

## 第107回横浜市景況・経営動向調査（平成30年12月実施）（特別調査）

### 調査結果のまとめ

#### 【「働き方改革」「健康経営」について】

- ・「働き方改革」に取り組んでいると回答した企業は4割を超える。「今後取り組む予定」との回答を合わせると7割を超えている。
- ・「健康経営」という言葉について、「言葉の意味まで知っている」と回答した企業は前回調査の15.6%から24.8%へと上昇した。

#### 【ポイント】

- 「働き方改革」の取組状況について、全産業では「すでに取り組んでいる」（42.6%）が最も多く、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」（29.9%）と合わせると72.5%と7割を超えた。一方で、「取り組む予定はない」（12.7%）、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」（1.2%）の合計は13.9%となっている。
- 「健康経営」の取組状況について、全産業では「今後、積極的に取り組んでいきたい」（42.8%）が最も多く、「すでに自社内で取り組んでいる」（15.5%）と合わせると6割に迫る。

【調査対象】 市内企業・市内に事業所を置く企業 1,000社（回収数：561社、回収率：56.1%、特別調査有効回答数：561社）

【調査時期】 平成30年11月9日～12月7日（調査票回答及びヒアリング調査期間）

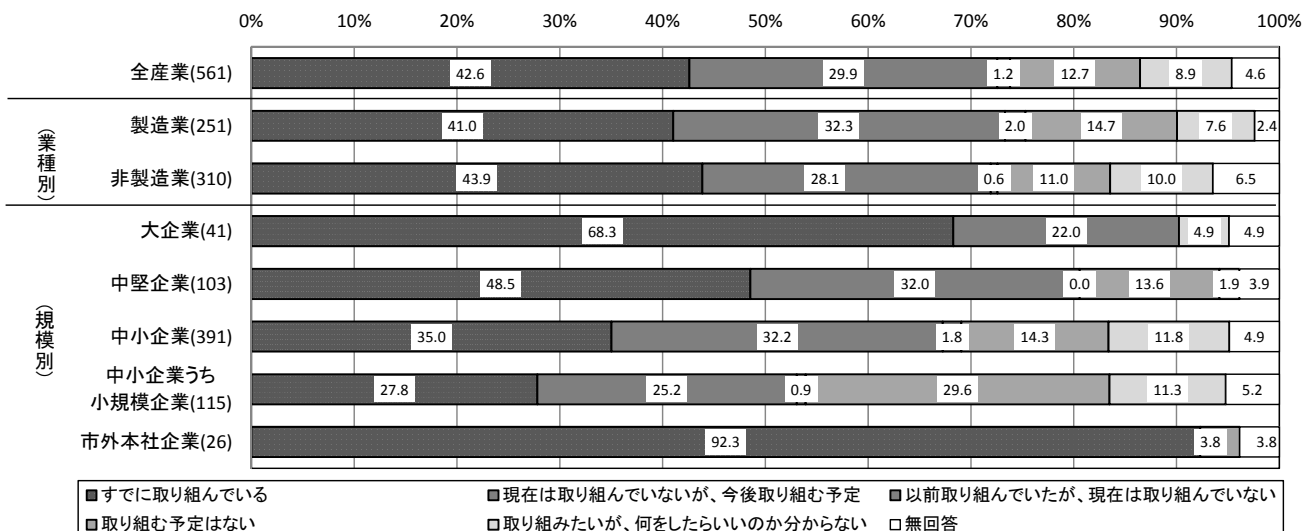
（注）通常調査の結果概要（自社業況BSI等）については、平成30年12月26日発表の内容をご参照ください。

### 【特別調査の概要】

#### 1. 「働き方改革」の取組状況について

- 「働き方改革」の取組状況について、全産業では「すでに取り組んでいる」（42.6%）が最も多く、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」（29.9%）の合計は72.5%と7割を超えた。一方で、「取り組む予定はない」（12.7%）、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」（1.2%）の合計は13.9%となっている。
- 「取り組みたいが、何をしたらいいのかわからない」は8.9%となった。
- 規模別において、「すでに取り組んでいる」、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」の合計で見ると、大企業が90.3%と最も多く、次いで中堅企業（80.5%）、中小企業（67.2%）、うち小規模企業（53.0%）と、規模に応じ減少する傾向がみられた。

「働き方改革」への取組状況について



<「働き方改革」の取組について、「1.すでに取り組んでいる」、「2.現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」のいずれかを選択した企業のみ>

## 2. 「働き方改革」に取り組む目的として重要視することについて

- 「働き方改革」に取り組む目的として重要視することについて、全産業では「従業員のモチベーション向上」(60.2%)が最も多く、次いで「人材確保(採用活動・人材の定着)」(56.8%)、「従業員の心身の健康配慮」(54.5%)の順となっている。
- 規模別では、大企業で「従業員のモチベーション向上」と「従業員の心身の健康配慮」が同率(67.6%)で最も多く、中堅企業では「従業員の心身の健康配慮」(59.0%)、中小企業では「人材確保(採用活動・人材の定着)」(63.1%)、うち小規模企業では「従業員のモチベーション向上」(65.6%)が最も多くなっている。

「働き方改革」に取り組む目的(3つまで回答)

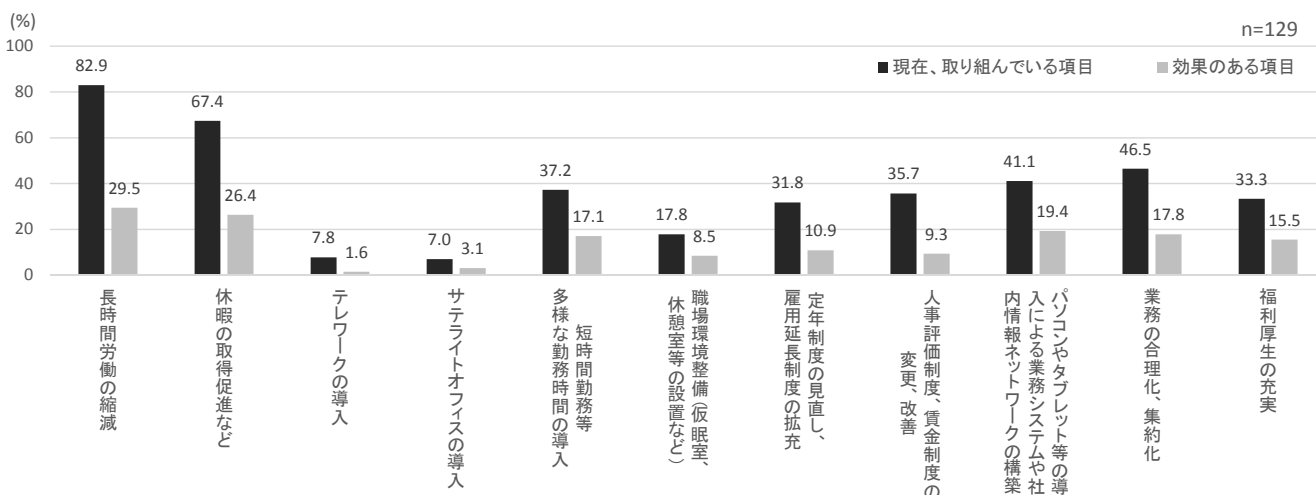
	全産業 (407)	規模別					業種別	
		大企業 (37)	中堅企業 (83)	中小企業 (263)	中小企業うち 小規模企業(61)	市外本社企業 (24)	製造業 (184)	非製造業 (223)
1 従業員のモチベーション向上	60.2%	67.6%	56.6%	60.8%	65.6%	54.2%	60.3%	60.1%
2 人材確保(採用活動・人材の定着)	56.8%	40.5%	49.4%	63.1%	50.8%	37.5%	54.3%	58.7%
3 従業員の心身の健康配慮	54.5%	67.6%	59.0%	50.2%	50.8%	66.7%	52.2%	56.5%
4 生産性向上	38.1%	54.1%	42.2%	33.8%	45.9%	45.8%	42.4%	34.5%
5 業績・売上の向上	17.2%	16.2%	10.8%	19.8%	23.0%	12.5%	19.6%	15.2%
6 企業イメージ・コンプライアンス	16.7%	13.5%	8.4%	17.5%	11.5%	41.7%	16.8%	16.6%
7 経費の見直し・削減	16.0%	8.1%	22.9%	15.6%	9.8%	8.3%	14.7%	17.0%
8 コミュニケーションの円滑化	13.3%	16.2%	16.9%	10.6%	6.6%	25.0%	10.9%	15.2%
その他	0.2%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%

<「働き方改革」の取組について、「1.すでに取り組んでいる」を選択した企業のみ>

## 3. 「働き方改革」に取り組んでいる項目、うち効果のある項目について(中小企業)

- 中小企業の「働き方改革」に取り組んでいる項目については、「長時間労働の縮減」(82.9%)が最も多く、次いで「休暇の取得促進など」(67.4%)、「業務の合理化、集約化」(46.5%)の順となっている。
- 取り組んでいる項目のうち、効果のある項目について、中小企業では「長時間労働の縮減」(29.5%)が最も多く、次いで「休暇の取得促進など」(26.4%)、「パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築」(19.4%)の順となっている。

「働き方改革」に取り組んでいる項目、うち効果のある項目(複数回答): 中小企業



<「働き方改革」の取組について、「1.すでに取り組んでいる」を選択した企業のみ>

4.「働き方改革」の取組による効果について

- 「働き方改革」の取組による効果について、全産業では「従業員のモチベーションが向上した」(43.5%)が最も多く、次いで「従業員の心身の健康増進につながった」(39.3%)、「人材確保(採用活動・人材の定着)につながった」(25.9%)の順となっている。
- 規模別では、「従業員の心身の健康増進につながった」が大企業(42.9%)、中堅企業(46.0%)で最も多かった一方、「従業員のモチベーションが向上した」が中小企業(44.5%)、うち小規模企業(43.8%)では最も多かった。

「働き方改革」への取組による効果について(複数回答)

	全産業 (239)	規模別					業種別	
		大企業 (28)	中堅企業 (50)	中小企業 (137)	中小企業うち 小規模企業(32)	市外本社企業 (24)	製造業 (103)	非製造業 (136)
1 従業員のモチベーションが向上した	43.5%	39.3%	40.0%	44.5%	43.8%	50.0%	50.5%	38.2%
2 従業員の心身の健康増進につながった	39.3%	42.9%	46.0%	30.7%	34.4%	70.8%	36.9%	41.2%
3 人材確保(採用活動・人材の定着)につながった	25.9%	21.4%	32.0%	26.3%	21.9%	16.7%	23.3%	27.9%
4 特に大きな効果は見られなかった	23.8%	25.0%	22.0%	24.8%	25.0%	20.8%	18.4%	27.9%
5 企業イメージ・コンプライアンスの向上につながった	15.1%	7.1%	16.0%	13.9%	15.6%	29.2%	13.6%	16.2%
6 業績の向上につながった	13.4%	7.1%	6.0%	18.2%	31.3%	8.3%	17.5%	10.3%

<「働き方改革」の取組について、「3.以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」または「4.取り組む予定はない」のいずれかを選択した企業のみ>

5.「働き方改革」に取り組まない理由について

- 「働き方改革」に取り組まない理由について、全産業では「人材・人力的な余裕がない、業務多忙」(34.6%)が最も多く、次いで「効果が期待できない、必要性を感じない」(32.1%)、「すでに働き方改革の対応済」(17.9%)の順となっている。
- 規模別では、中堅企業では「人材・人力的な余裕がない、業務多忙」(35.7%)が最も多く、中小企業では「人材・人力的な余裕がない、業務多忙」と「効果が期待できない、必要性を感じない」が同率(33.3%)で最も多く、うち小規模企業では「効果が期待できない、必要性を感じない」(31.4%)が最も多かった。

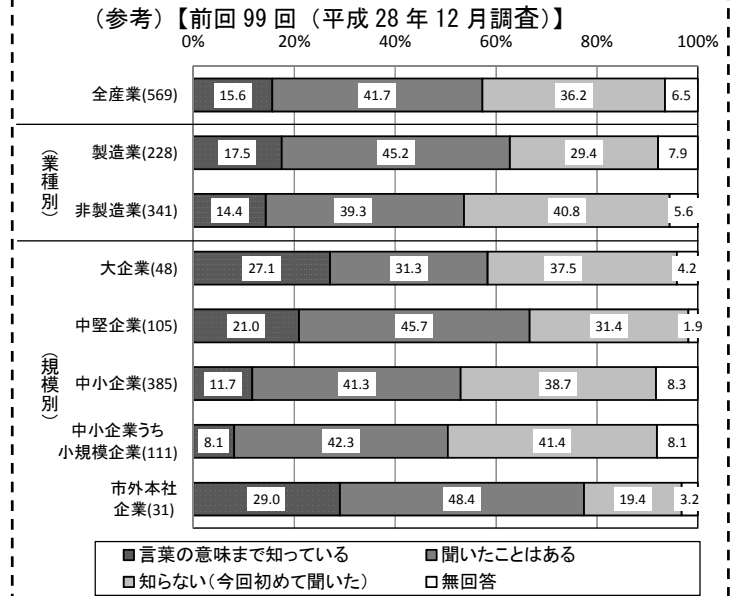
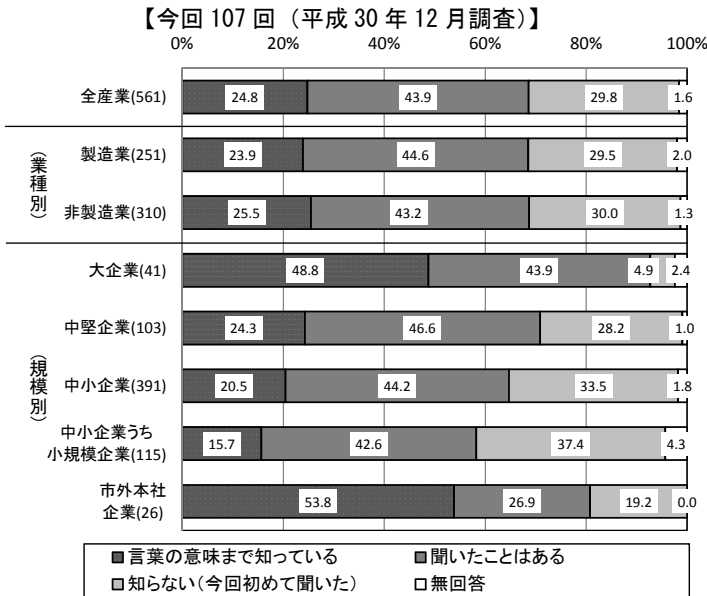
「働き方改革」に取り組まない理由について(複数回答)

	全産業 (78)	規模別					業種別	
		大企業 (0)	中堅企業 (14)	中小企業 (63)	中小企業うち 小規模企業(35)	市外本社企業 (1)	製造業 (42)	非製造業 (36)
1 人材・人力的な余裕がない、業務多忙	34.6%	-	35.7%	33.3%	25.7%	100.0%	40.5%	27.8%
2 効果が期待できない、必要性を感じない	32.1%	-	28.6%	33.3%	31.4%	0.0%	28.6%	36.1%
3 すでに働き方改革の対応済	17.9%	-	7.1%	20.6%	20.0%	0.0%	19.0%	16.7%
4 時間とコストがかかる	12.8%	-	7.1%	14.3%	11.4%	0.0%	19.0%	5.6%
5 社内の理解を得られない	1.3%	-	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%
その他	10.3%	-	28.6%	6.3%	8.6%	0.0%	4.8%	16.7%

## 6. 「健康経営」という言葉について

- 健康経営という言葉について、規模別では「言葉の意味まで知っている」が大企業（48.8%）、中堅企業（24.3%）、中小企業（20.5%）、うち小規模企業（15.7%）と、規模が大きくなるほど認知度は高くなっている。
- 前回調査と比較すると、全産業で「言葉の意味まで知っている」（24.8%）と、「聞いたことはある」（43.9%）の合計は68.7%となっており、前回調査（57.3%）に比べ、11.4ポイント増加している。また、「言葉の意味まで知っている」との回答は、すべての規模別で前回調査を上回っている。

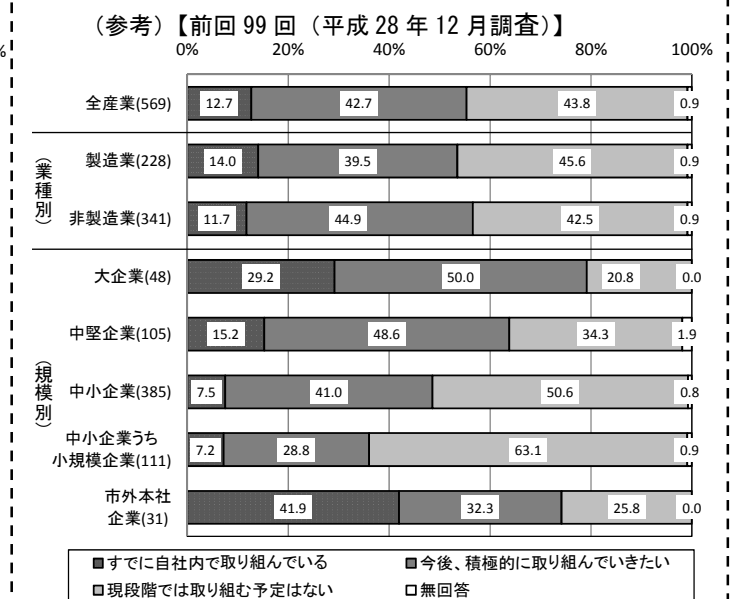
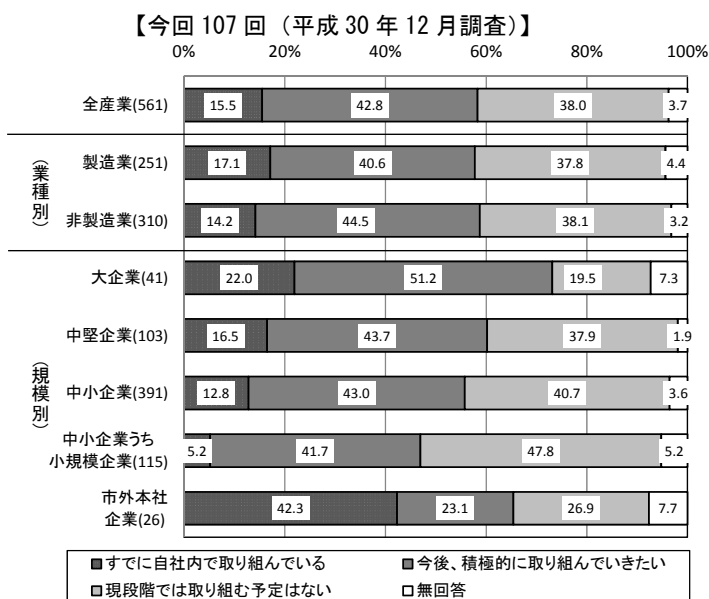
「健康経営」という言葉について：業種別・規模別



## 7. 「健康経営」に関する取組状況について

- 「健康経営」に関する取組状況について、規模別では「今後、積極的に取り組んでいきたい」が大企業（51.2%）、中堅企業（43.7%）、中小企業（43.0%）で最も多く、「すでに自社内で取り組んでいる」との回答を合わせると、大企業では7割を超え、中堅企業では6割、中小企業では5割を超えている一方で、小規模企業では「現段階では取り組む予定はない」（47.8%）が「今後、積極的に取り組んでいきたい」（41.7%）、「すでに自社内で取り組んでいる」（5.2%）の合計（46.9%）を上回っている。

「健康経営」に関する取組状況について：業種別・規模別



◎ 報告書掲載 URL <http://www.city.yokohama.lg.jp/keizai/toukei/keikyo/>（掲載予定日：1月22日）

お問合せ先

経済局企画調整課長

立石 建

Tel 045-671-2565