

2011年11月28日

「ポスト3.11の仕事観」に関する調査

職業生活全般に満足している人は約6割 今夏の節電は、4割超が妥当な施策と評価 震災後の仕事や職場等の状況について、なんらかの気づきがあった人は約6割

株式会社NTTデータ経営研究所

株式会社NTTデータ経営研究所(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:豊田 充、以下 当社)は、NTTレゾナント株式会社が提供する「gooリサーチ」登録モニターを対象に、このたび「ポスト3.11の仕事観」に関する調査を実施しました。

3.11に発生した東日本大震災は、直後に発生した津波や原子力発電所の事故により、私たちの生活に甚大な被害を及ぼし、さらに、今夏の節電やピーク時の電力削減対応策は、ビジネスパーソンの働き方にも影響を与え、今後の企業のあり方や働く人の気持ちに、さまざまな波紋を投げかけています。

そこで、今回は「ポスト3.11の仕事観」をテーマに調査を行うことにしました。

【主な調査結果】

1. ポスト3.11の仕事観

- 職業生活全般に満足している人は約6割(58.0%)…参照 p.5
 - 「職業生活全般について、現在満足しているか否か」を尋ねたところ、「非常に満足している」(3.2%)と「まあ満足している」(54.8%)を合わせ、6割弱(58.0%)が満足している。
- 「職業生活全般に満足しているグループ」と「職業生活全般に満足していないグループ」の間では、会社の満足度で、62.2ポイントの差がある。続いて、「仕事の面白さ」55.8ポイント、「職場の働き易さ」53.0ポイントの差と続く。
…参照 p.6
 - 「職業生活全般に満足しているグループ」では、「会社に満足している人」が約7割(73.1%)に対して、「職業生活に満足していないグループ」では、「会社に満足している人」は約1割(11.0%)である。
- 女性は、6割超で職業生活全般に満足、男性と比べ6.7ポイント上回る。…参照 p.8
 - 「職業生活全般について、現在満足しているか否か」を性別でみると、女性は、「非常に満足している」(2.2%)と「まあ満足している」(61.0%)を合わせて、63.2%が満足している。一方、男性は、「非常に満足している」(3.5%)と「まあ満足している」(53.0%)を合わせて、満足している人は56.5%にとどまっている。
- 勤務している会社の業績が、業界平均よりも高いと感じている人は、約4割(43.8%)。自分自身の働きぶりが周囲から評価されていると感じている人は、約5割(51.1%)…参照 p.10

2. 震災時の状況とポスト3.11の変化

- 3.11東日本大震災発生時(14時46分)の所在は、「会社の普段勤務している場所」が最も多かった(64.9%)。
…参照 p.15
 - 過半数(64.9%)を超える人が「会社の普段勤務している場所」で東日本大震災を経験した。次いで自宅が1割弱(9.8%)と続く。
- 「震災発生直後に会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」割合は5割弱(47.8%)に上る。…参照 p.16

一次いで、「会社から安否確認がきた」割合が3割強(33.1%)と続く。「会社から安否確認がきた」割合は従業員規模別では、5,000人以上が4割を超えて高く、業種別では「通信・メディア業」、「コンピュータ・情報サービス業」が相対的に高い。また、「外資系企業」は46.1%と、「日系企業」(29.4%)を大きく上回る。

- 「会社から安否確認あり」の層は、「会社から安否確認なし」層よりも、職業生活全般の満足度、会社に対する満足度が高い・・・参照 p.18
 - －「職場の働きやすさ」、「信頼できる経営戦略・会社の一体感」、「社員を大切にしてくれる会社という実感」を得られている割合が高い。
- 3.11 東日本大震災後の仕事や職場等の状況について、なんらかの気づきがあった人は約6割。・・・参照 p.19
 - －なんらかの気づきがあった人のなかでは、「仕事があることの大切さを実感した」人の割合は3割(29.9%)で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に対する関心が高まった」が2割弱と続く。

3. テレワーク導入の状況

- 3.11 東日本大震災後、テレワークをはじめとする柔軟なワークスタイルに対する関心が高まったが、9月時点において、勤務先がテレワークに関して、「制度(試行実験も含む)を整備し、実施している」割合は9.0%、「職場の上司や個人の裁量で実施している」割合は8.8%と、合わせた実施率は17.8%である。・・・参照 p.21
 - －震災後、6月に当社とgooリサーチ(NTTレゾナント)が共同で実施した調査(「東日本大震災後と柔軟なワークスタイルに関する調査」)では、テレワーク実施率は2割を占めたが、本調査では17.8%とやや減少傾向にある。
 - －テレワークを実施している企業に所属する人は、職業生活全般の満足度が高い。

4. 節電対策とワークスタイル

- 対象企業の多くで約15%の節電が実施されたこと、テレワーク導入企業で相対的に節電率が大きい値となっている点は、実施前の計画通りの結果となった。・・・参照 p.23
 - －企業の節電率は、節電実施前の期待通り約15%が中心となった。
 - －テレワークを実施した企業の節電率が実施していない企業の節電率より高いという結果も事前の計画と一致している。
- 今夏に限っては節電施策を実施したことを肯定的に評価する声が多い一方で、特に働き方を大きく変える必要が生じる施策の実施は、来夏は避けたいという声がみられた。・・・参照 p.25
 - －今年の夏に限っては、節電施策の実施を評価する声かどの施策でも大きい。
 - －多くの企業で実施率の高い施策(優先順位の高かった施策)の評価が高く、計画時点で予想していた効果が得られていたことが示唆される。
 - －一方で、特に働き方を変えなければいけない輪番休業等の施策は、意義は認めても来年度の実施は避けたいという声が相対的に大きい。

【本件に関するお問い合わせ先】

<ul style="list-style-type: none">■ 報道関係のお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 プラクティスサポート部 井上 国広 Tel:03-5213-4170 E-mail:webmaster@keieiken.co.jp	<ul style="list-style-type: none">■ 内容に関するお問い合わせ先 株式会社NTTデータ経営研究所 シニアマネージャー 加藤 真由美 シニアスペシャリスト 小豆川 裕子 マネージャー 吉 識 宗佳 Tel:03-5213-4130
---	---

目 次

調査概要	4
------------	---

調査結果	5
------------	---

	<u>ページ</u>
1. ポスト 3.11 の仕事観	5
1.1 職業生活全般の満足度	5
1.1.1 職業生活全般についての満足度	5
1.1.2 職業生活全般に影響を与える要因	6
1.2 属性別にみた職業生活全般の満足度	8
1.2.1 性別・年代別・役職別の職業生活全般の満足度	8
1.2.2 会社の従業員規模別・業種別・資本別の職業生活全般の満足度	9
1.3 従業員規模別・資本別の会社・所属組織・個人のパフォーマンス	10
1.4 経営力・職場力・個人力	12
1.4.1 経営力	12
1.4.2 職場力	13
1.4.3 個人力	14
2. 震災時の状況とポスト 3.11 の変化	15
2.1 3.11 東日本大震災時の安否確認の状況	15
2.1.1 3.11 東日本大震災の発生時(14時46分)の所在	15
2.1.2 3.11 東日本大震災時の安否確認の状況	16
2.1.3 会社からの安否確認の状況と会社に対する意識	18
2.2 ポスト 3.11 の仕事観、職場観の変化	19
3. テレワーク導入状況	21
3.1 テレワーク導入状況の推移	21
3.2 テレワークの導入と職業生活全般の満足	22
4. 節電対策とワークスタイル	23
4.1 今夏の施策による節電効果	23
4.1.1 施策の効果	23
4.1.2 テレワークの実施別施策効果	24
4.2 節電施策への評価	25
4.2.1 施策の実施率と評価率	25
4.2.2 来夏の施策検討	27

調査概要

1. 調査対象: gooリサーチ^{注1}登録モニター
2. 調査方法: 非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間: 2011年9月29日～2011年10月4日
4. 有効回答者数: 1,021人
5. 標本設計: 30人以上の従業員規模の企業に勤務する社員(社長・役員除く)。政府・地方公共団体・各種法人・団体、農林・漁業等を除く1社1名のみ抽出。従業員規模30人以上300人未満、300人以上1,000人未満、1,000人以上5,000人未満、5,000人以上を各1/4ずつに割り付け。
※なお、職種は「販売(店舗内、事業所内)」「生産・製造」「受付・窓口」「工事・施工」を除外。
6. 回答者の属性:

＜業種＞

全体	1,021人	100.0%
製造業	362人	35.5%
流通・商業	93人	9.1%
金融・保険業	77人	7.5%
通信・メディア業	39人	3.8%
運輸・建設・不動産業	117人	11.5%
コンピュータ・情報サービス業	102人	10.0%
教育・医療・その他サービス業	169人	16.6%
その他	62人	6.1%

＜従業員規模＞

全体	1,021人	100.0%
99人以下	162人	15.9%
100人～499人	276人	27.0%
500人～999人	140人	13.7%
1,000人～4,999人	233人	22.8%
5,000人以上	210人	20.6%

＜企業:資本＞

全体	1,021人	100.0%
日系企業	793人	77.7%
外資系企業	228人	22.3%

＜職位＞

全体	1,021人	100.0%
事業部長・部長クラス	111人	10.9%
課長クラス	207人	20.3%
係長・主任クラス	225人	22.0%
一般社員クラス	441人	43.2%
その他	37人	3.6%

＜所属する事業所の電力会社＞

全体	1,021人	100.0%
東北・東京電力管内	572人	56.0%
それ以外	449人	44.0%

【補足】

注1 「gooリサーチ」 <http://research.goo.ne.jp/>

ポータルサイト「goo」を運営するNTTレゾナントが企画・実査・集計を行う、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービス。携帯電話でアンケートに答える「gooリサーチ・モバイル」モニター(13.7万人)、キーパーソンのビジネスマンを中心とする「gooリサーチ・ビジネス」モニター(8.6万人)、団塊世代・シニア層、ならびに若年層を中心とした郵送調査手法で回答する「郵送調査専用モニター」(3.5万人)を含め、総計663万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。(モニターの人数は2011年11月現在)

*小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とにならない場合がある。

調査結果

1. ポスト3.11の仕事観

3.11 に発生した東日本大震災から半年以上が経過し、ビジネスパーソンの現在の仕事観はどのような状況か、また職業生活全般に影響を与える要因は何かについて分析を行った。

1.1 職業生活全般の満足度

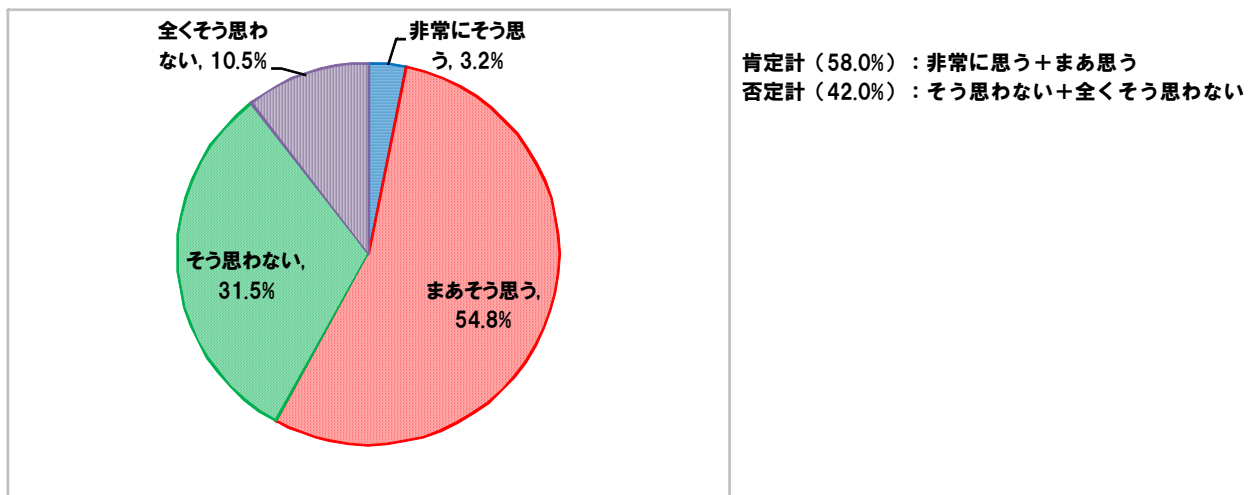
1.1.1 職業生活全般についての満足度

◆職業生活全般に満足している人は約6割である(58.0%)。

「職業生活全般について、現在満足しているか否か」を尋ねたところ、「非常に満足している」(3.2%)と「まあ満足している」(54.8%)を合わせ、6割弱(58.0%)が満足しているという結果となった。【図表 1-1】

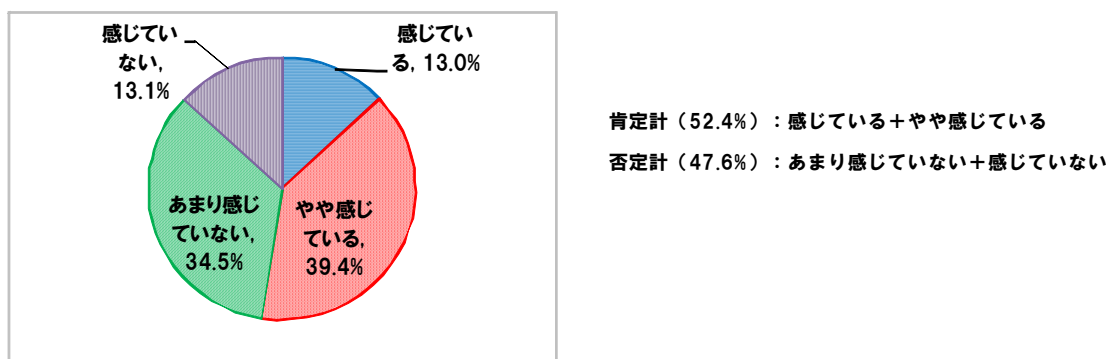
2010年9月に当社とgooリサーチ(NTTレゾナント)が共同で行った「働きがいに関する意識調査」によると、働きがいを感じている人は、52.4%であった。【図表 1-2】

【図表 1-1】 職業生活全般の満足度 (N=1,021)



<参考> 【図表 1-2】 働きがいの現状 (N=1,013)

2010年9月8日～2010年9月10日に行った「働きがいに関する意識調査」より
<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/101108/index.html>



1.1.2 職業生活全般に影響を与える要因

◆「職業生活全般に満足しているグループ」と「職業生活全般に満足していないグループ」の間では、会社の満足度で、62.2 ポイントの差がある。次いで、「仕事の面白さ」55.8 ポイント、「職場の働き易さ」53.0 ポイントの差と続く。

「職業生活全般について、現在満足しているか否か」の質問について、「非常にそう思う」と「まあそう思う」と回答した人を「職業生活全般に満足しているグループ」とし、「そう思わない」と「全く思わない」と回答した人を「職業生活に満足していないグループ」として、集計を行った。

【図表 1-3】は、当社が独自で設定した職業生活全般に影響を与える項目のうち、「職業生活全般に満足しているグループ」と「満足していないグループ」の差の大きい順に挙げている。

最も差が大きい項目は、「会社の満足度」である。「満足しているグループ」と「満足していないグループ」では 62.2 ポイントの差がある。続いて、「仕事の面白さ」、「職場の働き易さ」と続く(55.8 ポイント、52.9 ポイントの差)。

「職業生活全般に満足しているグループ」では、「会社に満足している」が約 7 割(73.1%)に対して、「職業生活に満足していないグループ」では、「会社に満足している」は約 1 割(11.0%)である。

「職業生活全般に満足しているグループ」では、約 9 割(88.2%)がやればできるという気持ちで仕事に取り組み、同じく約 9 割(89.9%)が自分の仕事は取り組む価値があると感じている。

「職業生活全般に満足していないグループ」では、「会社の満足度」、「マイナスのストレスの無さ」、「給与の満足度」について、8 割以上の人々が「そう思わない」、「全くそう思わない」と回答している(89.0%、85.1%、83.7%)。

ただし、給与に満足している人は、「職業生活全般に満足しているグループ」でも、満足していない人が約 5 割(49.5%)に達している。【図表 1-3】

【図表 1-3】 職業生活全般の満足度と影響を与える要因 (N=1,021)

質問項目	グループ	非常にそ う思う	まあそ う思 う	そう思わ ない	全くそ う思 わない	肯定計	否定計	肯定計の 差
職業生活全般の満足度	全体 (n=1,021)	3.2%	54.8%	31.5%	10.5%	58.0%	42.0%	
会社に満足している	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	7.1%	66.0%	24.5%	2.4%	73.1%	26.9%	62.2%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	0.9%	10.0%	56.2%	32.9%	11.0%	89.0%	
仕事が面白い	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	9.6%	72.3%	17.1%	1.0%	81.9%	18.1%	55.8%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	1.4%	24.7%	55.0%	18.9%	26.1%	73.9%	
職場が働き易い	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	9.6%	70.6%	17.6%	2.2%	80.2%	19.8%	53.0%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	1.6%	25.6%	49.2%	23.5%	27.3%	72.7%	
仕事に適正がある	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	14.5%	72.6%	12.0%	0.8%	87.2%	12.8%	44.3%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	2.6%	40.3%	42.7%	14.5%	42.9%	57.1%	
仕事に価値がある	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	14.4%	75.5%	9.6%	0.5%	89.9%	10.1%	43.5%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	2.8%	43.6%	39.4%	14.2%	46.4%	53.6%	
マイナスのストレスが無い	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	4.6%	52.9%	37.5%	5.1%	57.4%	42.6%	42.5%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	0.7%	14.2%	52.0%	33.1%	14.9%	85.1%	
上司に満足している	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	8.3%	57.9%	27.2%	6.6%	66.2%	33.8%	38.9%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	2.3%	24.9%	39.2%	33.6%	27.3%	72.7%	
やればできるという気持ちがある	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	13.0%	75.2%	11.0%	0.8%	88.2%	11.8%	37.6%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	6.1%	44.5%	35.9%	13.5%	50.6%	49.4%	
雇用が安定している	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	11.0%	63.3%	21.5%	4.2%	74.3%	25.7%	35.9%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	5.6%	32.9%	41.3%	20.3%	38.5%	61.5%	
給与に満足している	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	5.9%	44.6%	40.2%	9.3%	50.5%	49.5%	34.2%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	1.9%	14.5%	41.3%	42.4%	16.3%	83.7%	
時間当たりの量の増加や質の向上への取り組み	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	8.3%	73.0%	17.7%	1.0%	81.3%	18.8%	28.1%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	5.4%	47.8%	38.5%	8.4%	53.1%	46.9%	
創造性の発揮	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	9.8%	57.1%	30.4%	2.7%	66.9%	33.1%	23.1%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	4.4%	39.4%	42.2%	14.0%	43.8%	56.2%	
コスト削減や仕事に要する時間の削減への改善	職業生活全般に満足しているグループ (n=592)	8.3%	67.2%	23.1%	1.4%	75.5%	24.5%	20.0%
	職業生活全般に満足していないグループ (n=429)	4.9%	50.6%	34.3%	10.3%	55.5%	44.5%	

* 小数点以下第 2 位で集計しているため、小数点第 1 位の加算値が一致していない場合がある。

1.2 属性別にみた職業生活全般の満足度

1.2.1 性別・年代別・役職別の職業生活全般の満足度

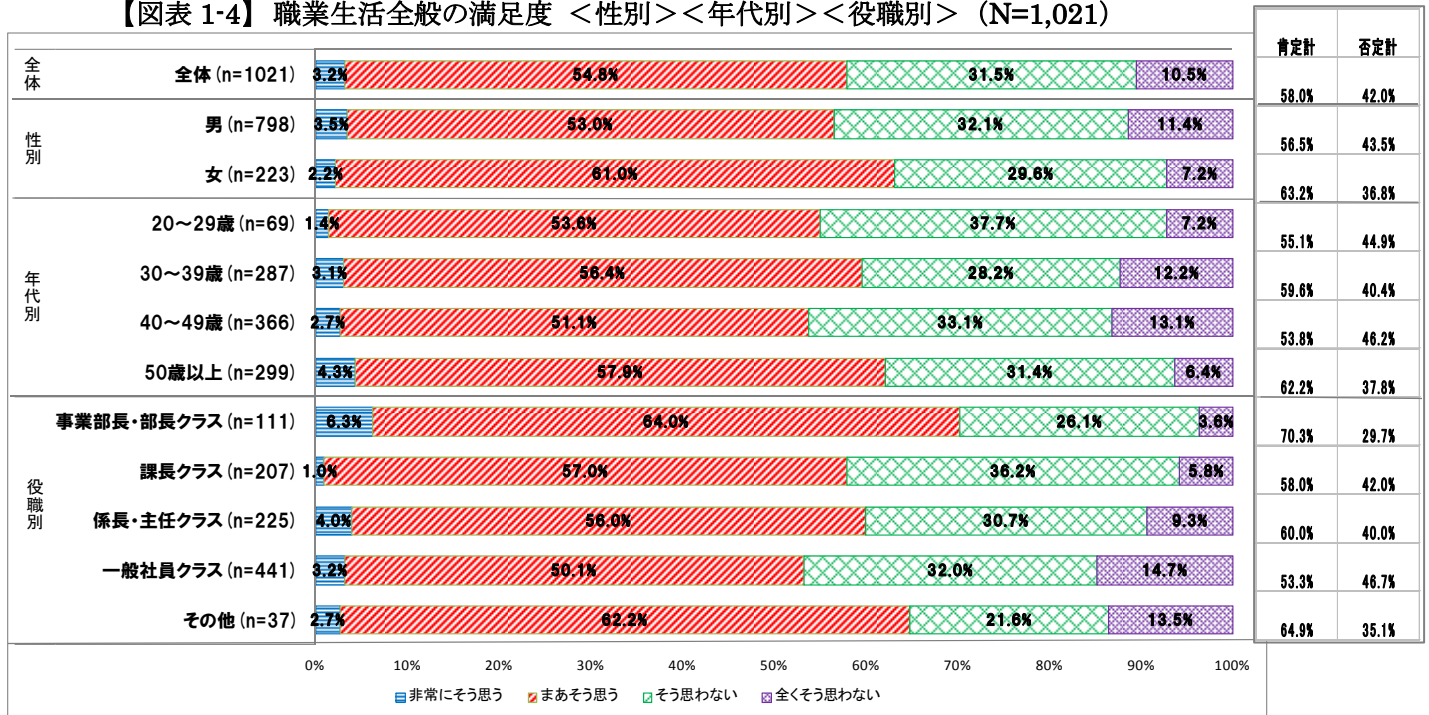
◆女性は、6割超で職業生活全般に満足、男性と比べ6.7ポイント上回る。

「職業生活全般について、現在満足しているか否か」の質問について、性別で見ると、女性は、「非常に満足している」(2.2%)と「まあ満足している」(61.0%)を合わせ、63.2%が満足している。一方、男性は、「非常に満足している」(3.5%)と「まあ満足している」(53.0%)を合わせ、満足している人は56.5%にとどまっている。女性は、職業生活全般に満足している人が、男性と比べて6.7ポイント上回っている。

年代別にみると、50歳以上では、「非常に満足している」(4.3%)と「まあ満足している」(57.9%)を合わせて、62.2%が満足している。一方、40～49歳は、「非常に満足している」(2.7%)と「まあ満足している」(51.1%)を合わせて53.8%と満足している人が、他の年代と比べて相対的に少なく、「全く満足していない」は、13.1%と多い。

役職別にみると、事業部長・部長クラスは、「非常に満足している」(6.3%)と「まあ満足している」(64.0%)を合わせて、7割(70.3%)を超える人が満足している。一方、一般社員クラスは、「非常に満足している」(3.2%)と「まあ満足している」(50.1%)を合わせて、約5割(53.3%)にとどまっている。「全く満足していない」人も14.7%と他の役職と比べ、相対的に多い。【図表 1-4】

【図表 1-4】 職業生活全般の満足度 <性別><年代別><役職別> (N=1,021)



1.2.2 会社の従業員規模別・業種別・資本別の職業生活全般の満足度

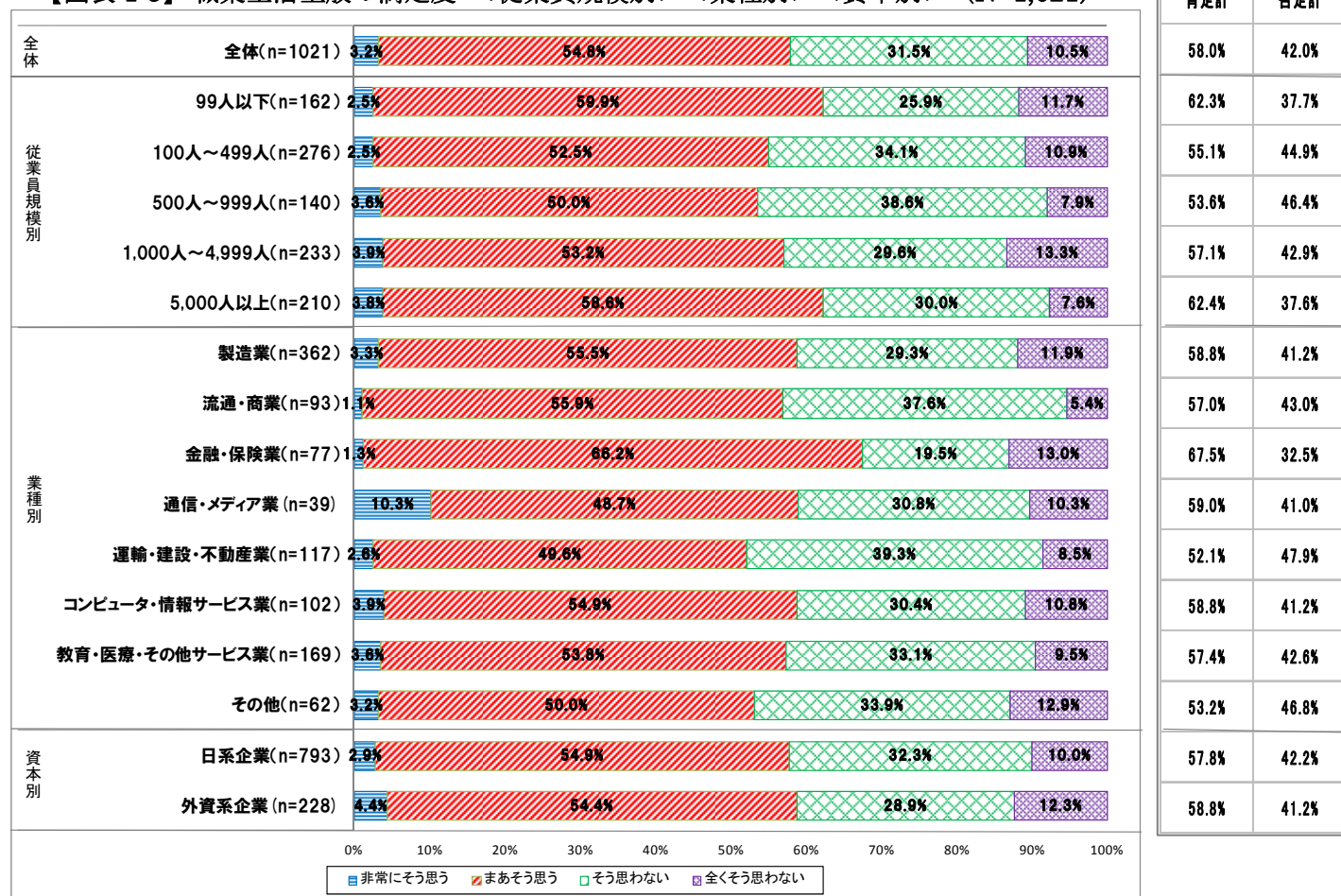
◆従業員数 99 人以下と 5,000 人以上では、6 割超の従業員が職業生活全般に満足している。業種別では、金融・保険業に勤務している 7 割弱の従業員が職業生活全般に満足している。

「職業生活全般について、現在満足しているか否か」の質問について、従業員規模別で見ると、「従業員数 99 人以下の企業」は、「非常に満足している」(2.5%)と「まあ満足している」(59.9%)を合わせて、満足している人が 6 割を超えている(62.3%)^{注2}。同様に、「従業員数 5,000 人以上の企業」でも、「非常に満足している」(3.8%)と「まあ満足している」(58.6%)を合わせて、満足している人が 6 割を超えている(62.4%)。

業種別で見ると、「金融・保険業」が「非常に満足している」(1.3%)と「まあ満足している」(66.2%)を合わせて、満足している人が約 7 割(67.5%)に達している。一方、「全く満足していない」は、13.0%と他の業種と比べ相対的に多い。

資本別では、大きな差はみられない。【図表 1-5】

【図表 1-5】 職業生活全般の満足度 <従業員規模別><業種別><資本別> (N=1,021)



注2 小数点以下第2位で集計しているため、小数点第1位の加算値が一致していない。

1.3 従業員規模別・資本別の会社・所属組織・個人のパフォーマンス

◆勤務している会社の業績が、業界平均よりも高いと感じている人は、4割以上である(43.8%)。自分自身の働きぶりが周囲から評価されていると感じている人は、5割以上である(51.1%)。

「会社の業績は業界平均よりも高いか否か」、「所属する組織は会社から評価されているか否か」、「自身の働きぶりは周囲から評価されているか否か」を尋ね、従業員規模別、資本別に集計した。

「会社の業績は業界平均よりも高いか否か」について、「非常にそう思う」(3.4%)と「まあそう思う」(40.4%)を合わせ、4割以上(43.8%)が自分の会社の業績は、業界平均を上回っていると感じている。

従業員規模別にみると、「5,000人以上の従業員規模の企業」に勤務している人は、「非常にそう思う」(7.1%)と「まあそう思う」(48.6%)を合わせ、半数以上(55.7%)が自分の会社の業績は、業界平均を上回っていると感じている。一方、「99人以下の従業員規模」では、「そう思わない」(50.0%)と「全くそう思わない」(16.7%)を合わせ、3分の2(66.7%)の人が業界平均を下回っていると感じている。

資本別にみると、「外資系企業」(肯定計 56.6%)は、「日系企業」(肯定計 40.1%)を 16.5 ポイント上回っている。

「所属する組織は会社から評価されているか否か」について、「非常にそう思う」(2.9%)と「まあそう思う」(44.4%)を合わせ、47.3%が自分の所属する組織は会社から評価されていると感じている。

従業員規模別にみると、「99人以下の企業」は、肯定計 53.1%であり、「100人～499人の企業」の肯定計 39.5%と比べ、13.6 ポイント上回っている。

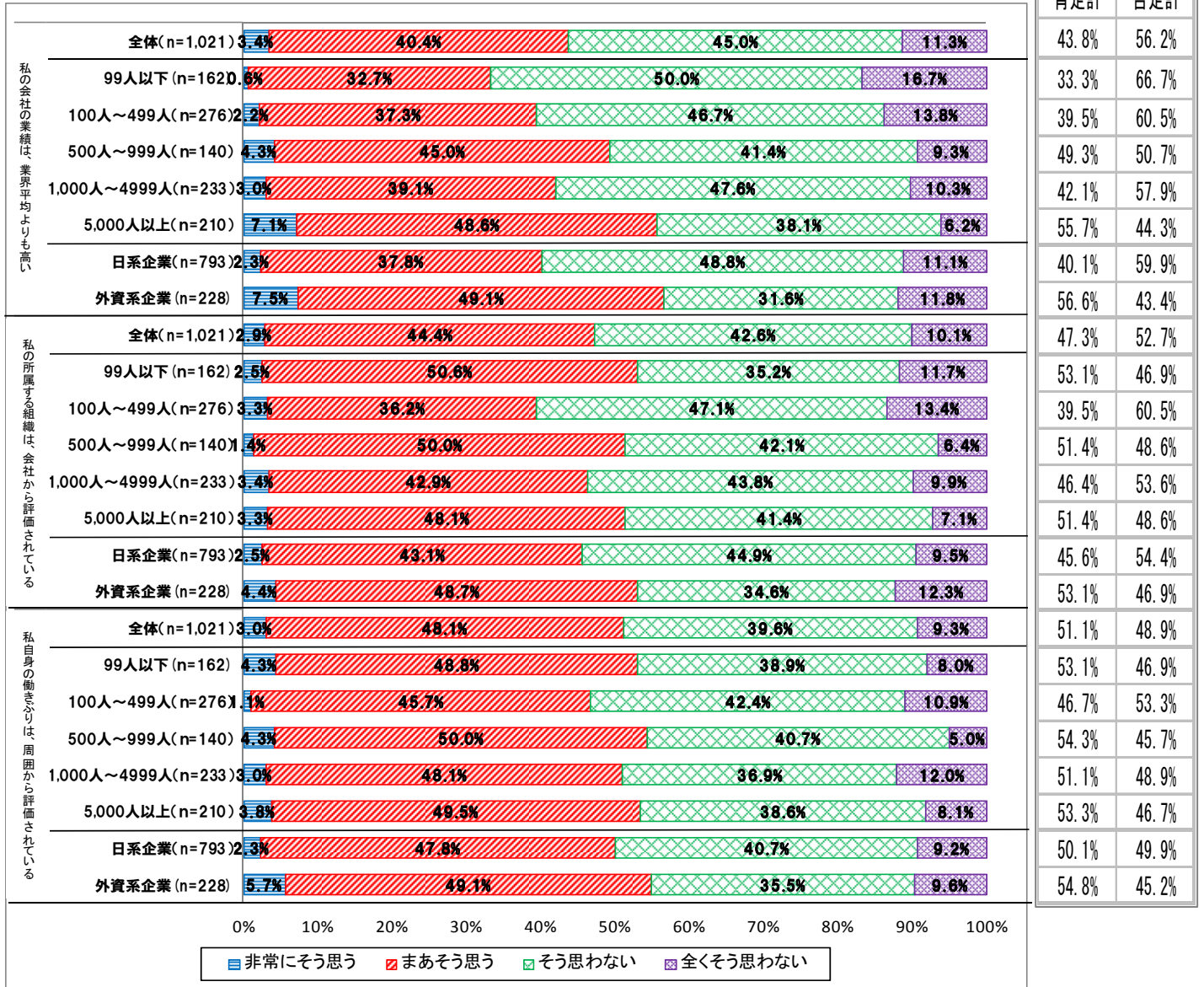
資本別にみると、「外資系企業」(肯定計 53.1%)は、「日系企業」(肯定計 45.6%)を 7.5 ポイント上回っている。

「自身の働きぶりは周囲から評価されているか否か」について、「非常にそう思う」(3.0%)と「まあそう思う」(48.1%)を合わせ、約 5割(51.1%)が自身の働きぶりは周囲から評価されていると感じている。

従業員規模別にみると、「100人～499人の企業」を除き、肯定計で半数以上の人が「自身の働きぶりが評価されている」と感じている。

資本別にみると、「外資系企業」(肯定計 54.8%)は、「日系企業」(肯定計 50.1%)を 4.7 ポイント上回っている。【図表 1-6】

【図表 1-6】 会社・所属組織・個人のパフォーマンス <従業員規模別> <資本別> (N=1,021)



1.4 経営力・職場力・個人力

1.4.1 経営力

◆現在、会社の将来性や会社の一体感を感じている人は、1割強にとどまる(13.9%、12.6%)。

「会社の経営戦略、施策、就業環境について現在どのように感じているか」について、当社が独自で設定した経営力関連項目で、「Yes」「No」の2択で質問したところ、「制度・しくみ・執務環境」といったハード面の「会社の立地条件」や「勤務時間や就労形態の柔軟性」について、約3割が肯定回答(「Yes」と回答)であった。続いて、「温度・湿度等の執務環境の維持」の肯定回答が2割を超えている(20.6%)。

一方、「会社の将来性」「会社の一体感」は、13.9%、12.6%にとどまっている。

また、「あてはまるものがない」と回答した人は、4割近く(37.0%)に達している。【図表 1-7】

【図表 1-7】 経営力 (N=1,021)

分類	質問項目	(%)
制度・しくみ 執務環境 【ハード】	私の会社は、通勤やお客様訪問に便利な立地である	29.4
	私の会社は、勤務時間や就労形態が柔軟である	28.4
	私の会社は、執務スペースに相応しい温度・湿度・換気・照度を維持している	20.6
	私の会社は、コミュニケーションが円滑に図られるよう、レイアウト等を工夫している	11.2
	私は、評価・処遇等の制度について、満足している	10.4
	私の会社は、新しいアイデアを生み出し、柔軟な発想ができるようなしくみや環境を整えている	8.8
	社内のキャリア開発制度(能力開発制度)は充実している	8.2
	私の会社は、オフィスに音楽や香りもしくはマッサージ等でリラックスできる空間をもち、社員のリラクゼーションに配慮している	2.9
風土・雰囲気 【ソフト】	私の会社には将来性がある	13.9
	信頼できる経営戦略に基づき、会社全体に一体感がある	12.6
	あてはまるものはない	37.0

1.4.2 職場力

◆上司の承認、職場の承認を感じている人は、1割超(12.5%、12.3%)。

「上司や職場について現在どのように感じているか」について、当社が独自で設定した職場力関連項目で、「Yes」「No」の2択で質問したところ、上司関連をみると、「上司の声かけや傾聴」、「決断や判断に対する信頼感」について、約3割が肯定回答(「Yes」と回答)であった(29.0%、27.9%)。続いて、「上司の遂行能力の高さ」について肯定回答をしている人は、約4分の1(25.3%)である。一方、「仕事の適正配分」(上司の成長に配慮した仕事のアサイン)や「上司の承認」(上司がメンバーの成果を褒め、やる気を高める)は、肯定回答が1割程度(13.0%、12.5%)にとどまっている。

職場関連をみると、いわゆる「セクハラやパワハラがない」について、約3割が肯定回答であった(29.0%)。続いて、「職場の風通し」については、肯定回答している人が21.6%である。

「上司の承認」と同様に、「職場の承認」(互いに成果を認め、称賛しあう風土)は、12.3%と他の職場関連項目と比べ、相対的に低くなっている。

また、「あてはまるものがない」と回答した人は、3割超(33.9%)に達している。【図表 1-8】

【図表 1-8】 職場力 (N=1,021)

分類	質問項目	(%)
上司	私の上司は、部署内の誰にでも気軽に声をかけ、皆の話に耳を傾けている	29.0
	私の上司の決断や判断は、信頼できる	27.9
	私の上司の業務遂行能力は、高い	25.3
	私の上司は、メンバーの成長に配慮した仕事のアサインを行っている	13.0
	私の上司は、メンバーの成果を的確に褒め、メンバーのやる気を高めている	12.5
職場	私の職場には、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントはない	29.0
	私の職場の風通しは良く、お互いにオープンな情報共有をしている	21.6
	私の職場の中の異なった意見や価値観については、理解しあうための努力を相互に行っている	15.4
	私の職場では、お互いにアイデアを出し合い、議論が活発に行われている	13.1
	私の職場には、お互いの成果を素直に認め、称賛しあう風土がある	12.3
	あてはまるものはない	33.9

1.4.3 個人力

◆職場で必要な人間と感じている人は、約 4 割。

「回答者本人の現在の状態」について、当社が独自で設定した個人力関連項目で、「Yes」「No」の 2 択で質問したところ、スキル面をみると、「自律的な行動」（指示がなくても自律的に行動している）について、半数近く（47.1%）が肯定回答（「Yes」と回答）であり、「職場で必要な人間」について、肯定回答をしている人は約 4 割（40.2%）である。続いて、「自身のコミュニケーション力」や「社内外に通用する専門スキルの保有」については、3 割超の人が肯定回答をしている（33.4%、32.3%）。

ストレス面をみると、「疲弊感」（心が疲れて弱っている）（28.8%）、「仕事量の多さ」（25.3%）、「上司との関係」（23.4%）は、それぞれ 4 分の 1 を占め、「仕事量の少なさ」（6.6%）や「仕事内容の平易さ」（5.1%）を負担と感じている人と比べ、多い。【図表 1-9】

【図表 1-9】 個人力（N=1,021）

分類	質問項目	(%)
スキル	私は、段取り（次工程）を自分で考え、指示がなくても自律的に行動している	47.1
	私は、現在の職場で必要な人間である	40.2
	周囲と上手くコミュニケーションをとり、自分の考えも上手く伝えている	33.4
	私は、社内外に通用する専門スキルをもっている	32.3
ストレス	心が疲れて弱っている	28.8
	仕事の量が多く、負担である	25.3
	上司との関係でストレスを感じている	23.4
	オフィス環境にストレスを感じている	20.1
	体の調子が悪い	18.5
	同僚との関係でストレスを感じている	14.3
	職場の人間関係やオフィス環境以外でストレスを感じている	14.3
	自分の能力より難しい要求が多く、負担である	10.6
	部下との関係でストレスを感じている	9.4
	仕事の量が少なく、負担である	6.6
	自分の能力より平易な要求が多く、負担である	5.1
	あてはまるものはない	8.5

2. 震災時の状況とポスト 3.11 の変化

震災時の状況と 3.11 以降の変化について、分析を行った。

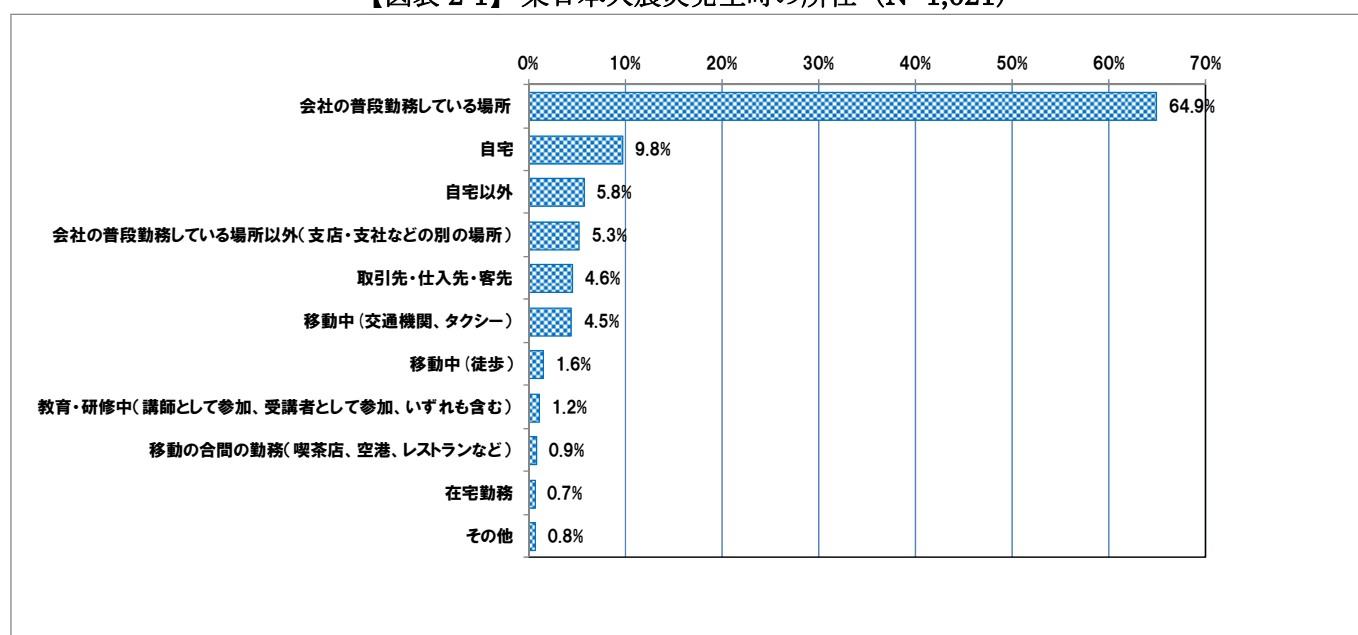
2.1 3.11 東日本大震災時の安否確認の状況

2.1.1 3.11 東日本大震災の発生時(14 時 46 分)の所在

◆3.11 東日本大震災発生時(14 時 46 分)の所在は、「会社の普段勤務している場所」が最も多く 64.9%、次いで「自宅」(9.8%)、「自宅以外」(5.8%)と続く。

過半数(64.9%)を超える人が「会社の普段勤務している場所」で東日本大震災を経験した。次いで自宅が 1 割弱(9.8%)と続く。【図表 2-1】

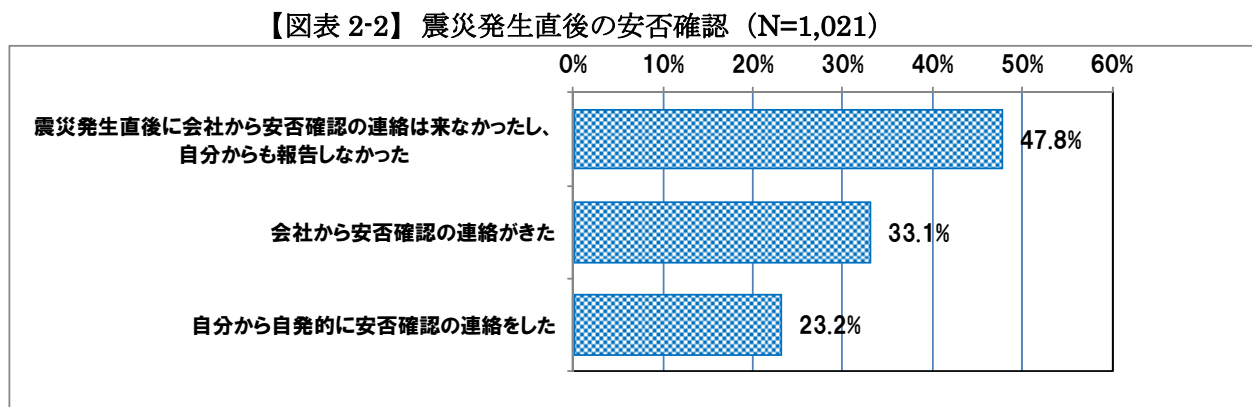
【図表 2-1】 東日本大震災発生時の所在 (N=1,021)



2.1.2 3.11 東日本大震災時の安否確認の状況

◆「震災発生直後に会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」割合は 5 割弱 (47.8%) に上る。

震災発生直後の安否確認については、「会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」は、5 割弱 (47.8%) を占めて最も多く、次いで、「会社から安否確認がきた」が、3 割強 (33.1%) と続く。
【図表 2-2】



「震災発生直後に会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」割合は、「100 人～499 人」、「1,000 人～4,999 人」で多くなっている。

一方、「会社から安否確認の連絡がきた」割合は、従業員規模別で見ると、5,000 人以上が 4 割を超え (42.4%)、従業員規模が減少するにつれ、低下する。

業種別で見ると、「震災発生直後に会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」割合は、「教育・医療・その他サービス業」(59.8%)、「運輸・建設・不動産業」(52.1%) で多い。

一方、「会社から安否確認の連絡がきた」割合は、「通信・メディア業」(53.8%)、「コンピュータ・情報サービス業」(50.0%) が相対的に高い。

資本別で見ると、「会社から安否確認の連絡がきた」割合は、「外資系企業」は 46.1% と、「日系企業」(29.4%) を大きく上回る。【図表 2-3】

【図表 2-3】 震災発生直後の安否確認 <従業員規模別><業種別><資本別>

(%)

	全体	会社から安否確認の連絡がきた	自分から自発的に安否確認の連絡をした	震災発生直後に会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった
全体 (n=1,021)	100.0	33.1	23.2	47.8
<従業員規模別>				
99人以下 (n=162)	100.0	25.3	31.5	49.4
100人～499人 (n=276)	100.0	27.2	23.6	51.8
500人～999人 (n=140)	100.0	33.6	27.1	42.9
1,000人～4999人 (n=233)	100.0	36.9	15.0	51.1
5,000人以上 (n=210)	100.0	42.4	22.9	41.0
<業種別>				
製造業 (n=362)	100.0	35.4	23.2	45.6
流通・商業 (n=93)	100.0	28.0	28.0	49.5
金融・保険業 (n=77)	100.0	44.2	13.0	45.5
通信・メディア業 (n=39)	100.0	53.8	23.1	33.3
運輸・建設・不動産業 (n=117)	100.0	23.9	24.8	52.1
コンピュータ・情報サービス業 (n=102)	100.0	50.0	23.5	32.4
教育・医療・その他サービス業 (n=169)	100.0	20.1	23.1	59.8
その他 (n=62)	100.0	25.8	25.8	54.8
<資本別>				
日系企業 (n=793)	100.0	29.4	20.9	53.0
外資系企業 (n=228)	100.0	46.1	31.1	29.8

2.1.3 会社からの安否確認の状況と会社に対する意識

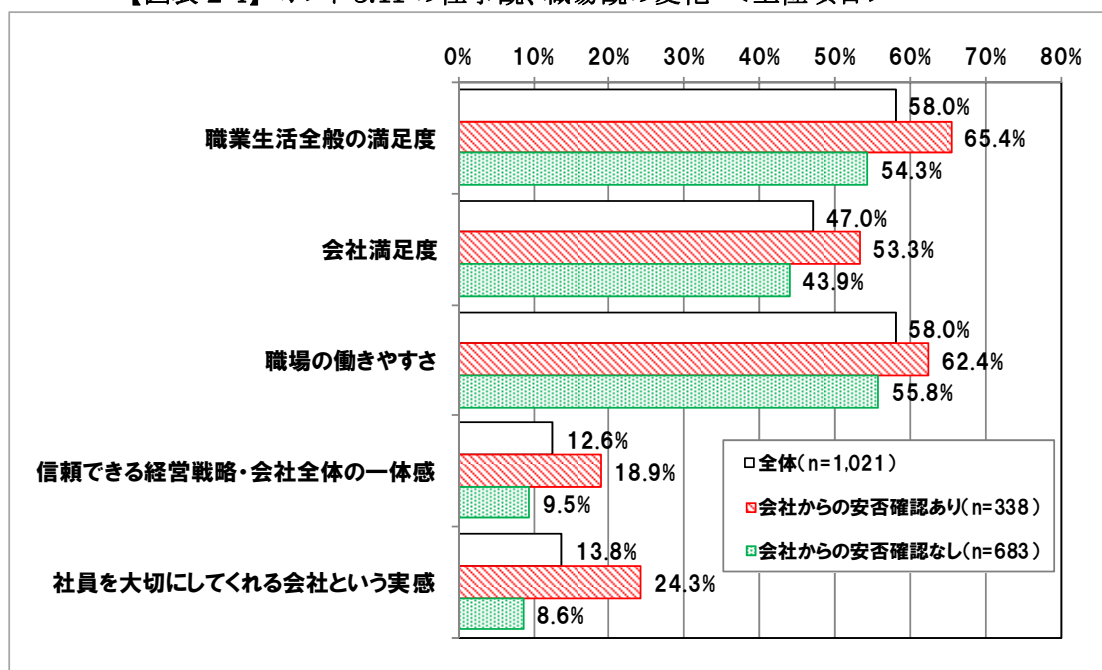
◆「会社から安否確認あり」の層は、「会社から安否確認なし」層よりも、職業生活全般の満足度、会社に対する満足度が高く、「職場の働きやすさ」、「信頼できる経営戦略・会社の一体感」、「社員を大切にしてくれる会社という実感」が得られている割合が高い。

「会社から安否確認の連絡がきた」を「会社からの安否確認あり」、「会社から安否確認の連絡は来なかったし、自分からも報告しなかった」、「自分から自発的に安否確認の連絡をした」を「会社からの安否確認なし」として、職業生活全般の満足度（「非常にそう思う」「まあそう思う」の計）、会社満足度（同）、職場の働きやすさ（同）をみると、それぞれ、「会社から安否確認あり」の層は、「会社から安否確認なし」の層よりも満足度が高く、働きやすいと感じている。

また、「信頼できる経営戦略に基づき、会社全体に一体感がある」、「社員を大切にしてくれる会社という実感」についても「会社から安否確認あり」の層は、「会社から安否確認なし」の層よりも該当率が高くなっている。

有事の安否確認は、会社と社員を結び、会社に対して社員が再評価する機会となっている可能性がある。
【図表 2-4】

【図表 2-4】 ポスト 3.11 の仕事観、職場観の変化 < 上位項目 >



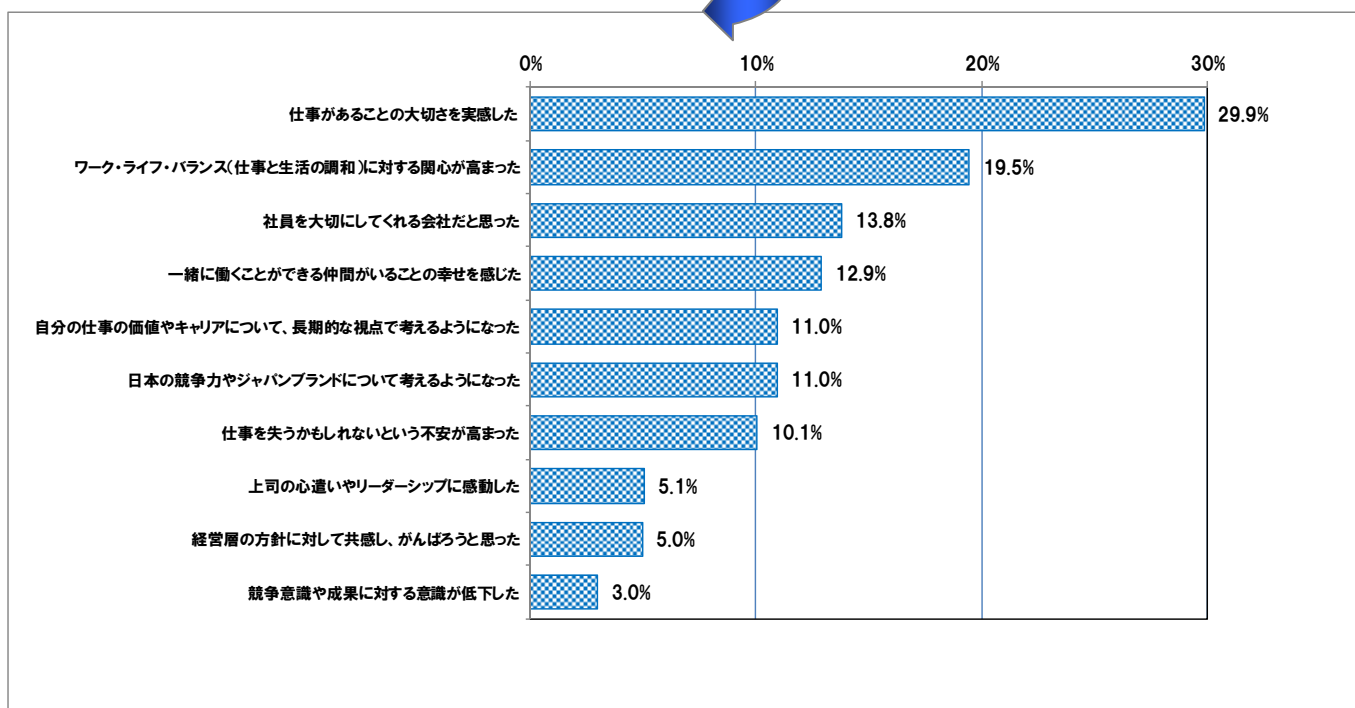
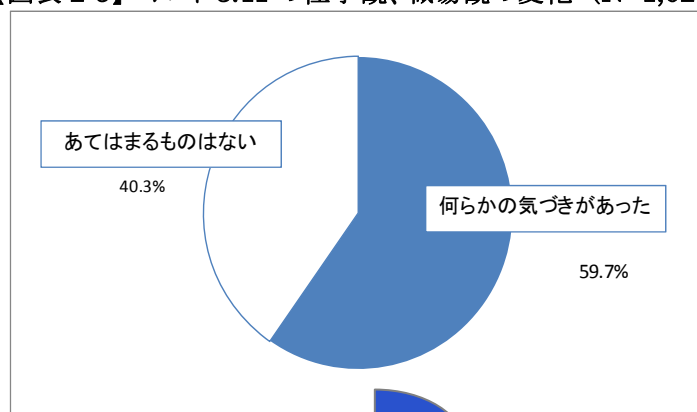
2.2 ポスト 3.11 の仕事観、職場観の変化

◆3.11 東日本大震災後の仕事や職場等の状況について、なんらかの気づきがあった人は約 6 割。
 「仕事があることの大切さを実感した」人の割合は 3 割(29.9%)、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に対する関心が高まった」が 2 割弱(19.5%)と続く。

3.11 東日本大震災後、仕事や職場等の状況についてさまざまな項目で尋ねたところ、なんらかの気づきがあった人は全体の約 6 割を占めた(59.7%)。そのうち、「仕事があることの大切さを実感した」人の割合は 3 割(29.9%)、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に対する関心が高まった」が 2 割弱(19.5%)を占める。

続いて、「社員を大切にしてくれる会社だと思った」(13.8%)、「一緒に働くことができる仲間がいることの幸せを感じた」(12.9%)、「自分の仕事の価値やキャリアについて、長期的な視点で考えるようになった」(11.0%)、「日本の競争力やジャパンブランドについて考えるようになった」(11.0%)、「仕事を失うかもしれないという不安が高まった」(10.1%)は、1 割前後を占める。【図表 2-5】

【図表 2-5】 ポスト 3.11 の仕事観、職場観の変化 (N=1,021)



上位項目(5 番目まで)について、従業員規模別、業種別、資本別にみると、「仕事があることの大切さ」は、従業員規模別では、「99 人以下」(31.5%)、業種別では、「運輸・建設・不動産業」(34.2%)と「通信・メディア業」(33.3%)、資本別では、「日系企業」(30.1%)で相対的に高い。

「ワーク・ライフ・バランスに対する関心が高まった」は、従業員規模別では「100 人～499 人」(20.7%)、業種別では「流通・商業」(24.7%)、資本別では、「外資系企業」(22.8%)で相対的に高い。

「社員を大切にしてくれる会社だと思った」は、従業員規模別では、「5,000 人以上」(19.0%)、業種別では、「通信・メディア業」(20.5%)、資本別では、「外資系企業」(17.1%)で相対的に高い。

「一緒に働くことができる仲間を持つことの幸せを感じた」は、従業員規模別では「5,000 人以上」(16.7%)、業種別では、「通信・メディア業」(17.9%)、資本別では、「外資系企業」(14.0%)で相対的に高い。

「自分の仕事の価値やキャリアについて、長期的な視点で考えるようになった」は、従業員規模別では「500 人～999 人」(12.9%)、業種別では、「流通・商業」(15.1%)、資本別では「外資系企業」(14.5%)で相対的に高い。

「日本の競争力やジャパンプランドについて考えるようになった」は、従業員規模別では「500 人～999 人」(12.9%)、業種別では「製造業」(16.6%)、資本別では「外資系企業」(14.0%)で相対的に高くなっている。

【図表 2-6】

【図表 2-6】 ポスト 3.11 の仕事観、職場観の変化(上位項目) <従業員規模別、業種別、資本別>

	全体	仕事がある ことの大切 さを実感し た	ワーク・ラ イフ・バラ ンス(仕事 と生活の調 和)に対す る関心が高 まった	社員を大切 にしてくれ る会社だと思 った	一緒に働く ことができ る仲間がい ることの幸 せを感じた	自分の仕事 の価値や キャリアに ついて、長 期的な視点 で考えるよ うになった	日本の競争 力やジャパ ンプランド について考 えるように なった	(%)
全体 (n=1021)	100.0	29.9	19.5	13.8	12.9	11.0	11.0	
<従業員規模別>								
99人以下 (n=162)	100.0	31.5	16.7	9.9	11.7	9.3	7.4	
100人～499人 (n=276)	100.0	29.0	20.7	12.3	13.8	12.0	12.7	
500人～999人 (n=140)	100.0	31.4	20.0	13.6	12.1	12.9	12.9	
1,000人～4,999人 (n=233)	100.0	28.8	19.7	13.7	9.9	9.9	11.6	
5,000人以上 (n=210)	100.0	30.0	19.5	19.0	16.7	11.0	9.5	
<業種別>								
製造業 (n=362)	100.0	28.7	20.4	16.0	12.2	11.0	16.6	
流通・商業 (n=93)	100.0	32.3	24.7	15.1	15.1	15.1	8.6	
金融・保険業 (n=77)	100.0	31.2	23.4	13.0	6.5	11.7	1.3	
通信・メディア業 (n=39)	100.0	33.3	17.9	20.5	17.9	12.8	5.1	
運輸・建設・不動産業 (n=117)	100.0	34.2	16.2	15.4	13.7	9.4	6.8	
コンピュータ・情報サービス業 (n=102)	100.0	30.4	20.6	11.8	11.8	10.8	10.8	
教育・医療・その他サービス業 (n=169)	100.0	27.2	17.2	8.3	11.8	9.5	9.5	
その他 (n=62)	100.0	27.4	12.9	11.3	22.6	9.7	9.7	
<資本別>								
日系企業 (n=793)	100.0	30.1	18.5	12.9	12.6	10.0	10.1	
外資系企業 (n=228)	100.0	28.9	22.8	17.1	14.0	14.5	14.0	

3. テレワーク導入状況

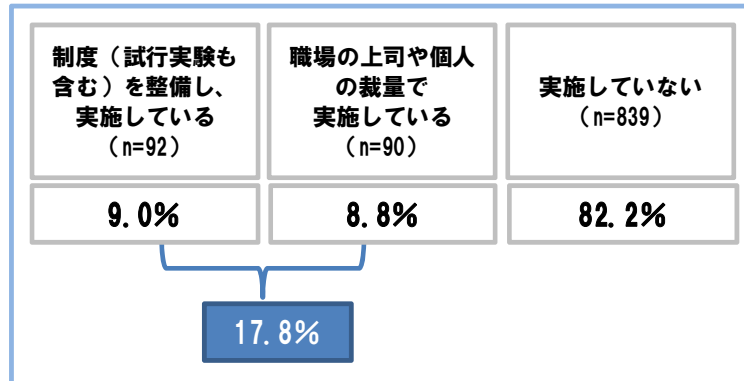
3.1 テレワーク導入状況の推移

◆3.11 東日本大震災後、テレワークをはじめとする柔軟なワークスタイルに対する関心が高まっているが、勤務先がテレワークについて、「制度(試行実験も含む)を整備し、実施している」割合は9.0%、「職場の上司や個人の裁量で実施している」割合は8.8%と、合わせた実施率は2割弱(17.8%)である。

9月時点で、テレワークに関して、「制度(試行実験も含む)を整備し、実施している」割合は9.0%、「職場の上司や個人の裁量で実施している」割合は8.8%と、合わせた実施率は17.8%である。

震災後、6月に当社とgooリサーチ(NTTレゾナント)が共同で実施した調査(「東日本大震災後と柔軟なワークスタイルに関する調査」^{注3}(以下、「東日本大震災後とワークスタイル調査」))では、テレワーク実施率は約2割を占めたが、本調査では17.8%とやや減少傾向にある。【図表3-1】

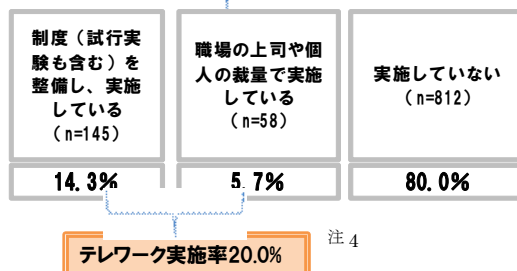
【図表3-1】 テレワークの実施状況 (N=1,021)



【参考】 テレワークの実施状況(3.11 震災前~発生から1カ月以降) (N=1,015)

2011年6月9日~2011年6月13日に行った「東日本大震災後と柔軟なワークスタイル」に関する調査¹⁾より

	震災以前から実施		震災直後から実施		震災後1カ月以降から実施		
	3.11の震災以前から制度(試行実験も含む)を整備し、実施している	3.11の震災以前から職場の上司や個人の裁量で実施している	3.11の震災直後(発生から1カ月位まで)に制度(試行実験も含む)を整備し、実施している	3.11の震災直後(発生から1カ月位まで)に職場の上司や個人の裁量で実施している	3.11の震災後(発生から1カ月位以降)に制度(試行実験も含む)を整備し、実施している	3.11の震災後(発生から1カ月位以降)から職場の上司や個人の裁量で実施している	テレワーク未実施率
全体(N=1,015)	10.6	3.2	2.0	1.8	1.7	0.8	80.0



注4

^{注3} 「東日本大震災後とワークスタイル調査」のURLは以下のとおりである。

<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/110705/>

また、追加分析を行った結果を示した当社情報誌『情報未来』No.37(2011年7月)のURLは、以下のとおりである。

http://www.keieiken.co.jp/pub/infofuture/backnumbers/37/no37_report07.pdf

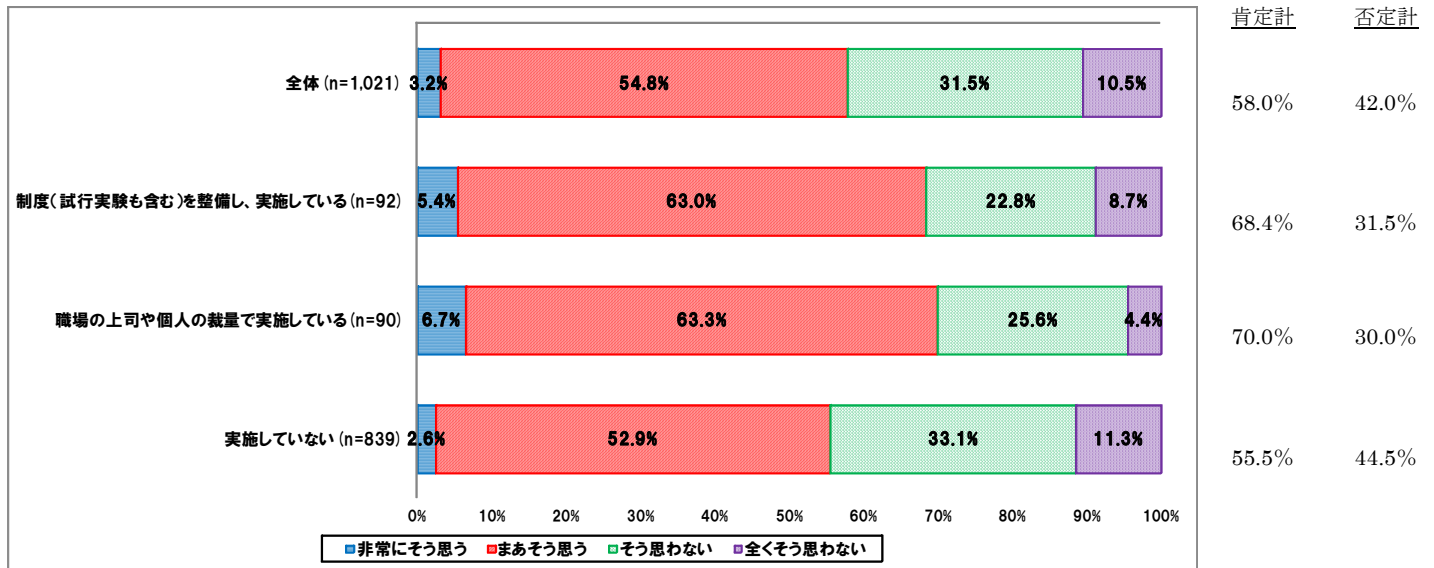
^{注4} 各カテゴリーの数値は、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、合計値は20%を超えている

3.2 テレワークの導入と職業生活全般の満足

◆テレワークを実施している企業に所属する人は、職業生活全般の満足度が高い。

テレワークの実施の状況と、職業生活全般の満足度との関連をみると、職業生活の満足度が高い割合（「非常にそう思う」「まあそう思う」の計）は、「制度（試行実施を含む）を整備し、実施している」企業に所属する人の68.4%^{注5}、「職場の上司や個人の裁量で実施している」企業に所属する人の70.0%を占め、「実施していない企業」に所属する人の55.5%に比較して、相対的に高くなっている。

【図表 3-2】 テレワークの実施状況と職業生活全般の満足度



注5 小数点以下第2位で集計しているため、小数点第1位の加算値が一致していない。

4. 節電対策とワークスタイル

6月に実施した「東日本大震災後とワークスタイル調査」^{注6}においては、夏場に向けた節電計画の策定段階で65%の企業が15%前後の節電を目標としていること、テレワーク実施企業の設定している節電目標はテレワーク未実施企業よりも高いことを明らかにした。

ここでは、実際に夏場を経過して、節電目標にどのような特徴がみられたか、実施した施策の効果や負担感についてどのように企業が評価しているのかを、ワークスタイルへの影響という視点で分析した。

4.1 今夏の施策による節電効果

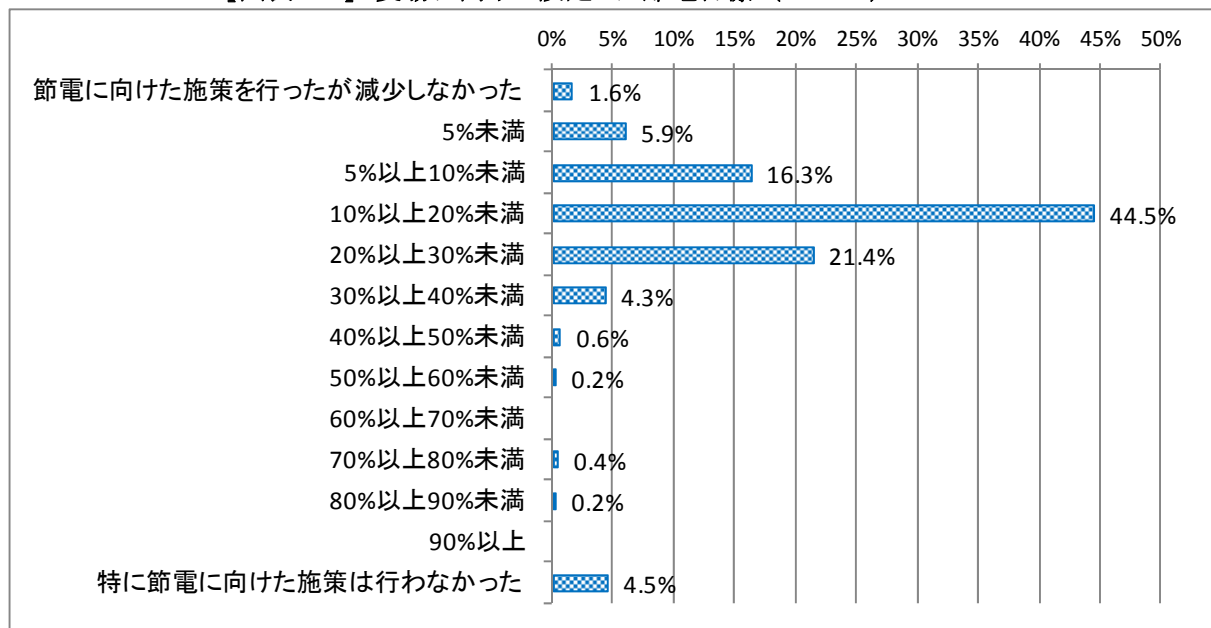
4.1.1 施策の効果

◆今夏は、実際に約70%の企業が10%以上の節電を実施した。

東京電力・東北電力管内に事業所を持つ企業に、夏場の全社的な節電目標を尋ねたところ、「10%以上20%未満」と回答した企業が44.5%、「20%以上30%未満」と回答した企業が21.4%となり、約7割の企業が10%以上の節電を行った。【図表4-1】

「東日本大震災後とワークスタイル調査」と比較すると、20%以上の節電を実現した企業の割合が27.1%に増加しており、多くの企業の努力で節電は当初の目標以上の成果となったことがわかる。

【図表4-1】 夏場に向けて設定した節電目標 (N=490)



(「節電目標がわからない」と回答した企業を除く)

注6 「東日本大震災後とワークスタイル調査」の URL は以下のとおりである。

<http://www.keieiken.co.jp/aboutus/newsrelease/110705/>

また、追加分析を行った結果を示した当社情報誌『情報未来』No.37(2011年7月)の URL は、以下のとおりである。

http://www.keieiken.co.jp/pub/infofuture/backnumbers/37/no37_report07.pdf

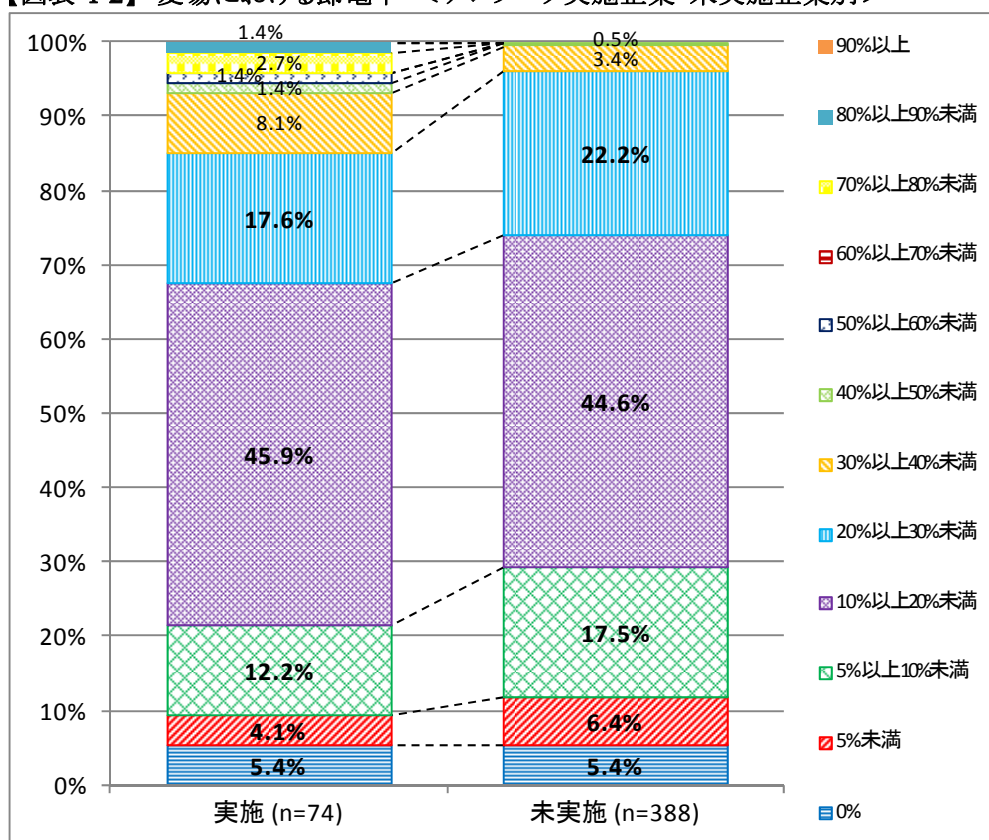
4.1.2 テレワークの実施別施策効果

◆夏場において、テレワーク実施企業は、未実施企業よりも節電率が高かった。

夏場における節電率について、テレワーク実施企業と未実施企業でみると、「10%以上」の節電目標を持つ企業は、未実施企業で70.6%であるのに対し、実施企業では78.4%と、7.8%の差が生じた。【図表 4-2】

このような違いは、「東日本大震災後とワークスタイル調査」における節電実施前の計画値と整合的である。節電前の計画値では、節電目標の違いはオフィス使用面積の削減に伴うエネルギー消費量の削減と対応していた(当社情報誌「情報未来」参照)。本調査における削減率の実績値がほぼ同じ傾向を示していることから、テレワークの実施に伴いオフィス使用面積が減少しオフィスの消費電力が削減されたことが、実際追加的な節電につながったと考えられる。

【図表 4-2】 夏場における節電率 <テレワーク実施企業・未実施企業別>



(「テレワークの実施の有無がわからない」を除く)

4.2 節電施策への評価

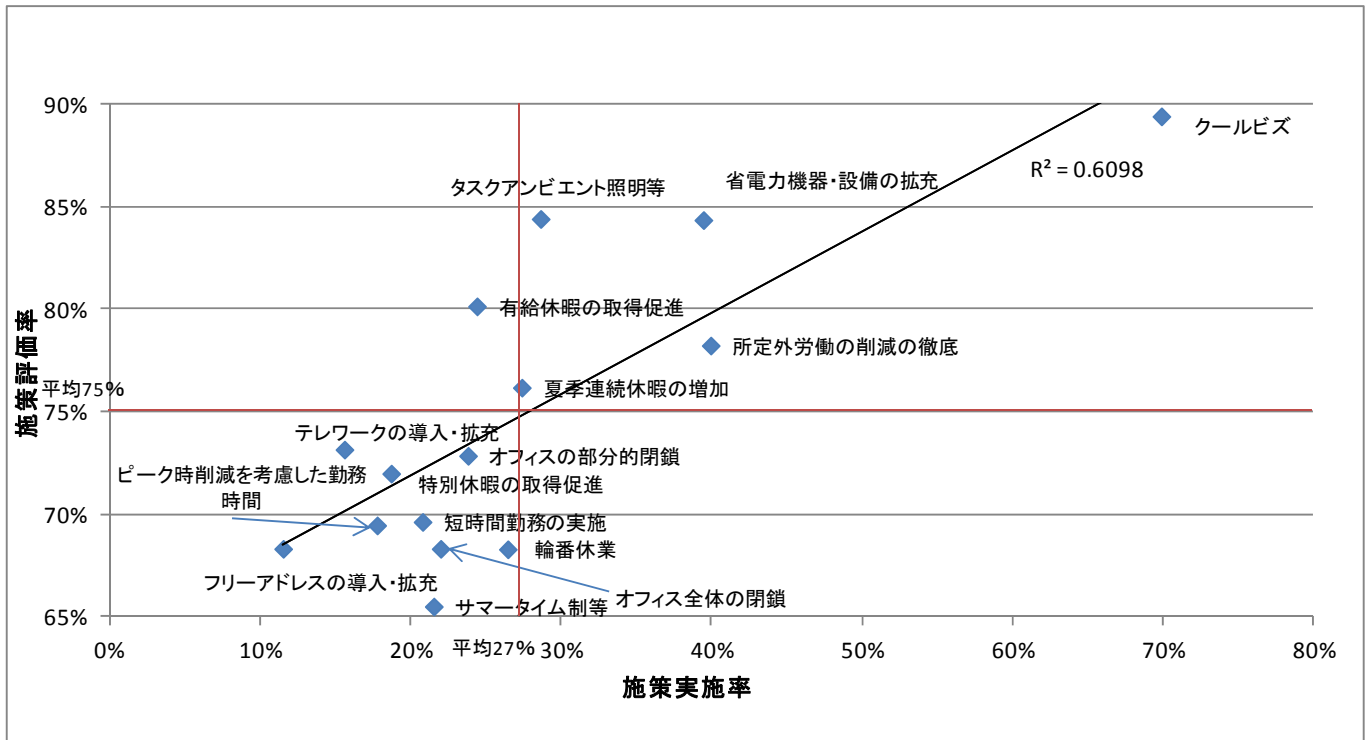
4.2.1 施策の実施率と評価率

さらに、今夏に実施した各施策の実施率と、施策を実施した人のうち実施するべきだったと評価する割合（「評価率」と定義）を比較した。その結果、施策実施率と施策評価率は正の相関がみられ、広く実施された施策のほうが実際に実施してみた場合の評価率も高いことがわかった。

評価率はどの施策でも 65%を超えていた。特に評価率が高い施策としては、「クールビズ」、「省電力機器・設備の拡充」、「タスクアンビエント照明」など、オフィスにおける仕事ルールの変更や設備機器への投資で対応できる施策が挙げられる。また、省エネ機器への投資である「省電力機器・設備の拡充」や「タスクアンビエント照明」は、実際に実施してみると高い満足度が得られていることがわかる。

一方で、ワークスタイルの変更を伴う施策は、評価率が高いものと低いものに分かれた。休暇の促進や所定外労働の削減等負担の少ない施策の評価率が高い一方で、サマータイム制、輪番休業、オフィス全体の閉鎖など、労働時間の大幅な変更を強いられる施策は評価率が低い結果となった。【図表 4-3】

【図表 4-3】 節電施策の実施率と実施した場合の施策評価率 (N=572)

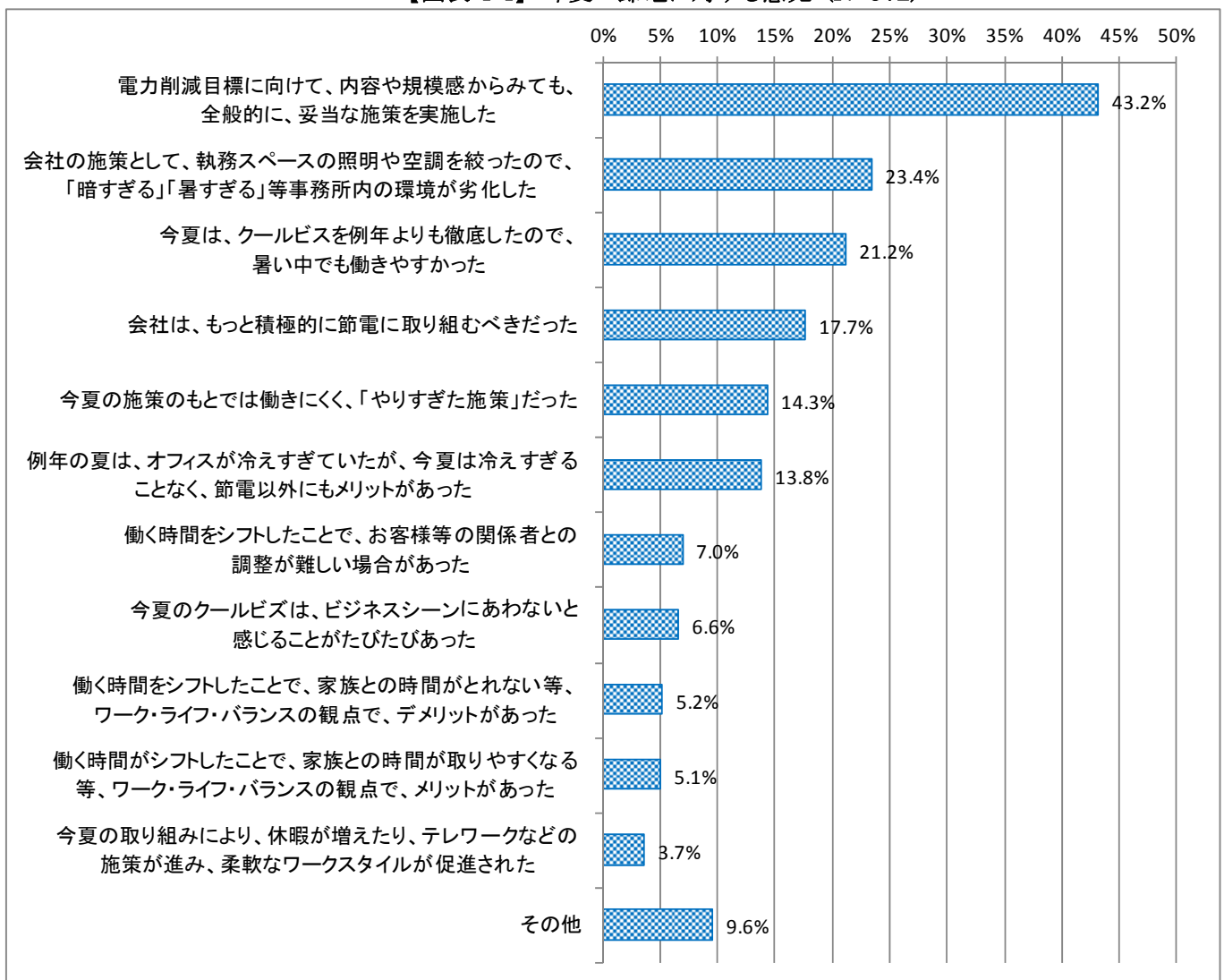


今年の夏の節電に対する意見を質問したところ、全体的にはやはり肯定的な意見が多く、「妥当な施策だった」(43.2%)、「もっと積極的に節電に取り組むべきだった」(17.7%)という回答が、「やりすぎた施策だった」という回答(14.3%)を上回った。

次に「働く時間」「働く環境」「クールビズ」などに特化して意見を聞いた。働く時間をシフトすることにより「顧客との調整が難しかった」(7.0%)、「家族との時間がとりにくくなった」(5.2%)という回答は、「柔軟なワークスタイルが促進された」(3.7%)、「家族との時間がとりやすくなった」(5.1%)という(節電以外の)メリットと同程度以上の割合であった。また、「オフィス環境が暗すぎる、暑すぎる」(23.4%)という回答が、「冷えすぎず節電以外にメリットがあった」(13.8%)という回答を上回った。一方で、クールビズの導入については、デメリットよりも節電以外にもメリットと感じる回答が多くみられた。

このように、「クールビズの導入」にはメリットを多く感じる一方で、「働く時間の変更」や「働く環境」で比較するとデメリットが多く感じられていることがわかった。【図表 4-4】

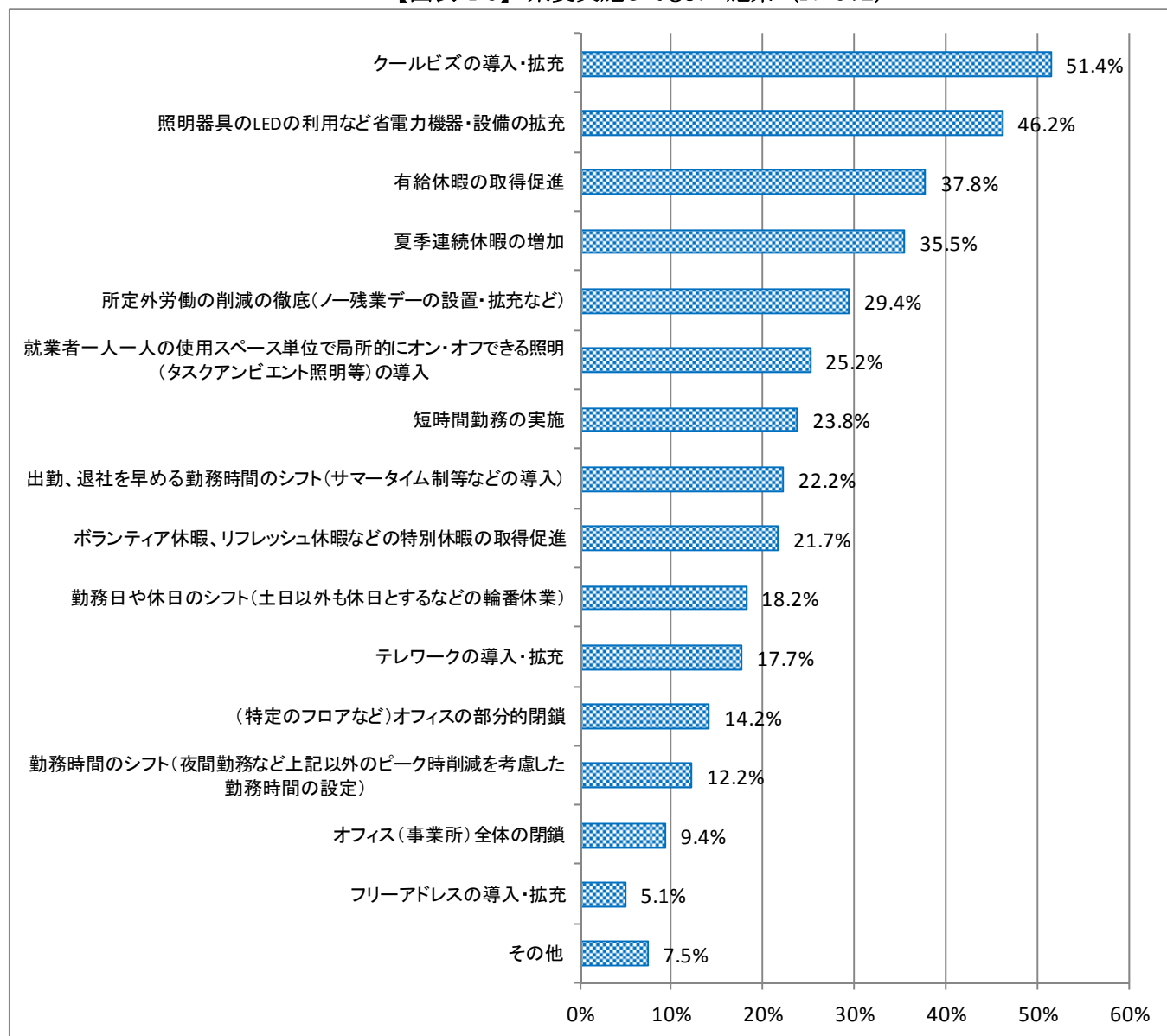
【図表 4-4】 今夏の節電に対する意見 (N=572)



4.2.2 来夏の施策検討

次に、来年度実施してもよい節電施策を聞いたところ、「クールビズの導入・拡充」(51.4%)、「省電力機器・設備の拡充」(46.2%)、「有給休暇の取得促進」(37.8%)、「夏季連続休暇の増加」(35.5%)で高い割合となった。【図表 4-5】

【図表 4-5】 来夏実施してもよい施策 (N=572)



施策別に本年度の実施率と来年度の実施希望率を比較すると、働くうえで負担が大きくなる施策については、来年度の実施希望率が本年度を下回っている。一方で、本年度の実施率を来年度の実施希望率が上回る施策として、「省電力機器・設備の拡充」、「休暇の増加や短時間勤務の実施」、「テレワークの導入・拡充」などが挙げられる。

本年度は緊急避難的に節電施策を実施せざるを得なかったが、今後は施策選択にあたり、働く環境への影響に配慮する必要性が生じてくると考えられる。【図表 4-6】

【図表 4-6】 本年度の実施率と来夏の実施希望率 (N=572)

