

機密性2

平成31年4月25日
3年(2022年度末)
沖縄総合事務局財務部


全国財務局長会議

席上配付資料

- I. 最近の沖縄総合事務局管内の経済情勢
- II. 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について






平成31年4月
沖縄総合事務局財務部

I 最近の沖縄総合事務局管内の経済情勢

| | 前回(31年1月判断) | 今回(31年4月判断) | 前回比較 | 総括判断の要点 |
|------|-------------|-------------|---|---|
| 総括判断 | 拡大している | 拡大している |  | 個人消費は、百貨店・スーパーやコンビニエンスストアの販売額が堅調に推移するなど、拡大している。観光は、入域観光客数が増加するなど、拡大している。雇用情勢は、有効求人倍率が高水準で推移するなど、改善している。 |

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、沖縄振興策などを背景として景気が拡大していくことが期待される。ただし、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外景気の下振れリスク、為替、労働力需給の動向などについて留意する必要がある。

| | 前回(31年1月判断) | 今回(31年4月判断) | 前回比較 |
|------|-----------------|-----------------|---|
| 個人消費 | 拡大している | 拡大している |  |
| 観光 | 拡大している | 拡大している |  |
| 雇用情勢 | 改善している | 改善している |  |
| 設備投資 | 30年度は前年度を上回る見込み | 30年度は前年度を上回る見込み |  |
| 住宅建設 | 前年を下回っている | 前年を下回っている |  |

※1. 31年4月判断は、前回1月判断以降、4月に入ってから足下の状況までを含めた期間で判断している。

※2. 各項目の詳細については、冊子「全国財務局管内経済情勢報告概要」参照。

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～賃金①～

- 2019年度に正規従業員の「賃金引き上げを行う企業の割合」は96.6%（態度未定の9社を除く）（全国95.6%）、「ベアを行う企業の割合」は48.3%（同）（全国47.8%）となるなど、直近2ヶ年と傾向は大きく変わらず、賃金引き上げの流れが続いている。
- 業種別でみると、「賃金引き上げを行う企業の割合」については、製造業が高い（100%）（全国96.1%）。「ベアを行う企業の割合」についても、製造業が高い（83.3%）（全国55.7%）。
- 規模別でみると、「賃金引き上げを行う企業の割合」については、大企業及び中堅企業が高い（100%）（全国97.0%、96.8%）。「ベアを行う企業の割合」については、中堅企業が高い（58.3%）（全国44.4%）。

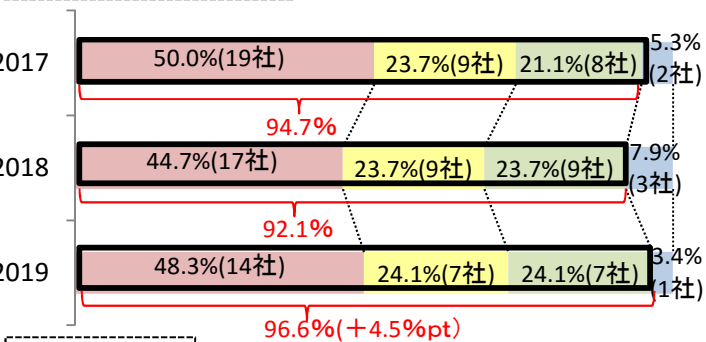
(1) 2017～2019年度の賃金の動向 (注1、2)

回答数(態度未定(2019年度のみ)除く)
2017年度: 38社、2018年度: 38社、2019年度: 29社

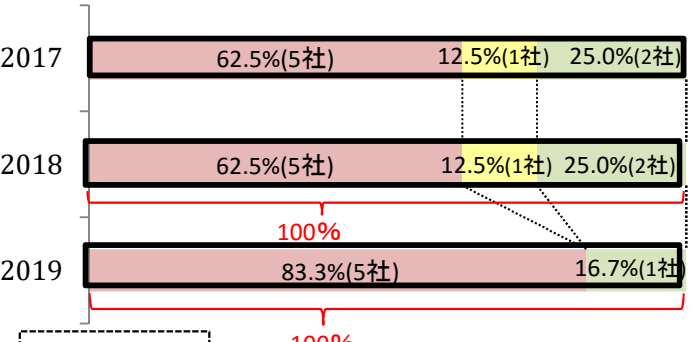
- 管内情勢報告調査の取りまとめに併せ、企業等に対し、賃金等の動向に関するヒアリングを実施。
- 対象先数は計38社。
(内訳は、製造業8社、非製造業30社。規模別では、大企業7社、中堅企業14社、中小企業17社。)

■ …ベアを行った ■ …ベアを行わず、賞与等増を行った ■ …定期昇給のみを行った □ …何らかの賃金引き上げを行った ■ …賃上げを行わなかった

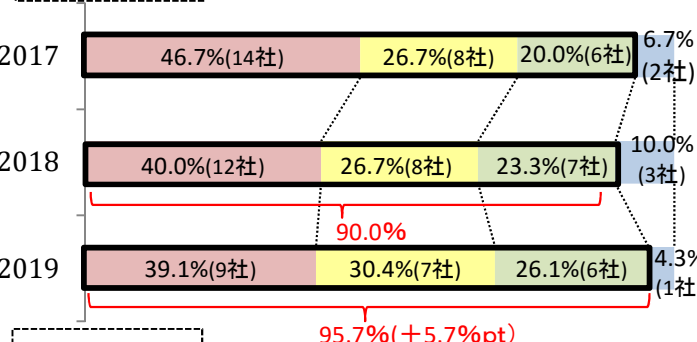
全規模・全産業



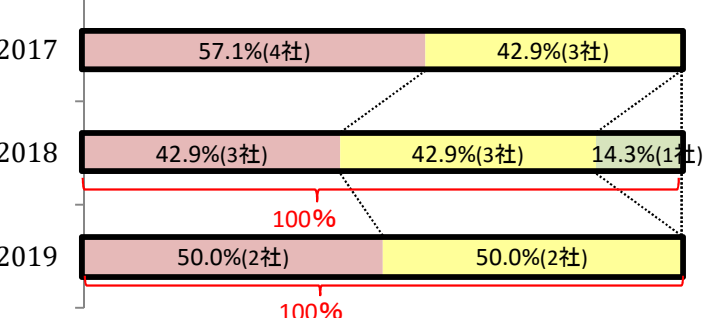
製造業



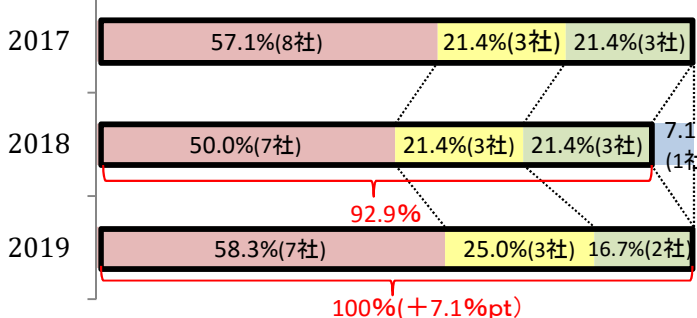
非製造業



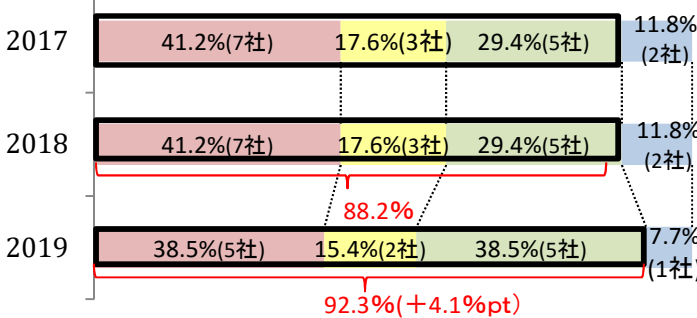
大企業



中堅企業



中小企業

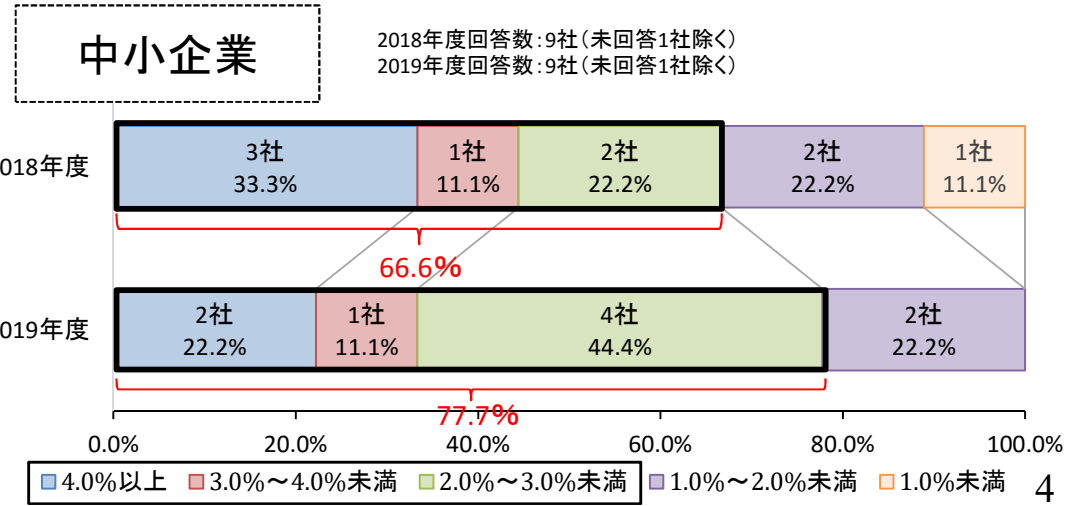
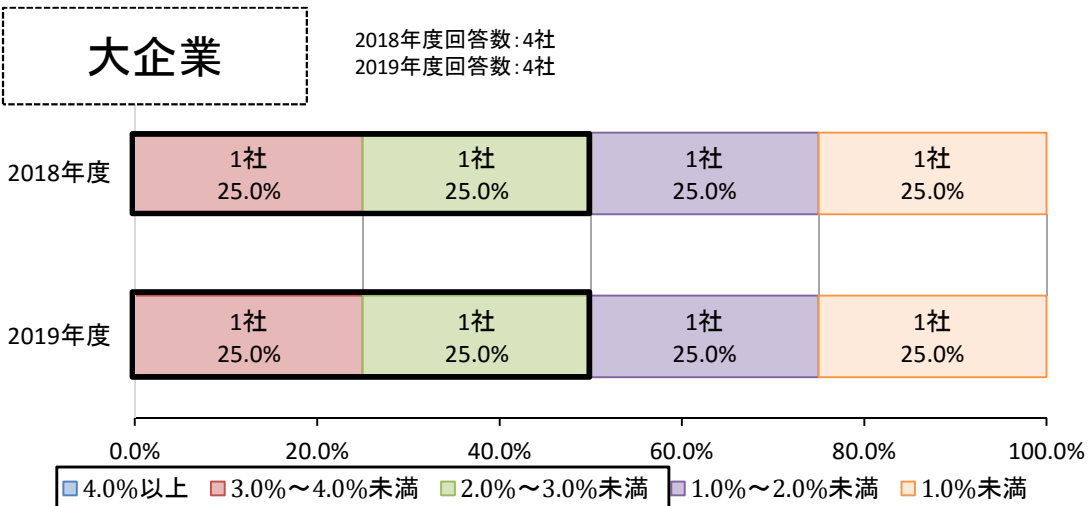
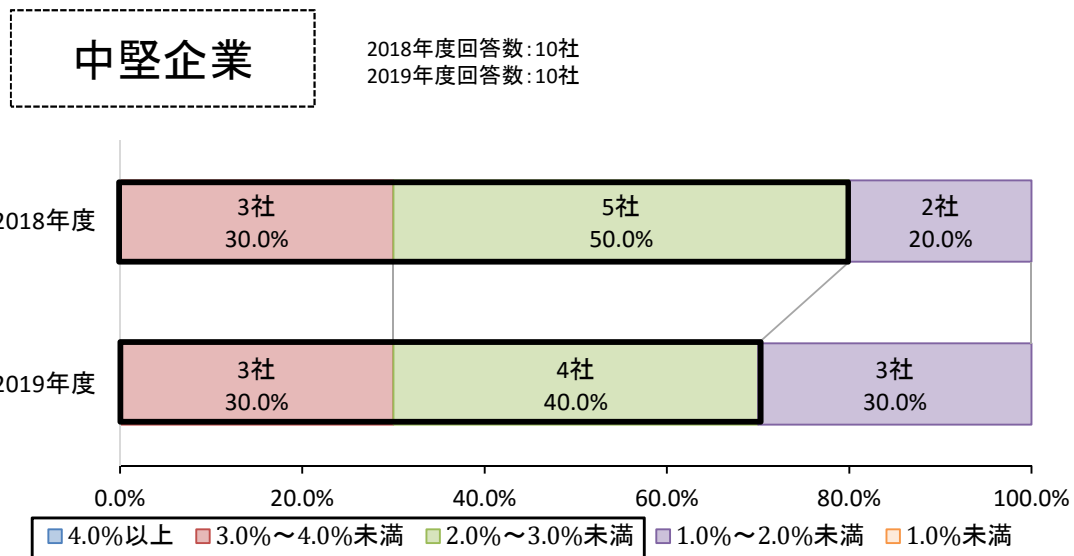
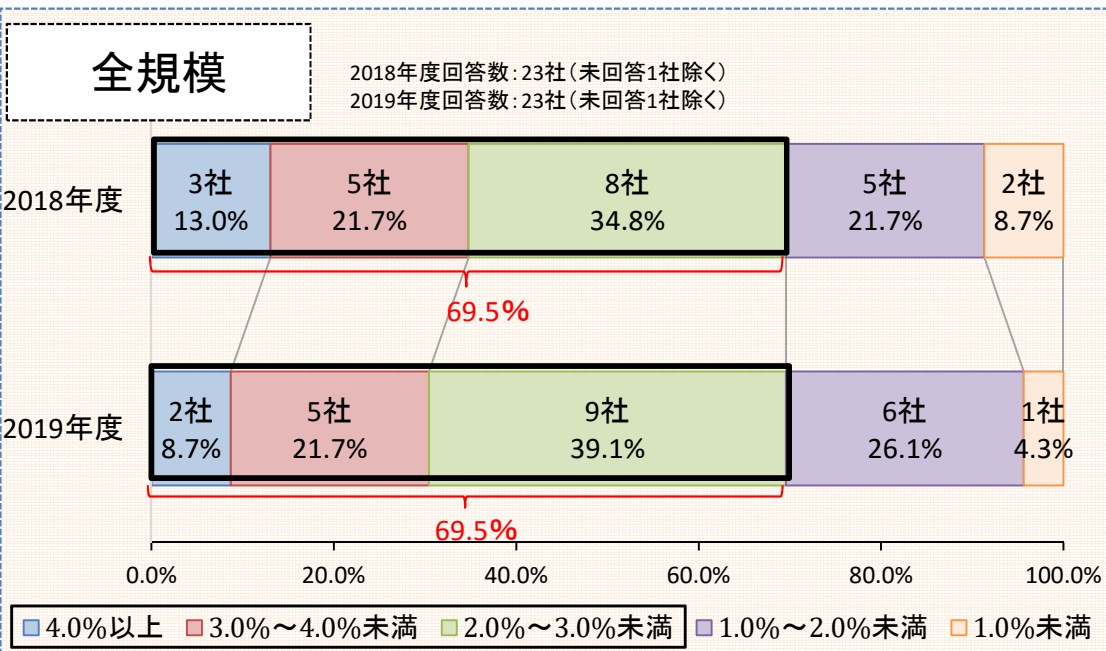


(注1)「ベア+一時金増額+定期昇給」、「ベア+一時金増額」、「ベア+定期昇給」を行った企業は「ベアを行った企業」に、「一時金増額+定期昇給」を行った企業は「ベアを実施せずに一時金増を行った企業」に計上。
(注2) 正規従業員とは、「雇用期間を定めずに雇用されている労働者」としている。日雇労働者や季節労働者など雇用期間に定めのある労働者のほか、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労働者は除く。また、「ア」事業主、社長 イ) 理事、取締役などの役員 ウ) 家族従業員も除く。ただし、イ) 又はウ) の者でも、一般の労働者と同じように勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている者(例)工場長)は常用労働者に含める。(厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」を参照。)なお、(1)～(5)について、正規従業員以外の従業員(非正規従業員)の時給等の引き上げは調査対象に含めていない。

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～賃金③～

- 2019年度に賃金引上げを実施する(予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率(月収(ベア+定期昇給)ベース)を確認したところ、2019年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(69.5%) (全国51.2%)は、2018年度と同水準(69.5%(全国52.8%))で、引き続き半数を超えている。
- 規模別で見ると、中小企業において、2019年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(77.7%)(全国49.7%)は2018年度(66.6%(全国48.4%))を上回っている。

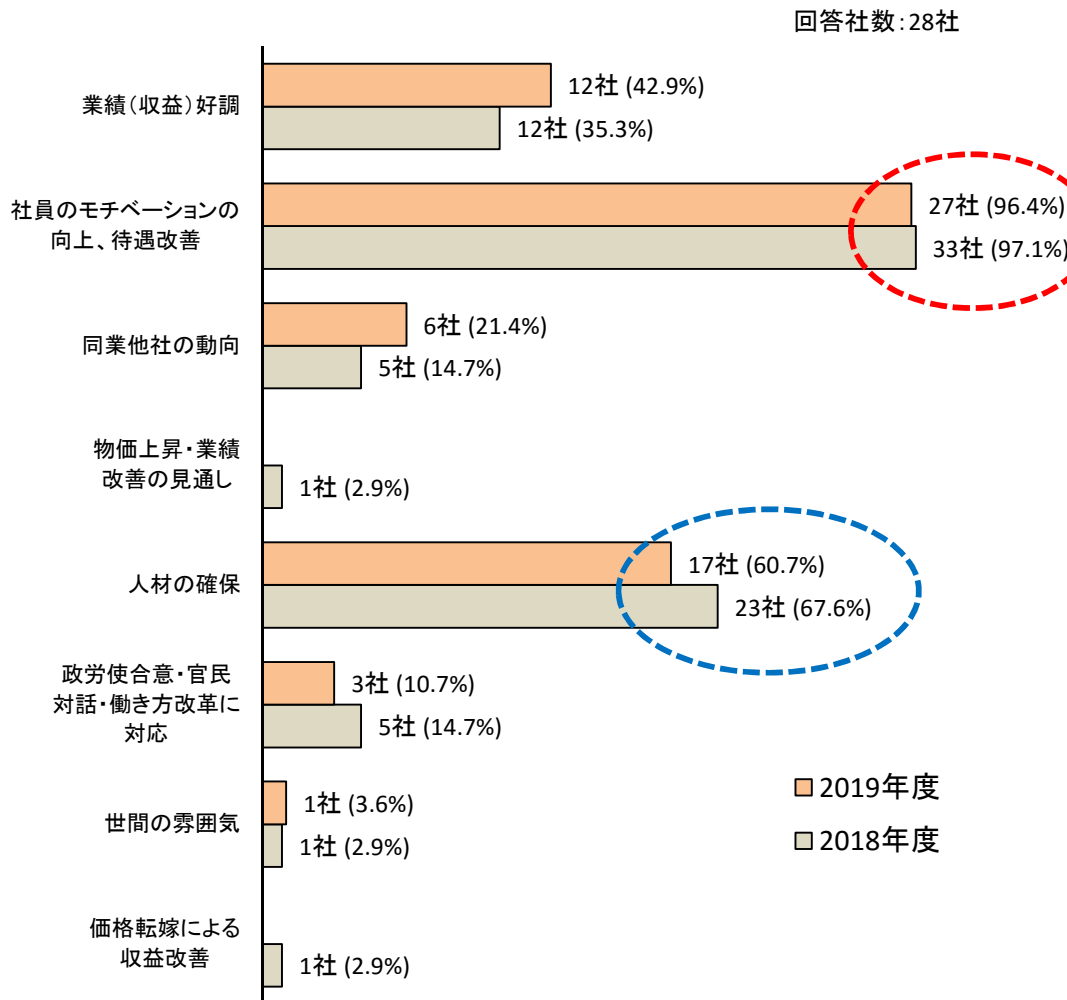
(3)2019年度の賃金の引上げ動向(月収(ベア+定期昇給)ベースの賃金引上げ率)



II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～賃金④～

- 2019年度に賃金引上げ(定期昇給のみを含む)を実施する企業に対し、賃金引上げを行う理由(複数回答)を確認したところ、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」(96.4%) (全国89.4%)と回答する企業の割合が最も高く、「人材の確保」(60.7%) (全国54.3%)、「業績(収益)好調」(42.9%) (全国26.7%)が続いている。
- 2018年度と比較すると、「人材の確保」と回答する企業の割合が低下した一方、「同業他社の動向」と回答する企業の割合が増加している。

(4)2019年度に賃金の引上げを「実施する」理由 (複数回答)



【賃金の引上げを「実施する」理由】

(業績(収益)好調)

- 当社のシステム開発の技術レベルが高く、企業からの信頼が高い。人的体制が拡大できれば売上は更に伸びる環境にある。(中堅・情報通信)
- 人気車種のおかげで売上げ増。新年度も新型軽自動車フルモデルチェンジするため、大幅増を目標としている。(中小・小売)
- 業績が安定しているため、従業員へ還元している。(中小・ガス・水道ほか)
- 新規ホテルがオープンし売上アップした。(中小・宿泊)
- 増収増益達成のため。(中小・小売)

(社員のモチベーションの向上、待遇改善)

- 新年度の業績目標に対する期待(中堅・生活関連サービス)
- 給与水準は高くないので、少しでも賃上げして頑張ってもらおう。(中小・食品品製造)
- 給与が上がるとやる気、働き甲斐につながる。(中小・宿泊ほか)
- 従業員の生活水準アップのため。(中堅・小売)
- 人員減により負担が重くなっているため処遇改善で応えたい。(中堅・食品品製造)
- 製造業は賃金が低いという声があるため。(中堅・非鉄金属製造)
- 離職率低くするため、また、業績向上など好循環となるため。(中小・小売ほか)

(同業他社の動向)

- 県内に同業者は200社程あり、人材獲得競争下にあるため。(中堅・情報通信)
- 同業他社に比べて低いため、水準を合わせる。(中堅・小売ほか)

(人材の確保)

- 新規出店のため。(中小・小売ほか)
- 他社への流出を防ぐため。(中堅・小売ほか)
- 採用計画数の応募が集まらない。(中堅・食品品製造)
- 質の高い人材の確保のため。(中小・不動産)

※ 2019年度に賃金引上げを行う(予定含む)と回答した28社を対象(複数回答)。

※ 2018年度数値は前回調査による(回答企業数:34社(複数回答))。

(参考)沖縄総合事務局「法人企業景気予測調査」(平成31年1~3月期)において、平成31年3月末時点の「従業員数判断」BSI(「不足気味」-「過剰気味」社数構成比)は、大企業(30.0)、中堅企業(40.6)、中小企業(40.3)いずれも「不足気味」超となっている。

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～賃金⑤～

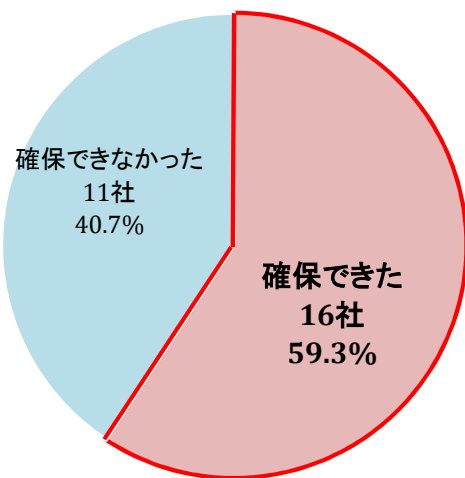
- 2019年4月の定期採用において、採用人数を計画どおり「確保できた」企業の割合が高い(59.3%) (全国65.7%)。
- 「確保できた」企業の多くはベアを行っている割合(56.3%) (全国49.8%)が高く、「確保できなかった」企業では定期昇給のみを行った割合(45.5%) (全国39.3%)が高い。
- 「確保できた」企業において、賃金引上げを行う理由として「社員のモチベーションの向上、待遇改善」(93.3%) (全国87.6%)と回答した企業の割合が高い。

(5) 2019年4月の定期採用の状況等

① 定期採用人数

回答数: 27社 (未回答2社除く)

2019年4月の定期採用人数は、
計画どおり
「確保できた or 確保できなかった」



【確保できた理由】

- 合同企業説明会、学校説明会へ参加し、業務内容を知ってもらう。(食料品製造ほか)
- 県内企業の中では知名度が高く、イメージが良い。(情報通信ほか)
- 「きつい仕事」というイメージを改善するため、メディア(テレビCM、ラジオ)を活用した。(陸運)

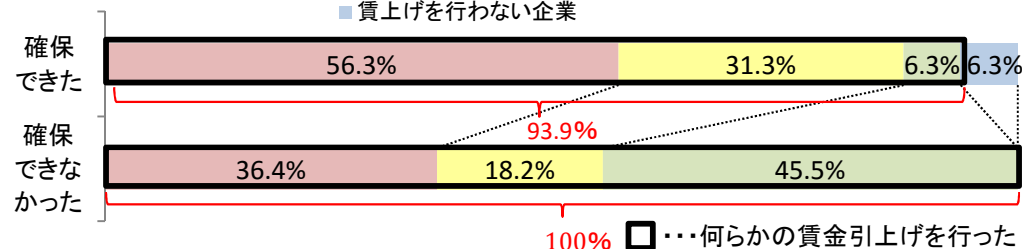
【確保できなかった理由】

- 県外に就職する学生が多く、確保が難しい。(建設ほか)
- 採用活動の取組が遅かった。(宿泊ほか)
- 売り手市場ということもあるせいか、新卒の質が大幅に低下しており、採用を見送った。(不動産)

② 賃金の動向

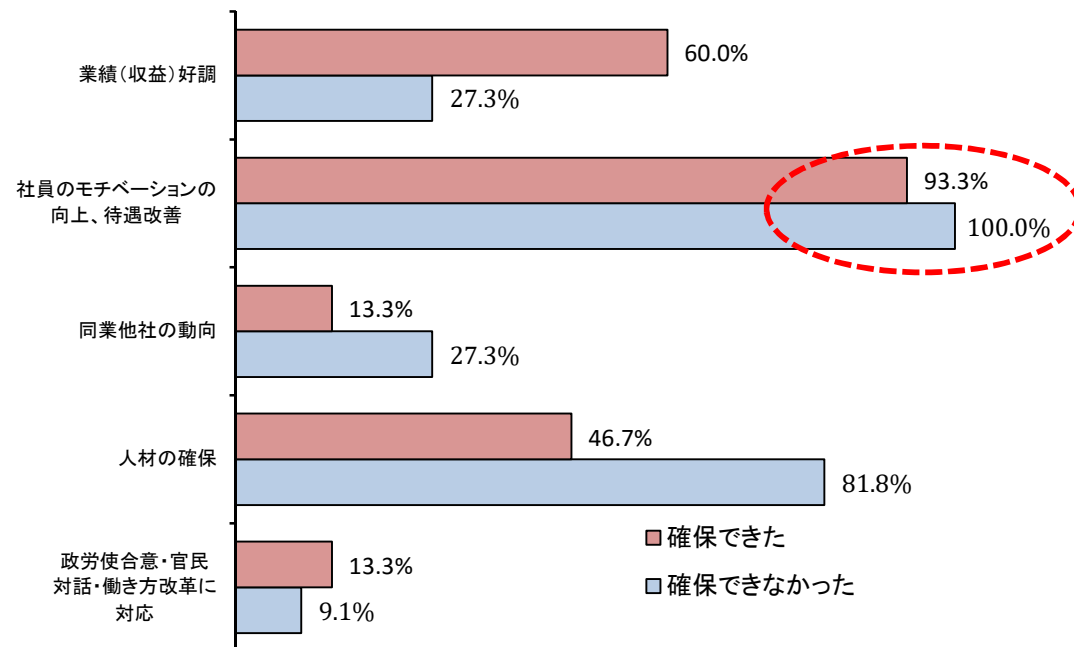
回答社数: 27社 (未回答2社除く)

- ベアを行った企業
- ベアは行わずに賞与・一時金増額を行った企業
- ベアも賞与・一時金増額も行わず、定期昇給のみを行った企業
- 賃上げを行わない企業



③ 賃金の引上げを「実施する」理由 (複数回答)

回答社数: 26社

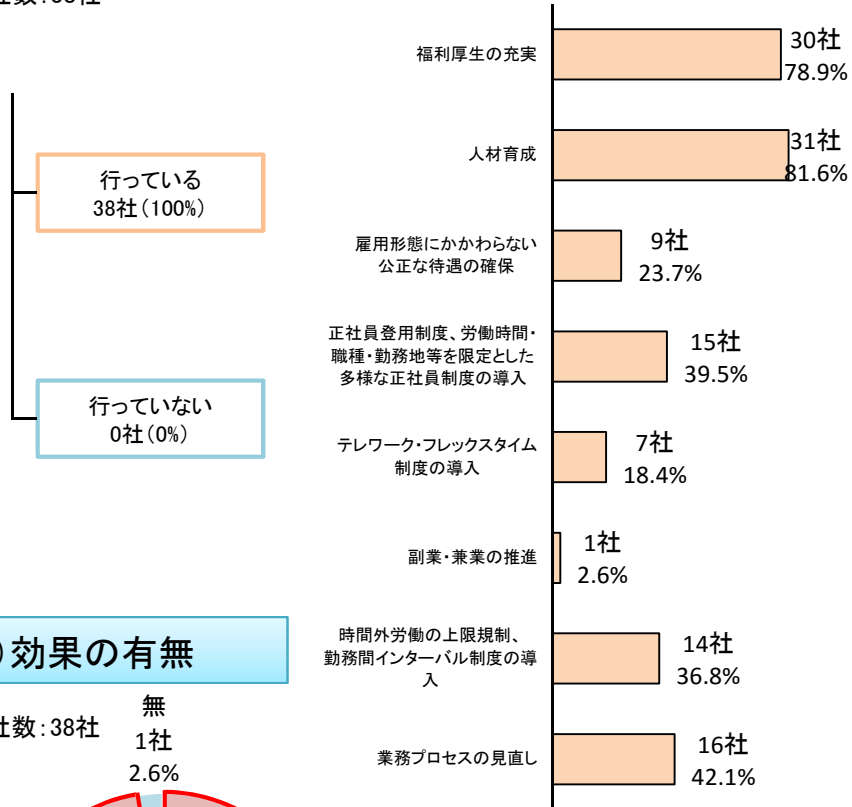


II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～処遇改善・働き方改革①～

- 従業員の処遇改善や働き方改革の取組が全ての企業(100%) (全国92.6%)で実施される中、具体的な取組について確認したところ、「人材育成」(81.6%) (全国45.8%)と回答した企業の割合が高く、このほか「福利厚生充実」(78.9%) (全国43.8%)や「業務プロセスの見直し」(42.1%) (全国43.3%)と回答した企業も多くみられた。
- こうした取組を行っている企業の大多数が「効果有」と回答し(97.4%) (全国82.7%)、効果の内容を確認したところ、「従業員のモチベーション向上」、「従業員のスキル向上」を挙げる企業が複数みられた。

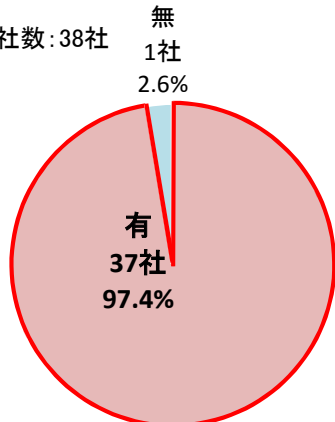
(6) 従業員の処遇改善・働き方改革の取組 (複数回答)

回答社数: 38社



(7) 効果の有無

回答社数: 38社



【取組内容】

(人材育成)

- 資格取得の補助。(中堅・建設ほか)
- 研修の充実。(中小・不動産ほか)
- グループ企業へ出向、海外派遣。(中堅・小売ほか)
- 海外留学制度を導入。(中小・生活関連サービス)

(福利厚生充実)

- ヘルスキーパー(企業内理療師)を導入。(中堅・情報通信)
- 社員寮を整備。(中小・宿泊ほか)
- 保養施設利用の補助。(中小・不動産ほか)
- 店舗に保育施設の整備。(中小・小売ほか)
- クラブ活動への補助。(中堅・食料品製造ほか)
- 全額会社負担の社員旅行の実施、プライベートでの旅行・宿泊費の補助。(中小・職業紹介・労働派遣ほか)

(業務プロセスの見直し)

- 定型業務などにRPAを導入している。(中堅・小売ほか)
- 業務棚卸しや、マニュアルの見直しを行っている。(中小・小売ほか)

(正社員登用制度)

- 毎年、契約社員数名を正社員へ登用している。(中堅・食料品製造ほか)

(時間外労働の上限規制)

- 時間外労働時間について40時間を超えるとアラートが鳴るようにしている。(中小・小売)

【効果の内容】

(人材育成)

- 資格を取得すると資格手当がつくため、従業員のモチベーション向上になり、会社としても有資格者が増えると業務がやりやすい。(中堅・建設ほか)
- 従業員のスキル向上(創造・発言力・技能)。(中堅・食料品製造ほか)
- 知識の習得、海外経験で視野が広がり、アイデアや心構えが変わった。(中堅・小売)

(福利厚生充実)

- 健康増進効果がある。(中堅・情報通信)
- 社員寮を利用することで利便性が良くなる。(中小・宿泊ほか)
- 単なる贅沢ではなく、お客様目線でホテルを利用することで気づきが生まれ、販売する側になった際に、サービス・利便性向上に繋がる。(中小・不動産)
- 就業機会が増える。(中堅・小売ほか)
- 従業員間のコミュニケーション機会の増加になる。(中堅・食料品製造ほか)

(業務プロセスの見直し等)

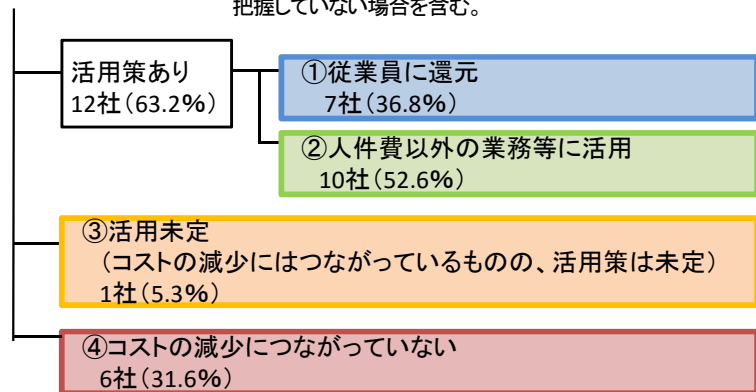
- RPA導入により処理時間が早くなる。ミスも少なく精度も上がる。(中堅・小売ほか)

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～処遇改善・働き方改革②～

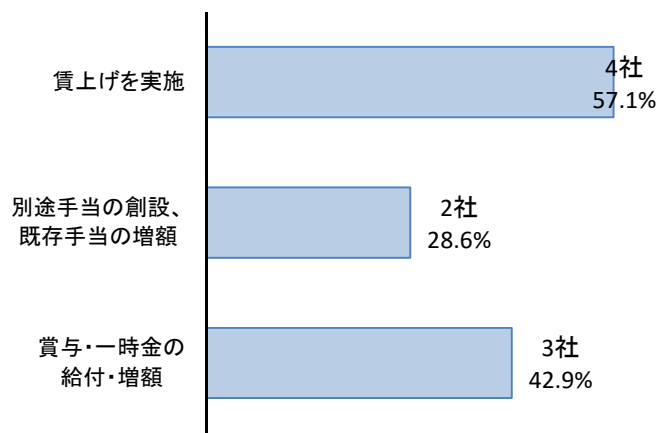
- 長時間労働の是正に伴う、時間外手当等の費用減少分の活用策を確認したところ、費用の減少を通じ「①従業員に還元」、「②人件費以外の業務等に活用」した企業が63.2%（全国45.1%）であった一方、④「コストの減少につながっていない」企業は31.6%（全国38.5%）であった。
- ①の具体策として「賃上げを実施」(57.1%)（全国36.2%）や「賞与・一時金の給付・増額」(42.9%)（全国52.7%）、②の具体策として「設備投資(省力化・効率化など)」(70.0%)（全国56.3%）や「人材確保・育成に向けた取組」(60.0%)（全国52.6%）が多い。④においては、「効果がまだ現れていない」などの回答があった。

(8) 長時間労働の是正の推進に伴う時間外手当等の費用減少分の活用策（複数回答）

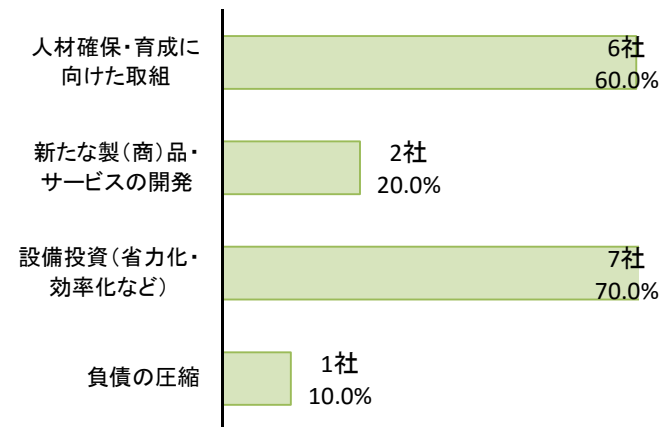
回答社数：19社 ※ ①、②は複数回答。今後予定している活用策を含む。
 ※ 「コスト減につながっていない」には、コストの減少額を把握していない場合を含む。



<①の内訳(複数回答)>



<②の内訳(複数回答)>



【①の内容】

- ベア+定期昇給。20代は辞める人が多いため手厚くする。(小売)
- 人材確保のためベアを実施。(小売)
- 離職を防止するためベア、賞与増額、定期昇給を実施。(小売)
- 今後、扶養手当、資格手当を増額。(小売)
- 人材確保が厳しいエリア(那覇、宮古、石垣)に時給プラス50円、土日手当。(小売)
- 総合的に評価し、長時間労働の有無に関わらず、時間内でのパフォーマンスによって賞与支給。(小売)
- 年2回、夏と年末に賞与で還元。(生活関連サービス)

【②の内容】

- これまでは一業務専属社員がいなかったが、採用業務専門担当を配置。(小売)
- 研修の充実。(小売ほか)
- 一人当たりの残業を減らす分、代替としての新規採用を促進。(その他物品賃貸ほか)
- 既存商品等の高付加価値化。(生活関連サービス)
- グループウェア導入による効率化。(職業紹介・労働者派遣)
- 新規出店、既存店舗の改修(店舗のトイレ、従業員の働きやすさのため、従業員トイレも実施)。(小売)
- 新社屋への移転。(生活関連サービス)
- RPA導入により生産性の向上。(小売)

【③の理由】

- 時間外手当等の費用の減少分の活用は検討中。(情報通信)

【④の理由】

- 勤務時間の短縮にはなっていない。空いた時間を他の業務に有効活用している。(情報通信ほか)
- 効果がまだ現れていないため。(小売)
- 残業を減らした分、生産も減るため。(食品製造)

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～紹介事例①～

iPadを活用した業務効率化でワーク・ライフ・バランスの充実を図る

マル牛産業（株）

(本 社) 沖縄県那覇市
 (資本金) 9,147万円 (従業員数) 132名
 (業 種) LPガス卸小売、ガス器具卸小売等

(企業概要)
 平成27年に沖縄県ワーク・ライフ・
 バランス企業認証を取得。業界では
 少数の完全週休2日制を実施。



背景

- 業績を確保するとともに、従業員の働きやすい環境を整備することが課題であった。
- ワーク・ライフ・バランスの充実のための行動計画を策定し取組んだ結果、年次有給休暇や振替休日の取得率向上など一定の効果はあったが、未取得者を減らすことを目標としていたため、年次有給休暇の取得日数が低調かつ従業員間で偏りがみられていた。

取組

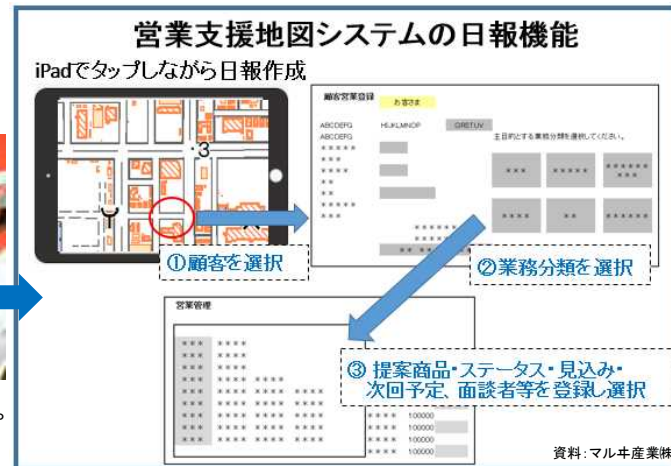
- H28年8月、業務プロセスを見直し、iPadを活用した営業支援地図システムを導入した。
 これにより、現場と顧客管理システムを連携。顧客対応履歴の入力、閲覧により情報を共有することで迅速で的確な判断、対応が可能となるようにした。
 また、業務日報は現場においてiPadに入力することにより、帰社後の作成を不要とした。
- H30年11月、事業所と本社間の決裁事務の迅速化、出張先での決裁処理を可能とするため、ペーパーベースから、PCやiPadによる完全電子決裁に切り替えた。
- H29年度下期から、「未取得者及び取得日数の低い社員」を毎月公表するとともに、本人の自覚を促すと同時にまわりの協力体制を整えた。

効果

- 営業支援地図システムの導入による営業部門の効率化により、顧客へのタイムリーな対応（製品の買換時期の把握による営業活動など）が可能となり、売上増および利益の確保につながった。
- 同システムの導入による省力化・効率化により、従業員の業務日報作成等の事務負担が軽減された。
 また、従業員毎の営業活動内容や進捗状況の共有化などにより、従業員の代替が容易となり、年次有給休暇が取得しやすくなった。
 - ・年間年休取得10日以上達成率（H29年度 44%→H30年度 53%）
 - ・年間年休取得5日未満の割合（H27年度 40%→H30年度 12%）



ほとんどの業務はiPadで行っている。

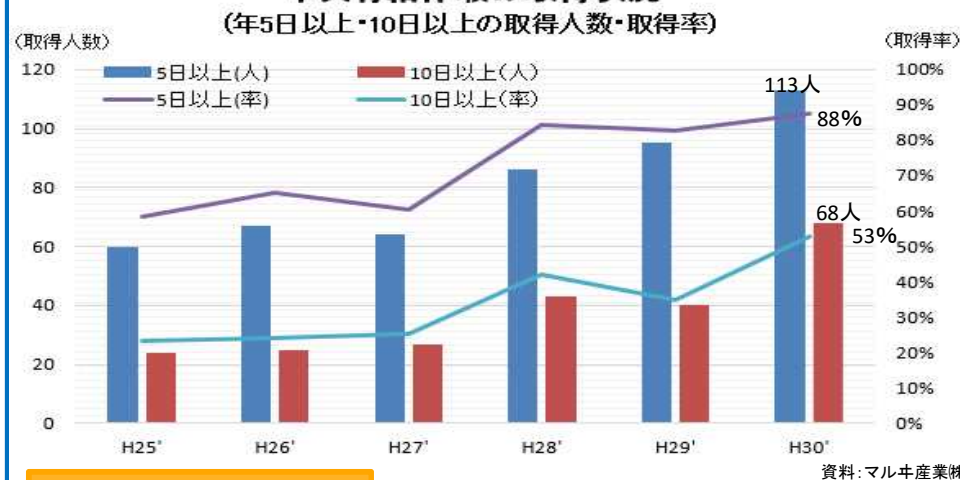


売上高・当期純利益

| | H25年3月 | H26年3月 | H27年3月 | H28年3月 | H29年3月 | H30年3月 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 売上高 | 3,496 | 3,746 | 3,535 | 3,227 | 3,063 | 3,868 |
| 当期純利益 | 142 | 142 | 111 | 136 | 214 | 201 |

(単位：百万円)
資料：マル牛産業株

年次有給休暇の取得状況



今後の展開、課題

- 業務の効率化を更に推し進めるため、新技術の導入を継続する。
- 年次有給休暇の付与日数22日を踏まえ、さらなる取得向上が課題。
- 会社の目指す「社員の幸せ」のため、引き続き、業務の効率化と年次有給休暇取得日数の向上等に取り組むことにより、ワーク・ライフ・バランスの充実を図っていく。

II 沖縄総合事務局調査による「賃金等の動向」について ～紹介事例②～

RPAの全社展開により業務効率化を推し進めるとともに、RPAサービス提供で県内企業を支援する



沖縄通信ネットワーク（株）

(本 社) 沖縄県那覇市
 (資本金) 11億8,400万円 (従業員数) 129名
 (業 種) 電気通信業
 (通信ネットワーク接続サービス、電気通信工事)

(企業概要)
 地域に特化した通信会社として、沖縄本島内に光ファイバー網を構築し、信頼性の高い通信サービスを法人・官公庁を中心に提供している。

背景

- 当社の業務の一つにインターネット回線工事の依頼書作成や工事の手配等があり、毎日50～300件のデータを処理している。
- その日のうちに大量のデータを仕分け、整理する必要があり、残業により業務を行っていた。また、ヒューマンエラーのリスクが高かった。
- 働き方改革に伴う業務負担軽減や人手不足への対応からRPA「BizRobo!」の導入を検討することとした。

取組

- RPA「BizRobo!」のPoC※及びロボット作成の研修を受講し、社内各部署から、ロボット化を希望する業務リストを集め、約90項目を抽出した。
- そのうち、短期間でロボット作成が可能な1グループ（4名）で行っていた通信設備工事手配の業務工程（8工程）に絞り、2018年5月、試験的にRPAを導入し、約1ヶ月かけて効果測定を行った。

※PoC(Proof of Concept=概念検証)

本番導入前に小規模なシステムを試験的に構築し、その有効性を調査・検証するもの

効果

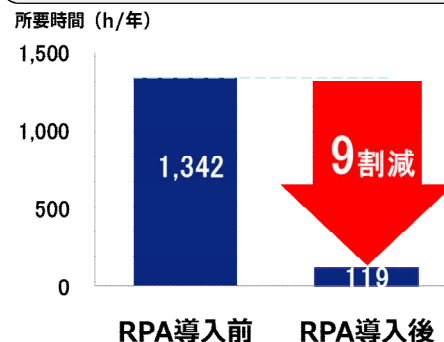
- RPAはノーマスで稼働し、正確性、有効性が確認できたことから本格稼働させた。
- 作業時間、人件費は大幅に削減され、1グループ（4名）の残業時間がゼロになった。
- 削減された作業時間は、多忙な他部署業務の応援にあてることができた。
- RPAの操作が容易であることから、属人化の解消につながり、担当者の急な早退や休暇に対応できる体制となり、柔軟な働き方が可能となった。

ロボット（8工程）の導入効果測定

| No. | ロボット名 | ロボット概要 | 業務タスク | ヒューマンエラー |
|-----|---------|---------------------|---------|----------|
| ① | SNR2001 | Excel注文・キャンセル処理 | Excel作成 | 小 |
| ② | SNR2002 | CSV 依頼書作成（依頼リスト作成） | CSV作成 | 中 |
| ③ | SNR2003 | ファイル抽出・加工処理 | CSV作成 | 中 |
| ④ | SNR2004 | ファイルアップロード | CSV抽出 | 中 |
| ⑤ | SNR2005 | ステータス更新 | SaaS更新 | 大 |
| ⑥ | SNR2006 | 帳票作作用データ抽出・編集 | CSV抽出 | 中 |
| ⑦ | SNR2007 | 図案システムステータス更新作業 条件1 | SaaS更新 | 大 |
| ⑧ | SNR2008 | 図案システムステータス更新作業 条件2 | SaaS更新 | 大 |

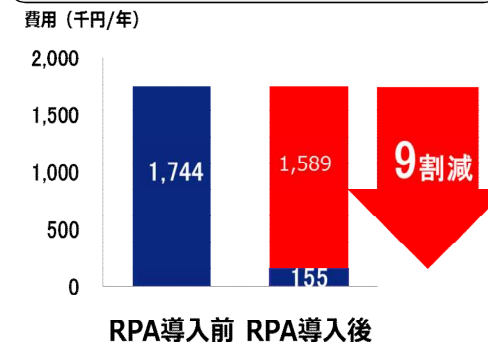
RPAによる作業時間削減

1日あたり5時間30分かかっていた業務時間が29分に削減
 (年間分に換算すると、1,342時間→119時間)



RPAによる費用削減

年間174万円かかっていた費用が15.5万円に削減
 (人件費を1,300円/h、年間労働日数を244日で算出)



資料：沖縄通信ネットワーク株式会社

今後の展開、課題

- 現時点では、RPAのロボット作成・操作を行う技術者が不足していることから、RPAの導入は1グループ（4名）の業務にとどまっている。技術者の育成を早急に進め、全社展開し、業務効率化を推し進める。
- 当社の経験を活かし、2018年10月より、自社ブランド「OT Robo（オートーロボ）」のRPAサービス提供を開始した。導入支援からロボット作成、運用サポートまでワンストップで対応するなど、地元に着目したサポートにより、県内企業の人手不足、働き方改革等の取組を支援する。

問い合わせ先

沖縄総合事務局 財務部財務課 経済調査室

TEL. (098)866-0093

FAX. (098)860-1176

<URL><http://www.ogb.go.jp/zaimu>