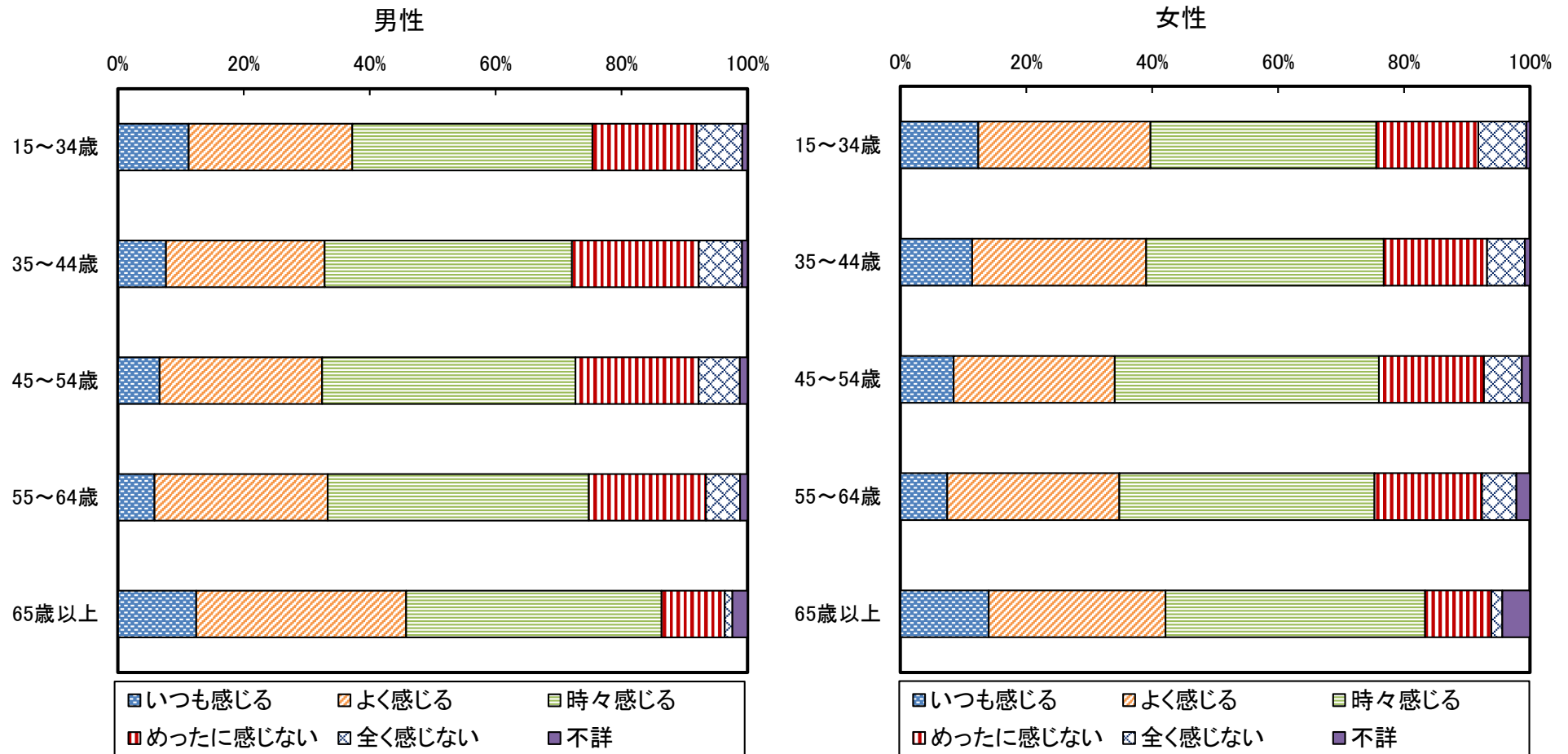


第Ⅱ部第2章 就労を望む誰もが安心して働き続けられる「働きやすさ」の実現に向けて —職場の「働きやすさ」に対する満足感—

- 働きやすさに対する満足感は、「いつも感じる」又は「よく感じる」労働者の割合が、35～64歳の男性及び、45～64歳の女性において低くなっている。
- 65歳以降も働き続けている労働者は、男女ともに、「いつも感じる」又は「よく感じる」労働者の割合が、他の年齢階級に比べて高くなっている。

男女別、年齢階級別にみた働きやすさに対する満足感

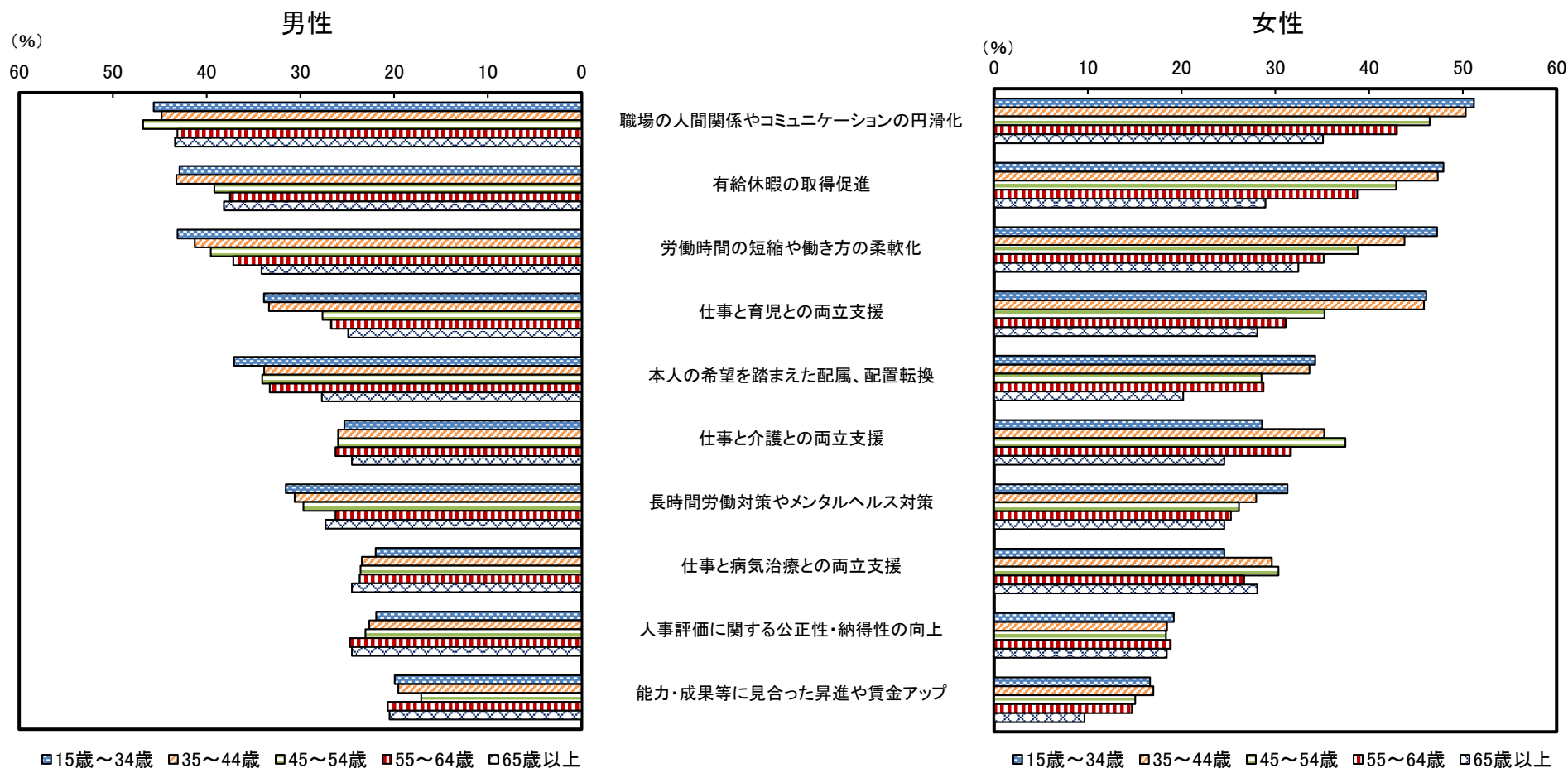


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(正社員調査票)」(2019年)の個票より作成

－「働きやすさ」の向上のために重要な雇用管理－

- 男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考える労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」、「労働時間の短縮や働き方の柔軟化」が多くなっている。
- 15～44歳の女性にとっては「仕事と育児との両立支援」も働きやすさに関する重要な要素となっている。

男女別、年齢階級別にみた働きやすさの向上のために重要な雇用管理

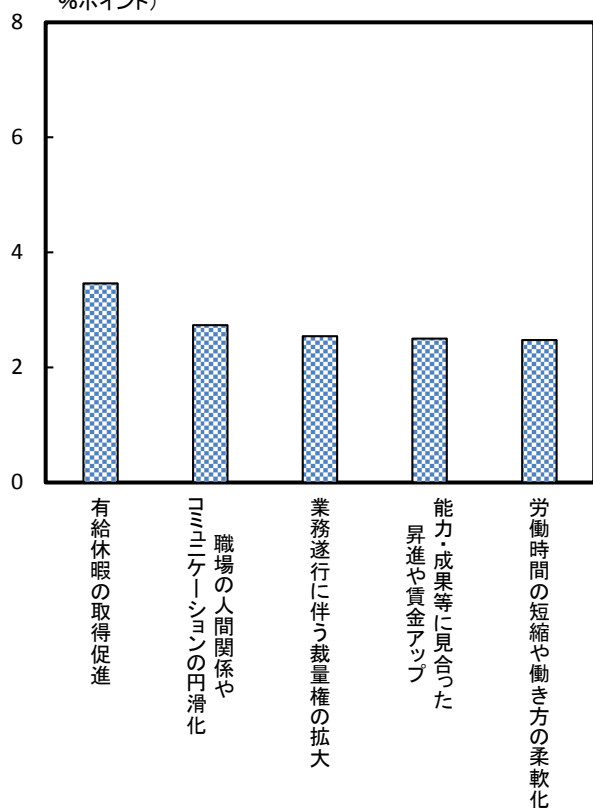


－「働きやすさ」・離職率・定着率の改善に有用な雇用管理－

➤ 企業では、有給休暇の取得促進や労働時間の短縮や働き方の柔軟化などの雇用管理が、従業員の働きやすさの向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇につながっている可能性がある。

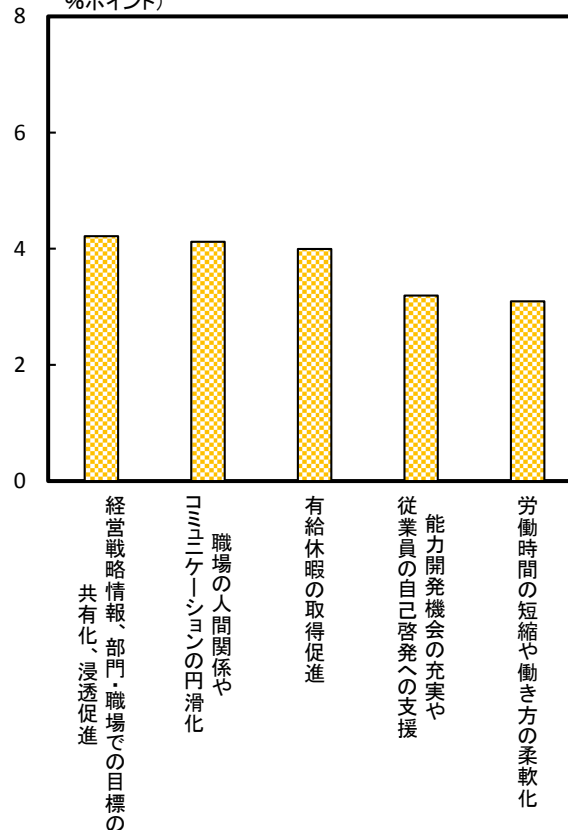
働きやすさの向上に有用な雇用管理

(「実施企業における割合」－「未実施企業における割合」、%ポイント)



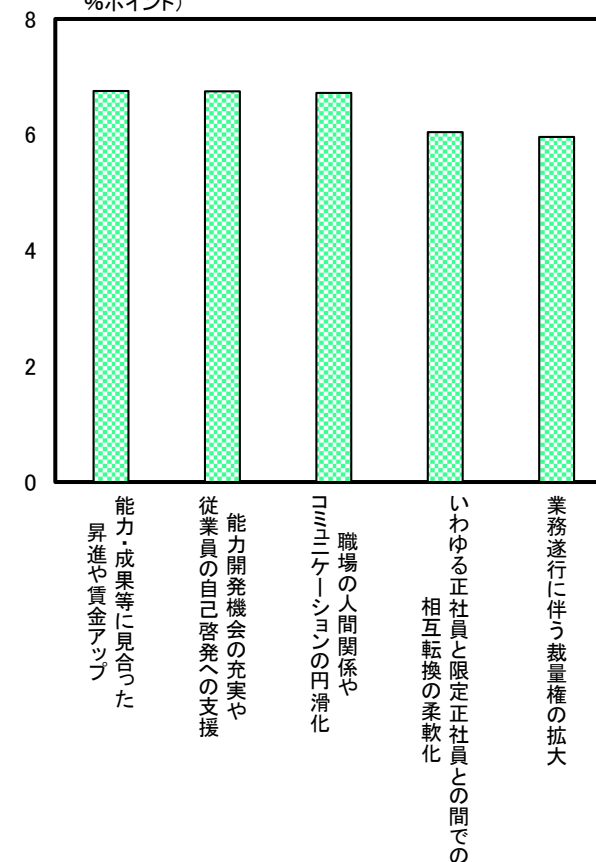
離職率の低下に有用な雇用管理

(「実施企業における割合」－「未実施企業における割合」、%ポイント)



定着率(入社3年後)の上昇に有用な雇用管理

(「実施企業における割合」－「未実施企業における割合」、%ポイント)

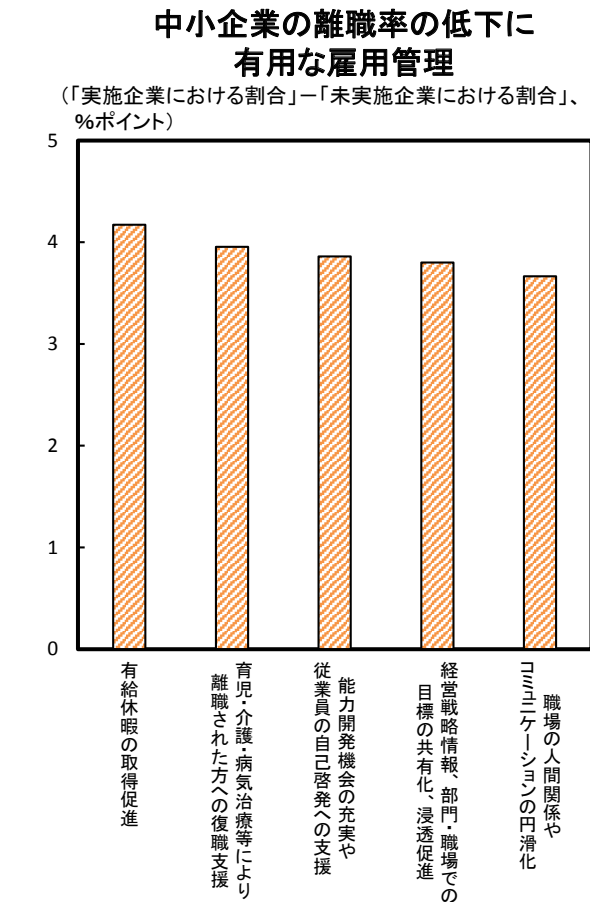
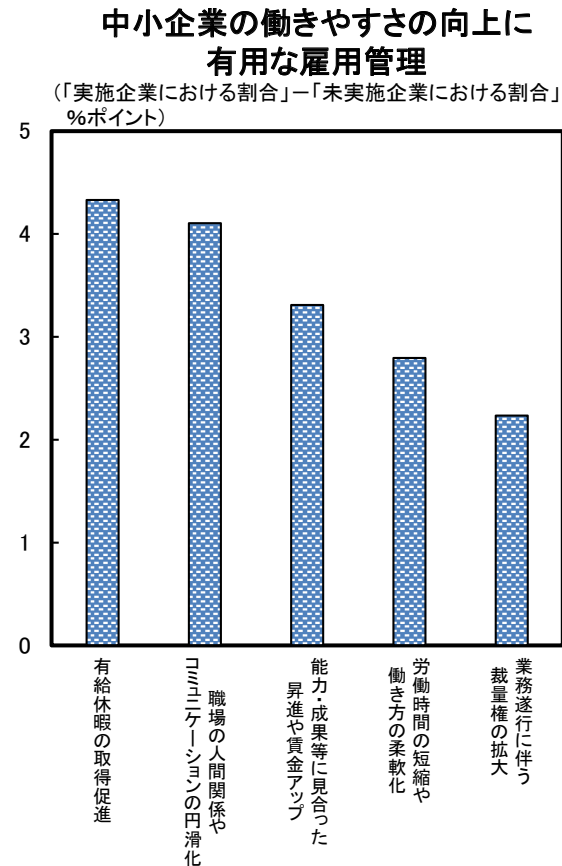
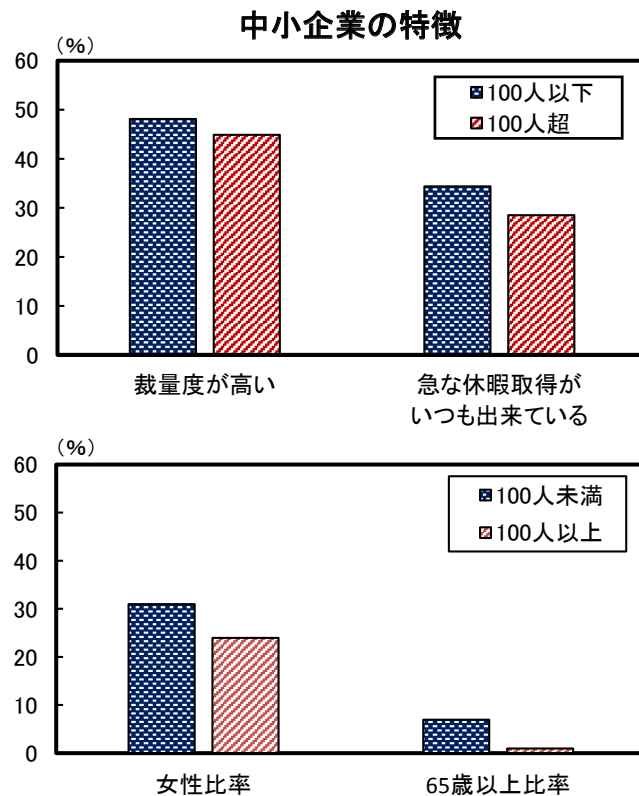


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」(2019年)の個票より作成

- (注)
- 1) 左図では、「各雇用管理を実施している企業に勤める労働者のうち、働きやすさに対して満足感を感じている者」の割合と「各雇用管理を実施していない企業に勤める労働者のうち、働きやすさに対して満足感を感じている者」の割合との差分を示している。
 - 2) 中図では、「各雇用管理を実施している企業のうち、現在と3年前を比較した際に従業員の離職率が低下した企業」の割合と「各雇用管理を実施していない企業のうち、現在と3年前を比較した際に従業員の離職率が低下した企業」の割合との差分を示している。
 - 3) 右図では、「各雇用管理を実施している企業のうち、現在と3年前を比較した際に新入社員の定着率(入社3年後)が上昇した企業」の割合と「各雇用管理を実施していない企業のうち、現在と3年前を比較した際に新入社員の定着率(入社3年後)が上昇した企業」の割合との差分を示している。
 - 4) それぞれのアウトカムに有用な雇用管理について、差が大きかった上位5つを取り上げている。

－中小企業の特徴と「働きやすさ」・離職率の改善につながる雇用管理－

- 100人以下の企業に所属する正社員の方が裁量度が高く、家族・子供の急病などによる「急な休暇取得がいつも出来ている」と感じている者の割合が高く、女性と高齢者の割合が高い。
- 中小企業においても、有給休暇の取得促進などの雇用管理が、働きやすさや離職率の改善につながる可能性がある。

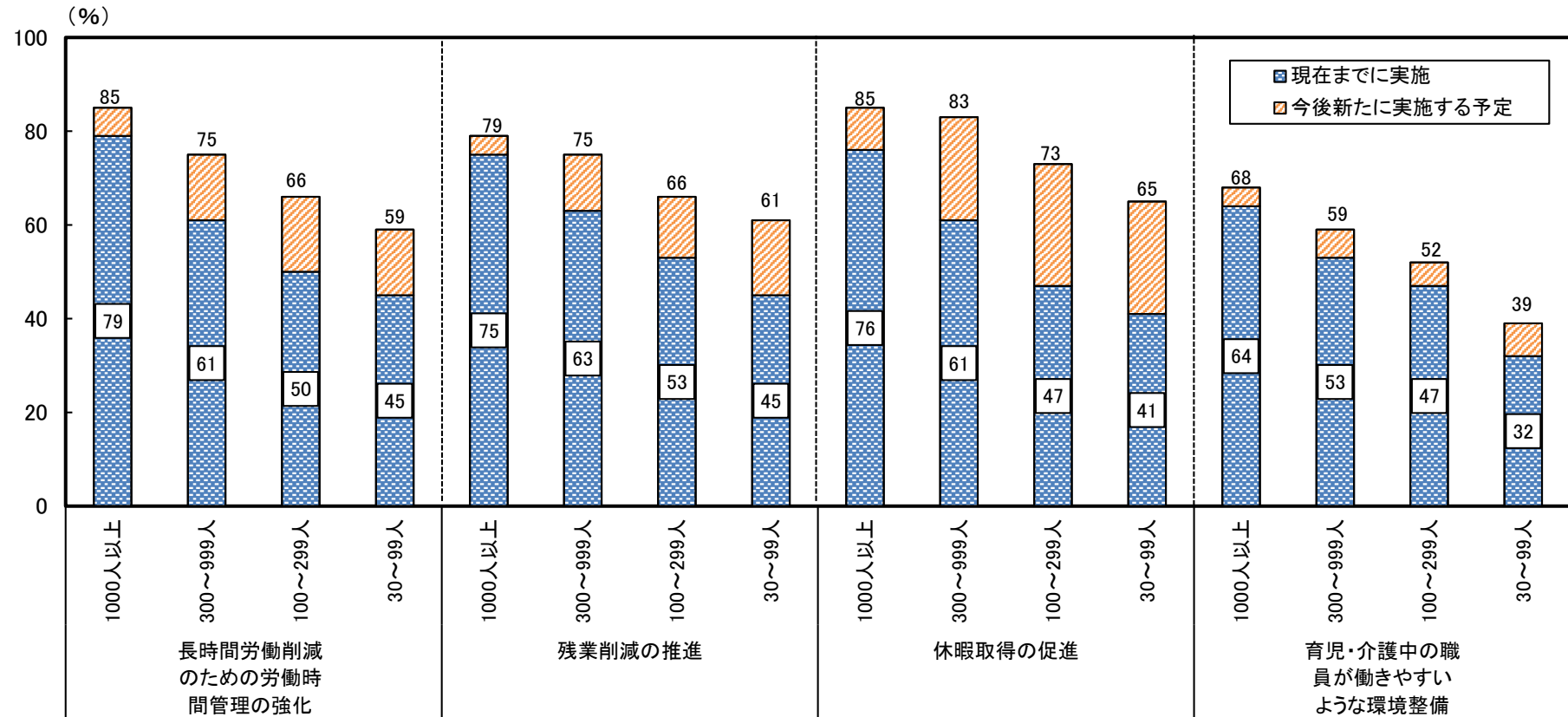


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」(2019年)の個票(左上図、中図、右図)、総務省「就業構造基本調査」(左下図)より作成
 (注) 1) 左上図の「裁量度が高い」とは、仕事の裁量度(仕事を進める手順や方法を自分で自由に選べる程度)が高いと「いつも感じる」「よく感じる」ことを指す。
 2) 中図では、「各雇用管理を実施している企業に勤める労働者のうち、働きやすさに対して満足感を感じている者」の割合と「各雇用管理を実施していない企業に勤める労働者のうち、働きやすさに対して満足感を感じている者」の割合との差分を示している。
 3) 右図では、「各雇用管理を実施している企業のうち、現在と3年前を比較した際に従業員の離職率が低下した企業」の割合と「各雇用管理を実施していない企業のうち、現在と3年前を比較した際に従業員の離職率が低下した企業」の割合との差分を示している。
 4) 中図、右図では、それぞれのアウトカムに有用な雇用管理について、差が大きかった上位5つを取り上げている。

－企業規模別にみた働き方改革の取組状況－

- 働き方改革の取組を見ると、企業規模に関わらず「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」「残業削減の推進」「休暇取得の促進」が多い。
- 企業規模が小さいほど現時点での実施率は低下する傾向にある一方で、今後新たに実施する予定の事業所の割合をみると、企業規模が小さいほど大きくなる傾向にあり、働き方改革の実現に向けた中小企業に対する継続的な支援が重要である。

企業規模別、実施状況別にみた働き方改革の取組状況



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査（平成30年11月）」（2018年）より作成
 (注) 「今後新たに実施する予定」とは、「今後実施する予定」と「現在までに実施」の差を指す。