

第18回 MCEI実務家気まぐれアンケート

あなたにとっての働き方改革とは？
ビジネスとして持続的に浸透・拡大する！？

集計結果より

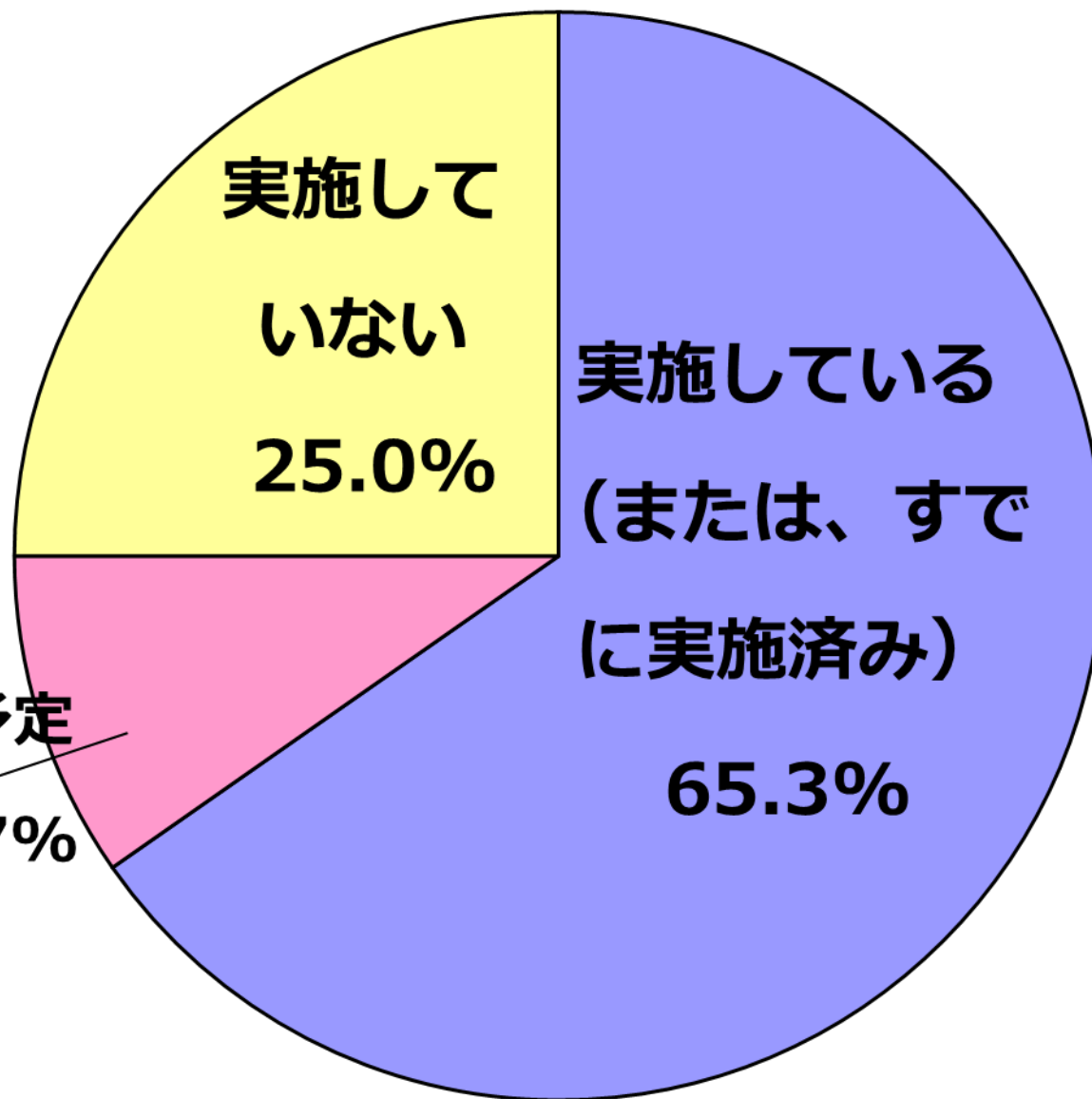


TOKYO

2018.2.19

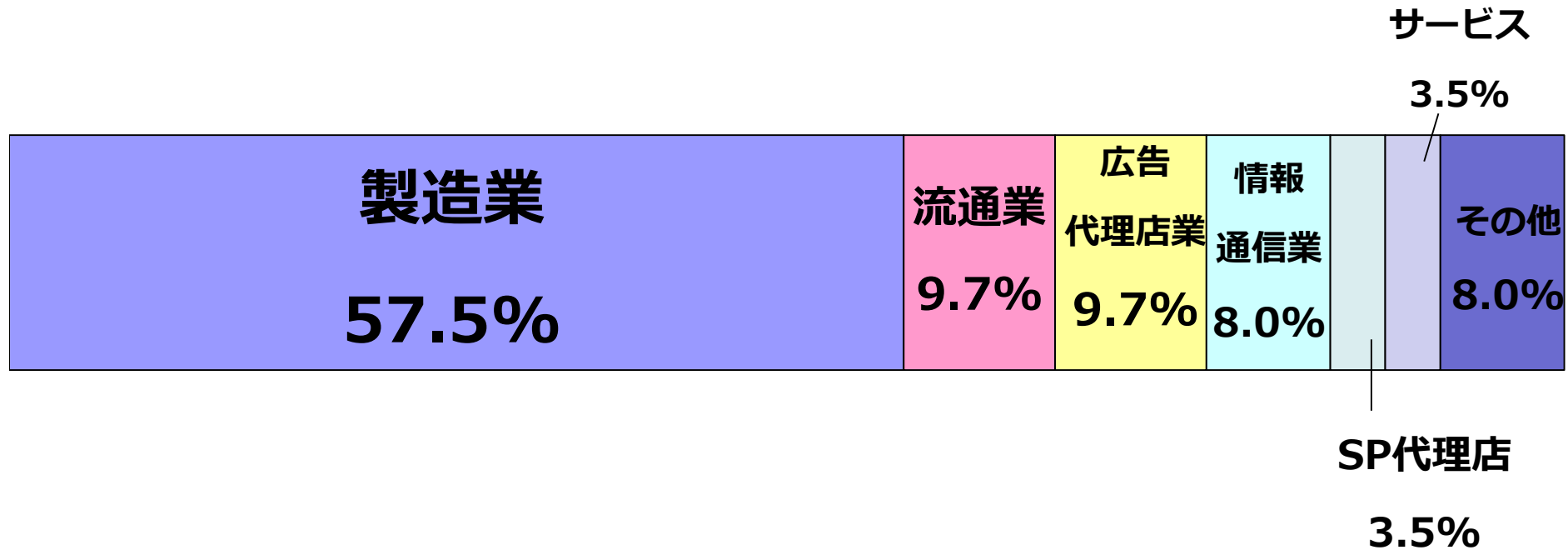
MCEI 東京支部コミュニケーション委員会

Q1. あなたの会社では、働き方改革に何らかの取り組みがされていますか？
(PJ発足、ツール導入、ポスター掲示など)

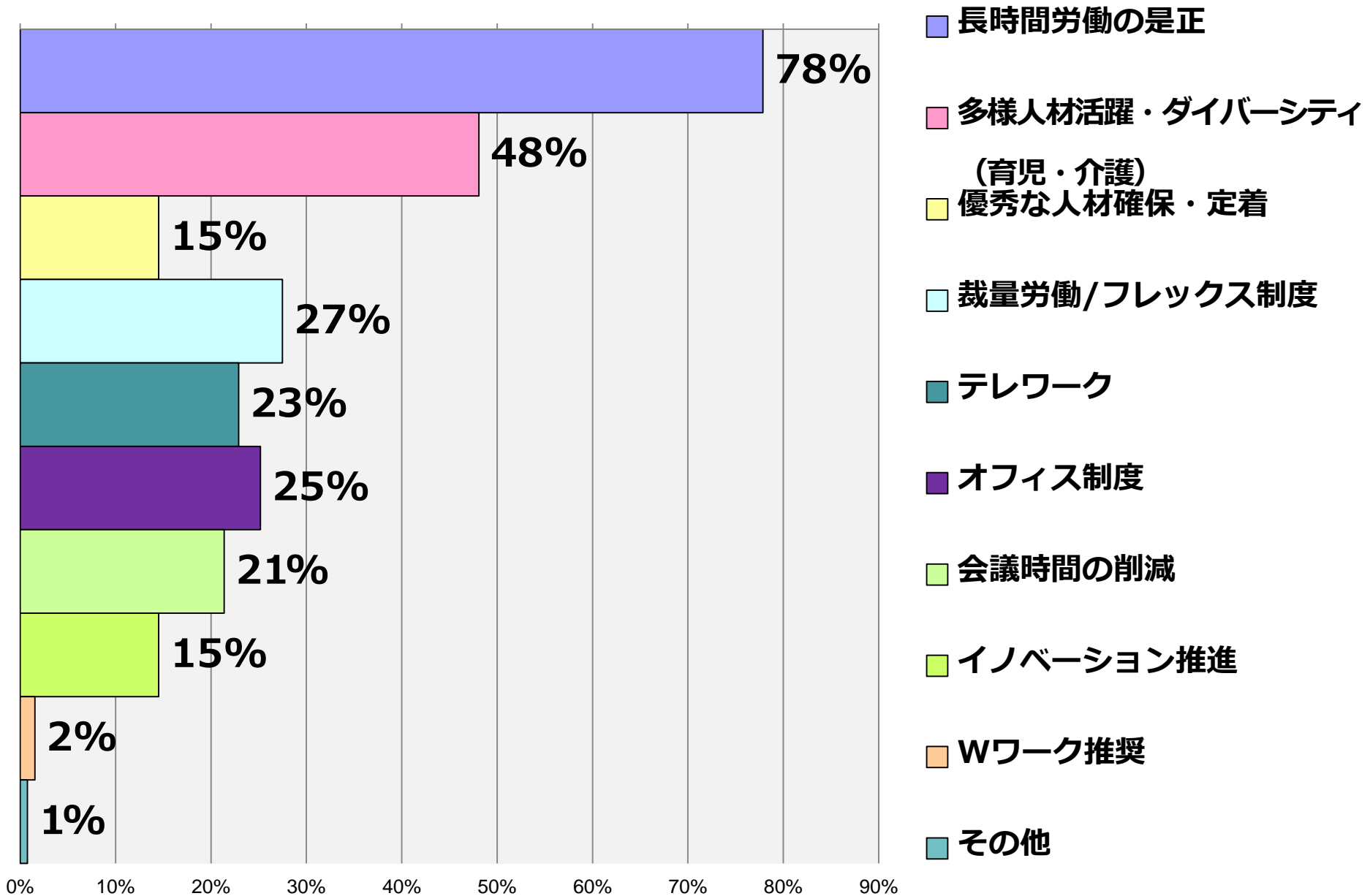


実施する予定
がある 9.7%

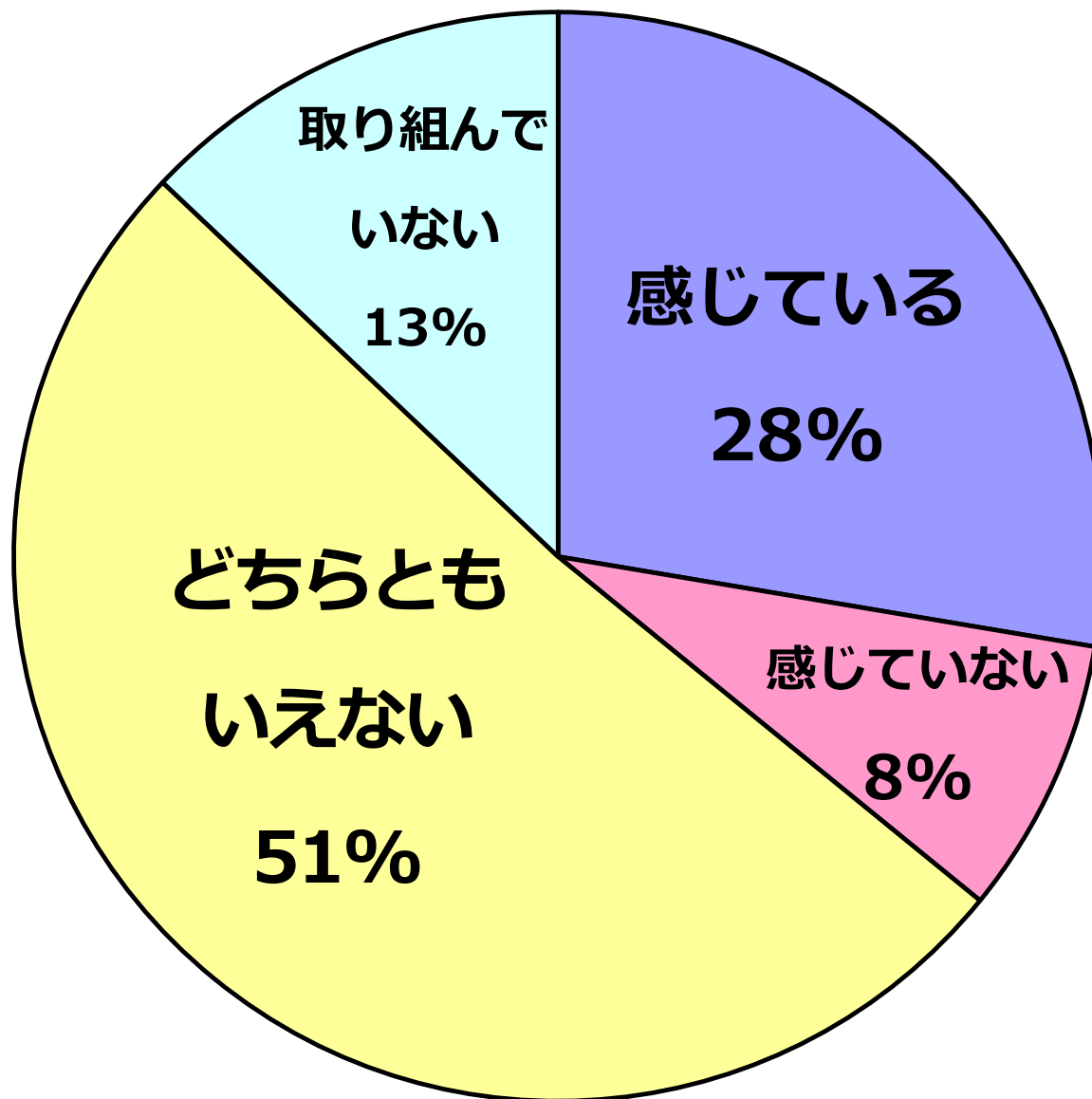
Q1. あなたの会社では、働き方改革に何らかの取り組みがされていますか？
→実施している(または、すでに実施済み)65.3%の業種別内訳



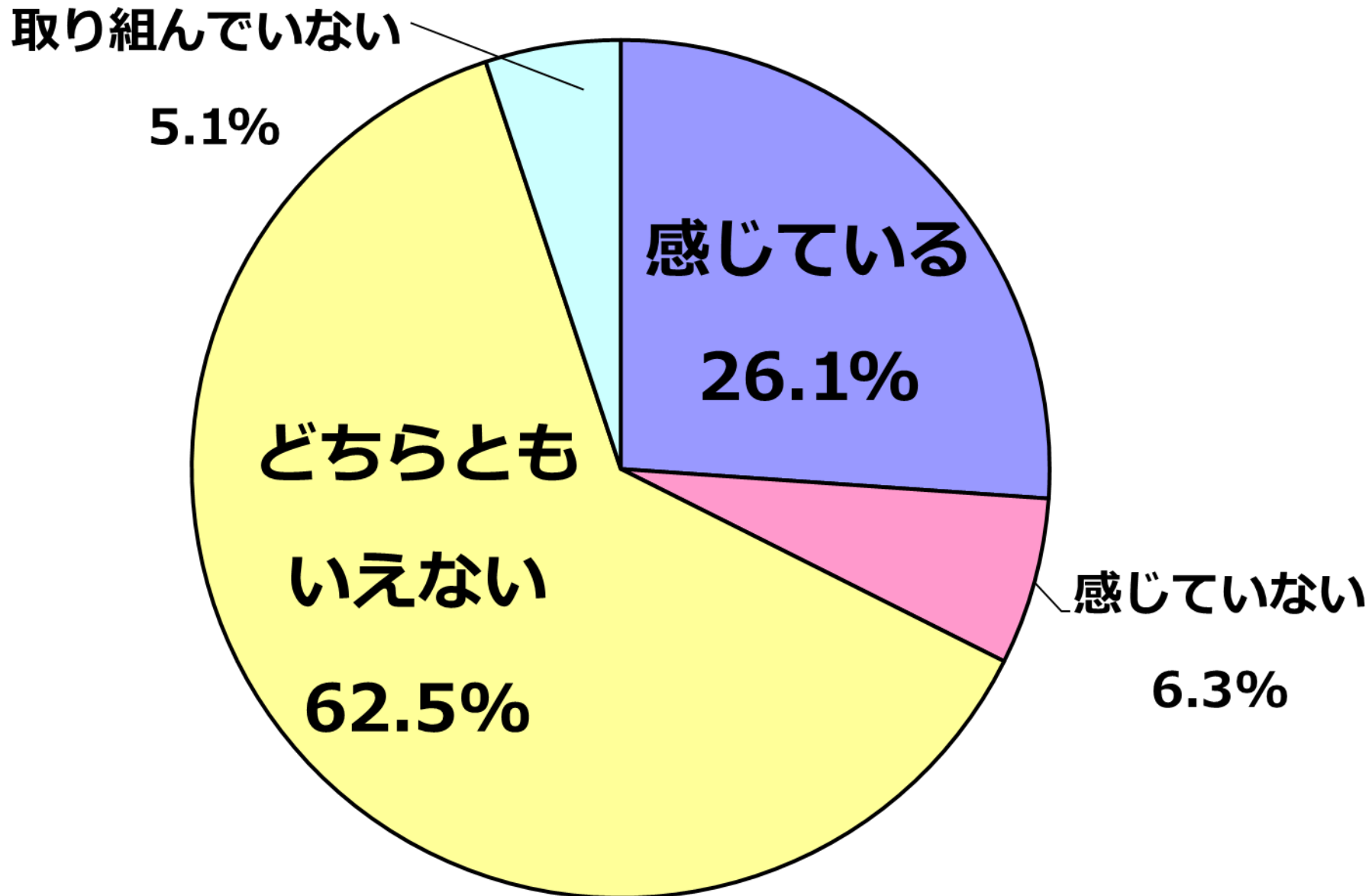
Q1-1. 「1」「2」と答えた方へ:それはどのような目的での取り組みですか？(複数選択可)



Q2. 社内の働き方改革の取り組みは上手いと感じていらっしゃいますか？



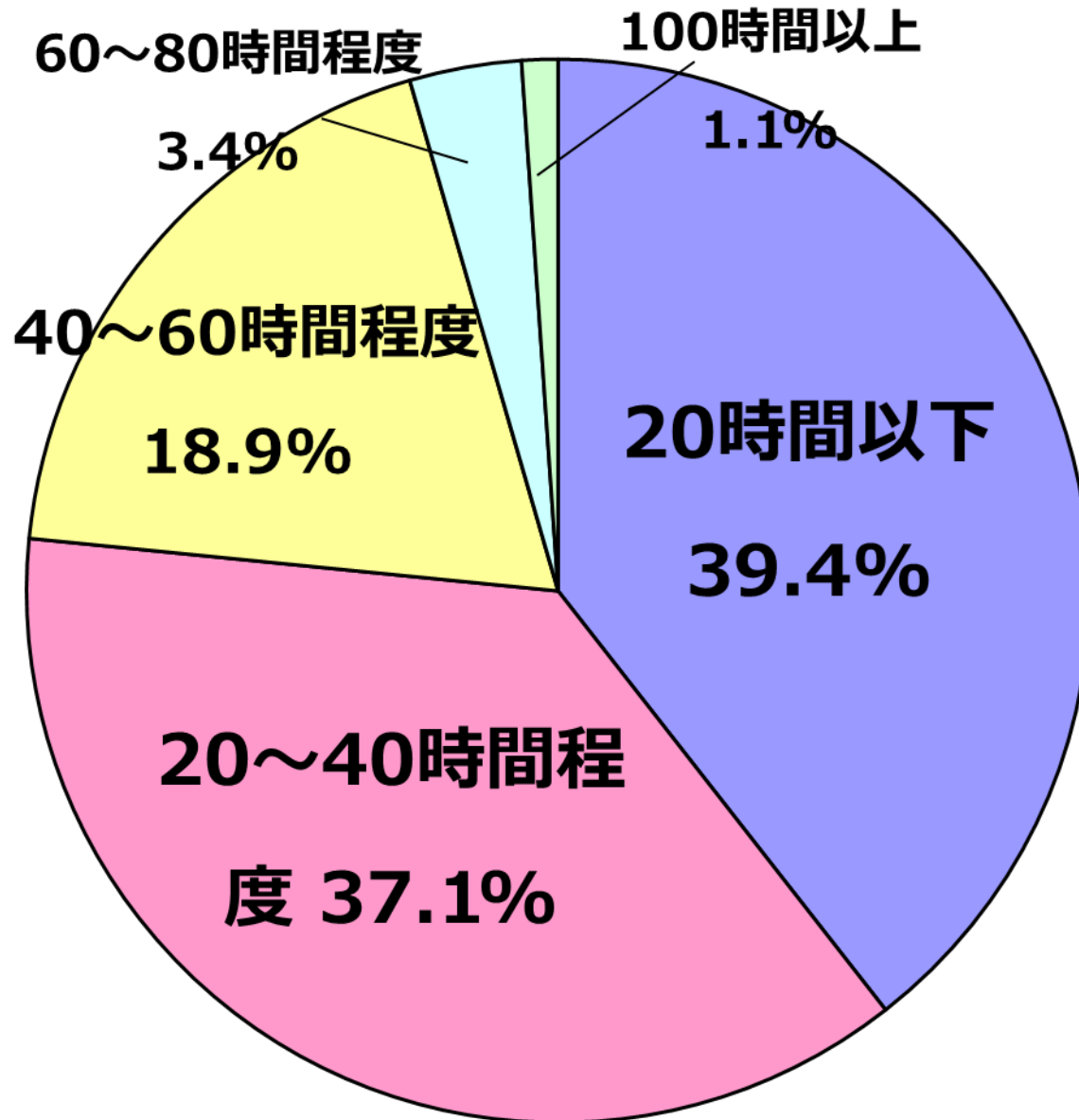
Q2. 周囲の働き方改革の取り組みは上手いくと感じていらっしゃいますか？



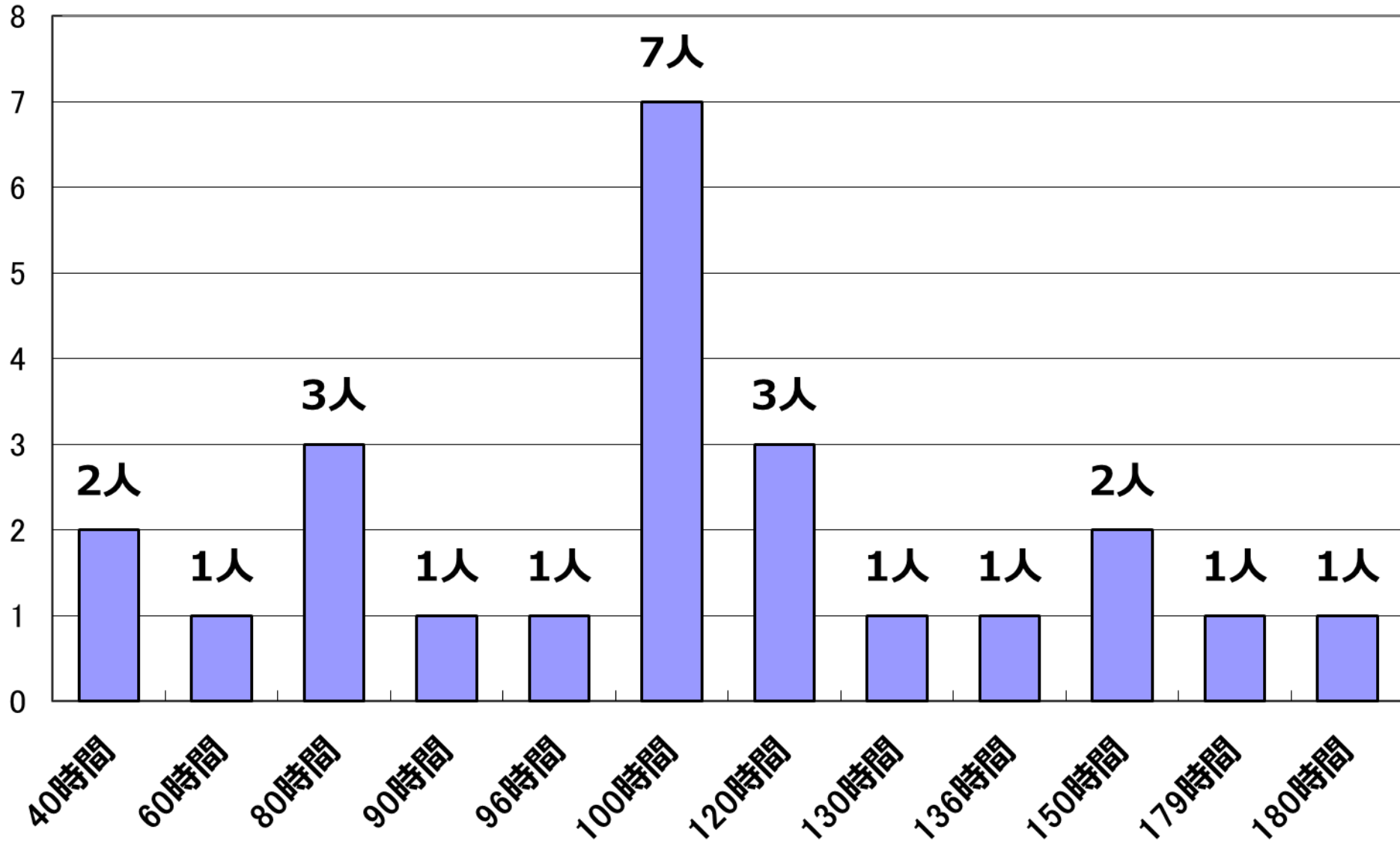
Q2-1. 上記でいずれかについて、「2. 感じていない」を選択された方へ それはなぜですか？

- ・ 始動したばかりで実感がない
- ・ ルールを守られていない
- ・ 実行に移されていない
- ・ 仕事の仕方を変えなければならないので、時間がかかる
- ・ 部署によって長時間労働が非常に多い
- ・ 報酬、評価との関係が置き去りにされている
- ・ いずれも抜本的な改革とは思われない
- ・ 思い切った改革でない限り難しいと思ったから(たとえば長時間労働が“文化”の会社もあると思う)
- ・ バリューチェーンの中の社内外の関係部署との調整が必要になるから
- ・ 現場が置き去りにになっている感がある。
- ・ システム対応が不可の領域があるため。

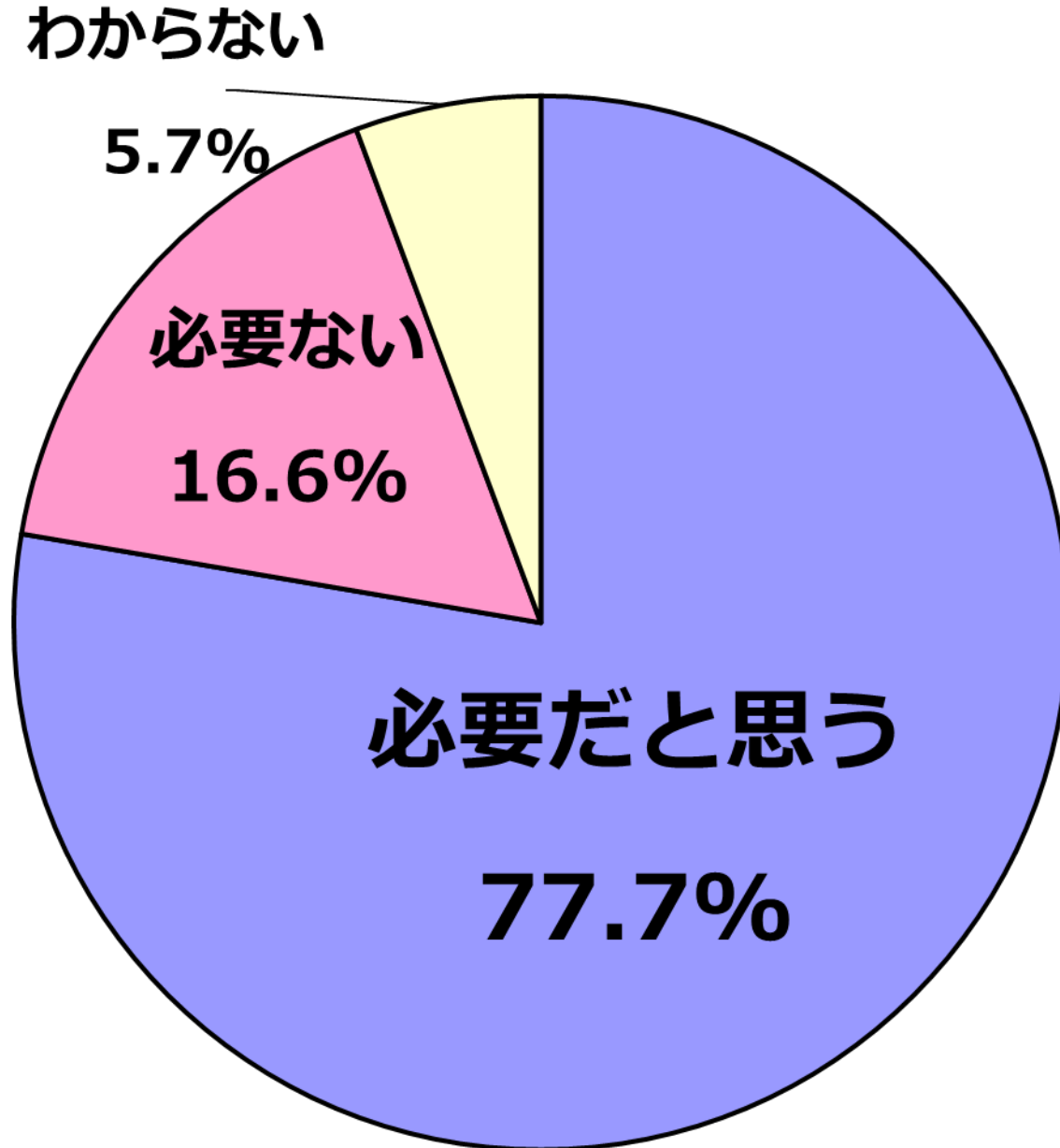
Q3. あなた自身の働き方について伺います。
あなたの月当たりの平均残業時間はどのくらいですか？



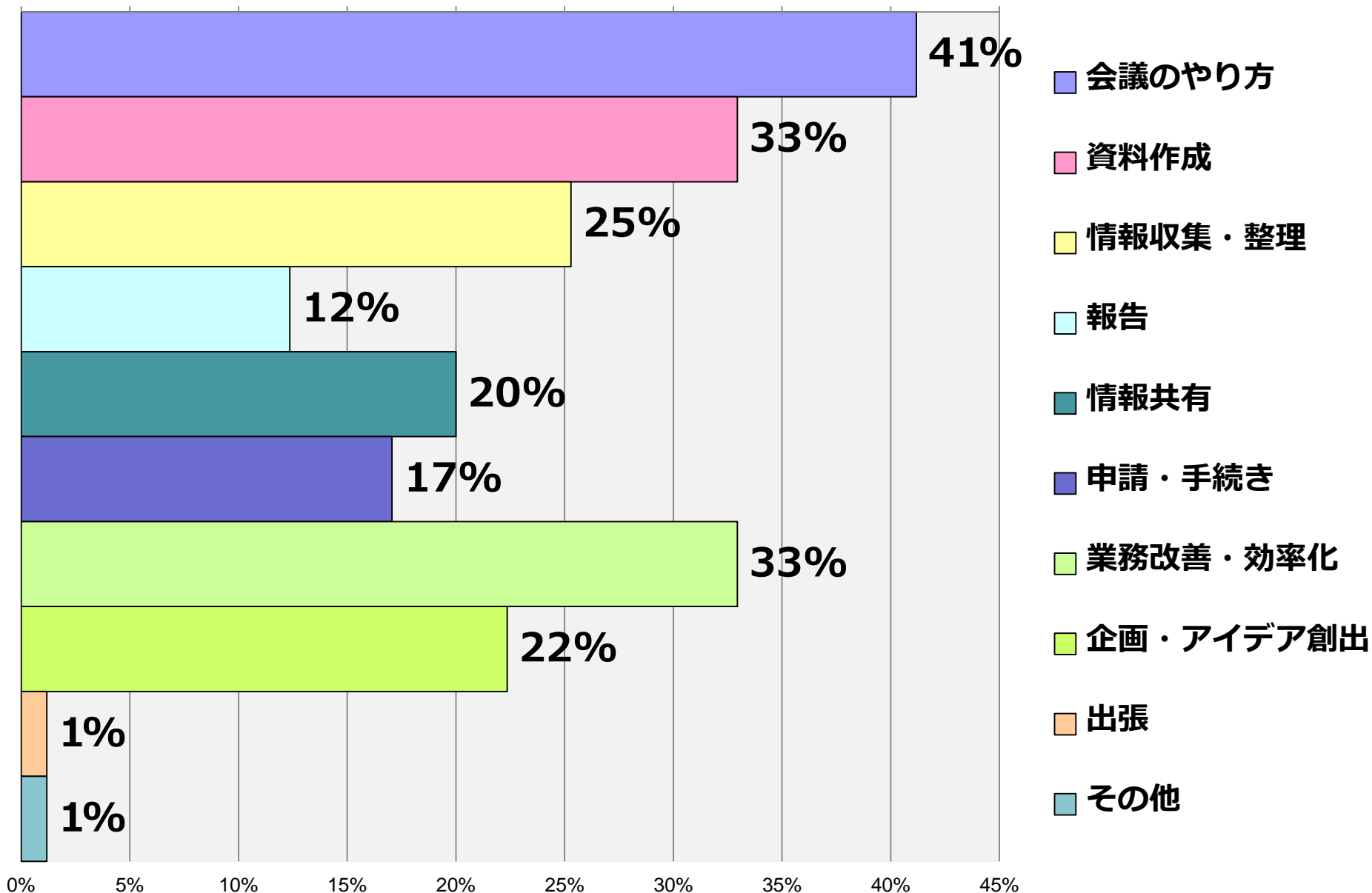
ちなみにあなたの過去最高残業時間は？



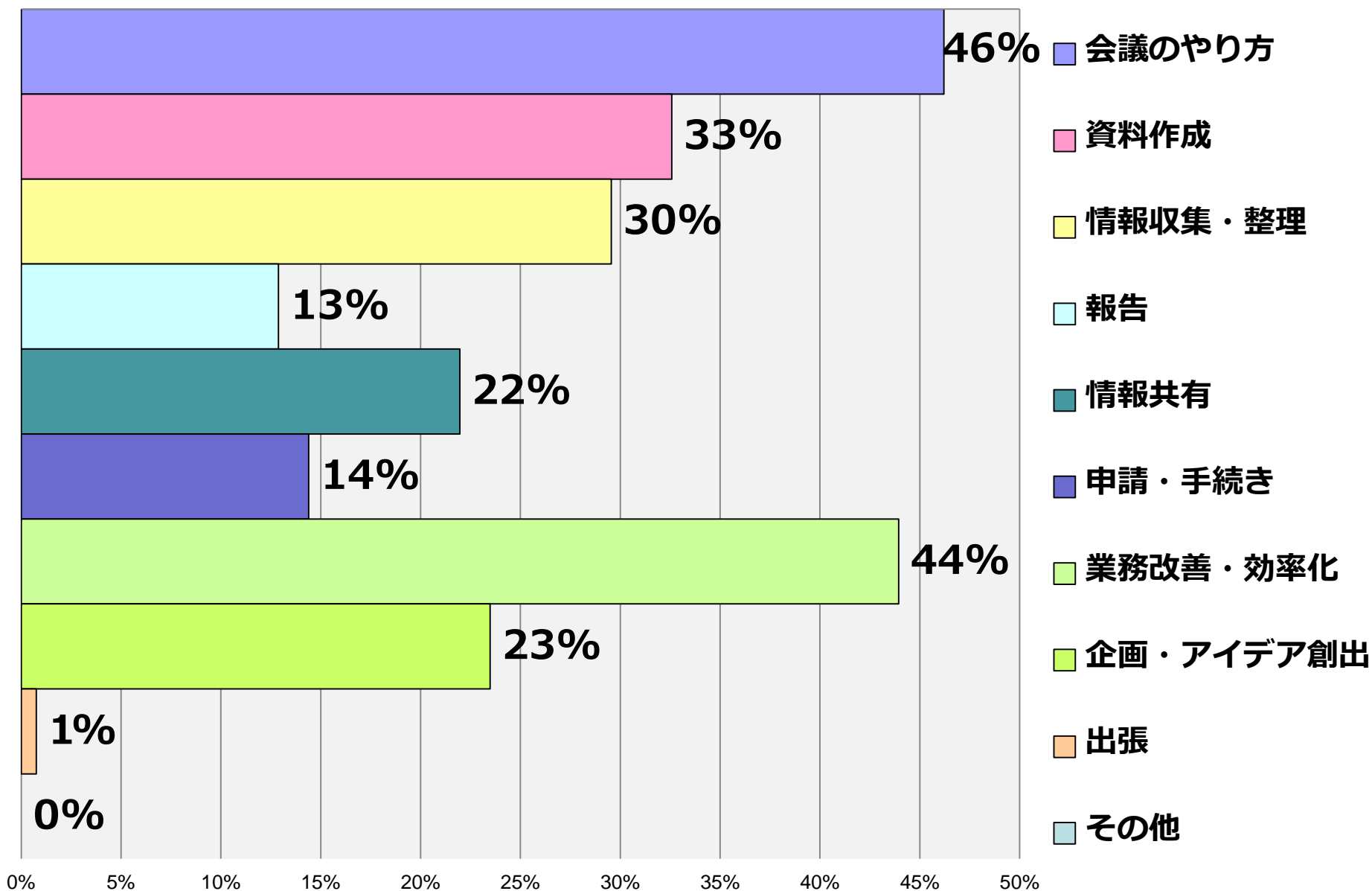
Q3-1. あなたの今の働き方は改革が必要だと思いますか？



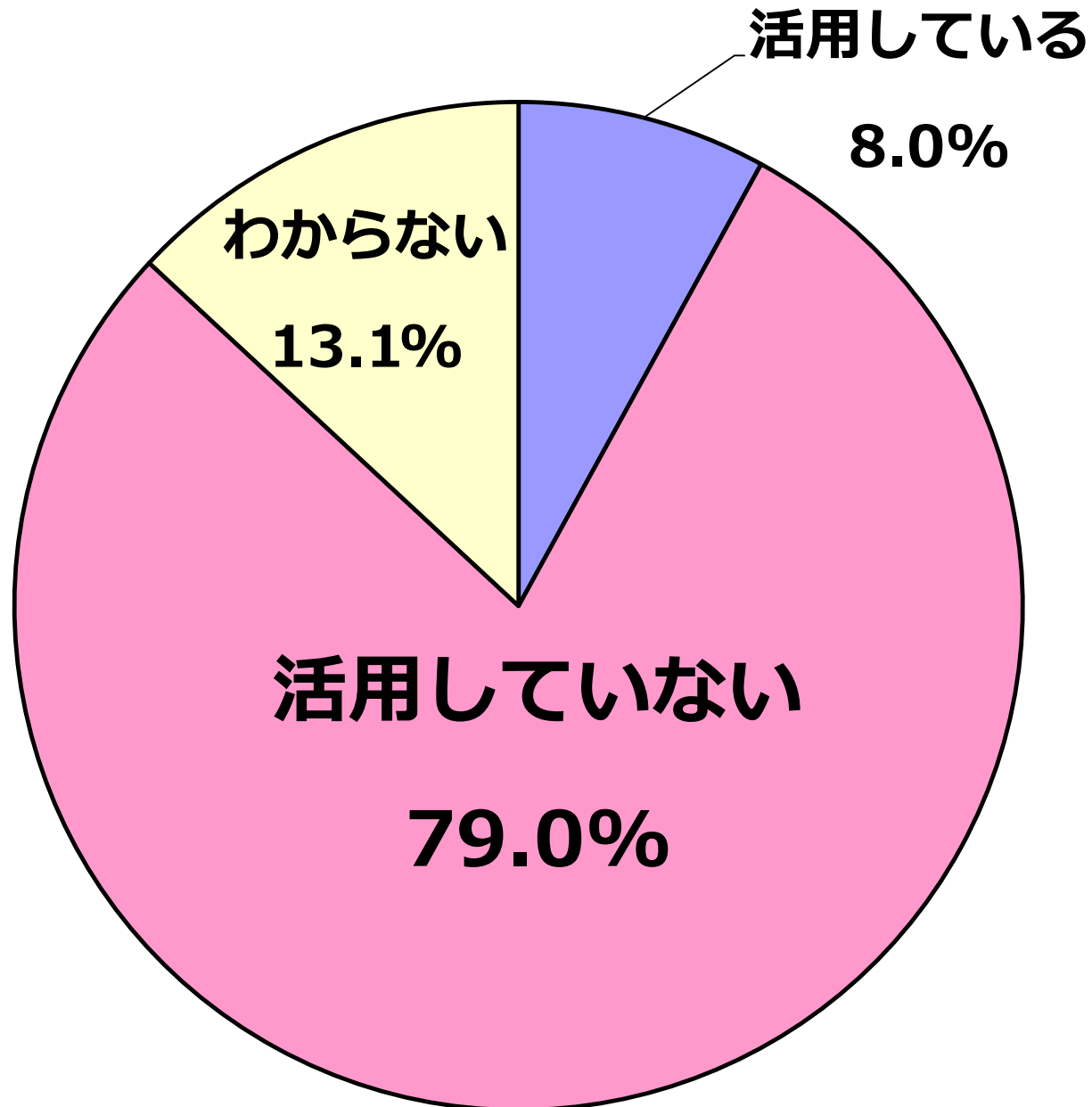
Q3-2. あなたの働き方の中で最も改革が必要と思われる業務・作業は何ですか？



Q3-2. あなたの働き方の中で最も改革が必要と思われる業務・作業は何ですか？ (Q3-2で「必要だと思う」と答えた人)



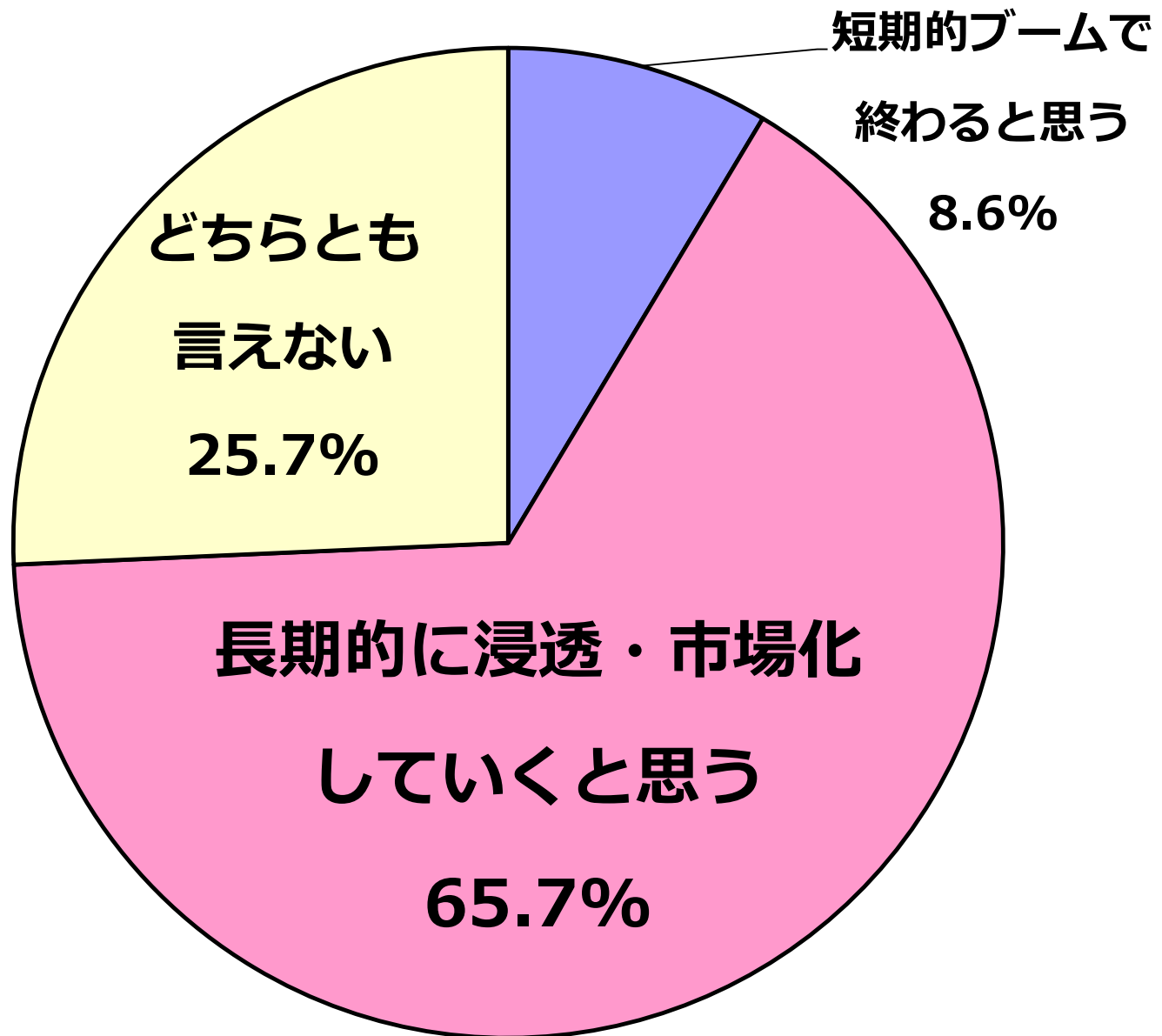
Q4. あなたの会社では、「働き方改革」というキーワードを、
自社ビジネスの商材・広告PRに活用していますか？



Q4-1. 具体的にはどのような活用をされていますか？(例:商品の効能を働き方改革視点で結びつけているなど)

- ・ 早帰り、定時など
- ・ IR
- ・ Wワーク・ボランティアスタッフの登用、テレワーク
- ・ コーヒーマシンを福利厚生としてオフィスに設置してもらい、働く環境の向上を狙う
- ・ 人材獲得
- ・ 得意先の業務改革コンサルティング
- ・ 製品サービスのコンセプトとして
- ・ 省力化システムの提案、優秀人材の定着

Q5. あなたは「働き方改革」が1つのビジネステーマ・1つの市場として成長していくと思いますか？



Q5-1. それはなぜですか？

短期的ブームで終わると思う

当たり前となり、市場として成立しなくなると思います。

何をやっても本質に迫ろうとしないから（上辺だけ）

会社が行ったとしても個人が自覚しなければ変わらないと思うから。

日本人は勤勉のため、自分の責任分野を徹底して追及し、人任せにしないから。(2人)

耳にする頻度があまり多くないため(2人)

改革のためにはインフラ投資が必要であり、一度投資がされるとしばらく動きにくい

強制力がない。他企業が働いているから変わらない。

Q5-1. それはなぜですか？

長期的に浸透・市場化していくと思う①

高齢化、人口減少など不可避の社会状況になると考えられるから(10人)

日本的慣行は変革の地ならしに時間がかかる

多様性が強さを生む。対応できる人と企業が生き残る

昔のモーレツな働き方から、ワークライフバランスを重視する働き方へ、若者中心にシフトしていると感じているから。(2人)

マクロ的課題なので

目を背けるわけにはいかないテーマなので(6人)

テクノロジー（AI,ロボティクスなど）による効率化は必然。(4人)

Q5-1. それはなぜですか？

長期的に浸透・市場化していくと思う②

企業として必要なことだが、経営者の理解に時間を要するため

いつの時代も働く不安、不満があるため

残業規制が厳しくなっているから。

長時間労働が問題視されていること、またフレックスや在宅ワークの大手企業の成功事例が増えていることから。

特にブームは落ち着いても実際のノウハウがたまっていくのに時間がかかるので長期的に継続すると思います。

大企業から中小企業まで順に浸透していくため

政府が推奨して、経団連にも通達しているから

女性の活躍、人口減少のため今より効率的でフレキシブルな働き方が必要だと思います。

Q5-1. それはなぜですか？

長期的に浸透・市場化していくと思う③

働くことは儲けることという考え方がハタを楽にするという根本に近づくため(2人)

市場の成長が伴わないわけではないから(仕事をしただけでの成果が得られない)

法律が変わるから

国が本気なので。税負担とGDPの問題からまったなし。(2人)

労働力が不足し女性・シニア・外国人等、子育てや介護等でフルタイムでは働けないいろんな人が働くようになるから

時間的ゆとりが社会全体で創出される

人生100年時代への突入と同時に起きている。それは、生活、生き方が変わることと同じで新たなニーズが生まれ、それがビジネスチャンスとなるから

市場と企業の関係が大きく変わるから

Q5-1. それはなぜですか？

長期的に浸透・市場化していくと思う④

日本経済の発展のためには継続的働き方改革が求められると思うから。

そう願っている人が多いから

人材の多様化がまったなしの状況だから

働き方改革という切り口ではないが、過去からシステムなどの業務効率化はある。

変わっていかざるを得ない時代になったから（労働力不足、ワークライフバランスetc）

人の生活に密着している問題のため

会社の業務内容等を変えていかなければいけないため。

世界で通用するために必須だと思うので。日本の労働時間が長すぎる(2人)

Q5-1. それはなぜですか？

どちらともいえない①

表面的に処理してしまう、「仕事」に終止することがありそうだから。本気でない

働き方改革という言葉とは別に現場では多様化する
官・民がどれだけ本気になるかにかかっているから
現在あまり具体的でない。成果が見られない。

守っている人と守っていない人がどうしても分かれてしまう。

人材が不足している中で続断できるか分からない

国・企業と現場に、まだまだ温度差があるが、新規市場形成としては期待したい。

今は“バズワード”というのが先行しています。ブームが過ぎたところで本当の新しい働き方が生まれると思います。

一過性のものではない。普遍的なテーマだから。

Q5-1. それはなぜですか？

どちらともいえない②

差が出ると思う。

テーマとしては続いていくと思われるが、市場性についてはわからない

浸透化しても市場化という考え方はなくなると思う。

マンパワーの確保が難しく、理想と現実のギャップを埋めるのが困難だから

本来の目的、必要性を理解できているか？

市場として捉えることが難しい。

業務改善化・IT化は2、市場とるのかどうか、働き方という視点なのか？

極端な取り組み、改革は現実に即していないことが多い

Q6. あなたが「働き方改革」やそのムーブメントについて感じておられることが何かあれば、自由にお書きください。

サービス等は蚊帳の外

やはりトップがその気にならないと、結局何も変わらない。トップ次第。

あと15年くらいでお金を稼ぐという考え方が変わると思う。

競争力を高めながらの改革、より、働く喜びを大切にした改革であってほしい

ダイバーシティを女性から入っていくことに疑問、巻き込む領域にゴールを描く必要あり

人事制度で女性役職者～%にする等があるが、有能な女性はもっと機会を与えて配置すべきだが、単純に数字目標を持つと、それ以外(有能)の方も上がってしまうと、成長にはならないような気がする。

改革を進めている企業、まったく手をつけていない企業での格差の広がりを感じます。働きやすく、業種に目に見える変化が出そう。

Q6. あなたが「働き方改革」やそのムーブメントについて感じておられることが何かあれば、自由にお書きください。

社外への価値提供につなげる成長戦略にできるかどうか

働き方改革と過労死をつなげて考え、論じてはだめ

広義的には高齡化、労働力不足、移民受け入れなど

AI、シェアリング、法改正などが複合的に絡み合っただけで生き方、働き方の拡大が可能になる

個人が個として生きる時代が到来したと感じる

企画などのアイデアを創出するための時間にとられることが多く、労働時間の縛りの必要性について考えていくことが必要

必要に迫られている

全体の理解の難しさ

Q6. あなたが「働き方改革」やそのムーブメントについて感じておられることが何かあれば、自由にお書きください。

今の仕事は半分にできると確信している。「捨てること」を会社が腹くく
ること

長時間労働や過労死といった負の側面を隠したいから考えた標語のような
もの。

時間の無駄をどう少なくするか。

この言葉が一般化してきていること、この取り組みを行わないことに対す
る社会的な目が厳しくなっていることが感じられる。

単なるコスト削減ではなく、価値創造とリンクする活動にすべき。

Q6. あなたが「働き方改革」やそのムーブメントについて感じておられることが何かあれば、自由にお書きください。

改善するためのツール、仕組みなしに気合で時短を求められている印象
(自社)

まだまだ思い込みが浅い。本気ではない。

海外のノウハウを入れないと難しいと思う

ITを使用したものと人為的なものにわかれる

働き方は自分で決めること。自分で決められる環境作りが大切。

社内でポジティブに捉えてもらうことが難しい。

古い慣習で行っていること（長いIT史のある企業、大企業）が抜本的に見直すパワーが必要。

大雑把な改革ではなく、部署によって実情は違うので決め細やかな改革が必要だと考えます。

Q6. あなたが「働き方改革」やそのムーブメントについて感じておられることが何かあれば、自由にお書きください。

会社がどれだけ働きかけても、個人の意識が変わらないと変わらない気がします。

必須と感じるが、手をつけられていない

これだけニュースで過労自殺などが取りざたされていると、世の中的にも変わらざるを得ない。

今までのような男性基準の組織や働き方が中心では変わらない。一から見直さないと変わらないと思う。

必要だと思うがどのようにしたらよいか具体的にわからなくて、時代において行かれてしまうのでは...と不安

育児休暇やリフレッシュ休暇の取得率など数字でわかることがおおい。

まわりも変わらないとなかなか変えられない

ビジネスチャンスは多々あるが、1社のソリューションでは成就できない

調査概要

調査期間： 2017年9月26日～12月12日

調査対象： MCEI東京支部・大阪支部会員および研究会・セミナー参加者

調査方法：会場でのアンケート調査

回収数： 170（男性122名 女性48名 20代～70代）

調査主体及び分析：MCEIコミュニケーション委員会