

6 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」という言葉の認知度

◇『聞いたことがある（計）』が6割を超える

県では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を図ることができる働き方の実現を目指して、様々な取組を進めています。

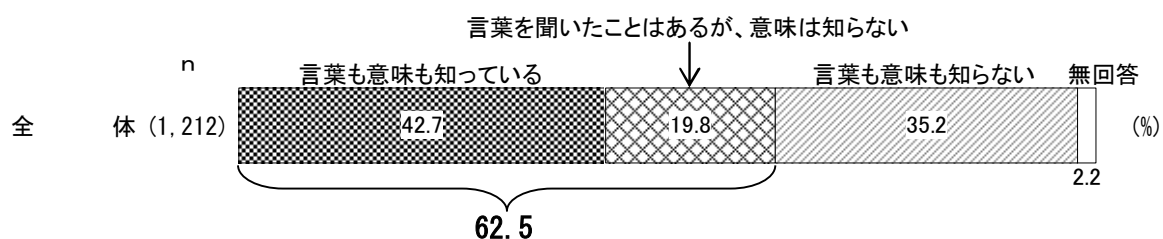
ワーク・ライフ・バランス推進に必要な、今後の取組の参考とするため、県民の皆さまの意識をお聞きいたします。

問22 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）

（※）ワーク・ライフ・バランスとは

誰もが、仕事と育児、介護、自己啓発、休養、地域活動、ボランティア活動など、さまざまな活動を自らの希望どおり展開できる状態のことを言います。

<図表6-1> 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度



「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聞いたところ、「言葉も意味も知っている」（42.7%）が4割を超え、「言葉を聞いたことはあるが、意味は知らない」（19.8%）と合わせた『聞いたことがある（計）』（62.5%）が6割を超えている。

一方、「言葉も意味も知らない」（35.2%）は3割台半ばとなっている。（図表6-1）

【地域別】

地域別にみると、『聞いたことがある（計）』は“葛南地域”（68.6%）が約7割で高くなっている。

一方、「言葉も意味も知らない」は“君津地域”（48.6%）が約5割で高くなっている。

（図表6-2）

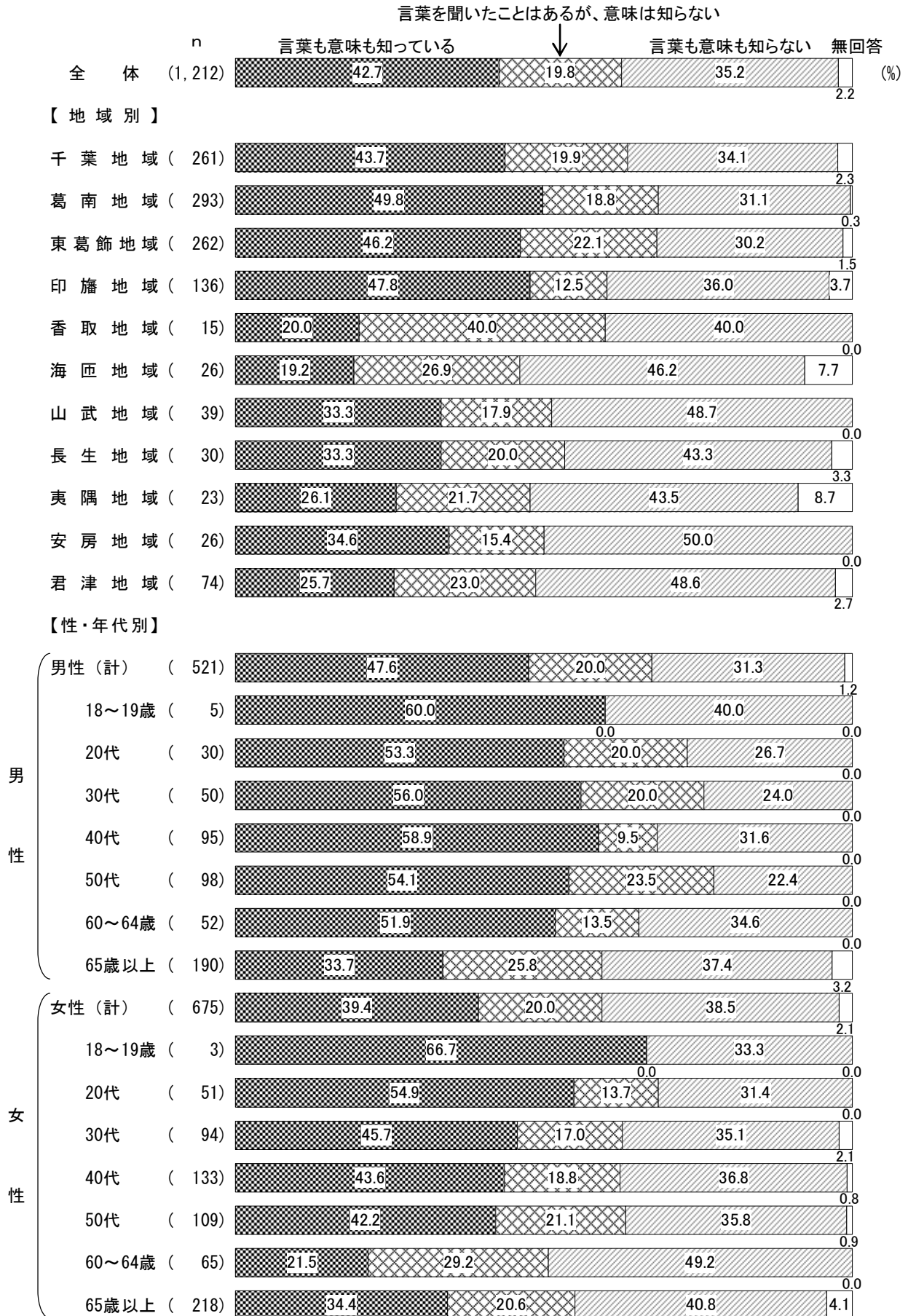
【性・年代別】

性・年代別にみると、『聞いたことがある（計）』は男性の50代（77.6%）が約8割、男性の30代（76.0%）が7割台半ばで高くなっている。

一方、「言葉も意味も知らない」は女性の60～64歳（49.2%）が約5割で高くなっている。

（図表6-2）

<図表6-2> 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度／地域別、性・年代別

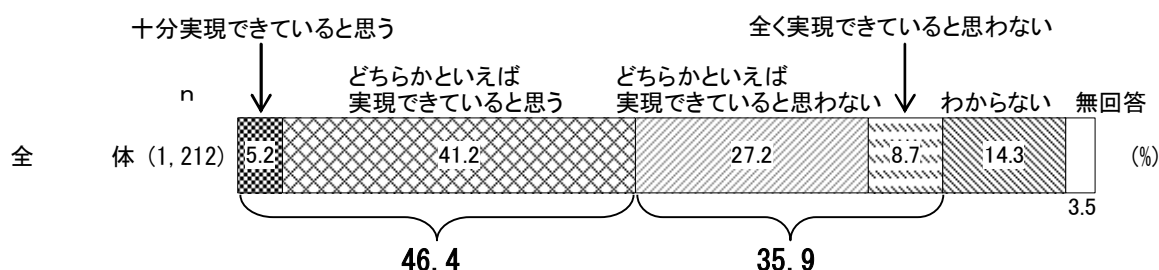


（2）ワーク・ライフ・バランスの実現度

◇『実現できている（計）』が4割台半ば

問23 あなたは、自身のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、どの程度実現されていると思いますか。現在、お仕事をされていない場合は、ご家族などの身近な人を想定してお答えください。（○は1つ）

＜図表6-3＞ワーク・ライフ・バランスの実現度



自身のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、どの程度実現されていると思うか聞いたところ、「十分実現できていると思う」（5.2%）と「どちらかといえば実現できていると思う」（41.2%）を合わせた『実現できている（計）』（46.4%）が4割台半ばとなっている。

一方、「どちらかといえば実現できていないと思う」（27.2%）と「全く実現できていないと思う」（8.7%）を合わせた『実現できていない（計）』（35.9%）が3割台半ばとなっている。

（図表6-3）

【地域別】

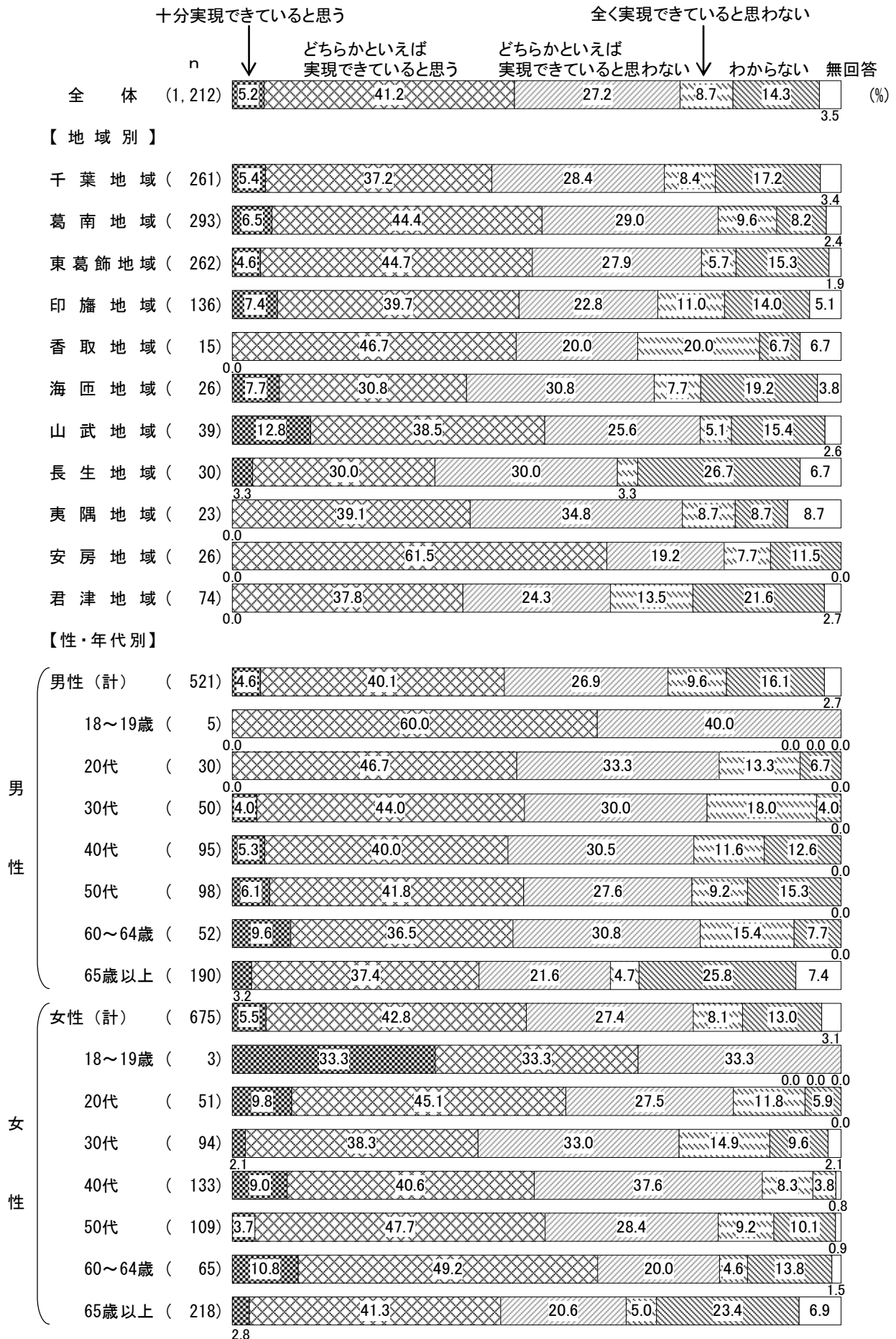
地域別にみると、大きな傾向の違いはみられない。（図表6-4）

【性・年代別】

性・年代別にみると、『実現できている（計）』は女性の60～64歳（60.0%）が6割で高くなっている。

一方、『実現できていない（計）』は女性の30代（47.9%）が約5割、女性の40代（45.9%）が4割台半ばで高くなっている。（図表6-4）

<図表6-4>ワーク・ライフ・バランスの実現度／地域別、性・年代別



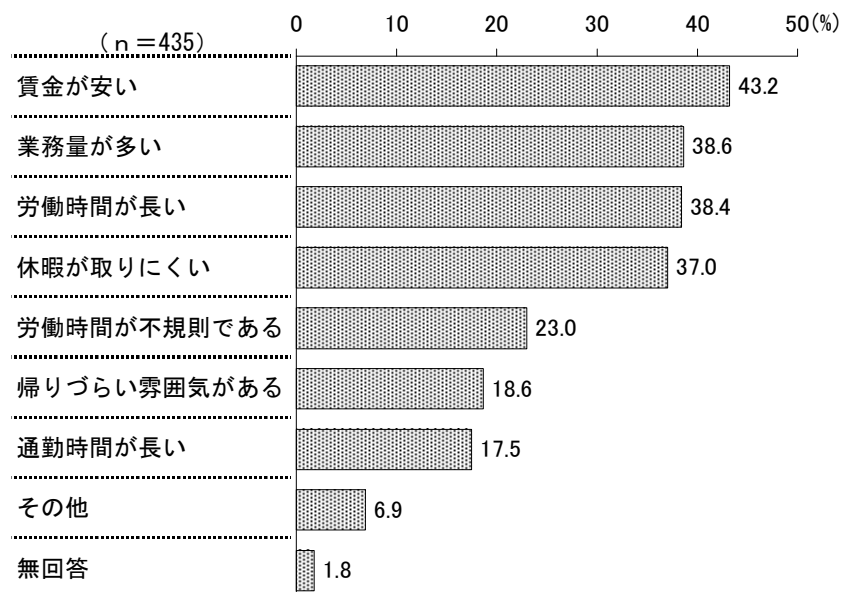
（2－1）職場において支障となっている点

◇「賃金が安い」が4割を超える

（問23で「どちらかといえば実現できていると思わない」、「全く実現できていると思わない」とお答えの方に）

問23－1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に当たり、職場において、支障となっている点は何ですか。（○はいくつでも）

<図表6－5>職場において支障となっている点（複数回答）



自身のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が「どちらかといえば実現できていると思わない」または「全く実現できていると思わない」と回答した435人を対象に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に当たり、職場において支障となっている点を聞いたところ、「賃金が安い」（43.2%）が4割を超えて最も高く、以下、「業務量が多い」（38.6%）、「労働時間が長い」（38.4%）、「休暇が取りにくい」（37.0%）が続く。（図表6－5）

【地域別】

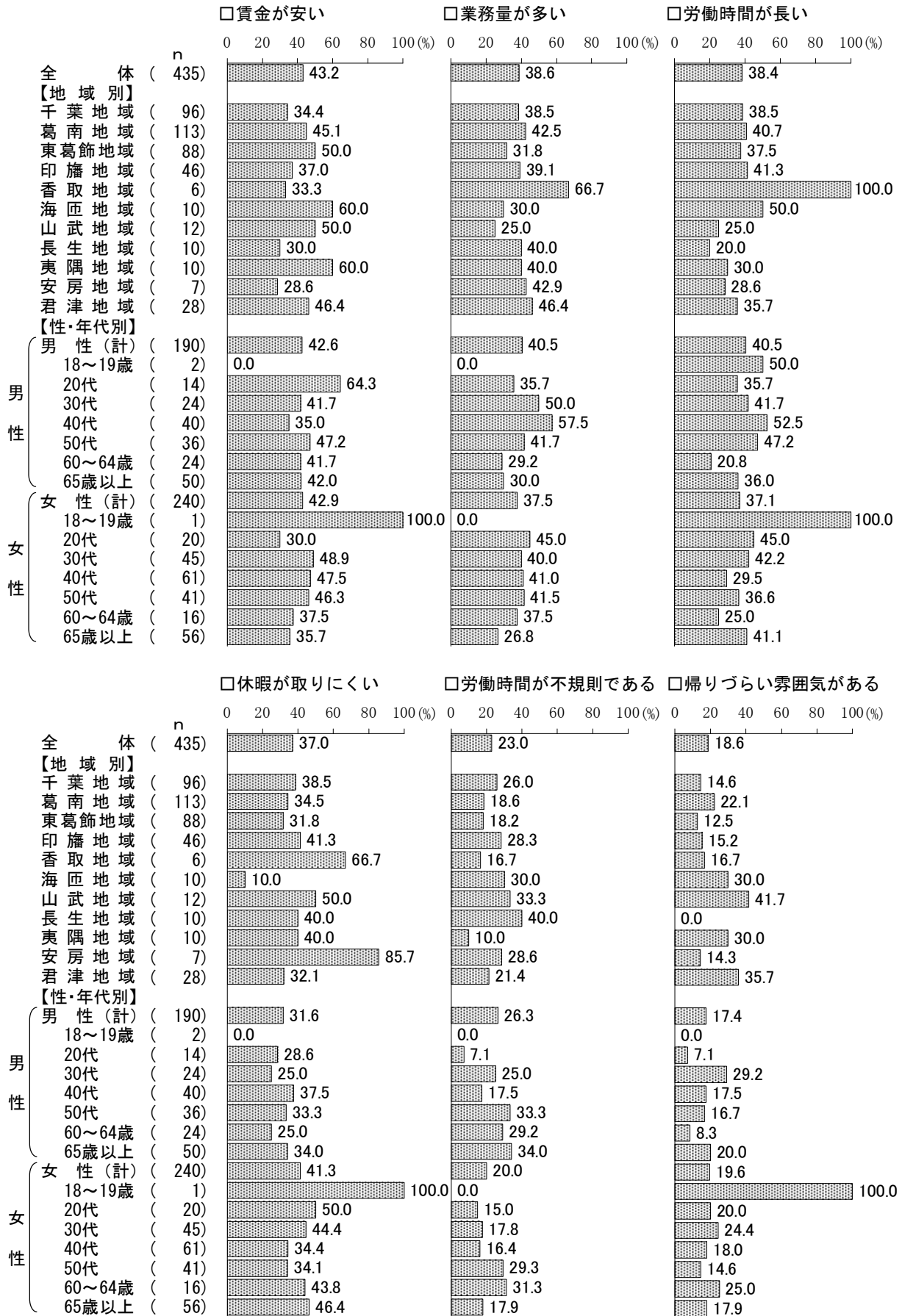
地域別にみると、「帰りづらい雰囲気がある」は“君津地域”（35.7%）が3割台半ばで高くなっている。（図表6－6）

【性・年代別】

性・年代別にみると、「業務量が多い」は男性の40代（57.5%）が約6割で高くなっている。

（図表6－6）

<図表6-6>職場において支障となっている点（複数回答）／地域別、性・年代別（上位6項目）

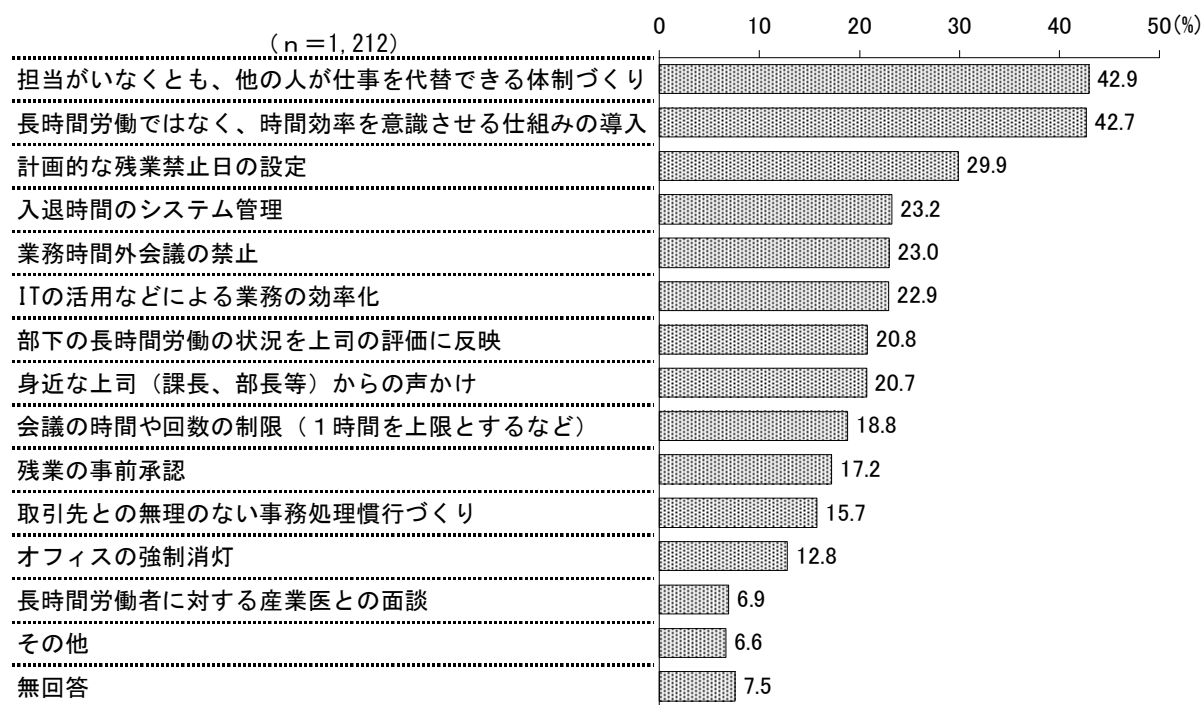


（3）長時間労働を是正するために重要と思う企業の取組

◇「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」と「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」が4割を超える

問24 あなたは、長時間労働を是正するための企業の取組について、何が重要だと思いますか。
（〇はいくつでも）

<図表6-7>長時間労働を是正するために重要と思う企業の取組（複数回答）



長時間労働を是正するための企業の取組について、何が重要だと思うか聞いたところ、「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」（42.9%）と「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」（42.7%）が4割を超えて高く、以下、「計画的な残業禁止日の設定」（29.9%）、「入退時間のシステム管理」（23.2%）、「業務時間外会議の禁止」（23.0%）が続く。

（図表6-7）

【地域別】

地域別にみると、大きな傾向の違いはみられない。（図表6-8）

【性・年代別】

性・年代別にみると、「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」は女性の30代（53.2%）、40代（52.6%）が5割を超えて高くなっている。

「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」は女性の50代（56.0%）が5割台半ばで高くなっている。

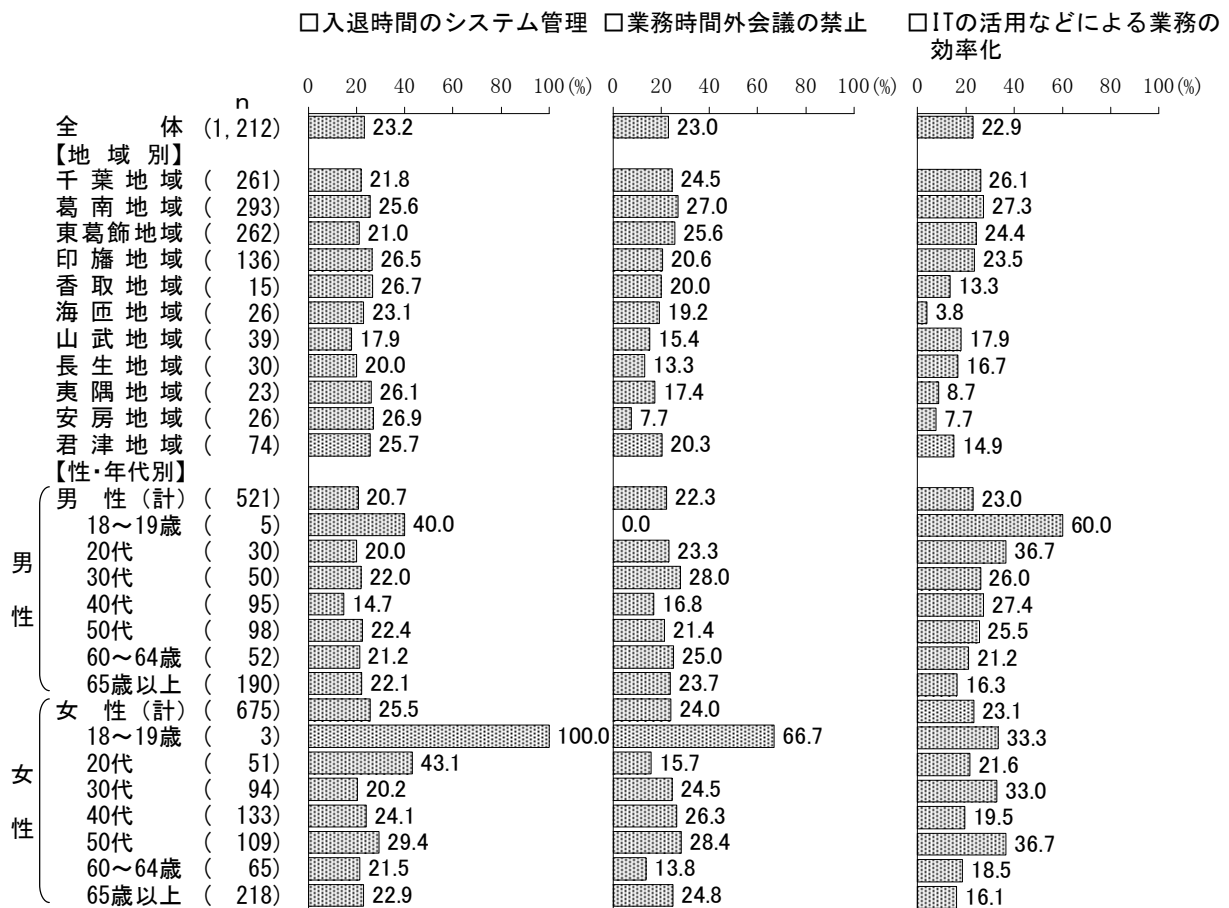
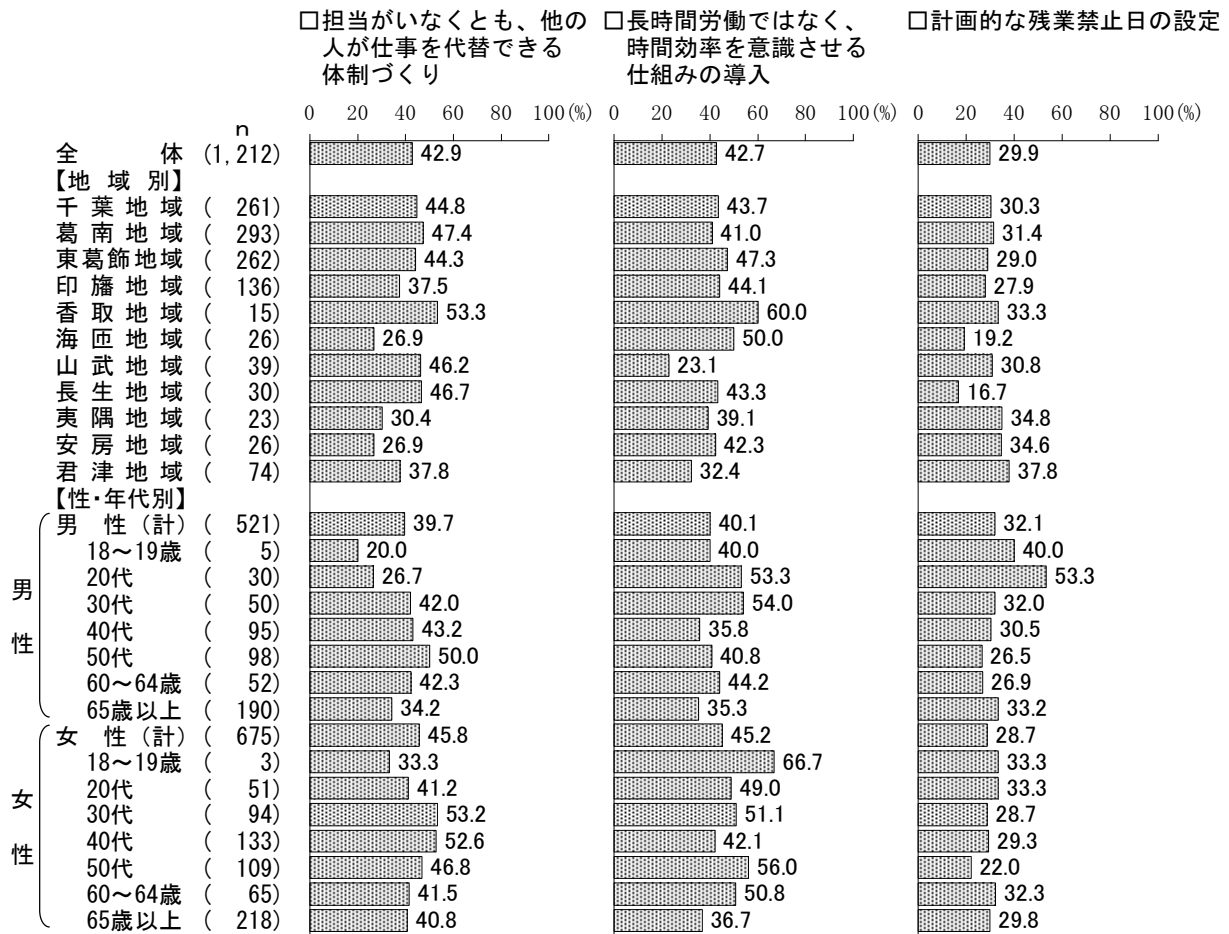
「計画的な残業禁止日の設定」は男性の20代（53.3%）が5割を超えて高くなっている。

「入退時間のシステム管理」は女性の20代（43.1%）が4割を超えて高くなっている。

「ITの活用などによる業務の効率化」は女性の50代（36.7%）が3割台半ば、女性の30代（33.0%）が3割を超えて高くなっている。（図表6-8）

<図表6-8>長時間労働を是正するために重要と思う企業の取組（複数回答）

／地域別、性・年代別（上位6項目）

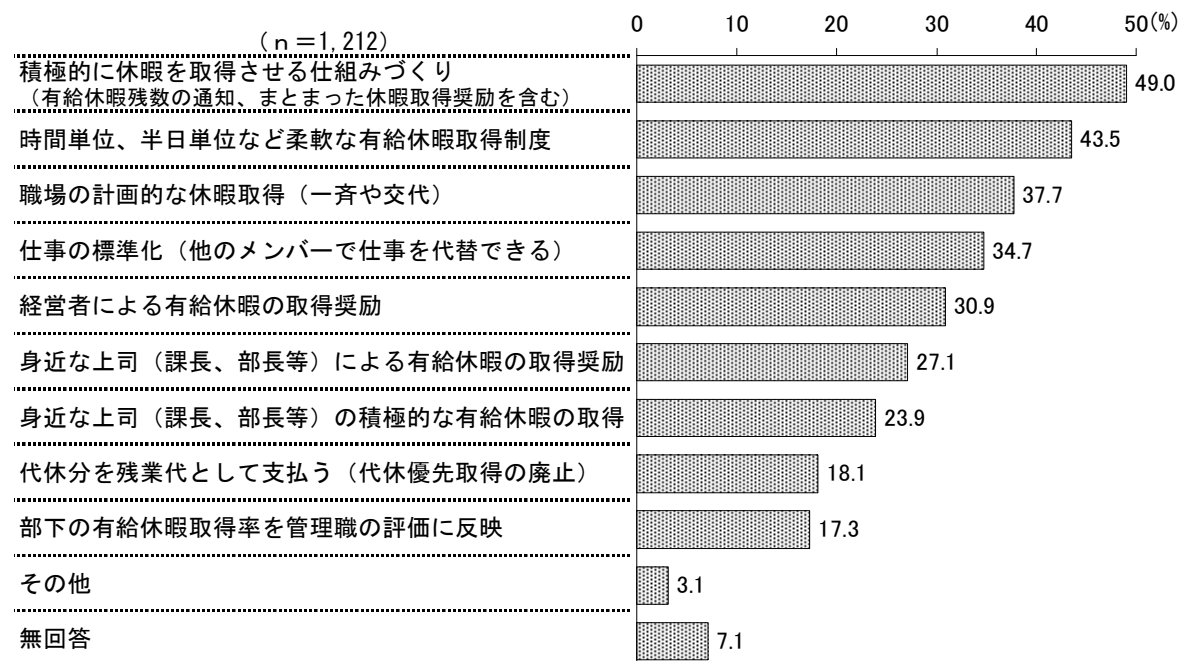


（４）有給休暇の取得を促進するために重要と思う企業の取組

◇「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」が約５割

問25 あなたは、有給休暇の取得を促進させるための企業の取組について、何が重要だと思いますか。（○はいくつでも）

<図表 6－9> 有給休暇の取得を促進するために重要と思う企業の取組（複数回答）



有給休暇の取得を促進させるための企業の取組について、何が重要だと思うか聞いたところ、「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を含む）」（49.0%）が約５割で最も高く、以下、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」（43.5%）、「職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）」（37.7%）、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」（34.7%）が続く。（図表 6－9）

【地域別】

地域別にみると、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」は“葛南地域”（41.3%）が４割を超えて高くなっている。（図表 6－10）

【性・年代別】

性・年代別にみると、「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を含む）」は女性の20代（64.7%）が６割台半ばで高くなっている。

「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」は女性の40代（54.9%）、50代（56.0%）が５割台半ばで高くなっている。

「職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）」は女性の30代（54.3%）が５割台半ば、女性の20代（52.9%）が５割を超えて高くなっている。

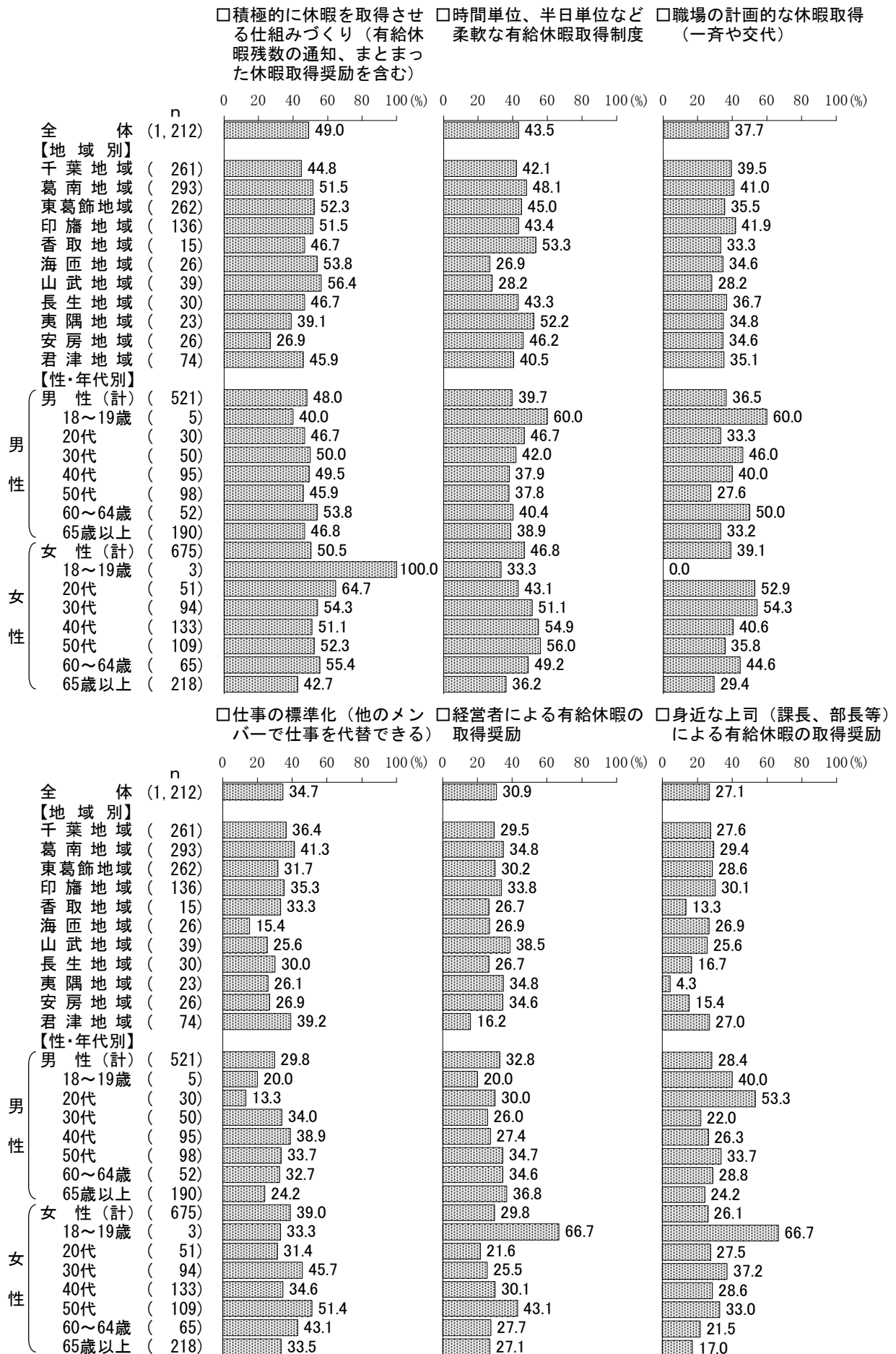
「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」は女性の50代（51.4%）が５割を超え、女性の30代（45.7%）が４割台半ばで高くなっている。

「経営者による有給休暇の取得奨励」は女性の50代（43.1%）が４割を超えて高くなっている。

「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」は男性の20代（53.3%）が５割を超え、女性の30代（37.2%）が約４割で高くなっている。（図表 6－10）

<図表6-10>有給休暇の取得を促進するために重要と思う企業の取組（複数回答）

／地域別、性・年代別（上位6項目）



このほかに、「ワーク・ライフ・バランス」やここまでの質問（問22～問25）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、125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」の自由回答（抜粋）

- 日本全国で慢性的な人手不足と言われている中、ワーク・ライフ・バランスを実現することは難しいとは思いますが、このままでは労働世代がただただ疲弊していくばかりです。国や県から、ある程度の強制力を持った施策を打って対策をとって行くのが、日本人には合っていると思います。この課題には優先して取り組んでほしいと思う。（男性、30代、葛南地域）
- ワーク・ライフ・バランスは企業、上司だけの協力ではなく、一人、一人の考え方を変える必要があると思います。私達の年代の教育は協調性を重んじられてきた様に感じます。もちろん皆で協力してやる事は大切だと思いますが、個人個人の考え方も、重要である事も子供の頃から教えるのも、将来のワーク・ライフ・バランスに必要なのではと感じます。（女性、40代、葛南地域）
- ワーク・ライフ・バランスについては、企業によって取り組みに差があり、どうしても大企業優位になっていることは否めない。経営者に対する啓発活動が必要であり、県として何かしらの指導が必要だと思う。（女性、50代、東葛飾地域）
- 今後、社会で働く身としては、ワーク・ライフ・バランスは大切にしてほしいし、していきたいと思っています。県がどのような事を援助しているのかがよくわからないので知りたいです。（女性、20代、印旛地域）
- 残業やダブルワークをしなくて済む賃金が確保できないのでは何も議論できない。ワーク・ライフ・バランスは個人の経済が安定しなくては、何も始まらない。（男性、40代、葛南地域）
- アルバイトに対して有休制度などをきちんと説明する機会があれば使おうと思います。また残業をするということは、その人への責任が重すぎるのではと考えます。仕事内容をもっと柔軟にできるようにすればストレスはなくなると思います。（女性、20代、葛南地域）
- 有休を取りたいと言うと嫌な顔をされて取らせてもらえない。（女性、65歳以上、香取地域）
- ワーク・ライフ・バランスを実現するには中小企業だと人員が足りない。（男性、40代、葛南地域）