

横浜市景況・経営動向調査 第107回（特別調査）

特別調査

「働き方改革」「健康経営」について

横浜経済の動向(平成30年12月)

第107回横浜市景況・経営動向調査報告(特別調査)

横浜市経済局

【調査の概要】

1. 目的・内容：横浜市の経済・産業政策の効果的な展開に必要な企業動向・ニーズを早期かつ的確に把握するために、市内企業・市内に事業所をおく企業を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を一連の「景況・経営動向調査」として、四半期毎に年4回(6月、9月、12月、3月)実施しています。
2. 調査対象：市内企業・市内に事業所をおく企業 1,000社
回収数 561社(回収率：56.1%) (特別調査有効回答数：561社)

	市内本社企業				市外 本社企業	合 計
	大企業	中堅企業	中小企業	小規模企業		
製造業	13 (22)	13 (19)	216 (359)	75 (133)	9 (15)	251 (415)
非製造業	28 (51)	90 (170)	175 (330)	40 (75)	17 (34)	310 (585)
合 計	41 (73)	103 (189)	391 (689)	115 (208)	26 (49)	561 (1,000)

※ () 内は調査対象企業数

※規模別の定義は以下の通りです。

大企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が10億円以上の企業

中堅企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が以下の基準に該当する企業

製造業や卸売業、小売業、サービス業以外の非製造業：3～10億円未満

卸売業：1～10億円未満

小売業、サービス業：5千万～10億円未満

中小企業・・・横浜市に本社を置き、資本金が上記の基準未満の企業

小規模企業・・・横浜市に本社を置く中小企業のうち、従業員数が下表の基準に該当する企業

業種①(従業員数規模：20人以下)

食料品等	繊維・衣服等	印刷	石油・化学等	鉄鋼・金属等	一般機械
電機・精密等	輸送用機械	その他製造業	建設業	運輸・倉庫業	不動産業

業種②(従業員数規模：5人以下)

卸売業	小売業	飲食店・宿泊業	情報サービス業	対事業所サービス業	対個人サービス業
-----	-----	---------	---------	-----------	----------

市外本社企業・・・横浜市以外に本社を置く市内事業所

3. 調査時期：平成30年12月実施

4. その他：図表中の構成比は小数点第2位を四捨五入し表記しており、表示上の構成比を合計しても100%にならない場合があります。

目 次

調査結果の概要	2
特別調査結果 — 「働き方改革」「健康経営」について —	6
調査票	22

調査結果の概要

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）

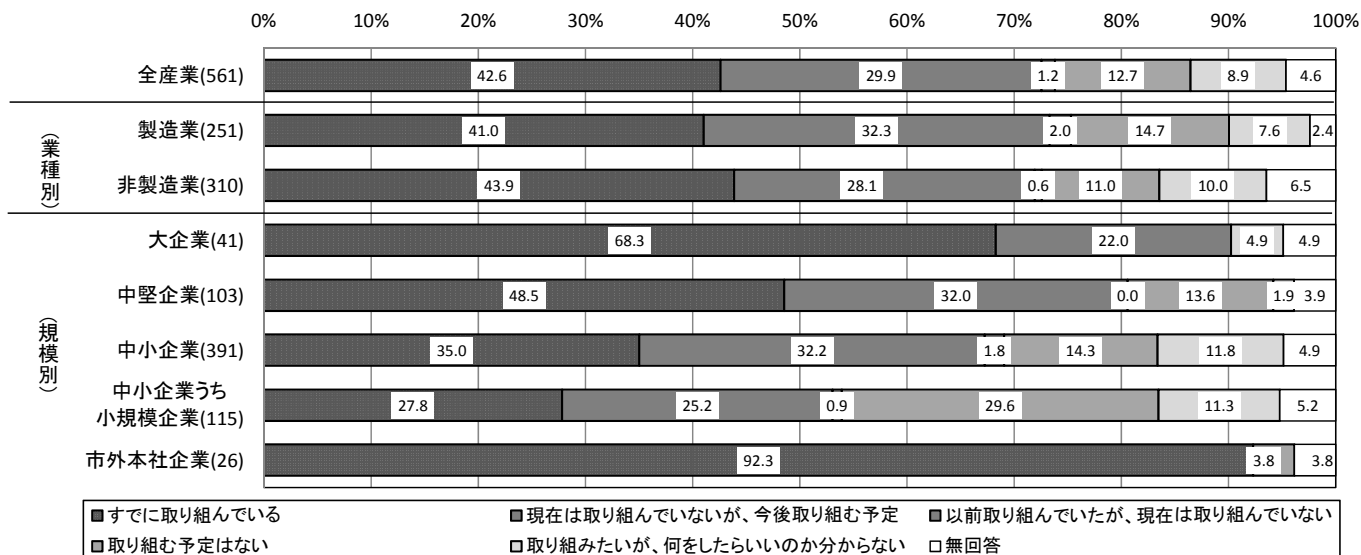
（注）通常調査の結果概要（自社業況 B S I 等）については、平成 30 年 12 月 26 日発表の内容をご参照ください。

【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)

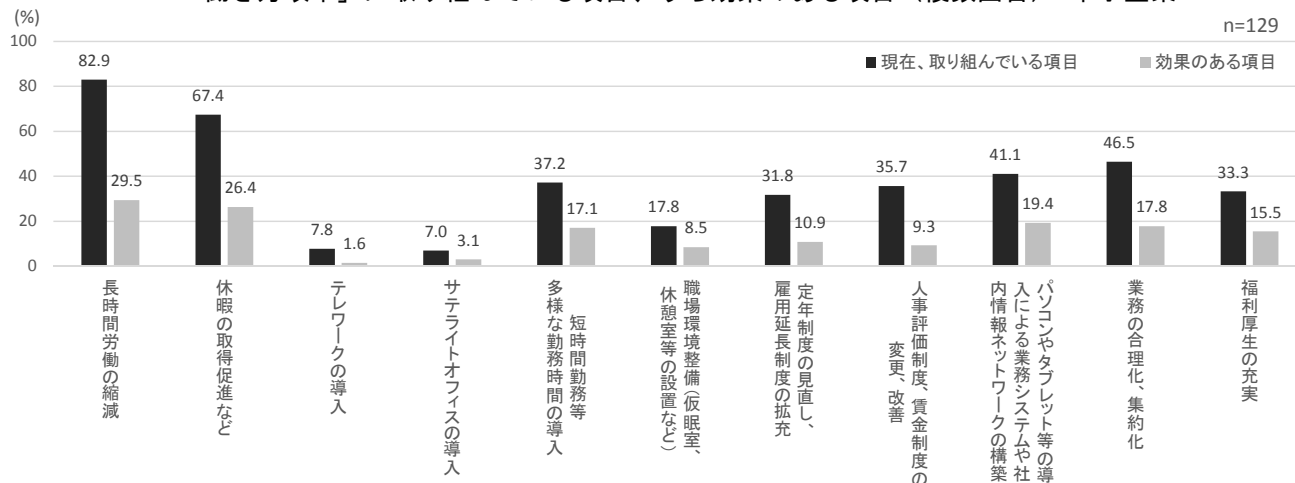
	全産業 (407)	規模別					業種別	
		大企業 (37)	中堅企業 (83)	中小企業 (263)	中小企業うち 小規模企業(61)	市外本社企業 (24)	製造業 (184)	非製造業 (223)
1 従業員のモチベーション向上	60.2%	67.6%	56.6%	60.8%	65.6%	54.2%	60.3%	60.1%
2 人材確保(採用活動・人材の定着)	56.8%	40.5%	49.4%	63.1%	50.8%	37.5%	54.3%	58.7%
3 従業員の心身の健康配慮	54.5%	67.6%	59.0%	50.2%	50.8%	66.7%	52.2%	56.5%
4 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。

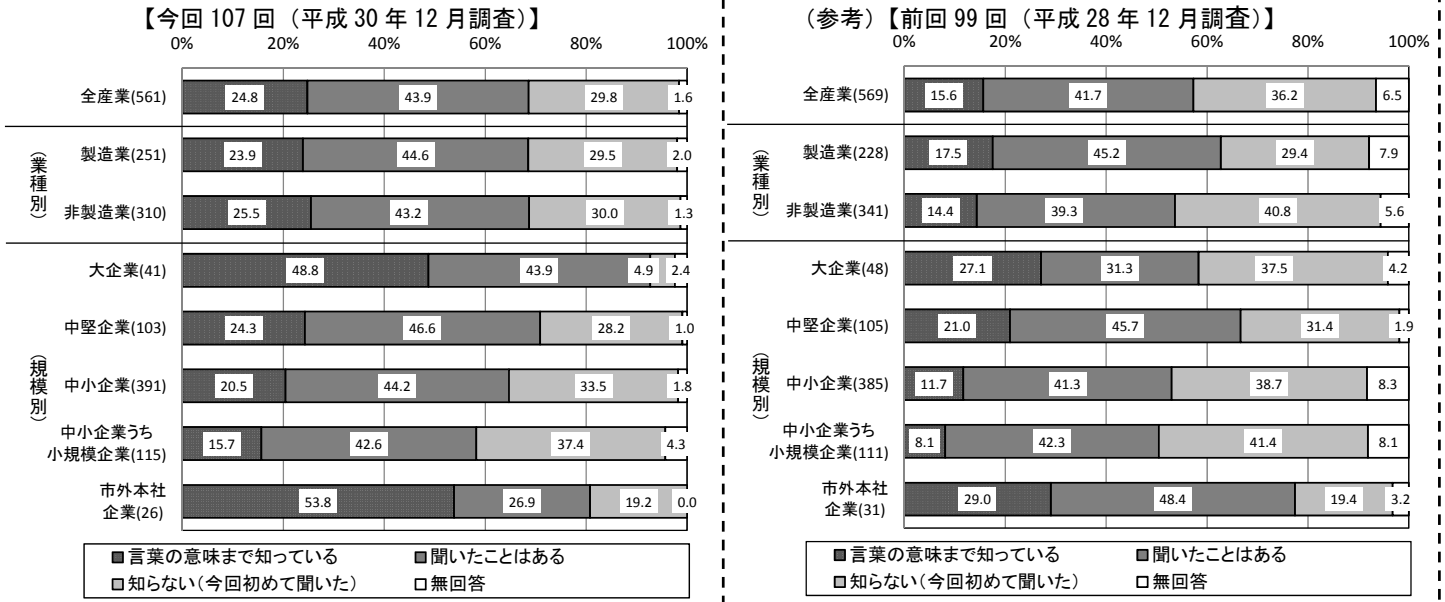
「働き方改革」に取り組まない理由について(複数回答)

	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。

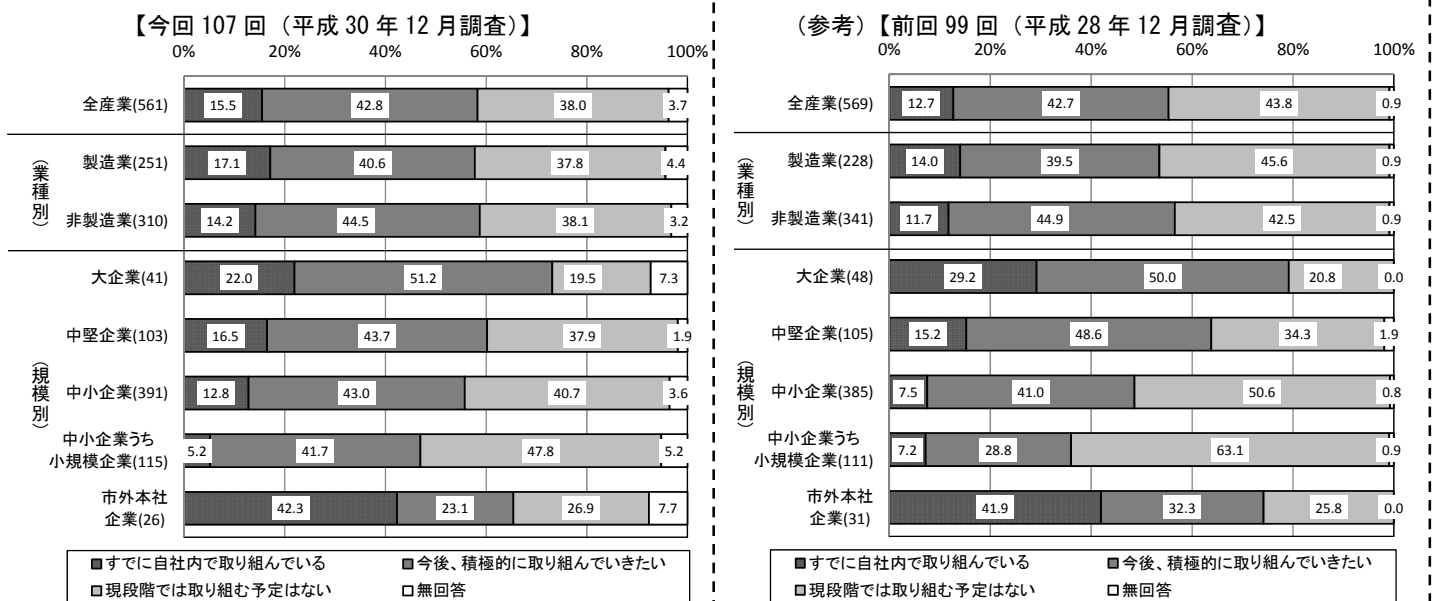
「健康経営」という言葉について：業種別・規模別



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



特別調査結果

—「働き方改革」、「健康経営」について—

1. 「働き方改革」について

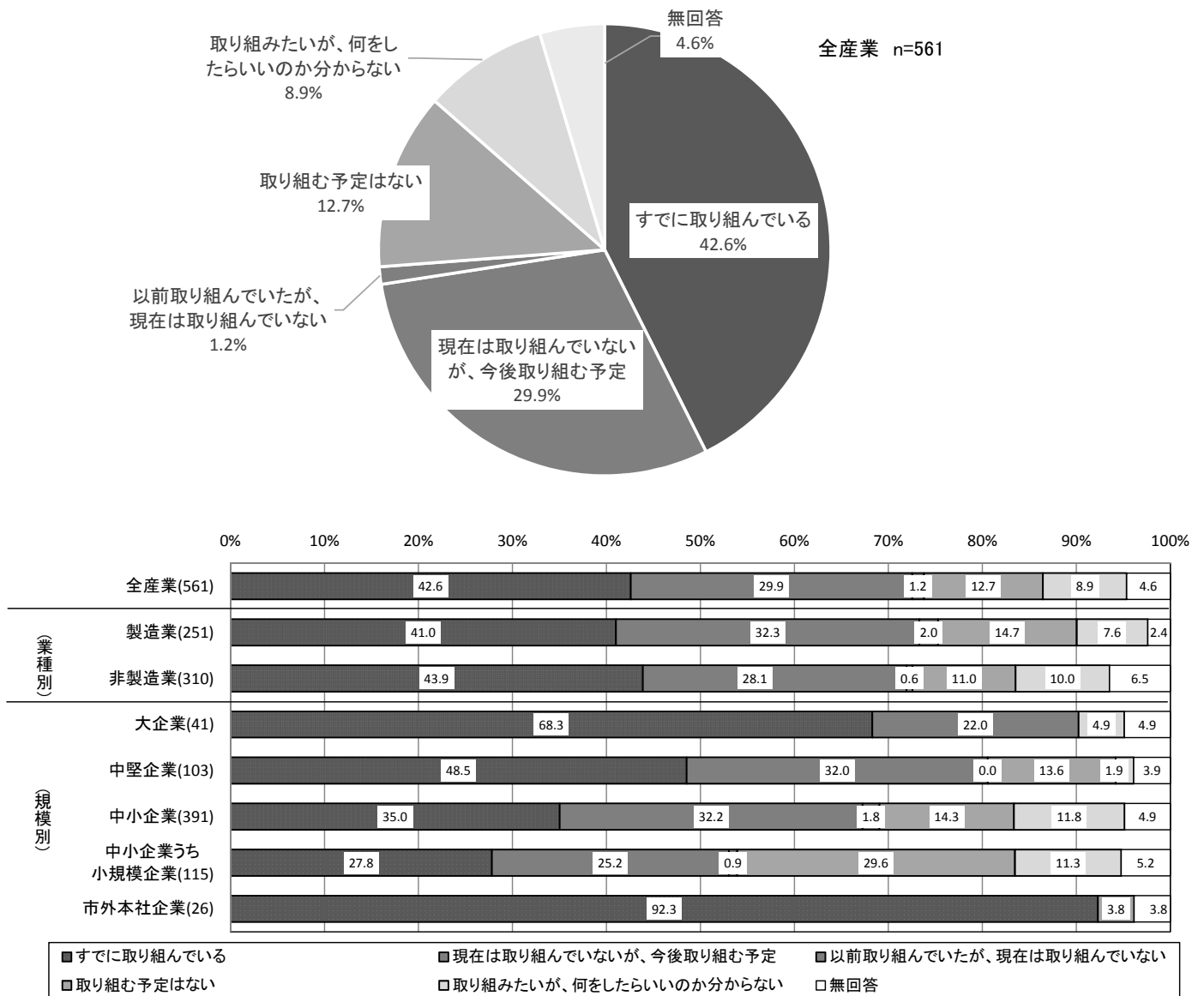
1-1 「働き方改革」の取組状況について

「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%)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。

業種別では、「すでに取り組んでいる」が製造業(41.0%)、非製造業(43.9%)とも最も多く、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」製造業(32.3%)、非製造業(28.1%)と合わせると、ともに7割を超えており、「取り組む予定はない」製造業(14.7%)、非製造業(11.0%)、「取り組みたいが、何をしたらいいのか分からない」製造業(7.6%)、非製造業(10.0%)を大きく上回っている。

規模別においても、「すでに取り組んでいる」が大企業(68.3%)、中堅企業(48.5%)、中小企業(35.0%)とも最も多く、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と合わせると、大企業では9割、中堅企業では8割、中小企業では7割に迫り、「取り組む予定はない」「取り組みたいが、何をしたらいいのか分からない」を大きく上回っている。一方、中小企業のうち小規模企業では「すでに取り組んでいる」(27.8%)と「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」(25.2%)を合わせると53.0%と5割を超えてはいるものの、最も多い回答は「取り組む予定はない」(29.6%)となっている。

図表 1-1 「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>

1-1-a 「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。

業種別では、「従業員のモチベーション向上」が製造業(60.3%)、非製造業(60.1%)とも最も多く、次いで「人材確保(採用活動・人材の定着)」が製造業(54.3%)、非製造業(58.7%)、「従業員の心身の健康配慮」が製造業(52.2%)、非製造業(56.5%)の順となっている。

規模別では、大企業では「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%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」(56.6%)、中小企業では「人材確保(採用活動・人材の定着)」(63.1%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」(60.8%)、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、次いで「人材確保(採用活動・人材の定着)」と「従業員の心身の健康配慮」が同率(50.8%)で続いている。

図表 1-1-a 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 (3つまで選択)

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

1-1-b 現在、「働き方改革」に取り組んでいる項目について

「働き方改革」に取り組んでいる項目について、全産業では「長時間労働の縮減」(86.0%)が最も多く、次いで「休暇の取得促進など」(69.4%)、「業務の合理化、集約化」(52.3%)の順となっている。

業種別においても、「長時間労働の縮減」が製造業(85.6%)、非製造業(86.4%)とも最も多く、次いで「休暇の取得促進など」が製造業(69.1%)、非製造業(69.6%)、「業務の合理化、集約化」が製造業(52.6%)、非製造業(52.0%)となっている。

規模別でも、「長時間労働の縮減」が大企業(100.0%)、中堅企業(83.3%)、中小企業(82.9%)、うち小規模企業(72.4%)でそれぞれ最も多く、次いで「休暇の取得促進など」が大企業(76.9%)、中堅企業(66.7%)、中小企業(67.4%)、うち小規模企業(69.0%)となっている。

図表 1-1-b 現在、取り組んでいる項目について (複数回答)

	全産業 (222)	業種別		規模別				
		製造業 (97)	非製造業 (125)	大企業 (26)	中堅企業 (48)	中小企業 (129)	中小企業うち 小規模企業(29)	市外本社企業 (19)
1 長時間労働の縮減	86.0%	85.6%	86.4%	100.0%	83.3%	82.9%	72.4%	94.7%
2 休暇の取得促進など	69.4%	69.1%	69.6%	76.9%	66.7%	67.4%	69.0%	78.9%
3 業務の合理化、集約化	52.3%	52.6%	52.0%	57.7%	56.3%	46.5%	41.4%	73.7%
4 短時間勤務等多様な勤務時間の導入	41.4%	42.3%	40.8%	50.0%	41.7%	37.2%	41.4%	57.9%
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	41.4%	35.1%	46.4%	26.9%	37.5%	41.1%	31.0%	73.7%
6 人事評価制度、賃金制度の変更、改善	39.2%	40.2%	38.4%	57.7%	35.4%	35.7%	31.0%	47.4%
7 福利厚生 の 充 実	33.8%	34.0%	33.6%	34.6%	29.2%	33.3%	37.9%	47.4%
8 定年制度の見直し、雇用延長制度の拡充	30.6%	38.1%	24.8%	34.6%	18.8%	31.8%	37.9%	47.4%
9 職場環境整備(仮眠室、休憩室等の設置など)	20.7%	21.6%	20.0%	23.1%	25.0%	17.8%	13.8%	26.3%
10 テレワークの導入	12.2%	9.3%	14.4%	15.4%	14.6%	7.8%	0.0%	31.6%
11 サテライトオフィスの導入	7.7%	2.1%	12.0%	3.8%	6.3%	7.0%	3.4%	21.1%
その他	0.5%	0.0%	0.8%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	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>

1-1-c 「働き方改革」に取り組んでいる項目のうち「効果のある項目」について

「働き方改革」に取り組んでいる項目のうち「効果のある項目」について、全産業では「長時間労働の縮減」(31.5%)が最も多く、次いで「休暇の取得促進など」(28.8%)、「短時間勤務等多様な勤務時間の導入」(20.3%)の順となっている。

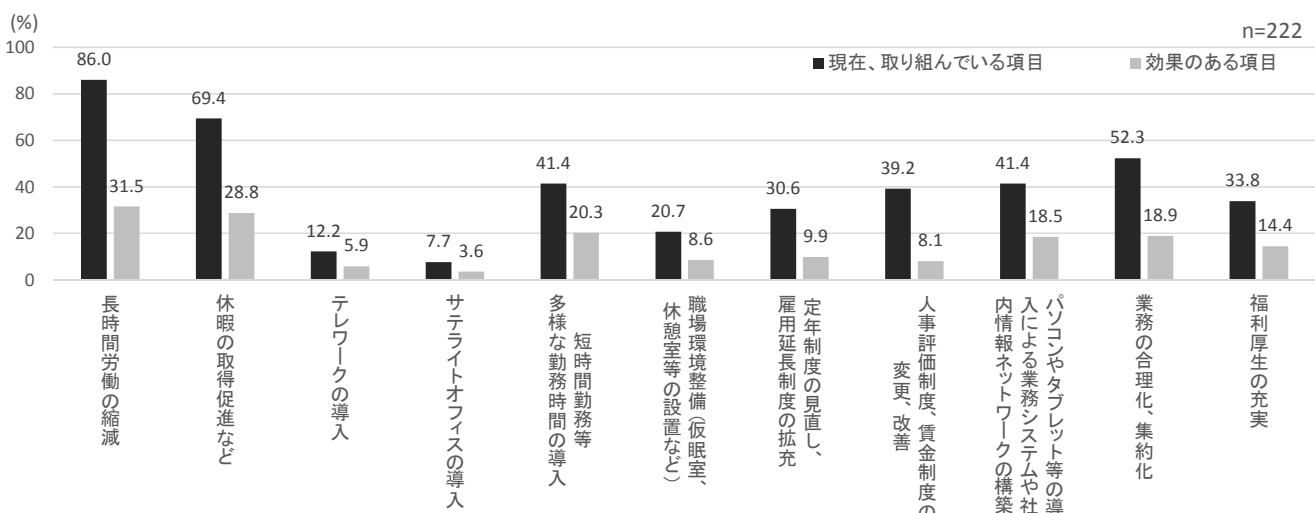
業種別においては、製造業では「休暇の取得促進など」(29.9%)が最も多く、次いで「長時間労働の縮減」(27.8%)、非製造業では「長時間労働の縮減」(34.4%)が最も多く、次いで「休暇の取得促進など」(28.0%)の順となった。

規模別では、大企業は「長時間労働の縮減」と「休暇の取得促進など」が同率(30.8%)で最も多く、「長時間労働の縮減」が中堅企業(31.3%)、中小企業(29.5%)では最も多く、小規模企業は「休暇の取得促進など」(20.7%)が最も多くなっている。

図表 1-1-c 取り組んでいる項目のうち「効果のある項目」について（複数回答）

	全産業 (222)	業種別		規模別				
		製造業 (97)	非製造業 (125)	大企業 (26)	中堅企業 (48)	中小企業 (129)	市外本社企業 (19)	
							中小企業うち 小規模企業(29)	
1 長時間労働の縮減	31.5%	27.8%	34.4%	30.8%	31.3%	29.5%	17.2%	47.4%
2 休暇の取得促進など	28.8%	29.9%	28.0%	30.8%	27.1%	26.4%	20.7%	47.4%
3 短時間勤務等多様な勤務時間の導入	20.3%	15.5%	24.0%	23.1%	16.7%	17.1%	17.2%	47.4%
4 業務の合理化、集約化	18.9%	19.6%	18.4%	11.5%	16.7%	17.8%	10.3%	42.1%
5 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	18.5%	16.5%	20.0%	15.4%	8.3%	19.4%	13.8%	42.1%
6 福利厚生 の充実	14.4%	11.3%	16.8%	7.7%	12.5%	15.5%	10.3%	21.1%
7 定年制度の見直し、雇用延長制度の拡充	9.9%	15.5%	5.6%	3.8%	6.3%	10.9%	17.2%	21.1%
8 職場環境整備(仮眠室、休憩室等の設置など)	8.6%	7.2%	9.6%	3.8%	6.3%	8.5%	10.3%	21.1%
9 人事評価制度、賃金制度の変更、改善	8.1%	12.4%	4.8%	3.8%	8.3%	9.3%	10.3%	5.3%
10 テレワークの導入	5.9%	5.2%	6.4%	7.7%	4.2%	1.6%	0.0%	36.8%
11 サテライトオフィスの導入	3.6%	0.0%	6.4%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	21.1%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

「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）：全産業



<「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>

1-1-d 今後、新たに取り組む予定の「働き方改革」の項目について

今後、新たに取り組む予定の「働き方改革」の項目について、全産業では「休暇の取得促進など」(46.8%)が最も多く、次いで「人事評価制度、賃金制度の変更、改善」(37.6%)、「業務の合理化、集約化」(35.8%)の順となっている。

業種別においては、「休暇の取得促進など」が製造業(47.2%)、非製造業(46.5%)とも最も多く、製造業では「業務の合理化、集約化」(42.5%)が次いで多くなっているのに対し、非製造業では「人事評価制度、賃金制度の変更、改善」(40.0%)が次いで多くなっている。

規模別では、大企業で「休暇の取得促進など」と「人事評価制度、賃金制度の変更、改善」が同率(43.5%)で最も多く、中堅企業、中小企業、うち小規模企業とも「休暇の取得促進など」が最も多くなっている。

図表 1-1-d 今後、新たに取り組む予定の項目について(複数回答)

	全産業 (282)	業種別		規模別				
		製造業 (127)	非製造業 (155)	大企業 (23)	中堅企業 (60)	中小企業 (186)	中小企業うち 小規模企業(38)	市外本社企業 (13)
1 休暇の取得促進など	46.8%	47.2%	46.5%	43.5%	45.0%	49.5%	50.0%	23.1%
2 人事評価制度、賃金制度の変更、改善	37.6%	34.6%	40.0%	43.5%	31.7%	38.2%	23.7%	46.2%
3 業務の合理化、集約化	35.8%	42.5%	30.3%	39.1%	35.0%	37.1%	44.7%	15.4%
4 長時間労働の縮減	34.4%	36.2%	32.9%	34.8%	28.3%	38.2%	34.2%	7.7%
5 定年制度の見直し、雇用延長制度の拡充	30.5%	27.6%	32.9%	39.1%	18.3%	33.3%	23.7%	30.8%
6 福利厚生の充実	23.8%	26.8%	21.3%	26.1%	13.3%	26.3%	28.9%	30.8%
7 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	18.8%	18.9%	18.7%	30.4%	11.7%	21.0%	28.9%	0.0%
8 短時間勤務等多様な勤務時間の導入	18.1%	15.0%	20.6%	26.1%	18.3%	17.7%	18.4%	7.7%
9 職場環境整備(仮眠室、休憩室等の設置など)	16.0%	17.3%	14.8%	17.4%	8.3%	18.3%	31.6%	15.4%
10 テレワークの導入	14.9%	12.6%	16.8%	26.1%	16.7%	11.3%	18.4%	38.5%
11 サテライトオフィスの導入	8.5%	9.4%	7.7%	26.1%	6.7%	6.5%	13.2%	15.4%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

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

1-2 「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%)となっている。

業種別においては、製造業では「従業員のモチベーションが向上した」(50.5%)が最も多く、非製造業では「従業員の心身の健康増進につながった」(41.2%)が最も多かった。

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。

図表 1-2 「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)	業種別		規模別				
		製造業 (103)	非製造業 (136)	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)
1 従業員のモチベーションが向上した	43.5%	50.5%	38.2%	39.3%	40.0%	44.5%	43.8%	50.0%
2 従業員の心身の健康増進につながった	39.3%	36.9%	41.2%	42.9%	46.0%	30.7%	34.4%	70.8%
3 人材確保(採用活動・人材の定着)につながった	25.9%	23.3%	27.9%	21.4%	32.0%	26.3%	21.9%	16.7%
4 特に大きな効果は見られなかった	23.8%	18.4%	27.9%	25.0%	22.0%	24.8%	25.0%	20.8%
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%	13.6%	16.2%	7.1%	16.0%	13.9%	15.6%	29.2%
6 業績の向上につながった	13.4%	17.5%	10.3%	7.1%	6.0%	18.2%	31.3%	8.3%

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

1-3 「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%)となっている。

業種別においては、製造業では「人材・人力的な余裕がない、業務多忙」(40.5%)が最も多く、非製造業では「効果が期待できない、必要性を感じない」(36.1%)が最も多かった。

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%)で最も多かった。一方、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。

図表 1-3 「働き方改革」に取り組まない効果について(複数回答)

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

<中小企業のみ回答>

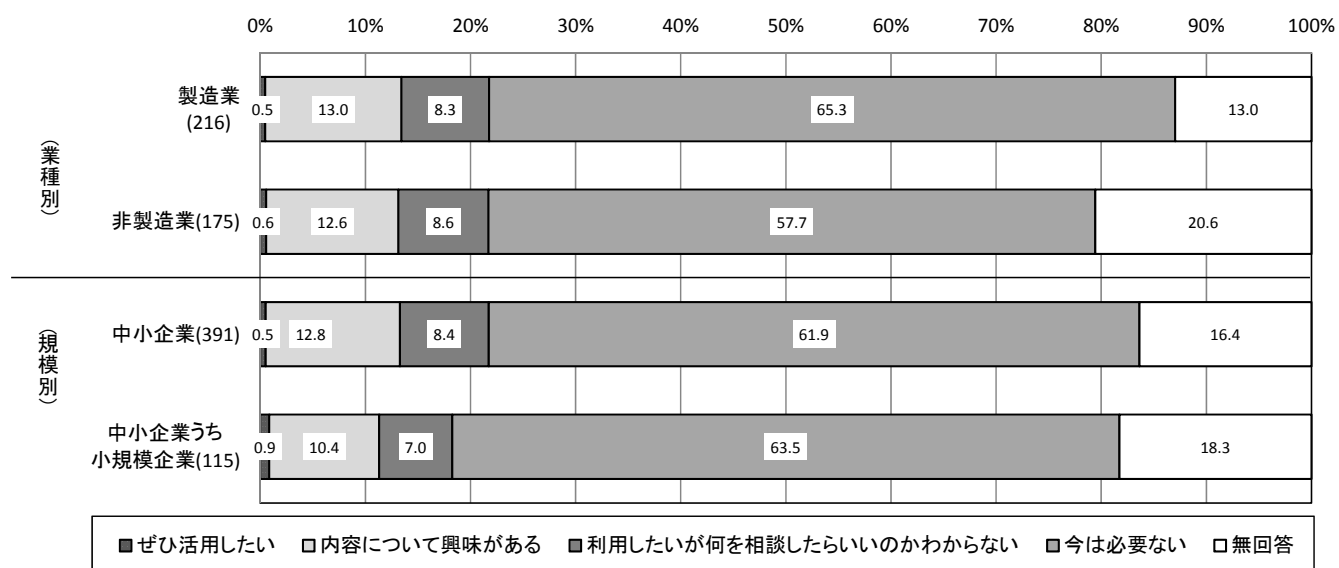
1-4 横浜市の人材確保・労働生産性の向上に関する相談窓口について

横浜市の人材確保・労働生産性の向上に関する相談窓口については、小規模企業を含む中小企業全体で「今は必要ない」(61.9%)と回答した企業が最も多く、次いで「内容について興味がある」(12.8%)となっている。

業種別においても、「今は必要ない」が製造業(65.3%)、非製造業(57.7%)で最も多く、次いで「内容について興味がある」製造業(13.0%)、非製造業(12.6%)、「利用したいが何を相談したらいいのかわからない」製造業(8.3%)、非製造業(8.6%)となっている。

規模別においても同様に、「今は必要ない」が中小企業(61.9%)、うち小規模企業(63.5%)とも最も多く、「内容について興味がある」が中小企業(12.8%)、うち小規模企業(10.4%)、「利用したいが何を相談したらいいのかわからない」が中小企業(8.4%)、うち小規模企業(7.0%)となっている。

図表 1-4 横浜市の人材確保・労働生産性の向上に関する相談窓口について (1つのみ回答)



2. 「健康経営」について

2-1 「健康経営」という言葉について

「健康経営」という言葉を知っているかについて、全産業では「聞いたことはある」(43.9%)が最も多く、「言葉の意味まで知っている」(24.8%)を合わせると7割に迫り、「知らない(今回初めて聞いた)」(29.8%)となっている。

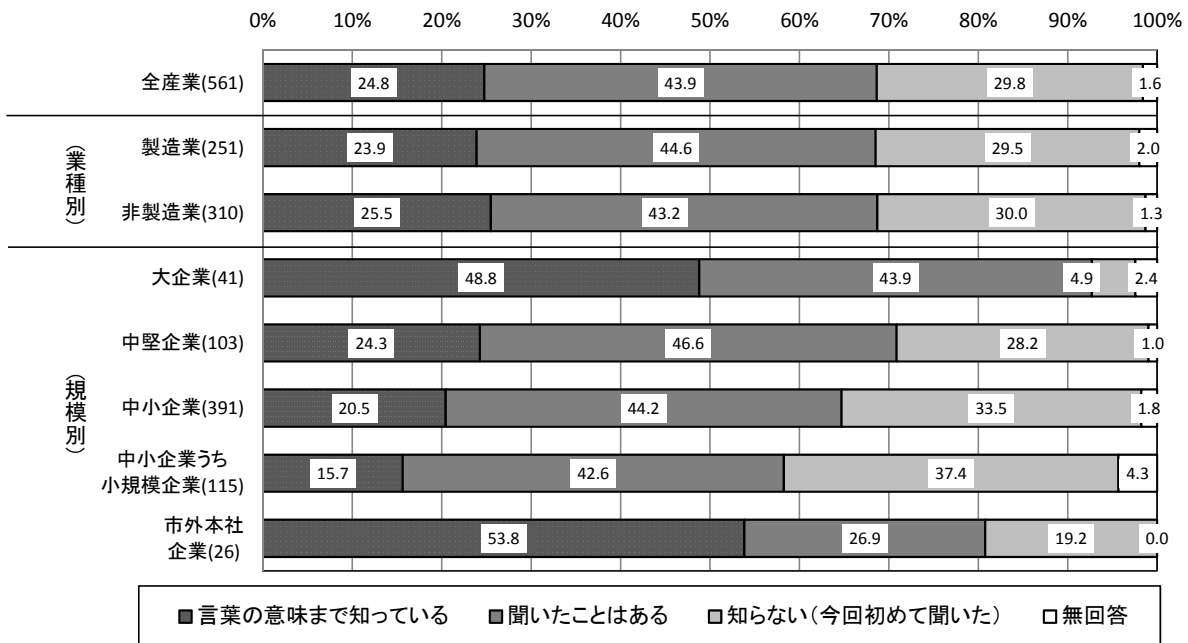
業種別においても、製造業、非製造業とも「聞いたことはある」、「言葉の意味まで知っている」を合わせると、ともに7割に迫り、「知らない(今回初めて聞いた)」を上回っている。

規模別でも同様の傾向だが、「言葉の意味まで知っている」が大企業(48.8%)では5割に迫る一方、小規模企業(15.7%)では2割以下にとどまっている。

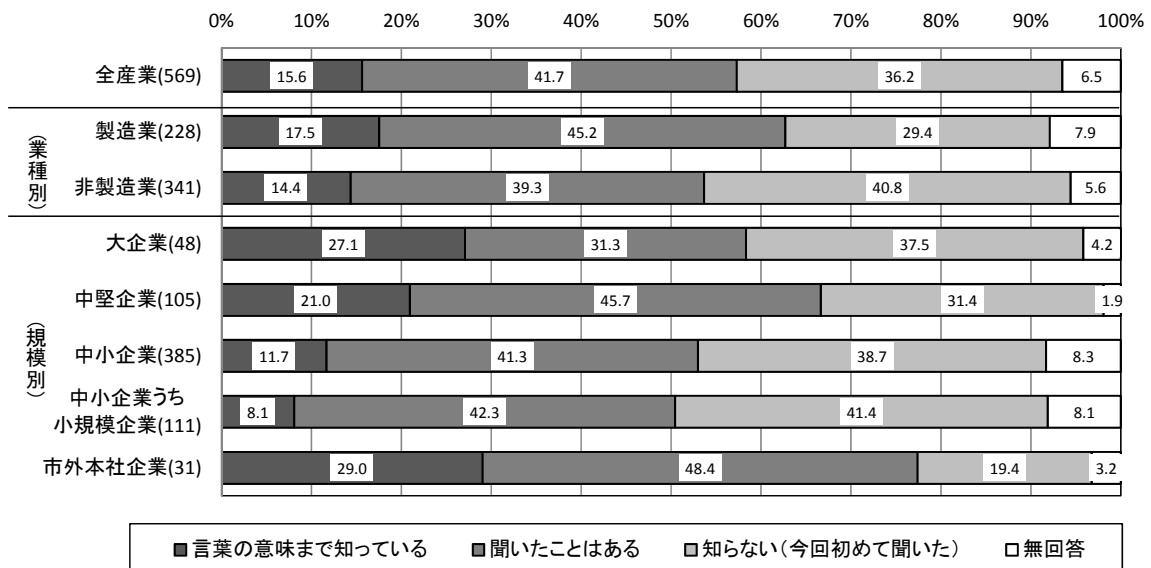
前回調査と比較すると、全産業で「言葉の意味まで知っている」(24.8%)と、「聞いたことはある」(43.9%)の合計は68.7%となっており、前回調査(57.3%)に比べ、11.4ポイント増加している。また、「言葉の意味まで知っている」との回答は、すべての規模別で前回調査を上回っている。

図表 2-1 「健康経営」という言葉について (1つのみ回答)

【今回 107 回 (平成 30 年 12 月調査)】



(参考) 【前回 99 回 (平成 28 年 12 月調査)】



2-2 「健康経営」の取組状況について

「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%)を合わせると6割に迫り、「現段階では取り組む予定はない」(38.0%)を上回っている。

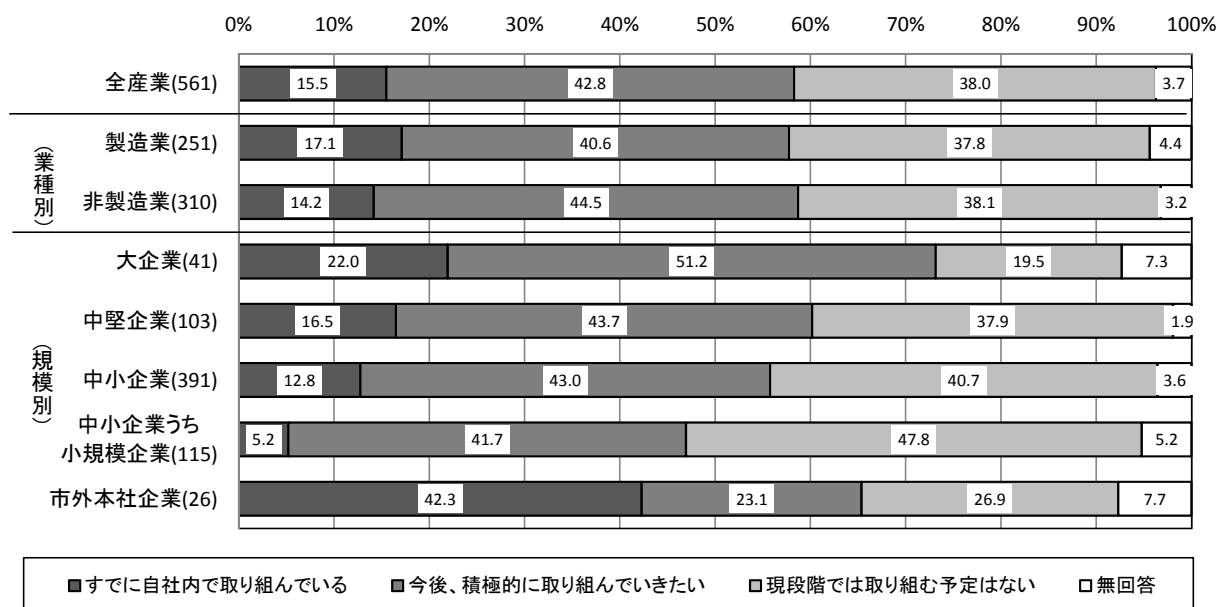
業種別においても、「今後、積極的に取り組んでいきたい」が製造業(40.6%)、非製造業(44.5%)とも最も多く、「すでに自社内で取り組んでいる」と合わせると、ともに6割に迫り、「現段階では取り組む予定はない」の製造業(37.8%)、非製造業(38.1%)を上回っている。

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%)が最も多く、「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。

前回調査と比較すると、「すでに自社内で取り組んでいる」と回答した企業は、全産業で2.8ポイント、製造業で3.1ポイント、非製造業で2.5ポイントとともに増加、また中小企業では5.3ポイント増加している。

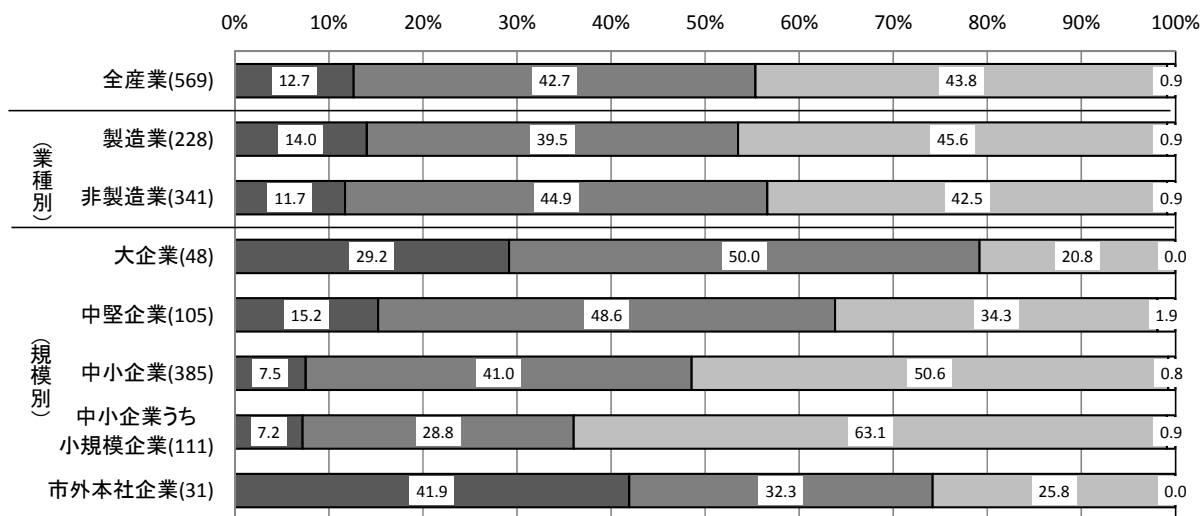
図表 2-2 「健康経営」の取組状況について (1つのみ回答)

【今回 107 回 (平成 30 年 12 月調査)】



■すでに自社内で取り組んでいる ■今後、積極的に取り組んでいきたい □現段階では取り組む予定はない □無回答

(参考)【前回 99 回 (平成 28 年 12 月調査)】



■すでに自社内で取り組んでいる ■今後、積極的に取り組んでいきたい □現段階では取り組む予定はない □無回答

2-3 「健康経営」に取り組むことによる経営上のメリットについて

「健康経営」に取り組むことによる経営上のメリットについて、全産業では「従業員の生産性の向上」(62.2%)が最も多く、次いで「人材の確保と定着」(43.5%)、「労災予防などリスクマネジメント」(42.1%)の順に多くなっている。

業種別においては、「従業員の生産性の向上」が製造業(59.8%)、非製造業(64.2%)とも最も多く、次いで製造業では「労災予防などリスクマネジメント」(47.8%)が、非製造業では「人材の確保と定着」(45.2%)が多くなっている。

規模別では、「従業員の生産性の向上」が大企業(75.6%)、中堅企業(72.8%)、中小企業(57.5%)、うち小規模企業(48.7%)で最も多く、次いで「人材の確保と定着」が大企業(58.5%)、中堅企業(38.8%)で多く、「労災予防などリスクマネジメント」が中小企業(43.2%)、うち小規模企業(32.3%)で多くなっている。

図表 2-3 「健康経営」に取り組むことによる経営上のメリットについて（複数回答）

	全産業 (561)	業種別		規模別				
		製造業 (251)	非製造業 (310)	大企業 (41)	中堅企業 (103)	中小企業 (391)	中小企業うち 小規模企業(115)	市外本社企業 (26)
1 従業員の生産性の向上	62.2%	59.8%	64.2%	75.6%	72.8%	57.5%	48.7%	69.2%
2 人材の確保と定着	43.5%	41.4%	45.2%	58.5%	38.8%	43.0%	31.3%	46.2%
3 労災予防などリスクマネジメント	42.1%	47.8%	37.4%	41.5%	34.0%	43.2%	32.2%	57.7%
4 業績の向上	29.9%	32.3%	28.1%	34.1%	23.3%	30.7%	30.4%	38.5%
5 自社のイメージアップ	25.1%	24.7%	25.5%	29.3%	20.4%	25.1%	20.0%	38.5%
5 CSR(企業の社会的責任)の推進	25.1%	24.3%	25.8%	39.0%	26.2%	22.0%	13.9%	46.2%
7 健康保険料等の費用負担の軽減	15.3%	13.1%	17.1%	22.0%	21.4%	11.8%	7.8%	34.6%
8 経営上のメリットはない	4.3%	4.0%	4.5%	4.9%	4.9%	4.3%	6.1%	0.0%
その他	1.2%	1.2%	1.3%	0.0%	1.0%	1.5%	0.9%	0.0%

2-4 「健康経営」に取り組むための支援について

「健康経営」に取り組むための支援について、全産業では「取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)」(44.7%)が最も多く、次いで「情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)」(41.4%)、「専門家(保健師・栄養士等)による健康づくり相談」(19.8%)となっている。

業種別においても、「取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)」が製造業(43.4%)、非製造業(45.8%)とも最も多く、次いで「情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)」が製造業(43.0%)、非製造業(40.0%)となっている。

規模別でも、大企業、中堅企業、中小企業とも「取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)」が最も多く、次いで「情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)」が多くなっているが、小規模企業では「取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)」と「情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)」が同率(34.8%)で最も多くなっている。

図表 2-4 「健康経営に取り組むための支援について(複数回答)

	全産業 (561)	業種別		規模別				
		製造業 (251)	非製造業 (310)	大企業 (41)	中堅企業 (103)	中小企業 (391)	中小企業うち 小規模企業(115)	市外本社企業 (26)
1 取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)	44.7%	43.4%	45.8%	53.7%	49.5%	41.9%	34.8%	53.8%
2 情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)	41.4%	43.0%	40.0%	48.8%	38.8%	41.2%	34.8%	42.3%
3 専門家(保健師・栄養士等)による健康づくり相談	19.8%	20.7%	19.0%	31.7%	18.4%	17.9%	12.2%	34.6%
4 専門家(中小企業診断士・社会保険労務士等)による健康経営相談	18.7%	14.7%	21.9%	24.4%	18.4%	18.7%	13.0%	11.5%
5 必要な支援は特にない	14.6%	14.7%	14.5%	12.2%	14.6%	15.6%	17.4%	3.8%
6 健康関連器具等のレンタル	6.6%	5.6%	7.4%	7.3%	6.8%	6.4%	7.0%	7.7%
7 取組を促すための民間サービス(アプリ・有料相談等)	6.4%	4.4%	8.1%	9.8%	3.9%	5.6%	2.6%	23.1%
その他	2.1%	1.2%	2.9%	4.9%	1.9%	1.8%	1.7%	3.8%

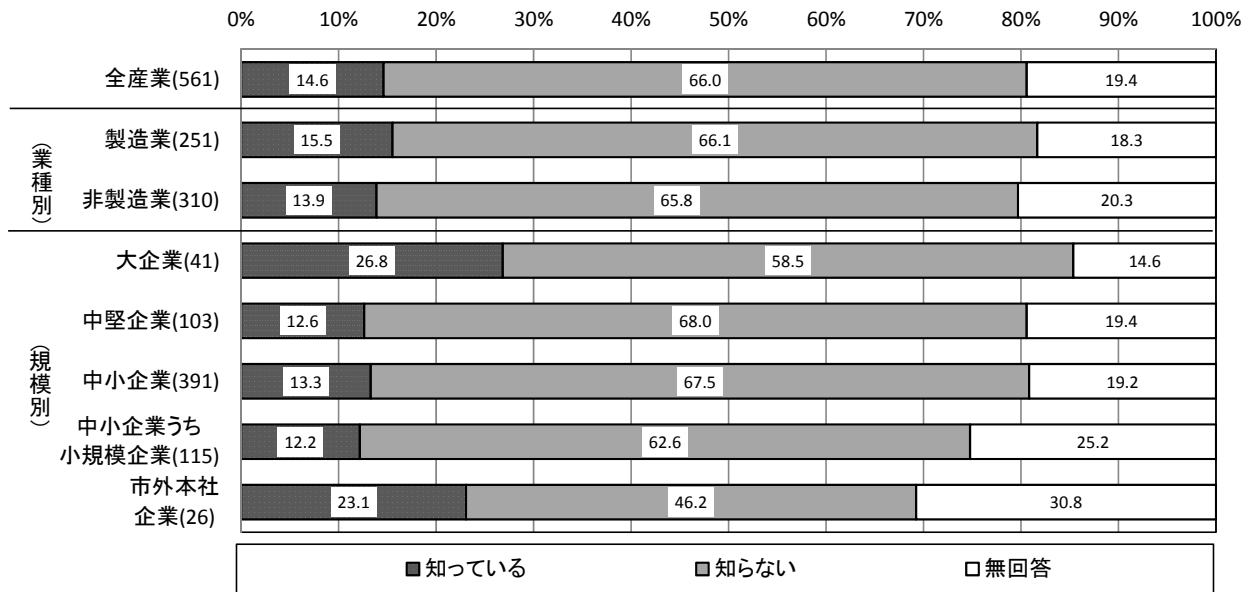
◆2-5 「健康経営」に関わる各種制度等について

2-5-a 横浜健康経営認証制度について

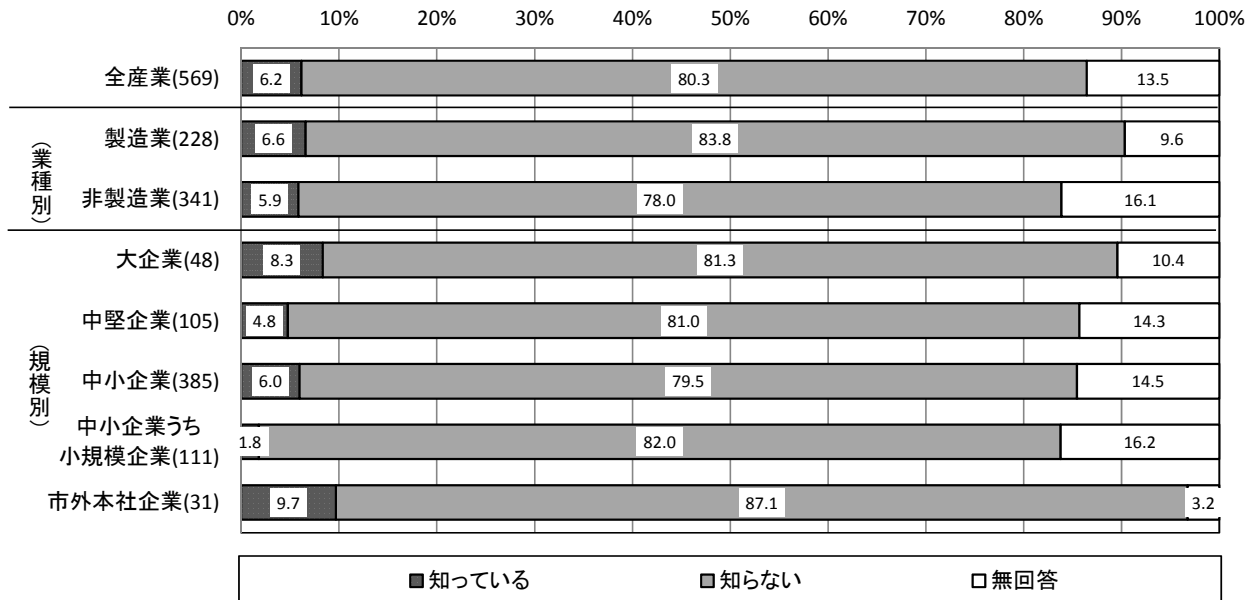
横浜健康経営認証制度について、全産業では「知っている」(14.6%)、「知らない」(66.0%)となっている。前回調査と比較すると、「知っている」と回答した企業は、全産業で8.4ポイント、業種別では製造業で8.9ポイント、非製造業で8.0ポイント、また中小企業では7.3ポイント増加しており、いずれも前回調査を上回った。

図表 2-5-a 横浜健康経営認証の認知について (1つのみ回答)

【今回 107 回 (平成 30 年 12 月調査)】



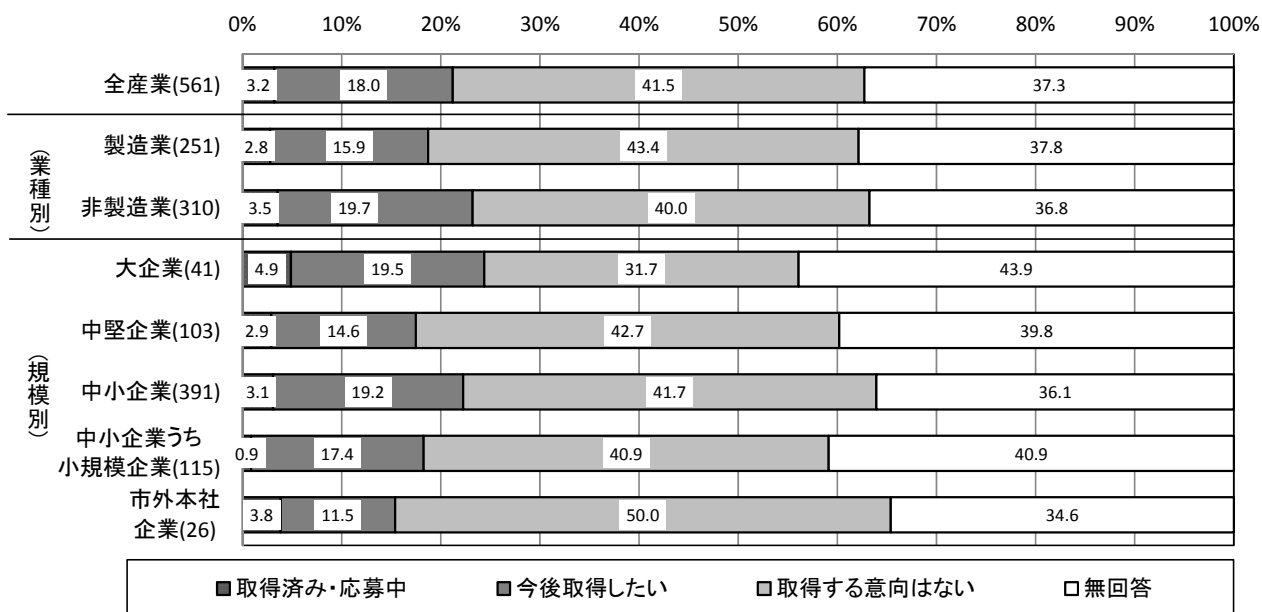
(参考) 【前回 99 回 (平成 28 年 12 月調査)】



2-5-b 横浜健康経営認証の取得について

横浜健康経営認証の取得について、全産業では「取得済み・応募中」(3.2%)、「今後取得したい」(18.0%)、「取得する意向はない」(41.5%)、「無回答」(37.3%)となっている。

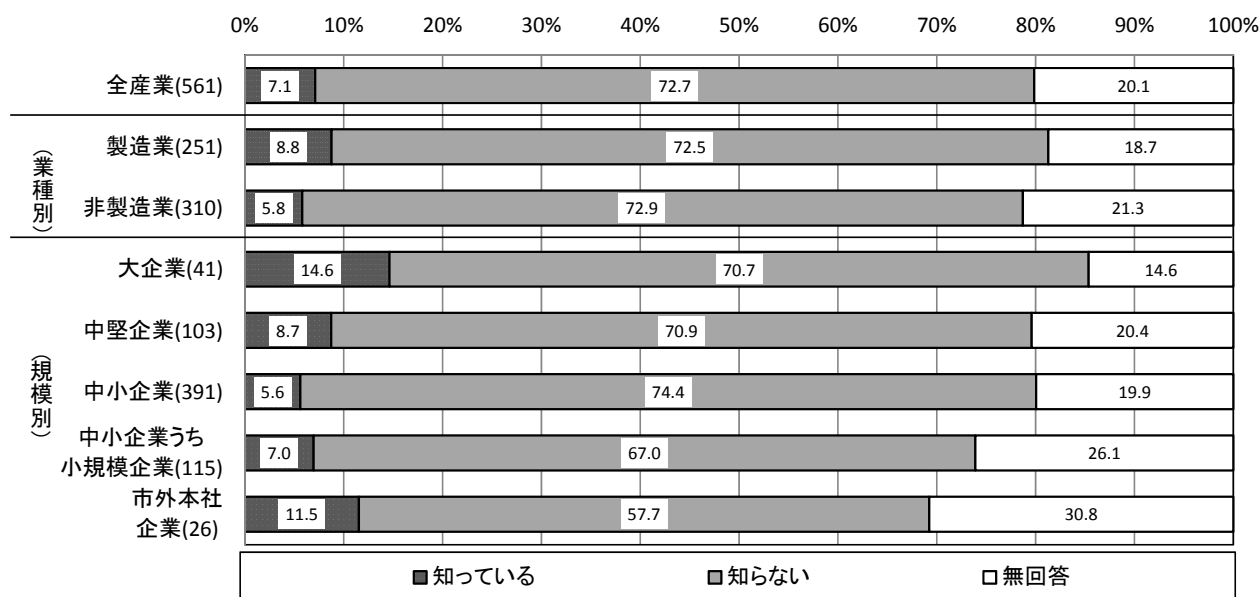
図表 2-5-b 横浜健康経営認証の取得について (1つのみ回答)



2-5-c よこはま企業健康推進員について

よこはま企業健康推進員について、全産業では「知っている」(7.1%)、「知らない」(72.7%)、「無回答」(20.1%)となっている。

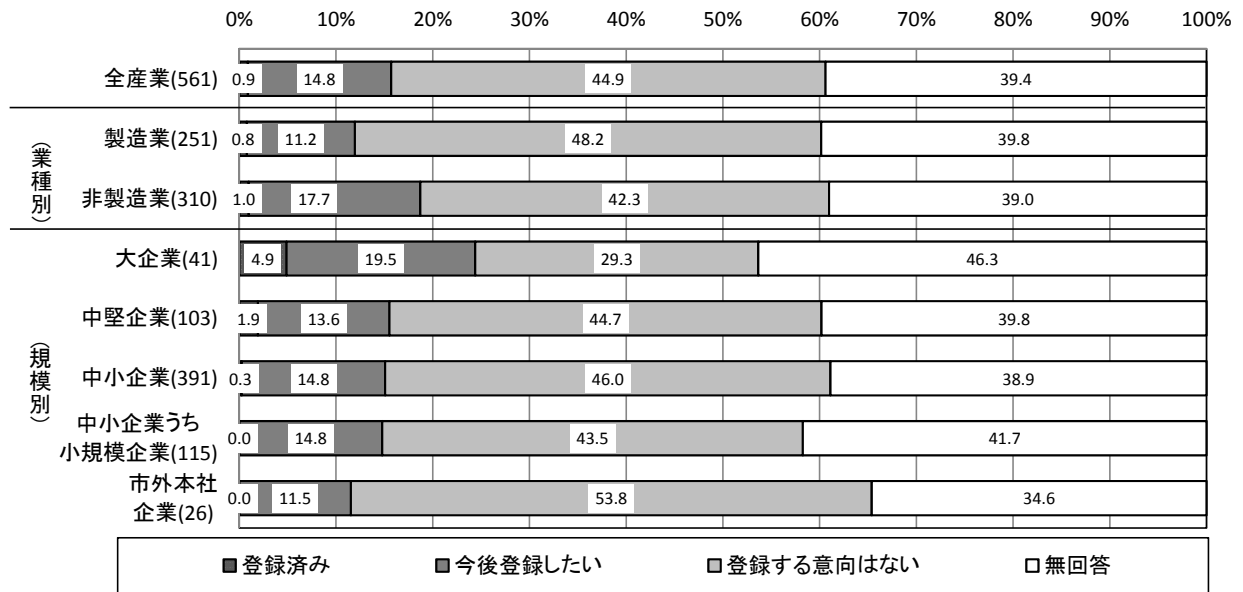
図表 2-5-c よこはま企業健康推進員について (1つのみ回答)



2-5-d よこはま企業健康推進員の登録について

よこはま企業健康推進員の登録について、全産業では「登録済み」(0.9%)、「今後登録したい」(14.8%)、「登録する意向はない」(44.9%)、「登録する意向はない」(44.9%)となっている。

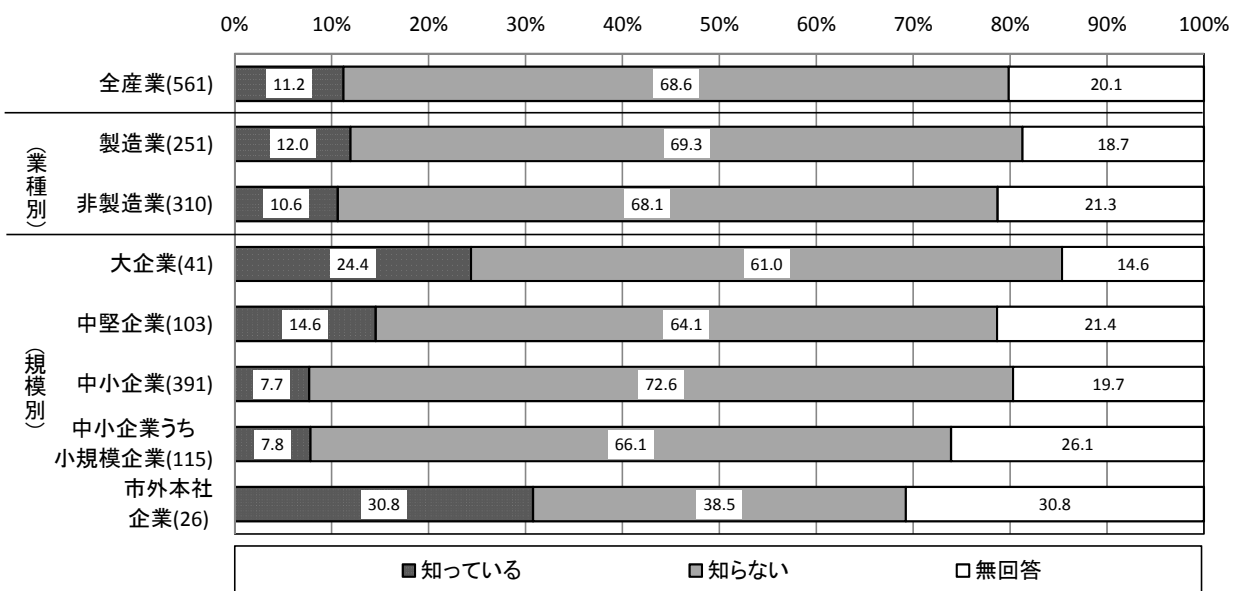
図表 2-5-d よこはま企業健康推進員の登録について (1つのみ回答)



2-5-e 健康経営優良法人制度について

健康経営優良法人制度について、全産業では「知っている」(11.2%)、「知らない」(68.6%)となっている。

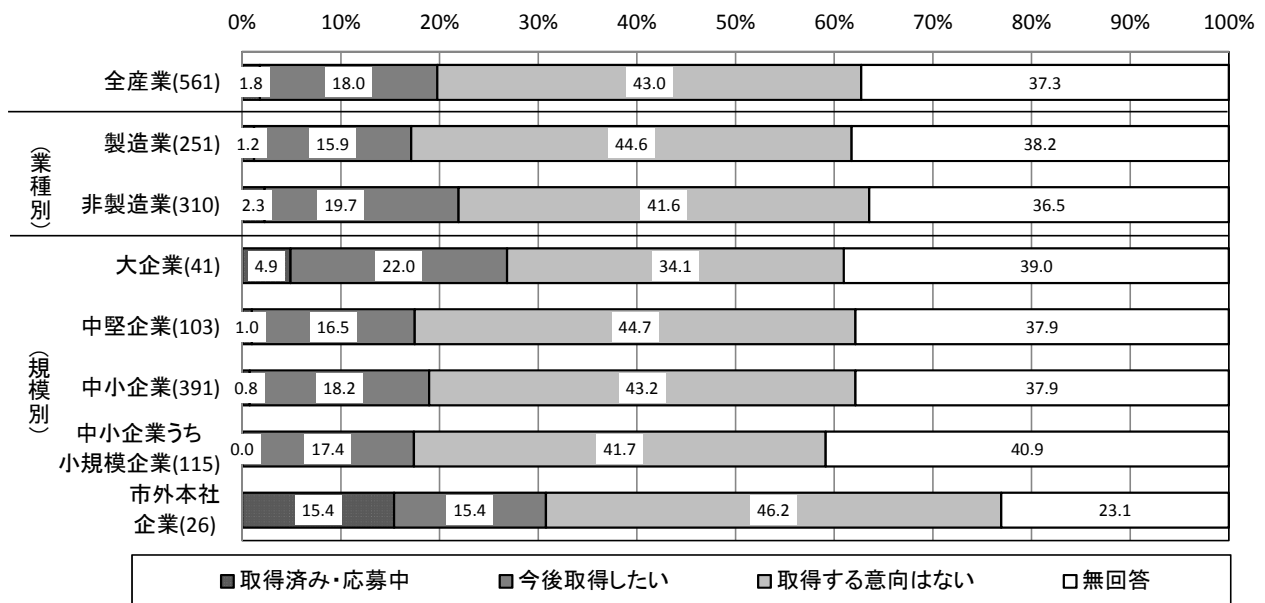
図表 2-5-e 健康経営優良法人制度について (1つのみ回答)



2-5- f 健康経営優良法人制度の取得について

健康経営優良法人制度の取得について、全産業では「取得済み・応募中」(1.8%)、「今後取得したい」(18.0%)、「取得する意向はない」(43.0%)となっている。

図表 2-5- f 健康経営優良法人制度の取得について (1つのみ回答)



【参考】

■ 横浜健康経営認証

平成 28 年度に横浜市が創設した制度です。従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」に積極的に取り組む市内事業所を、取り組み具合に応じて、A (シングルエー) から AAA (トリプルエー) までの三つのクラスで認証しています。

<http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/wls/page01.html>

■ よこはま企業健康推進員

横浜市健康福祉局が行っている登録制度です。自らの健康づくりと職場内での健康づくりを発信する従業員をよこはま企業健康推進員として登録し、支援しています。

■ 健康経営優良法人認定制度

経済産業省が行っている制度です。地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰しています。

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

第107回 横浜市景況・経営動向調査票 特別調査

～働き方改革・健康経営の取組について～

「働き方改革」について

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、2019年4月（中小企業では2020年4月）に施行されることとなりました。

Q 1. 貴社の「働き方改革」への取組状況について、当てはまるものひとつに○をつけてください。

1. すでに取り組んでいる	⇒Q 2へ	3. 以前取り組んでいたが、 1. 現在は取り組んでいない	⇒Q 5へ	5. 取り組みたいが、何を 1. した方がいいのか分からない	⇒Q 6へ
2. 現在は取り組んでいないが、 1. 今後取り組む予定		4. 取り組む予定はない			

<Q1で、「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した方にお尋ねします。>

Q 2. 働き方改革に取り組む目的として、重要視することを最大3つまで○をつけてください。

1. 人材確保(採用活動・人材の定着)	2. 従業員のモチベーション向上	3. 従業員の心身の健康配慮
4. 企業イメージ・コンプライアンス	5. 生産性向上	6. 経費の見直し・削減
7. コミュニケーションの円滑化	8. 業績・売上の向上	9. その他()

<Q1で、「1. すでに取り組んでいる」または「2. 現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した方にお尋ねします。>

Q 3. 働き方改革への取組について、下表にあてはまる項目すべてに○をつけてください。（複数回答可）

<Q1で「1. すでに取り組んでいる」と回答した方> ⇒ 下表①～③について、お答えください。

<Q1で「2. 現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した方>


⇒ ③「今後、新たに取り組む予定の項目」についてのみ、お答えください。

	①「現在、取り組んでいる項目」	②取り組んでいる項目のうち「効果のある項目」	③「今後、新たに取り組む予定の項目」
1. 長時間労働の縮減			
2. 休暇の取得促進など			
3. テレワークの導入			
4. サテライトオフィスの導入			
5. 短時間勤務等多様な勤務時間の導入			
6. 職場環境整備(仮眠室、休憩室等の設置など)			
7. 定年制度の見直し、雇用延長制度の拡充			
8. 人事評価制度、賃金制度の変更、改善			
9. 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			
10. 業務の合理化、集約化			
11. 福利厚生充実			
12. その他()			

<Q1で「1. すでに取り組んでいる」と回答した方にお尋ねします。>

Q 4. 働き方改革に取り組んだ結果、どのような効果があったか、当てはまるものすべてに○をつけてください。（複数回答可）

1. 人材確保(採用活動・人材の定着)につながった	2. 従業員のモチベーションが向上した
3. 従業員の心身の健康増進につながった	4. 企業イメージ・コンプライアンスの向上につながった
5. 業績の向上につながった	6. 特に大きな効果は見られなかった

—右面に続きます— 

<Q1で、「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」と回答した方にお尋ねします。>

Q5. 取り組まない理由について、当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 効果が期待できない、必要性を感じない	2. 人材・人力的な余裕がない、業務多忙	3. 社内の理解を得られない
4. 時間とコストがかかる	5. すでに働き方改革の対応済	6. その他()

Q6. 【※中小企業の方のみご回答ください】

横浜市ではテレワークの導入や就業規則の見直し等を通じた人材確保・労働生産性の向上についての専門の相談窓口を設置しています(3回まで利用無料、詳細は添付のチラシをご覧ください)。この相談窓口について下記のなかから、ひとつに○をつけてください。

1. ぜひ活用したい	2. 内容について興味がある	3. 利用したいが何を相談したらいいのかわからない	4. 今は必要ない
------------	----------------	---------------------------	-----------

※1~3を選ばれた企業には、横浜市経済局より、お電話等にてご案内をさせていただく場合がございますので、あらかじめご了承ください。

— 「健康経営」 について —

「健康経営」とは、企業の持続的成長を図る観点から、従業員の健康に配慮した経営手法です。

Q7. 「健康経営」という言葉を知っていますか。下記のなかから当てはまるものひとつに○をつけてください。

1. 言葉の意味まで知っている	2. 聞いたことはある	3. 知らない(今回初めて聞いた)
-----------------	-------------	-------------------

※Q7. の回答に関わらず、Q8. 以降もご回答ください。

Q8. 「健康経営」について、貴社の状況に下記のなかから当てはまるものひとつに○をつけてください。

1. すでに自社内で取り組んでいる	2. 今後、積極的に取り組んでいきたい	3. 現段階では取り組む予定はない
-------------------	---------------------	-------------------

Q9. 貴社で「健康経営」に取り組むことによる経営上のメリットについて、下記のなかから当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 従業員の生産性の向上	2. 業績の向上	3. 自社のイメージアップ
4. 健康保険料等の費用負担の軽減	5. 労災予防などリスクマネジメント	6. 人材の確保と定着
7. CSR(企業の社会的責任)の推進	8. 経営上のメリットはない	9. その他()

Q10. 健康経営に取り組むために、どのような支援が必要だと思いますか、下記のなかから当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 情報提供(セミナーの開催・パンフレットの配布等)	2. 専門家(保健師・栄養士等)による健康づくり相談
3. 専門家(中小企業診断士・社会保険労務士等)による健康経営相談	4. 取組を促すための民間サービス(アプリ・有料相談等)
5. 取り組むことによるメリットの可視化(効果検証)	6. 健康関連器具等のレンタル
7. 必要な支援は特にない	8. その他()

Q11. 貴社が、以下の健康経営に関わる各種制度等で、知っている、取得等してみたい制度について、下記のなかから当てはまるものすべてに○をつけてください。(複数回答可)

1. 横浜健康経営認証	1. 知っている 2. 知らない	→	1. 取得済み・応募中	2. 今後取得したい	3. 取得する意向はない
2. よこはま企業健康推進員	1. 知っている 2. 知らない	→	1. 登録済み	2. 今後登録したい	3. 登録する意向はない
3. 健康経営優良法人制度	1. 知っている 2. 知らない	→	1. 取得済み・応募中	2. 今後取得したい	3. 取得する意向はない

ご協力ありがとうございました。

第 107 回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）

発 行：横浜市経済局政策調整部企画調整課
〒231-0017 横浜市中区港町 1-1
電話：045-671-2566 FAX：045-661-0692

調査機関：株式会社帝国データバンク 横浜支店
〒231-0007 横浜市中区弁天通 4-51
電話：045-641-0232 FAX：045-641-2555

