

C I O業務改革セミナー（第6弾）

働き方改革と生産性向上の進め方を考える

2017年 8月25日 於 グランフロント大阪

 Simple Consulting
© CIO-Partners co.,ltd


第3部

働き方社内調査のポイントと進め方

C I Oパートナーズ株式会社

コンサルタント 平田 悠人



C I Oパートナーズ株式会社

<https://www.cio-partners.co.jp>

1. なぜ実態調査が必要なのか？

- 一般的に、スコア化された指標がない状態での取り組みでは様々な弊害が生じ、有効な対策が講じられない、長く続かない、といった事態に陥りがちです。

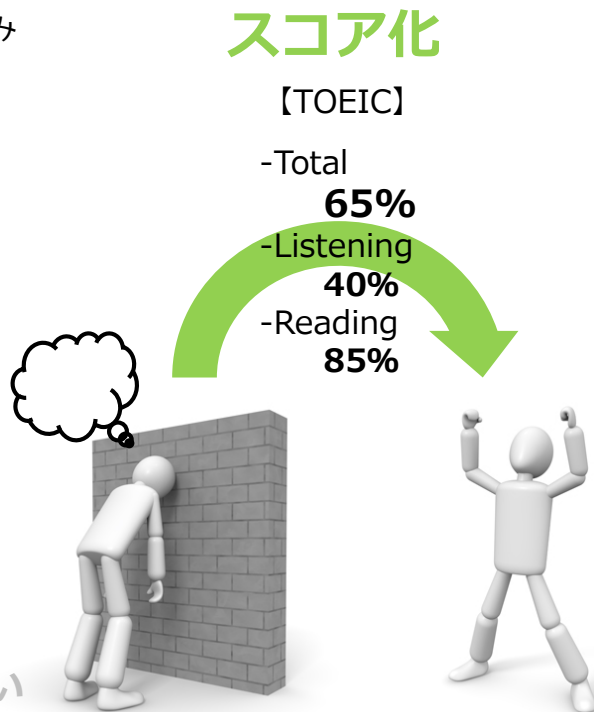
【スコア化の有無による違い】

(例) 英語習熟を目指した取り組み

スコア化された指標がないと…

- ・ 優先順位が分からない
- ・ 目標を立てられない
- ・ 動機付けがない
- ・ 取り組みの効果が分からない
- ・ 行うべき投資が分からない

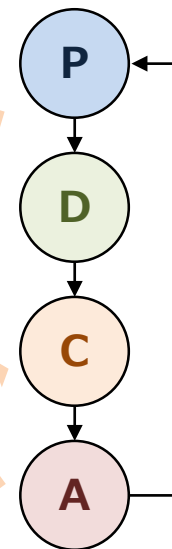
- × 有効な対策を講じられない
- × 継続的に取組めない



スコア化された指標があると…

- ・ 優先順位が付けられる
- ・ 目標を立てられる
- ・ 動機付けになる
- ・ 取り組みの効果計測ができる
- ・ 投資の意思決定ができる

- ☆ 有効な対策を講じる事ができる
- ☆ 継続的に取組める



その時々の実態を具体的・客観的にスコア化



働き方改革サイクルの推進

2. 「働き方・休み方改善指標」 (厚生労働省H28) の調査



【企業向け改善指標】 ※一部抜粋

- 長時間労働の抑制について経営トップがメッセージを発信している
- 年次有給休暇の取得促進に向けた社内体制を明確化している
- フレックスタイム制、朝方の働き方などの柔軟な労働時間制度を導入している
- 5営業日以上連続休暇制度を導入している
- 残業の多い部下を持つ管理職への指導を徹底している
- 長時間労働抑制のための周知・啓発を行っている（ポスターの掲示など）
- 退勤時刻の終業呼びかけ、強制消灯などを実施している
- 36協定で結ばれている時間外労働及び休日労働の上限が、社員に周知されている
- 業務量・業務負荷に応じて業務計画、要員計画、業務内容を見直している
- 社員の働き方や労働時間に関する意識や意向を、アンケートや聞き取り調査などによって定期的に把握している

働き方改革推進部門が自社の取組み具合を評価するための指標

取組みや制度を実施しさえすれば働き方は変わる？

【社員向け改善指標】 ※一部抜粋

- あなたの現在の労働時間はどの程度ですか？
- あなたが昨年取得した年次有給休暇の日数はどの程度でしたか？
- 仕事は、定時で終わるべきだと思いますか？
- 定型業務のマニュアル化・標準化を進めていますか？
- 同僚の仕事を知り、業務負荷が高いときは助け合える環境づくりを進めていますか？
- 事前に議題の連絡・資料提供など、会議の目的やゴールを明確にしていますか？
- 会議には本当に出席が必要なメンバーだけに出席してもらうようにしていますか？
- 所定の労働時間で成果を出せるように意識して仕事の段取りをしていますか？
- 仕事の進捗状態を上司にしっかりと報告していますか？
- 自身の労働時間や休暇取得状況を上司に伝えてありますか？
- 残業が必要な場合、理由と見込み時間を上司に伝えてありますか？
- あなた以外の人が見ても業務の内容がわかるような文書管理・資料管理を心がけていますか？

「社員各自が自身の働き方・休み方を問い直し、必要に応じて改善策についても考えるきっかけとする」ことを目的とした指標

Yes、Noだけで具体的な施策につながる？
(例えば、10回に1回でも10回でもYesに該当してしまうが…)
主観的な申告に過ぎないが、本当に実態を正確に反映できる？

Yes or No で回答

これらの調査だけでは十分とは言えない

3. 回答方式の違いによるメリット・デメリット

設問例) あなたは「働き方改革」という言葉を知っていますか？

「働き方・休み方改善指標」の調査
だけでは詳細な分析ができない

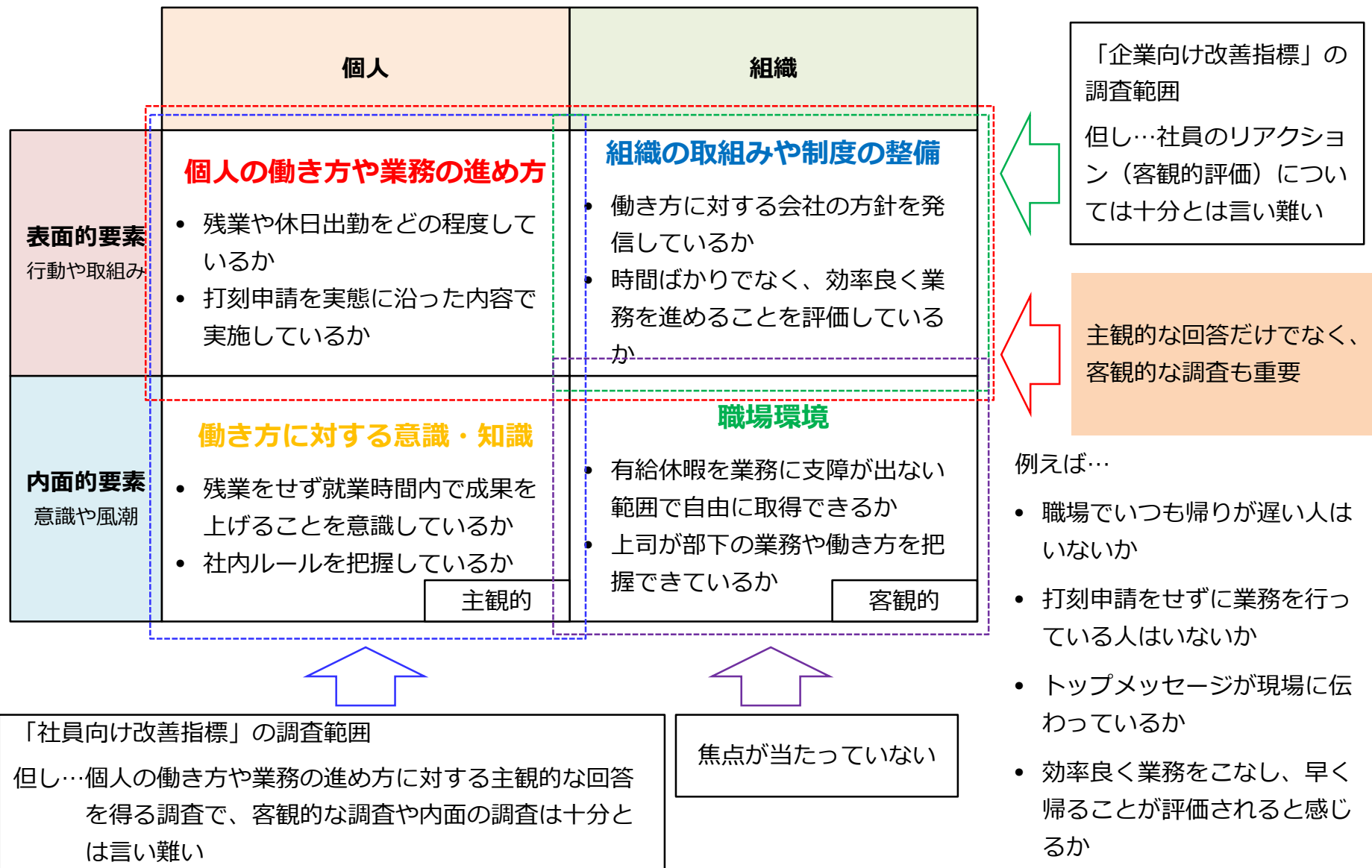
回答方式	選択肢例	メリット	デメリット
二項目択一選択	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ	<ul style="list-style-type: none"> 回答が容易 	<ul style="list-style-type: none"> 答えが明確でない内容には向かない 詳細な分析ができない
尺度選択	<input type="checkbox"/> 知っている <input type="checkbox"/> 少しは知っている <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまり知らない <input type="checkbox"/> 知らない	<ul style="list-style-type: none"> 曖昧な回答も取得できる 分析時の評価が容易 	<ul style="list-style-type: none"> 「非常に」等の個人間で感じ方が異なる 無難な選択が選ばれやすい
多項目択一選択	<input type="checkbox"/> 内容まで理解しており、他の人に説明できる <input type="checkbox"/> おおよその意味まで理解している <input type="checkbox"/> 言葉は知っているが、意味はよく分からない <input type="checkbox"/> 知らない	<ul style="list-style-type: none"> 二段階質問を一つにまとめられる 例) 知っているのか？+どの程度？ 調査目的に合わせた設問を作成しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 選択肢の作成に手間がかかる ※どれにも当てはまらない、複数に当てはまる設定を避ける

詳細な分析や、目的に応じてより具体的な情報を得ることが可能

同じ設問でも、回答方式によって、得られる情報の精度が大きく異なる。

各設問で「どのような分析がしたいのか？」を念頭において、適切な回答方式を選択し、選択肢を検討することが重要。

4. 実態調査の考え方（調査のフレームワーク）

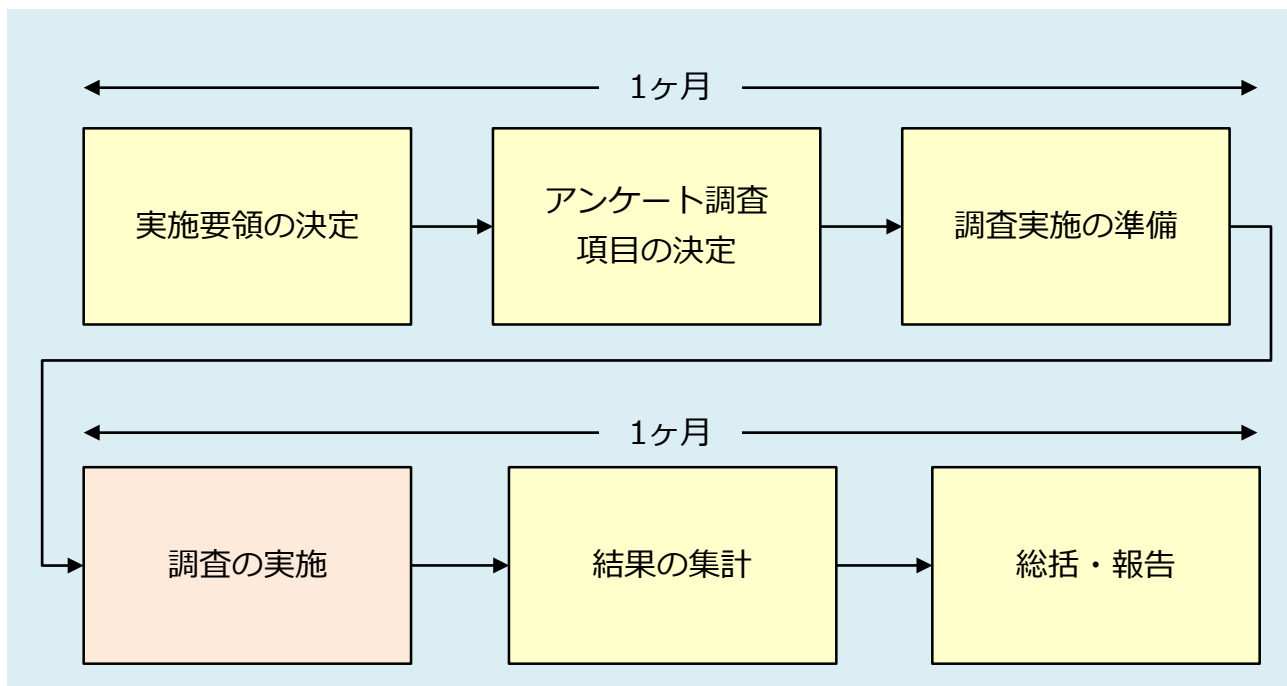


5. 働き方社内調査の実例（プロフィール）

対象企業のプロフィール

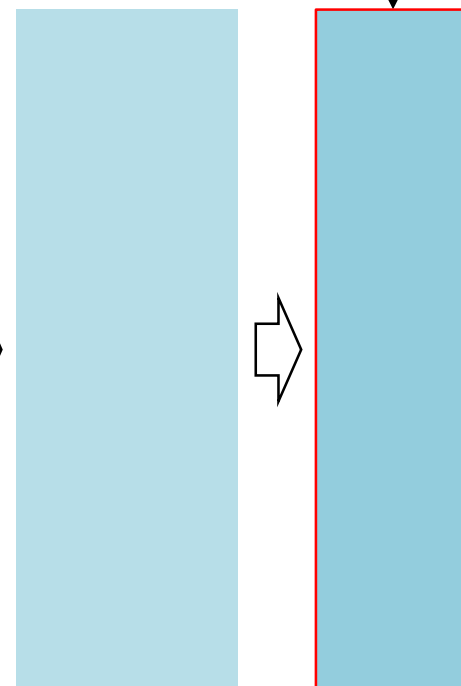
- ◆ 対象企業：株式会社平田商事（仮称）
- ◆ 調査時期：2015年
- ◆ 調査方式：外部ドメインに専用サイトを開設してアンケート調査
- ◆ 調査対象：管理職、一般社員、非正規社員、派遣社員（全数：1000人超）
- ◆ 主要職種：営業、流通、管理 ※いわゆる「営業中心」の会社

1年目の取組み（所要期間：2ヶ月）



※現在、3年目の調査を実施中

2年目の取組み



※講演時の投影でのみのご紹介となります。

【紹介内容】

- ① 社内ルールの浸透度・遵守意識
- ② 上司から部下への情報伝達
- ③ 深夜残業の実態
- ④ 世間の常識とのギャップ
- ⑤ 部下の仕事に対する上司の理解度
- ⑥ その他のフリーワード

1 2 . 継続的に働き方社内調査を行うためのポイント

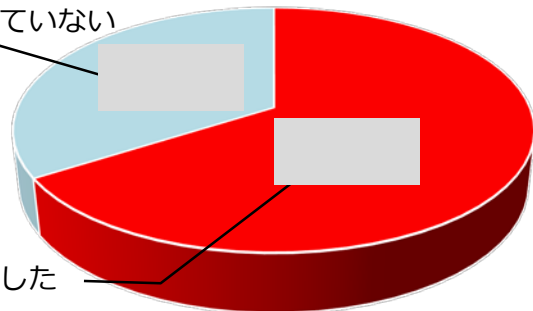
<p>回答者が特定できないようにする</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 必要以上に細かい単位で集計・分析しようとしな ✓ しっかりと意図をもって分析・検証を行いレポートを作成する。
<p>現場の負荷が大きくなりすぎないようにする</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ アンケートの回答が短時間で済むように、設問数を増やし過ぎない。(30~40問程度が目安) ✓ 回答者が回答に迷わない設問を設定する。(複数の項目に該当しうる選択肢・該当項目が見つからない選択肢にならないように注意するなど) ✓ フリー記述回答も多用し過ぎないように注意する。
<p>アンケートの結果を現場に還元する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ アンケートを実施して終わり…ではなく、調査結果を踏まえて次期の全社や部門での取組みに繋げる。 ✓ 「できて当然」の目標設定だけでなく、達成感を得られる(達成することで評価される)目標を設定し、できたことに対してプラス評価していく。

Q. あなたは、この1年での働き方に対する会社の

取り組みをどのように評価しますか？ (2年目の結果)

ほとんど進展していない
または、全く進展していない

少しは進展した
または、十分に進展した



【フリーワードでは…】

- ✓ 就業時間の以前より細かい社内管理の徹底と、会社トップからの連続休暇取得・有給取得の指示が会社全体に発信される事で、意識と各自の行動が前年と比較をして日々大きく変化している。
- ✓ 会社の空気が変わっている事を感じる。
- ✓ 事務所にポスター等がよく貼られている為、目にしたら、自然と意識する環境にある。
- ✓ 他社ではこのようなアンケートすらありませんでした。

ご清聴、ありがとうございました。

当資料に関する、お問い合わせやご質問等ございましたら
下記までご連絡ください。



S³imple **C**onsulting

C I O パートナーズ株式会社

〒550-0014

大阪市西区北堀江 1-19-8 四ツ橋KMビル 7階

TEL **06-6599-8661**

✉ **office@cio-partners.co.jp**

