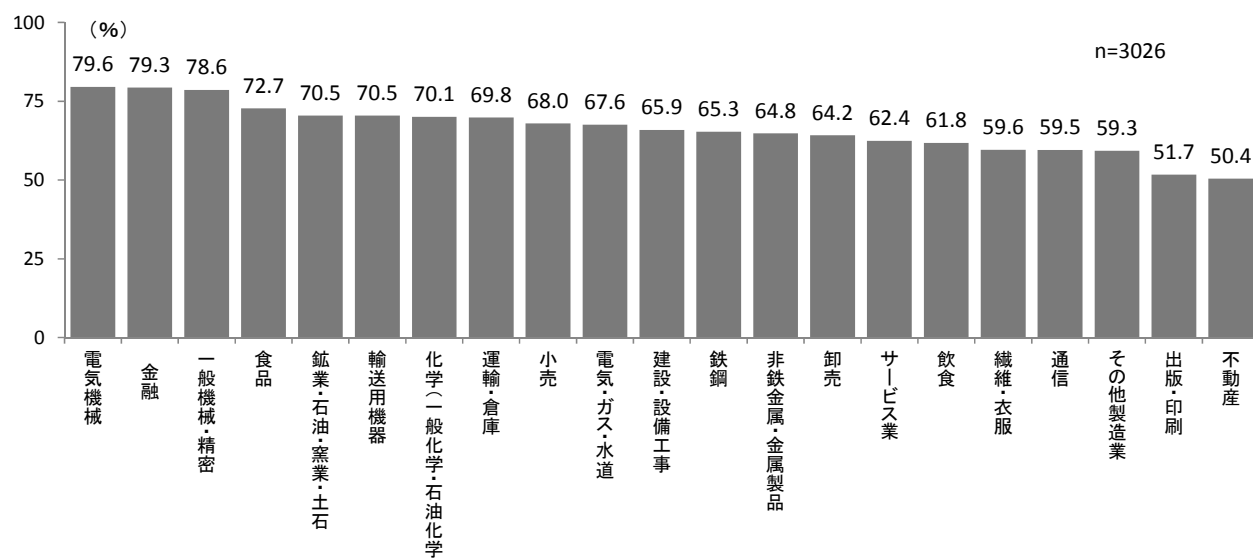
- ◆ 労働時間短縮に向けた企業の取り組み状況を聞いたところ、「取り組んでいる」と回答した企業が63.8%で、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」企業の割合10.5%を大きく上回った。また、現在は「取り組んでいないが、今後取り組む予定である」と回答した企業も18.2%に達しており、すでに「取り組んでいる」企業と合わせて8割強の企業が労働時間短縮を当面の課題として認識していることがうかがえる。
- ◆ 企業規模別にみると、大企業が87.8%で最も高く、次は中堅企業（76.1%）、中小企業（54.5%）の順であり、企業規模が大きいほど、より積極的に労働時間短縮に取り組んでいることが明らかになった。
- ◆ 業種別には、製造業が67.7%で非製造業の64.6%より高く、地域別には、四国（81.8%）、北海道（75.6%）、中国（72.2%）、甲信越・北陸（71.6%）、東海（70.4%）、関東（66.4%）、東北（65.8%）が全国（63.8%）を上回っていることに比べて、近畿（58.9%）、九州・沖縄（63.3%）は全国を下回っていた。

【労働時間短縮に向けた企業の取り組み状況】



- ◆ 業種別にみると、労働時間短縮に最も「取り組んでいる」のは電気機械（79.6％）で、次いで金融（79.3％）、一般機械・精密（78.6％）、食品（72.7％）の順であった。一方、不動産と出版・印刷はそれぞれ 50.4％と 51.7％で相対的に低かったものの、すべての業種で半数以上が労働時間短縮に「取り組んでいる」と回答した。

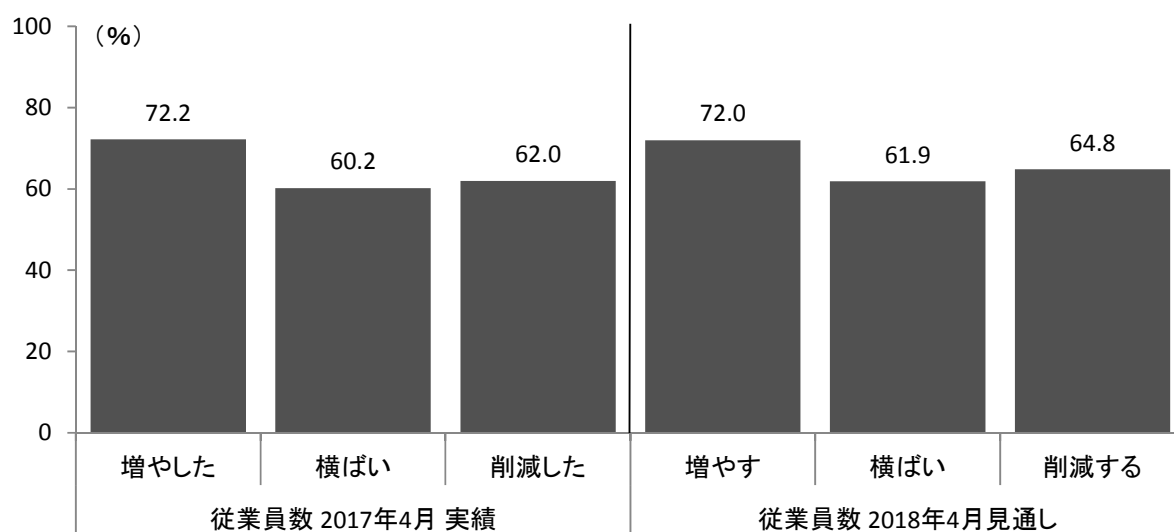
【業種別にみた労働時間短縮に「取り組んでいる」割合】



（注）企業数が 20 未満の業種は表示していない。

- ◆ 2017 年 4 月に従業員数を増やした企業の 72.2％と 2018 年 4 月に従業員数を増やす見通しである企業の 72.0％が労働時間短縮に取り組んでおり、同時期に従業員数を削減した企業と従業員数を削減する見通しがある企業の取り組み状況（それぞれ 62.0％と 64.8％）を上回った。

【従業員数の増減実績・見通し別労働時間短縮に「取り組んでいる」割合】



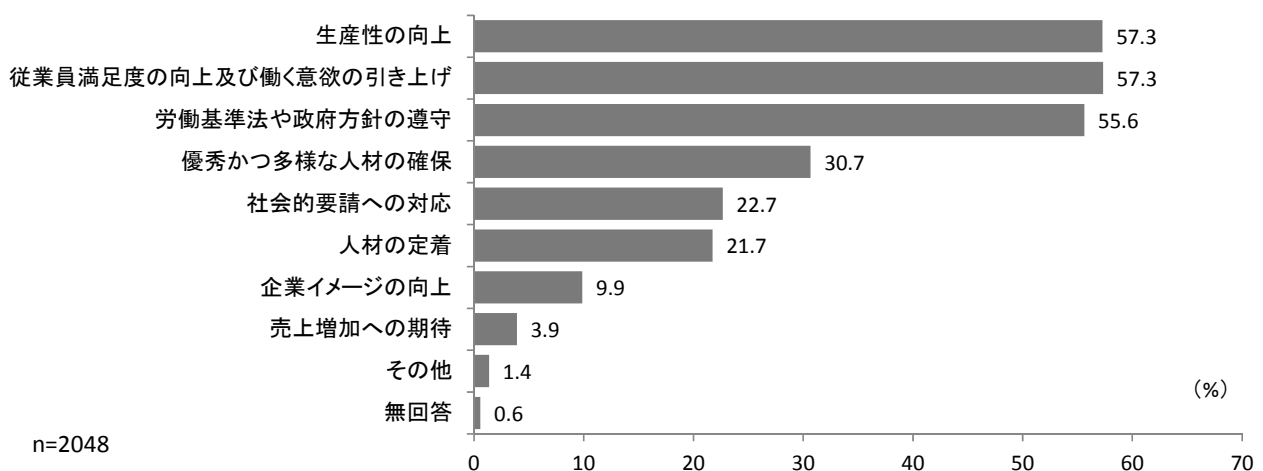
3. 労働時間短縮に取り組んだ理由

～労働時間短縮に取り組んだ最も大きな理由は「生産性の向上」(57.3%)と「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」(57.3%)～

～今後取り組みを予定している最も大きな理由は「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」(58.7%)～

- ◆ 労働時間短縮に取り組んでいる企業が、取り組んでいる理由としては、「生産性の向上」(57.3%)、「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」(57.3%)、「労働基準法や政府方針の遵守」(55.6%)、「優秀かつ多様な人材の確保」(30.7%)が上位4項目になっている。また、「社会的要請への対応」(22.7%)、「人材の定着」(21.7%)も20%強にのぼっている。
- ◆ 業種別では、製造業は「生産性の向上」が63.3%で最も高く、非製造業では「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」が59.5%で最も高かった。
- ◆ 地域別では、関東、甲信越・北陸は「生産性の向上」が、東北、近畿、四国は「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」が最も高かった。一方、北海道、東海、中国、九州・沖縄では「労働基準法や政府方針の遵守」が最も大きな理由であった。

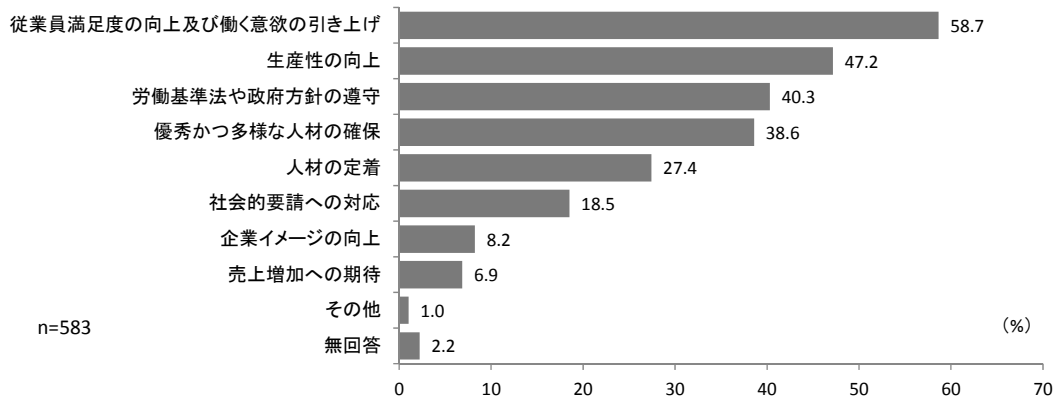
【労働時間短縮に取り組んだ理由】



単位 (%)		調査数 (n)	生産性の向上	従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ	労働基準法や政府方針の遵守	優秀かつ多様な人材の確保	社会的要請への対応	人材の定着	企業イメージの向上	売上増加への期待	その他	無回答
全体		2048	57.3	57.3	55.6	30.7	22.7	21.7	9.9	3.9	1.4	0.6
規模	<大企業>	396	62.6	54.5	62.1	28.3	27.5	16.7	11.9	3.0	1.8	0.8
	<中堅企業>	576	58.0	57.5	57.5	30.6	21.9	21.4	9.7	2.8	1.0	0.2
	<中小企業>	1058	55.1	58.3	52.2	31.9	21.0	23.6	9.3	4.9	1.3	0.8
業種	(製造業)	762	63.3	54.5	55.9	29.0	23.6	17.3	9.8	4.5	1.3	0.5
	(非製造業)	1241	54.0	59.5	56.3	31.7	22.4	24.2	9.7	3.5	1.5	0.4
地域	[北海道]	59	54.2	57.6	61.0	32.2	20.3	27.1	8.5	5.1	0.0	0.0
	[東北]	52	63.5	67.3	57.7	26.9	25.0	30.8	11.5	1.9	0.0	0.0
	[関東]	1065	57.8	55.5	55.9	28.5	24.2	19.2	10.1	4.0	1.5	0.8
	[甲信越・北陸]	63	66.7	50.8	46.0	36.5	27.0	20.6	4.8	4.8	0.0	0.0
	[東海]	188	60.6	60.6	62.8	27.1	22.3	22.9	9.0	2.7	0.5	0.0
	[近畿]	389	53.7	59.9	47.3	37.8	20.6	24.9	10.0	4.4	1.5	0.0
	[中国]	52	65.4	65.4	76.9	25.0	23.1	19.2	5.8	1.9	1.9	0.0
	[四国]	36	69.4	77.8	58.3	11.1	13.9	36.1	11.1	2.8	2.8	0.0
	[九州・沖縄]	105	46.7	54.3	70.5	40.0	19.0	21.9	9.5	3.8	2.9	0.0

- ◆ 今後労働時間短縮の取り組みを予定している企業が、取り組みを予定している理由は、「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」が 58.7%で最も高く、次に「生産性の向上」(47.2%)、「労働基準法や政府方針の遵守」(40.3%)、「優秀かつ多様な人材の確保」(38.6%)が続いている。

【今後労働時間短縮の取り組みを予定している理由】



単位 (%)		調査数 (n)	従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ	生産性の向上	労働基準法や政府方針の遵守	優秀かつ多様な人材の確保	人材の定着	社会的要請への対応	企業イメージの向上	売上増加への期待	その他	無回答
全体		583	58.7	47.2	40.3	38.6	27.4	18.5	8.2	6.9	1.0	2.2
規模	<大企業>	30	50.0	56.7	30.0	16.7	20.0	23.3	6.7	23.3	3.3	3.3
	<中堅企業>	125	54.4	48.8	40.8	51.2	27.2	20.0	9.6	4.8	0.0	1.6
	<中小企業>	421	60.6	46.8	40.9	36.1	27.3	17.6	8.1	6.4	1.2	2.4
業種	(製造業)	221	57.9	53.8	40.7	33.9	22.6	23.1	6.3	5.9	1.4	3.2
	(非製造業)	340	60.3	42.1	40.6	41.8	29.7	15.6	9.7	6.8	0.6	1.5

4. 労働時間短縮のために取り組んでいる項目と今後取り組む予定である項目

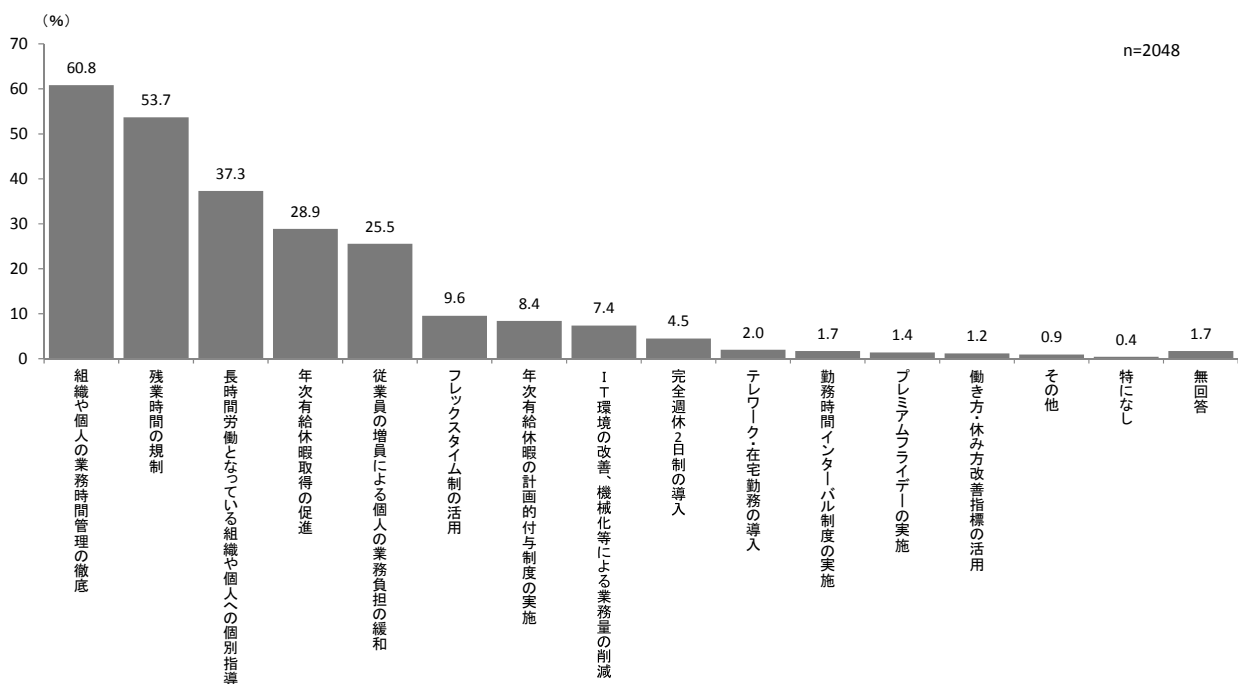
～労働時間短縮のために最も活用されている取り組みは、「組織や個人の業務時間管理の徹底」(60.8%)、「残業時間の規制」(53.7%)～

～労働時間短縮のために最近、政府が奨励している「働き方・休み方改善指標の活用」、「プレミアムフライデーの実施」に取り組んでいる企業は少なかった～

◆ 労働時間短縮のための取り組みを実施している企業が、現在、最も取り組んでいるのは、「組織や個人の業務時間管理の徹底」(60.8%)、「残業時間の規制」(53.7%)、「長時間労働となっている組織や個人への個別指導」(37.3%)、「年次有給休暇取得の促進」(28.9%)、「従業員の増員による個人の業務負担の緩和」(25.5%)が上位5項目になっている。

◆ 政府が働き方改革の一環として最近奨励している「勤務時間インターバル制度の実施」(1.7%)、「プレミアムフライデーの実施」(1.4%)、「働き方・休み方改善指標の活用」(1.2%)の実施率は2%未満の低い水準に留まった。

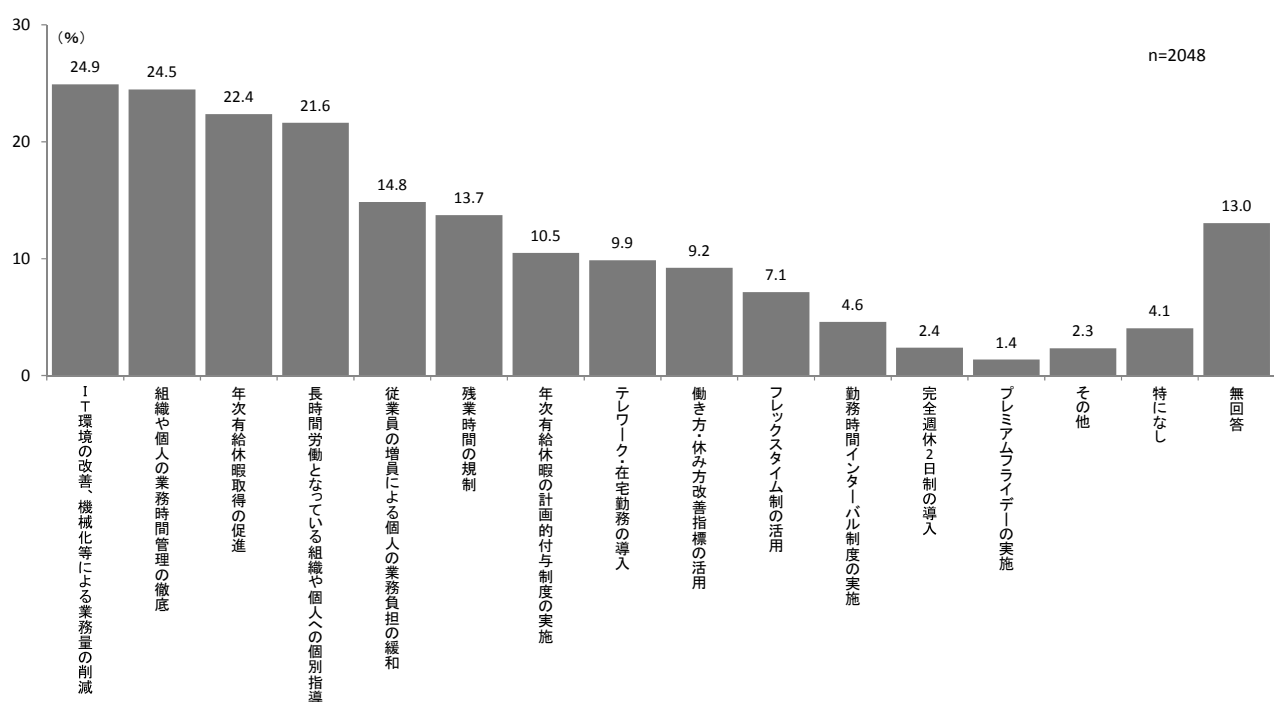
【労働時間短縮のために現在、最も取り組んでいる項目】



単位 (%)	調査数 (n)	組織や個人の業務時間管理の徹底	残業時間の規制	長時間労働となっている組織や個人への個別指導	年次有給休暇取得の促進	従業員の増員による個人の業務負担の緩和	フレックスタイム制の活用	年次有給休暇の計画的付与制度の実施	IT環境の改善、機械化等による業務量の削減	完全週休2日制の導入	テレワーク・在宅勤務の導入	勤務時間インターバル制度の実施	プレミアムフライデーの実施	働き方・休み方改善指標の活用	その他	特になし	無回答
全体	2048	60.8	53.7	37.3	28.9	25.5	9.6	8.4	7.4	4.5	2.0	1.7	1.4	1.2	0.9	0.4	1.7
規模																	
<大企業>	396	60.9	60.9	37.1	32.6	16.9	16.7	10.9	6.6	2.5	3.0	1.8	2.5	1.5	1.3	0.3	1.5
<中堅企業>	576	63.9	55.7	44.4	29.3	24.0	10.1	9.2	6.8	3.3	1.2	1.6	1.2	0.5	0.5	0.3	0.5
<中小企業>	1058	59.5	49.7	33.6	27.2	29.9	6.7	7.1	8.1	6.0	1.9	1.8	1.1	1.4	1.0	0.5	2.4
業種																	
(製造業)	762	61.8	59.1	37.5	24.9	24.4	12.6	10.2	8.0	4.5	1.7	1.0	1.8	0.9	0.7	0.3	1.3
(非製造業)	1241	60.8	51.1	37.9	31.8	25.4	7.4	7.6	7.2	4.2	1.9	2.1	1.2	1.1	1.0	0.5	1.6

- ◆ 労働時間短縮のための取り組みを実施している企業が、今後、優先的に取り組む予定である項目としては、「IT環境の改善、機械化等による業務量の削減」（24.9%）、「組織や個人の業務時間管理の徹底」（24.5%）、「年次有給休暇取得の促進」（22.4%）、「長時間労働となっている組織や個人への個別指導」（21.6%）が上位4項目になっている。
- ◆ 業種別では、製造業は「IT環境の改善、機械化等による業務量の削減」（29.4%）が、非製造業は「組織や個人の業務時間管理の徹底」（25.1%）が最も高かった。
- ◆ 地域別では、北海道と東北は「組織や個人の業務時間管理の徹底」が、関東、甲信越・北陸、東海、近畿は「IT環境の改善、機械化等による業務量の削減」が、中国は「長時間労働となっている組織や個人への個別指導」が、四国や九州・沖縄は「年次有給休暇取得の促進」が高く、今後優先的に取り組む予定である項目が地域別に異なるという結果となった。

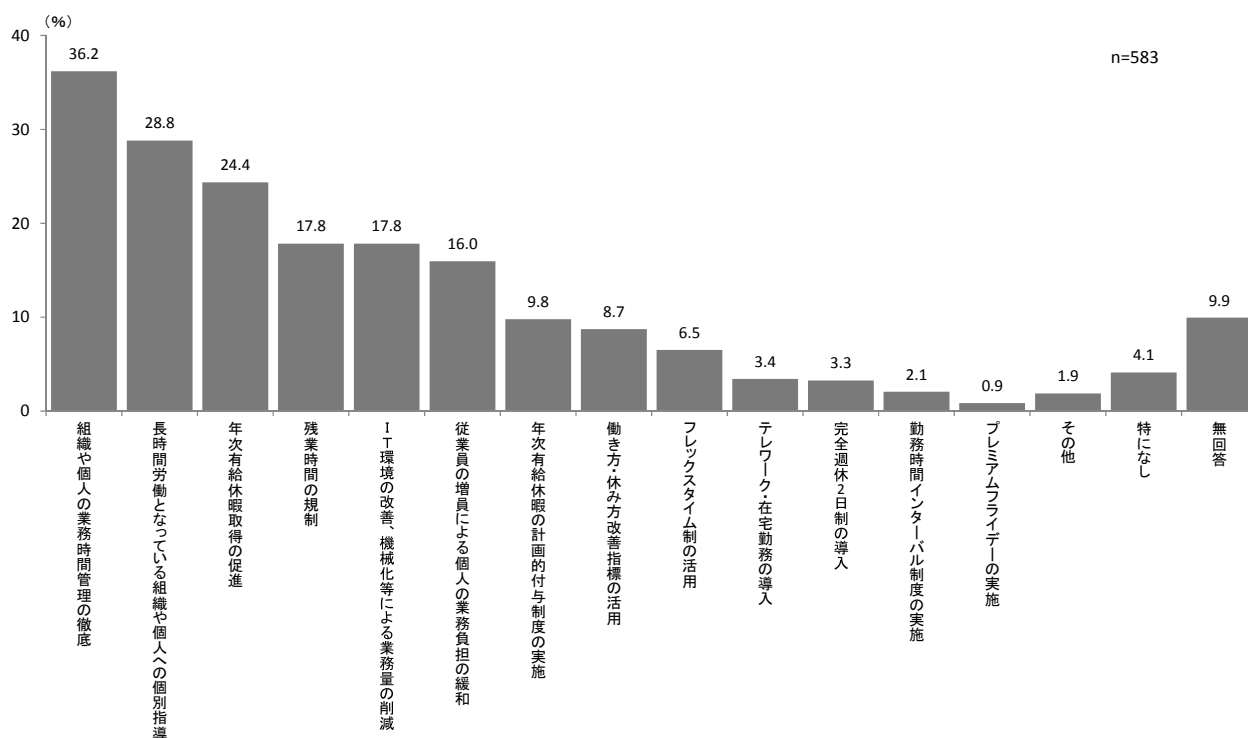
【労働時間短縮に取り組んでいる企業が今後、優先的に取り組む予定である項目】



単位 (%)	調査数 (n)	IT環境の改善、機械化等による業務量の削減	組織や個人の業務時間管理の徹底	年次有給休暇取得の促進	長時間労働となっている組織や個人への個別指導	従業員の増員による個人の業務負担の緩和	残業時間の規制	年次有給休暇の計画的付与制度の実施	テレワーク・在宅勤務の導入	働き方・休み方改善指標の活用	フレックスタイム制の活用	勤務時間インターバル制度の実施	完全週休2日制の導入	プレミアムフライデーの実施	その他	特になし	無回答
全体	2048	24.9	24.5	22.4	21.6	14.8	13.7	10.5	9.9	9.2	7.1	4.6	2.4	1.4	2.3	4.1	13.0
規模																	
＜大企業＞	396	28.3	22.2	22.0	18.4	12.1	13.9	7.3	17.9	8.6	8.1	6.1	1.3	1.0	4.3	4.0	13.6
＜中堅企業＞	576	29.3	25.5	22.2	22.4	12.5	13.4	10.8	9.4	10.4	8.9	6.4	1.7	1.6	1.7	3.8	12.7
＜中小企業＞	1058	21.0	25.0	22.8	22.4	17.3	14.1	11.7	7.2	8.9	5.9	3.1	3.1	1.4	2.0	4.3	12.6
業種																	
（製造業）	762	29.4	24.5	22.0	21.3	14.8	13.6	10.4	10.2	10.2	7.6	5.6	2.1	1.4	2.1	4.3	10.4
（非製造業）	1241	22.6	25.1	22.6	21.9	15.1	14.0	10.8	9.8	8.6	6.8	3.9	2.7	1.4	2.6	3.8	13.7
地域																	
〔北海道〕	59	33.9	40.7	32.2	22.0	23.7	23.7	18.6	1.7	3.4	0.0	0.0	6.8	5.1	1.7	1.7	3.4
〔東北〕	52	32.7	34.6	23.1	19.2	13.5	11.5	25.0	3.8	11.5	7.7	7.7	7.7	0.0	1.9	3.8	9.6
〔関東〕	1065	22.2	21.7	18.6	19.9	14.4	11.3	8.9	13.9	8.5	8.8	5.5	1.2	1.0	2.3	4.9	16.6
〔甲信越・北陸〕	63	27.0	25.4	15.9	22.2	27.0	9.5	6.3	6.3	4.8	4.8	6.3	1.6	0.0	1.6	1.6	19.0
〔東海〕	188	31.9	30.3	29.3	26.6	14.9	20.2	10.1	8.0	11.2	6.4	4.3	2.7	1.6	1.6	3.2	7.4
〔近畿〕	389	30.3	26.2	23.7	21.3	14.4	14.4	10.0	4.1	11.1	5.7	4.1	3.9	1.5	2.6	3.3	7.2
〔中国〕	52	19.2	17.3	26.9	30.8	13.5	17.3	17.3	7.7	13.5	5.8	3.8	7.7	3.8	9.6	5.8	7.7
〔四国〕	36	27.8	36.1	38.9	27.8	8.3	22.2	8.3	0.0	16.7	2.8	2.8	2.8	5.6	2.8	2.8	0.0
〔九州・沖縄〕	105	15.2	27.6	35.2	26.7	14.3	19.0	19.0	8.6	7.6	6.7	0.0	1.9	1.0	1.9	1.9	7.6

- ◆ 今後労働時間短縮に取り組む予定である企業が、優先的に取り組む予定である項目としては、「組織や個人の業務時間管理の徹底」(36.2%)、「長時間労働となっている組織や個人への個別指導」(28.8%)、「年次有給休暇取得の促進」(24.4%)が上位3項目になっている。

【今後労働時間短縮に取り組む予定である企業が今後、優先的に取り組む項目】



単位 (%)	調査数 (n)	組織や個人の業務時間管理の徹底	長時間労働となっている組織や個人への個別指導	年次有給休暇取得の促進	残業時間の規制	IT環境の改善、機械化等による業務量の削減	従業員の増員による個人の業務負担の緩和	年次有給休暇の計画的付与と制度の実施	働き方・休み方改善指標の活用	フレックスタイム制の活用	テレワーク・在宅勤務の導入	完全週休2日制の導入	勤務時間インターバル制度の実施	プレミアムフライデーの実施	その他	特になし	無回答
全体	583	36.2	28.8	24.4	17.8	17.8	16.0	9.8	8.7	6.5	3.4	3.3	2.1	0.9	1.9	4.1	9.9
規模																	
＜大企業＞	30	46.7	33.3	36.7	13.3	13.3	13.3	3.3	6.7	10.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	3.3
＜中堅企業＞	125	44.8	32.8	28.0	20.0	13.6	12.8	11.2	10.4	4.0	1.6	3.2	3.2	0.0	0.0	5.6	9.6
＜中小企業＞	421	32.3	27.6	22.8	17.1	19.5	17.3	10.0	8.6	7.1	3.8	3.6	1.9	1.2	2.6	3.6	10.2
業種																	
(製造業)	221	37.1	24.4	28.5	17.2	19.5	14.5	12.7	10.4	4.1	4.1	3.2	1.4	0.5	1.8	5.0	8.6
(非製造業)	340	37.9	31.5	22.6	17.6	17.1	17.4	7.9	7.9	7.4	2.4	3.5	2.6	1.2	2.1	3.8	9.4

5. 労働時間短縮の取り組みによる労働時間短縮の目標

～労働時間短縮に取り組んでいる企業の39.8%、今後取り組む予定である企業の67.1%が労働時間短縮の具体的な目標を設定していない～

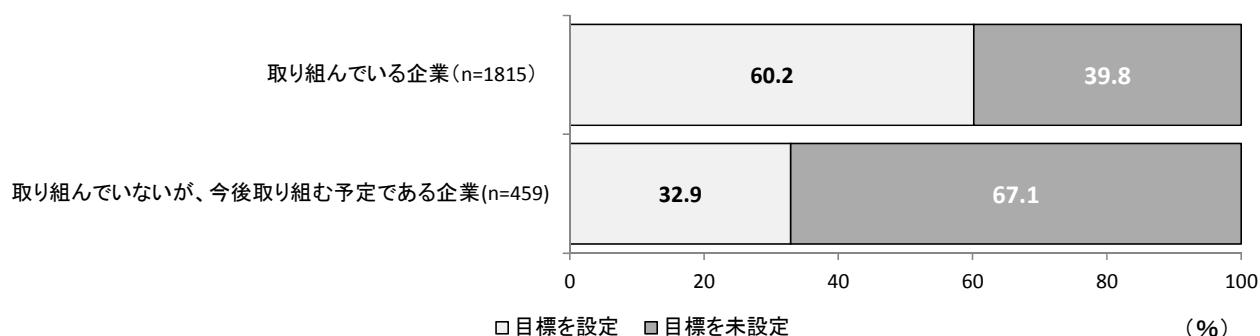
～目標を設定している場合、すでに労働時間短縮に取り組んでいる企業より、今後取り組む予定である企業の方が目標を高く設定していた～

◆ 労働時間短縮に取り組んでいる企業と今後取り組む予定である企業に労働時間短縮の具体的な目標を尋ねたところ、労働時間短縮に取り組んでいる企業は39.8%が、そして今後取り組む予定がある企業の67.1%が労働時間短縮に対して「特段目標は設定しない」と回答した。

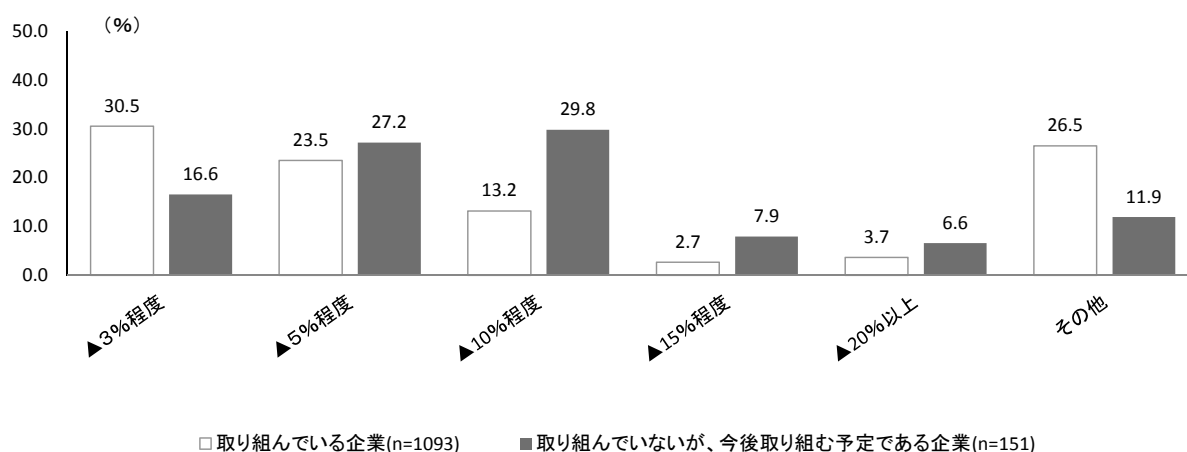
◆ 目標を設定している企業の30.5%は「▲3%程度」の労働時間短縮効果を達成しており、「▲10%程度～▲20%以上」の短縮効果を達成した企業は19.6%であった。一方、今後取り組む予定である企業^(注)が目標としている労働時間の短縮時間は、「▲10%程度～▲20%以上」が44.3%で、すでに労働時間短縮に取り組んでいる企業より高い目標を設定していた。実際に取り組んでいる企業の短縮効果は「▲3%程度」が最も高いことから、実際に取り組んでみると当初の目標ほど成果が出ない可能性が高い。

(注) 目標を設定していない企業を除く

【取り組み状況別目標設定の違い】



【目標を設定している企業の、実際の効果と期待効果】

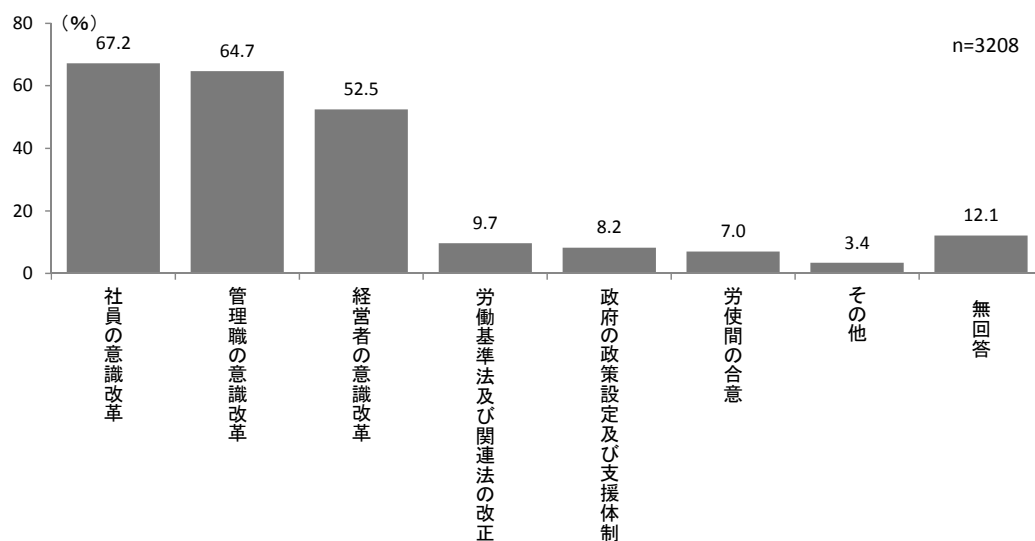


6. 労働時間短縮のために最も重要なこと

～労働時間短縮のために最も重要な項目は「社員の意識改革」(67.2%)、「管理職の意識改革」(64.7%)、「経営者の意識改革」(52.5%)の順で意識改革が重要視されていた～

- ◆ 労働時間短縮のための重要なこととして、「社員の意識改革」(67.2%)、「管理職の意識改革」(64.7%)、「経営者の意識改革」(52.5%)が他の項目と大きな差をつけて上位3項目となっている。企業規模別には大企業と中堅企業では「管理職の意識改革」を、中小企業では「社員の意識改革」を最も重要な項目として挙げている。
- ◆ 業種別では、製造業・非製造業ともに「社員の意識改革」、「経営者の意識改革」、「管理職の意識改革」の順であった。

【労働時間短縮のために最も重要な項目】



単位 (%)		調査数 (n)	社員の意識改革	管理職の意識改革	経営者の意識改革	労働基準法及び関連法の改正	政府の政策設定及び支援体制	労使間の合意	その他	無回答
全体		3208	67.2	64.7	52.5	9.7	8.2	7.0	3.4	12.1
規模	<大企業>	451	73.2	73.6	57.0	11.1	9.8	6.0	4.2	7.5
	<中堅企業>	757	73.2	73.7	56.9	11.5	8.1	7.8	2.6	6.2
	<中小企業>	1942	64.5	60.0	50.8	8.9	8.0	7.0	3.4	14.1
業種	(製造業)	1126	71.3	68.1	55.2	11.4	7.5	9.2	3.3	8.1
	(非製造業)	1920	67.7	65.7	53.1	9.4	9.1	5.8	3.5	10.9

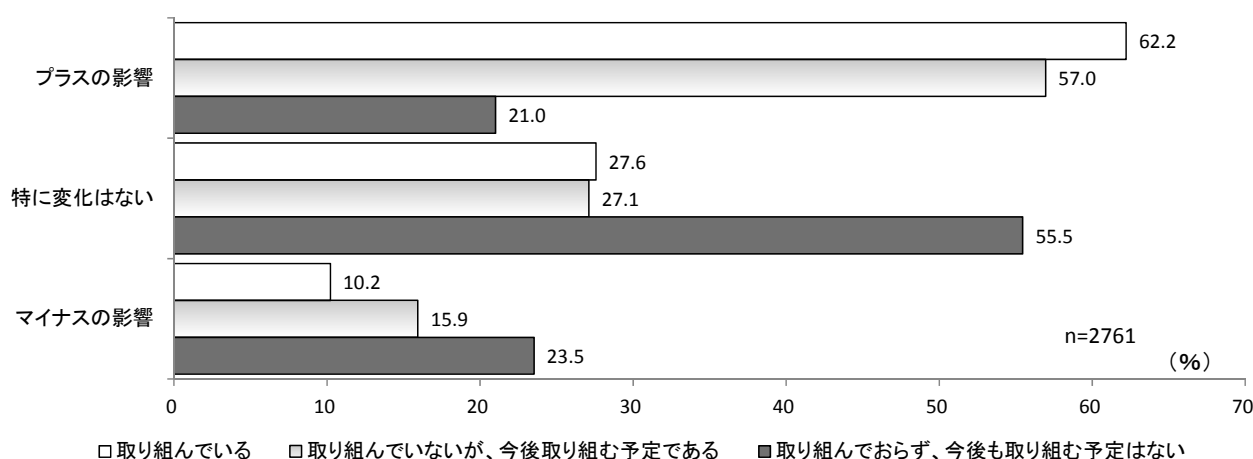
7. 労働時間短縮の取り組みが業績に与える影響

～労働時間短縮の取り組みが業績に与える影響に対して、取り組んでいる企業の62.2%が「プラスの影響」を与えると回答～

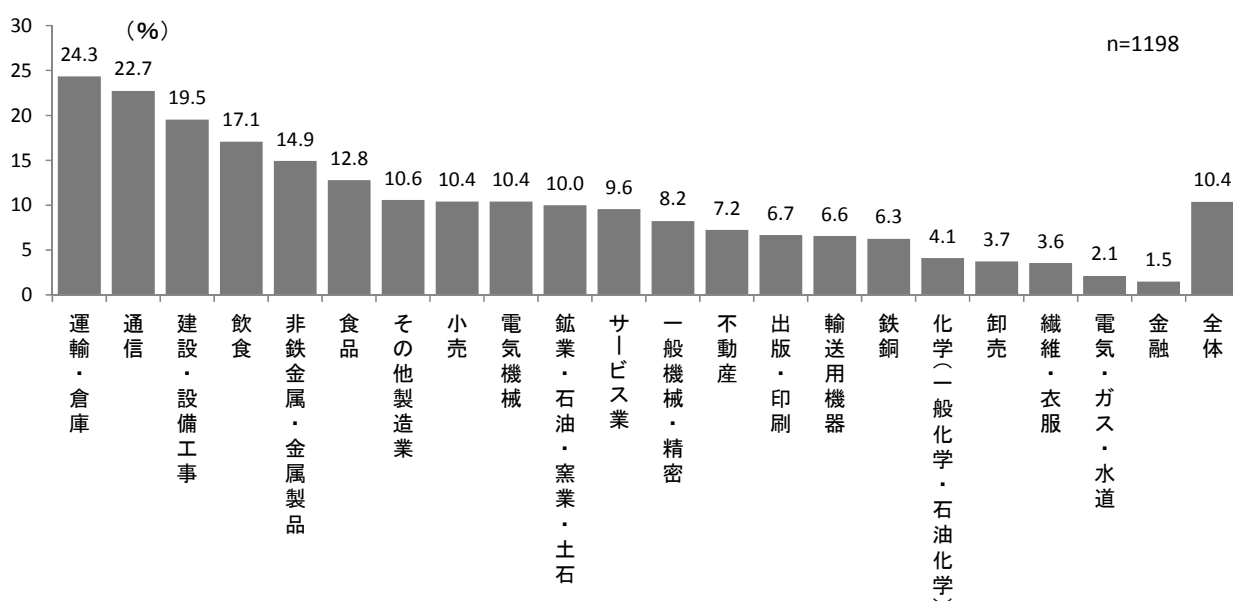
～取り組む予定がない企業は、「特に変化はない」という回答が55.5%で最も高かった～

- ◆ 労働時間短縮の取り組みが業績に与える影響に対して、取り組んでいる企業の62.2%が「プラスの影響」を与えると回答した。一方、「取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」企業は、「特に変化はない」という回答が55.5%で最も高かった。さらに、23.5%が「マイナスの影響」を与えると回答した。
- ◆ 労働時間短縮に取り組んでいる企業では、「マイナスの影響」を与えると回答した割合は10.2%と少なかったが、業種別にみると運輸・倉庫（24.3%）や、建設・設備工事（19.5%）などは全体平均を大きく上回っており、業種間で業績に与える影響にばらつきがみられた。

【労働時間短縮が業績に与える影響】



【「マイナスの影響」の業種別回答割合（労働時間短縮に取り組んでいる企業）】



（注）企業数が20未満の業種は表示していない。

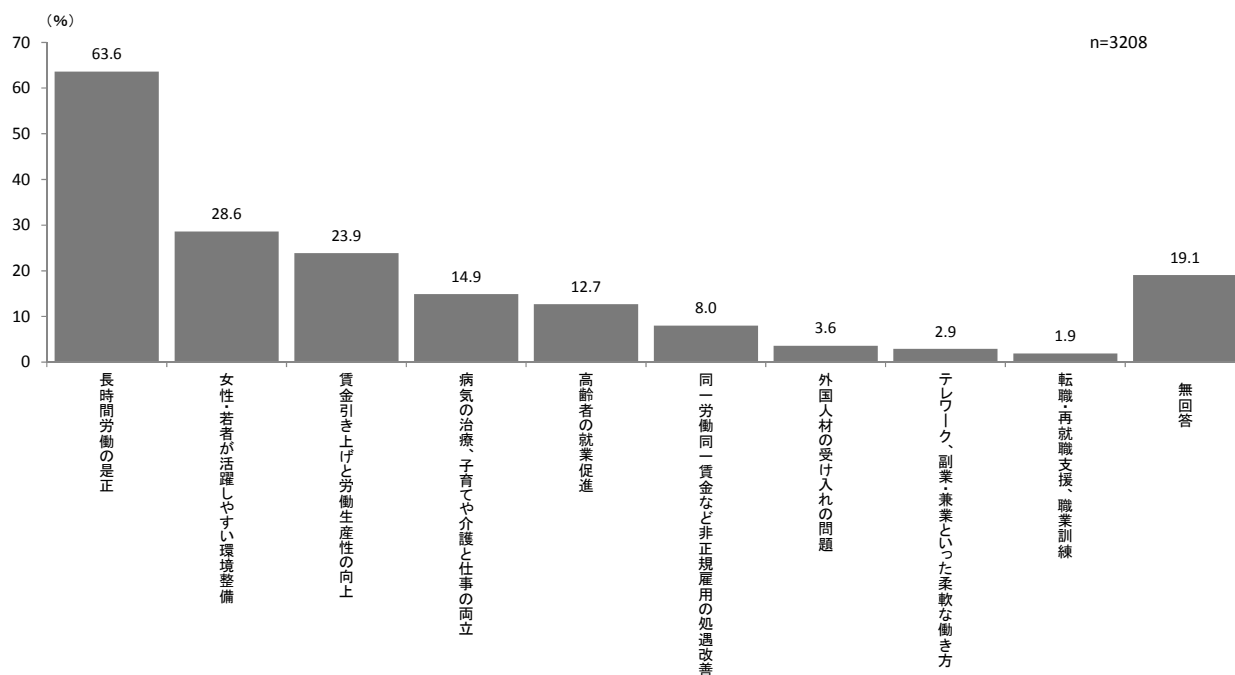
8. 政府が提示した9分野の働き方改革の中で、現在、優先して取り組んでいる分野と今後優先的に取り組みを検討している分野

～9分野の働き方改革の中で、現在、優先して取り組んでいる分野は「長時間労働の是正」(63.6%)、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(28.6%)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(23.9%)～

～今後優先的に取り組みを検討している分野は、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(24.0%)、「病気の治療、子育てや介護と仕事の両立」(18.3%)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(17.9%)～

- ◆ 政府が2017年3月に提示した9分野の働き方改革の中で、現在、優先して取り組んでいる分野は「長時間労働の是正」が63.6%で圧倒的に高く、次は「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(28.6%)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(23.9%)の順であった。

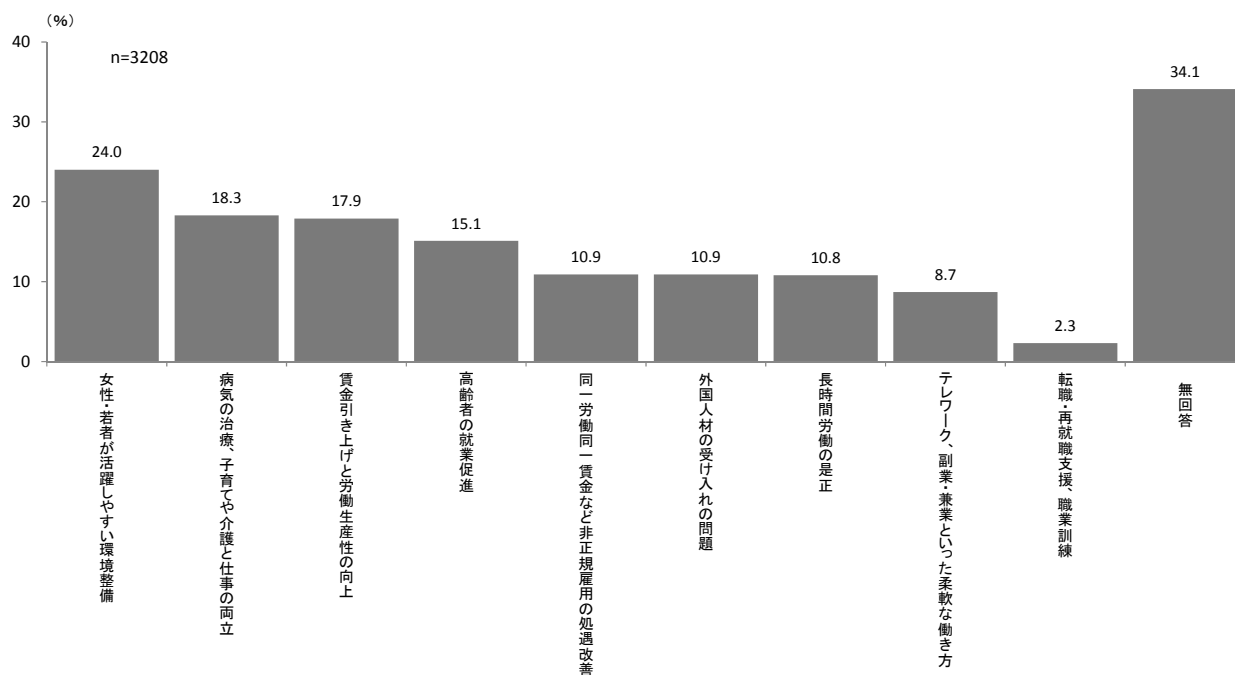
【9分野の働き方改革の中で、現在、優先して取り組んでいる分野】



単位 (%)	調査数 (n)	長時間労働の是正	女性・若者が活躍しやすい環境整備	賃金引き上げと労働生産性の向上	病気の治療、子育てや介護と仕事の両立	高齢者の就業促進	同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	外国人材の受け入れの問題	テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	転職・再就職支援、職業訓練	無回答
全体	3208	63.6	28.6	23.9	14.9	12.7	8.0	3.6	2.9	1.9	19.1
規模											
＜大企業＞	451	79.6	46.8	20.0	24.8	8.2	9.5	5.3	3.8	2.7	9.8
＜中堅企業＞	757	76.2	35.1	25.5	15.3	13.1	9.8	5.0	2.0	1.3	10.2
＜中小企業＞	1942	55.8	22.4	24.6	12.4	13.9	7.1	2.7	3.1	2.1	23.6
業種											
(製造業)	1126	67.5	30.5	27.2	15.3	14.9	8.0	5.6	1.7	1.7	14.3
(非製造業)	1920	64.5	29.2	22.9	15.6	12.0	8.1	2.5	3.6	2.0	18.3

- ◆ 政府が2017年3月に提示した9分野の働き方改革の中で、今後優先的に取り組みを検討している分野は、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(24.0%)、「病気の治療、子育てや介護と仕事の両立」(18.3%)、「賃金引き上げと労働生産性の向上」(17.9%)が上位3項目となった。
- ◆ 規模別では、大企業が2番目の項目として「高齢者の就業促進」(17.3%)を挙げており、中堅企業や中小企業の回答割合を上回っている。

【9分野の働き方改革の中で、今後優先的に取り組みを検討している分野】



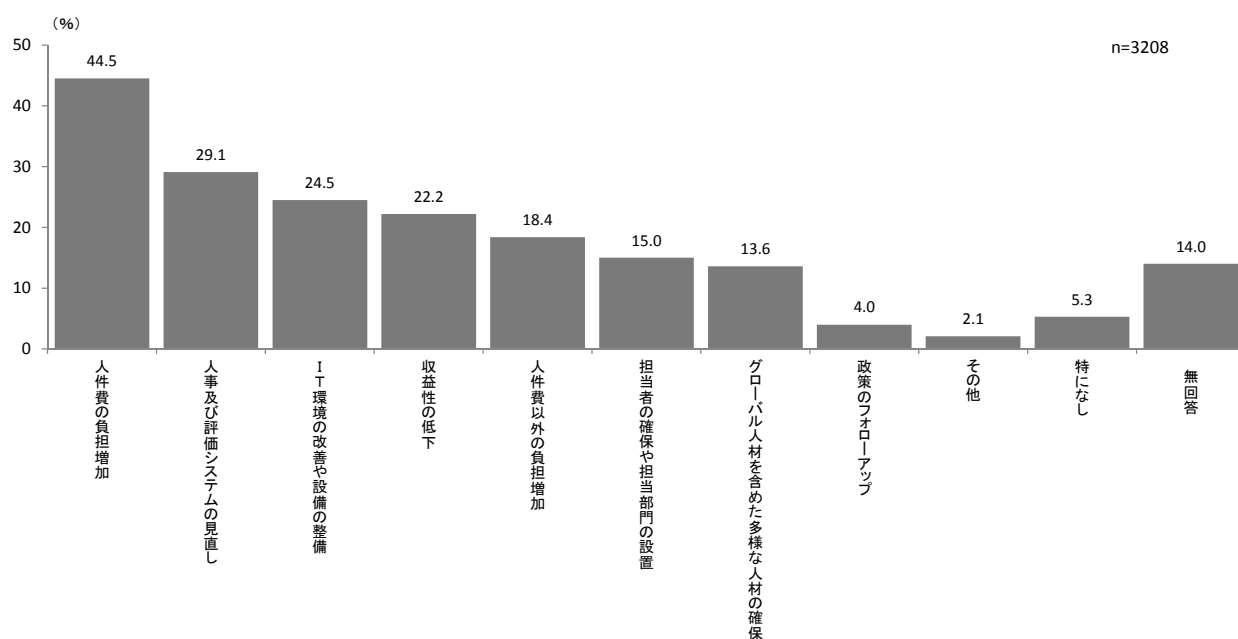
単位 (%)		調査数 (n)	女性・若者が活躍しやすい環境整備	病気の治療、子育てや介護と仕事の両立	賃金引き上げと労働生産性の向上	高齢者の就業促進	同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	外国人材の受け入れの問題	長時間労働の是正	テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	転職・再就職支援、職業訓練	無回答
全体		3208	24.0	18.3	17.9	15.1	10.9	10.9	10.8	8.7	2.3	34.1
規模	<大企業>	451	24.4	15.1	15.1	17.3	13.3	12.0	5.8	16.4	1.3	33.5
	<中堅企業>	757	24.8	20.7	18.9	15.1	14.4	12.8	13.1	10.7	2.5	27.5
	<中小企業>	1942	23.9	18.4	18.7	14.7	9.2	10.0	11.3	6.4	2.6	35.6
業種	(製造業)	1126	27.7	19.6	20.4	16.5	12.2	13.5	10.5	9.3	1.8	28.8
	(非製造業)	1920	22.9	18.4	17.2	15.1	10.8	10.2	11.6	8.9	2.7	33.8

9. 働き方改革をするうえでの課題

～働き方改革をするうえでの課題としては、「人件費の負担増加」が44.5%で最も大きな課題～

- ◆ 働き方改革をするうえでの課題としては、「人件費の負担増加」が44.5%で最も高く、次が「人事及び評価システムの見直し」(29.1%)、「IT環境の改善や設備の整備」(24.5%)、「収益性の低下」(22.2%)の順であった。
- ◆ 企業規模別には、大企業は上位に「IT環境の改善や設備の整備」(35.7%)、「人件費の負担増加」(35.5%)、「人事及び評価システムの見直し」(35.3%)が並びそれぞれ大きな差はなかった。一方、中堅企業や中小企業は「人件費の負担増加」(中堅企業50.1%、中小企業45.3%)を最も大きな課題として挙げており、2番目の「人事及び評価システムの見直し」(中堅企業35.0%、中小企業25.8%)と大きな差があった。製造業・非製造業とも「人件費の負担増加」が最も大きな課題として挙げられた。

【働き方改革を実施するうえでの課題】



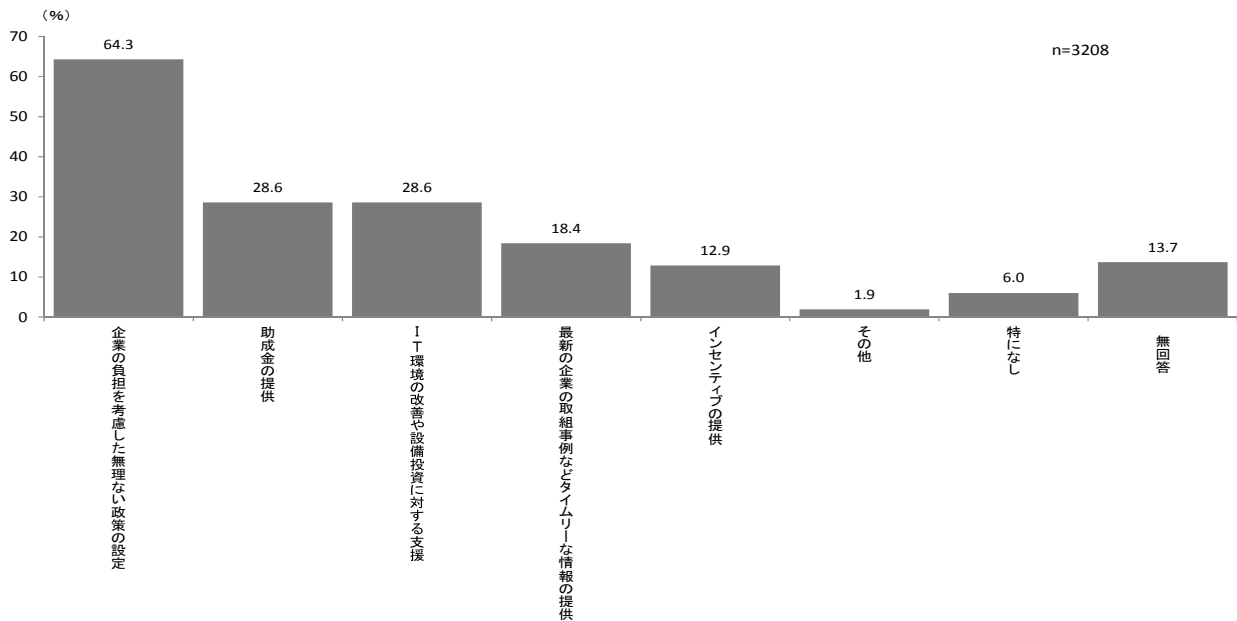
単位 (%)	調査数 (n)	人件費の負担増加	人事及び評価システムの見直し	IT環境の改善や設備の整備	収益性の低下	人件費以外の負担増加	担当者の確保や担当部門の設置	グローバル人材を含めた多様な人材の確保	政策のフォローアップ	その他	特になし	無回答
全体	3208	44.5	29.1	24.5	22.2	18.4	15.0	13.6	4.0	2.1	5.3	14.0
規模	<大企業>	451	35.5	35.3	35.7	20.0	19.7	15.5	18.2	6.4	3.8	10.4
	<中堅企業>	757	50.1	35.0	26.7	23.0	18.5	16.8	15.7	4.2	2.4	8.2
	<中小企業>	1942	45.3	25.8	21.5	22.7	18.4	14.6	11.9	3.3	1.5	15.8
業種	(製造業)	1126	46.0	31.8	27.9	21.4	18.8	16.6	18.6	3.2	2.6	9.8
	(非製造業)	1920	45.3	29.2	23.9	23.3	19.0	15.0	11.1	4.6	1.9	12.7

10. 働き方改革の実現に向けた、政府の最も重要な役割

～働き方改革の実現に向けた、政府の最も重要な役割は、「企業の負担を考慮した無理ない政策の設定」(64.3%)～

- ◆ 働き方改革の実現に向けた、政府の最も重要な役割としては、「企業の負担を考慮した無理ない政策の設定」(64.3%)が最も高く、次は「助成金の提供」(28.6%)、「IT環境の改善や設備投資に対する支援」(28.6%)が上位3項目となっている。

【働き方改革の実現に向けた、政府の最も重要な役割】



単位 (%)		調査数 (n)	企業の負担を考慮した無理ない政策の設定	助成金の提供	IT環境の改善や設備投資に対する支援	最新の企業の取組事例などタイムリーな情報の提供	インセンティブの提供	その他	特になし	無回答
全体		3208	64.3	28.6	28.6	18.4	12.9	1.9	6.0	13.7
規模	<大企業>	451	64.1	25.1	34.1	20.6	18.0	3.5	5.3	11.3
	<中堅企業>	757	71.9	27.3	32.9	21.8	16.4	2.5	4.2	8.5
	<中小企業>	1942	62.5	30.5	26.0	16.8	10.6	1.3	7.0	15.1
業種	(製造業)	1126	69.1	31.3	31.3	18.7	14.8	2.6	6.2	8.7
	(非製造業)	1920	64.9	28.0	28.2	19.2	12.6	1.6	6.0	12.9

11. 結果のまとめ

- ◆ 政府は人口や労働力人口が継続して減少している中で、長時間労働・残業などの悪しき慣習が、生産性の低い原因になっていると考え、最近、働き方改革に積極的な動きを見せている。
- ◆ 今年の3月28日には発表された働き方改革の9分野の実行計画の中で、政府が最も力を入れているのは同一労働同一賃金の導入や正社員の長時間労働の見直しだと言える。
- ◆ 今回の調査では最初に企業における労働時間短縮に関する取り組み状況を調べた。分析の結果、すでに6割強の企業が労働時間短縮に取り組んでおり、2割弱の企業が今後取り組む予定であると回答しており、労働時間短縮に対する企業の関心度が高いことが分かった。
- ◆ 労働時間短縮の取り組み状況は企業規模が大きいほど高く、地域別には相対的に四国、北海道、中国で高かった。業種別には電気機械、金融が高く、不動産、出版・印刷が低かったものの、すべての業種で半数以上が労働時間短縮に「取り組んでいる」と回答した。従業員数を増やした企業と従業員数を増やす見通しである企業の取り組み状況は同時期に従業員数を削減した企業と従業員数を削減する見通しである企業より高かった。企業の多くが従業員数を増やすことにより長時間労働の解消や従業員間の業務配分の見直しを行っていることがうかがえる。
- ◆ 労働時間短縮に取り組んでいる企業に、取り組んでいる理由を尋ねたところ、「生産性の向上」や「従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ」が6割弱で最も大きな理由として挙げられた。労働力人口が減少し、長時間労働が社会的な問題になっていることを考えると、生産性の向上は企業が競争に勝ち残るために不可欠な要素となっている。
- ◆ 労働時間短縮のための取り組みを実施している企業が、現在、最も取り組んでいるのは、「組織や個人の業務時間管理の徹底」と「残業時間の規制」であった。労働時間短縮のために最近、政府が奨励している「働き方・休み方改善指標の活用」、「プレミアムフライデーの実施」に取り組んでいる企業は少なかった。
- ◆ 今回の調査では、労働時間短縮に取り組んでいる企業の4割弱と、今後取り組む予定がある企業の7割弱が、労働時間短縮の具体的な目標を設定していないことが分かった。今後取り組む予定がある企業の労働時間短縮に対する目標は、すでに取り組んでいる企業の実績より高かった。実際に取り組んで見ると当初の目標ほど成果が出ない可能性がある。
- ◆ 労働時間短縮のために最も重要な項目は「社員の意識改革」、「管理職の意識改革」、「経営者の意識改革」の順で意識改革が他の項目より重視されていた。
- ◆ 労働時間短縮の取り組みが業績に与える影響に対して、取り組んでいる企業の62.2%が「プラスの影響」を与えると回答した。一方、取り組む予定がない企業は、「特に変化はない」という回答が55.5%で最も高かった。さらに、23.5%が「マイナスの影響」を与えると回答した。
- ◆ 政府が提示した9分野の働き方改革の中で、現在、優先して取り組んでいる分野は「長時間労働の是正」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「賃金引き上げと労働生産

性の向上」であった。そして、今後優先的に取り組みを検討している分野は、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」、「病気の治療、子育てや介護と仕事の両立」、「賃金引き上げと労働生産性の向上」であった。

- ◆ 働き方改革をするうえでの課題として、「人件費の負担増加」を挙げた企業が最も多く、次は、「人事及び評価システムの見直し」、「IT 環境の改善や設備の整備」、「収益性の低下」の順であった。今後同一労働同一賃金や雇用の多様性をはじめとした働き方改革が進めば、人件費や人事評価システムに対する企業の悩みはさらに増加すると考えられる。
- ◆ 企業が望んでいる、働き方改革の実現に向けた政府の最も重要な役割としては、「企業の負担を考慮した無理ない政策の設定」が挙げられた。

景気動向の地域別比較

1. 業況

(構成比: %, D.I.)

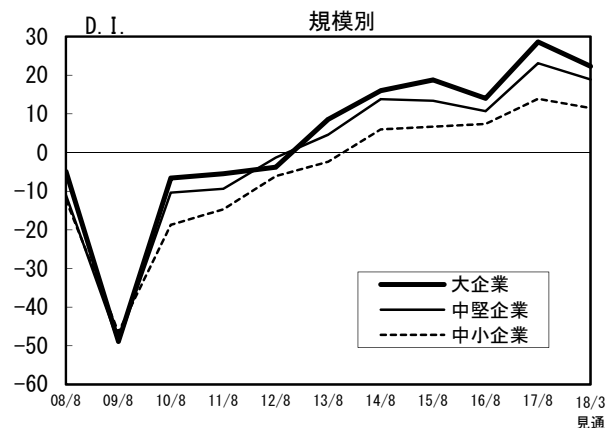
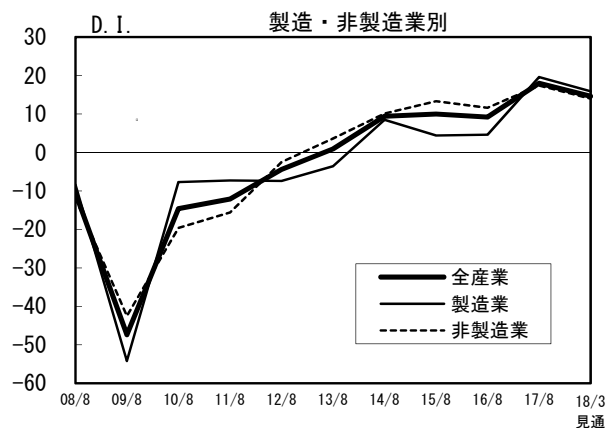
		良い	やや 良い	普通	やや 悪い	悪い	業況判断 D. I.
全国	2016/8 (前回)	10.6	22.7	42.9	19.3	3.1	9.2
	2017/8 (今回)	13.5	26.3	42.1	13.4	2.0	18.0
	2018/3末見通	9.8	24.8	45.0	12.4	1.3	14.6
北海道	2016/8 (前回)	5.5	26.6	40.4	23.9	1.8	5.0
	2017/8 (今回)	9.0	33.3	38.5	14.1	1.3	17.3
	2018/3末見通	3.8	29.5	44.9	17.9	0.0	9.6
東北	2016/8 (前回)	10.9	20.7	34.8	28.3	4.3	2.7
	2017/8 (今回)	3.8	30.4	41.8	21.5	2.5	5.7
	2018/3末見通	2.5	25.3	48.1	20.3	3.8	1.3
関東	2016/8 (前回)	12.7	23.3	42.1	17.8	2.5	13.0
	2017/8 (今回)	14.0	26.8	41.5	13.2	1.6	19.2
	2018/3末見通	10.6	25.7	45.2	10.9	1.1	16.9
甲信越 ・ 北陸	2016/8 (前回)	4.8	24.8	44.8	22.9	2.9	2.9
	2017/8 (今回)	9.1	31.8	40.9	17.0	1.1	15.3
	2018/3末見通	9.1	26.1	50.0	13.6	0.0	15.3
東海	2016/8 (前回)	9.6	21.5	41.4	23.1	3.7	5.1
	2017/8 (今回)	11.6	28.5	46.8	12.4	0.7	18.9
	2018/3末見通	7.5	21.3	56.2	12.7	1.5	10.3
近畿	2016/8 (前回)	8.8	20.0	45.9	19.4	4.4	4.8
	2017/8 (今回)	12.9	25.3	43.3	13.9	3.0	15.5
	2018/3末見通	10.0	25.0	46.4	13.5	2.0	13.8
中国	2016/8 (前回)	7.1	30.7	35.4	21.3	3.9	7.9
	2017/8 (今回)	12.5	25.0	36.1	16.7	4.2	12.5
	2018/3末見通	9.7	11.1	45.8	23.6	2.8	0.7
四国	2016/8 (前回)	7.5	26.4	45.3	20.8	0.0	10.4
	2017/8 (今回)	15.9	18.2	59.1	6.8	0.0	21.6
	2018/3末見通	6.8	27.3	54.5	11.4	0.0	14.8
九州 ・ 沖縄	2016/8 (前回)	10.0	22.5	50.2	13.9	2.9	11.5
	2017/8 (今回)	22.3	20.5	42.8	10.8	0.6	26.5
	2018/3末見通	13.3	27.7	41.0	12.7	0.6	20.2

(注) 業況判断D. I. は次の算式による。

(良いと回答した企業数%) + (やや良いと回答した企業数%) × 0.5

- (やや悪いと回答した企業数%) × 0.5 - (悪いと回答した企業数%)

業況判断D. I. の推移 (全国)



2. 売上及び経常損益

(構成比: %, D.I.)

			売 上				経 常 損 益			
			増収	前年 並み	減収	売上 D. I.	増益	前年 並み	減益	経常損益 D. I.
全国	2015年度実績 (前回)		46.9	25.5	26.0	20.9	45.9	26.3	25.8	20.0
	2016年度実績 (今回)		43.2	27.1	26.4	16.8	45.6	26.7	23.5	22.1
	2017年度見通 (今回)		41.3	39.7	12.7	28.6	34.7	40.9	17.4	17.3
北海道	2015年度実績 (前回)		42.2	23.9	33.0	9.2	39.5	30.3	29.4	10.1
	2016年度実績 (今回)		46.1	20.5	32.0	14.1	55.1	16.7	26.9	28.2
	2017年度見通 (今回)		34.6	47.4	16.7	17.9	28.2	48.7	20.5	7.7
東北	2015年度実績 (前回)		48.9	17.4	31.5	17.4	45.7	17.4	34.8	10.9
	2016年度実績 (今回)		46.8	25.3	27.9	19.0	44.3	19.0	36.7	7.6
	2017年度見通 (今回)		41.8	36.7	21.6	20.3	33.0	38.0	29.2	3.8
関東	2015年度実績 (前回)		48.2	26.6	23.6	24.5	46.0	27.7	24.0	22.0
	2016年度実績 (今回)		44.5	28.1	23.9	20.6	45.4	28.2	21.9	23.4
	2017年度見通 (今回)		41.3	41.2	10.5	30.9	35.9	42.4	14.3	21.5
甲信越 ・ 北陸	2015年度実績 (前回)		39.1	29.5	30.5	8.6	47.6	25.7	25.7	21.9
	2016年度実績 (今回)		35.2	30.7	30.7	4.5	47.8	26.1	22.7	25.0
	2017年度見通 (今回)		38.6	40.9	17.1	21.6	38.6	39.8	17.1	21.6
東海	2015年度実績 (前回)		50.5	17.8	30.2	20.4	50.6	17.6	30.7	19.9
	2016年度実績 (今回)		47.9	20.2	31.8	16.1	47.9	19.5	32.6	15.4
	2017年度見通 (今回)		46.0	40.8	12.7	33.3	35.2	41.9	22.1	13.1
近畿	2015年度実績 (前回)		43.6	27.9	27.3	16.2	43.1	28.6	27.0	16.1
	2016年度実績 (今回)		41.3	27.1	29.7	11.7	47.4	27.9	22.2	25.2
	2017年度見通 (今回)		43.1	39.5	15.3	27.7	37.4	41.5	17.7	19.7
中国	2015年度実績 (前回)		59.1	20.5	20.5	38.6	64.5	19.7	15.0	49.6
	2016年度実績 (今回)		37.5	13.9	45.8	-8.3	52.8	11.1	34.8	18.1
	2017年度見通 (今回)		50.0	25.0	23.6	26.4	30.5	27.8	40.3	-9.7
四国	2015年度実績 (前回)		54.7	17.0	28.3	26.4	51.0	11.3	37.7	13.2
	2016年度実績 (今回)		50.0	20.5	29.5	20.5	50.0	13.6	36.4	13.6
	2017年度見通 (今回)		56.8	22.7	20.4	36.4	47.7	22.7	29.6	18.2
九州 ・ 沖縄	2015年度実績 (前回)		45.4	25.4	28.2	17.2	44.1	27.3	27.8	16.3
	2016年度実績 (今回)		45.7	25.9	25.9	19.9	49.4	24.1	24.1	25.3
	2017年度見通 (今回)		42.2	43.4	12.0	30.1	27.7	44.0	24.7	3.0

(注1) 増収(増益)は、「連続増収(増益)」と「増収(増益)に転じた(る)」企業の合計。

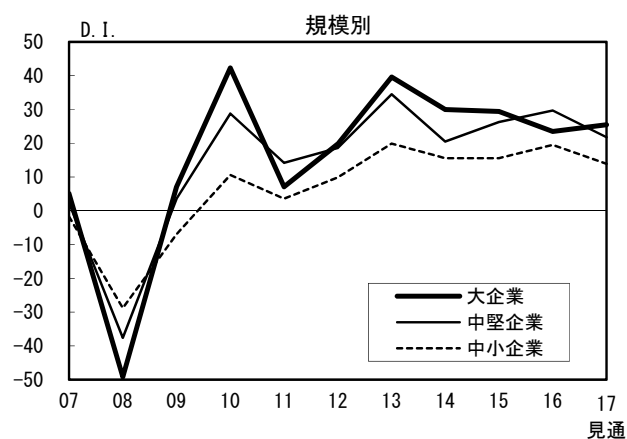
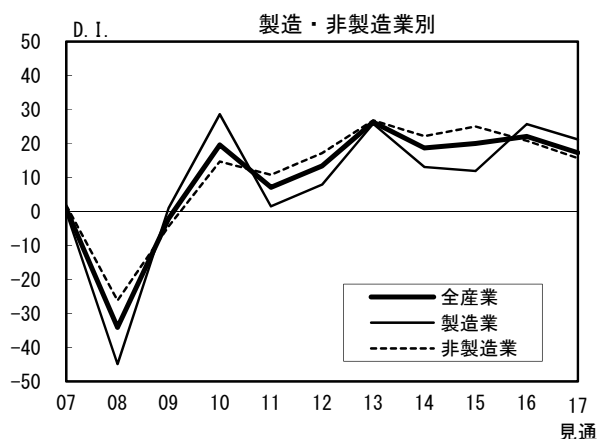
減収(減益)は、「連続減収(減益)」と「減収(減益)に転じた(る)」企業の合計。

(注2) 売上(経常損益) D. I. は次の算式による。

(連続増収(増益)と回答した企業数%) + (増収(増益)に転じた(る)と回答した企業数%)

－ (減収(減益)に転じた(る)と回答した企業数%)－(連続減収(減益)と回答した企業数%)

経常損益D. I. の推移(全国)



3. 従業員数の増減

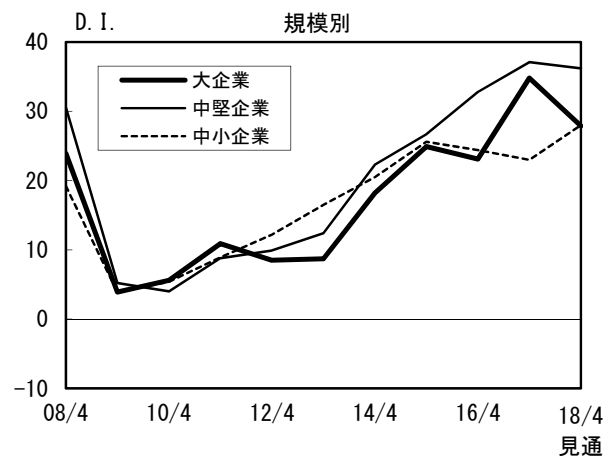
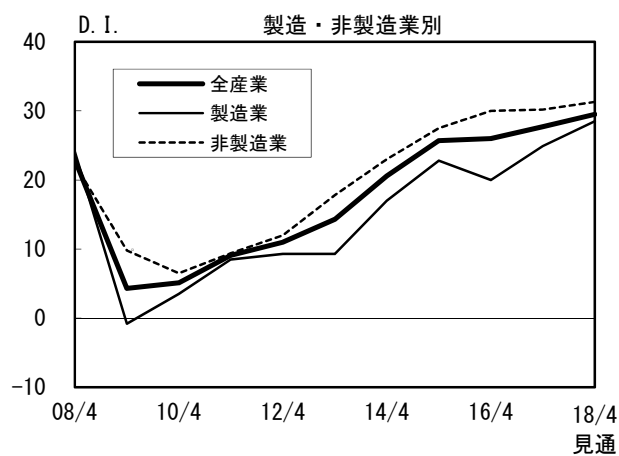
(構成比: %, D.I.)

			増やした(す)	横ばい	削減した(する)	従業員数 D. I.
全国	2016/4実績	(前回)	34.4	54.8	8.5	26.0
	2017/4実績	(今回)	35.5	52.7	7.8	27.7
	2018/4見通	(今回)	33.4	55.9	3.9	29.5
北海道	2016/4実績	(前回)	41.3	47.7	8.3	33.0
	2017/4実績	(今回)	51.3	38.5	10.3	41.0
	2018/4見通	(今回)	48.7	46.2	5.1	43.6
東北	2016/4実績	(前回)	38.0	53.3	7.6	30.4
	2017/4実績	(今回)	48.1	45.6	3.8	44.3
	2018/4見通	(今回)	41.8	51.9	3.8	38.0
関東	2016/4実績	(前回)	32.3	57.1	8.6	23.7
	2017/4実績	(今回)	33.4	54.8	7.7	25.6
	2018/4見通	(今回)	30.8	58.6	4.1	26.7
甲信越 ・ 北陸	2016/4実績	(前回)	28.6	60.0	11.4	17.1
	2017/4実績	(今回)	37.5	52.3	9.1	28.4
	2018/4見通	(今回)	37.5	58.0	2.3	35.2
東海	2016/4実績	(前回)	44.6	45.1	8.7	35.9
	2017/4実績	(今回)	48.3	41.9	8.6	39.7
	2018/4見通	(今回)	45.7	49.8	3.0	42.7
近畿	2016/4実績	(前回)	31.9	56.0	9.0	23.0
	2017/4実績	(今回)	32.9	56.8	7.9	25.0
	2018/4見通	(今回)	32.4	61.1	2.7	29.7
中国	2016/4実績	(前回)	35.4	57.5	6.3	29.1
	2017/4実績	(今回)	38.9	44.4	11.1	27.8
	2018/4見通	(今回)	40.3	47.2	6.9	33.3
四国	2016/4実績	(前回)	43.4	47.2	5.7	37.7
	2017/4実績	(今回)	40.9	47.7	9.1	31.8
	2018/4見通	(今回)	29.5	59.1	9.1	20.5
九州 ・ 沖縄	2016/4実績	(前回)	38.8	53.6	6.7	32.1
	2017/4実績	(今回)	41.0	49.4	6.6	34.3
	2018/4見通	(今回)	41.0	48.2	6.0	34.9

(注) 従業員数D. I. は次の算式による。

(従業員を増やした(す)と回答した企業数%) - (従業員を削減した(する)と回答した企業数%)

従業員数D. I. の推移 (全国)



ニッセイ景況アンケート 単純集計結果 (2017年度調査)

【定例調査項目】

【1】従業員数について(パート・アルバイト含まず)

①50名以下(22.6%) ②100名以下(11.2%) ③300名以下(26.8%) ④500名以下(12.3%) ⑤1,000名以下(11.3%) ⑥3,000名以下(8.7%)
⑦3,000名超(5.4%)

◇従業員数の増減について(対前年比)

2017/4実績: ①増やした(35.5%) ②横ばい(52.7%) ③削減した(7.8%)

2018/4見通: ①増やす(33.4%) ②横ばい(55.9%) ③削減する(3.9%)

【2】業況について

現在: ①良い(13.5%) ②やや良い(26.3%) ③ふつう(42.1%) ④やや悪い(13.4%) ⑤悪い(2.0%)

2018/3末見通: ①良い(9.8%) ②やや良い(24.8%) ③ふつう(45.0%) ④やや悪い(12.4%) ⑤悪い(1.3%)

【3】売上について

2016年度実績: ①連続増収(29.3%) ②増収に転じた(13.9%) ③前年並み(27.1%) ④減収に転じた(19.9%) ⑤連続減収(6.5%)

2017年度見通: ①連続増収(21.7%) ②増収に転じる(19.6%) ③前年並み(39.7%) ④減収に転じる(9.0%) ⑤連続減収(3.7%)

【4】経常損益について

2016年度実績: ①連続増益(26.1%) ②増益に転じた(19.5%) ③前年並み(26.7%) ④減益に転じた(19.8%) ⑤連続減益(3.7%)

2017年度見通: ①連続増益(17.7%) ②増益に転じる(17.0%) ③前年並み(40.9%) ④減益に転じる(13.5%) ⑤連続減益(3.9%)

【5】現在の金融機関の貸出態度について

①積極的(37.9%) ②やや積極的(18.2%) ③ふつう(32.0%) ④やや厳しい(2.2%) ⑤厳しい(0.6%)

【6】金融機関との取引関係の変化について

直近1年: ①取引金融機関を増やした(7.5%) ②取引金融機関を減らした(3.6%) ③メインバンクを変えた(0.4%) ④特に変化なし(81.0%)

今後: ①取引金融機関を増やす(2.5%) ②取引金融機関を減らす(3.3%) ③メインバンクを変える(0.2%) ④特に変化なし(84.1%)

◇(①又は②又は③とご回答の場合)取引関係変更の理由(主なもの2つまで)

①有利な借入条件(44.9%) ②円滑な資金調達(37.2%) ③効果的な経営相談(6.9%) ④社会的信頼性の向上(6.0%)

⑤取引金融機関数の適正化(26.8%) ⑥その他(11.9%)

【7】設備投資について

◇設備投資金額について(前年度と比べ)

2016年度実績: ①増加した(19.2%) ②やや増加した(14.2%) ③横ばい(46.7%) ④やや減少した(5.9%) ⑤減少した(4.9%)

2017年度見通: ①増加する(15.7%) ②やや増加する(15.0%) ③横ばい(46.5%) ④やや減少する(7.1%) ⑤減少する(4.7%)

◇設備投資目的について(主なもの2つまで)

①生産・販売能力増強(42.2%) ②製(商)品・サービスの向上(15.5%) ③省力・合理化(21.8%)

④経営多角化(4.1%) ⑤研究・開発(6.3%) ⑥設備の更新維持(47.1%) ⑦その他(3.3%)

【8】今後必要となる経営資金について

<資金使途> ①生産設備資金(24.5%) ②営業販売施設資金(6.1%) ③運転資金(28.2%) ④研究開発設備資金(2.9%) ⑤M&A資金(2.7%)
⑥その他(4.9%)

<調達方法> ①自己資金(27.0%) ②民間金融機関からの借入(39.5%) ③リース・割賦(5.4%) ④政府系金融機関からの制度融資(5.6%)
⑤株式発行(0.4%) ⑥社債発行(2.8%) ⑦グループ会社間ファイナンス(6.8%) ⑧未定(1.7%) ⑨その他(0.9%)

<時期> ①年度内(32.1%) ②来年度上期(9.2%) ③来年度下期(6.4%)

◇(調達方法で②又は③とご回答の場合)調達決定する際に重視する要素(主なもの2つまで)

①金利条件(75.5%) ②貸手の信用力・安定性(12.9%) ③過去からの継続的取引(メイン・株主等)(71.9%) ④コンサルティング力(2.8%)

⑤情報提供力(6.3%) ⑥その他(1.3%)

【9】興味のある又は実施を検討されているファイナンス手法を教えてください(主なもの2つまで)

①シンジケートローン(8.4%) ②コミットメントライン(5.9%) ③外貨建ローン(2.1%) ④プロジェクトファイナンス(1.7%) ⑤劣後ローン(0.7%)

⑥債権流動化(ファクタリング)(3.6%) ⑦リース・割賦(5.9%) ⑧支払委託(0.8%) ⑨その他(1.0%) ⑩検討していない(53.7%)

【10】(非上場企業様にお伺いします)株式の上場について

〔上場計画〕 ①近々上場予定有(0.4%) ②将来的に意向有(3.3%) ③上場意向なし(59.8%)

◇(①又は②とご回答の場合)

〔株式異動・増資計画〕 ①異動ニーズあり(6.0%) ②第三者割当増資計画あり(6.0%) ③いずれもなし(34.2%)

【11】現在の経営課題について(主なもの3つまで)

<事業面> ①売上拡大(59.5%) ②海外展開強化(20.0%) ③販路拡大・多角化(31.7%) ④収益性向上(61.5%) ⑤従業員の採用・教育(47.9%)
⑥不採算事業の売却(1.9%) ⑦その他(1.6%)

<資本面> ①ROE向上(43.3%) ②株主還元(22.4%) ③自社株式の集約化(6.0%) ④事業継承への対応(15.8%)
⑤格付機関による自社格付の向上(7.2%) ⑥その他(4.0%)

【12】現在、検討しているオフィス・不動産等に関する事項について

<オフィス> ①面積見直し・集約(5.0%) ②立地・グレード改善(2.0%) ③賃料見直し(1.7%) ④建替え・改修(7.6%) ⑤売却(0.4%)
⑥その他(0.6%) ⑦該当なし(68.6%)

<不動産> ①業務用地(事務所・店舗・工場等)の取得(10.0%) ②非業務用地(社宅・保養所等)の取得(0.3%)
③業務用地(事務所・店舗・工場等)の売却(1.6%) ④非業務用地(社宅・保養所等)の売却(1.5%)
⑤その他未利用地の売却(2.5%) ⑥その他(1.1%) ⑦該当なし(66.4%)

【特別調査項目】

労働時間短縮に向けた企業の取り組みや今後の課題

政府は、一億総活躍社会の実現に向けた環境整備を進めており、企業においても積極的な取り組みが期待されています。特に、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題と位置付けられている働き方改革のうち長時間労働の是正について、貴社の取り組みをお伺いします。

【13】貴社における労働時間短縮に向けた取り組み状況を教えてください。

- ①取り組んでいる(63.8%) ②取り組んでいないが、今後取り組む予定である(18.2%)
③取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない(10.5%)

【14】(上記【13】で①又は②に回答された方)

貴社が(1)労働時間短縮に取り組んでいる、また(2)取り組みを予定している理由は何ですか(3つまで)。

(1)労働時間短縮に取り組んでいる理由

- ①生産性の向上(57.3%) ②売上増加への期待(3.9%) ③優秀かつ多様な人材の確保(30.7%) ④労働基準法や政府方針の遵守(55.6%)
⑤企業イメージの向上(9.9%) ⑥社会的要請への対応(22.7%) ⑦従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ(57.3%)
⑧人材の定着(21.7%) ⑨その他(1.4%)

(2)労働時間短縮の取り組みを予定している理由

- ①生産性の向上(47.2%) ②売上増加への期待(6.9%) ③優秀かつ多様な人材の確保(38.6%) ④労働基準法や政府方針の遵守(40.3%)
⑤企業イメージの向上(8.2%) ⑥社会的要請への対応(18.5%) ⑦従業員満足度の向上及び働く意欲の引き上げ(58.7%)
⑧人材の定着(27.4%) ⑨その他(1.0%)

【15】労働時間短縮のために(1)現在、最も取り組んでいる項目と、(2)今後、優先的に取り組む予定である項目を教えてください(主なもの3つまで)。

(1)現在、最も取り組んでいる項目

- ①従業員の増員による個人の業務負担の緩和(21.8%) ②組織や個人の業務時間管理の徹底(47.2%)
③残業時間の規制(ノー残業デーの設定、時間外労働の事前申告制等)(40.1%) ④長時間労働となっている組織や個人への個別指導(29.8%)
⑤テレワーク・在宅勤務の導入(1.7%) ⑥勤務時間インターバル制度の実施(1.3%) ⑦フレックスタイム制の活用(8.2%)
⑧年次有給休暇取得の促進(23.3%) ⑨年次有給休暇の計画的付与制度の実施(6.6%) ⑩IT環境の改善、機械化等による業務量の削減(6.4%)
⑪プレミアムフライデーの実施(0.9%) ⑫完全週休2日制の導入(4.6%)
⑬働き方・休み方改善指標(ポジションマップ、レーダーチャート、チェックリスト)の活用(1.1%) ⑭その他(0.7%) ⑮特になし(3.5%)

(2)今後、優先的に取り組む予定である項目

- ①従業員の増員による個人の業務負担の緩和(12.9%) ②組織や個人の業務時間管理の徹底(22.9%)
③残業時間の規制(ノー残業デーの設定、時間外労働の事前申告制等)(12.5%) ④長時間労働となっている組織や個人への個別指導(19.5%)
⑤テレワーク・在宅勤務の導入(7.1%) ⑥勤務時間インターバル制度の実施(3.5%) ⑦フレックスタイム制の活用(6.0%)
⑧年次有給休暇取得の促進(19.2%) ⑨年次有給休暇の計画的付与制度の実施(8.7%) ⑩IT環境の改善、機械化等による業務量の削減(19.9%)
⑪プレミアムフライデーの実施(1.1%) ⑫完全週休2日制の導入(2.4%)
⑬働き方・休み方改善指標(ポジションマップ、レーダーチャート、チェックリスト)の活用(7.6%) ⑭その他(1.8%) ⑮特になし(5.5%)

【16】労働時間短縮の取り組みにより(1)実際、どの程度の短縮につながりましたか。

また、(2)今後実施する予定の場合、どの程度の削減目標を設定していますか。

(1)実際、どの程度の短縮につながったか

- ①▲3%程度(12.8%) ②▲5%程度(8.9%) ③▲10%程度(5.4%) ④▲15%程度(0.9%) ⑤▲20%以上(1.3%)
⑥その他(11.2%) ⑦特段目標は設定しない(30.6%) ⑧そもそも実施する予定がない(3.8%)

(2)今後実施する予定の場合、どの程度の削減目標を設定しているか

- ①▲3%程度(3.6%) ②▲5%程度(5.6%) ③▲10%程度(8.6%) ④▲15%程度(2.0%) ⑤▲20%以上(2.7%)
⑥その他(4.4%) ⑦特段目標は設定しない(38.5%) ⑧そもそも実施する予定がない(3.6%)

【17】労働時間短縮のために最も重要なことは何だと思いますか(主なもの3つまで)。

- ①経営者の意識改革(52.5%) ②管理職の意識改革(64.7%) ③社員の意識改革(67.2%) ④労使間の合意(7.0%)
⑤政府の政策設定及び支援体制(8.2%) ⑥労働基準法及び関連法の改正(9.7%) ⑦その他(3.4%)

【18】労働時間短縮の取り組みは貴社の業績にどのような影響を与えていると思いますか。

- ①プラスの影響(17.9%) ②ややプラスの影響(31.8%) ③特に変化はない(25.9%) ④ややマイナスの影響(9.3%) ⑤マイナスの影響(1.5%)

以降は働き方改革全般への取り組みについてお伺いします。

【19】政府が2017年3月に提示した次の9分野の働き方改革の中で、(1)現在、優先して取り組んでいる分野は何ですか。

また、(2)現在取り組んでおらず、今後優先的に取り組みを検討している分野は何ですか(主なもの3つまで)。

(1)現在、優先して取り組んでいる分野

- ①長時間労働の是正(63.6%) ②同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善(8.0%) ③賃金引き上げと労働生産性の向上(23.9%)
④転職・再就職支援、職業訓練(1.9%) ⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方(2.9%) ⑥女性・若者が活躍しやすい環境整備(28.6%)
⑦高齢者の就業促進(12.7%) ⑧病気の治療、子育てや介護と仕事の両立(14.9%) ⑨外国人材の受け入れの問題(3.6%)

(2)現在取り組んでおらず、今後、優先的に取り組みを検討している分野

- ①長時間労働の是正(10.8%) ②同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善(10.9%) ③賃金引き上げと労働生産性の向上(17.9%)
④転職・再就職支援、職業訓練(2.3%) ⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方(8.7%) ⑥女性・若者が活躍しやすい環境整備(24.0%)
⑦高齢者の就業促進(15.1%) ⑧病気の治療、子育てや介護と仕事の両立(18.3%) ⑨外国人材の受け入れの問題(10.9%)

【20】働き方改革を実施するうえで、課題となることは何ですか(主なもの3つまで)。

- ①人件費の負担増加(44.5%) ②人件費以外の負担増加(18.4%) ③収益性の低下(22.2%)
④担当者の確保や担当部門の設置(15.0%) ⑤IT環境の改善や設備の整備(24.5%) ⑥人事及び評価システムの見直し(29.1%)
⑦政策のフォローアップ(4.0%) ⑧グローバル人材を含めた多様な人材の確保(13.6%) ⑨その他(2.1%) ⑩特になし(5.3%)

【21】働き方改革の実現に向けて、政府の最も重要な役割は何だと思いますか(主なもの3つまで)。

- ①企業の負担を考慮した無理ない政策の設定(64.3%) ②助成金の提供(28.6%)
③最新の企業の取組事例などタイムリーな情報の提供(18.4%) ④IT環境の改善や設備投資に対する支援(28.6%)
⑤インセンティブの提供(12.9%) ⑥その他(1.9%) ⑦特になし(6.0%)

(注1)設問8の金額、設問10の時期については、回答記載を省略しております。

(注2)複数回答の設問があるほか、各設問とも無回答分があるため、合計は100%にはなりません。