

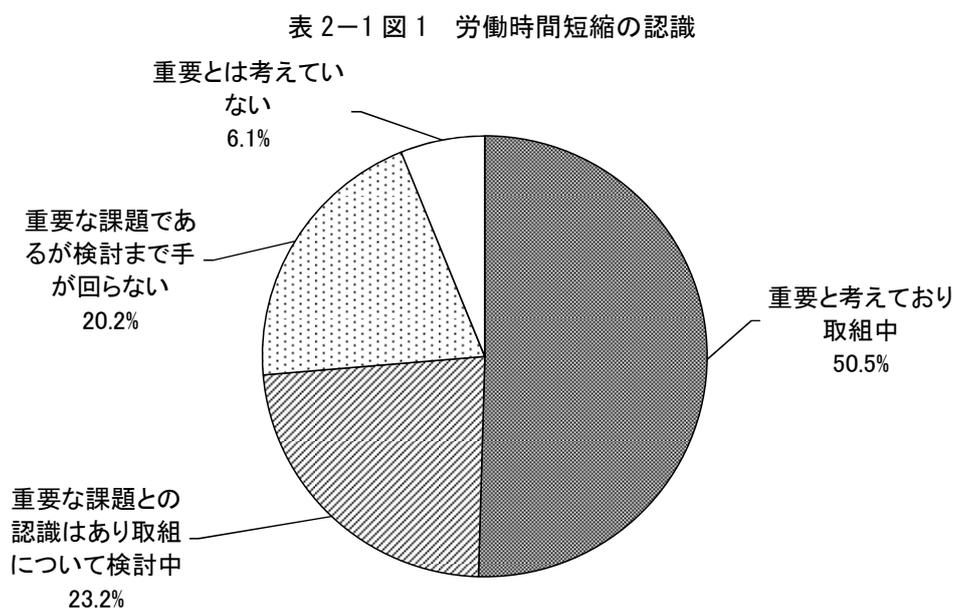
Ⅱ 長時間労働是正に関する事項

(1) 労働時間短縮に関する事項

1 労働時間短縮の認識

「重要と考えており取組中」が50.5%と最も高く、次いで「重要な課題との認識はあり取組について検討中」が23.2%、「重要な課題であるが検討まで手が回らない」が20.2%となっている。

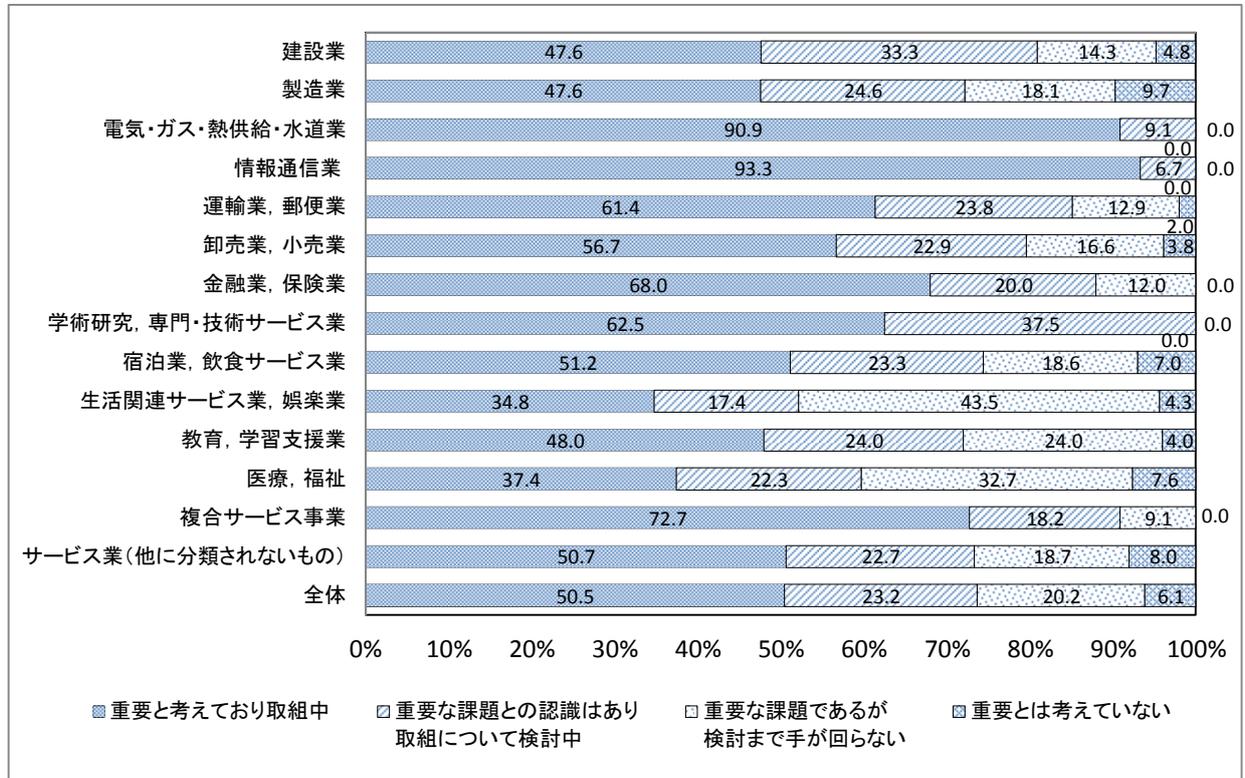
(表2-1 図1)



	計	重要と考えており取組中	重要な課題との認識はあり取組について検討中	重要な課題であるが検討まで手が回らない	重要とは考えていない
全体	995	502	231	201	61

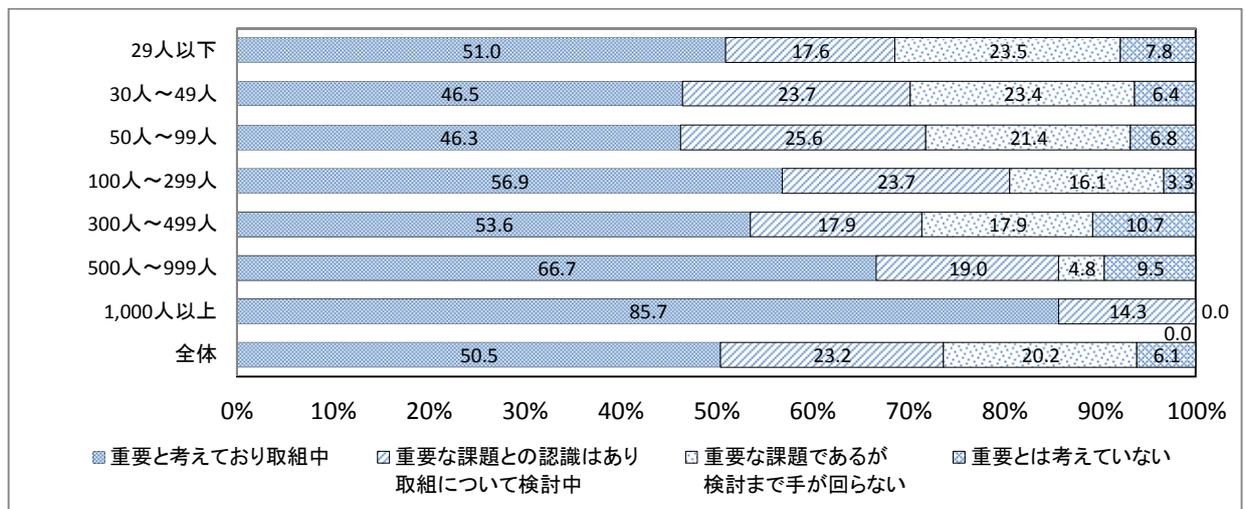
産業別では、「重要と考えており取組中」で電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業で9割以上、9業種で5割以上となった。一方で「重要な課題であるが検討まで手が回らない」は、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉の2業種で3割以上となっている。(表2-1 図2)

表 2-1 図 2 労働時間短縮の認識 (産業別)



規模別では、「重要と考えており取組中」は全ての規模で最も高く、そのうち30人～99人以外で5割以上が取組中となっている。(表2-1 図3)

表 2-1 図 3 労働時間短縮の認識 (規模別)



2 労働時間

①-1 正社員 1人あたりの年間総実労働時間

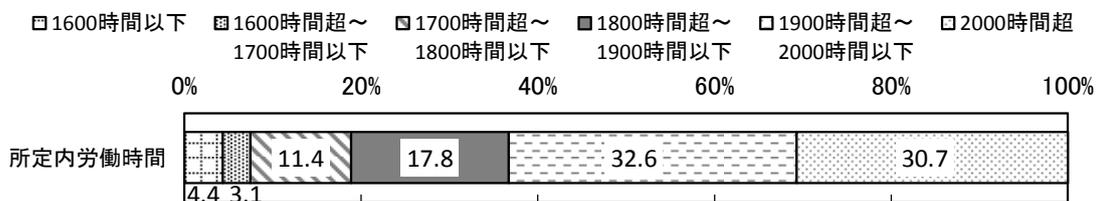
正社員 1人あたりの所定内労働時間は「1900 時間超～2000 時間以下」が 32.6%と最も高くなっている。(表 2-2-1 図 1)

年間所定外労働時間は、「60 時間以下 (月 5 時間以下)」が 31.3%と最も高くなっている。

(表 2-2-2 図 1)

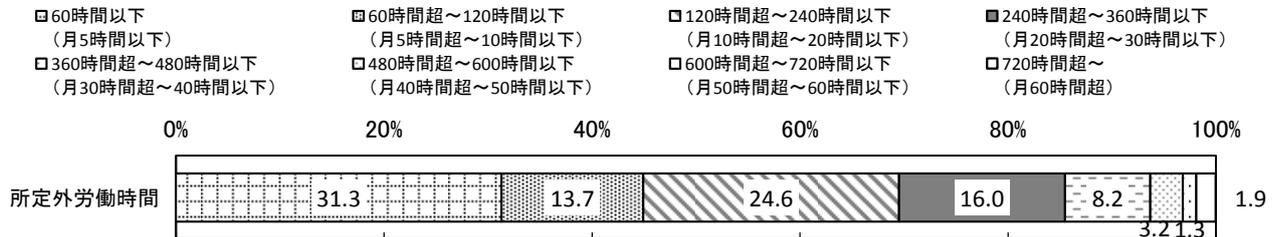
年間所定内労働時間と年間所定外労働時間を合わせた、年間総実労働時間は、「2000 時間超～2200 時間以下」が 39.1%と最も高くなっている。(表 2-2-3 図 1)

表 2-2-1 図 1 正社員 1人あたりの年間所定内労働時間



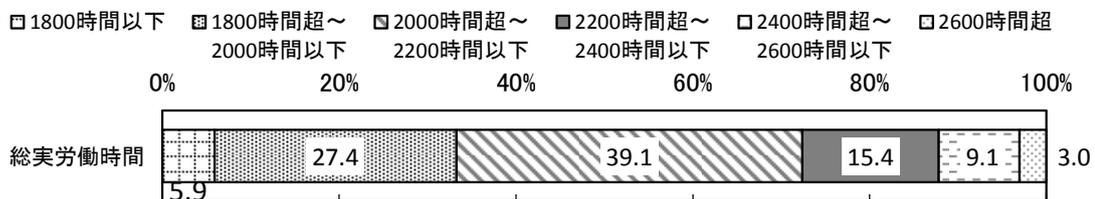
	計	1600時間以下	1600時間超～1700時間以下	1700時間超～1800時間以下	1800時間超～1900時間以下	1900時間超～2000時間以下	2000時間超
全体	482	21	15	55	86	157	148

表 2-2-2 図 1 正社員 1人あたりの年間所定外労働時間



	計	60時間以下 (月5時間以下)	60時間超～120時間以下 (月5時間超～10時間以下)	120時間超～240時間以下 (月10時間超～20時間以下)	240時間超～360時間以下 (月20時間超～30時間以下)	360時間超～480時間以下 (月30時間超～40時間以下)	480時間超～600時間以下 (月40時間超～50時間以下)	600時間超～720時間以下 (月50時間超～60時間以下)	720時間超 (月60時間超)
全体	476	149	65	117	76	39	15	6	9

表 2-2-3 図 1 正社員 1人あたりの年間総実労働時間



	計	1800時間以下	1800時間超～2000時間以下	2000時間超～2200時間以下	2200時間超～2400時間以下	2400時間超～2600時間以下	2600時間超
全体	460	27	126	180	71	42	14

なお、平均・1人当たり年間所定内労働時間は1912.8時間、平均・1人当たり年間所定外労働時間は196.7時間であった。これを、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」（平成28年分結果確報）公表の一般労働者平均と比較したところ、所定内労働時間はプラス96.0時間、所定外労働時間はプラス7.1時間で、総実労働時間はプラス103.1時間となっている。（表2-2-1図2～表2-2-2図2）

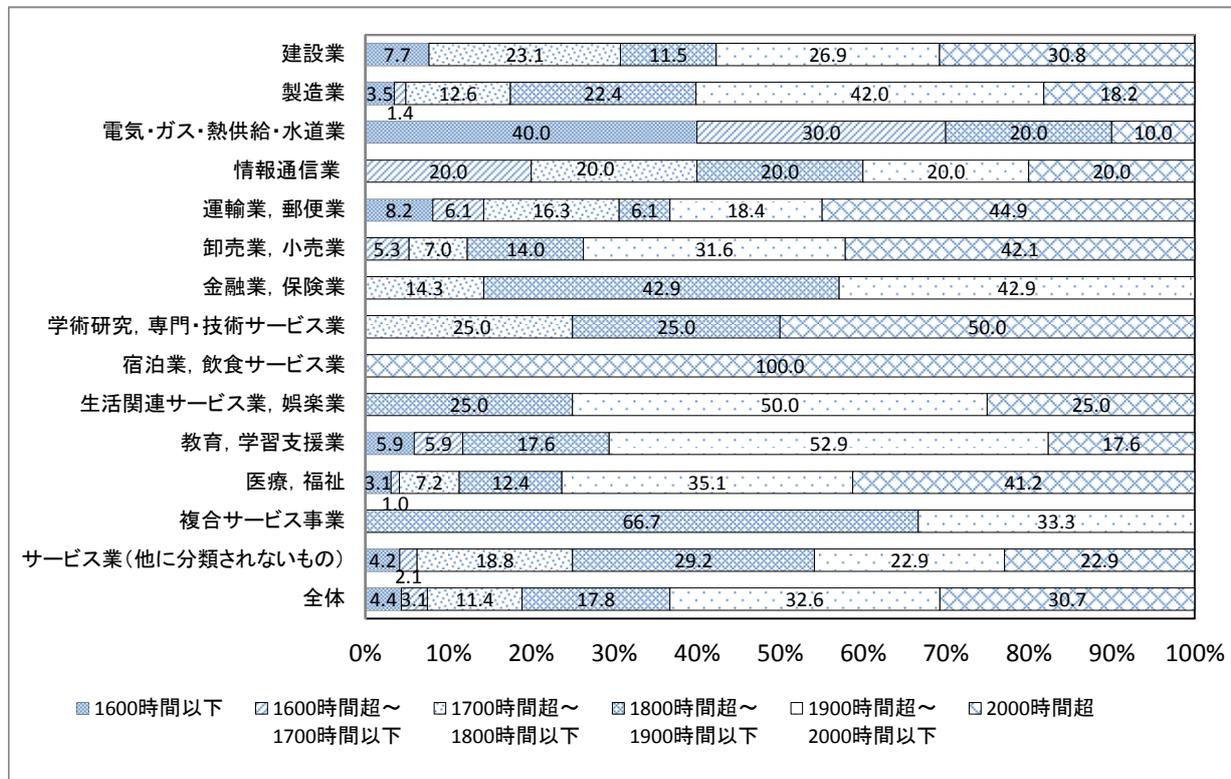
表2-2-1図2～表2-2-3図2 【参考】正社員の平均1人あたりの年間実労働時間比較

	平均・1人当たり年間		(単位:時間)
	(a)所定内労働時間	(b)所定外労働時間	(c)総実労働時間
岡山県 正社員(本調査)	1912.8	196.7	2109.5
全国 一般労働者	1816.8	189.6	2006.4
全国との差	96.0	7.1	103.1

注)「全国 一般労働者」は、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」（平成28年分結果確報）「第5表 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」の一般労働者調査産業計（事業所規模30人以上）の数字を年換算（×12か月）している。なお、同調査の一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者（①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、または②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者）以外の者を指しており、本調査の雇用形態別とは異なる点に留意されたい。

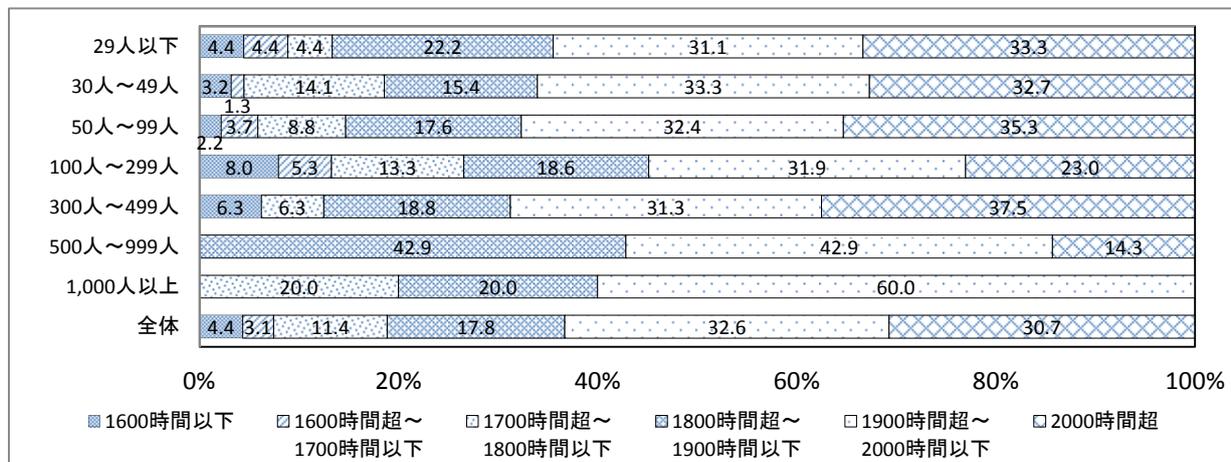
産業別では、「2000 時間超」は学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業の 2 業種で 5 割以上と突出している。平均・1 人当たり年間所定内労働時間も、宿泊業，飲食サービス業が最も高く、2000 時間台となっている。（表 2-2-1 図 3）

表 2-2-1 図 3 正社員 1 人あたりの年間所定内労働時間（産業別）



規模別では、99 人以下および 300 人～499 人で「2000 時間超」が最も高くなっている。平均・1 人当たり年間所定内労働時間は、100 人～299 人および 1,000 人以上で 1800 時間台と他の規模より低くなっている。（表 2-2-1 図 4）

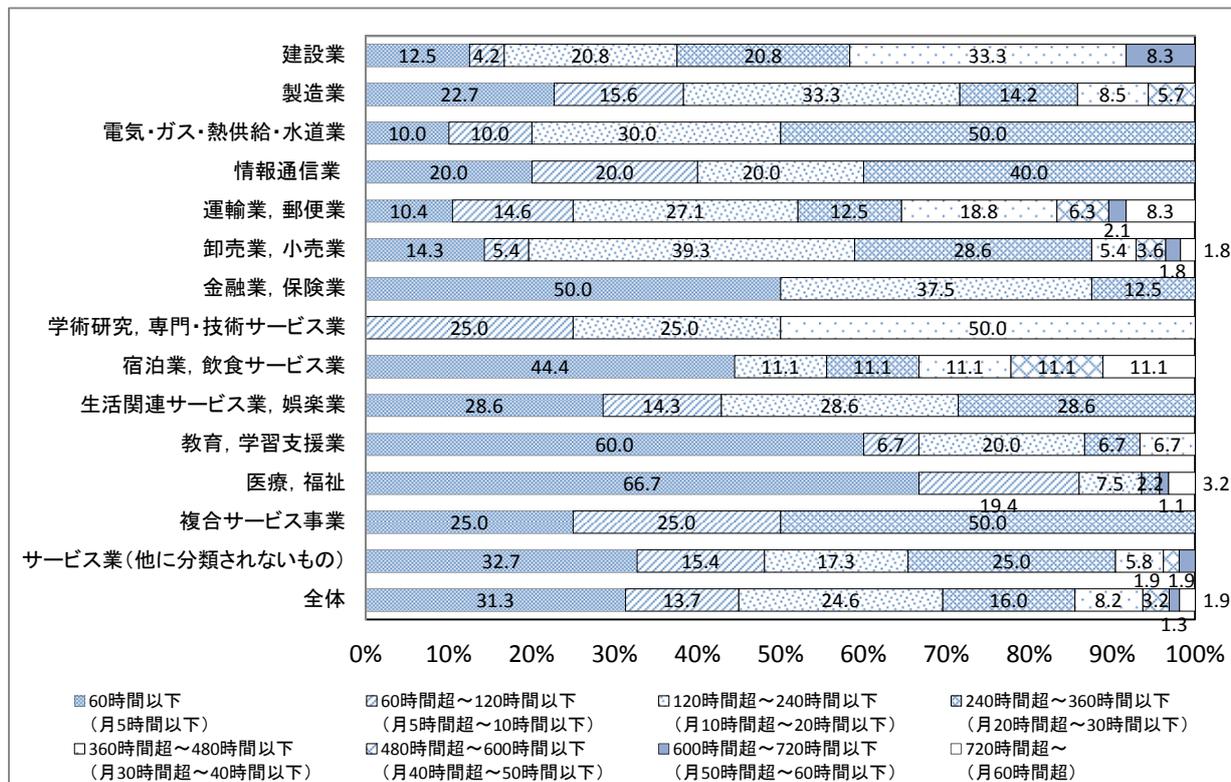
表 2-2-1 図 4 正社員 1 人あたりの年間所定内労働時間（規模別）



産業別では、建設業、学術研究、専門・技術サービス業の2業種で「360時間超～480時間以下（月30時間超～40時間以下）」が最も高く、特に学術研究、専門・技術サービス業は5割となっている。平均・1人当たり年間所定外労働時間は、宿泊業、飲食サービス業が最も高く、310時間台となっている。

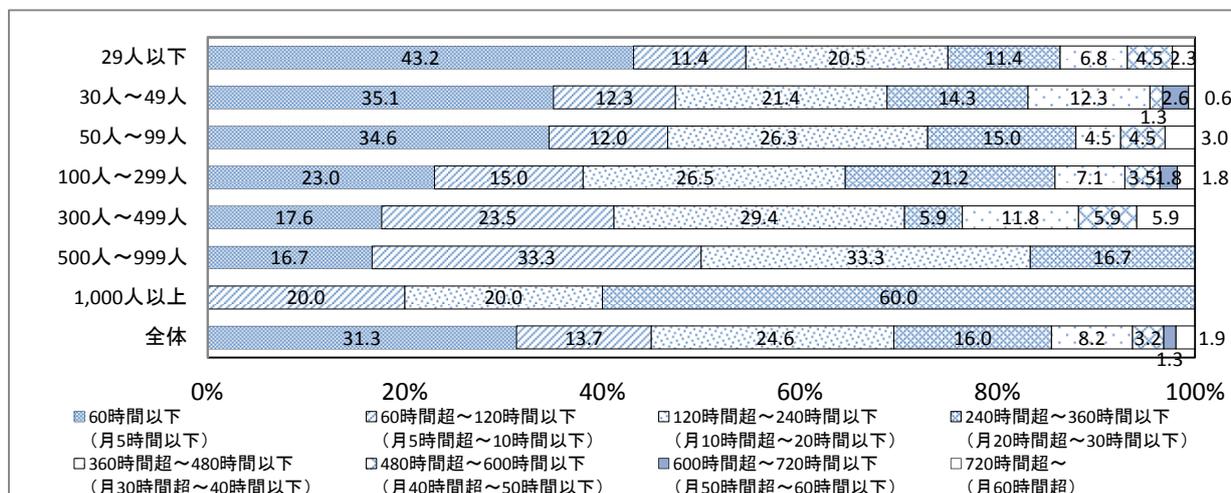
（表2-2-2図3）

表2-2-2図3 正社員1人あたりの年間所定外労働時間（産業別）



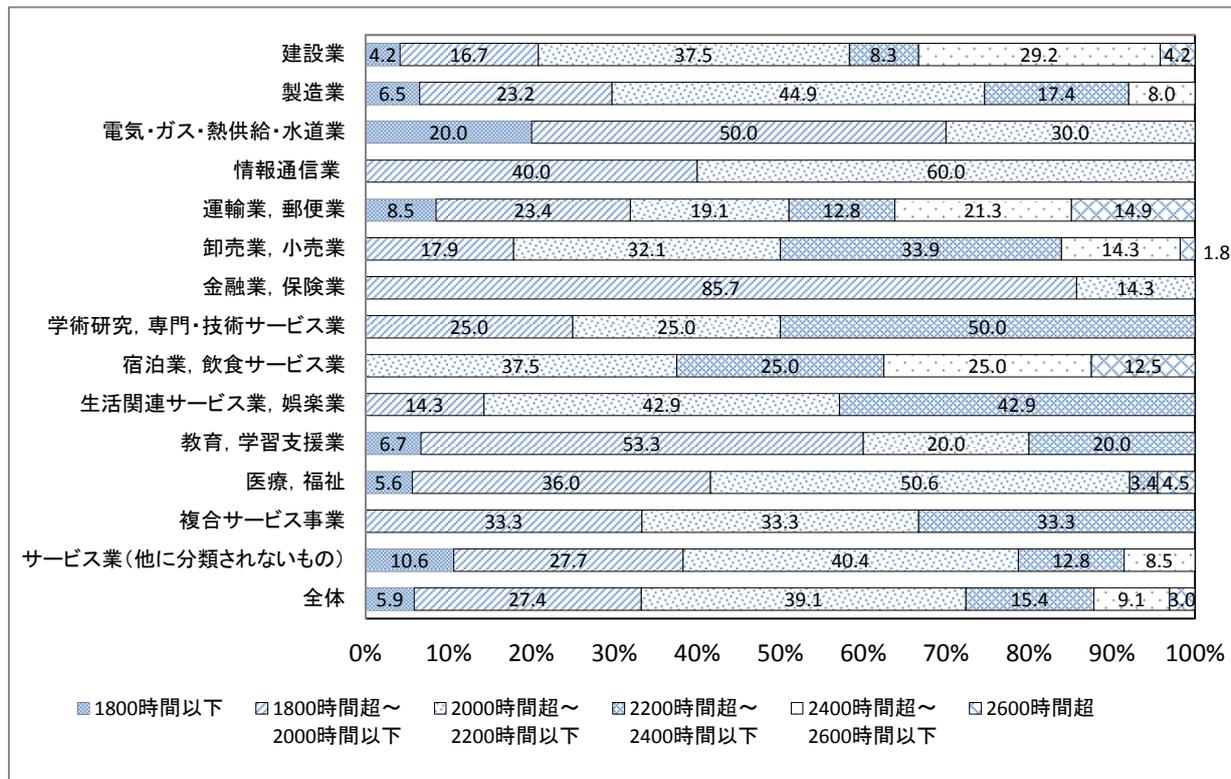
規模別では、「240時間超～360時間以下（月20時間超～30時間以下）」は1,000人以上で6割となっている。平均・1人当たり年間所定外労働時間は、300人～499人で最も高く、続いて1,000人以上が高く、これらの規模では240時間台となっている（表2-2-2図4）

表2-2-2図4 正社員1人あたりの年間所定外労働時間（規模別）



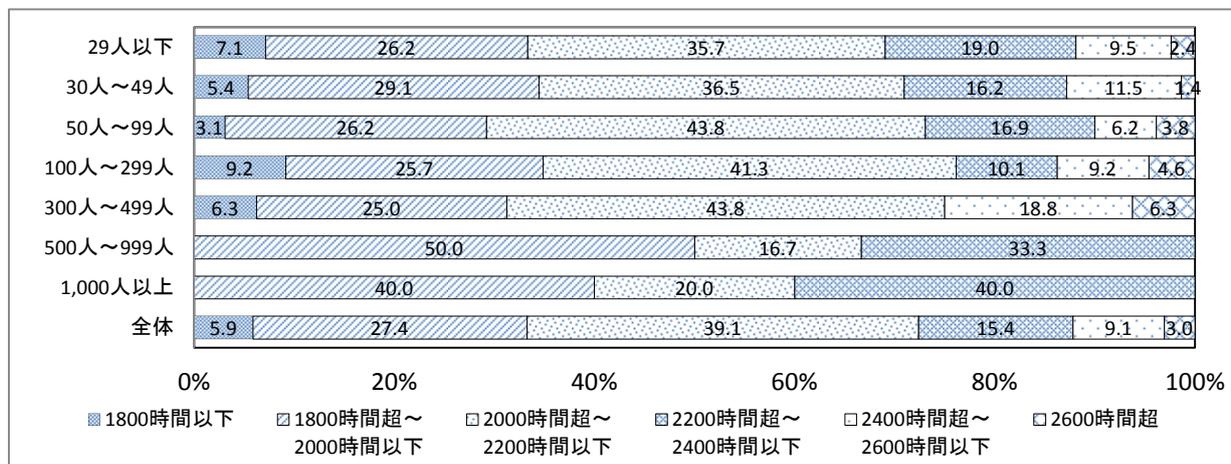
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、教育、学習支援業の3業種は「1800時間超～2000時間以下」が最も高く、5割以上となっている。一方、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業の2業種は「2600時間超」が1割以上となっている。(表2-2-2 図3)

表2-2-3 図3 正社員1人あたりの年間総実働時間（産業別）



規模別では、499人以下では「2000時間超～2200時間以下」が最も高くなっている。500人～999人では「1800時間超～2000時間以下」が最も高く、1,000人以上では、「1800時間以下」と「2200時間超～2400時間以下」が同率で最も高くなっている。「2600時間超」は499人以下で回答がみられる。(表2-2-3 図4)

表2-2-3 図4 正社員1人あたりの年間総実働時間（規模別）



①-2 非正社員 1人あたりの年間総実労働時間

非正社員 1人あたりの所定内労働時間は「1800 時間超」が 24.4%と最も高くなっている。

(表 2-2-4 図 1)

年間所定外労働時間は、「60 時間以下」が 68.6%と最も高くなっている。(表 2-2-5 図 1)

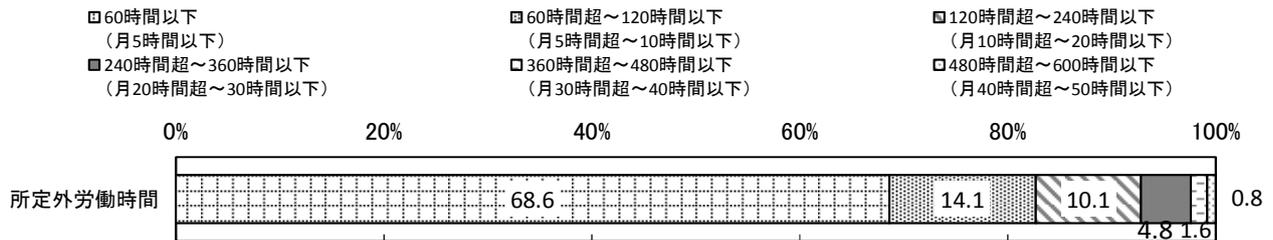
年間所定内労働時間と年間所定外労働時間を合わせた、年間総実労働時間は、「1200 時間以下」が 22.0%と最も高くなっている。(表 2-2-6 図 1)

表 2-2-4 図 1 非正社員 1人あたりの年間所定内労働時間



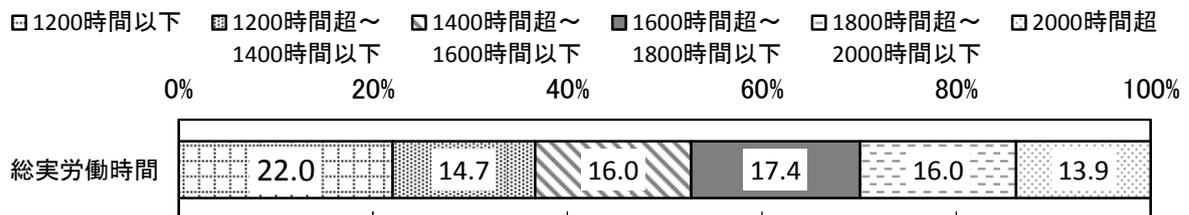
	計	1000時間以下	1000時間超～1200時間以下	1200時間超～1400時間以下	1400時間超～1600時間以下	1600時間超～1800時間以下	1800時間超
全体	393	45	59	52	63	78	96

表 2-2-5 図 1 非正社員 1人あたりの年間所定外労働時間



	計	60時間以下 (月5時間以下)	60時間超～120時間以下 (月5時間超～10時間以下)	120時間超～240時間以下 (月10時間超～20時間以下)	240時間超～360時間以下 (月20時間超～30時間以下)	360時間超～480時間以下 (月30時間超～40時間以下)	480時間超～600時間以下 (月40時間超～50時間以下)
全体	376	258	53	38	18	6	3

表 2-2-6 図 1 非正社員 1人あたりの年間総実労働時間



	計	1200時間以下	1200時間超～1400時間以下	1400時間超～1600時間以下	1600時間超～1800時間以下	1800時間超～2000時間以下	2000時間超
全体	368	81	54	59	64	59	51

なお、平均・1人当たり年間所定内労働時間は1,483.5時間、平均・1人当たり年間所定外労働時間は66.1時間であった。これを、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」（平成28年分結果確報）公表のパートタイム労働者平均と比較したところ、所定内労働時間はプラス401.1時間、所定外労働時間はプラス22.9時間で、総実労働時間はプラス424.0時間となっている。

（表2-2-4図2～表2-2-6図2）

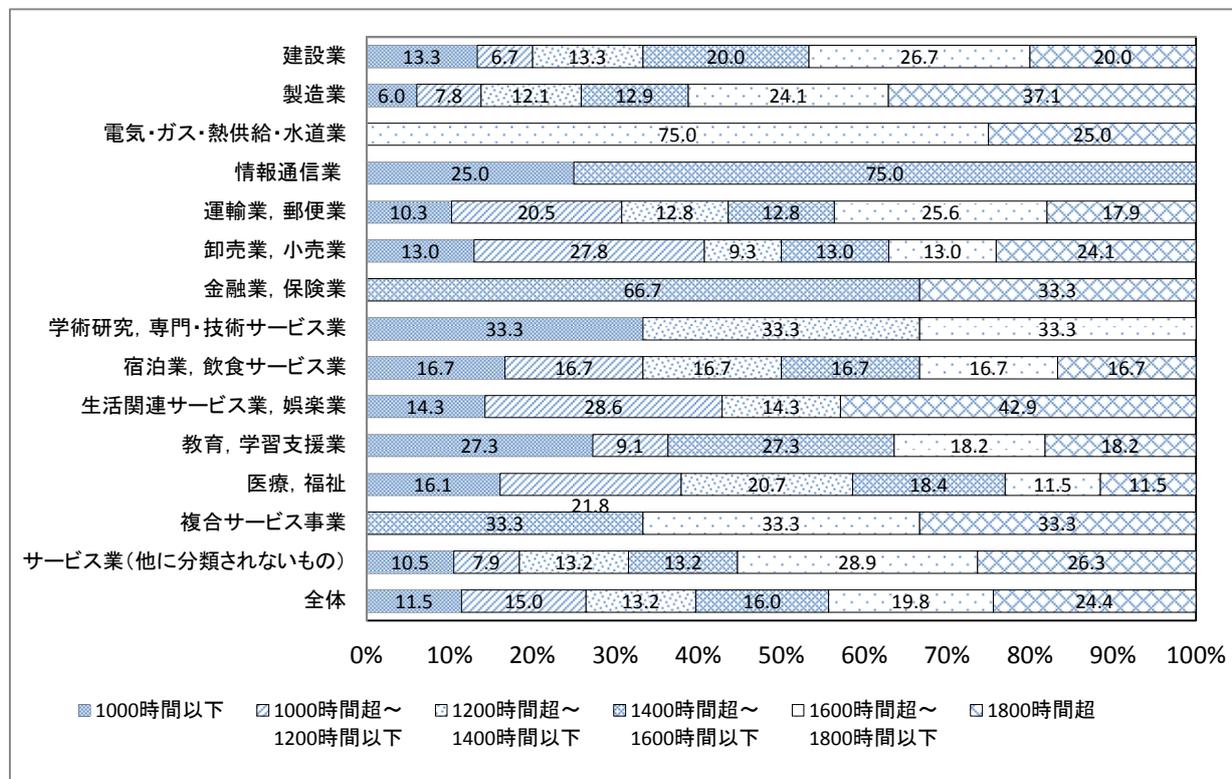
表2-2-4図2～表2-2-6図2 【参考】非正社員の平均1人あたりの年間総実労働時間比較

	平均・1人当たり年間		(単位:時間)
	(a)所定内労働時間	(b)所定外労働時間	(c)総実労働時間
岡山県 非正社員(本調査)	1483.5	66.1	1549.6
全国 パートタイム労働者	1082.4	43.2	1125.6
全国との差	401.1	22.9	424.0

注)「全国 パートタイム労働者」は、厚生労働省発表の「毎月勤労統計調査」（平成28年分結果確報）「第5表 就業形態別月間労働時間及び出勤日数」のパートタイム労働者調査産業計（事業所規模30人以上）の数字を年換算（×12か月）している。なお、同調査のパートタイム労働者とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、または②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者を指しており、本調査の雇用形態別とは異なる点に留意されたい。

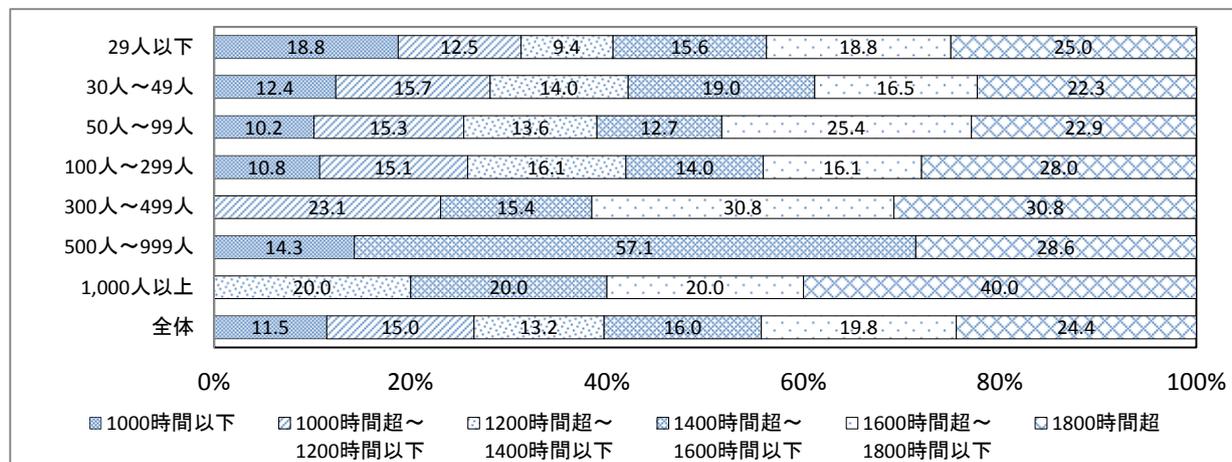
産業別では、製造業、生活関連サービス業、娯楽業の2業種で「1800時間超」が最も高く3割以上となっている。平均・1人当たり年間所定内労働時間は、電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く、1700時間台となっている。(表2-2-4図3)

表2-2-4図3 非正社員1人あたりの年間所定内労働時間(産業別)



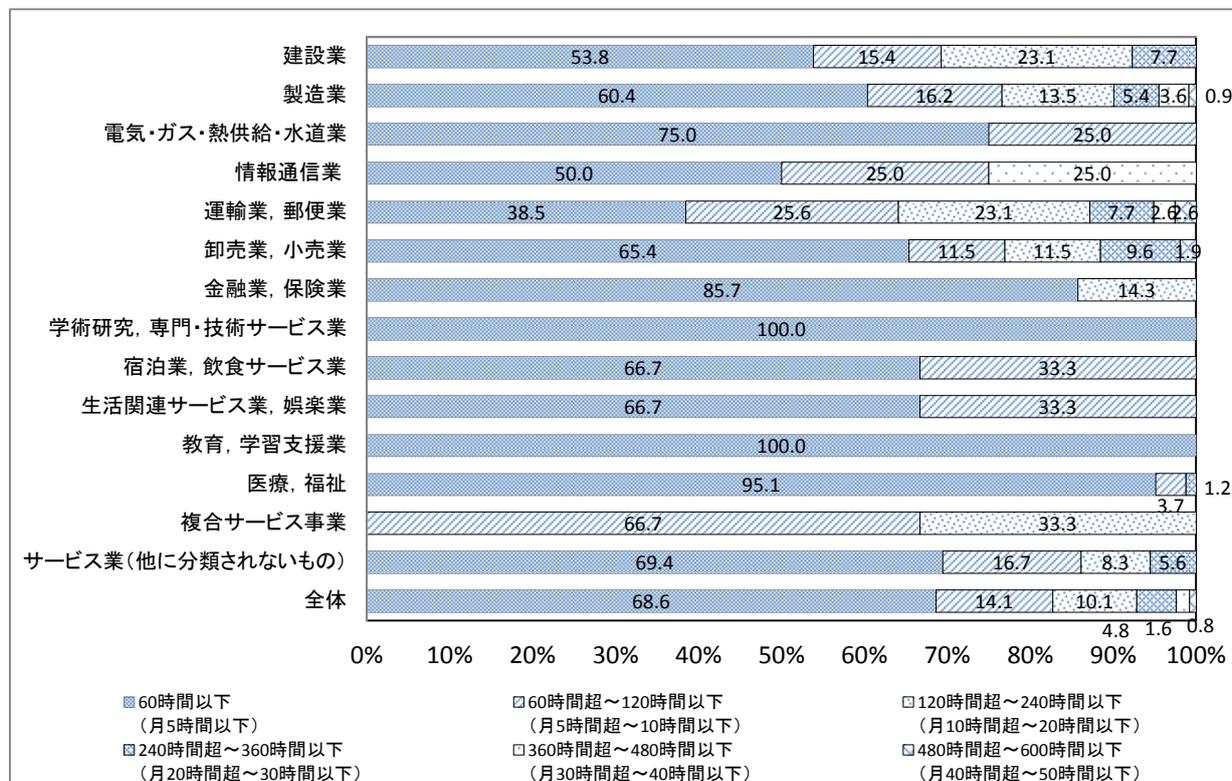
規模別では、49人以下、100人~299人、および1,000人以上で「1800時間超」が最も高く、300人~499人も「1600時間超~1800時間以下」と「1800時間超」が同率で最も高くなっている。平均・1人当たり年間所定内労働時間は、1,000人以上が最も高く、次いで300人~499人が高く、1600時間台となっている。(表2-2-4図4)

表2-2-4図4 非正社員1人あたりの年間所定内労働時間(規模別)



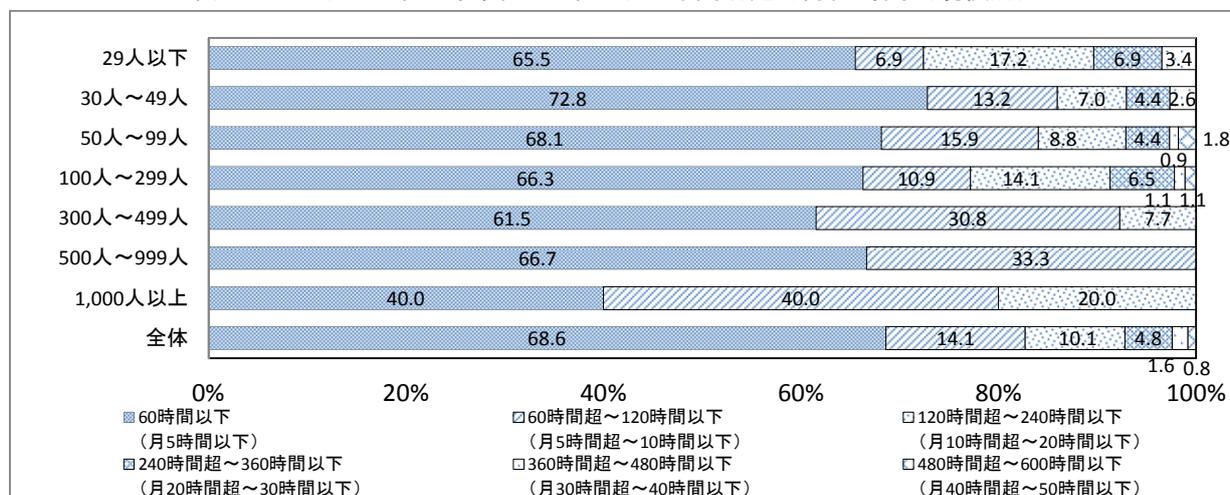
産業別では、複合サービス事業以外で「60 時間以下（月 5 時間以下）」が最も高く、複合サービス事業で「60 時間超～120 時間以下（月 5 時間超～10 時間以下）」が最も高くなっている。（表 2-2-5 図 3）

表 2-2-5 図 3 非正社員 1 人あたりの年間所定外労働時間（産業別）



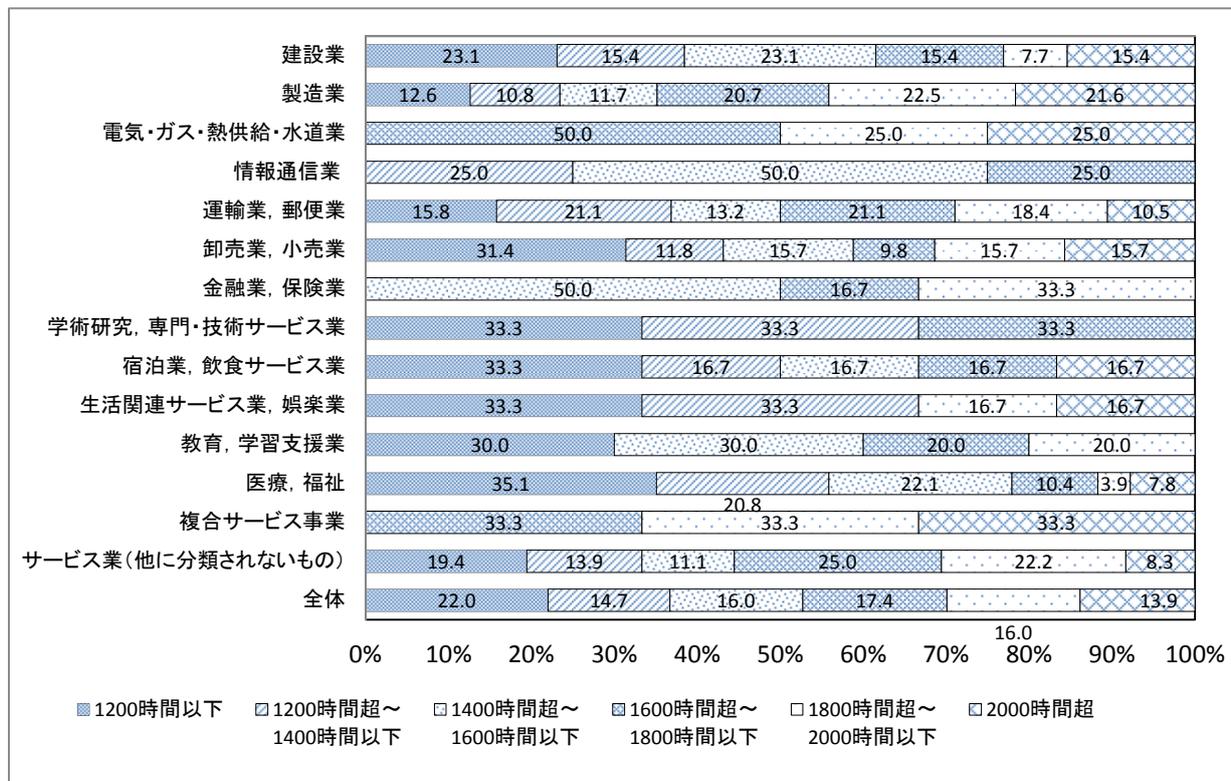
規模別では、999 人以下までは「60 時間以下（月 5 時間以下）」が最も高くいずれも 5 割以上、1,000 人以上で「60 時間以下（月 5 時間以下）」と「60 時間超～120 時間以下（月 5 時間超～10 時間以下）」が同率とともに 4 割となっている。（表 2-2-5 図 4）

表 2-2-5 図 4 非正社員 1 人あたりの年間所定外労働時間（規模別）



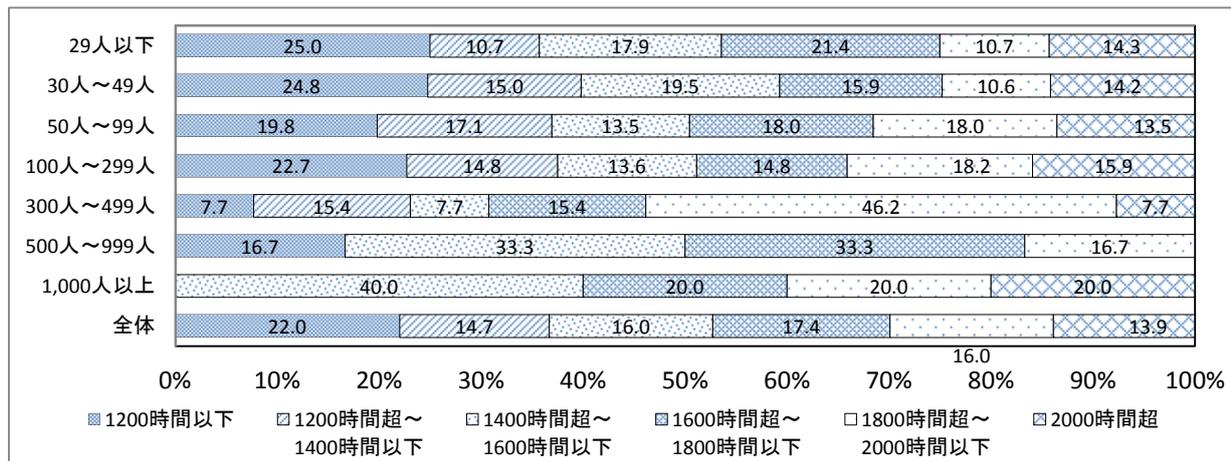
産業別では、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業の3業種で「2000時間超」が2割以上みられる（表2-2-6図3）

表2-2-6図3 非正社員1人あたりの年間総実労働時間（産業別）



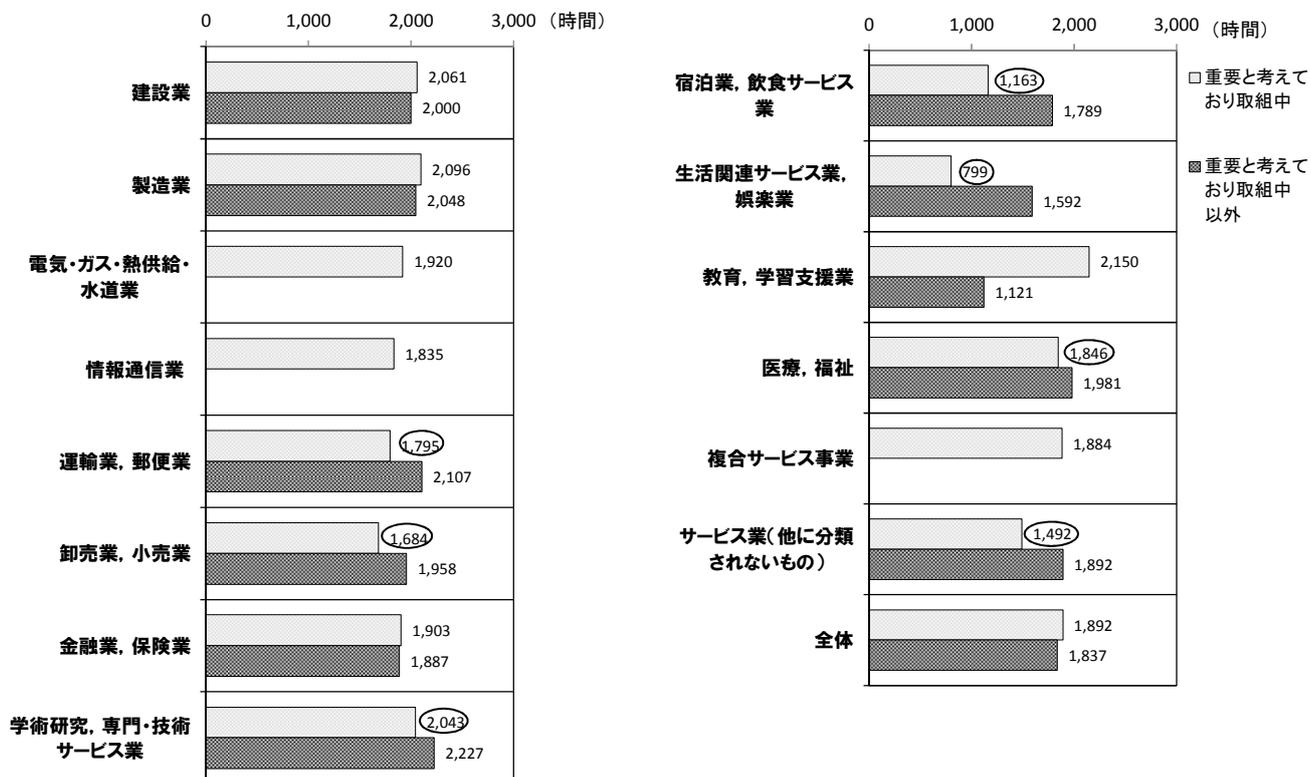
規模別では、1,000人以上で「2000時間超」が2割みられる。（表2-2-6図4）

表2-2-6図4 非正社員1人あたりの年間総実労働時間（規模別）



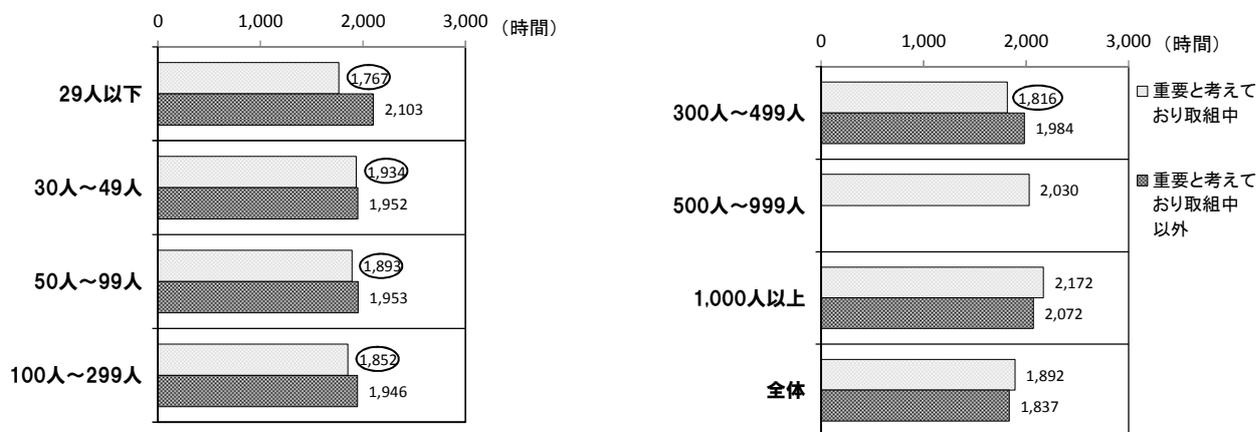
労働時間短縮を「重要と考えており取組中」と回答した事業所（以降、「取組中」と）と、取組中以外を回答した事業所（以降、「取組中以外」と）の年間労働時間を比べたところ、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）の7業種で、「取組中」が「取組中以外」を下回っている。（表2-2-7図1）

表2-2-7図1 年間労働時間（産業別）



規模別では、499人以下で「取組中」が「取組中以外」を下回っている。（表2-2-7図2）

表2-2-7図2 年間労働時間（規模別）



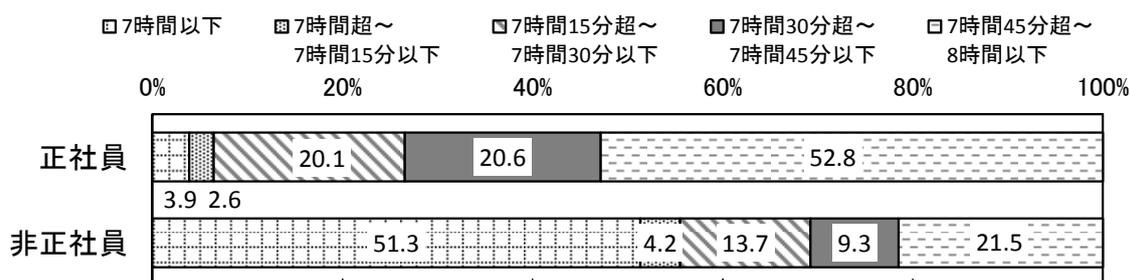
②就業規則又は労働契約に記載している労働時間

就業規則又は労働契約に記載している労働時間について雇用形態別にみると、一日単位の場合、正社員は、「7時間45分超～8時間以下」が52.8%と最も高く、非正社員は、「7時間以下」が51.3%と最も高くとなっている。（表2-3-1図1～表2-3-2図1）

一週単位の場合、正社員は、「38時間超～40時間以下」が85.1%と最も高く、非正社員は、「35時間以下」が66.4%と最も高くなっている。（表2-3-3図1～表2-3-4図1）

(1) 雇用形態別・就業規則又は労働契約に一日単位で記載している労働時間

(表2-3-1図1～表2-3-2図1)



正社員

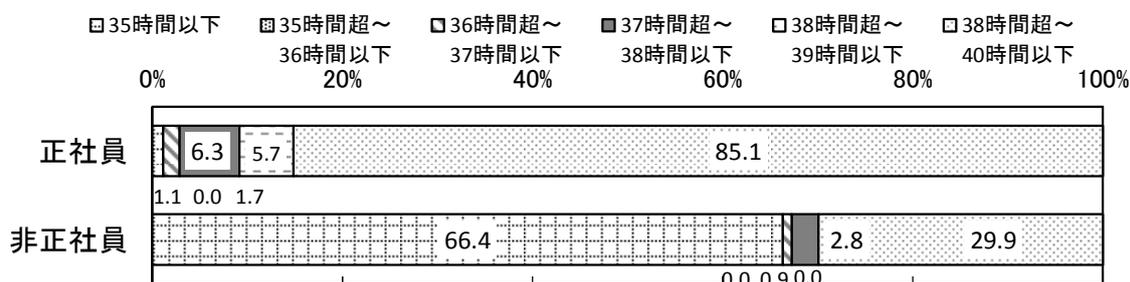
	計	7時間以下	7時間超～7時間15分以下	7時間15分超～7時間30分以下	7時間30分超～7時間45分以下	7時間45分超～8時間以下
全体	388	15	10	78	80	205

非正社員

	計	7時間以下	7時間超～7時間15分以下	7時間15分超～7時間30分以下	7時間30分超～7時間45分以下	7時間45分超～8時間以下
全体	335	172	14	46	31	72

(2) 雇用形態別・就業規則又は労働契約に一週単位で記載している労働時間

(表2-3-3図1～表2-3-4図1)



正社員

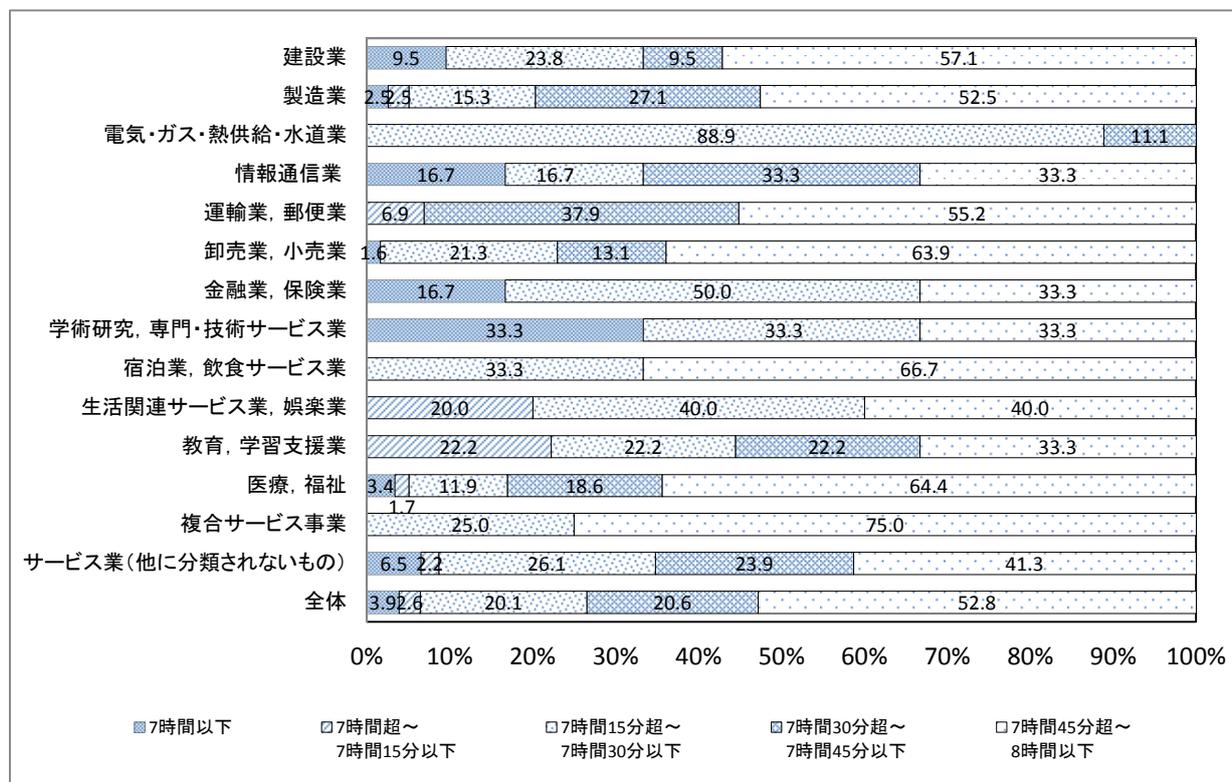
	計	35時間以下	35時間超～36時間以下	36時間超～37時間以下	37時間超～38時間以下	38時間超～39時間以下	38時間超～40時間以下
全体	175	2	0	3	11	10	149

非正社員

	計	35時間以下	35時間超～36時間以下	36時間超～37時間以下	37時間超～38時間以下	38時間超～39時間以下	38時間超～40時間以下
全体	107	71	0	1	3	0	32

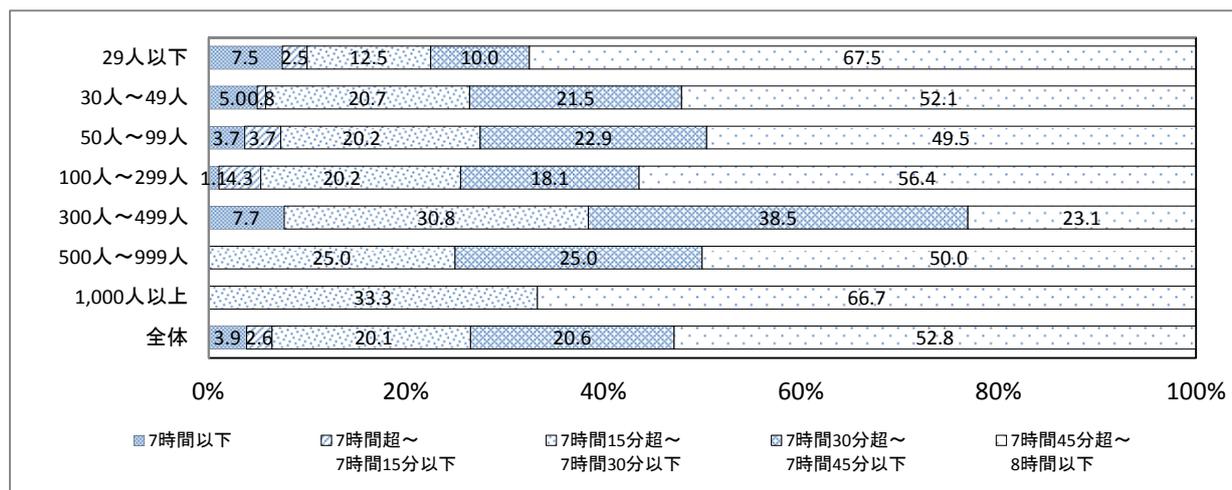
産業別では、9業種で「7時間45分超8時間以下」が最も高くなっている。(表2-3-1図2)

表2-3-1図2 正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間(一日単位)(産業別)



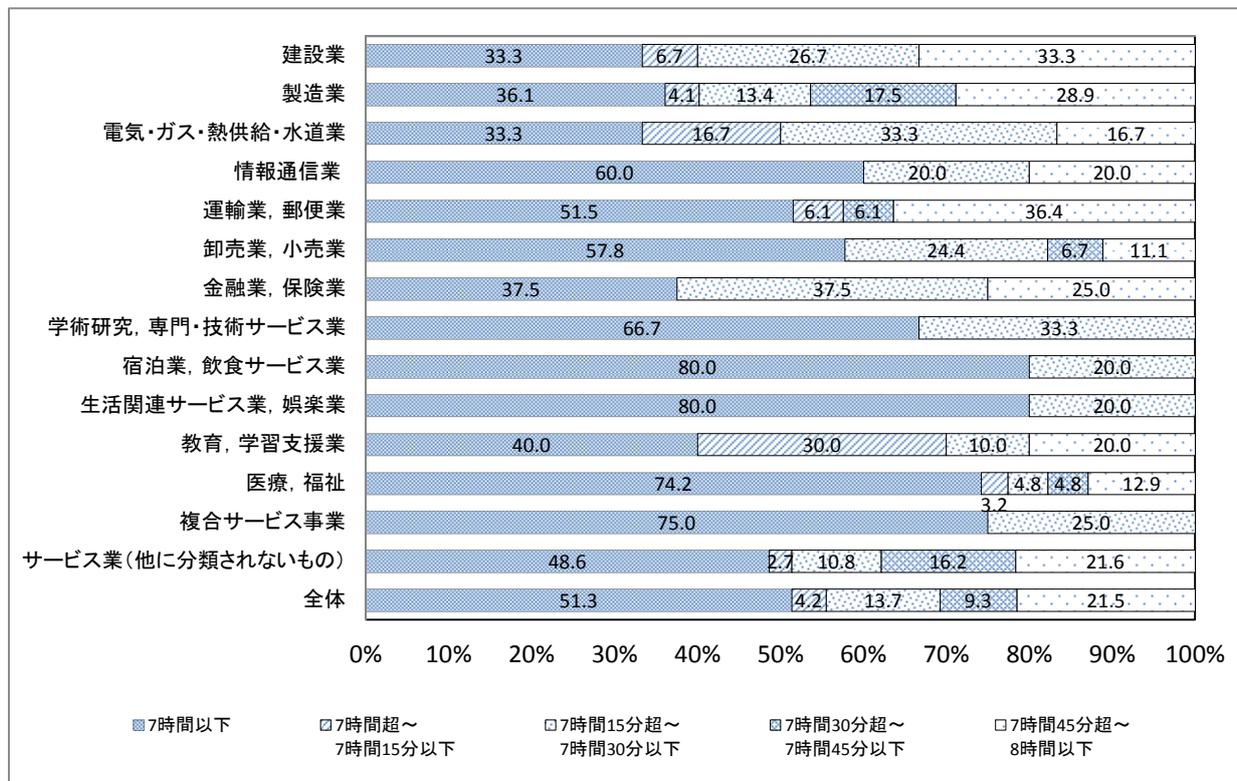
規模別では、300～499人以外の全ての規模で「7時間45分超8時間以下」が最も高くなっている。(表2-3-1図3)

表2-3-1図3 正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間(一日単位)(規模別)



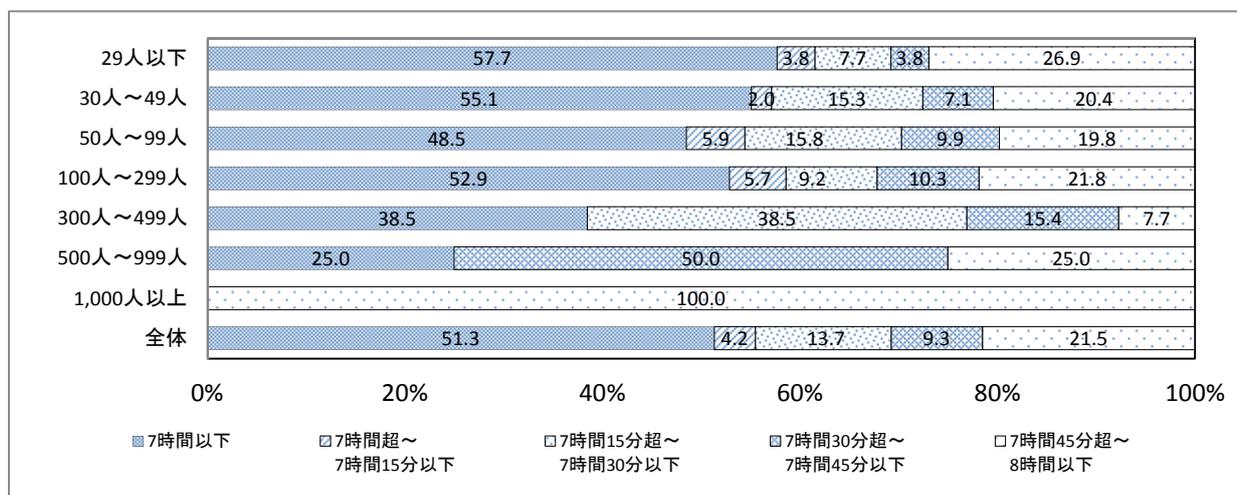
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業および金融業、保険業以外の業種で「7 時間以下」が最も高くなっている。(表 2-3-2 図 2)

表 2-3-2 図 2 非正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一日単位）（産業別）



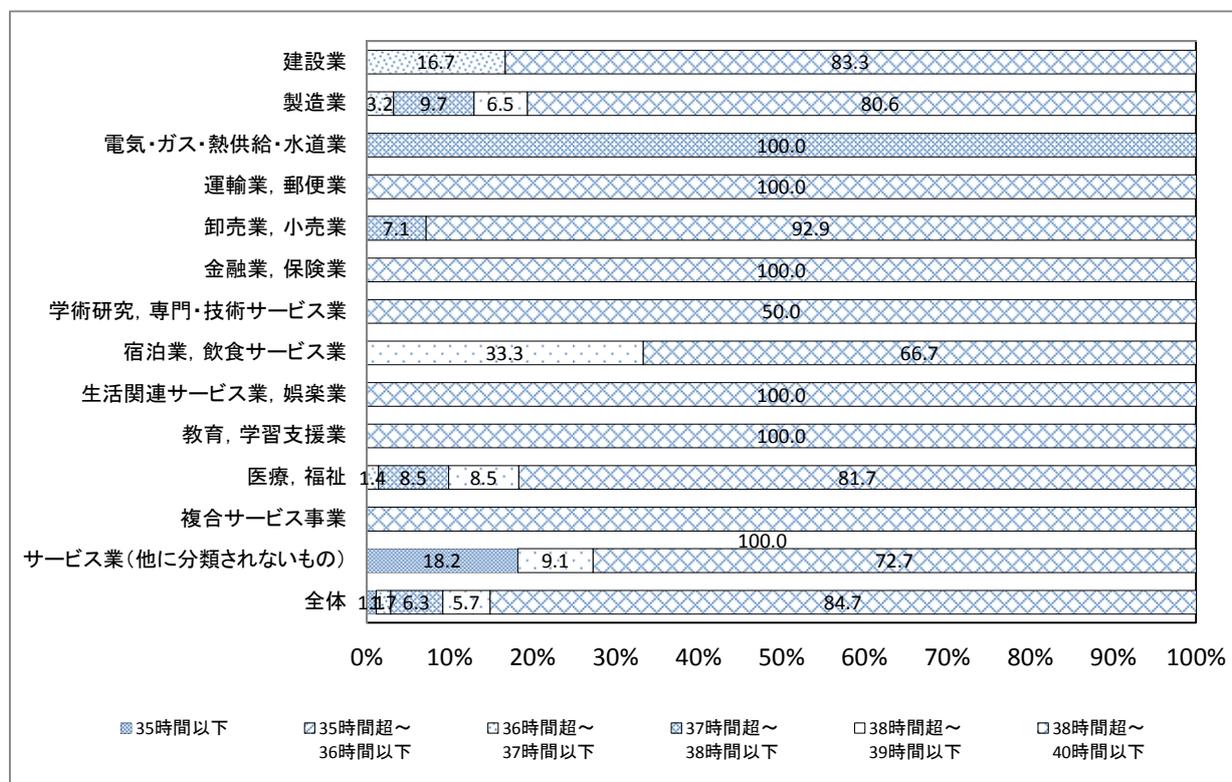
規模別では、299 人以下で「7 時間以下」が最も高く、300 人～499 人では「7 時間以下」と「7 時間超～7 時間 15 分以下」が同率で最も高くなっている。500 人～999 人では「7 時間 30 分超～7 時間 45 分以下」が最も高く、1,000 人以上は「7 時間 45 分超～8 時間以下」のみであった。(表 2-3-2 図 3)

表 2-3-2 図 3 非正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一日単位）（規模別）



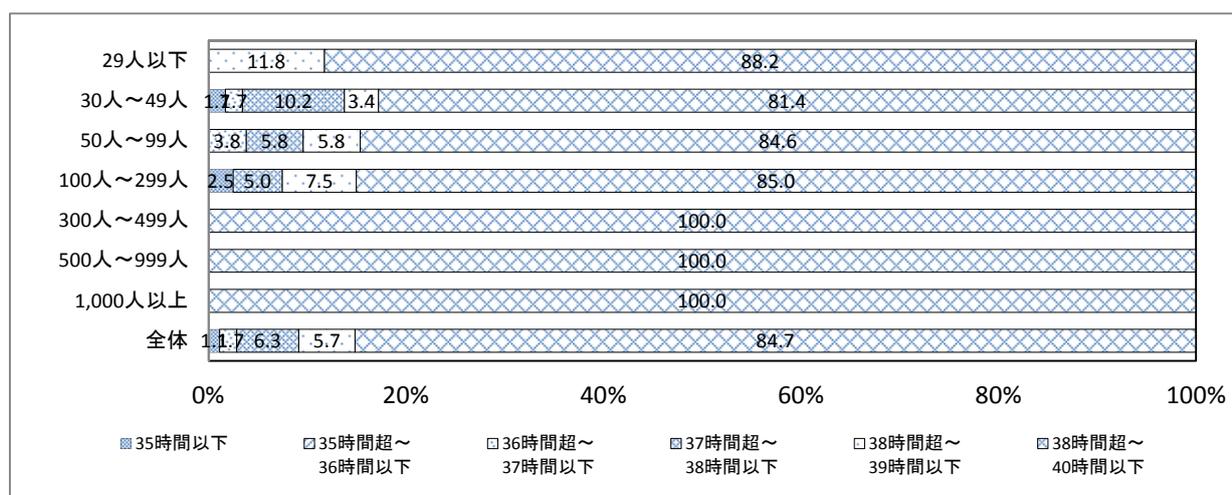
産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業を除き「38 時間超～40 時間以下」が最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業は「37 時間超～38 時間以下」のみであった。（表 2-3-3 図 2）

表 2-3-3 図 2 正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一週単位）（産業別）



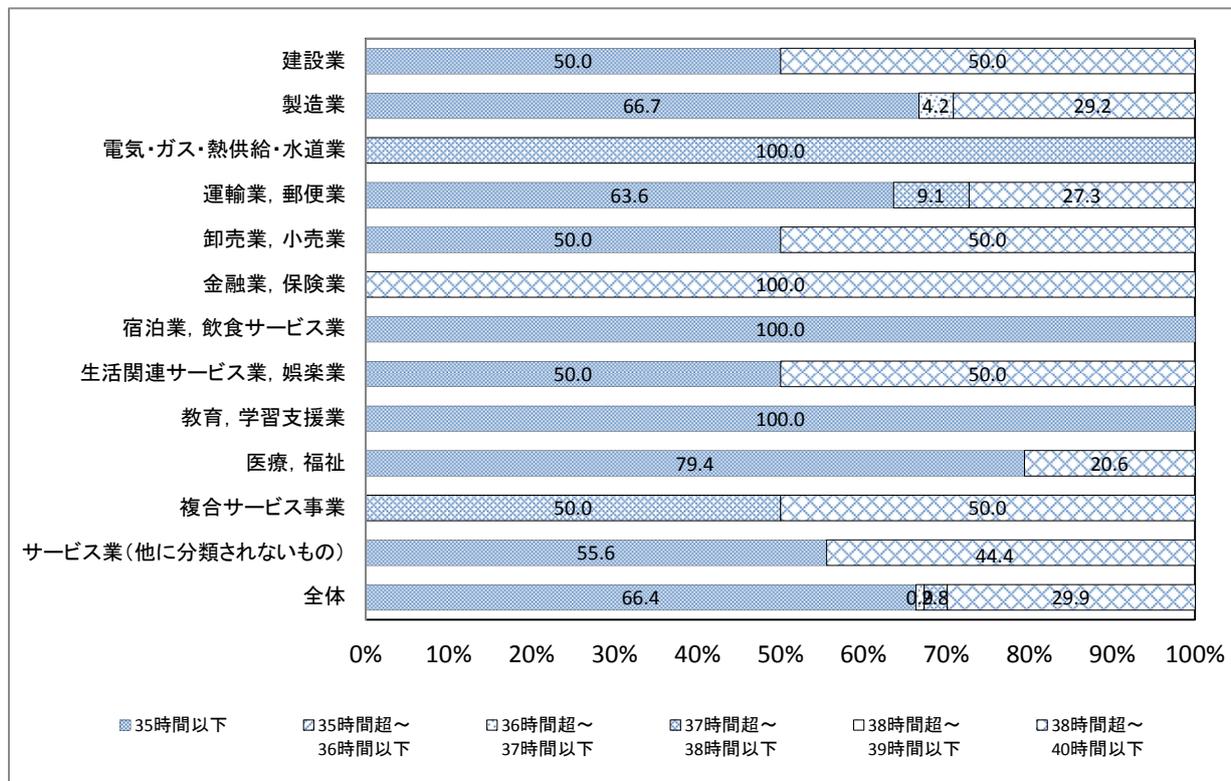
規模別では、全ての規模で「37 時間超～38 時間以下」が最も高く、8 割以上となっている。（表 2-3-3 図 3）

表 2-3-3 図 3 正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一週単位）（規模別）



産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、医療、福祉業の3業種を除いて「35時間以下」が最も高くなっている。(表2-3-4図2)

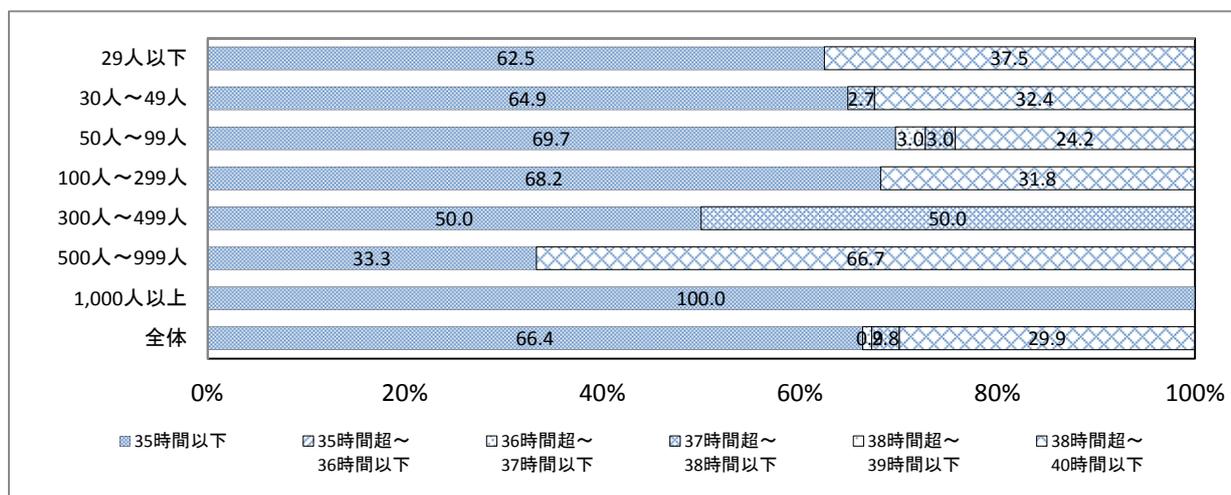
表2-3-4図2 非正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一週単位）（産業別）



規模別では、299人以下および1,000人以上で「35時間以下」が最も高く、300人～499人で「35時間以下」と「37時間超～38時間以下」が同率となっている。500人～999人は「38時間超～40時間以下」が最も高くなっている。

(表2-3-4図3)

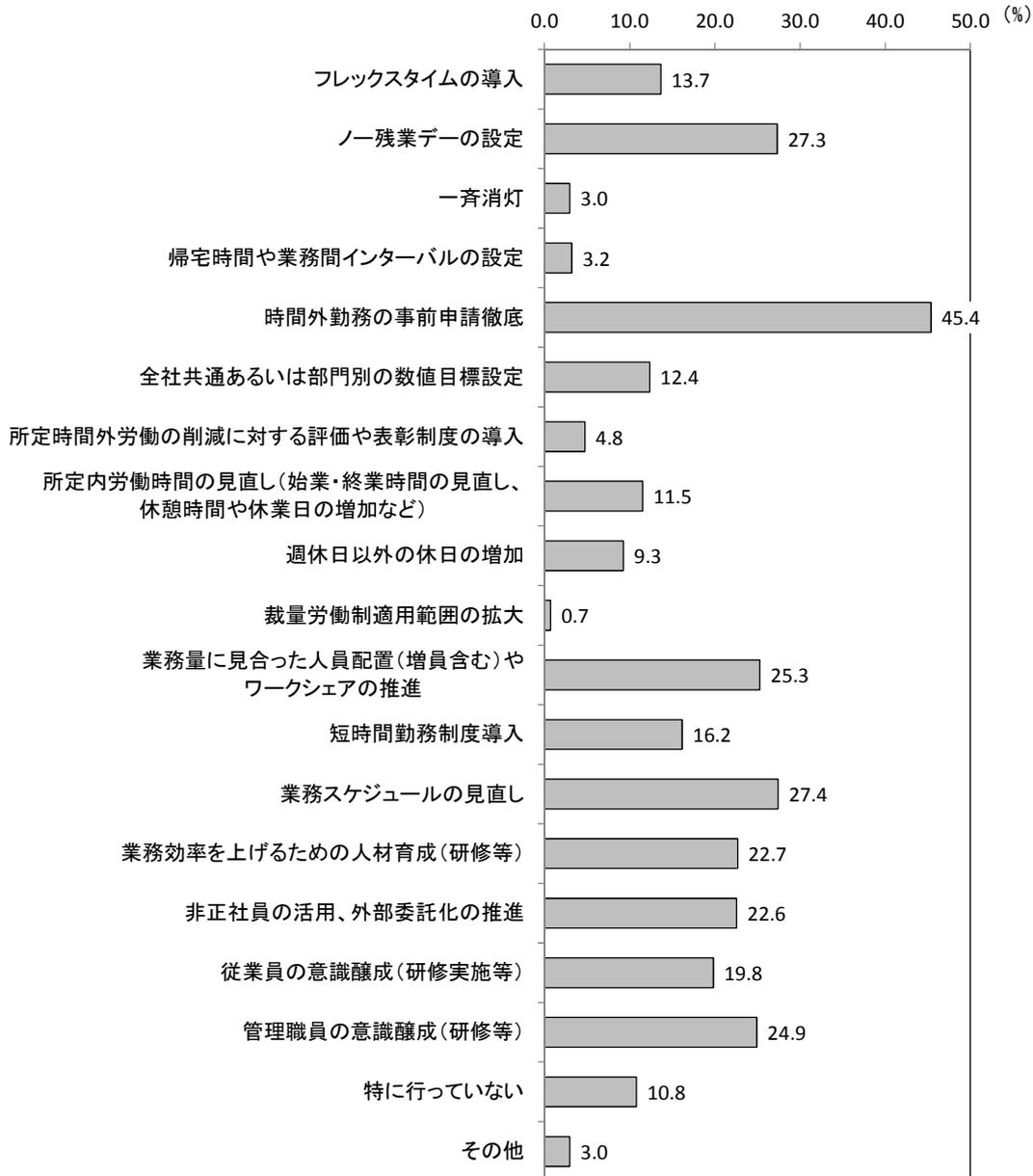
表2-3-4図3 非正社員の就業規則又は労働契約に記載している労働時間（一週単位）（規模別）



3 労働時間短縮のために取組中のもの

「時間外勤務の事前申請徹底」が45.4%と最も高く、唯一4割以上となっている。次いで「業務スケジュールの見直し」が27.4%、「ノー残業デーの設定」が27.3%となっている。(表2-4-1 図1)

表2-4-1 図1 労働時間短縮のために取組中のもの



	計	フレックスタイムの導入	ノー残業デーの設定	一斉消灯	帰宅時間や業務間インターバルの設定	時間外勤務の事前申請徹底	全社共通あるいは部門別の数値目標設定	所定時間外労働の削減に対する評価や表彰制度の導入	所定内労働時間の見直し(始業・終業時間の見直し、休憩時間や休業日の増加など)	週休日以外の休日の増加	裁量労働制適用範囲の拡大
全体	842	115	230	25	27	382	104	40	97	78	6
		業務量に見合った人員配置(増員含む)やワークシェアの推進	短時間勤務制度導入	業務スケジュールの見直し	業務効率を上げるための人材育成(研修等)	非正社員の活用、外部委託化の推進	従業員の意識醸成(研修実施等)	管理職員の意識醸成(研修等)	特に行っていない	その他	
		213	136	231	191	190	167	210	91	25	

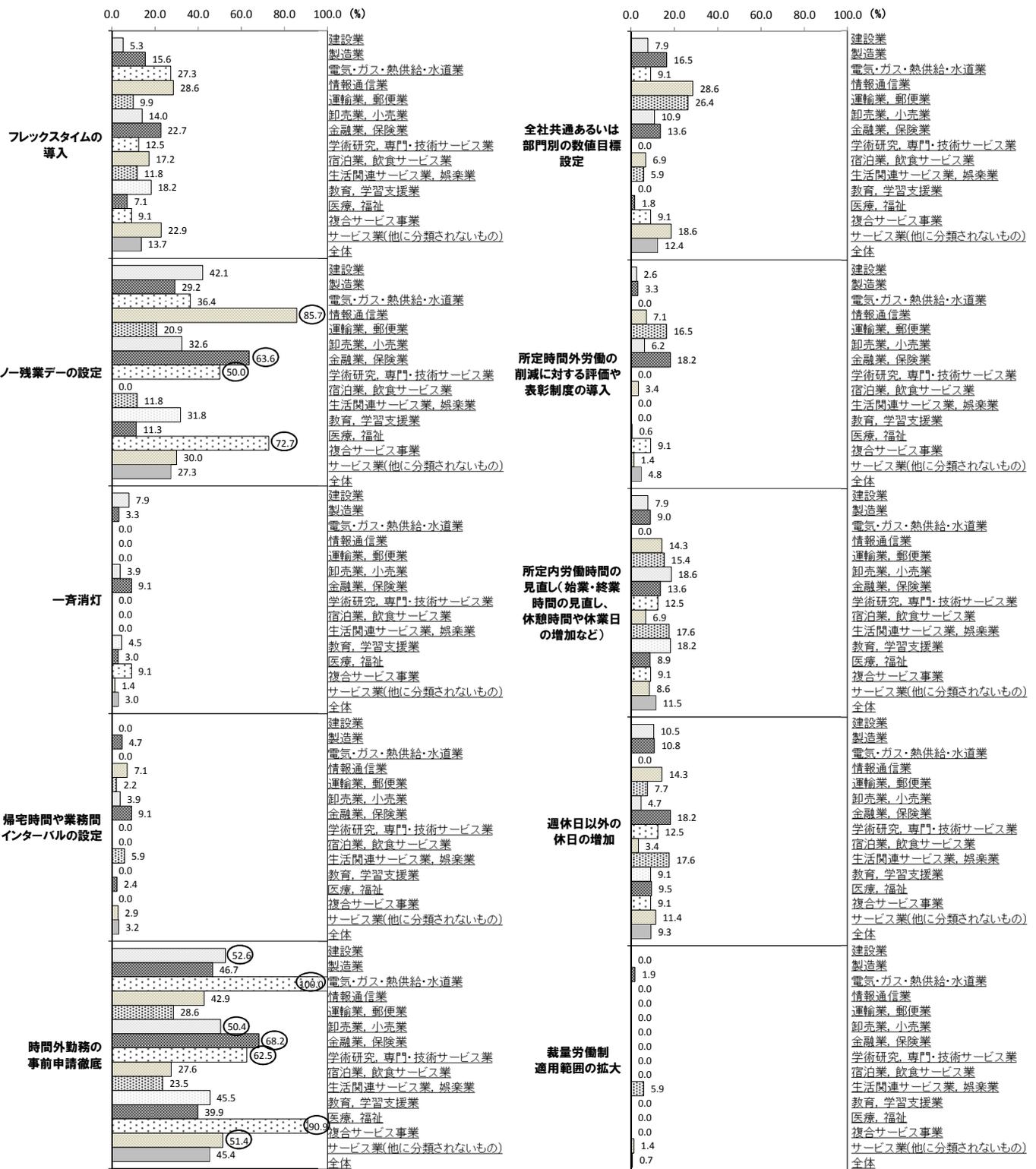
※労働時間短縮のために取組中のもの

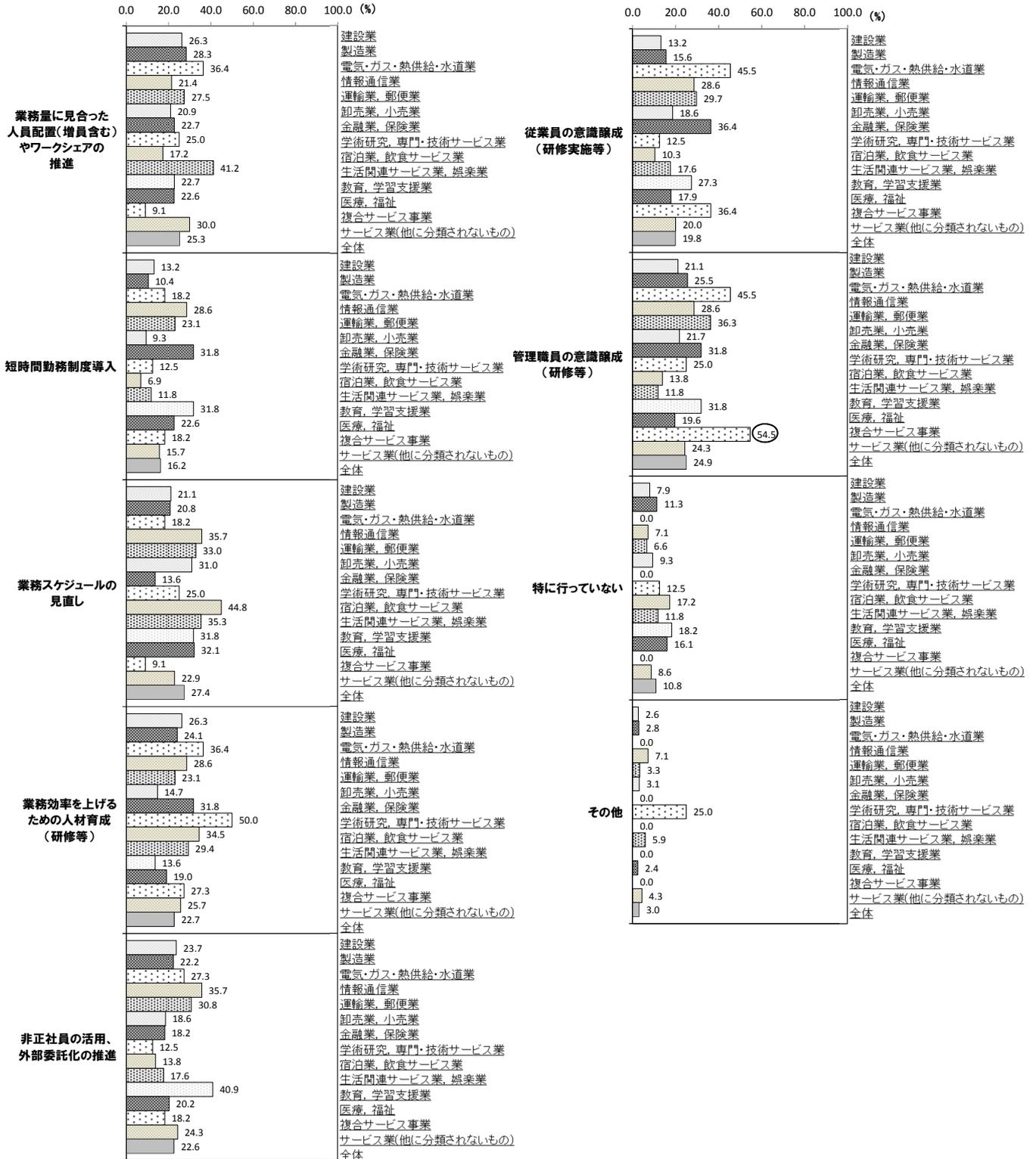
その他の回答を抜粋

- ・ 時間単位の有給休暇の設定（医療，福祉）
- ・ 声かけ（卸売業，小売業）
- ・ 小ロット、短納期受注の平準化働きかけ（製造業）
- ・ 働き方改革のプロジェクトを始動（情報通信業）
- ・ 運行ルート、時間帯の見直し（サービス業）
- ・ 帰宅時間を早くする（医療，福祉）
- ・ 施錠時間の管理（卸売業，小売業）
- ・ 相手先の仕事の進み具合（建設業）
- ・ 従業員の多能化（運輸業，郵便業）
- ・ 既に短いです（サービス業）
- ・ 社内クラブ活動を推奨して補助金を出している（学術研究，専門・技術サービス業）
- ・ 業務の合理化推進（医療，福祉）
- ・ 設定時間以降の退館、休日入館の事前申請徹底、守衛による巡回（卸売業，小売業）
- ・ 作業効率を上げて労働時間短縮する為、機械導入及びその他の設備投資（製造業）
- ・ 従業員と個別に健康管理の話を行っており、異常があれば産業医に診てもらおう（製造業）
- ・ 残業をしない様な業務構築を行っている（医療，福祉）
- ・ 労働時間の管理（製造業）
- ・ 業務効率を上げる為に設備投資を検討中（製造業）
- ・ 人員を沢山使わなくてもいいように改装している（生活関連サービス，娯楽業）
- ・ 業種的に難しいが、一人当たりの労働時間が過度にならないように調整している（運輸業，郵便業）
- ・ 変形労働時間制（卸売業，小売業）
- ・ 事務の効率化を図る為のシステム構築中（サービス業）
- ・ 基本的には 30 時間超えない様に努力しているが、昨年の 4 月にパソコンで出退勤管理を行う様になった。残業時間が 30 時間を超えると本社より通達が届く事で営業所と本社と二重で労働時間の管理を行っている（学術研究，専門・技術サービス業）

産業別では、「時間外勤務の事前申請徹底」が7業種で5割以上、「ノー残業デーの設定」は情報通信業、金融業、保険業、学術研究、専門技術サービス業、複合サービス事業の4業種で5割以上、「管理職員の意識醸成（研修等）」は複合サービス事業のみ5割以上となっている。（表2-4-1 図2）

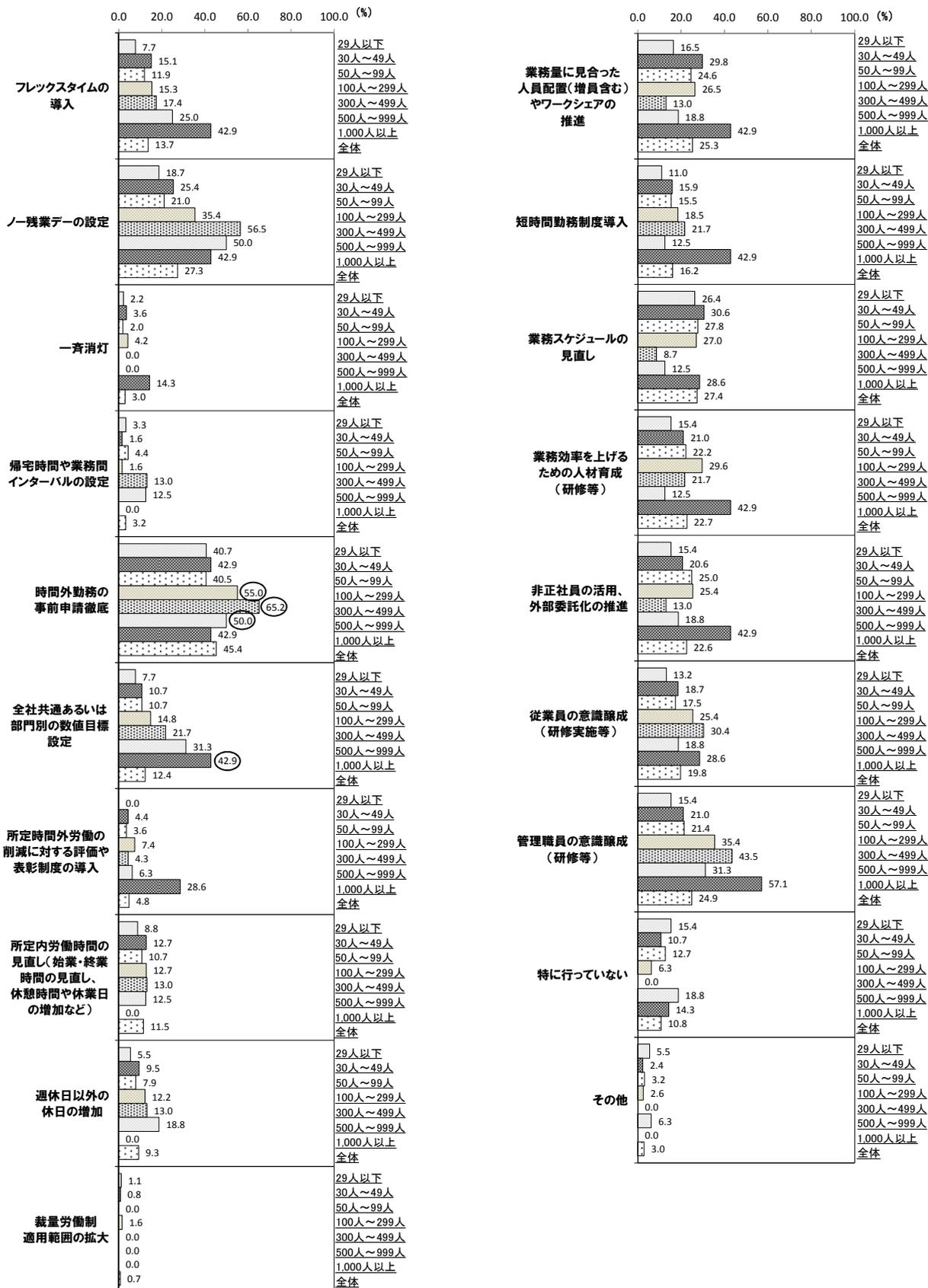
表2-4-1 図2 労働時間短縮のために取組中のもの（産業別）





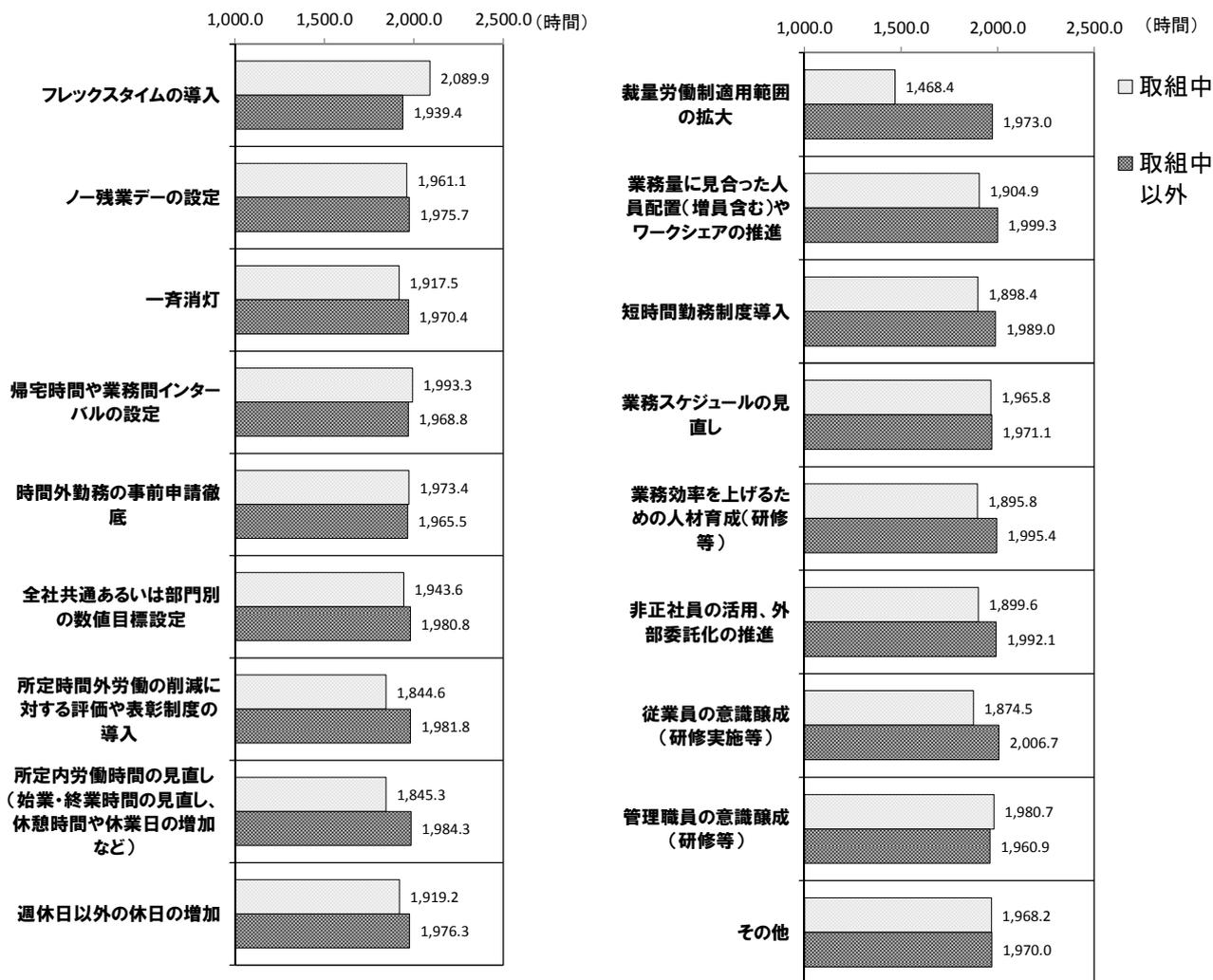
規模別の全体では、「時間外勤務の事前申請徹底」が最も高く、100人～999人で5割以上となっている。「全社共通あるいは部門別の数値目標設定」は、概ね規模が大きいほど割合が高く、1,000人以上で4割以上となっている。(表2-4-1図3)

表2-4-1 図3 労働時間短縮のために取組中のもの(規模別)



労働時間短縮のために取組中のものによる年間労働時間をみると、「裁量労働制適用範囲の拡大」を「取組中」の事業所は、「取組中以外」の事業所より 500 時間以上、年間労働時間が短くなっている。他には、「所定時間外労働の削減に対する評価や表彰制度の導入」「所定内労働時間の見直し（始業・終業時間の見直し、休憩時間や休業日の増加など）」「従業員の意識醸成（研修実施等）」を「取組中」の事業所は、「取組中以外」の事業所より 100 時間以上、年間労働時間が短くなっている。（表 2-4-2 図 1）

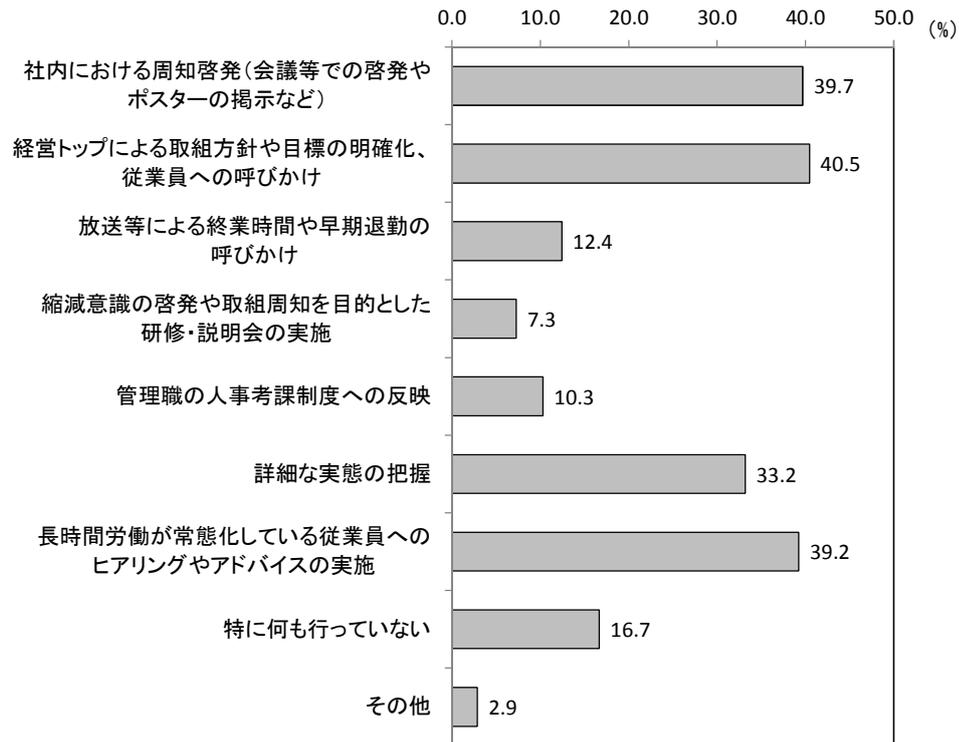
表 2-4-2 図 1 労働時間短縮のために取組中のものによる年間労働時間



4 労働時間短縮に向けた取組の手法

「経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ」が40.5%と最も高く、次いで「社内における周知啓発（会議等での啓発やポスターの掲示など）」が39.7%、「長時間労働が常態化している従業員へのヒアリングやアドバイスの実施」が39.2%となっている。（表2-5 図1）

表2-5 図1 労働時間短縮に向けた取組の手法



	計	社内における周知啓発(会議等での啓発やポスターの掲示など)	経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ	放送等による終業時間や早期退勤の呼びかけ	縮減意識の啓発や取組周知を目的とした研修・説明会の実施	管理職の人事考課制度への反映	詳細な実態の把握	長時間労働が常態化している従業員へのヒアリングやアドバイスの実施	特に何も行ってない	その他
全体	660	262	267	82	48	68	219	259	110	19

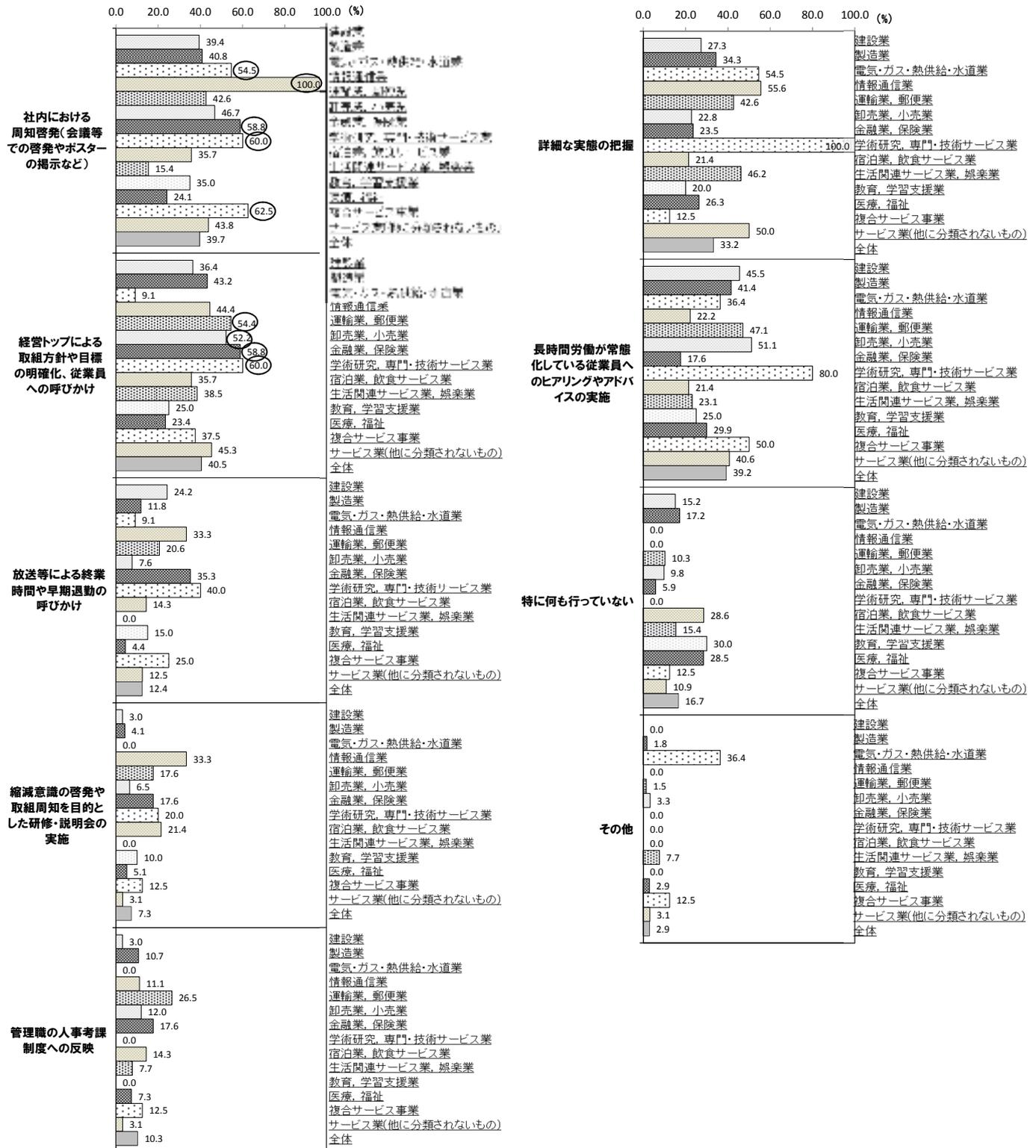
※労働時間短縮に向けた取組の手法

その他の回答を抜粋

- ・ 非正社員の活用（製造業）
- ・ 海外研修生の雇用（卸売業，小売業）
- ・ 終業時の早期退勤の声かけ（情報通信業）
- ・ 工場の生産ペースで営業する（生活関連サービス業、娯楽業）
- ・ 従業員の確保（運輸業，郵便業）
- ・ 営業部内への働きかけ（製造業）
- ・ 長時間労働者に対する産業医面談等（サービス業）
- ・ 時差勤務の導入（業務実態に合わせた始業・終業時間の設定）（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ・ 管理職による従業員への呼びかけ（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ・ 事務分担見直しによる業務の平準化（複合サービス事業）
- ・ 残業抑制のための役割を各課に設置（サービス業）
- ・ 情報の合理化、人員増（医療，福祉）
- ・ シフト制（医療，福祉）
- ・ 閉店時間を 19:00 から 18:00 に変更した（卸売業，小売業）
- ・ 内職等を増やして、時間外労働を減らすようにしています（卸売業，小売業）

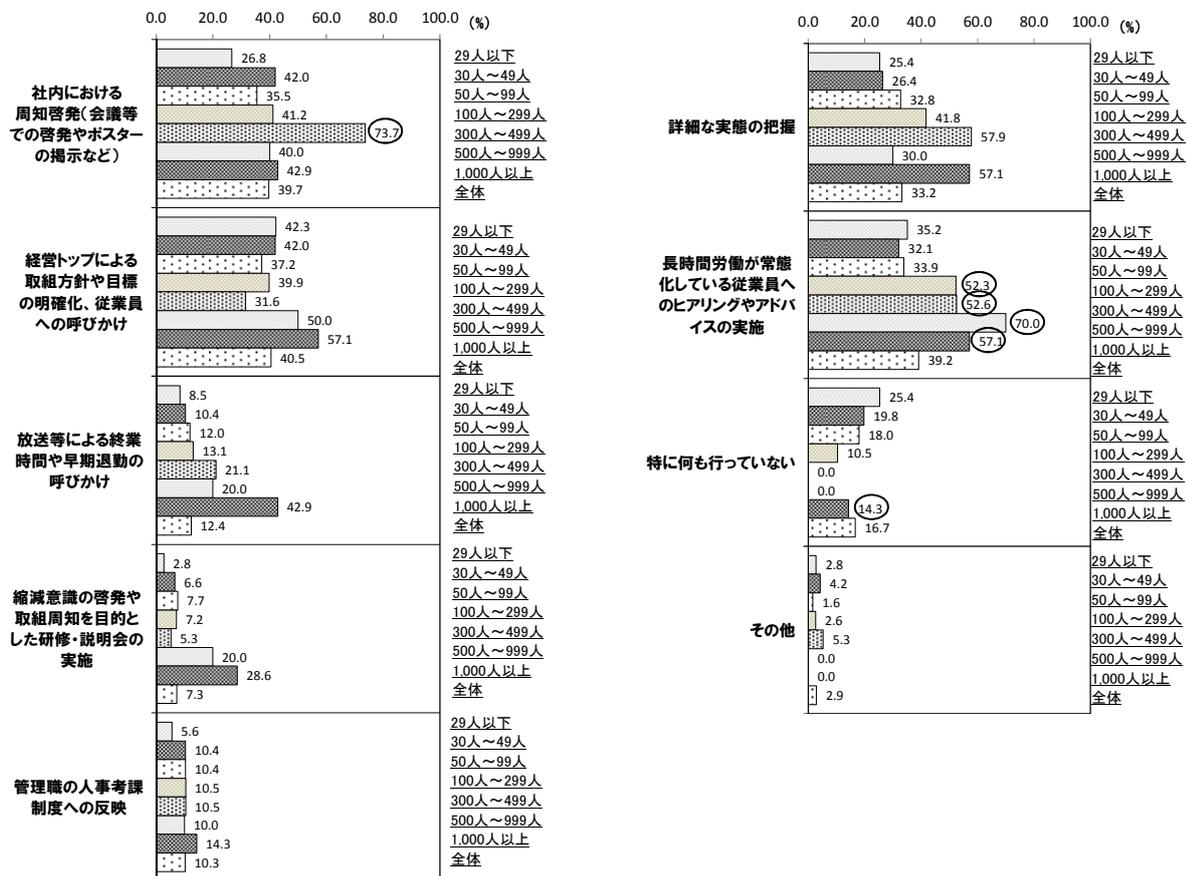
産業別では、「社内における周知啓発（会議等での啓発やポスターの掲示など）」は5業種で5割以上、「経営トップによる取組方針や目標の明確化、従業員への呼びかけ」は4業種で5割以上となっている。（表2-5図2）

表2-5図2 労働時間短縮に向けた取組の手法（産業別）



規模別では、「社内における周知啓発（会議等での啓発やポスターの掲示など）」は300人～499人で7割以上。「長時間労働が常態化している従業員へのヒアリングやアドバイスの実施」は100人以上で5割以上。「特に何も行ってない」は概ね規模が小さいほど割合が高いが、1,000人以上では1割以上となっている。（表2-5図3）

表2-5図3 労働時間短縮に向けた取組の手法（規模別）

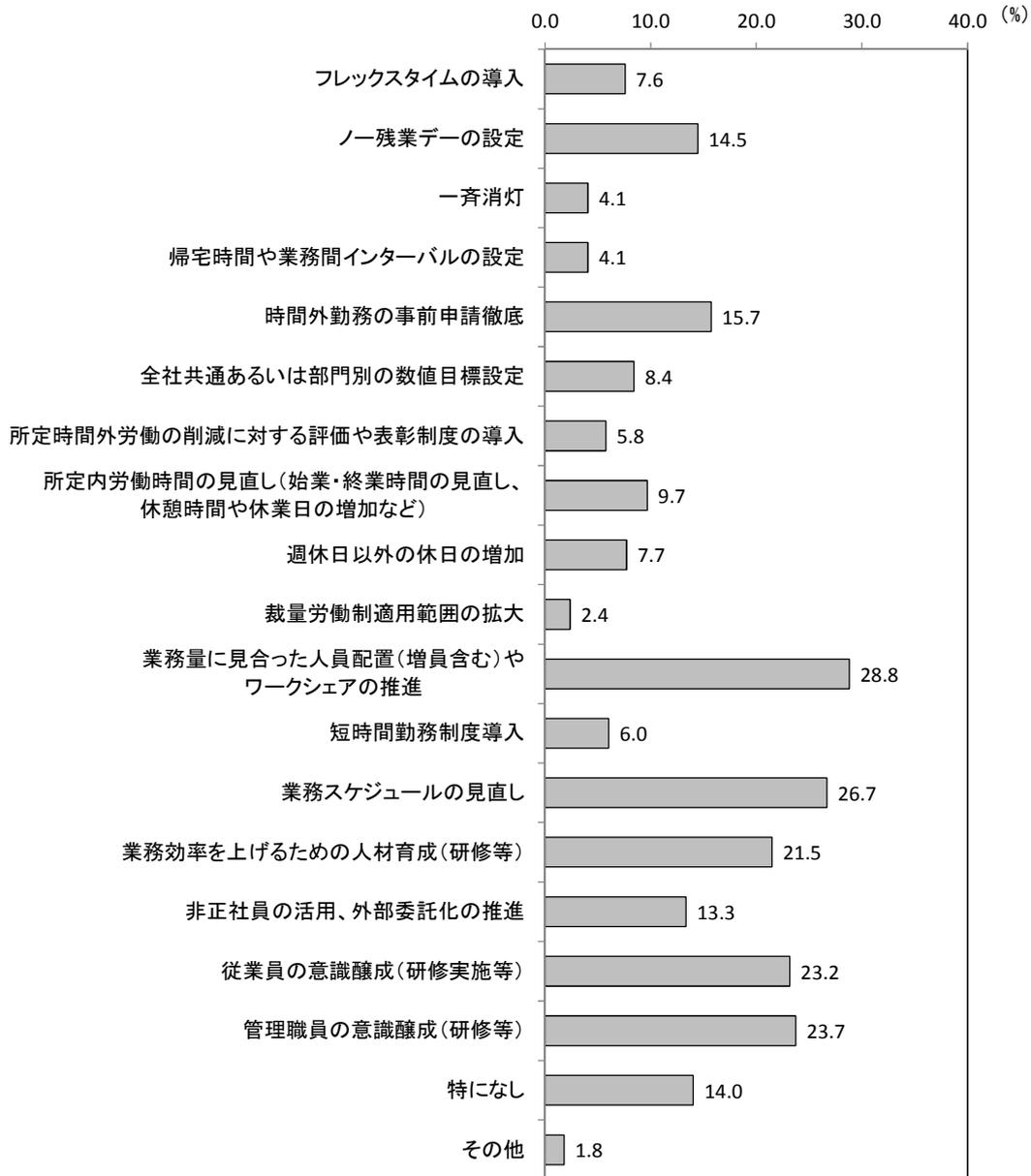


5 労働時間を短縮するために今後導入を検討したいもの

「業務量に見合った人員配置（増員含む）やワークシェアの推進」が28.8%と最も高く、次いで「業務スケジュールの見直し」が26.7%、「管理職員の意識醸成（研修等）」が23.7%となっている。

（表2-6図1）

表2-6図1 労働時間を短縮するために今後導入を検討したいもの



	計	フレックスタイムの導入	ノー残業デーの設定	一斉消灯	帰宅時間や業務間インターバルの設定	時間外勤務の事前申請徹底	全社共通あるいは部門別の数値目標設定	所定時間外労働の削減に対する評価や表彰制度の導入	所定内労働時間の見直し(始業・終業時間の見直し、休憩時間や休業日の増加など)	週休日以外の休日の増加	裁量労働制適用範囲の拡大
全体	712	54	103	29	29	112	60	41	69	55	17
		業務量に見合った人員配置(増員含む)やワークシェアの推進	短時間勤務制度導入	業務スケジュールの見直し	業務効率を上げるための人材育成(研修等)	非正社員の活用、外部委託化の推進	従業員の意識醸成(研修実施等)	管理職員の意識醸成(研修等)	特になし	その他	
		205	43	190	153	95	165	169	100	13	

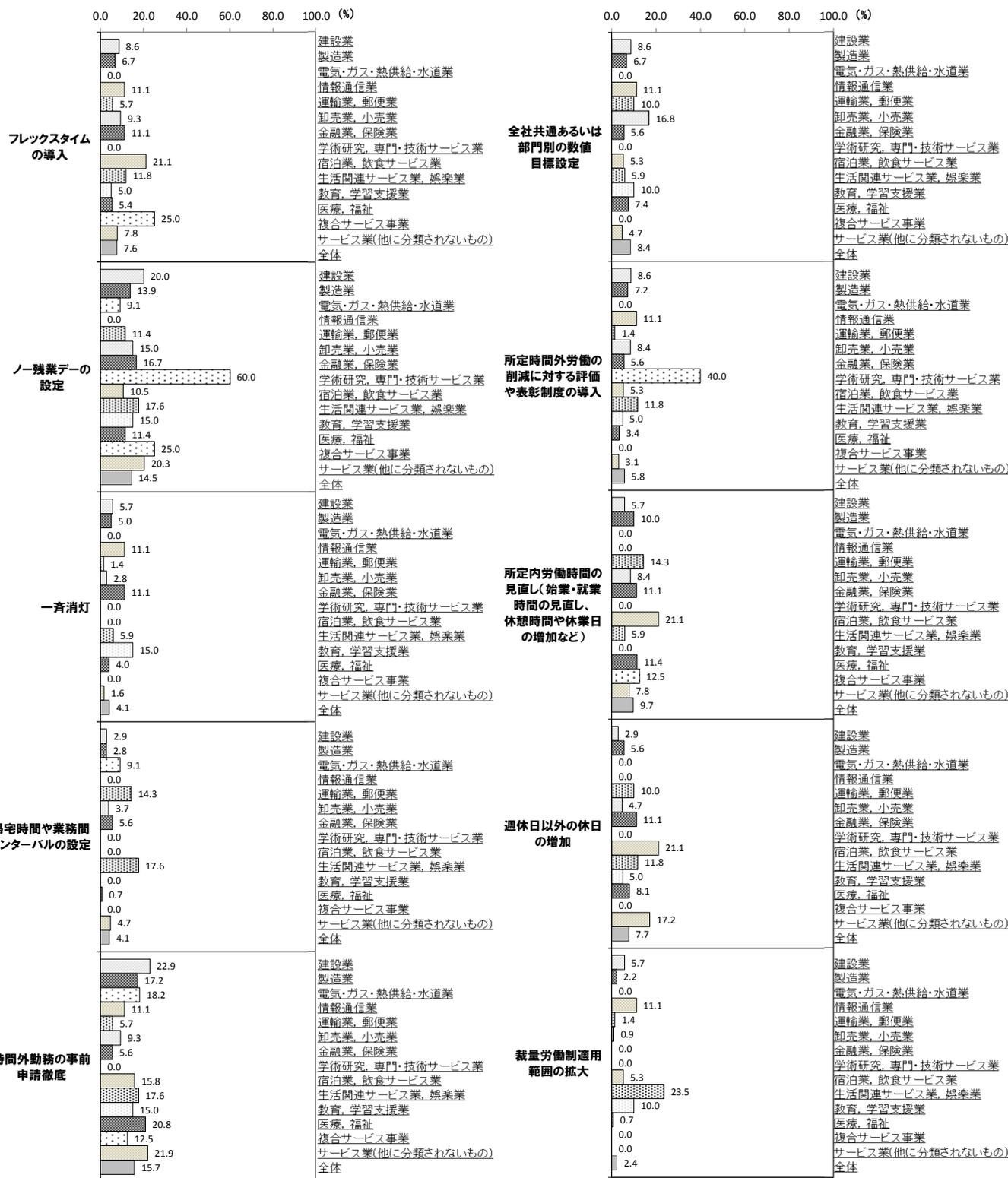
※労働時間を短縮するために今後導入を検討したいもの

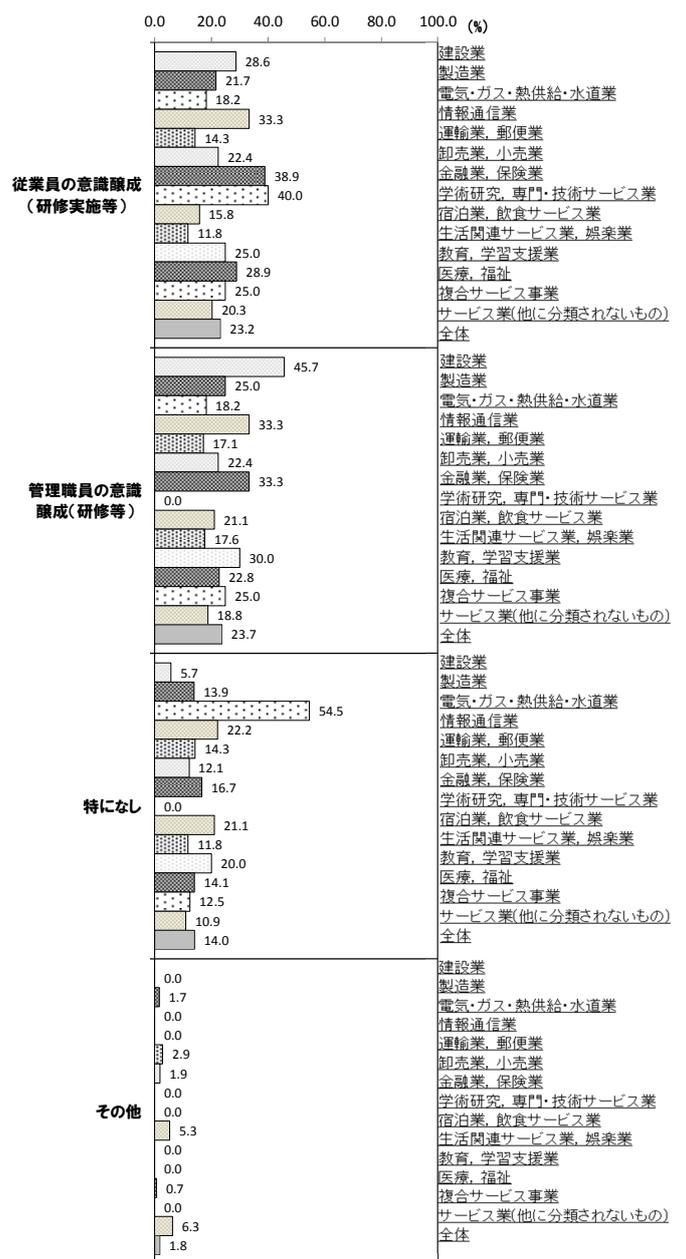
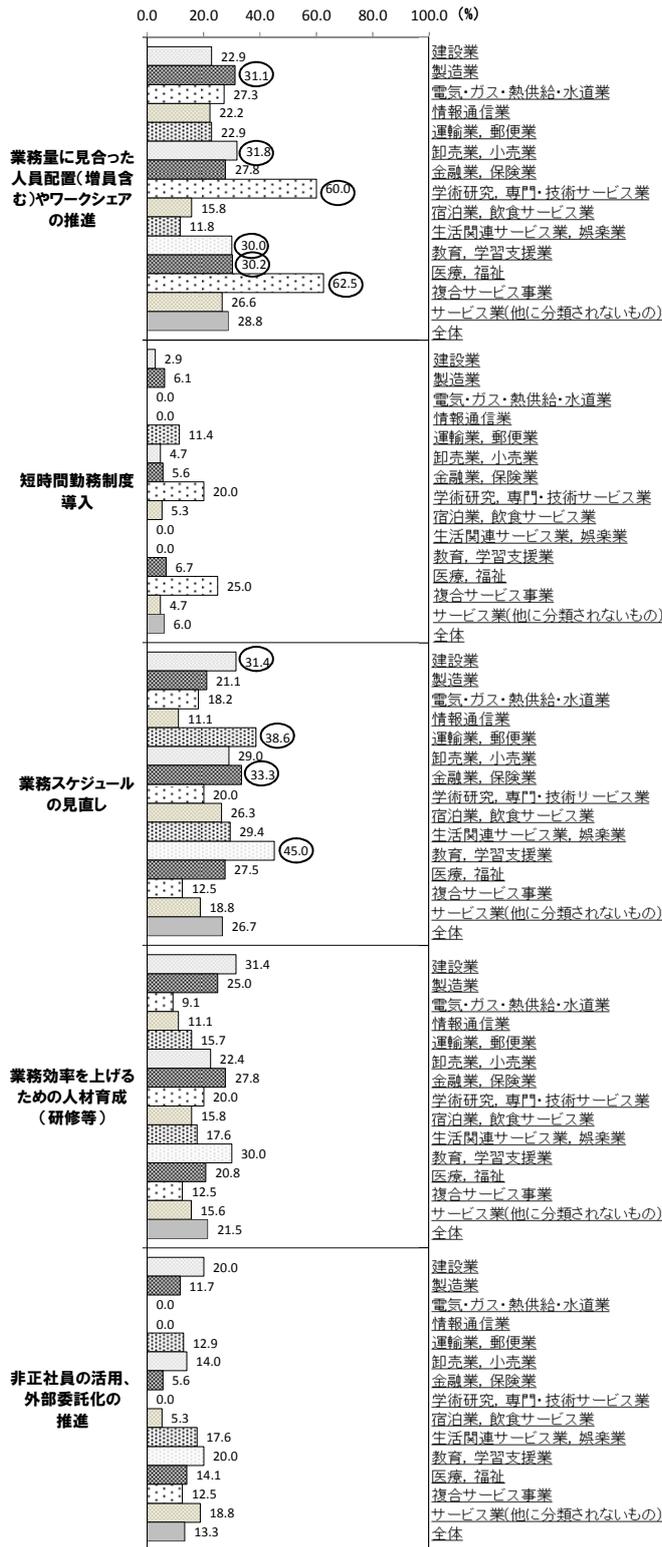
その他の回答を抜粋

- ・2シフトへの移行を検討中（製造業）
- ・正社員の増員（サービス業）
- ・海外研修生の雇用（製造業）
- ・所定外労働時間が平均30分/日を超えた場合は検討予定（製造業）
- ・本社、支社が企画（運輸業、郵便業）
- ・プレミアムフライデー（製造業）
- ・本社からの指示に従う（サービス業）
- ・IT機器等の導入（サービス業）
- ・正社員の増加（卸売、小売業）
- ・半日単位の育児・介護休暇（サービス業）
- ・タイムカード（医療、福祉）
- ・検討してはいるが、待ち時間等もあり不規則な業務形態につきなかなか難しい（運輸業、郵便業）
- ・本社が検討するとの事（卸売、小売業）

産業別では、「業務量に見合った人員配置（増員含む）やワークシェアの推進」は6業種で3割以上、「業務スケジュールの見直し」は4業種で3割以上となっている。（表2-6図2）

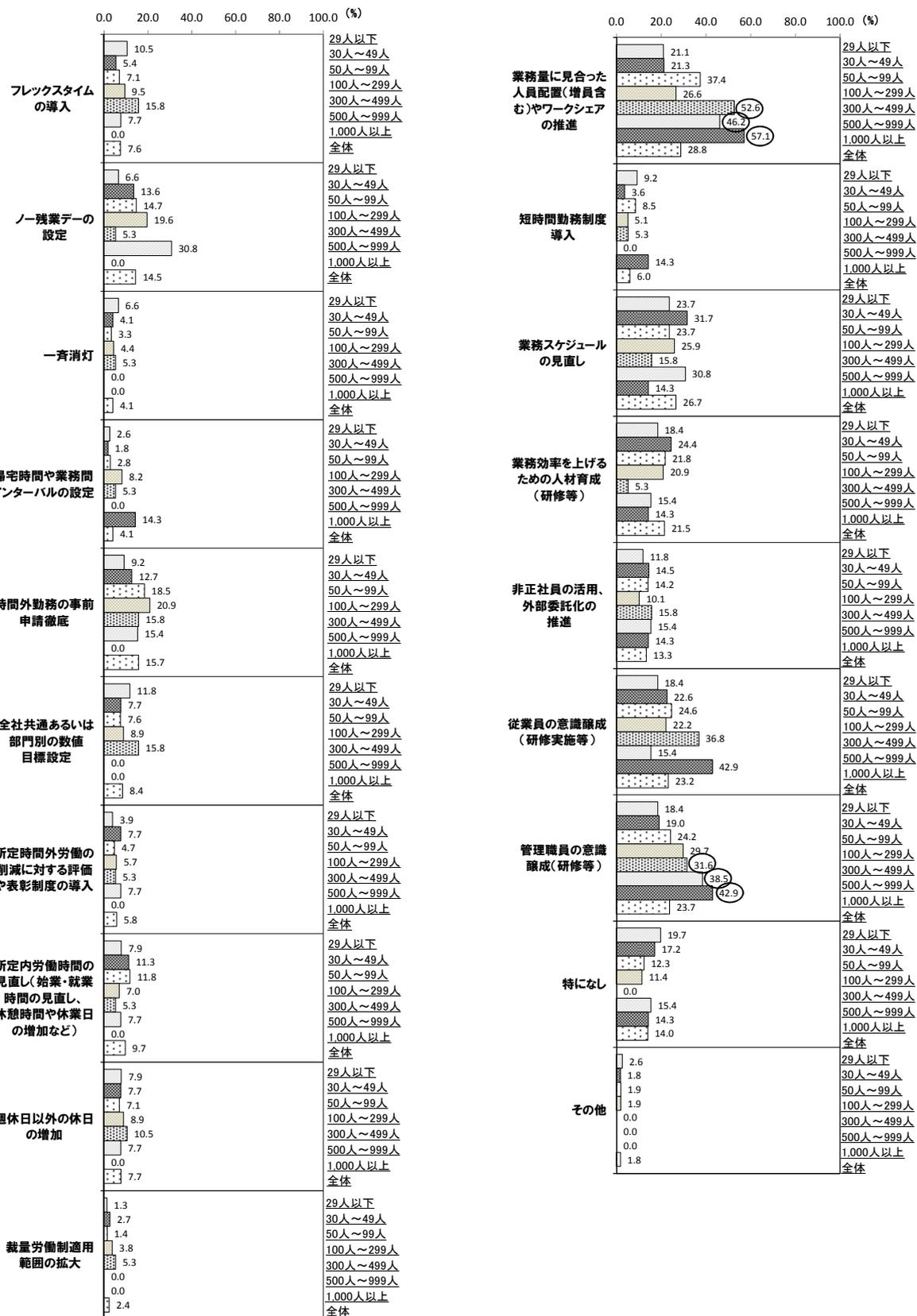
表2-6図2 労働時間を短縮するために今後導入を検討したいもの（産業別）





規模別では、「業務量に見合った人員配置（増員含む）やワークシェアの推進」は300人以上で4割以上、「管理職員の意識醸成（研修等）」は300人以上で約3割以上となっている。（表2-6図3）

表2-6図3 労働時間を短縮するために今後導入を検討したいもの（規模別）

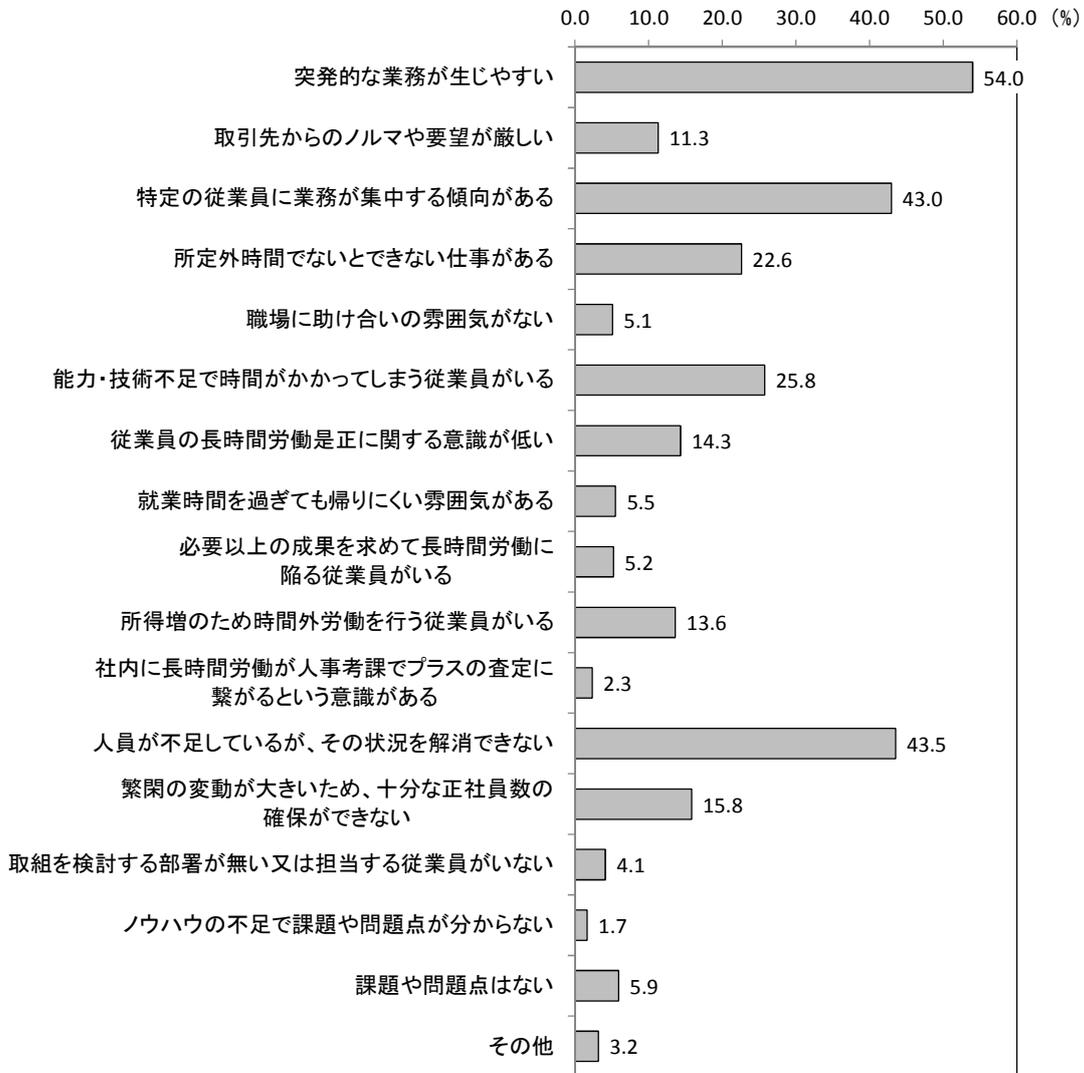


6 労働時間短縮の課題・問題点

「突発的な業務が生じやすい」が54.0%と最も高く、次いで「人員が不足しているが、その状況を解消できない」が43.5%、「特定の従業員に業務が集中する傾向がある」が43.0%となっている。

(表2-7 図1)

表2-7 図1 労働時間短縮の課題・問題点



	計	突発的な業務が生じやすい	取引先からのノルマや要望が厳しい	特定の従業員に業務が集中する傾向がある	所定外時間でないとできない仕事がある	職場に助け合いの雰囲気がない	能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいる	従業員の長時間労働是正に関する意識が低い	就業時間を過ぎても帰りにくい雰囲気がある	必要以上の成果を求めて長時間労働に陥る従業員がいる	所得増のため時間外労働を行う従業員がいる
全体	726	392	82	312	164	37	187	104	40	38	99
		社内に長時間労働が人事考課でプラスの査定に繋がるという意識がある	人員が不足しているが、その状況を解消できない	繁閑の変動が大きいため、十分な正社員数の確保ができない	取組を検討する部署が無い又は担当する従業員がいない	ノウハウの不足で課題や問題点が分からない	課題や問題点はない	その他			
		17	316	115	30	12	43	23			

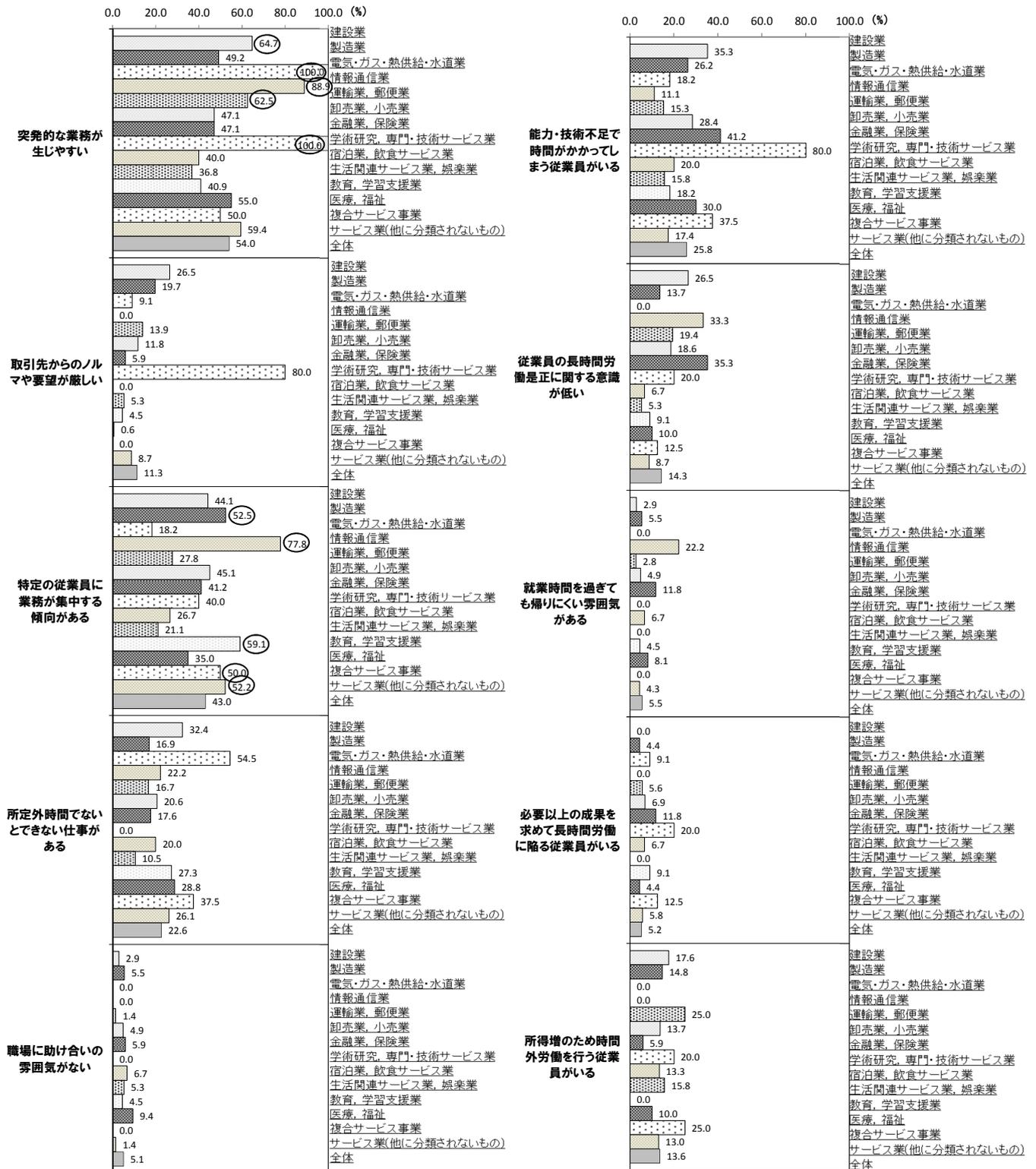
※労働時間短縮の課題・問題点

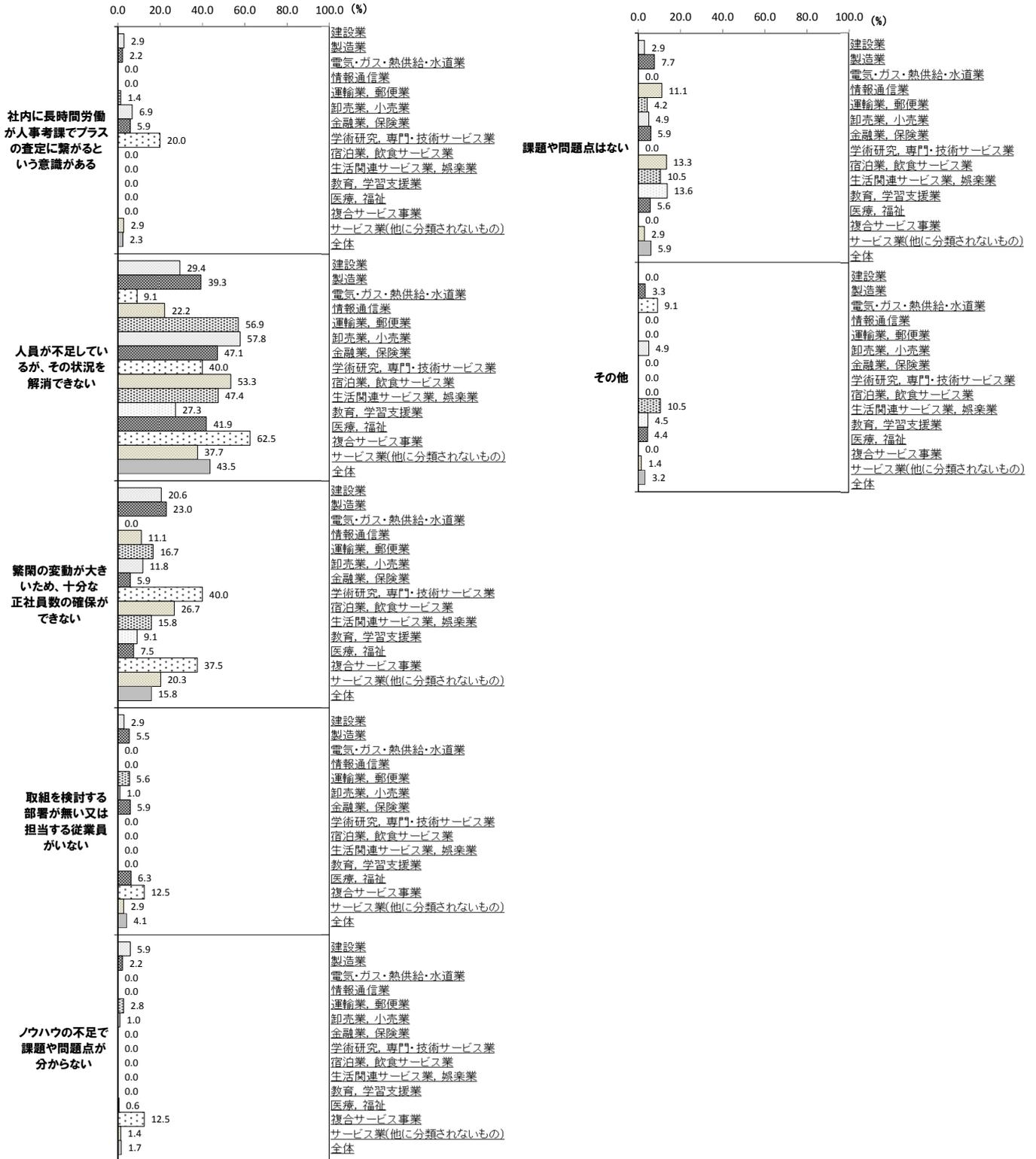
その他の回答を抜粋

- ・改善されていっている（教育，学習支援業）
- ・生産量の増加（製造業）
- ・人命にかかわるため（医療，福祉）
- ・交代勤務者が休暇を取得する場合は必ず代表者が必要になる（電気・ガス・熱供給・水道業）
- ・大手小売り等休まないの休みが思うよう取れません。生鮮食料品のため連続休みがとりにくい（卸売業，小売業）
- ・新しい事業への取り組みの為（医療，福祉）
- ・原則、本社が行っているがこの様な指示が全くない（卸売業，小売業）
- ・組合との兼ね合いもあり、取組は順次進めている状況（製造業）
- ・お客様あつての業務なので、自社だけで判断はできない（サービス業）
- ・患者の急変や患者が来るタイミング等の関係で、お店の様に定時で終了する事は難しい（医療，福祉）
- ・皆やめたがっている状況（生活関連サービス業，娯楽業）
- ・残業は強制ではない、本人次第、残業したい人は残るような状況（製造業）
- ・お客様の入場の状況により異なる為、一概に労働時間を制限する事は出来ない（生活関連サービス業，娯楽業）
- ・製造業なので時間短縮すると生産が間に合わない（製造業）
- ・現状では取組は厳しい（医療，福祉）
- ・従業員から要望が出ている為、何とかしたいと思っはいるが対応できる状況ではない（製造業）
- ・お子様を預かっている為、事業所側から労働時間を決める事が出来ない（医療，福祉）
- ・今後何かしら取り組みが必要だとは考えている（医療，福祉）

産業別では、「突発的な業務が生じやすい」は建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、学術研究、専門・技術サービス業の5業種で6割以上となっている。一方、「特定の従業員に業務が集中する傾向がある」は製造業、情報通信業、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の5業種で5割以上となっている。（表2-7図2）

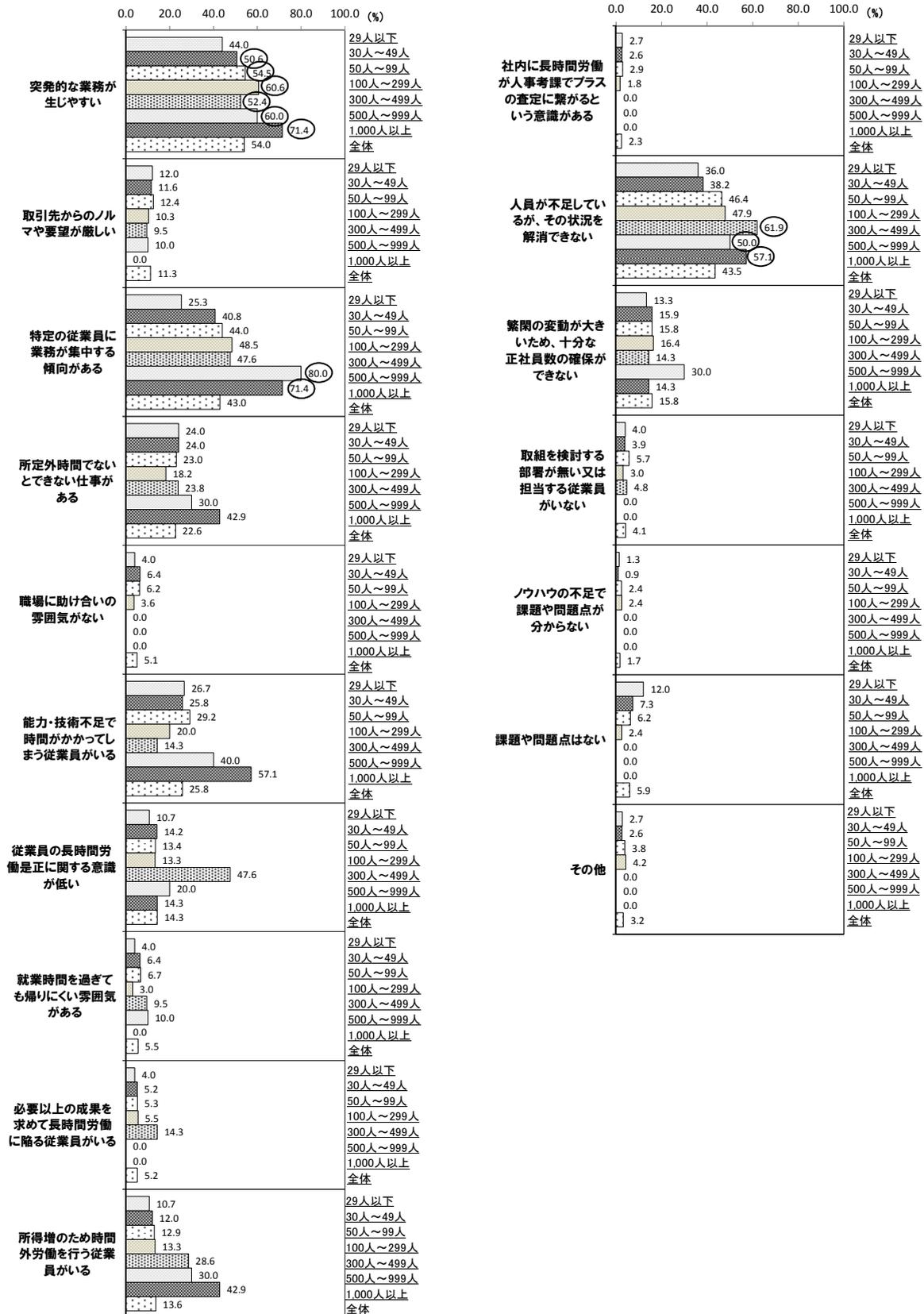
表2-7図2 労働時間短縮の課題・問題点（産業別）





規模別では、「突発的な業務が生じやすい」は30人以上で5割以上となっている。また、「人員が不足しているが、その状況を解消できない」は300人以上で5割以上、「特定の従業員に業務が集中する傾向がある」は500人以上で7割となっている。(表2-7図3)

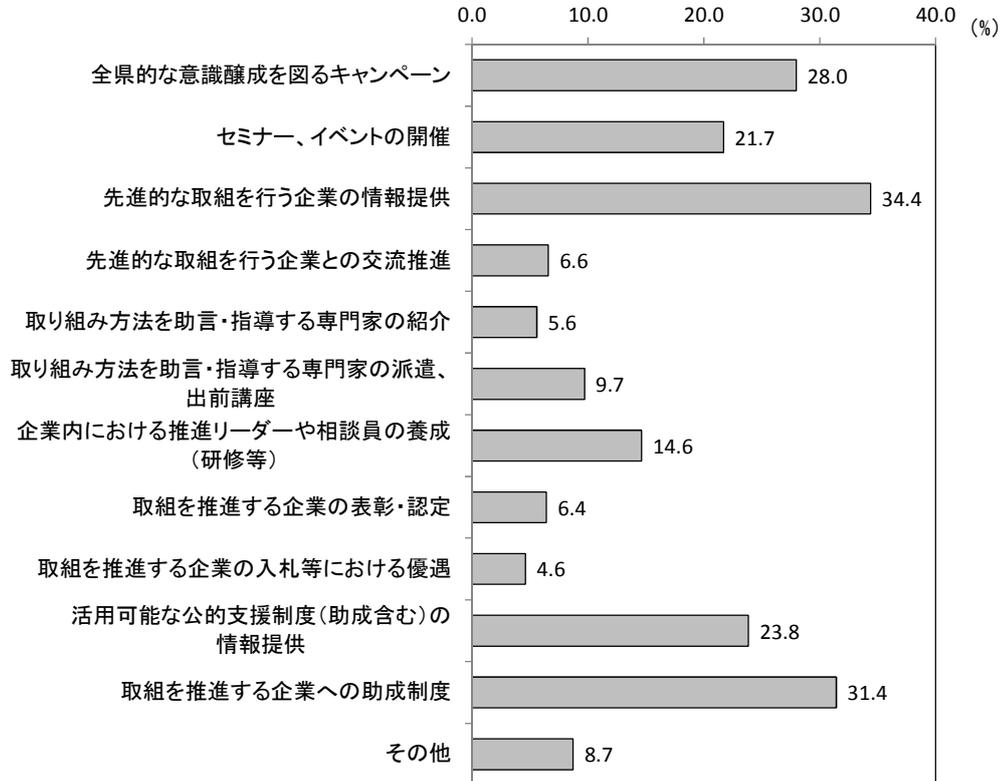
表2-7図3 労働時間短縮の課題・問題点(規模別)



7 労働時間短縮に関して行政に求めるもの

「先進的な取組を行う企業の情報提供」が34.4%と最も高く、次いで「取組を推進する企業への助成制度」が31.4%、「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」が28.0%となっている。(表2-8 図1)

表2-8 図1 労働時間短縮に関して行政に求めるもの



	計	全県的な意識醸成を図るキャンペーン	セミナー、イベントの開催	先進的な取組を行う企業の情報提供	先進的な取組を行う企業との交流推進	取り組み方法を助言・指導する専門家の紹介	取り組み方法を助言・指導する専門家の派遣、出前講座	企業内における推進リーダーや相談員の養成(研修等)	取組を推進する企業の表彰・認定	取組を推進する企業の入札等における優遇	活用可能な公的支援制度(助成含む)の情報提供
全体	608	170	132	209	40	34	59	89	39	28	145
		取組を推進する企業への助成制度	その他								
		191	53								

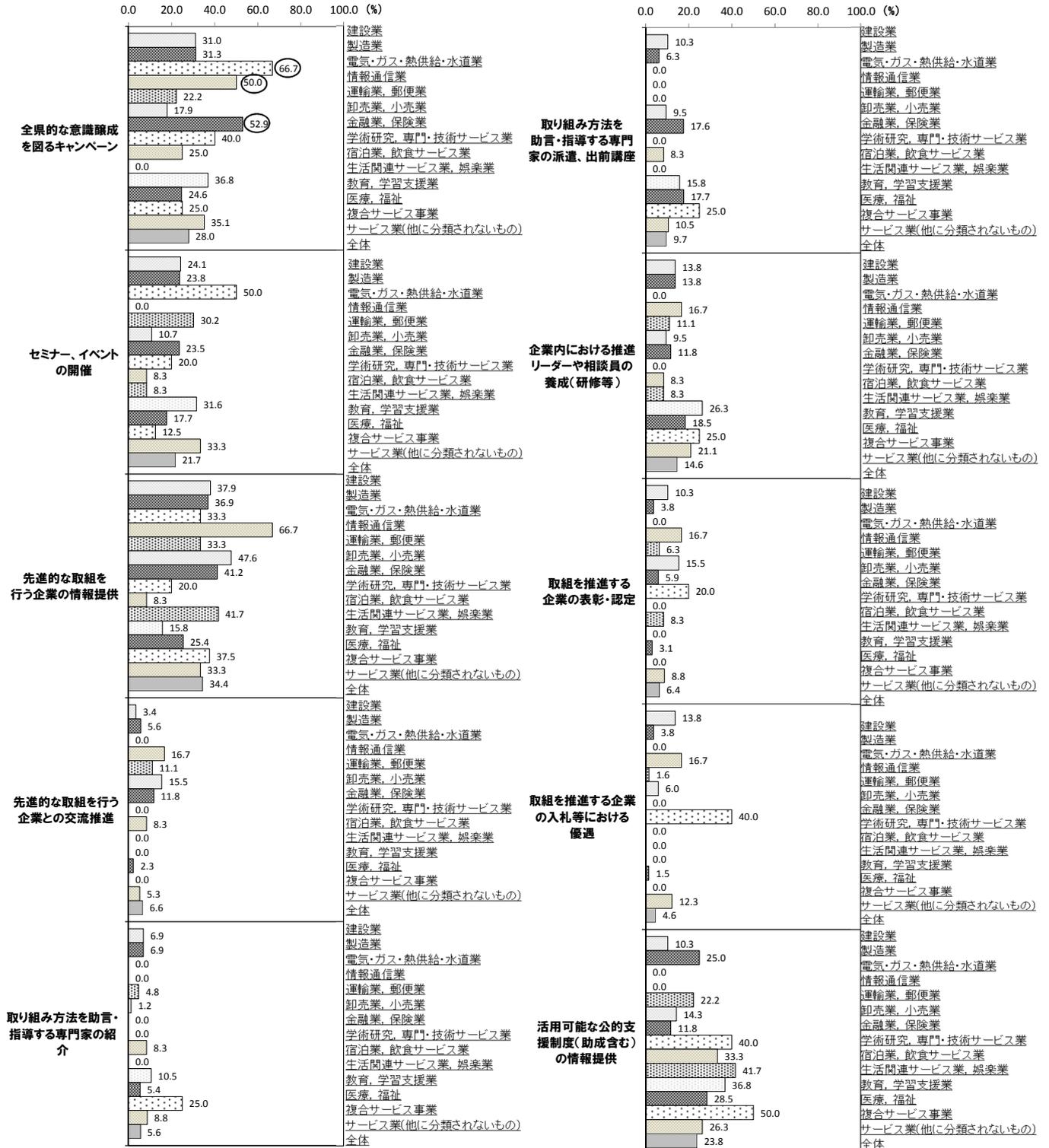
※労働時間短縮に関して行政に求めるもの

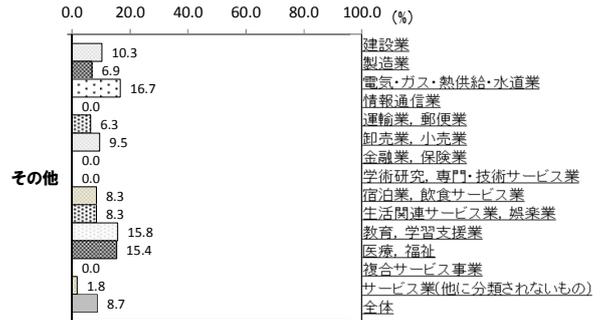
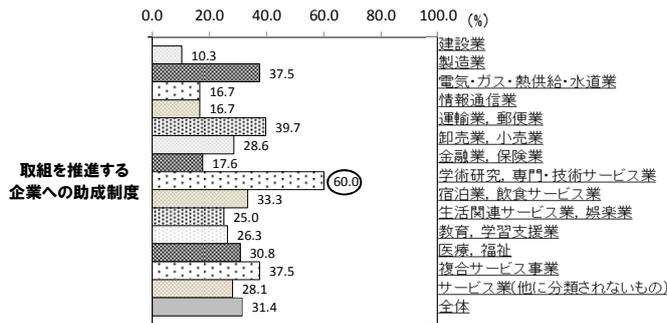
その他の回答を抜粋

- ・ 法整備（医療，福祉）
- ・ 国の深夜時間労働に対する低減を進めてほしい（卸売業，小売業）
- ・ 労働時間短縮のメリットを明記したポスター配布（製造業）
- ・ 医療という人命を預かる企業に対する具体的な指導（医療，福祉）
- ・ 介護報酬の増額（医療，福祉）
- ・ 介護職員を増やす（医療，福祉）
- ・ 介護保険の介護報酬の安定化（医療，福祉）
- ・ 労働局、ハローワークによる就職面接会等の採用支援の増加（医療，福祉）
- ・ 管理者の意識改革（建設業）
- ・ 何を求めても小規模会社には改善できない（卸売業，小売業）
- ・ 人員確保ができれば解消できる（医療，福祉）
- ・ 時間短縮しなくてよい（宿泊業、飲食サービス業）
- ・ 長時間労働を故意に強要している企業の取締強化（製造業）
- ・ 発注の平準化（製造業）
- ・ 時間短縮に関わらない人件費の安定化（医療，福祉）
- ・ 職員の配置基準のさらなる緩和があれば・・・（医療，福祉）
- ・ 人員要件、看護基準の問題がある（医療，福祉）
- ・ 取り組んだ職員に対して行政が表彰する（医療，福祉）
- ・ 中小企業への就労支援（卸売業，小売業）
- ・ 法制化（医療，福祉）
- ・ 介護業種へのハローワークを含む積極的な働き手の紹介（医療，福祉）
- ・ 社会の雰囲気づくり（運輸業，郵便業）
- ・ 人材紹介（運輸業，郵便業）
- ・ 強制力をもった行政による指導（医療，福祉）
- ・ 最低運賃の基準を設けて企業側へ周知徹底してほしい（運輸業，郵便業）

産業別では、「全局的な意識醸成を図るキャンペーン」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業の3業種で5割以上。一方、「取組を推進する企業への助成制度」は学術研究、専門・技術サービス業で6割以上となっている。(表2-8図2)

表2-8図2 労働時間短縮に関して行政に求めるもの(産業別)

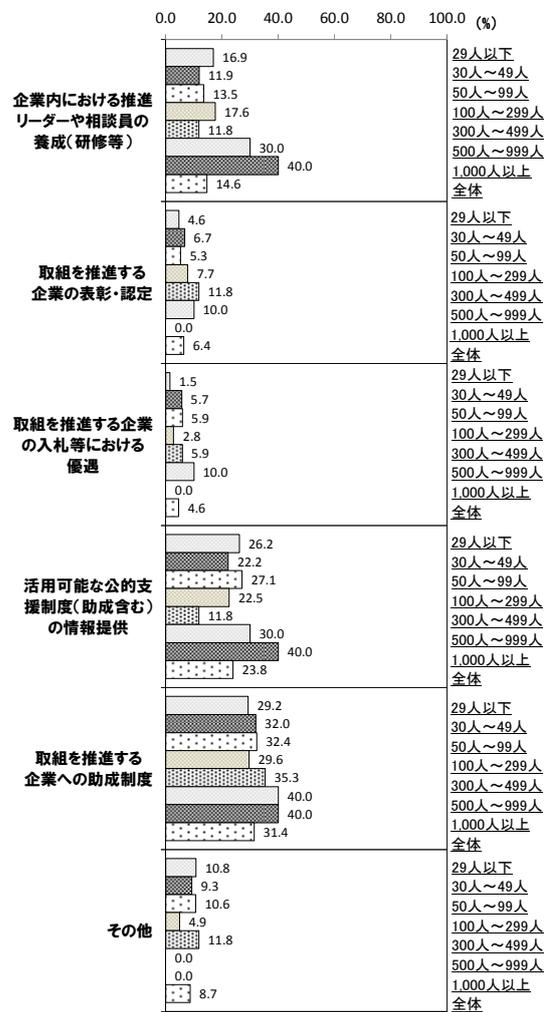
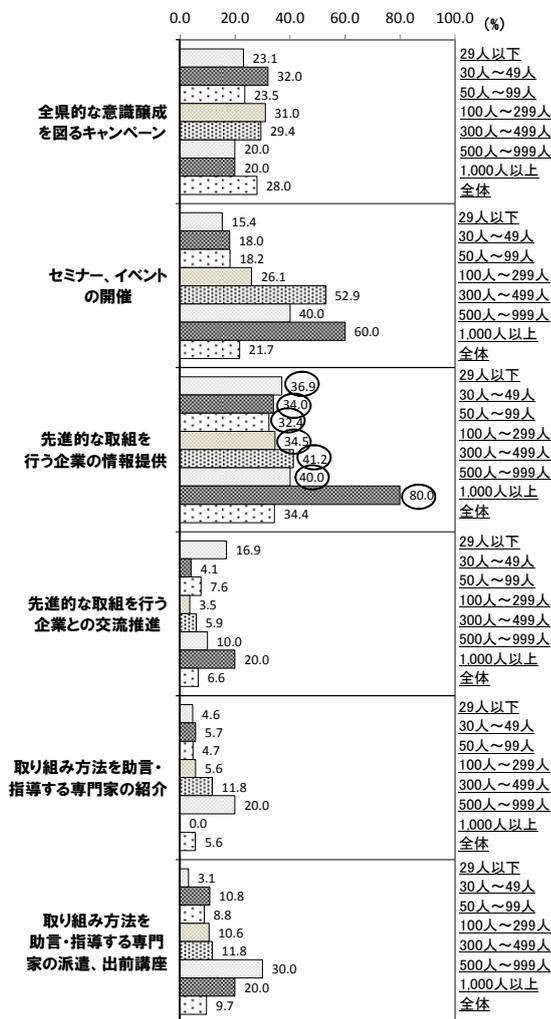




規模別では、「先進的な取組を行う企業の情報提供」は全ての区分で3割以上となっている。

(表2-8図3)

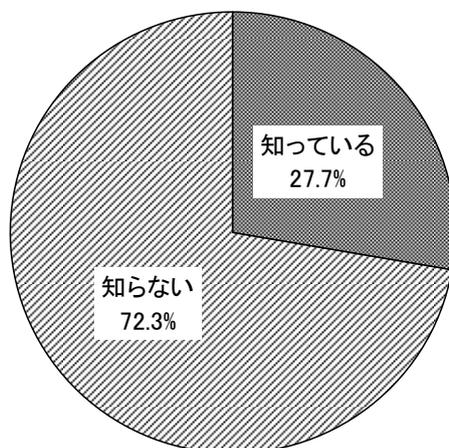
表2-8図3 働時間短縮に関して行政に求めるもの(規模別)



8 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の認知度

「知らない」が72.3%と7割以上を占め、「知っている」が27.7%となっている。(表2-9 図1)

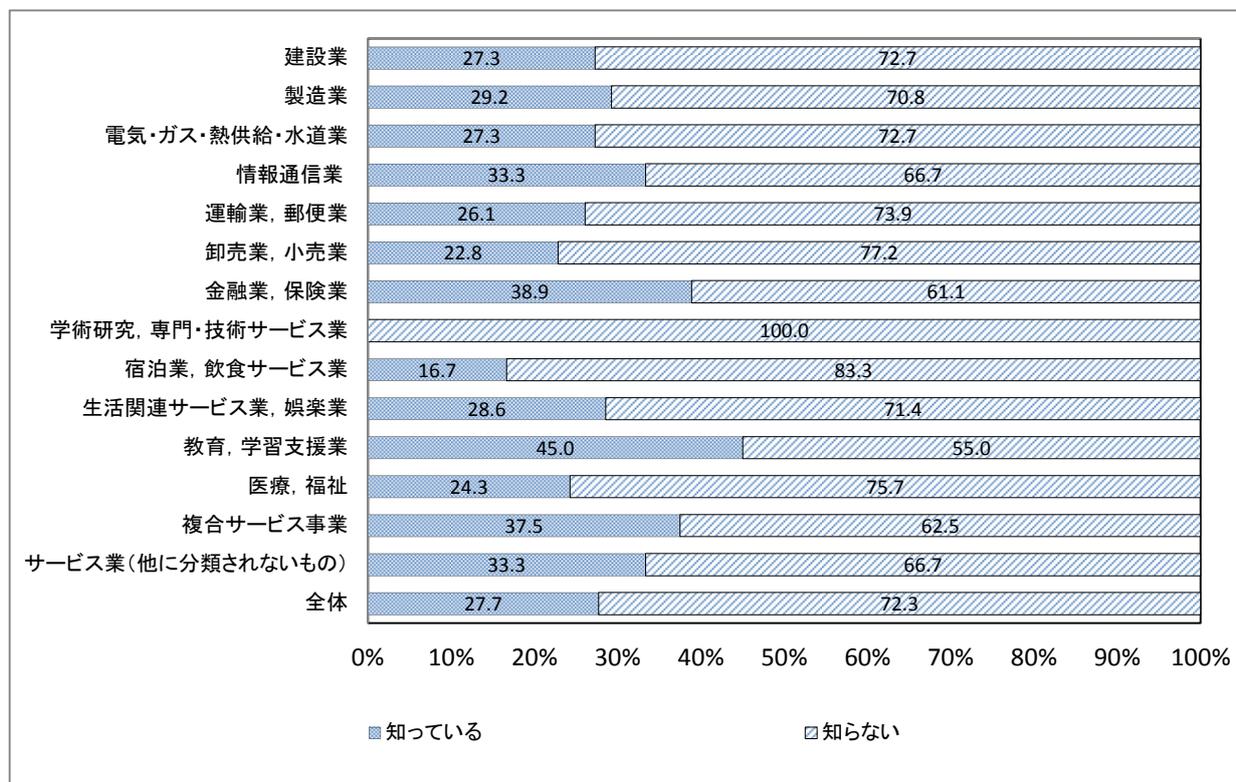
表2-9 図1 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の認知度



	計	知っている	知らない
全体	668	185	483

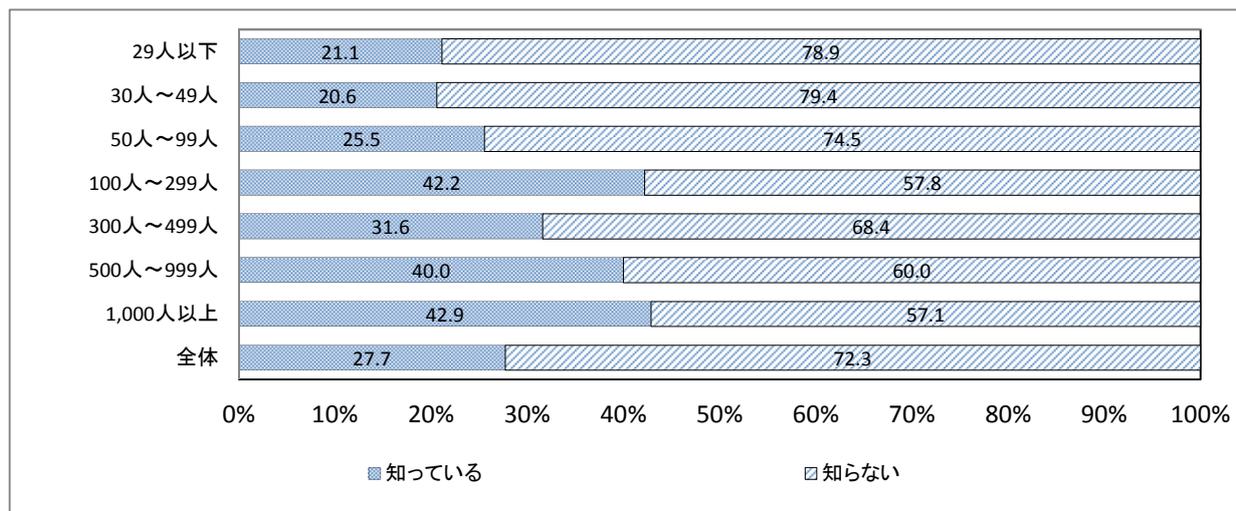
産業別では、全ての業種で「知らない」が「知っている」を上回っている。(表 2-9 図 2)

表 2-9 図 2 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の認知度 (産業別)



規模別では、全ての規模で「知らない」が「知っている」を上回っており、特に 99 人以下で 7 割以上となっている。(表 2-9 図 3)

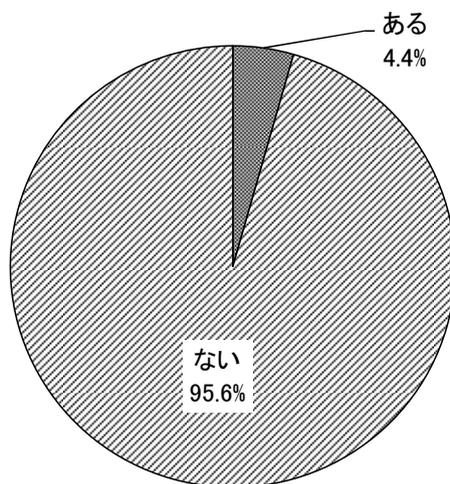
表 2-9 図 3 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の認知度 (規模別)



9 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の活用度

労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の活用度は、「ない」が95.6%と9割以上を占め、「ある」は4.4%となっている。(表2-10 図1)

表2-10 図1 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の活用度

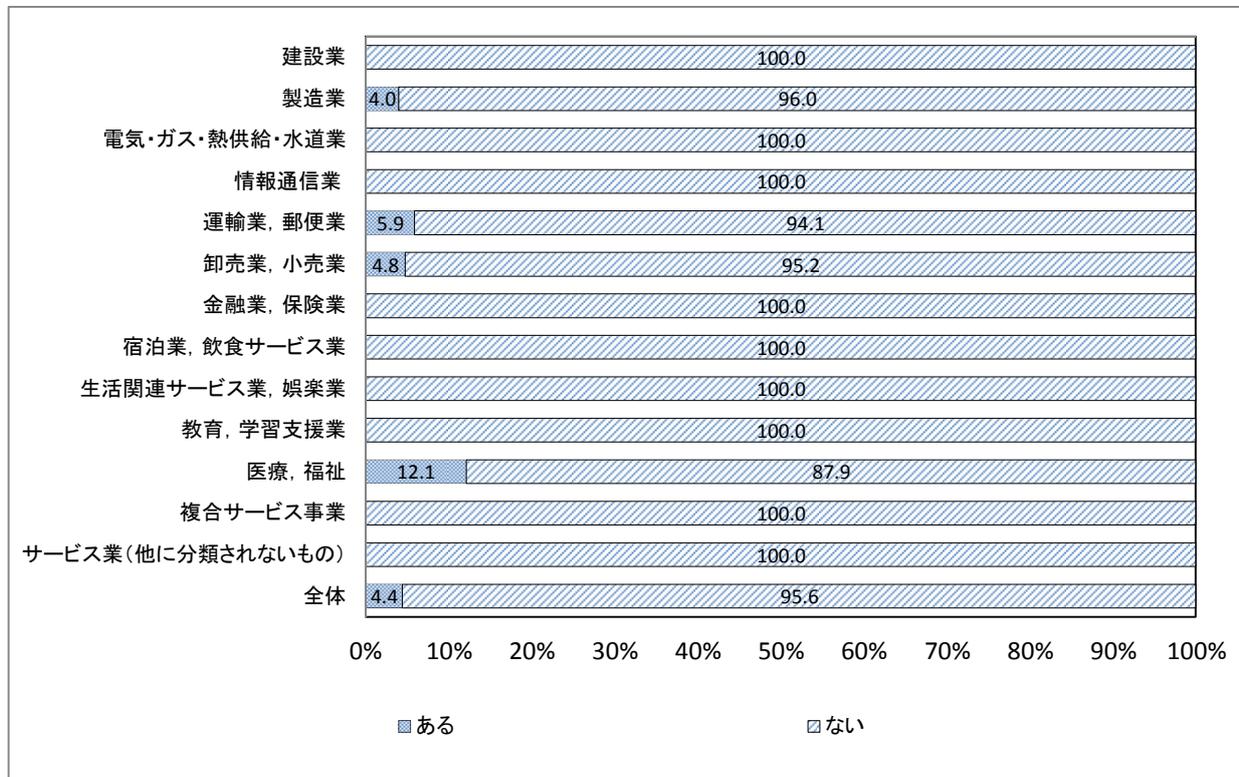


	計	ある	ない
全体	181	8	173

産業別では、「ない」が100.0%となっているのは9業種。「ある」では医療、福祉のみが1割以上となっている。

(表2-10図2)

表2-10図2 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の活用度（産業別）



規模別では、全ての規模で「ない」が最も高く、9割以上。「ある」は30～49人で約1割と最も高くなっている。(表2-10図3)

表2-10図3 労働時間短縮に関する国や自治体による支援制度の活用度（規模別）

