

## IV. 両調査の比較分析

---



# 1. 働き方改革に関する比較

## (1) 働き方改革の取組について

勤労者労働基本調査：

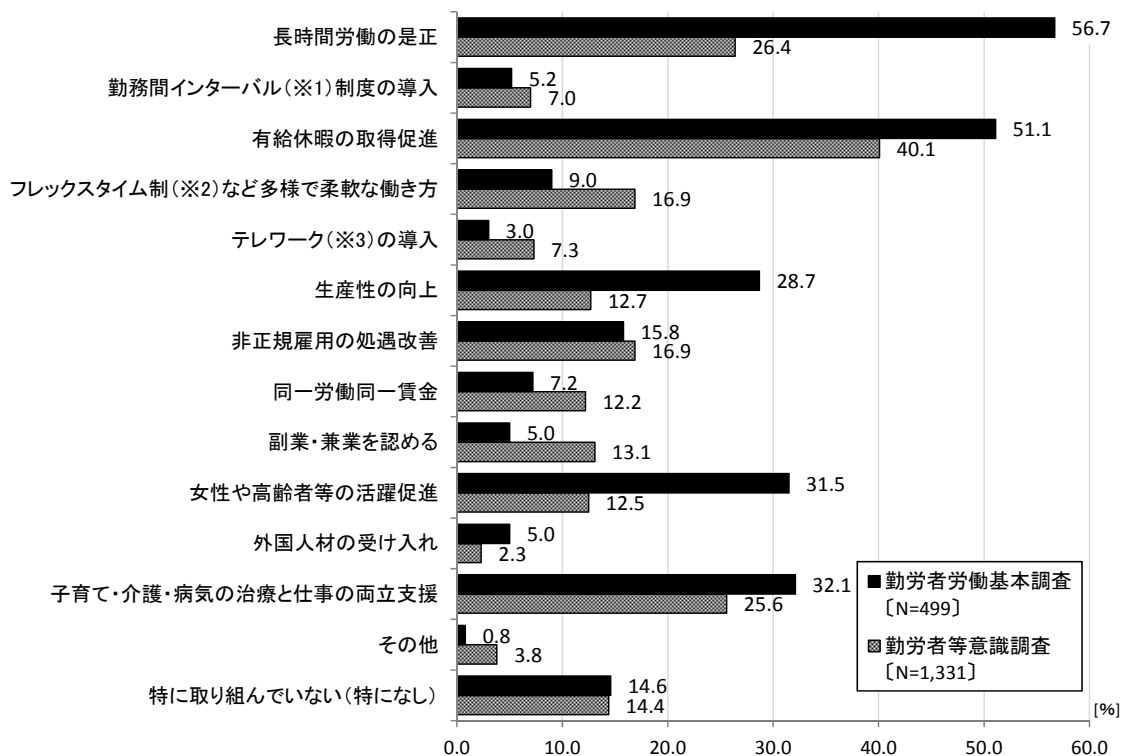
： 3-A (1) 現在、働き方改革について取り組んでいる内容を回答してください。  
 ： 【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

： 5 (1) あなたが働いている会社で、働き方改革に向けて取り組んで欲しい内容を回答して  
 ： ください。【いくつでも○】

働き方改革の取組について比較すると、企業側の取組は、「長時間労働の是正」、「有給休暇の取得促進」、「生産性の向上」、「女性や高齢者等の活躍推進」で就労者側の回答を大きく上回っている。

一方、就労者側の取り組んで欲しい内容では、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」や「副業・兼業を認める」の割合が企業側より高くなっており、柔軟な働き方を希望する傾向がみられる。



- ※1 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること
- ※2 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度
- ※3 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとらわれない働き方

## (2) 働き方改革を進める上で重要なことについて

勤労者労働基本調査：

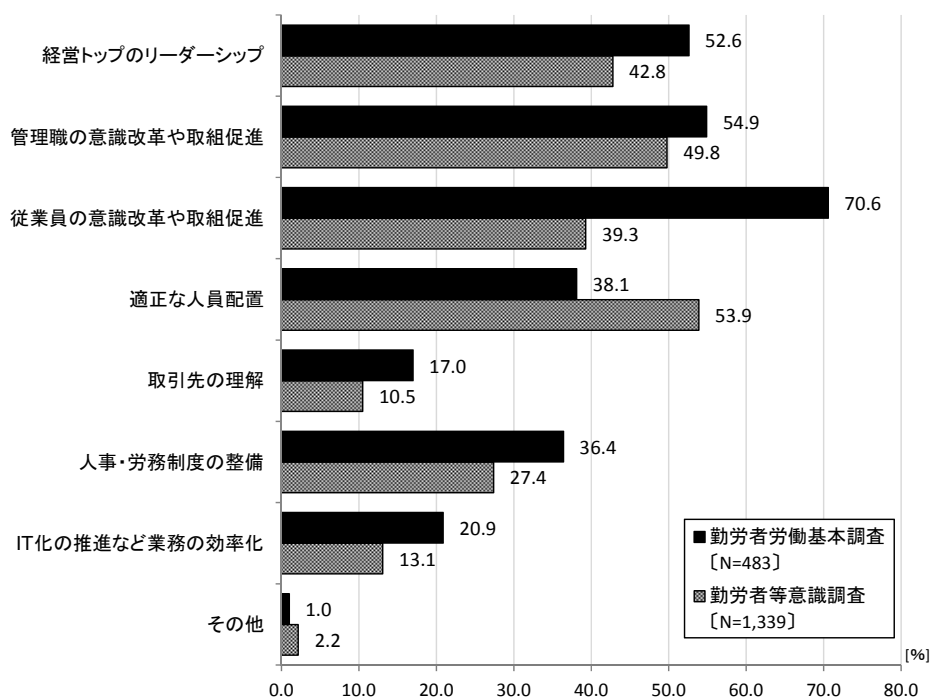
3-A (5) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

5 (2) 働き方改革を進める上で重要なことは何だと思えますか。【いくつでも○】

働き方改革を進める上で重要なことについて比較すると、企業側は「従業員の意識改革や取組促進」の割合が最も高いが、就労者側は「適正な人員配置」の割合が最も高くなっている。

また、全体的には、各項目とも企業側の回答割合が高いが、「適正な人員配置」のみ就労者側の回答割合が高くなっている。



## 2. 時間外労働および有給休暇に関する比較

### (1 時間外労働削減の取組について)

勤労者労働基本調査：

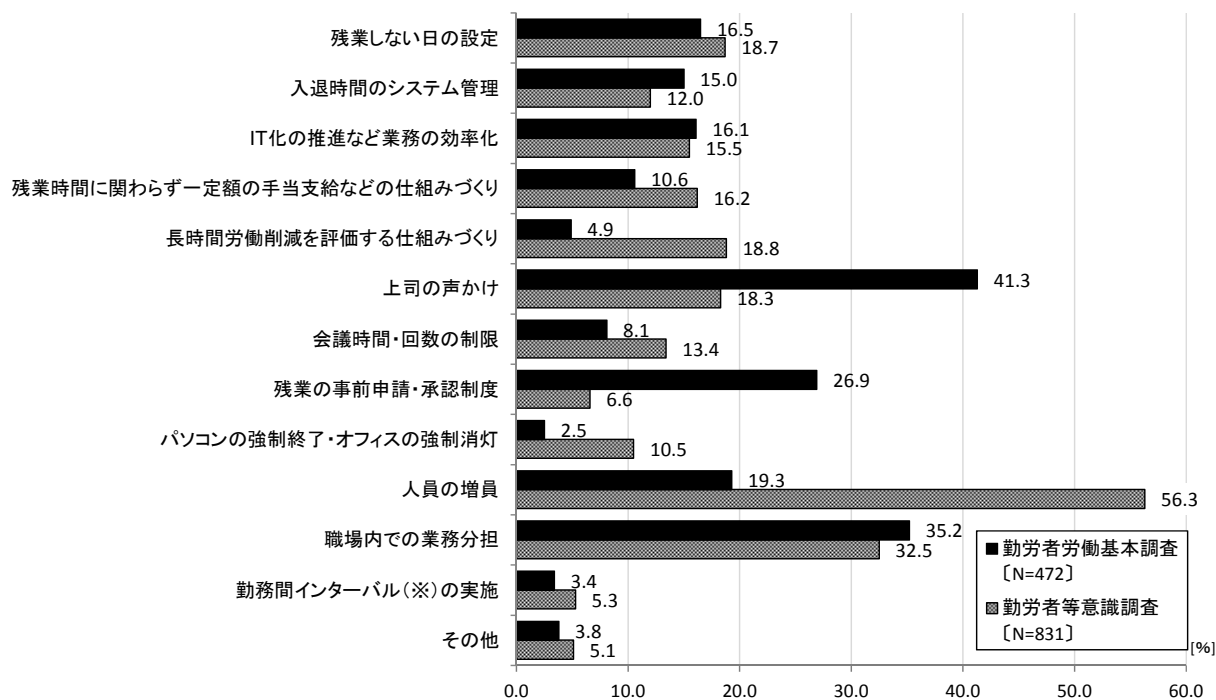
： 3-B (2) 時間外勤務時間の削減について、どのような取組を実施していますか。  
 ： 【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

： 4-B (4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思えますか。【いくつでも○】

時間外労働削減の取組について比較すると、企業側の実施している取組は「上司の声掛け」の割合が最も高いが、就労者側の有効だと思う取組は「人員の増員」の割合が最も高く、企業側の回答と 30 ポイント以上の差が見られた。

その他、企業側の実施している取組では、就労者側の有効だと思う取組に比べ、「残業の事前申請・承認制度」の割合が高くなっている一方、「長時間労働削減を評価する仕組みづくり」の割合が低くなっている。



※ 勤務間インターバル：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けること

## (2) 有給休暇の取得促進について

勤労者労働基本調査：

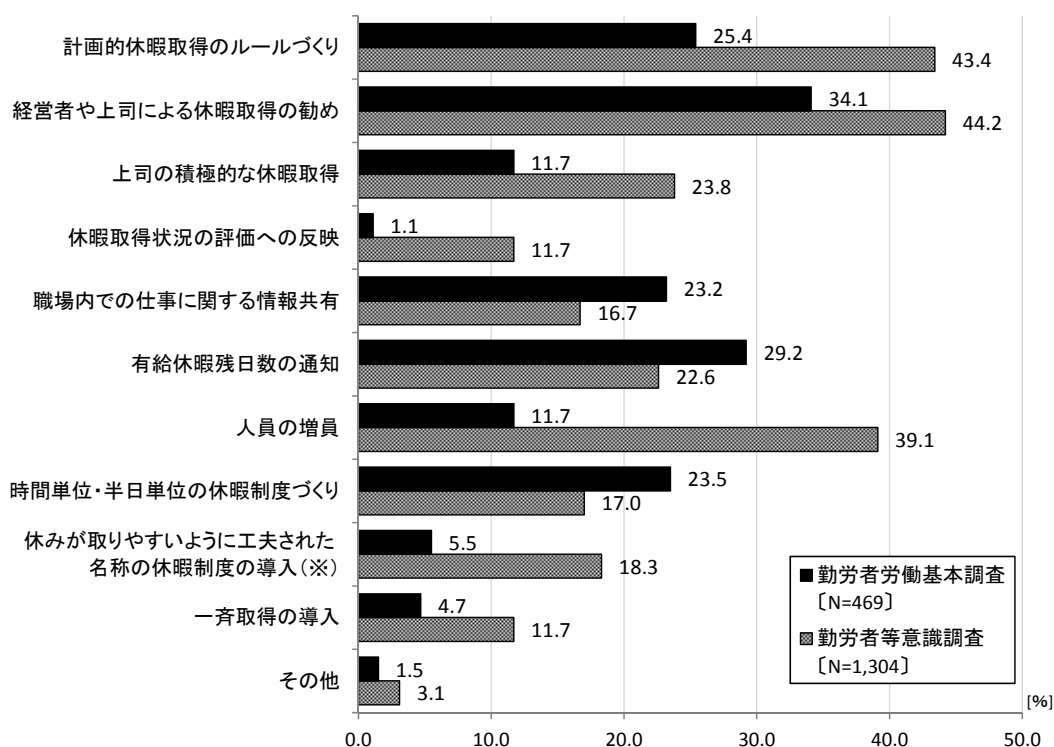
3-B (4) 年次有給休暇の取得促進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。  
【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

4-C (2) 有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思えますか。【いくつでも○】

有給休暇の取得促進について比較すると、企業側の実施している取組は「経営者や上司による休暇取得の勧め」の割合が最も高く、就労者側の有効だと思う手段と一致しているが、回答割合には10ポイント近い差がある。

また、就労者側の有効だと思う手段で、「人員の増員」の割合が高くなっているが、企業側の取組と比べると、30ポイント近くの大きな差が見られる。(1)の時間外労働削減の取組においても、就労者側の有効だと思う取組で「人員の増員」の割合が最も高くなっていることから、企業側との意識の違いが見られる。



※ 例えば、アニバーサリー休暇、ファミリー休暇、ボランティア休暇など

### 3. 仕事と生活のバランスに関する比較

#### (1) 仕事と生活のバランスを図るための取組について

勤労者労働基本調査：

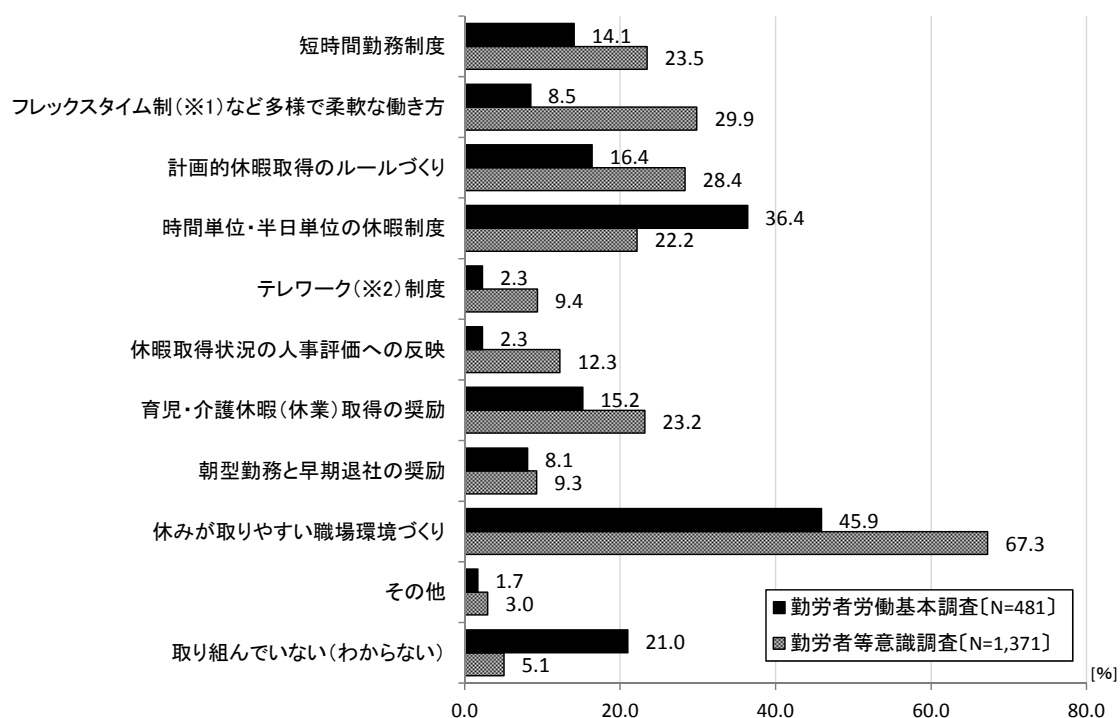
3-D (1) 仕事と生活のバランスを図るため、貴社で実施している取組はありますか。  
【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

4-A (3) 仕事と生活のバランスを図る上で、有効だと思う会社の取組は何だと思いませんか。  
【いくつでも○】

仕事と生活のバランスを図るための取組について比較すると、企業側の実施している取組は「休みが取りやすい職場環境づくり」の割合が最も高く、就労者側の有効だと思う取組と一致しているが、就労者側の回答割合より20ポイント以上低くなっている。

また、企業側の取組では、就労者側の有効だと思う取組に比べ、「時間単位・半日単位の休暇制度」の割合が高くなっているが、「フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方」の割合は低くなっており、20ポイント以上の差が見られる。



※1 フレックスタイム制：就業規則により、労働者が労働時間の始めと終わりを選択する制度

※2 テレワーク：在宅勤務やオフィス以外の自宅に近い施設での勤務など場所や時間にとられない働き方

## 4. 非正規従業員の処遇改善に関する比較

### (1) 非正規従業員の処遇改善に関する取組について

勤労者労働基本調査：

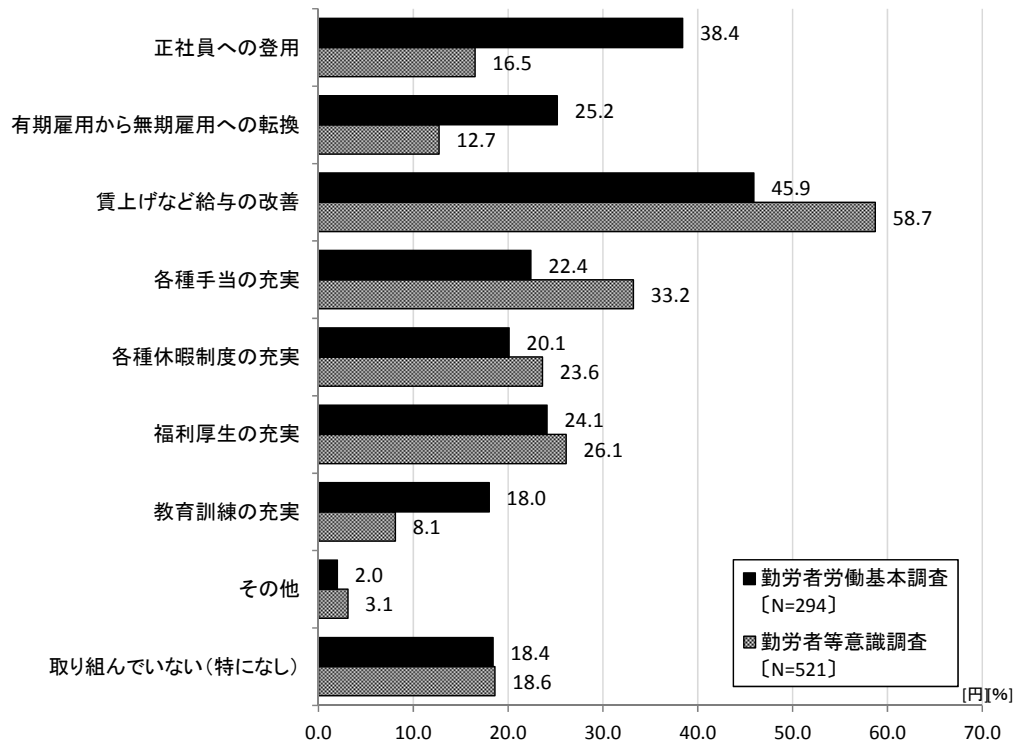
： 8-D (1) 現在取り組んでいる非正規従業員の処遇改善についてお答えください。  
 ： 【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

： 7 (1) 今後、あなたの望む処遇改善は何ですか。【いくつでも○】 ※非正規従業員を対象：

非正規従業員の処遇改善に関する取組について比較すると、企業側に取り組んでいる処遇改善は「賃上げなど給与の改善」の割合が最も高く、非正規従業員側の望む処遇改善と一致しているが、非正規従業員側の回答割合より10ポイント以上低くなっている。

また、企業側に取り組んでいる処遇改善では、「正社員への登用」の割合が高くなっているが、非正規従業員側の望む処遇改善は、「各種手当の充実」や「福利厚生」の割合が高くなっており、制度等の充実を求める傾向がみられる。





## 5. 人材確保に関する比較

### (1) 求人・求職の需要がある雇用形態について

勤労者労働基本調査：

9 (6) 貴社では、現在どのような人材を求めていますか。【あてはまるもの全てに○】

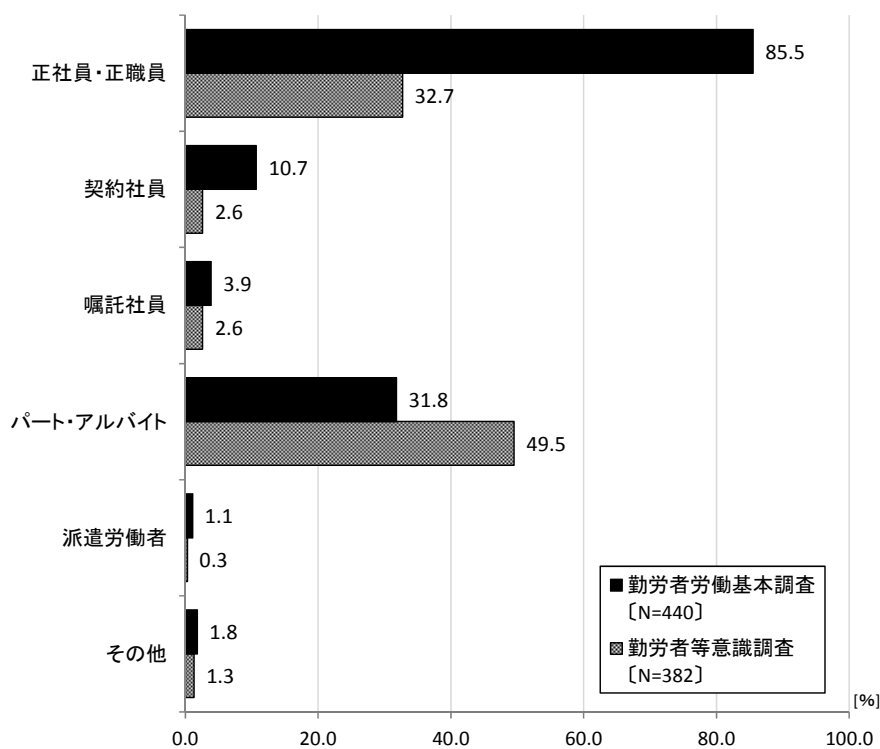
勤労者等意識調査：

8 (4) これから働くとするば、どのような雇用形態で働きたいですか。【1つに○】

※未就労者を対象

※複数回答（勤労者労働基本調査）と単一回答（勤労者等意識調査）の設問を比較している

求人・求職の需要がある雇用形態について、企業側では「正社員・正職員」の割合が最も高くなっている一方、未就労者側では「パート・アルバイト」の割合が最も高くなっており、希望する雇用形態に違いが見られた。



※ “勤労者等意識調査”の「自営業」、「フリーランス」、「どのような雇用形態でも良い」については省略

## (2) 定着率向上に関する取組について

勤労者労働基本調査：

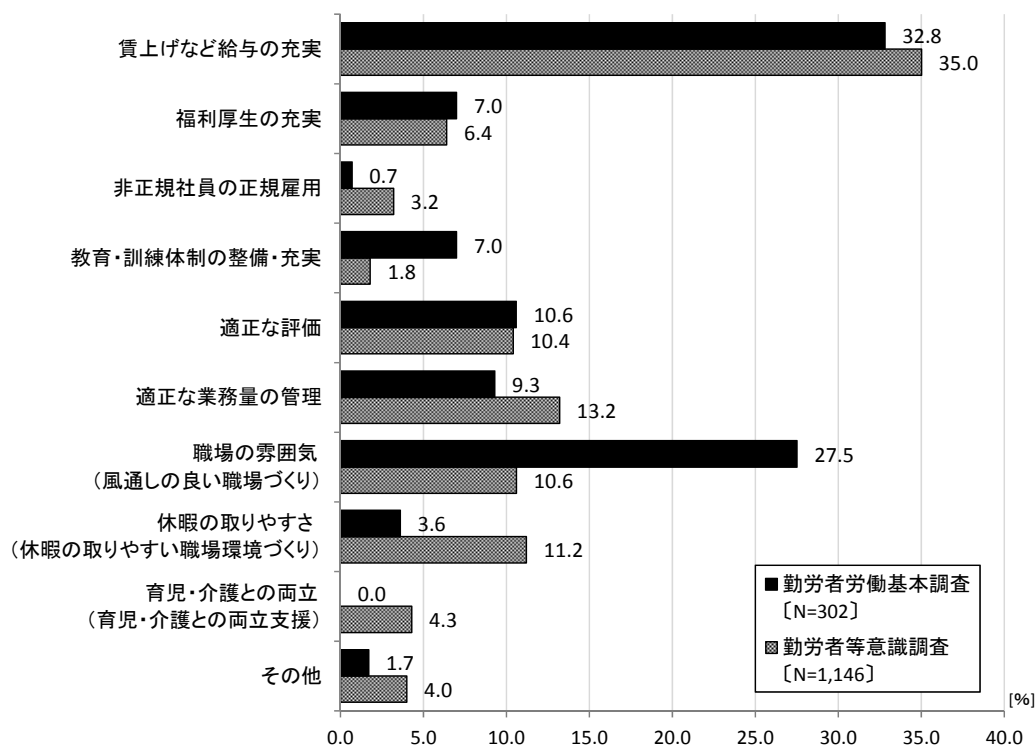
： 9 (5) 貴社では従業員の定着率向上のために何が一番重要だとお考えですか。【1つに○】

勤労者等意識調査：

： 3 (5) あなたが今の職場で長く働くために、最も有効だと思う会社の取組は何ですか。  
： 【1つに○】

定着率向上に関する取組について比較すると、企業側が定着率向上のために重要視していることは「賃上げなど給与の充実」の割合が最も高く、就労者側の有効だと思う取組と一致している。

また、企業側では「職場の雰囲気（風通しの良い職場づくり）」を重要視している一方、就労者側は「適正な業務量の管理」や「休暇の取りやすさ（休暇の取りやすい職場環境づくり）」を有効だと考えており、具体的な取組を希望する傾向がみられる。



### (3) 人材育成について

勤労者労働基本調査：

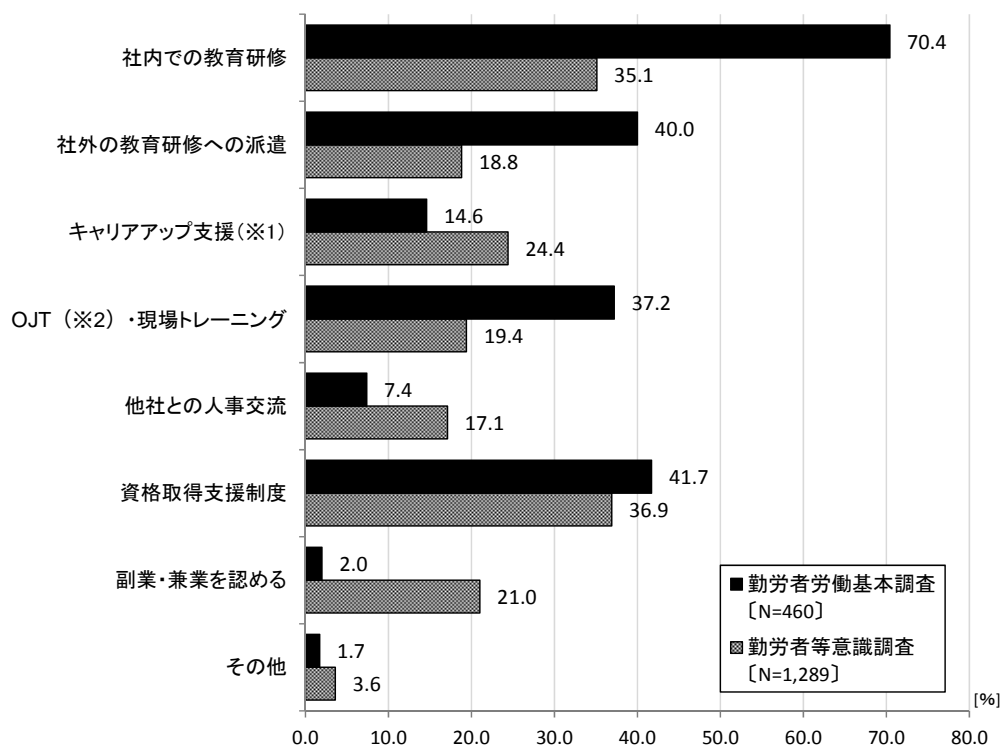
： 9 (7) 貴社では人材育成についてどのように取り組んでいますか。  
 ： 【あてはまるもの全てに○】

勤労者等意識調査：

： 3 (7) 働く上で自分自身の成長のために有効だと思う取組は何ですか。【いくつでも○】

人材育成の取組について比較すると、企業側の取組は「社内での教育研修」の割合が最も高く、就労者側と 30 ポイント以上の差が見られた。また、「資格取得支援制度」や「社外の教育研修への派遣」、「OJT・現場トレーニング」の割合も高くなっており、研修体制の充実に取り組んでいる傾向がある。

就労者側が有効だと思う取組では、「副業・兼業を認める」や「キャリアアップ支援」などの割合が企業側より高くなっており、「副業・兼業を認める」では 20 ポイント近い差が見られた。



※1 キャリアアップ支援：本人の希望する異動等を申告できる仕組みや、キャリアカウンセリング等

※2 OJT：「On-The-Job Training」の略称。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練