

第2節 東日本大震災後の働き方の見直しの状況

東日本大震災による節電の影響により、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うこととなりました。

内閣府では、このような東日本大震災による節電対応の前後を含む1年間における企業の対応を把握・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ため、3,000社に郵送で調査を行いました（回収数909社、回収率30.3%）。

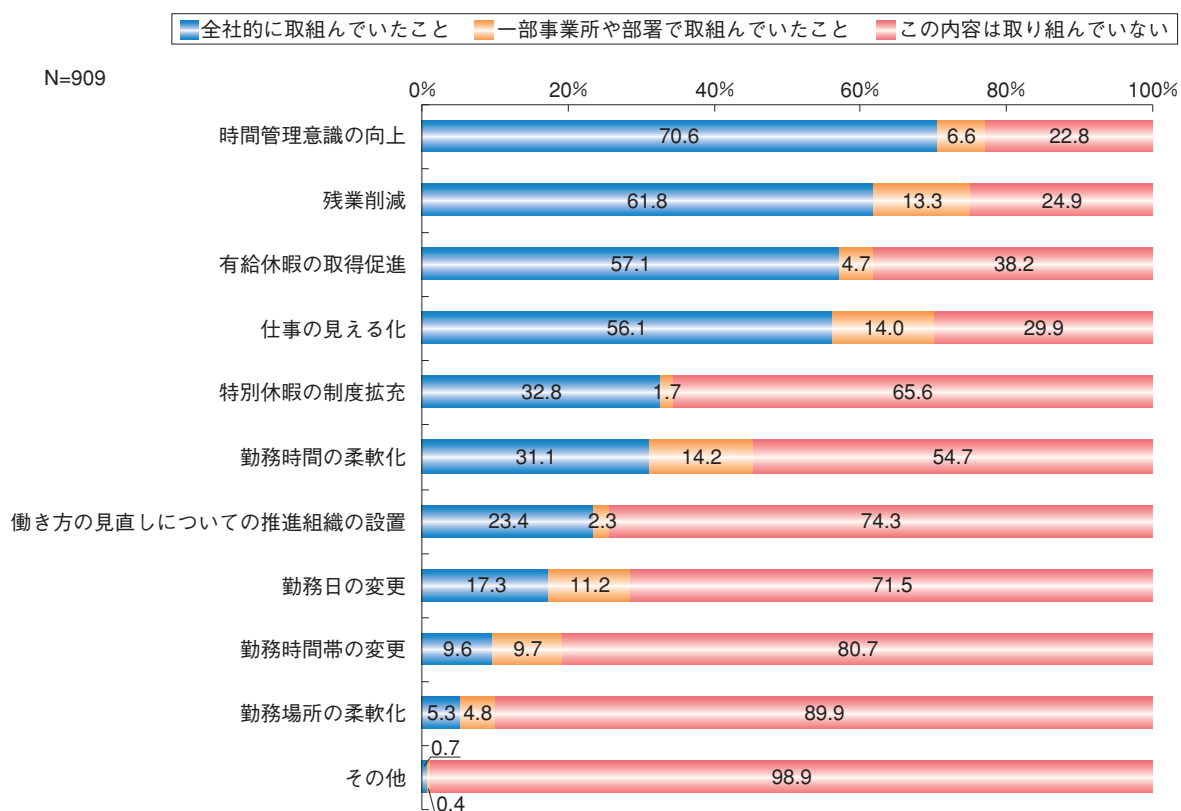
ここでは、速報としてまとめた調査結果の一部をご紹介します。

※ 調査結果は2013年春頃公表予定

1 働き方の見直しに関する、震災以前の取組状況

「時間管理意識の向上」、「残業削減」、「有給休暇の取得促進」、「仕事の見える化」等については、多くの企業が、震災以前から全社的に取組んでいたと回答しました。一方、「勤務時間帯の変更」、「勤務場所の柔軟化」等の取組を行っていた企業は、全体の1～2割程度にとどまっています（図表3-2-1）。

【図表 3-2-1】

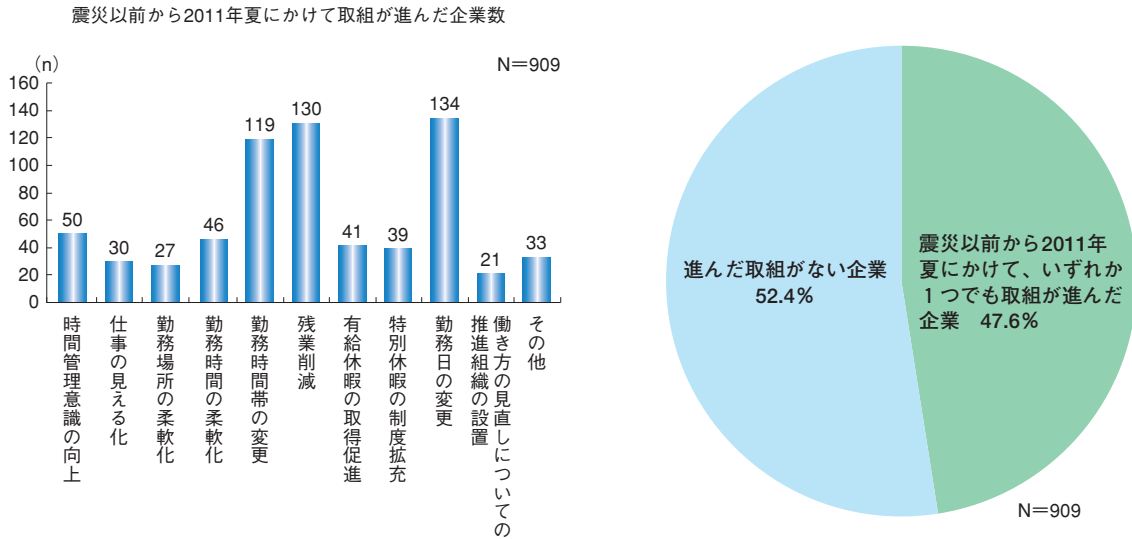


2 2011年夏時点で、震災以前と比較して、働き方の見直しに関する取組が進んだ企業数

2011年夏時点で、震災以前と比較し、いずれか1つでも取組が進んだ企業は、全体の47.6%

(433社)です。取組ごとに進んだものを見ると、「勤務日の変更」が134社、「残業削減」が130社、「勤務時間帯の変更」が119社となりました（節電対応のために実施したケースなども含まれます）（図表3-2-2）。

【図表 3-2-2】



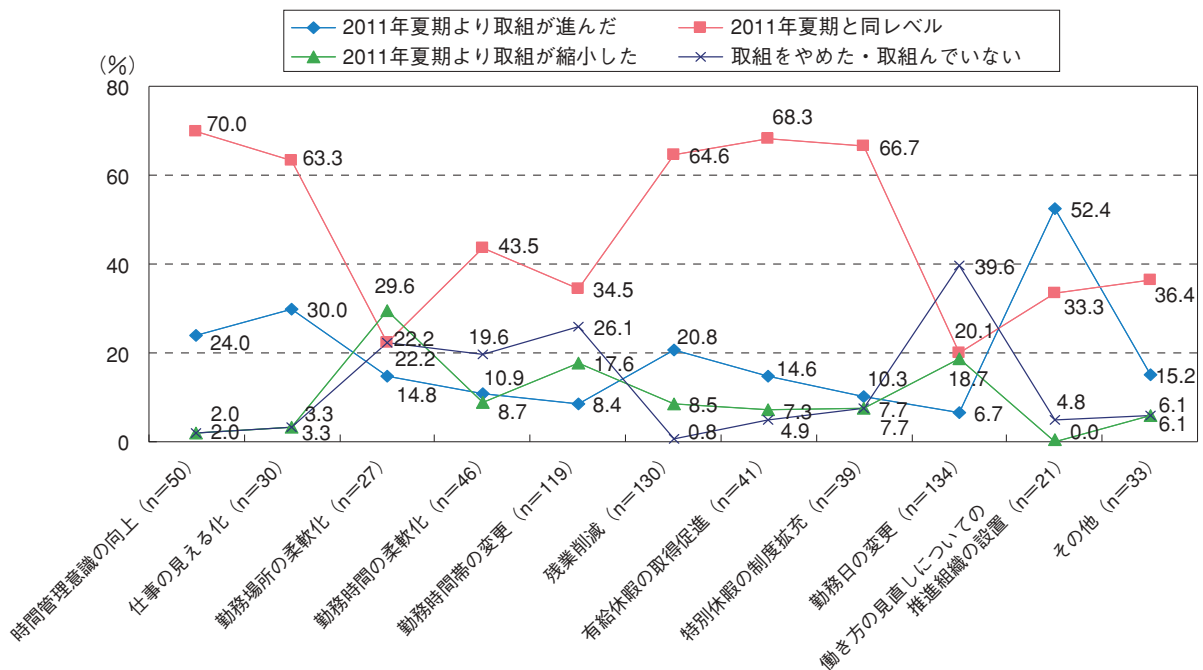
※各取組について、次のような回答をした企業を「進んだ企業」としています。
 ・震災前では取組んでおらず、2011年夏では「全社」または「一部事業所」で取り組んだ企業
 ・震災前では「一部事業所」で取組んでおり、2011年夏では「全社」での取組みとなった企業

3 2011年夏時点で震災以前と比較して取組みが進んだものの、2012年夏時点の取組状況

【母集団：震災以前から2011年夏の間に取組が進んだ企業】

2011年夏時点で震災以前と比較して取組みが進んだものについて、2012年夏の取組状況を分析しました。「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ました。また、「時間管理意識の向上」、「仕事の見える化」、「残業削減」などは2011年夏より進んだとの回答も見られます。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、またはやめた企業が比較的多い結果となりました（図表 3-2-3）。

【図表 3-2-3】



4 2012年夏に、2011年夏と比較して同程度以上の取組を行っている場合の理由

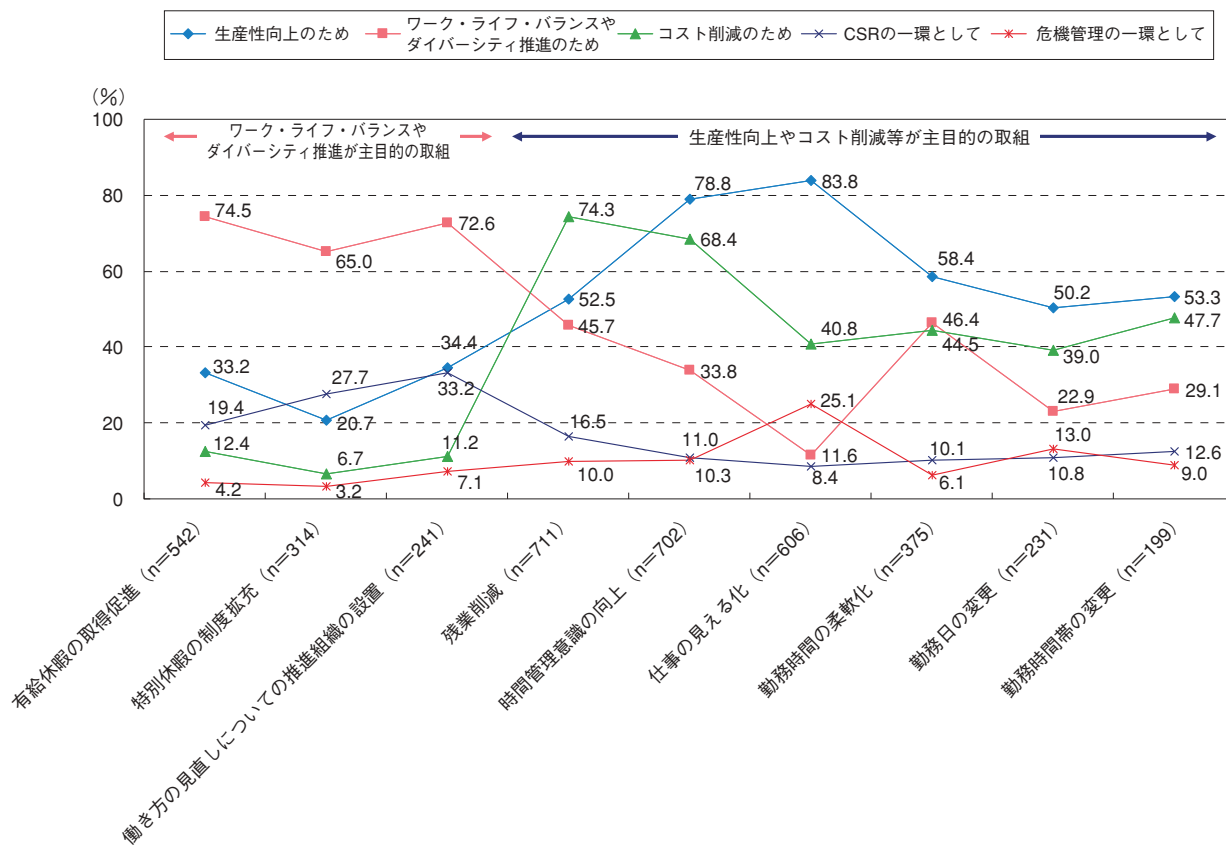
【母集団：2011年と同程度以上の取組を行っている企業】

2012年夏に、2011年夏と同程度以上の取組を行っている場合に、その理由を分析しました。「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」につ

いては、「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のため」が主な実施理由に挙げられています。

一方、「残業削減」「時間管理意識の向上」、「仕事の見える化」等の取組は、「生産性向上のため」、「コスト削減のため」が主な実施理由として挙げられています。また「仕事の見える化」は、「危機管理の一環として」という理由が比較的多く挙げられています（図表3-2-4）。

【図表 3-2-4】



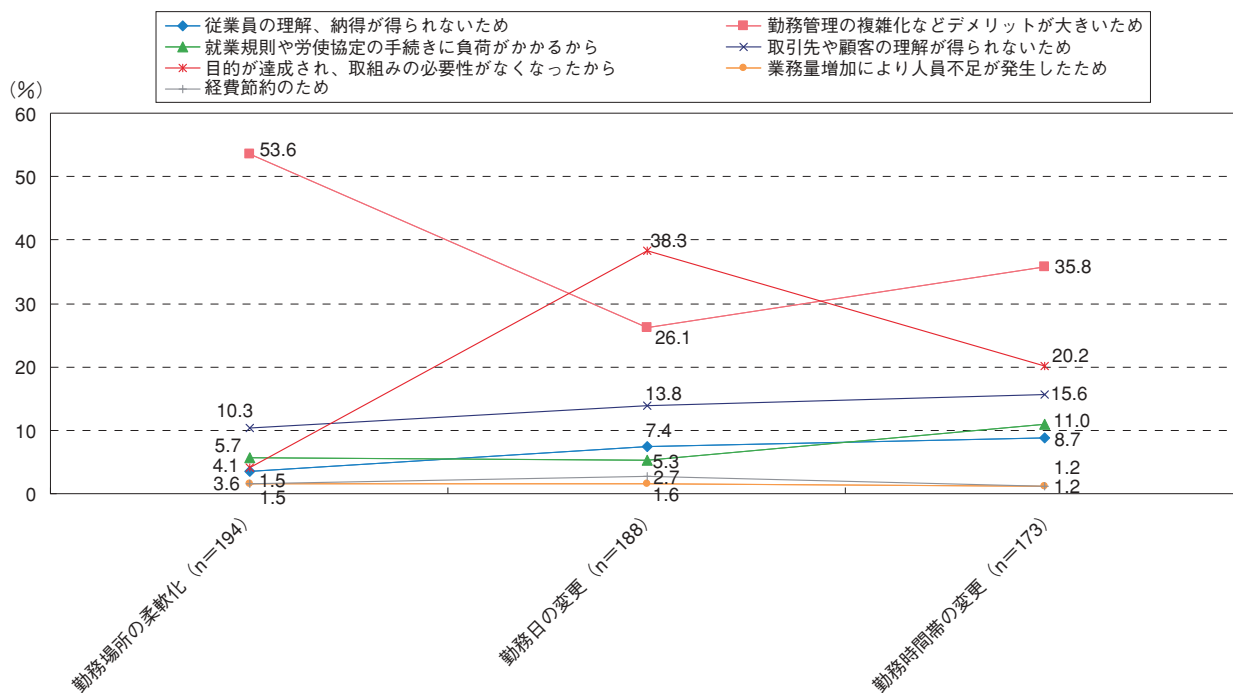
※100社以上が「2011年と同程度以上の取組を実施した」と回答したものについて記載しています。

5 2012年夏に、2011年夏と比較して取組を縮小または止めた場合の理由

【母集団：2012年夏に取組を縮小またはやめた企業】
取組を縮小またはやめた理由としては、「勤務管

理の複雑化などデメリットが大きいため」、「取引先や顧客の理解が得られないため」等があげられています。また、「勤務日の変更」、「勤務時間帯の変更」については、「目的が達成され、取組の必要性がなくなったため」の割合が高いのが特徴です（図表3-2-5）。

【図表3-2-5】



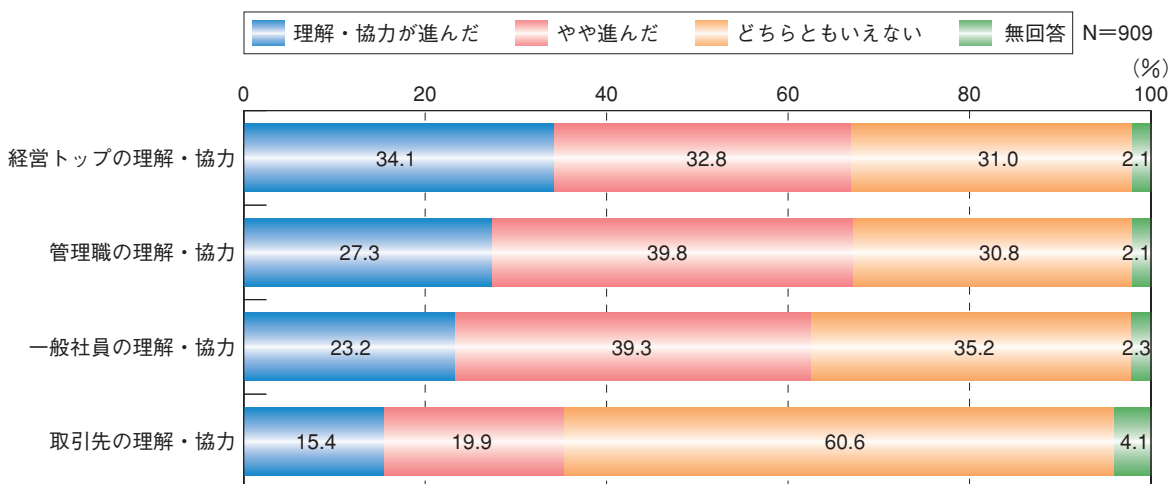
※100社以上が「昨年より縮小した、または止めた」と回答したものについて記載しています。

6 東日本大震災以前と比較した、周囲の理解や協力状況

「経営トップの理解・協力」、「管理職の理解・協力」、「一般社員の理解・協力」については、6割

以上の企業が「理解・協力が進んだ、やや進んだ」と回答しています。一方、「取引先の理解・協力」は他の項目よりも進んだという回答が少なく、「どちらともいえない」が6割を占めています（図表3-2-6）。

【図表3-2-6】



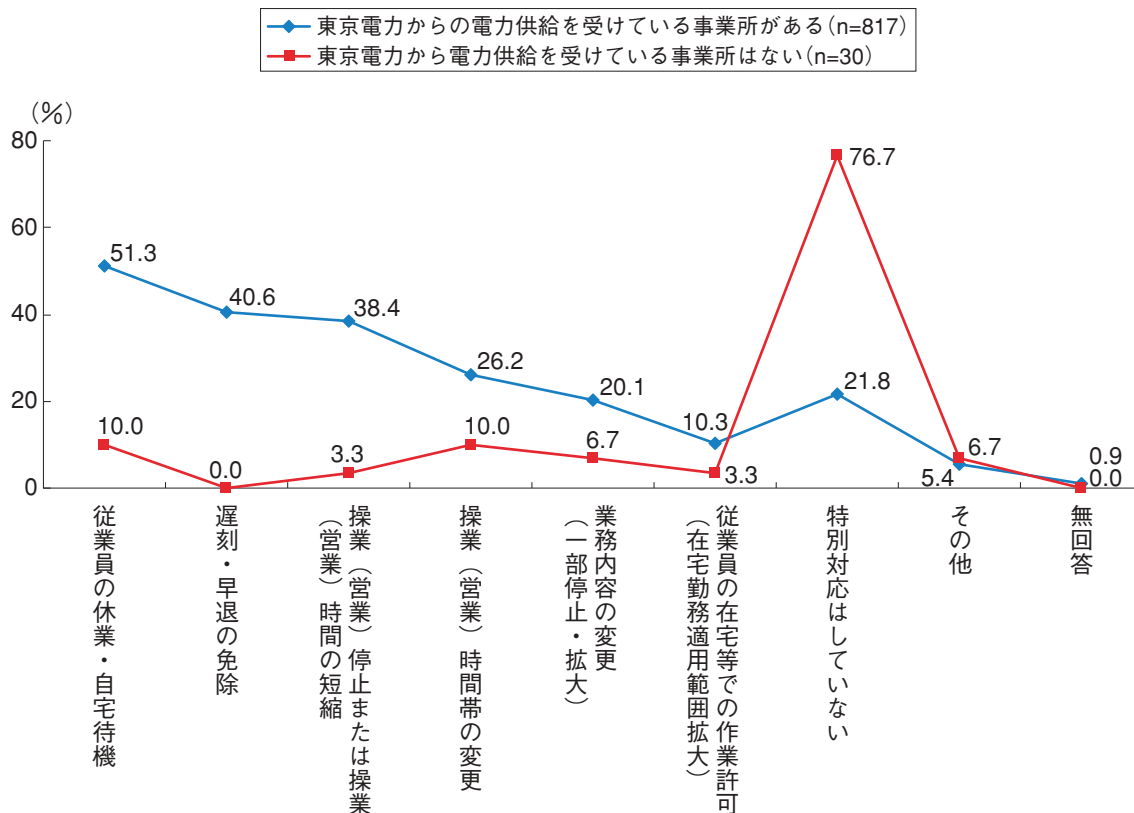
※「どちらともいえない」には、「やや後退した」「後退した」を含みます（「やや後退した」「後退した」は合わせて1%未満の割合であるため、まとめて記載しています）。

7 東日本大震災直後にとった特別対応

東京電力の管内に本社または事業所がある企業の7～8割が何らかの特別対応を行っていたと回答しています。具体的には、「従業員の休業・自宅待機」、

「遅刻・早退の免除」、「操業（営業）停止または操業（営業）時間の短縮」等の対応を行っていました。一方、東京電力から電力供給を受けていない企業においても、約2割は何らかの特別対応を行っていたという結果となりました（図表3-2-7）。

【図表 3-2-7】



※本社、事業所が東京電力から電力供給を受けているかという質問に無回答の企業は集計対象外としています。

8 震災や節電を経験し、予め導入していたよかったと思う取組・やっておけばよかったと思う取組

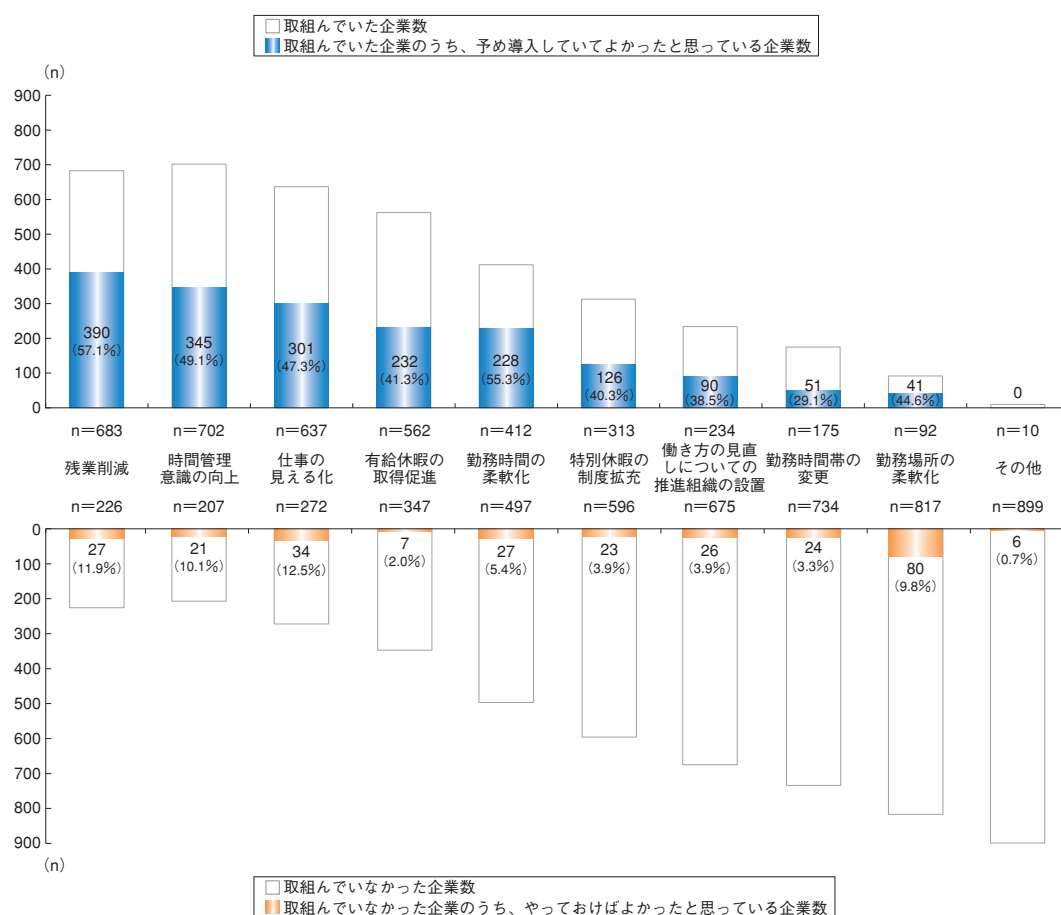
震災前に行っていた取組のうち、予め導入していたよかったと思っている企業数が多い取組は、「残業削減」、「時間管理意識の向上」、「仕事の見える化」

等が挙げられました。

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多い取組としては、「勤務場所の柔軟化」、「仕事の見える化」、「残業削減」、「勤務時間の柔軟化」等が挙げられています（図表 3-2-8）。

【図表 3-2-8】

<震災前に行っていた取組のうち、予め導入していたよかったと思う取組【母集団：震災以前に取組を行っていた企業】>



<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う取組【母集団：震災以前には取組を行っていなかった企業（問1）】>

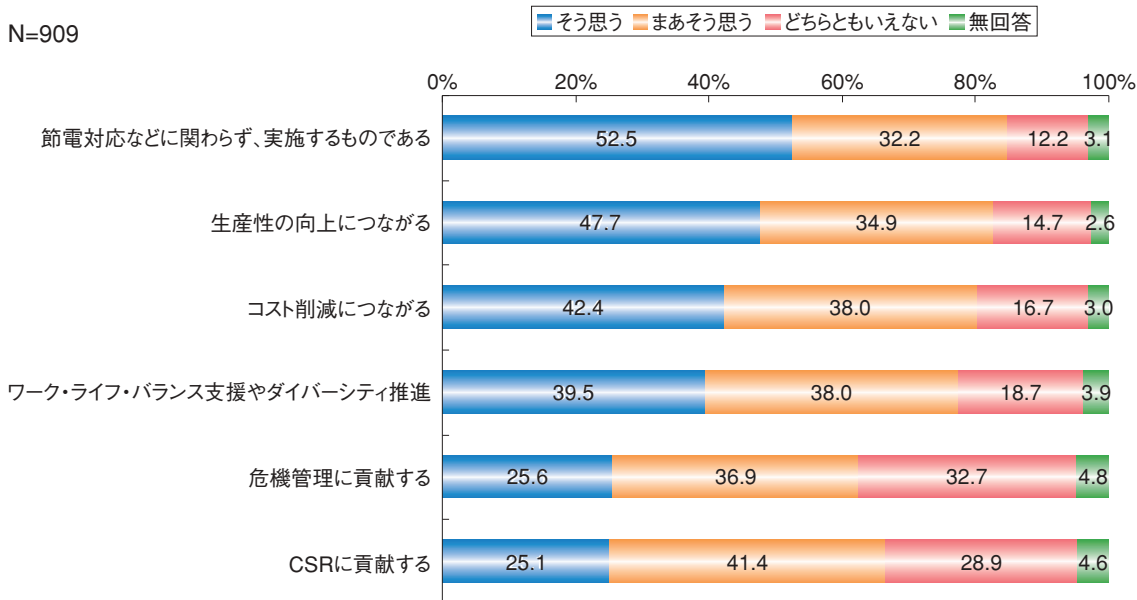
※「予め導入していたよかったと考えている企業数」が多い順に記載しています。

9 働き方の見直し全般についての考え方

「節電対応などに関わらず、実施するものである」、

「生産性の向上につながる」、「コスト削減につながる」等は、4～5割の企業が「そう思う」と回答しています（図表3-2-9）。

【図表 3-2-9】



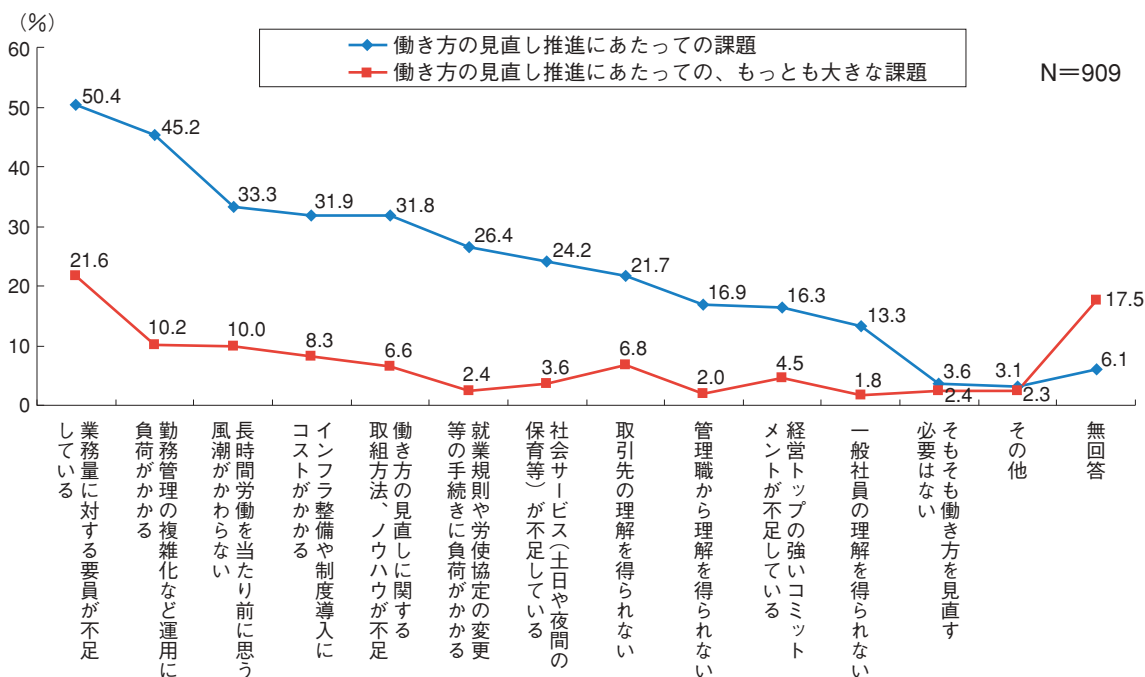
※「どちらともいえない」には、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」を含みます（「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」は合わせて5%未満の割合であるため、まとめて記載しています）。

10 働き方の見直し推進にあたっての課題

課題としては、「業務量に対する要員が不足している」、「勤務管理の複雑化など運用に負荷がかか

る」、「長時間労働を当たり前にする風潮がかわらない」、「インフラ整備や制度導入にコストがかかる」、「働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足」等が上位にあげられています（図表3-2-10）。

【図表 3-2-10】



11 事業継続計画（BCP）の策定状況

「東日本大震災より以前に策定した」企業は約3割、「東日本大震災後に策定した」企業は約1割と

なりました。また、約4割の企業が、「策定中である」、「策定を予定している（検討中を含む）」と回答しています（図表3-2-11）。

【図表 3-2-11】

