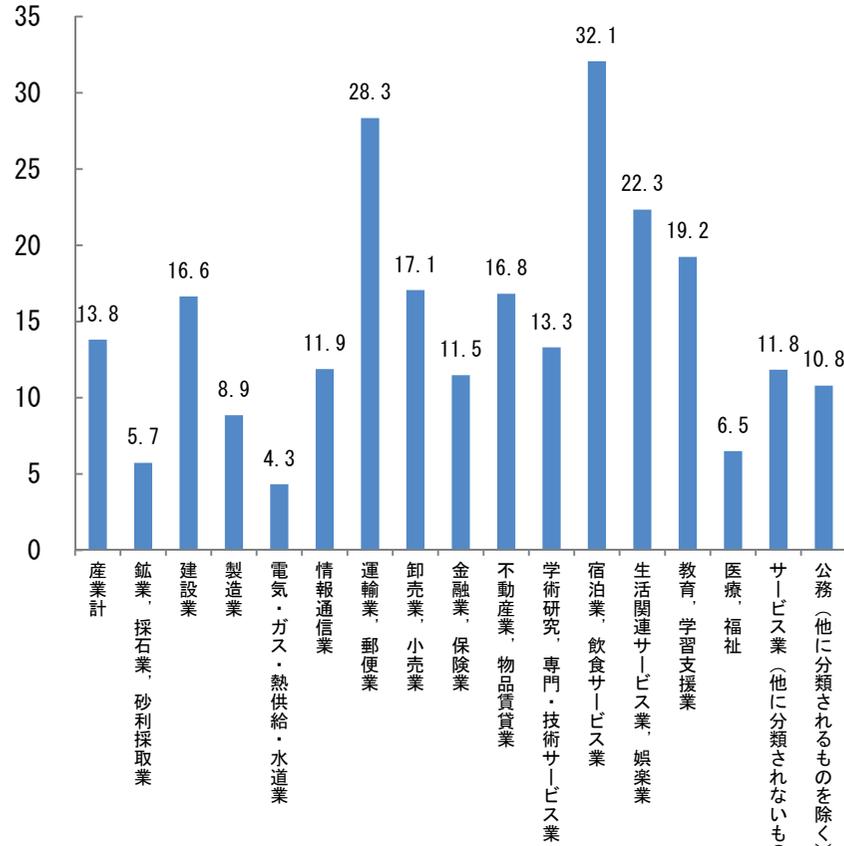


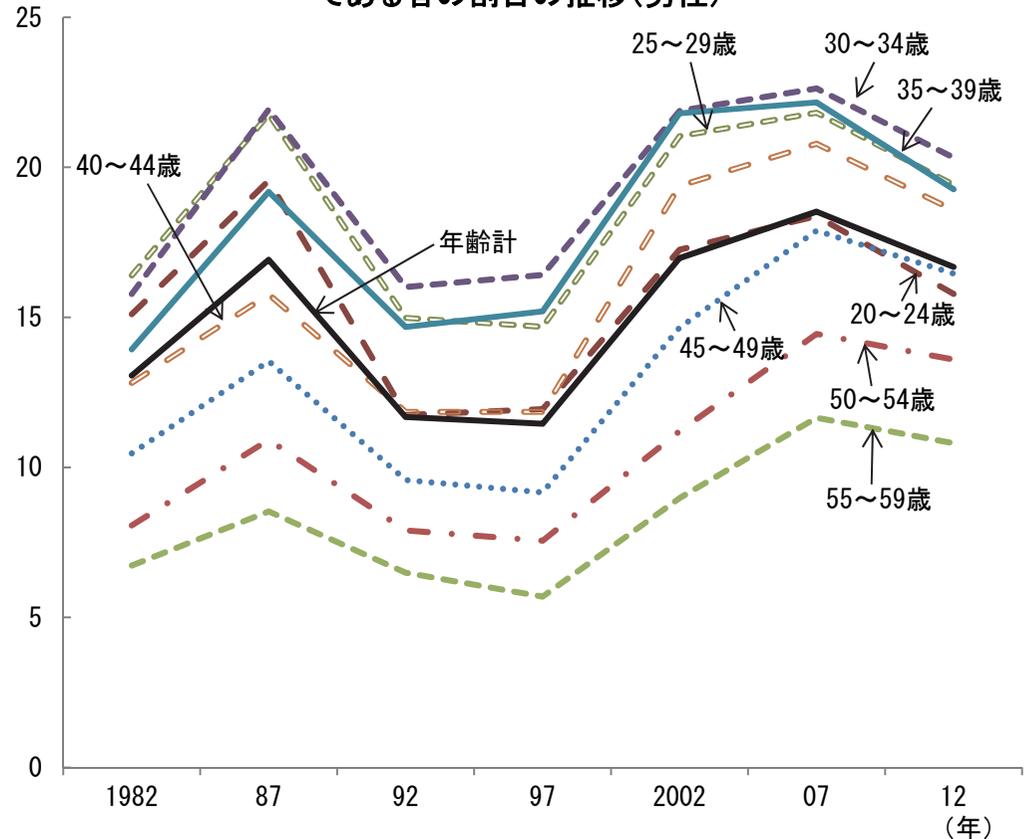
第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —我が国の働き方の現状—

- 労働者の総実労働時間はパートタイム労働者比率の上昇等により減少しているが、一般労働者の総実労働時間は大きく変化していない。
- 1週間の就業時間が60時間以上の労働者について、産業別にみると宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業で割合が高い。また、年齢別にみると、男性で、1週間の就業時間が60時間以上である正規の職員・従業員の割合は、20歳台後半や30歳台で高い。

(%) 産業別 1週間の就業時間が60時間以上の者の割合（正規）



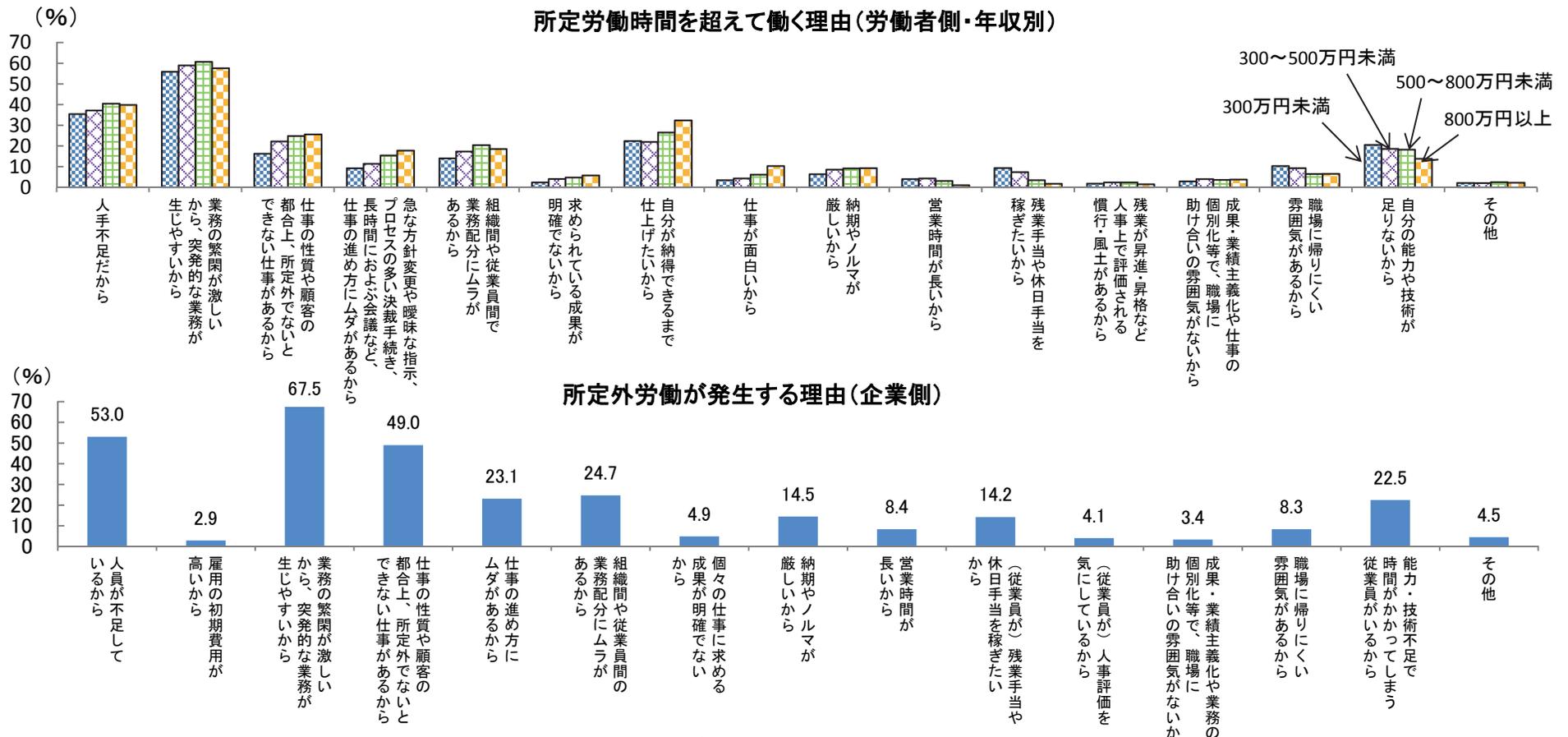
正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移（男性）



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」より作成（左図）、総務省統計局「就業構造基本調査」より作成（右図）

第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —労使双方からみる働き方の現状と課題①—

- 労使双方への調査によると、所定外労働時間が発生する理由としては、労使ともに、業務の繁閑が激しい、突発的な業務が生じやすい、人手不足を挙げる割合が高い。
- それらに加えて、労働者側は、「自分が納得できるまで仕上げたいから」とする割合が高い。一方、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」とする割合は低い。
- 企業側は、「顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」「仕事の進め方にムダがあるから」等に加え、「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」とする割合が高い。

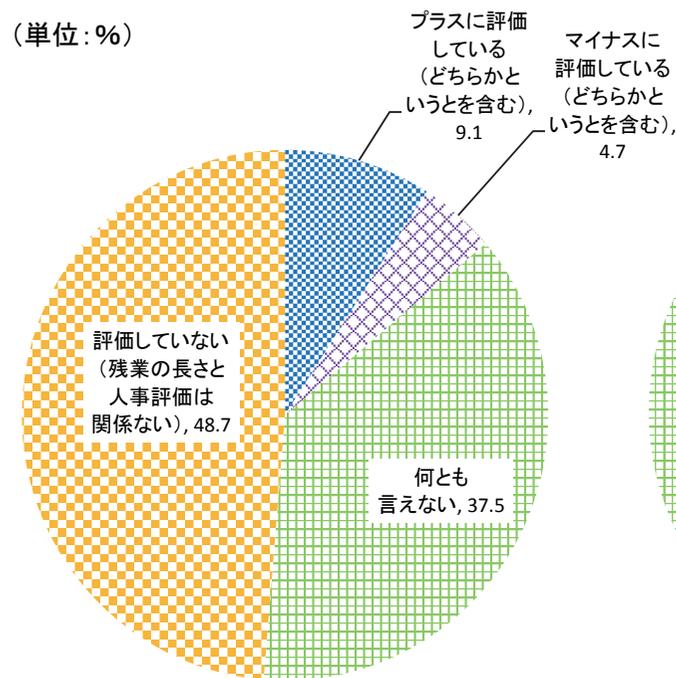


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)より作成(上図)、
(独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)より作成(下図)

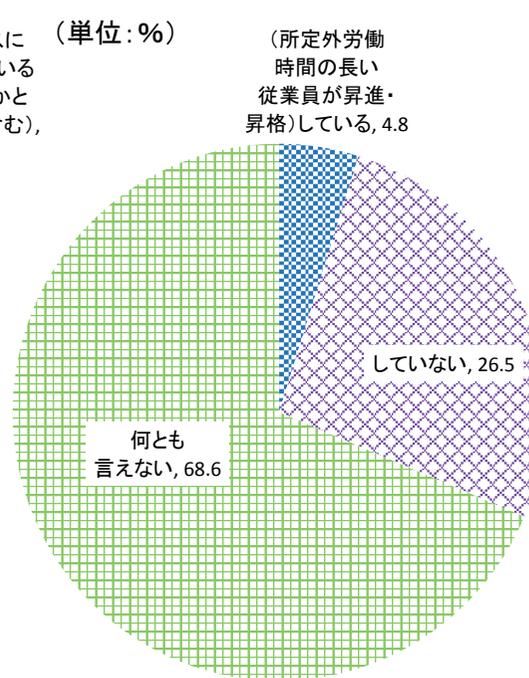
第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —労使双方からみる働き方の現状と課題②—

- 企業側の調査によると、人事評価や昇進・昇格において、労働時間が長いことを評価していないとする割合が高い。
- 効率的な働き方のツールとしてITの活用が考えられ、実際にITの活用により、総実労働時間数は減少したと回答する企業の割合は約2割となっている。
- 他律的な要因による長時間労働に対しては、需要の繁閑の分析による効率的な人員配置、外部から影響を受けにくいビジネスモデルの構築が、効率的な業務遂行に対しては、上司・部下とのコミュニケーション、ITの活用が重要である。

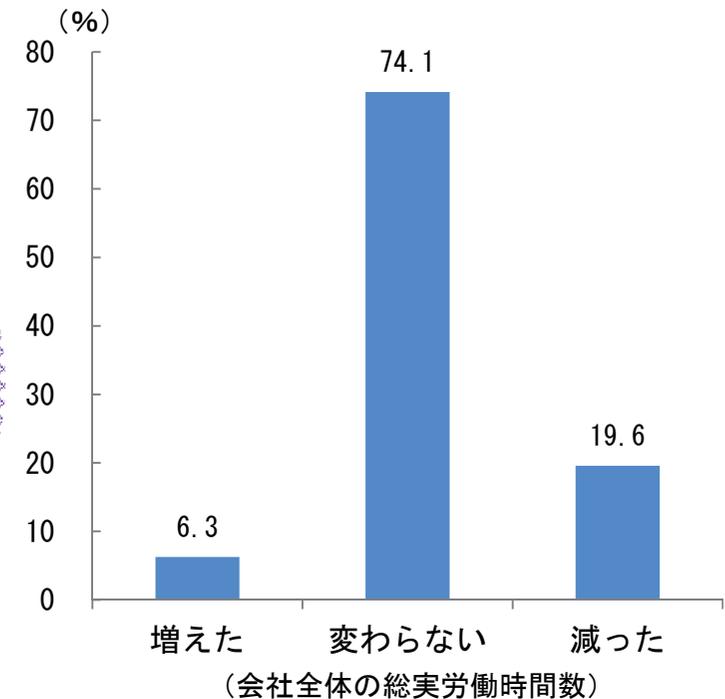
所定外労働に対する
人事評価(企業側)



所定外労働をした従業員の
昇進・昇格(企業側)

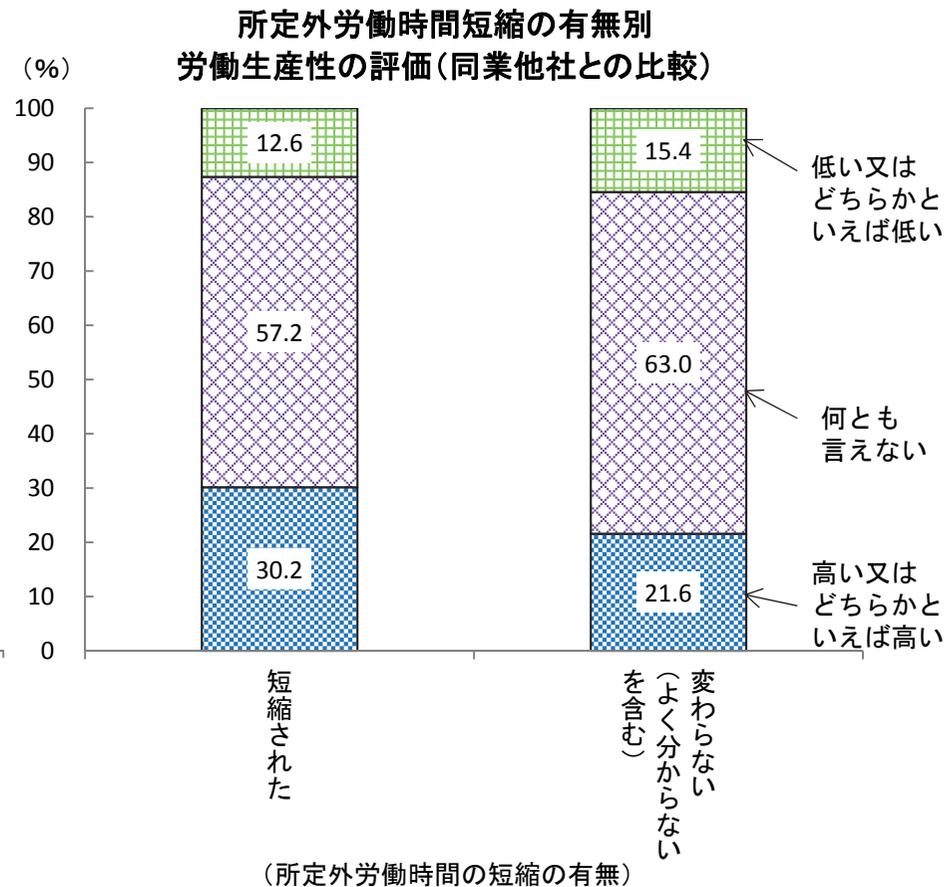
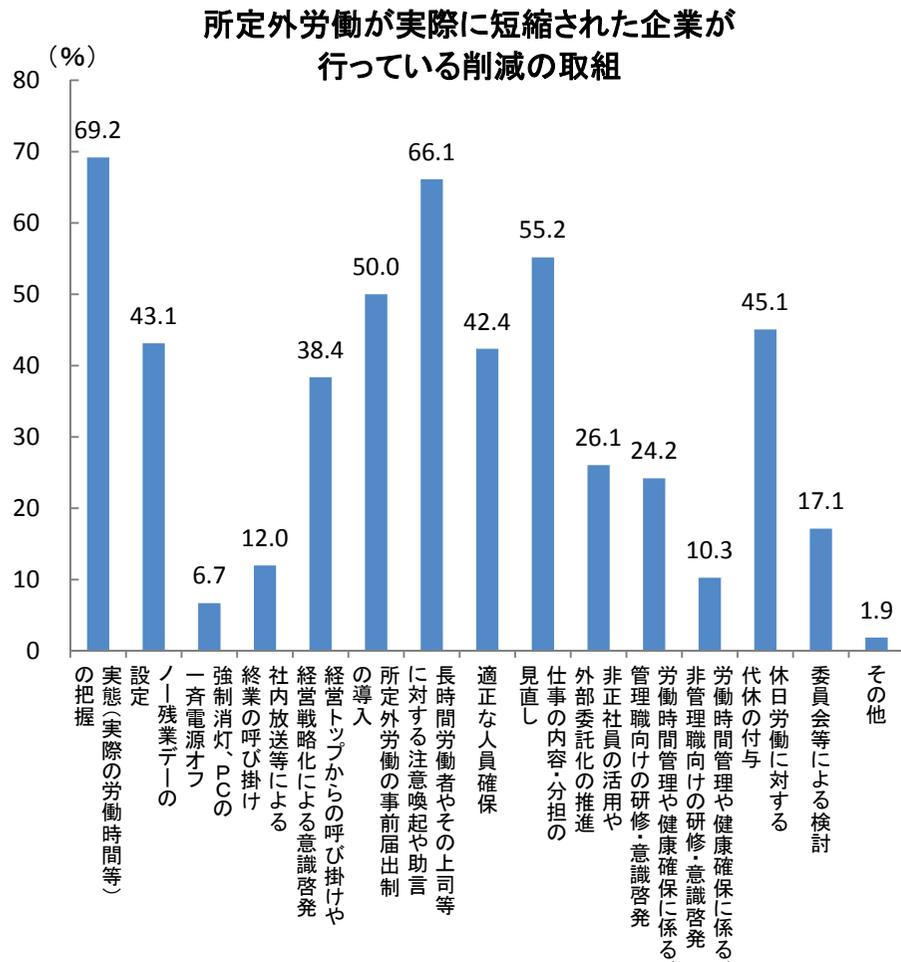


IT活用の増加による
総実労働時間数の変化



第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて①—

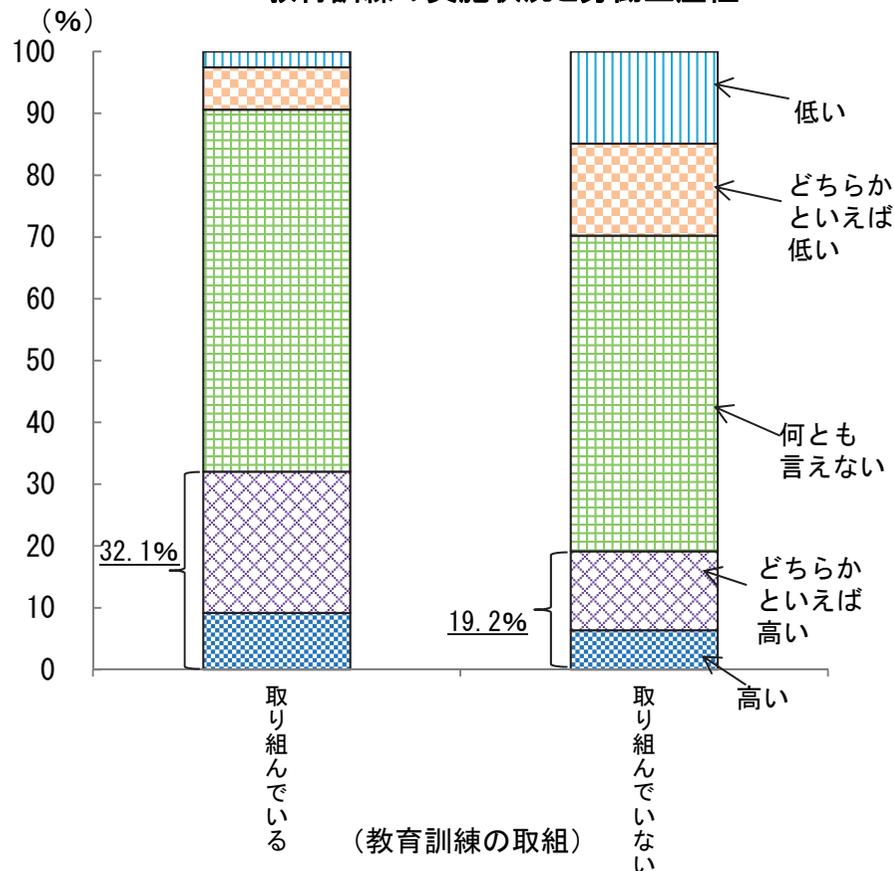
- 所定外労働が実際に短縮された企業が行っている取組としては、「実態の把握」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」が多くなっている。
- 所定外労働時間を短縮している企業は、自社の労働生産性は同業他社に比べて高いと認識しており、労働者だけではなく、企業にとっても意義がある。企業へのヒアリングでも、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研さん等の効果があげられていた。



第3章 より効率的な働き方の実現に向けて —働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて②—

- 労働時間を削減しつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要である。
- 教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、売上高（過去3年間）が増加したとする割合が高い。
- 追加で就業を希望する者、勤務時間・休日などが希望と合わず失業している者などが、希望に応じて労働参加できるよう、ニーズに応じた多様な働き方を提供することが重要である。

教育訓練の実施状況と労働生産性



教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移

