



2017年8月8日

## NEWS RELEASE

### 働き方改革 2017 働き方改革の取り組みと職場へのインパクト

～働き方改革に取り組む企業は年々上昇し 36.4%

働きやすい職場では「労働時間の減少」「休暇取得のしやすさ」「気持ちに余裕」  
働きにくい職場では「収入減少」「気持ちのゆとりのなさ」「やらされ感の増加」が顕著

株式会社NTTデータ経営研究所

株式会社 NTT データ経営研究所(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:川島 祐治、以下 当社) は、NTT コム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社(本社:東京都品川区、代表取締役社長:塚本良江) が提供する「NTT コム リサーチ」登録モニターを対象に、「働き方に関する調査」を実施しました。

一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジに向けて、多くの企業・団体等で働き方改革の取り組みが活発です。2015年より毎年実施してきた本調査は今回が3回目。働き方改革の取り組み状況や職場への影響、改革の背景で状況適応の実態が浮かび上がっています。

今年度より7月24日が「テレワーク・デイ」と制定され、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開会式に相当するこの日に、さまざまな企業・団体等がテレワークを実践しました(当社も実施しました)。この取り組みは通勤混雑の緩和や BCP への対応、生産性向上やワーク・ライフ・バランスを実現し、未来へのソフトレガシー、人・産業・社会の活性化策として定着することが期待されています(<http://teleworkgekkan.org/day0724/>)。

当社も2017年5月より、「自律的に働ける」(時間・空間を選択できる)、「創造的な絆」(人とのつながりを促進)「快適に・持続的に働ける(ライフイベントに合わせた働き方)」を①「IT」②「オフィス」③「制度・ルール」で実現することをめざし、抜本的な働き方改革を実践中です。<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/170427/>

#### 【主な調査結果】

##### 1. 働き方改革への取り組み

- 「働き方改革」に取り組んでいる企業は年々増加し、今年度も3割を超えている(36.4%)。 …参照 P.8
- 働き方改革に取り組んでいる企業では、プラスの変化として、「労働時間が減少している」(26.0%)、「休暇が取得しやすくなっている」(25.2%)や「気持ちに余裕が生まれている」(23.8%)が挙げられており、「プラスの変化はない」とした回答は約3割(30.6%)にとどまっている。 …参照 P.9
- 一方で、マイナスの変化として、「収入が減少している」(16.5%)、「気持ちの余裕がなくなっている」(13.8%)が1割超となっているものの、約半数(51.2%)の従業員は、「マイナスの変化はない」と回答している。 …参照 P.10
- 働き方改革に取り組んでいる企業の4割超の従業員が「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(47.1%)、「休暇取得の推進」(46.1%)や「労働時間の削減目標の設定」(42.7%)を継続して行ってほしいと回答している。 …参照 P.11
- 場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方の実施経験者は少ない。最も多い「モバイルワーク」の実施経験者でも1割(12.5%)程度である。 …参照 P.13

- 自身の職場が「働きやすい」と回答した従業員は約半数(46.1%)。業績が好調な職場の従業員は8割超(80.7%)が「働きやすい職場」と回答している。 …参照 P.14
- 「働きやすい」職場と回答した従業員の職場では約半数(48.9%)が働き方改革に取り組んでいる。一方、「働きにくい」職場と回答している従業員の職場においては約4分の1(25.2%)にとどまっている。 …参照 P.15
- 働き方改革に取り組んでいる職場で「働きにくい」と回答した従業員は、約半数(53.4%)が「プラスの変化はない」と感じている。 …参照 P.16
- 働き方改革に取り組んでいる職場で「働きにくい」職場と回答した従業員の2割超が「収入が減少している」、「気持ちに余裕がなくなっている」や「やらされ感が増加している」と感じている。 …参照 P.17
- 働き方改革に取り組んでいる企業で「働きやすい」職場と感じている従業員のうち半数以上が、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(58.6%)、「休暇取得の推進」(57.4%)や「労働時間の削減目標の設定」(52.0%)を継続して行ってほしいと回答している。 …参照 P.18
- 働き方改革に取り組んでいる企業で「働きにくい」職場と感じている従業員は、多くの施策で「制度等はあるが、形骸化している」と回答している。 …参照 P.19

## 2. 就業時間の申告について

- 過去1年間の就業時間の申告について、約6割(56.3%)が「就業時間の過小申告」や「有給休暇の直前のキャンセル」はないと回答している。一方で、2割弱の従業員が自主的に残業時間を申告しておらず、約1割の従業員が「上司等に指示を受け、就業時間を過小に申告したことがある」と回答している。 …参照 P.20
- 就業時間を正しく申告しなかった理由として、約3割が「お客様の突発的な要望に対する予定外の対応」(29.5%)や「代替要員がいない」(28.7%)を挙げている。 …参照 P.21

## 3. 働き方改革を促進する組織風土

- 「働きにくい」職場では、7割超の従業員が組織風土改革に必要な「派閥がない」「地位や部署にかかわらずアイデアを自由にやり取りができる雰囲気がある」などの要素が「ない」と感じている。 …参照 P.22
- 「働きにくい」職場では、約4割の従業員が「頑張っても頑張らなくても給与があまり変わらない」(41.3%)、「職場における報・連・相が不十分」(36.5%)や「無駄な業務と思っても言い出せる雰囲気ではない」(39.1%)と感じている。 …参照 P.23

\* 商品名、会社名、団体名は、各社の商標または登録商標です。

\* 本調査における言葉の定義

- ・働き方改革とは:本調査では、「働き方改革」について、働き方を変えて、①コミュニケーションスタイル等の組織風土を変える、②作業手順を変えること、③ワーク・ライフ・バランスを推進し、④ハラスメントの予防も実現することと定義し、回答していただいている。

【本件に関するお問い合わせ先】

<p>■ 報道関係のお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 コーポレート統括部 経営企画部 広報担当 Tel:03-5213-4016 E-mail : webmaster@keieiken.co.jp</p>	<p>■ 内容に関するお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 情報戦略コンサルティングユニット ビジネストランスフォーメーショングループ シニアマネージャー 加藤 真由美 マネージャー 坂本 太郎 社会システムデザインユニット 上席研究員 小豆川 裕子 Tel:03-5213-4140(代)</p>
---	--

# 目次

<b>調査概要</b> .....	<b>5</b>
<b>調査結果</b> .....	<b>8</b>
<b>1. 働き方改革への取り組み</b> .....	<b>8</b>
1-1. 働き方改革への取り組み状況 .....	8
1-2. 働き方改革に取り組んでいる企業の変化.....	9
1-3. 働き方改革の施策とその状況.....	11
1-4. 場所や時間を有効に活用できる働き方.....	13
1-5. 働きやすさと事業環境.....	14
1-6. 働きやすさと働き方改革.....	15
<b>2. 就業時間の申告について</b> .....	<b>20</b>
2-1. 過去1年間の就業時間の申告 .....	20
2-2. 就業時間を正しく申告しなかった理由 .....	21
<b>3. 働き方改革を促進する組織風土</b> .....	<b>22</b>
3-1. 組織風土改革に必要な要素と働きやすさ .....	22
3-2. 職場の仕事の仕方と働きやすさ.....	23

## 調査概要

1. 調査対象： NTT コム リサーチ クローズド調査(\*1)
2. 調査方法： 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間： 2017年6月23日～2017年6月28日
4. 有効回答者数：1,133人
5. 標本設計： 従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者(正社員)、20歳以上のホワイトカラー職種を対象。  
なお、男女は均等に割り付け、役職(\*2)も一般社員と管理職も均等割り付け。
6. 回答者の属性(\*3)(\*4)
7. 前年度回答者属性(\*5)

### 【回答者所属企業の属性】

#### ＜従業員数＞

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
29人以下	154	13.6%
30人～99人以下	186	16.4%
100人～299人以下	207	18.3%
300人～499人以下	90	7.9%
500人～999人	113	10.0%
1000人～2999人	125	11.0%
3000人～4999人	53	4.7%
5000人以上	205	18.1%

#### (参考)前年度回答者属性

属性分類	回答者数	割合
全体	1157	100.0%
99人以下	332	28.7%
100人～499人	282	24.4%
500人～999人	123	10.6%
1000人～2999人	129	11.1%
3000人～4999人	66	5.7%
5000人以上	225	19.4%

#### ＜業種＞

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
製造業	346	30.5%
流通・商業	120	10.6%
金融・保険業	101	8.9%
通信・メディア業	48	4.2%
運輸・建設・不動産業	155	13.7%
コンピュータ・情報サービス業	85	7.5%
教育・医療・その他サービス業	196	17.3%
その他	82	7.2%

#### (参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
357	30.9%
118	10.2%
99	8.6%
48	4.1%
159	13.7%
117	10.1%
186	16.1%
73	6.3%

### 【回答者の属性】

#### ＜性別＞

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
男性	580	51.2%
女性	553	48.8%

#### (参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
584	50.5%
573	49.5%

<年代>

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
24歳以下	10	0.9%
25歳～29歳	59	5.2%
30歳～34歳	110	9.7%
35歳～39歳	137	12.1%
40歳～44歳	209	18.4%
45歳～49歳	201	17.7%
50歳～54歳	168	14.8%
55歳～59歳	145	12.8%
60歳～64歳	68	6.0%
65歳以上	26	2.3%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
18	1.6%
59	5.1%
126	10.9%
135	11.7%
219	18.9%
190	16.4%
229	19.8%
108	9.3%
51	4.4%
22	1.9%

<役職>

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
経営者・役員クラス	44	3.9%
事業部長・部長クラス	86	7.6%
課長クラス	181	16.0%
係長・主任クラス	203	17.9%
一般社員クラス	619	54.6%
その他	0	0.0%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
42	3.6%
83	7.2%
212	18.3%
200	17.3%
619	53.5%
1	0.1%

<担当業務>

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
事務職	605	53.4%
販売・営業職	197	17.4%
研究・開発職、デザイン・設計職、システムエンジニア	226	19.9%
その他	105	9.3%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
588	50.8%
233	20.1%
239	20.7%
97	8.4%

<勤務形態>

属性分類	回答者数	割合
全体	1133	100.0%
通常の労働時間制(9～18時の定時勤務等)	832	73.4%
フレックスタイム制	141	12.4%
その他変形労働時間制	67	5.9%
裁量労働制	31	2.7%
管理監督者として働いている	34	3.0%
短時間勤務	25	2.2%
その他	3	0.3%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
827	71.5%
148	12.8%
60	5.2%
45	3.9%
43	3.7%
31	2.7%
3	0.3%

〈回答者と回答者の職場の状況〉

選択肢	回答者数	割合
回答者数	1133	100.0%
私は育児中である	106	9.4%
私は介護中である	26	2.3%
私は、病気やけがで治療中である	72	6.4%
私の職場には、育児中の社員 あなた自身を除くがいる	218	19.2%
私の職場には、介護中の社員 あなた自身を除くがいる	75	6.6%
私の職場には、病気やけがで 治療中の社員 あなた自身を除くがいる	118	10.4%
いずれもあてはまらない	724	63.9%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1157	100.0%
108	9.3%
36	3.1%
60	5.2%
291	25.2%
75	6.5%
150	13.0%
680	58.8%

【補足】

(\*1)NTT コム リサーチ <http://research.nttcoms.com/>

NTT コム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社(<http://www.nttcoms.com/>)が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ217万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は2017年7月現在)

(\*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「一般社員」、課長クラス、事業部長・部長クラス、経営者・役員クラスを「管理職」という。

(\*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(\*4) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

(\*5) 前年度回答者属性とは、今回と同様の調査対象、調査方法により調査期間2016年3月26日～2016年3月28日で実施した「働き方変革2016」の属性をいう。

# 調査結果

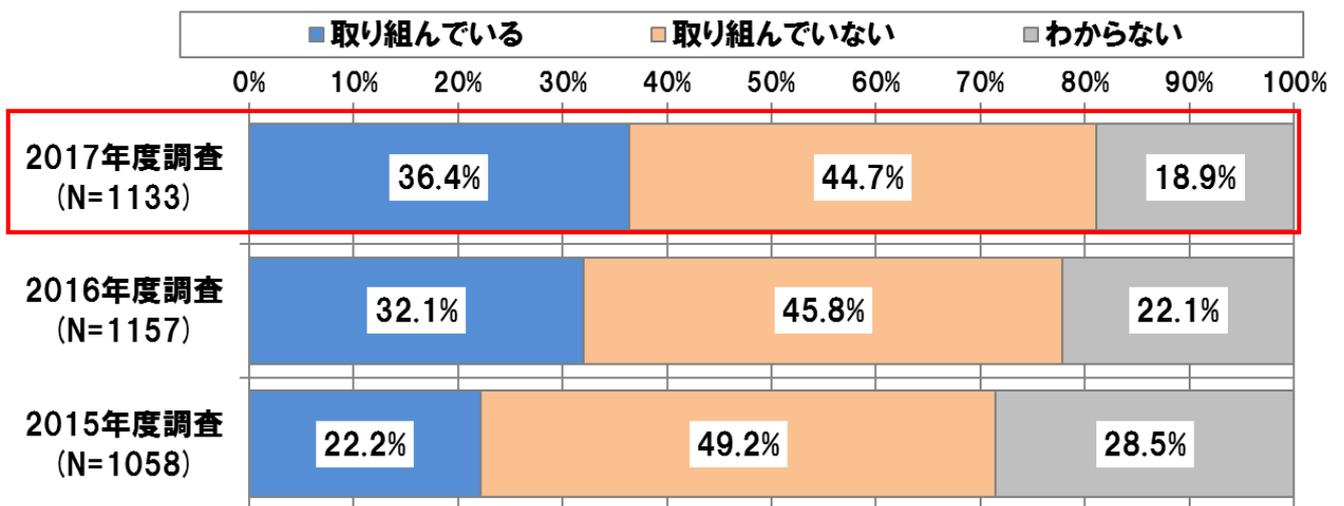
## 1. 働き方改革への取り組み

### 1-1. 働き方改革への取り組み状況

- ◆ 「働き方改革」に取り組んでいる企業は年々増加し、今年度も3割を超えている(36.4%)。

自社の働き方改革の取り組みについて尋ねたところ、働き方改革に取り組んでいる企業は、3割を超えている(今回調査:36.4%)。一昨年度の同調査(一昨年度「働き方変革 2015(2015年3月13日～2015年3月17日実施)」、昨年度の同調査(昨年度「働き方変革 2016年(2016年3月26日～2016年3月28日実施)」)では、22.2%、32.1%であり、働き方改革に取り組む企業は年々増加している。【図表 1-1-1】

【図表 1-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業の割合



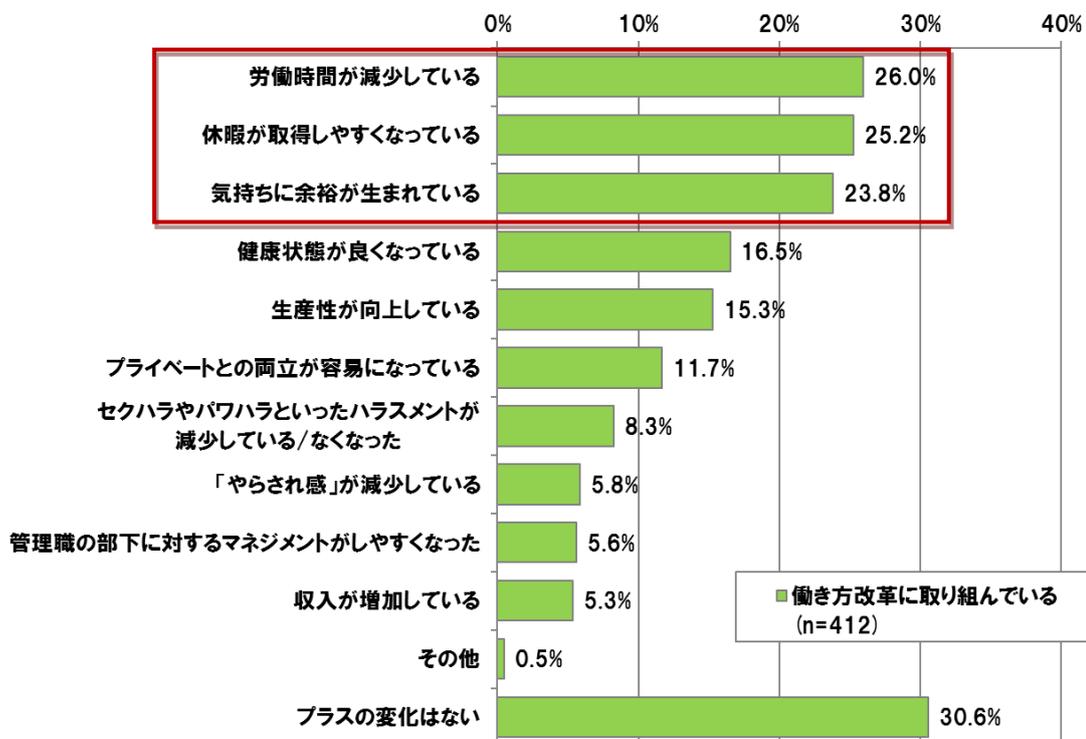
※ なお、働き方改革は多様な使われ方をしているため、本調査では、「働き方改革」について、働き方を変えて、①コミュニケーションスタイル等の組織風土を変える、②作業手順を変えること、③ワーク・ライフ・バランスを推進し、④ハラスメントの予防も実現することと定義し、回答していただいている。

## 1-2. 働き方改革に取り組んでいる企業の変化

- ◆ 働き方改革に取り組んでいる企業では、プラスの変化として、「労働時間が減少している」(26.0%)、「休暇が取得しやすくなっている」(25.2%)や「気持ちに余裕が生まれている」(23.8%)が挙げられており、「プラスの変化はない」とした回答は約3割(30.6%)にとどまっている。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員を対象に、「働き方改革」に取り組む前と比べて、どのようなプラスの変化があったかを尋ねたところ、約4分の1の従業員が「労働時間が減少している」(26.0%)、「休暇が取得しやすくなっている」(25.2%)や「気持ちに余裕が生まれている」(23.8%)とプラスの変化として挙げている。「プラスの変化はない」と回答した従業員は約3割(30.6%)である。【図表 1-2-1】

【図表 1-2-1】働き方改革に取り組んでいる企業のプラスの変化 (N = 412)

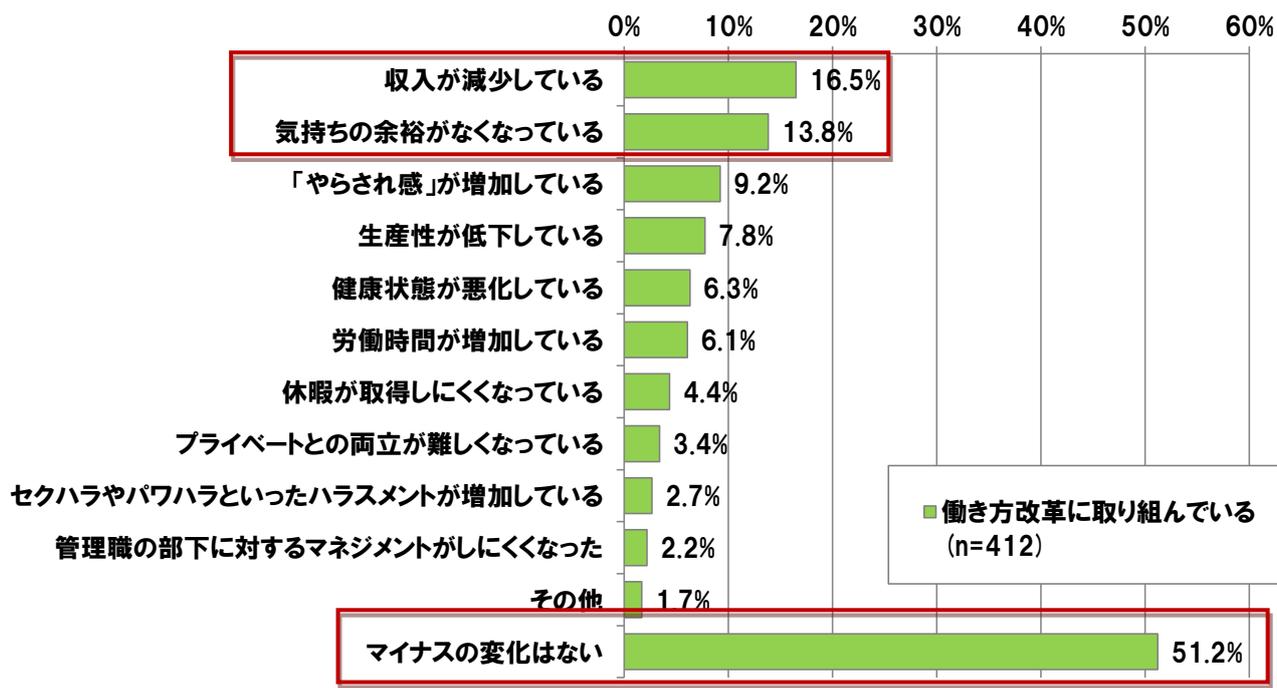


※複数回答。ただし、「プラスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

- ◆ 一方で、マイナスの変化として、「収入が減少している」(16.5%)、「気持ちの余裕がなくなっている」(13.8%)が1割超となっているものの、約半数(51.2%)の従業員は、「マイナスの変化はない」と回答している。

続いて、マイナスの変化があったかを尋ねたところ、「マイナスの変化はない」と回答した従業員が約半数(51.2%)に達する一方で、マイナスの変化として、1割を超える従業員が「収入が減少している」(16.5%)や「気持ちの余裕がなくなっている」(13.8%)を挙げている。【図表 1-2-2】

【図表 1-2-2】働き方改革に取り組んでいる企業のマイナスの変化 (N = 412)



※複数回答。ただし、「マイナスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

### 1-3. 働き方改革の施策とその状況

- ◆ 働き方改革に取り組んでいる企業の4割超の従業員が「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(47.1%)、「休暇取得の推進」(46.1%)や「労働時間の削減目標の設定」(42.7%)を継続して行ってほしいと回答している。

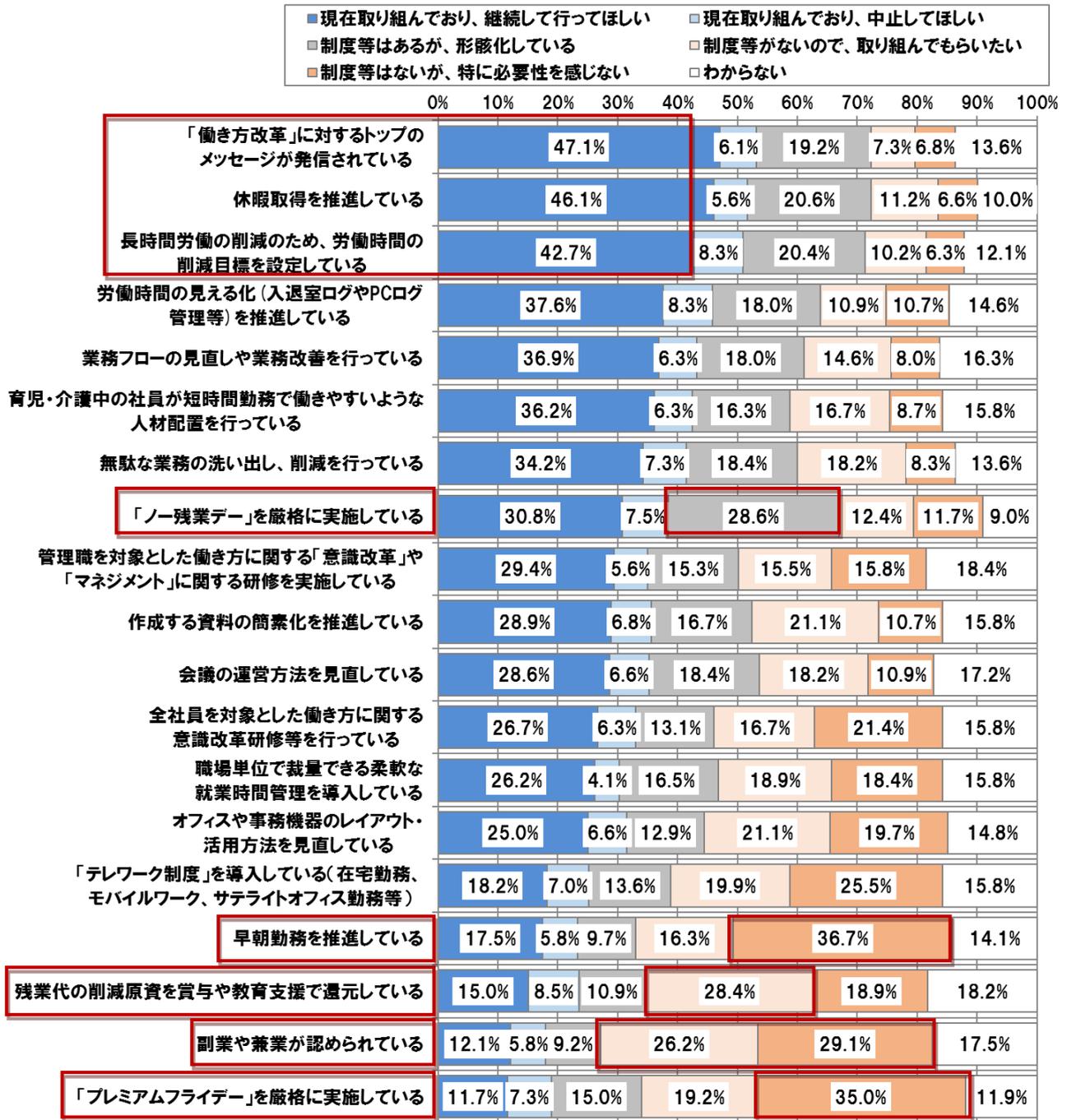
働き方改革に取り組んでいる企業の従業員を対象に、どのような「働き方改革」の施策に取り組み、どのように感じているかを尋ねたところ、4割を超える従業員が「働き方改革に対するトップのメッセージが発信されている」(47.1%)、「休暇取得を推進している」(46.1%)や「長時間労働の削減のため、労働時間の削減目標を設定している」(42.7%)の取組に対して、「現在取り組んでおり、継続して行ってほしい」と回答している。

「ノー残業デーを厳格に実施している」に対しては、「制度はあるが、形骸化している」と回答した従業員が約3割(28.6%)である。

「残業代の削減原資を賞与や教育支援で還元している」や「副業や兼業が認められている」に対しては、「制度等がないので、取り組んでもらいたい」と回答した従業員は3割近く(28.4%、26.2%)に達している。ただし、「副業や兼業」に関しては、「制度等はないが、特に必要性を感じない」と回答する人も3割近く(29.1%)存在し、意見が分かれるところである。

「早朝勤務を推進している」や「プレミアムフライデーを厳格に実施している」に対しては、「制度等はないが、特に必要性を感じていない」と回答した従業員は4割近く(36.7%、35.0%)に達している。【図表 1-3-1】

【図表 1-3-1】取り組んでいる働き方改革の施策とその状況（N = 412）



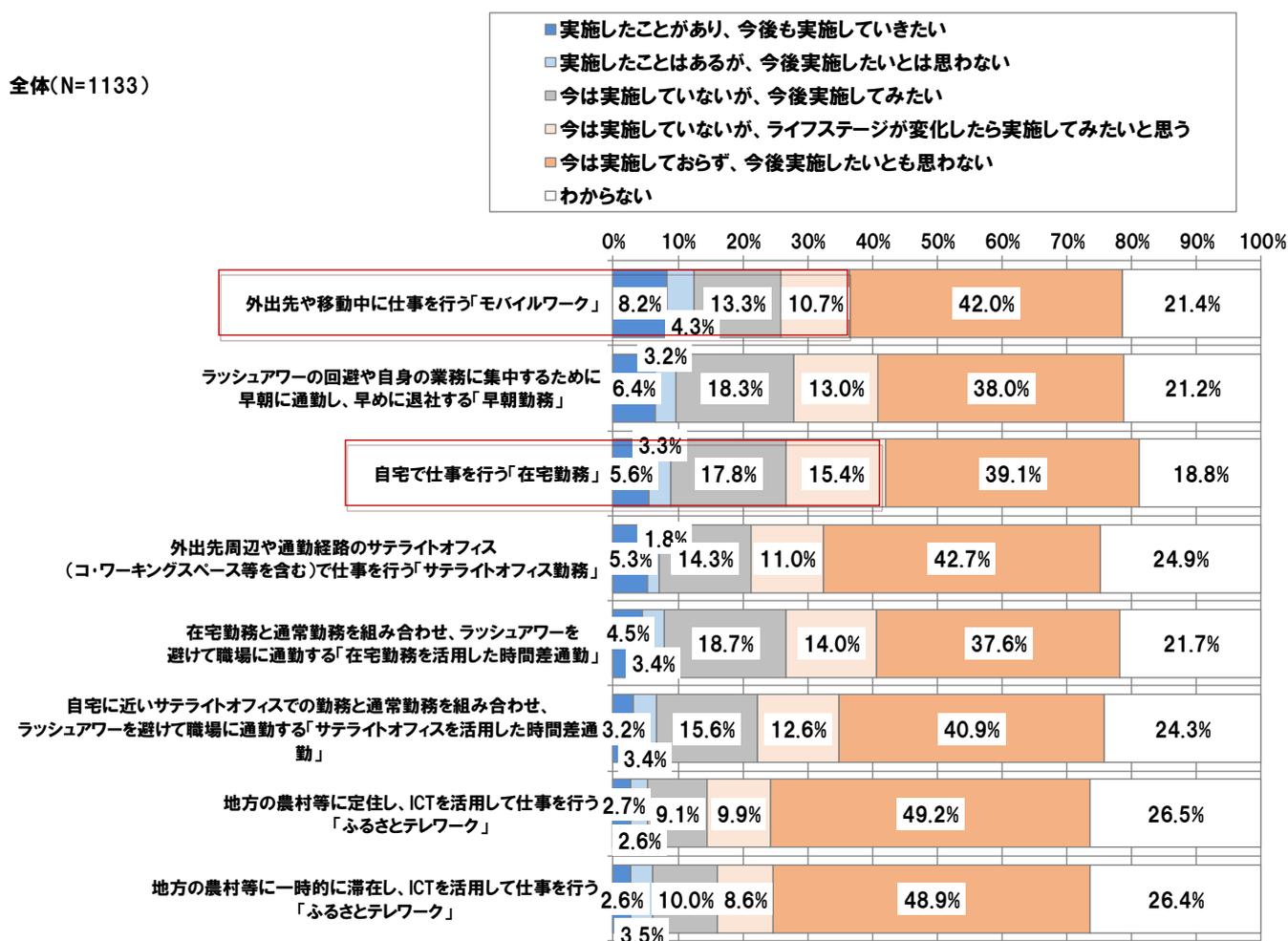
## 1-4. 場所や時間を有効に活用できる働き方

- ◆ 場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方の実施経験者が少ない。最も多い「モバイルワーク」の実施経験者でも1割(12.5%)程度である。

場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方を実現する取り組みについて、過去1年間の働き方や考え方に最も当てはまるものを尋ねたところ、実施経験者が最も多い外出先や移動中に仕事を行う「モバイルワーク」でも、「実施したことがあり、今後も実施していきたい」(8.2%)や「実施したことがあるが、今後実施したいと思わない」(4.3%)と回答した「モバイルワーク」の実施経験者はあわせて1割超(12.5%)にとどまっている。「今は実施していないが、今後実施してみたい」(13.3%)や「今は実施していないが、ライフステージが変化したら実施してみたいと思う」(10.7%)と今後実施してみたいと考える人は約4分の1(24.0%)となっている。

自宅で仕事を行う「在宅勤務」については、「実施したことがあり、今後も実施していきたい」(5.6%)や「実施したことがあるが、今後実施したいと思わない」(3.3%)と回答した「在宅勤務」の実施経験者はあわせて1割未満(8.9%)である。「今は実施していないが、今後実施してみたい」(17.8%)や「今は実施していないが、ライフステージが変化したら実施してみたいと思う」(15.4%)と今後実施してみたいと考える人は3割超(33.2%)となっている。【図表 1-4-1】

【図表 1-4-1】過去1年間の働き方や働き方に関する考え方 (N=1,133)



※「在宅勤務」「モバイルワーク」といったテレワークの形態については、政府の「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」における用語にしたがって記載しています。詳細については、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/decision.html> をご確認ください。

## 1-5. 働きやすさと事業環境

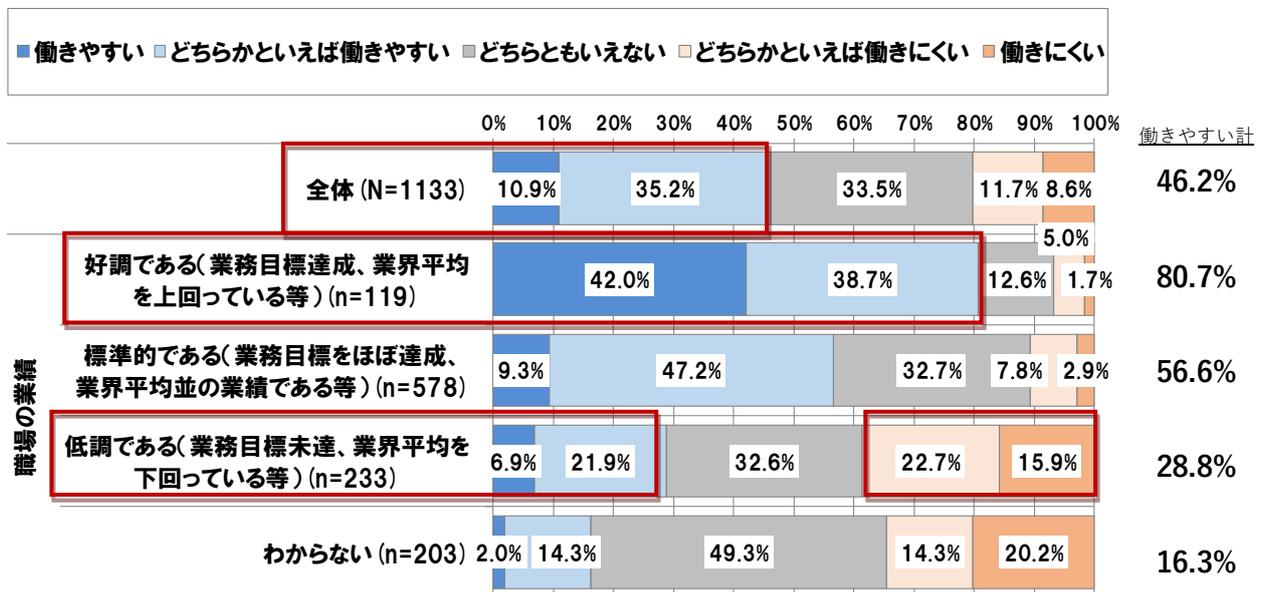
- ◆ 自身の職場が「働きやすい」と回答した従業員は約半数(46.1%)。業績が好調な職場の従業員は 8 割超(80.7%) が「働きやすい職場」と回答している。

自身の職場の働きやすさを尋ねたところ、約半数(46.1%)の従業員が「働きやすい」と回答している。

業績が「好調である(業務目標達成、業界平均を上回っている等)」職場では、約 8 割(80.7%)の従業員が自身の職場が「働きやすい」と回答している。

一方、「低調である(業務目標未達、業界平均を下回っている等)」職場では、「働きやすい」と回答した従業員は約 3 割(28.8%)にとどまり、「働きにくい」と回答した従業員(38.6%)に達している。【図表 1-5-1】

【図表 1-5-1】 働きやすさと事業環境 (N =1,133)

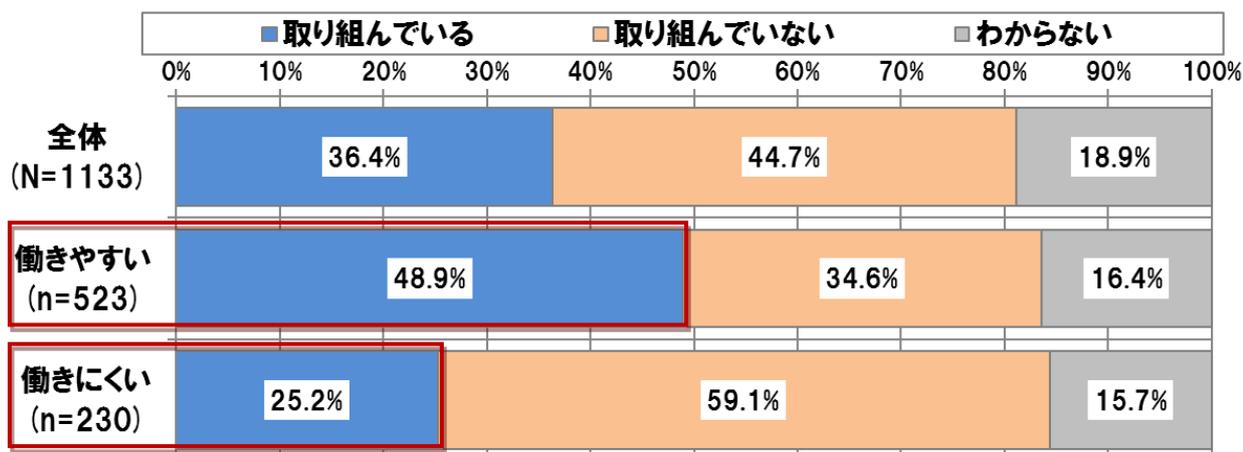


## 1-6. 働きやすさと働き方改革

◆「働きやすい」職場と回答した従業員の職場では約半数(48.9%)が働き方改革に取り組んでいる。一方、「働きにくい」職場と回答している従業員の職場においては約 4 分の 1 (25.2%)にとどまっている。

職場の働きやすさとは別に、働き方改革の取り組み状況をみると、自身の職場が働きやすいと回答した企業の従業員の職場では約半数(48.9%)が働き方改革に取り組んでいる。一方で、「働きにくい」と回答した従業員の約 4 分の 1 (25.2%)の職場で働き方改革に取り組んでいる。【図表 1-6-1】

【図表 1-6-1】 働きやすさと働き方改革 (N = 1,133)



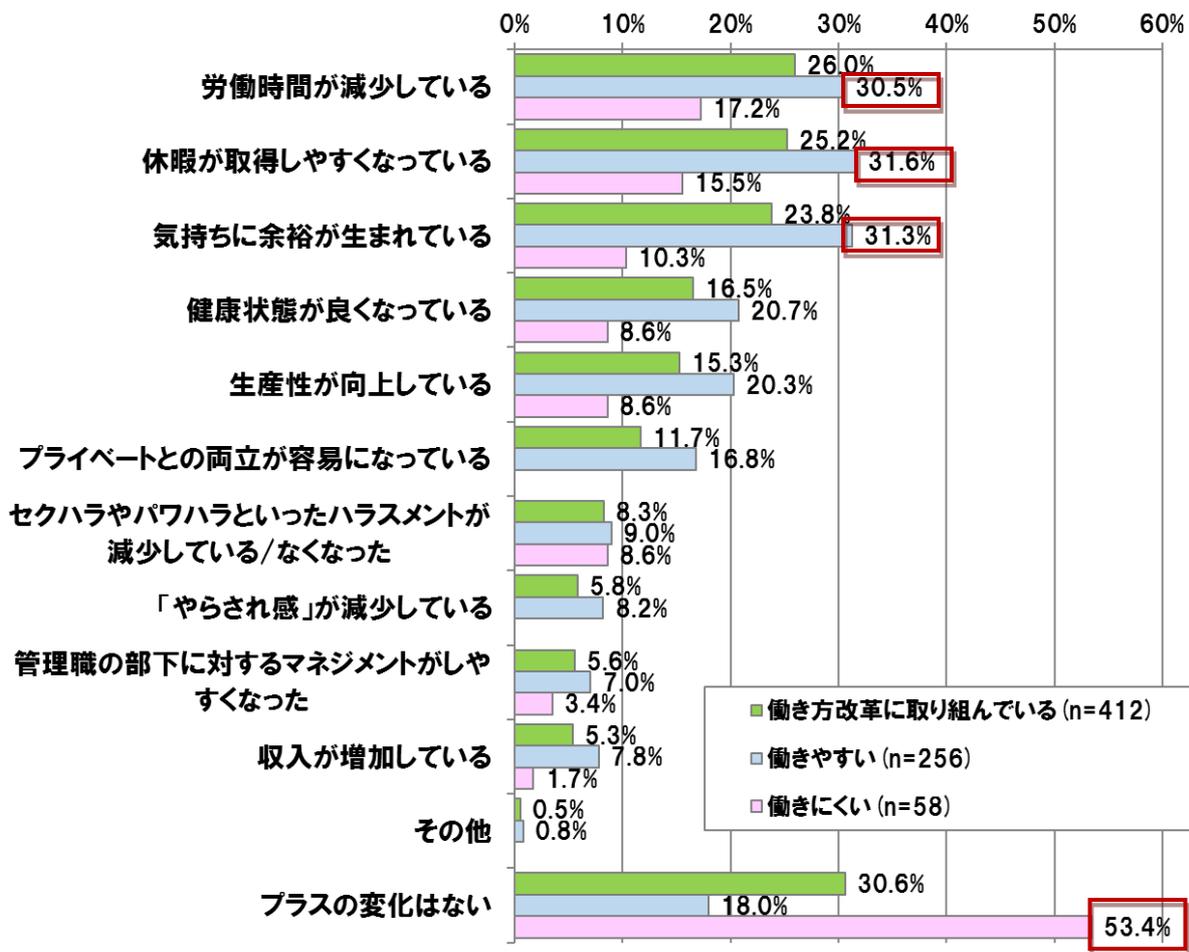
※職場の「働きやすさ」について「どちらともいえない」と回答した(n=380)は除いている。

◆ 働き方改革に取り組んでいる職場で「働きにくい」と回答した従業員は、約半数(53.4%)が「プラスの変化はない」と感じている。

働き方改革に取り組んでいる職場について、働きやすさと働き方改革のプラスの変化をみると、「働きにくい」と回答した約半数(53.4%)の従業員が「プラスの変化はない」と回答している。

同様に、「働きやすい」と回答した職場の従業員の約3割が「労働時間の減少」(30.5%)、「休暇が取得しやすくなっている」(31.6%)や「気持ちに余裕が生まれている」(31.3%)と回答している。【図表 1-6-2】

【図表 1-6-2】 働きやすさと働き方改革によるプラスの変化 (N = 412)



※複数回答。ただし、「プラスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

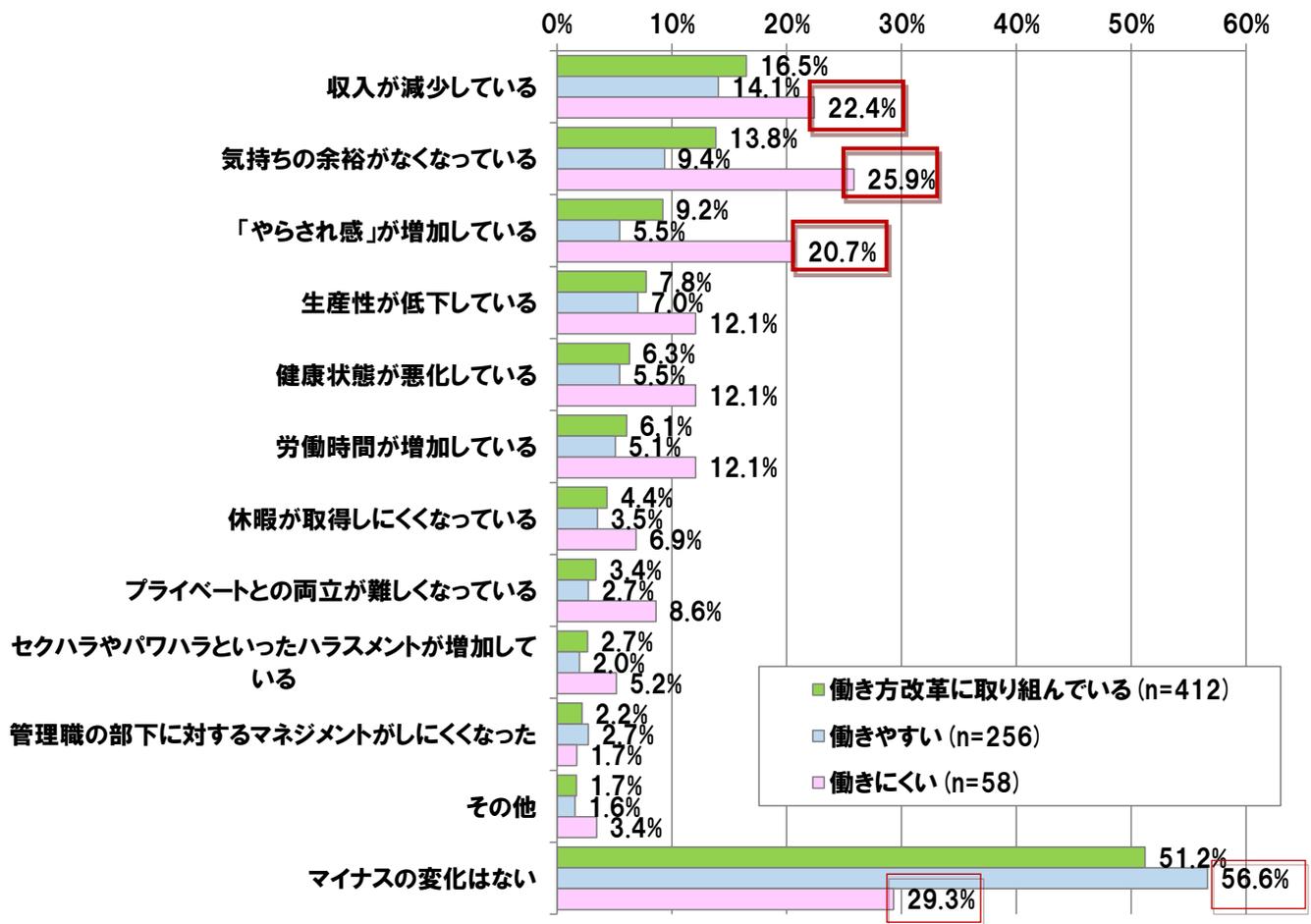
※働き改革に取り組み、「働きやすさ」について「どちらともいえない」と回答した(n=98)を除いている。

◆ 働き方改革に取り組んでいる職場で「働きにくい」職場と回答した従業員の 2 割超が「収入が減少している」(22.4%)、「気持ちに余裕がなくなっている」(25.9%) や「やらされ感が増加している」(20.7%)と感じている。

働き方改革に取り組んでいる職場について、働きやすさと働き方改革のマイナスの変化をみると、「働きにくい」職場と回答した従業員の 2 割超が「収入が減少している」(22.4%)、「気持ちに余裕がなくなっている」(25.9%) や「やらされ感が増加している」(20.7%)と回答している。

同様に、「働きやすい」職場と回答した職場の従業員の約 6 割(56.6%)が「マイナスの変化はない」と回答している一方で、「働きにくい」職場と回答した従業員における同回答は約 3 割(29.3%)にとどまっている。【図表 1-6-3】

【図表 1-6-3】 働きやすさと働き方改革によるマイナスの変化 (N = 412)



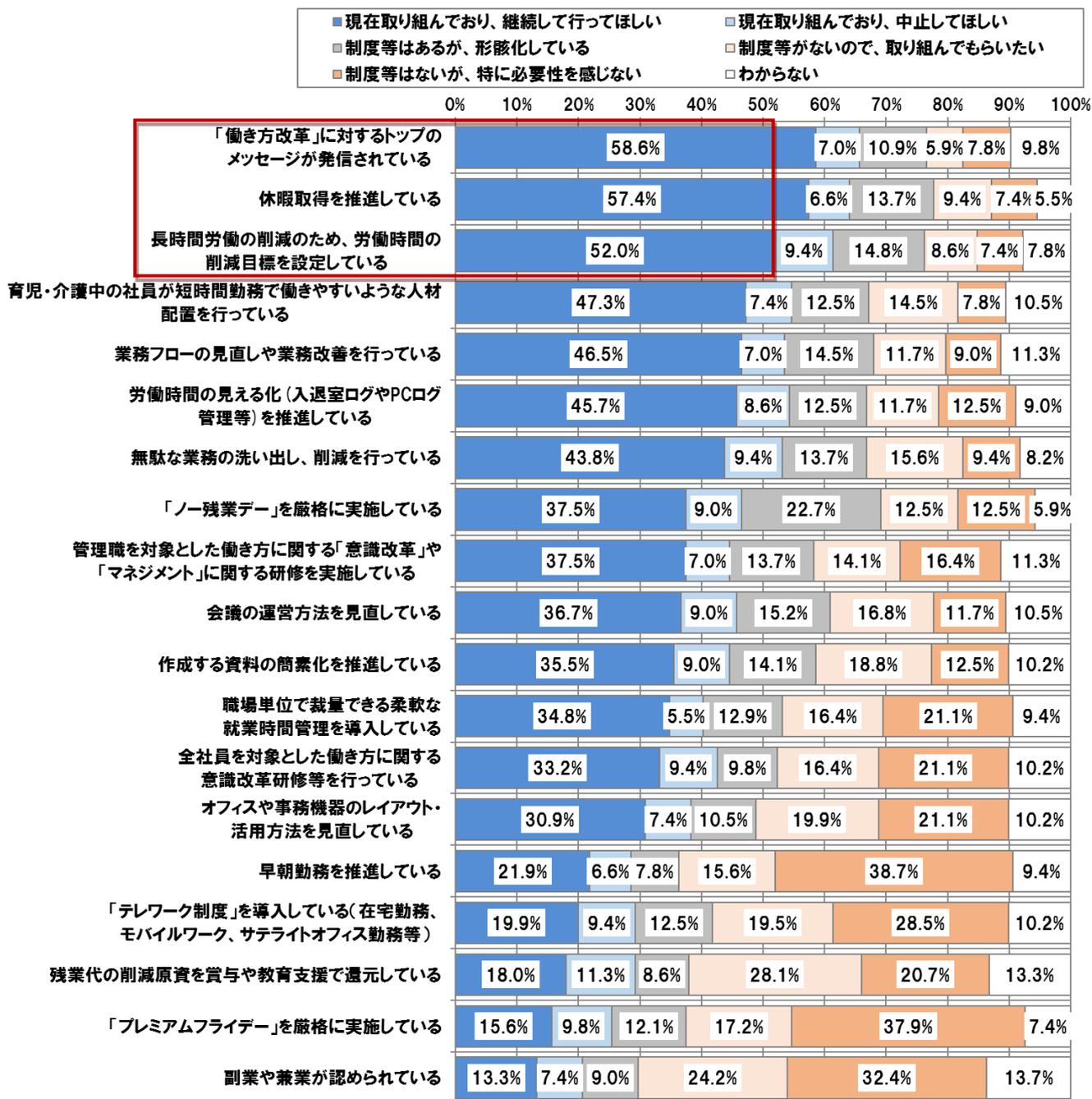
※複数回答。ただし、「マイナスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

※働き改革に取り組み、「働きやすさ」について「どちらともいえない」と回答した(n=98)を除いている。

◆ 働き方改革に取り組んでいる企業で「働きやすい」職場と感じている従業員のうち半数以上が、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(58.6%)、「休暇取得の推進」(57.4%)や「労働時間の削減目標の設定」(52.0%)を継続して行ってほしいと回答している。

働き方改革に取り組んでいる企業で「働きやすい」職場と回答した従業員のうち、半数以上が、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(58.6%)、「休暇取得の推進」(57.4%)や「労働時間の削減目標の設定」(52.0%)を継続して行ってほしいと回答している。【図表 1-6-4】

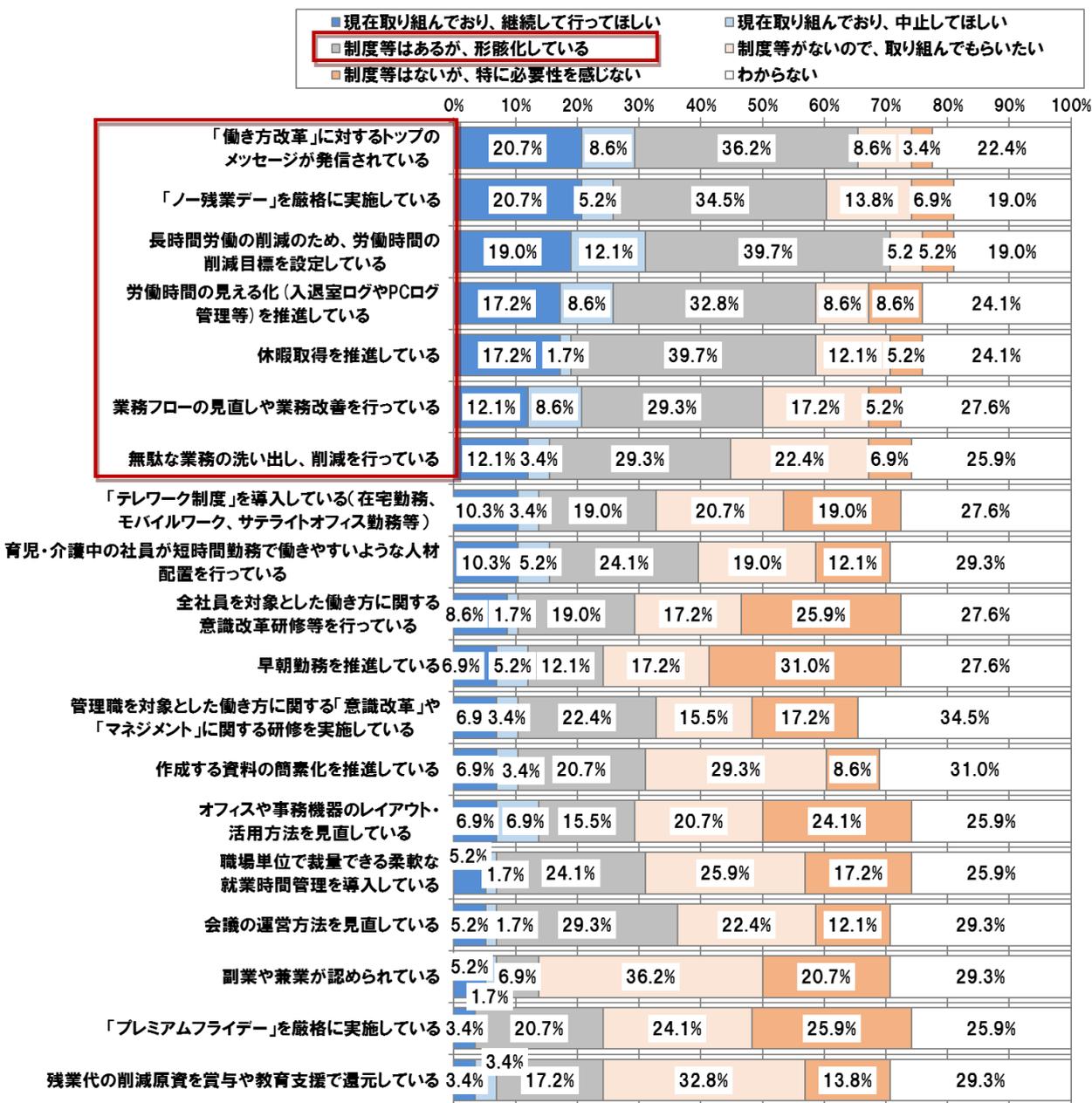
【図表 1-6-4】働きやすい職場の働き方改革の施策（働きやすい職場 N =256）



◆ 働き方改革に取り組んでいる企業で「働きにくい」職場と感じている従業員は、多くの施策で「制度等はあるが、形骸化している」と回答している。

働き方改革に取り組んでいる企業で「働きにくい」職場と回答した従業員は、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」(36.2%)、「ノー残業デーの厳格な実施」(34.5%)、「労働時間の削減目標の設定」(39.7%)、「労働時間の見える化」(32.8%)、「休暇取得の推進」(39.7%)、「業務フローの見直しや業務改善」(29.3%)や「無駄な業務の洗い出し、削減」(29.3%)について、「制度はあるが、形骸化している」施策であると回答している。【図表 1-6-5】

【図表 1-6-5】 働きにくい職場の働き方改革の施策（働きにくい職場 N =58）



## 2. 就業時間の申告について

### 2-1. 過去1年間の就業時間の申告

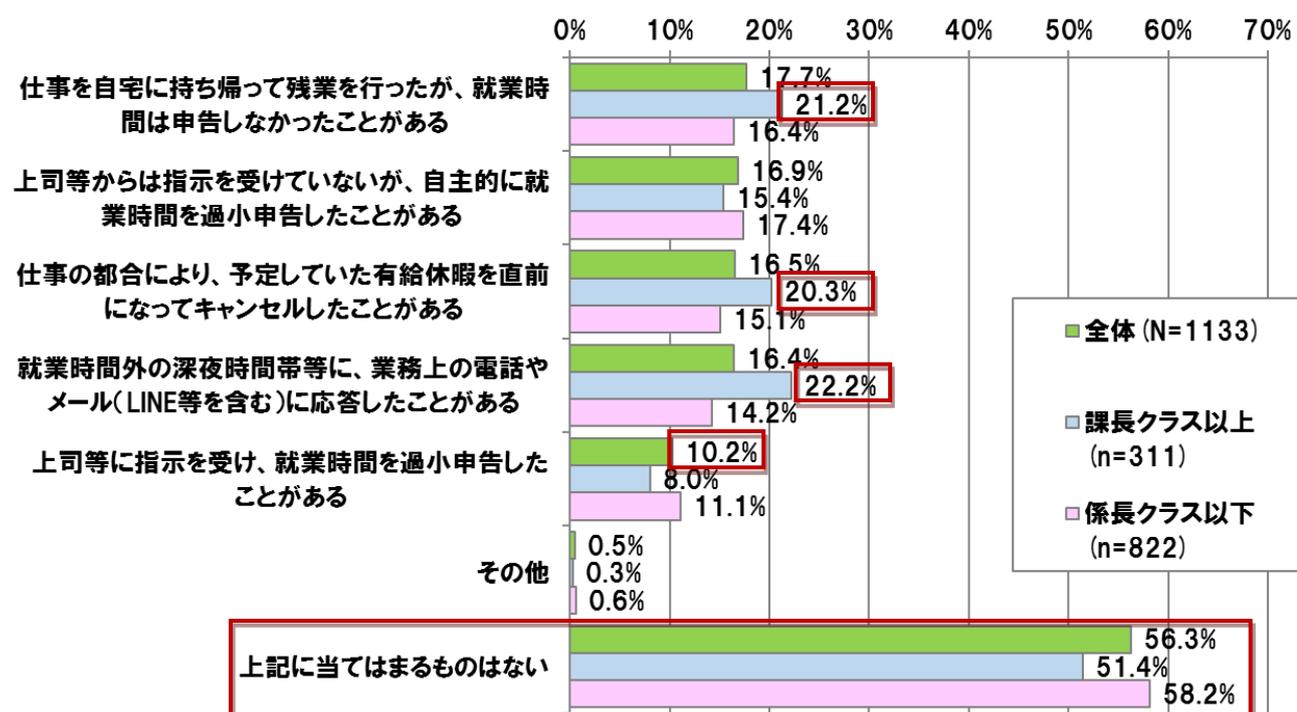
- ◆ 過去1年間の就業時間の申告について、約6割(56.3%)が「就業時間の過小申告」や「有給休暇の直前のキャンセル」はないと回答している。一方で、2割弱の従業員が自主的に残業時間を申告しておらず、約1割の従業員が「上司等に指示を受け、就業時間を過小に申告したことがある」と回答している。

過去1年間で就業時間の申告等について尋ねたところ、「就業時間の過小申告」や「有給休暇の直前のキャンセル」はないと回答した従業員は、約6割(56.3%)である。(課長クラス以上は51.4%、係長クラス以下は58.2%)

一方で、約1割(10.2%)の従業員が「上司等に指示を受け、就業時間を過少申告したことがある」と回答している。

課長クラス以上でみると、2割以上が「仕事を自宅に持ち帰って残業を行ったが、就業時間は申告しなかったことがある」(21.2%)、「仕事の都合により、予定していた有給休暇を直前にキャンセルしたことがある」(20.3%)や「就業時間外の深夜時間帯等に、業務上の電話やメール(LINE等を含む)に回答したことがある」(22.2%)と回答している。【図表 2-1-1】

【図表 2-1-1】過去1年間の就業時間の申告(役職別) (N=1,133)



※複数回答。ただし、「上記に当てはまるものはない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

## 2-2. 就業時間を正しく申告しなかった理由

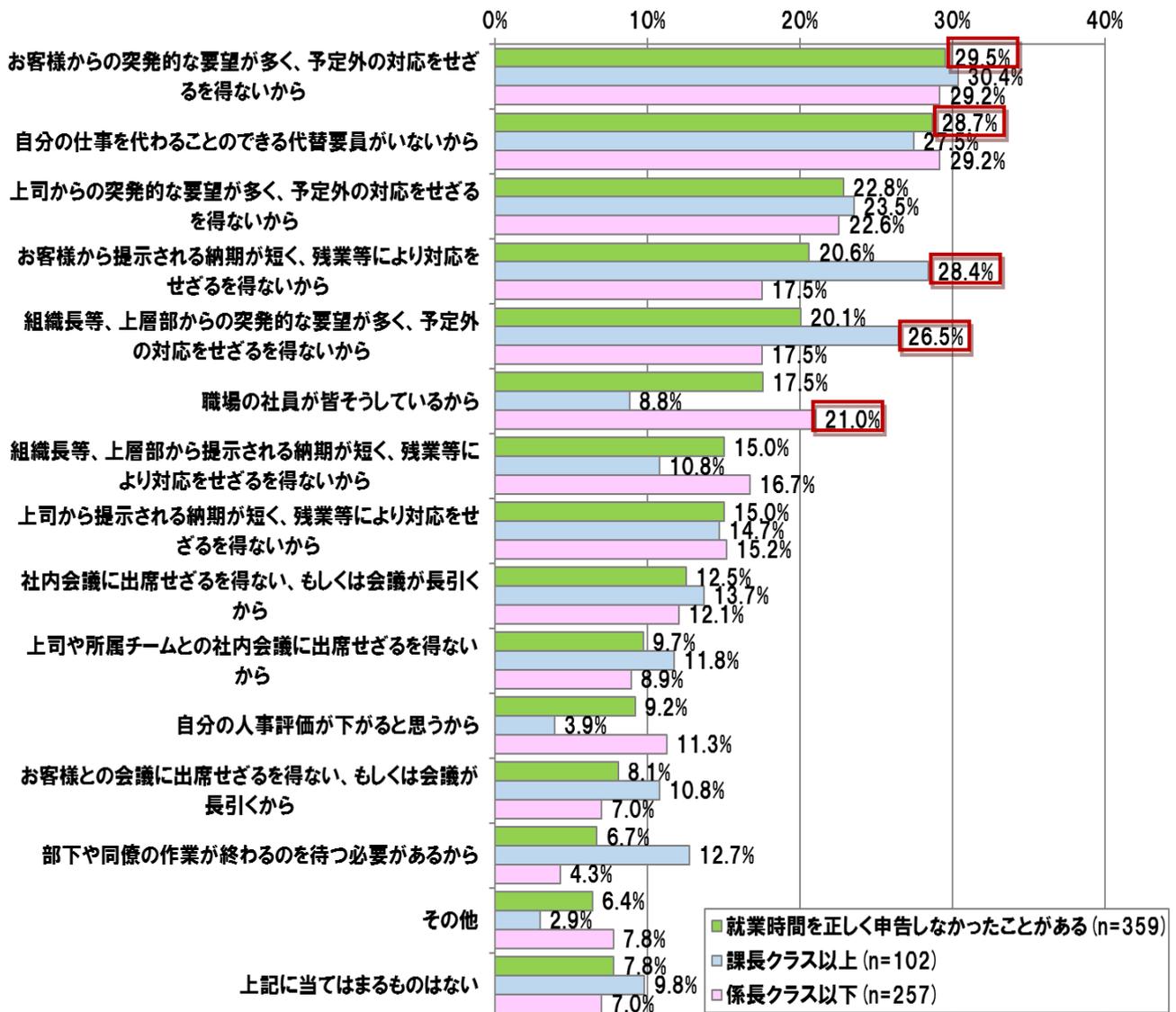
- ◆ 就業時間を正しく申告しなかった理由として、約3割が「お客様の突発的な要望に対する予定外の対応」(29.5%)や「代替要員がない」(28.7%)を挙げている。

就業時間を正しく申告しなかった理由として、約3割が「お客様の突発的な要望が多く、予定外の対応をせざるを得ない」(29.5%)や「自分の仕事を代わることができる代替要員がない」(28.7%)と回答している。

役職別にみると、課長クラス以上は約3割が「お客様から提示される納期が短く、残業等により対応をせざるを得ない」(28.4%)、「組織長等、上層部からの突発的な要望が多く、予定外の対応をせざるを得ない」(26.5%)と回答している。

同様に、係長クラス以下における就業時間を正しく申告しなかった理由は、「職場の社員が皆そうしている」(21.0%)が2割を超えている。【図表 2-2-1】

【図表 2-2-1】 就業時間を正しく申告しなかった理由（役職別）（N=359）



※複数回答。ただし、「上記に当てはまるものはない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

### 3. 働き方改革を促進する組織風土

#### 3-1. 組織風土改革に必要な要素と働きやすさ

- ◆ 「働きにくい」職場では、7割超の従業員が組織風土改革に必要な「派閥がない」「地位や部署にかかわらずアイデアを自由にやり取りができる雰囲気がある」などの要素が「ない」と感じている。

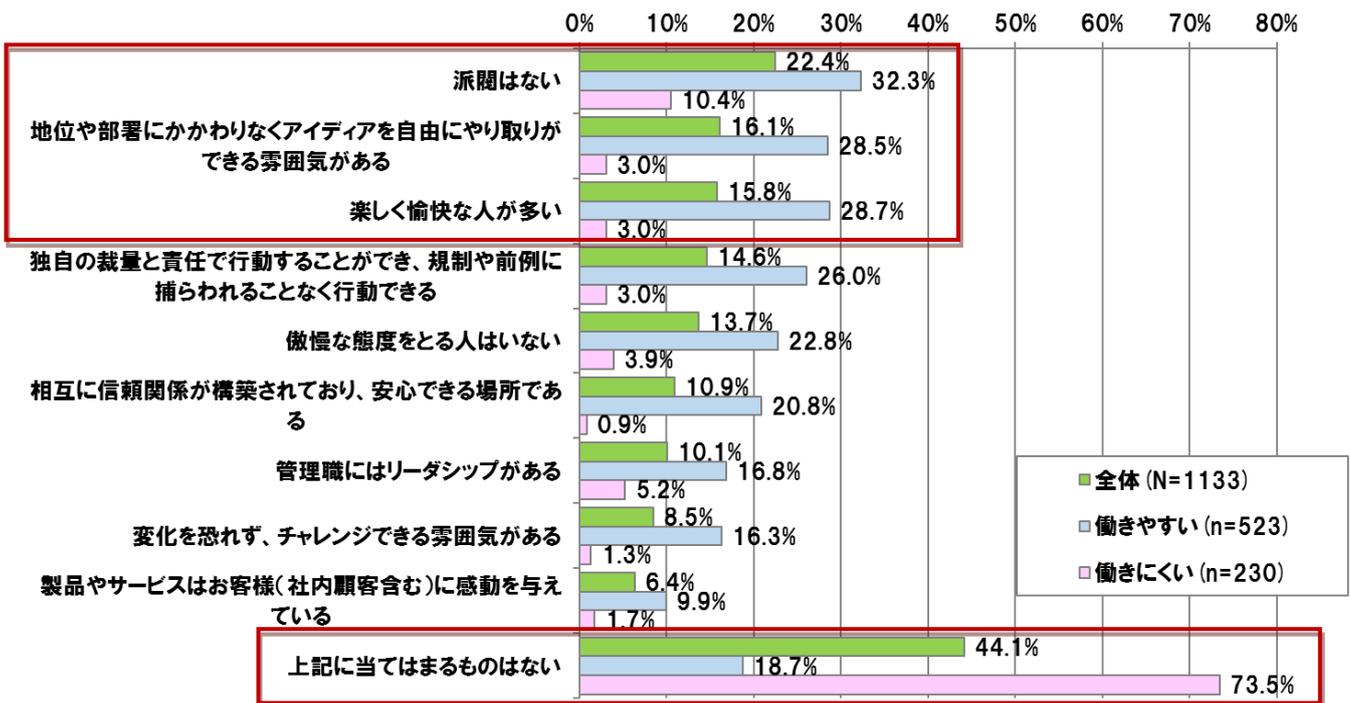
組織風土改革に必要な要素について尋ねたところ、必要な要素について「当てはまるものがない」と回答した従業員は4割超(44.1%)である。「働きにくい」職場では7割超に(73.5%)達している。

働きやすい職場では、約3割が「派閥はない」(32.3%)、「地位や部署に関わりなくアイデアを自由にやり取りができる雰囲気がある」(28.5%)、「楽しく愉快な人が多い」(28.7%)と回答している。

一方、働きにくい職場では、「派閥はない」(10.4%)、「地位や部署に関わりなくアイデアを自由にやり取りができる雰囲気がある」(3.0%)、「楽しく愉快な人が多い」(3.0%)といった回答は多くとも約1割にとどまっている。

【図表 3-1-1】

【図表 3-1-1】 組織風土と働きやすい職場 (N=1,133)



※複数回答。ただし、「上記に当てはまるものはない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

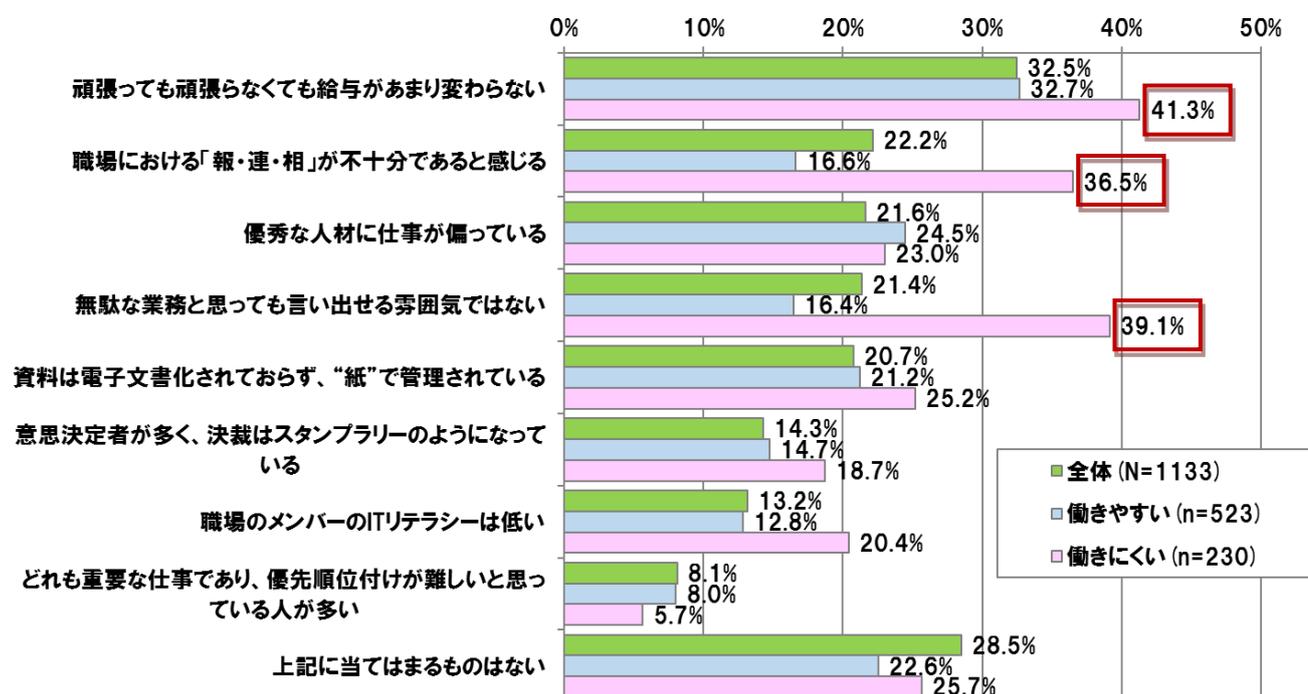
※職場の「働きやすさ」について「どちらともいえない」と回答した(n=380)は除いている。

### 3-2. 職場の仕事の仕方と働きやすさ

- ◆ 「働きにくい」職場では、約 4 割の従業員が「頑張っても頑張らなくても給与があまり変わらない」(41.3%)、「職場における報・連・相が不十分」(36.5%)や「無駄な業務と思っても言い出せる雰囲気ではない」(39.1%)と感じている。

職場における仕事の仕方について、「働きにくい」職場をみると、4 割超の従業員が「頑張っても頑張らなくても給与があまり変わらない」(41.3%)を挙げており、「職場における報・連・相が不十分であると感じる」(36.5%)や「無駄な業務と思っても言い出せる雰囲気ではない」(39.1%)と続いている。【図表 3-2-1】

【図表 3-2-1】 職場における仕事の仕方と働きやすさ (N=1,133)



※複数回答。ただし、「上記に当てはまるものはない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

※職場の「働きやすさ」について「どちらともいえない」と回答した(n=380)は除いている。

以上