

### **第3章 仕事と生活の調和実現の状況**

### 第3章第1節 仕事と生活の調和の状況の最近の動き

年間総実労働時間が長期的には減少していることや年次有給休暇取得率の向上が見られたが、雇用形態や勤務先の規模、業種等により状況は異なる。

2008 年後半以降の経済状況の悪化による影響がみられるが、今後とも、一人ひとりの希望する働き方・生き方が実現できるよう、仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていく必要がある。

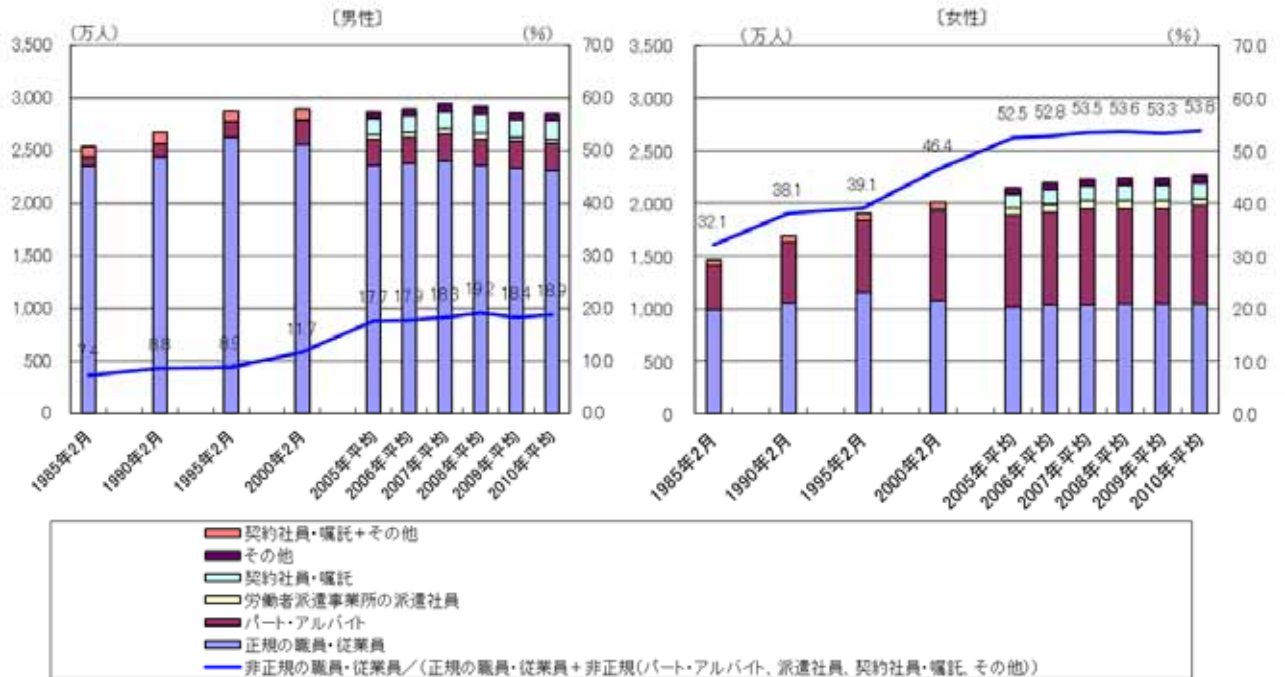
本節では、仕事と生活の調和の状況について、「憲章」、「行動指針」策定後を中心に最近の動きを概観します。

#### （就労による経済的自立）

「憲章」では、「就労による経済的自立ができる社会」、つまり、経済的自立を必要とする者、とりわけ若者が、いきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤の確保ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の3つの具体的な姿の1つとして掲げています。

役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイトや契約社員など非正規の職員・従業員の比率は、長期的に高まってきています。また、非正規の職員・従業員の役員を除く雇用者全体に対する割合は、男性については、1990年代までは10%以下で推移してきましたが、1990年代後半以降上昇し、2000年代半ば以降は20%近くで推移しています。女性については1990年代後半から大きく上昇し、2000年代後半以降は50%を超え、ほぼ横ばいで推移しています（図表3-1-1）。

【図表3-1-1 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移(性別)】



(備考)

1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。

次に、転職希望者及び就業希望者がどのような就業形態を希望しているかをみると、雇  
用者(15~34歳)で、「非正規就業者」のうち、男性は3人に1人、女性は4人に1人が転  
職希望です。転職希望者のうち、正規就業を希望する人の割合は、男性は約7割、女性は  
約6割となっています(図表3-1-2)。

また、無業者(15~34歳)についてみると、男性は約3割、女性は約4割が就業を希望  
しています。就業希望者のうち、正規就業を希望する人は、男性は約6割、女性は約3割  
となっています(図表3-1-3)。

【図表 3-1-2 転職希望者数及び割合（雇用者、15～34 歳）】

（人、％）

		総数	うち転職希望者					
			正規就業を希望		非正規就業を希望			
		実数	実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	正規就業者	7,901,500	1,223,900	15.5	1,021,800	83.5	8,600	0.7
	非正規就業者	2,202,600	756,400	34.3	535,100	70.7	100,300	13.3
女性	正規就業者	4,474,100	752,900	16.8	576,400	76.6	94,800	12.6
	非正規就業者	3,672,000	924,700	25.2	559,000	60.5	271,800	29.4

（備考）

1. 総務省「平成 19 年就業構造基本調査」より作成。
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」の合計。
3. 転職希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、転職希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

【図表 3-1-3 就業希望者数及び割合（無業者、15～34 歳）】

（人、％）

	総数	うち就業希望者					
		正規就業を希望		非正規就業を希望			
	実数	実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	4,625,700	1,400,000	30.3	825,700	59.0	387,800	27.7
女性	6,337,900	2,467,100	38.9	784,800	31.8	1,479,200	60.0

（備考）

1. 総務省「平成 19 年就業構造基本調査」より作成。
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」の合計。
3. 就業希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、就業希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

正社員以外の労働者について、「現在の会社で働きたい」又は「別の会社で働きたい」と回答した者の今後の働き方に対する希望をみると、「現在の就業形態を続けたい」が男性 58.9%、女性 75.5%、「他の就業形態に変わりたい」が男性 40.3%、女性 23.2%となっています。「他の就業形態に変わりたい」と答えた労働者のうち男性 90.7%、女性 86.3%が「正社員に変わりたい」を希望しています。

就業形態別にみると、「現在の就業形態を続けたい」は、嘱託社員、出向社員、パートタイム労働者でそれぞれ 83.1%、78.5%、78.1%と高い割合となっています。一方、「他の就業形態に変わりたい」は、派遣労働者、契約社員でそれぞれ 57.8、52.7%と高い割合となっており、希望する就業形態の内訳は、「他の就業形態に変わりたい」と答えた者のうち「正社員に変わりたい」がそれぞれ 88.1%、93.4%となっています（図表 3-1-4）。

【図表 3-1-4 今後の働き方に対する希望(労働者割合)】

(正社員以外の労働者で「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者)

(単位:%)

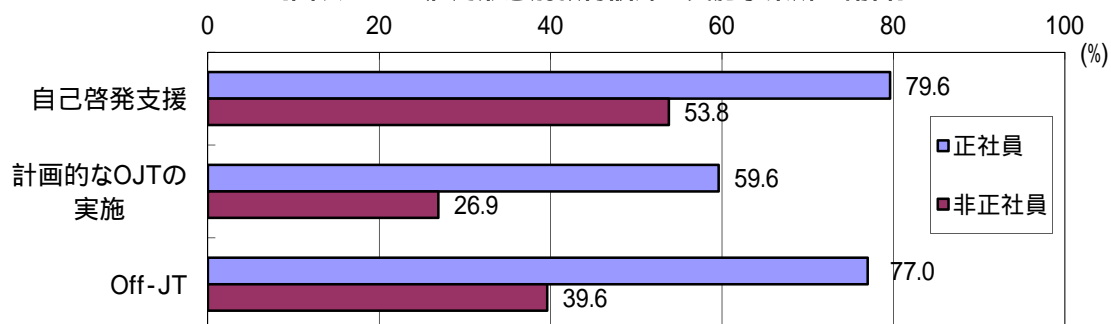
区 分	「現在の会社」 又は「別の会社」で 働きたい労働者		現在の 就業形態を 続けたい	他の 就業形態に 変わりたい	不明		
	正社員	他の正社員以 外の就業形態					
正社員以外の労働者	( 86.5)	100.0	69.8	29.1	25.7	3.4	1.2
男	( 80.3)	100.0	58.9	40.3	36.6	3.8	0.8
女	( 90.2)	100.0	75.5	23.2	20.0	3.2	1.4
前回 [平成 19 年]	[ 80.8]	[100.0]	[ 68.8]	[ 30.6]	[ 27.8]	[ 2.8]	[ 0.5]
契約社員	( 87.6)	100.0	46.8	52.7	49.2	3.5	0.5
嘱託社員	( 83.8)	100.0	83.1	15.9	11.1	4.8	1.0
出向社員	( 88.5)	100.0	78.5	20.1	15.9	4.2	1.5
派遣労働者	( 86.4)	100.0	41.0	57.8	50.9	6.9	1.2
登録型	( 84.9)	100.0	41.8	56.4	50.2	6.2	1.8
常用雇用型	( 88.0)	100.0	40.2	59.3	51.6	7.7	0.6
臨時的雇用者	( 74.2)	100.0	69.7	30.3	19.1	11.2	-
パートタイム労働者	( 87.6)	100.0	78.1	20.5	18.8	1.7	1.4
その他	( 82.7)	100.0	54.2	45.3	37.4	7.9	0.5

注:( )は、正社員以外の労働者のうち、「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者の割合である。

厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

非正規雇用については、職場で能力を開発する機会を持ちにくいことから、長期的に職業能力を高めていく面でも問題があることが指摘されています。教育訓練の実施状況を雇用形態別にみると、正社員に比較して非正社員への教育訓練を実施している事業所の割合は低くなっています（図表 3-1-5）。

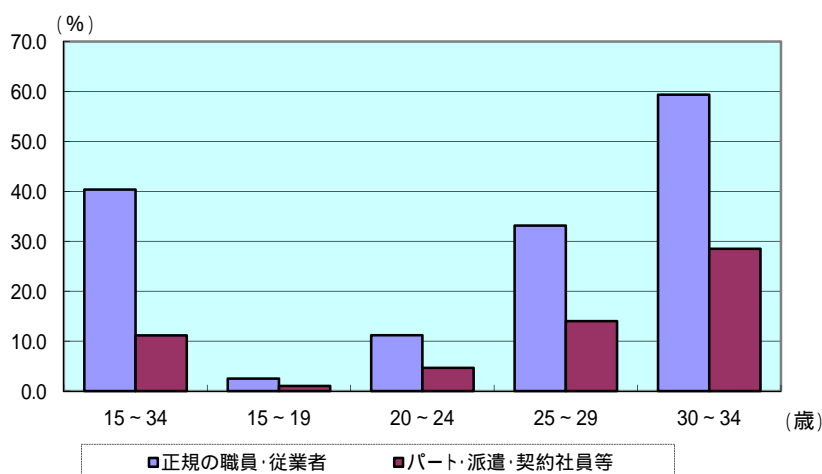
【図表3-1-5 雇用形態別教育訓練の実施事業所の割合】



(備考)  
厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」より作成。

男性の雇用者について有配偶比率をみると、「正規の職員・従業者」に比較して「パート・派遣・契約社員等」の有配偶比率は低くなっています（図表 3-1-6）。

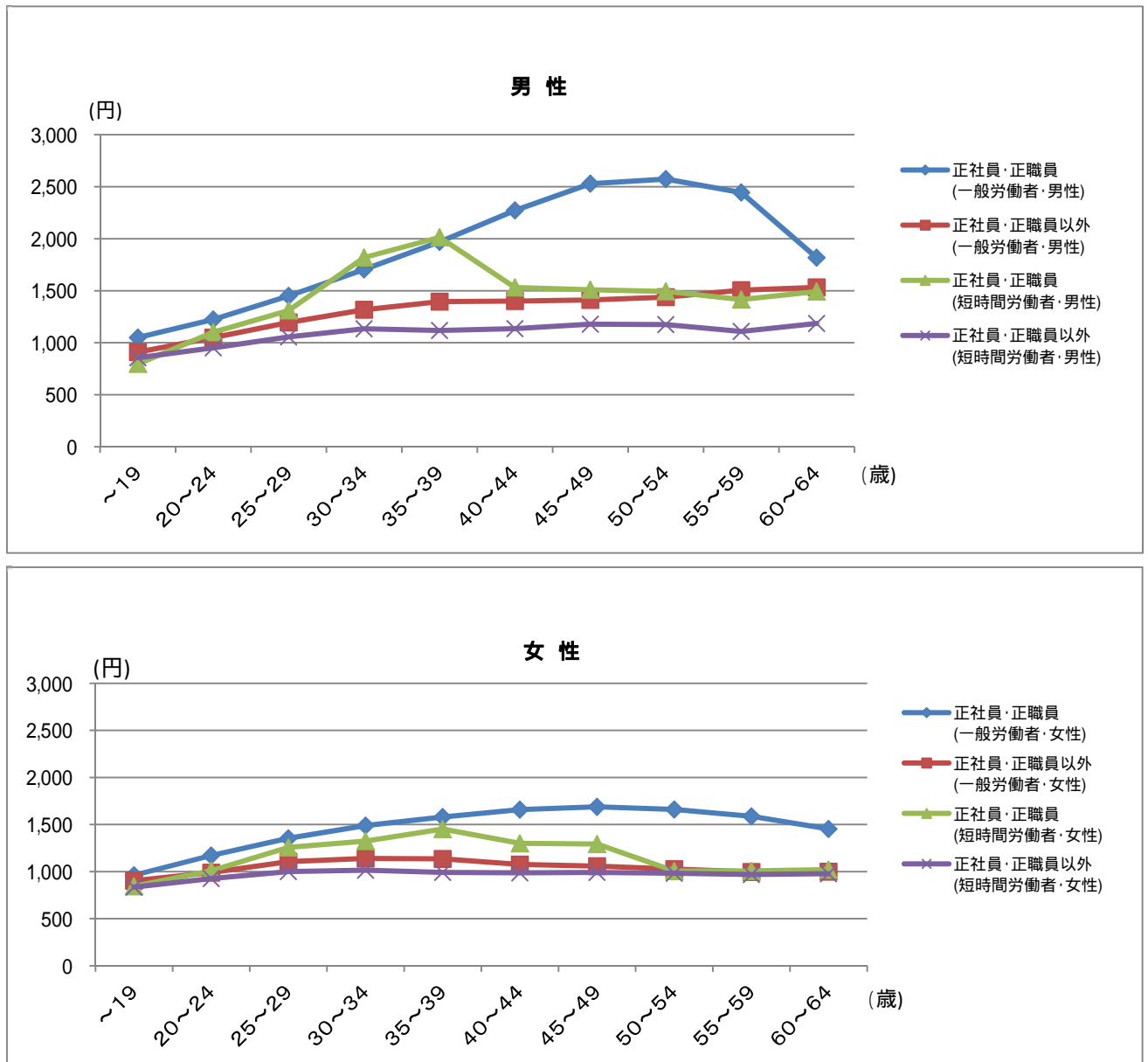
【図表3-1-6 雇用形態別有配偶者の占める割合(男性)】



(備考)  
1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」により作成。  
2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。

雇用形態別の給与（1時間あたりの所定内給与）をみると、正社員・正職員（一般労働者）は50歳前後まで年齢とともに上昇する傾向があり、特に男性においてその傾向が強くなっています。他の雇用形態は男女とも年齢によって賃金が上昇するという傾向はあまりみられません（図表 3-1-7）。

【図表 3 - 1 - 7 雇用形態別に見た賃金カーブ 1時間あたりの給与所得】



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 22 年)

(注) 1 一般労働者については、所定内給与 ÷ 所定内労働時間数で算出。

2 「正社員・正職員」とは、事業所において正社員・正職員としている労働者であり、「正社員」「正職員」等、事業所での呼称を問わない。

3 「正社員・正職員以外」とは、事業所の常用労働者のうち「正社員」「正職員」に該当しない労働者であり、「パート」

「アルバイト」「嘱託」「準社員」等、事業所での呼称を問わない。

4 [短時間労働者]とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者をいう。

正規の社員・従業員に拘らない働き方は、家庭との両立などその人の置かれた状況や年代などに応じた多様な働き方の一つとして自発的に選択される場合もありますが、希望する職に就けないため、やむを得ず選択されている場合もあり、社会保障のセーフティネットが十分ではないといった問題も指摘されています。加えて、経済的な不安定が、非正規の男性雇用者が結婚して家族を形成することを妨げていることが懸念されます。

## （健康で豊かな生活のための時間の確保）

「憲章」では、働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

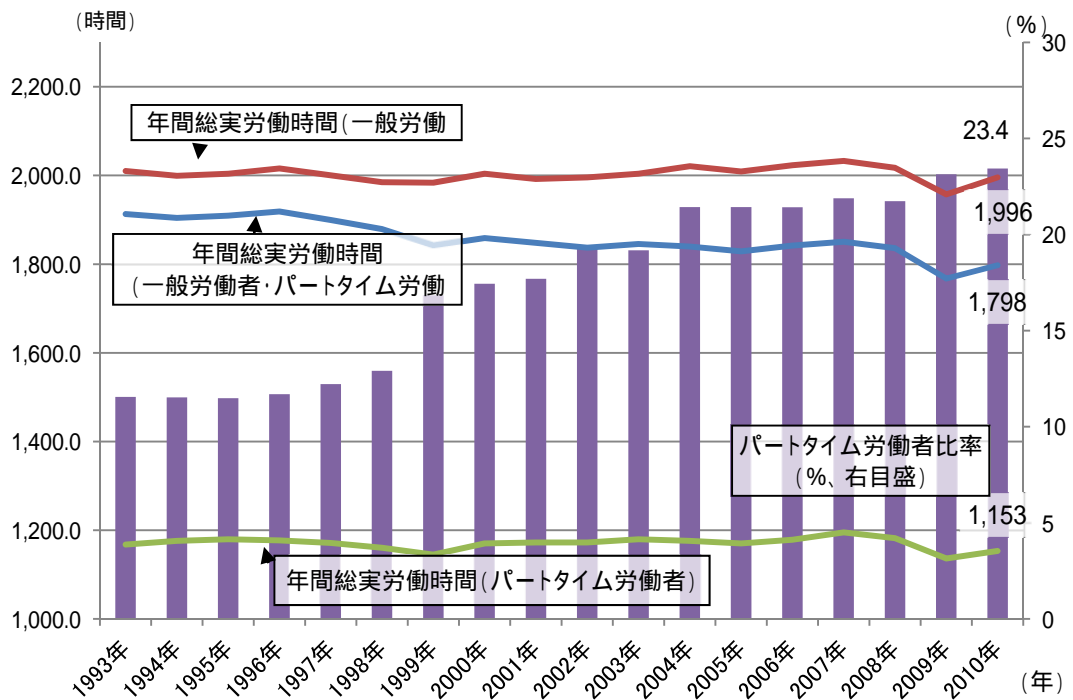
健康で豊かな生活のための時間の確保の状況に関して、年間総実労働時間についてみると、全労働者の年間総実労働時間は長期的に減少していますが、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の年間総実労働時間の減少はパートタイム労働者比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

なお、全労働者の年間総実労働時間は、2009年には景気の悪化の影響により前年に比べ大幅に減少しましたが、2010年には、パートタイム労働者比率の増加にもかかわらず、増加に転じました。一般労働者とパートタイム労働者とに分けてみても、両者とも年間総実労働時間が増加しています。仕事と生活の調和の観点から、引き続き今後の動向を注視する必要があります（図表3-1-8）。

また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別にみると、規模による格差は長期的に縮小傾向にあるものの、依然として事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が長い傾向にあります（図表3-1-9）。



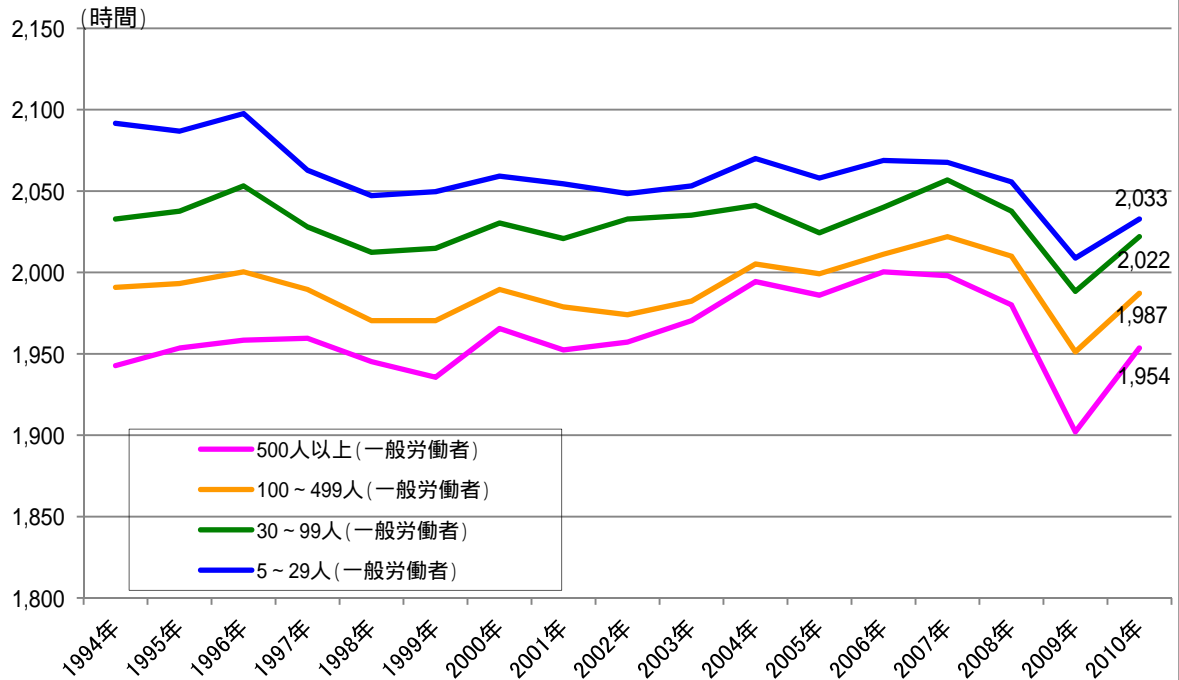
【図表3-1-8 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 事業所規模30人以上。
3. 年間総労働時間は年の月平均値を12倍したもの。

【図表3-1-9 事業所規模別年間総実労働時間の推移(一般労働者)】

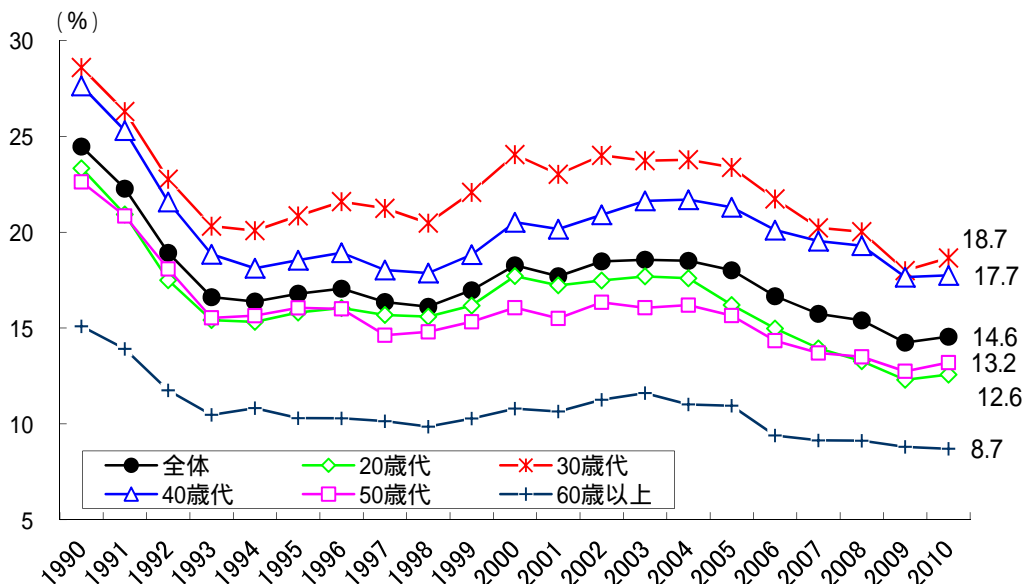


(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 年間早実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。

年齢別男性の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合をみると、2005 年以降は各年齢層で減少傾向にあるものの、30 歳代において 18.7%と、もっとも高い水準となっています（図表 3-1-10）。

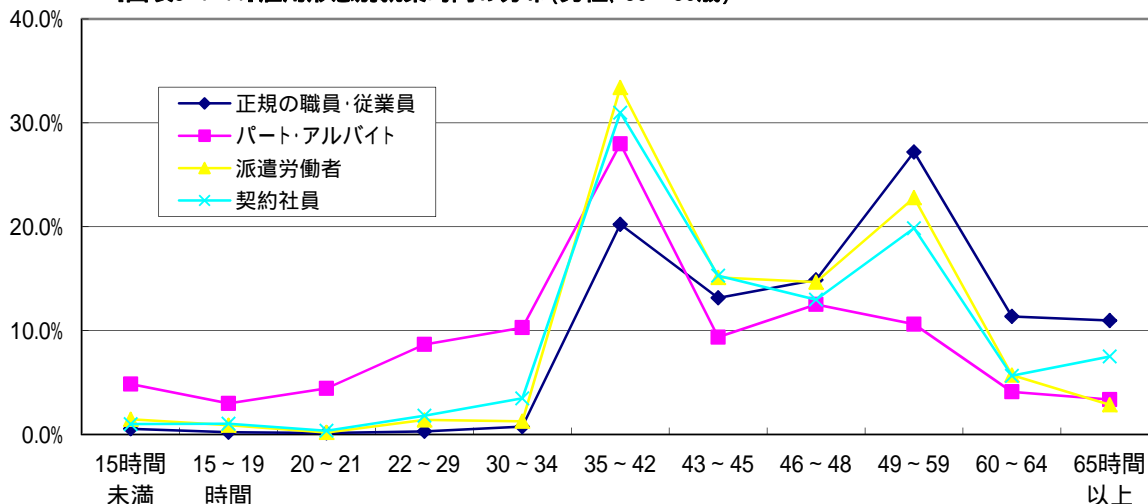
【図表3-1-10 週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)】



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。  
2. 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。

また、30 代男性について雇用形態別で就業時間の分布をみると、正規の職員・従業員では、週 49～59 時間の割合が大きいことがわかります。パート・アルバイトなど、正規以外の働き方をする人についてみると、週 35～42 時間の割合がもっとも大きいものの、49 時間以上が、パート・アルバイトでは 18.1%、派遣労働者では 31.4%、契約社員では 33.0%となっています（図表 3-1-11）。

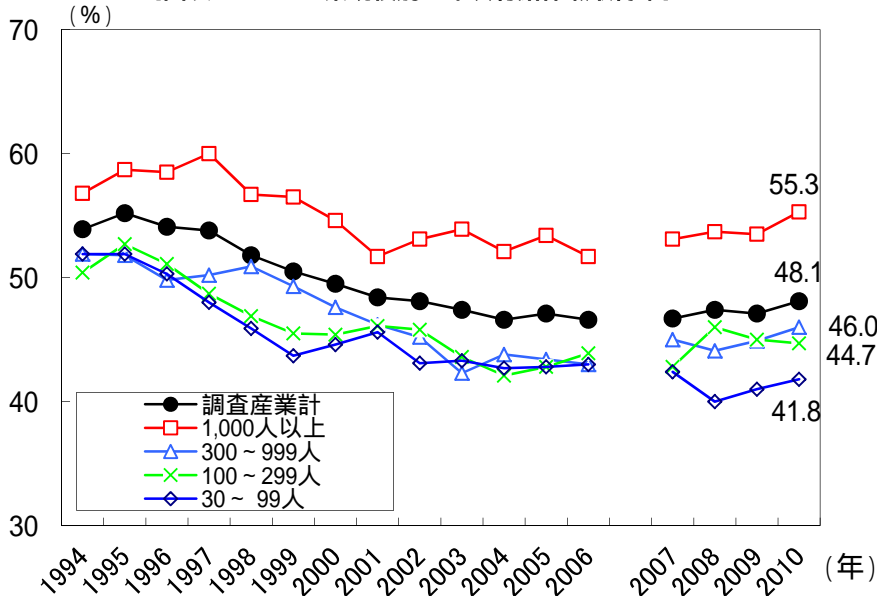
【図表3-1-11 雇用形態別就業時間の分布(男性、30～39歳)】



(備考) 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

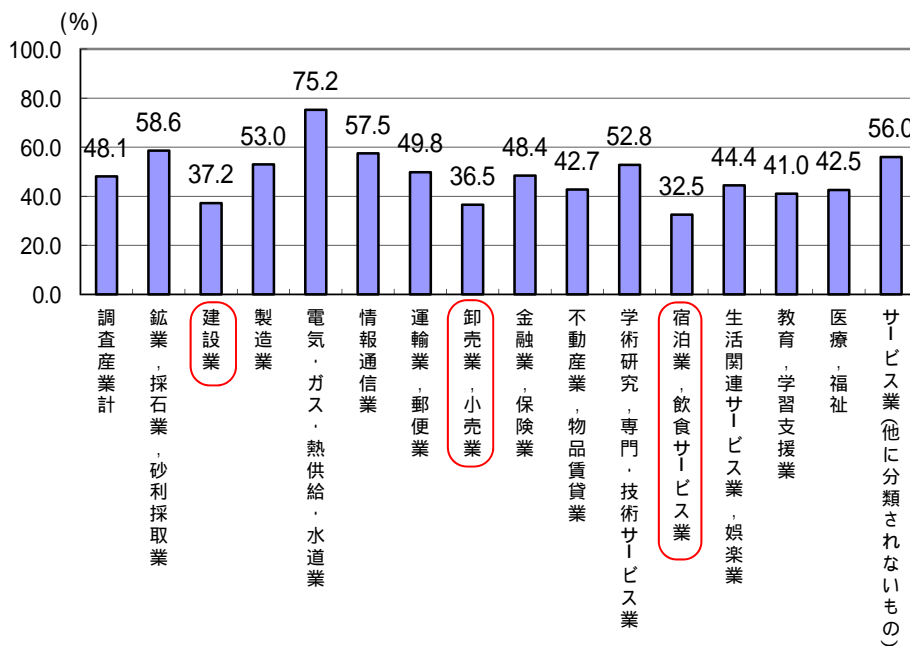
次に、年次有給休暇取得率をみると、1995年以降の減少傾向には最近歯止めがかかったものの、企業規模別で最も取得率の高い1,000人以上の企業でも取得率が55%にとどまっています(図表3-1-12)。業種別にみると、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などのように取得率が4割に満たないものもみられます(図表3-1-13)。

【図表3-1-12 企業規模別の年次有給休暇取得率】



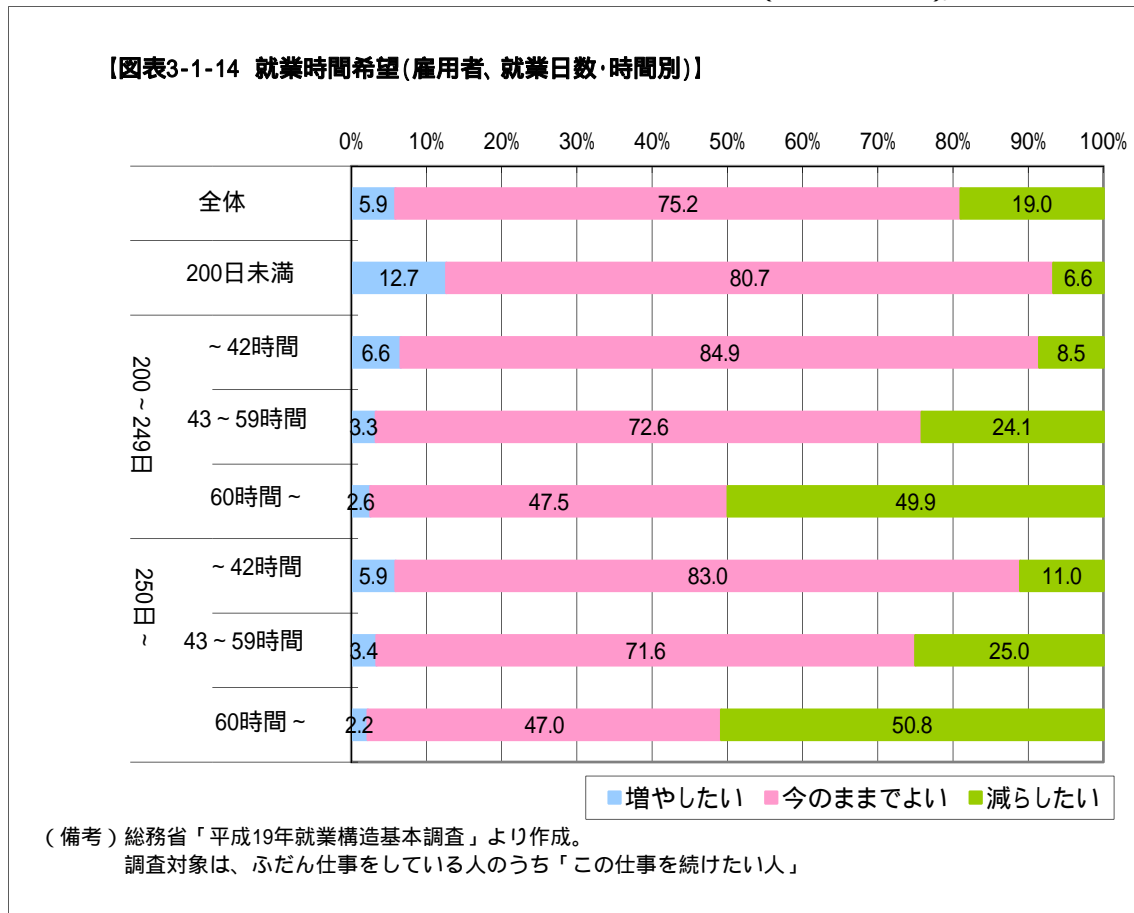
(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。  
 2. 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民間企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民間企業。

【図表3-1-13 業種別の有給休暇取得率】



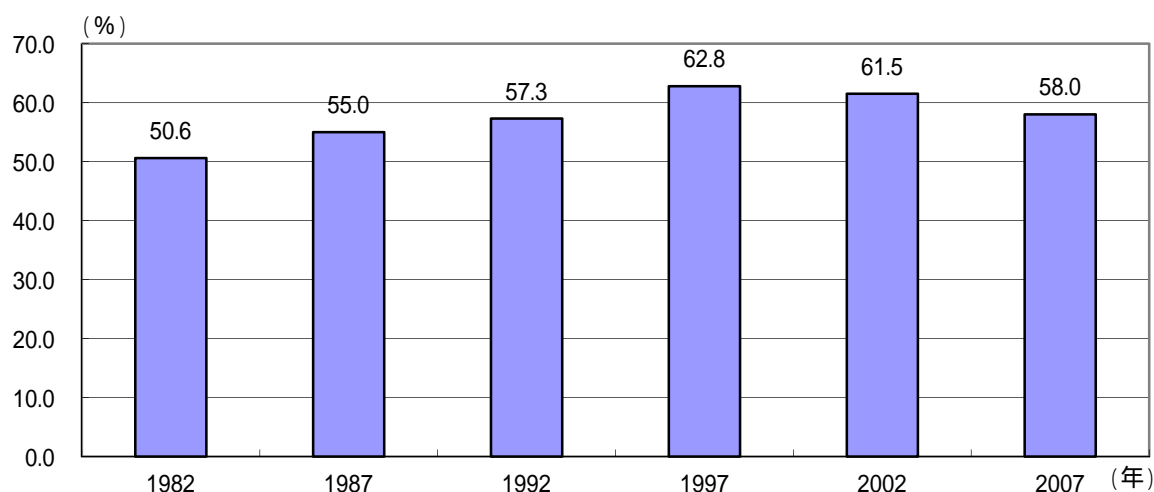
(備考) 1. 厚生労働省「平成23年就労条件総合調査」より作成。  
 2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。

就業時間の希望について、ふだん仕事をしている人のうち「この仕事を続けたい人」の約75%が、今の就業時間のままでよいと回答していますが、就業時間が長くなるほど、就業時間を減らしたいと希望する人が増えることがわかります（図表3-1-14）。



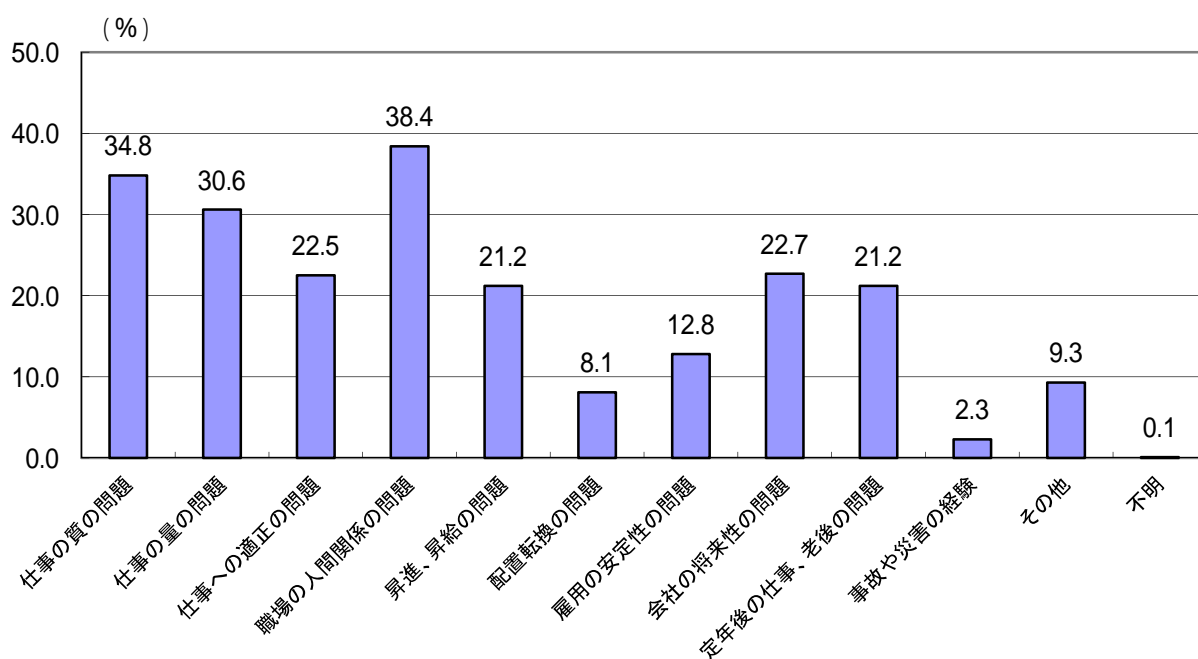
仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、58%となっています（図表3-1-15）。具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」（38.4%）、「仕事の質の問題」（34.8%）、「仕事の量の問題」（30.6%）が多くなっています（図表3-1-16）。

【図表3-1-15 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合】



(備考) 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。

【図表3-1-16 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者の割合】



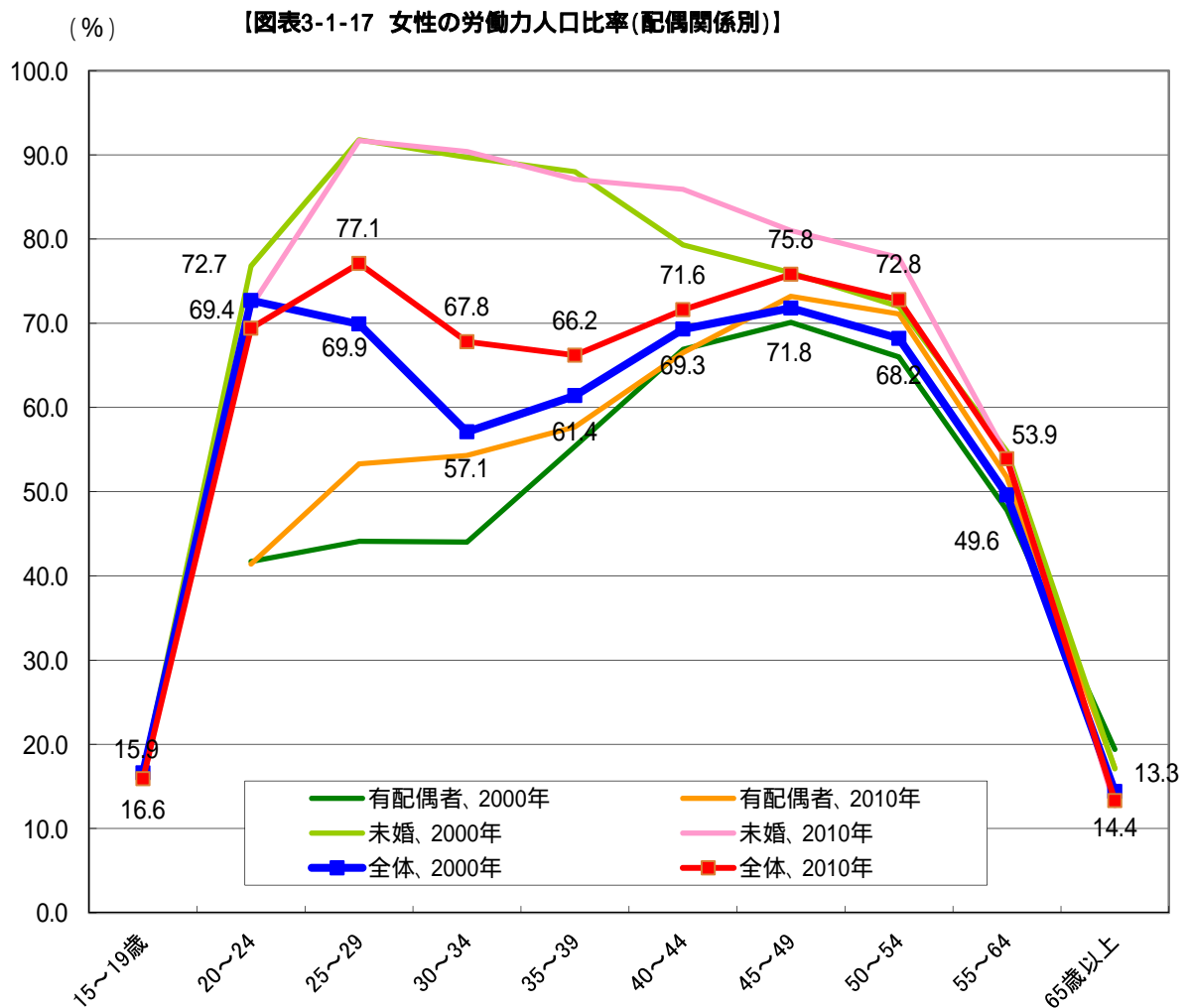
(備考)

1. 厚生労働省「平成19年労働者健康状況調査」より作成。
2. ストレス等を感じる労働者を100としたときの割合。
3. 3つ以内の複数回答。

### (多様な働き方・生き方の選択)

「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の3つ目として、多様な働き方・生き方ができる社会があります。これは、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って多様な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

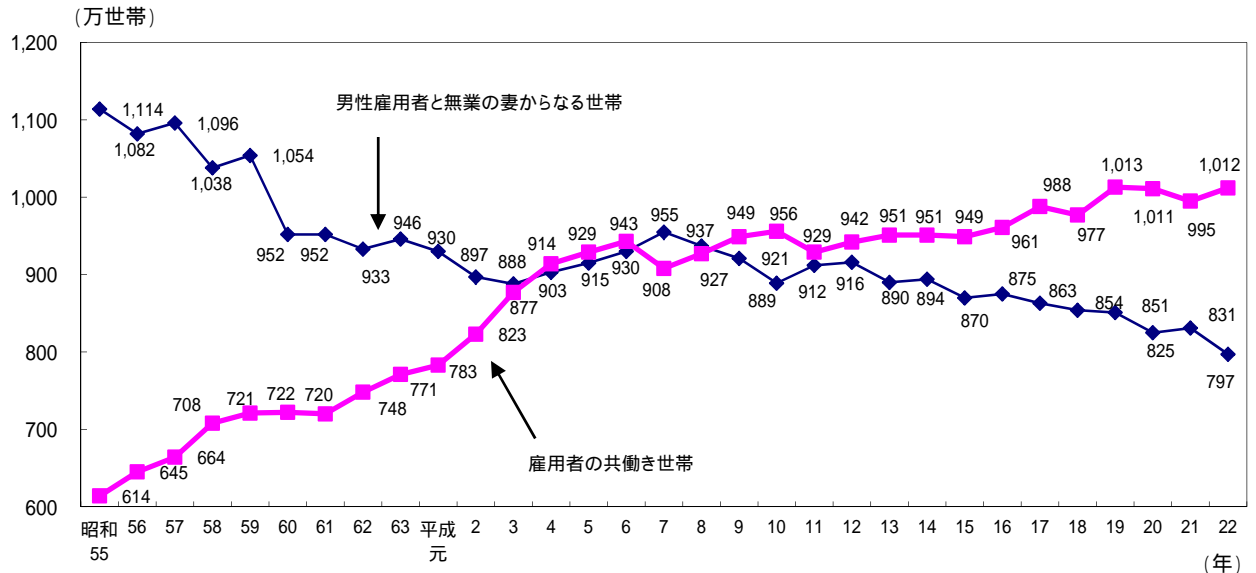
女性の年齢階級別労働力率について、経年変化をみると、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており、M字部分の底となっている年齢階級も変化しています。これは、女性の就業が進んだだけでなく、晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇や未婚女性比率の高まりによる影響が考えられます(図表3-1-17)。



(備考)総務省「労働力調査」より作成。

夫が雇用者（サラリーマン）世帯の妻の就業状況をみると、昭和55年には男性片働きの世帯数は共働きの世帯数の2倍近くありましたが、平成に入ってから、共働き世帯数が上回り、現在も両者の差は広がる傾向にあります（図表3-1-18）。

【図表3-1-18 共働き等世帯数の推移】

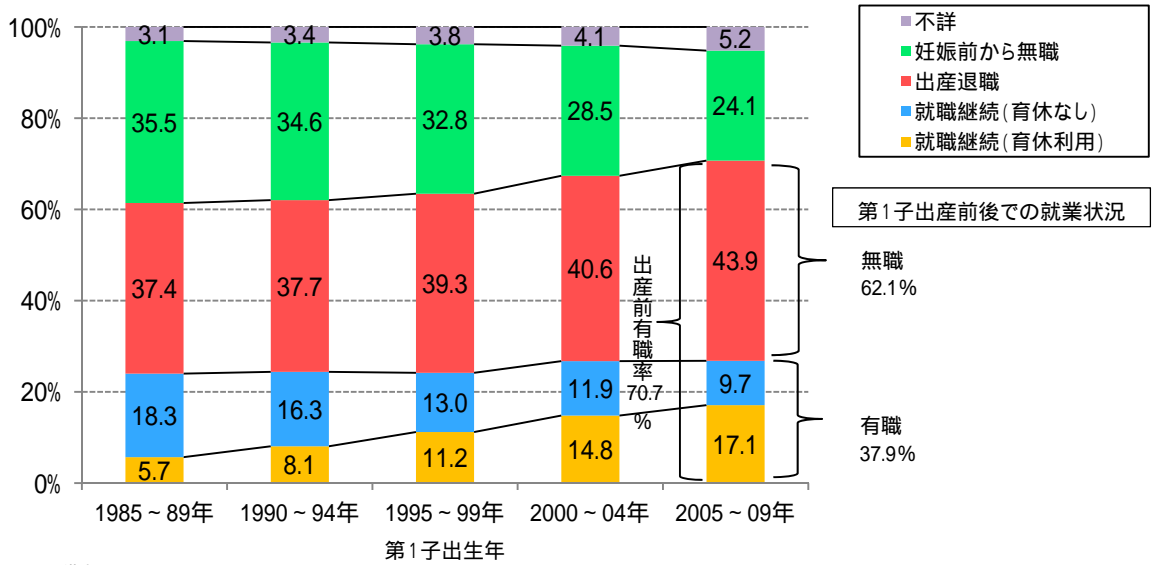


(備考) 1.昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
 2.「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

また、妻の就業状況の変化を見ると、妊娠前に就業していた妻の割合が増加していますが、出産退職する妻の割合も増えており、一方、出産後も働いている妻の割合も微増の傾向です。

育児休業制度の利用は拡大するも、出産前に就業している女性のうち第1子出産前後で継続して就業している者の割合は長期的にあまり変化していません（図表3-1-19）。

【図表3-1-19 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】

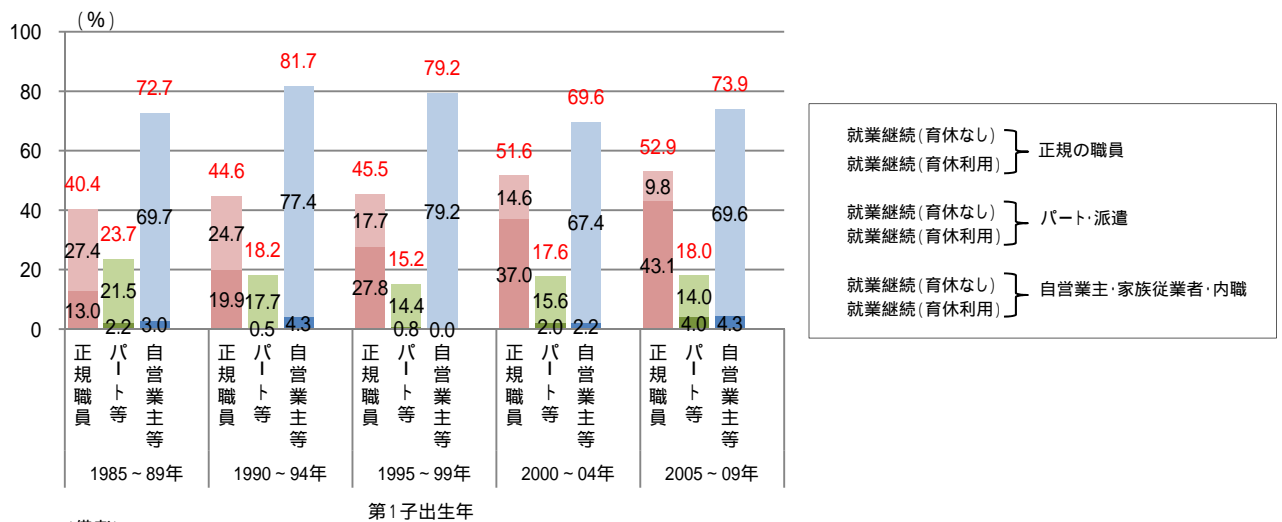


(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業  
 出産退職 - 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

これを正規の職員とパート・派遣に分けてみると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加しているのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合が正規の職員に比べて少なく、また、1985～89年から1995～99年にかけて減少し、その後微増しています(図表3-1-20)。

【図表3-1-20 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)】



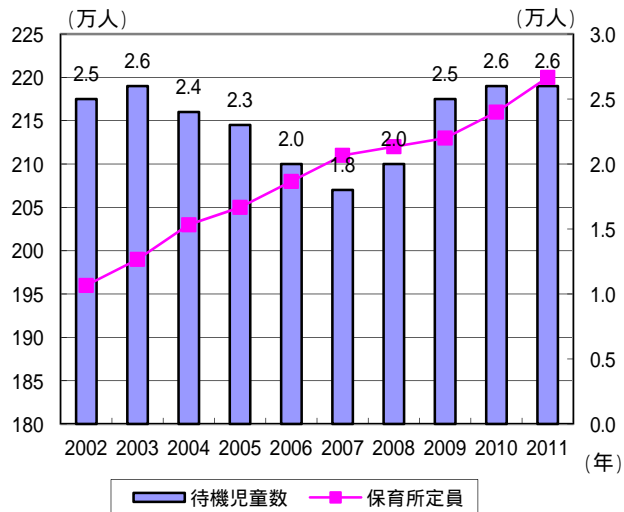
(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業



仕事と生活の両立を図るため、保育サービスの充実は重要な課題です。待機児童の数は2003年以降5年間減少してきたものの、保育所の定員増にもかかわらず、2008年～2010年は3年連続で増加し、2011年は4年ぶりに減少したものの2万5,556人となっています。女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況においては、引き続き、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です（図表3-1-21）。

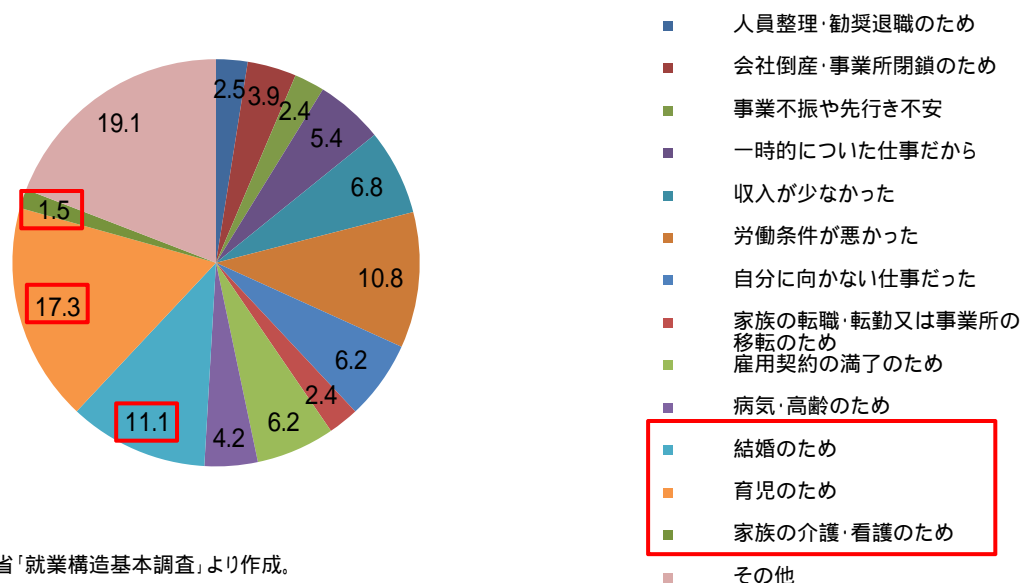
【図表3-1-21 待機児童数と保育所定員の推移】



(備考) 厚生労働省資料により作成

過去5年の間に離職（「転職」・「離職非就業」）をした女性（25～44歳）のうち、離職理由を育児とする者が17.3%、結婚とする者が11.1%、家族の介護・看護とする者が1.5%となっています（図表3-1-22）。

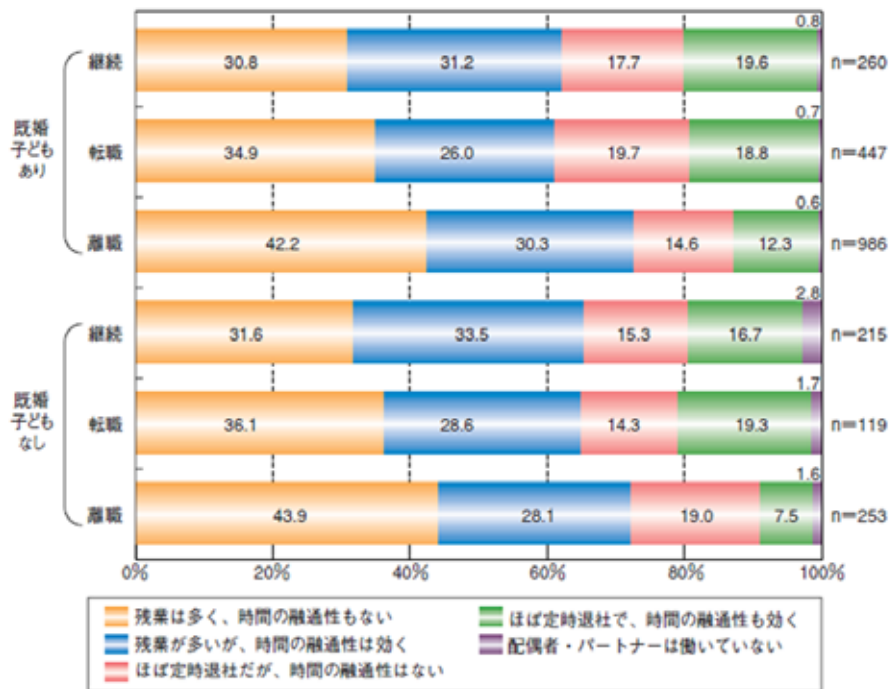
【図表3-1-22 過去5年以内離職した人の離職理由(2007年、女性(25～44歳))】



(備考) 総務省「就業構造基本調査」より作成。

また子どもの有無にかかわらず、妻が離職している家庭では、夫の残業が多く、時間の融通性もない働き方をしている割合が高くなっています（図表 3-1-23）。

【図表 3-1-23 妻のライフコースと夫の働き方】

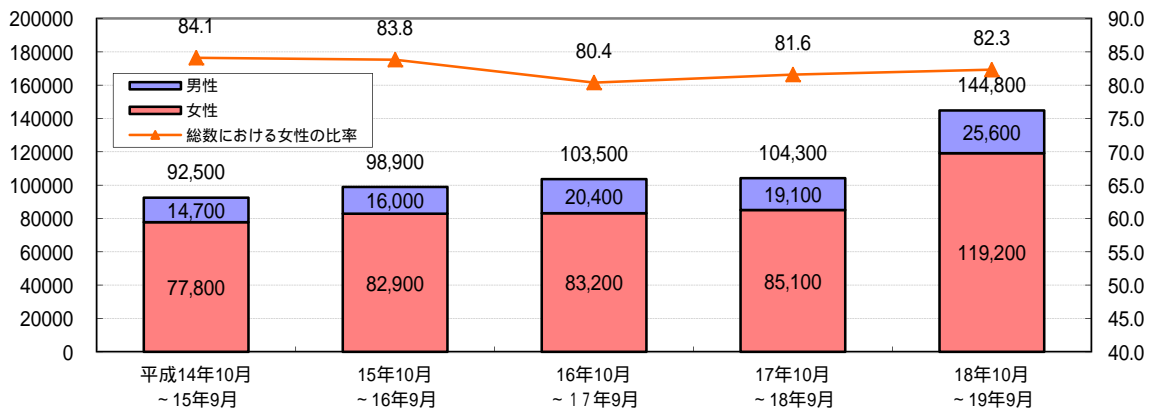


内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)  
 (注) 調査対象：30～40代の女性

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は増加傾向にあり、平成 18 (2006) 年 10 月から 19 (2007) 年 9 月の 1 年間で 14 万 4,800 人となっています。これを男女別にみると、女性の離職・転職者数は 11 万 9,200 人で、全体の 82.3% を占めています(図表 3-1-24)。

また、男女・年齢別にみると、男性は 50 代及び 60 代が最も多くそれぞれ 28.9% となっている一方、女性は 50 代が 41.6% と最も多く、次いで 40 代の 19.2% となっています(図表 3-1-25)。

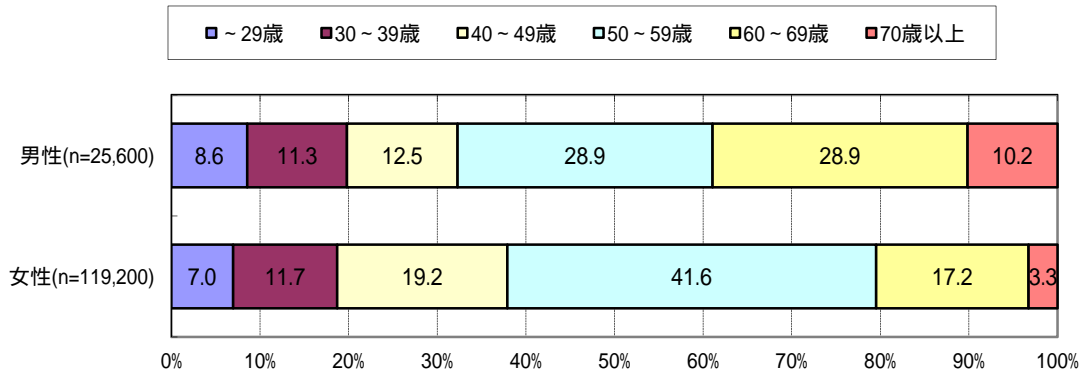
【図表3-1-24 介護・看護を理由に離職・転職した就業者数】



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

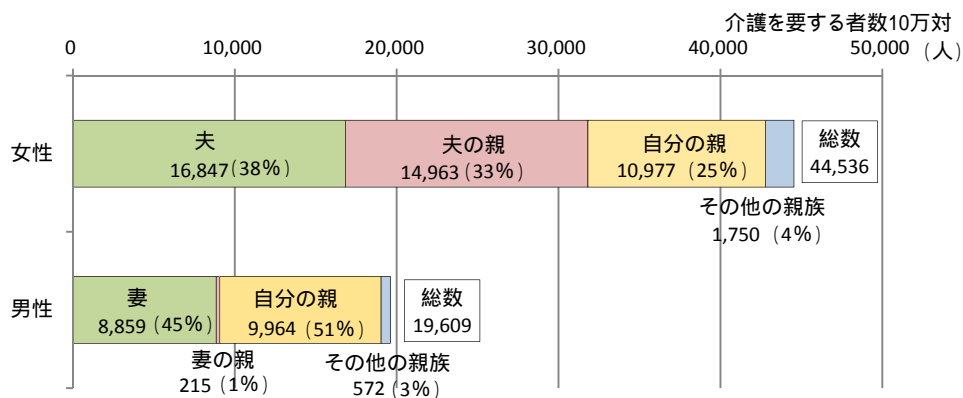
(注)複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

【図表 3-1-25 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合 (平成18年10月～19年9月に離職・転職した人)】



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

【参考図表 同居の主な介護者からみた統柄別要介護者の状況】



(備考)

- 厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より作成。
- 総数には主な介護者の年齢不詳を含む。

介護期間中に仕事を辞めた経験のある者の勤務先を辞めたきっかけについてみると、家族の介護をきっかけとしておおむね過去 5 年以内に仕事を辞め転職した者（在職者 - 転職組）は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が 46.3%と最も多く、以下「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」（44.9%）、「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため」（30.1%）が続きます。一方、介護をきっかけとしておおむね過去 5 年以内に仕事を辞めた者（離職者）は「自分の意志で介護に専念しようと思ったため」が 40.3%と最も多くなっており、以下「当時の勤務先では介護休業を取得することができなかった／取得しづらかったため」（27.5%）、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」（26.1%）と続きます（図表 3-1-26）。

【図表 3-1-26 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ】

（在職者 - 転職組・離職者のみの設問）

在職者 - 転職組	合計 (n)	当時の勤務先 では労働時間 が長かったた め	当時の勤務先 では入社・退 社時刻を自分 の都合で変え ることができな かったため	当時の勤務先 では介護休業 を取得すること ができなかつ た／取得しづ らかったため	当時の勤務先 では在宅勤務 を行うことが できなかったため	自分の意志で 介護に専念し ようと思ったた め	仕事と介護の 両立がむずか しかったため ではない	非該当
		815	46.3%	44.9%	30.1%	22.5%	18.9%	
離職者	合計 (n)	自分の意志で 介護に専念し ようと思ったた め	当時の勤務先 では介護休業 を取得すること ができなかつ た／取得しづ らかったため	当時の勤務先 では入社・退 社時刻を自分 の都合で変え ることができな かったため	当時の勤務先 では在宅勤務 を行うことが できなかったため	当時の勤務先 では労働時間 が長かったた め	仕事と介護の 両立がむずか しかったため ではない	非該当
		949	40.3%	27.5%	26.1%	23.0%	22.0%	

（出典）みずほ情報総研株式会社「平成 21 年度仕事と介護の両立に関する事業把握のための調査研究事業報告書」（平成 22 年 3 月）

調査対象者 全国の 30 歳～64 歳までの男性・女性

本人または配偶者の家族に 65 歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）

本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えればよい）

の 3 条件をすべて満たした者を調査対象としている。

## （震災の仕事と生活に対する影響）

～この度の東日本大震災で被災された皆様に、心よりお見舞いを申し上げます。～

この度の東日本大震災の発生以降、被災地に限らず全国的に、人々の意識や生活に様々な変化が生じました。また、今夏には、節電対策に取り組む必要から、多くの企業が、労働時間の短縮や勤務日の変更等の対応を求められました。その結果、人々の働き方や生活にも様々な影響を与えました。

今回、そのような企業等の取組に焦点をあて、働き方の見直しに取り組む事例を紹介します。

本項では、企業等の取組について、以下のような整理をしています。

節電対策としての仕事の在り方の見直しについて

勤務時間等の「時間の変更」と、在宅勤務などによる「勤務場所の変更」

の2つの側面から捉える。

従業員の生活の充実に向けた支援について

主に、「家族、友人等との時間確保」の側面と「ボランティア等への参加」の側面から捉える。

そのほか、子育て・保育に関する動きについても紹介します。

～ 震災の仕事と生活に対する影響について ～

節電対策としての仕事の在り方の見直しについて				
	No	企業	会社概要	取組の内容
時間の変更	1	株式会社リコー	<b>事業内容</b> 複写機やプリンターなどの情報機器を中心に、製品の開発・生産・販売・サービス・リサイクル・IT環境構築・ネットワーク環境の運用支援・サポートサービス等を展開 <b>従業員規模</b> ・・・109,014名(連結従業員数) <b>売上高</b> ・・・19,420億円(連結売上高)	東京電力管内の主要事業所11か所に勤務する従業員9,500人を対象に、夏期(7月～9月)における節電対策として、輪番制夏休み、サマータイム制、テレワークを導入した。
	2	日本ユニシス株式会社	<b>事業内容</b> コンサルティングサービス、ITソリューション、アウトソーシングサービス、サポートサービスおよびシステム関連サービスの提供/コンピュータシステム(ハードウェア、ソフトウェア)の販売 <b>従業員規模</b> ・・・4,539名(グループ9,417名) <b>売上高</b> ・・・2,530億円	在宅勤務制度により、ワークスタイルの選択肢を増やすことで、震災による通勤困難者に対しても安心して働くことのできる環境を確保した。
	3	株式会社NTTデータ	<b>事業内容</b> ・システムインテグレーション事業 ・ネットワークシステムサービス事業 ・その他これらに関する一切の事業 <b>従業員規模</b> ・・・10,139名(単独)49,999名(連結) <b>売上高</b> ・・・11,649億円	今夏の節電対策として、昨年ピーク時の30%以上の電力削減を目標として、オフィスフロアの輪番不使用、オフィスフロアの不使用に当たった社員を対象にすでに本格導入していたテレワークの積極的な活用を行い、電力削減や事業継続性の確保の点から見直しを行った。

従業員の生活の充実にに向けた支援について				
	No	企業	会社概要	取組の内容
家族、友人等との時間確保	4	カゴメ株式会社	<b>事業内容</b> ・調味食品、保存食品、飲料、その他の食品の製造・販売 ・種苗、青果物の仕入れ・生産・販売 <b>従業員規模</b> ・・・2,045名 <b>売上高</b> ・・・1,813億円	夏の収穫期は1年の中で最大の繁忙期であるため今まで夏休みの設定がなかったが、節電対策をきっかけに8月に連休を設定(最大5日間)し、9月にも休みを設定(最大3日間)。また、社内に対しても通達を出し掲示板の啓発を図り、社を挙げて休暇取得を促進することで社員の外出や旅行を推進した。
	5	株式会社バンダイナムコホールディングス	<b>事業内容</b> ・バンダイナムコグループの中長期経営戦略の立案・遂行 ・グループ会社の事業戦略実行支援・事業活動の管理 <b>従業員規模</b> ・・・292名 <b>売上高</b> ・・・3,942億円	業務の見直し、多様な働き方の実現、プライベートの充実、節電活動への協力の観点から、夏休休業日の長期化、サマータイム制度の導入などの取組を推進した。
	6	JX日鉱日石エネルギー株式会社	<b>事業内容</b> 石油製品の精製および販売 <b>従業員規模</b> ・・・7,064名(単体) <b>売上高</b> ・・・81,319億円	7月から9月までに連続休暇として5日の年休取得を推奨するとともに、更なる年休取得を呼びかけ、積極的に休暇を取得しようという意識を醸成することができた。
	7	株式会社エム・テック	<b>事業内容</b> 土木・建設、造園工事の企画・管理など <b>従業員規模</b> ・・・430名 <b>売上高</b> ・・・215億円	東北地方で資材が不足する中、時間を決めた効果的な節電、各現場における工程管理の改善活動を実施し、工事を遅延することなく無事竣工させることができた。
ボランティア等への参加	8	富士ゼロックス株式会社	<b>事業内容</b> 複写機、情報、通信機器、情報処理システム、通信システム、電子デバイスなどの研究・開発・製造・販売・サービス等 <b>従業員規模</b> ・・・9,627名 <b>売上高</b> ・・・9,831億円	被災地でのボランティア活動を希望する社員を支援するため、NGO Civic Forceと連携し現地受け入れ体制を整備した。
	9	株式会社リクルート	<b>事業内容</b> 人材採用広告領域・生徒募集領域・住宅領域・結婚領域・街の生活情報領域・旅行領域・その他領域に関わる商品、サービスの提供 <b>従業員規模</b> ・・・5,735名 <b>売上高</b> ・・・3,277億円(単体)	会社として従業員のボランティア活動を支援するため、ボランティア休暇制度や費用負担制度を創設した。

その他関連する動き				
	No	自治体	実施保育園	取組の内容
子育て・保育に関する動き	10	東京都板橋区	板橋区立弥生保育園	夏期の節電対策による企業の就業時間の変更などに伴い、区立弥生保育園で休日保育を実施した。