

2017 年 7 月 19 日

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証第二部 コード 8769)

「働き方改革」と「長時間労働」に関する調査

企業は長時間労働の改善策として「業務の標準化」を最重要視

～長時間労働が改善された企業はメンタル不調による休職者数の発生が減少傾向に～

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二、以下「当社」)は、6 月中旬に「働き方改革」における『長時間労働の是正』に対する企業・団体の取り組みの実態やその課題について把握することを目的に、アンケートを実施しました。394 人から得た回答結果より、以下のことが明らかとなりました。

【調査結果のポイント】

- 長時間労働を改善するために重要だと思う施策として最も多く挙げられているのが「業務の標準化(手順の見える化)」(78.4%)。次いで「会議のルール化(時間制限、参加者の明確化、情報共有方法など)」(69.0%)と続く。業務の根本的な見直しを重要視していると推測される。
- 長時間労働を改善するために実際に実施している施策として最も多く挙げられているのが「労働時間の集計／長時間労働が多い部署への勧告」(71.1%)。次いで、「長時間労働者(本人)への警告」(57.4%)、「残業時間の事前申請制度」(55.8%)、「有給取得の推進」(54.1%)、「ノー残業デーの実施」(53.0%)と続く。比較的人事・労務担当者が時間や労力をかけずに実施できる施策が上位となっている。
- 長時間労働を改善するために重要だと思う施策と、実際に実施している施策の差を見ると、最も大きく差が開いたのは『残業時間の削減を評価する人事』(58.4 ポイント)。次いで、『業務の標準化』(52.8 ポイント)、『会議のルール化』(49.7 ポイント)と続く。制度やルールの制定など比較的時間と労力がかかるものが、重要だと認識されながらも、実施していない(できていない)施策の上位となっている。
- 長時間労働の状況が1年前と比較し「改善した」と回答した割合は全体平均で64.2%。従業員規模別にみると、500名以上の企業は69.3%となり、500名未満の企業よりも10.4ポイント高まる。
- 長時間労働の状況が「改善した」と回答した人のうち、メンタル不調による休職者数が「少なくなった」と回答した割合は24.5%。一方、長時間労働の状況が「悪化した」と回答した人における同割合は0%となった。

当社は、「企業に未来基準の元気を！」をコーポレートメッセージに据え、ストレスチェックを起点としたメンタルヘルスケアサービスや、就業不能者のための団体長期障害所得補償保険(GLTD)などを提供しています。

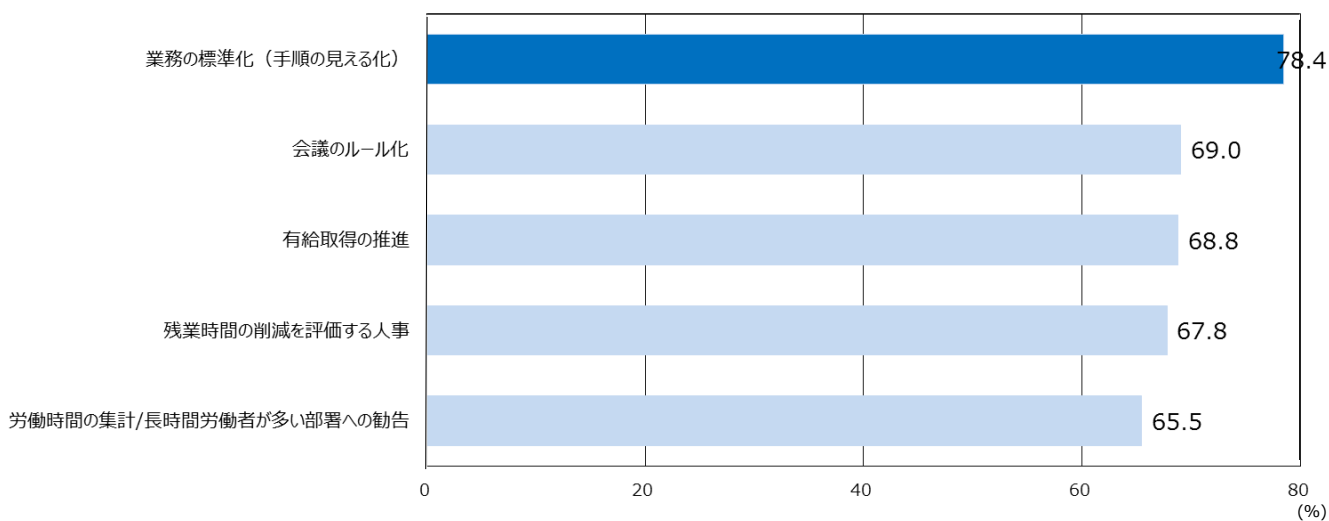
今後も企業と働く人々を取り巻くさまざまなリスクや課題の解決に取り組むことで、「働き方改革」を支援してまいります。

【調査方法】

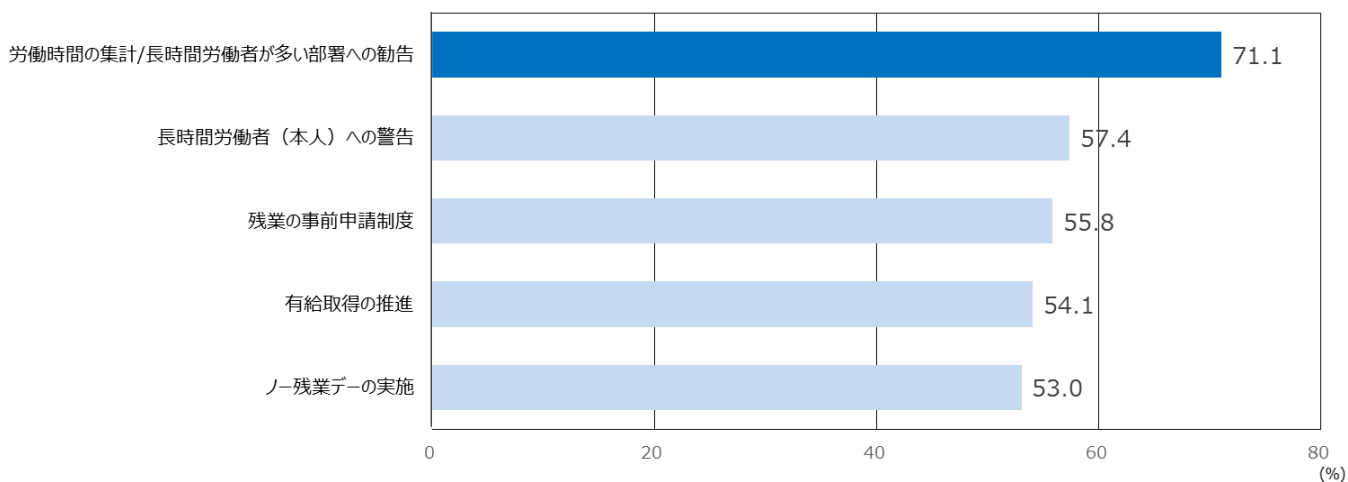
調査目的	「働き方改革」の大きなテーマである『長時間労働の是正』に対する企業・団体の取り組みの実態やその課題について把握する。	
調査対象者	当社のメールマガジン会員(経営者、人事・労務担当者など)	* 当社サービスをご利用の企業さま以外も含まれます。
回答者数	394 人	
調査手法	インターネット調査	
調査時期	2017 年 6 月 15 日(木)～2017 年 6 月 21 日(水)	
実施主体	株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント	

【調査結果】 *n=394 グラフは上位5項目。

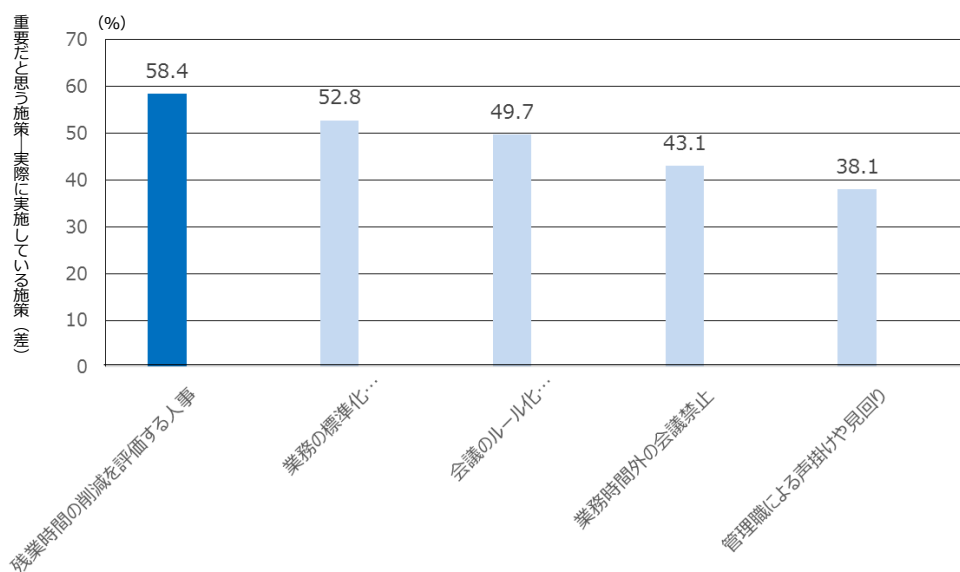
Q1 「働き方改革」の大きなテーマの一つ『長時間労働の是正』について伺います。あなたは長時間労働を改善するためにどのような施策が重要だと思われますか。(複数回答可)



Q2 あなたの勤める企業・団体が実際に実施している施策をお答えください。(複数回答可)



<長時間労働を改善するために重要だと思う施策／実際に実施している施策の差>

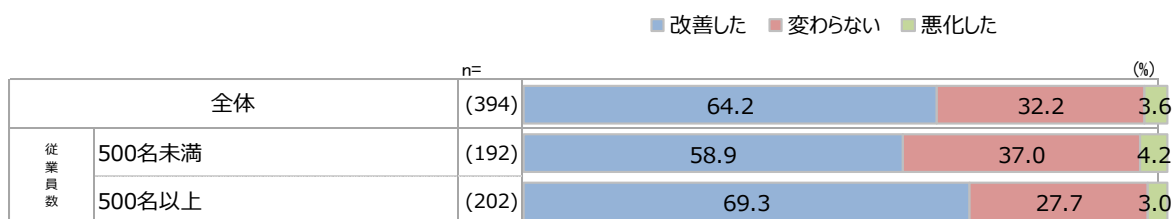


■参考: Q1、Q2 の全選択肢

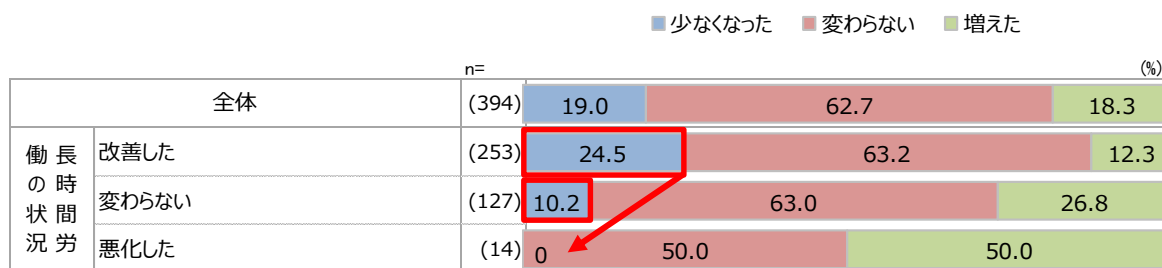
- ノー残業デーの実施
- 有給取得の推進
- 労働時間の上限設定
- 労働時間の集計／長時間労働者が多い部署への勧告
- 長時間労働者(本人)への警告
- 残業の事前申請制度
- 残業時間の削減を評価する人事
- 業務の標準化(手順の見える化)
- 会議のルール化
(時間制限、参加者の明確化、情報共有方法など)
- 勤務間インターバル制度
- テレワークの導入
- PC のログ管理
(退社とログイン時間のかい離の把握)／勧告
- IT システム導入による省力化
- 業務のアウトソーシング
- 一斉消灯
- 業務時間外の会議禁止
- イン트라ネット・ポスターなど掲示物での啓発
- 退社促進の一斉アナウンス
- 管理職による声掛けや見回り
- その他

Q3 あなたが勤める企業・団体では、1 年前と比較し、長時間労働の状況はどのように変わりましたか。

* 端数処理の都合上、合計と内訳の数値が一致しない場合があります。



Q4 あなたが勤める企業・団体において、メンタル不調による休職者数はどう変化していますか。



本調査のレポートは下記 URL よりダウンロードいただけます。

<https://armg.smktg.jp/cc/0x12z1YJ>

【お問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジ リスク マネジメント
(取材・広報に関して) 経営管理部 : 小林 幸子

<http://www.armg.jp>
TEL:03-5794-3890