

労働時間管理と効率的な働き方に関する調査（企業用）

<調査へのご協力のお願い>

- この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（※）が、厚生労働省からの要請を受けて実施するものです。調査結果は、今後の労働政策を立案するうえで重要な資料として有効に活用して参りますので、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒宜しくお願い申し上げます。（※<http://www.jil.go.jp/>）
- 調査票は、民間企業信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布しております。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、個別の内容が特定されることはございませんので、ありのままをご記入ください。
- 設問へのご回答は、「1つに○」「該当すべてに○」「数値を記入」など、回答方法の指定に沿ってご回答ください。「その他」を選ばれた場合は、具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
- この調査は、企業単位で行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
- 特に断りのない場合、**2014年12月末目現在の状況**をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れ、**2015年2月6日（金）まで**に、郵便ポストにご投函ください。
- 調査票の発送、回収、入力には、実査機関である 株式会社 日本統計センターに委託しております。ご不明点等はご照会内容に応じ、下記担当までお願い申し上げます（平日・9:00～17:30）。

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社
日本統計センター
調査部 担当：門川(ド)ガリ、渡邊 (TEL: 03-3861-5391)

【調査の趣旨・内容について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

調査・解析部 担当：渡辺、荻野 (TEL: 03-5903-6286)



I 企業の概要について

問1. 主たる業種は何ですか。(1つに○)

- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- その他（ ）
- 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
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- 複合サービス業（郵便局、協同組合等）
- サービス業（他に分類されないもの）
- その他（ ）

問2. 従業員規模（全体）と、過去3年間の増減推移を教えてください。（それぞれ1つに○）

- 99人以下
- 100～299人
- 300～999人
- 1,000人以上

増幅に 増加	増幅に 増加	ほぼ 横ばい	減少 減少	大幅に 減少	不明
1	2	3	4	5	6

問3. 貴社の正社員の状況に関する、下記の指標を教えてください。（数値を記入）

- 従業員全体のうち、正社員の占める割合
- 正社員のうち、女性の占める割合
- 正社員の平均年齢
- 正社員の平均年収
- 正社員の入社3年後の平均在籍率
(新規に採用した社員に占める、3年以内勤めている人の割合)
- 正社員の入社10年後の平均在籍率
(新規に採用した社員に占める、10年以上勤めている人の割合)

増幅に 増加	増幅に 増加	ほぼ 横ばい	減少 減少	大幅に 減少	不明
1	2	3	4	5	6

問4. 業績指標（数値を記入）と過去3年間の業績推移を教えてください。（それぞれ1つに○）

売上高	経常利益	売上高 (百万円)	経常利益 (百万円)	増幅に 増加	増幅に 増加	ほぼ 横ばい	減少 減少	大幅に 減少	不明
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

付問. 収益性の指標として、貴社が重視しているものは何ですか。（該当すべてに○）

- 売上高
- 経常利益
- 営業利益
- 売上高（経常・営業）利益率
- 自己資本利益率（ROE）
- 総資本利益率
- 一株当たり利益（EPS）
- 税引後利益
- その他（ ）

II 労働時間制度について

問5. 正社員の1週間当たりの所定労働時間を教えてください。（数値を記入）

時間	分

付問. 過去1年間に、1週間の実際の労働時間が60時間を超えた従業員はいますか。

(1つに○、いる場合は数値も記入)

1. いる (従業員全体の %程度)
2. いない

問6. 過去1年間における、正社員の1ヶ月当たりの平均的な所定外労働（残業）時間を教えてください。（数値を記入）

時間	分

付問. 過去1年間に、1ヶ月の所定外労働時間が45時間・60時間・80時間を超えた従業員はいますか(注1)。(1つに○、いる場合は数値も記入)

- 45時間超 : 1. いる (従業員全体の %程度) 2. いない
- 60時間超 : 1. いる (従業員全体の %程度) 2. いない
- 80時間超 : 1. いる (従業員全体の %程度) 2. いない

(注1) 例えば1ヶ月の所定外労働時間が6.5時間だった従業員は、4.5時間超、6.0時間超の両方に該当します。
(注2) 1年間のうち1ヶ月の所定外労働時間が4.5時間を超えた延べ従業員数÷1年間の延べ従業員数で算出。

問7. 所定外労働（残業）が発生するのは、どのような理由からだと思えますか。（該当すべてに○）

1. 人員が不足しているから（一人当たりの業務量が多いから）
2. 雇用の初期費用が高いから（人員を補充するより、時間外労働率の方が安いから）
3. 業務の緊固が激しいから、突発的な業務が生じやすいから
4. 仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから
5. 仕事の進め方にムダがあるから
（急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き、長時間におよぶ会議等）
6. 組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから
7. 個々の仕事に求める成果が明確でないから
8. 納期やノルマが厳しいから
9. 営業時間が長いから
10. (従業員が) 残業手当や休日手当を稼ぎたいから
11. (従業員が) 人事評価を気にしているから
（残業が評価される風土がある、残業が評価されると思っている社員がいる等）
12. 成果・業績主義化や業務の個別化等で、職場に助け合いの雰囲気がないから
13. 職場に暗いにくい雰囲気があるから
14. 能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいるから
15. その他（ ）

問8. 所定外労働に対する賞金（残業代）を、どのような形で支払っていますか。（それぞれ1つに○）

実績に基づいて支給している 一定の時間数（予算の範囲内や、3.6協定の限度時間の 範囲内等）までは、実績に基づいて支給している 一定の時間分を基本給与や手当等を含めて支給している、 これを超えた時間数については、実績に基づき支給している 実績に係らず、定額を支給している	一般社員 について	管理職(注) について
1. 特段、支給していない（基本給等に含まれている）	1	1
2. 特段、支給していない（基本給等に含まれている）	2	2
3. 特段、支給していない（基本給等に含まれている）	3	3
4. 特段、支給していない（基本給等に含まれている）	4	4
5. 特段、支給していない（基本給等に含まれている）	5	5

(注) 労働基準法上の「管理監督者」には当たらないが、貴社の職位として管理職に位置づけられている者。

問9. 所定外労働（残業）時間の増加に伴い、人員補充を行うことはありますか。（1つに○）

1. ある

2. ない



付問①. 人員補充を考えるタイミングはいつですか。（もともとも当てもはまる1つに○）

1. 所定外労働時間数が一定基準を超える従業員が発生したとき
2. 職場で稼働した所定外労働時間数が一定基準を超えたとき
3. (所定外労働時間数というより) 職場長から要請があったとき
4. 顧客からのクレームや職場からの不満が上がったとき
5. 事業や業績の拡大見通しが明らかになったとき
6. その他（ ）

付問②. 実際に人員補充するのは、いつですか。（1つに○）

1. 年度初め（のみ）
2. 四半期決算時
3. 期中でも随時

付問③. どのような方法で、補充しますか。（もともとも当てもはまる1つに○）

1. 社内人材（正社員）の配置転換
2. 社内人材（非正社員）の配置転換
3. 正社員の新規採用
4. 他社からの出向者の受入れ
5. 非正社員の新規採用
6. 外注・アウトソーシング
7. その他（ ）

付問④. 正社員の要員数の決定方法は、次のどちらに近いですか。（1つに○）

Aで ある	どちらかと いえばA	何とも 言えない	どちらかと いえばB	Bで ある
1	2	3	4	5

A. 事業計画に基づく業務量ベースで決めている

B. 支出できる人件費の総額ベースで決めている

問10. 従業員が所定外労働（残業）したことを、どのように人事評価していますか。（1つに○）

1. プラスに評価している（どちらかというも含む）
2. マイナスに評価している（どちらかというも含む）
3. 何とも言えない
4. 評価していない（残業の長さと人事評価は関係ない）

付問. 所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思えますか。（1つに○）

1. している
2. していない
3. 何とも言えない

問11. 所定外労働（残業）時間の削減に向けて取り組んでいることはありますか。（1つに○）

1. ある
2. ない



付問①. 具体的な内容を教えてください。（該当すべてに○）

1. 実態（実際の労働時間等）の把握
2. ノー残業デーの設定
3. 強制消灯、PCの一時電源オフ
4. 社内放送等による終業の呼び掛け
5. 経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発
6. 所定外労働の事前届出制の導入
7. 長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言
8. 適正な人員確保
9. 仕事の内容・負担の見直し
10. 非正社員の活用や外部委託の推進
11. 労働時間管理や健康確保に係る、管理職向けの研修・意識啓発
12. 労働時間管理や健康確保に係る、非管理職向けの研修・意識啓発
13. 休日労働に対する代休の付与
14. 委員会等による検討
15. その他（ ）

付問②. 取り組みの結果、所定外労働時間は実際に短縮されましたか。（1つに○）

1. 短縮された
2. 変わらない（よく分からないを含む）

問12. 貴社では「企画業務型裁量労働制」を導入していますか。（1つに○）

1. している
2. していない

付問. 導入メリットとして、次のa~dはどの程度、当てはまりますか。（それぞれ1つに○）

	当てはまる	どちらかといえ ばまる	どちらかといえ ばまる	どちらかといえ ばまる	当てはま らない
a. 労働者の創造性が高まった	1	2	2	3	4
b. 企業競争力がついた	1	2	2	3	4
c. 適用労働者の人件費が削減された	1	2	2	3	4
d. 適用労働者の労働時間が長くなった	1	2	2	3	4

Ⅲ 休暇制度について

問 13. 2013年度における、正社員の年次有給休暇の平均・最高・最低取得率を教えてください。
(数値を記入) (年次有給休暇の取得率は、取得資格のある従業員の取得した日数÷付与日数に、繰越日数は含まないでください)

平均	%	最高	%	最低	%
----	---	----	---	----	---

付問. 年次有給休暇の取得率が30%以下だった正社員は、全体のうちどれくらいでしたか。(1つに○)

- 2割未満
- 2割以上4割未満
- 4割以上6割未満
- 6割以上8割未満
- 8割以上
- 該当者なし

問 14. 従業員が年次有給休暇を取得したことを、どのように人事評価していますか。(1つに○)

- プラスに評価している (どちらかとうと含む)
- マイナスに評価している (どちらかとうと含む)
- 何とも言えない
- 評価していない (年休の取得と人事評価は関係ない)

付問. 年次有給休暇の取得日数が少ない従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思いますか。(1つに○)

- している
- していない
- 何とも言えない

問 15. 年次有給休暇が完全に取得されないのはなぜだと思いますか。(該当すべてに○)

- 人員が不足しているから (一人当たりの業務量が多いから)
- 組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから
- 代替要員がいないから、職場に迷惑がかかるから
- 全員に付与されている休日数や、現在の年次有給休暇取得で充分だから
- 病欠や急用のために残しておいて、結局取り切れなかったから
- 職場に取得しにくい雰囲気があるから (上司や同僚も取っていないから)
- (従業員は) 年休取得を積極的に取ろうとする意識が薄いから
- (従業員は) 休んでも構わないから、仕事が好きだから
- 人事評価が悪くなる (と思込んでいる) から (休まないことが評価される風土があるから)
- 休んだ分、成果や業績が出せないから
- 納期や急切、ノルマが厳しいから
- 成果・業績主義等で、職場に助け合いの雰囲気がないから
- 皆勤手当を稼ぎたいから
- その他 ()

問 16. 年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいることはありますか。(1つに○)

- ある
- ない

付問①. 具体的な内容を教えてください。(該当すべてに○)

- 連続休暇の奨励
- 半日単位や時間単位での年休取得制度の導入
- 年次有給休暇の計画的な付与制度の導入
- 年次有給休暇の取得率目標の設定
- 不測の事態に備えた特別休暇の拡充 (病欠休暇、看護休暇、介護休暇等)
- 長期休暇を可能とするような特別休暇の拡充 (教育訓練休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等)
- 休暇中のサポート体制の整備 (代替要員の確保、チームでの業務体制等)
- 適正な人員の確保・配置による1人当たり業務量の削減
- 組織・従業員間の業務配分の見直し (偏在の解消)
- 非正社員の活用や外部委託の推進
- 取得が低調な者やその上司に対する指導
- 取得の促進に向けた管理職向けの研修、意識啓発
- 取得の促進に向けた非管理職向けの研修、意識啓発
- 休暇の取得が人事評価でマイナスにならないようなルール・風土の変更
- 経営トップからの呼び掛けなど取得しやすい雰囲気醸成
- その他 ()

付問②. 取り組みの結果、年次有給休暇の取得数は増えましたか。(1つに○)

- 増えた
- 変わらない (よく分からないを含む)

問 17. 年間総実労働時間の過去3年間の推移と今後の方向性を教えてください。(それぞれ1つに○)

過去3年間の推移	1. 短縮してきた	2. 横ばいで推移	3. 延長してきた
今後の方向性	1. 短縮していく	2. 現状通りで良い	3. 延長していく

付問①. 具体的な短縮方法を教えてください。(該当すべてに○)

	過去3年間の推移	今後の方向性	過去3年間の推移	今後の方向性
所定労働時間の短縮	1	1	年次有給休暇日数の増加	6
週休日の増加	2	2	年次有給休暇の取得率の引上げ	7
週休日以外の休日の増加	3	3	特別休暇日数の増加 (育児、看護、介護関係)	8
所定外労働 (残業)	4	4	特別休暇日数の増加 (教育訓練関係、その他)	9
多様な労働時間制度の導入 (フレックスタイム制度、短時間勤務制度等)	5	5	その他 ()	10

付問②. 年間総実労働時間を短縮してきた (短縮を考えている) 理由を教えてください。(該当すべてに○)

- 仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため
- 労働生産性を向上させるため (より効率の良い働き方を追求するため)
- 人件費を削減するため (労働組合や従業員から要求があったため)
- 労働条件を改善するため (上司や同僚も取っていないから)
- 若年人材の確保や女性・高齢者の活用のため
- 働き過ぎを防止するため (メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)
- 法制度 (育児介護休業法の改正や、国際会計基準等) に対応するため
- その他 ()

Ⅳ 従業員のワーク・ライフ・バランスや健康確保の取り組みについて

問 18. 仕事と育児や介護や介護の面立支援に係る制度や取り組みはどうなっていますか。(それぞれ1つに○)

育児との両立支援 (育児休業、短時間勤務、事業所内保育等)	1. 法定を上回る制度を整備している	2. 法定通りの制度を整備している	3. 制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している
介護との両立支援 (介護休業、短時間勤務等)	1. 法定を上回る制度を整備している	2. 法定通りの制度を整備している	3. 制度は整備していないが、従業員の希望により運用で対応している

付問. 正社員の中に「育児や介護を理由とした短時間勤務制度の利用者や、法定時間外労働の制限者がある (いた)」場合に伺います。当該正社員には、どのような仕事内容・量を任せています (いました) か。(もっとも多いケース1つに○)

- それまでと同種の仕事で、仕事量も変わらない
- それまでと同種の仕事だが、勤務時間に応じて仕事量を調節
- それまでとは異なる仕事 (他の正社員がしていた仕事) を、勤務時間に応じて
- 他の正社員のサポート (非正社員) 的な仕事を、勤務時間に応じて
- 該当する正社員は、いたことがない

問 19、上記以外で、従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために実施していること／今後、新たに取組もうと考えていることはありますか。(該当すべてに○)

実施している	今後、取組む予定
短時間勤務制度	1
在宅勤務(テレワーク)制度	2
フレックスタイム制度	3
裁量労働制	4
転勤の免除制度や勤務地限定の正社員制度	5
妊娠・育児等による退職者の優先的な再雇用制度	6
ボランティア休暇制度	7
自己啓発や教育訓練のための休暇制度	8
その他()	9

付問、ワーク・ライフ・バランスの確保に取組むと、どのような効果があると思いますか。(それぞれ1つに○)

そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そうは思わない	
a. 生産性が高まる	1	2	3	4
b. 従業員のモチベーションが高まる	1	2	3	4
c. 女性など多様な人材が、能力を發揮しやすくなる	1	2	3	4
d. メンタルヘルス不全や健康障害等の発生リスクが低下する	1	2	3	4
e. 人材が確保・定着しやすくなる	1	2	3	4
f. 企業の社会的責任が果たせる	1	2	3	4
g. 企業のイメージ・アップにつながる	1	2	3	4

V 働き方の改革に対する見解について

問 20、過去3年間に、貴社は情報通信技術(ICT)の活用を増やしましたか。(1つに○)

1. 増やした 2. 変わらない 3. 減らした



付問①、ICTの活用増減に伴い、従業員数はどう変化しましたか。(1つに○)

1. 増えた 2. 変わらない 3. 減った

付問②、ICTの活用増減に伴い、貴社全体の総実労働時間数はどうなりましたか。(1つに○)

1. 増えた 2. 変わらない 3. 減った

付問③、ICTの活用メリットを教えてください。(該当すべてに○)

1. 意思決定の迅速・正確化	7. 情報収集能力の向上
2. 組織構造の改革(組織のフラット化等)	8. 社内コミュニケーションの円滑・活性化
3. 顧客満足度の向上	9. 収益性の向上(売上アップ、在庫圧縮等)
4. 顧客・事業の新規開拓力の向上	10. 海外事業の展開
5. 業務プロセスや作業効率の向上	11. 省エネ・省資源化
6. 従業員の意欲の向上	12. その他()

問 21、貴社では、従業員の教育訓練に積極的に取り組んでいますか。(1つに○)

1. 取り組んでいる 3. どちらかといえば取り組んでいる
2. どちらかといえば取り組んでいる 4. 取り組んでいない

問 22、貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を、同業他社と比べて評価はどうかですか。(1つに○)

1. 高い 3. 何とも言えない 5. 低い
2. どちらかといえば高い 4. どちらかといえば低い

付問、労働生産性を(さらに)高めるため、必要なものは何だと思えますか。(該当すべてに○)

1. 新製品・サービスの開発力	13. さらなるコスト削減
2. 既存の商品・サービスの付加価値を高める	14. 若年人材の確保・定着
3. 顧客・販路を拡大する営業力	15. 女性、高齢者など多様な人材の活用
4. 特許等の知的財産	16. 教育訓練、能力開発の導入
5. 技術革新への対応力	17. (労働時間より)成果・業績で評価する人事・処遇制度
6. グローバル化	18. 正社員(無期契約社員)比率の引上げ
7. ICT投資(自動化、省力化)	19. 人員の削減
8. 意思決定権限の集中化	20. 長時間労働の解消(残業の削減等)
9. 権限委譲、裁量権の拡大(意思決定の分散化)	21. 女性の活躍の推進
10. 仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)	22. 営業時間の短縮
11. 仕事の進め方の見直し(決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)	23. 職場のコミュニケーションの円滑化
12. 仕事に求める成果の明確化	24. メンタルヘルス対策、健康確保策
	25. その他()

問 23、画一的な勤務形態・時間は長時間労働になりやすく、休暇の取得が進まないことから、正社員の働き方を多様化・柔軟化することで生産性を高めようとする考え方がありますが、どう考えますか。(1つに○)

1. 賛成 4. どちらかといえば反対
2. どちらかといえば賛成 5. 反対
3. 何とも言えない・分からない

付問、次のような働き方の、貴社での実現可能性をどう考えますか。(それぞれ1つに○)

ア. 朝出勤勤務 ¹	1. 既に導入している	3. 検討余地はない(導入は難しい)
	2. 今後、検討余地がある	4. 分からない
イ. 在宅勤務(テレワーク等)	1. 既に導入している	3. 検討余地はない(導入は難しい)
	2. 今後、検討余地がある	4. 分からない
ウ. 短時間正社員制度 ²	1. 既に導入している	3. 検討余地はない(導入は難しい)
	2. 今後、検討余地がある	4. 分からない
エ. (より柔軟な ³)フレックスタイム制	1. 既に導入している	3. 検討余地はない(導入は難しい)
	2. 今後、検討余地がある	4. 分からない
オ. 労働時間貯蓄制度 ⁴	1. 今後、検討余地がある	2. 検討余地はない 3. 分からない

○ 本アンケート調査の結果の概要(無料)をお送りしますが、希望されますか。(1つに○)

1. 希望する ⇒ 下記の送付・連絡先にご記入ください 2. 希望しない

貴社名	
所属部門・お名前	
所在地	〒
ご連絡先	電話: e-mail:

**ご回答いただき、誠に有り難うございました。
添付の返信用封筒(切手不要)へ入れ、2015年2月6日(金)までにポストにご投入ください。**

1 始業時刻を8時等の朝型にシフトさせ、17~18時頃には必ず退社できるような勤務形態。
2 育児・介護といった理由(法定されているもの)に依らず、例えば自己啓発等を理由に短時間勤務ができる制度や、ライフステージに応じてフルタイム勤務⇄パートタイム勤務が自由に選択できる制度等。
3 労働政策審議会での清算期間の延長や年休の充当、完全週休2日制の場合の労働時間の枠の特例等が検討されています。
4 ドイツで導入されているような、労働者に残業時間等を貯蓄させ、休暇等の目的で好きな時に使わせるという仕組み。