

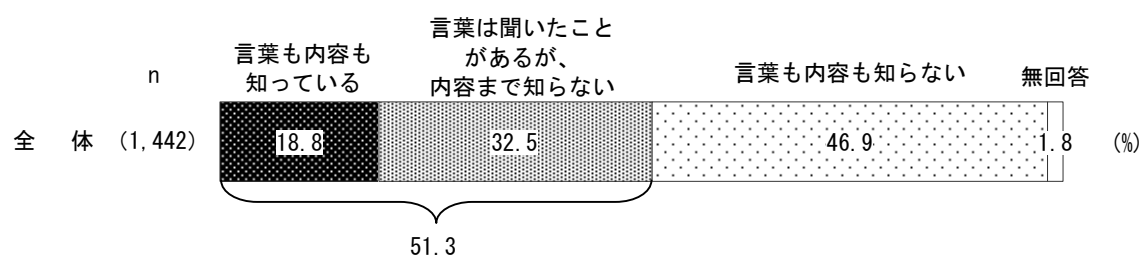
### 3 ワーク・ライフ・バランスについて

#### (1) 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」言葉の認知度

◇『知っている』は5割

問10 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

<図表3-1> 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」言葉の認知度



「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っているかを聞いたところ、「言葉も内容も知っている」（18.8%）、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」（32.5%）を合わせた『知っている』（51.3%）は5割を超える。（図表3-1）

#### 【地域別】

地域別にみると、“君津地域”（59.5%）、“安房地域”（57.1%）で『知っている』が約6割と他の地域に比べて高くなっている。

一方、「言葉も内容も知らない」は“海匝地域”（63.6%）で6割を超えて、高くなっている。

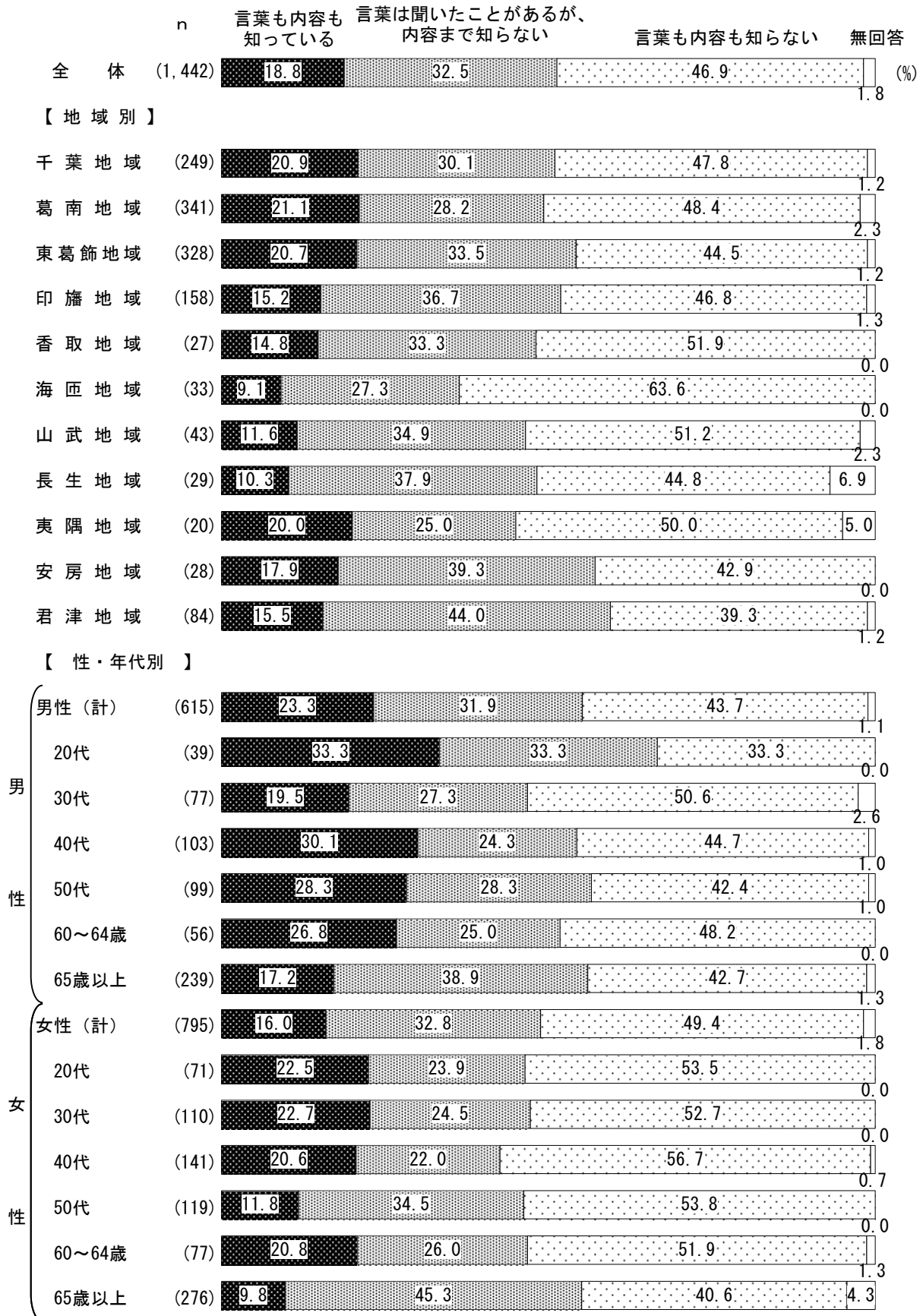
（図表3-2）

#### 【性・年代別】

性・年代別にみると、男性の20代で『知っている』（66.7%）が6割台半ばと、他の年代に比べて高くなっている。

一方、「言葉も内容も知らない」は女性の40代（56.7%）で5割台半ばと高く、女性の65歳以上では「言葉も内容も知っている」（9.8%）は約1割と低い。（図表3-2）

<図表3-2> 「ワーク・ライフ・バランス」言葉の認知度／地域別、性・年代別

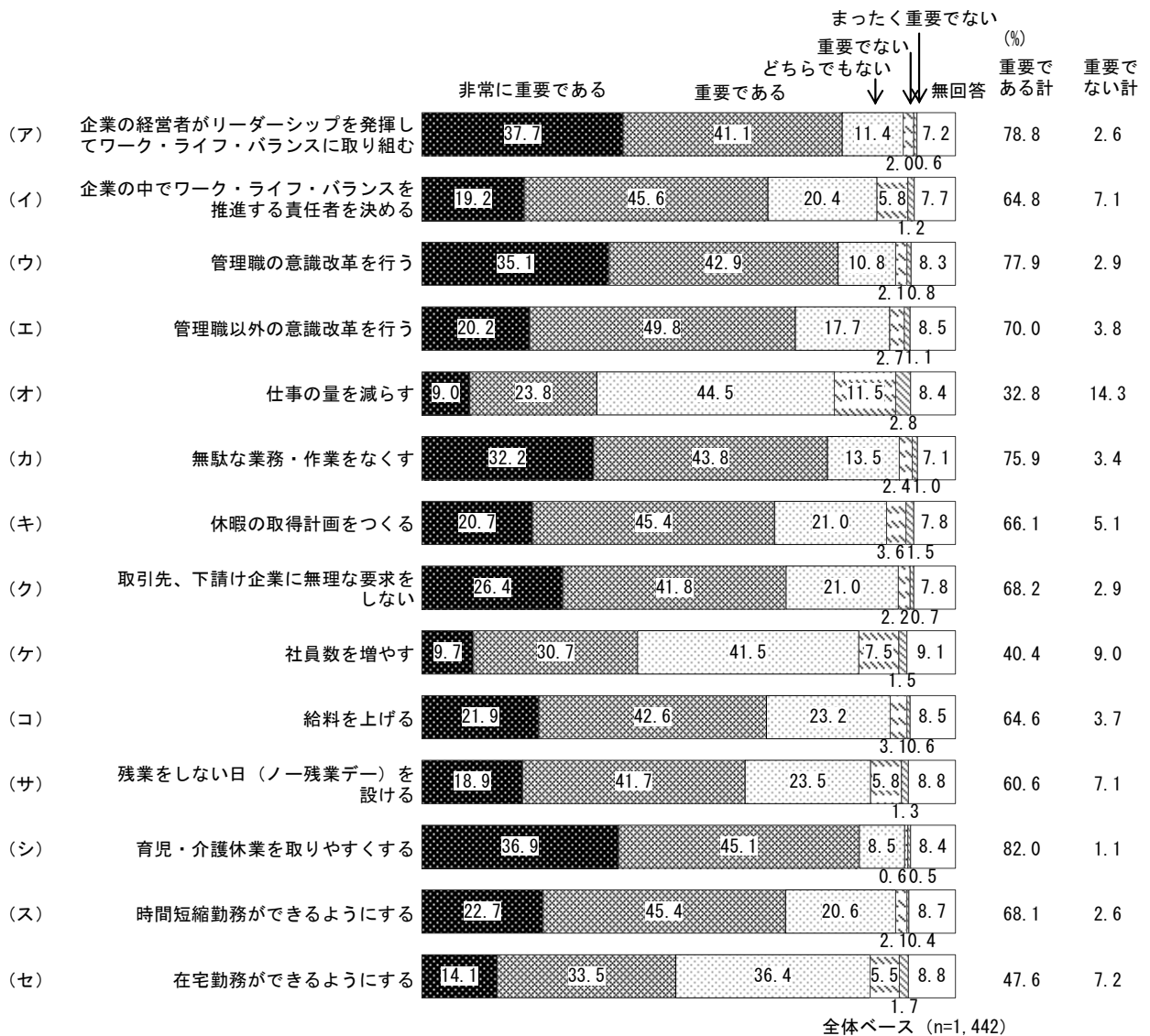


## (2) 実現社会に近づくための取り組み重要度

◇「育児・介護休業を取りやすくする」が8割を超え、「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」、「管理職の意識改革を行う」が約8割

問11 あなたは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会」に近づくための取り組みに関する次の項目について、どう思いますか。（○はそれぞれ1つ）

<図表3-3>実現社会に近づくための取り組み重要度



「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会」に近づくために各14項目がどの程度重要であるかを聞いたところ、「育児・介護休業を取りやすくする」（82.0%）が、「非常に重要である」、「重要である」を合わせた『重要である』が8割を超え、最も高い。

他の『重要である』が高い項目は、「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」（78.8%）、「管理職の意識改革を行う」（77.9%）が約8割、「無駄な業務・作業をなくす」（75.9%）が7割台半ば、「管理職以外の意識改革を行う」（70.0%）が7割となっている。

（図表3-3）

### 【地域別】

地域別にみると、「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」は“夷隅地域（90.0%）”で9割、「管理職の意識改革を行う」は“君津地域（85.7%）、”“葛南地域（82.7%）”で8割を超えており、他の地域に比べて高くなっている。（図表3-4-3）

### 【性・年代別】

性・年代別にみると、「育児・介護休業を取りやすくする」は、女性の20代（97.2%）、30代（96.4%）、男性の20代（92.3%）、女性の40代（91.5%）と9割を超えて、他の年代に比べて高くなっている。（図表3-4-12）

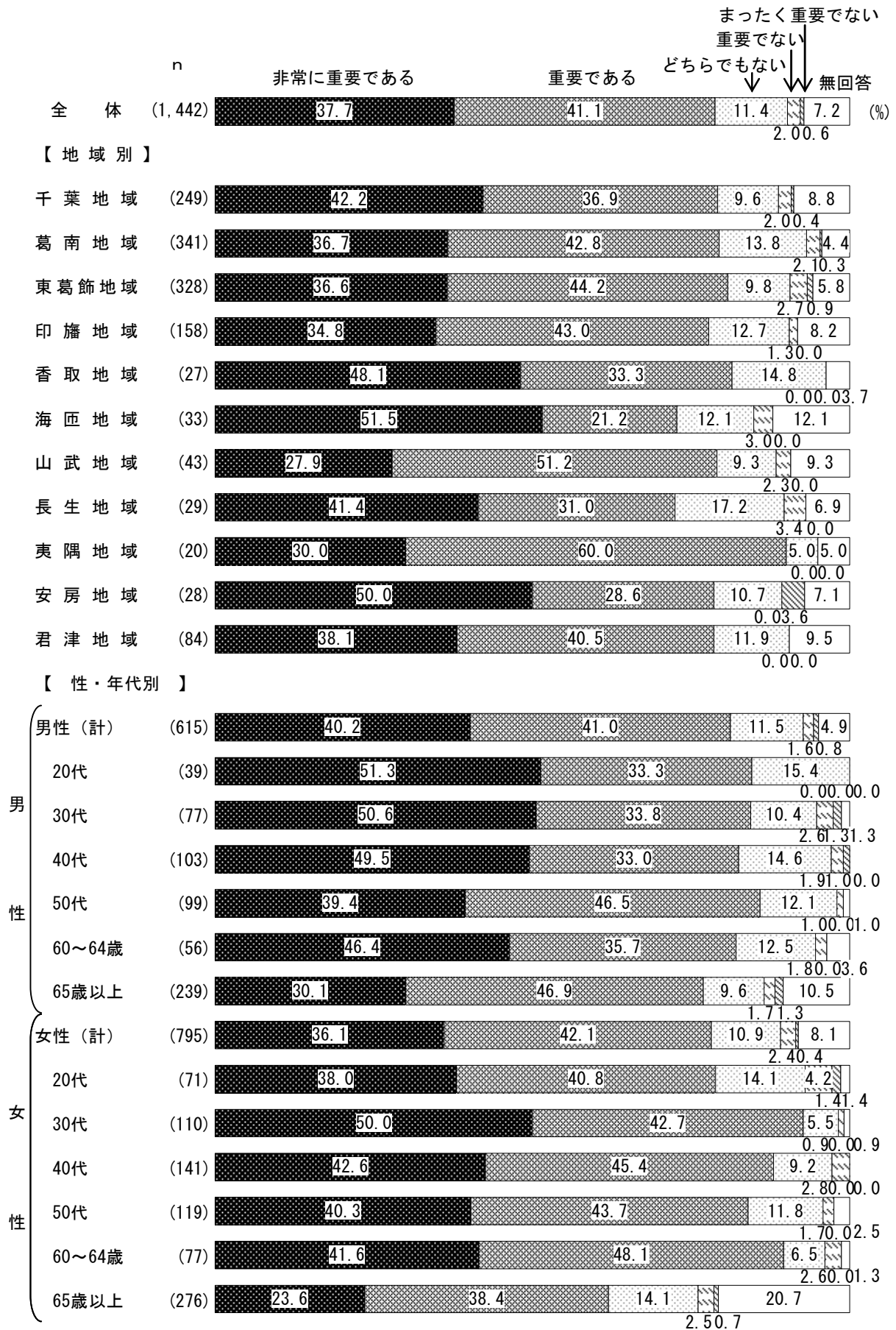
「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」は、女性の30代（92.7%）で9割を超え、特に高い。（図表3-4-1）

「管理職の意識改革を行う」は、女性の30代（95.5%）、男性の20代（92.3%）、30代（90.9%）で9割を超えて高くなっている。（図表3-4-3）

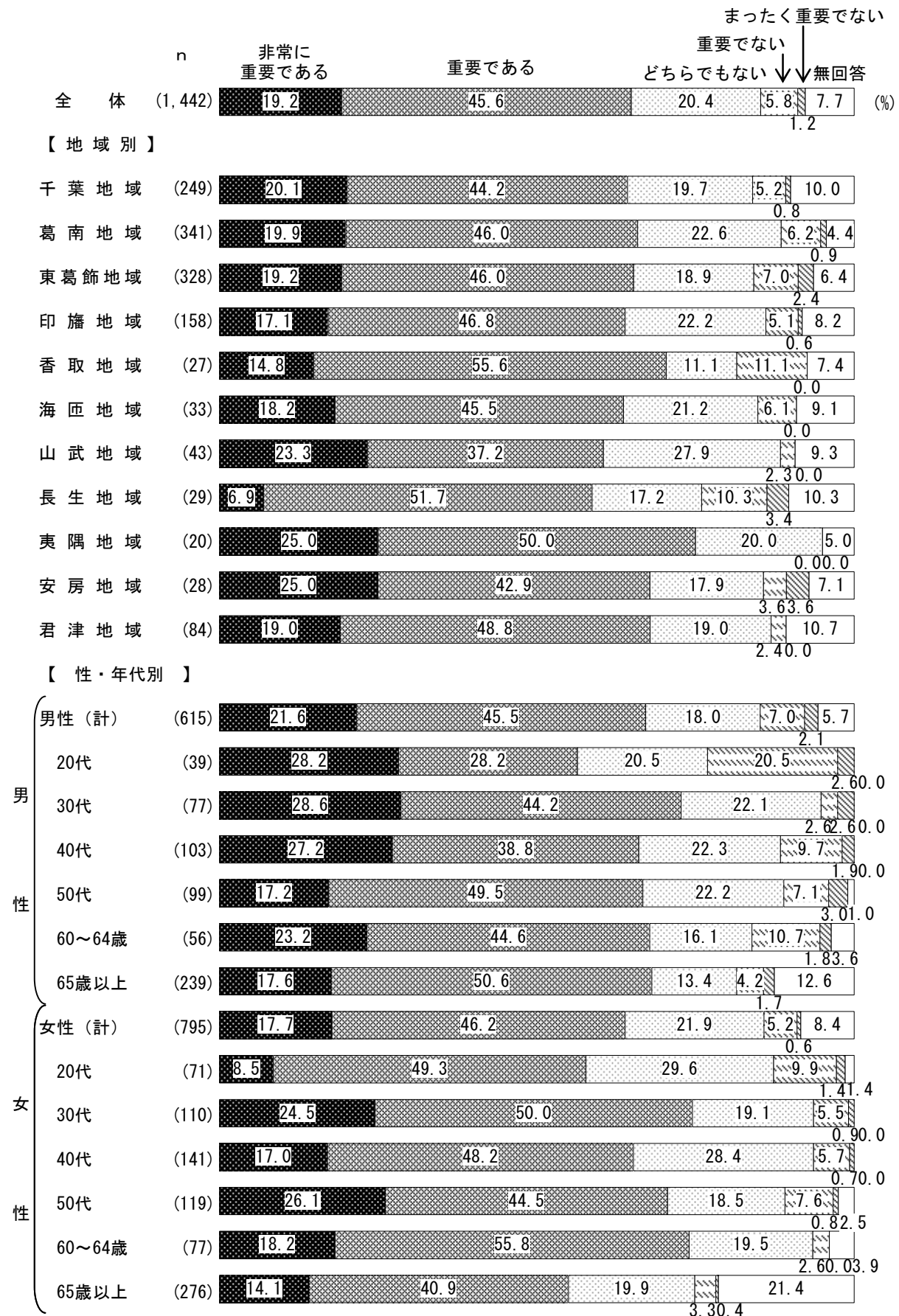
「無駄な業務・作業をなくす」は、女性の30代（86.4%）、20代（85.9%）、男性の40代（85.4%）で8割台半ばと高くなっている。（図表3-4-6）

「管理職以外の意識改革を行う」は、男性の20代（87.2%）、女性の30代（85.5%）、40代（80.9%）、50代（80.7%）で8割を超えて高くなっている。（図表3-4-4）

<図表3-4-1> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (ア) 企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む



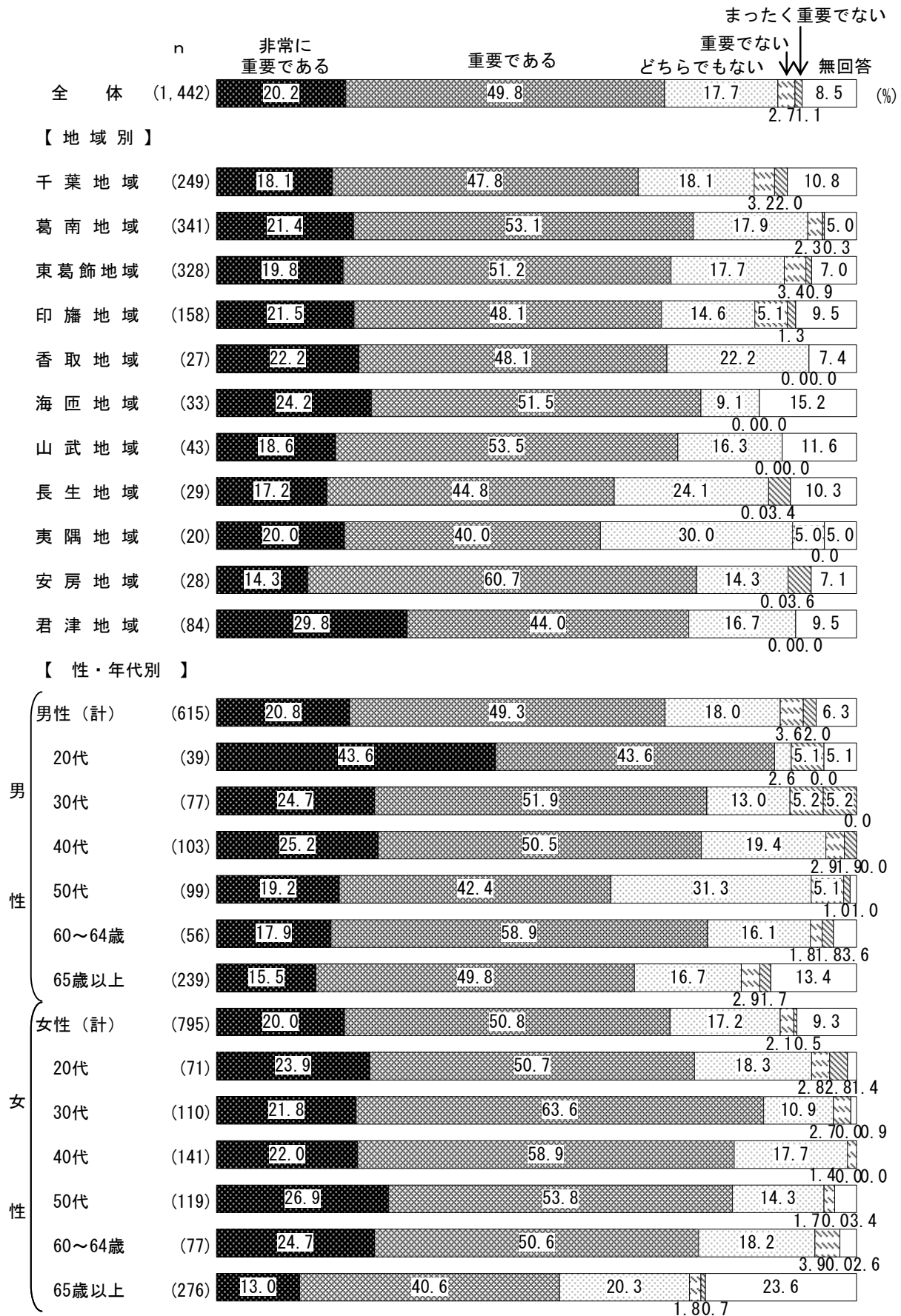
<図表3-4-2>実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (イ) 企業の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める





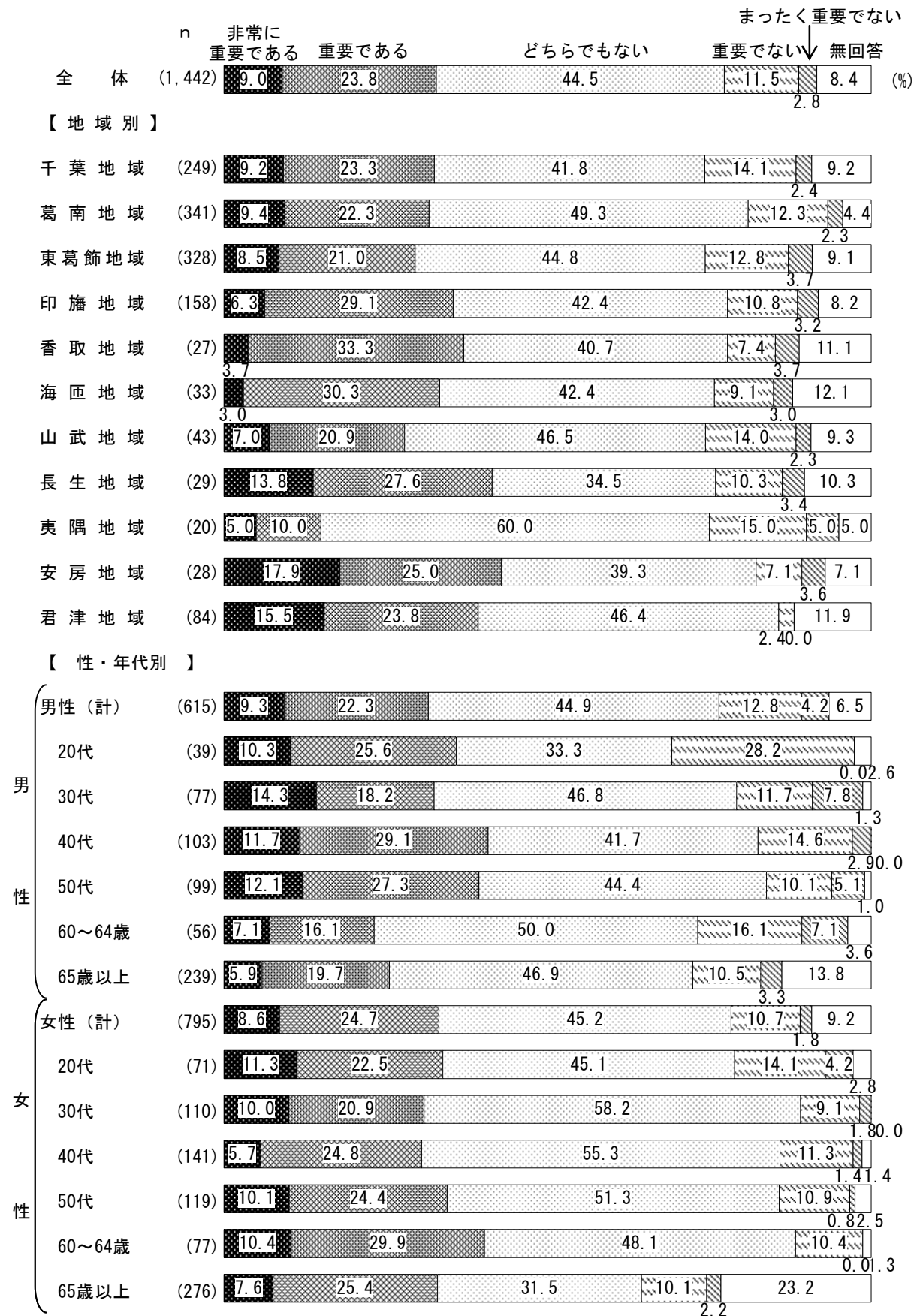
<図表3-4-4> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(エ) 管理職以外の意識改革を行う



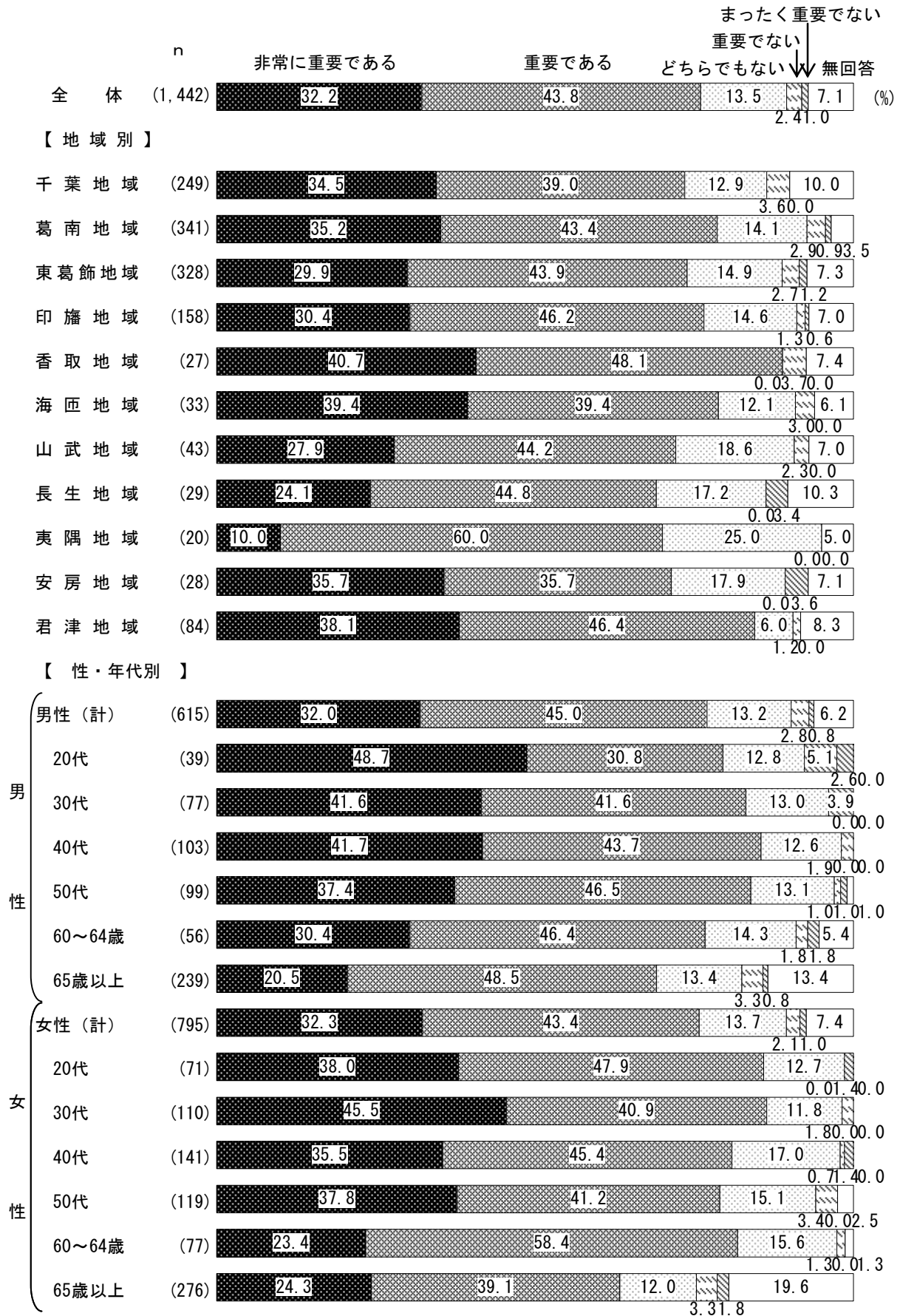


<図表3-4-5> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (オ) 仕事の量を減らす



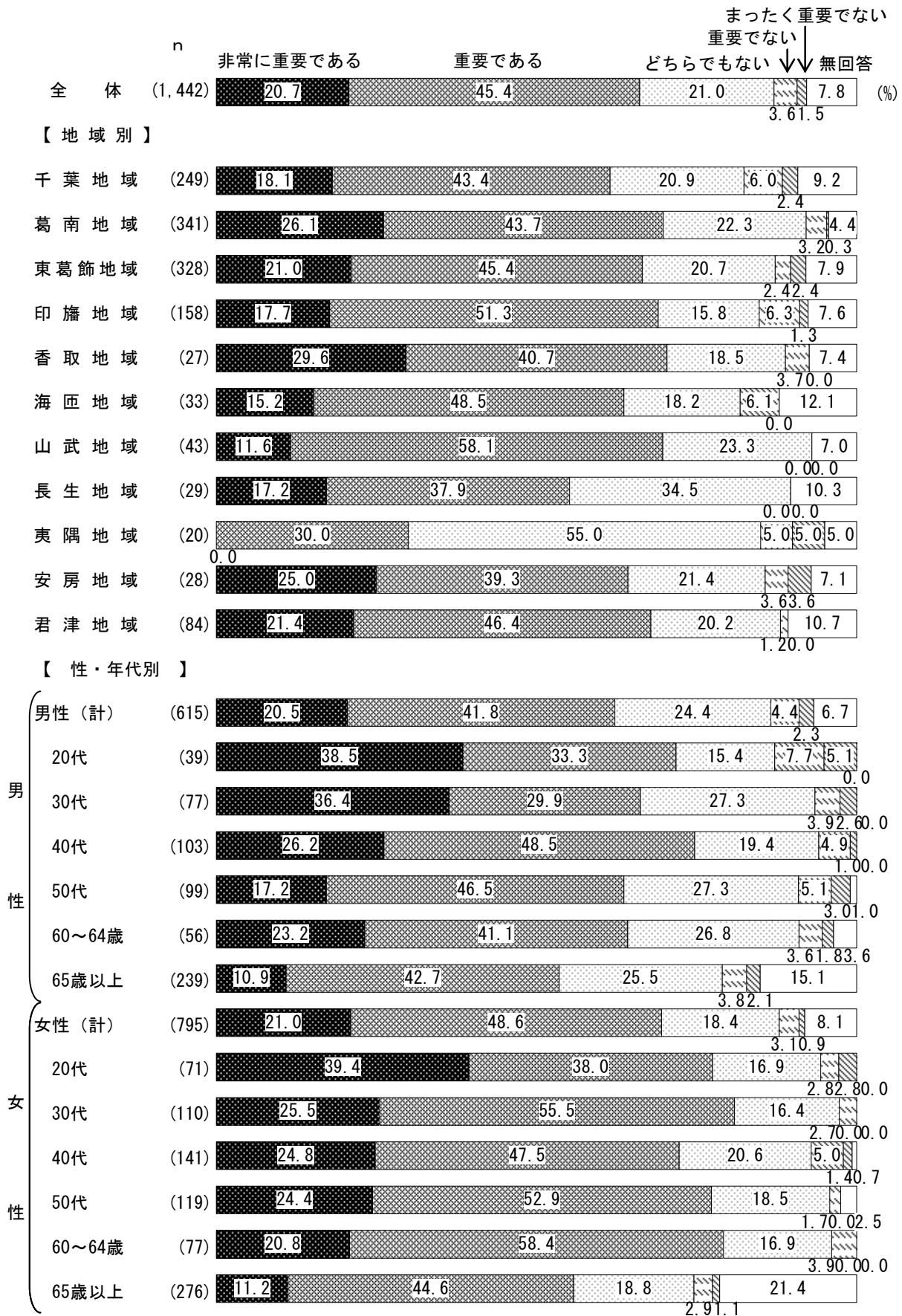
<図表3-4-6> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(カ) 無駄な業務・作業をなくす



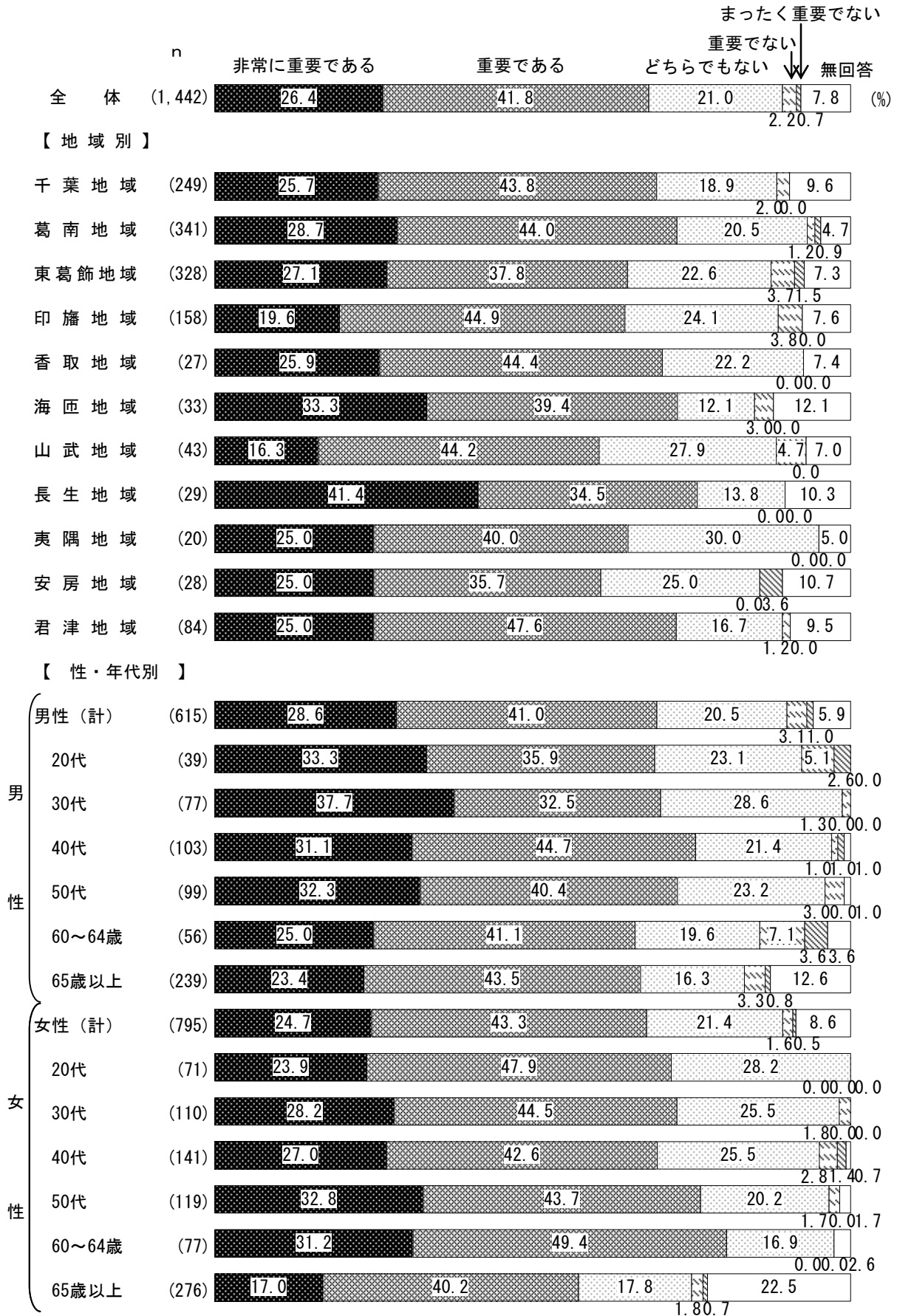
<図表3-4-7>実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(キ) 休暇の取得計画をつくる

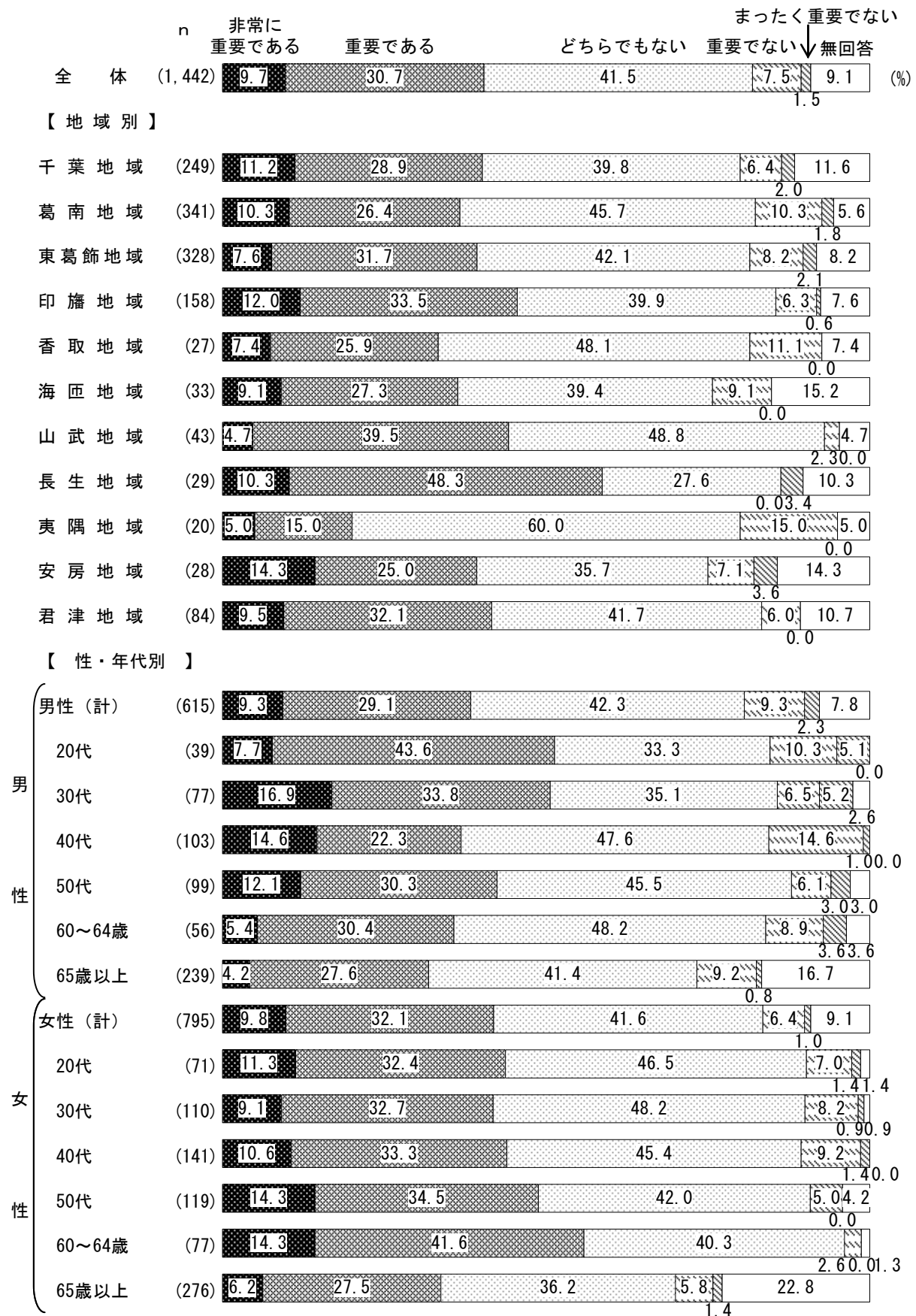


<図表3-4-8> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(ク) 取引先、下請け企業に無理な要求をしない

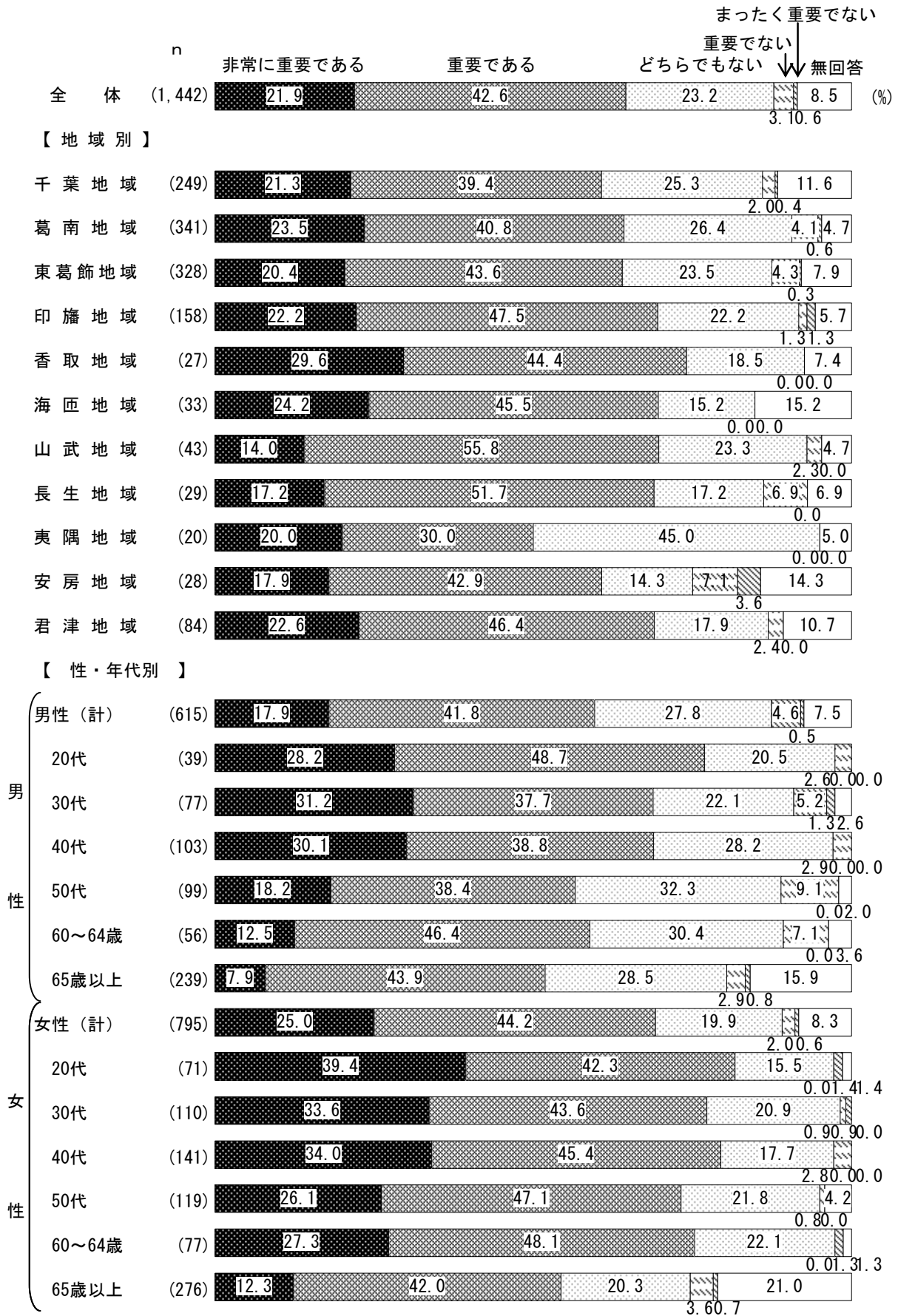


<図表3-4-9> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (ケ) 社員数を増やす

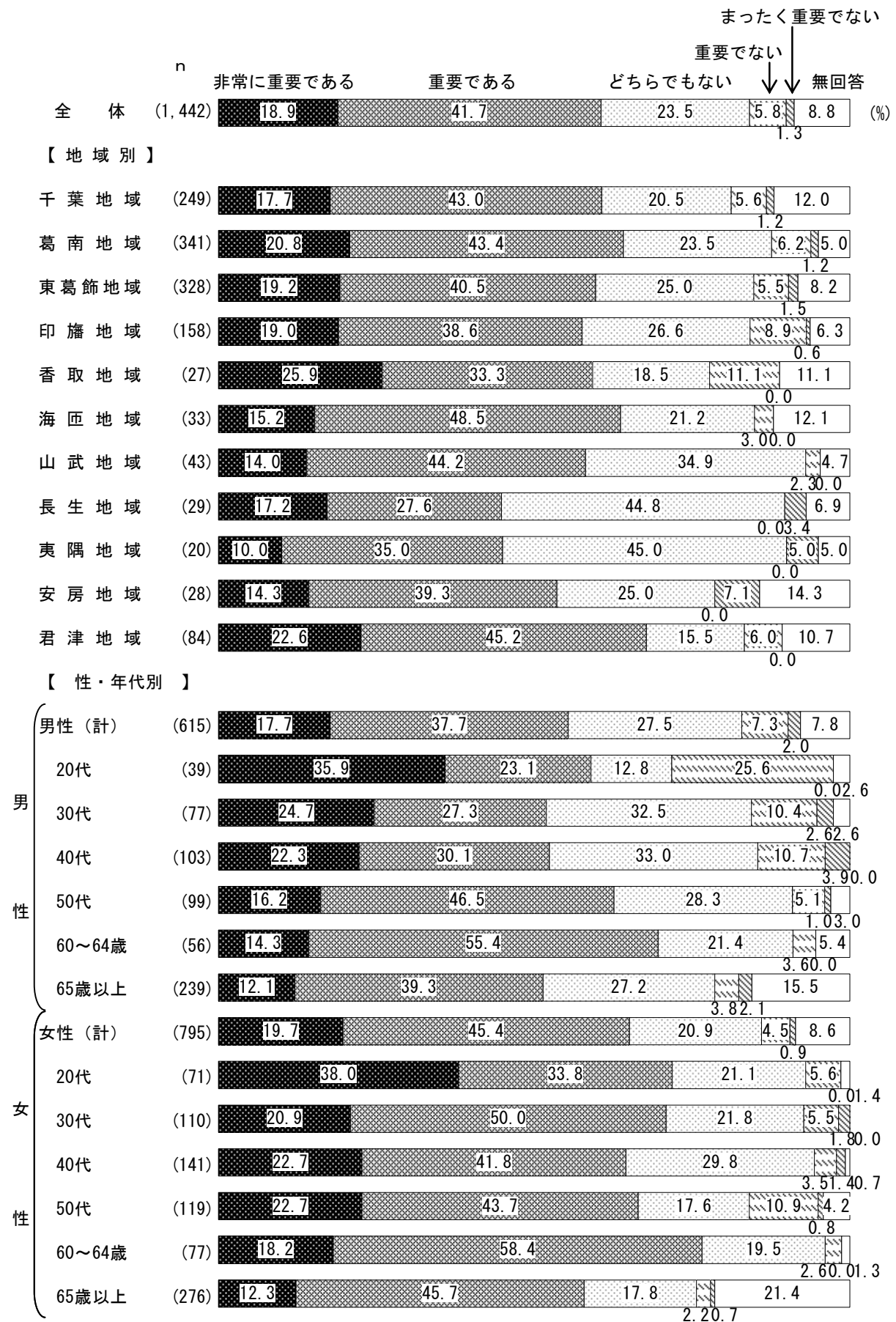


<図表3-4-10> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(コ) 給料を上げる

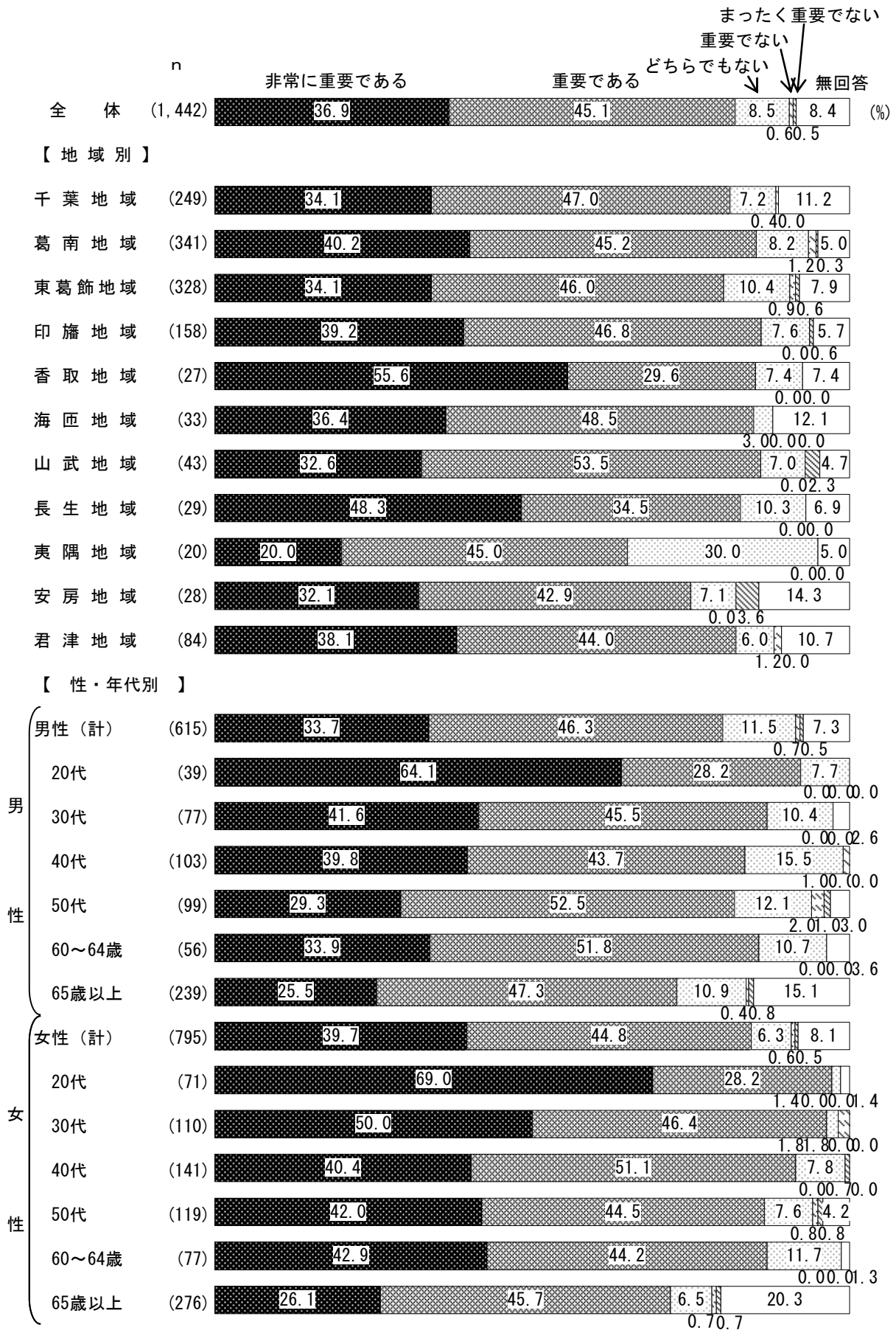


<図表3-4-11>実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (サ) 残業をしない日(ノー残業デー)を設ける



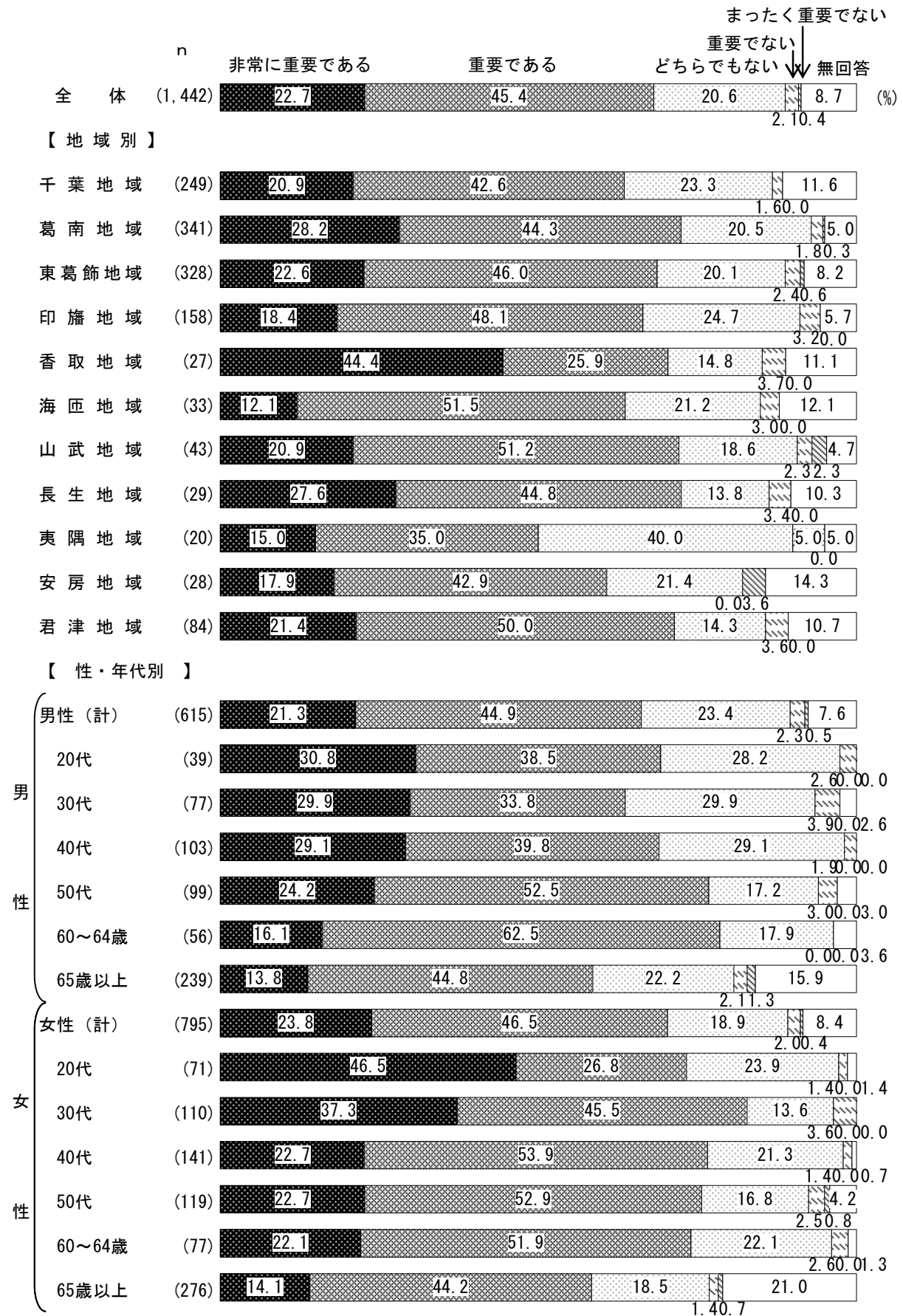
<図表3-4-12> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別

(シ) 育児・介護休業を取りやすくする

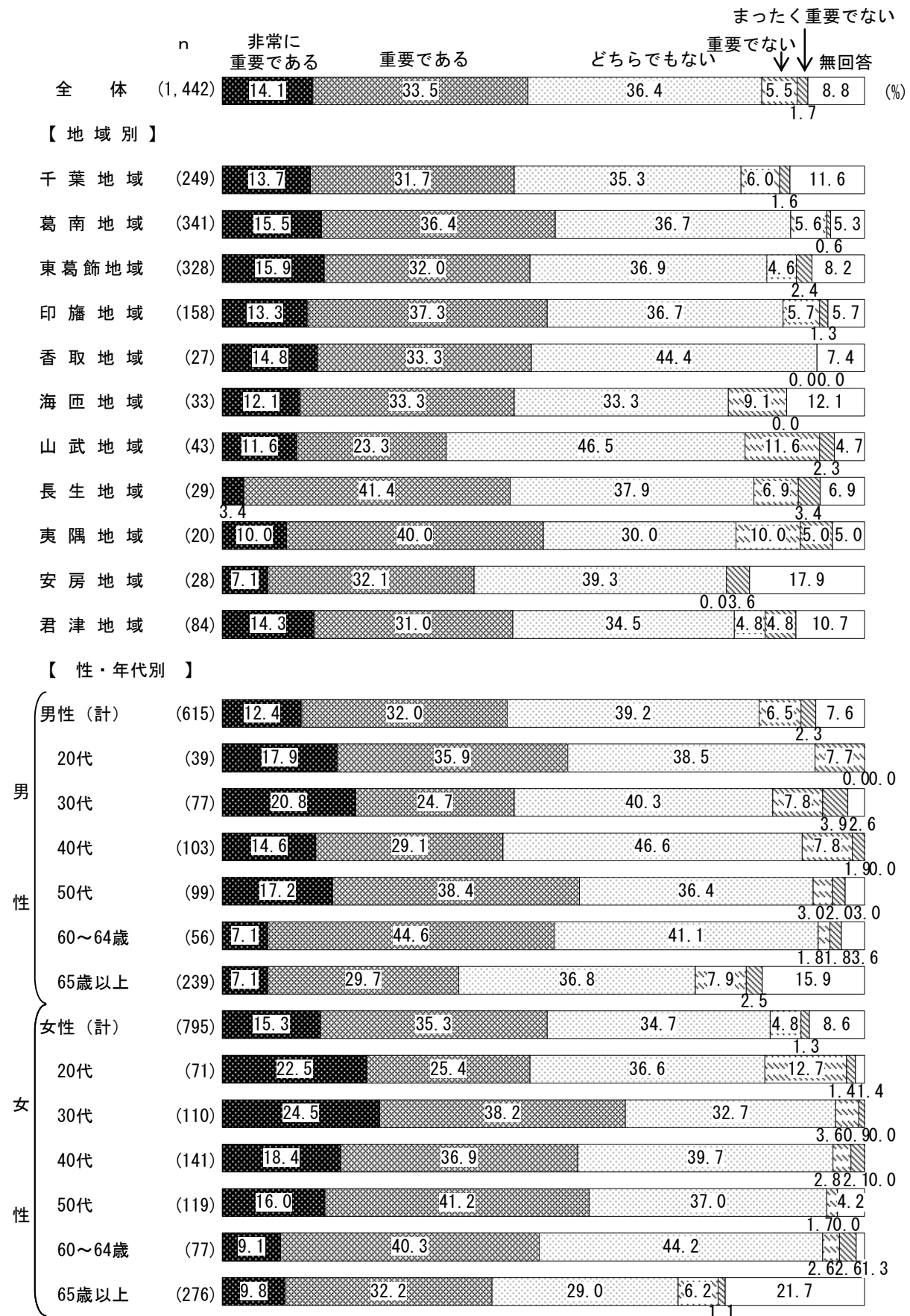




<図表3-4-13> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (ス) 時間短縮勤務ができるようにする



<図表3-4-14> 実現社会に近づくための取り組み重要度/地域別、性・年代別  
 (セ) 在宅勤務ができるようにする

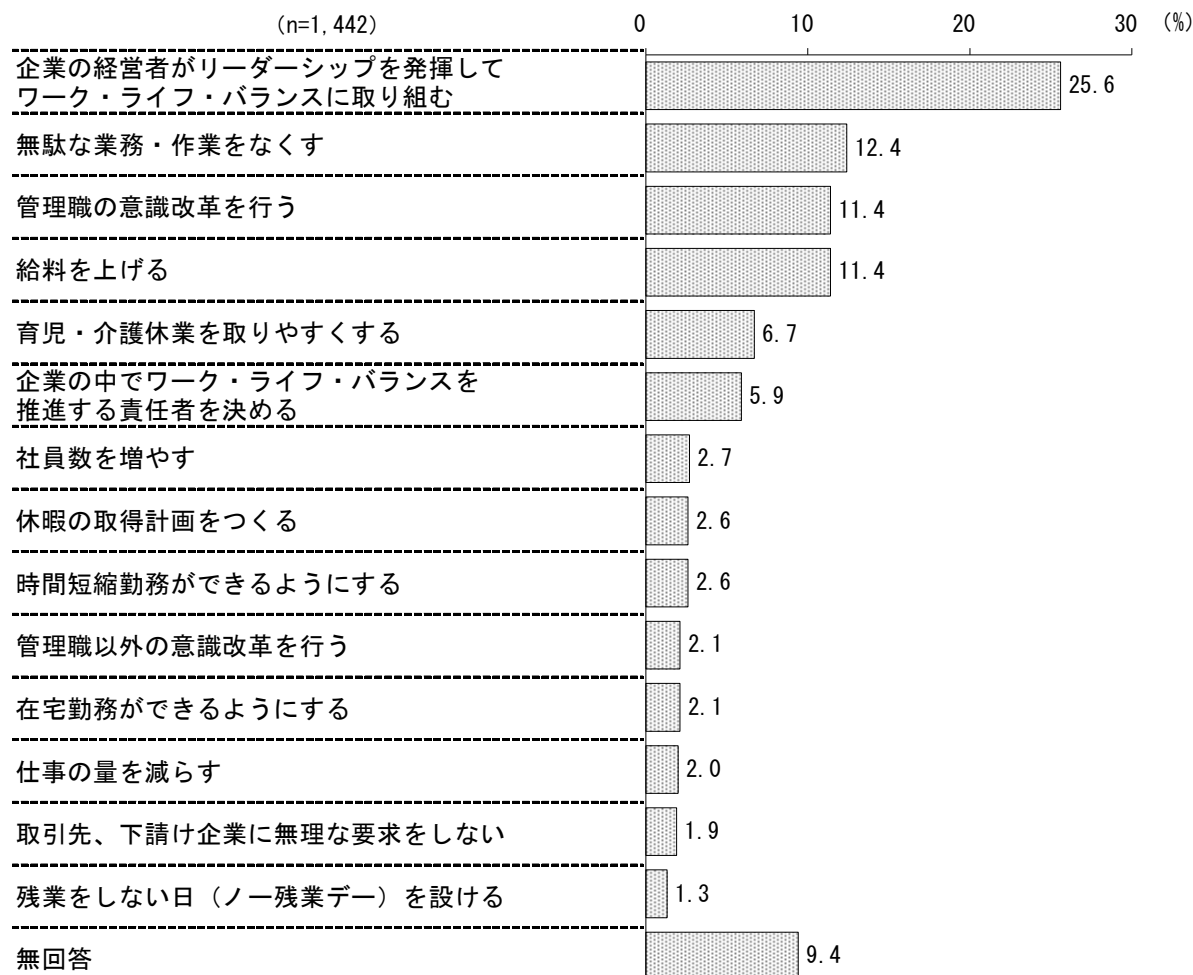


### (3) 取り組みの中で最も重要なこと

◇「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が2割台半ば

問12 問11でお答えいただいたうち、もっとも重要だと思うものはどれですか。(〇は1つ)

<図表3-5>取り組みの中で最も重要なこと



14項目の中で、「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」(25.6%)が最も高く、「無駄な業務・作業をなくす」(12.4%)、「管理職の意識改革を行う」「給料を上げる」(ともに11.4%)となっている。(図表3-5)

#### 【地域別】

地域別にみると、「企業の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を定める」は、“夷隅地域”(25.0%)で2割台半ばと高い。(図表3-6)

#### 【性・年代別】

「企業の経営者がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」は男性(31.2%)の方が高く、男性の60～64歳(42.9%)で4割を超えて高くなっている。

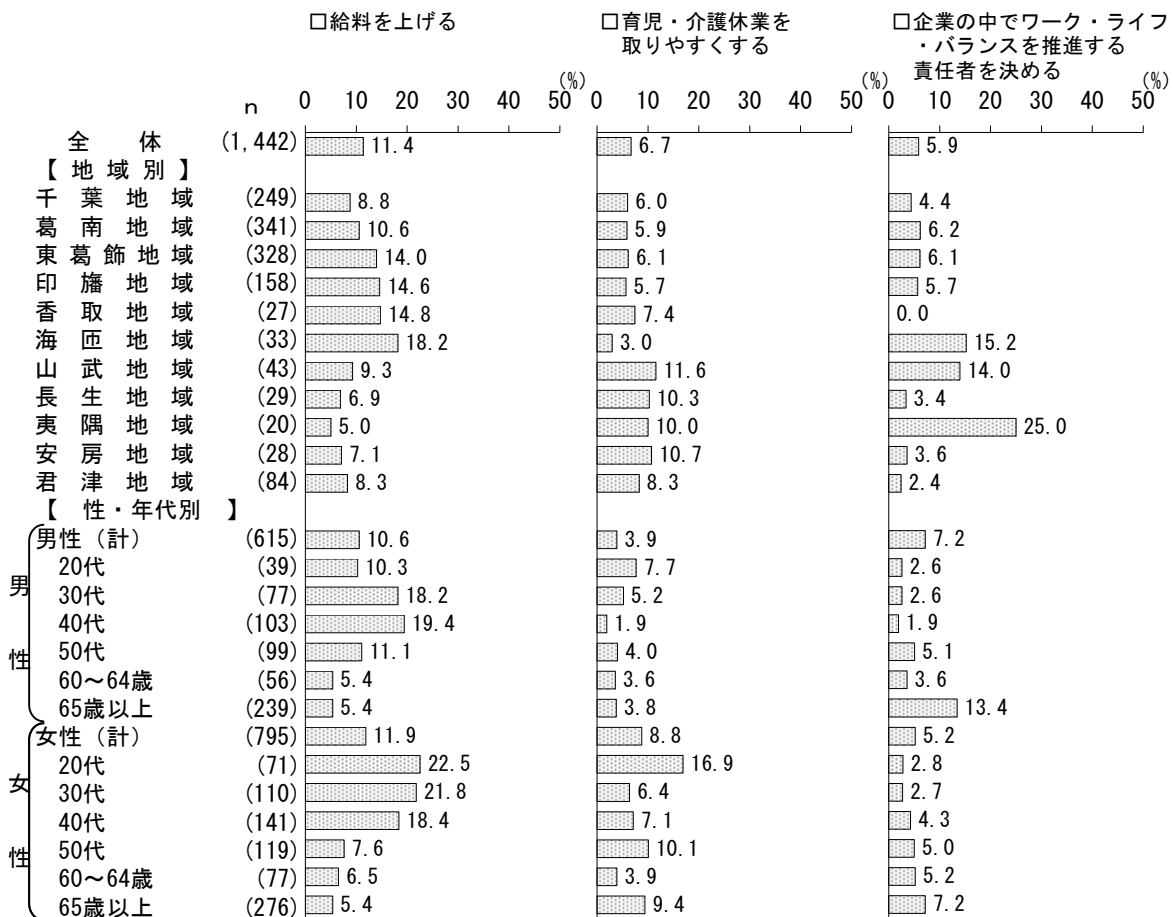
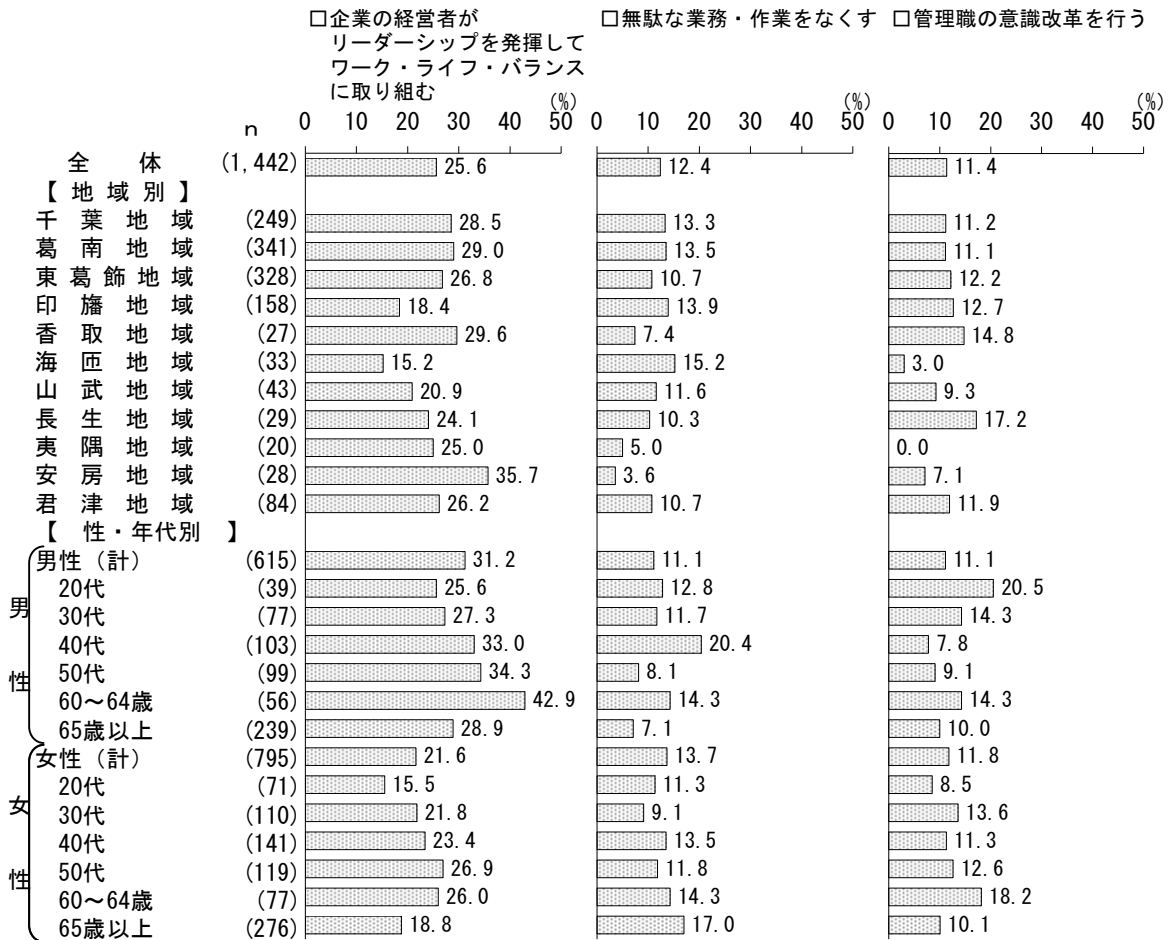
「無駄な業務・作業をなくす」は男性の40代(20.4%)で2割と特に高くなっている。

「給料を上げる」は女性の20代(22.5%)、30代(21.8%)で2割を超えて、特に高くなっている。

「育児・介護休暇を取りやすくする」は女性の20代(16.9%)で1割台半ばと高くなっている。

(図表3-6)

<図表3-6> 取り組みの中で最も重要なこと／地域別、性・年代別（上位6項目）

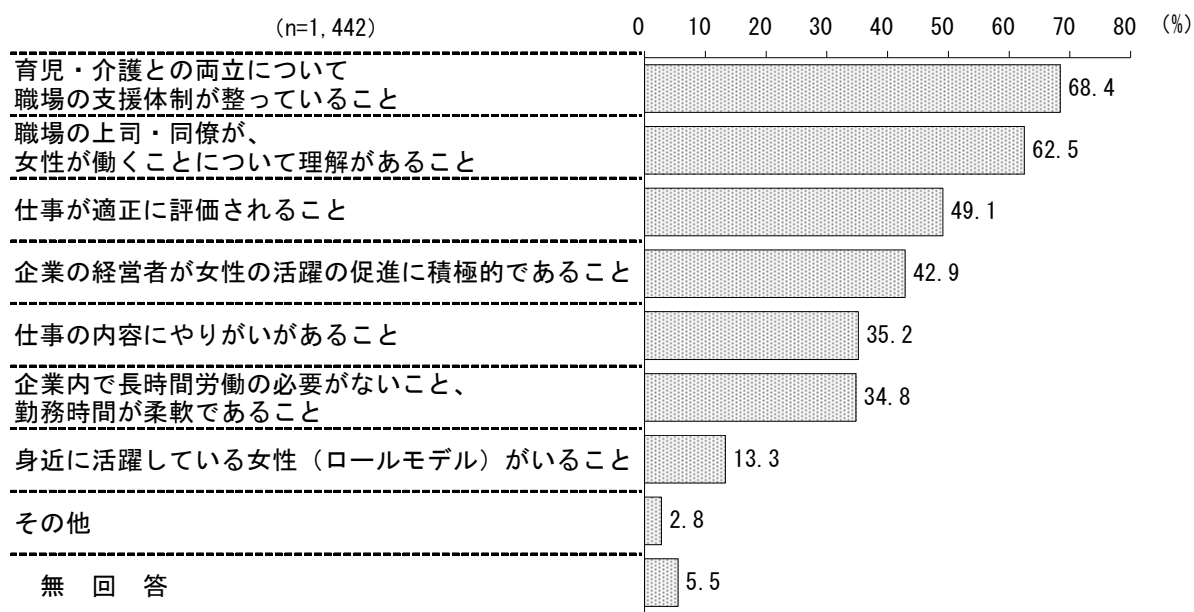


#### (4) 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要な条件

◇「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」が約7割

問13 雇用されている女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が必要だと思えますか。(〇はいくつでも)

<図表3-7>女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要な条件



女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには、「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」(68.4%)が約7割と最も高くなっている。以下、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」(62.5%)、「仕事が適正に評価されること」(49.1%)、「企業の経営者が女性の活躍の促進に積極的であること」(42.9%)となっている。(図表3-7)

### 【地域別】

地域別にみると、「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」は、“安房地域”（78.6%）、“葛南地域”（73.3%）、“山武地域”（72.1%）、印旛地域（70.9%）で7割を超えて高くなっている。「企業の経営者が女性の活躍の促進に積極的であること」は“安房地域”（53.6%）、“山武地域”（53.5%）で5割台半ば、「仕事の内容にやりがいがあること」は“君津地域”（46.4%）で4割台半ば、「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」は“葛南地域”（39.6%）で約4割と、他の地域に比べて高くなっている。（図表3-8）

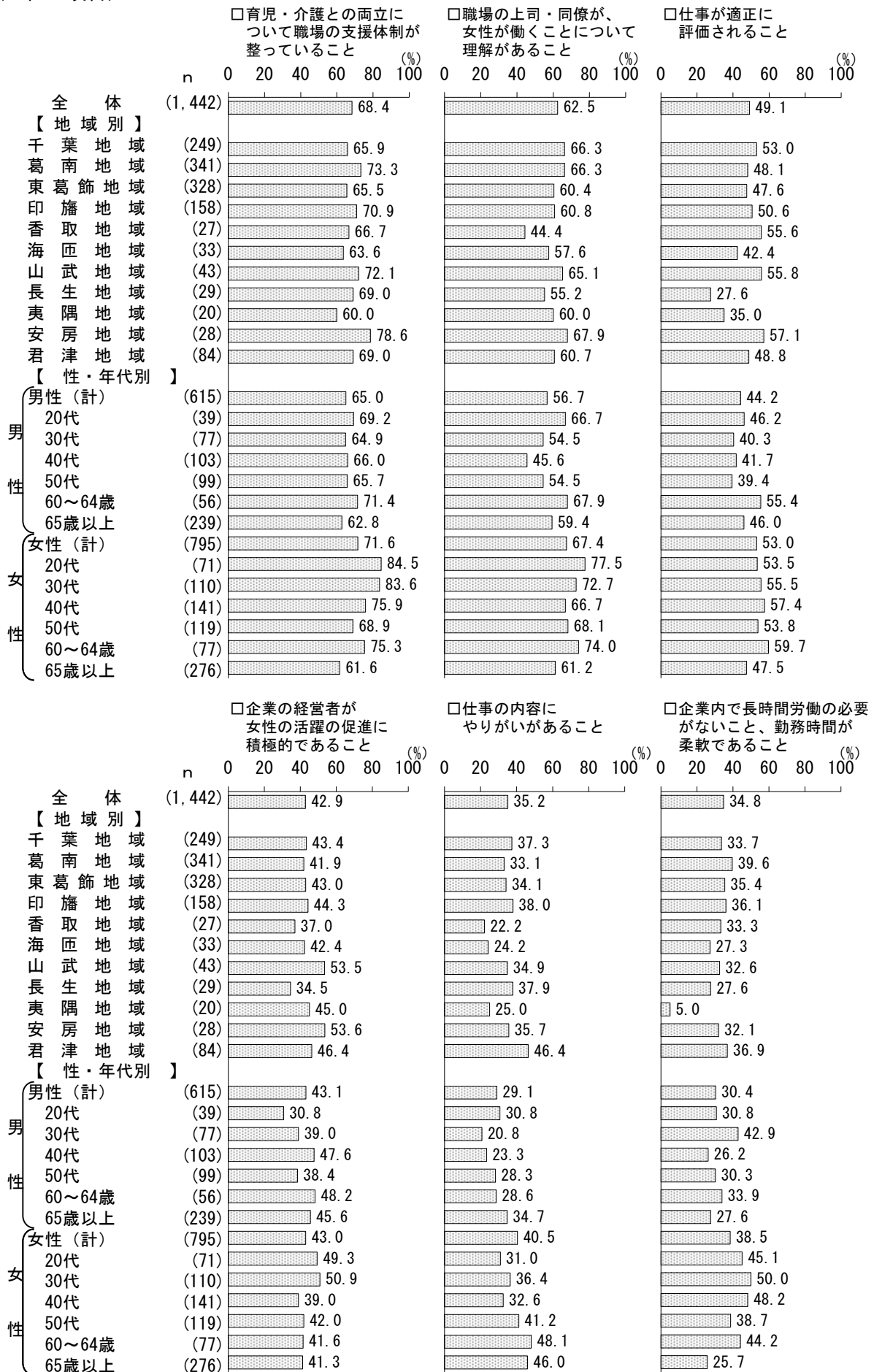
### 【性・年代別】

性別では、女性の方が「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」（71.6%）「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」（67.4%）、「仕事が適正に評価されること」（53.0%）「仕事の内容にやりがいがあること」（40.5%）、「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」（38.5%）が高い。

性・年代別にみると、「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」は女性の20代（84.5%）、30代（83.6%）で8割台半ば、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」は女性の20代（77.5%）、30代（72.7%）で7割を超え、特に高くなっている。

「仕事の内容にやりがいがあること」は、女性の60～64代（48.1%）、65歳以上（46.0%）で4割台半ば、「企業内で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」は女性の30代（50.0%）で5割と高くなっている。（図表3-8）

＜図表3-8＞女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要な条件／地域別、性・年代別（上位6項目）

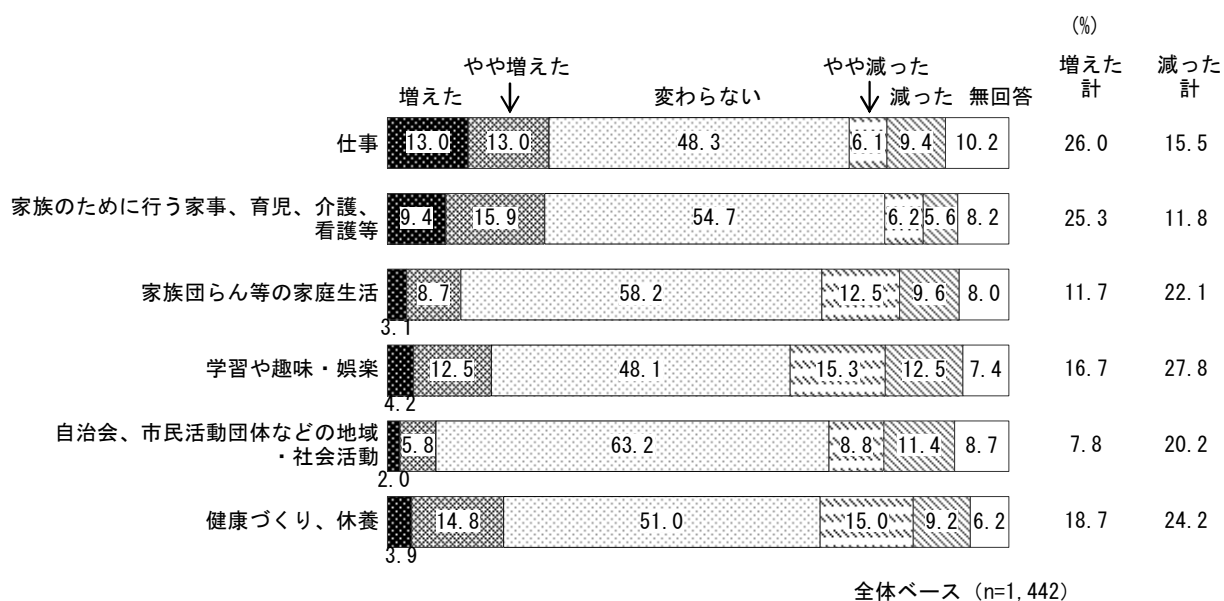


## (5) 1年前と比べて生活ごとの時間変化

- ◇「仕事」、「家族のために行う家事、育児、介護、看護等」が『増えた』は2割台半ば、  
「学習や趣味・娯楽」が『減った』は約3割、「健康づくり・休養」が『減った』は2割台半ば

問14 あなたは、1年前と比べて次の生活ごとの時間について、どう変わりましたか。  
(○はそれぞれ1つ)

<図表3-9> 1年前と比べて生活ごとの時間変化



1年前と比べて生活ごと6項目の時間変化を聞いたところ、「増えた」、「やや増えた」を合わせた『増えた』割合をみると、「仕事」(26.0%)、「家族のために行う家事、育児、介護、看護等」(25.3%)が、2割台半ばである。

一方、「やや減った」「減った」を合わせた『減った』割合をみると「学習や趣味・娯楽」(27.8%)が約3割、「健康づくり・休養」(24.2%)が2割台半ばとなっている。(図表3-9)



### 【地域別】

「家族のために行う家事、育児、介護、看護等」は“長生地域”で「増えた」（20.7%）が2割と高くなっている。（図表3-10-2）

「学習や趣味・娯楽」が『減った』割合は、“夷隅地域”（45.0%）、“長生地域”（44.8%）で4割台半ばと高くなっている。（図表3-10-4）

「自治会、市民活動団体などの地域・社会活動」は“夷隅地域”（35.0%）で『増えた』が3割台半ばと高くなっている。一方、“君津地域”（28.6%）で『減った』が約3割と高くなっている。

（図表3-10-5）

「健康づくり・休養」は“山武地域”（30.2%）で『増えた』が3割と高くなっている。

（図表3-10-6）

### 【性・年代別】

「仕事」が『増えた』は男性の20代（64.1%）、40代（53.4%）、女性の20代（46.5%）、男性の30代（40.3%）で特に高くなっている。（図表3-10-1）

「家族のために行う家事、育児、介護、看護等」は女性の20代（36.6%）、男性の60～64歳（35.7%）、女性の30代（35.5%）で『増えた』が3割台半ばで高くなっている。（図表3-10-2）

「家族だんらん等の家庭生活」が『増えた』は、女性の30代（22.7%）で2割を超え、高くなっている。一方、『減った』は男性の20代（38.5%）、40代（35.9%）で3割台後半と、高くなっている。

（図表3-10-3）

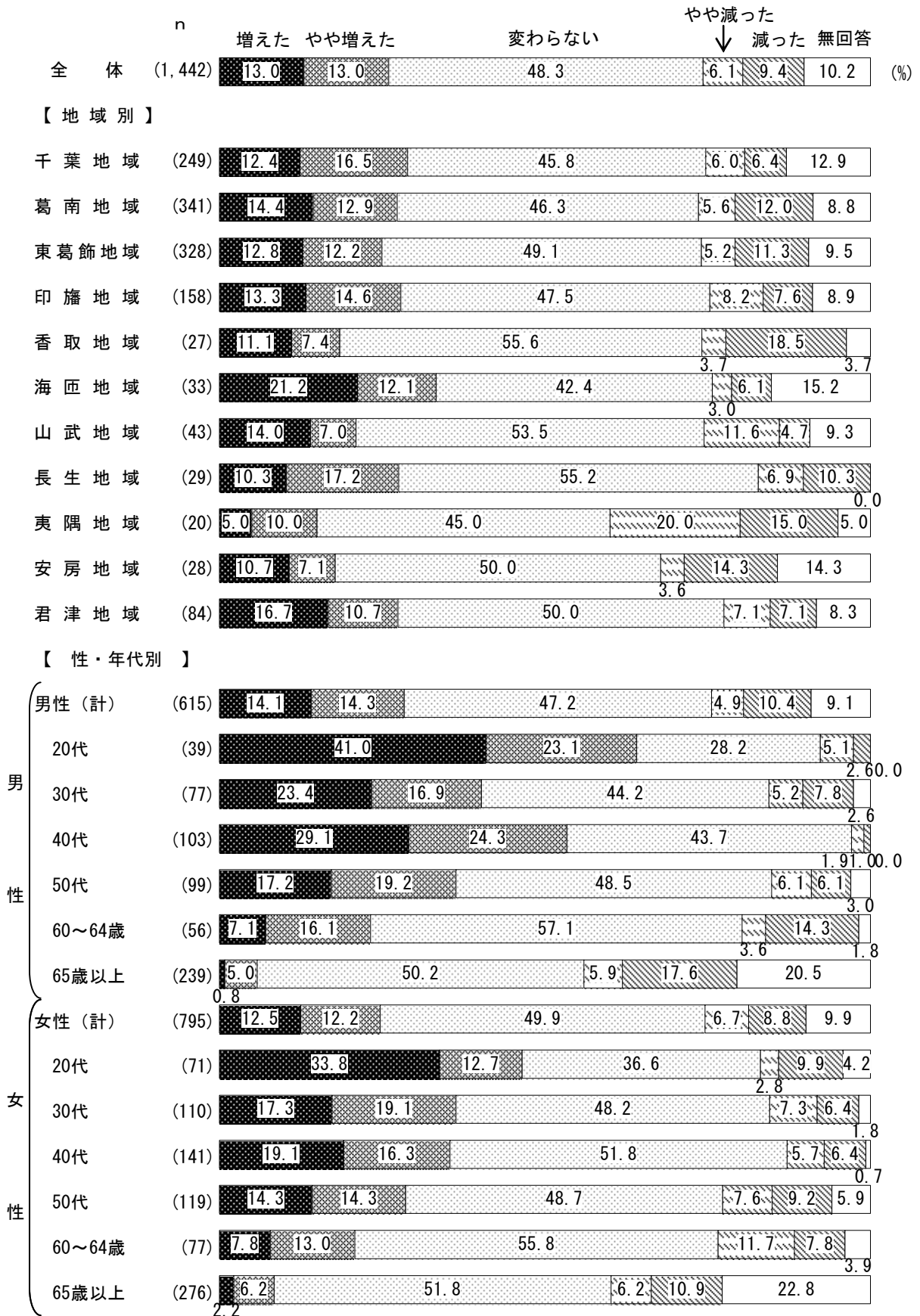
「学習や趣味・娯楽」が『減った』割合は、男性の40代（45.6%）、女性の30代（40.0%）で4割を超えて高くなっている。（図表3-10-4）

「自治会、市民活動団体などの地域・社会活動」が『減った』割合は、女性の65歳以上（27.2%）で約3割と高くなっている。（図表3-10-5）

「健康づくり・休養」が『減った』割合は、女性の30代（45.5%）、男性の40代（44.7%）、20代（43.6%）で4割台半ばと高くなっている。（図表3-10-6）

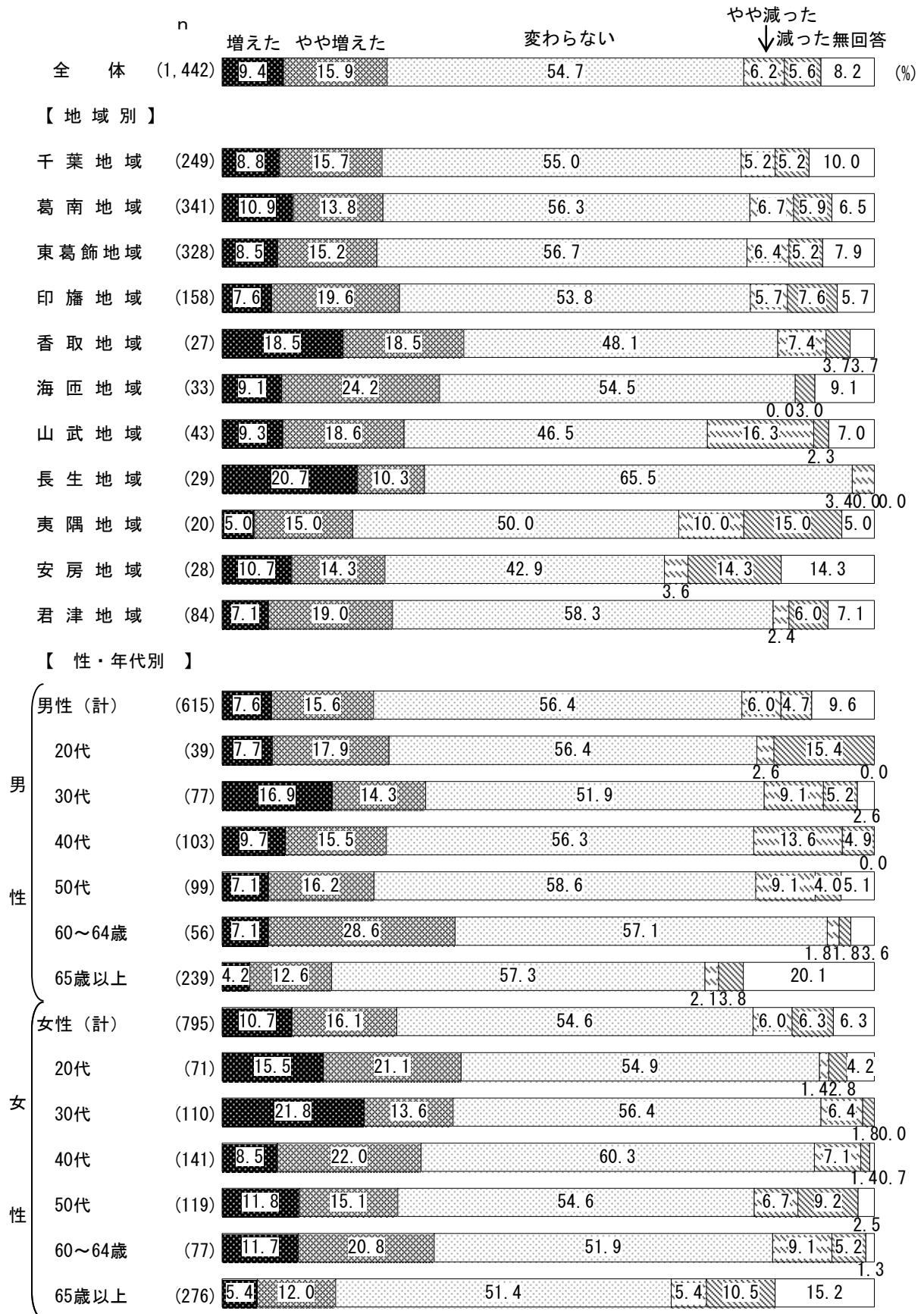
<図表3-10-1> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別

(ア) 仕事

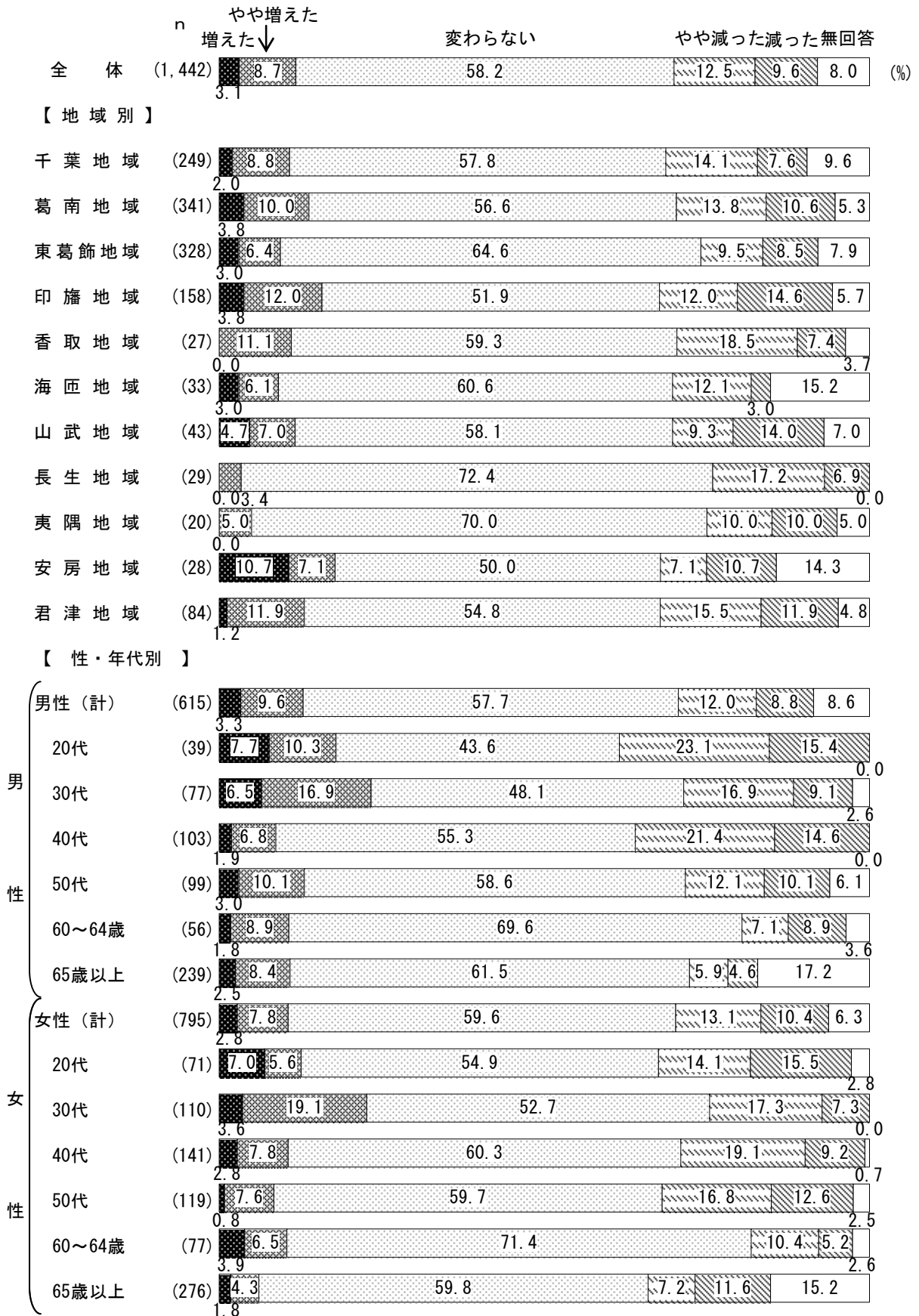


<図表3-10-2> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別

(イ) 家族のために行う家事、育児、介護、看護等

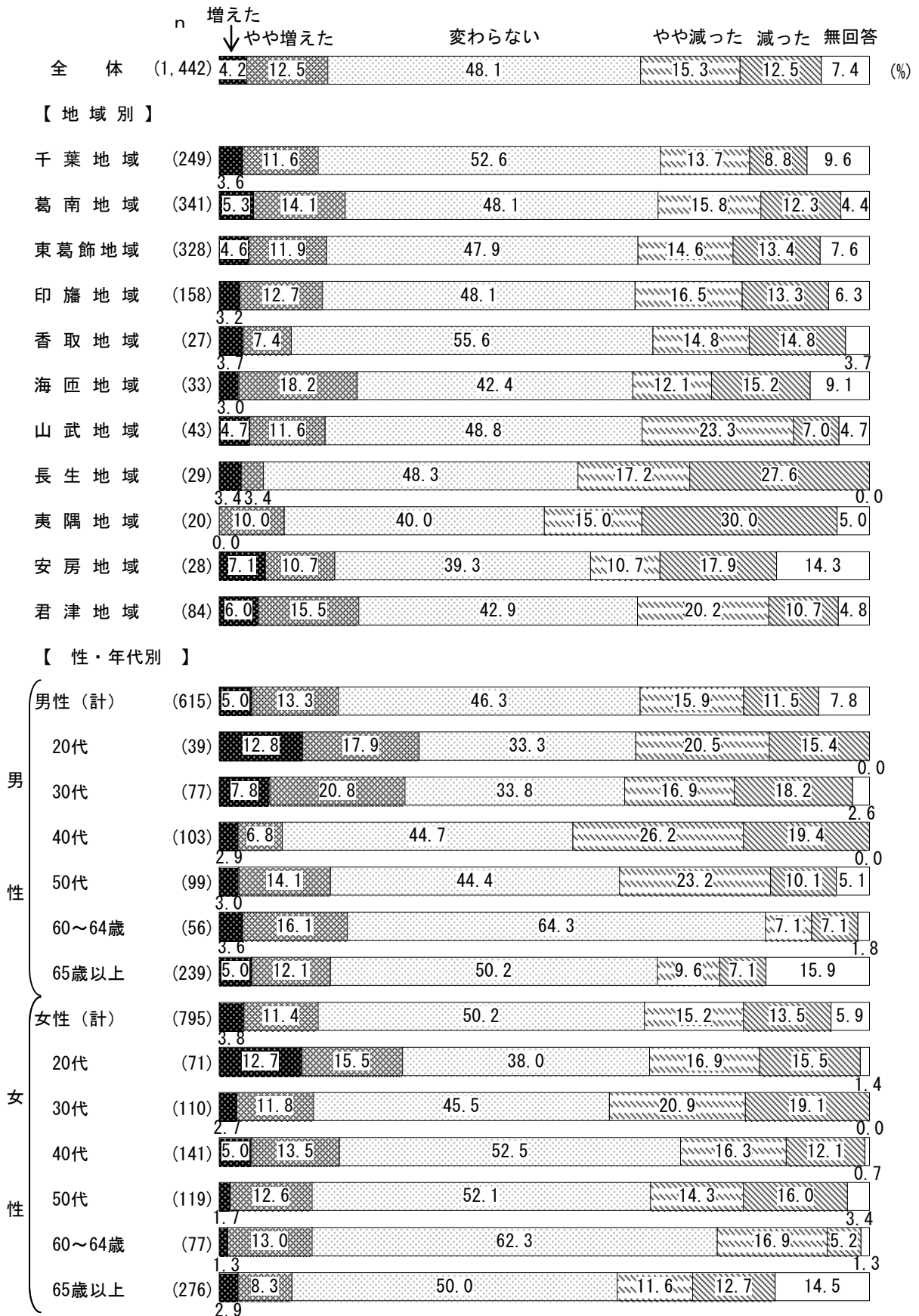


<図表3-10-3> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別  
 (ウ) 家族団らん等の家庭生活



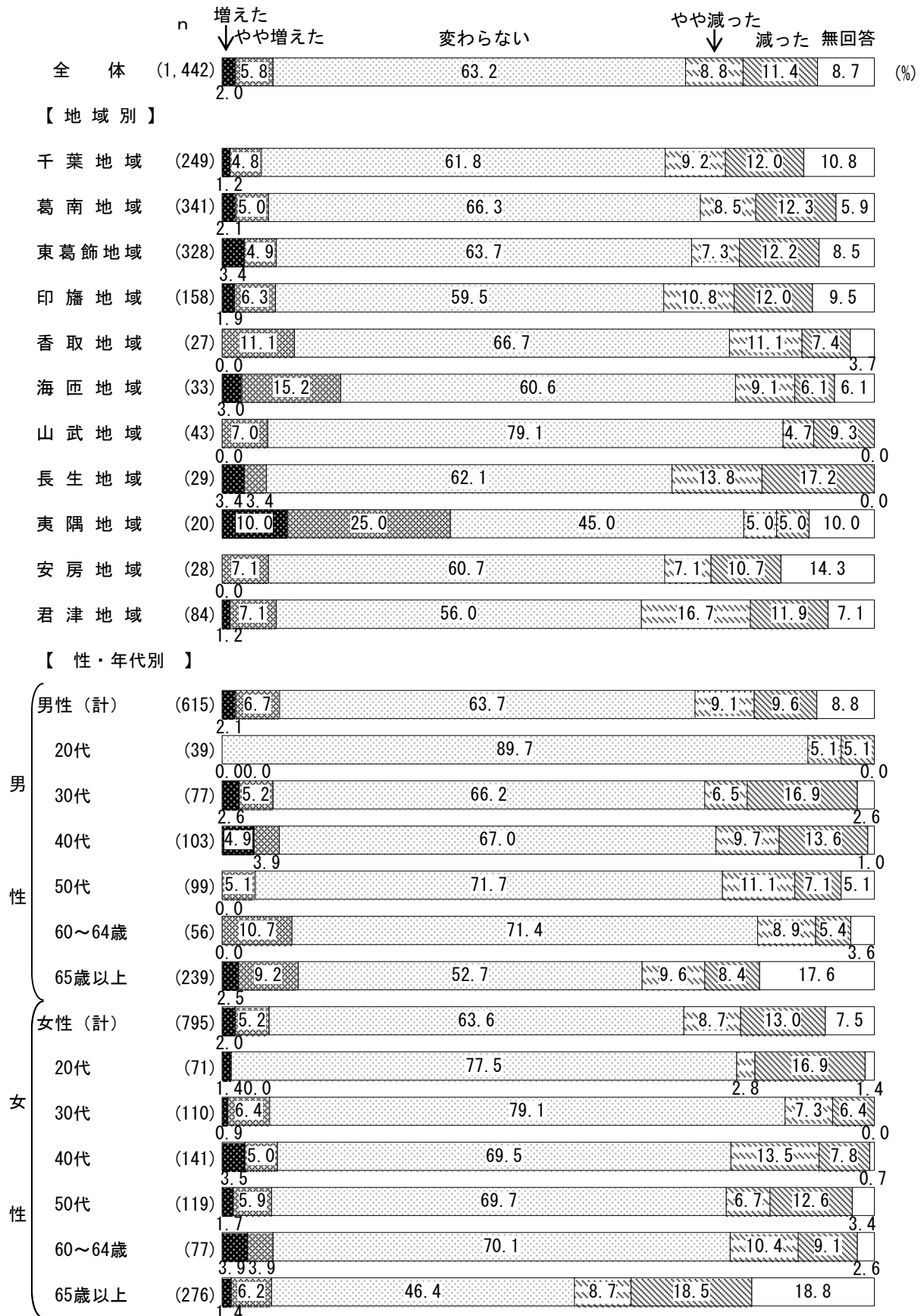
<図表3-10-4> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別

(エ) 学習や趣味・娯楽



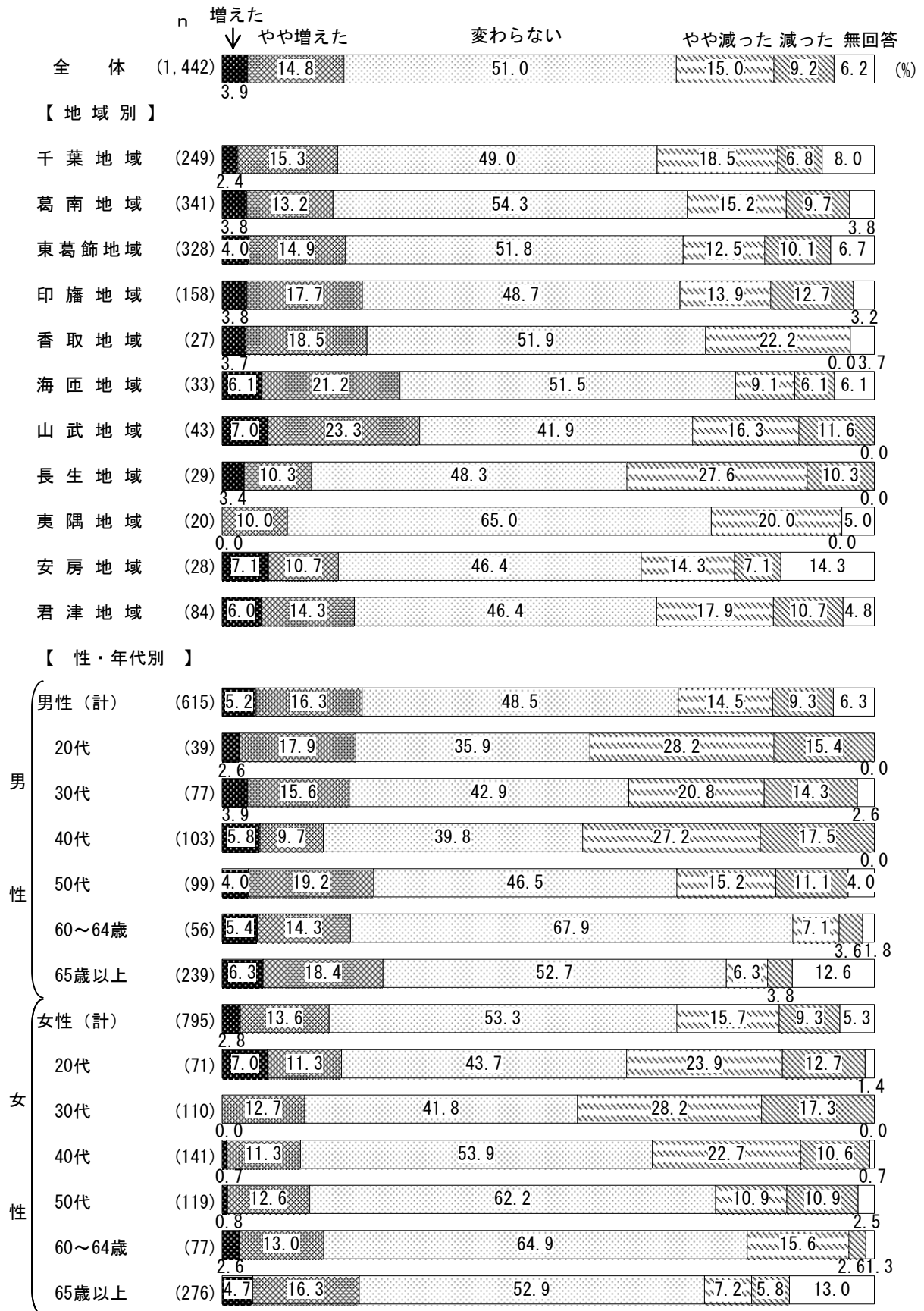
<図表3-10-5> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別

(オ) 自治会、市民活動団体などの地域・社会活動



<図表3-10-6> 1年前と比べて生活ごとの時間変化/地域別、性・年代別

(カ)健康づくり、休養



このほかに、「ワーク・ライフ・バランスについて」やここまでの質問（問10～問14）について、ご意見やご提案があればご自由にお書きください。

ご意見やご提案を自由に記述していただいたところ、179人から回答が寄せられた。一部抜粋してご意見を記載するものとする。

#### ■「ワーク・ライフ・バランスについて」の自由回答（抜粋）

- 会社のトップの方達が、「ワーク・ライフ・バランス」についてよく理解し、賛同してくれない事には、現実的には働いている人間はどうしようもないと思う。そういうバランスのとれた生き方をしたくても、トップが賛同し、動いてくれないなら、全く意味がないと思う。職場環境が変わるにはトップが動かないと…。（女性、30代、東葛飾地域）
- 子供ができると、職場での立場が悪くなったり、肩身の狭い思いをするのは残念なことである。少しでもバランスのとれた社会が実現されればいいと思う。（女性、30代、印旛地域）
- 経営者側の意見も取り入れ、日本の経済状況をふまえた現実的な取り組みになることを期待しています。キレイ事だけでは、社会は成立しません。（女性、20代、東葛飾地域）
- 現実には今働いているわけではないので何とも言えない。しかし働いている人が働き易い職場にすることが大切だと思う。（女性、65歳以上、東葛飾地域）
- 言葉が先行し過ぎている。むしろ多様性（ダイバーシティ）を許容する社会が望ましい。ワーク一辺倒が決して悪いことではない。また女性が専業主婦であることも一つの選択肢である。ワーク・ライフ・バランスをどうするか、個人・家庭の問題で、先ずそこをしっかりおさえることが肝心。（男性、65歳以上、東葛飾地域）
- 常に人手不足の職業の為バランスが全く取れない。福祉施設の職員は自分の生活を犠牲にして人の世話をしている。給料は平均以下だがバランスが全く取れない。（男性、30代、葛南地域）
- 適正な労働環境が整っていれば、自ずとワーク・ライフ・バランスは保てるものとする。従って各職場、企業に於いて労働環境の調査を行い、適正、合法的な労働環境が整備されるよう努めるべき。（男性、50代、葛南地域）
- とても難しい問題。家族に介護などが必要な人間がいると、その費用を捻出するためにどうしても働かざるを得なくなり、とても「こんなこと」（ワーク・ライフ・バランス）言ってもらえない。（男性、40代、千葉地域）
- 保育園や学童保育所の整備と保育時間の延長等の柔軟な対応が必要。仕事を探す時に保育園が見つからなければ、現実的に育児中の女性の社会復帰は困難。保育園の入園決定に不透明なところもある。（男性、30代、葛南地域）
- 若者の仕事等（ワーク、ライフ、バランス）の意識改革の教育が必要。何が大事なのか知らなさすぎると思う。（女性、60～64歳、葛南地域）