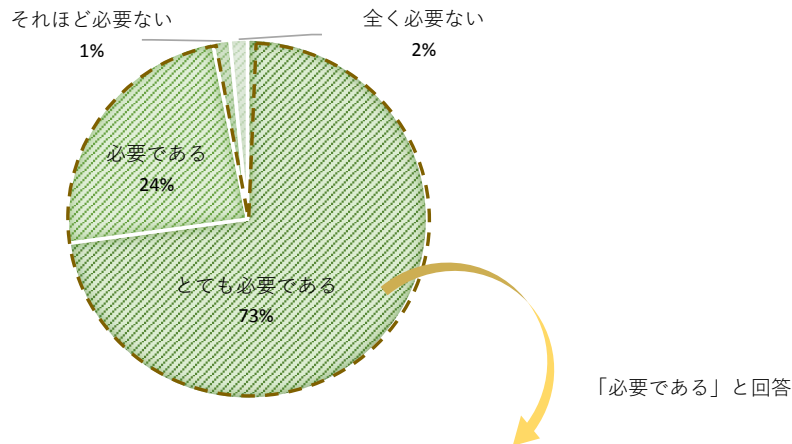
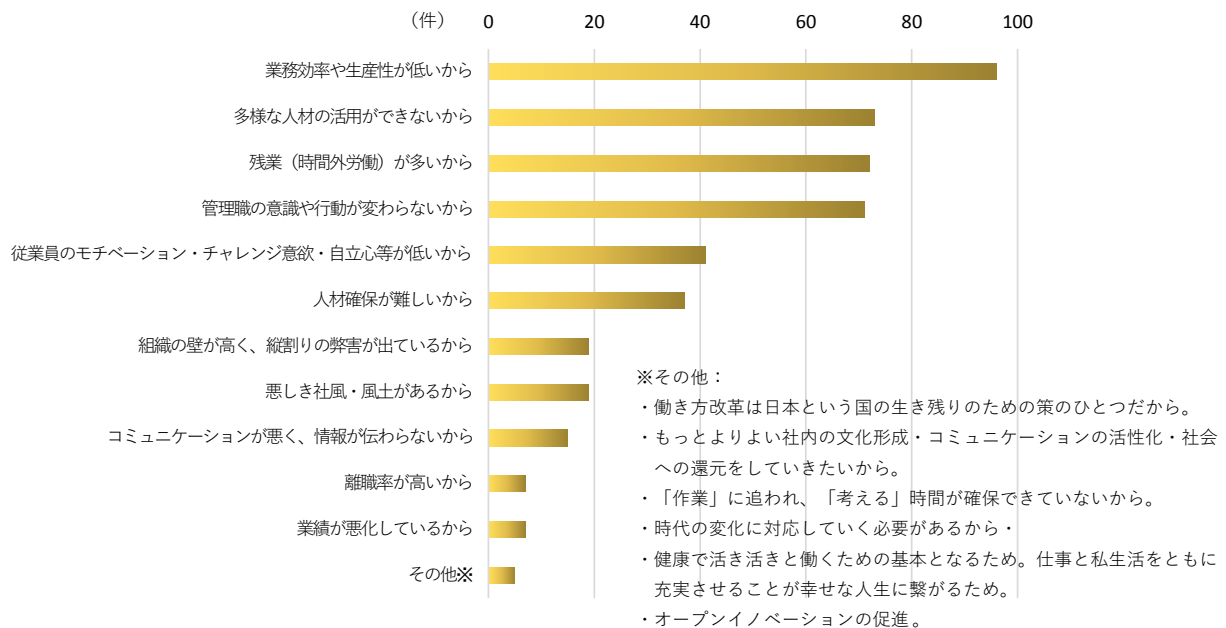


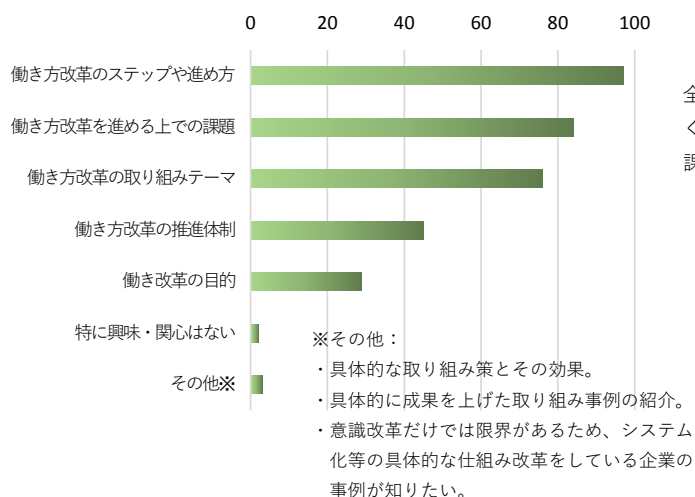
■「働き方改革」は必要だと思うか



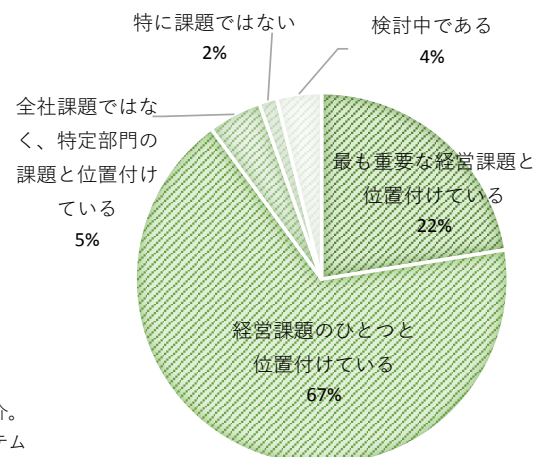
■何故、「働き方改革」が必要だと思うか（複数回答）



■「働き方改革」について、どのような内容に興味・関心があるか（複数回答）

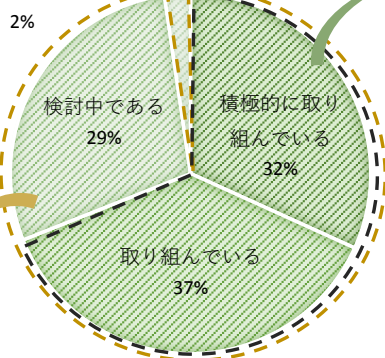


■「働き方改革」は、どのような位置付けにあるか



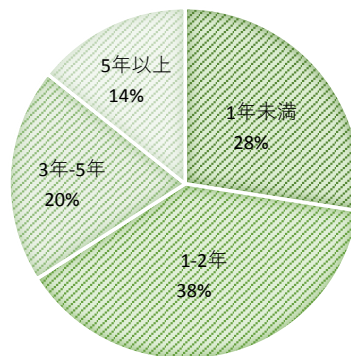
■「働き方改革」に取り組んでいるか

特に検討していないし、
取り組んでもいない



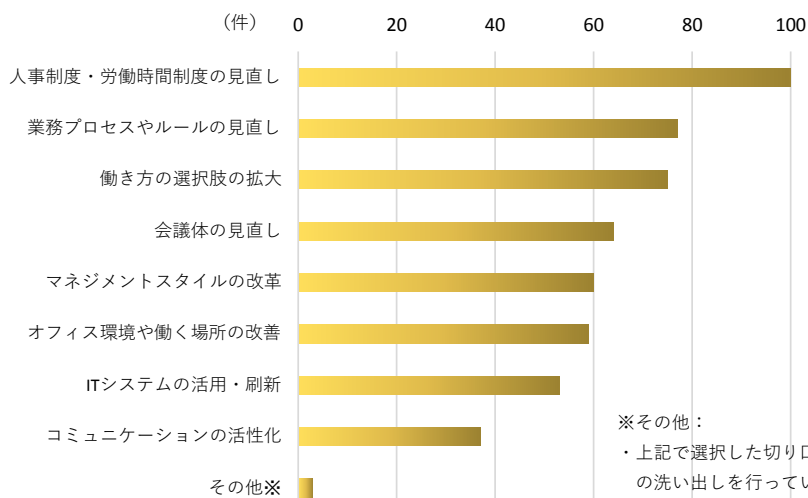
「取り組んでいる」
「検討中である」と回答

■これまでにどれくらいの期間、「働き方改革」に取り組んできましたか



「取り組んでいる」と回答

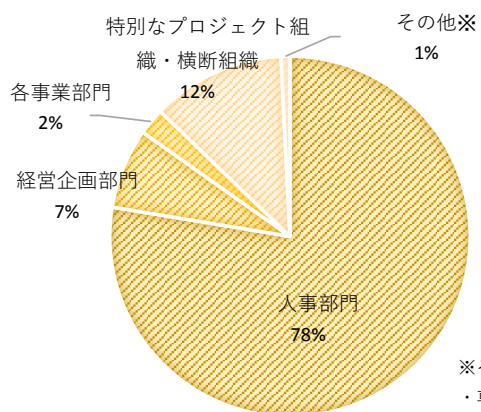
■どのような切り口から「働き方改革」に取り組んでいるか、または取り組みを検討しているか
(複数回答)



※その他：

- ・上記で選択した切り口を含め、どこから着手すべきか課題の洗い出しを行っている最中。
- ・ノー残業デーと在宅勤務をテスト的に実施
- ・プレミアムフライデーの半日年休取得促進。残業規制。

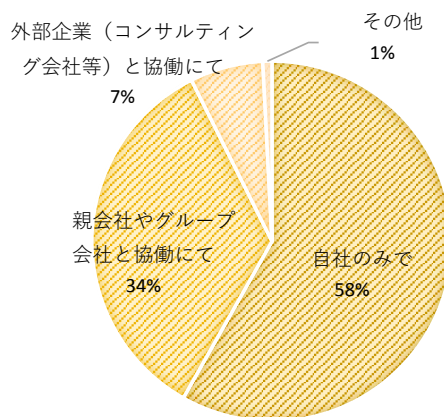
■どの部門が主導して「働き方改革」に取り組んでいるか、または取り組みを検討しているか



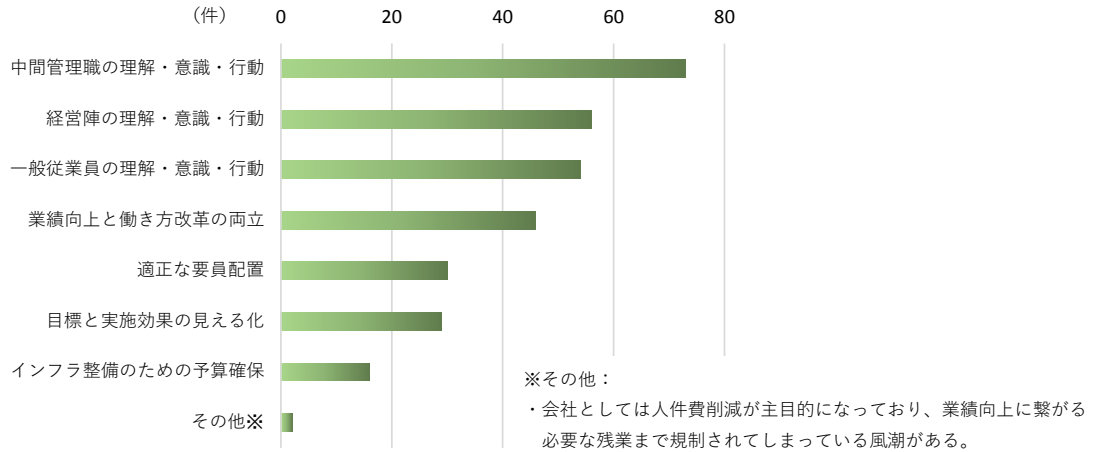
※その他：

- ・専門部署新設
- ・CSR部門

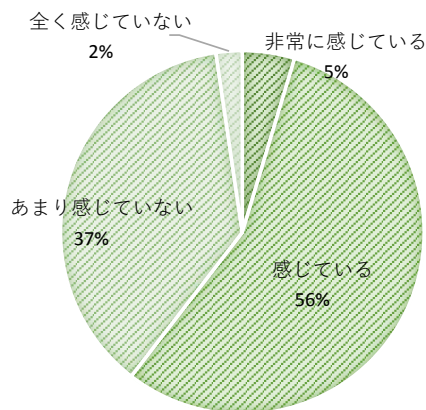
■どのような体制で「働き方改革」に取り組んでいるか、または取り組みを検討しているか



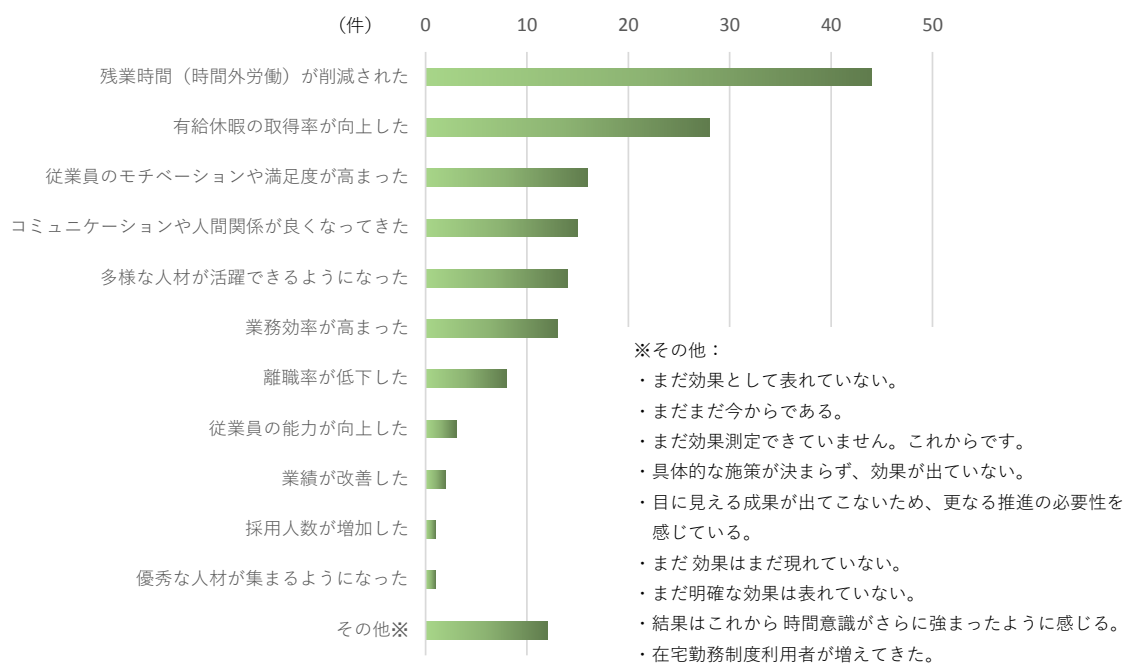
■「働き方改革」を進める上での重要課題は何か（複数回答）



■「働き方改革」の取り組みの効果を感じているか



■「働き方改革」に取り組んだ結果、どんな効果が表れているか（複数回答）



■世の中一般に喧伝されている「働き方改革」に関する率直な意見（自由回答） ～抜粋

- ・残業時間の上限設定ばかりが喧伝されていますが、本来議論すべきは、所定労働時間内での働き方であり、所定労働時間内での業務の効率化であろうと思います。安倍首相が大きく取り上げている電通問題は、昼間に営業をして、夜間に放送局と打ち合わせをする、という業界の古い慣習に会社の人事の仕組みが作れなかった電通自身の問題であろうと理解しており、個別課題を全体課題に広げしまい、今後の議論がおかしなことになることを危惧します。いま働き方改革で議論すべきことは、(1)働く時間や場所の選択や変更が簡易にできるような「労働法制の改革」(2)成果を上げるのに必要な時間が労働時間であり、成果ができれば後は休ませる－といった柔軟な時間管理の仕組みづくり、と思っております。
- ・働き方改革は重要であるし、進めていかなければいけないと思います。ただ、労働集約的な仕事を前提とした現在の労働法制に大変な違和感があります。過重労働とならないことを前提に、営業や企画業務といった労働時間と成果がマッチしない仕事に対する政策、裁量労働制やホワイトカラーエグゼンプションといった施策が必要ではないでしょうか？働き方をいくら変えても、現行の労働法制では限界があります。今のままでは、結果として労働者自身を縛ることになると思います。
- ・36協定特別条項撤廃等が検討されているが、建設業界ではいまだ一部例外は必要。国民の命を守る責務を負う企業に対する配慮を願う。
- ・改革による「業務効率の向上」と「個々の社員の働きやすさ・満足度向上」のバランスと落としどころをどのように考え設定するかが成功のカギになると考えています。
- ・自社単独で実現できる課題ではなく、業界・取引先・得意先・社会が一体となって進んでいかないと実現はできない。一過性の掛け声に終わらず、明確な目標値を定めて国や経済団体がリーダーシップを発揮し継続して取り組んでいてもらいたい。
- ・長時間労働対策や在宅勤務に話題が集中しているが、生産性の向上に関する視点や対策に言及されるケースがほとんどない。何のための働き方改革なのか、社会を挙げて明確にすべきと思う。
- ・会社だけでなく、社会としての取り組みの後押しが必要と感じます。現在は、入り口の長時間労働の削減（時間）に着手し、数字として見えるので取り組みやすいが、生産性向上、業務プロセスの見直し（というより、やめる業務を見つける）の段階に向かっていく意識醸成が課題。働き方の密度としては長時間労働をするより、生産性を上げる方がはるかに労働密度が高いので。
- ・少子高齢化の情勢の中では、育児や介護など一定の制約下で勤務をせざるをえない社員割合が高まることが想定されるため、環境に合わせて雇用、勤務体制を見直すことは必然だと考えます。ただ、「これまでの働き方＝悪」という論調で語られることも多々見受けられるので、その点に関しては違和感を感じます。
- ・改革に好意的な社員もいれば、そうでない社員もいる。多様な価値観を持つ社員が共通的に改革によって享受できるアウトカムが見いだせると良いが、まずは好意的な社員に寄り添って、生産性の向上とセットにして各施策を打って出るべきと考える。
- ・日本、特に東京圏のように通勤時間長く、社員の負担になっているからこそ、働き方改革により価値の創造ができる可能性が大きいと捉えています。
- ・企業によって仕事のやり方（業務プロセス等）が異なるのに、画一的なやり方で国や行政が指導することには抵抗を感じる。
- ・働き方改革はあくまで手段であり目的ではないものの、改革することありきになってはいないかと感じます。あくまで企業としての業績向上、価値向上が改革の目指すべきゴールと思います。
- ・まずは労働時間短縮しても同等以上の成果が出せるような生産性・効率向上が必要。一方で作業量の変動を日本では雇用ではなく残業時間で調節してきた面があるので、残業時間に関して厳しくするのであれば、一方で雇用に関しては緩めることが必要ではないかと思う。また、ビジネスはグローバルに競争しているのであり、規制ばかりドメスティックに強めても長期的に見ると国内の競争力を弱まることになるので一方で強めるのであれば、もう一方は緩めることが必要ではないか。80時間とか60時間とかの議論がされているが、本当に健康に害を及ぼす時間（個人差あり）でない限りは、時間の問題というよりは職場のコミュニケーションや動機付けの問題ではないかと感じる。個人差に関して言えば、日本は99.99%水準でセーフティネットを設置していると感じるが、米国などは80%レベル。この辺をどう政策的に落とし込むかは難しいが、一律に厳しい規制が良いかは疑問。
- ・昨今話を聞いていると、「働き方改革」ありきのような気がする。まず最初になぜ改革をしなくてはならないのかを明確にし、それに対して授業員が共感しなくてはうまくいかないのでは？と感じる（自社での体験も踏まえてのコメントです…）。
- ・電通事件をきっかけに政府主導で「時間外労働の削減」のみに焦点が当たっていることに違和感を覚える。仕事の進め方、不要業務の削減、各種規制緩和、労働流動性等、様々な要因が根底にあり、これらが改善された結果として、労働生産性が向上し従業員のモチベーションも上がり、労働時間が削減されるという議論にすべきであると考えます。
- ・社内一丸となって取り組む、との意識の醸成が非常に難しい。社内の温度差をどのように埋めればよいのか悩みます。
- ・必要性はとも理解できるが、各社が置かれている状況には大きな違いや課題がある。法令や通達による均一的な制限だけでは表面的な取り組み（例えば残業時間を削減する）になる恐れがあり、本当にやらなくてはならないという真の目的の理解や柔軟性のある施策などが必要であると考えます。
- ・働き方改革＝テレワーク導入や労働時間削減…という傾向にありますが、本来的には仕事の生産性を高めていくことが重要かと思えます。求める成果を明らかにして無駄な仕事をさせない（会議や社内手続きを含む）、投入コストや時間に対する成果の生産性を意識した評価、働く環境整備、等々の取り組みを総合的に実施していく必要があると思います。
- ・朝活やプレミアムフライデーなど国主導の施策があるのは、非常に良いことと思いますが、個社における抜本的な改善を進めないと家や休日などの隠れ残業が増加してしまうだけです。実のある改革を進める重要性を認識しています。
- ・時間外労働の削減中心の議論となっている。生産性を高めていく上で、政府としてどのように規制を緩和していくのかという議論がほとんど見られないことが最大の課題であると考えます。
- ・長時間労働悪玉論が主流になっているが、仕事が楽しくて24時間働いても苦にならない人や、やりがいを感じて夢中に取り組んだ結果、長時間になる人もいるわけで、残業0とか長時間労働はダメ、といった紋切り型な施策は逆に働き方の多様性を奪っているのではないかと感じる面もある。

・意見ではありませんが、働き方改革の推進に伴って、短時間での成果創出とそれを可能にするためのスキルを持つことが各個人に求められていくと考えています。そのスキルの習得に向け、今後企業の内外でどのような教育機会が提供されいくのかということに関心を持っています。

・他社と比較し、当社は所定労働時間、残業時間共、時短が進んでいます。課題としては、部門間もバラツキ、個人間のバラツキがある点という認識です。

・一口に「働き方改革」といっても、立場により定義・目的・アプローチがずいぶん異なっているように感じます。弊社の場合は、「生産性向上」のために、「健康経営」の視点に立って「働き方改革」に取り組んでいく、というスタンスです。

・日本より生産性が高いとされる欧米諸国はかつて残業割増率や休暇取得などに厳しい法基準を作り、労使に適用させることで現在のようなワークライフバランスを定着させてきた歴史があり、それに比べて現在の日本の議論は非常に中途半端な施策にとどまっている印象が拭えない。

・あるべき姿と現状との差をどのように埋めていくか、責任者の意識の改革が最優先と感じている。強いトップダウンがないとなかなか進められない。

・残業時間の抑制がクローズアップされがちであるが、一人ひとりの生産効率を上げること（タイムマネジメントの意識向上をしていくこと）、また対応をすればダイバーシティ推進に繋がるということまで啓蒙をしてほしいと思う。

・グローバル化の中、スピーディーな変革を実施することに異論はないが、もっと企業の実態をしっかりと検証したうえでの提言であるべきと考える。

・少しの労働時間規制だけでは業務プロセスの見直しまで進まないが、現在議論されているように大幅な規制となると業務プロセス自体の見直しに踏み込まざるを得ないため歓迎する。建設業などは1社で取り組むだけでは限界があり、発注者を含め業界全体で改革する必要がある。

・時間外労働の上限規制にばかり焦点が行き過ぎていて、業務効率化、ムダの排除、取引先への呼びかけなどの議論がおざなりになっている気がする

・「働き方改革」と言っても範囲が広く、定義を明確にしないといけない。同様に、取り組む目的も明確した上で、何をゴールに設定するかも大事である。単に残業時間を減らすのが「働き方改革」ではない。本来やるべきことが出来ていない働き方を見直すのが、「働き方改革」だと捉えている。

・ホワイトカラーの生産性を高めるべきについて異論はない。一方で、目指すワークスタイルに合わない人がドロップアウトすることも予想され、その受け皿作り（職業訓練支援など）も並行して整備すべきだ。

・ネット社会の到来で働き方にも多様性の波が押し寄せてきている。つまり仕事の定時出社、定時退社という概念が変化し、必要な時に必要なだけ仕事をし、残りの時間はワークライフバランスを考えた自由な時間に充てる。こんな時代が将来来ると考えているが、実際はお客様がそうでないとそのように変化できない、競合に勝つためには悠長なことではできない、ラインで働く人は所詮無理など乗り越えないといけない課題がいっぱいあるのが本音。

・時間ではなく成果で賃金を払う仕組みの導入を真剣に議論・導入しない限り、根本的には解決しないと思います。

・「働き方改革」が一所懸命に働くことの否定につながるような風潮を危惧します。働くことが悪、余裕をもって遊ぶことが善、と短絡的に受け止められぬようしたい。働くことを通じて学べる人生の喜びというものが否定されないことを祈る。

・「働き方改革」という言葉だけが先行して、ややもすると残業削減政策だけに見えてしまうが、実際には国際競争力を高めるために、いかに生産性を高めるかであって、働く環境だけにフォーカスが当てられ、どのようにして生産性を高めるかの議論や情報がもっと必要と感じます。

・単純な労働時間削減は、かえって企業の生産性や効率性の阻害になると思います。働き方改革は、多様な働き方の選択が可能であるように進めていくべきだと思います。

・仕方ないと思うが、労働時間削減、テレワーク、女性の活用等に議論が限定されている。生産性の向上の面から、今回大きなねりが起きて欲しいと思う。

・残業時間削減については、会社の働きかけに注目が集まっているが、従業員自身の自助努力にももっと目をむけるべきではないかと感じる。

・これまで日本の社会で当然と考えられていた「たくさん（長時間）働いた方が良い」という考え方を払拭する、何かしらの仕組み、アイデアを出して、まず同じ方向を向く（価値観を合わせること）ことが必要と考える。

・働き方改革の趣旨や目的、意図、背景をきちんと知る場があまりないままで、表層的な事象に対する報道が先行している印象はある。結局政府が日本社会や経済をどうして行きたいのか、そのために労働時間以外の観点でも総合的なパッケージとしてどのような仕組みを作っているのか、多様な産業やフェーズの企業がある中で、画一的な制約だけが強化されていく印象も否めず、その点は日本の将来に対してやや不安が残る。過労死に至るような長時間残業は絶対悪と思うので撲滅すべきだが、印象論で色々な話が決まってしまうように見えるのは心配。

・弊社では、経営課題というより、社員から在宅勤務制度を要望する声があり、インフルエンザや天候による通勤困難な状況でのスポット在宅勤務から初めて徐々に行おうとしている。社員の利害からくるボトムアップのため、総務人事部としての優先度も低く、なかなか進まない。弊社のような300名に満たない企業の場合、世間で言われている盛り上がりや温度差を感じる

・取り組みを進めるにあたり、トップの強い思いが改革を後押しして成功するケースが多く、なかなかそのハードルを越えないことで停滞してしまうのは、古い固定観念の払拭がまだまだできていないからだと考えている。昭和の働き方を知っている経営者の意識をどう変えるか、その良いケースが増えるとチャレンジの幅が広がると思っている。

・アマゾンとヤマト運輸の関係にあるように、早い・便利が重宝される世の中では、企業側の努力だけでは、働き方改革にも限界がある。社会全体、国民全体がゆとりを重視する風潮になることが重要だと思う。

・ビジネスに対する当事者意識があれば働き方は自分で決めているはず。それは個人事業主だろうとサラリーマンだろうと同じで、世の制度など外圧によって現状が変われば良いと願うのは、少し子供じみた発想ではないだろうか。

- ・時間外労働の削減により、時間内に求められる密度が濃くなります。折角、労働時間を減らしても体感としてはきつくなり、体調不良を訴える社員が増加しています。時間外労働時間の削減により良い面だけを取り上げず、悪い面に着目した相関関係、因果関係もとらえ、総合的に改革を進めていく必要があると考えます。
- ・働き方改革の狙い・目的はさまざまあり、従ってその取り組み方法・展開方法もさま様であり、各社に沿った対応が必要であるが、好事例などの情報を収集し、先進的に進めて行きたい。
- ・長時間労働の抑制の観点から残業時間の上限規制が課題となっている。1カ月の上限含め、実態に見合った法改正となることを期待している。
- ・政府が発表した「働き方改革」で残業時間の上限が月60時間では月20日の勤務日数だと、一日の残業時間が3時間になる。17：45が終業時間から3時間残業すると終業時間は20：45となり、従業員のワークライフバランスが取れるとは思えない。
- ・企業としては、多様性を認知し、自律的なキャリア形成を実現していくかにあると考えます。プレミアムフライデーなど労働時間に関する国の施策が進んでいますが、それだけではなく、雇用を拡大し多様な雇用が図られる環境づくりをより進めていくことが重要に感じます。