

雇用制度改革が「経済成長に寄与」とする企業は7割以上

——雇用制度改革等についてのアンケート調査——

雇用制度改革・人材力の強化はアベノミクスの3本目の矢「成長戦略」において重要な施策として位置づけられ、関連各法の整備が進められている。今回、こうした施策に関連して、雇用に関する県内企業の対応等についてアンケート調査を実施した（対象企業1,002社、有効回答企業数267社、回答率26.6%）。

効果が期待される雇用制度改革に係る施策

「雇用制度改革」に係る施策について、どの施策について効果が期待されるかをたずねたところ（複数回答）、「働き過ぎ防止のための取り組み強化」（長時間労働抑制、有給休暇取得促進等）が最も多く56.3%、次いで「時間ではなく成果で評価される制度への改革」（一定の年収要件等で労働時間規制の対象外とする高度プロフェッショナル制度等の導入）51.6%となった。両施策については半数以上の企業で効果を期待している。

これに次いで、「持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備」（最低賃金引き上げのため中小企業の生産性向上のための支援を図る）44.9%が多かった。

	全産業	製造業	非製造業
働き過ぎ防止のための取り組み強化	56.3	54.8	57.3
時間ではなく成果で評価される制度への改革	51.6	51.0	52.0
持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備	44.9	44.2	45.3
職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大	31.9	22.1	38.7
裁量労働制の新たな枠組みの構築	21.7	26.0	18.7
フレックスタイム制の見直し	12.6	14.4	11.3

雇用制度改革の寄与

雇用制度改革について、わが国経済などへの寄与についてたずねたところ、「わが国経済の成長に寄与する」に対し「そう思う」とするところは17.9%、「ある程度そう思う」が52.7%、合わせると70.6%の企業が肯定的にとらえている。

一方、「自社の収益向上に寄与する」に対しては肯定的なところは40.9%、「そう思わない」は43.5%となっており、自社の収益への寄与については期待が小さい。

	そう思う	ある程度 そう思う	(肯定的、 左記2つ計)	そう思わ ない	わからな い
わが国経済の成長に寄与する	17.9	52.7	(70.6)	17.6	11.8
わが国社会の安定化に寄与する	16.0	55.0	(71.0)	17.6	11.5
労働力不足に対応できる	12.6	45.4	(58.0)	27.1	14.9
自社の職場の活性化に寄与する	8.8	42.7	(51.5)	29.4	19.1
自社の収益向上に寄与する	6.9	34.0	(40.9)	43.5	15.6

(照会先 吉嶺)

雇用制度改革等について

雇用制度改革・人材力の強化はアベノミクスの3本目の矢「成長戦略」において重要な施策として位置づけられ、関連各法の整備が進められている。今回、こうした施策に関連して、雇用に関する県内企業の対応等についてアンケート調査を実施した（対象企業1,002社、有効回答企業数267社、回答率26.6%）。

（1）効果が期待される雇用制度改革に係る施策

アベノミクスの成長戦略である「日本再興戦略」における「雇用制度改革」に係る施策について、どの施策について効果が期待されるかをたずねたところ（複数回答）、「働き過ぎ防止のための取り組み強化」（長時間労働抑制、有給休暇取得促進等）が最も多く56.3%、次いで「時間ではなく成果で評価される制度への改革」（一定の年収要件等で労働時間規制の対象外とする高度プロフェッショナル制度等の導入）51.6%となった。両施策については半数以上の企業で効果を期待している。

これに次いで、「持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備」（最低賃金引き上げのため中小企業の生産性向上のための支援を図る）44.9%、「職務等を限定した多様な正社員の普及・拡大」31.9%、「裁量労働制（注1）の新たな枠組みの構築」（対象業務の範囲拡大等）21.7%、「フレックスタイム制（注2）の見直し」（清算期間の1カ月から3カ月への延長等）12.6%となった。

「働き過ぎ防止」や「成果で評価される制度」のための制度改革に対し期待が高く、また、「最低賃金引き上げ」のための中小企業への支援策に対しても期待が高くなっている。

業種別では、「職務等を限定した多様な正社員の普及・拡大」が非製造業で38.7%、と製造業の22.1%に比べ多い。一方、「裁量労働制の新たな枠組みの構築」では製造業で26.0%と非製造業の18.7%に比べ多くなっている。

（注1） 予め想定する労働時間を定め、実際の労働時間に関わらず一定の賃金を支払う制度

（注2） 就業時間帯を一部労働者に委ね、一定の労働時間を定め、実労働時間が超えた場合、時間外手当を支払う制度

効果が期待される雇用制度改革に係る施策

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
働き過ぎ防止のための取り組み強化	56.3	54.8	57.3
時間ではなく成果で評価される制度への改革	51.6	51.0	52.0
持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備	44.9	44.2	45.3
職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大	31.9	22.1	38.7
裁量労働制の新たな枠組みの構築	21.7	26.0	18.7
フレックスタイム制の見直し	12.6	14.4	11.3

(2) 効果が期待される人材力強化に係る施策

「日本再興戦略」における「人材力強化」に係る施策について、どの施策について効果が期待されるかをたずねたところ（複数回答）、「人材不足分野における人材確保・育成対策の推進」が最も多く54.7%、次いで「生涯現役社会の実現による高齢者の活躍推進」47.3%、「育児・家事支援環境整備による女性の活躍推進」39.9%、キャリア教育の充実等による若者の活躍推進」37.2%、「企業における女性の登用促進などによる女性の活躍推進」32.9%、「配偶者控除見直しなど、税制・社会保障制度の見直しによる女性の活躍促進」22.5%、「外国人技能実習制度の見直し」10.9%、「高度外国人材受入環境の整備」6.6%の順となった。

人材不足分野における人材確保・育成や高齢者の活躍推進などのための施策に対する期待が高い。

業種別では「人材不足分野における人材確保・育成対策の推進」で非製造業が58.4%、製造業で49.0%と非製造業が多い。一方、「企業における女性の登用促進などによる女性の活躍推進」では製造業が39.4%、非製造業で28.6%と製造業で多くなっている。

効果が期待される人材力強化に係る施策

単位：%

	全産業	製造業	非製造業
人材不足分野における人材確保・育成対策の推進	54.7	49.0	58.4
生涯現役社会の実現による高齢者の活躍推進	47.3	47.1	47.4
育児・家事支援環境整備による女性の活躍推進	39.9	44.2	37.0
キャリア教育の充実等による若者の活躍推進	37.2	35.6	38.3
企業における女性の登用促進などによる女性の活躍推進	32.9	39.4	28.6
配偶者控除見直しなど、税制・社会保障制度の見直しによる女性の活躍促進	22.5	17.3	26.0
外国人技能実習生制度の見直し	10.9	11.5	10.4
高度外国人材受入環境の整備	6.6	9.6	4.5

(3) 雇用制度改革等の寄与

雇用制度改革について、わが国経済などへの寄与についてたずねたところ、「わが国経済の成長に寄与する」に対し「そう思う」とするところは

17.9%、「ある程度そう思う」が52.7%、合わせると70.6%の企

雇用制度改革の寄与

単位：%

	そう思う	ある程度 そう思う	(肯定的、 左記2つ計)	そう思わ ない	わからな い
わが国経済の成長に寄与する	17.9	52.7	(70.6)	17.6	11.8
わが国社会の安定化に寄与する	16.0	55.0	(71.0)	17.6	11.5
労働力不足に対応できる	12.6	45.4	(58.0)	27.1	14.9
自社の職場の活性化に寄与する	8.8	42.7	(51.5)	29.4	19.1
自社の収益向上に寄与する	6.9	34.0	(40.9)	43.5	15.6

業が肯定的にとらえている。同様に「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせた肯定的とする割合をみると、「わが国社会の安定化に寄与する」は71.0%と「わが国経済の成長に寄与する」とともに高くなっている。

また、「労働力不足に対応できる」に対し肯定的は58.0%、「自社の職場の活性化に寄与する」に対しては51.5%であった。また、「自社の収益向上に寄与する」に対しては同40.9%、「そう思わない」が43.5%となっており、自社の収益への寄与については期待が小さい。

(4) 具体的に実施している施策

雇用に係る施策で、具体的に実施していることとしては(複数回答)、「残業の削減など、長時間労働の是正」が最も多く60.5%の企業で実施している。次いで、「育児のための短時間勤務制」39.7%、「年次有給休暇の取得促進」33.2%、「出産等で退職した従業員の再雇用」26.0%、「フレックスタイム制」12.7%、「地域、職種の限定」11.5%となった。

「残業の削減など、長時間労働の是正」は6割以上の企業で実施しているのに対して、その他の事項を実施しているところは4割以下となっている。

また、「関心がある」とするところが多いのは、「出産等で退職した従業員の再雇用」36.6%、「年次有給休暇の取得促進」33.2%などであった。

具体的に実施している施策

単位:%

	実施している	実施予定	関心がある	実施予定はない
残業の削減など、長時間労働の是正	60.5	10.7	19.5	9.2
育児のための短時間勤務制	39.7	5.3	27.5	27.5
年次有給休暇の取得促進	33.2	18.7	33.2	14.9
出産等で退職した従業員の再雇用	26.0	4.6	36.6	32.8
フレックスタイム制	12.7	2.3	21.2	63.7
地域、職種の限定	11.5	4.2	28.7	55.6

(5) 人材・人員確保のため重視すること

人材・人員確保のため重視することとしては(複数回答)、「中途採用」が最も多く60.5%、次いで「新卒者の採用」55.1%、「社員の教育」44.5%、「高齢者の活用」31.2%、「労働時間や職場環境の改善」29.3%、「パート・アルバイトの活用」21.7%、「賃金の改善」21.7%、「パート社員等の正社員化」14.1%の順となった。

中途採用や新卒者の採用などで人材・人員の確保を考えると多く、パート・アルバイトの活用は比較的少なかった。

業種別では、「中途採用」、人材・人員確保のため重視すること

「労働時間や職場環境の改善」とするところは非製造業で多い。一方、「社員の教育」、「高齢者の活用」とするところは製造業で多かった。

	単位：%		
	全産業	製造業	非製造業
中途採用	60.5	56.6	63.1
新卒者の採用	55.1	55.7	54.8
社員の教育	44.5	48.1	42.0
高齢者の活用	31.2	35.8	28.0
労働時間や職場環境の改善	29.3	23.6	33.1
パート・アルバイトの活用	21.7	23.6	20.4
賃金の改善	21.7	23.6	20.4
パート社員等の正社員化	14.1	12.3	15.3

(6) 労働力人口減少に対する対応

労働力人口減少に対する対応としては（複数回答）、「従業員の能力向上」が最も多く64.6%、次いで「女性や高齢者など雇用の多様化」56.7%、「時短労働など雇用形態の多様化」27.4%、「機械化や技術革新」20.2%、「事業分野の選択・集中」10.3%、「海外進出等」3.0%の順となった。

業種別では、「時短労働など雇用形態の多様化」とするところが非製造業で多い。一方、「機械化や技術革新」とするところが製造業で多いのが目立っている。

	単位：%		
	全産業	製造業	非製造業
従業員の能力向上	64.6	57.5	69.4
女性や高齢者など雇用の多様化	56.7	51.9	59.9
時短労働など雇用形態の多様化	27.4	18.9	33.1
機械化や技術革新	20.2	42.5	5.1
事業分野の選択・集中	10.3	13.2	8.3
海外進出等	3.0	4.7	1.9
その他	1.5	0.0	2.5

別 表

業種別対象・有効回答企業数

	対象企業数	有効回答 企業数	業種別構成比 (%)	うち中小企業 の占める比率 (%)
全 産 業	1,002	267	100.0	92.5
製 造 業	330	107	40.1	96.3
食 料 品	42	9	3.4	100.0
織 維	12	5	1.9	100.0
化 学	30	9	3.4	100.0
窯 業 ・ 土 石	9	2	0.7	100.0
鉄 鋼	9	2	0.7	100.0
非 鉄 金 属	10	3	1.1	100.0
金 属 製 品	24	8	3.0	100.0
一 般 機 械	36	7	2.6	100.0
電 気 機 械	37	13	4.9	100.0
輸 送 機 械	33	11	4.1	72.7
精 密 機 械	14	4	1.5	100.0
木 材 ・ 木 製 品	10	5	1.9	100.0
紙 ・ 紙 加 工 品	12	5	1.9	100.0
印 刷	27	9	3.4	100.0
そ の 他 製 造	25	15	5.6	93.3
非 製 造 業	672	160	59.9	90.0
卸 売	100	26	9.7	92.3
小 売	94	23	8.6	65.2
建 設	73	21	7.9	100.0
不 動 産	64	21	7.9	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	90	17	6.4	100.0
電 気 ・ ガ ス	16	5	1.9	100.0
情 報 通 信	53	7	2.6	100.0
飲 食 店 ・ 宿 泊	45	7	2.6	100.0
サ ー ビ ス	137	33	12.4	81.8