

「ゴールデンウィーク10連休、有給休暇義務化の影響」について

5月1日、新天皇ご即位に伴い新元号が施行され、国民の祝日となるため、今年のゴールデンウィークは最長10連休となります。旅行客などの増加で関連業種への好影響が見込まれる一方、長期休業に伴う経済への悪影響が懸念されます。

また、働き方改革関連法の施行により、4月1日から全ての企業で従業員の年5日有給休暇取得が義務化されるため、業務に大きな影響があるものと予想されます。

今回は、ゴールデンウィーク10連休、有給休暇義務化の影響についてアンケートを実施しました。

調 査 要 項

調 査 時 点	2019年3月上旬
調 査 対 象 企 業	当金庫お取引先 1,782 社(大阪府内ならびに尼崎市)
回 答 企 業 数	1,527 社
回 答 率	85.7%
調 査 方 法	調査票郵送および聞き取り調査

アンケート企業の内訳

業種別 従業員別	製造業	卸売業	小売業	飲食業	建設業	サービス業	運輸業	不動産業	計	構成比	累計 構成比
1～4人	90	58	93	42	58	70	7	54	423	27.7%	27.7%
5～10人	130	65	33	15	90	55	17	29	461	30.2%	57.9%
11～20人	122	30	10	11	53	36	19	7	284	18.6%	76.5%
21～30人	46	17	6	7	14	21	19	3	130	8.5%	85.0%
31～50人	32	4	5	4	9	16	8	5	91	6.0%	91.0%
51～100人	18	10	4	0	6	11	9	4	53	3.5%	94.4%
101～	12	2	2	1	1	9	5	1	32	2.1%	96.5%
無回答	6	0	3	3	3	3	2	2	16	1.0%	97.6%
計	456	186	156	83	234	221	86	105	1,527	100.0%	
構成比	29.9%	12.2%	10.2%	5.4%	15.3%	14.5%	5.6%	6.9%	100.0%		

Q 1. 今年のゴールデンウィーク期間中、貴社は何日間休業しますか？

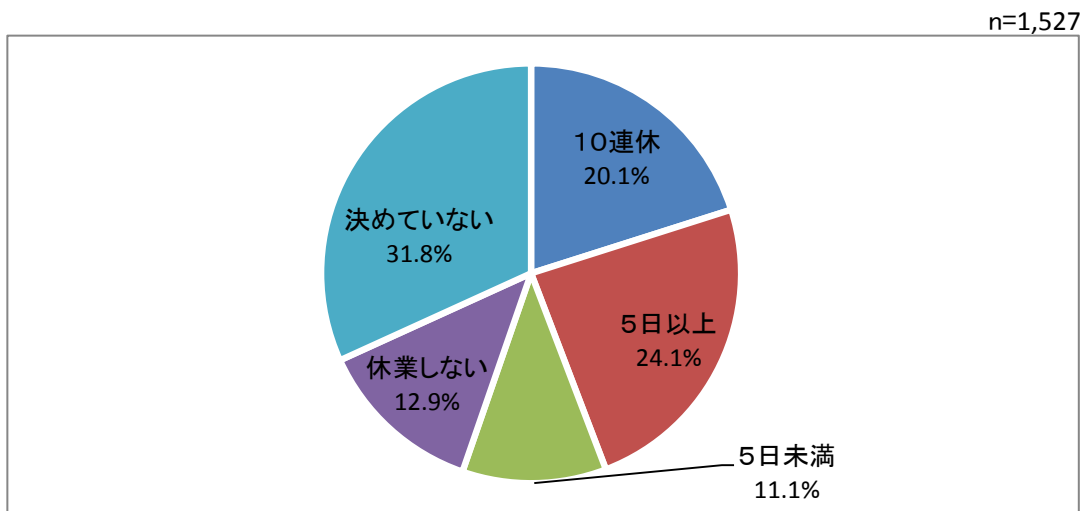
「10連休にする」がわずかに20.1%で、製造業でも28.3%と3割未満にとどまりました。人手不足に加え、納期が短くなっており、一部休日返上して稼働する企業があります。

「5日以上」が24.1%、「5日未満」が11.1%、「休業しない」が12.9%となり、ゴールデンウィーク期間中に仕事を行う企業は半数近くにのぼっています。

ただし、「決めていない」が3割以上ありました。今後の受注や売上の動向を見て決めるものと思われます。

業種別では、個人客が主の小売業、飲食業、サービス業で「休業しない」が2割から3割にとどまっていますが、「決めていない」も3割あるため、今後の客足を見ながら休むかどうかを決めようとしていると思われます。

従業員数別では、従業員が多くなるほどゴールデンウィークへの対応を決めている企業の割合が高くなりました。業務の段取りなどをあらかじめ決めておく必要があるからと思われます。



業種別 単位:%

	10連休	5日以上	5日未満	休業しない	決めていない
全体	20.1	24.1	11.1	12.9	31.8
製造業	28.3	32.4	9.3	3.5	26.5
卸売業	26.5	23.8	13.0	5.9	30.8
小売業	10.4	16.9	14.3	27.3	31.1
飲食業	4.8	8.4	20.5	39.8	26.5
建設業	19.7	26.1	7.3	8.1	38.8
サービス業	14.3	17.1	10.1	24.0	34.5
運輸業	10.5	23.3	15.1	14.0	37.1
不動産業	21.0	22.9	11.4	10.5	34.2

従業員数別 単位:%

	10連休	5日以上	5日未満	休業しない	決めていない
全体	20.1	24.1	11.1	12.9	31.8
4人以下	15.8	14.7	14.1	16.9	38.5
5～10人	22.5	28.2	9.7	8.3	31.3
11～20人	21.9	30.6	8.3	8.3	30.9
21～30人	24.2	27.3	15.9	11.4	21.2
31～50人	22.0	25.5	9.8	19.5	23.2
51～100人	18.0	27.9	4.9	24.6	24.6
101人以上	21.2	36.3	6.1	27.3	9.1

Q2. 従業員を一斉に休ませる予定ですか？

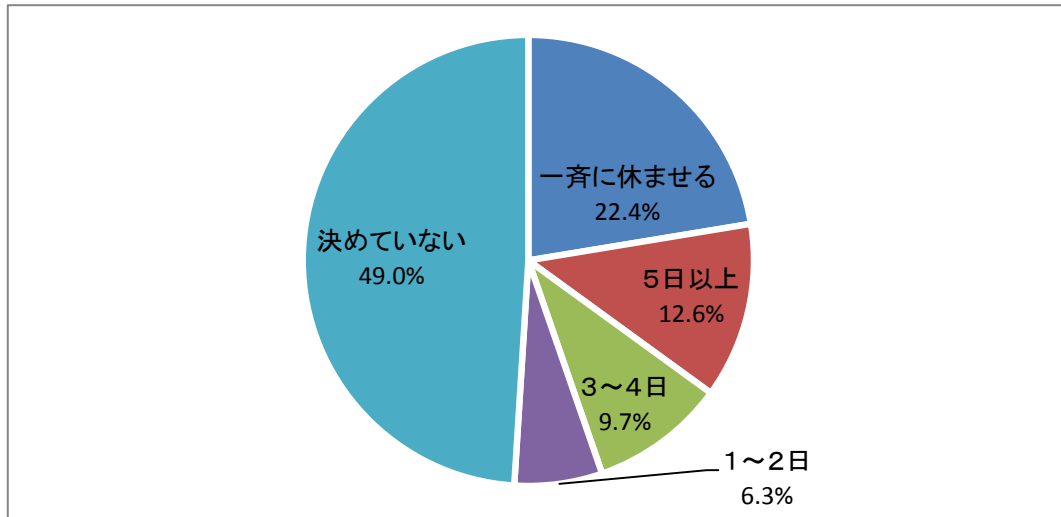
交替で休ませる場合、従業員の平均休暇日数は何日間ですか？

「一斉に休ませる」が22.4%で、28.6%の企業が交替で休ませるという結果になりました。一方、「決めていない」が49.0%となっており、まだ決めていない企業が半数近くにのぼっています。

業種別では、飲食業やサービス業で「決めていない」が6割近くにのぼりました。出勤可能なパート等の状況を把握したうえで決めようとしていると思われます。

従業員数別では、従業員が多くなるほど休暇の日数を決めている企業の割合が高くなりました。

n=1,151



業種別

単位：%

	一斉に 休ませる	5日以上	3~4日	1~2日	決めて いない
全体	22.4	12.6	9.7	6.3	49.0
製造業	36.9	11.5	9.6	2.6	39.4
卸売業	25.8	13.3	11.7	3.1	46.1
小売業	14.3	14.3	9.5	10.3	51.6
飲食業	8.0	4.0	13.3	16.0	58.7
建設業	22.2	13.3	6.7	5.6	52.2
サービス業	13.1	13.7	5.7	10.3	57.2
運輸業	10.8	14.9	16.2	5.4	52.7
不動産業	18.5	14.8	13.6	3.7	49.4

従業員数別

単位：%

	一斉に 休ませる	5日以上	3~4日	1~2日	決めて いない
全体	22.4	12.6	9.7	6.3	49.0
4人以下	19.2	8.8	6.6	3.3	62.1
5~10人	24.0	14.8	13.5	6.8	40.9
11~20人	22.3	17.7	6.4	6.4	47.2
21~30人	26.6	12.8	14.9	8.5	37.2
31~50人	22.6	8.1	9.7	11.3	48.3
51~100人	30.4	13.0	10.9	8.7	37.0
101人以上	30.5	13.0	17.4	13.0	26.1

Q3. 今回10連休となることで、貴社にどのような影響があると思われますか？

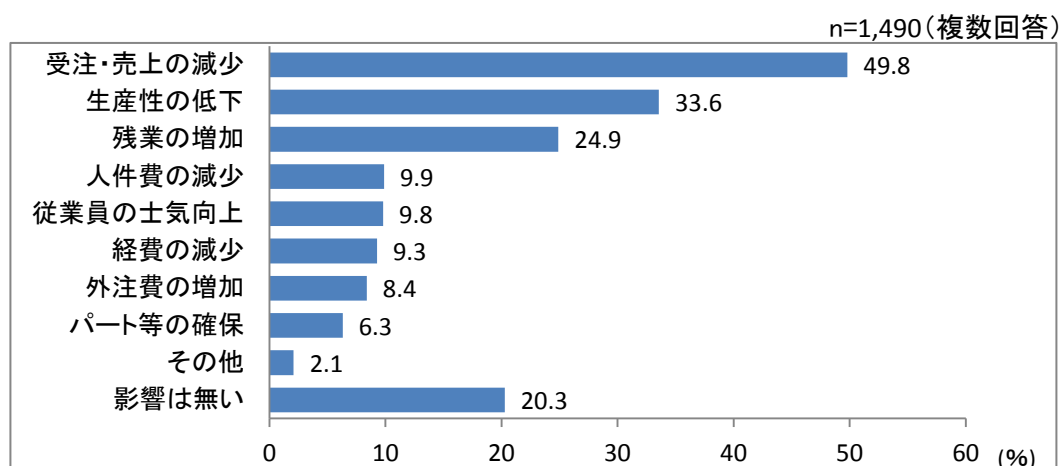
「受注・売上の減少」が49.8%、「生産性の低下」33.6%、「残業の増加」24.9%の順となりました。

業種別では、「受注・売上の減少」が製造業や卸売業で高く、「生産性の低下」は製造業で高くなりました。「残業の増加」は小売業を除く全ての業種で2割を超えています。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「残業の増加」の割合が高くなりました。

ゴールデンウィークの休業日数と比較した場合、10連休の企業は「受注・売上の減少」などマイナス面が見られる一方で、「経費の減少」、「人件費の減少」、「従業員の士気向上」といったプラス面も見られ、一概に悪い影響ばかりではないところが見られました。

一方、休業しない企業は「影響が無い」の割合が最も高いものの、「パート・アルバイトの確保」の割合が高くなる傾向となりました。ゴールデンウィークの中でいかに人手を確保するかが課題になっていると思われます。



業種別 単位: %

	残業の増加	受注・売上の減少	外注費の増加	生産性の低下	人件費の減少	経費の減少	パート等の確保	従業員の士気向上	影響は無い	その他
全体	24.9	49.8	8.4	33.6	9.9	9.3	6.3	9.8	20.3	2.1
製造業	25.5	59.0	9.5	56.8	11.5	14.9	2.9	9.3	11.1	0.7
卸売業	27.9	63.4	6.0	26.2	11.5	9.3	4.4	9.8	16.4	2.2
小売業	13.9	51.7	2.6	13.2	3.3	3.3	8.6	4.6	29.1	1.3
飲食業	25.6	26.8	6.1	4.9	7.3	6.1	22.0	6.1	32.9	7.3
建設業	22.0	47.6	15.4	36.6	9.7	7.5	4.8	9.3	16.7	1.3
サービス業	28.2	37.8	4.3	22.0	8.1	5.7	10.5	15.8	29.7	2.4
運輸業	28.2	47.1	14.1	28.2	16.5	7.1	7.1	12.9	15.3	5.9
不動産業	29.4	32.4	5.9	18.6	9.8	8.8	2.9	8.8	37.3	2.9

従業員数別 単位: %

	残業の増加	受注・売上の減少	外注費の増加	生産性の低下	人件費の減少	経費の減少	パート等の確保	従業員の士気向上	影響は無い	その他
全体	24.9	49.8	8.4	33.6	9.9	9.3	6.3	9.8	20.3	2.1
4人以下	16.1	44.8	3.8	20.1	4.9	7.5	4.0	4.0	34.9	1.5
5~10人	21.5	52.0	8.4	38.2	12.4	10.8	4.7	12.9	15.5	1.2
11~20人	34.4	52.8	12.1	41.8	13.8	9.9	6.4	14.5	13.5	3.5
21~30人	28.8	58.3	12.1	37.1	9.8	9.8	11.4	10.6	10.6	2.3
31~50人	34.1	40.2	12.2	46.3	11.0	7.3	7.3	8.5	9.8	2.4
51~100人	38.7	56.5	12.9	40.3	11.3	12.9	14.5	14.5	11.3	3.2
101人以上	39.4	45.5	9.1	36.4	9.1	9.1	18.2	6.1	18.2	6.1

休業日数と10連休の影響との比較 単位: %

	残業の増加	受注・売上の減少	外注費の増加	生産性の低下	人件費の減少	経費の減少	パート等の確保	従業員の士気向上	影響は無い	その他
全体	24.9%	49.8%	8.4%	33.6%	9.9%	9.3%	6.3%	9.8%	20.3%	2.1%
10連休	25.7%	60.1%	10.9%	40.3%	15.2%	18.8%	3.6%	13.2%	14.9%	1.3%
5日以上休業	28.6%	52.2%	11.4%	42.5%	11.9%	10.6%	1.7%	12.8%	13.1%	1.4%
5日未満休業	27.9%	52.7%	6.7%	28.5%	6.7%	7.3%	9.1%	6.1%	19.4%	1.2%
休業しない	24.2%	24.7%	6.5%	11.8%	5.9%	2.2%	18.3%	5.9%	39.2%	5.4%
決めていない	20.5%	50.2%	5.8%	32.7%	7.3%	5.8%	6.0%	8.3%	22.2%	2.1%

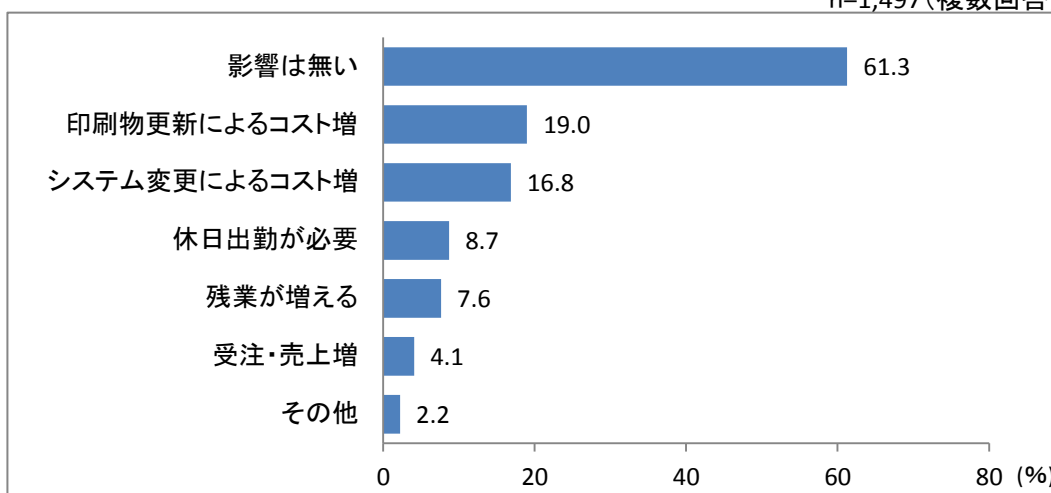
Q 4. 5月1日に新元号が施行されます。貴社にはどのような影響がありますか？

「影響が無い」が61.3%と6割を超えました。中小企業では自前でシステムを構築しているところが少なく、既製のソフトウェアの更新で対応できるところが多いため、影響は少ないものと思われます。

業種別では、製造業、卸売業、運輸業などで「印刷物更新によるコスト増」と「システム変更によるコスト増」の割合が高くなりました。企業間の取引が多く、伝票やデータのやり取りを行う上で必要に迫られているものと思われます。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「システム変更によるコスト増」の割合が高くなりました。規模の大きなところでは、自前のシステムを有するところもあり、変更のコストがかかることを懸念する企業があります。

n=1,497(複数回答)



業種別

単位:%

	休日出勤 が必要	残業が 増える	印刷物更 新による コスト増	システム 変更によ るコスト 増	受注・ 売上増	影響は 無い	その他
全体	8.7	7.6	19.0	16.8	4.1	61.3	2.2
製造業	6.7	9.4	24.1	19.4	3.3	56.5	2.7
卸売業	9.4	8.8	19.9	20.4	4.4	58.6	1.1
小売業	7.2	3.9	15.1	12.5	6.6	67.1	2.6
飲食業	10.8	4.8	4.8	7.2	4.8	78.3	3.6
建設業	6.1	6.1	16.7	11.8	4.4	69.3	0.9
サービス業	12.4	8.3	19.7	20.2	3.7	56.0	2.8
運輸業	15.1	10.5	20.9	23.3	4.7	47.7	3.5
不動産業	8.9	5.0	13.9	11.9	2.0	69.3	1.0

従業員数別

単位:%

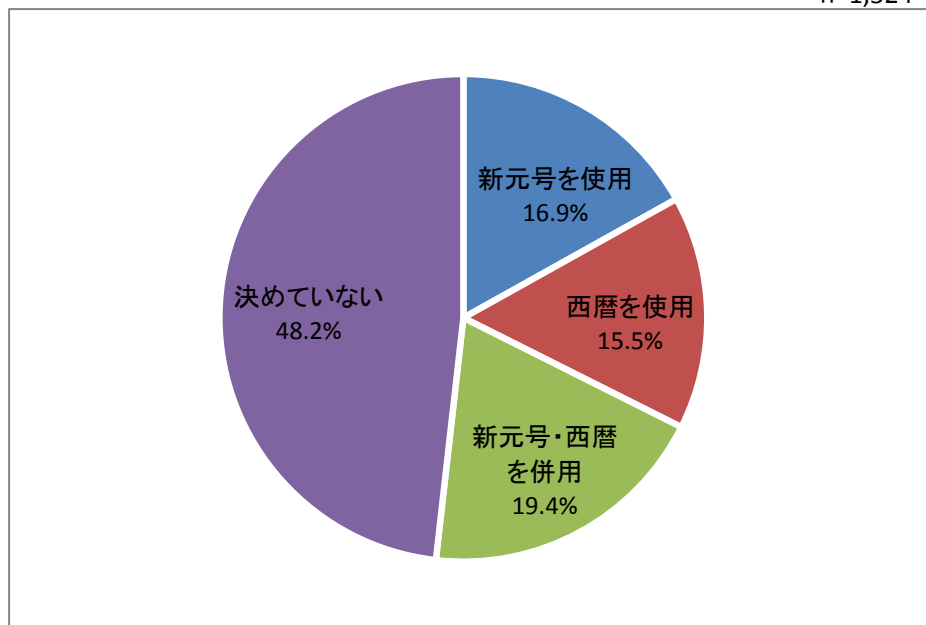
	休日出勤 が必要	残業が 増える	印刷物更 新による コスト増	システム 変更によ るコスト 増	受注・ 売上増	影響は 無い	その他
全体	8.7	7.6	19.0	16.8	4.1	61.3	2.2
4人以下	6.4	4.0	12.8	9.3	3.5	73.3	1.5
5~10人	10.5	9.3	19.1	14.9	4.9	60.6	0.9
11~20人	9.2	10.6	26.9	25.1	3.9	50.9	3.5
21~30人	8.3	11.4	22.0	22.7	3.8	53.8	2.3
31~50人	11.0	4.9	17.1	20.7	4.9	57.3	3.7
51~100人	0.0	6.5	21.0	24.2	6.5	54.8	3.2
101人以上	21.2	3.0	30.3	36.4	0.0	48.5	3.0

Q 5. 新元号について、貴社はどのような対応を取りますか？

「決めていない」が48.2%にのびりました。新元号が発表されてからの対応でも遅くないと考える企業が多いものと思われます。

決めている企業では、「新元号を使用」が16.9%、「西暦を使用」が15.5%、「新元号・西暦を使用」が19.4%とおよそ3等分に分られました。個々の企業で新元号か西暦、または併用と、いずれか使いやすい方を選んでいていると思われます。

n=1,524



業種別 単位:%

	新元号を使用する	西暦を使用する	新元号・西暦を併用	決めていない
全体	16.9	15.5	19.4	48.2
製造業	16.9	18.0	22.4	42.7
卸売業	15.1	18.8	15.6	50.5
小売業	21.2	9.0	15.4	54.4
飲食業	19.3	10.8	7.2	62.7
建設業	13.7	15.4	22.6	48.3
サービス業	20.0	13.2	20.0	46.8
運輸業	9.3	11.6	23.3	55.8
不動産業	19.2	20.2	17.3	43.3

従業員数別 単位:%

	新元号を使用する	西暦を使用する	新元号・西暦を併用	決めていない
全体	16.9	15.5	19.4	48.2
4人以下	19.8	13.4	15.7	51.1
5~10人	15.7	18.4	19.8	46.1
11~20人	15.6	14.9	22.9	46.6
21~30人	15.0	15.0	17.3	52.7
31~50人	23.2	14.6	23.2	39.0
51~100人	8.1	16.1	29.0	46.8
101人以上	15.2	15.2	27.3	42.3

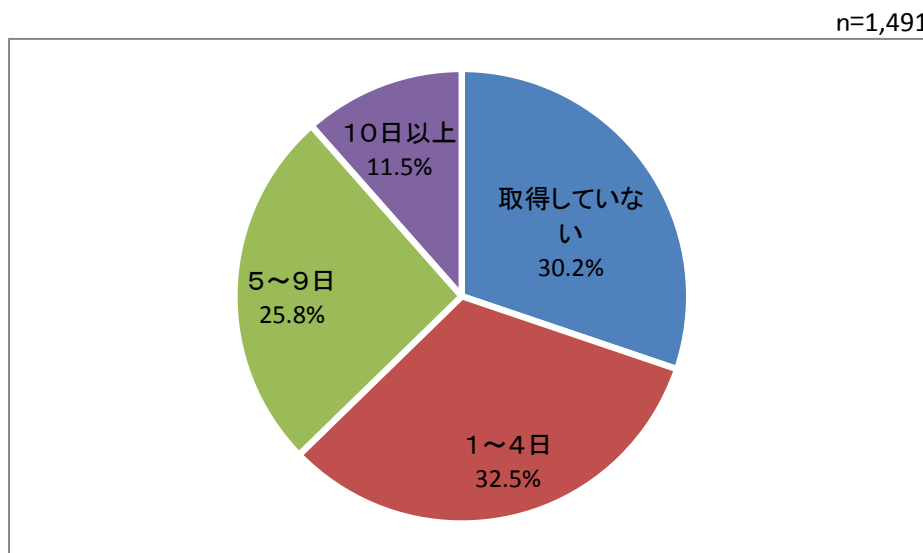
Q 6. 現在、貴社の従業員は年間の有給休暇を平均何日間取っていますか？

「取得していない」企業が30.2%にものぼりました。有給休暇を取得している企業でも、「1～4日」が32.5%と最も高くなりました。中小企業では、従業員の有給休暇の取得率が低くなっています。

人手不足が深刻なうえ、人材雇用も難しくなっており、有給休暇を取得させることが難しいと思われます。

業種別では、小売業、飲食業で「取得していない」割合が高くなりました。人員が少なく、パート等非正社員の割合が高いことが影響していると思われます。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど有給休暇を取得している割合は高くなっていますが、取得している企業の中では、従業員30人までの企業では「1～4日」が最も高く、30人超の企業は「5～9日」が最も高くなりました。



業種別 単位：%

	取得して いない	1～4日	5～9日	10日 以上
全体	30.2	32.5	25.8	11.5
製造業	23.0	32.8	32.4	11.8
卸売業	23.1	39.0	24.7	13.2
小売業	48.1	28.9	12.5	10.5
飲食業	59.9	18.8	15.0	6.3
建設業	28.9	31.9	28.4	10.8
サービス業	29.1	33.3	24.9	12.7
運輸業	25.9	36.4	30.6	7.1
不動産業	34.3	30.3	19.2	16.2

従業員数別 単位：%

	取得して いない	1～4日	5～9日	10日 以上
全体	30.2	32.5	25.8	11.5
4人以下	56.7	20.4	12.0	10.9
5～10人	26.0	39.1	26.5	8.4
11～20人	13.7	38.9	35.1	12.3
21～30人	14.5	42.8	29.0	13.7
31～50人	12.2	25.6	40.2	22.0
51～100人	12.9	24.2	46.8	16.1
101人以上	3.0	39.4	45.5	12.1

Q7. 4月1日から全ての企業で従業員の年5日有給休暇取得が義務化されます。貴社は有給休暇取得の義務化に賛成ですか？

「賛成」が23.8%、「反対」が15.0%で、賛成が反対を上回りましたが、「どちらとも言えない」が61.2%と6割以上を占めました。

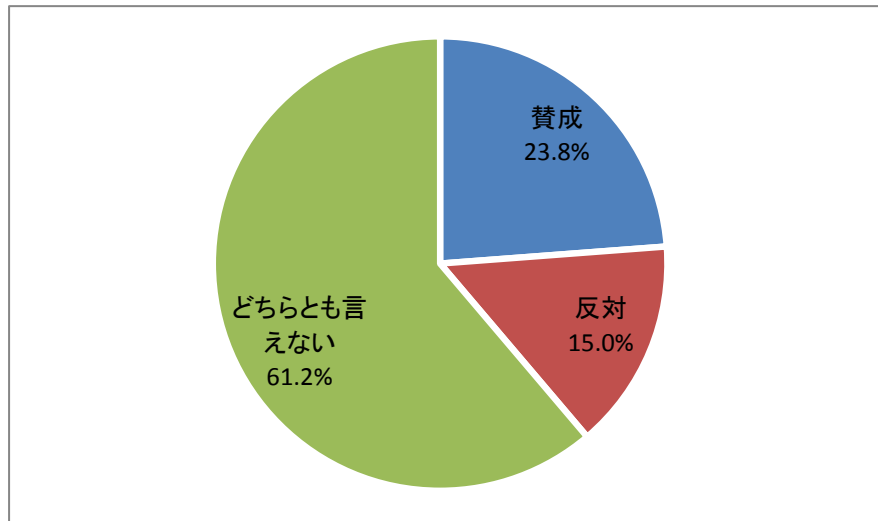
制度実施により事業への影響を懸念する一方で、働き方改革に象徴される労働環境の改善は社会的な課題でもあり、その狭間で苦悩する中小企業の姿が浮かび上がっています。

中でも、従業員が有給休暇を取得していない企業では「どちらとも言えない」と回答した割合が高くなりました。もともと従業員が有給休暇を取得していない企業ではどのような影響があるかを測りかねているという事情があるものと思われます。

業種別では、不動産業で「賛成」が3割を超えた一方、運輸業で「どちらとも言えない」が7割を超えました。

従業員別では、従業員が多い企業ほど「賛成」の割合が高くなりました。

n=1,504



業種別 単位：%

	賛成	反対	どちらとも言えない
全体	23.8	15.0	61.2
製造業	22.8	15.3	61.9
卸売業	23.2	17.3	59.5
小売業	22.8	12.1	65.1
飲食業	24.4	12.2	63.4
建設業	23.7	17.7	58.6
サービス業	27.3	12.5	60.2
運輸業	14.1	12.9	73.0
不動産業	30.8	16.3	52.9

従業員数別 単位：%

	賛成	反対	どちらとも言えない
全体	23.8	15.0	61.2
4人以下	21.2	11.6	67.2
5～10人	21.5	19.2	59.3
11～20人	28.1	15.4	56.5
21～30人	20.5	15.9	63.6
31～50人	31.3	15.0	53.7
51～100人	32.3	11.3	56.4
101人以上	33.3	9.1	57.6

平均有給取得日数と賛否との比較 単位：%

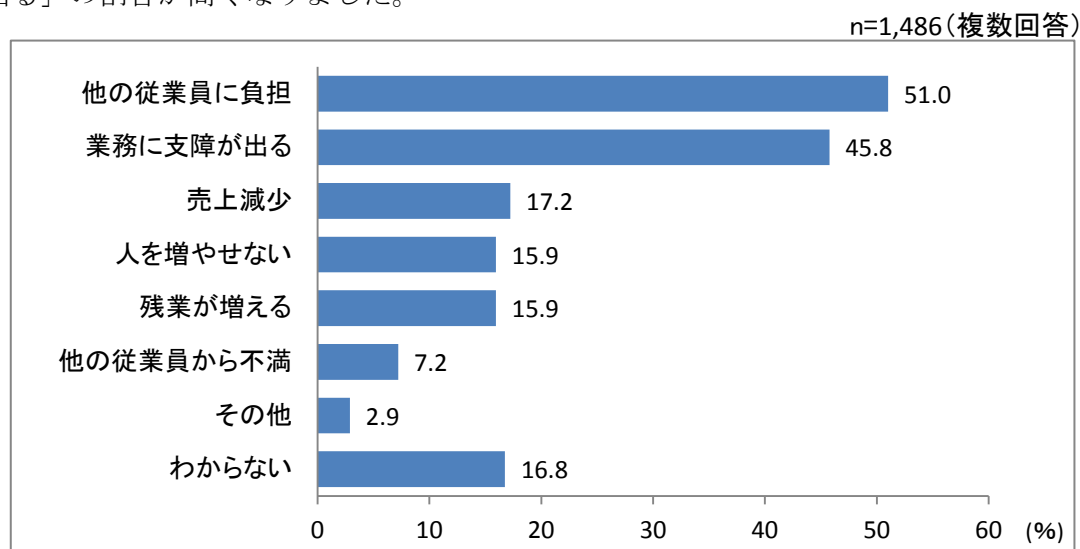
	賛成	反対	どちらとも言えない
全体	23.8	15.0	61.2
取得していない	16.2	18.2	65.6
1～4日	18.1	18.9	63.0
5～9日	31.3	10.7	58.0
10日以上	42.6	5.9	51.5

Q 8. 従業員の有給休暇が取りづらいとされていますが、要因は何と思われますか？

「他の従業員に負担」が51.0%、「業務に支障が出る」が45.8%と特に目立ちました。

人手不足があるうえに、大企業ほど省力化・効率化が進んでおらず、休ませにくい環境下にあることがうかがえます。

業種別では、製造業と建設業で「他の従業員に負担」と「業務に支障が出る」がともに5割を超えています。一方、労働集約型産業であるサービス業で「他の従業員に負担」の割合が高く、ドライバーが売上の鍵となる運輸業では「業務に支障が出る」の割合が高くなりました。



業種別 単位: %

	他の従業員に負担	残業が増える	業務に支障	売上減少	他の従業員から不満	人を増やせない	わからない	その他
全体	51.0	15.9	45.8	17.2	7.2	15.9	16.8	2.9
製造業	50.8	18.5	50.6	20.0	7.6	17.8	14.5	3.1
卸売業	51.1	16.5	43.4	12.1	7.7	15.9	17.0	4.4
小売業	47.0	12.8	34.9	18.1	6.0	12.8	20.8	0.7
飲食業	50.6	14.5	32.5	20.5	10.8	14.5	22.9	1.2
建設業	55.5	14.1	51.5	13.2	7.0	16.3	12.8	2.2
サービス業	55.4	17.8	43.2	15.5	4.7	15.5	17.4	3.8
運輸業	42.7	13.4	64.6	20.7	9.8	14.6	12.2	3.7
不動産業	45.5	11.9	32.7	19.8	6.9	14.9	26.7	3.0

従業員数別 単位: %

	他の従業員に負担	残業が増える	業務に支障	売上減少	他の従業員から不満	人を増やせない	わからない	その他
全体	51.0	15.9	45.8	17.2	7.2	15.9	16.8	2.9
4人以下	39.1	9.3	35.6	16.4	5.8	16.2	27.6	2.4
5~10人	54.1	19.4	47.5	19.1	7.3	15.6	11.3	3.5
11~20人	57.5	18.9	54.0	15.8	6.3	19.3	10.5	1.1
21~30人	53.0	17.4	47.0	20.5	8.3	15.2	15.9	3.8
31~50人	62.7	16.9	47.0	19.3	12.0	13.3	14.5	2.4
51~100人	60.0	18.3	58.3	5.0	10.0	13.3	13.3	8.3
101人以上	57.6	33.3	60.6	21.2	15.2	9.1	6.1	6.1

Q 9. 有給休暇取得の義務化に対して、貴社はどのような対策を考えていますか？

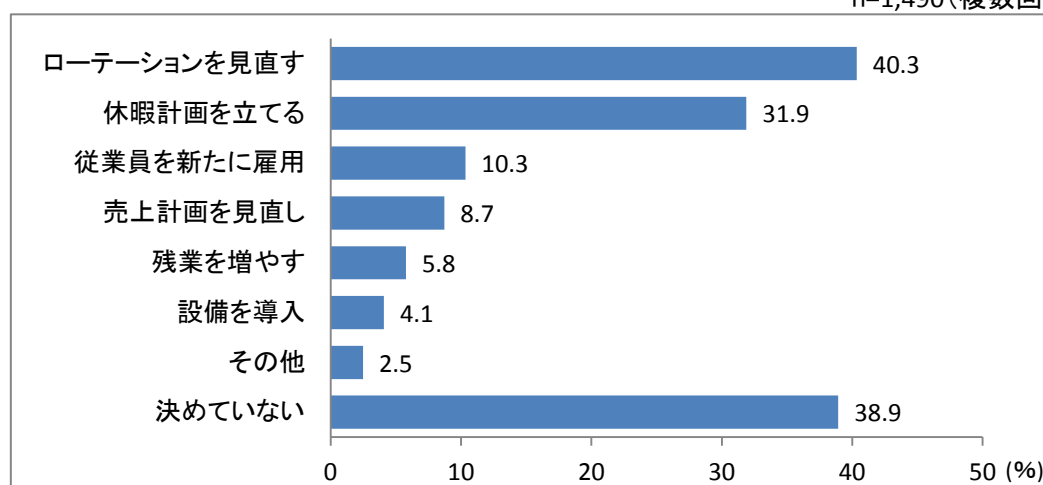
「ローテーションを見直す」の40.3%、「休暇計画を立てる」の31.9%が特に目立ちました。従業員の割り振りや計画の策定により有給休暇義務化に対応しようとする企業が多くなっています。

一方、「決めていない」が38.9%にのびりました。実施に対して有効な対策が見出せない企業が多いものと思われます。

業種別では、製造業で「設備を導入」が6.9%と他業種に比べて高くなっており、省力化のために設備の導入を検討しているところがあります。また、飲食業、サービス業、運輸業で「従業員を新たに雇用」の割合が高くなりました。人手不足と義務化への対応の両面から考えていると思われます。

従業員数別では、従業員が多い企業ほど「休暇計画を立てる」割合が高くなりました。

n=1,490(複数回答)



業種別 単位: %

	ローテーションを見直す	休暇計画を立てる	従業員を新たに雇用	売上計画を見直す	残業を増やす	設備を導入	決めていない	その他
全体	40.3	31.9	10.3	8.7	5.8	4.1	38.9	2.5
製造業	36.4	35.0	9.8	13.1	7.5	6.9	36.8	2.4
卸売業	43.6	33.1	9.4	6.6	6.6	2.8	38.1	2.2
小売業	42.6	25.0	5.4	2.7	2.7	0.7	44.6	4.1
飲食業	41.8	19.0	16.5	6.3	2.5	2.5	49.4	1.3
建設業	37.6	36.7	9.2	10.5	2.6	3.1	38.4	1.7
サービス業	40.8	30.0	15.0	4.2	5.2	3.8	38.5	3.3
運輸業	47.6	31.0	16.7	7.1	11.9	3.6	35.7	1.2
不動産業	46.7	29.5	4.8	10.5	6.7	3.8	38.1	2.9

従業員数別 単位: %

	ローテーションを見直す	休暇計画を立てる	従業員を新たに雇用	売上計画を見直す	残業を増やす	設備を導入	決めていない	その他
全体	40.3	31.9	10.3	8.7	5.8	4.1	38.9	2.5
4人以下	30.6	22.6	4.7	6.9	2.7	2.0	54.6	2.5
5~10人	43.2	33.9	9.3	8.9	6.1	4.0	34.3	3.0
11~20人	41.8	36.2	15.7	11.1	10.8	6.6	31.0	1.7
21~30人	39.7	35.9	13.7	9.9	4.6	7.6	34.4	1.5
31~50人	57.8	33.7	15.7	10.8	3.6	2.4	30.1	3.6
51~100人	55.7	41.0	19.7	6.6	8.2	1.6	24.6	4.9
101人以上	42.4	66.7	12.1	6.1	6.1	9.1	21.2	0.0

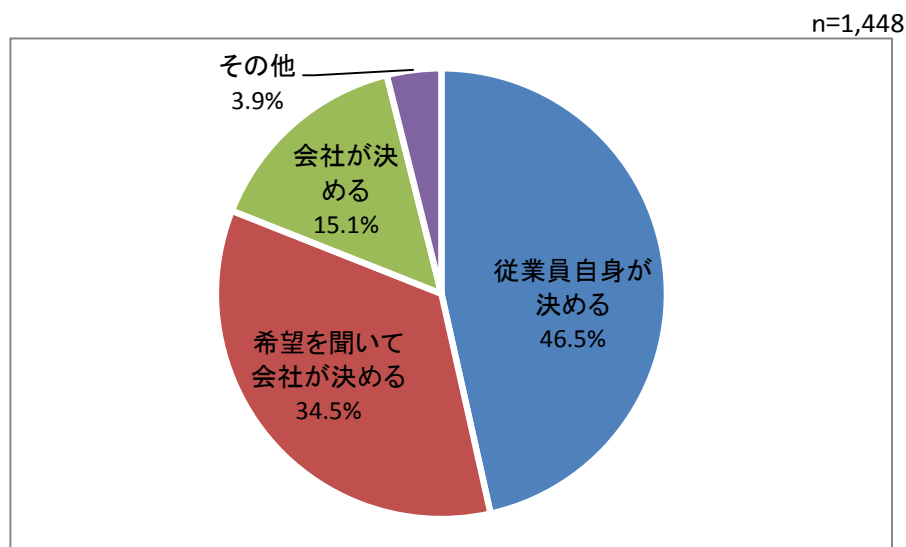
Q10. 有給休暇の取得日はどのように決めていますか？

「従業員自身が決める」が46.5%、「希望を聞いて会社が決める」が34.5%と、従業員の意思を尊重する企業が大半となりました。

人手不足で余裕がない中でも、従業員の希望を尊重しようとする中小企業の姿勢が現れていると思われます。

業種別では、運輸業で「希望を聞いて会社が決める」の割合が最も高くなりました。企業としては従業員の希望通りにしたいものの、ドライバー不足のため完全には難しく、やむを得ず労使間の話し合った上で会社が決めているところがあります。

従業員数別では、従業員数が多い企業ほど「従業員自身が決める」割合が高くなりました。



業種別	単位:%			
	従業員自身が決める	希望を聞いて会社が決める	会社が決める	その他
全体	46.5	34.5	15.1	3.9
製造業	48.3	33.4	14.4	3.9
卸売業	45.3	33.3	15.8	5.6
小売業	44.4	25.4	24.6	5.6
飲食業	39.5	35.5	15.8	9.2
建設業	48.0	37.3	12.9	1.8
サービス業	50.4	36.0	11.7	1.9
運輸業	32.9	48.3	15.3	3.5
不動産業	50.0	32.0	15.0	3.0

従業員数別	単位:%			
	従業員自身が決める	希望を聞いて会社が決める	会社が決める	その他
全体	46.5	34.5	15.1	3.9
4人以下	48.3	30.7	13.9	7.1
5～10人	43.0	36.1	19.0	1.9
11～20人	50.1	34.3	13.8	1.8
21～30人	44.3	35.1	15.3	5.3
31～50人	49.4	42.0	8.6	0.0
51～100人	42.0	41.9	11.3	4.8
101人以上	60.6	27.3	9.1	3.0

まとめ

<「ゴールデンウィーク10連休の影響」について>

今年のゴールデンウィークは、新天皇ご即位の日が国民の休日となり、史上最長の10連休となります。そこで、ゴールデンウィークの休日対応についてアンケートを実施しましたが、10連休とする企業は2割にとどまりました。

意外だったのは、製造業で10連休とする企業が28.3%にとどまったことです。人手不足に加え、納期が短くなる傾向にあり、一部休日返上して稼働する企業があるものと思われます。

新元号の施行については、システムの更改や印刷物の更新で企業に影響があると思われましたが、中小企業においては「影響が無い」が61.3%にのびりました。中小企業では自前でシステムを構築しているところが少なく、既製のソフトウェアの更新で対応できるが多いため、影響は少ないものと思われます。新元号と西暦、どちらを使用するかについては「新元号を使用」「西暦を使用」「新元号・西暦を使用」がそれぞれ3等分に分かれました。個々の企業でいずれか使いやすい方を選んでいると思われます。

<「有給休暇義務化の影響」について>

今年4月からの年5日間の有給休暇取得義務化に伴い、有給休暇取得の現状についてもアンケートを実施しましたが、有給休暇を取得していない企業が3割にものぼりました。人手不足が深刻なうえ、人材雇用も難しくなっており、有給休暇を取得させることが難しいと思われまます。

有給取得義務化への賛否については、「どちらとも言えない」が61.2%にものぼりました。制度実施により事業への影響を懸念する一方で、働き方改革に象徴される労働環境の改善は社会的な課題でもあり、その狭間で苦悩する中小企業の姿が浮かび上がっています。

ただ、有給休暇義務化に賛成しているところでは、従業員の有給休暇取得日が多くなる傾向にあります。業務のローテーションの見直しやシステム化により、従業員が適切に有給休暇取得を行っても業務が円滑に進んでいる企業は存在します。

対策面に目を向けると、製造業では他業種と比べ「設備の導入」を検討する比率が高くなっています。この背景には設備を最新のものに更新し、業務の効率化を促進させたい企業と、ものづくり補助金の影響が大きいと思われ、当金庫においても同補助金申請の相談が増加しています。

飲食業、サービス業、運輸業では「従業員を新たに雇用」することが相対的に高い比率となっています。もっとも、人材雇用に関しては当金庫へも常に多くの相談が寄せられ、有給休暇対応という面だけではなく、中小企業全体の課題となっています。

今後、少子高齢化により新規雇用はますます難しくなります。今回の有給休暇義務化を契機に、従業員の有給休暇取得を前提に業務のローテーションを再検討し、効率化を図ることは、今後の企業の生産性向上に役立つと思われまます。