

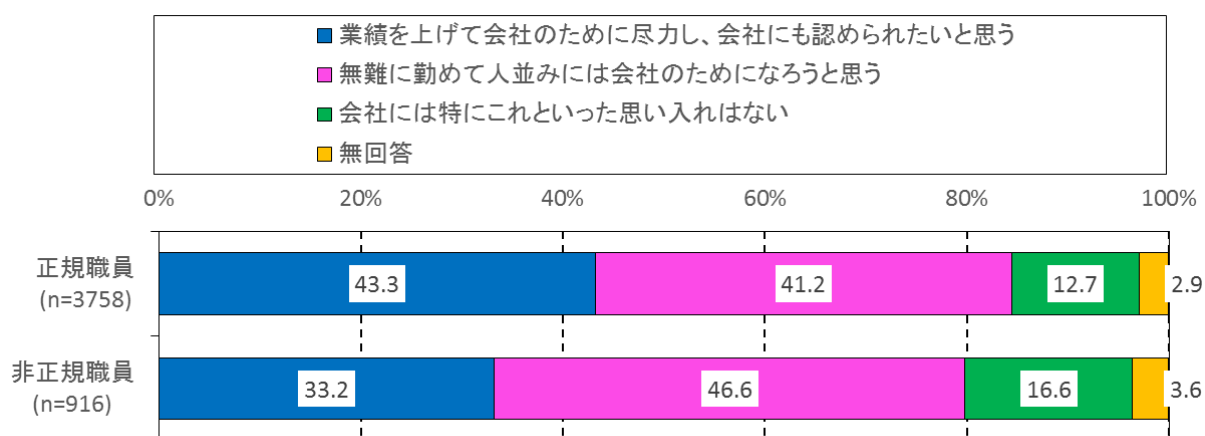
6. 個人特性と労働時間

(1) 会社に対する思い

<全体結果>

現在勤務している会社に対してどのような意識を持っているかについては、正規職員では「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43.3%で非正規職員の33.2%を大きく上回っている。非正規職員では「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」が46.6%で正規職員の41.2%を上回っている。また、「会社には特にこれといった思い入れはない」に対して、正規職員は12.7%、非正規職員は16.6%など、勤務先に関する正規・非正規間の意識には大きな差がみられる。

図表1 会社に対する思い（問31）



働き方改善調査研究事業 報告書

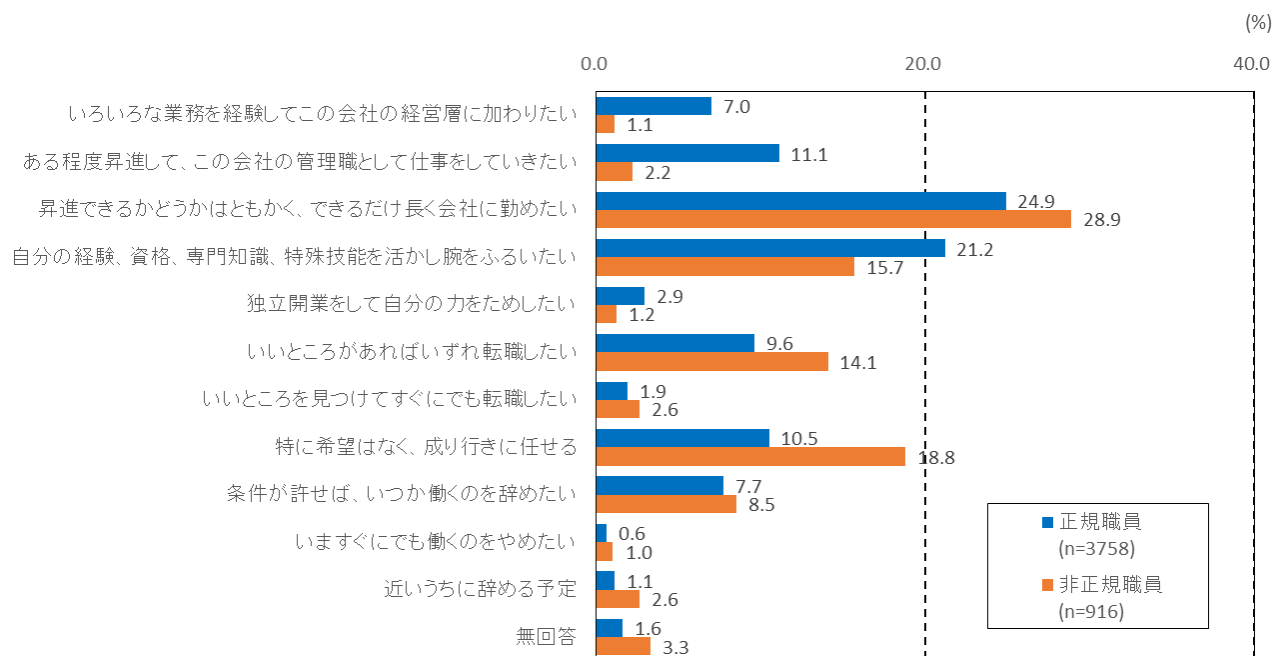
(2) 今後送りたい職業生活

＜全体結果＞

今後の職業生活について、「昇進できるかどうかはともかく、できるだけ長く会社に勤めたい」（正規；24.9%、非正規；28.9%）、「自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かし腕をふるいたい」（正規；21.2%、非正規；15.7%）、「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい」（正規；11.1%、非正規；2.2%）、「いいところがあればいずれ転職したい」（正規；9.6%、非正規；14.1%）などが上位を占めている。

この結果からは、正規職員は現在の職場で長く務めるために知識や経験を活かし、昇進しようとするモチベーションが高いと考えられるが、非正規職員は長く務めたいが成り行きによっていいところがあれば職場が変わることに対して肯定的であるため、モチベーションが低下しているものと考えられる。

図表2 今後送りたい職業生活（問33）



働き方改善調査研究事業 報告書

(3) 個人特性の分布

従業員個人の特性について、「当てはまる」～「当てはまらない」を4段階で回答してもらい、その回答結果を下記の方法で得点化し平均点を算出した結果が図表3である。

これをみると、「仕事に対する責任感が強い」という特性が、非管理職、管理職ともに最も高くなっている。最も平均点が低いのは「上司が退社するまで帰宅しない」で非管理職、管理職ともに最も低い。つまり、回答した従業員は、「上司の退社時間に関係なく仕事に従事し、責任感が強い」と考えられる。また、「出世志向が高い」という特性には非管理職、管理職ともにマイナス（出世意向が低いという解釈）であり、特に非管理職でこの傾向が強い。

非正規職員についても正規職員の非管理職と同様の傾向がみられるが、「出世志向が高い」や「専門職志向が高い」という特性がマイナスとなっており、特に「出世志向が高い」は-1.00と正規職員を上回っている。

図表3 個人特性分布

	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

<平均値算出方法>

「当てはまる」=+2点、「やや当てはまる」=+1点、「あまり当てはまらない」=-1点、「当てはまらない」=-2点として得点を付与し、その平均値を算出。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間】

	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。（P67 参照）

働き方改善調査研究事業 報告書

図表4 <出世志向が高い> (正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	6.8	24.0	43.1	23.9	2.3	-0.54
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	4.2	18.6	45.6	29.6	2.1	-0.79
	非管理職・営業系	518	10.6	28.2	41.7	18.3	1.2	-0.29
	非管理職・専門職	657	5.2	22.5	45.1	25.4	1.8	-0.64
	非管理職・技術系	525	8.2	24.6	40.2	23.8	3.2	-0.48
	非管理職・合計	2982	6.4	22.4	43.4	25.7	2.1	-0.61
	管理職・一般事務系	237	6.3	30.4	41.8	18.1	3.4	-0.36
	管理職・営業系	127	14.2	39.4	35.4	8.7	2.4	0.15
	管理職・専門職	149	9.4	27.5	43.0	18.1	2.0	-0.34
	管理職・技術系	150	8.0	31.3	44.7	13.3	2.7	-0.25
	管理職・合計	732	8.7	30.9	41.1	16.3	3.0	-0.26

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

図表5 <出世志向が高い> (非正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	4.3	14.7	35.4	42.1	3.5	-1.00
職種	非管理職・一般事務系	303	3.3	14.9	38.0	41.6	2.3	-1.02
	非管理職・営業系	196	6.1	20.9	34.2	34.2	4.6	-0.73
	非管理職・専門職	130	2.3	11.5	38.5	45.4	2.3	-1.16
	非管理職・技術系	166	7.2	15.1	31.3	42.2	4.2	-0.90

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

図表6 <自己管理能力が高い> (正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	9.7	43.4	36.9	7.6	2.4	0.11
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	9.0	44.7	37.2	6.8	2.3	0.12
	非管理職・営業系	518	9.8	43.2	38.8	6.6	1.5	0.11
	非管理職・専門職	657	7.9	41.2	39.6	9.0	2.3	-0.00
	非管理職・技術系	525	9.3	38.3	38.9	10.1	3.4	-0.02
	非管理職・合計	2982	8.7	42.0	38.8	8.2	2.3	0.04
	管理職・一般事務系	237	12.7	49.8	30.0	4.2	3.4	0.38
	管理職・営業系	127	17.3	53.5	25.2	2.4	1.6	0.59
	管理職・専門職	149	14.8	52.3	27.5	4.0	1.3	0.47
	管理職・技術系	150	13.3	48.0	28.7	7.3	2.7	0.32
	管理職・合計	732	13.7	50.0	29.0	4.6	2.7	0.40

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

図表7 <自己管理能力が高い> (非正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	9.2	42.9	32.1	11.2	4.6	0.07
職種	非管理職・一般事務系	303	7.6	44.2	34.3	10.6	3.3	0.04
	非管理職・営業系	196	12.8	48.0	23.0	11.2	5.1	0.30
	非管理職・専門職	130	8.5	42.3	37.7	8.5	3.1	0.05
	非管理職・技術系	166	8.4	43.4	28.9	13.9	5.4	0.04

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

図表 8 <仕事を頼まれると断れない> (正規職員) (問 30)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		3758	32.6	53.3	10.1	2.0	2.0	1.06
役職区分・ 職種	非管理職・一般事務系	866	32.6	52.8	11.1	2.0	1.6	1.05
	非管理職・営業系	518	31.9	54.4	10.4	2.1	1.2	1.05
	非管理職・専門職	657	32.9	54.6	9.7	1.4	1.4	1.09
	非管理職・技術系	525	30.3	50.1	12.4	4.2	3.0	0.93
	非管理職・合計	2982	32.1	53.3	10.7	2.1	1.8	1.04
	管理職・一般事務系	237	34.6	54.4	6.3	1.7	3.0	1.17
	管理職・営業系	127	36.2	49.6	10.2	2.4	1.6	1.09
	管理職・専門職	149	35.6	53.7	8.7	0.7	1.3	1.16
	管理職・技術系	150	32.7	54.7	7.3	2.7	2.7	1.10
	管理職・合計	732	34.7	53.4	7.5	1.8	2.6	1.15

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

図表 9 <仕事を頼まれると断れない> (非正規職員) (問 30)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		916	32.9	53.9	6.4	3.3	3.5	1.11
職種	非管理職・一般事務系	303	30.7	57.4	5.9	3.0	3.0	1.10
	非管理職・営業系	196	38.3	50.0	5.1	2.6	4.1	1.21
	非管理職・専門職	130	31.5	56.9	6.9	2.3	2.3	1.11
	非管理職・技術系	166	31.9	49.4	9.0	4.8	4.8	0.99

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

図表 10 <てきぱき仕事をしている> (正規職員) (問 30)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		3758	19.6	55.1	20.7	2.4	2.2	0.70
役職区分・ 職種	非管理職・一般事務系	866	19.6	58.0	18.7	1.8	1.8	0.76
	非管理職・営業系	518	20.3	52.3	24.1	1.9	1.4	0.66
	非管理職・専門職	657	15.2	54.8	25.9	2.6	1.5	0.55
	非管理職・技術系	525	21.3	56.4	17.1	1.9	3.2	0.81
	非管理職・合計	2982	18.6	55.1	22.0	2.3	2.0	0.67
	管理職・一般事務系	237	21.9	56.5	16.5	2.1	3.0	0.82
	管理職・営業系	127	31.5	52.0	14.2	0.8	1.6	1.01
	管理職・専門職	149	23.5	57.0	15.4	2.7	1.3	0.84
	管理職・技術系	150	21.3	61.3	13.3	1.3	2.7	0.90
	管理職・合計	732	24.2	55.6	15.2	2.3	2.7	0.87

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

図表 11 <てきぱき仕事をしている> (非正規職員) (問 30)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		916	23.8	54.5	15.1	3.8	2.8	0.82
職種	非管理職・一般事務系	303	18.2	56.8	17.5	5.3	2.3	0.67
	非管理職・営業系	196	34.7	50.5	7.7	3.1	4.1	1.11
	非管理職・専門職	130	16.9	60.0	20.0	1.5	1.5	0.72
	非管理職・技術系	166	28.9	51.8	11.4	4.8	3.0	0.91

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

図表 1 2 < 専門職志向が高い > (正規職員) (問 3 0)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		3758	16.9	39.7	31.9	9.2	2.3	0.24
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	8.4	30.9	41.7	16.6	2.3	-0.28
	非管理職・営業系	518	11.4	38.8	38.6	9.8	1.4	0.03
	非管理職・専門職	657	27.5	48.4	19.0	3.7	1.4	0.78
	非管理職・技術系	525	16.0	38.5	31.8	10.1	3.6	0.19
	非管理職・合計	2982	15.9	39.6	32.7	9.8	2.1	0.20
	管理職・一般事務系	237	13.9	37.6	35.4	9.7	3.4	0.11
	管理職・営業系	127	14.2	32.3	41.7	8.7	3.1	0.02
	管理職・専門職	149	37.6	49.0	10.7	1.3	1.3	1.12
	管理職・技術系	150	21.3	42.0	28.7	6.0	2.0	0.45
	管理職・合計	732	21.3	40.0	28.8	6.7	3.1	0.42

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

図表 1 3 < 専門職志向が高い > (非正規職員) (問 3 0)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		916	11.6	28.4	36.5	19.2	4.4	-0.24
職種	非管理職・一般事務系	303	7.3	25.1	42.2	22.4	3.0	-0.49
	非管理職・営業系	196	13.8	23.5	38.3	19.4	5.1	-0.27
	非管理職・専門職	130	24.6	45.4	21.5	5.4	3.1	0.64
	非管理職・技術系	166	5.4	25.9	41.0	21.7	6.0	-0.51

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

図表 1 4 < 協調性がある > (正規職員) (問 3 0)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		3758	27.6	53.5	14.7	2.0	2.1	0.92
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	26.4	55.3	14.0	2.4	1.8	0.91
	非管理職・営業系	518	27.4	53.1	16.2	2.1	1.2	0.88
	非管理職・専門職	657	25.7	56.0	15.5	1.4	1.4	0.90
	非管理職・技術系	525	24.6	49.0	20.6	2.5	3.4	0.75
	非管理職・合計	2982	26.5	53.3	16.1	2.3	1.9	0.87
	管理職・一般事務系	237	32.1	53.6	9.7	0.8	3.8	1.11
	管理職・営業系	127	37.0	51.2	8.7	1.6	1.6	1.15
	管理職・専門職	149	34.9	58.4	5.4	0.0	1.3	1.24
	管理職・技術系	150	30.0	53.3	12.7	2.0	2.0	0.99
	管理職・合計	732	32.5	54.1	9.4	1.1	2.9	1.11

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

図表 1 5 < 協調性がある > (非正規職員) (問 3 0)

単位: %		n	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	無回答	平均
全体		916	31.0	52.8	10.2	2.9	3.1	1.02
職種	非管理職・一般事務系	303	26.4	59.1	9.9	3.0	1.7	0.98
	非管理職・営業系	196	38.3	48.0	8.7	1.5	3.6	1.17
	非管理職・専門職	130	30.8	53.8	11.5	1.5	2.3	1.03
	非管理職・技術系	166	27.1	52.4	10.2	6.6	3.6	0.86

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 16 <仕事がないと不安になる> (正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	16.2	38.3	31.9	11.4	2.2	0.16
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	16.1	39.7	31.3	10.9	2.1	0.19
	非管理職・営業系	518	14.7	37.5	35.7	10.4	1.7	0.10
	非管理職・専門職	657	14.9	38.5	31.8	13.2	1.5	0.10
	非管理職・技術系	525	19.6	39.4	28.2	9.7	3.0	0.32
	非管理職・合計	2982	16.2	38.4	31.7	11.7	2.0	0.16
	管理職・一般事務系	237	14.3	36.3	36.3	9.7	3.4	0.10
	管理職・営業系	127	20.5	44.9	24.4	8.7	1.6	0.45
	管理職・専門職	149	16.1	36.2	34.9	10.7	2.0	0.12
	管理職・技術系	150	18.7	39.3	32.0	8.0	2.0	0.29
	管理職・合計	732	16.7	37.4	32.8	10.2	2.9	0.18

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

図表 17 <仕事がないと不安になる> (非正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	19.2	39.6	28.1	9.8	3.3	0.31
職種	非管理職・一般事務系	303	17.5	45.5	26.7	8.6	1.7	0.37
	非管理職・営業系	196	20.9	31.1	32.1	10.7	5.1	0.20
	非管理職・専門職	130	16.2	40.8	30.8	10.0	2.3	0.23
	非管理職・技術系	166	23.5	40.4	21.7	9.6	4.8	0.49

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

図表 18 <仕事に対する責任感が強い> (正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	34.8	54.3	7.6	1.2	2.1	1.16
役職区分・職種	非管理職・一般事務系	866	35.9	53.3	7.6	1.2	2.0	1.18
	非管理職・営業系	518	28.6	57.3	11.0	1.7	1.4	1.01
	非管理職・専門職	657	33.0	57.8	6.8	1.1	1.2	1.16
	非管理職・技術系	525	33.7	54.1	7.6	1.7	2.9	1.14
	非管理職・合計	2982	33.0	55.6	8.2	1.3	1.8	1.13
	管理職・一般事務系	237	40.1	50.6	4.6	1.3	3.4	1.28
	管理職・営業系	127	45.7	47.2	3.9	0.8	2.4	1.36
	管理職・専門職	149	45.6	46.3	5.4	0.7	2.0	1.34
	管理職・技術系	150	40.7	52.7	3.3	0.7	2.7	1.33
	管理職・合計	732	42.2	49.0	4.6	1.0	3.1	1.31

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

図表 19 <仕事に対する責任感が強い> (非正規職員) (問30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	39.1	50.1	5.8	2.2	2.8	1.22
職種	非管理職・一般事務系	303	36.0	55.1	5.6	2.0	1.3	1.19
	非管理職・営業系	196	41.8	44.4	7.1	2.6	4.1	1.21
	非管理職・専門職	130	33.1	57.7	5.4	0.8	3.1	1.21
	非管理職・技術系	166	42.8	44.6	5.4	3.6	3.6	1.22

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 20 <上司が退社するまで帰宅しない> (正規職員) (問 30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	4.5	13.3	35.4	44.4	2.4	-1.04
役職区分・ 職種	非管理職・一般事務系	866	3.8	11.5	31.2	51.4	2.1	-1.17
	非管理職・営業系	518	6.2	13.1	37.1	42.3	1.4	-0.97
	非管理職・専門職	657	2.6	11.1	36.2	48.7	1.4	-1.19
	非管理職・技術系	525	4.6	11.4	35.4	45.1	3.4	-1.09
	非管理職・合計	2982	4.2	12.0	34.4	47.4	2.0	-1.11
	管理職・一般事務系	237	7.2	17.7	38.4	31.6	5.1	-0.73
	管理職・営業系	127	8.7	19.7	40.9	29.1	1.6	-0.63
	管理職・専門職	149	3.4	16.1	36.2	42.3	2.0	-1.00
	管理職・技術系	150	5.3	25.3	44.0	23.3	2.0	-0.56
	管理職・合計	732	5.9	19.0	39.2	32.4	3.6	-0.76

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

図表 21 <上司が退社するまで帰宅しない> (非正規職員) (問 30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	1.9	4.9	24.7	64.6	3.9	-1.51
職種	非管理職・一般事務系	303	1.0	3.3	25.7	67.7	2.3	-1.59
	非管理職・営業系	196	3.6	6.6	27.6	55.6	6.6	-1.34
	非管理職・専門職	130	2.3	7.7	25.4	62.3	2.3	-1.41
	非管理職・技術系	166	1.2	4.2	22.3	67.5	4.8	-1.58

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

図表 22 <これまで受けてきた評価は高いほうだ> (正規職員) (問 30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		3758	10.1	48.6	31.3	7.3	2.7	0.24
役職区分・ 職種	非管理職・一般事務系	866	8.3	47.8	33.4	7.9	2.7	0.16
	非管理職・営業系	518	8.5	41.7	39.6	8.9	1.4	0.01
	非管理職・専門職	657	7.5	49.6	33.3	7.2	2.4	0.17
	非管理職・技術系	525	12.0	47.8	28.0	8.6	3.6	0.28
	非管理職・合計	2982	8.7	47.1	33.8	7.9	2.5	0.15
	管理職・一般事務系	237	15.6	53.6	20.3	7.2	3.4	0.52
	管理職・営業系	127	14.2	59.1	19.7	5.5	1.6	0.58
	管理職・専門職	149	16.1	61.1	18.1	2.7	2.0	0.71
	管理職・技術系	150	17.3	57.3	20.0	2.7	2.7	0.68
	管理職・合計	732	16.3	56.1	19.8	4.6	3.1	0.61

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

図表 23 <これまで受けてきた評価は高いほうだ> (非正規職員) (問 30)

単位:%		n	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	無回答	平均
全体		916	8.4	46.0	30.3	10.9	4.4	0.11
職種	非管理職・一般事務系	303	7.6	45.5	31.7	11.9	3.3	0.05
	非管理職・営業系	196	12.8	46.4	25.0	10.2	5.6	0.28
	非管理職・専門職	130	6.9	50.8	31.5	7.7	3.1	0.18
	非管理職・技術系	166	6.6	42.2	34.9	11.4	4.8	-0.03

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

働き方改善調査研究事業 報告書

(4) 個人特性別の労働時間分布

個人特性における各項目の否定・肯定度と月間総労働時間の関係を表したものが図表24から図表27である。

これをみると、正規職員の非管理職、管理職ともに、「出世志向が高い」や「上司が退社するまで帰宅しない」という特性がある従業員ほど労働時間が長くなっている。

一方、10時間以上短い項目は、正規職員の非管理職、管理職ともに「仕事に対する責任感が強い」（非管理職；-14.9時間差、管理職；-12.7時間差）であり、管理職は「これまで受けてきた評価は高いほうだ」（-10.9時間差）である。つまり、仕事に対する責任感が強いほど、これまでの評価が高いほど労働時間は短いということである。出世志向と仕事の責任感は同義と考えられがちであるが、労働時間に与える影響は正反対となっていることが特徴的である。

非正規職員の場合、「出世志向が高い」（38.5時間差）や「仕事を頼まれると断れない」（23.7時間差）、「専門職志向が高い」（16.5時間差）、「仕事がないと不安になる」（12.1時間差）、「上司が退社するまで帰宅しない」（33.3時間差）で「当てはまらない」よりも「当てはまる」が10時間以上長くなっている。正規職員の非管理職との違いは、「仕事がないと不安になる」ほど労働時間が長くなっていることであり、これは非正規職員が有期雇用で将来的な保障が正規職員と大きく異なっている非正規雇用の意識と実態が浮き彫りになった結果と考えられる。

図表24 個人特性別労働時間分布

「当てはまらない」よりも「当てはまる」が10時間以上長い(短い)項目とその時間差	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	-	-
仕事を頼まれると断れない	-	-
てきぱき仕事をしている	-	-
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	-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	-	-10.9

注：マイナス値は10時間以上短いことを示す。

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間】

「当てはまらない」よりも「当てはまる」が10時間以上長い(短い)項目とその時間差	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
出世志向が高い	14.8	-
自己管理能力が高い	-	-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	-	-13.5
専門職志向が高い	11.8	-
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	-	-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	-	-

注：マイナス値は10時間以上短いことを示す。

は「当てはまる」と回答したサンプルが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。（P67 参照）

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 2 5 個人特性と労働時間（正規職員）1/2（問 2 1、問 3 0）

		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
役職区分・出世志向が高い	非管理職・当てはまる		190	16.8	31.6	24.7	12.1	14.7	0.0	193.3
	非管理職・やや当てはまる		669	17.3	28.8	26.0	12.7	13.3	1.8	192.1
	非管理職・あまり当てはまらない		1294	26.0	31.8	20.2	10.4	10.2	1.5	182.4
	非管理職・当てはまらない		767	28.3	31.0	21.3	7.6	9.6	2.2	181.2
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		64	17.2	23.4	14.1	18.8	20.3	6.3	207.0
	管理職・やや当てはまる		226	18.6	29.6	19.5	13.7	16.8	1.8	195.9
	管理職・あまり当てはまらない		301	16.6	28.2	22.9	12.6	17.3	2.3	196.5
	管理職・当てはまらない		119	20.2	31.1	21.0	11.8	13.4	2.5	187.0
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・自己管理能力が高い	非管理職・当てはまる		259	23.9	31.7	17.4	10.8	14.7	1.5	189.1
	非管理職・やや当てはまる		1253	24.7	32.4	22.8	8.7	9.7	1.7	183.5
	非管理職・あまり当てはまらない		1156	23.2	29.9	21.8	12.1	11.9	1.0	186.0
	非管理職・当てはまらない		244	25.8	26.2	24.6	8.6	10.7	4.1	183.8
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		100	22.0	24.0	15.0	18.0	18.0	3.0	203.6
	管理職・やや当てはまる		366	17.2	30.3	21.3	12.3	16.9	1.9	194.8
	管理職・あまり当てはまらない		212	16.5	28.8	24.5	11.8	15.6	2.8	192.8
	管理職・当てはまらない		34	23.5	23.5	5.9	20.6	20.6	5.9	202.2
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・仕事を頼まれると断れない	非管理職・当てはまる		956	22.9	27.6	23.5	11.0	13.5	1.5	188.9
	非管理職・やや当てはまる		1590	24.0	32.5	21.8	10.3	9.9	1.5	183.6
	非管理職・あまり当てはまらない		319	27.9	33.2	21.0	6.3	9.4	2.2	179.8
	非管理職・当てはまらない		64	26.6	26.6	12.5	17.2	10.9	6.3	186.2
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		254	15.4	29.1	20.9	12.2	18.9	3.5	197.3
	管理職・やや当てはまる		391	19.4	28.9	20.2	13.6	15.9	2.0	196.2
	管理職・あまり当てはまらない		55	18.2	27.3	23.6	12.7	16.4	1.8	188.5
	管理職・当てはまらない		13	15.4	30.8	15.4	30.8	7.7	0.0	187.5
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・すべきと仕事を	非管理職・当てはまる		554	26.7	27.4	21.7	10.6	11.6	2.0	187.3
	非管理職・やや当てはまる		1643	24.7	31.7	21.5	9.6	11.0	1.5	184.0
	非管理職・あまり当てはまらない		656	21.2	31.4	24.2	11.1	10.4	1.7	185.1
	非管理職・当てはまらない		70	20.0	32.9	17.1	12.9	12.9	4.3	190.1
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		177	19.2	24.9	18.6	16.4	19.2	1.7	201.4
	管理職・やや当てはまる		407	16.0	30.7	22.9	12.0	15.5	2.9	195.3
	管理職・あまり当てはまらない		111	21.6	30.6	17.1	11.7	16.2	2.7	187.3
	管理職・当てはまらない		17	23.5	11.8	11.8	23.5	29.4	0.0	206.4
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・専門志向が高い	非管理職・当てはまる		473	22.0	29.2	23.7	10.6	13.3	1.3	191.0
	非管理職・やや当てはまる		1181	23.0	31.0	22.9	10.1	10.9	2.0	183.9
	非管理職・あまり当てはまらない		974	25.3	31.0	21.0	10.9	10.6	1.2	182.9
	非管理職・当てはまらない		291	28.2	32.6	19.2	8.2	9.6	2.1	186.8
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		156	20.5	26.9	12.8	16.7	19.9	3.2	198.9
	管理職・やや当てはまる		293	16.7	28.3	24.9	12.3	16.4	1.4	193.1
	管理職・あまり当てはまらない		211	18.0	31.3	20.4	12.3	14.7	3.3	197.0
	管理職・当てはまらない		49	16.3	28.6	22.4	12.2	16.3	4.1	195.6
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4

■ 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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 2 6 個人特性と労働時間（正規職員） 2/2（問 2 1、問 3 0）

		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
役職区分・協調性がある	非管理職・当てはまる		789	24.0	28.4	23.8	11.4	11.2	1.3	187.1
	非管理職・やや当てはまる		1589	25.4	31.5	21.3	9.0	11.0	1.9	183.5
	非管理職・あまり当てはまらない		479	21.5	32.8	21.7	11.9	11.1	1.0	185.0
	非管理職・当てはまらない		68	14.7	32.4	23.5	13.2	11.8	4.4	194.5
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		238	12.6	29.0	23.9	12.6	18.5	3.4	198.5
	管理職・やや当てはまる		396	19.7	29.8	19.9	12.9	15.9	1.8	194.8
	管理職・あまり当てはまらない		69	23.2	23.2	15.9	18.8	15.9	2.9	192.3
	管理職・当てはまらない		8	37.5	12.5	0.0	12.5	25.0	12.5	201.4
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・仕事にならないと不安	非管理職・当てはまる		483	25.5	26.9	21.7	11.4	13.3	1.2	187.4
	非管理職・やや当てはまる		1146	22.6	32.6	22.6	9.9	10.5	1.7	185.1
	非管理職・あまり当てはまらない		945	25.3	30.6	22.5	9.6	10.3	1.7	183.2
	非管理職・当てはまらない		348	23.9	31.9	19.5	11.5	11.5	1.7	185.7
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		122	13.9	32.8	18.9	9.8	20.5	4.1	203.6
	管理職・やや当てはまる		274	20.8	26.3	21.2	12.8	16.8	2.2	194.5
	管理職・あまり当てはまらない		240	18.3	28.8	21.7	12.5	15.8	2.9	193.3
	管理職・当てはまらない		75	13.3	30.7	17.3	24.0	14.7	0.0	196.1
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・仕事に対する責任感が強い	非管理職・当てはまる		985	23.9	28.5	23.5	10.6	12.3	1.3	188.3
	非管理職・やや当てはまる		1659	24.4	31.8	21.9	10.1	9.9	1.8	183.1
	非管理職・あまり当てはまらない		246	25.2	33.7	18.3	9.3	12.2	1.2	181.6
	非管理職・当てはまらない		38	13.2	28.9	15.8	15.8	18.4	7.9	203.2
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		309	18.1	29.4	20.4	13.9	15.5	2.6	196.6
	管理職・やや当てはまる		359	16.2	27.9	22.3	12.8	18.4	2.5	196.6
	管理職・あまり当てはまらない		34	29.4	32.4	11.8	14.7	11.8	0.0	176.3
	管理職・当てはまらない		7	28.6	28.6	0.0	14.3	14.3	14.3	209.3
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・上司が退社するまで帰宅しない	非管理職・当てはまる		124	20.2	20.2	23.4	12.1	22.6	1.6	198.7
	非管理職・やや当てはまる		359	18.4	30.9	24.0	11.4	13.6	1.7	189.0
	非管理職・あまり当てはまらない		1025	21.7	30.5	22.4	10.7	12.9	1.8	189.5
	非管理職・当てはまらない		1414	27.7	32.0	21.1	9.5	8.0	1.6	179.4
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		43	14.0	23.3	23.3	11.6	20.9	7.0	211.6
	管理職・やや当てはまる		139	20.1	24.5	19.4	10.8	20.9	4.3	196.7
	管理職・あまり当てはまらない		287	18.8	28.6	22.6	13.6	13.9	2.4	191.7
	管理職・当てはまらない		237	15.6	31.6	19.0	15.2	17.7	0.8	198.4
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役職区分・評価は高いほうで受けてき	非管理職・当てはまる		258	22.5	27.1	22.9	13.6	12.4	1.6	191.7
	非管理職・やや当てはまる		1405	23.6	32.5	22.4	10.3	9.8	1.4	184.4
	非管理職・あまり当てはまらない		1009	26.1	29.7	21.4	9.7	11.4	1.7	182.6
	非管理職・当てはまらない		236	20.8	29.7	21.6	9.3	15.3	3.4	191.8
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・当てはまる		119	16.8	24.4	23.5	13.4	17.6	4.2	204.6
	管理職・やや当てはまる		411	16.3	30.7	20.9	12.4	17.5	2.2	193.7
	管理職・あまり当てはまらない		145	22.8	28.3	18.6	15.9	11.7	2.8	190.2
	管理職・当てはまらない		34	17.6	23.5	17.6	14.7	26.5	0.0	215.5
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 2 7 個人特性と労働時間（非正規職員）（問 2 1、問 3 0）

		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			916	56.0	22.1	10.0	3.9	5.1	2.8	157.0
出世志向が高い	非管理職・当てはまる		39	30.8	23.1	25.6	2.6	15.4	2.6	191.6
	非管理職・やや当てはまる		135	51.9	25.9	11.9	3.0	5.9	1.5	161.4
	非管理職・あまり当てはまらない		324	57.4	22.2	9.9	4.3	4.0	2.2	155.6
	非管理職・当てはまらない		386	58.3	21.2	8.0	4.4	4.9	3.1	153.1
自己管理能力が高い	非管理職・当てはまる		84	60.7	21.4	8.3	1.2	8.3	0.0	159.0
	非管理職・やや当てはまる		393	55.0	22.6	11.2	3.6	5.9	1.8	159.6
	非管理職・あまり当てはまらない		294	54.8	24.8	9.5	4.1	3.4	3.4	153.8
	非管理職・当てはまらない		103	60.2	14.6	7.8	7.8	5.8	3.9	154.7
仕事を頼まれず断れない	非管理職・当てはまる		301	52.5	23.9	12.0	3.7	6.0	2.0	159.6
	非管理職・やや当てはまる		494	55.9	23.3	8.5	4.5	5.3	2.6	157.9
	非管理職・あまり当てはまらない		59	66.1	11.9	10.2	5.1	3.4	3.4	145.1
	非管理職・当てはまらない		30	70.0	13.3	10.0	0.0	0.0	6.7	135.9
仕事をするときばかりで	非管理職・当てはまる		218	58.3	21.6	8.7	3.2	5.5	2.8	156.1
	非管理職・やや当てはまる		499	54.3	24.8	10.0	4.2	5.2	1.4	157.5
	非管理職・あまり当てはまらない		138	52.9	18.8	14.5	4.3	5.1	4.3	158.9
	非管理職・当てはまらない		35	71.4	5.7	2.9	5.7	2.9	11.4	149.9
専門志向が高い	非管理職・当てはまる		106	54.7	20.8	8.5	5.7	9.4	0.9	171.5
	非管理職・やや当てはまる		260	54.2	23.5	11.9	4.2	5.0	1.2	157.1
	非管理職・あまり当てはまらない		334	55.1	23.4	11.1	3.6	3.9	3.0	153.9
	非管理職・当てはまらない		176	59.1	19.9	6.8	4.0	5.7	4.5	155.0
協調性が高い	非管理職・当てはまる		284	57.7	21.1	10.2	2.5	5.6	2.8	155.3
	非管理職・やや当てはまる		484	55.8	23.1	10.1	4.1	4.8	2.1	156.5
	非管理職・あまり当てはまらない		93	50.5	25.8	9.7	7.5	3.2	3.2	158.4
	非管理職・当てはまらない		27	51.9	7.4	11.1	7.4	14.8	7.4	177.0
と仕事がない不安がない	非管理職・当てはまる		176	55.7	20.5	9.1	4.0	8.0	2.8	163.5
	非管理職・やや当てはまる		363	52.3	25.1	11.8	4.4	4.1	2.2	158.4
	非管理職・あまり当てはまらない		257	59.9	21.0	8.9	3.5	4.3	2.3	152.0
	非管理職・当てはまらない		90	58.9	17.8	7.8	4.4	6.7	4.4	151.4
仕事に対する責任感が強い	非管理職・当てはまる		358	53.6	22.3	11.2	4.5	6.1	2.2	161.0
	非管理職・やや当てはまる		459	56.9	23.7	9.6	2.8	4.4	2.6	154.4
	非管理職・あまり当てはまらない		53	58.5	15.1	7.5	11.3	1.9	5.7	142.7
	非管理職・当てはまらない		20	60.0	10.0	5.0	5.0	15.0	5.0	176.3
上司が帰宅するまで帰らない	非管理職・当てはまる		17	29.4	29.4	11.8	5.9	23.5	0.0	188.9
	非管理職・やや当てはまる		45	57.8	17.8	11.1	6.7	4.4	2.2	160.1
	非管理職・あまり当てはまらない		226	50.4	23.9	11.9	5.3	5.8	2.7	157.7
	非管理職・当てはまらない		592	58.6	21.8	9.1	3.4	4.6	2.5	155.6
評価は高い	非管理職・当てはまる		77	61.0	22.1	7.8	2.6	6.5	0.0	157.3
	非管理職・やや当てはまる		421	57.5	20.4	10.9	3.6	4.5	3.1	156.8
	非管理職・あまり当てはまらない		278	52.2	25.5	9.7	5.4	5.8	1.4	157.0
	非管理職・当てはまらない		100	54.0	23.0	9.0	4.0	5.0	5.0	160.8

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

働き方改善調査研究事業 報告書

(5) 仕事と余暇のバランス

仕事と余暇のバランスについて、仕事重視か余暇重視かを5段階で回答してもらい、その回答結果を下記の方法で得点化し平均点を算出した結果が図表28である。

これをみると、正規職員では非管理職（0.21）、管理職（0.46）、非正規職員（0.16）となっている。

図表28 仕事と余暇のバランス平均値

	正規職員（奈良県）	
	非管理職	管理職
仕事と余暇のバランスについて	0.21	0.46

<平均点値算出方法>

「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」 = +2点
 「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」 = +1点
 「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」 = 0点
 「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」 = -1点
 「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」 = -2点として得点を付与し平均点を算出

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間】

	正規職員（全国）	
	非管理職	管理職
仕事と余暇のバランスについて	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。（P67参照）

図表29 仕事と余暇のバランス（正規職員）（問32）

単位：%		n	仕事に生きがい を求めており、 全力を傾けて いる	仕事に力を入 れるが、時に は余暇も楽し む	仕事も余暇も 同じくらい大 切だと考えて いる	仕事はほど ほどにして、 なるべく余暇 を楽しむ	仕事は重視 せず、余暇に 生きがいを求 める	無回答	平均点
全体		3758	3.1	30.6	56.0	7.3	1.9	1.0	0.26
役職 区分・ 職種	非管理職・一般事務系	866	2.0	23.9	61.5	9.4	2.1	1.2	0.14
	非管理職・営業系	518	3.1	30.7	52.5	9.3	3.1	1.4	0.22
	非管理職・専門職	657	2.9	29.1	58.4	7.2	1.5	0.9	0.25
	非管理職・技術系	525	2.9	33.3	51.6	8.2	3.4	0.6	0.24
	非管理職・合計	2982	2.5	28.7	57.1	8.6	2.2	1.0	0.21
	管理職・一般事務系	237	5.1	35.0	55.3	2.5	0.0	2.1	0.44
	管理職・営業系	127	6.3	37.8	48.0	3.1	3.1	1.6	0.42
	管理職・専門職	149	6.0	37.6	51.0	4.0	0.7	0.7	0.45
	管理職・技術系	150	4.7	46.0	48.7	0.7	0.0	0.0	0.55
	管理職・合計	732	5.3	39.1	51.0	2.6	0.7	1.4	0.46

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 3 0 仕事と余暇のバランス（非正規職員）（問 3 2）

単位：%		n	仕事に生きがい を求めており、 全力を傾 けている	仕事に力を入 れるが、時 には余暇も楽 しむ	仕事も余暇も 同じくらい大 切だと考えて いる	仕事はほど ほどにして、 なるべく余暇 を楽しむ	仕事は重視 せず、余暇に 生きがいを求 める	無回答	平均点
全体		916	1.7	27.7	56.2	9.9	2.6	1.7	0.16
職 種	非管理職・一般事務系	303	0.7	23.8	60.4	12.5	1.7	1.0	0.09
	非管理職・営業系	196	3.6	30.1	54.1	7.1	4.1	1.0	0.22
	非管理職・専門職	130	0.8	25.4	63.8	7.7	1.5	0.8	0.16
	非管理職・技術系	166	2.4	28.9	51.2	10.8	3.6	3.0	0.16

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

仕事と余暇のバランスについて、仕事（余暇）に対する否定・肯定度と月間総労働時間の関係を表したものが図表 3 1 から図表 3 2 である。

これをみると、非管理職、管理職ともに仕事（余暇）への肯定度が高いほど労働時間は長く、余暇を重視すれば労働時間が短くなるという関係はみられない。

図表 3 1 仕事と余暇のバランス別にみた労働時間分布（正規職員）（問 2 1、問 3 2）

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
役 職 区 分 ・ 仕 事 と 余 暇 の バ ラ ン ス	非管理職・仕事に生きがいを求めており、 全力を傾けている	76	17.1	28.9	25.0	6.6	22.4	0.0	204.9
	非管理職・仕事に力を入れるが、 時には余暇も楽しむ	855	22.2	29.9	22.7	11.0	12.7	1.4	188.7
	非管理職・仕事も余暇も同じくらい 大切だと考えている	1702	25.0	31.4	22.2	10.2	9.4	1.8	181.6
	非管理職・仕事はほどほどにして、 なるべく余暇を楽しむ	255	27.8	30.6	18.8	9.8	10.6	2.4	183.4
	非管理職・仕事は重視せず、 余暇に生きがいを求める	65	20.0	29.2	15.4	12.3	20.0	3.1	204.4
	非管理職・合計	2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・仕事に生きがいを求めており、 全力を傾けている	39	20.5	20.5	20.5	7.7	28.2	2.6	202.3
	管理職・仕事に力を入れるが、 時には余暇も楽しむ	286	17.5	26.9	22.0	14.0	15.7	3.8	197.2
	管理職・仕事も余暇も同じくらい 大切だと考えている	373	18.5	30.8	19.6	13.9	15.5	1.6	192.8
	管理職・仕事はほどほどにして、 なるべく余暇を楽しむ	19	15.8	36.8	15.8	0.0	26.3	5.3	204.4
	管理職・仕事は重視せず、 余暇に生きがいを求める	5	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	215.1
	管理職・合計	732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4

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

図表 3 2 仕事と余暇のバランス別にみた労働時間分布（非正規職員）（問 2 1、問 3 0）

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		916	56.0	22.1	10.0	3.9	5.1	2.8	157.0
仕 事 と 余 暇 の バ ラ ン ス	非管理職・仕事に生きがいを求めており、 全力を傾けている	16	62.5	25.0	0.0	6.3	6.3	0.0	173.6
	非管理職・仕事に力を入れるが、 時には余暇も楽しむ	254	51.2	24.4	11.8	4.7	5.5	2.4	164.0
	非管理職・仕事も余暇も同じくらい 大切だと考えている	515	58.8	20.8	9.5	3.3	4.7	2.9	154.0
	非管理職・仕事はほどほどにして、 なるべく余暇を楽しむ	91	53.8	20.9	11.0	5.5	4.4	4.4	152.9
	非管理職・仕事は重視せず、 余暇に生きがいを求める	24	54.2	25.0	8.3	0.0	12.5	0.0	153.8

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

7. 重回帰分析による仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響

仕事特性や個人特性と労働時間の因果関係について把握するため、重回帰分析を行いその要因を探った。分析に使用した変数及びその結果が図表33から図表35である。表の左側は勤続年数を説明変数に投入した結果で、右側が年齢を投入した結果である。表中の β 係数は標準偏回帰係数といい、目的変数である月間総労働時間にかかる重みを標準化した数値である。この数値が大きいほど、月間総労働時間が多くなると解釈する。また、T値とは個々の説明変数の有意性を示す値であり、この値が大きいほど当該変数の有意性が高いと解釈する。p値も個々の説明変数の有意性を示す値であり、今回の分析結果ではp値が0.01未満の場合は有意水準1%（100回のトライアルで99回は同じ結果となる確率）、0.05未満の場合は有意水準5%（100回のトライアルで95回は同じ結果となる確率）として有意性を判定した。その他、nはサンプル数、 R^2 は決定係数で、使用した変数で析出された回帰式をどの程度説明できるかを表す値であり、この値が大きければ回帰式の精度が高いことを示す。

まず、正規職員の非管理職の分析結果についてみると、年齢の代わりに勤続年数を投入した結果では、「男性」、「勤続年数が短い」、「役職が係長・主任または課長代理」、「勤務先が時間管理をしていない」¹、「1人でこなせる仕事が多い」、「上司がつきあい残業をさせる」が月間総労働時間の増加要因として非常に強く影響し、その他、「販売や接客サービス」、「製造・建設の作業」、「輸送・警備の職種」、「勤務先に労働組合がない」、「企画・判断を求められる仕事が多い」ことも増加要因として強く影響している。ただし、「勤務先の業種が金融・不動産」は月間総労働時間の減少要因として非常に強く影響し、「四年制大学を卒業」は月間総労働時間の減少要因として強く影響している。

勤続年数の代わりに年齢を投入した結果では、「男性」、「役職が課長代理」、「勤務先が時間管理をしていない」、「勤務先に労働組合がない」、「上司がつきあい残業をさせる」が月間総労働時間に増加要因として非常に強く影響し、その他、「販売や接客サービス」、「製造・建設の作業」、「輸送・警備の職種」、「役職が係長・主任」、「1人でこなせる仕事が多い」、「企画・判断を求められる仕事が多い」、「上司が残業することを前提に仕事を指示する」も増加要因として強く影響している。ただし、「勤務先の業種が金融・不動産」は月間総労働時間の減少要因として非常に強く影響している。

正規職員の管理職の分析結果についてみると、年齢、勤続年数を投入した結果とも、「男性」、「従業員数が1000人以上」、「勤務先の業種が通信・運輸」、「勤務先が変形労働時間制を採用している」または「時間管理を行っていない」ことが労働時間増加要因として強く影響している。

非正規職員の分析結果についてみると、勤続年数の代わりに年齢を投入した結果では、上司が残業する人ほど高く評価することが月間総労働時間の増加要因として大きく影響し、その他、男性であることも増加要因として影響している。ただし、専修・各種学校を卒業していることは月間総労働時間の減少要因として影響している。

¹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。

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 3 3 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（正規職員；非管理職）

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)		正規職員:非管理職					
		n=2282 R2=0.1196 F=4.9443(P=0.0000)			n=2274 R2=0.1144 F=4.6856(P=0.0000)		
説明変数		β 係数	T値	有意	β 係数	T値	有意
性別(男=1、女=0)		0.1147	4.4354	**	0.1046	4.0540	**
年齢(歳)					-0.0183	-0.8070	
勤続年数(年)		-0.0872	-3.6261	**			
職種 (基準:一般事務)	総務・人事・経理等	0.0233	0.9302		0.0211	0.8368	
	販売	0.0537	2.0024	*	0.0540	2.0094	*
	営業	0.0275	1.0612		0.0317	1.2160	
	接客サービス	0.0607	2.4251	*	0.0628	2.5027	*
	事務系専門職	-0.0164	-0.7799		-0.0180	-0.8519	
	技術系専門職	-0.0110	-0.4138		-0.0107	-0.3987	
	医療・教育系専門職	0.0283	0.9119		0.0259	0.8259	
	現場管理・監督	0.0284	1.1362		0.0257	1.0227	
	製造・建設の作業	0.0662	2.2519	*	0.0665	2.2424	*
	輸送・警備	0.0598	2.4863	*	0.0602	2.4930	*
その他	0.0169	0.6237		0.0170	0.6270		
従業員規模 (基準:99人以下)	100~999人	0.0010	0.0444		-0.0029	-0.1222	
	1000人以上	0.0015	0.0604		-0.0116	-0.4814	
役職 (基準:一般社員)	非管理職:係長・主任(管理職:部長)	0.0698	3.0613	**	0.0491	2.2002	*
	非管理職:課長代理(管理職:事業部長)	0.0900	4.1584	**	0.0730	3.4180	**
業種 (基準:製造業)	農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業	-0.0330	-1.6238		-0.0333	-1.6337	
	建設業	0.0009	0.0401		0.0011	0.0491	
	通信・運輸	0.0232	0.9262		0.0238	0.9452	
	流通・飲食	0.0229	0.7664		0.0232	0.7736	
	金融・不動産	-0.0646	-2.7700	**	-0.0636	-2.7166	**
	学術・教育・医療	-0.0177	-0.4982		-0.0047	-0.1331	
	他サービス	-0.0447	-1.7429		-0.0438	-1.7027	
学歴 (基準:中・高校卒)	専修・各種学校卒	-0.0269	-1.1322		-0.0191	-0.8037	
	短大・高専卒	-0.0105	-0.4334		-0.0123	-0.5079	
	四年制大学卒	-0.0565	-2.1695	*	-0.0407	-1.5625	
	大学院以上卒	0.0023	0.0953		0.0119	0.4950	
勤務時間制度 (基準:通常)	フレックスタイム	0.0097	0.4606		0.0150	0.7137	
	変形労働時間制	0.0169	0.8036		0.0209	0.9864	
	交代制	-0.0420	-1.9290		-0.0421	-1.9241	
	裁量労働・みなし	0.0106	0.4980		0.0107	0.5021	
	時間管理なし	0.1260	6.0970	**	0.1256	6.0512	**
労働組合の有無(有=1、無し=0)		-0.0551	-2.3107	*	-0.0698	-2.9401	**
仕事特性 (肯定+2~否定-2)	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.0167	-0.7503		-0.0158	-0.7071	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.0303	-1.2972		-0.0293	-1.2466	
	1人でこなせる仕事が多い	0.0625	2.7218	**	0.0592	2.5661	*
	取引先や顧客の対応が多い	0.0230	0.9704		0.0248	1.0439	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	-0.0290	-1.2487		-0.0277	-1.1860	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.0574	2.3023	*	0.0554	2.2086	*
	会議や打合せが多い	-0.0005	-0.0201		-0.0013	-0.0500	
	会社以外の場所でも仕事ができる	0.0089	0.3921		0.0064	0.2835	
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	必要以上に資料の作成を指示する	-0.0037	-0.1347		-0.0087	-0.3165	
	必要以上に会議を行う	-0.0305	-1.1094		-0.0307	-1.1148	
	仕事の指示に計画性がない	-0.0176	-0.5088		-0.0209	-0.6020	
	指示する仕事の内容が明確でない	0.0262	0.7631		0.0347	1.0079	
	終業時間直前に仕事の指示をする	0.0191	0.6778		0.0249	0.8815	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.0554	1.9352		0.0589	2.0499	*
	社員間の仕事の平準化をはかっている	0.0210	0.8050		0.0220	0.8402	
	つきあい残業をさせる	0.0806	3.0376	**	0.0799	2.9951	**
個人特性 (肯定+2~否定-2)	出世志向が高い	0.0123	0.5222		0.0233	0.9791	
	自己管理能力が高い	-0.0234	-0.9177		-0.0204	-0.7975	
	仕事を頼まれると断れない	0.0266	1.2052		0.0245	1.1084	
	ときばきと仕事をしている	-0.0309	-1.2022		-0.0347	-1.3456	
	専門職志向が高い	0.0002	0.0089		-0.0036	-0.1549	
	協調性がある	-0.0072	-0.3244		-0.0049	-0.2203	
	仕事がないと不安になる	0.0033	0.1566		0.0029	0.1351	
	仕事に対する責任感が強い	0.0455	1.8308		0.0455	1.8157	
	上司が退社するまで帰宅しない	0.0142	0.6500		0.0152	0.6931	
	これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.0002	0.0074		0.0042	0.1859	
定数		32.8809	**		26.0879	**	

*=5%有意
**=1%有意

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 3 4 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（正規職員；管理職）

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)		正規職員;管理職					
		n=553 R2=0.1616 F=1.5511(P=0.0068)			n=550 R2=0.1601 F=1.5247(P=0.0090)		
説明変数		β 係数	T値	有意	β 係数	T値	有意
性別(男=1、女=0)		0.1217	2.3381	*	0.1220	2.3365	*
年齢(歳)					-0.0204	-0.4225	
勤続年数(年)		0.0406	0.8480				
職種 (基準:一般事務)	総務・人事・経理等	0.0212	0.3030		0.0162	0.2308	
	販売	0.0499	0.8258		0.0497	0.8177	
	営業	0.0374	0.5805		0.0375	0.5767	
	接客サービス	-0.0107	-0.2040		-0.0132	-0.2493	
	事務系専門職	-0.0063	-0.1360		-0.0048	-0.1044	
	技術系専門職	-0.0038	-0.0634		-0.0022	-0.0368	
	医療・教育系専門職	-0.0121	-0.1542		-0.0096	-0.1207	
	現場管理・監督	0.0647	0.9504		0.0696	1.0180	
	製造・建設の作業	0.0376	0.6733		0.0403	0.7157	
	輸送・警備	0.0047	0.1013		0.0059	0.1276	
その他	0.0879	1.5569		0.0832	1.4674		
従業員規模 (基準:99人以下)	100~999人	0.0523	0.9938		0.0603	1.1432	
	1000人以上	0.1071	1.9806	*	0.1147	2.1160	*
役職 (基準:一般社員)	非管理職;係長・主任(管理職;部長)	0.0652	1.4493		0.0693	1.5154	
	非管理職;課長代理(管理職;事業部長)	-0.0537	-1.2192		-0.0527	-1.1890	
業種 (基準:製造業)	農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業	0.0116	0.2600		0.0117	0.2625	
	建設業	-0.0168	-0.3473		-0.0130	-0.2681	
	通信・運輸	0.1179	2.4084	*	0.1186	2.4114	*
	流通・飲食	-0.0032	-0.0518		-0.0011	-0.0183	
	金融・不動産	-0.0423	-0.8060		-0.0444	-0.8442	
	学術・教育・医療	-0.0160	-0.2251		-0.0134	-0.1876	
	他サービス	-0.0353	-0.7046		-0.0325	-0.6428	
学歴 (基準:中・高校卒)	専修・各種学校卒	-0.0038	-0.0680		-0.0140	-0.2481	
	短大・高専卒	-0.0289	-0.5654		-0.0317	-0.6179	
	四年制大学卒	-0.1049	-1.7098		-0.1101	-1.7898	
	大学院以上卒	-0.0286	-0.5439		-0.0318	-0.6023	
勤務時間制度 (基準:通常)	フレックスタイム	-0.0063	-0.1417		-0.0092	-0.2052	
	変形労働時間制	0.1018	2.2176	*	0.0975	2.1063	*
	交代制	0.0169	0.3666		0.0106	0.2273	
	裁量労働・みなし	0.0423	0.9494		0.0460	1.0305	
	時間管理なし	0.1080	2.2736	*	0.1052	2.1996	*
仕事特性 (肯定+2~否定-2)	労働組合の有無(有=1、無し=0)	0.0172	0.3353		0.0287	0.5673	
	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.0597	-1.2293		-0.0549	-1.1220	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.0174	0.3369		0.0145	0.2787	
	1人でこなせる仕事が多い	-0.0404	-0.8093		-0.0368	-0.7317	
	取引先や顧客の対応が多い	-0.0412	-0.8206		-0.0389	-0.7718	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	-0.0167	-0.3414		-0.0160	-0.3249	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.0655	1.2428		0.0591	1.1193	
	会議や打合せが多い	-0.0498	-0.9087		-0.0510	-0.9281	
	会社以外の場所でも仕事ができる	0.0709	1.5004		0.0707	1.4928	
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	必要以上に資料の作成を指示する	-0.0642	-1.1374		-0.0604	-1.0685	
	必要以上に会議を行う	0.1071	1.7755		0.1060	1.7511	
	仕事の指示に計画性がない	0.0942	1.2995		0.0912	1.2530	
	指示する仕事の内容が明確でない	-0.0602	-0.8345		-0.0607	-0.8384	
	終業時間直前に仕事の指示をする	-0.0715	-1.0604		-0.0690	-1.0140	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.0847	1.3039		0.0864	1.3233	
	社員間の仕事の平準化をはかっていない	0.0114	0.2106		0.0078	0.1429	
	つきあい残業をさせる	-0.0478	-0.7961		-0.0542	-0.8999	
個人特性 (肯定+2~否定-2)	残業する人ほど高く評価する	0.0875	1.6471		0.0883	1.6509	
	出世志向が高い	-0.0368	-0.7388		-0.0459	-0.9011	
	自己管理能力が高い	-0.0231	-0.4044		-0.0217	-0.3761	
	仕事を頼まれると断れない	-0.0094	-0.1942		-0.0063	-0.1290	
	てきぱきと仕事をしている	0.0160	0.2777		0.0164	0.2819	
	専門職志向が高い	-0.0191	-0.3854		-0.0220	-0.4432	
	協調性がある	-0.0187	-0.3806		-0.0194	-0.3924	
	仕事がないと不安になる	0.0312	0.6643		0.0279	0.5905	
	仕事に対する責任感が強い	0.0573	1.0276		0.0581	1.0384	
	上司が退社するまで帰宅しない	0.0245	0.5293		0.0299	0.6386	
これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.0710	1.4106		0.0688	1.3447		
定数		10.1298	**		7.6202	**	

*=5%有意
**=1%有意

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 3 5 仕事特性・個人特性の月間総労働時間への影響（非正規職員）

		非正規職員：非管理職		
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）		n=588 R2=0.1475 F=1.4914（P=0.0122）		
説明変数		β 係数	T値	有意
性別（男=1、女=0）		0.1153	2.1686	*
年齢（歳）		0.0182	0.3742	
勤続年数（年）				
職種 （基準：一般事務）	総務・人事・経理等	0.0069	0.1491	
	販売	-0.0047	-0.0806	
	営業	0.0068	0.1463	
	接客サービス	-0.0278	-0.4617	
	事務系専門職	-0.0037	-0.0863	
	技術系専門職	-0.0213	-0.4238	
	医療・教育系専門職	0.0665	1.1780	
	現場管理・監督	0.0038	0.0803	
	製造・建設の作業	0.0205	0.3265	
	輸送・警備	-0.0121	-0.2497	
その他	-0.0315	-0.6460		
従業員規模 （基準：99人以下）	100～999人	-0.0092	-0.1790	
	1000人以上	0.0198	0.3867	
役職 （基準：一般社員）	非管理職：係長・主任（管理職：部長）	0.0100	0.2202	
	非管理職：課長代理（管理職：事業部長）	-0.0089	-0.1937	
業種 （基準：製造業）	農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業	0.0281	0.6194	
	建設業	-0.0324	-0.7487	
	通信・運輸	0.0177	0.3604	
	流通・飲食	-0.1214	-1.6609	
	金融・不動産	-0.0574	-1.2267	
	学術・教育・医療	-0.0358	-0.5164	
	他サービス	0.0303	0.5317	
学歴 （基準：中・高校卒）	専修・各種学校卒	-0.0962	-2.0287	*
	短大・高専卒	-0.0111	-0.2356	
	四年制大学卒	-0.0164	-0.3347	
	大学院以上卒	-0.0244	-0.5759	
勤務時間制度 （基準：通常）	フレックスタイム	-0.0325	-0.7361	
	変形労働時間制	0.0627	1.4204	
	交代制	-0.0159	-0.3532	
	裁量労働・みなし	-0.0099	-0.2334	
	時間管理なし	-0.0551	-1.3331	
労働組合の有無（有=1、無し=0）		-0.0148	-0.2979	
仕事特性 （肯定+2～否定-2）	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.0350	-0.7673	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.0037	0.0737	
	1人でこなせる仕事が多い	-0.0069	-0.1390	
	取引先や顧客の対応が多い	0.0446	0.8805	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	0.0522	1.0431	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.0246	0.4237	
	会議や打合せが多い	-0.0064	-0.1115	
	会社以外の場所でも仕事ができる	0.0193	0.4038	
上司の性質 （肯定+2～否定-2）	必要以上に資料の作成を指示する	-0.1014	-1.8001	
	必要以上に会議を行う	-0.0209	-0.3790	
	仕事の指示に計画性がない	-0.0964	-1.3604	
	指示する仕事の内容が明確でない	0.1080	1.5212	
	終業時間直前に仕事の指示をする	0.0666	1.1390	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.0823	1.3421	
	社員間の仕事の平準化をはかっていない	-0.0346	-0.6214	
	つきあい残業をさせる	0.0155	0.2571	
	残業する人ほど高く評価する	0.1470	2.8052	**
個人特性 （肯定+2～否定-2）	出世志向が高い	0.0335	0.6791	
	自己管理能力が高い	0.0513	0.9764	
	仕事を頼まれると断れない	0.0594	1.2422	
	てきぱきと仕事をしている	-0.0220	-0.4032	
	専門職志向が高い	-0.0153	-0.2991	
	協調性がある	-0.0881	-1.8909	
	仕事がないと不安になる	0.0299	0.6697	
	仕事に対する責任感が強い	0.0073	0.1414	
	上司が退社するまで帰宅しない	0.0334	0.7439	
	これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.0488	0.9974	
定数		11.4358	**	

*=5%有意
**=1%有意

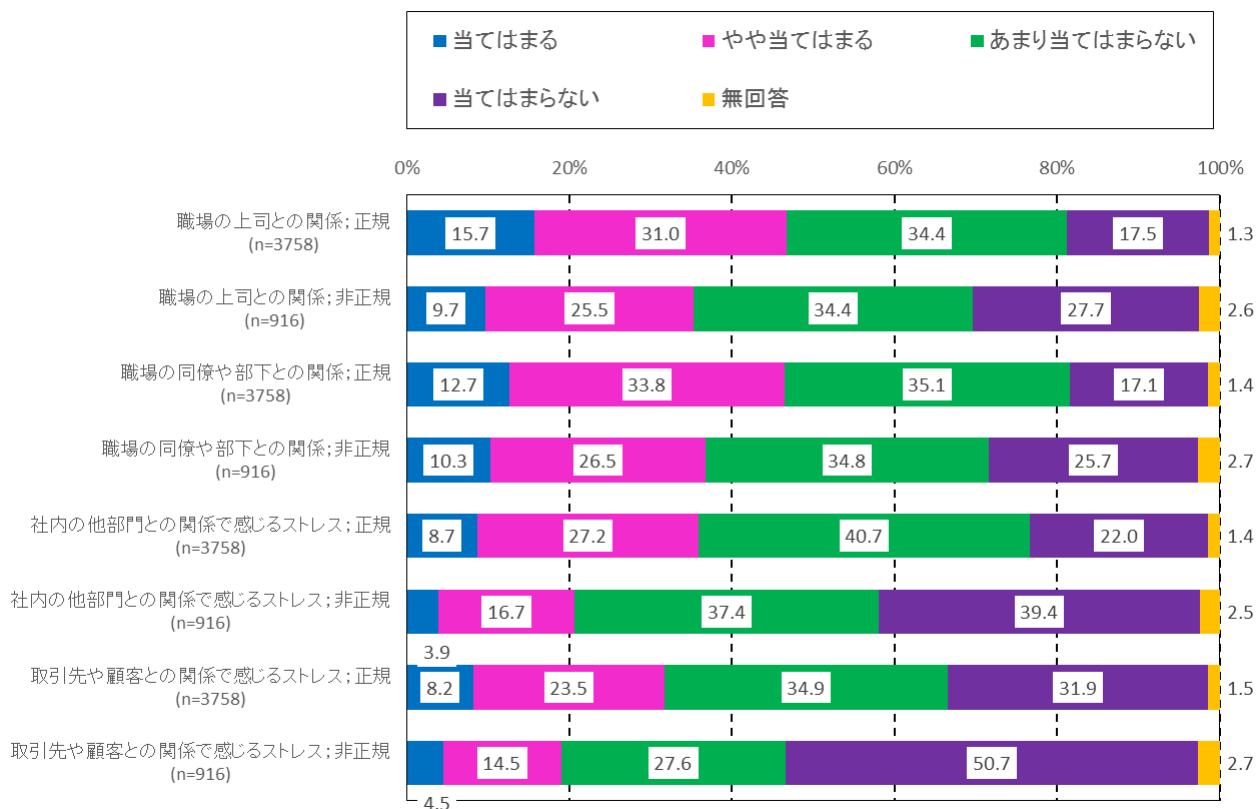
働き方改善調査研究事業 報告書

8. 仕事に関する対人関係でのストレス

＜全体結果＞

仕事における対人関係でどの程度ストレスになっているかをみると、いずれの項目においても非正規職員よりも正規職員で「当てはまる」と「やや当てはまる」を合計した割合は高く、その差はおおむね 10 ポイント以上となっている。特に「社内の他部門との関係で感じるストレス」では 15.3 ポイントの差が生じている。

図表 3 6 仕事に関する対人関係でのストレス（問 3 5）



働き方改善調査研究事業 報告書

9. 管理職特性の分布状況

(1) 出退勤時間の決定

ここからは、管理職の特性分布及び管理職特性と労働時間の分布についてみていくことにする。

<全体結果>

まず、管理職が自分の出退勤時間を決められるかどうかについてみると、管理職全体では65.3%が「決められない」としている。

<役職区分別の結果>

役職が高いほど「決められる」割合が高くなり、事業部長クラスでは37.5%を占めているものの、「決められない」割合も半数以上であり、出退勤時間の自由度、裁量度が低い管理職が多いことがうかがえる。

図表37 出退勤時間の決定（正規職員）（問40）

		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】

・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。（P67参照）

(2) 実際の出退勤時間

<全体結果>

次に、自分の出退勤時間を決められる管理職に対して実際の出退勤時間がどうかについてたずねたところ、管理職全体では63.6%が「日々ほぼ同じ」としている。

図表38 実際の出退勤時間（正規職員）（問40-1）

		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】

・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。（P67参照）

働き方改善調査研究事業 報告書

(3) プレー比率

<全体結果>

管理職のプレー比率、つまりマネジメントではなく一般業務を行う比率をみると、管理職全体平均で 55.2%である。

<役職区別の結果>

役職が高いほどこの比率は低くなる傾向にあり、これは全国調査とも同じ傾向である。

図表 3 9 プレー比率（正規職員）（問 4 1）

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】

・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。（P67 参照）

(4) 統括する正社員数

<全体結果>

管理職が統括する正社員の数をみると、管理職全体平均で 16 人である。

<役職区別の結果>

部長クラスで 20 人を超えるが、事業部長クラスでは若干減少し 18 人となっており、役職が高いほど統括する正社員数が多いわけではない。

図表 4 0 統括する正社員数（正規職員）（問 4 2）

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】

・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。（P67 参照）

働き方改善調査研究事業 報告書

(5) 統括する非正社員数

<全体結果>

管理職が統括する非正社員²の数をみると、管理職全体平均で15人である。

<役職区分別の結果>

役職が高いほど統括する正社員数が多いわけではなく、事業部長クラスでも16人である。

図表 4 1 統括する非正社員数（正規職員）（問 4 2）

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】

・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。（P67 参照）

(6) 指導が必要な正社員比率

<全体結果>

指導が必要な正社員比率³をみると、管理職全体平均で32.7%である。

<役職区分別の結果>

役職区分に関係なく管理職全体と同様の結果となっている。

図表 4 2 指導が必要な正社員比率（正規職員）（問 4 3）

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】

・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。（P67 参照）

² 「パート、準社員、嘱託社員等の非正社員」と「派遣社員」の合計。

³ 「現在統括している正社員全員を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。

働き方改善調査研究事業 報告書

(7) 管理職特性と労働時間

管理職の各特性と月間総労働時間をクロス集計したものが図表43である。これを見ると、出退勤時間を自分で決められる管理職とそうでない管理職では、自分で決められる管理職の方が労働時間は10時間以上長い。勤務時間制度と労働時間のクロス集計結果でも裁量労働制やみなし労働時間制など、出退勤時間の自由度が高いほど労働時間が長いことが影響していると考えられる。

プレーの比率や統括する正社員数、統括する非正社員数と労働時間には大きな差はみられないものの、指導が必要な正社員比率が高い管理職ほど労働時間が長くなり、指導が必要な正社員比率が50%以上の管理職は202.9時間で、指導が必要な正社員が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、管理職特性と労働時間の因果関係について把握するために重回帰分析を行ったが、計算不能のため分析ができなかった。

図表43 管理職特性と労働時間（正規職員）

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 の 時 間 変 化	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 帯 勤	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 統 統 括 す る 社 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
非 正 統 括 す る 社 員 数	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 統 統 括 す る 社 員 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

働き方改善調査研究事業 報告書

○参考値（全国調査等の結果）
【仕事特性・個人特性と労働時間】

		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	平均
権限の 時間退勤	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
の時間 変退勤 化帯勤	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
正統 社員 比率 が 必要 な	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。(P67 参照)

働き方改善調査研究事業 報告書

10. 実施されている長時間労働対策

ここでは、ノー残業デーをはじめ、各種長時間労働対策の実施状況についてみていくこととする。

図表 4-4 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】

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。（P67 参照）

<ノー残業デー：全体結果>

まず、「ノー残業デー」の実施率は、正規職員の非管理職では 22.4%、管理職は 30.5% と管理職の実施率が非管理職に比べて高い。

非正規職員の実施率は 25.9% と正規職員の非管理職と同程度であるが、「わからない」が 18.3% と、正規職員の非管理職（6.1%）を大幅に上回っている。つまり、非正規職員は長時間対策が実施されているかさえ知らない（知らされていない）可能性が高い。

<業種別の結果>

非管理職の中でも製造業（34.1%）や金融・不動産（51.4%）で実施率は非常に高いが、学術・教育・医療では 79.6% が実施していない。

働き方改善調査研究事業 報告書

< 従業員規模別の結果 >

非管理職、管理職ともに従業員規模が大きいほど実施率は高い。

< 退勤時刻の際の終業の呼びかけ：全体結果 >

「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」の実施率は、正規職員の非管理職では 24.7%、管理職は 28.1% とほぼ同じで、管理職の実施率は各種対策の中で最も低い。

非正規職員の実施率は 27.6% と正規職員の非管理職と同程度であるが、「わからない」が 19.9% と、正規職員の非管理職（6.0%）を大幅に上回っている。

< 業種別の結果 >

非管理職の中でも金融・不動産（49.5%）で非常に高いが、管理職では学術・教育・医療で 71.9% が実施していない。

< 従業員規模別の結果 >

従業員規模別では、非管理職、管理職ともに従業員数が 1000 人以上で実施率が 40% からそれ以上を占め、999 人以下と大きな差が生じている。

< IDカード等による労働時間の管理・把握：全体結果 >

「IDカード等による労働時間の管理・把握」の実施率は、正規職員の非管理職では 41.8%、管理職は 43.7% とほぼ同じである。

非正規職員の実施率は 46.6% と正規職員の非管理職と同程度であるが、「わからない」が 15.1% と、正規職員の非管理職（7.1%）を大幅に上回っている。

非正規職員では、正規職員と同様に従業員規模が大きいほど実施率は高くなっている。

< 業種別の結果 >

非管理職、管理職ともに製造業（非管理職；54.5%、管理職；57.1%）で非常に高いが、管理職の学術・教育・医療で 58.8% が実施していない。

< 従業員規模別の結果 >

非管理職、管理職ともに従業員規模が大きいほど実施率は高く、従業員数が 1000 人以上の非管理職では 63.4%、管理職では 73.2% を占めている。

< 自分の労働時間が簡単に分かる仕組み：全体結果 >

「自分の労働時間が簡単に分かる仕組み」の実施率は、正規職員の非管理職では 43.2%、管理職は 45.4% とほぼ同じであるが、非管理職の実施率は各種対策の中で最も高い。

非正規職員の実施率は 50.5% と正規職員の非管理職を大きく上回っているが、「わからない」が 21.5% と、正規職員の非管理職（13.7%）を大幅に上回っている。

< 業種別の結果 >

非管理職、管理職ともに製造業（非管理職；52.4%、管理職；53.8%）、非管理職だけでは金融・不動産（55.0%）で非常に高くなっているが、非管理職、管理職ともに学術・教育・医療で過半数が実施していない。非正規職員では、流通・飲食などで実施率が 60% 強を占めているが、学術・教育・医療では 31.4% が実施していない。

< 従業員規模別の結果 >

正規職員では非管理職、管理職ともに従業員規模が大きいほど実施率は高く、従業員

働き方改善調査研究事業 報告書

数が 1000 人以上では 70%以上が実施している。

非正規職員では正規職員と同様に従業員規模が大きいほど実施率は高くなっており、従業員数が 1000 人以上で実施率が過半数を占めているものの、「わからない」も従業員規模に比例して高くなっている。

<長時間労働の者やその上司への注意・助言：全体結果>

「長時間労働の者やその上司への注意・助言」の実施率は、正規職員の非管理職では 40.4%、管理職は 59.2%で管理職では実施率が 60%近くに達しており、管理職の実施率は各種対策の中で最も高い。

非正規職員の実施率は 36.7%と正規職員の非管理職を下回っている。しかし、「わからない」が 33.7%と、正規職員の非管理職（19.2%）を大幅に上回っており、各種対策の中でもっとも高くなっている。

<業種別の結果>

正規職員の非管理職では流通・飲食（49.5%）、金融・不動産（61.3%）で実施率が非常に高くなっているが、学術・教育・医療では 43.1%が実施していない。管理職では製造業（67.1%）で実施率が非常に高くなっている。

非正規職員では、学術・教育・医療では 34.8%が実施していない。

<従業員規模別の結果>

正規職員では非管理職、管理職ともに従業員規模が大きいほど実施率は高く、従業員数が 1000 人以上では管理職は 80%以上が実施している。

非正規職員では正規職員と同様に従業員規模が大きいほど実施率は高くなっており、従業員数が 1000 人以上で実施率が約半数を占めている。

<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：全体結果>

「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」の実施率は、正規職員の非管理職では 22.2%、管理職は 32.1%で、非管理職の実施率は各種対策の中で最も低い。

非正規職員の実施率は 22.6%と正規職員の非管理職と同程度であるが、各種対策の実施率の中では最も低い。また、「わからない」が 28.9%と、正規職員の非管理職（15.1%）を大幅に上回っており、各種対策の中でもっとも高くなっている。

<業種別の結果>

非管理職では製造業（36.1%）、通信・運輸（39.3%）、金融・不動産（33.3%）で実施率が非常に高くなっているが、学術・教育・医療では 69.8%が実施していない。管理職では製造業（44.8%）で実施率が非常に高くなっているが、学術・教育・医療では 73.2%が実施していない。

非正規職員では、学術・教育・医療の 49.7%が実施していない。

<従業員規模別の結果>

正規職員では非管理職、管理職ともに従業員規模が大きいほど実施率は高くなっている。非正規職員では、正規職員と同様に従業員規模が大きいほど実施率は高くなっている。

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 4 5 ノー残業デーの実施（正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答	
全体			3758	23.8	68.1	5.2	2.8	
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	0.0	81.8	18.2	0.0	
	非管理職・建設業		83	25.3	65.1	3.6	6.0	
	非管理職・製造業		725	34.1	58.2	5.1	2.6	
	非管理職・通信・運輸		135	20.0	68.1	5.2	6.7	
	非管理職・流通・飲食		331	20.5	71.6	6.0	1.8	
	非管理職・金融・不動産		111	51.4	40.5	6.3	1.8	
	非管理職・学術・教育・医療		1164	11.9	79.6	6.0	2.6	
	非管理職・他サービス		313	26.2	65.2	7.3	1.3	
	非管理職・合計		2982	22.4	68.8	6.1	2.7	
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	20.0	60.0	0.0	20.0	
	管理職・建設業		39	28.2	66.7	2.6	2.6	
	管理職・製造業		210	40.0	56.7	1.0	2.4	
	管理職・通信・運輸		32	34.4	62.5	0.0	3.1	
	管理職・流通・飲食		89	31.5	58.4	3.4	6.7	
	管理職・金融・不動産		45	77.8	20.0	0.0	2.2	
	管理職・学術・教育・医療		228	12.3	82.9	2.6	2.2	
	管理職・他サービス		60	31.7	61.7	1.7	5.0	
	管理職・合計		732	30.5	64.3	1.8	3.4	
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	16.1	75.6	5.3	3.1
		非管理職・100～999人		1160	22.1	69.2	6.5	2.2
非管理職・1000人以上			325	51.4	38.5	7.7	2.5	
非管理職・合計			2982	22.4	68.8	6.1	2.7	
管理職・99人以下			357	21.6	72.5	1.7	4.2	
管理職・100～999人			299	31.1	64.2	2.3	2.3	
管理職・1000人以上			71	73.2	23.9	0.0	2.8	
管理職・合計			732	30.5	64.3	1.8	3.4	

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

図表 4 6 ノー残業デーの実施（非正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	25.9	51.7	18.3	4.0
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	0.0	50.0	0.0	50.0
	非管理職・建設業		13	61.5	23.1	15.4	0.0
	非管理職・製造業		259	34.4	47.1	15.1	3.5
	非管理職・通信・運輸		22	36.4	50.0	13.6	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	22.9	50.3	18.5	8.3
	非管理職・金融・不動産		27	59.3	18.5	22.2	0.0
	非管理職・学術・教育・医療		290	11.7	64.1	21.0	3.1
	非管理職・他サービス		103	33.0	48.5	15.5	2.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	19.9	58.8	18.0	3.3
	非管理職・100～999人		378	29.1	47.9	18.3	4.8
	非管理職・1000人以上		97	42.3	37.1	17.5	3.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 4 7 退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯の実施（正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			3758	25.3	66.4	5.1	3.2
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	9.1	72.7	18.2	0.0
	非管理職・建設業		83	28.9	63.9	3.6	3.6
	非管理職・製造業		725	21.5	67.7	7.7	3.0
	非管理職・通信・運輸		135	19.3	67.4	6.7	6.7
	非管理職・流通・飲食		331	27.8	63.7	6.0	2.4
	非管理職・金融・不動産		111	49.5	42.3	3.6	4.5
	非管理職・学術・教育・医療		1164	23.2	69.6	4.8	2.4
	非管理職・他サービス		313	25.9	65.5	5.8	2.9
	非管理職・合計		2982	24.7	66.2	6.0	3.1
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	40.0	40.0	0.0	20.0
	管理職・建設業		39	15.4	82.1	0.0	2.6
	管理職・製造業		210	23.3	70.0	2.9	3.8
	管理職・通信・運輸		32	25.0	71.9	0.0	3.1
	管理職・流通・飲食		89	29.2	61.8	1.1	7.9
	管理職・金融・不動産		45	71.1	24.4	2.2	2.2
	管理職・学術・教育・医療		228	25.4	71.9	0.0	2.6
	管理職・他サービス		60	30.0	61.7	1.7	6.7
	管理職・合計		732	28.1	66.4	1.4	4.1
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	23.8	67.3	5.7
非管理職・100～999人			1160	22.0	68.7	6.6	2.8
非管理職・1000人以上			325	38.2	53.5	5.5	2.8
非管理職・合計			2982	24.7	66.2	6.0	3.1
管理職・99人以下			357	25.5	66.9	1.7	5.9
管理職・100～999人			299	25.8	70.9	0.7	2.7
管理職・1000人以上			71	49.3	46.5	2.8	1.4
管理職・合計			732	28.1	66.4	1.4	4.1

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

図表 4 8 退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯の実施（非正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	27.6	48.0	19.9	4.5
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	0.0	0.0	50.0	50.0
	非管理職・建設業		13	46.2	46.2	7.7	0.0
	非管理職・製造業		259	25.9	49.8	20.1	4.2
	非管理職・通信・運輸		22	36.4	50.0	13.6	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	26.8	44.6	19.1	9.6
	非管理職・金融・不動産		27	51.9	18.5	29.6	0.0
	非管理職・学術・教育・医療		290	22.4	54.5	20.0	3.1
	非管理職・他サービス		103	36.9	43.7	16.5	2.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	25.8	50.0	20.4	3.8
	非管理職・100～999人		378	27.8	46.8	19.8	5.6
	非管理職・1000人以上		97	34.0	46.4	16.5	3.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 49 IDカード等による労働時間の管理・把握の実施（正規職員）（問28）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答	
全体			3758	42.0	48.5	6.1	3.3	
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	27.3	63.6	9.1	0.0	
	非管理職・建設業		83	30.1	56.6	4.8	8.4	
	非管理職・製造業		725	54.5	35.2	7.4	2.9	
	非管理職・通信・運輸		135	21.5	65.2	6.7	6.7	
	非管理職・流通・飲食		331	52.6	38.7	6.0	2.7	
	非管理職・金融・不動産		111	48.6	45.9	1.8	3.6	
	非管理職・学術・教育・医療		1164	35.1	54.6	7.7	2.7	
	非管理職・他サービス		313	41.2	50.2	6.7	1.9	
	非管理職・合計		2982	41.8	48.0	7.1	3.2	
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	40.0	40.0	0.0	20.0	
	管理職・建設業		39	28.2	69.2	0.0	2.6	
	管理職・製造業		210	57.1	35.7	2.9	4.3	
	管理職・通信・運輸		32	21.9	71.9	3.1	3.1	
	管理職・流通・飲食		89	49.4	39.3	4.5	6.7	
	管理職・金融・不動産		45	40.0	57.8	0.0	2.2	
	管理職・学術・教育・医療		228	38.2	58.8	1.3	1.8	
	管理職・他サービス		60	36.7	55.0	1.7	6.7	
	管理職・合計		732	43.7	50.4	2.0	3.8	
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	29.6	59.8	7.5	3.1
		非管理職・100～999人		1160	51.2	38.2	7.4	3.2
非管理職・1000人以上			325	63.4	29.8	3.7	3.1	
非管理職・合計			2982	41.8	48.0	7.1	3.2	
管理職・99人以下			357	29.7	61.9	2.8	5.6	
管理職・100～999人			299	53.2	43.8	1.0	2.0	
管理職・1000人以上			71	73.2	21.1	2.8	2.8	
管理職・合計			732	43.7	50.4	2.0	3.8	

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

図表 50 IDカード等による労働時間の管理・把握の実施（非正規職員）（問28）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	46.6	34.3	15.1	4.0
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	0.0	50.0	0.0	50.0
	非管理職・建設業		13	46.2	46.2	7.7	0.0
	非管理職・製造業		259	57.1	24.7	15.1	3.1
	非管理職・通信・運輸		22	45.5	40.9	13.6	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	55.4	24.2	11.5	8.9
	非管理職・金融・不動産		27	59.3	18.5	18.5	3.7
	非管理職・学術・教育・医療		290	36.2	47.2	13.8	2.8
	非管理職・他サービス		103	39.8	37.9	19.4	2.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	35.3	44.3	16.8	3.6
	非管理職・100～999人		378	54.2	28.0	13.0	4.8
	非管理職・1000人以上		97	64.9	20.6	12.4	2.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 5 1 自分の労働時間が簡単に分かる仕組みの実施（正規職員）（問 28）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			3758	43.5	41.2	12.1	3.2
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	27.3	63.6	9.1	0.0
	非管理職・建設業		83	43.4	39.8	8.4	8.4
	非管理職・製造業		725	52.4	30.3	14.2	3.0
	非管理職・通信・運輸		135	47.4	36.3	9.6	6.7
	非管理職・流通・飲食		331	54.1	32.6	11.5	1.8
	非管理職・金融・不動産		111	55.0	29.7	11.7	3.6
	非管理職・学術・教育・医療		1164	32.3	50.2	15.0	2.5
	非管理職・他サービス		313	48.2	39.3	10.5	1.9
	非管理職・合計		2982	43.2	40.2	13.7	2.9
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	20.0	40.0	0.0	40.0
	管理職・建設業		39	51.3	43.6	2.6	2.6
	管理職・製造業		210	53.8	32.9	9.5	3.8
	管理職・通信・運輸		32	31.3	68.8	0.0	0.0
	管理職・流通・飲食		89	52.8	34.8	3.4	9.0
	管理職・金融・不動産		45	57.8	37.8	2.2	2.2
	管理職・学術・教育・医療		228	36.8	55.3	5.3	2.6
	管理職・他サービス		60	41.7	48.3	3.3	6.7
	管理職・合計		732	45.4	44.9	5.5	4.2
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	38.5	44.9	13.3
非管理職・100～999人			1160	41.6	40.2	15.7	2.6
非管理職・1000人以上			325	70.2	20.0	7.4	2.5
非管理職・合計			2982	43.2	40.2	13.7	2.9
管理職・99人以下			357	38.4	50.1	5.3	6.2
管理職・100～999人			299	45.2	45.8	6.7	2.3
管理職・1000人以上			71	83.1	14.1	0.0	2.8
管理職・合計			732	45.4	44.9	5.5	4.2

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

図表 5 2 自分の労働時間が簡単に分かる仕組みの実施（非正規職員）（問 28）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	50.5	24.1	21.5	3.8
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	50.0	0.0	0.0	50.0
	非管理職・建設業		13	53.8	23.1	23.1	0.0
	非管理職・製造業		259	51.4	21.2	23.9	3.5
	非管理職・通信・運輸		22	50.0	27.3	22.7	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	60.5	14.0	17.2	8.3
	非管理職・金融・不動産		27	70.4	11.1	18.5	0.0
	非管理職・学術・教育・医療		290	43.1	31.4	22.8	2.8
	非管理職・他サービス		103	54.4	31.1	12.6	1.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	49.5	28.0	18.7	3.8
	非管理職・100～999人		378	51.3	22.0	22.5	4.2
	非管理職・1000人以上		97	55.7	15.5	26.8	2.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 5 3 長時間労働の者やその上司への注意・助言の実施（正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			3758	43.8	36.2	16.7	3.3
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	27.3	36.4	36.4	0.0
	非管理職・建設業		83	41.0	38.6	13.3	7.2
	非管理職・製造業		725	45.0	30.5	21.5	3.0
	非管理職・通信・運輸		135	43.7	37.0	12.6	6.7
	非管理職・流通・飲食		331	49.5	33.5	14.5	2.4
	非管理職・金融・不動産		111	61.3	18.9	15.3	4.5
	非管理職・学術・教育・医療		1164	33.1	43.1	21.3	2.5
	非管理職・他サービス		313	41.2	40.6	16.0	2.2
	非管理職・合計		2982	40.4	37.3	19.2	3.1
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	60.0	20.0	0.0	20.0
	管理職・建設業		39	56.4	33.3	7.7	2.6
	管理職・製造業		210	67.1	21.4	7.1	4.3
	管理職・通信・運輸		32	59.4	37.5	0.0	3.1
	管理職・流通・飲食		89	58.4	27.0	5.6	9.0
	管理職・金融・不動産		45	71.1	24.4	2.2	2.2
	管理職・学術・教育・医療		228	53.5	37.7	6.6	2.2
	管理職・他サービス		60	53.3	35.0	5.0	6.7
	管理職・合計		732	59.2	30.9	5.9	4.1
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	34.1	44.6	18.1
非管理職・100～999人			1160	41.5	33.8	22.1	2.7
非管理職・1000人以上			325	65.5	17.8	13.5	3.1
非管理職・合計			2982	40.4	37.3	19.2	3.1
管理職・99人以下			357	48.2	38.4	7.3	6.2
管理職・100～999人			299	66.6	26.1	5.0	2.3
管理職・1000人以上			71	83.1	14.1	1.4	1.4
管理職・合計		732	59.2	30.9	5.9	4.1	

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

図表 5 4 長時間労働の者やその上司への注意・助言の実施（非正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	36.7	25.1	33.7	4.5
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	50.0	0.0	0.0	50.0
	非管理職・建設業		13	53.8	15.4	30.8	0.0
	非管理職・製造業		259	40.2	16.6	38.6	4.6
	非管理職・通信・運輸		22	59.1	27.3	13.6	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	43.9	21.7	26.8	7.6
	非管理職・金融・不動産		27	63.0	7.4	29.6	0.0
	非管理職・学術・教育・医療		290	26.6	34.8	34.8	3.8
	非管理職・他サービス		103	36.9	30.1	30.1	2.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	31.8	32.2	32.0	4.0
	非管理職・100～999人		378	38.9	20.9	34.7	5.6
	非管理職・1000人以上		97	49.5	12.4	36.1	2.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 5 5 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の実施（正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			3758	24.0	59.3	13.6	3.1
役職区分・業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		11	9.1	72.7	18.2	0.0
	非管理職・建設業		83	21.7	61.4	8.4	8.4
	非管理職・製造業		725	36.1	46.3	15.0	2.5
	非管理職・通信・運輸		135	39.3	43.7	11.1	5.9
	非管理職・流通・飲食		331	22.4	58.9	16.3	2.4
	非管理職・金融・不動産		111	33.3	45.0	18.0	3.6
	非管理職・学術・教育・医療		1164	12.4	69.8	15.2	2.6
	非管理職・他サービス		313	19.2	63.9	14.4	2.6
	非管理職・合計		2982	22.2	59.8	15.1	3.0
	管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		5	40.0	40.0	0.0	20.0
	管理職・建設業		39	17.9	74.4	5.1	2.6
	管理職・製造業		210	44.8	40.5	11.0	3.8
	管理職・通信・運輸		32	40.6	59.4	0.0	0.0
	管理職・流通・飲食		89	31.5	50.6	9.0	9.0
	管理職・金融・不動産		45	53.3	33.3	11.1	2.2
	管理職・学術・教育・医療		228	20.2	73.2	4.4	2.2
	管理職・他サービス		60	23.3	63.3	6.7	6.7
	管理職・合計		732	32.1	56.8	7.2	3.8
	役職区分・従業員規模	非管理職・99人以下		1461	13.0	71.9	11.9
非管理職・100～999人			1160	25.7	53.6	18.0	2.7
非管理職・1000人以上			325	52.0	27.4	17.8	2.8
非管理職・合計			2982	22.2	59.8	15.1	3.0
管理職・99人以下			357	17.6	70.0	6.2	6.2
管理職・100～999人			299	39.8	50.8	7.7	1.7
管理職・1000人以上			71	70.4	18.3	9.9	1.4
管理職・合計		732	32.1	56.8	7.2	3.8	

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

図表 5 6 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の実施（非正規職員）（問 2 8）

		単位:%	n	やっている	やっていない	わからない	無回答
全体			916	22.6	44.2	28.9	4.3
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業		2	0.0	50.0	0.0	50.0
	非管理職・建設業		13	46.2	30.8	23.1	0.0
	非管理職・製造業		259	33.6	35.5	27.4	3.5
	非管理職・通信・運輸		22	18.2	50.0	31.8	0.0
	非管理職・流通・飲食		157	17.2	47.8	27.4	7.6
	非管理職・金融・不動産		27	25.9	29.6	44.4	0.0
	非管理職・学術・教育・医療		290	19.3	49.7	26.9	4.1
	非管理職・他サービス		103	12.6	49.5	35.0	2.9
従業員規模	非管理職・99人以下		422	15.4	56.6	24.2	3.8
	非管理職・100～999人		378	28.6	34.7	31.7	5.0
	非管理職・1000人以上		97	33.0	26.8	38.1	2.1

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

働き方改善調査研究事業 報告書

1.1. 長時間労働対策と労働時間

実施している長時間労働対策における各項目の実施度・非実施度と月間総労働時間の関係を表したものが図表57から図表59である。

<正規職員の結果>

この結果について、正規職員の場合、「やっている」よりも「やっていない」が10時間以上長い（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」で、その時間差は10.7時間である。10時間未満の差でも8時間以上の差が出ている項目として、非管理職の「退勤時刻の際の呼びかけ・強制消灯」（8.3時間差）、「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」（8.1時間差）である。なお、管理職では「ノー残業デーの実施」において、「やっている」場合の月間労働時間の方が長く、その差は4.8時間差である。また、「ノー残業デーの実施」以外に「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」でも「やっている」場合の月間労働時間の方が長い。つまり、管理職ではこれらの対策を実施していても労働時間が長く、対策が形骸化している可能性が考えられる。

図表57 長時間労働対策別労働時間分布

「やっている」よりも「やっていない」が長い項目とその時間差 (8時間以上)	正規職員(奈良県)	
	非管理職	管理職
ノー残業デーの実施	-	-
退勤時刻の際の呼びかけ・強制消灯	8.3	-
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	10.7	-
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	8.1	-

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間】

「やっている」よりも「やっていない」が長い項目とその時間差 (8時間以上)	正規職員(全国)	
	非管理職	管理職
ノー残業デーの実施	-12.9	-10.2
退勤時刻の際の呼びかけ・強制消灯	-10.3	-
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	-8.6	-
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	-9.6	-9.5

注：マイナス値は10時間以上短いことを示す。

※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。（P67 参照）

<非正規職員の結果>

非正規職員の場合、10時間以上長い（短い）項目はないが、8時間を超える差が出ているのは、「ノー残業デーの実施」（8.9時間差）、「長時間労働の者やその上司への注意・助言」（9.1時間差）、「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」（8.0時間差）である。非正規職員は正規職員に比べて「やっている」場合の月間労働時間の方が長い項目が多く（3項目）、「退勤時刻の際の呼びかけ・強制消灯」（-2.7時間差）、「IDカード等による労働時間の管理・把握」（-1.0時間差）、「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」（-4.5時間差）などがこれに該当する。

正規職員の非管理職や非正規職員の場合、何らかの長時間労働対策を実施することによって、労働時間を削減できる余地、効果が大きいものに対して、正規職員の管理職ではこれが小さい。これは、管理職が労働時間規制から除外されていたり、長時間労働対策を考え、実行する立場にあるため、管理職自らが実行するものではないという意識が根底にあると考えられる。世間的に若年労働者の長時間労働による過労死が注目を集めているが、壮年管理職の過労死による影響は労働者本人にとどまらず、その家族にも大きな影響を与える。若年労働者だけにとどまらず、壮年層の長時間労働対策を強化していくことは非常に重要である。

図表58 長時間労働対策と労働時間（正規職員）（問21、問28）

		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
役割区分の実施 ノ残業	非管理職・やっている		667	25.6	34.6	21.7	9.0	7.9	1.0	180.5
	非管理職・やっていない		2053	23.3	29.4	22.3	10.9	12.5	1.6	187.1
	非管理職・わからない		181	29.8	31.5	19.3	7.7	7.2	4.4	176.0
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		223	12.1	30.0	20.6	15.2	19.7	2.2	199.6
	管理職・やっていない		471	20.2	28.9	20.2	12.5	15.7	2.5	194.8
	管理職・わからない		13	38.5	0.0	30.8	7.7	15.4	7.7	175.8
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役割区分の呼びかけ・退勤時刻の消	非管理職・やっている		737	27.0	31.8	24.7	7.2	7.5	1.9	179.5
	非管理職・やっていない		1974	22.6	29.8	21.8	11.8	12.5	1.5	187.8
	非管理職・わからない		180	30.0	36.1	15.6	6.7	8.9	2.8	175.1
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		206	15.0	28.2	23.8	13.6	17.0	2.4	196.6
	管理職・やっていない		486	18.9	28.8	19.1	13.6	17.1	2.5	196.3
	管理職・わからない		10	10.0	20.0	30.0	20.0	20.0	0.0	194.6
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役割区分による労働時間の把握	非管理職・やっている		1245	25.2	31.3	22.8	9.9	9.2	1.6	182.6
	非管理職・やっていない		1430	23.1	29.7	21.9	10.4	13.3	1.5	188.0
	非管理職・わからない		212	23.6	34.4	19.3	11.8	8.5	2.4	180.3
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		320	14.7	26.9	20.9	17.2	17.2	3.1	194.7
	管理職・やっていない		369	20.6	30.4	20.3	10.0	17.1	1.6	197.6
	管理職・わからない		15	13.3	26.7	26.7	20.0	6.7	6.7	186.5
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役割区分が簡単に自分わかる労働	非管理職・やっている		1288	24.1	29.8	25.2	10.2	9.8	0.9	183.2
	非管理職・やっていない		1199	22.5	31.4	20.6	10.7	13.1	1.7	188.8
	非管理職・わからない		408	28.7	31.1	16.9	9.1	9.8	4.4	180.0
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		332	15.7	26.2	23.5	15.1	18.1	1.5	197.9
	管理職・やっていない		329	20.7	31.0	17.6	11.6	16.4	2.7	194.4
	管理職・わからない		40	12.5	30.0	20.0	17.5	15.0	5.0	196.5
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役割区分の上司への注意	非管理職・やっている		1205	24.1	30.7	24.5	10.6	8.7	1.4	181.8
	非管理職・やっていない		1112	21.2	29.9	20.3	11.6	15.5	1.5	192.5
	非管理職・わからない		573	29.8	32.3	20.2	7.5	7.9	2.3	177.5
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		433	15.0	28.4	23.8	14.8	16.2	1.8	193.9
	管理職・やっていない		226	23.5	28.8	14.6	11.9	18.6	2.7	201.0
	管理職・わからない		43	14.0	30.2	23.3	9.3	18.6	4.7	195.9
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4
役割区分の長期間の出勤	非管理職・やっている		661	27.2	29.7	23.8	11.2	7.3	0.9	179.8
	非管理職・やっていない		1782	22.1	30.6	22.3	10.5	12.7	1.9	187.9
	非管理職・わからない		451	27.7	32.8	18.4	8.6	10.2	2.2	180.2
	非管理職・合計		2982	24.2	30.8	21.9	10.3	11.0	1.8	184.9
	管理職・やっている		235	11.9	23.0	27.2	16.6	19.6	1.7	198.1
	管理職・やっていない		416	21.4	32.7	17.8	11.1	14.9	2.2	195.1
	管理職・わからない		53	15.1	18.9	17.0	18.9	22.6	7.5	196.7
	管理職・合計		732	18.0	29.1	20.2	13.3	16.7	2.7	195.4

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

図表 5 9 長時間労働対策と労働時間（非正規職員）（問 2 1、問 2 8）

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		916	56.0	22.1	10.0	3.9	5.1	2.8	157.0
ノ ー リ 残 業	非管理職・やっている	237	62.0	21.9	8.4	2.5	3.0	2.1	154.9
	非管理職・やっていない	474	49.2	23.6	11.4	5.3	7.8	2.7	163.8
	非管理職・わからない	168	66.7	17.9	8.3	2.4	1.8	3.0	142.9
際 の 退 勤 呼 び か け 等	非管理職・やっている	253	53.4	26.5	9.9	3.2	5.1	2.0	163.2
	非管理職・やっていない	440	53.0	21.4	10.9	5.5	6.8	2.5	160.5
	非管理職・わからない	182	66.5	17.6	8.2	1.6	2.2	3.8	142.6
働 等 に D 時 間 よ り カ ラ カ ラ 理 理 労 ド	非管理職・やっている	427	53.6	26.5	9.8	4.9	3.7	1.4	159.5
	非管理職・やっていない	314	57.3	18.5	10.5	3.5	7.3	2.9	158.5
	非管理職・わからない	138	60.9	16.7	9.4	2.2	5.8	5.1	147.9
時 自 分 の 仕 組 み が わ か ら な い	非管理職・やっている	463	55.9	22.7	11.7	4.1	4.8	0.9	159.7
	非管理職・やっていない	221	54.3	22.2	7.7	4.5	5.9	5.4	155.2
	非管理職・わからない	197	58.9	19.8	8.1	3.0	6.1	4.1	154.5
者 長 の や 注 意 上 司 へ の 働 き 方	非管理職・やっている	336	50.6	25.6	11.0	5.1	6.0	1.8	165.8
	非管理職・やっていない	230	58.7	19.1	9.1	3.5	7.0	2.6	156.7
	非管理職・わからない	309	60.2	20.4	9.7	3.2	3.2	3.2	148.6
ン 外 定 期 セ で リ の 健 ン カ 診 グ ウ 以	非管理職・やっている	207	51.7	28.5	9.7	3.4	5.8	1.0	165.6
	非管理職・やっていない	405	55.6	20.2	10.4	4.0	6.7	3.2	157.6
	非管理職・わからない	265	60.0	20.0	9.8	4.5	3.0	2.6	151.3

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

働き方改善調査研究事業 報告書

12. 長時間労働をなくすために重要なこと

<全体結果>

最後に、従業員が重要だと考える長時間労働削減対策についてみると、正規職員の非管理職、非正規職員ともに「新しく人を雇う」（正規；41.7%、非正規；46.1%）が最多、次に「働くものそれぞれが残業しないように気をつける」（正規、非正規；35.2%）、「業務量を減らす」（正規；30.7%、非正規 27.5%）、「残業手当を働いた分だけちゃんと払う」（正規；24.0%、非正規；23.3%）、「基本給の水準を上げる」（正規；19.5%、非正規；21.6%）が上位にあげられている。つまり、従業員は労働者を増やして業務量を平準化し、残業しない風土を作り、それを実行することが重要で、残業手当や給与水準など賃金面での対策はその次に行うことが重要と考えている。

<役職区分別の結果>

管理職は、「働くものそれぞれが残業しないように気をつける」（42.6%）、「新しく人を雇う」（36.9%）、「業務量を減らす」（29.2%）、「会社がノー残業デーや退勤時刻の際の終業の呼びかけなどを行う」（19.9%）、「仕事中心の人生を考え直す」（18.3%）の順となっており、長時間労働の結果発生する賃金面の対策よりも、本質的な長時間労働削減対策を重要視している。

<職種別の結果>

非管理職の一般事務系では「働くものそれぞれが残業しないように気をつける」（40.2%）、「会社がノー残業デーや退勤時刻の際の終業の呼びかけなどを行う」（25.1%）を、非管理職の営業系では「新しく人を雇う」（46.7%）を、非管理職の専門職では「新しく人を雇う」（46.9%）、「業務量を減らす」（36.4%）、「残業手当を働いた分だけちゃんと払う」（31.1%）を重要視している。

<業種別の結果>

非管理職の流通・飲食では「新しく人を雇う」（49.2%）、「基本給の水準を上げる」（26.7%）を、金融・不動産では「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」（38.7%）を、学術・教育・医療では「残業手当を働いた分だけちゃんと払う」（30.5%）を重要視している。

<従業員規模別の結果>

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」に対して従業員数1000人以上よりも1000人未満で重要視しているものの、「仕事中心の人生を考え直す」（31.0%）や「残業が評価されないような仕組みをつくる」（28.2%）に対しては1000人以上で重要視している。

<職種別の結果>

非正規職員の職種別にみると、技術系では「業務量を減らす」や「残業手当を働いた分だけちゃんと払う」への重視度が低い反面、「残業の賃金割増率を現状よりも高くする」ことを重視している。流通・飲食では過半数が「新しく人を雇う」を重視している。

図表60 長時間労働をなくすために重要なこと（正規職員）（問29）

		n	業務量を減らす	新しく人を雇う	残業手当を働いた分だけちゃんと払う	働くものそれぞれが残業しないように気をつける	仕事中心の人生を考え直す	労働組合が残業申請にもっと真摯に取り組む	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	残業が評価されないような仕組みをつくる	法律の基準を厳しくする	法律違反の取り締まりを強化する	基本給の水準を上げる	残業の賃金割増率を現状よりも高くする	その他	
全体		3758	30.7	41.7	24.0	35.2	12.9	4.4	18.6	14.7	6.5	11.9	19.5	4.8	5.9	
職種	非管理職・一般事務系	866	26.9	35.2	23.3	40.2	11.3	3.0	25.1	17.7	5.3	11.7	15.7	3.2	7.9	
	非管理職・営業系	518	32.4	46.7	26.4	31.9	13.9	6.2	19.5	14.1	9.1	15.4	19.7	3.1	4.2	
	非管理職・専門職	657	36.4	46.9	31.1	31.1	13.1	4.6	13.5	13.5	5.3	14.0	21.0	5.8	4.7	
	非管理職・技術系	525	28.8	43.4	22.5	26.7	9.1	6.9	15.6	10.7	8.8	12.8	27.6	9.3	3.4	
	非管理職・合計	2982	31.1	42.9	26.2	33.3	11.6	4.8	18.4	13.8	6.6	13.1	20.7	5.2	5.5	
	管理職・一般事務系	237	28.7	31.6	11.8	46.0	15.6	3.4	20.7	19.0	5.1	6.3	8.0	3.0	9.3	
	管理職・営業系	127	24.4	35.4	11.8	40.2	21.3	2.4	23.6	15.7	6.3	10.2	18.9	3.1	7.1	
	管理職・専門職	149	32.2	40.3	17.4	41.6	20.8	2.0	15.4	24.8	7.4	8.7	15.4	2.0	6.7	
	管理職・技術系	150	29.3	42.7	14.7	36.0	17.3	3.3	22.7	16.0	5.3	5.3	22.7	4.7	5.3	
	管理職・合計	732	29.2	36.9	14.5	42.6	18.3	2.7	19.9	18.3	5.9	7.1	15.3	2.9	7.8	
区分	非管理職・一般社員	1854	28.5	41.7	28.7	32.1	10.7	5.1	18.8	13.9	6.5	12.9	22.0	5.7	5.5	
	非管理職・係長主任	1013	35.5	44.5	21.7	35.1	13.1	4.6	17.5	13.3	6.9	13.5	18.7	4.2	5.5	
	非管理職・課長代理	115	33.0	47.0	23.5	35.7	13.0	1.7	19.1	16.5	5.2	12.2	17.4	6.1	5.2	
	非管理職・合計	2982	31.1	42.9	26.2	33.3	11.6	4.8	18.4	13.8	6.6	13.1	20.7	5.2	5.5	
	管理職・課長	476	32.1	39.1	14.3	44.3	17.4	2.7	19.3	19.1	5.7	8.0	16.6	3.4	7.6	
	管理職・部長	170	23.5	30.6	16.5	42.4	20.6	2.4	22.4	18.8	7.6	5.3	14.7	1.8	7.6	
	管理職・事業部長	24	45.8	45.8	8.3	29.2	25.0	4.2	16.7	12.5	0.0	8.3	16.7	0.0	8.3	
	管理職・合計	732	29.2	36.9	14.5	42.6	18.3	2.7	19.9	18.3	5.9	7.1	15.3	2.9	7.8	
	業種	非管理職・農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業	11	18.2	36.4	18.2	36.4	18.2	0.0	0.0	18.2	9.1	18.2	27.3	9.1	9.1
		非管理職・建設業	83	26.5	25.3	25.3	39.8	13.3	1.2	25.3	16.9	3.6	9.6	15.7	4.8	2.4
非管理職・製造業		725	28.8	39.6	23.2	28.1	10.5	7.2	21.0	18.9	6.6	16.4	24.3	7.7	6.1	
非管理職・通信・運輸		135	33.3	39.3	16.3	21.5	8.9	5.2	15.6	14.1	8.9	9.6	26.7	6.7	6.7	
非管理職・流通・飲食		331	28.4	49.2	26.0	34.1	14.8	5.4	14.2	11.8	8.5	15.7	16.9	3.6	6.0	
非管理職・金融・不動産		111	29.7	36.0	26.1	40.5	14.4	3.6	38.7	16.2	7.2	13.5	11.7	0.0	5.4	
非管理職・学術・教育・医療		1164	35.5	45.6	30.5	35.6	12.0	3.1	16.3	10.0	4.9	11.0	20.7	4.6	5.5	
非管理職・他サービス		313	26.5	43.8	24.6	37.7	8.0	6.7	16.6	17.3	9.6	13.4	18.2	5.1	3.5	
非管理職・合計		2982	31.1	42.9	26.2	33.3	11.6	4.8	18.4	13.8	6.6	13.1	20.7	5.2	5.5	
管理職・農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業		5	20.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	
管理職・建設業		39	23.1	33.3	12.8	38.5	12.8	5.1	23.1	12.8	2.6	5.1	15.4	0.0	10.3	
管理職・製造業		210	29.5	33.3	9.5	38.6	17.6	2.4	25.7	26.2	5.7	6.2	17.1	1.9	9.0	
管理職・通信・運輸		32	28.1	40.6	15.6	25.0	34.4	0.0	18.8	12.5	0.0	6.3	15.6	12.5	9.4	
管理職・流通・飲食		89	21.3	41.6	13.5	43.8	19.1	1.1	18.0	19.1	5.6	10.1	18.0	2.2	5.6	
管理職・金融・不動産		45	35.6	28.9	11.1	46.7	20.0	2.2	28.9	15.6	2.2	11.1	4.4	2.2	2.2	
管理職・学術・教育・医療		228	30.7	39.0	20.2	50.9	17.1	3.5	14.9	15.8	7.0	5.3	15.4	1.8	9.6	
管理職・他サービス		60	33.3	40.0	10.0	33.3	18.3	5.0	11.7	13.3	11.7	11.7	15.0	6.7	3.3	
管理職・合計		732	29.2	36.9	14.5	42.6	18.3	2.7	19.9	18.3	5.9	7.1	15.3	2.9	7.8	
従業員規模		非管理職・99人以下	1461	26.9	41.4	26.8	35.9	11.2	2.9	17.2	11.8	6.8	11.6	20.3	5.4	5.5
		非管理職・100～999人	1160	35.3	46.2	26.0	29.7	11.5	6.1	19.6	15.1	7.0	14.6	20.9	4.8	5.1
	非管理職・1000人以上	325	33.8	36.6	24.0	34.2	14.8	8.3	20.3	18.8	4.9	13.8	22.2	6.2	6.2	
	非管理職・合計	2982	31.1	42.9	26.2	33.3	11.6	4.8	18.4	13.8	6.6	13.1	20.7	5.2	5.5	
	管理職・99人以下	357	24.4	33.6	13.7	42.3	15.7	2.0	19.9	16.5	6.4	5.0	14.8	2.5	9.0	
	管理職・100～999人	299	33.8	42.8	16.1	44.5	18.4	3.0	20.4	18.4	5.0	8.7	16.4	3.3	7.0	
管理職・1000人以上	71	36.6	25.4	9.9	38.0	31.0	5.6	18.3	28.2	5.6	8.5	14.1	2.8	5.6		
管理職・合計	732	29.2	36.9	14.5	42.6	18.3	2.7	19.9	18.3	5.9	7.1	15.3	2.9	7.8		

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

※複数回答（回答は3つまで）

○参考値（全国調査等の結果）

【仕事特性・個人特性と労働時間】

・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。（P67 参照）

図表6-1 長時間労働をなくすために重要なこと（非正規職員）（問29）

	n	業務量を減らす	新しく人を雇う	残業手当を働いた分だけちゃんと払う	働くものそれぞれが残業しないように気をつける	仕事中心の人生を考え直す	労働組合が残業申請にもっと真剣に取り組む	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	残業が評価されないような仕組みをつくる	法律の基準を厳しくする	法律違反の取り締まりを強化する	基本給の水準を上げる	残業の賃金割増率を現状よりも高くする	その他	
全体	916	27.5	46.1	23.3	35.2	8.2	4.8	16.4	9.7	5.2	11.8	21.6	5.1	4.5	
職種	非管理職・一般事務系	303	27.7	38.6	26.4	37.6	9.6	7.3	20.8	12.9	4.6	13.5	16.2	2.6	6.3
	非管理職・営業系	196	28.1	54.1	19.4	36.2	6.1	2.6	10.7	5.1	6.1	12.8	25.0	3.1	3.1
	非管理職・専門職	130	36.2	46.2	26.2	30.0	12.3	0.8	16.9	11.5	6.2	12.3	23.1	3.8	2.3
	非管理職・技術系	166	19.3	45.8	15.1	33.7	6.0	4.8	17.5	6.0	5.4	7.8	25.3	12.0	6.6
区分職	非管理職・一般社員	869	27.2	45.5	23.4	35.6	8.3	4.8	16.3	10.0	5.1	11.9	21.9	5.2	4.5
	非管理職・係長主任	44	31.8	56.8	22.7	25.0	6.8	2.3	18.2	4.5	9.1	11.4	18.2	4.5	4.5
	非管理職・課長代理	3	66.7	66.7	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
業種	非管理職・農林漁業・鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非管理職・建設業	13	23.1	46.2	38.5	30.8	0.0	0.0	15.4	15.4	0.0	15.4	0.0	0.0	7.7
	非管理職・製造業	259	25.5	40.5	22.0	35.5	7.7	5.0	21.2	8.5	3.5	13.1	22.0	9.3	5.4
	非管理職・通信・運輸	22	40.9	31.8	9.1	22.7	9.1	4.5	13.6	9.1	9.1	4.5	31.8	4.5	13.6
	非管理職・流通・飲食	157	29.3	56.7	15.9	39.5	7.0	4.5	9.6	5.1	4.5	11.5	19.7	3.2	3.2
	非管理職・金融・不動産	27	18.5	33.3	25.9	40.7	3.7	14.8	37.0	25.9	0.0	14.8	14.8	0.0	7.4
	非管理職・学術・教育・医療	290	33.1	46.6	27.9	33.1	9.3	4.5	14.8	13.4	8.6	11.4	22.4	4.5	2.8
	非管理職・他サービス	103	21.4	47.6	23.3	34.0	10.7	3.9	16.5	6.8	3.9	7.8	23.3	3.9	5.8
従業員規模	非管理職・99人以下	422	24.6	46.0	26.3	35.5	7.1	3.6	14.9	9.2	6.2	10.0	18.5	4.0	3.6
	非管理職・100～999人	378	31.0	48.1	20.9	34.7	8.5	5.0	16.7	8.7	4.8	13.0	25.1	6.6	4.5
	非管理職・1000人以上	97	24.7	40.2	17.5	37.1	12.4	9.3	22.7	16.5	2.1	16.5	20.6	5.2	8.2

■ 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

※複数回答（回答は3つまで）

働き方改善調査研究事業 報告書

1.3. 重回帰分析による長時間労働対策の月間総労働時間への影響

事業所が実施している長時間労働対策と労働時間の因果関係について把握するため、仕事特性と労働時間のケースと同様に重回帰分析を行いその要因を探った。分析に使用した変数及びその結果が図表6.2から図表6.4である。表の左側は勤続年数を説明変数に投入した結果で、右側が年齢を投入した結果である。

まず、正規職員の非管理職の分析結果についてみると、年齢の代わりに勤続年数を投入した結果では、勤続年数が短いこと、役職が係長・主任であること、勤務先が時間管理をしていないこと、1人でこなせる仕事が多いこと、上司が残業することを前提に仕事の指示をすることが月間総労働時間の増加要因として大きく影響し、その他、男性であること、販売や接客サービス、製造・建設の作業、輸送・警備の職種であること、役職が課長代理であること、上司が指示する仕事の内容が明確でないこと、上司がつきあい残業をさせることが労働時間増加要因として影響している。ただし、勤務先の業種が金融・不動産であることは月間総労働時間の減少要因として影響している。

勤続年数の代わりに年齢を投入した結果では、役職が係長・主任であること、勤務先が時間管理をしていないこと、1人でこなせる仕事が多いこと、上司が残業することを前提に仕事の指示をすることが月間総労働時間の増加要因として大きく影響し、その他、男性であること、販売や接客サービス、製造・建設の作業、輸送・警備の職種であること、上司が指示する仕事の内容が明確でないこと、上司がつきあい残業をさせること、長時間労働対策として長時間労働者やその上司への注意・助言を行っていないことが労働時間増加要因として影響している。ただし、勤務先の業種が金融・不動産であることは月間総労働時間の減少要因として影響している。

非正規職員の分析結果についてみると、年齢の代わりに勤続年数を投入した結果では、職種が医療・教育計専門職であること、上司が仕事の指示に計画性があることが労働時間の増加要因として大きく影響している。その他、上司が必要以上に資料の作成を指示すること、上司が指示する仕事の内容が明確でないこと、上司が残業する人ほど高く評価すること、長時間労働対策として自分の労働時間が簡単に分かる仕組みがあることが増加要因として影響している。

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 6 2 長時間労働対策の月間総労働時間への影響（正規職員；非管理職）

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）		正規職員；非管理職					
		n=1453 R2=0.1460 F=3.5339 (P=0.0000)			n=1449 R2=0.1421 F=3.4151 (P=0.0000)		
説明変数		β 係数	T値	有意	β 係数	T値	有意
性別（男=1、女=0）		0.0799	2.4130	*	0.0696	2.1061	*
年齢（歳）					-0.0543	-1.8839	
勤続年数（年）		-0.0958	-3.1043	**			
職種 （基準：一般事務）	総務・人事・経理等	0.0304	0.9346		0.0310	0.9467	
	販売	0.0792	2.2938	*	0.0821	2.3744	*
	営業	0.0187	0.5715		0.0241	0.7320	
	接客サービス	0.0810	2.5231	*	0.0810	2.5114	*
	事務系専門職	-0.0065	-0.2425		-0.0079	-0.2947	
	技術系専門職	-0.0184	-0.5219		-0.0184	-0.5210	
	医療・教育系専門職	0.0527	1.3891		0.0488	1.2764	
	現場管理・監督	0.0451	1.3962		0.0407	1.2547	
	製造・建設の作業	0.0810	2.2182	*	0.0756	2.0560	*
	輸送・警備	0.0678	2.1937	*	0.0680	2.1902	*
その他	0.0295	0.8670		0.0317	0.9275		
従業員規模 （基準：99人以下）	100～999人	0.0168	0.5715		0.0163	0.5505	
	1000人以上	0.0426	1.3468		0.0326	1.0335	
役職 （基準：一般社員）	非管理職；係長・主任（管理職；部長）	0.0895	3.1486	**	0.0761	2.7306	**
	非管理職；課長代理（管理職；事業部長）	0.0651	2.3882	*	0.0512	1.9005	
業種 （基準：製造業）	農林漁業・鉱業・採石業、砂利採取業	-0.0368	-1.4417		-0.0368	-1.4332	
	建設業	0.0108	0.3896		0.0104	0.3718	
	通信・運輸	0.0328	0.9967		0.0324	0.9789	
	流通・飲食	0.0435	1.1263		0.0421	1.0853	
	金融・不動産	-0.0726	-2.4689	*	-0.0753	-2.5530	*
	学術・教育・医療	-0.0321	-0.6899		-0.0243	-0.5192	
	他サービス	-0.0464	-1.3952		-0.0458	-1.3734	
学歴 （基準：中・高校卒）	専修・各種学校卒	-0.0243	-0.8200		-0.0197	-0.6615	
	短大・高専卒	-0.0041	-0.1345		-0.0075	-0.2436	
	四年制大学卒	-0.0446	-1.3513		-0.0360	-1.0894	
	大学院以上卒	0.0105	0.3521		0.0173	0.5804	
勤務時間制度 （基準：通常）	フレックスタイム	0.0299	1.1119		0.0352	1.3091	
	変形労働時間制	0.0200	0.7491		0.0257	0.9606	
	交代制	-0.0372	-1.3345		-0.0363	-1.2981	
	裁量労働・みなし	0.0198	0.7648		0.0221	0.8492	
	時間管理なし	0.1130	4.3225	**	0.1117	4.2549	**
仕事特性 （肯定+2～否定-2）	労働組合の有無（有=1、無し=0）	-0.0318	-1.0296		-0.0500	-1.6339	
	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.0019	-0.0681		-0.0038	-0.1337	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	-0.0301	-1.0057		-0.0329	-1.0908	
	1人でこなせる仕事が多い	0.0849	2.8795	**	0.0856	2.8841	**
	取引先や顧客の対応が多い	0.0350	1.1881		0.0344	1.1628	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	0.0001	0.0024		0.0002	0.0071	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.0549	1.7446		0.0547	1.7273	
	会議や打合せが多い	-0.0164	-0.4993		-0.0173	-0.5247	
	会社以外の場所でも仕事ができる	-0.0101	-0.3585		-0.0119	-0.4233	
	必要以上に資料の作成を指示する	0.0156	0.4535		0.0107	0.3115	
上司の性質 （肯定+2～否定-2）	必要以上に会議を行う	-0.0232	-0.6738		-0.0205	-0.5899	
	仕事の指示に計画性がない	-0.0361	-0.8284		-0.0398	-0.9123	
	指示する仕事の内容が明確でない	0.0924	2.1004	*	0.1020	2.3186	*
	終業時間直前に仕事の指示をする	-0.0125	-0.3439		-0.0129	-0.3522	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.1051	2.8301	**	0.1085	2.9123	**
	社員間の仕事の平準化をはかっていない	-0.0260	-0.7899		-0.0295	-0.8943	
	つきあい残業をさせる	0.0716	2.1787	*	0.0717	2.1723	*
	残業する人ほど高く評価する	-0.0378	-1.2374		-0.0391	-1.2733	
	出世志向が高い	0.0207	0.6974		0.0260	0.8719	
	自己管理能力が高い	-0.0357	-1.1206		-0.0332	-1.0364	
個人特性 （肯定+2～否定-2）	仕事を頼まれると断れない	-0.0035	-0.1278		-0.0045	-0.1623	
	てきぱきと仕事をしている	-0.0124	-0.3909		-0.0142	-0.4462	
	専門職志向が高い	0.0138	0.4728		0.0131	0.4466	
	協調性がある	-0.0178	-0.6373		-0.0154	-0.5523	
	仕事がないと不安になる	0.0224	0.8400		0.0243	0.9090	
	仕事に対する責任感が強い	0.0537	1.7194		0.0543	1.7275	
	上司が退社するまで帰宅しない	-0.0121	-0.4382		-0.0098	-0.3535	
	これまで受けてきた評価は高いほうだ	-0.0249	-0.8702		-0.0174	-0.6087	
	ノー残業デー	0.0025	0.0819		-0.0073	-0.2351	
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	0.0104	0.3643		0.0103	0.3579	
長時間労働対策	IDカード等による労働時間管理・把握	-0.0601	-1.9403		-0.0613	-1.9563	
	自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	-0.0048	-0.1549		-0.0001	-0.0026	
	長時間労働者やその上司への注意・助言	-0.0676	-2.1540	*	-0.0694	-2.2067	*
	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	-0.0421	-1.2985		-0.0431	-1.3282	
	定数		25.1185	**		20.3459	**

*=5%有意
**=1%有意

働き方改善調査研究事業 報告書

正規職員の管理職の分析では、長時間労働対策の実施と月間総労働時間の間に有意な関係性は見られなかった。このため参考値として下表を掲載するに留める。

図表 6 3 長時間労働対策の月間総労働時間への影響（正規職員；管理職）

説明変数		正規職員・管理職					
		n=443 R2=0.2124 F=1.5093(P=0.0096)			n=440 R2=0.2126 F=1.4994(P=0.0107)		
		β 係数	T値	有意	β 係数	T値	有意
性別(男=1、女=0)		0.1399	2.3629	*	0.1426	2.4039	*
年齢(歳)					-0.0204	-0.3647	
勤続年数(年)		0.0222	0.3988				
職種 (基準:一般事務)	総務・人事・経理等	-0.0081	-0.1020		-0.0110	-0.1378	
	販売	0.0553	0.8299		0.0543	0.8085	
	営業	0.0588	0.8233		0.0594	0.8257	
	接客サービス	-0.0355	-0.5910		-0.0369	-0.6127	
	事務系専門職	-0.0101	-0.1940		-0.0079	-0.1514	
	技術系専門職	-0.0156	-0.2320		-0.0126	-0.1867	
	医療・教育系専門職	-0.0352	-0.3965		-0.0297	-0.3309	
	現場管理・監督	0.0105	0.1409		0.0185	0.2474	
	製造・建設の作業	0.0155	0.2625		0.0189	0.3173	
	輸送・警備	0.0021	0.0399		0.0040	0.0756	
	その他	0.1362	2.2694	*	0.1349	2.2473	*
従業員規模 (基準:99人以下)	100~999人	0.1152	1.8429		0.1247	1.9801	*
	1000人以上	0.1587	2.5150	*	0.1666	2.6251	**
役職 (基準:一般社員)	非管理職:係長・主任(管理職:部長)	0.0726	1.3812		0.0738	1.3806	
	非管理職:課長代理(管理職:事業部長)	-0.0351	-0.6891		-0.0323	-0.6285	
業種 (基準:製造業)	農林漁業・鉱業・採石業・砂利採取業	0.0278	0.5475		0.0286	0.5609	
	建設業	0.0067	0.1212		0.0124	0.2239	
	通信・運輸	0.1079	1.9039		0.1061	1.8571	
	流通・飲食	0.0042	0.0609		0.0027	0.0395	
	金融・不動産	-0.0386	-0.6180		-0.0451	-0.7168	
	学術・教育・医療	0.0327	0.3957		0.0340	0.4102	
	他サービス	-0.0279	-0.4773		-0.0256	-0.4339	
	専修・各種学校卒	-0.0184	-0.2790		-0.0268	-0.4008	
学歴 (基準:中・高校卒)	短大・高専卒	-0.0519	-0.8780		-0.0525	-0.8845	
	四年制大学卒	-0.1697	-2.4132	*	-0.1743	-2.4719	*
	大学院以上卒	-0.0801	-1.3386		-0.0832	-1.3872	
	フレックスタイム	0.0400	0.7778		0.0383	0.7440	
勤務時間制度 (基準:通常)	変形労働時間制	0.1504	2.8168	**	0.1498	2.7935	**
	交代制	-0.0230	-0.4444		-0.0271	-0.5194	
	裁量労働・みなし 時間管理なし	0.0607	1.2217		0.0695	1.3932	
		0.1469	2.6949	**	0.1435	2.6116	**
仕事特性 (肯定+2~否定-2)	労働組合の有無(有=1、無し=0)	0.0438	0.7101		0.0494	0.8124	
	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.0837	-1.5129		-0.0800	-1.4294	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.0085	0.1480		0.0093	0.1619	
	1人でこなせる仕事が多い	-0.0833	-1.4613		-0.0802	-1.3935	
	取引先や顧客の対応が多い	-0.0851	-1.4802		-0.0844	-1.4592	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	-0.0038	-0.0691		-0.0037	-0.0657	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.0909	1.5481		0.0889	1.5095	
	会議や打合せが多い	-0.0606	-0.9799		-0.0601	-0.9723	
	会社以外の場所でも仕事ができる	0.1011	1.8901		0.1025	1.9086	
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	必要以上に資料の作成を指示する	-0.0743	-1.1285		-0.0747	-1.1327	
	必要以上に会議を行う	0.1221	1.7079		0.1209	1.6904	
	仕事の指示に計画性がない	0.0841	1.0067		0.0771	0.9177	
	指示する仕事の内容が明確でない	-0.0495	-0.5917		-0.0447	-0.5312	
	終業時間直前に仕事の指示をする	-0.0340	-0.4452		-0.0283	-0.3661	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.0314	0.4206		0.0325	0.4331	
	社員間の仕事の標準化をはかっていない	0.0177	0.2788		0.0141	0.2205	
	つきあい残業をさせる	-0.0825	-1.2176		-0.0898	-1.3243	
残業する人ほど高く評価する	0.1247	2.0985	*	0.1265	2.1136	*	
個人特性 (肯定+2~否定-2)	出世志向が高い	-0.0568	-0.9984		-0.0664	-1.1276	
	自己管理能力が高い	0.0247	0.3735		0.0305	0.4558	
	仕事を頼まれると断れない	-0.0120	-0.2199		-0.0095	-0.1731	
	てきぱきと仕事をしている	0.0134	0.2014		0.0122	0.1828	
	専門職志向が高い	-0.0573	-0.9864		-0.0609	-1.0522	
	協調性がある	-0.0362	-0.6460		-0.0410	-0.7252	
	仕事がないと不安になる	0.0308	0.5789		0.0248	0.4607	
	仕事に対する責任感が強い	0.0620	0.9592		0.0637	0.9828	
	上司が退社するまで帰宅しない	-0.0052	-0.0999		0.0020	0.0383	
	これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.1031	1.7426		0.1010	1.6804	
長時間労働対策	ノ残業デー	0.0044	0.0757		0.0101	0.1727	
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	0.0544	0.9473		0.0524	0.9136	
	IDカード等による労働時間管理・把握	-0.0849	-1.3264		-0.0928	-1.4424	
	自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	0.0288	0.4255		0.0388	0.5673	
	長時間労働者やその上司への注意・助言	-0.0191	-0.3062		-0.0201	-0.3214	
	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	-0.0426	-0.6529		-0.0484	-0.7407	
	定数		8.5271	**		6.1560	**

**=5%有意
**=1%有意

働き方改善調査研究事業 報告書

図表 6 4 長時間労働対策の月間総労働時間への影響（非正規職員）

		非正規職員;非管理職		
		n=272 R2=0.2594 F=1.2317 (P=0.1440)		
説明変数		β 係数	T値	有意
性別(男=1、女=0)		0.108	1.222	
年齢(歳)				
勤続年数(年)		-0.081	-1.156	
職種 (基準:一般事務)	総務・人事・経理等	0.047	0.643	
	販売	-0.015	-0.196	
	営業	-0.027	-0.371	
	接客サービス	0.072	0.821	
	事務系専門職	0.020	0.294	
	技術系専門職	-0.016	-0.186	
	医療・教育系専門職	0.263	3.183	**
	現場管理・監督	-0.074	-1.068	
	製造・建設の作業	0.037	0.413	
	輸送・警備	0.000	-0.006	
その他	0.025	0.336		
従業員規模 (基準:99人以下)	100~999人	0.101	1.259	
	1000人以上	0.055	0.699	
役職 (基準:一般社員)	係長・主任	-0.058	-0.789	
	課長代理	0.023	0.322	
学歴 (基準:中・高校卒)	専修・各種学校卒	-0.005	-0.062	
	短大・高専卒	0.084	1.144	
	四年制大学卒	0.109	1.365	
	大学院以上卒	-0.019	-0.283	
勤務時間制度 (基準:通常)	フレックスタイム	0.028	0.412	
	変形労働時間制	0.002	0.027	
	交代制	0.051	0.722	
	裁量労働・みなし	-0.010	-0.149	
	時間管理なし	-0.074	-1.170	
労働組合の有無(有=1、無し=0)		-0.090	-1.052	
仕事特性 (肯定+2~否定-2)	仕事の範囲や目標がはっきりしている	-0.010	-0.133	
	自分で仕事のペースや手順を変えられる	0.057	0.685	
	1人でこなせる仕事が多い	0.010	0.127	
	取引先や顧客の対応が多い	0.051	0.656	
	社内の他の部門との連携・調整が多い	-0.024	-0.300	
	企画・判断を求められる仕事が多い	0.081	0.876	
	会議や打合せが多い	-0.094	-1.072	
	会社以外の場所でも仕事ができる	-0.087	-1.102	
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	必要以上に資料の作成を指示する	-0.199	-2.133	*
	必要以上に会議を行う	0.108	1.164	
	仕事の指示に計画性がない	-0.293	-2.677	**
	指示する仕事の内容が明確でない	0.251	2.227	*
	終業時間直前に仕事の指示をする	0.165	1.771	
	残業することを前提に仕事の指示をする	0.017	0.166	
	社員間の仕事の平準化をはかっていない	-0.074	-0.869	
	つきあい残業をさせる	0.010	0.113	
	残業する人ほど高く評価する	0.206	2.433	*
	残業する人ほど高く評価する	0.206	2.433	*
個人特性 (肯定+2~否定-2)	出世志向が高い	0.051	0.687	
	自己管理能力が高い	0.115	1.363	
	仕事を頼まれると断れない	0.076	0.954	
	てきぱきと仕事をしている	-0.017	-0.203	
	専門職志向が高い	-0.082	-1.025	
	協調性がある	-0.101	-1.351	
	仕事がないと不安になる	-0.016	-0.215	
	仕事に対する責任感が強い	0.019	0.249	
	上司が退社するまで帰宅しない	0.052	0.667	
	これまで受けてきた評価は高いほうだ	0.026	0.321	
長時間労働対策	ノー残業デー	-0.124	-1.462	
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	0.061	0.771	
	IDカード等による労働時間管理・把握	-0.041	-0.497	
	自分の労働時間が簡単に分かる仕組み	0.166	2.008	*
	長時間労働者やその上司への注意・助言	0.132	1.468	
	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	0.090	1.053	
定数			7.019	**

*=5%有意

**=1%有意

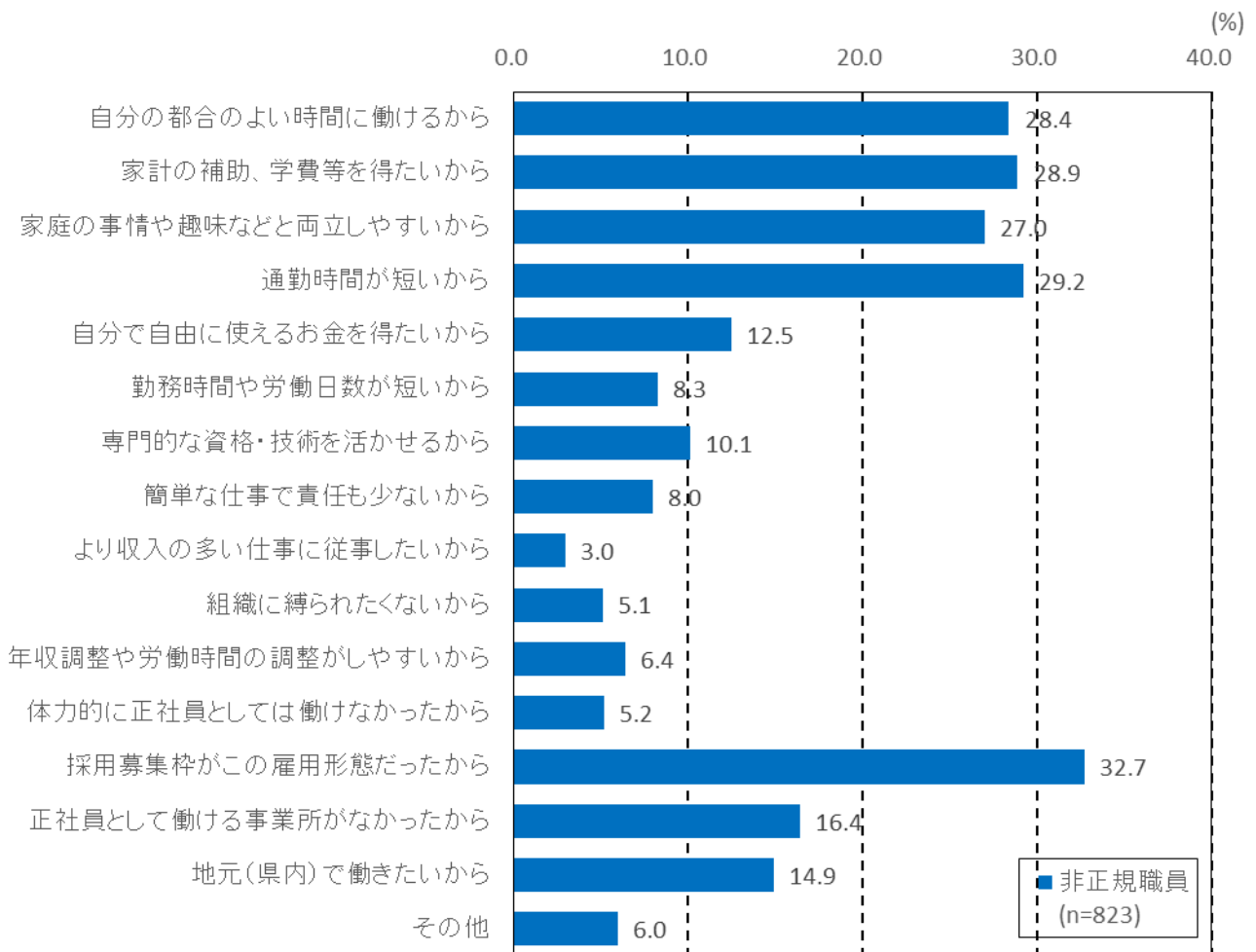
1.4. 非正規雇用者の実態

(1) 非正規雇用を選択した理由

<全体結果>

非正規職員を対象に非正規雇用を選択した理由についてたずねたところ、最も多い理由は「採用募集枠がこの雇用形態だったから」(32.7%)という事業所側の都合であるが、以下「通勤時間が短いから」(29.2%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(28.9%)、「自分の都合のよい時間に働けるから」(28.4%)、「家庭の事情や趣味などと両立しやすいから」(27.0%)など、従業員側の都合も上位にあげられている。

図表 6.5 非正規雇用を選択した理由（問37）



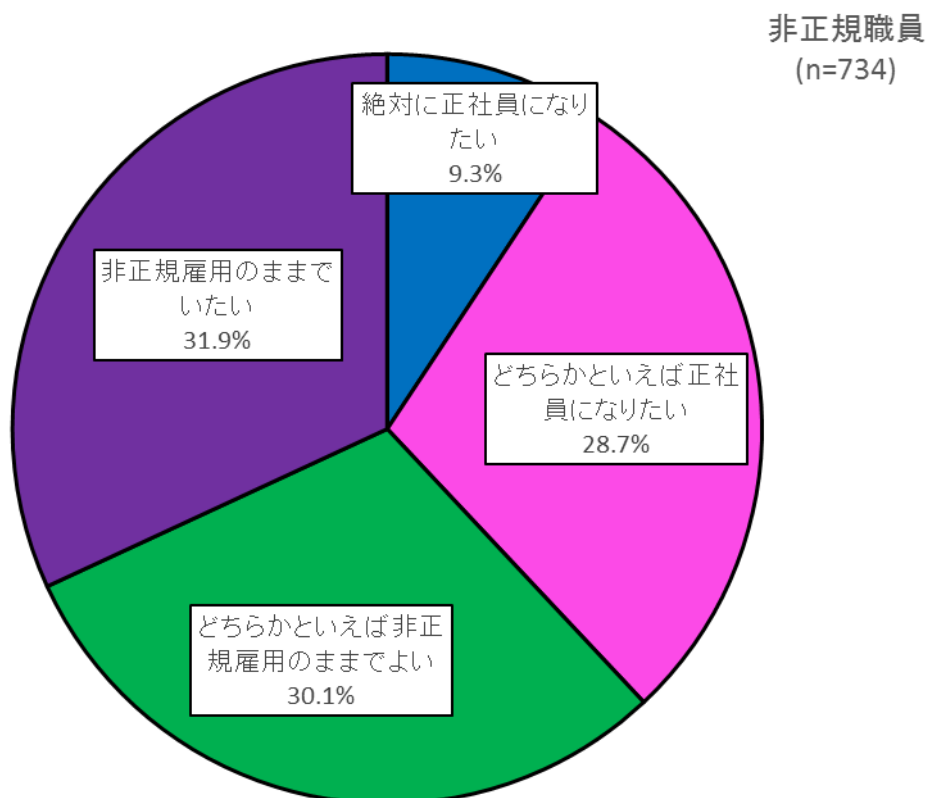
※複数回答（回答はいくつでも）

(2) 正規雇用への希望

<全体結果>

非正規職員を対象に正規雇用への転換の希望についてたずねたところ、「絶対に正社員になりたい」が 9.3%、「どちらかといえば正社員になりたい」(28.7%) と、正社員希望率は 38.0%である。一方、「どちらかといえば非正規雇用のままでよい」は 30.1%、「非正規雇用のままでいたい」は 31.9%と、62.0%が非正規雇用の継続を希望している。

図表 6 6 正規雇用への希望 (問 3 8)



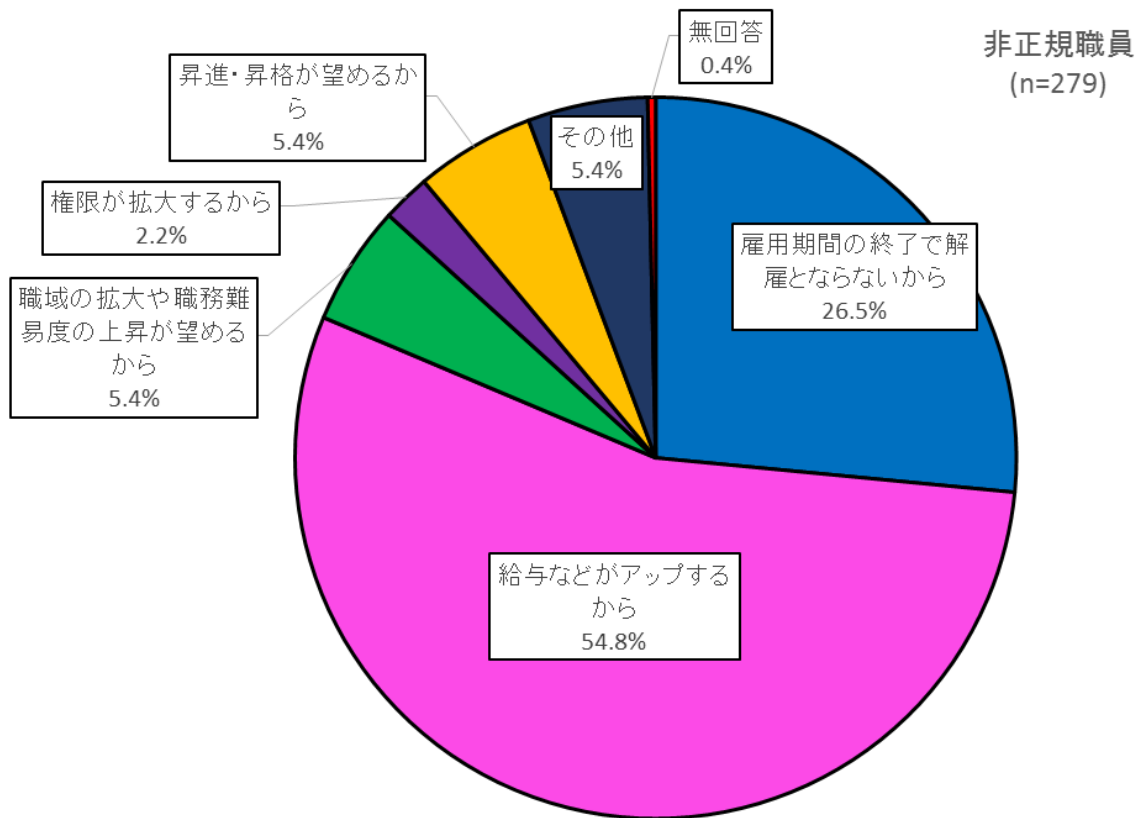
※無回答を除いて集計。

(3) 正規雇用を希望する理由

＜全体結果＞

非正規職員のうち、正規雇用への転換希望がある方に、その理由についてたずねたところ、最も多い理由は「給与などがアップするから」で54.8%、以下「雇用期間の終了で解雇とならないから」(26.5%)などが中心で、職域拡大や職務難易度の上昇、権限拡大、昇進・昇格は、正規雇用への切替インセンティブとしては弱い。

図表67 正規雇用を希望する理由（問38-1）



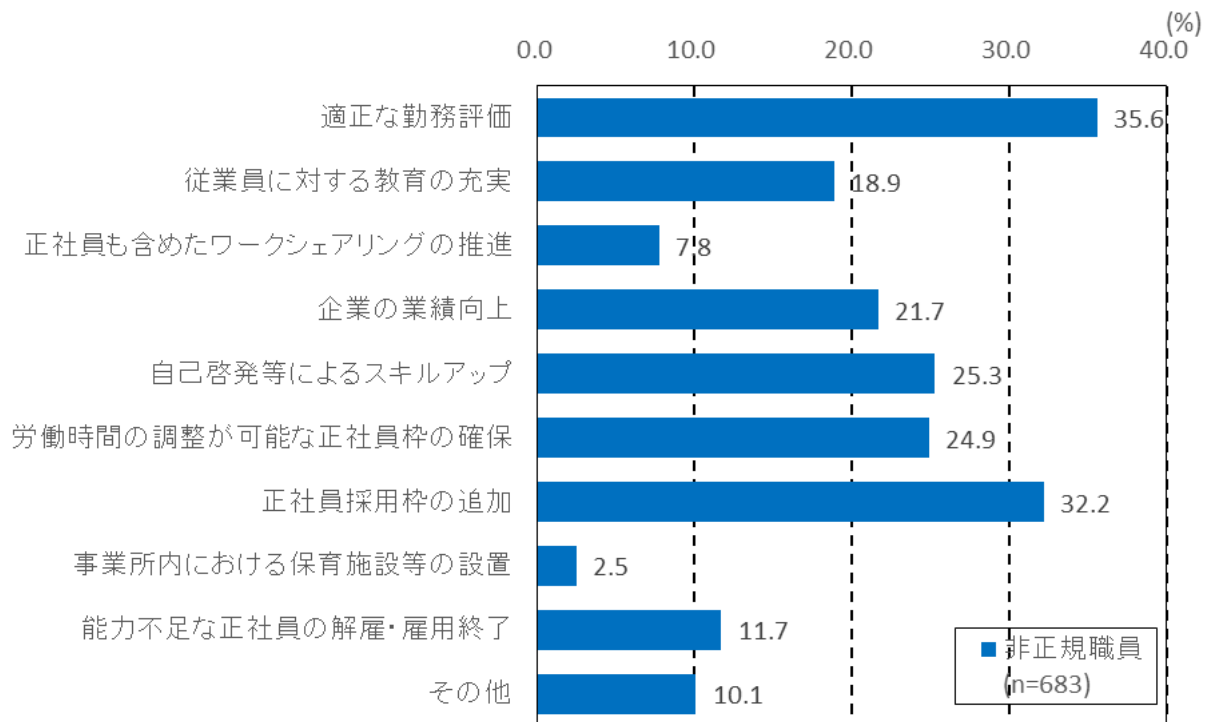
※集計対象は、非正規職員のうち、正社員を希望する従業員。

(4) 正規雇用となるために必要なこと

<全体結果>

非正規職員を対象に正規雇用へ転換するために必要なことについてたずねたところ、最も多いのは「適正な勤務評価」(35.6%)、次に「正社員採用枠の追加」(32.2%)、以下「自己啓発等によるスキルアップ」(25.3%)、「労働時間の調整が可能な正社員枠の確保」(24.9%)などが中心であり、事業所内での保育施設設置やワークシェアリングの推進は、正規雇用への切替インセンティブとしては弱い。

図表 6 8 正規雇用となるために必要なこと (問 3 9)



※無回答を除いて集計。

※複数回答 (回答はいくつでも)