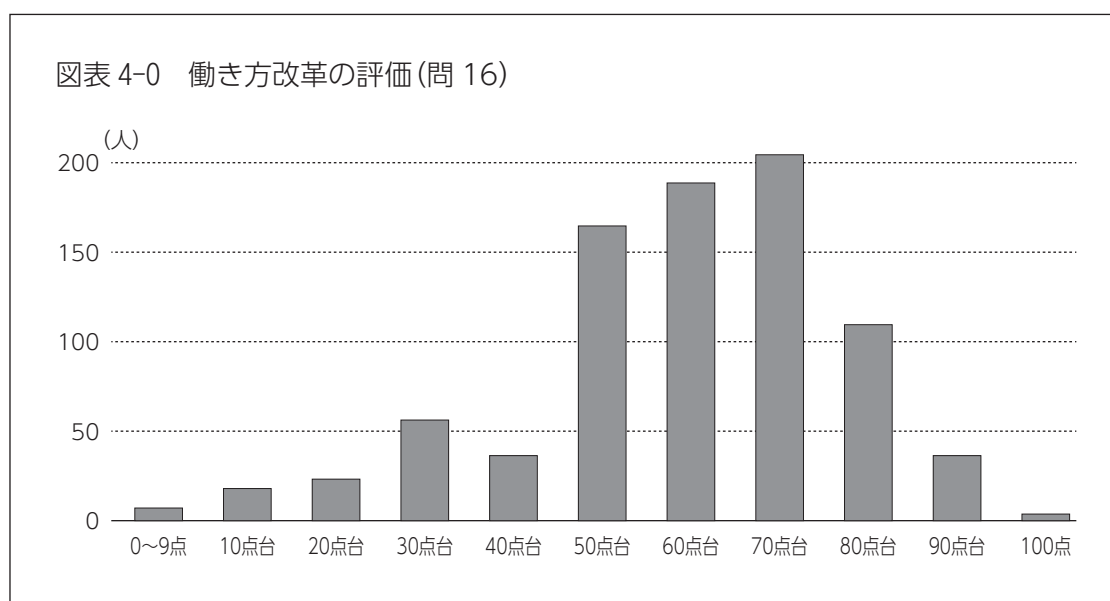


第4章 働き方改革による影響

(1) 働き方改革に対する全体的な評価の確認

第4章からは、働き方改革が職場のコミュニケーションや組織成果にどのような影響を及ぼしたのかを確認していく。まず、第3章の最後でも触れたが、本調査では問16として、各回答者に自社のこれまでの働き方改革への評価を求めている。改めて述べると、具体的な質問文は、「現時点で、あなたの会社・職場の働き方改革の達成状況に点数をつけるとしたら、何点ですか。100点満点で評価してください。」である。その結果が、図表4-0である。



最頻値が70点台であり、50点台から70点台、あるいは80点台に多くの回答が集まっていることがわかる。つまり、本調査の回答者は、全体としてみれば、第1章で紹介したリクルートワークス研究所の調査結果よりも、自社の働き方改革を「評価している」という結果となっている。

一方で、かなり高く評価している回答者もいれば、非常に低い点数をつけている回答者もいる。いったい何がこのように働き方改革の評価を分けているのだろうか。それを探るために、本調査ではこの評価結果の分布に基づき、回答者を以下の3つのグループに分けることとした。

- 1) 高評価グループ・・・80点台以上 (全体の約15%、N=197)
- 2) 中間のグループ・・・50点台～70点台 (全体の70%、N=558)
- 3) 低評価グループ・・・40点台以下 (全体の約15%、N=140)

そのうえで、その評価の違いに影響を与えた項目として、以下の 4 つの項目に着目することにした。

- ① 属性などのデモグラフィック要因（性別や年齢、職位、職場規模、就業形態、家族構成）
- ② 働き手本人の日頃の心持ち（意識）・行動
- ③ 組織文化、タスク環境などの職場環境
- ④ 上司・同僚・部下など職場のコミュニケーションの状態