

2 企業調査結果

2.1. 企業調査の概要

2.1.1 調査の目的

本調査は、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把握するために実施した。危機管理や緊急対応と日ごろの働き方の状況の関係についても整理・分析することにより、働き方に関するさまざまな課題を明らかにすることを目的とした。

2.1.2 調査設計

本調査では、東日本大震災の前後での取組の変化を捉えることを目的としているため、2010年以前に設立された株式会社を対象とした。また、一定の組織的対応状況を聴取するために、従業員規模が300名以上の会社を対象とした。企業リストは帝国データバンクから入手している。

また、2011年夏期に電力制限が適用された関東圏と、その他地域を比較するために、本社住所が「東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県」にある企業2,500社と、「大阪府」の企業500社を対象とした。なお、送付先は本社人事部としている。

その他、帝国データバンクの産業大分類のうち、「農業、林業、狩猟業、漁業、鉱業、公務、分類不能の産業」を抽出対象外としている。

2.1.3 調査手法・回収率

調査手法：郵送調査（はがきによる督促1回、未回収企業に対する電話督促を実施）

回収率：30.3%（3,000社へ配布、909社から有効回答）

2.1.4 調査実施時期

平成24（2012）年7月23日～9月12日

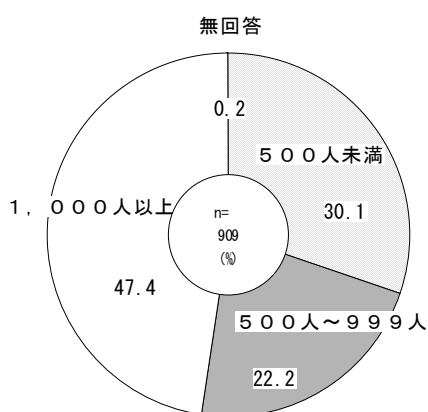
（8月6日督促はがき発送。8月10日投函期限。8月20日～24日電話督促実施）

2 企業調査結果

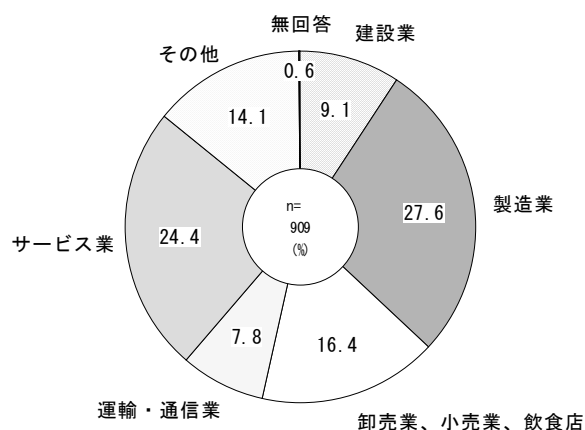
2.1.5 回答企業の基本属性

- 全体の3割(30.1%)は従業員数500人未満の企業である。一方で、半数弱(47.4%)は1,000人以上の企業となっている。
- 主たる業種としては「製造業」が3割強(27.6%)で最も多く、次いで「サービス業」が2割強(24.4%)、「卸売業、小売業、飲食店」が2割弱(16.4%)となっている。
- 2011年夏期に東京電力の電力使用制限の影響の有無を確認するために、本社所在地のみでなく、事業所で供給を受けている電力会社を確認したところ、東京電力からの電力を一切受けていない事業所は30社(3.3%)にとどまる。
- ワーク・ライフ・バランスの推進体制の状況については、回答企業の6割(62.4%)で何らかの体制をもっていることがわかった。従業員規模が1,000名以上の会社の4社に3社(74.7%)は何らかの体制をもっており、1割(10.2%)は専任の担当がある。
- 全体の3割(29.3%)は震災前からBCPを作成している。特に従業員規模が1,000名以上の会社では、4割(39.4%)が策定済みであった。
- 全体の3割(27.7%)は女性の管理職が一人もいないと回答している。特に従業員規模が500人未満の会社になると、その割合は4割近くとなる(38.3%)。
- ワーク・ライフ・バランスの推進体制として担当を設置していない企業は、震災前からBCPを策定済みと回答した割合が低い(17.5%)。

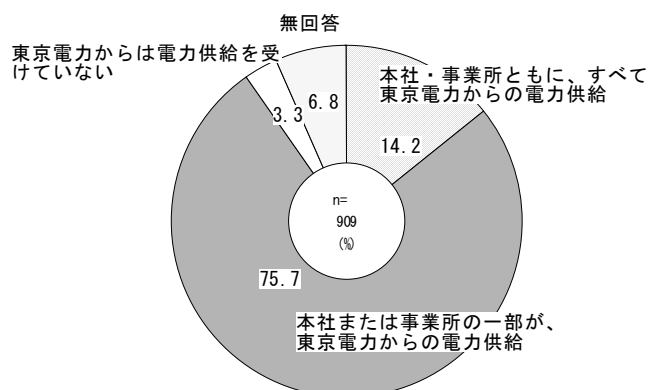
■図表1 企業規模



■図表2 主たる業種

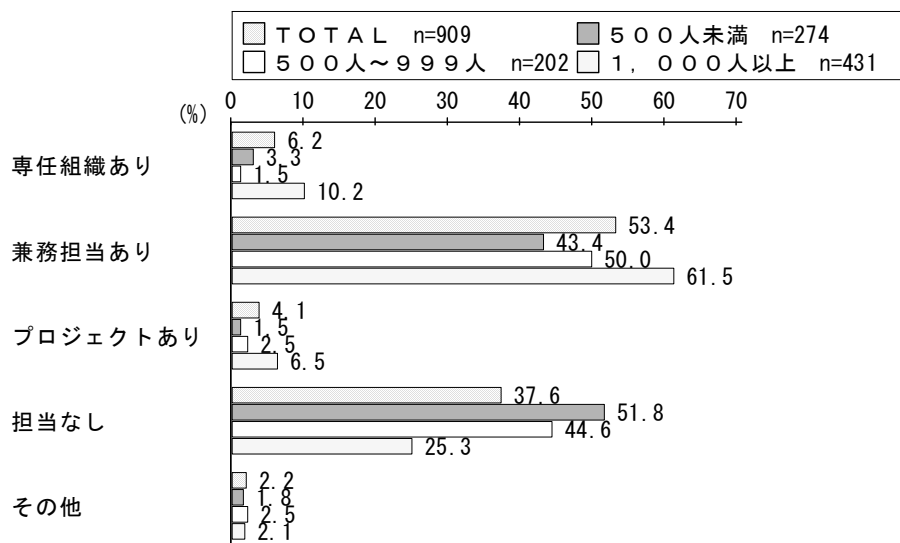


■図表3 電力供給状況 (東電からのみ/一部東電から/東電からの供給なし)

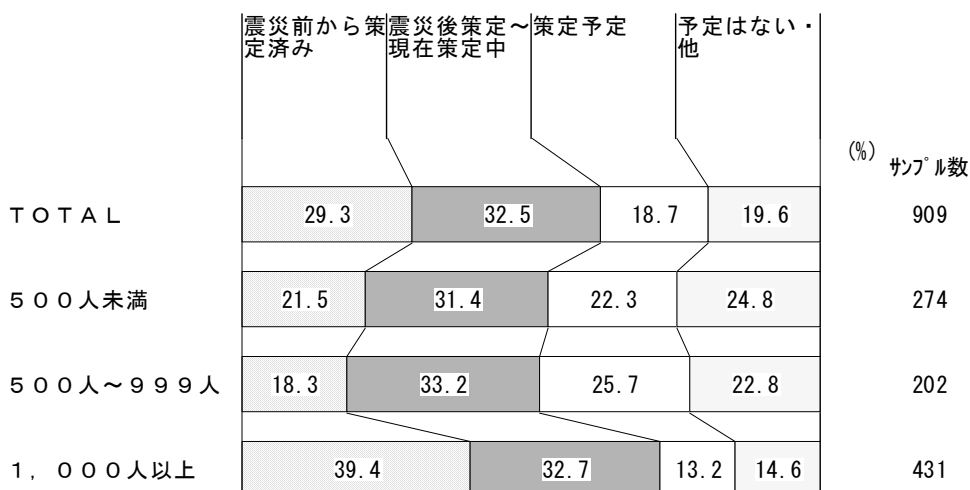


2 企業調査結果

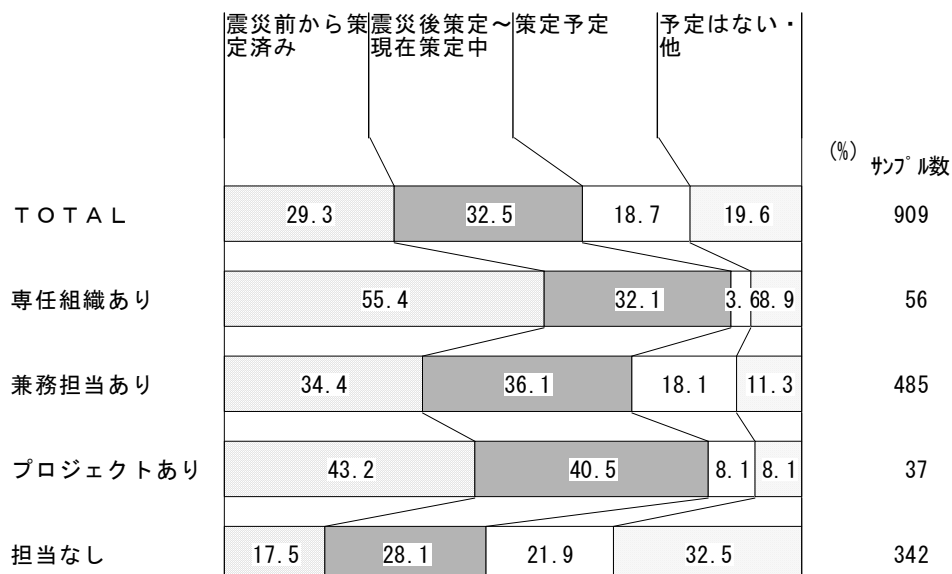
■図表4 従業員規模別によるWLB推進体制の違い（複数回答）



■図表5 従業員規模別のBCP策定状況の違い

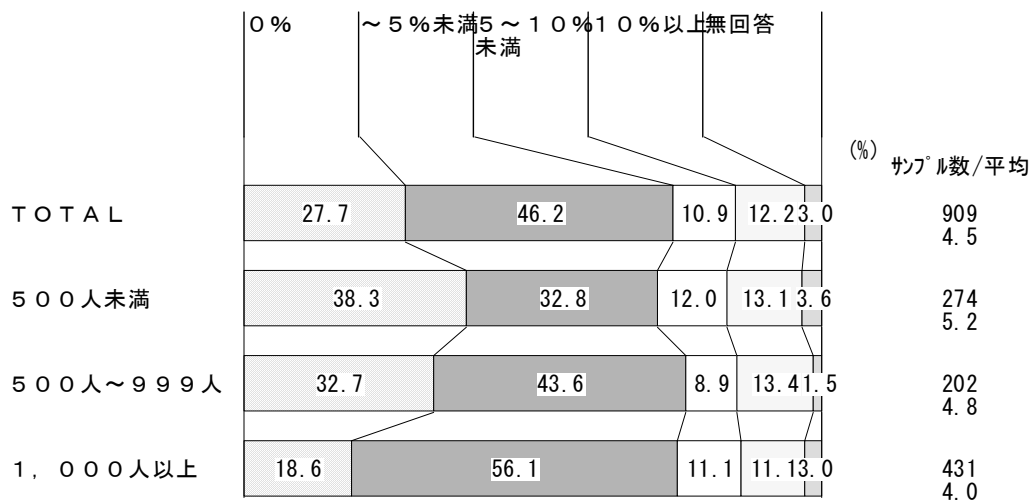


■図表6 WLB推進体制別のBCP策定状況

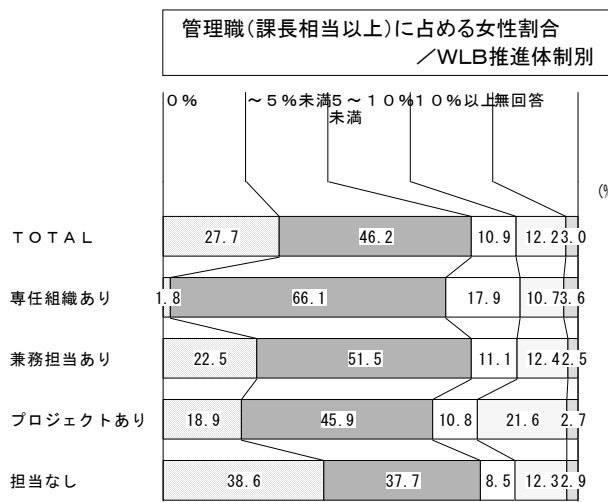
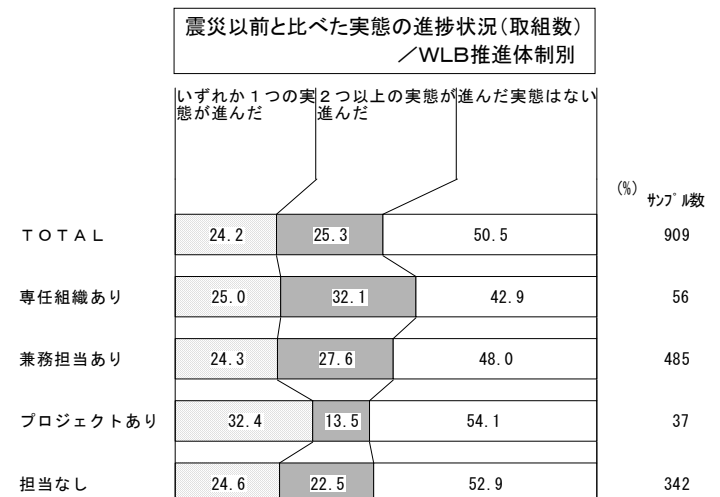
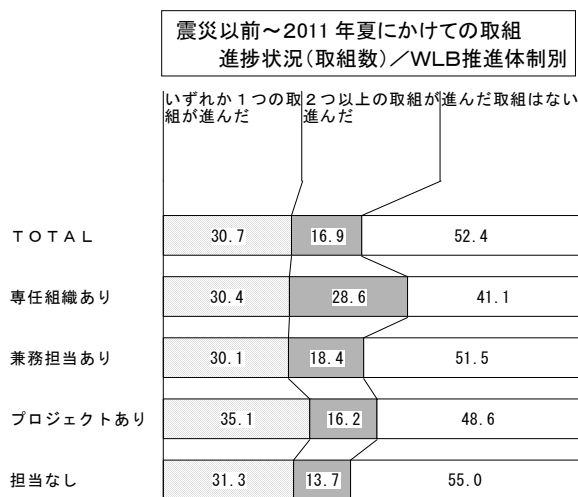


2 企業調査結果

■図表7 従業員規模別の課長相当職以上管理職に占める女性の割合



(参考) 推進組織の状況別の「取組状況」「実態進捗状況」「女性の活用状況」



2.2 「働き方の見直しに関する取組」の進捗状況

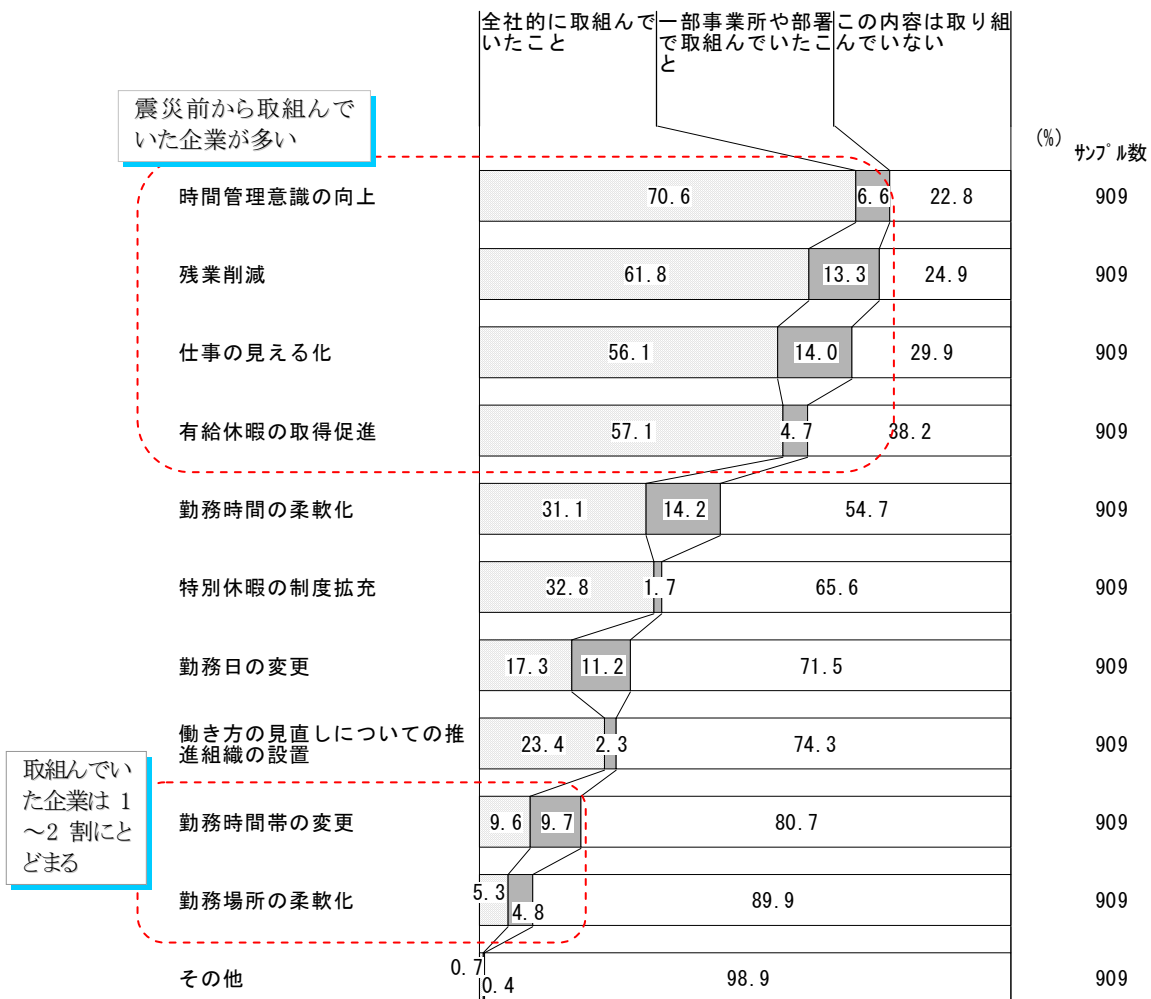
2.2.1 東日本大震災以前の取組状況と実施理由

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」「有給休暇の取得促進」「仕事の見える化」等については、震災以前から全社的に取組んでいた企業が多い。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、一部部署の取組を含めても全体の1~2割程度にとどまっている。
- 各取組は、従業員規模が大きくなるほど全社的に取組まれており、特に「勤務時間の柔軟化」「残業削減」「有給休暇の取得促進」「推進組織の設置」でその傾向が顕著である。
- また業種別では、『製造業』で比較적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ものの、大きな違いはみられない。

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。

■図表8 震災以前の「働き方の見直し」の取組状況



2 企業調査結果

※特に差のみられる取組を掲載。

■図表 9 従業員規模別にみた震災以前の「勤務時間の柔軟化」取組状況

従業員規模	取組状況			サンプル数
	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 (%)	この内容は取組んでいない (%)	
500人未満	22.3	11.3	66.4	274
500人～999人	25.2	13.4	61.4	202
1,000人以上	39.7	16.2	44.1	431

■図表 10 従業員規模別にみた震災以前の「残業削減」取組状況

従業員規模	取組状況			サンプル数
	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 (%)	この内容は取組んでいない (%)	
500人未満	54.7	10.6	34.7	274
500人～999人	62.4	13.9	23.8	202
1,000人以上	66.1	14.8	19.0	431

■図表 11 従業員規模別にみた震災以前の「有給休暇の取得促進」取組状況

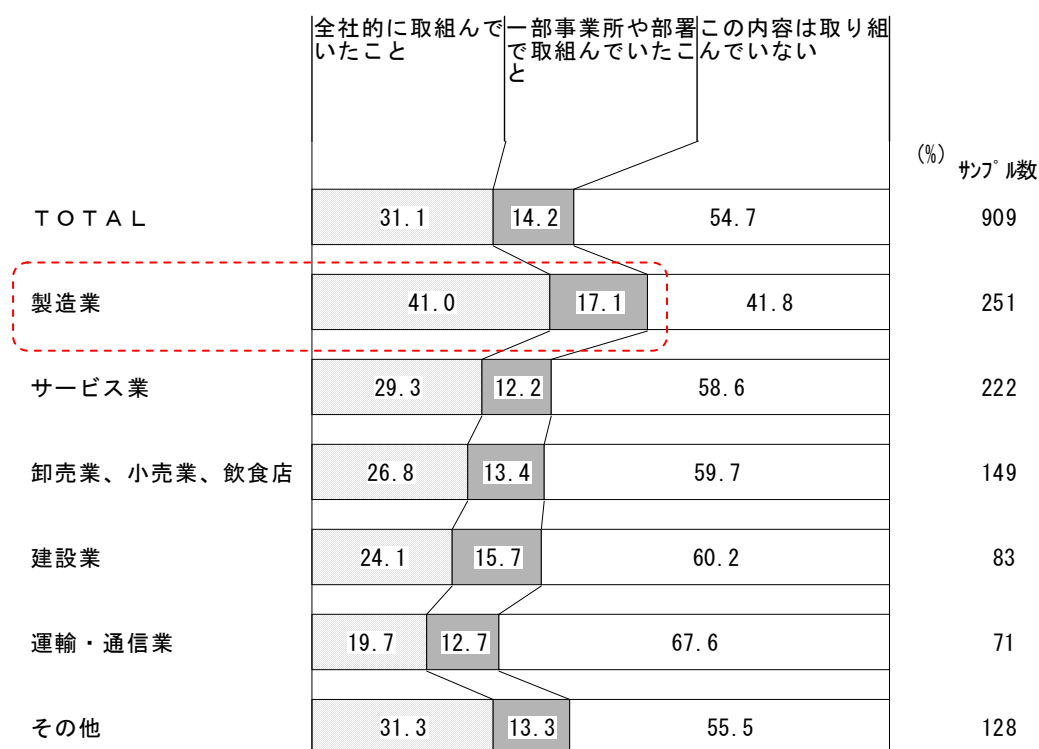
従業員規模	取組状況			サンプル数
	全社的に取組んでいたこと (%)	一部事業所や部署で取組んでいたこと (%)	この内容は取組んでいない (%)	
500人未満	47.1	4.4	48.5	274
500人～999人	52.5	4.5	43.1	202
1,000人以上	65.9	5.1	29.0	431

■図表 12 従業員規模別にみた震災以前の「働き方の見直しについての推進組織の設置」状況

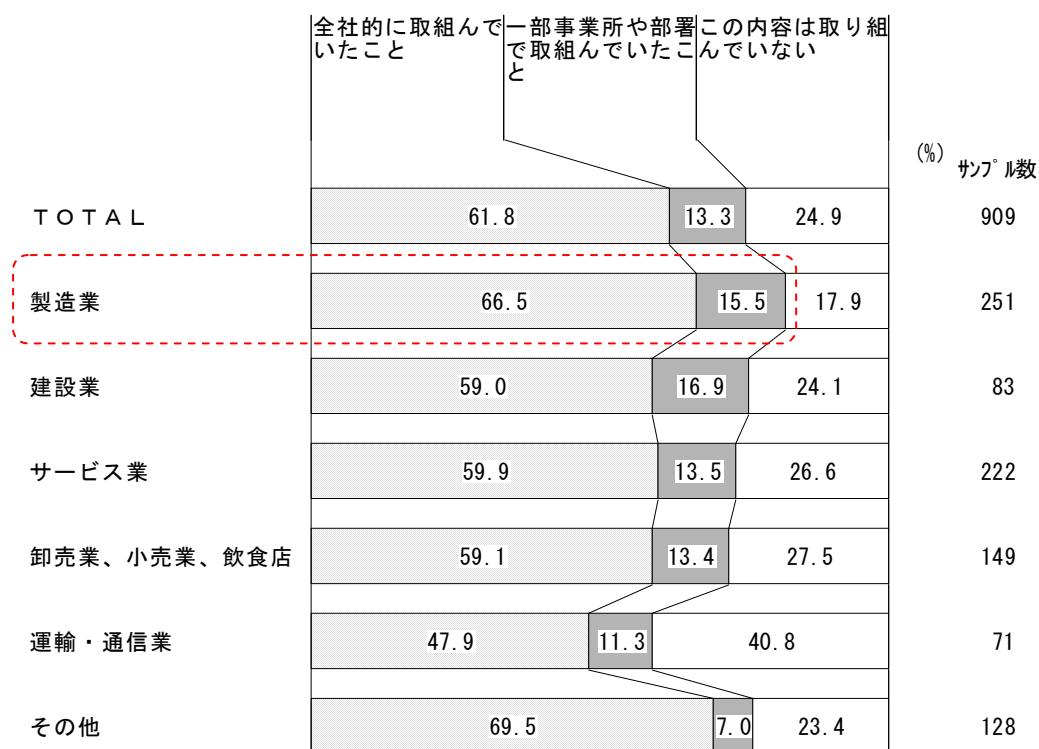
従業員規模	取組状況			サンプル数
	全社的に取組んでいたこと (%)	一部事業所や部署で取組んでいたこと (%)	この内容は取組んでいない (%)	
500人未満	12.4	2.2	85.4	274
500人～999人	17.8	2.5	79.7	202
1,000人以上	33.2	2.3	64.5	431

2 企業調査結果

■ 図表 13 業種別にみた震災以前の「勤務時間の柔軟化」取組状況



■ 図表 14 業種別にみた震災以前の「残業削減」取組状況



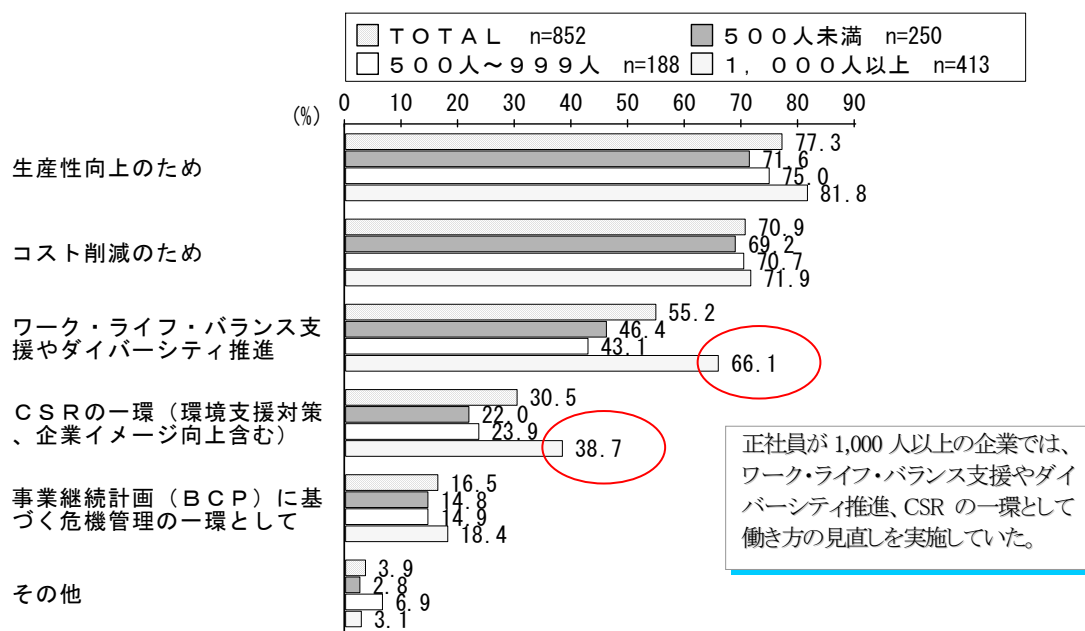
2 企業調査結果

②取組理由

- 震災以前に何らかの取組をしていた企業のうち、7割以上は「生産性向上のため」「コスト削減のため」に働き方の見直しに取組んでいたと回答している（77.3%、70.9%）。
- 「事業継続計画に基づく危機管理の一環として」実施していたと回答した企業は、取組企業の2割に満たない（16.5%）。
- 「CSRの一環」として取組んでいたのは3割（30.5%）、「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のため」取組んでいたのは5割（55.2%）に上るが、これらは正社員数が1,000名以上の企業で回答した割合が高い。
- また、『事業継続計画に基づく危機管理の一環として』取組んでいたと回答した企業は、全体に比べて、各取組を全社的に実施していた割合が高い。特に「仕事の見える化」「時間管理意識の向上」「残業削減」ではその傾向が顕著である。

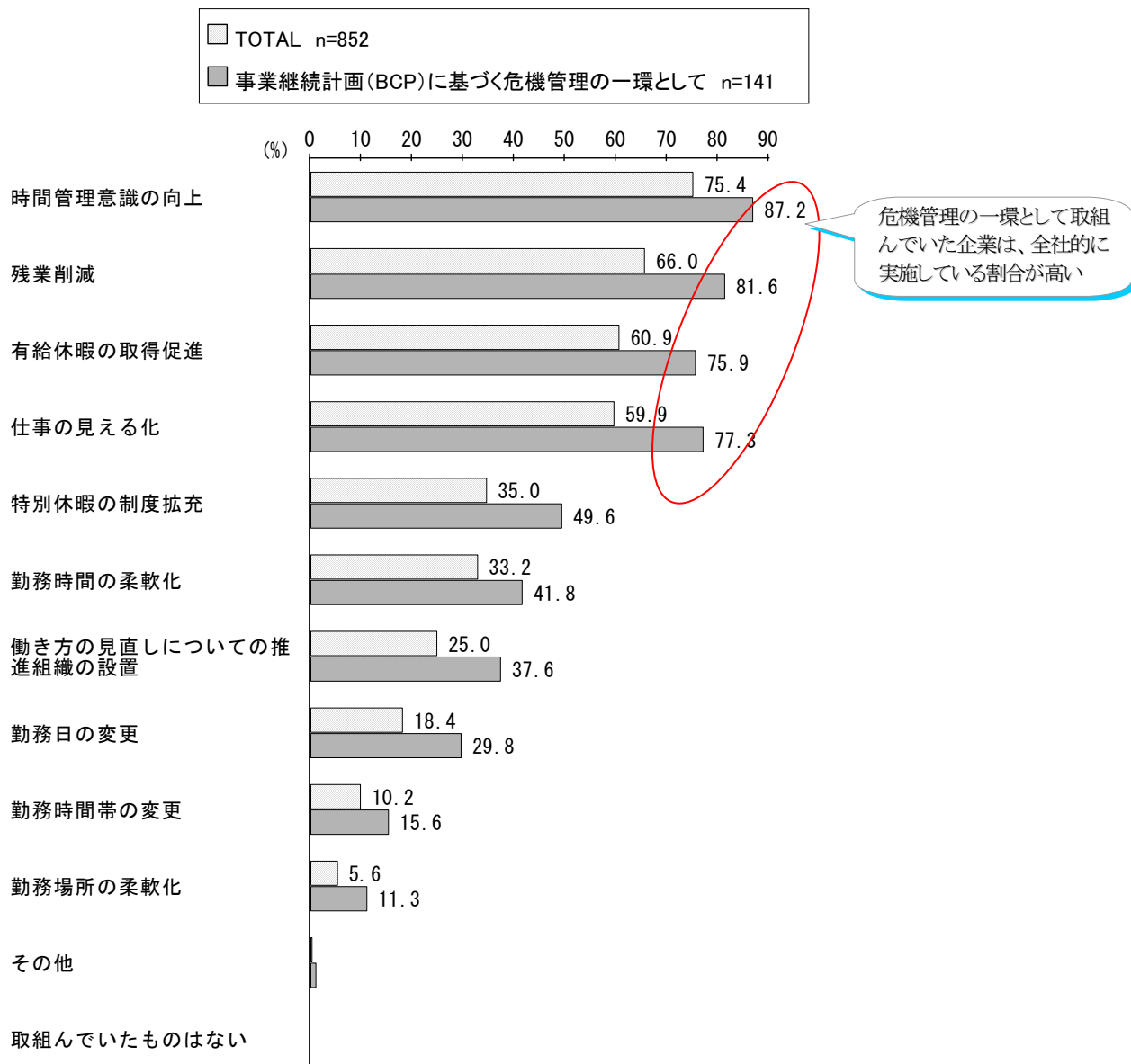
問1-1 いずれか1つでも取組んでいた方に伺います。貴社の働き方の見直しに関する取組はどのような理由で実施されておりましたか。下記のうちあてはまるものをお選びください。

■図表 15 従業員規模別にみた震災以前における働き方に関する取組の実施理由（複数回答）



2 企業調査結果

■ 図表 16 働き方見直しに関する会社の考えと、震災以前の全社的な取組状況の関係（複数回答）



2 企業調査結果

2.2.2 2011年夏期の取組状況と震災前からの変化

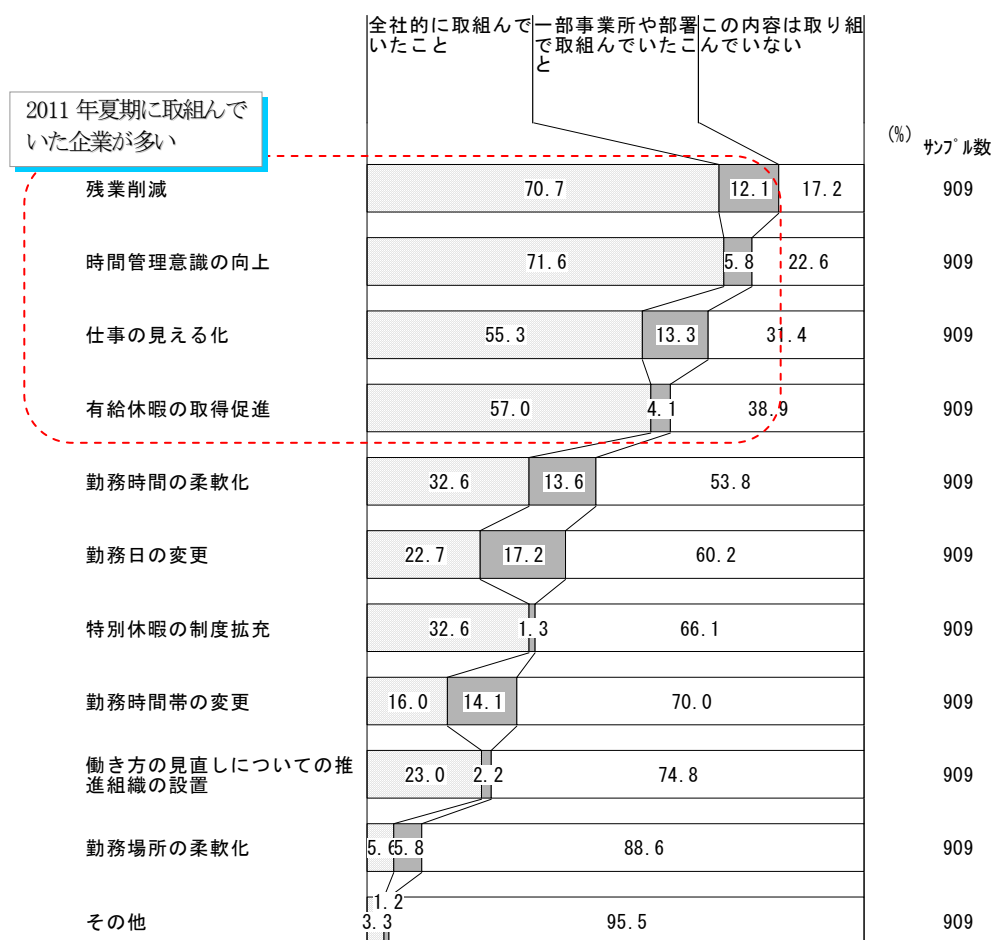
①2011年夏期の取組状況

- 震災前同様、「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、全社的に取組んでいた企業が多い。
- 特に節電対策として取組んでいたこととしては「残業削減」の割合が際立って高く、「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」の順に多くなっている。「残業削減」は従業員規模に関わらず取組まれている一方、「勤務日の変更」や「勤務時間帯の変更」は、従業員規模が大きくなるほど節電のために取組んだ割合が高くなっている。
- また、「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」は『製造業』で特に節電のために実施した割合が高く、『サービス業』では主に「残業削減」を中心に取組んだことがわかった。

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。

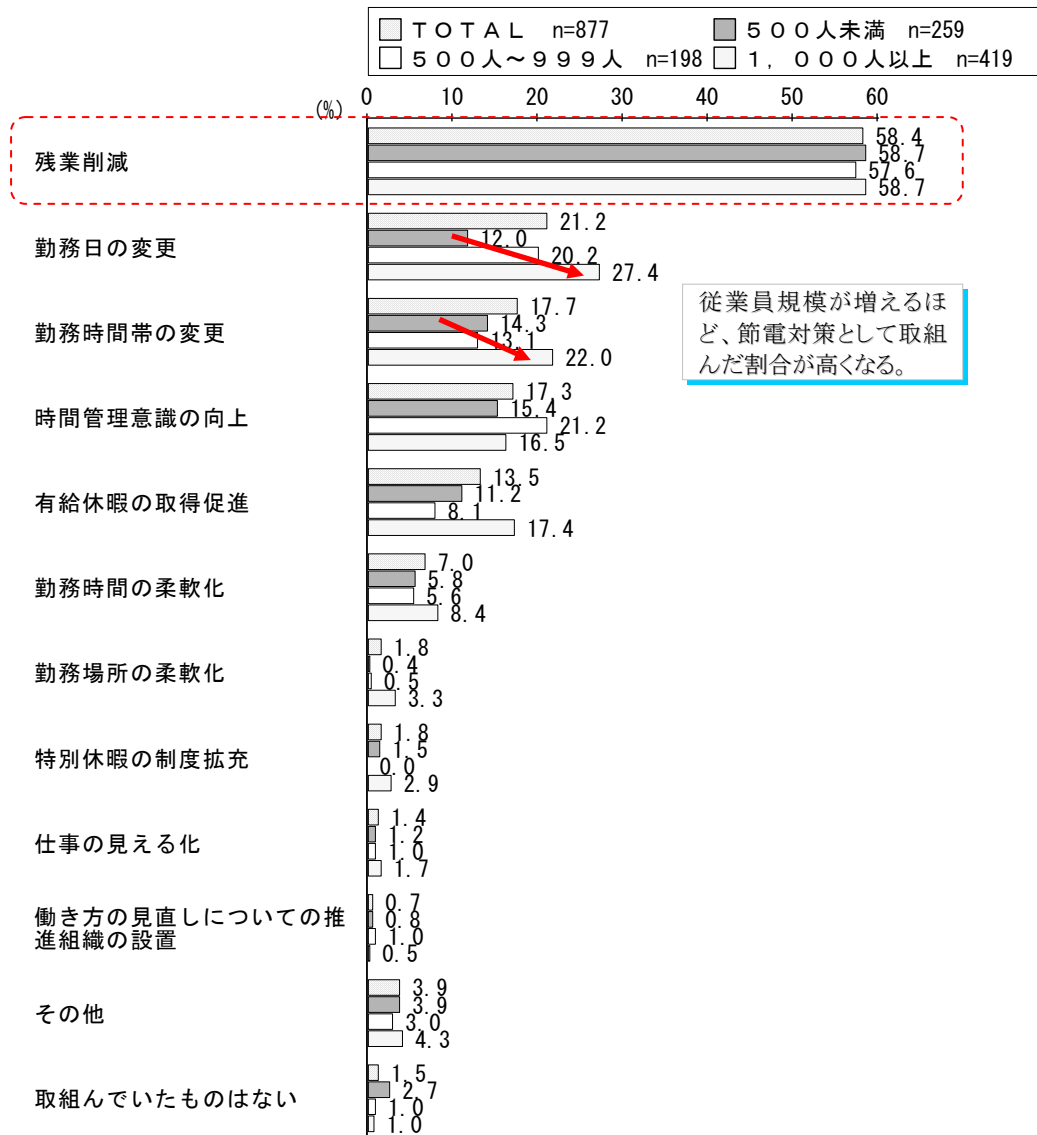
- (1) それ以前から取組んでいたことを含め、全社的に取組んでいたこと、一部事業所や部署で取組んでいたことをお答えください。
- (2) またそのうち、特に節電対策として実施していたことをお答えください。

■図表 17 2011年夏期の「働き方の見直し」の取組状況



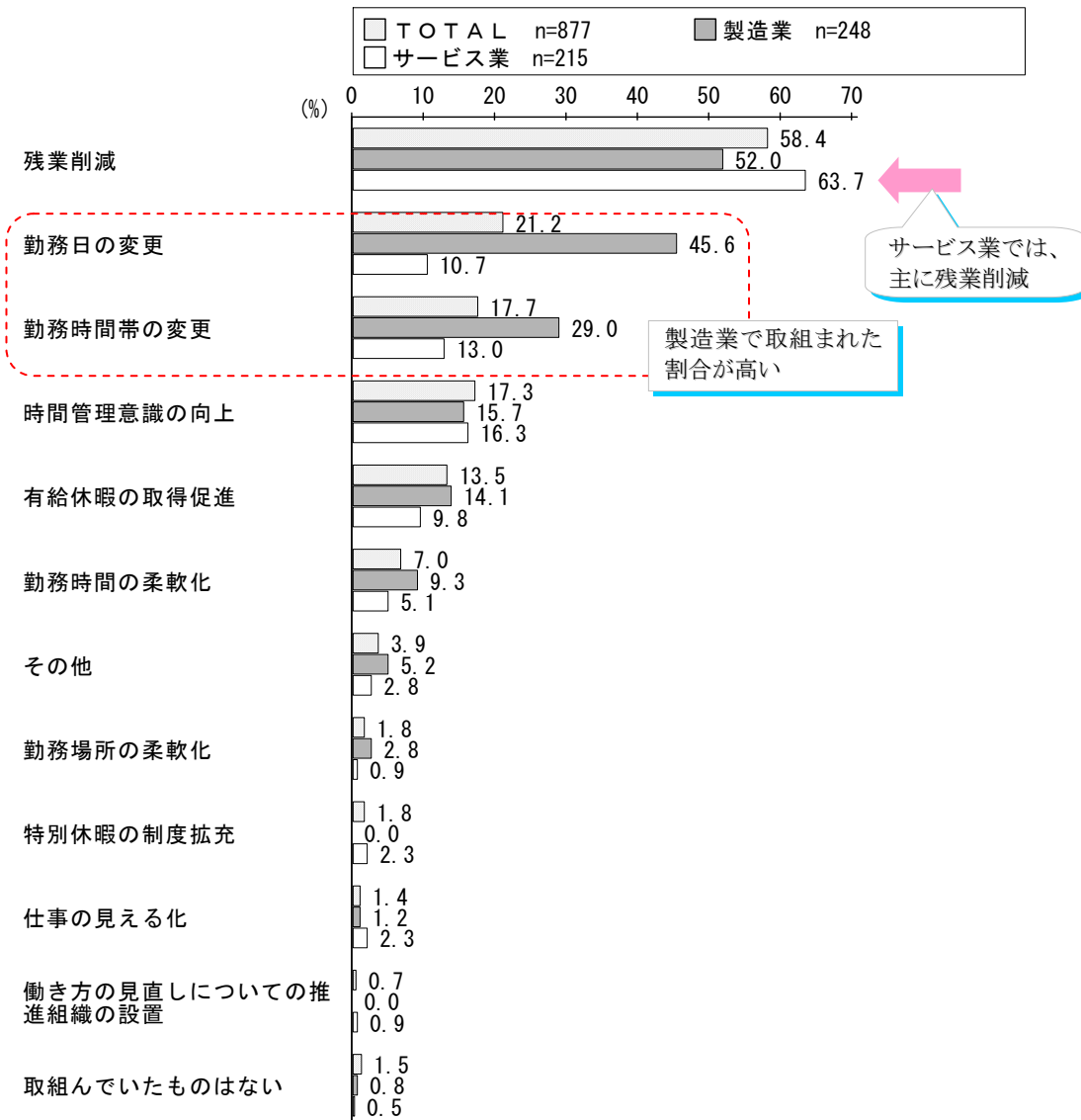
2 企業調査結果

■ 図表 18 従業員規模別にみる、2011年夏期に節電対策として実施していた取組（複数回答）



2 企業調査結果

■ 図表 19 業種別にみる、2011 年夏期に節電対策として実施していた取組（複数回答）

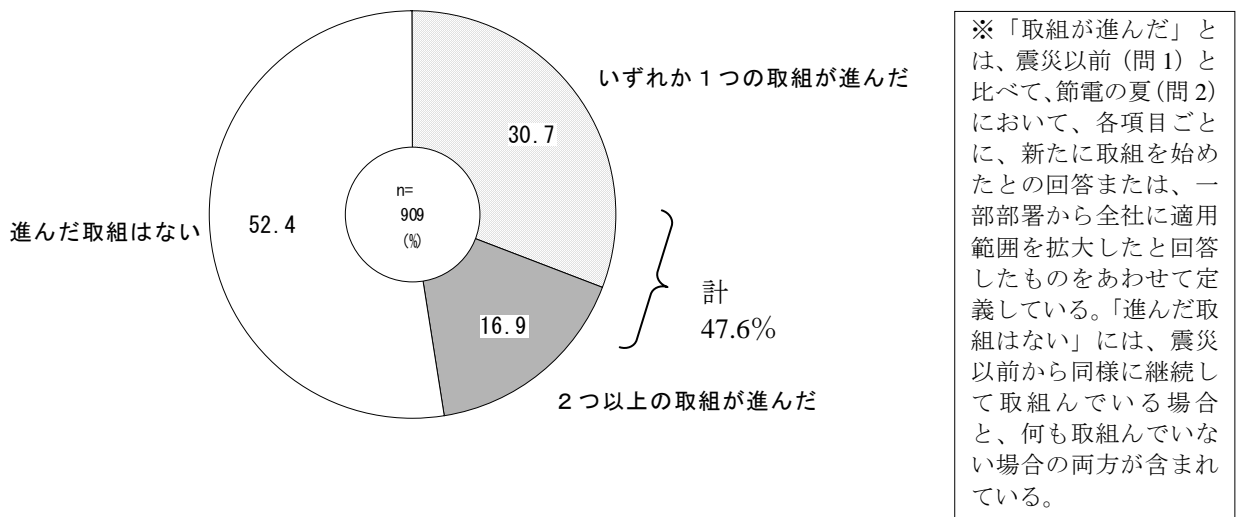


2 企業調査結果

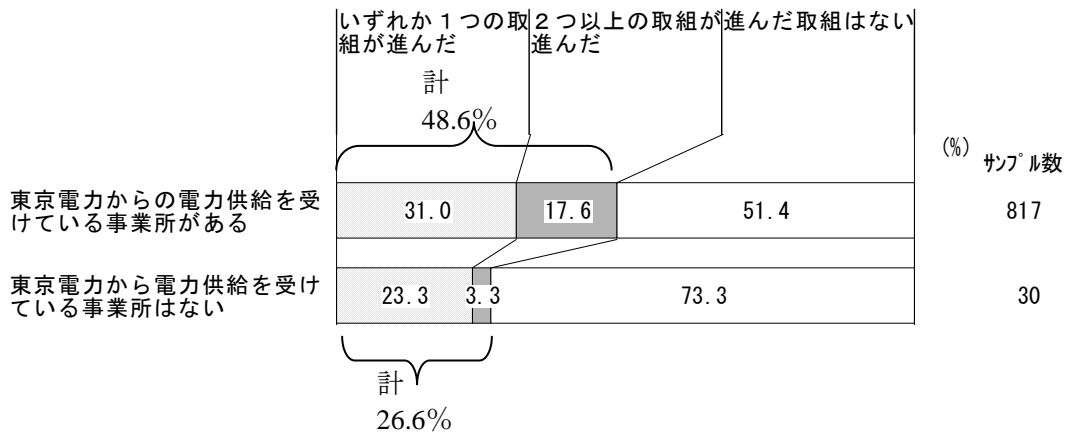
②震災前からの変化(震災前から 2011 年夏)

- 全体の半数弱 (47.6%) は、震災以前から 2011 年夏にかけて働き方の見直しをいずれか1つでも進めていたことがわかった。
- 東京電力からの電力供給の有無で違いをみると、「東京電力からの電力供給を受けている事業所はない (計画停電の影響を受けていない)」企業においても、4社に1社の割合で取組が進んでいる一方 (26.6%)、「東京電力からの電力供給を受けている事業所がある」企業では半数近く (48.6%) で取組が進んでおり、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。
- 従業員規模別には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。
- 具体的な取組ごとにみると「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。

■図表 20 震災以前から 2011 年夏期にかけての取組が進んだ企業の割合

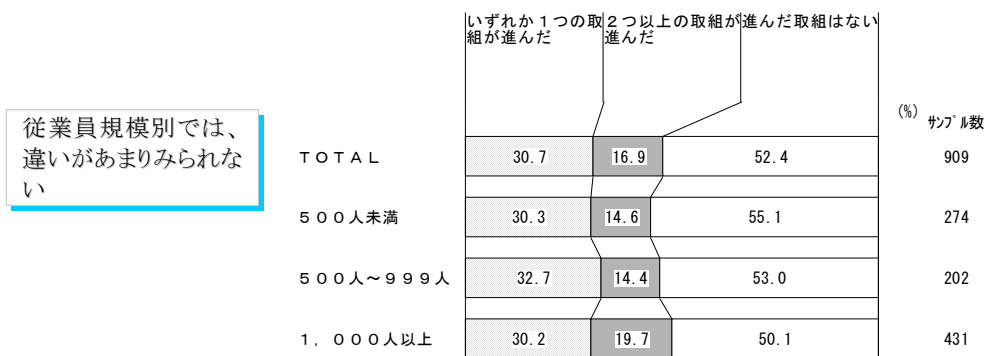


■図表 21 電力供給状況の違いにみる、震災以前から 2011 年夏期への取組状況の変化

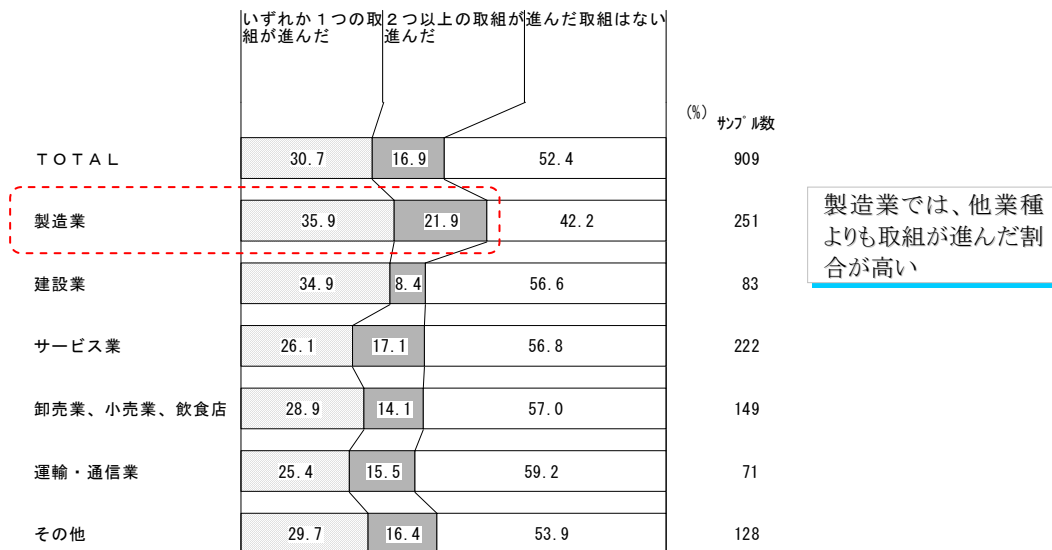


2 企業調査結果

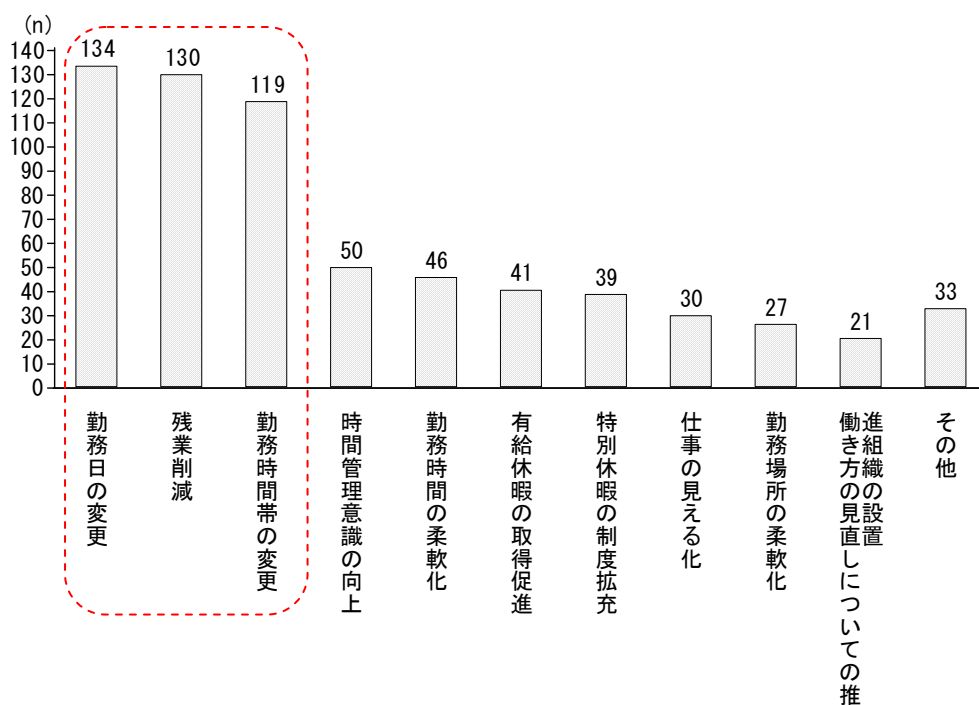
■ 図表 22 従業員規模別にみる、震災以前から 2011 年夏期への取組状況の変化



■ 図表 23 業種別にみる、震災以前から 2011 年夏期への取組状況の変化



■ 図表 24 震災以前から 2011 年夏期にかけて取組が進んだ企業数（取組ごと）



2 企業調査結果

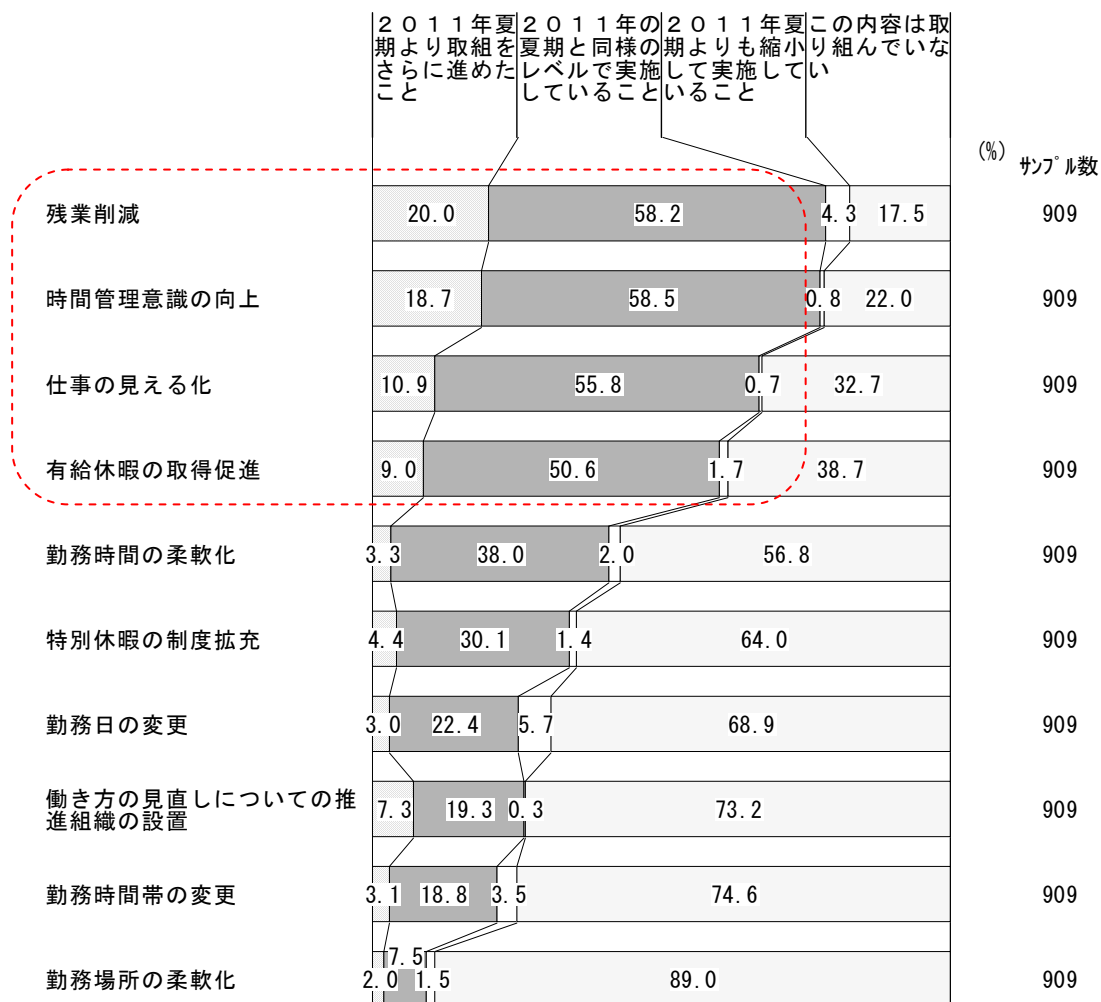
2.2.3 2012年夏期の取組状況と節電の夏の取組からの変化

①2012年夏期の取組状況

○2011年までと同様に、「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」に取り組んでいる企業が多く、わずかな差であるが「残業削減」に取り組んでいる企業が最も多くなっている。「残業削減」は2011年夏期よりもさらに進めた企業が全体の2割（20.0%）を占める。

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。

■図表 25 2012年夏期の「働き方の見直し」の取組状況



2 企業調査結果

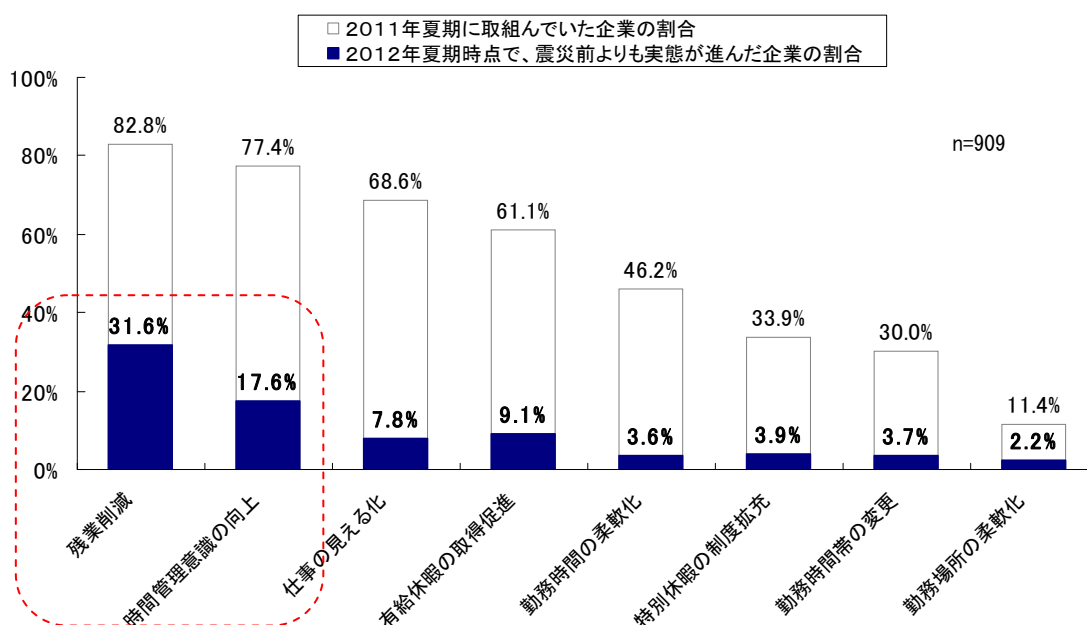
②2012年夏期の実態進捗状況

○震災前と比べて実態が進んだこととしては、「残業削減」「時間管理意識の向上」をあげる企業の割合が高くなっている。「残業削減」は全体の約3割（31.6%）の企業が実態が進んだと答えている。

問3 2012年7月～8月現在、

（2）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。

■図表 26 震災以前と比較して各取組の「実態」が進んだ企業の割合

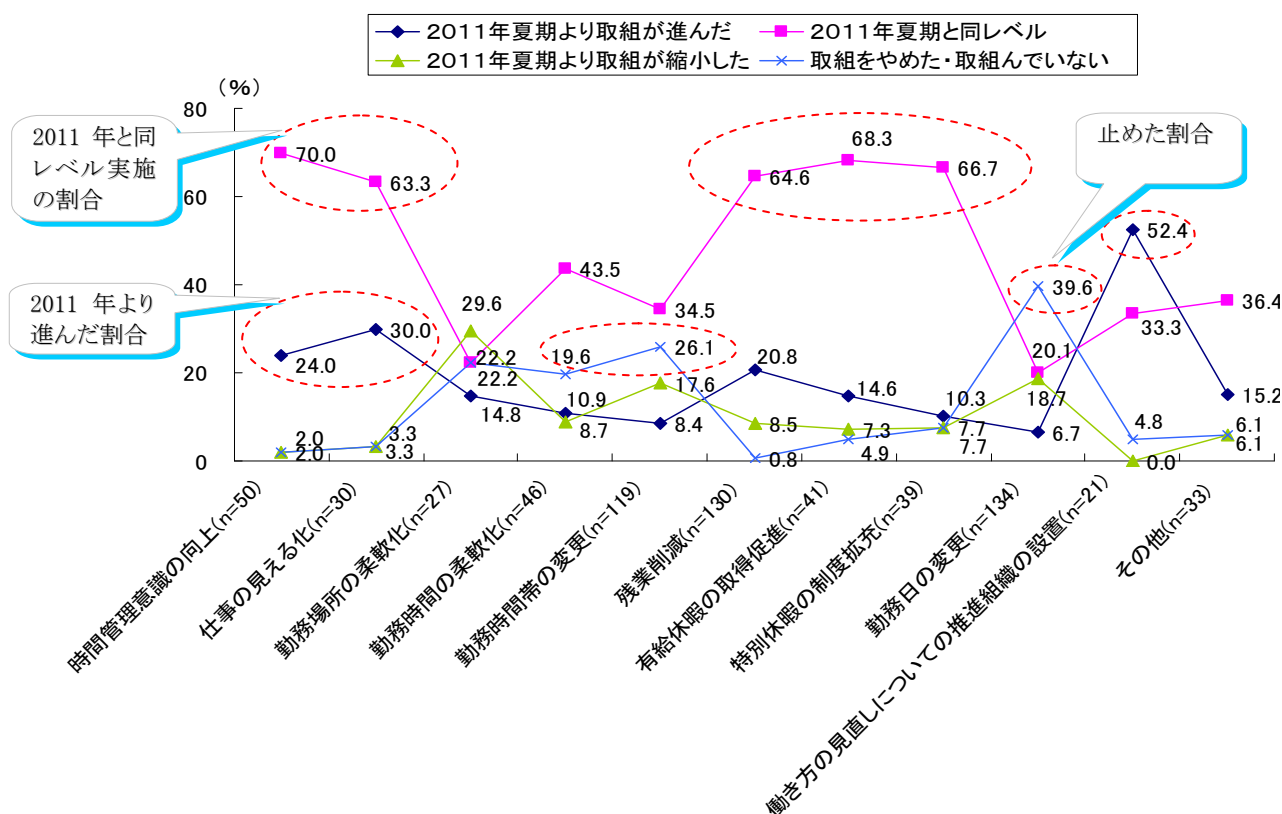


2 企業調査結果

③節電の夏の実施からの変化(2011年夏から2012年夏)

- 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年夏の実施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年夏と同レベルの実施と回答した企業が多く、継続した取組みが行われている。
- また、「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」などは2011年夏より進んだとの回答もみられる。
- 一方、「勤務日の変更」「勤務時間帯の変更」「勤務場所の柔軟化」等の節電対応の実施は、2011年夏よりも縮小、または止めた企業が比較的多い。
- また、2011年夏期に「特に節電対策として実施していたこと」を母数に2012年夏期の実施状況をみると、さらに進めている割合が高いのは「時間管理意識の向上」「残業削減」であった。一方で推進や継続よりも、縮小や中止が多かったのは「勤務時間帯の変更」「勤務日の変更」である。

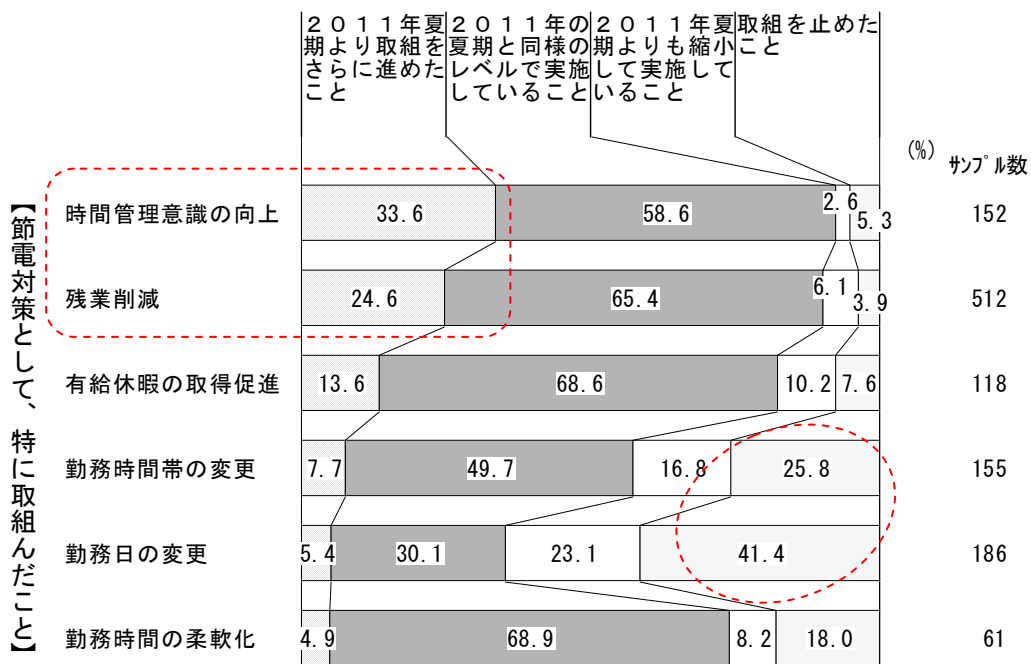
■図表 27 2011年夏期に進んだ取組が2012年夏期にどうなったか



※集計母数は、各取組ごとに「震災前より2011年夏期に取組が進んだ」企業である。

2 企業調査結果

■図表 28 2011年夏期に「節電対策」と位置付けられた取組が2012年夏期にどうなったか



※集計母数は、2011年夏期に「特に節電対策として取組んだ」と回答した企業数である。
 節電として取組んだ企業数が50以下のものは非掲載。

2.2.4 2012年夏期に2011年と同等以上の取組をしている理由、取組を止めた理由

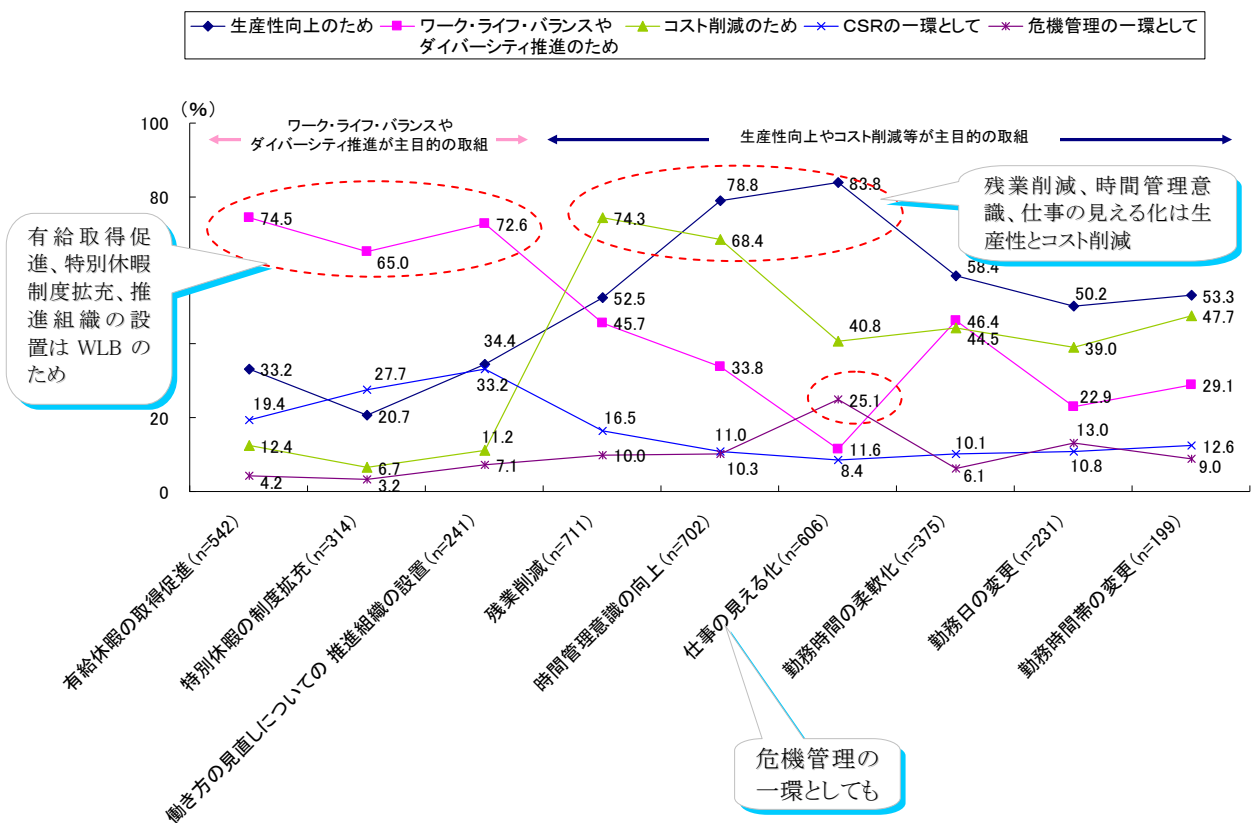
①同等以上の取組をしている理由

○2012年夏期に、2011年夏期と同程度以上の取組を行っている企業のその理由を分析したところ、「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」が主な実施理由である。

○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」が主な実施理由となっている。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あげられている。

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。

■図表 29 2012年夏期に、2011年夏期と同程度以上の取組を行っている理由



※各取組のうち、2011年夏期と同程度かそれ以上実施したと回答した企業数が100社以上のものについて掲載している。

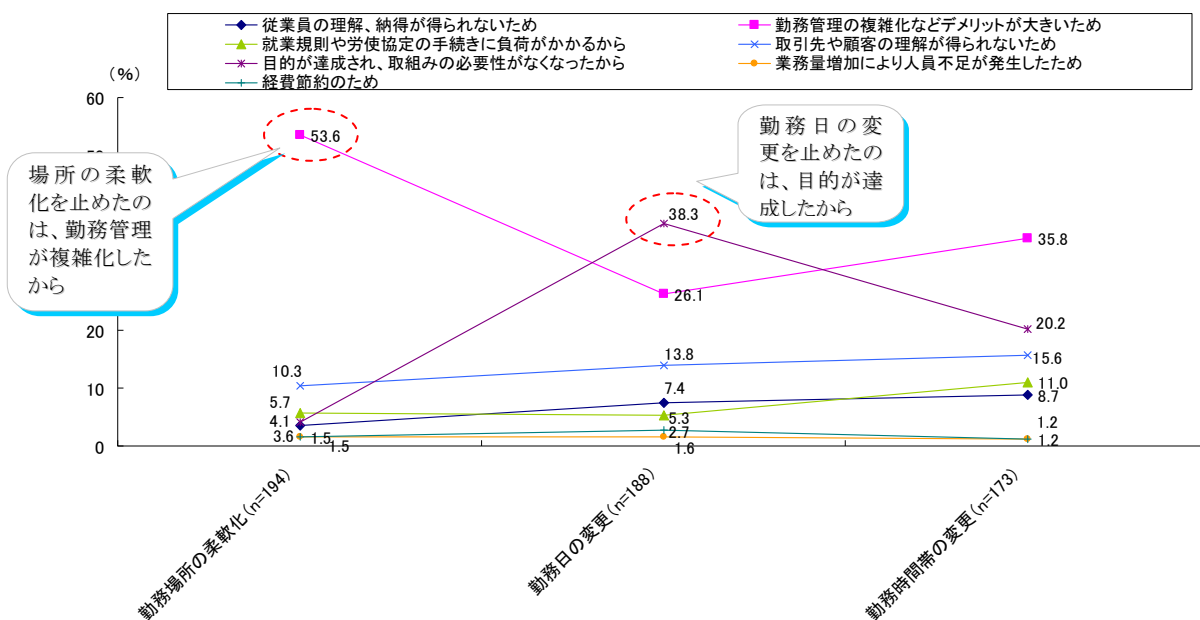
2 企業調査結果

②取組を止めた理由

- 2012年夏期に、2011年夏期より縮小または取組を止めた企業にその理由をたずねたところ、「勤務管理の複雑化などデメリットが大きいため」等があげられている。
- また、「勤務日の変更」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ある。

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。

■図表30 2012年夏期に、2011年夏期より取組を縮小または止めた理由



※各取組のうち、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）と回答した企業数が100社以上のものについて掲載している。

2.3 東日本大震災の影響と今後の方針

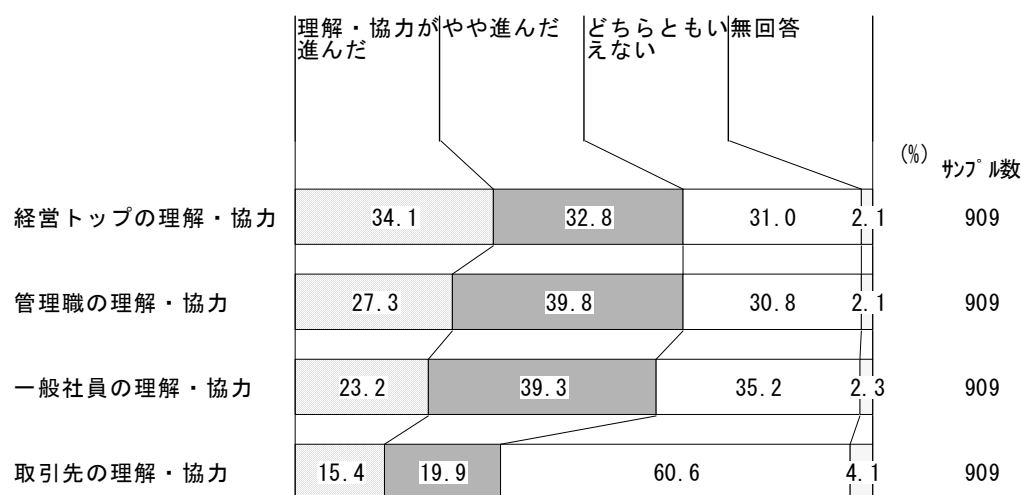
2.3.1 東日本大震災以前と比較した、意識の変化

①経営トップなどの理解や協力の変化

- 「経営トップの理解・協力」や「管理職の理解・協力」については、「理解・協力が進んだ、やや進んだ」と回答している企業が7割弱を占める（66.9%、67.1%）。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割を占めている（60.6%）。
- なお、この結果は従業員規模や業種による違いはみられない。

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。

■図表31 「働き方の見直しに関する取組」の必要性に対する、理解や協力の変化



※選択肢では「やや後退した」「後退した」も含めた5段階で聴取したが、その回答割合がわずかであるため、図表では「どちらともいえない」に含めて掲載している。

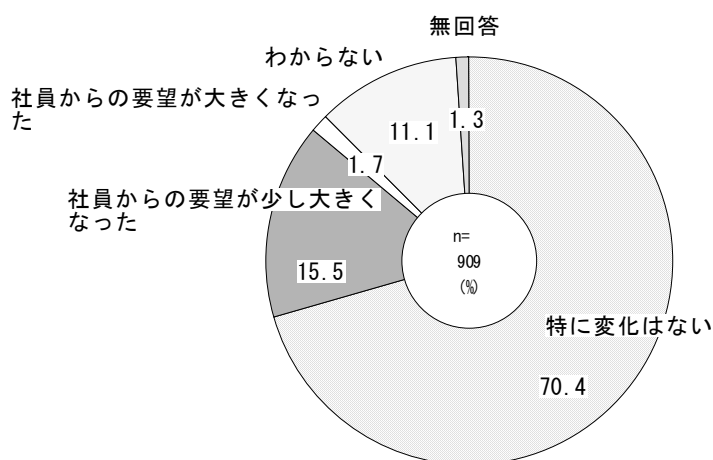
2 企業調査結果

②社員からの要望の変化

○2 割弱（17.2%）の企業で社員からの要望に変化がみられる。具体的には、残業時間の削減や有給休暇（特別休暇）の取得促進といった、労働時間の短縮についての要望や、在宅勤務の本格導入やフレックスタイムの導入といった働き方の柔軟性を求める声などが上げられている。

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。

■図表 32 働き方の見直しに関する、社員からの要望の変化



社員からの要望として記載のあった主なもの（自由記述）

- ✓ 居住地に近い現業所への配置換えを望む者がいた。
 - ✓ オフィス環境の改善要望や勤務場所・時間の柔軟化の推進要望。
 - ✓ ワーク・ライフ・バランスについて、会社の制度や支援の強化を求める要望。
 - ✓ テレワーク（在宅勤務含む）の推進要望が高く、実施者数も増加した。
 - ✓ 時差出勤の提案（残業や待ち時間削減のため）。
 - ✓ 残業削減、有給休暇取得促進。
 - ✓ フレックスタイムの導入。
 - ✓ ボランティア休暇取得の要望が多くなってきている。
 - ✓ 地元回帰志向が高まった。※出身地への転勤希望等が増えた。
 - ✓ 時間単位で取得できる有給休暇
 - ✓ 効率的な会議の持ち方、情報の共有について。
 - ✓ 在宅勤務の正式な規程化。
- 等

2 企業調査結果

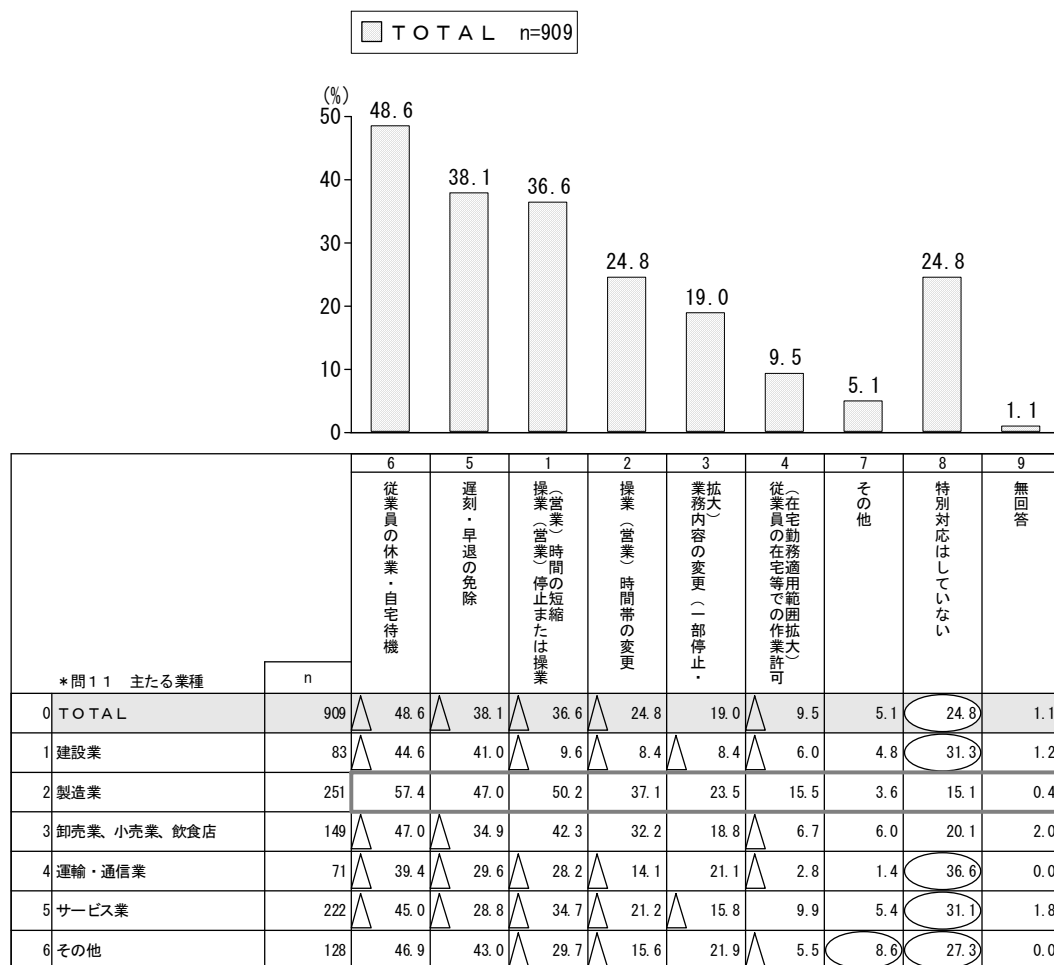
2.3.2 東日本大震災直後の特別対応と問題点

①震災直後に実施した特別対応

- 全体の半数弱（48.6%）の企業で「従業員の休業・自宅待機」を実施していたことがわかる。
- 業種別にみると、『製造業』では他業種よりもさまざまな対応を取っていたことがわかる。「操業（営業）停止または、操業（営業）時間の短縮」は『製造業』の半数（50.2%）が実地している一方、『建設業』では1割程度（9.6%）と、業種によって対応状況が異なる。
- 電力供給元別にみると、東京電力の管内に本社または事業所がある企業では8割（78.2%）が何らかの特別対応を行っていたと回答している。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、2割（23.3%）は何らかの特別対応を行っていたことがわかる。

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。

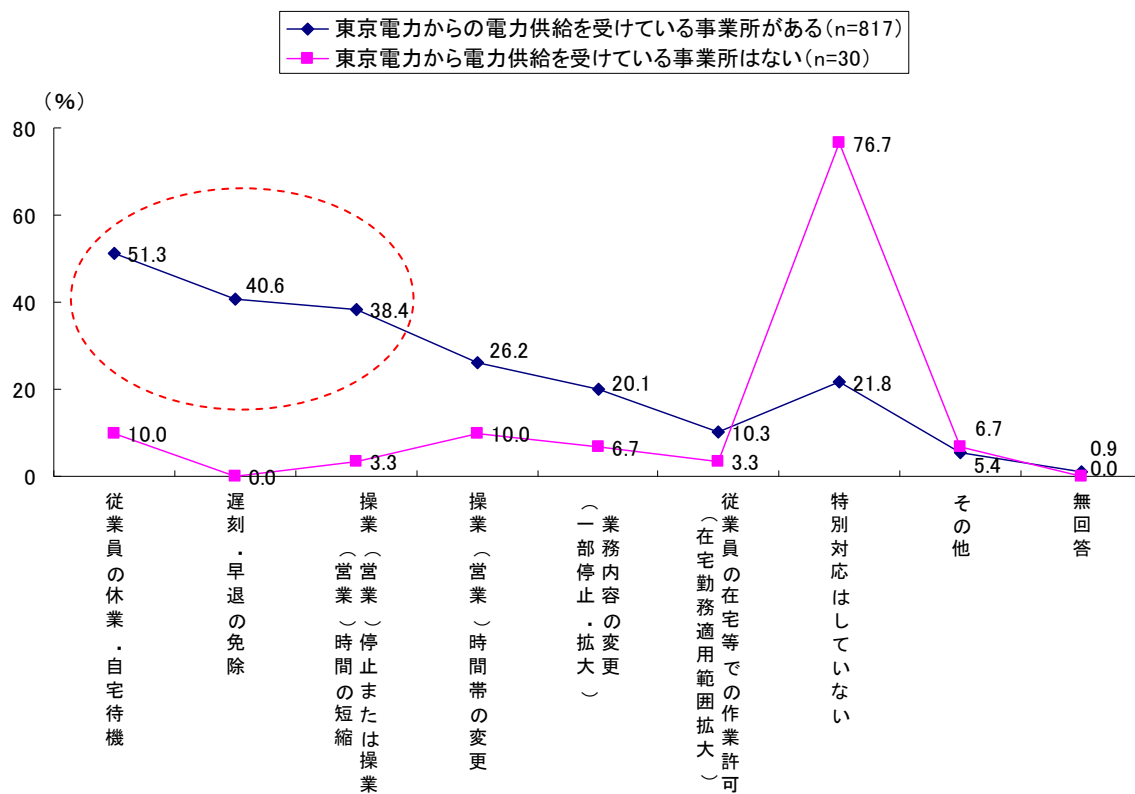
■図表 33 業種別にみる、震災直後にとった特別対応（複数回答）



※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。

2 企業調査結果

■ 図表 34 電力供給先別にみる、震災直後にとった特別対応（複数回答）



※ 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る。

②特別対応を実施するにあたっての問題点

- 自由回答として、特別対応を実施するにあたっての問題点を記載していただいたところ、各社ともこれまで経験のない混乱の中で、大変苦慮していたことが伺える。工場稼働の停止については、自社だけでなく、取引先からの仕入れストップによる休業なども発生していた。
- 公共交通機関の遅れによる、従業員の遅刻や欠勤、また帰宅指示による休業分の給与支払い基準についての公平性の確保と状況把握の難しさなどの声が多くあげられている。また、社員間に加えて派遣会社からの派遣社員についての支払いも基準がないことで混乱を生じていたようである。

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。

問題点として記載のあった主なもの（自由記述）

<勤怠管理・賃金>

- ✓ バックオーダーの処理 休業手当の支給基準の問題
- ✓ 給与（欠勤分）の支給についての是非
- ✓ 自宅待機の者と出勤する者の選出基準
- ✓ 外国人の方の出国に対して、帰国時期の設定（確認）が難しかった。
- ✓ 鉄道の運休・遅延による遅刻・早退があった時に、自家用車等で定時に出勤した従業員、自宅待機した従業員、共におりそれぞれの扱いが難しかった様に感じた。
- ✓ 交通機関のまひにより、1つの職場で通勤できる者とできない者がいて、出勤している者に負担が多くかかった。また、休んでいる者への賃金の対応
- ✓ 休業に伴う資金のCut（補償）への理解（従業員及び派遣元会社）
- ✓ 被災者を分散して受け入れたため、社員の移動に伴い、手薄になる部署があった。

<判断する基準の難しさ>

- ✓ 公共交通機関の運転停止による営業停止、帰宅指示のタイミングが非常に難しいと感じました。
- ✓ 在宅勤務に関する明確なルールがない中で、一部社員に在宅勤務の指示を出した。業務の効率・効果に改善する余地があった。
- ✓ ルールがなく対応に時間がかかった。
- ✓ 雇用形態の違いで在宅の範囲を定めていたため、ルーチン業務を、自宅で作業できない場合があった。（セキュリティの厳格化のため）
- ✓ 通勤時間、通勤日が変わったが、公共交通機関や託児所の対応が取れないところがあり、一部従業員が苦慮した。

<顧客との調整>

- ✓ 顧客に理解を得る事に力を使った。
- ✓ 老人ホーム経営が事業であるため、営業停止や時間帯変更などをすることができない中、家庭の事情を考慮したため、運営が大変でした。

<情報の不足>

- ✓ オフィシャルな連絡網が存在しておらず情報共有手法について対応が必要となった。
- ✓ 取引先等が出勤されるかどうかの情報（本社が大阪にあるため東日本の状況が分かりにくい）。

等

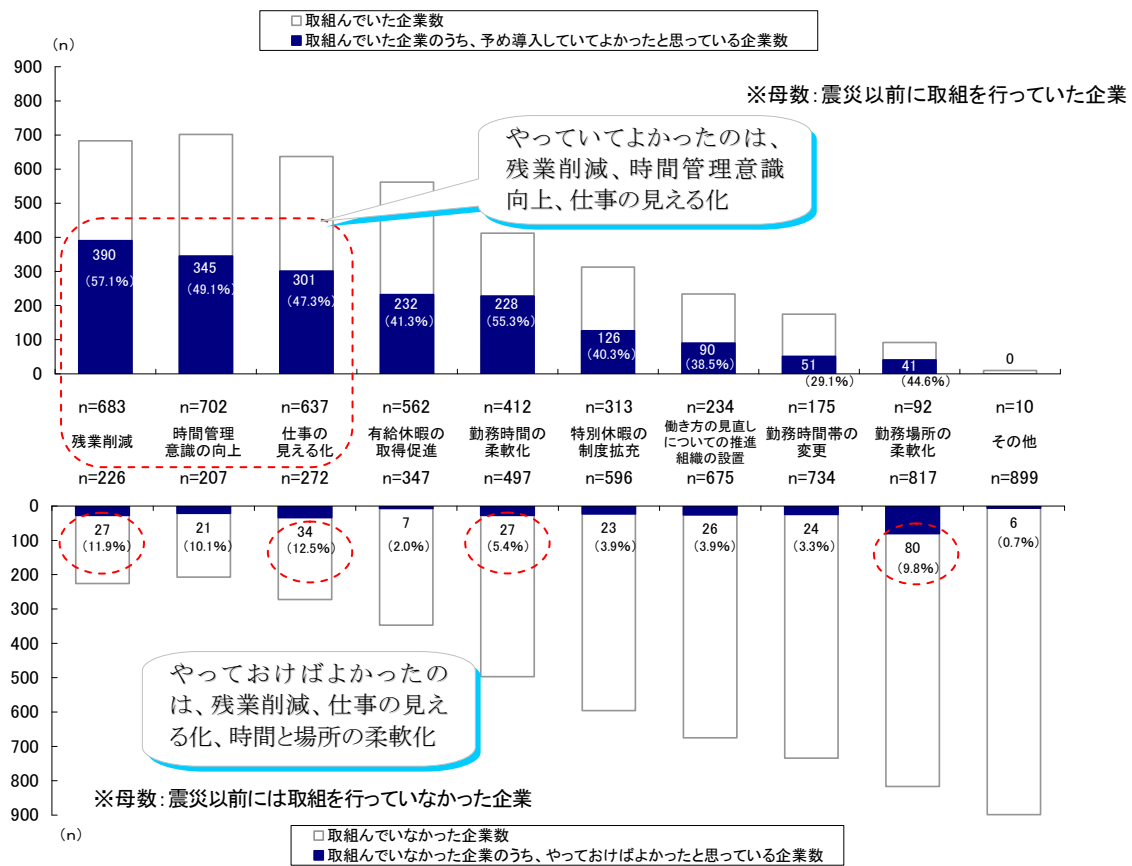
2 企業調査結果

2.3.3 導入していてよかった取組、やっておけばよかった取組

- 震災前に行っていた取組のうち、予め導入していて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」等である。
- 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」等があげられている。

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い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。

■ 図表 35 やっていてよかった取組（上段）、やっておけばよかった取組（下段）



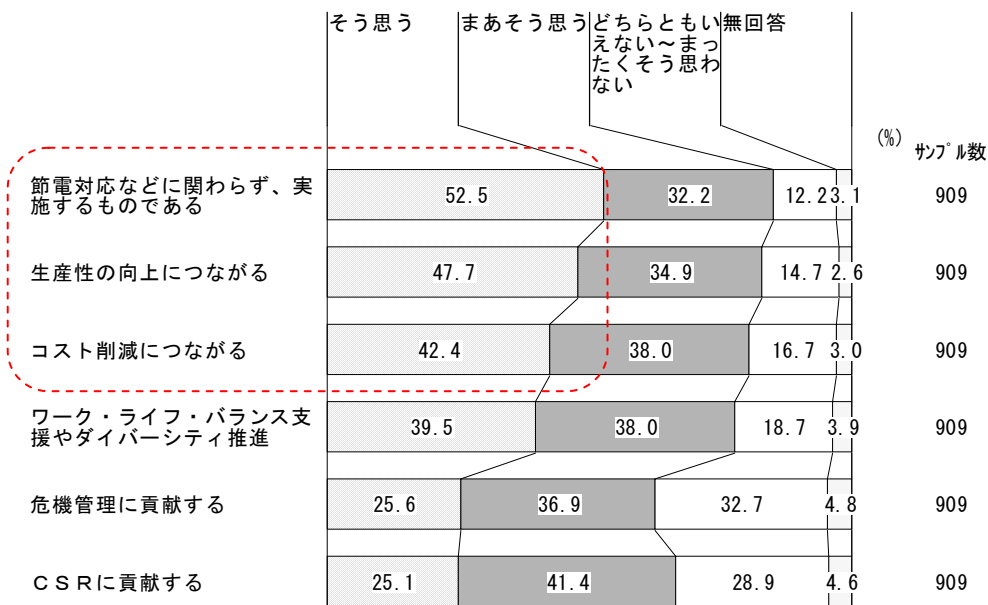
2 企業調査結果

2.3.4 「働き方の見直し」全般に対する考え方

- 「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」と回答している。
- いずれの考え方も、従業員規模が大きいほうがより「そう思う」割合が高くなっている。一方で業種による違いはみられない。

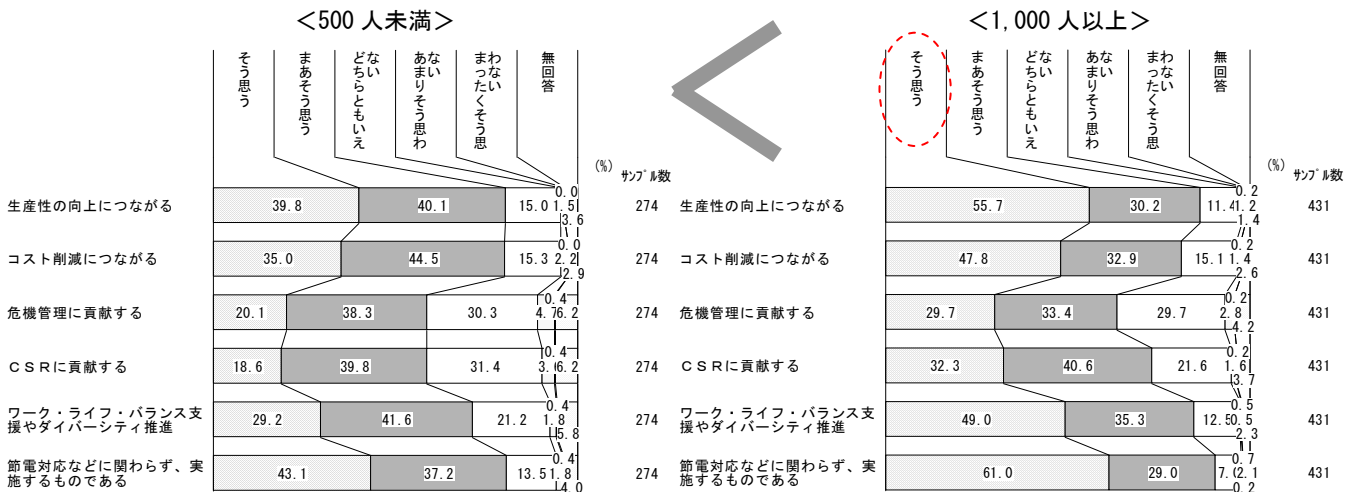
問7 現在、貴社では「働き方の見直し」全般について、どのようにお考えですか。それぞれあてはまるものをお選びください。

■図表 36 「働き方の見直し」全般についての考え



※選択肢では「あまりそう思わない」「そう思わない」も含めた5段階で聴取したが、その回答割合がわずかであるため、図表では「どちらともいえない」に含めて掲載している。

■図表 37 従業員規模別にみる、「働き方の見直し」全般についての考え



2 企業調査結果

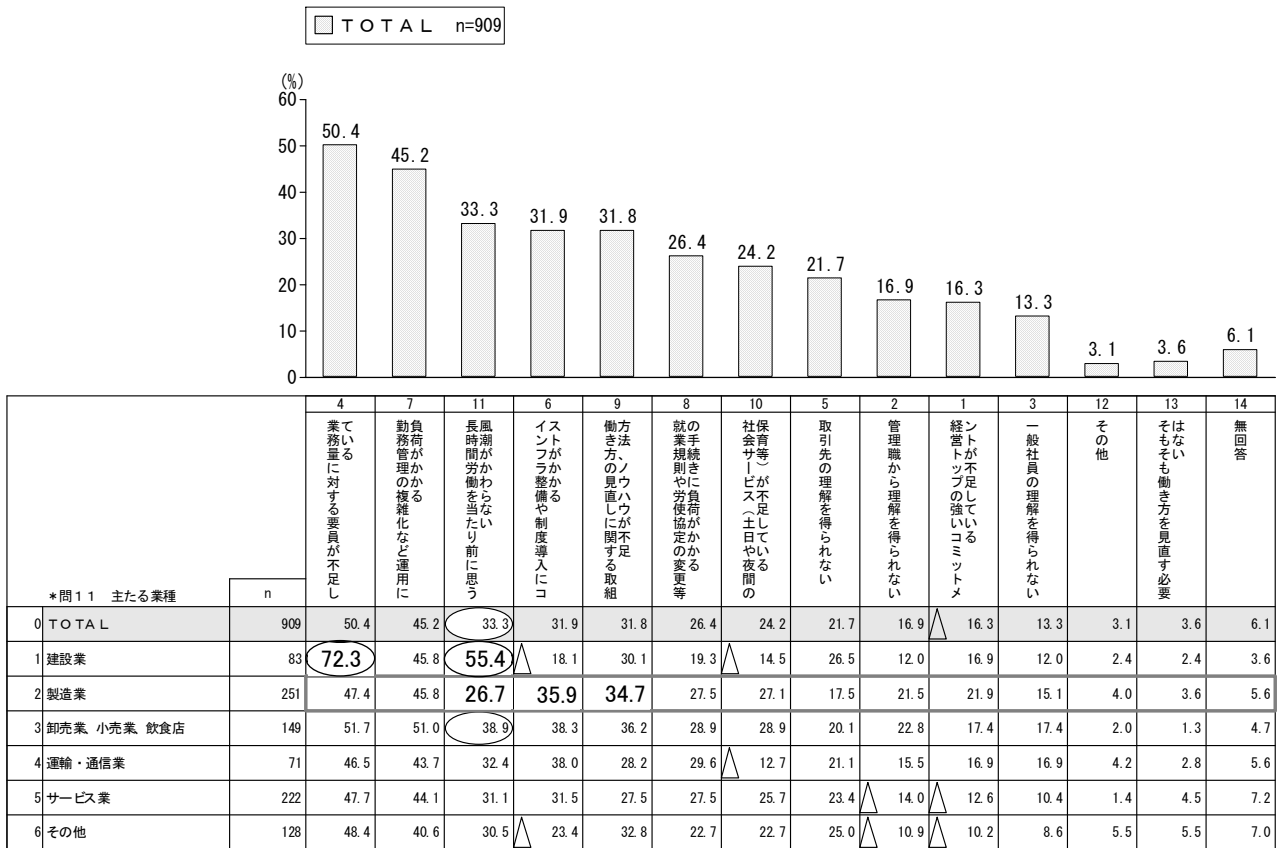
2.3.5 「働き方の見直し」を進めるにあたっての課題

○「業務量に対する要員が不足している」との回答が全体では半数（50.4%）で最も多く、次いで「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と思う風潮がかわらない」が続く（45.2%、33.3%）。ただし、業種による違いがみられ、『建設業』では要員不足を上げている割合が7割（72.3%）と特に高く、「長時間労働を当たり前と思う風潮が変わらない」と答えた割合も高い（55.4%）。一方、『製造業』では長時間残業を当たり前と思う風潮（26.7%）よりも、「インフラ整備や制度導入にコストがかかる（35.9%）」や「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（34.7%）」との回答割合の方が高い。

○従業員規模別での違いはみられない。

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。

■図表 38 業種別にみる、働き方の見直し推進にあたっての課題（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。

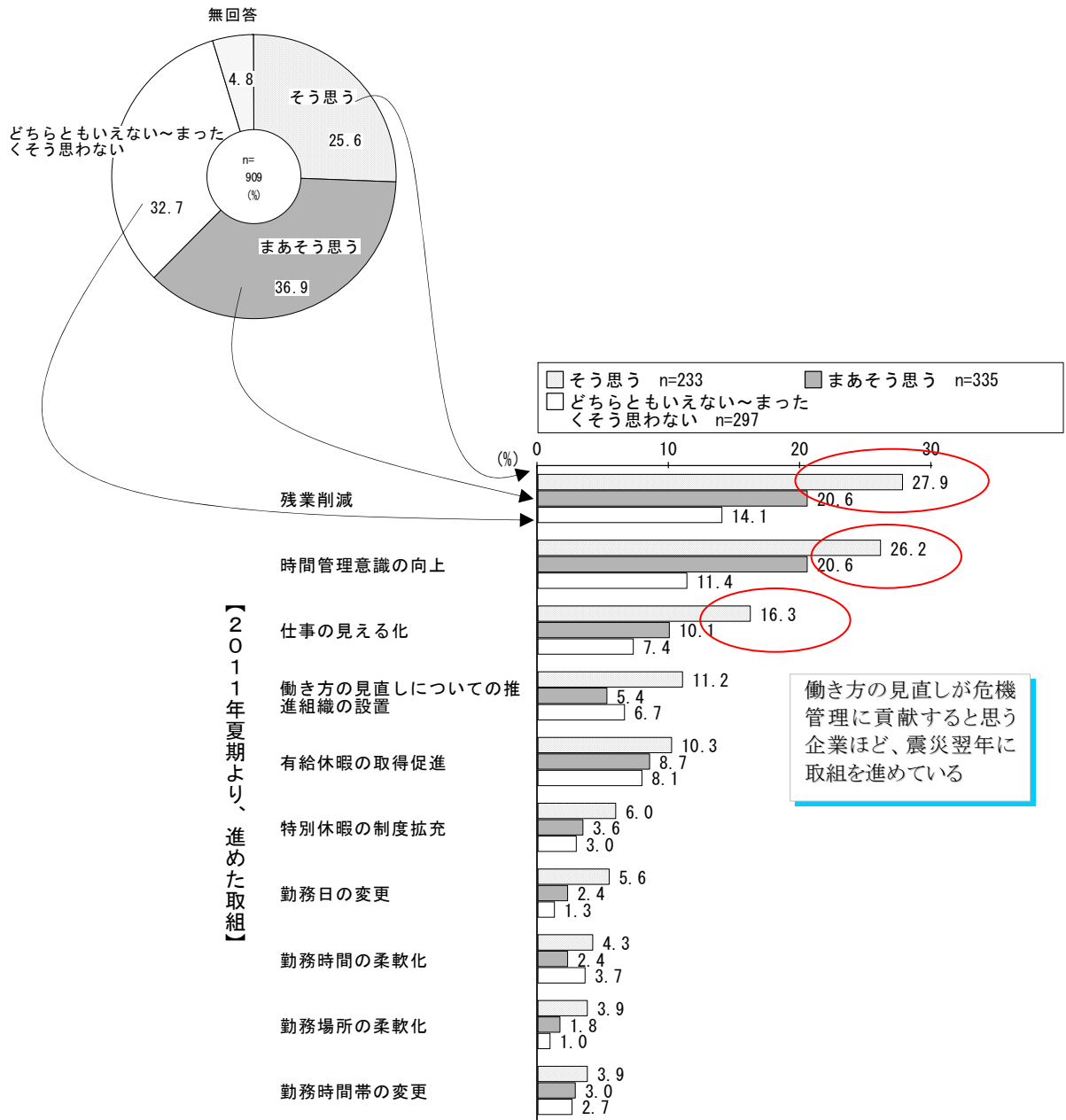
2 企業調査結果

2.3.6 危機管理意識と各取組の状況

- 働き方の見直しが危機管理に貢献すると考える企業ほど、2011年夏期より取組をさらに進めたと回答している。特に、「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」「残業削減」でその傾向が強い。
- また、実態の変化についての回答をみると、危機管理に貢献すると考える企業ほど「時間管理意識の向上」が進んだと回答する傾向が強い。

■図表 39 「働き方の見直し」の危機管理への貢献感別にみる、2012年にさらに進めた取組（複数回答）

【「働き方の見直し」は危機管理に貢献すると思うか】



2 企業調査結果

■図表 40 「働き方の見直し」の危機管理への貢献感別にみる、実態の進んだ取組（複数回答）

