



## 【企業の働き方改革に関する実態調査】

働き方改革の成果として従業員満足度が向上したと答えた割合が51%と昨年度調査の約2倍に「勤務間インターバル制度」の導入は従業員満足度向上と離職率低下に効果的であることが判明  
～21年度実施予定の取組みに「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度導入」も～

- 働き方改革の成果として従業員満足度の向上と答えた割合が今年度は51%と昨年度調査の約2倍に
- 「勤務間インターバル制度の導入」は他施策よりも従業員満足度が高く、離職率低下をもたらすという結果に
- 働き方改革がうまくいっていない理由1位は「オフィスを改装したにとどまっているから」
- COVID-19で働き方がよくなったと回答した人が約4割、テレワーク下でのコミュニケーションに関する取組みが上位に
- COVID-19で認識された働き方の課題として3割が「互いの仕事の進捗や予定を把握しづらいこと」「管理職のマネジメントの難しさ」と回答
- COVID-19による働き方の前向きな変化1位は自分にあった働く環境での勤務で生産性が上がったこと
- 来期の取組み予定1位は残業削減、「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度の導入」と新しい取組みも

2006年創業以来、これまでに働き方改革コンサルティングを1,000社以上に提供してきた株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵）は、2020年12月に「第2回働き方改革に関するアンケート」を実施し、このほど調査結果をまとめました。

かねてからの生産性向上の推進にくわえ、2020年初頭からのCOVID-19の影響により、働き方改革を進める企業が増えています。そのようななか、当社は働き方改革をより推進していくことを目的に、働き方改革に効果的な施策や課題、新たな環境変化への対応方法といった知恵を探るべく、昨年度に引き続き全国の20代以上のビジネスパーソンを対象に働き方改革の実態について調査を実施いたしました。

今回の調査では、働き方改革の成果として従業員満足度の向上と答えた割合が51%と、昨年度調査の約2倍にのぼる結果となりました。また、「勤務間インターバル制度」（勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保する仕組み）は他施策よりも従業員満足度が高く、離職率低下をもたらすことがわかりました。一方で、働き方改革がうまくいっていない理由に「オフィスを改装したにとどまっている」「数字追求型となり、現実的でない目標値を設定している」ことが上位にあがりました。このことから、働くことの基盤である心身の健康等に配慮した労働時間に関する仕組みや、形式的ではない課題解決型の取組みが、働き方改革や従業員満足度に一定の影響を及ぼしていることが予想されます。



また、COVID-19の影響による働き方の変化を聞いたところ、「よくなった」と回答した人が約4割にのぼり、ITツールの利用で情報共有がスムーズになった等の実感があることがわかりました。他方で、COVID-19による働き方に対する課題として「互いの仕事の進捗や予定を把握しづらいこと」「管理職のマネジメントの難しさ」と、仕事相手が目の前にいないことによる難しさを感じる人が多い結果となりました。対面型に頼らずに、情報共有の仕組みづくりや新たなマネジメント方法を学ぶ機会の提供が、今後の取組みの重要ポイントといえるでしょう。

さらに、来期の取組み予定として、上位に「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度の導入」といった新しい取組みがあがりました。労働基準法改正により強化された労働時間の上限設定に加え、今後は男性の育児休業取得促進に代表される仕事と私生活との両立支援や、勤務間インターバル制度などの労働時間に関する新たなルールの制定など、一歩踏み込んだ働き方改革に今後注目が集まっていくでしょう。

### <調査結果トピックス>

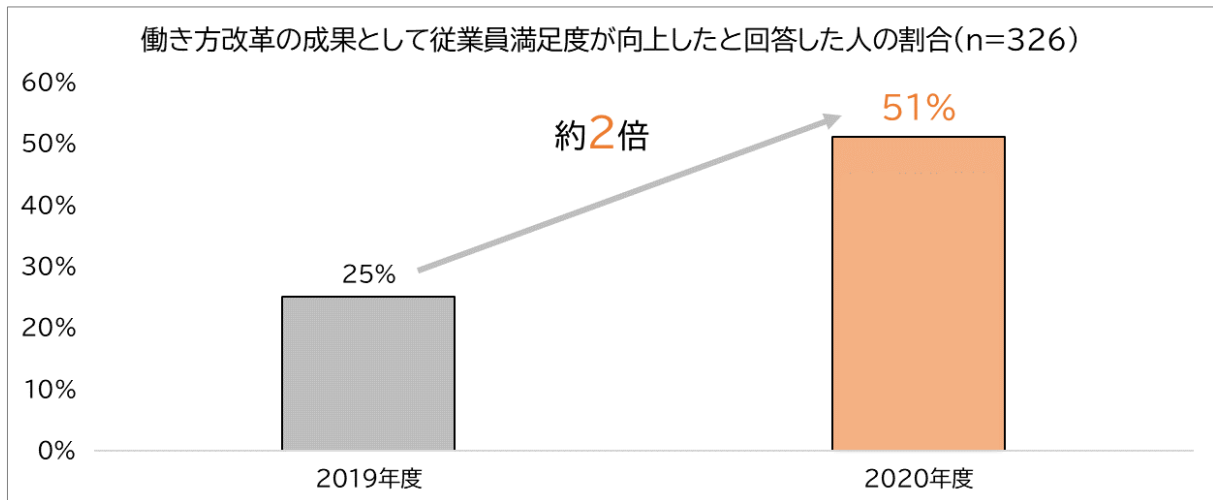
1. 働き方改革の成果として従業員満足度の向上と答えた割合が今年度は51%と昨年度調査の約2倍に
2. 「勤務間インターバル制度」は他施策よりも従業員満足度が高く、離職率低下をもたらすという結果に
3. 働き方改革がうまくいっていない理由1位は「オフィスを改装したにとどまっているから」
4. COVID-19で働き方がよくなったと回答した人が約4割、テレワーク下でのコミュニケーションに関する取組みが上位に
5. COVID-19で認識された働き方の課題として3割が「互いの仕事の進捗や予定を把握しづらいこと」「管理職のマネジメントの難しさ」と回答
6. COVID-19による働き方の前向きな変化1位は自分にあった働く環境での勤務で生産性が上がったこと
7. 来期の取組み予定1位は残業削減、上位に「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度の導入」と新しい取組みも

### <調査結果>

1. 働き方改革の成果として従業員満足度の向上と答えた割合が今年度は51%と昨年度調査の約2倍に

本調査対象者のうち、51%が「働き方改革の成果として従業員満足度が向上した」と回答しました。2019年度調査では25%だったことから、約2倍に変化しています。労働基準法改正により、規模にかかわらず広く働き方改革に取り組む企業が増えるなか、経営面でのメリットにとどまらず、有給休暇を取得しやすい環境整備など従業員にとってのメリットを追求した取組みが増えたことが予想されます。

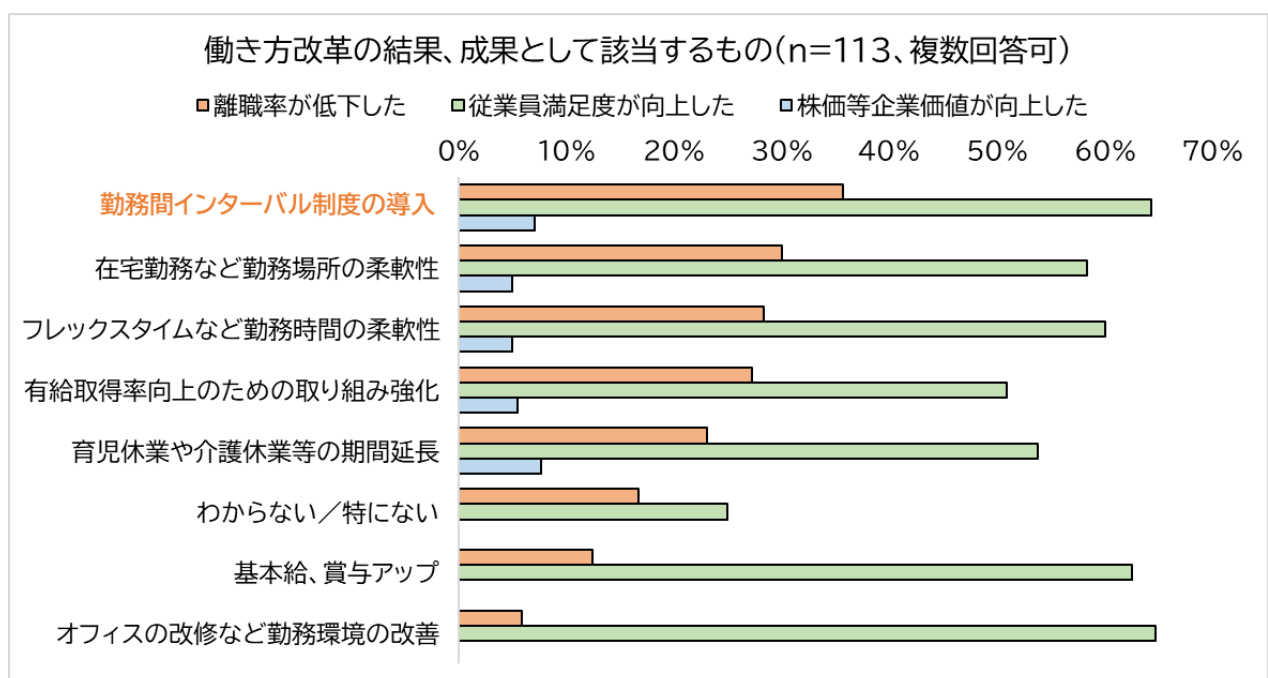
今後は、COVID-19に伴う働き方の多様化で、従業員の満足にかかわる要素も多様化・複雑化する可能性があり、企業はより緻密な対応が求められ、専門家のサポート等が必要となることが予想されます。



## 2. 「勤務間インターバル制度」は他施策よりも従業員満足度が高く、離職率低下をもたらすという結果に

働き方改革がうまくいったと回答した人のうち、労働環境面での働き方改革の取組みで勤務間インターバル制度が導入されていると答えたのは12%という結果でした。さらに、勤務間インターバル制度の導入は有給取得率向上や基本給・賞与の増額などの他の施策と比較しても、従業員満足度が向上した割合(64.3%)および離職率の低下(35.7%)に効果的であるという結果となりました。さらに、勤務間インターバル制度の導入で企業価値が向上しやすくなることもわかりました。

これらのことから、勤務時間にインターバルを設けることでしっかりと休息がとれることによる効果が大きいことが見て取れ、勤務間インターバル制度の導入が今後の企業の働き方改革施策の大きな柱になっていくことが予想されます。

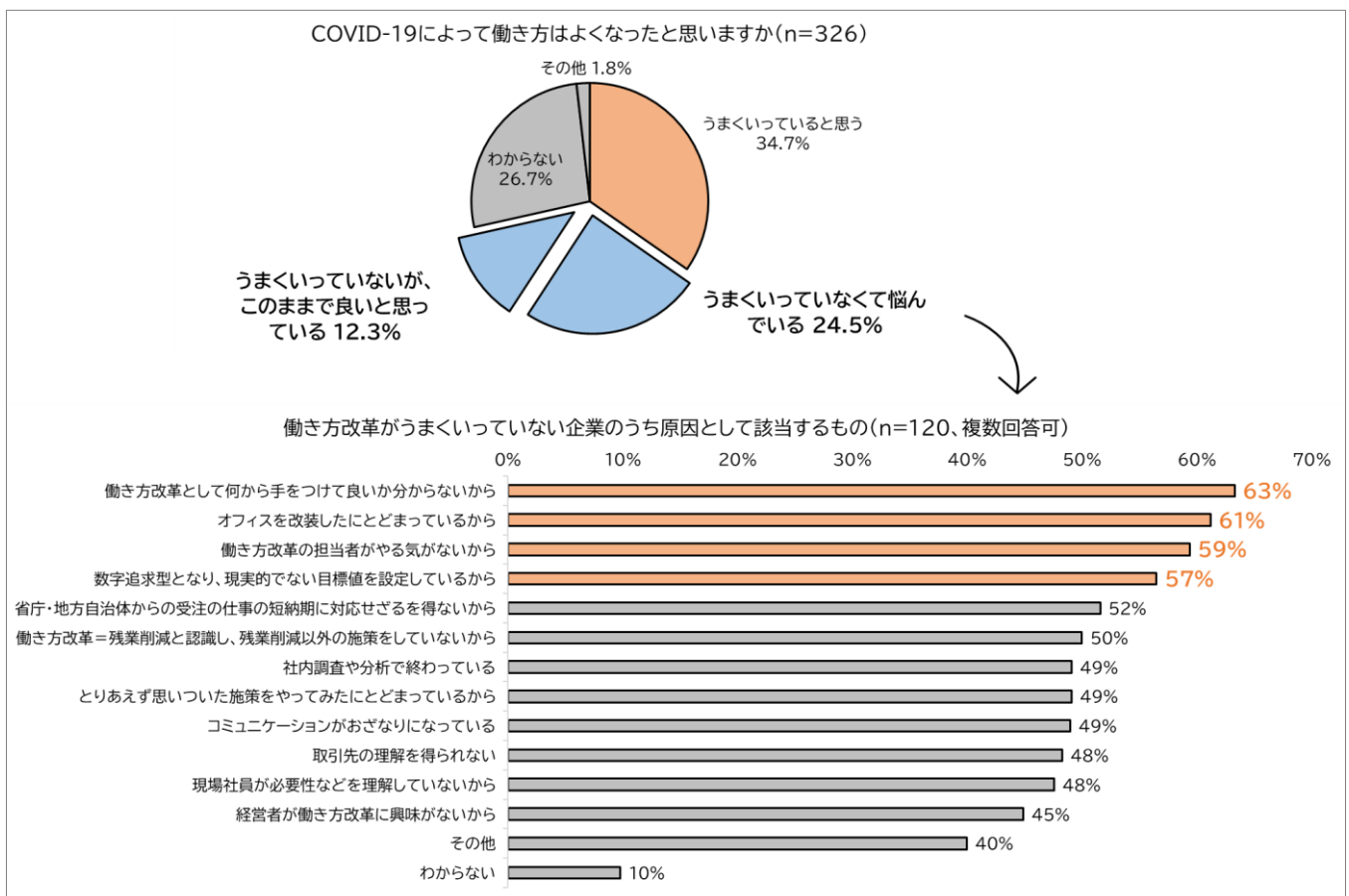


### 3. 働き方改革がうまくいっていない理由 1位は「オフィスを改装したにとどまっているから」

働き方改革が「うまくいっていない」と答えた人の割合は24.5%でした。「働き方改革が思うように進まずに悩んでいる原因」を「うまくいっていると思う」と答えた人と比較すると、「働き方改革として何から手を付けてよいかわからないから」（うまくいっていない：63.3%、うまくいっていると思う：20.0%、差異43.3%）、「数字追求型となり、現実的でない目標値を設定しているから」（うまくいっていない：56.5%、うまくいっていると思う：24.6%、差異31.9%）、「働き方改革の担当者がやる気がないから」（うまくいっていない：59.4%、うまくいっていると思う：28.1%、差異31.3%）「オフィスを改装したにとどまっているから」（うまくいっていない：61.2%、うまくいっていると思う：33.3%、差異27.9%）、は差異が大きく、「うまくいっていない」人が抱える特有の悩みが、これらの項目であると考えられます。

オフィス改装や目標の数値設定など目に見える変化や成果を追求する動きが顕著ななか、“結果の質”（注釈1）を追い求めすぎてしまい、かえって思うような変化や成果が出ないという悪循環に陥っている可能性が考えられます。目に見えにくいコミュニケーションや職場の雰囲気の改善といった取組みに焦点を当てることも同時に求められているといえるでしょう。

※注釈1：組織の成功循環モデル（マサチューセッツ工科大学ダニエル・キム氏提唱）によると、組織が成功したりゴールを達成したりするためには“関係の質”（チームメンバーなどお互いに理解を深め、お互いを尊重し、一緒に考えるなど対人関係の質）に着目することが重要とのことですが、まさに働き方改革を進めるためには「社員同士の懇親の場づくり」などにより“関係の質”を向上させることが有効と考えられます。

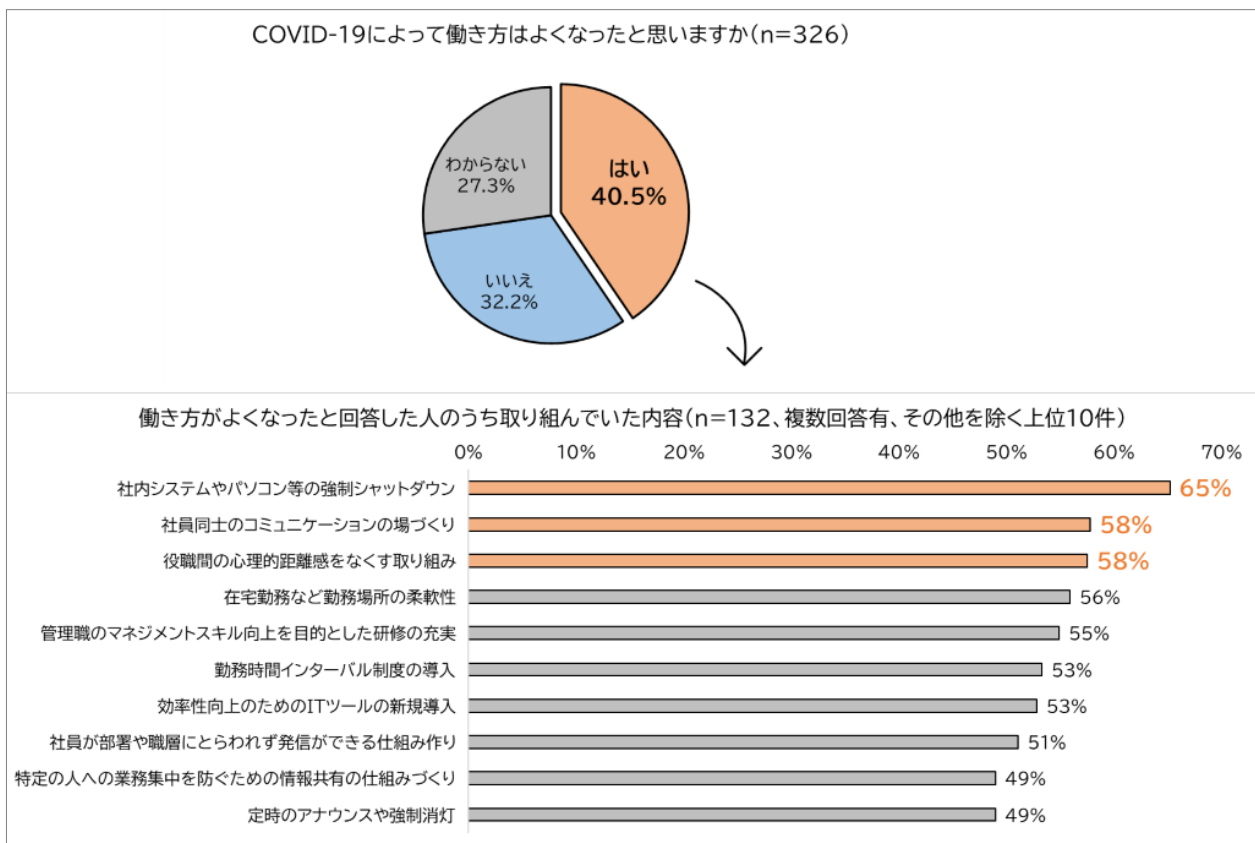




#### 4. COVID-19 で働き方がよくなったと回答した人が約4割、テレワーク下でのコミュニケーションに関する取組みが上位に

「COVID-19によって働き方がよくなった」と回答した人は約4割でした。そのうち、働き方改革で取り組んでいた取組みは1位「社内システムやパソコン等の強制シャットダウン」(65.2%)、2位「社員同士のコミュニケーションの場づくり」(57.8%)、3位「役職間の心理的距離感をなくす取組み」(57.5%)でした。一方で、「働き方はよくなったと思わない」と回答した人が取り組んでいた取組みとして「社内システムやパソコン等の強制シャットダウン」は23.9%と比較的上位であり、本施策は明暗がくっきりと分かれる結果となっています。

これらのことから、COVID-19など予期せぬ事態に対処するべく、以前からテレワーク等の準備できていた企業とできていなかった企業で働き方の進化に違いがあり、特にテレワーク下でコミュニケーションに関する取組みが重要であることがいえます。

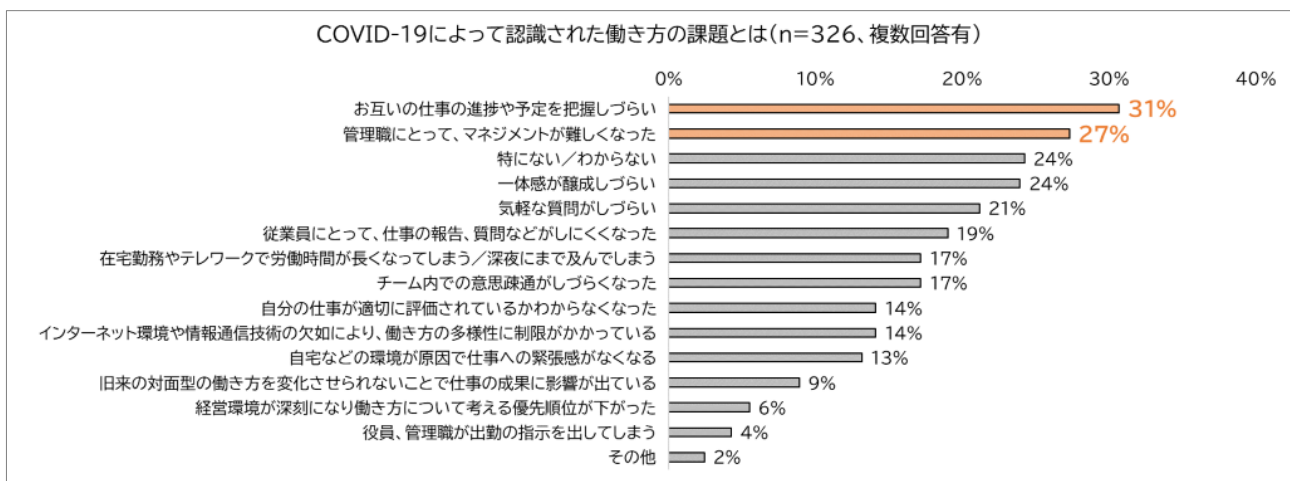




## 5. COVID-19 で認識された働き方の課題として3割が「互いの仕事の進捗や予定を把握しづらいこと」「管理職のマネジメントの難しさ」と回答

COVID-19によって認識された働き方の課題として、「お互いの仕事の進捗や予定を把握しづらい」(31%)、「管理職にとって、マネジメントが難しくなった」(27%)があがりました。一方で、「対面型の働き方を変化させられないことで仕事の成果に影響が出ている」「役員、管理職が出勤の指示を出してしまう」などは10%未満でした。

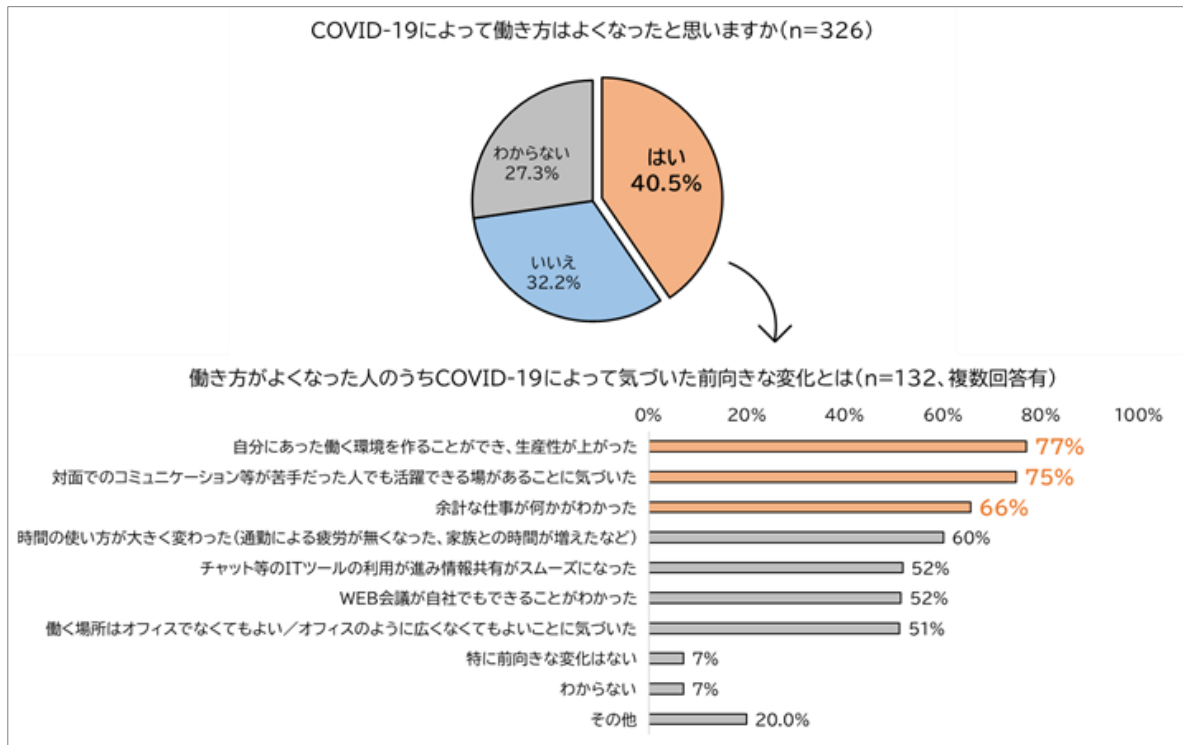
これらのことから、働き方がテレワークが中心となっている、もしくは出勤とテレワークの比率に大きな不満を感じている人は少ない一方、今まで出社して進捗を把握をしたりノンバーバル（表情、態度）なアプローチでチームメンバーの状況を把握したりするマネジメントスタイルが通用せず、戸惑いながらも対策が打てていない様子が垣間見えました。これらの課題を早期に解消するべく、新たなマネジメント手法を構築し、教育・周知することが今後求められるでしょう。



## 6. COVID-19による働き方の前向きな変化1位は、自分にあつた働く環境での勤務で生産性が上がったこと

COVID-19によって「働き方がよくなった」と回答した人のうち、前向きな変化があつたものは「自分にあつた働く環境を作ることができ、生産性が上がった」(77%)、「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」(75%)、「余計な仕事は何かがわかつた」(66%)という結果となりました。

在宅ワークなどITを使った働く環境の整備が急速に進んだことにより働き方の選択肢が増えたことが前向きな変化につながっていることが考えられる一方、職種により在宅ワークが限定的になっている企業や、業界特性を言い訳にして在宅ワークの試行すら実施しない企業の存在も自由記述欄からうかがえ、働き方改革に対する意識や取組み進度の差が開きつつあることが予想されます。



## 7. 来期の取組み予定 1位は残業削減、上位に「男性の育児休業」「勤務間インターバル制度の導入」と新しい取組みも

来期 2021 年度に働き方改革の一環として取り組む予定の取組みは、「残業削減」や「会議時間の削減」が上位に位置したことに加え、「場所のフレキシビリティ」や「オフィスで働くことの価値向上」といった COVID-19 の影響を感じさせる結果となりました。テレワークとオフィスへの出社とを複合的に進めていきたいとの希望もうかがえました。

また、これまでには見られなかった「男性の育児休業」や「勤務間インターバル制度の導入」といった施策にも関心が集まりました。労働基準法改正により強化された労働時間の上限設定に加え、今後は男性の育児休業取得促進に代表される仕事と私生活との両立支援や、勤務間インターバル制度などの労働時間に関する新たなルールの新規制定など、一歩踏み込んだ働き方改革に今後注目が集まっていくでしょう。

### 【調査概要】

調査名：株式会社ワーク・ライフバランス／第2回働き方改革に関する実態調査（2020年）

調査対象：インターネットリサーチモニター 年齢：20歳～70歳 性別：男女 居住地：全国

調査期間：2020年12月28日～29日

調査方法：インターネット調査

有効回答数：有効回答数：事前調査 2,200件、本調査 330件

※回答率（%）は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示しています。

そのため、合計数値は必ずしも100%とはならない場合があります。



#### ◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来14年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業1,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メール.com」導入企業は7倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長小室淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：働き方改革コンサルティング事業・講演・研修  
事業コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業  
働き方改革支援のためのITサービス開発・提供、「朝メール.com」  
「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ」、  
カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ」

実績：1,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、アイシン精機株式会社、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



#### ・代表小室淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村・横山

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081（田村） / Email：media@work-life-b.com