

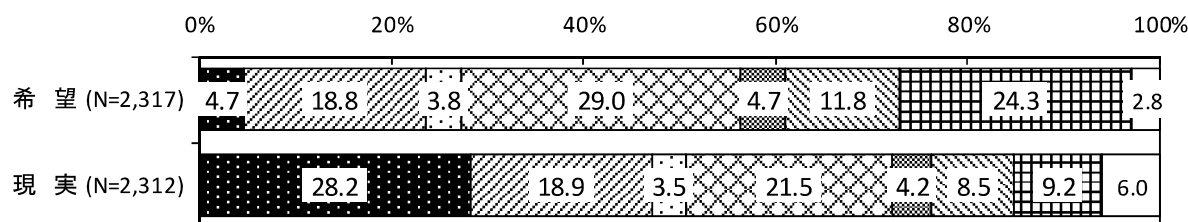
## 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

### （1）生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度

問17 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・付き合い等）」の優先度について、希望に最も近いものはどれですか。また、現実にはどうですか。  
 （1）希望と（2）現実について、それぞれあてはまるものを下の選択肢から1つだけ選び、番号を記入してください。

#### ● 《希望》は「仕事と家庭生活」をともに優先、《現実》は「仕事を優先」

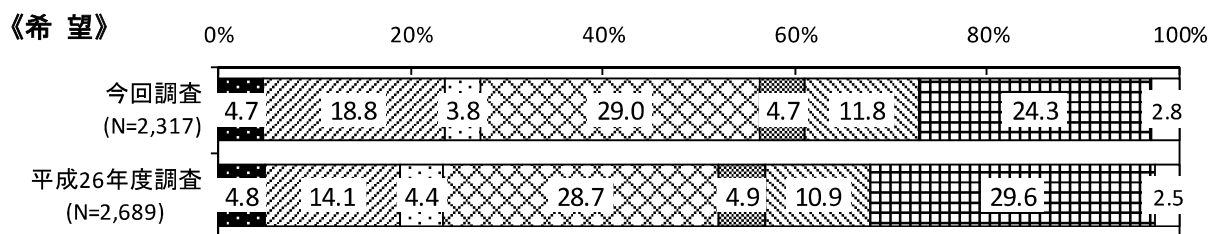
生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の《希望》は、「仕事」と「家庭生活」をともに優先が29.0%で最も多く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が24.3%となっている。しかし、《現実》では「仕事」を優先が28.2%で最も多くなっている。



- 「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
- わからない

#### 【希望の経年比較】

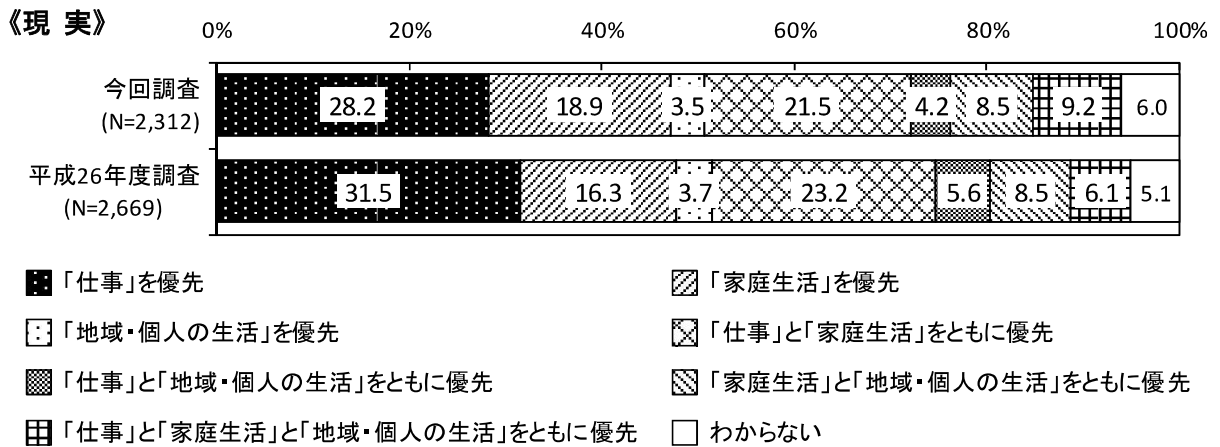
《希望》について平成26年度調査と比較すると、「家庭生活」を優先は4.7ポイント上昇している。一方、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先は5.3ポイント低下している。



- 「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
- わからない

**【現実の経年比較】**

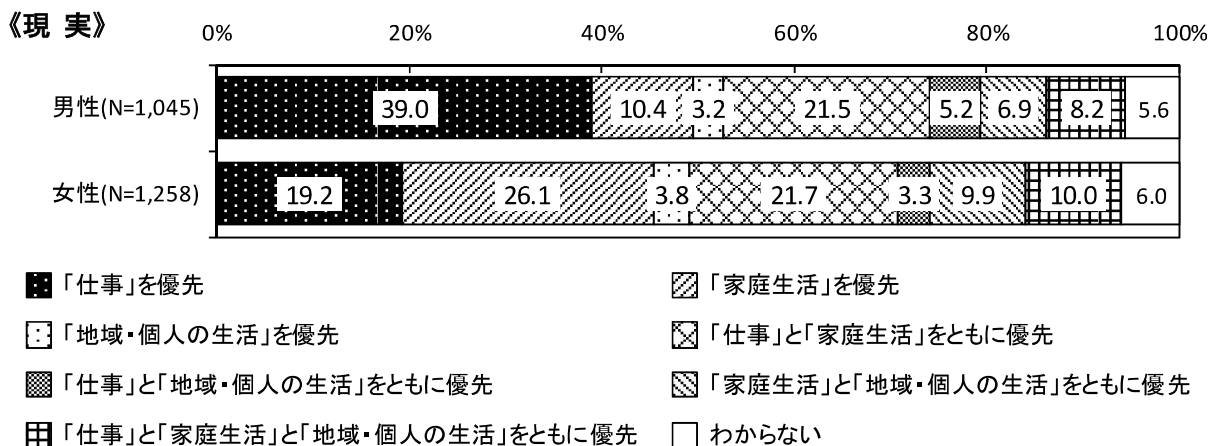
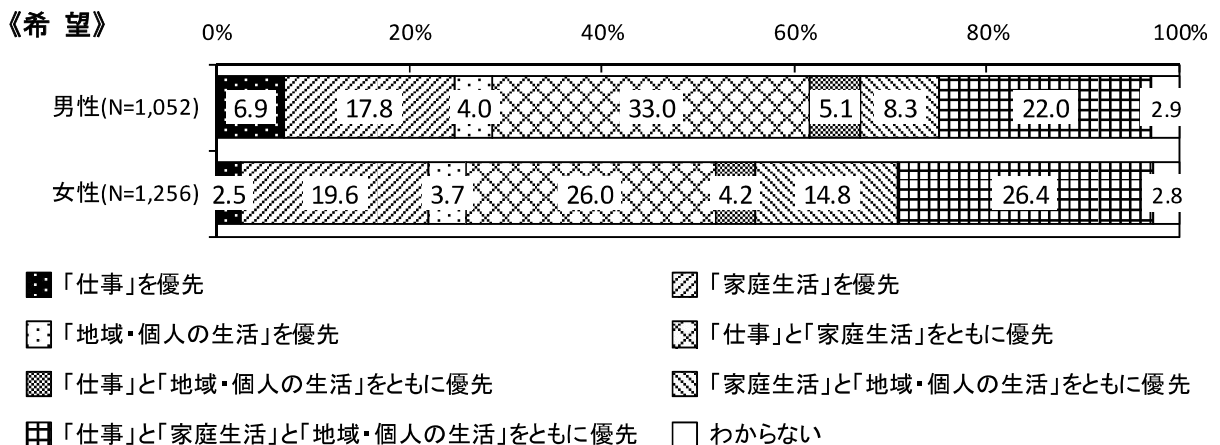
《現実》について平成26年度調査と比較すると、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先は3.1ポイント上昇、「家庭生活」を優先は2.6ポイント上昇している。一方、「仕事」を優先は3.3ポイント低下、している。



**【性別】**

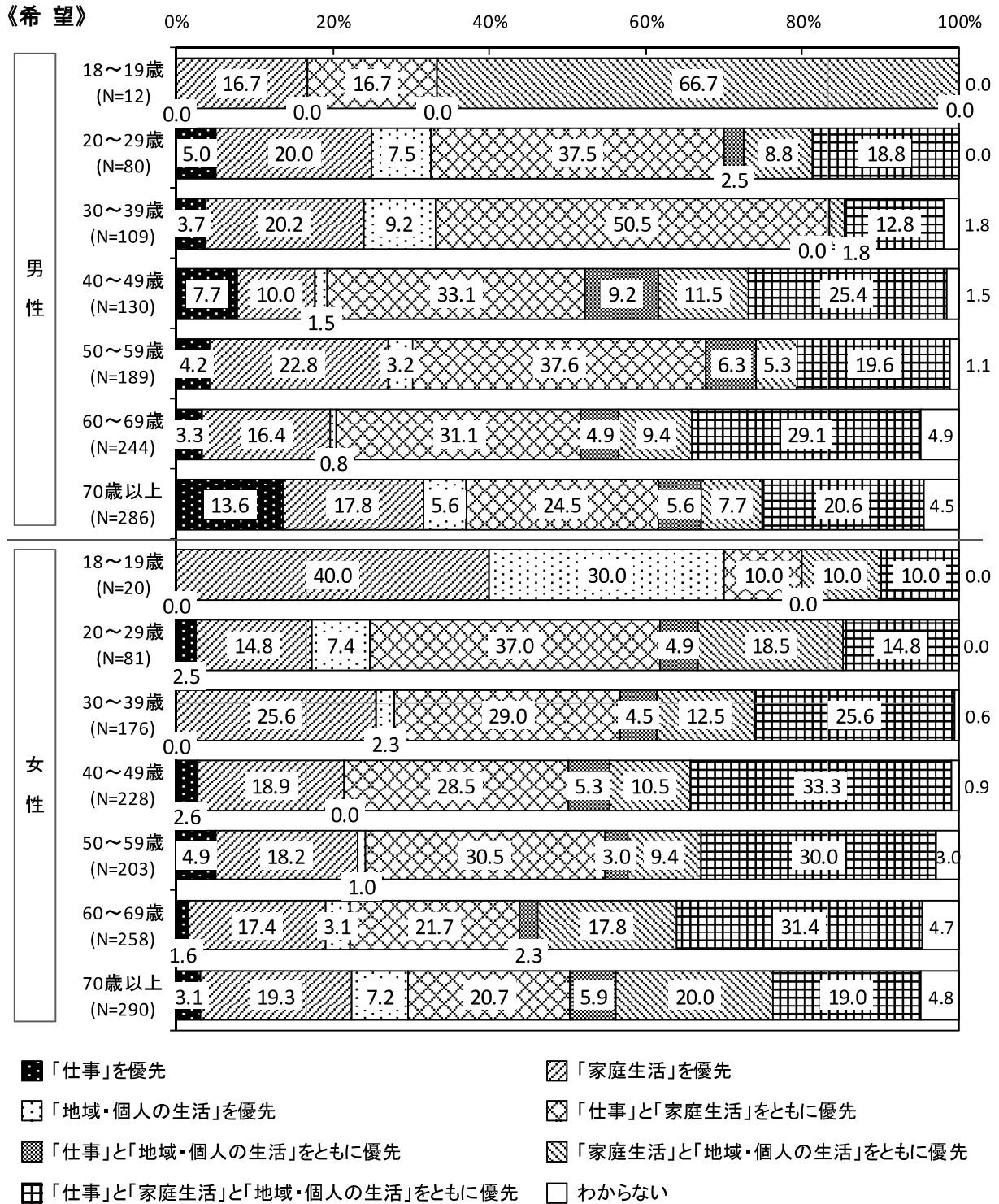
《希望》では、男性は「仕事」と「家庭生活」をともにに優先が33.0%、女性は「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が26.4%で最も多くなっている。

《現実》では、男性は「仕事」を優先が39.0%、女性は「家庭生活」を優先が26.1%で最も多くなっている。



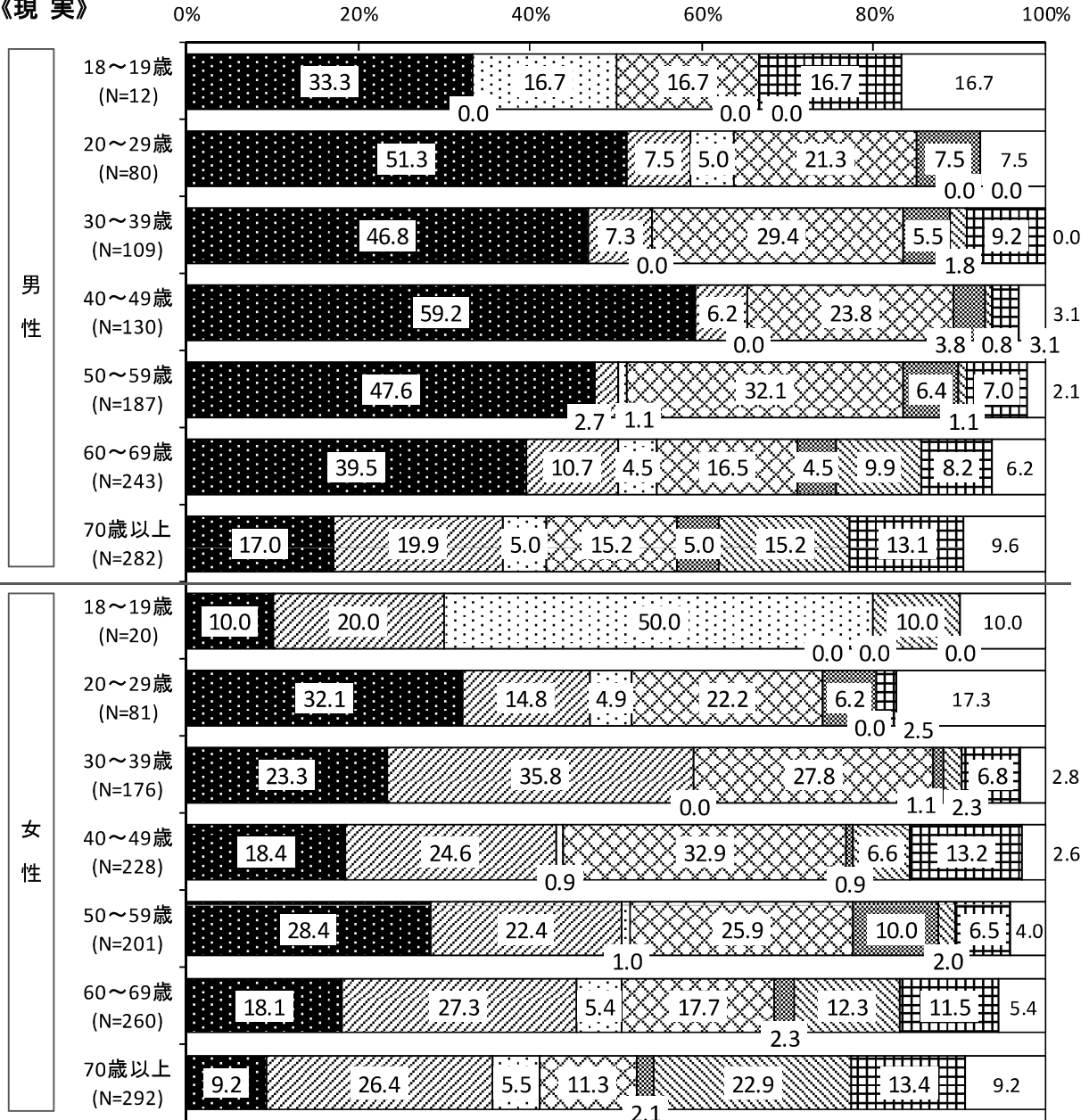
【性・年代別】

《希望》では、男性においては18～19歳を除く年代で「仕事」と「家庭生活」を優先が最も多くなっている。女性においては30～59歳で「仕事」と「家庭生活」を優先と「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人生活」をともに優先が多くなっている。



《現実》では、男性において70歳以上を除く年代で「仕事」を優先が最も多くなっている。女性においては、30～39歳、60歳以上で「家庭生活」を優先、20～29歳、50～59歳で「仕事」を優先、40～49歳で「仕事」と「家庭生活」をともに優先が最も多くなっている。

《現実》



- 「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
- わからない

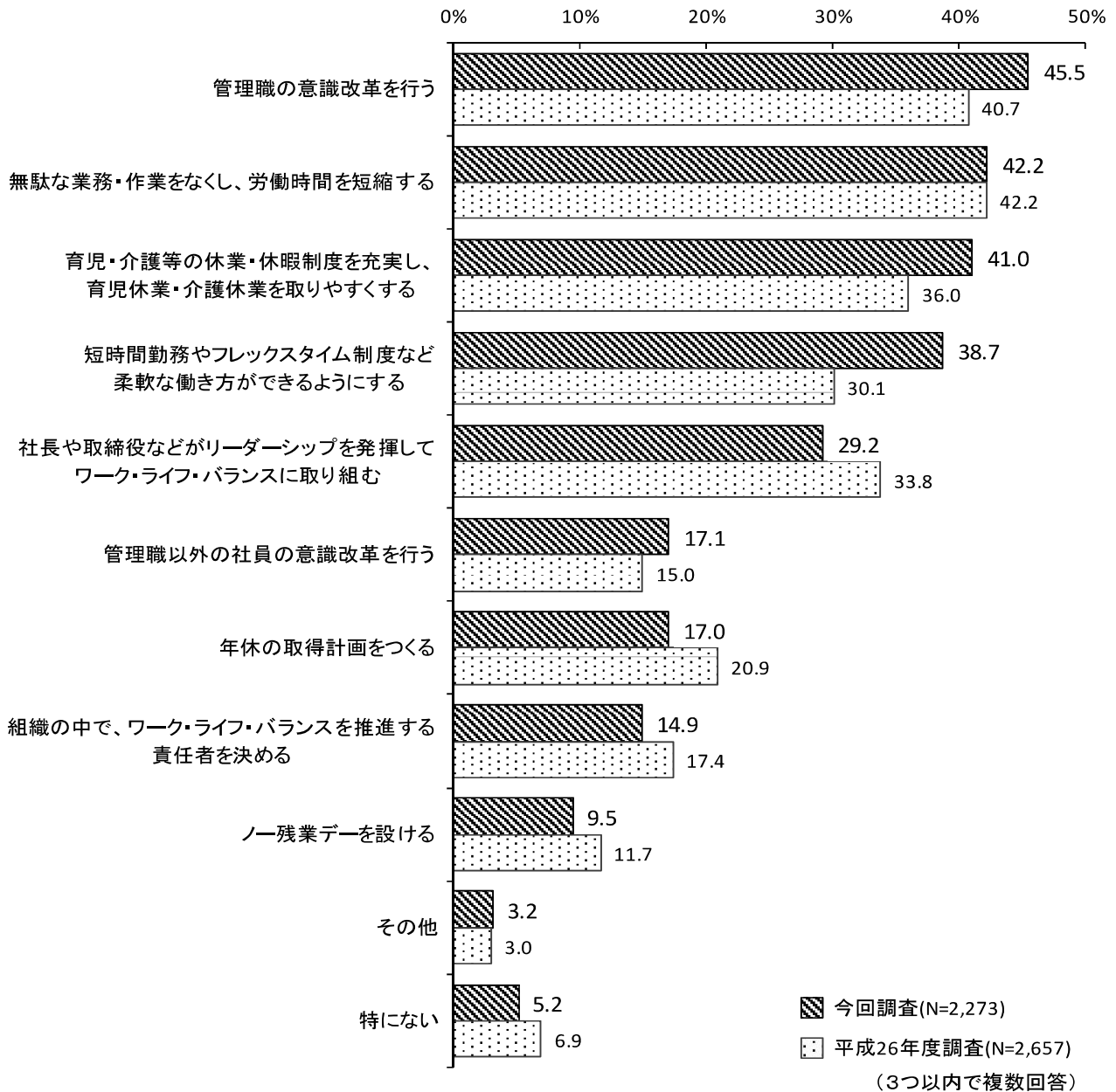
## (2) 仕事と生活の調和が実現された社会に近づくために職場において必要な取組

問18 「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、職場においてどのような取組が必要だと思われますか。あなたの考えに近いものの番号を、3つまで選んでください。

### ●「管理職の意識改革」や「労働時間の短縮」が上位

仕事と生活の調和が実現された社会に近づくために職場において必要な取組は、「管理職の意識改革を行う」が45.5%で最も多く、以下「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」が42.2%、「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする」が41.0%と続いている。

平成26年度調査との比較では、「短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする」が8.6ポイント上昇、「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする」が5.0ポイント上昇、「管理職の意識改革を行う」が4.8ポイント上昇などとなっている。



【性別】

男性では「管理職の意識改革を行う」は45.7%で最も多く、以下「無駄な業務・作業・会議をなくし、労働時間を短縮する」が38.9%、「社長や取締役など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35.5%と続いている。

女性では「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業をとりやすくする」が46.3%で最も多く、以下「管理職の意識改革を行う」が45.2%、「無駄な業務・作業・会議をなくし、労働時間を短縮する」が45.0%、「短時間勤務やフレックス制度など柔軟な働き方ができるようにする」が44.2%と続いている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」「特にない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,273)	男性 (N=1,038)	女性 (N=1,226)
管理職の意識改革を行う	45.5	45.7	45.2
無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する	42.2	38.9	45.0
育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする	41.0	34.8	46.3
短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする	38.7	32.1	44.2
社長や取締役など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	29.2	35.5	24.1
管理職以外の社員の意識改革を行う	17.1	18.1	16.1
年休の取得計画をつくる	17.0	19.3	15.1
組織の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を定める	14.9	17.6	12.6
ノー残業デーを設ける	9.5	11.0	8.2
その他	3.2	3.5	3.0
特にない	5.2	5.2	5.2

## 【性・年代別】

男性では、18～29歳、60歳以上で「管理職の意識改革を行う」、30～59歳で「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」が最も多くなっている。

女性では、20～59歳で「短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする」が最も多く（20～29歳では「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業をとりやすくする」も同率）なっている。

単位：％

※太字は上位3つ（「その他」「特になし」を除く）、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,273)	男性							女性						
		18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=109)	40～49歳 (N=130)	50～59歳 (N=189)	60～69歳 (N=242)	70歳以上 (N=274)	18～19歳 (N=20)	20～29歳 (N=81)	30～39歳 (N=176)	40～49歳 (N=232)	50～59歳 (N=201)	60～69歳 (N=252)	70歳以上 (N=264)
管理職の意識改革を行う	45.5	66.7	42.5	38.5	44.6	38.1	54.1	47.1	40.0	39.5	43.2	44.0	46.3	49.2	45.1
無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する	42.2	50.0	40.0	48.6	45.4	42.9	27.7	38.7	60.0	46.9	44.9	46.1	46.3	41.7	44.7
育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業をとりやすくする	41.0	0.0	40.0	31.2	23.1	25.4	40.5	42.7	60.0	56.8	45.5	30.2	43.8	49.2	56.1
短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする	38.7	33.3	28.8	38.5	33.1	31.2	33.9	29.2	30.0	56.8	55.7	54.3	47.3	38.9	27.7
社長や取締役など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	29.2	33.3	27.5	40.4	36.9	38.6	41.7	27.0	40.0	19.8	20.5	30.6	29.9	22.6	17.8
管理職以外の社員の意識改革を行う	17.1	16.7	22.5	16.5	16.2	18.0	21.5	15.7	0.0	18.5	13.1	17.7	19.4	13.9	16.7
年休の取得計画をつくる	17.0	0.0	22.5	21.1	15.4	25.4	16.1	19.0	10.0	14.8	12.5	14.2	10.4	13.5	23.1
組織の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める	14.9	0.0	20.0	14.7	10.8	17.5	18.6	21.5	10.0	6.2	12.5	7.8	13.9	17.1	14.0
ノー残業デーを設ける	9.5	0.0	20.0	13.8	11.5	6.9	6.6	13.5	30.0	7.4	7.4	4.7	6.0	10.3	10.2
その他	3.2	0.0	2.5	7.3	6.2	5.3	0.8	2.2	0.0	4.9	6.3	6.0	2.0	0.8	0.8
特になし	5.2	16.7	0.0	5.5	1.5	4.2	6.2	7.7	0.0	2.5	3.4	6.0	4.0	5.6	7.6

【職業別】

勤め人（正規）、その他有職では「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」、経営者・自営業主、家族従業者、学生では「管理職の意識改革を行う」が最も多く、勤め人（非正規）、農林漁業では「管理職の意識改革を行う」と「育児・介護休業等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする」が同率で多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」・「特にない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,273)	正規 勤め人 (N=754)	非正規 勤め人 (N=458)	農林 漁業 (N=24)	経営者、 自営業 (N=82)	家族 従業者 (N=42)	他有職 (N=35)	家事 専業 (N=294)	学生 (N=72)	無職 (N=502)
管理職の意識改革を行う	45.5	44.6	46.5	41.7	51.2	52.4	37.1	39.1	61.1	46.6
無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する	42.2	45.2	43.2	33.3	32.9	42.9	60.0	41.2	47.2	38.2
育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする	41.0	29.3	46.5	41.7	34.1	45.2	45.7	51.0	52.8	46.8
短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする	38.7	40.2	42.1	25.0	43.9	33.3	51.4	43.5	33.3	30.1
社長や取締役など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	29.2	35.9	27.9	29.2	25.6	31.0	8.6	20.1	25.0	28.5
管理職以外の社員の意識改革を行う	17.1	19.5	18.1	16.7	12.2	21.4	5.7	12.2	16.7	16.9
年休の取得計画をつくる	17.0	21.0	12.9	25.0	14.6	14.3	22.9	14.3	8.3	17.1
組織の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める	14.9	13.4	10.3	20.8	22.0	9.5	11.4	17.0	2.8	21.3
ノー残業デーを設ける	9.5	9.3	6.6	16.7	8.5	9.5	11.4	10.5	19.4	10.2
その他	3.2	4.9	2.2	0.0	2.4	0.0	5.7	3.4	2.8	1.6
特にない	5.2	3.3	3.5	8.3	7.3	7.1	11.4	6.5	5.6	7.4