

# 震災後の働き方に関する調査



内閣府 男女共同参画局  
仕事と生活の調和推進室

働き方の見直しに取り組むことは、生産性の向上、優秀な人材の確保など様々な課題に有効であると言われていますが、厳しい経営環境などもあり、具体的な取組や進捗にはばらつきが見られています。

一方、東日本大震災後、事業継続計画（BCP）や節電・ピーク時の電力削減への対応として、多くの企業が時短勤務や勤務時間帯の変更など働き方の見直しを行いました。本調査は、働き方の見直しに関する実態や課題を業界別や企業規模別等に把握し、危機管理や緊急対応と日ごろの働き方の状況の関係を整理・分析することにより、働き方に関する様々な課題を明らかにし、今後の検討に資することを目的としています。また、働き方の見直しに関し、各社がさまざまに工夫や努力されている状況をお聞きし、好事例としてご紹介することも目的としています。

調査結果は上記目的以外に利用されることはありません。また、断りなく、個別の回答内容等を公表することはいたしませんので、ありのままにご回答くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果については、後日内閣府ホームページに掲載する予定です。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

## ご記入にあたって

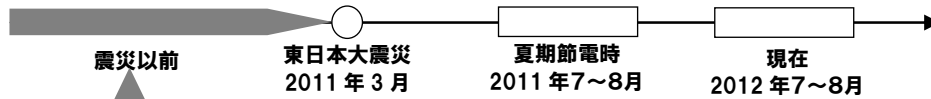
1. 貴社の**働き方に関する各種制度についてよくご存じの方**が回答してください。
2. 回答方法は、該当する番号に○印をつけていただくもの、内に該当する数字をご記入いただくものがあります。設問の指示に従って回答してください。
3. 「その他」を選んだ場合、( ) に具体的な内容を記入してください。
4. **ご記入が終わりましたら、返送用封筒（切手不要）に入れて8月10日(金)までにご投函ください。**



この調査での『働き方の見直し』とは、労働時間の削減及び勤務場所や勤務時間管理の柔軟化、さらに時間意識の向上など、働きやすい環境の整備や改善の取組をさしています。

**貴社の働き方の見直しに関する取組について伺います**

問1 2011年3月の東日本大震災以前に、貴社では以下のような働き方の見直しに関する取組を行っていましたか。全社的な取組、一部事業所や部署での取組、それぞれお答えください。



東日本大震災以前の状況をお答えください

(それぞれあてはまるものすべてに○)

	全社的に取組んでいたこと	一部事業所や部署で取組んでいたこと
<b>時間管理意識の向上</b> 例：タイムマネジメント、ムダ仕事削減、過剰品質見直しなど	1	1
<b>仕事の見える化</b> 例：情報共有、仕事の標準化、マニュアル化など	2	2
<b>勤務場所の柔軟化</b> 例：在宅勤務、テレワークの導入など	3	3
<b>勤務時間の柔軟化</b> 例：フレックスタイムや時差出勤、直行直帰推奨など	4	4
<b>勤務時間帯の変更</b> 例：時差出勤、サマータイムの実施など	5	5
<b>残業削減</b> 例：ノー残業デーの新設・拡充やオフィスの消灯など	6	6
<b>有給休暇の取得促進</b> 例：夏期休暇、連続休暇の取得促進など	7	7
<b>特別休暇の制度拡充</b> 例：リフレッシュ休暇、ボランティア休暇などの特別休暇などの新設や日数増等	8	8
<b>勤務日の変更</b> 例：交替勤務、出勤日の変更など	9	9
<b>働き方の見直しについての推進組織の設置</b> 例：ワーク・ライフ・バランス推進組織や女性活躍プロジェクトなど	10	10
<b>その他</b> (具体的に： )	11	11
<b>取組んでいたものはない</b>	12	12

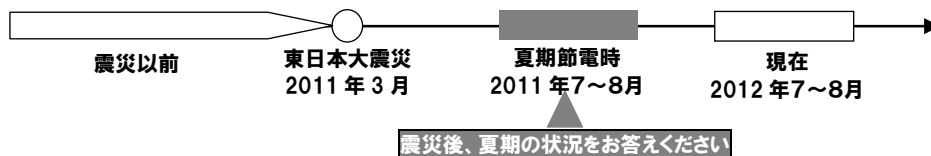
問1-1 いずれか1つでも取組んでいた方に伺います。貴社の働き方の見直しに関する取組はどのような理由で実施されてきましたか。下記のうちあてはまるものをお選びください。

(あてはまるものすべてに○)

- 1 生産性向上のため
- 2 コスト削減のため
- 3 事業継続計画（BCP）に基づく危機管理の一環として
- 4 CSRの一環として（環境支援対策、企業イメージの向上含む）
- 5 ワーク・ライフ・バランス支援やダイバーシティ推進のため
- 6 その他（具体的に )

問2 2011年7月～8月ごろ、貴社では以下のような働き方の見直しに関する取組を行っていましたか。

- (1) それ以前から取組んでいたことを含め、全社的に取組んでいたこと、一部事業所や部署で取組んでいたことをお答えください。
- (2) またそのうち、特に節電対策として実施していたことをお答えください。



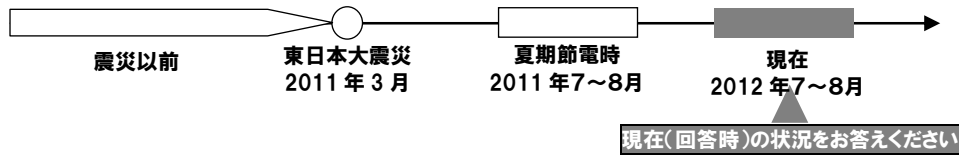
(それぞれあてはまるものすべてに○)

	(1)		(2)
	全社的に取組んでいたこと	一部事業所や部署で取組んでいたこと	左記のうち、特に節電対策として実施していたこと
<b>時間管理意識の向上</b> 例：タイムマネジメント、ムダ仕事削減、過剰品質見直しなど	1	1	1
<b>仕事の見える化</b> 例：情報共有、仕事の標準化、マニュアル化など	2	2	2
<b>勤務場所の柔軟化</b> 例：在宅勤務、テレワークの導入など	3	3	3
<b>勤務時間の柔軟化</b> 例：フレックスタイムや時差出勤、直行直帰推奨など	4	4	4
<b>勤務時間帯の変更</b> 例：時差出勤、サマータイムの実施など	5	5	5
<b>残業削減</b> 例：ノー残業デーの新設・拡充やオフィスの消灯など	6	6	6
<b>有給休暇の取得促進</b> 例：夏期休暇、連続休暇の取得促進など	7	7	7
<b>特別休暇の制度拡充</b> 例：リフレッシュ休暇、ボランティア休暇などの特別休暇などの新設や日数増等	8	8	8
<b>勤務日の変更</b> 例：交替勤務、出勤日の変更など	9	9	9
<b>働き方の見直しについての推進組織の設置</b> 例：ワーク・ライフ・バランス推進組織や女性活躍プロジェクトなど	10	10	10
<b>その他</b> (具体的に： )	11	11	11
<b>取組んでいたものはない</b>	12	12	12

問3 2012年7月～8月現在、貴社では以下のような働き方の見直しに関する取組を行っていますか。

(1) 2011年夏期より進めたこと、同様のレベルで実施していること、2011年夏期の水準よりも縮小して実施していること、取組を止めたことそれぞれお答えください。

(2) また、震災前と比べて、社員の働き方の実態が進んだ（社員の時間意識が向上した、残業が減った、有給取得が進んだ等）ものをお答えください。



(それぞれあてはまるものすべてに○)

	(1)				(2)
	2011年夏期より取組をさらに進めたこと(または新たに始めたこと)	2011年の夏期と同様のレベルで実施していること	2011年夏期よりも縮小して実施していること	取組を止めたこと(そもそも取組んだことがないこと)	震災前と比べて実態が進んだもの
<b>時間管理意識の向上</b> 例：タイムマネジメント、ムダ仕事削減、過剰品質見直しなど	1	1	1	1	1
<b>仕事の見える化</b> 例：情報共有、仕事の標準化、マニュアル化など	2	2	2	2	2
<b>勤務場所の柔軟化</b> 例：在宅勤務、テレワークの導入など	3	3	3	3	3
<b>勤務時間の柔軟化</b> 例：フレックスタイムや時差出勤、直行直帰推奨など	4	4	4	4	4
<b>勤務時間帯の変更</b> 例：時差出勤、サマータイムの実施など	5	5	5	5	5
<b>残業削減</b> 例：ノー残業デーの新設・拡充やオフィスの消灯など	6	6	6	6	6
<b>有給休暇の取得促進</b> 例：夏期休暇、連続休暇の取得促進など	7	7	7	7	7
<b>特別休暇の制度拡充</b> 例：リフレッシュ休暇、ボランティア休暇などの特別休暇などの新設や日数増等	8	8	8	8	8
<b>勤務日の変更</b> 例：交替勤務、出勤日の変更など	9	9	9	9	
<b>働き方の見直しについての推進組織の設置</b> 例：ワーク・ライフ・バランス推進組織や女性活躍プロジェクトなど	10	10	10	10	
<b>その他</b> (具体的に： )	11	11	11	11	11
<b>取組んでいるものはない</b>	12	12	12	12	12

1～10に○をつけた理由について、次頁問3-1にご回答ください。

1～10に○をつけた理由について、次頁問3-2にご回答ください。

問3-1 現在、2011年夏期と同等かそれ以上の実施をしている取組について伺います。a~jのそれぞれごとに、取組んでいる理由を教えてください（同等かそれ以上の取組を行っていない項目は回答をとばしてください）。

(それぞれあてはまるものすべてに○)	生産性向上のため	コスト削減のため	危機管理の一環として	CSRの一環として	ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のため	その他
a 時間管理意識の向上	1	2	3	4	5	6
b 仕事の見える化	1	2	3	4	5	6
c 勤務場所の柔軟化	1	2	3	4	5	6
d 勤務時間の柔軟化	1	2	3	4	5	6
e 勤務時間帯の変更	1	2	3	4	5	6
f 残業削減	1	2	3	4	5	6
g 有給休暇の取得促進	1	2	3	4	5	6
h 特別休暇の制度拡充	1	2	3	4	5	6
i 勤務日の変更	1	2	3	4	5	6
j 働き方の見直しについての推進組織の設置	1	2	3	4	5	6

問3-2 現在、2011年夏期の水準よりも縮小して実施している、または止めた（そもそも取組んだことはない）取組について伺います。a~jのそれぞれごとに、その理由を教えてください（同等かそれ以上の取組を行っている項目は回答をとばしてください）。

(それぞれあてはまるものすべてに○)	従業員の理解、納得が得られないため	勤務管理の複雑化などデメリットが大きいため	就業規則や労使協定の手続きに負荷がかかるから	取引先や顧客の理解が得られないため	目的が達成され、取組みの必要性がなくなったから	業務量増加により人員不足が発生したため	経費節約のため	その他
a 時間管理意識の向上	1	2	3	4	5	6	7	8
b 仕事の見える化	1	2	3	4	5	6	7	8
c 勤務場所の柔軟化	1	2	3	4	5	6	7	8
d 勤務時間の柔軟化	1	2	3	4	5	6	7	8
e 勤務時間帯の変更	1	2	3	4	5	6	7	8
f 残業削減	1	2	3	4	5	6	7	8
g 有給休暇の取得促進	1	2	3	4	5	6	7	8
h 特別休暇の制度拡充	1	2	3	4	5	6	7	8
i 勤務日の変更	1	2	3	4	5	6	7	8
j 働き方の見直しについての推進組織の設置	1	2	3	4	5	6	7	8

問4 貴社では2011年3月の東日本大震災以前と比べて、働き方の見直しに関する取組の必要性について経営トップなどの理解や協力に変化はありましたか。対象者ごとにあてはまるものをお選びください。

(それぞれ○は1つずつ)	理解・協力が進んだ	やや進んだ	どちらともいえない	やや後退した	後退した
経営トップの理解・協力	1	2	3	4	5
管理職の理解・協力	1	2	3	4	5
一般社員の理解・協力	1	2	3	4	5
取引先の理解・協力	1	2	3	4	5

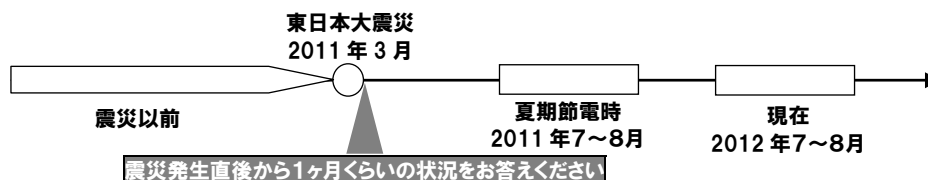
問4-1 では同様に、2011年3月の東日本大震災以前と比べて、「働き方の見直し」に関して社員からの要望は大きくなったと感じますか。(○は1つだけ)

- 1 特に変化はない
- 2 社員からの要望が少し大きくなった
- 3 社員からの要望が大きくなった
- 4 わからない

※どのような要望があげられているのか、具体的にお書きください

#### 東日本大震災の影響と働き方の見直しについて伺います

問5 2011年3月の震災直後(発生から1ヶ月程度)において、貴社でとられた特別対応について教えてください。(あてはまるものすべてに○)



- 1 操業(営業)停止または操業(営業)時間の短縮
- 2 操業(営業)時間帯の変更
- 3 業務内容の変更(一部停止・拡大)
- 4 従業員の在宅等での作業許可(在宅勤務の適用範囲の拡大)
- 5 遅刻・早退の免除
- 6 従業員の休業・自宅待機
- 7 その他( )
- 8 特別対応はしていない

【問5で「1～7」のいずれかをご回答の方へ伺います。】

問5-1 特別対応を実施するにあたり問題点はありましたか。あれば具体的にお書きください。

問6 2011年3月の東日本大震災と節電対応の影響を通じて、「働き方の見直し」に関して日ごろから導入してよかったと思う取組、やっておけばよかったと思う取組があればお答えください。

(それぞれあてはまるものすべてに○)	予め導入して よかった取組	やっておけばよ かったと思う取組
<b>時間管理意識の向上</b> 例：タイムマネジメント、ムダ仕事削減、過剰品質見直しなど	1	1
<b>仕事の見える化</b> 例：情報共有、仕事の標準化、マニュアル化など	2	2
<b>勤務場所の柔軟化</b> 例：在宅勤務、テレワークの導入など	3	3
<b>勤務時間の柔軟化</b> 例：フレックスタイムや時差出勤、直行直帰推奨など	4	4
<b>勤務時間のシフト</b> 例：サマータイムの実施など	5	5
<b>残業削減</b> 例：ノー残業デーの新設・拡充やオフィスの消灯など	6	6
<b>有給休暇の取得促進</b> 例：夏期休暇、連続休暇の取得促進など	7	7
<b>特別休暇の制度拡充</b> 例：リフレッシュ休暇、ボランティア休暇などの特別休暇などの新設や日数増等	8	8
<b>働き方の見直しについての推進組織の設置</b> 例：ワーク・ライフ・バランス推進組織や女性活躍プロジェクトなど	9	9
<b>その他</b>	10 (具体的に： )	10 (具体的に： )
<b>実施していたものはない</b> ／特に必要性を感じるものはない	11	11

**働き方の見直しについて今後の貴社の方針について伺います**

問7 現在、貴社では「働き方の見直し」全般について、どのようにお考えですか。それぞれあてはまるものをお選びください。

(それぞれ○は1つずつ)	そう思う	まあ そう思う	どちらとも いけない	あまりそう 思わない	まったくそ う思わない
生産性の向上につながる	1	2	3	4	5
コスト削減につながる	1	2	3	4	5
危機管理に貢献する	1	2	3	4	5
CSRに貢献する	1	2	3	4	5
ワーク・ライフ・バランス支援やダイバ ーシティ推進に貢献する	1	2	3	4	5
働き方の見直しは、節電対応など に関わらず、実施するものである	1	2	3	4	5



問7-1 その他、「働き方の見直し」について貴社のお考えをお聞かせください。

問8 働き方の見直しを進めるにあたって、貴社で課題と感じていることをお答えください。  
また、もっとも大きな課題もあわせてお答えください。

	課題と感じていること (あてはまるものすべてに○)	もっとも大きな課題 (○は1つだけ)
経営トップの強いコミットメントが不足している	1	1
管理職から理解を得られない	2	2
一般社員の理解を得られない	3	3
業務量に対する要員が不足している	4	4
取引先の理解を得られない	5	5
インフラ整備や制度導入にコストがかかる	6	6
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	7	7
就業規則や労使協定の変更等の手続きに負荷がかかる	8	8
働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足している	9	9
社会サービス（土日や夜間の保育等）が不足している	10	10
長時間労働を当たり前と思う風潮がかわらない	11	11
その他	12 (具体的に： )	12
そもそも働き方を見直す必要はない	13	13

**最後に、貴社の属性についてお尋ねします**

問9 貴社の事業所数をお答えください。(○は1つだけ)

- 1 本社のみ (単独事業所)
- 2 本社のほかに事業所を有する (本社以外の事業所数： )

問10-1 貴社の本社は、東京電力または関西電力のいずれかから電力供給を受けていますか。

(○は1つだけ)

- 1 本社は東京電力から電力供給を受けている
- 2 本社は関西電力から電力供給を受けている
- 3 本社の電力供給は上記以外 (具体的に： )

問 10-2 本社以外に事業所をお持ちの方へ伺います。

本社以外の事業所は、東京電力から電力供給を受けていますか。(○は1つだけ)

- 1 事業所はすべて東京電力から電力供給を受けている
- 2 事業所の一部が東京電力から電力供給を受けている
- 3 事業所はすべて東京電力以外から電力供給を受けている (具体的に： )

問 11 貴社の主たる業種をお答えください。(もつともあてはまるもの1つに○)

- 1 建設業
- 2 製造業
- 3 卸売業
- 4 小売業、飲食店
- 5 金融・保険業
- 6 不動産業
- 7 運輸・通信業
- 8 電気・ガス・水道・熱供給業
- 9 サービス業
- 10 その他 ( )

問 12 全社での正社員数をお答えください。(○は1つだけ)

- |                   |                   |               |
|-------------------|-------------------|---------------|
| 1 300 人未満         | 2 300 人～499 人     | 3 500 人～999 人 |
| 4 1,000 人～4,999 人 | 5 5,000 人～9,999 人 | 6 10,000 人以上  |

問 13 貴社で現在実施している働き方に関する制度をお答えください (一部社員の適応も可)。  
(あてはまるものすべてに○)

- 1 裁量労働制
- 2 フレックスタイム制度
- 3 変形労働時間制
- 4 (育児・介護以外の) 短時間勤務制度
- 5 在宅勤務制度・テレワーク制度
- 6 その他 ( )

問 14 従業員における女性の比率についてお尋ねします。正社員、管理職それぞれに占める女性の割合と女性役員の人数をお書きください。

正社員に占める女性割合	約	%
管理職 (課長相当以上) に占める女性割合	約	%
女性役員 (除執行役員) 数	人 (うち社外取締役 人)	

問 15 男女別の正社員の平均勤続年数をお答えください。

男性	約 年	女性	約 年
----	-----	----	-----

問 16 貴社の正社員の平均残業時間 (月間)、有給休暇取得率 (年間) をお答えください。  
(記入しやすい時点で結構ですので、最新の平均残業時間、有給休暇取得率をお答えください。)

月間の平均残業時間	約	時間/月
年間の有給休暇取得率	約	%

問 17 貴社には「ワーク・ライフ・バランス推進」「ダイバーシティ」「女性活用」などを担当する部署や社員がいますか。また社内のどの組織に位置づけられていますか。(あてはまるものすべてに○)

- 1 専任組織があり、人事系の部署の一部である
- 2 専任組織があり、経営企画系の部署の一部である
- 3 専任組織があり、CSR担当部署の一部である
- 4 独立した専任組織がある
- 5 人事系部署の担当者が兼務で取組んでいる
- 6 経営企画系部署の担当者が兼務で取組んでいる
- 7 CSRの一部として担当者が兼務で取組んでいる
- 8 現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取組んでいる
- 9 その他 ( )
- 10 担当は置いていない

問 18 最後に、事業継続計画（BCP）の策定状況についてお知らせください。(複数のリスクを対象として事業継続計画（BCP）を策定済みあるいは策定中の場合、最も策定が進んでいるリスクについての状況をご回答ください。)(○は1つだけ)

- 1 策定済みである（2011年3月の東日本大震災より以前に策定）
- 2 策定済みである（2011年3月の東日本大震災後に策定）
- 3 策定中である
- 4 策定を予定している（検討中を含む）
- 5 予定はない
- 6 事業継続計画（BCP）とは何かを知らなかった
- 7 その他 ( )

事業継続計画（BCP）とは・・・

災害時に、特定された重要業務が中断しないこと、また万一事業活動が中断した場合に目標復旧時間内に重要な機能を再開させ、業務中断に伴う障害などから企業を守るための経営戦略。

問 19 より詳細に働き方の見直しについての取組状況をお聞きするために、一部の企業様にヒアリング調査を実施したいと考えております（10月～11月ごろ実施予定。30分～1時間程度）。お忙しいことと思いますが、ご協力いただくことは可能でしょうか。

- 1 協力可能
  - 2 日程が合えば協力可能
  - 3 協力できない
- ※1または2と回答されたすべての方にお願ひするものではございません。お願ひする際は、E-Mail またはお電話にてご相談させていただきます。

＊＊ 以上で、質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。＊＊

ご記入いただきました調査票は、返送用封筒（切手不要）に入れて8月10日(金)までにご投函くださいますようお願いいたします。

ご回答いただきました内容につきまして後日、お問い合わせをさせていただく場合があります。ご面倒でも以下にご連絡先をご記入くださいますよう、お願いいたします。

所属部署		ご回答者名	
電話番号		E-Mail	

