

# 「不況でよくなったことがひとつでもある」 64%

DATA

今回は、産業能率大学がまとめた、企業・行政体などの人事担当者を対象に調査した「人事に聞いた 不況による会社の変化」を紹介します。

同調査はリーマン・ショック前後での組織の変化や、今回の不況への対応策の実施状況について触れています。グラフは「今回の不況で実施した対応策」。最も多かったのは「人員配置の見直し」。以後「経営戦略の見直し」「給与・賞与の一時カット」などが続きます。人員のリストラは、正社員よりも非正社員の割合が大きいという結果が出ました。

傾向としては制度の見直しにまで踏み込むのではなく、諸費用の削減によって乗り越えようとしているように見受けられます。

また「不況をきっかけに組織でよくなったことがあるか」という質問では「ひとつでもある」が63.8%、「ない」が36.2%という結果に。6割以上は何らかのことがよくなったと回答していました。

「よくなった」中身としては「残業せずに早く帰りやすくなった」「ワークライフバランスが取りやすくなった」など、労働時間に関する回答が目立ちました。また「メンバーが切実感を持って仕事をするようになった」「より効率よく仕事を片付ける人が増えた」「職場の変革が進められた」と、仕事の進め方や生産性に関連するものが続きました。

不況で労働時間を減少させたことが、生産性への意識が高まる機会になったと読み取れます。

■ 今回の不況で実施した施策 (複数回答有)



「人事に聞いた 不況による会社の変化」(産業能率大学調べ)