

Ⅲ 従業員向けアンケート調査

1. 調査概要

調査対象	従業員 50 名以上の県内事業所の従業員
調査期間	平成 23 年 9 月 1 日（木）～12 月 16 日（金）
調査方法	郵送および持参し、事業所の経営者または人事・労務担当者を通じて従業員に配付 郵送にて回収
回収結果	発送数： 5,186 サンプル 回収数： 2,045 サンプル（回収率 39.4%）

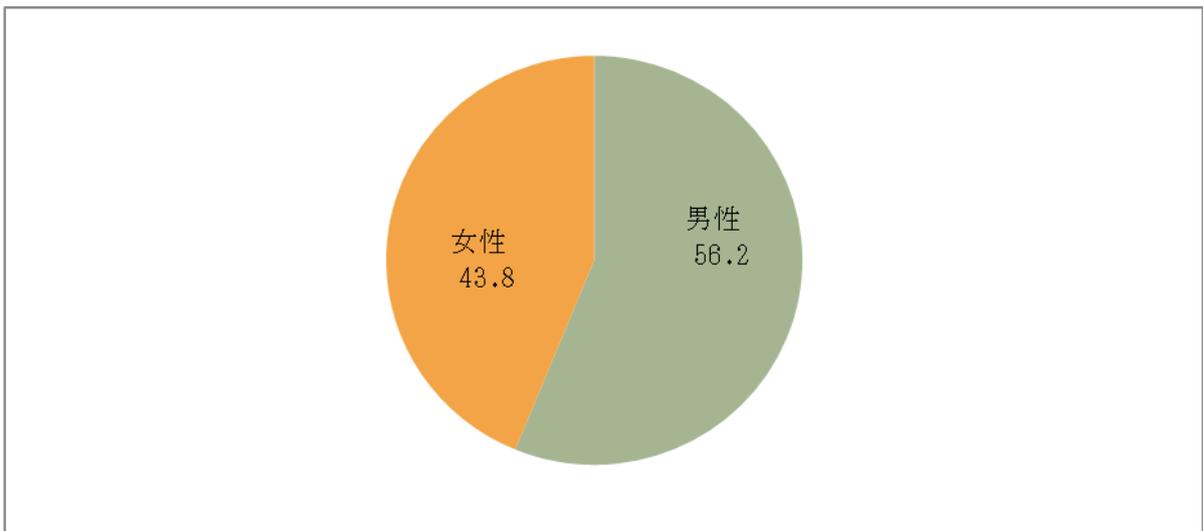
2. 調査結果

※調査結果のうち、百分率で表した数値は四捨五入等で合計が 100%にならない場合がある。

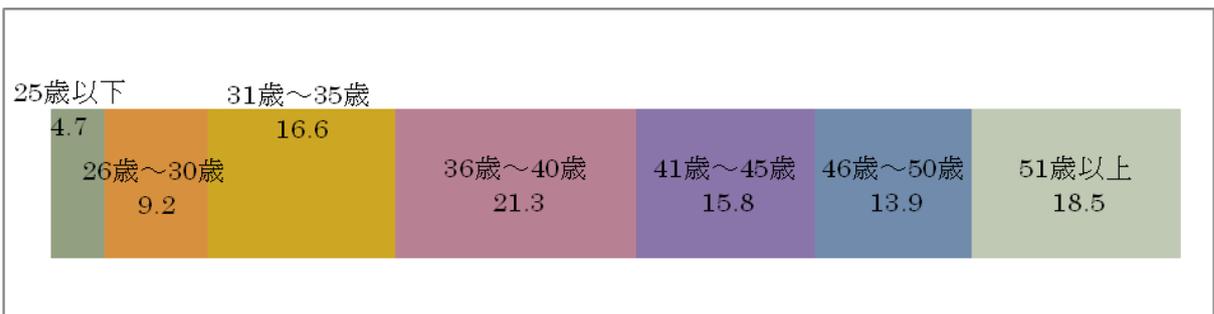
◆回答者の属性

【回答者】

性別



満年齢



役職



世帯構成

カテゴリ	(除不)%
親・本人・配偶者・子	15.4
親・本人・子	2.7
親・本人・配偶者	3.0
親・本人	16.6
本人・配偶者・子	38.9
本人・子	3.2
本人・配偶者	10.8
本人	7.4
その他	2.1
N (%ベース)	2035

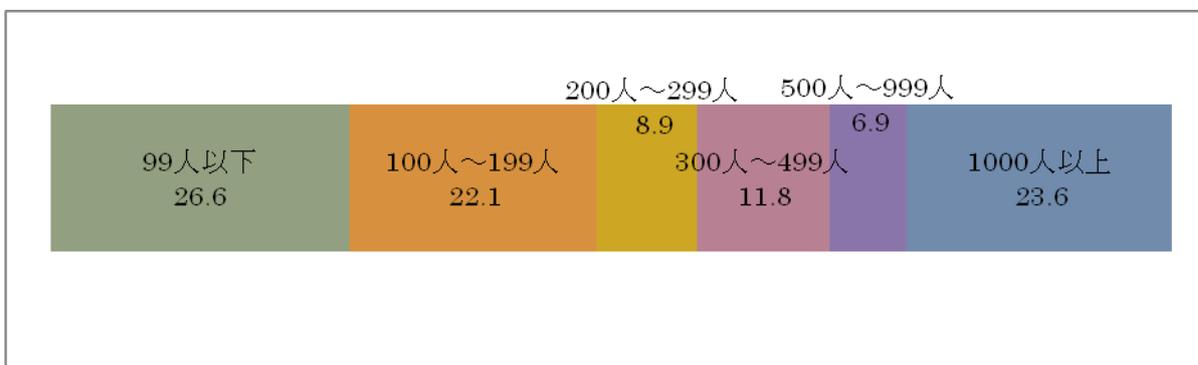
配偶者の就業形態

カテゴリ	(除不)%
働いていない	24.3
正規社員・公務員	44.1
非正規社員(パート、アルバイト、契約社員等)	26.4
派遣労働者	0.3
自営・自由業(家族従業者、内職を含む)	4.7
その他	0.3
N (%ベース)	1414

お子さんの現状

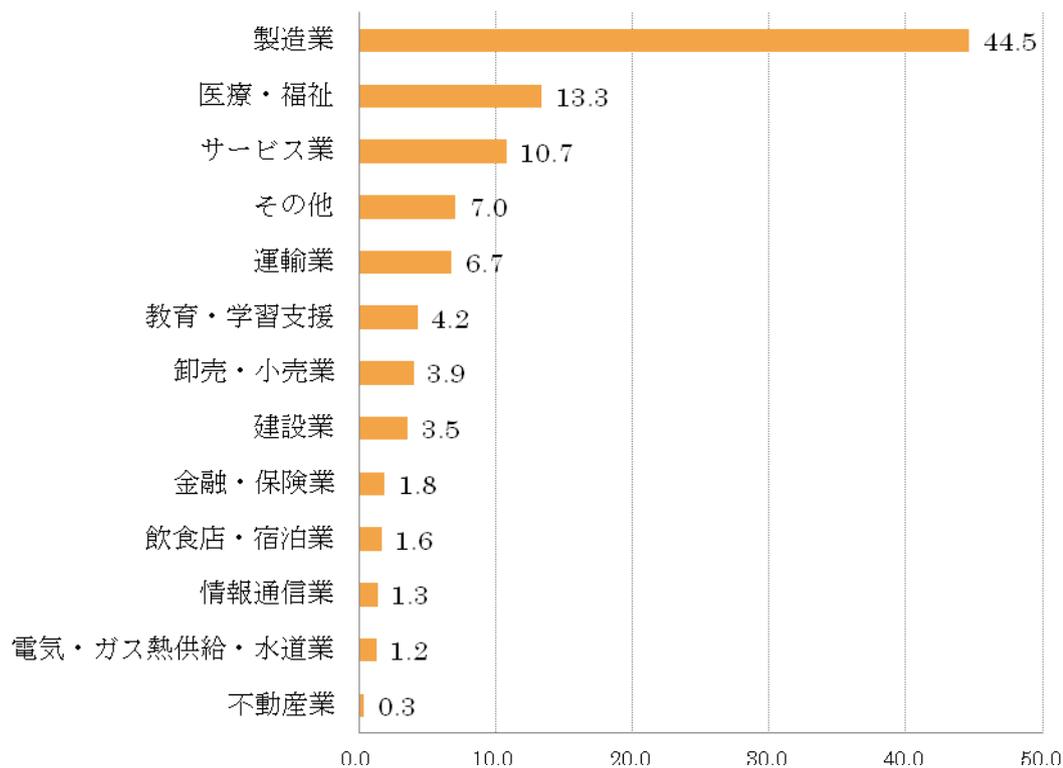
カテゴリ	(除不)%
小学校就学前	34.5
小学生	34.3
中学生以上	55.3
N (%ベース)	1236

勤務先従業員数

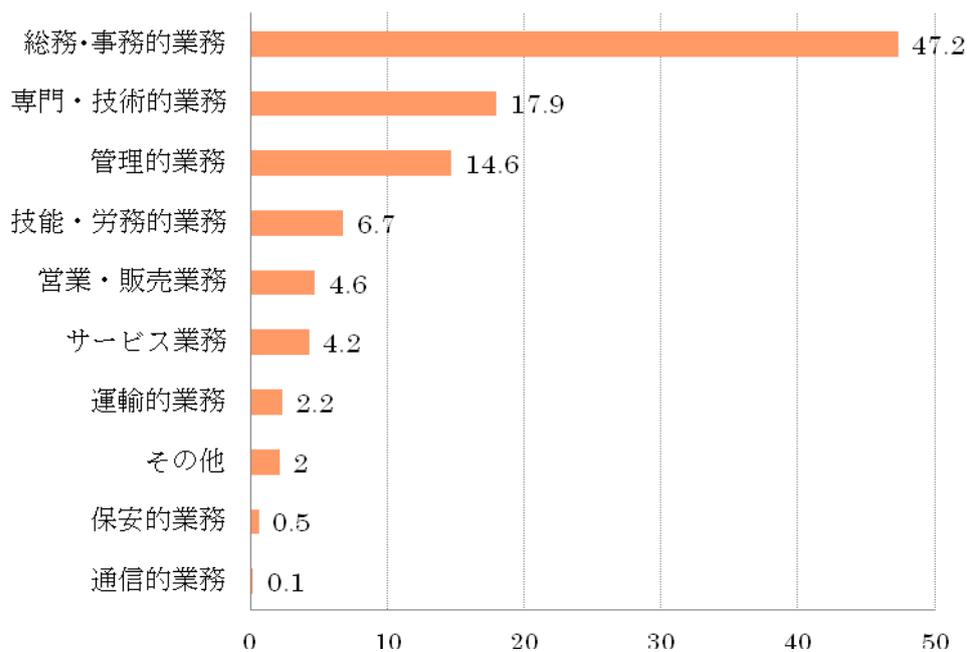


【回答者の勤務先】

勤務先の業種



仕事の内容



◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

質問：あなたは、ワーク・ライフ・バランスについてどの程度ご存知ですか。

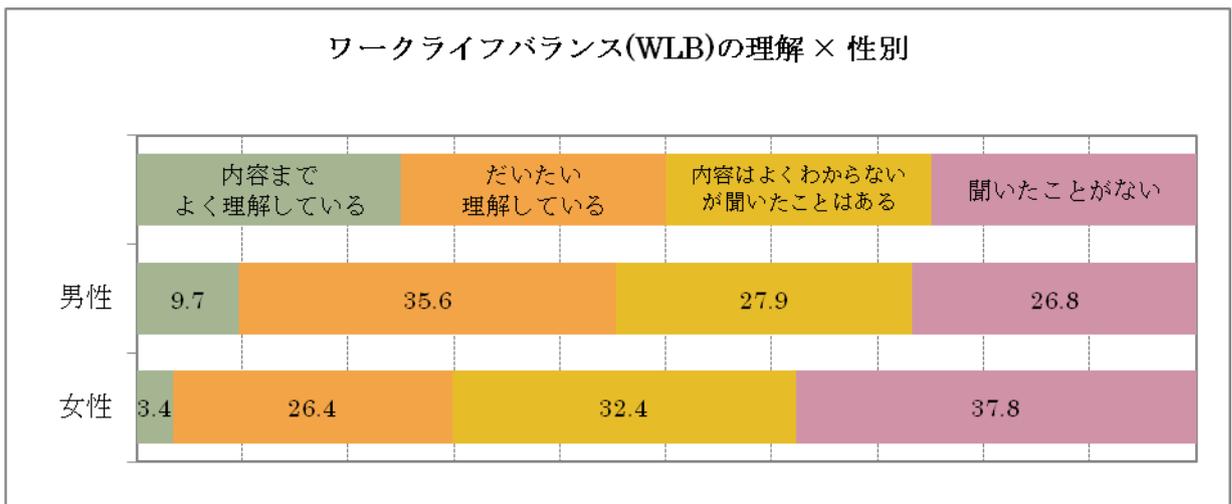
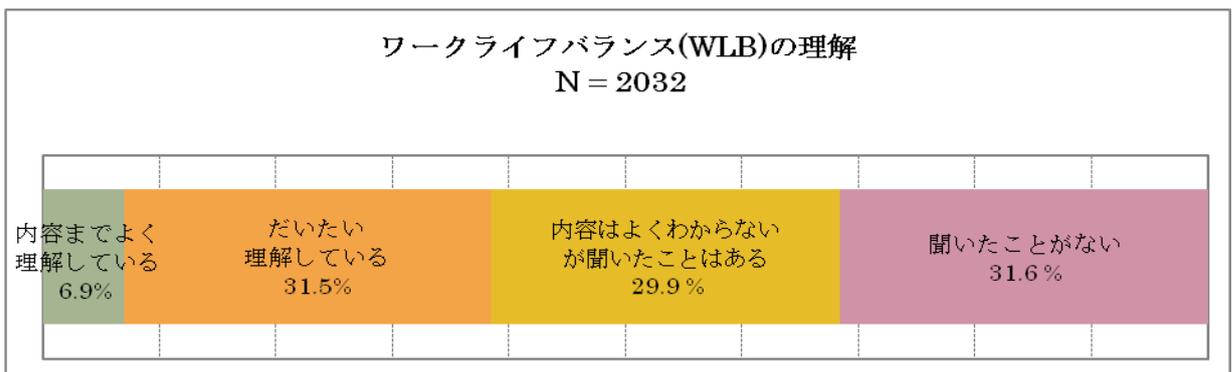
従業員によるワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が6.9%、「だいたい理解している」が31.5%となり、4割程度に理解されている。一方、「聞いたことがない」が31.6%となり、より丁寧な周知活動の必要性がうかがえる。

性別でみると、「内容までよく理解している」と「だいたい理解している」の合計比率は、男性が45.3%、女性が29.8%となり、男性による理解度が高い。

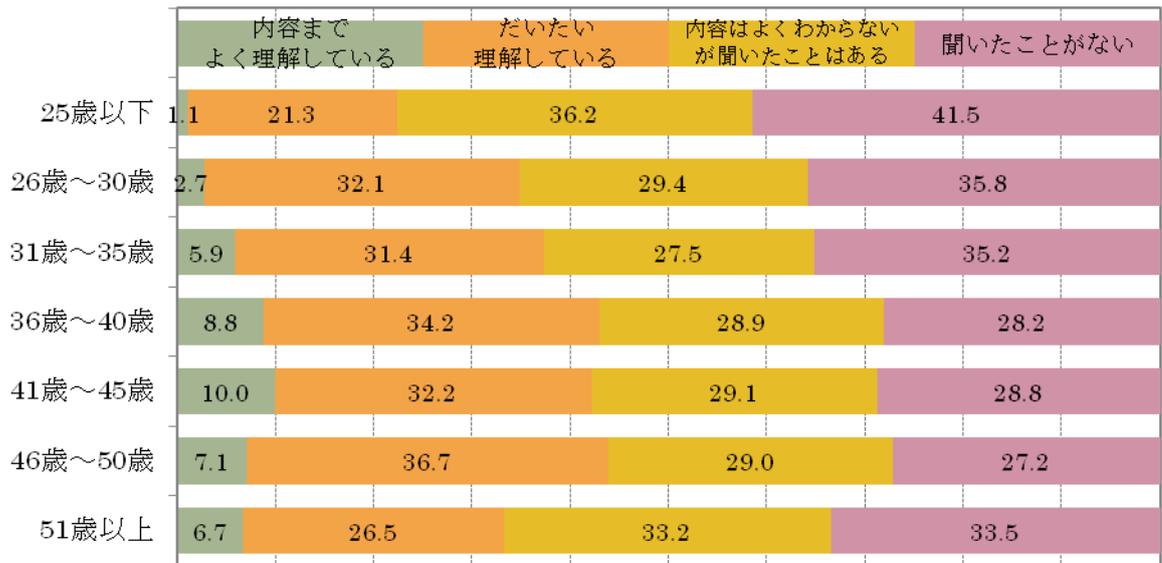
満年齢別でみると、「内容までよく理解している」と「だいたい理解している」の合計比率は、46～50歳が43.8%、36～40歳が43.0%と高く、一方、25歳以下が22.4%と最も低い。

役職別でみると、課長補佐クラスで「内容までよく理解している」10.5%、「だいたい理解している」56.6%となり最も高い。しかし、課長クラスでは、「内容までよく理解している」7.6%、「だいたい理解している」36.0%と落ち込み、係長・主任クラスに近い比率である。

勤務先の従業員数規模別でみると、従業員数規模が大きい事業所に勤務しているほど、ワーク・ライフ・バランスの理解度は高い傾向にある。



ワークライフバランス(WLB)の理解 × 満年齢



ワークライフバランス(WLB)の理解 × 役職



ワークライフバランス(WLB)の理解 × 勤務先従業員数



質問：あなたの仕事と余暇のバランスに関する考え方についてもっともあてはまるものに○を付けてください。

従業員の仕事と余暇のバランスに関する考え方については、「やや仕事を重視している」が39.6%、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」が34.6%と高い。「非常に仕事を重視している」と「やや仕事を重視している」の合計比率は49.7%、「やや生活を重視している」と「非常に生活を重視している」の合計比率は15.6%であり、仕事と余暇のバランスに関する考え方について、生活よりも仕事のウェイトを多く持つ考え方の従業員が多い。

性別でみると、男性は「やや仕事を重視している」(42.4%)が、女性は「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」(38.0%)が最も高い。

満年齢別でみると、若年ほど生活を重視し、年齢が高まるにつれて仕事を重視する考え方が高くなる傾向がある。

役職別でみると、課長補佐クラス、課長クラスで仕事を重視する考えが強い。

勤務先の従業員数規模別では、大きな差異はみられない。



WLBに対する考え方 × 満年齢



WLBに対する考え方 × 役職



WLBに対する考え方 × 勤務先従業員数



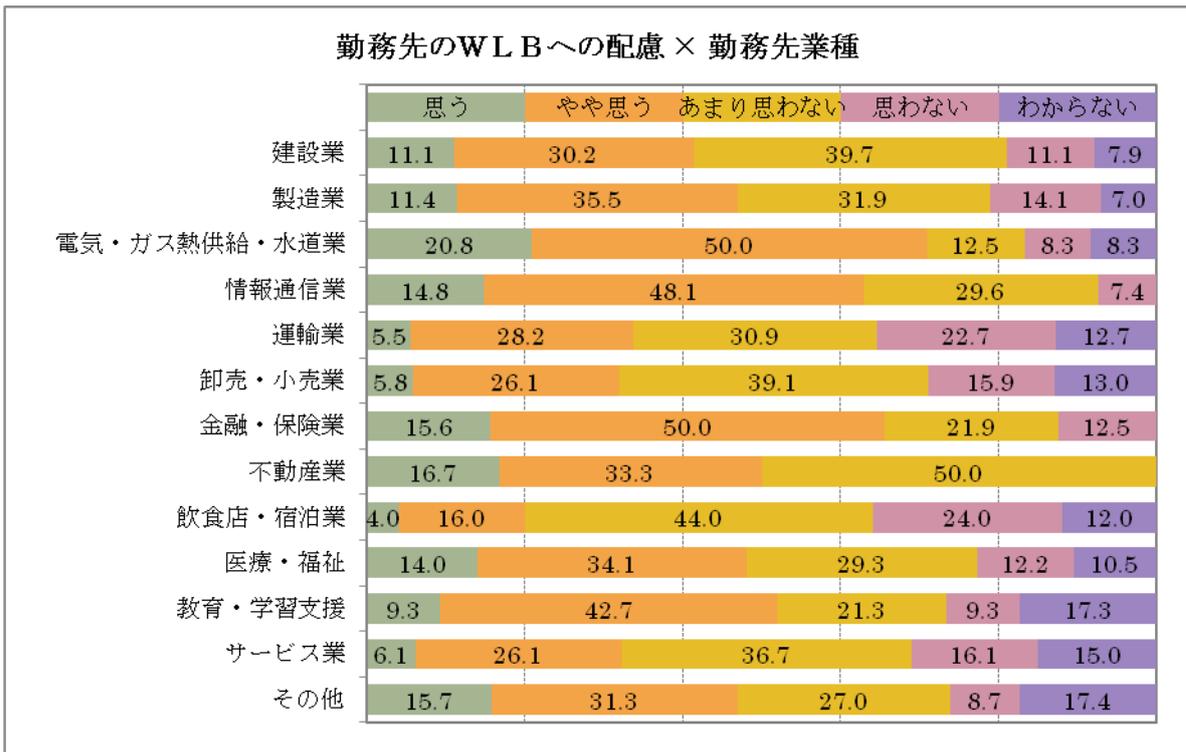
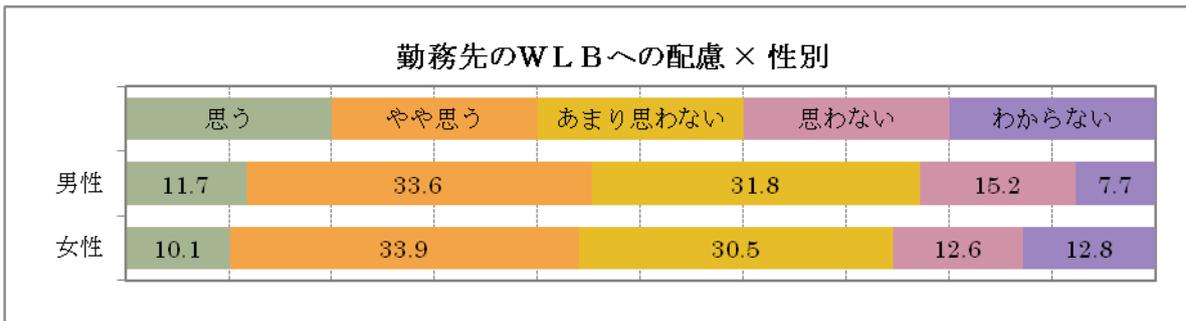
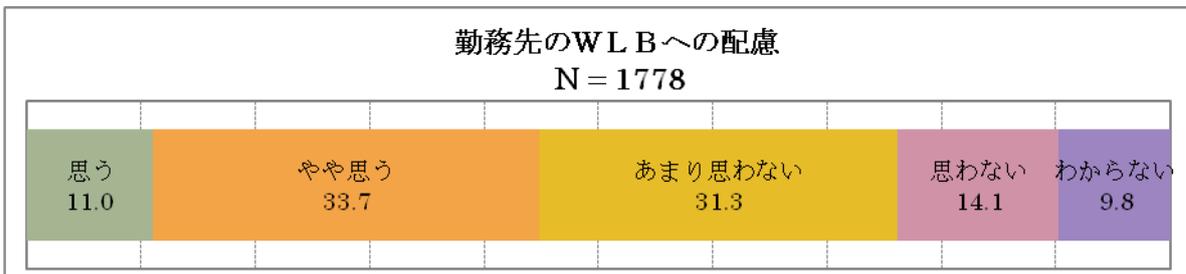
質問：あなたの勤務先は、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思いますか。

(1) 従業員の属性

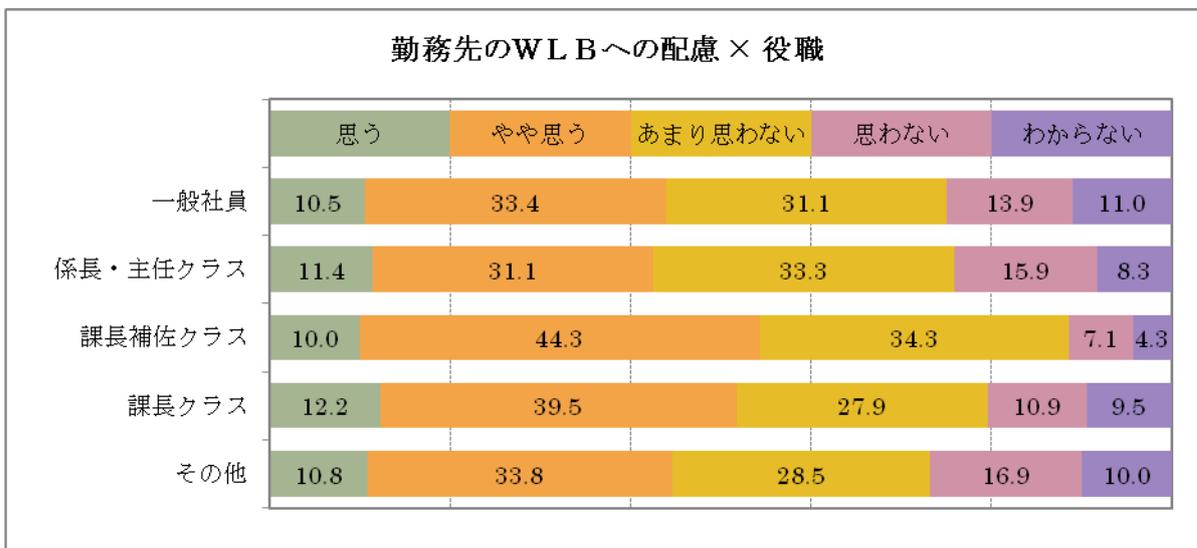
勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかについては、「やや思う」が33.7%、「あまり思わない」が31.3%となった。

性別でみると、男女間で大きな差異はない。

勤務先の業種別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が電気・ガス熱供給・水道業(70.8%)、金融・保険業(65.6%)、情報通信業(62.9%)で高い。一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は、飲食店・宿泊業(68.0%)、卸売・小売業(55.0%)、運輸業(53.6%)、サービス業(52.8%)で高い。



役職別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が課長補佐クラス(54.3%)、課長クラス(51.7%)で高く、一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は係長・主任クラス(49.2%)で高い。



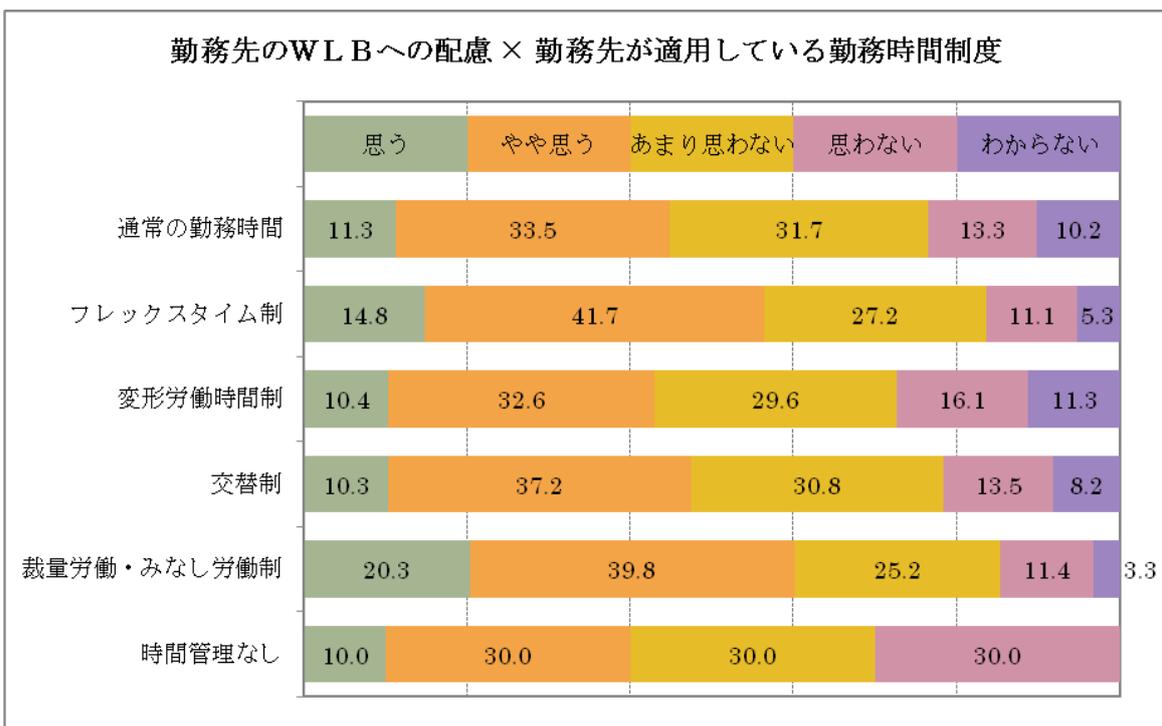
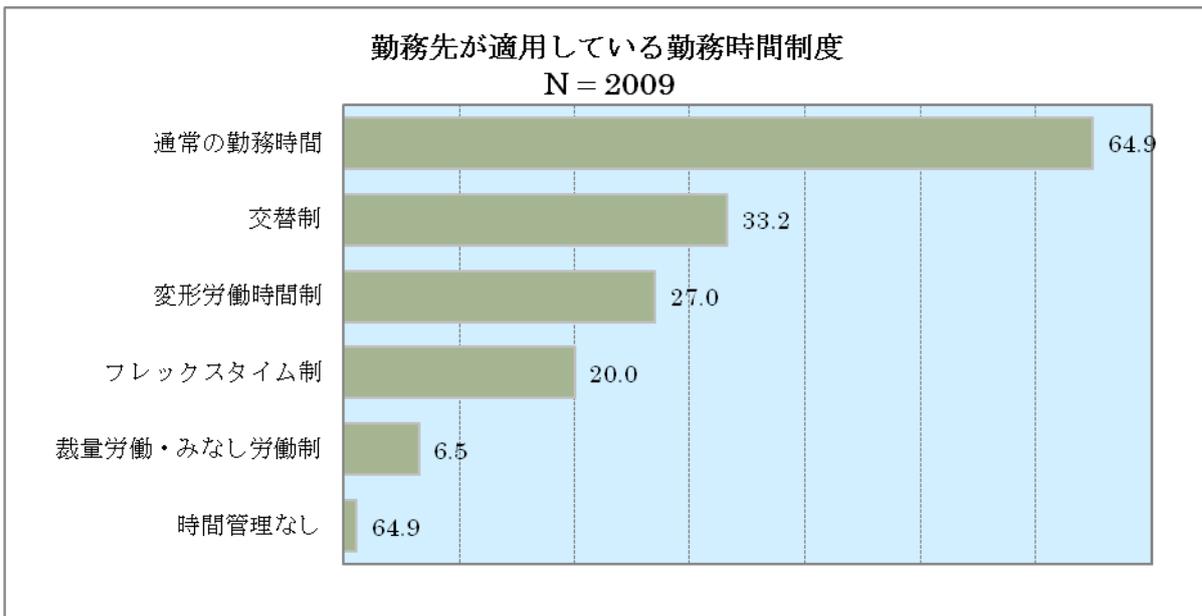
勤務先従業員数の規模別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が1,000人以上の事業所で57.2%と高く、従業員数の規模が大きいほど「思う」と「やや思う」の合計比率が高い。一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は、200人～299人(52.0%)、100人～199人(51.4%)で高い。



(2) 勤務先が適用している勤務時間制度

勤務先が適用している勤務時間制度は、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」である事業所が最も多く 64.9%である。選択肢で示した勤務時間制度の中で多かったのは、交替制（33.2%）、変形労働制（27.0%）、フレックスタイム制（20.0%）である。

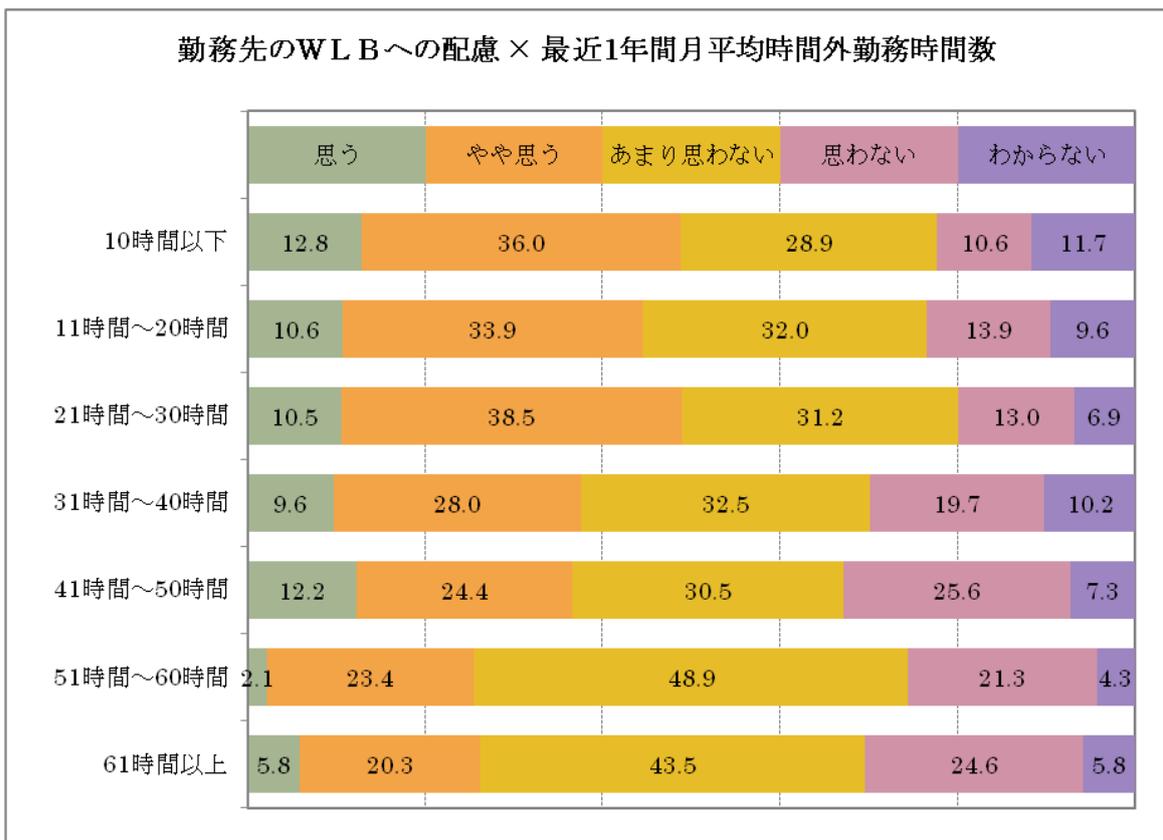
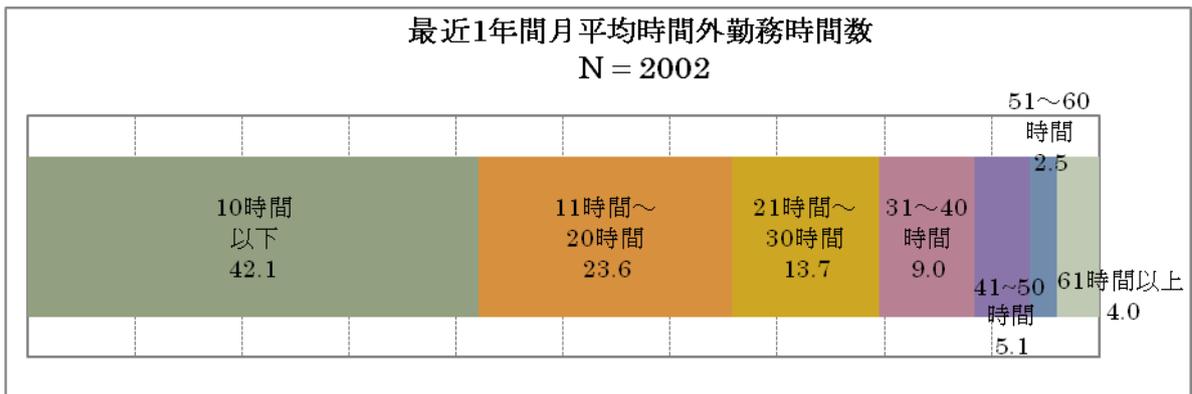
勤務先が適用している勤務時間制度と従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、「裁量労働・みなし労働制」を適用している事業所で「思う」と「やや思う」の合計比率が高く 60.1%、次いで「フレックスタイム制」（56.5%）が高い。一方、「時間管理なし」の事業所においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が 60.0%と高い。



(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数は、「10時間以下」が最も多く42.1%、次いで「11時間～20時間」23.6%である。

最近1年間の月平均時間外勤務時間数と従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、1年間の月平均時間外勤務時間数が「21時間～30時間」の従業員で「思う」と「やや思う」の合計比率が最も高く49.0%であるが、31時間以上になると「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が高くなる。



(4) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先における今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定についてどの程度裁量があるかについては、「ある程度ある」が61.0%と高い。

勤務先における今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定に関する裁量の程度と、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかの関係については、裁量が「かなりある」とする従業員において「思う」と「やや思う」の合計比率が56.3%と高い。一方、裁量が「ほとんどない」、「あまりない」従業員においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率がそれぞれ68.1%、51.3%と高い。



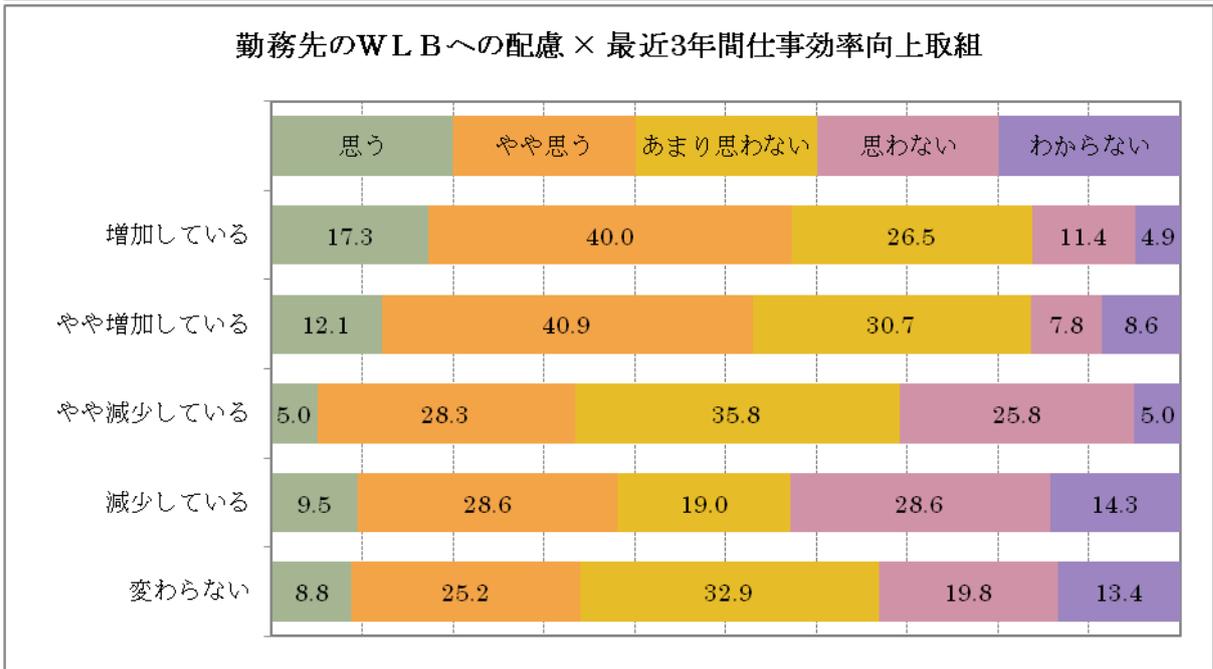
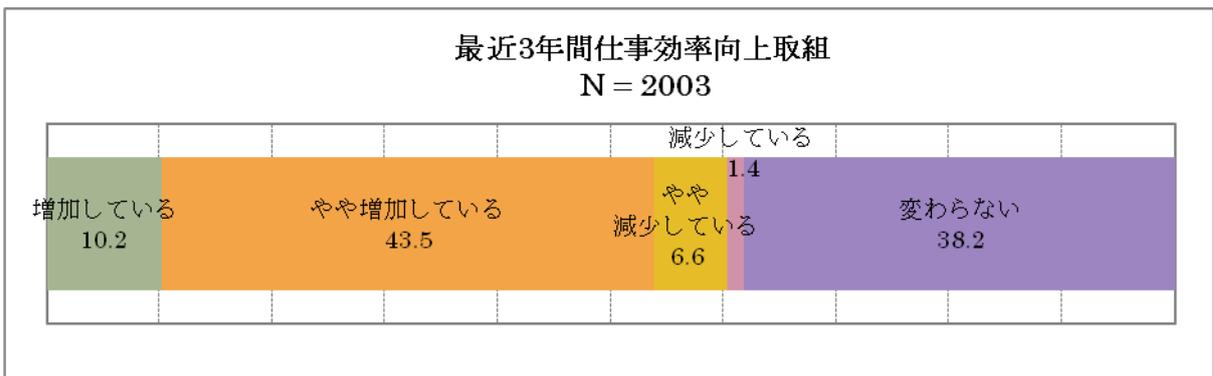
勤務先のWLBへの配慮 × 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

	上段:度数 下段:%	勤務先のWLBへの配慮					
		合計	思う	やや思う	あまり思 わない	思わない	わからな い
仕事のスケ ジュール・手順 など決定の裁 量	全体	1757 100.0	192 10.9	592 33.7	553 31.5	248 14.1	172 9.8
	かなりある	304 100.0	55 18.1	116 38.2	79 26.0	31 10.2	23 7.6
	ある程度ある	1084 100.0	111 10.2	390 36.0	357 32.9	129 11.9	97 8.9
	あまりない	275 100.0	19 6.9	73 26.5	89 32.4	52 18.9	42 15.3
	ほとんどない	94 100.0	7 7.4	13 13.8	28 29.8	36 38.3	10 10.6

(5) 最近3年間仕事効率向上取組

勤務先における最近3年間、仕事の効率を高めるための業務や役割分担の見直し等の取組状況については、「増加している」が最も多く43.5%である。

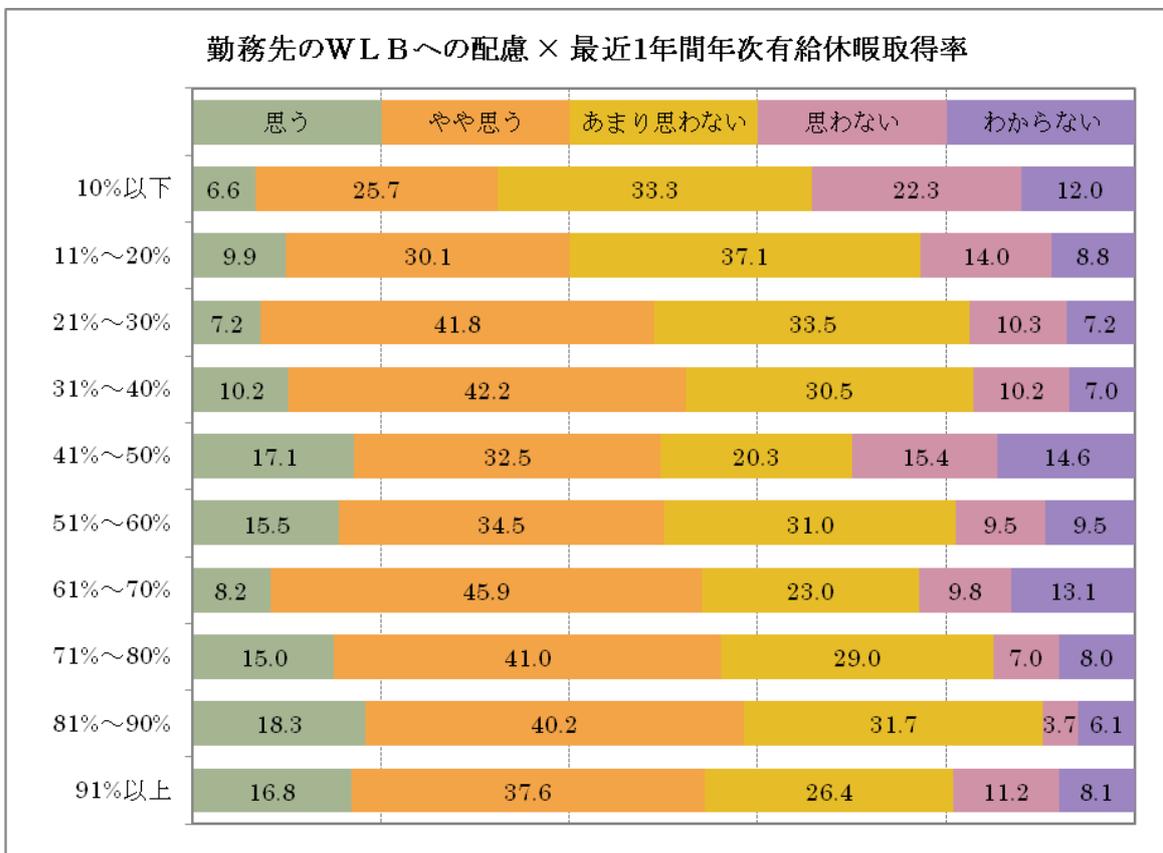
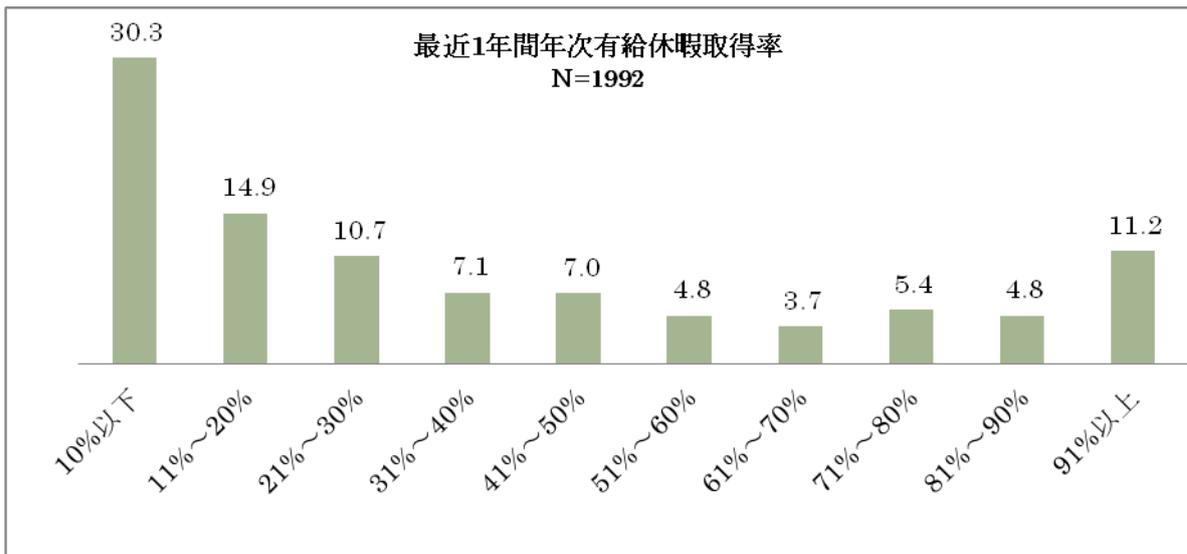
仕事の効率向上の取組状況と、従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、取組が「増加している」とする従業員において「思う」と「やや思う」の合計比率が57.3%と高く、また「やや増加している」とする従業員においても53.0%と高い。一方、取組が「やや減少している」とする従業員においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が61.6%、また「変わらない」とする従業員においても52.7%と高い。



(6) 最近1年間年次有給休暇取得率

最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率は、「10%以下」である従業員が30.3%と多い。次いで「11%～20%」（14.9%）、「21%～30%」（10.7%）となり、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が半数を上回っている。

年次有給休暇取得率と、従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかの関係については、取得率が20%以下である従業員において「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が5割を上回っている。一方、取得率が20%を超えると、「思う」と「やや思う」の合計比率が「あまり思わない」と「思わない」の合計比率を上回る。



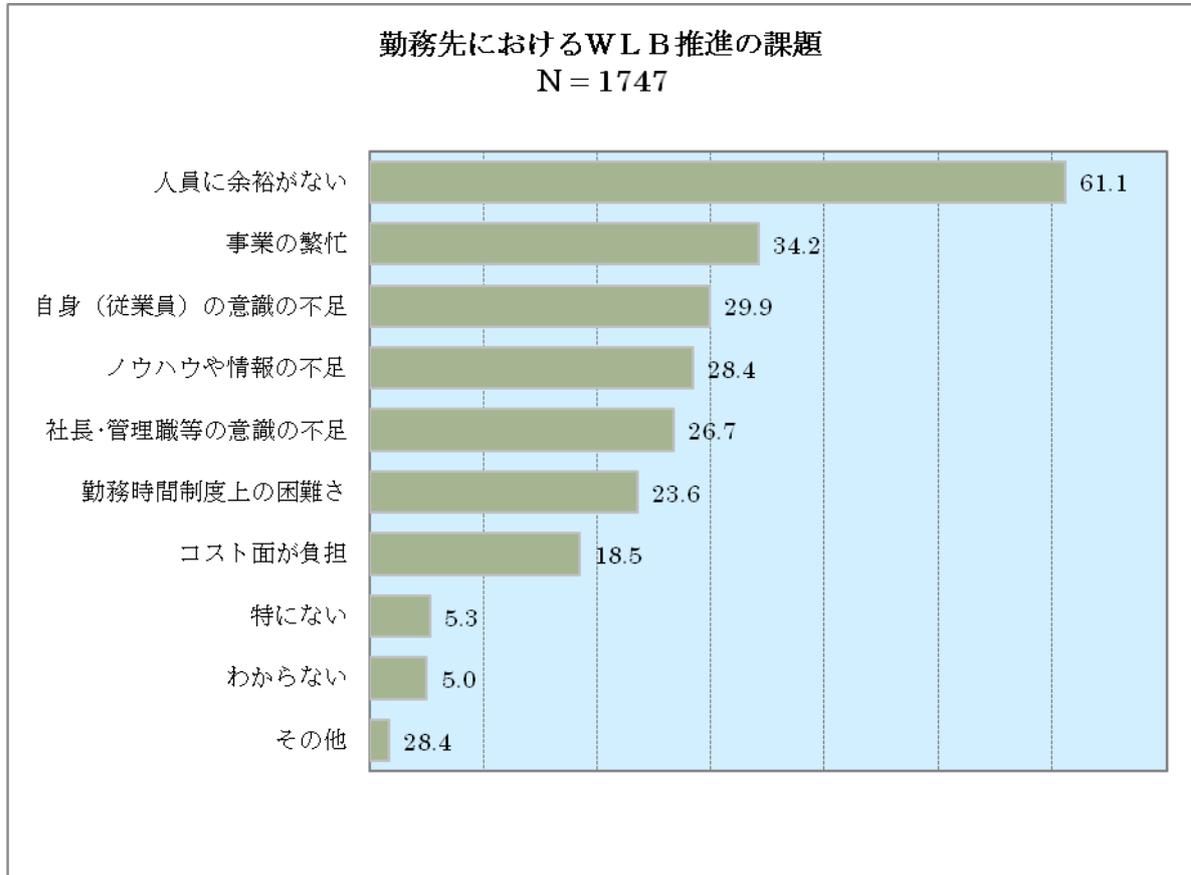
質問：あなたの勤務先で、ワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題だと思うことすべてお選びください。

従業員が考える、勤務先でワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題と思うことについては、「人員に余裕がない」が61.1%と最も多い。

勤務先の業種別では、全ての業種において「人員に余裕がない」が最も高い。2位は業種によって異なるが、「事業の繁忙」、「勤務時間制度上の困難さ」、「自身(従業員)の意識の不足」を指摘する比率が高い。なお、「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する比率が高いのは、飲食店・宿泊業、運輸業、サービス業、卸売・小売業で、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思わない比率が高い業種と一致している。

勤務先におけるワーク・ライフ・バランス推進の課題ごとに、ワーク・ライフ・バランスに対する従業員の考え方の違いでみると、「人員に余裕がない」、「事業の繁忙」、「自身(従業員)の意識の不足」においては、仕事にウエイトを多く持つ考えの従業員ほど課題として捉えている比率が高い傾向にある。一方、「勤務時間制度上の困難さ」、「社長・管理職等の意識の不足」においては、生活にウエイトを多く持つ考えの従業員ほど課題として捉えている比率が高い傾向にある。

従業員規模別では、規模を問わず「人員に余裕がない」、「事業の繁忙」を回答する比率が高いが、500人未満の企業では「ノウハウや情報の不足」、500人以上の企業では「自身(従業員)の意識」が比較的高い。



勤務先におけるWLB推進の課題 × 勤務先業種

上段:度数											
下段:%		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	自身（従業員）の意識の不足	その他	特にない	わからない
勤務先業種	全体	487 28.2	1060 61.4	318 18.4	594 34.4	411 23.8	457 26.5	512 29.7	30 1.7	91 5.3	86 5.0
	建設業	18 30.0	38 63.3	10 16.7	26 43.3	8 13.3	13 21.7	16 26.7	1 1.7	- -	2 3.3
	製造業	252 31.8	468 59.1	164 20.7	272 34.3	144 18.2	238 30.1	277 35.0	15 1.9	48 6.1	37 4.7
	電気・ガス熱供給・水道業	2 8.3	14 58.3	1 4.2	10 41.7	1 4.2	3 12.5	7 29.2	- -	3 12.5	2 8.3
	情報通信業	6 22.2	16 59.3	3 11.1	14 51.9	9 33.3	9 33.3	6 22.2	1 3.7	2 7.4	- -
	運輸業	28 25.9	63 58.3	28 25.9	32 29.6	40 37.0	25 23.1	31 28.7	1 0.9	1 0.9	9 8.3
	卸売・小売業	20 29.9	41 61.2	9 13.4	19 28.4	20 29.9	18 26.9	18 26.9	1 1.5	4 6.0	3 4.5
	金融・保険業	5 16.1	21 67.7	8 25.8	11 35.5	4 12.9	8 25.8	10 32.3	1 3.2	2 6.5	- -
	不動産業	2 33.3	5 83.3	1 16.7	4 66.7	- -	1 16.7	3 50.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	10 41.7	19 79.2	5 20.8	11 45.8	12 50.0	8 33.3	3 12.5	- -	2 8.3	- -
	医療・福祉	62 27.7	152 67.9	34 15.2	82 36.6	76 33.9	49 21.9	52 23.2	3 1.3	9 4.0	13 5.8
	教育・学習支援	13 17.8	47 64.4	6 8.2	27 37.0	15 20.5	16 21.9	18 24.7	1 1.4	7 9.6	1 1.4
	サービス業	43 24.4	123 69.9	38 21.6	55 31.3	56 31.8	43 24.4	40 22.7	3 1.7	2 1.1	10 5.7
	その他	26 23.0	53 46.9	11 9.7	31 27.4	26 23.0	26 23.0	31 27.4	3 2.7	11 9.7	9 8.0

勤務先におけるWLB推進の課題 × WLBに対する考え方

上段:度数											
下段:%		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	自身（従業員）の意識の不足	その他	特にない	わからない
WLBに対する考え方	非常に仕事を重視している	48 27.4	120 68.6	40 22.9	76 43.4	42 24.0	49 28.0	59 33.7	4 2.3	5 2.9	6 3.4
	やや仕事を重視している	206 29.4	473 67.6	146 20.9	275 39.3	185 26.4	188 26.9	207 29.6	11 1.6	22 3.1	26 3.7
	仕事と生活のバランスがほぼ均等で	171 28.9	327 55.3	92 15.6	171 28.9	119 20.1	136 23.0	175 29.6	7 1.2	43 7.3	30 5.1
	やや生活を重視している	60 26.4	120 52.9	38 16.7	64 28.2	53 23.3	72 31.7	62 27.3	7 3.1	16 7.0	20 8.8
	非常に生活を重視している	7 21.9	15 46.9	4 12.5	7 21.9	10 31.3	15 46.9	10 31.3	1 3.1	3 9.4	3 9.4

勤務先におけるWLB推進の課題 × 勤務先従業員数

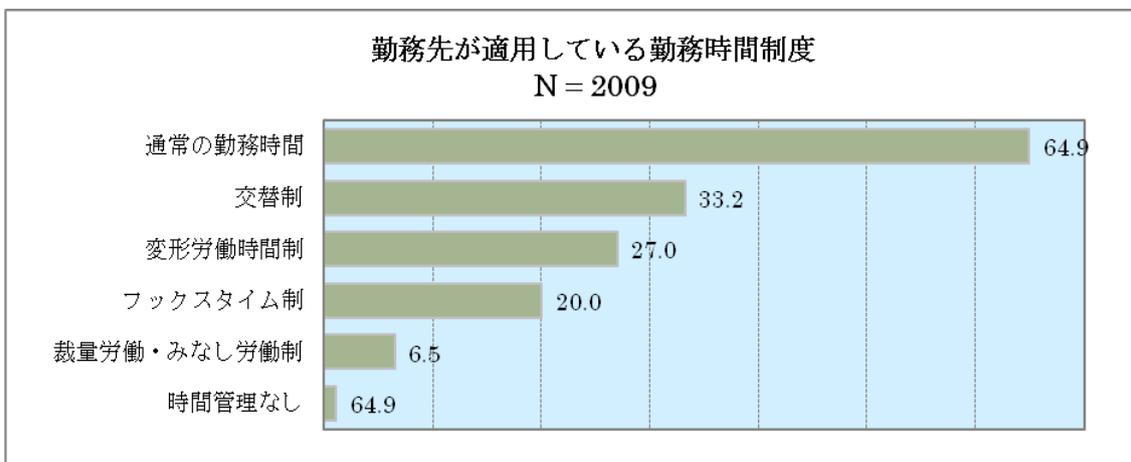
上段:度数 下段:%		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	自身（従業員）の意識の不足	その他	特になし	わからない
勤務先従業員数	全体	487 28.3	1051 61.1	323 18.8	592 34.4	411 23.9	464 27.0	518 30.1	30 1.7	91 5.3	81 4.7
	99人以下	115 26.2	274 62.4	68 15.5	136 31.0	114 26.0	95 21.6	110 25.1	4 0.9	23 5.2	20 4.6
	100人～199人	128 35.8	217 60.6	72 20.1	118 33.0	97 27.1	123 34.4	112 31.3	8 2.2	18 5.0	19 5.3
	200人～299人	44 29.1	78 51.7	40 26.5	41 27.2	30 19.9	38 25.2	35 23.2	4 2.6	10 6.6	12 7.9
	300人～499人	64 31.4	127 62.3	46 22.5	70 34.3	41 20.1	60 29.4	59 28.9	4 2.0	7 3.4	11 5.4
	500人～999人	31 25.2	79 64.2	23 18.7	43 35.0	42 34.1	38 30.9	39 31.7	3 2.4	6 4.9	5 4.1
	1000人以上	105 23.6	276 62.0	74 16.6	184 41.3	87 19.6	110 24.7	163 36.6	7 1.6	27 6.1	14 3.1

◆勤務先での具体的な状況について

質問：あなたの勤務先で適用されている勤務時間制度をすべてお選びください。

勤務先で適用されている勤務時間制度は、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」である事業所が最も多く 64.9%である。選択肢で示した勤務時間制度の中で多かったのは、交替制（33.2%）、変形労働制（27.2%）、フレックスタイム制（20.0%）である（再掲）。

勤務先の業種別では、飲食店・宿泊業を除くすべての業種で「通常の勤務時間」の比率が最も高い。「通常の勤務時間」に次いで比率が高い制度は、製造業では「交替制」（50.7%）、「フレックスタイム制」（34.1%）、運輸業および卸売・小売業、サービス業では「変形労働時間制」（47.0%、31.6%、36.8%）である。



勤務先が適用している勤務時間制度 × 勤務先業種

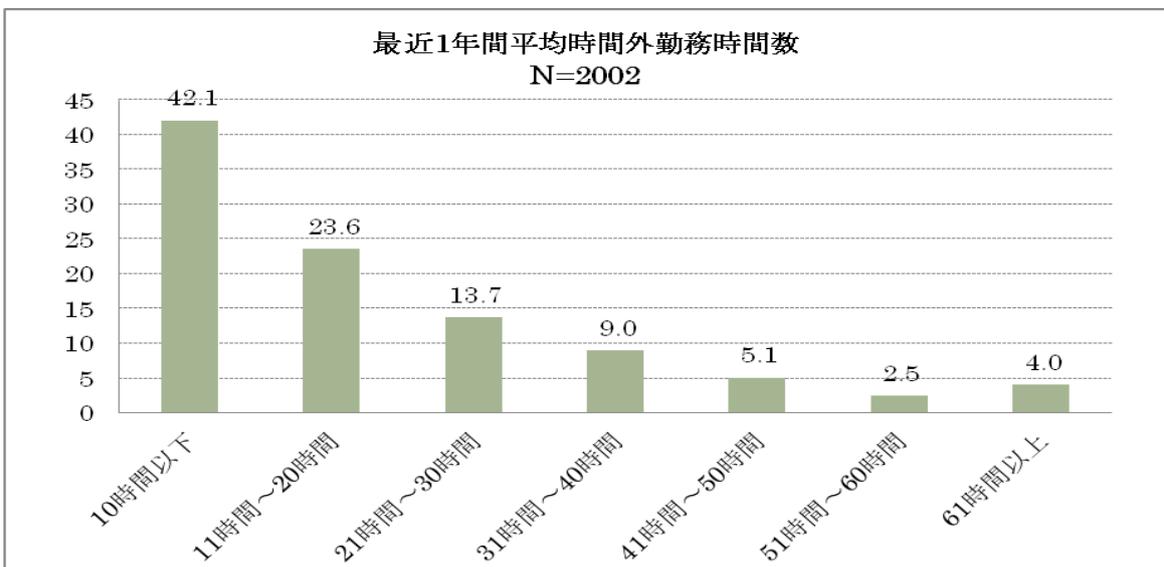
	上段:度数 下段:%	合計	通常の勤務時間	フレックス タイム制	変形労働 時間制	交替制	裁量労働・ みなし労働 制	時間管理 なし
勤務先業種	全体	1982 100.0	1281 64.6	401 20.2	540 27.2	662 33.4	130 6.6	22 1.1
	建設業	69 100.0	56 81.2	8 11.6	11 15.9	4 5.8	4 5.8	-
	製造業	888 100.0	561 63.2	303 34.1	226 25.5	450 50.7	101 11.4	12 1.4
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	19 79.2	5 20.8	4 16.7	6 25.0	1 4.2	-
	情報通信業	27 100.0	22 81.5	3 11.1	5 18.5	5 18.5	1 3.7	-
	運輸業	134 100.0	68 50.7	13 9.7	63 47.0	34 25.4	3 2.2	2 1.5
	卸売・小売業	76 100.0	50 65.8	5 6.6	24 31.6	4 5.3	4 5.3	1 1.3
	金融・保険業	36 100.0	28 77.8	5 13.9	2 5.6	1 2.8	3 8.3	1 2.8
	不動産業	6 100.0	5 83.3	2 33.3	2 33.3	2 33.3	-	-
	飲食店・宿泊業	30 100.0	10 33.3	1 3.3	16 53.3	9 30.0	3 10.0	2 6.7
	医療・福祉	264 100.0	158 59.8	16 6.1	78 29.5	98 37.1	1 0.4	1 0.4
	教育・学習支援	83 100.0	77 92.8	1 1.2	9 10.8	-	1 1.2	-
	サービス業	209 100.0	115 55.0	23 11.0	77 36.8	40 19.1	6 2.9	3 1.4
	その他	136 100.0	112 82.4	16 11.8	23 16.9	9 6.6	2 1.5	-

質問：あなたが最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務(残業)時間数をお選びください。

最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務時間数は、「10時間以下」が最も多く42.1%、次いで「11時間～20時間」23.6%である(再掲)。

勤務先の業種別では、電気・ガス熱供給・水道業で「21時間～30時間」(29.2%)の比率が最も高くなっているが、その他すべての業種においては「10時間以下」の比率が高い。「51時間以上」の比率は、情報通信業、運輸業、飲食店・宿泊業で高い傾向にある。

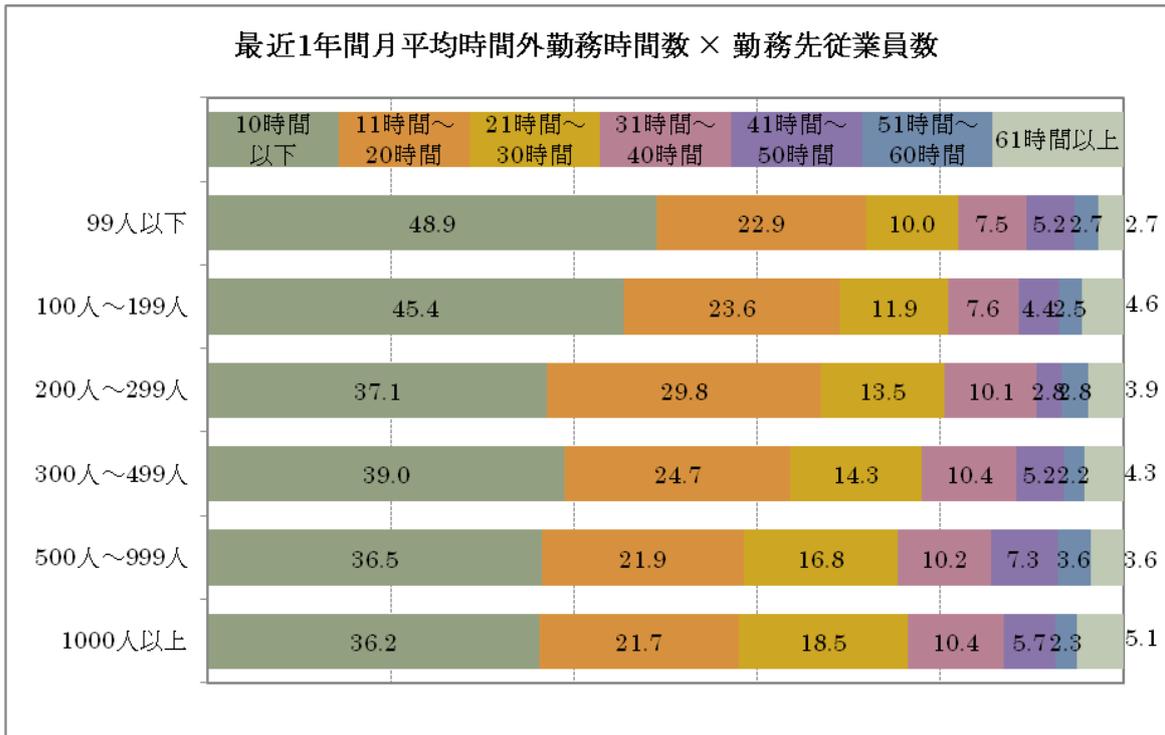
勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい事業所ほど多い傾向にある。



最近1年間月平均時間外勤務時間数 × 勤務先業種

上段:度数 下段:%	最近1年間月平均時間外勤務時間数								
	合計	10時間以下	11時間～20時	21時間～30時	31時間～40時	41時間～50時	51時間～60時	61時間以上	
勤務先業種	建設業	70 100.0	29 41.4	14 20.0	10 14.3	8 11.4	5 7.1	-	4 5.7
	製造業	888 100.0	347 39.1	227 25.6	127 14.3	88 9.9	49 5.5	25 2.8	25 2.8
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	5 20.8	5 20.8	7 29.2	6 25.0	1 4.2	-	-
	情報通信業	26 100.0	10 38.5	6 23.1	6 23.1	-	1 3.8	2 7.7	1 3.8
	運輸業	136 100.0	41 30.1	31 22.8	14 10.3	20 14.7	12 8.8	8 5.9	10 7.4
	卸売・小売業	74 100.0	36 48.6	10 13.5	12 16.2	11 14.9	1 1.4	1 1.4	3 4.1
	金融・保険業	35 100.0	19 54.3	9 25.7	4 11.4	2 5.7	1 2.9	-	-
	不動産業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-
	飲食店・宿泊業	30 100.0	11 36.7	4 13.3	3 10.0	4 13.3	1 3.3	3 10.0	4 13.3
	医療・福祉	262 100.0	147 56.1	53 20.2	32 12.2	8 3.1	7 2.7	7 2.7	8 3.1
	教育・学習支援	79 100.0	36 45.6	15 19.0	9 11.4	9 11.4	4 5.1	2 2.5	4 5.1
	サービス業	210 100.0	77 36.7	59 28.1	28 13.3	17 8.1	14 6.7	3 1.4	12 5.7
	その他	137 100.0	67 48.9	33 24.1	19 13.9	6 4.4	4 2.9	-	8 5.8

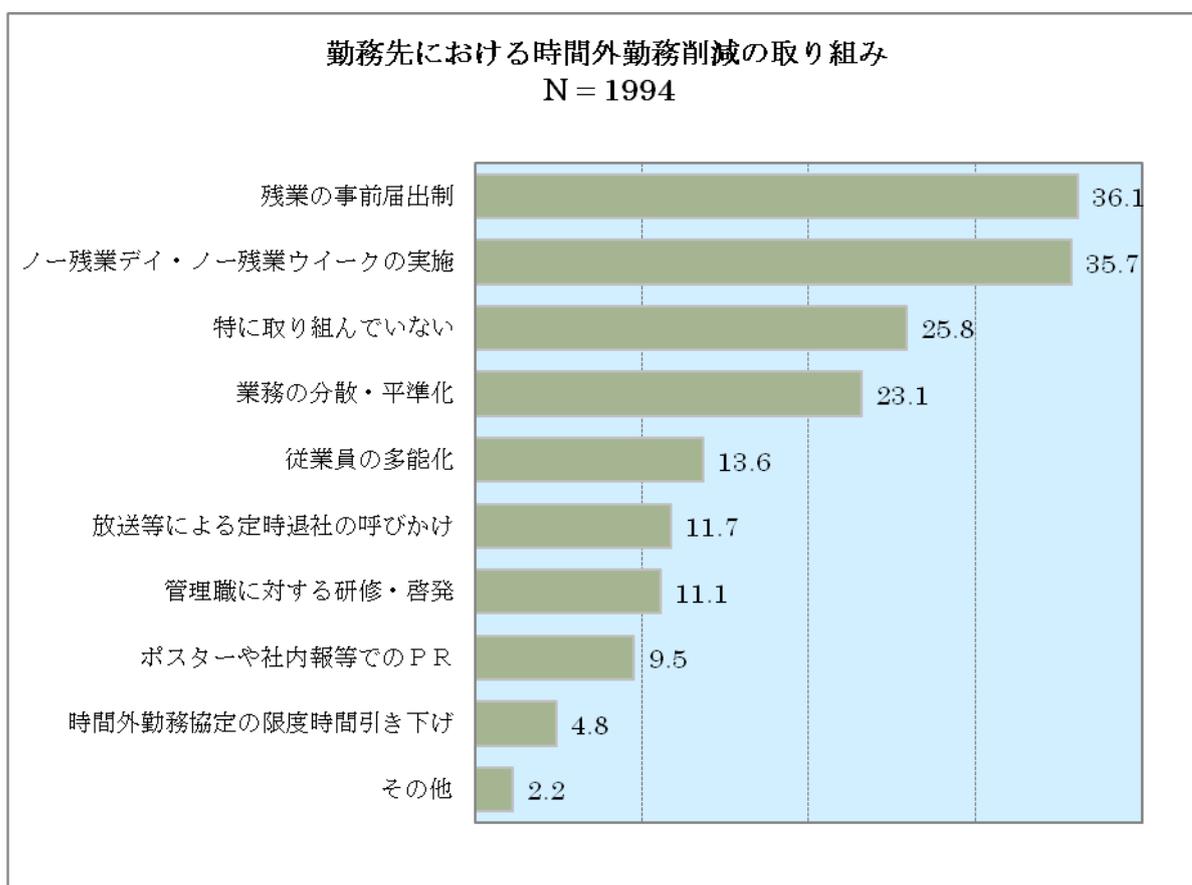
最近1年間月平均時間外勤務時間数 × 勤務先従業員数



質問：時間外勤務を少なくするためにあなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

時間外勤務を少なくするために勤務先で取り組んでいることは、「残業の事前届出制」、「ノー残業デイ・ノー残業ウイークの実施」が、それぞれ36.1%、35.7%と高い。

勤務先の業種別では、「残業の事前届出制」は製造業（47.4%）、電気・ガス熱供給・水道業（45.8%）で高い。「ノー残業デイ・ノー残業ウイークの実施」は取り組んでいる業種が多いが、電気・ガス熱供給・水道業では91.7%と極めて高い。サービス業では、「業務の分散・平準化」（31.4%）が高い。一方、「特に取り組んでいない」が高い業種は、教育・学習支援（57.7%）、医療・福祉（37.7%）、運輸業（36.6%）などである。



勤務先における時間外勤務削減の取り組み × 勤務先業種

上段:度数	勤務先における時間外勤務削減の取り組み											
	下段:%	合計	ポスターや社内報等でPR	放送等による定時退社の呼びかけ	管理職に対する研修・啓発	ノイ残業デイ・ノイ残業の実施	残業の事前届出制	時間外勤務協定の限度	業務の分散・平準化	従業員の多能化	その他	特に取り組んでいない
全体	1966	100.0	189	232	221	701	715	95	456	271	43	501
			9.6	11.8	11.2	35.7	36.4	4.8	23.2	13.8	2.2	25.5
建設業	69	100.0	17	6	8	35	19	2	11	2	-	16
			24.6	8.7	11.6	50.7	27.5	2.9	15.9	2.9	-	23.2
製造業	891	100.0	108	172	112	406	422	59	194	160	15	154
			12.1	19.3	12.6	45.6	47.4	6.6	21.8	18.0	1.7	17.3
電気・ガス熱供給・水道業	24	100.0	10	5	5	22	11	-	4	1	-	2
			41.7	20.8	20.8	91.7	45.8	-	16.7	4.2	-	8.3
情報通信業	27	100.0	8	2	6	15	10	-	5	3	2	6
			29.6	7.4	22.2	55.6	37.0	-	18.5	11.1	7.4	22.2
運輸業	131	100.0	6	5	12	35	28	5	33	21	2	48
			4.6	3.8	9.2	26.7	21.4	3.8	25.2	16.0	1.5	36.6
卸売・小売業	77	100.0	8	8	7	20	24	1	19	5	1	27
			10.4	10.4	9.1	26.0	31.2	1.3	24.7	6.5	1.3	35.1
金融・保険業	36	100.0	4	2	5	19	13	2	8	3	1	3
			11.1	5.6	13.9	52.8	36.1	5.6	22.2	8.3	2.8	8.3
不動産業	7	100.0	-	-	-	4	2	-	2	-	-	2
			-	-	-	57.1	28.6	-	28.6	-	-	28.6
飲食店・宿泊業	30	100.0	2	-	9	4	6	2	6	7	1	9
			6.7	-	30.0	13.3	20.0	6.7	20.0	23.3	3.3	30.0
医療・福祉	257	100.0	4	8	24	31	75	6	66	21	13	97
			1.6	3.1	9.3	12.1	29.2	2.3	25.7	8.2	5.1	37.7
教育・学習支援	78	100.0	-	5	6	9	7	-	14	1	3	45
			-	6.4	7.7	11.5	9.0	-	17.9	1.3	3.8	57.7
サービス業	204	100.0	14	13	18	52	61	9	64	30	3	55
			6.9	6.4	8.8	25.5	29.9	4.4	31.4	14.7	1.5	27.0
その他	135	100.0	8	6	9	49	37	9	30	17	2	37
			5.9	4.4	6.7	36.3	27.4	6.7	22.2	12.6	1.5	27.4

質問：あなたは、今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定について、どの程度裁量がありますか。

勤務先における今の仕事でのスケジュールや手順の決定に関する裁量については、「ある程度ある」が61.0%と高い(再掲)。

性別による大きな差異はみられない。

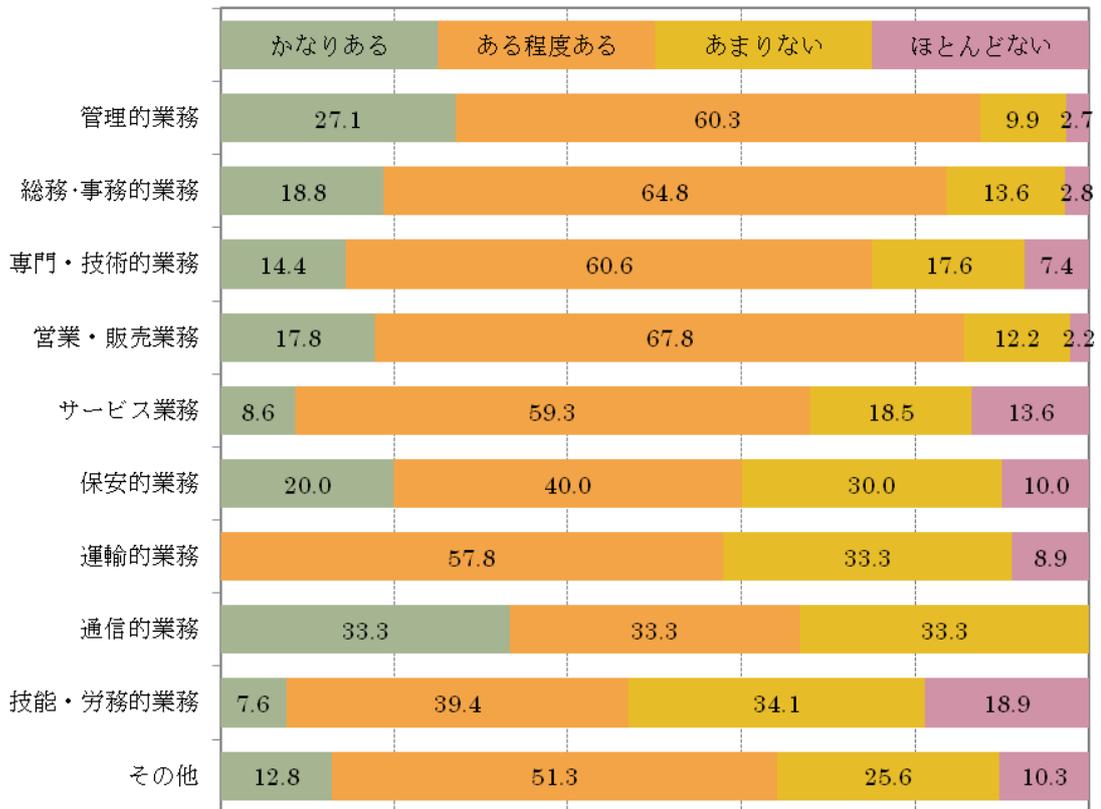
従業員の仕事内容別では、管理的業務、営業・販売的業務、総務・事務的業務、専門・技術的業務で「かなりある」と「ある程度ある」の合計比率が高く、それぞれ87.4%、85.6%、83.6%、75.0%である。



仕事のスケジュール・手順など決定の裁量 × 性別



仕事のスケジュール・手順など決定の裁量 × 仕事内容

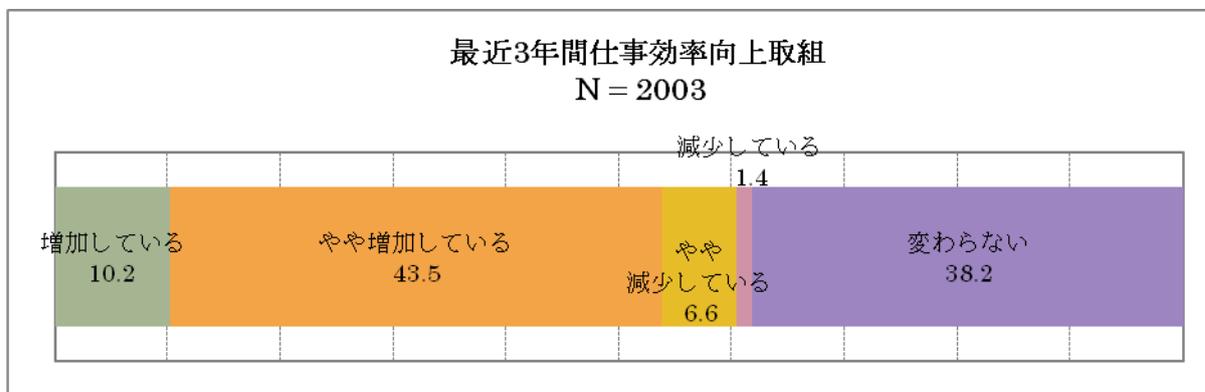


質問：あなたの勤務先では最近3年間、仕事の効率を高めるための業務や役割の見直し等についての取組の状況はどうか。

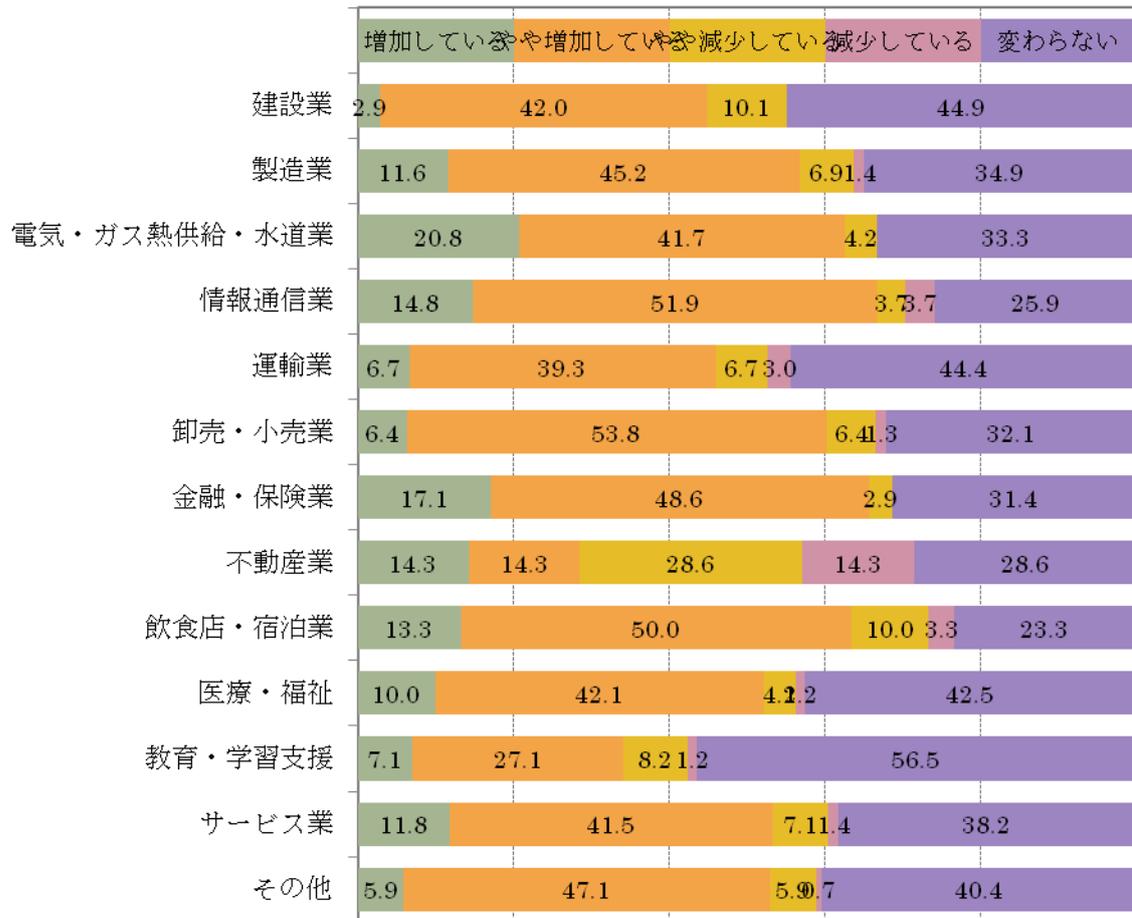
勤務先における最近3年間での仕事の効率を高めるための業務や役割分担の見直し等の取組状況については、「増加している」が最も多く43.5%である(再掲)。

勤務先の業種別では、「増加している」と「やや増加している」の合計比率が高いのは、情報通信業(66.7%)、金融・保険業(65.7%)である。一方、「減少している」と「やや減少している」の合計比率が高いのは、不動産業(42.9%)、飲食店・宿泊業(13.3%)である。

勤務先の従業員数規模別では、1,000人以上の事業所で「増加している」と「やや増加している」の合計比率が63.2%と最も高い。一方、「増加している」と「やや増加している」の合計比率が最も低いのは300人以上499人以下の事業所で、従業員数規模別の大小に関わらず、仕事の効率を高めるための業務や役割の見直し等に取り組まれている。



最近3年間仕事効率向上取組 × 勤務先業種



最近3年間仕事効率向上取組 × 勤務先従業員数



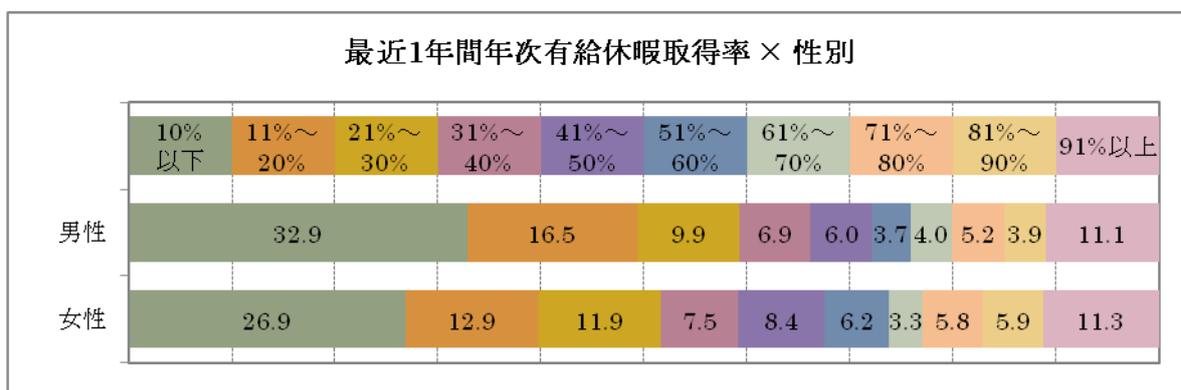
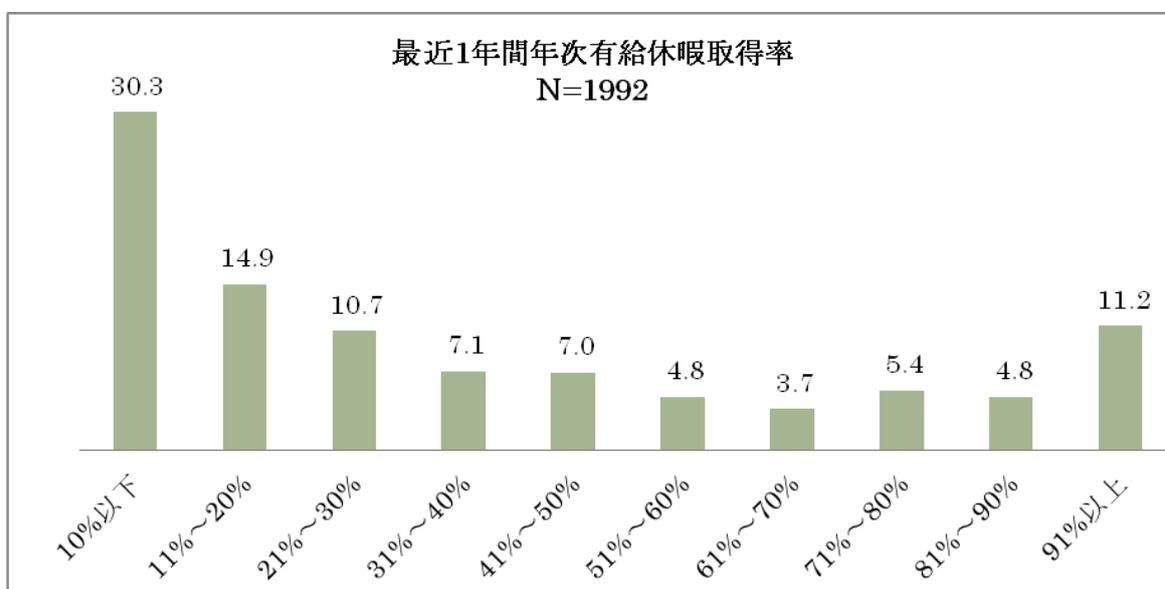
質問：あなたが最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率をお選びください。

最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率は、「10%以下」が30.3%と多い。次いで「11%～20%」（14.9%）、「21%～30%」（10.7%）となり、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が5割を上回っている（再掲）。

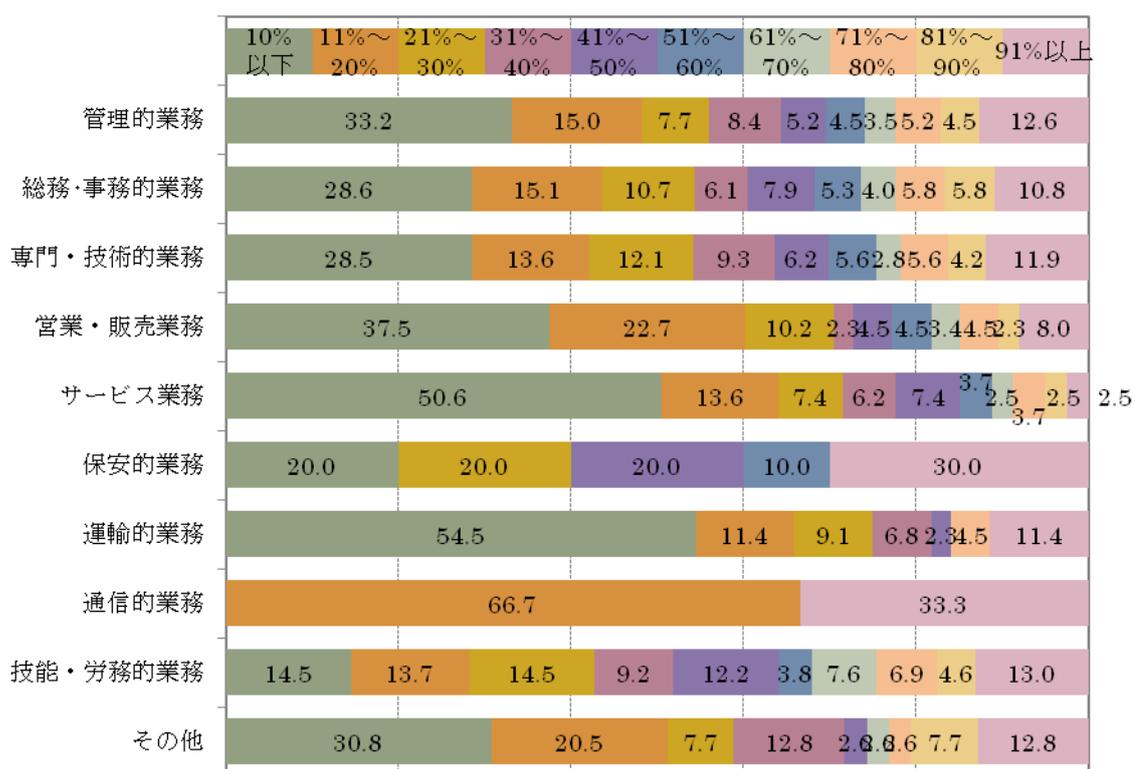
性別では、3割以下しか取得していない比率は、男性が59.3%、女性が51.7%で、男性の方がより取得率が低い状況にある。

仕事内容別では、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない比率が高いのは、運輸的業務（75.0%）、サービス業務（71.6%）、営業・販売業務（70.4%）などである。

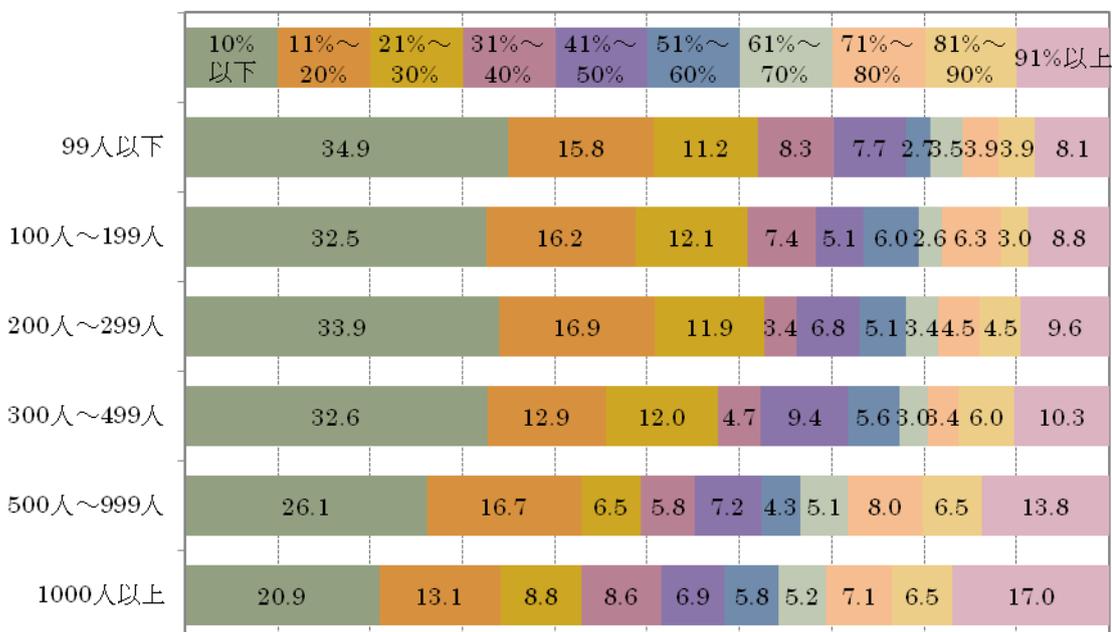
勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい事業所ほど、年次有給休暇の取得率が高い。



最近1年間年次有給休暇取得率 × 仕事内容



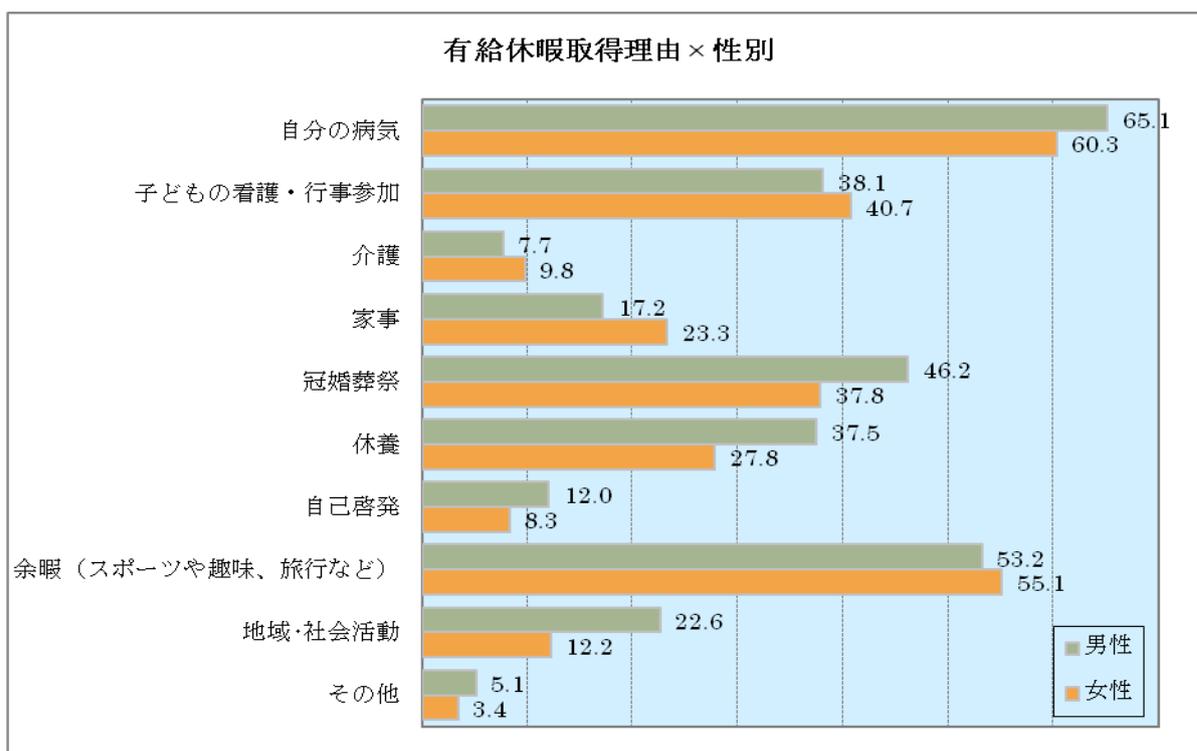
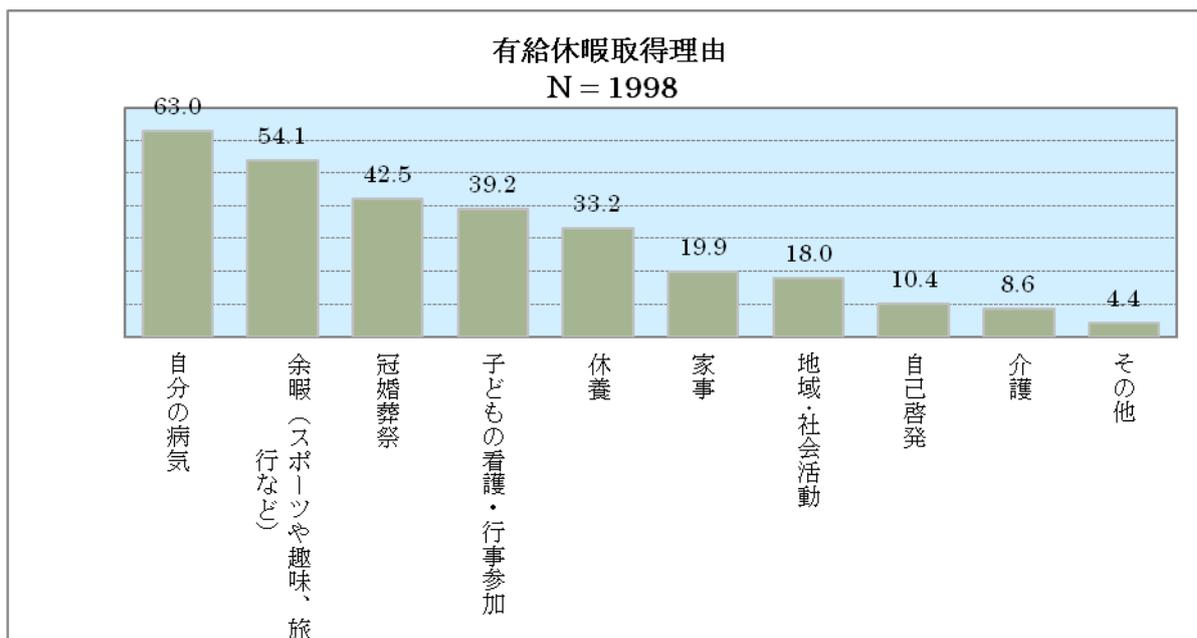
最近1年間年次有給休暇取得率 × 勤務先従業員数



質問：あなたが年次有給休暇を取得する理由をすべて選び記入してください。

年次有給休暇を取得する理由は、「自分の病気」が最も多く 63.0%、次いで「余暇(スポーツや趣味、旅行など)」54.1%、「冠婚葬祭」42.5%、「子どもの看護・行事参加」39.2%と続く。

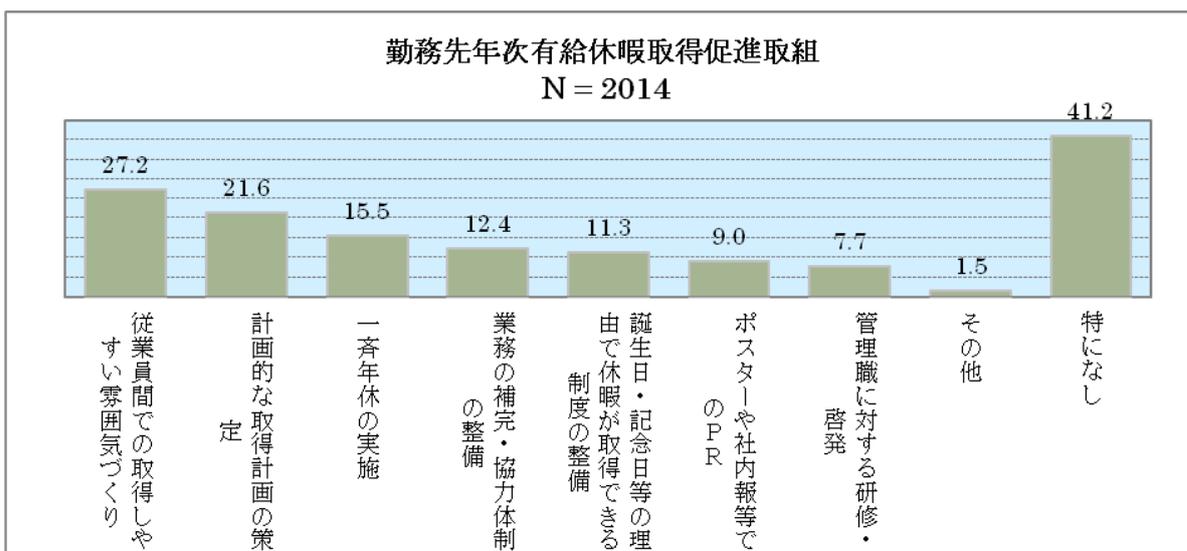
性別では、男性が女性よりも比率が高かった理由は、「自分の病気」、「冠婚葬祭」、「休養」、「地域・社会活動」などである。一方、女性が男性よりも比率が高かった理由は、「余暇」、「子どもの看護・行事参加」、「家事」、「介護」である。



質問：年次有給休暇の取得を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

年次有給休暇の取得を促進するために勤務先で取り組んでいることは、「特になし」が最も高く41.2%である。取組の中では、「従業員間での取得しやすい雰囲気づくり」(27.2%)、「計画的な取得計画の策定」(21.6%)の順である。

勤務先の業種別では、電気・ガス熱供給・水道業、金融・保険業において、様々な促進方法に取り組んでいるが、多くの業種で特に取組が行われていない割合が高い。



勤務先年次有給休暇取得促進取組 × 勤務先業種

上段:度数	勤務先年次有給休暇取得促進取組									
	ポスターや社内報等でのPR	管理職に対する研修・啓発	誕生日・記念日等の理由で休暇が取得できる制度の整備	従業員間での取得しやすい雰囲気づくり	業務の補完・協力体制の整備	計画的な取得計画の策定	一斉年休の実施	その他	特になし	
下段:%										
勤務先業種	建設業	14	5	9	13	4	12	15	-	25
		20.0	7.1	12.9	18.6	5.7	17.1	21.4	-	35.7
	製造業	116	88	152	228	112	264	248	13	285
		13.1	9.9	17.1	25.7	12.6	29.8	28.0	1.5	32.1
	電気・ガス熱供給・水道業	11	3	6	13	3	11	1	-	4
		45.8	12.5	25.0	54.2	12.5	45.8	4.2	-	16.7
	情報通信業	3	7	1	5	6	9	3	-	10
		11.1	25.9	3.7	18.5	22.2	33.3	11.1	-	37.0
	運輸業	11	11	10	29	17	27	4	3	59
		8.1	8.1	7.4	21.5	12.6	20.0	3.0	2.2	43.7
	卸売・小売業	4	1	7	13	9	4	5	-	44
		5.1	1.3	9.0	16.7	11.5	5.1	6.4	-	56.4
	金融・保険業	3	3	4	11	7	12	1	2	14
		8.3	8.3	11.1	30.6	19.4	33.3	2.8	5.6	38.9
	不動産業	-	-	-	1	-	-	-	-	6
	-	-	-	14.3	-	-	-	-	85.7	
飲食店・宿泊業	-	2	3	6	5	-	1	1	20	
	-	6.7	10.0	20.0	16.7	-	3.3	3.3	66.7	
医療・福祉	-	13	12	103	37	31	4	2	125	
	-	4.9	4.5	38.9	14.0	11.7	1.5	0.8	47.2	
教育・学習支援	2	7	-	24	9	8	6	3	45	
	2.4	8.3	-	28.6	10.7	9.5	7.1	3.6	53.6	
サービス業	5	8	18	47	22	29	11	4	119	
	2.4	3.8	8.7	22.6	10.6	13.9	5.3	1.9	57.2	
その他	11	7	5	49	17	25	10	3	57	
	8.1	5.1	3.7	36.0	12.5	18.4	7.4	2.2	41.9	

<弾力的な勤務制度>

質問：あなたの勤務先が導入している従業員が選択可能な弾力的勤務制度をすべてお選びください。

勤務先における従業員が選択可能な弾力的勤務制度の導入については、「導入していない」が54.8%と最も多い。次いで、「在宅勤務」が31.3%、「短時間勤務」22.1%である。

勤務先導入弾力的勤務制度

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
短時間勤務	625	31.3
始業・終業時間の繰上・繰下	442	22.1
在宅勤務	53	2.7
その他	53	2.7
導入していない	1096	54.8
不明	46	
N (%ベース)	2045	1999

質問：あなたは、弾力的な勤務制度を利用したことがありますか。

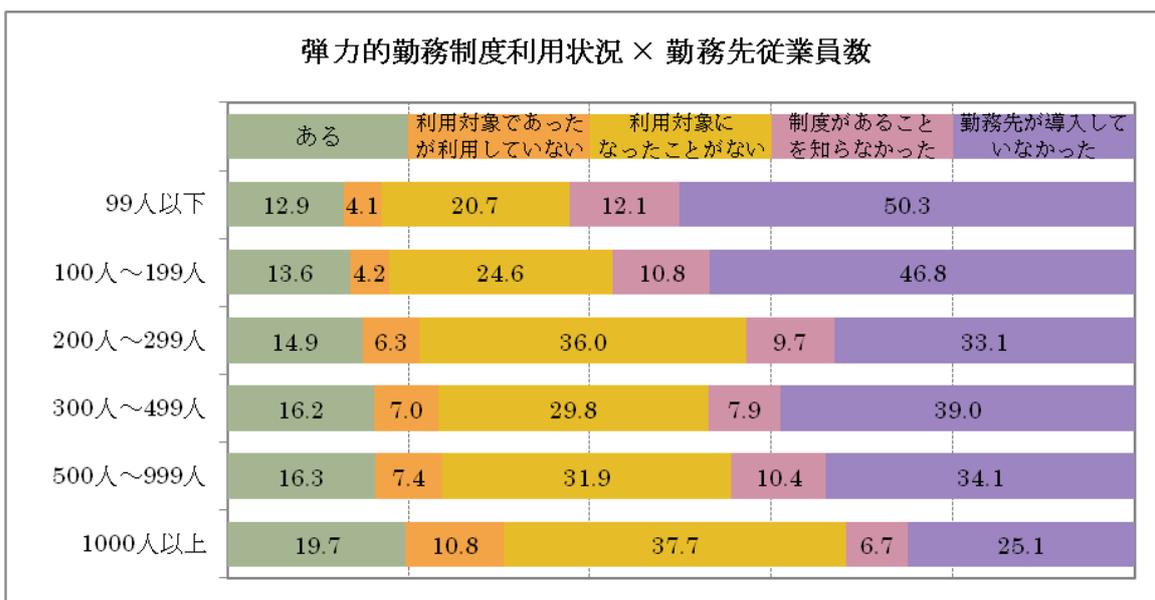
勤務先における弾力的勤務制度を利用したことがあるかについては、「ある」が15.4%にとどまり、「利用対象であった(ある)が利用していない」が6.5%、「制度があることをしらなかった」9.9%となった。

勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい1,000人以上の事業所で利用したことが「ある」が19.7%と最も高いが、「利用対象であった(ある)が利用していない」比率も10.8%と最も高い。

弾力的勤務制度利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	303	15.4
利用対象であった(ある)が利用していない	128	6.5
利用対象にならなかったことがない	567	28.7
制度があることを知らなかった	195	9.9
勤務先が導入していなかった	780	39.5
不明	72	
N (%ベース)	2045	1973



質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「仕事が忙しかった」、「他の人に迷惑をかける」がそれぞれ33.1%である。次いで「利用がしにくい雰囲気である」（21.6%）、「何となく」（20.3%）と続く。

弾力的勤務制度を未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
仕事が忙しかった	49	2.4	33.1
他の人に迷惑をかける	49	2.4	33.1
利用がしにくい雰囲気である	32	1.6	21.6
何となく	30	1.5	20.3
誰も利用したことがない	12	0.6	8.1
配偶者が家事専業	3	0.1	2.0
配偶者が利用	2	0.1	1.4
親等が近居	10	0.5	6.8
その他	27	1.3	18.2
不明	1897	92.8	
N (%ベース)	2045	100	148

<育児休業>

質問：あなたは、育児休業を利用したことがありますか。

育児休業の利用については、「ある」（13.0%）よりも「利用対象であった（ある）が利用していない」（18.5%）が高い。

性別では、「ある」女性が27.9%であるのに対し、男性は1.3%と低い。一方、「利用対象であった（ある）が利用していない」女性が4.3%であるのに対し、男性は29.6%と高い。

育児休業利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	258	13.0
利用対象であった(ある)が利用していない	367	18.5
利用対象にならなかったことがない	1249	62.9
制度があることを知らなかった	55	2.8
その他	56	2.8
不明	60	
N (%ベース)	2045	1985

育児休業利用状況 × 性別

上段:度数 下段:%		育児休業利用状況					
		合計	ある	利用対象であった(ある)が利用していない	利用対象にならなかったことがない	制度があることを知らなかった	その他
性別	全体	1985 100.0	258 13.0	367 18.5	1249 62.9	55 2.8	56 2.8
	男性	1111 100.0	14 1.3	329 29.6	685 61.7	49 4.4	34 3.1
	女性	874 100.0	244 27.9	38 4.3	564 64.5	6 0.7	22 2.5

質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「配偶者が家事専業」であったからが28.3%と最も高い。次いで、「仕事が忙しかった」(23.5%)、「他の人に迷惑をかける」(22.7%)と続く。

性別では、「配偶者が家事専業」と「配偶者が利用」と回答したのは男性のみである。女性が利用しなかった理由で高いのは、「親等が近居」(27.8%)、「利用がしにくい雰囲気である」(25.0%)である。

育児休業未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
配偶者が家事専業	101	4.9	28.3
仕事が忙しかった	84	4.1	23.5
他の人に迷惑をかける	81	4.0	22.7
利用がしにくい雰囲気である	76	3.7	21.3
配偶者が利用	65	3.2	18.2
誰も利用したことがない	53	2.6	14.8
親等が近居	45	2.2	12.6
年次有休休暇で対応した	33	1.6	9.2
何となく	15	0.7	4.2
その他	32	1.6	9.0
不明	1688	82.5	
N (%ベース)	2045	100	357

育児休業未利用の理由 × 性別

上段:度数		育児休業未利用の理由										
		合計	仕事が忙しかった	他の人に迷惑をかける	利用がしにくい雰囲気である	何となく	誰も利用したことがない	年次有休休暇で対応した	配偶者が家事専業	配偶者が利用	親等が近居	その他
性別	全体	357 100.0	84 23.5	81 22.7	76 21.3	15 4.2	53 14.8	33 9.2	101 28.3	65 18.2	45 12.6	32 9.0
	男性	321 100.0	82 25.5	74 23.1	67 20.9	14 4.4	48 15.0	28 8.7	101 31.5	65 20.2	35 10.9	21 6.5
	女性	36 100.0	2 5.6	7 19.4	9 25.0	1 2.8	5 13.9	5 13.9	- -	- -	10 27.8	11 30.6

<育児支援制度>

質問：あなたの勤務先で導入されている育児を支援するための制度等をすべてお選びください。

勤務先で導入されている育児支援制度は、「育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等）」が41.6%で最も多い。次いで、「看護休暇」が36.3%、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」が29.8%と続く。「特になし」の比率は30.8%である。

勤務先導入育児支援制度

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
育児のための休暇(子どもの健診、授業参観、PTA活動等)	712	41.6
看護休暇	621	36.3
特になし	528	30.8
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	510	29.8
復職時のサポート	285	16.6
休業中の情報提供	194	11.3
事業所内での託児	68	4.0
その他	30	1.8
不明	332	
N (%ベース)	2045	1713

質問：利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

勤務先で導入されている育児支援制度等のなかで、「育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等）」を利用したことがある比率は62.9%と高い。次いで、「看護休暇」（42.3%）、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」（35.4%）、「復職時のサポート」（27.1%）と続く。

性別では、女性よりも男性が、すべての制度等において利用したことがある（している）比率が高い。

役職別では、課長補佐クラス、課長クラスで制度の利用比率が高い傾向にある。

勤務先育児支援制度利用項目

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
育児のための休暇(子どもの健診、授業参観、PTA活動等)	265	62.9
看護休暇	178	42.3
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	149	35.4
復職時のサポート	114	27.1
休業中の情報提供	74	17.6
事業所内での託児	55	13.1
その他	18	4.3
不明	1624	
N (%ベース)	2045	421

勤務先育児支援制度利用項目 × 性別

上段:度数		勤務先育児支援制度利用項目							
下段:%	性別	合計	も育 児の 健診 、授 業 参 観 、 P T A 活 動 等)	看 護 休 暇	休 業 中 の 情 報 提 供	事 業 所 内 で の 託 児	復 職 時 の サ ポ ー ト	人 事 上 の 配 慮 (業 務 内 容 、 勤 務 場 所 等)	そ の 他
男性	201 100.0	127 63.2	98 48.8	40 19.9	27 13.4	60 29.9	73 36.3	12 6.0	
女性	220 100.0	138 62.7	80 36.4	34 15.5	28 12.7	54 24.5	76 34.5	6 2.7	

勤務先導入育児支援制度 × 役職

上段:度数		勤務先導入育児支援制度								
下段:%	役職	合計	の育 児 の 健 診 、 た め の 授 業 参 観 、 P T A も 活 動 等)	看 護 休 暇	休 業 中 の 情 報 提 供	事 業 所 内 で の 託 児	復 職 時 の サ ポ ー ト	人 事 上 の 配 慮 (業 務 内 容 、 勤 務 場 所 等)	そ の 他	特 に な し
一般社員	918 100.0	377 41.1	336 36.6	108 11.8	33 3.6	148 16.1	249 27.1	17 1.9	281 30.6	
係長・主任クラス	446 100.0	177 39.7	145 32.5	37 8.3	15 3.4	70 15.7	137 30.7	10 2.2	145 32.5	
課長補佐クラス	62 100.0	33 53.2	28 45.2	10 16.1	3 4.8	15 24.2	27 43.5	1 1.6	11 17.7	
課長クラス	151 100.0	58 38.4	61 40.4	22 14.6	8 5.3	33 21.9	53 35.1	- -	48 31.8	
その他	126 100.0	61 48.4	47 37.3	17 13.5	8 6.3	18 14.3	41 32.5	2 1.6	40 31.7	

<介護休業>

質問：あなたは、介護休業を利用したことがありますか。

介護休業の利用については、「利用対象になったことがない」が高く 85.6%である。「ある」が 0.7%、「利用対象であった（ある）が利用していない」が 6.3%でともに低い。

性別では、大きな差はみられない。

介護休業利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	14	0.7
利用対象であった(ある)が利用していない	124	6.3
利用対象になったことがない	1689	85.6
制度があることを知らなかった	109	5.5
その他	36	1.8
不明	73	
N (%ベース)	2045	1972

介護休業利用状況 × 性別

上段:度数		介護休業利用状況					
下段:%		合計	ある	利用対象であった(ある)が利用していない	利用対象になったことがない	制度があることを知らなかった	その他
性別	全体	1972 100.0	14 0.7	124 6.3	1689 85.6	109 5.5	36 1.8
	男性	1112 100.0	6 0.5	76 6.8	942 84.7	67 6.0	21 1.9
	女性	860 100.0	8 0.9	48 5.6	747 86.9	42 4.9	15 1.7

質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「年次有給休暇で対応した」が 34.8%で最も多く、次いで「他の人に迷惑をかける」(22.7%)、「利用がしにくい雰囲気である」(22.0%)と続く。

性別では、未利用の理由の多くの項目において男性に比べ女性の比率が高いことから、女性において介護休業利用の意識・ニーズが高いことがうかがえる。

介護休業未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
年次有給休暇で対応した	46	2.2	34.8
他の人に迷惑をかける	30	1.5	22.7
利用がしにくい雰囲気である	29	1.4	22.0
仕事が忙しかった	28	1.4	21.2
誰も利用したことがない	22	1.1	16.7
何となく	14	0.7	10.6
親等が近居	12	0.6	9.1
配偶者が家事専業	10	0.5	7.6
配偶者が利用	3	0.1	2.3
その他	27	1.3	20.5
不明	1913	93.5	
N (%ベース)	2045	100	132

介護休業未利用の理由 × 性別

上段:度数		介護休業未利用の理由										
		下段:%	合計	仕事が忙しかった	他の人に迷惑をかける	利用がしにくい雰囲気である	何となく	誰も利用したことがない	年次有休休暇で対応した	配偶者が家事専業	配偶者が利用	親等が近居
性別	全体	132 100.0	28 21.2	30 22.7	29 22.0	14 10.6	22 16.7	46 34.8	10 7.6	3 2.3	12 9.1	27 20.5
	男性	83 100.0	17 20.5	15 18.1	15 18.1	8 9.6	11 13.3	15 18.1	10 12.0	3 3.6	8 9.6	20 24.1
	女性	49 100.0	11 22.4	15 30.6	14 28.6	6 12.2	11 22.4	31 63.3	- -	- -	4 8.2	7 14.3

<介護支援制度>

質問：あなたの勤務先で導入されている介護を支援するための制度等をすべてお選びください。

勤務先で導入されている介護支援制度は、「介護のための休暇」が55.1%で最も多い。次いで、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」21.7%と続く。「特になし」の比率は37.8%で育児支援制度(30.8%)よりも高い。

勤務先導入介護支援制度

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
介護のための休暇	954	55.1
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	375	21.7
復職時のサポート	223	12.9
休業中の情報提供	150	8.7
その他	31	1.8
特になし	657	37.9
不明	313	
N(%ベース)	2045	1732

質問：利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

勤務先で導入されている介護支援制度等のなかで、利用したことがある（している）は7.7%のみである。従業員が利用したことがある（している）制度等は、「介護のための休暇」が最も多く83.4%である。次いで、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」(47.8%)、「復職時のサポート」(27.4%)と続く。

性別では、男性、女性ともに「介護のための休暇」が最も多い。

勤務先介護支援制度利用項目

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
介護のための休暇	131	6.4	83.4
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	75	3.7	47.8
復職時のサポート	43	2.1	27.4
休業中の情報提供	28	1.4	17.8
その他	5	0.2	3.2
不明	1888	92.3	
N (%ベース)	2045	100	157

勤務先介護支援制度利用項目 × 性別

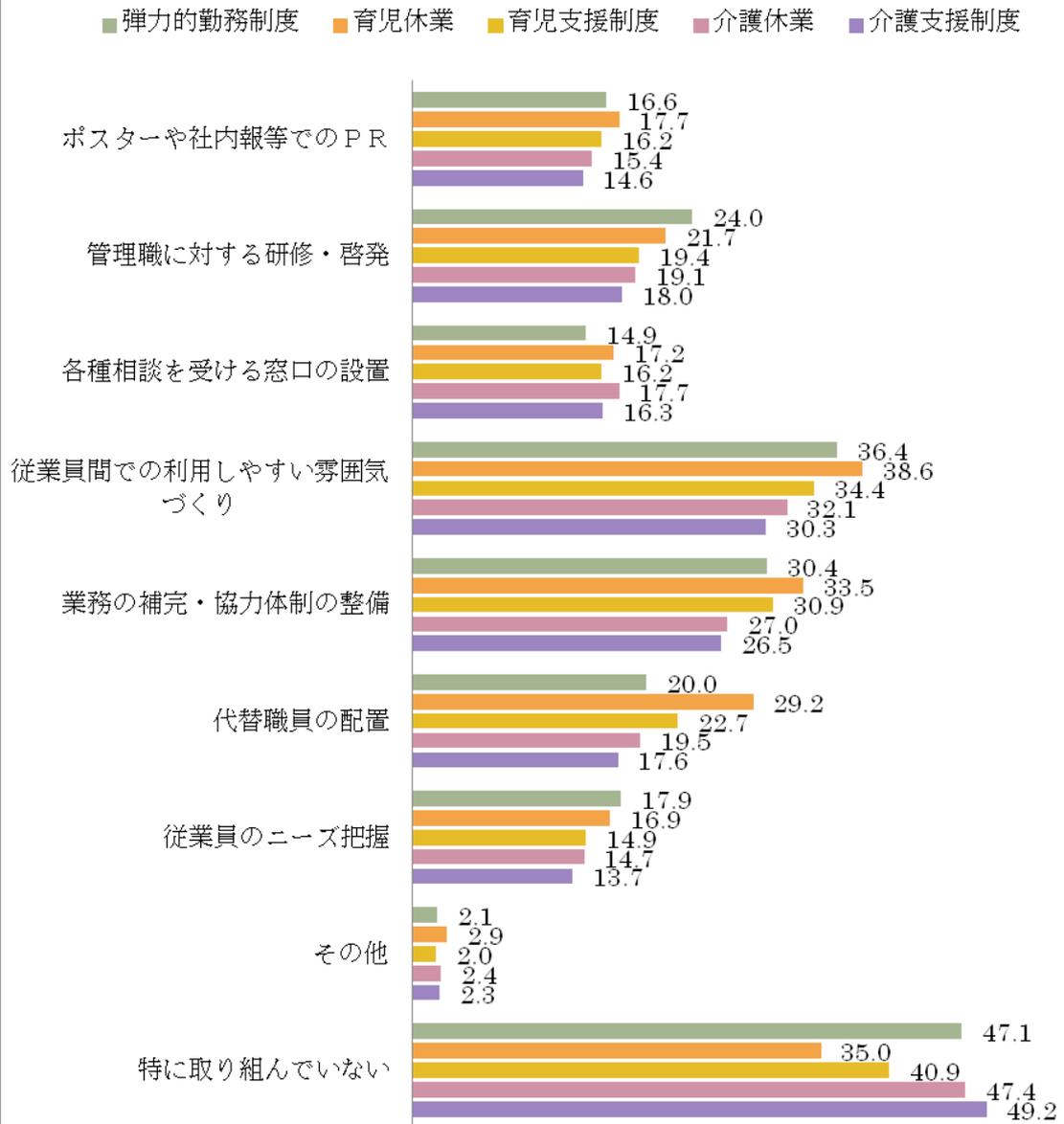
上段:度数 下段:%		勤務先介護支援制度利用項目					
		合計	介護のための休暇	休業中の情報提供	復職時のサポート	人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	その他
性別	全体	157 100.0	131 83.4	28 17.8	43 27.4	75 47.8	5 3.2
	男性	91 100.0	77 84.6	20 22.0	29 31.9	39 42.9	3 3.3
	女性	66 100.0	54 81.8	8 12.1	14 21.2	36 54.5	2 3.0

<各種制度等の利用促進の取組>

質問：各種制度等の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

弾力的勤務制度、育児休業、育児支援制度、介護休業、介護支援制度の利用を促進するために勤務している事業所が行っている取組について、育児休業を除いて、「特に取り組んでいない」が最も高くなっている。育児休業は、「従業員間での利用しやすい雰囲気づくり」が最も高いが38.6%にとどまっている。取組の比率は高くはないものの、「従業員間での利用しやすい雰囲気づくり」および「業務の補完・協力体制の整備」に取り組むことで利用促進を狙う傾向がある。

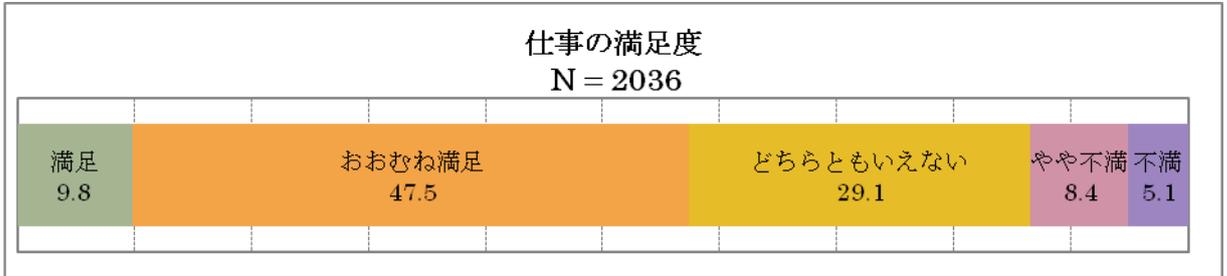
各種制度等利用促進の取り組み



◆仕事に関する満足度について

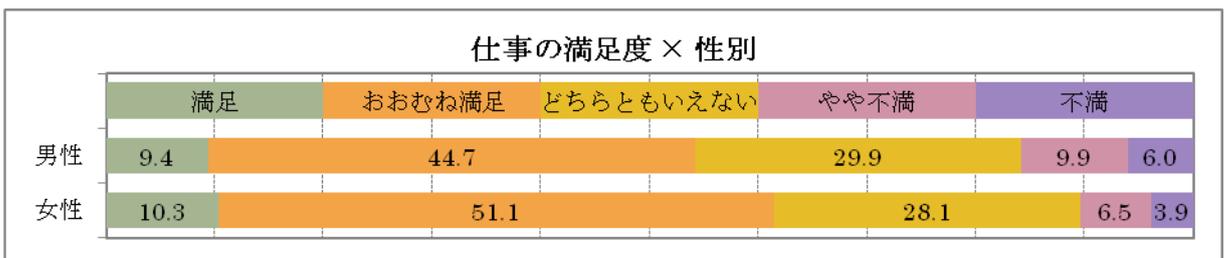
質問：あなたは、現在の仕事に満足していますか。

現在の仕事に満足しているかについては、「満足」が9.8%、「おおむね満足」が47.5%で57.3%が満足の傾向にある。

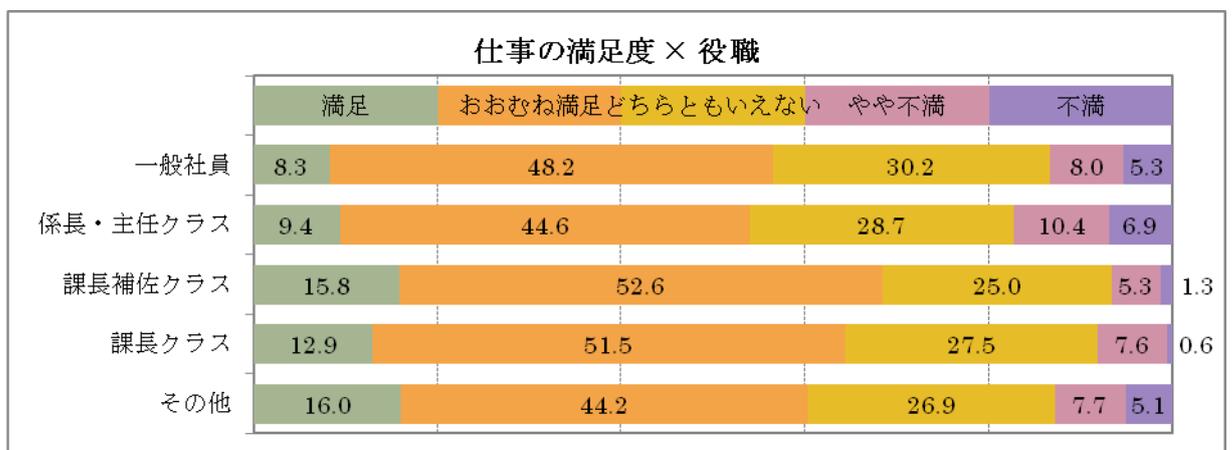


(1) 従業員の属性

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性が54.1%、女性が61.4%、「やや不満」と「不満」の合計比率は、男性が15.9%、女性が10.4%となり、女性のほうが現在の仕事に対して満足している傾向が強い。

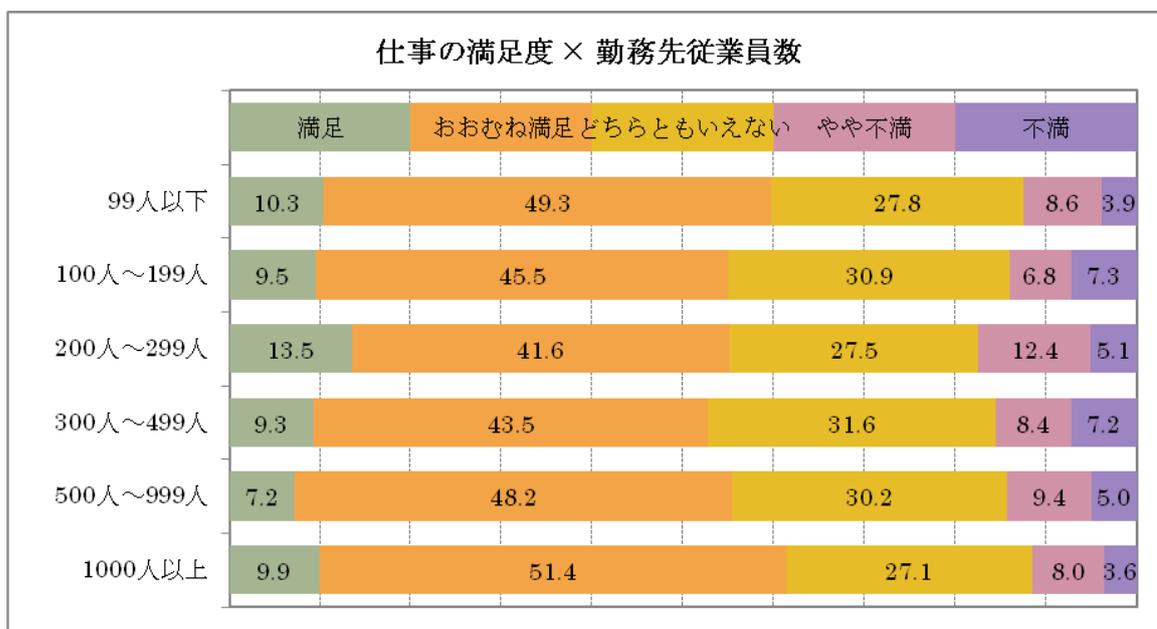
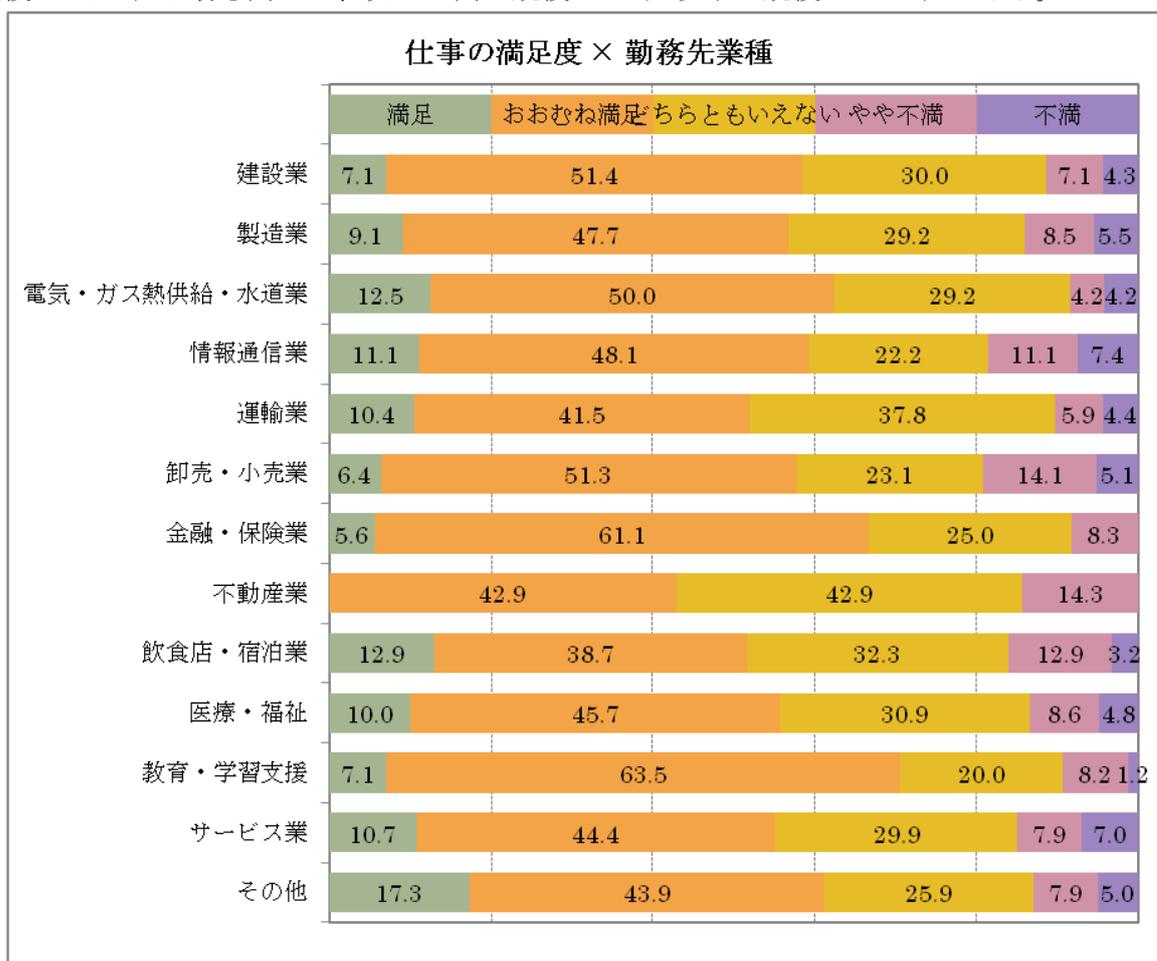


役職別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、課長補佐クラス(68.4%)、課長クラス(64.4%)で高い。一方、「やや不満」と「不満」の合計比率は、課長補佐クラス(6.6%)、課長クラス(8.2%)で低く、課長補佐クラスおよび課長クラスにおいて、現在の仕事に対して満足している傾向が強い。



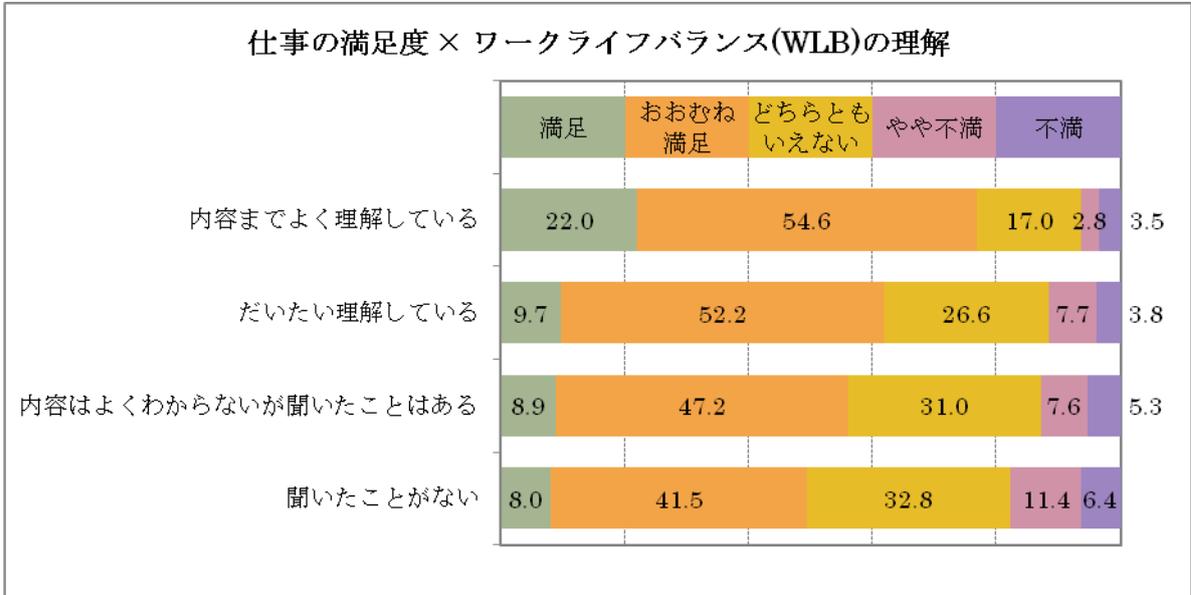
勤務先の業種別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、学習・学習支援(70.6%)、金融・保険(66.7%)、電気・ガス熱供給・水道業(62.5%)で高い。

勤務先の従業員数規模別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、1,000人以上の規模で61.3%と最も高いが、次いで高い規模は99人以下の規模で59.6%である。

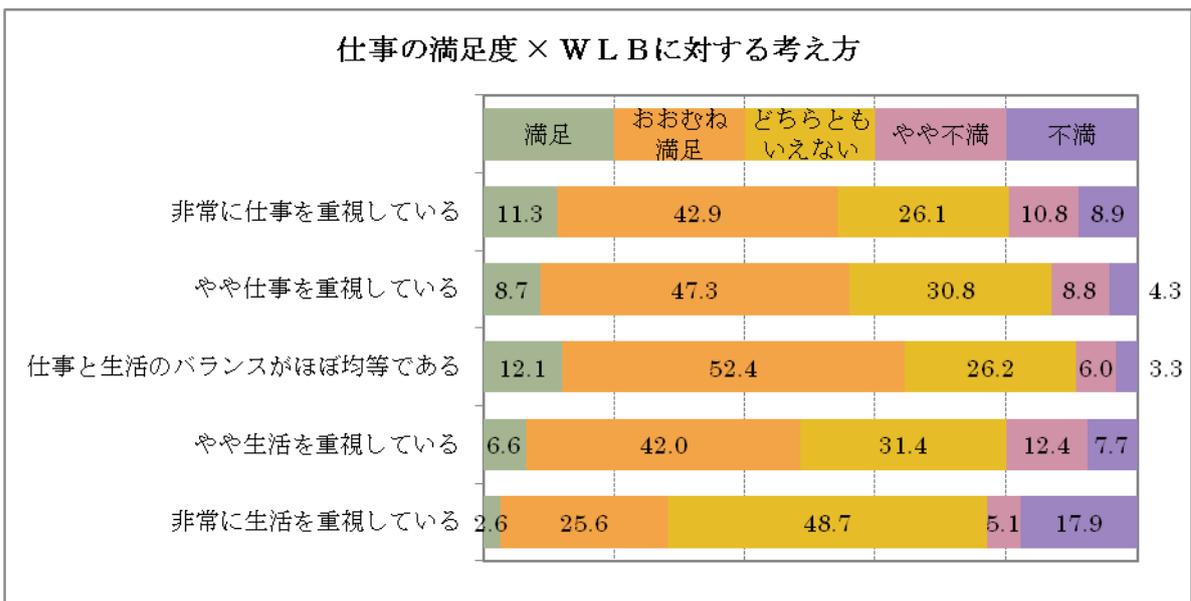


(2) ワーク・ライフ・バランス

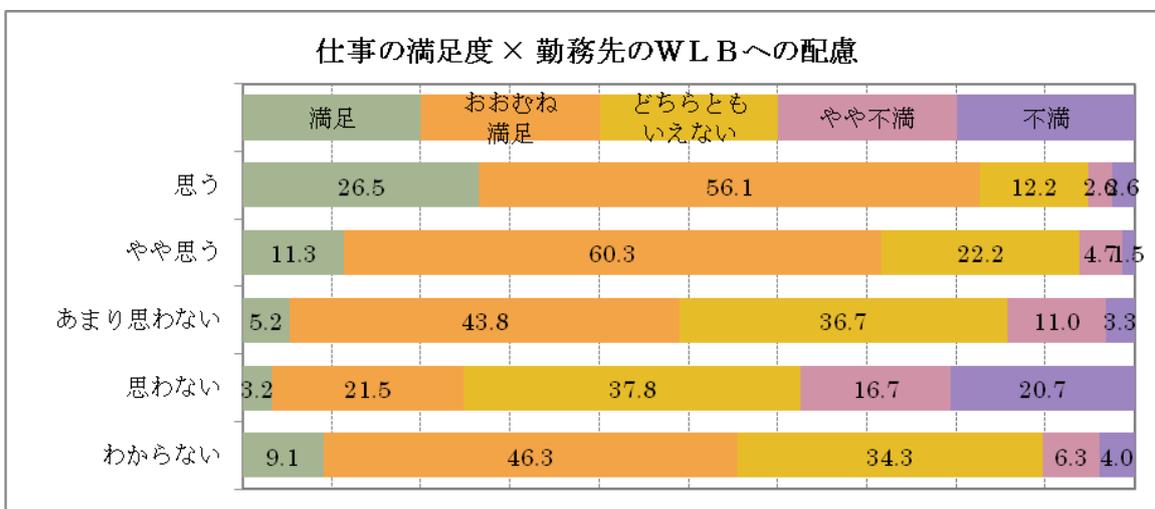
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、「内容までよく理解している」76.6%、「だいたい理解している」61.9%、「内容はよくわからないが聞いたことがある」56.1%、「聞いたことがない」49.5%となり、ワーク・ライフ・バランスに関する理解が深いほど現在の仕事に満足している結果となった。



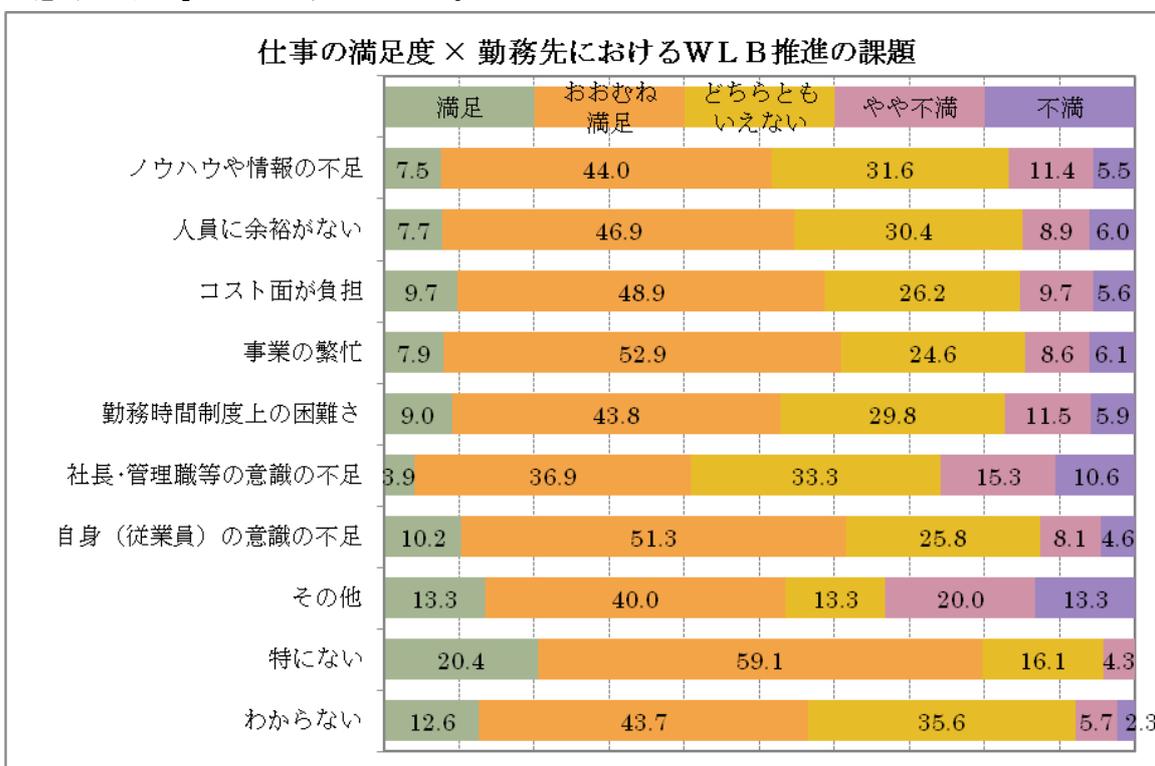
仕事と余暇のバランスに関する考え方との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」が64.5%で最も高い。次いで、「やや仕事を重視している」56.0%、「非常に仕事を重視している」54.2%、「やや生活を重視している」48.6%、「非常に生活を重視している」28.2%の順となり、生活よりも仕事にウエイトを持つ考えの方が現在の仕事に満足している結果となった。



勤務先でのワーク・ライフ・バランスへの配慮との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると「思う」で82.6%と高い。次いで、「やや思う」71.6%、「あまり思わない」49.0%、「思わない」24.7%、の順となり、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思う従業員ほど、現在の仕事に満足している結果となった。



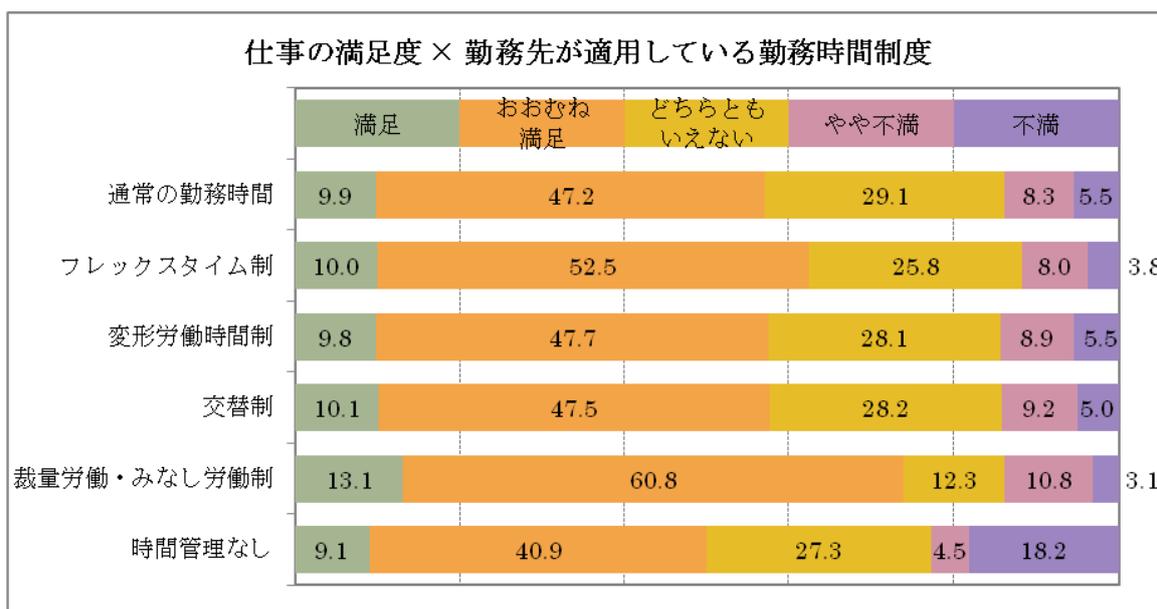
ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題との関連では、現在の仕事に「不満」あるいは「やや不満」と感じているなかで課題と捉えている比率が高いのは、「社長・管理職等の意識の不足」で25.9%であった。



(3) 勤務先が適用している勤務時間制度

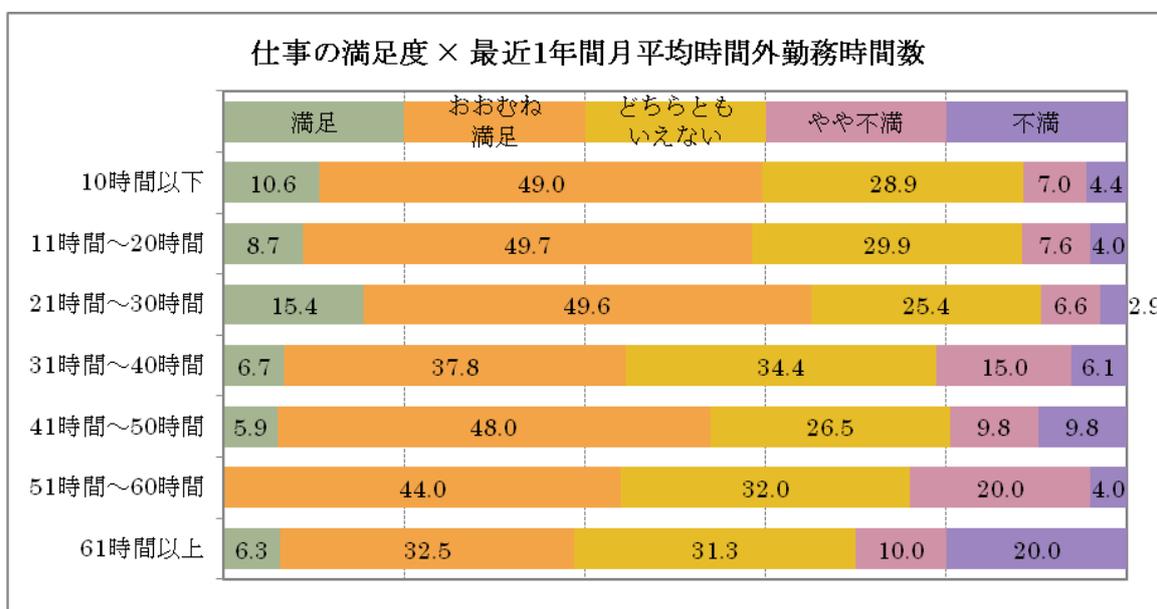
従業員が現在の仕事に満足しているかと勤務先で適用されている勤務時間制度については、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は「裁量労働・みな

し労働制」を適用している勤務先の従業者に多く 73.9%である。次いで「フレックスタイム制」適用勤務先で 62.5%である。



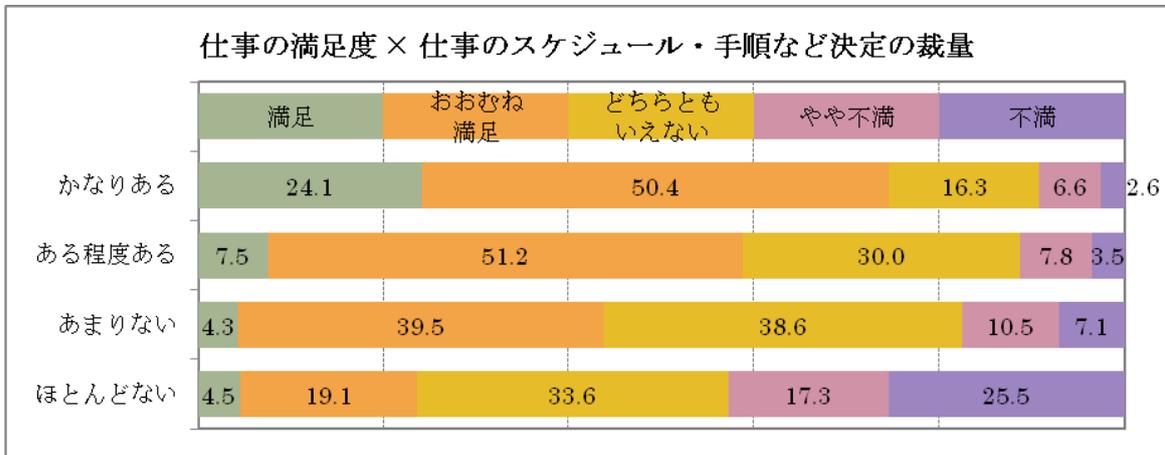
(4) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数との関連では、「21時間～30時間」で従業員が現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は 65.9%で最も高い。また、この層は、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率は 9.5%と低い。「61時間以上」である従業員は、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は 38.8%、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率は 30.0%である。



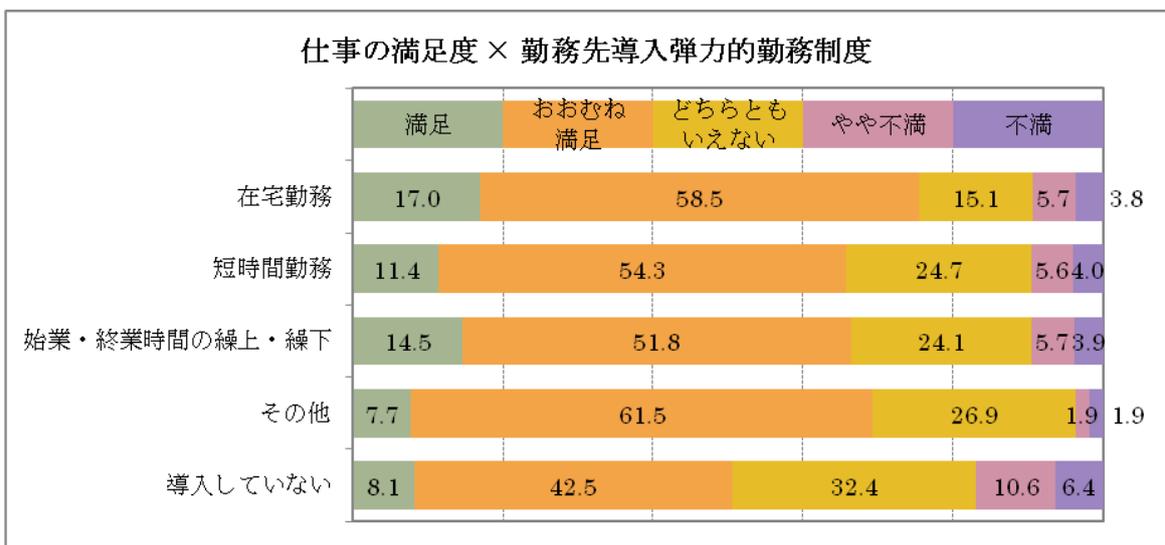
(5) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先における自分のスケジュールや手順などの決定に対する裁量との関連では、現在の仕事に「満足」と「おおむね満足」の合計比率が、従業員が仕事のスケジュール・手順など決定の裁量が「かなりある」で74.5%と高い。次いで、「ある程度ある」58.7%、「あまりない」43.8%、「ほとんどない」23.6%、の順となり、従業員が仕事のスケジュール・手順などの決定に対する裁量があるほど、現在の仕事に満足している結果となった。



(6) 弾力的勤務制度導入

勤務先が導入している弾力的な勤務制度との関連では、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は、「在宅勤務」を導入している勤務先の従業員に多く75.5%である。勤務先が弾力的な勤務制度を導入していない従業員の「満足」と「おおむね満足」の合計比率は50.6%であり、「始業・終業時間の繰上・繰下」(66.3%)、「短時間勤務」(65.7%)の導入についても、満足傾向が高い。

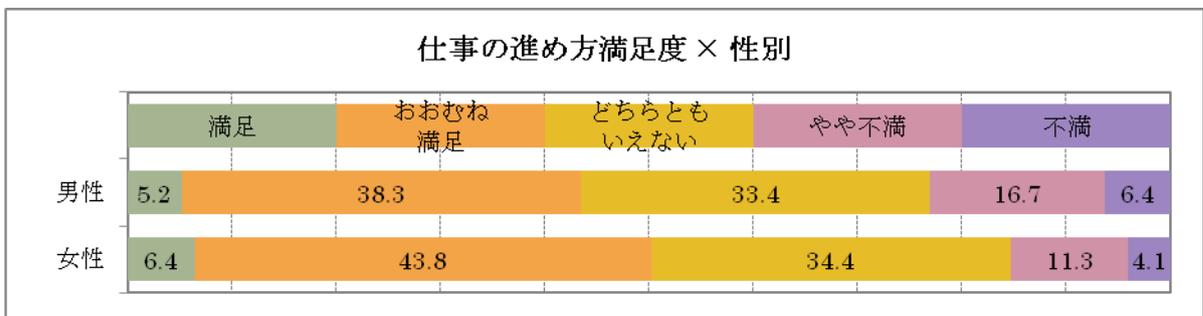
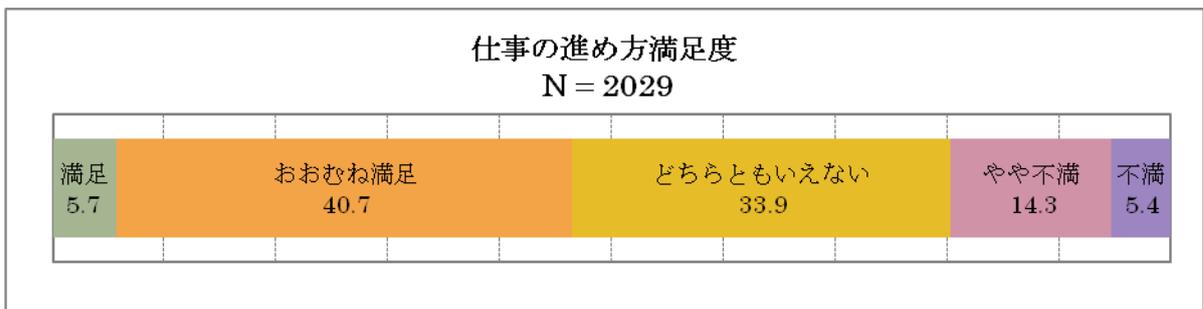


質問：あなたは、今の仕事の進め方に満足していますか。

今の仕事の進め方に満足しているかは、「おおむね満足」（40.7%）、「どちらともいえない」（33.9%）の順である。「満足」と「おおむね満足」の合計比率は46.4%、「やや不満」と「不満」の合計比率は19.7%で、現在の仕事の進め方に満足している比率が高い。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性43.5%、女性50.2%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性23.1%、女性15.4%であることから、女性の方が現在の仕事の進め方に満足している傾向がある。

仕事の満足度との関連では、今の仕事の進め方に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が99.2%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率が0.9%である。一方、今の仕事の進め方に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は4.6%である。また、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は83.5%であることから、仕事の進め方の満足度が仕事の満足度と強い相関関係にあることがわかる。



仕事の満足度 × 仕事の進め方満足度

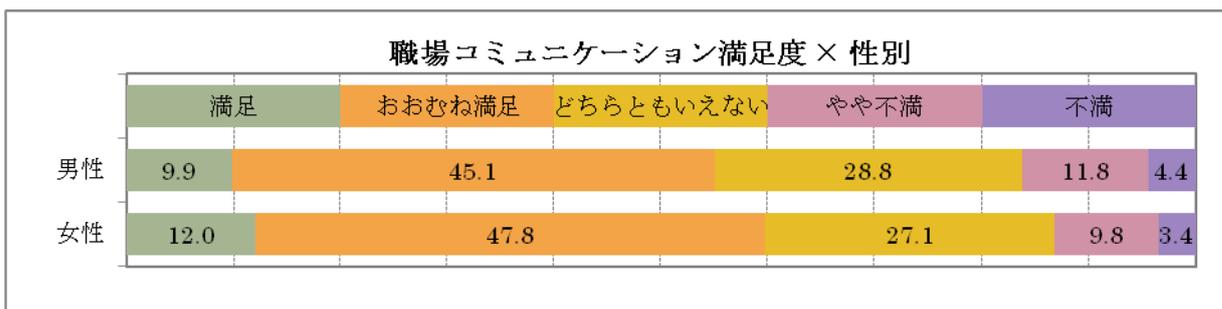
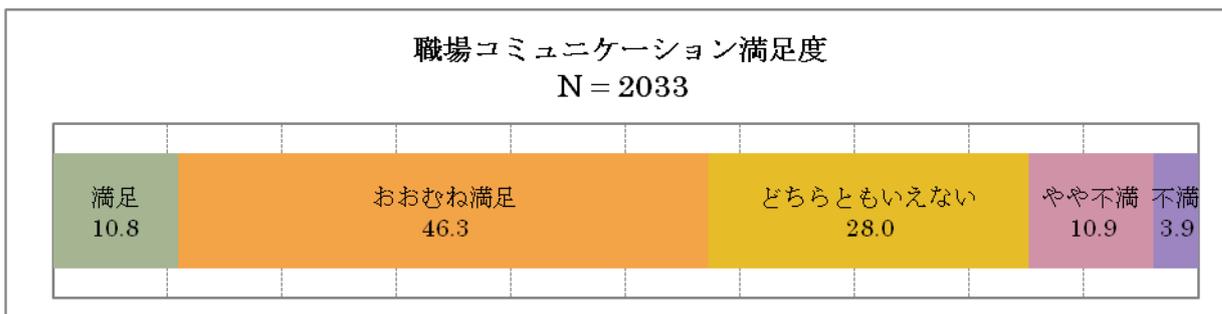
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の進め方満足度	全体	2028	197	964	591	172	104
		100.0	9.7	47.5	29.1	8.5	5.1
	満足	116	106	9	-	1	-
		100.0	91.4	7.8	-	0.9	-
	おおむね満足	826	85	659	69	10	3
		100.0	10.3	79.8	8.4	1.2	0.4
どちらともいえない	687	4	240	407	27	9	
	100.0	0.6	34.9	59.2	3.9	1.3	
やや不満	290	1	52	102	116	19	
	100.0	0.3	17.9	35.2	40.0	6.6	
不満	109	1	4	13	18	73	
	100.0	0.9	3.7	11.9	16.5	67.0	

質問：あなたは、現在の職場でのコミュニケーションに満足していますか。

現在の職場でのコミュニケーションに満足しているかは、「おおむね満足」(46.3%)、「どちらともいえない」(28.0)の順である。「満足」と「おおむね満足」の合計比率は57.1%、「やや不満」と「不満」の合計比率は14.8%で、現在の職場でのコミュニケーションに満足している比率が高い。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性55.0%、女性59.8%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性16.2%、女性13.2%であることから、女性の方が現在の職場でのコミュニケーションに満足している傾向がある。

仕事の満足度との関連では、職場でのコミュニケーションに「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が89.0%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率が3.2%である。一方、今の仕事の進め方に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は7.6%である（「満足」は0.0%）。また、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は72.2%であることから、職場でのコミュニケーションの満足度は仕事の満足度に強く影響されることがうかがえる。



仕事の満足度 × 職場コミュニケーション満足度

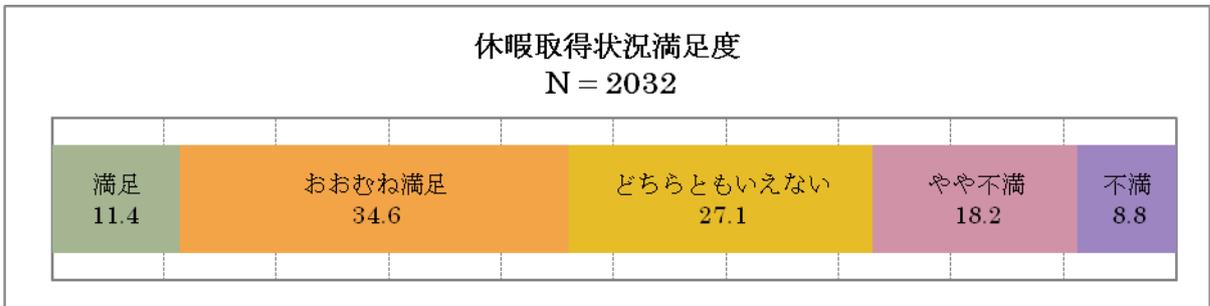
		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
職場コミュニケーション満足度	上段:度数	2032	200	964	592	172	104
	下段:%	100.0	9.8	47.4	29.1	8.5	5.1
	全体	220	109	87	17	4	3
		100.0	49.5	39.5	7.7	1.8	1.4
	おおむね満足	941	73	628	186	44	10
		100.0	7.8	66.7	19.8	4.7	1.1
	どちらともいえない	570	15	193	283	50	29
	100.0	2.6	33.9	49.6	8.8	5.1	
やや不満	222	3	50	90	58	21	
	100.0	1.4	22.5	40.5	26.1	9.5	
不満	79	-	6	16	16	41	
	100.0	-	7.6	20.3	20.3	51.9	

質問：あなたは、現在の休暇の取得に満足していますか。

現在の休暇の取得に満足しているかは、「おおむね満足」（34.6%）、「どちらともいえない」（27.1）の順である。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性 42.8%、女性 50.1%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性 30.6%、女性 22.3%であることから、女性の方が現在の休暇の取得に満足している比率が高い。

仕事の満足度との関連では、休暇の取得に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は81.4%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は6.5%である。一方、休暇の取得に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は22.5%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は46.0%であることから、職場でのコミュニケーション程ではないものの、休暇の取得の満足度が仕事の満足度に影響されることがわかる。



仕事の満足度 × 休暇取得状況満足度

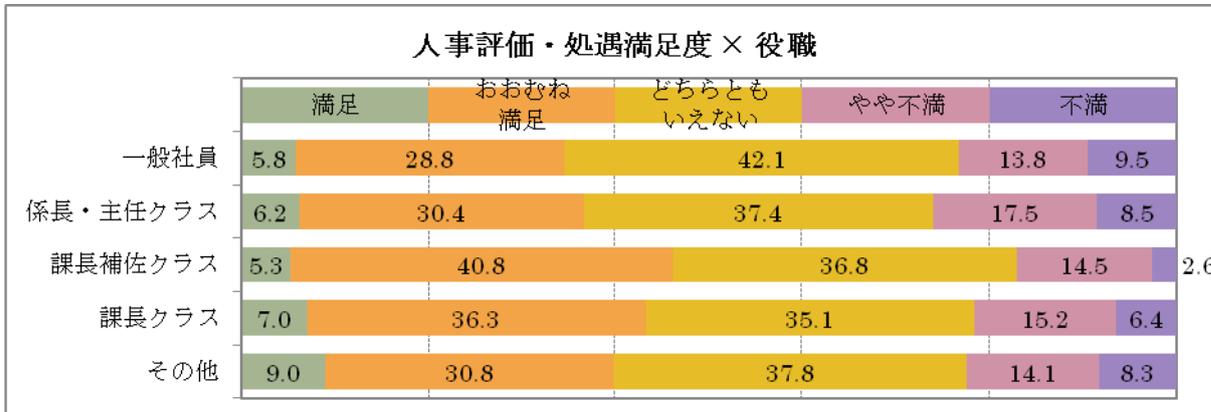
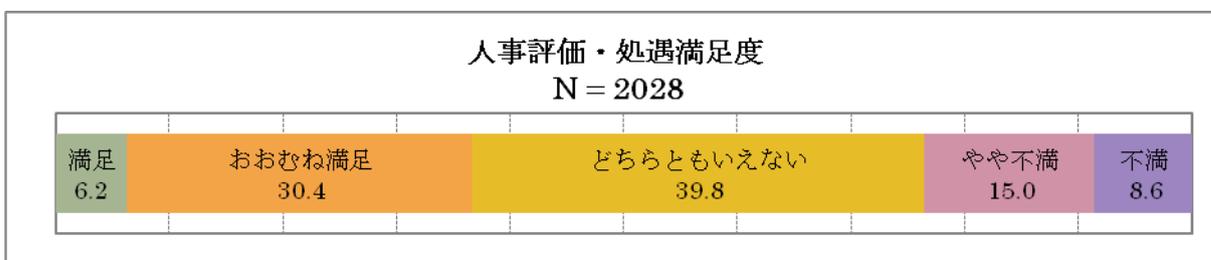
		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
休暇取得状況満足度	上段:度数	2031	200	966	589	172	104
	下段:%	100.0	9.8	47.6	29.0	8.5	5.1
	全体	231	91	97	28	7	8
	満足	100.0	39.4	42.0	12.1	3.0	3.5
	おおむね満足	703	62	434	160	31	16
	どちらともいえない	100.0	8.8	61.7	22.8	4.4	2.3
	やや不満	549	32	269	197	33	18
不満	100.0	5.8	49.0	35.9	6.0	3.3	
	370	14	127	148	65	16	
	100.0	3.8	34.3	40.0	17.6	4.3	
	178	1	39	56	36	46	
	100.0	0.6	21.9	31.5	20.2	25.8	

質問：あなたは、勤務先の人事評価や処遇に満足していますか。

勤務先の人事評価や処遇に満足しているかは、「どちらともいえない」が最も多く 39.8% である。次いで「おおむね満足」が 30.4% である。

役職別では、人事評価や処遇に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が高いのは「課長補佐クラス」で 46.1% である。また、「やや不満」と「不満」の合計比率が高いのは係長・主任クラスの 26.0% である。

仕事の満足度との関連では、人事評価や処遇に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 95.3%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 1.6% である。また、人事評価や処遇に「不満」な従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 17.8%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 55.2% である。勤務先の人事評価や処遇の満足度は仕事の満足度に影響していることがわかる。



仕事の満足度 × 人事評価・処遇満足度

上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
人事評価・処遇満足度	全体	2027	200	964	588	172	103
		100.0	9.9	47.6	29.0	8.5	5.1
	満足	126	81	39	4	-	2
		100.0	64.3	31.0	3.2	-	1.6
	おおむね満足	616	71	436	92	14	3
		100.0	11.5	70.8	14.9	2.3	0.5
	どちらともいえない	808	33	377	324	54	20
		100.0	4.1	46.7	40.1	6.7	2.5
	やや不満	303	10	86	121	67	19
		100.0	3.3	28.4	39.9	22.1	6.3
	不満	174	5	26	47	37	59
		100.0	2.9	14.9	27.0	21.3	33.9

質問：あなたは、勤務先の自己啓発や能力開発の支援に満足していますか。

勤務先の自己啓発や能力開発の支援に満足しているかは、「どちらともいえない」が45.7%と高い。

仕事の満足度との関連では、自己啓発や能力開発の支援に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は93.2%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は1.0%である。一方、自己啓発や能力開発の支援に「不満」としている従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は19.2%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は53.9%である。

勤務先の自己啓発や能力開発の支援に対する満足度は仕事の満足度に影響していることがわかる。



仕事の満足度 × 自己啓発・能力開発支援満足度

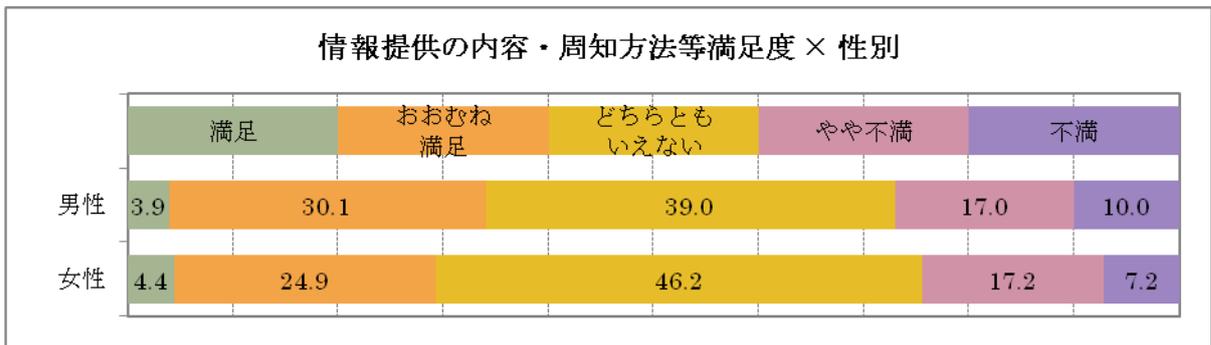
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
自己啓発・能力開発支援満足度	全体	2023 100.0	198 9.8	963 47.6	587 29.0	172 8.5	103 5.1
	満足	102 100.0	62 60.8	33 32.4	6 5.9	- -	1 1.0
	おおむね満足	548 100.0	77 14.1	351 64.1	92 16.8	21 3.8	7 1.3
	どちらともいえない	925 100.0	50 5.4	437 47.2	344 37.2	69 7.5	25 2.7
	やや不満	292 100.0	8 2.7	113 38.7	103 35.3	53 18.2	15 5.1
	不満	156 100.0	1 0.6	29 18.6	42 26.9	29 18.6	55 35.3

質問：あなたは、会社の情報提供の内容や周知方法に満足していますか。

会社の情報提供の内容や周知方法に満足しているかは、「どちらともいえない」が42.1%と高い。次いで、「おおむね満足」(27.9%)の順である。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性34.0%、女性29.3%で、男性の満足度がやや高い一方、「やや不満」あるいは「不満」の合計比率も男性の方が高い。

仕事の満足度別では、会社の情報提供の内容や周知方法に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は92.8%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は2.4%である。一方、会社の情報提供の内容や周知方法に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は18.6%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は52.8%である。



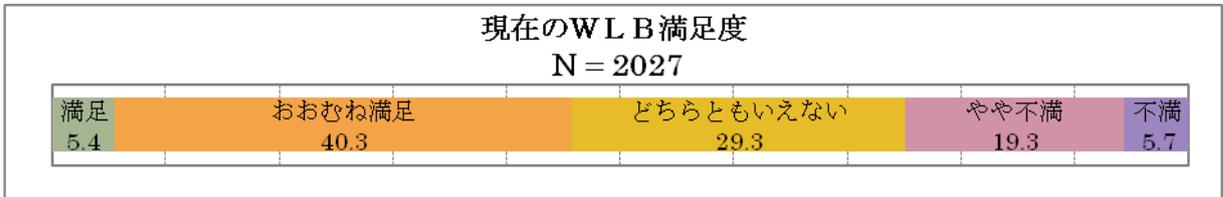
仕事の満足度 × 情報提供の内容・周知方法等満足度

上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
情報提供の内容・周知方法等満足度	全体	2027	200	964	588	172	103
		100.0	9.9	47.6	29.0	8.5	5.1
	満足	84	50	28	4	1	1
		100.0	59.5	33.3	4.8	1.2	1.2
	おおむね満足	565	89	373	85	15	3
		100.0	15.8	66.0	15.0	2.7	0.5
どちらともいえない	853	47	394	324	59	29	
	100.0	5.5	46.2	38.0	6.9	3.4	
やや不満	347	13	137	124	58	15	
	100.0	3.7	39.5	35.7	16.7	4.3	
不満	178	1	32	51	39	55	
	100.0	0.6	18.0	28.7	21.9	30.9	

◆仕事と生活の調和に関する満足度について

質問：あなたは現在、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足していますか。

現在、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足しているかについては、「おおむね満足」が40.3%、「どちらともいえない」が29.3%の順である。「満足」あるいは「おおむね満足」の合計比率は45.7%、「やや不満」あるいは「不満」の合計比率は25.0%である。

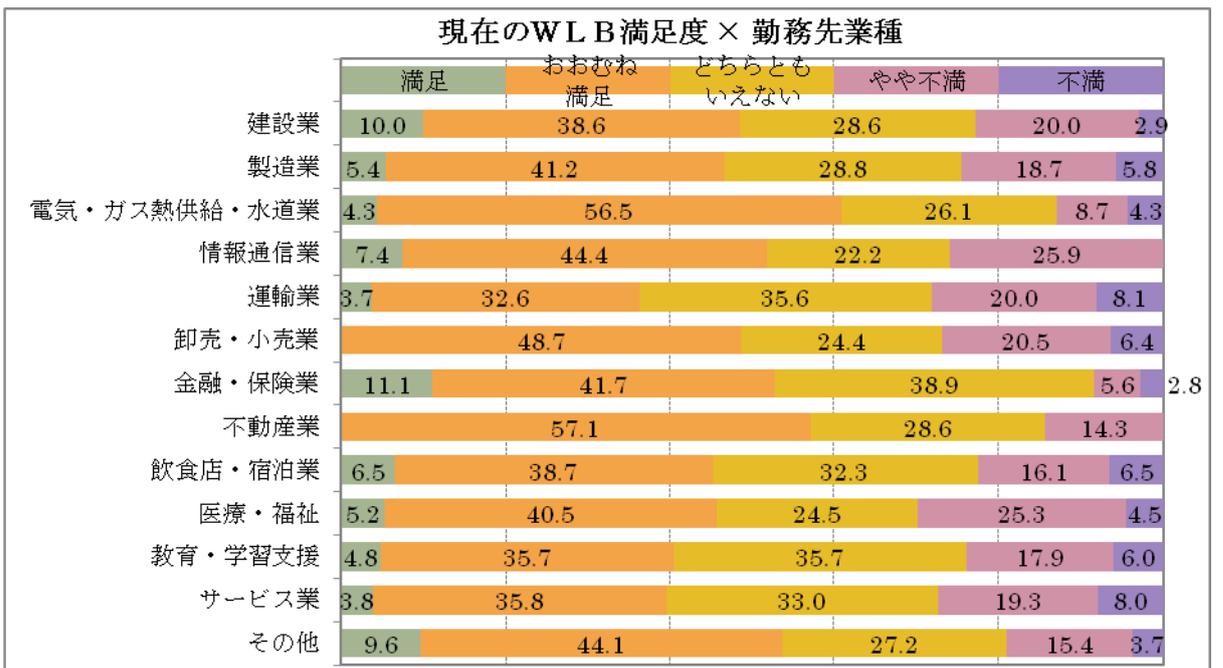


(1) 従業員の属性

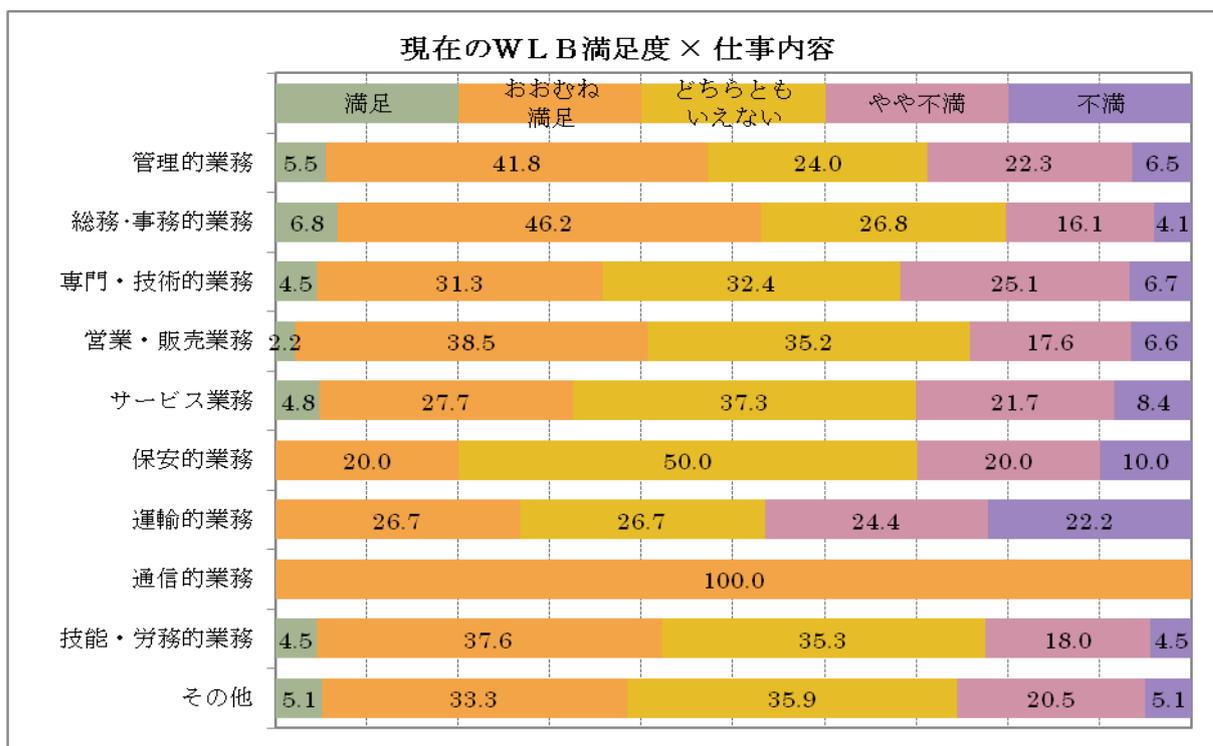
性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性が43.2%、女性が49.0%、「やや不満」と「不満」の合計比率は、男性が27.0%、女性が22.5%となり、女性のほうが現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している傾向にある。



勤務先の業種別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、電気・ガス熱供給・水道業(60.8%)、金融・保険業(52.8%)、情報通信業(51.8%)で高い。「やや不満」と「不満」の合計比率が高いのは、医療・福祉(29.8%)である。

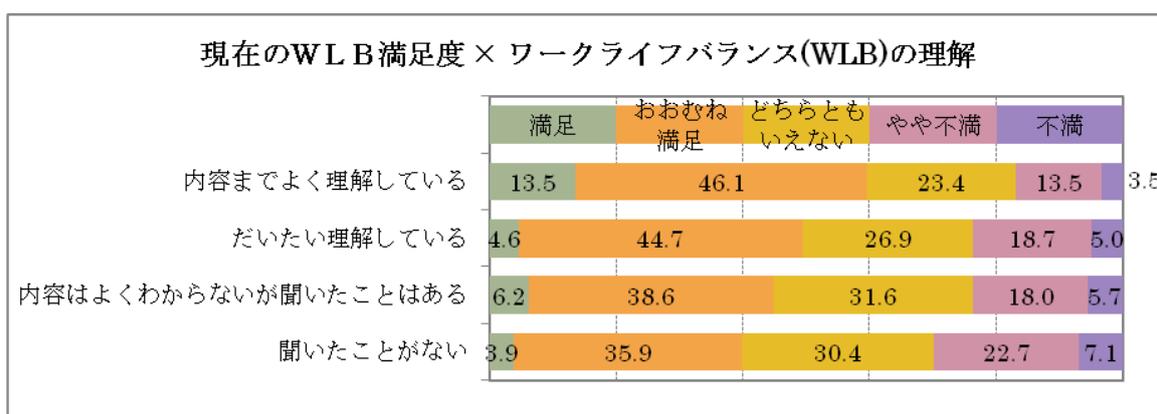


仕事内容別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率が高いのは、通信的業務(100.0%)、総務・事務的業務(53.0%)である。「やや不満」と「不満」の合計比率が「満足」と「おおむね満足」の合計比率を上回っている仕事内容は、運輸的業務と保安的業務である。

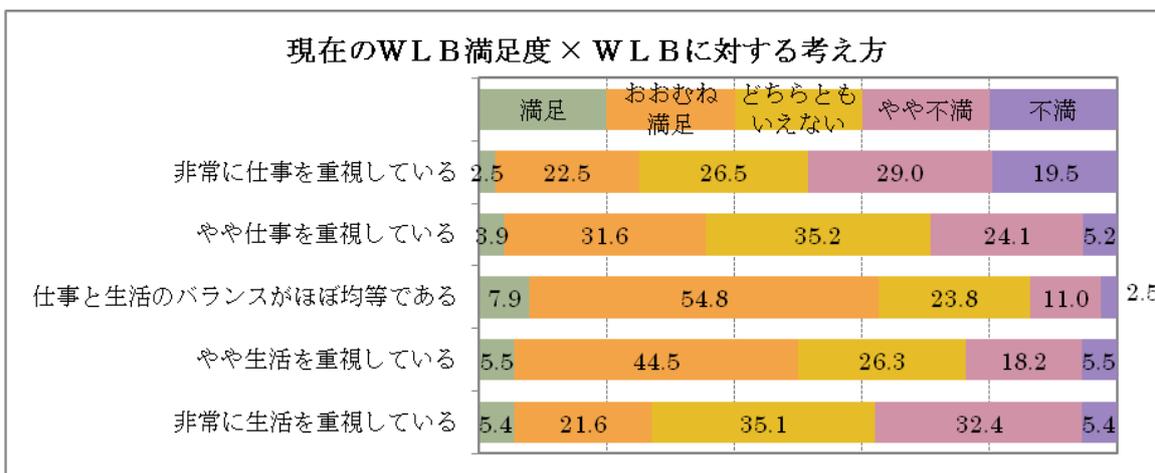


(2) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率は、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」で59.6%、次いで、「だいたい理解している」49.3%、「内容はよくわからないが聞いたことがある」44.8%、「聞いたことがない」39.8%となり、ワーク・ライフ・バランスの理解が深いほど、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



従業者のワーク・ライフ・バランスに対する考え方との関連では、「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が最も高い考え方は、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」(62.7%)である。

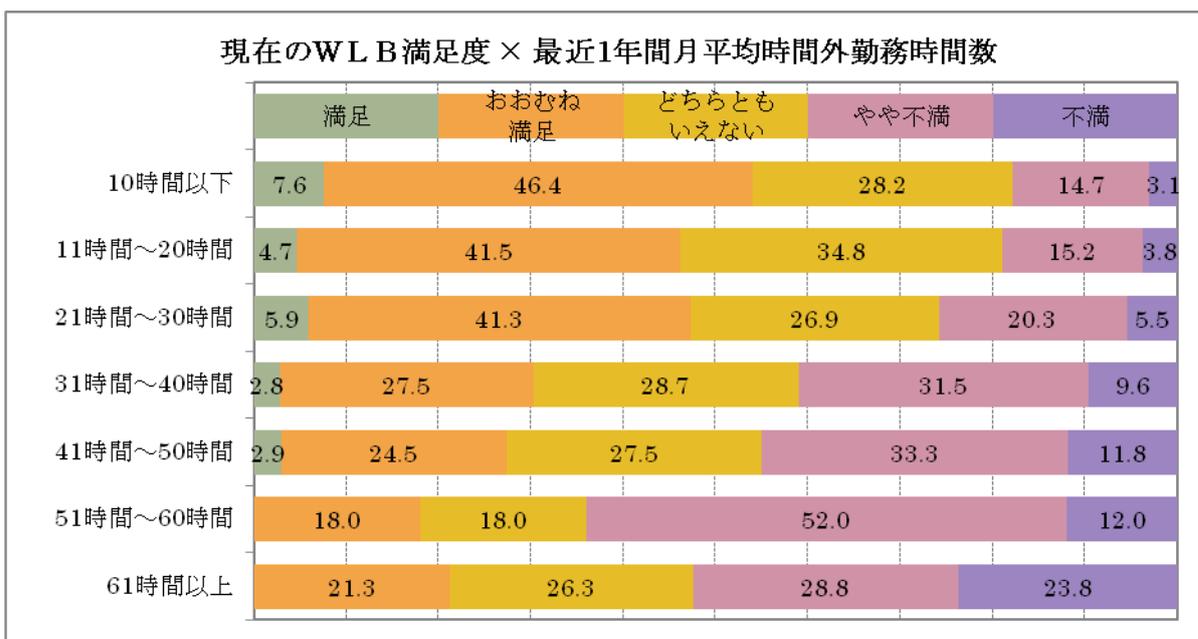


勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思うかとの関連では、「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると「思う」が78.0%と高く、次いで、「やや思う」57.9%、「あまり思わない」33.3%、「思わない」20.0%の順となり、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思う従業員ほど、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



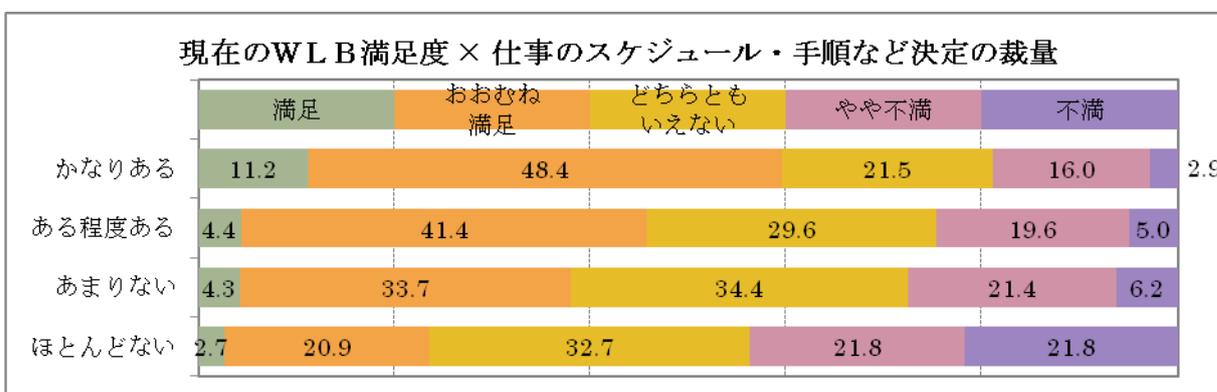
(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数との関連では、「10時間以下」の時間外勤務である従業員において現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は高く54.0%である。また、この層は、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率が17.8%で最も低い。「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率と「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率を比べると、最近1年間の月平均時間外勤務時間数が30時間以内で満足傾向が強く、31時間を超えると不満傾向が強くなる。



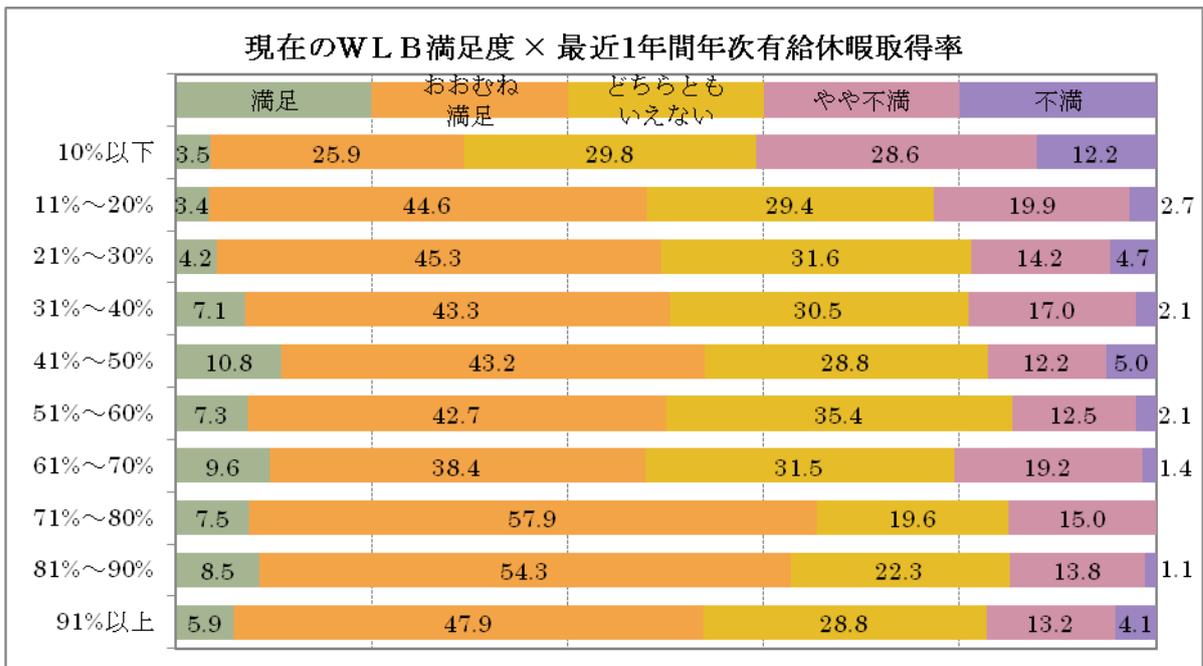
(4) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先におけるスケジュールや手順の決定に関する裁量との関連では、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が、従業者が仕事のスケジュール・手順など決定の裁量が「かなりある」で59.6%と最も高い。次いで、「ある程度ある」45.8%、「あまりない」38.0%、「ほとんどない」23.6%の順となり、従業者が仕事のスケジュール・手順などに対する決定の裁量があるほど、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



(5) 最近1年間年次有給休暇取得率

最近1年間年次有給休暇取得率との関連では、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「不満」あるいは「やや不満」としている合計比率が最も高いのは、最近1年間年次有給休暇取得率が10%以下で40.8%である。年次有給休暇取得率が高いほど仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足し、年次有給休暇取得率が低いほど仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに不満を抱く傾向にある。



(6) 仕事に関する満足度

仕事の満足度との関連では、仕事に「満足」している従業員のうち、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は82.3%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は5.0%である。一方、仕事に「不満」である従業員のうち、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は7.7%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は68.2%で、仕事に関する満足度と仕事と家事・育児や余暇等とのバランスの満足度には相関関係がある。

同じく、「仕事の進め方」、「職場でのコミュニケーション」、「休暇の取得状況」、「勤務先の人事評価や処遇」、「勤務先の自己啓発や能力評価」、「会社の情報提供の内容や周知方法」に関する満足度と、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスの満足度にも相関関係がうかがえる。

現在のWLB満足度 × 仕事の満足度

	上段:度数 下段:%	現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の満足度	全体	2026 100.0	110 5.4	817 40.3	592 29.2	391 19.3	116 5.7
	満足	198 100.0	65 32.8	98 49.5	25 12.6	8 4.0	2 1.0
	おおむね満足	963 100.0	38 3.9	534 55.5	260 27.0	111 11.5	20 2.1
	どちらともいえない	591 100.0	3 0.5	155 26.2	239 40.4	165 27.9	29 4.9
	やや不満	170 100.0	3 1.8	23 13.5	43 25.3	79 46.5	22 12.9
	不満	104 100.0	1 1.0	7 6.7	25 24.0	28 26.9	43 41.3

現在のWLB満足度 × 仕事の進め方満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の進め方満足度	全体	2019	109	812	593	389	116
		100.0	5.4	40.2	29.4	19.3	5.7
	満足	114	49	49	8	7	1
		100.0	43.0	43.0	7.0	6.1	0.9
	おおむね満足	824	48	480	203	84	9
		100.0	5.8	58.3	24.6	10.2	1.1
どちらともいえない	684	8	223	282	138	33	
	100.0	1.2	32.6	41.2	20.2	4.8	
やや不満	289	2	51	79	130	27	
	100.0	0.7	17.6	27.3	45.0	9.3	
不満	108	2	9	21	30	46	
	100.0	1.9	8.3	19.4	27.8	42.6	

現在のWLB満足度 × 職場コミュニケーション満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
職場コミュニケーション満足度	全体	2023	110	816	592	389	116
		100.0	5.4	40.3	29.3	19.2	5.7
	満足	218	66	94	37	17	4
		100.0	30.3	43.1	17.0	7.8	1.8
	おおむね満足	938	31	502	249	132	24
		100.0	3.3	53.5	26.5	14.1	2.6
どちらともいえない	567	5	162	225	138	37	
	100.0	0.9	28.6	39.7	24.3	6.5	
やや不満	221	5	48	64	82	22	
	100.0	2.3	21.7	29.0	37.1	10.0	
不満	79	3	10	17	20	29	
	100.0	3.8	12.7	21.5	25.3	36.7	

現在のWLB満足度 × 休暇取得状況満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
休暇取得状況満足度	全体	2022	110	815	593	389	115
		100.0	5.4	40.3	29.3	19.2	5.7
	満足	229	72	119	25	10	3
		100.0	31.4	52.0	10.9	4.4	1.3
	おおむね満足	699	28	423	177	58	13
		100.0	4.0	60.5	25.3	8.3	1.9
どちらともいえない	548	4	193	243	96	12	
	100.0	0.7	35.2	44.3	17.5	2.2	
やや不満	368	3	65	118	162	20	
	100.0	0.8	17.7	32.1	44.0	5.4	
不満	178	3	15	30	63	67	
	100.0	1.7	8.4	16.9	35.4	37.6	

現在のWLB満足度 × 人事評価・処遇満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
人事評価・処遇満足度	全体	2018	110	812	592	391	113
		100.0	5.5	40.2	29.3	19.4	5.6
	満足	126	54	55	11	5	1
		100.0	42.9	43.7	8.7	4.0	0.8
	おおむね満足	611	34	367	143	57	10
		100.0	5.6	60.1	23.4	9.3	1.6
どちらともいえない	806	13	300	313	148	32	
	100.0	1.6	37.2	38.8	18.4	4.0	
やや不満	302	6	64	99	116	17	
	100.0	2.0	21.2	32.8	38.4	5.6	
不満	173	3	26	26	65	53	
	100.0	1.7	15.0	15.0	37.6	30.6	

現在のWLB満足度 × 自己啓発・能力開発支援満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
自己啓発・能力開発支援満足度	全体	2014	108	812	591	390	113
		100.0	5.4	40.3	29.3	19.4	5.6
	満足	102	38	41	14	7	2
		100.0	37.3	40.2	13.7	6.9	2.0
	おおむね満足	545	41	330	104	61	9
		100.0	7.5	60.6	19.1	11.2	1.7
	どちらともいえない	921	23	336	353	176	33
	100.0	2.5	36.5	38.3	19.1	3.6	
やや不満	292	4	79	89	100	20	
	100.0	1.4	27.1	30.5	34.2	6.8	
不満	154	2	26	31	46	49	
	100.0	1.3	16.9	20.1	29.9	31.8	

現在のWLB満足度 × 情報提供の内容・周知方法等満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
情報提供の内容・周知方法等満足度	全体	2018	110	814	590	389	115
		100.0	5.5	40.3	29.2	19.3	5.7
	満足	84	43	25	9	5	2
		100.0	51.2	29.8	10.7	6.0	2.4
	おおむね満足	562	41	345	119	51	6
		100.0	7.3	61.4	21.2	9.1	1.1
	どちらともいえない	850	17	306	331	168	28
	100.0	2.0	36.0	38.9	19.8	3.3	
やや不満	346	4	109	98	110	25	
	100.0	1.2	31.5	28.3	31.8	7.2	
不満	176	5	29	33	55	54	
	100.0	2.8	16.5	18.8	31.3	30.7	

◆その他の状況について

質問：国では、11月の第3日曜日を「家族の日」、その日の前後1週間を「家族の週間」とし、三重県では毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、健全な家庭環境づくりを推進していますが、ご存知ですか。

国で定める「家族の日」、「家族の週間」および、三重県で定める「家庭の日」の認知について、「いずれも知らない」が89.8%を占めた。「すべて知っている」は1.6%にとどまった。

「家族の日」「家族の週間」「家庭の日」の認知度 (SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
すべて知っている	33	1.6
家族の日と家族の週間は知っている	42	2.1
家族の日と家庭の日は知っている	14	0.7
家族の週間と家庭の日は知っている	7	0.3
家族の日だけは知っている	60	3.0
家族の週間だけは知っている	7	0.3
家庭の日だけは知っている	43	2.1
いずれも知らない	1821	89.8
不明	18	
N (%ベース)	2045	2027

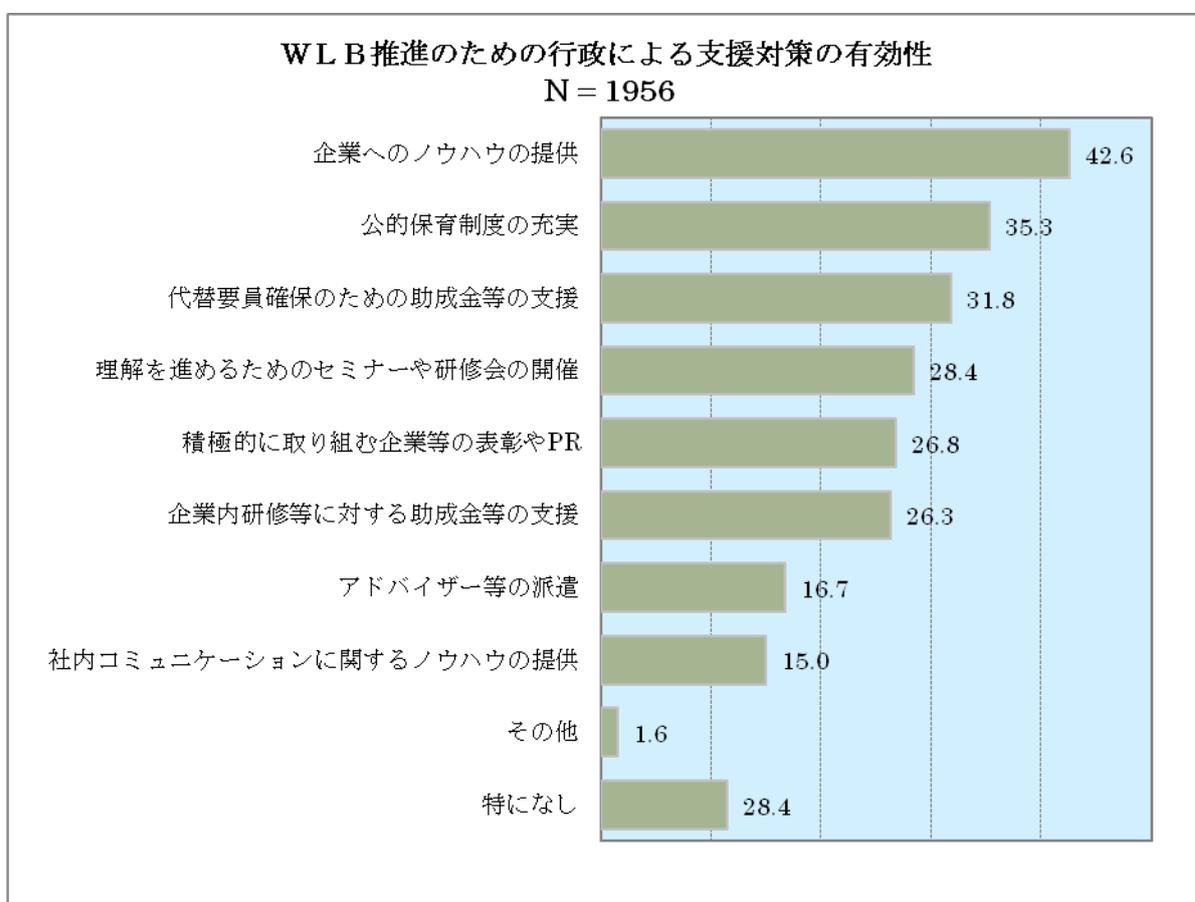
◆行政への要望について

質問：「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものをすべてお選びください。

従業員が、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものは、「企業へのノウハウの提供」が最も多く 42.6%、次いで、「公的保育制度の充実」(35.3%)、「代替要員確保のための助成金等の支援」(31.8%)、「理解を進めるためのセミナーや研修会の開催」(28.4%)と続く。

勤務先の業種別では、多くの業種で「企業へのノウハウの提供」および「公的保育制度の充実」を有効とする比率が高いものの、業種によって有効とする項目に差が見受けられる。

自由記述では、法律による労働条件の規制強化や使用者側への周知徹底、福祉の充実などを望む記述があった。



WLB推進のための行政による支援対策の有効性 × 勤務先業種

上段:度数		WLB推進のための行政による支援対策の有効性										
下段:%	合計	理解を進めるためのセミナーや研修会の開催	企業へのノウハウの提供	アドバイザー等の派遣	積極的に取り組む企業等の表彰やPR	企業内研修等に対する助成金等の支援	代替要員確保のための助成金等の支援	社内コミュニケーションに関するノウハウの提供	公的保育制度の充実	特になし	その他	
勤務先業種	全体	1931 100.0	552 28.6	824 42.7	323 16.7	519 26.9	507 26.3	613 31.7	288 14.9	682 35.3	220 11.4	32 1.7
	建設業	69 100.0	15 21.7	27 39.1	6 8.7	14 20.3	25 36.2	27 39.1	11 15.9	26 37.7	9 13.0	1 1.4
	製造業	863 100.0	246 28.5	384 44.5	152 17.6	267 30.9	234 27.1	233 27.0	140 16.2	319 37.0	84 9.7	14 1.6
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	5 20.8	4 16.7	2 8.3	9 37.5	5 20.8	10 41.7	3 12.5	10 41.7	6 25.0	-
	情報通信業	24 100.0	10 41.7	10 41.7	2 8.3	12 50.0	10 41.7	10 41.7	4 16.7	9 37.5	-	1 4.2
	運輸業	130 100.0	35 26.9	47 36.2	17 13.1	24 18.5	30 23.1	36 27.7	17 13.1	30 23.1	36 27.7	3 2.3
	卸売・小売業	75 100.0	20 26.7	40 53.3	8 10.7	19 25.3	20 26.7	25 33.3	14 18.7	29 38.7	7 9.3	-
	金融・保険業	34 100.0	10 29.4	15 44.1	7 20.6	12 35.3	4 11.8	8 23.5	5 14.7	12 35.3	2 5.9	-
	不動産業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	2 28.6	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	-	-
	飲食店・宿泊業	31 100.0	10 32.3	13 41.9	6 19.4	6 19.4	10 32.3	16 51.6	1 3.2	8 25.8	4 12.9	1 3.2
	医療・福祉	254 100.0	93 36.6	103 40.6	53 20.9	67 26.4	72 28.3	109 42.9	31 12.2	95 37.4	23 9.1	3 1.2
	教育・学習支援	83 100.0	20 24.1	29 34.9	9 10.8	15 18.1	12 14.5	39 47.0	7 8.4	29 34.9	12 14.5	2 2.4
	サービス業	205 100.0	45 22.0	99 48.3	37 18.0	48 23.4	58 28.3	59 28.8	31 15.1	69 33.7	23 11.2	5 2.4
	その他	132 100.0	40 30.3	49 37.1	22 16.7	24 18.2	26 19.7	39 29.5	23 17.4	44 33.3	14 10.6	2 1.5

は、1位

は、2位

◆自由記述

質問:「ワーク・ライフ・バランス」に関して、ご意見などがあればご自由にご記入ください。

<ワーク・ライフ・バランスに対する取り組みや積極的意見>

- 結婚・出産後も働きやすい職場の環境づくりと子育て支援（地域レベルでの）の充実を強く望む。
- 現在、社内放送などで、WSI（ワークスタイルイノベーション）という名の活動を行っているが、何事も企業から推進しないとダメだと思う。
- 最近、育児や介護による休暇等への理解は深まりつつあるが、日本の現状としてまだまだ不十分だと思う。仕事第一の考え方が根強く有給の取得に躊躇せざるを得ない状況下で働いている人がいると思う。限りある時間だからこそ、子育て期間に理解が広がる世の中になることを切にお願いしたい。
- 子どもを預ける託児所の対応がもっと選択できるようにしてほしい。
- 年休の買収制度の導入を行えば、企業・団体も年休を取得しやすい形にかわっていくのではと思う。
- バランスは個人によって異なるので、個人のニーズを尊重することが重要である。しかし、個人ベースのニーズでは収拾がつかないとも思われるため、まずは相談できる環境準備や、公的な制度の従業員の理解度を上げる取り組みを希望する。

<ワーク・ライフ・バランス導入に対する消極的意見>

- 様々な取り組みはされているが、コストはかけられない、負担は増える、休暇は取得できる体制ができておらず無理に取得するため前後でひどく負担がかかる。この状況が年々ひどくなる状況にあるので、これ以上休みを増す取り組みはやめてほしい。
- 業務の効率化などの取り組みはあるが、業績を上げるための目的であり、一人ひとりの負担が増え、逆に個人の余裕がなくなり、私生活を充実させることが難しくなっている。時に、業績の悪い企業には余裕がないので、逆に悪化していると感じる。
- 女性にとって仕事と家庭の両立というのは本当に難しいと思う。両立させようと思えばどうしてもどちらかを犠牲にしなければならないことが起こってくる。女性が仕事と家庭をバランスよく行うにはまだまだ企業や国の支援の充実が必要に思う。
- 介護休業があっても、全くの無給では、生活ができない。時間外労働が全く無くなったら、生活のバランスは良くても、少ない給与では、全ての人が、生活できないのが、現実である。

<ワーク・ライフ・バランスに対する業種別意見>

- 運輸業は建設業と共に一番厳しい業種であり、非常に厳しい環境の中で、生き残りをかけて努力している。従業員も、肉体も精神も大変だと感じるが、一生懸命に頑張っている。ワーク・ライフ・バランスは一段上の大企業、官公庁では取り組めると思うが、建設業、運輸業の中小企業で、介護、長期休暇等、促進に取り組むたくても、資金的、人的余裕はない。
- ワーク・ライフ・バランスの考え方は介護施設に勤務する者は死活に近い問題である。

多くのワーカーは女性であり、「母、妻、娘、良き女性」を演じつつ長期時間の変則、ローテーションをこなしている。さらに、長時間勤務でもあり、このようなバランスある日常の運営は強力な第三者の指導が必要と日頃考えているので、よろしくお願ひしたい。

<行政等への要望や意見>

- 厳しい就職環境の中で、分担する仕事量も多く、代替の人員がいないため、中小企業では、有休がほとんど取得できなかつたり、制度として休暇は存在していても、家事・育児・介護のためには、仕事を続けることを断念せざるを得ないのが現状である。今後の高齢化社会・少子化社会を考える上で、仕事と家事・育児・介護等のバランスがとれるような職場作りは社会全体として取り組むべきことで、具体的な目標を定めた支援や対策が急務だと思う。
- 「ワーク・ライフ・バランス」等にしても、すべて大企業対象のものであり、中小企業においては人員・経営等の問題により、ほとんどができない状況が実態である。行政も現実・現場をよく確認し、対応すべきである。
- 国に強制力がなければ実現しない。
- 休暇の取得のために、国、自治体の支援（ノウハウの提供、アドバイザー派遣）を積極的にして頂きたい。特に組合のない中小企業に対してはお願ひしたい。また休暇取得に対して、強制的に企業に推進していただきたい。
- 公的機関による定期的な職場への立入検査の実施を行うほうが効果が上がる。計画年休の取得について法整備を行い、年休率の向上を図ってほしい。
- 国、自治体のアピール不足（主要都市と地方の扱いの違いが大きい）ため企業を受け入れないと進まない。
- ワークライフバランスはすごく良い事だと思うが、大手企業以外知らない企業が多いと思う。もっとPRをしてもらい、これからもっとワーク・ライフ・バランスが認識されてより良い職場状態になってもらいたい。
- 研修会や派遣で終わらず、それが実施されているか、実態はどうか、また、その結果どうしたらよいか、広報活動で終わらせないでください。
- 中小企業に対してのアドバイザー等の派遣をお願ひしたい。
- 社内研修の講師としての派遣及び研修費用の支援をお願ひしたい。
- 主婦の社会保険扶養控除が女性の社会進出を妨げており、それが男性＝労働（仕事）、女性＝家事・育児・介護との役割分担を作っている原因ではないか。労働者に仕事（時間）が偏っているので、女性が社会進出すればワークシェアでき、男性も仕事だけではなく余暇を持てるのではないか。
- 共働き家庭の場合、保育園や学童へ子どもを預けることになるが、行政のこれらに対する理解や援助が少ないと感じる。特に学童に関しては、法令・規制がないので環境が良くないと感じる。母親の中にも、これら保育環境が整っていれば、安心して子どもを作ることができるかと切に感じる。
- 三重県における女性の位置づけがパート、アルバイト、専業主婦のイメージがあり、結婚後の男性理解を得られないことが多い。子育ても女性中心で男性の協力はほとんどないと言っても過言ではない。絶対的に保育所（時間延長）不足も女性の社会進出を妨げ

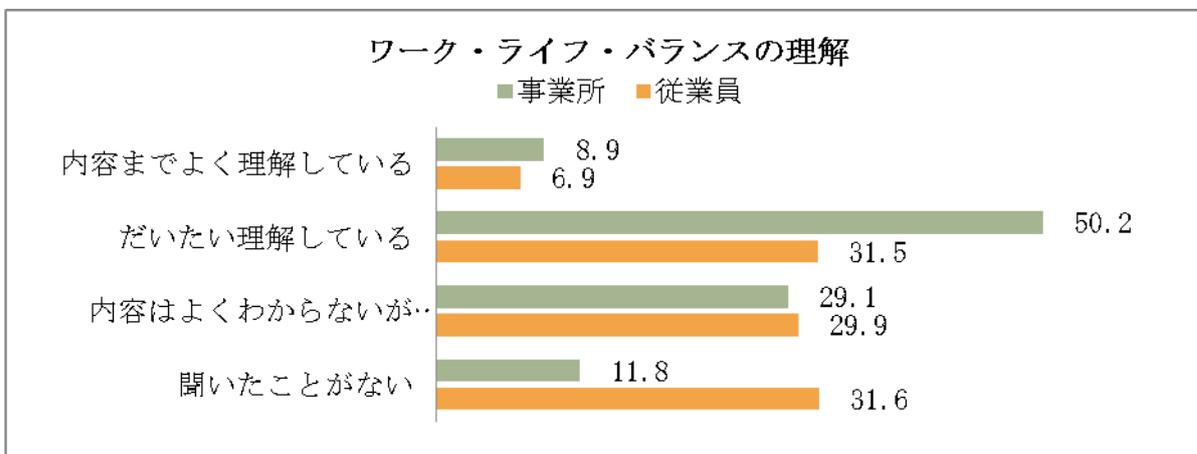
ている。ワーク・ライフ・バランスは家庭において女性の無理な労働と犠牲で成り立っていると思う。

- やはりワーク・ライフ・バランスを推進していくならば企業がまず率先していかないと中々進まない。当社も労働組合が組合員、会社に対し、協議など行っている様であるが、まだまだである。国として、進めていく事であれば、企業への圧力は必要である。
- ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、各会社（団体）の方針や考え方によるところが大きい。国や地方自治体の支援としては、公的保育制度の充実など働きたい人が働きやすい環境を整備していくことが重要である。世帯収入が増えればワーク・ライフ・バランスの様々な面で余裕が生まれてくる。
- 仕事が、賃金を得るための生活の糧になっているので充実した生活を送りたいと考えていく中で企業では、育児、介護等制度の見直し等が進み、取得しやすい環境が整ってきていると思うが公的な支援が不十分であると感じます。少子化といってもそれなりの託児所の数も必要であり、又、預け時間も各家庭でニーズが違うのもっと利用する側のことを考えて頂きたい。介護についてもケア、サービス施設を増やして欲しい。各管轄区での体制に大きな違いもあるので平等に受け入れる体制にして頂きたい。

3. 参考：「事業所向けアンケート調査」と「従業員向けアンケート調査」との比較

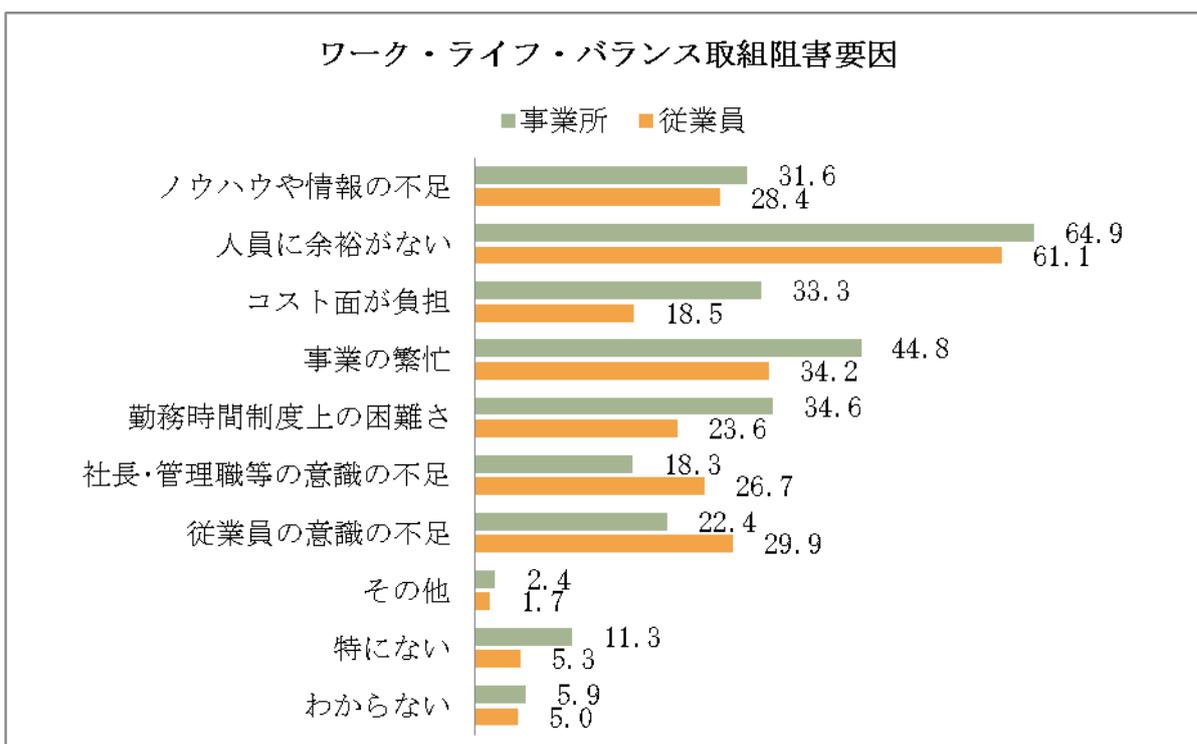
(1) 質問：「ワーク・ライフ・バランス」について、どの程度ご存知ですか。

「ワーク・ライフ・バランス」の理解について、事業所と従業員の回答比率を比較すると、ワーク・ライフ・バランスについて「内容までよく理解している」および「だいたい理解している」比率は事業所において高く、「聞いたことがない」比率は従業員において高いことから、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの理解の方が深い。



(2) 質問：ワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題だと思うことすべてお選びください。

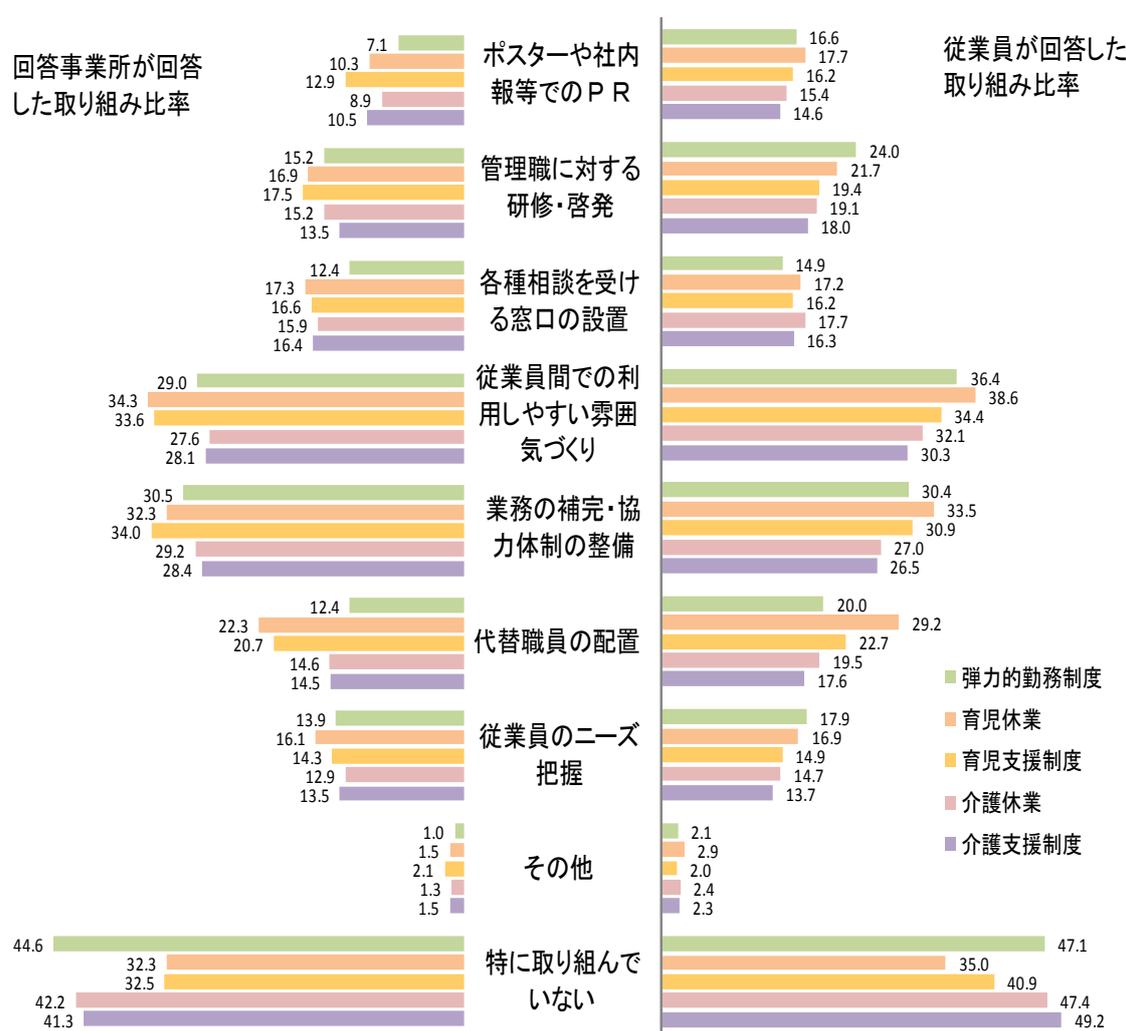
「ワーク・ライフ・バランス」を進めるうえで課題だと思うことについて、事業所と従業員の回答比率を比較すると、「人員に余裕がない」と回答した比率が事業所および従業員ともに最も高い。従業員の比率が事業所よりも高いのは、「社長・管理職の意識不足」と「従業員の意識不足」の2つのみである。



(3) 質問：各種制度等の利用を促進するために行っていることをすべてお選びください。

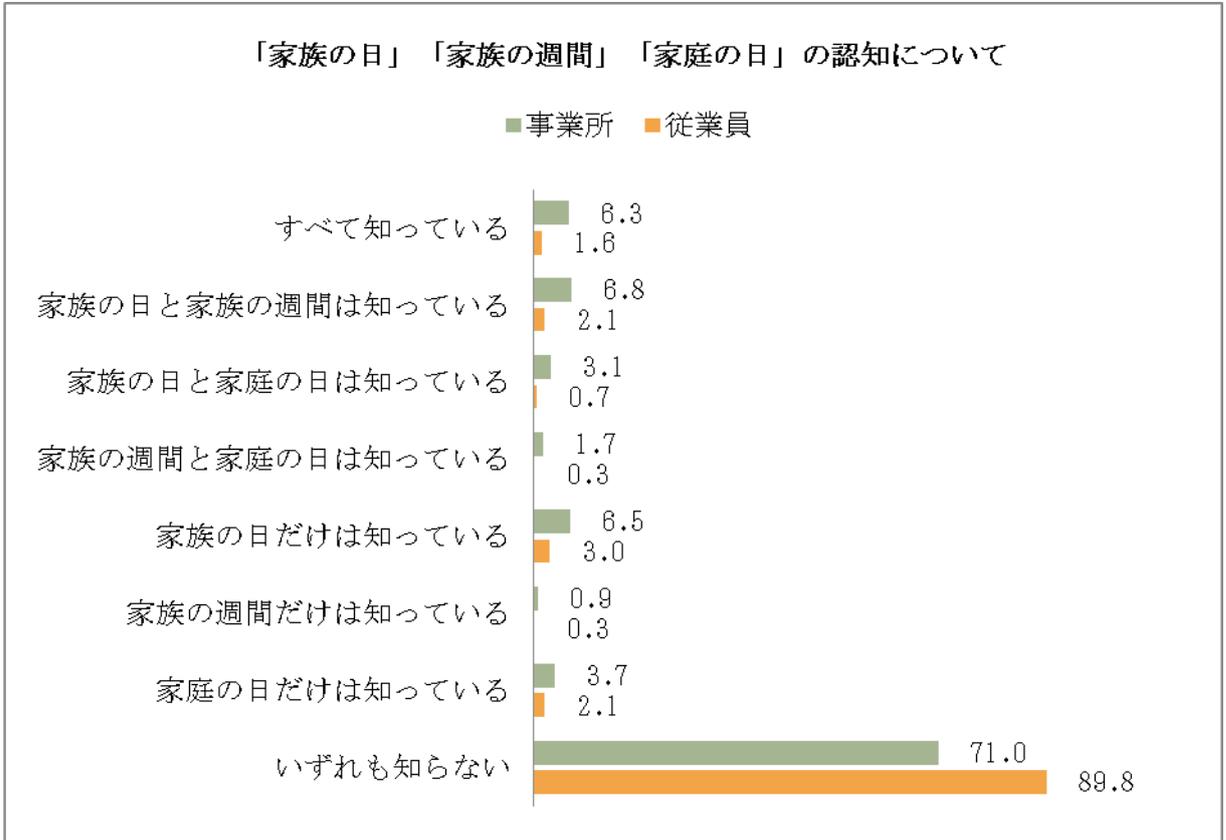
弾力的勤務制度、育児休業、育児支援制度、介護休業、介護支援制度の利用を促進するために事業所が行っていると回答した取組と、従業員が勤務先において行われていると回答した取組比率は、下のグラフの通りである。事業所が実施している取組の比率と、従業員が認識して勤務先が取り組んでいる比率は、どの項目においても近い比率であることから、事業所における各種制度等の利用を促進するための活動は、従業員に周知徹底されていると考えられる。

各種制度等利用促進の取り組み



(4) 質問：国では、11月の第3日曜日を「家族の日」、その日の前後1週間を「家族の週間」とし、三重県では毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、健全な家庭環境づくりを推進していますが、ご存知ですか。

国で定める「家族の日」、「家族の週間」および、三重県で定める「家庭の日」の認知について、事業所および従業員ともに「いずれも知らない」比率が非常に高い。



(5) 質問：「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものをすべてお選びください。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものについて、事業所と従業員の回答比率を比較すると、事業所が高いのは「企業内研修」や「代替要員確保」に対する助成金等の支援と「特になし」で、その他の項目は従業員の方が高くなっている。

