

1 調査結果の概要

1.1 調査概要

本調査は、以下の構成によって進められた。詳細は各章の概要を参照のこと。

(1) 企業調査

- 従業員数 300 人以上の、一都三県（東京・神奈川・埼玉・千葉）に本社をもつ株式会社 2,500 社と、同条件で大阪に本社をもつ企業 500 社を対象とした郵送調査。
- 有効回収数 909 社（回収率 30.3%）
- 調査実施時期は、平成 24（2012）年 7 月下旬～9 月上旬。

(2) 個人調査

- 企業調査と同様条件の企業に勤める個人 2,000 名を対象としたインターネット調査。
- 対象者は、「インテージ・ネットモニター」より抽出。
- 調査実施時期は、平成 24（2012）年 10 月下旬。
- 合わせて、全国母集団に準拠した 20 歳～59 歳男女 500 名を対象に、「ワーク・ライフ・バランス」についての認知度などを聴取。

(3) ヒアリング調査

- 上記企業調査にて回答のあった企業のうち、震災前に比べて 2011 年夏期に新たに取組を行い、かつ 2012 年夏期に継続している企業を対象に 10 社実施。
- 取組の背景、制度定着に向けての工夫などの好事例をヒアリング。

(4) 検討会の開催

各調査の設計や調査項目、集計や分析方針、報告書取りまとめ方針などを検討するために、計 4 回の検討会を開催。メンバーは以下のとおり。

（座 長）

佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授

（委 員）

桐竹 里佳 日産自動車株式会社 ダイバーシティディベロップメントオフィス室長

小豆川 裕子 株式会社 NTT データ経営研究所 ソーシャルイノベーション・コンサルティング本部ニアスペシャリスト

松田 聡子 パナソニック株式会社 コーポレート戦略本部多様性推進室室長

(5) 調査委託機関

本調査は、いずれも内閣府が株式会社インテージリサーチに委託して実施した。

※本報告書では一部調査票の選択肢の表現を省略している部分がある。また、郵送調査では一部無回答のデータをグラフから省略しているため、TOTAL と各母数の合計が一致しない場合がある。

1 調査結果の概要

1.2 本調査において明らかになった主なポイント

- 半数弱の企業が、震災以前に比べ 2011 年夏には「働き方の見直し」を新たに実施、または適用拡大をした。その後 2012 年夏も同様レベルでの実施やさらに取組を進めている企業が大半で、縮小や中止は「勤務日の変更」など限られた取組にとどまる。
- 震災前に『残業削減』や『勤務時間の柔軟化』に取り組んでいた企業の半数以上は、震災や節電対応を振り返って「やっていてよかった」と回答。働き方の見直しに取り組んでいたことは、緊急事態に貢献したことが確認される。また、「やっておけばよかった取組」で一番多いのは『勤務場所の柔軟化』である。時間と場所の柔軟性が緊急時の対応には効果的であることが実感されている。
- 震災前に比べて働き方の見直しを進める必要性に関し、経営トップや管理職の理解・協力が進んだとする企業が多数（それぞれ 7 割）。一層取組が進むことが期待される。
- 「働き方の見直しの取組は危機管理に貢献する」と考える企業ほど、2012 年も取組をさらに進めている割合が高く、また成果が出ていると答えている。2011 年にその貢献を実感し、2012 年も取組を進めていることが伺える。
- 一方、震災を通じて、働く人々の意識も大きく変化している。「家族を大切に思う」「家庭やプライベートの時間も確保できる働き方にしたい」という気持ちが強くなっている。特に女性でその傾向が強い。
- 会社から「節電対応だけではなく、働き方の見直しも進める」というメッセージを受け取った人ほど、自分自身が意識して働き方を変える必要性を感じている。震災・節電の経験を通じて、働き方に対する意識の変化が起こっていることがわかる。
- 震災前からさまざまな取組を行ってきた企業では、震災・節電対応を通じてより一層取組が社内に浸透し、定着が進んでいる。制度の普及や浸透の方策は、各社それぞれ工夫がされているが、総じて、緊急事態にあたり経営がすばやい意思決定をし、それが徹底されたことと、従業員の理解・協力があつたことがわかった。

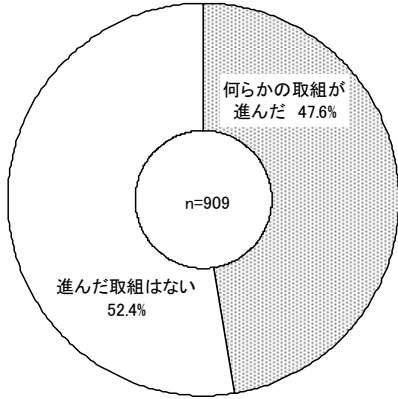
1 調査結果の概要

1.3 東日本大震災後の「働き方の見直しに関する取組」の進捗状況

○ 震災以前に比べ、2011年夏には半数弱の企業が「働き方の見直し」の取組を進めた

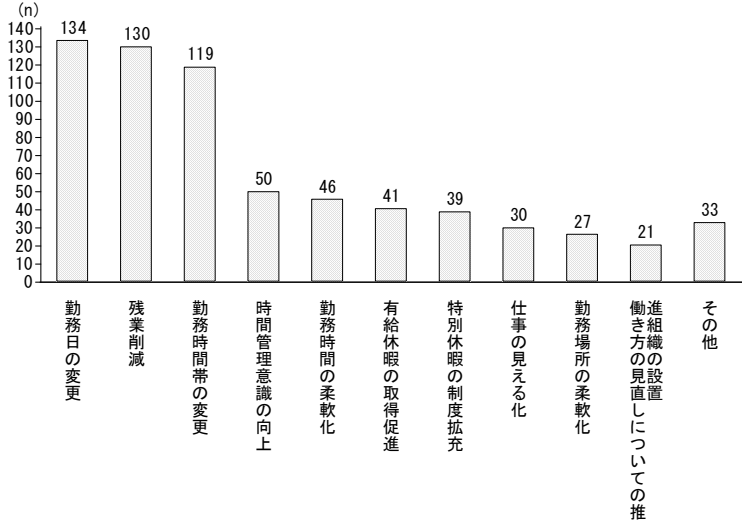
具体的には「勤務日の変更」「残業削減」「勤務時間帯の変更」の順に、取組企業数が増えている。

■ 震災前から取組が進んだ企業



※「取組が進んだ」とは、震災前に比べて新たに制度を導入した、または適用範囲を拡大したことをさす。

■ 震災前に比べて2011年夏期に取組を進めた企業数



○ 働き方の見直しが危機管理に貢献すると考える企業は、具体的取組の実施率が高い

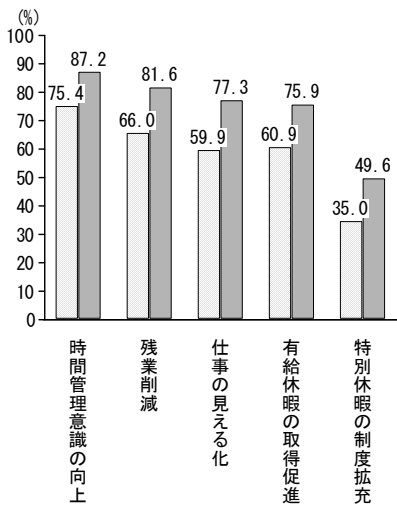
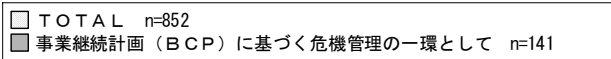
震災以前から、働き方の見直しに取組んできた理由として、「危機管理の一環」と回答する企業は全体に比べて取組率が高い。さらに調査時点で、働き方の見直しが危機管理に貢献すると考える企業（全体の16.5%）ほど、2011年夏から2012年夏の間を取組をさらに進めており、「時間管理意識の向上」「残業削減」「仕事の見える化」でその傾向が強い（※下記グラフは上位5項目を記載）。

■ 危機管理の一環を目的にしている企業ほど、高い取組率

■ 働き方の見直しが危機管理に貢献すると思う

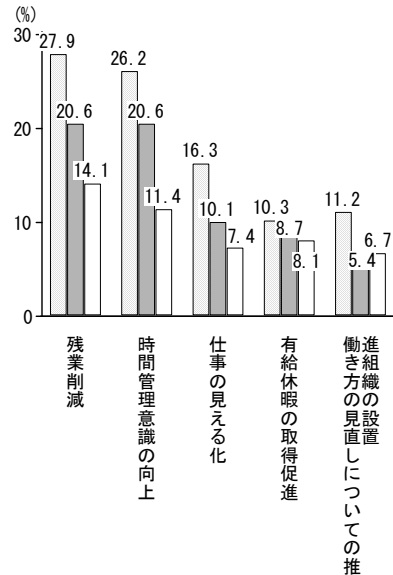
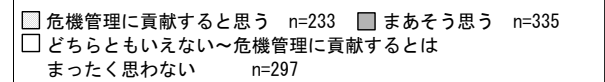
企業ほど、2012年に取組をさらに進めている

<震災前の働き方の見直しに取組む理由(抜粋)>



震災以前の取組状況

<働き方の見直しの取組は危機管理に貢献すると思うか>



2011~2012年に進んだ取組

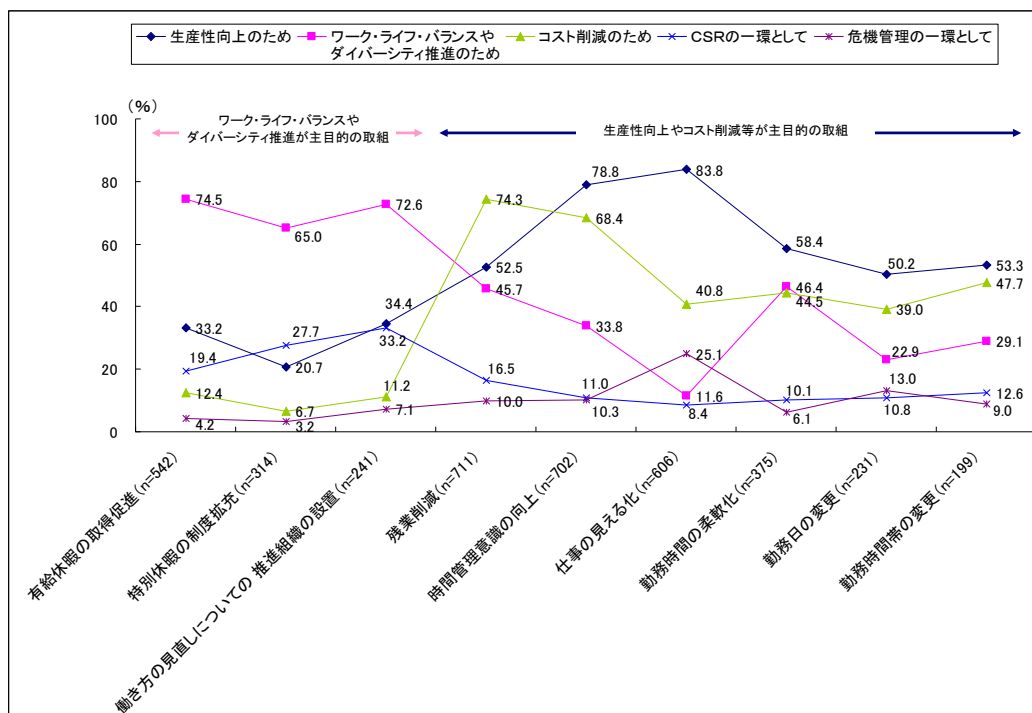
1 調査結果の概要

○ 「残業削減」や「時間管理意識の向上」等に取り組んだのは「生産性向上」や「コスト削減」のため

2012年夏も昨年と同程度以上の取組を行っている企業の、取組と主な実施理由は以下のとおり。

進めた取組の内容	取組を進めた理由
有給休暇の取得促進、特別休暇の制度拡充、働き方の見直しについての推進組織の設置	ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のため
残業削減、時間管理意識の向上、仕事の見える化	生産性向上のため、コスト削減のため
仕事の見える化	危機管理の一環として

■ 2012年夏期に2011年夏季と同等以上の取組を行っている理由



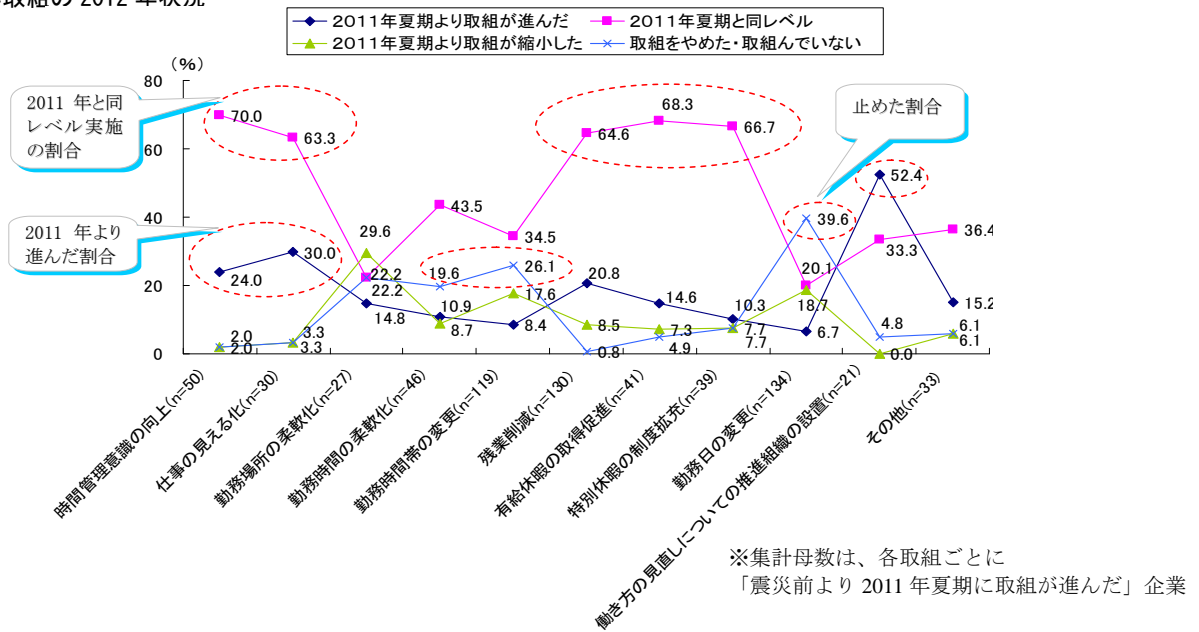
1 調査結果の概要

1.4 2011年夏期の取組のその後

○「働き方見直しについての推進組織の設置」「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」「残業削減」はより取組が進む

2011年夏時点で震災以前と比較して取組みが進んだ企業の、2012年夏の取組状況を分析したところ、「時間管理意識の向上」「有給休暇の取得促進」「特別休暇の制度拡充」「残業削減」「仕事の見える化」等は2011年夏と同レベルの取組と回答した企業が多く、継続した取組が行われている。一方、「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」「勤務場所の柔軟化」等の節電対応の取組は、2011年夏よりも縮小、または止めた企業が比較的多い。

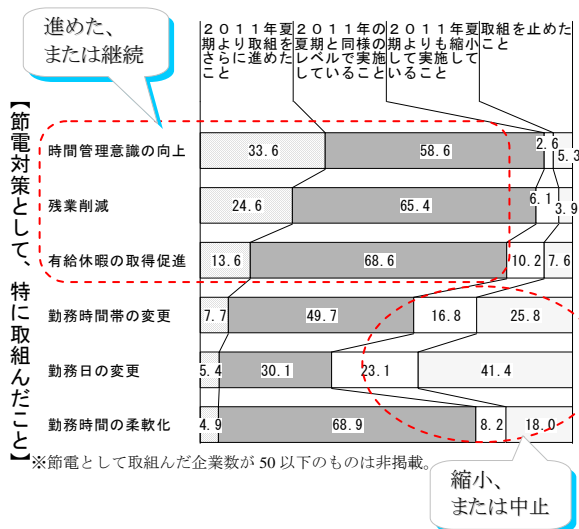
■2011年取組の2012年状況



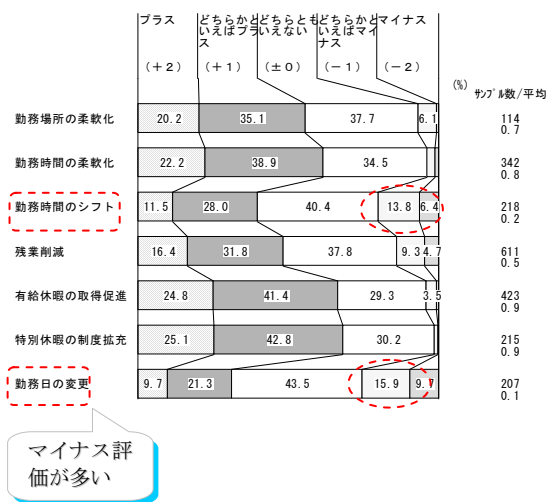
○節電のための取組も、生産性向上やコスト削減のための取組は継続、勤務日変更等は縮小・中止

2011年夏期に節電対策として取組んだことのうち「時間管理意識の向上」「残業削減」「有給休暇の取得促進」は拡大または継続して取組んでいる割合が高い。一方、「勤務時間帯の変更」「勤務日の変更」「勤務時間の柔軟化」は、2011年夏よりも縮小、またはやめた企業が比較的多い。そのうち「勤務時間帯の変更」「勤務日の変更」は、個人調査において、「マイナス」評価されたものと一致する。

■2011年に節電対策として実施した取組の2012年状況 (企業階)



■2011年夏期取組に対する個人の評価 (個人階)

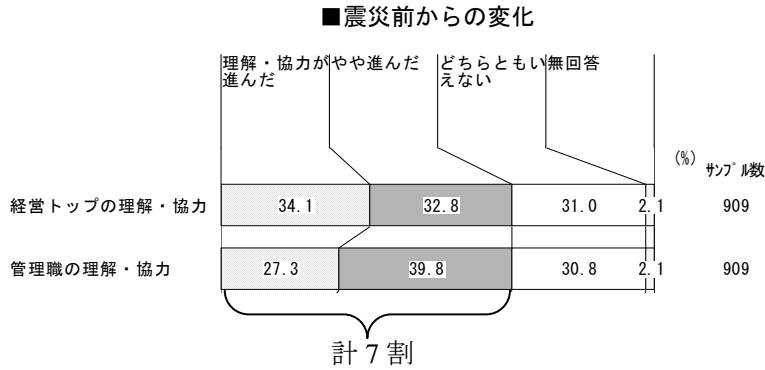


1 調査結果の概要

1.5 「働き方の見直しに関する取組」の評価

○経営トップや管理職の理解・協力が進んだと考える企業は7割

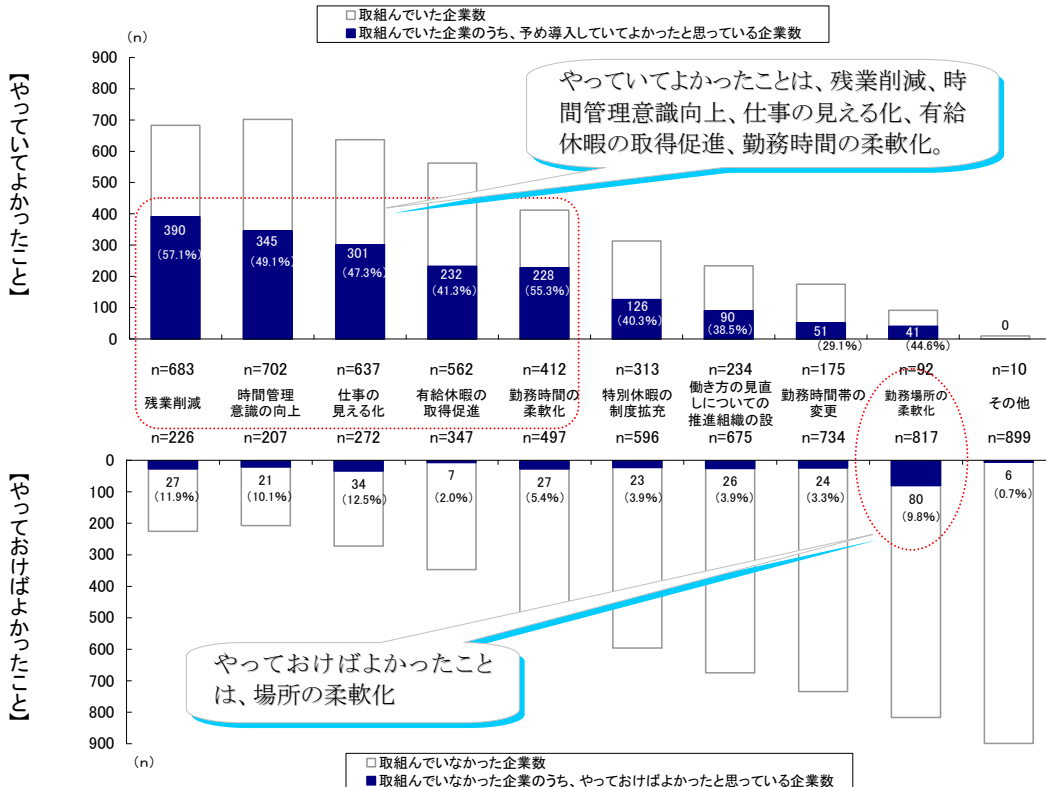
震災前に比べて、働き方の見直しを進める取組の必要性について、経営トップや管理職の「理解・協力が進んだ」または「やや進んだ」と回答した企業は7割を占める。



○震災前に導入していたよかった取組は『残業削減』『時間管理意識の向上』『仕事の見える化』等

前もってやっていたよかったと答えた企業数が多い取組は、「残業削減」「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」。また、震災前から「勤務時間の柔軟化」を実施していた企業数は半数弱にとどまるが、実施していた企業の半数以上は「予め導入していたよかった」と答えている。一方、震災前に行っていなかった取組のうち、やっておけばよかったと思っている企業数が一番多い取組は、「勤務場所の柔軟化」であった。緊急時には、時間や場所の柔軟性がプラスになることが実感されたことが伺える。

■やっていたよかったこと、やっておけばよかったこと

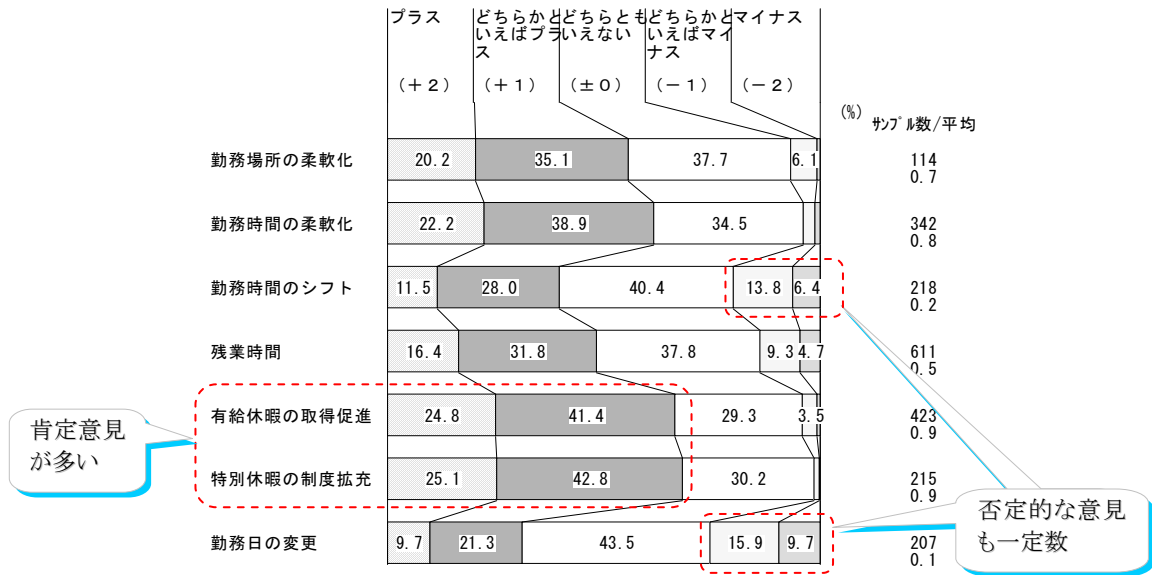


1 調査結果の概要

○働く人は『休暇の取得促進や拡充』を高く評価。『勤務日の変更』や『勤務時間のシフト』にはマイナス評価も

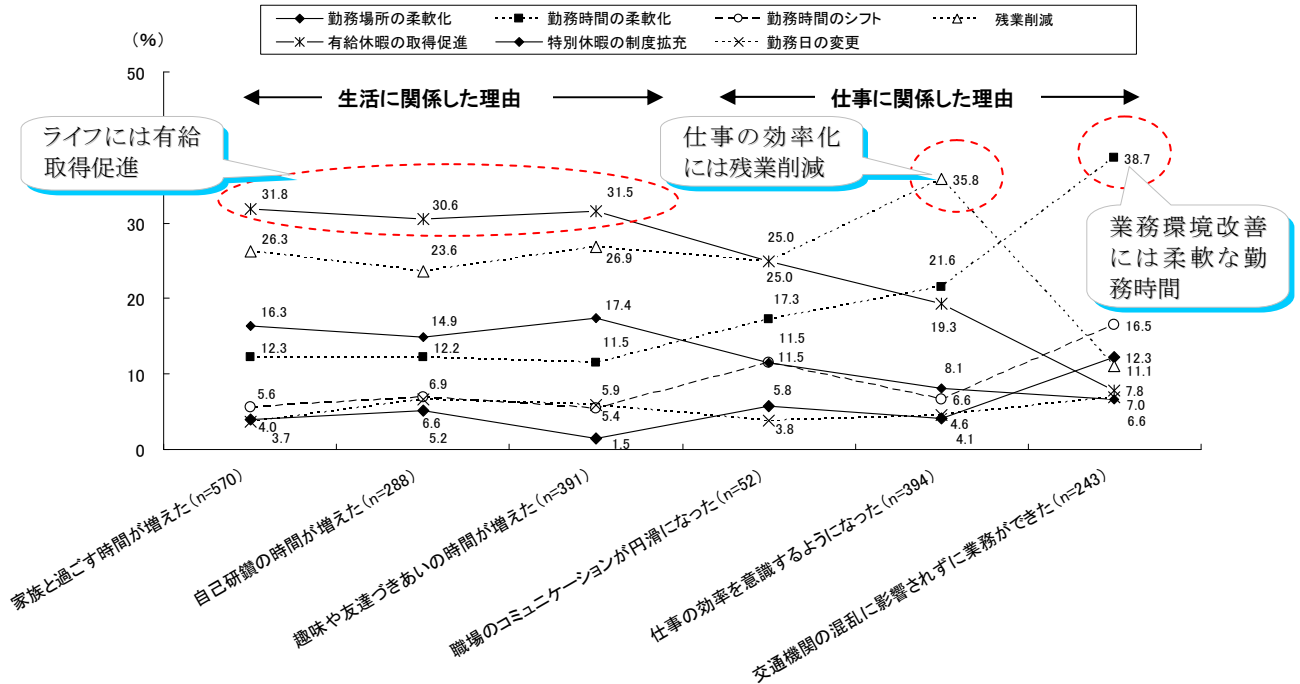
2011年夏に働き方の見直しの取組が適用された人では、「特別休暇の制度拡充」「有給休暇の取得促進」については肯定的な評価をする割合が7割弱を占めている。一方で「勤務日の変更」や「勤務時間のシフト」については、マイナスだったという回答も一定数みられる。

■2011年夏期取組に対する評価（個人調）



またプラスと評価した理由ごとにと取組との関係を見ると、「有給取得促進」などは生活に関係したプラスの理由で多くあげられており、一方「残業削減」は生活とともに仕事にプラスの理由にもあげられている。これらのことから、2011年夏期の取組が、個人の生活とともに、効率的に仕事を行う意識という点でプラスの評価をするケースがあったことが確認できる。

■プラスと評価した理由別にみる、2011年夏期に貢献した取組



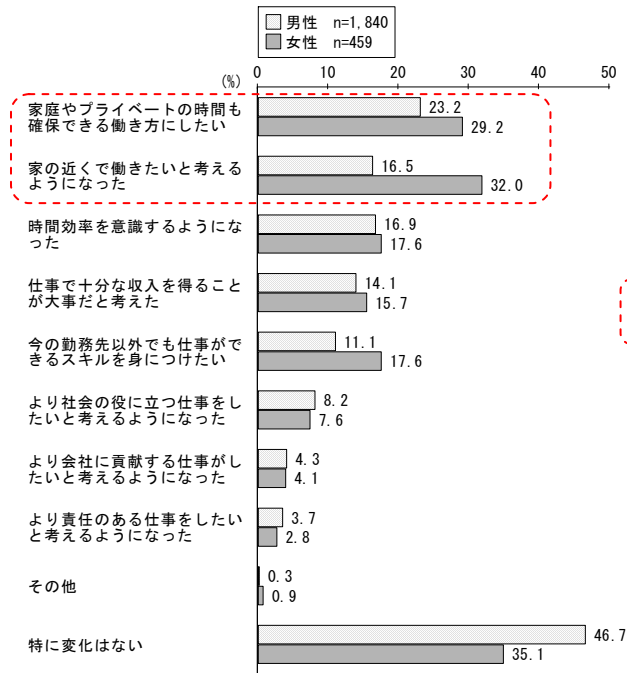
1 調査結果の概要

1.6 東日本大震災後の働き方や生活に対する意識の変化

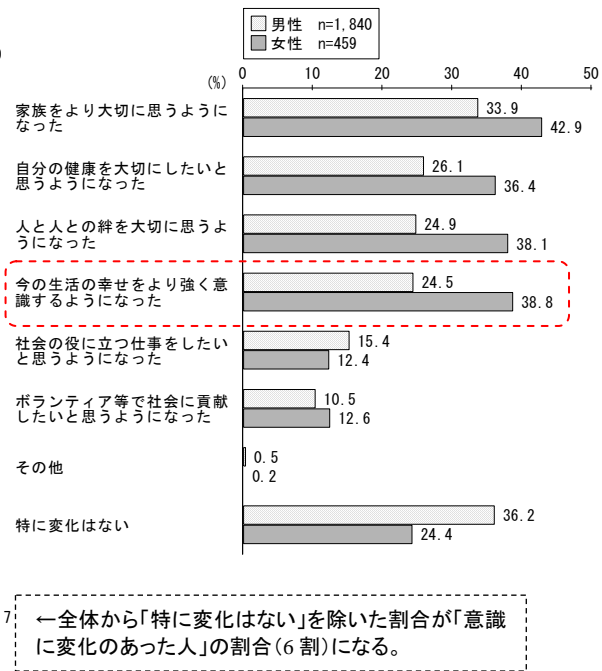
○6割は震災やその後の社会の変化によって意識が変化、特に女性の意識の変化が大きい

個人調査回答者の約6割は、東日本大震災の影響やその後の社会の変化によって、何らかの意識が変化すると答えている。特に女性の意識の変化が大きく、男性に比べると「家庭やプライベートの時間も確保できる働き方にしたい」「家の近くで働きたいと考えるようになった」「今の生活の幸せをより強く意識するようになった」等と答えた割合が高くなっている。

■働き方に関する意識の変化



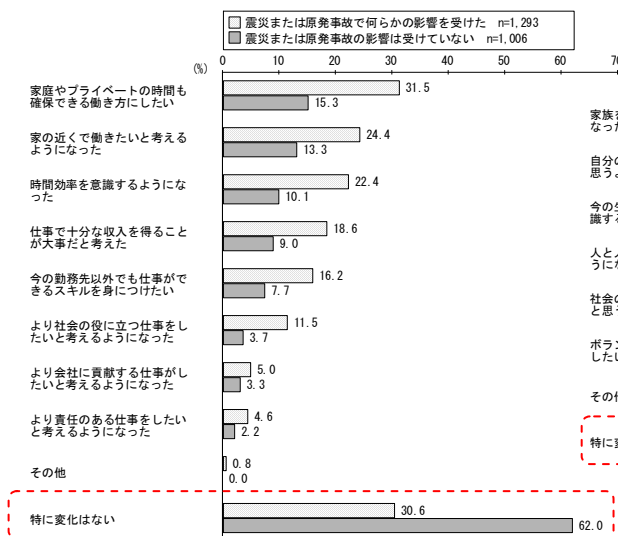
■生活に関する意識の変化



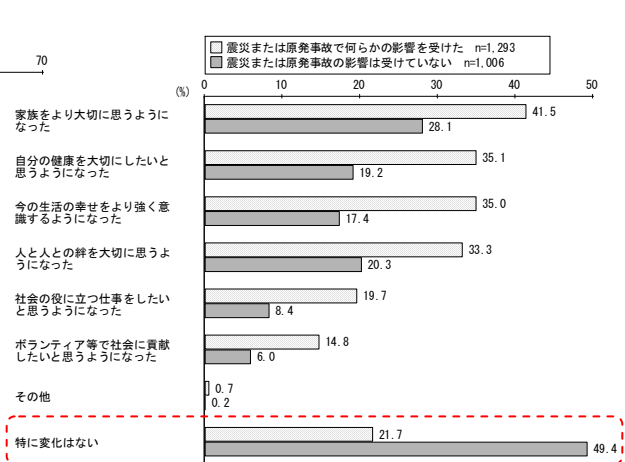
○震災の経験は、個人の価値観に変化を生んだ

震災または原発事故で何らかの影響を受けた人では、受けなかった人に比べて働き方や普段の生活に対する意識の変化があった人の割合が高い。「家庭やプライベートの時間を大切にしたい」「自分の健康を大切にしたい」などの変化がみられる。

■震災の経験と働き方に対する意識の変化 (複数回答)



■震災の経験と普段の生活に対する意識の変化 (複数回答)

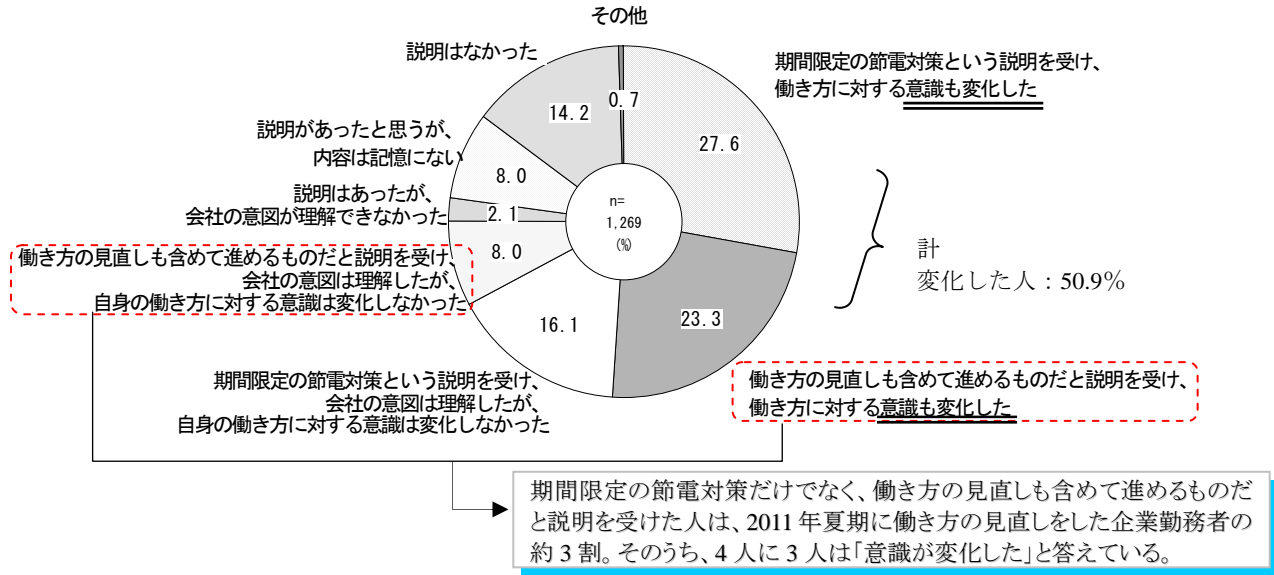


1 調査結果の概要

○勤務先における取組について説明を受けた人の半数は、自身の働き方に対する意識が変化

2011年夏期に働き方を見直した企業の勤務者のうち、約半数は自身の働き方に対する意識が変化したと答えている。約3割は、節電だけでなく「働き方の見直しも含むという説明」を会社から受けており、その4分の3は自身の働き方に対する意識が変化したと答えている。

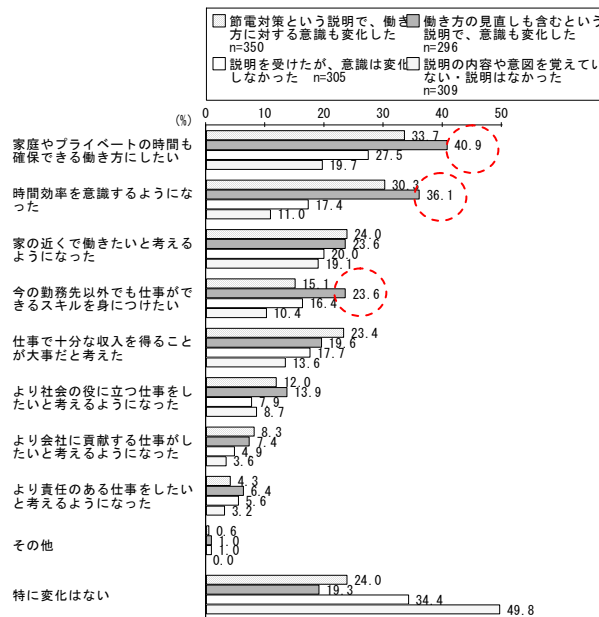
■会社からの説明の有無・内容と個人の意識の変化



○働き方の見直しに関して勤務先から説明を受けた人は、個人の意識にも変化がみられる

震災後の取組について勤務先から『(期間限定の節電対策だけでなく)働き方の見直しも含むとの説明を受け、自身の意識も変化した』人の場合、「家庭やプライベートの時間も確保できる働き方になりたい」「時間効率を意識するようになった」「今の勤務先以外でも仕事ができるスキルを身につけたい」と回答する割合が高く、個々人の意識変化にも影響を及ぼしたことが伺える。

■会社からの説明の有無・内容と個人の意識の変化と具体的変化内容



1 調査結果の概要

1.7 ヒアリング調査からみられる好事例

- サマータイム制の導入で、仕事に集中できる、全員が集まれるなど早朝時間帯の効果的な活用が図られ、当初は電力制限エリアに限った取組を、全国に拡大した事例がみられた。
- 震災以前から働き方の見直しに取り組んでいたため、震災・節電への対応においてもスムーズに新制度を導入することができた事例が複数みられた。
- 経営層の迅速な意思決定や強いコミットメントがあった、現場社員の理解・協力が得やすかったなど、2011年の働き方の見直しの取組は、新規導入や制度拡大などが加速し、定着が進んだことがわかる。
- 震災によって業務が特定個人へ集中することによるリスクが顕在化し、「業務の複数担当制」への移行が促進され、業務の見える化（マニュアル化）や女性社員の活躍の場の拡大につながった事例がみられた。
- 震災前から、個人の家庭事情を考慮したシフト管理を行ってきたため、震災後も円滑に体制構築ができ、また働く側も家庭との両立を前提に効率的に業務遂行することにより、残業削減が一層進んだ事例がみられた。
- 長時間働くことはよいこと、といった価値観から、所定労働時間内に仕事を終わらせることがよいことである、といった価値観への変化が、震災後一層進んだ事例がみられた。
- 節電対応としてオフィスの空調・照明等を削減する必要性が、直行直帰の利用を推進させた事例がみられた。
- 節電や働き方の制度の定着に際しては、人事部が管理職や現場へきめ細やかな働きかけを行うなど、各社それぞれで工夫が行われている。