



### 【企業の働き方改革に関する実態調査】

- 2～4週間の男性の育休取得に賛成の割合は7割超、すでに自社で実績がある人も4割超えに  
男性の育休取得に必要な取組みは「職場の雰囲気」や「仕事を任せられる仕組み」の構築
- イノベーションや生産性向上につながる働き方改革として、良質な睡眠が取れる生活を維持する「勤務間インターバル制度」に注目が集まっている
- COVID-19発生後に気づいた前向きな変化、いわゆる「コロナ“果”」は、
  - 1:「WEB会議が自社でもできる事がわかった」
  - 2:「時間の使い方が大きく変わった」
  - 3:「働く場所はオフィスでなくてもよい」

- 男性の育児休業取得に関する法律の改正は57%が「知っている」と回答。
- 自社で男性の育児休業取得者がいる割合は42%と、いない割合の41%を上回る結果に。男性の同僚が育児休業を取得することに賛成する割合は71%、自分もしくはパートナーの男性の育児休業取得への希望も62%という結果に。
- 男性が育児休業を取得しやすい環境に必要な取組みは、「職場の雰囲気」「仕事を任せられる仕組み」「上司／管理職の理解」が上位に。特に男性の育児休業者不在の企業では「仕事を任せられる仕組み」がトップ。
- 働き方改革の成果として「従業員満足度の向上」の回答が昨年度調査と同様に最も多く、施策別の集計では「業務報告のための日報／週報の導入」により68%の人が従業員満足度が向上しており、最も従業員満足度が向上しやすい施策であった。
- 働き方改革が思うように進まない原因は「働き方改革＝残業削減という認識」「思いつきの施策の実施」「経営者の関心の薄さ」などが上位に。「オフィスの改装にとどまっている」は前年度比2.4倍。
- COVID-19発生後に気づいた前向きな変化は、「WEB会議が自社でもできることがわかった」「時間の使い方が大きく変わった」「働く場所はオフィスでなくてもよい」など、場所や時間の柔軟性に関する項目が上位に。「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」人の割合は昨年度調査の1.8倍に。
- 2022年以降に取り組む働き方改革に関する施策は「残業削減」が1位。インターバル制度の導入は昨年度よりも3ポイント向上。

2006年創業以来、これまでに働き方改革コンサルティングを1,000社以上に提供してきた株式会社ワーク・ライフバランス(本社:東京都港区、代表取締役:小室淑恵)は、2021年12月に「第3回働き方改革に関するアンケート」を実施し、このほど調査結果をまとめました。

本調査は、2019年度より、働き方改革をより推進していくことを目的に、働き方改革に効果的な施策や課題、新たな環境変化への対応方法といった知恵を探るべく、全国の20代以上のビジネスパーソンを対象に働き



方改革の実態について調査したものです。これまでに、2019年度調査<sup>1</sup>では、同年春の労働基準法改正後わずか7か月で「働き方改革がうまくいっている」実感を持つ人が3割を超え、高い残業削減目標値が足かせとなり失敗する傾向が見えたほか、働き方改革の明暗を分けるのはチーム内の人間関係であることがわかりました。翌2020年度調査<sup>2</sup>では、初頭に発生したCOVID-19の影響により働き方改革が社会全体で大きく進み、働き方改革の成果として従業員満足度が向上したと答えた割合が51%と2019年度調査の約2倍になったほか、「勤務間インターバル制度」の導入は従業員満足度向上と離職率低下に効果的であることが判明しました。

今回の2021年度調査では、引き続きCOVID-19の働き方への影響を調査することとあわせ、育児・介護休業法が改正され、2022年4月より段階的な施行が決定していることに関連して、男性の育児休業取得に関する認知度や取得の希望等についても調査しました。

その結果、男性の育児休業取得に関する法律の改正について57%が「知っている」と回答したほか、自社で男性の育児休業取得者がいる割合は42%と、男性の育児休業取得者がいない割合の41%を上回る結果が出たことや、男性の同僚が育児休業を取得することに賛成する割合が71%、自分もしくはパートナーの男性の育児休業取得への希望も62%であるなど、男性の育児休業取得への関心の高さが浮き彫りになりました。一方で、男性が育児休業を取得しやすい環境に必要な取組みは、「職場の雰囲気」「仕事を任せられる仕組み」「上司/管理職の理解」が上位に位置し、特に男性の育児休業者不在の企業では「仕事を任せられる仕組み」がトップでした。

これらのことから、男性の育児休業取得促進には、職場の雰囲気の改善や管理職の理解促進、仕事の分担を含めた仕組みの改革が急がれるでしょう。

また、働き方改革の成果としては、「従業員満足度の向上」の回答が昨年度調査と同様に最も多く、最も「従業員満足度の向上」に寄与していた施策は「業務報告のための日報/週報の導入」であり68%の人の従業員満足度が向上した結果となりました。他方、働き方改革が思うように進まない原因は「働き方改革＝残業削減という認識」「思いつきの施策の実施」「経営者の関心の薄さ」などが上位にきており、特に「オフィスの改装にとどまっている」は前年度比約2倍となりました。

これらのことから、働き方改革は突発的・短期的・単発の取組みよりも、日報や週報といった毎日の業務に関連した取組みや、業務報告などを通じたコミュニケーションの機会が効果的であることがわかりました。

さらに、COVID-19発生後にオフィスや自宅で働く環境に変化があった人が65%と半数を超え、気づいた前向きな変化として「WEB会議が自社でもできることがわかった」「時間の使い方が大きく変わった」「働く場所はオフィスでなくてもよい」など、場所や時間の柔軟性に関する項目が上位に入りました。

また、2022年以降の働き方改革の取組みとして、「残業削減」が第1位と引き続き労働時間に対する取組みに注目が集まるなか、「勤務間インターバル制度」（勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保する仕組み）は前年度調査よりも割合が増加、1日あたりの労働時間の管理にとどまらず、連続出勤の働き方を総合的に管理する視点に関心が高まっていることがわかりました。

これらのことから、2022年もCOVID-19感染対策を念頭においたビジネス環境の構築が求められ、さらに場所や時間の柔軟性を望む従業員が増えることが予想されます。全員が一律に同じ時間帯・場所で働くことを前提

<sup>1</sup> 2019年度企業の働き方改革に関する実態調査 (<https://work-life-b.co.jp/20200219.html>)

<sup>2</sup> 2020年度企業の働き方改革に関する実態調査 ([https://work-life-b.co.jp/20210311\\_11090.html](https://work-life-b.co.jp/20210311_11090.html))



としない働き方への工夫が求められるだけでなく、これまでの長時間労働の防止にとどまらず、男性の育児休業取得促進にあわせた風土改革や仕事の仕組みの変化といった根本的な働き方改革が求められるでしょう。

## <調査結果トピックス>

1. 男性の育児休業取得に関する法律の改正は57%が「知っている」と回答。
2. 自社で男性の育児休業取得者がいる割合は42%と、いない割合の41%を上回る結果に。男性の同僚が育児休業を取得することに賛成する割合は71%、自分もしくはパートナーの男性の育児休業取得への希望も62%という結果に。
3. 男性が育児休業を取得しやすい環境に必要な取組みは、「職場の雰囲気」「仕事を任せられる仕組み」「上司／管理職の理解」が上位に。特に男性の育児休業者不在の企業では「仕事を任せられる仕組み」がトップ。
4. 働き方改革の成果として「従業員満足度の向上」の回答が昨年度調査と同様に最も多く、施策別の集計では「業務報告のための日報／週報の導入」により68%の人が従業員満足度が向上しており、最も従業員満足度が向上しやすい施策であった。
5. 働き方改革が思うように進まない原因は「働き方改革＝残業削減という認識」「思いつきの施策の実施」「経営者の関心の薄さ」などが上位に。「オフィスの改装にとどまっている」は前年度比2.4倍。
6. COVID-19発生後に気づいた前向きな変化は、「WEB会議が自社でもできることがわかった」「時間の使い方が大きく変わった」「働く場所はオフィスでなくてもよい」など、場所や時間の柔軟性に関する項目が上位に。「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」人の割合は昨年度調査の1.8倍に。
7. 2022年以降に取り組む働き方改革に関する施策は「残業削減」が1位。インターバル制度の導入は昨年度よりも3ポイント向上。

## <調査結果>

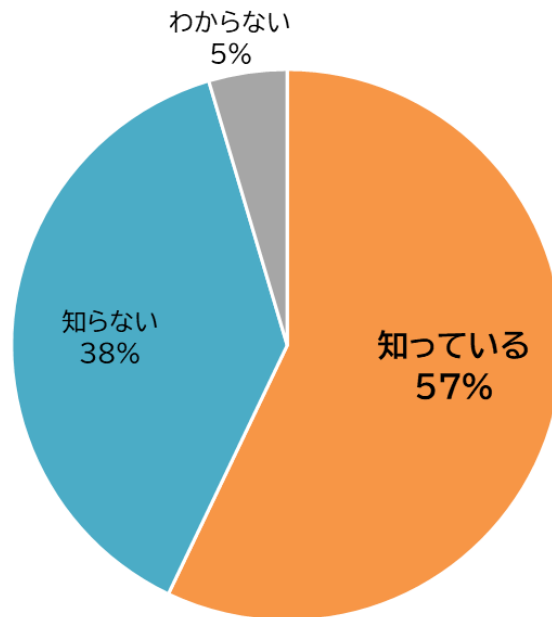
1. 男性の育児休業取得に関する法律の改正は57%が「知っている」と回答。

本調査対象者のうち、57%が2022年春に実施される男性の育児休業に関する法改正について「知っている」と回答しました。

今回の育児・介護休業法の改正では、企業規模にかかわらず育休取得対象の従業員への周知と意向の確認が義務化になるほか、2022年10月からは出生時育休制度（通称 男性産休）が創設され、子どもの誕生直後8週間以内に父親が最大4週間を取得することができるようになります。さらに、2023年4月からは1000人以上の企業の取得率公表が義務化になります。

こうした改正についての認知度が調査時点ですでに約6割までのぼることから、企業が従業員に向けて男性の育児休業取得に関する情報発信を急ぎ実施していることがうかがえます。今後は、男性の育児休業に関する認知度の向上にとどまらず、実際に男性従業員が育児休業を取得できるような職場環境の整備に力を入れることが求められるでしょう。

## 2022年春に実施される男性の育児休業に関する法改正の認知度 (n=324)

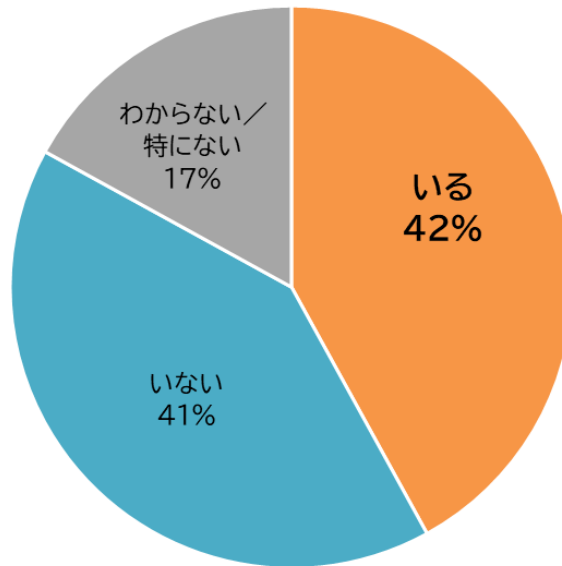


2. 自社で男性の育児休業取得者がいる割合は42%と、いない割合41%を上回る結果に。男性の同僚が2～4週間の育児休業を取得することに賛成する割合は71%、自分もしくはパートナーの男性の育児休業取得への希望も62%という結果に。

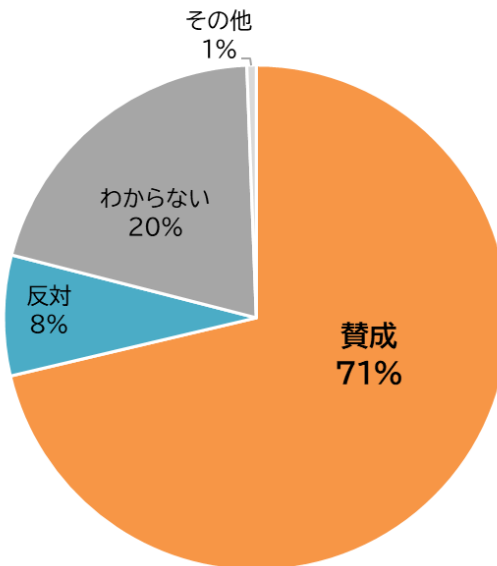
本調査対象者のうち、42%が「自社で男性の育児休業取得者がいる」と回答し、「自社で男性の育児休業者がいない」と回答した割合（41%）を上回る結果となりました。また、男性の同僚が2～4週間の育児休業を取得することに「賛成する」と答えた割合は71%、「2～4週間」は従来の日本社会の風土からは、男性が休む期間として長いイメージの設問に対して、賛成率が大変高い結果となりました。自分もしくはパートナーの男性の育児休業取得についても「希望する」と答えた割合は62%と高い結果となりました。

今まで男性が育児休業を希望しなかった大きな理由として、職場の評価・処遇において不利になるのではないかと、ということが大きく、その点において日本における男性の育休取得率は増加傾向にあることに加え、今回の調査で明らかになった通り賛成意見が多数派になってきた状況にあること、今年、男性の育児休業取得に関する法改正も実施されることを勘案すると、こうした周辺環境の変化により男性の育児休業取得を希望する人もますます増加するものと考えられます。企業は従業員の雇用継続・離職防止の観点からも、男性育休のスムーズな取得・職場復帰の支援が求められるでしょう。取得申請時に上司が取得抑制と捉えられるような対応をすることは企業として大きなリスクとなるため、取得する本人以上に、上司に対する研修が必須となることが予想されます。

会社に男性の育児休業取得者がいるか  
(n=324)



会社の男性の同僚が2～4週間の育児休業を取得する場合、賛成か反対か？  
(n=324)



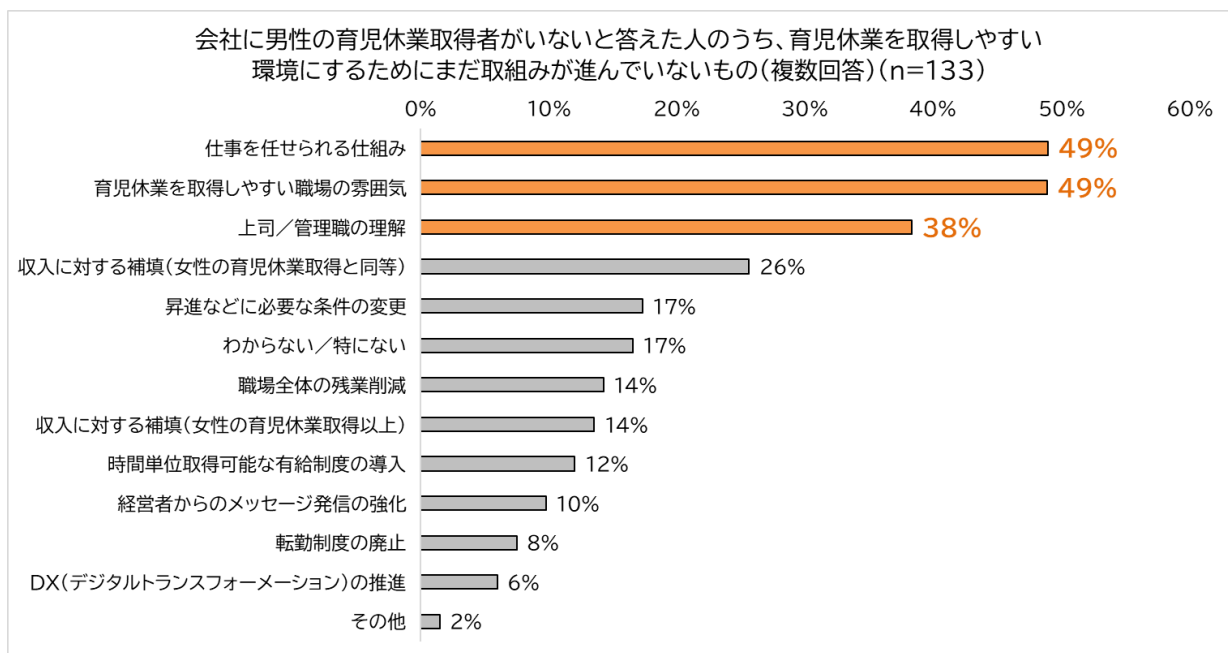
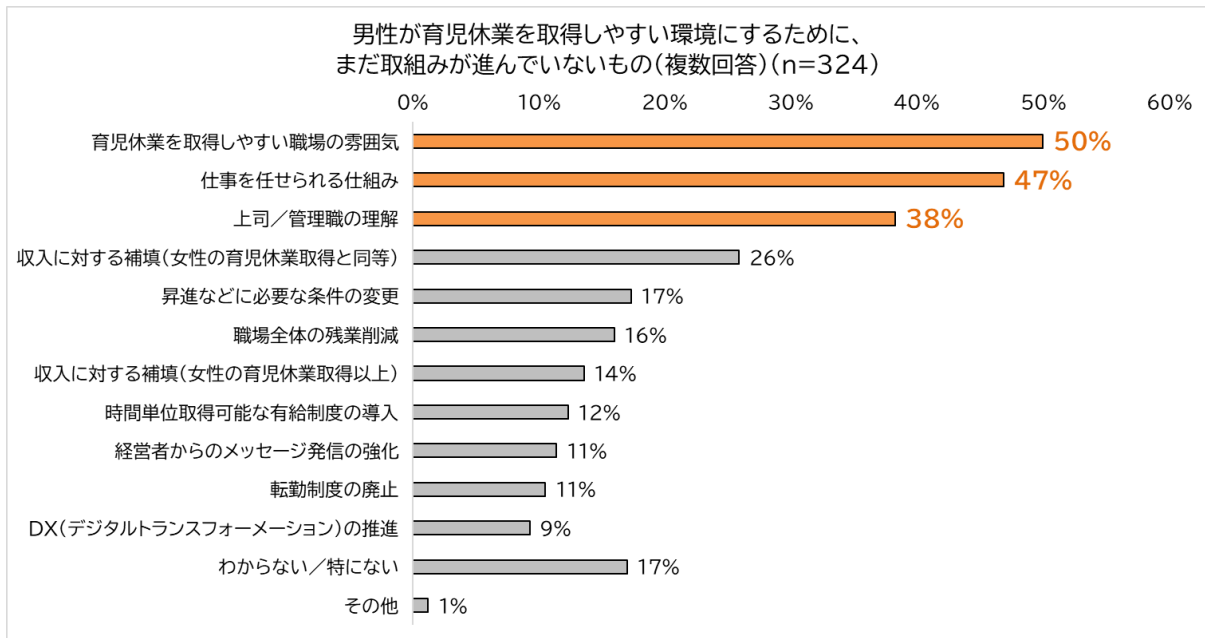
3. 男性が育児休業を取得しやすい環境に必要な取組みは、「職場の雰囲気」「仕事を任せられる仕組み」「上司／管理職の理解」が上位に。特に男性の育児休業者不在の企業では「仕事を任せられる仕組み」がトップ。

本調査対象者のうち、男性が育児休業を取得しやすい環境にするために、まだ取組みが進んでいないものとして、順に「育児休業を取得しやすい職場の雰囲気」、「仕事を任せられる仕組み」「上司／管理職の理解」という結果となりました。また、自社に男性の育児休業者がいないと答えた人においては、「仕事を任



せられる仕組み」と回答する人が多く、その人にしか分からない仕事のやり方になっている・一人担当制になっている、などの「仕事の属人化」が大きな要因であることがうかがえました。続いて「育児休業を取得しやすい職場の雰囲気」「上司／管理職の理解」があげられました。

今後、男性の育児休業取得を促進するにあたり、雰囲気や理解といった抽象的な取組みにとどまらず、チーム内で情報を共有し、お互いの業務を柔軟に助け合えるよう、属人化を解消できる業務フローやチーム構成の見直しといった具体的な働き方改革の実施が必要になるといえるでしょう。



4. 働き方改革の成果として「従業員満足度の向上」の回答が昨年度調査と同様に最も多く、施策別の集計では「業務報告のための日報／週報の導入」により68%の人が従業員満足度が向上しており、最も従業員満足度が向上しやすい施策であった。

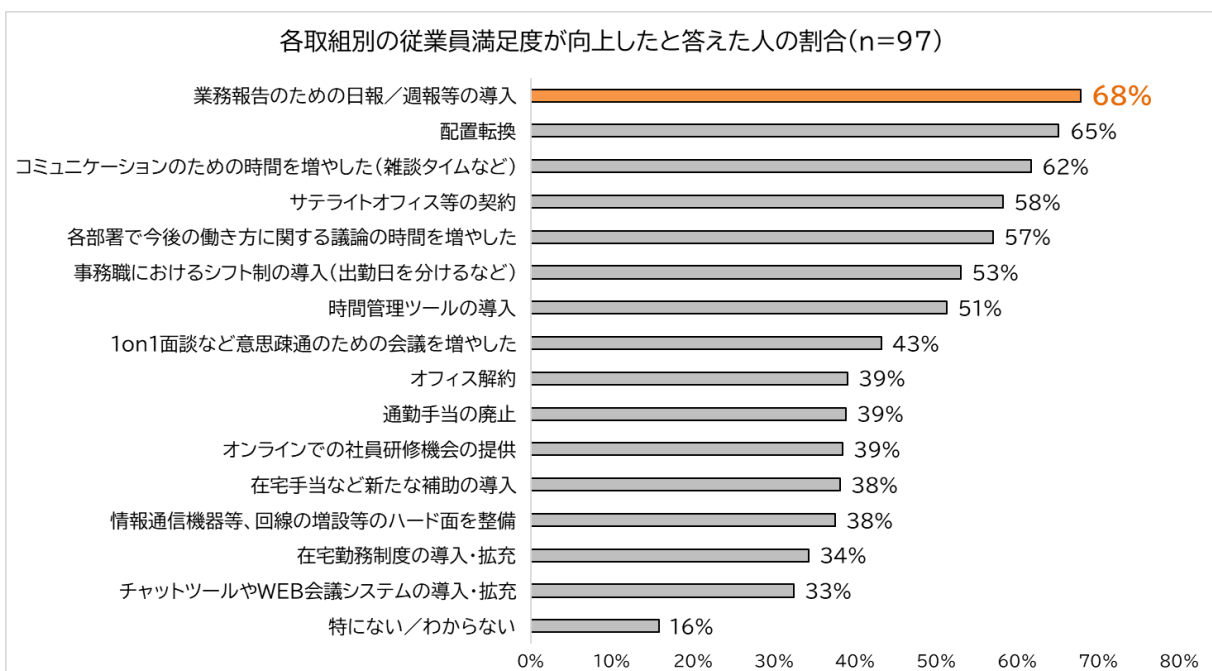
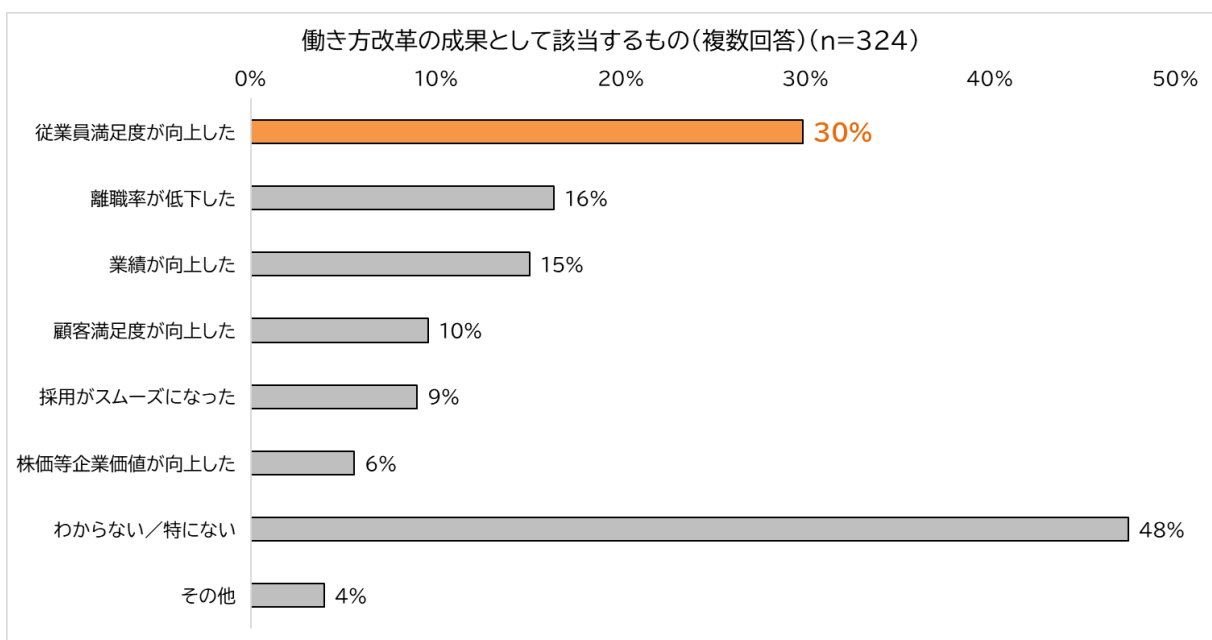
本調査対象者のうち、働き方改革の成果として「従業員満足度が向上した」と答えた割合が30%と最も高く、次に「離職率が低下した」「業績が向上した」が続きました。従業員満足度の向上を働き方改革の成



果と答えた割合が最も高かったことは昨年度調査と同様であり、労働力人口が減少する時代において従業員の満足度向上は人材確保の面からも引き続き注目を集めることが予想されます。

また、施策別でみると「業務報告のための日報／週報の導入」により68%の人が従業員満足度の向上に最も寄与しているとともに、在宅手当の導入等の金銭的補助や通信機器の補強といったハード面の支援に比べ、コミュニケーションに関する取組みが効果的であることがわかりました。

このことは在宅勤務などの広がりの中で、従業員は今後ますます違う時間や場所で働くようになることが予想されますが、単に「自由に働ける」ことで満足度が上がるのではなく、在宅であっても職場であっても計画的に仕事を進め、そのことをその日・その週のうちに報告し、上司や同僚から認めてもらえるといったコミュニケーションによって、満足度があがっているということが読み取れます。今後、COVID-19の影響もあり、時間や場所の柔軟性がより高まることが予想されるなか、コミュニケーションを活性化する取組みにさらなる注目が集まるでしょう。





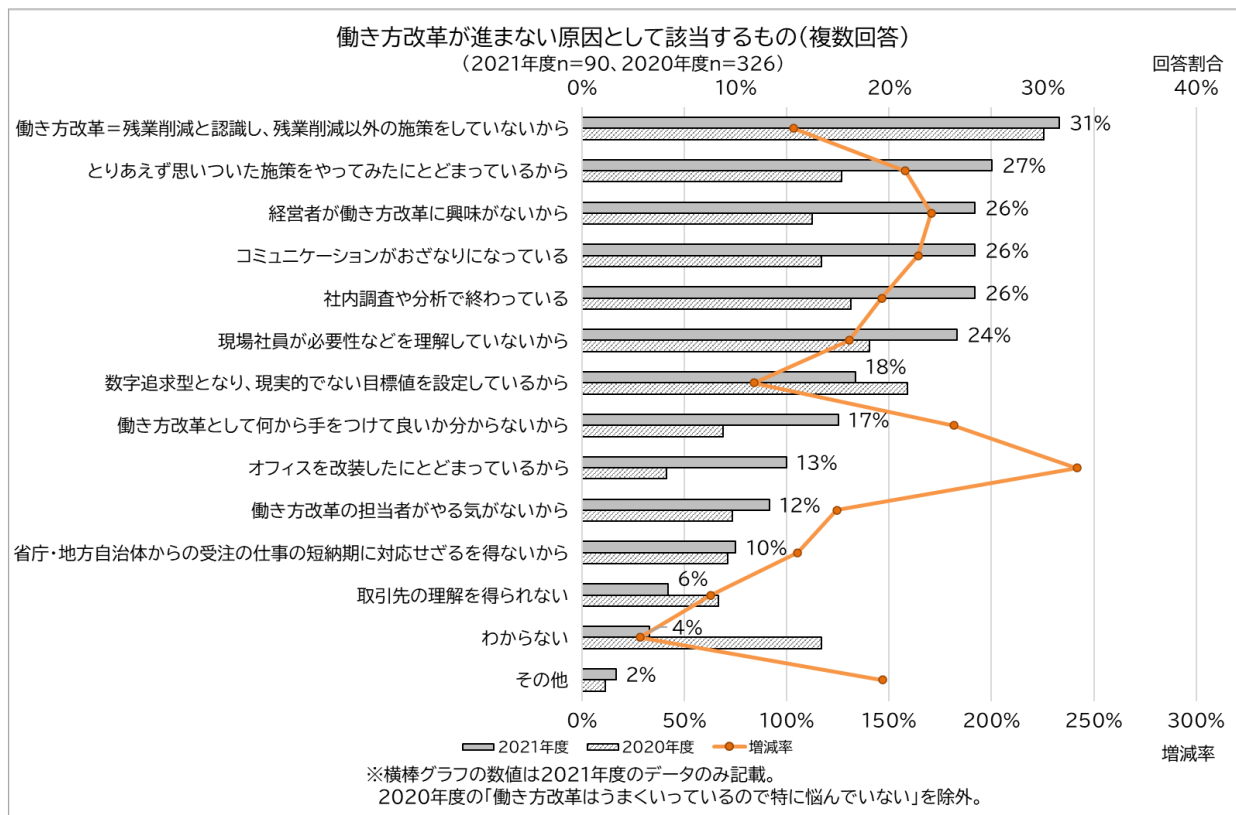
5. 働き方改革が思うように進まない原因は「働き方改革＝残業削減という認識」「思いつきの施策の実施」「経営者の関心の薄さ」などが上位に。「オフィスの改装にとどまっている」は前年度比約2倍。

本調査対象者のうち、働き方改革が思うように進まない原因として、「働き方改革＝残業削減と認識し、残業削減以外の施策をしていないから」が昨年度調査と同様に最も割合が高い結果となり、続いて「とりあえず思いついた施策をやってみたにとどまっているから」「経営者が働き方改革に興味がないから」などとなりました。

一方、昨年度割合の低かった「オフィスを改装したにとどまっているから」の項目が、今年度調査では倍以上に増加し、ハード面からの働き方改革アプローチの限界が予想される結果となりました。

また、昨年度調査で2番目に割合の高かった「数字追求型となり、現実的でない目標を設定しているから」は今年度調査で7番目となり、昨年度に比べて働き方改革が思うように進まない原因としては解消してきていることがわかりました。

COVID-19の影響もふまえ、オフィス環境の整備以上に、経営者の明確な意思表示といった定性的な変化を訴求する施策に期待が寄せられる結果となりました。



6. COVID-19 発生後に気づいた前向きな変化は、「WEB 会議が自社でもできることがわかった」「時間の使い方が大きく変わった」「働く場所はオフィスでなくてもよい」など、場所や時間の柔軟性に関する項目が上位に。「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」人の割合は昨年度調査の 1.8 倍になり、多様な人材の能力発揮できるダイバーシティ推進にプラスとなる意識改革となった。

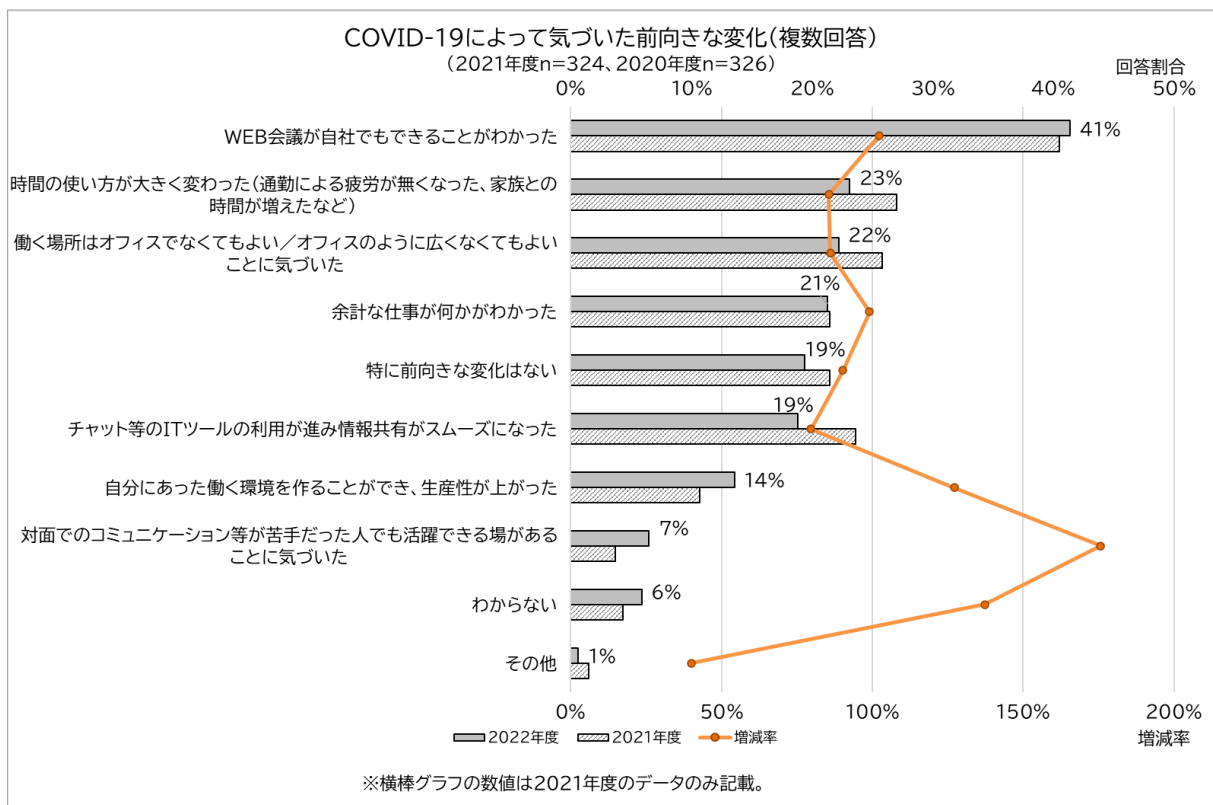


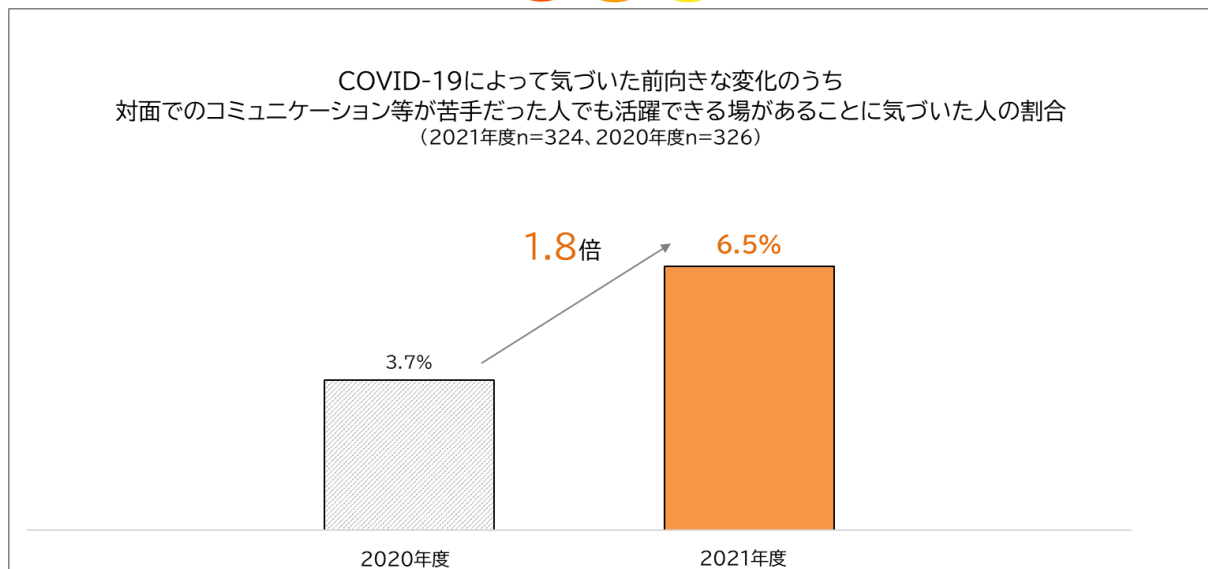


本調査対象者のうち、COVID-19 発生後に気づいた前向きな変化として、「WEB 会議が自社でもできることがわかった」「時間の使い方が大きく変わった」「働く場所はオフィスでなくてもよい」の順で高い結果となりました。場所や時間の柔軟性に関する項目が上位となり、今後さらなる柔軟性が求められる可能性を示唆する結果となりました。

また、昨年度調査と比較し割合が向上したのは「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」「WEB 会議が自社でもできることがわかった」「自分にあった働く環境を作ることができ、生産性が上がった」といった項目であり、特に「対面でのコミュニケーション等が苦手だった人でも活躍できる場があることに気づいた」人は 1.8 倍の結果となりました。

これらのことから、COVID-19 での前向きな変化、いわゆる「コロナ“果”」として、子育てや介護等の事情からオフィスに出勤したり、会議で長い時間拘束される仕事はできなかった人や、対面でのコミュニケーションが苦手であるといったこれまで活躍しにくいと感じていた人が活躍できる環境を手に入れつつあることがわかり、労働力人口の減少への危機意識が高まる現代社会において、多様な人材の能力発揮できるダイバーシティ推進にプラスとなる結果となりました。



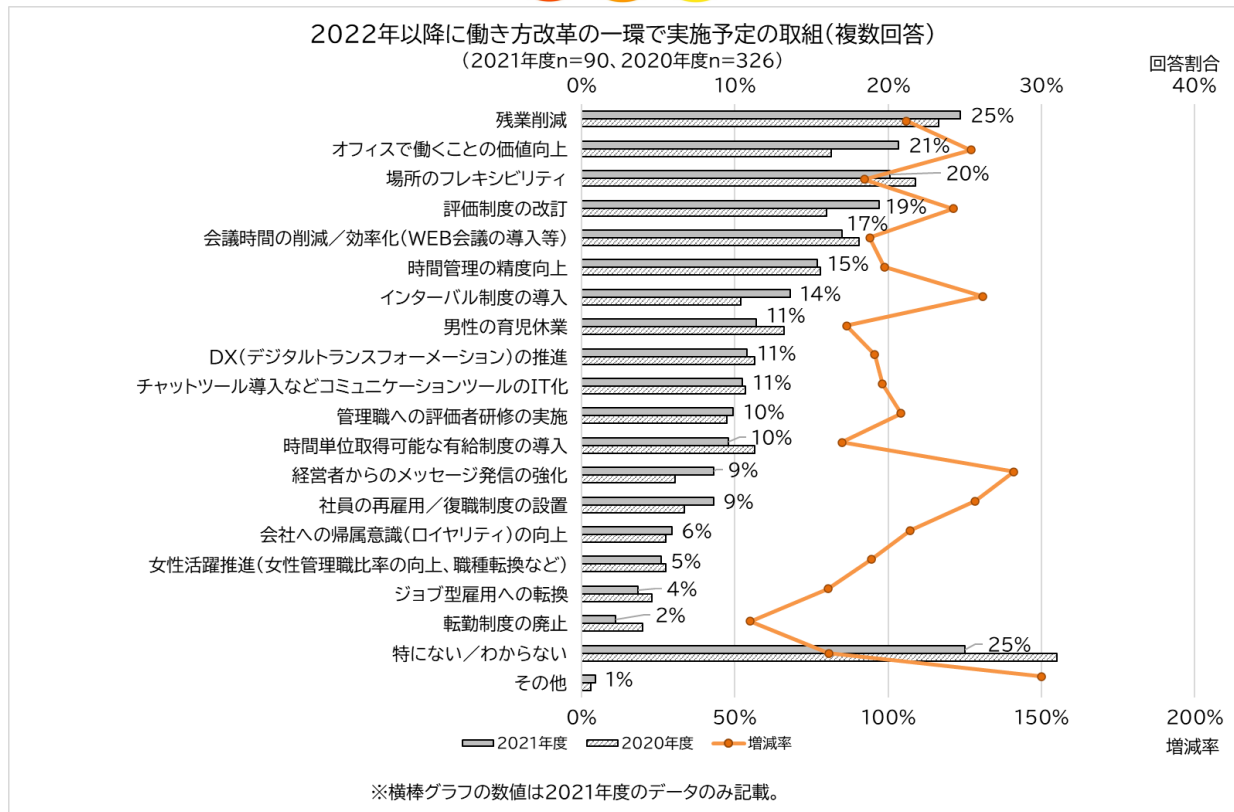


7. 2022年以降に取り組む働き方改革に関する施策は「残業削減」が1位。インターバル制度の導入は昨年度よりも3ポイント向上。

2022年以降に働き方改革の一環で実施予定の取組みに関する質問では、本調査対象者のうち、「残業削減」と答えた割合が最も高く、続いて「オフィスで働くことの価値向上」「場所のフレキシビリティ」「評価制度の改訂」が上位となりましたが、前年比で増加率が高かったのは「経営者からの発信 (140%)」と「勤務間インターバル制度の導入 (135%)」でした。

勤務間インターバルとは、勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保する仕組みです。睡眠がクリエイティビティや記憶力を強化することは解明されており、よりイノベーションにつながり生産性をあげるための働き方改革として、良質な睡眠が取れる生活を維持することに注目が集まっています。

勤務間インターバル制度はEUにおいてはすべての国で批准されて30年以上運用されています。日本においては2019年の働き方改革関連法の成立時に「努力義務」となりました。人間の脳は疲労回復のために6~7時間眠ることが必要とされていますが、睡眠の前半は肉体の疲れを取り、後半で精神の疲れやストレスを取る仕組みになっています。そうしたことから、勤務間インターバル制度は過労死や過労自殺・うつ病の発生を抑制する効果があります。後半の睡眠が十分に取れていないと、前日のストレスが解消されずに積み上がり、メンタル疾患や過労自殺につながるため、「命を守る法律」としても必要性が高まっています。



2022年もCOVID-19感染対策を念頭においたビジネス環境の構築が求められ、男性の育児休業取得促進も進み、場所や時間の柔軟性を必要とする従業員がさらに増えることが予想されます。その際に、違う場所で働いていても業務の様子をお互いに見える化し、お互いの仕事ぶりを認め合えるようなコミュニケーションの仕組み構築や、働き方の裁量が増す中でも勤務と勤務の間を一定時間空けるといった、命や心身を守る仕組みを入れること、そして誰が休んでも仕事が回る仕組みといった働き方改革が求められるでしょう。

## 【調査概要】

調査名：株式会社ワーク・ライフバランス/第2回働き方改革に関する実態調査(2021年)

調査対象：インターネットリサーチモニター 年齢：20歳～70歳 性別：男女 居住地：全国

調査期間：2021年12月13日

調査方法：インターネット調査

有効回答数：有効回答数：事前調査 2,201件、本調査 330件

※回答率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示しています。

そのため、合計数値は必ずしも100%とはならない場合があります。

## ◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来16年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業1,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝



メールドットコム® 導入企業は7倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長小室淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：働き方改革コンサルティング事業・講演・研修  
事業コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業働き  
方改革支援のためのITサービス開発・提供、「朝メールド  
ットコム®」「カエル会議オンライン®」「ワーク・ライフバラ  
ンス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」、カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：1,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、アイシン精機株式会社、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



#### ・代表小室淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081（田村） / Email：media@work-life-b.com