

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

## 「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。

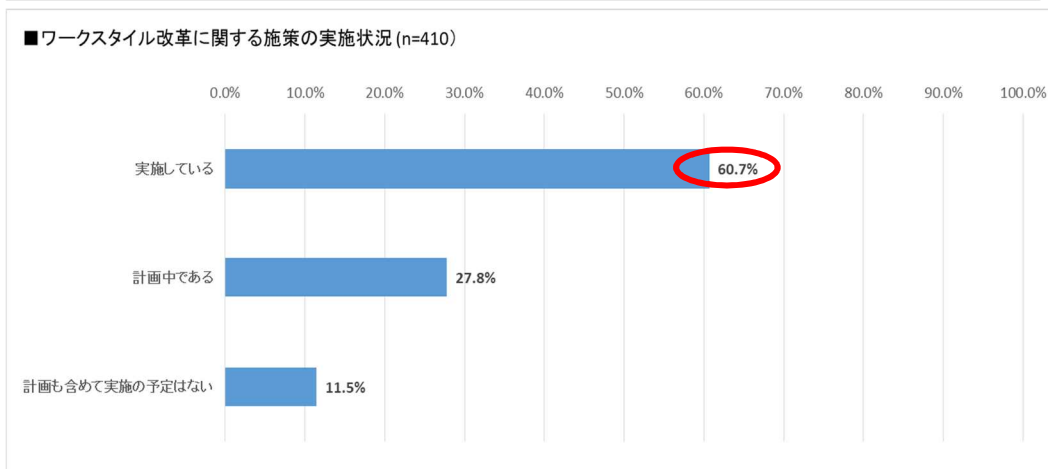
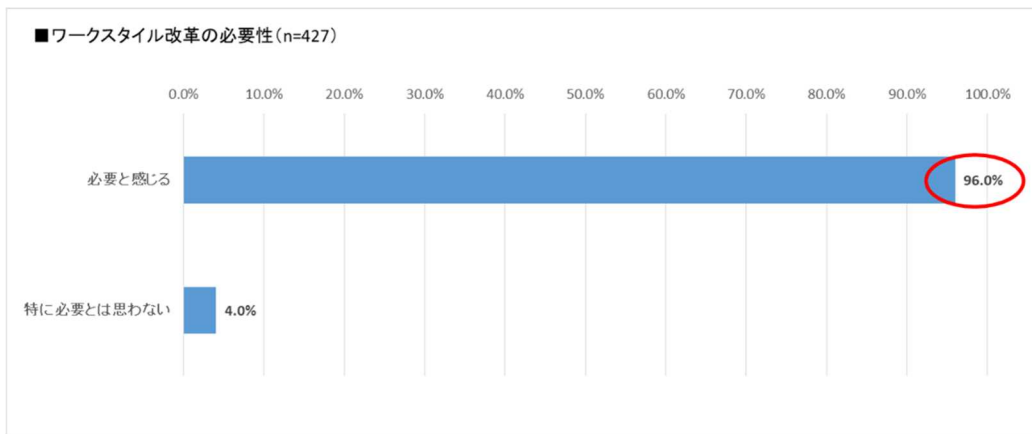
今回、その活動の一つとして、ワークスタイル改革に関する個人の意識や課題の調査を行いました。

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、主な調査結果を以下に発表いたします。

### 記

本アンケート調査はJUASの会員企業を対象として、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%である。

ワークスタイル改革は、回答者の96%が必要と感じている。また、既にワークスタイル改革を実施中の回答者は60.7%、計画中也含め実施前の回答者は39.3%であった。

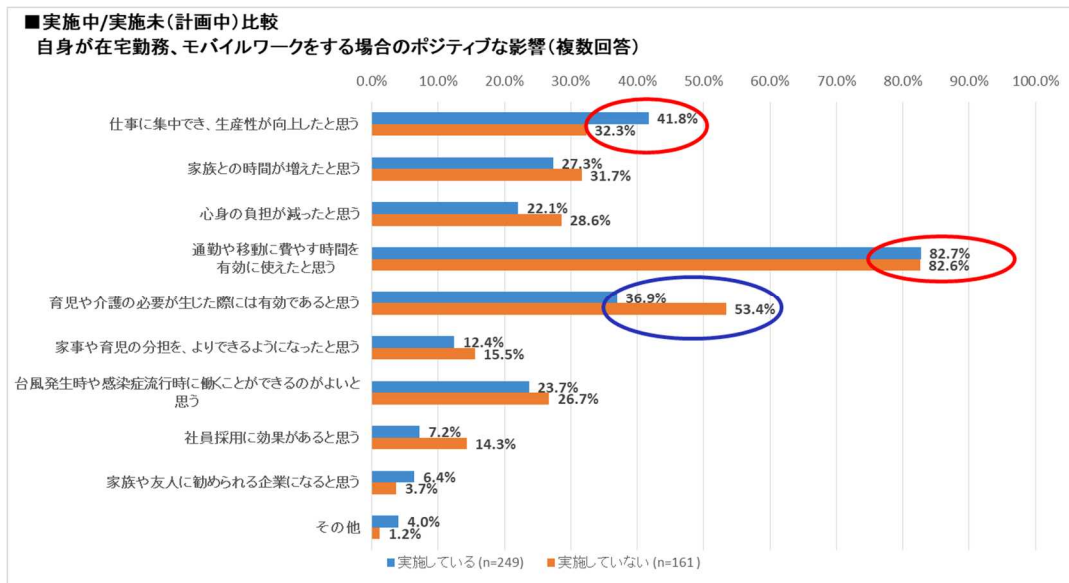


ワークスタイル改革での「あなたにとって最も重要な施策は？」という質問では、1位は会議やチームワークの効率化(34%)、続いて、在宅勤務(26%)、モバイルワーク(17%)であり、従来から実施されてきた会議やチームワークの効率化に加えて、在宅勤務などが重視されるようになったことが見てとれた。

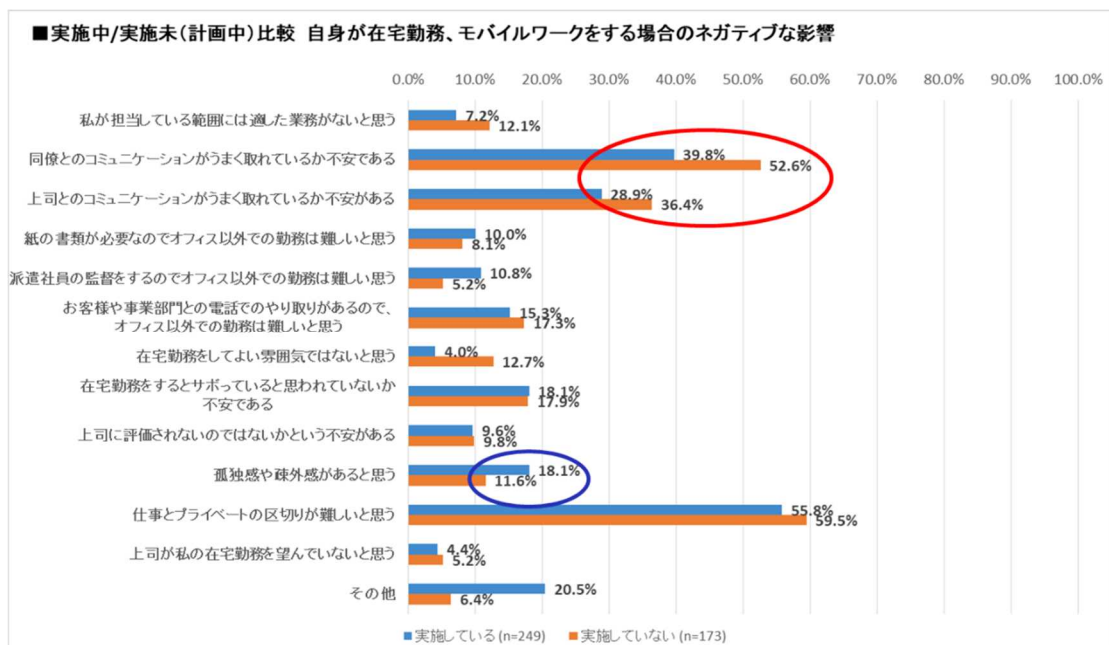
以下、主な調査結果を紹介報告する。

回答者自身が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として、「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く、通勤や移動時間が負荷と感じていることがうかがえる。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も多い。特に実施中の企業の回答者で生産性への効果が上がっていると感じられている。このことは、在宅勤務やモバイルワークが事前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。

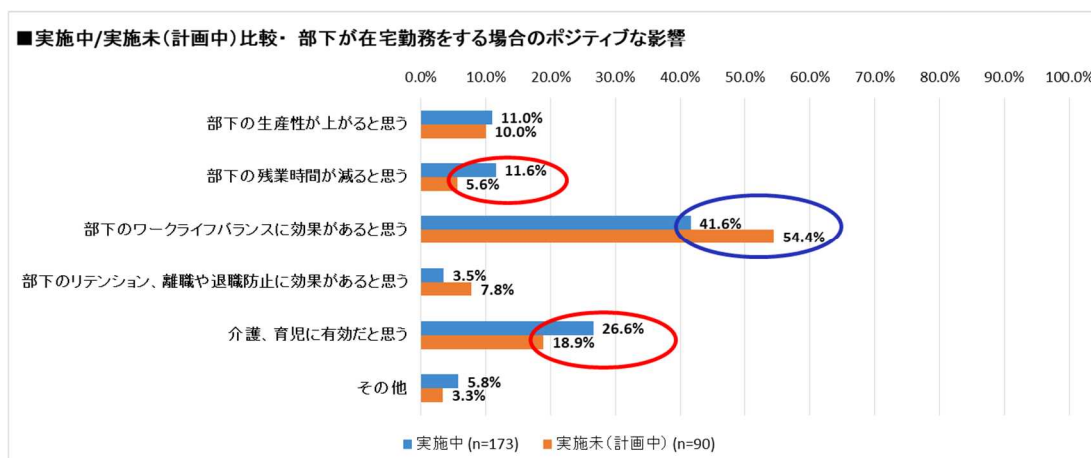
一方で、「育児や介護の必要が生じた際には有効である」は実施中回答者で約37%と高いものの、実施前回答者では約53%とさらに高い数値である。これは、実施前の期待値が高すぎるものと考えられる。



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として、ワークスタイル改革未実施者では、「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、「疎外感や孤独感がある」という回答は増加している。



部下が在宅勤務、モバイルワークをする場合のポジティブな影響としては、実施前には「ワークライフバランスに効果がある」との期待が高いが、実施中の回答者では減少している。一方で、「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実施中回答者で高くなる。



部下が在宅勤務、モバイルワークをする場合のネガティブな影響も調査しており、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は減っている。「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の減る傾向がみられ、むしろ実施中の回答者は、「部下の働きすぎ」を懸念していることが見てとれる。

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

基礎データから性別、年代、職責、そして業種に関してクロス分析を行った。

その結果の主な傾向として、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ですが、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などの結果が得られた。

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、このギャップは人材不足が懸念される中において気になる結果である。

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。そして、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。

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 (企業名の 50 音順)

<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