

第7章

職場に求める改善点の検討

—自由記述データの分析から—

データサイエンス学部 山本祥子

1. 問題の所在

2000年代以降、仕事と家庭の両立を意味する「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が注目を集めている。日本の労働者は、仕事に多くの時間を割かれ、家庭や趣味・余暇を堪能することが難しい状況にある。とくに、長時間労働や休日の取りにくさが慣例化しており（厚生労働省 2017）、近年では、労働の負荷が高い環境は、過労死を招くことも問題となっている。こうした慣例が強い企業では、会社への従属的な意識や、上司によるパワーハラスメントなどの複雑な人間関係が絡み合っている。それらが会社を「休む」という選択を阻害しており（厚生労働省 2021）、結果的に、ワーク・ライフ・バランスの達成が困難となっていることが考えられる。

そこで本稿は、仕事と家庭（自分の時間）の両立を可能としうる「有給休暇制度」に関する仮説（後述）を検証した分析結果を提示する。その際、滋賀県の湖東地域で働く20代・30代の労働者を対象とし、自身の職場に対して求める改善点について尋ねた自由記述データを使用する。データ分析の結果から、滋賀県湖東地域に住む労働者が、社内環境に対し何を感じているかを把握することで、ワーク・ライフ・バランスに関する何らかの対策を検討することができるのではないかと考える。

続く第2節では先行研究を整理し、本稿で分析する仮説を示す。第3節では基礎的な集計を用いて使用するデータと変数を概観し、第4節で基礎的な集計とテキスト分析を用いた分析結果について報告する。最後に第5節で分析結果から考察を行う。

2. 先行研究と仮説の検討

本稿では、労働省が自社の職場環境に対して、いかなる改善を求めているのかを分析する。労働省が求める改善点は様々出てくることが考えられるが、そのなかでも本稿は、ここまで述べてきた休暇制度に着目する。先にも示したように、休暇制度に対する意見が労働から出た場合、そこには、長時間労働や、職場の人間関係など複雑な要因が絡みあっていることが考えられ、それらがワーク・ライフ・バランス達成の障壁となっていることが考えられる。そのため、まずは、有給休暇制度に関して分析した先行研究を示し、分析のヒントを得たい。

和泉・川太・柳父(2015)は、労働省が有給休暇取得制度を使用せず、取り残す理由について分析している。この研究では、「会社側の休暇制度の整備が不十分であり、年次有給休

暇の取得が阻害されている」という仮説をもとに分析されており、年次有給休暇の取得率と産前産後休暇、介護休暇、育児休暇の各休暇制度の間に相関関係があることが明らかにされた。この結果からは、各休暇制度が有給であれば有給休暇の取得率が高くなることが示唆される。また、郡司・奥田(2011)の先行研究では、有給制度を利用しない理由として、男性の29.2%、女性の30.0%が「病気など、いざというときに備えるため」や「休むと職場の他の人の迷惑になるから」などを挙げていた。後者の理由からは、自身よりも他人との人間関係が優先され、休暇取得に躊躇いが生じることが考えられる。

以上の2つの先行研究を踏まえ、本稿は「会社側の休暇制度の整備が不十分であり、年次有給休暇の取得が阻害されている」という仮説を検証する。ここで言う「休暇制度の整備」とは、仕事量や労働時間、育児休暇の取得のしやすさ等の様々な環境を指し、さらには上司の態度などの人間関係（厚生労働省 2021）も含める。つまり、「有給休暇」と関連する事項を見出すことが、本稿の最終的な目標となる。

3. 使用するデータと変数

3-1. 使用するデータ

使用するデータは「湖東地区で働く若手従業員の職場環境と生活に関する調査」を使う。調査の概要について以下の表1にまとめる。

表 1. 調査概要

調査名	湖東地区で働く若手従業員の職場環境と生活に関する調査
調査対象	彦根地区雇用対策協議会に加盟している湖東地区の企業で働く10代～30代の正社員
調査時期	2021年9月24日～2021年10月11日
調査方法	Qualtricsによるインターネット調査
抽出方法	彦根地区雇用対策協議会から各企業に協力を要請し、協力を得られた企業に所属する調査対象者全員に調査回答を依頼。
計画標本	1215
サンプルサイズ	445
回収率	36.6%

3-2. 使用する変数

分析では、「職場環境について、改善してほしいことがあれば、自由にお聞かせください」という自由記述(以降、問20とする)の設問を使用する。また、だれが問20に回答したのかを見るための属性変数として、性別(問1)、年代別(問2)、業種(問6)、職種(問7)、学歴(問30)を使用する。なお、この変数のなかには、データ数が少ない属性があることに留意されたい。

3-3. 分析方法

本稿では、KH Corder を用いたテキストマイニングを行う。KH Corder とは、テキスト型

(文章型) データを統計的に分析するためのフリーソフトウェアである。アンケートの自由記述・インタビュー記録・新聞記事など、さまざまな社会調査データを分析するために制作され、「計量テキスト分析」または「テキストマイニング」と呼ばれる方法に対応している。

4. 分析

4-1. 回答者の単純集計

まず、どのような人が問 20 の自由記述を解答したのかを確認していく。図 1 の性別では、男性 19.9%、女性 29.9%が解答していた。

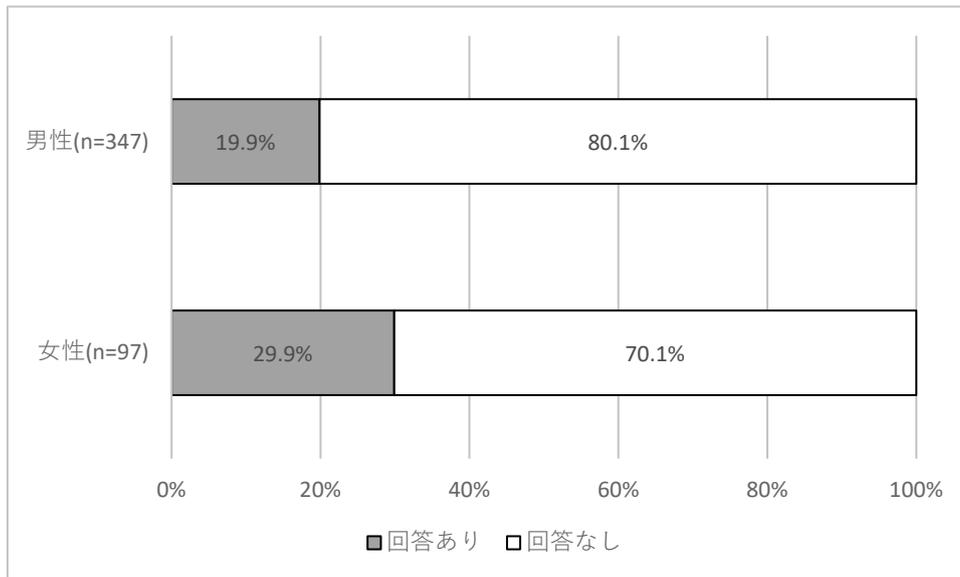


図 1. 問 20 を回答した割合 (性別)

図 2 は年代別で示したものである。20 代前半が一番多く、32.6%、20 代後半が 25.4%、30 代前半が 14.4%、30 代後半は 18.3%が解答していた。

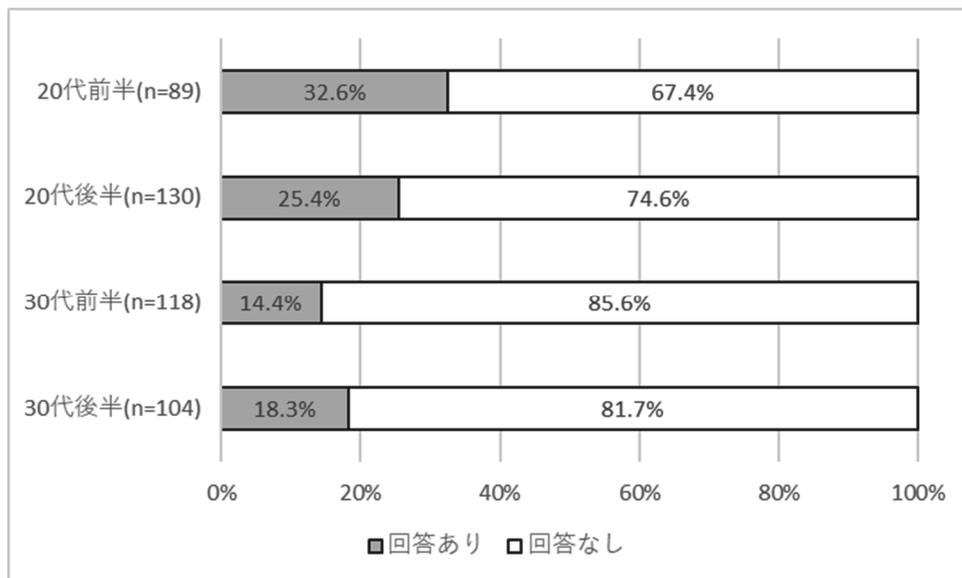


図 2. 問 20 を回答した割合（年代別）

図 3 は業種別で示したものである。最も回答者が多かった業種は、製造業である。回答率が高いのは不動産業の 100%であり、回答率が低かったのは運輸・郵便業と金融・保険業である。

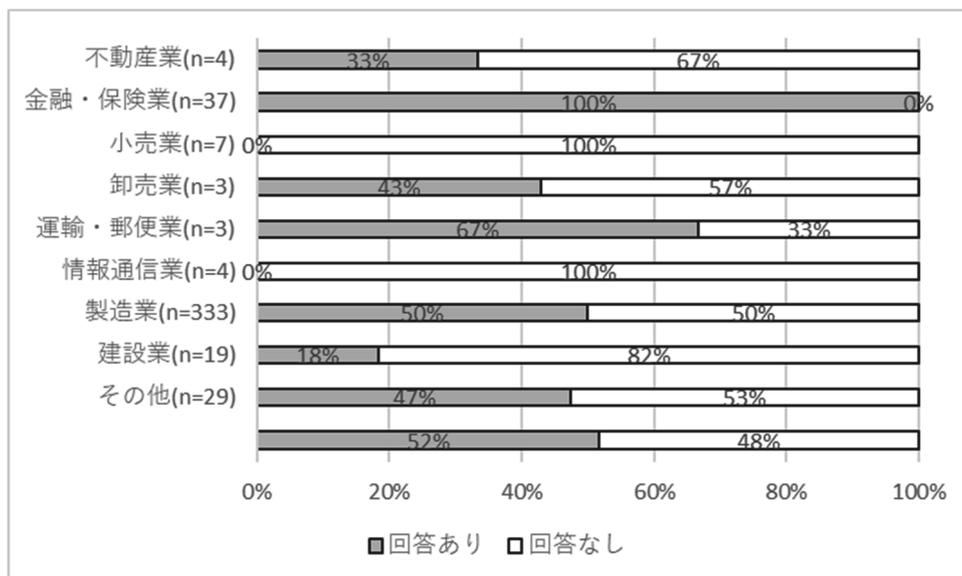


図 3. 問 20 を回答した割合（業種別）

図 4 の職種別で見ると、最も回答率が高かったのは運輸・保安職の 100%であり、最も回答率が低かったのはサービス職の 0%である。

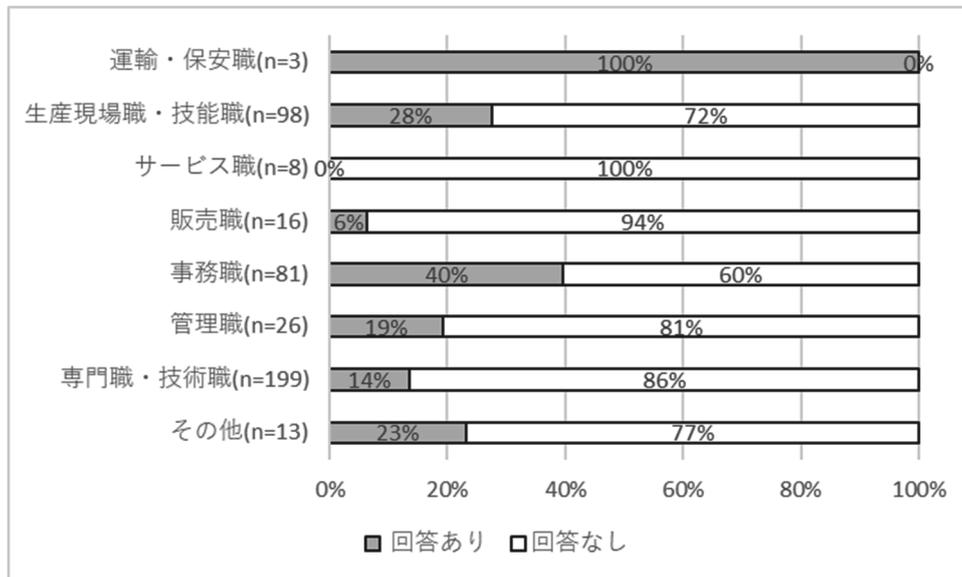


図 4. 問 20 を回答した割合（職種別）

図 5 の学歴別で見ると、最も回答数が高かったのは大学であるが、回答率が高かったのは専門学校の 41.7%であり、最も回答率が低かったのは中学校の 0%である。

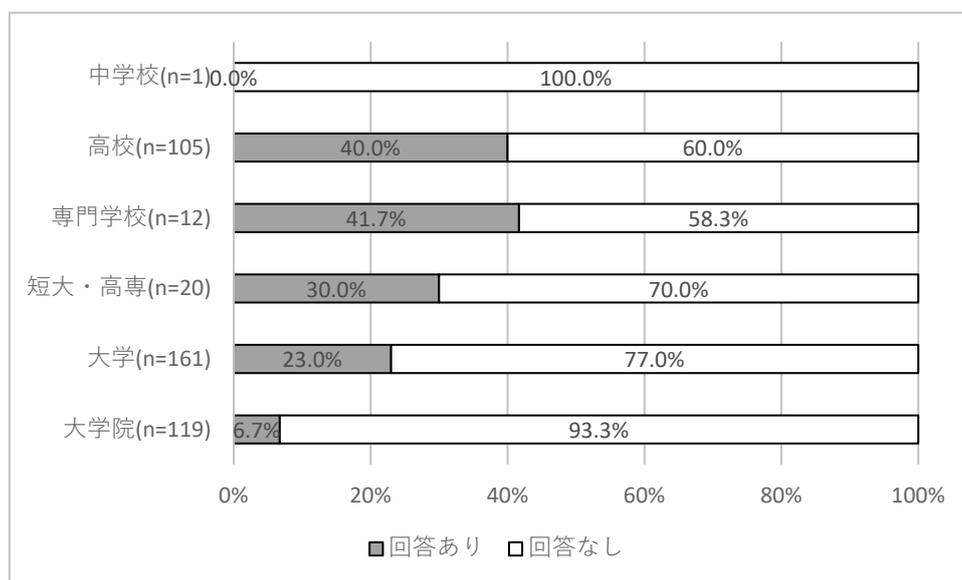


図 5. 問 20 を回答した割合（学歴別）

4-2. 回答者の単純集計

次に、KH Corder を用いたテキスト分析の結果を提示する。その際、問 20 のデータを男性 (n=78)、女性 (n=20)、全体 (男性+女性 n=98) に分けて分析を行う。

表 2 は、どの言葉が多く使われたかを確認するための表、つまり、頻出語を並べている。() 内の数字は、実際にその言葉が使われた数となる。また、頻出語を円滑に抽出するため、意味が同じものや言い方が違う言葉を改変した。改変した言葉は、表 3 の通りである。

表 2. 各頻出語のまとめ

男性	女性	全体
業務 (12)	パワーハラスメント (2)	業務 (14)
上司 (9)	環境 (2)	上司 (10)
環境 (6)	休日 (2)	環境 (8)
多い (6)	業務 (2)	多い (8)
部署 (6)	残業 (2)	有給休暇 (8)
有給休暇 (6)	時間 (2)	残業 (7)
テレワーク (5)	人間関係 (2)	休日 (6)
会社 (5)	多い (2)	給料 (6)
給料 (5)	有給休暇 (2)	時間 (6)

表 3. 改変した抽出語

改変前	改変後
パワハラ、ハラスメント	パワーハラスメント
在宅勤務、リモート	テレワーク
報連相	情報共有
有給、有休	有給休暇
収入	年収
上長	上司
仕事、作業	業務
作業量	仕事量

次に、言葉の相関関係を見る共起ネットワーク図を、男性、女性、全体と分けて結果を示す。共起ネットワークとは、その言葉の円が大きいほど、データ内の出現回数が多いことを意味しており、また、同じ色の円は関連して出やすい言葉となる。円をつなぐ線が太く濃いほど関連の強さを表すが、円の位置や近さに意味はない。以下では、共起ネットワークの現れ方を確認する。結果の解釈は次節で行う。

図 6 は、男性の共起ネットワークである。この結果は、男性回答者の自由記述データが、有給休暇、仕事量、人事制度、休日日数、部署、若手といった言葉を中心に、6 グループに分かれることを意味する。図 7 は、女性の共起ネットワークである。データ数が少ないた

め、3 グループしか抽出できななかったが、有休休暇、業務、休日残業に関するグループが現れた。図8は、男女全体の共起ネットワークである。データは大きく7つに分類され、人間関係、職場環境、有給休暇、仕事量、業務、休日日数に関するグループが確認された。

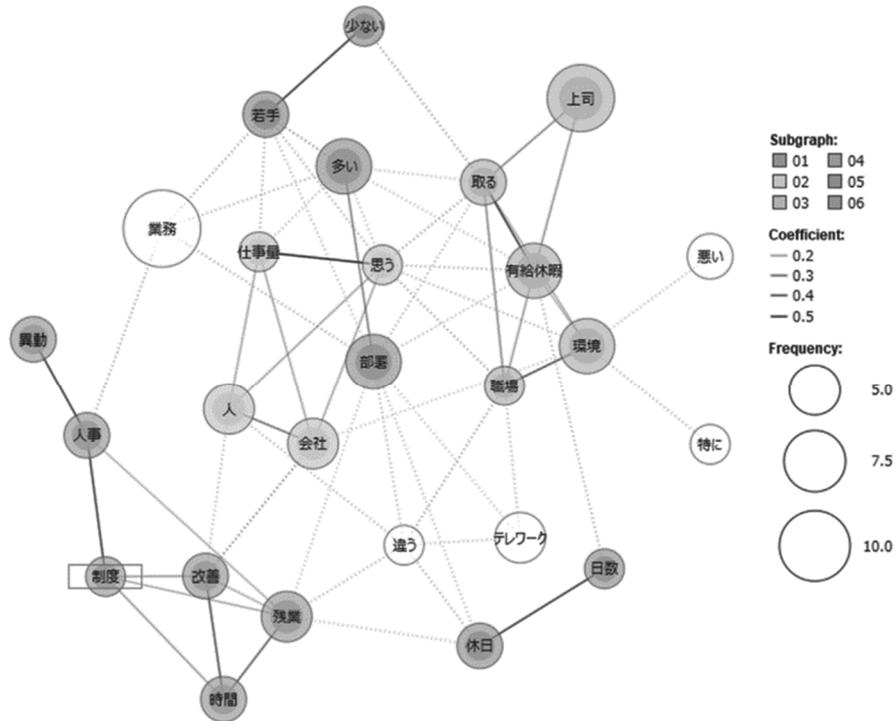


図 6. 男性の共起ネットワーク

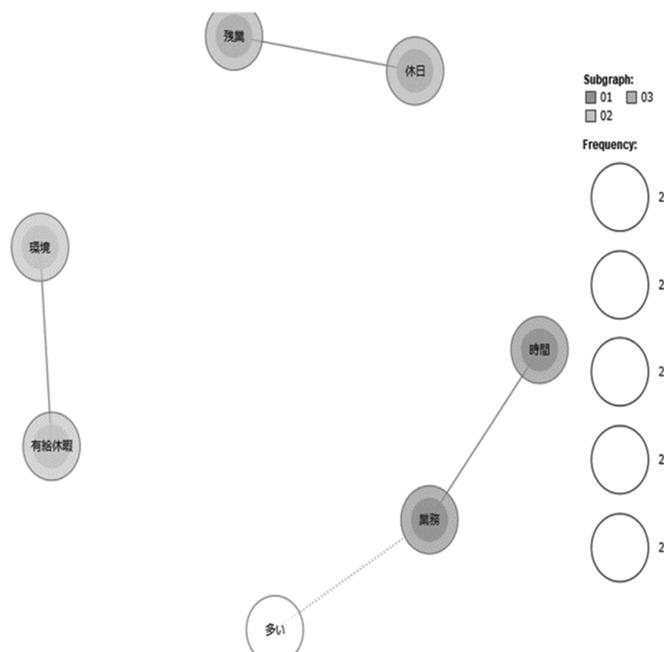


図 7. 女性の共起ネットワーク

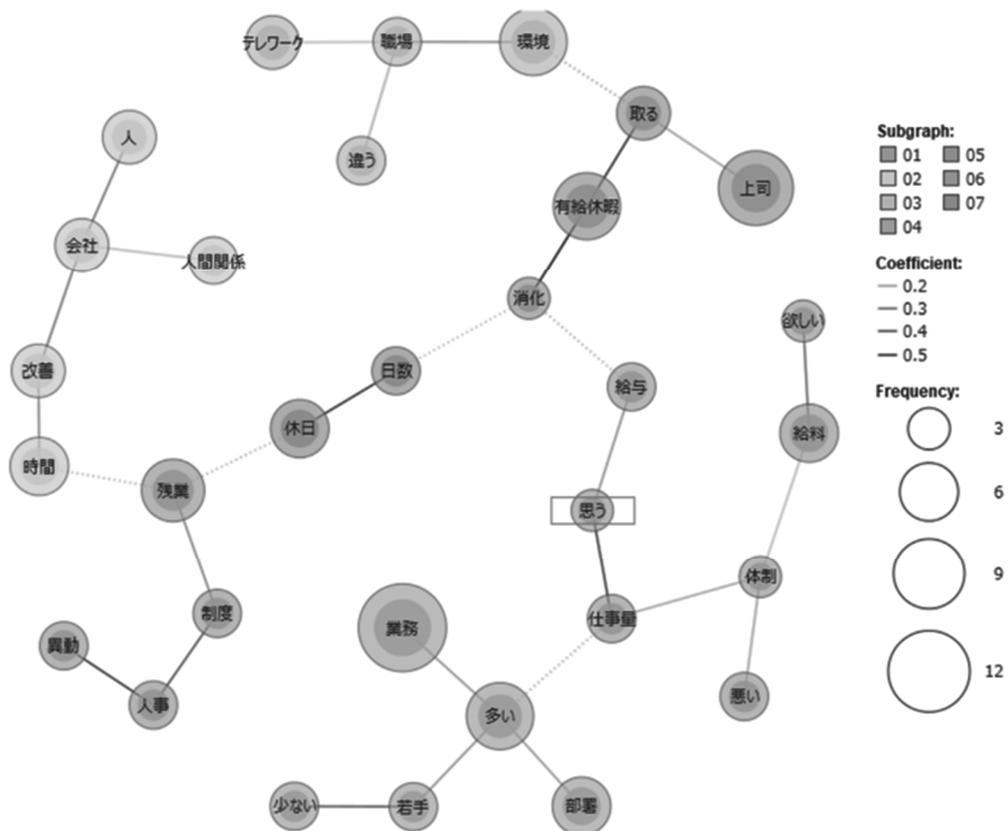


図 8. 男女全体の共起ネットワーク

5. 考察

男性、女性、全体と分けて結果を考察する。まず男性は、男性は有給休暇の取得、仕事量、人材不足や人事制度に問題を感じていた。表 3 の頻出語で「業務」、「上司」、「環境」などがデータ内に多く、また共起ネットワークにおいても「有給休暇－取る」「仕事量－思う」「若手－少ない」「人事－異動」などの言葉が相関関係にあった。このことから、男性回答者は、仕事量や有給休暇、人事制度に関して改善を求めていることが考えられる。とくに、「有給休暇」は「上司」や「環境－悪い」と関連している点からは、休暇の取得が、上司や職場環境の影響を受けていることが示唆される。

一方、女性に関しては、女性にはパワーハラスメントや有給休暇、残業や休日、業務時間に問題を感じていた。表 3 の頻出語では「パワーハラスメント」、「環境」、「休日」がデータ内に多く、共起ネットワークでは、「業務－時間－多い」「残業－休日」「有給休暇－環境」などの言葉が相関関係にあった。この傾向から、女性回答者は、仕事量や有給休暇などの職場環境に対して問題を感じていることがうかがえる。

男女のデータを合併した全体の分析では、また全体でも有給休暇や仕事量に問題を感じていることが分かった。女性のデータが少ないため、男性のデータに結果が偏っているが、ここまでの結果と同様に、仕事量や、有給休暇、人事制度、上司との人間関係に対して改

善を求めていることが明らかになった。有給休暇に関しては、「上司」と関連しており、人間関係が大きく関連していることが示唆される。

6. むすび

本稿は、職場に対して求める改善点について記入してもらった自由記述形式の回答データを用いて、その回答傾向を提示した。「会社側の休暇制度の整備が不十分であり、年次有給休暇の取得が阻害されている」という仮説を立てていたが、テキスト分析の結果からは、とくに、上司との人間関係が休暇の取得を左右し、その調整が大事であることが示された。ワーク・ライフ・バランス、ひいては、職場の定着率を高めるためにも、企業は従業員の声に耳を傾け続け、本結果が示したような点を可能なかぎりの改善することが重要になると考える。

参考文献リスト

- 郡司正人・奥田栄二, 2011, 『年次有給休暇の取得に関する調査』 (2021年5月25日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/085.pdf>).
- 和泉智也・川太悠史・柳父健太, 2015, 「年次有給休暇取得の阻害要因の実証分析」早稲田大学 須賀晃一研究会 労働・雇用分科会.
- 厚生労働省, 2017, 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」, (2022年3月15日取得, <https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>).
- 厚生労働省 2021「過労死をゼロにし、健康で充実しては働き続けることのできる社会へ」, (2022年3月15日取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000832979.pdf>).