

中小企業の経営者を対象とした働き方改革に関する調査結果

調査概要

調査実施日 2018年12月7日～10日

調査対象 中小企業の経営者

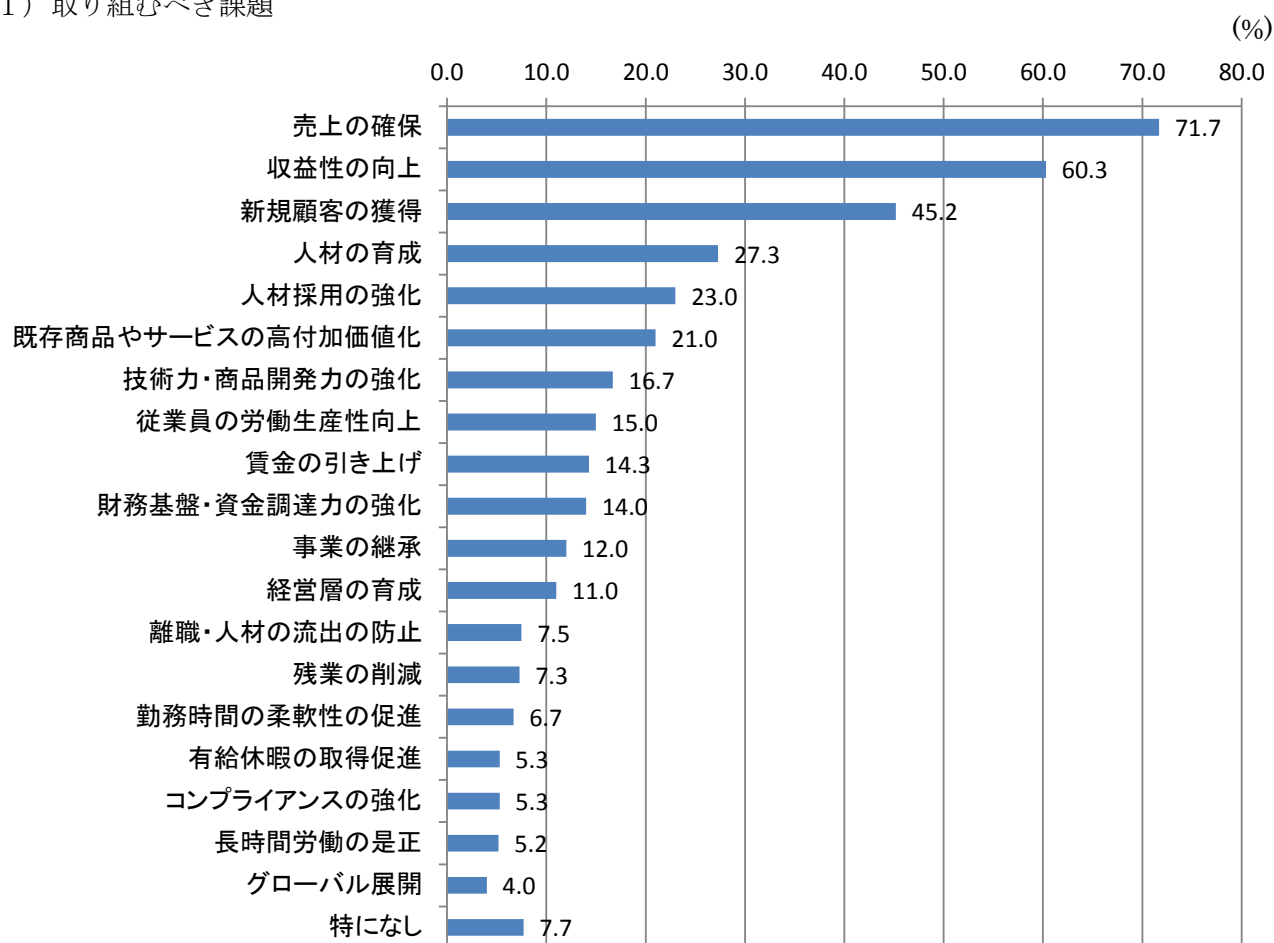
※中小企業の定義は、中小企業庁の定義による

回答者数 600人（業種ごとに、卸売業、小売業、サービス業、製造業・その他 各150人）

調査主体 株式会社日経リサーチ

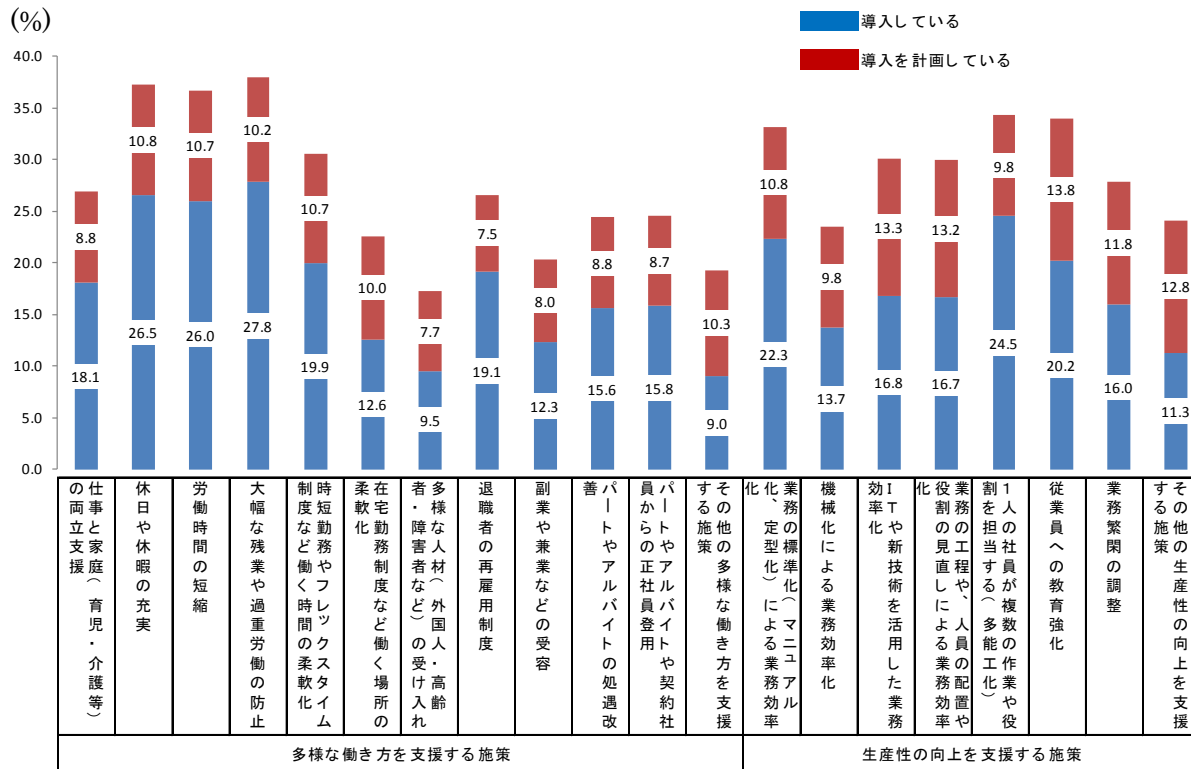
主な調査結果

1) 取り組むべき課題



会社の業績に関すること（売上、収益性、顧客獲得）が上位に並ぶが、次いで、人材の育成や強化が課題となっている。

2) 働き方改革の導入および導入計画の状況



多様な働き方を支援する施策を1つ以上導入している企業の割合は45%、そのうち83%の企業は複数の施策を導入している。

生産性向上を支援する施策を1つ以上導入している企業の割合は40%、そのうち75%の企業は複数の施策を導入している。

多様な働き方を支援する施策では、「大幅な残業や過重労働の防止」「休日や休暇の充実」「労働時間の短縮」に取り組んでいる企業が25%強となっており、今後の計画も含めると35%程度となっている。

生産性の向上を支援する施策では、「1人の社員が複数の作業や役割を担当する多能工化」「業務の標準化による業務効率化」「従業員への教育強化」が20%強となっている。

なお、その他の支援施策としては、「副業の支援」「従業員の異動希望受け入れ」「業務量の自己調整を認める」などがあがった。

3) 働き方改革の施策導入を巡る期待および成果の実感

多様な働き方を支援する施策

期待する効果(回答者数=424)	(%)	感じている効果(回答者数=272)	(%)
従業員のモチベーションの向上	38.9	従業員のモチベーションの向上	33.1
従業員の満足度向上	35.4	従業員の満足度向上	27.6
売上や業績の向上	33.7	労働時間の短縮、効率化	21.7
社員の採用への好影響	30.4	社員の採用への好影響	19.5
労働時間の短縮、効率化	27.8	従業員の心身の健康向上	19.1
社員の能力向上	25.0	社員の能力向上	16.9
従業員の心身の健康向上	23.8	売上や業績の向上	16.9
離職者の減少	20.8	離職者の減少	15.8
パートタイム・アルバイトの採用への好影響	17.9	パートタイム・アルバイトの採用への好影響	11.8
企業のイメージ向上	12.5	多様性のある組織風土の醸成	7.0
多様性のある組織風土の醸成	11.1	企業のイメージ向上	5.9
その他の成果	4.0	その他の成果	3.7
上記のいずれかに期待の回答あり	83.0	上記のいずれかに感じている効果の回答あり	73.2

働き方改革のうち、多様な働き方を支援する施策に関して、導入済みもしくは導入に関心のある企業経営者が期待する効果は「従業員のモチベーションの向上」「従業員の満足度向上」が1、2位となっており、導入済企業が実際に効果を感じている施策としても上位を占めた。期待している効果の3位「売上や業績の向上」の実感は導入企業の16.9%、4位の「社員の採用への好影響」の実感は同じく19.5%と、やはりある程度、効果の実感を伴っている。多様な働き方を支援する施策を導入している企業の7割超は、何らかの効果を実感している。

生産性の向上を支援する施策

期待する効果(回答者数=421)	(%)	感じている効果(回答者数=240)	(%)
売上や業績の向上	31.4	従業員のモチベーションの向上	31.3
従業員のモチベーションの向上	29.9	労働時間の短縮、効率化	30.0
労働時間の短縮、効率化	29.2	社員の能力向上	25.8
社員の能力向上	27.3	従業員の満足度向上	25.4
従業員の満足度向上	24.2	売上や業績の向上	21.3
社員の採用への好影響	21.4	従業員の心身の健康向上	20.8
従業員の心身の健康向上	20.7	社員の採用への好影響	15.8
離職者の減少	14.0	離職者の減少	13.3
パートタイム・アルバイトの採用への好影響	11.6	パートタイム・アルバイトの採用への好影響	8.3
多様性のある組織風土の醸成	10.7	多様性のある組織風土の醸成	8.3
企業のイメージ向上	7.4	企業のイメージ向上	5.4
その他の成果	4.0	その他の成果	4.2
上記のいずれかに期待の回答あり			

一方、生産性の向上を支援する施策に関して、導入済みもしくは導入に関心のある企業経営者が期待する効果は「売上や業績の向上」が最も高い。実際に感じている効果としては5位だが、21.3%で多様な働き方を支援する施策を上回る効果が実感されている。次いで期待が高い「従業員のモチベーション向上」「労働時間の短縮、効率化」は共に3割弱の期待感だが、実際に効果を感じている企業も割合はいずれもわずかながらこのスコアを上回っており、高い効果実感を伴って施策は推進されている。施策導入企業の8割近くは導入に伴い、何らかの好影響を感じている。

中小企業でも働き方改革の導入が進みつつある背景には、導入の結果、期待に見合った様々な好影響があり、その効果が実感されていることがあると考えられる。

4) 働き方改革の効果

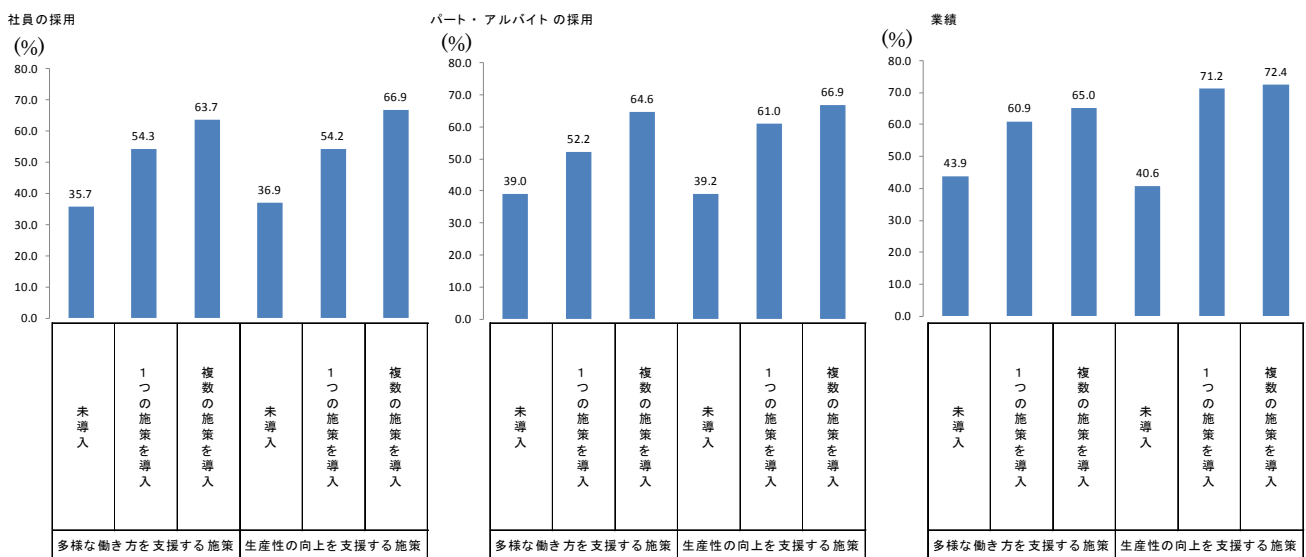
働き方改革の導入企業は、未導入企業と比較して、採用や職場環境、そして業績がここ2年間で「良くなった」と回答する割合が高くなっている。また、施策を1つしか導入していない企業よりも、複数の施策に取り組んでいる企業の方が高くなる傾向がみられた。具体的に見ると、

「社員の採用」が「良くなった」+「どちらかといえば良くなった」の割合 全体 48%

「パート・アルバイトの採用」が「良くなった」+「どちらかといえば良くなった」の割合 全体 50%

「業績」が「良くなった」+「どちらかといえば良くなった」の割合 全体 53%

これらの項目のスコアを、働き方改革の未導入企業と導入企業（1つ・複数）について見ると、下図のように、多くの施策に取り組むほど、「(どちらかといえば) 良くなった」割合が高くなる傾向にある。



特に、「業績」については、未導入企業で「良くなった」が4割程度なのに対して、生産性の向上を支援する施策を導入している企業では7割を超えており、導入企業と未導入企業の間では、ここ2年間の業績に大きな開きが生じている。