

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実態調査結果の概要

三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会、連合三重)、三重労働局と三重県が連携し、県内の企業等でのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の取組を促進するための参考として、ワーク・ライフ・バランスに関する事業所アンケート及び従業員アンケートを実施した。

その結果の概要は以下のとおり。

1 調査の概要

(1) 調査対象

①事業所アンケート

従業員規模 50 人以上の県内約 2,004 事業所

②従業員アンケート

従業員規模 50 人以上の事業所に勤務する従業員 5,186 人

(2) 調査期間 平成 23 年 9 月から 12 月

(3) 調査方法 郵送及び持参による配布、郵送等による回収

(4) 調査内容

①事業所アンケート

ワーク・ライフ・バランスに関する認知・取組意欲・取組状況、最近 3 年間の従業員の仕事への意欲、会社への満足度の変化等に属性を加えた計 44 問

②従業員アンケート

ワーク・ライフ・バランスに関する認知・考え方・勤務先での取組状況、仕事等に関する満足度等に属性を加えた計 49 問

(5) 回収結果

①事業所アンケート 1,179 事業所 (回収率 58.8%)

建設業	74
製造業	410
電気・ガス熱供給・水道業	10
情報通信業	11
運輸業	88
卸売・小売業	90
金融・保険業	13
不動産業	3
飲食店・宿泊業	31
医療・福祉	166
教育・学習支援	25
サービス業	135
その他	113
不明	10
合計	1179

50人以下	579
51人以上100人以下	287
101人以上300人以下	219
301人以上	77
不明	17
合計	1179

②従業員アンケート 2,045 人 (回収率 39.4%)

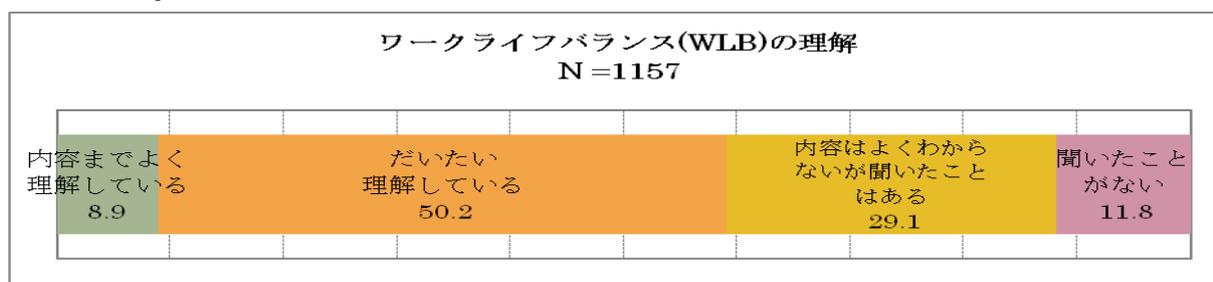
男性	1150
女性	895
合計	2045

※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。

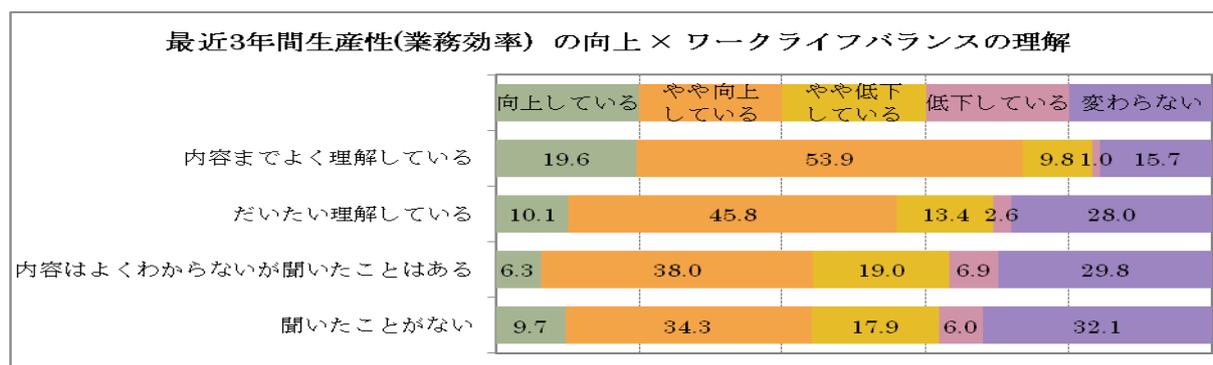
2 事業所調査結果

(1) ワーク・ライフ・バランスの理解

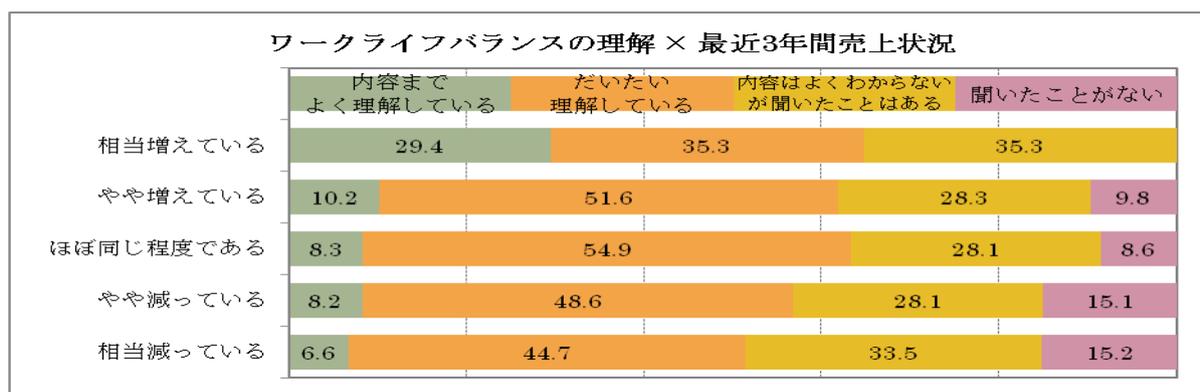
ワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が 8.9%、「だいたい理解している」が 50.2%となり、理解の深さは異なるものの 6 割程度に理解されている。一方、「聞いたことがない」は 11.8%である。「内容はよくわからないが聞いたことはある」が 29.1%で、普及活動による一定の成果はみられるものの、内容を正確に理解されるような取組の余地が残っている。



最近 3 年間の生産性との関連でみると、ワーク・ライフ・バランスの理解について「内容までよく理解している」、「だいたい理解している」事業所では生産性が向上している割合が 73.5%、55.9%と高く、「内容はわからないが聞いたことがある」、「聞いたことがない」は 44.3%、44.0%と低くなっている。

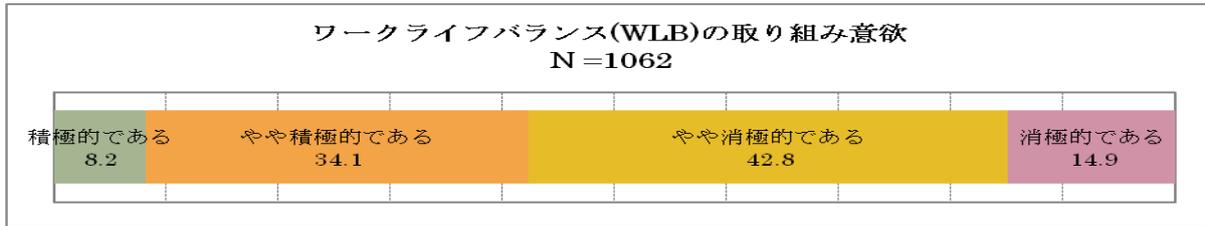


また、最近 3 年間の売上状況との関連でみると、売上が相当増えている事業所では「内容までよく理解している」が高く 29.4%、「聞いたことがない」と回答した事業所は 1 社もなかった。一方、売上が相当減っている事業所は「内容までよく理解している」が最も低く 6.6%であるのに対し、「聞いたことがない」が最も高く 15.2%である。最近 3 年間の売上が増加傾向にある事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの理解が進んでいる。

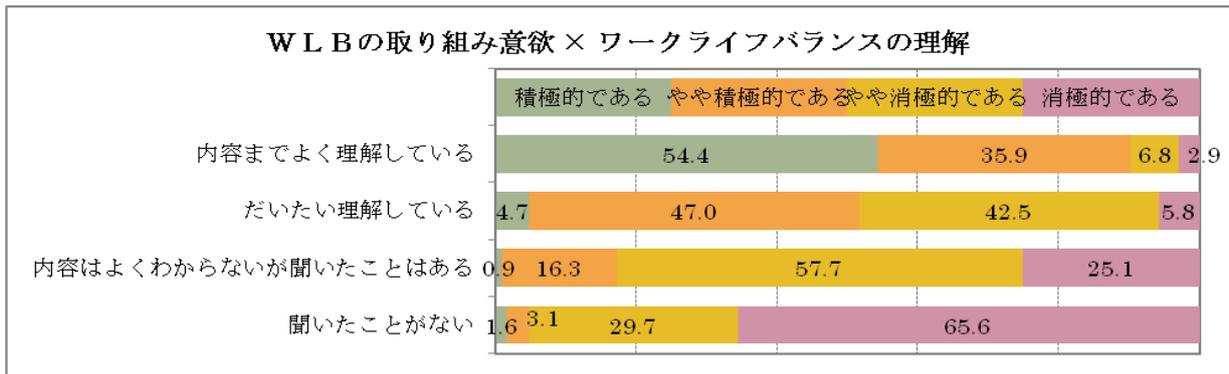


(2) ワーク・ライフ・バランスの取組意欲

事業所のワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲については、「やや消極的である」が 42.8%、「やや積極的である」が 34.1%となった。



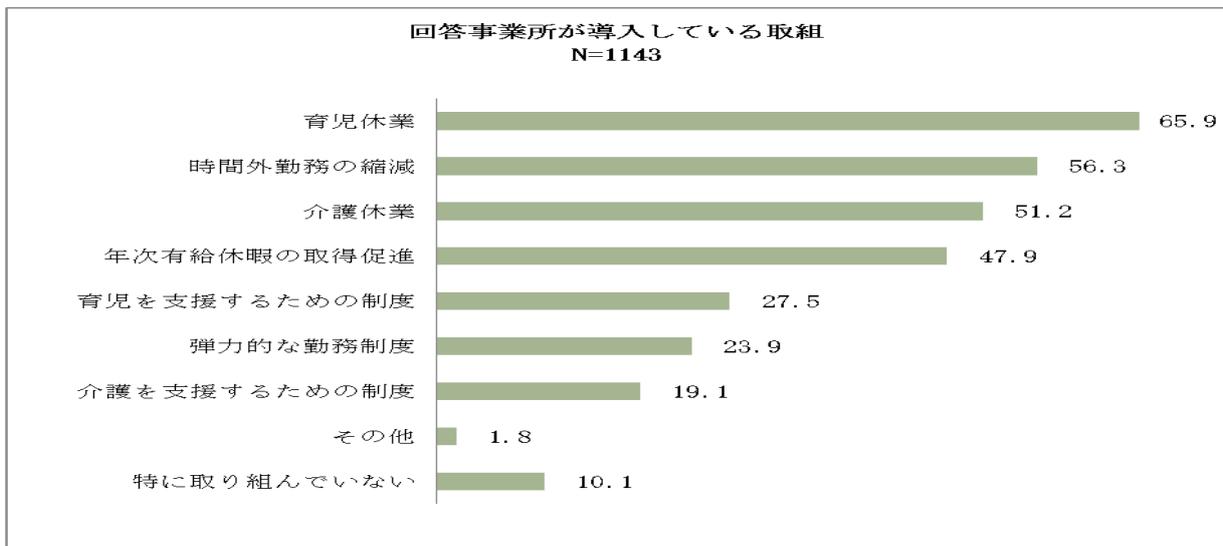
また、ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、理解度が高いほど、ワーク・ライフ・バランスへの取組意欲が高くなる傾向にある。



(3) ワーク・ライフ・バランスの推進につながる主な取組の実施状況

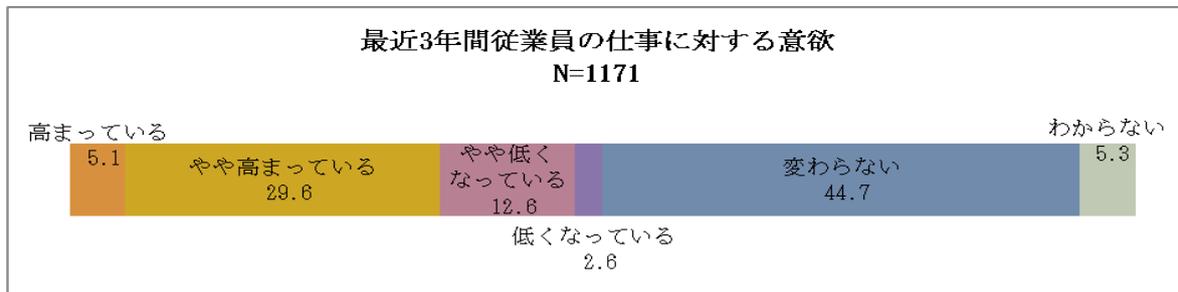
事業所が導入しているワーク・ライフ・バランスの推進につながる具体的な取組は、「育児休業」が最も多く 65.9%、次いで、「時間外勤務の縮減」(56.3%)、「介護休業」(51.2%)、「年次有給休暇の取得促進」(47.9%)と続く。

また、事業所が導入している主な取組とワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、「特に取り組んでいない」と回答した割合は「積極的である」と回答した事業所では 1.2%であるのに対して、「消極的である」と回答した事業所では 31.1%と高く、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲の違いが具体的な取組に大きく影響している結果となっている。

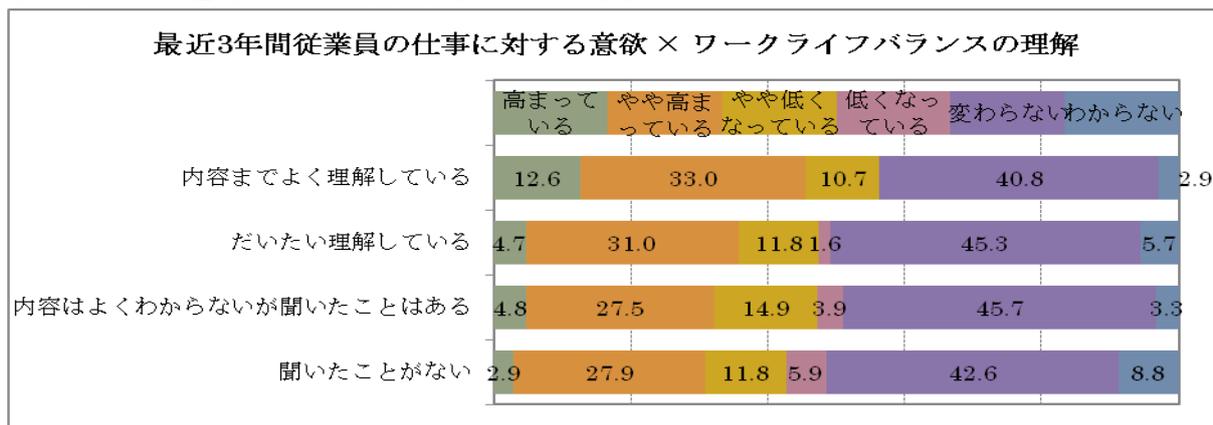


(4) 最近3年間の従業員の仕事に対する意欲の変化

最近3年間での従業員の仕事に対する意欲については、「変わらない」と思うが44.7%と高い。次いで、「やや高まっている」が29.6%、「やや低くなっている」が12.6%である。

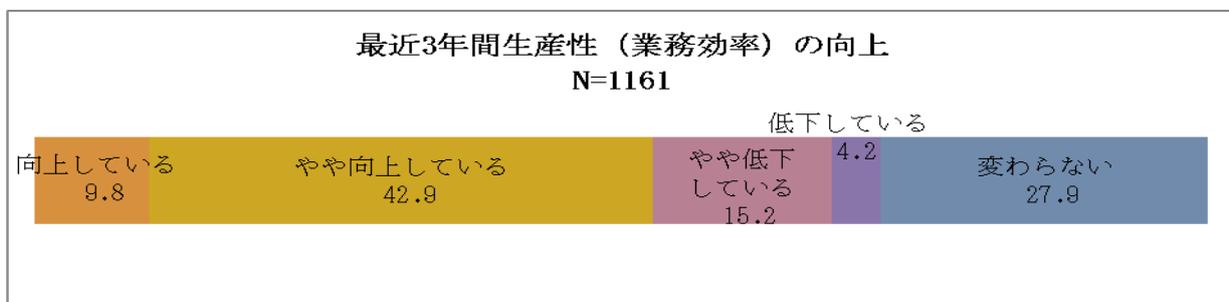


ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所では、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」が12.6%、「やや高まっている」が33.0%、「だいたい理解している」では「高まっている」が4.7%、「やや高まっている」が31.0%など、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど、従業員の仕事に対する意欲が高いと思う比率が高くなっている。



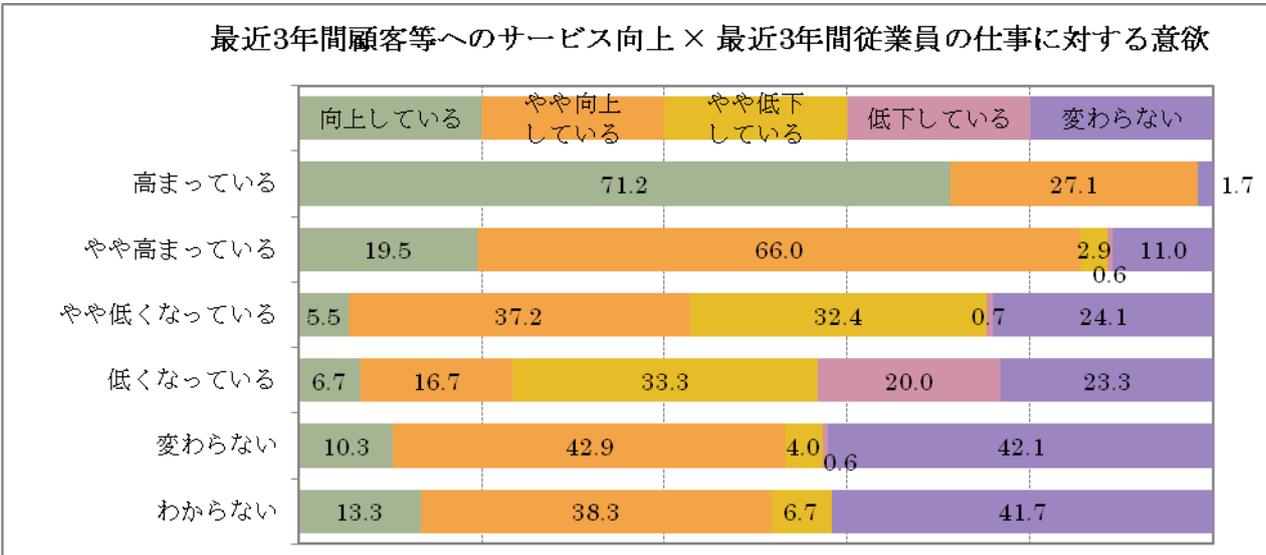
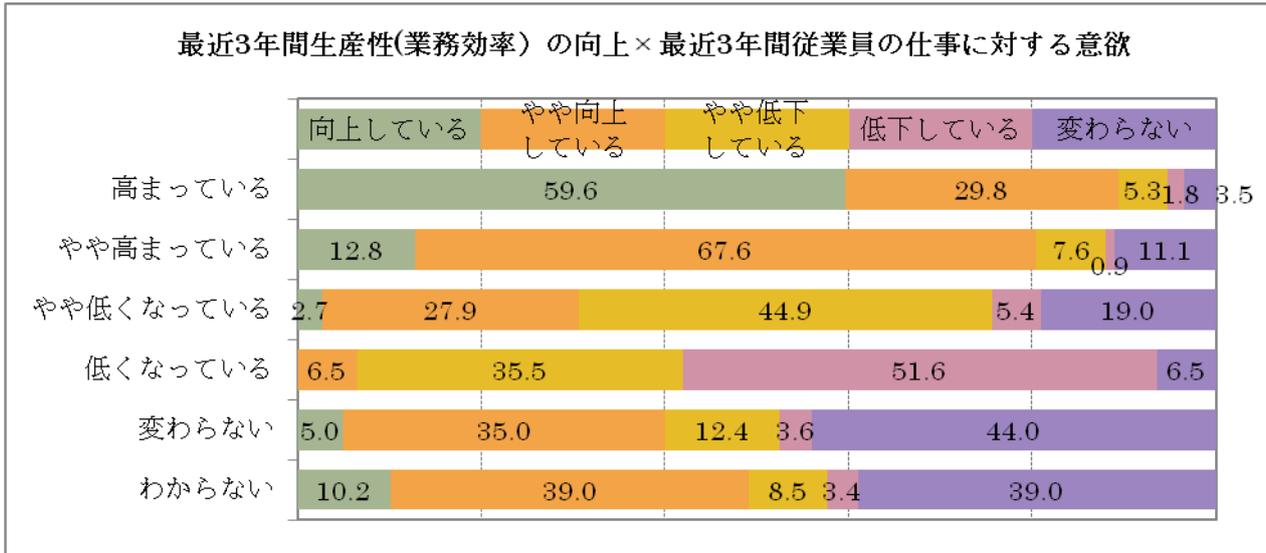
(5) 最近3年間の生産性（業務効率）の向上

最近3年間での生産性（業務効率）については、「やや向上している」と思うが42.9%と高い。次いで、「変わらない」(27.9%)、「やや低下している」(15.2%)である。

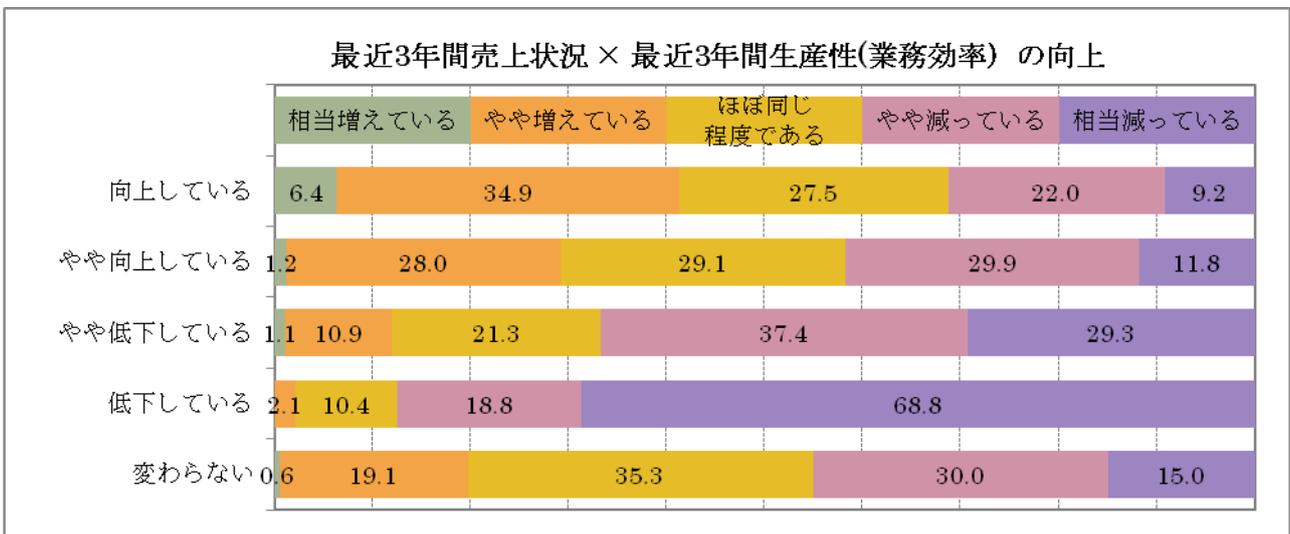


最近3年間での仕事に対する意欲との関連では、仕事の意欲が「高まっている」、「やや高まっている」ところでは、生産性（業務効率）が向上している割合が89.4%、80.4%と高くなっている。また、最近3年間の顧客等へのサービ

スの向上との関連でも同様の傾向である。



また、最近3年間の売上状況との関連では、生産性(業務効率)が「向上している」ところでは、売上が増えている割合が41.3%と高く、全体的にも生産性(業務効率)が向上している事業所では売上が増えている傾向がうかがえる。

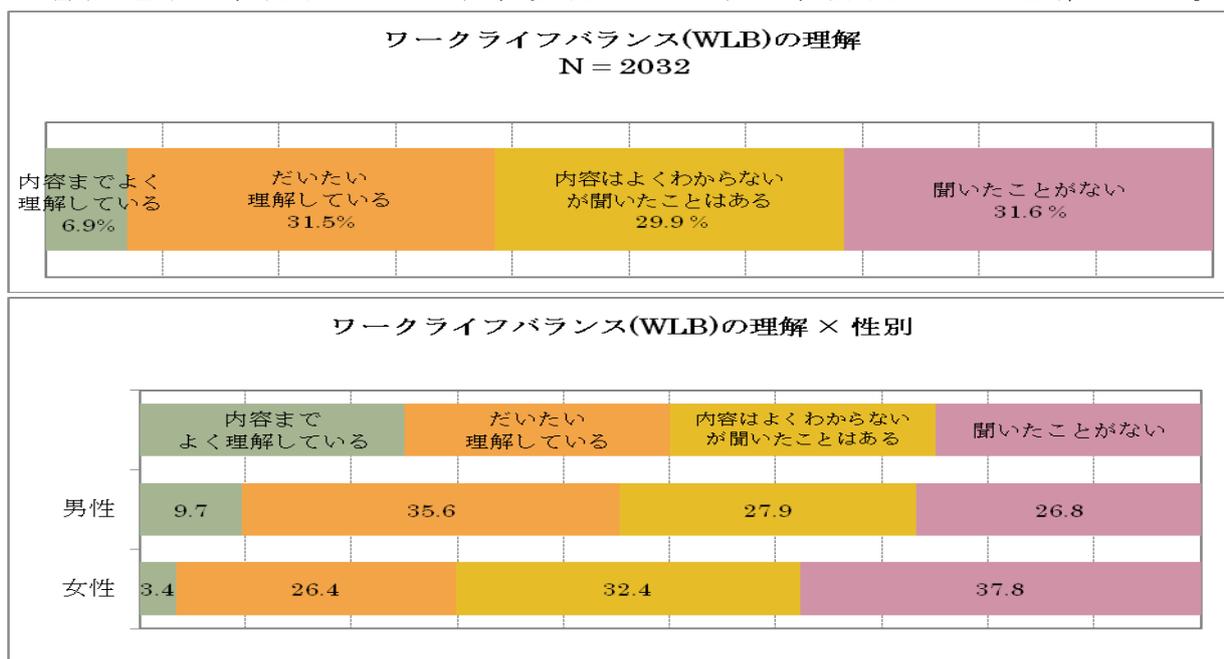


3 従業員調査結果

(1) ワーク・ライフ・バランスの理解

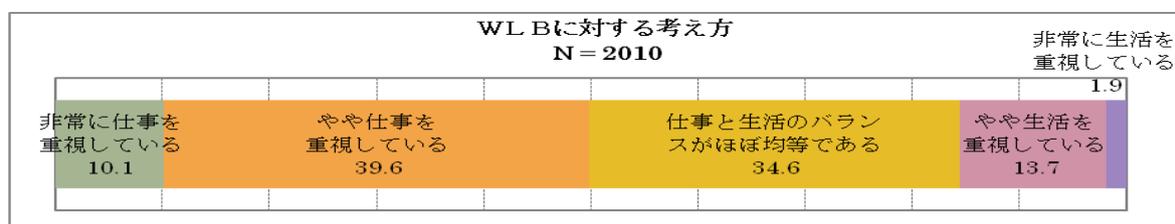
ワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が 6.9%、「だいたい理解している」が 31.5%となり、4 割程度に理解されている。一方、「聞いたことがない」が 31.6%であり、より丁寧な周知活動の必要性がうかがえる。

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%で、男性の方が理解は深い。



(2) 仕事と余暇等とのバランスに関する考え

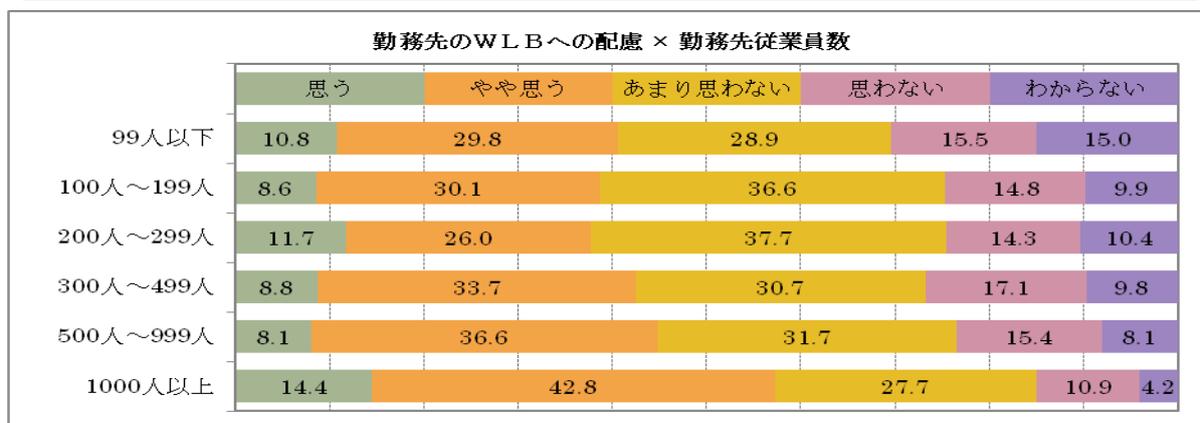
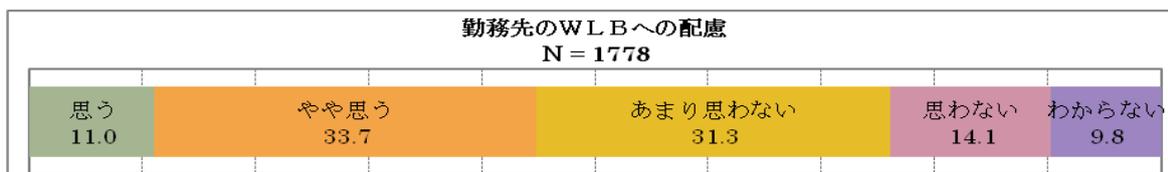
従業員の仕事と余暇のバランスに関する考え方については、「やや仕事を重視している」が 39.6%、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」が 34.6%と高い。「非常に仕事を重視している」と「やや仕事を重視している」の合計比率は 49.7%、「やや生活を重視している」と「非常に生活を重視している」の合計比率は 15.6%で、仕事と余暇のバランスに関する考え方について、生活よりも仕事のウェイトを多く持つ考え方の従業員が多い。



(3) 勤務先のワーク・ライフ・バランスへの配慮に関する考え

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。

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%と高いが、500人未満では「思う」と「やや思う」の合計比率に従業員数の規模による大きな違いはみられない。

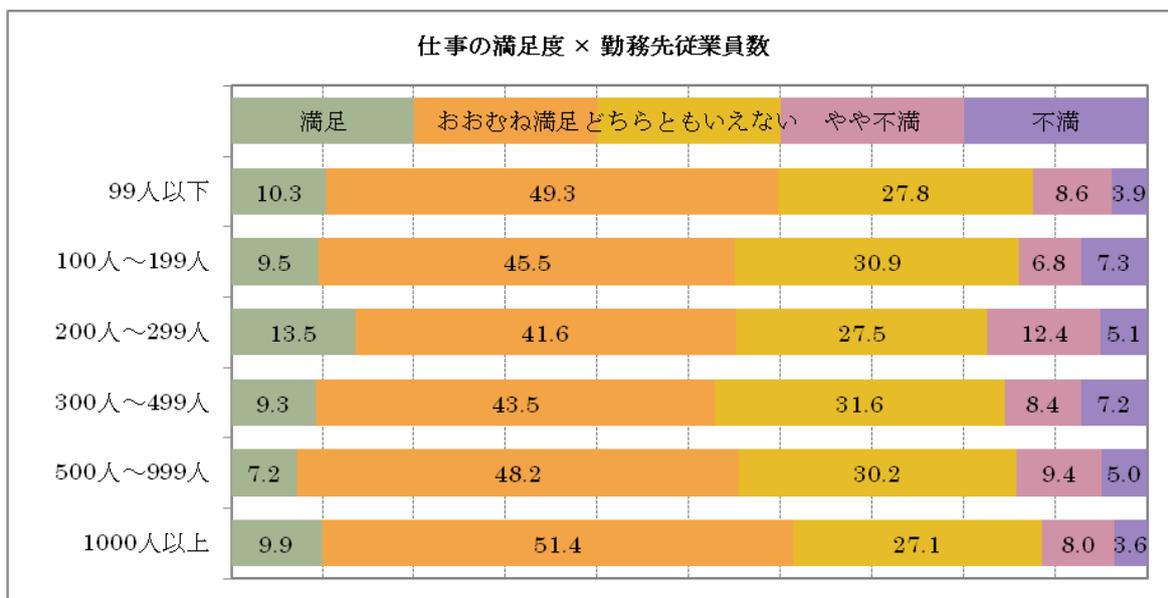


(4) 仕事に対する満足度

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%が満足傾向にある。

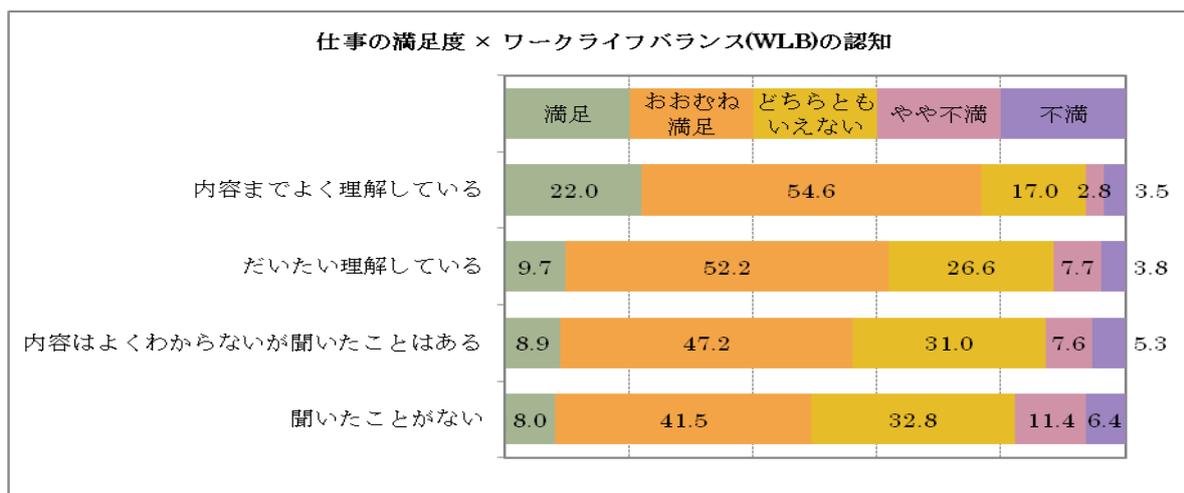


勤務先の従業員数規模別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、1,000人以上の規模で 61.3%と最も高いが、次いで合計比率が高い規模は 99人以下の規模で 59.6%である。



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」と「おおむね満足」の合計比率は「内容までよく理解している」で 76.6%、「だいたい理解している」で 61.9%、「内容はよくわからないが聞いたことがある」で 56.1%、「聞いたことがない」で 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。



(5) 仕事と生活の調和に関する満足度

仕事と家事・育児や余暇等とのバランスの満足度については、「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」と「おおむね満足」の合計比率は45.7%、「やや不満」と「不満」の合計比率は25.0%である。



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」と「おおむね満足」の合計比率は82.3%、「やや不満」と「不満」の合計比率は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」と「おおむね満足」の合計比率は7.7%、「やや不満」と「不満」の合計比率は68.2%で、仕事の満足度との相関関係がみうけられる。

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」、「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は相関関係がみうけられる。

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

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

仕事の満足度 × 職場コミュニケーション満足度

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

仕事の満足度 × 休暇取得状況満足度

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

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

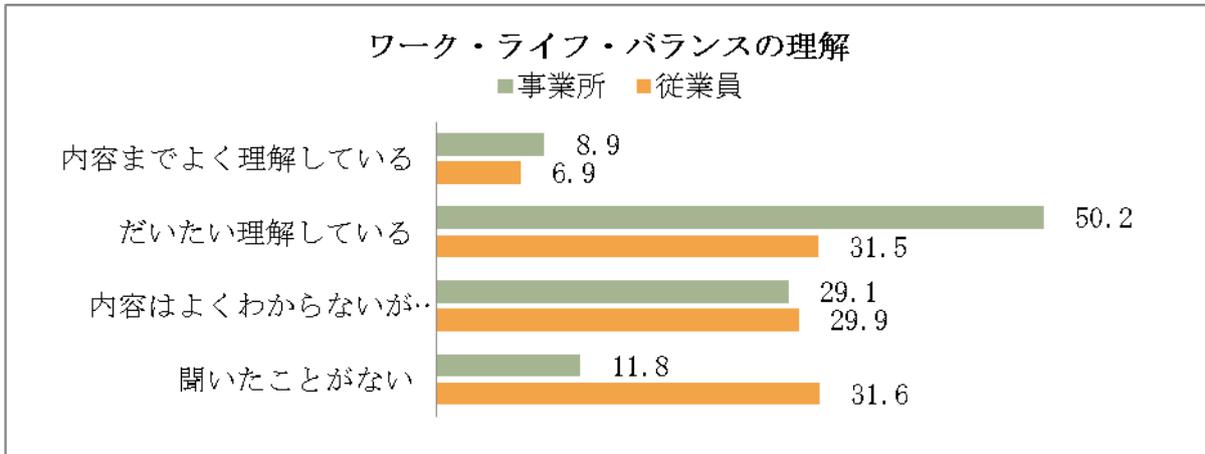
仕事の満足度 × 自己啓発・能力開発支援満足度

	上段:度数 下段:%	仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満	どちらともい	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

4 「事業所アンケート調査」と「従業員アンケート調査」との比較

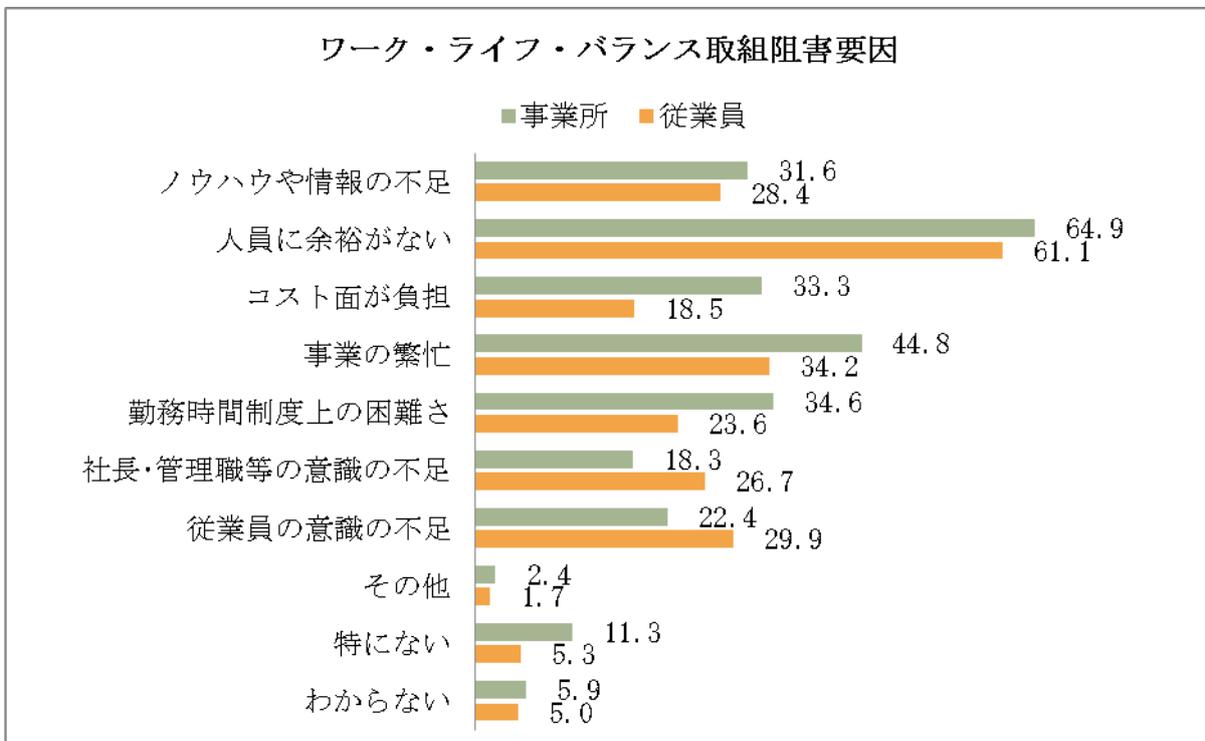
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知

「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) 企業でのワーク・ライフ・バランス推進上の課題

「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。従業員の回答比率が事業所よりも高い課題は、「社長・管理職の意識不足」と「従業員の意識不足」の2つである。



5 調査のまとめ

事業所向けアンケート調査および従業員向けアンケート調査では、三重県内におけるワーク・ライフ・バランスに関する理解や推進状況の実態、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで課題となっていることなどを把握した。その結果、下図のフローで示した項目において、相関関係を確認することができた。

まず、事業所向けのアンケート調査結果からは、「ワーク・ライフ・バランスの理解」について、6割程度の事業所において理解されており、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど、「ワーク・ライフ・バランスの取組意欲」においても積極的であった。同様に、ワーク・ライフ・バランスの理解が深くワーク・ライフ・バランスの取組意欲に積極的な事業所は、ワーク・ライフ・バランスを事業所内で推進するため、既に様々な取組をはじめている。

このように、ワーク・ライフ・バランスの理解が深く、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組んでいる事業所においては、「最近3年間の売上高の状況」が増加傾向にある。さらには、ワーク・ライフ・バランスの理解が深く、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組んでいる事業所においては、「最近3年間の生産性（業務効率）」も向上している傾向が強い。

図 ワーク・ライフ・バランス実態調査結果
(事業所アンケート結果)



これらの相関関係は、「従業員の会社に対する満足（ES=Employee Satisfaction）」、「最近3年間の顧客等へのサービス（CS=Customer Satisfaction）」においてもみられた。つまり、事業所向けアンケート調査から、

ワーク・ライフ・バランスの取組を推進している事業所は、従業員の仕事に対するモチベーションを高めることでES向上、CS向上を実現させ、事業所の売上向上に繋げている。また、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進することにより、生産性(業務効率)を向上させ、利益率向上に繋げている事業所が多いと推察できる。

従業員向けのアンケート調査結果では、「ワーク・ライフ・バランスの理解」について、「内容までよく理解している」は6.9%、「だいたい理解している」(31.5%)、「内容はよくわからないが聞いたことはある」(29.9%)、「聞いたことがない」(31.6%)となった。内閣府が調査した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境による意識調査」(平成23年)の結果は、ワーク・ライフ・バランスについて「言葉も内容も知っている」は20.8%、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」34.4%、「言葉も内容も知らない」44.7%であり、これと比較すると、今回の調査で得た三重県における「ワーク・ライフ・バランスの理解」は、内閣府調査よりも進んでいることがわかる。

事業所向けアンケート調査の結果同様に、従業員向けアンケート調査結果においても相関関係にある項目がみうけられ、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い従業員ほど、「仕事に対する満足度」、「ワーク・ライフ・バランスに対する満足度」は高いことがわかった。さらに、「仕事に対する満足度」や「ワーク・ライフ・バランスに対する満足度」が高い従業員は、「仕事の進め方」、「職場のコミュニケーション」、「年次有給休暇の取得」、「人事評価・処遇」、「自己啓発・能力開発支援」などに対する満足度も高い傾向にある。

事業所向けアンケート調査及び従業員向けアンケート調査結果から、事業所が、従業員のワーク・ライフ・バランスに対する満足度を高める取組に積極的になることで、従業員のモチベーションと仕事に対する満足度を高め、事業所の生産性(業務効率)と顧客サービスを向上させ、事業所の売上および利益率を高めるという図で示したプラスのスパイラルが生じていることを読み取ることができた。

しかしながら、「ワーク・ライフ・バランスの理解」や「ワーク・ライフ・バランスの取組意欲」に関して、業種間や従業員規模間で格差もみられる。

今後は、ワーク・ライフ・バランスの理解促進においては、理解の深さごとにセグメントした啓発活動を、事業所内でワーク・ライフ・バランスを推進するにあたっては、業種や従業員規模間で抱えている障害や課題が異なることを念頭に置いた対策の検討が必要である。