


2023.2.20 PM3:00~3:45

令和4年度 第4回経済動向報告会



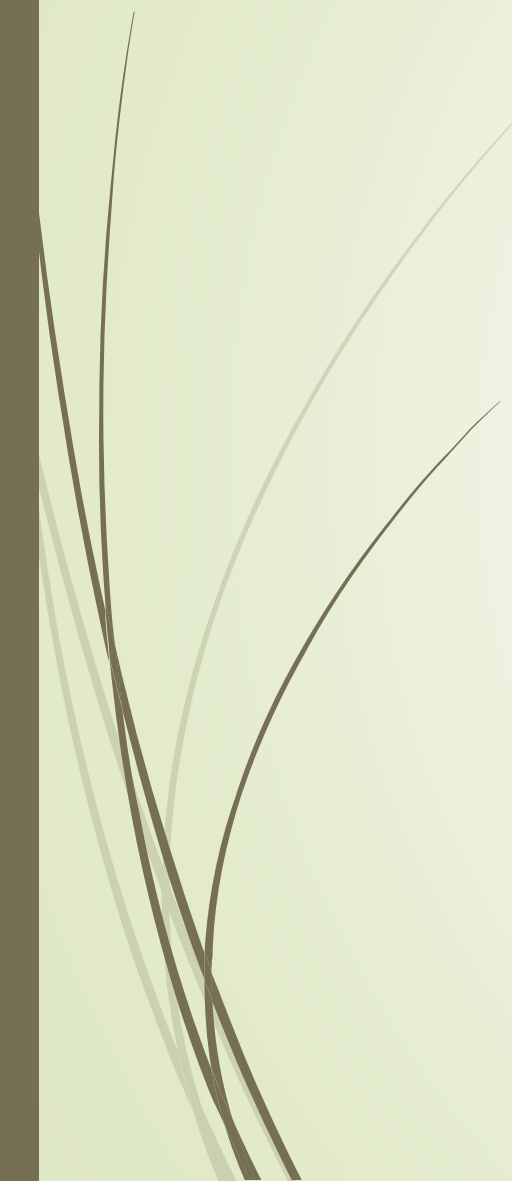
# 府内中小零細企業における働き方改革


大阪産業経済リサーチ&デザインセンター

主任研究員 田中宏昌



# 本日の内容

- 1 働き方改革とは
  - 2 府内の雇用情勢
  - 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査
  - 4 府内中小企業における働き方改革の方向性
- 

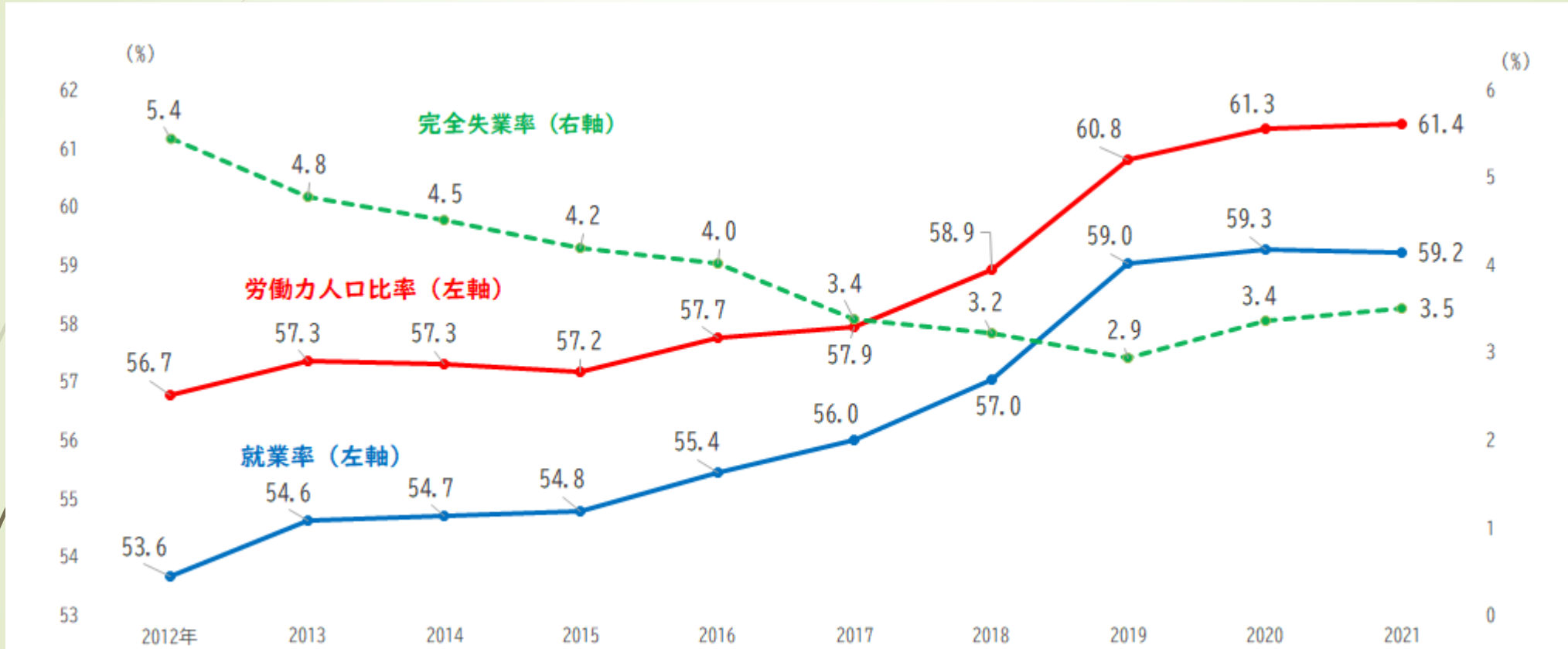


# 1 働き方改革とは

- ・「働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するための改革」(厚生労働省,2019年)
- ・背景に「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」と「働き方のニーズの多様化」という2つの社会的要因
- ・働き方改革関連法の施行によって「フレックスタイム制」の拡充、時間外労働の上限規制の導入、年5日の年次有給休暇の取得などの変更

## 2 府内の雇用情勢

図表1 完全失業率と労働力人口比率・就業率（大阪府）



総務省「労働力調査 全国結果、都道府県結果」を転載、一部作成

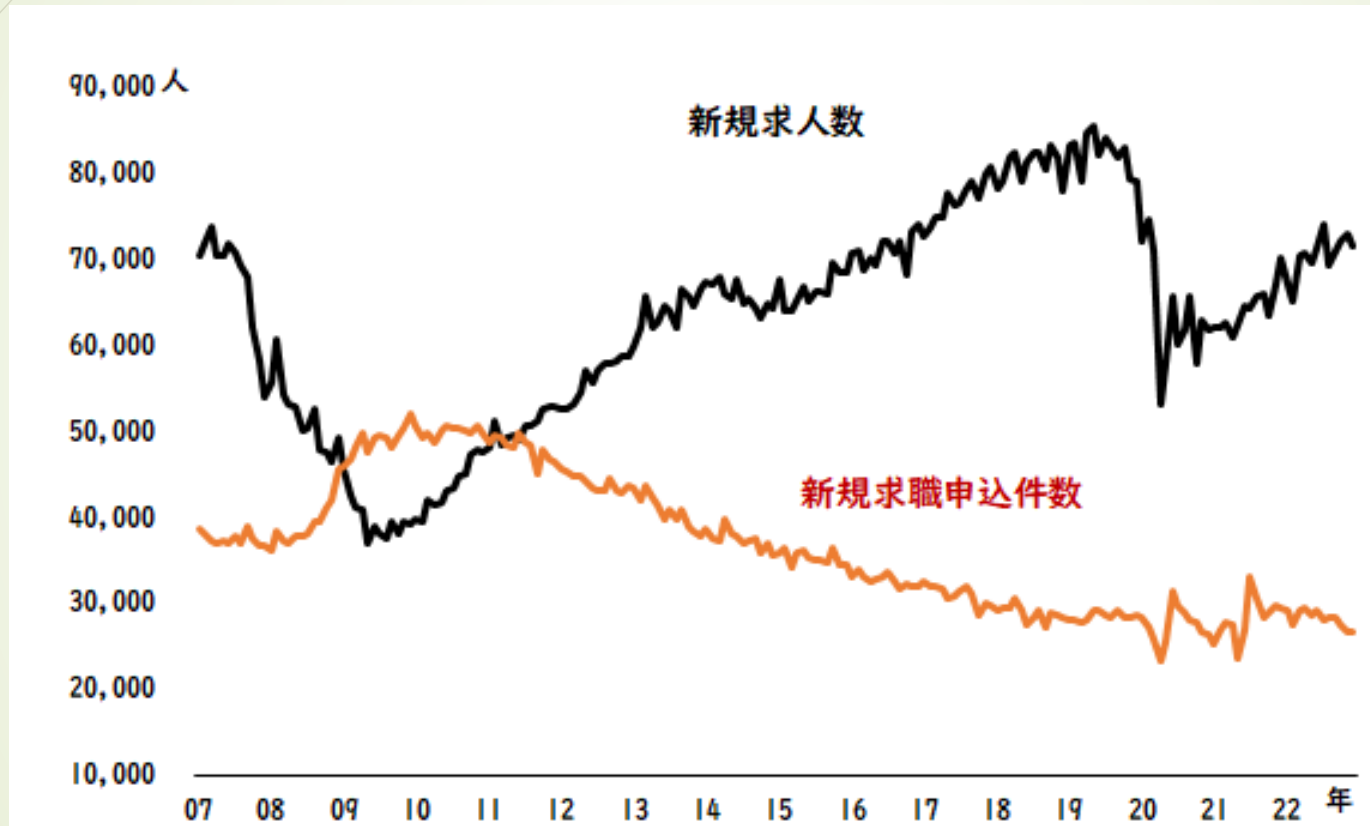
完全失業率=完全失業者数 / 労働力人口 × 100

労働力人口比率=労働力人口 / 15歳以上人口 × 100

就業率=就業者数 / 15歳以上人口 × 100

## 2 府内の雇用情勢

図表2 新規求人数と新規求職申込件数（大阪府、季節調整値）

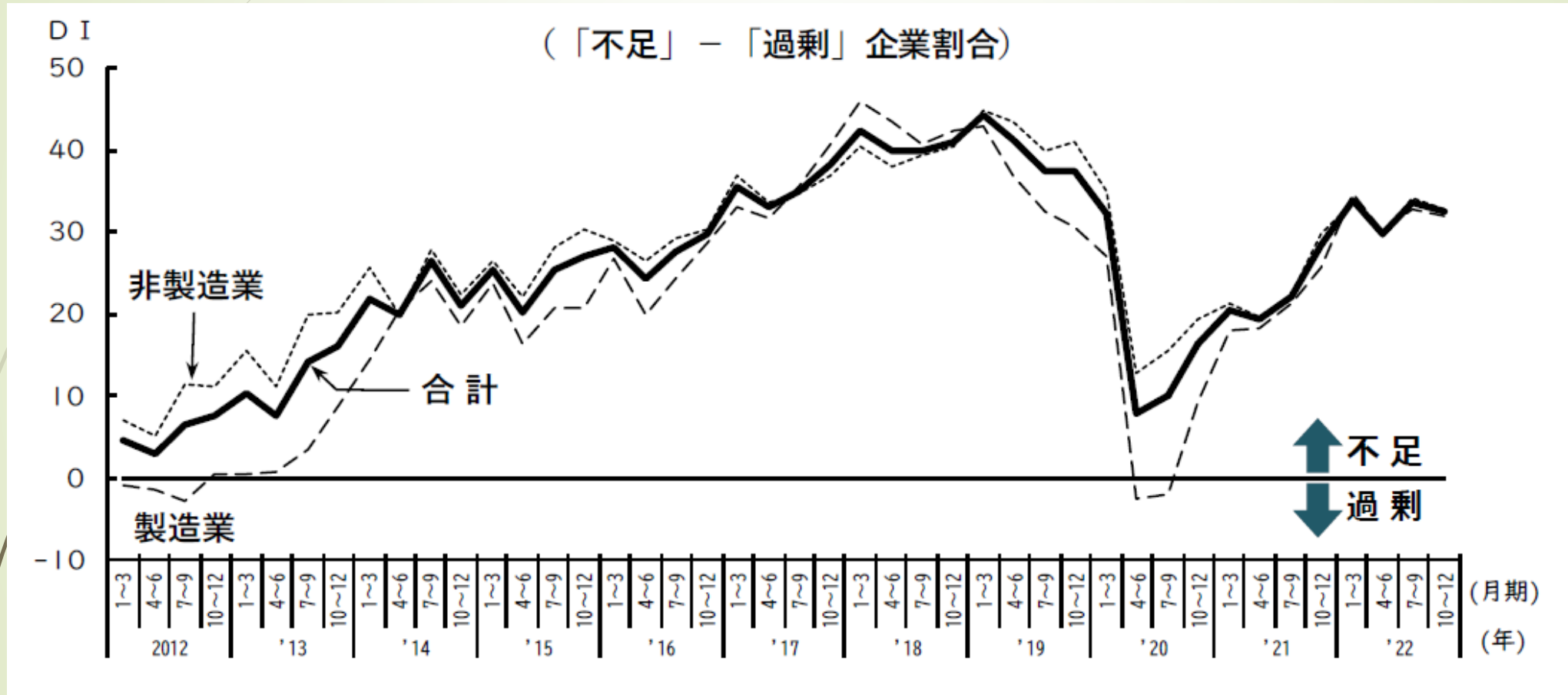


厚生労働省「一般職業紹介状況」

20年以降、新型コロナウイルス感染症により経済活動が急激に収縮したほどには大きく悪化しておらず、新型コロナウイルス感染症拡大後においても、新規求人倍率は概ね1を上回る水準で推移。

## 2 府内の雇用情勢

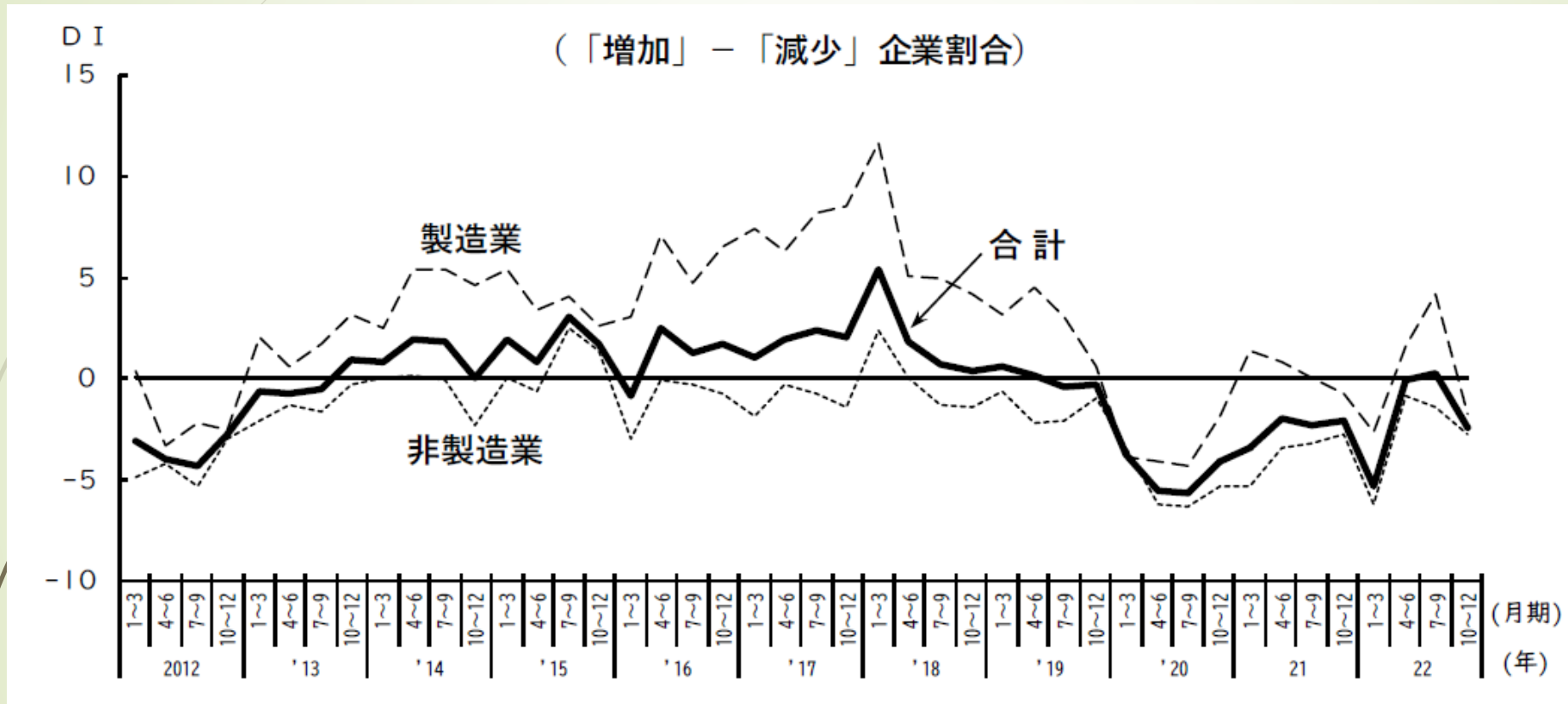
図表3 雇用不足感D Iの推移（製造業・非製造業別）





## 2 府内の雇用情勢

図表4 雇用予定人員D Iの推移（季節調整済、製造業・非製造業別）



大阪府景気観測調査

雇用状況については概ね不足感が拡大基調で推移し、他方で雇用予定人員D Iは、横ばいないしは減少傾向で推移。府内企業の雇用不足は続いており、府内企業は生産性を高めるべく働き方改革の必要性に迫られている。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (1) 調査の概要

図表5 アンケート調査の実施概要

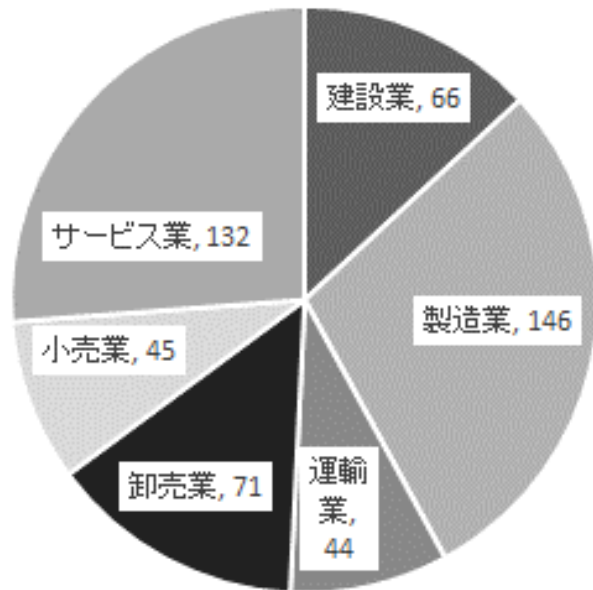
調査対象	大阪府内に存在する、日本標準産業分類に掲げる「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」に属する企業常用雇用者数10人以上99人以下の企業。
対象を抽出した母集団及びその数	総務省統計局が整備する「令和元年次フレーム」、29,057社
対象の抽出方法	層化無作為抽出
調査対象数【有効発送数】	2,000社【1,883社】
調査方法	郵送調査法(自記式)
調査票配布日	令和3年12月6日
有効回答数【有効回答率】	504社【26.8%】



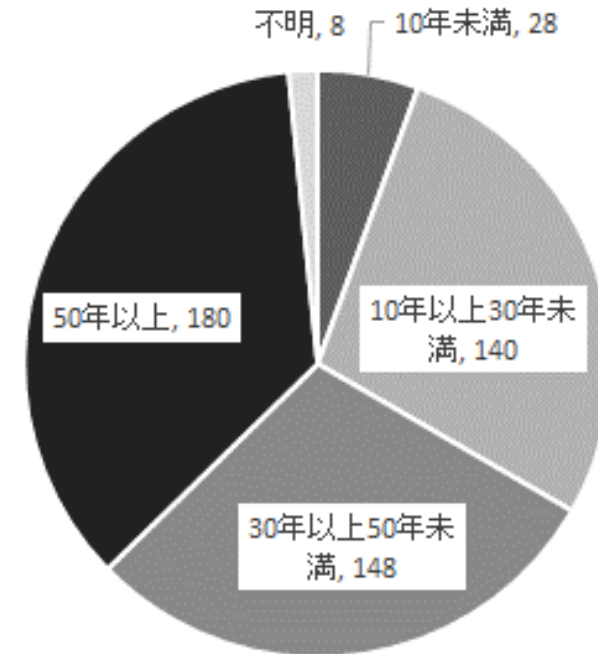
### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (1) 調査の概要

図表6 回答企業概要-1  
業種



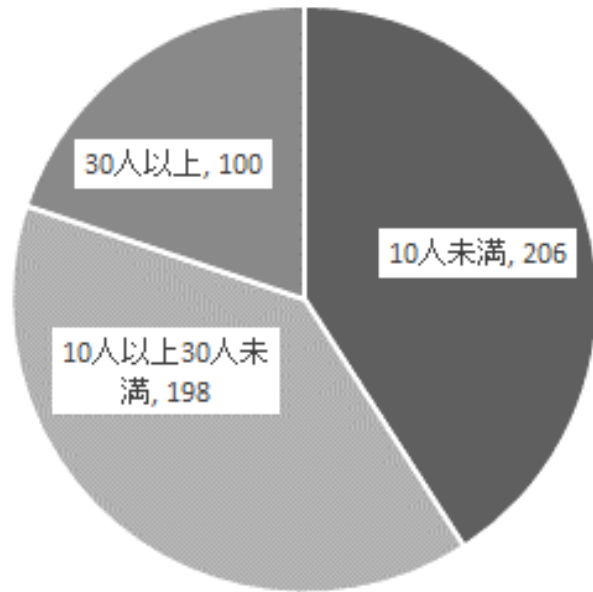
法人設立経過年数



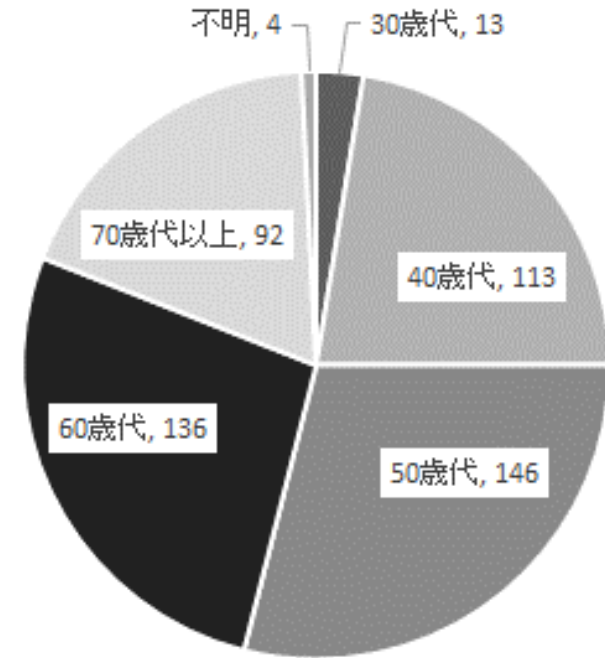
### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (1) 調査の概要

図表7 回答企業概要-2  
年度末在籍者数(正社員)



経営者の年齢

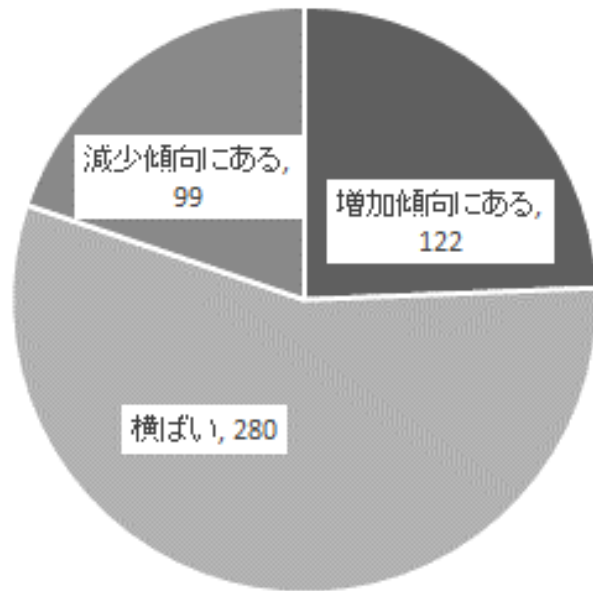


### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

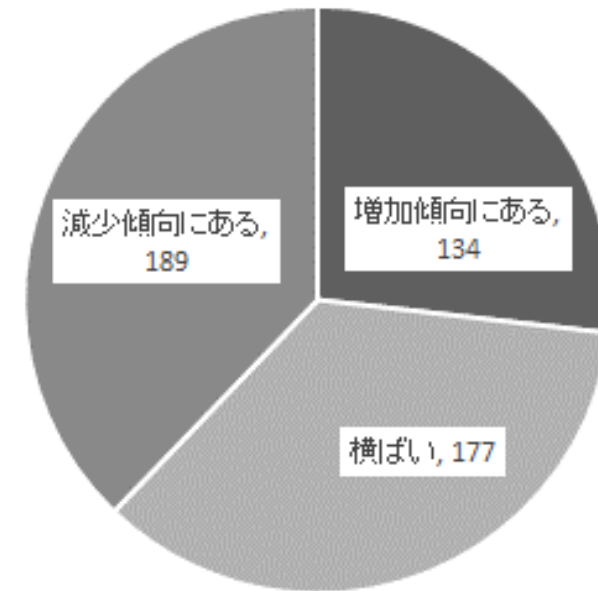
#### (1) 調査の概要

図表8 回答企業概要-3

従業者数の推移



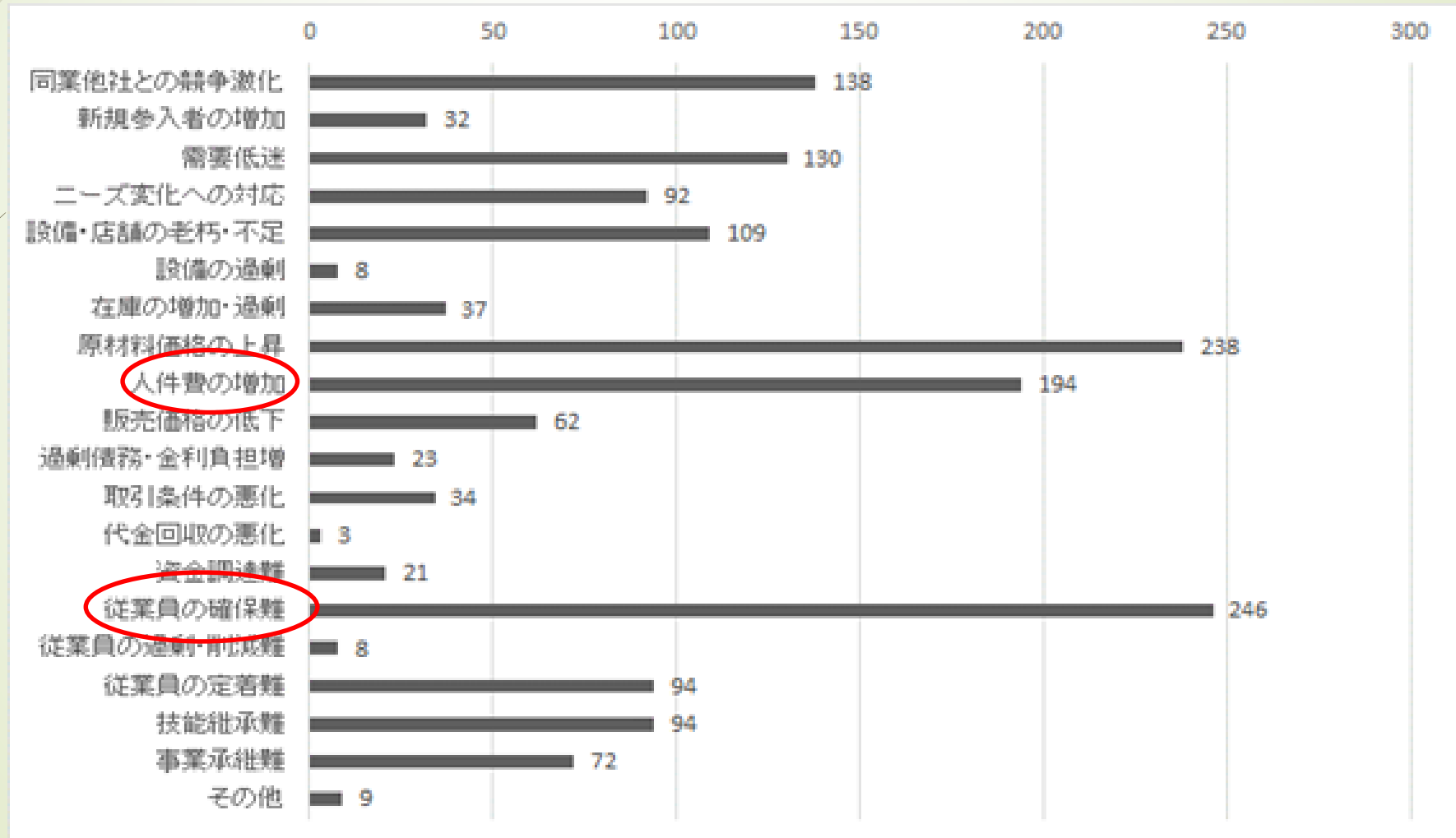
売上高の推移



### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (1) 調査の概要

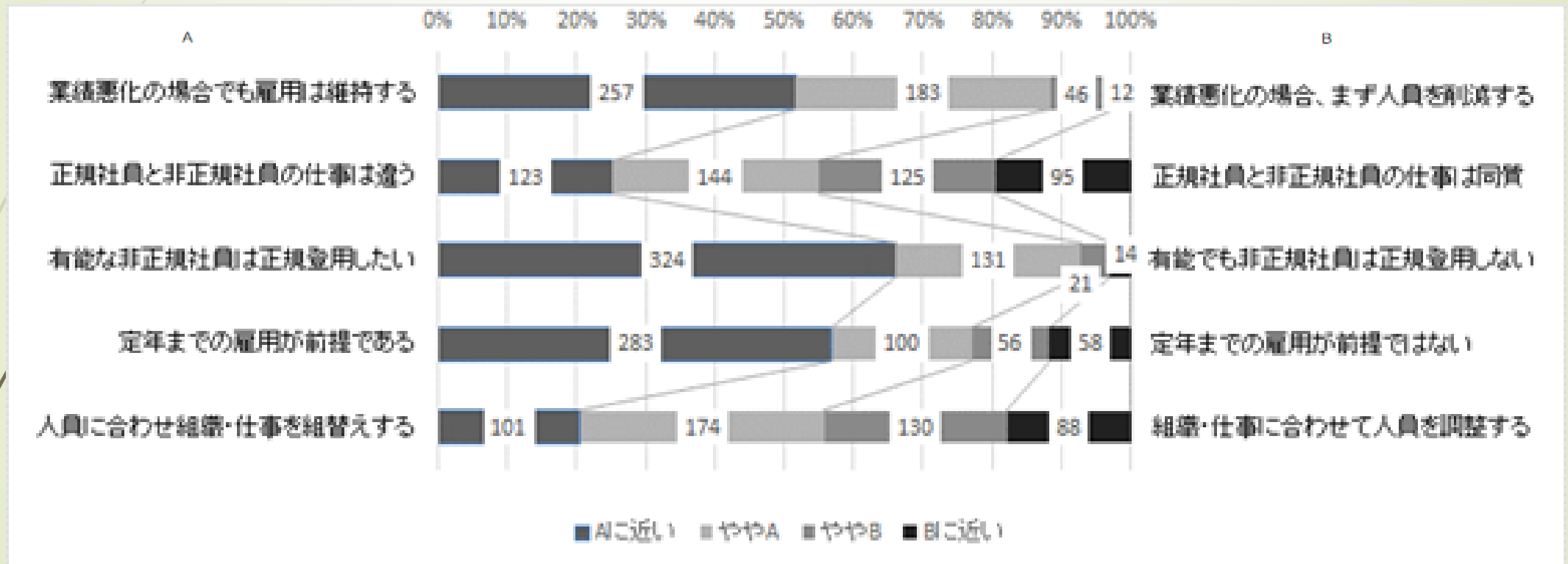
図表9 経営上の課題(複数回答、単位:社)



### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (2) 調査結果の概要

図表10 人材に関する基本的な考え方

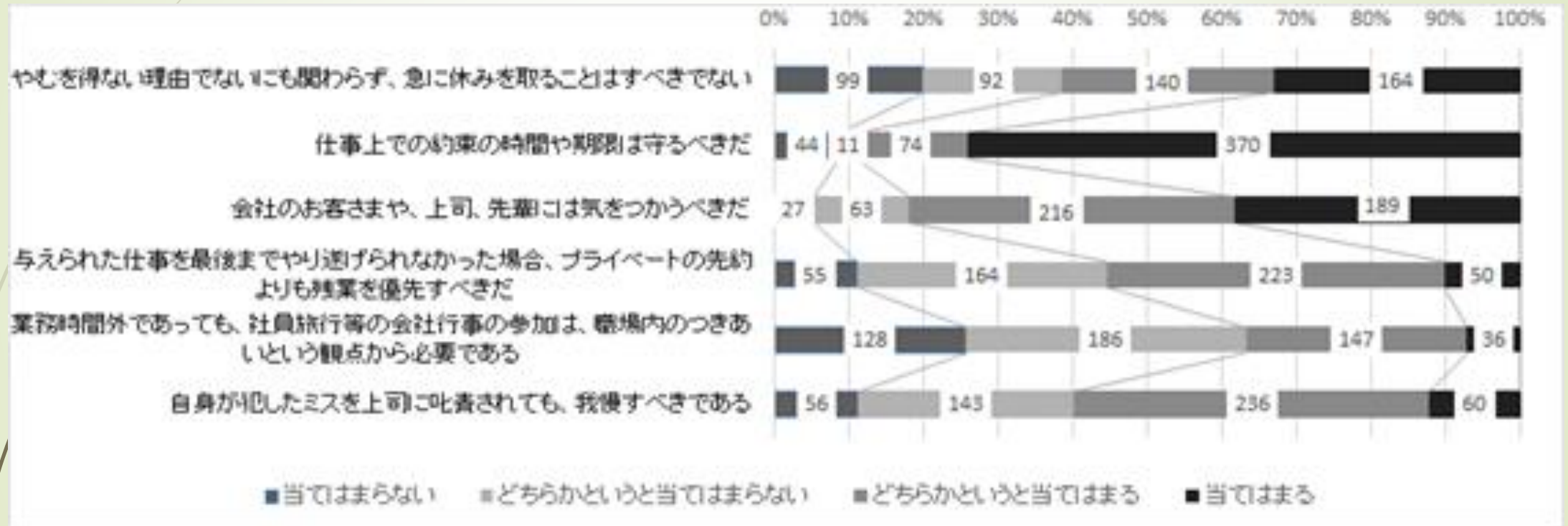


6割以上が「有能な非正規社員は正規登用したい」、また5割以上が「定年までの雇用が前提である」「業績悪化の場合でも雇用は維持する」と回答

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (2) 調査結果の概要

図表11 「働く」ことに関連した考え



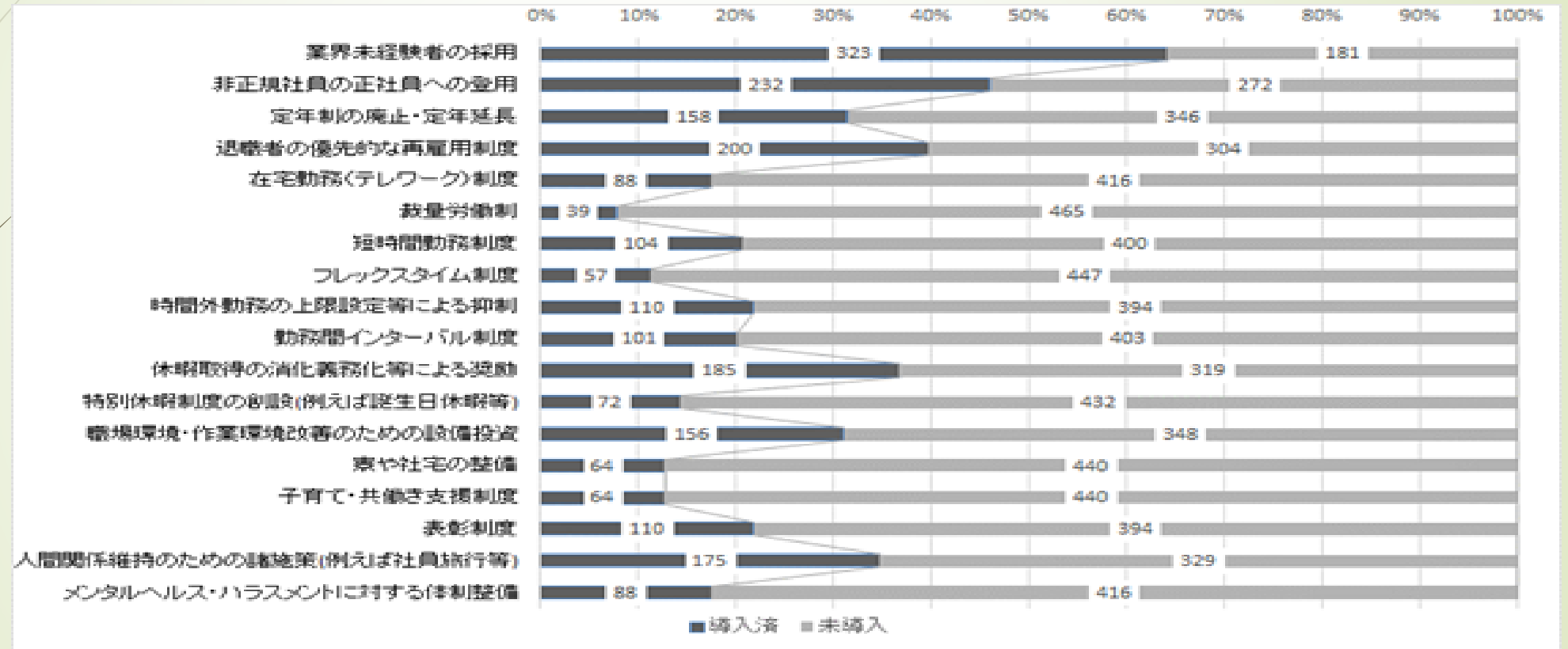
7割強が「仕事上での約束の時間や期限は守るべきだ」と回答した一方、「会社のお客さまや、上司、先輩には気をつかうべきだ」は4割弱、「やむを得ない理由でなくとも関わらず、急に休みを取ることはずべきでない」は3割強に



### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (2) 調査結果の概要

図表12 人事諸施策の導入状況

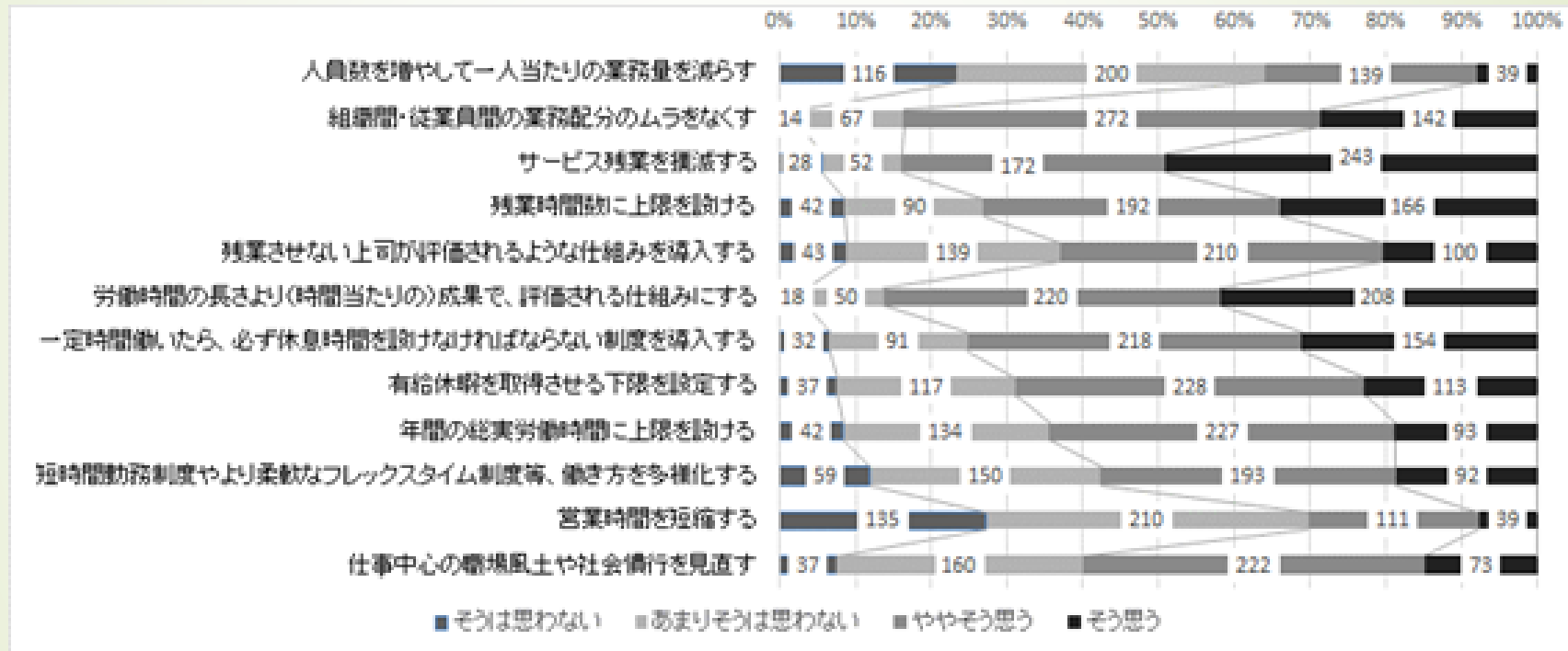


「業界未経験者の採用」6割強が導入、「非正規社員の正社員への登用」が5割弱、「退職者の優先的な再雇用制度」が4割弱の導入率。「裁量労働制」の導入率は1割未滿。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (2) 調査結果の概要

図表13 仕事の効率性を高めるための必要事項

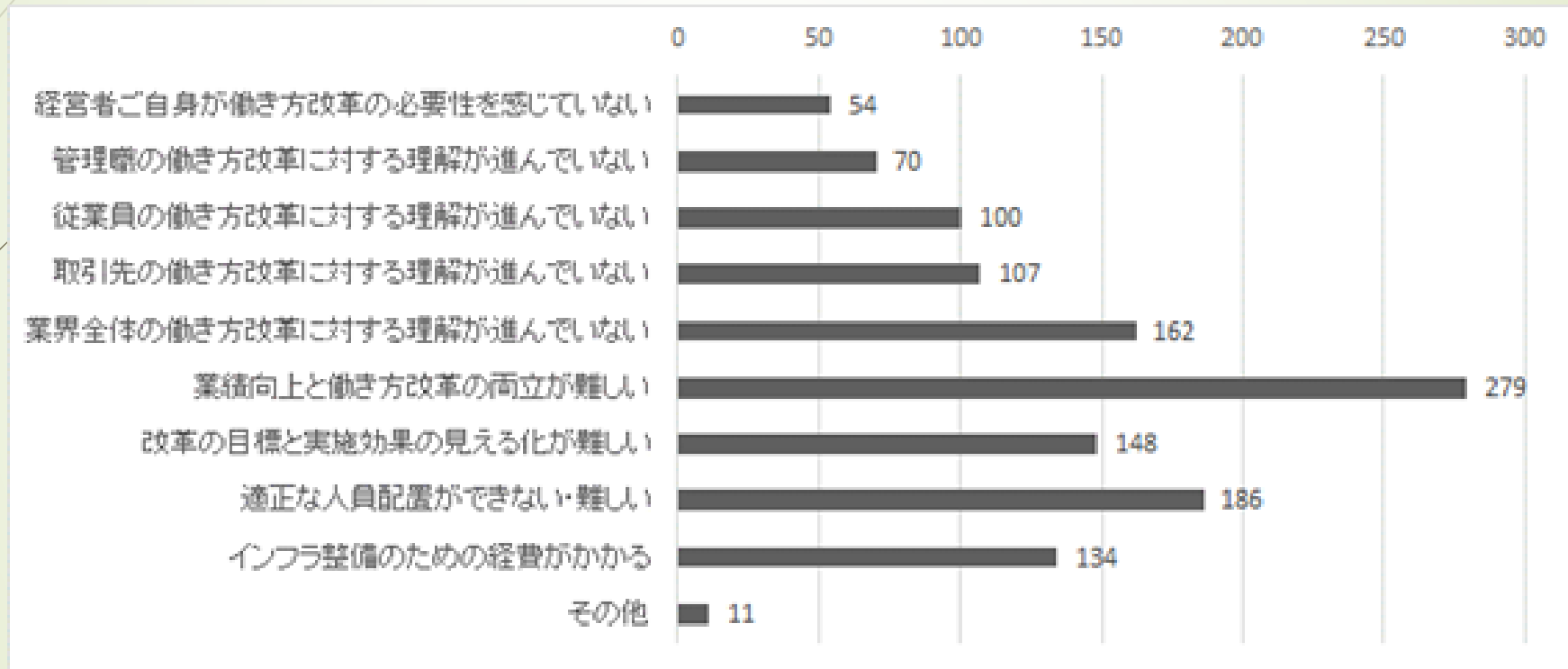


「労働時間の長さより（時間当たりの）成果で、評価される仕組みにする」「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」「サービス残業を撲滅する」は8割強が肯定的回答、「営業時間を短縮する」「人員数を増やして一人当たりの業務量を減らす」は否定的回答。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (2) 調査結果の概要

図表14 働き方改革をすすめるうえで課題(複数回答、単位:社)

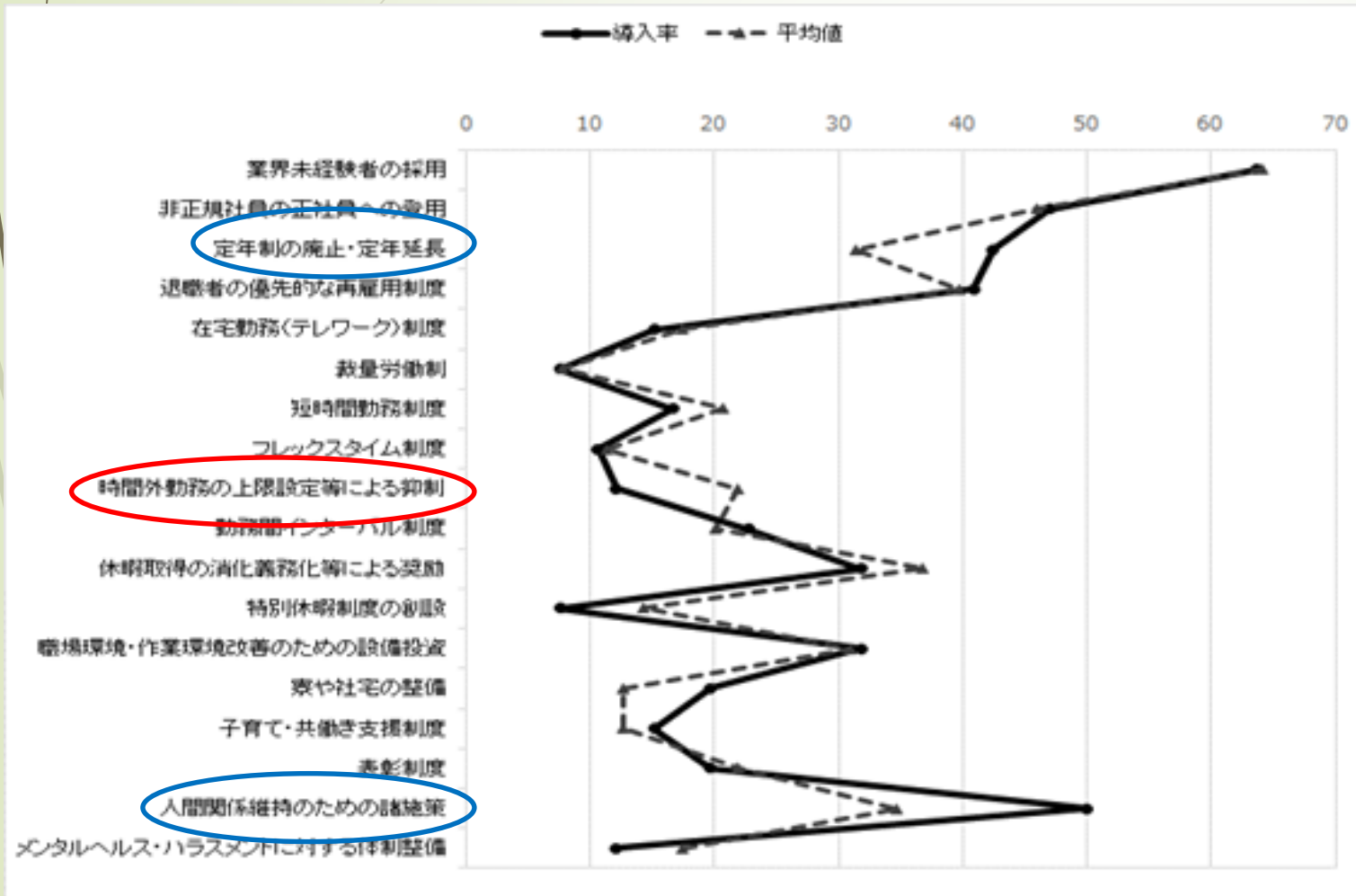


働き方改革をすすめるうえでの課題は、「業績向上と働き方改革の両立が難しい」が最も多く、「適正な人員配置ができない・難しい」、「業界全体の働き方改革に対する理解が進んでいない」が続いた。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (ア)建設業

図表15 各人事施策の導入状況(建設業)

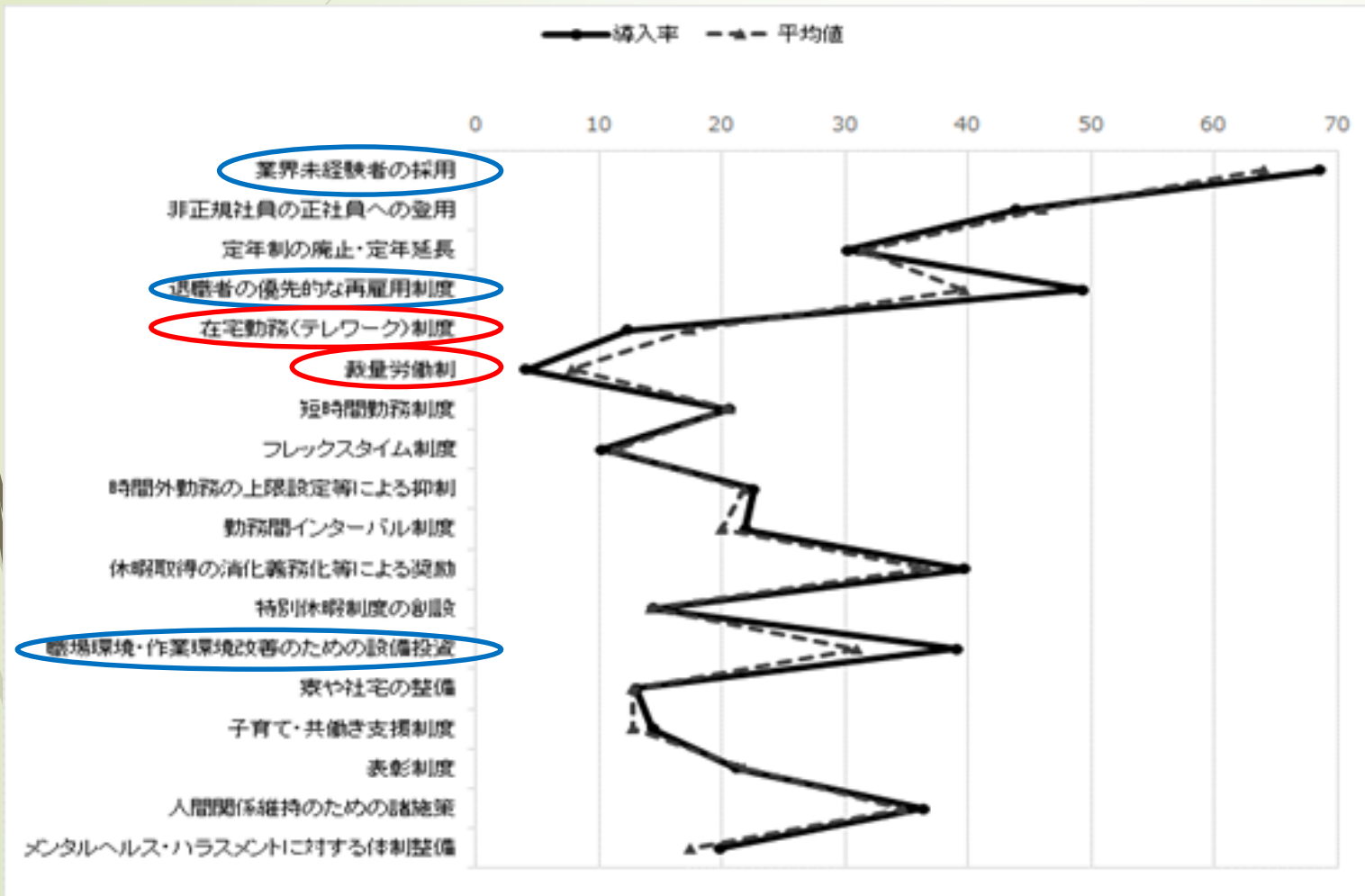


「定年制の廃止・定年延長」  
「人間関係維持のための諸施策」  
は平均を大きく上回っている。  
「時間外勤務の抑制」  
は平均を大きく下回っている。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (イ)製造業

図表16 各人事施策の導入状況(製造業)

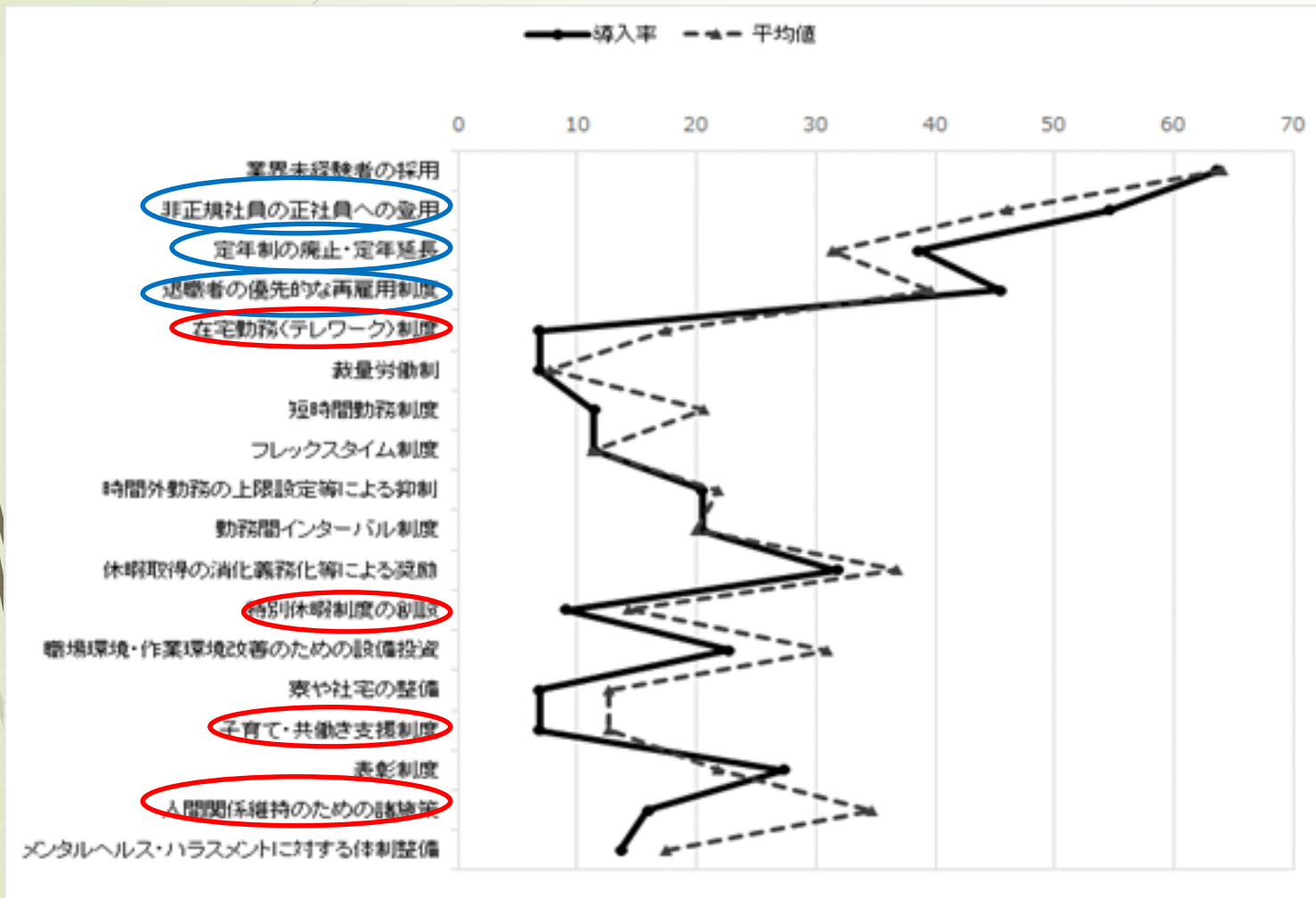


「業界未経験者の採用」  
 「退職者の優先的な再雇用制度」  
 「環境改善のための設備投資」  
 は平均を上回って導入、  
 「在宅勤務（テレワーク）制度」  
 「裁量労働制」  
 は平均を下回る。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (ウ)運輸業

図表17 各人事施策の導入状況(運輸業)



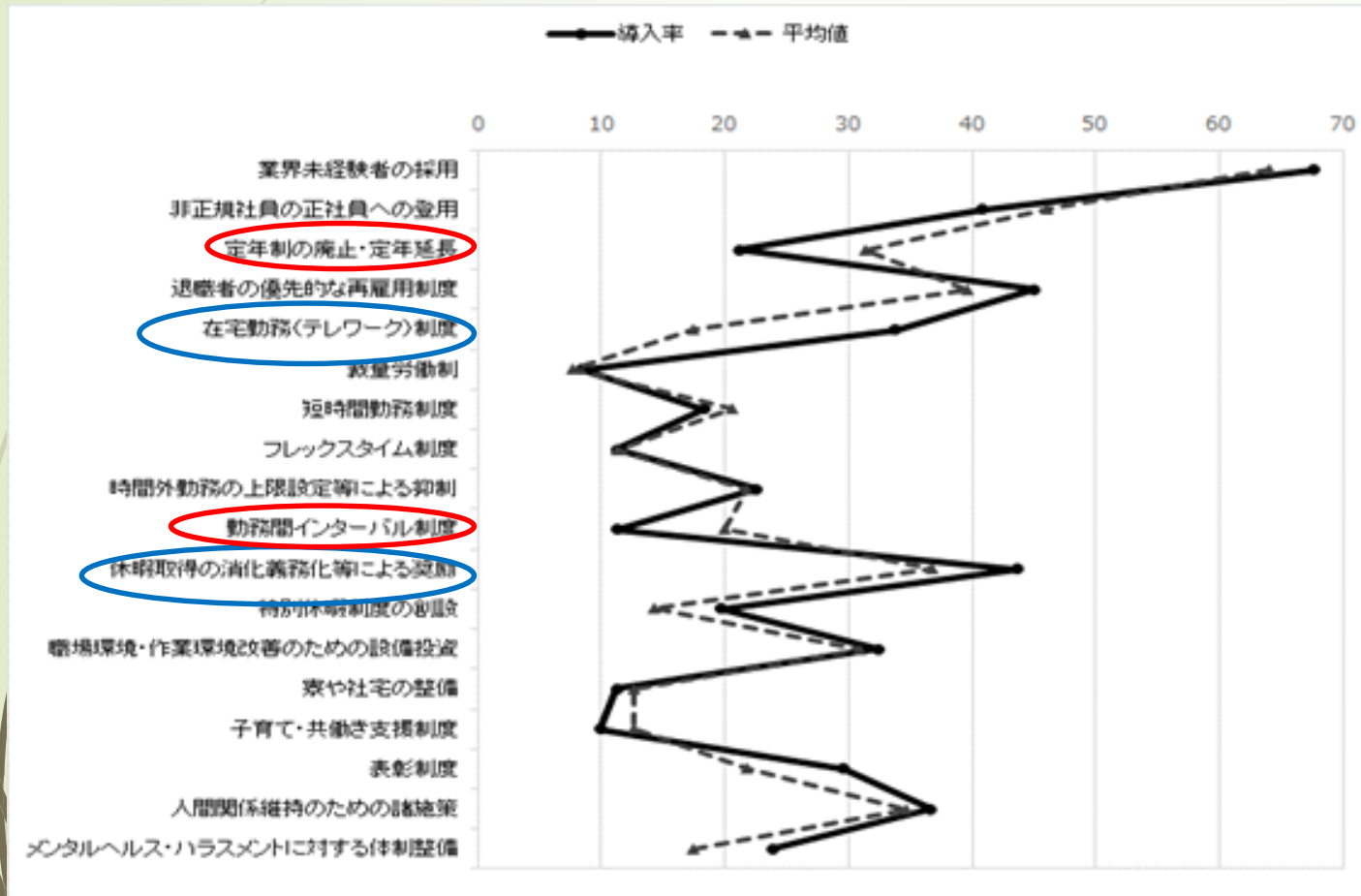
「非正規社員の正社員への登用」  
 「定年制の廃止・定年延長」  
 「退職者の優先的な再雇用制度」  
 は平均を上回っている。  
 「在宅勤務（テレワーク）制度」  
 「特別休暇制度の創設」  
 「子育て・共働き支援制度」  
 「人間関係維持のための諸施策」  
 等は平均を大きく下回っている。



### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (工)卸売業

図表18 各人事施策の導入状況(卸売業)



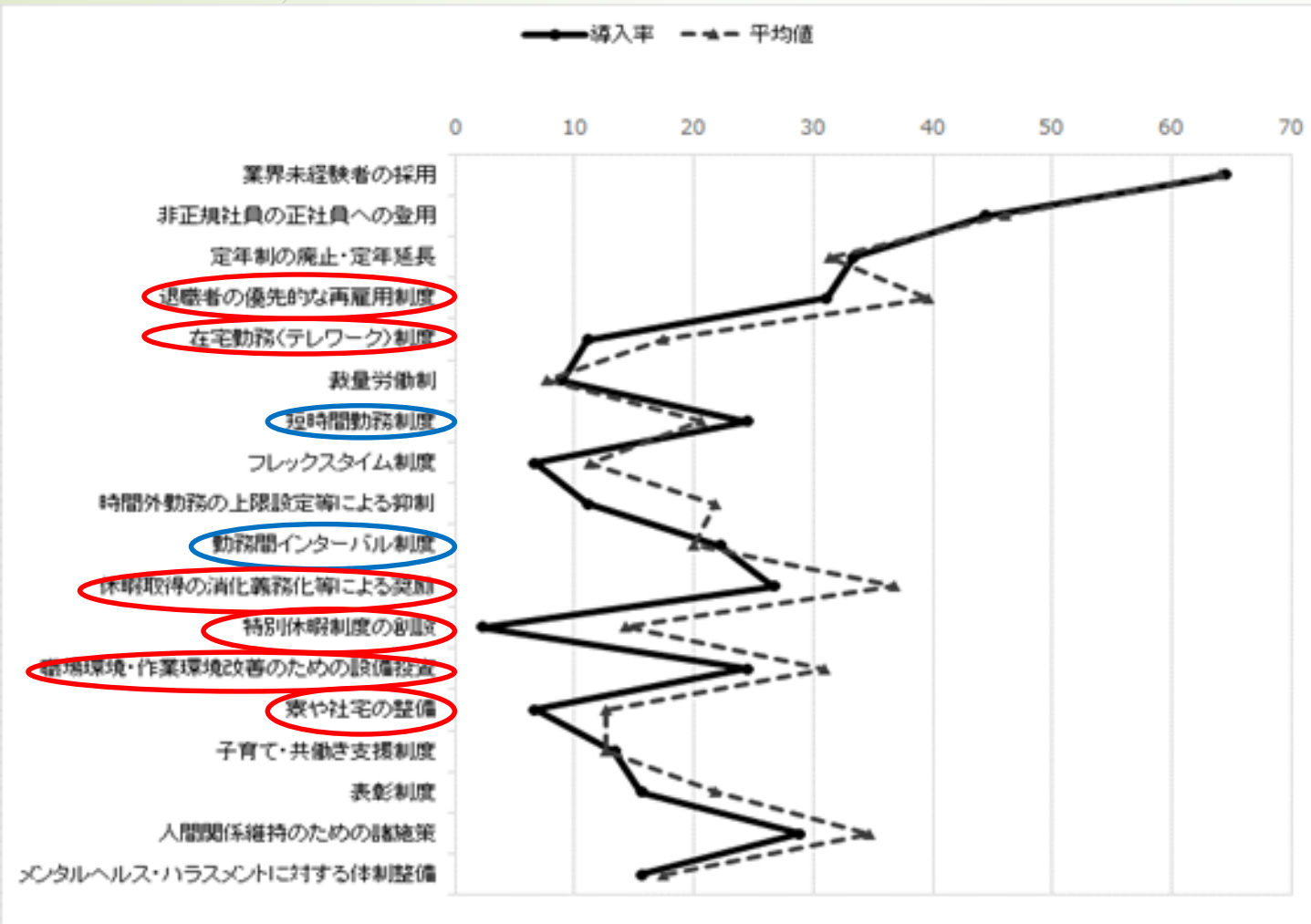
「在宅勤務（テレワーク）制度」  
「休暇取得の消化義務化等奨励」  
は平均以上。

「定年制の廃止・定年延長」  
「勤務間インターバル制度」  
等は平均以下。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (オ)小売業

図表19 各人事施策の導入状況(小売業)



「短時間勤務制度」

「勤務間インターバル制度」は平均以上。

「退職者の優先的な再雇用制度」

「在宅勤務（テレワーク）制度」

「休暇取得の消化義務化等奨励」

「特別休暇制度の創設」

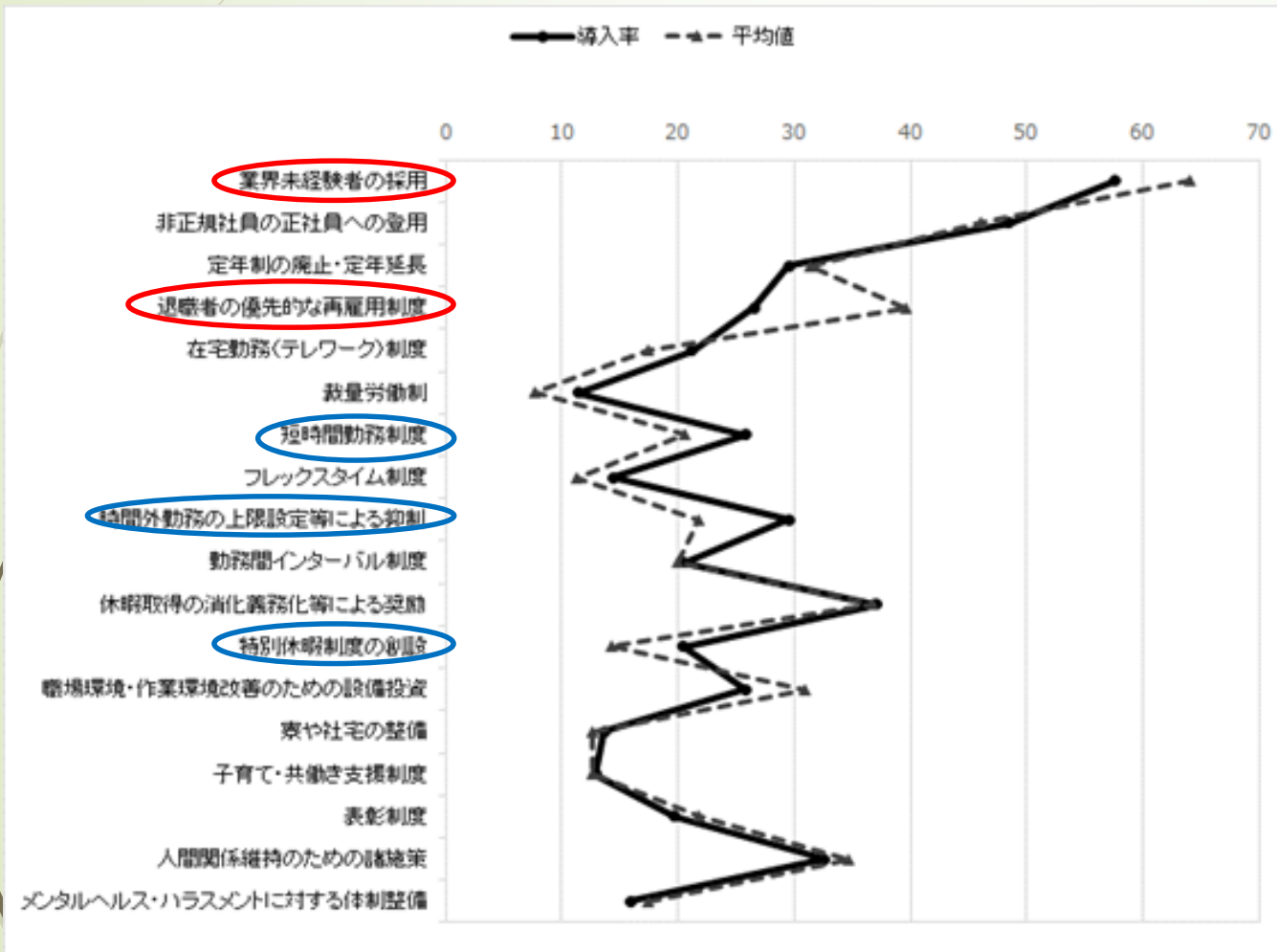
「職場・作業環境改善設備投資」

「寮や社宅の整備」等、多くの項目で平均以下。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

#### (3) 業種別分析 (カ)サービス業他

図表20 各人事施策の導入状況(サービス業他)



「短時間勤務制度」

「時間外勤務の上限設定等抑制」

「特別休暇制度の創設」

等は平均を上回っている。

「業界未経験者の採用」

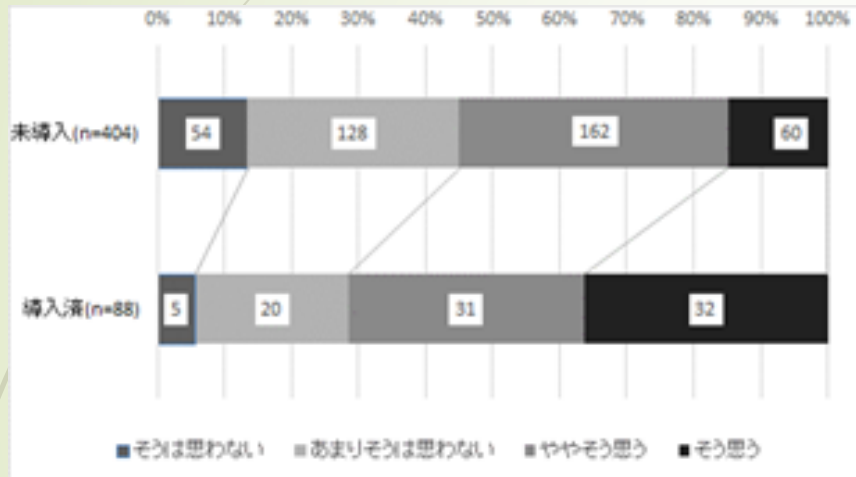
「退職者の優先的な再雇用制度」

等は平均を大きく下回っている。

### 3 府内中小企業における働き方改革に関する調査

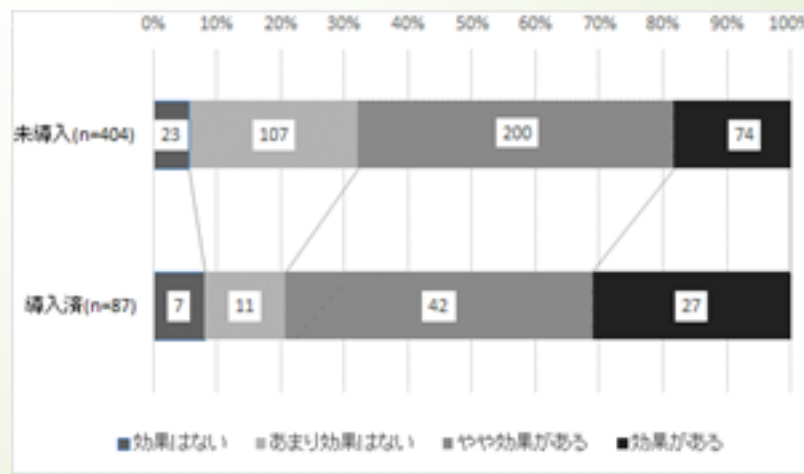
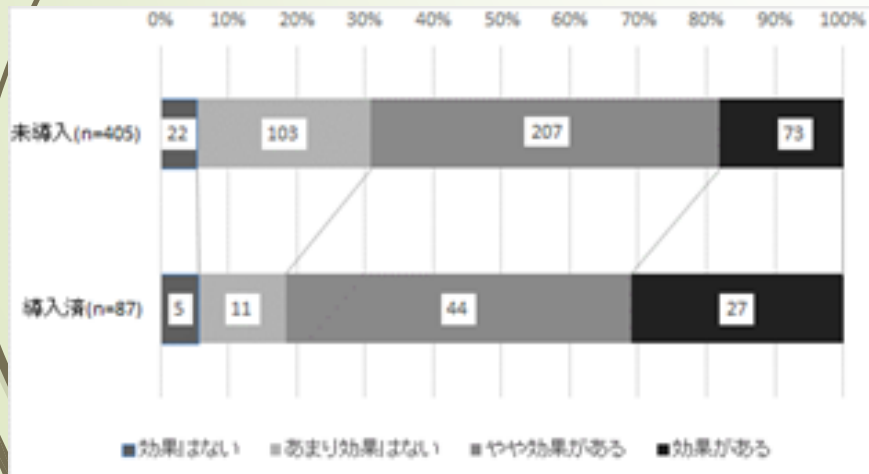
#### (4) 制度別分析 在宅勤務（テレワーク）制度

図表21 働き方を多様化することが仕事の効率性を高めるために必要



在宅勤務（テレワーク）制度導入企業群は働き方の多様化によって仕事の効率性を高め、多様な人材の能力発揮や人材の確保・定着を期待し導入している割合が高い。

図表22 多様な人材が、能力を発揮しやすくなる 図表23 人材が確保・定着しやすくなる



## 4 府内中小企業における働き方改革の方向性

- ・働き方改革の諸施策は導入すればそれで良いというものではない。
- ・経営者の人材に対する考え、企業風土や従業員の思いを考え合わせ、「自社に合った施策を選択し導入する」必要。
- ・施策、施策を運用する者(経営者)、施策の適用を受ける者(従業員)のバランスが重要。