News Release

本ニュースリリースは、12月4日・14時00分に、
厚生労働記者会・労政記者クラブ・東商記者クラブに
配布しております。

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　なくならない」「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　なくならない」「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（企業や団体で働く正社員、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せ】
一般社団法人日本能率協会　KAIKA 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

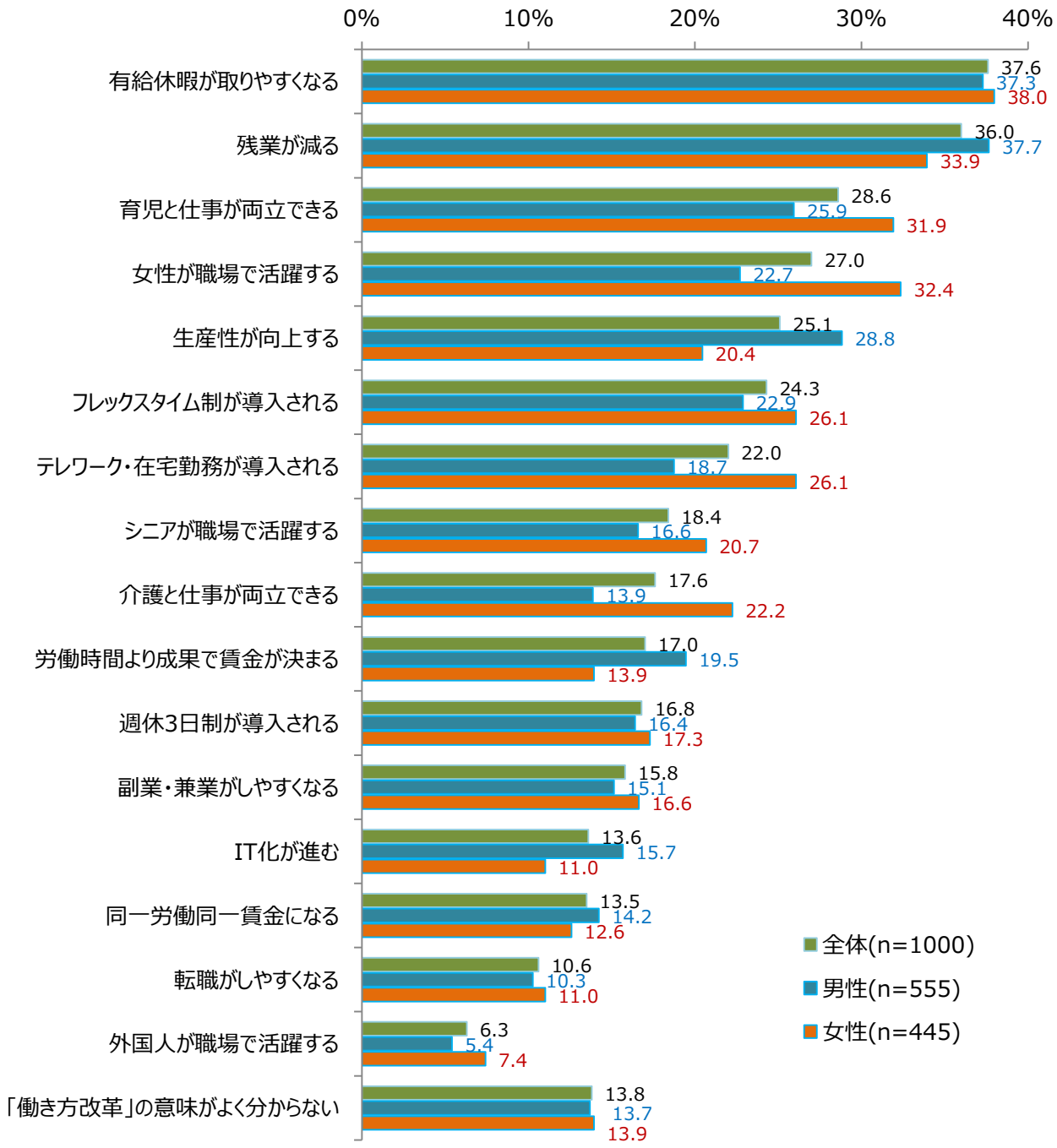
1. 「働き方改革」と聞いてイメージすること、男女とも「有休取得」「残業減」が 2 トップに。次いで、「育児と仕事の両立」「女性活躍」「生産性向上」が上位に。

・「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）

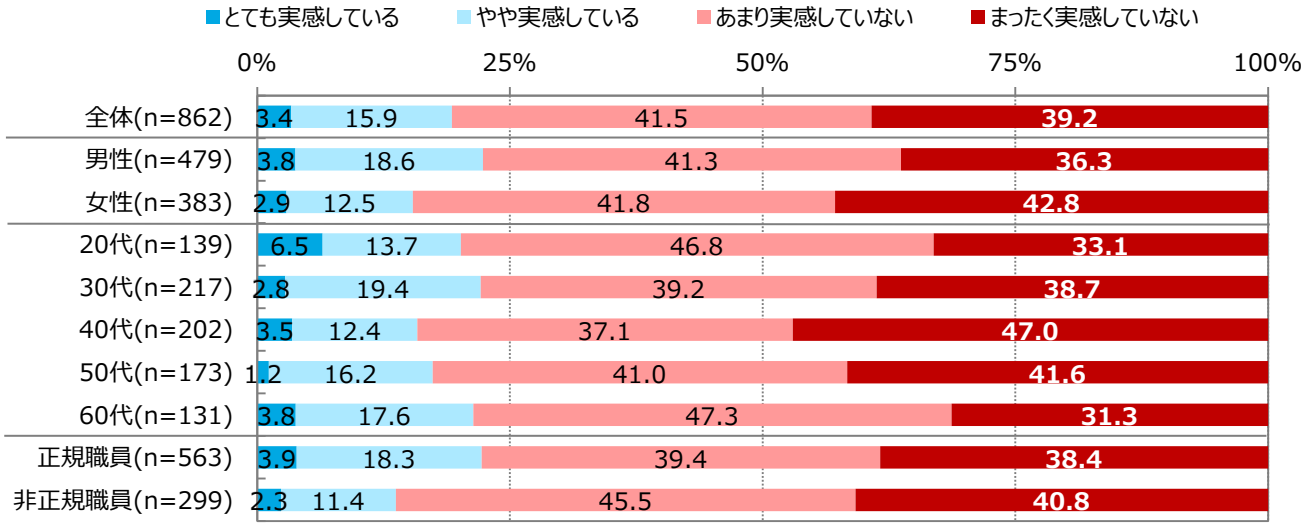


2.「働き方改革」を実感していない人、8 割超。実感していない理由は、上位から「有休 取りにくい」「給料格差 なくならない」「残業 減らない」。対して、「働き方改革」を実感している人の理由は、上位から「残業 減った」「有休 取りやすくなった」「女性活用 進んだ」。

・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

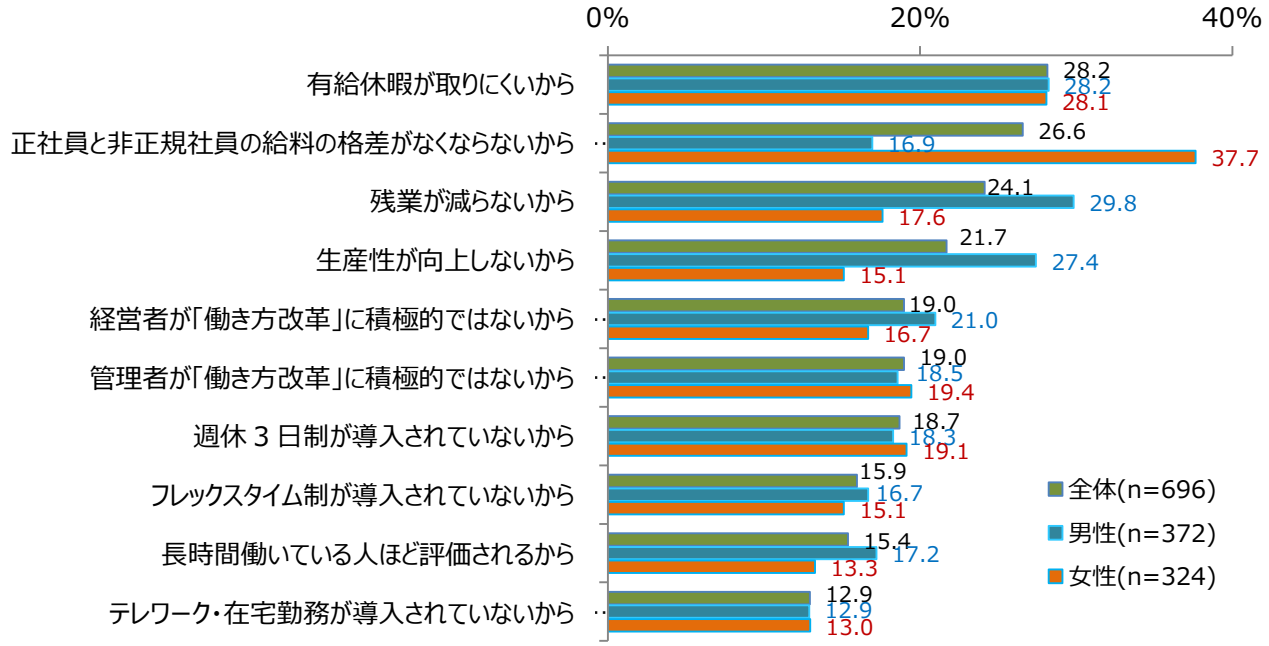


・働き方改革を実感していない理由を聞いたところ、全体では、1 位「有給休暇が取りにくいから」（28.2%）、2 位「正社員と非正規社員の給料の格差がなくならないから」（26.6%）、3 位「残業が減らないから」（24.1%）でした。

・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。

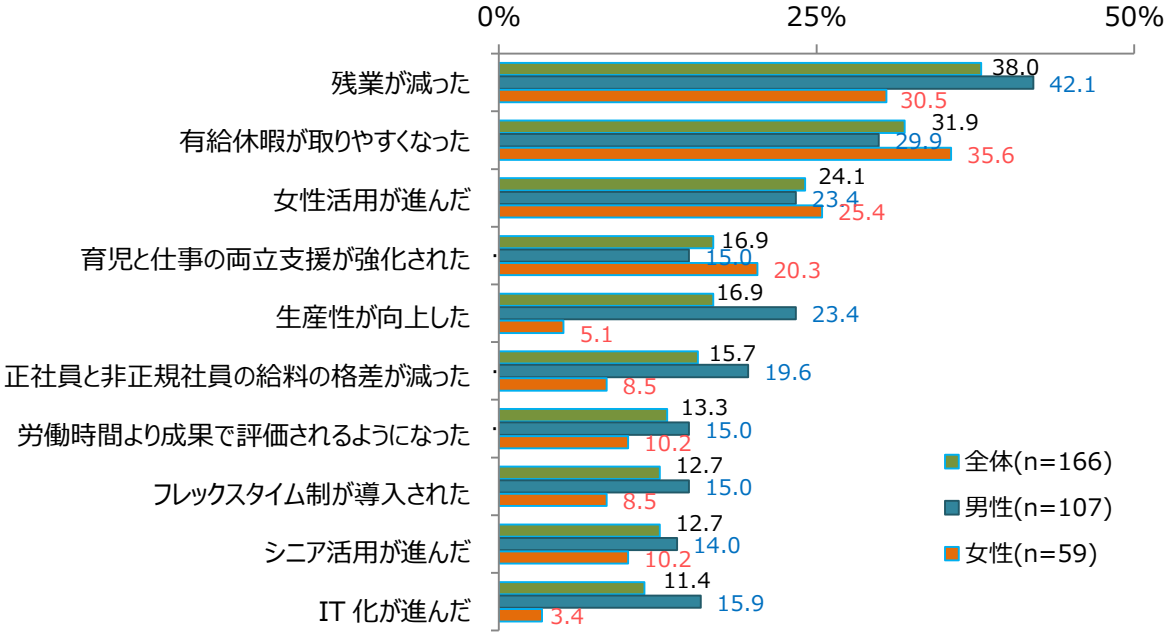
・女性では、1 位「正社員と非正規社員の給料の格差がなくならないから」（37.7%／男性より 20.8 ポイント高）で 4 割近くに達しました。次いで 2 位「有給休暇が取りにくいから」（28.1%）、3 位「管理者が働き方改革に積極的ではないから」（19.4%）となりました。

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。

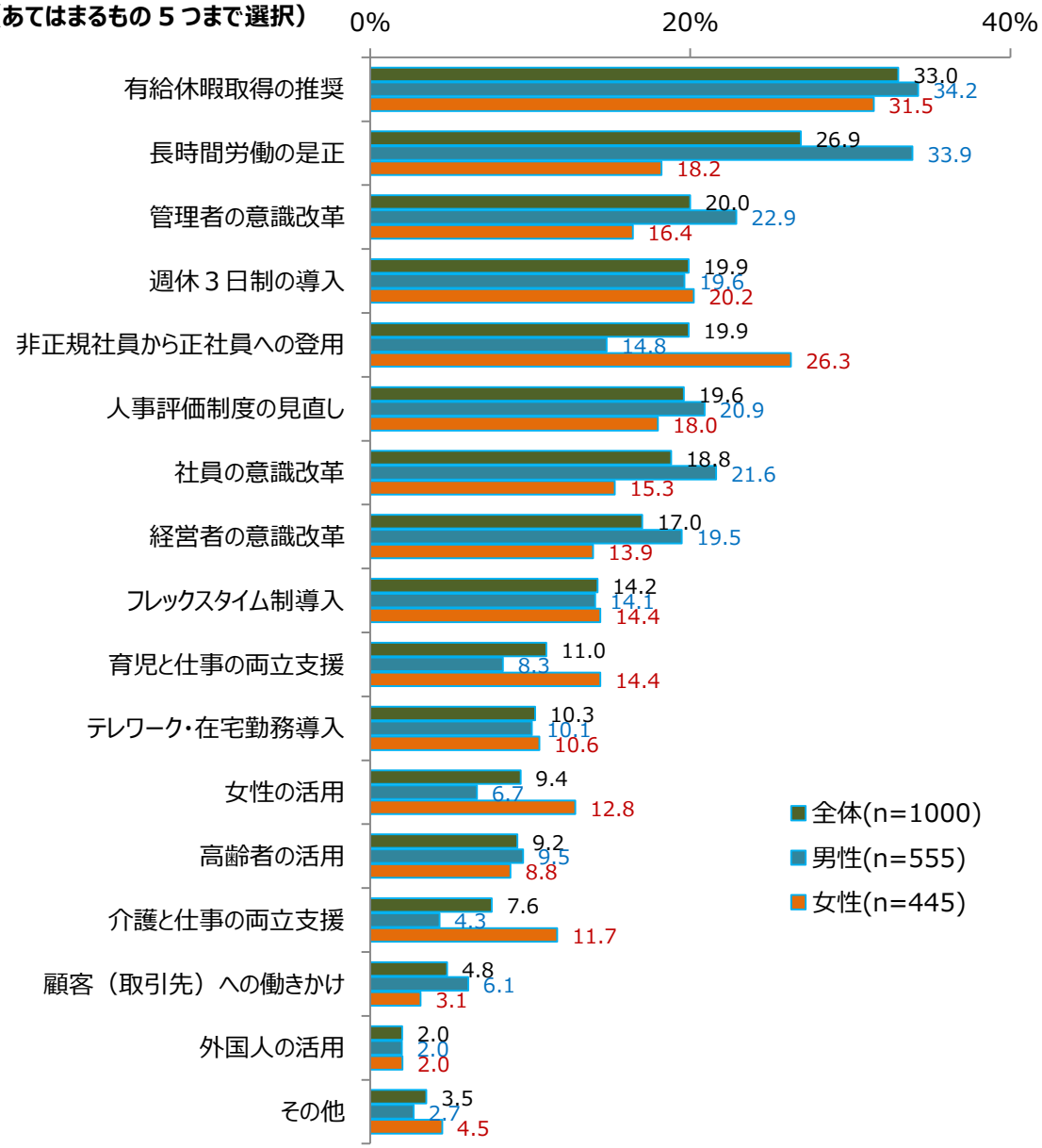
図表４　職場での「働き方改革」を実感している理由は何ですか。（複数回答／上位 10 項目を抜粋）



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。
（あてはまるもの５つまで選択）



結果を受けてコメント（一般社団法人日本能率協会　理事･KAIKA センター長　曽根原 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割以上の人が「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