

記述統計量

非管理職に関する記述統計量

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
月間総労働時間(時間)		4733	183.24	41.21	80	592
年収(万円)		4925	494.64	230.66	50	2000
役職	一般社員	5020	0.62		0	1
	係長・主任	5020	0.28		0	1
	課長代理	5020	0.10		0	1
仕事の性質 (肯定+2~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	4978	0.82	1.11	-2	2
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	4985	0.74	1.21	-2	2
	c 一人でこなせる仕事が多い	4985	0.69	1.23	-2	2
	d 取引先や顧客の対応が多い	4980	0.08	1.52	-2	2
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い	4981	0.18	1.38	-2	2
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	4981	-0.01	1.39	-2	2
	g 会議や打ち合わせが多い	4981	-0.32	1.40	-2	2
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	4981	-0.59	1.50	-2	2
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	4978	-0.73	1.27	-2	2
	c 仕事の指示に計画性がない	4977	-0.23	1.41	-2	2
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	4975	-0.85	1.28	-2	2
	g 社員間の仕事の平準化を図っていない	4971	-0.17	1.43	-2	2
	h つきあい残業をさせる	4974	-1.29	1.01	-2	2
	i 残業する人ほど高く評価する	4974	-1.14	1.11	-2	2
仕事に対する意識 (肯定+2~否定-2)	a 出世志向が強い	4992	-0.55	1.23	-2	2
	b 自己管理能力が高い	4993	0.30	1.20	-2	2
	c 仕事を頼まれると断れない	5001	0.98	0.95	-2	2
	d てきぱき仕事をしている	5002	0.82	1.05	-2	2
	e 専門職志向が高い	4997	0.48	1.28	-2	2
	f 協調性がある	4996	0.80	1.06	-2	2
	g 仕事がないと不安になる	4997	0.22	1.33	-2	2
	h 仕事に対する責任感が強い	5000	1.15	0.86	-2	2
	i 上司が退社するまで帰宅しない	4999	-1.00	1.17	-2	2
	j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ	4989	0.23	1.22	-2	2
仕事志向(仕事と余暇のバランス、仕事の楽しみ+2~-2)		5005	0.07	0.80	-2	2
仕事関与(+3~0)		4953	1.65	0.91	0	3
仕事への衝動(+3~0)		4949	1.11	0.92	0	3
取っている点数	1~69点	4940	0.26		0	1
	70~79点	4940	0.28		0	1
	80~89点	4940	0.32		0	1
	90~99点	4940	0.11		0	1
	100点	4940	0.02		0	1
目指している点数	1~69点	4936	0.04		0	1
	70~79点	4936	0.07		0	1
	80~89点	4936	0.30		0	1
	90~99点	4936	0.32		0	1
	100点	4936	0.28		0	1
性別(男性=1, 女性=0)		5020	0.76		0	1
年齢(歳)		5020	39.59	10.37	20	61
勤続年数(年)		4992	12.12	9.86	0	44
職種	総務・人事・経理等	5006	0.09		0	1
	一般事務	5006	0.11		0	1
	営業・販売	5006	0.19		0	1
	接客サービス	5006	0.05		0	1
	事務系専門職	5006	0.02		0	1
	技術系専門職	5006	0.17		0	1
	医療・教育系専門職	5006	0.07		0	1
	現場管理・監督	5006	0.07		0	1
	製造・建設の作業	5006	0.11		0	1
	輸送・警備	5006	0.05		0	1
	その他	5006	0.06		0	1
	企業規模	99人以下	4999	0.33		0
100~999人		4999	0.32		0	1
1,000人以上		4999	0.36		0	1
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	4987	0.67		0	1
	フレックスタイム	4987	0.12		0	1
	変形労働時間制	4987	0.03		0	1
	交替制	4987	0.10		0	1
	裁量労働・みなし	4987	0.05		0	1
	時間管理なし	4987	0.03		0	1
労働組合の有無(ある=1, ない=0)		4832	0.47		0	1
学歴	中・高卒	4998	0.34		0	1
	短大・専修卒	4998	0.20		0	1
	四大卒	4998	0.41		0	1
	大学院	4998	0.06		0	1
業種	建設業	4792	0.07		0	1
	製造	4792	0.29		0	1
	通信・運輸	4792	0.13		0	1
	流通・飲食	4792	0.13		0	1
	金融・不動産	4792	0.08		0	1
	学術・教育・医療	4792	0.16		0	1
	他サービス	4792	0.12		0	1
長時間対策 (やっている=1, やっていない=0)	ノー残業デー	4755	0.35		0	1
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	4732	0.25		0	1
	IDカード等による労働時間の管理・把握	4677	0.34		0	1
	自分の労働時間が簡単にわかる仕組み	4558	0.45		0	1
	長時間労働の者やその上司への注意・助言	4381	0.42		0	1
	定期健診での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	4471	0.33		0	1

管理職(特性)に関する記述統計量

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値	
月間総労働時間(時間)		2623	185.98	39.97	80	443	
年収(万円)		2702	845.63	308.41	50	2000	
役職	課長	2733	0.60		0	1	
	部長	2733	0.34		0	1	
	事業部長	2733	0.06		0	1	
出退勤時刻	日々ほぼ同じ	2725	0.26		0	1	
	都合によって変わる	2725	0.14		0	1	
	決められない	2725	0.60		0	1	
プレー度		2694	54.44	27.66	0	100	
統括正社員数	4人以下	2653	0.36		0	1	
	5~9人	2653	0.25		0	1	
	10~19人	2653	0.17		0	1	
	20人以上	2653	0.21		0	1	
統括非正社員数	0人	1247	0.41		0	1	
	1~9人	1247	0.37		0	1	
	10人以上	1247	0.22		0	1	
指導が必要な部下(正社員)の比率		2508	31.69	25.68	0	100	
仕事の性質 (肯定+2~否定-2)	a 仕事の範囲や目標がはっきりしている	2707	1.07	0.97	-2	2	
	b 自分で仕事のペースや手順を変えられる	2710	1.10	0.97	-2	2	
	c 一人でこなせる仕事が多い	2708	0.69	1.22	-2	2	
	d 取引先や顧客の対応が多い	2709	0.61	1.34	-2	2	
	e 社内の他の部門との連携・調整が多い	2707	0.88	1.09	-2	2	
	f 企画・判断を求められる仕事が多い	2708	1.08	1.02	-2	2	
	g 会議や打ち合わせが多い	2707	0.63	1.25	-2	2	
	h 会社以外の場所でも仕事ができる	2708	0.04	1.43	-2	2	
上司の性質 (肯定+2~否定-2)	a 必要以上に資料の作成を指示する	2697	-0.51	1.25	-2	2	
	c 仕事の指示に計画性がない	2701	-0.20	1.33	-2	2	
	f 残業することを前提に仕事の指示をする	2697	-0.97	1.16	-2	2	
	g 社員間の仕事の平準化を図っていない	2698	-0.27	1.36	-2	2	
	h つきあい残業をさせる	2698	-1.36	0.86	-2	2	
	i 残業する人ほど高く評価する	2696	-1.21	0.98	-2	2	
	仕事に対する意識 (肯定+2~否定-2)	a 出世志向が高い	2717	-0.16	1.23	-2	2
		b 自己管理能力が高い	2715	0.71	1.02	-2	2
c 仕事を頼まれると断れない		2716	0.91	0.94	-2	2	
d てきぱき仕事をしている		2716	0.97	0.89	-2	2	
e 専門職志向が高い		2717	0.59	1.21	-2	2	
f 協調性がある		2717	0.99	0.92	-2	2	
g 仕事がないと不安になる		2715	-0.10	1.29	-2	2	
h 仕事に対する責任感が強い		2714	1.34	0.68	-2	2	
i 上司が退社するまで帰宅しない		2712	-0.92	1.15	-2	2	
j これまで受けたきた人事評価は高いほうだ		2712	0.58	1.13	-2	2	
仕事志向(仕事と余暇のバランス、仕事の楽しみ+2~-2)		2721	0.33	0.70	-2	2	
仕事関与(+3~0)		2693	1.79	0.82	0	3	
仕事への衝動(+3~0)		2689	1.23	0.89	0	3	
取っている点数	1~69点	2693	0.19	0.00	0	1	
	70~79点	2693	0.30	0.00	0	1	
	80~89点	2693	0.36	0.00	0	1	
	90~99点	2693	0.12	0.00	0	1	
	100点	2693	0.02	0.00	0	1	
目指している点数	1~69点	2684	0.03	0.00	0	1	
	70~79点	2684	0.06	0.00	0	1	
	80~89点	2684	0.29	0.00	0	1	
	90~99点	2684	0.35	0.00	0	1	
	100点	2684	0.27	0.00	0	1	
性別(男性=1, 女性=0)		2733	0.98		0	1	
年齢(歳)		2733	48.66	6.13	24	60	
勤続年数(年)		2717	21.04	9.73	0	41	
職種	総務・人事・経理等	2728	0.15	0.00	0	1	
	一般事務	2728	0.04	0.00	0	1	
	営業・販売	2728	0.32	0.00	0	1	
	接客サービス	2728	0.02	0.00	0	1	
	事務系専門職	2728	0.04	0.00	0	1	
	技術系専門職	2728	0.20	0.00	0	1	
	医療・教育系専門職	2728	0.02	0.00	0	1	
	現場管理・監督	2728	0.12	0.00	0	1	
	製造・建設の作業	2728	0.03	0.00	0	1	
	輸送・警備	2728	0.01	0.00	0	1	
	その他	2728	0.06	0.00	0	1	
企業規模	99人以下	2724	0.24	0.00	0	1	
	100~999人	2724	0.35	0.00	0	1	
	1,000人以上	2724	0.41	0.00	0	1	
勤務時間制度	通常の勤務時間制度	2717	0.57	0.00	0	1	
	フレックスタイム	2717	0.14	0.00	0	1	
	変形労働時間制	2717	0.02	0.00	0	1	
	交替制	2717	0.02	0.00	0	1	
	裁量労働・みなし	2717	0.05	0.00	0	1	
	時間管理なし	2717	0.20	0.00	0	1	
労働組合の有無(ある=1, ない=0)		2660	0.51		0	1	
学歴	中・高卒	2720	0.21	0.00	0	1	
	短大・専修卒	2720	0.11	0.00	0	1	
	四大卒	2720	0.62	0.00	0	1	
	大学院	2720	0.07	0.00	0	1	
業種	建設業	2644	0.09	0.00	0	1	
	製造	2644	0.32	0.00	0	1	
	通信・運輸	2644	0.11	0.00	0	1	
	流通・飲食	2644	0.15	0.00	0	1	
	金融・不動産	2644	0.12	0.00	0	1	
	学術・教育・医療	2644	0.09	0.00	0	1	
	他サービス	2644	0.12	0.00	0	1	
長時間対策の有無 (やっている=1, やっていない=0)	ノー残業デー	2671	0.45	0.00	0	1	
	退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	2649	0.29	0.00	0	1	
	IDカード等による労働時間の管理・把握	2638	0.37	0.00	0	1	
	自分の労働時間が簡単にわかる仕組み	2598	0.49	0.00	0	1	
	長時間労働の者やその上司への注意・助言	2604	0.59	0.00	0	1	
	定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング	2594	0.48	0.00	0	1	

<参考文献>

- 大井方子（2005）「数字で見る管理職像の変化－人数、昇進速度、一般職との相対賃金」『日本労働研究雑誌』 No.545.
- 大内伸哉（2008）「『名ばかり管理職』問題の問いかけるもの」『ビジネス・レーバー・トレンド』 8月号.
- 大竹文雄・奥平寛子（2008）「長時間労働の経済分析」 RIETI Discussion Paper Series 08-J-019.
- 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ－働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.
- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働－国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』 No.575.
- 小倉一哉（2009）「管理職の労働時間と業務量の多さ」『日本労働研究雑誌』 No.592.
- 小倉一哉（2010）『会社が教えてくれない「働き方」の授業』 中経出版.
- 小倉一哉・藤本隆史（2007）「長時間労働とワークスタイル」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーNo.07-01.
- 小倉一哉・藤本隆史（2010）「仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパーNo.10-02.
- 金井篤子（2000）『キャリア・ストレスに関する研究』 風間書房.
- 黒田祥子・山本勲（2009）「ホワイトカラー・エグゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」 RIETI Discussion Paper Series 09-J-021.
- 佐藤厚（2008）「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』 No.575.
- 高橋賢司（2005）「管理職の雇用関係と法」『日本労働研究雑誌』 No.545.
- 高橋康二（2006）「現代日本のワーカホリック－新自由主義を担っているのはどのような人々か－」『JGSS から読む日本人の行動と意識』 研究会, pp.17-36.
- 高橋陽子（2005）「ホワイトカラー『サービス残業』の経済学的背景－労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』 No.536.
- 日本労務研究会（2005）『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』.
- 八代充史（2009）「なぜ『名ばかり管理職』が生まれるのか」『日本労働研究雑誌』 No.585.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2005）『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証研究』（労働政策研究報告書 No.22）.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2006）『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』（調査シリーズ No.20）.
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）（2009）『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.106）.
- Burke, R. J. (2006) "Workaholic types: it's not how hard you work but why and how you work hard." In Ronald J. Burke (ed.) *Research Comparison to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, U.K.; Northampton, Mass.: Edward Elger.

- Machlowitz, Marilyn M.(1980) *Workaholics: Living with Them, Working with Them*. New York: Simon and Schuster. =吉田立子訳 (1981) 『ワーカホリック : 働きバチもまた楽し』 TBS ブリタニカ.
- Oates, Wayne (1971) *Confessions of a Workaholic*. New York: World Publishing Company. =小堀用一朗訳 (1972) 『ワーカホリックー働き中毒患者の告白』 日本生産性本部.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Bakker, A. B. (2006) "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism." In Ronald J. Burke (ed.) *Research Comparison to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, U.K.; Northampton, Mass.: Edward Elger.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A, Taris, T.W. (2009) "Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan." *Cross-Cultural Research*, 43: 320-348.
- Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992) "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary results." *Journal of Personality Assessment* 58(1) : 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010) "The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement." In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, pp.39-53.

アンケート調査票

1. あなたご自身や勤務先のことについておたずねします。

F1 あなたの性別は？

1 男性	2 女性
------	------

F2 現在の年齢は？

満

--	--

 歳
十 桁 の位

F3 最終学歴は？

(あてはまるもの1つに○)

1 中学校卒	4 短大・高専卒
2 高等学校卒	5 四年制大学卒
3 専修・各種学校卒	6 大学院（修士課程修了）以上

(あてはまるもの1つに○)

F4 配偶者の有無は？

1 いる→F4 付問へ	2 いない→F5へ
-------------	-----------

F4付問 **配偶者のいる方におたずねします。** 配偶者の方は仕事を持っていますか？ (あてはまるもの1つに○)

1 有職	2 無職
------	------

F5 現在一緒に住んでいるご家族のなかに、次のようなお子さんがいますか？

(○はいくつでも)

1 3歳未満	4 中学生
2 3歳以上、小学校就学前	5 中学生以下の子どもはいない (子どもは1人もいない、も含む)
3 小学生	

F6 現在ご家族のなかに、介護・介助が必要な方がいますか？

(○はいくつでも)

1 いる (同居している)	2 いる (別居している)	3 いない
---------------	---------------	-------

F7 あなたは現在働いていますか？

(あてはまるもの1つに○)

1 正規の社員・従業員として働いている	} <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td>以上で調査は終了です。 ご協力ありがとうございました。</td></tr></table>	以上で調査は終了です。 ご協力ありがとうございました。
以上で調査は終了です。 ご協力ありがとうございました。		
2 正規の社員・従業員だが休職中 (育児・介護・その他)		
3 派遣・嘱託・パートタイマーなどとして働いている		
4 その他の就業形態で働いている		
5 働いていない		

F8 勤務先の業種は次のうちどれにあたりますか？もっともあてはまるものを1つお選びください。

(もっともあてはまるもの1つに○)

1 農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	10 学術研究、専門・技術サービス業
2 建設業	11 宿泊業、飲食サービス業
3 製造業	12 生活関連サービス業、娯楽業
4 電気・ガス・水道・熱供給業	13 教育、学習支援業
5 情報通信業	14 医療、福祉
6 運輸業、郵便業	15 複合サービス業 (郵便局、協同組合)
7 卸売業、小売業	16 サービス業 (10~15以外のもの)
8 金融業、保険業	17 公務
9 不動産業、物品賃貸業	18 その他 ()

F9 勤務先の従業員規模（正社員以外も含む、企業全体）は次のうちどれにあたりますか？

（あてはまるもの1つに○）

1 29人以下	4 300～999人
2 30～99人	5 1,000～2,999人
3 100～299人	6 3,000人以上

F10 勤務先企業の最近の経営状況はどうですか？

（あてはまるもの1つに○）

1 かなりよい	4 少し悪くなっている
2 まあまあよい	5 かなり悪くなっている
3 良くも悪くもなっていない	6 わからない

F11 勤務先までの通勤時間（片道）はどのくらいかかりますか？

（あてはまるもの1つに○）

1 14分以内	5 60～89分
2 15～29分	6 90～119分
3 30～44分	7 120分以上
4 45～59分	

F12 現在の勤務先での勤続年数は何年ですか？ 出向や転勤中の方は企業グループ全体での勤続年数でお答えください。

<input type="text"/>	<input type="text"/>	年（端数は6ヶ月単位で切り上げ・切り下げしてください）
十 百 の位		

F13 現在の勤務先には労働組合がありますか？

1 ある	2 ない
------	------

F14 勤務先でのあなたの昨年1年間の税込み年収はどのくらいでしたか？

（あてはまるもの1つに○）

1 100万円未満	8 700～799万円
2 100～199万円	9 800～899万円
3 200～299万円	10 900～999万円
4 300～399万円	11 1,000～1,499万円
5 400～499万円	12 1,500～1,999万円
6 500～599万円	13 2,000万円以上
7 600～699万円	14 昨年の仕事は1年未満（休職含む）

F15 昨年1年間の年収は、一昨年と比べて変わりましたか？

（あてはまるもの1つに○）

1 増えている	3 減っている
2 変わらない	4 わからない

F16 勤務先でのあなたの仕事・職種は次のうちどれにあたりますか？もつともあてはまるものを1つお選びください。

（もつともあてはまるもの1つに○）

1 総務・人事・経理等	7 医療・教育関係の専門職
2 一般事務・受付・秘書	8 現場管理・監督
3 営業・販売	9 製造・建設の作業
4 接客サービス	10 輸送・運転
5 調査分析・特許法務などの事務系専門職	11 警備・清掃
6 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	12 その他（ <input type="text"/> ）

F17 勤務先でのあなたの役職は次のうちどれにあたりますか？ (あてはまるもの1つに○)

1 一般社員→P 5 Q8へ 2 係長・主任クラス→P 5 Q8へ 3 課長代理クラス→P 5 Q8へ	4 課長クラス→Q1へ 5 部長クラス→Q1へ 6 支社長・事業部長クラス→Q1へ 7 役員クラス→Q1へ
---	--

2. 管理業務に関することについておたずねします。

【Q1～Q7は、F17の質問で「課長クラス」「部長クラス」「支社長・事業部長クラス」「役員クラス」と回答された方に質問します。】

Q1 会社の制度上、出退勤の時間をご自身で決めることができますか？ (あてはまるもの1つに○)

1 決められる→Q1付問へ	2 決められない→Q2へ
---------------	--------------

Q1付問 実際のあなたの出退勤の時間は日々同じですか？ (あてはまるもの1つに○)

1 日々ほぼ同じ	2 都合によって変わる
----------	-------------

Q2 あなたのプレーイング・マネージャー度を教えてください (プレーイング:管理業務だけでなく自分で一般業務もすること)。あなたが携わっている労働時間を100%とした場合の、プレー (一般業務) とマネジメント (部下の労務管理や部署運営など) の比率はどのくらいだと思いますか？

プレーの比率 % + マネジメントの比率 % = 100%

百 十 十 一の位 百 十 十 一の位

Q3 あなたが現在、統括している従業員は何人ですか？

正社員						名
パート、準社員、嘱託社員等の非正社員						名
派遣社員						名

Q4 あなたが現在、統括している正社員の人数を100とした場合の能力レベルの分布をご記入ください。

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					
合計	100				

Q5 最も残業時間が長かった部下 (正社員) の、先月 (1月) 1カ月間の残業時間は何時間でしたか？

時間

百 十 十 一の位

Q5付問1 その人の年齢は？ 満 歳

十 十 一の位

Q5付問2 その人のあなたが統括している部署での経験年数は何年ですか？

年 (端数は6ヶ月単位で切り上げ・切り下げしてください)

十 十 一の位

Q5付問3 その人の仕事をこなす能力レベルは次のうちどれですか？ (あてはまるもの1つに○)

1 指導が必要なレベル	2 単独でできるレベル	3 人を指導できるレベル
-------------	-------------	--------------

Q5付問4 その人は以下のようなことに該当しますか？ (○はいくつでも)

- | |
|-----------------------|
| 1 社内でトップレベルの知識・スキルを持つ |
| 2 業界トップレベルの知識・スキルを持つ |
| 3 いずれも該当しない |

Q5付問5 その人が残業をするのはどのような理由からだと思えますか？ 次の中からあてはまるものを3つまで選び、
 選択肢の番号に○をつけてください。 (○は3つまで)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 人手不足だから | 8 周囲が残業しているので、先に帰りづらいから |
| 2 仕事量が多いから | 9 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから |
| 3 業務の繁忙が激しいから | 10 自分の仕事をきちんと仕上げたいから |
| 4 仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから | 11 仕事の内容や目標が変更されるから |
| 5 仕事の進め方にムダが多いから | 12 能力が足りないから |
| 6 仕事の締め切りや納期にゆとりがないから | 13 部下・後輩などを指導しているから |
| 7 残業手当や休日手当を増やしたいから | 14 その他 () |
| | 15 わからない |

Q5付問6 その人について下記のことがどの程度当てはまりますか？ (それぞれあてはまるもの1つに○)

	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
a. 出世志向が強い	1	2	3	4
b. 自己管理能力が高い	1	2	3	4
c. 仕事を頼まれると断れない	1	2	3	4
d. てきぱき仕事をしている	1	2	3	4
e. 専門職志向が高い	1	2	3	4
f. 協調性がある	1	2	3	4
g. 仕事がないと不安になる	1	2	3	4
h. 仕事に対する責任感が強い	1	2	3	4
i. 上司がいると帰宅しない	1	2	3	4
j. 人事評価が高い	1	2	3	4

Q5付問7 その人の仕事について下記のことがどの程度当てはまりますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	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
a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている	1	2	3	4
b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる	1	2	3	4
c. 一人でこなせる仕事が多い	1	2	3	4
d. 取引先や顧客の対応が多い	1	2	3	4
e. 社内の他の部門との連携・調整が多い	1	2	3	4
f. 企画・判断を求められる仕事が多い	1	2	3	4
g. 会議や打ち合わせが多い	1	2	3	4
h. 会社以外の場所でも仕事ができる	1	2	3	4

Q6 あなたの会社（職場）では、人件費予算上、残業手当の上限（時間等）がありますか？

（あてはまるもの1つに○）

1 ある→Q6付問1へ	2 ない→Q7へ
-------------	----------

Q6付問1 基準がある場合、平均的に月当たり何時間ですか？ 金額の場合、時間に換算してご記入ください。

		時間
十 ㍻ の位		

Q6付問2 その基準が月単位で変動することがありますか？ （あてはまるもの1つに○）

1 ある	2 ない
------	------

Q6付問3 その基準を達成することは、どの程度難しいですか？ （あてはまるもの1つに○）

1 難しい	3 あまり難しくない
2 やや難しい	4 難しくない

Q7 あなたは部下を評価する場合、残業の長い部下をどのように評価していますか？ （あてはまるもの1つに○）

1 プラスに評価している	4 ややマイナスに評価している
2 ある程度プラスに評価している	5 マイナスに評価している
3 どちらにも評価していない	

3.【以下は、すべての方に】あなた自身の労働時間に関することについておたずねします。

Q8 あなたは勤務先ではどのような勤務時間制度を適用されていますか？ （あてはまるもの1つに○）

1 通常の勤務時間制度（以下の2～6に該当しない場合）
2 フレックスタイム（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるものです）
3 変形労働時間制（一定の期間だけ勤務時間が異なるものです）
4 交替制（昼シフト、夜シフトなど）
5 裁量労働制・みなし労働時間（法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等をいいます）
6 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）

Q9 あなたの職場での出退勤管理はどのような方法で行われていますか？ （○はいくつでも）

1 IDカードで記録	5 名札やホワイトボードへの記入
2 パソコンで入力する	6 職場の管理者による点検
3 タイムレコーダーへの打刻	7 その他（ ）
4 出勤簿への押印・記入	8 特になし

Q10 2010年1月のあなたの労働時間について質問します。（1）～（6）の間にお答えください。

（1）就業規則等で決められた1日の所定の労働時間は何時間ですか？

		時間
十 ㍻ の位		

* 休憩時間を除く。変形制などの場合は、平均的な所定労働時間でお答えください。
 また管理職の方は、一般の従業員の所定労働時間でお答えください。
 7時間30分は7.5時間、7時間15分は7.25時間としてお書きください。

（2）1月の所定の出勤日数は何日でしたか？.....

	日
十 ㍻ の位	

（3）実際に1月に出勤した日数は何日でしたか？.....

	日
十 ㍻ の位	

(4) 1月の残業時間は何時間でしたか?.....

				時間 (くらい)
百 十 壱 の位				

* 残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間について、上記(1)を超えた時間をお答えください(自宅での作業時間等も含む)。ただし、副業の時間は除いてください。

(5) (4)のうち残業手当等が支給されたのは何時間分でしたか?.....

				時間分 (くらい)
百 十 壱 の位				

* 管理職またはみなし労働時間(裁量労働制等)が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された方は、その時間分をお答えください。ない場合は、「0」と記入してください。

(6) あなたに対して残業手当・休日出勤手当・深夜勤務手当が支給されない部分がある場合、それはなぜだと思いますか?次の中からあてはまるものを2つまで選び、選択肢の番号に○をつけてください。

(○は2つまで)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 予算の制約で一定時間分までしか支払われないから 2 定額で支給されているから 3 自分の勉強のための時間なので手当を申請していないから 4 自分が納得する成果を出すためなので、手当を申請していないから 5 仕事は所定労働時間内にするように指示・指導するとしているから 6 上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから 7 自分が管理職やみなし労働時間(営業職や専門職など)の対象者だから 8 その他 9 支給されない残業はない |
|---|

Q11 1年前と比べて現在の労働時間は変わりましたか? (あてはまるもの1つに○)

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1 増えている | 2 変わらない | 3 減っている |
|---------|---------|---------|

Q12 現在のあなたの労働時間の長さに対する考えは次のうちどれですか? (あてはまるもの1つに○)

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1 もっと短くしたい | 2 適当な長さである | 3 もっと長くしたい |
|------------|------------|------------|

Q13 あなたの労働時間に関するお考えについて、以下の点はそれぞれの程度当てはまりますか?

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a. 日々の始業・終業時刻を自由に決めたい	1	2	3	4
b. ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい	1	2	3	4
c. 忙しい時には多少長くなっても仕方ない	1	2	3	4
d. 忙しくない時は早く帰るべきだ	1	2	3	4
e. 休日はしっかり休むべきだ	1	2	3	4
f. 休暇は長いほうが良い	1	2	3	4

Q14 1週間のうち残業をする頻度はどのくらいですか? (あてはまるもの1つに○)

- | | |
|------------------|---------------|
| 1 ほぼ毎日→Q14 付間へ | 3 週に1~2日→Q15へ |
| 2 週に3~4日→Q14 付間へ | 4 ほとんどない→Q15へ |

Q14 付問 Q14の質問で「ほぼ毎日」、「週に3～4日」と回答された方に質問します。所定労働時間を超えて働くのはなぜですか？ 次の中からあてはまるものを3つまで選び、選択肢の番号に○をつけてください。

(○は3つまで)

1 人手不足だから 2 仕事量が多いから 3 業務の繁閑が激しいから 4 仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから 5 上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから 6 仕事の締め切りや納期にゆとりがないから 7 残業手当や休日手当を増やしたいから 8 周囲が残業しているので、先に帰りづらいから 9 予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから 10 自分の仕事をきちんと仕上げたいから 11 仕事の内容や目標が変更されるから 12 自分の能力が足りないから 13 部下・後輩などを指導しているから 14 その他 ()
--

Q15 あなたが勤めている会社では、長時間労働や健康管理のために、以下のようなサービスや対策を実施していますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	やっている	やっていない	わからない
a. ノー残業デー	1	2	3
b. 退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯	1	2	3
c. IDカード等による労働時間の管理・把握	1	2	3
d. 自分の労働時間が簡単にわかる仕組み	1	2	3
e. 長時間労働の者やその上司への注意・助言	1	2	3
f. 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	1	2	3

Q16 長時間労働やサービス残業をなくすためには、何が重要だと思いますか？次の中からあてはまるものを3つまで選び、選択肢の番号に○をつけてください。

(○は3つまで)

1 業務量を減らす 2 新しく人を雇う 3 残業手当などを働いた分だけちゃんと払う 4 働く者それぞれが残業しないように気をつける 5 仕事中心の人生を考え直す 6 労働組合が残業規制にもっと真剣に取り組む 7 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 8 残業が評価されないような仕組みを入れる 9 法律の基準を厳しくする 10 法律違反の取り締まりを強化する 11 その他

4. あなたの仕事や職場に関するお考えについておたずねします。

Q17 仕事やキャリアに対するあなたの意識や考え方等について、以下の点ほどの程度当てはまりますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	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
a. 出世志向が強い	1	2	3	4
b. 自己管理能力が高い	1	2	3	4
c. 仕事を頼まれると断れない	1	2	3	4
d. てきぱき仕事をしている	1	2	3	4
e. 専門職志向が高い	1	2	3	4
f. 協調性がある	1	2	3	4
g. 仕事がないと不安になる	1	2	3	4
h. 仕事に対する責任感が強い	1	2	3	4
i. 上司が退社するまで帰宅しない	1	2	3	4
j. これまで受けてきた人事評価は高いほうだ	1	2	3	4

Q18 あなたにとって、会社とはどのようなものですか？ 次の中から1つだけ選んでください。

(あてはまるもの1つに○)

- 1 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
- 2 無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う
- 3 会社には特にこれといった思い入れはない

Q19 あなたの仕事と余暇のバランスについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(あてはまるもの1つに○)

- 1 仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている
- 2 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ
- 3 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている
- 4 仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ
- 5 仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める

Q20 あなたは今後どのような職業生活を送りたいと思いますか？ 次の中から1つだけ選んでください。

(あてはまるもの1つに○)

- 1 いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい
- 2 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
- 3 昇進できるかどうかはともかく、できるだけ長くこの会社に勤めていたい
- 4 自分の経験、資格、専門知識、特殊技能を活かしてこの会社で腕をふるいたい
- 5 独立開業をして自分の力をためしたい
- 6 いいところがあればいずれ転職したい
- 7 いいところを見つけてすぐにも転職したい
- 8 特に希望はなく、成り行きに任せる
- 9 条件が許せば、いつかは働くのを辞めたい
- 10 いますぐにも働くのを辞めたい
- 11 近いうちに辞める予定

Q21 あなたの仕事について、以下の点はどの程度当てはまりますか？ (それぞれあてはまるもの1つに○)

	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
a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている	1	2	3	4
b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる	1	2	3	4
c. 一人でこなせる仕事が多い	1	2	3	4
d. 取引先や顧客の対応が多い	1	2	3	4
e. 社内の他の部門との連携・調整が多い	1	2	3	4
f. 企画・判断を求められる仕事が多い	1	2	3	4
g. 会議や打ち合わせが多い	1	2	3	4
h. 会社以外の場所でも仕事ができる	1	2	3	4

Q22 次のような職場や仕事に関する対人関係でどの程度ストレスを感じていますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	とても 感じている	やや 感じている	あまり 感じていない	ほとんど 感じていない
a. 職場の上司との関係	1	2	3	4
b. 職場の同僚や部下との関係	1	2	3	4
c. 社内の他部門との関係	1	2	3	4
d. 取引先や顧客との関係	1	2	3	4

Q23 あなたの直属の上司は以下の点がどの程度当てはまりますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	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
a. 必要以上に資料の作成を指示する	1	2	3	4
b. 必要以上に会議を行う	1	2	3	4
c. 仕事の指示に計画性がない	1	2	3	4
d. 指示する仕事の内容が明確でない	1	2	3	4
e. 終業時刻直前に仕事の指示をする	1	2	3	4
f. 残業することを前提に仕事の指示をする	1	2	3	4
g. 社員間の仕事の平準化を図っていない	1	2	3	4
h. つきあい残業をさせる	1	2	3	4
i. 残業する人ほど高く評価する	1	2	3	4

Q24 あなたの仕事や役割を全体的に見て、完全な出来を100点としたとき、平均的に何点くらいをとっていると思いますか？ また平均的に何点位を目指して仕事をしていますか？ 0点～100点の間でお答えください。

取っている 点
百 十 十 位の位

目指している 点
百 十 十 位の位

Q25 あなたの仕事をこなすレベルは以下のどれに最も近いですか？

(あてはまるもの1つに○)

1 後輩などを指導できるレベル
2 一人で仕事ができるレベル
3 上司や先輩などから、指導を受けているレベル

Q26 あなたは以下のようなことに該当すると思いますか？ (○はいくつでも)

- | |
|-----------------------|
| 1 社内でトップレベルの知識・スキルを持つ |
| 2 業界トップレベルの知識・スキルを持つ |
| 3 いずれも該当しない |

Q27 あなたの会社には、仕事の成果を評価し、賃金などの処遇に反映する「成果主義人事制度」が導入されていますか？
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|---------------|------------|
| 1 はい→Q27 付問1へ | 2 いいえ→Q28へ |
|---------------|------------|

Q27 付問1 導入されている成果主義人事制度に関する以下の項目についてどのようにお考えですか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	そう思う	やや そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
a. 個人の成果（業績）で処遇が決まっている	1	2	3	4
b. 部門の業績が処遇に反映されている	1	2	3	4
c. 会社全体の業績が処遇に反映されている	1	2	3	4
d. 導入している成果主義は成功している	1	2	3	4
e. 自分の仕事は目標の設定が難しい	1	2	3	4
f. 自分の仕事は成果の評価が難しい	1	2	3	4
g. 評価者によって評価結果がばらつく	1	2	3	4
h. 職場のチームワークがみだれる	1	2	3	4
i. 個人のやる気を引き出す良い制度だ	1	2	3	4
j. 市場や景気動向が目標設定に反映されている	1	2	3	4
k. 短期的に評価され、長期的な目標を立てにくい	1	2	3	4
l. 成果を上げるため、労働時間が長くなりがち	1	2	3	4
m. 仕事の進め方や取り組み姿勢が評価されない	1	2	3	4
n. もっと処遇に差をつけてほしい	1	2	3	4
o. 評価に不満な場合、会社はきちんと対応している	1	2	3	4

Q28 以下のような状況がどのくらいありますか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	いつも そうだ	しばしば ある	ときどき ある	ほとんど ない
a. 仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を 処理しなければならない	1	2	3	4
b. 一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気 になれない	1	2	3	4
c. 会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが 仕事から解放されない	1	2	3	4

Q29 以下のような状況があった場合、それはあなたにとってどのくらい大変ですか？

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	何ともない	少し大変	かなり大変	非常に大変
a. 業績が上がらなかった、ノルマが達成できなかった	1	2	3	4
b. 会社にとって重大な仕事上のミスをした	1	2	3	4

5. あなたの健康状態などについておたずねします。

Q30 この 1 週間のあなたのからだや心の状態についてお聞きします。以下のような気分やことがらをどのくらい経験しましたか。

(それぞれあてはまるもの 1 つに○)

	まったく なかった	たまに あった	しばしば あった	ほとんど 毎日
a. ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと	1	2	3	4
b. 食欲が落ちたこと	1	2	3	4
c. 何をするのも面倒と感じたこと	1	2	3	4
d. 物事に集中できなかったこと	1	2	3	4
e. ふだんより口数が少なくなったこと	1	2	3	4
f. 家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと	1	2	3	4
g. ゆうつだと感じたこと	1	2	3	4
h. 一人ぼっちで寂しいと感じたこと	1	2	3	4
i. 悲しいと感じたこと	1	2	3	4
j. 何かおそろしい気持ちがしたこと	1	2	3	4

Q31 最近のあなたのからだの状態についてお聞きします。以下のようなことがらをどのくらい経験しましたか？

(それぞれあてはまるもの 1 つに○)

	そう思う	まあ そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
a. 規則正しく食事をしている	1	2	3	4
b. 睡眠時間を十分取っている	1	2	3	4
c. 定期的に運動やスポーツをしている	1	2	3	4
d. 家族や友人と過ごす時間を十分取っている	1	2	3	4
e. 趣味や学習に費やす時間を十分取っている	1	2	3	4

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

労働政策研究報告書 No.128 仕事特性・個人特性と労働時間

発行年月日 2011年3月4日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)