

3 個人調査結果

3.1 個人調査の概要

3.1.1 調査の目的

本調査は、先の企業調査同様、東日本大震災とその後の電力不足に伴う節電の影響により、企業の働き方の見直しの取組がどのように行われたかという実態やその課題を、働く個人の視点より把握するものである。個人の働き方と企業の取組状況との関係を整理・分析することにより、働き方の見直しの取組の影響を把握することを目的とする。

3.1.2 調査設計

本調査では、企業調査と同様の条件の企業に勤める個人を対象として実施できるよう、以下の条件の個人を対象とした。

- 20歳～59歳の「雇用されて」働く男女
- 現在の勤め先に2年以上継続して勤務していること
- 勤め先が従業員規模300名以上の株式会社であること
- 勤め先が「東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県」または「大阪府」にあること
- 勤め先の業種が「農業、林業、狩猟業、漁業、鉱業、公務、わからない」でないこと
- 週の総労働時間が40時間以上であること

以上の条件を満たす人を「インテージ・ネットモニター」から予備調査を実施して抽出し、2,000人回収を目標に実施した。

3.1.3 調査手法

調査手法：インターネット調査（条件に合致する人を抽出するための予備調査を先に実施）

3.1.4 調査実施時期

平成24（2012）年10月25日～10月29日

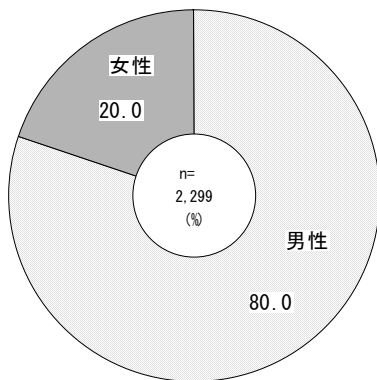
（10月18日～23日まで予備調査を実施）

3 個人調査結果

3.1.5 回答者の基本属性

- 首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）と大阪の従業員 300 人以上の株式会社で、同じ会社で週 40 時間以上働く人の性別構成は、男性が全体の 8 割（80.0%）、女性は 2 割（20.0%）である。年代構成は 40 歳代が最も多いが、性別にみると男性の平均年齢が 42.7 歳なのに対し、女性では 38.2 歳で 20 歳代の占める割合は男性よりも 15 ポイントほど多くなっている。
- 全体の 6 割（60.8%）には配偶者がいるが、性別・年代別での違いが大きい。20 歳代では男女で違いがみられないが、男性は年代があがるにつれて既婚率が上昇する一方で、女性では 30 歳代以降 4 割～5 割にとどまっている。子どもの有無についても全体では半数弱（46.2%）が「子どもあり」である一方で、年代によって男女に違いがみられる。働いている 30 歳代女性で子どもがいる割合は 2 割に満たない（17.1%）。
- 役職別では全体の半数（50.3%）が「一般社員（役職なし）」となっている。男性は年代があがるにつれて役職者の割合が高くなっているが、女性は 50 歳代になっても 7 割（70.5%）が「一般社員（役職なし）」のままとなっている。
- 業種では全体の 3 割強（34.5%）が「製造業」となっている。性別で大きな違いはないが、「製造業」では男性の割合が、「金融・保険業」では女性の割合が高くなっている。
- 首都圏に勤めている人の 4 割以上（44.0%）は、「震災当日、帰宅にかなりの時間がかかった」と回答している。また「震災当日、家族や大切な人と連絡が取れなかった」人も 4 人に 1 人（25.9%）となっている。

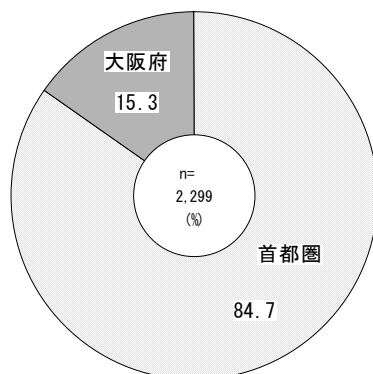
■ 図表 41 性別



■ 図表 42 性別にみる、年代

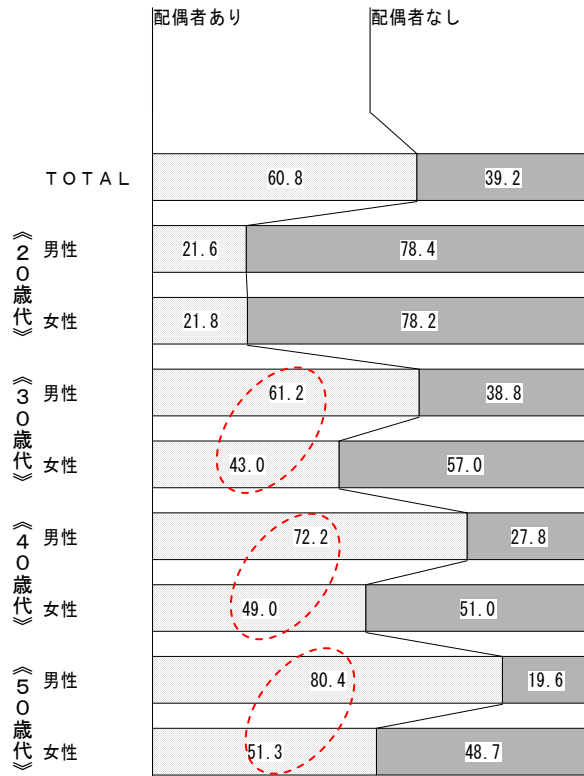
| | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | (%) サンプル数/平均 |
|-------|------|------|------|------|---------------|
| TOTAL | 13.8 | 28.8 | 32.9 | 24.4 | 2,299 41.8 |
| 男性 | 10.8 | 27.4 | 35.4 | 26.3 | 1,840 42.7 |
| 女性 | 25.9 | 34.4 | 22.7 | 17.0 | 459 38.2 |

■ 図表 43 勤務先の所在地

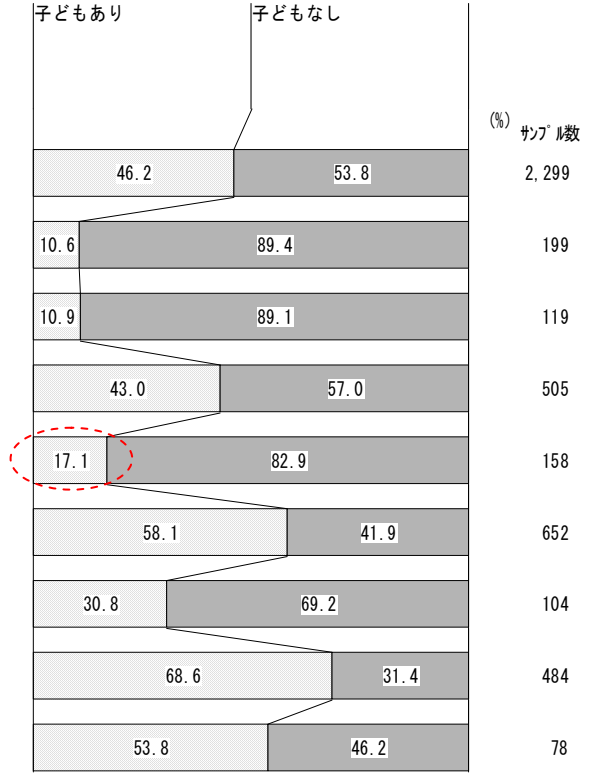


3 個人調査結果

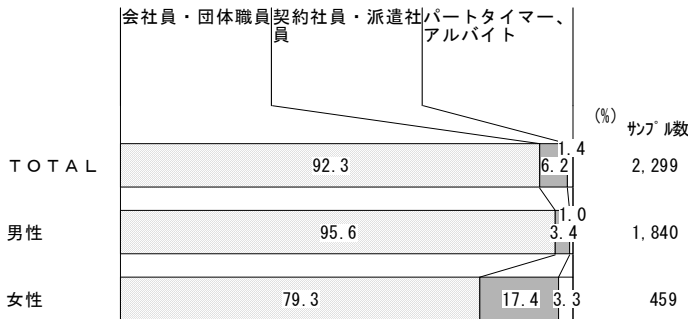
■ 図表 44 性・年代別に見る、配偶者の有無



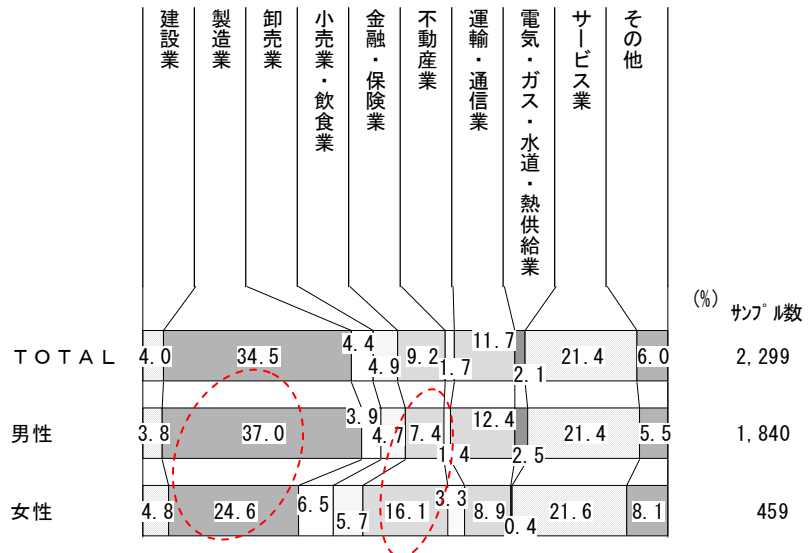
■ 図表 45 性・年代別に見る、子どもの有無



■ 図表 46 性別に見る、雇用形態

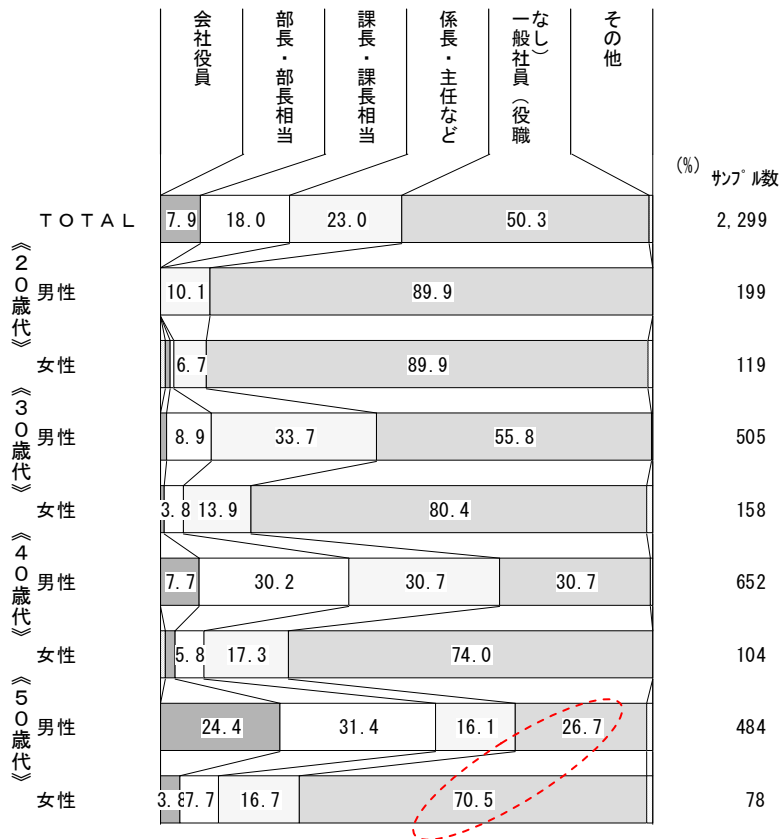


■ 図表 47 性別に見る、業種

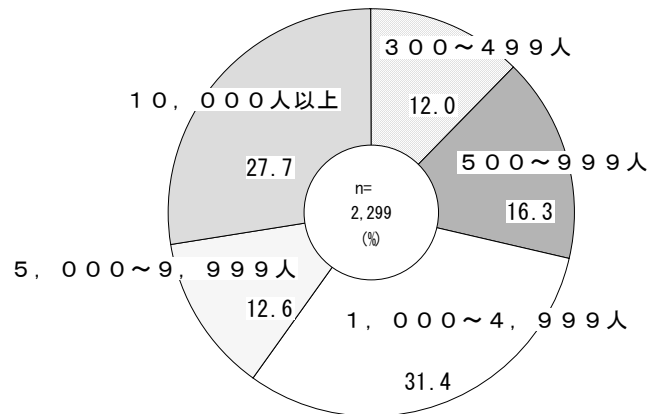


3 個人調査結果

■ 図表 48 性・年代別にみる、役職

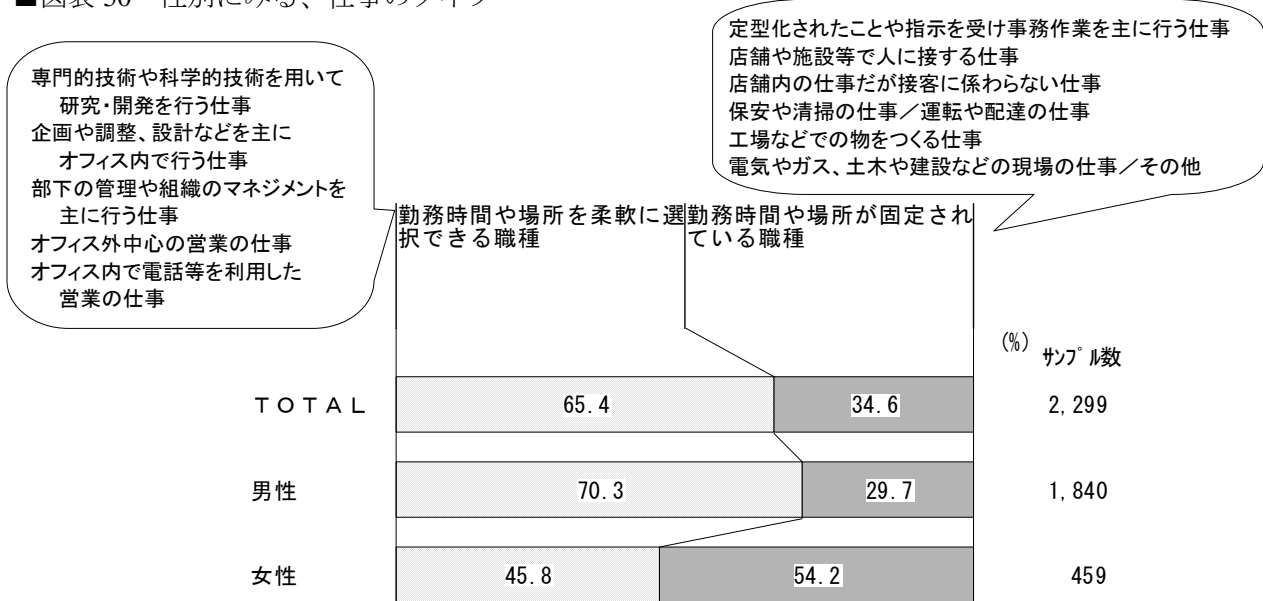


■ 図表 49 勤務先の従業員数（企業規模）

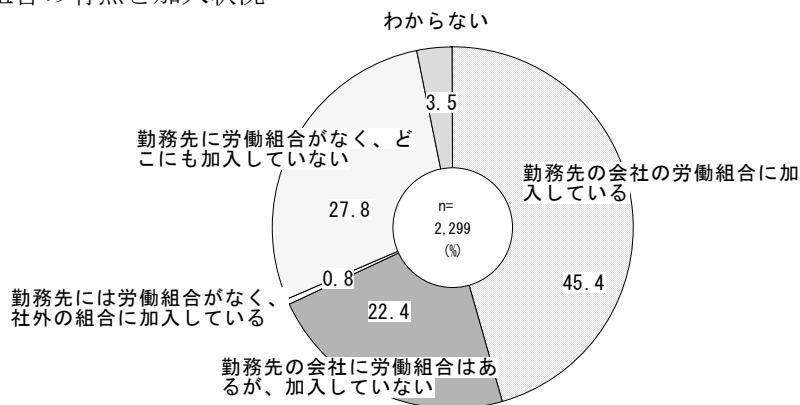


3 個人調査結果

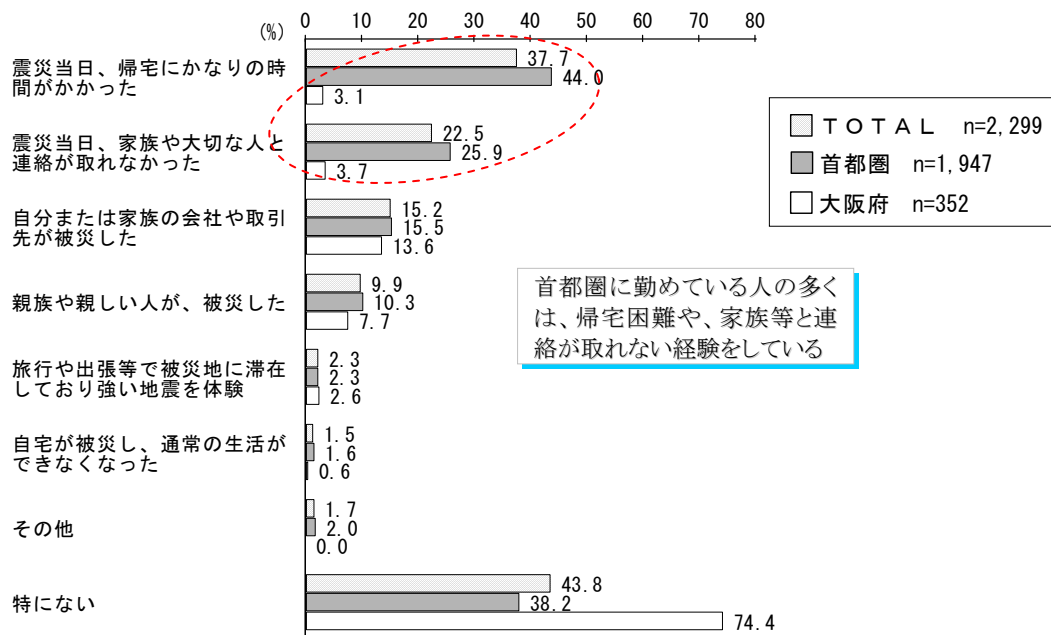
■ 図表 50 性別にみる、仕事のタイプ



■ 図表 51 労働組合の有無と加入状況



■ 図表 52 勤務先の所在地別にみる、震災及び原発事故で受けた影響（複数回答）



3.2 「働き方の見直しに関する取組」の進捗状況

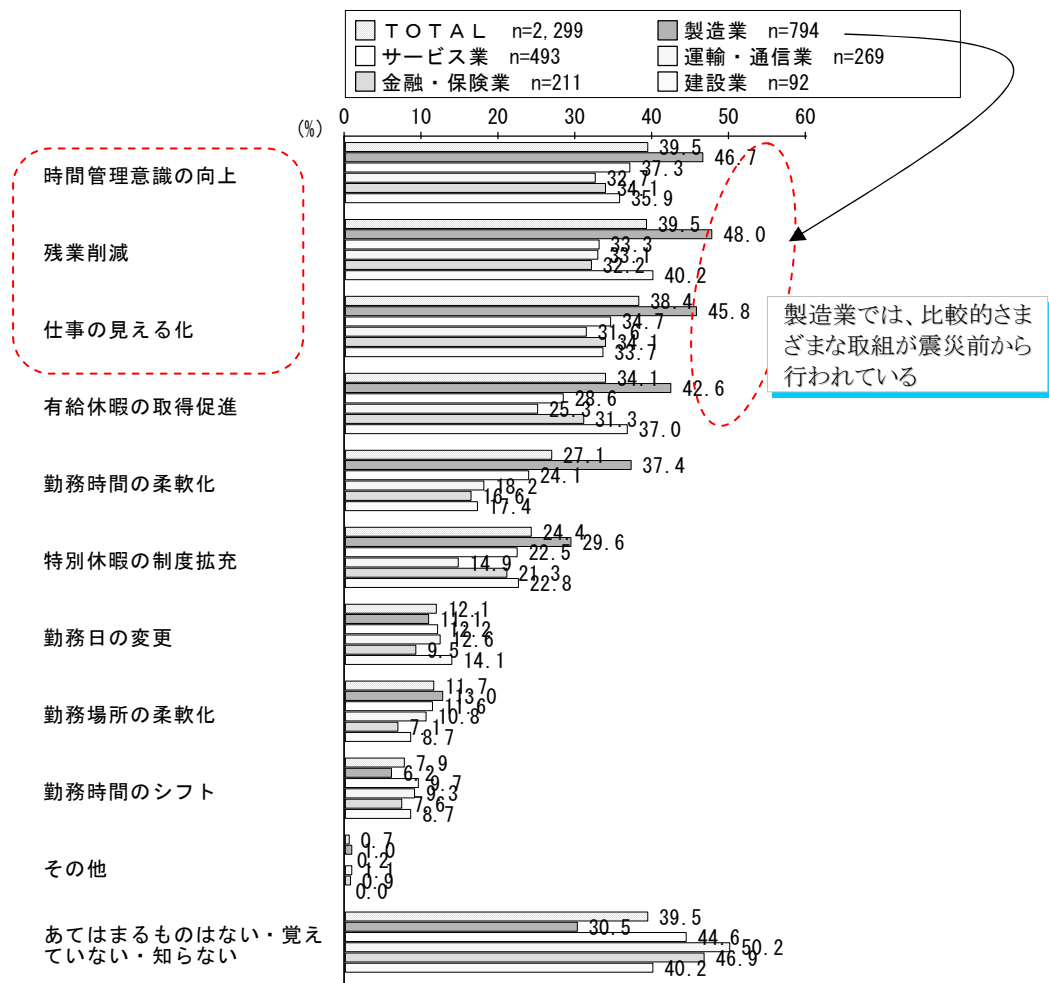
3.2.1 東日本大震災以前の取組状況

- 「時間管理意識の向上」「残業削減」「仕事の見える化」等は、震災以前から会社が取組んでいたとの回答が多い。業種別では、『製造業』で比較的にさまざまな取組が行われている割合が他業種より高い傾向にある。
- また従業員規模の違いでみると、概ね従業員規模の大きな会社に勤めている人ほど、取組んでいたとの回答が多い。
- 自分自身に適用されていた制度を別途たずねたところ、取組の多い順や規模別などの傾向は変わらないものの、全体的に適用されていたと回答する割合が、会社の実施よりも少なくなっている。

問 10 (1) **2011 年 3 月の東日本大震災以前**、あなたの勤務先では以下のような働き方の見直しに関する取り組みを行っていましたか。思い出して教えてください。

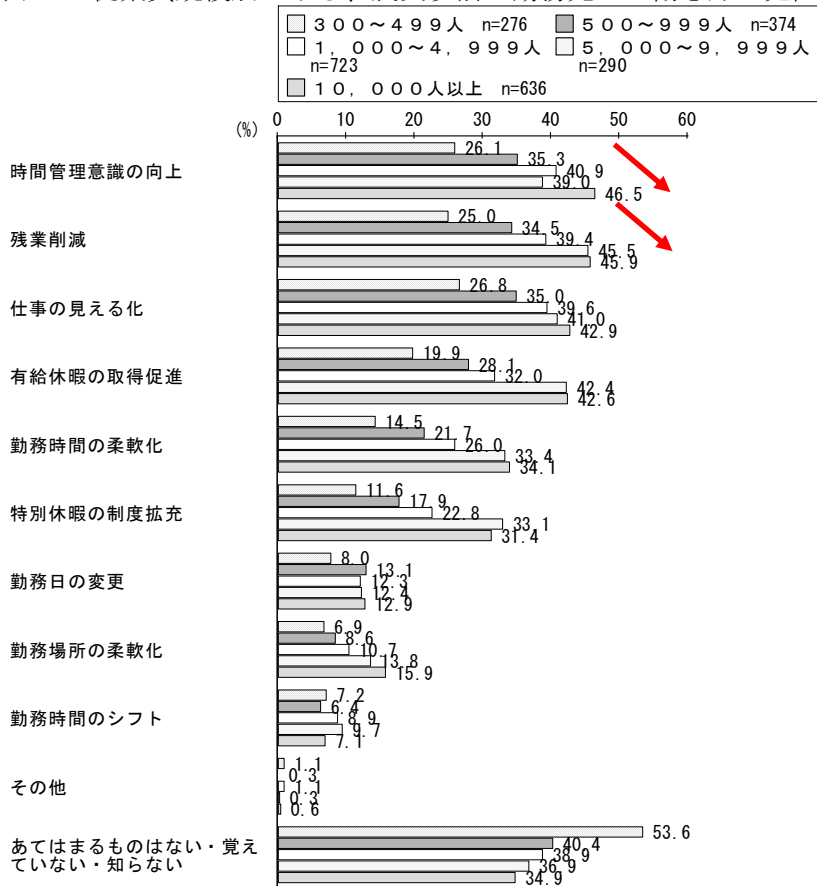
問 11 (1) では同様に、**2011 年 3 月の東日本大震災以前**、あなた自身に適用された制度、活用した制度、取り組んでいたことを思い出してあてはまるものすべてをお答えください。

■ 図表 53 業種別にみる、震災以前の勤務先での働き方の見直し取組状況（複数回答）

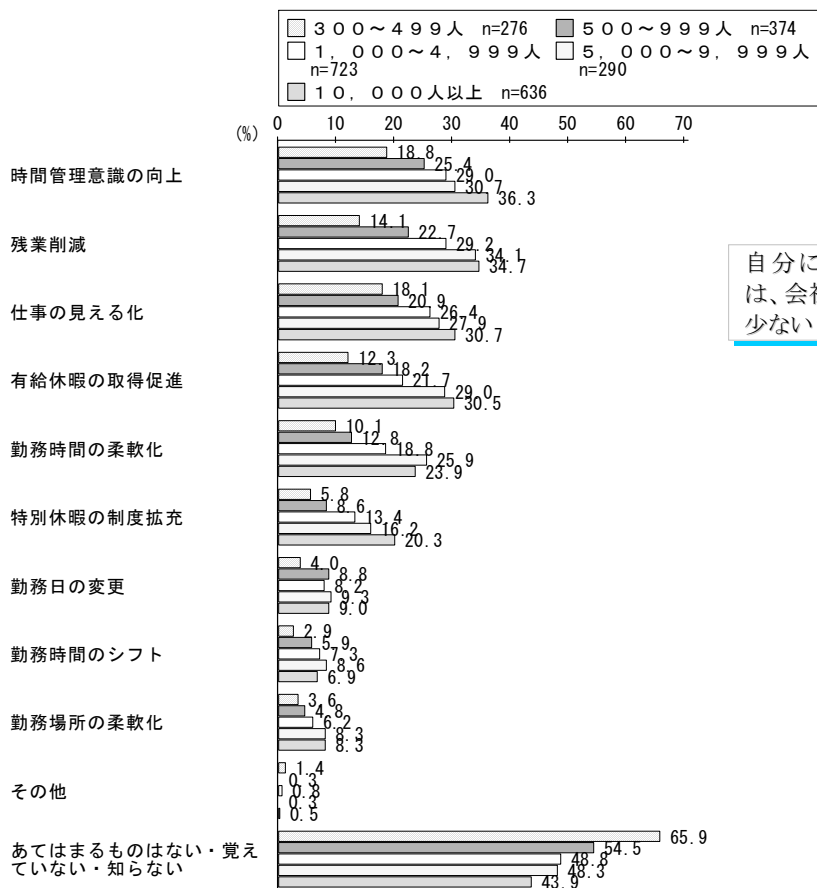


3 個人調査結果

■ 図表 54 従業員規模別にみる、震災以前の勤務先での働き方の見直し取組状況（複数回答）



■ 図表 55 従業員規模別にみる、震災以前に自身に適用されていた制度・活用していた制度（複数回答）



3 個人調査結果

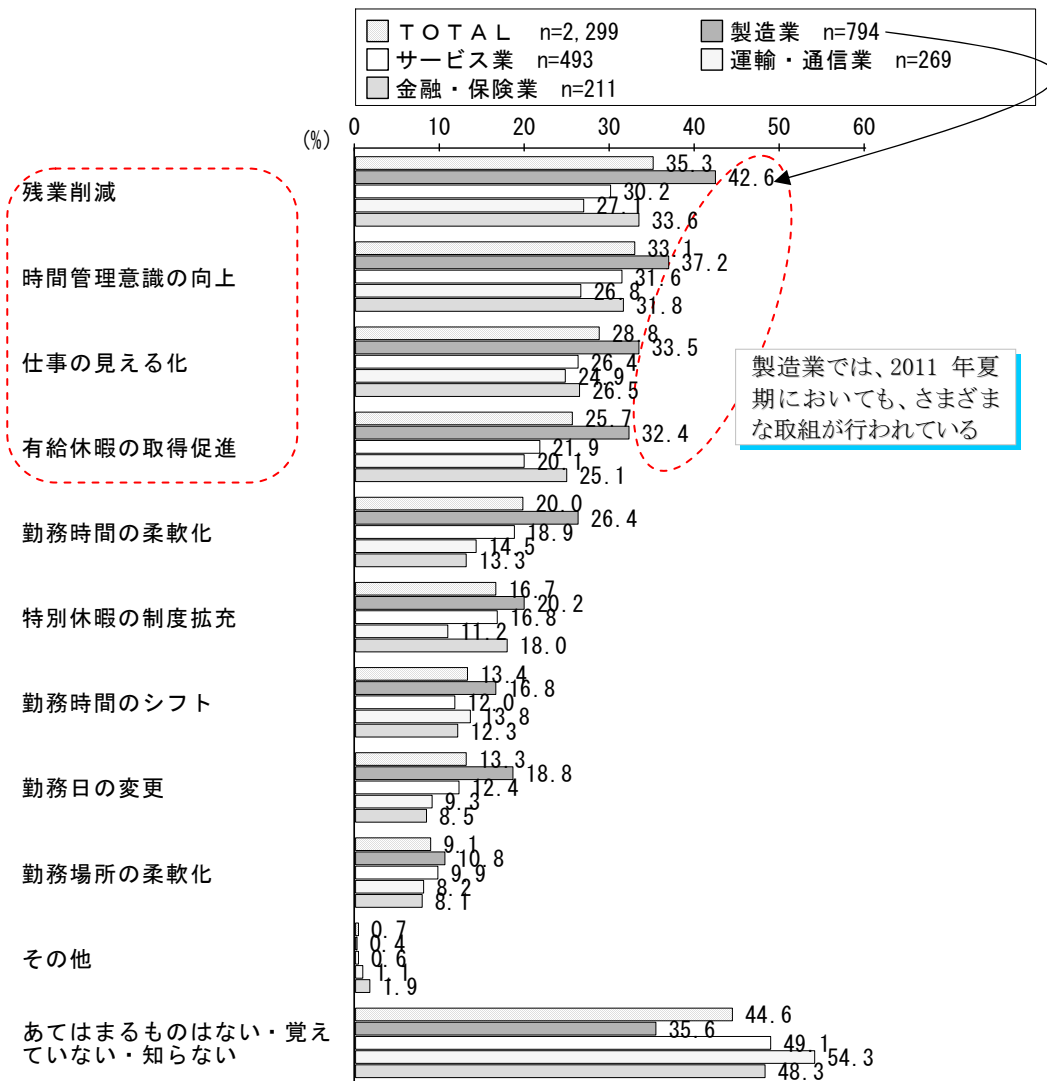
3.2.2 2011年夏期の取組状況と震災前からの変化

①2011年夏期の取組状況

○働き方の見直しに関する勤務先の取組状況を聞いたところ、震災前同様、「残業削減」「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」「有給休暇の取得促進」等については、取組んでいたとの回答が多い。
○業種別にみると『製造業』従事者は他業種よりも取組んでいると回答する割合が高くなっている。

問 10 (2) **2011年夏期**、あなたの勤務先では以下のような働き方の見直しに関する取り組みを行っていましたか。思い出して教えてください。
問 11 では同様に、(2) **2011年夏期**、あなた自身に適用された制度、活用した制度、取り組んでいたことを思い出してあてはまるものすべてをお答えください。

■図表 56 業種別にみる、2011年夏期の勤務先での働き方の見直し取組状況（複数回答）

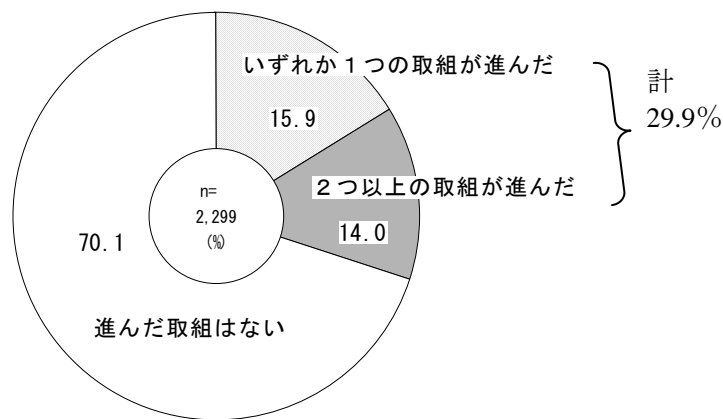


3 個人調査結果

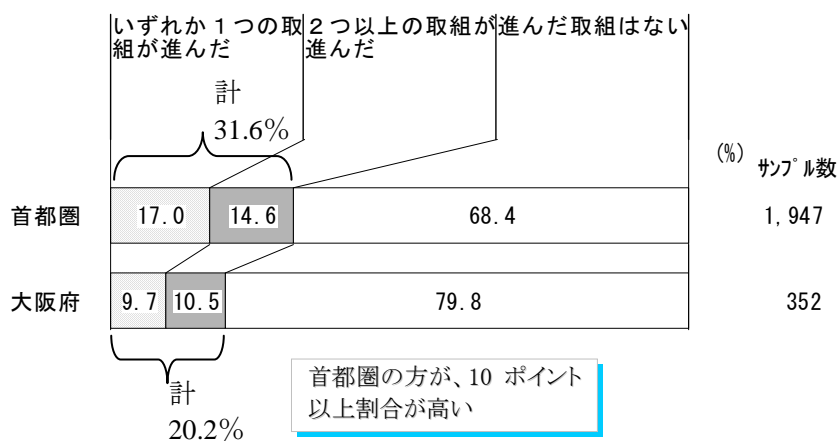
②震災前からの変化

- 全体の約3割(29.9%)の人は、震災以前から2011年夏にかけて勤務先で働き方の見直しが1つ以上進んだと回答している。
- 勤務先の地域別で違いをみると、『首都圏』と『大阪府』ではなんらかの変化があった人の割合が、10ポイント以上異なり、震災の影響で働き方の見直しがあったことが確認できる(31.6%、20.2%)。
- 従業員規模別には明確な違いがみられないが、業種別では『製造業』で他業種よりも取組が進んだ企業の割合が高い。
- 具体的な取組別にみると「勤務時間のシフト」「残業削減」「勤務日の変更」の順に、「新たに始めた」の回答割合が高い。

■図表 57 震災以前から2011年夏期にかけての、勤務先における取組の進捗状況

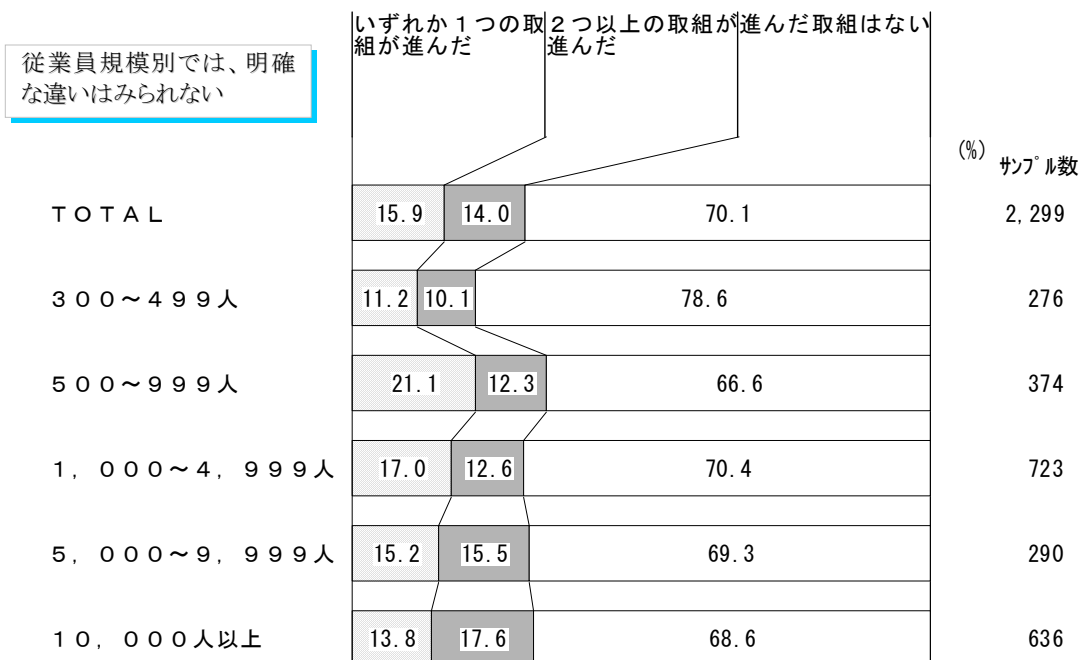


■図表 58 勤務先の所在地別にみる、震災以前から2011年夏期にかけての取組の進捗状況

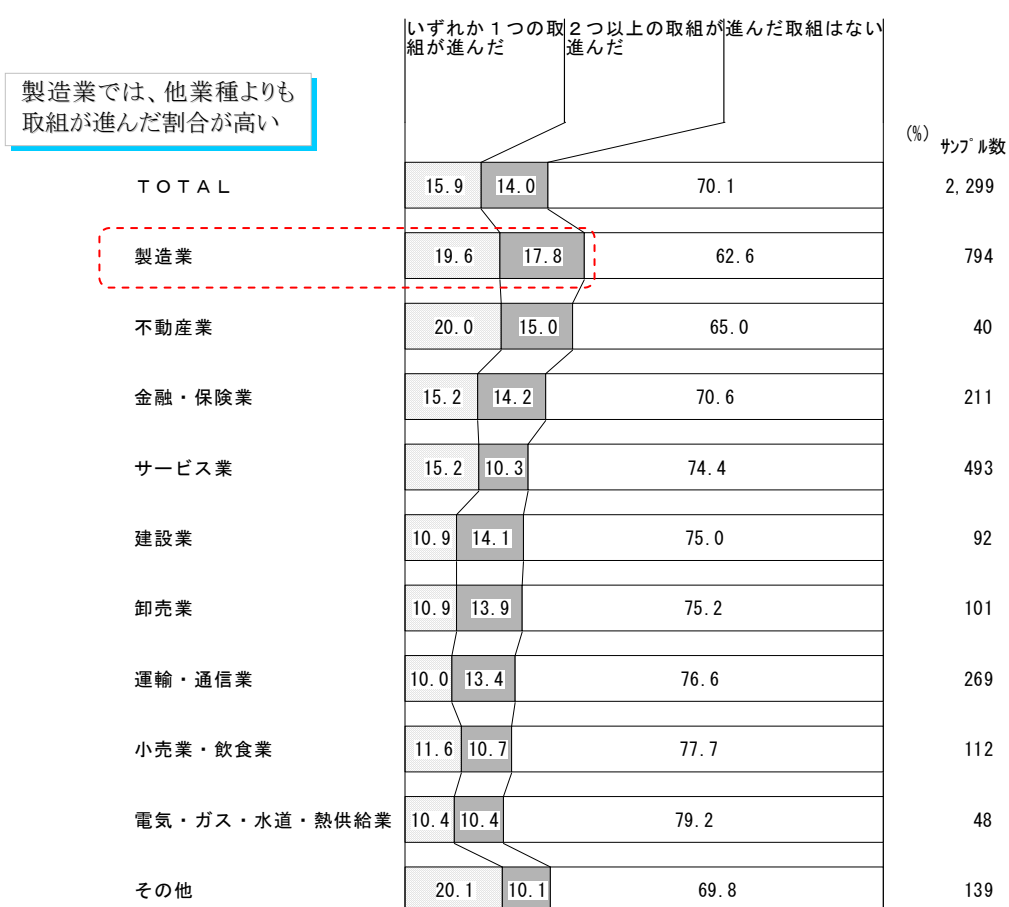


3 個人調査結果

■図表 59 従業員規模別にみる、震災以前から 2011 年夏期にかけての取組の進捗状況

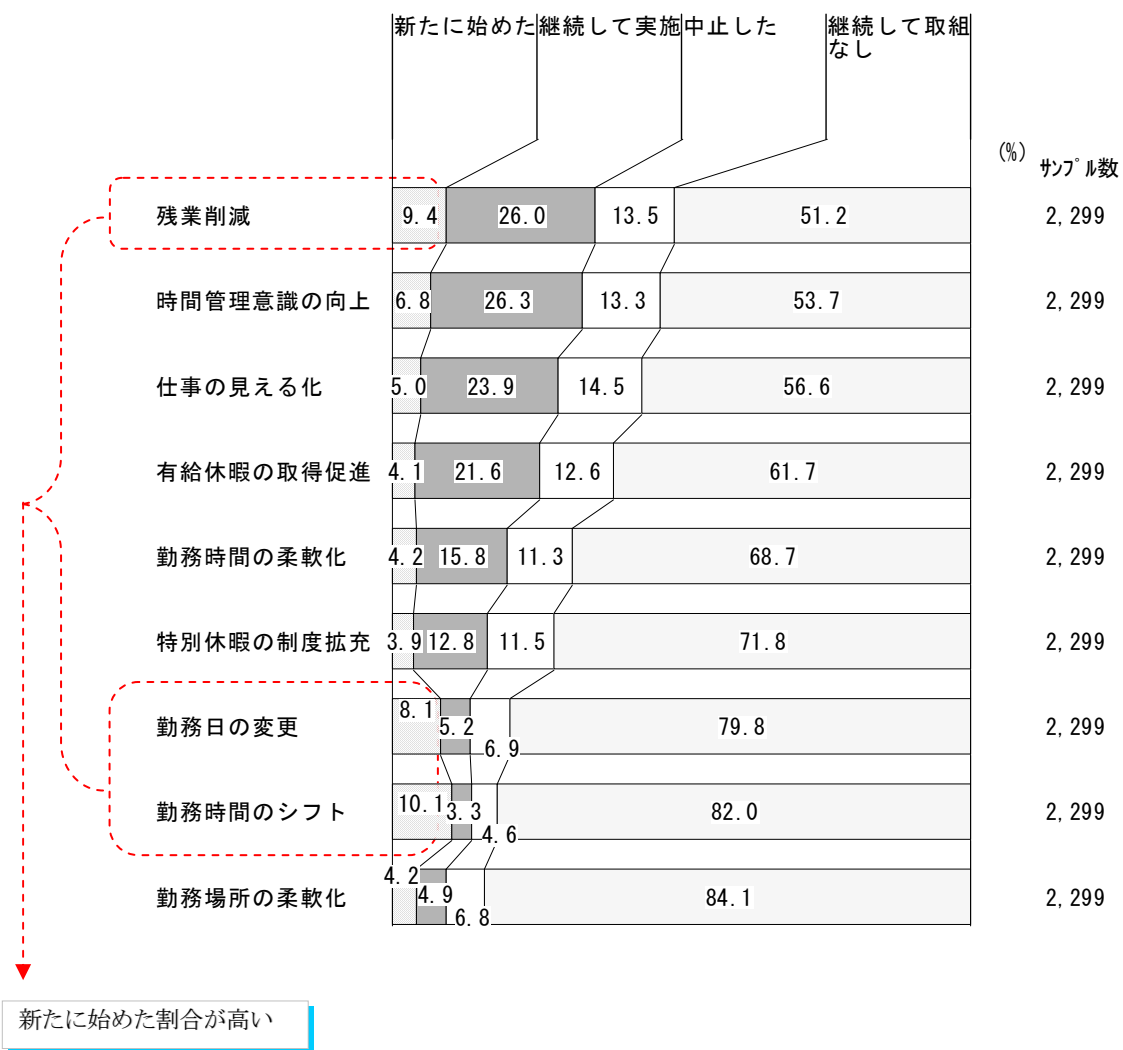


■図表 60 業種別にみる、震災以前から 2011 年夏期にかけての取組の進捗状況



3 個人調査結果

■ 図表 61 取組別の震災以前から 2011 年夏期にかけての各取組の変化



3 個人調査結果

3.2.3 2011年夏期の取組の評価

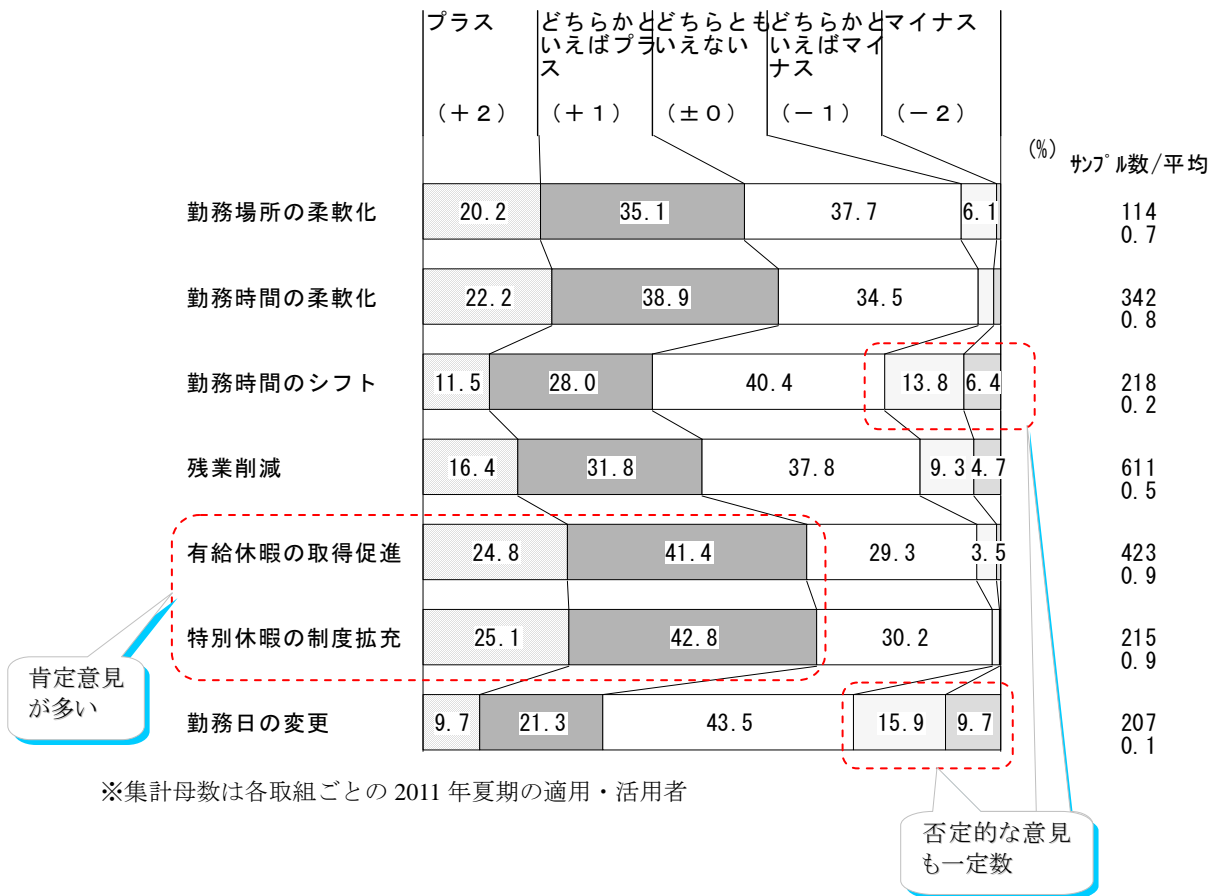
①2011年夏期に適用された取組の評価

○2011年夏期に働き方の見直しごとに適用された人にその評価を聞いたところ、「特別休暇の制度拡充」「有給休暇の取得促進」は肯定意見が7割弱（それぞれ67.9%、66.2%）と大勢を占めている。一方で「勤務日の変更」や「勤務時間のシフト」については、プラスだったと答えた人もいるものの、マイナスだったと答えた人も一定数みられる（それぞれ25.6%、20.2%）。

<問10(2)で3~9のいずれかに回答した方への質問>

問12 2011年の夏期の働き方の見直しに関する取組は、あなたにとってプラスでしたか。マイナスでしたか。またその理由をお聞かせください。

■図表 62 各制度適用・活用者の、2011年夏期の働き方の見直しに対する評価



3 個人調査結果

■図表 63 家族構成別にみる、2011年夏期「勤務時間シフト」適用者の評価（参考）

| | プラス (+2) | どちらか いえば プラス (+1) | どちらと も いえない (±0) | どちらか いえば マイ ナス (-1) | どちら と マイ ナス (-2) | (%) サンプル数/平均 |
|------------|-------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------|
| TOTAL | 11.5 | 28.0 | 40.4 | 13.8 | 6.4 | 218 0.2 |
| 配偶者あり | 12.5 | 27.2 | 39.7 | 14.0 | 6.6 | 136 0.3 |
| 子どもあり | 13.9 | 25.9 | 37.0 | 17.6 | 5.6 | 108 0.3 |
| 配偶者以外の家族あり | 6.0 | 34.0 | 40.0 | 12.0 | 8.0 | 50 0.2 |
| 家族はいない | 18.8 | 28.1 | 37.5 | 9.4 | 6.3 | 32 0.4 |

■図表 64 家族構成別にみる、2011年夏期「勤務日の変更」適用者の評価（参考）

| | プラス (+2) | どちらか いえば プラス (+1) | どちらと も いえない (±0) | どちらか いえば マイ ナス (-1) | どちら と マイ ナス (-2) | (%) サンプル数/平均 |
|------------|-------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------|
| TOTAL | 9.7 | 21.3 | 43.5 | 15.9 | 9.7 | 207 0.1 |
| 配偶者あり | 9.6 | 19.2 | 46.4 | 13.6 | 11.2 | 125 0.0 |
| 子どもあり | 11.4 | 23.9 | 36.4 | 15.9 | 12.5 | 88 0.1 |
| 配偶者以外の家族あり | 10.2 | 23.7 | 39.0 | 22.0 | 5.1 | 59 0.1 |
| 家族はいない | 9.7 | 22.6 | 48.4 | 6.5 | 12.9 | 31 0.1 |

3 個人調査結果

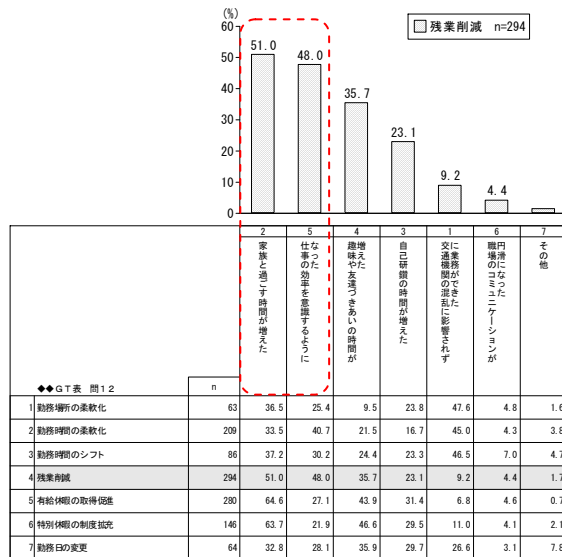
②2011年夏期に適用された取組がプラスになった理由

- プラスになったと答えた人の総数が最も多かった『残業削減』は「家族と過ごす時間が増えた」ことを理由とした人がその半数で最も多い（51.0%）。次いで「仕事の効率を意識するようになった」と答えている（48.0%）。
- 『ライフにプラス（家族と過ごす時間増、自己研鑽時間増、趣味時間増）』と答えた人では「有給休暇の取得促進」があったと答える割合が高い。一方ワークである『仕事の効率を意識』するようになった人では「残業削減」、『交通機関の混乱に影響されずに業務ができた』人では「勤務時間の柔軟化」があったと答える割合が高い。これらのことから、2011年夏期の取組が、個人の生活だけでなく、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。

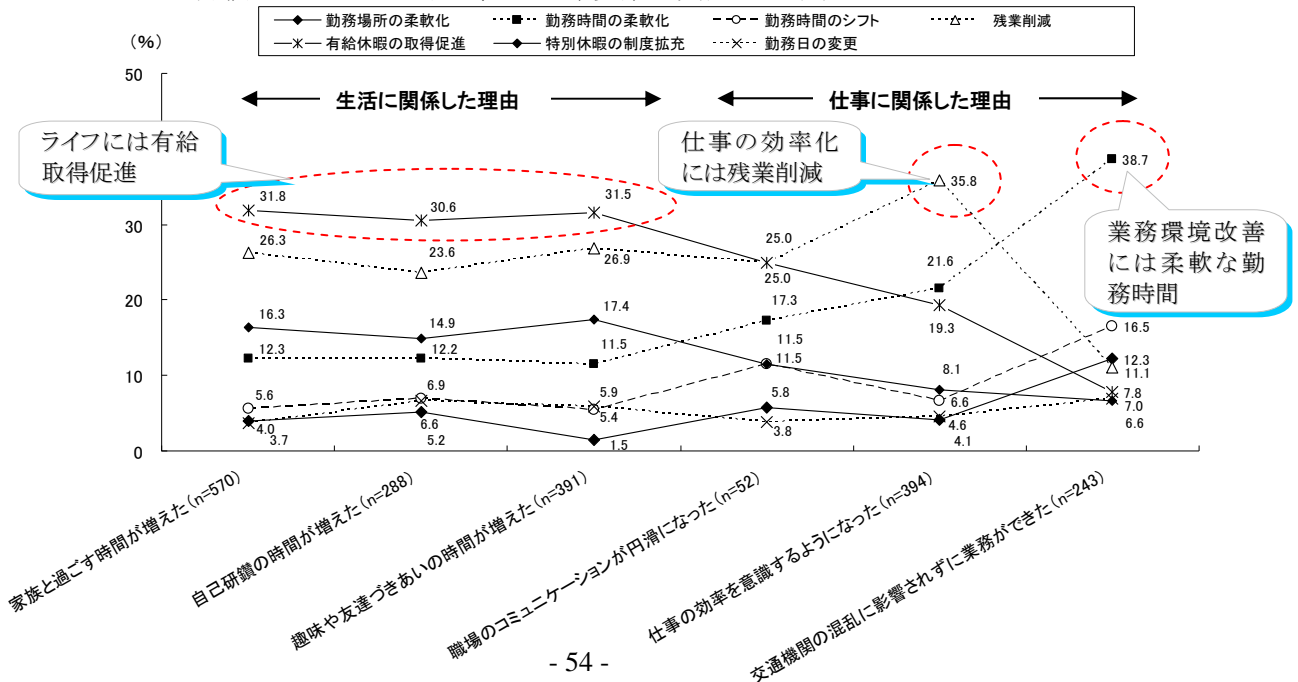
<問 10（2）で3～9のいずれかに回答した方への質問>

問 12 2011年の夏期の働き方の見直しに関する取組は、あなたにとってプラスでしたか。マイナスでしたか。またその理由をお聞かせください。

■図表 65 2011年夏期各取組プラス評価者による、プラス理由（複数回答）



■図表 66 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



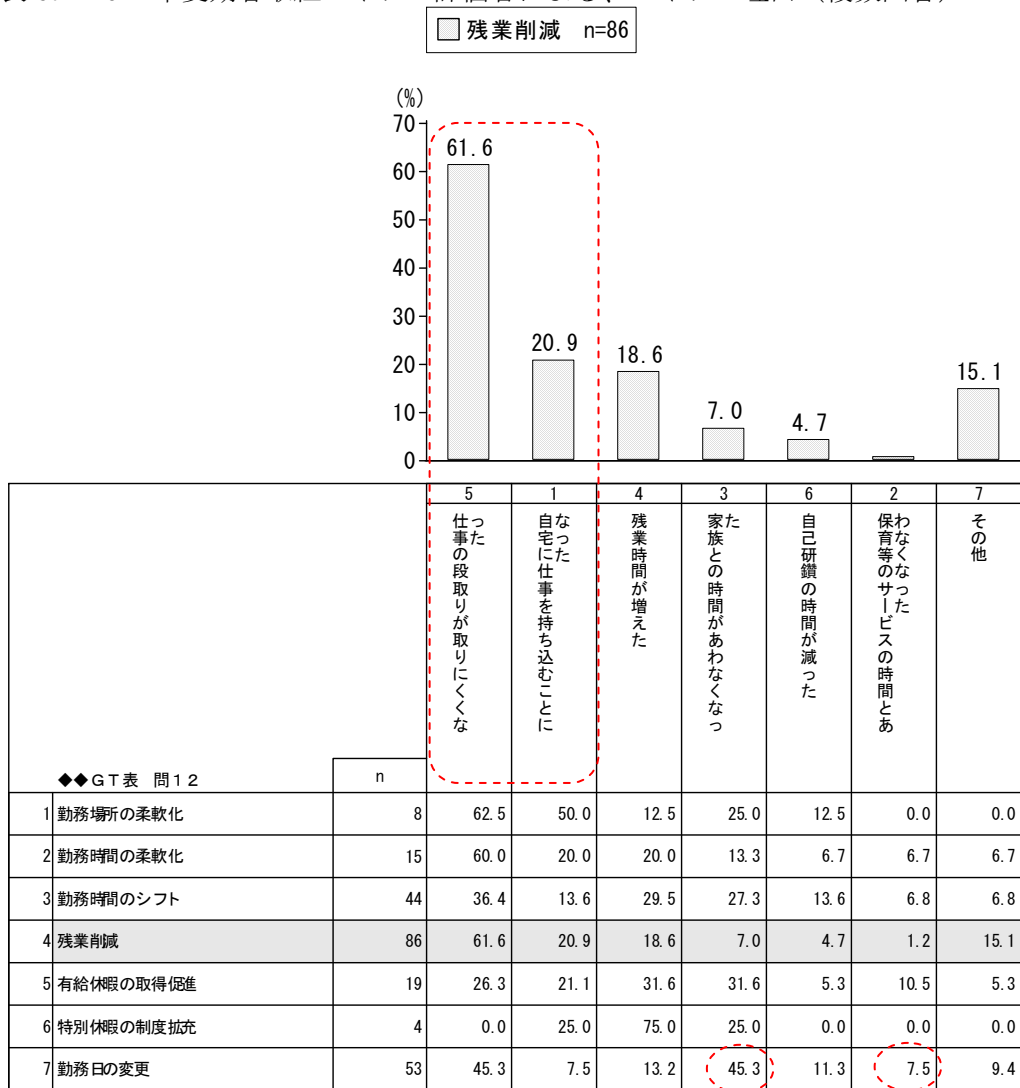
3 個人調査結果

③2011年夏期に適用された取組がマイナスになった理由

- マイナスになったと答えた人が最も多かった取組も『残業削減』であった。その理由は「仕事の段取りが取りにくくなった」が6割で最も多い(61.6%)。次いで「自宅に仕事を持ち込むことになった」をあげた人も2割みられる(20.9%)。
- また『勤務日の変更』をマイナス評価した人の半数弱は「家族との時間があわなくなった」をあげている(45.3%)。「保育等のサービスの時間とあわなくなった」との回答は極わずかしか上げられていないが(7.5%)、これは30歳代の子どもをもつ女性の割合が相対的に低いいためと考えられる。

<問10(2)で3~9のいずれかに回答した方への質問>
 問12 2011年の夏期の働き方の見直しに関する取組は、あなたにとってプラスでしたか。マイナスでしたか。またその理由をお聞かせください。

■図表 67 2011年夏期各取組マイナス評価者による、マイナス理由(複数回答)



3 個人調査結果

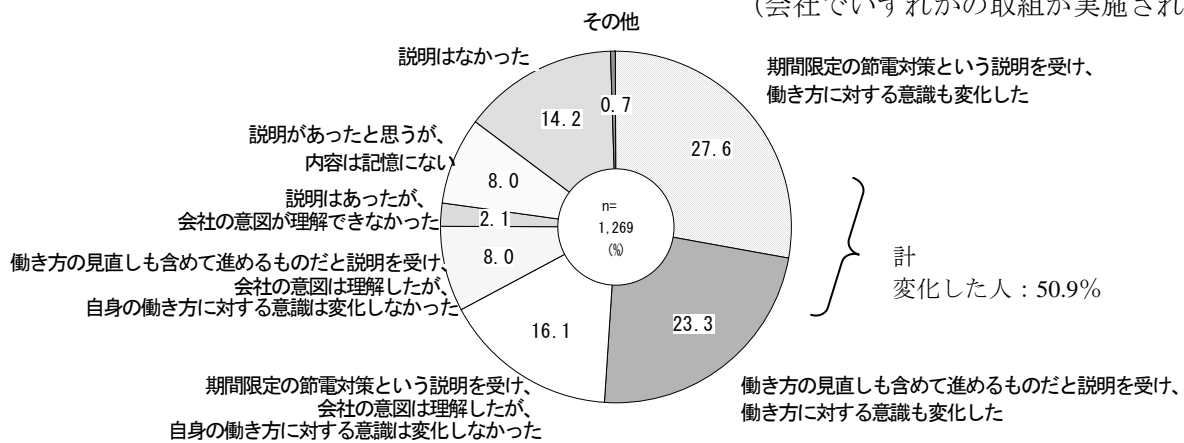
④2011年夏期の取組について、会社からの説明の有無・納得度

- 2011年夏期に会社でいずれかの取組があった人に、会社からの説明の有無と納得度をたずねたところ、約半数（50.9%）の人は自身の働き方に対する意識が変化したと答えている。なお会社でいずれかの取組が実施された人の2割（23.3%）の人は、節電だけでなく「働き方の見直しも含めて進めるものという説明」を会社から受けて意識が変化している。
- 回答者全体でみると、約3割（28.1%）が自身の働き方に対する意識が変化したと答えていることになり、2011年夏期の取組によって、3人に1人は働き方についての意識が変化したと考えられる。なお、会社からの説明状況は、従業員規模や業種での違いはみられない。

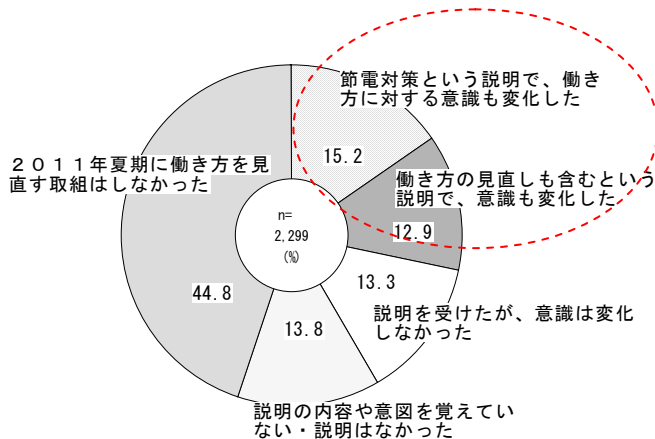
<問10(2)で1~9のいずれかに回答した方への質問>

問13 2011年夏期の働き方の見直しに関する取組を行うにあたって、会社からの説明はありましたか。説明の有無と、説明があった場合にはあなたの受け止め方としてもっとも近いものをお選びください。

■図表 68 2011年夏期の取組に対する、会社からの説明の有無と働き方に対する意識の変化
(会社でいずれかの取組が実施された人)



■図表 69 2011年夏期の取組に対する、会社からの説明の有無と意識の変化 (全数)



※以降の間で、この「会社からの説明の有無」でクロス分析を行っている場合は、「節電対策という説明を受けたが、意識は変化しなかった」と「働き方の見直しも含むと説明を受けたが、意識は変化しなかった」を合わせて、『説明を受けたが、意識は変化しなかった』としている。同様に「説明があつたが、会社の意図が理解できなかった」「説明があつたと思うが、内容は記憶にない」「説明はなかった」を合わせて、『説明の内容や意図を覚えていない・説明はなかった』としている。

3 個人調査結果

3.2.4 2012年夏期の取組状況と節電の夏の取組からの変化

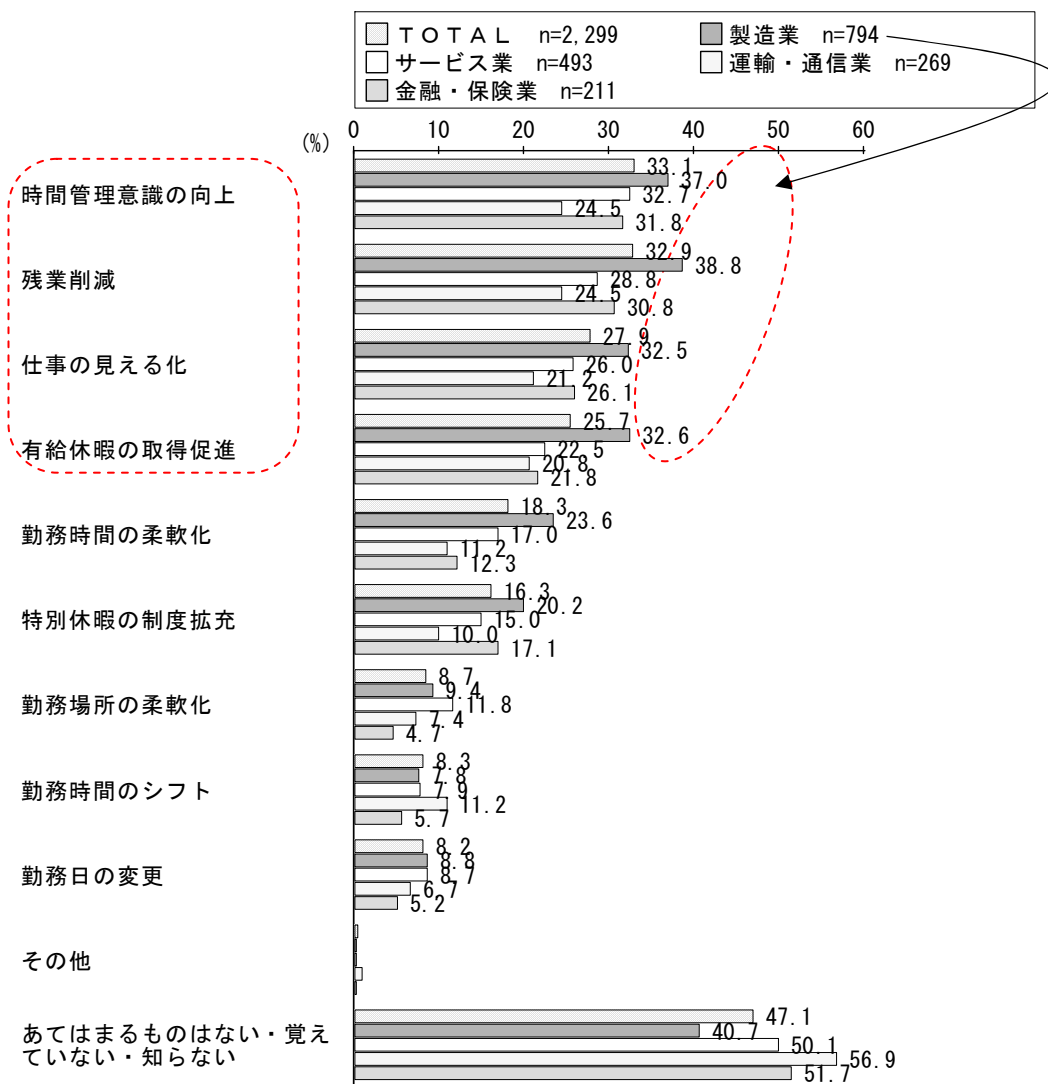
①2012年夏期の取組状況

- 働き方の見直しに関する勤務先の取組状況を聞いたところ、震災前、2011年夏期と同様に、「時間管理意識の向上」「残業削減」「仕事の見える化」「有給休暇の取得促進」等については、取組んでいたとの回答が多い。
- また業種別にみると『製造業』従事者は他業種よりも取組んでいると回答する割合が高くなっている。

問 10 (3) **2012年夏期**、あなたの勤務先では以下のような働き方の見直しに関する取り組みを行っていましたか。思い出して教えてください。

問 11 では同様に、(3) **2012年夏期**、あなた自身に適用された制度、活用した制度、取り組んでいたことを思い出してあてはまるものすべてをお答えください。

■図表 70 業種別にみる、2012年夏期の勤務先の働き方の見直し取組状況（複数回答）



3 個人調査結果

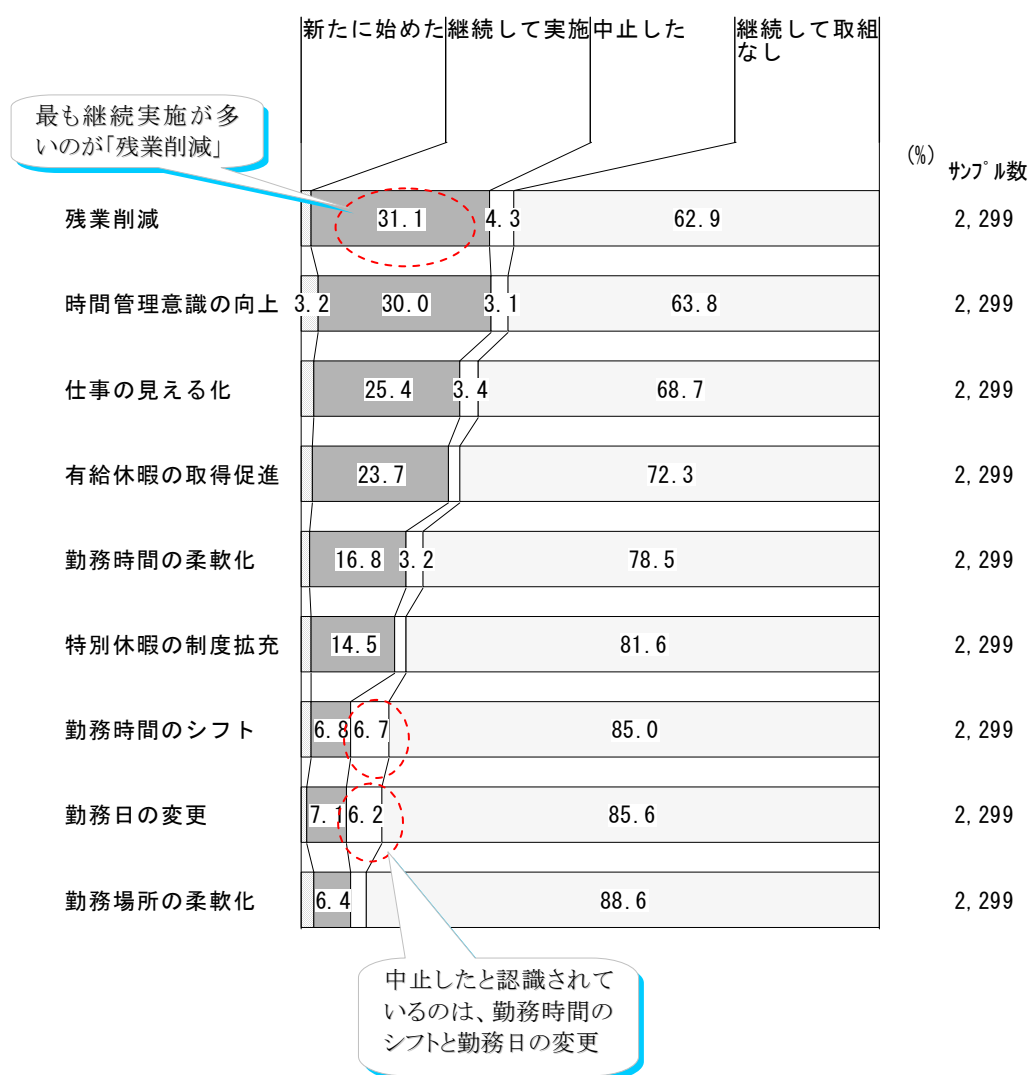
②節電の夏の取組からの変化

○勤務先における取組について、2011年夏期と2012年夏期の変化をみると、全体的にいずれの取組も「継続して取組なし」が最も多く、「中止した」と個人に認識されている取組はあまりない。その中で「中止」した割合が高いのは『勤務時間帯のシフト』と『勤務日の変更』となっている。

○最も「継続」しているのは『残業削減』である。

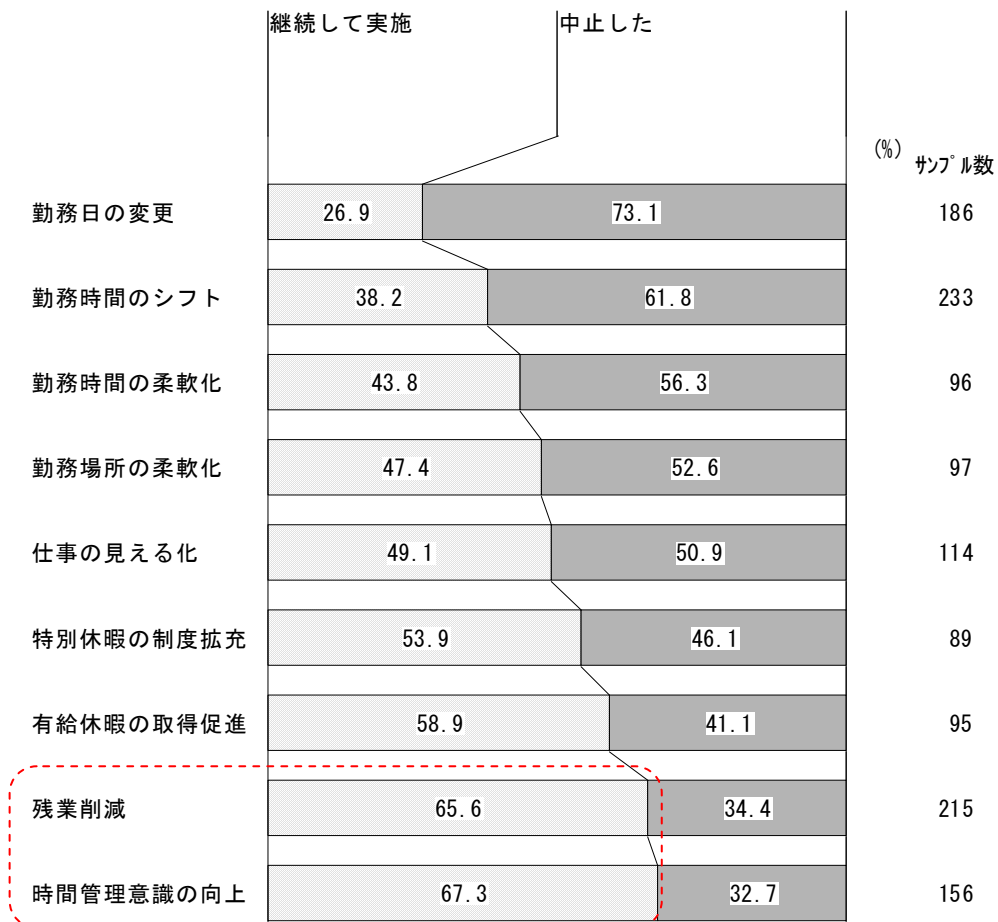
○2011年夏期に「新たに始めた」との回答だけに絞って、2012年夏期の状況をみると、継続して実施との回答が多かったのは、『時間管理意識の向上』次いで『残業削減』となっている。

■図表 71 2011年夏期から2012年夏期にかけての各取組の変化



3 個人調査結果

■図表 72 2011年夏期に新たに始めた取組が、2012年夏期にどうなったか



※集計母数は、各取組ごと 2011 年夏期に新たに会社が取組を始めたと回答したものである。

3.3 東日本大震災の影響と意識の変化

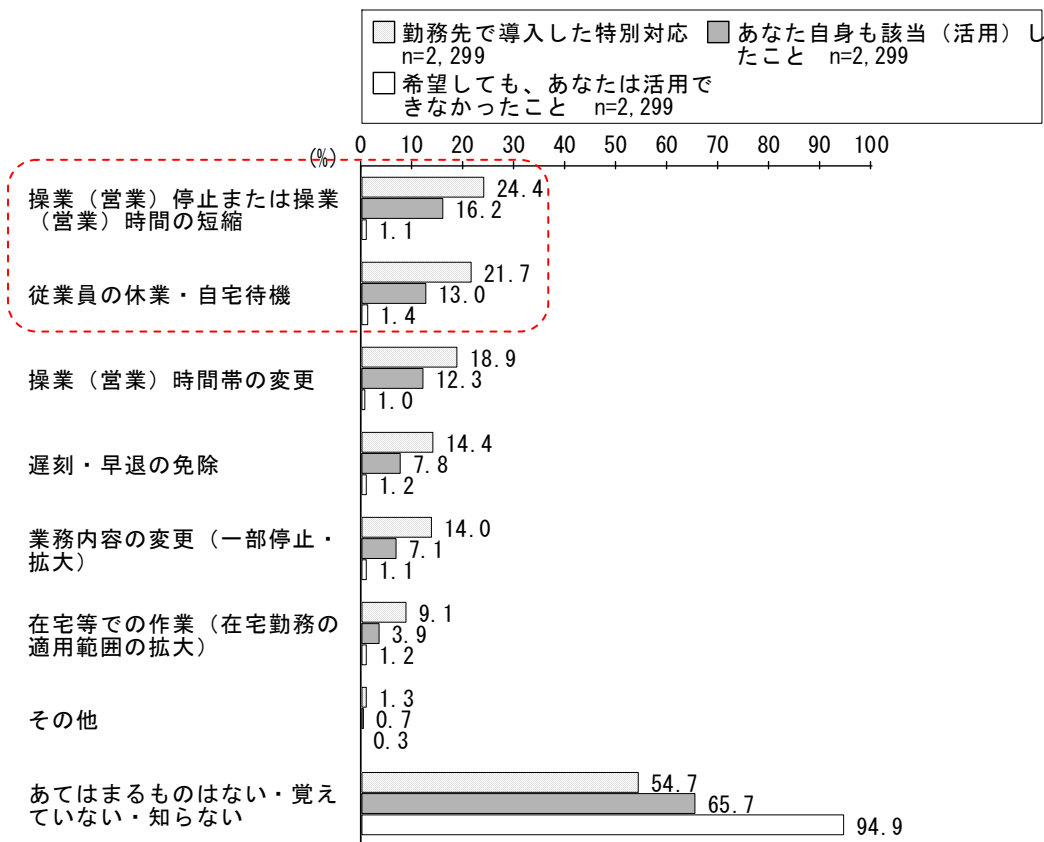
3.3.1 東日本大震災直後の特別対応と活用状況

①震災直後に適用された特別対応

- 勤務先が導入していた特別対応としては「操業（営業）停止または操業（営業）時間の短縮」との回答が最も多い。
- 本人自身が該当（活用）したこととしても「操業（営業）停止または操業（営業）時間の短縮」との回答が最も多い。「あてはまるものはない・覚えていない・知らない」の回答（65.7%）を除くと、3割以上（34.3%）の人が何らかの特別対応が該当（活用）していたことがわかる。
- また、勤務先が導入した特別対応を業種別にみると『製造業』で特に「操業（営業）停止または操業（営業）時間の短縮」「従業員の休業・自宅待機」「操業（営業）時間帯の変更」がとられていたことがわかる。

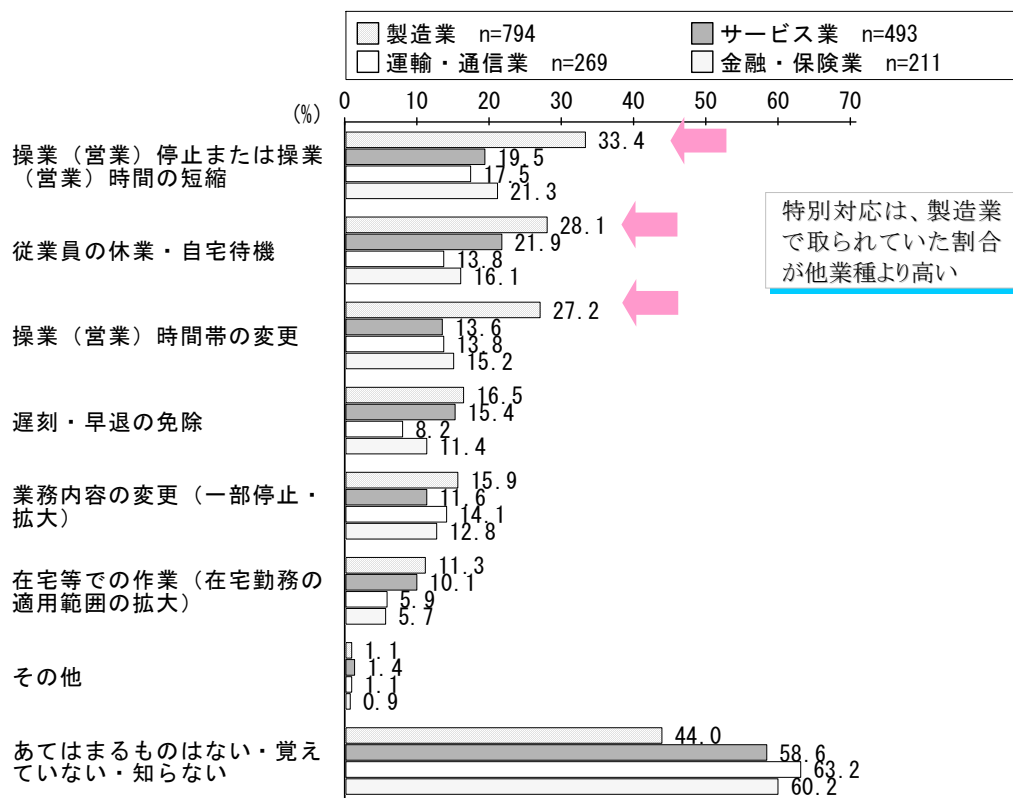
問 14 2011年3月の震災直後（発生から1ヶ月程度）において、（1）あなたの勤務先で採られた特別な対応、（2）そのうちあなた自身も該当（活用）したこと、（3）逆にあなたは希望しても使えなかったことをそれぞれお答えください。

■図表 73 震災直後の特別対応の状況<勤務先での導入／自身の活用／叶わなかった希望> (複数回答)



3 個人調査結果

■ 図表 74 業種別にみる、震災直後に勤務先が導入した特別対応（複数回答）



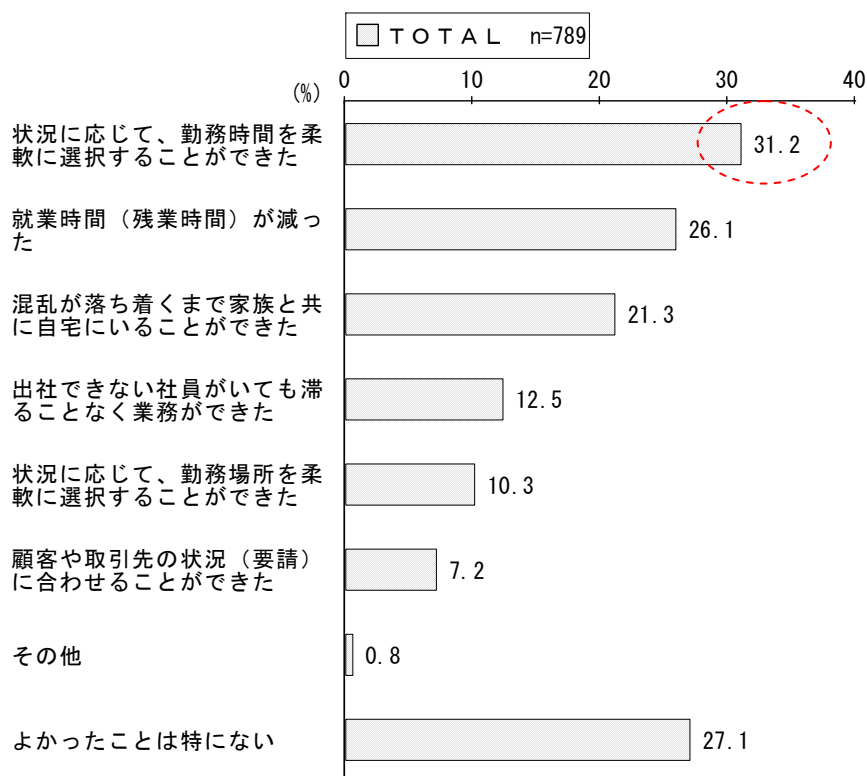
3 個人調査結果

②実施されて(実施している)よかった点

○何らか、自分自身が該当した特別対応のあった人のうち、3割(31.2%)は「状況に応じて、勤務時間を柔軟に選択することができた」ことをよかったこととしてあげている。「よかったことは特にない」とは回答しなかった7割(72.9%)の人は、何らかのメリットを感じていたことがわかる。

問 14-1 「実施されてよかったこと」「実施しているよかったこと」についてうかがいます。どのような点がよかったと思いますか。

■図表 75 震災直後の特別対応のうち、自分が該当(活用)して「よかった」と感じたもの(複数回答)

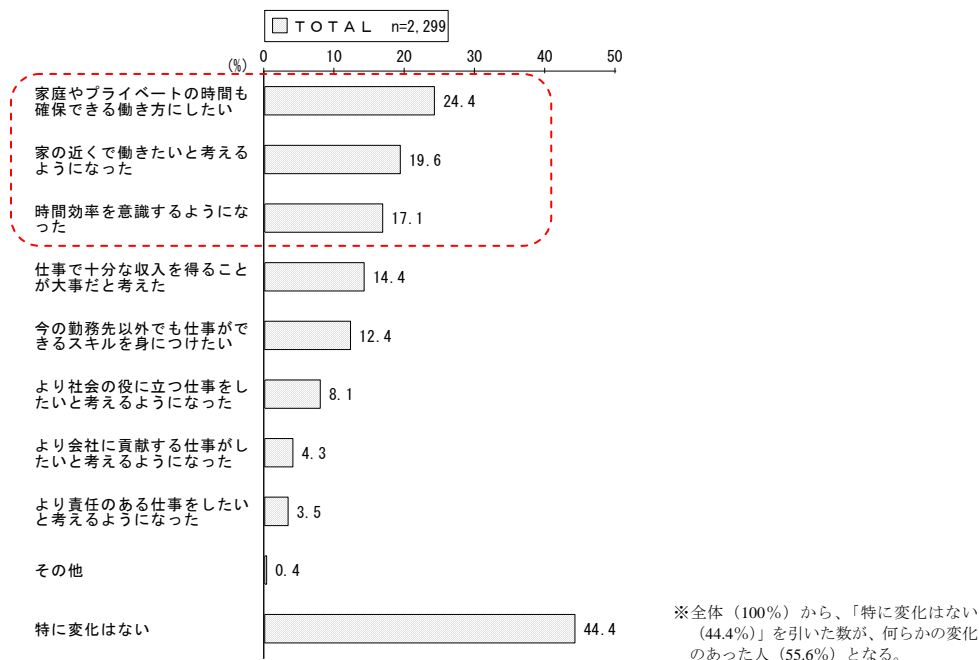


3.3.2 東日本大震災後の、働き方に対する意識の変化

- 東日本大震災の影響やその後の社会の変化によって、全体で約 6 割（55.6%）の人は何らかの意識が変化したと答えている。意識の変化は男性では 5 割（53.3%）、女性では 6 割強（64.9%）となっており、より女性で変化が大きかったことがわかる。
- 具体的な変化としては「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」という回答が最も多く、次いで「家の近くで働きたいと考えるようになった」「時間効率を意識するようになった」が続く。
- 「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」「今の勤務先以外でも仕事ができるスキルを身につけたい」と思うようになった人は、男性に比べて女性で多くなっている。
- また、震災後の取組について会社から『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』人では「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」「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」との回答が多く、会社の取組み姿勢が個人の人々の意識変化に影響を及ぼしたことが伺える。
- 震災または原発事故の影響を受けた人の 7 割（69.4%）は何らかの変化があったと答えており、影響を受けた人の 3 割（31.5%）は「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」と思うようになっている。また、勤務先が働き方の見直しに取り組んでいると回答した人ほど、意識の変化があったことがわかる。
- 雇用形態や役職による違いをみると、項目によって傾向に違いが出ている。「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」については差はみられないが、「家の近くで働きたい」「仕事で十分な収入を得ることが大切だ」「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」は、『契約社員・派遣社員』で意識するようになった人が多い。また「時間効率を意識するようになった」と思うようになった人は、「管理職」「係長・主任など」の順に増加する傾向がみられた。

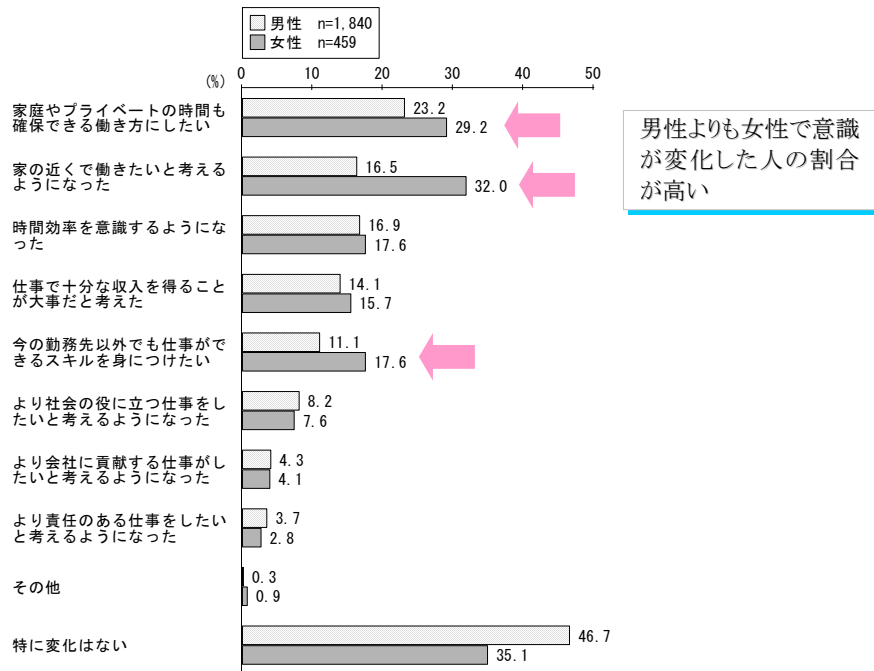
問 15 東日本大震災の影響やその後の社会の変化によって、それ以前と比べてあなた自身の働き方に対する意識に変化はありましたか。あてはまるものをお選びください。

■ 図表 76 震災後の影響や社会の変化による、働き方に対する意識の変化（複数回答）

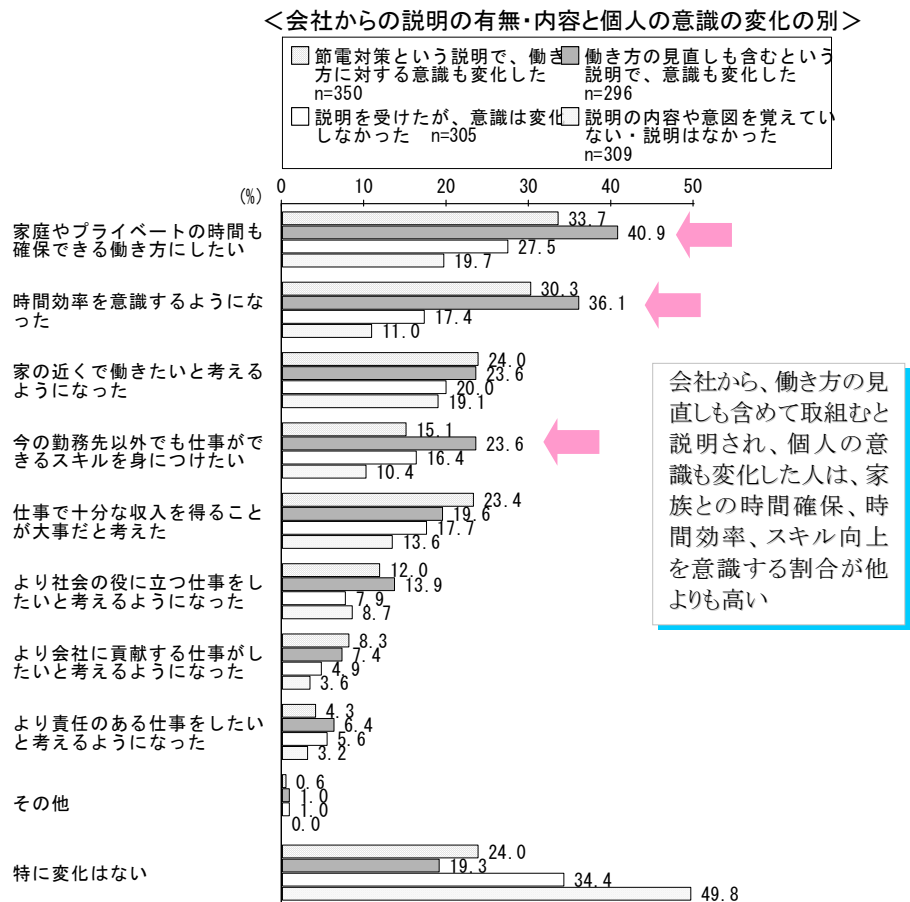


3 個人調査結果

■ 図表 77 性別にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）

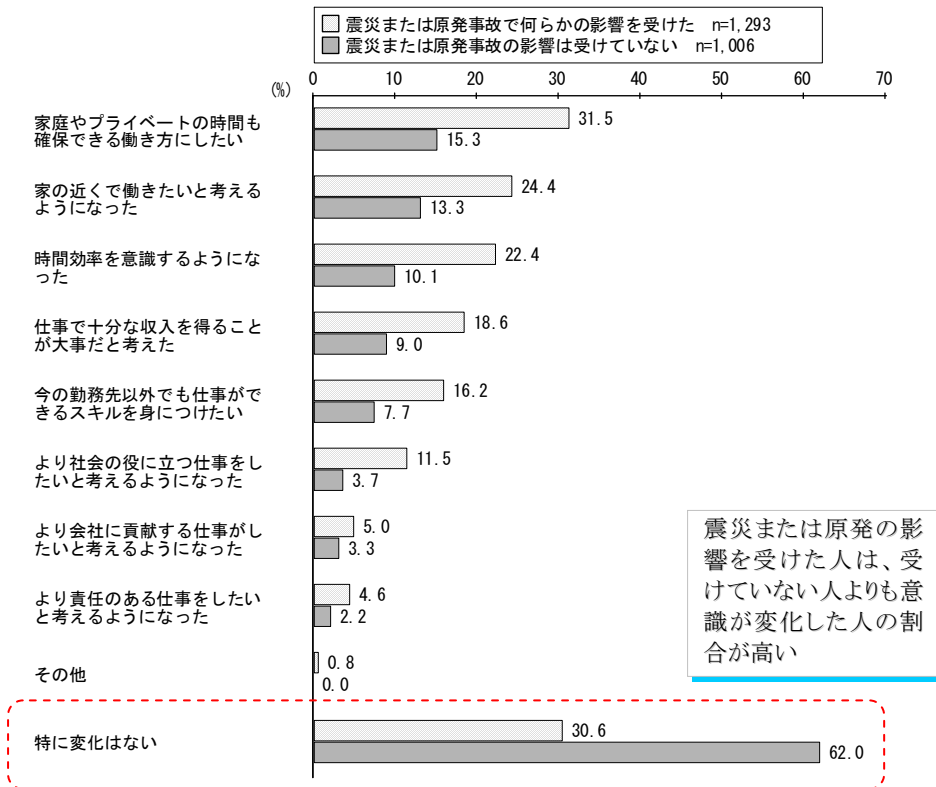


■ 図表 78 会社からの説明状況と個人の意識の変化にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）

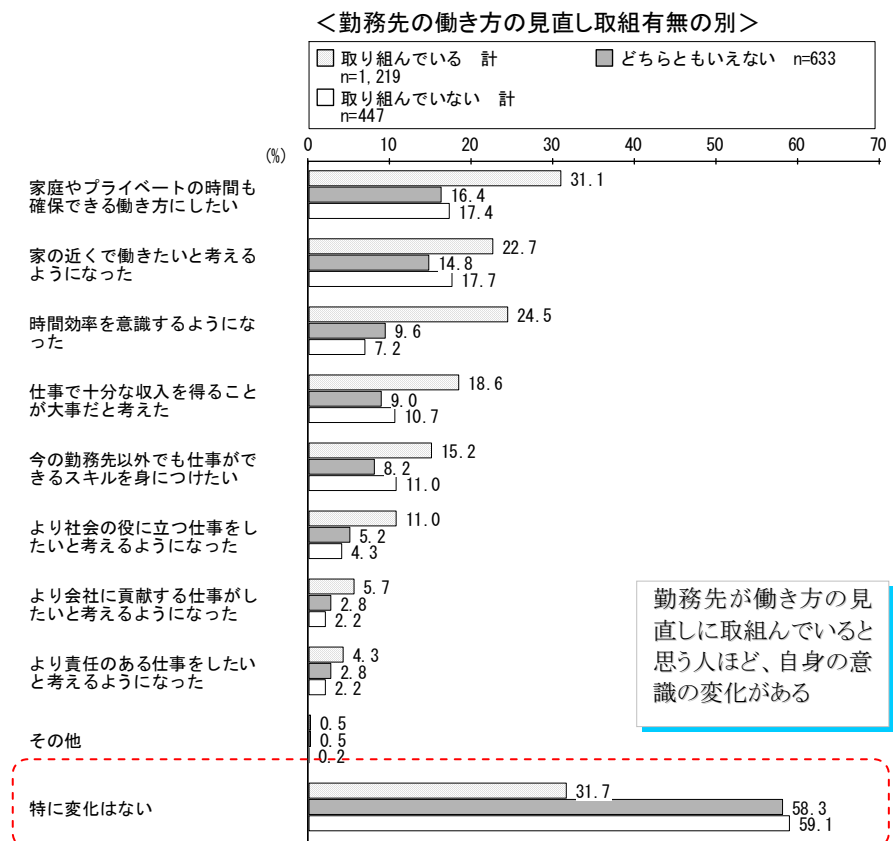


3 個人調査結果

■ 図表 79 震災または原発事故の影響の有無にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）

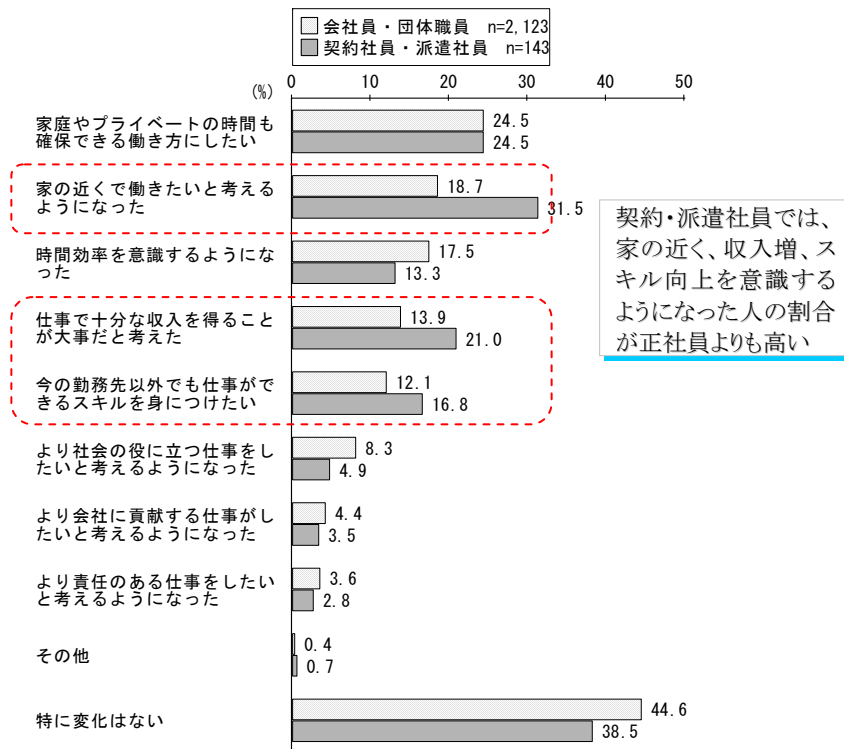


■ 図表 80 勤務先における働き方の見直し取組有無別にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）

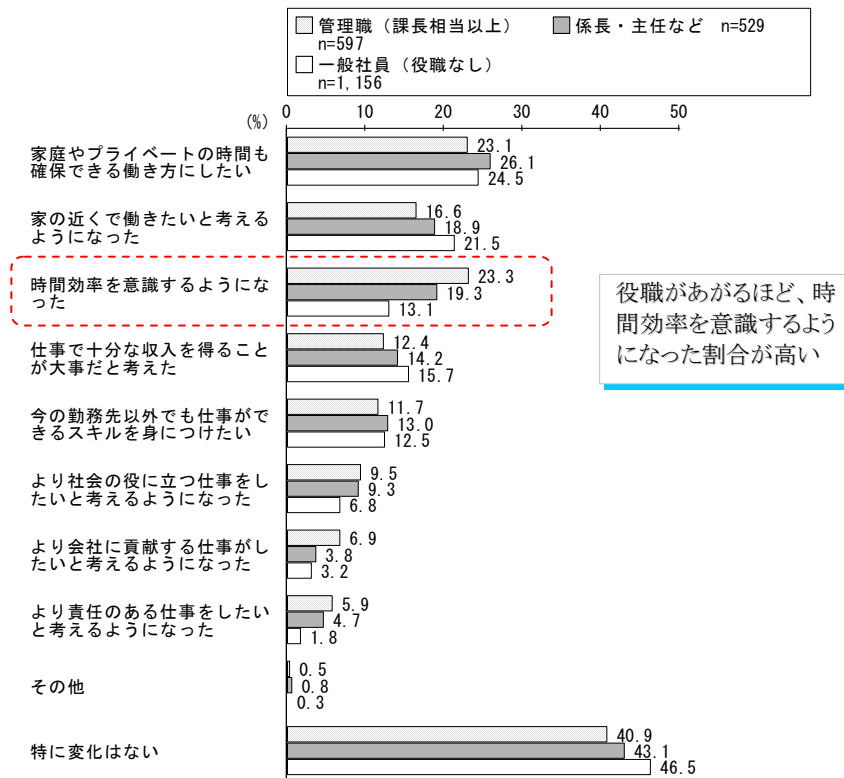


3 個人調査結果

■ 図表 81 雇用形態別にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）



■ 図表 82 役職別にみる、働き方に対する意識の変化（複数回答）



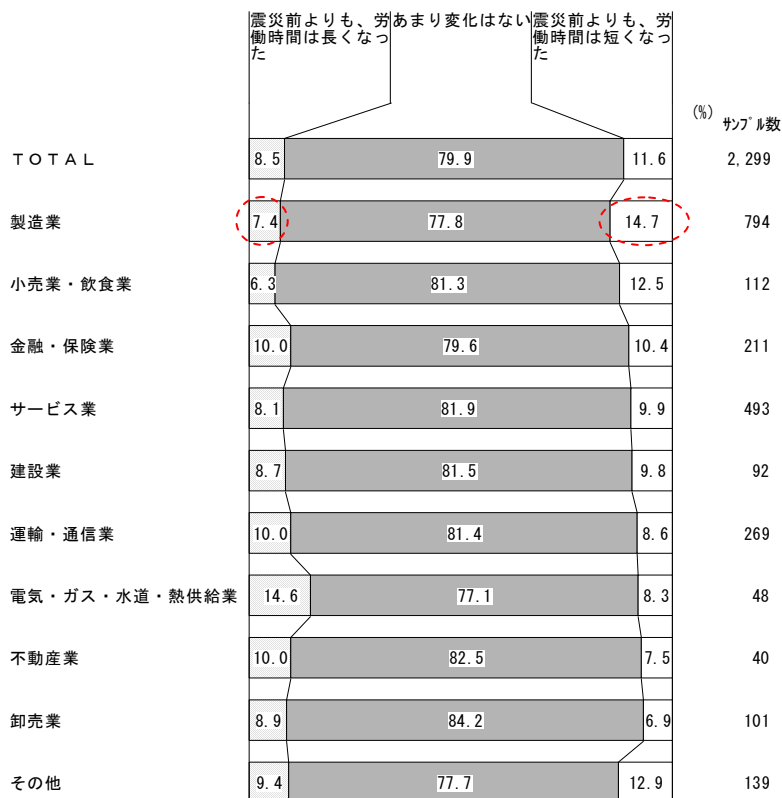
3 個人調査結果

3.3.3 東日本大震災後の実労働時間の変化

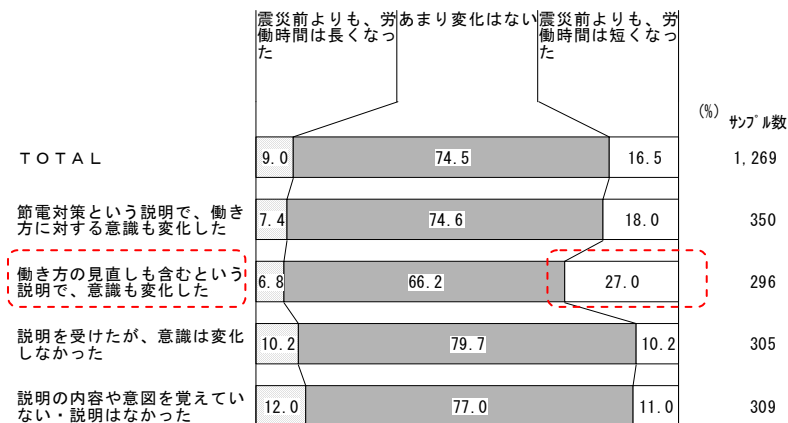
- 全体の8割(79.9%)は「あまり変化はない」と答えているが、「長くなった人」「短くなった人」、いずれの業種もそれぞれみられる。『製造業』では、「長くなった人」よりも「短くなった人」の方が多い。
- 会社から『働き方の見直しも含む取組であると説明を受け、自身の意識も変化した』と答えた人では、震災前と比べて実労働時間が短くなったと回答した人が3割(27.0%)と他よりも多くなっている。(勤務先で何らかの取組が実施された人)

問 16 震災前と比べて、あなたの実際の労働時間に変化はありましたか。

■図表 83 業種別にみる、震災前と比較した実労働時間の変化



■図表 84 意識の変化別にみる、震災前と比較した実労働時間の変化 (勤務先で何らかの取組が実施された人)



3 個人調査結果

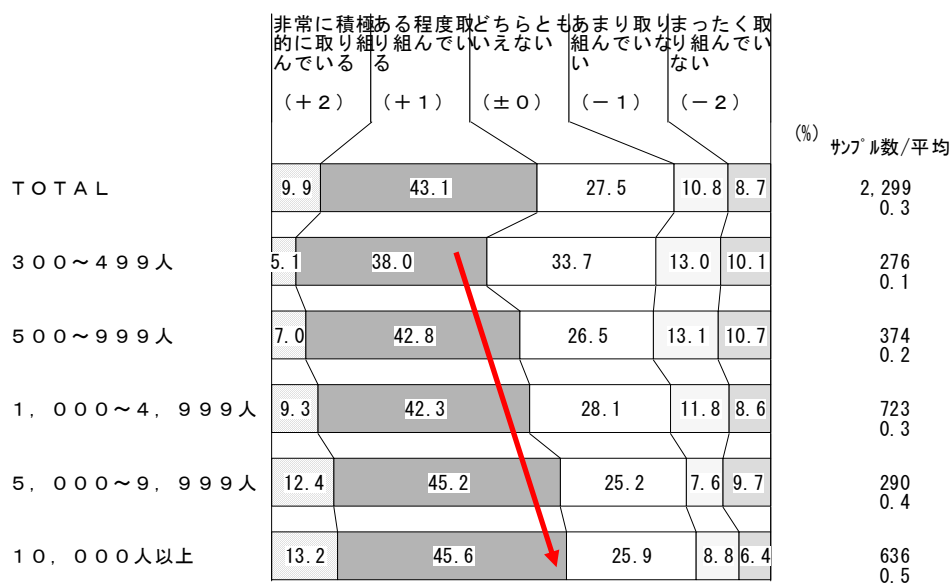
3.3.4 勤務先の「働き方の見直しに関する取組」

①勤務先の「働き方の見直しに関する取組」の積極性

- 勤務先の働き方の見直しに関する取組に対して、1割（9.9%）は「非常に積極的に取組んでいる」と評価しており、4割以上（43.1%）が「ある程度取組んでいる」と答えている。一方で、「あまり取組んでいない」「まったく取組んでいない」もあわせて2割弱みられる（19.5%）。
- 従業員規模が大きくなるほど、勤務先の取組を評価する人の割合が増える傾向にある。また、業種別にみると『不動産業』『運輸・通信業』では、取組んでいないと評価する人が多い傾向にある。
- 会社から『働き方の見直しも含む取組であると説明を受け、自身の意識も変化した』と答えた人は、「非常に積極的に取組んでいる」「ある程度取組んでいる」との回答が9割近く（87.5%）を占め、会社のメッセージが従業員に伝わっていることが伺える。

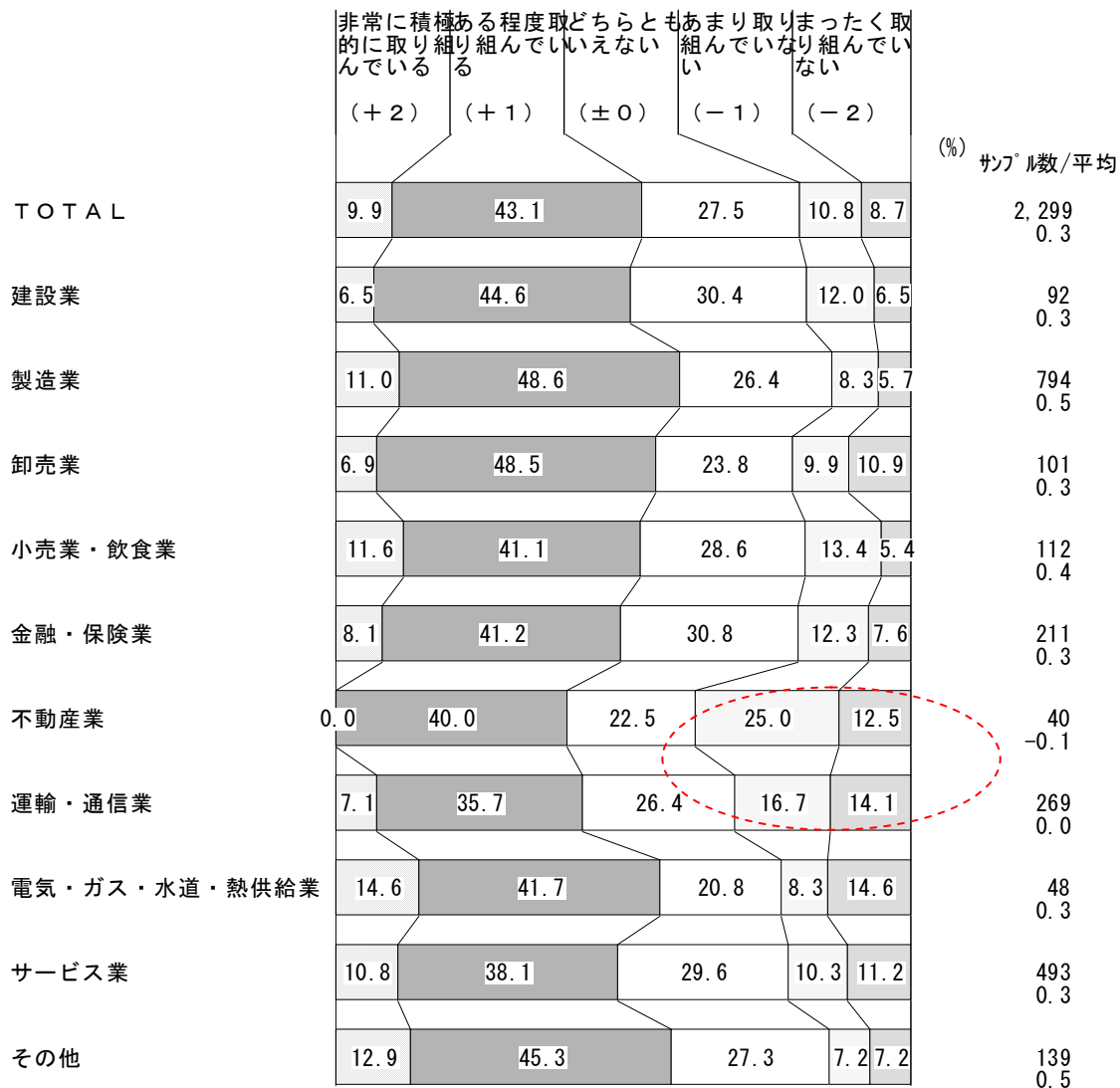
問 17 あなたの勤務先では、業務の効率化や労働時間の短縮など、働き方の見直しに積極的に取り組んでいますか。

■図表 85 従業員規模別にみる、勤務先の働き方の見直しに対する評価

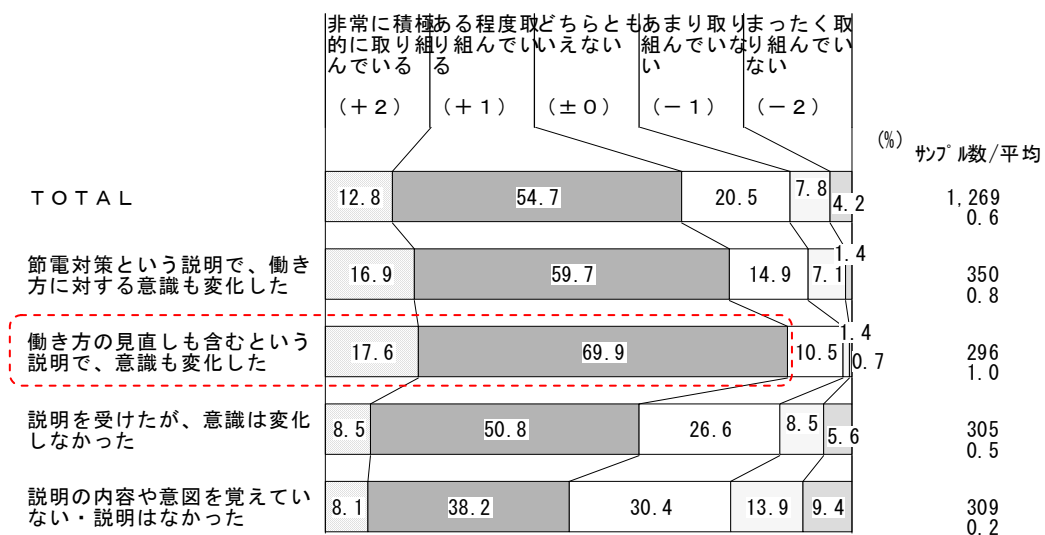


3 個人調査結果

■図表 86 業種別にみる、勤務先の働き方の見直しに対する評価



■図表 87 働き方に対する意識の変化別にみる、勤務先の働き方の見直しに対する評価



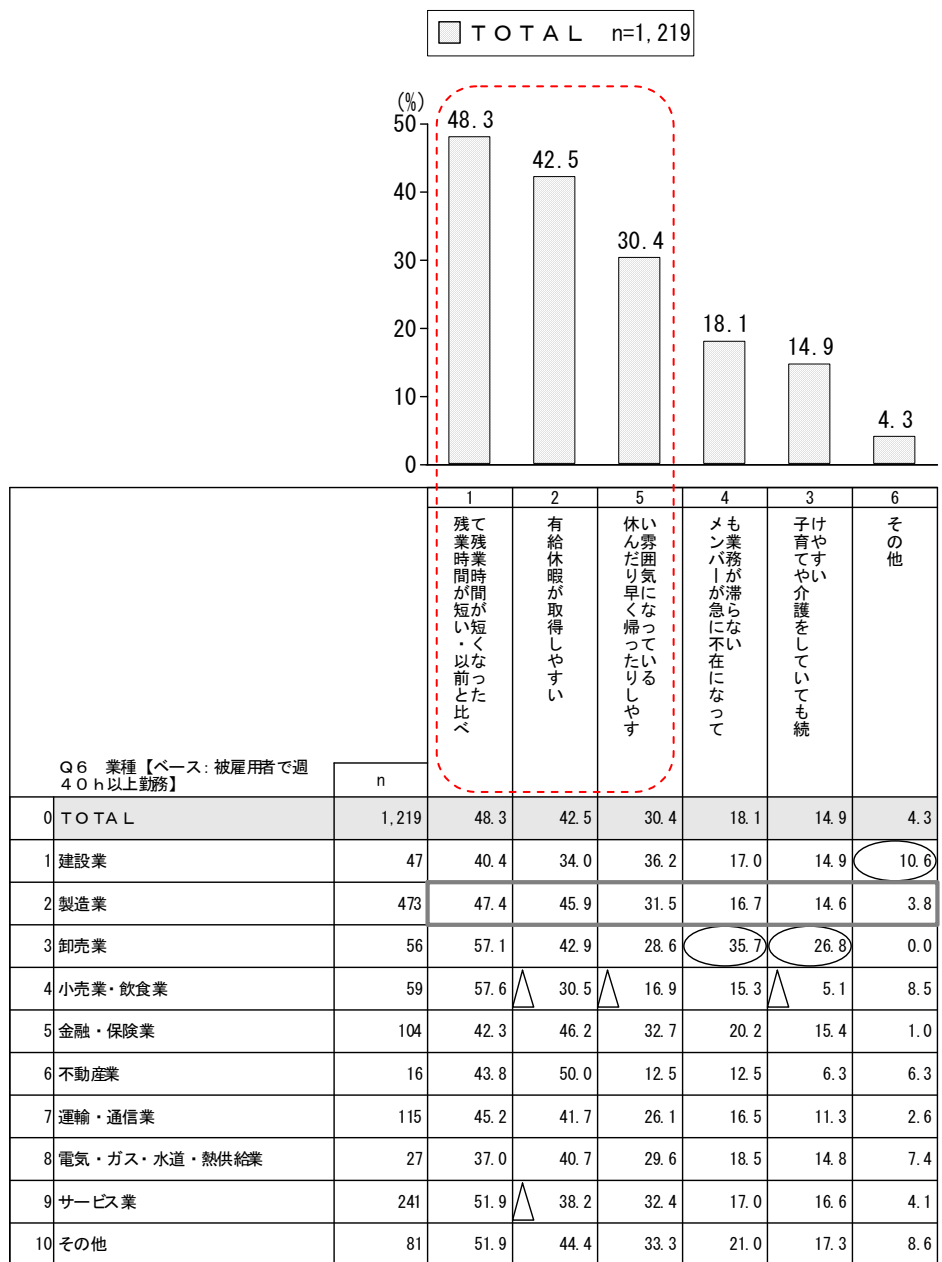
3 個人調査結果

②勤務先が積極的に取組んでいると思う理由

- 勤務先が働き方の見直しに取組んでいると感じる理由として最も多くあげられたのが「残業時間が短い（以前と比べて残業時間が短くなった）」であり、次いで「有給休暇が取得しやすい」「休んだり早く帰ったりということが行い易い雰囲気になっている」が続く。
- 業種別にみると、『製造業』に比べて『卸売業』では「情報が共有されていて、メンバーが急に不在になっても業務が滞らないでできる」「子育てや介護をしても続けやすい」と回答する割合が高くなっている。

問 17-1 取り組んでいると答えた方に伺います。そのように感じる理由をお答えください。

■図表 88 業種別にみる、勤務先が積極的に働き方の見直しに取組んでいると思う理由（複数回答）



※製造業と比較して有意に割合が高いところに○、低いところに△を付けている。

3 個人調査結果

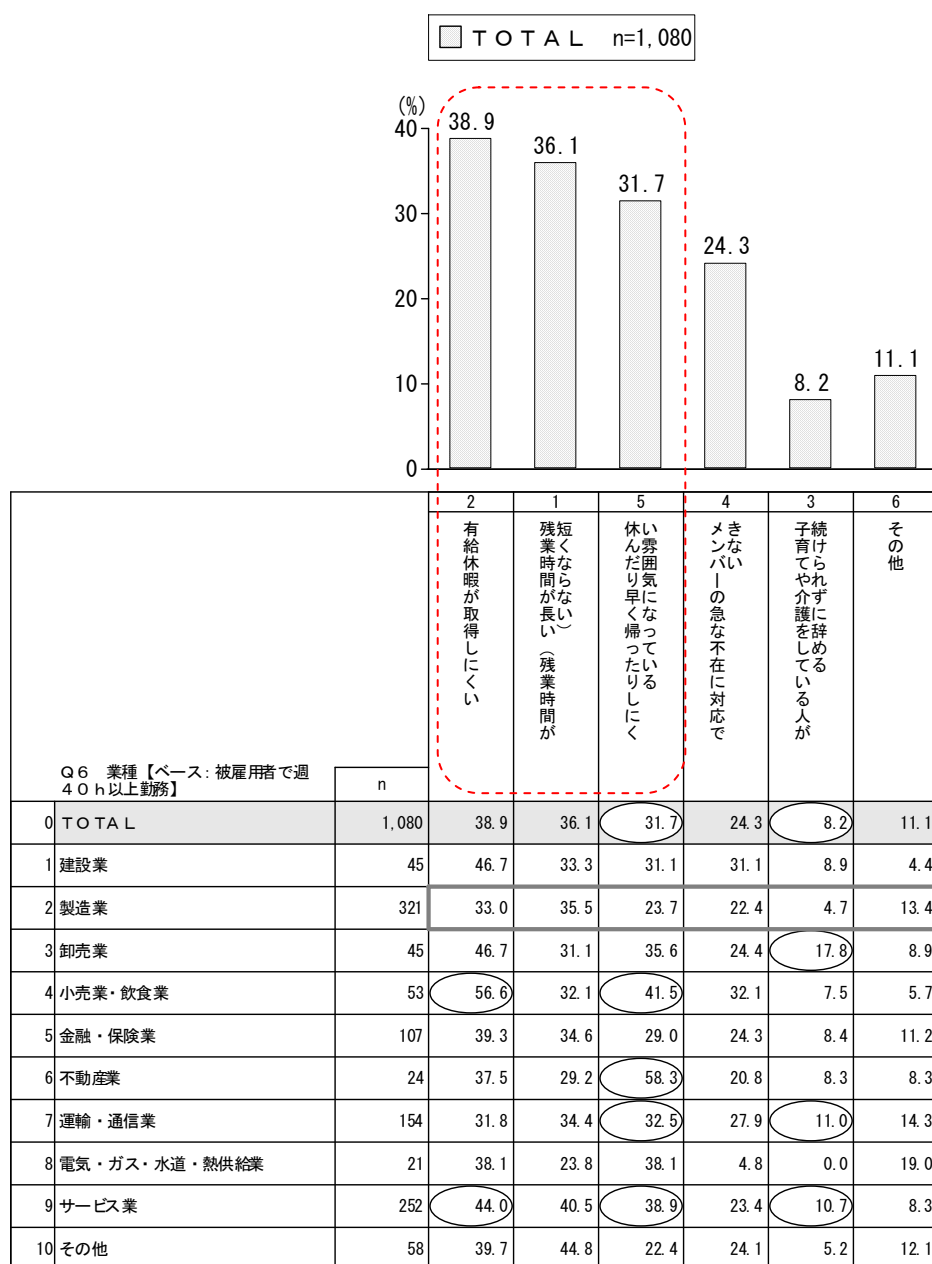
③勤務先が積極的に取組んでいないと思う理由

○勤務先が働き方の見直しに取組んでいないと感じる理由として最もあげられたのが「有給休暇が取得しにくい」であり、次いで「残業時間が長い（以前と比べて残業時間が短くならない）」「休んだり早く帰ったりということが行い難い雰囲気になっている」が続く。

○業種別にみると、『製造業』に比べて『サービス業』では「有給休暇が取得しにくい」「休んだり早く帰ったりということが行い難い雰囲気になっている」「子育てや介護をしている人が続けられずに辞める」と回答する割合が高くなっている。

問 17-2 どちらともいえない、取組んでいないと答えた方に伺います。そのように感じる理由をお答えください。

■図表 89 業種別にみる、勤務先が積極的に働き方の見直しに取組んでいないと思う理由（複数回答）



※製造業と比較して有意に割合が高いところに○、低いところに△を付けている。

3 個人調査結果

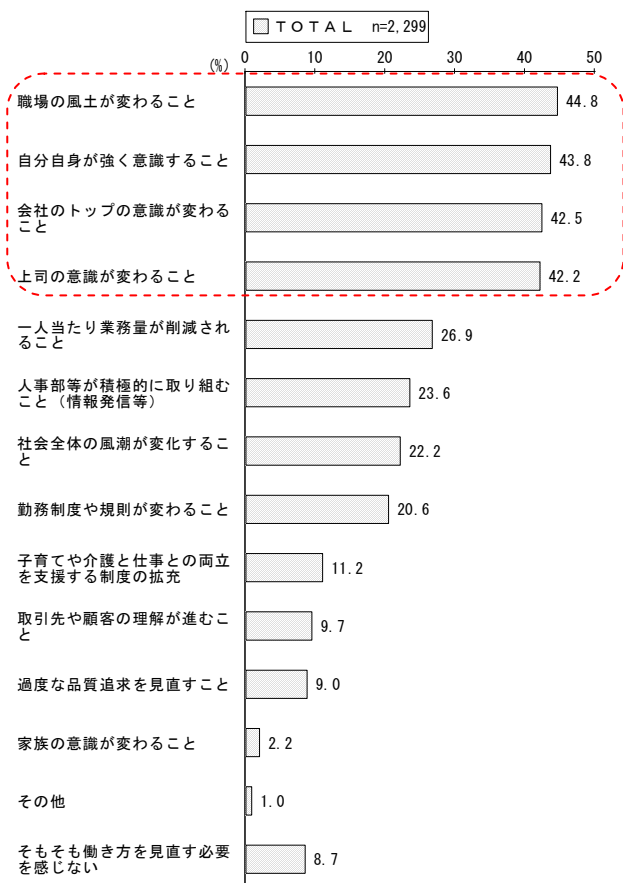
3.3.5 自身の意識の変化

①自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと

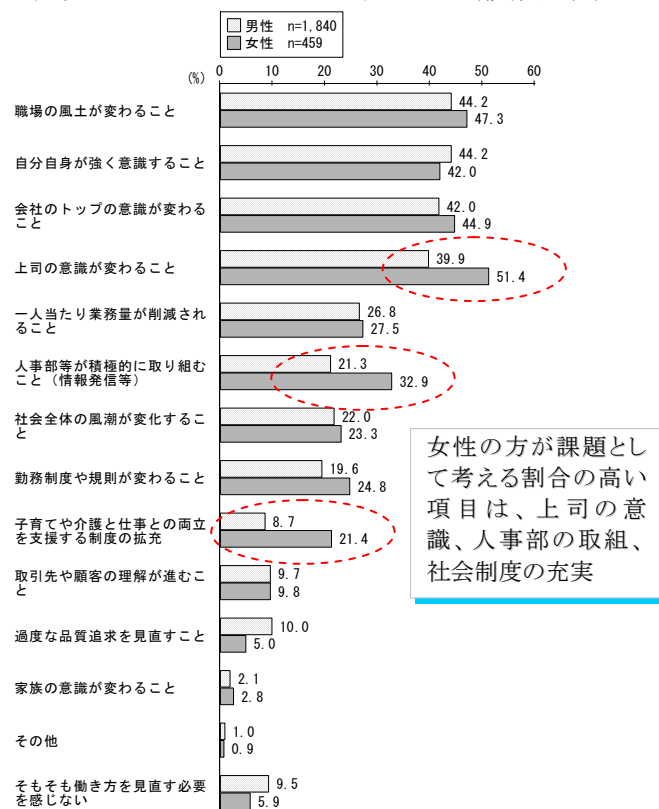
- 自分自身の働き方を見直すために必要なこととして最もあげられたのは「職場の風土が変わること」で半数弱（44.8%）となっている。次いで「自分自身が強く意識すること」「会社のトップの意識が変わること」「上司の意識が変わること」となっている。
- 性別にみると「上司の意識が変わること」「人事部等が積極的に取り組むこと（情報発信等）」「子育てや介護と仕事との両立を支援する制度の充実」の割合が、男性に比べて女性で高くなっている。
- いずれの取組も、震災または原発事故の影響を受けた人で「必要なこと」として回答する割合が高く、震災体験が働き方の見直しの必要性の自覚につながったことが伺える。
- 会社が働き方の見直しに取り組んでいると思うと回答した人ほど、「自分自身が強く意識すること」が大切と考えている。
- なお、会社からの説明との関係で、「会社からの説明で意識が変化した」と回答した人は「自分自身が強く意識すること」を課題にあげ、「説明は受けたが意識は変化しなかった」と回答した人は「一人当たりの業務量が削減されること」を課題にあげる傾向にある。
- 職位が上がるほど「自分自身が強く意識すること」や「会社のトップの意識が変わること」をあげている。

問 18 業務の効率化や労働時間の短縮など、あなた自身の働き方の見直しを進めるためには、どのようなことが必要と思いますか。

■図表 90 自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと（複数回答）



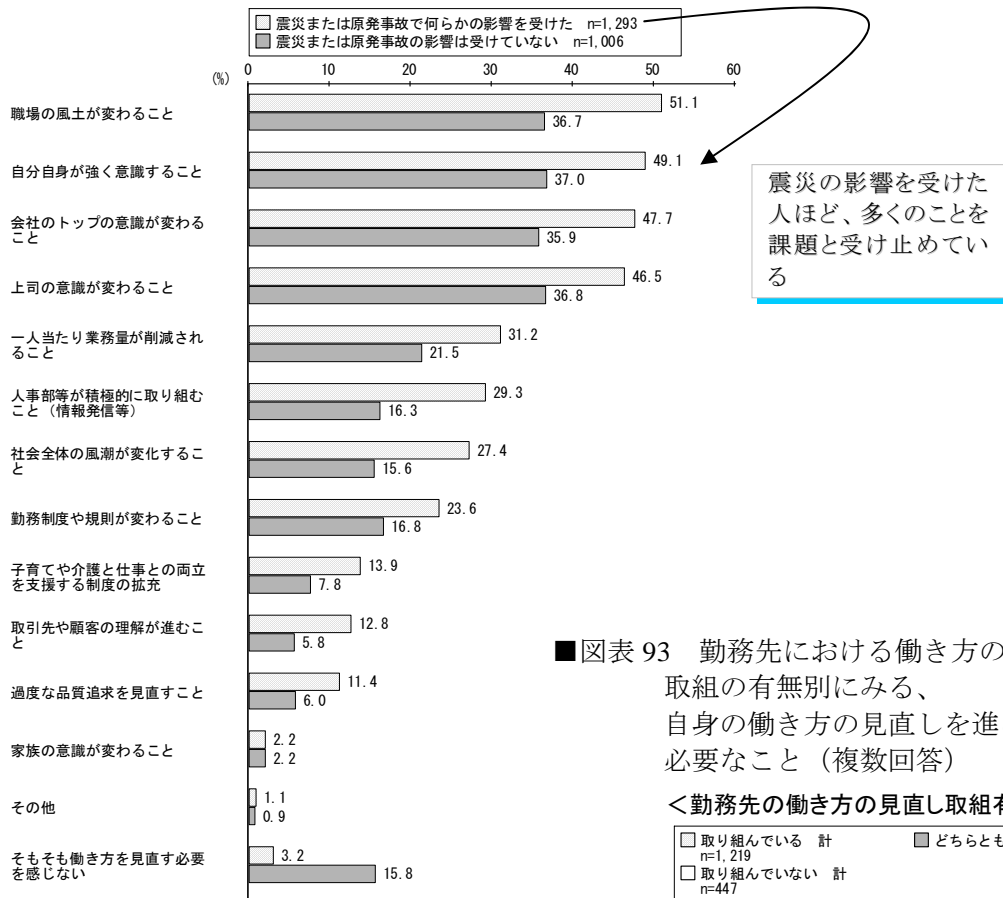
■図表 91 性別にみる、自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと（複数回答）



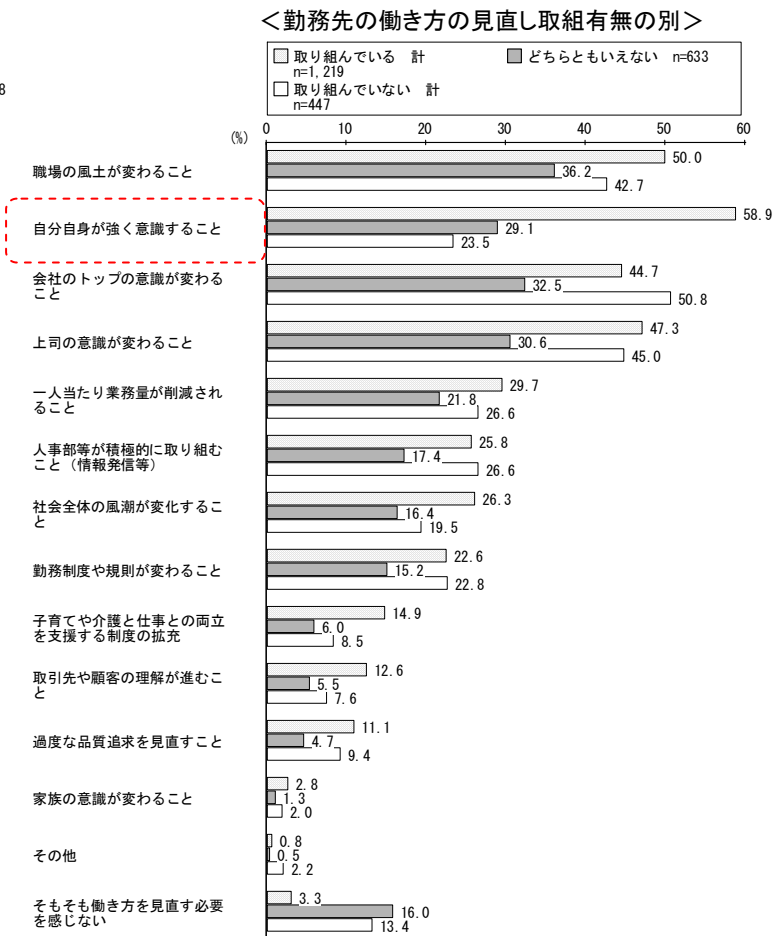
女性の方が課題として考える割合の高い項目は、上司の意識、人事部の取組、社会制度の充実

3 個人調査結果

■ 図表 92 震災または原発事故の影響の有無にみる、自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと (複数回答)



■ 図表 93 勤務先における働き方の見直しの取組の有無別にみる、自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと (複数回答)

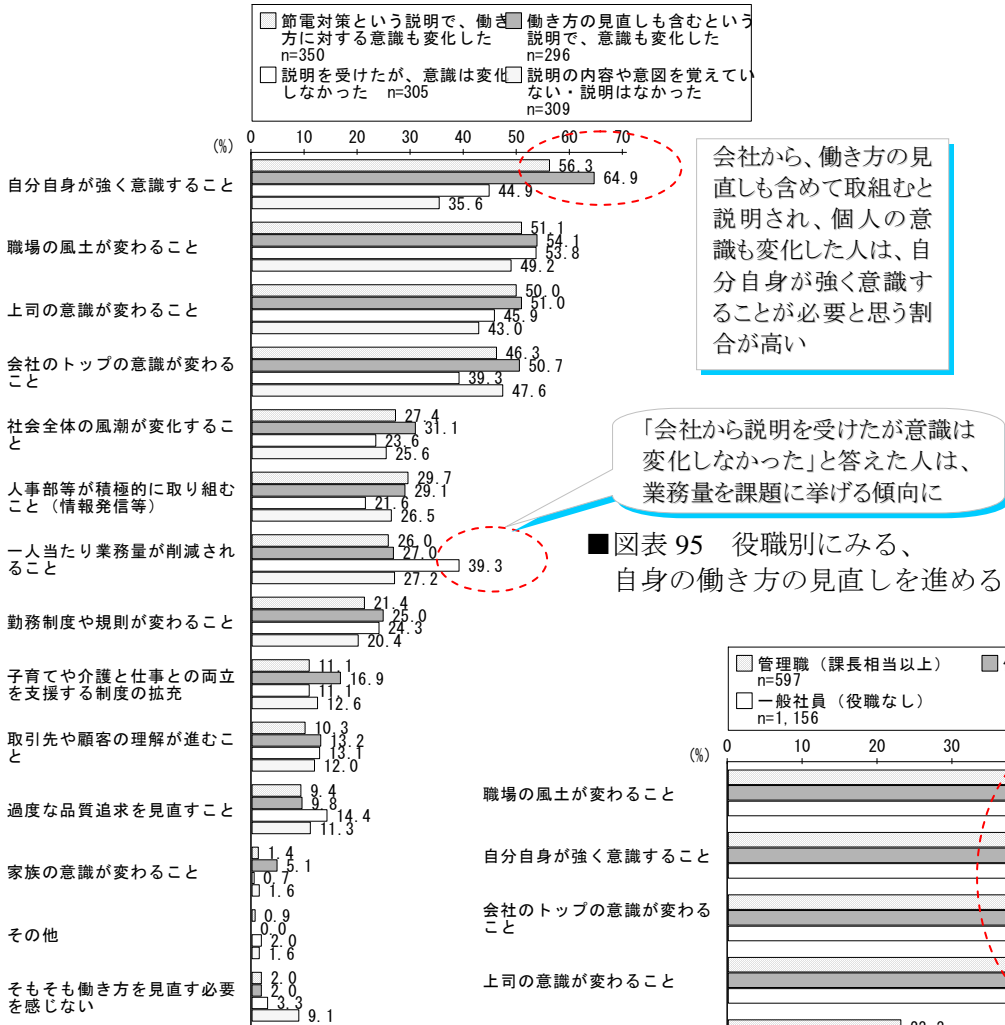


3 個人調査結果

■ 図表 94 会社からの説明状況と個人の意識の変化にみる、

自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと
(複数回答)

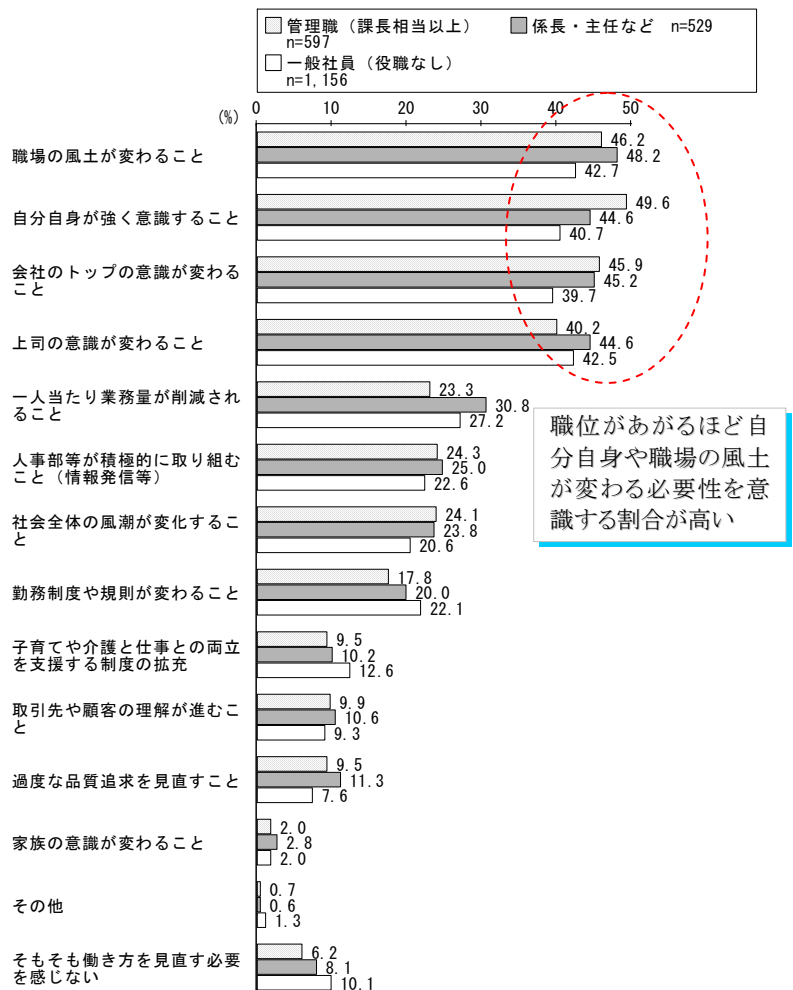
<会社からの説明の有無・内容と個人の意識の変化の別>



会社から、働き方の見直しも含めて取り組むと説明され、個人の意識も変化した人は、自分自身が強く意識することが必要と思う割合が高い

「会社から説明を受けたが意識は変化しなかった」と答えた人は、業務量を課題に挙げる傾向に

■ 図表 95 役職別にみる、自身の働き方の見直しを進めるために必要なこと
(複数回答)



職位があがるほど自分自身や職場の風土が変わる必要性を意識する割合が高い

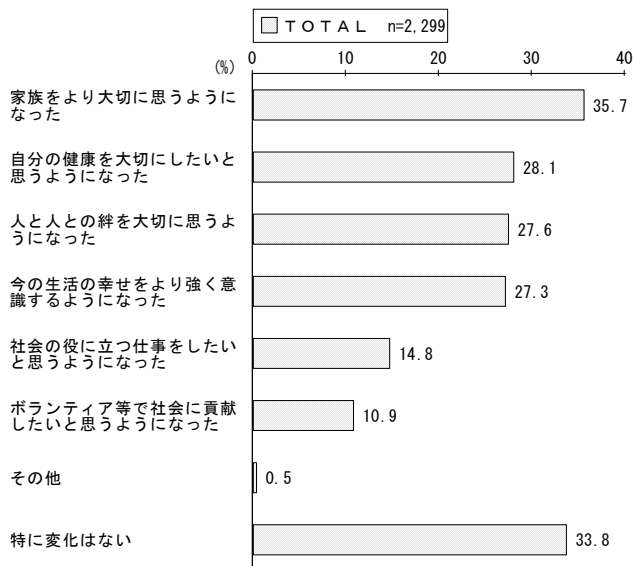
3 個人調査結果

② 普段の生活に対する意識の変化

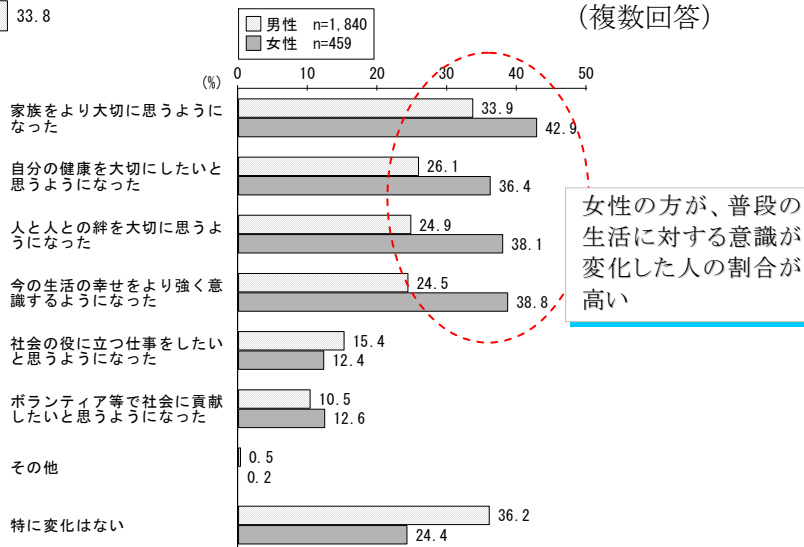
- 「特に変化はない」と答えた 3 割 (33.8%) を除くと、全体の 7 割弱 (66.2%) の人は震災後の普段の生活に対する意識に変化があったと答えている。
- 性別にみると、男性では 6 割 (63.8%) が、女性では 4 人に 3 人 (75.6%) が変化があったと答えており、「家族をより大切に思うようになった」「自分の健康を大切にしたいと思うようになった」「人と人との絆を大切に思うようになった」「今の生活の幸せをより強く意識するようになった」との回答は、男性に比べて女性で 10 ポイント以上多くなっている。
- また、震災または原発事故の影響のあった人では、8 割 (78.3%) の人が意識に変化があったと答えており、4 割 (41.5%) は「家族をより大切に思うようになった」と答えている。
- 勤務先が働き方の見直しに取り組んでいると思う人では 8 割弱 (76.7%) が意識に変化があったと答えており、他よりもその割合は高い。

問 21 震災後、普段の生活に対するあなたの意識に変化はありましたか。

■ 図表 96 震災後の普段の生活に対する意識の変化 (複数回答)



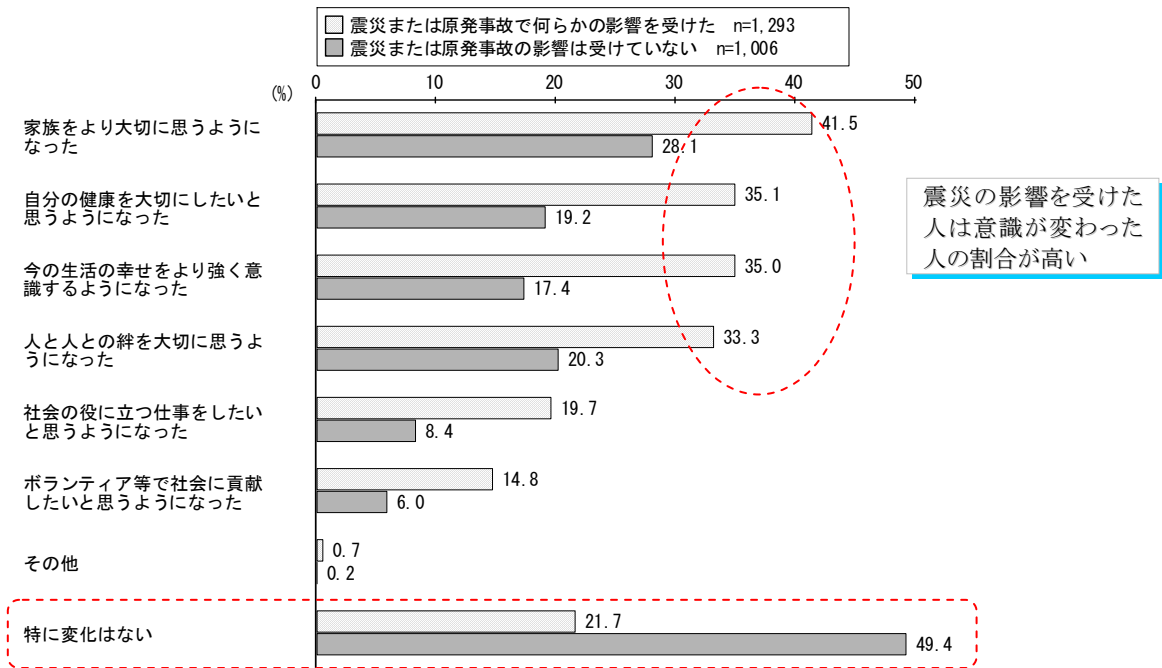
■ 図表 97 性別の違いにみる、震災後の普段の生活に対する意識の変化 (複数回答)



女性の方が、普段の生活に対する意識が変化した人の割合が高い

3 個人調査結果

■ 図表 98 震災または原発事故の影響の有無別にみる、震災後の普段の生活に対する意識の変化（複数回答）



■ 図表 99 勤務先における働き方の見直し取組の有無別にみる、震災後の普段の生活に対する意識の変化（複数回答）

