

### (3) 働き方改革による変化の影響

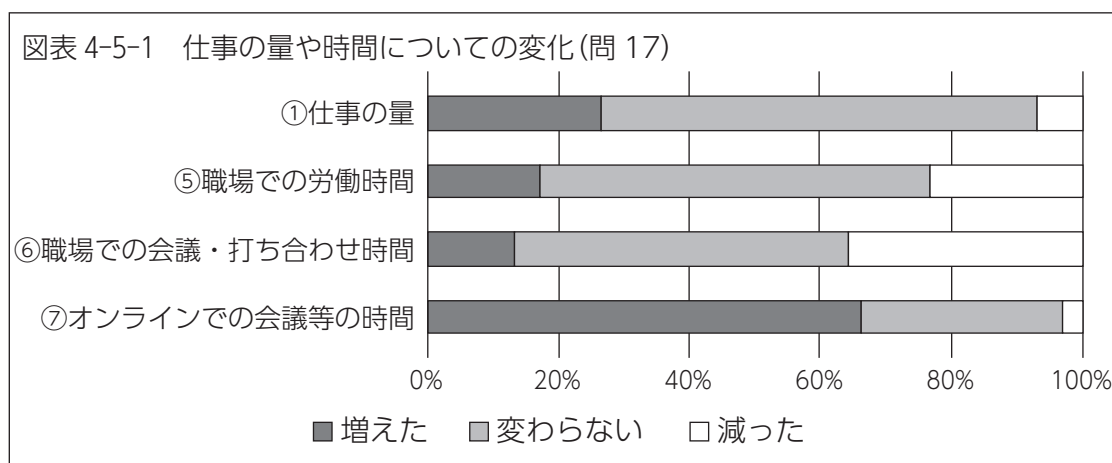
#### ①働き方改革が職場にもたらした変化

ここまでは、働き方改革の評価が高い回答者とそうでない回答者の特性には、どのような違いがあるのかを、一つひとつ確認してきた。だが、それは働き方改革そのものとは直接関係のない事柄でもある。そこで、ここからは、働き方改革で実際には職場にどのような変化が生じたのかを把握するとともに、そうした変化と働き方改革の評価という、直接の関係性について確認していくこととする。

働き方改革による変化については、問 17 で尋ねた。具体的には、「働き方改革によって、あなたの働き方にはどのような変化がありましたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を1つ選び、○をつけてください」という質問文で、全 10 項目を用意した。回答はそれぞれ、「1. 減った」「2. 変わらない」「3. 増えた」から選択する形となっている。10 項目は大きく 3 つに分類できる。1 つ目は、「仕事の量や時間についての変化」である。以下の項目がそれに該当する。

- ① 仕事の量
- ⑤ 職場における労働時間
- ⑥ 職場における会議や打ち合わせの総所要時間
- ⑦ オンライン（テレビ会議、メール、SNS）での会議や打ち合わせの総所要時間

これら 4 項目についての、回答状況から確認しよう。その結果が、図表 4-5-1 である。



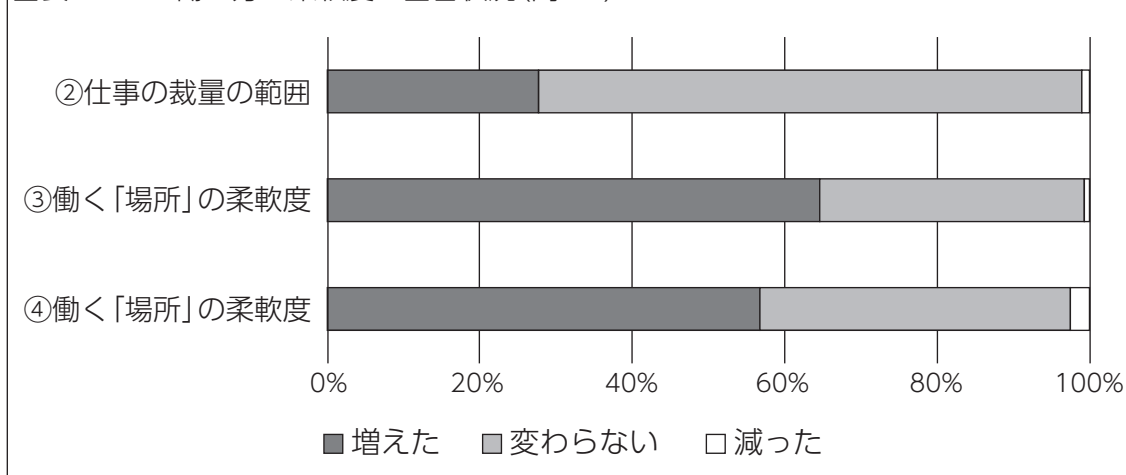
顕著な変化としては、オンラインでの会議等の時間が「増えた」ことだが、これは働き方改革による変化というよりは、ちょうどこの時期に重なったコロナ禍の影響を色濃く受けている可能性のほうが大きいだろう。以下、他の項目でも、もちろんそれは同様である。したがって、今回の調査では、働き方改革による変化を純粋な形では測定できなかったことは考慮しておく必要がある。

いずれにしても、この時期、職場での仕事が「減り」、オンラインを始めとする職場外での仕事が「増えた」ことがわかる。その状況下でも注目すべきことは、仕事量そのものは変わらないとする回答者が最も多いものの、「減った」というよりはむしろ「増えた」回答者のほうが多いという事実である。働き方改革は、無駄な仕事を効率化することも目的の一つだったはずであったことを思い起こすと、これはなかなか悩ましい結果といえる。

続いて、3つの分類のうちの2つ目として「働き方の柔軟度の変化」を確認しよう。これは、次の3項目で測定する。これら3つの回答状況は、図表4-5-2の通りである。

- ② 仕事の裁量の範囲
- ③ 働く場所の柔軟度
- ④ 働く時間の柔軟度

図表 4-5-2 働き方の柔軟度の回答状況(問 17)

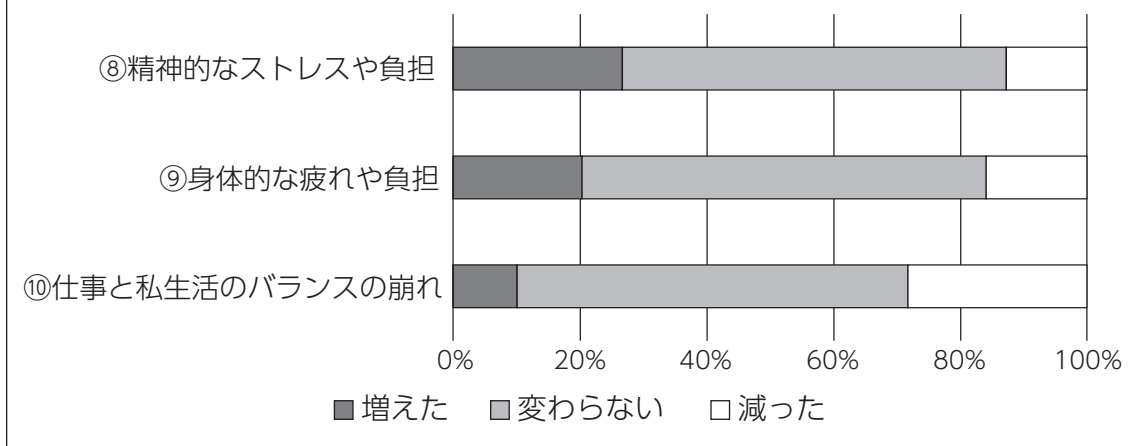


図表4-5-2から、働く場所や時間の柔軟度は明らかに「増えた」ことがわかる。ただし、これも働き方改革の影響というよりは、コロナ禍の影響のほうが大きいだろう。仕事の裁量の範囲は「変わらない」が最も多いが、「増えた」とする回答も多く、たとえ一時的なものであったとしても、今現在、働き手にとって働き方の柔軟度は大きく改善されていることがわかる。

変化に関する3つ目は「変化がもたらした直接の結果」についてである。働き方改革ではそれを推進するにあたって目的があった。その目的に関すること、および、変化によって生じる心身の影響を、以下の3項目を用いて測定している。図表4-5-3にその結果を示した。

- ⑧ 精神的なストレスや負担感
- ⑨ 身体的な疲れや負担感
- ⑩ 仕事と私生活のバランスが取れていると感じること

図表 4-5-3 変化による直接の結果の回答状況(問 17)



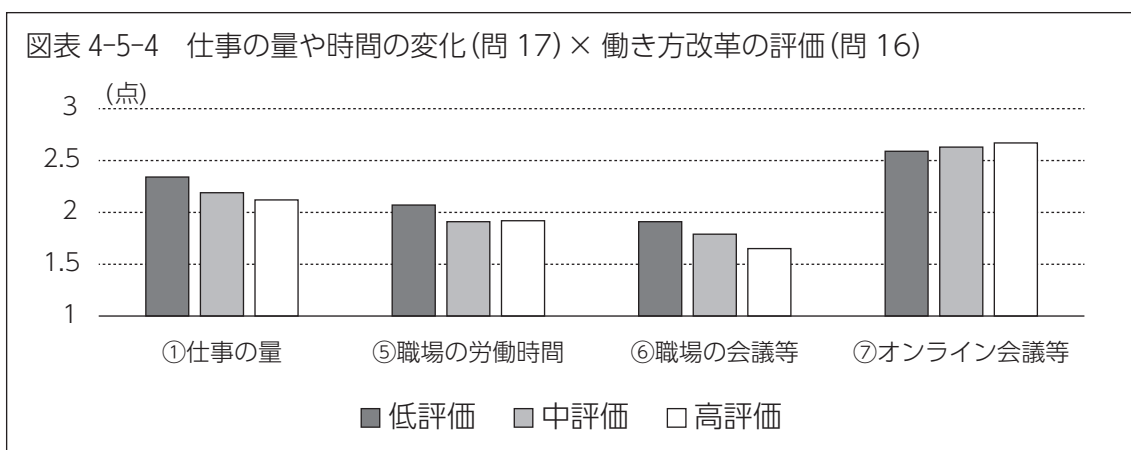
この結果からは、最も多いのは「変わらない」ではあるものの、意外にも心身の負担は「減った」よりも「増えた」回答者のほうが多いことがわかる。一方、⑩は他のグラフと読み方を統一するため、この箇所だけ、反対の意味の文言「仕事と私生活のバランスの崩れ」と読み替えている。その結果、バランスの崩れにおいては「減った」という回答者のほうが多いため、本調査の回答者のワーク・ライフ・バランスはこの時期に改善していると理解できる。

以上、繰り返しになるが、働き方改革というよりはコロナ禍の影響といったほうが正確かもしれないが、働き手を取り巻く状況にはさまざまな変化が生じていることが確認できる。

## ②これらの変化と働き方改革の評価との関係

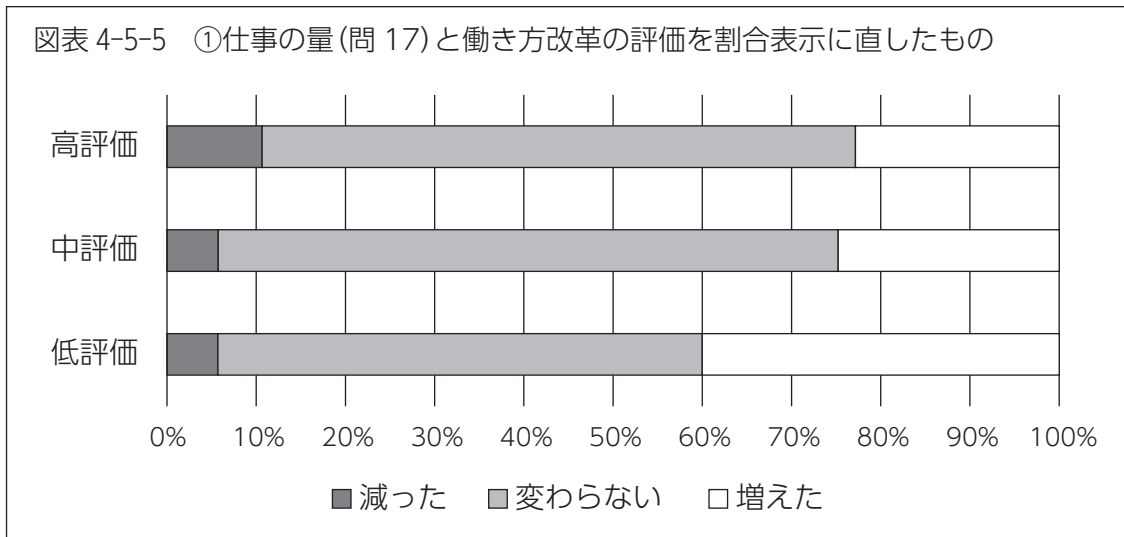
では、こうした諸変化と働き方改革の評価との間には、いかなる関係が見出せるか。それを確かめるために、先に行った3分類にしたがって、順にその関係性を図示していく。

まず、仕事の量や時間についてからみていこう。その結果が、図表 4-5-4 である。

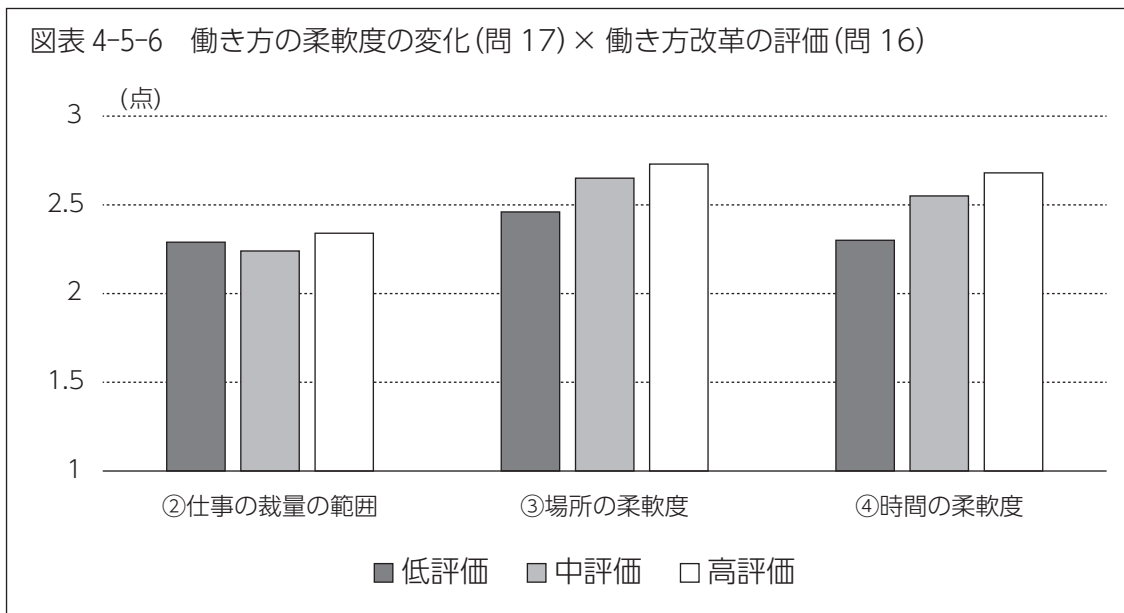


オンライン会議についてはグループ間の違いがないものの、それ以外の3項目はいずれも、働き方改革への評価が低いグループほど、高い値を示している。すなわち、仕事量や時間が増えているほど、働き方改革への評価が低くなることがわかる。

それをより顕著に表現するため、図表 4-5-5 として、①仕事の量の項目だけ取り出して、グループ別の回答割合を確認した。すると、中評価と高評価のグループにはほとんど違いがないが、低評価のグループの「増えた」の回答がそれ以外の 2 つのグループの 2 倍程度にも上り、顕著に多いことがわかる。

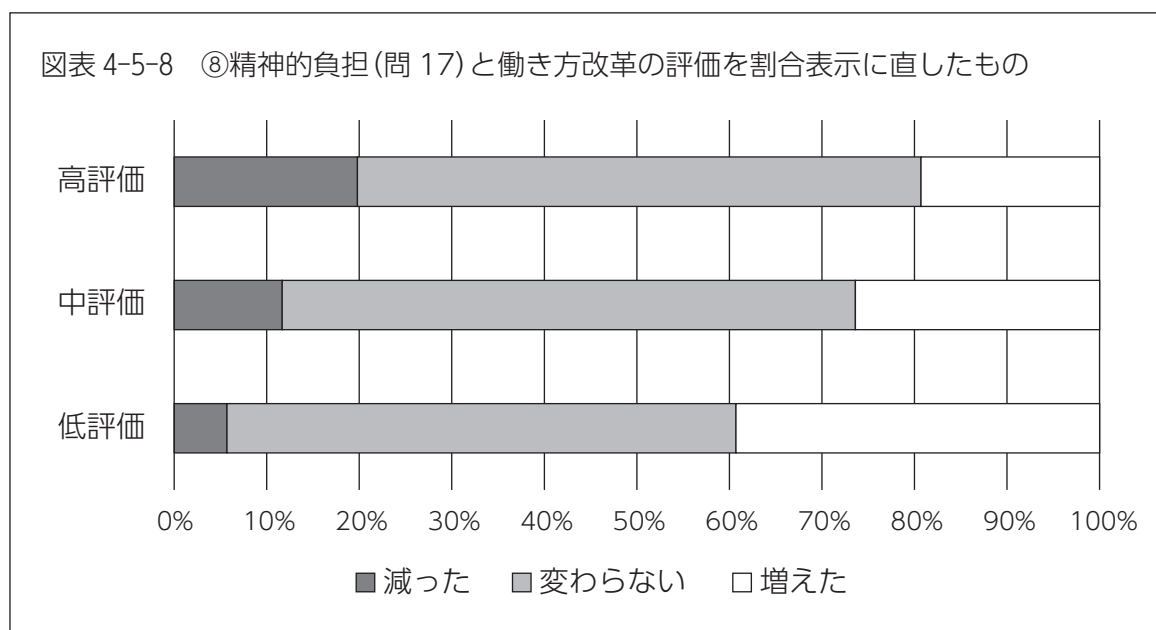
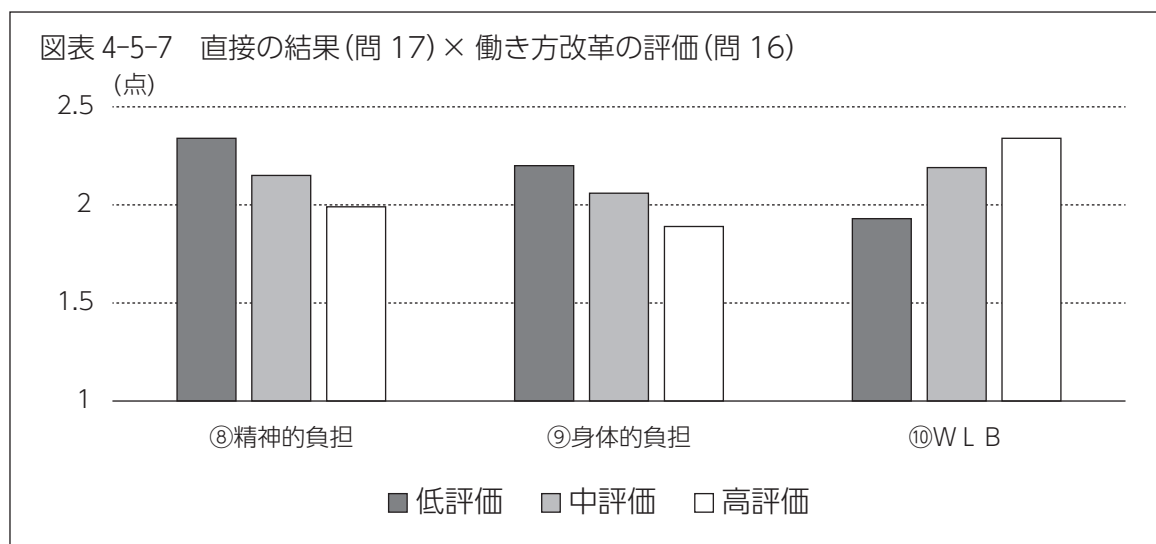


次に確認するのは、働き方の柔軟度の変化の影響についてである。図表 4-5-6 からは、場所や時間の柔軟度が、働き方改革の評価と正の関係があることが見出せる。柔軟度が高いほど、働き方改革の評価が高くなる関係性が確認できる。なお、働き方の柔軟度に関しては、時期上、「減った」の回答がわずかであったことから、仕事の量に関して作成した図表 4-5-5 のようなグラフ表示は行わない。



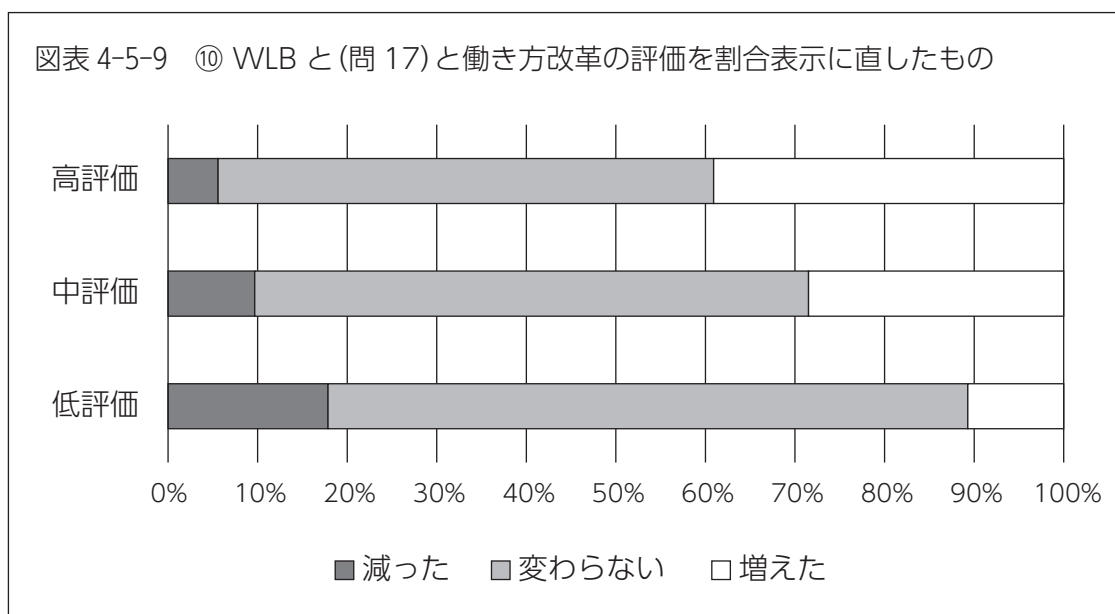
最後に、この取り組みによる直接の結果と働き方改革への評価との関係についても図示する。⑩に関しては、これ以降、読み替えを行わず、本来の質問と回答どおりに扱う。すなわち、得点が高いほうが、仕事と私生活のバランスがとれている＝ワーク・ライフ・バランス（WLB）が実現していることを意味している。

図表 4-5-7 をみると、心身の負担が高いほど、働き方改革への評価が低く、WLB が実現しているほど、働き方改革への評価が高いことがわかる。このうち、心身の負担に関して、⑧の項目を取り出して、グループ別の回答割合を確認したのが、図表 4-5-8 である。



この結果からは、低評価グループでは、他のグループと比較すると精神的な負担が「増えた」とする回答割合が大きいことがわかる。また、高評価グループは他のグループよりも、精神的な負担が「減った」とする回答の割合が高めであることが読み取れる。

念のため、⑩の WLB の項目についても同様の結果を確認しておこう。図表 4-5-9 からわかるのは、働き方改革を高く評価しているグループは 4 割もの人が「WLB が増えた（バランスがよくなった）」と回答しているが、低評価グループではその 4 分の 1 しか、そのようには答えていないことである。むしろ、低評価グループでは、それ以上の 2 割近くが「WLB が減った（バランスが悪くなった）」と答えている。こうした結果から、やはり、WLB の実現は働き方改革の評価に大きな影響を与えており、そのために企業側が尽力することは重要なことだということが、改めて確認できるのである。



なお、本調査では、第 3 章でも取り上げたように、問 18 として、問 17 で尋ねた 10 項目について、「問 17 でお尋ねした働き方の変化は、あなたが働き方改革による効果として想定していたような変化でしたか。項目ごとに最も当てはまる回答番号を 1 つ選び、○をつけてください。」という質問項目を用意している。回答形式としては、「1. そもそも想定せず」「2. 想定より悪い」「3. 想定通り」「4. 想定より良い」の 4 点尺度である。こうした期待とのギャップが働き方改革への評価に与える影響についても分析すべきところだが、第 3 章で詳しく分析したように、「1. そもそも想定せず」という回答を除くと、その結果は、問 17 とほぼ同じ結果であった。つまり、問 17 との分析で代替できることがわかった。そのため、本章では、問 18 の評価への影響はあえて取り上げないものとする。