

4 二次調査結果

4. 二次調査結果

4-1. ヒアリング調査対象事業所一覧

	業種	従業員規模
A社	医療・福祉	85人
B社	医療・福祉	41人
C社	製造業	1,599人
D社	製造業	61人
E社	製造業	10人
F社	卸売業・小売業	38人
G社	建設業	30人
H社	運輸業・郵便業	133人
I社	その他サービス業	99人
J社	その他サービス業	63人

4-2. LWBの取組内容、取り組みのきっかけ

A社

- 「ノー残業デー」については、特に日を決めているわけではないが、月末月初を除いて、残業しないで帰るように呼びかけている。勤務時間は9時～18時で、男女ともに子育て中の従業員が多いため、早く帰るように声掛けしている。早く帰り、健康を大事に、家族を大事にとPRしている。
- 残業削減のため、夜に開催している管理職会議を、月2回から1回に削減した。

B社

- 夫の転勤や親・子どもの介護等で退職する従業員もいるが、パートとして再雇用する場合もある。
- 書類を簡素化したり、パソコンで入力できるようにし、業務を効率化している。
- 労働条件・給与・処遇等については、業界水準と比べて高い水準にしている。
- 月1日は有給休暇を取得できるように、あらかじめ予定を聞いてシフトを組んでいる。
- 子どもの発熱などによる突発的な人員不足の場合には、パート従業員に30分早く来るよう依頼したりして、勤務体制の調整をしている。
- 産前休暇は、30年前前から就業規則で法定の6週より長い8週と定めている。
- 復帰前に子どもを連れて遊びに来てもらい、復帰後の働き方や勤務時間について相談している。
- 男女とも、看護休暇は、未就学児は1人につき5日、小学生は1人につき3日付与している。
- シフトを組んでいるが、必ず連続して2日休めるように調整している。
 - 例えば、土曜日に出勤した場合は、前日の金曜もしくは翌週月曜を代休としている。

4 二次調査結果

C社

- 8年前から女性の活躍推進に取り組み始め、現在では開発の現場で女性の技術者が増えている。女性だけを対象にした会社見学会や、女子高生（高校1年生）を対象とした見学会を行うなど女性の採用に力を入れている。
- 女性の人材育成を進めるため、一般職の女性社員が、管理職としての意識や働き方、子育てとの両立の仕方等を、社内の女性管理職に相談できる制度を設けている。なお、女性のみの人材育成優遇にならないよう、配慮しつつ進めている。
- かなり前から、フレックスタイム制度（コアタイム10時～15時）を導入している。フレックスタイムを導入していない部署もあるが、入社3年目以降で（所属長承認で入社2年目からの適用もあり）、より効率的に仕事ができると思われる人を所属長が申請し、人事が確認した上で導入を認めている。さらに、2016年度からコアタイムを2時間（13時～15時）に変更した。従来のコアタイムが定着しており、より柔軟な時間管理や残業時間削減を目的に、2時間の設定とし、同時にこれまで制度適用対象外だった短時間勤務者にも、フレックスタイムを導入した。
- 2013年から働き方改善を進めているが、2014年に深夜残業の時間帯（22時から朝5時まで）に働くことは体への負荷が大きいという健康管理面から、22時以降の残業を抑制するようになった。21時20分に全館一斉に「蛍の光」を流すことや、管理職（所属長等）への指導により部署ごとに独自の取組を行っている。例えば、21時30分までの帰宅励行、20時以降の事前残業申請、労使間での1日の残業最大5時間の取り決め等。
- ノー残業デーは週1回では効果が現れないため、週2回（特定曜日）に設定しており、その日の残業は部長に事前承認が必要になる。さらに、月2回のスーパーノー残業デーも設定しており、その日の残業は事業所長の承認が必要になる。
- 有給休暇は、最低でも、月1回は取得することを前提として、業務に取り組んでいる。「ウルトラ連休」として、3日の有給休暇と土日等の休みをつなげて、5連休になることも奨励している。

D社

- 以前より、正規・非正規区別なく教育を行い、やる気のある人材に正社員への道を開いてきた。平成19年にはパート社員の処遇改善に積極的に取り組んだ企業として、東京都よりモデル企業の指定を受けている。
- 手当支給の区切りまで無駄に残業しないよう、残業手当は分単位で支払っている。
- 残業は遅くとも20時には終わらせるよう声掛けを行っている。20時以降の残業には部課長の許可が必要となる。
- パートの勤務時間はシフト制としているが、保育園から呼び出しなどがあれば、早退を認めている。

E社

- 女性ならではの感性があると、よい製品を作ることができるため、女性が働きやすい環境づくりを心掛けて、女性を多く採用するようにしている。また、男性よりも女性の方が、時間管理やコミュニケーション等を心得ている場合が多い。
- 業界では昔から女性の立場が低く扱われていたが、業務に必要な様々な資格取得者が増えることで、女性の働き方に対するマニュアル作成等が必要となり、結果、女性活躍推進責任者を置くまでに至った。

F社

- 数年前に社会保険に加入したタイミングで、36 協定³を参考にした上で労働時間の見直しを行い、時間内で終わらせる意識づけを行っている。
- 長時間労働の見直しや、時間効率に対する意識向上を図っている。具体的には、オーバーワークのところに人を雇用したり、製造工程の自動化のために機械を導入することにより、時間短縮を図っている。また、毎月の打ち合わせの中で、どうすれば長時間労働にならないか意見交換を行い、実践・習慣化を行っている。
- 子どもの急な発熱等で休めるよう、パート従業員を多く雇用し、何かあった時に休める体制をとっている。パート従業員については、個人の都合に合わせたきめ細かいシフトを組んでいる。

G社

- 業務連絡や報告は、クラウド上でリアルタイムに閲覧可能な環境としたことで、会議の時間短縮につながっている。
- 日々の残業時間については、残業時間実績を確認した上で、個別に業務量の調整などを行っている。
- チーム制で仕事を進めており、チームの残業時間等がチームリーダーの評価につながる仕組みを作っている。休日出勤については、本当に必要かを経営者があらためて確認することで、必要な場合のみ承認するようにしている。
- 業務の繁閑の差があるため、繁忙期以外にまとめて連続した休みを取るよう奨励している。
- パートや契約社員の女性は時間の制約があるため、スピード・責任感・モチベーションが高いうえに、周りへの配慮も自然にできていて有能と感じる。
- ライフ・ワーク・バランスに対する考えは人によって異なるため、残業削減等によって仕事を長時間やりたいと思っている人にとっては制限をかけることになるが、会社のルールとして「早く帰る」よう徹底して伝えるようにしている。

H社

- 毎日提出する報告書に、詳細な予定時刻を記入し、自ら日々の就労時間に関する目標を設定している。超過勤務は書類提出を義務づけている。
- 36 協定で最大拘束時間が決められたことがきっかけとなり、業界内では勤務日の変更で有給休暇を使わず調整することが多いところ、当社では勤務日変更を認めず、10 日分は有給休暇を消化するよう声掛けを行っている。
- 従業員のモチベーション維持のために、日報の余白部分に花丸や「さすが!」「Good Job!」などと書いて、翌日に渡すとともに、業務改善や時間管理の取り組みなどの日報内容をほめるようにしている。従業員をほめることで、時間を厳守する意識づけや過労防止につながることを意図している。

I社

- 女性の管理職を増やす取組を進めており、その理解促進や多様性への気づきを持ってもらう意図で、係長職以上の女性を対象に、日々疑問に思っていること等をディスカッションするワークショップを実施した。
- 親会社から年間実労働時間の上限値厳守の通達があり、毎月実労働時間を報告する必要がある。ライン長（課長クラス）は、毎月の実労働時間を規定以内に収める責任がある。そのため、毎月の実労働時間の傾向から年間実労働時間が上限時間を超過すると思われる社員のリストを人事とライン長で共有し、有給休暇取得を促す等の対応を行っている。また、部署単位でノー残業デーの設定や、

³ 労働基準法第 36 条に、法定の労働時間を超えて労働(法定時間外労働)させる、または、法定の休日に労働(法定休日労働)させる場合に、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要と規定されています。通称「36 協定(さぶろくきょうてい)」。

4 二次調査結果

残業時間帯での会議設定を控える等の対策も実施している。

- 部長級以上の会議で、時間短縮の取組について各部で目標を持たせており、目標の中に、有給休暇取得を必ず入れている。
- 柔軟な働き方として、時間単位で取得可能な有給休暇やリモートワーク等を導入している。リモートワークは親会社による推進の下、子どもがいる女性社員や介護中の社員等が対象で、リモートワークができると思われる部署で試行している。

J社

- 15 年前に事業を拡大した際に、土地勘を持っている地域の主婦や復職を考えている人、地元や地域へのアンテナの感度が高い人を採用したことにより、結果的に女性が多い会社になった。
- 毎週水曜日をノー残業デーとして設定しているが業務の繁忙期は対象外。
- 女性が多く家庭とのバランスを保つために、会議時間帯を夜に設定しないようにしている。
- 突発的な業務が発生した際には、上司がコントロールしたり声掛けしたりしているが、業務量の調整や効率化について検討する必要がある。月次の超過勤務については管理職全員で確認・共有している。
- 定期的に有給休暇の取得率を確認し、土日出勤した場合の振り替え取得ができているかを確認している。未取得者に対しては積極的に取得するよう働きかけている。
- 育児休業・休暇、介護休業・休暇は制度として規定している。
 - 復帰後にできるだけストレスが少ないポジションを用意し、安心して子育てできる体制を取っている。

4-3. LWBの取組を進めることによる変化や効果

A社

- 業務にメリハリがつくようになった。

B社

- ここ数年は毎年、育児休業を取得する職員がいる。

C社

- 女性の採用に力を入れた結果、以前は新入社員のうち女性は多くて3～4名だったが、今年度は8名を採用できた。
- フレックスタイムで出退勤の時間を柔軟にした結果、残業ができない短時間勤務者にとって、時間内に終わらず制度の改悪になるのではないかと懸念があったが、当事業所では土日祝日も勤務があるため、家族の協力を得て、早く出社できる場合もあり、その分早く帰ることができた。
- フレックスタイムは、働き方の幅が広がり、評判が良い。コアタイムを2時間にすることで、時間効率への意識が高まり、繁忙期など自分自身で業務量を調整・コントロールできるようになった。
- 深夜時間帯の残業が今までの4分の1になった。
- スーパーノー残業デーには99%以上の従業員が定時退社しており、定着している。

D社

- 非正規社員が興味や、やりがいを感じられるよう柔軟な働き方を推進することで、優秀な人材の継続就業につながっている効果もある。

E社

- 女性活躍推進責任者を設置したことで、従業員を採用する際に女性を多く採用したいという考えを強く打ち出すことができている。また、責任者がいることで、女性の意識を高めることができる。

F社

- 三鷹市内の様々な地域に居住している人を採用することで、子どもの運動会や授業参観の際に、シフトが調整しやすいというメリットがある。

G社

- 会議の終了時刻をあらかじめ定めることで、時間管理をしながら会議を進めるようになった。また、会議の数自体が少なくなっている。
- 会議のルールを定めたことで、残業時間削減、有給休暇取得につながるだけでなく、会議時間がきちんと設定されるようになった。

H社

- 決められた拘束時間を1分でも超過すると、超過勤務に関する書類を提出する必要があるため、書類を提出しなくて済むよう、早く帰社する従業員が多い。

I社

- 実施可能な部署で試行しているリモートワークでは、通勤せずに自宅で仕事ができるという利便性があり、あまり電話がかかってこないため集中して仕事に取り掛かることができる。また、昼休みや通勤時間を子どもの対応にあてることができるといったメリットがある。

J社

- ここ3～4年は、産前産後休暇や育児休業を取得して、復帰する人が多い。

4-4. LWBを推進するうえでの課題等

A社

- 今後、介護休暇制度のニーズが高まると、これまで以上に時短勤務や急な休暇への対応で、さらにシフトの調整等が難しくなると予想している。

B社

- 育児休業の取得が定着してきたが、男性職員は、育児休業を取得せずに出産休暇のみ取得している場合が多い。

4 二次調査結果

C社

- フレックスタイムにより、家庭の都合等と調整しながら柔軟に働けるため、わざわざ有給休暇を取得する必要がなくなる。結果、フレックスタイムの活用と有給休暇取得の促進を両立することが難しくなっている。
- 男性の育児休業取得者は現在3名で、1～3か月の取得が多い。取得する期間が短いので休んでも問題が現われていないためか、1年育児休業を取得した場合、職場としてどのような課題に直面するかがまだわからない。従業員が希望している期間よりも短い期間しか申請できない雰囲気があるかもしれない。

D社

- 残業を削減しつつ顧客からの要望にどう応えるかが課題となっている。
- 残業に対する意識は、従業員によって異なるので、定時退社を強制することができない。

E社

- 女性を多く採用するようにしているが、家庭の事情等で半年～1年で退職する場合もある。

F社

- 製造工程の正社員は朝の5時出勤と7時～9時出勤のローテーションとなるため、結婚を機に退職する女性が多い。また、終わるまで作業を続ける必要があるため、どうしても残業が多くなる。設備投資で、効率性の向上を図っている。

G社

- 生産性向上の制度改革と、ライフ・ワーク・バランスの導入を同時並行で進めているため、会社の方針に反発する人も多い。しかし、全体統制をとるために、ライフ・ワーク・バランスは事業所のトップ（経営者等）が意識すべきである。
- 理想は生産性の向上とプライベートの時間の確保だが、そのためにはIT導入等のツールが必要である。
- 仕事における目標管理（MBO）の数値目標として、年間の残業時間削減率や有給休暇取得率70%以上を掲げているが、個人差がある。

H社

- 女性はきめ細やかな心遣いでサービスの提供ができるが、雇用にあたっては、設備投資（専用のロッカールーム、仮眠室等）が必要となり、採用の壁となっている。

I社

- 有給休暇は給与の満額支給に対し、育児休業手当は給与の6割支給で、かつ支払時期のずれが発生するため、男性従業員に育児休業を取得するよう働きかけることが難しい。
- 有給休暇日数が多く残っている場合は、給与が6割支給となる育児休業よりも有給休暇を優先して取得する人が多く、制度が実態に追いついていない。
- リモートワークはまだまだ解決すべき課題も多い。資料を印刷して手元で確認できないといった物理的な問題や、子どもがいる社員が優遇されているように感じる社員もおり、全員がリモートワークの意義を理解する必要がある。そもそも、適用範囲や対象者が明確になっていないので、ルール

を策定する必要がある他、全員を対象とした場合、正規・非正規の働き方、今後のキャリア等を会社として再検討する必要がある。

J社

- 会議によっては、夜や土日での会議設定となる場合もあり、参加者の都合に合わせて対応を検討する必要がある。

4-5. 今後、取り組みたいと思っていること

A社

- 規定で決めていること等、事業所としてできる限り精一杯実施している。それらを継続して実施する。加えて、個々のスキルアップとして研修等の勉強機会をできるだけ多くしていきたい。

B社

- LWBに関する相談窓口や人員配置により、職員が一人で悩まなくてよい体制づくりや、実習生を対象とした仕事内容の体験研修を通じた人材確保を引き続き進めたい。

C社

- コアタイムを2時間にしたことによるメリットとデメリットについて、社員から意見を吸い上げ、可能であればコアタイムがないスーパーフレックス等も今後検討したい。
- 男性の育児休業取得促進のため、今後、男性が育児休業を取得しやすいサポート体制をつくりたい。
- テレワークについても検討したい。テレワークについては、仕事の内容によって制度設計が難しいことから、まずは限られた部署から試験導入を検討する。

D社

- 何らかの事情で在宅でなければ勤務できない場合に、「在宅オペレーター」という働き方は有効な働き方だと思っており、今後増やしていきたい。適正な料金で安定的に仕事を供給する必要があると感じているが、納期や責任問題に発展する可能性もあるため、大きな仕事を1人にまかせることができない難しさがある。

E社

- 女性従業員のみで、特定の作業に特化したチームをつくり、女性に営業も担当させたり、技術に特化した業務もしたいと考えている。

F社

- 主眼は製品の品質確保で、設備投資や労働時間の見直し、時間効率の向上に取り組んでいきたい。

G社

- 会議前に、資料を共有して会議の議題等を認識した上で参加することで、会議の進行がスムーズにできるようにしたいと考えている。

4 二次調査結果

- 現在行っている取組を定着させ、社風をつくっていくことが重要である。
- 残業削減によってどういった評価が得られるかを定量的に表せるようにしたい。取り組みにあたっては、前年度より残業時間が削減し、かつ利益増の場合にどのような評価とするか、明確にする必要がある。
- 在宅勤務の適用を視野に入れているが、メールやオンライン会議等での共有に備えて、ITスキルを強化していく必要がある。

H社

- 女性の方が、きめ細やかな心地よいサービスを提供できるのではないかと考えるため、設備面での環境を整える必要はあるが、現在1名のみとなっている女性従業員を今後も募集していきたい。

I社

- 昇進やキャリア形成に対する男女の考え方が違い、意識づけには異なる配慮が必要であることを明らかにする目的で、全社員を対象としたアンケートの実施を検討している。
 - 結果をライン長に提示し、管理職になりたいと思っていない社員の割合や管理職登用することでのメリット等を示したり、女性管理職を増やすことを前面には出さないが、女性のチャンスをつぶさないようにしたいという目的がある。
- 男性の育児休暇促進のために、厚生労働省が出している資料を使って、父親になる社員向けに説明をし始めようと考えている。男性の育休取得率ゼロから脱却したいが、現状では難しい。

J社

- 夜に外部顧客と開催される会議等では事前に予定がわかっている場合が多く、フレックスタイムの導入で対応できないか、社内で議論を進めている。

4-6. 三鷹市への提案や期待すること

A社

- 業務上必要となる会議は昼の開催が多く、その他の業務は夜が多いため、市主催の研修会等は夜ではなく昼に開催してほしい。

B社

- 三鷹市への要望ということではないが、職員の産休代替要員の確保に対して厚生労働省から助成金がでるが、自社独自の賃金体系と単価が異なり、差額の負担が発生しているため、助成金を増額するなど、考慮をお願いしたい。同時に、専門職の人材不足に対して、処遇改善を検討いただきたい。

C社

- 事業所の女性活躍やダイバーシティ推進には、待機児童対策がより充実する必要があると思われる。退職するか、出産後も働くかの二択となっているので、女性が出産後も働き続けるために、行政として何らかのサポートしてもらえるとよい。

D社

- 市内中小企業の福利厚生事業などを行っている（一財）三鷹市勤労者福祉サービスセンターをさらに充実してもらい、もっと従業員に活用してほしいと考えている。
- 競争・入札等において、LWBに関連する取組で努力をしている企業を優先した条件にしてほしい。

E社

- LWBへの対応は事業所が行うことなので、市に対するお願いは特に考えていない。

F社

- 従業員の健康維持・福利厚生のために、市の運動施設等をうまく使えないか。

G社

- 土日祝日の公共工事の作業を禁止にすることで、業界として働きやすくなるのではないか。
- 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業として申請した場合、事業所の広告効果以外にどのような効果があるか教えてほしい。
- 人材定着に向けて、採用広告等にかかる費用の助成や補助等を検討してほしい。
- ライフ・ワーク・バランスについて、他社がどのような取組を行っているか知りたい。

H社

- 設備投資に関する補助金や、女性の人材募集につながる就業規則の工夫等、積極的な情報提供をお願いしたい。

I社

- 保育園充実の一環として、時期を限定せずいつでも入園できるようになればよい。時期を問わなければ、もっと早く復職が可能となる従業員もいる。

J社

- 規定面、現場レベルで対応しやすいような事例集がほしい。規定での位置付け等、技術的な部分での支援や相談サポートがあると動きやすい。
- 有給休暇や残業時間の目標基準達成を促進する市独自の助成金設定や、地元の人材の採用でメリットがあるような仕組みがあるとよい。

4 二次調査結果

5 資料編

5. 資料編

5-1. 調査票

5-1-1. 市内企業・事業所のライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査アンケート

市内企業・事業所のライフ・ワーク・バランスに関する 意識・実態調査アンケート

調査ご協力をお願い

市内企業及び事業所の皆様には、日々ご事業に精励されていますことに心から敬意を表します。三鷹市は、平成 22 年 3 月に厚生労働省が進める取組に呼応して「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進都市宣言」をいたしました。今、政府も東京都等も「働き方改革」を標榜していますが、三鷹市としては、社会経済状況が激動する現状においては、むしろ、英語の『ライフ』が意味する人々の「人生」「くらし」「生活」の視点を最初に置いて、『ワーク』すなわち「働き方」を改革することが求められているように思います。

そこで、三鷹市では、「生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）」の推進に向けて、企業・事業所の皆様の実態にそった働き方改革を支援する「三鷹版 働き方改革応援プロジェクト」に取り組んでいます。性別や年齢に関わりなく、人々の人生のライフステージに応じて、その個性や能力を最大限に発揮できる社会の実現をめざし、市内の企業・事業所の皆様の実態や課題を理解しつつ、課題解決に向けて必要な支援をさせていただき、協働の歩みを進めていきたいと願っています。

本調査は、企業・事業所の皆様の「ライフ・ワーク・バランス」に関する現状や課題等についてお尋ねし、今後の具体的な支援策等の検討を進めるために実施するものです。つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただきまして、どうぞ、ご協力いただきますよう、心からお願い申し上げます。

平成 28 年 10 月

三鷹市長

清原慶子

アンケートのご記入にあたって

- 本アンケートは、インターネットまたは本紙のどちらかご都合の良いほうで、

平成 28 年 11 月 8 日（火） までにご回答ください。

- インターネットの場合は、下記の URL にアクセスのうえ、ID とパスワードをご入力しご回答ください。

インターネット調査画面 URL : <https://krs.bz/intage/m/wlbinfo>

ID :	<input type="text"/>	パスワード :	<input type="text"/>
------	----------------------	---------	----------------------

※ インターネット画面での URL 入力では、ブラウザの検索窓ではなく、アドレス (URL) が表示されている「アドレスバー」に入力をお願いします。

- 本紙に直接ご回答いただく場合は、同封の返送用封筒でご投函ください。
- ご回答は、**人事労務管理担当責任者**の方をお願いします。
- この調査は**事業所を単位**として行います。各設問については、原則として**貴事業所に限った**お答えをご記入ください。
- 本調査は、総務省が実施した「平成 26 年経済センサス基礎調査」から、従業者数 5 人以上の市内の企業・事業所を抽出し、お送りしております。
- 結果は統計的に処理しますので、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されることはありません。
- この調査は、三鷹市が株式会社インテージリサーチに委託して実施しています。調査に関してご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

【調査委託先】株式会社インテージリサーチ WLB 問い合わせ窓口

MAIL : wlb-support@intage.co.jp

TEL : 0120-118-068 (受付時間：平日 9 時から 17 時 30 分)

【実施主体】三鷹市企画部企画経営課 平和・女性・国際化推進係

TEL : 0422-45-1151 (内線 2115)

1 貴事業所についてお伺いします。

まずはじめに、お手数ですが下記について、ご記入ください。
特にことわりのない限り、平成 28 年 10 月 1 日現在（調査基準日）でご記入ください。

事業所名						
所在地	〒					
電 話						
記入者の所属と氏名等	(所属)	(氏名)				
	(メールアドレス)					
業 種	1 建設業 2 製造業 3 情報通信業 4 運輸業、郵便業 5 卸売業、小売業 6 金融業、保険業 7 不動産業、物品賃貸業 8 学術研究、専門・技術サービス業 9 宿泊業、飲食サービス業 10 生活関連サービス業、娯楽業 11 教育、学習支援業 12 医療、福祉 13 サービス業（他に分類されないもの） 14 その他（ ）					
貴事業所の 常用労働者数 ※1	一般労働者 ※2	男性	人	女性	人	
	パートタイマー等 ※3	男性	人	女性	人	
企業全体の 常用労働者数 ※4	総数	人	男性	人	女性	人
常用労働者の 雇用管理状況	平均年齢	男性	歳	女性	歳	
	平均勤続年数	男性	年	女性	年	
係長相当職以上の役職 に占める女性の割合	() %					
事業所の性格	1 単独事業所	2 本社・本店	3 支社・営業所等			
事業所責任者の性別	1 男性	2 女性				
事業所責任者の年齢 (平成 28 年 4 月 1 日現在)	() 歳					
調査結果の 送付希望 ※5	1 メール送付希望	2 希望しない				

※1 「常用労働者」とは、以下の者をいいます。

(「常用労働者」＝「一般労働者」＋「パートタイマー等」)

- ① 期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 臨時または日雇労働者で調査基準日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、一般労働者と同じ給与規則または同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務し給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者（他企業への出向者は、在籍出向・移籍出向を問わず除く）

※2 「一般労働者」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「パートタイマー等」には、「一般労働者」を除いた、パート・契約社員等の常用労働者数を記入してください。派遣社員については、貴事業所が派遣元で、給与の支払いを受け、月18日以上雇われている人数を記入してください。貴事業所が派遣先の場合は記入しないでください。

※4 他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数をご回答ください。

※5 調査の結果については、報告書（概要版）を作成し、送付を希望される企業・事業所の皆様にお送りいたしますので、ご活用いただければ幸いです。

2 労働時間・年次有給休暇についてお伺いします。

問1 貴事業所の残業時間についてどのようにお感じですか。(回答はあてはまるもの1つ)

- | | | |
|-----------|---------|----------|
| 1 多すぎると思う | 2 多いと思う | 3 適正だと思う |
|-----------|---------|----------|

問2 貴事業所の正社員において、先月の平均残業時間をお答えください。(回答はあてはまるもの1つ)

- | | | |
|------------|-------------|----------|
| 1 5時間未満 | 3 10～20時間未満 | 5 40時間以上 |
| 2 5～10時間未満 | 4 20～40時間未満 | |

問3 貴事業所の正社員のうち、先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合をお答えください。(回答はあてはまるもの1つ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1 0% | 3 5～10%未満 |
| 2 1～5%未満 | 4 10%以上 |

問4 貴事業所で残業が発生する主な要因をお答えください。(回答はあてはまるもの3つまで)

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1 所定労働時間内では片付かない仕事量だから | |
| 2 突発的な業務がしばしば発生するから | |
| 3 取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから | |
| 4 人手不足であるから | |
| 5 事業活動の繁閑の差が大きいから | |
| 6 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから | |
| 7 従業員がより質の高い仕事をしたいから | |
| 8 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから | |
| 9 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから | |
| 10 その他(具体的に: |) |
| 11 特にない | |

問5 残業を削減するための取組として、貴事業所で導入されている取組をお答えください。
(回答はあてはまるものすべて)

- | | | |
|----|----------------------------------|---|
| 1 | 計画的な残業禁止日の設定 | |
| 2 | 入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関する警告等） | |
| 3 | 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映 | |
| 4 | 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入 | |
| 5 | 長時間労働者に対する産業医との面接 | |
| 6 | 上司（課長、部長等）からの声かけ | |
| 7 | 業務時間外会議の禁止 | |
| 8 | 会議の時間や回数制限（1時間を上限にするなど） | |
| 9 | 取引先との余裕を持ったコミュニケーション | |
| 10 | 残業の事前承認 | |
| 11 | オフィスの強制消灯 | |
| 12 | 担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり | |
| 13 | その他（具体的に： _____） | } |
| 14 | 取組は行っていない | |

問6 貴事業所の直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における年次有給休暇の状況についてご回答ください。

年間延べ付与日数（繰越日数を除く）	日
年間延べ取得（消化）日数（※）	日

※ 時間単位で取得した分は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入してください。

問7 有給休暇の取得を促進するための取組として、貴事業所で導入している取組をお答えください。（回答はあてはまるものすべて）

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | 積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む） | |
| 2 | 経営者による有給休暇の取得奨励 | |
| 3 | 上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励 | |
| 4 | 上司（課長、部長等）自身の積極的な有給休暇の取得 | |
| 5 | 部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映 | |
| 6 | 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる） | |
| 7 | 時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度 | |
| 8 | 代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止） | |
| 9 | 職場の計画的な休暇取得（一斉や交代） | |
| 10 | その他（具体的に： _____） | } |
| 11 | 取組は行っていない | |

3 育児・介護に関する休業制度・休暇制度についてお伺いします。

用語説明

育児・介護休業法

- ・ 子育てや介護と仕事の両立を目的として制定。
- ・ 就業環境の整備などをさらに進めるために、改正育児・介護休業法が平成 28 年 3 月 31 日に公布され、平成 29 年 1 月 1 日から施行される。

育児休業

- ・ 労働者が原則として 1 歳に満たない子を養育するためにする休業のこと。
- ・ 原則として子が 1 歳に達する日までの連続した期間で、子 1 人につき 1 回。
- ・ 改正育児・介護休業法では、養子縁組里親等法律上の子以外も新たに対象となる。

介護休業

- ・ 労働者が要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業のこと。
- ・ 対象家族 1 人につき、通算 93 日まで原則 1 回に限り取得可能。
- ・ 改正育児・介護休業法では、3 回を上限として、分割して取得が可能となる。

子の看護休暇

- ・ 小学校就学前の子の病気やけがなどの看護または予防接種、健康診断等のために取得可能な休暇のこと。
- ・ 子 1 人につき年に 5 日まで。
- ・ 現在は 1 日単位での取得であるが、改正育児・介護休業法では半日単位での取得が可能となる。

介護休暇

- ・ 要介護状態にある対象家族の介護や、買い物、通院の付添い等を行うために取得可能な休暇のこと。
- ・ 対象家族 1 人につき年に 5 日まで。
- ・ 現在は 1 日単位での取得であるが、改正育児・介護休業法では半日単位での取得が可能となる。

問 8 貴事業所では就業規則等で【育児休業】や【介護休業】の制度、また【子の看護休暇】や【介護休暇】の制度がありますか。（回答はそれぞれあてはまるもの 1 つ）

	育児休業	介護休業	子の看護 休暇	介護休暇
就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	1	1	1	1
就業規則等で定めているが、いままでに取得者はいない	2	2	2	2
就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあって取得した従業員がいる	3	3	3	3
就業規則等で定めておらず、取得者はいないが、従業員から求めがあった場合は休業／休暇を取得させる	4	4	4	4
その他	5	5	5	5

↓ 問 8 のいずれかの休業／休暇において、いままでに取得者がいると回答した事業所のみお答えください。

問 8 - 1 貴事業所では、過去 2 年間（平成 26 年 10 月 1 日～平成 28 年 9 月 30 日）に【育児休業】【介護休業】【子の看護休暇】【介護休暇】、いずれかを取得した男性従業員がいますか。（回答はあてはまるものすべて）

1 育児休業	3 子の看護休暇
2 介護休業	4 介護休暇
	5 いずれも取得した男性従業員はいない

↓ **問8の【育児休業】【介護休業】において、いままでに取得者がいると回答した事業所のみお答えください。**

問8-2 貴事業所では、育児・介護休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。(回答はあてはまるものすべて)

- 1 新たに正社員を雇用した
- 2 派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用した
- 3 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた
- 4 代替要員の補充を行わず、他の社員で対応した
- 5 その他〔具体的に：

4 柔軟な働き方を推進するための様々な取組についてお伺いします。

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)

- 1 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
- 2 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
- 3 女性が結婚後・出産後も働き続けることを奨励している
- 4 結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている
- 5 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
- 6 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
- 7 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
- 8 ハラスメントに関する取組を行っている
- 9 女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をしている
- 10 お茶くみ、机の掃除等を女性だけに命じない
- 11 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
- 12 その他〔具体的に：
- 13 特に取組はしていない

↓ **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。**

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)

- 1 就業規則等に職場のハラスメント禁止を規定している
- 2 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
- 3 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)
- 4 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)
- 5 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
- 6 実態把握のためのアンケートや調査を実施している
- 7 その他〔具体的に：

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)

- 1 出産に関して、パートタイム労働者も含む労働基準法が適用されるすべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間（原則）の休業が認められている
- 2 子が1歳（父母がともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間に1年間、保育所に入所できない等の場合は1歳6か月）に達する日まで育児休業を取得できる
- 3 常時介護を要する家族がいる場合、対象家族1人につき通算93日まで介護休業を取得できる
- 4 小学校就学前までの子を持つ場合、1人なら年5日まで、2人以上なら年10日まで子の看護休暇を取得できる
- 5 要介護状態にある家族がいる場合、1人なら年5日まで、2人以上なら年10日まで、介護休暇を取得できる
- 6 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
- 7 男性も育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇を取得できる
- 8 就学前の子を養育し、または介護を行う従業員が請求した場合、法定時間外労働及び深夜業をさせてはならない
- 9 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の取得等、育児・介護に関わる申出、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
- 10 パートタイム労働者等であっても6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば年次有給休暇が生じる
- 11 配偶者が専業主婦（夫）の場合も育児休業を取得できる
- 12 会社に就業規則等がなくても、申出により法律で定められた育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇を取得できる
- 13 知っている制度は1つもない

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。

--

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）

	育児	介護
必要な時期は仕事よりも優先して関わるほうが良い	1	1
必要な時期はある程度職場も協力する必要がある	2	2
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	3	3
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	4	4

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）

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | 結婚を契機に退職する |
| 2 | 妊娠・出産を契機に退職する |
| 3 | 子を出産して産休後に復帰し継続して就業している |
| 4 | 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 |
| 5 | 妊娠・出産をする女性は少ない |
| 6 | その他（具体的に： _____） |
| 7 | わからない |

↓ 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。

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）

- | | |
|----|---------------------|
| 1 | 育児休業等を取得しにくい職場環境だから |
| 2 | 時間外労働が多いまたは休日が少ないから |
| 3 | 不規則勤務または深夜勤務があるから |
| 4 | 転勤があるから |
| 5 | 雇用形態として短期間を予定しているから |
| 6 | 家庭生活を優先したいから |
| 7 | 子育てに専念したいから |
| 8 | 子どもを預けるところが見つからないから |
| 9 | その他（具体的に： _____） |
| 10 | わからない |

5 「ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）」に関する取組等についてお伺いします。

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）

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | おおいに関心がある |
| 2 | 関心がある |
| 3 | あまり関心がない |
| 4 | まったく関心がない |
| 5 | ライフ・ワーク・バランスということがよくわからない |

用語説明 ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）とは？

生活と仕事の調和が実現した社会の姿として、国は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。このことを国においてはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と表現しているが、三鷹市では、より生活に重きを置くという観点から、ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）と表現している。

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)

1	フレックスタイム制度
2	始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ
3	残業等（所定外労働）の免除
4	短時間勤務制度
5	在宅勤務（テレワーク等）制度
6	転勤・配属に関する配慮
7	再雇用制度
8	自己啓発のための費用の支援
9	育児・介護のための費用の支援
10	配偶者の出産直後の休暇
11	事業所内保育施設
12	その他（具体的に：
13	採用している制度はない

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)

1	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
2	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
3	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
4	人事担当者に、管理上必要なことを勉強させたり、研修を行っている
5	職場アンケート等を行い、社員の意見を聞いている
6	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
7	男性の育児・介護参加を積極的に促している
8	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、配慮した制度を設けている
9	仕事の悩みを相談できる窓口がある
10	心身の健康について相談できる窓口がある
11	従業員の家族向けに、職場参観を実施している
12	1～11 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 具体的に：
13	現状では取り組んでいない

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)

1	適用している	2	適用しているものもある	3	適用していない
---	--------	---	-------------	---	---------

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)

- | |
|---|
| 1 十分に組み込んでおり、現状のままで問題はない
2 積極的に取り組むつもりである
3 ある程度取り組むつもりである
4 取り組んでいないが、今後も取り組むつもりはない |
|---|

↓ 問 18 で選択肢 1「十分に組み込んでおり、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。

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)

- | | |
|--|---|
| 1 業務量に応じた人材・要員が確保しやすい
2 優秀な人材・要員が確保しやすい
3 人材の定着（離職率の低下）につながる
4 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
5 従業員の満足度、意欲が向上する
6 従業員に働き方を見直す意識が生まれる
7 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
8 自己啓発に取り組む従業員が増える
9 コスト削減につながる
10 個人と組織の生産性が向上し競争力の強化につながる
11 企業や事業所のイメージ・評価の向上につながる
12 従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる
13 従業員の多面的な評価につながる
14 女性の能力活用につながる
15 その他（具体的に： |) |
|--|---|

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)

- | | |
|--|---|
| 1 地域の祭りやイベントへの協力
2 清掃活動の実施
3 交通安全運動への協力
4 消防団や自主防災組織への協力
5 文化、芸術、スポーツ活動等への協力
6 ボランティア団体、福祉施設などへの支援
7 環境保全・自然保護活動への協力
8 学校・幼稚園などの教育活動やPTA 活動への協力
9 青少年健全育成活動への協力
10 高齢者などへの日常生活の支援 | 11 従業員のボランティア活動への参加
12 住民が参加できるイベント・ボランティア活動の実施
13 起業をめざしている人への支援
14 事業所の施設（体育館、会議室、駐車場等）の地域への開放
15 インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施
16 その他
17 特に取り組んでいることはない |
|--|---|

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)

	すでに 利用している	関心がある	関心がない
TOKYO働き方改革宣言企業制度	1	2	3
東京ワークライフバランス認定企業	1	2	3
事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）		2	3
専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市）		2	3

用語説明

TOKYO働き方改革宣言企業制度

- ・ 従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進に向け、目標や取組内容を定め全社的に取り組む企業を支援する制度。
- ・ 対象は、都内に勤務する常時雇用労働者を2人以上、かつ、6か月以上継続雇用している企業等。
- ・ 目標設定に向けて、都が実施する「働き方改革宣言奨励金」を活用することができる。
- ・ 宣言企業に対し、制度の運用をバックアップする「働き方改革助成金」のほか、専門家による巡回・助言、専門家によるコンサルティングといった支援がある。

東京ワークライフバランス認定企業

- ・ ライフ・ワーク・バランスに関する優れた取り組みを行う企業を認定し、広く公表する制度。
- ・ 対象は、都内に本社または主たる事務所を置き、常時雇用する従業員数が300人以下の企業等。
- ・ 都のホームページに認定企業を掲載、企業紹介のDVDやリーフレットを都が作成。
- ・ 認定部門として、長時間労働削減取組、休暇取得促進、仕事と育児の両立推進、仕事と介護の両立推進、多様な勤務形態導入、職場における女性の活躍促進の6部門がある。

事業主・従業員向けセミナー（三鷹市）

- ・ ライフ・ワーク・バランスの推進や働き方改革などをテーマとした企業・事業所向けセミナー

専門家を派遣した働き方改革モデル事業（三鷹市）

- ・ 残業時間の削減や職場の風土改革などといった業務改善をめざすため、社会保険労務士などの専門家を派遣し、企業の実態に合った働き方改革を行う事業。

↓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。

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)

1 はい

2 いいえ

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。

1 商工会

3 青年会議所

5 いずれの団体にも所属して

2 商店会

4 その他

いない

具体的な団体名：

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)

1	ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発
2	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
3	男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発
4	他社の具体的な取組事例（制度、定着の取組、職場復帰支援等）の提供
5	アドバイザーの派遣
6	ライフ・ワーク・バランスに関する相談窓口の設置・充実
7	優れた成果を上げている事業所の表彰、市のホームページ・印刷物等を通じた公表
8	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
9	保育所、学童保育、介護施設等の充実
10	事業所内保育所の設置・運営支援
11	その他（具体的に： _____）
12	特にない

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事等、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。

--

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

二次調査（ヒアリング）のご協力のお願い

三鷹市では、本アンケートにご協力いただいた事業所のうち、10事業所程度を対象に二次調査として、簡単な聞き取り調査をしたいと考えています。貴事業所のライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）や働きやすい職場作りの取組等についてお伺いします。取組内容については、市のホームページや本調査の報告書に掲載させていただく予定です。

ご協力いただける事業所は、下欄の記入をお願いいたします。ご協力をお願いする事業所には、後日改めてご連絡させていただきますので、何卒よろしくご願ひ申し上げます。

二次調査へのご協力について、以下をご記入ください

- | | | |
|-----------|---------------|----------|
| 1 ぜひ協力したい | 2 日程が合えば協力したい | 3 協力できない |
|-----------|---------------|----------|

※ 聞き取り調査は、三鷹市と市から委託を受けた株式会社インテージリサーチが実施いたします。

5-1-2. 従業員モニター調査

<事前調査>

ご自身に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

アンケートであなたご自身やあなたのご家族についてお伺いする場合があります。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

Q1 あなたの性別をお答えください。

(回答は1つ)

男性

女性

Q2 あなたの年齢をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

才

Q3 あなたのお住まいの地域をお答えください。

(回答は1つ)

東京都

<input type="radio"/> 東京23区内	<input type="radio"/> 福生市
<input type="radio"/> 八王子市	<input type="radio"/> 狛江市
<input type="radio"/> 立川市	<input type="radio"/> 東大和市
<input type="radio"/> 武蔵野市	<input type="radio"/> 清瀬市
<input type="radio"/> 三鷹市	<input type="radio"/> 東久留米市
<input type="radio"/> 青梅市	<input type="radio"/> 武蔵村山市
<input type="radio"/> 府中市	<input type="radio"/> 多摩市
<input type="radio"/> 昭島市	<input type="radio"/> 稲城市
<input type="radio"/> 調布市	<input type="radio"/> 羽村市
<input type="radio"/> 町田市	<input type="radio"/> あきる野市
<input type="radio"/> 小金井市	<input type="radio"/> 西東京市
<input type="radio"/> 小平市	<input type="radio"/> 瑞穂町
<input type="radio"/> 日野市	<input type="radio"/> 日の出町
<input type="radio"/> 東村山市	<input type="radio"/> 檜原村
<input type="radio"/> 国分寺市	<input type="radio"/> 奥多摩町
<input type="radio"/> 国立市	<input type="radio"/> 東京島しょ地域

東京都外

<input type="radio"/> 埼玉県	<input type="radio"/> 山梨県
<input type="radio"/> 千葉県	<input type="radio"/> その他の道府県
<input type="radio"/> 神奈川県	

Q4 あなたが現在同居している方はどなたですか。

(回答は1つでも)

<input type="checkbox"/> 親（義理を含む）
<input type="checkbox"/> 配偶者・パートナー
<input type="checkbox"/> 子（義理を含む）
<input type="checkbox"/> 祖父母（義理を含む）
<input type="checkbox"/> 兄弟姉妹（義理を含む）
<input type="checkbox"/> その他 具体的に： <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 同居人なし（一人暮らし）

同居家族にお子さんがあると回答した方におうかがいします。

Q5 あなたが現在同居しているお子さんのうち、一番下のお子さんの年代は次のどれにあてはまりますか。

(回答は1つ)

- 3歳未満
- 3歳以上就学前
- 小学生
- 中学生
- 高校生
- 高校卒業以上

Q6 あなたの職場の所在地をお答えください。

(回答は1つ)

※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

東京都

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 東京23区内 | <input type="radio"/> 福生市 |
| <input type="radio"/> 八王子市 | <input type="radio"/> 狛江市 |
| <input type="radio"/> 立川市 | <input type="radio"/> 東大和市 |
| <input type="radio"/> 武蔵野市 | <input type="radio"/> 清瀬市 |
| <input type="radio"/> 三鷹市 | <input type="radio"/> 東久留米市 |
| <input type="radio"/> 青梅市 | <input type="radio"/> 武蔵村山市 |
| <input type="radio"/> 府中市 | <input type="radio"/> 多摩市 |
| <input type="radio"/> 昭島市 | <input type="radio"/> 稲城市 |
| <input type="radio"/> 調布市 | <input type="radio"/> 羽村市 |
| <input type="radio"/> 町田市 | <input type="radio"/> あきる野市 |
| <input type="radio"/> 小金井市 | <input type="radio"/> 西東京市 |
| <input type="radio"/> 小平市 | <input type="radio"/> 瑞穂町 |
| <input type="radio"/> 日野市 | <input type="radio"/> 日の出町 |
| <input type="radio"/> 東村山市 | <input type="radio"/> 檜原村 |
| <input type="radio"/> 国分寺市 | <input type="radio"/> 奥多摩町 |
| <input type="radio"/> 国立市 | <input type="radio"/> 東京島しょ地域 |

東京都外

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 埼玉県 | <input type="radio"/> 山梨県 |
| <input type="radio"/> 千葉県 | <input type="radio"/> その他の道府県 |
| <input type="radio"/> 神奈川県 | |

Q7 あなたが通勤の際に利用している交通手段をお答えください。

(回答はいくつでも)

- 自動車
- 鉄道・地下鉄（路面電車・モノレールを含む）
- バス
- バイク・二輪
- 自転車
- 徒歩
- その他 具体的に：

Q8 あなたの就業の形態をお答えください。

(回答は1つ)

※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

- 正社員・職員（管理職）
- 正社員・職員（一般職）
- 役員
- パート・アルバイト・契約・嘱託社員
- 派遣社員
- 自営業
- 求職活動・職業訓練・就学
- 専業主婦（夫）
- 無職
- その他 具体的に：

<本調査>

お仕事に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは先日お送りした「ご自身に関するアンケート」にお答えの方にご案内しております。

このアンケートには、あなたの職場環境に関する質問が含まれています。アンケートの回答はすべて個人が特定できないように処理をしたうえで使用させていただきます。趣旨をご理解のうえ、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

また、アンケートであなたご自身やあなたのご家族についてお伺いする場合があります。

条件をご確認の上、よろしければアンケートにご協力ください。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

Q1 あなたの性別をお答えください。

(回答は1つ)

男性

女性

Q2 あなたの年齢をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

才

Q3 あなたの職場(事業所)の業種をお答えください。

(回答は1つ)

- 建設業
- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- サービス業（他に分類されないもの）
- その他 具体的に：

Q4 あなたの職場の従業員数をお答えください。

(回答は1つ)

※会社全体ではなく、あなた自身の職場についてお答えください。

- 1～4人
- 5～9人
- 10～19人
- 20～29人
- 30～49人
- 50～99人
- 100人以上
- わからない

Q5 あなたの現在の仕事の内容に近いものを1つお選びください。

(回答は1つ)

- 専門・技術職（技術者、看護師、教員等）
- 事務職（一般事務、経理、オペレーター等）
- 営業職
- 販売・サービス職（店員等）
- 技能・労務職（運転手、作業員等）
- 管理職（課長相当職以上）
- その他 具体的に：

あなたの残業や年次有給休暇についておうかがいします。

Q6 先月の残業時間を教えてください。

(回答は1つ)

- 5時間未満
- 5～10時間未満
- 10～20時間未満
- 20～40時間未満
- 40～60時間未満
- 60時間以上
- 残業がない

Q7 残業が発生する主な要因をお答えください。

(回答はつまで)

- 所定労働時間内では片付かない仕事量だから
- 突発的な業務がしばしば発生するから
- 取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから
- 人手不足であるから
- 事業活動の繁閑の差が大きいから
- 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
- より質の高い仕事をしたいから
- 長時間働く方が会社に評価されていると思っているから
- 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと思っているから
- その他 具体的に：
- 特にない

Q8 残業を削減するための取組として、あなたの職場に導入されている取組をお答えください。

(回答はいくつでも)

- 計画的な残業禁止日（ノー残業デー）
- 入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致等に関するエラー等）
- 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映
- 長時間労働ではなく、時間効率を意識した取組の導入
- 長時間労働に対する産業医との面接
- 上司（課長、部長等）からの声かけ
- 業務時間外会議の禁止
- 会議の時間や回数制限（1時間を上限にするなど）
- 取引先との余裕を持ったコミュニケーション
- 残業の事前承認
- オフィスの強制消灯
- 担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり
- その他 具体的に：
- 導入されている取組はない

Q9 あなたの職場は定時で帰りやすい雰囲気だと思いますか。

(回答は1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- わからない

Q10 あなたの昨年(または昨年度)の年次有給休暇取得状況(付与日数と取得日数)をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

- (1)昨年(または昨年度)の新規付与日数 日
- (2)昨年(または昨年度)に取得(消化)できた日数 日

Q11 あなたの職場は年次有給休暇を取りやすい雰囲気だと思いますか。

(回答は1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- わからない

Q11で「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した方におうかがいします。

Q12 あなたの職場が年次有給休暇を取りにくい雰囲気であるのは、どのような理由からですか。

(回答はいくつでも)

- 仕事が忙しい
- 職場全体の雰囲気
- 上司がいい顔をしない
- 査定に影響する
- 同僚に気を使う
- 休む必要がなかった
- その他 具体的に：
- 特に理由はない

Q13 有給休暇の取得を促進するための取組として、あなたの職場で導入されている取組をお答えください。

(回答はいくつでも)

- 積極的に休暇を取得できる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励含む）
- 経営者による有給休暇の取得奨励
- 上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励
- 上司（課長、部長等）自身の積極的な有給休暇の取得
- 部下の有給休暇取得率を上司の評価に反映
- 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）
- 時間単位、半日単位等、柔軟な有給休暇取得制度
- 代休分を残業代として支払われる（代休優先取得の廃止）
- 職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）
- その他 具体的に：
- 導入されている取組はない

あなたの職場環境についておうかがいします。

職場におけるハラスメント(いじめ・嫌がらせ)の代表として、次のようなものとされています。

■ セクシャルハラスメント

一般的に「本人の意に反する性的な言動」を指します。

■ パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を指します。

■ マタニティハラスメント

妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由とした、解雇その他不利益な取扱いや上司や同僚による嫌がらせを指します。

■ アルコールハラスメント

上司や同僚による飲酒の強要や酔いつぶすことを目的とした酒席、飲めない体質の人への無理強いや、悪ふざけや、からみ等、飲酒にからむ嫌がらせを指します。

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)

- 就業規則等での職場のハラスメント禁止
- 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
- 管理職への研修・講習等の実施（外部機関の研修等に参加する場合も含む）
- 従業員への研修・講習等の実施（外部機関の研修等に参加する場合も含む）
- 職場の内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置
- 実態把握のためのアンケートや調査の実施
- その他 具体的に：
- 実施されている取組はない

育児・介護休業制度についておうかがいします。

Q15 育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたはこれらの制度を知っていますか。

(回答は1つ)

1/2

育児休業制度

- 内容まで知っている
- 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 知らない

育児・介護休業制度についておうかがいします。

Q15 育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたはこれらの制度を知っていますか。

(回答は1つ)

2 / 2

介護休業制度

- 内容まで知っている
- 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 知らない

Q15で「内容まで知っている」と回答した方におうかがいします。

Q16 育児休業制度や介護休業制度を利用したことがありますか。

(回答は1つ)

1 / 2

育児休業制度

- 利用したことがある
- 利用したかったが、できなかった（しなかった）
- 必要になったことがない

Q15で「内容まで知っている」と回答した方におうかがいします。

Q16 育児休業制度や介護休業制度を利用したことがありますか。

(回答は1つ)

2 / 2

介護休業制度

- 利用したことがある
- 利用したかったが、できなかった（しなかった）
- 必要になったことがない

Q16で「利用したかったが、できなかった(しなかった)」と回答した方におうかがいします。

Q17 利用できなかった(しなかった)理由は何ですか。

(回答は1つでも)

- 職場の同僚の負担が増えて迷惑がかかると思ったから
- 仕事が忙しく取得できる状況になかったから
- 取得しにくい雰囲気職場にあったから
- 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったから
- 昇任や評価等に影響すると思ったから
- 上司の理解が得られそうになかったから
- 制度を利用できると知らなかったから
- 仕事にやりがいを感じていたから
- 取得すると経済的に苦しくなると思ったから
- 自分以外に育児・介護に専念する人がいたから
- パートナーの方が子育て・介護に適していると思ったから
- 家族に反対されたから
- その他 具体的に：

■ライフワーク・バランス(生活と仕事の調和)とは

生活と仕事の調和が実現した社会の姿として、国は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。このことを国においてはワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)と表現しています。

三鷹市では、より生活に重きを置くという観点から、ライフワーク・バランス(生活と仕事の調和)と表現しています。

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)

1 / 12

出産に関して、パートタイム労働者も含む労働基準法が適用されるすべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間(原則)の休業が認められている

- 知っている
- 知らない

2 / 12

子が1歳(父母がともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間に1年間、保育所に入所できない等の場合は1歳6か月)に達する日まで育児休業を取得できる

- 知っている
- 知らない

3/12

常時介護を要する家族がいる場合、
対象家族1人につき通算93日まで介護休業を取得できる

 知っている 知らない

4/12

小学校就学前までの子を持つ場合、1人なら年5日まで、
2人以上なら年10日まで子の看護休暇を取得できる

 知っている 知らない

5/12

要介護状態にある家族がいる場合、1人なら年5日まで、
2人以上なら年10日まで、介護休暇を取得できる

 知っている 知らない

6/12

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

 知っている 知らない

7/12

男性も育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇を取得できる

 知っている 知らない

8/12

就学前の子を養育し、または介護を行う従業員が請求した場合、法定時間外労働及び深夜業をさせてはならない

知っている

知らない

9/12

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の取得等、育児・介護に関わる申出、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

知っている

知らない

10/12

パートタイム労働者等であっても6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば年次有給休暇が生じる

知っている

知らない

11/12

配偶者が専業主婦（夫）の場合も育児休業が取得できる

知っている

知らない

12/12

会社に就業規則等がなくても、申出により法律で定められた育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇が取得できる

知っている

知らない

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)

- 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
- 職場内（または事業所内）の保育施設の設置
- その他 具体的に：
- 導入されている支援策はない

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)

- 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
- 職場内（または事業所内）の保育施設の設置
- その他 具体的に：
- 利用したいと思う支援策はない

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。

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)

1/2

理想にもっとも近いもの

- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「家庭と生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「仕事」と「家庭と生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

2/2

現実にもっとも近いもの

- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「家庭と生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「仕事」と「家庭と生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

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。

(回答は1つ)

- そう思う
- ややそう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

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)

- 地域の祭りやイベントへの参加
- 清掃活動への参加
- 交通安全運動への参加
- 消防団や自主防災組織への参加
- 文化、芸術、スポーツ活動等への参加
- ボランティア団体、福祉施設などへの協力
- 環境保全・自然保護活動への参加
- 学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への参加
- 青少年健全育成活動への参加
- 高齢者などへの日常生活の支援・協力
- ボランティア活動への参加
- 地域の住民を対象としたイベント・ボランティア活動の企画
- 地域の起業支援セミナーの企画や参加
- 地域の事業所の施設（体育館、会議室、駐車場等）の一般開放の利用
- その他 具体的に：
- あてはまる活動はない

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であると思いますか。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)

- 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
- 勤務条件や休暇制度など既存の制度を社内での十分な周知・PR
- 管理職等への両立支援の目的や趣旨の理解及び説明
- 管理上必要なことについて、人事担当者の勉強や研修の実施
- 職場アンケート等による、従業員の意見の把握
- 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減の啓発
- 男性の育児・介護参加の推進
- 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、配慮した制度の設定
- 仕事の悩みを相談できる窓口の設置
- 心身の健康について相談できる窓口の設置
- 家族向けの職場参観の実施
- ライフ・ワーク・バランスに関する独自の取組 具体的に：
- わからない

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)

- ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発
- 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
- 男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発
- 他社の具体的な取組事例（制度、定着の取組、職場復帰支援等）の提供
- アドバイザーの派遣
- ライフ・ワーク・バランスに関する相談窓口の設置・充実
- 優れた成果を上げている事業所の表彰、市のホームページ・印刷物等を通じた公表
- 保育所、学童保育、介護施設等の充実
- 職場内の保育所の設置・運営支援
- その他 具体的に：
- わからない

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)

5-2. 単純集計表

5-2-1. 市内企業・事業所のライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査アンケート

回答方法別

n=	郵送		WEB	上段:度数 下段:%
	604	450	154	
100	74.5	25.5		

業種

n=	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他	上段:度数 下段:%
	604	52	59	9	32	98	10	21	24	30	8	36	138	82	
100	8.6	9.8	1.5	5.3	16.2	1.7	3.5	4.0	5.0	1.3	6.0	22.8	13.6	0.8	

貴事業所の常用労働者数(一般労働者数)

n=	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	不明	上段:度数 下段:%
	604	71	284	92	70	30	17	9	15	
男性	100	11.8	47.0	15.2	11.6	5.0	2.8	1.5	2.5	2.6
女性	604	125	324	62	44	15	7	5	6	16
100	20.7	53.6	10.3	7.3	2.5	1.2	0.8	1.0	2.6	

貴事業所の常用労働者数(パートタイマー等)

n=	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	不明	上段:度数 下段:%
	604	333	171	42	27	3	4	7	1	
男性	100	55.1	28.3	7.0	4.5	0.5	0.7	1.2	0.2	2.6
女性	604	177	245	76	48	18	13	8	3	16
100	29.3	40.6	12.6	7.9	3.0	2.2	1.3	0.5	2.6	

貴事業所の常用労働者数(総数)

n=	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	不明	上段:度数 下段:%
	604	0	73	199	142	64	50	32	26	
総数	100	0.0	12.1	32.9	23.5	10.6	8.3	5.3	4.3	3.0
男性	604	49	242	126	85	36	24	12	17	13
100	8.1	40.1	20.9	14.1	6.0	4.0	2.0	2.8	2.2	
女性	604	40	257	146	60	37	29	13	9	13
100	6.6	42.5	24.2	9.9	6.1	4.8	2.2	1.5	2.2	

事業所の常用労働者に占める女性比率

n=	0%	1~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上	不明	上段:度数 下段:%
	604	35	98	105	105	120	123	
100	5.8	16.2	17.4	17.4	19.9	20.4	3.0	

企業全体の常用労働者数

n=	0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	不明	上段:度数 下段:%
	604	1	37	128	90	38	43	33	117	
総数	100	0.2	6.1	21.2	14.9	6.3	7.1	5.5	19.4	19.4
男性	604	12	146	88	53	28	23	24	73	157
100	2.0	24.2	14.6	8.8	4.6	3.8	4.0	12.1	26.0	
女性	604	7	158	100	47	34	31	16	65	146
100	1.2	26.2	16.6	7.8	5.6	5.1	2.6	10.8	24.2	

5 資料編

常用労働者の平均年齢

	n=	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-64歳	65歳以上	不明	上段:度数 下段:%
男性	604	23	109	207	107	18	22	118	
	100	3.8	18.0	34.3	17.7	3.0	3.6	19.5	
女性	604	32	128	166	115	21	30	112	
	100	5.3	21.2	27.5	19.0	3.5	5.0	18.5	

常用労働者の平均勤続年数

	n=	1年未満	1~2年未満	2~5年未満	5~10年未満	10年以上	不明	上段:度数 下段:%
男性	604	4	14	68	130	243	145	
	100	0.7	2.3	11.3	21.5	40.2	24.0	
女性	604	8	20	98	167	172	139	
	100	1.3	3.3	16.2	27.6	28.5	23.0	

係長相当職以上の役職に占める女性割合

n=	0%	1~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上	不明	上段:度数 下段:%
604	211	101	57	43	10	37	145	
100	34.9	16.7	9.4	7.1	1.7	6.1	24.0	

事業所の性格

n=	単独事業所	本社・本店	支社・営業所等	不明	上段:度数 下段:%
604	320	105	158	21	
100	53.0	17.4	26.2	3.5	

事業所責任者の性別

n=	男性	女性	不明	上段:度数 下段:%
604	501	86	17	
100	82.9	14.2	2.8	

事業所責任者の年齢(H28.4.1現在)

n=	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-69歳	70-79歳	80歳以上	不明	上段:度数 下段:%
604	5	52	158	156	124	54	23	32	
100	0.8	8.6	26.2	25.8	20.5	8.9	3.8	5.3	

調査結果の送付希望

n=	メール送付希望	希望しない	不明	上段:度数 下段:%
604	173	389	42	
100	28.6	64.4	7.0	

問1 貴事業所の残業時間についてどのように感じですか。

n=	上段:度数 下段:%			
	多すぎる と思う	多いと思 う	適正だと 思う	不明
604	13	106	467	18
100	2.2	17.5	77.3	3.0

問2 貴事業所の正社員において、先月の平均残業時間をお答えください。

n=	上段:度数 下段:%					
	5時間未 満	5~10時 間未満	10~20 時間未満	20~40 時間未満	40時間 以上	不明
604	236	73	146	99	30	20
100	39.1	12.1	24.2	16.4	5.0	3.3

問3 貴事業所の正社員のうち、先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合をお答えください。

n=	上段:度数 下段:%				
	0%	1~5% 未満	5~10% 未満	10%以 上	不明
604	486	46	23	24	25
100	80.5	7.6	3.8	4.0	4.1

問4 貴事業所で残業が発生する主な要因をお答えください。(回答は3つまで)

n=	上段:度数 下段:%												
	所定労働 時間内で は片付か ない仕事 量だから	突発的な 業務がし ばしば発 生するから	取引先 (顧客)と の関係で 時間を合 わせる必 要がある から	人手不足 であるから	事業活動 の繁閑の 差が大きいから	組織また は個人の 仕事の進 め方が効 率的では ないから	従業員が より質の 高い仕事 をしたい から	長時間働 く方が会 社に評価 されると 従業員が 思っている から	残業手当 や業績手 当などの 各種手当 を増やし たいと従 業員が思 っている から	その他	特にな い	不明	
604	197	267	134	116	92	39	35	3	13	54	107	27	
100	32.6	44.2	22.2	19.2	15.2	6.5	5.8	0.5	2.2	8.9	17.7	4.5	

問5 残業を削減するための取組として、貴事業所で導入されている取組をお答えください。(複数回答)

n=	上段:度数 下段:%															
	計画的な 残業禁止 日の設定	入退時間 のシステム 管理(入退 時間と申 請の一致 等に関する 警告等)	部下の長 時間労働 の状況を 上司の評 価に反映	長時間労働 ではなく、 時間効率 を意図し た導入	長時間労働 者に対する 産業医との 面接	上司(課 長、部長 等)からの 声かけ	業務時間 外会議の 禁止	会議の時間 や回数 制限(1 時間を上 限にする など)	取引先との 余裕を持 ったコ ミュニ ケーション	残業の事 前承認	オフィスの 強制消 灯	担当がい なくとも、 他の人が 仕事を代 替できる 体制づく り	その他	取組は 行ってい ない	不明	
604	65	76	29	138	47	221	26	25	32	129	4	121	33	165	20	
100	10.8	12.6	4.8	22.8	7.8	36.6	4.3	4.1	5.3	21.4	0.7	20.0	5.5	27.3	3.3	

問6 年次有給休暇取得率

n=	上段:度数 下段:%														不明	平均値	中央値
	0%未 満	0~10% 未満	10~20% 未満	20~30% 未満	30~40% 未満	40~50% 未満	50~60% 未満	60~70% 未満	70~80% 未満	80~90% 未満	90~100% 未満	100%以 上					
604	12	17	29	36	27	42	53	29	44	22	7	94	192	58.5	55.4		
100	2.0	2.8	4.8	6.0	4.5	7.0	8.8	4.8	7.3	3.6	1.2	15.6	31.8				

* 問6 年次有給休暇取得率

n=	上段:度数 下段:%					
	0%	0~50% 未満	50~70% 未満	70~100% 未満	100%以 上	不明
604	12	151	82	73	94	192
100	2.0	25.0	13.6	12.1	15.6	31.8

問7 有給休暇の取得を促進するための取組として、貴事業所で導入している取組をお答えください。(複数回答)

n=	上段:度数 下段:%											不明
	積極的に 休暇を取 得させる 仕組みづ くり(有給 休暇残数 の通知、 まとま った休暇 取得奨励 含む)	経営者 による有 給休暇の 取得奨励	上司(課 長、部長 等)によ る有給休 暇の取得 奨励	上司(課 長、部長 等)自身 の積極的 な有給休 暇の取得	部下の有 給休暇取 得率を管 理職の評 価に反映	仕事の標 準化(他 のメン バーで仕 事を代替 できる)	時間単 位、半日 単位等、 柔軟な有 給休暇取 得制度	代休分を 残業代と して支払 う(代休 優先取得 の廃止)	職場の計 画的な休 暇取得 (一斉や 交代)	その他	取組は 行ってい ない	
604	123	93	68	39	4	126	167	15	123	14	198	26
100	20.4	15.4	11.3	6.5	0.7	20.9	27.6	2.5	20.4	2.3	32.8	4.3

問8 貴事業所では就業規則等で【育児休業】や【介護休業】の制度、また【子の看護休暇】や【介護休暇】の制度がありますか。

n=	就業規則等で定めていて、いままでに取得者がいる	就業規則等で定めているが、いままでに取得者がいない	就業規則等で定めていないが、いままでに休業／休暇の求めがあつて取得した従業員がいる	就業規則等で定めておらず、取得者がいないが、従業員から求めがあつた場合は休業／休暇を取得させる	その他	不明	上段: 度数	下段: %
育児休業	604 100	190 31.5	155 25.7	26 4.3	116 19.2	25 4.1	92 15.2	
介護休業	604 100	44 7.3	260 43.0	11 1.8	144 23.8	31 5.1	114 18.9	
子の看護休暇	604 100	82 13.6	186 30.8	27 4.5	158 26.2	29 4.8	122 20.2	
介護休暇	604 100	46 7.6	238 39.4	13 2.2	155 25.7	28 4.6	124 20.5	

* 問8 貴事業所では就業規則等で【育児休業】や【介護休業】の制度、また【子の看護休暇】や【介護休暇】の制度がありますか。

n=	取得者がいる	取得者がいない	その他	不明	上段: 度数	下段: %
育児休業	604 100	216 35.8	271 44.9	25 4.1	92 15.2	
介護休業	604 100	55 9.1	404 66.9	31 5.1	114 18.9	
子の看護休暇	604 100	109 18.0	344 57.0	29 4.8	122 20.2	
介護休暇	604 100	59 9.8	393 65.1	28 4.6	124 20.5	

問8-1 貴事業所では、過去2年間(平成26年10月1日～平成28年9月30日)に【育児休業】【介護休業】【子の看護休暇】【介護休暇】、いずれかを取得した男性従業員がいますか。(複数回答)

n=	育児休業	介護休業	子の看護休暇	介護休暇	いずれも取得した男性従業員はいない	不明	上段: 度数	下段: %
244	25	9	24	12	177	13		
100	10.2	3.7	9.8	4.9	72.5	5.3		

問8-2 貴事業所では、育児・介護休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。(複数回答)

n=	新たに正社員を雇用した	派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用了	事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた	代替要員の補充を行わず、他の社員で対応した	その他	不明	上段: 度数	下段: %
244	42	84	30	96	4	49		
100	17.2	34.4	12.3	39.3	1.6	20.1		

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。(複数回答)

n=	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	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き慣行を見直している	その他	特に取組はしていない	不明	上段: 度数	下段: %	
															604	329	317
	100	54.5	52.5	46.0	36.4	44.5	12.7	14.6	35.8	28.6	37.3	18.2	1.5	15.1	3.5		

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。(複数回答)

n=	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を含む)	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を含む)	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	上段: 度数	下段: %	
									216	146	68
	100	67.6	31.5	39.8	31.0	54.2	16.7	2.3	0.9		

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。(複数回答)

n=	出産に関して、パートタイム労働者も含む労働基準法が適用されるすべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間(原則)の休業が認められている	子が1歳(父母がともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間、保育所に入所できない等の場合は1歳6か月)に達する日までに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、対象家族1人につき通算93日まで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、1人なら5日まで、2人以上なら10日まで子の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、1人なら5日まで、2人以上なら10日まで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、子の看護休暇、介護休暇を取得できる	就学前の子を養育し、または介護を行う従業員が請求した場合、法定時間外労働及び深夜業をさせない	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の取得等、育児・介護に関する申請、取得等を理由とする他の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も6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば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、申出により法律で定められた育児休業、介護休業、子の看護休暇が取得できる	知っている制度は1つも無い	不明	上段: 度数	下段: %	
															604	410	356
	100	67.9	58.9	42.2	32.8	31.5	15.9	64.1	37.6	49.8	60.1	45.4	33.3	7.5	9.4		

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。

	必要な時期は仕事よりも優先して関わることが良い	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	上段: 度数	下段: %	
						604	93	324
育児	100	15.4	53.6	18.7	1.0	11.3		
介護	604	102	323	108	4	67		
	100	16.9	53.5	17.9	0.7	11.1		

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。

n=	結婚を契機に退職する	妊娠・出産を契機に退職する	子を出産して産後復職し就業している	子を出産して産後・育休後に復職し就業している	妊娠・出産をする女性が少ない	その他	わからない	不明
	604	32	47	50	165	104	44	111
100	5.3	7.8	8.3	27.3	17.2	7.3	18.4	8.4

上段:度数
下段:%

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。(複数回答)

n=	育児休業等取得しにくい職場環境だから	時間外労働が多いまたは休日が少ないから	不規則勤務または深夜勤務があるから	転勤があるから	雇用形態として短期間を予定しているから	家庭生活を優先したいから	子育てに専念したいから	子どもを預けるところが見つからないから	その他	わからない	不明
	79	10	6	7	2	1	50	39	15	8	2
100	12.7	7.6	8.9	2.5	1.3	63.3	49.4	19.0	10.1	2.5	3.8

上段:度数
下段:%

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。

n=	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	ライフ・ワーク・バランスということがよくわからない	不明
	604	61	317	140	22	33
100	10.1	52.5	23.2	3.6	5.5	5.1

上段:度数
下段:%

* 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。[TOP2BOTTOM2]

n=	おおいに関心がある	あまり関心がない	ライフ・ワーク・バランスということがよくわからない	不明
	604	378	162	33
100	62.6	26.8	5.5	5.1

上段:度数
下段:%

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。(複数回答)

n=	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)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
	604	75	131	110	177	19	97	180	109	32	112	8	13	157
100	12.4	21.7	18.2	29.3	3.1	16.1	29.8	18.0	5.3	18.5	1.3	2.2	26.0	6.0

上段:度数
下段:%

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。(複数回答)

n=	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、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	仕事のやり方を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・介護等対象者以外の者の間にも不公平感が出ないように、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	現状では取組んでいない	不明
	604	17	83	51	52	59	193	21	29	99	126	12	12	252
100	2.8	13.7	8.4	8.6	9.8	32.0	3.5	4.8	16.4	20.9	2.0	2.0	41.7	7.6

上段:度数
下段:%

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。

n=	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	上段: 度数
					下段: %
604	217	166	141	80	
100	35.9	27.5	23.3	13.2	

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。

n=	十分に取組んでおり、現状のままではない	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	取り組んでいないが、今後取り組むつもりはない	不明	上段: 度数
						下段: %
604	48	142	308	64	42	
100	7.9	23.5	51.0	10.6	7.0	

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3つまで)

n=	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	自己啓発に取り組む従業員が増える	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	従業員の心身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	上段: 度数
														下段: %
498	64	109	279	17	270	128	50	55	47	33	58	201	29	
100	12.9	21.9	56.0	3.4	54.2	25.7	10.0	11.0	9.4	6.6	11.6	40.4	5.8	

n=	女性の能力活用につながる	その他	不明	上段: 度数
				下段: %
498	73	3	45	
100	14.7	0.6	9.0	

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。(複数回答)

n=	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	起業をめぐっている人への支援	上段: 度数
														下段: %
604	258	103	88	105	72	77	39	105	37	75	36	53	18	
100	42.7	17.1	14.6	17.4	11.9	12.7	6.5	17.4	6.1	12.4	6.0	8.8	3.0	

n=	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	上段: 度数
						下段: %
604	43	51	17	157	31	
100	7.1	8.4	2.8	26.0	5.1	

* 地域貢献活動への取組数

n=	0個	1個	2個	3個	4個	5個以上	不明	上段: 度数
								下段: %
604	157	133	107	71	35	70	31	
100	26.0	22.0	17.7	11.8	5.8	11.6	5.1	

5 資料編

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。

	n=	すでに利用している	関心がある	関心が無い	不明	上段: 度数
						下段: %
TOKYO働き方改革宣言企業制度	604	3	216	315	70	
	100	0.5	35.8	52.2	11.6	
東京ワークライフバランス認定企業	604	2	196	335	71	
	100	0.3	32.5	55.5	11.8	
事業主・従業員向けセミナー(三鷹市)	604	0	236	301	67	
	100	0.0	39.1	49.8	11.1	
専門家を派遣した働き方改革モデル事業(三鷹市)	604	0	152	373	79	
	100	0.0	25.2	61.8	13.1	

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。

n=	はい	いいえ	不明	上段: 度数
				下段: %
299	144	138	17	
100	48.2	46.2	5.7	

問21 貴事業所は以下の団体に所属していますか。(複数回答)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。

n=	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	上段: 度数
							下段: %
604	235	79	14	87	227	70	
100	38.9	13.1	2.3	14.4	37.6	11.6	

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。(複数回答)

n=	ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発	市民や事業主・従業員を対象とした、ライフ・ワーク・バランス啓発のセミナーの開催	男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発	他社の具体的な取組事例(制度、定着の取組、職場復帰支援等)の提供	アドバイザーの派遣	ライフ・ワーク・バランスに関する相談窓口の設置・充実	優れた成果を上げている事業所の表彰、市のホームページ・印刷物等を通じた公表	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	保育所、学童保育、介護施設等の充実	事業所内保育所の設置・運営支援	その他	特にない	不明	上段: 度数
														下段: %
604	139	66	55	104	16	44	29	21	243	41	12	157	62	
100	23.0	10.9	9.1	17.2	2.6	7.3	4.8	3.5	40.2	6.8	2.0	26.0	10.3	

二次調査へのご協力について、以下をご記入ください

n=	ぜひ協力したい	日程が合えば協力したい	協力できない	不明	上段: 度数
					下段: %
604	4	148	368	84	
100	0.7	24.5	60.9	13.9	

5-2-2. 従業員モニター調査

＜事前調査＞

事前Q1 性別×事前Q2 年代

n=	男性18-29歳	男性30-39歳	男性40-49歳	男性50-59歳	男性60-64歳	女性18-29歳	女性30-39歳	女性40-49歳	女性50-59歳	女性60-64歳	上段:度数 下段:%
	314	6	33	81	59	20	15	31	32	32	
100	1.9	10.5	25.8	18.8	6.4	4.8	9.9	10.2	10.2	1.6	

事前Q2 年代

n=	18-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-64歳	平均値	中央値	上段:度数 下段:%
	314	21	64	113	91	25	45.3	
100	6.7	20.4	36.0	29.0	8.0			

事前Q3 あなたのお住まいの地域をお答えください。(回答は1つ)

n=	東京23区内	八王子市	立川市	武蔵野市	三鷹市	青梅市	府中市	昭島市	調布市	町田市	小金井市	小平市	日野市	上段:度数 下段:%
	314	54	15	9	11	107	1	17	4	19	0	13	7	
100	17.2	4.8	2.9	3.5	34.1	0.3	5.4	1.3	6.1	0.0	4.1	2.2	0.6	

n=	東村山市	国分寺市	国立市	福生市	狛江市	東大和市	清瀬市	東久留米市	武蔵村山市	多摩市	稲城市	羽村市	あきる野市	上段:度数 下段:%
	314	3	6	0	4	2	3	1	1	4	4	2	1	
100	1.0	1.9	0.0	1.3	0.6	1.0	0.3	0.3	1.3	1.3	0.6	0.3	0.3	

n=	西東京市	瑞穂町	日の出町	檜原村	奥多摩町	東京島しょ地域	埼玉県	千葉県	神奈川県	山梨県	その他の道府県	上段:度数 下段:%
	314	6	0	1	0	0	0	9	3	4	0	
100	1.9	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	2.9	1.0	1.3	0.0	0.0	

質問文原文 あなたのお住まいの地域をお答えください。(回答は1つ)

* 事前Q3 あなたのお住まいの地域をお答えください。(回答4区分)

n=	東京23区内	三鷹市	三鷹市以外の多摩地域	近隣3県	上段:度数 下段:%
	314	54	107	137	
100	17.2	34.1	43.6	5.1	

事前Q4 あなたが現在同居している方はどなたですか。(回答はいくつでも)

n=	親(義理を含む)	配偶者・パートナー	子(義理を含む)	祖父母(義理を含む)	兄弟姉妹(義理を含む)	その他具体的に:	同居人なし(一人暮らし)	上段:度数 下段:%
	314	66	168	130	4	18	4	
100	21.0	53.5	41.4	1.3	5.7	1.3	25.2	

質問文原文 あなたが現在同居している方はどなたですか。(回答はいくつでも)

事前Q5 あなたが現在同居しているお子さんのうち、一番下のお子さんの年代は次のどれにあてはまりますか。(回答は1つ)

n=	3歳未満	3歳以上就学前	小学生	中学生	高校生	高校卒業以上	上段:度数 下段:%
	130	19	15	23	9	11	
100	14.6	11.5	17.7	6.9	8.5	40.8	

質問文原文 同居家族にお子さんがあると回答した方におうかがいします。あなたが現在同居しているお子さんのうち、一番下のお子さんの年代は次のどれにあてはまりますか。(回答は1つ)

5 資料編

事前Q6 あなたの職場の所在地をお答えください。(回答は1つ)※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

n=	東京23区内	八王子市	立川市	武蔵野市	三鷹市	青梅市	府中市	昭島市	調布市	町田市	小金井市	小平市	日野市
314	0	0	0	0	314	0	0	0	0	0	0	0	0
100	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

n=	東村山市	国分寺市	国立市	福生市	狛江市	東大和市	清瀬市	東久留米市	武蔵村山市	多摩市	稲城市	羽村市	あきる野市
314	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

n=	西東京市	瑞穂町	日の出町	檜原村	奥多摩町	東京島しょ地域	埼玉県	千葉県	神奈川県	山梨県	その他の道府県
314	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

質問文原文 あなたの職場の所在地をお答えください。(回答は1つ)※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

事前Q7 あなたが通勤の際に利用している交通手段をお答えください。(回答はいくつでも)

n=	自動車	鉄道・地下鉄(路面電車・モノレールを含む)	バス	バイク・二輪	自転車	徒歩	その他具体的に:
314	44	138	76	17	106	92	6
100	14.0	43.9	24.2	5.4	33.8	29.3	1.9

質問文原文 あなたが通勤の際に利用している交通手段をお答えください。(回答はいくつでも)

事前Q8 あなたの就業の形態をお答えください。(回答は1つ)※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

n=	正社員・職員(管理職)	正社員・職員(一般職)	役員	パート・アルバイト・契約・嘱託社員	派遣社員	自営業	求職活動・職業訓練・就学	専業主婦(夫)	無職	その他具体的に:
314	33	166	3	65	16	31	0	0	0	0
100	10.5	52.9	1.0	20.7	5.1	9.9	0.0	0.0	0.0	0.0

質問文原文 あなたの就業の形態をお答えください。(回答は1つ)※複数のお仕事を掛け持ちしている場合は、主な職場についてお答えください。

[属性] 未婚

n=	結婚している	結婚していない
314	170	144
100	54.1	45.9

<本調査>

Q1 あなたの性別をお答えください。(回答は1つ)

n=	性別		上段:度数 下段:%
	男性	女性	
314	199	115	
100	63.4	36.6	

質問文原文 あなたの性別をお答えください。(回答は1つ)

Q3 あなたの職場(事業所)の業種をお答えください。(回答は1つ)

n=	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	上段:度数 下段:%
	314	12	32	24	29	22	31	8	14	13	6	20	
100	3.8	10.2	7.6	9.2	7.0	9.9	2.5	4.5	4.1	1.9	6.4	14.0	

n=	サービス業(他に分類されないもの)	その他具体的に:	上段:度数 下段:%
	314	44	
100	14.0	4.8	

質問文原文 あなたの職場(事業所)の業種をお答えください。(回答は1つ)

Q4 あなたの職場の従業員数をお答えください。(回答は1つ)※会社全体ではなく、あなた自身の職場についてお答えください。

n=	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	わからない	上段:度数 下段:%
	314	37	29	24	22	27	20	136	
100	11.8	9.2	7.6	7.0	8.6	6.4	43.3	6.1	

質問文原文 あなたの職場の従業員数をお答えください。(回答は1つ)※会社全体ではなく、あなた自身の職場についてお答えください。

Q5 あなたの現在の仕事の内容に近いものを1つお選びください。(回答は1つ)

n=	専門・技術職(技術者、看護師、教員等)	事務職(一般事務、経理、オペレーター等)	営業職	販売・サービス職(店員等)	技能・労務職(運転手、作業員等)	管理職(課長相当職以上)	その他具体的に:	上段:度数 下段:%
	314	97	75	32	31	48	22	
100	30.9	23.9	10.2	9.9	15.3	7.0	2.9	

質問文原文 あなたの現在の仕事の内容に近いものを1つお選びください。(回答は1つ)

Q6 先月の残業時間を教えてください。(回答は1つ)

n=	5時間未満	5~10時間未満	10~20時間未満	20~40時間未満	40~60時間未満	60時間以上	残業がない	上段:度数 下段:%
	314	53	38	35	54	35	19	
100	16.9	12.1	11.1	17.2	11.1	6.1	25.5	

質問文原文 あなたの残業や年次有給休暇についておかげがいたします。先月の残業時間を教えてください。(回答は1つ)

5 資料編

Q7 残業が発生する主な要因をお答えください。(回答は3つまで)

		所定労働時間内では片付かない仕事量だから	突発的な業務が生ずるから	取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	人手不足であるから	事業活動の繁閑の差が大きいから	組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	より質の高い仕事をしたいから	長時間働く方が会社に評価されているから	残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと思っているから	その他具体的に:	特になし
n=		234	124	111	21	57	13	20	18	4	9	0
		100	53.0	47.4	9.0	24.4	5.6	8.5	7.7	1.7	3.8	0.0

上段:度数
下段:%

質問文原文 残業が発生する主な要因をお答えください。(回答は3つまで)

Q8 残業を削減するための取組として、あなたの職場に導入されている取組をお答えください。(回答はいくつでも)

		計画的な残業禁止日(ノ残業デー)	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致等に関するエラー等)	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	長時間労働ではなく、時間効率を意図した取組の導入	長時間労働に対する産業医との面接	上司(課長、部長等)からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限(1時間を上限にするなど)	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	担当がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	
n=		314	98	55	14	41	52	66	16	12	4	73	8	26
		100	31.2	17.5	4.5	13.1	16.6	21.0	5.1	3.8	1.3	23.2	2.5	8.3

上段:度数
下段:%

		その他具体的に:	導入されている取組はない
n=		314	0
		100	0.0

上段:度数
下段:%

質問文原文 残業を削減するための取組として、あなたの職場に導入されている取組をお答えください。(回答はいくつでも)

Q9 あなたの職場は定時で帰りやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
n=		314	123	90	48	31
		100	39.2	28.7	15.3	9.9

上段:度数
下段:%

質問文原文 あなたの職場は定時で帰りやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

Q10 年次有給休暇の取得率

		0%	0-20%未満	20-40%未満	40-60%未満	60-80%未満	80-100%未満	100%以上	不明	平均値	中央値
n=		255	22	15	31	41	31	29	84	2	65.3
		100	8.6	5.9	12.2	16.1	12.2	11.4	32.9	0.8	71

上段:度数
下段:%

Q11 あなたの職場は年次有給休暇を取りやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
n=		314	104	79	55	44
		100	33.1	25.2	17.5	14.0

上段:度数
下段:%

質問文原文 あなたの職場は年次有給休暇を取りやすい雰囲気だと思いますか。(回答は1つ)

Q12 あなたの職場が年次有給休暇を取りにくい雰囲気であるのは、どのような理由からですか。(回答はいくつでも)

n=	仕事忙しい	職場全体の雰囲気	上司がいきなり顔をしない	査定に影響する	同僚に気を遣う	休む必要がなかった	その他具体的に:	特に理由はない	上段: 度数	下段: %
99	44	34	23	3	21	11	13	9		
100	44.4	34.3	23.2	3.0	21.2	11.1	13.1	9.1		

質問文原文 Q11で「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した方におうかがいします。
あなたの職場が年次有給休暇を取りにくい雰囲気であるのは、どのような理由からですか。(回答はいくつでも)

Q13 有給休暇の取得を促進するための取組として、あなたの職場で導入されている取組をお答えください。(回答はいくつでも)

n=	積極的に休暇を取 得できる 仕組みづく り(有給 休暇残数の 通知、ま とまった 休暇取得 奨励含む)	経営者によ る有給 休暇の取 得奨励	上司(課 長、部長 等)によ る有給休 暇の取得 奨励	上司(課 長、部長 等)自身 の積極的 な有給休 暇の取得	部下の有 給休暇取 得率を上 司の評価 に反映	仕事の標 準化(他 のメン バーで仕 事を代替 できる)	時間単 位、半日 単位等、 柔軟な有 給休暇取 得制度	代休分を 残業代と して支払 われる (代休優 先取得の 廃止)	職場の計 画的な休 暇取得 (一斉や 交代)	その他 具体的 に:	導入され ている取 組はない	上段: 度数	下段: %
314	77	27	49	33	9	33	58	9	30	3	153		
100	24.5	8.6	15.6	10.5	2.9	10.5	18.5	2.9	9.6	1.0	48.7		

質問文原文 有給休暇の取得を促進するための取組として、あなたの職場で導入されている取組をお答えください。(回答はいくつでも)

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)

n=	就業規則 等での職 場のハラ スメント 禁止	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	管理職へ の研修・ 講習等の 実施(外 部機関の 研修等に 参加する 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 参加する 場合も含 む)	職場の内 外に相談 窓口・担 当者、苦 情処理機 関等の設 置	実態把握 のための アンケート や調査 の実施	その他 具体的 に:	実施され ている取 組はない	上段: 度数	下段: %
314	110	69	79	79	96	55	0	145		
100	35.0	22.0	25.2	25.2	30.6	17.5	0.0	46.2		

質問文原文 あなたの職場環境についておうかがいします。
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)

Q15 育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたはこれらの制度を知っていますか。(回答は1つ)

	n=	内容まで 知っている	聞いたこ とはある が、内容 は知らない	知らない	上段: 度数	下段: %
育児休業制度	314	139	127	48		
	100	44.3	40.4	15.3		
介護休業制度	314	101	150	63		
	100	32.2	47.8	20.1		

質問文原文 育児・介護休業制度についておうかがいします。育児や家族の介護を行うために、
法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたはこれらの制度を知っていますか。(回答は1つ)

Q16 育児休業制度や介護休業制度を利用したことがありますか。(回答は1つ)

	n=	利用した ことがある	利用した かったが、 できなかった (しなかった)	必要に なったこ とがない	上段: 度数	下段: %
育児休業制度	139	16	18	105		
	100	11.5	12.9	75.5		
介護休業制度	101	5	8	88		
	100	5.0	7.9	87.1		

質問文原文 Q15で「内容まで知っている」と回答した方におうかがいします。
育児休業制度や介護休業制度を利用したことがありますか。(回答は1つ)

5 資料編

Q17 利用できなかった(しなかった)理由は何ですか。(回答はいくつでも)

	職場の同僚の負担が増えて迷惑がかったから	仕事が忙しく取得できる状況になかったから	取得しにくい雰囲気があったから	復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなったから	昇任や評価等に影響するから	上司の理解が得られなかったから	制度を利用できなかったから	仕事にやりがいを感じていなかったから	取得すると経済的に苦しくなったから	自分以外に育児・介護に専念する人がいたから	パートナーの方が子育て・介護に適しているから	家族に反対されたから	その他具体的に:	
n=	23	5	6	7	3	2	4	2	0	5	5	4	1	4
	100	21.7	26.1	30.4	13.0	8.7	17.4	8.7	0.0	21.7	21.7	17.4	4.3	17.4

上段:度数
下段:%

質問文原文 Q16で「利用したかったが、できなかった(しなかった)」と回答した方におうかがいします。
利用できなかった(しなかった)理由は何ですか。(回答はいくつでも)

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、あなたのご存じですか。(回答は1つ)

	n=	知っている	知らない
出産に関して、パートタイム労働者も含む労働基準法が適用されるすべての女性労働者に、産前6週間、産後8週間(原則)の休業が認められている	314	155	159
子が1歳(父母がともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間に1年間、保育所に入所できない等の場合は1歳6か月)に達する日まで育児休業を取得できる	314	137	177
常時介護を要する家族がいる場合、対象家族1人につき通算93日まで介護休業を取得できる	314	70	244
小学校就学前までの子を持つ場合、1人なら年5日まで、2人以上なら年10日まで子の看護休暇を取得できる	314	71	243
要介護状態にある家族がいる場合、1人なら年5日まで、2人以上なら年10日まで、介護休暇を取得できる	314	59	255
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	314	39	275
男性も育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇を取得できる	314	179	135
就学前の子を養育し、または介護を行う従業員が請求した場合、法定時間外労働及び深夜業をさせはならない	314	76	238
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の取得等、育児・介護に関わる申出、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	314	130	184
パートタイム労働者等であっても6か月間継続勤務し、決められた労働日数の8割以上出勤すれば年次有給休暇が生じる	314	157	157
配偶者が専業主婦(夫)の場合も育児休業が取得できる	314	145	169
会社に就業規則等がなくても、申出により法律で定められた育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇が取得できる	314	87	227

上段:度数
下段:%

質問文原文 柔軟な働き方を推進するための以下の法制度について、あなたのご存じですか。(回答は1つ)

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)

	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	職場内(または事業所内)の保育施設の設置	その他具体的に:	導入されている支援策はない
n=	314	65	56	83	21	40	69	53	22	45	13	2	136
	100	20.7	17.8	26.4	6.7	12.7	22.0	16.9	7.0	14.3	4.1	0.6	43.3

上段: 度数
下段: %

質問文原文 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)

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)

	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	職場内(または事業所内)の保育施設の設置	その他具体的に:	利用したいと思う支援策はない
n=	314	124	103	97	75	80	72	62	78	56	48	0	72
	100	39.5	32.8	30.9	23.9	25.5	22.9	19.7	24.8	17.8	15.3	0.0	22.9

上段: 度数
下段: %

質問文原文 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)

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)

	「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
n=	314	17	86	13	121	9	18
	100	5.4	27.4	4.1	38.5	2.9	5.7
理想にもっとも近いもの	314	156	36	3	72	14	9
	100	49.7	11.5	1.0	22.9	4.5	2.9
現実にもっとも近いもの	314	156	36	3	72	14	9
	100	49.7	11.5	1.0	22.9	4.5	2.9

上段: 度数
下段: %

質問文原文 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。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)

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。(回答は1つ)

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
n=	314	35	129	106
	100	11.1	41.1	33.8

上段: 度数
下段: %

質問文原文 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。(回答は1つ)

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)

n=	地域の祭りやイベントへの参加	清掃活動への参加	交通安全運動への参加	消防団や自主防災組織への参加	文化、芸術、スポーツ活動等への参加	ボランティア団体、福祉施設などへの協力	環境保全・自然保護活動への参加	学校・幼稚園などの教育活動やPTA活動への参加	青少年健全育成活動への参加	高齢者などへの日常生活の支援・協力	ボランティア活動への参加	地域の住民を対象としたイベント・ボランティア活動の企画	地域への起業支援セミナーの企画や参加	
													上段: 度数	下段: %
314	90	37	26	11	44	21	6	45	6	7	22	7	2	
100	28.7	11.8	8.3	3.5	14.0	6.7	1.9	14.3	1.9	2.2	7.0	2.2	0.6	

n=	地域の事業所の施設(体育館、会議室、駐車場等)の一般開放の利用	その他具体的に:	あてはまる活動はない	上段: 度数 下段: %	
				314	15
100	4.8	0.0	50.3		

質問文原文 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)

* 地域活動への参加・協力回数

n=	0個	1個	2個	3個以上	上段: 度数 下段: %	
					314	158
100	50.3	22.9	12.1	14.6		

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であると思いますか。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)

n=	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	勤務条件や休暇制度など既存の制度を社内で十分な周知・PR	管理職等への両立支援の目的や趣旨の理解及び説明	管理上必要なことについて、人事担当者の勉強や研修の実施	職場アンケート等による、従業員の意見の把握	仕事のやり方や長時間労働の削減の啓発	男性の育児・介護参加の推進	育児・介護等対象者以外の者の間での不公平感が出ないように、配慮した制度の設定	仕事の悩みを相談できる窓口の設置	心身の健康について相談できる窓口の設置	家族向けの職場参観の実施	ライフ・ワーク・バランスに関する独自の取組の具体的:	わからない	上段: 度数 下段: %	
														314	52
100	16.6	26.1	20.1	14.3	26.1	29.6	13.1	15.0	19.1	15.0	5.7	1.6	34.4		

質問文原文 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。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)

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)

n=	ライフ・ワーク・バランス推進の必要性・効果の普及啓発	市民や事業者を対象とした、ライフ・ワーク・バランス啓発のセミナーの開催	男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発	他社の具体的な取組事例(制度、定着の取組、職場復帰支援等)の提供	アドバイザーの派遣	ライフ・ワーク・バランスに関する相談窓口の設置・充実	優れた成果を上げている事業所の表彰、市のホームページ・印刷物等を通じた公表	保育所、学童保育、介護施設等の充実	職場内の保育所設置・運営支援	その他具体的に:	わからない	上段: 度数 下段: %	
												314	102
100	32.5	17.5	19.7	19.4	16.2	19.4	14.0	33.8	20.1	1.6	33.1		

質問文原文 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)

三鷹市
「市内企業・事業所および従業員の
ライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査」
報告書

平成 29 年 3 月

発行 三鷹市

〒181-8555 東京都三鷹市野崎一丁目 1 番 1 号

法人番号：8000020132047

作成 三鷹市企画部企画経営課平和・女性・国際化推進係

電話 0422-45-1151 内線 2115

調査委託機関 株式会社インテージリサーチ

この冊子は庁内で印刷・製本しています。