

WORK MILL

柔軟な働き方の効果検証 報告書

2019年度 ダイジェスト版

okamura

Point 1

対象者を全国に拡大し約 1400 名が柔軟な働き方を体験

2017 年約 100 名、2018 年約 1000 名と対象者を拡大してきた柔軟な働き方の検証実験において、本年は対象地域を全国に拡大し、モバイルワークができる社員を増やしたこともあり、約 2000 名を対象としました。結果として対象者の 7 割、1400 名（うちアンケート回答者は 1164 名）が何らかの形で柔軟な働き方を実施し、そのメリットやデメリットを体験しました。柔軟な働き方の導入対象者は、職種、職階、そして暮らしている地域によって状況が異なるため、制度やツールについてより多角的に検討を進める材料が得られたといえます。

Point 2

9 割の対象者が緊急時モバイルで執務可能に

近年増えてきている大規模自然災害やあらかじめ起こるとわかっているイベントに際して、対応可能な手段について聞いたところ、対象者の約 9 割が「モバイルにて対応可能」と答えました。一方で 2020 年のオリンピック、パラリンピックのように 2 週間以上に及ぶイベントに対しては環境が整っておらず、対応することが困難であるということもわかりました。台風など予測ができる災害の場合には無理に出勤せずモバイルで対応する意識を浸透させるとともに、2020 年に向けて、一定期間の対応も可能な環境を整える必要があります。

Point 3

ペーパーレス関連の課題は引き続き上位に

柔軟な働き方におけるデメリットとして多く挙げられるのは「プリンタなど出力ができない」「書類や資料が手元にない」の 2 つです。昨年と比較してネットワークに関するデメリットは減りましたが、ペーパーレスに関する課題は依然として多く残されています。Teams を使って資料の共有をはかったり、タブレット PC を導入することにより紙を用いた作業を減らすことができます。サテライト拠点のプリンタードライバをあらかじめインストールしておくなど、準備も重要ですが、紙を使わなくても働けるような習慣をつけていく必要があります。

Point 4

不公平感を覚える人がいないような配慮を

柔軟な働き方の恩恵を受けられる人がいる一方で、そのしわ寄せが行ってしまう人もいます。事務所に人が少なくなると受ける電話の数が増えてしまう、事務処理が増えるといった声も多く聞かれます。デスクトップ PC をノート PC にリプレイスする、携帯電話を会社から支給する、モバイルワーク対象者を増やすなどなるべく多くの人が柔軟に働けるようにする努力は引き続き重要です。同時に仕事の棚卸を行い、オフィスにいなければできない仕事をそうでない仕事を意識することも必要です。

はじめに

オカムラのミッション「豊かな発想と確かな品質で、人が集う環境づくりを通して、社会に貢献する。」を達成するために重要なのは、社員が自分の力を十分に發揮してはたらくということです。そのために、オカムラでは一人ひとりが自分の状況にあわせて、働き方を設計できる環境の実現に向け、さまざまな取り組みを行っています。

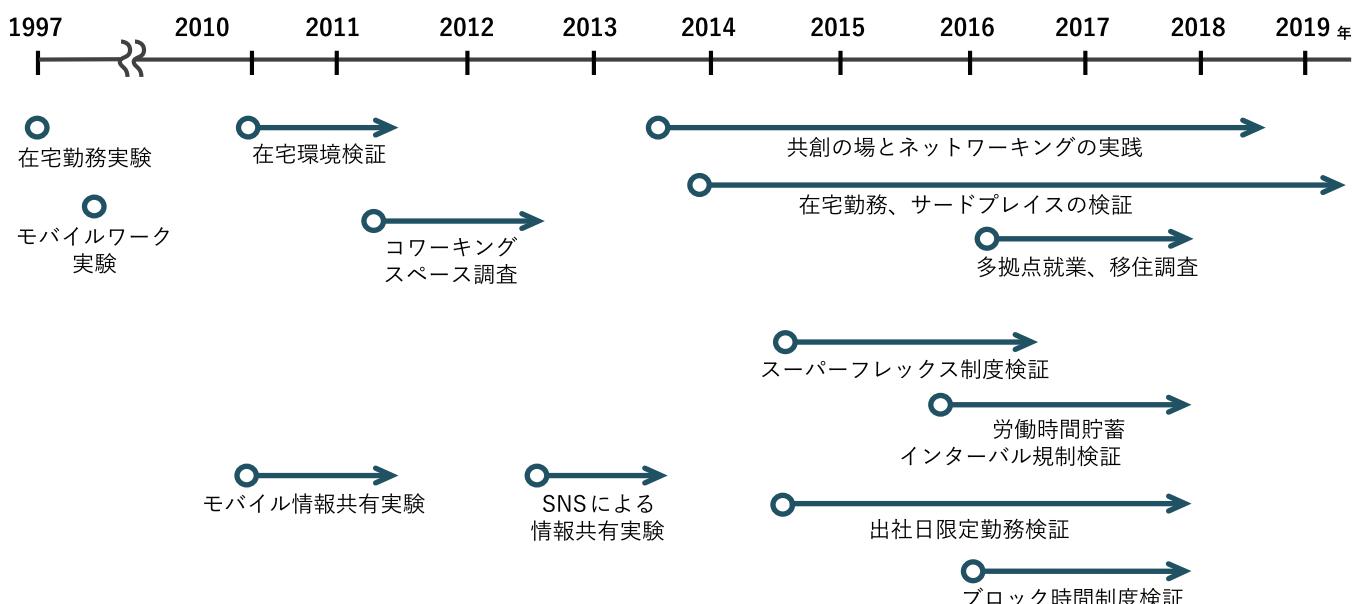
柔軟な働き方とは？

柔軟な働き方とは「時間」「空間」「タスク」の3つの要素について自由度を上げ、働く人が多くの選択肢の中、自分にあったものを選択してはたらける状態だとオカムラは考えます。具体的には、いつでも（時間）、どこでも（空間）働くことができるためモバイルワークや在宅勤務の制度を整えるとともに、自分で仕事をコントロールでき、新たな仕事を生み出していくためのスキルの向上や時間的余裕の創出を目指し環境の設定を行います。



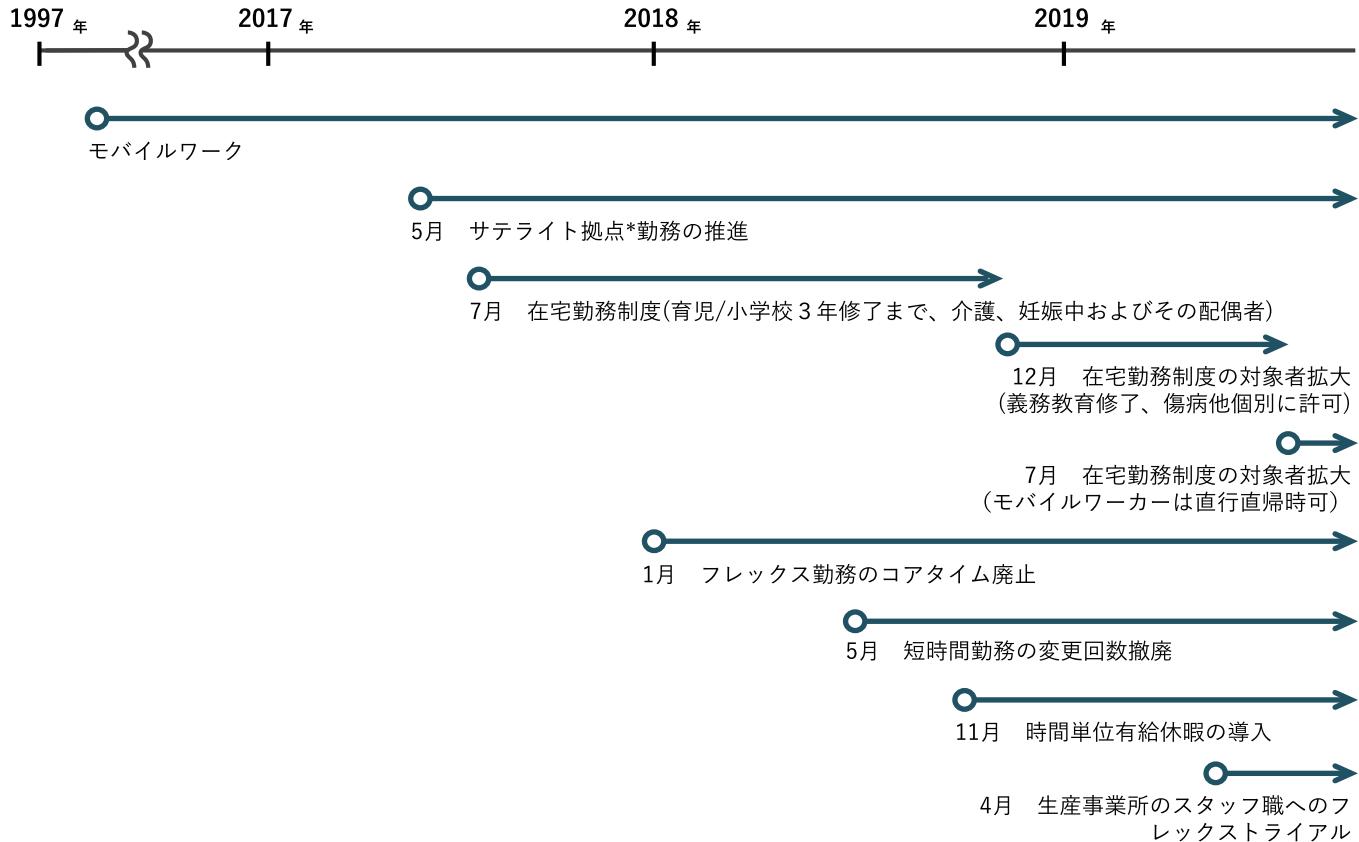
オカムラの柔軟な働き方研究の歩み

オカムラは、1997年に在宅勤務の実証実験を行ったのを皮切りに、柔軟な働き方に関する研究を続けてきました。コワーキングスペースの調査やサテライト拠点の利用実態調査など場所に関する研究だけでなく、それらとスーパー・フレックス制度や時間有休制度などとあわせた複合的な効果の検証を行ってきています。



オカムラの柔軟な働き方制度・ルールの歩み

オカムラでは、社員一人ひとりが自身の業務内容や繁閑、また Life の状況に合わせて、場所や時間を柔軟に選択することで、時間を最大限有効活用し、効率的に成果を上げることができるよう、取り組みを進めています。柔軟な働き方の効果検証の結果を踏まえ、テレワークをはじめとする柔軟な働き方に関する制度や仕組みの更なる推進、また目的や上手な活用方法について社員の理解を進める活動を継続していきます。



* サテライト拠点…社内他拠点のことで、自分が通常勤務しているオフィス以外のオフィス。

オカムラでは多くの拠点をサテライト拠点として指定し、利用を促進している。

オカムラ基本データ

社名

株式会社オカムラ
OKAMURA CORPORATION

本社所在地

〒220-0004
神奈川県横浜市西区北幸
1丁目4番1号 天理ビル19階

創業

昭和20年10月 [1945年]

従業員

3,472名 [2019年3月31日現在]

主な事業

スチール家具全般の製造・販売

柔軟な働き方の効果検証 2019

2019年も2017年より、総務省はじめ6省が実施を呼びかける働き方改革の国民運動である「テレワークデイズ」に合わせて、柔軟な働き方が与える影響を調査する実験を行いました。昨年と異なる点は①期間を1週間(2018年)から4週間(2019年)に拡大、②対象者を首都圏勤務者から全国で勤務する従業員に拡大したという2点です。

実験概要

実施期間：2019年 7月22日から8月2日までの平日10日間(ターム1)
2019年 8月19日から同30日までの平日10日間(ターム2)
全員実施推奨日 7月24日(水)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
7/ 21	22	23	24 ターム1	25	26	27
28	29	30	31 ターム1	8/ 1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21 ターム2	22	23	24
25	26	27	28 ターム2	29	30	31

対象者

全国の拠点で管理者
がテレワーク可能だと
判断した従業員

約
2000人

推奨スタイル

フレックス早出
(午前5時から7時までに出社)
フレックス遅出
(午前10半以降に出社)
サテライト拠点勤務
在宅勤務
出張先、客先などへ直行直帰での勤務

調査方法

期間中の各拠点での
観察調査

実施後、社内アンケー
ト調査にて意見回収

有効回答数
1687人

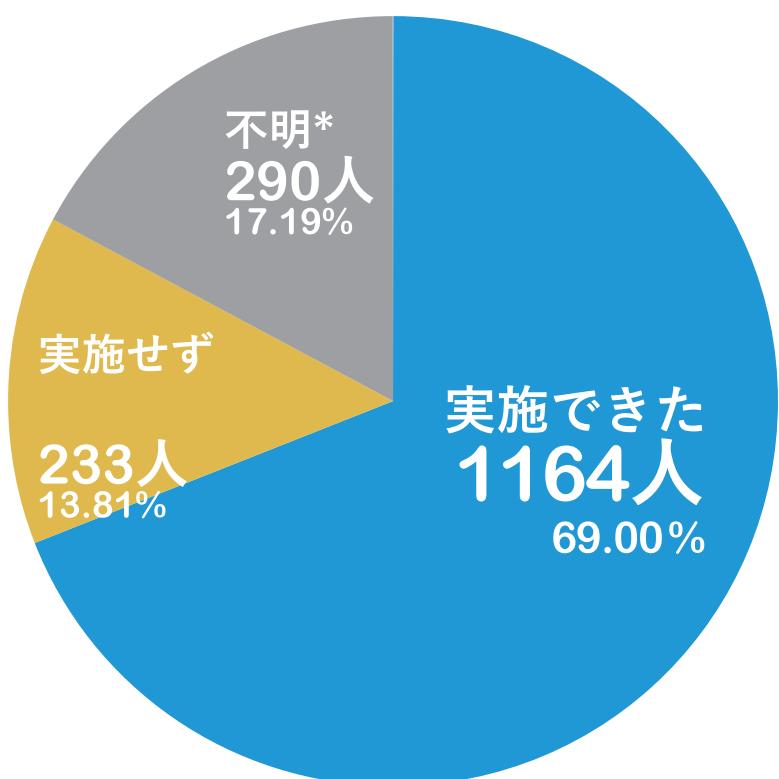
集計方法

単純集計

クロス集計
・職種別
・事業部別
・階級別
・実施形態別

自由記述のピックアップ

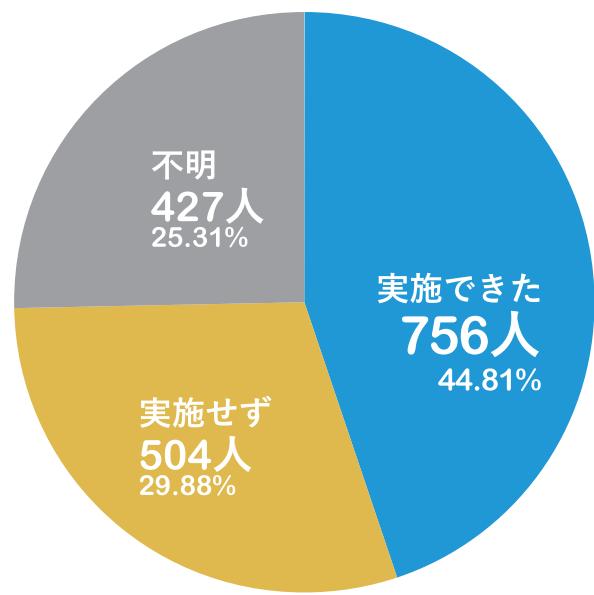
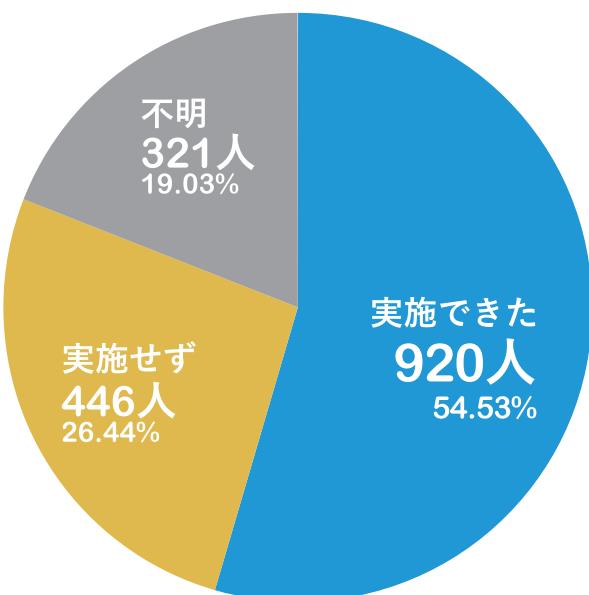
アンケート結果 基礎データ



* 不明とはターム 1 のアンケートに「実施せず」と答えたうえでターム 2 のアンケートに回答しなかった人、またはその逆の人の数です。

■通期での実施者数

ターム 1、ターム 2 を通しての利用を見ると約 7 割、1164 名が少なくとも 1 回は柔軟な働き方を経験したことがわかります。

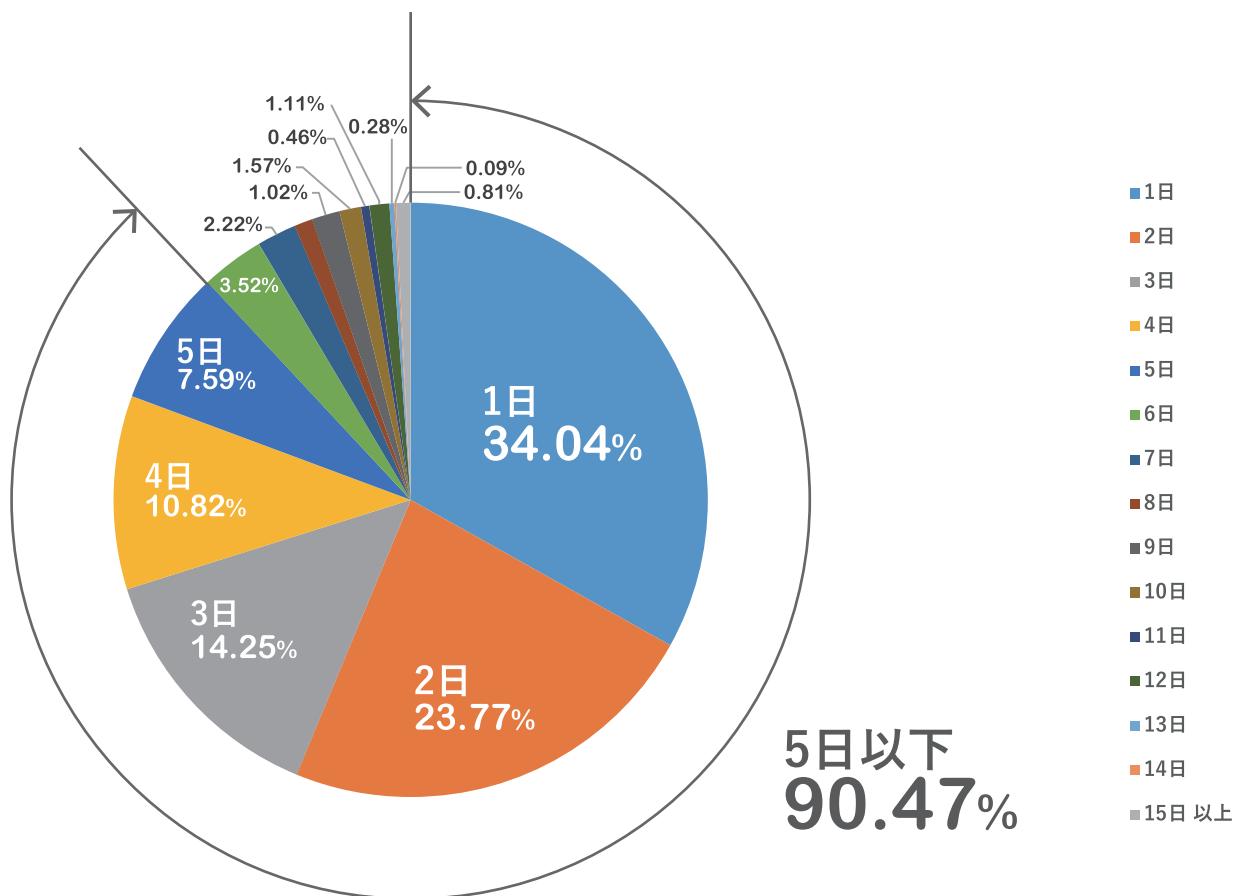


■ターム 1(7月 22 日～8月 2 日) 実施者数

ターム 1 は、全員実施推奨日である 7 月 24 日が含まれるため、ターム 2 と比較して実施した人数の割合が多くなっています。

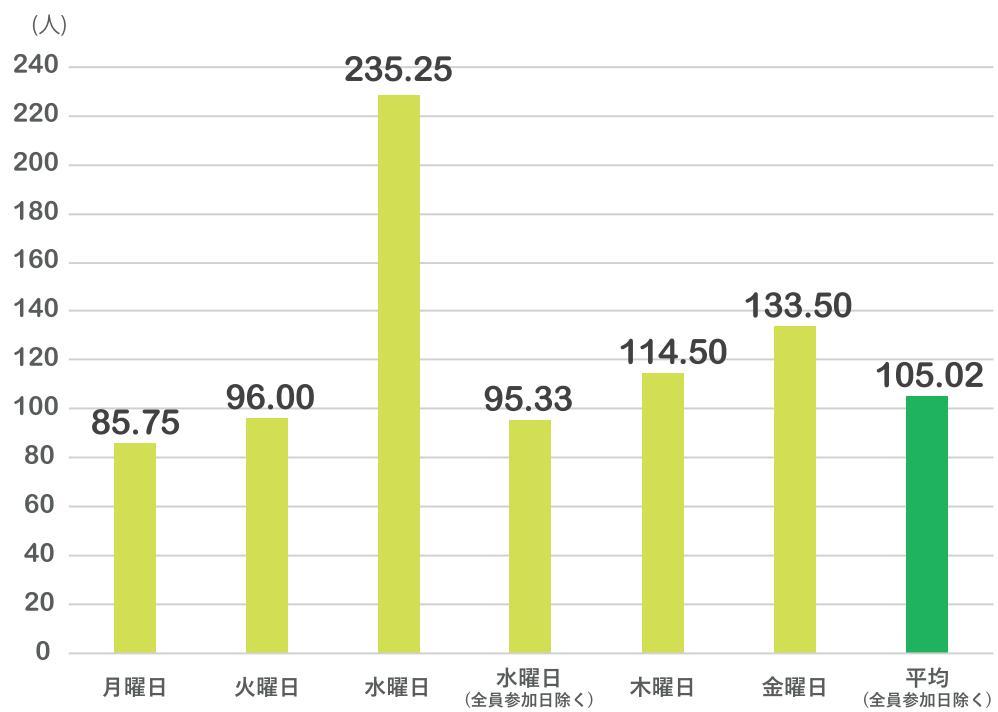
■ターム 2(8月 19 日～30 日) 実施者数

強制力がはたらく全員実施推奨日が含まれないターム 2 の状態を通常時と想定した場合、実施できる人は半数程度であると考えられます。



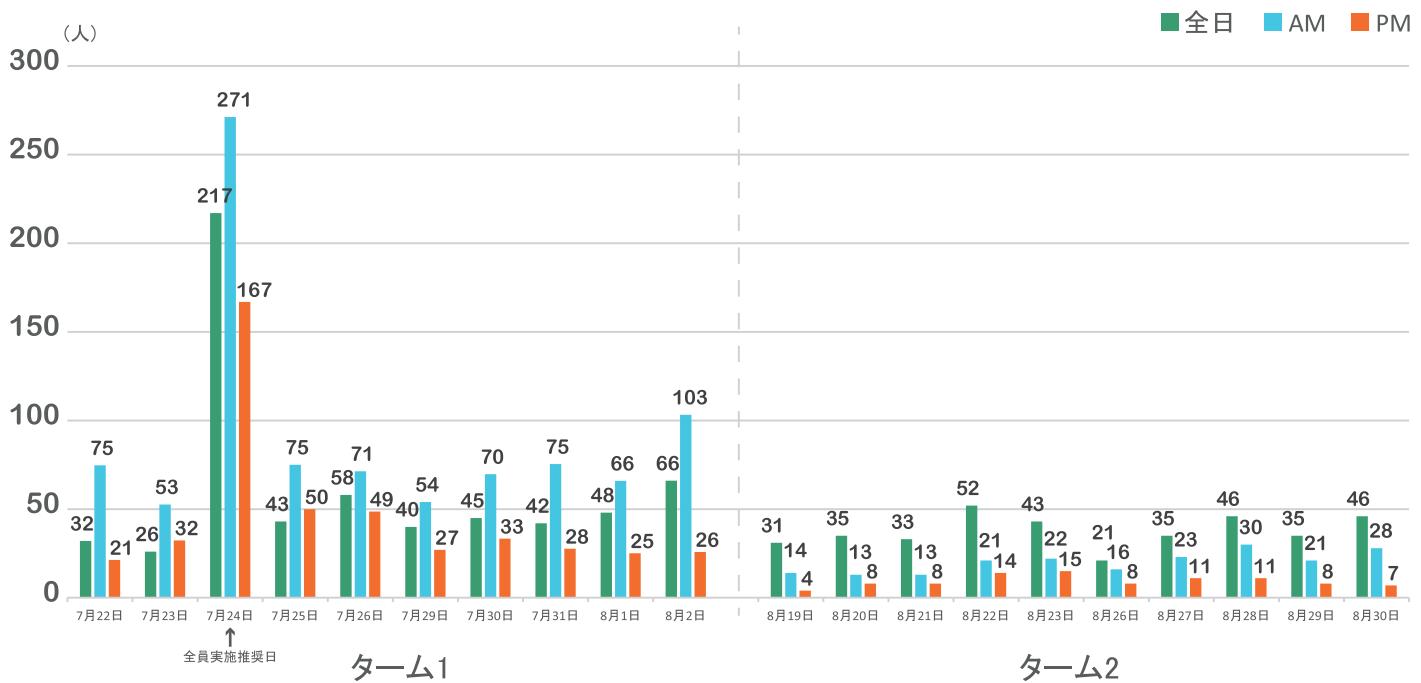
■ 実施日数

ターム1、ターム2を通して、20日間の実施可能日を設定しましたが、実施できたと回答した人の9割以上は5日以下、7割以上の人々は3日以下の実施となっています。柔軟な働き方は個人の状況にあわせて選択するため、必ずしも実施日が多いほど良いというわけではありません。今まで経験したことなかった人たちが様々な場所で働いてみると、自分の状況に応じた場所を選択できるようになることが重要です。

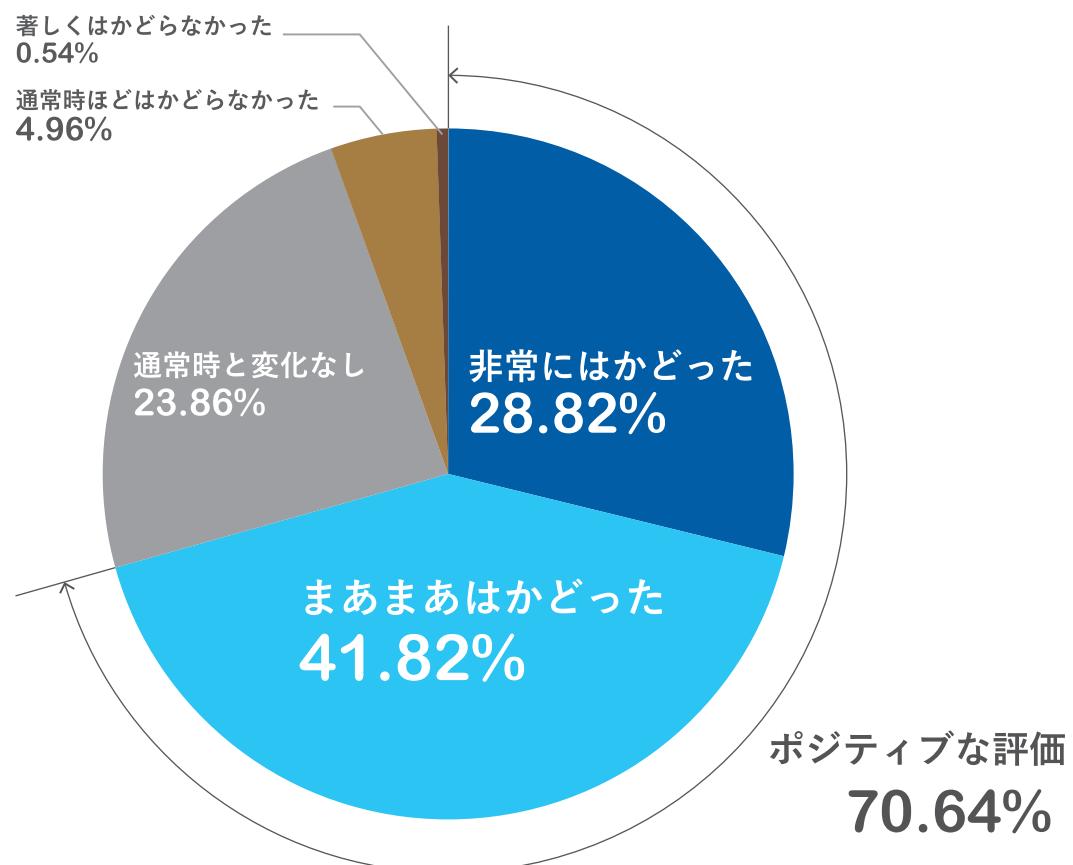


■ 曜日ごとの実施者数

曜日ごとにみると、一日当たり平均で100名程度の人々が実施しました。全員実施推奨日(7月24日)を除外した結果から、週末にかけて実施する人が増えていく傾向にあることがわかります。

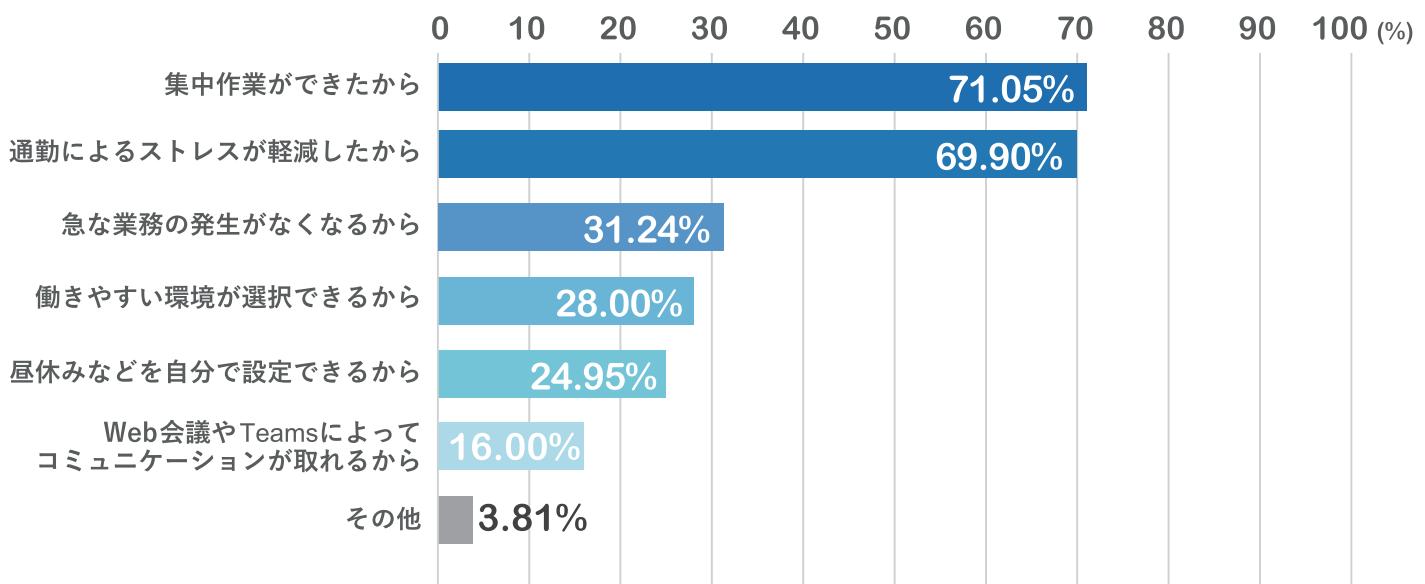


1. 仕事への影響



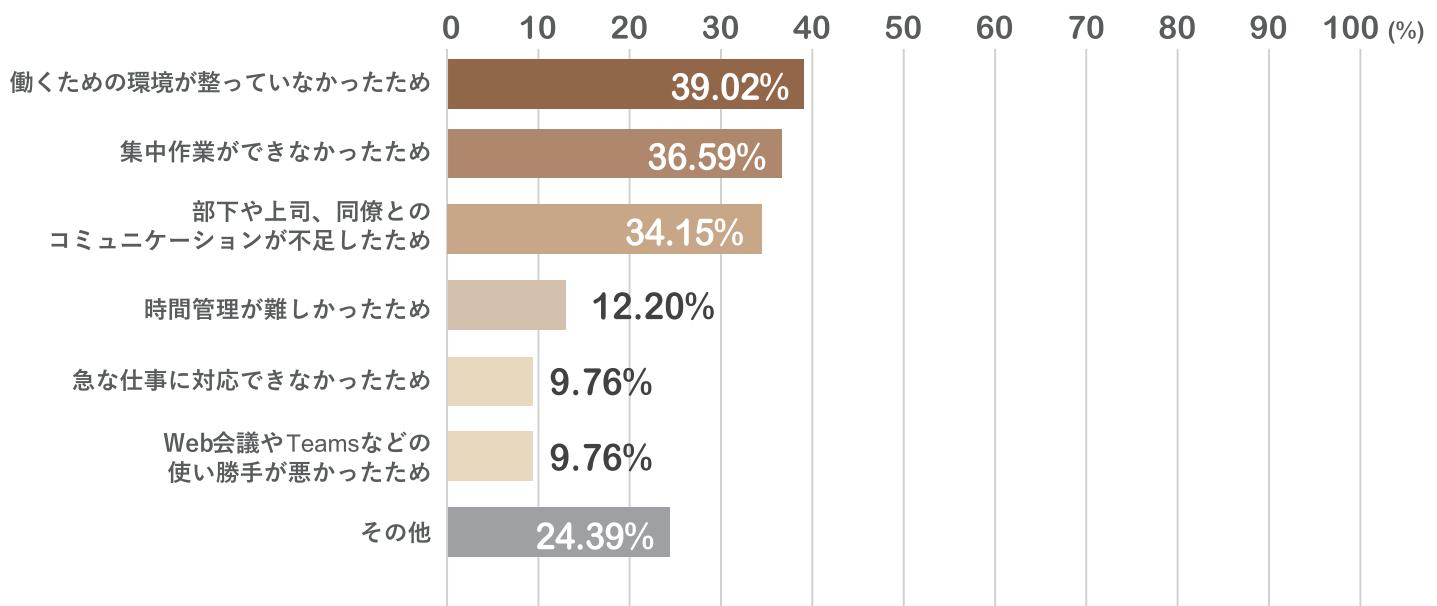
■効率への影響

実施した日との約7割が通常時より仕事がはかどったというポジティブな回答をしています。一方で5%の実施者は仕事がはかどらなかったことがわかります。仕事をする環境の問題もありますが、集まって働く方がはかどるという人も一定数いることに配慮する必要があります。



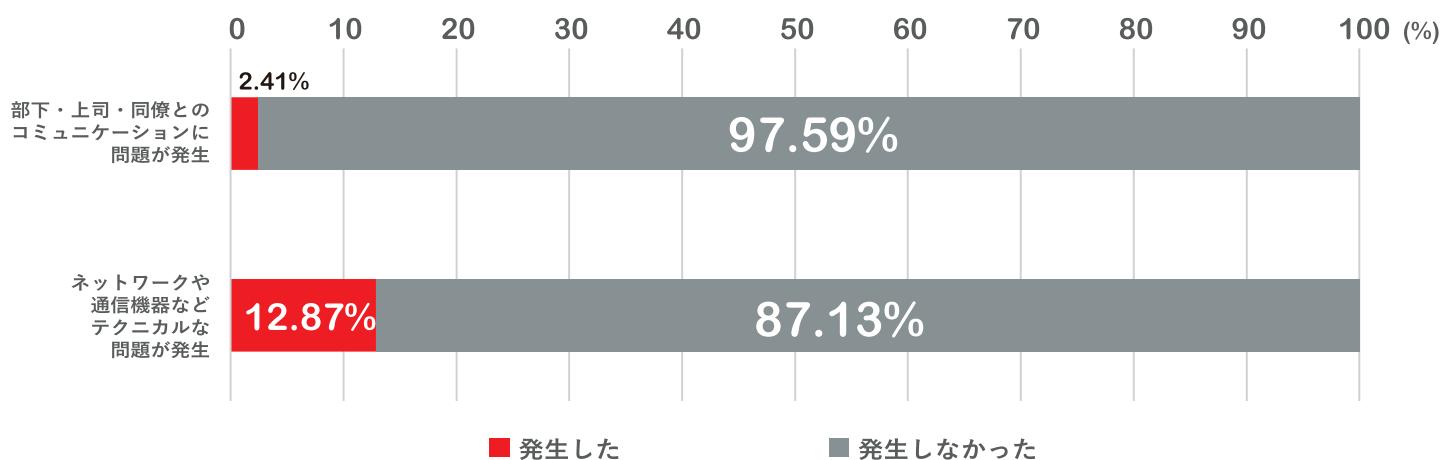
■仕事がはかどった理由（複数回答）

「非常にはかどった」「まあまあはかどった」と答えた人が挙げた仕事がはかどる理由のトップは「集中作業ができたから」で7割以上の人人が感じています。ほぼ同数で「通勤によるストレスが軽減したから」という理由が挙がっています。集中して一気に片付ける作業があるときや、心身に疲労が蓄積しているときなど、柔軟に働く場所と時間が選択できる状況が必要になると考えられます。



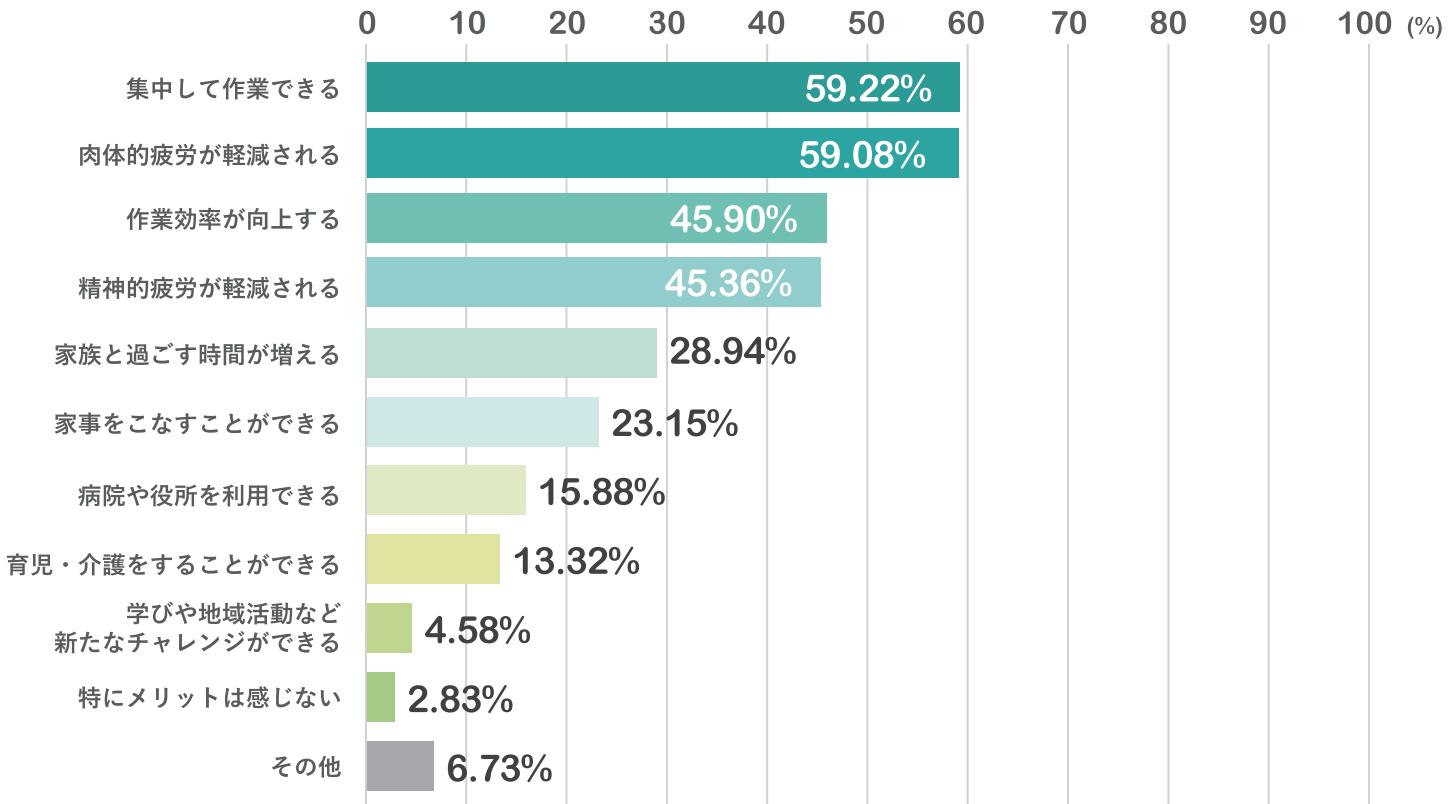
■仕事がはからなかつた理由（複数回答）

「通常時ほどはからなかつた」「著しくはからなかつた」と答えた人が挙げた仕事がはからなかつた理由は分散しており、「働くための環境が整っていなかつた」「集中作業ができなかつた」「部下や上司、同僚とのコミュニケーションが不足した」が3大要因となっています。プリンターやモニターがそろっていない、携帯電話が支給されていないなどテクニカルな問題が関係していると考えられます。



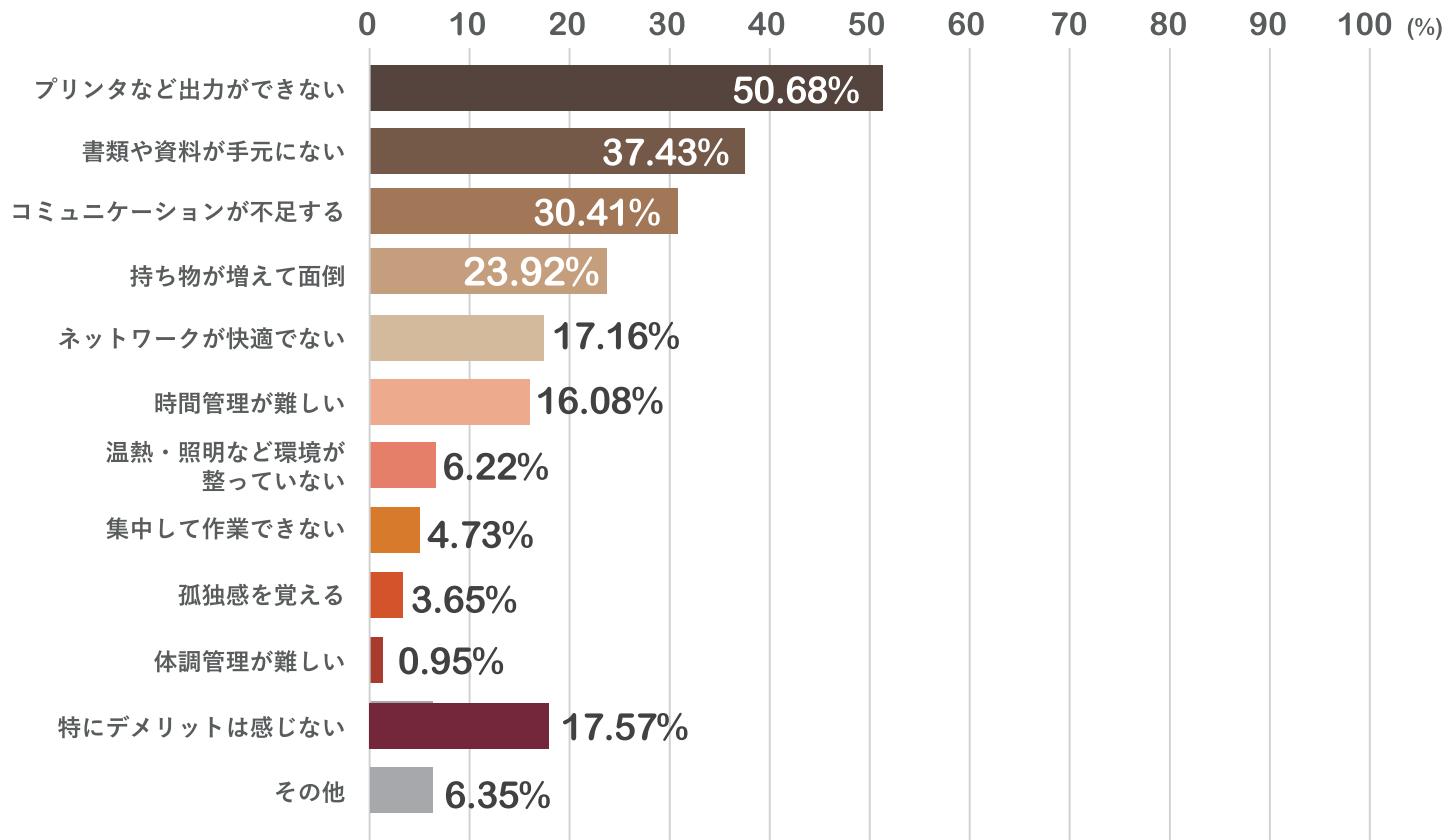
■障害の発生

コミュニケーションに関する障害が発生した人は3%弱にとどまっています。柔軟な働き方を実施しても多くの場合でコミュニケーション障害は起こらないといえるでしょう。一方でテクニカルな障害は1割以上の人人が経験しました。今回初実施で慣れていない人が多かったことが原因として考えられます。



■柔軟な働き方のもたらすメリット

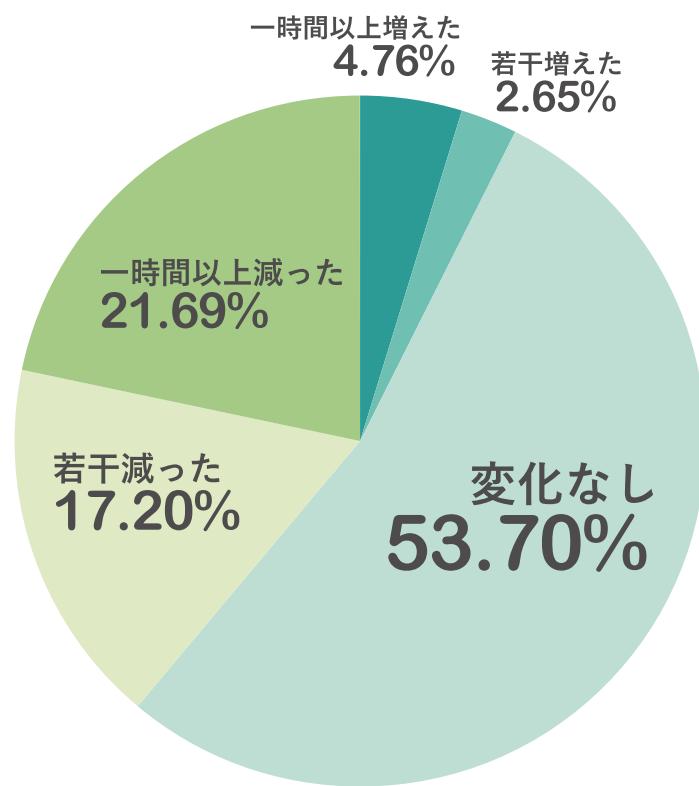
柔軟な働き方のメリットを聞いたところ、昨年は「肉体的疲労が軽減される」がトップでしたが、今年は「集中して作業できる」が僅差でトップになりました。3位に「作業効率が向上する」がついていることからも、多くの人が柔軟な働き方が仕事の効率化や改善につながることを実感したと考えられます。



■柔軟な働き方のもたらすデメリット

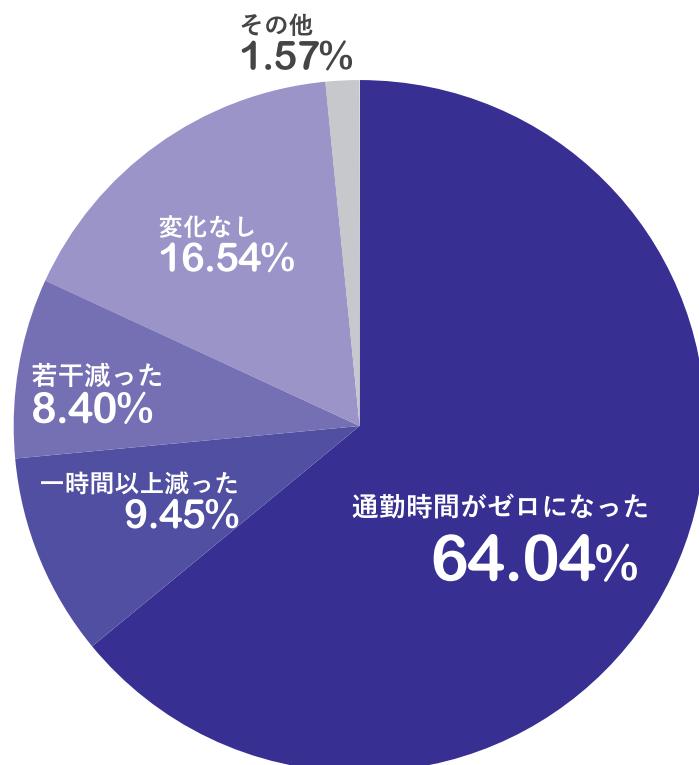
柔軟な働き方のデメリットは昨年と変わらず、「プリンタなど出力ができない」「書類や資料が手元にない」といった紙に関する項目が上位に挙げられています。「コミュニケーションが不足する」と感じている人も3割程度いることから、離れていたとしても気軽にコミュニケーションが図れるツールやルールの導入が求められます。

2. 在宅勤務に対する評価



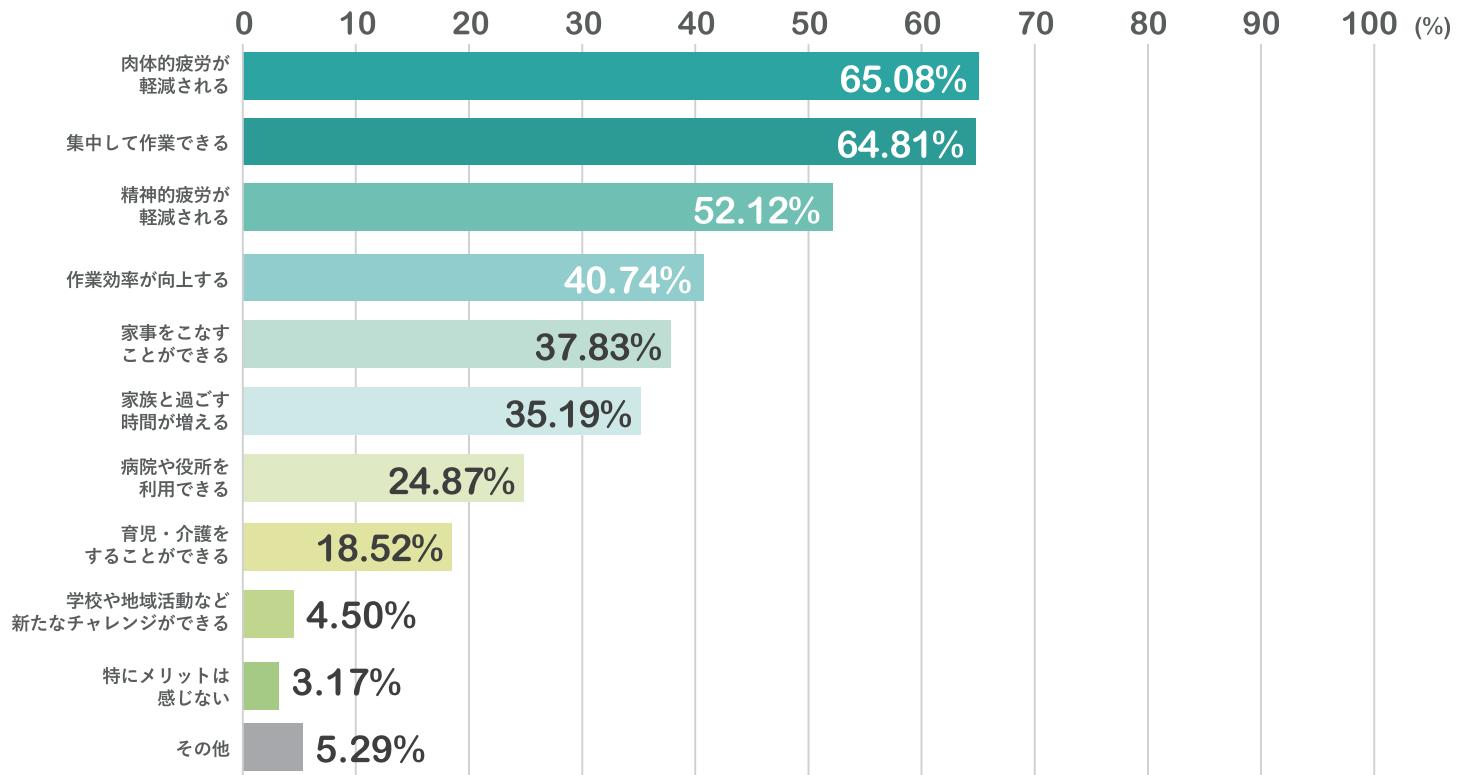
■在宅勤務の超過労働時間への影響

在宅勤務を実施した人に超過労働時間への影響を聞いたところ、「変化なし」と答えた人が約半数を占めました。「一時間以上増えた」「若干増えた」を足すと7%強。「若干減った」「一時間以上減った」を足すと4割弱なので、変化しない人が多い中で、増える傾向よりは減る傾向のほうが強く出ています。在宅勤務は4割ほどの人の超過労働時間の減少に影響を与える可能性が示されました。



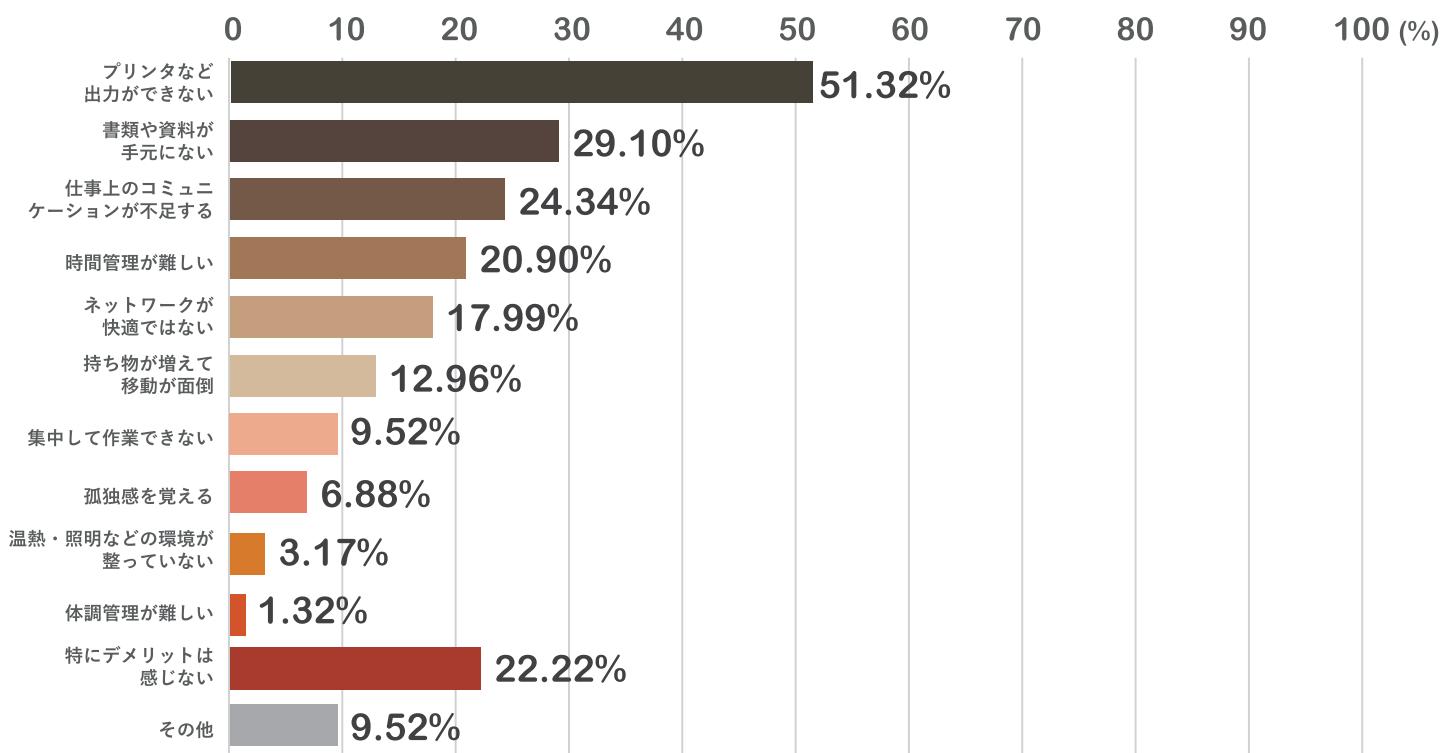
■在宅勤務の通勤時間への影響

全日在宅勤務を行った人は「通勤時間がゼロになった」と答えており、在宅勤務を実施した人の6割以上を占めます。午前、午後の在宅を行った人で、会社より手前のサテライト拠点を利用した人は減少の傾向がみられます。また、ラッシュ時の遅延を避けられた人も通勤時間の減少を感じられたようです。



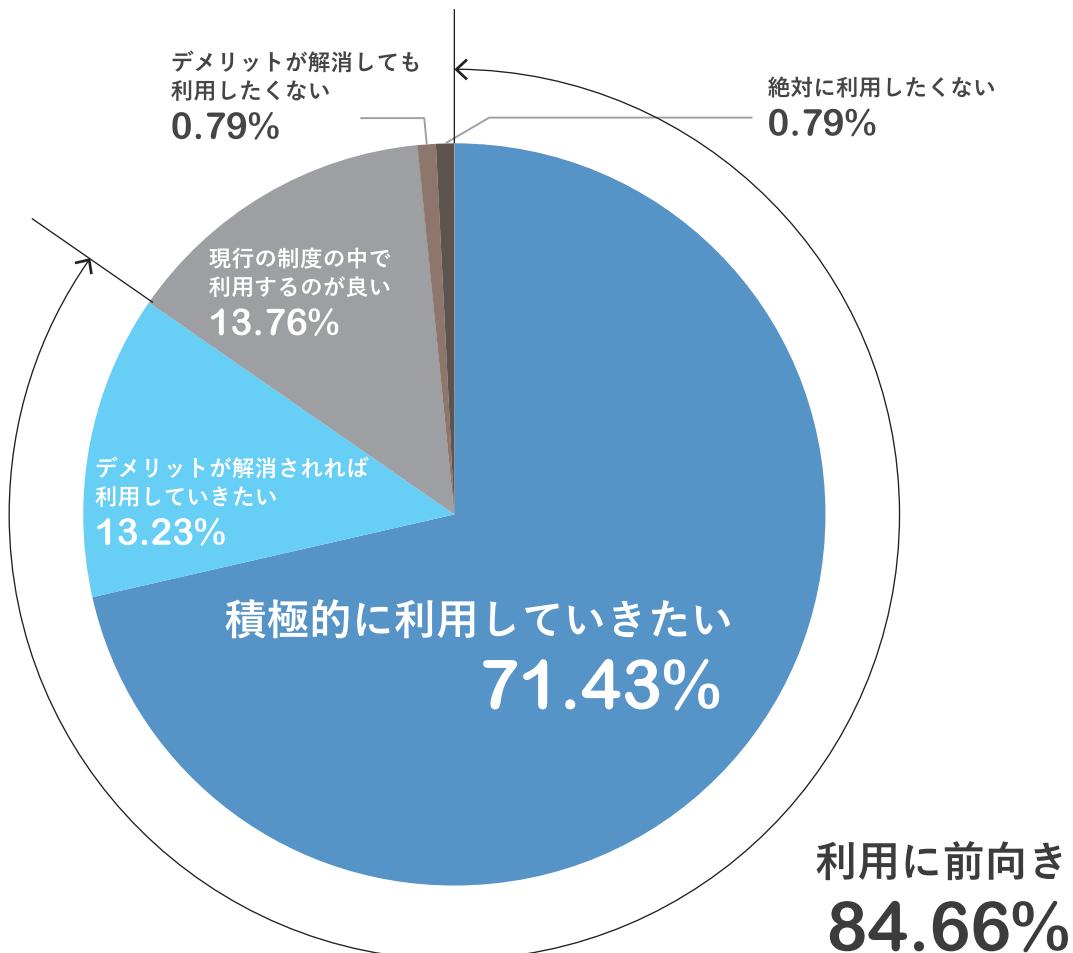
■在宅勤務のメリット（複数回答）

在宅勤務を実施した人に、在宅勤務のメリットを聞いたところ、通勤時間の削減効果が高いことから「肉体的疲労が軽減される」がトップに挙げられ、6割以上の人人が体感しています。僅差で「集中して作業できる」が2位になっているので、健康面、効率面双方でメリットがあらわれていると考えられます。



■在宅勤務のデメリット（複数回答）

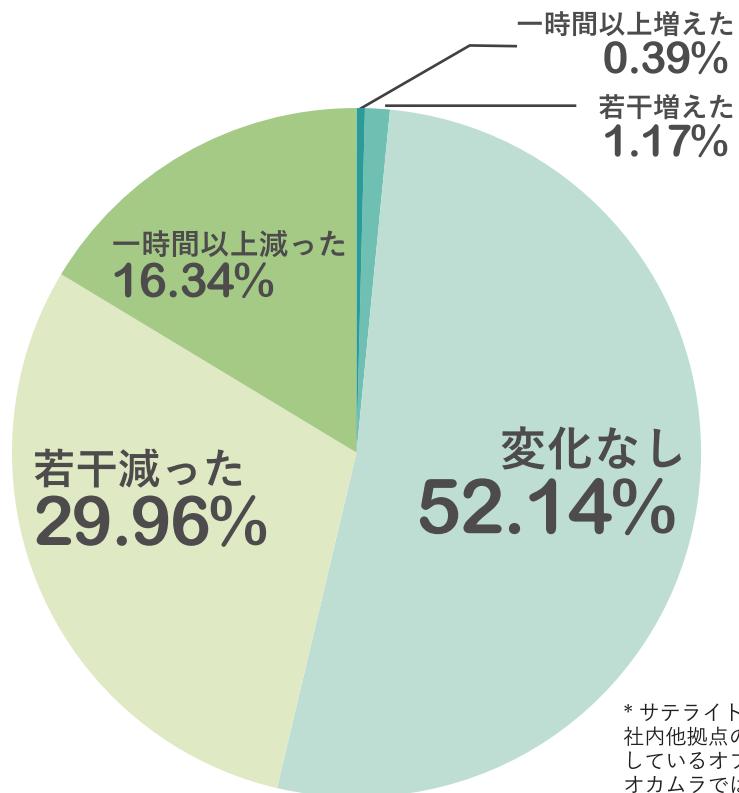
在宅勤務を実施した人に在宅勤務のデメリットを聞いたところ、「プリンタなど出力ができない」がトップに挙げられています。「書類や資料が手元にない」が2位になっていることからもペーパーレスを推進することが、在宅勤務のデメリットを減らすためには急務であることがわかります。「特にデメリットは感じない」が4位になっていることも注目です。



■在宅勤務の推進について

在宅勤務を実施した人に今後の推進について聞いたところ、「積極的に利用していきたい」が7割を超え、「デメリットが解消されれば利用していきたい」とあわせると約85%となりました。利用したくない傾向にある意見は2%以下のため、在宅勤務に対する理解は進んできているといえます。

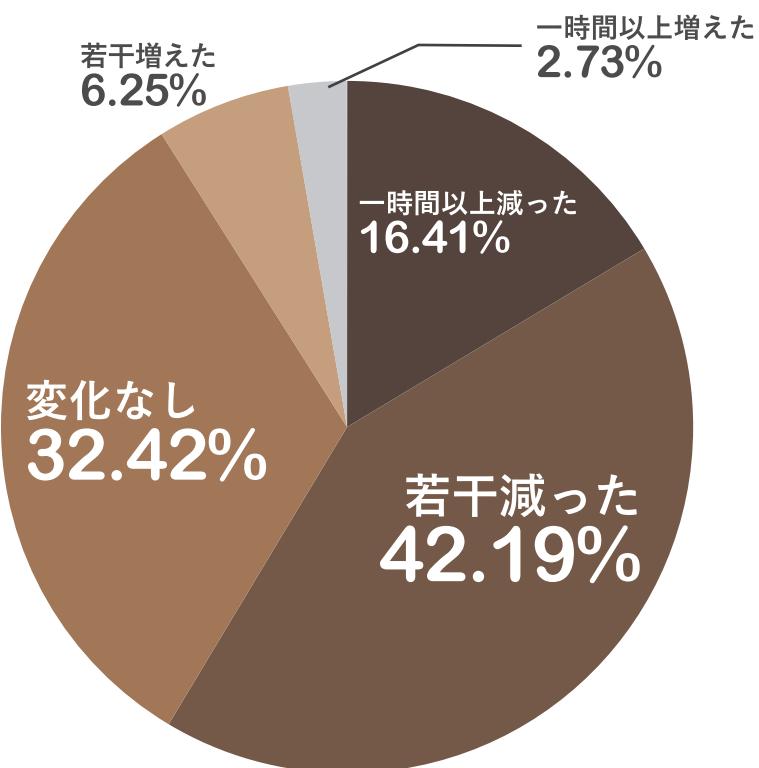
3. サテライト拠点に対する評価



* サテライト拠点
社内他拠点のこととで、自分が通常勤務しているオフィス以外のオフィス。
オカムラでは多くの拠点をサテライトオフィスとして指定し、利用を促進しています。

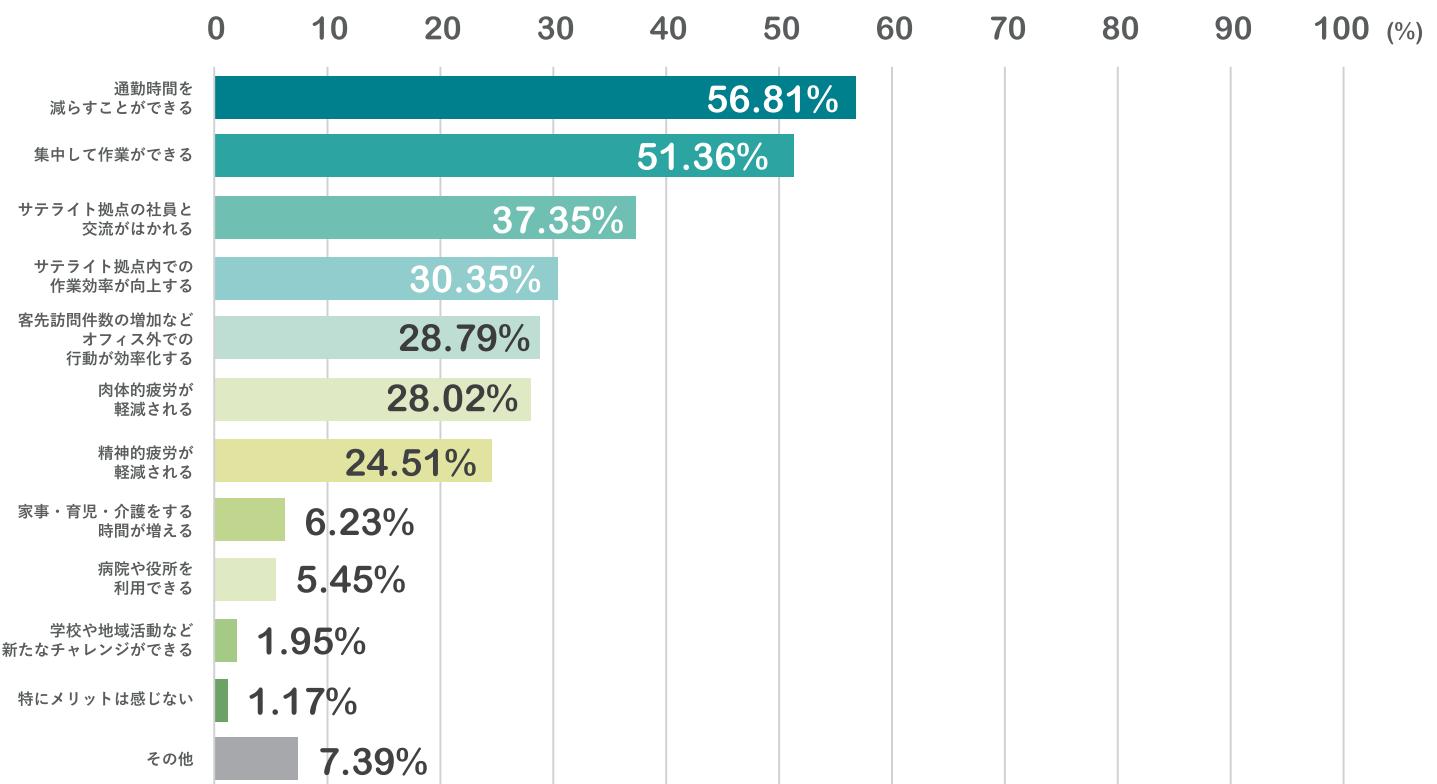
■ サテライト拠点 * 勤務の超過労働時間への影響

サテライト拠点を利用した半数以上の人気が超過労働時間に「変化なし」と回答しています。実に4割以上の人気が超過労働時間が減る傾向にあり、在宅勤務と比較しても、その傾向がより強くなることがわかります。増加したとする人の割合も在宅勤務と比べて減少するなど、超過労働時間に対しての削減効果は在宅勤務以上であるといえます。



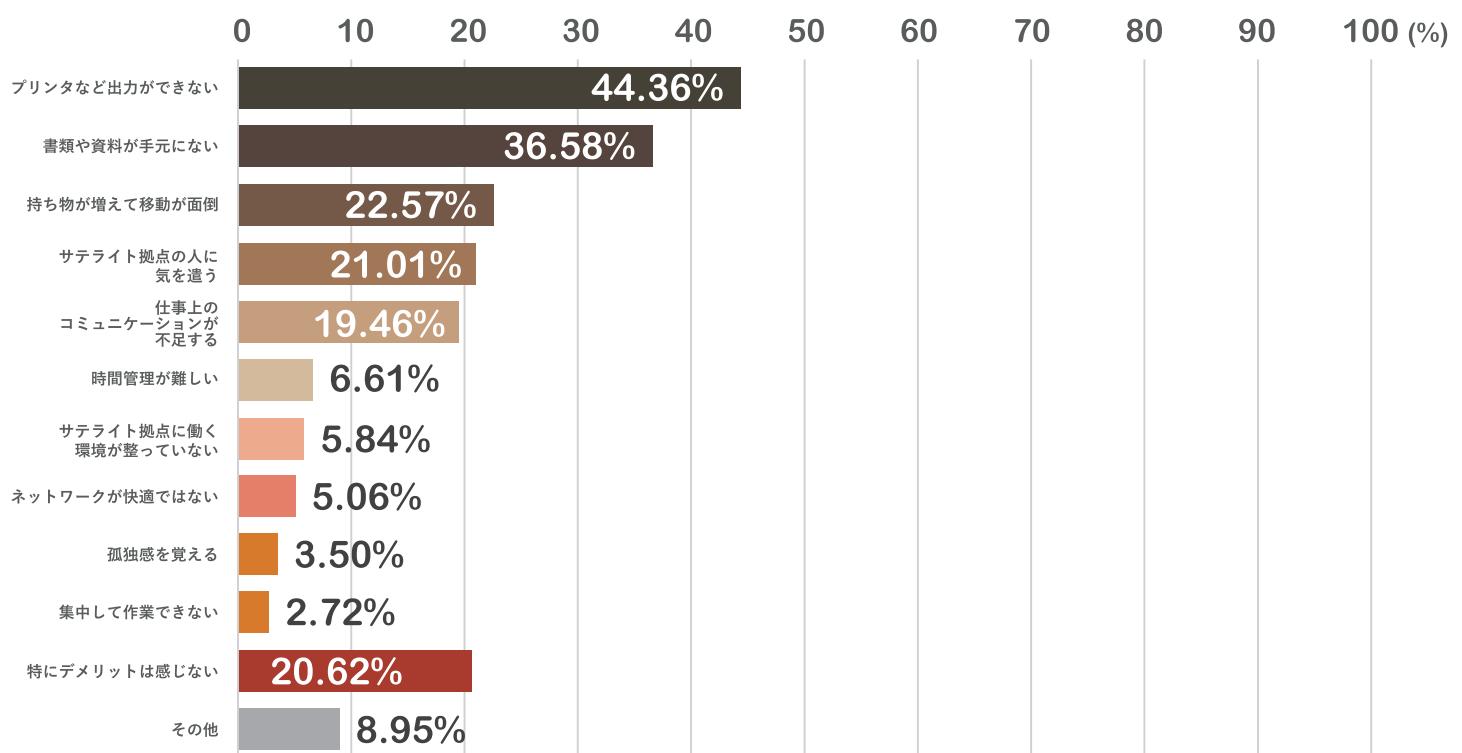
■ サテライト拠点勤務の通勤時間への影響

サテライト拠点での勤務は在宅勤務と比較して「通勤」が確実に発生するため、通勤時間の削減効果は弱まります。しかし、約6割の人が通勤時間が減少する傾向にあり、一定以上の効果はあるといえます。都市部以外などで、適当なサテライト拠点が近隣にない状況においては、通勤時間が増える傾向もみられました。



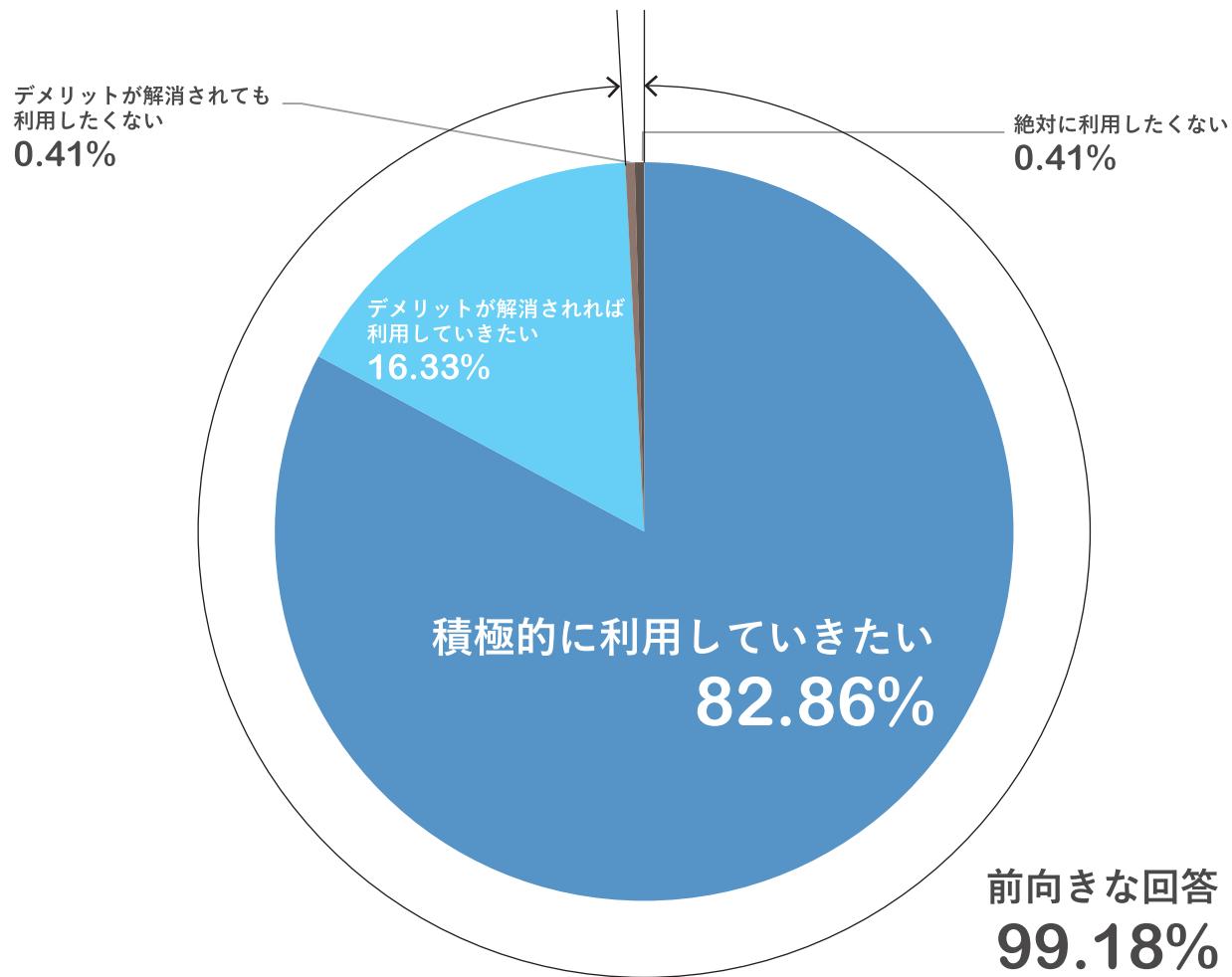
■サテライト拠点勤務のメリット（複数回答）

サテライト拠点を利用した人にサテライト拠点のメリットを聞いたところ、一番多く挙げられたのが「通勤時間を減らすことができる」で半数以上の人人が選択しています。在宅勤務でも評価が高かった「集中して作業ができる」が2位になっています。一方、在宅勤務のメリットで上位に挙げられていた「肉体的疲労の軽減」「精神的疲労の軽減」はそれほど感じられていません。



■サテライト拠点勤務のデメリット（複数回答）

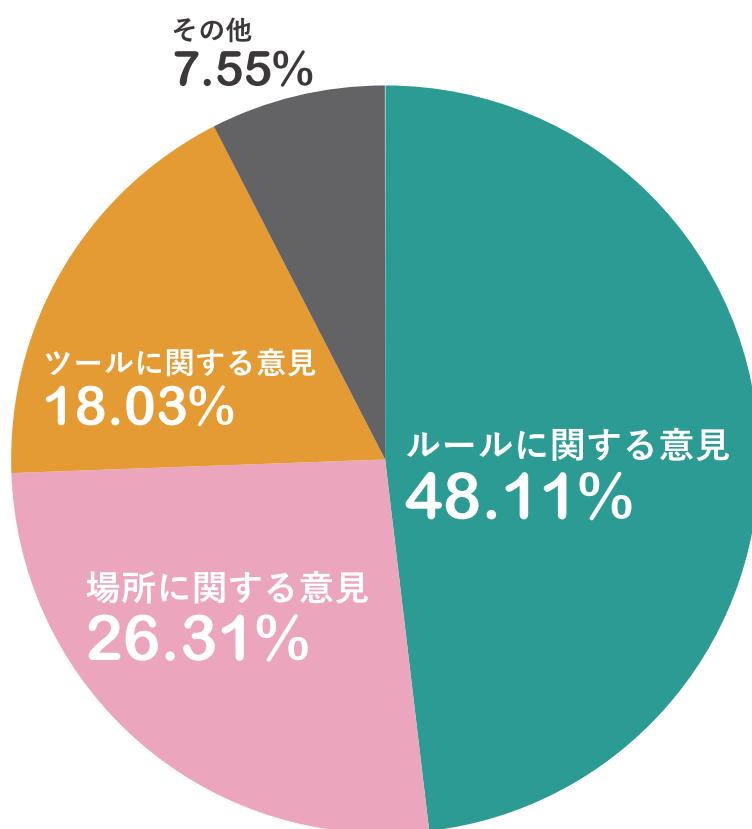
サテライト拠点を利用した人にサテライト拠点のデメリットを聞いたところ、在宅勤務の結果と同じく、「プリンタなど出力ができない」「書類や資料が手元にない」といった紙に関する項目が上位になっています。「サテライト拠点の人に気を遣う」という人も2割以上となり、使う側、使われる側の関係には十分配慮する必要があるといえます。



■サテライト拠点勤務の推進について

サテライト拠点を利用した人に、今後の進め方について尋ねたところ、社内施設の有効活用であり、ネットワークを含めて不自由なく、セキュアな環境で働くことができるからほぼ100%の人が利用を推進していくことに同意しています。今後、タッチダウン席の整備や予約システムの立ち上げなどを行い、より使いやすい環境を実現していく必要があります。

4. 自由記述の内容



■自由記述に寄せられた意見の内訳

実施しなかった人も含めた全回答者に柔軟な働き方に対する意見を聞きました。

昨年同様、約半数の人がルールに対する意見を出しています。柔軟な働き方の推進に対しては前向きな姿勢をとる人が多い中、現行の環境においてはルールなど困難な点も散見されます。ツールに対する意見はPCや電話などに改善を求める声が多く寄せられました。

■自由記述のカテゴライズ 下記の基準に基づいてカテゴリー分けをしています

ルールに関する意見

- ・勤務管理、時間管理
- ・公平感、不公平感
- ・コミュニケーション
- ・BCP、危機管理
- ・集中、交流のバランス
- ・ルール策定の手順
- ・上司の理解、啓蒙
- ・生活面の支援 等

場所に関する意見

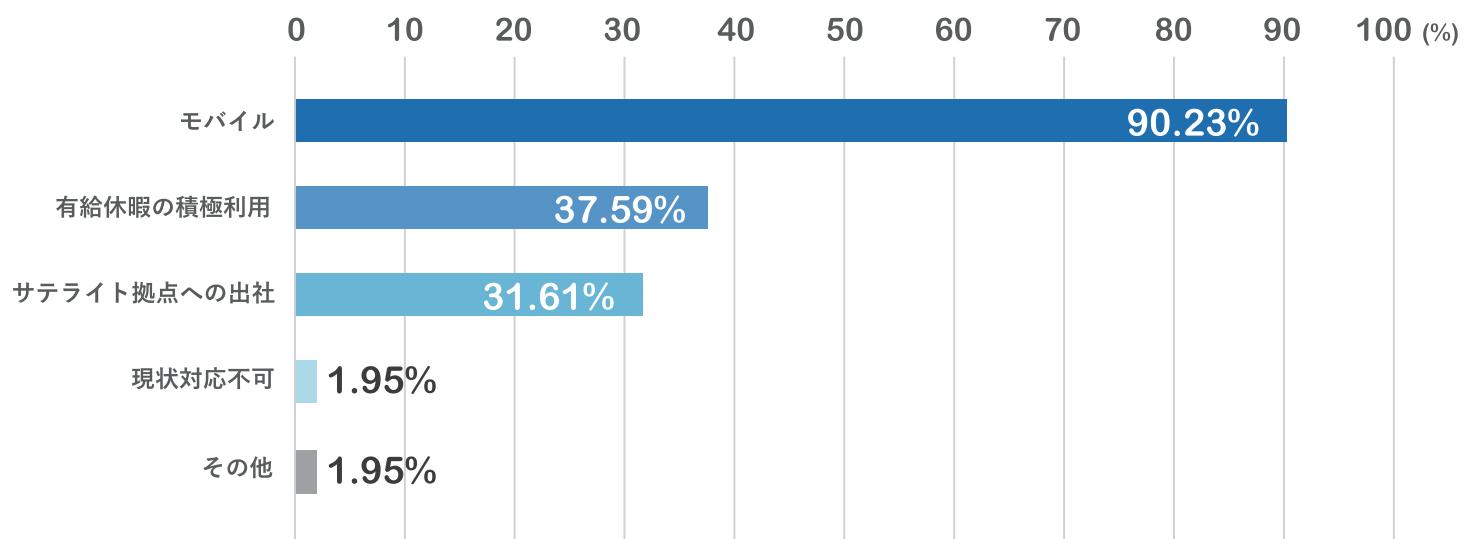
- ・通勤、交通手段
- ・サテライト拠点
- ・地域間格差
- ・自宅環境
- ・働くための環境作り
- ・直行直帰 等

ツールに関する意見

- ・電話、内線
- ・PC、情報端末
- ・ペーパーレス
- ・WiFi、ネットワーク
- ・プリンター、モニター
- ・Teams、Skype
- ・オンライン 等

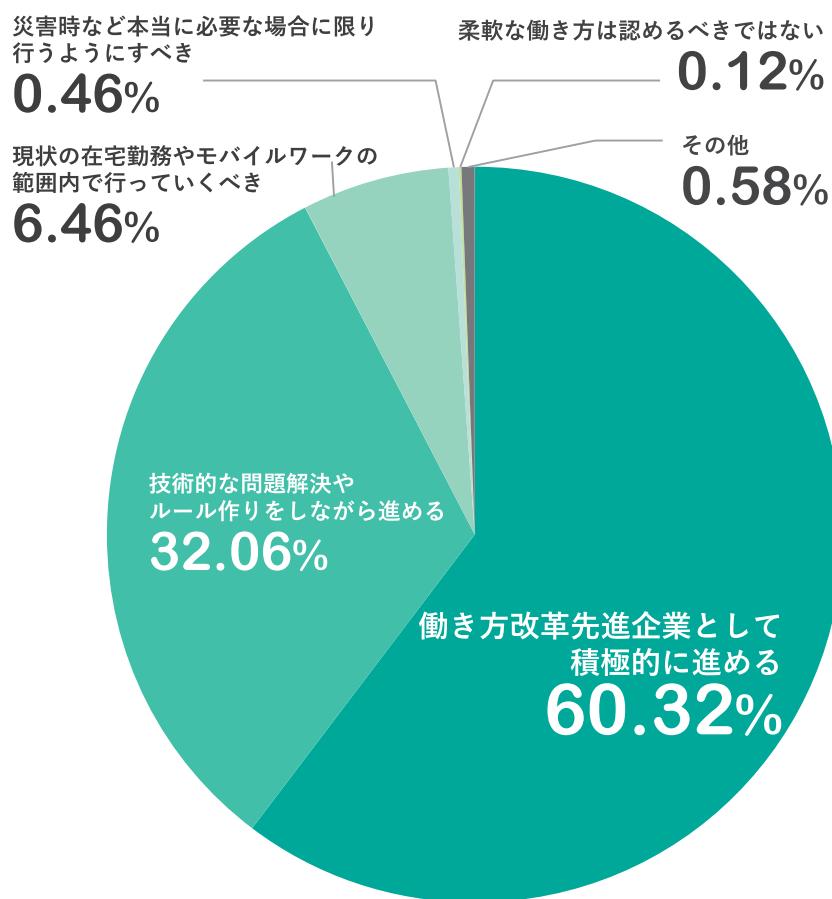
その他 個人の特性や体験しての感想、実施した工夫、オカムラとしての事業展開 等

5.2020年に向けて



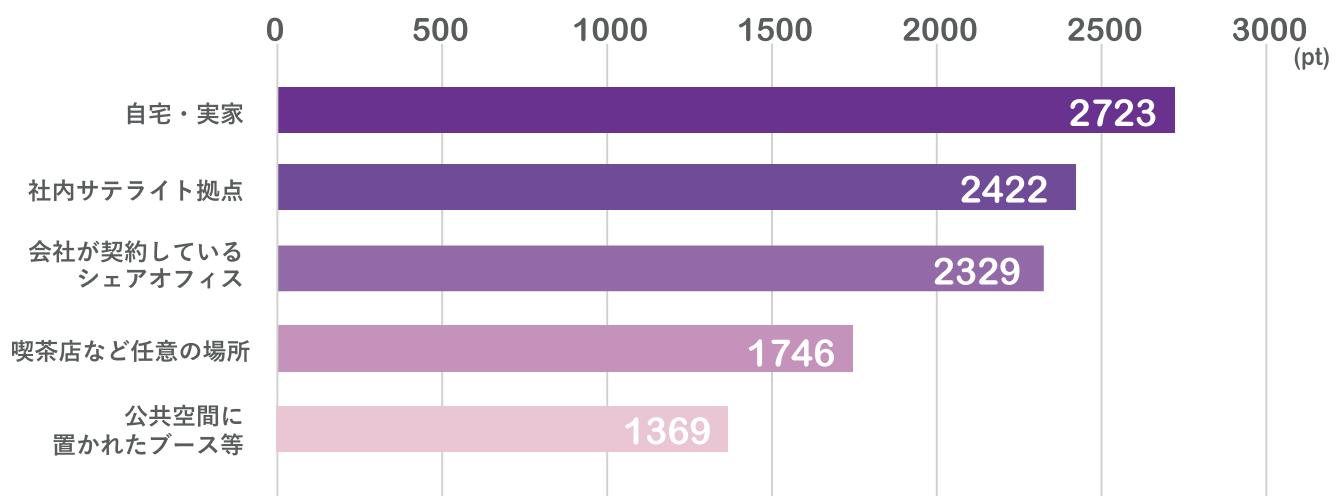
■緊急時の対応（複数回答）

実施しなかった人を含む全回答者に、台風のように接近が予測できる災害時に勤務を継続できるかどうかを尋ねたところ、9割の人がモバイルにて対応可能と回答しています。ただ、共用PCを使では可能という人や、半日程度であれば可能な人も含まれているため、実際に対応可能な割合はこれよりも低いと考えられます。



■今後の進め方

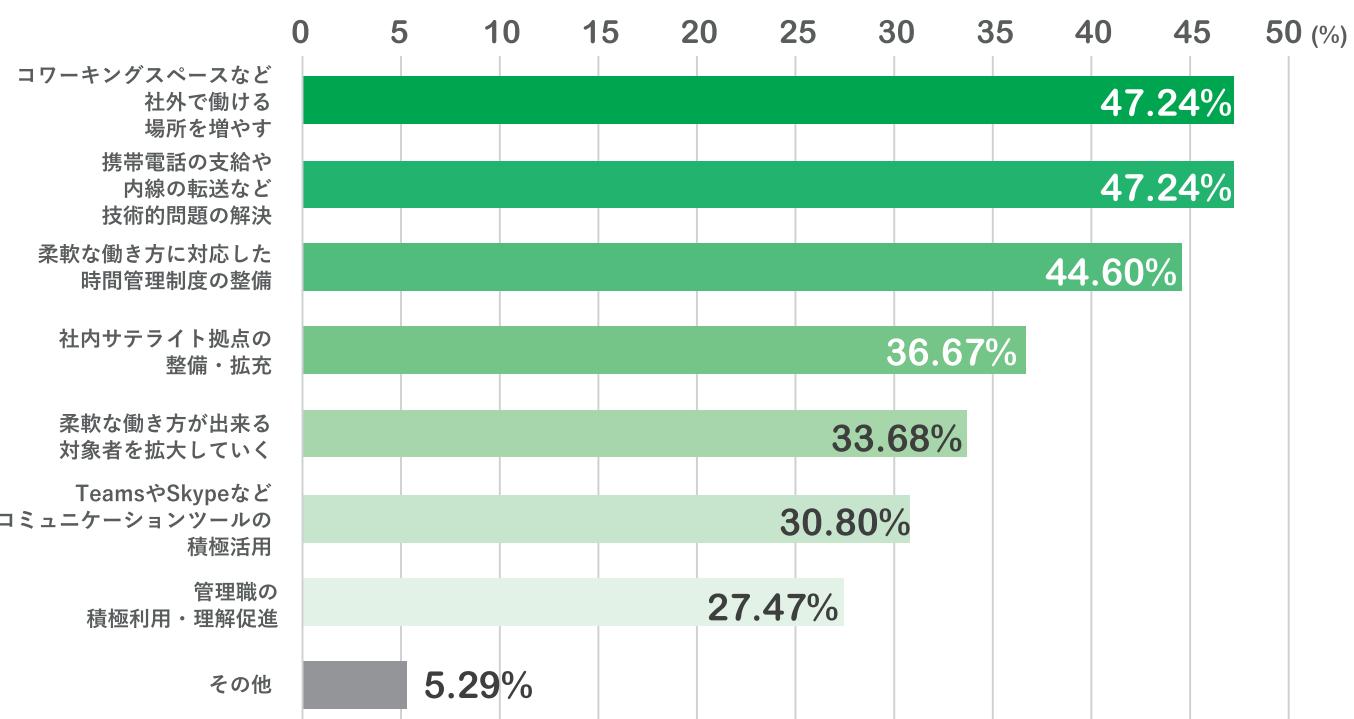
実施しなかった人を含む全回答者に今後の進め方を尋ねたところ、「働き方改革先進企業として積極的に進める」が6割を超え、「技術的な問題解決やルール作りをしながら進める」というポジティブな意見とあわせると9割を超えます。先に挙げた課題を解決していくこととともに、柔軟な働き方を導入していることをアピールしたり、ノウハウをビジネスにつなげていくことが求められます。



*1 位から5位までの順位付けを行い、1位5ptから5位1ptまで積算した値

■柔軟な働き方を実践する際に働きたい場所

実施しなかった人を含む全回答者に、実際に柔軟な働き方を導入する際に、どこを選択して働くか尋ねたところ、「自宅・実家」が一位になりました。一方で、自由記述の内容からは自宅の働きにくさを指摘する声も多く挙がっています。「公共空間に置かれたブース」については合間の時間に短時間使うため、あらかじめ想定して働く選択肢としては下位になったと考えられます。



■柔軟な働き方を推進する際に配慮すべきポイント（複数回答）

実施しなかった人を含む全回答者に、柔軟な働き方を推進する際に配慮すべきポイントを尋ねたところ、トップになったのは場所の選択肢と電話に関する項目でした。自由度の高い制度を導入しても働くための場所の選択肢が不足していたり、安全・安心に働くことができなかったりすると効果が出ません。電話に関するも、オフィスから転送するのではなく、個人に直接連絡がいくことが重要になってきます。

WORK MILL

projected by

okamura

柔軟なはたらき方の効果検証 報告書
<2019年度ダイジェスト版>

発行日 2019年11月29日

発行者 株式会社オカムラ

人事部

フューチャーワークスタイル戦略部

workmill.jp

okamura.co.jp