News Release

報道関係者各位

日経HR
NIKKEI HUMAN RESOURCES

2018年8月24日
株式会社日経ＨＲ

849人が回答！　「働き方改革」に関する意識調査

自社の働き方改革の評価は平均「４８.５点」！

～ 法案成立後も「働き方」は変わらないが７割 ～

日経ＨＲ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：篠原昇司）は2018年７月下旬から８月上旬にかけて、転職サイト「日経キャリアＮＥＴ」の登録会員を対象に「働き方改革」に関する意識調査を実施しました。849人から得た回答を基に自社の働き方改革への採点結果のほか、関連法案への理解度や関心度などの結果を紹介します。

１．勤務先の働き方改革に点数をつけると……？　平均４８.５点！

～点数が低いのは“昭和的”体質の企業、年代別では40代～

＞＞詳細は２ページ

２．働き方改革関連法案の理解度は？

～「残業規制」は約８割が理解、「中小企業の割増賃金率の猶予措置廃止」は７割以上が理解せず～

＞＞詳細は２ページ

３．法案成立するも、自分の働き方は「変わらない」が多数

＞＞詳細は３ページ

４．働き方改革で関心度の高い項目は「有休の取得義務」

＞＞詳細は４ページ

５．転職志望度が上がる制度のトップは「副業・兼業の解禁」

＞＞詳細は５ページ

【詳細は「日経キャリアＮＥＴ」で紹介しています。　https://career.nikkei.co.jp/ 】

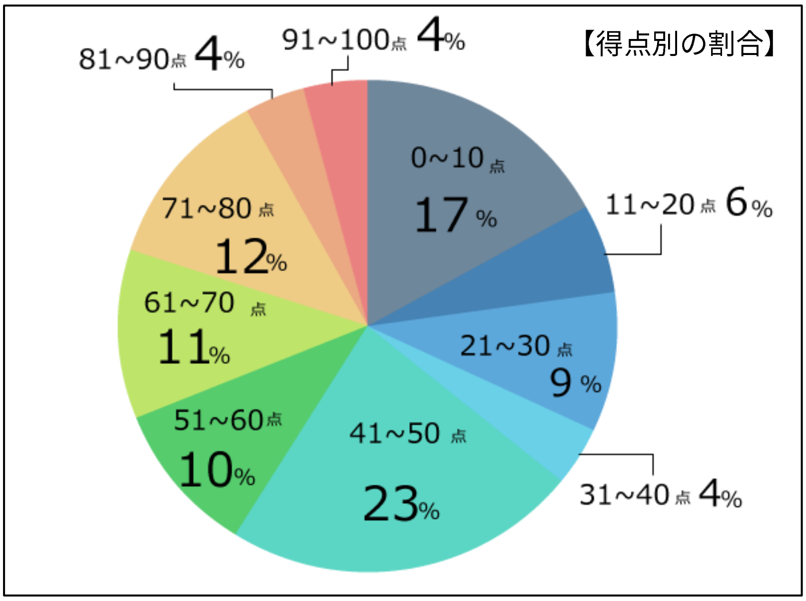
＜調査概要＞

◎調査対象：「日経キャリアＮＥＴ」登録会員（21～59歳）　◎調査期間：2018年７月26日～８月８日
◎調査方法：メールにて依頼し、Ｗｅｂサイトで回答　◎回答者数：849人

問い合わせ先

株式会社日経ＨＲ　コンテンツ事業部 制作グループ（TEL：03-6812-7308）

１．勤務先の働き方改革に点数をつけると……？　平均４８.５点！
～点数が低いのは“昭和的”体質の企業、年代別では 40 代～



現職に就いている会員に勤務先の働き方改革に対して点数（100 点満点）をつけてもらったところ、平均は 48.5 点でした。

得点が高い理由として挙げられたのは、在宅勤務やフレックスタイムなど働きやすい制度が整い、実行されていること。そして有給休暇が取得しやすいこと、残業が少ないことなどでした。また、外資系企業に勤めている人からは「自分で働き方に責任を持てること」「２週間連続休暇がある点」などの声がありました。

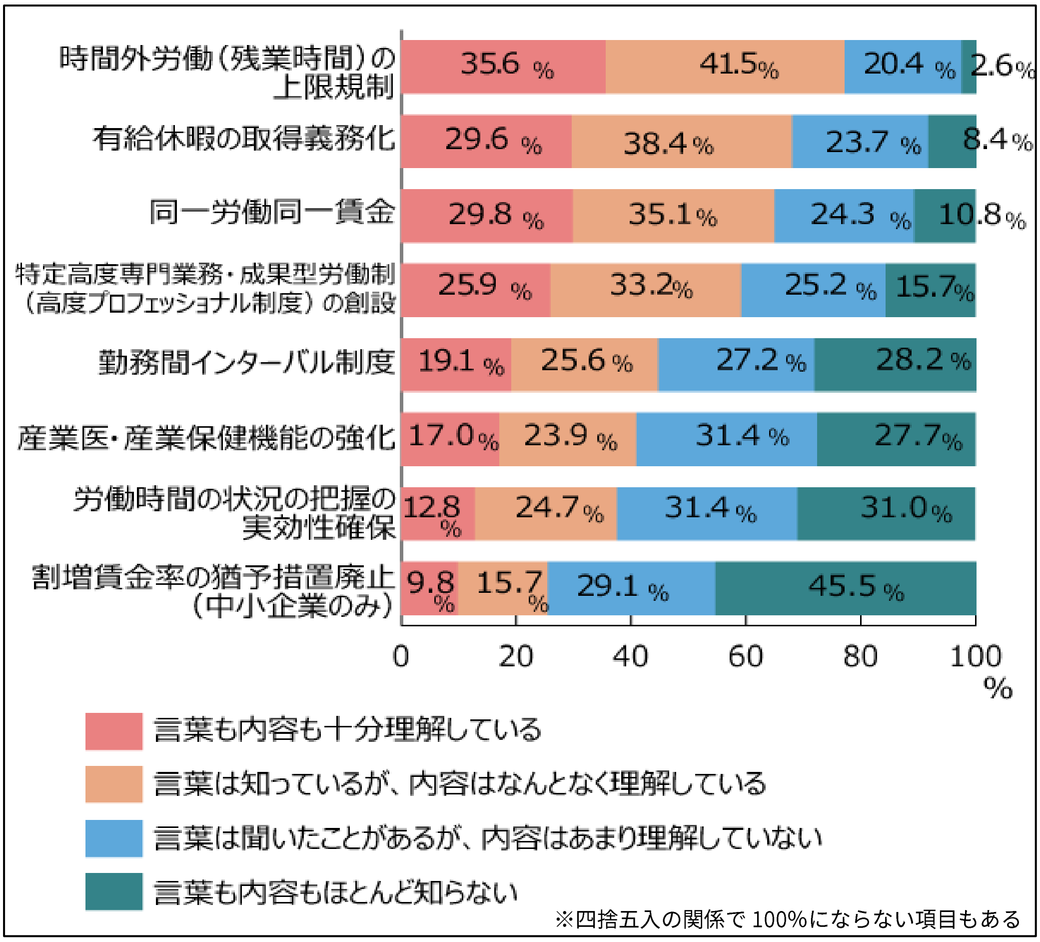
得点が低い理由は「仕事の内容ではなく、“社内に長く残っているのが偉い”文化が根づいている」など労働時間が長いこと、働きやすい制度の導入が不十分であること、働き方が“昭和的”で旧体質が残っていることなどが挙がりました。「利益最優先で、社員の健康が考えられていない」という意見もありました。

平均点を年代別でみると、20 代が 50.9 点、30 代 49.0 点、40 代 44.8 点、50 代 50.9 点。中間管理職が多いと思われる 40 代が、他の世代に比べて低くなりました。

【点数の主な理由（抜粋）　※×…平均点以下、〇…平均点以上】
×仕事を効率良く終わらせることが評価されず、だらだら付き合うことがチームワークになっている。
×昭和の古き良き時代の悪しき手法を、問題意識の改善を感じず、そのまま踏襲している。
×ワークライフバランスやいろいろな制度を取り入れてはいるが、形だけで中身がついてきていない。
〇働き方改革に関する各種取り組みを進めており、変わろうとする姿勢が感じられる。
〇外資系企業だから、各自が自分の働き方に責任を持っている点は良い。
〇妊娠した女性が退社するのではなく、産休明けに復帰するケースが多いから。

２．働き方改革関連法案の理解度は？
～「残業規制」は約８割が理解、「中小企業の割増賃金率の猶予措置廃止」は７割以上が理解せず～

働き方改革関連法案の８つの項目について、言葉と内容の理解度を聞きました。「言葉も内容も十分理解している」の割合が最も高かったのは「時間外労働（残業時間）の上限規制」（35.6%）。次いで「同一労働同一賃金」（29.8%）、「有給休暇の取得義務化」（29.6%）の順でした。



残業時間の上限規制は、多くの企業でノー残業デーを実施するなど長時間労働を減らそうという動きもあり、働く人にとって身近な項目だけに理解度が高い結果となりました。同項目は「言葉は知っているが、内容はなんとなく理解している」を含めて８項目中、最も高い割合です。

理解度が低い項目は中小企業を対象にした「割増賃金率の猶予措置廃止」。「言葉も内容もほとんど知らない」が45.5%、「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり理解していない」が 29.1%となり、約 75%の人がほとんど理解していないようです。これは法案施行が 2023 年度と５年も先ということもあり、働く人にとって意識することが少ないことが理解度の低さにつながったのかもしれません。

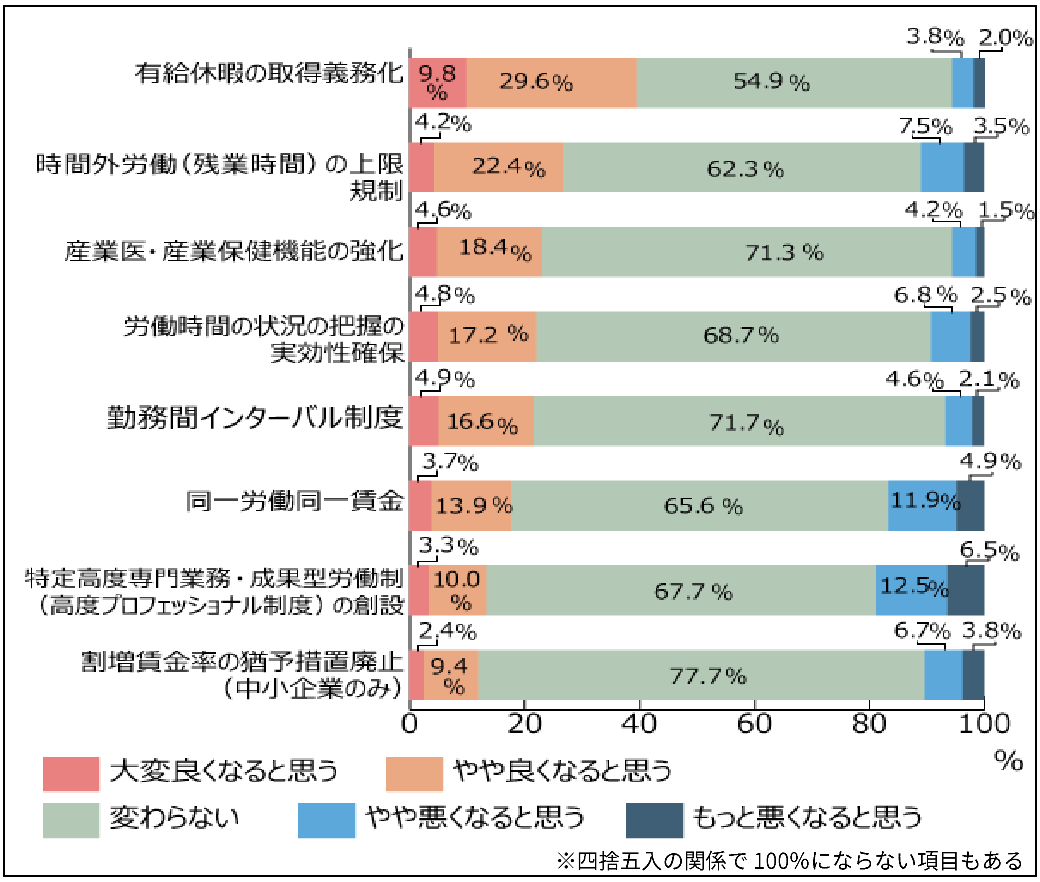
また、同法案は中小企業を対象にしていることから、回答者が所属する企業規模（現職または前職）でみたところ、「言葉も内容もほとんど知らない」と「言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり理解していない」の合計は「大手企業」の回答者が 72.9%、「中小企業」は 76.8%と中小企業のほうが高くなりました。

３．法案成立するも、自分の働き方は「変わらない」が多数

働き方改革関連法案の成立によって、自分の働き方がどうなると思うかを聞いたところ、８つの項目のいずれも「変わらない」が最多となりました。項目によって回答割合に差はありますが、「変わらない」が約 55～78%を占めました。働き方改革関連法案は成立までに３年を要し、政府が 2018 年国会の重要法案の１つとして成立させたものの、働く人たちにとってはほとんど影響がないと考える人が多い結果となりました。

項目別にみると、働く人たちが改善を最も期待している項目は「有給休暇の取得義務化」。「大変良くなる」が 9.8%、「やや良くなる」が 29.6%となり、約４割の人が今までより良くなりそうと思っています。

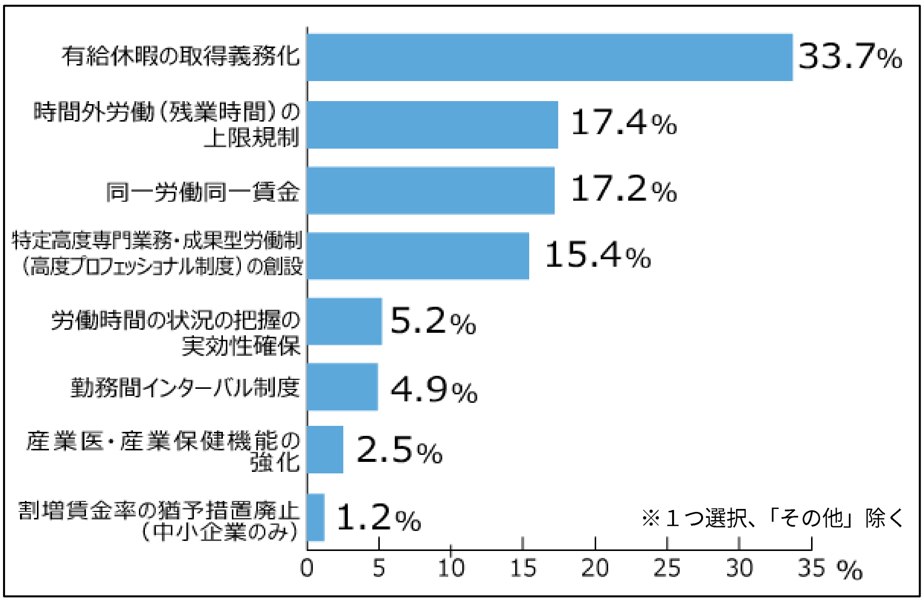
「もっと悪くなる」「やや悪くなる」の回答が多かったのは「特定高度専門業務・成果型労働制（高度



プロフェッショナル制度）の創設」で、約２割（「もっと悪くなる」6.5%、「やや悪くなる」12.5%）の人が改悪になるのではと考えています。同法案は一定以上の年収の高度専門職を対象に、職務や成果を基に賃金を決める制度のため、残業代や休日手当の支給が適用されなくなることなどに、不安を感じている結果ではないでしょうか。

４．働き方改革で関心度の高い項目は「有休の取得義務」

働き方改革関連法案の中で関心度が高い項目を選んでもらったところ、「有給休暇の取得義務化」（33.7%）が最多となり、年代別でみても 20～50 代いずれにおいて、最も高い割合でした。有給休暇を挙げた理由をみると、「実際はなかなか取得できないから」といった意見が大半を占め、義務化されることで取りやすくなると期待しているようです。次いで、「時間外労働（残業時間）の上限規制」（17.4%）、「同一労働同一賃金」（17.2%）の順でした。

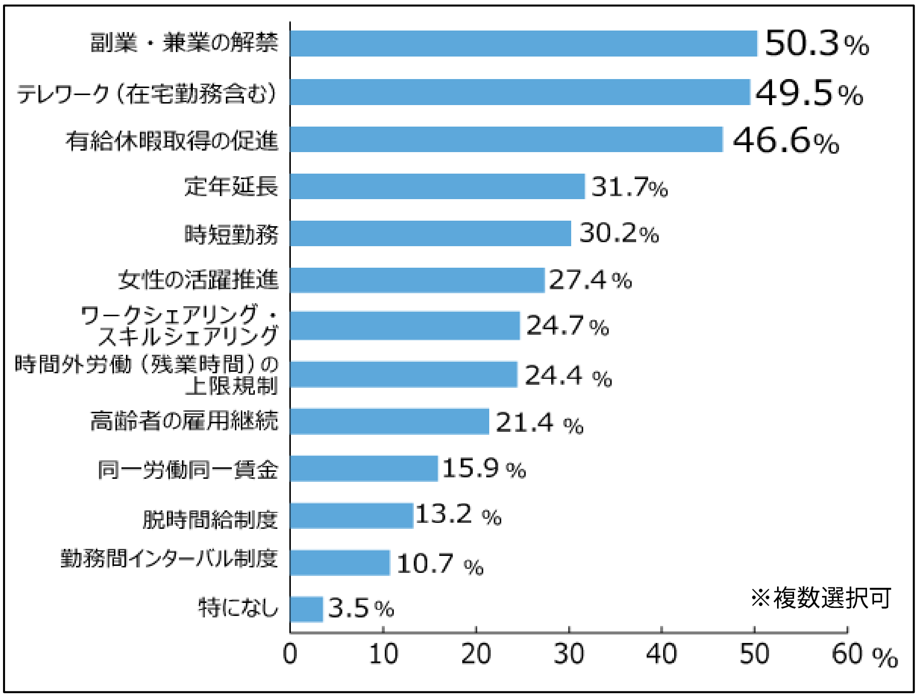


年代別では、20、30 代は全体と同じく「時間外労働」「同一労働同一賃金」の順でしたが、40 代は「同一労働同一賃金」「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設」の順、50 代は「高度プロフェッショナル制度の創設」「同一労働同一賃金」の順になりました。

【「有給休暇の取得義務化」を選んだ主な理由（抜粋）】
●毎年、有給（休暇）を消化できず、無駄にしてしまっているため。
●有給（休暇）取得に後ろめたい気持ちがあったが、2019 年からは堂々と取得できそうな気がする。

５．転職志望度が上がる制度のトップは「副業・兼業の解禁」

転職活動で応募する企業を選ぶとき、「志望度が上がりそうな『働き方改革』に関連する制度」があるかを聞いたところ、「副業・兼業の解禁」（50.3%）、「テレワーク（在宅勤務含む）」（49.5%）、「有給休暇取得の促進」（46.6%）の順になりました。この３つの制度は 40%を超え、上位４つ目の「定年延長」の 31.7%を大きく上回っています。



「副業・兼業」や「働く場所」に関連した制度のいち早い導入は、中途採用を実施する企業にとって応募を募る呼び水になりえるかもしれません。

「志望度が上がりそう」と答えた制度上位３つの割合を年代別でみると、「副業・兼業の解禁」で一番高かったのは 30 代で 59%、20 代が 50%。「テレワーク（在宅勤務含む）」は 20 代が 64%、30 代が 52%。「有給休暇取得の促進」は 30 代が 55%、20 代が 51%と過半数を超えました。

【主な理由（抜粋 ※上位３つのうちどれか１つでも選択した人を対象）】
●様々な働き方を認めて個々の事情に沿う働き方を支援できる企業に魅力を感じる。
●業務では得られない知見を習得するにも、副業はあったほうが会社の成長につながる。
●自分の裁量で仕事ができるのは、プライベートの充実にもつながりそう。
●パートも正職員と同じ給与をもらえる、格差がない社会であってほしい。

会社概要
社名：株式会社 日経ＨＲ　　　　代表者：代表取締役社長　篠原昇司
所在地：〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町 3-6-3 神田三菱ビル
資本金：7,000 万円　設立：1979 年（昭和 54 年）３月１日　URL：https://www.nikkeihr.co.jp/
株主と出資比率：株式会社日本経済新聞社 92.3%　株式会社日経ＢＰ7.7%
事業内容：あらゆるメディア・手段を通して、職業・仕事に関する情報流通の場を提供します。
1. 求人情報サービス　2. 書籍・雑誌の発行　3. コンテンツ提供　4. 人材紹介(厚生労働大臣許可：13－ユ－301393)