
県内事業所における働き方の現状について

第1章 県内事業所における働き方の現状 について（調査結果のポイント）

第2章 働き方改善アンケート調査の概要

I. 調査の内容

II. 事業所調査の結果

III. 従業員調査の結果

平成29年3月

奈良県

目 次

第1章 県内事業所における働き方の現状について（調査結果のポイント）	1
1. マインド	1
（1）残業する理由	1
（2）労働時間等に関する考え	2
（3）会社に対する思い	2
（4）労働時間が長い従業員に対する評価・イメージ	3
（5）残業・休暇・自己啓発と人事評価	3
2. フィールド	4
（1）上司の特性と月間総労働時間の差	4
（2）長時間労働の発生状況	4
（3）月間総労働時間	5
3. スキル	5
（1）管理職のマネジメント研修等の実施状況	5
4. ライフ	6
（1）仕事と余暇のバランス	6
第2章 働き方改善アンケート調査の概要	7
I. 調査の内容	7
1. 調査目的	7
2. 調査対象	7
3. 調査基準日と調査期間	7
4. 調査方法	7
5. 回収数	7
6. 集計・分析上の注意事項	7
II. 事業所調査の結果	8
1. 基本属性	8
（1）業種	8
（2）従業員規模	8
（3）従業員数	9
（4）所定労働時間	10
（5）週休制度	10
2. 労働実態	11
（1）変形労働時間制の採用状況	11
（2）採用している変形労働時間制の種類	11
（3）みなし労働時間制の採用状況	12
（4）採用しているみなし労働時間制の種類	12

(5) みなし労働時間制に起因する長時間労働	12
(6) 残業時間（平成27年9月）	13
(7) 長時間労働の発生状況	13
(8) 年次有給休暇の付与・取得日数	14
3. 労務管理	14
(1) 労働時間が長い従業員に対する評価・イメージ	14
(2) 人事評価方法・内容	15
(3) ワーク・ライフ・バランス推進担当部署の設置状況	16
(4) 管理職のマネジメント業務時間を確保する取組	16
(5) 残業削減のために導入されている取組と効果的だと思われる取組	17
(6) 有給休暇取得促進のために導入されている取組と効果的だと思われる取組	18
III. 従業員調査の結果	19
1. 基本属性	19
(1) 年代	19
(2) 性別	19
(3) 従業員規模	19
(4) 業種	20
(5) 勤続年数	20
(6) 労働組合の有無	21
(7) 年収（平成27年 税込み）	21
(8) 職種	22
(9) 役職	22
2. 労働時間	23
(1) 月間総労働時間（平成27年9月）	23
(2) 労働時間に関する考え	25
(3) 残業する理由	25
3. 年次有給休暇の付与・取得状況	26
4. 仕事の性質と労働時間	27
(1) 仕事の性質分布	27
(2) 仕事の性質別の労働時間分布	28
5. 上司の性質と労働時間	29
(1) 上司の性質分布	29
(2) 上司の性質別の労働時間分布	30
6. 個人特性と労働時間	31
(1) 仕事に対する意識分布	31
(2) 仕事に対する意識別の労働時間分布	32
(3) 仕事と余暇のバランス	33
(4) 会社への思い	34
7. 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響	34

8. 管理職特性と労働時間	36
(1) 出退勤時間の決定	36
(2) 実際の出退勤時間	36
(3) プレー比率	37
(4) 統括する正規職員数	37
(5) 統括する非正規職員数	38
(6) 指導が必要な正規職員比率	38
(7) 管理職特性と労働時間	39
9. 長時間労働対策	40
10. 長時間労働対策と労働時間	41
11. 長時間労働をなくすために必要だと思うこと	42
12. 長時間労働対策の月間総労働時間への影響	43

第1章 県内事業所における働き方の現状について（調査結果のポイント）

地域に若者が定着し、持続的に発展するためには、地域でのよりよい働き方を実現していくことが重要であると考えられる。そのために、県内事業所における働き方に関する現状を把握することが必要となる。

調査結果について、マインド(労働者や経営者の意識)、フィールド(働く場の環境)、スキル(働くことに関する能力)、ライフ(暮らしとの調和)の4つの視点で、課題を明確にしていく。

1. マインド

労働者や経営者の労働に関する意識や地域風土が、働き方の実状に少なからず影響を及ぼしていると考えられる。

限られた時間の中で、効率的に働いて成果を出すことや、「早く帰る」「しっかり休む」といった意識を積極的に評価すること、生産性の高い「働き方」をするには働きすぎないという意識が重要である。

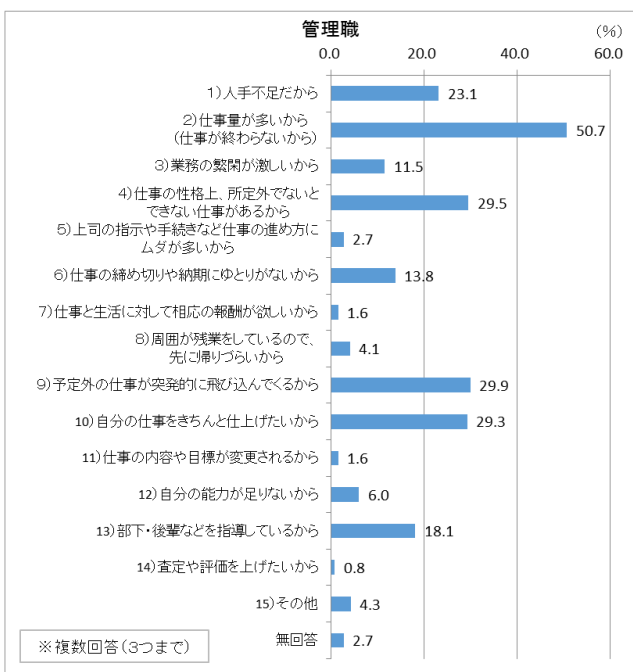
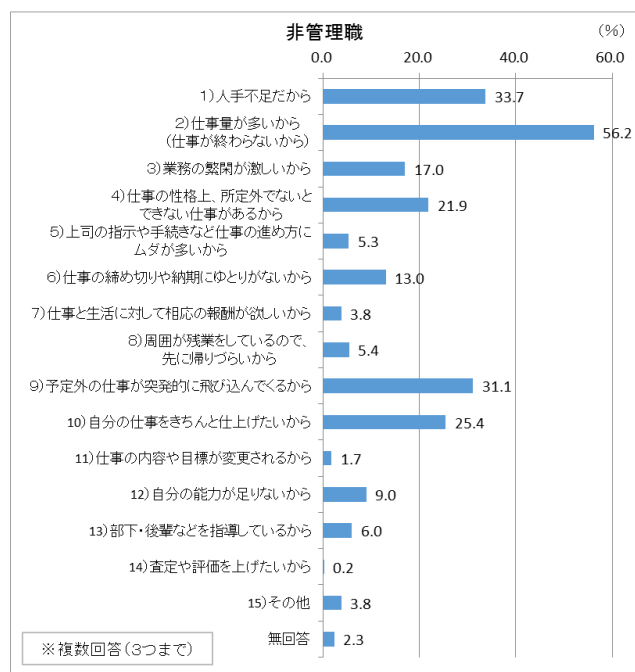
それに関する主な調査結果は、以下のとおりである。

(1) 残業する理由

非管理職では、「2) 仕事量が多いから」が半数以上で最も多く、それに次いで「1) 人手不足だから」、「9) 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」、「10) 自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の順に多くなっている。

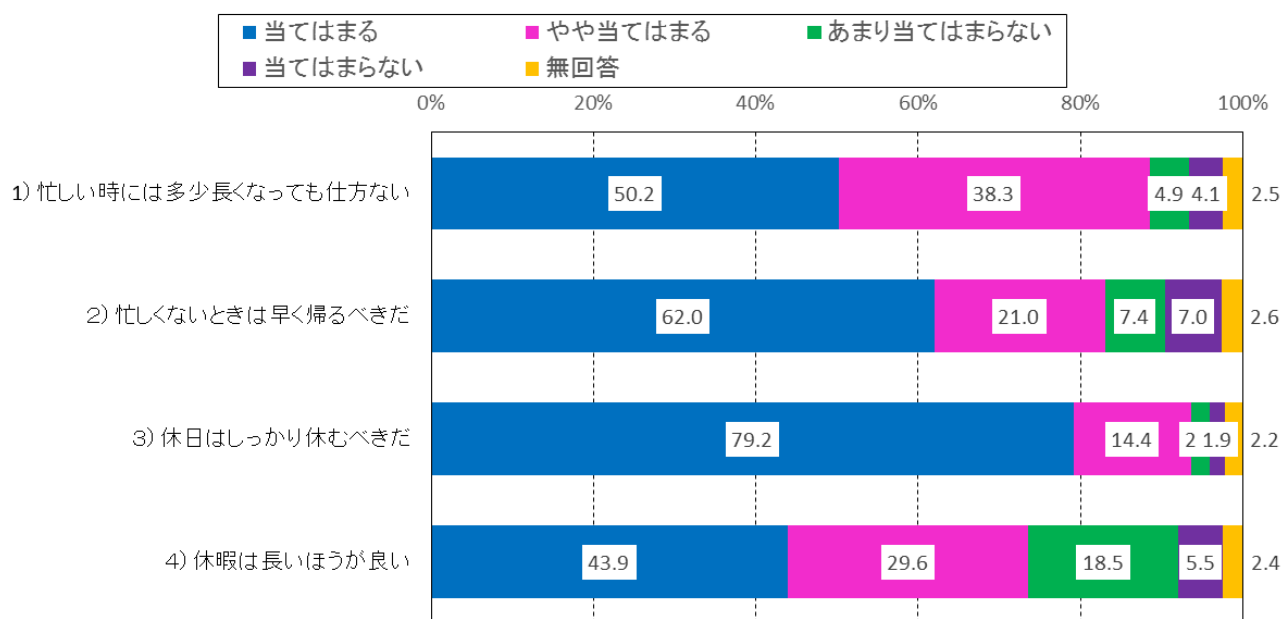
管理職では、「2) 仕事量が多いから」が同様に半数以上で最も多く、それに次いで「9) 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」、「4) 仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」、「10) 自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の順に多くなっている。

また、管理職では、非管理職と比べ、「4) 仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」や「13) 部下・後輩などを指導しているから」などが多くなっている。



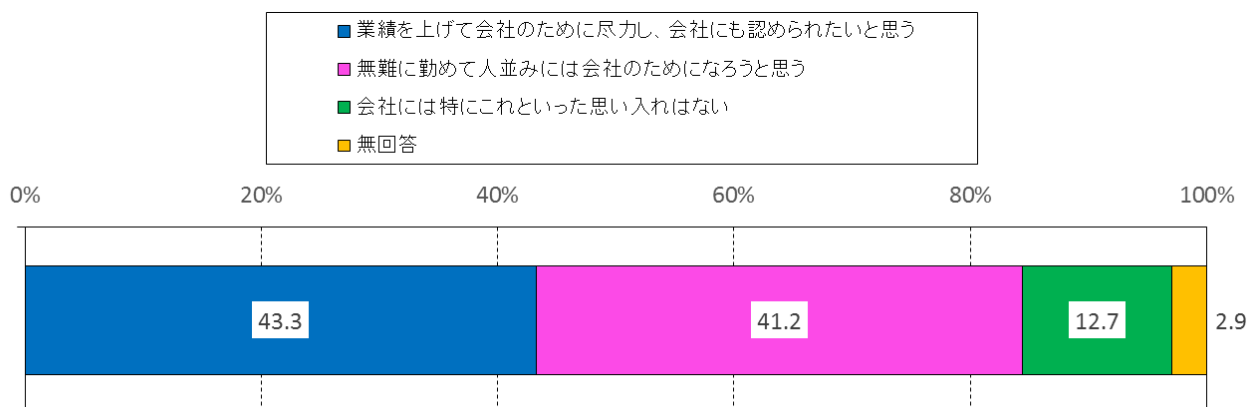
(2) 労働時間等に関する考え

「1) 忙しい時には多少長くなっても仕方ない」で「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合の合計は 88.5% に上っており、ほとんどの人が臨時的な残業はやむを得ないと思える一方で、「2) 忙しくないときは早く帰るべきだ」、「3) 休日はしっかりと休むべきだ」、「4) 休暇は長いほうが良い」で「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合の合計は、それぞれ 83.0%、93.6%、73.5% となっている。



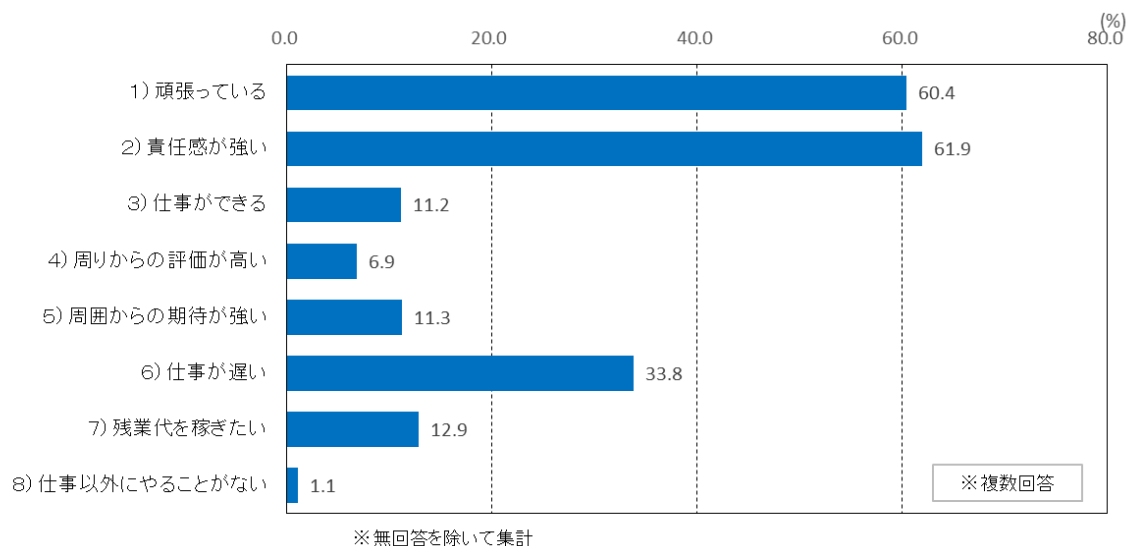
(3) 会社に対する思い

「業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う」が最も多く、4割以上が、会社への高い貢献意識を持ち、「無難に勤めて人並みには会社のためになると思う」をあわせると、8割以上が会社への貢献意識・帰属意識を抱いている。



(4) 労働時間が長い従業員に対する評価・イメージ

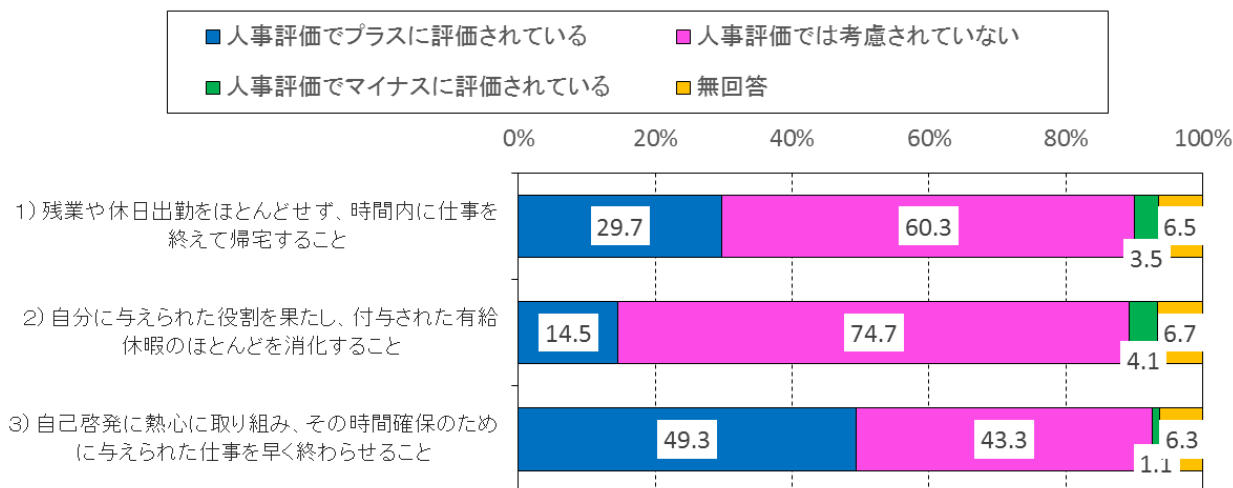
「2) 責任感が強い」や「1) 頑張っている」などの肯定的な評価・イメージがそれぞれ約6割ある反面、「6) 仕事が遅い」や「7) 残業代を稼ぎたい」などの否定的な評価もみられる。



(5) 残業・休暇・自己啓発と人事評価

「1) 残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」、「2) 自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」、「3) 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らせること」が「プラスに評価されている」事業所は、それぞれ「マイナスに評価されている」事業所より多い。

人事評価方法・内容の3つの中で、「考慮されていない」事業所の割合が最も多いのは、「2) 自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」で、「プラスに評価されている」事業所が「考慮されていない」事業所より多いのは、「3) 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らせること」である。



2. フィールド

労働の現場におけるマネジメントと働き方には、密接な関係があると考えられる。各職場における管理職のマネジメント力の向上や、業種・職種の特성에応じた効率的な働き方のマネジメントを追求することが重要である。それに関する主な調査結果は、以下のとおりである。

(1) 上司の特性と月間総労働時間の差

非管理職では「6) 残業することを前提に仕事の指示をする」や「8) つきあい残業をさせる」、管理職では「2) 必要以上に会議を行う」で特に長くなっている。

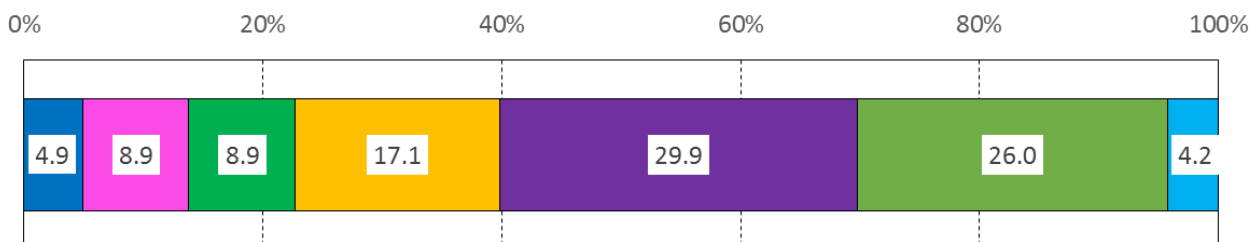
(時間)

上司の特性	非管理職	管理職
1) 必要以上に資料の作成を指示する	20.4	27.0
2) 必要以上に会議を行う	10.5	34.1
3) 仕事の指示に計画性がない	10.7	20.4
4) 指示する仕事の内容が明確でない	18.2	7.6
5) 終業時刻直前に仕事の指示をする	20.4	* 36.6
6) 残業することを前提に仕事の指示をする	31.0	* 41.2
7) 社員間の仕事の平準化をはかっていない	9.9	22.1
8) つきあい残業をさせる	32.9	* 29.2
9) 残業する人ほど高く評価する	20.0	* 32.9

各特性ごとに、「当てはまる」人の平均月間総労働時間－「当てはまらない」人の平均月間総労働時間を算出
* は、「当てはまる」もしくは「当てはまらない」とした回答が30未満のため、参考値として表記。

(2) 長時間労働の発生状況

長時間労働の発生は、「役職に関わらず、特定の部署で多い」が最も多く、次に「役職、部署に関わらず全般的に多い」が多くなっている。



※集計は、平成27年9月の平均的な残業時間が10時間/月以上の事業所を対象

(3) 月間総労働時間

性別では、非管理職・管理職とも「男性」が長い。

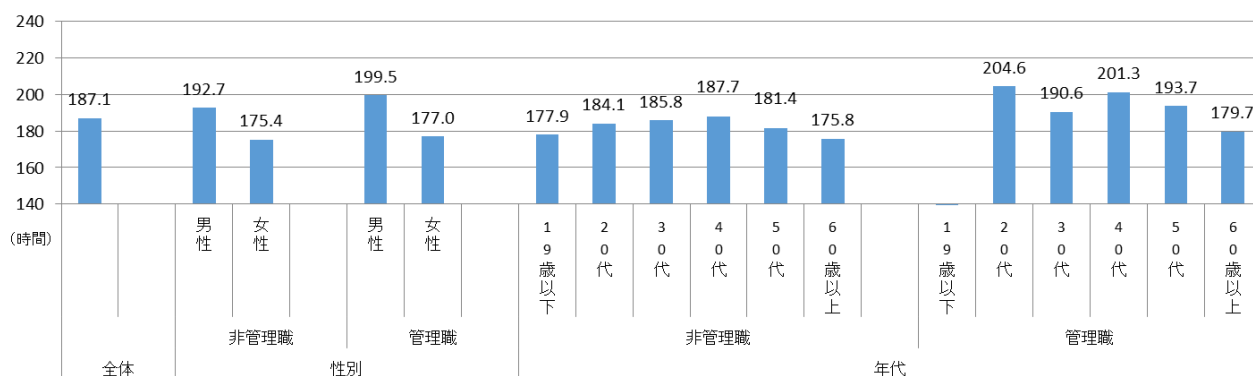
年代では、非管理職・管理職とも「40代」が長い。

職制では、「管理職」が長い。

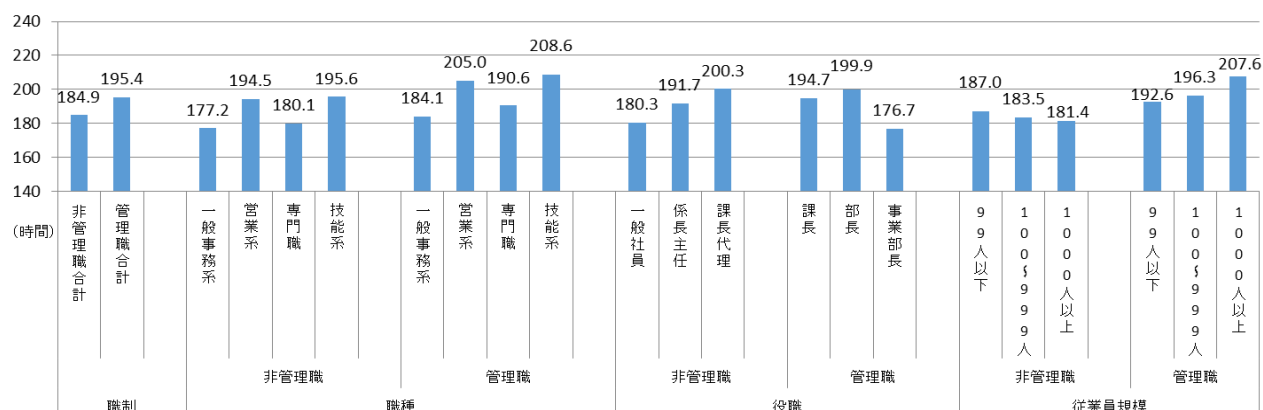
職種では、非管理職・管理職とも「営業系」や「技能系」が長い。

役職では、非管理職の「課長代理」、管理職の「部長」が長い。

従業員規模では、非管理職の「99人以下」、管理職の「1000人以上」が長い。



※ 非管理職の「19歳以下」と管理職の「19歳以下」「20代」の回答は、それぞれ30未満のため、参考値として表記。



※ 管理職の「事業部長」の回答は30未満のため、参考値として表記。

3. スキル

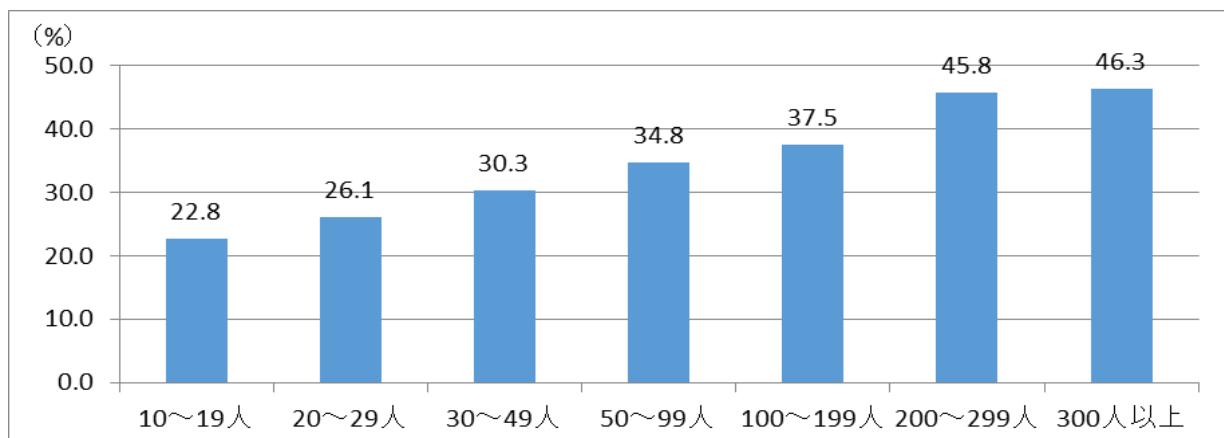
事業所における労働者の知識・技能の向上に関する考え方や実態は、働き方を大きく左右する要因と思われる。

各職場において管理職がマネジメント業務を遂行し、効率的な「働き方」を実現するためには、そのための知識・技能の獲得が必要である。

それに関する主な調査結果は、以下のとおりである。

(1) 管理職のマネジメント研修等の実施状況

従業員規模が小さくなるにつれ、実施率が低くなっている。



4. ライフ

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたよりよい働き方のためには、労働者の多様なライフスタイルや価値観を尊重することが欠かせない。

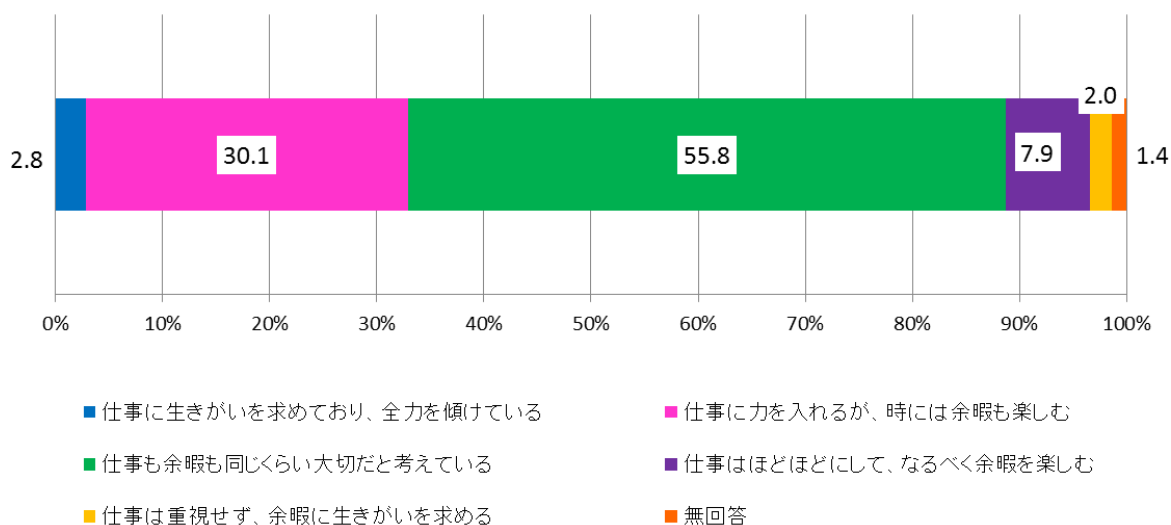
人口減少時代において、多様な人材を最大限活かすためには、各事業所の従業員に応じた働き方の選択肢を整備することが必要である。

それに関する主な調査結果は、以下のとおりである。

(1) 仕事と余暇のバランス

「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」と「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」は極少数。

「仕事も余暇も同じぐらい大切だと考えている」が半数強で、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」が約3割となっている。



第2章 働き方改善アンケート調査の概要

I. 調査の内容

1. 調査目的

県内事業所の労働時間等の実態を把握することにより、本県の実情に応じた働き方の改善に関する対応策を検討するための資料とすることを目的とする。

2. 調査対象

事業所調査は、平成26年経済センサスの対象となった奈良県内の事業所のうち、同調査における従業員数が10人以上の7,861事業所を対象とした。

従業員調査は、事業所調査の対象となった事業所の従業員を対象に、従業員規模に応じて対象者数を設定し、その総数は23,015人である。

3. 調査基準日と調査期間

調査基準日：平成27年9月1日

調査期間：平成27年10月20日～平成27年11月20日

4. 調査方法

事業所調査については、郵送により調査票を配布し、回収した。

従業員調査については、事業所調査の対象事業所に従業員規模に応じて調査票を郵送し、当該事業所で従事する従業員の方に、部門別に偏りが無いよう、事業所側から手渡しで配布してもらい、従業員から直接郵送により回収した。なお、非正規職員はフルタイム勤務者を対象に配布を依頼した。(ただし、事業所の雇用実態により、必ずしも依頼どおりに配布されているとは限らない。)

5. 回収数

<事業所調査>

回収数：1,739票（回収率：22.1%）

有効回収数：1,726票（有効回収率：22.0%）

<従業員調査>

回収数：4,803票（回収率：20.9%）

有効回収数：4,799票（有効回収率：20.9%）

6. 集計・分析上の注意事項

- ・回答者数は「n」で表記している。
- ・集計値は、原則として回答数の合計を100とした場合の構成比で、小数点第2位以下を四捨五入した値で示している。このため、内訳の合計が100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上の選択肢を回答）は原則として100%を超える。
- ・各設問に対する「無回答」＝「不明」が10%を超える設問については、当該設問に「無回答」のサンプルを除外して集計した。また、労働時間や年次有給休暇取得日数などの数値で回答する設問、「残業する理由」や「長時間労働をなくすために必要だと思うこと」、重回帰分析についても「無回答」のサンプルを除外して集計した。

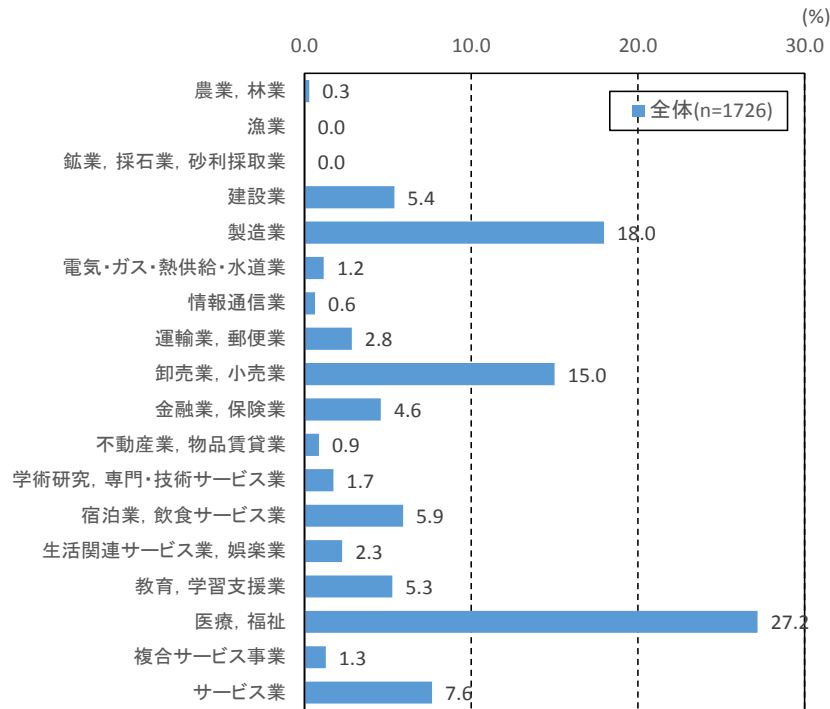
II. 事業所調査の結果

1. 基本属性

(1) 業種

「医療、福祉」が最も多く、次いで「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業」と続く。

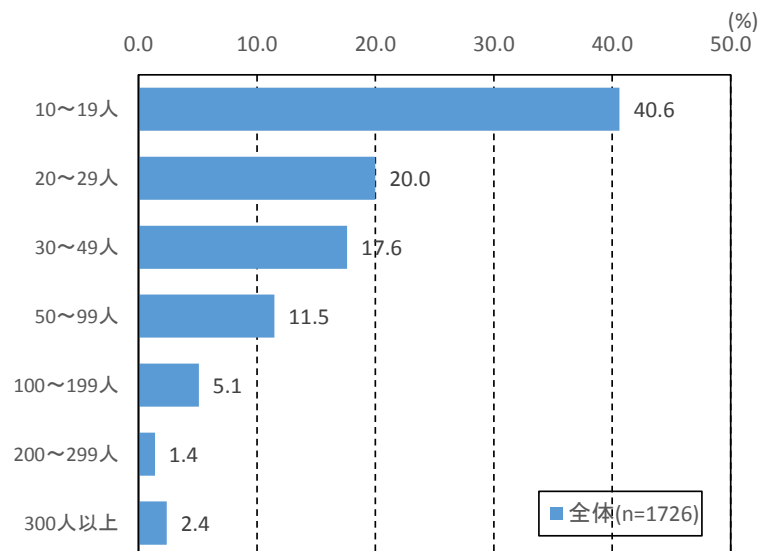
図表1 業種



(2) 従業員規模

「10～19人」の事業所が最も多く、「20～29人」、「30～49人」と続く。

図表2 従業員規模



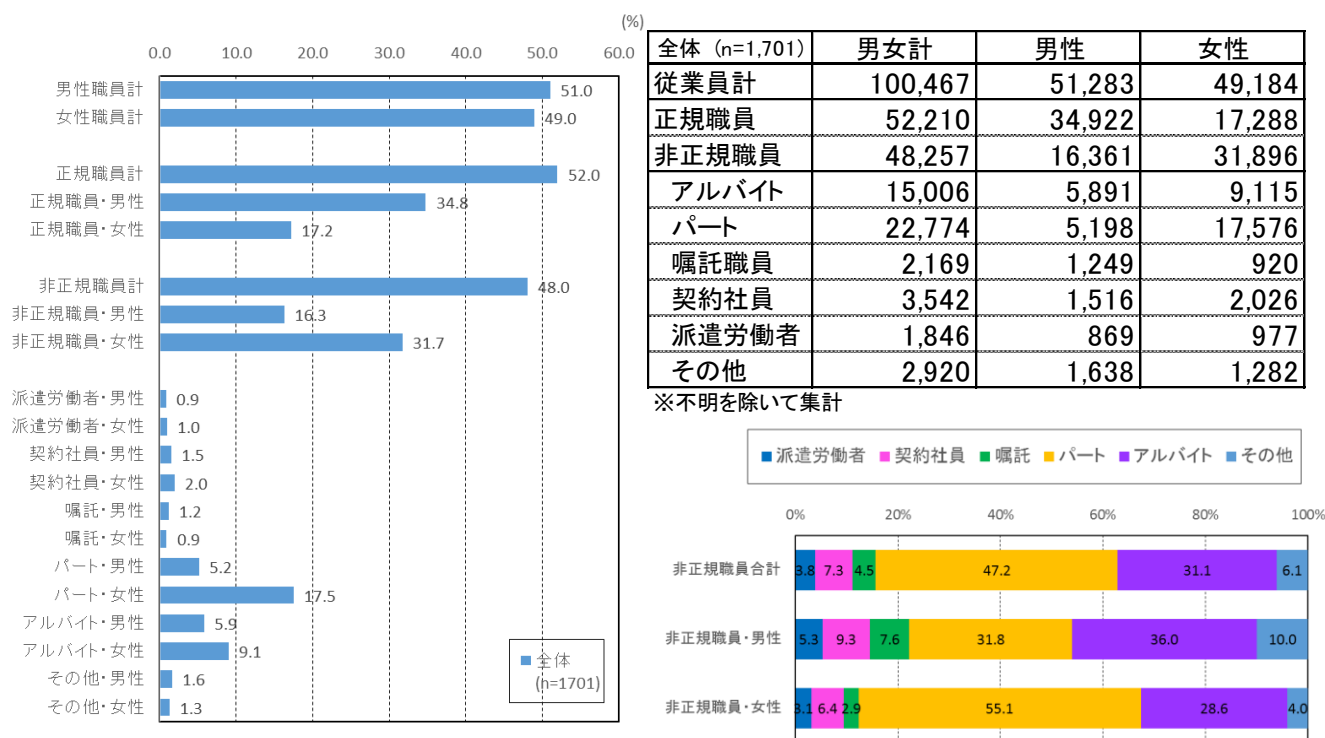
(3) 従業員数

事業所全体で 100,467 人となっており、そのうち正規職員は 52,210 人、非正規職員は 48,257 人となっている。

正規職員のうち、男性は 34,922 人で、女性は 17,288 人で、非正規職員のうち、男性は 16,361 人、女性は 31,896 人である。

非正規職員で最も多いのは、「パート・女性」で 17,576 人、次に多いのは、「アルバイト・女性」で 9,115 人となっている。

図表 3 従業員数



○参考値（全国調査等の結果）

【平成 26 年雇用動向調査¹】

- ・男性従業員比率は 55.8%、女性従業員比率は 44.2% である。
- ・正規職員（雇用期間の定めなし）比率は 76.0%、非正規職員（雇用期間の定めあり）比率は 24.0% である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（下記参照）

¹ 平成 26 年度に厚生労働省が実施した調査。全国の 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）〕に属する常用労働者が 5 人以上の事業所に対して、平成 26 年 7 月～8 月（上半期調査）、平成 27 年 1 月～2 月（下半期調査）にかけて調査。郵送による調査票の配布回収する方法で実施。調査対象事業数は 14,284 事業所、有効回答数は 10,152 事業所（上半期）、9,290 事業所（下半期）、平均有効回収率 68.1%。

(4) 所定労働時間

1日の平均所定労働時間は7.8時間、週の平均所定労働時間は37.2時間である。

図表4 1日の所定労働時間と週の所定労働時間

	n	1日の所定労働時間 (平均)	n	週所定労働時間 (平均)
(単位:時間)				
全体	1,672	7.8	1,586	37.2

※それぞれ不明を除いて集計

○参考値（全国調査等の結果）

【平成27年就労条件総合調査²】

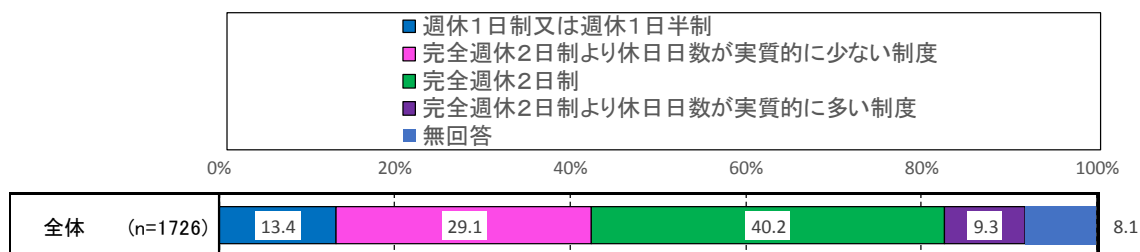
・1日の所定労働時間の平均は7.8時間、週の所定労働時間の平均は39.4時間となっている。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（下記参照）

(5) 週休制度

「完全週休2日制」が最も多く、次いで「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」となっている。

図表5 適用している週休制度



「週休1日制又は週休1日半制」: 週に1日の休みまたは週に1日休みと土曜日の半日休みなど

「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」: 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制他など

○参考値（全国調査等の結果）

【平成27年就労条件総合調査²】

・「完全週休2日制」は50.7%、「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」は34.5%と、これらを合わせた「何らかの週休2日制」を採用している事業所は85.2%である。「週休1日制又は週休1日半制」の事業所は6.8%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（下記参照）

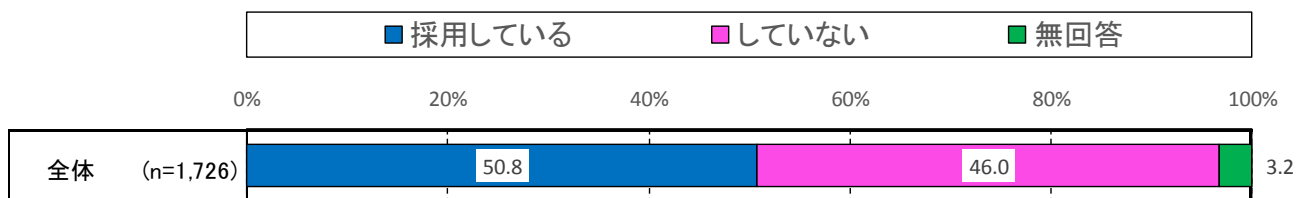
² 平成26年度に厚生労働省が実施した調査。全国の16大産業〔雇用動向調査に同じ。〕に属する常用労働者が30人以上の民営法人に対して、平成27年1月1日現在を調査。郵送による調査票の配布回収及び調査員が回収する方法で実施。調査対象数は6,302社、有効回答数は4,432社（有効回収率70.3%）。

2. 労働実態

(1) 変形労働時間制の採用状況

変形労働時間制³を「採用している」事業所の割合が「採用していない」事業所の割合を若干上回っている。

図表 6 変形労働時間制の採用状況



○参考値（全国調査等の結果）

【平成27年就労条件総合調査】

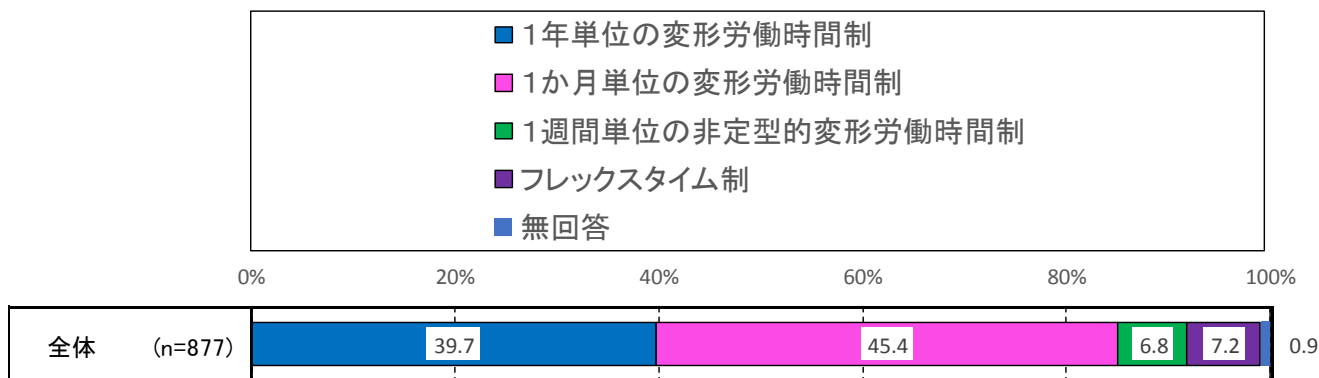
・変形労働時間制を採用している事業所は52.8%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P10参照）

(2) 採用している変形労働時間制の種類

最も多い変形労働時間制の種類は「1か月単位の変形労働時間制」で、次に「1年単位の変形労働時間制」が多く、この2つで約85%を占めている。

図表 7 採用している変形労働時間制の種類



※集計は変形労働時間制を採用している事業所を対象

○参考値（全国調査等の結果）

【平成27年就労条件総合調査】

・変形労働時間制を採用している事業所は52.8%である。このうち、「1年単位の変形労働時間制」は30.8%、「1か月単位の変形労働時間制」は20.3%、「フレックスタイム制」は4.3%である。

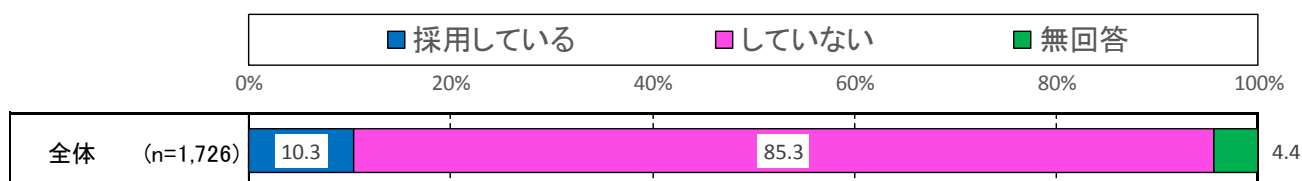
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P10参照）

³ 一定の単位期間について、労働基準法上の労働時間の規制を、1週および1日単位ではなく、単位期間における週あたりの平均労働時間によって考える制度。

(3) みなし労働時間制⁴の採用状況

みなし労働時間制を「採用している」事業所は10.3%である。

図表8 みなし労働時間制の採用状況



○参考値（全国調査等の結果）

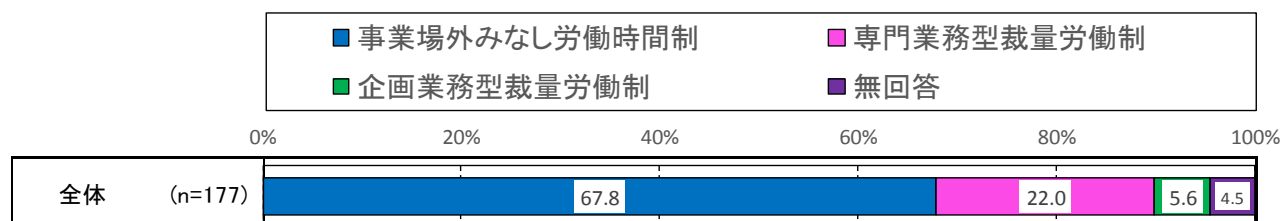
【平成27年就労条件総合調査】

- ・みなし労働時間制を採用している事業所は13.0%、採用していない事業所は87.0%である。
- ※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P10参照)

(4) 採用しているみなし労働時間制の種類

事業場外みなし労働時間制を採用している事業所が3分の2を占めている。

図表9 採用しているみなし労働時間制の種類



※集計は、みなし労働時間制を採用している事業所を対象

○参考値（全国調査等の結果）

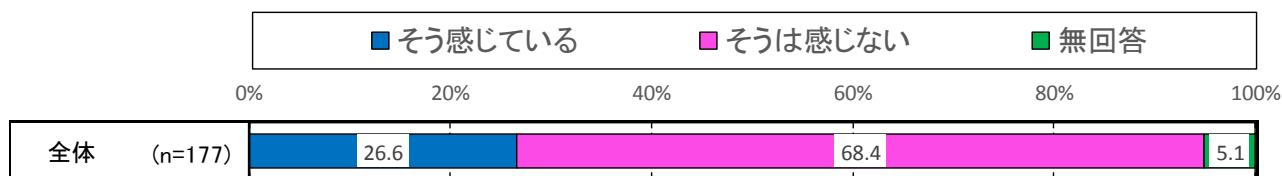
【平成27年就労条件総合調査】

- ・みなし労働時間制を採用している事業所のうち、事業場外みなし労働時間制は79.6%、専門業務型裁量労働制は16.2%、企画業務型裁量労働制は4.2%である。

(5) みなし労働時間制に起因する長時間労働

みなし労働時間制を採用している事業所の26.6%が、みなし労働時間制を採用することによって従業員の労働時間が長くなっていると感じる。

図表10 みなし労働時間制に起因する長時間労働



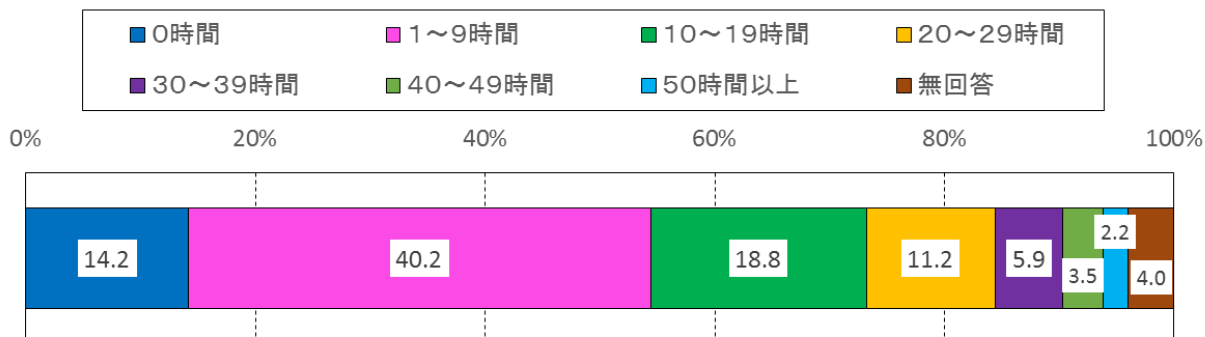
※集計は、みなし労働時間制を採用している事業所を対象

⁴ みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」がある。事業場外みなし労働時間制は、事業場で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間数を働いたものとみなす制度。専門業務型裁量労働制は、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19業務について、実際の労働時間にかかわらず、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。企画業務型裁量労働制は、事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間にかかわらず、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。

(6) 残業時間（平成27年9月）

「1～9時間」が最も多く、次いで「10～19時間」が多い。「0時間」の事業所が14.2%ある一方、30時間以上の事業所も11.6%ある。

図表1-1 残業時間



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月⁵】

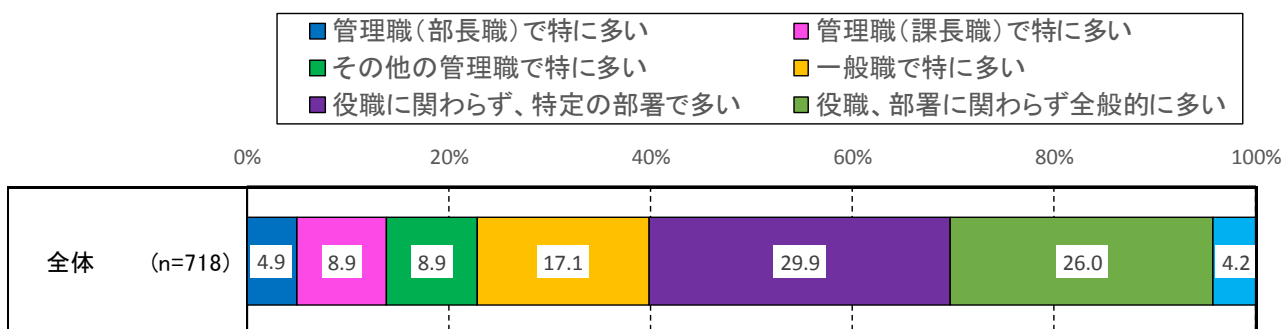
・平均的な残業時間は「0時間」が2.3%、「1～9時間」が17.3%、「10～19時間」が24.2%、「20～29時間」が22.6%と、残業時間が29時間以下の事業所が64%、30時間以上の事業所は33%を占めている。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（下記参照）

(7) 長時間労働の発生状況

長時間労働の発生は、「役職に関わらず、特定の部署で多い」が最も多く、次に「役職、部署に関わらず全般的に多い」が多くなっている。

図表1-2 長時間労働の発生状況



※集計は、平成27年9月の平均的な残業時間が10時間/月以上の事業所を対象

○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

・「役職に関わらず、特定の部署で多い」(42.0%)、「役職、部署に関わらず全般的に多い」(13.6%)となっている。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（下記参照）

⁵ 平成26年に内閣府が実施した調査。個人調査と企業調査からなり、企業調査は、全国の建設業、運輸業、小売業、飲食業（他業種よりも長時間労働及び年次有給休暇取得率が低いとされる4業種）に該当する従業員規模が100人～999人の企業3,000社に対して郵送による配布回収方法で実施。回収数は1,016社（回収率33.9%）。

(8) 年次有給休暇の付与・取得日数

直近1年間の従業員1人あたりの年次有給休暇の平均付与日数は15日、平均取得日数は7日で、取得率は47.0%である。

図表13 従業員1人あたり年次有給休暇付与・取得日数・取得率

	n	付与日数		取得日数		b / a * 100 c %
		合計 a	平均	合計 b	平均	
全体	1,542	22,953	15	10,782	7	47.0%

※付与日数の不明を除いて集計

○参考値（全国調査等の結果）

【平成27年就労条件総合調査】

・従業員1人あたりの年次有給休暇付与日数の平均は18.4日、年次有給休暇取得日数の平均は8.8日、年次有給休暇取得率は47.6%である。

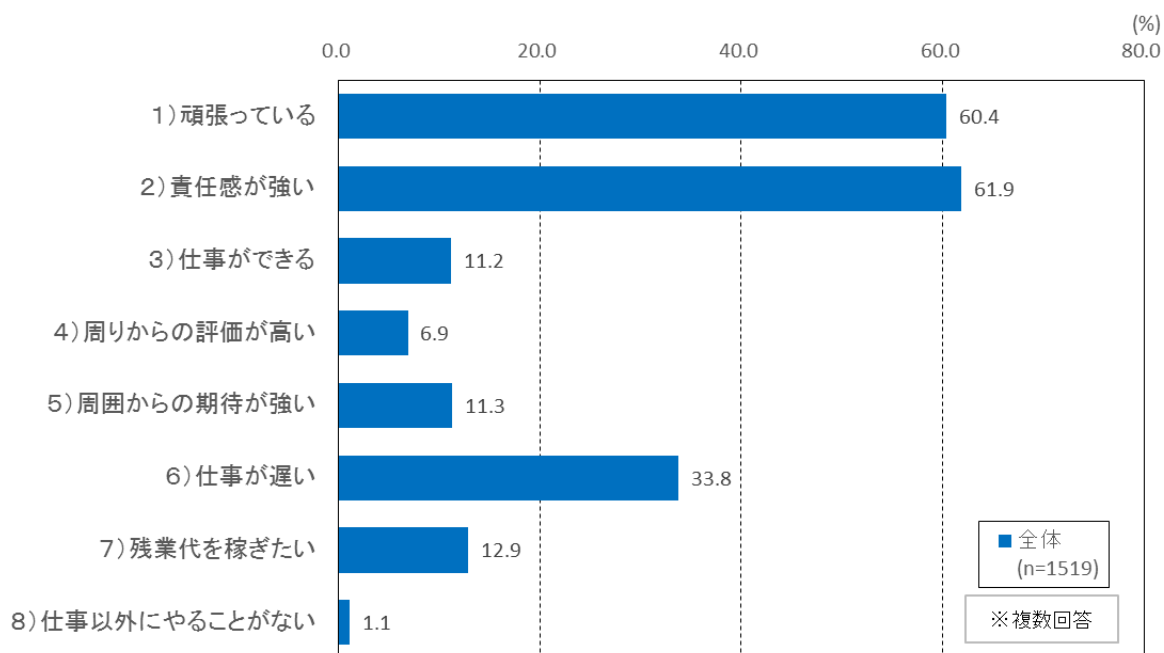
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P5参照）

3. 労務管理

(1) 労働時間が長い従業員に対する評価・イメージ

「責任感が強い」や「頑張っている」などの肯定的な評価・イメージがそれぞれ約6割ある反面、「仕事が遅い」や「残業代を稼ぎたい」などの否定的な評価もみられる。

図表14 労働時間が長い従業員に対する評価



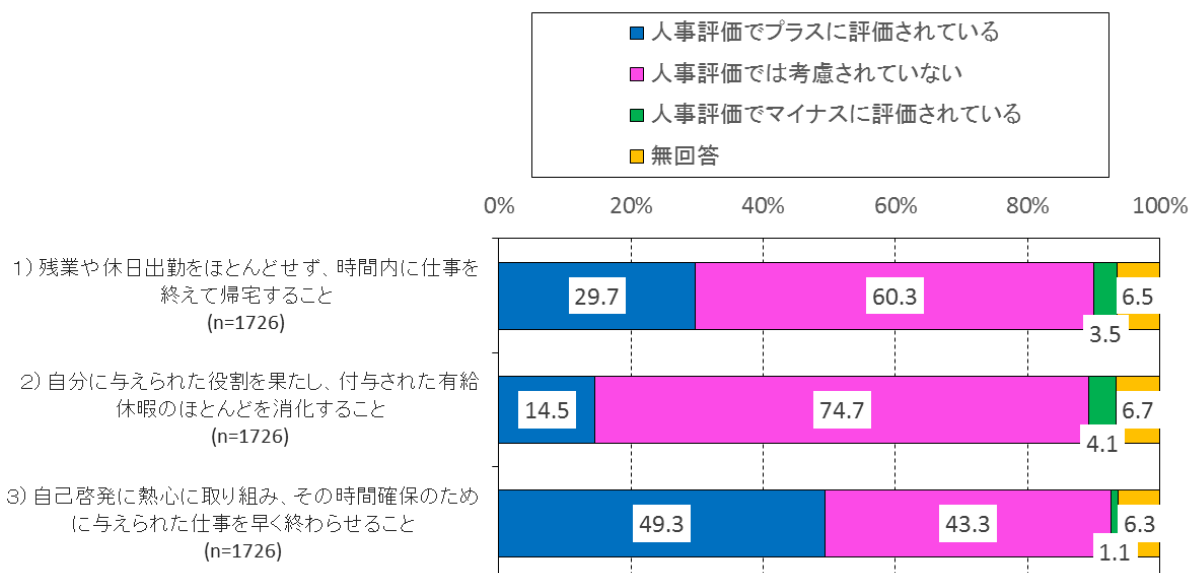
※無回答を除いて集計

(2) 人事評価方法・内容

「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」、「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らせること」が「プラスに評価されている」事業所は、それぞれ「マイナスに評価されている」事業所より多い。

人事評価方法・内容の3つの中で、「考慮されていない」事業所の割合が最も多いのは、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」で、「プラスに評価されている」事業所が「考慮されていない」事業所より多いのは、「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らせること」である。

図表 1 5 人事評価方法・内容



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

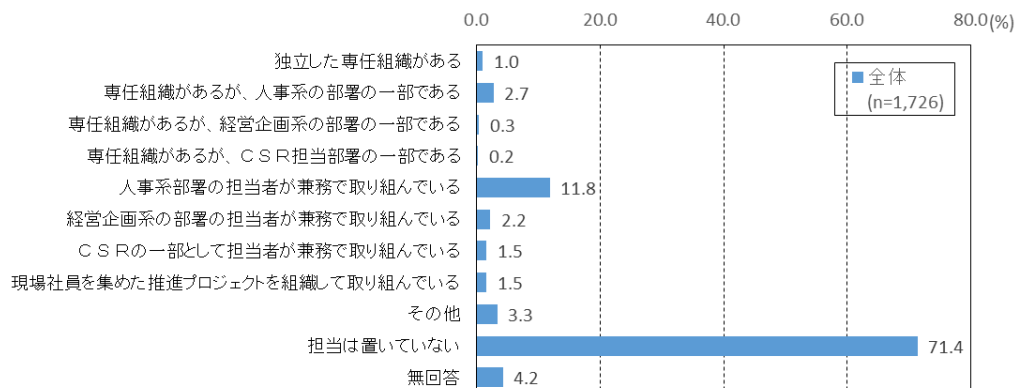
- ・「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」に対して、「プラスに評価されている」(16.3%)、「マイナスに評価されている」(6.2%)
- ・「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」に対して、「プラスに評価されている」(4.9%)、「マイナスに評価されている」(7.2%)
- ・「自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために仕事を早く終わらせること」に対して、「プラスに評価されている」(35.4%)、「マイナスに評価されている」(1.7%)

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P8 参照)

(3) ワーク・ライフ・バランス推進担当部署の設置状況

「担当は置いていない」事業所が約7割で最も多く、次いで「人事系部署の担当者が兼務で取り組んでいる」が続く。

図表16 ワーク・ライフ・バランス推進担当部署の設置状況



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

・ワーク・ライフ・バランス推進担当部署の設置状況

担当は置いていない (63.0%)

人事系部署の担当者が兼務で取り組んでいる (29.6%)

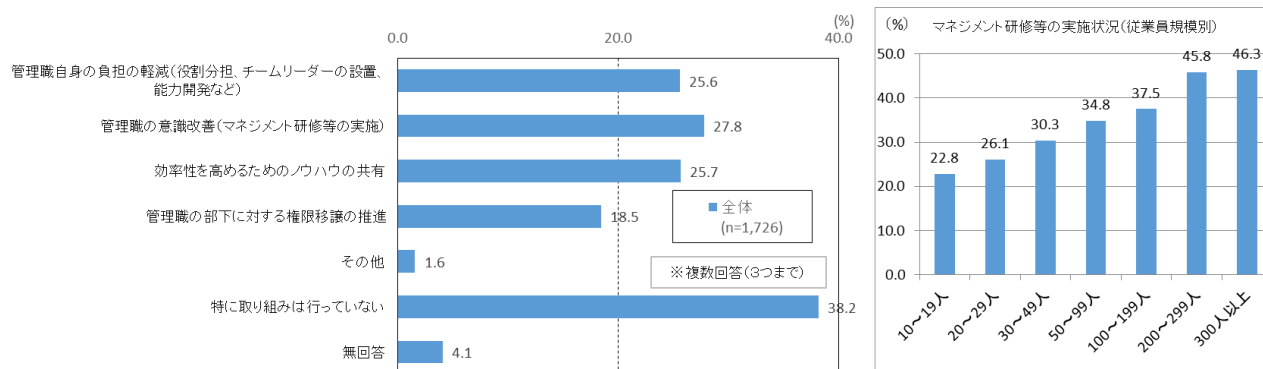
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P8参照)

(4) 管理職のマネジメント業務時間を確保する取組

「特に取り組みを行っていない」事業所が約4割で最も多く、行われている取組の中では、「管理職の意識改善（マネジメント研修等の実施）」、「効率性を高めるためのノウハウの共有」、「管理職自身の負担の軽減」がほぼ同程度となっている。

マネジメント研修等は、従業員規模が小さくなるにつれ、実施率が低くなっている。

図表17 管理職のマネジメント業務時間を確保する取組



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

・管理職のマネジメント業務時間を確保する取組

管理職の意識改善 (37.9%)

特に取り組みは行っていない (36.1%)

効率性を高めるためのノウハウ共有 (21.3%)

管理職自身の負担軽減 (19.9%)

管理職の部下に対する権限委譲の推進 (19.7%)

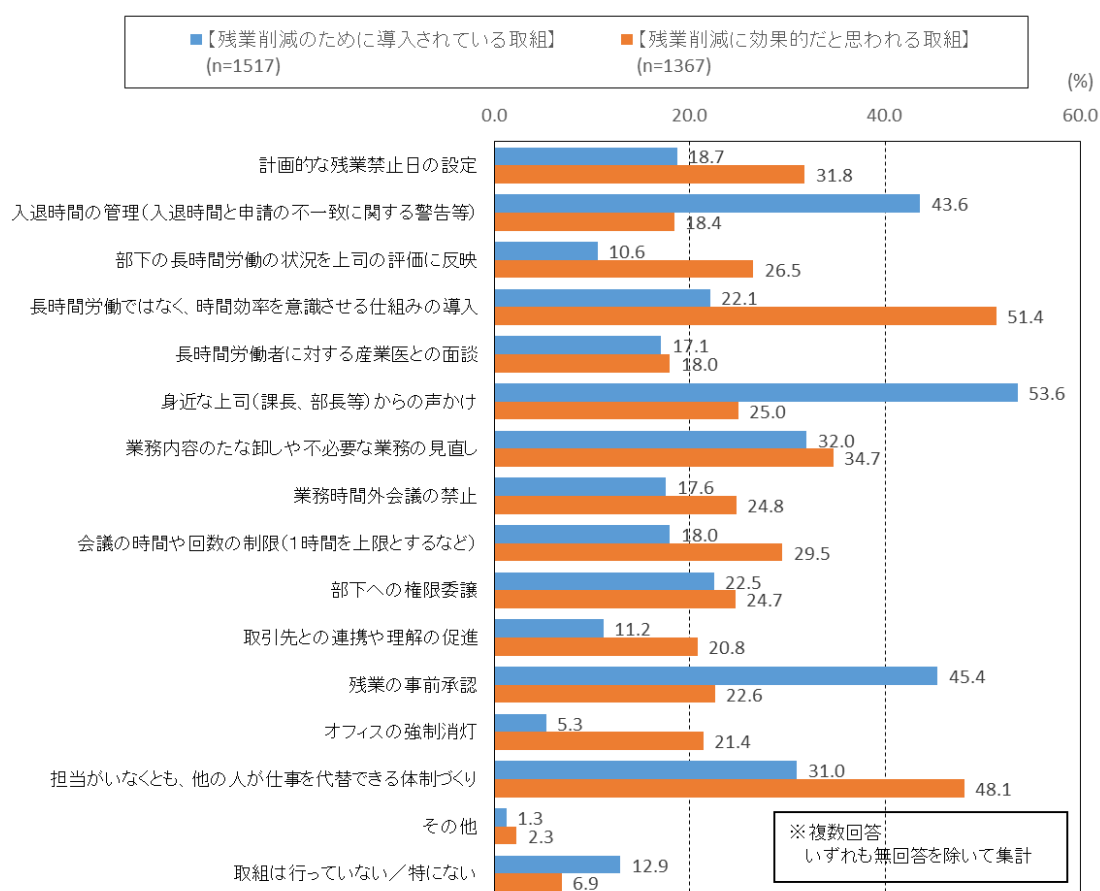
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P8参照)

(5) 残業削減のために導入されている取組と効果的だと思われる取組

残業削減のために導入されている取組で多いものとして、「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」、「残業の事前承認」、「入退時間の管理（入退時間と申請の不一致に関する警告等）」などがあるが、それらの取組を効果的だとする割合はそれぞれ半分以下である。

残業削減のために効果的だと思われる取組（導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる取組を含む）で多いものとして、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」、「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」、「業務内容のたな卸しや不必要な業務の見直し」などがあるが、いずれも直接的に業務の効率性、生産性を向上させようとする取組となっている。

図表 1 8 残業削減のために導入されている取組と効果的だと思われる取組



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

- ・ 残業削減のために導入されている取組の上位
 - 身近な上司（課長、部長等）からの声かけ（51.8%）
 - 残業の事前承認（41.9%）
 - 長時間労働者に対する産業医との面談（27.4%）
- ・ 残業削減のために効果的だと思われる取組の上位
 - 時間効率を意識させる仕組みの導入（44.3%）
 - 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（44.1%）
 - 残業の事前承認（25.2%）

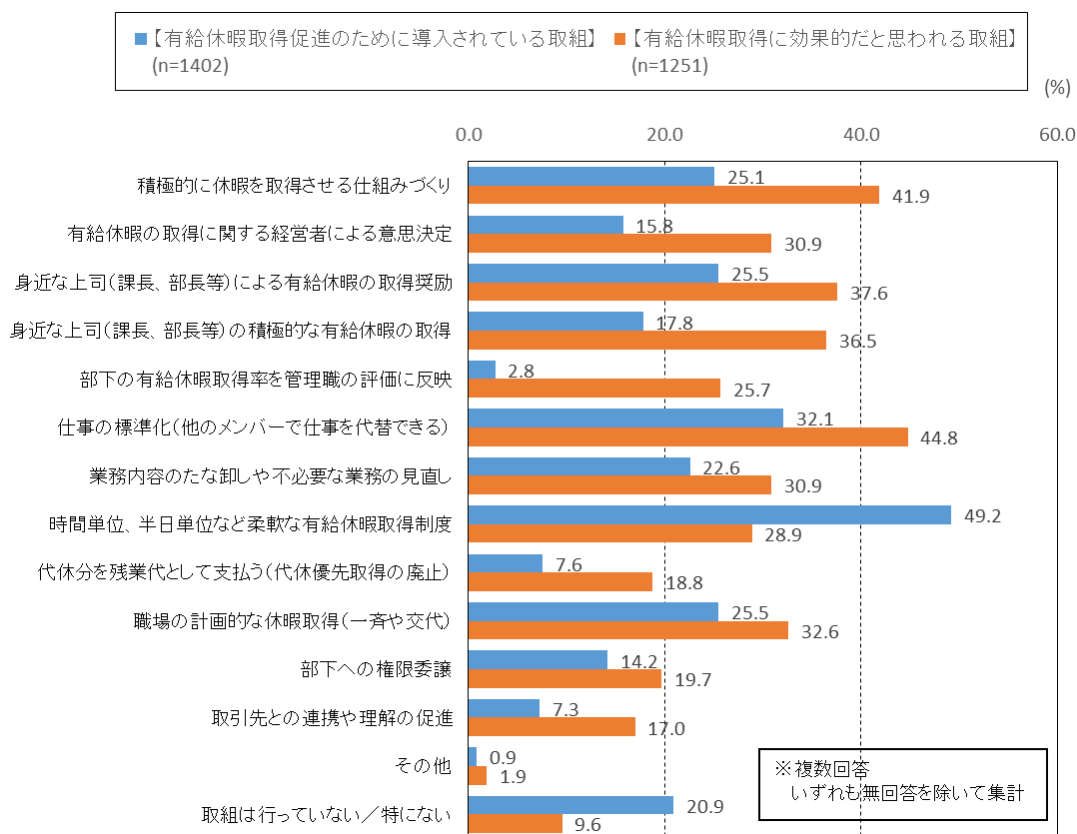
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P8 参照）

(6) 有給休暇取得促進のために導入されている取組と効果的だと思われる取組

有給休暇取得促進のために導入されている取組で多いものとして、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」などがあるが、「取り組みは行っていない」事業所もある。

有給休暇取得促進のために効果的だと思われる取組（導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる取組を含む）で多いものとして、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」、「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」、「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」などがあるが、管理職の率先取得も含めた取得しやすい環境づくりに関する取組となっている。

図表 19 有給休暇取得促進のために導入されている取組と効果的だと思われる取組



○参考値（全国調査等の結果）

【ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 平成26年5月】

- ・有給休暇取得促進のために実施されている取組の上位
 - 時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度（36.9%）
 - 積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（25.8%）
 - 職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）（21.4%）
- ・有給休暇取得促進のために効果的だと思われる取組の上位
 - 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）（40.0%）
 - 身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励（32.6%）
 - 積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（30.5%）

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P8 参照）

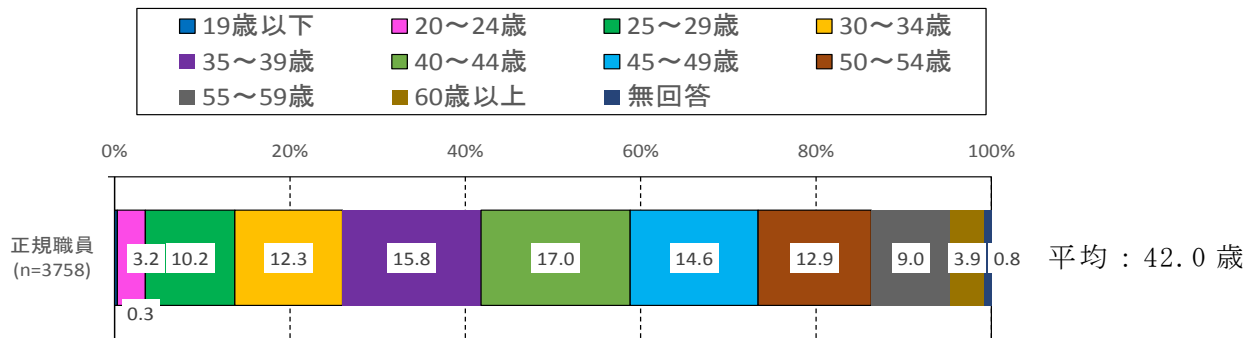
Ⅲ. 従業員調査の結果⁶

1. 基本属性

(1) 年代

最も多い年代は、「40～44歳」であり、平均は42.0歳である。

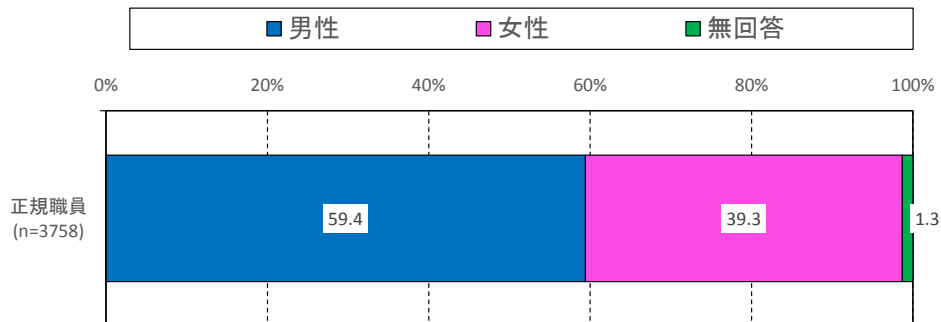
図表 2 0 年代



(2) 性別

「男性」が約6割を占めている。

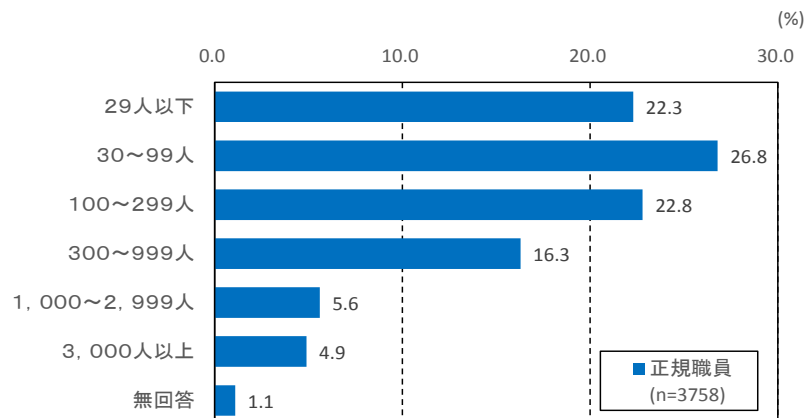
図表 2 1 性別



(3) 従業員規模

「29人以下」と「30～99人」をあわせた99人以下が約半数を占めている。

図表 2 2 従業員規模

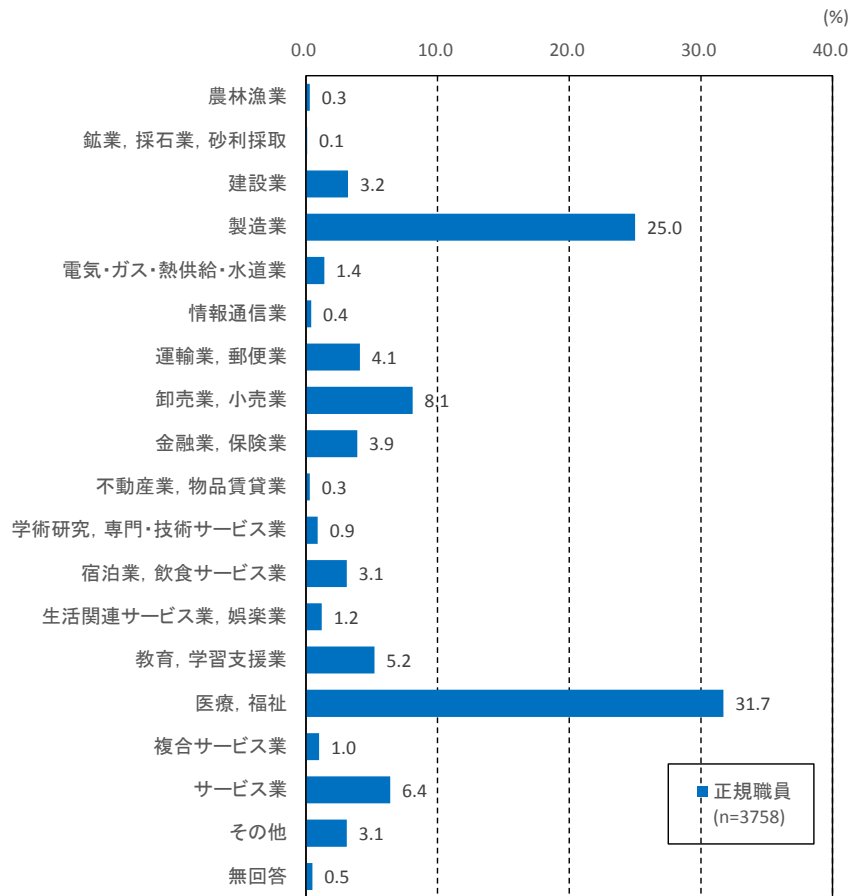


⁶ 従業員調査結果については、正規職員のみについて記述している。

(4) 業種

「医療、福祉」と、「製造業」が多く、あわせて半数以上を占めている。

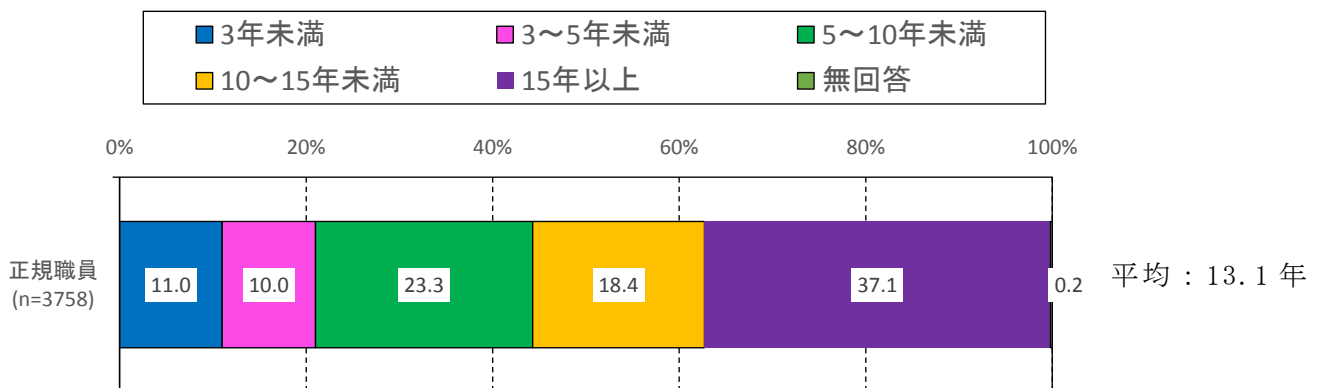
図表 2 3 業種



(5) 勤続年数

「15年以上」が最も多く、平均は13.1年である。

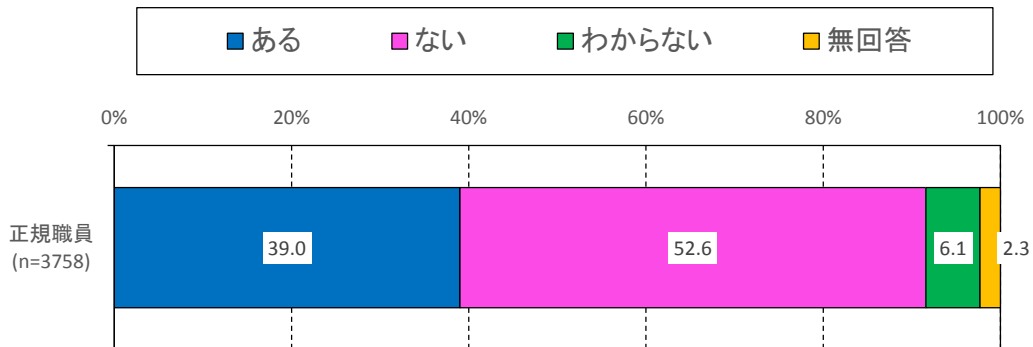
図表 2 4 勤続年数



(6) 労働組合の有無

労働組合が「ある」割合は 39.0%である。

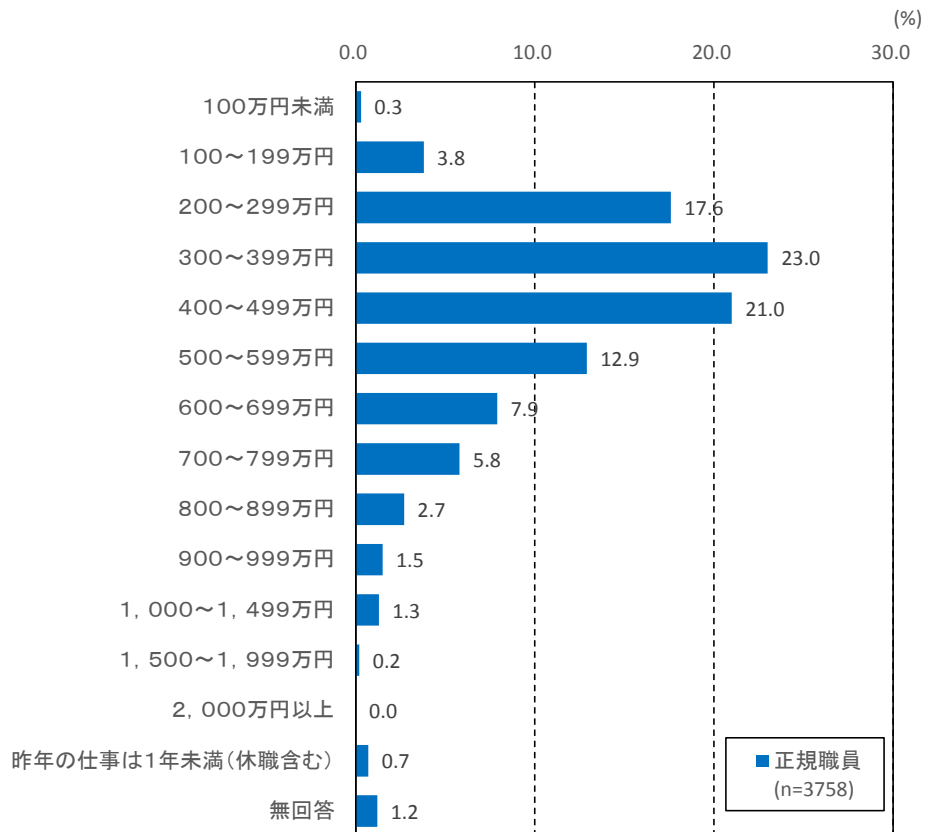
図表 2 5 労働組合の有無



(7) 年収（平成 2 7 年 税込み）

最も多い年収は、「300～399 万円」となっている。

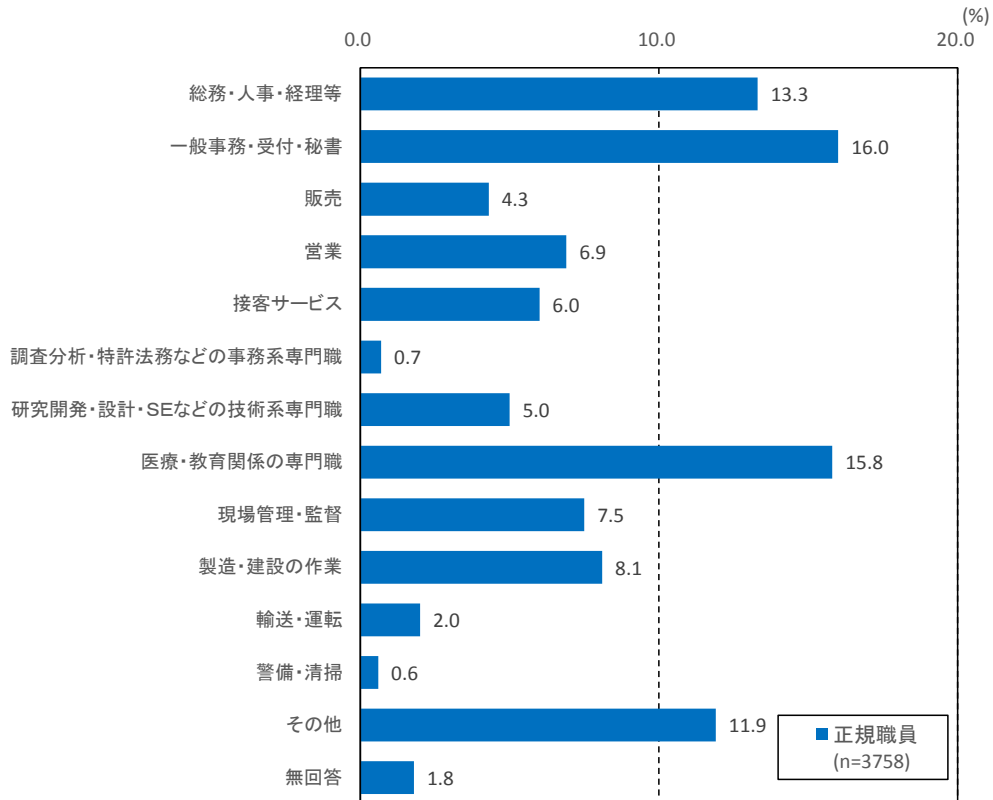
図表 2 6 年収（平成 2 7 年 税込み）



(8) 職種

「一般事務・受付・秘書」、「医療・教育関係の専門職」、「総務・人事・経理等」の順に多い。

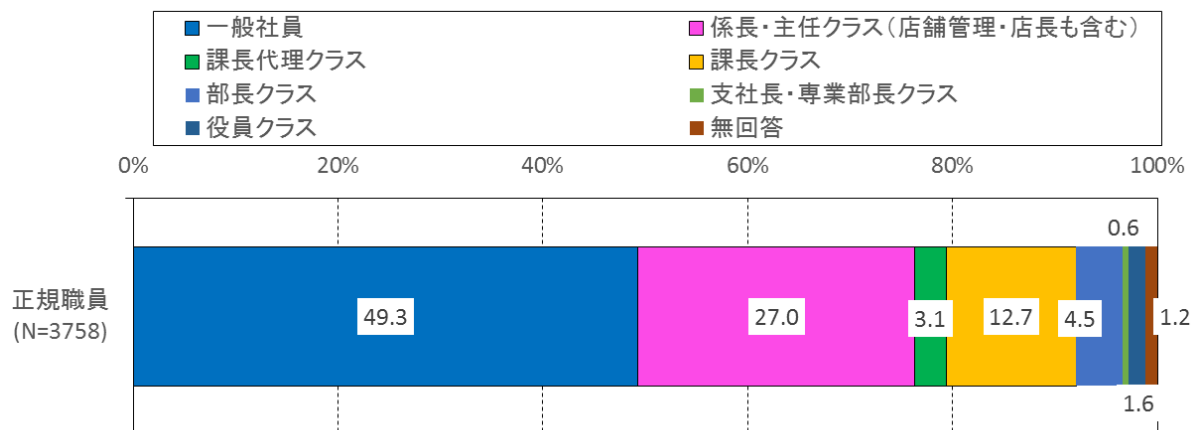
図表 2 7 職種



(9) 役職

「一般社員」、「係長・主任クラス」、「課長代理クラス」をあわせた非管理職⁷が 80%弱を占めている。

図表 2 8 役職



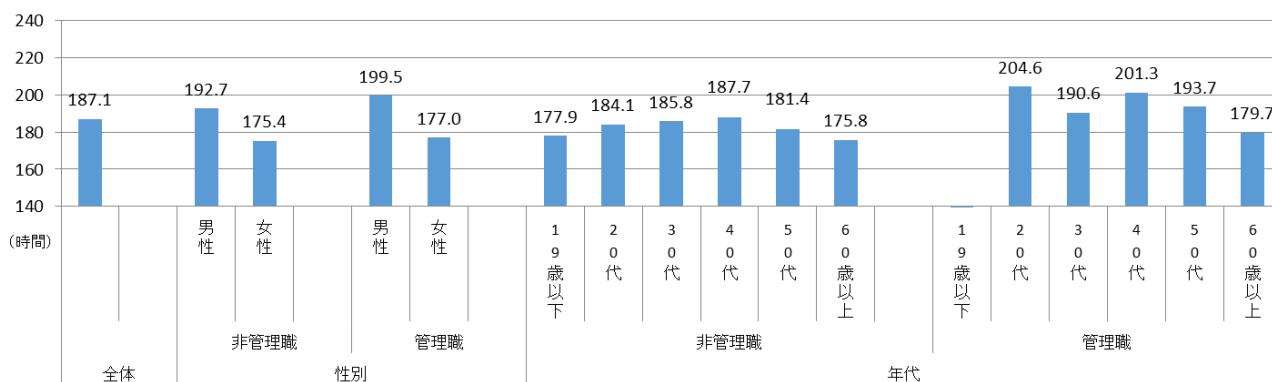
⁷ 以下では、「一般社員」、「係長・主任クラス (店舗管理・店長も含む)」、「課長代理クラス」を非管理職、「課長クラス」、「部長クラス」、「支社長・専業部長クラス」、「役員クラス」を管理職として扱う。

2. 労働時間

(1) 月間総労働時間（平成27年9月）

性別では非管理職・管理職とも「男性」が「女性」より長く、年代では非管理職・管理職とも「40代」が長くなっている。

図表29 月間総労働時間（性別、年代）



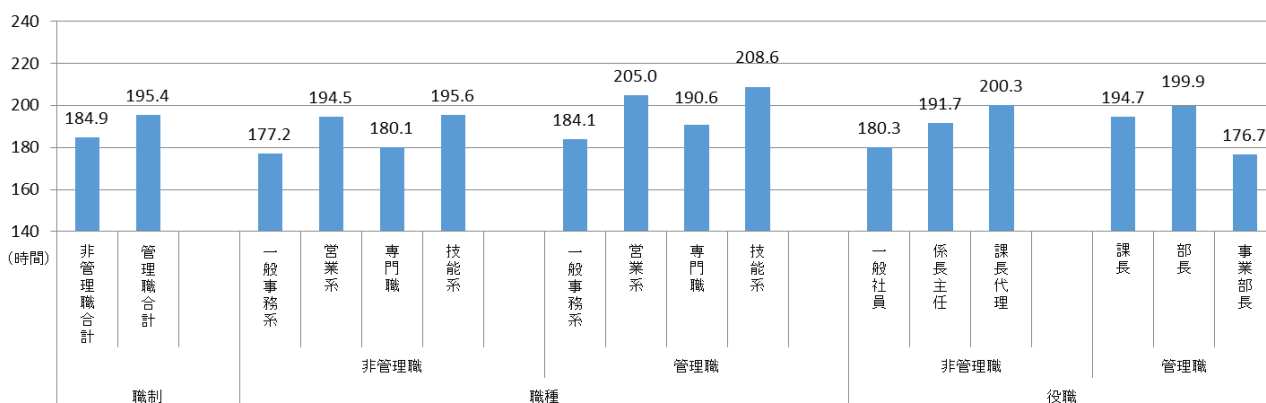
※ 非管理職の「19歳以下」と管理職の「19歳以下」「20代」の回答は、それぞれ30未満のため、参考値として表記。

職制では「管理職」が「非管理職」より長い。

職種別⁸では、非管理職・管理職ともに「営業系」と「技能系」が長い。

役職では、非管理職の「課長代理」と管理職の「部長」が長い。

図表30 月間総労働時間（職制、役職、職種）



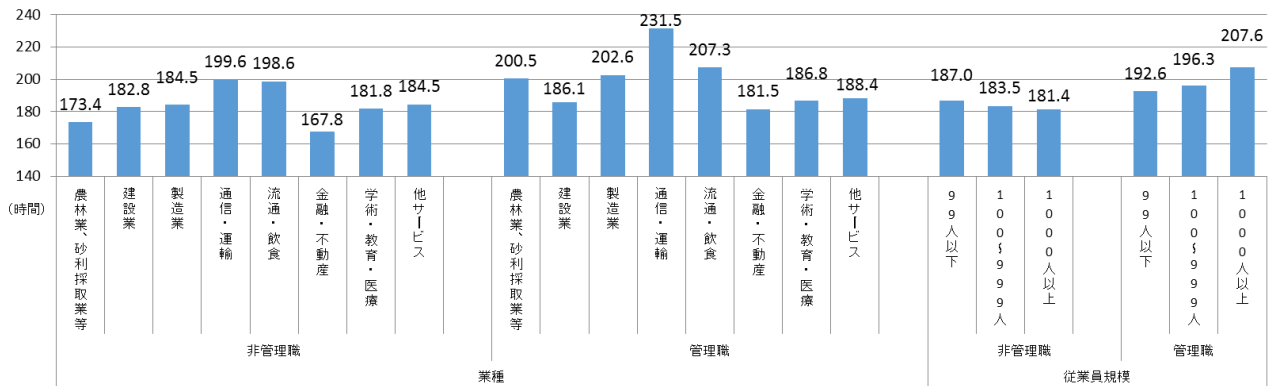
※ 管理職の「事業部長」の回答は30未満のため、参考値として表記。

⁸ 職種別の集計区分と従業員調査票の選択肢の関係は次のとおり。「一般事務系」：「1 総務・人事・経理等」「2 一般事務・受付・秘書」、「営業系」：「3 営業」「4 販売」「5 接客サービス」、「専門職」：「6 調査分析・特許法務などの事務系専門職」「7 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「8 医療・教育関係の専門職」、「技能系」：「9 現場管理・監督」「10 製造・建設の作業」「11 輸送・運転」「12 警備・清掃」

業種別の集計区分と従業員調査票の選択肢の関係は次のとおり。「建設業」：「4 建設業」、「製造業」：「5 製造業」、「通信・運輸」：「6 情報通信業」「7 運輸業、郵便業」、「流通・飲食」：「8 卸売業、小売業」「12 宿泊業、飲食サービス業」、「金融・不動産」：「9 金融業、保険業」「10 不動産業、物品賃貸業」、「学術・教育・医療」：「11 学術研究、専門・技術サービス業」「14 教育、学習支援業」「15 医療、福祉」、「他サービス」：「5 電気・ガス・水道・熱供給業」「13 生活関連サービス業、娯楽業」「16 複合サービス業（郵便局、協同組合）」「17 サービス業」

業種別⁸では、非管理職・管理職とも「通信・運輸」と「流通・飲食」が長い。
従業員規模別では、非管理職の「99人以下」と管理職の「1000人以上」が長い。

図表 3 1 月間総労働時間(業種、従業員規模)



※「農林業、砂利採取業等」の回答は、非管理職、管理職とも30未満のため、参考値として表記。

月間総労働時間 = 「1日の所定労働時間」 × 「月所定出勤日数」 + 「月間残業時間」
※ いずれも平成27年9月の時間、日数

○参考値(全国調査等の結果)

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月⁹⁾】

		単位:時間	
		非管理職	管理職
性別	男性	187.5	186.1
	女性	170.1	183.8
年代	20代	184.7	282.0
	30代	188.1	206.8
	40代	182.9	188.3
	50代	175.0	180.1
職制	非管理職/管理職	183.2	186.0
職種	一般事務系	171.4	179.3
	営業系	192.0	187.6
	専門職	179.3	183.7
	技能系	189.4	195.0

		単位:時間	
		非管理職	管理職
役職	一般社員/課長	181.1	186.0
	係長主任/部長	186.2	186.4
	課長代理/事業部長	188.0	183.2
業種	建設	189.0	196.0
	製造	176.9	184.2
	通信・運輸	187.5	183.3
	流通・飲食	193.3	190.6
	金融・不動産	176.1	183.6
	学術・教育・医療	183.3	182.8
従業員規模	他サービス	186.4	185.4
	99人以下	185.2	191.0
	100~999人	184.6	187.6
	1000人以上	180.1	181.7

【労働力調査¹⁰⁾】

・平成27年9月の正規の職員・従業員の平均月間就業時間は183.2時間である。
※両調査とも、調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(下記参照)

⁹⁾ 独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「仕事特性・個人特性と労働時間」(著:小倉一哉氏、藤本隆史氏)。平成22年2月に民間調査会社の郵送モニターに対して調査票を郵送配布回収した。調査対象は「賃金構造基本統計調査」(平成20年)より、①「部長級」「課長級」(課長以上の管理職)、②「係長級・非役職者」(課長未満の正社員)それぞれの分布に応じて、男女1年齢階層の順に比率を算出し、①②それぞれに対して合計5,000人(①と②で10,000人)を対象とした。回収数は「管理職」4,423件(88.5%)、「非管理職」4,338件(86.8%)、計8,761件(87.6%)。ただし調査時点で「正社員」ではないと回答した640件を集計・分析の対象から除外。基本的な集計・分析の対象(正社員)は8,121件。

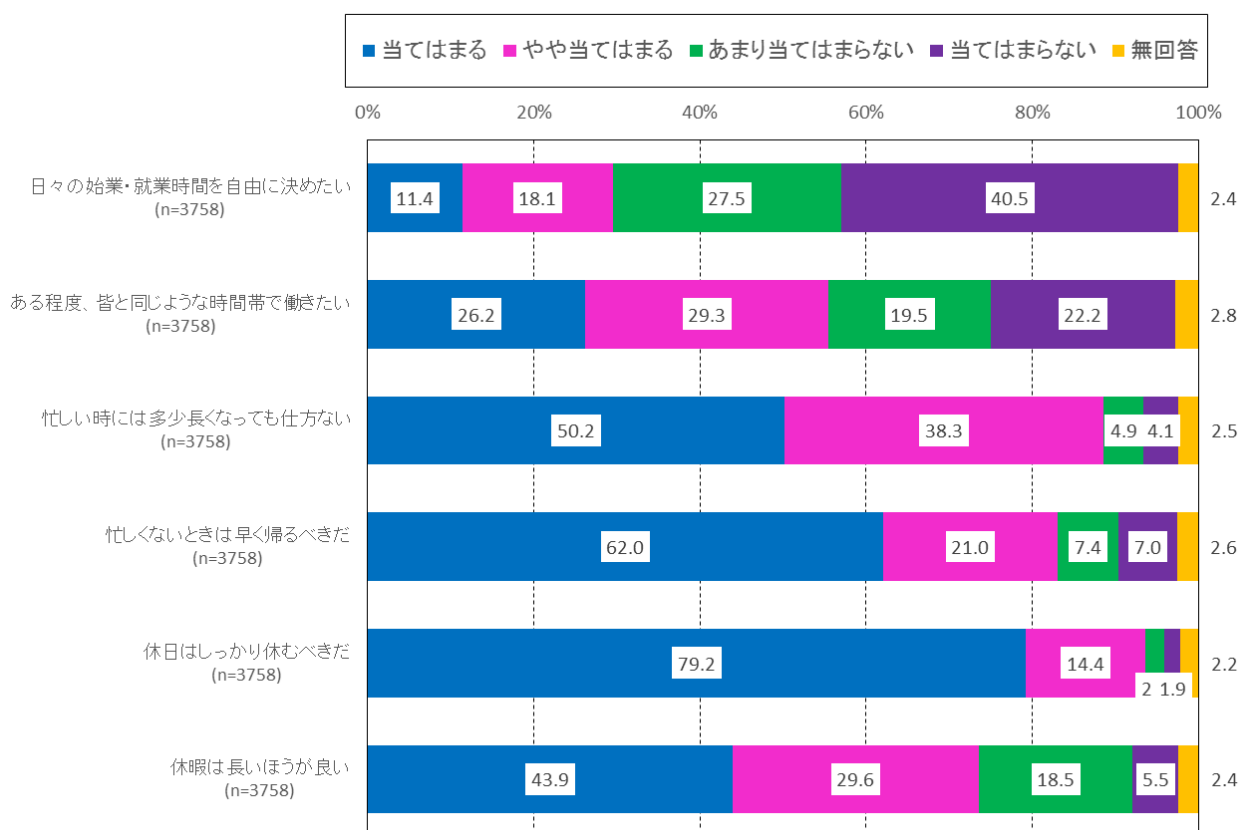
¹⁰⁾ 就業及び不就業の状態を明らかにするための基礎資料を得ることを目的に総務省が各年で行う調査。国勢調査の約100万調査区から約2,900調査区を選定し、その調査区内から選定された約4万世帯及びその世帯員が調査対象とし、就業状態は世帯員のうち15歳以上の者(約10万人)について調査。

(2) 労働時間等に関する考え

「日々の始業・終業時間を自由に決めたい」は「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合の合計は30%弱にとどまっている。

「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」で「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合の合計は88.5%に上っており、ほとんどの人が臨時的な残業はやむを得ないと考える一方で、「忙しくないときは早く帰るべきだ」、「休日はしっかりと休むべきだ」、「休暇は長いほうが良い」で「当てはまる」と「やや当てはまる」の割合の合計は、それぞれ83.0%、93.6%、73.5%となっている。

図表 3 2 労働時間に関する考え



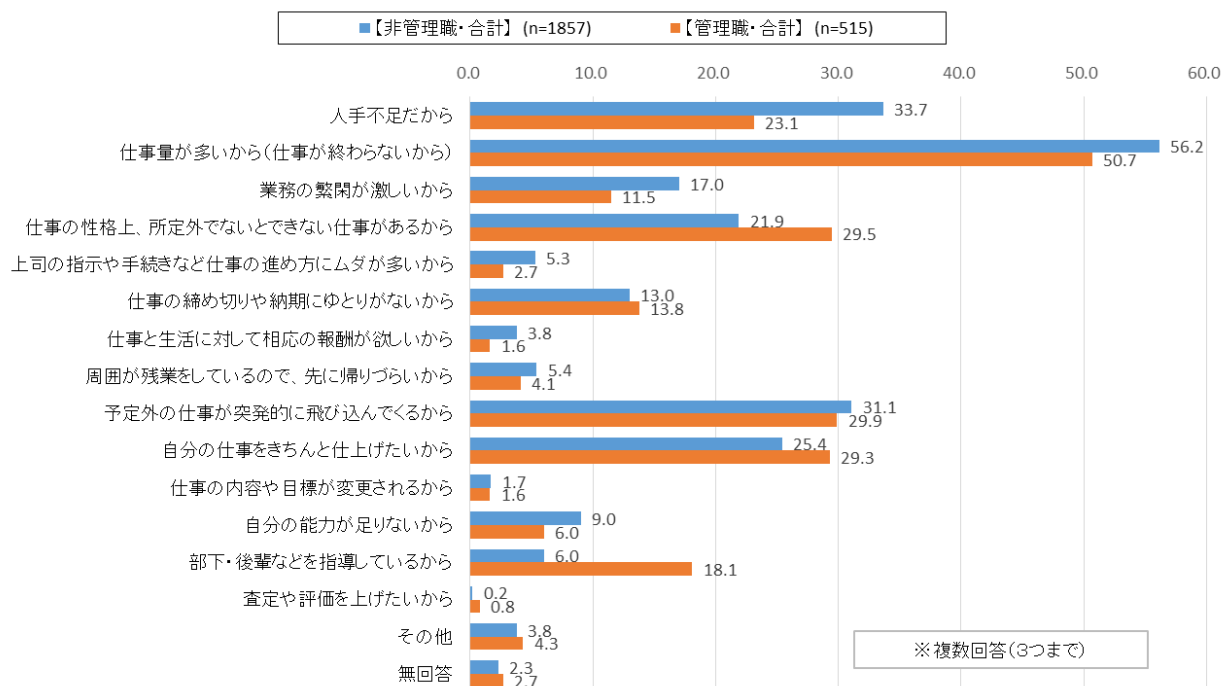
(3) 残業する理由

非管理職では、「仕事量が多いから」が半数以上で最も多く、それに次いで「人手不足だから」、「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の順に多くなっている。

管理職では、「仕事量が多いから」が同様に半数以上で最も多く、それに次いで「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の順に多くなっている。

また、管理職では、非管理職と比べ、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」や「部下・後輩などを指導しているから」などが多くなっている。

図表 3 3 残業する理由



○参考値 (全国調査等の結果)

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

- ・非管理職の「残業する理由」の上位：
 - 仕事量が多いから (63.9%)
 - 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから (31.2%)
 - 人手不足だから (30.2%)
- ・管理職の「残業する理由」の上位：
 - 仕事量が多いから (62.5%)
 - 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから (36.0%)
 - 自分の仕事をきちんと仕上げたいから (30.9%)

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19 参照)

3. 年次有給休暇の付与・取得状況

年次有給休暇の付与・取得日数は、付与日数の平均が 15.7 日、取得日数の平均が 6.8 日であり、取得率は 43.3% である。

図表 3 4 年次有給休暇の付与・取得状況

		n	合計	平均	取得率
付与日数	正規職員	3,379	53,090 日	15.7 日	43.3%
取得日数	正規職員	3,450	23,584 日	6.8 日	

※それぞれ無回答を除く。

※付与日数には前年繰越分は含まず、取得日数は前年繰越分を含め当該年度内に取得した日数。

○参考値 (全国調査等の結果)

【平成27年就労条件総合調査 平成23年3月】

- ・従業員 1 人あたりの年次有給休暇の付与日数の平均は 18.4 日、取得日数の平均は 8.8 日、取得率は 47.6% である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P5 参照)

4. 仕事の性質と労働時間

(1) 仕事の性質分布

仕事の性質についての当てはまりの程度を見るため、各項目に係る「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の回答結果を得点化（+2～-2）し、平均点を算出した結果が図表35である。

全体として、非管理職よりも管理職のスコアが相対的に高くなっている。非管理職では「仕事の範囲や目標がはっきりしている」が最も高く、「会議や打合せが多い」が最も低い。管理職では、「自分で仕事のペースや手順を変えられる」が最も高く、「会社以外の場所でも仕事ができる」が最も低い。

図表35 仕事の性質分布

仕事の性質	正規職員（奈良県）	
	非管理職	管理職
仕事の範囲や目標がはっきりしている	0.94	1.05
自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.89	1.10
1人でこなせる仕事が多い	0.75	0.71
取引先や顧客の対応が多い	0.64	0.66
社内の他の部門との連携・調整が多い	0.74	1.07
企画・判断を求められる仕事が多い	0.48	1.01
会議や打合せが多い	0.32	0.70
会社以外の場所でも仕事ができる	0.55	0.44

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

仕事の性質	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
仕事の範囲や目標がはっきりしている	0.82	1.07
自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.74	1.10
1人でこなせる仕事が多い	0.69	0.69
取引先や顧客の対応が多い	0.09	0.63
社内の他の部門との連携・調整が多い	0.18	0.87
企画・判断を求められる仕事が多い	-0.02	1.07
会議や打合せが多い	-0.32	0.63
会社以外の場所でも仕事ができる	-0.58	0.05

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(2) 仕事の性質別の労働時間分布

仕事の性質について当てはまる場合とそうでない場合の労働時間の違いを見るため、各項目について「当てはまる」と回答した従業員と「当てはまらない」と回答した従業員のそれぞれの平均月間総労働時間の差をもとめた結果が図表36である。

10時間以上長い項目は、「取引先や顧客の対応が多い」（管理職）、「企画・判断を求められる仕事が多い」（非管理職、管理職）、「会議や打合せが多い」（非管理職、管理職）、「会社以外の場所でも仕事ができる」（管理職）である。

なお、10時間以上短い項目はない。

図表36 仕事の性質別の労働時間分布

仕事の性質	正規職員(奈良県)	
	非管理職	管理職
仕事の範囲や目標がはっきりしている	-9.0	* -4.9
自分で仕事のペースや手順を変えられる	-2.5	* -7.3
1人でこなせる仕事が多い	0.7	-6.0
取引先や顧客の対応が多い	7.6	12.7
社内の他の部門との連携・調整が多い	-1.0	* 3.4
企画・判断を求められる仕事が多い	19.0	21.2
会議や打合せが多い	18.8	18.6
会社以外の場所でも仕事ができる	9.4	19.0

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

* は、「当てはまる」もしくは「当てはまらない」とした回答が30未満のため、参考値として表記。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

仕事の性質	正規職員(全国)	
	非管理職	管理職
仕事の範囲や目標がはっきりしている	-6.2	-13.9
自分で仕事のペースや手順を変えられる	-8.5	-12.8
1人でこなせる仕事が多い	-1.7	7.0
取引先や顧客の対応が多い	11.3	12.9
社内の他の部門との連携・調整が多い	0.4	-0.4
企画・判断を求められる仕事が多い	10.9	8.4
会議や打合せが多い	12.8	11.5
会社以外の場所でも仕事ができる	11.5	4.3

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19参照)

5. 上司の性質と労働時間

(1) 上司の性質分布

上司の性質についての当てはまりの程度を見るため、各項目に係る「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の回答結果を得点化（+2～-2）し、平均点を算出した結果が図表37である。

非管理職、管理職ともに、すべての項目でマイナスになっており、平均的には、「当てはまらない」傾向にある。

非管理職では「社員間の仕事の平準化をはかっている」が、管理職では「仕事の指示に計画性がない」が最も高い。

一方、非管理職、管理職ともに「つきあい残業をさせる」（非管理職、管理職）が最も低い。

図表37 上司の性質分布

上司の性質	正規職員（奈良県）	
	非管理職	管理職
必要以上に資料の作成を指示する	-1.01	-0.77
必要以上に会議を行う	-1.19	-0.84
仕事の指示に計画性がない	-0.68	-0.54
指示する仕事の内容が明確でない	-0.77	-0.61
終業時刻直前に仕事の指示をする	-1.17	-1.25
残業することを前提に仕事の指示をする	-1.23	-1.25
社員間の仕事の平準化をはかっている	-0.57	-0.58
つきあい残業をさせる	-1.53	-1.51
残業する人ほど高く評価する	-1.36	-1.35

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

上司の性質	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
必要以上に資料の作成を指示する	-0.73	-0.51
必要以上に会議を行う	-0.90	-0.56
仕事の指示に計画性がない	-0.23	-0.21
指示する仕事の内容が明確でない	-0.31	-0.30
終業時刻直前に仕事の指示をする	-0.88	-1.02
残業することを前提に仕事の指示をする	-0.85	-0.97
社員間の仕事の平準化をはかっている	-0.17	-0.27
つきあい残業をさせる	-1.29	-1.36
残業する人ほど高く評価する	-1.14	-1.21

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(2) 上司の性質別の労働時間分布

上司の性質について当てはまる場合とそうでない場合の労働時間の違いを見るため、各項目について「当てはまる」と回答した従業員と「当てはまらない」と回答した従業員のそれぞれの平均月間総労働時間の差をもとめた結果が図表38である。

10時間以上長い項目は、管理職、非管理職ともに、ほとんどの項目に及んでおり、中でも非管理職では「残業することを前提に仕事の指示をする」や「つきあい残業をさせる」、管理職では「必要以上に会議を行う」で30時間以上長くなっている。

図表38 上司の性質別の労働時間分布

上司の性質	正規職員(奈良県)	
	非管理職	管理職
必要以上に資料の作成を指示する	20.4	27.0
必要以上に会議を行う	10.5	34.1
仕事の指示に計画性がない	10.7	20.4
指示する仕事の内容が明確でない	18.2	7.6
終業時刻直前に仕事の指示をする	20.4	* 36.6
残業することを前提に仕事の指示をする	31.0	* 41.2
社員間の仕事の平準化をはかっている	9.9	22.1
つきあい残業をさせる	32.9	* 29.2
残業する人ほど高く評価する	20.0	* 32.9

* は、「当てはまる」もしくは「当てはまらない」とした回答が30未満のため、参考値として表記。

○参考値(全国調査等の結果)

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

上司の性質	正規職員(全国)	
	非管理職	管理職
必要以上に資料の作成を指示する	12.2	11.8
必要以上に会議を行う	20.5	19.2
仕事の指示に計画性がない	12.1	13.7
指示する仕事の内容が明確でない	13.4	11.7
終業時刻直前に仕事の指示をする	25.3	21.1
残業することを前提に仕事の指示をする	38.0	25.9
社員間の仕事の平準化をはかっている	15.4	19.1
つきあい残業をさせる	36.0	19.9
残業する人ほど高く評価する	14.6	11.8

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19参照)

6. 個人特性と労働時間

(1) 仕事に対する意識分布

仕事に対する意識についての当てはまりの程度を見るため、各項目に係る「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の回答結果を得点化(+2~-2)し、平均点を算出した結果が図表39である。

非管理職、管理職ともに、「仕事に対する責任感が強い」(非管理職、管理職)が最も高く、「上司が退社するまで帰宅しない」(非管理職、管理職)が最も低い。

また、「仕事を頼まれると断れない」(非管理職、管理職)は、「仕事に対する責任感が強い」に次いでプラスの値となっている。

図表39 仕事に対する意識分布

仕事に対する意識	正規職員(奈良県)	
	非管理職	管理職
出世志向が高い	-0.61	-0.26
自己管理能力が高い	0.04	0.40
仕事を頼まれると断れない	1.04	1.15
てきぱき仕事をしている	0.67	0.87
専門職志向が高い	0.20	0.42
協調性がある	0.87	1.11
仕事がないと不安になる	0.16	0.18
仕事に対する責任感が強い	1.13	1.31
上司が退社するまで帰宅しない	-1.11	-0.76
これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.15	0.61

○参考値(全国調査等の結果)

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

仕事に対する意識	正規職員(全国)	
	非管理職	管理職
出世志向が高い	-0.54	-0.16
自己管理能力が高い	0.30	0.71
仕事を頼まれると断れない	0.98	0.91
てきぱき仕事をしている	0.82	0.97
専門職志向が高い	0.46	0.59
協調性がある	0.81	0.99
仕事がないと不安になる	0.23	-0.09
仕事に対する責任感が強い	1.15	1.34
上司が退社するまで帰宅しない	-1.00	-0.91
これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.23	0.59

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19参照)

(2) 仕事に対する意識別の労働時間分布

仕事に対する意識について当てはまる場合とそうでない場合の労働時間の違いを見るため、各項目について「当てはまる」と回答した従業員と「当てはまらない」と回答した従業員のそれぞれの平均月間総労働時間の差をもとめた結果が図表40である。

10時間以上長い項目は、非管理職、管理職ともに、「出世志向が高い」（非管理職、管理職）や「上司が退社するまで帰宅しない」（非管理職、管理職）である。

一方、10時間以上短い項目は、非管理職では「仕事に対する責任感が強い」、管理職では「これまで受けてきた評価は高いほうだ」である。

図表40 仕事に対する意識別の労働時間分布

仕事に対する意識	正規職員(奈良県)	
	非管理職	管理職
出世志向が高い	12.1	20.0
自己管理能力が高い	5.3	1.4
仕事を頼まれると断れない	2.7	* 9.8
てきぱき仕事をしている	-2.8	* -5.0
専門職志向が高い	4.2	3.3
協調性がある	-7.4	* -2.9
仕事がないと不安になる	1.7	7.5
仕事に対する責任感が強い	-14.9	* -12.7
上司が退社するまで帰宅しない	19.3	13.2
これまで受けてきた評価は高いほうだ	-0.1	-10.9

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

* は、「当てはまる」もしくは「当てはまらない」とした回答が30未満のため、参考値として表記。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

仕事に対する意識	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
出世志向が高い	14.8	5.1
自己管理能力が高い	3.0	-19.8
仕事を頼まれると断れない	13.3	15.4
てきぱき仕事をしている	3.0	* -13.5
専門職志向が高い	11.8	1.6
協調性がある	-2.0	* -2.1
仕事がないと不安になる	0.5	2.6
仕事に対する責任感が強い	0.5	* -57.5
上司が退社するまで帰宅しない	31.0	18.7
これまで受けてきた評価は高いほうだ	9.8	6.4

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

* は、「当てはまる」もしくは「当てはまらない」とした回答が30未満のため、参考値として表記。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19参照）

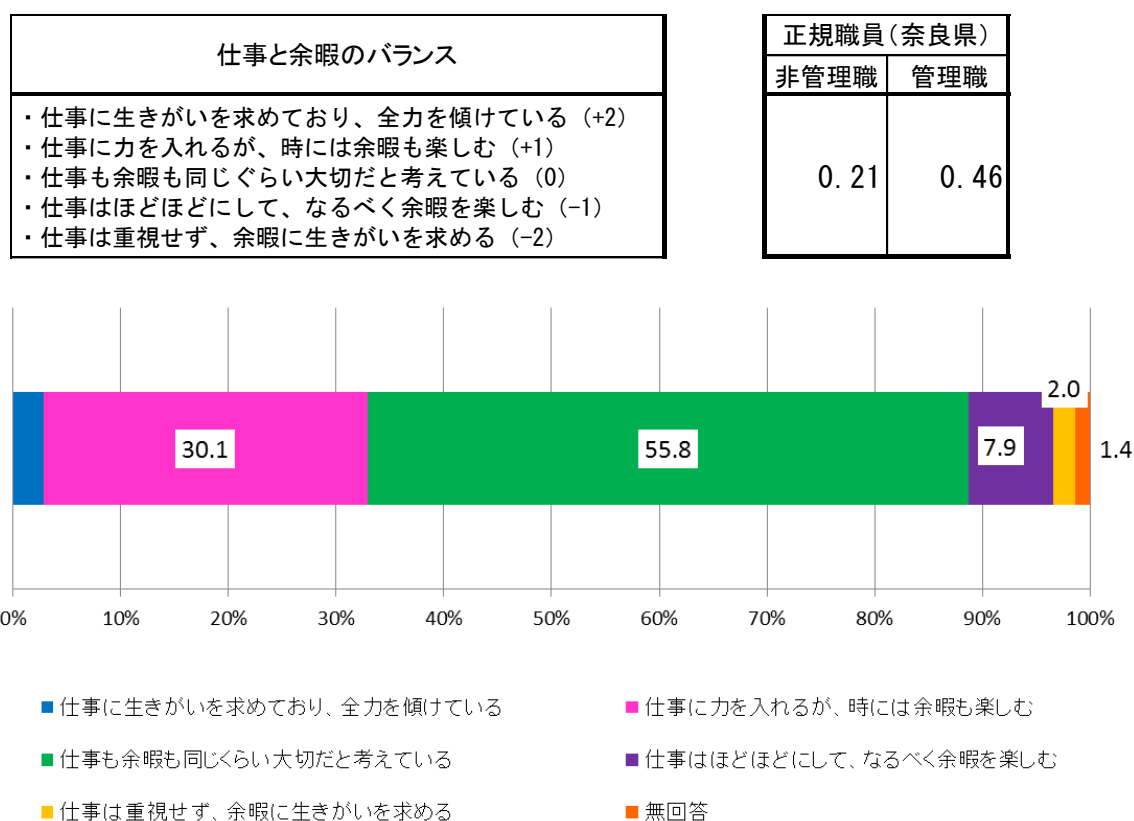
(3) 仕事と余暇のバランス

仕事と余暇のバランスについての当てはまりの程度を見るため、仕事重視～余暇重視の回答結果を得点化（5段階：+2～-2）し、平均点を算出した結果が図表41の表である。

非管理職・管理職ともプラスで仕事志向となっているが、管理職の方が若干その傾向が強い。

それぞれの選択肢の比率を見た図表41のグラフでは、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」と「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」は極少数。「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」が半数強で、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」が約3割となっている。

図表41 仕事と余暇のバランス分布



○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

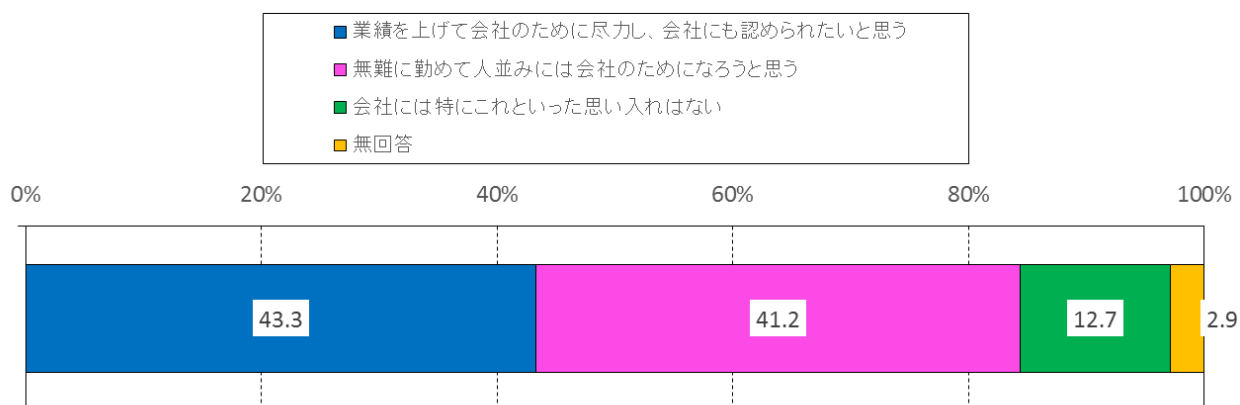
正規職員（全国）	
非管理職	管理職
0.07	0.33

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(4) 会社への思い

「業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う」が最も多く、4割以上が、会社への高い貢献意識を持ち、「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」をあわせると、8割以上が会社への貢献意識・帰属意識を抱いている。

図表 4 2 会社への思い



7. 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響

仕事特性・個人特性に関して、重回帰分析¹¹を行い、労働時間の長さの要因を探った。非管理職の月間総労働時間の増加要因としては、「男性」、「係長・主任」、「課長代理」、「時間管理なし」¹²、「1人でこなせる仕事が多い」、「つきあい残業をさせる」が非常に強く影響し、その他に「販売」、「接客サービス」、「製造・建設の作業」、「輸送・警備」、「企画・判断を求められる仕事が多い」が強く影響している。また、減少要因としては、「勤続年数が高い」、「金融・不動産」が非常に強く影響し、「四年制大学卒」、「労働組合あり」が強く影響している。

管理職の月間総労働時間の増加要因としては、「男性」、「1000人以上」、「通信・運輸」、「変形労働時間制」、「時間管理なし」が強く影響している。

¹¹ 被説明変数(結果)と2個以上の説明変数(原因)との関係を測定する回帰分析で、ここでは月間総労働時間を被説明変数とし、性別、勤続年数等の属性や仕事の性質、上司の性質などの特性を説明変数として分析を行なっている。

¹² 従業員調査において、適用されている勤務時間制度で「時間管理なし(裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合)」を選択したことを意味する。

図表 4 3 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響

分析方法: 最小二乗法(全変数) 目的変数: 月間総労働時間(時間)		推計①	
		n=2282、R ² =0.1196 F=4.9443(p=0.0000)	n=553、R ² =0.1616 F=1.5511(p=0.0068)
説明変数		正規職員; 非管理職	正規職員; 管理職
性別(男性)		++	+
勤続年数の長さ		--	
職種	総務・人事・経理等		
	販売	+	
	営業		
	接客サービス	+	
	事務系専門職		
	技術系専門職		
	医療・教育系専門職		
	現場管理・監督		
	製造・建設の作業	+	
	輸送・警備	+	
その他			
従業員規模	100~999人		
	1000人以上		+
役職	非管理職; 係長・主任 / 管理職; 部長	++	
	非管理職; 課長代理 / 管理職; 事業部長	++	
業種	農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業		
	建設業		
	通信・運輸		+
	流通・飲食		
	金融・不動産	--	
	学術・教育・医療		
	他サービス		
学歴	専修・各種学校卒		
	短大・高専卒		
	四年制大学卒	-	
	大学院以上卒		
勤務時間制度	フレックスタイム		
	変形労働時間制		+
	交代制		
	裁量労働・みなし 時間管理なし	++	+
労働組合が有ること		-	
仕事の性質	仕事の範囲や目標がはっきりしている		
	自分で仕事のペースや手順を変えられる		
	1人でこなせる仕事が多い	++	
	取引先や顧客の対応が多い		
	社内の他の部門との連携・調整が多い		
	企画・判断を求められる仕事が多い	+	
上司の性質	会議や打合せが多い		
	会社以外の場所でも仕事ができる		
	必要以上に資料の作成を指示する		
	必要以上に会議を行う		
	仕事の指示に計画性がない		
	指示する仕事の内容が明確でない		
	終業時間直前に仕事の指示をする		
	残業することを前提に仕事の指示をする		
仕事に対する意識	社員間の仕事の平準化をはかっていない		
	つきあい残業をさせる	++	
	残業する人ほど高く評価する		
	出世志向が高い		
	自己管理能力が高い		
	仕事を頼まれると断れない		
	てきぱきと仕事をしている		
	専門職志向が高い		
協調性がある			
仕事がないと不安になる			
仕事に対する責任感が強い			
上司が退社するまで帰宅しない			
これまで受けてきた評価は高いほうだ			

※ 最小二乗法(OLS)は、回帰分析において、回帰係数を推定する際に用いられる計算方法。

R²は、投入した説明変数が被説明変数をどれだけ説明できているかを示す尺度。

Fは、分析結果の有意性を検定するための値で、大きいほど有意性が高い。

pは、全説明変数の影響がゼロの可能性がある場合に上記のFの値がどのぐらいの確率で起こるかを示す。

「+」、「++」は、労働時間を長くする要因を、「-」、「--」は、労働時間を短くする要因を意味する。

「+」、「-」: 有意水準5%、「++」、「--」: 有意水準1%

8. 管理職特性と労働時間

(1) 出退勤時間の決定

全体では 65.3% の管理職が自分の出退勤時間を「決められない」としている。

図表 4 4 出退勤時間の決定

		単位:%	n	決められる	決められない	無回答
全体			732	30.1	65.3	4.6
役職区分	管理職・課長		476	24.8	69.7	5.5
	管理職・部長		170	34.7	64.1	1.2
	管理職・事業部長		24	37.5	58.3	4.2

全体結果よりも5ポイント以上高い

※集計対象は、課長以上の管理職。

全体結果よりも5ポイント以上低い

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では出退勤時間を「決められる」が40.2%、「決められない」が59.8%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(2) 実際の出退勤時間

自分の出退勤時間を決められると回答した管理職全体の63.6%が、実際の出退勤時間が「日々ほぼ同じ」としている。

図表 4 5 実際の出退勤時間

		単位:%	n	日々ほぼ同じ	都合によって変わる	無回答
全体			220	63.6	35.9	0.5
役職区分	管理職・課長		118	62.7	37.3	0.0
	管理職・部長		59	64.4	35.6	0.0
	管理職・事業部長		9	77.8	22.2	0.0

全体結果よりも5ポイント以上高い

※集計対象は、出退勤時間を自分で決められる

全体結果よりも5ポイント以上低い

課長以上の管理職。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では「日々同じ」が65.7%、「都合によって変わる」が34.3%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(3) プレー比率

管理職のプレー比率¹³は、全体平均で 55.2%である。

図表 4 6 プレー比率

単位:%		n	25%未満	25~50%未満	50~75%未満	75%以上	無回答	平均
全体		732	15.3	15.0	32.1	28.7	8.9	55.2
役職区分	管理職・課長	476	14.3	14.7	30.7	31.3	9.0	56.8
	管理職・部長	170	18.8	17.1	32.4	27.1	4.7	51.7
	管理職・事業部長	24	29.2	25.0	29.2	12.5	4.2	43.3

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い ※集計対象は、課長以上の管理職。

■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では、プレー比率の平均は 54.4%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19 参照)

(4) 統括する正規職員数

管理職が統括する正規職員数は、全体平均で 16.0 人である。

図表 4 7 統括する正規職員数

単位:%		n	4人未満	5~9人未満	10~19人未満	20人以上	無回答	平均
全体		664	26.5	24.8	19.1	23.3	6.2	16.0
役職区分	管理職・課長	436	26.4	26.1	19.3	20.6	7.6	14.2
	管理職・部長	155	27.1	18.7	21.3	30.3	2.6	21.8
	管理職・事業部長	22	18.2	31.8	22.7	27.3	0.0	18.2

■ 全体結果よりも5ポイント以上高い ※集計対象は、統括する正社員がいる課長以上の管理職。

■ 全体結果よりも5ポイント以上低い

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では、統括する正社員数の平均は 40 人である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。(P19 参照)

¹³ 管理職が、マネジメント業務ではなく、一般業務を行う比率

(5) 統括する非正規職員数

管理職が統括する非正規職員数¹⁴は、全体平均で 14.9 人である。

図表 4 8 統括する非正規職員数

単位:%		n	0人	1~9人未満	10人以上	無回答	平均
全体		732	8.9	31.6	57.2	2.3	14.9
役職区分	管理職・課長	476	8.4	34.0	55.0	2.5	15.0
	管理職・部長	170	7.6	29.4	61.2	1.8	15.1
	管理職・事業部長	24	4.2	16.7	79.2	0.0	15.9

全体結果よりも5ポイント以上高い ※集計対象は、課長以上の管理職。

全体結果よりも5ポイント以上低い

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では、統括する非正社員数の平均は 14 人である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

(6) 指導が必要な正規職員比率

指導が必要な正規職員比率¹⁵は、全体平均で 32.7%である。

図表 4 9 指導が必要な正規職員比率

単位:%		n	0%	1~25%未満	25~50%未満	50%以上	平均
全体		607	5.9	38.1	27.0	29.0	32.7
役職区分	管理職・課長	395	5.8	37.2	29.4	27.6	32.3
	管理職・部長	149	4.0	40.9	24.8	30.2	33.7
	管理職・事業部長	23	8.7	47.8	8.7	34.8	32.4

全体結果よりも5ポイント以上高い ※集計対象は、課長以上の管理職。

全体結果よりも5ポイント以上低い うち、無回答を除く。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

・管理職全体では、指導が必要な正社員比率は 31.7%である。

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

¹⁴ 「パート」、「準社員」、「嘱託社員」等の非正規職員と「派遣社員」の合計

¹⁵ 「現在統括している正規職員全員を 100 とした場合」の「指導が必要なレベル」「単独でできるレベル」「人を指導できるレベル」のうち、「指導が必要なレベル」の比率

(7) 管理職特性と労働時間

出退勤時間を自分で決められる管理職は、そうでない管理職よりも10時間以上長い。

プレーの比率や統括する正規職員数、統括する非正規職員数と月間総労働時間には大きな差はみられないが、指導が必要な正規職員比率が高い管理職ほど月間総労働時間が長く、指導が必要な正規職員比率が50%以上の管理職は、指導が必要な正規職員が全くいない管理職に比べて18時間以上長くなっている。

なお、仕事特性・個人特性と同様に、これらの管理職特性と月間総労働時間の関係について重回帰分析を行ったが、有意な結果は得られなかった。

図表50 管理職特性と労働時間

		単位:%	n	161時間未満	161~181時間未満	181~201時間未満	201~221時間未満	221時間以上	無回答	平均
全体			3758	22.8	30.5	21.5	10.9	12.2	2.1	187.1
権限 出退勤の 時間	決められる		220	15.0	21.8	20.5	15.0	23.2	4.5	202.8
	決められない		478	19.9	31.0	20.9	13.0	14.2	1.0	192.8
の時間 変 化	日々ほぼ同じ		140	13.6	26.4	17.1	13.6	25.0	4.3	203.7
	都合によって変わる		79	17.7	13.9	26.6	17.7	20.3	3.8	201.2
プレー 比率	25%未満		112	18.8	25.0	19.6	16.1	19.6	0.9	201.2
	25~50%未満		110	15.5	26.4	21.8	19.1	15.5	1.8	199.4
	50~75%未満		235	20.0	30.2	22.6	10.6	14.0	2.6	191.3
	75%以上		210	18.1	26.7	19.5	13.3	21.4	1.0	197.7
正規 統括する 職員数	4人以下		176	21.6	34.7	18.8	9.7	14.8	0.6	188.6
	5~9人		165	15.8	30.9	20.0	15.8	15.8	1.8	199.9
	10~19人		127	15.0	18.1	26.8	15.7	22.0	2.4	203.4
	20人以上		155	18.7	29.7	21.9	12.3	15.5	1.9	191.8
職非 統括する 員正 数規	0人		65	21.5	30.8	12.3	10.8	10.8	13.8	189.5
	1~9人		231	18.6	35.1	15.2	13.9	16.5	0.9	192.1
	10人以上		419	17.2	25.8	24.1	13.6	17.4	1.9	197.4
正指 導が 必要 な 比率	0%		36	13.9	36.1	22.2	19.4	8.3	0.0	184.8
	1~25%未満		231	19.0	30.3	19.9	12.1	17.7	0.9	194.5
	25~50%未満		164	14.6	27.4	22.6	17.1	17.1	1.2	195.9
	50%以上		176	12.5	26.7	25.0	13.6	20.5	1.7	202.9

全体結果よりも5ポイント以上高い
 全体結果よりも5ポイント以上低い

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

単位：%		n	161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	平均
時間出退の権限	決められる	1052	25.8	27.8	19.8	10.1	16.6	188.3
	決められない	1563	26.1	29.9	20.5	9.8	13.7	184.4
時間出退の変動化	日々ほぼ同じ	697	28.1	27.7	20.2	9.6	14.3	185.9
	都合によって変わる	355	21.1	27.9	18.9	11.0	21.1	193.0
プレー比率	25%未満	475	31.2	29.1	21.1	7.8	10.9	181.6
	25～50%未満	397	23.4	30.2	19.6	9.1	17.6	189.2
	50～75%未満	957	23.0	29.0	19.9	11.3	16.8	189.1
	75%以上	770	27.5	28.7	20.5	10.0	13.2	183.2
正統社員数	4人以下	939	28.2	30.2	19.2	10.9	11.5	182.0
	5～9人	639	24.4	31.1	20.0	9.5	14.9	186.2
	10～19人	445	25.4	28.3	21.3	9.4	15.5	186.7
	20人以上	542	23.6	25.3	21.2	9.4	20.5	192.7
非正社員数	0人	502	29.5	31.7	19.1	9.0	10.8	179.6
	1～9人	456	22.1	29.2	21.5	10.3	16.9	188.7
	10人以上	260	20.8	28.1	17.7	10.8	22.7	197.1
正社員比率	0%	939	28.2	30.2	19.2	10.9	11.5	178.6
	1～25%未満	639	24.4	31.1	20.0	9.5	14.9	186.0
	25～50%未満	445	25.4	28.3	21.3	9.4	15.5	187.2
	50%以上	542	23.6	25.3	21.2	9.4	20.5	190.3

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

9. 長時間労働対策

実施率の高い項目は、非管理職・管理職とも「IDカード等による労働時間の管理・把握」、「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」、「長時間労働の者やその上司への注意・助言」であり、そのうち、非管理職では「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」が、管理職では「長時間労働の者やその上司への注意・助言」が最も多い。

図表 5 1 長時間労働対策の実施率

単位：%	正規職員					
	非管理職			管理職		
	やっている	やっていない	わからない	やっている	やっていない	わからない
ノーマル残業デー	22.4	68.8	6.1	30.5	64.3	1.8
退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	24.7	66.2	6.0	28.1	66.4	1.4
IDカード等による労働時間の管理・把握	41.8	48.0	7.1	43.7	50.4	2.0
自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	43.2	40.2	13.7	45.4	44.9	5.5
長時間労働の者やその上司への注意・助言	40.4	37.3	19.2	59.2	30.9	5.9
定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	22.2	59.8	15.1	32.1	56.8	7.2

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

単位：%	正規職員					
	非管理職			管理職		
	やっている	やっていない	わからない	やっている	やっていない	わからない
ノー残業デー	33.9	62.1	3.7	45.0	53.6	1.4
退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	23.8	71.8	4.4	28.3	69.8	2.0
IDカード等による労働時間の管理・把握	32.2	62.3	5.4	36.2	61.7	2.1
自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	41.6	50.5	7.9	47.5	48.8	3.7
長時間労働の者やその上司への注意・助言	37.4	51.0	11.6	57.1	39.1	3.8
定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	30.5	59.7	9.8	46.2	49.8	4.0

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

10. 長時間労働対策と労働時間

事業所が長時間労働対策をやっている場合とそうでない場合の労働時間の違いを見るため、各項目について、「やっている」と回答した従業員と「やっていない」と回答した従業員のそれぞれの平均月間総労働時間の差をもとめた結果が図表52である。

10時間以上短い項目は、非管理職の「長時間労働の者やその上司への注意・助言」のみである。

非管理職では、すべての対策で短くなっているが、管理職では、逆に「ノー残業デー」、「退勤時刻の際の呼びかけ・強制消灯」、「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」、「定期健康診断以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」で長くなっている。

図表52 長時間労働対策別の労働時間分布

長時間労働対策	正規職員（奈良県）	
	非管理職	管理職
ノー残業デー	-6.6	4.8
退勤時刻の際の終業の呼びかけ	-8.3	0.3
IDカード等による労働時間の管理・把握	-5.4	-2.9
自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	-5.6	3.5
長時間労働の者やその上司への注意・助言	-10.7	-7.1
定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	-8.1	3.0

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

長時間労働対策	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
ノー残業デー	-12.9	-10.2
退勤時刻の際の終業の呼びかけ	-10.3	-5.1
IDカード等による労働時間の管理・把握	-5.4	-2.5
自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	-8.6	-6.5
長時間労働の者やその上司への注意・助言	-10.6	-10.0
定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	-9.6	-9.5

注：マイナス値は時間がより短いことを示す。

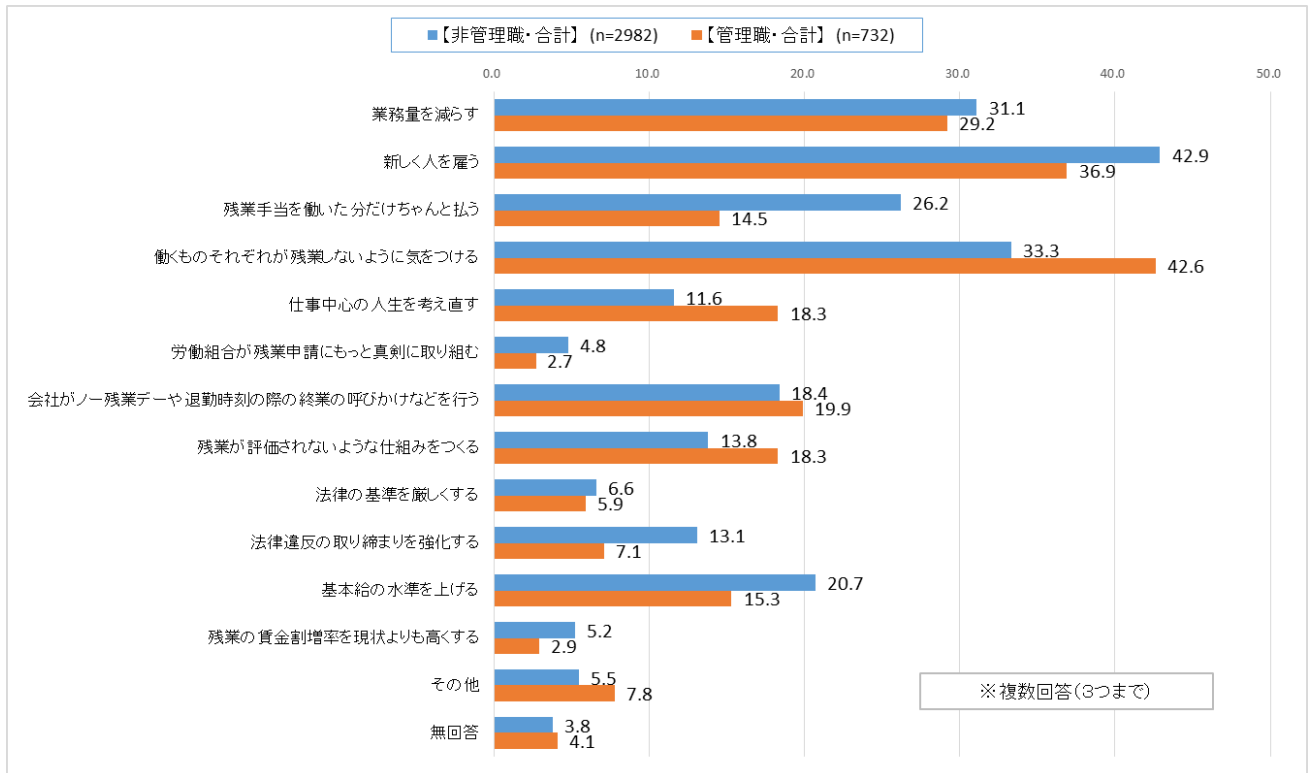
※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

1 1. 長時間労働をなくすために必要だと思うこと

非管理職では、「新しく人を雇う」が最も多く、次いで「働くものそれぞれが残業しないように気をつける」、「業務量を減らす」、「残業手当を働いた分だけちゃんと払う」、「基本給の水準を上げる」と続く。

管理職では、「働くものそれぞれが残業しないように気をつける」が最も多く、次いで「新しく人を雇う」、「業務量を減らす」、「会社がノー残業デーや退勤時刻の際の終業の呼びかけなどを行う」、「仕事中心の人生を考え直す」と続く。

図表 5 3 長時間労働をなくすために必要だと思うこと



○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間 平成23年3月】

- ・非管理職の「長時間労働をなくすために重要なこと」の上位
 - 残業手当などを働いた分だけちゃんと払う（44.1%）
 - 働く者それぞれが残業しないように気をつける（33.6%）
 - 新しく人を雇う（29.2%）
- ・管理職の「長時間労働をなくすために重要なこと」の上位
 - 働く者それぞれが残業しないように気をつける（42.0%）
 - 業務量を減らす（32.2%）
 - 会社がノー残業デーや退勤時刻の際の終業の呼びかけを行う（29.2%）

※調査の設計上異なる部分があるため、本調査との比較には注意が必要。（P19 参照）

12. 長時間労働対策の月間総労働時間への影響

長時間労働対策に関して、重回帰分析を行い、労働時間の長さの要因を探った。

非管理職の月間総労働時間の増加要因としては、「係長・主任」、「時間管理なし」、「1人でこなせる仕事が多い」、「残業することを前提に仕事の指示をする」が非常に強く影響し、その他に「男性」、「販売」、「接客サービス」、「製造・建設の作業」、「輸送・警備」、「課長代理」、「指示する仕事の内容が明確でない」、「つきあい残業をさせる」が強く影響している。また、減少要因としては、「勤続年数が長い」が非常に強く影響しており、「金融・不動産」、「長時間労働者やその上司への注意・助言」が強く影響している。

管理職の月間総労働時間の増加要因としては、「変形労働時間制」、「時間管理なし」が非常に強く影響し、「男性」、「その他」（職種）、「1000人以上」、「残業する人ほど高く評価する」が強く影響している。また、減少要因としては、「四年制大学」が強く影響している。

図表 5 4 長時間労働対策の月間総労働時間への影響

分析手法: 最小二乗法(全変数) 目的変数: 月間総労働時間(時間)		推計②	
		n=1453、R ² =0.1460 F=3.5339(p=0.0000)	n=443、R ² =0.2124 F=1.5093(0.0096)
説明変数		正規職員; 非管理職	正規職員; 管理職
性別(男性)		+	+
勤続年数の長さ		--	
職種	総務・人事・経理等		
	販売	+	
	営業		
	接客サービス	+	
	事務系専門職		
	技術系専門職		
	医療・教育系専門職		
	現場管理・監督		
	製造・建設の作業	+	
	輸送・警備	+	
その他		+	
従業員規模	100~999人		
	1000人以上		+
役職	非管理職; 係長・主任/管理職; 部長	++	
	非管理職; 課長代理/管理職; 事業部長	+	
業種	農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業		
	建設業		
	通信・運輸		
	流通・飲食		
	金融・不動産	-	
	学術・教育・医療		
学歴	他サービス		
	専修・各種学校卒		
	短大・高専卒		
	四年制大学卒		-
勤務時間制度	大学院以上卒		
	フレックスタイム		
	変形労働時間制		++
	交代制		
裁量労働/みなし			
時間管理なし		++	++
労働組合が有ること			
仕事の性質	仕事の範囲や目標がはっきりしている		
	自分で仕事のペースや手順を変えられる		
	1人でこなせる仕事が多い	++	
	取引先や顧客の対応が多い		
	社内の他の部門との連携・調整が多い		
	企画・判断を求められる仕事が多い		
	会議や打合せが多い		
	会社以外の場所でも仕事ができる		
上司の性質	必要以上に資料の作成を指示する		
	必要以上に会議を行う		
	仕事の指示に計画性がない		
	指示する仕事の内容が明確でない	+	
	終業時間直前に仕事の指示をする		
	残業することを前提に仕事の指示をする	++	
	社員間の仕事の平準化をはかっていない		
	つきあい残業をさせる	+	
残業する人ほど高く評価する		+	
仕事に対する意識	出世志向が高い		
	自己管理能力が高い		
	仕事を頼まれると断れない		
	てきぱきと仕事をしている		
	専門職志向が高い		
	協調性がある		
	仕事がないと不安になる		
	仕事に対する責任感が強い		
	上司が退社するまで帰宅しない		
これまで受けてきた評価は高いほうだ			
長時間労働対策	ノ残業デー		
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯		
	IDカード等による労働時間管理・把握		
	自分の労働時間が簡単に分かる仕組み		
	長時間労働者やその上司への注意・助言	-	
定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング			

※ 最小二乗法(OLS)は、回帰分析において、回帰係数を推定する際に用いられる計算方法。

R²は、投入した説明変数が被説明変数をどれだけ説明できているかを示す尺度。

Fは、分析結果の有意性を検定するための値で、大きいほど有意性が高い。

pは、全説明変数の影響がゼロの可能性がある場合上記のFの値がどのぐらいの確率で起こるかを示す。

「+」、「++」は、労働時間を長くする要因を、「-」、「--」は、労働時間を短くする要因を意味する。

「+」、「-」: 有意水準5%、「++」、「--」: 有意水準1%

県内事業所における働き方の

現状について

平成 2 9 年 3 月

奈良県