

# 就業者から見た「働き方改革」の現状と課題

～担い手を持続的に確保するために必要なこととは～

## はじめに

人手不足が長期化する中で、働き手の確保に重要となるのが「働き方改革」の取組であると言われている。しかしながら、「働き方改革」の取組については、就業者が実際に働く事業所により違いがあり、様々な課題があるとみられる。本調査にて、就業者から見た職場での「働き方改革」の実情を探り、就業者が「働きがい」を持って勤め続けることができる「働き方」並びに事業者にとっての「担い手確保」実現に向けた方向性を探る。

## 【調査結果の概要】

### 【職場の人員の不足感と離職状況】

- 就業者の約6割が、職場での人手不足を感じている。
- 「宿泊・飲食業」で、人手不足感と同僚の離職が最も多く、人手不足による労働環境が離職を増加させる要因になっていることもうかがえた。

### 【職場での「働き方改革」の取組と課題】

- 制度があり活用されている取組では、「休暇取得の促進」が47.0%と最も高かったが、「休暇取得を言い出しにくい雰囲気がある」などのコメントもみられるなど、一部では活用が不十分な状況もうかがえた。

### 【必要としている職場でのサポート】

- 就業者が働き続ける為に必要としている職場でのサポートは、「金銭面の待遇」が最も多かったが、「職場の雰囲気」や「労働時間関係のもの」が上位を占め、実際に就業者が働き続ける為に必要な項目が挙げられた。

### 【職場の環境づくりと離職状況】

- 職場のトップが職場環境を重要視していないほど離職が多くなる傾向がみられた。離職を防止し、持続的に担い手を確保していくためには、職場環境への取組姿勢が重要であると考えられる。

## 【調査概要】

1. 調査対象：熊本県内在住の就業者
2. 調査期間：2019年9月17日～19日
3. 調査方法：調査会社登録モニターへのネット調査  
(調査会社：(株)マクロミル)
4. 有効回答：594人(20代～60代以上の男女)

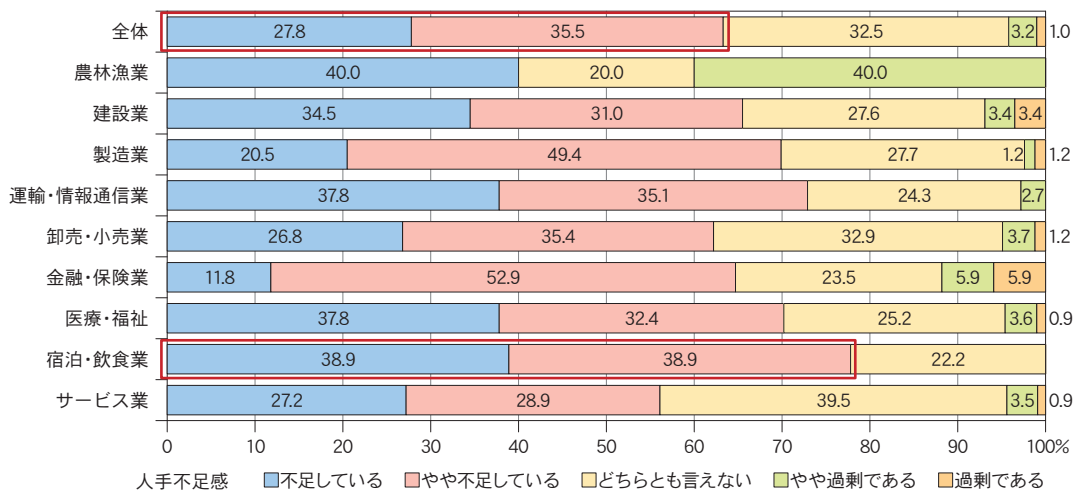
	年代					合計
	20代	30代	40代	50代	60代以上	
男性	62	62	62	62	62	310
女性	62	62	62	62	36	284
全体	124	124	124	124	98	594

## 1 職場の人員の不足感と離職状況

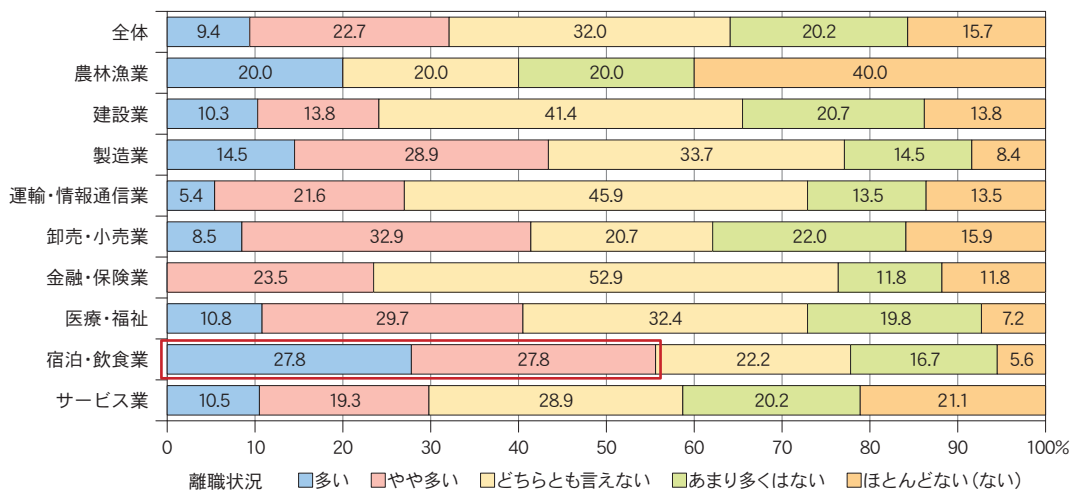
- 多くの就業者が職場<sup>(※)</sup>での人手不足を感じており、全体の約6割を占める。
- 業種別では、「宿泊・飲食業」が最も不足感が強く、「運輸・情報通信業」、「医療・福祉」、「製造業」が続く（図表1）。
- 定年退職を除く同僚の離職状況については、「宿泊・飲食業」が最も多く、「製造業」、「卸売・小売業」、「医療・福祉」が続く（図表2）。
- 「宿泊・飲食業」は、人手不足により職場環境が悪化している旨の自由意見もみられ、人手不足で負担が大きい労働環境が離職を増加させる要因の一つになっていることもうかがえた（図表3）。

※職場の定義：回答者が勤めている部署、係など。

図表1 人員の不足感（業種別）



図表2 同僚の離職状況（業種別）



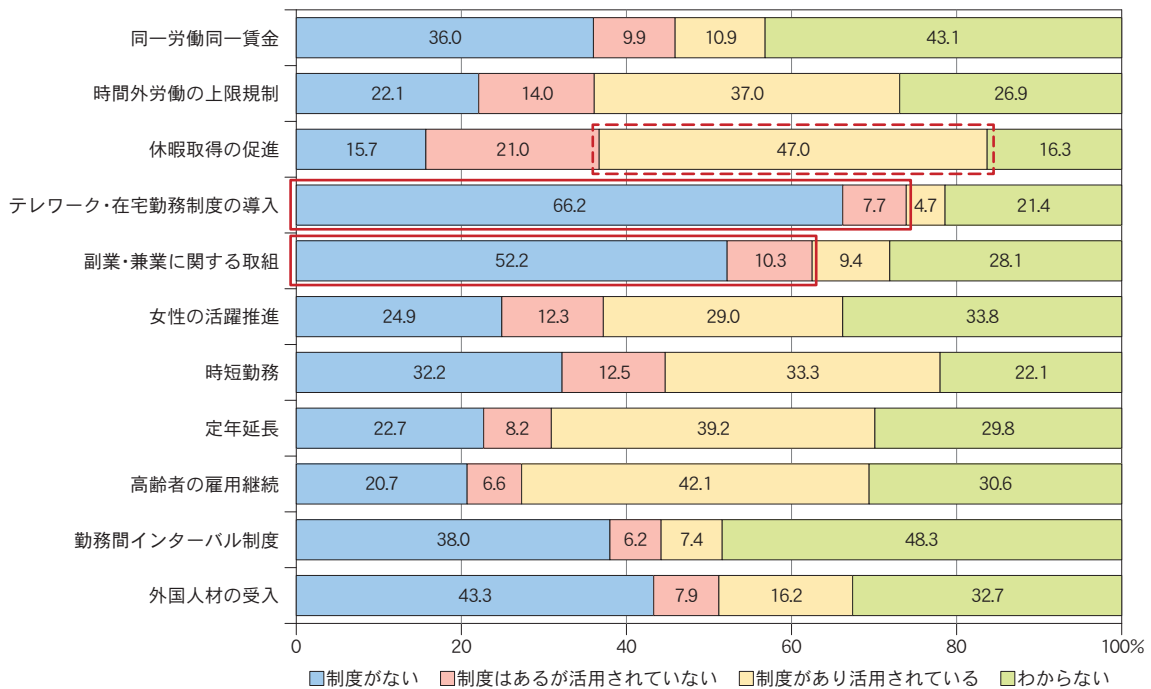
図表3 人手不足に関する自由意見

勤務先業種	自由意見
飲食業	メニュー作成やシフト、月末の報告書等の書類作成も多いが、人手が足りないため帰宅後や休憩時間にするしかない状況。

## 2 職場での「働き方改革」の取組と課題

- 活用が進んでいる取組としては、「休暇取得の促進」が47.0%と最も高く、以下、「高齢者の雇用継続」、「定年延長」、「時間外労働の上限規制」と続く（図表4）。
- 一方、制度がない、或いは制度はあるが活用されていない取組としては、「テレワーク・在宅勤務制度の導入」が73.9%と最も高く、「副業・兼業に関する取組」の62.5%と続いている（図表4）。理由として「仕事上の情報の漏えいの危険」、「副業・兼業は禁止されている」などが挙げられた。
- 自由意見では、「休暇取得を言い出しにくい雰囲気がある」、「上司は促進するだけで業務の調整をしない」などのコメントがみられ、「働き方改革」の制度はあるものの、活用が不十分な実態もうかがえた（図表5）。

図表4 就業者から見た職場の働き方改革の取組状況



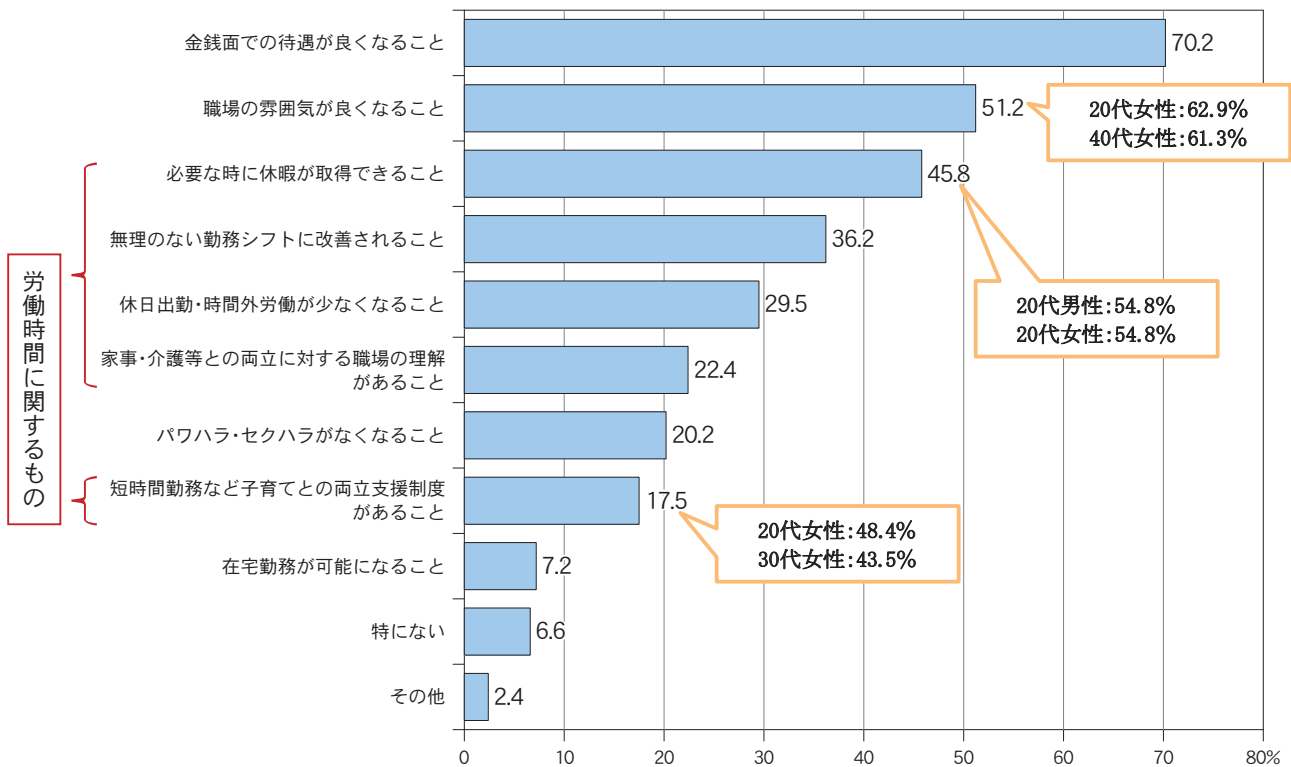
図表5 「働き方改革」の取組が活用されていない理由（自由意見より）

勤務先業種	働き方改革	自由意見
卸売・小売業	時間外労働の上限規制	応援体制が出来てない。
サービス業		お客様の都合が優先されるから。
医療・福祉	休暇取得の促進	忙しすぎて休めない。
サービス業		休暇を他の同僚が迷惑と感じる。
サービス業		上司は促進するだけで業務の調整をしない。
製造業		言い出しにくい雰囲気がある。
製造業	テレワーク・在宅勤務制度の導入	対象となる業務がない。
サービス業		仕事上の情報の漏洩の危険があるから。
運輸・情報通信業	副業・兼業に関する取組	本業に支障が出るから。
製造業		副業禁止となっているのでできない。

### 3 必要としている職場でのサポート

- 就業者が働き続ける為に必要としている職場でのサポートは、生活の土台である「金銭面での待遇」の他、「職場の雰囲気」や「労働時間に関するもの」が多数で挙げられた。持続的に働ける職場環境づくりが必要とされていることが、うかがえた（図表6）。
- 「職場の雰囲気が良くなること」という回答は、20代女性、40代女性で6割を超えている。また、労働時間に関するものでは、「必要な時に休暇が取得できること」が、20代の男女でいずれも5割を超えており、「短時間勤務など子育てとの両立支援制度があること」は、20代女性、30代女性で4割を超えた。
- 就業者が必要としている職場でのサポートは性別や年代によっても異なっている。職場環境の現状等を踏まえながら、就業者のライフステージに応じたニーズを汲み取っていくことが担い手の確保に繋がるものと思われる。

図表6 働き続ける為に必要な職場のサポート等（複数回答）

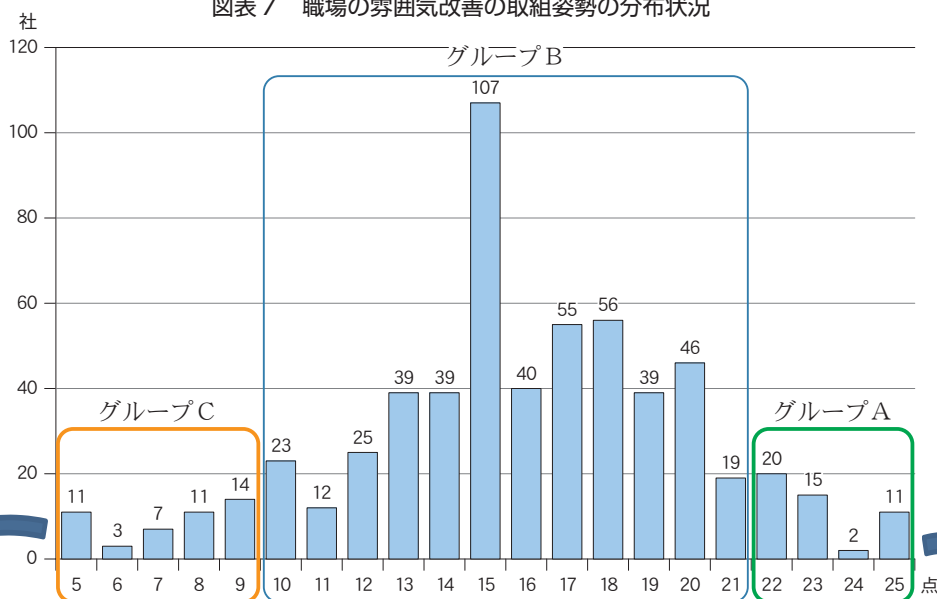


## 4 職場の環境づくりと離職状況

### (1) 職場の雰囲気と離職状況

- 職場のトップの職場の雰囲気改善への取組姿勢を評点化し、合計点を算出。グループA（25～22点）、グループB（21～10点）、グループC（9～5点）と分けた（図表7）。
- 離職状況との関連をみたところ、重要視している職場（グループA）に比べ、重要視をしていない職場（グループC）は離職が多いことがわかった（図表8）。
- 離職を防止し、持続的に担い手を確保していくためには、職場の雰囲気改善が重要であると考えられる。

図表7 職場の雰囲気改善の取組姿勢の分布状況

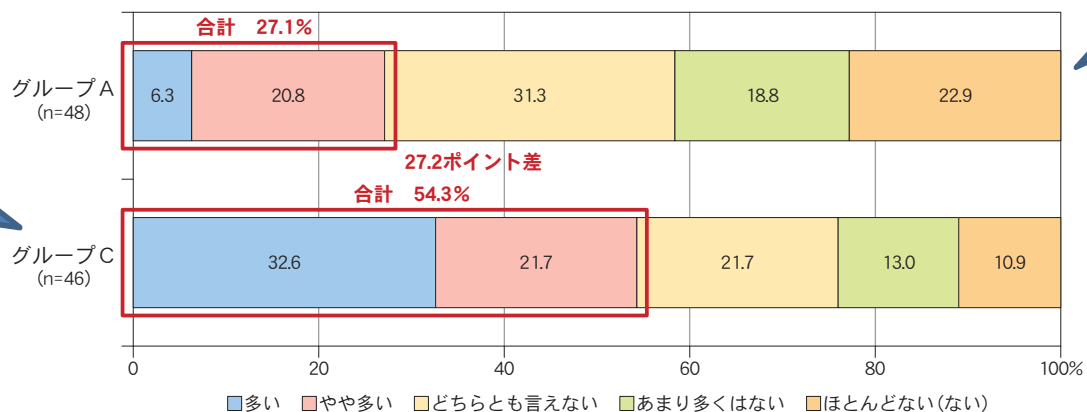


職場の雰囲気に関する取組状況

以下の5項目の回答を「重要視していない」を1点、「あまり重要視していない」を2点、「どちらとも言えない」を3点、「やや重要視している」を4点、「重要視している」を5点として点数を算出。  
 1. お客様やユーザーのニーズに真摯に向き合い、業務を変革しようとする職場環境づくり、2. 仕事の成功・失敗例を職場内で共有し、相互に協力し合おうとする職場環境づくり、3. 事故の危険や苦情等が発生した時、その原因を究明し、再発を防止しようとする職場環境づくり、4. 従業員間の業務・負担の偏りを改善し、個々の能力を活かそうとする職場環境づくり、5. 常に新しいものを生み出そうとする職場環境づくり

点数の算出方法は

図表8 職場の雰囲気と離職状況

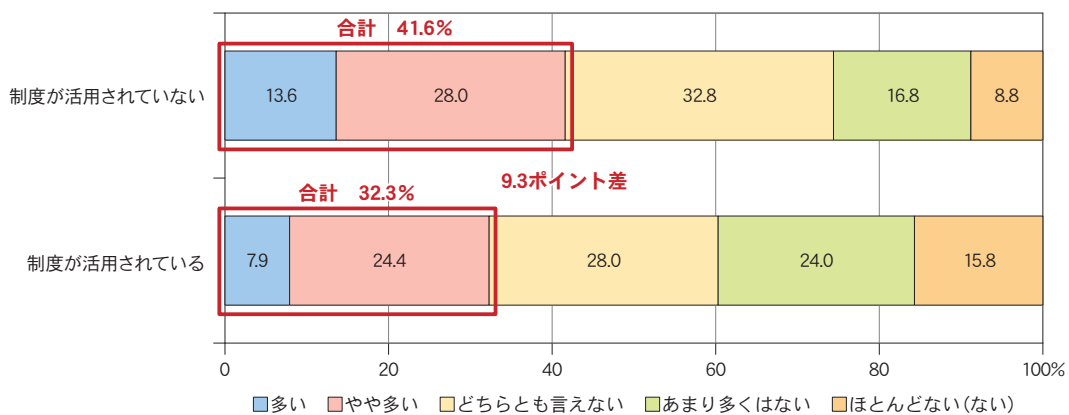


(2)労働時間関連の取組と離職状況

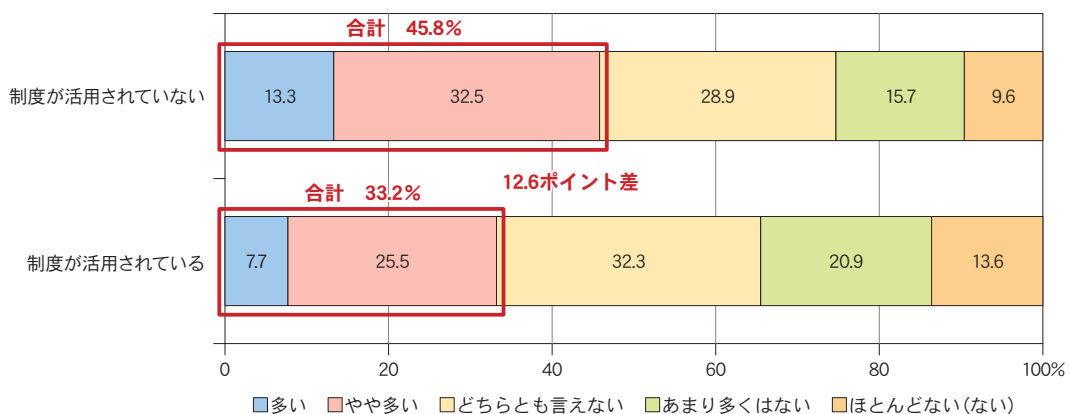
- 労働時間関連の取組状況について、職場に制度があると回答した人のうち、制度が「活用されている」グループと「活用されていない」グループに分けて、同僚の離職状況を検証した。
- 離職が多いという回答(※)は、「休暇取得の促進」では「活用されていない」グループが「活用されている」グループを9.3ポイント上回り、「時間外労働の上限規制」については12.6ポイント上回る結果となった(図表9、10)。
- 制度導入後に実効性を伴わないことは大きな課題であると思われる。制度活用の理解を深める職場環境づくりが離職防止につながるものと思われる。

※離職が多いの定義：「多い」、「やや多い」の回答の合計としている。

図表9 休暇取得の促進と離職状況



図表10 時間外労働の上限規制と離職状況



おわりに

- 今回のアンケートからは、職場の雰囲気重要視していることと、労働時間関連の取組の実効性を高めることがともに離職防止につながる事がうかがえた。
- 実効性のある働き方改革による職場環境づくりが就業者の離職を防止し、働きやすい職場が事業者にとって担い手の持続的な確保に繋がっていくものと思われる。