

企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査(企業調査の速報)

企業のワーク・ライフ・バランスに関する分析

企業のWLBに関する調査＜調査設計＞

- 本調査では、長時間残業の要因、有給休暇取得率が低い要因をより明らかにするために、既存調査*より、週労働時間60時間以上の雇用者割合が多い業種である「運輸業」、「建設業」、年次有給休暇取得率の低い業種である「小売業」、「飲食業」、(「建設業」も低い)の4業種を対象とし、調査を行った。
- いずれの課題とも企業規模が小さいほど状況が良くないため、対象企業は、従業員数1000人未満の企業として抽出した。
- 同一業種内での課題の状況を分析するために、企業規模は2区分とした。

	配布	
	100～299人	300～999人
建設業	500	250
運輸業	500	250
小売業	500	250
飲食業	500	250
TOTAL	3000	

	回収率	
	100～299人	300～999人
建設業	41.4%	28.0%
運輸業	31.8%	39.2%
小売業	37.4%	34.0%
飲食業	28.2%	27.6%
TOTAL	33.9%	

	回収	
	100～299人	300～999人
建設業	207	70
運輸業	159	98
小売業	187	85
飲食業	141	69
TOTAL	1016	

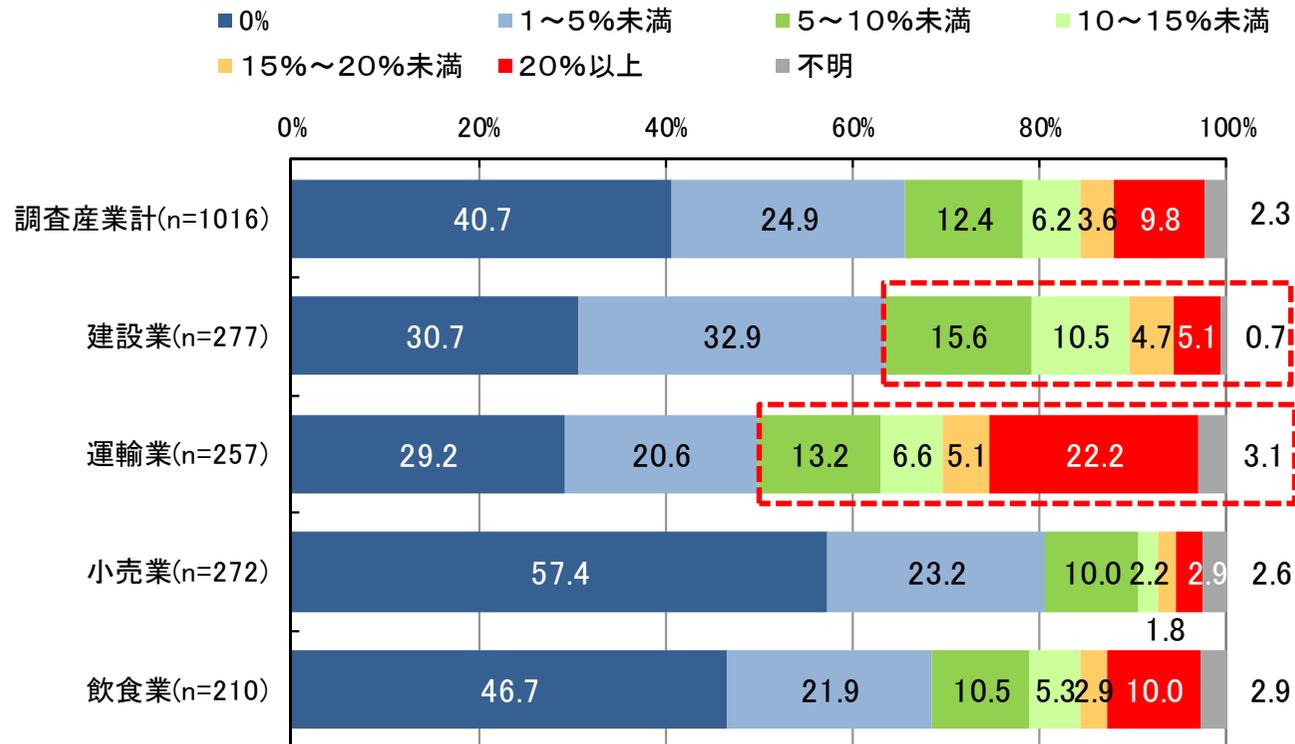
*既存調査：
 長時間労働：総務省「労働力調査」
 有給休暇：厚生労働省「就労条件総合調査」

課題1:長時間残業の削減

業種別 長時間労働者の発生割合

- ・ 建設業、運輸業は、月60時間以上の残業発生率が高い。
- ・ 建設業は60時間以上の残業発生率は「5%」未満が多いが、運輸業は「20%以上」が2割を超えており、やや広い範囲で発生していることがわかる。

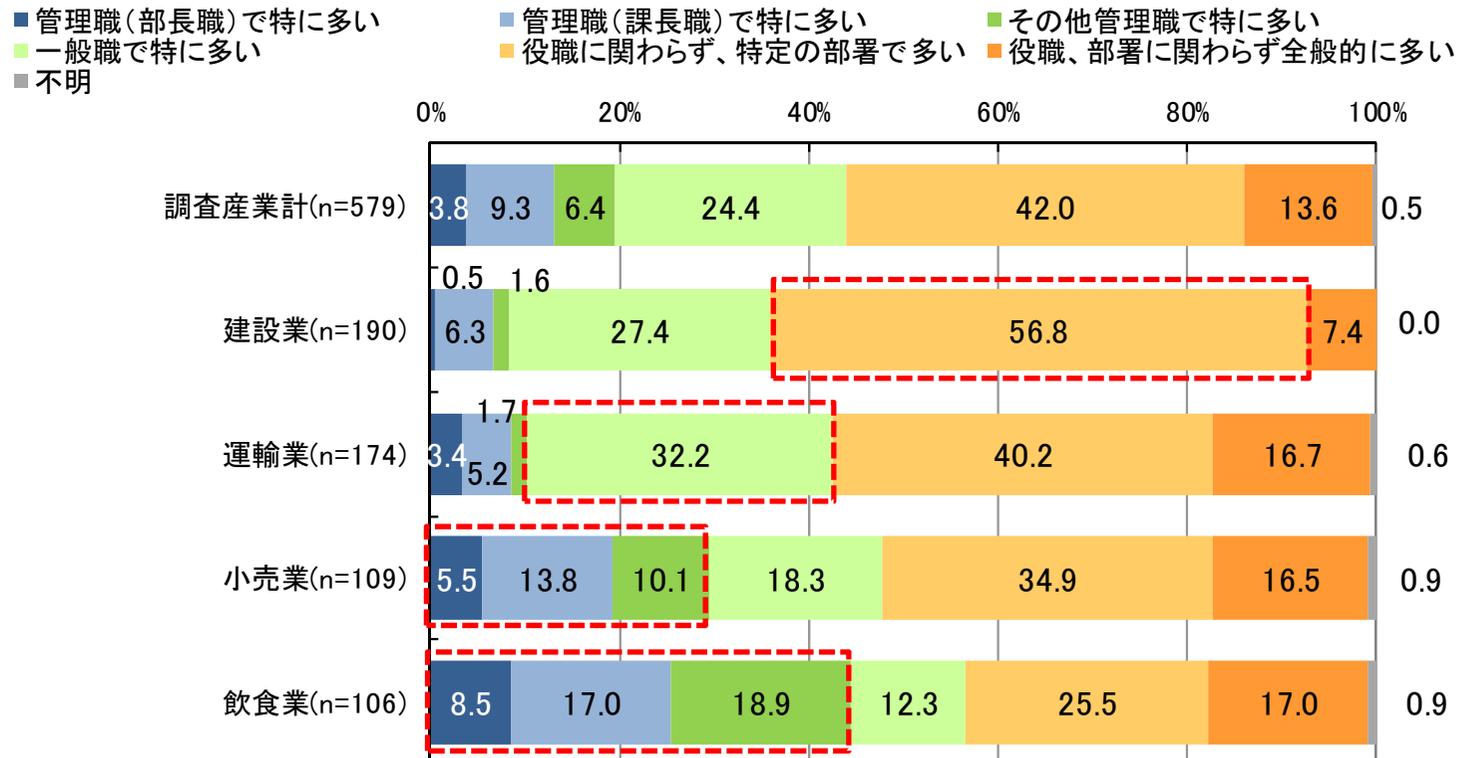
【業種×残業時間が60時間以上の従業員割合】



業種別 長時間残業発生状況

- ・ 長時間残業の発生の構造を見ると、建設業は「特定の部署」、運輸業は「一般職」の回答率が高い。
- ・ 小売業、飲食業は「管理職」の回答率が高い。

【業種 × 長時間労働の発生状況【月60時間以上労働者有ベース】】

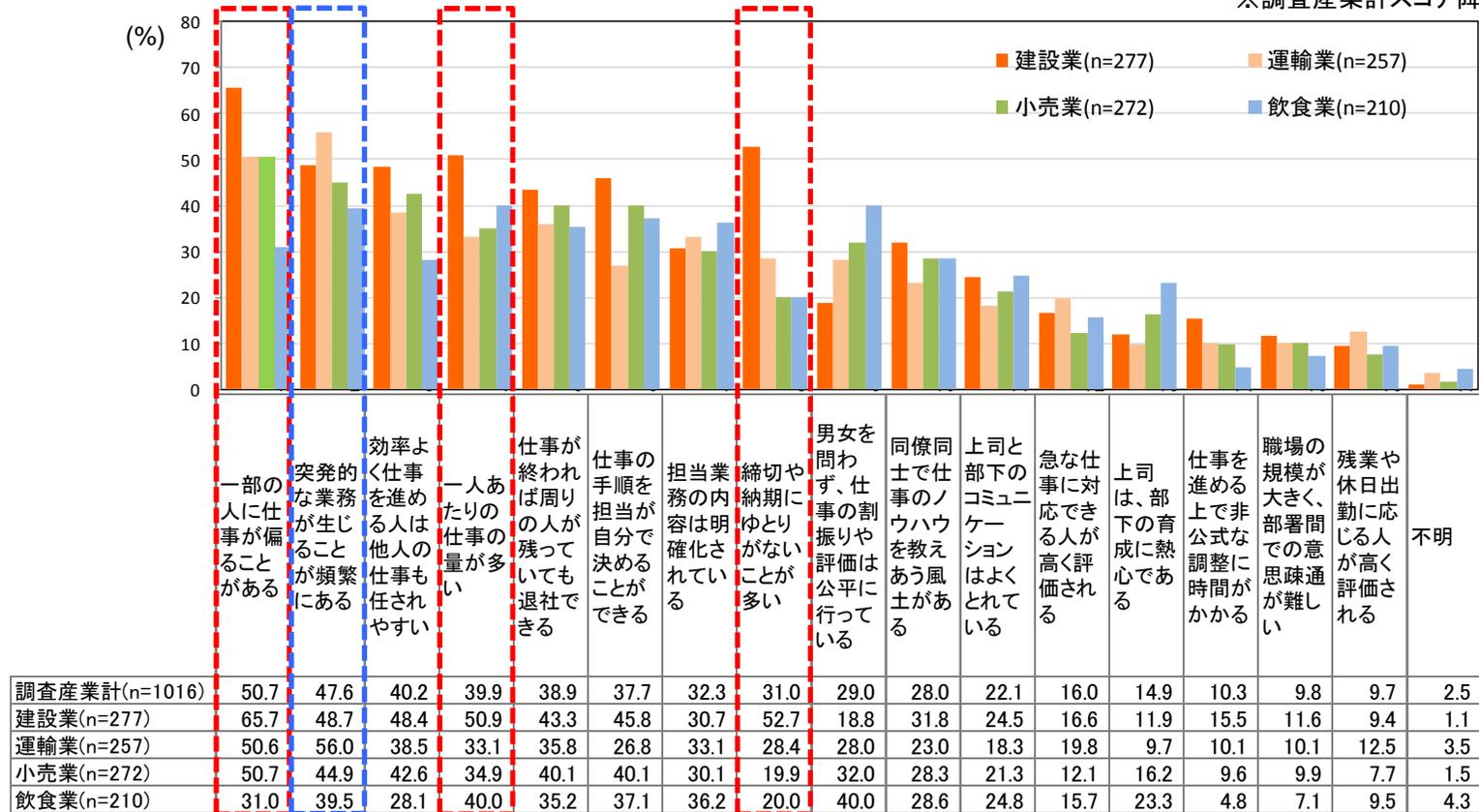


業種別 職場の特徴

- ・ 職場の特徴として、建設業は「一部の人に仕事が偏ることがある」、「締切や納期にゆとりがないことが多い」、「一人あたりの仕事の量が多い」といった状況が見受けられる。
- ・ 運輸業は、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」の回答率が高い。

【業種×仕事や職場の現状(複数回答)】

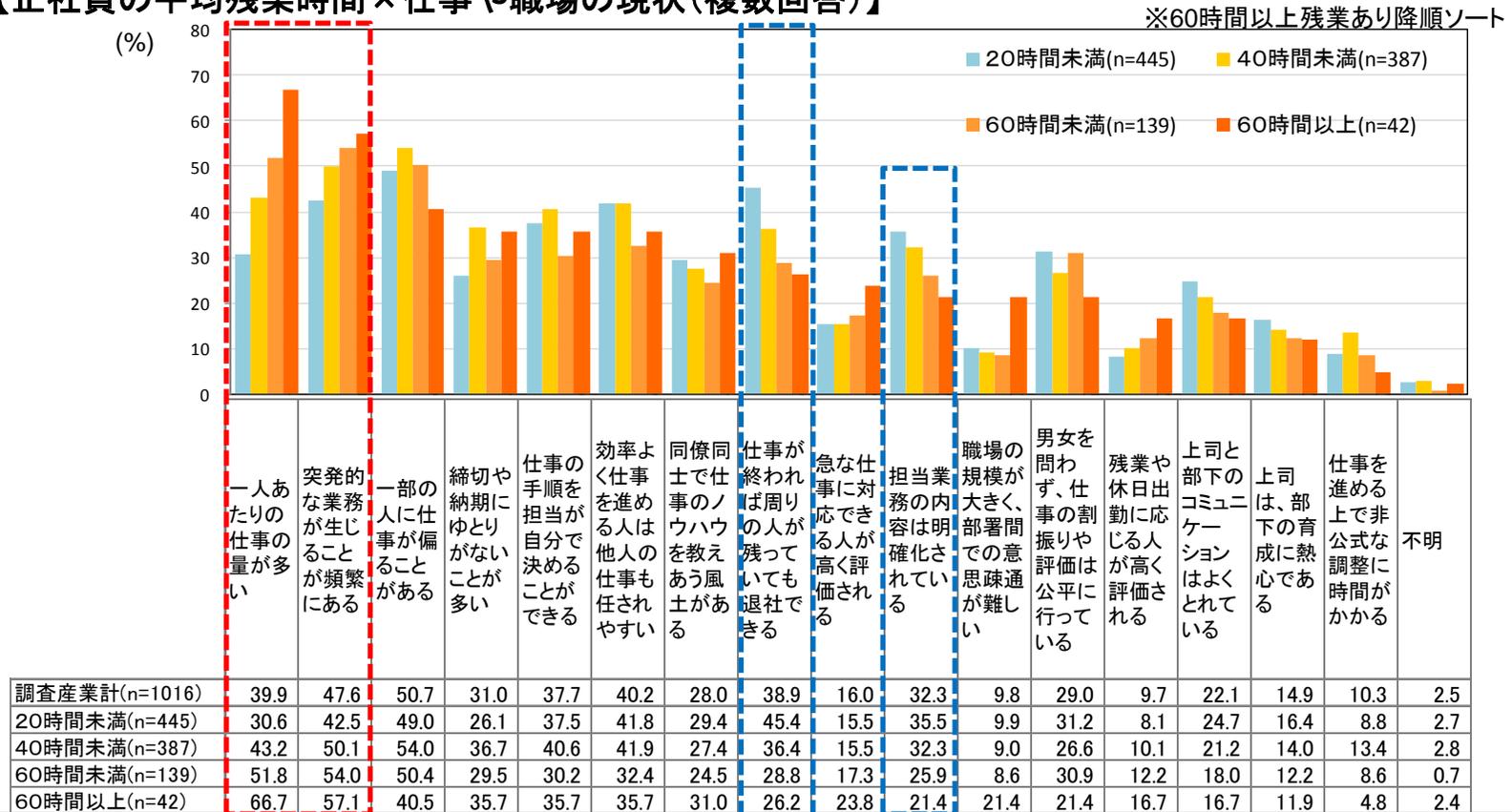
※調査産業計スコア降順ソート



1ヶ月の平均残業時間別 職場の特徴

- ・ 残業時間が長い職場は、「一人あたりの仕事量が多い」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」ことが特徴である。
- ・ 残業時間が短い職場は、長い職場に比べて、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」「担当業務内容は明確化されている」の回答率が高い。

【正社員の平均残業時間×仕事や職場の現状(複数回答)】

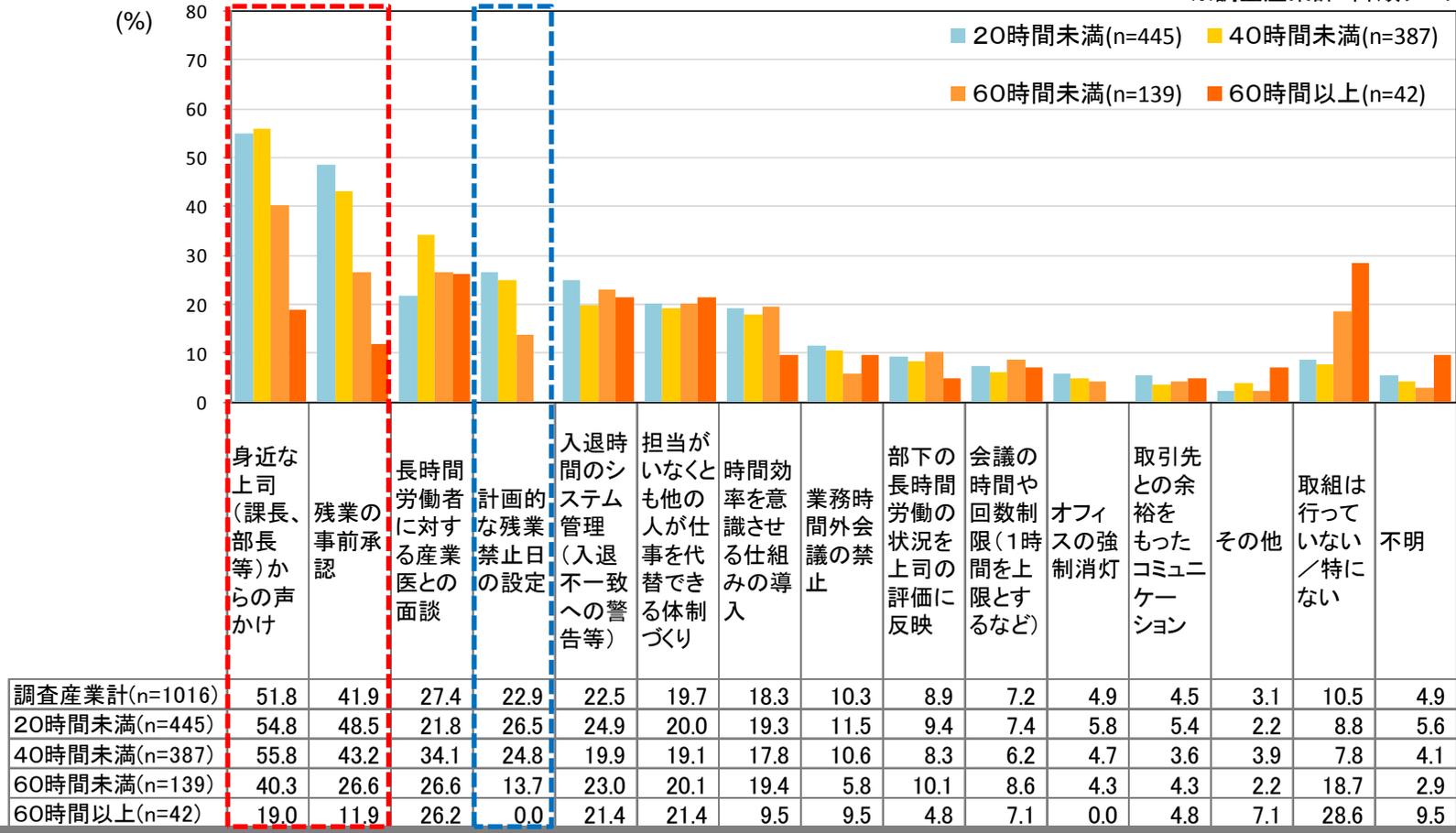


1ヶ月の平均残業時間別 導入している取組

- ・ 残業時間が短い企業では「身近な上司からの声かけ」「残業の事前承認」の導入率が高い。
- ・ 平均残業時間が60時間を超える企業では、60時間未満の企業と比較して「身近な上司からの声かけ」「残業の事前承認」「計画的な残業禁止日の設定」の導入率が低い。

【正社員の平均残業時間×残業削減に向けて導入している取組】

※調査産業計 降順ソート

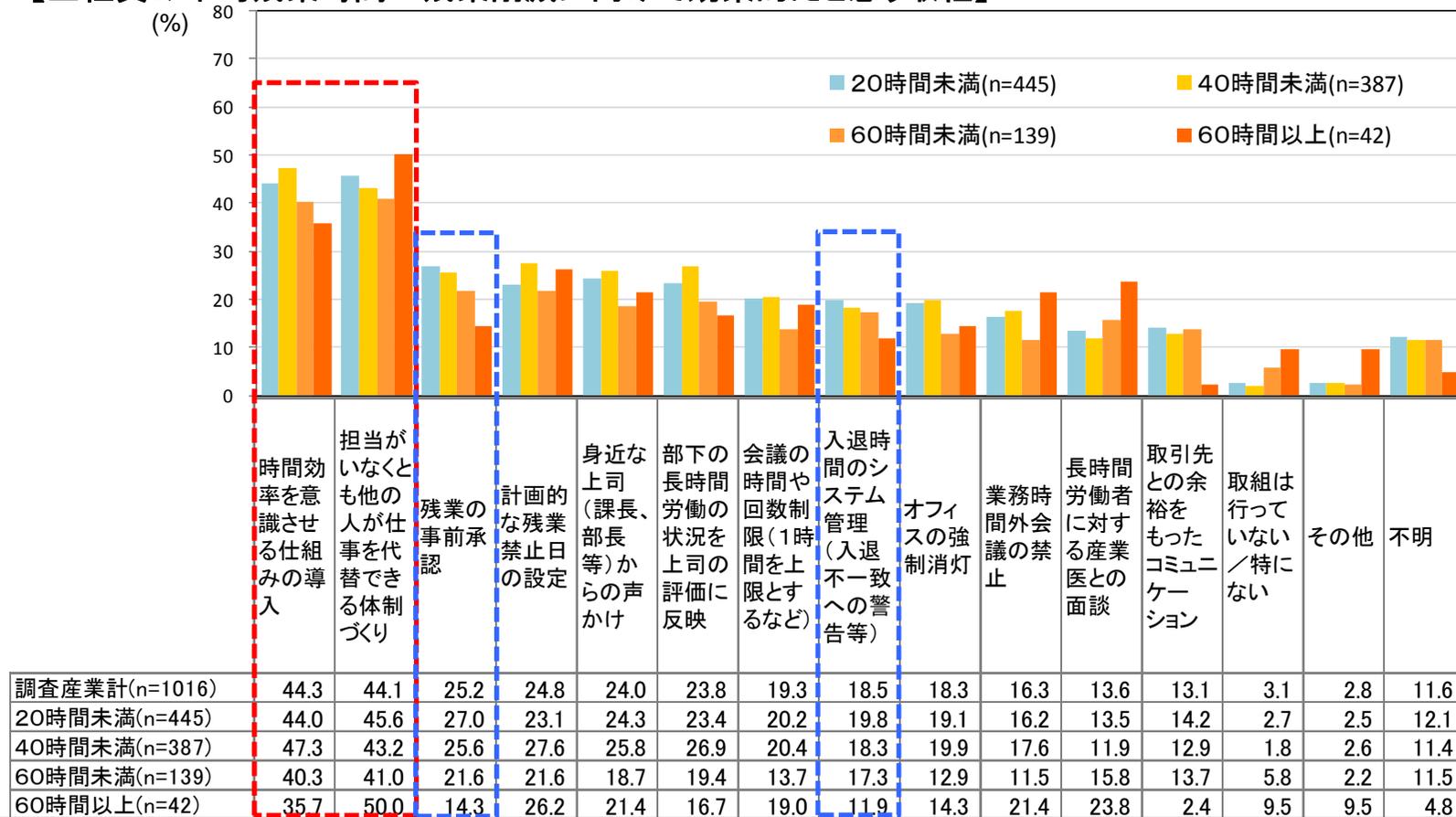


残業時間別 効果的な取組

- 「担当がいなくても他の人が仕事を代替できる体制づくり」「時間効率を意識させる仕組みの導入」は、いずれの平均残業時間別においても効果的だと考えられている。
- 残業の短い企業ほど「残業の事前承認」「入退時間のシステム管理」を挙げ、時間管理の仕組みづくりが効果的と考えている。

【正社員の平均残業時間×残業削減に向けて効果的だと思う取組】

※調査産業計 降順ソート

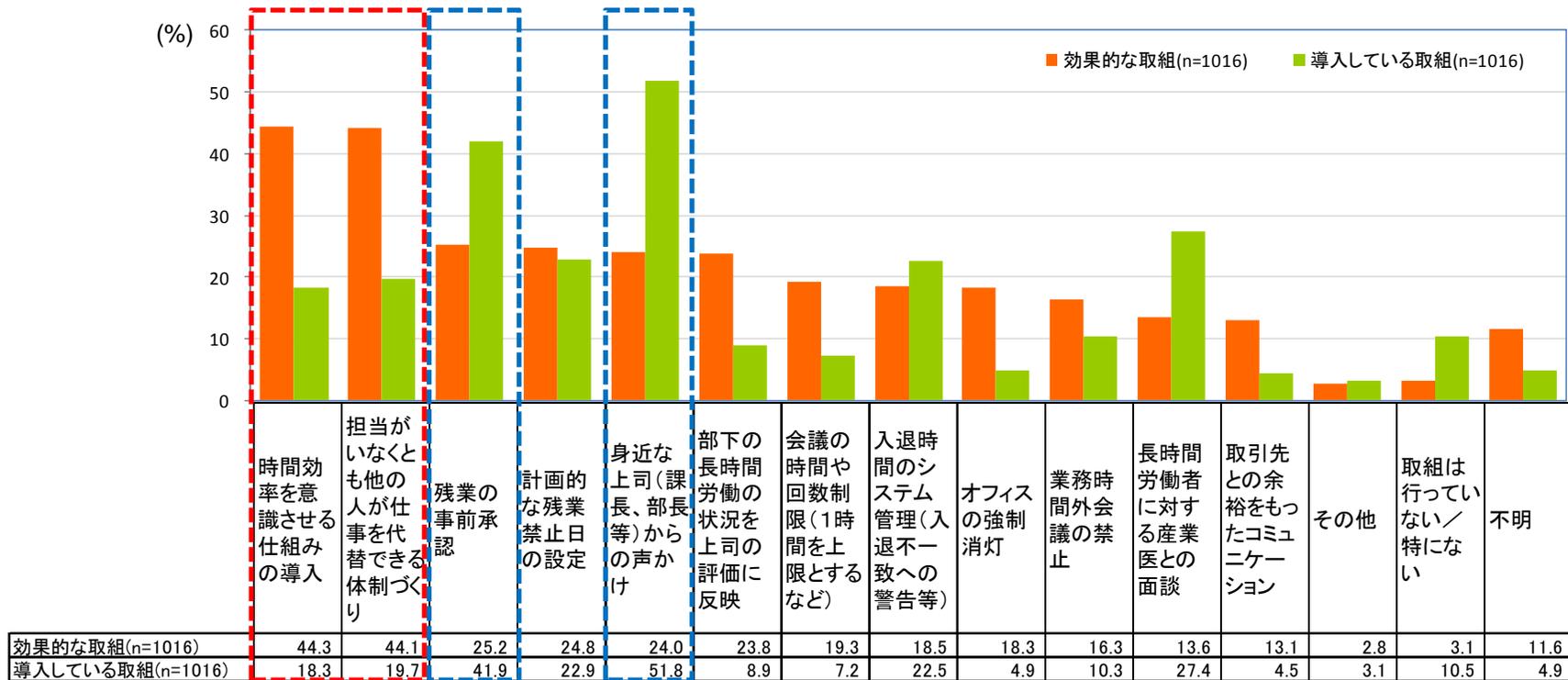


残業削減に効果的な取組と導入している取組のギャップ

- ・ 残業削減に効果的だと考えられているのは、「時間効率を意識させられる仕組みの導入」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」。
- ・ 「残業の事前承認」や「身近な上司からの声かけ」は導入率に比べて、効果的と回答する割合が低い。

【残業削減に向けた取組(効果的な取組／導入している取組)(複数回答)】

※効果的な取り組み降順ソート



業種別 人事評価における残業削減の評価

- 人事評価において、「残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」が評価対象となっているのは、全体の2割程度で約7割は考慮していない。
- 建設業、運輸業は「人事評価でプラスに評価されている」割合は低く1割程度に留まっている。

【業種 × 残業削減に対する評価】

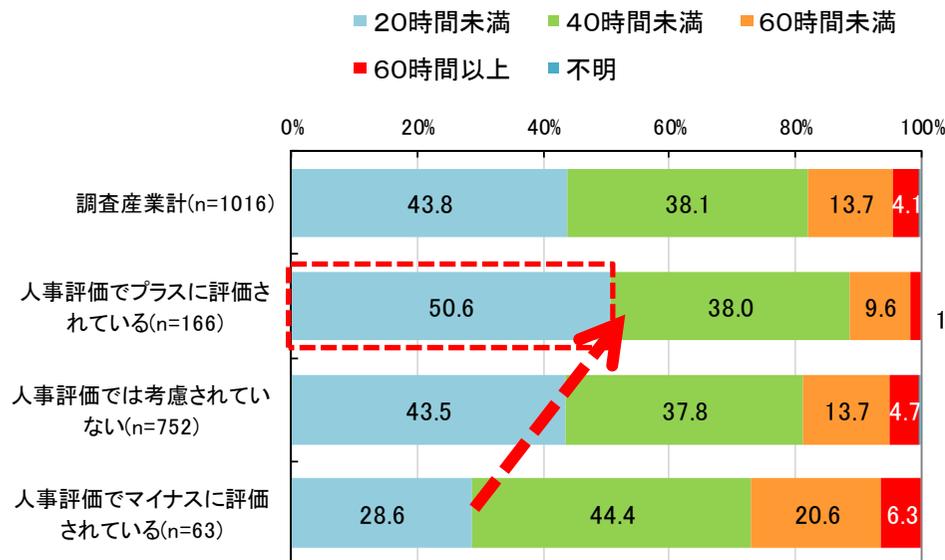
- 人事評価でプラスに評価されている
- 人事評価では考慮されていない
- 人事評価でマイナスに評価されている
- 不明



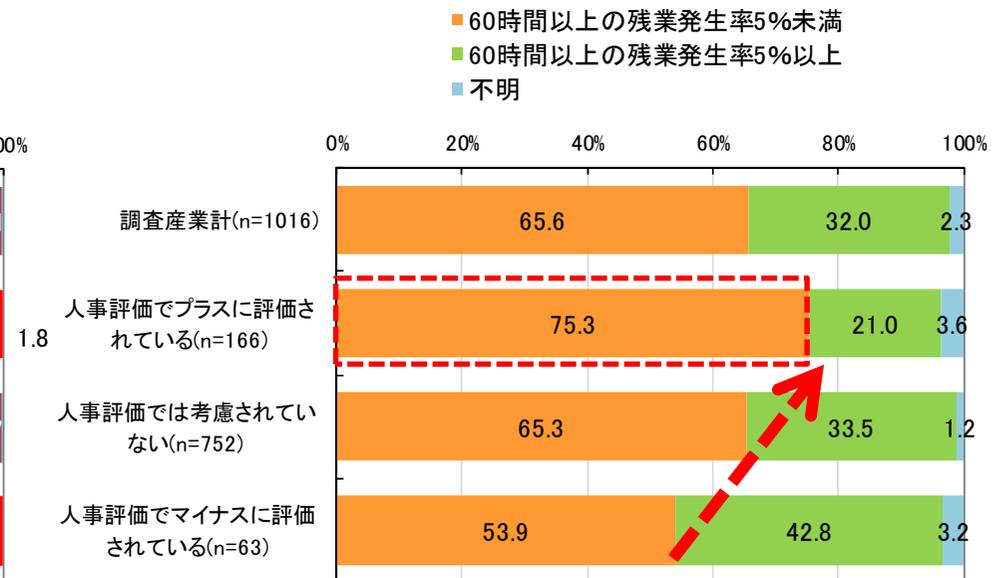
人事評価における残業削減の評価別 残業時間

- 人事評価において、残業削減がプラスに評価されている企業では、残業時間が少ない傾向にある。
- 残業時間と人事評価の関係性は高いといえる。

【残業削減に対する評価×平均的な残業時間】



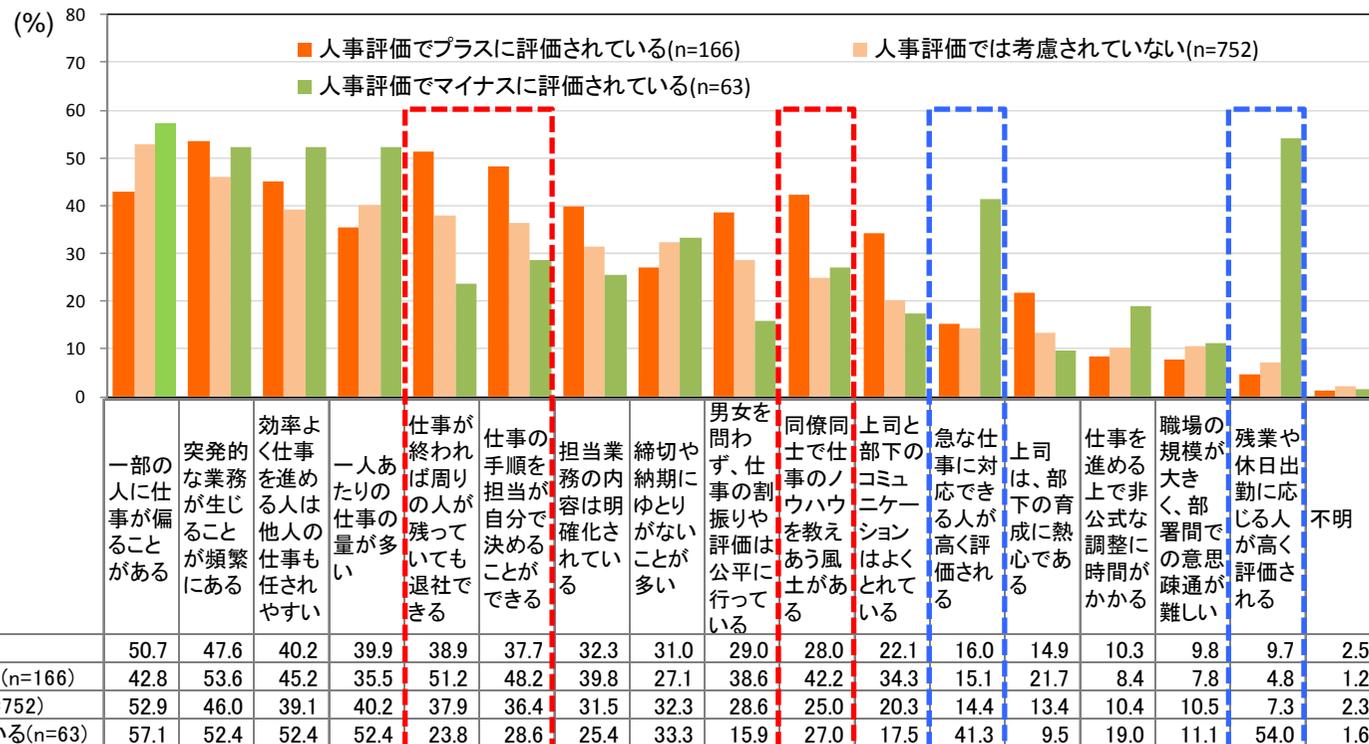
【残業削減に対する評価×長時間残業の発生率】



残業に対する人事評価への影響ごとに 見た仕事や職場の状況

- ・ 残業削減をプラスに評価する企業では、他と比べ、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」「仕事の手順を自分で決めることができる」「同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土」の回答率が高い。
- ・ 残業削減をマイナスに評価する企業では、他と比べ、「急な仕事に対応できる人が高く評価される」「残業や休日出勤に応じる人が高く評価される」が突出している。残業時間と評価の関係性は高いといえる。

【残業削減に対する評価 × 仕事や職場の現状(複数回答)】

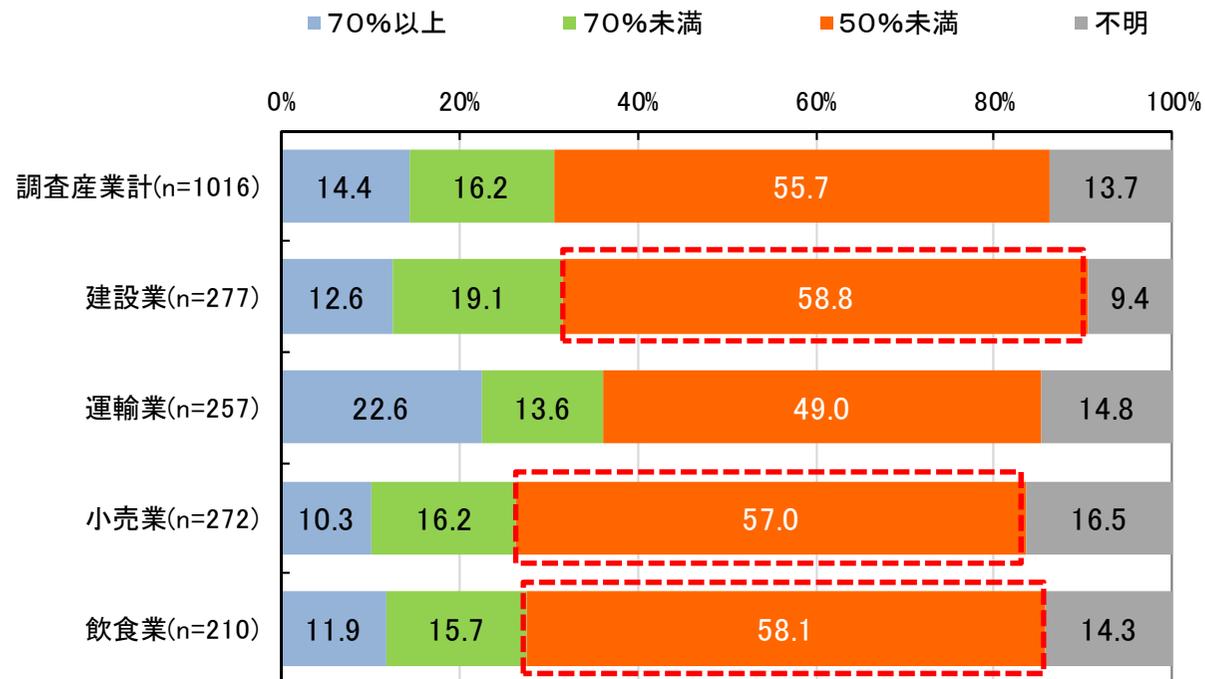


課題2:有給休暇取得率の向上

業種別 有給休暇取得率

- 既存調査同様、建設業、小売業、飲食業は有給休暇取得率50%未満の割合が高い。

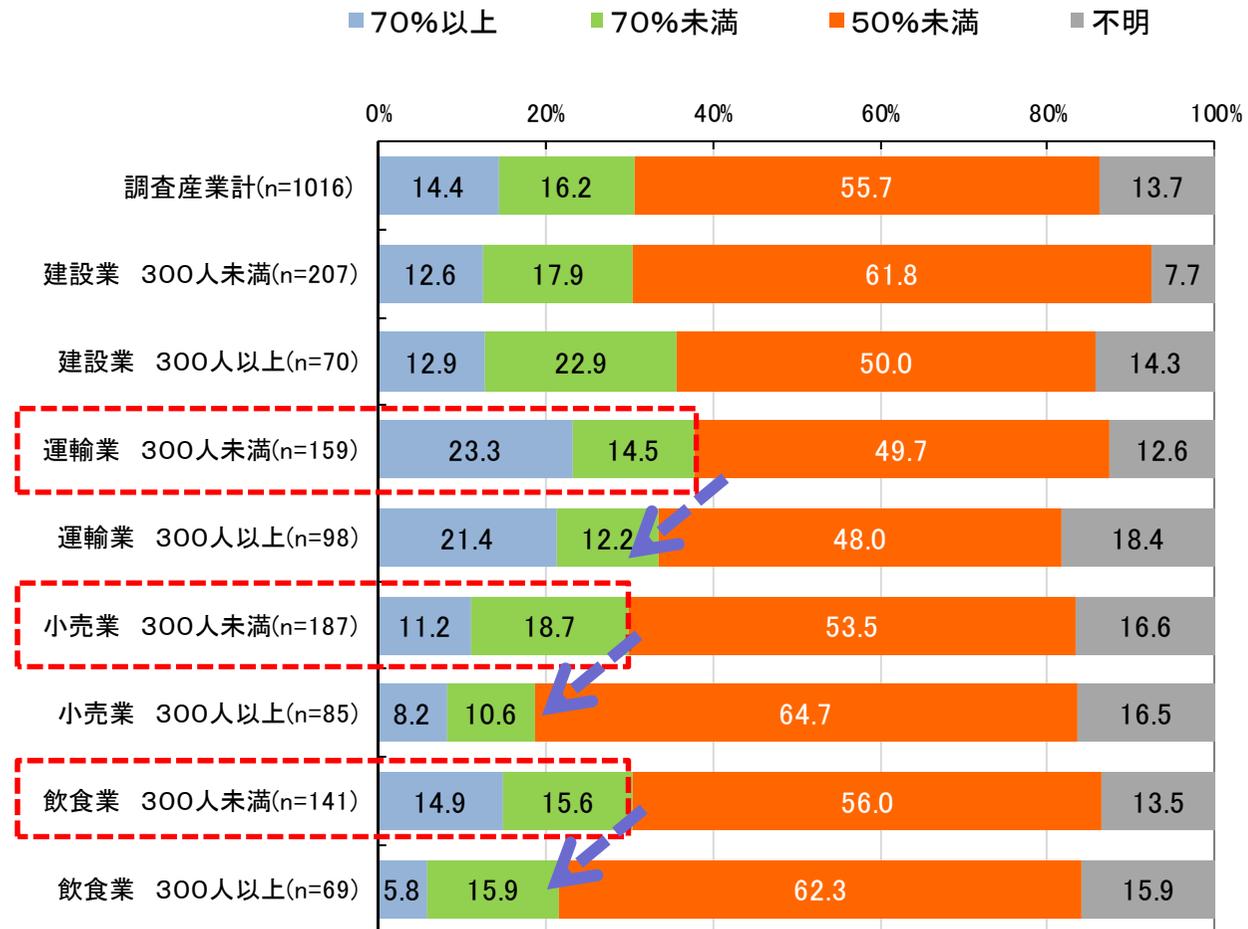
【業種 × 有給休暇 取得率】



業種別 有給休暇取得率

- 運輸業、小売業、飲食業は従業員規模が大きいほうが有給休暇の取得率が低い。

【業種×規模×有給休暇 取得率】

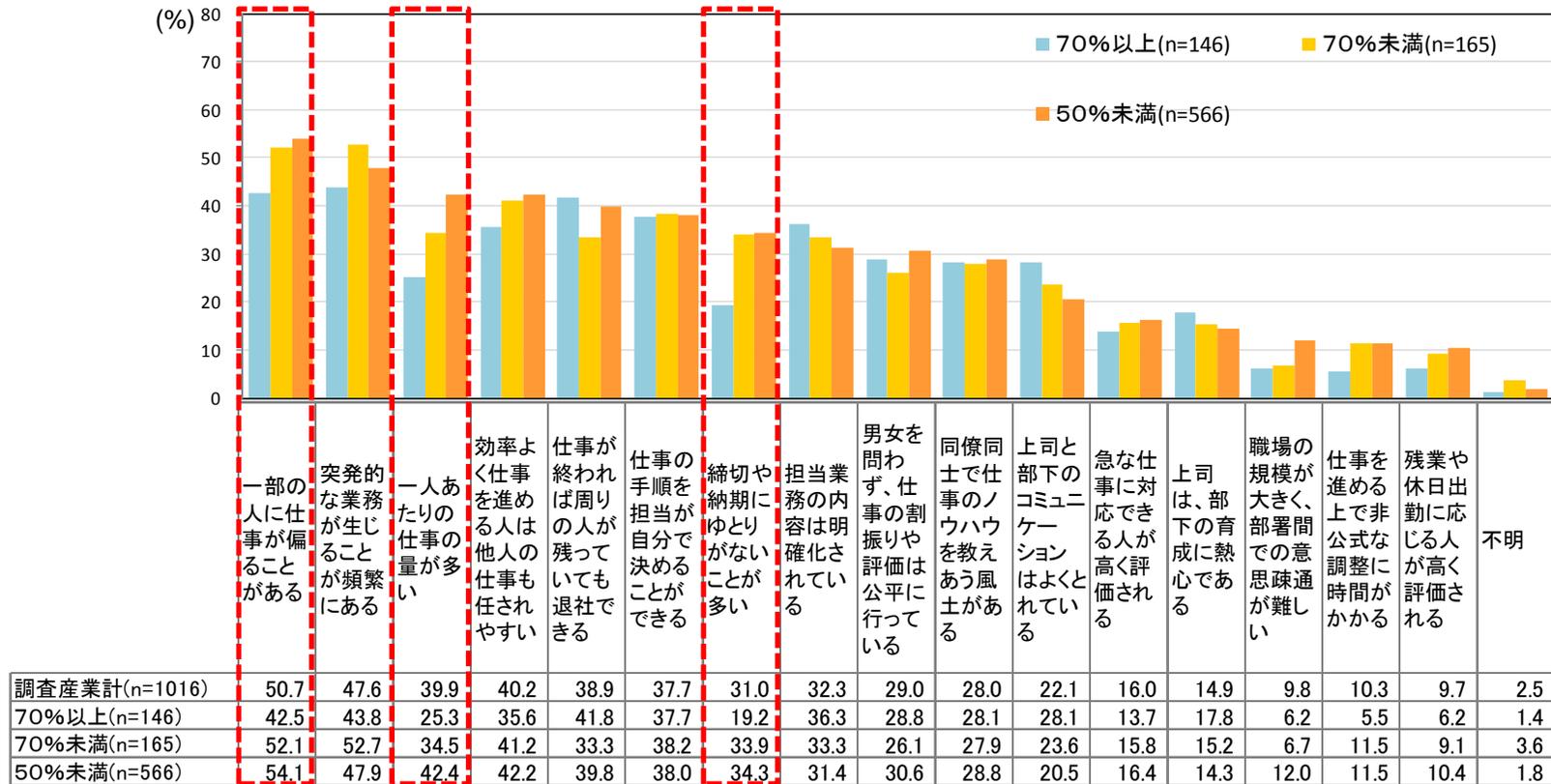


有給休暇取得率別 職場の特徴

- 有給休暇の取得率が低いところは、高いところと比べて「一部の人に仕事が偏り」「一人あたりの仕事量が多く」「締切や納期にゆとりがない」ことが特徴として挙げられている。

【有給休暇 取得率×仕事や職場の現状(複数回答)】

※50%未満取得降順ソート

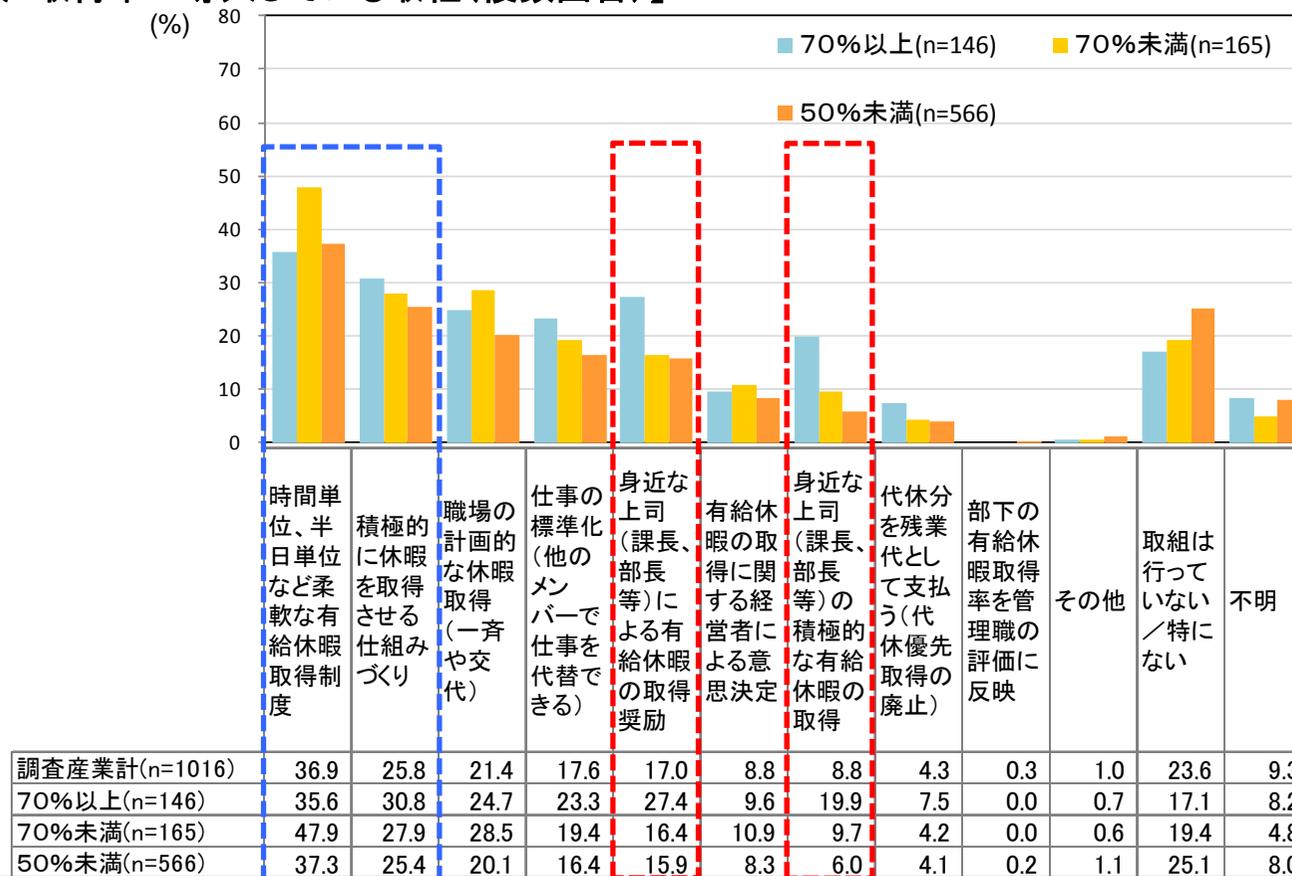


有給休暇取得率別 導入している有給休暇促進の取組

- 取得率が70%以上の企業は、概ねいずれの取組も50%未満の企業に比べて行っている。また、身近な上司が有休取得を奨励したり、自ら取得したりしている。
- 取得率が50%未満の企業は、柔軟な有休制度や積極取得に向けた仕組みづくりは行っているものの、全体的に取組率が低い。

【有給休暇 取得率×導入している取組(複数回答)】

※50%未満取得降順ソート

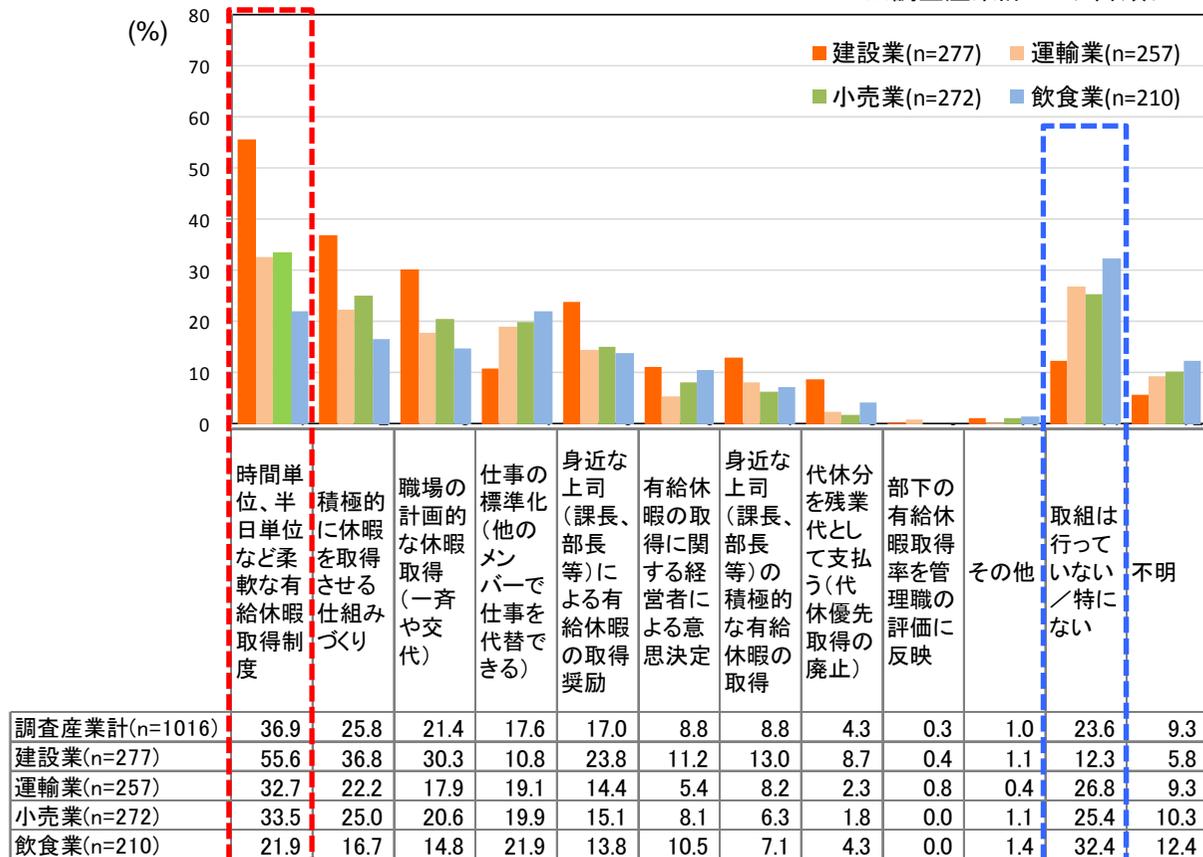


業種別 導入している有給休暇取得促進の取組

- ・ 建設業は、他業種と比較して有給休暇取得に向けた取組を実施している。
- ・ 建設業、運輸業、小売業は、「柔軟な有給休暇取得制度」の取組が最も高い。
- ・ 一方、飲食業は取組を行っていない割合が最も高い。

【業種×導入している取組(複数回答)】

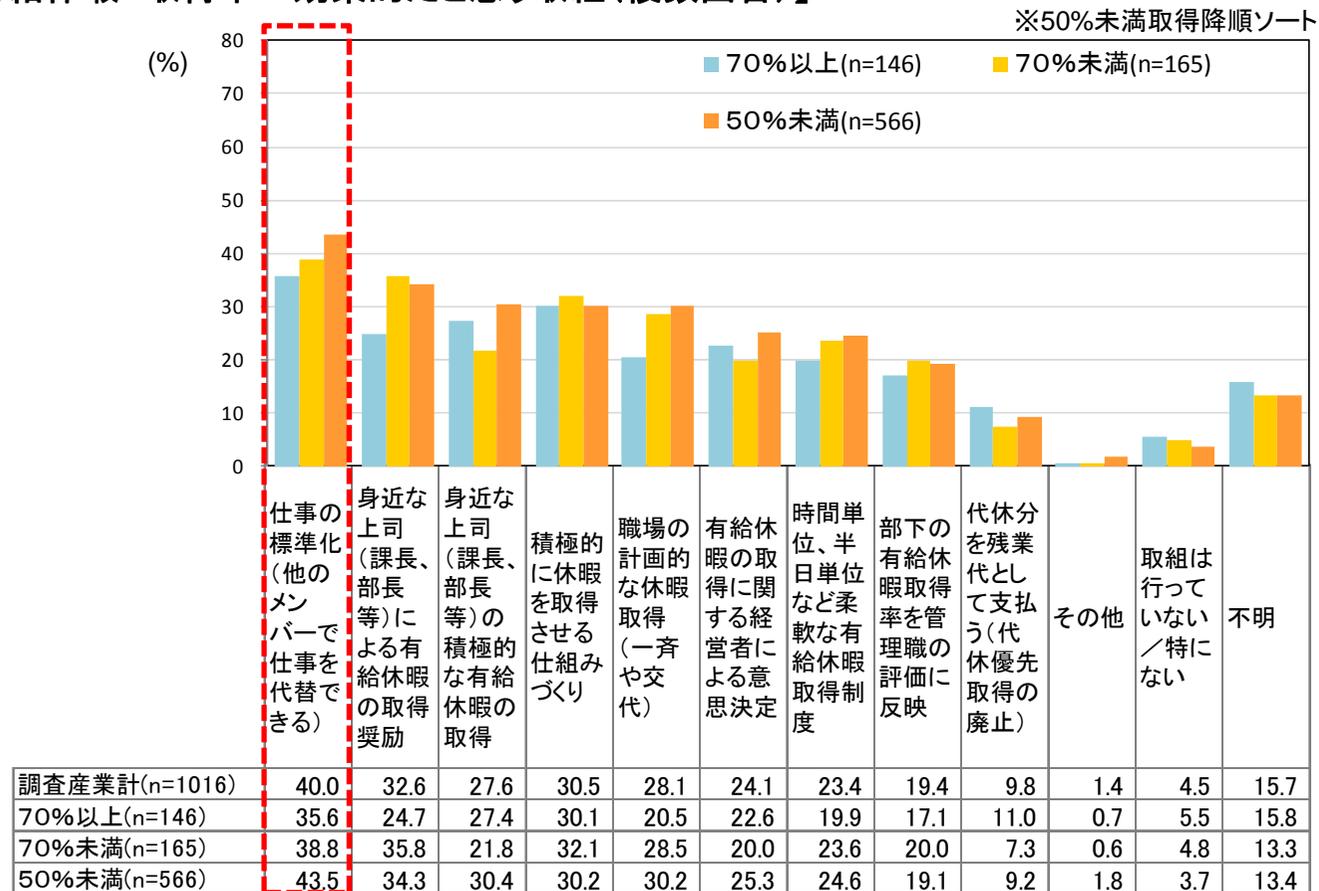
※調査産業計スコア降順ソート



有給休暇取得率別 効果的な有給休暇促進の取組

- 全体として、「仕事の標準化」を最も効果的と考えている。
- 取得率50%未満の企業に比べ、70%以上の企業は、概ねいずれの取組についても効果的と考える割合が低い。

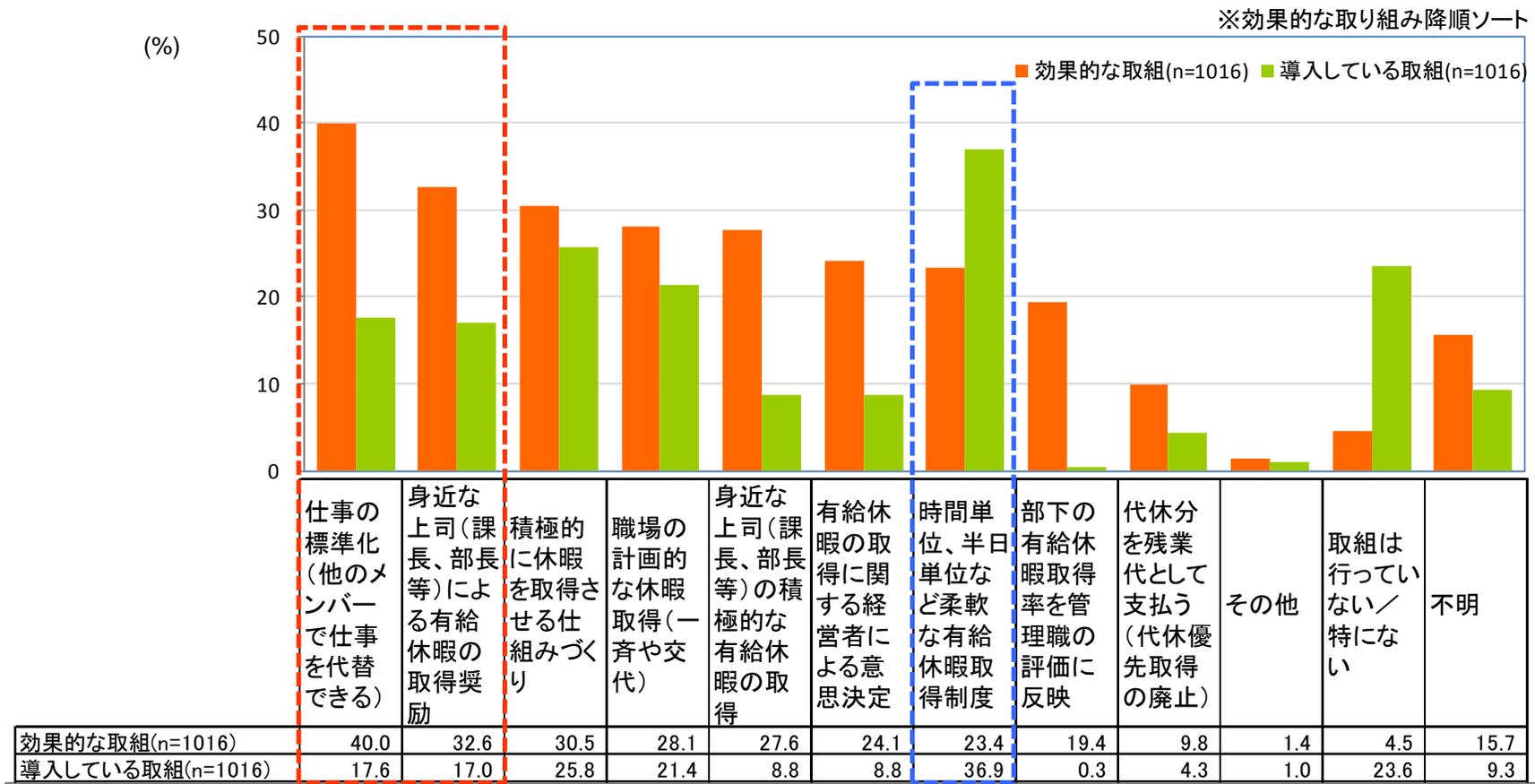
【有給休暇 取得率×効果的だと思う取組(複数回答)】



有給休暇取得促進に効果的な取組と実際の取組のギャップ

- ・ 効果的だが実施できていない取組は「仕事の標準化」「身近な上司による休暇取得奨励」。
- ・ 「柔軟な休暇取得制度」を導入している企業は最も多いが、効果的と回答する企業は少ない。

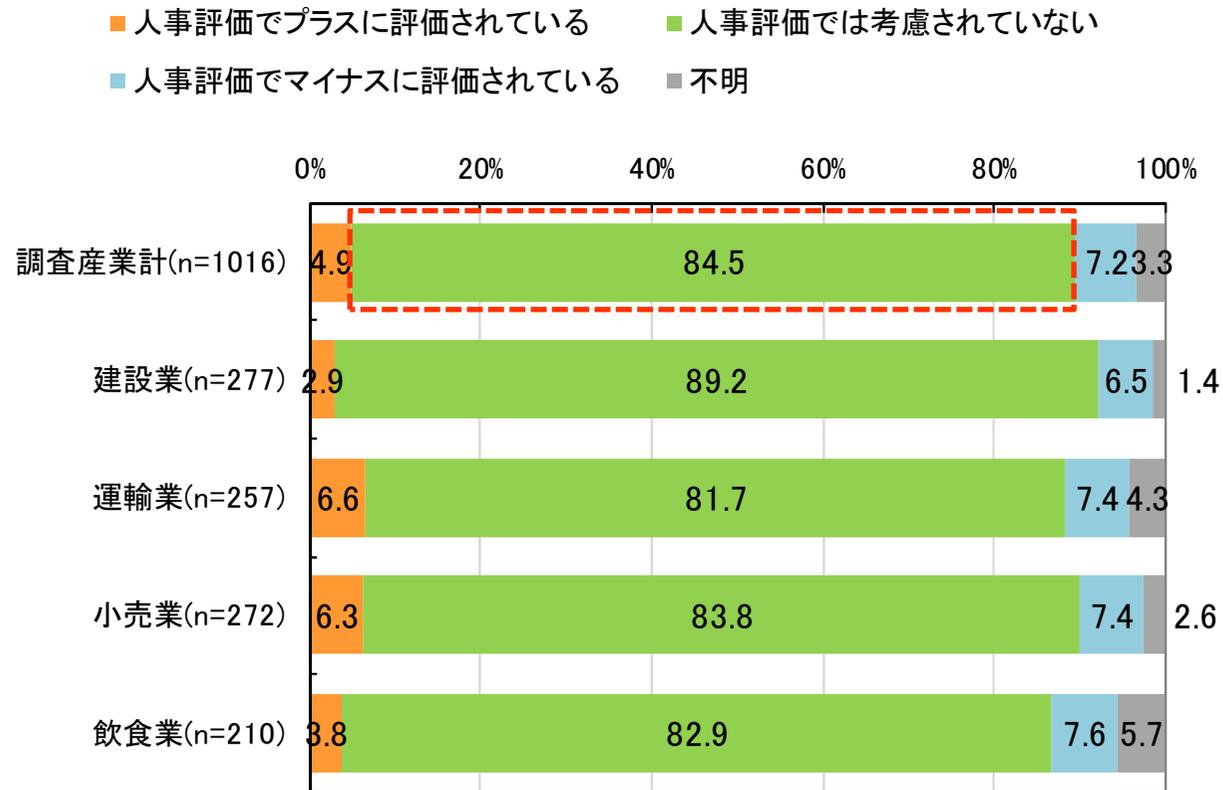
【有給休暇の取得促進に向けた取組(効果的な取組／導入している取組)】(複数回答)



業種別 人事評価における有給休暇取得の評価

- 人事評価において、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇を取得すること」は、8割強の企業で評価対象となっていない。

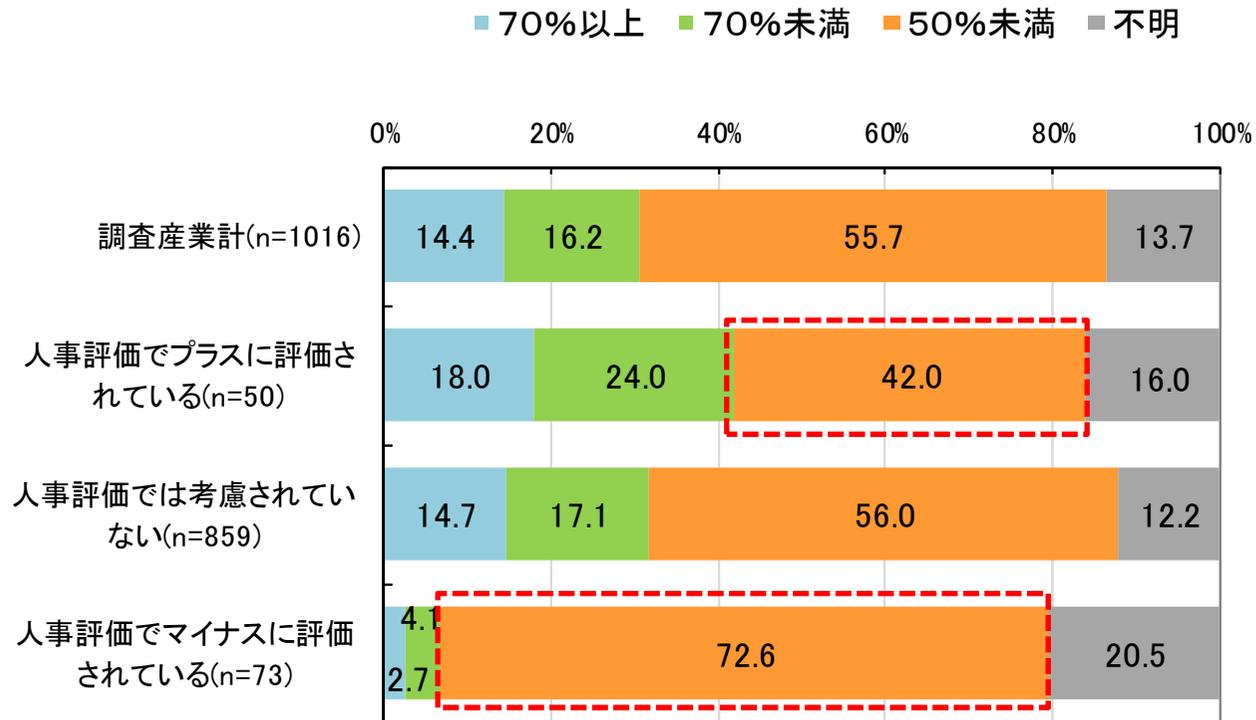
【業種×有給休暇の消化に対する評価】



人事評価における有給休暇取得の評価

- ・ 有給休暇の取得がプラスに評価される企業では、休暇の取得率が高く、マイナスに評価されている企業では取得率が低い。
- ・ 取得率と評価の関係性は高いことがわかる。

【有給休暇の消化に対する評価×有給休暇取得率】



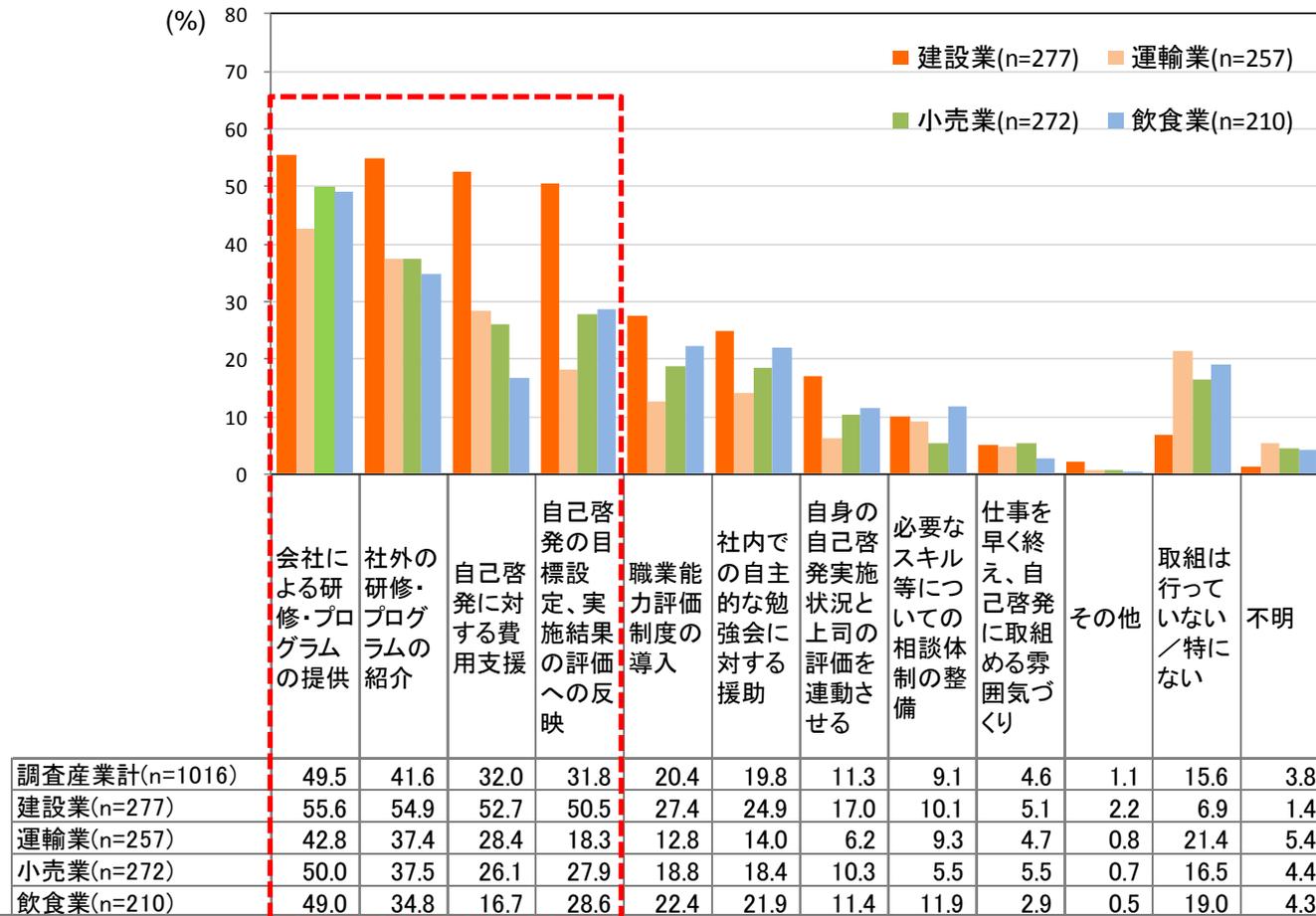
課題3：自己啓発の実施率向上

業種別 社員の自己啓発促進の取組

- 建設業は自己啓発促進の取組を多く行っていることがわかる。

【業種 × 導入している取組【複数回答】】

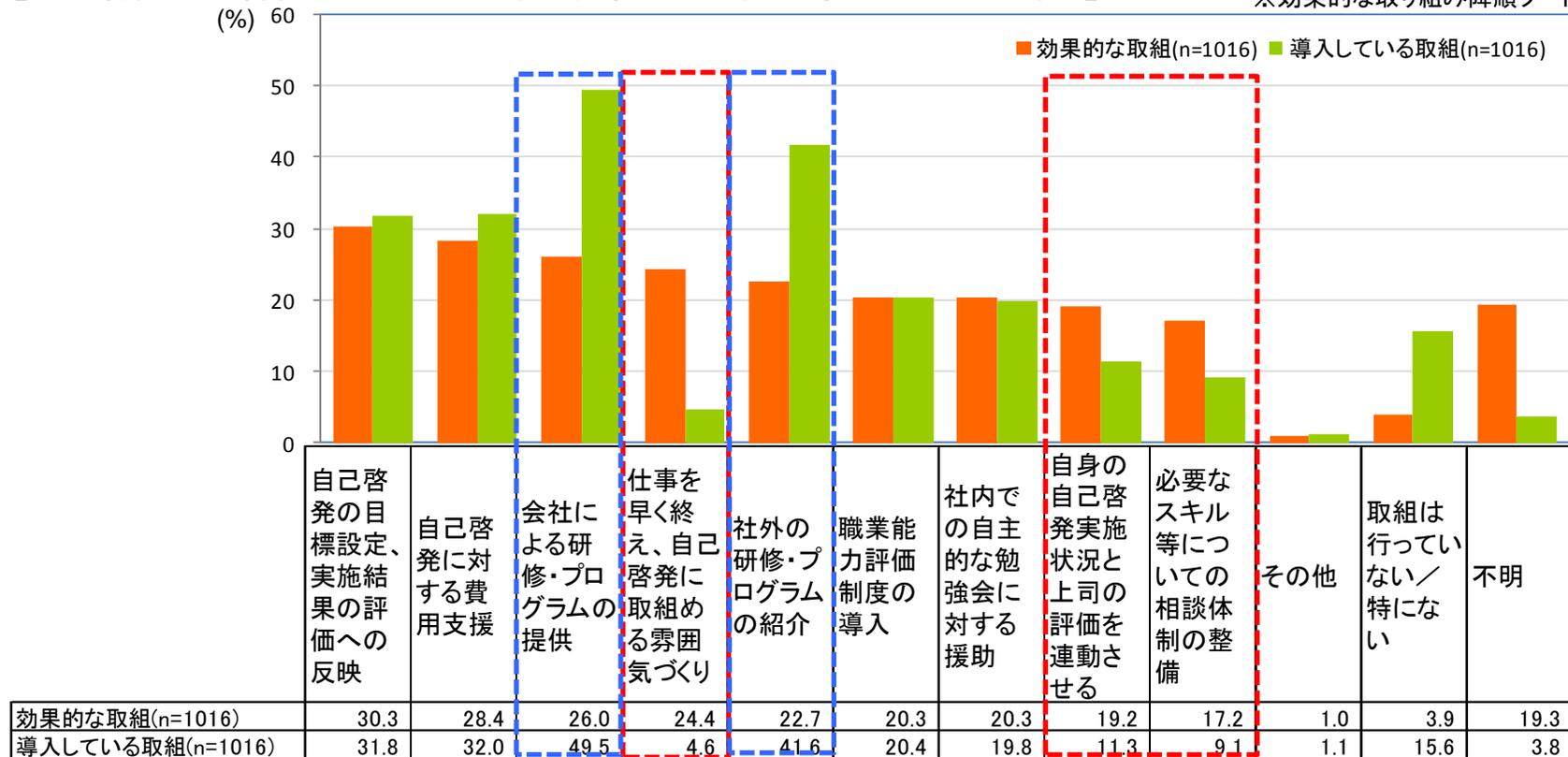
※調査産業計スコア降順ソート



自己啓発促進に効果的な取組と実際の取組のギャップ

- 効果的と考えつつも導入していない取組は、「仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり」「自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる」「必要なスキル等についての相談体制の整備」。
- 導入しているが効果的と考えていない取組は、「会社による研修・プログラムの提供」「社外研修・プログラムの紹介」。

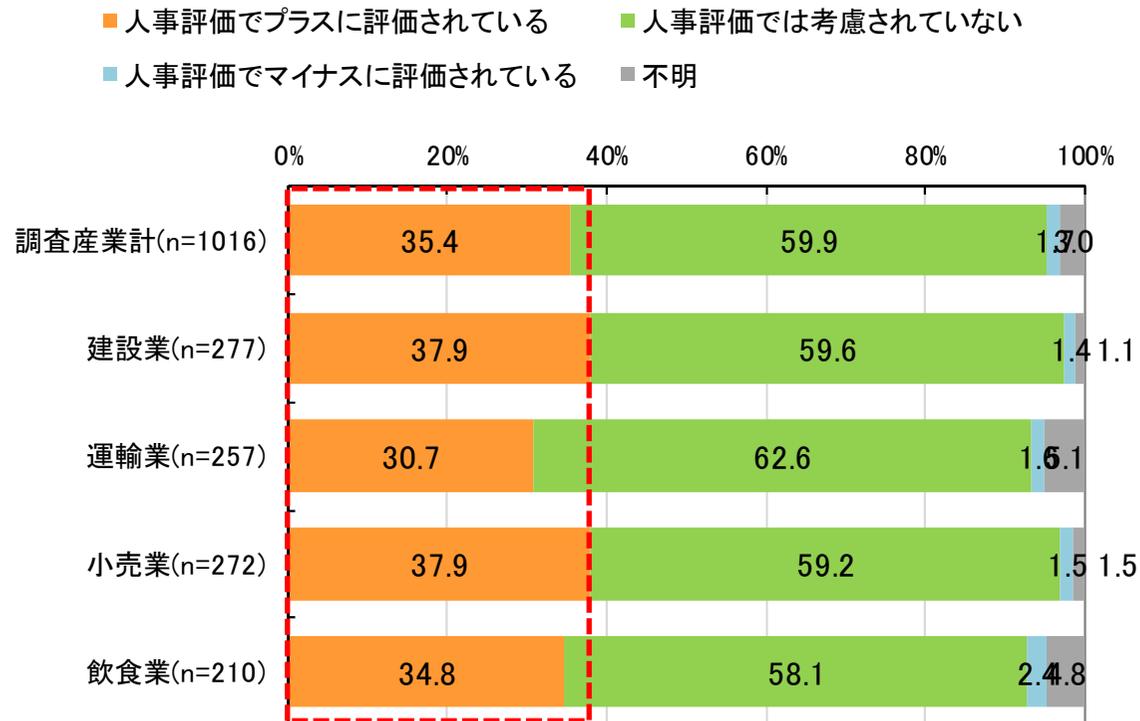
【自己啓発の取得促進に向けた取組(効果的な取組／導入している取組)】(複数回答) ※効果的な取り組み降順ソート



業種別 自己啓発のために仕事を早く終わることに対する人事評価

- 人事評価において、「自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために与えられた仕事を早く終わること」は、全ての業種で3割強が「人事評価でプラスに評価されている」と回答。
- 建設業と小売業で、「プラス評価」の割合が高い。

【業種×自己啓発の時間確保のため仕事を早く終わらせることへの評価】

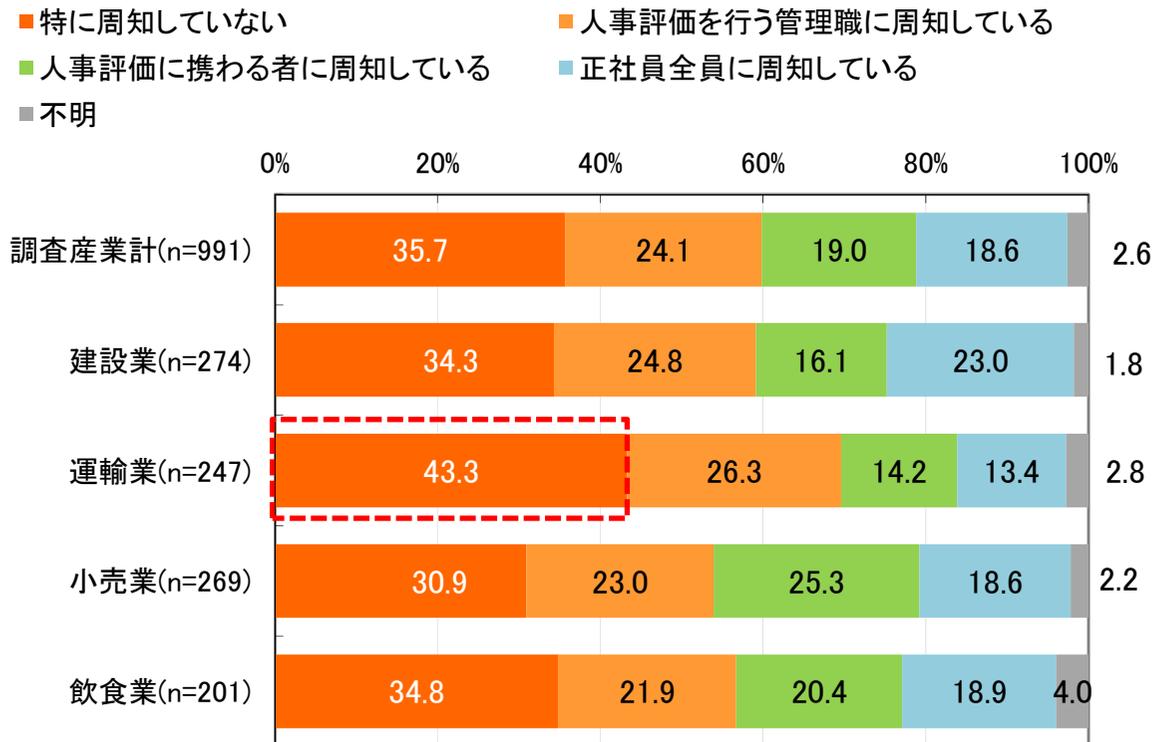


働き方の見直し全般

業種別 人事評価の考え方の周知状況

- ・ 運輸業は人事評価の考え方を周知していない割合が高い。

【業種×「評価のあり方」の周知状況】(ベース:評価周知有)

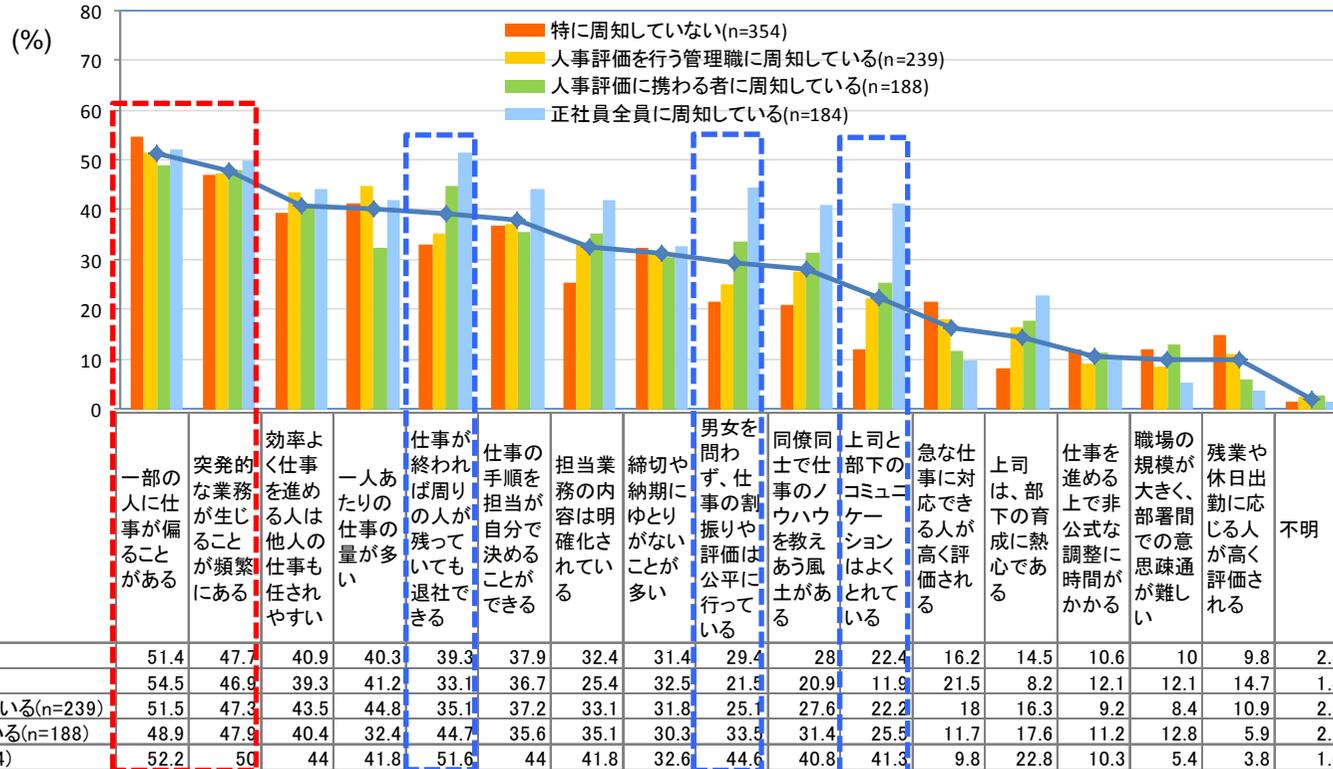


人事評価の考え方の周知状況と職場の特徴

- 「一部のの人に仕事が偏ることがある」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」は周知の違いによる差異はほとんど見られない。
- 「正社員全員に周知している」とする企業は、「特に周知していない」企業と比較して、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」「男女を問わず、仕事の割振りや評価は公正に行っている」「上司部下のコミュニケーションはよくとれている」などの回答が多い。

【「評価のあり方」の周知状況×仕事や職場の現状(複数回答)】(ベース:評価周知有)

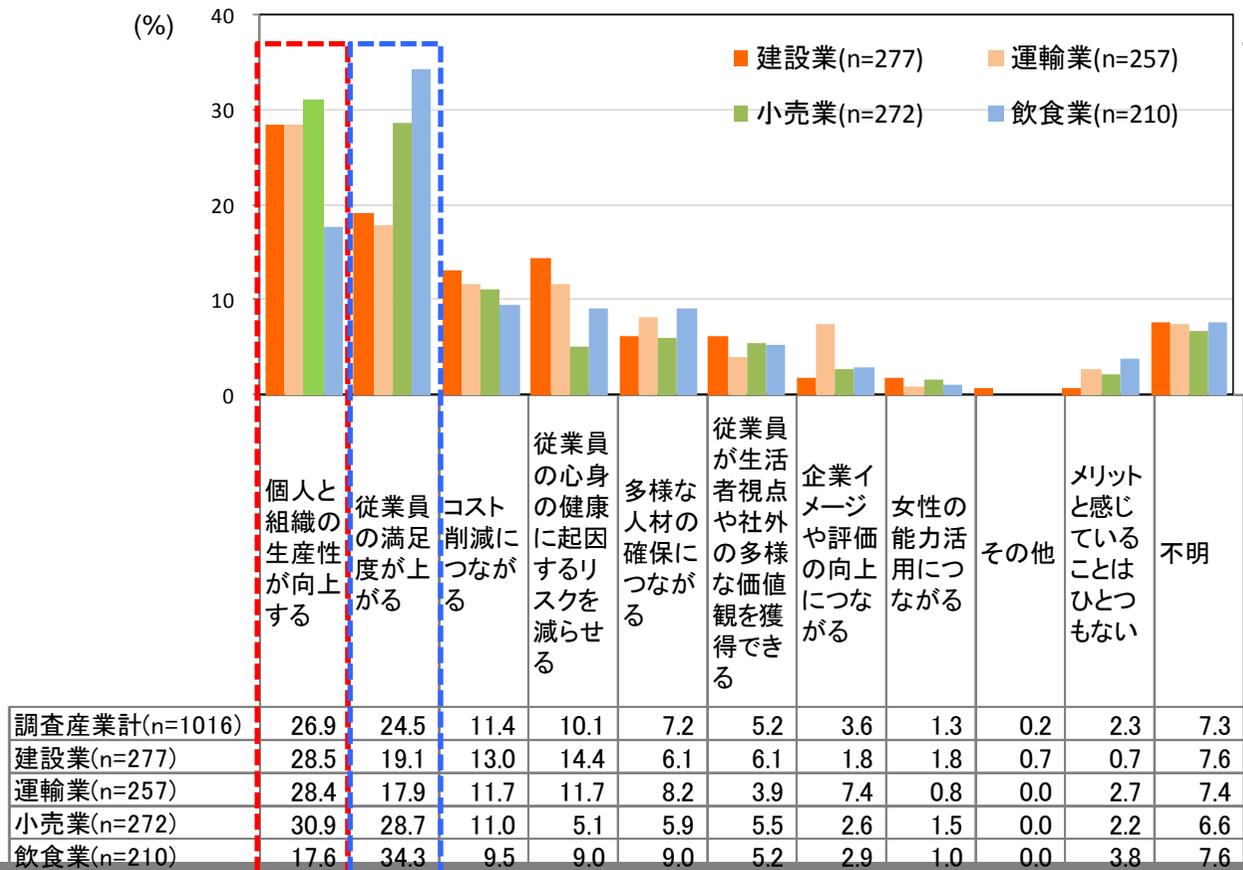
※調査産業計スコア降順ソート



業種別 働き方の見直しを進める最大のメリット

- 働き方の見直しを進めるメリットとして、建設業、運輸業、小売業の多くの企業は、「個人と組織の生産性が向上する」を挙げている。
- 一方、飲食業は「従業員の満足度」を挙げている。

【業種 × 働き方の見直しを進めることの最も大きなメリット】



※調査産業計スコア降順ソート

業種別 働き方の見直しを進める上での最大の課題

- 最大の課題としても最も回答率が高いのは「要員不足」で、特に飲食業と建設業で顕著。
- 小売業では、「ノウハウ不足」の回答率がやや高く、運輸業では「取引先の理解が得られない」の回答率が比較的高い。

【業種 × 働き方の見直しを進める上で最も大きな課題】

※調査産業計スコア降順ソート

