

「ワークスタイル改革に関する意識調査」報告

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会(略称:JUAS)では、2015年度よりワークスタイル改革コミュニティを設け、ワークスタイル改革のためのIT化整備は必要条件ではあるものの、具体的な実効を上げるための課題は何か、その対策は何か、そして実例から学ぶことは何かなどに関して、事例紹介や意見交換などの研究活動を進めてまいりました。

今回、その活動の一つとして、ワークスタイル改革に関する個人の意識や課題の調査を行いました。

今回の調査は会員企業の協力を得て行った関係で、必ずしも日本企業全体の姿を表すものではありません。しかし、各社が社員の働き方への対応を考える上で一助となるものと考え、主な調査結果をご報告いたします。

2018年8月6日

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会(JUAS)

◇本レポートの概要

ワークスタイル改革は、回答者の 96%が必要だと感じている。

ワークスタイル改革を実施していない、あるいは計画中企業に属する回答者では、在宅勤務やモバイルワークをすることによる通勤や移動時間の有効活用への期待が高く、また、すでに実施している企業の回答者でも効果があるという結果になった。

仕事の生産性・効率アップには「会議やチームワークの効率化」が最も効果があるという回答が多い。また、「在宅勤務やモバイルワークをする場合のポジティブな影響」でも、育児・介護、人材確保への効果と並んで、生産性向上にも効果があるという回答が多い。

在宅勤務、モバイルワークをする場合の影響として、ワークスタイル改革未実施の回答者では、「仕事とプライベートの区切りが難しい」や「コミュニケーションに関する不安がある」という回答が多いが、すでに実施中の回答者ではこれらの項目は減少し、仕事に集中でき、生産性が上がるといったポジティブな回答が見られた。

一方で、在宅勤務・モバイルワークをする場合の課題としては、働きすぎへの懸念や孤独感や疎外感があがる。実施前には部下が働かないことへの不安が多少あるものの、実際に実施してみると働きすぎをどのように抑制するかのほうが課題として大きいようである。また、部下が働かないことへの不安は経営層ほど少ない。

未実施あるいは計画中の企業の回答者でも、部下に積極的に在宅勤務をさせたいという回答が半数近かった。

男女差では、女性は実施前にはコミュニケーション等に対する不安が大きいが、実施中回答者ではそれらの懸念が大幅に減る。また、特に女性は、人材確保や生産性向上には在宅勤務が有効と評価している。育児や介護への在宅勤務の効果は男女ともに評価が高い。

年代別の分析では、相対的にワークスタイル改革の必要性を感じているが、「特に必要を感じない」という回答は 20 代が一番高い。また、新人や中途採用など人材確保に対する在宅勤務の効果は、20～50 代と 60 代以上で意識差が大きく、このギャップは非常に気になるところである。

職責による差としては、経営層では会議やチームワークの効率化を重視する傾向がある。一般職では在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスなどの時間や場所の自由度を上げる施策を重視する傾向がある。ここでも、年代差と同じように、新人や中途採用など人材確保に対する施策の効果についての職責間でのギャップが存在し、経営層ほどワークスタイル改革施策と人材確保との関係をさほど評価していない。一方、在宅勤務やモバイルワークについては、生産性向上や残業削減に効果があったと評価する傾向にある。なお、経営者ほど在宅勤務への評価は低く、部下の働きすぎへの不安が大きい。また、部下が働かないことへの不安は少ない。

業種による差としては、商社流通業と金融業では在宅勤務を重要施策とする回答が他業種に比べて高い。また、金融業ではワークスタイル改革を生産性向上や業務プロセスの見直しと位置付けている。

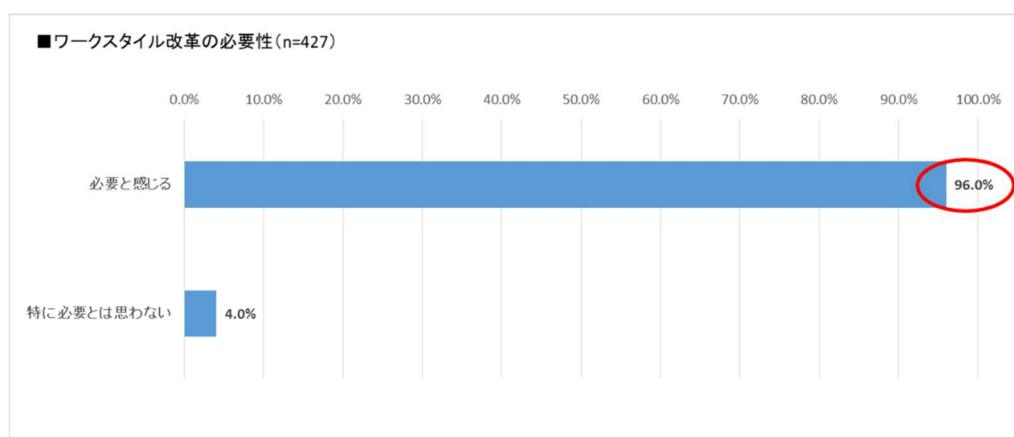
◇アンケートの概要

本アンケートは JUAS の会員企業を中心として、会社に所属する個人の意識調査を行った結果である。アンケートは 2017 年 12 月に実施した。

回答者 427 人。性別は男性 86%、女性 14%。年齢は 40～50 代が多く、合わせて 70%を占めた。

◇ワークスタイル改革の必要性

ワークスタイル改革は、回答者の 96%が必要だと感じている。



必要性を感じていない回答者は、その理由として、「出社しないと業務が回らない」、「ワークスタイル改革できる業務が無い」等を挙げている。

「あなたにとって最も重要な施策は？」という質問では、1 位は会議やチームワークの効率化 (34%)、続いて、在宅勤務 (26%)、モバイルワーク (17%) であり、従来から実施されてきた会議やチームワークの効率化だけでなく、在宅勤務が重視されるようになったことが見てとれる。

ワークスタイル改革推進の壁を、回答者に 1～3 位の順位付けをしてもらった。壁の 1 位は「企業文化や風土」「経営トップの意識」をあげる傾向が強く、2 位・3 位では「作業環境などインフラの整備」や「就労規定など関連規定の整理」などの環境面を選んだ回答が多かった。まずは経営としての意識を重視しつつ、実現するためには環境面の整備が求められているものと考えられる。

ワークスタイル改革に関する施策の実施状況としては、88%が「実施している」または「計画中である」との回答で、JUAS 会員企業ではワークスタイル改革に関する取り組みが進んでいることが分かった。

◇ワークスタイル改革の目的・実施項目・専門組織の有無

ワークスタイル改革の目的や狙いは、「1位 多様な働き方、ワークライフバランスの実現」「2位 生産性の向上、業務プロセスの見直し」であった。

既に実施している施策としては、「1位 在宅勤務(48%)」「2位 モバイルワーク(41%)」「3位 ペーパーレス(33%)」「4位 会議やチームワーク効率化(29%)」と続く。

推進組織としては人事部門、情報システム部門などが多く、ワークスタイル改革実施中企業でも、6割程度が推進組織を持っていない。

◇ワークスタイル改革実施中回答者の回答

この章ではワークスタイル改革実施中と回答した回答者の集計を行った。ここでの回答は、実際に実施している企業の回答者のため、実感として感じている効果であると考えられる。

目的に対して効果がある施策として、残業削減では、「会議やチームワークの効率化」が圧倒的に多い。また、「在宅勤務」や「モバイルワーク」は残業削減のための施策に直結したイメージがないが、次に多かった。

ダイバーシティ推進や、育児・介護に効果がある施策としては「在宅勤務」が最も多い。

仕事の生産性・効率アップに最も効果がある施策では、「会議やチームワークの効率化」、次いで「モバイルワーク」が選択されている。

新人や中途採用など人材確保に最も効果がある施策としては、その他の多種多様な回答が多かったが、選択肢の中では「在宅勤務」が16%と最も多い。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(本人)

「通勤や移動に費やす時間の有効活用」が最も多い。次いで、「仕事に集中でき生産性がある」、「育児や介護の際に有効である」が続く。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(本人)

「仕事とプライベートの区切りが難しいと思う」が最も多く、次いで、「同僚や上司とのコミュニケーションへの不安」が多かった。しかし、これらのネガティブな影響の比率はワークスタイル改革未実施企業の回答者に比べて全体的に低い。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(部下)

「部下のワークライフバランスの実現に効果がある」が42%、次いで「介護育児に有効」が27%であり、部下のワークライフバランスへの対応や介護や育児への対応のためにワークスタイル改革を行うという意識が見られる。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(部下)

ワークスタイル改革実施中の回答者であっても、「部下とのコミュニケーションへの不安(31%)」や、「部下の管理・評価への不安(20%)」がある。未実施企業の回答者と比較して比率が低くなる

ことは、本人が在宅勤務、モバイルワークをした場合の影響と同様である。

◇ワークスタイル改革未実施企業回答者の回答

ワークスタイル改革を未実施または計画中企業の回答者の集計・分析を行った。未実施または計画中の企業の回答者のため、回答内容は期待値や不安感として表れていると考えられる。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(本人)

「通勤や移動に費やす時間の有効活用」への期待が83%と高い。次いで、「育児や介護の影響が生じた際には有効であると思う」という回答が多かった。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(本人)

「仕事とプライベートの区切りが難しいと思う」が65%、次いで「同僚とのコミュニケーションがうまく取れるか不安である」が57%であった。

・部下の在宅勤務、モバイルワークの実施に関して

未実施企業の回答者でも「部下に積極的に在宅勤務をさせたいと思う」との回答が47%と半数近かった。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(部下)

「部下のワークライフバランスに効果があると思う」が最も多く、次いで、「介護・育児に有効だと思う」が多い。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(部下)

「部下とのコミュニケーションがうまく取れるか不安である」が最も多く、次いで「部下をどのように管理、評価したらいいか不安である」が多い。実施中の企業と比較して比率が高くなっており、実施前には自身と部下との関係への影響を懸念している様子が見られる。

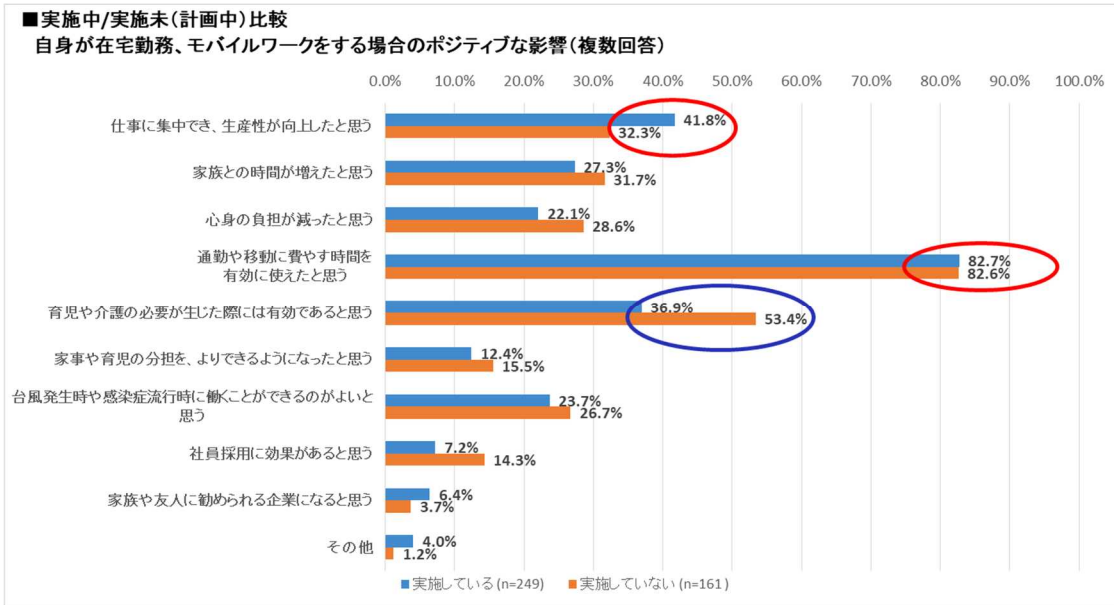
◇ワークスタイル改革実施中／未実施企業回答者での差異

ワークスタイル改革を実施している回答者と実施していない回答者を比較した。

・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(本人)

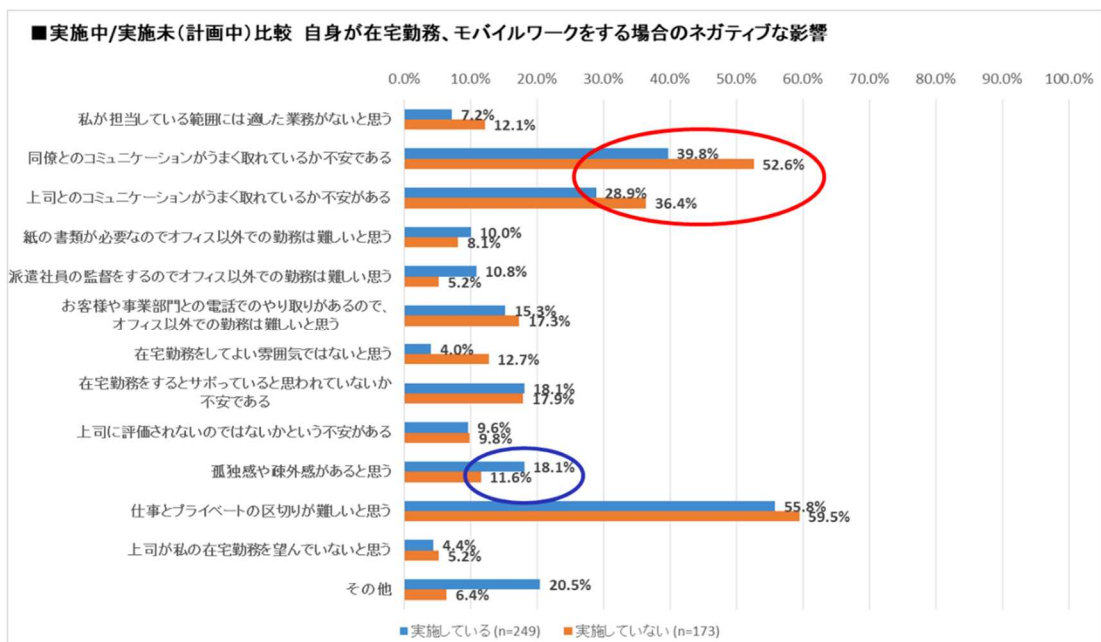
「通勤や移動時間への効果」が実施前回答者、実施中回答者ともに最も多い。通勤や移動時間が負荷となっていることがうかがえる。「仕事に集中でき、生産性が向上する」は、実施中の回答者の方が実施前の回答者より高い数値である。これは、期待値よりも生産性が向上することを示唆していると考えられる。

一方で、「育児や介護の必要が生じた際には有効である」は実施中回答者で37%と高いものの、実施前回答者では53%とかなり高い数値である。これは、実施前の期待値が高すぎるものと考えられる。



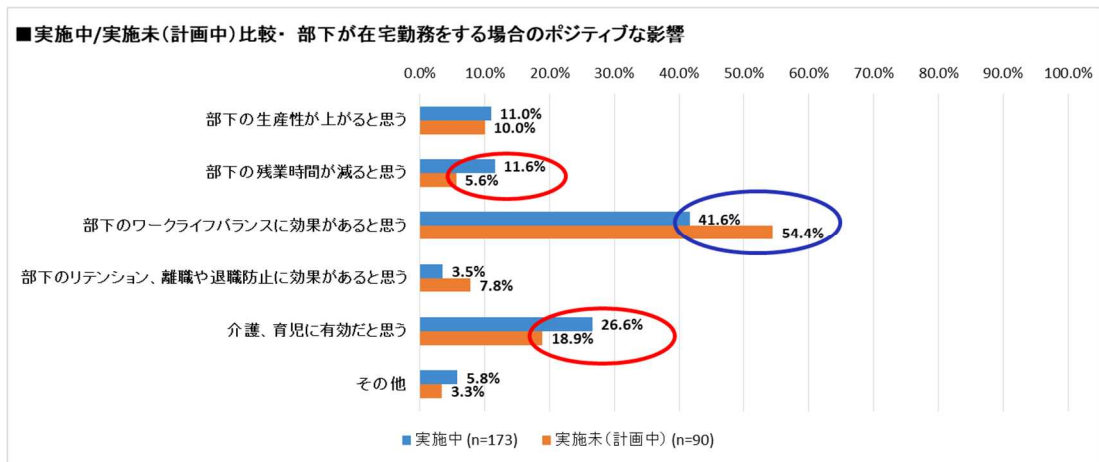
・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(本人)

全体としてネガティブな影響は、実施前と実施中との比較で減っている。特に、「同僚や上司とのコミュニケーションへの不安」に関するネガティブな回答比率が減少する。実施前にはコミュニケーションに関する不安があるが、実際には考えていたよりもコミュニケーションについての問題がなかったものと考えられる。一方で、実施前回答者よりも実施中回答者が「孤独感や疎外感」を選択する比率が高くなる。



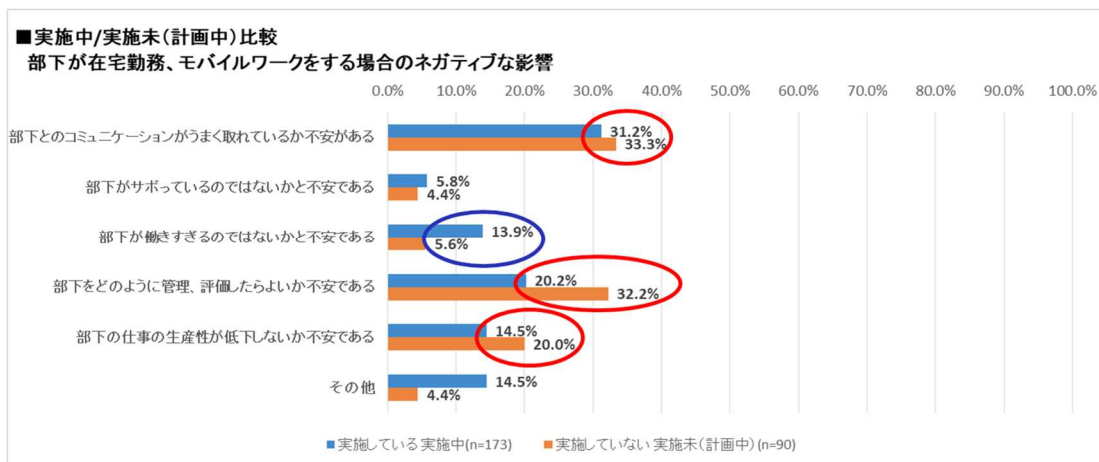
・在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響(部下)

実施前には「ワークライフバランスに効果がある」との事前が高いが、実施中の回答者では減少している。一方で、実施中回答者では、「介護・育児に有効だと思う」と考える回答と、「部下の残業時間削減」についての効果を感じている比率が高くなる。ネガティブな項目と合わせて推測すると、「部下の働きすぎへの心配」の項目が増えているため、自宅でも結果的に、長時間仕事をしていることを懸念している可能性も推測される。



・在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響(部下)

実施前回答者は「部下とのコミュニケーション」を懸念するものの、実施中回答者ではコミュニケーションについての課題感が減っている。「部下の評価方法」や「部下の生産性低下」についても実施中回答者で不安が減る傾向がみられる。むしろ実施中の回答者は、「部下の働きすぎ」を懸念している。



・在宅勤務に適している日数について

自身・部下ともに、実施前では「週 2 日」が多いのに対し、実施している回答者では「週 1 日」が多くなる。これは、実施前には「週 2 日程度が適切」と考え、実施してみたところ、「週 1 日」または「必要な場合のみ」が無理がないと考え直す傾向があるものと考えられる。在宅勤務を推進する場合、最終的に日数を増やしていく場合でも、開始当初は日数を制限することも有効であると思われる。

◇男女の違いによる考察

ワークスタイル改革に対する男女の意識の差を分析した。

通勤時間や移動時間を有効に使うことへの期待は男性の方が高い。

在宅勤務、モバイルワークをした場合に「仕事に集中でき、生産性が向上する」というポジティブな影響は、実施前より実施中の女性に増加率が高く、「心身への負担の減少」や「台風など BCP 対策」などに関して、男性より女性の評価が高いのも興味ある結果である。

男女共に「在宅勤務が育児や介護に効果がある」と評価している比率は 60%以上と非常に高く、その回答は女性の方が若干多い。人材確保に有効な施策として「在宅勤務」を選択する比率は女性の方が高い、また、ワークスタイル改革の目的はねらいに「リテンションや離職・退職防止」を選択したのは、女性のみである。

ワークスタイル改革施策の人材確保への影響は、男性も効果を感じているが、女性はより一層評価しているようである。

◇年代別分析の考察

ワークスタイル改革に対する年齢による差を分析した。

20 代の若手にワークスタイル改革の必要性を感じていない比率が高い。未婚の可能性が高く、子供がいない可能性が高いことから、「まずは与えられた業務をこなす」ことを考えていると思われる。

自身にとっての重要施策として、在宅勤務やモバイルワーク、サテライトオフィスなど社外での執務環境を選ぶ回答が多かったのは、30 代と 40 代である。これは、子育てのための家庭での対応時間の確保を要望していると考えられる。

新人や中途採用など人材確保については、年代による意識の差が大きい。20~50 代では人材確保に効果がある施策として在宅勤務・モバイルワークを重視しており、平均 26%あるが、60 代以上では在宅勤務・モバイルワークは選ばれておらず、20~50 代と 60 代以上での意識差が大きい。

い。このギャップは要注意である。

一方で、20代では人材確保に効果がある施策として、在宅勤務より「朝活・夕活」を選ぶ比率が高く、他の年代の4~6倍もあった。

◇職責による差の考察

ワークスタイル改革に対する職責による意識の差を分析した。

経営層や管理職ほど「会議やチームワークの効率化(経営層 48%、管理職 36%)」を重要施策と考え、一般職では「在宅勤務(34%)」「モバイルワーク(18%)」「サテライトオフィス勤務(7%)」(合計約 60%)など社外での勤務を重要施策と考えている。

経営層や管理職は、一般職と比較して、ワークスタイル改革の施策は人材確保に効果があると考えている比率が低い。年齢差でも表れているが、一般職ではワークスタイル改革が人材確保に効果を発揮すると考えているが、経営層や管理職では、その認識が低いというギャップが現れている。

また、一般職では、「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」など、社外での作業環境整備は生産性や効率アップに効果があると考えている。

一方で、実施中回答者と未実施の回答者を比較すると、実施中企業の経営層や管理職の方が、在宅勤務やモバイルワークが生産性向上や残業削減に効果があると評価している。また、実施中企業の経営層では「部下の管理・評価への不安」をネガティブな影響と考える比率は低く(未実施 26%、実施中 8%)、むしろ「部下の働きすぎへの不安」を選択している(未実施 11%、実施中 19%)。

未実施企業の経営層の約6割は、部下に積極的に在宅勤務をさせたいと考えている。

◇業種による差の考察

ワークスタイル改革に対する意識の差を業種ごとに分析した。

ワークスタイル改革の必要性は、全業種で90%以上であるが、建築・土木業、機械器具製造業、サービス業で必要と感じていない回答者の比率が高めである。

建築・土木業は、他業種に比べてワークスタイル改革実施中企業が少ない。

商社・流通業と金融業に属する回答者では、「在宅勤務」を自身にとっての重要施策とする比率が高い。

商社・流通業種では、仕事の生産性向上や効率アップに効果がある施策として、「会議やチームワークの効率化」を選択する比率が75%と非常に高い。

金融業ではワークスタイル改革を「生産性向上や業務プロセスの見直し」として位置付けているようである

以上

ワークスタイル改革コミュニティは、実際に推進している会員企業の経験・知見を共有し、柔軟で多様な働き方を実現するための課題や解決策について意見交換するとともに、その成果を広くJUAS会員に紹介することで、これから推進していく企業の活動に活かしていただくことを目標に、2015年度より活動しています。

議長： 齋藤 学 氏(株式会社シーエーシー)

参加企業： SCSK株式会社、株式会社NTTデータ、ガートナージャパン株式会社
サントリービジネスシステム株式会社、株式会社シーエーシー
全日本空輸株式会社、ニッセイ情報テクノロジー株式会社
株式会社パソナグループ

<本報告書に関するお問合せ先>

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会 担当：原田

〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町 2-4-3 ユニゾ堀留町 2 丁目ビル 8 階

TEL: 03-3249-4101 メール: juas@juas.or.jp