

2017年12月4日

報道関係各位

一般社団法人日本能率協会

ビジネスパーソンの“今”をデータで読み解く
第8回「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】

「働き方改革」を実感していない、8割超

理由は「有休 取りにくい」「給料格差 なくなる」「残業 減らない」
～労働時間削減と並行して、「女性活躍支援」「生産性向上」など積極的な施策が重要～

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、2013年より全国のビジネスパーソン1000人に対し、職場や仕事に対する考えについて意識調査を行っています。この調査は、働く人びとに焦点を当て、その時々々の旬の話題をデータで紹介するシリーズです。

今回は、政府が最重要課題の1つと位置づける「働き方改革」についてとりあげました。

トピックス

1. 「働き方改革」と聞いてイメージすること、男女とも「有休取得」「残業減」が2トップに。次いで、「育児と仕事の両立」「女性活躍」「生産性向上」が上位に。
2. 「働き方改革」を実感していない人、8割超。実感していない理由は、上位から「有休 取りにくい」「給料格差 なくなる」「残業 減らない」。対して、「働き方改革」を実感している人の理由は、上位から「残業 減った」「有休 取りやすくなった」「女性活用 進んだ」。
3. 「働き方改革」に向け、今後職場に望むこと、男女とも「有休取得」がトップに。2位以下は、男性「長時間労働の是正」「管理者の意識改革」、女性「非正規社員から正社員への登用」「週休3日制の導入」。

※調査概要、結果の詳細は次ページ以降をご覧ください。

調査概要

調査名称	第8回「ビジネスパーソン1000人調査」【働き方改革編】		
調査期間	2017年9月27日～2017年10月6日 10日間		
調査対象	(株)日本能率協会総合研究所「JMARリサーチモニター」のうち全国の20歳～69歳までの正規・非正規雇用の就業者(企業や団体に働く正社員、役員、経営者、契約・嘱託社員、派遣社員。ただしパート・アルバイト、医師・弁護士などの専門職業、自由業を除く)		
調査方法	インターネット調査	回答数	1,000人
属性	性別：男性555人、女性445人 年代：20代156人、30代243人、40代240人、50代209人、60代152人 雇用形態：男性(正規444人、非正規111人)女性(正規194人、非正規251人) 勤務先従業員数：5,000人以上170人、1,000～5,000人未満154人、300～1,000人未満166人、100～300人未満182人、100人未満328人		

※回答は%表記とし、小数点第2位を四捨五入

【本件に関するお問い合わせ】

一般社団法人日本能率協会 KAIIKA センター JMA 広報室 (担当：斎藤)

TEL：03-3434-8620 / FAX：03-3433-0269 / Email：jmapr@jma.or.jp

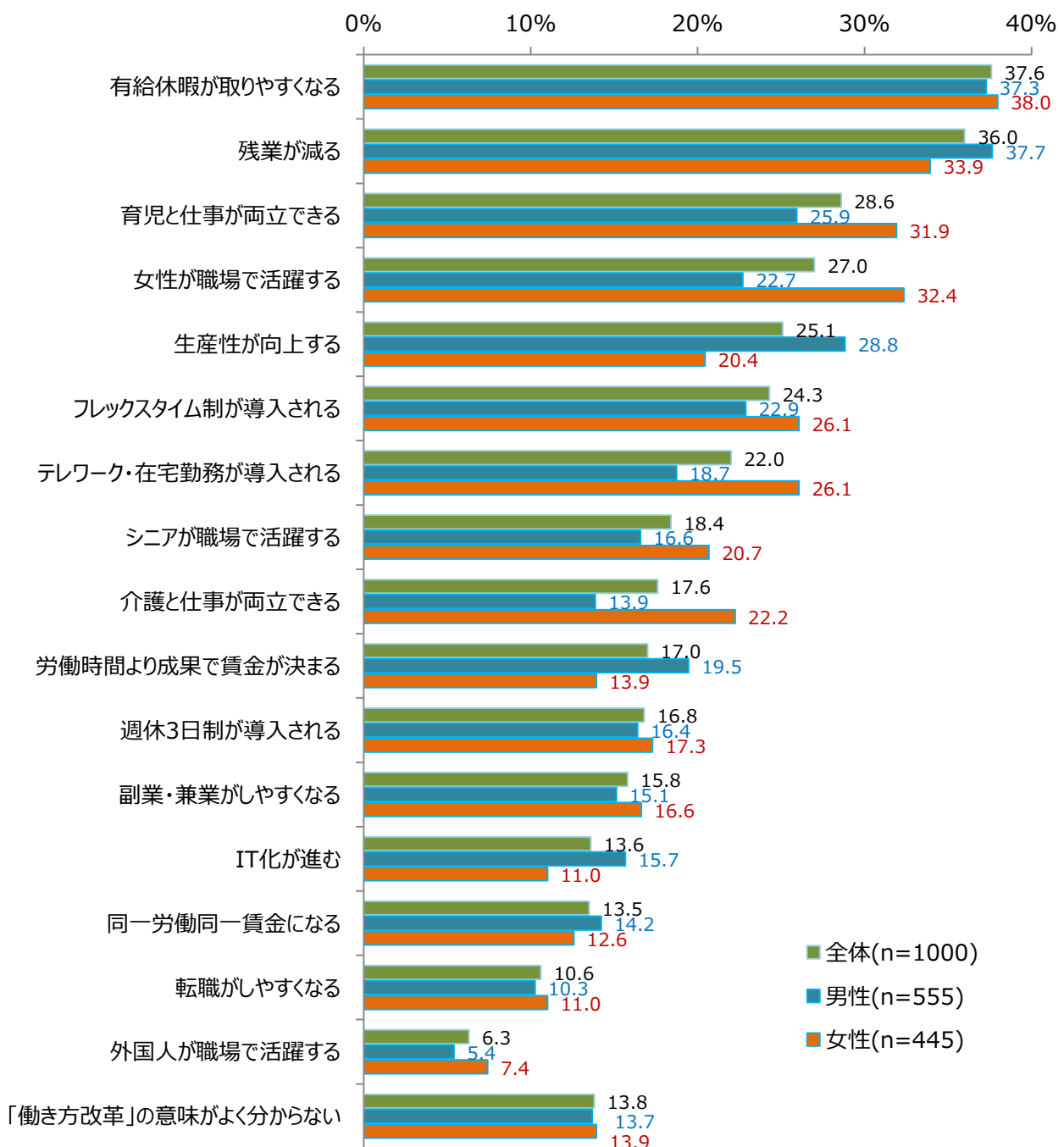
〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商事竹橋ビル14階

調査結果

1. 「働き方改革」と聞いてイメージすること、男女とも「有休取得」「残業減」が 2 トップに。次いで、「育児と仕事の両立」「女性活躍」「生産性向上」が上位に。

- ・「働き方改革」と聞いてイメージすることを聞いたところ、全体では「有給休暇が取りやすくなる」(37.6%)が最も多く、次いで「残業が減る」(36.0%)となり、それぞれ4割近くに達しました。
- ・3位以下については、男女で差がみられました。男性では、3位「生産性が向上する」(28.8%)、4位「育児と仕事が両立できる」(25.9%)、5位「フレックスタイム制が導入される」(22.9%)となりました。
- ・女性では、3位「女性が職場で活躍する」(32.4%)、4位「育児と仕事が両立できる」(31.9%)、5位「フレックスタイム制が導入される」「テレワーク・在宅勤務が導入される」(ともに26.1%)となりました。

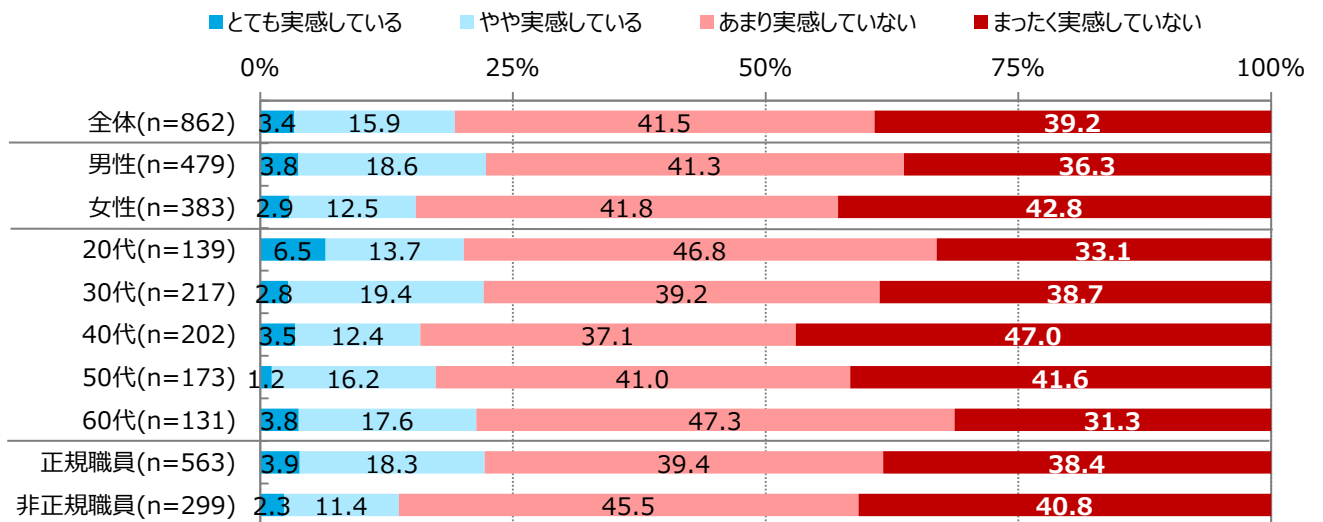
図表 1 「働き方改革」と聞いてイメージすることは何ですか。(複数回答)



2. 「働き方改革」を実感していない人、8割超。実感していない理由は、上位から「有休 取りにくい」「給料格差 なくなる」「残業 減らない」。対して、「働き方改革」を実感している人の理由は、上位から「残業 減った」「有休 取りやすくなった」「女性活用 進んだ」。

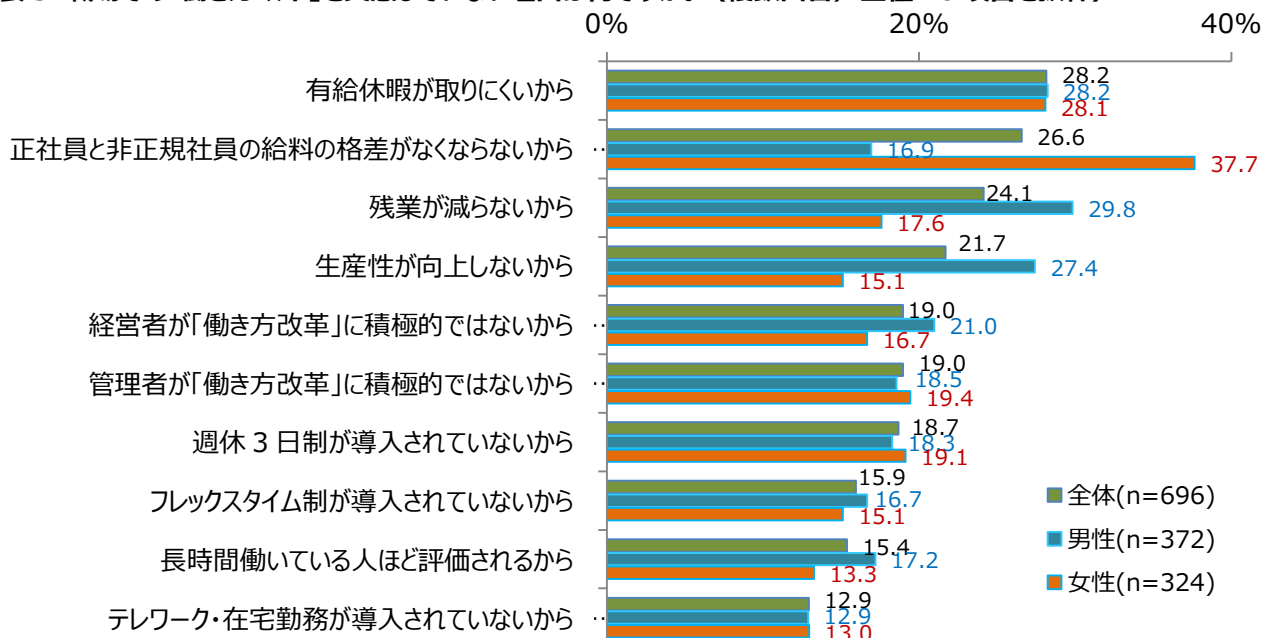
- ・働き方改革を実感しているかどうかを聞いたところ、全体では「あまり実感していない」が41.5%、「まったく実感していない」が39.2%となり、働き方改革を実感していない人は、8割を超えました。
- ・性別でみると、男性より女性、年代別でみると40代、50代、雇用形態別でみると、正規職員より非正規職員の方が、働き方改革を実感していないことがわかります。

図表2 職場での「働き方改革」を実感していますか。(単一回答) ※「働き方改革」の意味がよく分からないと回答した人除く



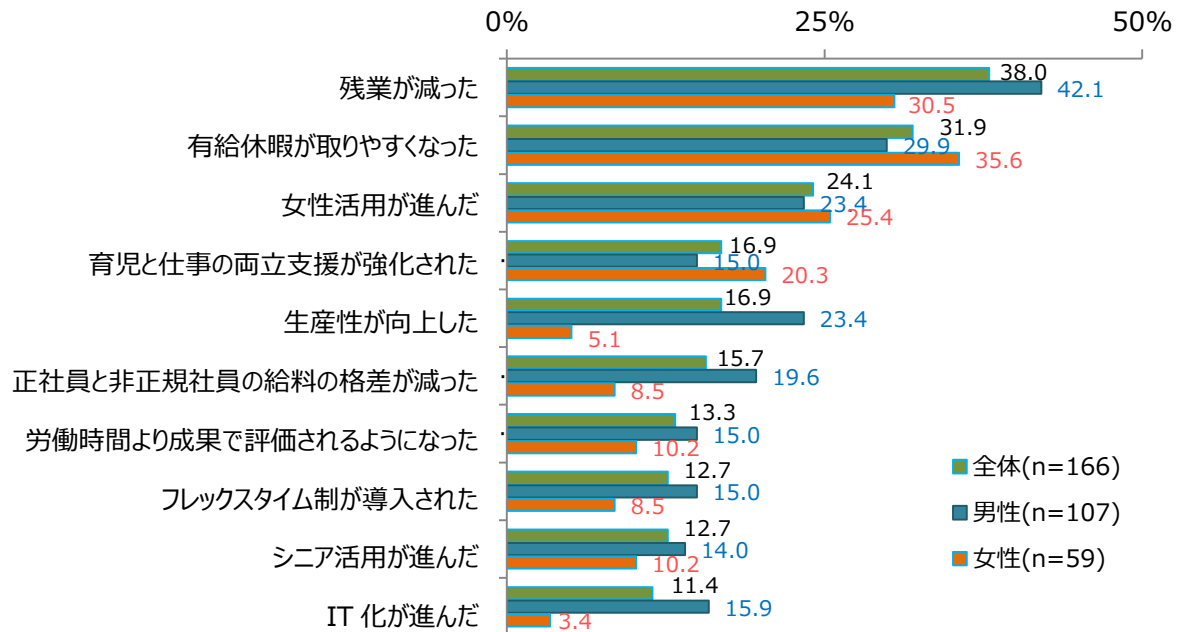
- ・働き方改革を実感していない理由を聞いたところ、全体では、1位「有給休暇が取りにくいから」(28.2%)、2位「正社員と非正規社員の給料の格差がなくなるから」(26.6%)、3位「残業が減らないから」(24.1%)でした。
- ・男女別でみると、男性では、1位「残業が減らないから」(29.8%/女性より12.2ポイント高)、2位「有給休暇が取りにくいから」(28.2%)、3位「生産性が向上しないから」(27.4%/女性より12.3ポイント高)となりました。
- ・女性では、1位「正社員と非正規社員の給料の格差がなくなるから」(37.7%/男性より20.8ポイント高)で4割近くに達しました。次いで2位「有給休暇が取りにくいから」(28.1%)、3位「管理者が働き方改革に積極的ではないから」(19.4%)となりました。

図表3 職場での「働き方改革」を実感していない理由は何ですか。(複数回答/上位10項目を抜粋)



- ・一方、「働き方改革」を実感している人に理由を聞いたところ、全体では、1位「残業が減った」(38.0%)、2位「有給休暇が取りやすくなった」(31.9%)、3位「女性活躍が進んだ」(24.1%)でした。
- ・特に男性では、4割を超える人が「残業が減った」と回答しています。「残業減」と「有休取得」は男女ともに働き方改革を実感する大きな要因と言えます。
- ・男女別にみると、男性では、3位「女性活用が進んだ」「生産性が向上した」(ともに23.4%)、女性では、3位「女性活用が進んだ」(25.4%)、4位「育児と仕事の両立支援が強化された」(20.3%)が続きます。男性では3位につけた「生産性向上」は女性では5.1%にとどまっています。
- ・上位5項目は、順位は違いますが、働き方改革のイメージの回答とほぼ重なっており、イメージと現実がつながっています。

図表 4 職場での「働き方改革」を実感している理由は何ですか。(複数回答/上位10項目を抜粋)

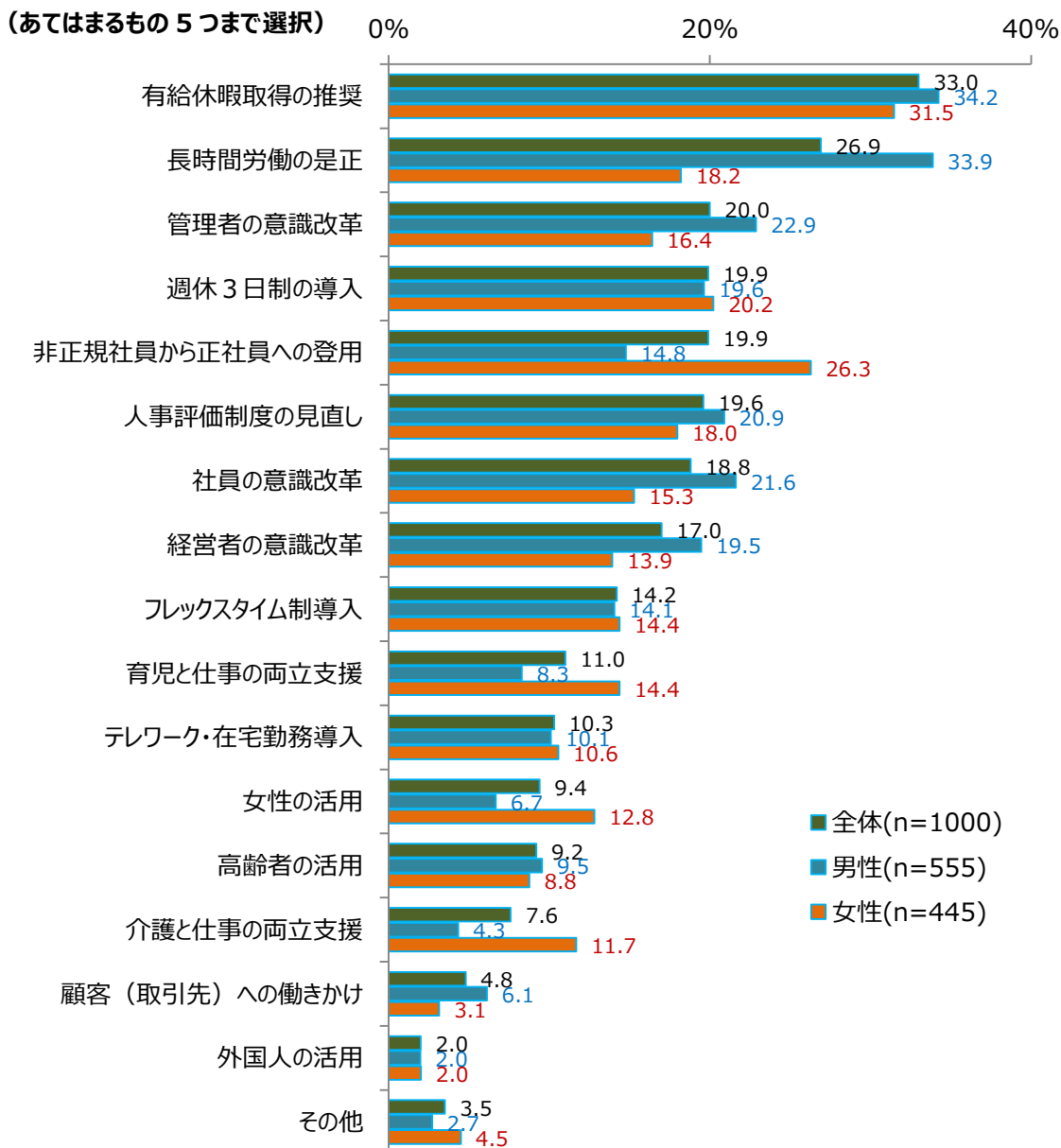


3. 「働き方改革」に向け、今後職場に望むこと、男女とも「有休」がトップに。2位以下は、男性「長時間労働の是正」「管理者の意識改革」、女性「非正規社員から正社員への登用」「週休3日制の導入」。

- ・「働き方改革」に向け、今後どのようなことに重点をおいてほしいか聞いたところ、全体では、1位「有給休暇取得の推奨」(33.0%)、2位「長時間労働の是正」(26.9%)、3位「管理者の意識改革」(20.0%)でした。
- ・男女別にみると、男性では、2位「長時間労働の是正」(33.9%/女性より15.7ポイント高)、3位「管理者の意識改革」(22.9%/女性より6.5ポイント高)でした。
- ・女性では、2位「非正規社員から正社員への登用」(26.3%/男性より11.5ポイント高)、3位「週休3日制の導入」(20.2%)でした。
- ・週休3日に関しては、男女とも約2割が望んでいることが分かりました。

※図表は次ページに掲載

図表 5 「働き方改革」に向け、あなたの職場では、今後どのようなことに重点をおいてほしいですか。



結果を受けてコメント（一般社団法人日本能率協会 理事・KAICA センター長 曾根原 幹人）

＜「有休取得」「残業減」が働き方改革の実感を左右する要因に＞

今回の調査では、8割以上の方が「働き方改革」を実感していないことが分かりました。その要因として、男女とも「有休が取れない」「残業が減らない」など、労働時間に関する項目をあげています。小会が本調査とは別に日本企業経営者を対象に行った「経営課題調査」では、約 8 割の企業が残業削減、休暇取得の推進に着手しており、労働時間に関しては、今後より実感は広まってくるものと思われます。

ただし、女性の 4 割近くが「正社員と非正規社員の給料の格差」を感じており、労働時間削減だけでは問題が解決しないことが推察できます。

＜次のステップは、「管理者の意識改革」と「女性活躍支援」「生産性向上」など積極的な施策を＞

有休取得・残業削減を機械的に推奨することは、かくれ残業や休日出勤の温床となりかねません。並行して、仕事の原理原則に立ち返り、不要な仕事をやめてより付加価値の高い仕事へシフトすること、人に仕事を当てはめるのではなく仕事に人を当て、仕事に応じた評価や処遇を行うこと、時間や場所の制約を極限まで減らす職場環境づくりなど、より積極的な施策が重要と考えます。また、管理者の意識改革により、育児・介護などさまざまな環境に応じた中で、実力を発揮してもらえらるマネジメントを行うことも必要です。こうした取り組みが結果として、「女性活躍」「生産性向上」につながり、本来の意味で「働き方改革」が実現すると言えます。

以上