

ワーク・ライフ・バランス推進のための意識調査(個人調査の速報)

【A】労働者全般の各指標に関する分析(案)

労働者全般調査＜回収設計＞

対象者条件：20～59歳の男女で被雇用者（正社員・非正規社員）

※非正規社員は週30時間(h)以上の労働者

＜本調査設計＞

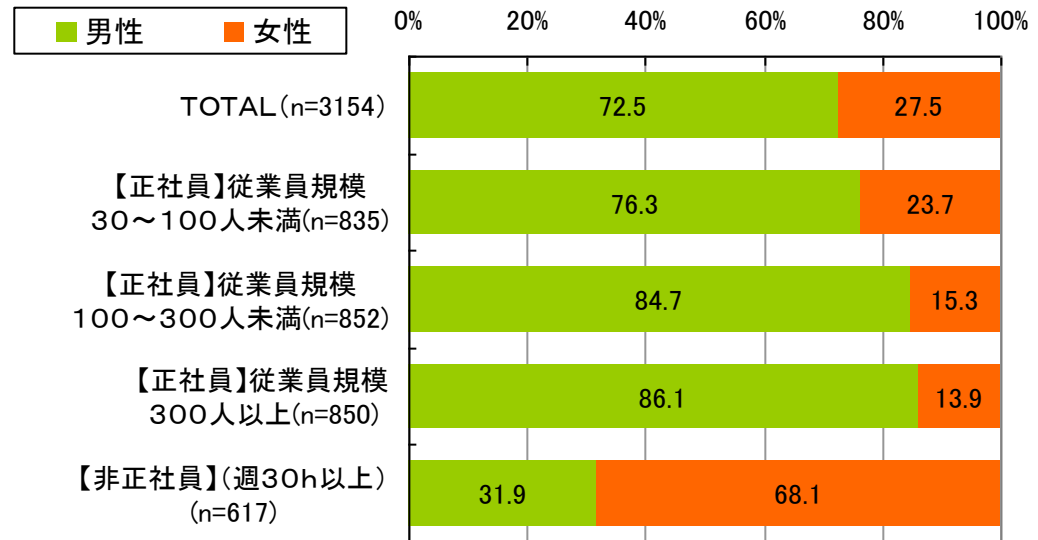
	正社員	非正規社員 (週30h以上)	
30～100人未満	800	600	3000
100～300人未満	800		
300人以上	800		
計	2400	600	

＜本調査回収＞

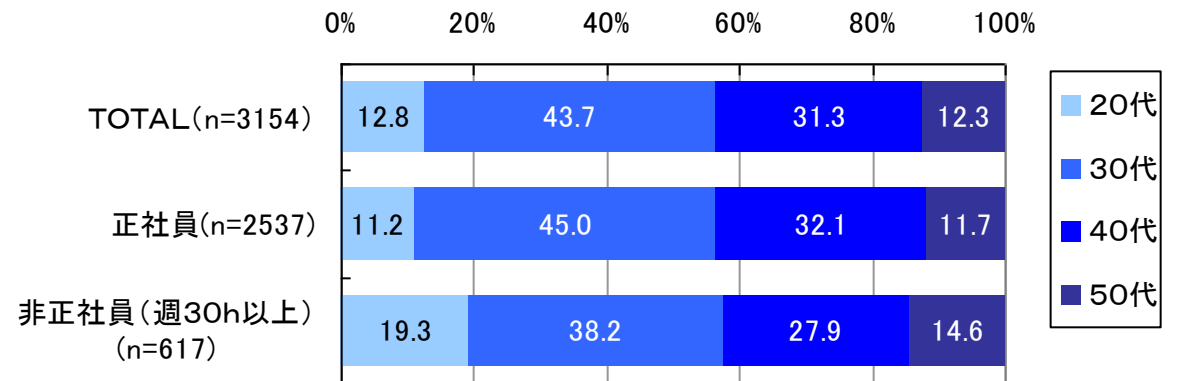
	正社員	非正規社員 (週30h以上)	
30～100人未満	835	617	3154
100～300人未満	852		
300人以上	850		
計	2537	617	

労働者全般調査<回答者属性>

<男女比率>



<年代比率>



課題1：長時間残業の削減

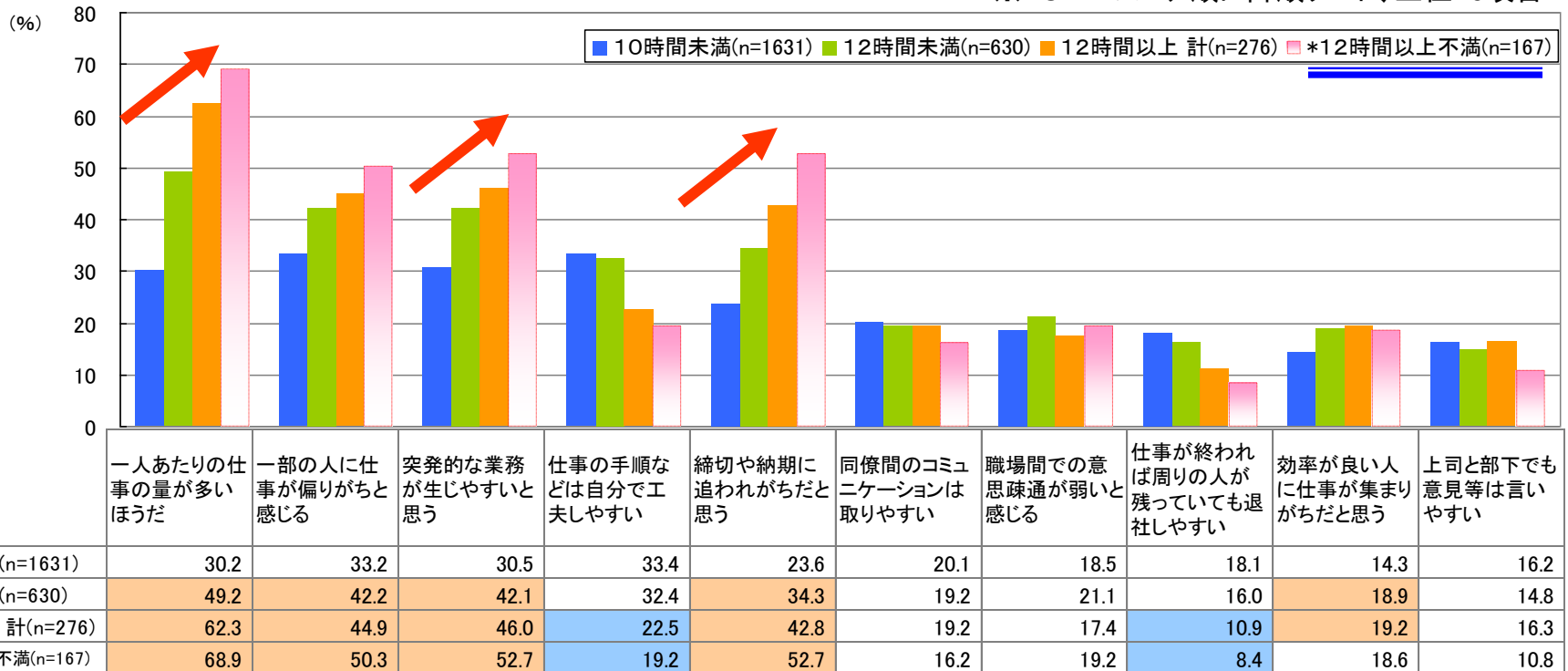
長時間労働の抑制を阻害している要因(1)職場の雰囲気 【正社員のみ】

- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。

特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い 5
 ※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

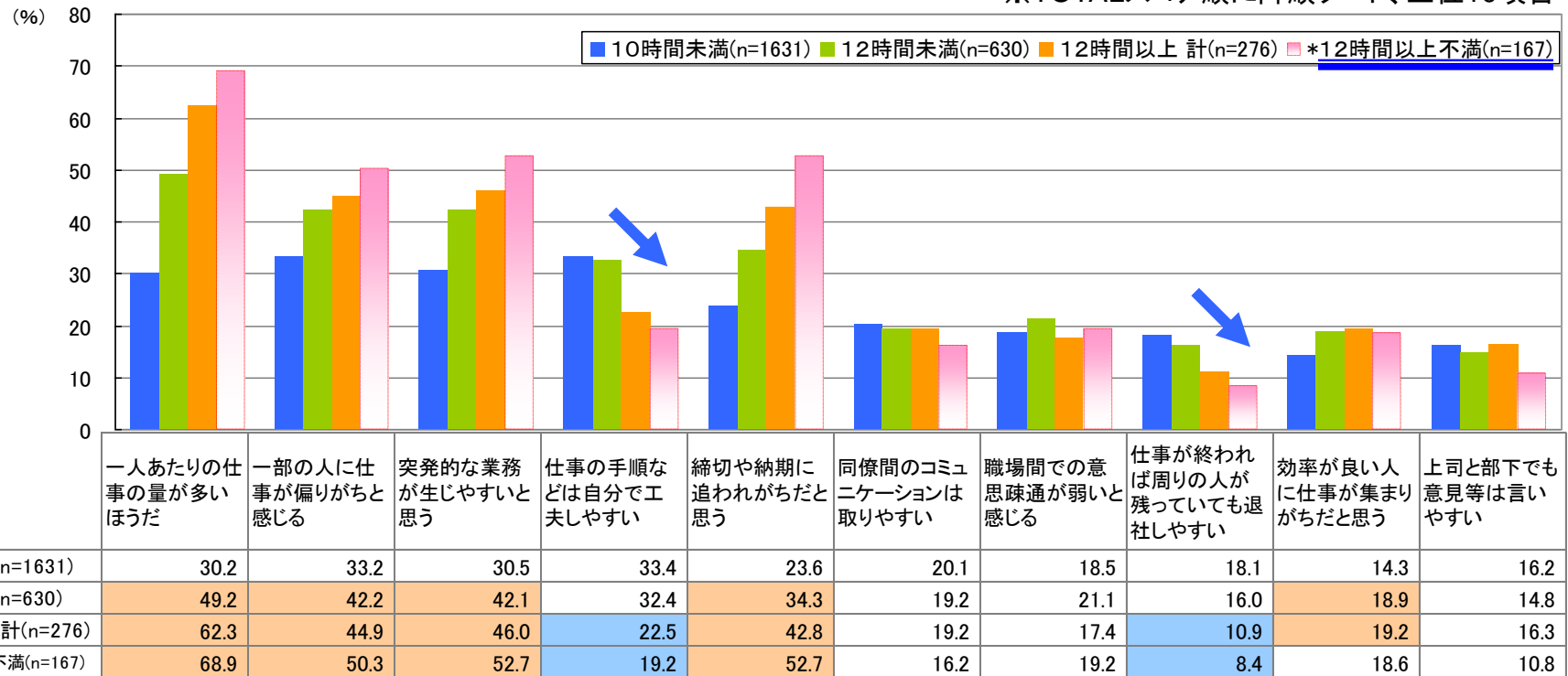
長時間労働の抑制を阻害している要因(1)職場の雰囲気

【正社員のみ】

- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について、「仕事の手順などを自分で工夫しやすい」「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」と回答した人が少ない。
特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

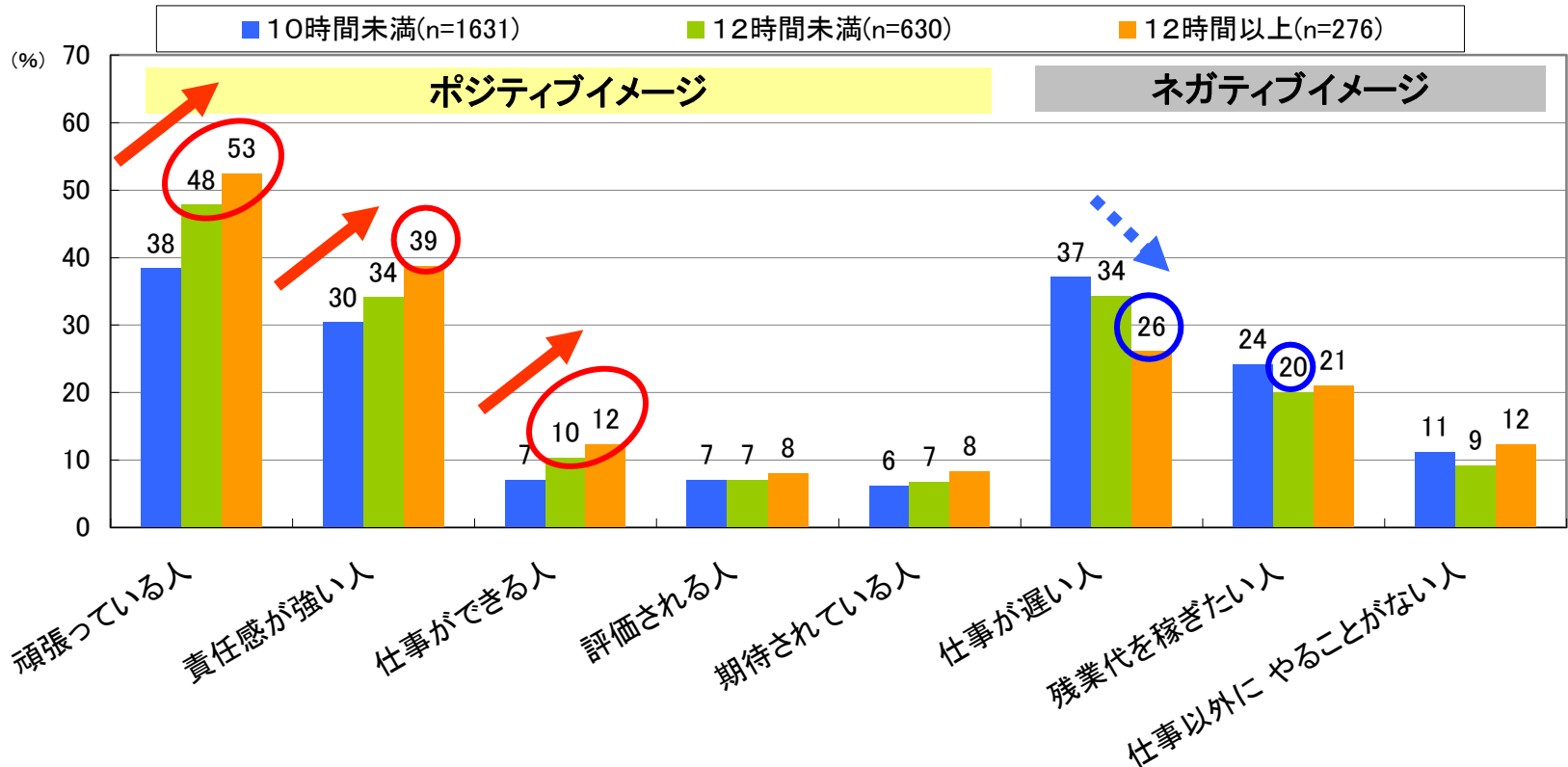
Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い 6
 ※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

長時間労働の抑制を阻害している要因(2)上司の意識 【正社員のみ】

- 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対して**ポジティブなイメージ**を持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

● 上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)



Q あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

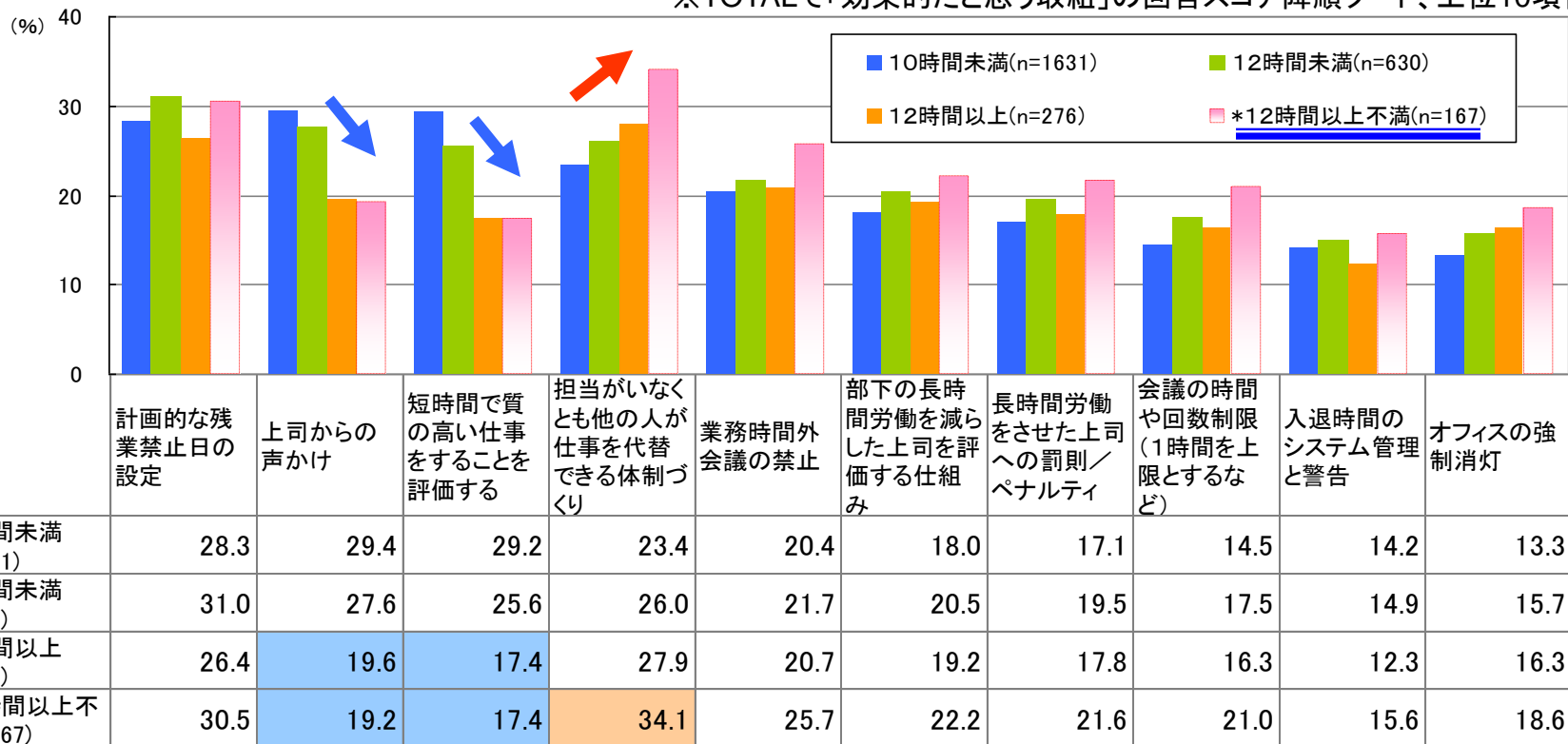
※○は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い
※●は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

残業を減らすための効果的な取組(労働時間別)【正社員のみ】

- 1日12時間以上労働する者が最も効果的だと考えるのは「他の人が代替できる体制」。
- 一方、10時間未満では「上司からの声かけ」や「短時間で質の高い仕事を評価」である。体制や仕組み、評価について、効果的だと考えていることが分かる。

● 労働時間別効果的だと思う取組(複数回答)

※TOTALで「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



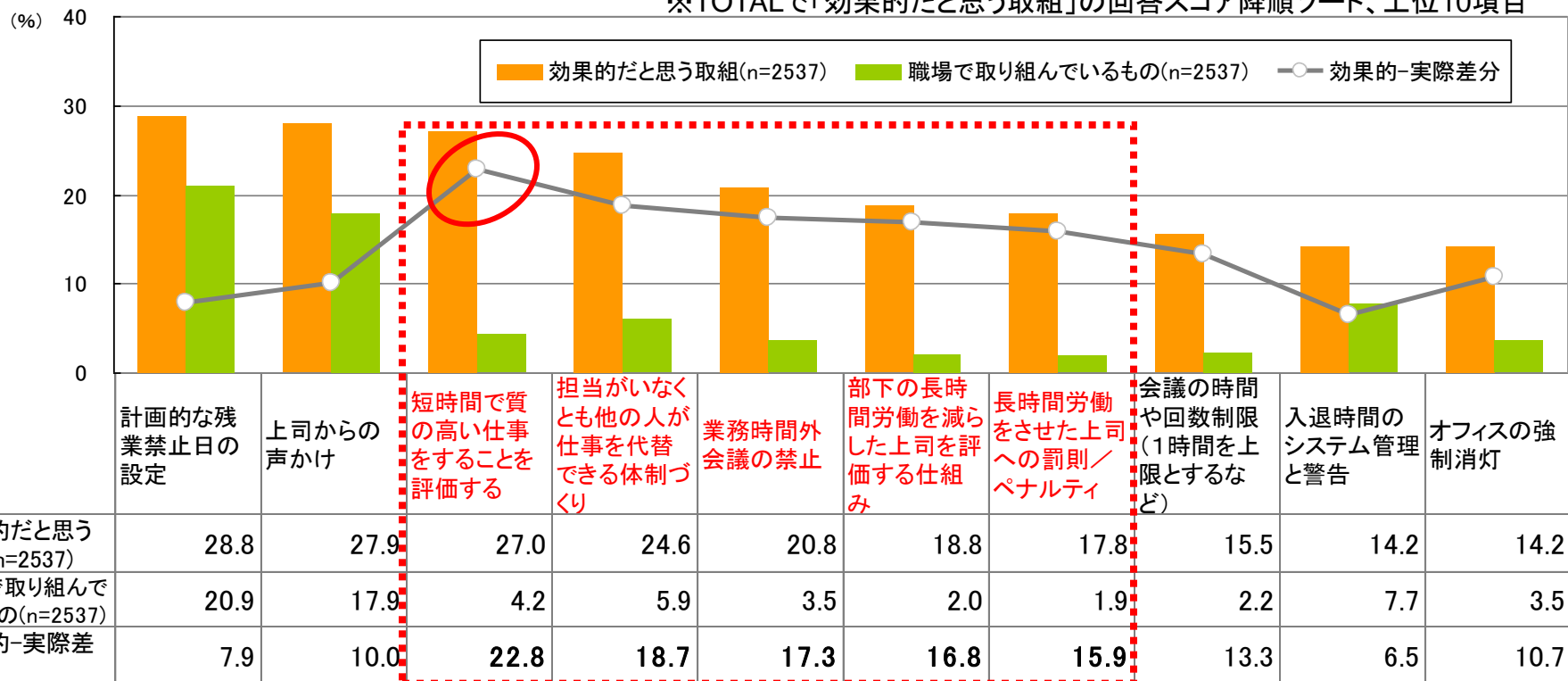
Q あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。

残業を減らすための効果的な取組/実際の取組ギャップ【正社員のみ】

- 「効果的と思われるが実際には取組まれていない」というギャップが最も大きい取組は、「短時間で質の高い仕事を評価」。次いで、「他の人が代替できる体制」「業務時間外会議の禁止」「長時間残業の上司評価への反映」。

● 効果的だと思う取組と実際に行われている取組のギャップ

※TOTALで「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



Q あなたは、どのような取組をしたら残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答え下さい。

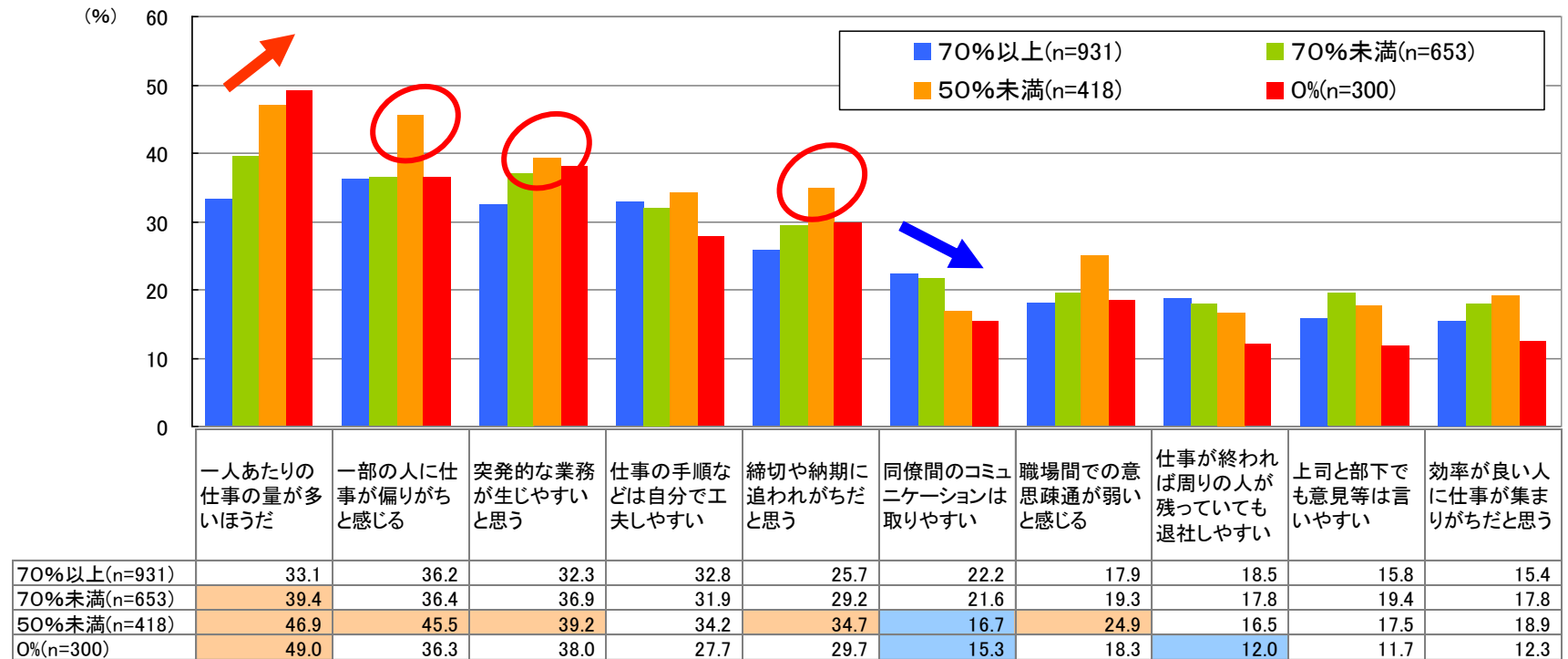
課題2:有給休暇取得率の向上

有給休暇取得を阻害している要因(1)職場の雰囲気

【昨年も今の会社で働いていた正社員】

- 有給休暇の取得率が低い人ほど職場の雰囲気について、「一人あたりの仕事量が多い」と感じている。
- 取得率50%未満では、「仕事が偏りがち」「突発的な仕事」「締切に追われがち」と回答する人が多く、また、「同僚間のコミュニケーションは取りやすい」と回答する人が少ない。
- 有給休暇の取得率別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

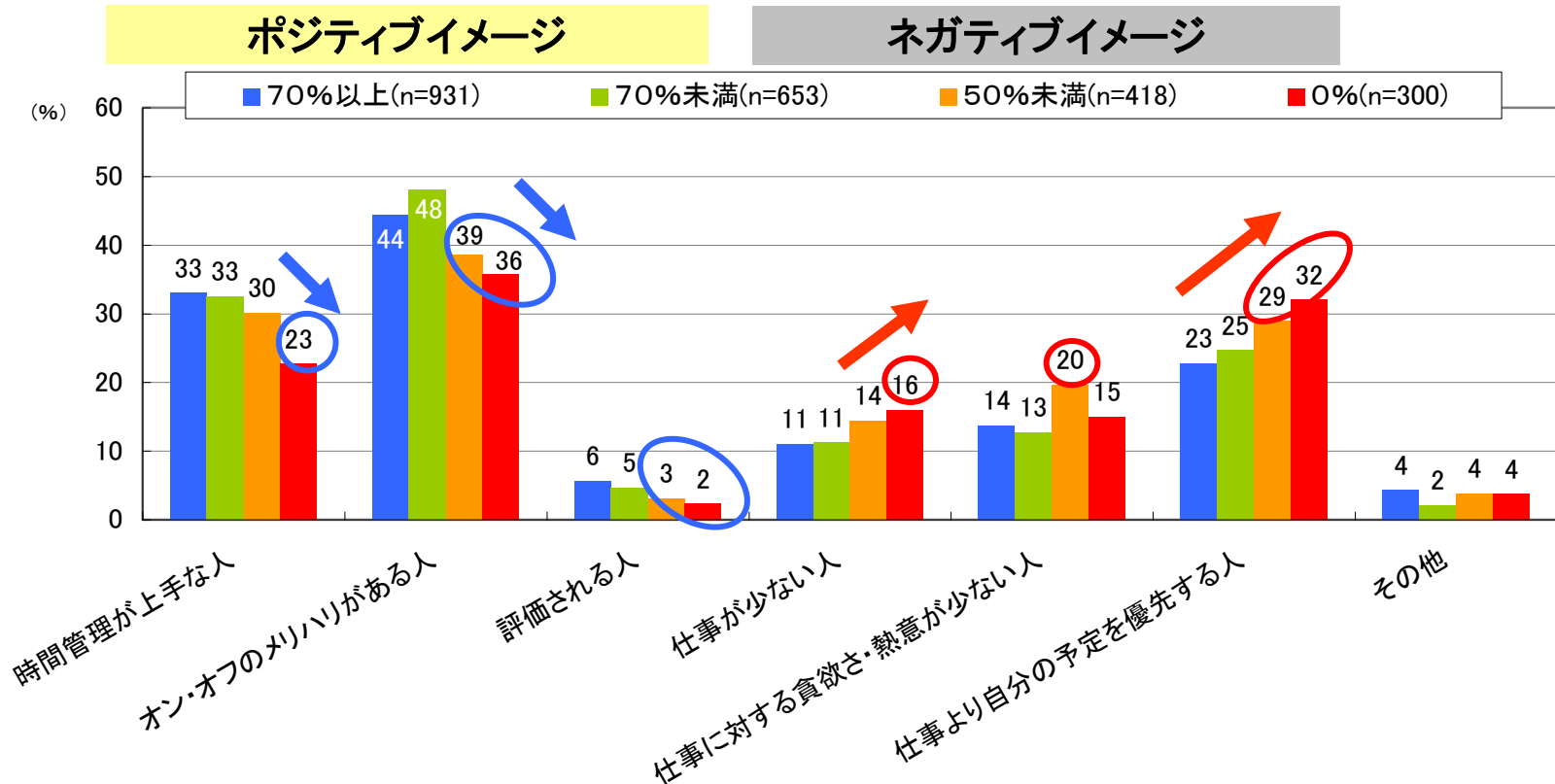
※ ■ は、70%以上取得者に対して5%水準で有意に高い¹¹
 ※ ■ は、70%以上取得者に対して5%水準で有意に低い

有給休暇取得を阻害している要因(2)上司の意識 1

【昨年も今の会社で働いていた正社員】

○ 有給休暇の取得率が低い人は、上司が有給休暇取得者に対し**ネガティブなイメージ**を持っているだろうと感じており、上司の意識と本人の有給休暇取得との関連が推察できる。

● 上司にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ(有給休暇の取得率別)(複数回答)



Q あなたは「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について感じていることをお答え下さい。

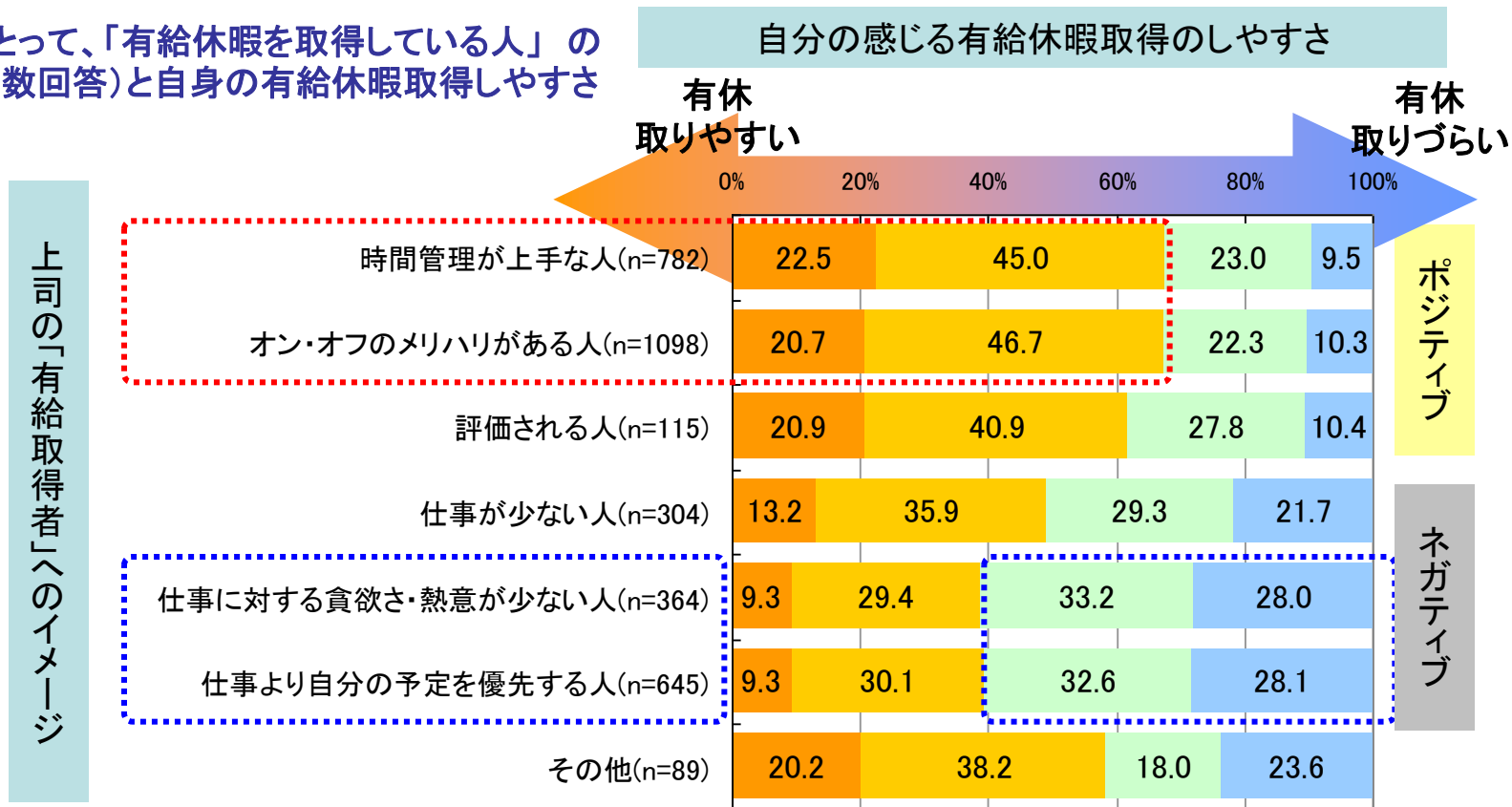
※○は、有給休暇70%以上取得者に対して5%水準で有意に高い 12
 ※○は、有給休暇70%以上取得者に対して5%水準で有意に低い

有給休暇取得を阻害している要因(2)上司の意識 2

【昨年も今の会社で働いていた正社員】

- 上司の有休取得者に対するイメージと、自身の有給休暇の取りやすさの関係性は高い。
- 上司の意識が、本人の取りやすさにある程度影響していることがわかる。

● 上司にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ(複数回答)と自身の有給休暇取得しやすさ



Q あなたは「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について感じていることをお答え下さい。※同僚の方、上司の方については「おそらくこう思っているだろう」という、あなたご自身のご想定をお答え下さい。

Q あなたの職場は有給休暇を取得しやすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答え下さい。 13

※□は、TOTALに対して5%水準で有意に高い(参考)

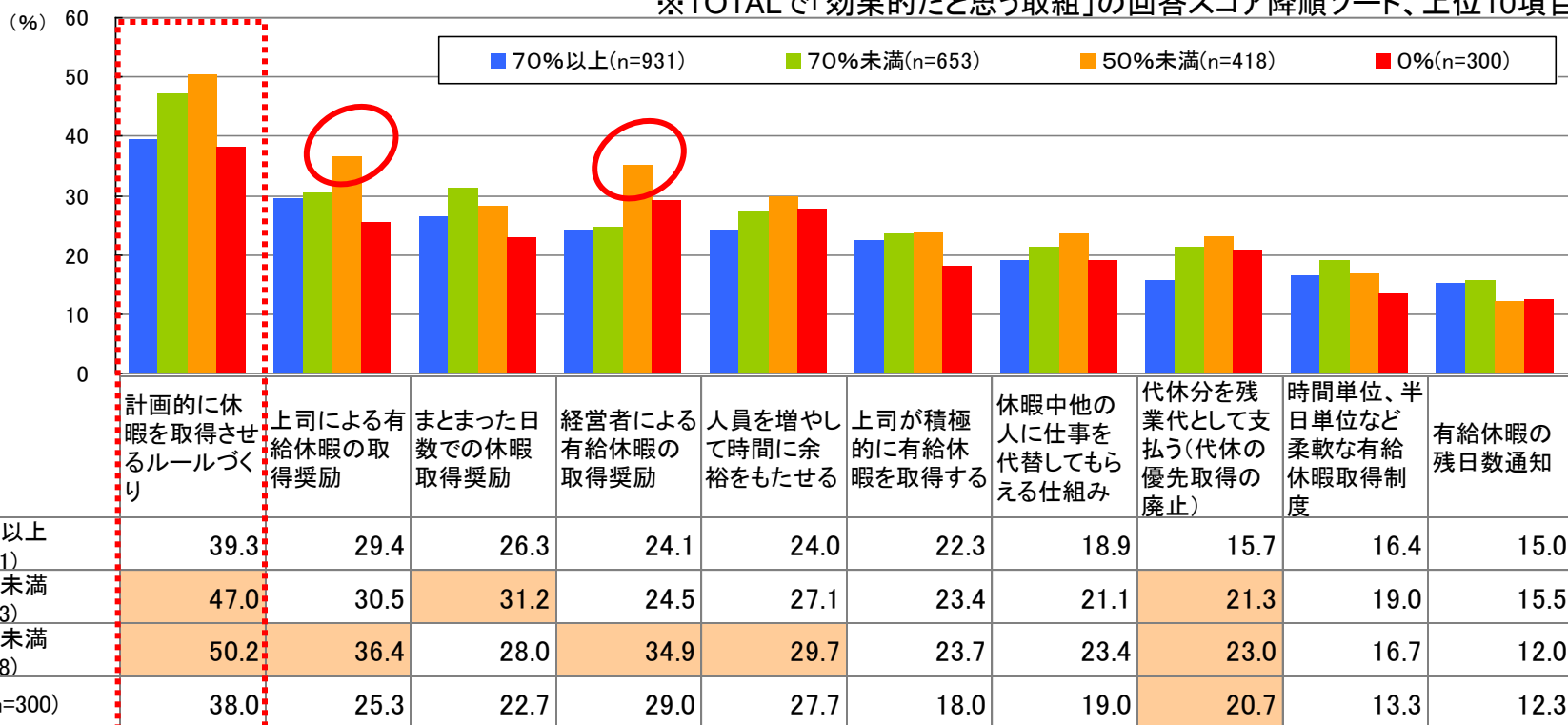
有給休暇の取得促進に効果的な取組 取得率別

【昨年も今の会社で働いていた正社員】

- 有給休暇の取得促進に効果的だと考えられている制度は「**計画的な休暇取得ルール**」。
- 次いで「**上司による有給休暇の取得奨励**」や「**経営者の有給休暇取得奨励**」など、**トップからの意識改革が効果的であるとする回答が多い。**

● 有給休暇の取得率別効果的だと思う取組(複数回答)

※TOTALで「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



Q あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下の中で、あなたが効果的だと思うものをすべてお答え下さい。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。

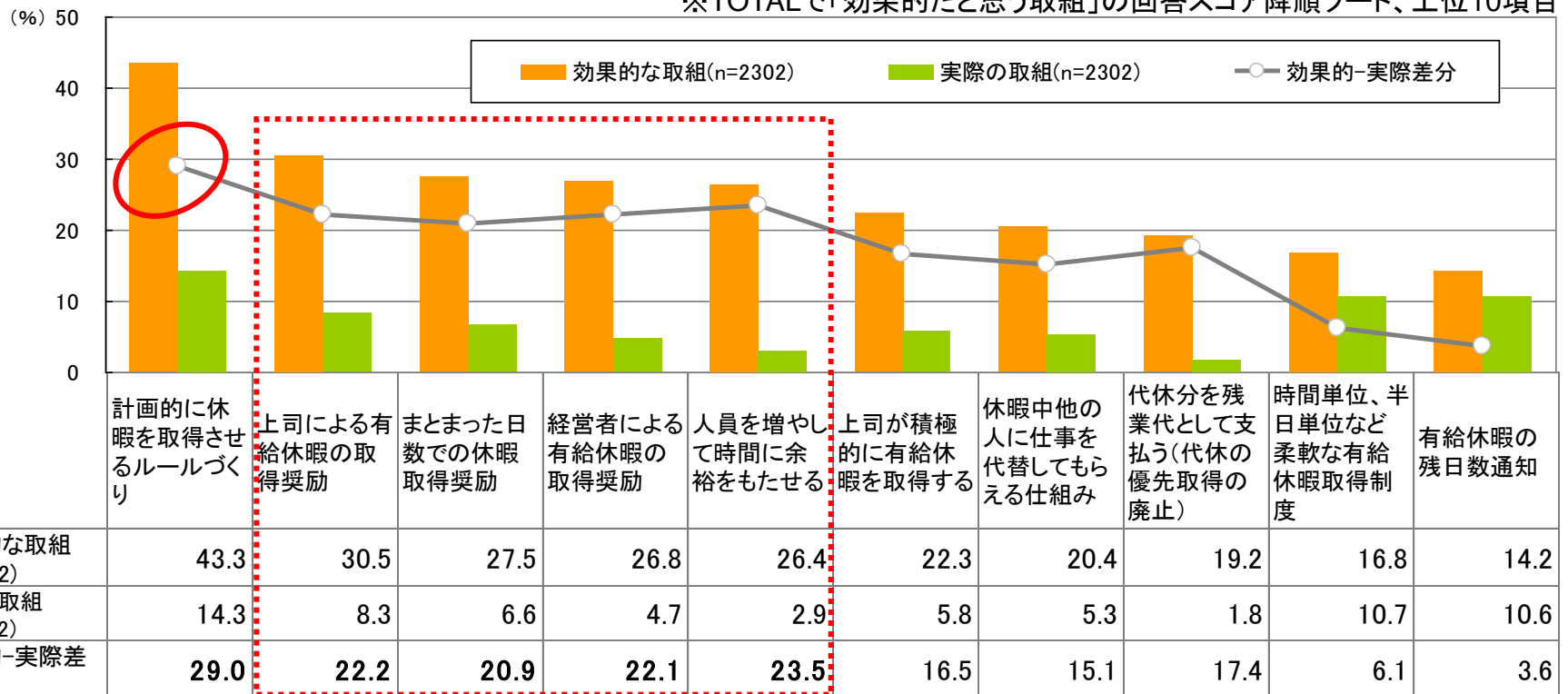
有給休暇の取得促進に効果的な取組／実際の取組ギャップ

【昨年も今の会社で働いていた正社員】

- 有給休暇の取得促進に「**計画的に休暇を取得させるルールづくり**」は、最も効果的だと考えられているが、実際の取組とのギャップも最も大きい。
- 上司や経営者による「**有給休暇の取得奨励**」や「**まとまった日数での休暇取得奨励**」などもギャップが大きい。

● 効果的だと思う取組と実際に行われている取組のギャップ

※TOTALで「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



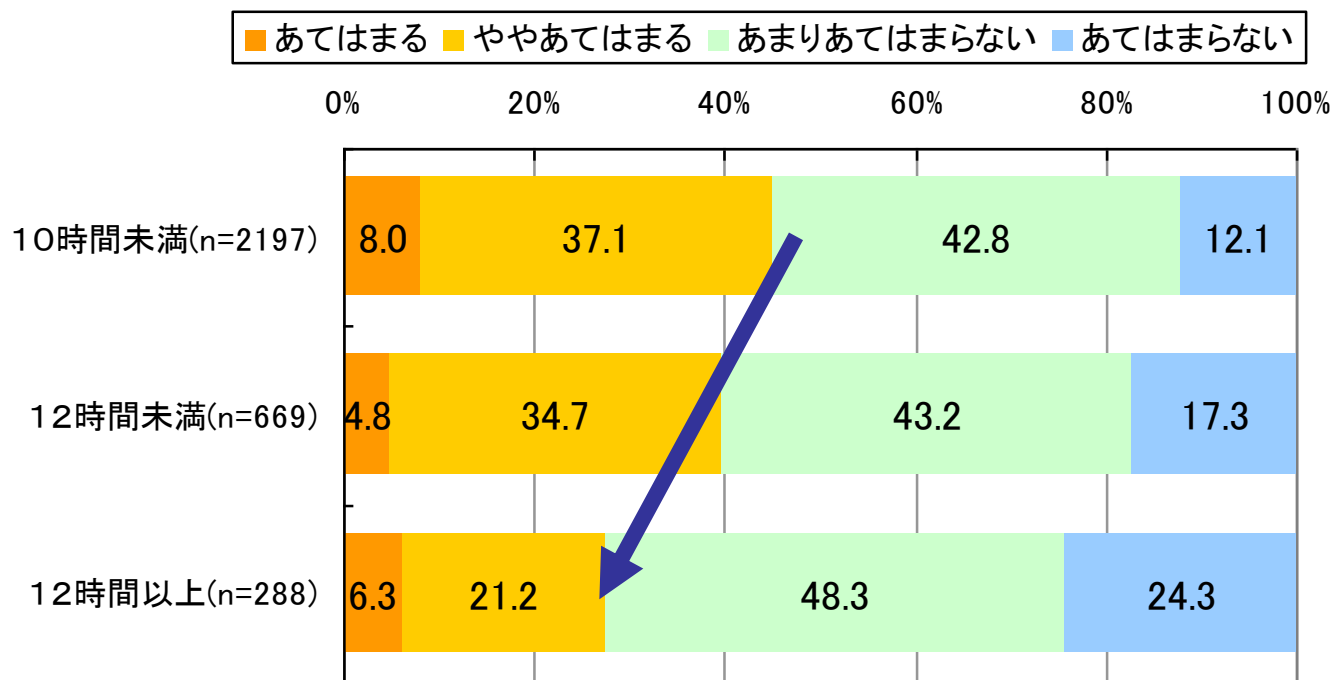
Q あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下の中で、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答え下さい。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。

課題3：自己啓発の実施率向上

自己啓発実施促進を阻害している要因(1)労働時間【全労働者】

- 労働時間が長い人ほど、自分の職場は、自己啓発に取り組みやすい雰囲気ではないと感じている。

● 労働時間別 職場での自己啓発への取組やすさ

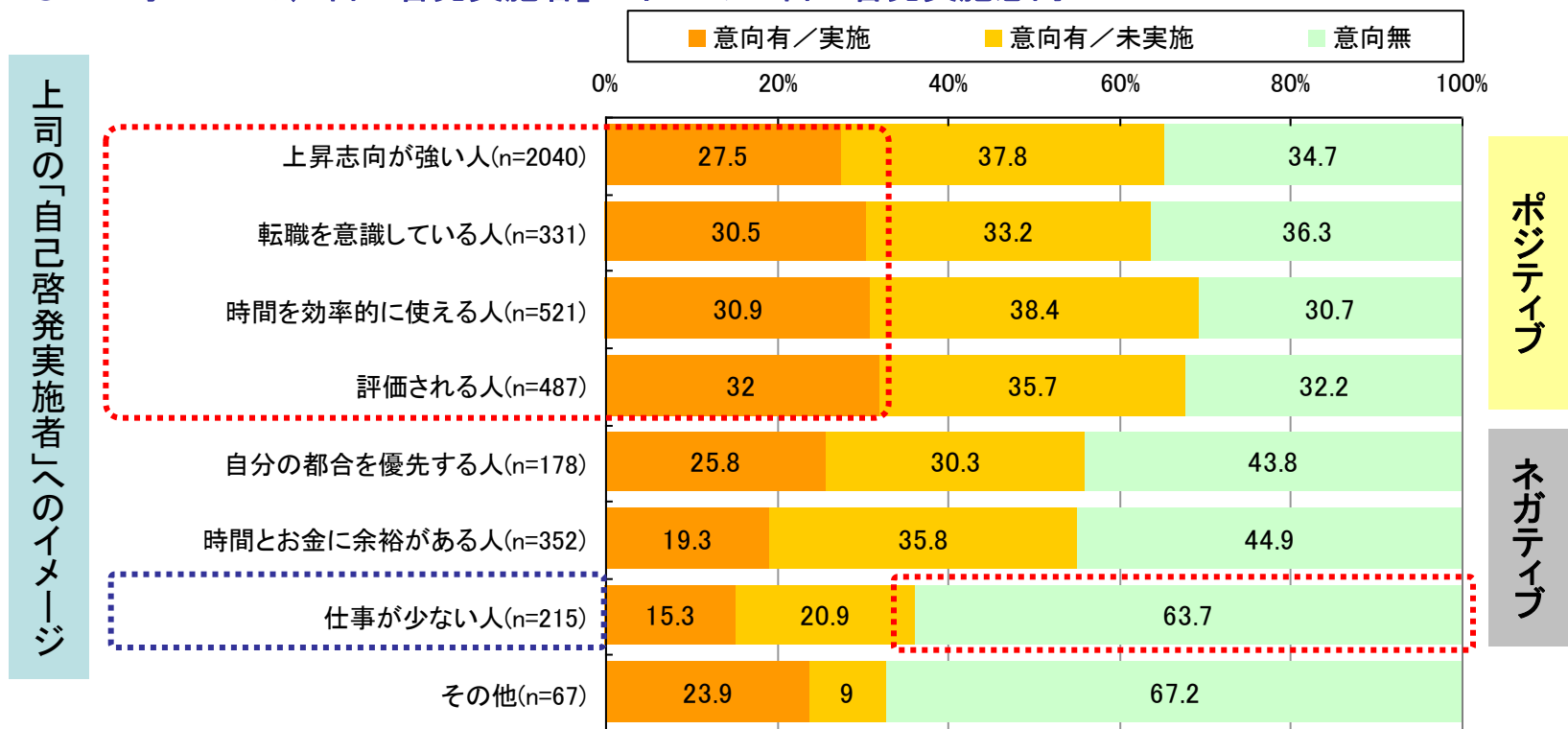


Qあなたの職場は自己啓発に取り組やすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答え下さい。

自己啓発実施促進を阻害している要因(2)評価[全労働者]

- 上司が自己啓発実施者に対して**ポジティブなイメージ**を持っていると感じている人では、自己啓発の実施意向が高い。一方、上司が**ネガティブなイメージ**を持っていると感じている人では意向も低い。

● 上司にとって、「自己啓発実施者」のイメージと自己啓発実施意向



Q あなたは「自己啓発を実施している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について感じていることをお答え下さい。※同僚の方、上司の方については「おそらくこう思っているだろう」という、あなたご自身のご想定をお答え下さい。

Q あなたの職場は自己啓発に取り組みやすい雰囲気だと思えますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答え下さい。 18

※□は、TOTALに対して5%水準で有意に高い(参考)

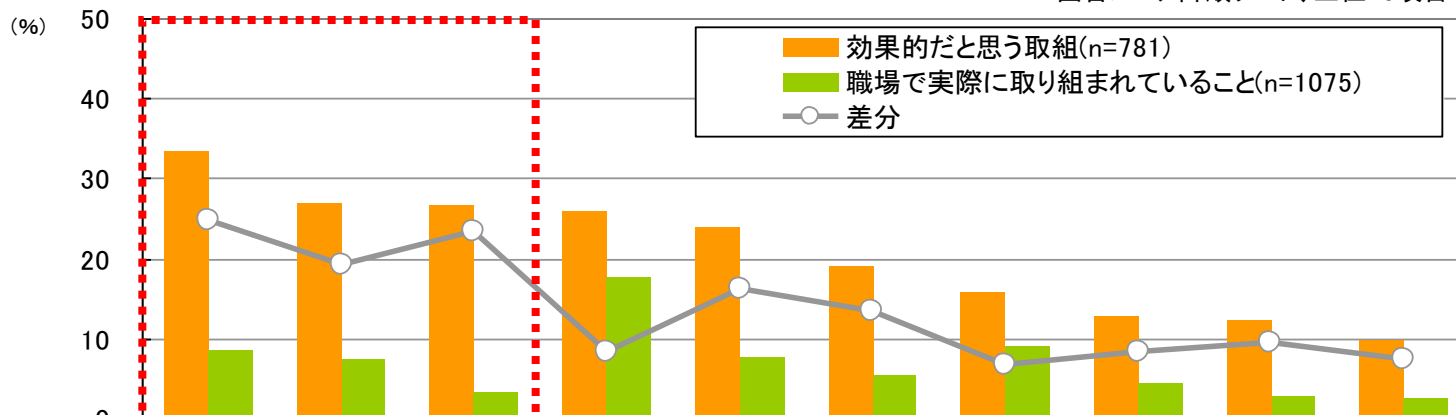
自己啓発／効果的な取組と実際の取組のギャップ

【自己啓発実施意向者】

- 自己啓発実施に効果的であるが、取組まれていないのは「費用支援」、「目標設定と評価への反映」、「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」。

● 効果的だと思う取組と実際に行われている取組のギャップ

※TOTALが「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



	自己啓発に対する費用支援	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	会社による研修・プログラムの提供	職業能力評価制度の導入	社内での自主的な勉強会に対する援助(就業時間内で)	社外の研修・プログラムの紹介	必要なスキル等についての上司との相談	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	キャリア・コンサルティングの実施
効果的だと思う取組(n=781)	33.4	26.8	26.6	26.0	23.8	18.9	15.8	12.7	12.2	9.8
職場で実際に取り組まれていること(n=1075)	8.6	7.5	3.3	17.6	7.7	5.4	9.0	4.3	2.8	2.5
差分	24.8	19.3	23.3	8.4	16.1	13.5	6.8	8.4	9.4	7.3

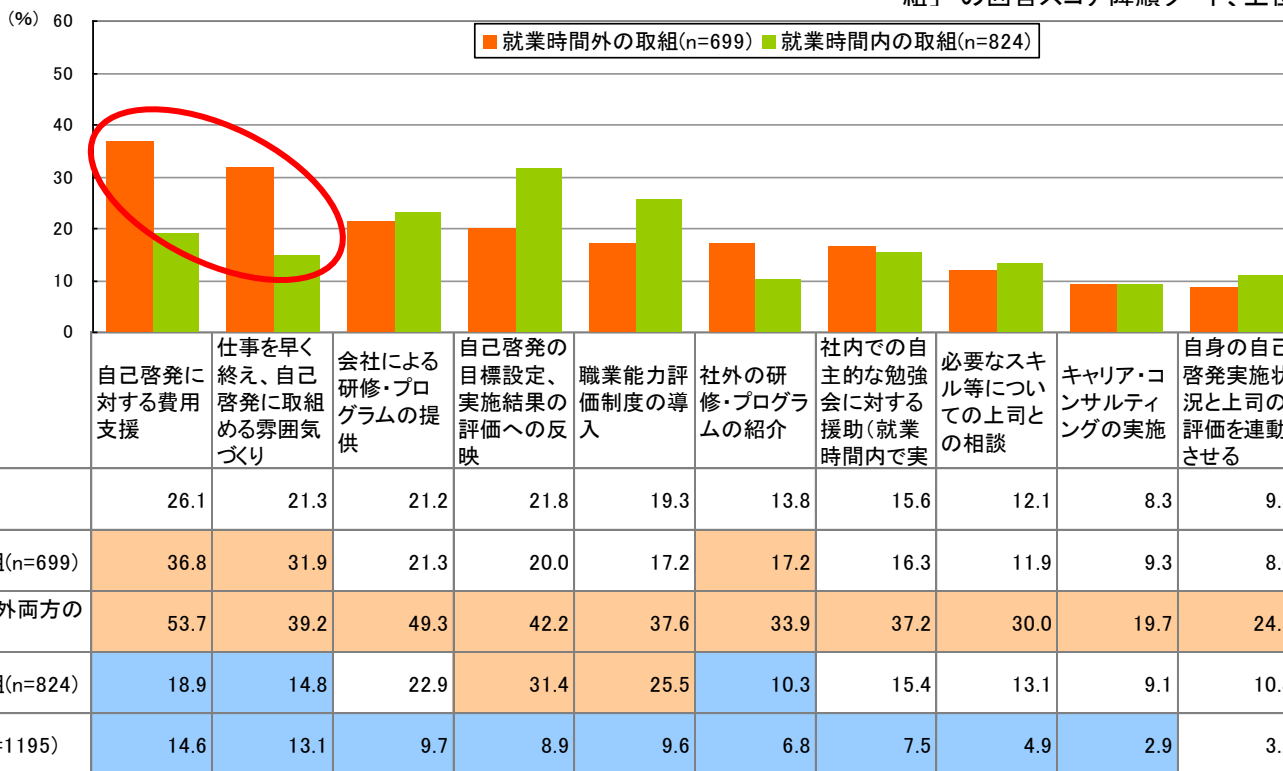
Q あなたは、職場にどのような取組があれば、自己啓発に取組やすくなると思いますか。

自己啓発実施促進に効果的な取組(意向内容別)【全労働者】

- 今後意向のある取組別に、効果的だと思う取組をみると、会社からの命令ではなく、就業時間外に行う取組のみに意向がある人では、「費用支援」が最も高く、ついで「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」となっている。

● 自己啓発の意向内容別、効果的だと思う取組(複数回答)

※就業時間外の取組意向者が「効果的だと思う取組」の回答スコア降順ソート、上位10項目



※就業時間外の取組は、「会社で提供されている就業時間外の研修・プログラム」または「自分で見つけた取組」

※就業時間内の取組は、「会社で提供されている就業時間内の研修・プログラム」または「チャレンジ度の高い仕事」