

3-4. 柔軟な働き方を推進するための様々な取組

事業所 【問9】男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについてお伺いします。職場の雰囲気・風土改善のために、どのような取組をしていますか。(回答はあてはまるものすべて)

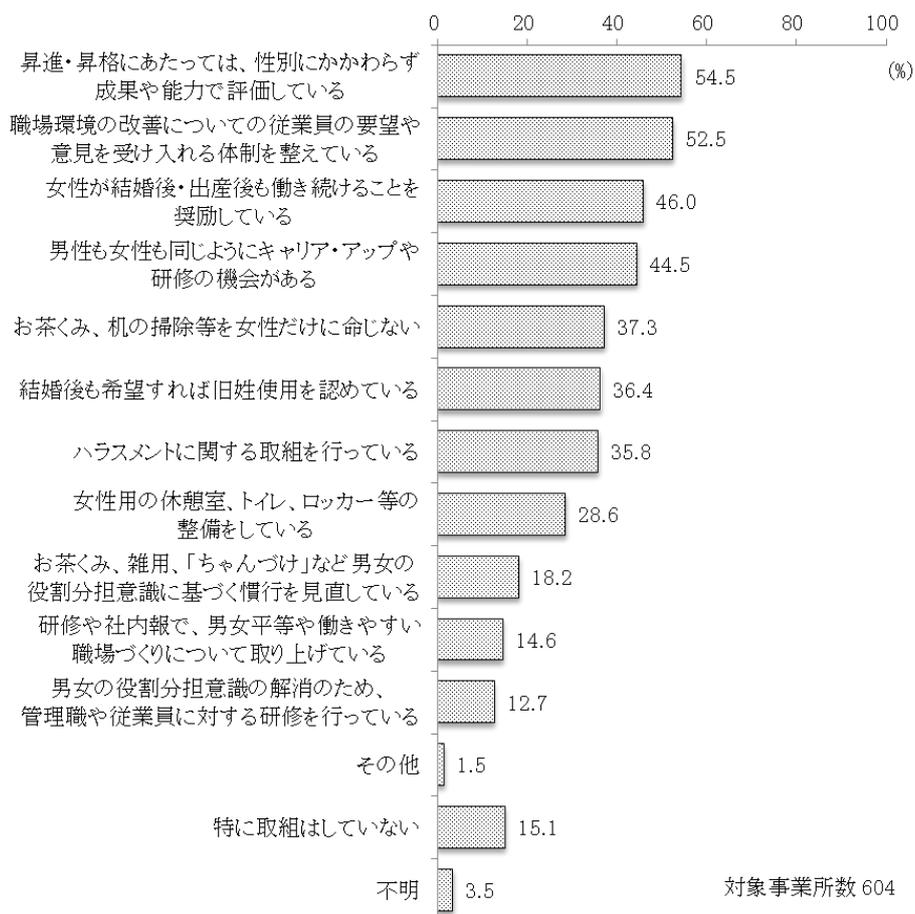
<【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組>

「特に取組はしていない」事業所(15.1%)と「不明」を除くと、8割(81.4%)の事業所で職場の雰囲気・風土改善のための取組を行っていることがわかる。

「昇進・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している」の割合が54.5%で最も高く、次いで「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制を整えている」が52.5%となっている。

一方、「男女の役割分担意識の解消」や「男女平等や働きやすい職場づくり」に関する研修を実施している事業所の割合は低い。

図 3-76 【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組(業種別)>

職場の雰囲気・風土改善のための取組について業種別にみると、サンプル数 50 以上の 4 業種のうち、医療・福祉では 9 割以上 (93.5%) の事業所が何らかの取組を行っており、他に比べて高い割合であることがわかる (卸売業・小売業 78.6%、製造業 78.0%、建設業 61.6%)。

具体的な取組をみると、医療・福祉では「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制を整えている (65.9%)」「昇進・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している (63.8%)」「女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している (62.3%)」「男性も女性も同じようにキャリア・アップや研修の機会がある (58.7%)」といった取組を行っている事業所が 6 割前後となっている。

なお、「昇進・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している」や「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制を整えている」については、建設業、製造業、卸売業・小売業においても 4 割弱～6 割弱の事業所が取り組んでいるが、「女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している」や「男性も女性も同じようにキャリア・アップや研修の機会がある」については、建設業で取り組んでいる事業所の割合が低くなっている (15.4%、23.1%)。

図 3-77 【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組(複数回答)／業種別

(単位 %)	昇進・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している	職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制を整えている	女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している	結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている	男性も女性も同じようにキャリア・アップや研修の機会がある	男性も女性も同じようにキャリア・アップや研修の機会がある	男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	研修や社内報で、男女平等や働きやすい職場づくりについて取り上げている	ハラスメントに関する取組を行っている	女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている	お茶くみ、机の掃除等を女性だけに命じない	お茶くみ、雑用、「ちゃんづけ」など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している	その他	特に取組はしていない	不明
建設業(n=52)	38.5	44.2	15.4	17.3	23.1	0.0	3.8	23.1	13.5	11.5	3.8	0.0	34.6	3.8		
製造業(n=59)	57.6	52.5	49.2	27.1	32.2	8.5	8.5	28.8	44.1	32.2	16.9	0.0	20.3	1.7		
情報通信業(n=9)	44.4	44.4	33.3	11.1	44.4	11.1	11.1	22.2	0.0	22.2	0.0	0.0	22.2	0.0		
運輸業、郵便業(n=32)	46.9	53.1	40.6	31.3	43.8	21.9	31.3	43.8	28.1	37.5	18.8	6.3	12.5	6.3		
卸売業、小売業(n=98)	54.1	42.9	40.8	33.7	43.9	11.2	9.2	31.6	25.5	38.8	14.3	0.0	17.3	4.1		
金融業、保険業(n=10)	90.0	40.0	90.0	20.0	70.0	40.0	50.0	40.0	60.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0		
不動産業、物品賃貸業(n=21)	28.6	19.0	23.8	14.3	14.3	0.0	4.8	19.0	4.8	19.0	0.0	4.8	42.9	9.5		
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	50.0	58.3	58.3	41.7	50.0	12.5	12.5	37.5	25.0	54.2	25.0	4.2	16.7	4.2		
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	53.3	63.3	40.0	43.3	30.0	13.3	23.3	40.0	26.7	33.3	20.0	0.0	13.3	0.0		
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	37.5	50.0	62.5	37.5	37.5	25.0	50.0	12.5	12.5	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0		
教育、学習支援業(n=36)	52.8	52.8	38.9	61.1	58.3	11.1	8.3	41.7	44.4	44.4	22.2	8.3	11.1	0.0		
医療、福祉(n=138)	63.8	65.9	62.3	43.5	58.7	18.1	13.0	42.8	33.3	44.2	26.1	0.7	3.6	2.9		
その他サービス業 (n=82)	57.3	51.2	45.1	41.5	45.1	11.0	20.7	39.0	25.6	42.7	20.7	1.2	12.2	6.1		
その他(n=5)	60.0	60.0	60.0	80.0	80.0	40.0	60.0	80.0	20.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0		

基本クロス<【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、職場の雰囲気・風土改善のための取組については、従業員規模が小さい事業所よりも大きい事業所の方が、より積極的に取り組んでいる状況がうかがえる。

図 3-78 【事業所調査】職場の雰囲気・風土改善のための取組(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	昇進・昇格にあたっては、性別にかかわらず成果や能力で評価している	職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受け入れる体制を整えている	女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している	結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている	男性も女性も同じようにキャリアアップや研修の機会がある	男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	場づくりについて取り上げている	研修や社内報で、男女平等や働きやすい職場づくりに取り上げている	ハラスメントに関する取組を行っている	女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている	お茶くみ、机の掃除等を女性だけに命じない	お茶くみ、雑用、「ちゃんづけ」など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している	その他	特に取組はしていない	不明
1~4人(n=73)	37.0	39.7	24.7	16.4	27.4	4.1	6.8	16.4	6.8	26.0	4.1	1.4	38.4	5.5	
5~9人(n=199)	48.7	47.2	39.2	27.1	34.7	11.6	13.1	21.1	18.1	30.7	15.6	0.5	22.6	4.0	
10~19人(n=142)	58.5	58.5	51.4	36.6	47.2	11.3	18.3	39.4	26.1	40.1	19.0	2.1	8.5	2.8	
20~29人(n=64)	43.8	53.1	45.3	39.1	42.2	14.1	10.9	35.9	45.3	29.7	17.2	4.7	6.3	1.6	
30~49人(n=50)	74.0	58.0	72.0	62.0	64.0	12.0	18.0	56.0	48.0	56.0	28.0	2.0	0.0	2.0	
50~99人(n=32)	81.3	68.8	75.0	75.0	71.9	28.1	18.8	81.3	59.4	50.0	28.1	0.0	0.0	0.0	
100人以上(n=26)	73.1	73.1	50.0	53.8	73.1	26.9	15.4	69.2	73.1	65.4	30.8	0.0	0.0	0.0	
不明(n=18)	66.7	38.9	38.9	44.4	66.7	22.2	27.8	61.1	22.2	44.4	38.9	0.0	11.1	16.7	

問9で選択肢8「ハラスメントに関する取組を行っている」と回答した事業所のみお答えください。

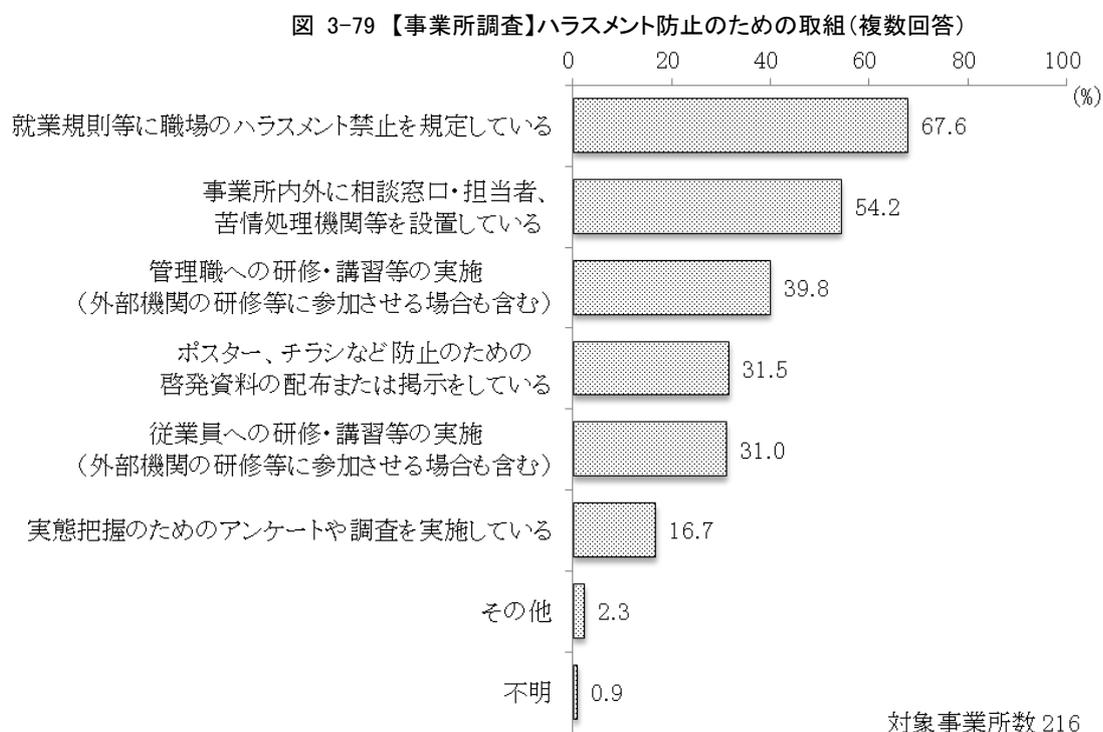
事業所 【問9-1】 貴事業所におけるハラスメント防止の取組状況についてお答えください。
(回答はあてはまるものすべて)

あなたの職場環境についておうかがいします。

従業員 【Q14】 職場におけるハラスメント(いじめ・嫌がらせ)対策として、あなたの職場で取り組まれているものをお選びください。(回答はいくつでも)

<【事業所調査】ハラスメント防止のための取組>

ハラスメント防止のための取組については、「就業規則等に職場のハラスメント禁止を規定している」の割合が67.6%で最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が54.2%となっている。



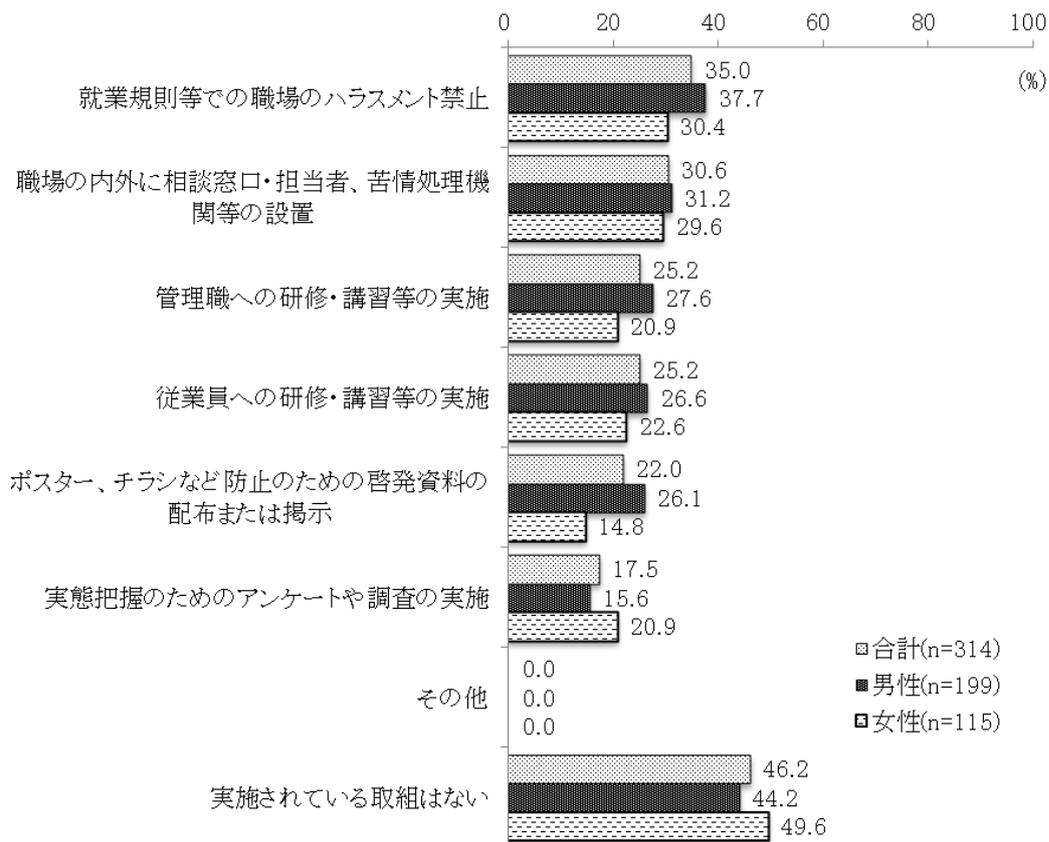
※回答事業所が限定されているため、業種別、従業員規模別の分析は非掲載とした。

＜【従業員調査】ハラスメント防止のための取組＞

「実施されている取組はない」と回答した人は半数弱（46.2%）であり、約半数（53.8%）の人は何らかの取組がされていると回答している。

具体的には「就業規則等での職場のハラスメント禁止」の割合が35.0%で最も高く、次いで「職場の内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が30.6%、「管理職への研修・講習等の実施」が25.2%と続く。

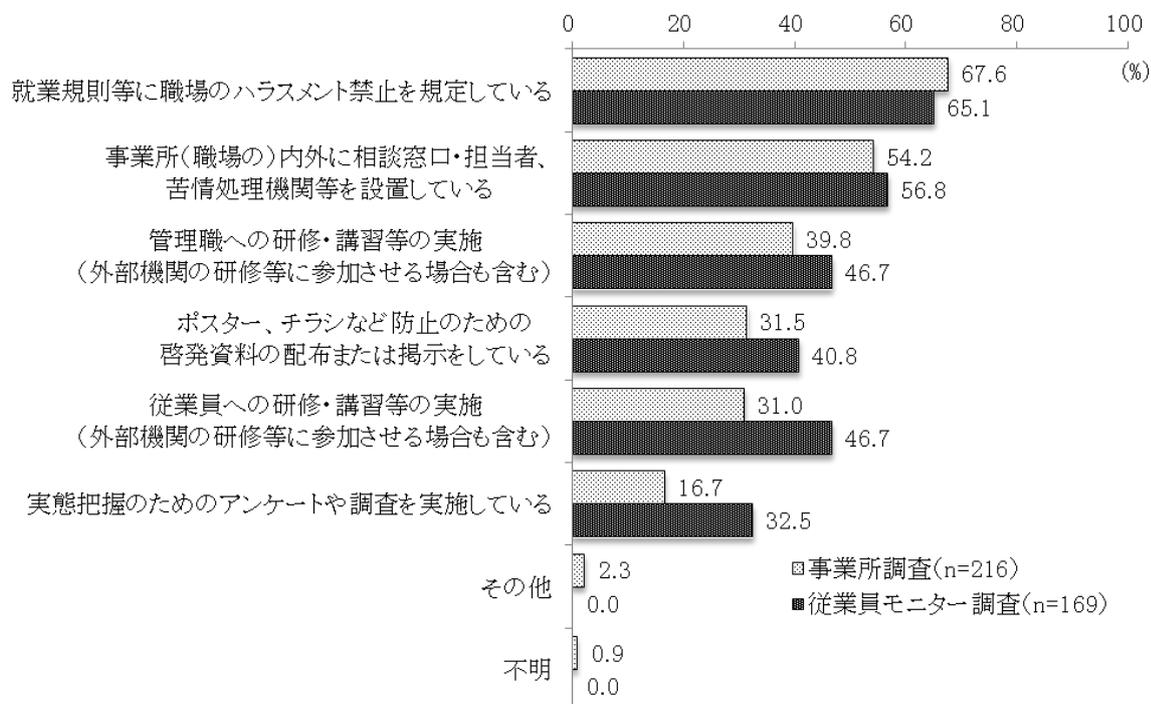
図 3-80 【従業員調査】ハラスメント防止のための取組（複数回答）



<【事業所調査】【従業員調査】ハラスメント防止のための取組(再掲比較)>

事業所に比べて従業員モニターの方が、「従業員への研修・講習等の実施」や「実態把握のためのアンケートや調査を実施している」の割合が高くなっている。

図 3-81 【事業所調査】【従業員調査】ハラスメント防止のための取組(複数回答)



※事業所調査では「ハラスメントに関する取組を行っている」事業所のみならずねているため、この図における従業員モニター調査の結果については、「実施されている取組はない」と回答した対象者を除き、再計算をしている。

基本クロス<【事業所調査】ハラスメント防止のための取組(業種別)>

以下のデータは、回答数が少ないため、参考値として掲載する。

図 3-82 【事業所調査】ハラスメント防止のための取組(複数回答)/業種別

(単位 %)	就業規則等に職場のハラスメント禁止を規定している	ポスター、チラシなど防止のための啓発資料の配布または掲示をしている	管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	実態把握のためのアンケートや調査を実施している	その他	不明
建設業(n=12)	25.0	8.3	33.3	33.3	33.3	25.0	0.0	0.0
製造業(n=17)	82.4	11.8	35.3	23.5	35.3	5.9	0.0	0.0
情報通信業(n=2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=14)	85.7	78.6	64.3	78.6	64.3	50.0	7.1	0.0
卸売業、小売業(n=31)	87.1	32.3	35.5	19.4	61.3	22.6	3.2	0.0
金融業、保険業(n=4)	75.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=4)	75.0	25.0	50.0	50.0	75.0	25.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=9)	66.7	22.2	55.6	55.6	55.6	11.1	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=12)	58.3	41.7	75.0	33.3	66.7	25.0	8.3	0.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=1)	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=15)	53.3	33.3	6.7	13.3	73.3	0.0	0.0	0.0
医療、福祉(n=59)	64.4	25.4	32.2	28.8	50.8	11.9	1.7	1.7
その他サービス業(n=32)	59.4	31.3	43.8	28.1	46.9	12.5	3.1	3.1
その他(n=4)	100.0	75.0	100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】ハラスメント防止のための取組(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、「就業規則等に職場のハラスメント禁止を規定している」事業所の割合は、従業員規模にかかわらず5割を超えているが、20人以上の事業所では7割を超えて特に高い。また、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」事業所は、「10～19人」(41.1%)を除いて、いずれの従業員規模でも半数以上となっている。

図 3-83 【事業所調査】ハラスメント防止のための取組(複数回答)/従業員規模別

(単位 %)	就業規則等に職場のハラスメント禁止を規定している	ポスター、チラシなど防止のための啓発資料の配布または掲示をしている	管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)	事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	実態把握のためのアンケートや調査を実施している	その他	不明
1～4人(n=12)	58.3	16.7	25.0	25.0	50.0	33.3	0.0	0.0
5～9人(n=42)	59.5	35.7	35.7	45.2	52.4	14.3	2.4	2.4
10～19人(n=56)	67.9	32.1	32.1	19.6	41.1	10.7	1.8	1.8
20～29人(n=23)	73.9	26.1	30.4	17.4	52.2	8.7	4.3	0.0
30～49人(n=28)	71.4	28.6	46.4	21.4	64.3	17.9	3.6	0.0
50～99人(n=26)	73.1	34.6	53.8	46.2	57.7	23.1	0.0	0.0
100人以上(n=18)	72.2	44.4	55.6	38.9	61.1	22.2	5.6	0.0
不明(n=11)	63.6	18.2	54.5	45.5	90.9	27.3	0.0	0.0

事業所 【問 10】 貴事業所は、柔軟な働き方を推進するための以下の法制度をご存じですか。
(回答はあてはまるものすべて)

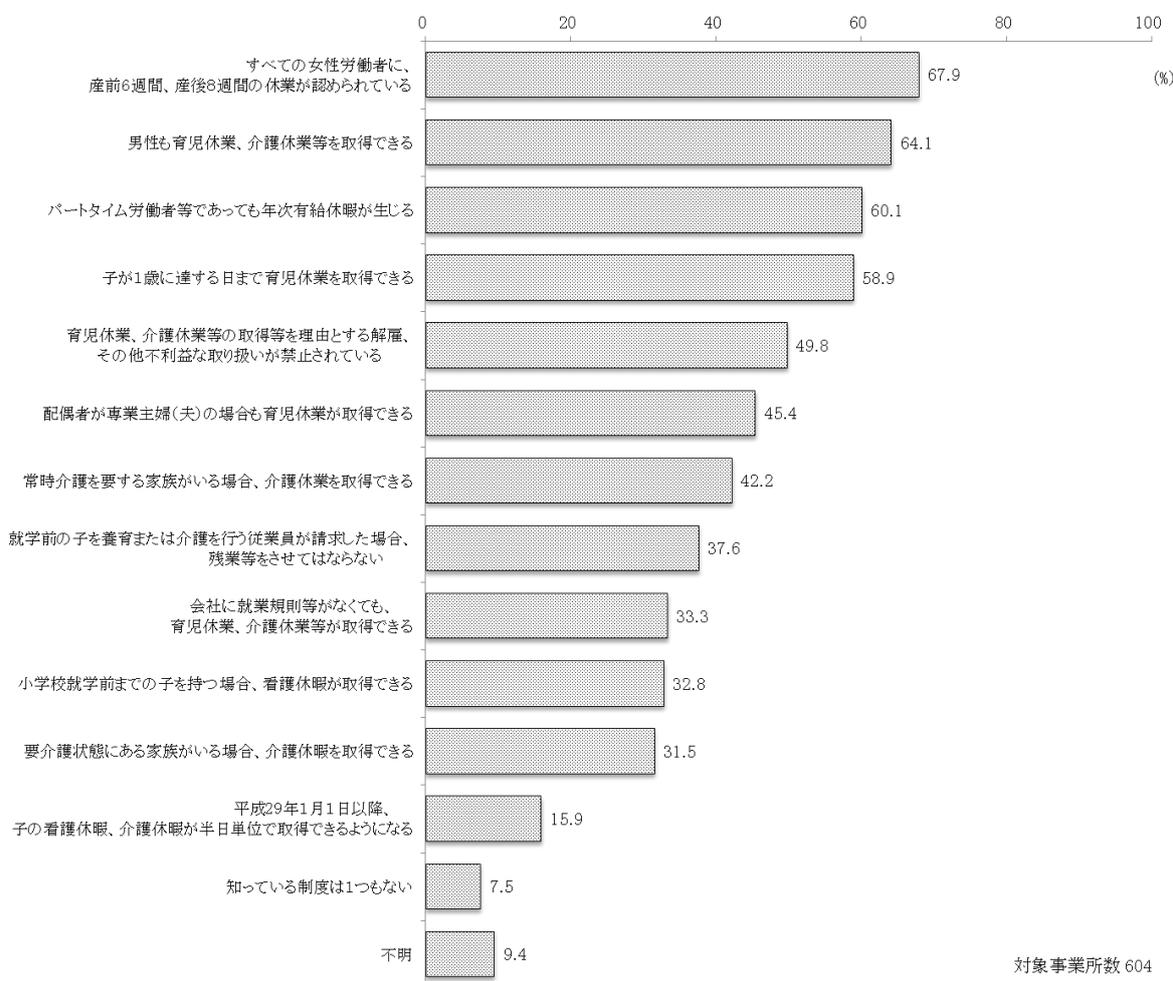
従業員 【Q18】 柔軟な働き方を推進するための以下の法制度について、あなたはご存じですか。
(回答は 1 つ)

<【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知>

柔軟な働き方を推進するための法制度の認知については、「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」の割合が67.9%で最も高く、次いで「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」が64.1%となっている。

一方、認知度が3割程度の制度もあり、特に平成29年1月1日からの新制度の認知は15.9%と非常に低い。

図 3-84 【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(複数回答)

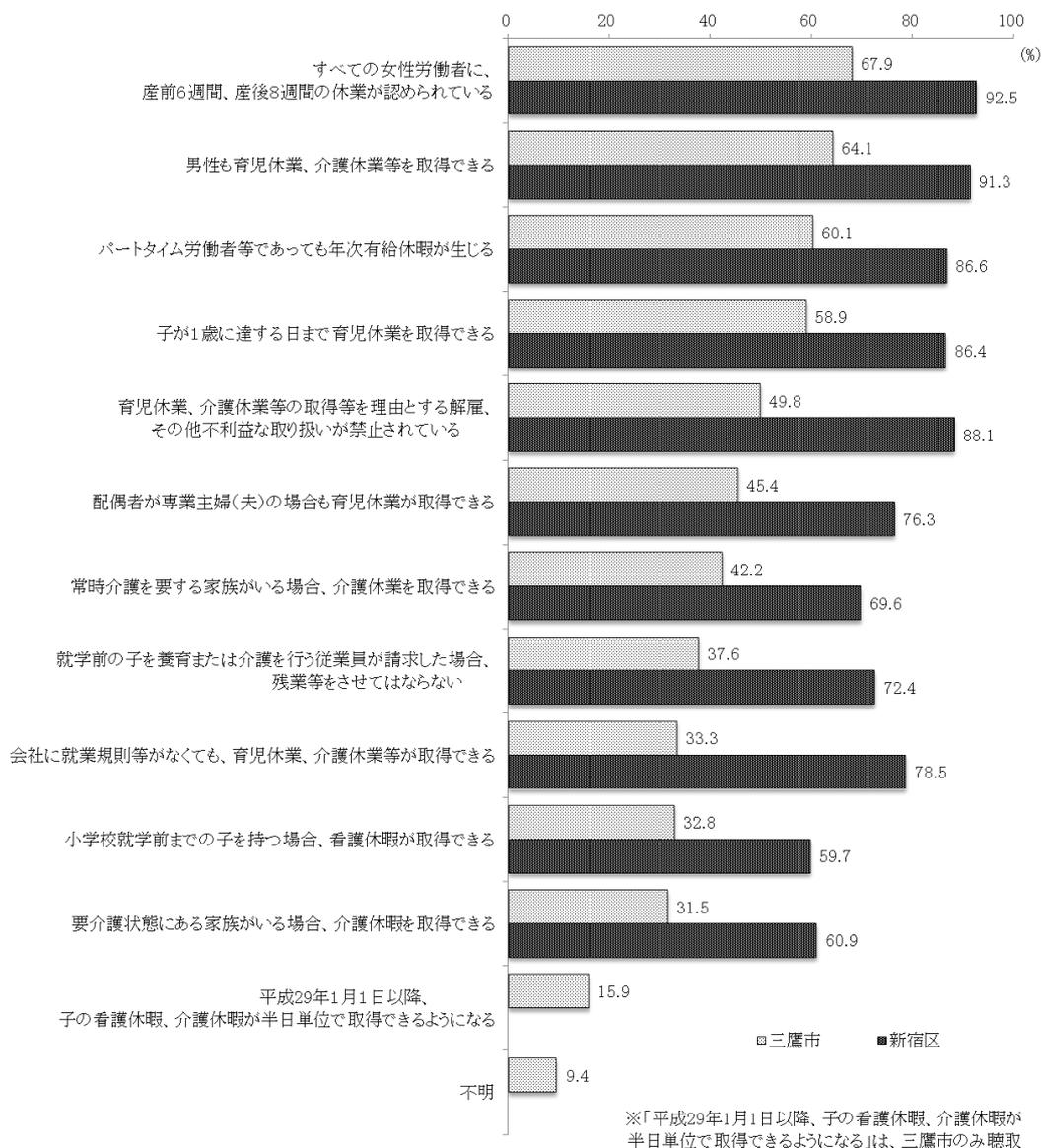


※ 選択肢を一部省略している(以下同)。

類似比較<【類似調査との比較】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知>

新宿区の調査との比較結果は以下のとおり。質問の仕方が異なるため、参考値として掲載する。

図 3-85 【類似調査との比較】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知



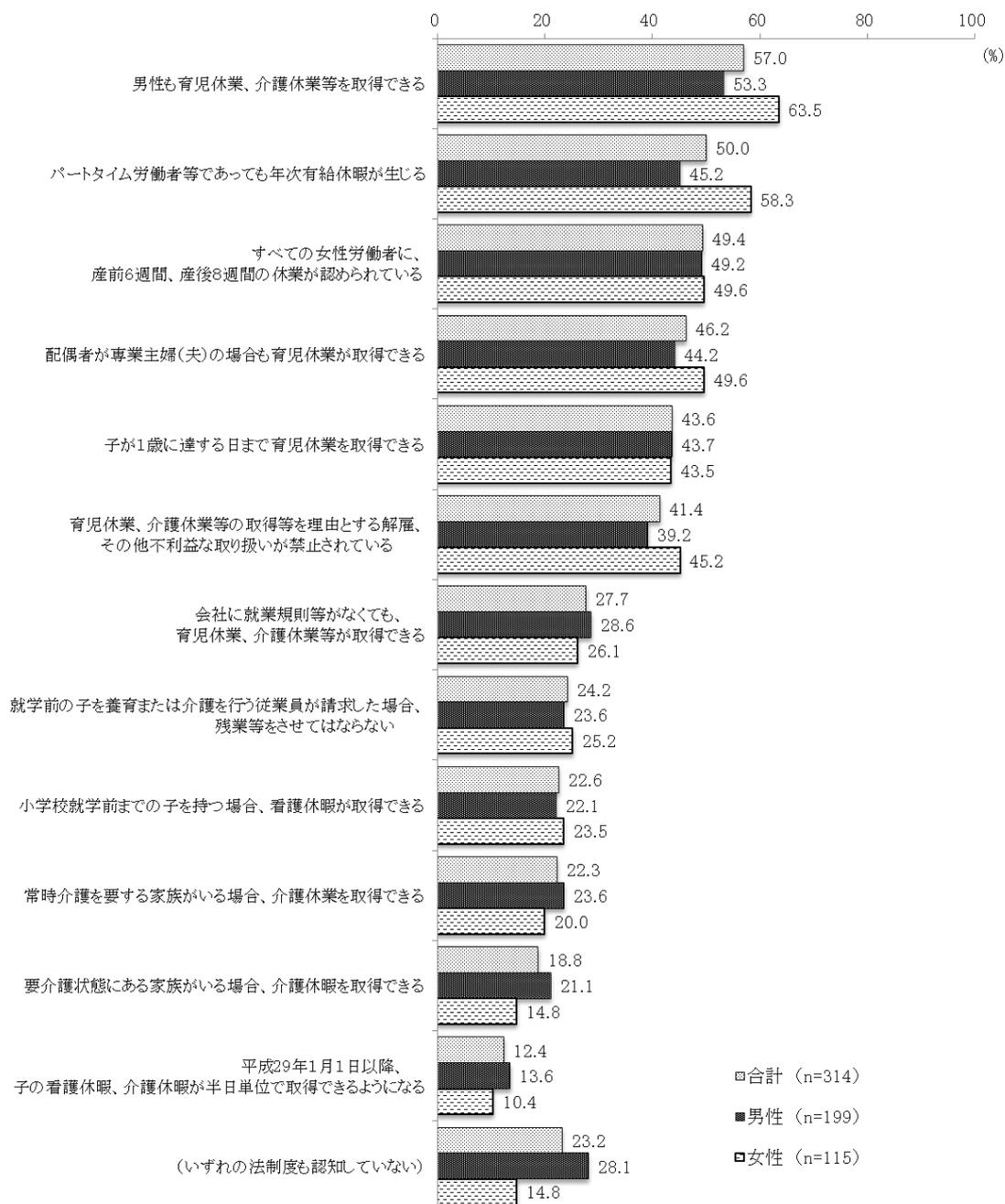
※三鷹市では複数選択肢から「知っているもの」を選んでいるが、新宿区ではそれぞれを個別に聞いている。上記は「知っている」と「だいたい知っている」を合わせた数値を掲載している。

＜【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知＞

「いずれの法制度も認知していない」人は全体の23.2%であり、約8割の人はいずれかの制度を認知していることがわかる。具体的には、「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」の割合が6割弱（57.0%）で最も高く、次いで「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」が50.0%、「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」が49.4%と続く。

性別による違いが10ポイント以上みられたのは、「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」である。

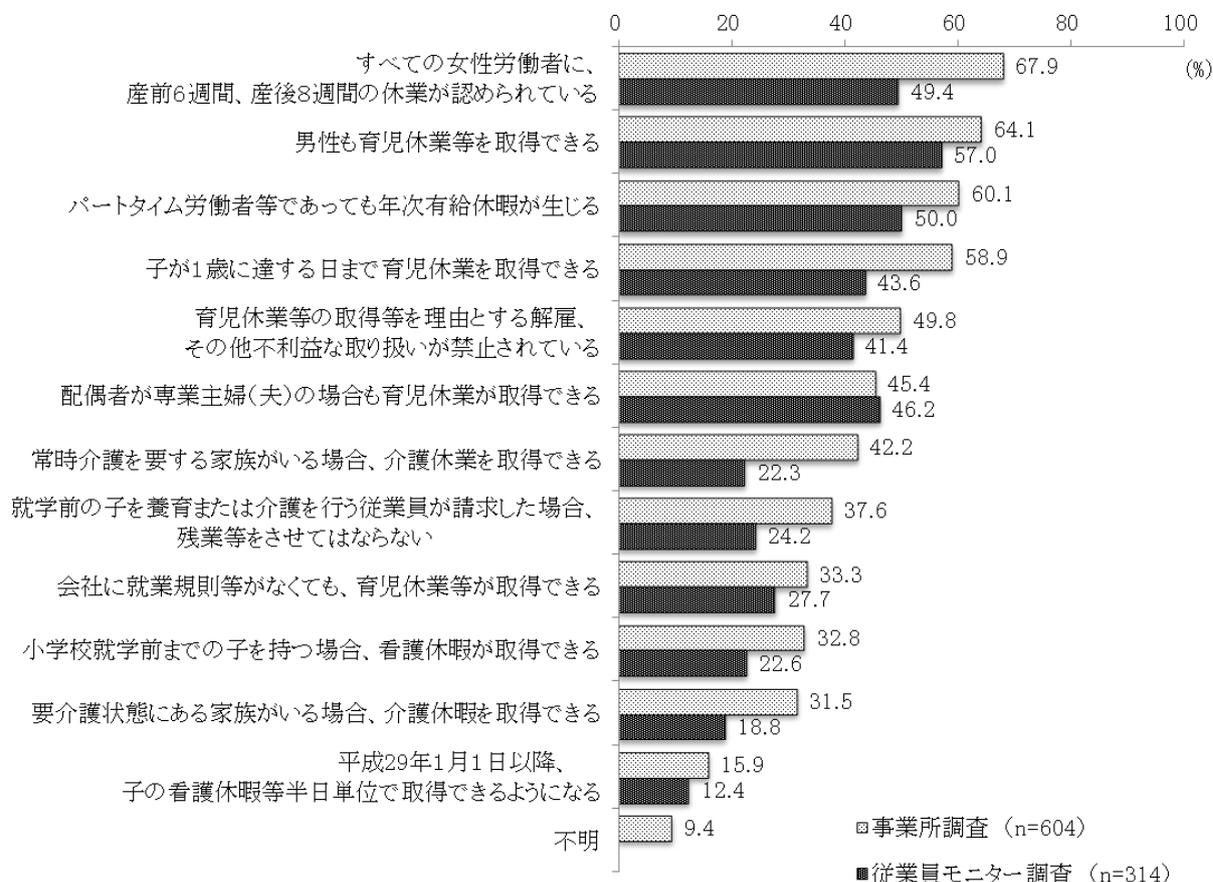
図 3-86 【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知
（それぞれ単一回答で「知っている/知らない」と回答。下記は「知っている」の割合）



<【事業所調査】【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(再掲比較)>

事業所に比べて、ほとんどの制度で従業員モニターの認知度の方が低い結果となった。

図 3-87 【事業所調査】【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知



※事業所調査では複数選択肢から「知っているもの」を選んでいますが、従業員モニター調査ではそれぞれを個別に聞いている。上記は「知っている」の数値を掲載している。

基本クロス<【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(業種別)>

柔軟な働き方を推進するための法制度の認知について業種別にみると、建設業では、「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」が48.1%と最も高く、次いで「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」が42.3%、「子が1歳に達する日まで育児休業を取得できる」「育児休業、介護休業等の取得等を理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが禁止されている」「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」がそれぞれ34.6%となっている。

製造業では、「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」が66.1%と最も高く、次いで「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」が61.0%、「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」が57.6%となっている。

卸売業・小売業では、「男性も育児休業、介護休業等を取得できる」が65.3%と最も高く、次いで「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」が64.3%、「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」が62.2%となっている。

医療・福祉では、「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」が79.7%と最も高く、次いで「パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる」が73.2%、「子が1歳に達する日まで育児休業を取得できる」が69.6%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている」「子が1歳に達する日まで育児休業を取得できる」が8割以上と高くなっている。

図 3-88 【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(複数回答)/業種別

(単位 %)	すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている	子が1歳に達する日まで育児休業を取得できる	常時介護を要する家族がいる場合、介護休業を取得できる	小学校就学前までの子を持つ場合、看護休暇を取得できる	要介護状態にある家族がいる場合、介護休業を取得できる	平成29年1月1日以降、子の看護休暇、介護休業が半日単位で取得できるようになる	男性も育児休業、介護休業等を取得できる	就業前の子を養育または介護を行う従業員が請求した場合、残業等をさせてはならない	就業前の子を養育または介護を行う従業員が請求した場合、残業等をさせてはならない	パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる	育児休業、介護休業等の取得等を理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが禁止されている	配偶者が専業主婦(夫)の場合も育児休業が取得できる	会社に就業規則等がなくても、育児休業、介護休業等が取得できる	知っている制度は一つもない	不明
建設業(n=52)	42.3	34.6	21.2	7.7	13.5	7.7	48.1	23.1	34.6	34.6	26.9	23.1	17.3	15.4	
製造業(n=59)	66.1	50.8	35.6	32.2	27.1	15.3	61.0	28.8	45.8	57.6	49.2	40.7	5.1	8.5	
情報通信業(n=9)	55.6	55.6	11.1	11.1	11.1	0.0	55.6	22.2	44.4	11.1	44.4	33.3	0.0	22.2	
運輸業、郵便業(n=32)	68.8	59.4	50.0	34.4	37.5	25.0	71.9	37.5	46.9	65.6	56.3	43.8	6.3	12.5	
卸売業、小売業(n=98)	64.3	56.1	39.8	32.7	31.6	18.4	65.3	43.9	50.0	62.2	41.8	35.7	7.1	12.2	
金融業、保険業(n=10)	100.0	100.0	60.0	60.0	40.0	30.0	90.0	40.0	70.0	70.0	40.0	20.0	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業(n=21)	33.3	28.6	19.0	23.8	19.0	4.8	47.6	19.0	23.8	28.6	23.8	14.3	9.5	23.8	
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	75.0	62.5	37.5	45.8	37.5	16.7	62.5	37.5	58.3	45.8	62.5	29.2	12.5	0.0	
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	60.0	43.3	30.0	20.0	20.0	13.3	53.3	23.3	40.0	43.3	40.0	20.0	20.0	6.7	
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	75.0	62.5	50.0	25.0	25.0	0.0	87.5	37.5	75.0	75.0	50.0	37.5	12.5	0.0	
教育、学習支援業(n=36)	88.9	80.6	55.6	47.2	38.9	33.3	80.6	58.3	77.8	75.0	50.0	52.8	0.0	2.8	
医療、福祉(n=138)	79.7	69.6	52.9	37.7	41.3	13.8	65.9	42.8	51.4	73.2	47.8	31.2	4.3	7.2	
その他サービス業(n=82)	65.9	62.2	47.6	35.4	29.3	15.9	65.9	37.8	51.2	65.9	50.0	34.1	7.3	8.5	
その他(n=5)	80.0	80.0	60.0	60.0	60.0	20.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	40.0	0.0	20.0	

基本クロス<【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、柔軟な働き方を推進するための法制度については、従業員規模が小さい事業所よりも大きい事業所の方がより認知が進んでいる状況がうかがえる。

図 3-89 【事業所調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(複数回答)／従業員規模別

	すべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間の休業が認められている	子が1歳に達する日まで育児休業を取得できる	常時介護を要する家族がいる場合、介護休業を取得できる	小学校就学前までの子を持つ場合、看護休暇を取得できる	要介護状態にある家族がいる場合、介護休暇を取得できる	平成29年1月1日以降、子の看護休暇、介護休暇が半日単位で取得できるようになる	男性も育児休業、介護休業等を取得できる	就学前の子を養育または介護を行う従業員が請求した場合、残業等をさせてはならない	育児休業、介護休業等の取得等を理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが禁止されている	パートタイム労働者等であっても年次有給休暇が生じる	配偶者が専業主婦(夫)の場合も育児休業を取得できる	会社に就業規則等がなくても、育児休業、介護休業等が取得できる	知っている制度は一つもない	不明
(単位 %)														
1~4人(n=73)	50.7	38.4	24.7	20.5	20.5	6.8	49.3	21.9	37.0	45.2	27.4	20.5	12.3	19.2
5~9人(n=199)	61.3	49.7	31.2	27.1	27.1	13.1	54.3	30.7	37.7	51.3	40.7	26.6	10.1	10.6
10~19人(n=142)	67.6	55.6	41.5	30.3	26.8	13.4	66.2	35.2	52.1	62.7	43.0	31.0	8.5	7.0
20~29人(n=64)	75.0	75.0	56.3	32.8	32.8	10.9	73.4	46.9	62.5	60.9	50.0	43.8	4.7	4.7
30~49人(n=50)	82.0	80.0	56.0	44.0	38.0	24.0	74.0	52.0	62.0	74.0	54.0	42.0	0.0	6.0
50~99人(n=32)	93.8	81.3	65.6	56.3	46.9	28.1	93.8	62.5	71.9	87.5	68.8	59.4	0.0	3.1
100人以上(n=26)	92.3	92.3	92.3	76.9	80.8	50.0	88.5	69.2	80.8	96.2	84.6	65.4	0.0	3.8
不明(n=18)	66.7	66.7	38.9	27.8	38.9	27.8	66.7	33.3	55.6	55.6	50.0	22.2	5.6	22.2

事業所 【問 11】 貴事業所において、問 10 の法制度以外で、柔軟な働き方に関する独自の取組があればお答えください。

柔軟な働き方に関する独自の取組としては、具体的に以下のような記入があった。

※（ ）内は、(業種、従業員規模)

<ルール等によらない柔軟な対応>

- ・ 大事な人材なので希望に答えるようにしている (医療、福祉、1~4 人)
- ・ 申し出があれば取得していただいている。(学術研究、専門・技術サービス業、10~19 人)
- ・ 理由があれば休んでよし。(建設業、5~9 人)
- ・ 従業員が少ないため、個人的に相談し決定している。(医療、福祉、10~19 人)
- ・ 家庭内において問題が生じた場合は、会社に相談する。(卸売業、小売業、10~19 人)
- ・ 家庭のことを優先してあげている。休みも各個人の申し出により話し合いで交代している。(卸売業、小売業、5~9 人)
- ・ 今現在制度を必要とする社員がいないが、申し出や本人、家族の状況で都度すぐに対応していく予定。(建設業、5~9 人)
- ・ 平日、土日関係なく、現場が無い場合や個人的な事由による休暇を承認している。(学術研究、専門・技術サービス業、5~9 人)
- ・ 小さな会社なので、従業員の要望には相談にのるつもりである。(卸売業、小売業、5~9 人)
- ・ 小さな事業所なので、できるだけ、急な申し出でも、対応するよう心がけている。(生活関連サービス業、娯楽業、1~4 人)
- ・ 社員が少ないので、個人に合わせ、できる限り働く環境を作ろうとしています。(その他サービス業、5~9 人)
- ・ 個人経営なので、スタッフとの会話の中で、休暇や出勤日の変更は自由に行なっている。(学術研究、専門・技術サービス業、5~9 人)
- ・ 本人の希望(休み)を重視し、毎月の勤務を作成している。(その他サービス業、20~29 人)
- ・ 育児、介護、障がい、病気治療など、さまざまな個人のライフステージにあわせて個別に勤務時間、勤務形態を決定。(教育、学習支援業、10~19 人)
- ・ 出勤・出庫時間を、日にち・曜日等によって柔軟に希望を聞き対応している。(運輸業、郵便業、100 人以上)
- ・ 終業後病院に行きたいなど、多少早く帰宅できるよう時間を調整している。(医療、福祉、5~9 人)
- ・ 信頼関係がとても成り立っているので、お互い様という精神で、時間等それぞれでカバーし合っている。(医療、福祉、5~9 人)

<フレックスタイム制度の導入>

- ・ フレックスタイム制の導入 (学術研究、専門・技術サービス業、100 人以上)
- ・ フレックス勤務の職場単位での導入 (その他サービス業、10~19 人)
- ・ フレックスタイム制度 (その他サービス業、100 人以上)

<短時間勤務の導入>

- ・ 短時間勤務制度 (正規社員の 60% 限度) (卸売業、小売業、不明)
- ・ 3 歳未満の子を養育する職員や、要介護状態の家族を介護する職員は、申請により 1 日の所定労働時間を短縮できる。(医療、福祉、30~49 人)
- ・ 育児短時間勤務制度あり (卸売業、小売業、20~29 人)
- ・ 正規職員の労働時間を、週 30~40 時間で契約できる。(医療、福祉、50~99 人)

<半日単位、時間単位の有給休暇取得>

- ・ 半日単位の有給休暇取得制度 (卸売業、小売業、20~29 人)
- ・ 有給休暇は 1 時間単位で取得できる。(医療、福祉、10~19 人)
- ・ 半日休暇の利用を促進している。(学術研究、専門・技術サービス業、5~9 人)

<出産・育児に関する対応>

- ・ 育児休業は2歳まで利用可能（学術研究、専門・技術サービス業、10～19人）
- ・ 育児休業は最高3年まで取得できる（その他、5～9人）
- ・ 産前、産後において、父母が5日まで休暇を取れる仕組みがある。（医療、福祉、30～49人）
- ・ 配偶者の出産休暇制度（運輸業、郵便業、1～4人）
- ・ 配偶者が出産したとき、親族が死亡したときに特別休暇を付与する。（医療、福祉、30～49人）
- ・ 子どもの受診や病児保育への送迎のため遅刻した場合、月に2回まで1時間未満の遅刻については免除される。（医療、福祉、30～49人）

<制度の周知、関連情報の提供、啓発>

- ・ 女性用のハンドブック（育児、介護を含む）を全員に配布し、会社の育児休業の取り組みを詳しく理解できるよう進めている。（卸売業、小売業、30～49人）

<その他>

- ・ 社内に女性活躍推進責任者を置いている。（製造業、10～19人）
- ・ 1日7.5時間未満の勤務をする日（リフレッシュデー）を導入している。（教育、学習支援業、10～19人）
- ・ 給与の締め期間内で代休を取得できるようにしている。（その他サービス業、100人以上）
- ・ パートであっても、研修などには参加してもらい、長く働けるようにキャリアプランを考えている。（教育、学習支援業、10～19人）
- ・ 時々飲み会や食事会を行い、意見を聞かせてもらう。高校生、大学生、主婦、高齢者、それぞれ仕事に対する考え方が違うので一律に決めることはできない。（宿泊業、飲食サービス業、10～19人）
- ・ 毎夕にお菓子（甘いもの）等を食べさせています。（疲れている時間なので）（教育、学習支援業、30～49人）

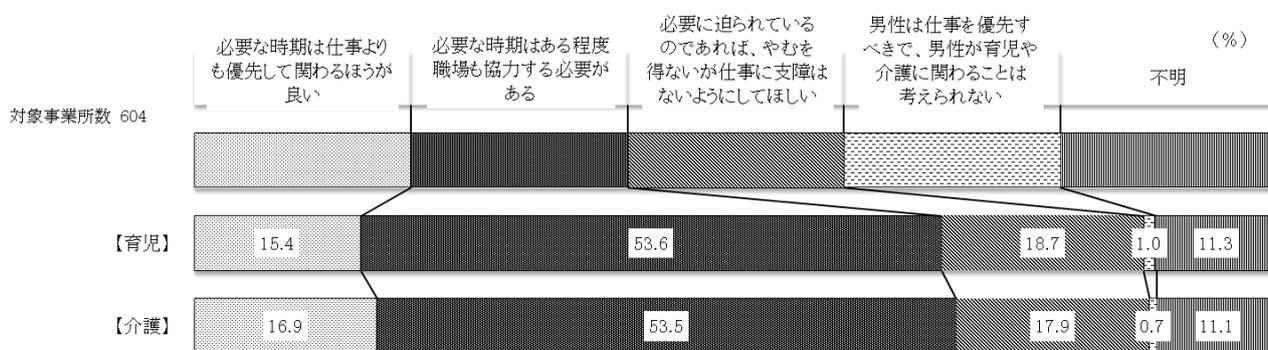
事業所 【問 12】 男性従業員が【育児】や【介護】に関わることについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものをお選びください。(回答はそれぞれあてはまるもの1つ)

＜【事業所調査】男性従業員が育児・介護に関わることに対する事業所の考え＞

男性従業員が育児に関わることに対する事業所の考えについては、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」の割合が 53.6%で最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が 18.7%となっている。

男性従業員が介護に関わることに対する事業所の考えについては、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」の割合が 53.5%で最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が 17.9%となっている。

図 3-90 【事業所調査】男性従業員が育児・介護に関わることに対する事業所の考え
(それぞれ単一回答)



基本クロス<【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(業種別)>

男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考えについて業種別にみると、建設業では、「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が36.5%と最も高く、次いで「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が30.8%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が11.5%となっている。

製造業では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が50.8%と最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が33.9%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が3.4%となっている。

卸売業・小売業では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が54.1%と最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が23.5%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が11.2%となっている。

医療・福祉では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が59.4%と最も高く、次いで「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が21.0%、「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が10.9%となっている。

図 3-91 【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)／業種別

(単位 %)	必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い	必要な時期はある程度職場も協力する必要がある	必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい	男性は仕事を優先すべきで、男性が育児や介護に関わることは考えられない	不明
建設業(n=52)	11.5	30.8	36.5	3.8	17.3
製造業(n=59)	3.4	50.8	33.9	0.0	11.9
情報通信業(n=9)	11.1	66.7	11.1	0.0	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	15.6	46.9	18.8	0.0	18.8
卸売業、小売業(n=98)	11.2	54.1	23.5	1.0	10.2
金融業、保険業(n=10)	30.0	60.0	0.0	0.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	9.5	42.9	28.6	4.8	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	4.2	66.7	20.8	4.2	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	23.3	46.7	16.7	0.0	13.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	27.8	58.3	2.8	0.0	11.1
医療、福祉(n=138)	21.0	59.4	10.9	0.0	8.7
その他サービス業(n=82)	15.9	59.8	12.2	1.2	11.0
その他(n=5)	0.0	60.0	20.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(業種別)>

男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考えについて業種別にみると、建設業では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が36.5%と最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が32.7%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が9.6%となっている。

製造業では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が49.2%と最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が30.5%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が10.2%となっている。

卸売業・小売業では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が56.1%と最も高く、次いで「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が22.4%、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が10.2%となっている。

医療・福祉では、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」が60.1%と最も高く、次いで「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」が21.0%、「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」が10.9%となっている。

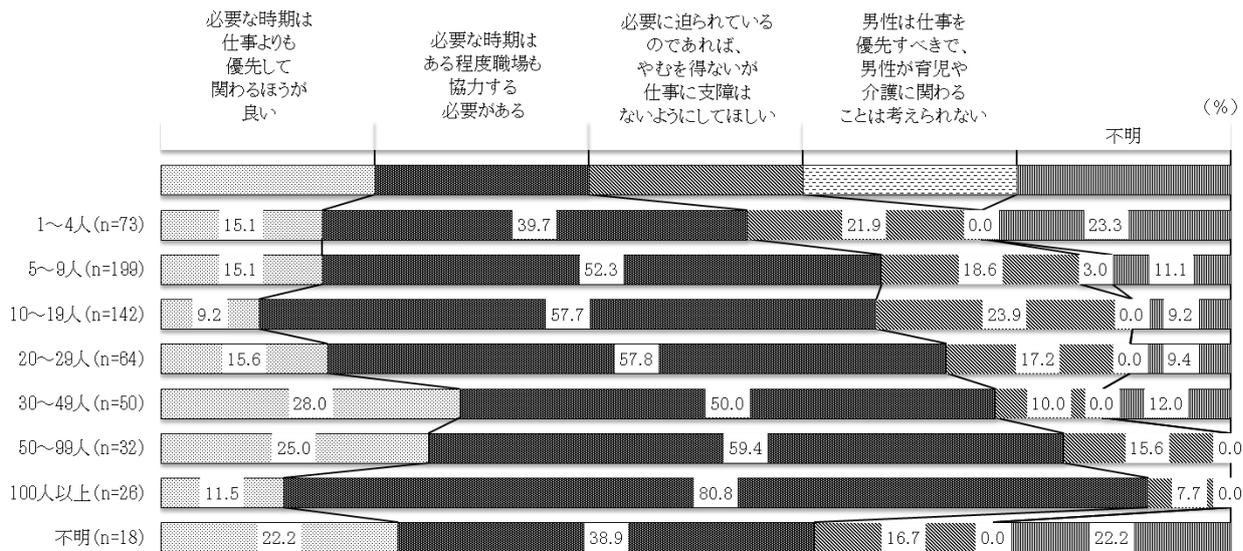
図 3-92 【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)／業種別

(単位 %)	必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い	必要な時期はある程度職場も協力する必要がある	必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい	男性は仕事を優先すべきで、男性が育児や介護に関わることは考えられない	不明
建設業(n=52)	9.6	36.5	32.7	3.8	17.3
製造業(n=59)	10.2	49.2	30.5	0.0	10.2
情報通信業(n=9)	11.1	66.7	11.1	0.0	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	25.0	43.8	15.6	0.0	15.6
卸売業、小売業(n=98)	10.2	56.1	22.4	1.0	10.2
金融業、保険業(n=10)	20.0	70.0	0.0	0.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	9.5	42.9	28.6	4.8	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	12.5	58.3	20.8	0.0	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	23.3	43.3	16.7	0.0	16.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	87.5	12.5	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	27.8	47.2	11.1	0.0	13.9
医療、福祉(n=138)	21.0	60.1	10.9	0.0	8.0
その他サービス業 (n=82)	23.2	57.3	9.8	0.0	9.8
その他(n=5)	0.0	60.0	20.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」と回答した事業所の割合は、「1~4人」「5~9人」「10~19人」の事業所では2割前後だが、20人以上では1割台とやや低くなっている。次に、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」と回答した事業所の割合は、「1~4人」の事業所が39.7%である一方で、サンプル数が少ないため参考値ではあるが、「100人以上」の事業所では80.8%と高くなっている。

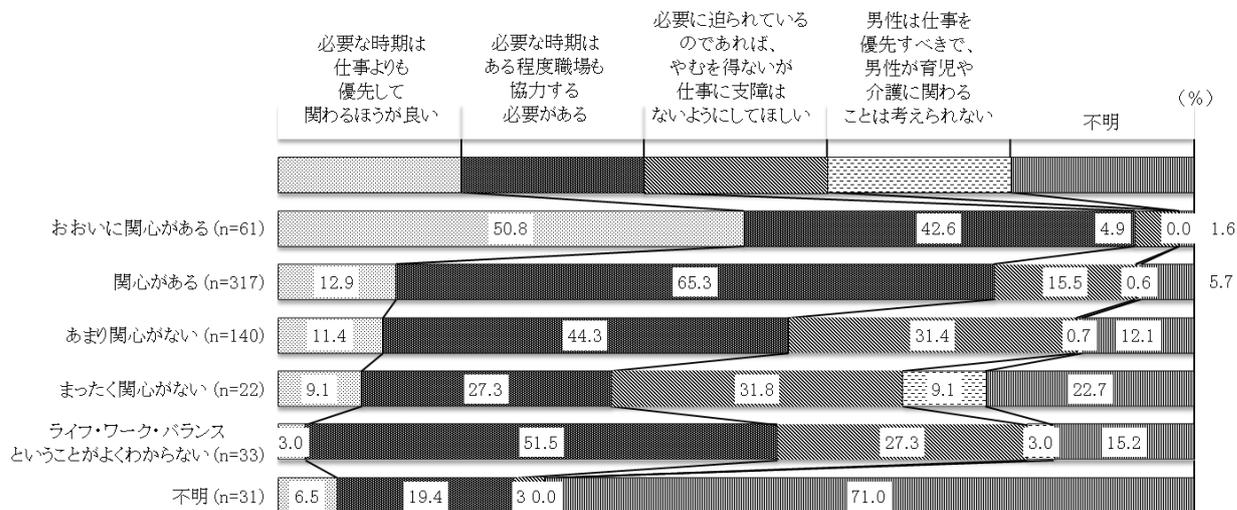
図 3-93 【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)/従業員規模別



設問間クロス<【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(LWBへの関心別)>

ライフ・ワーク・バランスへの関心別にみると、関心度が高くなるにつれ、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」や「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」の割合が高くなっている。

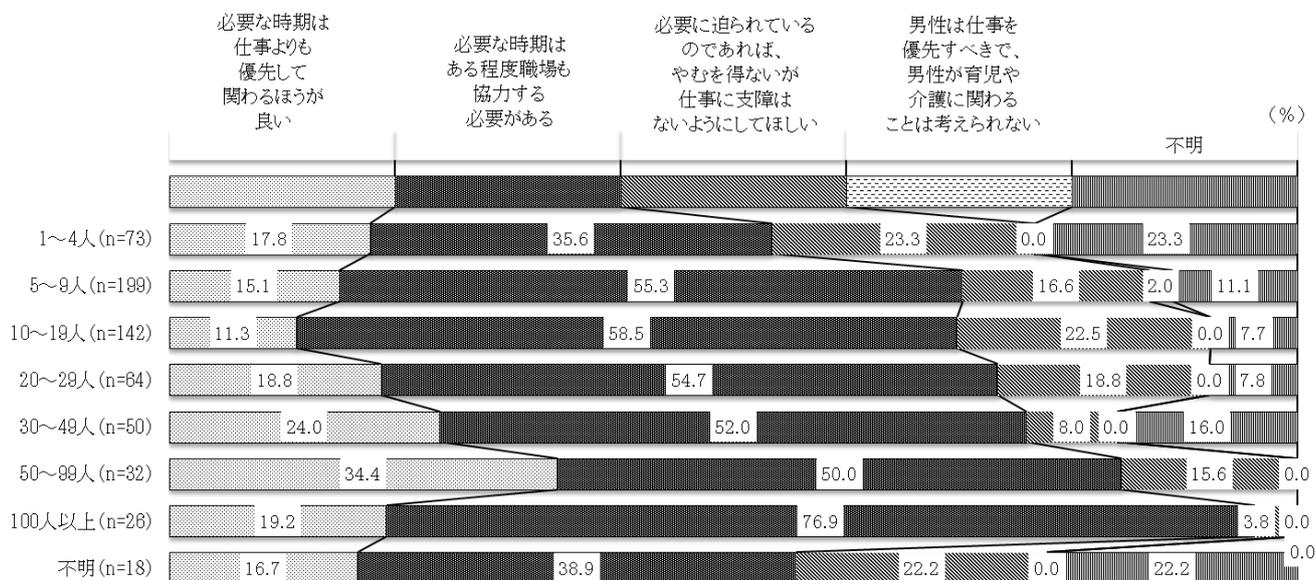
図 3-94 【事業所調査】男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)/LWBへの関心別



基本クロス<【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(従業員規模別)>

男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考えについて従業員規模別にみると、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」の割合は「1~4人」の事業所が35.6%である一方で、サンプル数が少ないため参考値ではあるが、「100人以上」の事業所では76.9%と高くなっている。

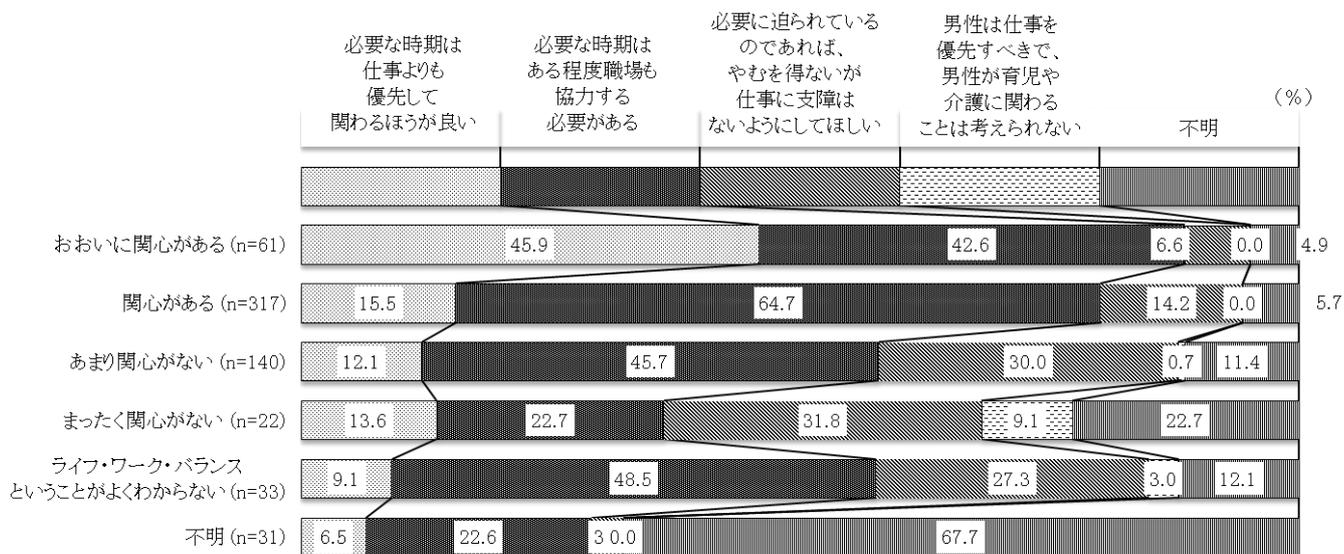
図 3-95 【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)/従業員規模別



設問間クロス<【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(LWBへの関心別)>

ライフ・ワーク・バランスへの関心別にみると、関心度が高くなるにつれ、「必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い」や「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」の割合が高くなる。

図 3-96 【事業所調査】男性従業員が介護に関わることにに対する事業所の考え(単一回答)/LWBへの関心別



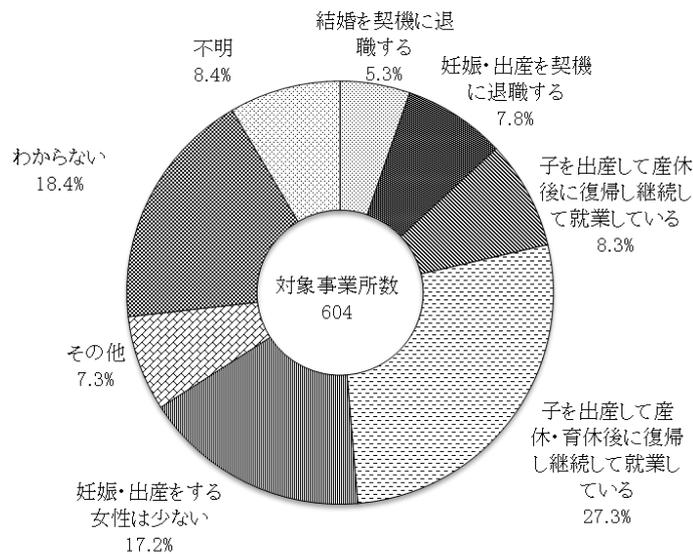
事業所 【問 13】 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。（回答はあてはまるもの1つ）

＜【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン＞

女性従業員の働き方のパターンについては、「わからない」「不明」を除くと「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」の割合が 27.3%で最も高く、次いで「妊娠・出産をする女性は少ない」が 17.2%となっている。

産休、または育休後復帰し継続して就業している女性の割合は 35.6%となっている。

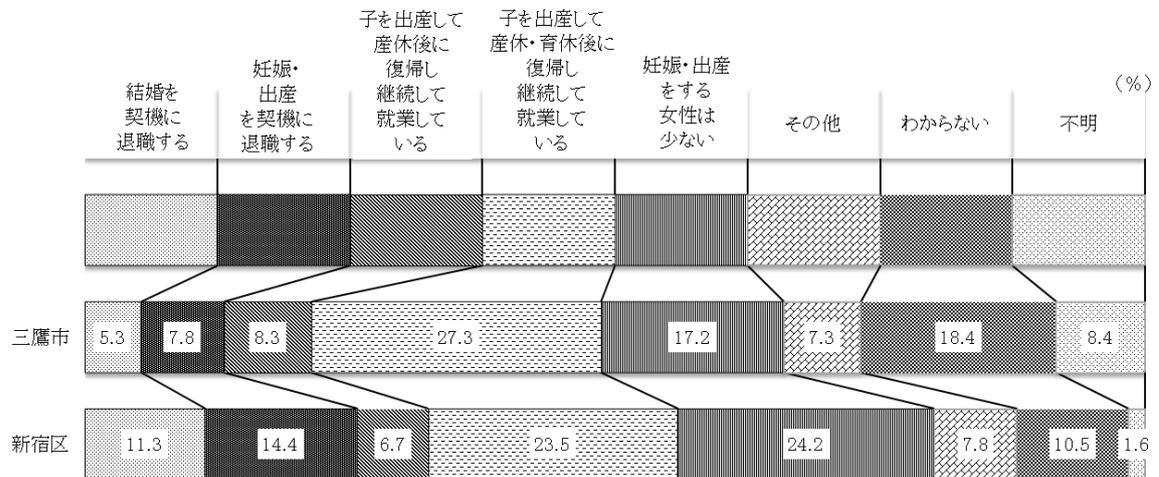
図 3-97 【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン（単一回答）



類似比較＜【類似調査との比較】女性従業員の働き方のパターン＞

新宿区の調査と比較してみると、三鷹市では新宿区に比べて結婚や妊娠・出産を機に退職する女性の割合は低く、産休または育休後に復帰して継続して就業している女性の割合が高い傾向にあることがわかる。

図 3-98 【類似調査との比較】女性従業員の働き方のパターン（単一回答）



基本クロス<【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン(業種別)>

女性従業員の働き方のパターンについて業種別にみると、建設業では、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が11.5%と最も高く、次いで「妊娠・出産をする女性は少ない」が9.6%、「結婚を契機に退職する」「妊娠・出産を契機に退職する」「子を出産して産休後に復帰し継続して就業している」がそれぞれ5.8%となっている。

製造業では、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が30.5%と最も高く、次いで「妊娠・出産をする女性は少ない」が27.1%、「妊娠・出産を契機に退職する」が8.5%となっている。

卸売業・小売業では、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が30.6%と最も高く、次いで「妊娠・出産をする女性は少ない」が13.3%、「妊娠・出産を契機に退職する」が9.2%となっている。

医療・福祉では、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が33.3%と最も高く、次いで「妊娠・出産をする女性は少ない」が15.9%、「妊娠・出産を契機に退職する」が10.9%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、教育・学習支援業では「結婚を契機に退職する」が16.7%と高い一方で、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」の割合も41.7%と高い。

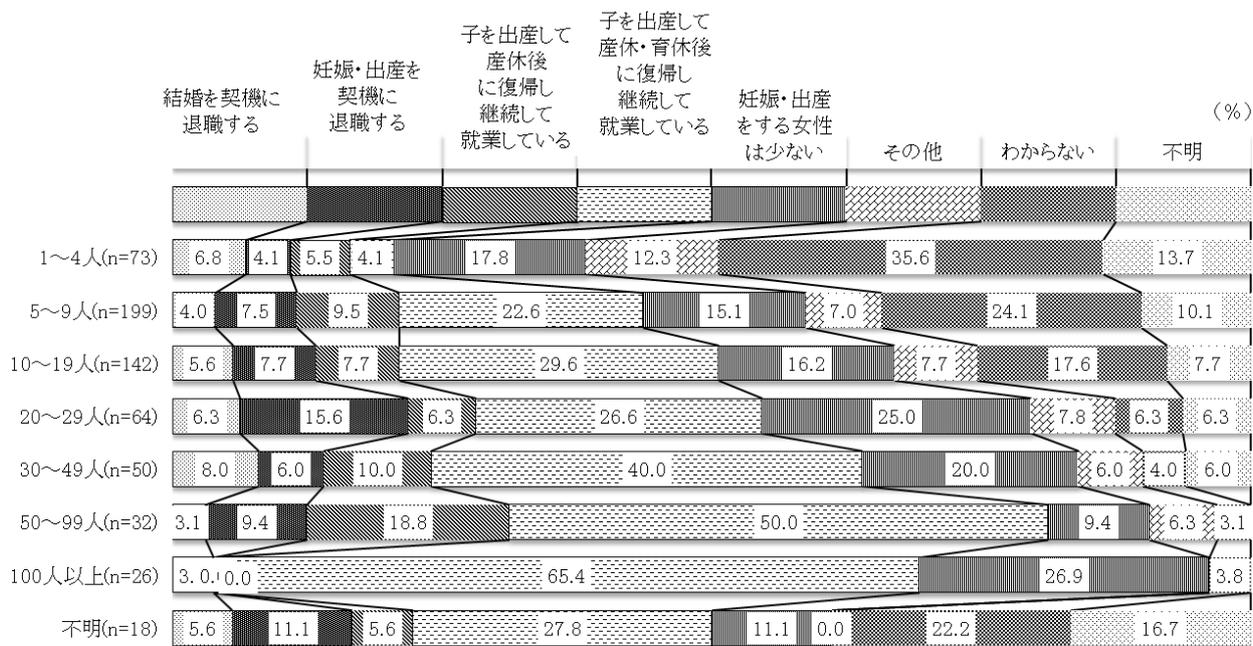
図 3-99 【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン(単一回答)/業種別

(単位 %)	結婚を契機に退職する	妊娠・出産を契機に退職する	子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	妊娠・出産をする女性は少ない	その他	わからない	不明
建設業(n=52)	5.8	5.8	5.8	11.5	9.6	5.8	40.4	15.4
製造業(n=59)	1.7	8.5	6.8	30.5	27.1	3.4	13.6	8.5
情報通信業(n=9)	0.0	0.0	22.2	33.3	0.0	0.0	33.3	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	3.1	9.4	3.1	21.9	25.0	12.5	6.3	18.8
卸売業、小売業(n=98)	7.1	9.2	8.2	30.6	13.3	5.1	20.4	6.1
金融業、保険業(n=10)	0.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	10.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	0.0	4.8	4.8	9.5	28.6	33.3	19.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	8.3	8.3	33.3	16.7	8.3	20.8	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	3.3	6.7	10.0	10.0	36.7	3.3	20.0	10.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	0.0	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0
教育、学習支援業(n=36)	16.7	8.3	0.0	41.7	16.7	8.3	2.8	5.6
医療、福祉(n=138)	5.8	10.9	8.7	33.3	15.9	5.1	13.0	7.2
その他サービス業 (n=82)	6.1	6.1	8.5	22.0	19.5	12.2	20.7	4.9
その他(n=5)	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、女性従業員の働き方のパターンについては、「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」と回答した事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にあり、50人以上の事業所では50.0%を超えている。

図 3-100 【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン(単一回答)／従業員規模別



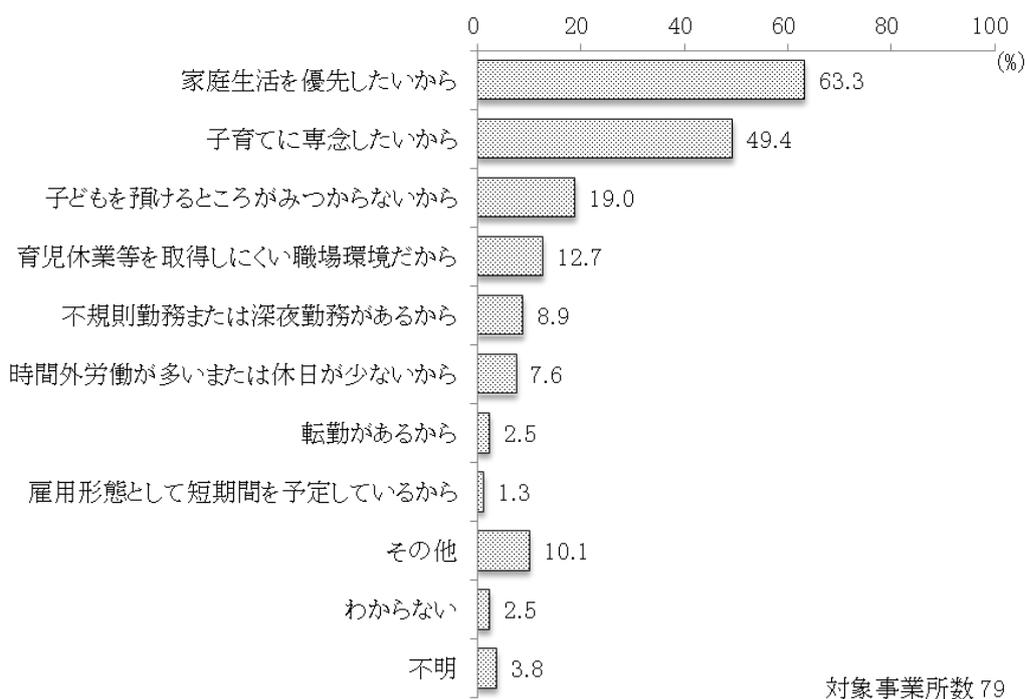
問 13 で選択肢 1 「結婚を契機に退職する」または選択肢 2 「妊娠・出産を契機に退職する」と回答した事業所のみお答えください。

事業所 【問 13-1】 貴事業所において、女性従業員(正規従業員)が退職する理由として考えられるものについてお答えください。(回答はあてはまるものすべて)

<【事業所調査】女性従業員が退職する理由>

女性従業員が退職する理由については、「家庭生活を優先したいから」の割合が 63.3%で最も高く、次いで「子育てに専念したいから」が 49.4%となっている。

図 3-101 【事業所調査】女性従業員が退職する理由(複数回答)



※回答事業所が限定されているため、業種別、従業員規模別の分析は非掲載とした。

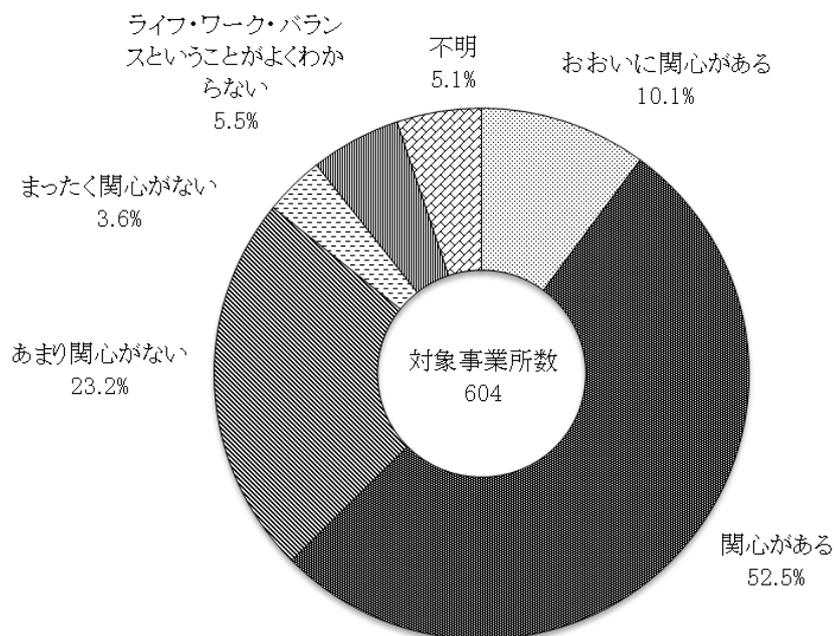
3-5. 「ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）」に関する取組

事業所 【問 14】 貴事業所では、ライフ・ワーク・バランスへの取組について、どの程度関心がありますか。経営者の考えに最も近いものをお選びください。（回答はあてはまるもの1つ）

<【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度>

「おおいに関心がある（10.1%）」と「関心がある（52.5%）」を合わせると6割以上（62.6%）の事業所がLWBへの取組に対する関心をもっていることがわかる。

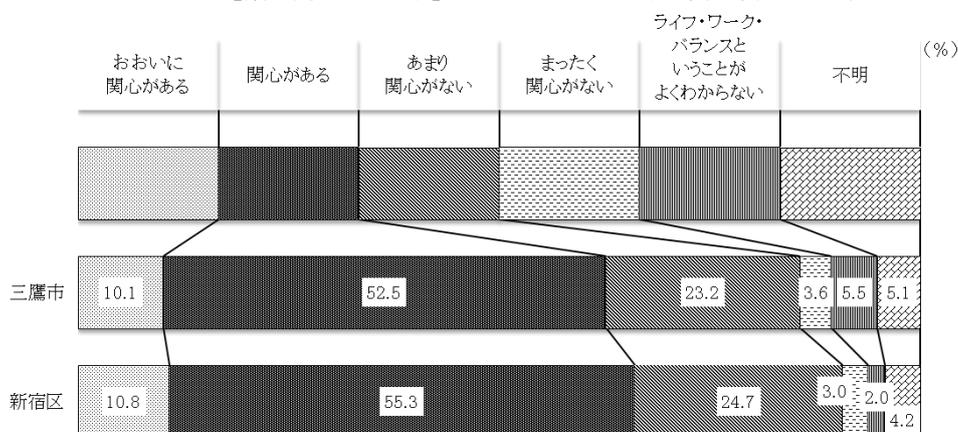
図 3-102 【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度（単一回答）



類似比較<【類似調査との比較】LWBへの取組に対する関心度>

新宿区の調査と比較してみたところ、関心の度合いとしては大きな違いはみられない。

図 3-103 【類似調査との比較】LWBへの取組に対する関心度(単一回答)



基本クロス<【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(業種別)>

LWBへの取組に対する関心度について業種別にみると、「おおいに関心がある」と「関心がある」を合わせた割合は、医療・福祉で7割を超え、サンプル数50以上の4業種のうちで最も高くなっている(73.2%)。次いで高いのは卸売業・小売業で6割(62.2%)である。製造業では5割(50.9%)、建設業では4割弱(38.4%)にとどまっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、運輸業・郵便業では65.7%、教育・学習支援業では66.7%、学術研究・専門技術サービス業では75.0%と高い関心度を示す値となっている。

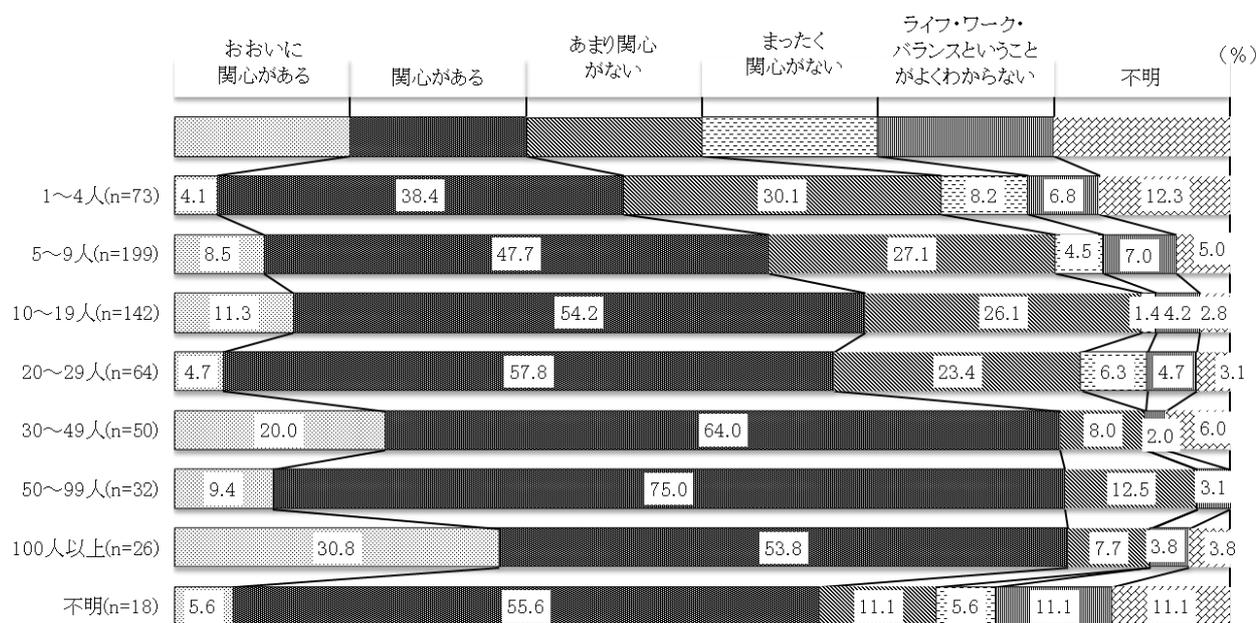
図 3-104 【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(単一回答)／業種別

(単位 %)	おおいに関心がある	関心がある	あまり関心がない	まったく関心がない	LWBということがよくわからない	不明
建設業(n=52)	3.8	34.6	36.5	11.5	3.8	9.6
製造業(n=59)	5.1	45.8	33.9	5.1	5.1	5.1
情報通信業(n=9)	11.1	11.1	55.6	11.1	11.1	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	18.8	46.9	21.9	0.0	6.3	6.3
卸売業、小売業(n=98)	10.2	52.0	22.4	3.1	8.2	4.1
金融業、保険業(n=10)	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	28.6	23.8	23.8	9.5	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	16.7	58.3	12.5	0.0	12.5	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	6.7	50.0	30.0	3.3	6.7	3.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	16.7	50.0	22.2	2.8	2.8	5.6
医療、福祉(n=138)	13.8	59.4	17.4	0.0	5.1	4.3
その他サービス業(n=82)	7.3	63.4	19.5	2.4	2.4	4.9
その他(n=5)	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、LWBへの取組に対する関心度は、事業所規模が小さい事業所に比べて大きい事業所の方が高い傾向にあり、「おおいに興味がある」と「関心がある」を合わせた割合は、30人未満の事業所では4～6割台だが、30人以上の事業所では8割を超えている。

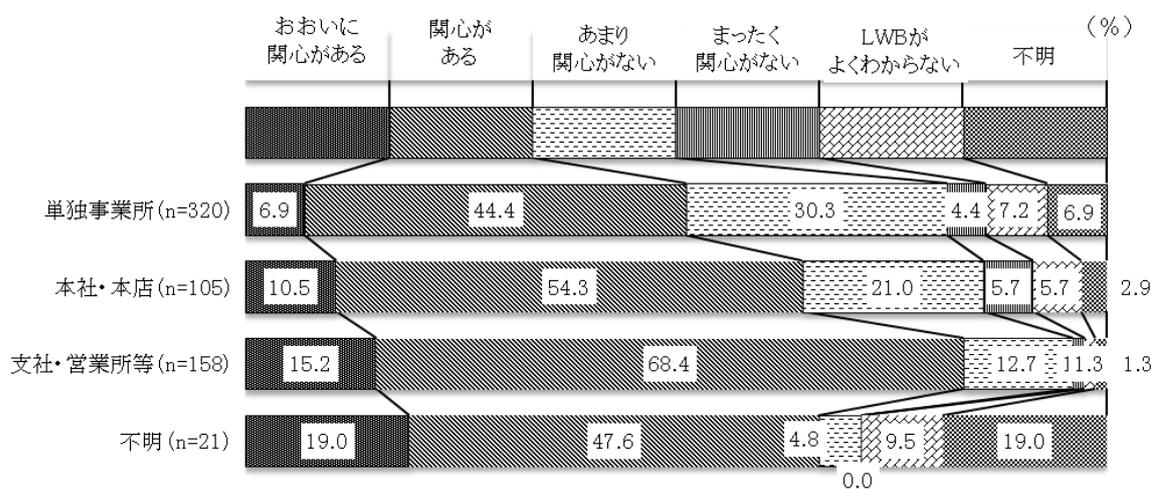
図 3-105 【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(単一回答)/従業員規模別



設問間クロス<【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(事業所の性格別)>

支店・営業所等が「関心がある」と答えた割合が最も高くなっている。一方、単独事業所では「あまり関心がない」と答えた割合が高くなっている。

図 3-106 【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(単一回答)/事業所の性格別



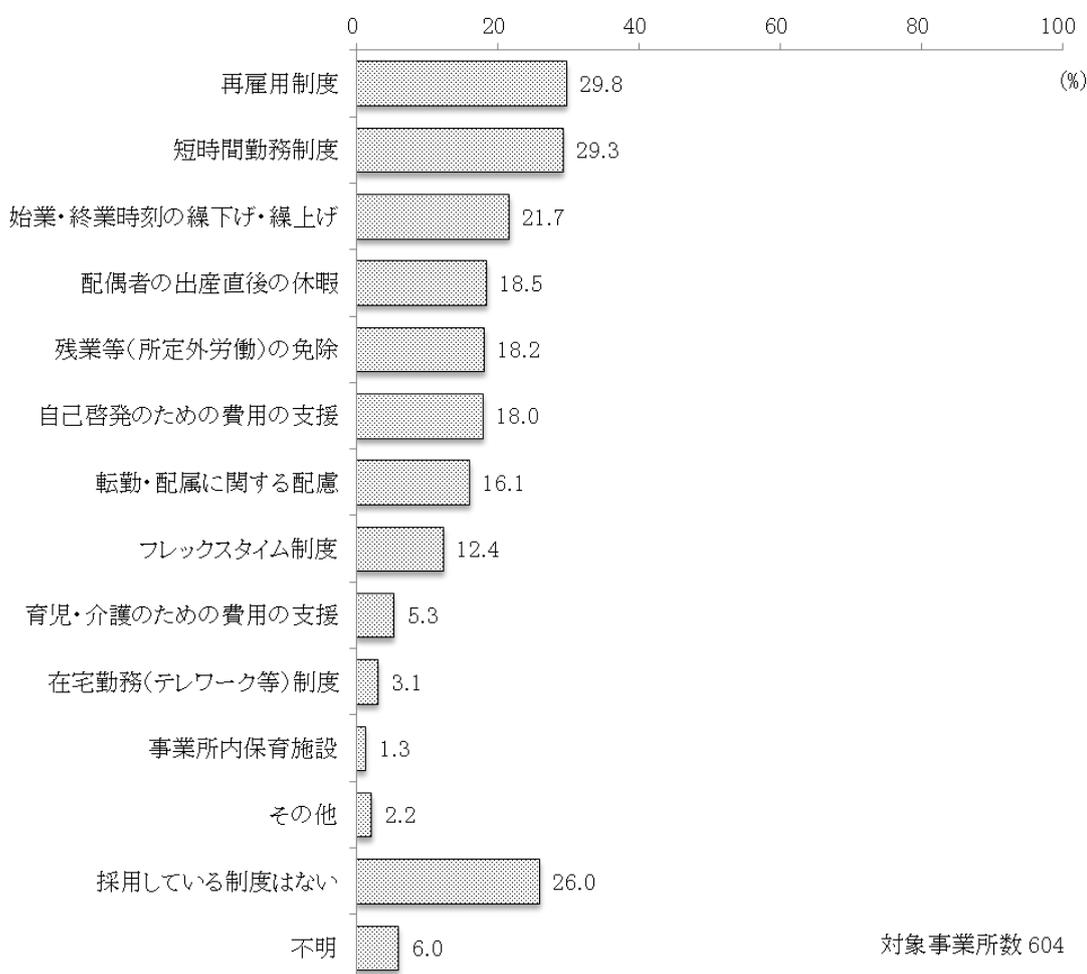
事業所 【問 15】 貴事業所では、ライフ・ワーク・バランスを推進するために以下の制度を採用していますか。（回答はあてはまるものすべて）

従業員 【Q19】 あなたの職場では、次のようなライフ・ワーク・バランス支援策は導入されていますか。（回答はいくつでも）

<【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況>

「採用している制度はない」と答えた事業所（26.0%）と「不明」を除くと、7割（68.0%）の事業所がLWBを推進するための何らかの制度を採用していることがわかる。「再雇用制度」の割合が29.8%で最も高く、次いで「短時間勤務制度」が29.3%となっている。

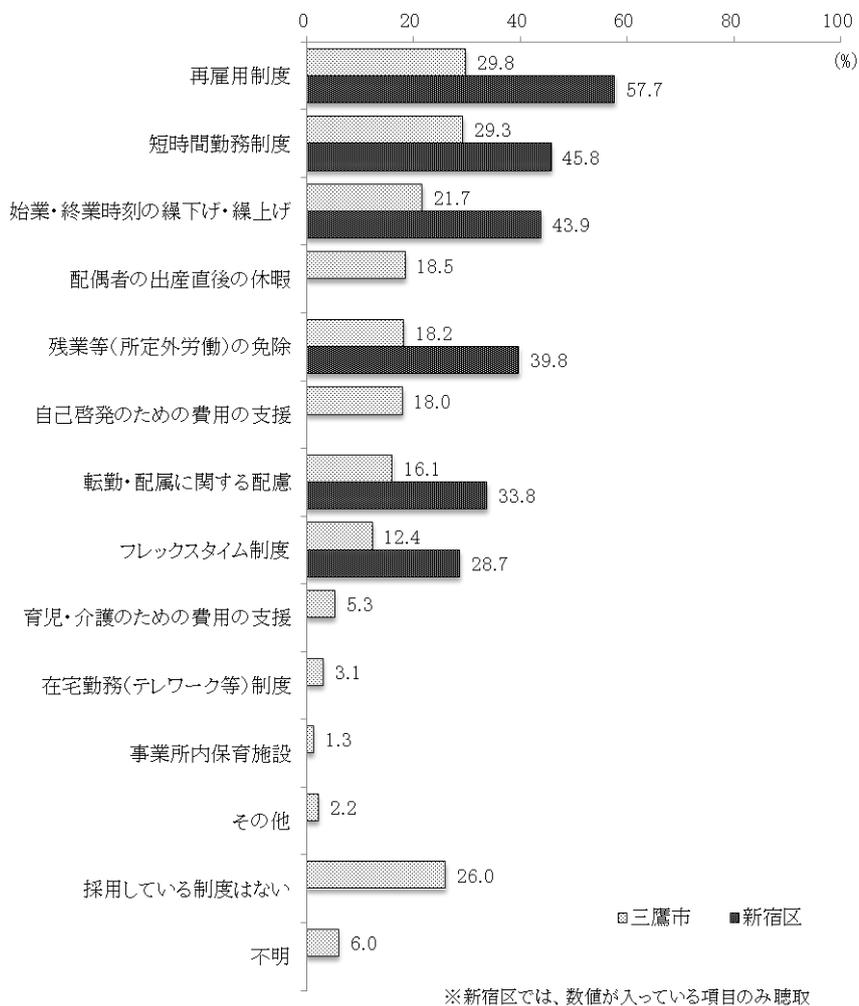
図 3-107 【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況（複数回答）



類似比較＜【類似調査との比較】LWBを推進するための制度の採用状況＞

新宿区の調査との比較結果は以下のとおり。質問の仕方が異なるため、参考値として掲載する。

図 3-108 【類似調査との比較】LWBを推進するための制度の採用状況（複数回答）



※三鷹市では複数選択肢から「採用しているもの」を選んでいるが、新宿区ではそれぞれを個別に聞き「導入されている」と回答した割合を掲載している。

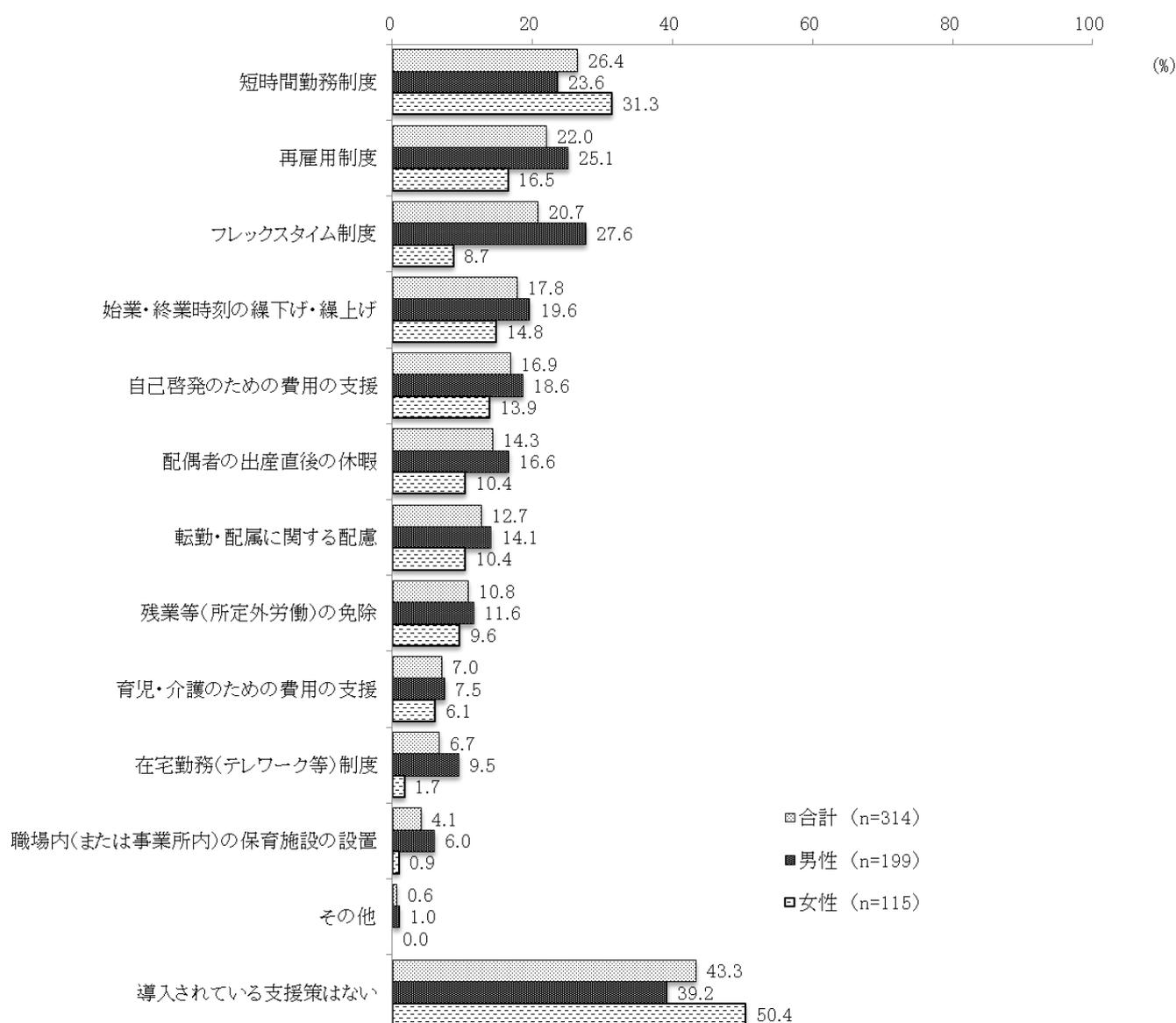
＜【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況＞

「導入されている施策はない」と答えた人（43.3%）を除くと、5割強（56.7%）の人が何らかのLWBを推進するための制度が導入されていると回答している。

具体的には、「短時間勤務制度」の割合が26.4%で最も高く、次いで「再雇用制度」が22.0%、「フレックスタイム制度」が20.7%と続く。

男性に比べて女性では「導入されている施策はない」と答えた割合が高く（50.4%）、「フレックスタイム制度」が導入されていると答えた割合は8.7%にとどまっている。

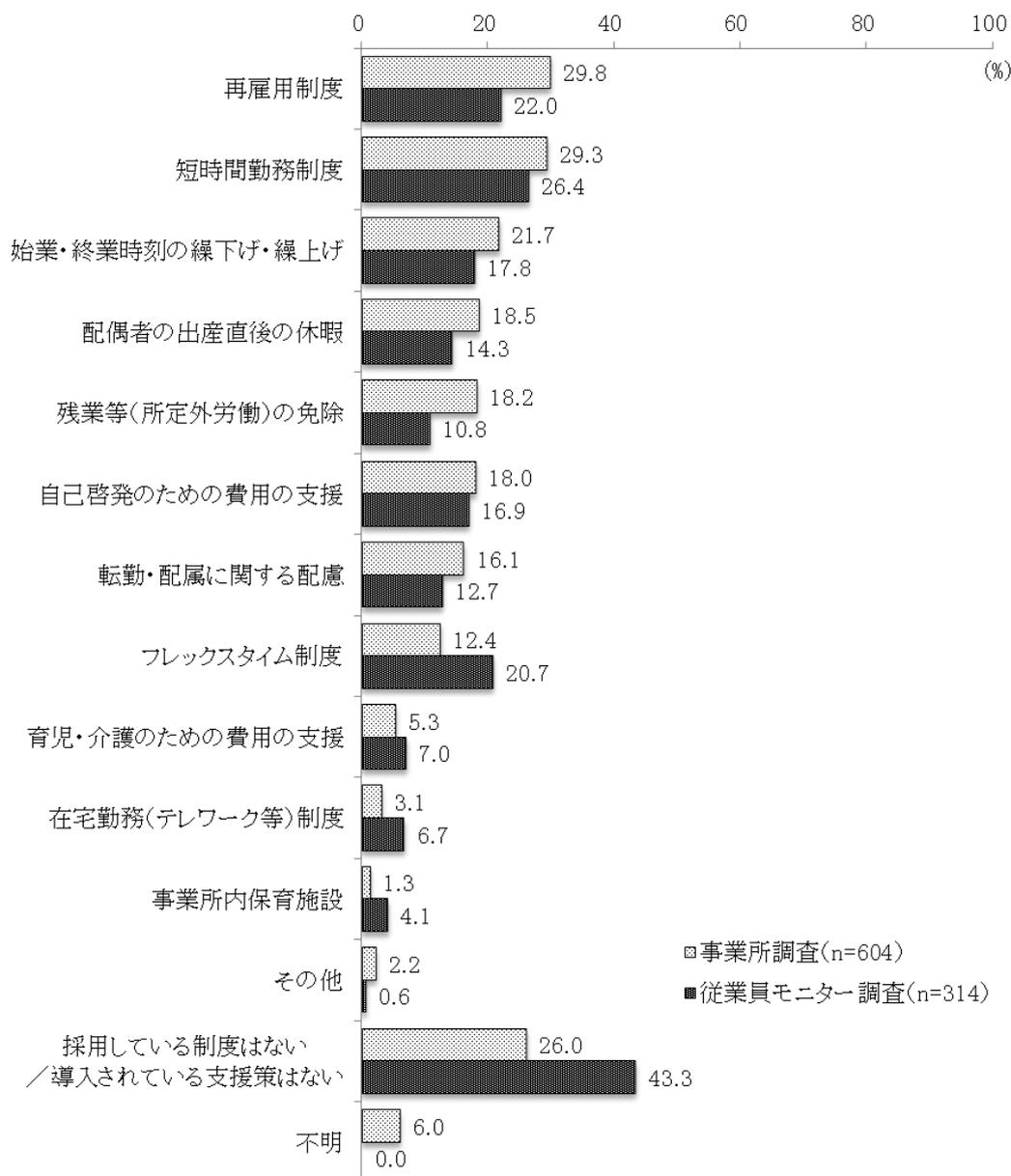
図 3-109 【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況（複数回答）



<【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況(再掲比較)>

事業所に比べて、従業員モニターでは「採用されている施策はない」と回答した割合が高い。

図 3-110 【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況（業種別）>

LWBを推進するための制度の採用状況について業種別にみると、サンプル数50以上の4業種のうち、医療・福祉で7割を超える事業所が何らかの制度を採用しており、最も高い割合であることがわかる(72.4%)。次いで高いのが卸売業・小売業で68.4%、製造業64.4%である。建設業においては、何らかの取組を採用している事業所の割合は半数に達していない(44.2%)。

具体的な取組をみると、医療・福祉では「再雇用制度」が37.0%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」が33.3%である。同様の取組は、卸売業・小売業で34.7%、33.7%、建設業で15.4%、9.6%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、運輸業・郵便業や学術研究・専門技術サービス業では「フレックスタイム制度」が2割超とやや高い。教育・学習支援業では「始業・終業時間の繰下げ・繰上げ」「短時間勤務制度」が4割超となっている。

このように、業種により制度の採用状況に違いがあることがわかる。

図 3-111 【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況（複数回答）／業種別

	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ	残業等（所定外労働）の免除	短時間勤務制度	在宅勤務（テレワーク等）制度	転勤・配属に関する配慮	再雇用制度	自己啓発のための費用の支援	育児・介護のための費用の支援	配偶者の出産直後の休暇	事業所内保育施設	その他	採用している制度はない	不明
(単位 %)														
建設業(n=52)	1.9	5.8	7.7	9.6	1.9	1.9	15.4	17.3	0.0	3.8	1.9	1.9	46.2	9.6
製造業(n=59)	8.5	11.9	16.9	23.7	1.7	10.2	39.0	18.6	5.1	18.6	1.7	3.4	32.2	3.4
情報通信業(n=9)	44.4	0.0	0.0	33.3	33.3	11.1	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	21.9	40.6	25.0	31.3	0.0	21.9	25.0	25.0	6.3	15.6	3.1	0.0	18.8	9.4
卸売業、小売業(n=98)	11.2	20.4	23.5	33.7	3.1	24.5	34.7	14.3	6.1	19.4	0.0	0.0	26.5	5.1
金融業、保険業(n=10)	20.0	60.0	40.0	50.0	0.0	30.0	30.0	30.0	0.0	40.0	0.0	10.0	10.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	19.0	28.6	14.3	14.3	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	33.3	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	20.8	33.3	37.5	37.5	8.3	16.7	25.0	20.8	8.3	33.3	4.2	8.3	16.7	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	13.3	20.0	10.0	23.3	0.0	13.3	16.7	3.3	3.3	10.0	3.3	3.3	33.3	10.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	37.5	37.5	0.0	25.0	12.5	12.5	25.0	0.0
教育、学習支援業(n=36)	16.7	41.7	33.3	47.2	5.6	5.6	25.0	25.0	11.1	19.4	0.0	2.8	11.1	0.0
医療、福祉(n=138)	5.1	20.3	17.4	33.3	0.7	17.4	37.0	14.5	8.0	18.8	0.7	2.2	22.5	5.1
その他サービス業 (n=82)	22.0	20.7	9.8	22.0	6.1	18.3	30.5	23.2	2.4	28.0	1.2	1.2	24.4	8.5
その他(n=5)	20.0	40.0	40.0	60.0	0.0	60.0	40.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、LWBを推進するために「採用している制度はない」と回答した事業所の割合は、従業員規模が小さいほど高く、従業員規模が大きな事業所ほど積極的に各種制度を採用している状況がうかがえる。50人以上の事業所では、「再雇用制度」「短時間勤務制度」を採用している事業所の割合が高く、「1～4人」の事業所では「短時間勤務制度」が最も高い19.2%となっている。

図 3-112 【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況(複数回答)／従業員規模別

	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ	残業等(所定外労働)の免除	短時間勤務制度	在宅勤務(テレワーク等)制度	転勤・配属に関する配慮	再雇用制度	自己啓発のための費用の支援	育児・介護のための費用の支援	配偶者の出産直後の休暇	事業所内保育施設	その他	採用している制度はない	不明
(単位 %)														
1～4人(n=73)	15.1	16.4	9.6	19.2	9.6	8.2	13.7	11.0	5.5	9.6	2.7	2.7	43.8	9.6
5～9人(n=199)	8.0	21.1	19.1	26.6	2.0	9.5	24.6	12.1	4.5	14.1	0.0	1.5	33.7	6.0
10～19人(n=142)	13.4	19.0	16.9	25.4	2.8	18.3	33.8	20.4	1.4	13.4	0.0	2.8	21.8	4.9
20～29人(n=64)	6.3	21.9	18.8	32.8	0.0	15.6	29.7	18.8	4.7	15.6	3.1	3.1	18.8	6.3
30～49人(n=50)	14.0	26.0	24.0	42.0	4.0	26.0	32.0	28.0	14.0	42.0	2.0	0.0	16.0	4.0
50～99人(n=32)	25.0	34.4	18.8	50.0	6.3	28.1	46.9	28.1	12.5	21.9	6.3	3.1	6.3	3.1
100人以上(n=26)	34.6	42.3	42.3	46.2	0.0	34.6	73.1	34.6	7.7	53.8	3.8	3.8	3.8	0.0
不明(n=18)	5.6	5.6	0.0	22.2	0.0	27.8	22.2	22.2	5.6	33.3	0.0	0.0	22.2	16.7

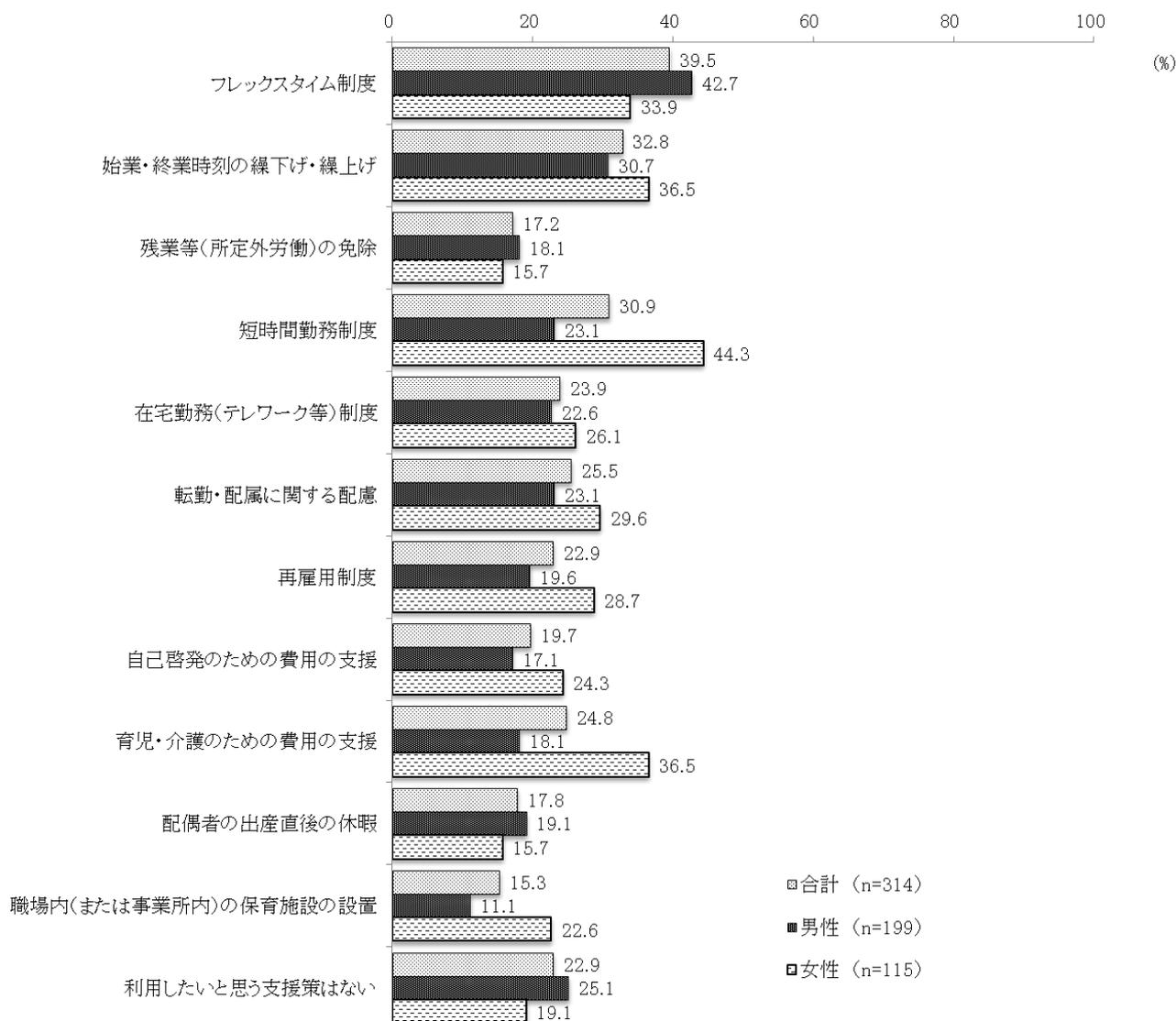
従業員 【Q20】 次のようなライフ・ワーク・バランス支援策を必要とする状況に置かれたとき、あなたが利用したいと思う支援策をお答えください。（回答はいくつでも）

事業所 （再掲）【問 15】 貴事業所では、ライフ・ワーク・バランスを推進するために以下の制度を採用していますか。（回答はあてはまるものすべて）

<【従業員調査】LWBに関する支援策の利用意向>

全体では「フレックスタイム制度」をあげる割合が 39.5%で最も高い。性別にみると、男性では「フレックスタイム制度」の利用意向が高い。一方、女性では「短時間勤務制度」（44.3%）、「育児・介護のための費用の支援」（36.5%）をあげる割合が高くなっている。

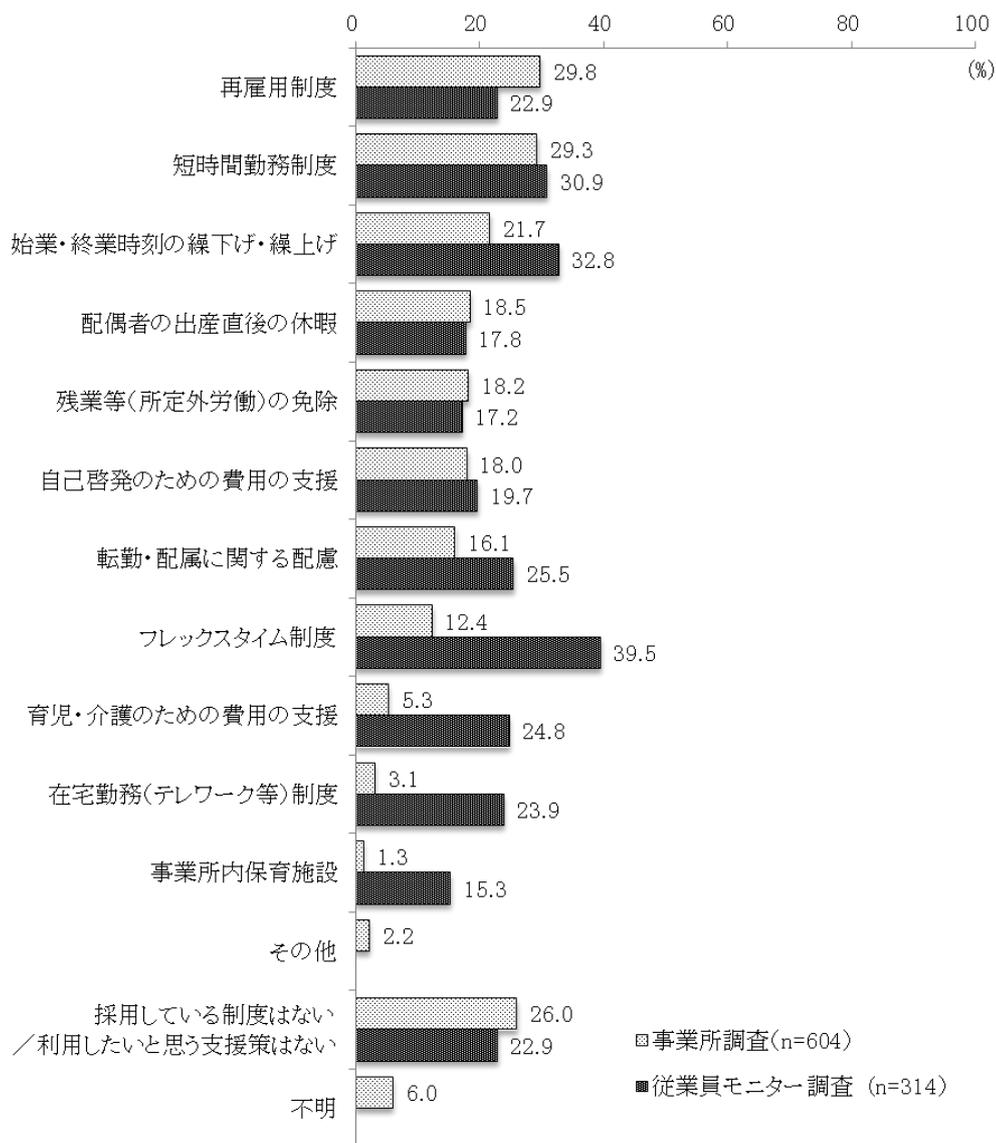
図 3-113 【従業員調査】LWBに関する支援策の利用意向（複数回答）



＜【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況と利用意向（再掲比較）＞

事業所に比べて、従業員モニターでは「フレックスタイム制度」「育児・介護のための費用の支援」「在宅勤務（テレワーク等）制度」と回答した割合が高い。

図 3-114 【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況と利用意向（複数回答）



※選択肢掲載順は、事業所調査での回答の割合の高い順。

事業所 【問 16】 貴事業所では、ライフ・ワーク・バランスに取り組むために、行っていることがありますか。(回答はあてはまるものすべて)

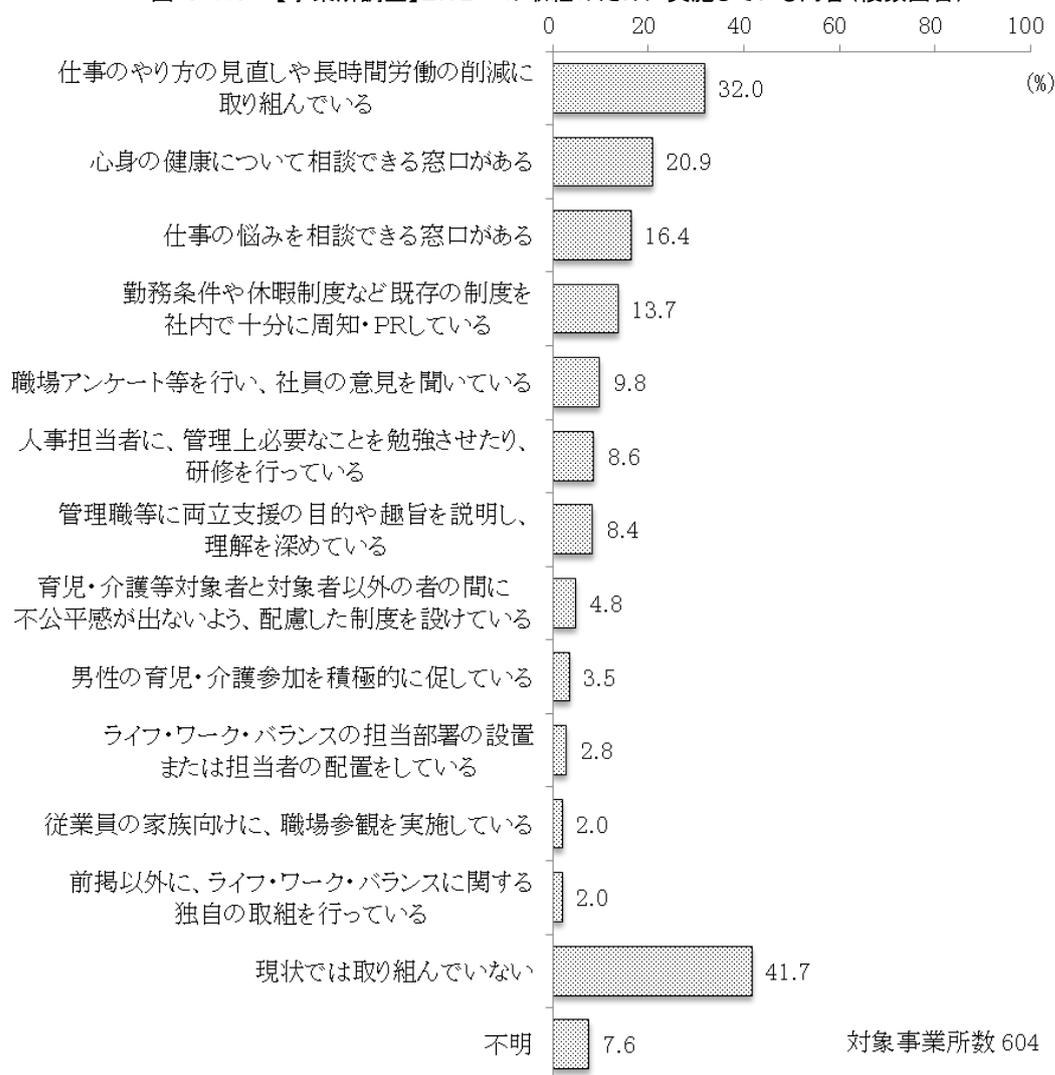
従業員 【Q24】 ライフ・ワーク・バランスを進めるためには、どのような取組が必要だと思いますか。あなたの職場で取り組む必要があると思うものをお選びください。(回答はいくつでも)

<【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容>

実施している項目では、「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減に取り組んでいる」の割合が 32.0%で最も高く、次いで「心身の健康について相談できる窓口がある」が 20.9%となっている。

一方、「現状では取り組んでいない」と答えた事業所は 41.7%となっている。

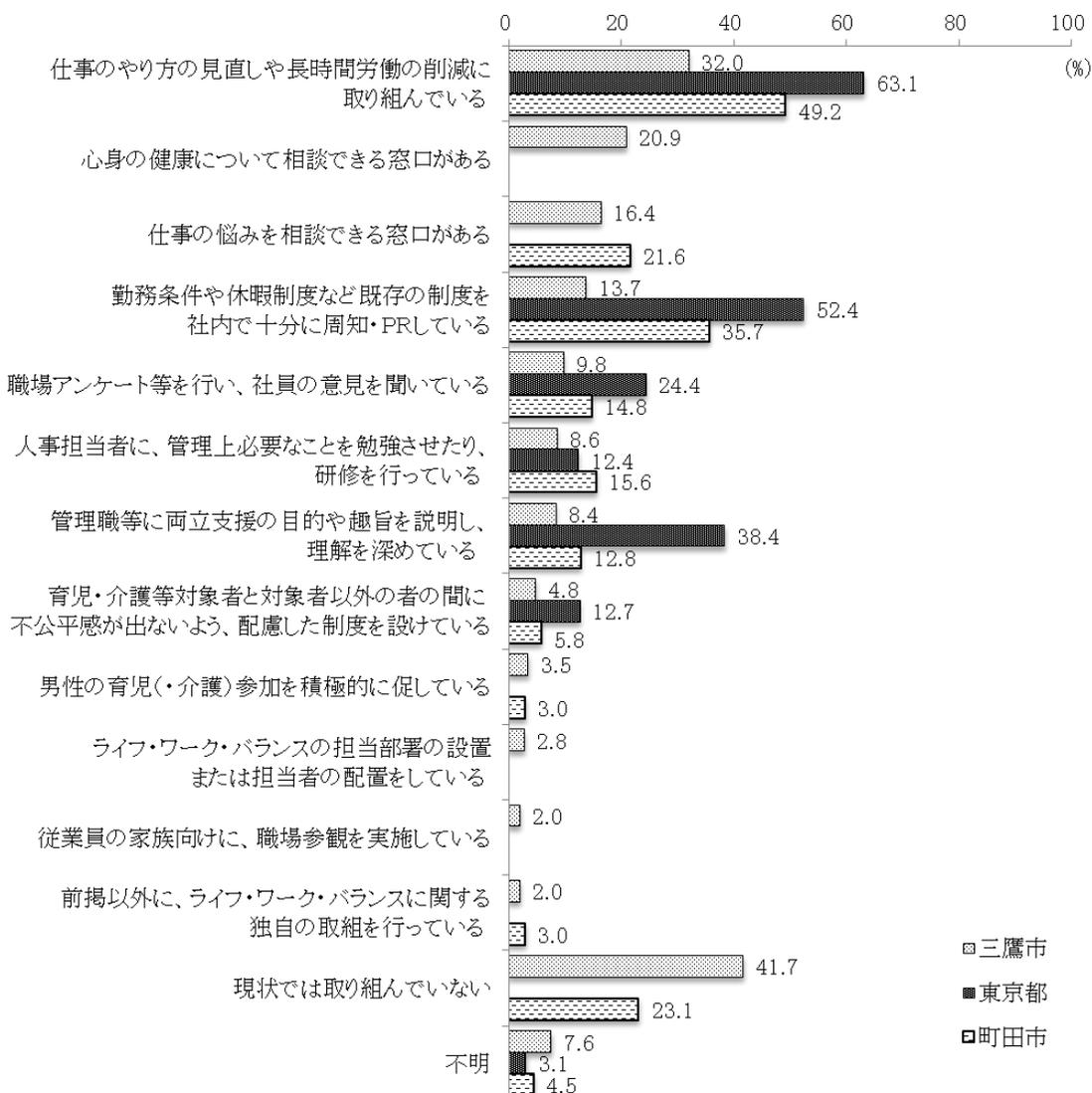
図 3-115 【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(複数回答)



類似比較＜【類似調査との比較】LWBへの取組のために実施している内容＞

東京都、町田市の調査との比較結果は以下のとおり。質問の仕方が異なるため、参考値として掲載する。

図 3-116 【類似調査との比較】LWBへの取組のために実施している内容（複数回答）

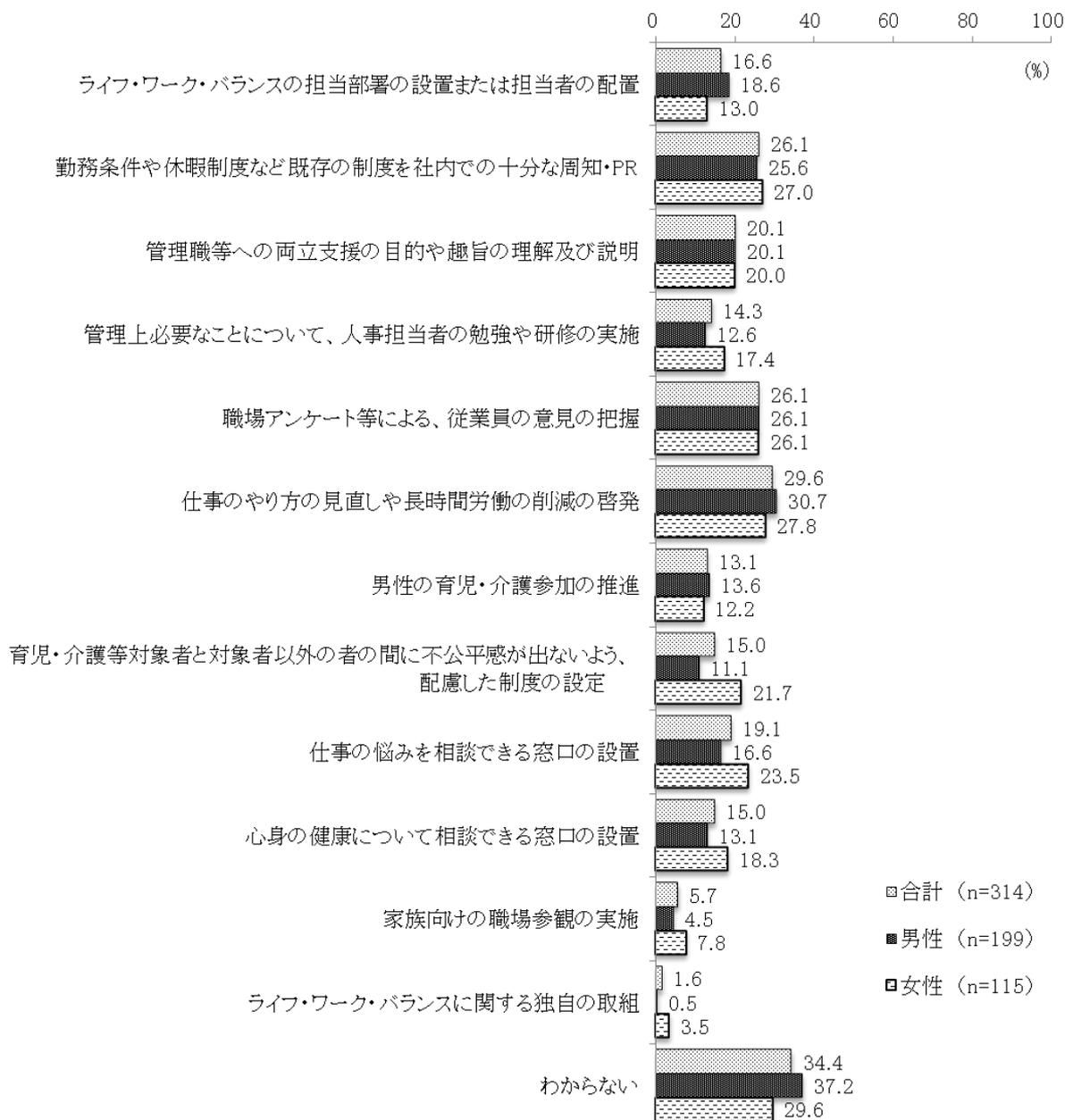


※東京都・町田市は、同一選択肢がある場合のみ比較

<【従業員調査】LWBのために職場が取り組むこと>

「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の啓発」をあげる割合が29.6%で最も高い。一方、女性は男性に比べ、「育児・介護等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないように、配慮した制度の設定」をあげる割合が高くなっている。

図 3-117 【従業員調査】LWBのために職場が取り組むこと(複数回答)

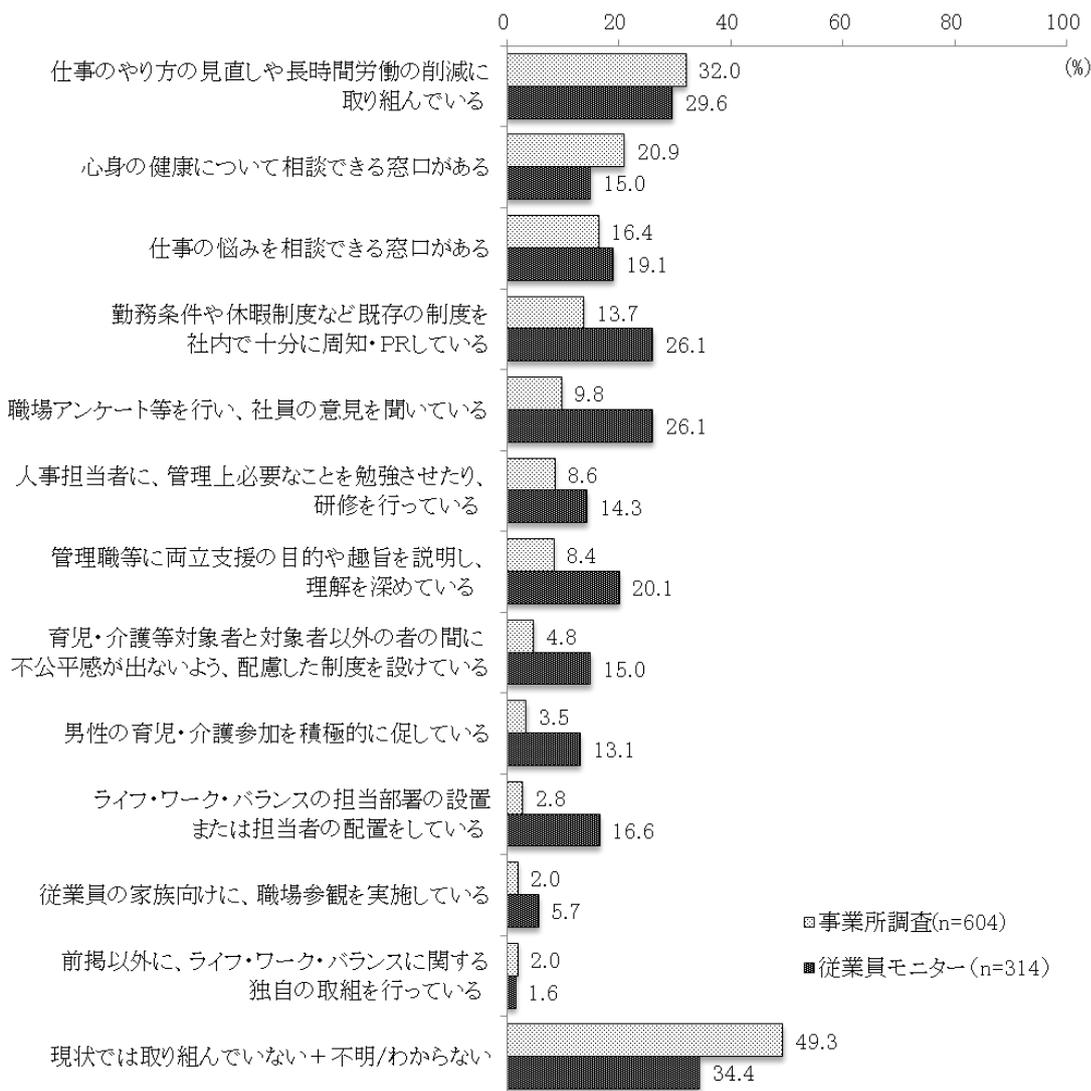


＜【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するため実施している内容

／職場で必要と思われる取組(再掲比較)＞

事業所が取り組んでいると回答した割合に対して、従業員モニターが必要と感じている割合が高い項目は、「勤務条件や休暇制度の十分な周知・PR」「職場アンケート」「管理職等への両立支援の目的や趣旨の説明・理解」となっている。

図 3-118 【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するため実施している内容と職場で必要と思われる取組(複数回答)



基本クロス<【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(業種別)>

LWBへの取組のために実施している内容について業種別にみると、医療・福祉では半数強（56.5%）の事業所が何らかの取組を行っており、サンプル数50以上の4業種のうち最も高い割合となっている。次いで卸売業・小売業では48.0%、製造業では44.1%が取り組んでいる。一方、建設業でLWBへの取組を行っている事業所は3割（30.8%）にとどまっている。

具体的な取組をみると、いずれの業種も「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減に取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も高くなっている（建設業19.2%、製造業32.2%、卸売業・小売業33.7%、医療・福祉32.6%）。

図 3-119 【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(複数回答)／業種別

	ライフ・ワーク・バランスの担当部署の設置または担当者の配置をしている	勤務条件や休暇制度など既存の制度を社内です分に周知・PRしている	解を深めている	管理職等に両立支援の目的や趣旨を説明し、理解を深めている	人事担当者、管理上必要なことを勉強させたり、研修を行っている	職場アンケート等を行い、社員の意見を聞いている	仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減に取り組んでいる	男性の育児・介護参加を積極的に促している	育児・介護等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないよう、配慮した制度を設けている	仕事の悩みを相談できる窓口がある	心身の健康について相談できる窓口がある	従業員の家族向けに、職場参観を実施している	前掲以外に、ライフ・ワーク・バランスに関する独自の取組を行っている	現状では取り組んでいない	不明
(単位 %)															
建設業(n=52)	3.8	1.9	3.8	7.7	9.6	19.2	3.8	3.8	7.7	5.8	1.9	1.9	59.6	9.6	
製造業(n=59)	1.7	8.5	1.7	6.8	1.7	32.2	5.1	5.1	8.5	18.6	1.7	0.0	50.8	5.1	
情報通信業(n=9)	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	33.3	22.2	0.0	0.0	66.7	0.0	
運輸業、郵便業(n=32)	0.0	25.0	12.5	15.6	9.4	37.5	3.1	9.4	25.0	31.3	0.0	0.0	28.1	12.5	
卸売業、小売業(n=98)	7.1	9.2	10.2	9.2	8.2	33.7	4.1	5.1	10.2	16.3	2.0	1.0	44.9	7.1	
金融業、保険業(n=10)	20.0	40.0	10.0	20.0	0.0	50.0	10.0	10.0	40.0	40.0	10.0	0.0	20.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	0.0	4.8	9.5	4.8	19.0	0.0	0.0	9.5	9.5	4.8	0.0	57.1	19.0	
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	16.7	8.3	12.5	8.3	41.7	12.5	8.3	16.7	25.0	8.3	0.0	33.3	4.2	
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	3.3	6.7	6.7	10.0	13.3	26.7	0.0	3.3	23.3	23.3	3.3	0.0	43.3	13.3	
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	62.5	12.5	
教育、学習支援業(n=36)	0.0	16.7	19.4	2.8	5.6	44.4	5.6	5.6	25.0	38.9	0.0	5.6	25.0	2.8	
医療、福祉(n=138)	1.4	13.8	8.0	5.8	11.6	32.6	0.7	5.8	19.6	23.2	0.7	3.6	35.5	8.0	
その他サービス業(n=82)	2.4	26.8	11.0	12.2	18.3	31.7	2.4	2.4	15.9	17.1	2.4	3.7	40.2	6.1	
その他(n=5)	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0	40.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	

基本クロス<【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、従業員規模の小さい事業所よりも、大きい事業所の方が積極的にLWBへの取組を実施している傾向にある。「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減に取り組んでいる」事業所の割合は、「30～49人」の事業所では半数を超えているが、「1～4人」では16.4%、「5～9人」では23.6%にとどまっている。同様に、「心身の健康について相談できる窓口がある」事業所の割合は、50人以上の事業所では半数を超えているが、「1～4人」では5.5%、「5～9人」では13.6%にとどまっている。

図 3-120 【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	ライフ・ワーク・バランスの担当部署の設置または担当者の配置をしている	勤務条件や休暇制度など既存の制度を社内で十分に周知・PRしている	管理職等に両立支援の目的や趣旨を説明し、理解を深めている	人事担当者には、管理上必要なことを勉強させたり、研修を行っている	職場アンケート等を行い、社員の意見を聞いている	仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減に取り組んでいる	男性の育児・介護参加を積極的に促している	育児・介護等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないよう、配慮した制度を設けている	仕事の悩みを相談できる窓口がある	心身の健康について相談できる窓口がある	従業員の家族向けに、職場参観を実施している	前掲以外に、ライフ・ワーク・バランスに関する独自の取組を行っている	現状では取り組んでいない	不明
1～4人(n=73)	0.0	8.2	5.5	6.8	5.5	16.4	4.1	2.7	4.1	5.5	1.4	0.0	60.3	12.3
5～9人(n=199)	0.5	12.6	7.0	4.0	7.0	23.6	3.0	5.5	13.6	13.6	3.5	2.0	51.3	7.0
10～19人(n=142)	6.3	9.2	8.5	12.0	7.7	30.3	4.2	4.2	16.9	16.2	0.7	4.2	43.7	7.7
20～29人(n=64)	4.7	12.5	9.4	4.7	10.9	40.6	0.0	3.1	14.1	15.6	0.0	1.6	40.6	6.3
30～49人(n=50)	4.0	18.0	18.0	18.0	18.0	56.0	6.0	8.0	30.0	48.0	2.0	2.0	14.0	10.0
50～99人(n=32)	6.3	31.3	15.6	18.8	21.9	53.1	3.1	3.1	31.3	53.1	3.1	0.0	6.3	0.0
100人以上(n=26)	0.0	38.5	0.0	11.5	15.4	46.2	7.7	11.5	34.6	53.8	3.8	0.0	15.4	0.0
不明(n=18)	0.0	11.1	5.6	5.6	16.7	44.4	0.0	0.0	11.1	38.9	0.0	0.0	27.8	16.7

生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味等）の優先度について
 おうかがいします。

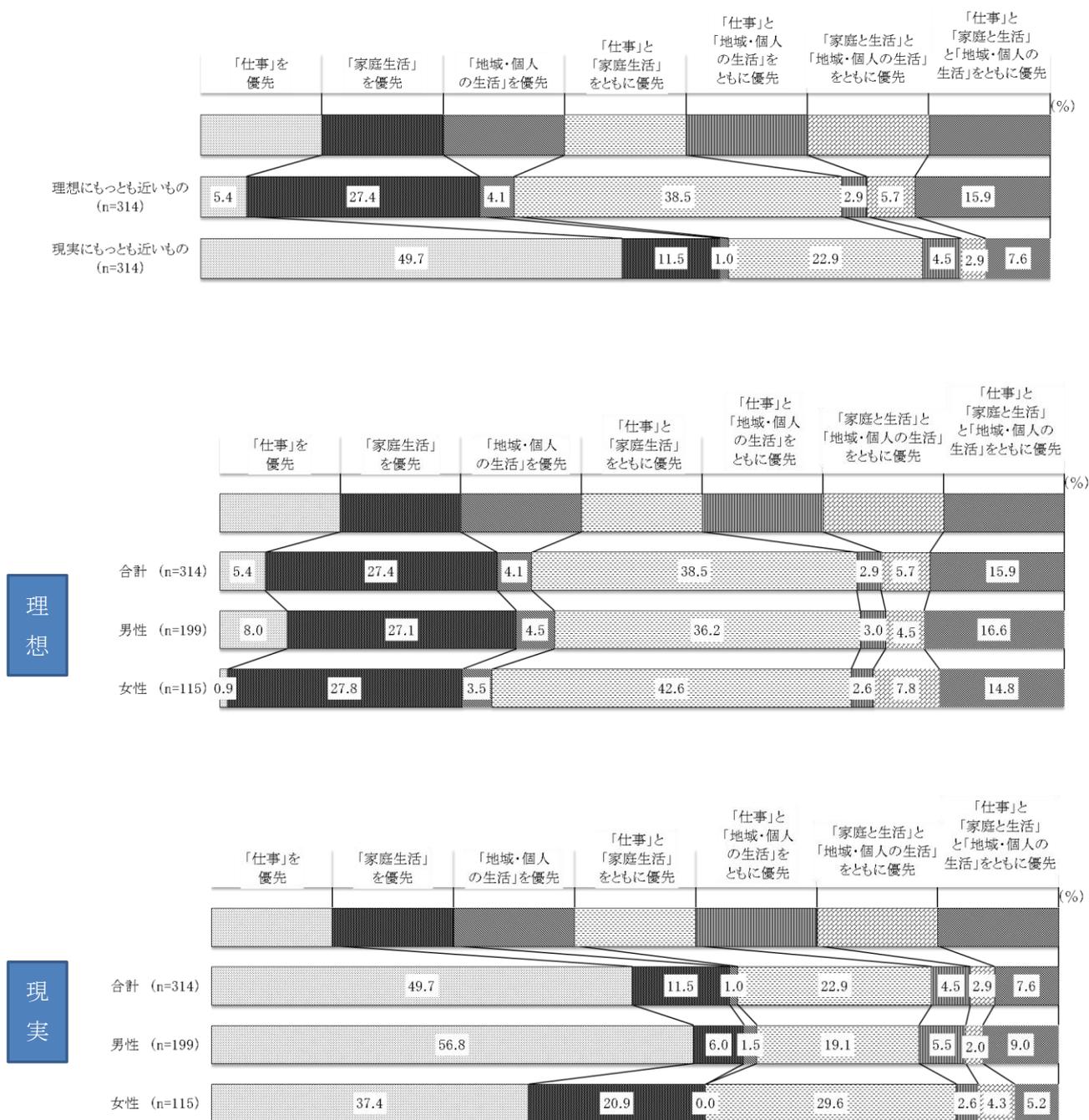
従業員 【Q21】 あなたの理想と現実それぞれにもっとも近いものをお選びください。（回答は1つ）

<【従業員調査】LWBに関する理想と現実>

理想に最も近いものでは『仕事』と『家庭生活』をともに優先』と考える人の割合が38.5%と最も高いが、
 現実に最も近いものとしては『仕事』を優先』と答えた人の割合が49.7%で最も高い。

このギャップが「ライフ・ワーク・バランスがとれていない」と感じさせる所以と思われる。男女ともに
 同様の傾向である。

図 3-121 【従業員調査】LWBに関する理想と現実(単一回答)

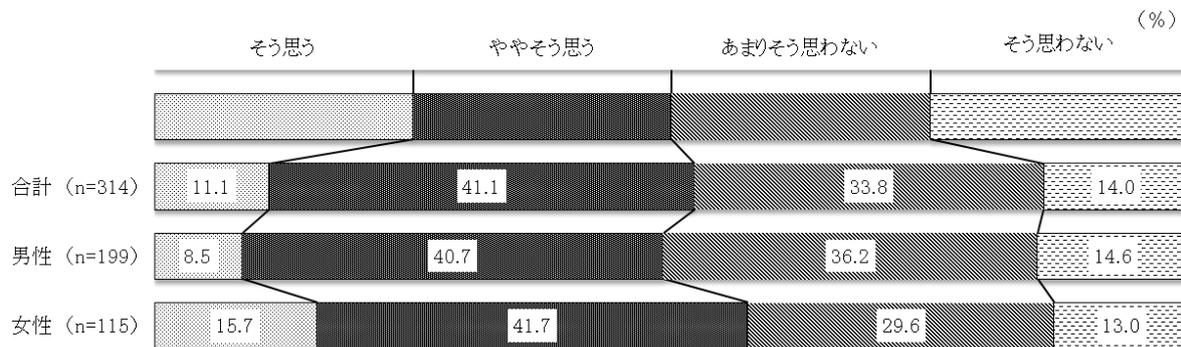


従業員 【Q22】 あなたは「生活と仕事の調和」(ライフ・ワーク・バランス)がとれていますか。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

<【従業員調査】LWBがとれているか>

「そう思う」と「ややそう思う」を合わせると 52.2%の人がLWBがとれていると思っていることがわかる。女性の方がややその傾向が強い。

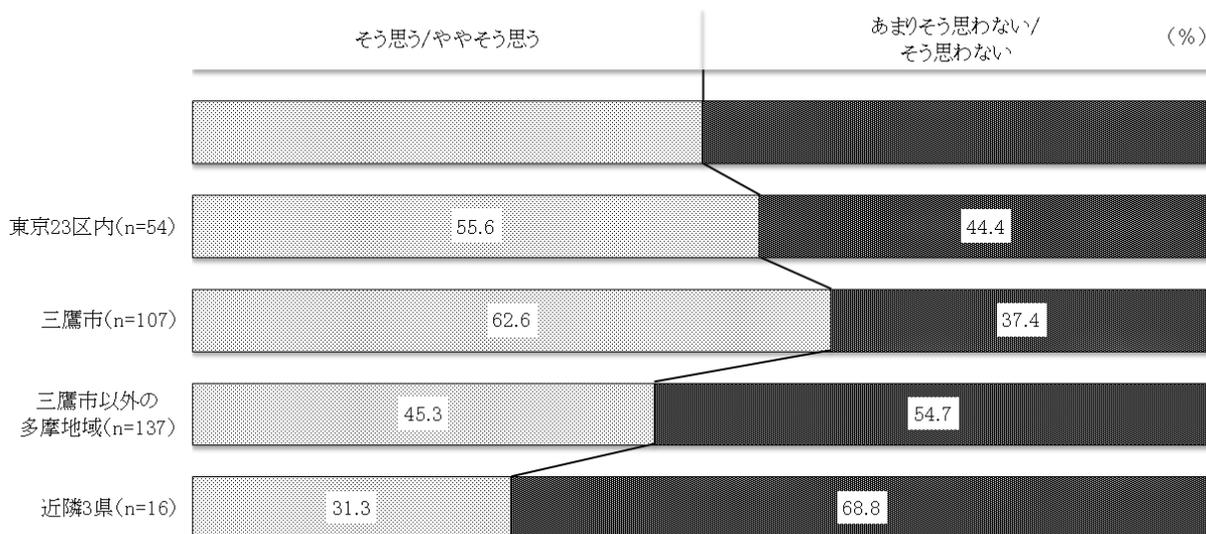
図 3-122 【従業員調査】LWBがとれているか(単一回答)



設問間クロス<【従業員調査】LWBがとれているか/居住地別>

「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人の割合は、三鷹市内に住んでいる人で高い傾向にある。職住接近で通勤時間が短いことが、LWBがとれているとの回答につながっているものと推測される。

図 3-123 【従業員調査】LWBがとれているか/居住地別(単一回答)

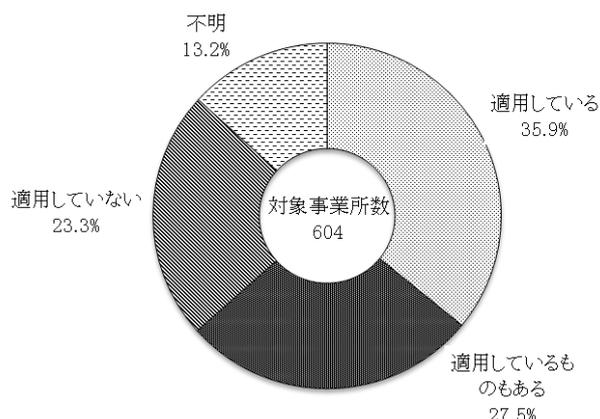


事業所 【問 17】 貴事業所のライフ・ワーク・バランスに関する取組や制度は、非正規従業員も正規従業員と同様の適用になっていますか。（回答はあてはまるもの1つ）

<【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況>

LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況については、「適用している」割合が35.9%で最も高く、次いで「適用しているものもある」が27.5%となっている。

図 3-124 【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況(単一回答)



基本クロス<【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況(業種別)>

LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況について業種別にみると、建設業では、「適用していない」が38.5%と最も高く、次いで「適用しているものもある」が21.2%となっている。

製造業では、「適用している」が37.3%と最も高く、次いで「適用していない」が27.1%となっている。

卸売業・小売業では、「適用している」が37.8%と最も高く、次いで「適用しているものもある」が30.6%となっている。

医療・福祉では、「適用している」が44.2%と最も高く、次いで「適用しているものもある」が28.3%となっている。

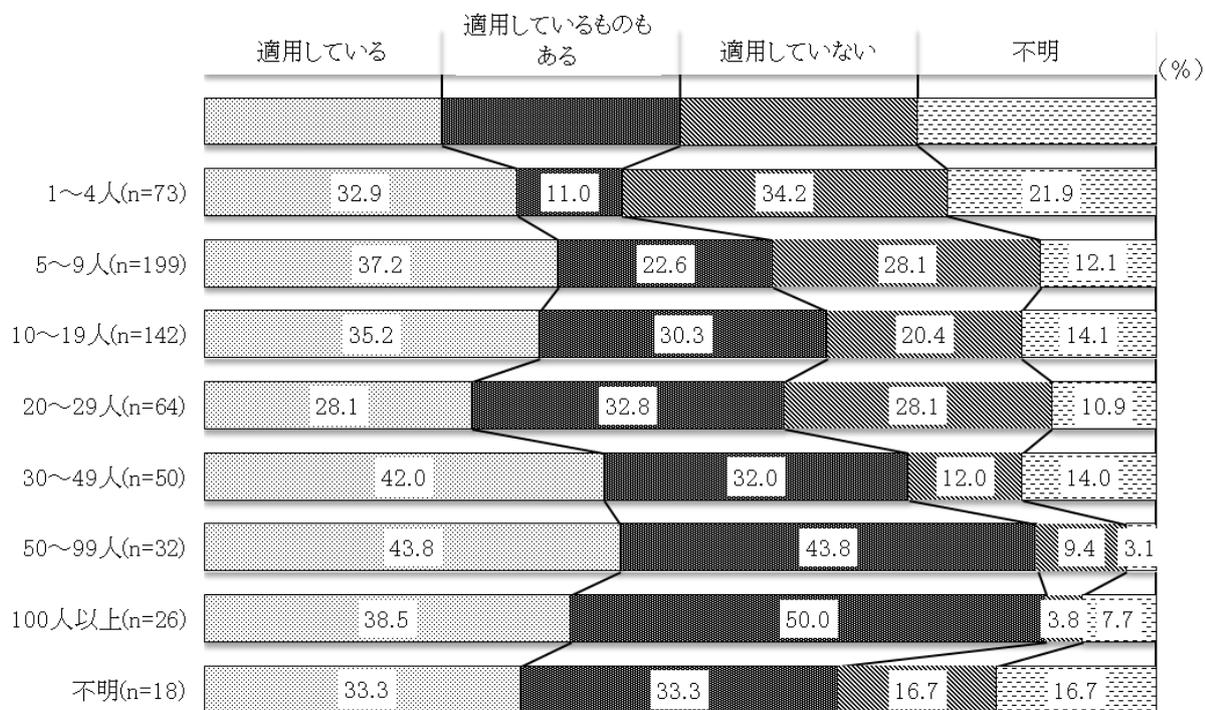
図 3-125 【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況(単一回答)／業種別

(単位 %)	適用している	適用しているものもある	適用していない	不明
建設業(n=52)	19.2	21.2	38.5	21.2
製造業(n=59)	37.3	22.0	27.1	13.6
情報通信業(n=9)	44.4	0.0	33.3	22.2
運輸業、郵便業(n=32)	34.4	28.1	21.9	15.6
卸売業、小売業(n=98)	37.8	30.6	19.4	12.2
金融業、保険業(n=10)	70.0	10.0	20.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	28.6	19.0	38.1	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	33.3	37.5	16.7	12.5
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	23.3	30.0	26.7	20.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	25.0	25.0	37.5	12.5
教育、学習支援業(n=36)	33.3	41.7	16.7	8.3
医療、福祉(n=138)	44.2	28.3	18.1	9.4
その他サービス業 (n=82)	35.4	25.6	23.2	15.9
その他(n=5)	20.0	60.0	20.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況（従業員規模別）>

従業員規模別にみると、LWBの取組や制度を非正規従業員へ「適用していない」事業所の割合は、従業員規模が小さい事業所の方が大きい事業所に比べて高い傾向にある。

図 3-126 【事業所調査】LWBの取組や制度の非正規従業員への適用状況（単一回答）／従業員規模別

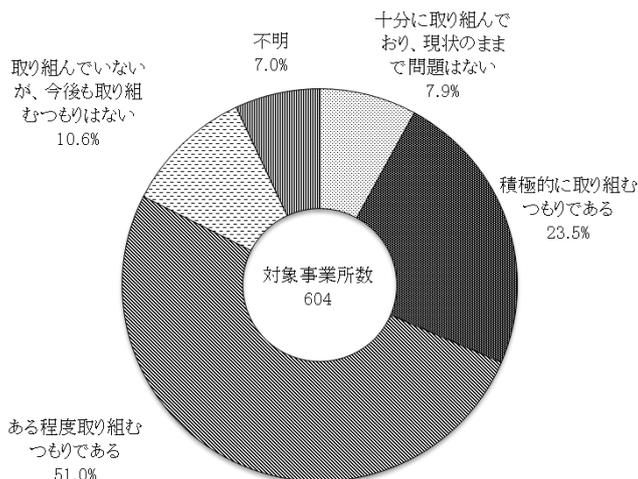


事業所 【問 18】 ライフ・ワーク・バランスについて、今後どのような姿勢で取り組もうと考えていますか。
 貴事業所の考えに最も近いものをお選びください。（回答はあてはまるもの1つ）

<【事業所調査】LWBの今後の取組意向>

LWBの今後の取組意向については、「ある程度取り組むつもりである」の割合が51.0%で最も高く、次いで「積極的に取り組むつもりである」が23.5%となっている。

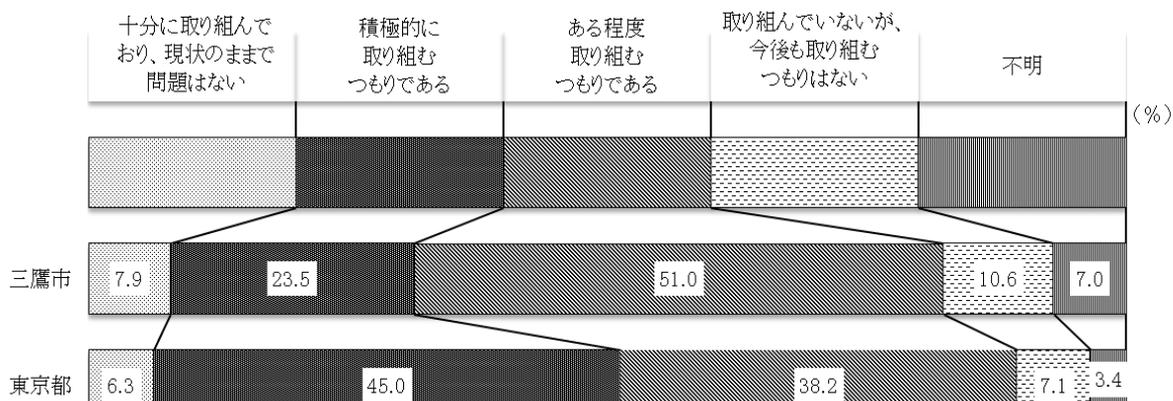
図 3-127 【事業所調査】LWBの今後の取組意向（単一回答）



類似比較<【類似調査との比較】LWBの今後の取組意向>

東京都の調査と比較してみると、「十分に取り組んでおり、現状のままで問題はない」「積極的に取り組むつもりである」「ある程度取り組むつもりである」を合計した割合は、三鷹市と東京都で大きな違いはみられなかった。ただし、「積極的に取り組むつもりである」と答えた割合は、東京都では45.0%であるのに対し、三鷹市では23.5%にとどまっている。

図 3-128 【類似調査との比較】LWBの今後の取組意向（単一回答）



基本クロス<【事業所調査】LWBの今後の取組意向(業種別)>

LWBの今後の取組意向について業種別にみると、「積極的に取り組むつもりである」と答えた事業所の割合はサンプル数 50 以上の 4 業種のうち医療・福祉が 3 割弱（27.5%）で最も高くなっている。一方、「取り組んでいないが、今後も取り組むつもりはない」と答えた割合は、建設業で 2 割（21.2%）となっている。

図 3-129 【事業所調査】LWBの今後の取組意向(単一回答)／業種別

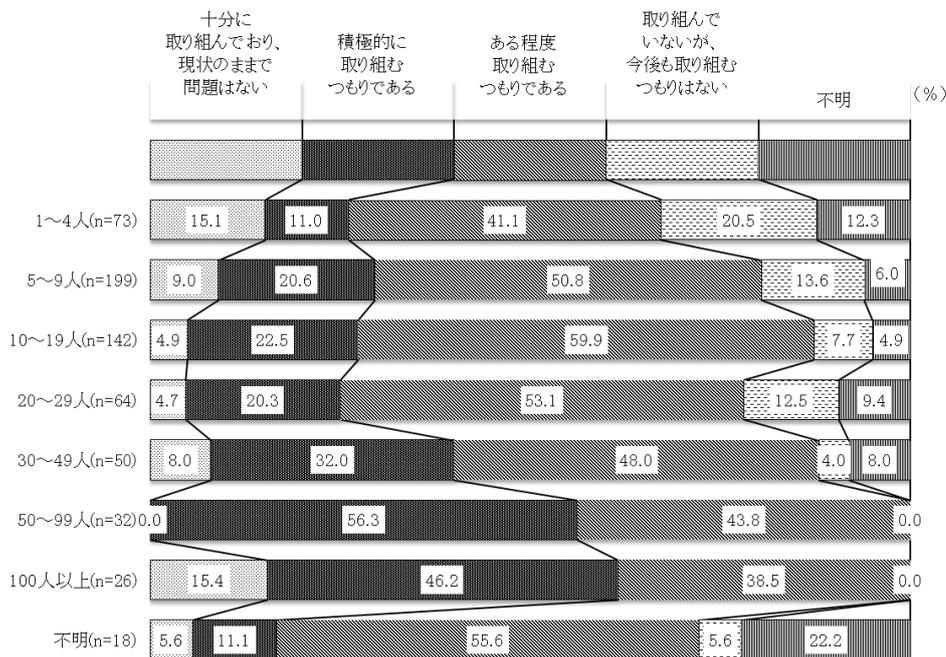
(単位 %)	十分に取 組んでおり、 現状のまま で問題はな い	積極的 に取り組む つもり である	ある程度 取 組むつも り である	取り組んで いないが、今 後も取 組むつも りはな い	不明
建設業(n=52)	0.0	13.5	55.8	21.2	9.6
製造業(n=59)	3.4	11.9	67.8	10.2	6.8
情報通信業(n=9)	11.1	22.2	55.6	11.1	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	15.6	25.0	34.4	15.6	9.4
卸売業、小売業(n=98)	4.1	20.4	58.2	8.2	9.2
金融業、保険業(n=10)	0.0	60.0	30.0	0.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	19.0	9.5	28.6	28.6	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	12.5	29.2	33.3	20.8	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	10.0	20.0	56.7	3.3	10.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	12.5	50.0	25.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	25.0	25.0	44.4	5.6	0.0
医療、福祉(n=138)	8.0	27.5	53.6	5.8	5.1
その他サービス業 (n=82)	4.9	32.9	45.1	11.0	6.1
その他(n=5)	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】LWBの今後の取組意向(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、今後、LWBに「積極的に取り組むつもりである」と回答した事業所の割合は、従業員規模の大きい事業所の方が小さい事業所に比べて高い傾向にある。

「取り組んでいないが、今後も取り組むつもりはない」と回答した事業所は、最も割合の高い「1~4人」の事業所でも 20.5%である。

図 3-130 【事業所調査】LWBの今後の取組意向(単一回答)／従業員規模別



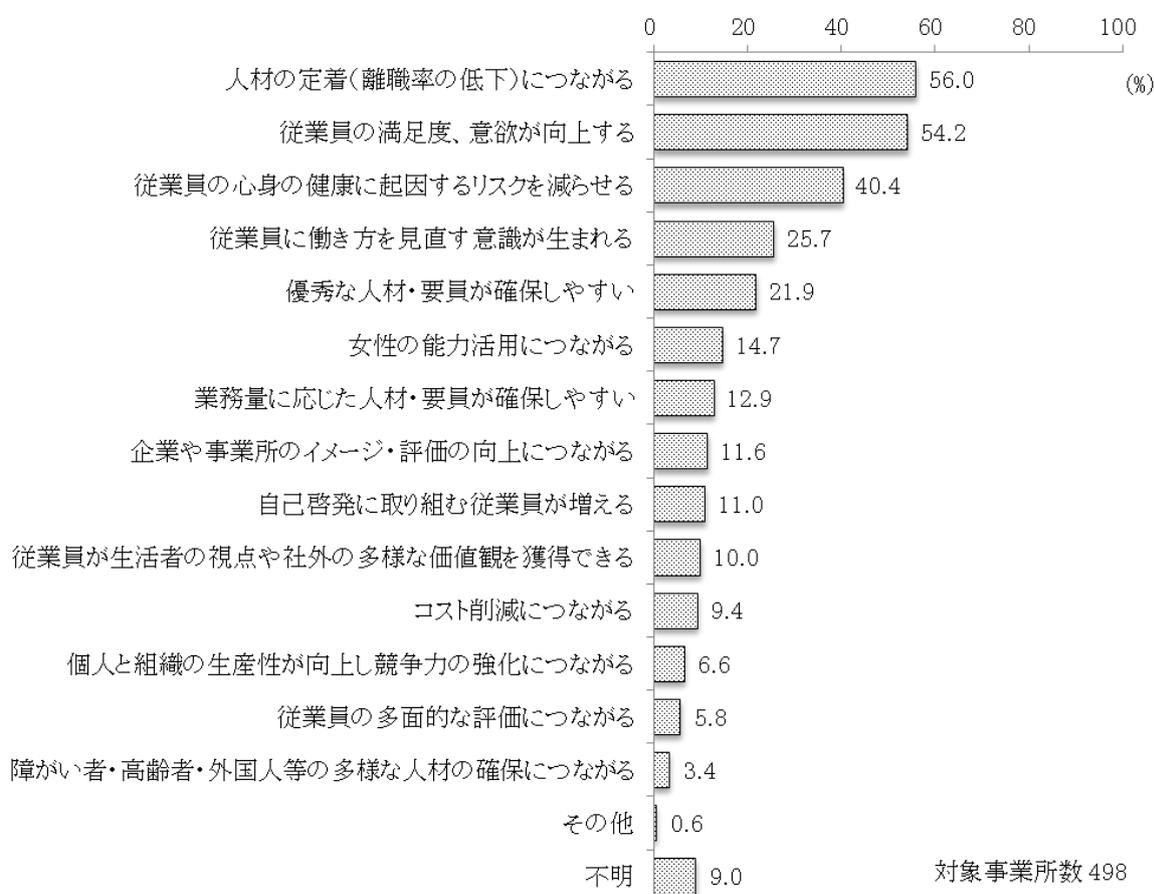
問 18 で選択肢 1 「十分に取り組んでおり、現状のままで問題はない」または選択肢 2 「積極的に取り組むつもりである」、選択肢 3 「ある程度取り組むつもりである」と回答した事業所のみお答えください。

事業所 【問 18-1】 ライフ・ワーク・バランスへの取組によって期待する主な効果をお答えください。
(回答はあてはまるもの3つまで)

<【事業所調査】LWBによって期待される効果>

LWBによって期待される効果については、「人材の定着（離職率の低下）につながる」の割合が 56.0%で最も高く、次いで「従業員の満足度、意欲が向上する」が 54.2%となっている。

図 3-131 【事業所調査】LWBによって期待される効果（複数回答）



基本クロス<【事業所調査】LWBによって期待される効果(業種別)>

いずれの業種とも、「人材の定着（離職率の低下）につながる」「従業員の満足度、意欲が向上する」の割合が高い。

図 3-132 【事業所調査】LWBによって期待される効果(複数回答)／業種別

(単位 %)	業務量に応じた人材・要員が確保しやすい	優秀な人材・要員が確保しやすい	人材の定着（離職率の低下）につながる	障がい者・高齢者・外国人等の多様な人材の確保につながる	従業員の満足度、意欲が向上する	従業員に働き方を見直す意識が生まれる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	自己啓発に取り組み従業員が増える	コスト削減につながる	個人と組織の生産性が向上し競争力の強化につながる	企業や事業所のイメージ・評価の向上につながる	従業員の仕事の健康に起因するリスクを減らせる	従業員の多面的な評価につながる	女性の能力活用につながる	その他	不明
建設業(n=36)	13.9	19.4	44.4	2.8	44.4	25.0	11.1	11.1	8.3	13.9	11.1	33.3	13.9	11.1	0.0	16.7	
製造業(n=49)	6.1	6.1	44.9	2.0	49.0	40.8	8.2	16.3	8.2	4.1	6.1	40.8	4.1	20.4	0.0	10.2	
情報通信業(n=8)	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0	25.0	12.5	0.0	0.0	12.5	
運輸業、郵便業(n=24)	12.5	25.0	50.0	4.2	58.3	20.8	4.2	16.7	12.5	12.5	29.2	37.5	0.0	8.3	0.0	8.3	
卸売業、小売業(n=81)	9.9	17.3	59.3	1.2	53.1	23.5	4.9	4.9	13.6	12.3	13.6	38.3	3.7	17.3	1.2	6.2	
金融業、保険業(n=9)	11.1	22.2	77.8	0.0	77.8	44.4	0.0	22.2	44.4	11.1	11.1	44.4	0.0	11.1	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業(n=12)	8.3	16.7	25.0	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	50.0	
学術研究、専門・技術サービス業(n=18)	22.2	22.2	66.7	5.6	77.8	38.9	5.6	0.0	16.7	11.1	22.2	44.4	11.1	27.8	0.0	0.0	
宿泊業、飲食サービス業(n=26)	23.1	23.1	65.4	3.8	73.1	23.1	11.5	11.5	7.7	0.0	15.4	26.9	0.0	3.8	0.0	3.8	
生活関連サービス業、娯楽業(n=5)	0.0	40.0	60.0	0.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
教育、学習支援業(n=34)	5.9	26.5	38.2	0.0	79.4	17.6	14.7	20.6	2.9	2.9	8.8	47.1	5.9	17.6	0.0	2.9	
医療、福祉(n=123)	14.6	27.6	69.1	3.3	51.2	21.1	13.8	11.4	5.7	2.4	9.8	42.3	5.7	15.4	1.6	10.6	
その他サービス業(n=68)	16.2	27.9	55.9	8.8	51.5	29.4	13.2	10.3	8.8	5.9	8.8	50.0	10.3	13.2	0.0	4.4	
その他(n=5)	20.0	0.0	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	40.0	

基本クロス<【事業所調査】LWBによって期待される効果(従業員規模別)>

LWBによって期待される効果として、いずれの従業員規模でも「人材の定着（離職率の低下）につながる」「従業員の満足度、意欲が向上する」が高い。50人以上の事業所では、「人材の定着（離職率の低下）につながる」は特に高く、8割を超えている。

図 3-133 【事業所調査】LWBによって期待される効果(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	業務量に応じた人材・要員が確保しやすい	優秀な人材・要員が確保しやすい	人材の定着（離職率の低下）につながる	障がい者・高齢者・外国人等の多様な人材の確保につながる	従業員の満足度、意欲が向上する	従業員に働き方を見直す意識が生まれる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	自己啓発に取り組み従業員が増える	コスト削減につながる	個人と組織の生産性が向上し競争力の強化につながる	企業や事業所のイメージ・評価の向上につながる	従業員の仕事の健康に起因するリスクを減らせる	従業員の多面的な評価につながる	女性の能力活用につながる	その他	不明
1～4人(n=49)	16.3	16.3	40.8	0.0	44.9	16.3	8.2	10.2	2.0	4.1	4.1	44.9	4.1	6.1	2.0	16.3	
5～9人(n=160)	13.1	22.5	51.3	2.5	55.0	24.4	10.6	11.3	8.1	4.4	10.6	40.6	8.8	18.1	0.6	7.5	
10～19人(n=124)	13.7	19.4	56.5	3.2	53.2	25.8	6.5	8.9	11.3	8.9	11.3	37.9	5.6	15.3	0.8	8.9	
20～29人(n=50)	12.0	24.0	54.0	2.0	50.0	26.0	4.0	12.0	10.0	6.0	8.0	24.0	0.0	4.0	0.0	12.0	
30～49人(n=44)	11.4	27.3	59.1	4.5	52.3	36.4	11.4	2.3	15.9	6.8	25.0	47.7	4.5	15.9	0.0	6.8	
50～99人(n=32)	12.5	21.9	81.3	9.4	59.4	40.6	25.0	18.8	15.6	9.4	12.5	50.0	6.3	18.8	0.0	3.1	
100人以上(n=26)	3.8	23.1	80.8	11.5	80.8	15.4	11.5	26.9	3.8	7.7	15.4	53.8	3.8	15.4	0.0	0.0	
不明(n=13)	15.4	30.8	53.8	0.0	46.2	23.1	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	30.8	7.7	23.1	0.0	30.8	

事業所 【問 19】 貴事業所では、地域貢献活動として、どのようなことに取り組んでいますか。

(回答はあてはまるものすべて)

従業員 【Q23】 あなたは、以下の地域活動へ参加や協力するなど、関わったことがありますか。

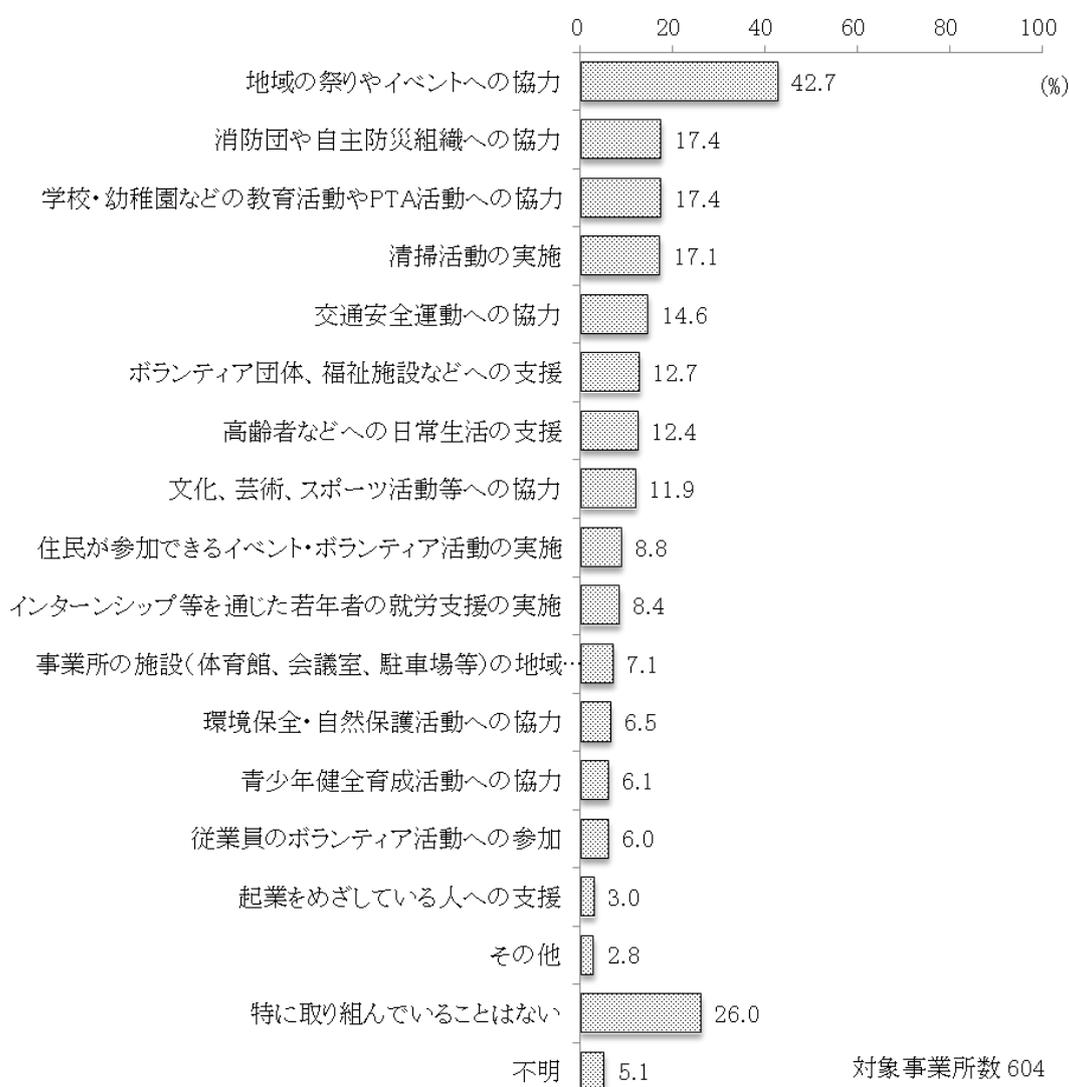
(回答はいくつでも)

<【事業所調査】地域貢献活動の取組>

地域貢献活動の取組について、「特に取り組んでいることはない」（26.0%）と「不明」を除くと、7割弱（68.9%）の事業所が何らかの地域貢献活動に取り組んでいることがわかる。

具体的には「地域の祭りやイベントへの協力」の割合が42.7%で最も高く、次いで「消防団や自主防災組織への協力」「学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力」がそれぞれ17.4%となっている。

図 3-134 【事業所調査】地域貢献活動の取組（複数回答）



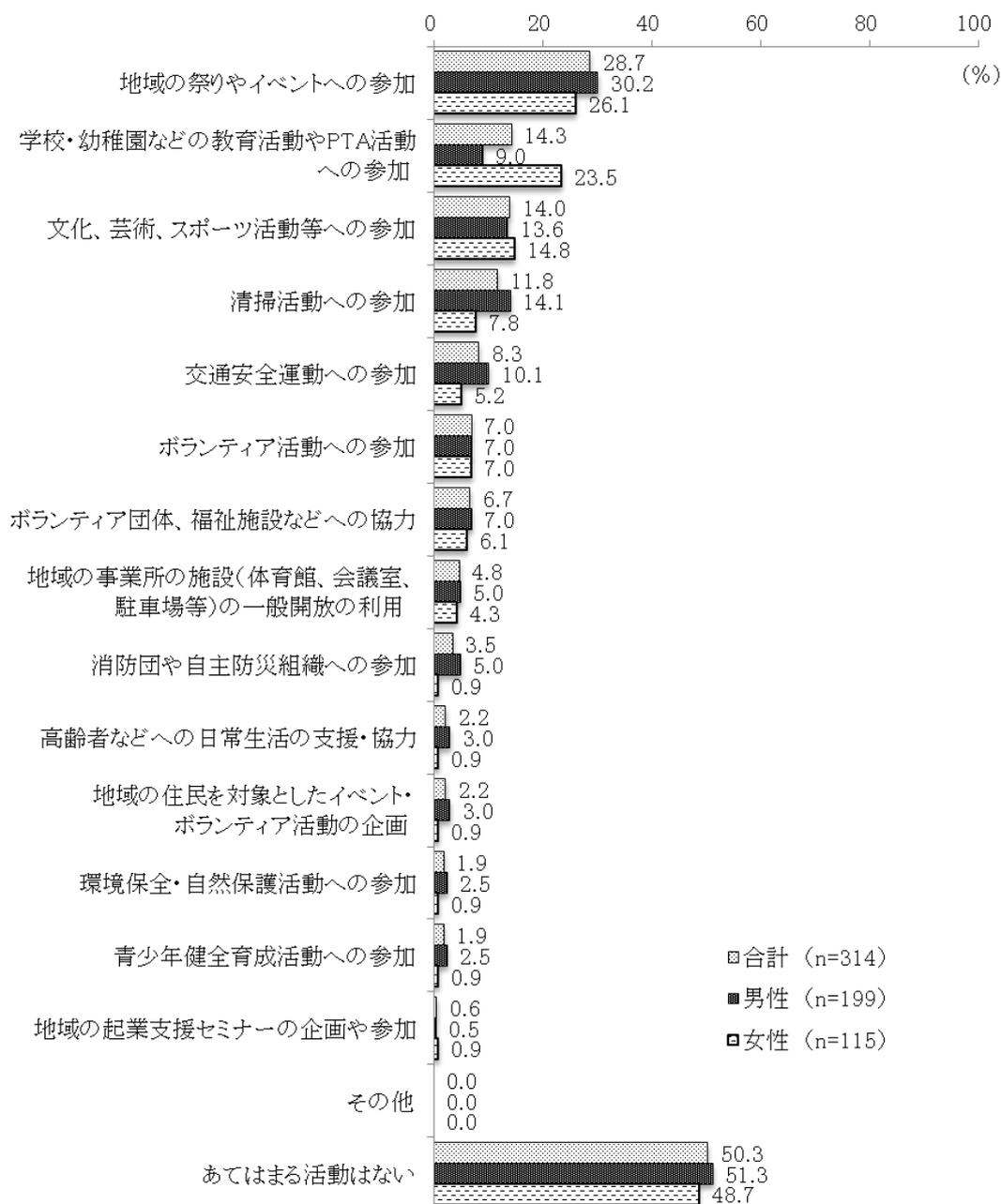
<【従業員調査】地域貢献活動の取組>

地域貢献活動の取組について、「あてはまる活動はない」（50.3%）を除くと、約半数（49.7%）は何らかの活動を行っていることがわかる。

具体的には「地域の祭りやイベントへの参加」の割合が28.7%で最も高く、次いで「学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への参加」が14.3%、「文化、芸術、スポーツ活動等への参加」が14.0%と続く。

性別にみると、「学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への参加」の割合が、男性よりも女性で高くなっている。

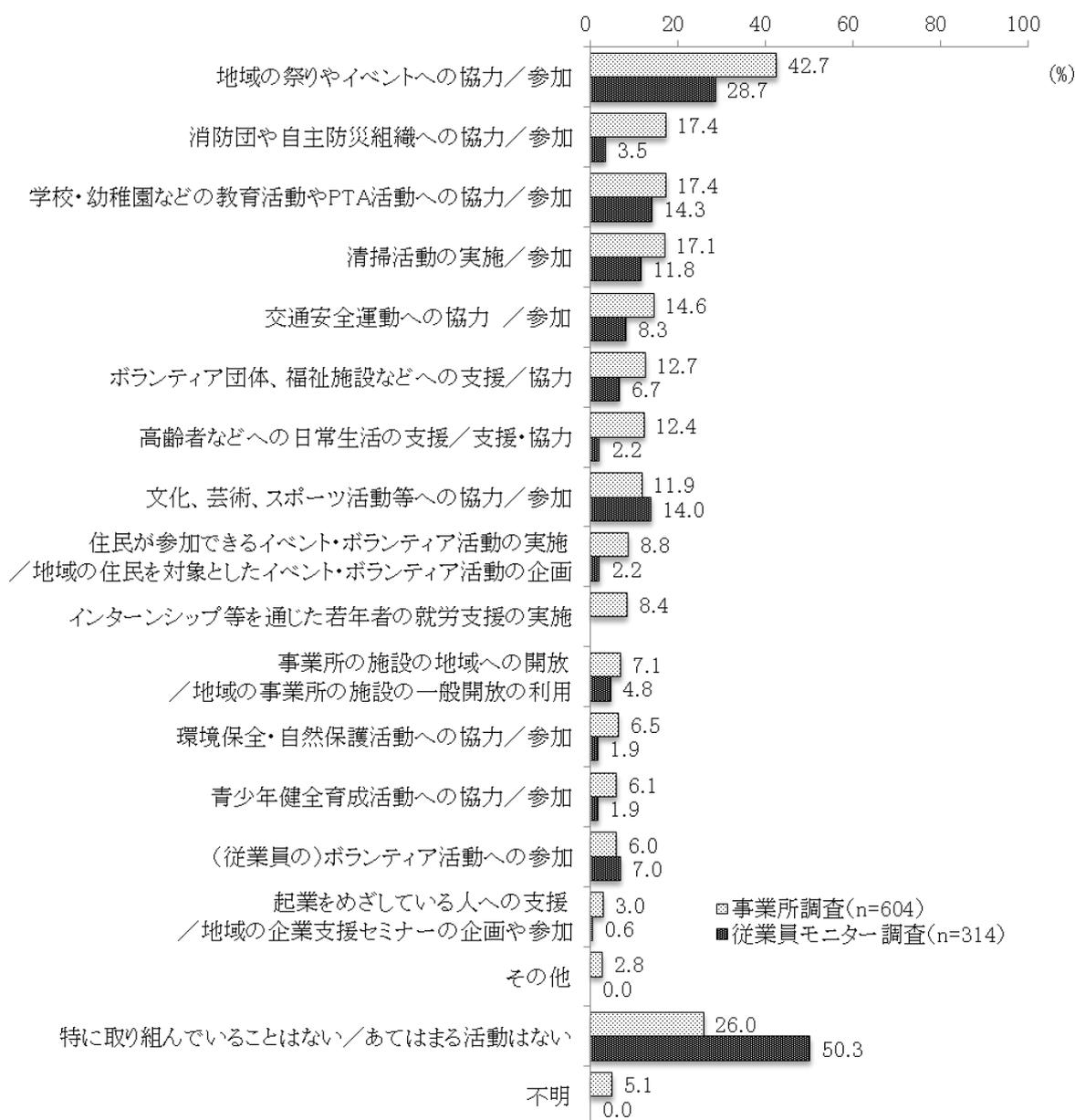
図 3-135 【従業員調査】地域貢献活動の取組（複数回答）



<【事業所調査】【従業員調査】地域貢献活動の取組(再掲比較)>

従業員モニターよりも事業所の方が、さまざまな地域貢献活動を行っている傾向にある。

図 3-136 【事業所調査】【従業員調査】地域貢献活動の取組(複数回答)



※「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」は事業所調査のみ聴取

基本クロス<【事業所調査】地域貢献活動の取組(業種別)>

地域貢献活動の取組について業種別にみると、医療・福祉では7割以上（73.2%）の事業所が地域貢献活動に取り組んでおり、サンプル数50以上の4業種の中で最も高い割合となっている。次いで卸売業・小売業では71.4%、製造業では66.1%となっている。建設業では約半数（48.0%）の事業所が活動に取り組んでいる。

具体的な取組をみると、「地域の祭りやイベントへの協力」については、いずれの業種においても最も多く取り組まれている（建設業42.3%、製造業40.7%、卸売業・小売業44.9%、医療・福祉42.8%）。その他、卸売業・小売業では「清掃活動の実施（26.5%）」や「学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力（23.5%）」をあげる事業所が2割を超えている。また、医療・福祉では「高齢者などへの日常生活の支援」が24.6%、「住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施」が18.8%となっている。

サンプル数が少ないため参考値ではあるが、学術研究・専門技術サービス業と教育・学習支援業では「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」が2割超と、他業種よりやや高くなっている。

図 3-137 【事業所調査】地域貢献活動の取組(複数回答)／業種別

	地域の祭りやイベントへの協力	清掃活動の実施	交通安全運動への協力	消防団や自主防災組織への協力	文化・芸術・スポーツ活動への協力	ボランティア団体・福祉施設などの支援	環境保全・自然保護活動への協力	学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力	青少年健全育成活動への協力	高齢者などへの日常生活の支援	従業員のボランティア活動への参加	住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施	起業をめざしている人への支援	事業所の施設(体育館、会議室、駐車場等)の地域への開放	インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	その他	特に取り組んでいることはない	不明
(単位 %)																		
建設業(n=52)	42.3	9.6	9.6	9.6	5.8	3.8	5.8	3.8	1.9	3.8	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0	46.2	5.8	
製造業(n=59)	40.7	15.3	8.5	15.3	11.9	6.8	10.2	11.9	1.7	1.7	3.4	3.4	1.7	3.4	10.2	1.7	28.8	5.1
情報通信業(n=9)	44.4	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	44.4	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	37.5	31.3	56.3	25.0	6.3	12.5	9.4	15.6	3.1	9.4	12.5	3.1	3.1	6.3	6.3	6.3	6.3	9.4
卸売業、小売業(n=98)	44.9	26.5	15.3	18.4	11.2	11.2	12.2	23.5	6.1	20.4	7.1	4.1	3.1	2.0	7.1	2.0	24.5	4.1
金融業、保険業(n=10)	100.0	20.0	50.0	10.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	42.9	9.5	4.8	28.6	4.8	14.3	4.8	14.3	4.8	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	23.8	14.3	
学術研究、専門技術サービス業(n=24)	33.3	8.3	12.5	8.3	4.2	4.2	0.0	16.7	0.0	4.2	8.3	8.3	4.2	4.2	20.8	0.0	50.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	43.3	16.7	10.0	13.3	13.3	13.3	3.3	13.3	6.7	6.7	3.3	0.0	3.3	3.3	6.7	0.0	30.0	13.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	62.5	0.0	12.5	25.0	25.0	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	36.1	16.7	22.2	16.7	27.8	11.1	5.6	30.6	19.4	8.3	2.8	5.6	5.6	22.2	22.2	8.3	25.0	0.0
医療、福祉(n=138)	42.8	10.9	6.5	15.9	8.0	16.7	0.7	16.7	6.5	24.6	7.2	18.8	2.9	12.3	7.2	5.1	21.7	5.1
その他サービス業(n=82)	39.0	24.4	18.3	24.4	20.7	19.5	12.2	20.7	11.0	11.0	6.1	14.6	2.4	11.0	9.8	1.2	22.0	3.7
その他(n=5)	60.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0

基本クロス＜【事業所調査】地域貢献活動の取組（従業員規模別）＞

従業員規模別にみると、「清掃活動の実施」や「交通安全運動への協力」などは、比較的従業員規模の大きな事業所の方が、小さな事業所に比べて取り組んでいる割合が高い。「1～4人」や「5～9人」など比較的従業員規模の小さな事業所では、「地域の祭りやイベントへの協力」が最も多く取り組まれている活動である。

図 3-138 【事業所調査】地域貢献活動の取組（複数回答）／従業員規模別

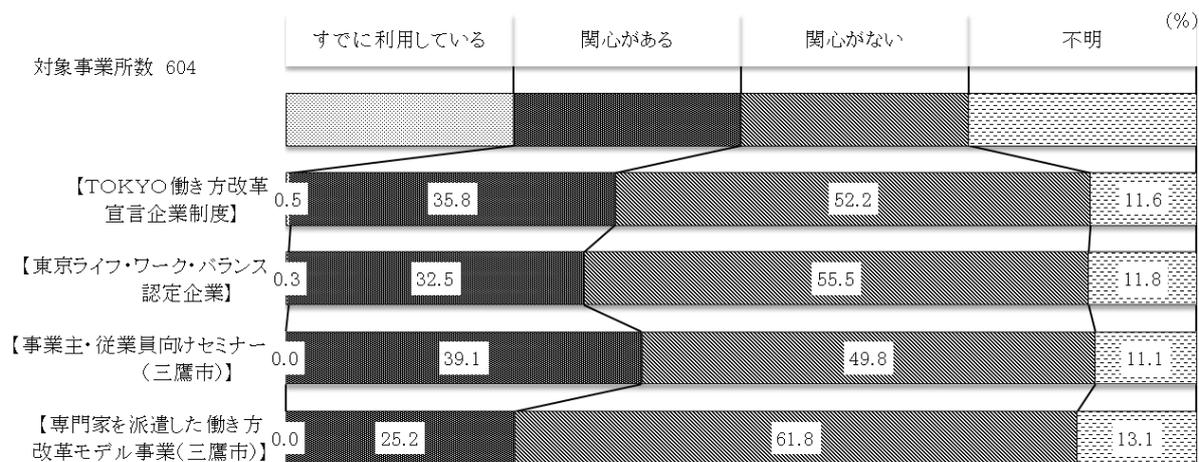
	地域の祭りやイベントへの協力	清掃活動の実施	交通安全運動への協力	消防団や自主防災組織への協力	文化、芸術、スポーツ活動等への協力	ボランティア団体、福祉施設などへの支援	環境保全・自然保護活動への協力	学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への協力	青少年健全育成活動への協力	高齢者などへの日常生活の支援	従業員のボランティア活動への参加	住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施	起業をめざしている人への支援	事業所の施設（体育館、会議室、駐車場等）の地域への開放	インターシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	その他	特に取り組んでいることはない	不明
(単位 %)																		
1～4人(n=73)	43.8	5.5	9.6	21.9	6.8	11.0	5.5	12.3	5.5	3.8	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	46.2	5.8
5～9人(n=199)	42.7	10.1	9.5	17.1	12.1	13.1	5.0	15.6	6.5	1.7	3.4	3.4	1.7	3.4	10.2	1.7	28.8	5.1
10～19人(n=142)	45.8	22.5	16.9	12.7	11.3	13.4	6.3	18.3	4.9	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	44.4	0.0
20～29人(n=64)	37.5	18.8	20.3	15.6	10.9	9.4	10.9	17.2	6.3	9.4	12.5	3.1	3.1	6.3	6.3	6.3	6.3	9.4
30～49人(n=50)	50.0	30.0	18.0	28.0	18.0	18.0	12.0	26.0	14.0	20.4	7.1	4.1	3.1	2.0	7.1	2.0	24.5	4.1
50～99人(n=32)	46.9	25.0	25.0	28.1	28.1	15.6	9.4	28.1	3.1	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0
100人以上(n=26)	30.8	34.6	30.8	7.7	7.7	7.7	0.0	15.4	3.8	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	23.8	14.3
不明(n=18)	22.2	16.7	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	16.7	11.1	5.6	5.6	0.0	11.1	0.0	27.8	22.2

事業所 【問20】 東京都が実施している取組や三鷹市が実施を検討している取組について、それぞれ関心がありますか。(回答はそれぞれあてはまるもの1つ)

<【事業所調査】東京都や三鷹市の取組への関心度>

「TOKYO働き方改革宣言企業制度」については、35.8%の事業所が「関心がある」と答えている。同様に「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」については32.5%が、「事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）」については39.1%が、「専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市）」については25.2%が「関心がある」と答えている。

図 3-139 【事業所調査】東京都や三鷹市の取組への関心度(それぞれ単一回答)



基本クロス＜【事業所調査】東京都や三鷹市の取組への関心度（業種別）＞

各事業の関心度を業種別にみると、いずれの事業も「関心がある」と答えた事業所の割合は、サンプル数50以上の4業種のうち医療・福祉で最も高くなっている（TOKYO働き方改革宣言企業制度 47.8%、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業 40.6%、事業主・従業員向けセミナー（三鷹市） 51.4%、専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市） 34.1%）。

また、製造業や運輸業・郵便業では、事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）への関心が、他の事業よりも高くなっている。

図 3-140 【事業所調査】TOKYO働き方改革宣言企業制度の関心度（単一回答）／業種別

（単位 %）	すでに利用している	関心がある	関心がない	不明
建設業(n=52)	0.0	23.1	61.5	15.4
製造業(n=59)	0.0	35.6	57.6	6.8
情報通信業(n=9)	0.0	11.1	88.9	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	0.0	31.3	53.1	15.6
卸売業、小売業(n=98)	1.0	28.6	56.1	14.3
金融業、保険業(n=10)	0.0	70.0	10.0	20.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	9.5	76.2	14.3
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	37.5	58.3	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	30.0	53.3	16.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	37.5	25.0	37.5
教育、学習支援業(n=36)	0.0	36.1	61.1	2.8
医療、福祉(n=138)	1.4	47.8	41.3	9.4
その他サービス業 (n=82)	0.0	40.2	47.6	12.2
その他(n=5)	0.0	40.0	40.0	20.0

図 3-141 【事業所調査】東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の関心度（単一回答）／業種別

（単位 %）	すでに利用している	関心がある	関心がない	不明
建設業(n=52)	0.0	23.1	63.5	13.5
製造業(n=59)	0.0	27.1	62.7	10.2
情報通信業(n=9)	0.0	11.1	88.9	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	0.0	31.3	53.1	15.6
卸売業、小売業(n=98)	0.0	24.5	61.2	14.3
金融業、保険業(n=10)	0.0	70.0	20.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	9.5	71.4	19.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	37.5	62.5	0.0
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	26.7	56.7	16.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	37.5	25.0	37.5
教育、学習支援業(n=36)	0.0	33.3	63.9	2.8
医療、福祉(n=138)	0.0	40.6	48.6	10.9
その他サービス業 (n=82)	2.4	41.5	45.1	11.0
その他(n=5)	0.0	40.0	40.0	20.0

図 3-142 【事業所調査】事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）の関心度（単一回答）／業種別

（単位 %）	すでに利用 している	関心がある	関心がない	不明
建設業(n=52)	0.0	32.7	57.7	9.6
製造業(n=59)	0.0	45.8	45.8	8.5
情報通信業(n=9)	0.0	11.1	77.8	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	0.0	46.9	37.5	15.6
卸売業、小売業(n=98)	0.0	28.6	57.1	14.3
金融業、保険業(n=10)	0.0	50.0	40.0	10.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	14.3	66.7	19.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	41.7	54.2	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	16.7	63.3	20.0
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	37.5	37.5	25.0
教育、学習支援業(n=36)	0.0	36.1	58.3	5.6
医療、福祉(n=138)	0.0	51.4	40.6	8.0
その他サービス業 (n=82)	0.0	42.7	46.3	11.0
その他(n=5)	0.0	60.0	20.0	20.0

図 3-143 【事業所調査】専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市）の関心度（単一回答）／業種別

（単位 %）	すでに利用 している	関心がある	関心がない	不明
建設業(n=52)	0.0	17.3	67.3	15.4
製造業(n=59)	0.0	23.7	67.8	8.5
情報通信業(n=9)	0.0	0.0	88.9	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	0.0	28.1	56.3	15.6
卸売業、小売業(n=98)	0.0	15.3	68.4	16.3
金融業、保険業(n=10)	0.0	40.0	40.0	20.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	0.0	9.5	71.4	19.0
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	0.0	16.7	75.0	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	0.0	20.0	63.3	16.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	0.0	25.0	37.5	37.5
教育、学習支援業(n=36)	0.0	27.8	66.7	5.6
医療、福祉(n=138)	0.0	34.1	55.1	10.9
その他サービス業 (n=82)	0.0	32.9	53.7	13.4
その他(n=5)	0.0	60.0	40.0	0.0

基本クロス<【事業所調査】東京都や三鷹市の取組への関心度(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、いずれの事業も「関心がある」と答えた事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にある。

図 3-144 【事業所調査】TOKYO働き方改革宣言企業制度の関心度(単一回答)／従業員規模別

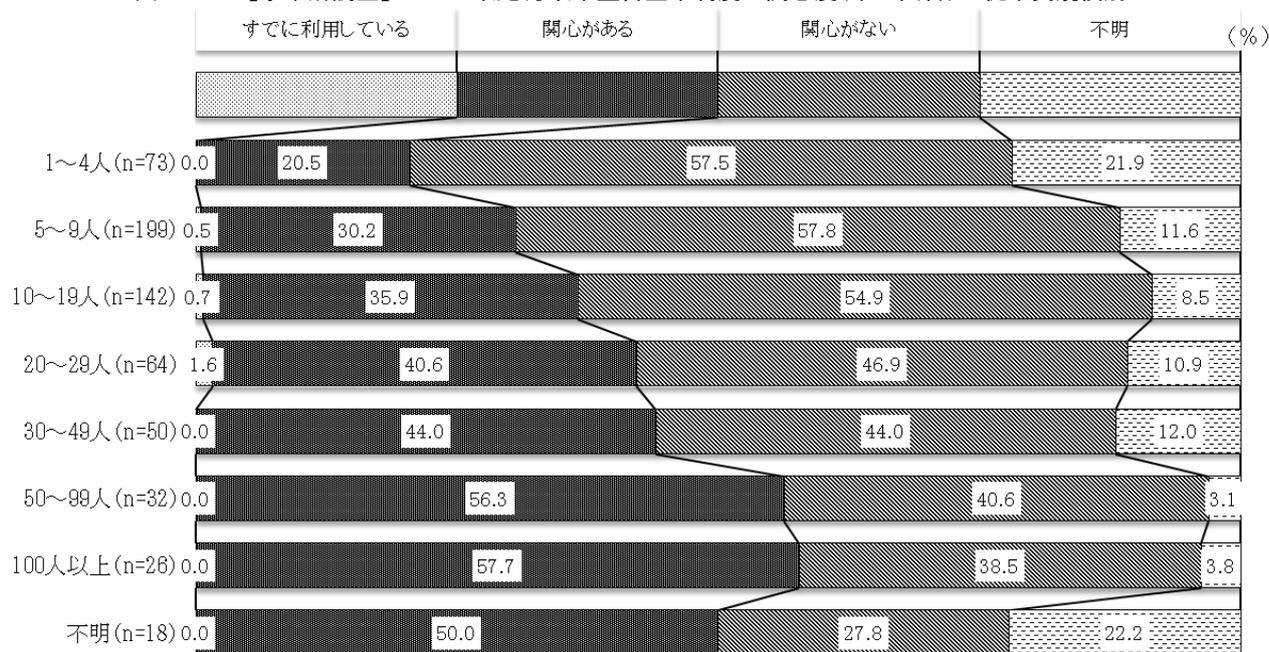


図 3-145 【事業所調査】東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の関心度(単一回答)／従業員規模別

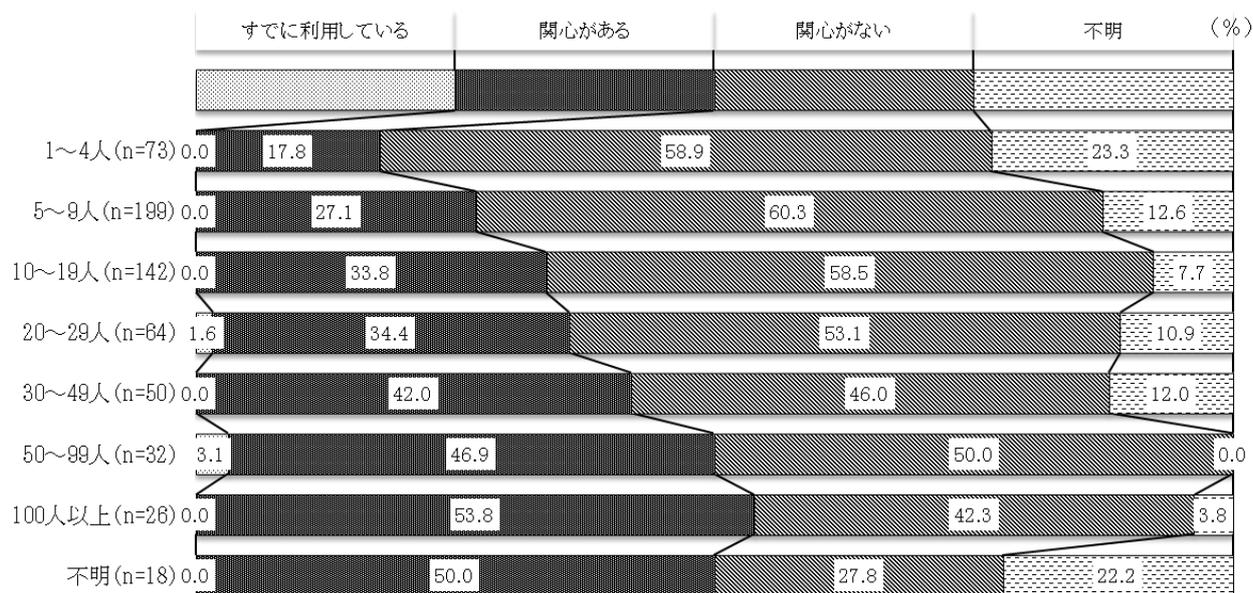


図 3-146 【事業所調査】事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）の関心度（単一回答）／従業員規模別

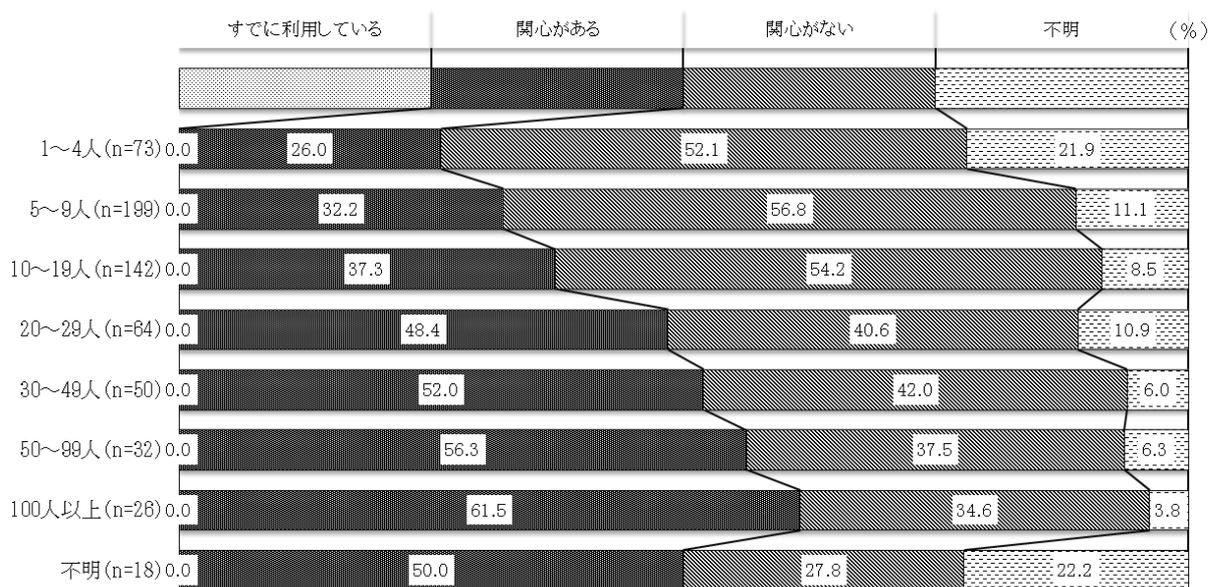
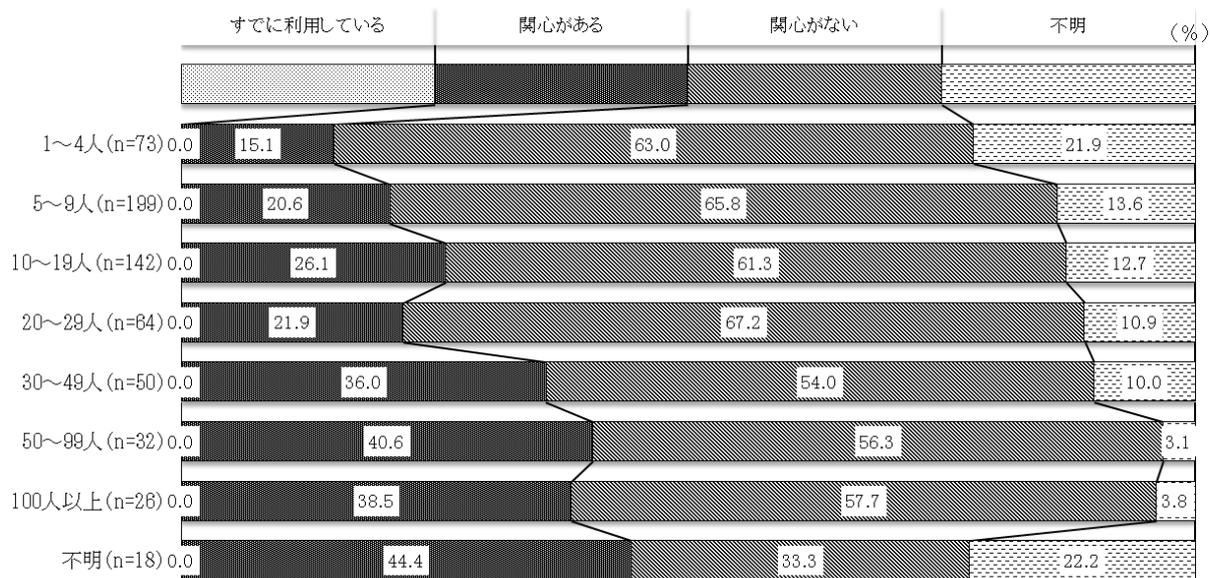


図 3-147 【事業所調査】専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市）の関心度（単一回答）／従業員規模別



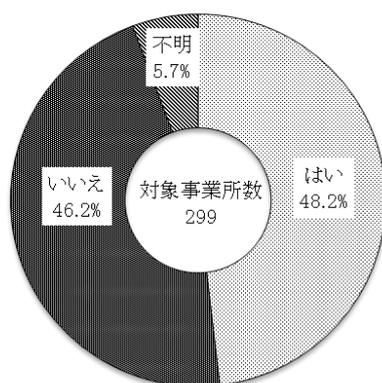
問 20 でいずれかの取組について「関心がある」と回答した事業所のみお答えください。

事業所 【問 20-1】 問 20 に記載している取組の詳細について、市からの説明や情報提供がほしいと思いますか。（回答はあてはまるもの1つ）

<【事業所調査】市からの説明や情報提供の希望>

市からの説明や情報提供の希望については、「はい（説明や情報提供がほしい）」が 48.2%、「いいえ（ほしと思わない）」が 46.2%となっている。

図 3-148 【事業所調査】市からの説明や情報提供の希望（単一回答）



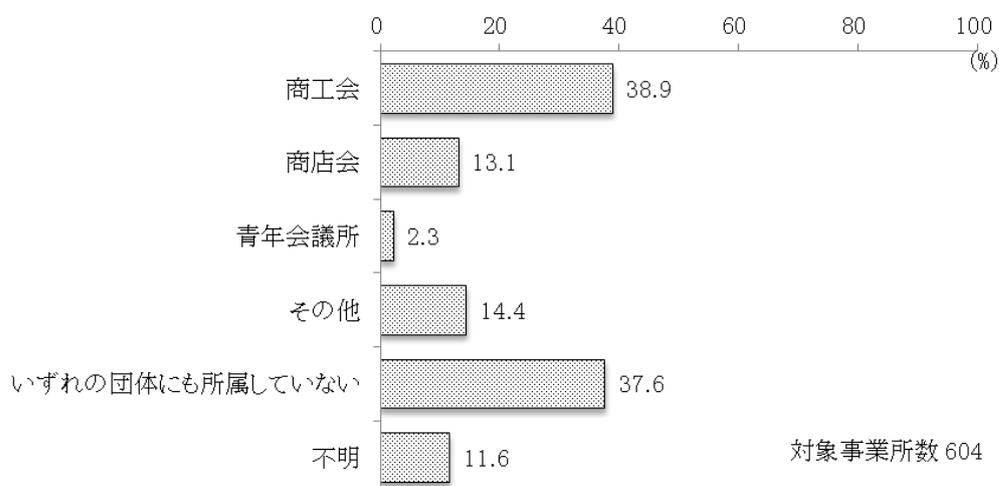
※回答事業所が限定されているため、業種別、従業員規模別の分析は非掲載とした。

事業所 【問 21】 三鷹市では、ライフ・ワーク・バランスの推進にあたり、各種団体との協働による取り組みを検討しています。貴事業所は以下の団体に所属していますか。（回答はあてはまるものすべて）なお、選択肢4「その他」と回答した場合は、さしつかえなければ具体的な団体名をお答えください。

<【事業所調査】事業所が所属している団体>

各種団体への所属状況をたずねたところ、「いずれの団体にも所属していない（37.6%）」と「不明」を除くと、半数（50.8%）の事業所が何らかの団体に属していることがわかった。具体的には「商工会」の割合が38.9%で最も高くなっている。

図 3-149 【事業所調査】事業所が所属している団体（複数回答）



基本クロス<【事業所調査】事業所が所属している団体(業種別)>

団体への所属状況について業種別にみると、サンプル数 50 以上の 4 業種のうち建設業ではいずれかの団体に所属している割合が 7 割を超え最も高くなっている（76.9%）。次いで製造業においても 7 割（69.5%）が団体に所属している。一方、卸売業・小売業では、所属しているが約半数（49.0%）、医療・福祉では 4 割（40.5%）にとどまっている。

いずれの業種も「商工会」に所属している事業所の割合が最も高いが、その中でも建設業、製造業、運輸業・郵便業は、比較的高い割合となっている。

図 3-150 【事業所調査】事業所が所属している団体(複数回答)／業種別

(単位 %)	商工会	商店会	青年会議所	その他	いずれの団体にも所属していない	不明
建設業(n=52)	65.4	7.7	3.8	17.3	15.4	7.7
製造業(n=59)	67.8	3.4	3.4	13.6	16.9	13.6
情報通信業(n=9)	33.3	11.1	0.0	22.2	55.6	11.1
運輸業、郵便業(n=32)	56.3	9.4	3.1	18.8	18.8	15.6
卸売業、小売業(n=98)	39.8	23.5	2.0	9.2	44.9	6.1
金融業、保険業(n=10)	40.0	40.0	0.0	30.0	10.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	28.6	4.8	4.8	0.0	42.9	28.6
学術研究、専門・技術サービス業(n=24)	41.7	4.2	4.2	20.8	37.5	8.3
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	36.7	23.3	0.0	10.0	36.7	23.3
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	50.0	12.5	25.0	0.0	12.5	37.5
教育、学習支援業(n=36)	2.8	5.6	0.0	30.6	63.9	2.8
医療、福祉(n=138)	21.7	10.9	1.4	18.8	48.6	10.9
その他サービス業 (n=82)	37.8	14.6	1.2	4.9	40.2	13.4
その他(n=5)	80.0	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0

基本クロス<【事業所調査】事業所が所属している団体(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、「いずれの団体にも所属していない」事業所の割合は、従業員規模が大きくなるにつれ高くなる傾向にある。

図 3-151 【事業所調査】事業所が所属している団体(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	商工会	商店会	青年会議所	その他	いずれの団体にも所属していない	不明
1～4 人(n=73)	41.1	15.1	6.8	13.7	34.2	15.1
5～9 人(n=199)	41.7	16.6	2.5	13.6	36.2	10.6
10～19 人(n=142)	39.4	13.4	0.7	16.2	38.7	10.6
20～29 人(n=64)	45.3	6.3	1.6	18.8	29.7	7.8
30～49 人(n=50)	34.0	8.0	0.0	14.0	38.0	16.0
50～99 人(n=32)	40.6	18.8	6.3	9.4	40.6	6.3
100 人以上(n=26)	11.5	0.0	0.0	15.4	57.7	15.4
不明(n=18)	22.2	11.1	0.0	5.6	50.0	22.2

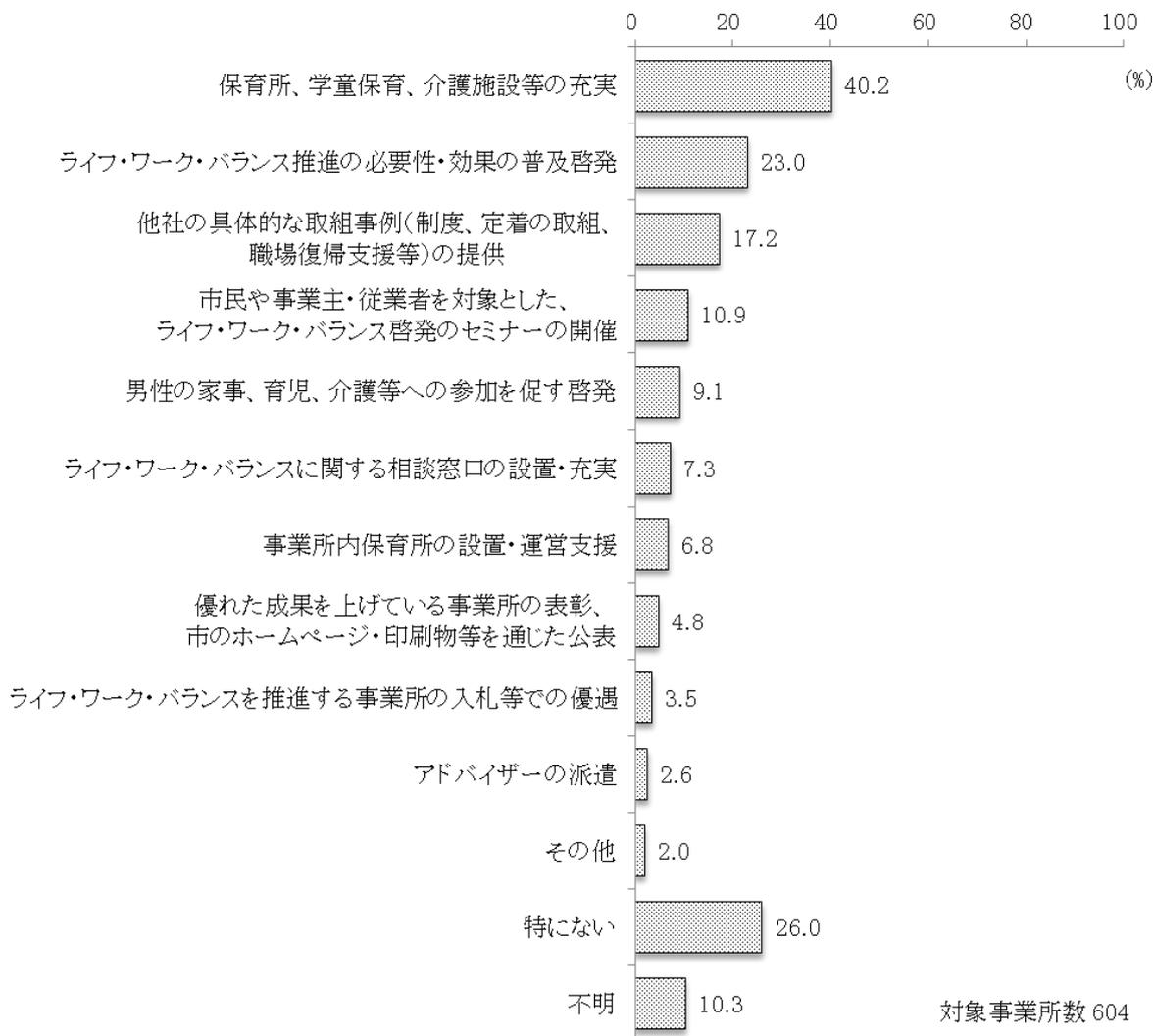
事業所 【問 22】 ライフ・ワーク・バランスの推進について、行政にどのような取組を期待しますか。
 (回答はあてはまるものすべて)

従業員 【Q25】 ライフ・ワーク・バランスを進めるためには、どのような取組が必要であると思いますか。
 行政が取り組む必要があると思うものをお選びください。(回答はいくつでも)

<【事業所調査】行政に期待する取組>

行政に期待する取組については、「保育所、学童保育、介護施設等の充実」の割合が 40.2%で最も高く、次いで「ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」が 23.0%となっている。

図 3-152 【事業所調査】行政に期待する取組(複数回答)



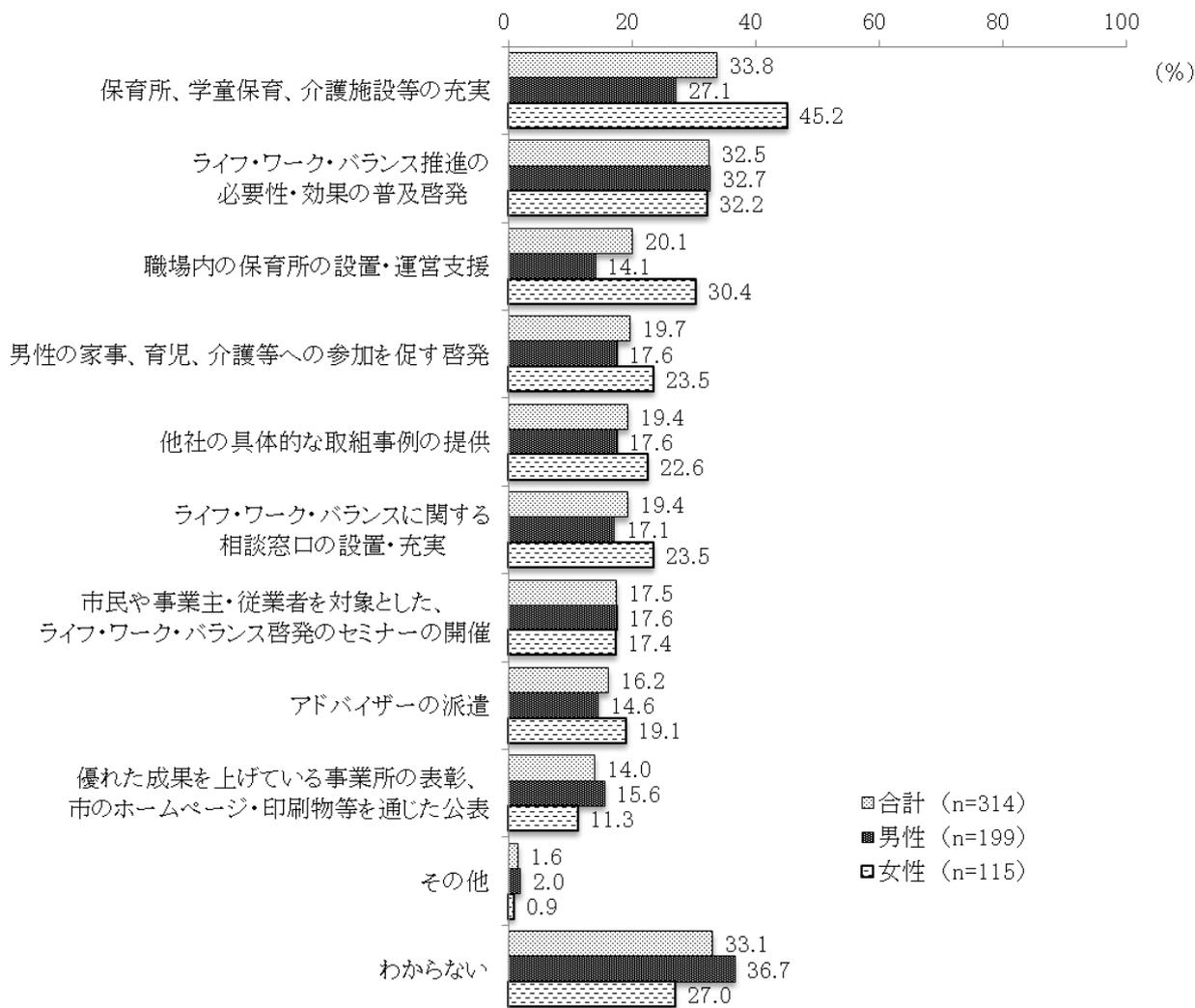
<【従業員調査】行政に期待する取組>

「わからない」と答えた 33.1%を除くと、7割弱（66.9%）の人が何らかの取組を行政に期待していることがうかがえる。

具体的には、「保育所、学童保育、介護施設等の充実」の割合が 33.8%で最も高く、次いで「ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」が 32.5%、「職場内の保育所の設置・運営支援」が 20.1%と続く。

性別にみると、「保育所、学童保育、介護施設等の充実」と「職場内の保育所の設置・運営支援」については、特に女性から多く期待されていることがわかる。

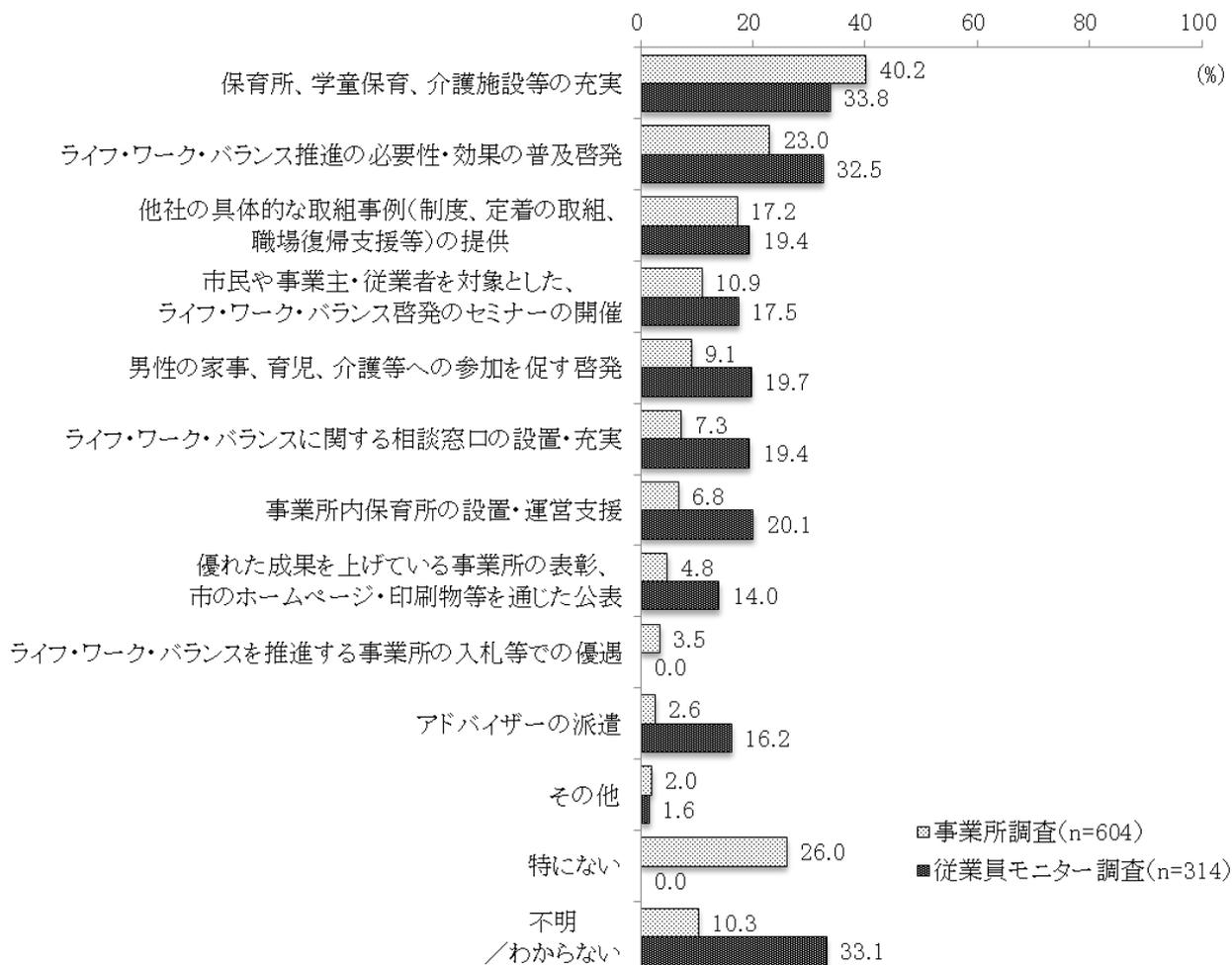
図 3-153 【従業員調査】行政に期待する取組（複数回答）



<【事業所調査】【従業員調査】行政に期待する取組(再掲比較)>

事業所と従業員モニターを比較すると、「男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発」「ライフ・ワーク・バランスに関する相談窓口の設置・充実」「事業所内保育所の設置・運営支援」「アドバイザーの派遣」の項目で、従業員モニターの回答割合が事業所よりも 10 ポイント以上高くなっている。

図 3-154 【事業所調査】【従業員調査】行政に期待する取組(複数回答)



※「ライフ・ワーク・バランスを推進する事業所の入札等での優遇」、「特にない」は事業所調査のみ聴取

基本クロス<【事業所調査】行政に期待する取組(業種別)>

行政に期待する取組については、いずれの業種とも、「保育所等の充実」「LWB推進の必要性・効果の普及啓発」「他社の具体的な取組事例の提供」が上位項目となっている。

図 3-155 【事業所調査】行政に期待する取組(複数回答)／業種別

(単位 %)	果の普及啓発	LWB推進の必要性・効果の普及啓発	LWB啓発のセミナーの開催	男性の家事等への参加を促す啓発	他社の具体的な取組事例の提供	アドバイザーの派遣	LWBに関する相談窓口の設置・充実	優れた事業所の表彰、公表	入札等での優遇	保育所等の充実	事業所内保育所の設置・運営支援	その他	特にない	不明
建設業(n=52)	15.4	13.5	9.6	17.3	5.8	9.6	7.7	7.7	28.8	3.8	0.0	42.3	9.6	
製造業(n=59)	23.7	10.2	6.8	20.3	1.7	5.1	6.8	6.8	32.2	0.0	1.7	25.4	13.6	
情報通信業(n=9)	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	77.8	0.0	
運輸業、郵便業(n=32)	28.1	6.3	9.4	18.8	3.1	6.3	3.1	3.1	34.4	6.3	3.1	25.0	9.4	
卸売業、小売業(n=98)	21.4	5.1	12.2	15.3	1.0	6.1	2.0	2.0	43.9	6.1	3.1	22.4	12.2	
金融業、保険業(n=10)	50.0	10.0	20.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0	50.0	40.0	0.0	0.0	0.0	
不動産業、物品賃貸業(n=21)	14.3	14.3	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	9.5	28.6	0.0	4.8	38.1	14.3	
学術研究、専門・技術サービス業 (n=24)	20.8	20.8	16.7	20.8	8.3	12.5	8.3	8.3	58.3	8.3	0.0	25.0	4.2	
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	13.3	10.0	0.0	6.7	6.7	13.3	6.7	0.0	26.7	10.0	3.3	33.3	23.3	
生活関連サービス業、娯楽業 (n=8)	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	25.0	0.0	12.5	37.5	
教育、学習支援業(n=36)	36.1	16.7	11.1	13.9	0.0	5.6	5.6	2.8	44.4	8.3	5.6	25.0	2.8	
医療、福祉(n=138)	23.9	13.8	9.4	21.7	3.6	7.2	5.8	2.9	49.3	5.8	2.2	20.3	8.7	
その他サービス業 (n=82)	22.0	11.0	8.5	18.3	1.2	8.5	4.9	1.2	39.0	11.0	0.0	24.4	8.5	
その他(n=5)	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	

基本クロス<【事業所調査】行政に期待する取組(従業員規模別)>

従業員規模別にみると、「保育所、学童保育、介護施設等の充実」を行政に期待する事業所の割合は、いずれの規模の事業所でも高いが、特に従業員規模が大きくなるにつれ高くなり、50人以上の事業所では半数を超える。「1~4人」「5~9人」の比較的従業員規模の小さな事業所では、「保育所、学童保育、介護施設等の充実」に次いで「ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」を期待する事業所が多い。また、「1~4人」「5~9人」の事業所では、約1割が「市民や事業主・従業者を対象とした、ライフ・ワーク・バランス啓発のセミナーの開催」を期待している。

図 3-156 【事業所調査】行政に期待する取組(複数回答)／従業員規模別

(単位 %)	及啓発	LWB推進の必要性・効果の普及啓発	LWB啓発のセミナーの開催	男性の家事等への参加を促す啓発	他社の具体的な取組事例の提供	アドバイザーの派遣	LWBに関する相談窓口の設置・充実	優れた事業所の表彰、公表	入札等での優遇	保育所等の充実	事業所内保育所の設置・運営支援	その他	特にない	不明
1~4人(n=73)	12.3	9.6	8.2	8.2	4.1	5.5	0.0	4.1	30.1	4.1	1.4	37.0	13.7	
5~9人(n=199)	21.1	9.0	8.0	16.1	3.0	5.5	6.0	1.5	36.7	5.0	1.0	29.6	10.1	
10~19人(n=142)	26.8	11.3	10.6	21.1	0.7	9.2	6.3	4.9	38.0	9.2	3.5	21.8	11.3	
20~29人(n=64)	21.9	10.9	6.3	17.2	6.3	7.8	3.1	6.3	43.8	4.7	1.6	29.7	7.8	
30~49人(n=50)	28.0	14.0	12.0	30.0	2.0	8.0	4.0	0.0	48.0	4.0	2.0	18.0	8.0	
50~99人(n=32)	34.4	12.5	15.6	12.5	0.0	12.5	3.1	6.3	56.3	9.4	3.1	18.8	6.3	
100人以上(n=26)	26.9	23.1	7.7	23.1	0.0	7.7	7.7	0.0	61.5	19.2	0.0	11.5	7.7	
不明(n=18)	22.2	5.6	5.6	0.0	5.6	5.6	5.6	11.1	44.4	11.1	5.6	16.7	16.7	

事業所 【問 23】 ライフ・ワーク・バランスの推進、職場における男女平等に関すること等、市に対するご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

市に対する意見・要望等については、具体的に以下のような記入があった。

※（ ）内は、（業種、従業員規模）

<LWBの推進に関すること>

- ・ 従業員に会社が合わせていけば実現可能だと思われる。（医療、福祉、10～19人）
- ・ 業種に応じたLWBの定義の確立があると良い。（製造業、10～19人）
- ・ 子育て世代の声が反映されるといい。忙しい世代だが、次世代の方たちなので。（生活関連サービス業、娯楽業、1～4人）
- ・ 従業員や経営者も含めたLWBを担保するためには、国の経済政策に加えて、市内域内経済の活性化が待たれる。そのためにも、商店会や業界団体等が実施するさまざまな企画、イベントに対するアドバイザーの支援をお願いしたい。（宿泊業、飲食サービス業）
- ・ LWBを推進してもらいたいが、部下の仕事が減った分、結局、中間管理職が被害にあう可能性が高い。そちらへ具体的に配慮していただけるような活動をお願いしたい。（医療、福祉、10～19人）
- ・ 市と協働に関する条例による協定を締結していることから、市の方針に積極的に協力していきたい。（その他サービス業、50～99人）
- ・ LWBとか気にしている場合ではない。会社を維持し、給料を支払うので精一杯。タイムカードを押ししていれば給料をもらえるような仕事をしていない。社員も給料を稼ぐために必死で頑張っている。（建設業、1～4人）
- ・ 残業・過労死のような問題がたえず起きているが、改善がなされていない。LWBより先に行うことがあるように思われる。（その他サービス業、10～19人）
- ・ 個人（家族）経営で、毎日の作業だけで手一杯。（その他サービス業、5～9人）
- ・ いわゆる「サラリーマン」とっては、LWBという考え方はそれなりの意味があると思うが、個人商店や職人、芸術家などの非サラリーマンにとってはライフ＝ワークであり、こうした議論がなじまない面もあると思う。（卸売業、小売業、5～9人）
- ・ 当院では仕事帰りの患者さんにも対応できるように19時まで診療を行っている。そのためどうしても業務終了時間が遅くなりがち。しかし小さな診療所なので従業員を増員する余裕はなく、LWBとは相いれない職業だと感じる。（医療、福祉、1～4人）
- ・ LWBにおいて、仕事と育児、仕事と介護、仕事と看護のように、（仕事との）バランスとして並べられるもう一方の事柄も、非常に重たい労働だと思っている。バランスというならば、労働（仕事）のもう一方にあるのは「やすみ」「遊び」なのではないか。三鷹市はまじめ一辺倒ではなく「生活を楽しむ街」を提案してほしい。（教育、学習支援業、10～19人）

<男女平等参画に関すること>

- ・ 男女平等に関することをもっと説明や広報等してほしい。（建設業、20～29人）
- ・ 女性は男性が気づかない部分を気づいてくれるので、本当に助かり感謝している。女性も男性も、どちらもいる方が職場の雰囲気は断然良くなる。（宿泊業、飲食サービス業、5～9人）

<保育環境の充実に関すること>

- ・ 子育てをしている社員にとっては、職場の近くに保育園（含学童保育）がある方が、住まいの近くに保育園があるよりも利便性が高い。三鷹市の市民でなくても、三鷹市の職場の近くにある保育園を使えるようにしていただけないだろうか。（その他サービス業、30～49人）
- ・ 保育所や学童保育所等が充実していないと、働き続けられないので、ぜひ質の高い保育をめざす、保育園や学童保育所を増設してほしい。（医療、福祉、30～49人）
- ・ 勤務希望者の保育施設の柔軟な対応を希望している。（教育、学習支援業、20～29人）
- ・ 幼稚園の増設やデイサービスの条件緩和をしてもらいたい。また、それらを応援する小規模・零細企業への優遇・支援をしてほしい。（製造業、10～19人）

- ・ 0歳から預けられる保育所・保育園を増やしてほしい。また、保育所・保育園や保育士が増えるよう、市から保育士の給料を補助してほしい。（その他サービス業、10～19人）

＜残業削減、有給休暇等取得促進に関すること＞

- ・ 残業時間は多いが、これ以上減らすことは難しい。有給休暇の取得促進については小企業のため代替りの人材を確保するのが難しい。（運輸業、郵便業、10～19人）
- ・ 土日の休業や祝日の増加、有給休暇の完全消化、さらに、育児・介護休業等、と続くと中小企業の経営はやっていけるのか不安。生産性は落ちているし、企業と法規のバランスを考えるとではないか。（製造業、50～99人）
- ・ 過去に比べると法定の休日、会社で設定する休日がどんどん増えているのに有給休暇は減ることがなく、その有給休暇取得率の低さがクローズアップされるのは違和感がある。有給休暇を使わなくとも、十分に休んでいるからではないだろうか。（その他サービス業、5～9人）
- ・ 当事業所の場合、主任級以上中間管理職の残業が多い。今後、中間管理職の残業や、サービス残業の問題についての調査や啓発活動をしてほしい。（医療、福祉、30～49人）

従業員 【Q26】あなたがライフ・ワーク・バランスを実現するために課題と感じていることがあれば、ご記入ください。（回答は具体的に）

ライフ・ワーク・バランスを実現するための課題としては、具体的に以下のような記入があった。

※（ ）内は、（年齢、性別、従業員規模、仕事内容）

[建設業]

- ・ 職種によってまちまちなので難しいと思う。（50～59歳、男性、1～4人、営業職）
- ・ 精神的な割り切り（30～39歳、男性、5～9人、事務職）
- ・ 有給休暇を取りたい。今年は1度も休んでいない。（50～59歳、女性、30～49人、事務職）
- ・ 理想と現場は違う。（40～49歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ 利益重視（50～59歳、男性、100人以上、管理職）

[製造業]

- ・ 物理的な仕事量（40～49歳、男性、1～4人、専門・技術職）
- ・ 啓発を広く行い、各々の意識を高める必要があると思う。（50～59歳、女性、1～4人、事務職）
- ・ ニュースになるような会社のブラック管理職が現存していること、及びその風土が浸食していること。（50～59歳、男性、20～29人、専門・技術職）
- ・ 会社の業績改善のための組織変更（60～64歳、男性、20～29人、専門・技術職）
- ・ 経営者への罰則（40～49歳、男性、50～99人、専門・技術職）
- ・ 自分自身の意識改善（18～29歳、女性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 従業員を増やす。（30～39歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 意識が低い。（30～39歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 上下関係のないフラットな関係の構築（30～39歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 個人レベルでの自覚（40～49歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 家庭内での家事への協力や、仕事への理解をしてもらうようにすること。（40～49歳、女性、わからない、営業職）
- ・ 長時間労働をなくす努力を、社会全体が考えられるようになるといい。（50～59歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 個人や法人、団体の裁量で判断しての実現は、長時間労働を美德と考えている人が圧倒的に多い日本では不可能。（50～59歳、男性、100人以上、事務職）

[情報通信業]

- ・ 成果主義の導入（40～49歳、男性、1～4人、専門・技術職）
- ・ 総務等の部署が十分な知識を取得し、社内規則を見直すこと。（40～49歳、男性、10～19人、営業職）
- ・ 古い仕事優先の改善（60～64歳、男性、20～29人、事務職）
- ・ 人手不足、受入施設不足（50～59歳、女性、20～29人、事務職）
- ・ 仕事の代替者がいない場合があり、休暇がとりにくい。（40～49歳、女性、30～49人、管理職）
- ・ 労働時間管理の曖昧さ（18～29歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ テレワークの整備（30～39歳、男性、100人以上、管理職）
- ・ 社員の意識改革（40～49歳、男性、100人以上、事務職）
- ・ 本気で取り組むこと（40～49歳、男性、100人以上、管理職）
- ・ 貧困に伴う仕事優先の状況（40～49歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 日本全体のワークスタイルの改善（40～49歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 仕事量と人手のバランスが悪い。（40～49歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 企業の認識改善（50～59歳、男性、100人以上、事務職）

[運輸業、郵便業]

- ・ 給料制度の見直し（60～64歳、男性、50～99人、技能・労務職）

- ・ そもそもLWBという概念がない。（50～59歳、男性、100人以上、技能・労務職）
- ・ 健康管理（50～59歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ 強制的に休暇をとらせる。（50～59歳、男性、100人以上、管理職）
- ・ 仕事との両立・兼ね合い（50～59歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ 会社が行動しろ（50～59歳、男性、100人以上、技能・労務職）
- ・ 労働基準法などの厳格運用（50～59歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ 意識を持つこと（60～64歳、男性、100人以上、技能・労務職）
- ・ 給料体系の見直し（60～64歳、男性、100人以上、技能・労務職）
- ・ 働き過ぎ（60～64歳、男性、100人以上、技能・労務職）

[卸売業、小売業]

- ・ 自営なので、収入が減ってもいいなら好きなようにできる。（50～59歳、男性、1～4人、販売・サービス職）
- ・ 会社での取り組みの強化（40～49歳、男性、10～19人、事務職）
- ・ 重役の意識改善（40～49歳、男性、20～29人、営業職）
- ・ 自分の要求（要望）が、誰か（どこかの）LWBを壊しているかもしれないと、意識していないこと。（40～49歳、男性、20～29人、専門・技術職）
- ・ 会社側から、色々な休暇等の提案がされれば分かりやすくなってくる。（30～39歳、男性、50～99人、営業職）
- ・ 会社が理解していないことが多いので、国がもっと会社へのアピールをし、個人にもわかりやすく広めてほしい。（40～49歳、女性、50～99人、販売・サービス職）
- ・ 残業、休日出勤などが当たり前になっている社会が、そこから変わらねばならないと思う。旧態依然とした人間をなくすことは結構難しいと感じる。（18～29歳、女性、50～99人、事務職）
- ・ それぞれのグループ（家庭、企業、行政）のリーダーが、旗降り役となり、取り組みを先導しないと、なかなか進歩しないと思う。（30～39歳、男性、100人以上、技能・労務職）

[金融業、保険業]

- ・ 個々の業務の内容や量の圧倒的な格差（18～29歳、男性、10～19人、営業職）
- ・ 仕事の無駄を無くす。（50～59歳、男性、10～19人、営業職）
- ・ 意識改革（30～39歳、男性、100人以上、事務職）
- ・ 仕事の割り切り。家族との家事育児の分担（30～39歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 勤務時間を短くすること（30～39歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 多様性への理解醸成が必要。（40～49歳、男性、100人以上、管理職）
- ・ 職場の人間関係（40～49歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 残業。仕事量の多さ（40～49歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 意識改革（50～59歳、男性、100人以上、営業職）
- ・ 経済的な問題の解消（50～59歳、男性、100人以上、事務職）

[不動産業、物品賃貸業]

- ・ 意識の定着化（60～64歳、男性、1～4人、営業職）

[学術研究、専門・技術サービス業]

- ・ 人を受け入れる寛容さ（30～39歳、女性、1～4人、専門・技術職）
- ・ 偏見や先入観を持たない教育が必要。（50～59歳、女性、1～4人、専門・技術職）
- ・ チームリーダーなど、現場の責任職であっても、年休を取りやすい雰囲気づくり。特に、上司が年休取得を拒むような言動を慎むこと。（30～39歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 仕事の範囲を決める。（30～39歳、女性、100人以上、事務職）
- ・ 行政による具体的な達成目標の設定。（40～49歳、男性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 職場の理解（50～59歳、男性、100人以上、専門・技術職）

[宿泊業、飲食サービス業]

- ・ 通勤、保育園の困難さ（50～59歳、女性、5～9人、技能・労務職）
- ・ うちの場合は、子育てを重視したかったのでパート勤務にしているが、収入が全然足りない。（40～49歳、女性、20～29人、販売・サービス職）
- ・ 人員補てん（30～39歳、男性、50～99人、管理職）

[生活関連サービス業、娯楽業]

- ・ 過去からの習慣の脱却（50～59歳、男性、1～4人、営業職）
- ・ 子育て支援の充実（30～39歳、女性、20～29人、販売・サービス職）
- ・ 上司とのコミュニケーションなど（50～59歳、女性、30～49人、事務職）

[教育、学習支援業]

- ・ 政府が強制力をもって解決にあたるべき。（40～49歳、男性、1～4人、管理職）
- ・ みんながLWBについて知ることが大事。どのように知らせていくかが課題になる。（60～64歳、女性、5～9人、専門・技術職）
- ・ 豊かな生活を送りたい。（50～59歳、男性、20～29人、事務職）
- ・ 世界と日本での勤労に関する価値観の違い。（40～49歳、男性、30～49人、専門・技術職）
- ・ 業種により実現性の高低がある。（18～29歳、女性、50～99人、専門・技術職）
- ・ 職場の理解（50～59歳、男性、100人以上、管理職）
- ・ 時間内に業務が終わらない、自分しかできない業務を、どう解決していくかが課題。（60～64歳、女性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 仕事の質にこだわると、定時帰宅はほぼ不可能。授業による物理的な時間的拘束が大きく、その間は次の授業準備ができず、夕方から翌日の準備に取りかかることになる。結局休日でも家で仕事をする事になり、自分の自由な時間は足りない。職場の上司が現場の実態を知ろうとしないのが問題。（18～29歳、女性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 仕事が多過ぎて、ライフを大切にできる余裕がない。休暇を取って、超勤はありえないと言われる。（30～39歳、女性、わからない、専門・技術職）

[医療、福祉]

- ・ 会社で休みを増やせるだけのFTE（= Full-Time Equivalent 組織や業務に従事する人員の数の単位の一つで、常勤職員に換算して何人分にあたるかを表すもの）が足りていない。（30～39歳、女性、医療、福祉、5～9人、事務職）
- ・ 今の職場は自由にとれる有給休暇が年に5日しかなく、半休制度もない。仕事も忙しく、いつも人手不足。（40～49歳、女性、5～9人、事務職）
- ・ 子育て・老人介護・老人ホームの施設の充実（40～49歳、女性、5～9人、専門・技術職）
- ・ 人手不足の解消、仕事をしない人に対する適切な配置転換（40～49歳、女性、5～9人、専門・技術職）
- ・ 通いやすい場所にある保育園、学童に入れる環境（18～29歳、女性、10～19人、専門・技術職）
- ・ 高齢者や障がい者などによる育児・介護への参画に対する、行政や地域、職場の理解と協力が必要。（50～59歳、女性、10～19人、事務職）
- ・ 給料が低いので現実的に仕事が優先になる。（30～39歳、男性、20～29人、専門・技術職）
- ・ 楽しく、まじめに、仕事する。（30～39歳、女性、20～29人、技能・労務職）
- ・ 個々の認識の差異をなくすこと（30～39歳、女性、20～29人、技能・労務職）
- ・ 就業時間が少なくなっても、賃金は下がらないような制度を作ること。（40～49歳、女性、20～29人、専門・技術職）
- ・ 保育園等の充実（18～29歳、女性、30～49人、専門・技術職）
- ・ 仕事を定時で終わられないこと。勤務時間内に明らかに行えない業務があり、休日出勤していること。（18～29歳、女性、30～49人、専門・技術職）
- ・ 主に家事育児は女性が担うので、その負担を減らせるよう、男性の意識改革や、企業の柔軟性が必要で、行政が働きかけることで、変わるのではないかと。（40～49歳、女性、30～49人、技能・労務職）
- ・ 経営側の理解（50～59歳、女性、50～99人、専門・技術職）
- ・ 自分の思い描くLWBと家族の価値観の擦り合わせ。（30～39歳、女性、100人以上、専門・技術職）
- ・ 長年の職場風潮や慣習を打ち崩すことが難しい。（30～39歳、女性、100人以上、専門・技術職）

- ・ 休暇を取得しやすい環境を作るための管理職に対する研修。（40～49 歳、男性、100 人以上、技能・労務職）
- ・ 共働きのバランス（40～49 歳、男性、100 人以上、事務職）
- ・ 管理職の能力のなさ（50～59 歳、男性、100 人以上、技能・労務職）
- ・ とりあえず税金の引き下げ、公務員の人員減。政治家の年金削除（50～59 歳、女性、100 人以上、技能・労務職）
- ・ 夫婦の仕事に対する人生観の共有（60～64 歳、男性、100 人以上、事務職）
- ・ 職場スタッフの理解（30～39 歳、女性、わからない、専門・技術職）
- ・ 男女の格差が大きい中、様々な人が子育てをすることができるようにする働きかけが必要。まずは出産、子育てをしながら働くことが大変なことだと労をねぎらうことが必要だと思う。（30～39 歳、女性、わからない、専門・技術職）

[その他サービス業]

- ・ 時間配分（30～39 歳、女性、1～4 人、専門・技術職）
- ・ 仕事 50、プライベート 50 の比率（40～49 歳、男性、1～4 人、専門・技術職）
- ・ 人手不足（50～59 歳、男性、1～4 人、技能・労務職）
- ・ 頭の切り替え（50～59 歳、女性、1～4 人、事務職）
- ・ 子どもの教育が過熱気味で手間がどうしても取られる。（40～49 歳、女性、5～9 人、販売・サービス職）
- ・ 福利厚生の整った会社への転職（50～59 歳、女性、5～9 人、事務職）
- ・ 自分に無理なく家事と仕事を楽しむ。（50～59 歳、女性、10～19 人、販売・サービス職）
- ・ 仕事量が多すぎる。（30～39 歳、男性、30～49 人、営業職）
- ・ 同僚からの配慮（40～49 歳、男性、30～49 人、事務職）
- ・ 評価等で不利益になる懸念の解消（30～39 歳、男性、100 人以上、販売・サービス職）
- ・ 体調を整えること。（30～39 歳、男性、100 人以上、技能・労務職）
- ・ 仕事ができる人に仕事が集中するのを改善すべき。（40～49 歳、男性、100 人以上、その他）
- ・ 現在まで続いている教育システムの抜本的な改革。（40～49 歳、男性、100 人以上、技能・労務職）
- ・ 自分にも他人にも取得しやすい意識改革。（40～49 歳、女性、100 人以上、事務職）
- ・ 随時発生する突発的な業務への対応。（50～59 歳、男性、100 人以上、管理職）
- ・ 保育園の充実（50～59 歳、女性、100 人以上、事務職）
- ・ 管理職の理解（50～59 歳、女性、100 人以上、事務職）
- ・ 上司の再教育（60～64 歳、男性、100 人以上、専門・技術職）

[その他]

- ・ いくら企業側に有給休暇や育児休暇の制度を義務づけても、中小企業であって少人数で回している会社だと、そういった制度を利用できないのが現実。（30～39 歳、女性、1～4 人、専門・技術職）
- ・ 家族の関係（50～59 歳、男性、5～9 人、技能・労務職）
- ・ 恒常的な長時間労働（30～39 歳、男性、50～99 人、専門・技術職）
- ・ お互い様の精神の理解。家族がある人とない人で意識に差があるから。（30～39 歳、男性、100 人以上、事務職）
- ・ 業務内容そのものの見直し。（30～39 歳、女性、100 人以上、事務職）
- ・ 職場の雰囲気（40～49 歳、女性、100 人以上、事務職）
- ・ 従業員の意識改革（60～64 歳、男性、100 人以上、管理職）

3 調査結果の詳細 3-5. 「ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）」に関する取組