

最近の沖縄の経済動向等について

- I. 最近の沖縄総合事務局管内の経済情勢
- II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について

平成30年4月
沖縄総合事務局財務部

1. 最近の沖縄総合事務局管内の経済情勢

	前回(30年1月判断)	今回(30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、引き続き国内客や外国客が増加し、入域観光客数は52ヶ月連続で単月の過去最高を記録するなど、拡大している。雇用情勢は、有効求人倍率が上昇するなど、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、海外景気の下振れリスク、為替や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(30年1月判断)	今回(30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	29年度は前年度を上回る見込み	29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	前年を上回っている	

※1. 30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. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について(正規職員)

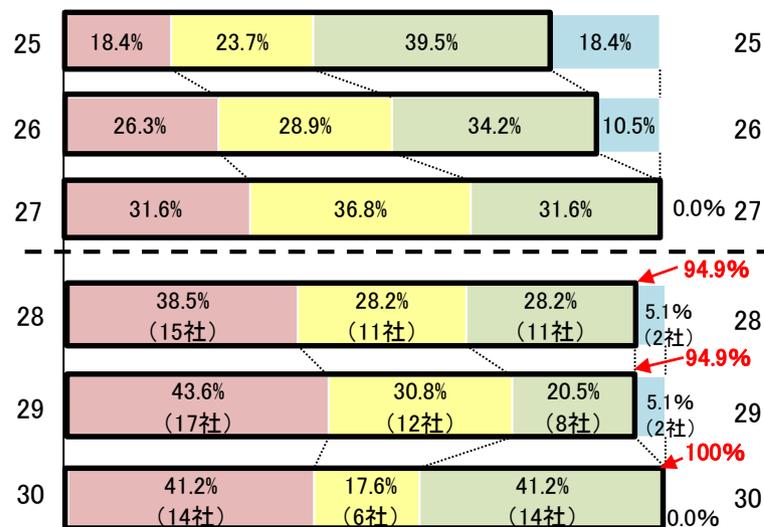
平成28～30年度の賃金の動向

・情勢報告調査にあわせ管内の企業に賃金の動向に関するヒアリングを実施。実施時期は3月中旬から4月中旬。
 ・対象先数は計39社。内訳は製造業8社、非製造業31社。規模別では大企業6社、中堅企業17社、中小企業16社。

- 30年度に正規職員の賃金引上げを行う企業の割合は100%（態度未定の5社を除く）（全国95.8%）。28年度は94.9%（全国94.1%）、29年度は94.9%（全国93.8%）と、その割合は高い水準で推移しており、賃金引上げの流れが続いている。
- 30年度にベアを行う企業の割合は41.2%（態度未定の5社を除く）（全国46.3%）。28年度は38.5%（全国40.7%）、29年度は43.6%（全国44.0%）と、30年度もベアを行う動きは継続している。
- 規模別で見ると、30年度に賃金引上げを行う企業の割合は、大企業100%（全国97.3%）、中堅企業100%（全国95.9%）、中小企業100%（全国93.8%）となっており、このうち、ベアを行う企業の割合は、大企業20.0%（全国56.6%）、中堅企業40.0%（全国41.0%）、中小企業50.0%（全国36.0%）であり、中小企業の割合が高い。

■ …ベアを行った企業
 ■ …ベアを実施せずに一時金増を行った企業
 ■ …定期昇給のみを行った企業
 …何らかの賃上げを行った企業
 ■ …賃上げを行わなかった企業
 回答数(態度未定(30年度のみ)除く)
 28年度: 39社、29年度: 39社、30年度: 34社

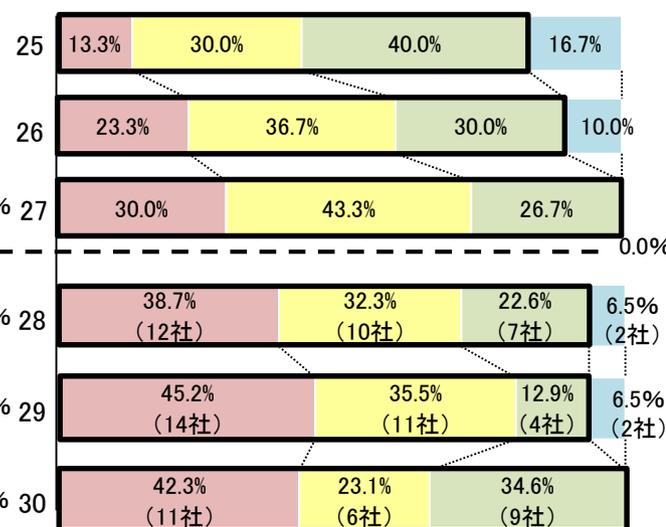
<全規模・全産業>



<製造業>

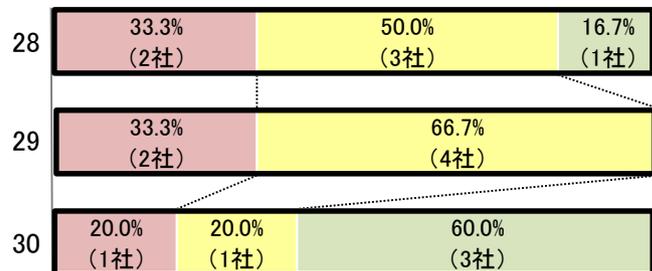


<非製造業>



※25～27年度は前回調査(平成29年4月26日公表)の数値を記載。したがって、対象企業は今回調査と一部異なることに留意。

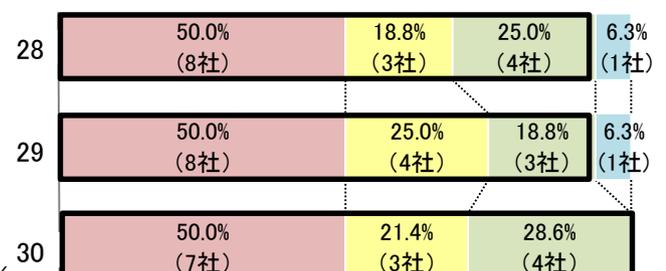
<大企業>



<中堅企業>



<中小企業>



※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。

※2.大企業：資本金10億円以上。中堅企業：資本金1億円以上10億円未満。中小企業：資本金1億円未満。

II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について(正規職員)

30年度の賃金の引上げ動向(賃金引上げ幅の前年度との比較)

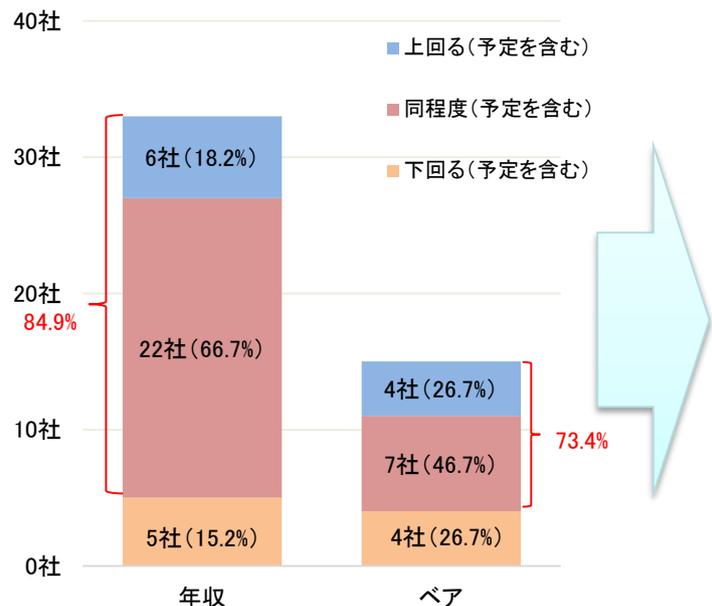
- 賃金引上げを実施する企業が増えている中で、正規職員の賃金引上げを実施する企業に対し、賃金引上げ幅を確認(注)したところ、「前年度を上回る」または「同程度」との回答が大部分を占めた(年収ベース:約85%(全国約87%)、ペア:約73%(全国約83%)。)
- 年収ベースを規模別で見ると、大企業で100%(全国89%)、中堅企業で約87%(全国82%)、中小企業で約79%(全国約89%)の企業が前年度と同程度以上の賃金引上げを行うと回答している。
- 年収ベースを業種別で見ると、製造業で75%(全国約89%)、非製造業で88%(全国約86%)の企業が前年度と同程度以上の賃金引上げを行うと回答している。

(注)「年収ベース(ペア、賞与・一時金増額及び定期昇給分の合算)」においては、30年度に正規職員の年収ベースでの賃金引上げを実施する企業に対し、「ペア」においては、29年度・30年度のいずれか若しくは両方において正規職員のペアを実施する企業に対し、30年度の賃金引上げ率が、前年度(29年度)の同引上げ率と比較して上回るか否か等を確認。

<30年度の賃金引上げ幅の前年度との比較>

左側:年収ベース(ペア+賞与・一時金増額+定期昇給)の引上げ率を比較
右側:ペアだけの引上げ率を比較

全規模・全産業



回答数[以下の()書きは、不明・わからない、未回答の企業数。外数。]
年収:33社(1社)
ペア:15社(3社)

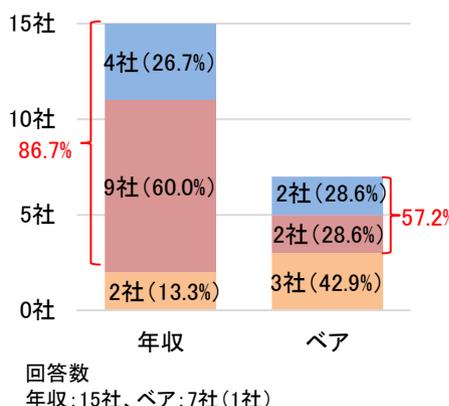
(注)右側(ペア)は、対象先数39社のうち、29年度・30年度のいずれか若しくは両方において正規職員のペアを実施する企業数18社を対象としている。

大企業



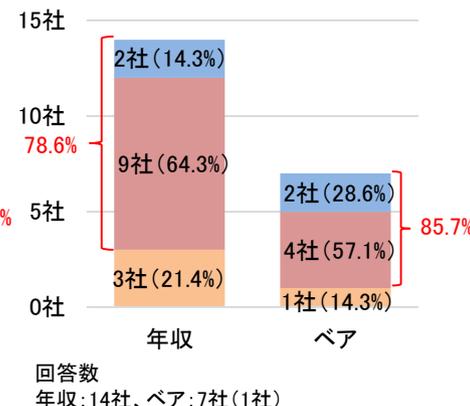
回答数
年収:4社(1社)、ペア:1社(1社)

中堅企業



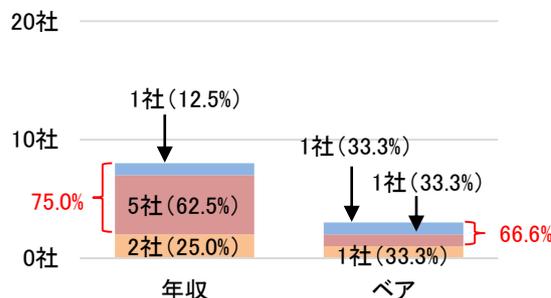
回答数
年収:15社、ペア:7社(1社)

中小企業



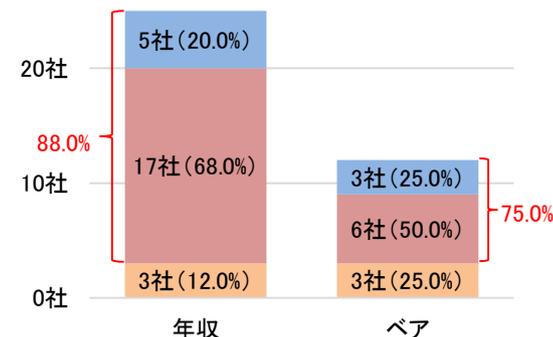
回答数
年収:14社、ペア:7社(1社)

製造業



回答数
年収:8社、ペア:3社

非製造業



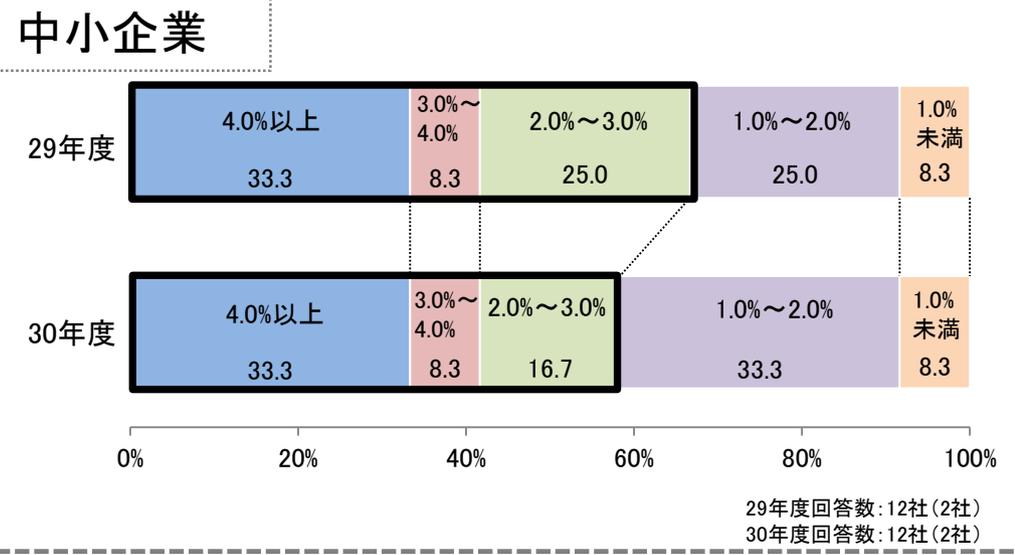
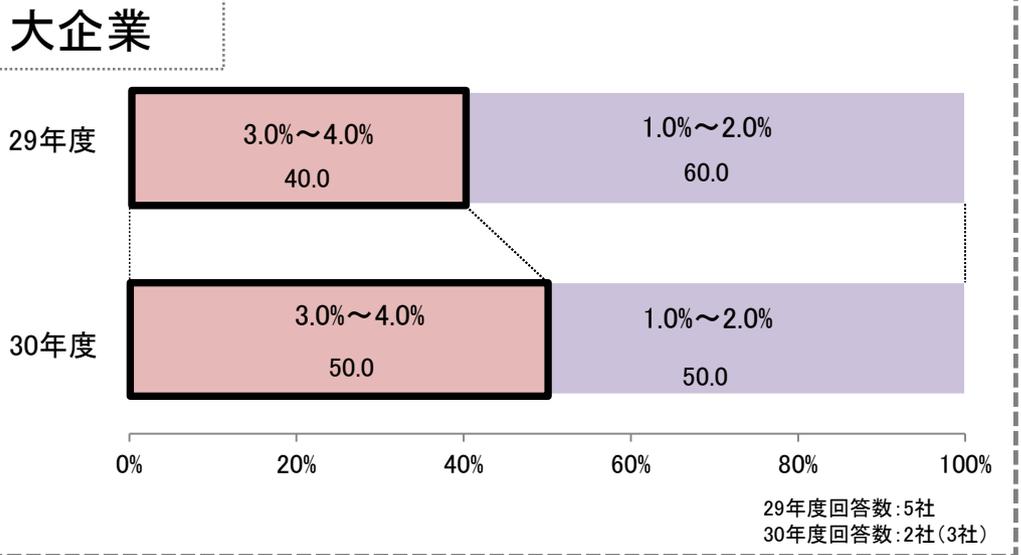
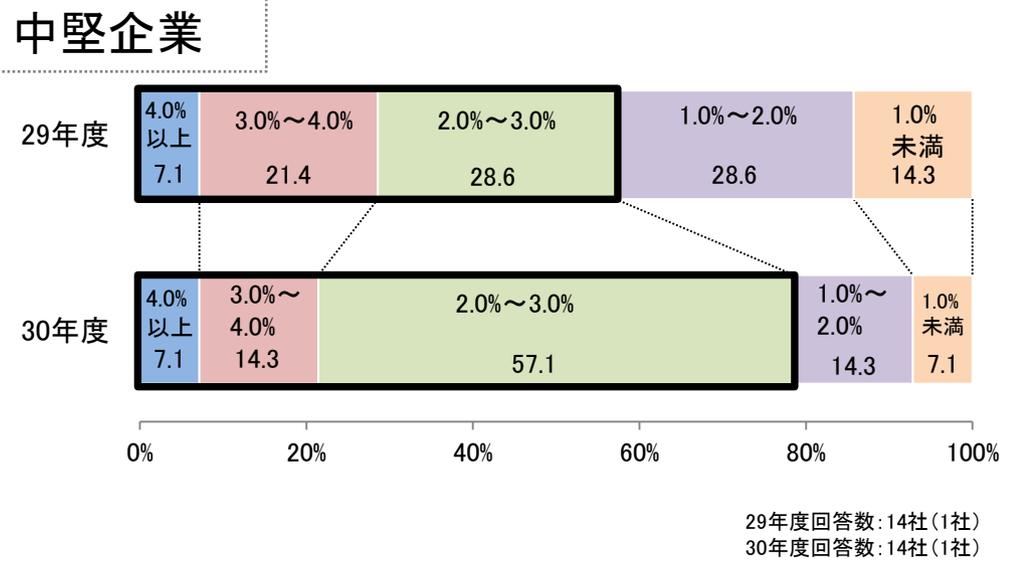
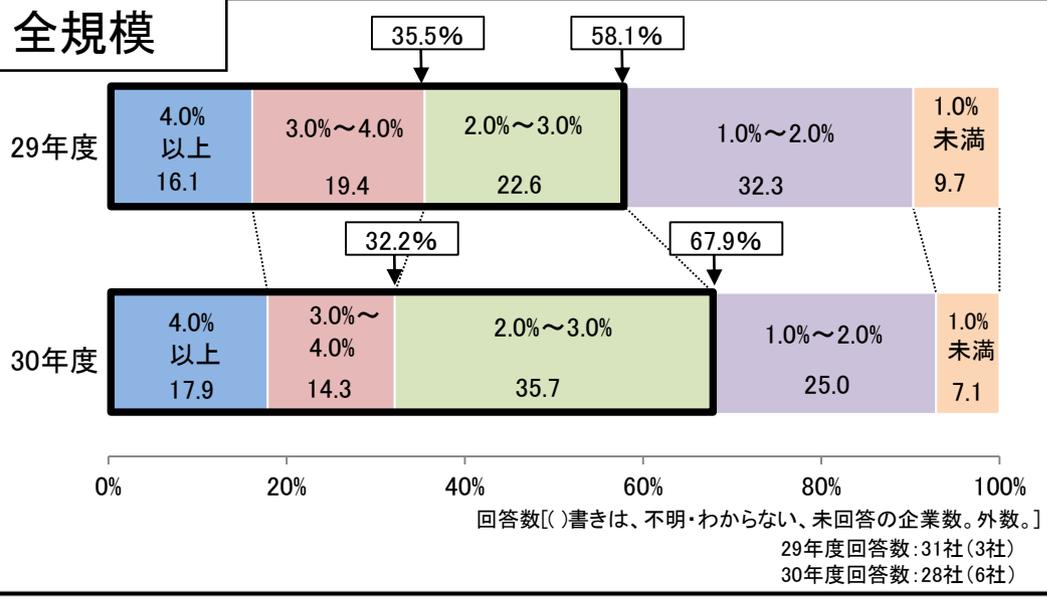
回答数
年収:25社(1社)、ペア:12社(3社)

II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について(29年度、30年度の賃金の引上げ率(正規職員))

○ 30年度に正規職員の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(月収ベース)を確認したところ、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(約68%(全国約55%))は、29年度の約58%(全国約49%)を上回っている。また、「3.0%以上」と回答した30年度の企業の割合(約32%(全国約17%))は、29年度の約36%(全国約12%)を下回っているが、両年度とも全国を上回っている。

(注)月収ベース((ベース+定期昇給)、賞与・一時金除く)

各年度において、**正規職員**の賃金を引き上げると回答した企業の引上げ率をとりまとめている。

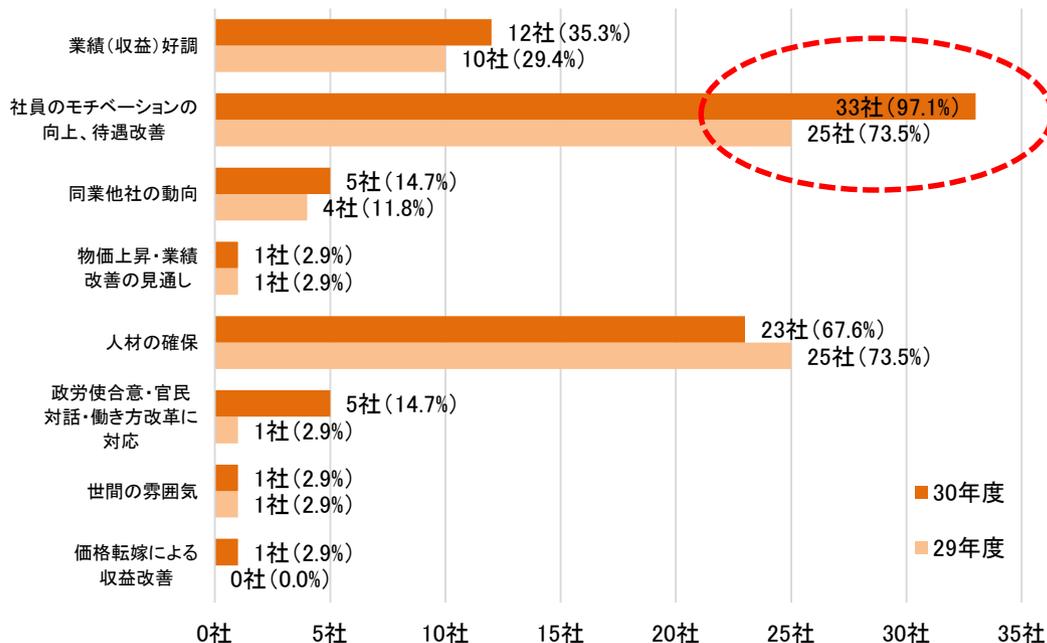


II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について(正規職員)

30年度に賃金の引上げを『実施する』理由

30年度に賃金の引上げを『実施しない』理由

- 30年度に正規職員の賃金引上げ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」が最も多く、「人材の確保」、「業績(収益)好調」が続いた。
- 企業の人手不足感が拡がる中(注)、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」と回答する企業数の割合(約97%(全国約86%))が29年度調査(約74%(全国約83%))に比べて大きく増加しており、全国よりも高くなっている。また、「人材の確保」と回答する企業数の割合(約68%(全国約52%))は、29年度調査(約74%(全国約38%))に比べて減少しているが全国よりも高い。さらに、「業績(収益)好調」と回答する企業数の割合(約35%)は、29年度調査(約29%)に比べて増加している。



該当なし

※ 30年度に賃金引上げを行う(予定含む)と回答した34社を対象(複数回答)。

※ 29年度数値は前回調査による(回答企業数:34社(複数回答))。

(注)「最近の沖縄の経済動向等について」(30年1月31日公表)において、29年11月下旬から30年1月中旬における人手不足感が「有」と回答した企業の割合は、1年前と比べ上昇(86.5%→89.2%)。(対象企業は今回調査と一部異なることに留意。)

【企業の声】

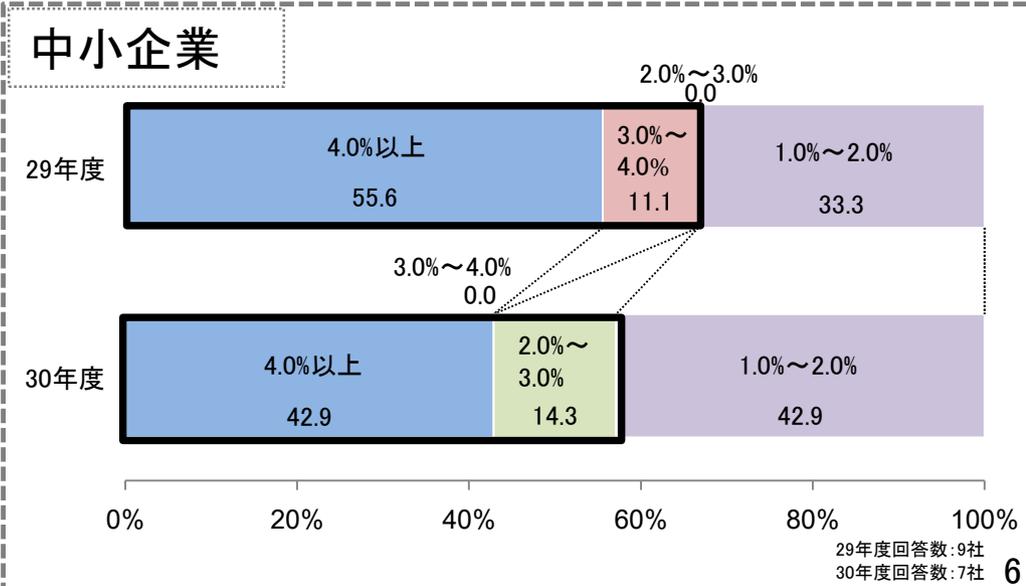
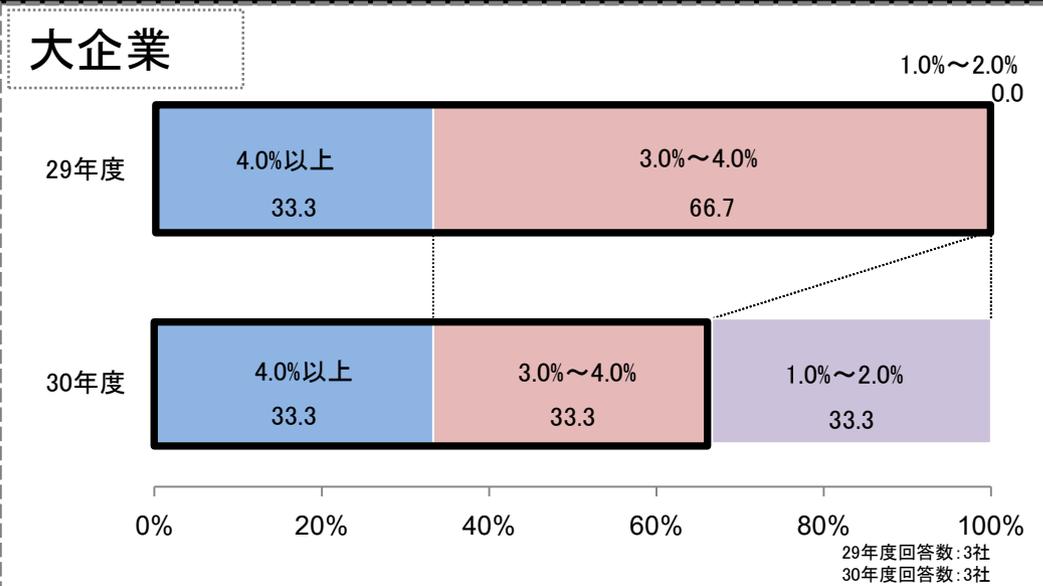
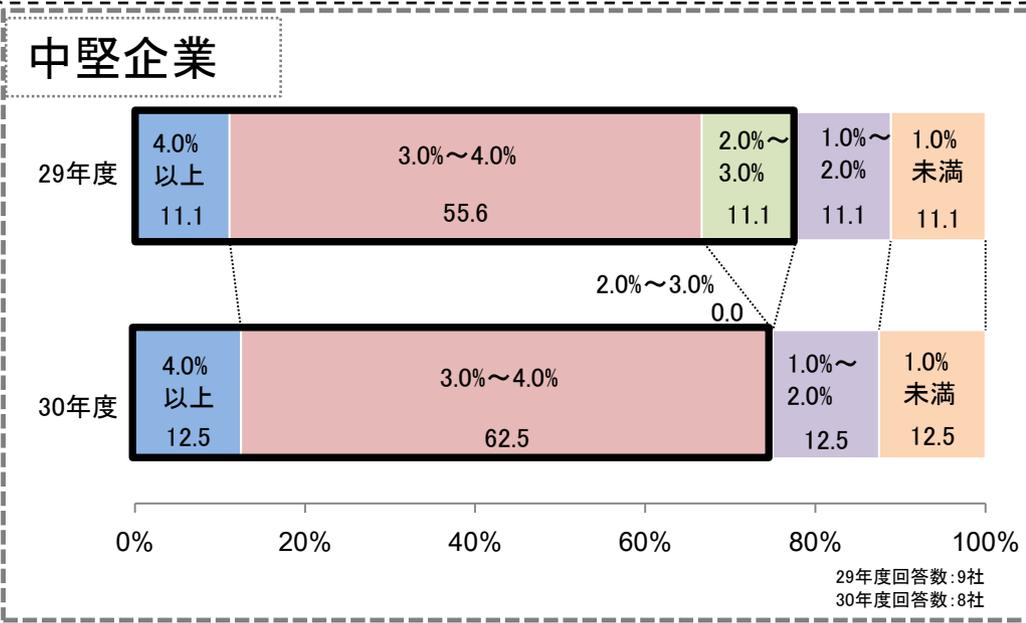
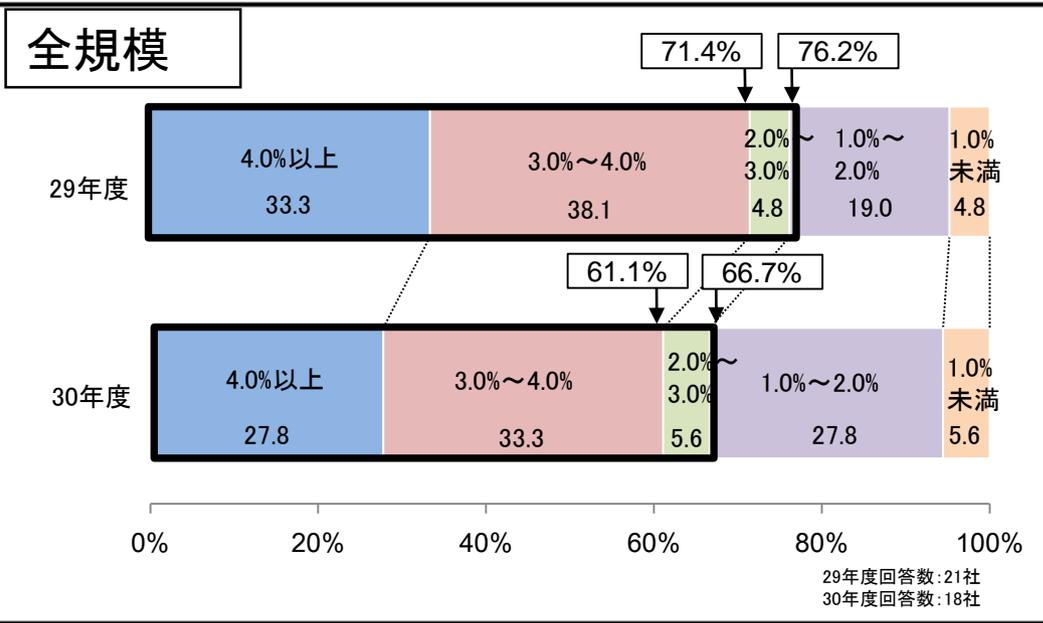
- 沖縄県の賃金は全国のなかでも最低の賃金水準であり、従業員の待遇改善のため、基本給を上げるなど賃金の格差是正を行っている。(中小・小売)
- 運転手不足は深刻な状況であり、高賃金で職員の引き抜きが起きていることから人材確保のため賃金の引上げを行っている。(中小・陸運)
- 業績が好調なことから賃上げを実施している。(中堅・宿泊)
- 人材流出防止の観点から同業他社より基本給を高め設定している。(中小・不動産)
- 賃上げの実施は政労使会議の決定を踏まえ、政府の働きかけによるところが大きい。(中堅・小売)

II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について(29年度、30年度の賃金の引上げ率(非正規職員))

○ 29年度または30年度に非正規職員の賃金引上げを実施した(30年度は実施予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率(月収ベース)を確認したところ、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(約67%(全国約47%))は、29年度の約76%(全国約45%)を下回っているが、両年度とも全国を上回っている。また、「3.0%以上」と回答した30年度の企業の割合(約61%(全国約21%))は、全国の約3倍である。

(注)月収ベース((ベア+定期昇給)、賞与・一時金除く)

各年度において、**非正規職員**の賃金を引き上げると回答した企業の引上げ率をとりまとめている



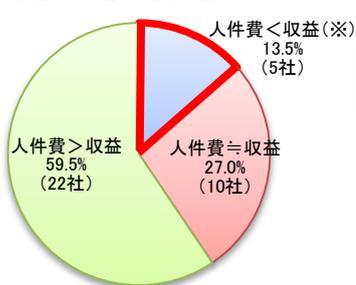
II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について

収益と人件費

- 29年度実績(見込み)において、収益の増加率と人件費の増加率を比較すると、約14%の企業が「収益の増加率が上回る」と回答。当該企業に対し、収益の増加分の活用策を確認したところ、「手元流動性増」が最も多く60%(全国約29%)、「設備投資」40%(全国約76%)、「研究開発」20%(全国約24%)及び「M&A」20%(全国約4%)が続いた。
- なお、約60%(全国約40%)の企業が「人件費の増加率が上回る」と回答。

(1) 収益と人件費の増加率比較 (28年度実績と29年度実績(見込み)を比較)

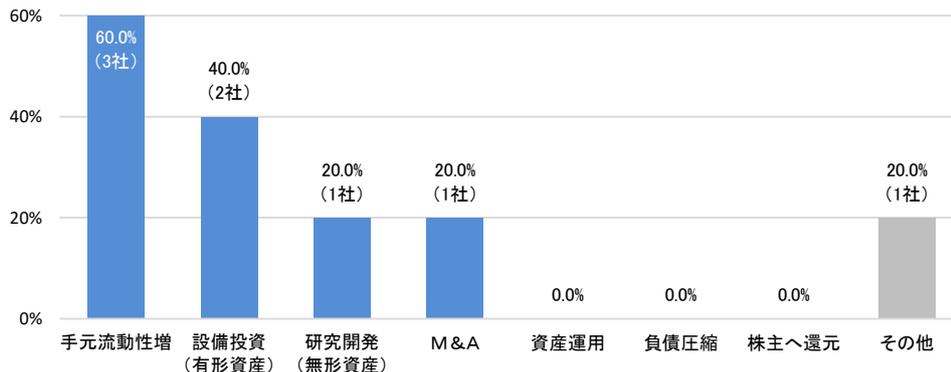
回答社数:37社(未回答2社除く)



※ 「労働分配率=人件費/(人件費+収益)」と考えれば、「人件費(の増加率)<収益(の増加率)」は、「労働分配率の低下」と同義。

(2) 収益増加分の活用策(複数回答)

※ (1)で「人件費<収益」と回答した企業(5社)が対象。



「その他」の内容

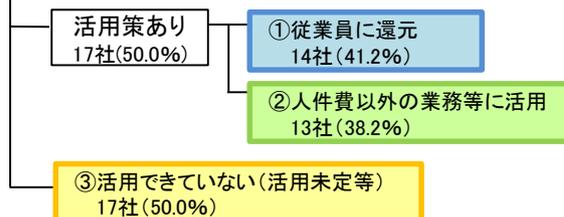
- 事業への再投資(中小・不動産)

働き方改革

- 働き方改革の推進に伴う、時間外手当等の費用減少分の活用策を確認したところ、費用の減少を通じて、「①従業員に還元」や「②人件費以外の業務等に活用」とした「活用策あり」が50%(全国約46%)、「費用の減少につながっていない」を含む「③活用できていない(活用未定等)」が50%(全国約54%)であった。
- 「①従業員に還元」の具体策としては「賞与・一時金の増額」約64%(全国約51%)、「②人件費以外の業務等に活用」の具体策としては「設備投資」約77%(全国約60%)及び「人材確保・育成」約77%(全国約50%)が多い。

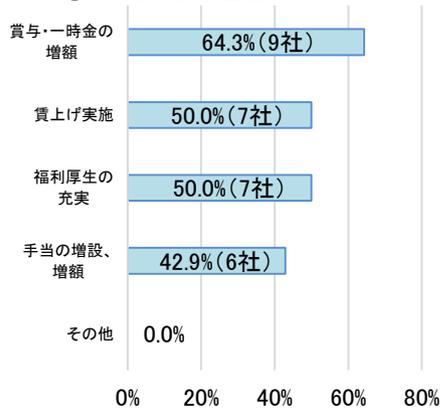
働き方改革の推進に伴う時間外手当等の費用減少分の活用策(複数回答)

回答社数:34社(未回答5社除く)

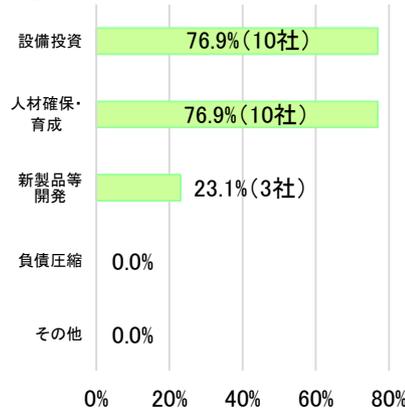


※ ①、②は複数回答。今後予定している活用策を含む。

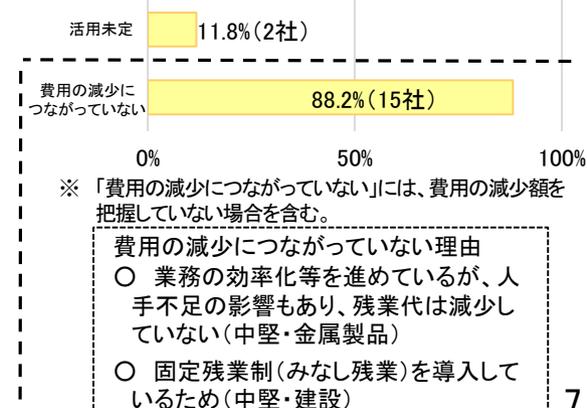
<①の内訳(複数回答)>



<②の内訳(複数回答)>



<③の内訳>

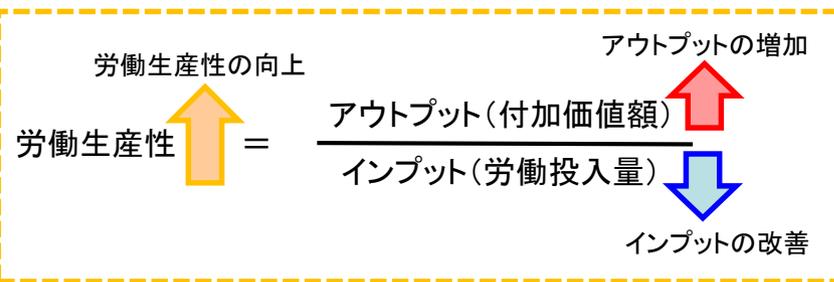


II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について

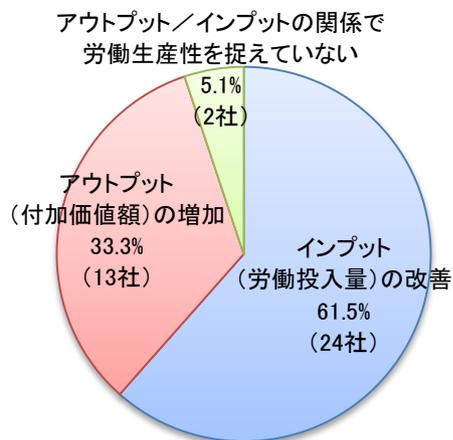
労働生産性の動向

- 労働生産性の向上に当たり、「インプット(労働投入量)の改善」を重視する企業が多く約62%(全国約62%)。
- 労働生産性の向上に向けた取組・成果について、
 - ・ 「インプット(労働投入量)の改善」を重視する企業においては、「業務プロセス見直し」が最も多く50%(全国約58%)、「自動化・機械化」約38%(全国約34%)及び「社員教育充実」約38%(全国約14%)が続いた。また、各取組の成果の有無については、「働き方改革(労働時間の見直し)」で「有」の割合が最も高く75%(全国約39%)。
 - ・ 「アウトプット(付加価値額)の増加」を重視する企業においては、「付加価値の付与」が最も多く約62%(全国約49%)、「新規市場開拓等」約46%(全国約39%)、「設備投資を通じた製品等販売量増加」約23%(全国約47%)及び「組織改革」約23%(全国約18%)が続いた。また、各取組の成果の有無については、「新技術導入」約8%(全国約10%)で「有」の割合が最も高く100%(全国約42%)。

(1) 労働生産性の向上に当たり、より重視している点



回答社数: 39社

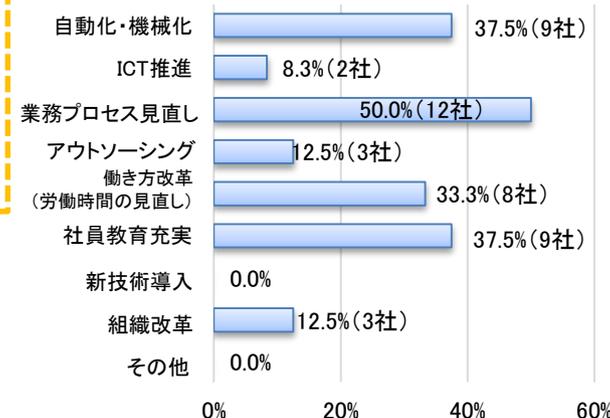


- (アウトプット／インプットの関係で捉えていない企業に対し) 経営上どのような観点から労働生産性を捉えているか
- 多様化する顧客ニーズに十分に responding していくことが、経営上、最も重要である(大・小売)
 - 業務効率化による人件費の抑制額(中堅・情報通信)

(2) 労働生産性の向上に向けた取組・成果

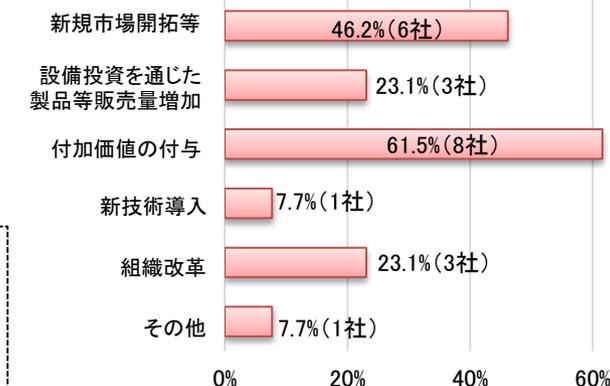
「インプット(労働投入量)の改善」を重視

<取組(最大2項目選択)>



「アウトプット(付加価値額)の増加」を重視

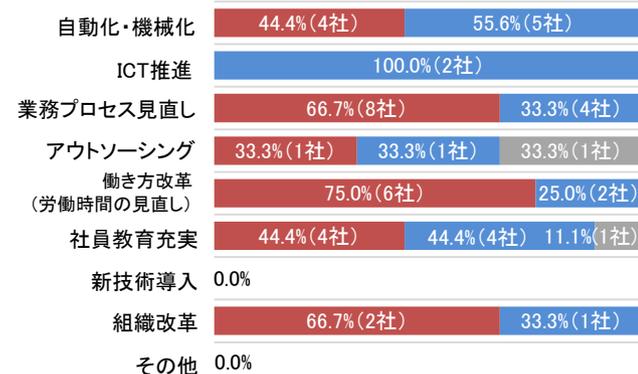
<取組(最大2項目選択)>



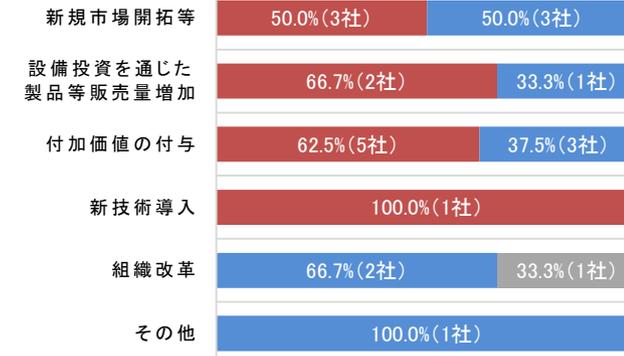
「成果」の回答(インプット、アウトプット共通)

- 成果有
- 特段の成果は出ていないが、継続実施
- 特段の成果は出ていないため、取組を中止・縮小
- 不明

<成果の有無>



<成果の有無>



II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について ～労働生産性向上の取組事例①～

- 当社は、独自に開発したシステムを活用して、すべての業務を可視化することにより、「生産性の管理」や「働き手の多様化」に取り組んだ。
- 当該取組によって、生産性が向上したことにより、所定労働時間を短縮し、従業員への還元として実質11.9%の賃上げを実施する予定(30年10月)。

会社概要

オリックス・ビジネスセンター沖縄(株)

- 事業概要: 情報処理サービス業(オリックス株)の100%子会社で、グループ企業のバックオフィス業務とコール業務を中心に受託
- 創業: 平成11年11月 ● 本社所在地: 沖縄県那覇市

【取組内容】

● ECOまるアーツの開発による「業務の可視化」

- 平成21年、すべての業務を手書きで書き出し、管理することからスタートした。その後、エクセル表での管理を経て、26年に「ECOまるアーツ」という業務管理ツールを開発した。これにより、すべての業務を可視化することができ、チーム及び従業員ごとの業務の処理時間等をリアルタイムで把握できるようになった。
- ECOまるアーツを活用し、データを蓄積することで、チームの稼働率(所定労働時間に占める直接の業務時間の割合)や従業員ごとの生産性等を定量的に把握・分析し、改善することが可能となった。

● ECOまるアーツを活用した「生産性の管理」

ECOまるアーツを活用して、チームごとの繁閑や従業員ごとの生産性を把握することで、部署の垣根を超えた応援体制の確立や、各人の経験とスキルに応じた業務の割り振りなどの生産性管理を日々行っている。

➢ 「社内ハローワーク掲示板」をイントラ上に設置し、業務の繁閑を利用してチームを超えた応援を行い、業務の平準化を図っている。

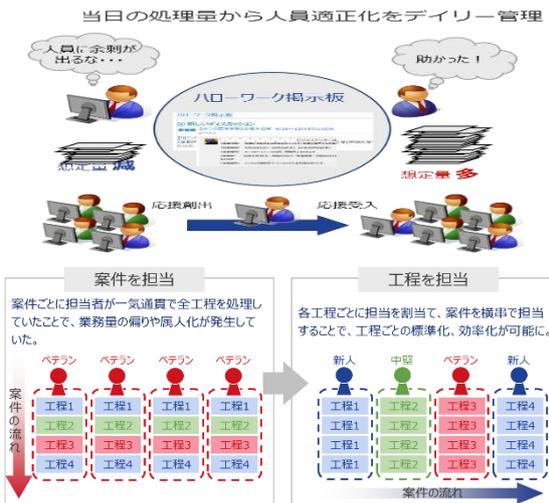
➢ 業務量の隔たりや属人化の解消を図るため、業務を分解し標準化することで、難易度に応じて新人、中堅、ベテランに割り振り、効率化を図っている。

● ECOまるアーツを活用した「働き手の多様化」

従業員がよりコア業務に専念できるよう、ECOまるアーツで切りだした大量の定型作業をロボット・プロセス・オートメーション(RPA)とプライベートワークグループ(PWG)で効果的に処理している。

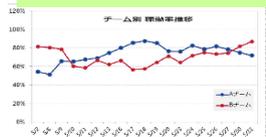
➢ RPAとは、システム間の転記や情報収集など処理手順が定型化された業務をソフトウェアのロボットに処理させる仕組みで、現在、77体が稼働し、月間20人分の仕事を担っている。

➢ PWGとは、データ入力等の定型業務を外部委託する取組で、約80名と契約している。



ECOまるアーツ (トップ画面)

チームの稼働率



従業員ごとの生産性



可視化

【取組の成果】

- 生産性の管理などの取組により、従業員1人当たりの平均稼働率が21年の50%から大幅に増えて29年は80%となった。
- 当社試算では、ECOまるアーツの活用による業務工程の所要時間の短縮により、29年度の販管費の5%程度が抑制されたものと考えている。

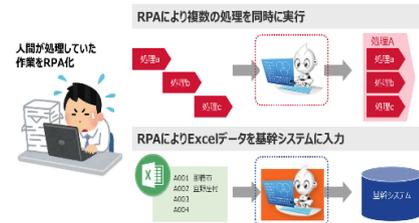
従業員への還元、実質賃上げ率11.9%

- ・30年4月に所定労働時間を20分短縮した。27年に実施した40分の短縮に続き2回目の実施で、給与の変更は行わないため実質4.8%の賃上げになる。
- ・業務改善により社員の業務の質が上がっていることから、30年10月に全社員を対象に最大1万円のベースアップを実施予定で、合わせて11.9%の実質賃上げとなる。

【今後の展開】

沖縄で一番豊かな会社、会社の成長と同時に人も成長できる会社を目指していく

- 「従業員の働きやすさ」を向上するため、社内から出るさまざまな声に全力で向き合い、多様な働き方が選択できる制度設計や従業員のモチベーションアップ、生産性向上に繋がる環境整備の研究などを行っていく。
- 従業員のモチベーションアップを図るため、RPAなどの活用を推進し、従業員がより高度な業務に専念できる取組を行っていく。



II. 沖縄総合事務局管内における賃金等の動向について ～労働生産性向上の取組事例②～

- 当社は、人手確保のために労働環境を改善する必要があったことから、**時間外労働に対する従業員の意識改革**や**従業員の能力開発のための環境整備等**に取り組んだ。
- 当該取組は、**長時間労働の改善**につながり、また、減少した時間外手当のコストは、**月給制をより多くの時給制従業員に適用するための待遇改善**に活用された。

会社概要

(株)プロトソリューション

- 事業概要: 情報処理サービス業
- 創業: 平成19年4月 ●本社所在地: 沖縄県宜野湾市
- 資本金: 4億9千万円 ●売上高: 4,180百万円(平成30年3月期)
- 従業員数: 621人(平成30年4月現在)

【取組の背景】

当社は、業務拡大のため、時間外労働を厭わずに業務を行ってきたが、平成25年度頃から、新たな従業員を確保することが困難となった。その主な原因は、「長時間労働」などの当社の労働環境にあった。

【取組内容】

●「ガイドライン」を活用した時間外労働に対する従業員の意識改革

労働関連法令や就業規則等を理解していない従業員も多かったことから、勤務時間の法的な位置付けなどを分かりやすく解説した「勤怠管理ガイドライン」を28年4月に制定し、従業員へ周知徹底を図った。その結果、時間外労働の管理は、①担当役員及び部署管理者の責任であること、②労使協定で合意した42時間を超える時間外労働は協定違反で違法であること、等を従業員に理解してもらうことが出来た。



●従業員の能力開発のための環境整備

29年4月、従業員の更なる能力向上のため、インターネット経由で好きな時間に授業を受けられる参加型オンライン動画学習サービスを導入した(運営会社と契約)。また、従前は、当社推奨資格について、資格取得時に一時金を支給するのみであったが、30年4月以降、資格取得時に一時金を支給しつつ、更に、資格レベルに応じて、毎月資格手当(1千円～5千円)を支給することとした。

●Webシステム開発部門を中心に最新機種のパソコンを導入

27年9月、従業員の生産性向上のため、Webシステム開発部門を中心に既存パソコン150台を処理速度が優れた最新機種に入れ替えた。更に、30年3～4月の間において、既存パソコン274台の入れ替えを実施している。



【取組の成果】

●「長時間労働」の改善

- ・1人月当たりの時間外労働は、20.1時間(25年度)から15.1時間(29年度)に削減。
- ・1人月当たり42時間を超える時間外労働者は、29年4月に27名であったが、30年1月に初めて0名を達成。

●従業員の待遇改善

- ・時間外手当のコストが減少していることから、当該コスト分を時給制従業員の待遇改善に充てるため、28年度に既存の月給表(テクニカル職)とは別に新たな月給表(ジュニアテクニカル職)を策定した。
- ・新たな月給表の策定は、月給制をより多くの時給制従業員に適用するための待遇改善策であり、新たな月給表に基づき、時給制327名のうち、29年4月に90名が月給制へ昇進した。更に、30年4月に52名が月給制へ昇進した。

【今後の展開】

●テレワークの本格的な導入

- ・現在、テレワークを実施している従業員は、育児や介護を要する者などに限定されている。
- ・30年度においては、一部の職種(セキュリティの低いWeb環境でも業務可能な職種)について、希望する従業員がテレワークを実施できるように、配付するノートパソコンの購入台数や実施にあたっての課題などについて検討している。



【連絡・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

<E-Mail> keizai@ogb.cao.go.jp