

東吾妻町まち・ひと・しごと創生総合戦略事業推進のための

ワーク・ライフ・バランスに関する

町民・事業所アンケート調査報告書

平成 29 年 3 月

群馬県 東吾妻町





# 目 次

<b>I 調査の概要</b>	<b>1</b>
1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 調査の回収結果	1
4 集計結果の見方	2
<b>II 調査結果の概要</b>	<b>3</b>
1 町民調査	3
回答者の基本属性	3
1-1 生活と仕事について	3
1-2 子育てや介護と仕事との両立について	4
1-3 就労の意向について（無職の場合）	4
1-4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	4
2 事業所調査	5
回答事業所の基本属性	5
2-1 ワーク・ライフ・バランスについて	5
2-2 子育てや介護と仕事との両立支援について	5
2-3 残業削減や有給休暇取得促進の取り組みについて	6
2-4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	6
<b>III 町民調査</b>	<b>7</b>
回答者の基本属性	7
1 生活と仕事について	13
(1) 日常生活における優先度の希望と現実	13
(2) ワーク・ライフ・バランスの認知度	16
(3) 日常生活の中での満足度	18
(4) 性別による役割分担の状況	29
2 子育てや介護と仕事との両立について	38
(5) 男性の「育児休業」取得について	38
(6) 男性の「介護休業」取得について	40
(7) 育児休業制度の利用経験	42
(8) 介護休業制度の利用意向	43
(9) 現在の職場の状況	45
(10) 子育て・介護と仕事の両立のために有効と思う職場の取り組み	55

3	就労の意向について .....	57
	(1 1) ① 仕事を辞めた理由 .....	57
	(1 1) ② 今後の就業意向.....	58
	(1 1) ③ 今後の就業での課題 .....	59
4	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて .....	60
	(1 2) 町が力を入れるべきこと.....	60
<b>IV</b>	<b>事業所調査</b> .....	<b>63</b>
	回答事業所の基本属性.....	63
1	ワーク・ライフ・バランスについて .....	65
	(1) ワーク・ライフ・バランスの推進への取り組み状況 .....	65
	(2) 担当セクションの状況.....	67
2	子育てや介護と仕事との両立支援について .....	69
	(3) 育児休業に関する規定・制度の状況 .....	69
	(4) 介護休業に関する規定・制度の状況 .....	71
	(5) 男性従業員の育児・介護への関わりについて .....	73
	(6) 具体的な取り組みの状況 .....	75
	(7) 育児休業・介護休業の取得実績.....	86
	(8) 子育て・介護と仕事の両立のための制度・取り組みの状況.....	89
3	残業削減や有給休暇取得促進の取り組みについて.....	92
	(9) 残業削減のための取り組みの状況.....	92
	(1 0) 有給休暇取得促進のための取り組みの状況 .....	95
4	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて .....	97
	(1 1) ワーク・ライフ・バランスのメリットについて .....	97
	(1 2) 町が力を入れるべきこと.....	100
<b>V</b>	<b>資料</b> .....	<b>103</b>
	町への意見等（自由記述） .....	103
	(1) 町民調査 .....	103
	(2) 事業所調査.....	107

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

東吾妻町では「東吾妻町まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成 28 年 3 月策定）に基づき、生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた、安心して暮らし、働ける環境づくりを進めています。この調査は、特に子育て世代の町民と、町内の事業所を対象にワーク・ライフ・バランスに関連する状況の把握を行い、今後の事業推進のための基礎資料とすることを目的として実施したものです。

## 2 調査の方法

調査は、(1) 町民を対象としたものと、(2) 町内の事業所を対象としたもので構成されています。それぞれの内容は以下のとおりです。

(1) 町民調査 「生活と仕事のバランスに関するアンケート調査」	
① 調査対象	住民基本台帳から無作為抽出した 18 歳以上 49 歳以下の町民 1,800 人（平成 28 年 11 月 1 日時点）
② 調査方法	郵送による調査票の配布・回収
③ 調査期間	平成 29 年 1 月 5 日～1 月 20 日

(2) 事業所調査 「生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事業所調査」	
① 調査対象	町内で事業を行うすべての事業所（300 件）
② 調査方法	郵送による調査票の配布・回収
③ 調査期間	平成 29 年 1 月 5 日～1 月 20 日

## 3 調査の回収結果

調査の回収結果は以下のとおりです。

(1) 町民調査	
① 発送数	1,800 件
② 回収数	671 件
③ 回収率	37.3%

(2) 事業所調査	
① 発送数	300 件
② 回収数	145 件
③ 回収率	48.3%

## 4 集計結果の見方

- ① 集計結果の構成比率(%)は、小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位まで表示しています。そのため、表示された構成比率の合計が100.0%にならない場合があります。
- ② 各設問のタイトル末尾には、その設問の回答数にあわせて「1つ選択」または「いくつでも選択」と示しています。
- ③ 集計と分析は、(1) 町民調査では調査回答者の性別と年代別、(2) 事業所調査では業種別と従業員規模別を中心に行い、設問によってこれら以外の属性についても行っています。
- ④ 一部の設問では、他の調査との比較を行っています。比較に用いた調査は以下のとおりです。

実施主体	調査名	調査対象	実施年度	本書中の表記
内閣府	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査	20歳以上60歳未満の男女2,500人	平成22年度	国調査 ※町民調査との比較に使用
内閣府	企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査	従業員数が100人以上1,000人未満の建設業、運輸業、小売業、飲食業	平成25年度	国調査 ※事業所調査との比較に使用
群馬県	男女共同参画社会に関する県民意識調査	県民意識調査／20歳以上の男女2,000人 企業実態調査／従業員数30人から500人までの企業1,000社	平成26年度	県男女
群馬県	女性労働等実態調査	従業員数30人以上（一部業種10人以上）の2,000事業所	平成22年度	県労働

- ⑤ 一部の設問では、それぞれの選択肢に点数を与え、その平均値（加重平均値）を各項目の評価点としています。

例えば、町民調査「(3) 日常生活の中での満足度」では、4つの選択肢（満足・どちらかという満足・どちらかという不満・不満）について、それぞれ2点・1点・-1点・-2点の得点を与え、その平均値（加重平均値）を求めて評価点としています。このため、評価点は2点から-2点の間に分布し、中間点の0.0点を境として、2点に近いほど満足度が高く、-2点に近いほど満足度が低いこととなります。

## II 調査結果の概要

### 1 町民調査

#### 回答者の基本属性

- ・性別は、女性（54.2%）が男性（44.1%）よりやや多い。
- ・年代は、40歳代（38.6%）が約4割で最も多く、次いで30歳代（29.1%）、20歳代（25.6%）。
- ・職業は、男女とも正社員・正職員（男性73.0%、女性39.8%）が最も多く、次いで女性はパート・アルバイト・非常勤（28.3%）も多い。配偶者・パートナーの職業は、男性回答者の配偶者は正社員・正職員（34.8%）とパート・アルバイト・非常勤（37.0%）が同程度、女性回答者の配偶者は正社員・正職員（85.4%）が8割以上。
- ・世帯構成は、「二世帯の世帯（親と未婚の子が同居）」（50.5%）が5割以上。
- ・結婚の状況は、「結婚している（事実婚を含む）」（50.2%）が5割以上、次いで「結婚したことはない」（44.1%）が4割以上。
- ・子どもの学年等（いくつでも選択）は、子どもはいない（28.3%）、小学生（23.4%）、未就学児（21.2%）がいずれも2割以上。子どもの人数は、不明（34.3%）を除くと2人（33.5%）が3割以上で最も多い。
- ・勤務地・従業地は、東吾妻町内（47.1%）が約5割、次いで中之条町（17.3%）が約2割。

#### 1-1 生活と仕事について

- ・（1）日常生活における優先度の希望（理想）と現実（現状）は、①希望（理想）は「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（27.3%）と「【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先」（24.9%）が2割以上で同程度に高く、②現実（現状）は「【仕事】を優先」（37.3%）が約4割で最も高い。
- ・（2）ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「言葉も内容も知らない」（38.6%）が約4割、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」（31.1%）、「言葉も内容も知っている」（28.9%）が約3割で同程度。
- ・（3）日常生活の中での満足度（9項目）は、「家族と過ごす時間」（加重平均値0.43ポイント）が最も高く、「仕事とそれ以外の生活にかかる時間のバランス」（同-0.28ポイント）が最も低い。
- ・（4）性別による役割分担の状況（7項目）は、「自治会などの地域活動」「主たる収入を得ること」の2項目は「主として男性が担っている」、「家事（炊事・洗濯・掃除）」など他の5項目はいずれも「主として女性が担っている」が高い。



- ・生活と仕事の優先度について、希望（理想）と現実（現状）に乖離が見られます。また、日常生活において性別役割分担がされている現状があり、これらの解消が課題と考えられます。

➡【課題】ワーク・ライフ・バランスの考え方の周知、性別役割分担意識の解消

### 1-2 子育てや介護と仕事との両立について

- ・(5) 男性の「育児休業」取得について、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」(60.1%)が6割以上、次いで高い「男性も積極的に取得するほうがよい」(29.4%)と合わせた『男性も取得するほうがよい』(89.5%)は約9割。
- ・(6) 男性の「介護休業」取得について、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」(58.7%)が約6割、次いで高い「男性も積極的に取得するほうがよい」(34.3%)と合わせた『男性も取得するほうがよい』(93.0%)は9割以上。
- ・(7) 育児休業制度の利用経験は、現在の職場で育児休業制度を「利用した」が、男性(11.4%)は1割以上、女性(38.4%)は約4割にとどまる。
- ・(8) 介護休業制度の利用意向は、男女とも「利用したいが、難しいと思う」(男性56.8%、女性51.6%)が5割以上で最も高い。
- ・(9) 現在の職場の状況(8項目)は、「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない」(加重平均値0.82ポイント)が最も高く、「介護休業が取得しやすい」(同-0.60ポイント)が最も低い。
- ・(10) 子育て・介護と仕事の両立のために有効と思う職場の取り組み(いくつでも選択)は、「都合の良い時間帯を選択して勤務できるようにする(フレックスタイム等)」(59.6%)が約6割で最も高い。



・育児休業、介護休業の取得は、いずれも希望(取得するほうがよい)と現実(取得しやすい)に乖離が見られます。フレックスタイム等の導入検討を合わせて、男性を含めた育児・介護休業が取得しやすい職場づくりの推進が課題と考えられます。

➡【課題】育児・介護休業を取得しやすい職場づくり

### 1-3 就労の意向について(無職の場合)

- ・(11) ①仕事を辞めた理由は、「結婚・出産・育児のため」(50.0%)、②今後の就業意向は「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」(43.3%)、③今後の就業での課題(いくつでも選択)は「仕事以外のこととの両立」(55.0%)がそれぞれ最も高い。



・結婚・出産・育児・介護による離職後の再就業について、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた「パート・アルバイト・非常勤」のニーズへの対応が課題と考えられます。

➡【課題】パート等非正規従業者のワーク・ライフ・バランス

### 1-4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

- ・(12) 町が力を入れるべきこと(いくつでも選択)は、「保育施設やサービスの充実」(55.3%)、「介護施設やサービスの充実」(53.1%)、「保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善」(49.0%)、「子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」(47.4%)の4項目が約5割。



・保育・介護事業従事者の人材確保や待遇改善を含めた「保育」「介護」の「施設・サービスの充実」や、「子育て・介護離職者の再就職支援」が特に求められていると考えられます。

➡【課題】保育・介護サービスの供給体制充実、再就職しやすい環境づくり

## 2 事業所調査

### 回答事業所の基本属性

- ・業種は、その他（26.9%）を除くと、建設業（18.6%）、製造業（16.6%）、卸売業・小売業（16.6%）が多い。その他の内容は、運輸業、農業・畜産業などが比較的多い。
- ・総従業員数は、1～4人、5～9人（26.9%で同値）がいずれも約3割、次いで10～19人（22.1%）が2割以上。
- ・従業員数に占める女性の割合は、総従業員数、正社員・職員では「20～40%未満」「40～60%未満」の2区分が多く、非正規社員・職員では「80%以上」（37.4%）が最も多い。
- ・役職員に占める女性の割合は、「いない」（45.3%）が4割以上で最も多く、次いで「20～40%未満」（26.4%）が2割以上。

### 2-1 ワーク・ライフ・バランスについて

- ・（1）ワーク・ライフ・バランスの推進への取り組み状況は、「既に取り組んでいる」（34.5%）が3割以上、次いで「取り組むたいが、どのようにしたらよいかわからない」（24.1%）、「取り組んでいないし、今後取り組む予定はない」（23.4%）の2項目が2割以上。
- ・（2）担当セクションの状況は、「特に担当セクションはなく、担当者もいない」（73.1%）が7割以上で特に高い。



- ・取り組みに前向きな事業所が多いものの、「どのようにしたらよいかわからない」や「担当セクションはなく、担当者もいない」が多く、各事業者の取り組みの現状や認識の状況、課題に応じた段階的な対応が課題と考えられます。

➡【課題】ワーク・ライフ・バランスの考え方の周知、推進を促す働きかけ

### 2-2 子育てや介護と仕事との両立支援について

- ・（3）育児休業に関する規定・制度の状況は、「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」（49.0%）、「規定や制度はない」（47.6%）の2項目が約5割で同程度に高い。
- ・（4）介護休業に関する規定・制度の状況は、「規定や制度はない」（52.4%）が5割以上、次いで「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」（44.1%）が4割以上。
- ・（5）男性従業員の育児・介護への関わりについて（いくつでも選択）、その他（24.1%）を除くと「従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある」（24.8%）、「男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている」（21.4%）の2項目が2割以上、次いで「業務に支障が出るため、男性の育児・介護への関わりはあまり望ましくない」（12.4%）、「男性の育児・介護への関わりを促進している」（11.7%）が1割以上。
- ・（6）具体的な取り組みの状況（8項目）は、「既にそうになっている」では「子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている」（76.6%）が特に高く、「育児休業を取得しやすくしている」（31.0%）、「介護休業を取得しやすくしている」（29.0%）の2項目が低い。
- ・（7）育児休業の取得実績「取得実績あり」（平成27年度中）は、男性（2.8%）では1割未満、女性（13.1%）では1割以上。介護休業の取得実績「取得実績あり」（平成27年度中）は、男性（3.4%）、女性（6.2%）のいずれも1割未満。

- ・(8) 子育て・介護と仕事の両立のための制度・取り組みの状況 (いくつでも選択) は、「短時間勤務制度 (通常より短い労働時間を設定できる制度)」(39.3%) が約 4 割で最も高く、次いで「子育てや介護と仕事の両立についての相談対応」(20.7%) が 2 割以上。



・相談対応や時間的融通などの柔軟な都度対応がうかがえる一方、規定がなく、育児・介護休業取得が進んでいない状況が見受けられます。町民 (就業者) のニーズを踏まえた効果的な取り組みの推進が課題と考えられます。

➡【課題】「柔軟な対応」の「確実な対応」への移行を促す働きかけ

### 2-3 残業削減や有給休暇取得促進の取り組みについて

- ・(9) 残業削減のための取り組みの状況 (いくつでも選択) は、「担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり」(33.8%)、「特に取り組んでいない」(33.1%)、「残業の事前確認」(31.0%) の 3 項目がいずれも 3 割以上で高い。
- ・(10) 有給休暇取得促進のための取り組みの状況 (いくつでも選択) は、「特に取り組んでいない」(43.4%) が 4 割以上で最も高く、次いで「時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得」(29.0%)、「担当者でなくても仕事を代替できる体制づくり」(27.6%) の 2 項目が約 3 割。



・残業削減、有給休暇取得促進のいずれも取り組みが十分に進んでいない状況がうかがえます。特に有給休暇取得を促進する取り組みの普及が課題と考えられます。

➡【課題】残業削減・有給休暇の必要性周知、取り組みを促す働きかけ

### 2-4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

- ・(11) ワーク・ライフ・バランスのメリットについて (いくつでも選択)、「従業員の満足度が上がる」(54.5%)、「従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる」(51.0%) の 2 項目が 5 割以上で高い一方、「特にメリットはない」(21.4%) が 2 割以上。
- ・(12) 町が力を入れるべきこと (いくつでも選択) は、「介護施設やサービスの充実」(44.8%)、「保育施設やサービスの充実」(42.8%) の 2 項目が 4 割以上、次いで「子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」(33.1%) が 3 割以上。



・従業員の満足度や心身の健康リスク軽減だけでなく、「経営戦略」としてのメリットの周知と、それによるワーク・ライフ・バランス推進の底上げが課題と考えられます。

・町民 (就業者)・事業者の双方が求める、「保育」「介護」の「施設・サービスの充実」「従事者の人材確保や待遇改善」や「子育て・介護離職者の再就職支援」、さらに、町民 (就業者) が求める「事業者への積極的な働きかけ」などへの対応が課題と考えられます。

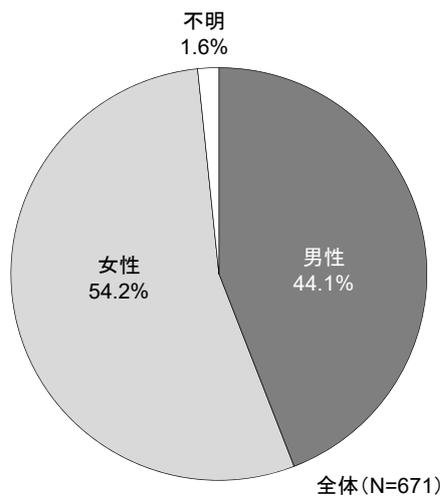
➡【課題】経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの役割の周知

# Ⅲ 町民調査

## 回答者の基本属性

### ① 性別

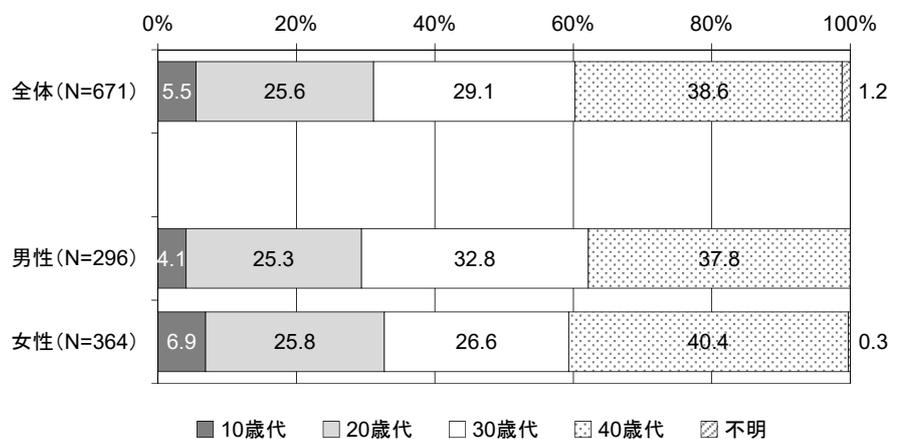
女性（54.2%）が男性（44.1%）より 10 ポイント以上多くなっています。



### ② 年代

全体では、40 歳代（38.6%）が約 4 割で最も多く、次いで 30 歳代（29.1%）が約 3 割、20 歳代（25.6%）が 2 割以上となっています。

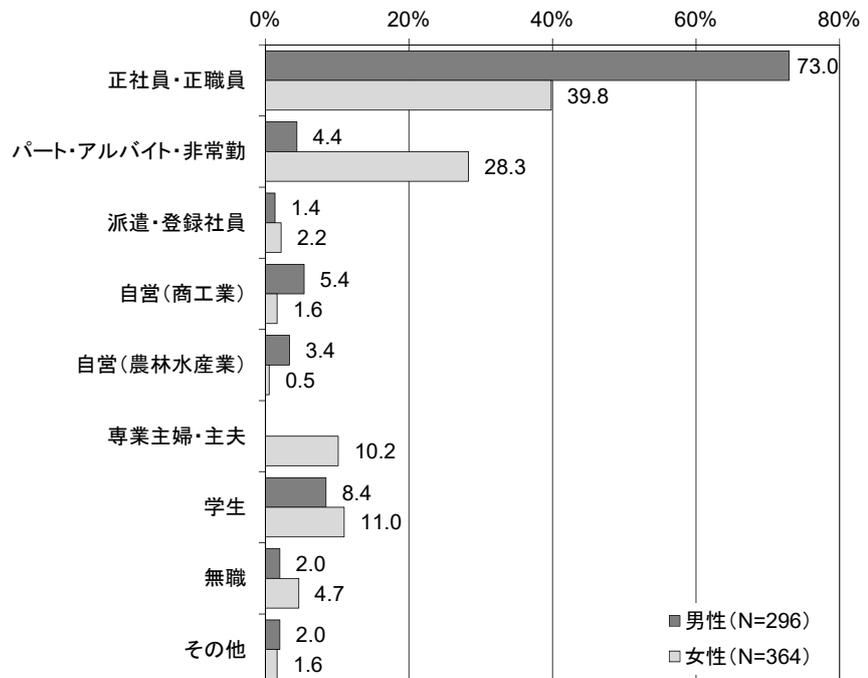
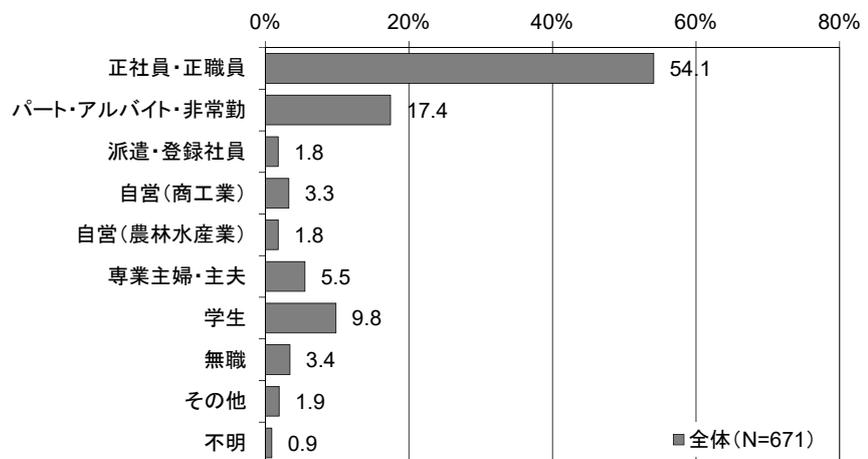
性別で見ると、男女とも 40 歳代が約 4 割（男性 37.8%、女性 40.4%）で最も多く、次いで男性は 30 歳代（32.8%）が 3 割以上、20 歳代（25.3%）が 2 割以上となっています。女性は 30 歳代（26.6%）と 20 歳代（25.8%）が同程度となっています。



③ 職業

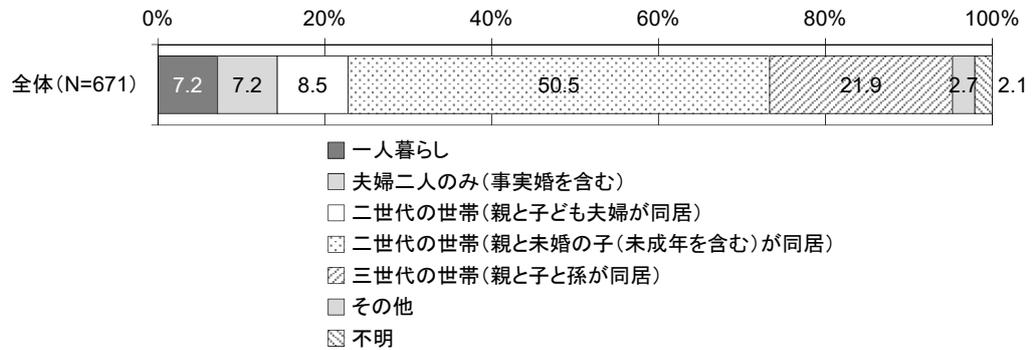
全体では、正社員・正職員（54.1%）が5割以上で特に多く、次いでパート・アルバイト・非常勤（17.4%）、学生（9.8%）となっています。正社員・正職員、パート・アルバイト・非常勤、派遣・登録社員（1.8%）、自営（商工業）（3.3%）、自営（農林水産業）（1.8%）、その他（1.9%）を合わせた『従業者』（80.3%）は8割以上となっています。

性別で見ると、男女とも正社員・正職員が最も多くなっていますが、男性（73.0%）は7割以上、女性（39.8%）は約4割で大きな差が見られます。次いで男性は学生（8.4%）、女性はパート・アルバイト・非常勤（28.3%）が多く、『従業者』は男性（89.6%）が約9割、女性（74.0%）が7割以上となっています。



④ 世帯構成

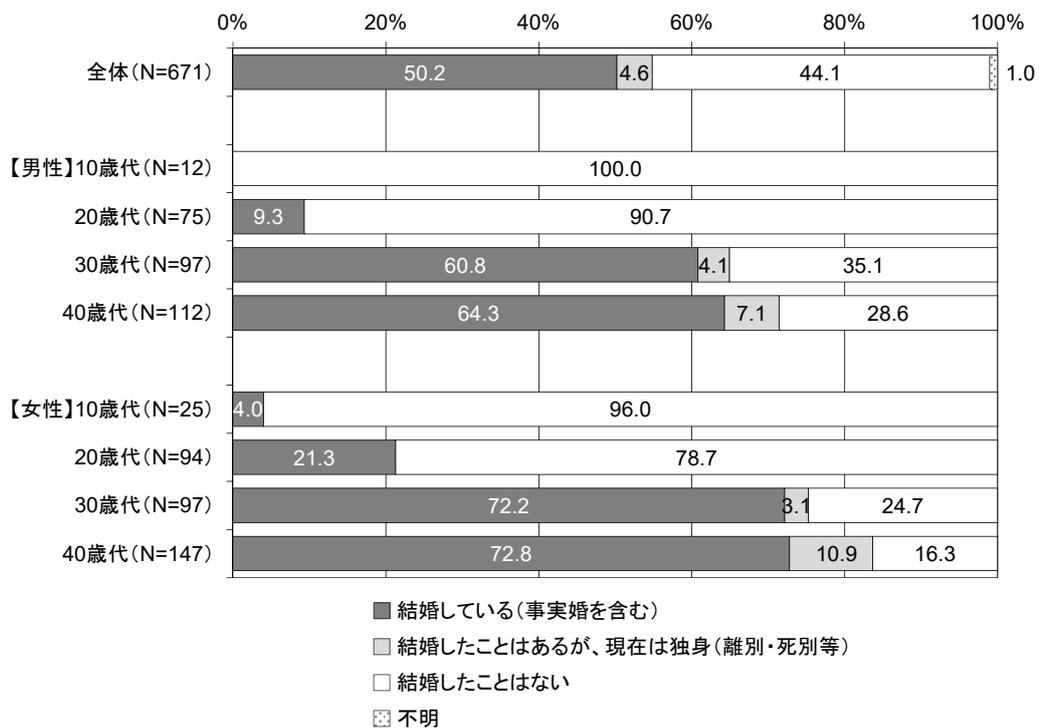
「二世代の世帯（親と未婚の子（未成年を含む）が同居）」（50.5%）が5割以上で最も多く、次いで「三世代の世帯（親と子と孫が同居）」（21.9%）が2割以上となっています。  
 「二世代の世帯（親と子ども夫婦が同居）」（8.5%）と「二世代の世帯（親と未婚の子（未成年を含む）が同居）」を合わせた『二世代の世帯』（59.0%）は約6割となっています。



⑤ 結婚の状況

全体では、「結婚している（事実婚を含む）」（50.2%）が5割以上、次いで「結婚したことはない」（44.1%）が4割以上となっています。

性・年代別で見ると、男女とも10・20歳代は「結婚したことはない」がほとんどを占める一方、30・40歳代は「結婚している（事実婚を含む）」が過半数を占めています。また、いずれの年代も「結婚している（事実婚を含む）」は、女性が男性より高くなっています。

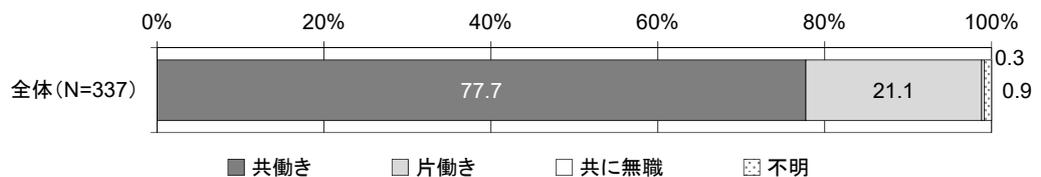
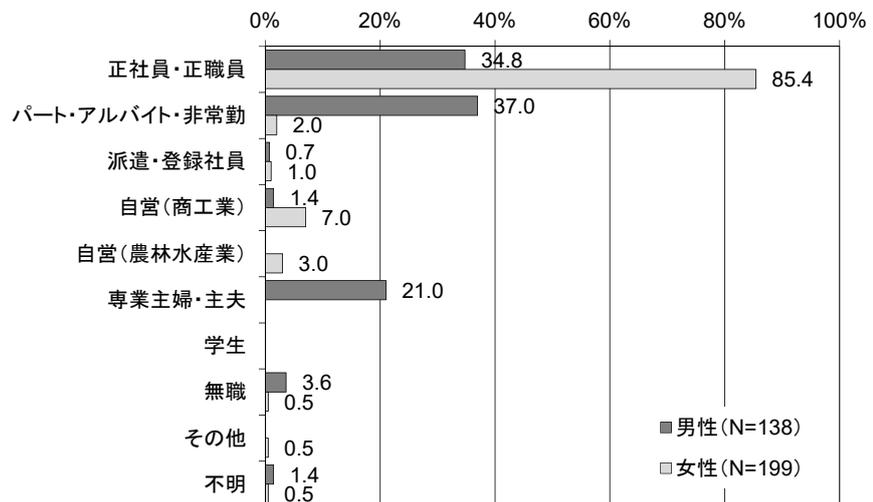
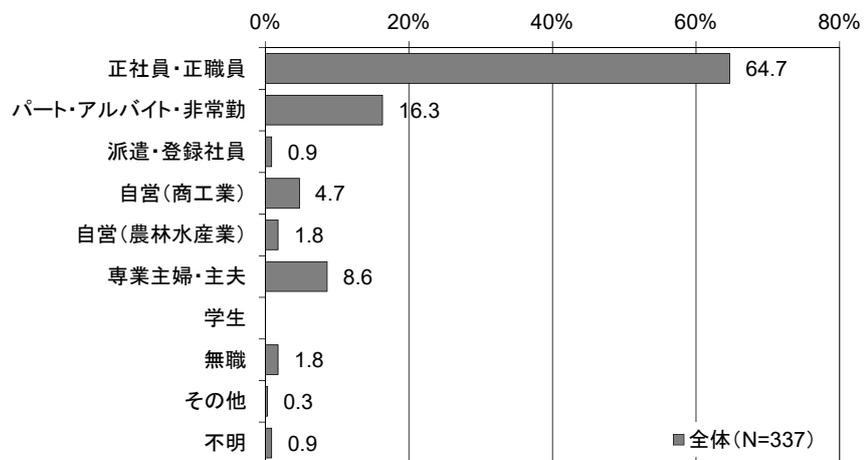


⑥ 配偶者・パートナーの職業

全体では、正社員・正職員（64.7%）が6割以上で最も多く、次いでパート・アルバイト・非常勤（16.3%）、専業主婦・主夫（8.6%）となっています。

性別で見ると、男性回答者の配偶者・パートナーは、パート・アルバイト・非常勤（37.0%）と正社員・正職員（34.8%）が3割以上と同程度、次いで専業主婦・主夫（21.0%）となっています。一方、女性回答者の配偶者・パートナーは、正社員・正職員（85.4%）が8割以上で特に多くなっています。

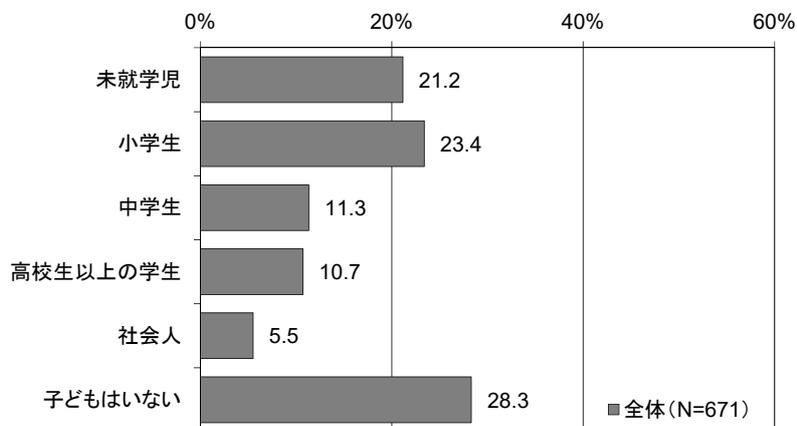
回答者本人と配偶者・パートナーの働き方で分類して見ると、共働き（77.7%）が約8割で特に多く、次いで片働き（21.1%）が2割以上となっています。



※N=「⑤ 結婚の状況」で「結婚している（事実婚を含む）」と回答した場合。「共働き」は回答者本人と配偶者・パートナーのいずれも『従業者』、「片働き」は回答者本人と配偶者・パートナーのどちらか一方が『従業者』で他方が無職（専業主婦・主夫、学生を含む）、「共に無職」は回答者本人と配偶者・パートナーのいずれも無職（専業主婦・主夫、学生を含む）

⑦ 子どもの学年等（いくつでも選択）

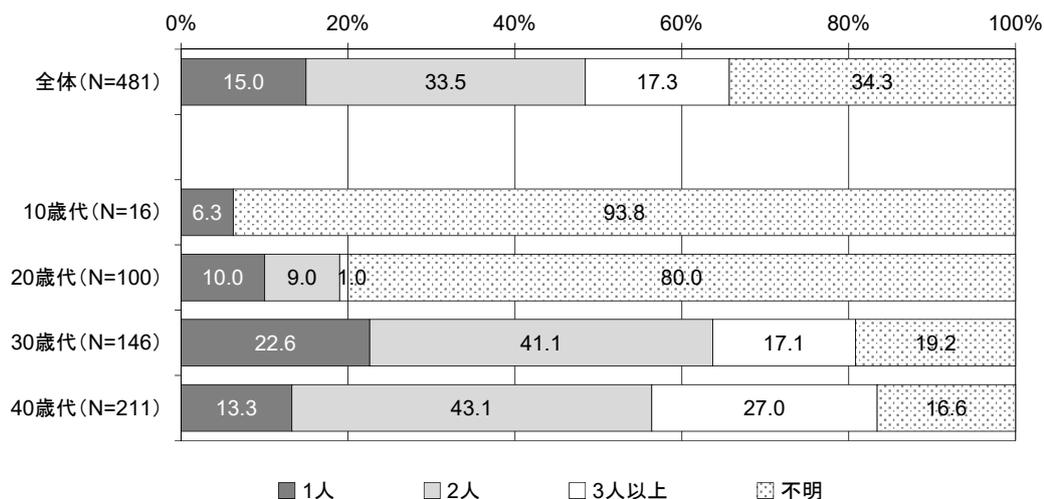
全体では、子どもはいない（28.3%）が約3割で最も多く、次いで小学生（23.4%）、未就学児（21.2%）がいずれも2割以上となっています。



⑧ 子どもの人数

全体では、不明（34.3%）を除くと2人（33.5%）が3割以上で最も多く、次いで3人以上（17.3%）、1人（15.0%）が同程度となっています。

年代別で見ると、不明が比較的少ない30・40歳代は2人（30歳代41.1%、40歳代43.1%）が4割以上で最も多く、次いで30歳代は1人（22.6%）、40歳代は3人以上（27.0%）が多くなっています。



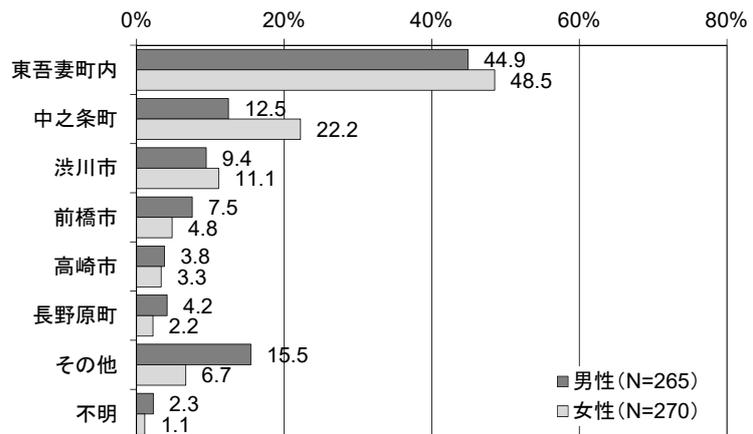
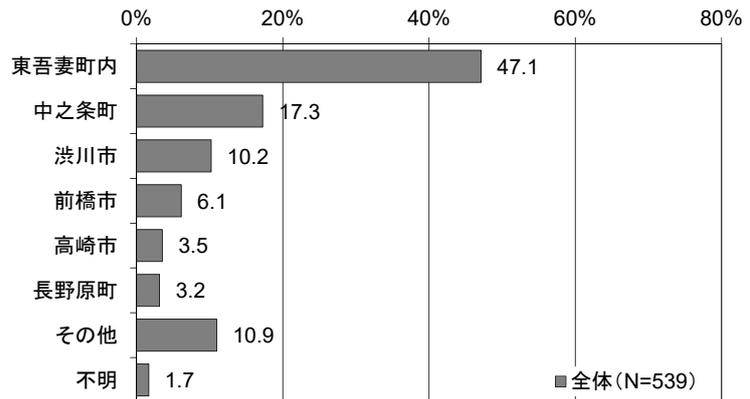
※N=「⑦ 子どもの学年等」で「子どもはいない」を除く

⑨ 勤務地・従業地

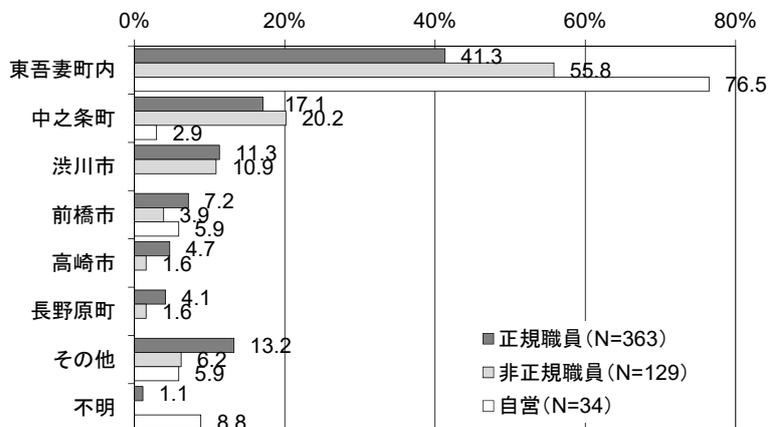
全体では、東吾妻町内（47.1%）が約 5 割で特に多く、次いで中之条町（17.3%）が約 2 割、渋川市（10.2%）が 1 割以上となっています。

性別で見ると、男女とも東吾妻町内が最も多く、男性（44.9%）は 4 割以上、女性（48.5%）は約 5 割となっています。次いで女性は中之条町（22.2%）が 2 割以上となっています。

職業を就業形態で分類して見ると、いずれの形態も東吾妻町内が最も多く、特に『自営』（76.5%）は 7 割以上となっています。



※N=「③ 職業」で「専業主婦・主夫」「学生」「無職」、不明を除く



※『正規職員』：正社員・正職員、『非正規職員』：パート・アルバイト・非常勤、派遣・登録社員、『自営』：自営（商工業）、自営（農林水産業）

# 1 生活と仕事について

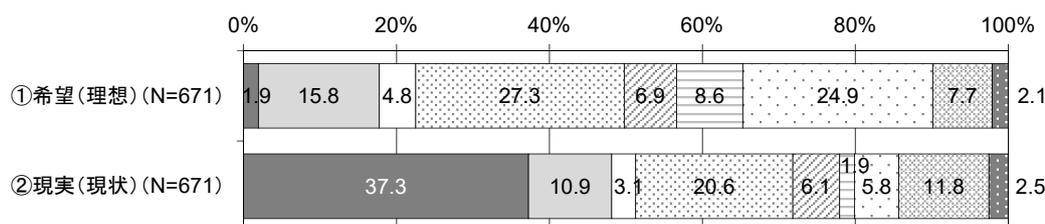
## (1) 日常生活における優先度の希望と現実

あなたの、日常生活における優先度について希望（理想）と現実（現状）に最も近いものはどれですか。（1つ選択）

- 希望は「仕事と家庭生活をともに優先」が約3割、次いで「仕事と家庭生活と地域・個人生活をいずれも優先」も同程度に高い
- 現実には「仕事を優先」が約4割で最も高い

全体では、①希望（理想）は、「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（27.3%）が約3割で最も高く、次いで「【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先」（24.9%）が2割以上で同程度に高くなっています。

一方、②現実（現状）は、「【仕事】を優先」（37.3%）が約4割で最も高く、次いで「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（20.6%）が2割以上となっています。



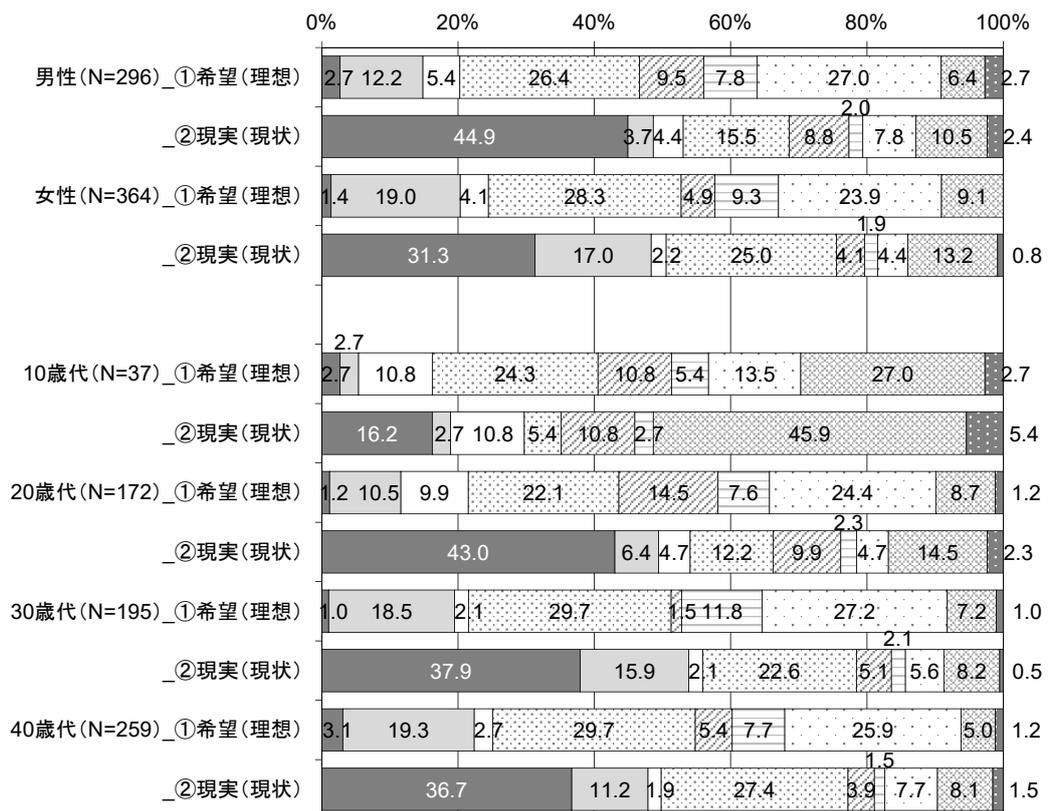
- 【仕事】を優先
- 【家庭生活】を優先
- 【地域・個人生活】を優先
- ▨ 【仕事】と【家庭生活】をともに優先
- ▨ 【仕事】と【地域・個人生活】をともに優先
- ▨ 【家庭生活】と【地域・個人生活】をともに優先
- ▨ 【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先
- ▨ わからない
- 不明

性別・年代別

- 希望は男女、いずれの年代も「仕事と家庭生活と地域・個人生活をいずれも優先」や「仕事と家庭生活をともに優先」が高い
- 現実（現状）は10歳代を除き「仕事を優先」が最も高い

性別で見ると、①希望（理想）について、男性は「【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先」（27.0%）、女性は「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（28.3%）が最も高くなっています。一方、②現実（現状）は、男女とも「【仕事】を優先」（男性44.9%、女性31.3%）が最も高くなっています。

年代別で見ると、①希望（理想）について、10歳代は「わからない」（27.0%）、20歳代は「【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先」（24.4%）、30・40歳代は【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（29.7%で同値）が最も高くなっています。一方、②現実（現状）は、10歳代を除き「【仕事】を優先」が最も高く、10歳代は「わからない」（45.9%）が最も高くなっています。



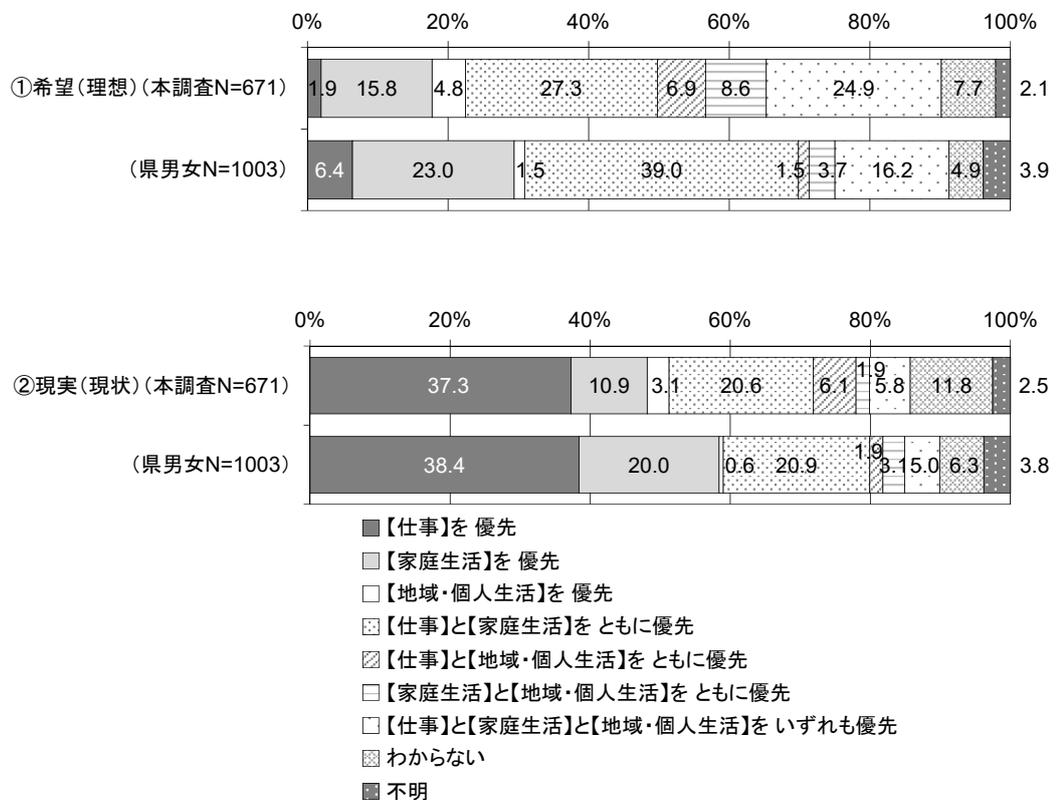
- 【仕事】を優先
- 【家庭生活】を優先
- 【地域・個人生活】を優先
- ▨ 【仕事】と【家庭生活】をともに優先
- ▨ 【仕事】と【地域・個人生活】をともに優先
- ▨ 【家庭生活】と【地域・個人生活】をともに優先
- ▨ 【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先
- ▨ わからない
- 不明

〈参考 県調査との比較〉

- 希望は県より「仕事と家庭生活と地域・個人生活をいずれも優先」が高い
- 現実には「仕事を優先」が県と同程度に高い

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、①希望（理想）について本調査で最も高い「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（本調査 27.3%）は、県調査（39.0%）より 10 ポイント以上低く、「【家庭生活】を優先」（本調査 15.8%）も県調査（23.0%）より低くなっていますが、「【仕事】と【家庭生活】と【地域・個人生活】をいずれも優先」（本調査 24.9%）は県調査（16.2%）より高くなっています。

一方、②現実（現状）について本調査で最も高い「【仕事】を優先」（本調査 37.3%）は、県調査（38.4%）と大きな差は見られません。



※「県男女」（男女共同参画社会に関する県民意識調査）では、【地域・個人生活】は【地域活動】として実施

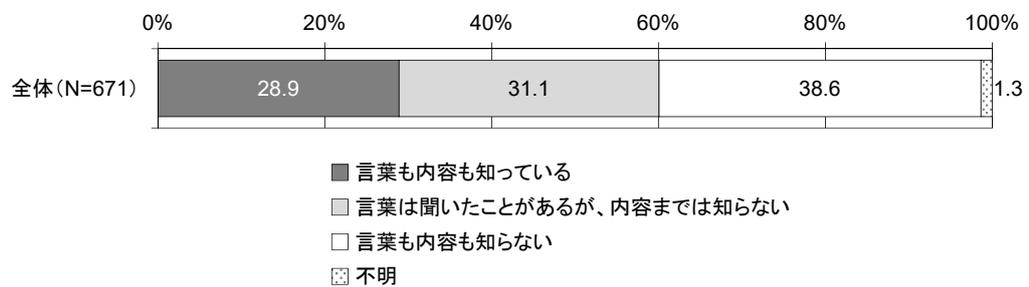
(2) ワーク・ライフ・バランスの認知度

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。(1つ選択)

● 「知らない」が約4割、「内容も知っている」「聞いたことがある」がそれぞれ約3割

全体では、「言葉も内容も知らない」(38.6%)が約4割で最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(31.1%)、「言葉も内容も知っている」(28.9%)が約3割で同程度となっています。

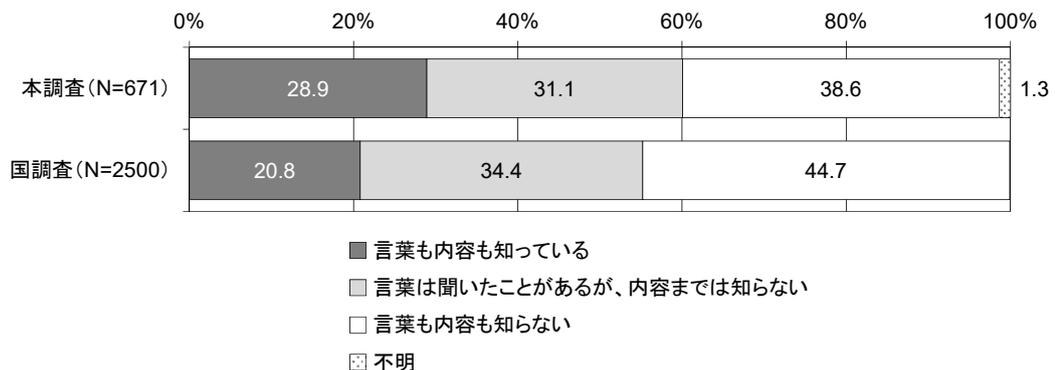
「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合わせた『聞いたことがある』(60.0%)は6割となっています。



〈参考 国調査との比較〉

● 認知度は国より若干高い

国調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、「言葉も内容も知っている」は本調査(28.9%)が国調査(20.8%)より約10ポイント高く、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」と合わせた『聞いたことがある』(本調査60.0%、国調査55.2%)も若干高くなっています。

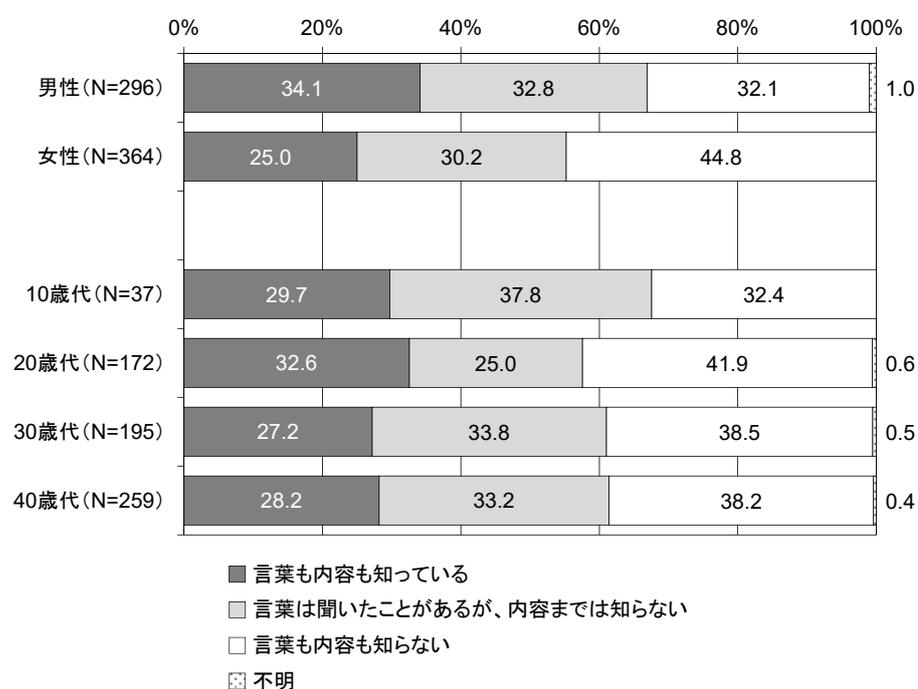


性別・年代別

● 男性や10歳代の認知度が高く、女性や20歳代以上の認知度が低い

性別で見ると、男性は「言葉も内容も知っている」(34.1%)が最も高くなっていますが、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(32.8%)、「言葉も内容も知らない」(32.1%)も同程度に高くなっています。女性は「言葉も内容も知らない」(44.8%)が4割以上で最も高くなっています。

年代別で見ると、10歳代を除き「言葉も内容も知らない」が約4割で最も高く、10歳代は「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(37.8%)が約4割で最も高くなっています。

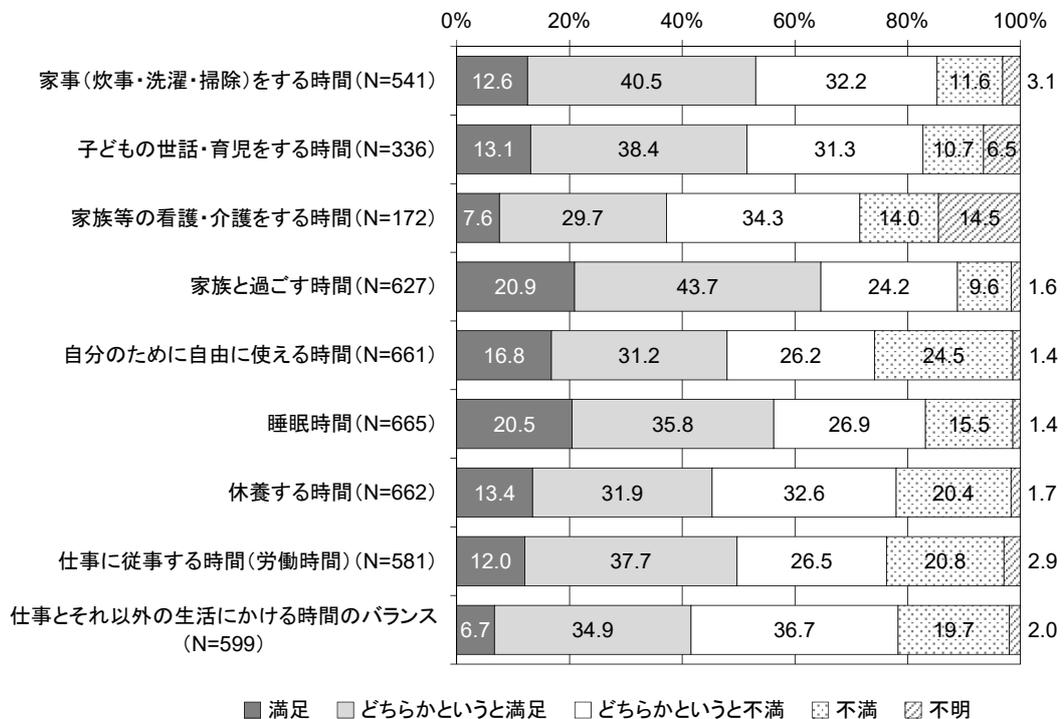


(3) 日常生活の中での満足度

あなたは、日常生活の中のそれぞれのことに満足していますか。(それぞれ1つ選択)

- 「家族と過ごす時間」の満足度が最も高い
- 「家族等の看護・介護」「休養」「仕事とそれ以外のバランス」の3項目は「どちらかという不満」が最も高い

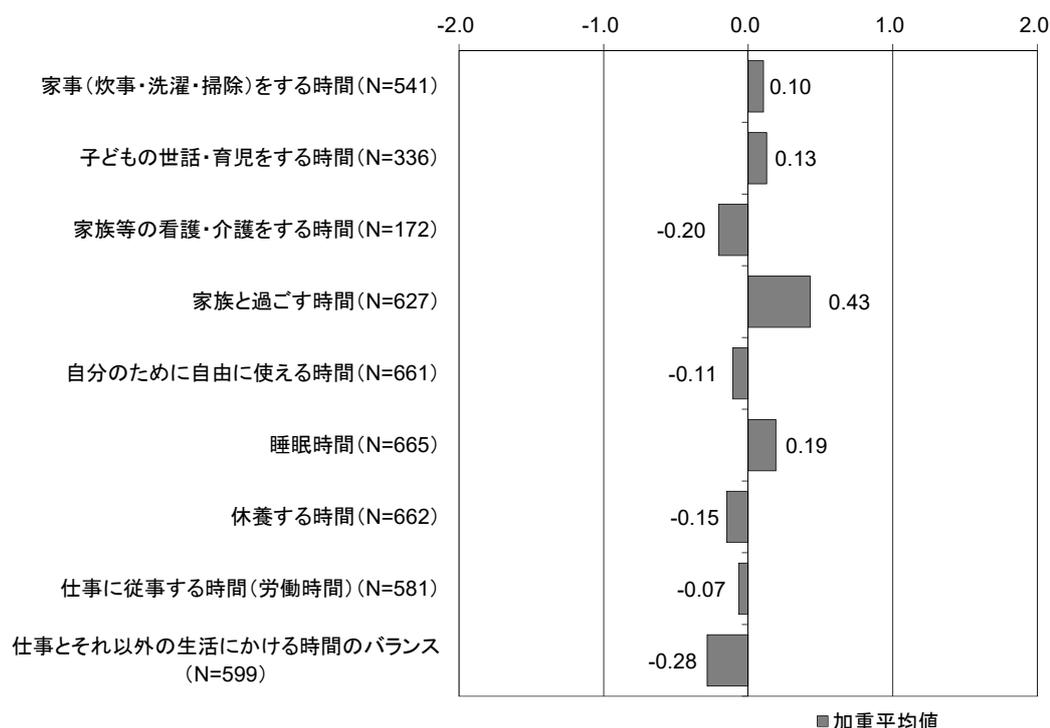
全体では、ほとんどの項目は「どちらかという満足」が最も高く、「満足」と「どちらかという満足」を合わせると、「家族と過ごす時間」(64.6%)が6割以上で最も高くなっています。一方、「家族等の看護・介護をする時間」「休養する時間」「仕事とそれ以外の生活にかかる時間のバランス」の3項目は「どちらかという不満」が最も高くなっています。



※N=「該当しない」を除く

- 「家族と過ごす時間」の満足度が高い
- 「家族等の看護・介護」「自分のため」「休養」「仕事に従事」「仕事とそれ以外のバランス」の5項目の満足度が低い

加重平均値\*を見ると、「家族と過ごす時間」(0.43ポイント)が最も高くなっています。一方、「仕事とそれ以外の生活にかかる時間のバランス」(-0.28ポイント)が最も低く、「家族等の看護・介護をする時間」(-0.20ポイント)、「自分のために自由に使える時間」(-0.11ポイント)、「休養する時間」(-0.15ポイント)、「仕事に従事する時間(労働時間)」(-0.07ポイント)を合わせた5項目はいずれもマイナス値となっています。



※N=「該当しない」、不明を除く

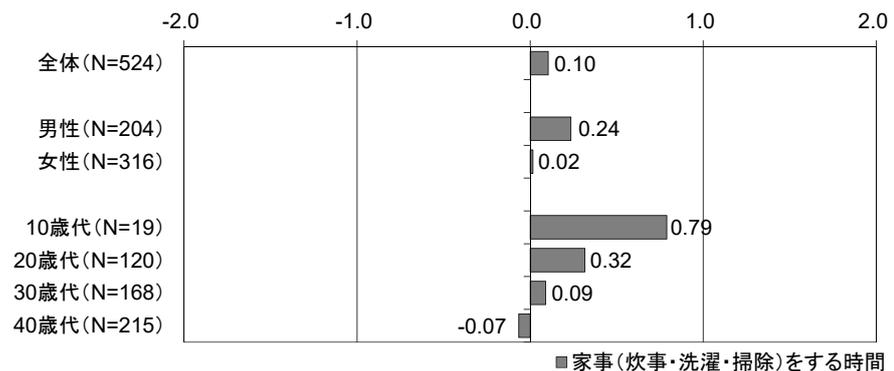
※加重平均値:「満足」「どちらかという満足」「どちらかという不満」「不満」にそれぞれ2点、1点、-1点、-2点を与えて求めた平均値。値が大きいほど満足度が高いと考えられる

① 家事（炊事・洗濯・掃除）をする時間【加重平均値】

- 男性の満足度が高い
- 年代差が大きく、高い年代ほど満足度が低い

性別で見ると、男女ともプラス値で、男性（0.24ポイント）が女性（0.02ポイント）より高くなっています。

年代別で見ると、10歳代（0.79ポイント）が高い一方、40歳代（-0.07ポイント）はマイナス値となっており、高い年代ほど値が低い傾向が見られます。



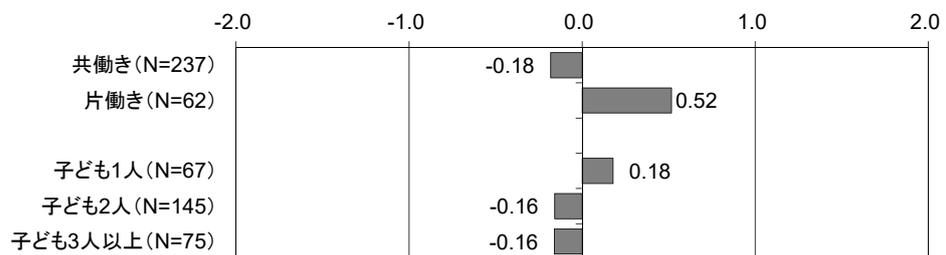
■家事(炊事・洗濯・掃除)をする時間

※N=「該当しない」、不明を除く

- 片働きの満足度が高く、共働きの満足度が低い
- 子ども1人の満足度が高く、子どもの人数による違いが見られる

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、働き方では片働き（0.52ポイント）が高い一方、共働き（-0.18ポイント）はマイナス値となっており、大きな差が見られます。

子どもの人数では1人（0.18ポイント）がプラス値の一方、2人、3人以上（-0.16ポイントで同値）はマイナス値となっています。



■家事(炊事・洗濯・掃除)をする時間

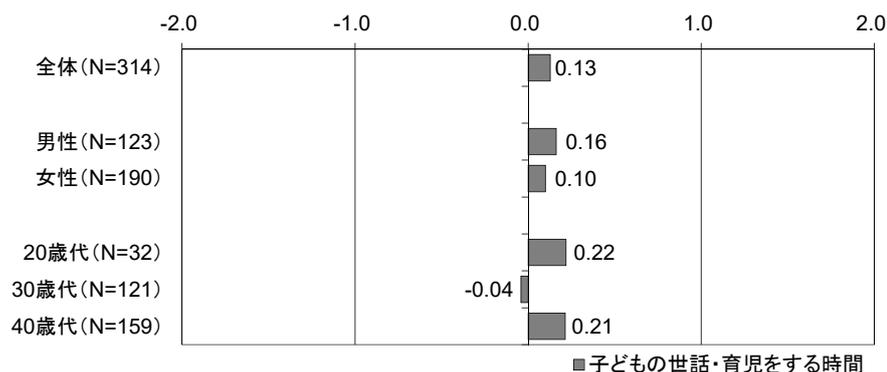
※N=「該当しない」、不明を除く

## ② 子どもの世話・育児をする時間【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 30歳代の満足度が低い

性別で見ると、男女ともプラス値で大きな差は見られません。

年代別で見ると、30歳代（-0.04ポイント）がマイナス値となっており、20歳代（0.22ポイント）、40歳代（0.21ポイント）との違いが見られます。

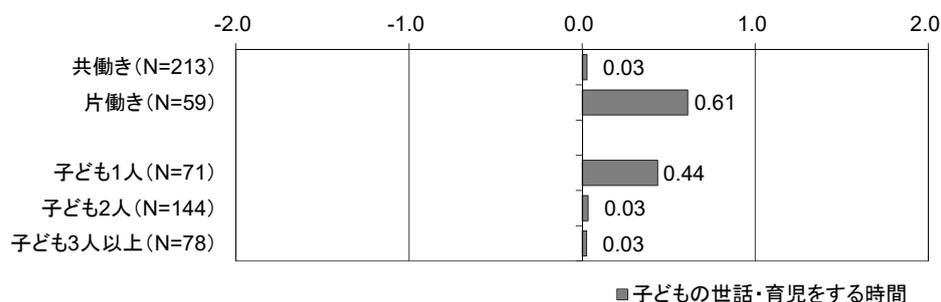


※N=「該当しない」、不明を除く・10歳代(N<10)は表示しない

- 片働きの満足度が高く、共働きの満足度が低い
- 子ども1人の満足度が高く、子どもの人数による違いが見られる

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれもプラス値となっていますが、働き方では片働き（0.61ポイント）が高く、共働き（0.03ポイント）と大きな差が見られます。

子どもの人数では1人（0.44ポイント）と2人、3人以上（0.03ポイントで同値）で大きな差が見られます。



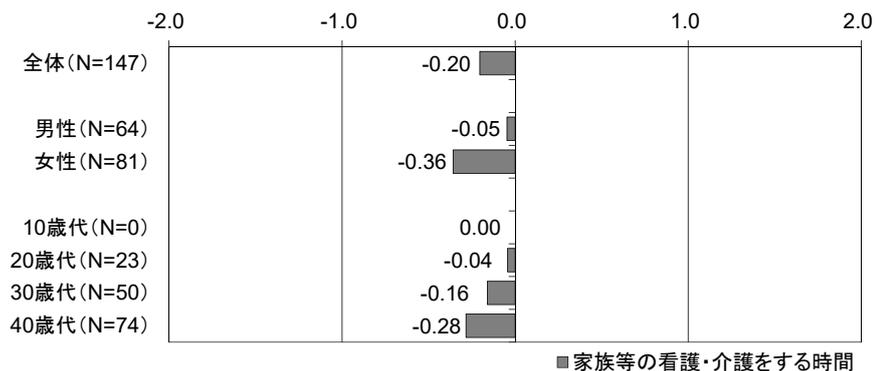
※N=「該当しない」、不明を除く

### ③ 家族等の看護・介護をする時間【加重平均値】

- 女性の満足度が低い
- 高い年代ほど満足度が低い

性別で見ると、男女ともマイナス値で、男性（-0.05 ポイント）が女性（-0.36 ポイント）より高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代もマイナス値で、40 歳代（-0.28 ポイント）が最も低く、高い年代ほど値が低い傾向が見られます。

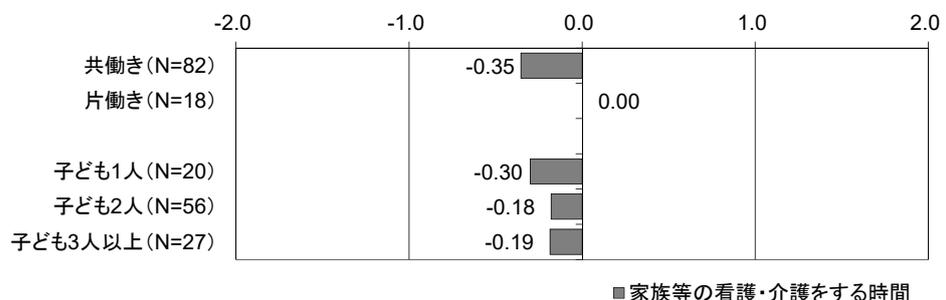


※N=「該当しない」、不明を除く

- 共働きの満足度が低い
- 子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、働き方では片働き（0.00 ポイント）がわずかにプラス値となっていますが、共働き（-0.35 ポイント）はマイナス値となっています。

子どもの人数ではいずれもマイナス値となっており、大きな差は見られませんが、1 人（-0.30 ポイント）が比較的低くなっています。



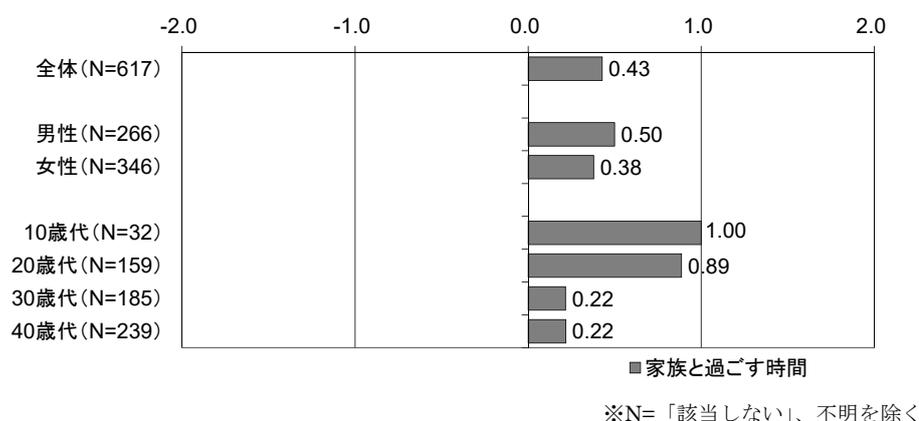
※N=「該当しない」、不明を除く

④ 家族と過ごす時間【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 10・20歳代の満足度が高く、30・40歳代との差が大きい

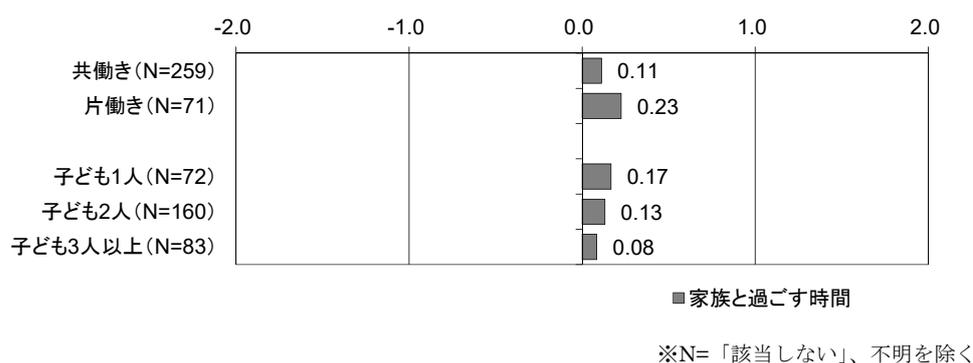
性別で見ると、男女ともプラス値で大きな差は見られませんが、女性（0.38ポイント）が男性（0.50ポイント）より低くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代もプラス値となっていますが、10歳代（1.00ポイント）、20歳代（0.89ポイント）が高い一方、30・40歳代（0.22ポイントで同値）が低く、大きな差が見られます。



- 働き方、子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれもプラス値となっており、大きな差は見られませんが、共働き、子どもの人数が多いほど値が低い傾向が見られます。

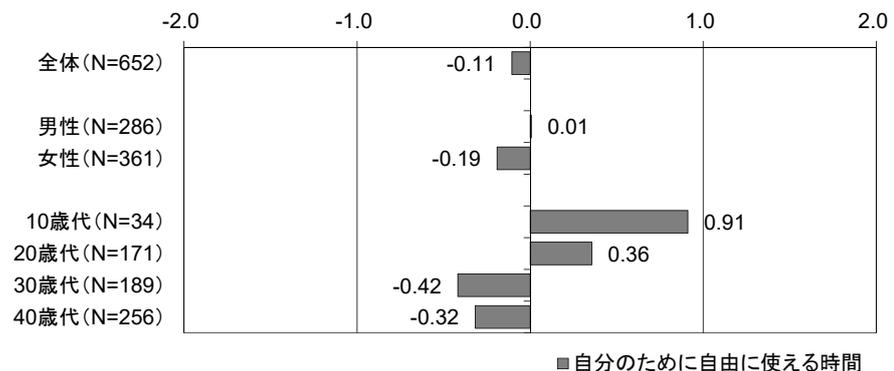


⑤ 自分のために自由に使える時間【加重平均値】

- 女性の満足度が低い
- 10・20歳代の満足度が高く、30・40歳代の満足度が低い

性別で見ると、男性（0.01ポイント）はプラス値、女性（-0.19ポイント）はマイナス値となっています。

年代別で見ると、10歳代（0.91ポイント）、20歳代（0.36ポイント）は高いプラス値、30歳代（-0.42ポイント）、40歳代（-0.32ポイント）はマイナス値となっており、大きな差が見られます。



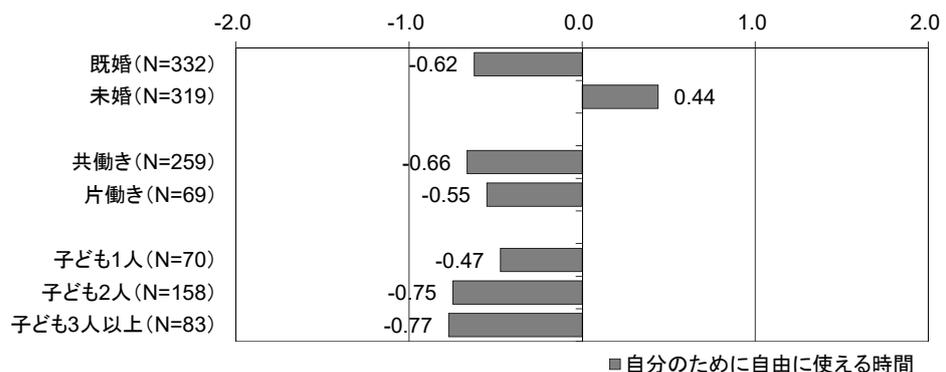
※N=「該当しない」、不明を除く

- 「未婚」の満足度が高く、「既婚」の満足度が低い
- 働き方による大きな差は見られない
- 子ども2人以上の満足度が低い

結婚の状況、働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、結婚の状況では未婚（0.44ポイント）が高い一方、既婚（-0.62ポイント）はマイナス値となっており、大きな差が見られます。

働き方ではいずれもマイナス値となっており、大きな差は見られません。

子どもの人数でもいずれもマイナス値となっており、その中で2人（-0.75ポイント）、3人以上（-0.77ポイント）は同程度で比較的低くなっています。



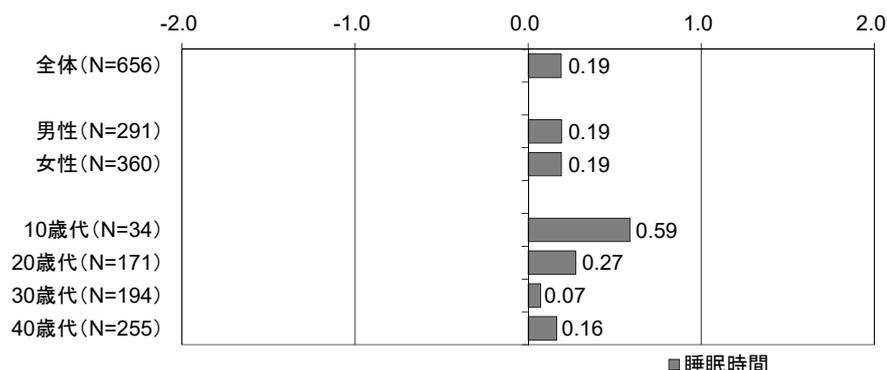
※N=「該当しない」、不明を除く

⑥ 睡眠時間【加重平均値】

- 性別による差は見られない
- 10歳代の満足度が高く、30歳代の満足度が低い

性別で見ると、男女ともプラス値（0.19ポイントで同値）となっています。

年代別で見ると、いずれの年代もプラス値で、10歳代（0.59ポイント）が高い一方、30歳代（0.07ポイント）が低く、大きな差が見られます。

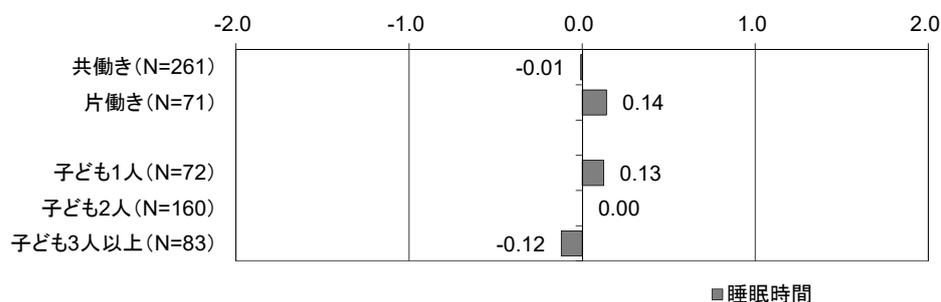


※N=「該当しない」、不明を除く

- 共働きの満足度が低い
- 子どもの人数が多いほど満足度が低い

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、働き方では大きな差は見られませんが、共働き（-0.01ポイント）はマイナス値、片働き（0.14ポイント）はプラス値となっています。

子どもの人数でも大きな差は見られませんが、3人以上（-0.12ポイント）はマイナス値となっており、子どもの人数が多いほど値が低い傾向が見られます。



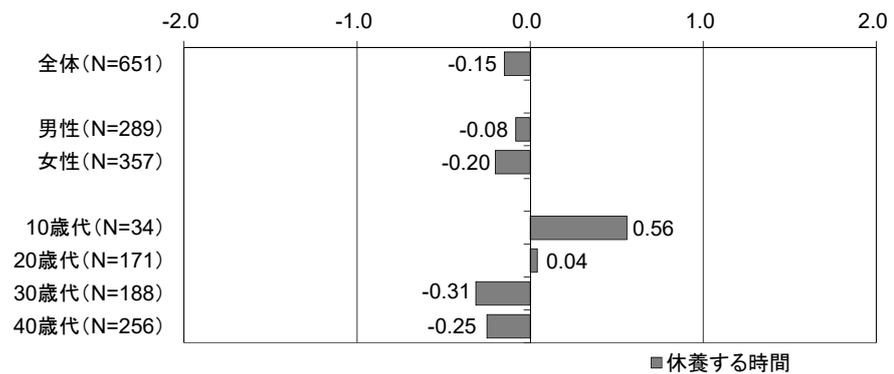
※N=「該当しない」、不明を除く

⑦ 休養する時間【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 10歳代の満足度が高く、30・40歳代の満足度が低い

性別で見ると、男女ともマイナス値で大きな差は見られませんが、男性(-0.08ポイント)が女性(-0.20ポイント)より若干高くなっています。

年代別で見ると、10歳代(0.56ポイント)が高く、20歳代(0.04ポイント)も若干のプラス値となっている一方、30歳代(-0.31ポイント)、40歳代(-0.25ポイント)はマイナス値となっており、大きな差が見られます。

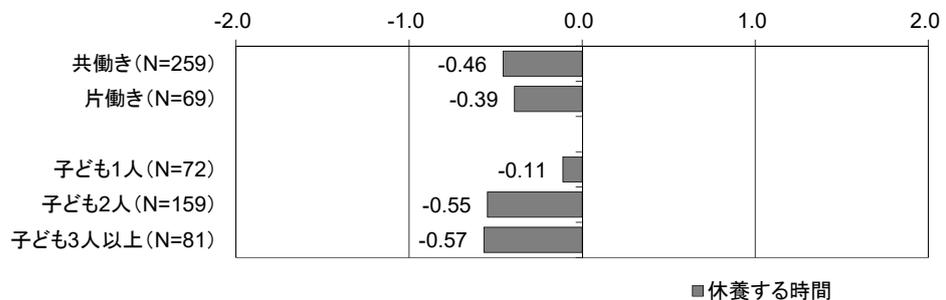


※N=「該当しない」、不明を除く

- 働き方による大きな差は見られない
- 子ども2人以上の満足度が低い

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、働き方ではいずれもマイナス値となっており、大きな差は見られません。

子どもの人数でもいずれもマイナス値となっており、その中で2人(-0.55ポイント)、3人以上(-0.57ポイント)は同程度で低くなっています。



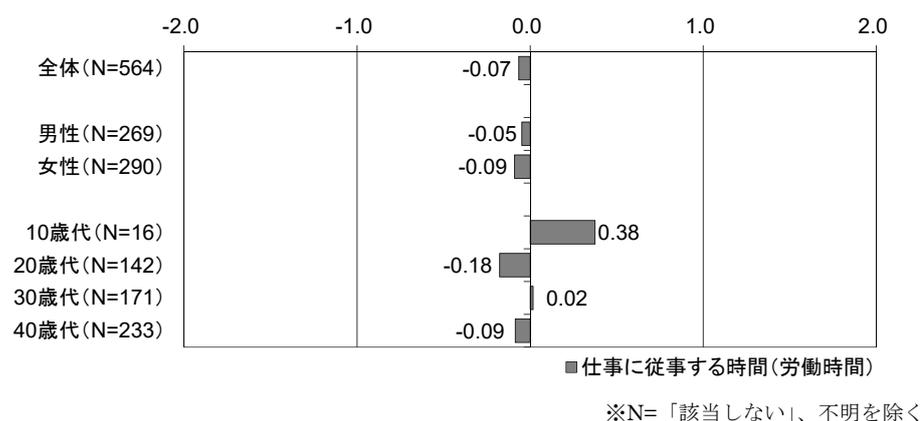
※N=「該当しない」、不明を除く

⑧ 仕事に従事する時間（労働時間）【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 10歳代の満足度が高く、20・40歳代の満足度が低い

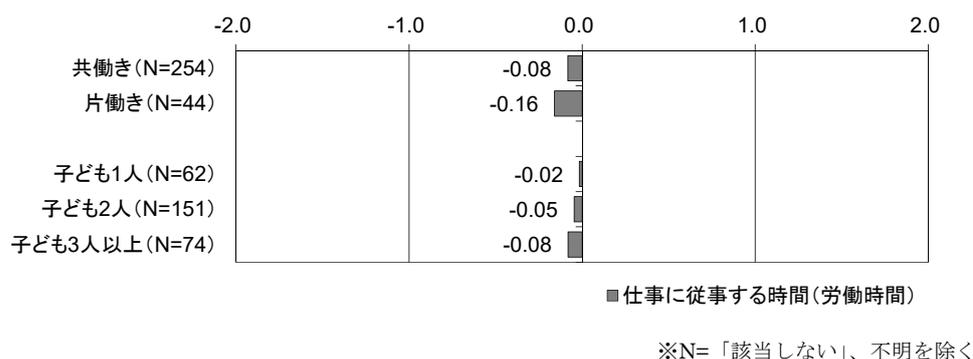
性別で見ると、男女ともマイナス値で大きな差は見られません。

年代別で見ると、10歳代（0.38ポイント）が高く、30歳代（0.02ポイント）も若干のプラス値となっている一方、20歳代（-0.18ポイント）、40歳代（-0.09ポイント）はマイナス値となっており、大きな差が見られます。



- 働き方や子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれもマイナス値となっており、大きな差は見られません。

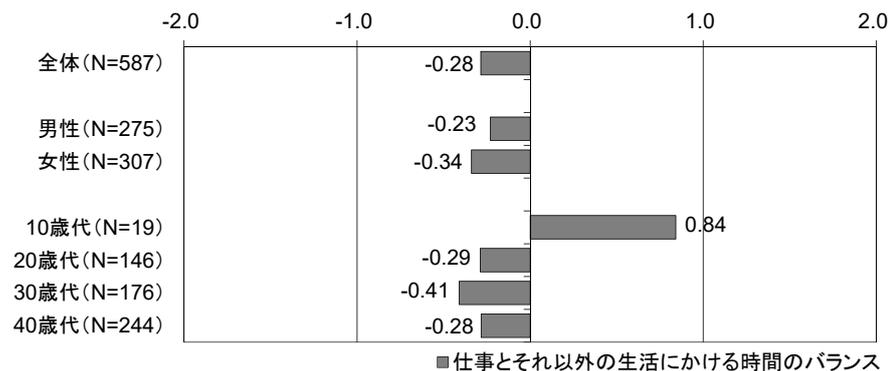


⑨ 仕事とそれ以外の生活にかかる時間のバランス【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 10歳代の満足度が高く、20歳代以上の満足度が低い

性別で見ると、男女ともマイナス値で大きな差は見られませんが、男性(-0.23ポイント)が女性(-0.34ポイント)より若干高くなっています。

年代別で見ると、10歳代(0.84ポイント)が高いプラス値となっている一方、20歳代以上はマイナス値となっており、大きな差が見られます。

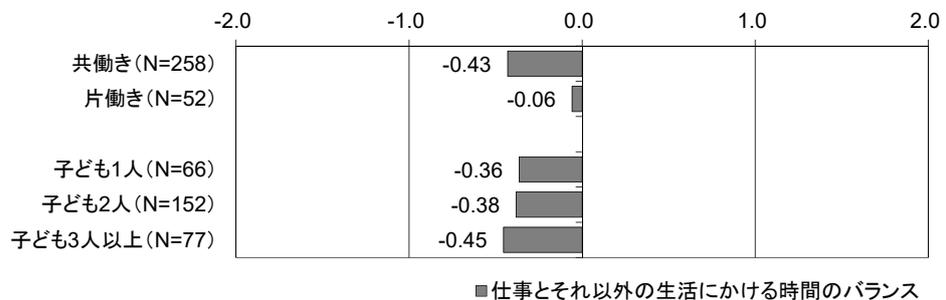


※N=「該当しない」、不明を除く

- 共働きの満足度が低い
- 子どもの人数が多いほど満足度が低い

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれもマイナス値となっていますが、働き方では共働き(-0.43ポイント)が低く、片働き(-0.06ポイント)と大きな差が見られます。

子どもの人数では大きな差は見られませんが、子どもの人数が多いほど値が低い傾向が見られます。



※N=「該当しない」、不明を除く

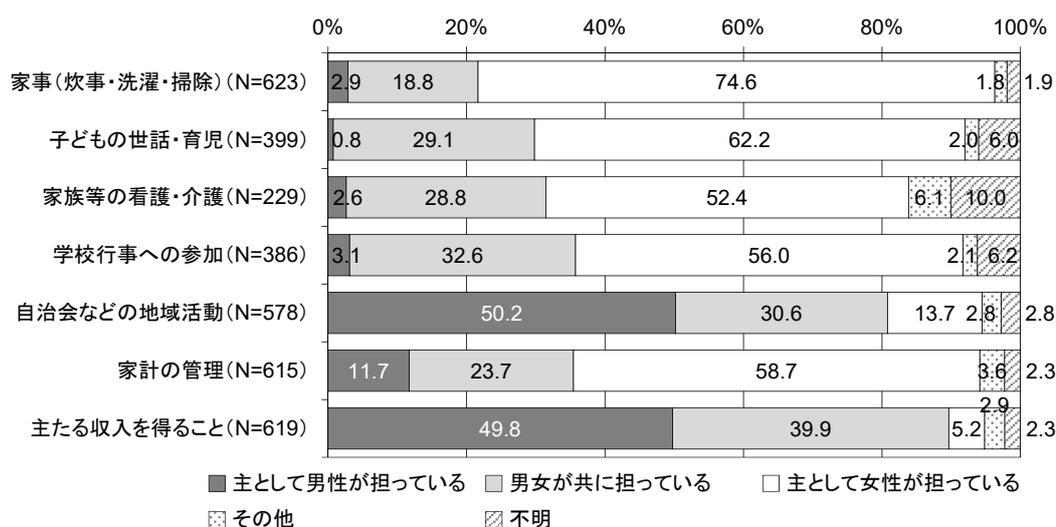
### (4) 性別による役割分担の状況

あなたの家庭では、男女がそれぞれどのように担っていますか。(それぞれ1つ選択)

- 「地域活動」「主たる収入」を除き、いずれも「主に女性」が5割以上
- 特に「家事」は7割以上、「育児」は6割以上が「主に女性」
- 「地域活動」「主たる収入」は「主に男性」が約5割

全体では、「主として女性が担っている」が「自治会などの地域活動」「主たる収入を得ること」の2項目を除き、いずれも5割以上で特に高くなっています。特に「家事（炊事・洗濯・掃除）」（74.6%）は7割以上、「子どもの世話・育児」（62.2%）は6割以上となっています。「自治会などの地域活動」「主たる収入を得ること」はいずれも「主として男性が担っている」（それぞれ50.2%、49.8%）が約5割となっています。

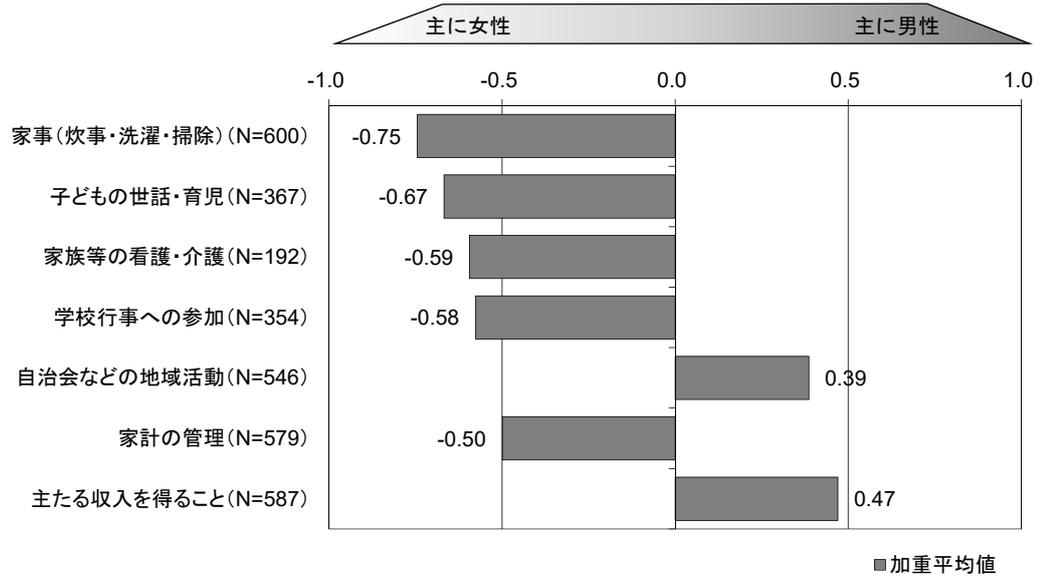
一方、「男女が共に担っている」は「主たる収入を得ること」（39.9%）が約4割、次いで「学校行事への参加」（32.6%）、「自治会などの地域活動」（30.6%）の2項目が3割以上となっています。



※N=「該当しない」を除く

- 「地域活動」「主たる収入」以外は「主に女性」が担っている
- 家庭での役割分担の性別による偏重がうかがえる

加重平均値\*を見ると、「家事（炊事・洗濯・掃除）」（-0.75ポイント）が最も低く、「主として男性が担っている」ことを示すプラス値の「自治会などの地域活動」（0.39ポイント）、「主たる収入を得ること」（0.47ポイント）の2項目を除き、いずれも「主として女性が担っている」ことを示すマイナス値となっています。また、絶対値として見ると、マイナス値を示す項目はいずれもプラス値を示す項目より高くなっていることから、家庭でのこれらの役割分担が女性に偏重していることがうかがえます。



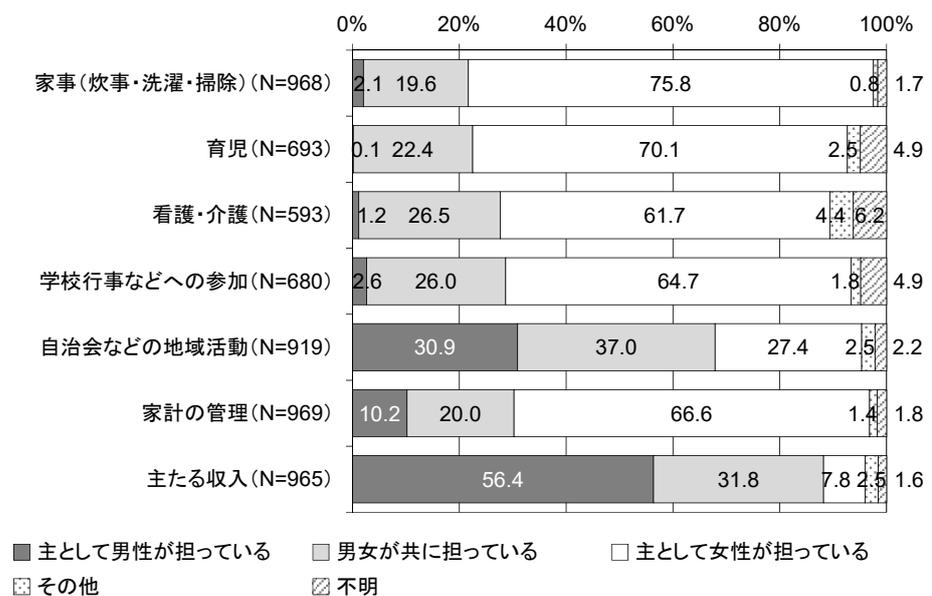
※N=「該当しない」、不明を除く

※加重平均値:「主として男性が担っている」「男女が共に担っている」「主として女性が担っている」にそれぞれ1点、0点、-1点を与えて求めた平均値。マイナスの値が大きいほど「主として女性が担っている」、プラスの値が大きいほど「主として男性が担っている」と考えられる

〈参考 県調査との比較〉

●「自治会などの地域活動」は県より「主として男性」が高い

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、ほとんどの項目が同様の傾向となっていますが、「自治会などの地域活動」では本調査との違いが見られ、「主として男性が担っている」(本調査 50.2%)が県調査(30.9%)より高く、「主として女性が担っている」(本調査 13.7%、県調査 27.4%)が低くなっています。



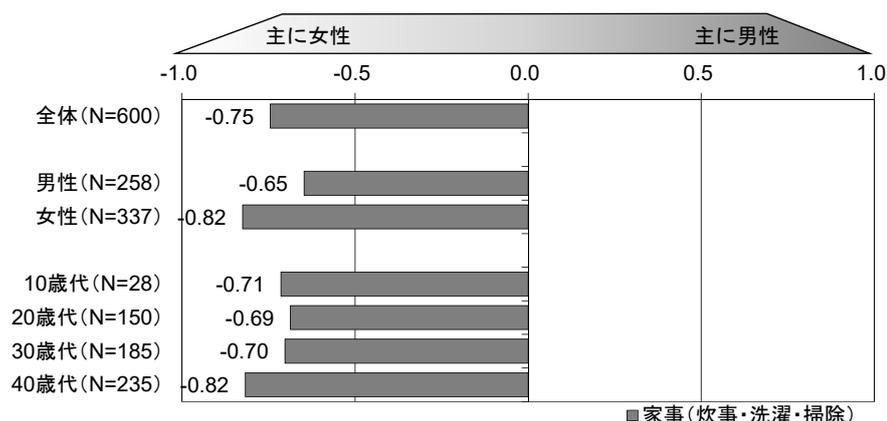
※「県男女」(男女共同参画社会に関する県民意識調査)公表値に基づき再集計。N=「該当しない」を除く

① 家事（炊事・洗濯・掃除）【加重平均値】

● 性別や年代別による大きな差は見られない

性別で見ると、男女とも「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られませんが、女性（-0.82 ポイント）は男性（-0.65 ポイント）より「主として女性が担っている」認識が若干強く見られます。

年代別で見ると、いずれの年代も「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られません。



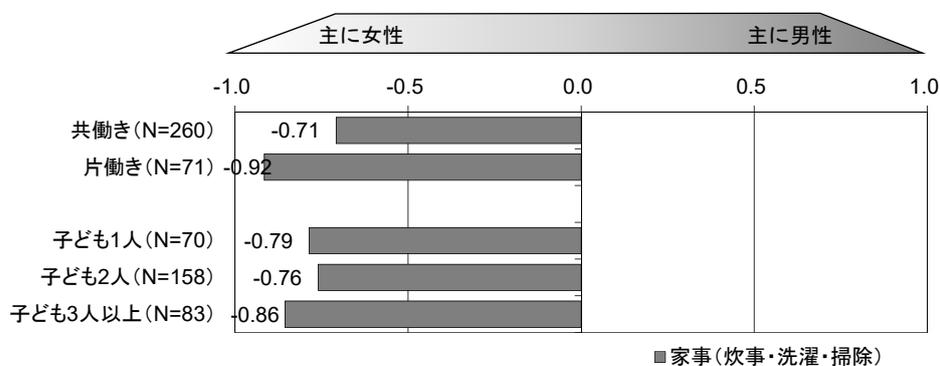
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

● 片働きは「主に女性」の認識が強い

● 子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっていますが、働き方では片働き（-0.92 ポイント）で「主として女性が担っている」認識が強く見られます。

子どもの人数による大きな差は見られません。

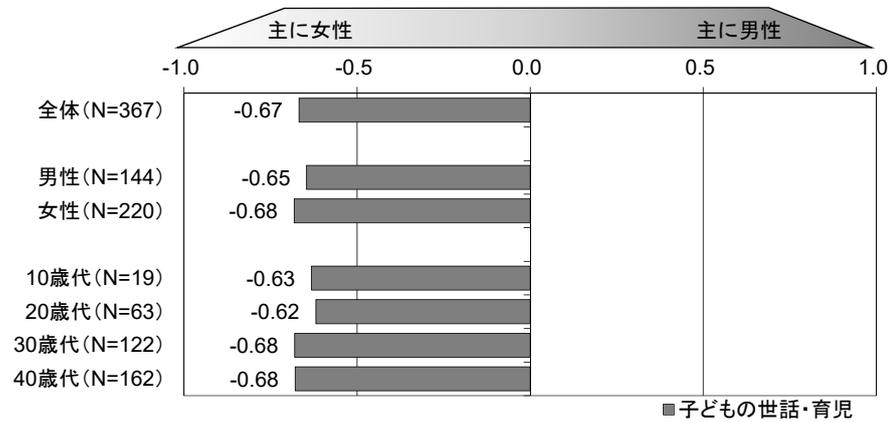


※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

② 子どもの世話・育児【加重平均値】

● 性別や年代別による大きな差は見られない

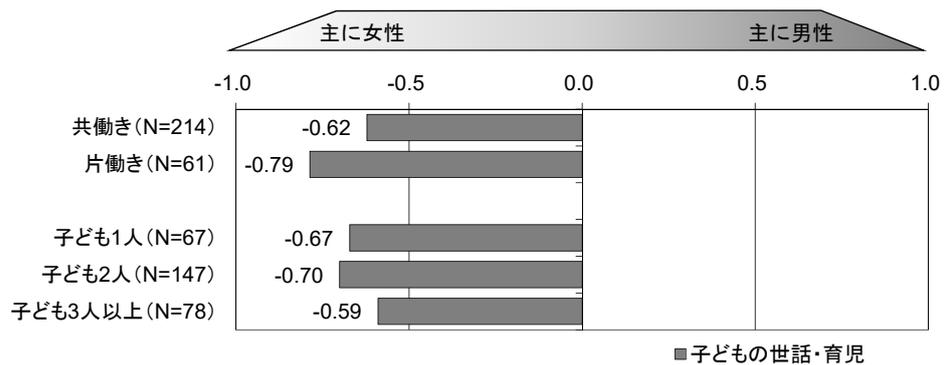
性別、年代別で見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られません。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

● 働き方や子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっており、大きな差は見られませんが、働き方では片働き (-0.79 ポイント)、子どもの人数では1人 (-0.67 ポイント)、2人 (-0.70 ポイント) で「主として女性が担っている」認識が若干強く見られます。



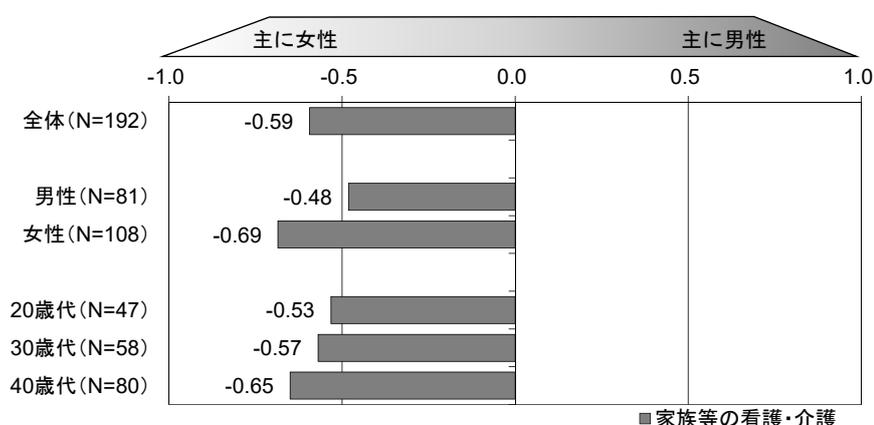
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

### ③ 家族等の看護・介護【加重平均値】

- 女性は男性より「主に女性」の認識が強い
- 高い年代ほど「主に女性」の認識が強い

性別で見ると、男女とも「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、女性 (-0.69 ポイント) は男性 (-0.48 ポイント) より「主として女性が担っている」認識が強く見られます。

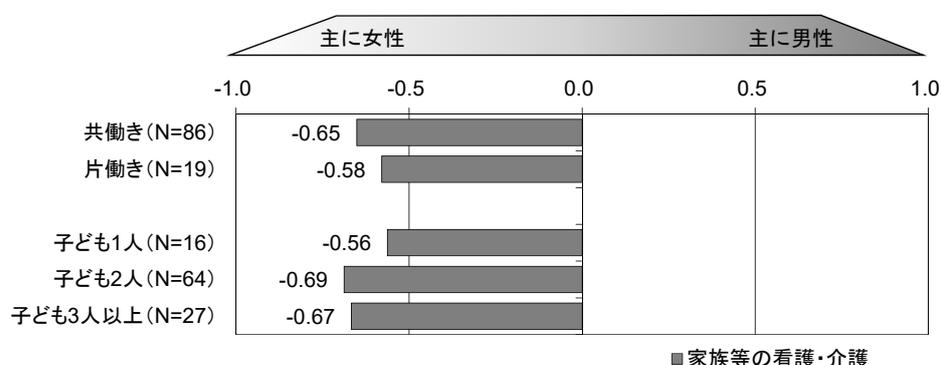
年代別で見ると、いずれの年代も「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られませんが、高い年代ほど「主として女性が担っている」認識が強く見られます。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

- 働き方や子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっており、大きな差は見られませんが、働き方では共働き (-0.65 ポイント)、子どもの人数では2人 (-0.69 ポイント)、3人以上 (-0.67 ポイント) で「主として女性が担っている」認識が若干強く見られます。



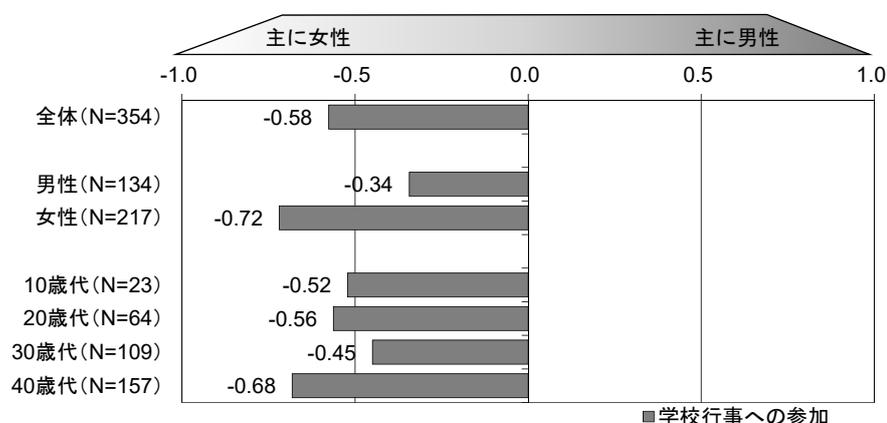
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

④ 学校行事への参加【加重平均値】

- 女性は男性より「主に女性」の認識が強い
- 40歳代は「主に女性」の認識が強く、30歳代は弱い

性別で見ると、男女とも「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、女性(-0.72ポイント)は男性(-0.34ポイント)より「主として女性が担っている」認識が強く見られます。

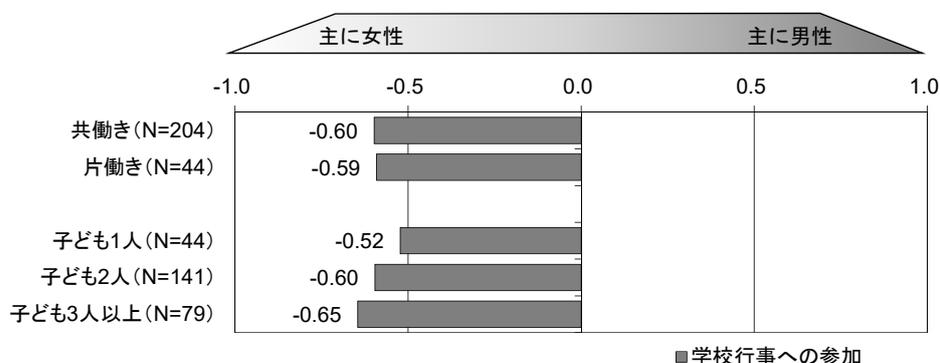
年代別で見ると、いずれの年代も「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっており、その中で40歳代(-0.68ポイント)は「主として女性が担っている」認識が比較的強く見られる一方、30歳代(-0.45ポイント)は比較的弱くなっています。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

- 働き方による大きな差は見られない
- 子どもの人数が多いほど「主に女性」の認識が強い

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっており、大きな差は見られませんが、子どもの人数が多いほど「主として女性が担っている」認識が強く見られます。



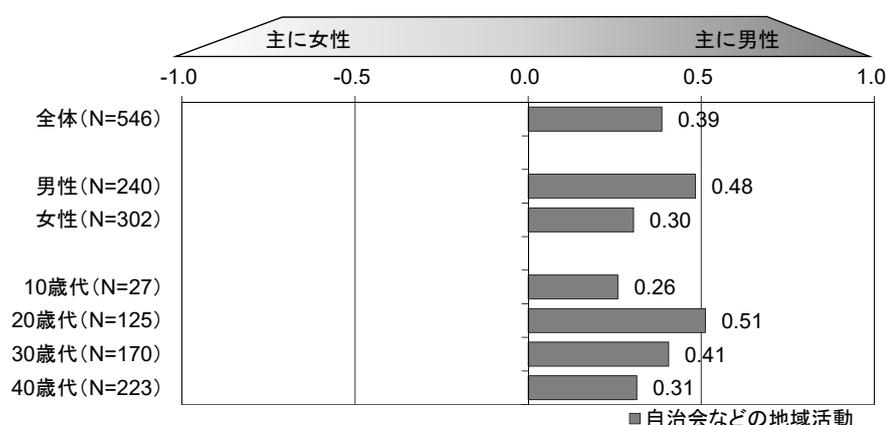
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

⑤ 自治会などの地域活動【加重平均値】

- 男性は女性より「主に男性」の認識が強い
- 20歳代は「主に男性」の認識が強く、10歳代は弱い

性別で見ると、男女とも「主として男性が担っている」を示すプラス値で、男性（0.48ポイント）は女性（0.30ポイント）より「主として男性が担っている」認識が強く見られます。

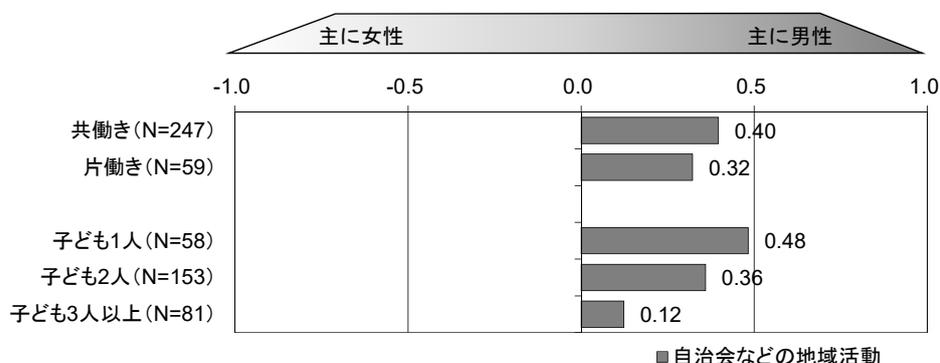
年代別で見ると、いずれの年代も「主として男性が担っている」を示すプラス値となっており、その中で、20歳代（0.51ポイント）は「主として男性が担っている」認識が比較的強く見られる一方、10歳代（0.26ポイント）は比較的弱くなっています。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

- 働き方による大きな差は見られない
- 子どもの人数が少ないほど「主に男性」の認識が強い

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として男性が担っている」を示すプラス値となっており、大きな差は見られませんが、子どもの人数では、子どもの人数が少ないほど「主として男性が担っている」認識が強く見られます。



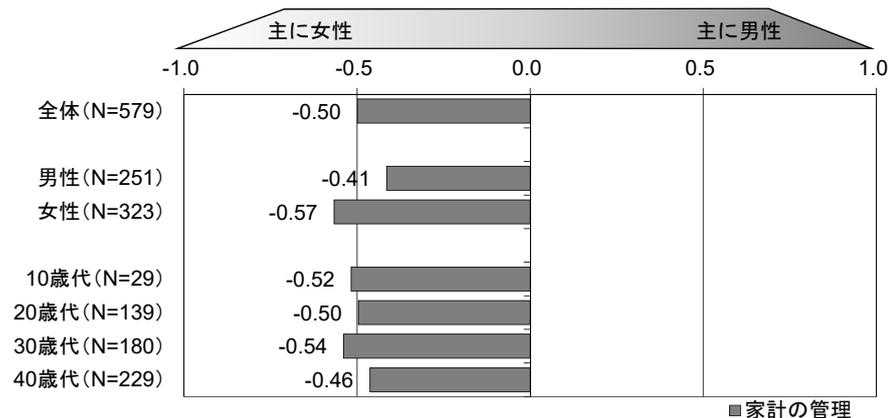
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

## ⑥ 家計の管理【加重平均値】

### ● 性別や年代別による大きな差は見られない

性別で見ると、男女とも「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られませんが、女性 (-0.57 ポイント) は男性 (-0.41 ポイント) より「主として女性が担っている」認識が若干強く見られます。

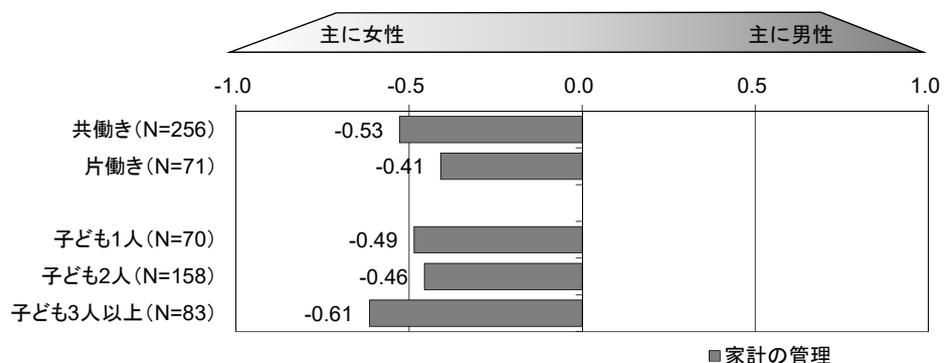
年代別で見ると、いずれの年代も「主として女性が担っている」を示すマイナス値で、大きな差は見られません。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

### ● 働き方や子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として女性が担っている」を示すマイナス値となっており、大きな差は見られませんが、働き方では共働き (-0.53 ポイント)、子どもの人数では、3人以上 (-0.61 ポイント) で「主として女性が担っている」認識が若干強く見られます。



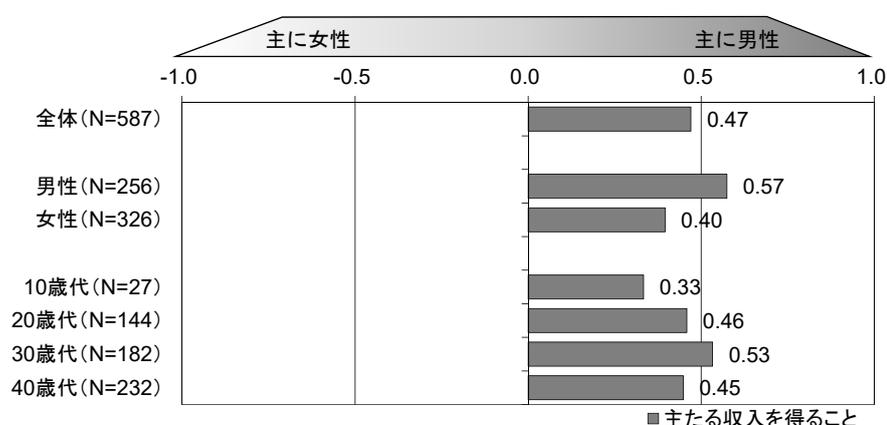
※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

⑦ 主たる収入を得ること【加重平均値】

- 男性は女性より「主に男性」の認識が強い
- 30歳代は「主に男性」の認識が強く、10歳代は弱い

性別で見ると、男女とも「主として男性が担っている」を示すプラス値で、男性（0.57ポイント）は女性（0.40ポイント）より「主として男性が担っている」認識が強く見られます。

年代別で見ると、いずれの年代も「主として男性が担っている」を示すプラス値となっており、その中で30歳代（0.53ポイント）は「主として男性が担っている」認識が比較的強く見られる一方、10歳代（0.33ポイント）は比較的弱くなっています。

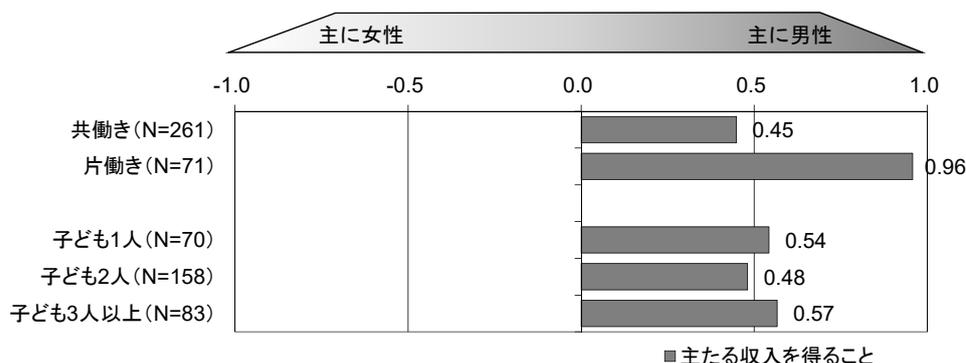


※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

- 片働きは「主に男性」の認識が特に強い
- 子どもの人数による大きな差は見られない

働き方、子どもの人数についてさらに詳しく見ると、いずれも「主として男性が担っている」を示すプラス値となっており、その中で働き方では片働き（0.96ポイント）で「主として男性が担っている」認識が特に強く見られます。また、共働き（0.45ポイント）でも主たる収入を「主として男性が担っている」状況がうかがえます。

子どもの人数による大きな差は見られません。



※N=「その他」「該当しない」、不明を除く

## 2 子育てや介護と仕事との両立について

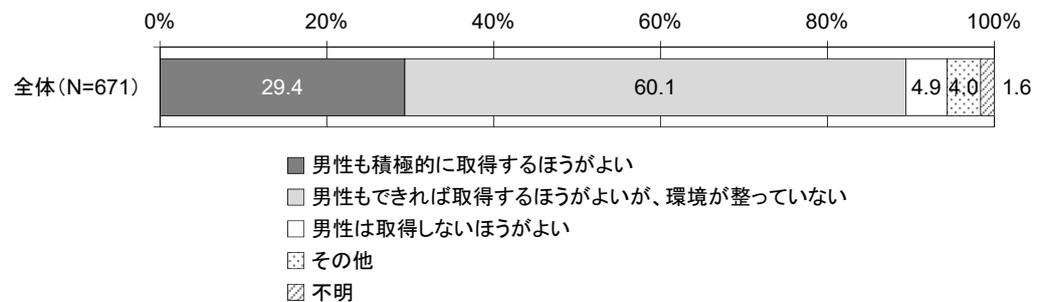
### (5) 男性の「育児休業」取得について

あなたは、男性の「育児休業」取得についてどう思いますか。(1つ選択)

- 「男性も取得するほうがよいが、環境が整っていない」が6割以上
- 「男性も積極的に取得するほうがよい」が約3割

全体では、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」(60.1%)が6割以上で最も高く、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」(29.4%)が約3割となっています。

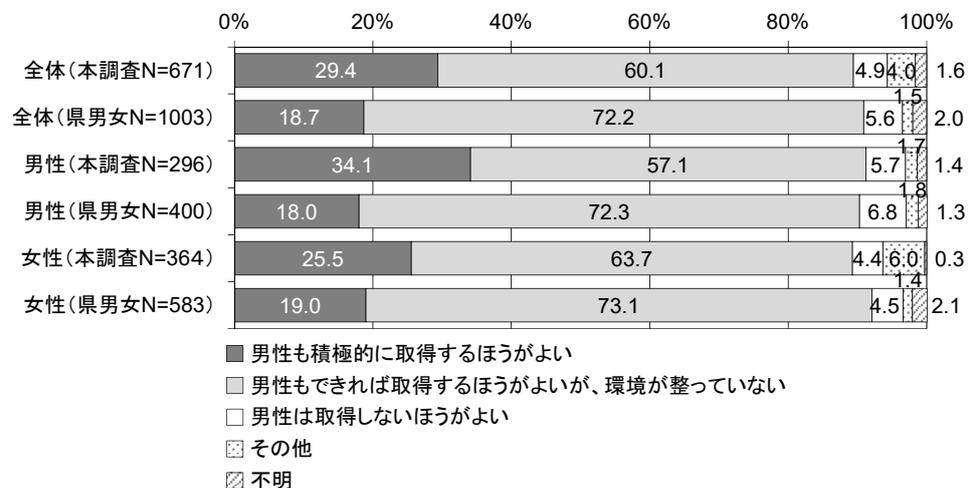
「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』(89.5%)は約9割となっています。



#### 〈参考 県調査との比較〉

- 「男性も積極的に取得するほうがよい」は県より高い

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、「男性も積極的に取得するほうがよい」は全体(本調査29.4%、県調査18.7%)、性別(本調査・男性34.1%、女性25.5%、県調査・男性18.0%、女性19.0%)のいずれも本調査が高くなっています。



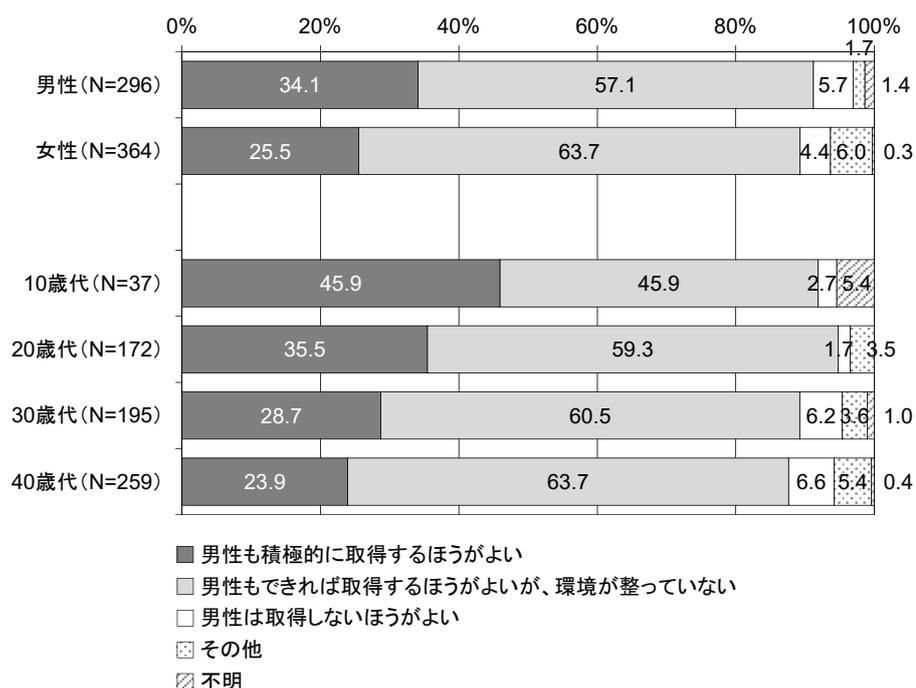
※「県男女」(男女共同参画社会に関する県民意識調査)

性別・年代別

- 男女、いずれの年代も『男性も取得するほうがよい』が約9割
- 女性より男性、若い年代ほど「男性も積極的に取得するほうがよい」が高い

性別で見ると、男女とも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が最も高く、女性（63.7%）が男性（57.1%）より若干高くなっています。これに次いで高い「男性も積極的に取得するほうがよい」は男性（34.1%）が女性（25.5%）より若干高くなっています。「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』（男性91.2%、女性89.2%）は男女とも約9割となっています。

年代別で見ると、「男性も積極的に取得するほうがよい」は若い年代ほど値が高い傾向が見られ、10歳代（45.9%）は「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と同値になっています。「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』はいずれの年代も約9割となっています。



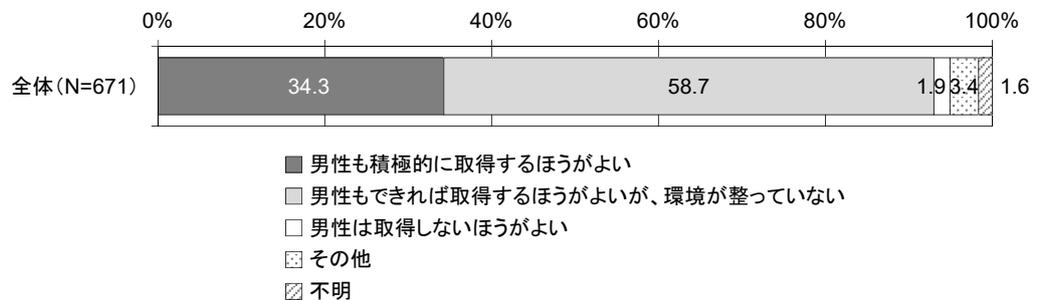
(6) 男性の「介護休業」取得について

あなたは、男性の「介護休業」取得についてどう思いますか。(1つ選択)

- 「男性も取得するほうがよいが、環境が整っていない」が約6割
- 「男性も積極的に取得するほうがよい」が3割以上

全体では、「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」(58.7%)が約6割で最も高く、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」(34.3%)が3割以上となっています。

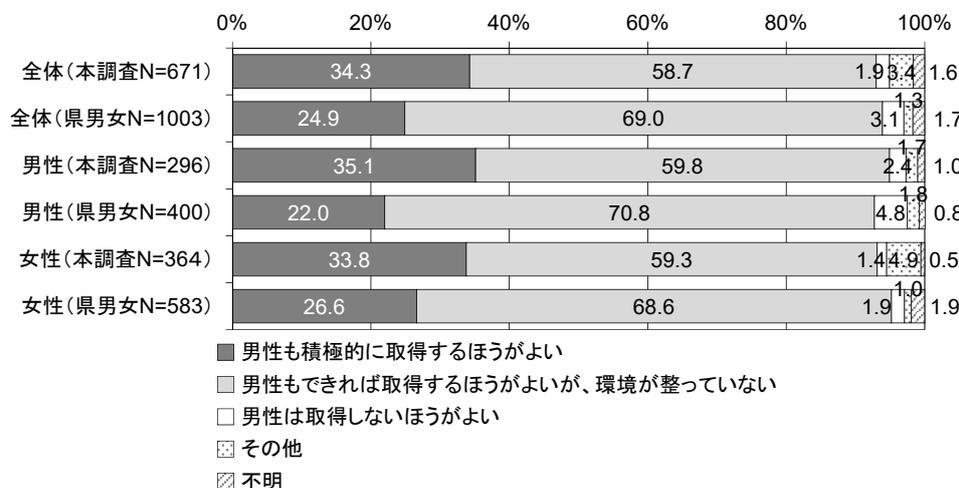
「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』(93.0%)は9割以上となっています。



〈参考 県調査との比較〉

- 「男性も積極的に取得するほうがよい」は県より高い

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、「男性も積極的に取得するほうがよい」は全体(本調査 34.3%、県調査 24.9%)、性別(本調査・男性 35.1%、女性 33.8%、県調査・男性 22.0%、女性 26.6%)のいずれも本調査が高くなっています。



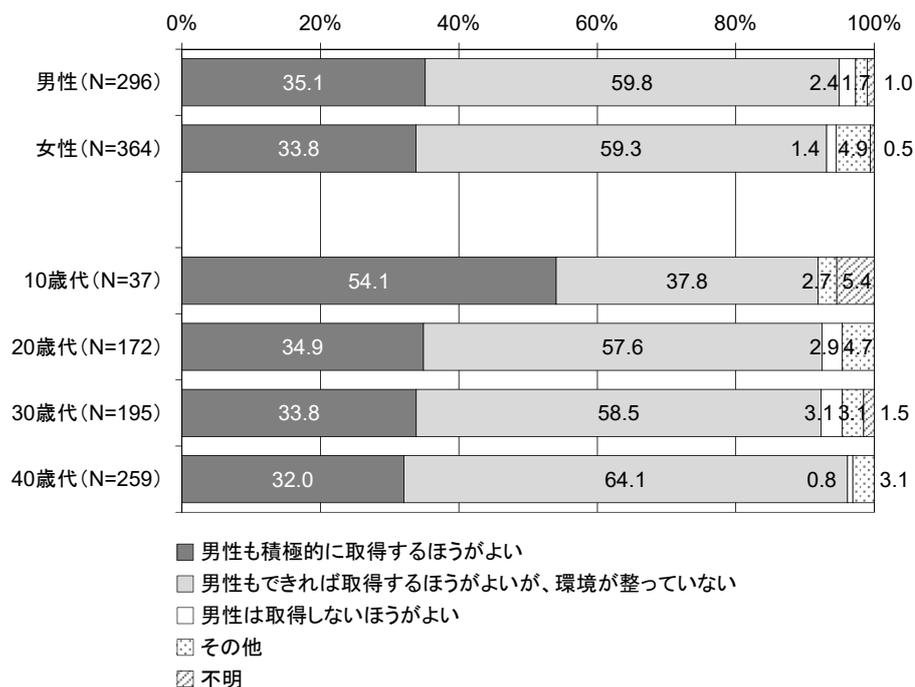
※「県男女」(男女共同参画社会に関する県民意識調査)

性別・年代別

- 男女、いずれの年代も『男性も取得するほうがよい』が約9割
- 女性より男性、若い年代ほど「男性も積極的に取得するほうがよい」が高い

性別で見ると、男女とも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が約6割（男性59.8%、女性59.3%）で最も高くなっています。これに次いで高い「男性も積極的に取得するほうがよい」も男女とも3割以上（男性35.1%、女性33.8%）で同程度となっています。「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』（男性94.9%、女性93.1%）は男女とも9割以上となっています。

年代別で見ると、「男性も積極的に取得するほうがよい」は若い年代ほど値が高い傾向が見られ、10歳代（54.1%）は5割以上で最も高くなっています。一方、20歳代以上はいずれも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」が約6割で最も高くなっています。「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」と「男性も積極的に取得するほうがよい」を合わせた『男性も取得するほうがよい』はいずれの年代も9割以上となっています。

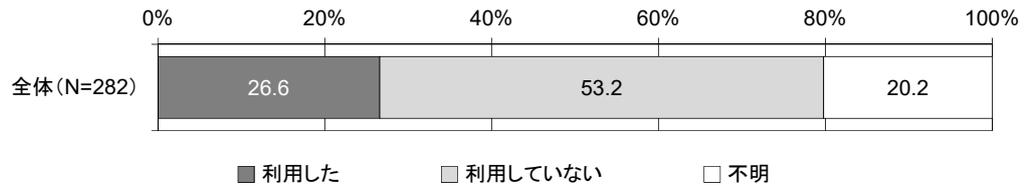


(7) 育児休業制度の利用経験

あなたは、出産の際に育児休業制度を利用しましたか。(1つ選択)  
 (仕事をしており、現在の職場に就業後、あなたもしくは配偶者が出産した場合)

● 「利用していない」が5割以上

全体では、「利用していない」(53.2%)が5割以上で特に高く、次いで「利用した」(26.6%)が2割以上となっています。



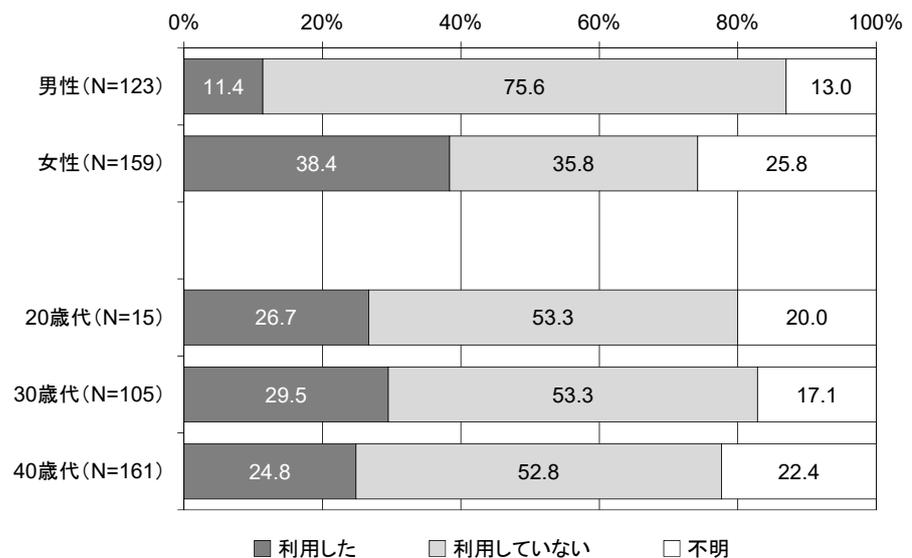
性別・年代別

● 「利用した」は女性が約4割、男性が1割以上

● 年代による大きな差は見られない

性別で見ると、女性は「利用した」(38.4%)が約4割で、「利用していない」(35.8%)より若干高くなっています。男性は「利用していない」(75.6%)が7割以上で特に高く、「利用した」(11.4%)は1割以上となっています。

年代別による大きな差は見られません。



※10歳代 (N<10) は表示しない

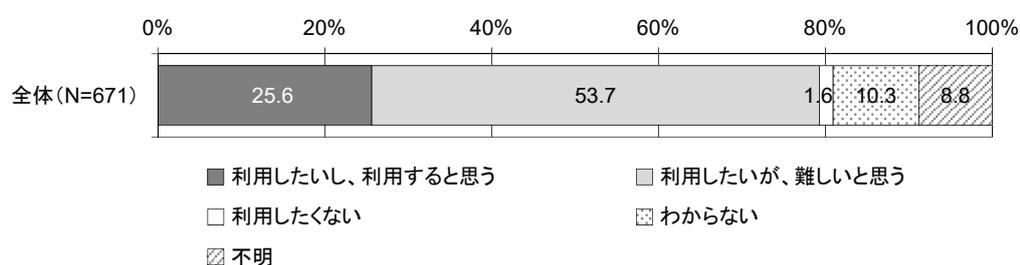
(8) 介護休業制度の利用意向

あなたは、家族などの介護が必要となった時に、介護休業制度を利用したいと思いますか。  
 (1つ選択) (仕事をしている・今後仕事に就きたいと考えている場合)

- 「利用したいが難しい」が5割以上
- 『利用したい』は約8割

全体では、「利用したいが、難しいと思う」(53.7%)が5割以上で特に高く、次いで「利用したいし、利用すると思う」(25.6%)が2割以上となっています。

「利用したいが、難しいと思う」と「利用したいし、利用すると思う」を合わせた『利用したい』(79.3%)は約8割となっています。

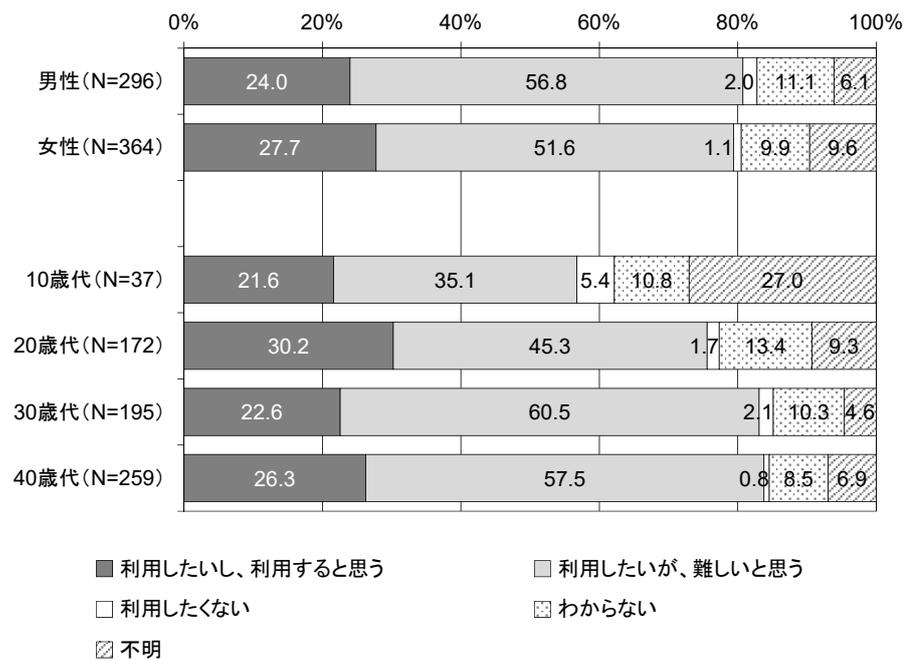


性別・年代別

- 男女、いずれの年代も「利用したいが難しい」が最も高い
- 『利用したい』は男女とも約8割で、高い年代ほど高い

性別で見ると、男女とも「利用したいが、難しいと思う」が5割以上（男性56.8%、51.6%）で最も高くなっています。これに次いで高い「利用したいし、利用すると思う」は、男性（24.0%）は2割以上、女性（27.7%）は約3割となっています。「利用したいが、難しいと思う」と「利用したいし、利用すると思う」を合わせた『利用したい』（男性80.8%、女性79.3%）は男女とも約8割となっています。

年代別で見ると、いずれの年代も「利用したいが、難しいと思う」が最も高く、次いで「利用したいし、利用すると思う」が高くなっています（不明を除く）。「利用したいが、難しいと思う」と「利用したいし、利用すると思う」を合わせた『利用したい』は10歳代（56.7%）が約6割、20歳代（75.5%）が7割以上、30歳代（83.1%）、40歳代（83.8%）が8割以上となっており、高い年代ほど値が高い傾向が見られます。



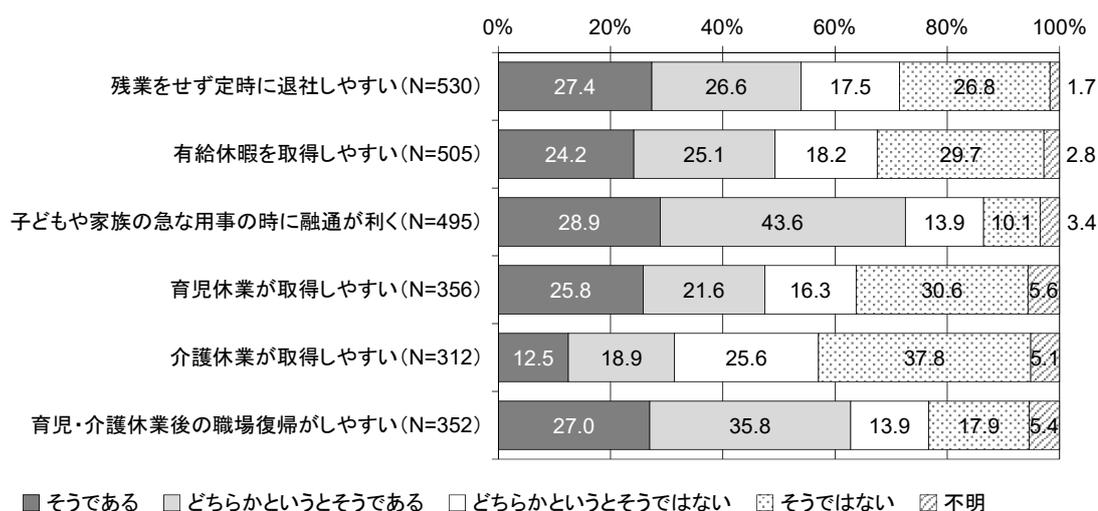
(9) 現在の職場の状況

あなたは、現在の職場についてどう感じていますか（1つ選択）（仕事をしている場合）

- 「子どもや家族の急用時に融通が利く」は7割以上が肯定
- 「介護休業が取得しやすい」は6割以上が否定

全8項目のうち前半の6項目について見ると、全体では、強い肯定的回答「そうである」は「介護休業が取得しやすい」（12.5%）を除き、いずれも2割以上となっています。一方、強い否定的回答「そうではない」は「介護休業が取得しやすい」（37.8%）が約4割、次いで「育児休業が取得しやすい」（30.6%）、「有給休暇を取得しやすい」（29.7%）、「残業をせず定時に退社しやすい」（26.8%）の3項目がいずれも約3割となっています。

「そうである」と「どちらかというそうである」を合わせた肯定的回答は「子どもや家族の急な用事の時に融通が利く」（72.5%）が7割以上で最も高く、次いで「育児・介護休業後の職場復帰がしやすい」（62.8%）が6割以上となっています。「どちらかというそうではない」と「そうではない」を合わせた否定的回答は「介護休業が取得しやすい」（63.4%）が6割以上で最も高くなっています。

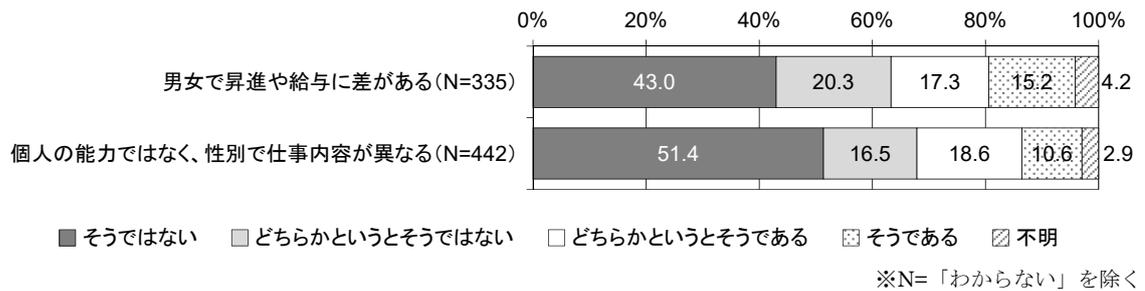


※N=「わからない」を除く

- 「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なる」は約7割、「男女で昇進・給与に差がある」は6割以上が否定

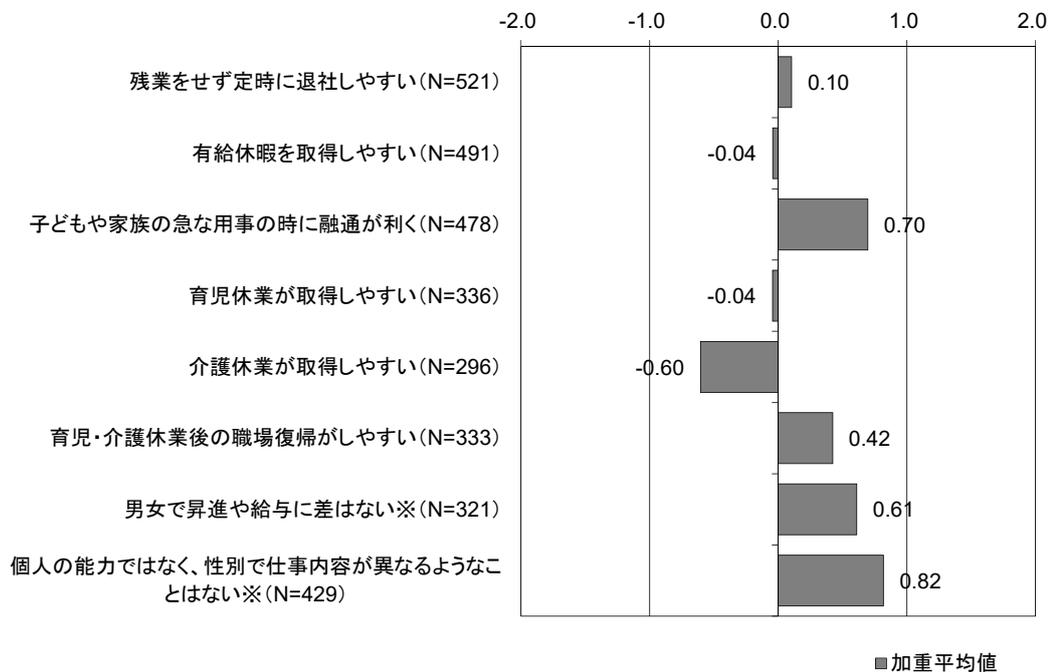
全8項目のうち後半の2項目について見ると、全体では、強い否定的回答「そうではない」は「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なる」（51.4%）が5割以上、「男女で昇進や給与に差がある」（43.0%）が4割以上となっています。一方、強い肯定的回答「そうである」は「男女で昇進や給与に差がある」（15.2%）、「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なる」（10.6%）のいずれも1割以上となっています。

「そうではない」と「どちらかというそうではない」を合わせた否定的回答は「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なる」（67.9%）が約7割、「男女で昇進や給与に差がある」（63.3%）が6割以上となっています。



- 「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なることはない」「子どもや家族の急用時に融通」の2項目は進んでいる傾向
- 「介護休業が取得しやすい」「有給休暇を取得しやすい」「育児休業が取得しやすい」の3項目は進んでいない傾向

加重平均値\*を見ると、「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない」(0.82 ポイント) が最も高くなっています。一方、「介護休業が取得しやすい」(-0.60 ポイント) が最も低く、マイナス値は「有給休暇を取得しやすい」「育児休業が取得しやすい」(-0.04 ポイントで同値) を合わせた3項目のみとなっています。



※N=「わからない」、不明を除く

※「男女で昇進や給与に差がある」「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なる」は、他の項目と評価軸を合わせるため、それぞれ「男女で昇進や給与に差はない」「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない」に読み替えて表示（以降同様）

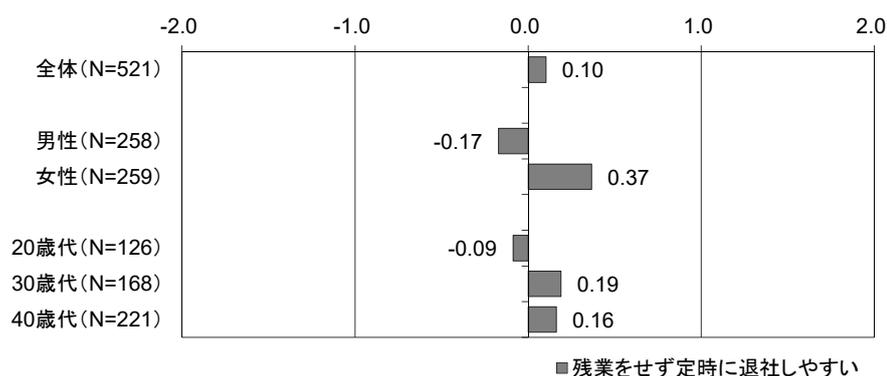
※加重平均値：「そうである」「どちらかというそうである」「どちらかというそうではない」「そうではない」にそれぞれ2点、1点、-1点、-2点を与えて求めた平均値。プラス値が大きいほど肯定されている傾向が強く、マイナス値が大きいほど否定されている傾向が強いと考えられる

① 残業をせず定時に退社しやすい【加重平均値】

- 女性は肯定、男性は否定
- 30・40歳代は肯定、20歳代は否定

性別で見ると、男性（-0.17ポイント）はマイナス値、女性（0.37ポイント）はプラス値となっています。

年代別で見ると、30歳代（0.19ポイント）、40歳代（0.16ポイント）はプラス値となっている一方、20歳代（-0.09ポイント）はマイナス値となっています。

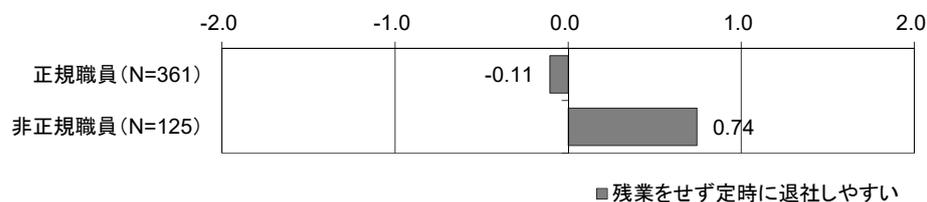


※N=「わからない」、不明を除く・10歳代（N<10）は表示しない

就業形態別

- 非正規職員は肯定、正規職員は否定

就業形態で見ると、非正規職員（0.74ポイント）はプラス値、正規職員（-0.11ポイント）はマイナス値となっています。

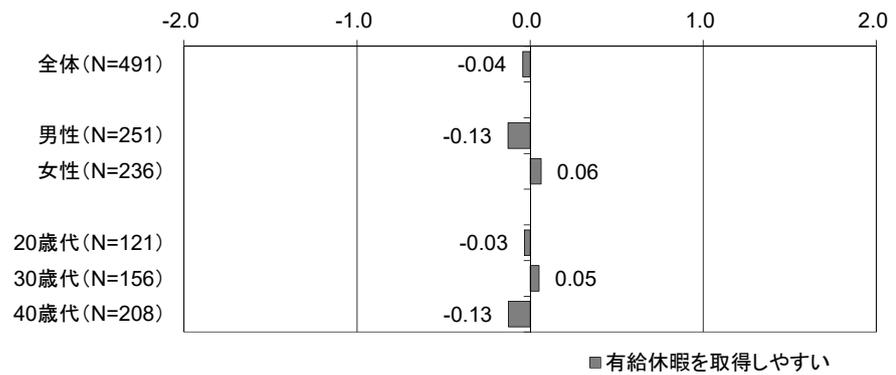


※N=「わからない」、不明を除く

② 有給休暇を取得しやすい【加重平均値】

● 性別、年代別による大きな差は見られない

性別、年代別による大きな差は見られませんが、性別では女性（0.06ポイント）はプラス値、男性（-0.13ポイント）はマイナス値、年代別では30歳代（0.05ポイント）はプラス値、20・40歳代はマイナス値（それぞれ-0.03、-0.13ポイント）となっています。

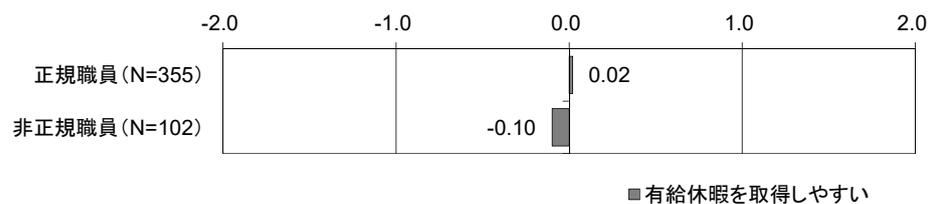


※N=「わからない」、不明を除く・10歳代 (N<10) は表示しない

就業形態別

● 就業形態による大きな差は見られない

就業形態による大きな差は見られませんが、正規職員（0.02ポイント）はプラス値、非正規職員（-0.10ポイント）はマイナス値となっています。



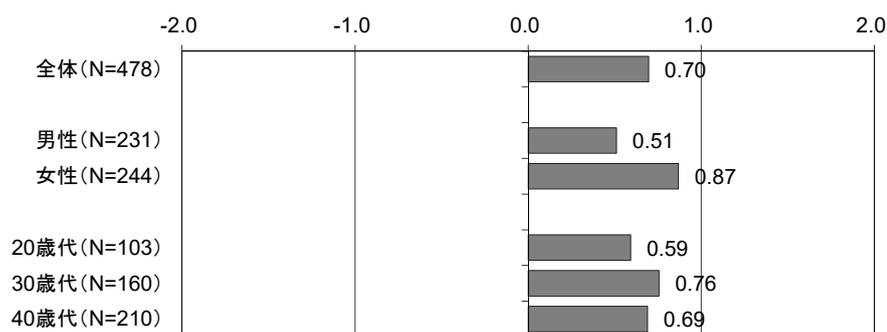
※N=「わからない」、不明を除く

③ 子どもや家族の急な用事の時に融通が利く【加重平均値】

- 女性は男性より肯定傾向が強い
- 年代別による大きな差は見られない

性別で見ると、男女ともプラス値で、女性（0.87ポイント）が男性（0.51ポイント）より高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代もプラス値で、大きな差は見られません。



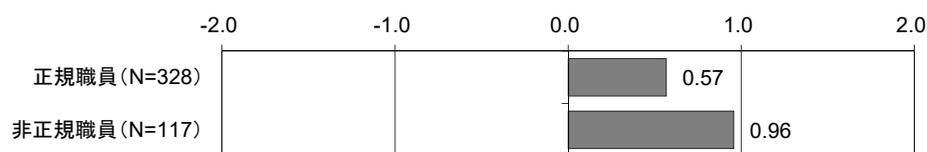
■ 子どもや家族の急な用事の時に融通が利く

※N=「わからない」、不明を除く・10歳代(N<10)は表示しない

就業形態別

- 非正規職員は正規職員より肯定傾向が強い

就業形態で見ると、いずれの就業形態もプラス値で、非正規職員（0.96ポイント）が正規職員（0.57ポイント）より高くなっています。



■ 子どもや家族の急な用事の時に融通が利く

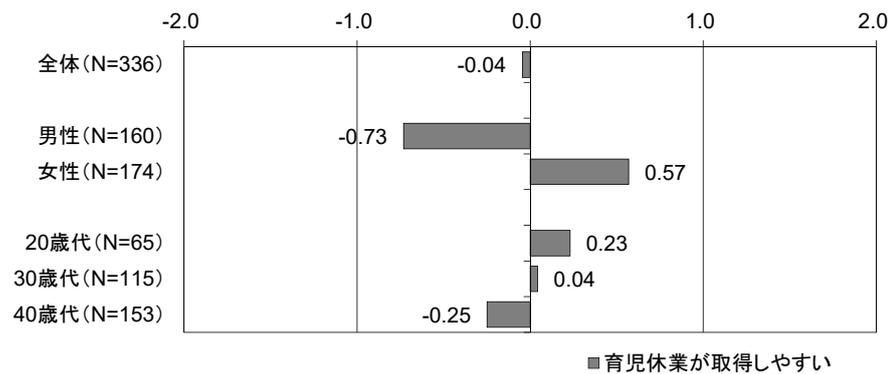
※N=「わからない」、不明を除く

④ 育児休業が取得しやすい【加重平均値】

- 女性は肯定、男性は否定
- 20・30歳代は肯定、40歳代は否定で、高い年代ほど否定傾向が強い

性別で見ると、男性（-0.73ポイント）はマイナス値、女性（0.57ポイント）はプラス値となっています。

年代別で見ると、20歳代（0.23ポイント）、30歳代（0.04ポイント）はプラス値、40歳代（-0.25ポイント）はマイナス値となっており、高い年代ほど値が低い傾向が見られます。

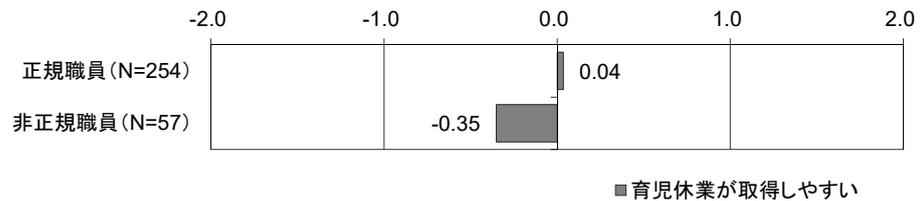


※N=「わからない」、不明を除く・10歳代（N<10）は表示しない

就業形態別

- 正規職員は肯定、非正規職員は否定

就業形態で見ると、正規職員（0.04ポイント）はプラス値、非正規職員（-0.35ポイント）はマイナス値となっています。



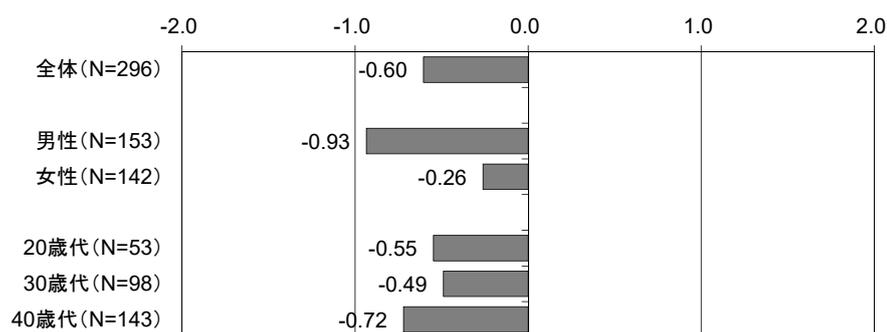
※N=「わからない」、不明を除く

⑤ 介護休業が取得しやすい【加重平均値】

- 男性は女性より否定傾向が強い
- 年代別による大きな差は見られない

性別で見ると、男女ともマイナス値で、男性（-0.93ポイント）が女性（-0.26ポイント）より低くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代もマイナス値で、大きな差は見られませんが、40歳代（-0.72ポイント）が最も低くなっています。



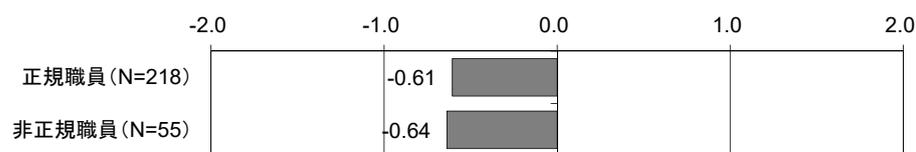
■ 介護休業が取得しやすい

※N=「わからない」、不明を除く・10歳代 (N<10) は表示しない

就業形態別

- 就業形態による大きな差は見られない

就業形態で見ると、いずれもマイナス値で、大きな差は見られません。



■ 介護休業が取得しやすい

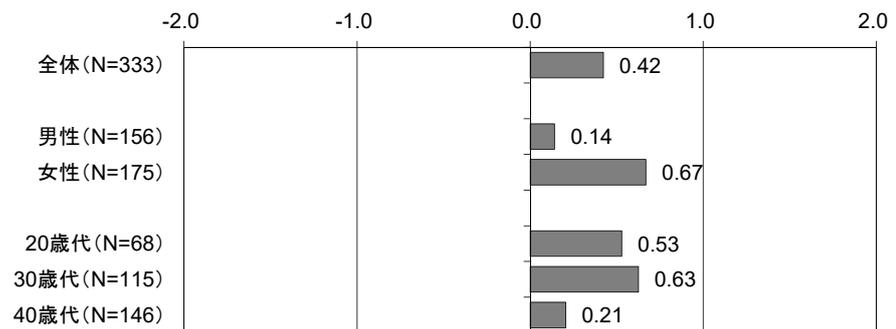
※N=「わからない」、不明を除く

⑥ 育児・介護休業後の職場復帰がしやすい【加重平均値】

- 女性は男性より肯定傾向が強い
- 40歳代の肯定傾向が弱い

性別で見ると、男女ともプラス値で、女性（0.67ポイント）が男性（0.14ポイント）より高くなっています。

年代で見ると、いずれの年代もプラス値となっており、その中で40歳代（0.21ポイント）が低く、20歳代（0.53ポイント）、30歳代（0.63ポイント）との大きな差が見られません。



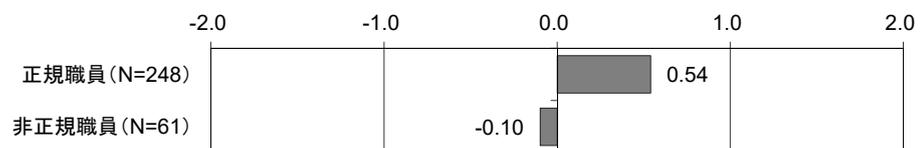
■ 育児・介護休業後の職場復帰がしやすい

※N=「わからない」、不明を除く・10歳代(N<10)は表示しない

就業形態別

- 正規職員は肯定、非正規職員は否定

就業形態で見ると、正規職員（0.54ポイント）はプラス値、非正規職員（-0.10ポイント）はマイナス値となっています。



■ 育児・介護休業後の職場復帰がしやすい

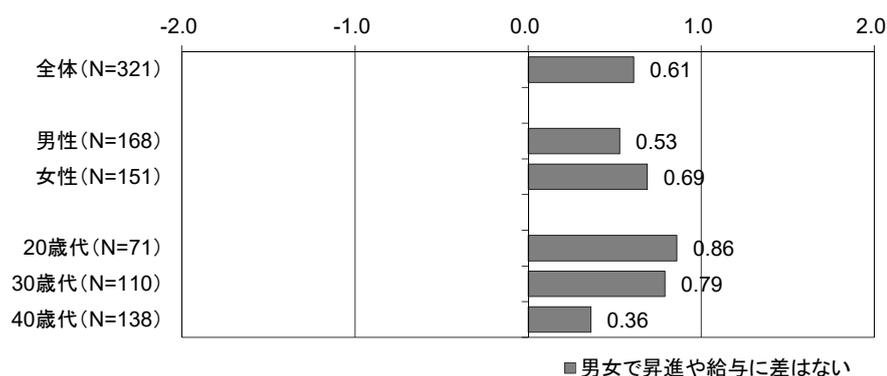
※N=「わからない」、不明を除く

⑦ 男女で昇進や給与に差はない【加重平均値】

- 性別による大きな差は見られない
- 若い年代ほど肯定傾向が強く、20・30歳代と40歳代で差が見られる

性別で見ると、男女ともプラス値で、大きな差は見られません。

年代別で見ると、いずれの年代もプラス値となっており、その中で20歳代（0.86ポイント）、30歳代（0.79ポイント）が高く、40歳代（0.36ポイント）との大きな差が見られます。また、若い年代ほど値が高い傾向が見られます。

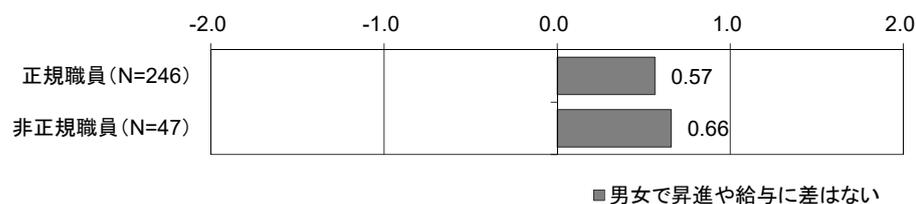


※N=「わからない」、不明を除く・10歳代(N<10)は表示しない

就業形態別

- 就業形態による大きな差は見られない

就業形態で見ると、いずれもプラス値で、大きな差は見られません。



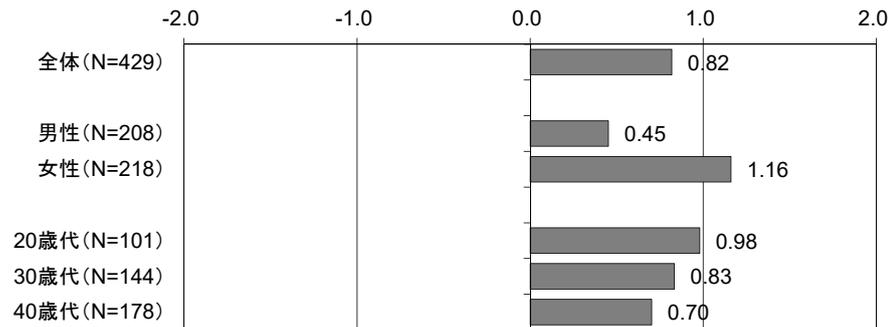
※N=「わからない」、不明を除く

⑧ 個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない【加重平均値】

- 女性は男性より肯定傾向が強い
- 若い年代ほど肯定傾向が強い

性別で見ると、男女ともプラス値で、女性（1.16ポイント）が男性（0.45ポイント）より高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代もプラス値で、若い年代ほど値が高い傾向が見られます。



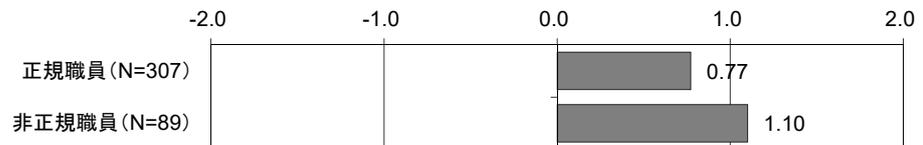
■個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない

※N=「わからない」、不明を除く・10歳代 (N<10) は表示しない

就業形態別

- 非正規職員は正規職員より肯定傾向が強い

就業形態で見ると、いずれの就業形態もプラス値で、非正規職員（1.10ポイント）が正規職員（0.77ポイント）より高くなっています。



■個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない

※N=「わからない」、不明を除く

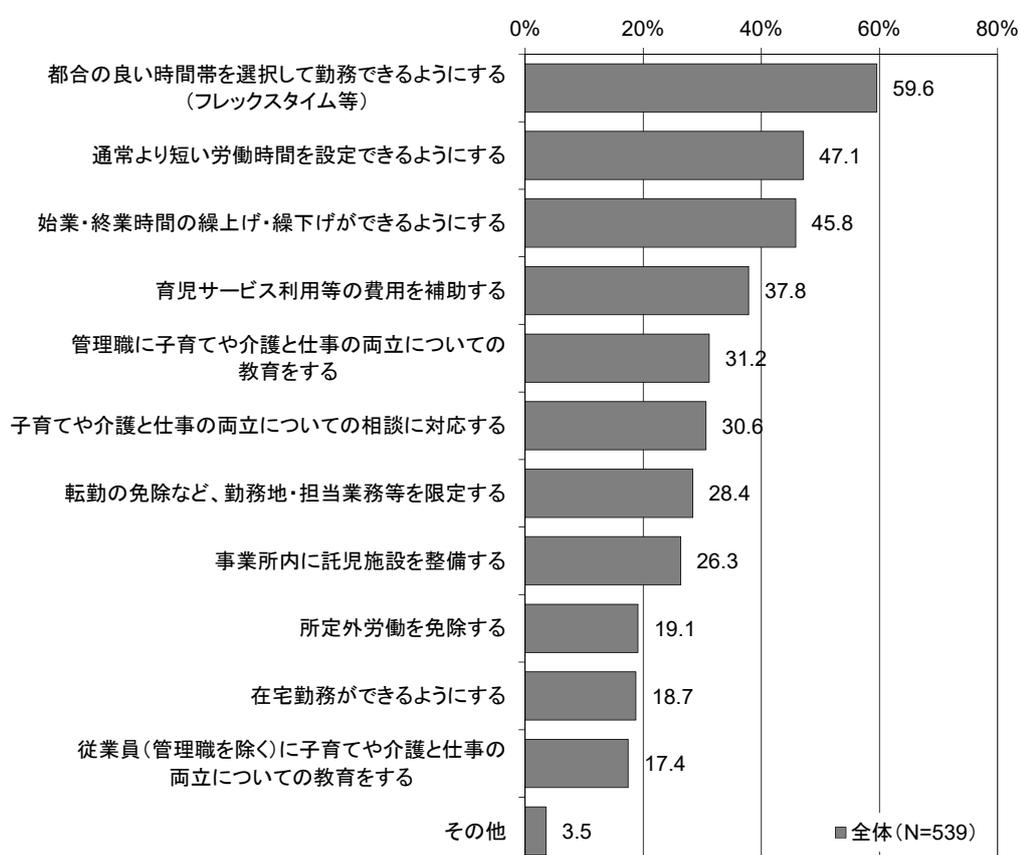
(10) 子育て・介護と仕事の両立のために有効と思う職場の取り組み

子育てや介護と仕事を両立するために有効だと思う職場の取り組みはどれですか。  
(いくつでも選択) (仕事をしている場合)

● 「フレックスタイム等」が約6割で最も高い

全体では、「都合の良い時間帯を選択して勤務できるようにする(フレックスタイム等)」(59.6%)が約6割で最も高く、次いで「通常より短い労働時間を設定できるようにする」(47.1%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げができるようにする」(45.8%)の2項目が4割以上となっています。

一方、「所定外労働を免除する」(19.1%)、「在宅勤務ができるようにする」(18.7%)、「従業員(管理職を除く)に子育てや介護と仕事の両立についての教育をする」(17.4%)の3項目はいずれも2割未満となっています。

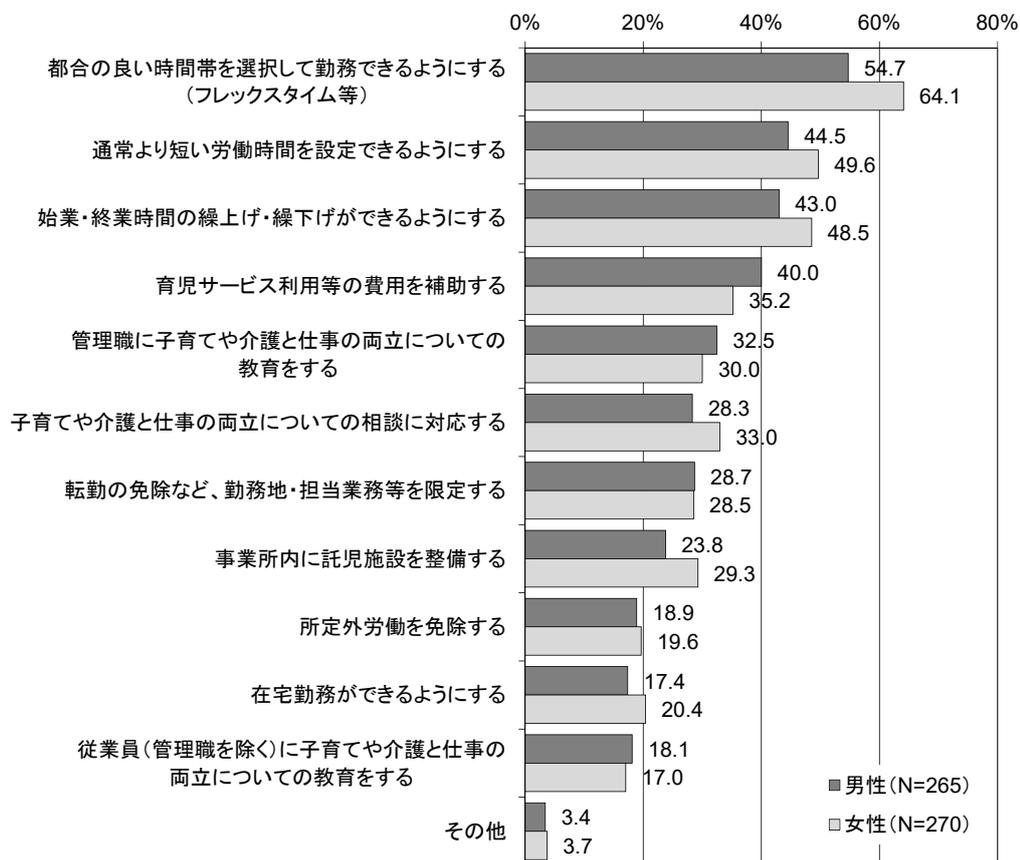


性別・年代別

- 上位3項目はいずれも女性が高い
- いずれの年代も「フレックスタイム等」が最も高いが、次いで高い項目は異なる

男女とも全体と同様の傾向となっており、性別による大きな差は見られませんが、その中で「都合の良い時間帯を選択して勤務できるようにする(フレックスタイム等)」は女性(64.1%)が比較的高くなっています。また、全体における上位3項目はいずれも女性が高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代も「都合の良い時間帯を選択して勤務できるようにする（フレックスタイム等）」が最も高くなっています。しかし、これに次ぐ項目は年代によって異なり、20歳代は「育児サービス利用等の費用を補助する」（46.1%）、30歳代は「通常より短い労働時間を設定できるようにする」（52.3%）、40歳代は「始業・終業時間の繰上げ・繰下げができるようにする」（50.2%）となっています。



	20歳代	30歳代	40歳代
N	128	172	233
都合の良い時間帯を選択して勤務できるようにする(フレックスタイム等)	64.8	57.0	57.9
通常より短い労働時間を設定できるようにする	42.2	52.3	45.1
始業・終業時間の繰上げ・繰下げができるようにする	43.0	41.9	50.2
育児サービス利用等の費用を補助する	46.1	39.5	31.3
管理職に子育てや介護と仕事の両立についての教育をする	29.7	35.5	29.6
子育てや介護と仕事の両立についての相談に対応する	30.5	26.2	33.5
転勤の免除など、勤務地・担当業務等を限定する	33.6	27.3	25.3
事業所内に託児施設を整備する	21.1	33.7	24.0
所定外労働を免除する	21.1	21.5	16.3
在宅勤務ができるようにする	16.4	21.5	18.5
従業員(管理職を除く)に子育てや介護と仕事の両立についての教育をする	14.8	18.6	18.5
その他	2.3	4.7	3.4

※網掛け表示は各属性で最も高い値（単位：％）。10歳代（N<10）は表示しない

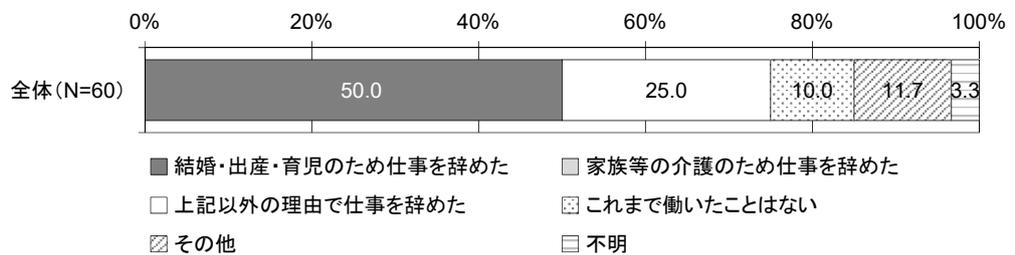
### 3 就労の意向について

(11) ① 仕事を辞めた理由

あなたが、直近の仕事を辞めた理由はどれですか。(1つ選択)(無職の場合)

- 「結婚・出産・育児のため」が5割で最も高い
- 「介護のため」は見られない

全体では、「結婚・出産・育児のため仕事を辞めた」(50.0%)が5割で最も高くなっています。一方、「家族等の介護のため仕事を辞めた」は回答が見られません。



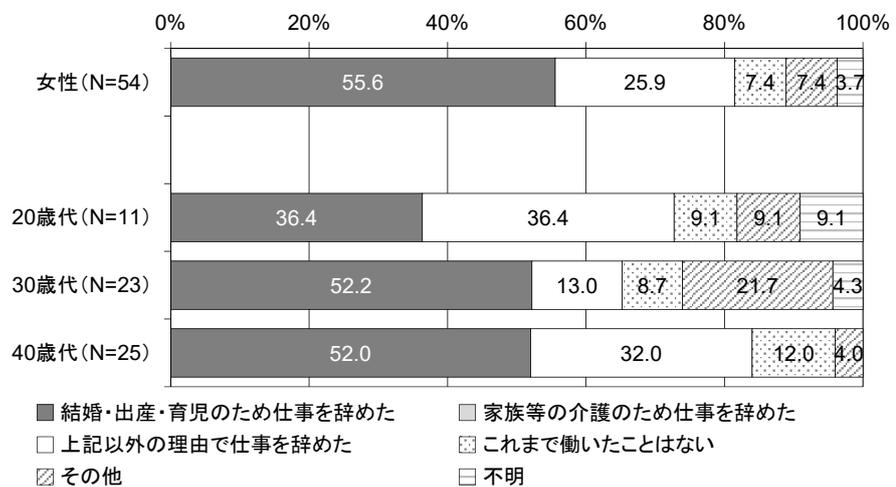
※無職：「無職」「専業主婦・主夫」

性別・年代別

- 女性、30・40歳代は「結婚・出産・育児のため」が5割以上で最も高い

無職の9割(60人のうちの54人)を占める女性では「結婚・出産・育児のため仕事を辞めた」(55.6%)が5割以上で最も高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代も「結婚・出産・育児のため仕事を辞めた」が最も高く、30歳代(52.2%)、40歳代(52.0%)は5割以上となっています(20歳代36.4%は「上記以外の理由で仕事をやめた」と同値)。



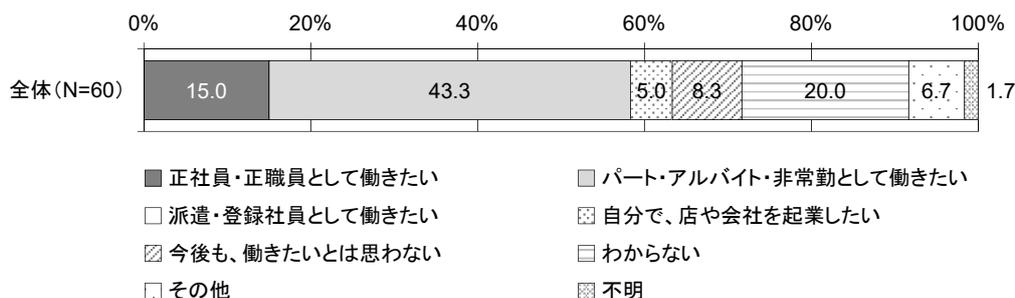
※10歳代、男性(N<10)は表示しない

(11) ② 今後の就業意向

あなたは、今後、仕事に就きたいと思いますか。(1つ選択) (無職の場合)

● 「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」が4割以上で最も高い

全体では、「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」(43.3%)が4割以上で最も高く、次いで「わからない」(20.0%)が2割となっています。一方、「正社員・正職員として働きたい」(15.0%)は2割未満、「今後も、働きたいとは思わない」(8.3%)は約1割となっています。「派遣・登録社員として働きたい」は回答が見られません。



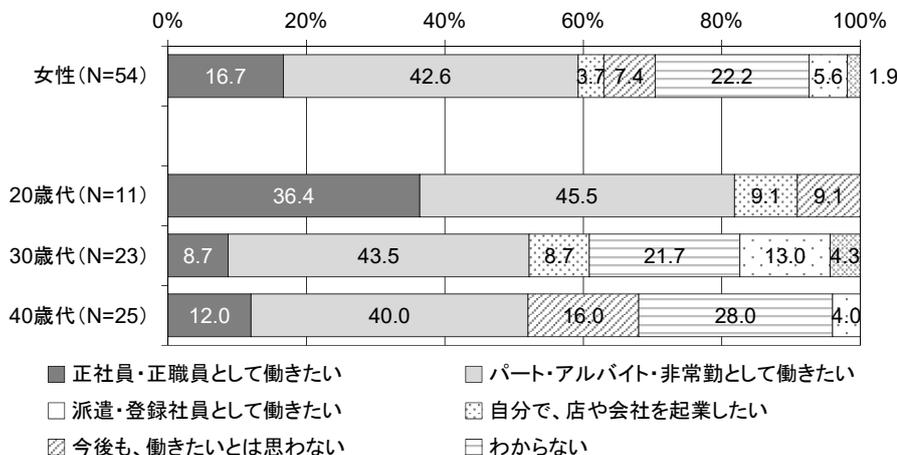
※無職：「無職」「専業主婦・主夫」

性別・年代別

- いずれの年代も「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」が4割以上で最も高い
- 20歳代は「正社員・正職員として働きたい」が3割以上
- 40歳代は「働きたいとは思わない」が1割以上

回答者の9割を占める女性では「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」(42.6%)が4割以上で最も高くなっています。

年代別で見ると、いずれの年代も「パート・アルバイト・非常勤として働きたい」が4割以上で最も高くなっていますが、20歳代は「正社員・正職員として働きたい」(36.4%)も3割以上で高くなっています。一方、30・40歳代は「正社員・正職員として働きたい」が1割程度(それぞれ8.7%、12.0%)となっています。また、40歳代は「今後も、働きたいとは思わない」(16.0%)が1割以上となっています。



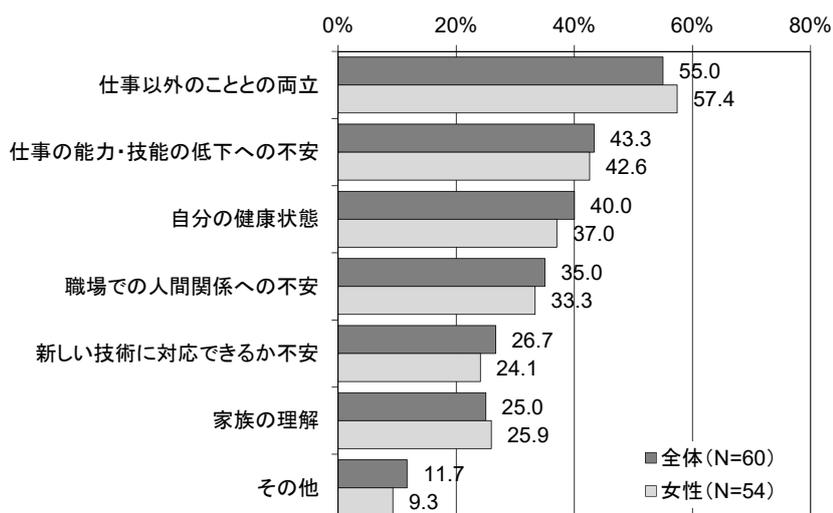
※10歳代、男性 (N<10) は表示しない

(11) ③ 今後の就業での課題

あなたが、今後、仕事に就く上で課題となるのはどのようなことですか。(いくつでも選択)  
(無職の場合)

● 「仕事以外のこととの両立」が5割以上

全体では、「仕事以外のこととの両立」(55.0%)が5割以上で最も高く、次いで「仕事の能力・技能の低下への不安」(43.3%)、「自分の健康状態」(40.0%)の2項目が4割以上となっています。



※無職：「無職」「専業主婦・主夫」

性別・年代別

- 女性、20・30歳代は「仕事以外のこととの両立」が約6割で最も高い
- 40歳代は「職場での人間関係への不安」が約5割で最も高い

回答者の9割を占める女性では「仕事以外のこととの両立」(57.4%)が約6割で最も高く、次いで「仕事の能力・技能の低下への不安」(42.6%)が4割以上となっています。

年代別で見ると、20・30歳代は「仕事以外のこととの両立」(それぞれ63.6%、60.9%)が6割以上、40歳代は「職場での人間関係への不安」(48.0%)が約5割で最も高くなっています。

	20歳代	30歳代	40歳代
N	11	23	25
仕事以外のこととの両立	63.6	60.9	44.0
仕事の能力・技能の低下への不安	54.5	34.8	44.0
職場での人間関係への不安	18.2	43.5	48.0
新しい技術に対応できるか不安	36.4	39.1	32.0
自分の健康状態	18.2	34.8	20.0
家族の理解	27.3	21.7	28.0
その他	27.3	17.4	0.0

※網掛け表示は各属性で最も高い値(単位:%)。10歳代、男性(N<10)は表示しない

## 4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

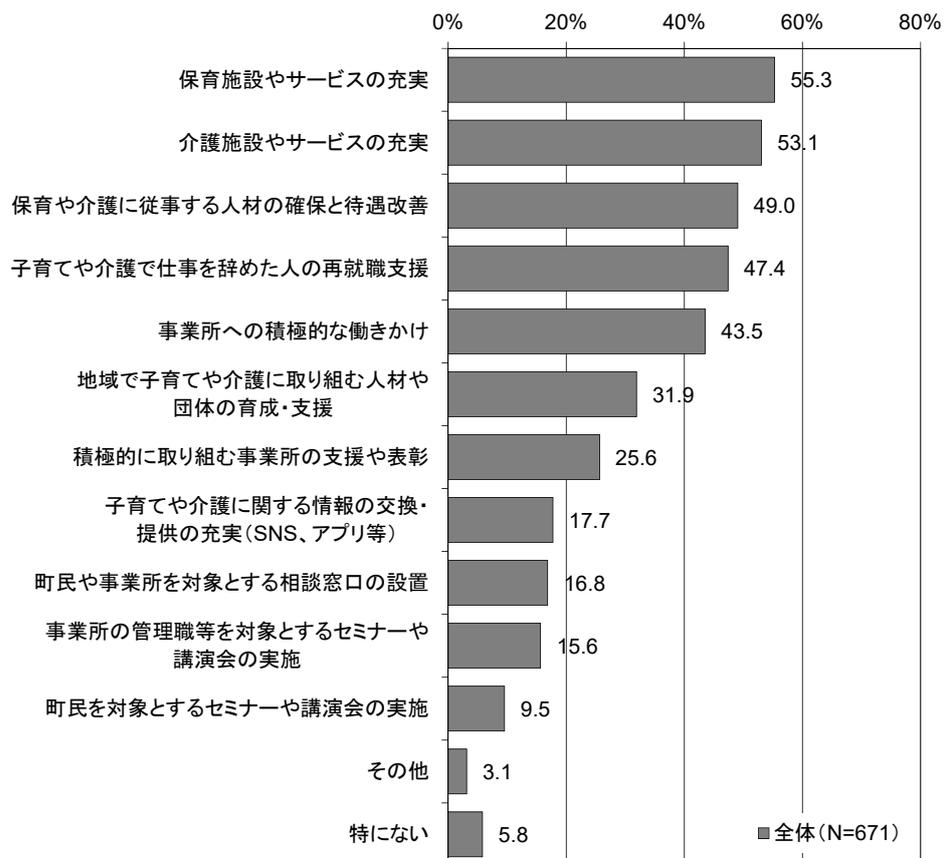
### (12) 町が力を入れるべきこと

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、今後、町はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(いくつでも選択)

- 「保育」「介護」の「施設・サービス充実」が5割以上で同程度
- 「保育・介護人材の確保・待遇改善」「子育て・介護での離職者の再就職支援」が約5割

全体では、「保育施設やサービスの充実」(55.3%)、「介護施設やサービスの充実」(53.1%)の2項目が5割以上で同程度に高く、次いで「保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善」(49.0%)、「子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」(47.4%)の2項目が約5割となっています。

一方、「町民を対象とするセミナーや講演会の実施」(9.5%)は1割未満となっています。

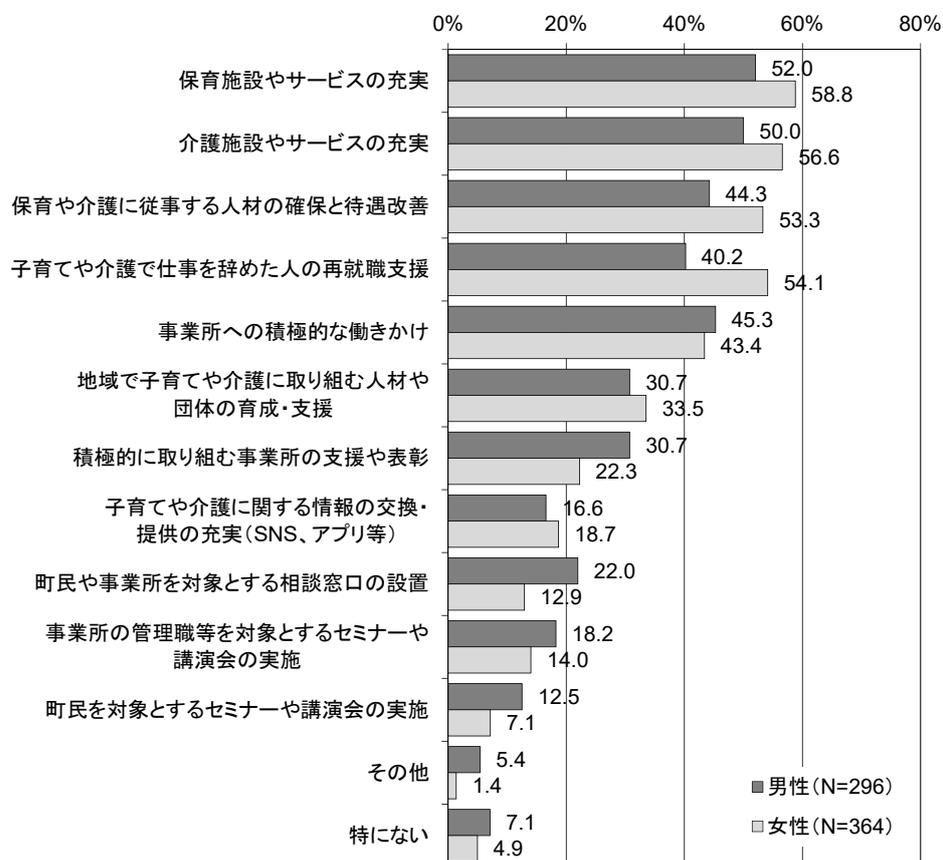


性別・年代別

- 「子育て・介護での離職者の再就職支援」は男女差が大きく、女性が高い
- 年代によって最も高い項目が異なる

性別で見ると、全体における上位4項目はいずれも女性が高くなっており、特に「子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」は女性（54.1%）が男性（40.2%）より10ポイント以上高くなっています。

年代別で見ると、年代によって傾向が若干異なり、20・30歳代は全体と同様に「保育施設やサービスの充実」（それぞれ55.8%、66.7%）、10歳代は「保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善」（54.1%）が5割以上、40歳代は「介護施設やサービスの充実」（59.8%）が約6割で最も高くなっています。



Ⅲ 町民調査

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代
N	37	172	195	259
保育施設やサービスの充実	51.4	55.8	66.7	47.9
介護施設やサービスの充実	43.2	48.3	51.8	59.8
保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善	54.1	49.4	48.7	49.0
子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援	48.6	50.6	48.2	45.2
事業所への積極的な働きかけ	27.0	43.0	47.7	44.4
地域で子育てや介護に取り組む人材や団体の育成・支援	35.1	33.1	35.4	28.6
積極的に取り組む事業所の支援や表彰	27.0	20.9	28.7	27.0
子育てや介護に関する情報の交換・提供の充実(SNS、アプリ等)	16.2	26.2	13.3	15.8
町民や事業所を対象とする相談窓口の設置	16.2	17.4	18.5	15.8
事業所の管理職等を対象とするセミナーや講演会の実施	5.4	16.9	14.9	17.4
町民を対象とするセミナーや講演会の実施	5.4	9.3	8.7	10.8
その他	0.0	1.7	5.1	3.1
特にない	18.9	8.7	2.1	5.0

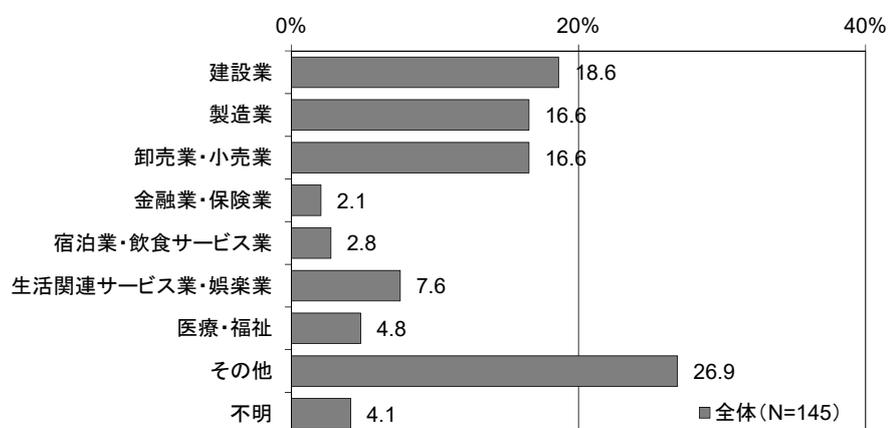
※網掛け表示は各属性で最も高い値（単位：％）

## IV 事業所調査

### 回答事業所の基本属性

#### ① 業種

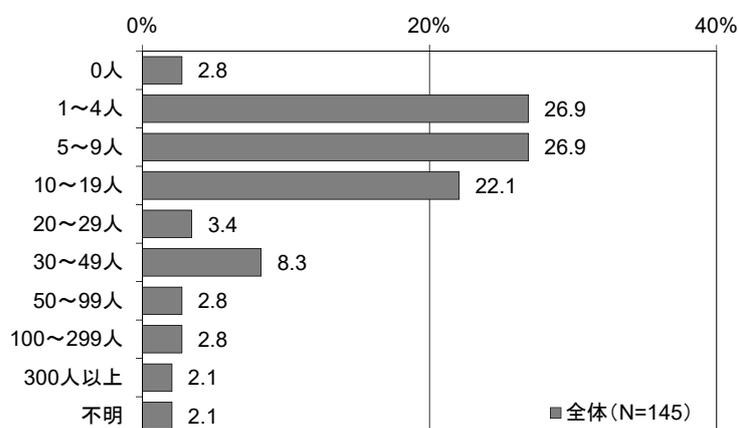
その他 (26.9%) を除くと、建設業 (18.6%)、製造業 (16.6%)、卸売業・小売業 (16.6%) が多くなっています。その他の内容は、運輸業、農業・畜産業などが比較的多く見られます。



※その他 (全 36 件、運輸業 7 件、農業・畜産業 7 件・それ以外は 2 件未満)

#### ② 総従業員数・総従業員数等に占める女性の割合

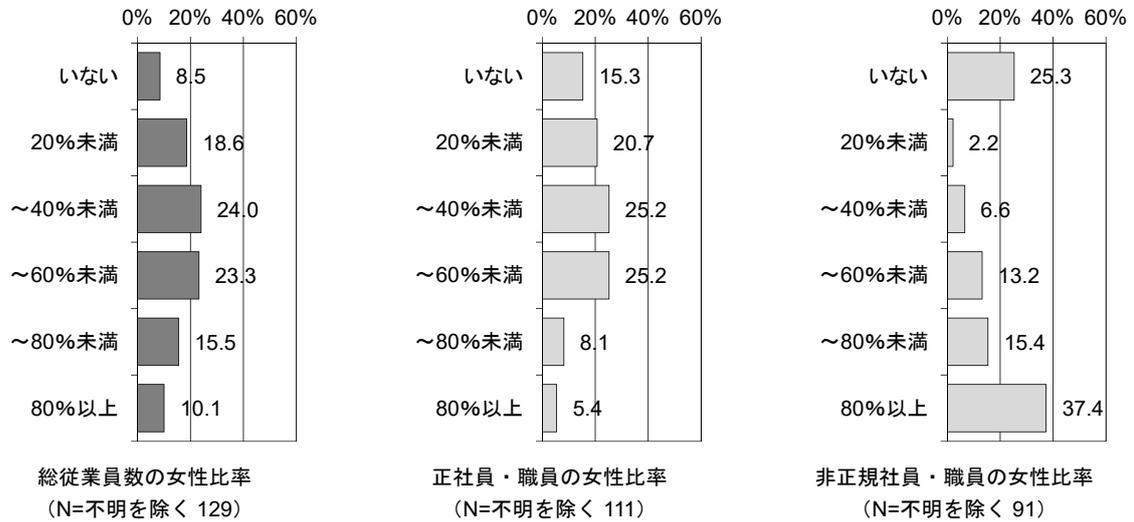
総従業員数は、1～4 人、5～9 人 (26.9%で同値) がいずれも約 3 割、次いで 10～19 人 (22.1%) が 2 割以上となっています。上記 3 項目と 0 人 (2.8%) を合わせた 20 人未満 (78.7%) は約 8 割となっています。



#### IV 事業所調査

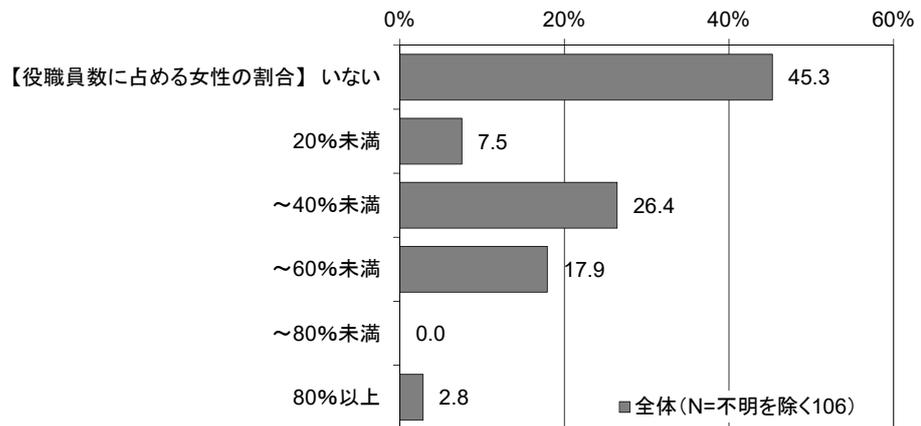
総従業員数等に占める女性の割合を見ると、総従業員数、正社員・職員では「20～40%未満」「40～60%未満」の2区分が多くなっています。

一方、非正規社員・職員に占める女性の割合は、「80%以上」(37.4%)が最も多く、次いで女性職員が「いない」(25.3%)となっています。



### ③ 役職員に占める女性の割合

課長職以上の役職員に占める女性の割合を見ると、「いない」(45.3%)が4割以上で最も多く、次いで「20～40%未満」(26.4%)、「40～60%未満」(17.9%)となっています。



# 1 ワーク・ライフ・バランスについて

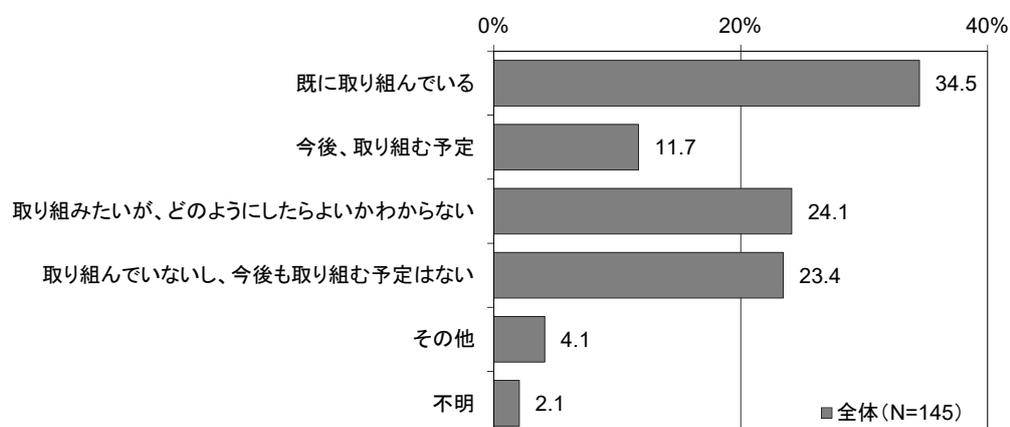
## (1) ワーク・ライフ・バランスの推進への取り組み状況

貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進に取り組んでいますか。（1つ選択）

- 全体では「取り組んでいる」が3割以上で最も高い
- 次いで「取り組みたいが、どうしたらよいかわからない」「取り組んでいないし、予定もない」が2割以上で同程度
- 7割以上が取り組みに前向き

全体では、「既に取り組んでいる」（34.5%）が3割以上で最も高く、次いで「取り組みたいが、どのようにしたらよいかわからない」（24.1%）、「取り組んでいないし、今後もし取り組む予定はない」（23.4%）の2項目が2割以上、「今後、取り組む予定」（11.7%）が1割以上となっています。

「今後、取り組む予定」と「取り組みたいが、どのようにしたらよいかわからない」を合わせた『取り組む予定・取り組みたい』（35.8%）は3割以上となっており、さらに「既に取り組んでいる」を合わせると7割以上（70.3%）が、取り組みへの前向きな姿勢を示していると考えられます。

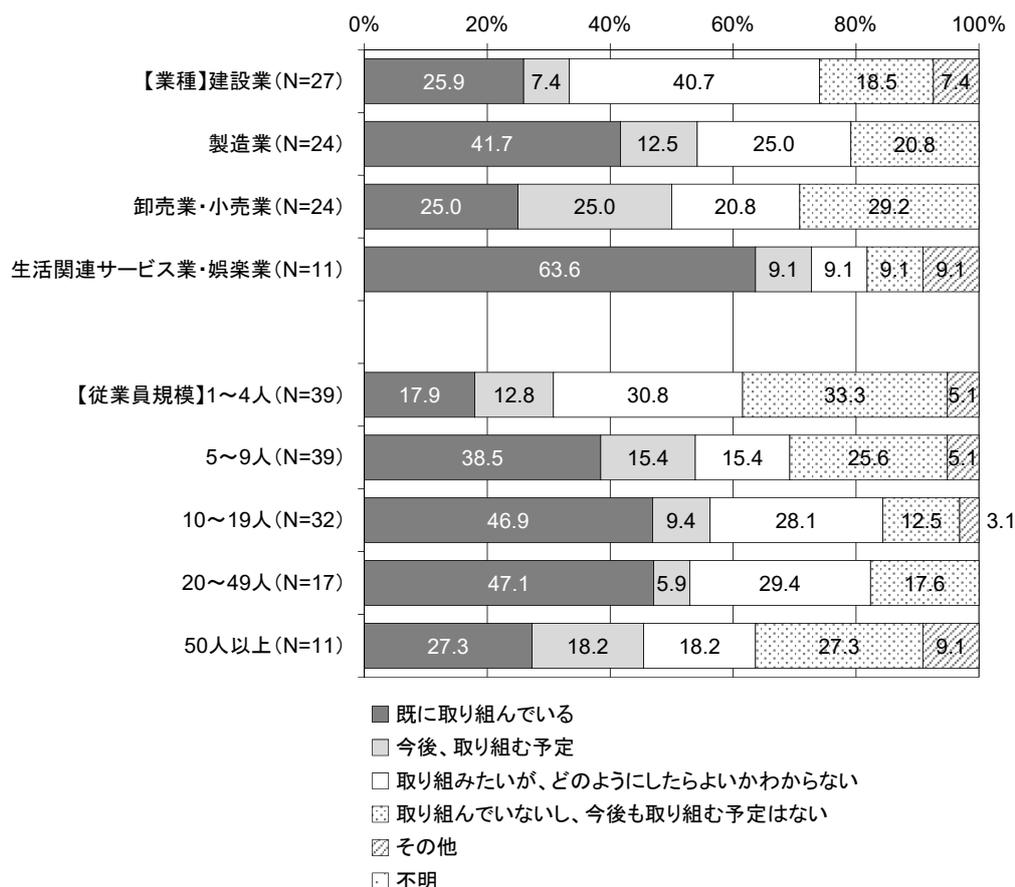


業種別・従業員規模別

- 生活関連サービス業・娯楽業は「既に取り組んでいる」が6割以上
- 建設業は「どのようにしたらよいかわからない」が4割以上
- 卸売業・小売業、従業員規模1~4人、50人以上へは必要性の周知が課題

業種別で見ると、製造業、生活関連サービス業・娯楽業は「既に取り組んでいる」（それぞれ41.7%、63.6%）が最も高く、特に生活関連サービス業・娯楽業では6割以上となっています。一方、建設業は「取り組みたいが、どのようにしたらよいかわからない」（40.7%）が4割以上、卸売業・小売業は「取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」（29.2%）が最も高くなっています。

従業員規模別で見ると、1~4人を除き「既に取り組んでいる」が最も高くなっています（50人以上27.3%は「取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」と同値）。1~4人は「取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」（33.3%）が最も高く、次いで「取り組みたいが、どのようにしたらよいかわからない」（30.8%）も高くなっています。



※金融業・保険業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、従業員規模0人（いずれもN<10）は表示しない

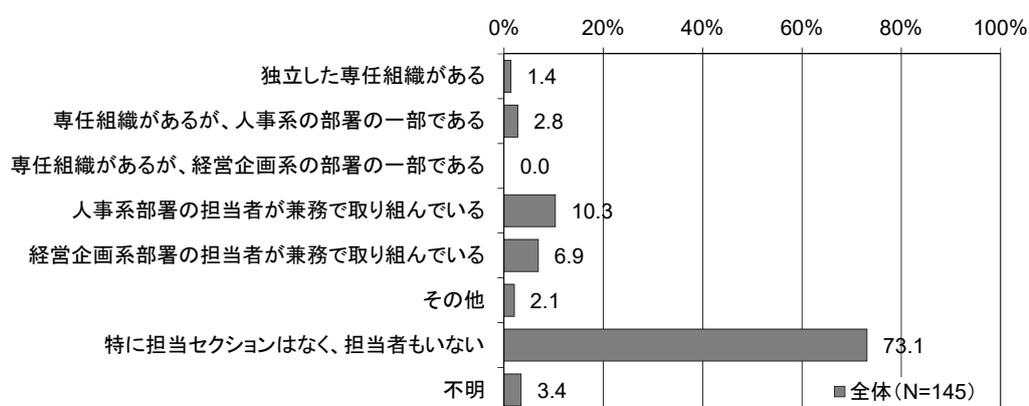
## (2) 担当セクションの状況

貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランスの推進」「ダイバーシティ※」「女性活用」などを担当するセクションはどのようになっていますか。(1つ選択)

- 全体では「担当セクションはなく、担当者もいない」が7割以上で特に高い
- 『専任組織・他との兼務で取り組んでいる』は2割以上

全体では、「特に担当セクションはなく、担当者もいない」(73.1%)が7割以上で特に高くなっています。次いで「人事系部署の担当者が兼務で取り組んでいる」(10.3%)が1割以上となっています。

「特に担当セクションはなく、担当者もいない」、その他、不明を除く『専任組織もしくは他との兼務で取り組んでいる』(21.4%)は2割以上となっています。

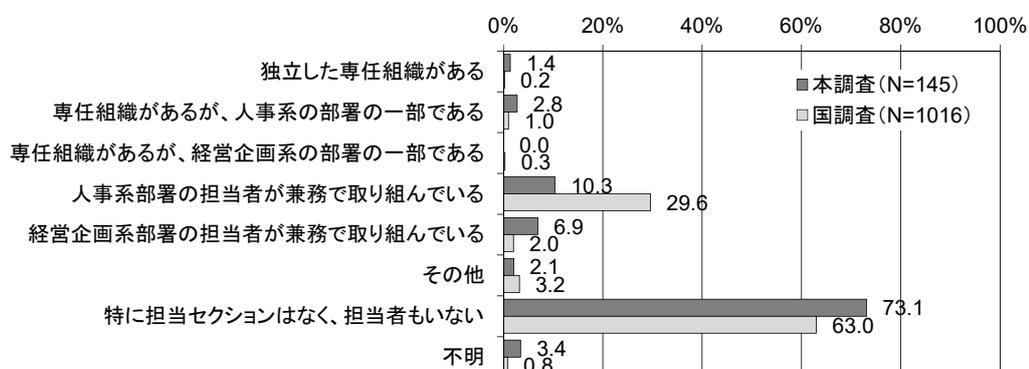


※ダイバーシティ:「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という

## 〈参考 国調査との比較〉

- 「担当セクションはなく、担当者もいない」が国より高い

国調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、「特に担当セクションはなく、担当者もいない」は本調査(73.1%)が国調査(63.0%)より10ポイント以上高い一方、「人事系部署の担当者が兼務で取り組んでいる」は本調査(10.3%)が国調査(29.6%)より約20ポイント低くなっています。



※「国調査」(企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査)における「その他」は「専任組織があるが、CSR担当部署の一部である」「CSRの一部として担当者が兼務で取り組んでいる」「現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる」を含む。また、「特に担当セクションはなく、担当者もいない」は「担当は置いていない」として実施

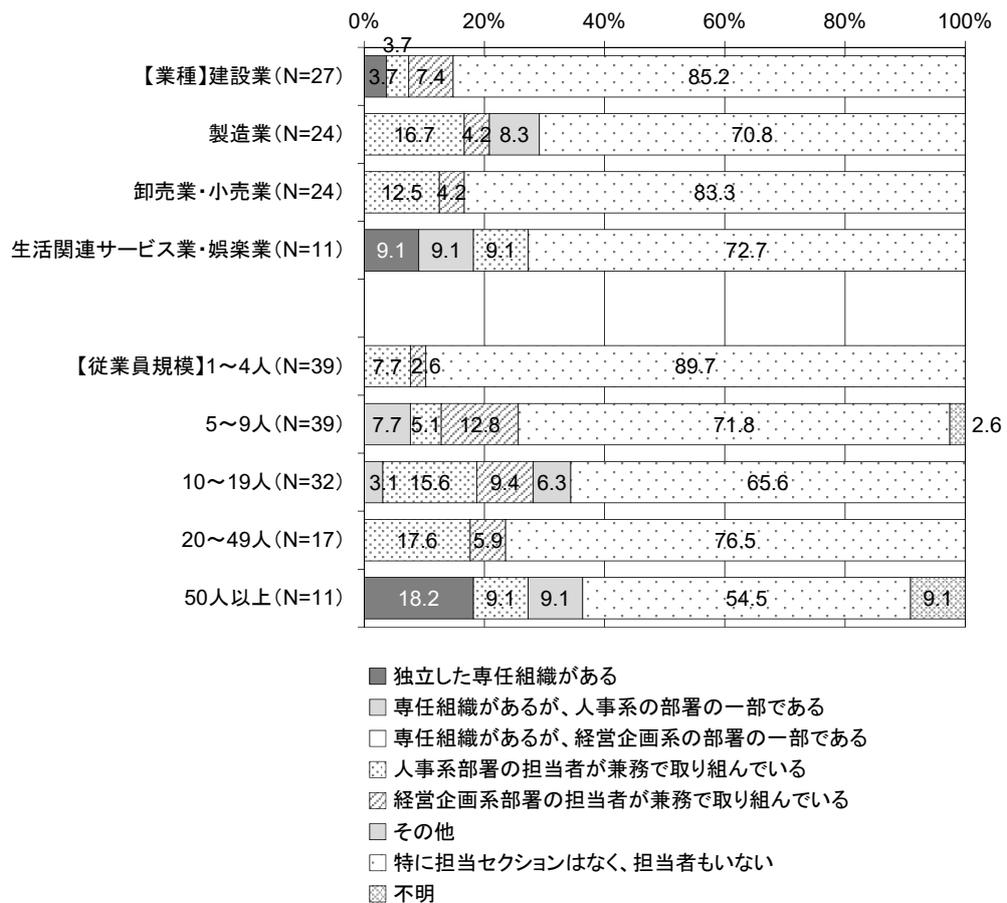
業種別・従業員規模別

- 「担当セクションはなく、担当者もいない」がいずれの業種、従業員規模でも最も高い
- 『専任組織・他との兼務で取り組んでいる』は生活関連サービス業・娯楽業、従業員規模10～19人、50人以上で約3割

業種別で見ると、いずれの業種も「特に担当セクションはなく、担当者もいない」が最も高く、特に建設業（85.2%）や卸売業・小売業（83.3%）では8割以上となっています。

従業員規模別で見ると、いずれの規模も「特に担当セクションはなく、担当者もいない」が最も高く、特に従業員規模1～4人（89.7%）では約9割となっています。その中で50人以上は「特に担当セクションはなく、担当者もいない」（54.5%）が比較的低く、「独立した専任組織がある」（18.2%）が約2割で高くなっています。

「特に担当セクションはなく、担当者もいない」、その他、不明を除く『専任組織もしくは他との兼務で取り組んでいる』は業種別では生活関連サービス業・娯楽業（27.3%）、従業員規模別では10～19人（28.1%）、50人以上（27.3%）がそれぞれ約3割となっています。



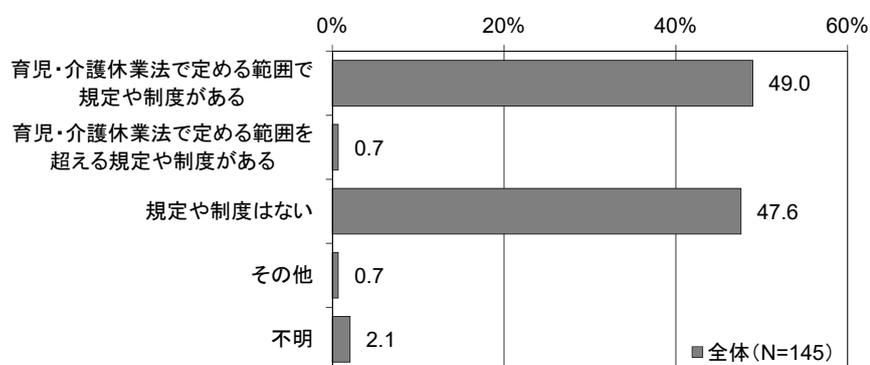
## 2 子育てや介護と仕事との両立支援について

### (3) 育児休業に関する規定・制度の状況

貴事業所には、「育児休業」に関する就業規則や社内規則などの規定や制度がありますか。  
(1つ選択)

#### ● 全体では「法で定める範囲である」「ない」がいずれも約5割

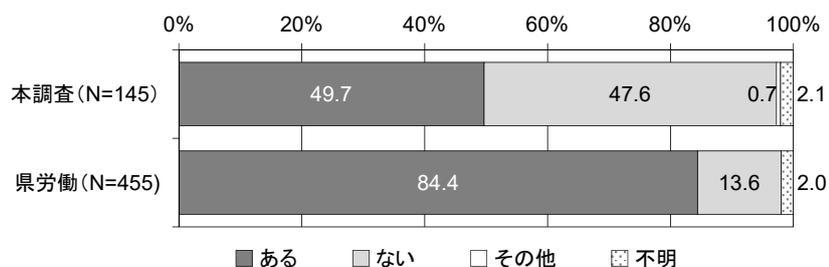
全体では、「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」(49.0%)、「規定や制度はない」(47.6%)の2項目が約5割で同程度に高くなっています。「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」と「育児・介護休業法で定める範囲を超える規定や制度がある」(0.7%)を合わせた『規定や制度がある』(49.7%)は約5割となっています。



#### 〈参考 県調査との比較〉

#### ● 「規定や制度がある」は県を大きく下回る

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、合計値『規定や制度がある』は本調査(49.7%)が県調査(84.4%)より30ポイント以上低くなっています。



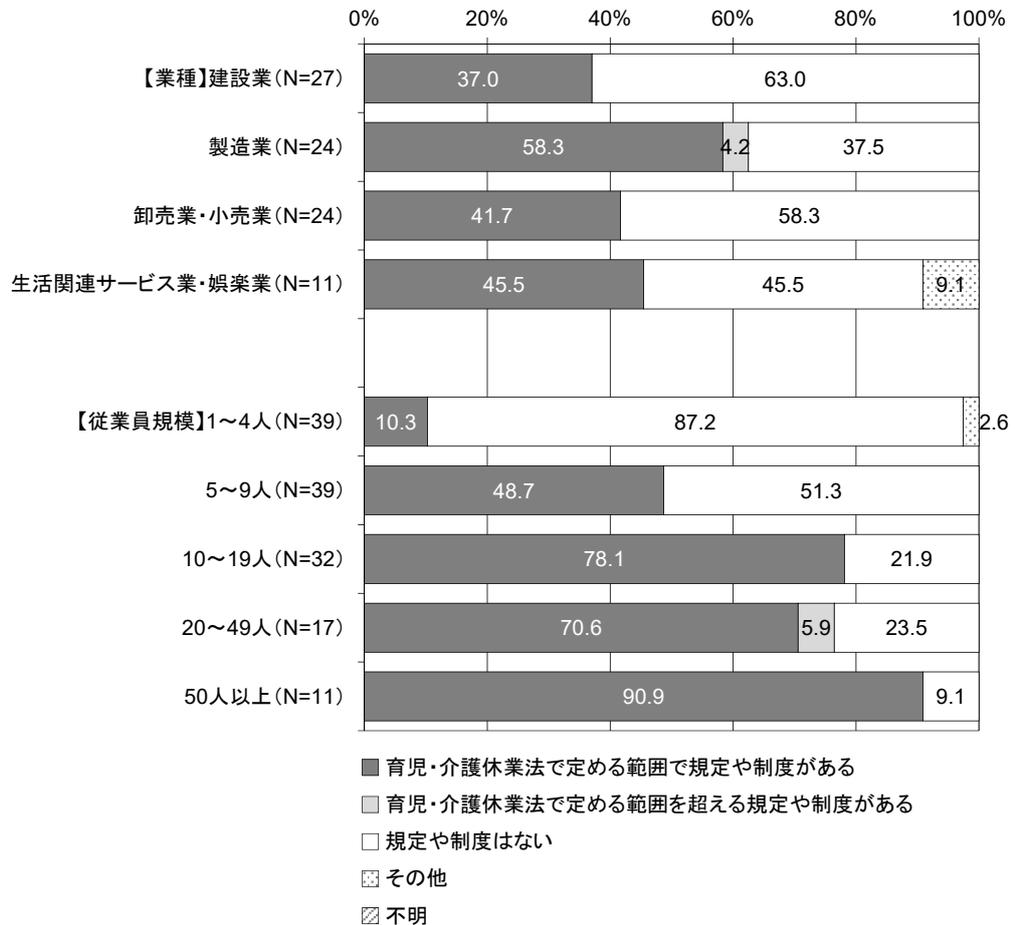
※「県労働」(女性労働等実態調査)では「ある」「ない」のいずれか1つを回答する設問として実施

業種別・従業員規模別

- 「法で定める範囲である」は製造業や従業員規模が大きいほど高い
- 「ない」は建設業、卸売業・小売業や従業員規模が小さいほど高い

業種別で見ると、建設業、卸売業・小売業は「規定や制度はない」（それぞれ 63.0%、58.3%）、製造業は「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」（58.3%）が最も高く、生活関連サービス業・娯楽業は上記 2 項目が同値（45.5%）となっています。また、「育児・介護休業法で定める範囲を超える規定や制度がある」は製造業（4.2%）を除き見られません。

従業員規模別で見ると、「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」は従業員規模 50 人以上（90.9%）が 9 割以上で最も高く、概ね従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。一方、「規定や制度はない」は 1～4 人（87.2%）が約 9 割で最も高く、概ね従業員規模が小さいほど値が高い傾向が見られます。



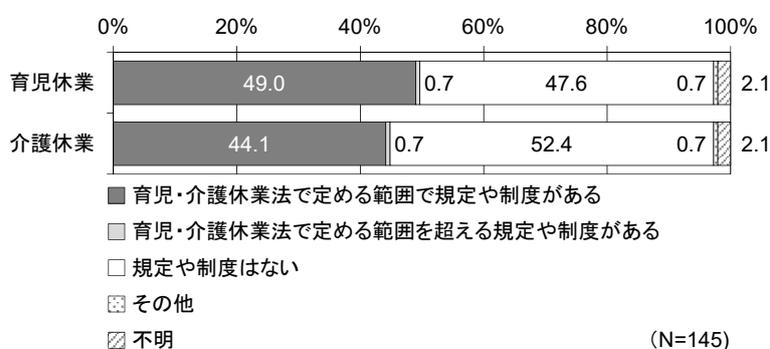
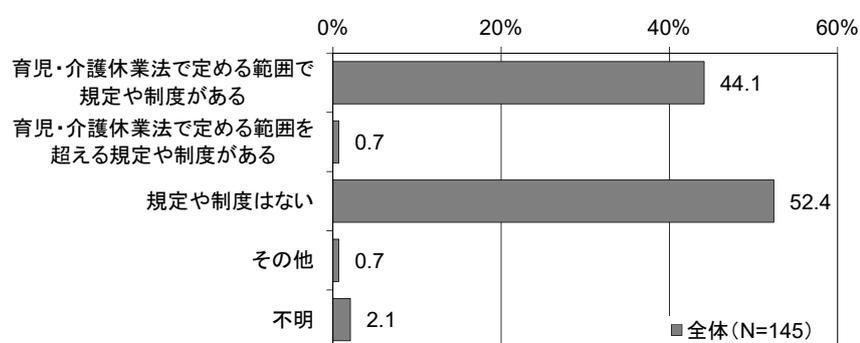
## (4) 介護休業に関する規定・制度の状況

貴事業所には、「介護休業」に関する就業規則や社内規則などの規定や制度がありますか。  
(1つ選択)

- 全体では「規定や制度はない」が5割以上、次いで「法で定める範囲である」が4割以上
- 「育児休業」の規定・制度化のほうが若干進んでいる

全体では、「規定や制度はない」(52.4%)が5割以上、次いで「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」(44.1%)が4割以上となっています。「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」と「育児・介護休業法で定める範囲を超える規定や制度がある」(0.7%)を合わせた『規定や制度がある』(44.8%)は4割以上となっています。

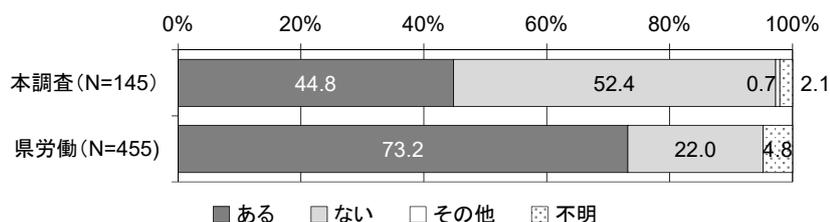
先の間【(3) 育児休業に関する規定・制度の状況】と合わせて見ると、「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」は「育児休業」のほうが若干高くなっています。



## 〈参考 県調査との比較〉

- 「規定や制度がある」は県を大きく下回る

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、合計値『規定や制度がある』は本調査(44.8%)が県調査(73.2%)より約30ポイント低くなっています。



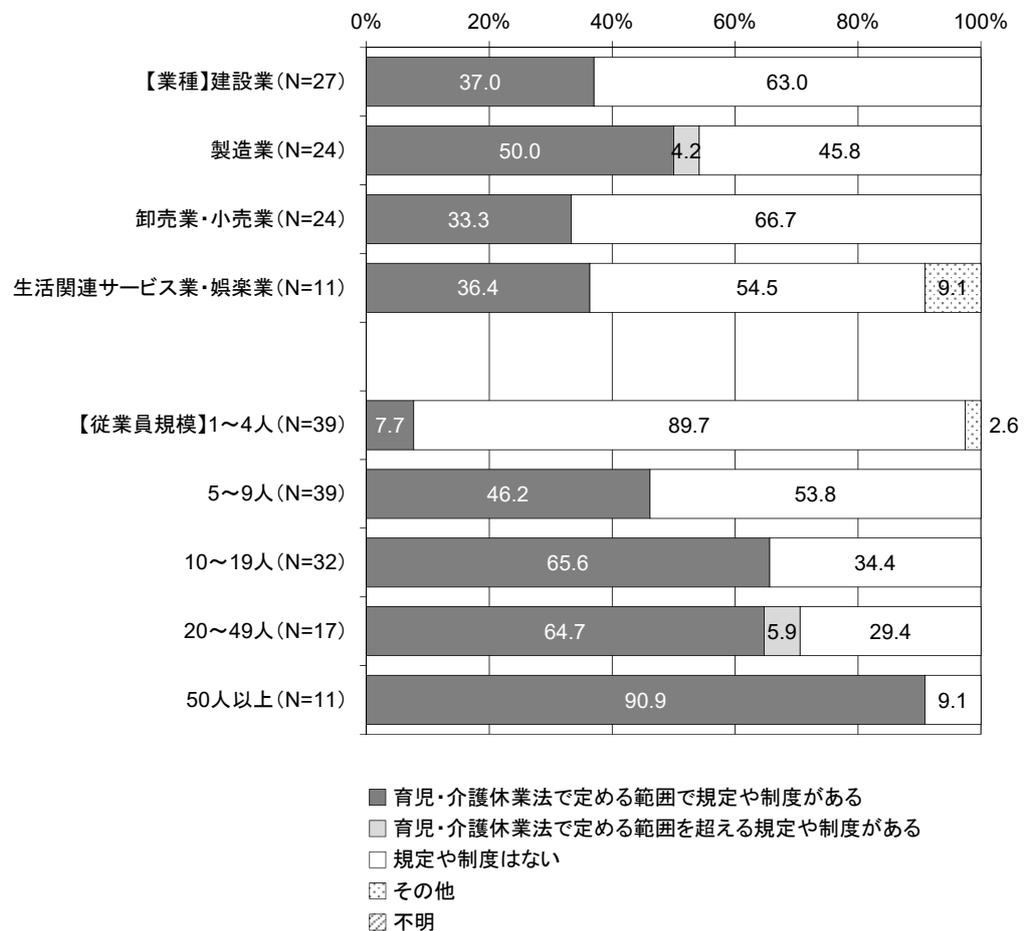
※「県労働」(女性労働等実態調査)では「ある」「ない」のいずれか1つを回答する設問として実施

業種別・従業員規模別

- 「法で定める範囲である」は製造業や従業員規模が大きいほど高い
- 「ない」は建設業、卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業や従業員規模が小さいほど高い

業種別で見ると、建設業、卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業はいずれも「規定や制度はない」が最も高く、製造業は「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」(50.0%)と「規定や制度はない」(45.8%)が同程度に高くなっています。

従業員規模別で見ると、「育児・介護休業法で定める範囲で規定や制度がある」は従業員規模50人以上(90.9%)が9割以上で最も高く、概ね従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。一方、「規定や制度はない」は1~4人(89.7%)が約9割で最も高く、概ね従業員規模が小さいほど値が高い傾向が見られます。



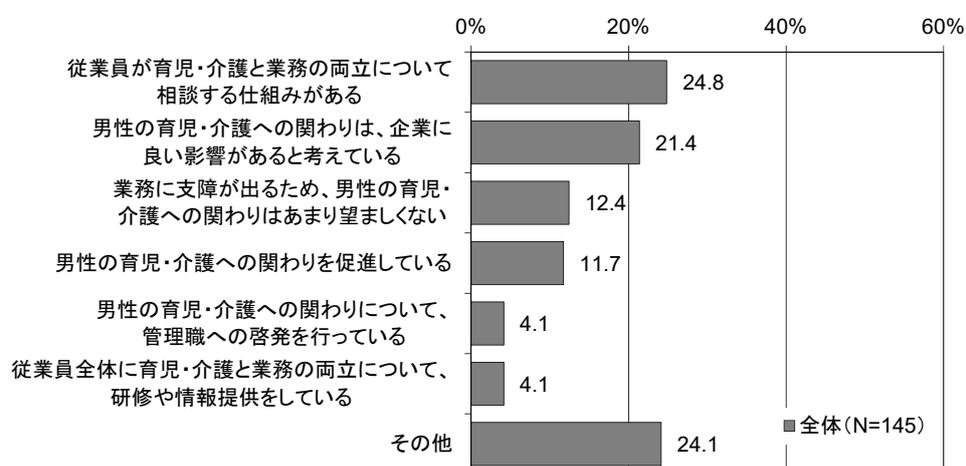
## (5) 男性従業員の育児・介護への関わりについて

貴事業所では、男性従業員の育児や介護への関わりについて、どのように考え、または対応していますか。(いくつでも選択)

- 「相談する仕組みがある」「企業に良い影響がある」がいずれも2割以上
- 次いで「あまり望ましくない」が1割以上

全体では、その他(24.1%)を除くと「従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある」(24.8%)、「男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている」(21.4%)の2項目が2割以上となっています。次いで否定的な回答「業務に支障が出るため、男性の育児・介護への関わりはあまり望ましくない」(12.4%)が1割以上で、「男性の育児・介護への関わりを促進している」(11.7%)と同程度となっています。

その他の内容は「考えていない・対応していない」「必要・状況に応じて対応する」などが比較的多く見られます。



## 業種別・従業員規模別

- 多くの属性で全体における上位2項目が高い
- 「あまり望ましくない」は従業員規模10~19人で2割以上

業種別で見ると、建設業、生活関連サービス業・娯楽業は「従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある」(それぞれ25.9%、36.4%)、製造業、卸売業・小売業は「男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている」(それぞれ29.2%、25.0%)が最も高くなっています。

従業員規模別で見ると、いずれの規模も「従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある」が最も高く、概ね従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます(10~19人25.0%、20~49人29.4%は「男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている」と同値)。また、全体傾向では高い値を示さない項目のうち、50人以上は「男性の育児・介護への関わりを促進している」(27.3%)が高くなっています。

一方、否定的な回答「業務に支障が出るため、男性の育児・介護への関わりはあまり望ましくない」は10~19人(21.9%)が2割以上で比較的高くなっています。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
N	27	24	24	11
従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある	25.9	25.0	20.8	36.4
男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている	14.8	29.2	25.0	9.1
業務に支障が出るため、男性の育児・介護への関わりはあまり望ましくない	14.8	12.5	16.7	9.1
男性の育児・介護への関わりを促進している	7.4	12.5	0.0	18.2
男性の育児・介護への関わりについて、管理職への啓発を行っている	0.0	8.3	0.0	0.0
従業員全体に育児・介護と業務の両立について、研修や情報提供をしている	0.0	0.0	4.2	0.0
その他	29.6	20.8	29.2	27.3

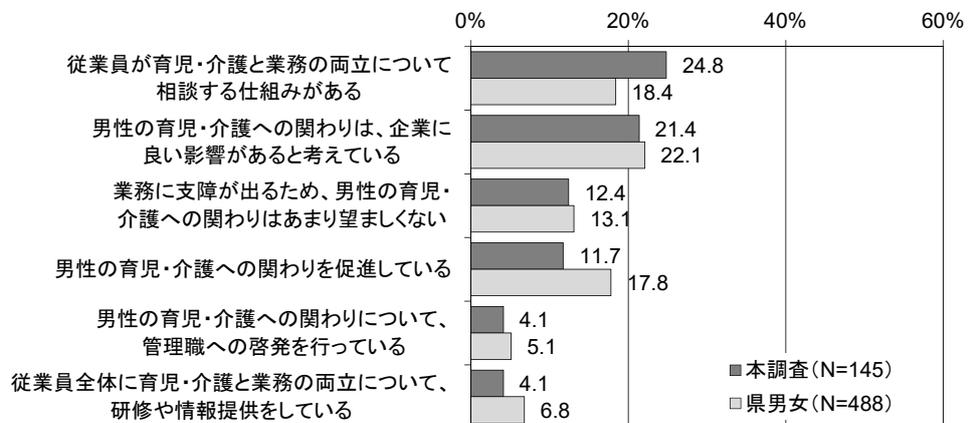
	1～ 4人	5～ 9人	10～ 19人	20～ 49人	50人 以上
N	39	39	32	17	11
従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある	17.9	25.6	25.0	29.4	36.4
男性の育児・介護への関わりは、企業に良い影響があると考えている	15.4	23.1	25.0	29.4	9.1
業務に支障が出るため、男性の育児・介護への関わりはあまり望ましくない	15.4	5.1	21.9	11.8	9.1
男性の育児・介護への関わりを促進している	5.1	10.3	12.5	17.6	27.3
男性の育児・介護への関わりについて、管理職への啓発を行っている	0.0	5.1	6.3	5.9	0.0
従業員全体に育児・介護と業務の両立について、研修や情報提供をしている	0.0	7.7	6.3	0.0	0.0
その他	33.3	28.2	9.4	11.8	36.4

※網掛け表示は各属性でその他を除き最も高い値（単位：％）

〈参考 県調査との比較〉

● 県と同様の傾向

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、概ね県調査と同様の傾向となっており、大きな差は見られません。その中で「従業員が育児・介護と業務の両立について相談する仕組みがある」は本調査（24.8％）が県調査（18.4％）より若干高くなっています。



※「県男女」（男女共同参画社会に関する県民意識調査）では、「業務への支障が生じると考えられるため、育児や介護への対応は家庭内でしてほしい」「男性の育児・介護への関わりを奨励している」など、各選択肢の表現が若干異なる

## (6) 具体的な取り組みの状況

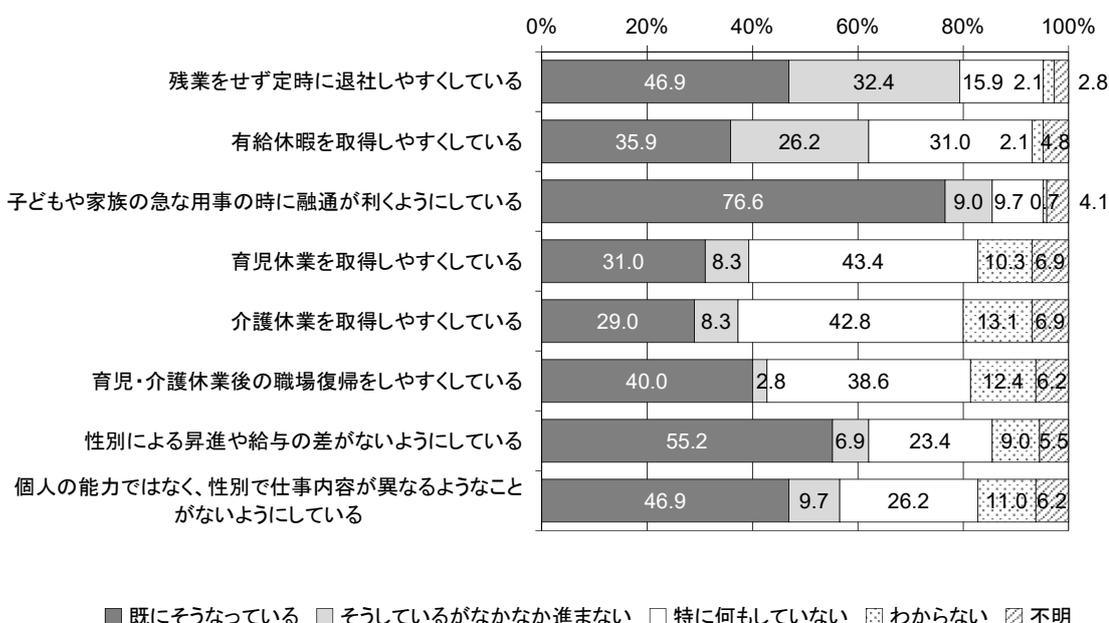
貴事業所では、具体的な取り組みをどのようにしていますか。(それぞれ1つ選択)

- 全体では「子どもや家族の急用時に融通」「残業せず定時退社」は約8割が『している』
- 「残業せず定時退社」「有給休暇取得」は「なかなか進まない」も高い
- 「育児休業取得」「介護休業取得」は「何もしていない」が『している』を上回る

全体では、「育児休業を取得しやすくしている」「介護休業を取得しやすくしている」の2項目を除き「既にそうになっている」が最も高くなっています。特に「子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている」(76.6%)では約8割、「性別による昇進や給与の差がないようにしている」(55.2%)では5割以上、「残業をせず定時に退社しやすくしている」「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことがないようにしている」(46.9%で同値)では約5割となっています。

一方、「育児休業を取得しやすくしている」「介護休業を取得しやすくしている」では「特に何もしていない」(それぞれ43.4%、42.8%)が4割以上で最も高く、「特に何もしていない」は「育児・介護休業後の職場復帰をしやすくしている」(38.6%)でも約4割となっています。

「既にそうになっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は「子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている」(85.6%)が8割以上で最も高く、次いで「残業をせず定時に退社しやすくしている」(79.3%)が約8割、「有給休暇を取得しやすくしている」「性別による昇進や給与の差がないようにしている」(62.1%で同値)の2項目が6割以上となっています。



## 町民調査と合わせた分析

- 「子どもや家族の急用時に融通」は、事業所の取組と町民の肯定感が高レベルで一致
- 「育休・介護休業後の職場復帰」「昇進・給与の性差」「性別で仕事内容が異なる」は、事業所の取組率は高くないが町民の肯定感は強い
- 「残業せず定時退社」「有給休暇取得」は、「なかなか進まない」への対応が課題
- 育休・介護休業取得促進は、特に「介護休業取得」に留意した取り組みが必要

町民調査【(9) 現在の職場の状況】と合わせて見てみると、事業所の取り組みで『している』が最も高い「子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている」(85.6%)は、町民調査における加重平均値(0.70ポイント)も高いことから、事業所の取り組み状況と、従業している町民の認識が高いレベルで一致していることがうかがえます。

「性別による昇進や給与の差がないようにしている」「個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことがないようにしている」の2項目は、事業所の取り組みとして『している』(それぞれ62.1%、56.6%)は中位となっていますが、町民調査における加重平均値(それぞれ0.61、0.82ポイント)は高いことから、事業所の認識以上に、従業している町民の肯定感が強いことがうかがえます。「育児・介護休業後の職場復帰をしやすいしている」も、事業所の取り組みとして『している』(42.8%)は低いものの、町民調査における加重平均値(0.42ポイント)は高いことから、上記2項目ほどではないものの、事業所の認識以上に、従業している町民の肯定感が強いことがうかがえます。

「残業をせず定時に退社しやすいしている」「有給休暇を取得しやすいしている」の2項目は、事業所の取り組みとして『している』(それぞれ79.3%、62.1%)が「子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている」に次いで高いものの、その内訳を見るといずれも「そうしているがなかなか進まない」(それぞれ32.4%、26.2%)が高く、町民調査における加重平均値(それぞれ0.10ポイント、-0.04ポイント)が低いことから、事業所が持つ「なかなか進まない」との認識が、町民の認識と一致していることがうかがえます。残業時間削減、有給休暇取得促進のためには、事業所と従業員が推認のための認識を共有し、ともに取り組む体制づくりが必要と考えられます。

「育児休業を取得しやすいしている」「介護休業を取得しやすいしている」の2項目は、事業所の取り組みとして『している』(それぞれ39.3%、37.3%)、町民調査における加重平均値(それぞれ-0.04ポイント、-0.60ポイント)がいずれも低く、事業所は、特に介護休業の取得促進に留意した従業員への情報提供を行い、推進のための認識の共有を図る必要があると考えられます。

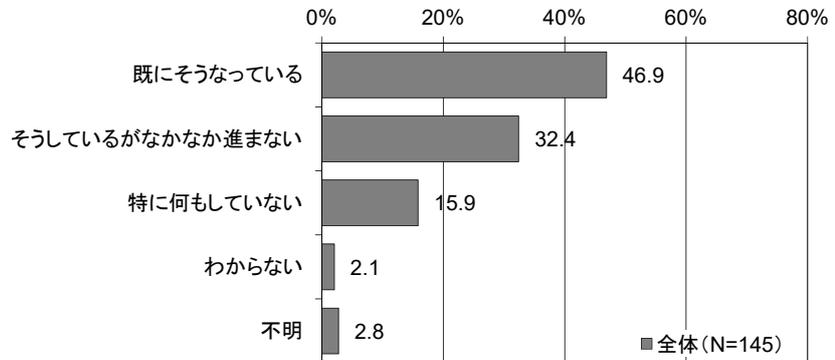
町民調査 ／事業所調査の項目	町民調査	事業所調査	
	加重平均値 (ポイント)	既にそう なっている (%)	『している』 (%)
残業をせず定時に退社しやすい ／残業をせず定時に退社しやすくしている	0.10	46.9	79.3
有給休暇を取得しやすい ／有給休暇を取得しやすくしている	-0.04	35.9	62.1
子どもや家族の急な用事の時に融通が利く ／子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている	0.70	76.6	85.6
育児休業を取得しやすい ／育児休業を取得しやすくしている	-0.04	31.0	39.3
介護休業を取得しやすい ／介護休業を取得しやすくしている	-0.60	29.0	37.3
育児・介護休業後の職場復帰がしやすい ／育児・介護休業後の職場復帰をしやすくしている	0.42	40.0	42.8
男女で昇進や給与に差はない ／性別による昇進や給与の差がないようにしている	0.61	55.2	62.1
個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことはない ／個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことがないようにしている	0.82	46.9	56.6

※濃色網掛け表示は各調査で最も高い値、淡色網掛け表示は各調査で2番目に高い値

① 残業をせず定時に退社しやすくしている

● 「そうになっている」が約5割、次いで「なかなか進まない」が3割以上

全体では、「既にそうになっている」(46.9%)が約5割で最も高く、次いで「そうしているがなかなか進まない」(32.4%)が3割以上となっています。



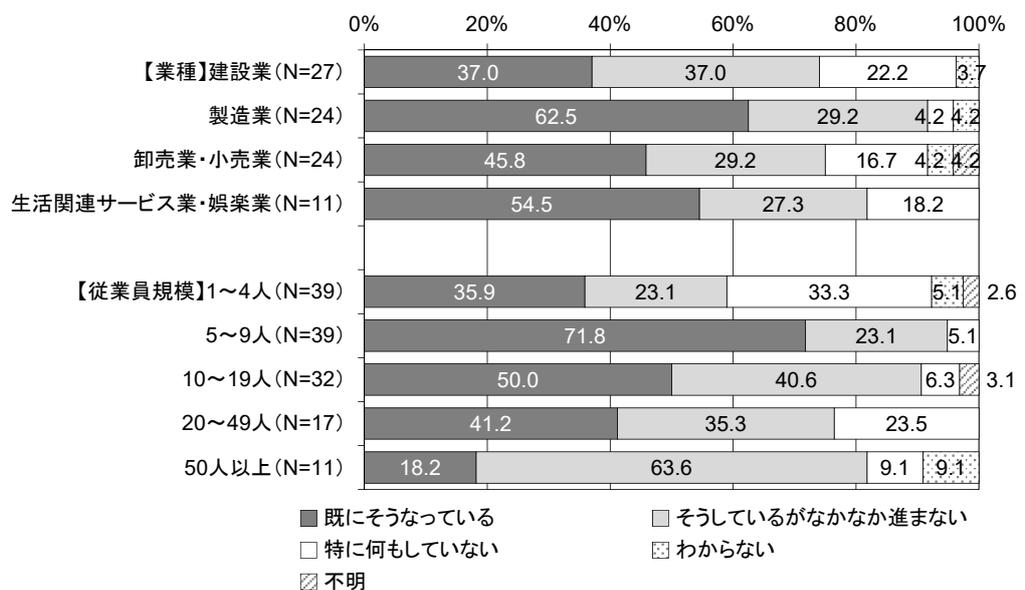
属性別

● 製造業、従業員規模5~9人は「そうになっている」が特に高い

● 従業員規模50人以上は「なかなか進まない」が最も高い

業種別で見ると、いずれの業種も「既にそうになっている」が最も高く、その中で製造業(62.5%)は6割以上となっています(建設業37.0%は「そうしているがなかなか進まない」と同値)。

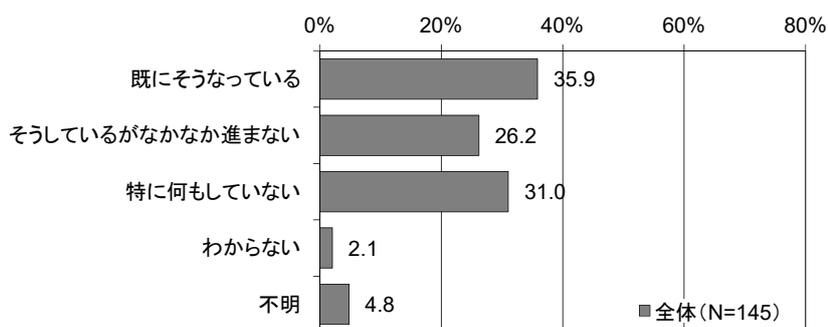
従業員規模別で見ると、従業員規模50人以上を除き「既にそうになっている」が最も高く、その中でも5~9人(71.8%)は7割以上となっています。50人以上は「そうしているがなかなか進まない」(63.6%)が最も高くなっています。



## ② 有給休暇を取得しやすくしている

- 「そうになっている」「何もしていない」が3割以上で同程度、次いで「なかなか進まない」が2割以上

全体では、「既にそうになっている」(35.9%)、「特に何もしていない」(31.0%)が3割以上で同程度、次いで「そうしているがなかなか進まない」(26.2%)が2割以上となっています。

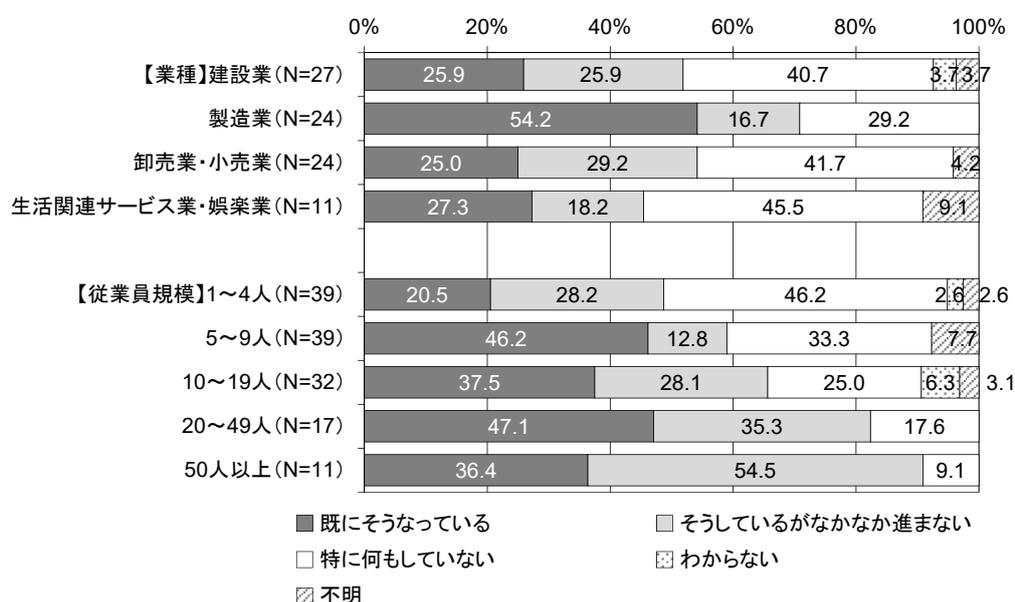


## 属性別

- 業種や従業員規模によって傾向が異なる
- 従業員規模が大きいほど『している』が高い

業種別で見ると、製造業を除き「特に何もしていない」が最も高く、製造業は「既にそうになっている」(54.2%)が最も高くなっています。

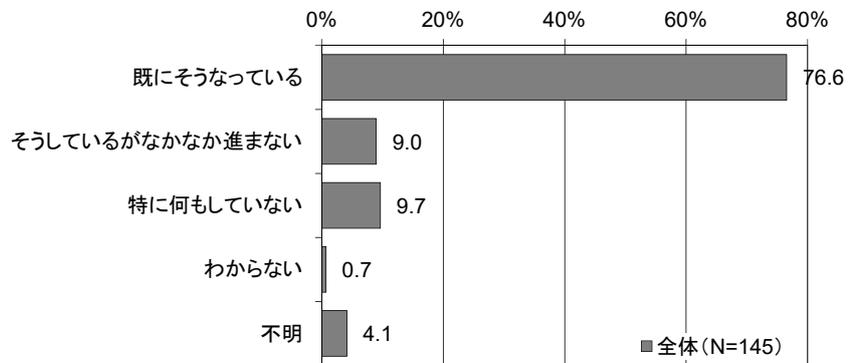
従業員規模別で見ると、従業員規模1~4人は「特に何もしていない」(46.2%)、従業員規模5~49人までは「既にそうになっている」、従業員規模50人以上は「そうしているがなかなか進まない」(54.5%)が最も高くなっています。また、「既にそうになっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。



### ③ 子どもや家族の急な用事の時に融通が利くようにしている

#### ● 「そうになっている」が約8割で突出

全体では、「既にそうになっている」(76.6%)が約8割で特に高くなっています。

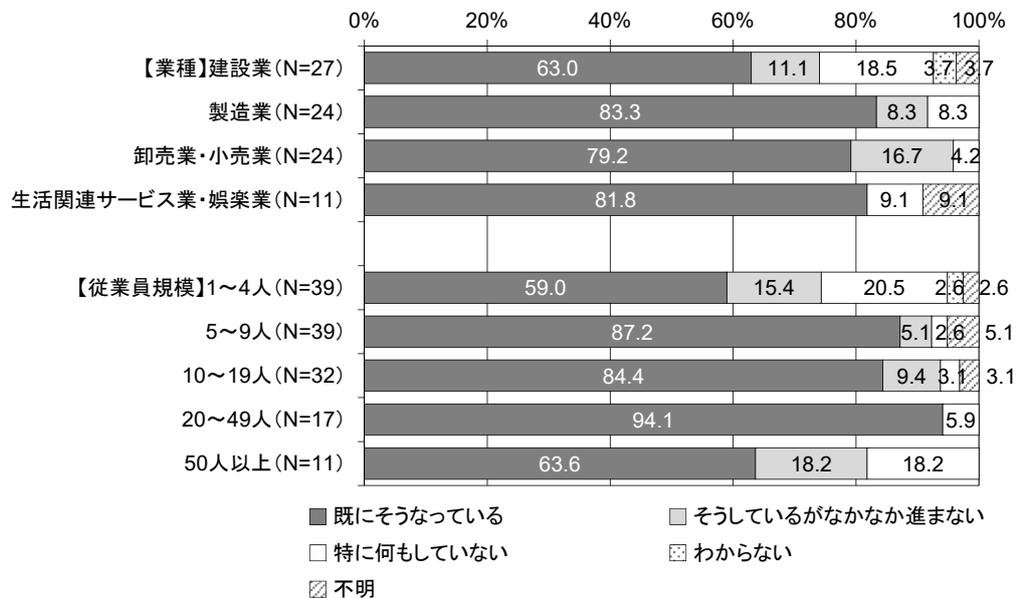


#### 属性別

#### ● 建設業、従業員規模1~4人・50人以上は「そうになっている」が低い

業種別で見ると、いずれの業種も「既にそうになっている」が特に高くなっていますが、その中で建設業(63.0%)は6割以上で低くなっています。

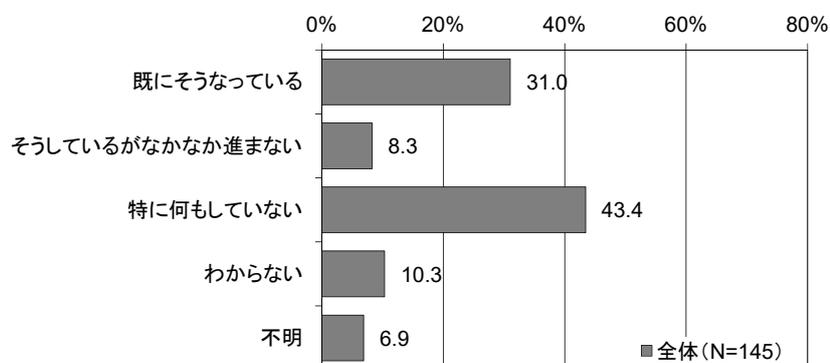
従業員規模別で見ると、いずれの規模も「既にそうになっている」が最も高くなっていますが、その中で1~4人(59.0%)、50人以上(63.6%)は約6割で低くなっています。



## ④ 育児休業を取得しやすくしている

## ● 「何もしていない」が4割以上、次いで「そうなっている」が3割以上

全体では、「特に何もしていない」(43.4%)が4割以上で最も高く、次いで「既にそうなっている」(31.0%)が3割以上となっています。

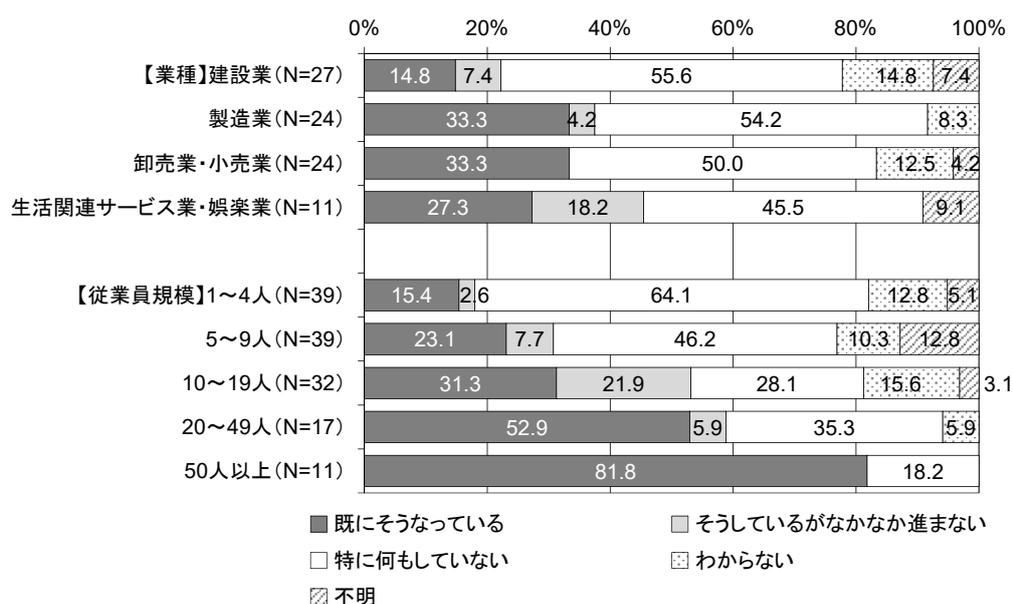


## 属性別

- 従業員規模9人以下は「何もしていない」が最も高い
- 従業員規模が大きいほど『している』が高い

業種別で見ると、いずれの業種も「特に何もしていない」が最も高くなっています。

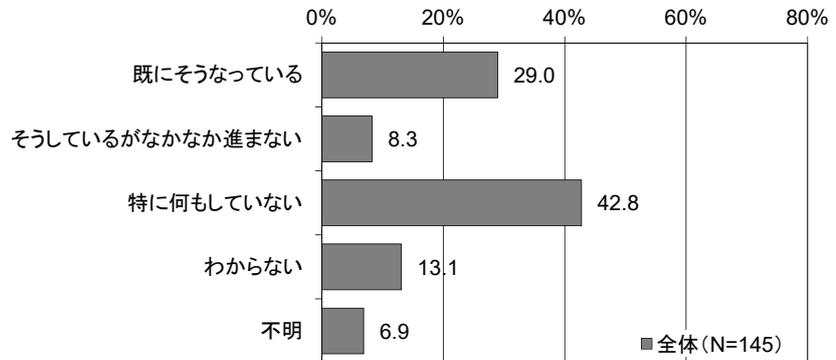
従業員規模別で見ると、従業員規模9人以下は「特に何もしていない」、10人以上は「既にそうなっている」が最も高く、50人以上は「既にそうなっている」(81.8%)が8割以上となっています。また、「既にそうなっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は、従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。



⑤ 介護休業を取得しやすくしている

● 「何もしていない」が4割以上、次いで「そうなっている」が約3割

全体では、「特に何もしていない」(42.8%)が4割以上で最も高く、次いで「既にそうなっている」(29.0%)が約3割となっています。

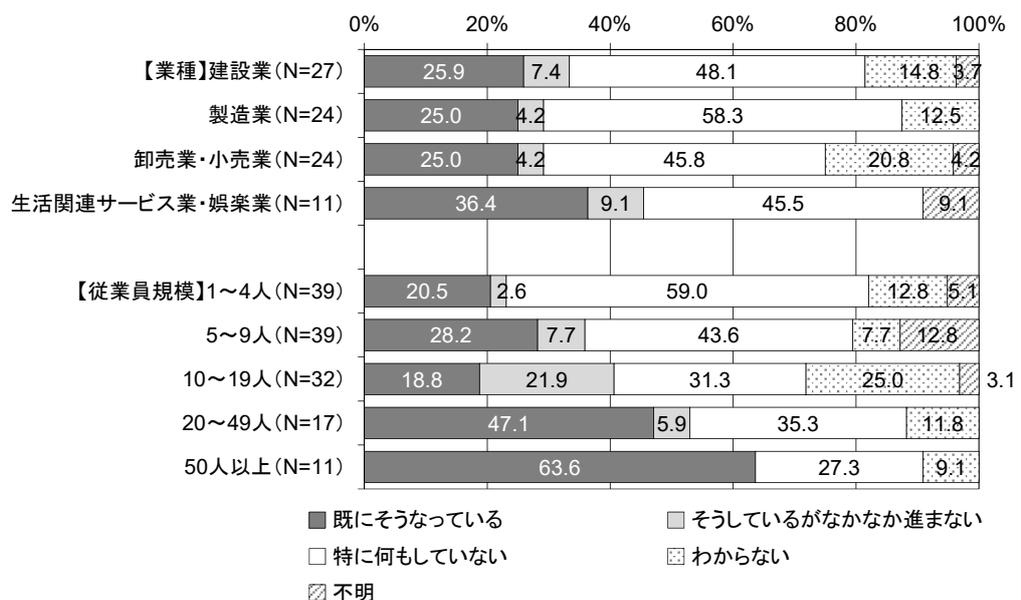


属性別

- 従業員規模 19 人以下は「何もしていない」が最も高い
- 従業員規模が大きいほど『している』が高い

業種別で見ると、いずれの業種も「特に何もしていない」が最も高くなっています。

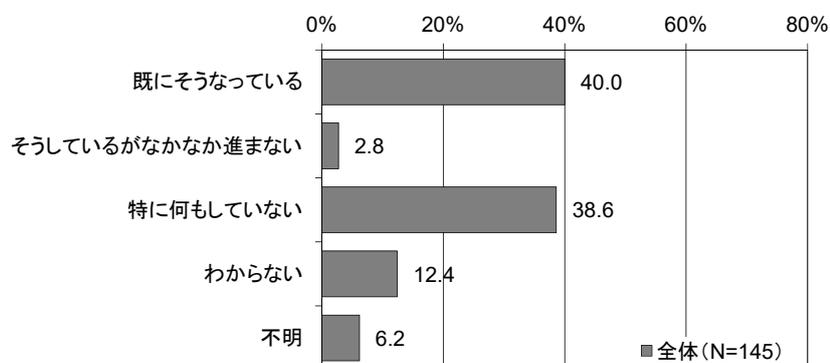
従業員規模別で見ると、従業員規模 19 人以下は「特に何もしていない」、20 人以上は「既にそうなっている」が最も高く、50 人以上は「既にそうなっている」(63.6%)が6割以上となっています。また、「既にそうなっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は、従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。



## ⑥ 育児・介護休業後の職場復帰をしやすいとしている

## ● 「既にそうになっている」「何もしていない」が約4割で同程度

全体では、「既にそうになっている」(40.0%)、「特に何もしていない」(38.6%)が約4割で同程度となっています。

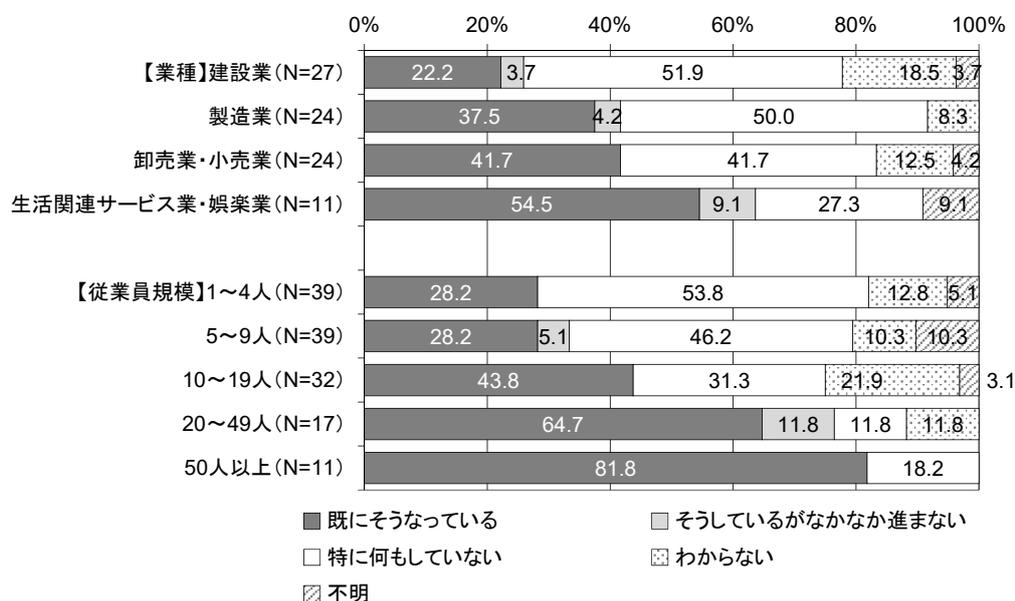


## 属性別

- 業種によって傾向が異なる
- 従業員規模が大きいほど『している』が高い

業種別で見ると、建設業、製造業は「特に何もしていない」(それぞれ 51.9%、50.0%)、卸売業・小売業は「既にそうになっている」「特に何もしていない」が同値 (41.7%)、生活関連サービス業・娯楽業は「既にそうになっている」(54.5%)が最も高くなっています。

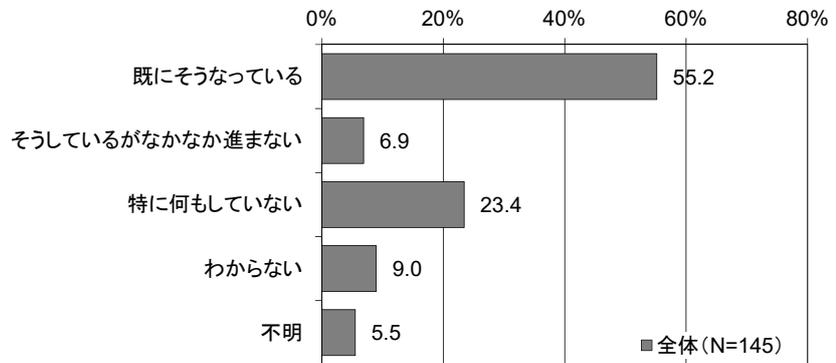
従業員規模別で見ると、従業員規模9人以下は「特に何もしていない」、10人以上は「既にそうになっている」が最も高く、50人以上は「既にそうになっている」(81.8%)が8割以上となっています。また、「既にそうになっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は、従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。



⑦ 性別による昇進や給与の差がないようにしている

● 「そうになっている」が5割以上、次いで「何もしていない」が2割以上

全体では、「既にそうになっている」(55.2%)が5割以上で最も高く、次いで「特に何もしていない」(23.4%)が2割以上となっています。

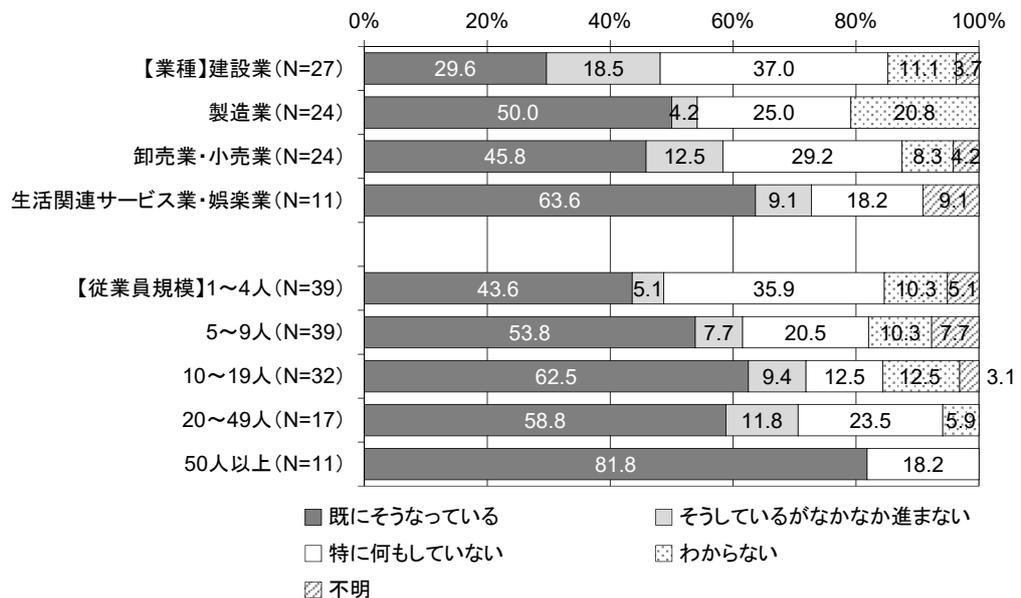


属性別

- 建設業は「何もしていない」が最も高い
- 従業員規模が大きいほど『している』が高い

業種別で見ると、建設業を除き「既にそうになっている」が最も高く、建設業は「特に何もしていない」(37.0%)が最も高くなっています。

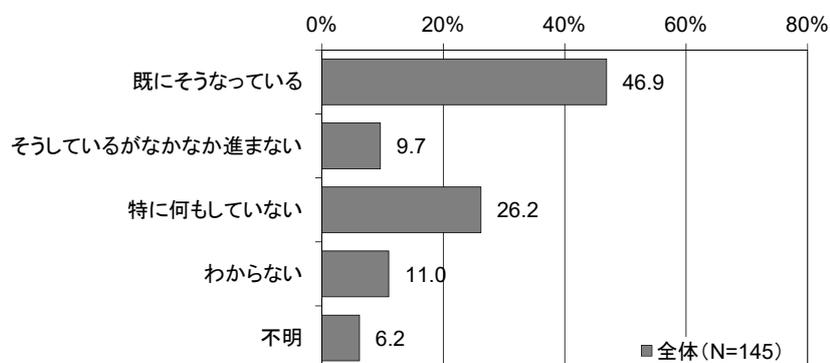
従業員規模別で見ると、いずれの規模も「既にそうになっている」が最も高く、特に50人以上(81.8%)は8割以上となっています。また、「既にそうになっている」と「そうしているがなかなか進まない」を合わせた『している』は、概ね従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。



### ⑧ 個人の能力ではなく、性別で仕事内容が異なるようなことがないようにしている

#### ● 「そうになっている」が約5割、次いで「何もしていない」が2割以上

全体では、「既にそうになっている」(46.9%)が約5割で最も高く、次いで「特に何もしていない」(26.2%)が2割以上となっています。

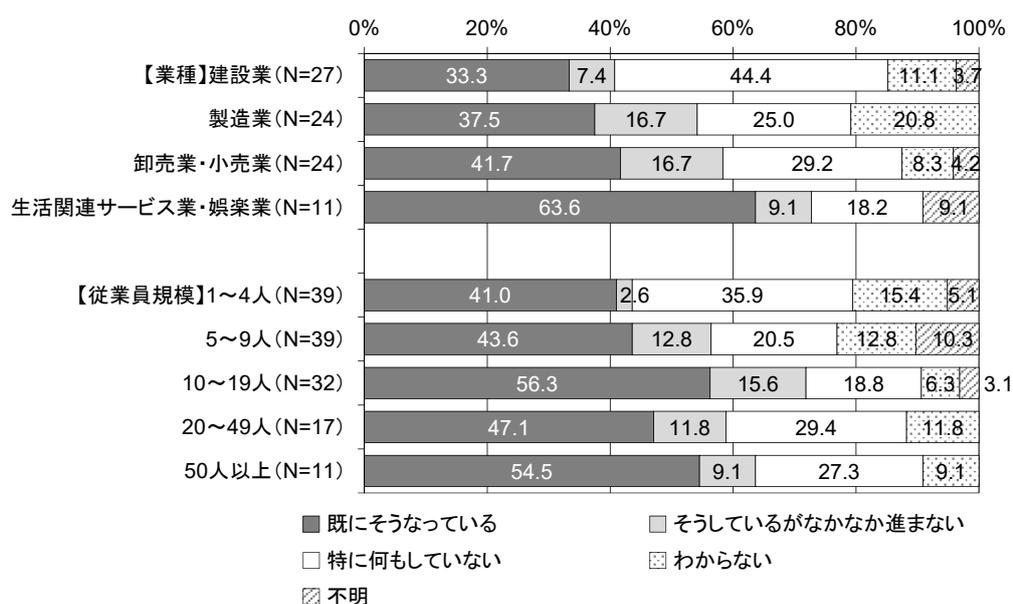


#### 属性別

- 建設業は「何もしていない」が最も高い
- 従業員規模 1~4 人も「何もしていない」が比較的高い

業種別で見ると、建設業を除き「既にそうになっている」が最も高く、建設業は「特に何もしていない」(44.4%)が最も高くなっています。

従業員規模別で見ると、いずれの規模も「既にそうになっている」が最も高くなっています。また、従業員規模 1~4 人は「特に何もしていない」(35.9%)が3割以上で比較的高くなっています。

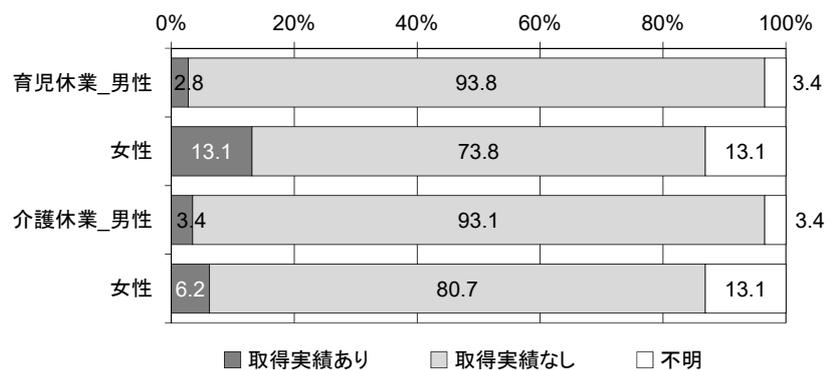


(7) 育児休業・介護休業の取得実績

貴事業所では、昨年度（平成 27 年度）中に、従業員による育児休業、介護休業の取得実績がありましたか。（それぞれ 1 つ選択）

- 全体では、育児・介護休業いずれも男女とも「取得実績なし」が特に高い
- 「取得実績あり」は女性が男性より若干高い

全体では、育児休業、介護休業のいずれも男女とも「取得実績なし」が特に高くなっています。その中で、「取得実績あり」は育児休業、介護休業とも女性（育児休業 13.1%、介護休業 6.2%）が男性（育児休業 2.8%、介護休業 3.4%）より若干高くなっています。

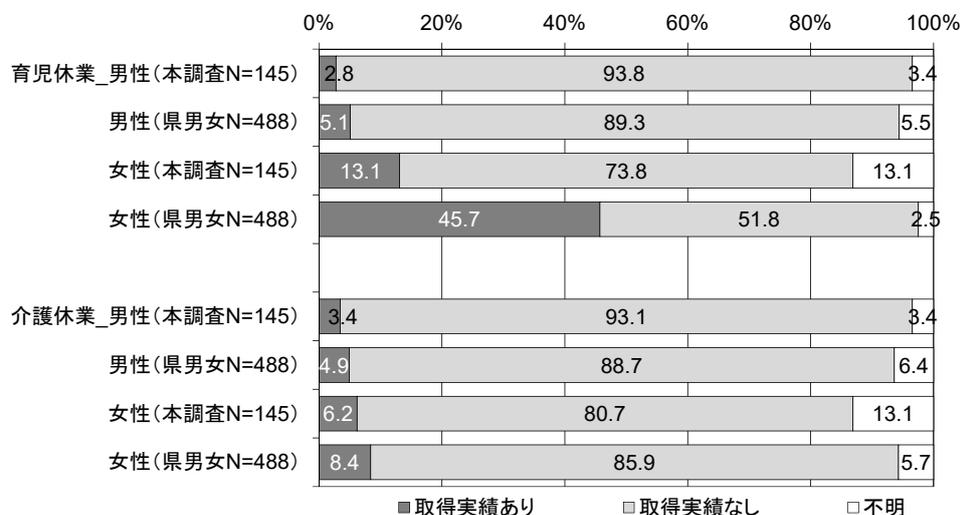


〈参考 県調査との比較〉

- 男性従業員の育児休業・介護休業、女性従業員の介護休業はいずれも県と大きな差は見られない
- 女性従業員の育児休業取得実績は県を大きく下回る

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、育児休業の「取得実績あり」について、男性は県調査と大きな差は見られません。女性は本調査(13.1%)が県調査(45.7%)より 30 ポイント以上低くなっています。

一方、介護休業の「取得実績あり」については、男女とも県調査と大きな差は見られませんが、男女とも本調査（男性 3.4%、女性 6.2%）は、県調査（男性 4.9%、女性 8.4%）より若干低くなっています。



※ 「県男女」（男女共同参画社会に関する県民意識調査）では、「平成 25 年度中」として実施

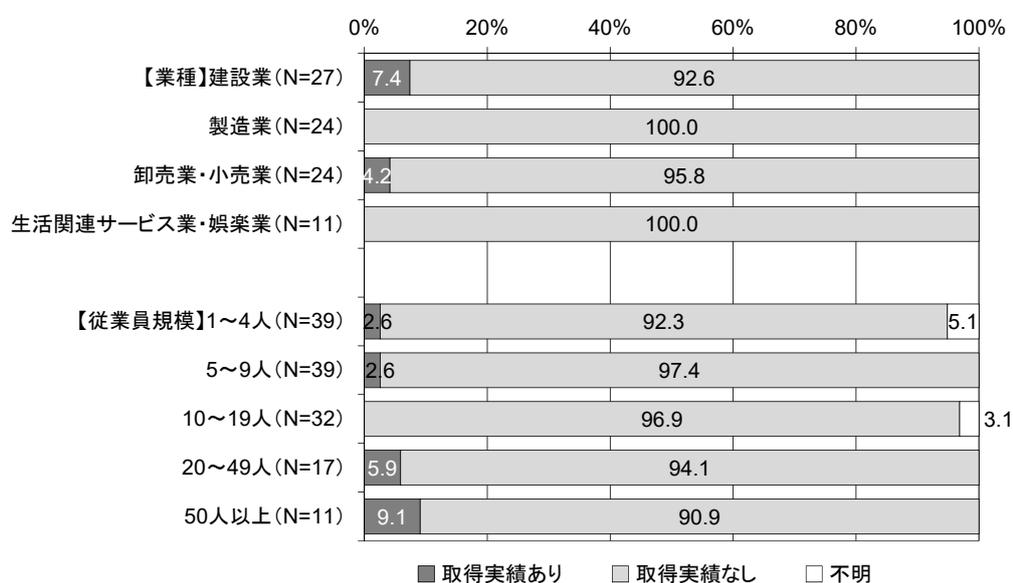
## 業種別・従業員規模別（育児休業）

- 男性従業員は、業種や従業員規模による大きな差は見られない
- 女性従業員は、従業員規模が大きいほど「取得実績あり」が高く、50人以上では7割以上
- 女性従業員は、製造業も「取得実績あり」が比較的高い

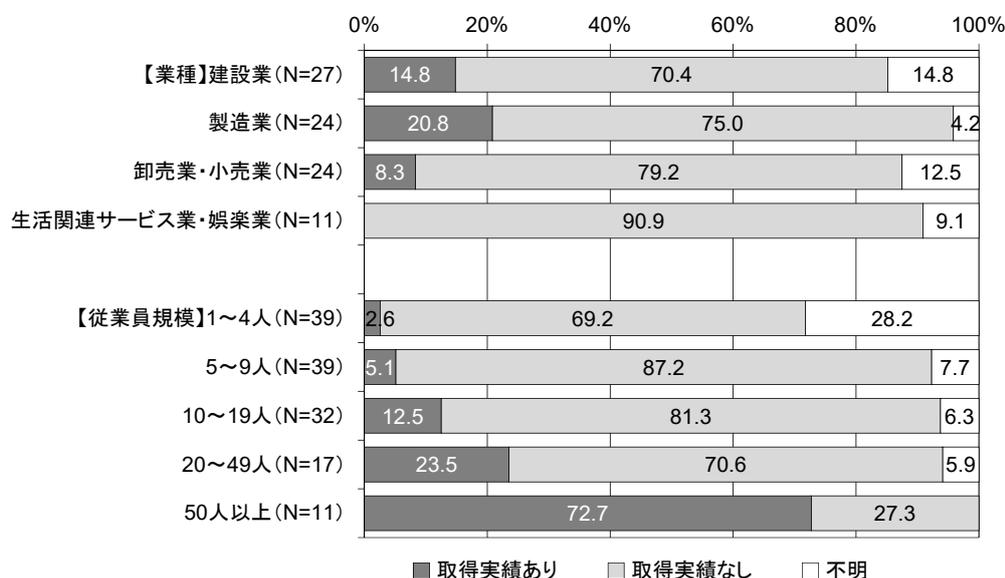
育児休業「取得実績あり」について、業種別や従業員規模別で見ると、男性従業員は、属性による大きな差は見られず、取得実績はあまり見られません。

女性従業員は、業種別では製造業（20.8%）が2割以上で比較的高くなっています。従業員規模別では従業員規模50人以上（72.7%）が7割以上で特に高く、次いで20～49人（23.5%）も2割以上となっており、従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます。

【育児休業】男性従業員



【育児休業】女性従業員



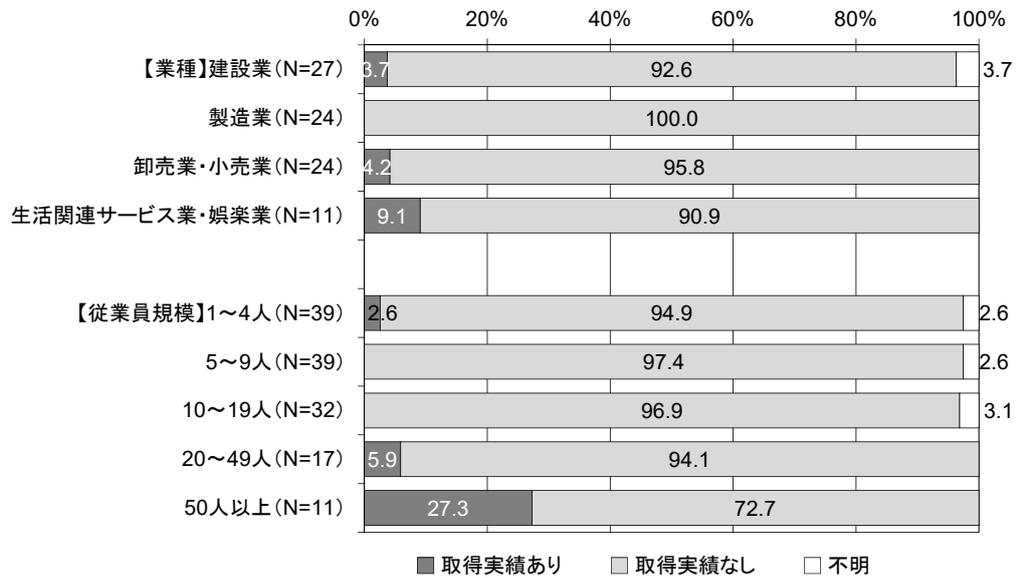
業種別・従業員規模別（介護休業）

- 男女従業員とも「取得実績あり」は従業員規模 50 人以上で高い
- 女性従業員は生活関連サービス業・娯楽業も「取得実績あり」が比較的高い

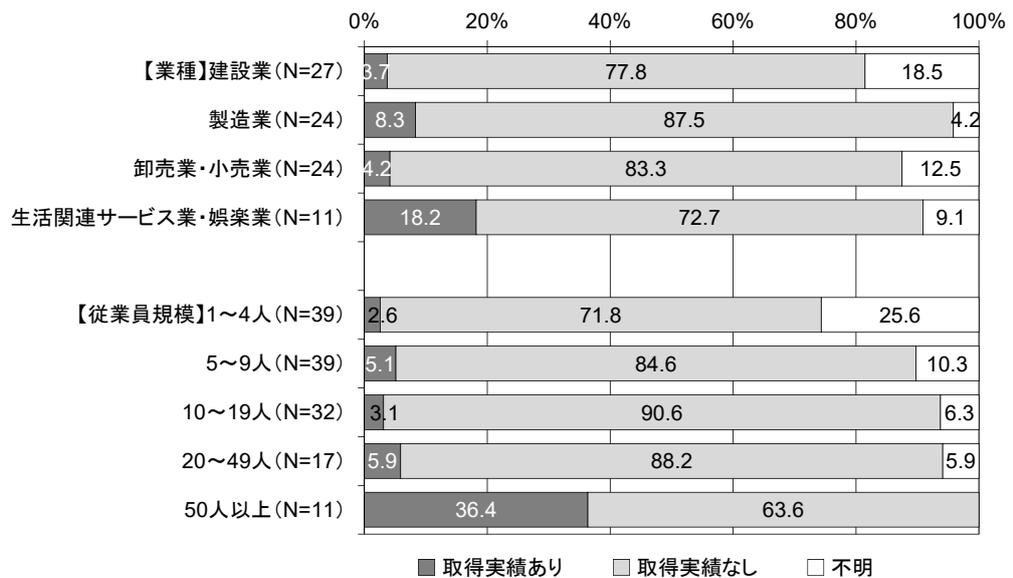
介護休業「取得実績あり」について、業種別や従業員規模別で見ると、男性従業員は、従業員規模 50 人以上（27.3%）が約 3 割で高くなっています。

女性従業員は、業種別では生活関連サービス業・娯楽業（18.2%）が約 2 割で高くなっています。従業員規模別では 50 人以上（36.4%）が 3 割以上で高くなっています。

【介護休業】男性従業員



【介護休業】女性従業員



## (8) 子育て・介護と仕事の両立のための制度・取り組みの状況

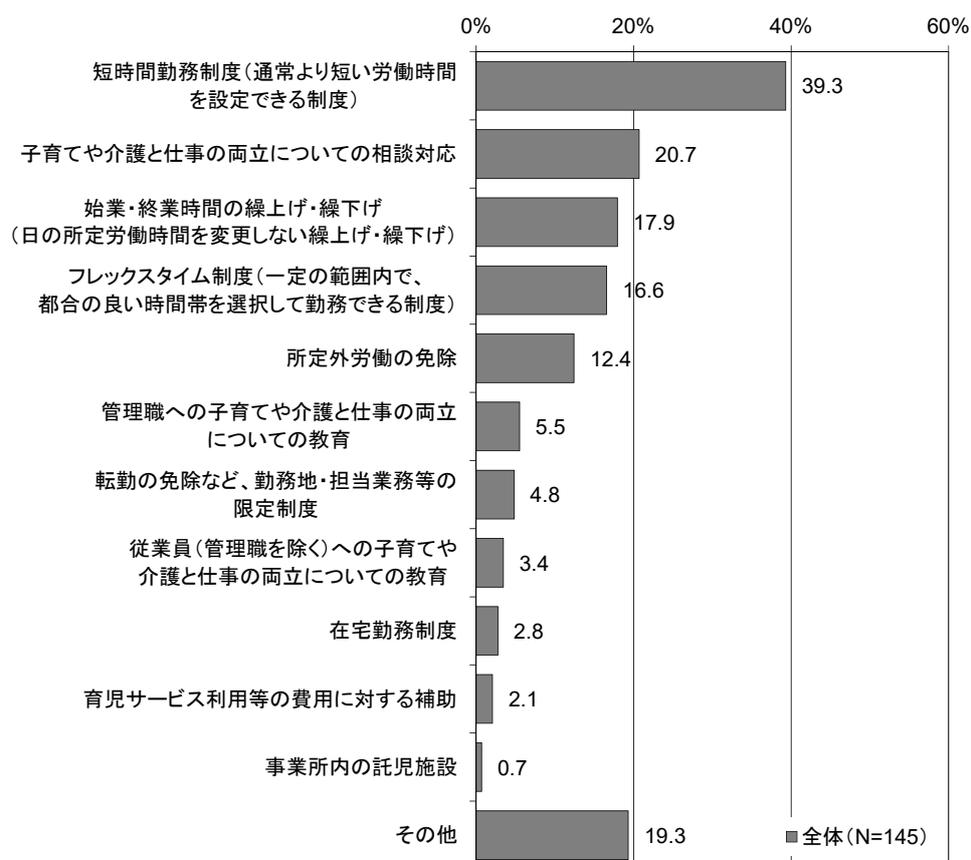
貴事業所では、子育てや介護と仕事を両立するために、次のような制度や取り組みがありますか。(いくつでも選択)

● 「短時間勤務制度」が約4割で最も高い

全体では、「短時間勤務制度（通常より短い労働時間を設定できる制度）」（39.3%）が約4割で最も高く、次いで「子育てや介護と仕事の両立についての相談対応」（20.7%）が2割以上となっています。

一方、「管理職への子育てや介護と仕事の両立についての教育」（5.5%）、「転勤の免除など、勤務地・担当業務等の限定制度」（4.8%）、「従業員（管理職を除く）への子育てや介護と仕事の両立についての教育」（3.4%）、「在宅勤務制度」（2.8%）、「育児サービス利用等の費用に対する補助」（2.1%）、「事業所内の託児施設」（0.7%）の6項目はいずれも1割未満となっています。

その他の内容は「何も取り組んでいない」「該当者がいない」などが比較的多く見られます。



## 業種別・従業員規模別

- 生活関連サービス業・娯楽業は「相談対応」が最も高い
- 「短時間勤務制度」は従業員規模が大きいほど高く、50人以上では7割以上

業種別で見ると、その他を除くと建設業、製造業、卸売業・小売業はいずれも「短時間勤務制度」、生活関連サービス業・娯楽業は「子育てや介護と仕事の両立についての相談対応」（54.5%）が最も高くなっています（建設業は上記2項目が25.9%で同値）。

従業員規模別で見ると、いずれの規模も「短時間勤務制度」が最も高く、特に従業員規模50人以上（72.7%）は7割以上となっており、従業員規模が大きいほど値が高い傾向が見られます（1～4人12.8%は「子育てや介護と仕事の両立についての相談対応」と同値）。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
N	27	24	24	11
短時間勤務制度(通常より短い労働時間を設定できる制度)	25.9	41.7	33.3	36.4
子育てや介護と仕事の両立についての相談対応	25.9	12.5	8.3	54.5
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(日の所定労働時間を変更しない繰上げ・繰下げ)	14.8	25.0	16.7	18.2
フレックスタイム制度(一定の範囲内で、都合の良い時間帯を選択して勤務できる制度)	7.4	12.5	12.5	18.2
所定外労働の免除	3.7	16.7	16.7	18.2
管理職への子育てや介護と仕事の両立についての教育	3.7	4.2	4.2	9.1
転勤の免除など、勤務地・担当業務等の限定制	0.0	4.2	12.5	9.1
従業員(管理職を除く)への子育てや介護と仕事の両立についての教育	3.7	0.0	0.0	9.1
在宅勤務制度	3.7	0.0	0.0	9.1
育児サービス利用等の費用に対する補助	0.0	0.0	0.0	9.1
事業所内の託児施設	0.0	0.0	0.0	9.1
その他	37.0	20.8	25.0	9.1

	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50人以上
N	39	39	32	17	11
短時間勤務制度(通常より短い労働時間を設定できる制度)	12.8	46.2	46.9	58.8	72.7
子育てや介護と仕事の両立についての相談対応	12.8	17.9	15.6	47.1	27.3
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(日の所定労働時間を変更しない繰上げ・繰下げ)	10.3	20.5	18.8	23.5	27.3
フレックスタイム制度(一定の範囲内で、都合の良い時間帯を選択して勤務できる制度)	10.3	20.5	12.5	23.5	27.3
所定外労働の免除	5.1	15.4	15.6	17.6	18.2
管理職への子育てや介護と仕事の両立についての教育	0.0	5.1	6.3	5.9	18.2
転勤の免除など、勤務地・担当業務等の限定制	2.6	2.6	6.3	11.8	0.0
従業員(管理職を除く)への子育てや介護と仕事の両立についての教育	0.0	2.6	3.1	5.9	9.1
在宅勤務制度	5.1	2.6	0.0	5.9	0.0
育児サービス利用等の費用に対する補助	0.0	5.1	0.0	5.9	0.0
事業所内の託児施設	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
その他	33.3	20.5	9.4	5.9	9.1

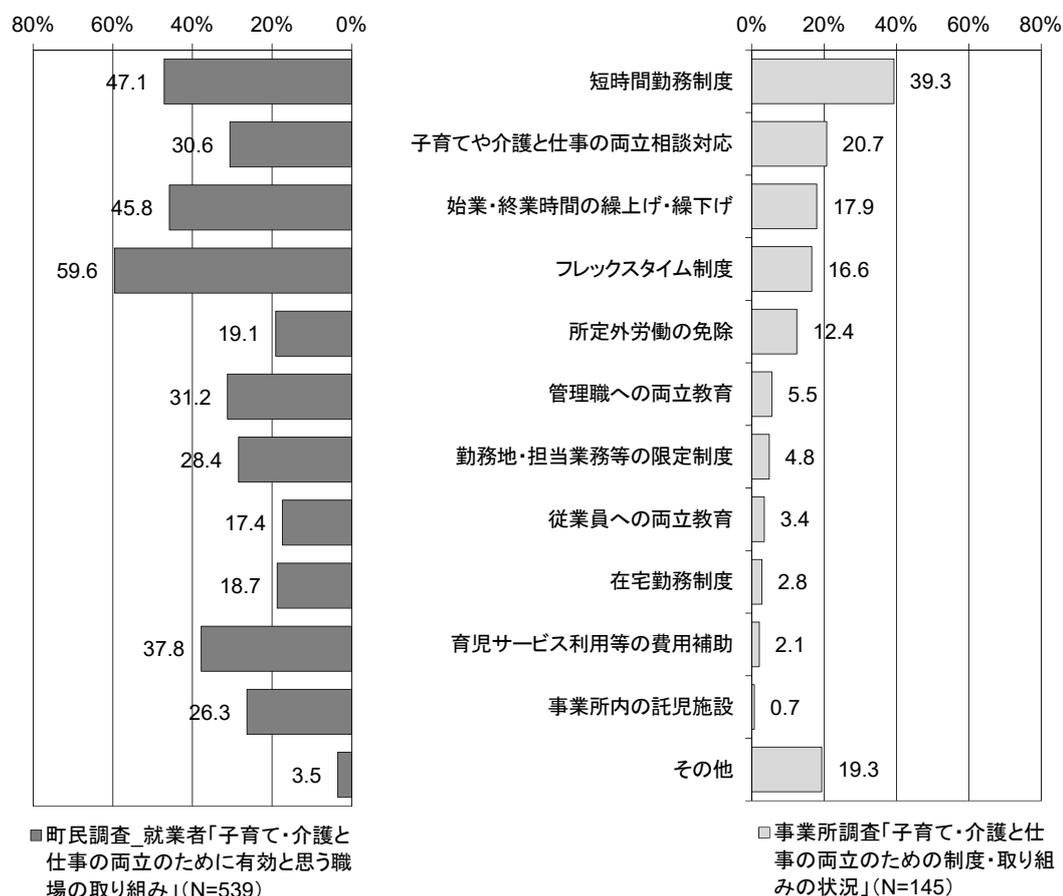
※網掛け表示は各属性でその他を除き最も高い値（単位：％）

## 町民調査と合わせた分析

- ほとんどの取り組みは就業者のニーズと事業者の実態に差が見られる
- 「短時間勤務制度」は就業者のニーズ・事業者の実態いずれも高い

町民調査【(10) 子育て・介護と仕事の両立のために有効と思う職場の取り組み】と合わせて見てみると、事業所調査で最も高い「短時間勤務制度」(39.3%)は、町民調査(47.1%)でも「フレックスタイム制度」(59.6%)に次いで高いことから、就業者のニーズと事業所の取り組みが一致していると考えられます。

一方、町民調査で最も高い「フレックスタイム制度」や、比較的高い「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(45.8%)、「育児サービス利用等の費用に対する補助」(37.8%)など、多くの項目は事業所調査では低いことから、就業者のニーズと事業者の取り組みに差が見られます。



※各項目は表現を略して表示

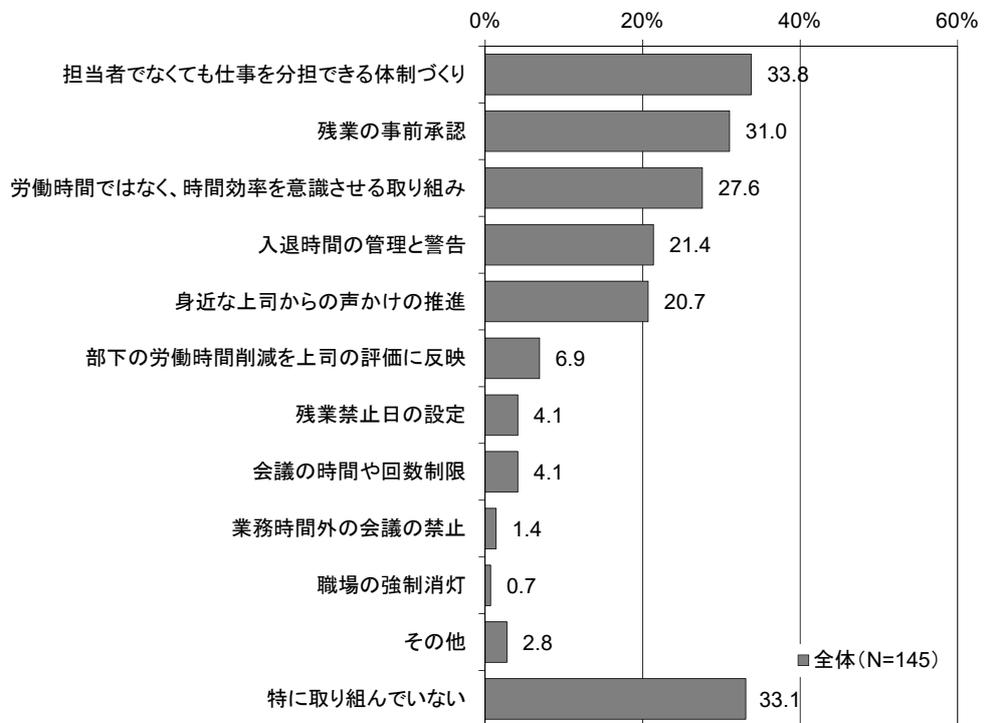
### 3 残業削減や有給休暇取得促進の取り組みについて

#### (9) 残業削減のための取り組みの状況

貴事業所では、残業の削減のため、次のような取り組みを行っていますか。(いくつでも選択)

- 「仕事の分担体制」「残業の事前承認」「特に取り組んでいない」がそれぞれ3割以上
- 次いで「時間効率を意識させる」が約3割

全体では、「担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり」(33.8%)、「特に取り組んでいない」(33.1%)、「残業の事前承認」(31.0%)の3項目がいずれも3割以上、次いで「労働時間ではなく、時間効率を意識させる取り組み」(27.6%)が約3割となっています。



## 業種別・従業員規模別

- 建設業、卸売業・小売業、従業員規模 9 人以下は「特に取り組んでいない」が最も高い
- 製造業、従業員規模 50 人以上は「残業の事前承認」、生活関連サービス業・娯楽業は「時間効率を意識させる」、従業員規模 10～49 人は「仕事の分担体制」がそれぞれ最も高い

業種別で見ると、建設業、卸売業・小売業は「特に取り組んでいない」（それぞれ 51.9%、41.7%）、製造業は「残業の事前承認」（45.8%）、生活関連サービス業・娯楽業は「労働時間ではなく、時間効率を意識させる取り組み」（54.5%）がそれぞれ最も高くなっています。

従業員規模別で見ると、従業員規模 1～4 人、5～9 人は「特に取り組んでいない」（それぞれ 46.2%、43.6%）、10～19 人、20～49 人は「担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり」（それぞれ 43.8%、47.1%）、50 人以上は「残業の事前承認」（72.7%）がそれぞれ最も高くなっています。また、50 人以上は「入退時間の管理と警告」（63.6%）が 6 割以上で高くなっています。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
N	27	24	24	11
担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり	18.5	33.3	33.3	36.4
残業の事前承認	22.2	45.8	16.7	27.3
労働時間ではなく、時間効率を意識させる取り組み	18.5	29.2	20.8	54.5
入退時間の管理と警告	3.7	29.2	29.2	27.3
身近な上司からの声かけの推進	14.8	12.5	33.3	9.1
部下の労働時間削減を上司の評価に反映	3.7	4.2	8.3	9.1
残業禁止日の設定	3.7	0.0	4.2	9.1
会議の時間や回数制限	0.0	0.0	4.2	9.1
業務時間外の会議の禁止	0.0	4.2	0.0	0.0
職場の強制消灯	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	3.7	0.0	0.0	18.2
特に取り組んでいない	51.9	25.0	41.7	27.3

	1～4 人	5～9 人	10～19 人	20～49 人	50 人以上
N	39	39	32	17	11
担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり	25.6	30.8	43.8	47.1	36.4
残業の事前承認	20.5	28.2	34.4	35.3	72.7
労働時間ではなく、時間効率を意識させる取り組み	23.1	23.1	25.0	35.3	45.5
入退時間の管理と警告	10.3	10.3	31.3	23.5	63.6
身近な上司からの声かけの推進	10.3	17.9	31.3	23.5	36.4
部下の労働時間削減を上司の評価に反映	0.0	7.7	9.4	5.9	18.2
残業禁止日の設定	0.0	7.7	6.3	5.9	0.0
会議の時間や回数制限	2.6	2.6	3.1	11.8	9.1
業務時間外の会議の禁止	0.0	2.6	3.1	0.0	0.0
職場の強制消灯	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
その他	2.6	2.6	3.1	5.9	0.0
特に取り組んでいない	46.2	43.6	21.9	11.8	18.2

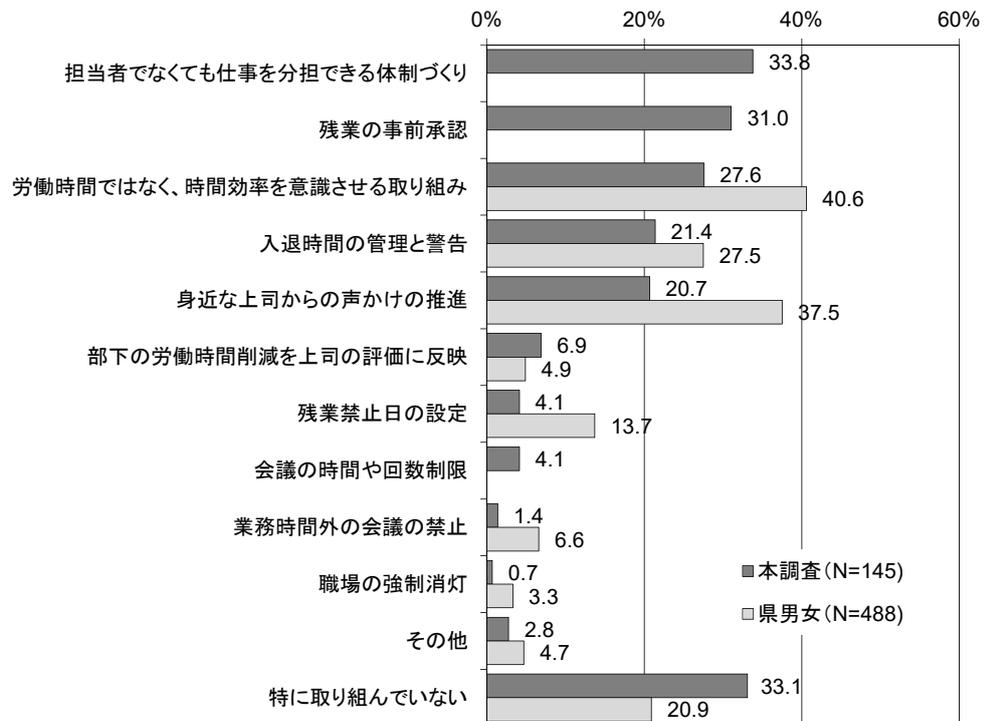
※網掛け表示は各属性で最も高い値（単位：%）

〈参考 県調査との比較〉

- 「時間効率を意識させる」「上司からの声かけ」は県を下回る
- 「特に取り組んでいない」は県を上回る

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、県調査で上位2項目である「労働時間ではなく、時間効率を意識させる取り組み」「身近な上司からの声かけの推進」は、いずれも本調査（それぞれ27.6%、20.7%）が県調査（それぞれ40.6%、37.5%）より10ポイント以上低くなっています。

一方、「特に取り組んでいない」は本調査（33.1%）が県調査（20.9%）より10ポイント以上高くなっています。



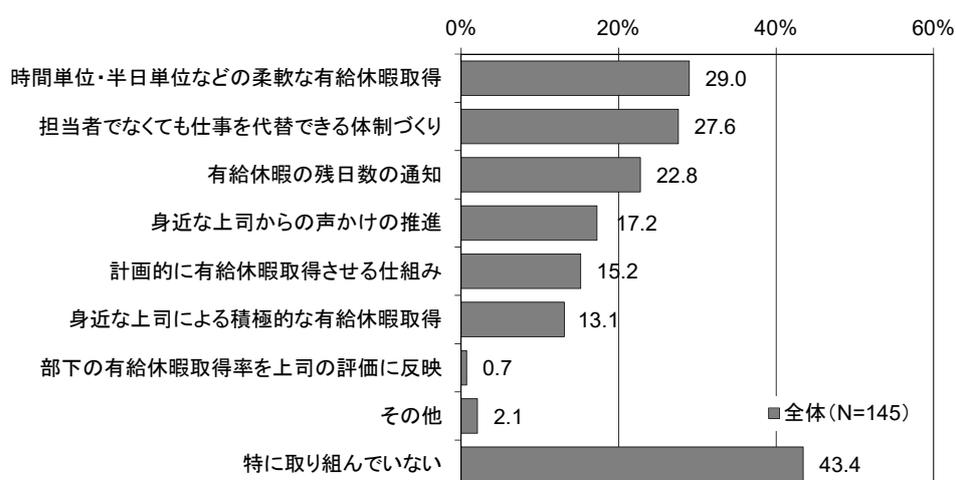
※ 「担当者でなくても仕事を分担できる体制づくり」「残業の事前承認」「会議の時間や回数制限」は本調査のみ

## (10) 有給休暇取得促進のための取り組みの状況

貴事業所では、有給休暇の取得促進のため、次のような取り組みを行っていますか。(いくつでも選択)

- 「特に取り組んでいない」が4割以上で最も高い
- 次いで「柔軟な取得」「仕事を代替できる体制」が約3割

全体では、「特に取り組んでない」(43.4%)が4割以上で最も高く、次いで「時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得」(29.0%)、「担当者でなくても仕事を代替できる体制づくり」(27.6%)、「有給休暇の残日数の通知」(22.8%)が2割以上となっています。

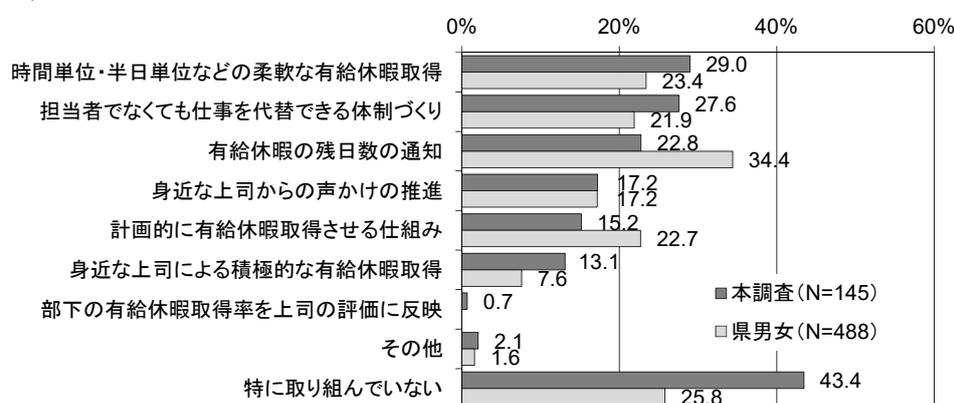


## 〈参考 県調査との比較〉

- 「残日数の通知」は県を下回る
- 「特に取り組んでいない」は県を上回る

県調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、県調査で最も高い「有給休暇の残日数の通知」(34.4%)は、本調査(22.8%)が10ポイント以上低くなっています。

一方、「特に取り組んでいない」は本調査(43.4%)が県調査(25.8%)より約20ポイント高くなっています。



※ 「部下の有給休暇取得率を上司の評価に反映」は本調査のみ

## 業種別・従業員規模別

- 多くの業種で「取り組んでいない」が最も高いが、製造業は「柔軟な取得」が最も高い
- 従業員規模 19 人以下は「特に取り組んでいない」、20 人以上は「柔軟な取得」が最も高く、取り組みは規模に比例する傾向

業種別で見ると、建設業、卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業はいずれも「特に取り組んでいない」、製造業は「時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得」(45.8%)が最も高くなっています。

従業員規模別で見ると、従業員規模 19 人以下は「特に取り組んでいない」、20 人以上は「時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得」が最も高く、従業員規模が大きいほど「特に取り組んでいない」の値が低く、「時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得」の値が高い傾向が見られます。また、50 人以上は「有給休暇の残日数の通知」(54.5%)が5割以上で高くなっています。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
N	27	24	24	11
時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得	29.6	45.8	16.7	9.1
担当者でなくても仕事を代替できる体制づくり	14.8	33.3	33.3	18.2
有給休暇の残日数の通知	7.4	37.5	16.7	18.2
身近な上司からの声かけの推進	14.8	16.7	8.3	18.2
計画的に有給休暇取得させる仕組み	7.4	20.8	8.3	9.1
身近な上司による積極的な有給休暇取得	7.4	20.8	8.3	9.1
部下の有給休暇取得率を上司の評価に反映	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	7.4	0.0	0.0	9.1
特に取り組んでいない	51.9	29.2	54.2	54.5

	1～4人	5～9人	10～19人	20～49人	50人以上
N	39	39	32	17	11
時間単位・半日単位などの柔軟な有給休暇取得	15.4	28.2	28.1	47.1	72.7
担当者でなくても仕事を代替できる体制づくり	20.5	28.2	34.4	35.3	27.3
有給休暇の残日数の通知	10.3	20.5	25.0	35.3	54.5
身近な上司からの声かけの推進	12.8	15.4	9.4	29.4	36.4
計画的に有給休暇取得させる仕組み	7.7	15.4	15.6	23.5	27.3
身近な上司による積極的な有給休暇取得	5.1	12.8	15.6	11.8	27.3
部下の有給休暇取得率を上司の評価に反映	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0
その他	2.6	2.6	3.1	0.0	0.0
特に取り組んでいない	59.0	46.2	37.5	29.4	18.2

※網掛け表示は各属性で最も高い値(単位:%)

## 4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

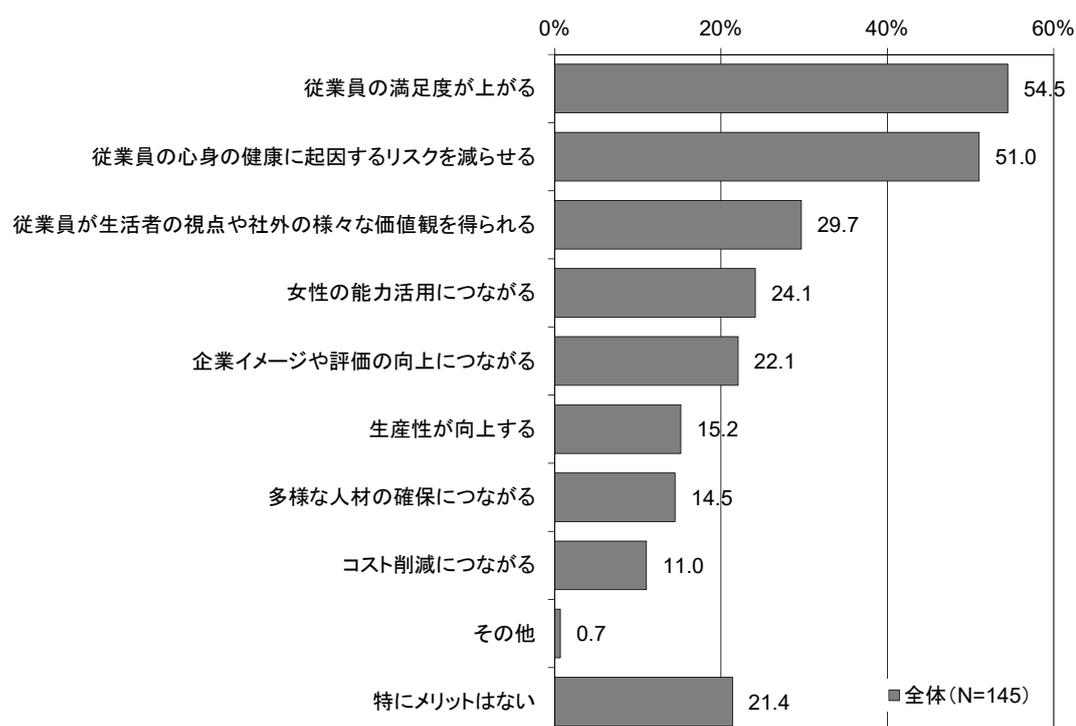
### (11) ワーク・ライフ・バランスのメリットについて

ワーク・ライフ・バランスの実現により、貴事業所にとって、どのようなメリットがあると思いますか。(いくつでも選択)

- 従業員の「満足度が上がる」「心身の健康リスク削減」が5割以上で同程度
- 次いで「従業員が様々な価値観を得られる」が約3割
- 「特にメリットはない」は2割以上

全体では、「従業員の満足度が上がる」(54.5%)、「従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる」(51.0%)の2項目が5割以上、次いで「従業員が生活者の視点や社外の様々な価値観を得られる」(29.7%)が約3割となっています。

一方、「特にメリットはない」(21.4%)は2割以上となっています。



## 業種別・従業員規模別

- いずれの業種・従業員規模も概ね全体傾向で上位項目の値が高い
- 従業員規模 1~4 人は「特にメリットはない」が約 4 割で最も高い

業種別で見ると、業種によって傾向が異なりますが、概ね全体での上位項目の値が高くなっています。一方、「特にメリットはない」は卸売業・小売業（33.3%）が 3 割以上で比較的高くなっています。

従業員規模別で見ると、規模によって傾向が異なりますが、概ね全体での上位項目の値が高くなっています。しかしその中で従業員規模 1~4 人は「特にメリットはない」（38.5%）が最も高くなっています（「従業員の満足度が上がる」と同値）。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
N	27	24	24	11
従業員の満足度が上がる	44.4	58.3	66.7	54.5
従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる	48.1	50.0	50.0	54.5
従業員が生活者の視点や社外の様々な価値観を得られる	29.6	29.2	29.2	54.5
女性の能力活用につながる	14.8	16.7	33.3	36.4
企業イメージや評価の向上につながる	18.5	20.8	16.7	27.3
生産性が向上する	14.8	20.8	12.5	27.3
多様な人材の確保につながる	7.4	8.3	12.5	18.2
コスト削減につながる	11.1	8.3	8.3	27.3
その他	0.0	0.0	0.0	9.1
特にメリットはない	25.9	16.7	33.3	9.1

	1~4 人	5~9 人	10~19 人	20~49 人	50 人以上
N	39	39	32	17	11
従業員の満足度が上がる	38.5	56.4	68.8	58.8	63.6
従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる	33.3	43.6	71.9	64.7	63.6
従業員が生活者の視点や社外の様々な価値観を得られる	23.1	33.3	28.1	23.5	54.5
女性の能力活用につながる	17.9	17.9	34.4	17.6	45.5
企業イメージや評価の向上につながる	20.5	15.4	15.6	52.9	27.3
生産性が向上する	7.7	10.3	21.9	11.8	36.4
多様な人材の確保につながる	7.7	10.3	25.0	17.6	9.1
コスト削減につながる	2.6	12.8	12.5	17.6	18.2
その他	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
特にメリットはない	38.5	17.9	12.5	17.6	9.1

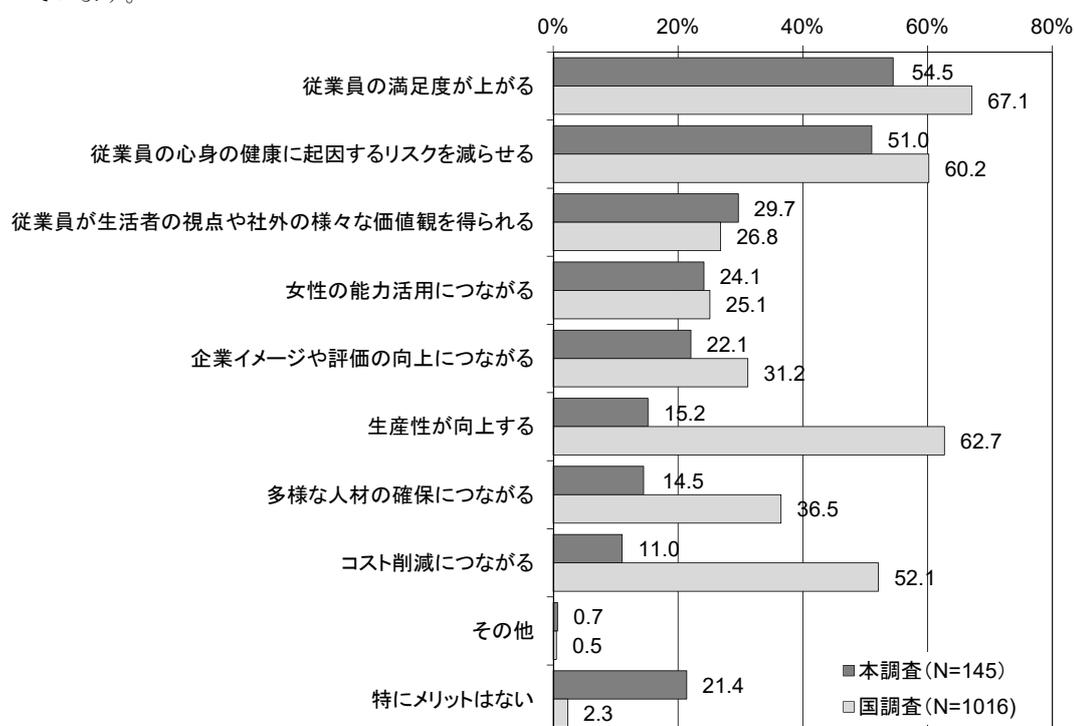
※網掛け表示は各属性で最も高い値（単位：％）

### 〈参考 国調査との比較〉

- 「生産性向上」「コスト削減」は国を大きく下回る
- 「特にメリットはない」は国を上回る

国調査とは調査の内容や時期、対象等が異なるため、参考として見てみると、「生産性が向上する」「コスト削減につながる」は、いずれも本調査（それぞれ 15.2%、11.0%）が国調査（それぞれ 62.7%、52.1%）より 40 ポイント以上低くなっています。

一方、「特にメリットはない」は本調査（21.4%）が国調査（2.3%）より約 20 ポイント高くなっています。



※ 「国調査」（企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査）は質問文「貴社では、働き方の見直しを進めることによるメリットをどのように考えていらっしゃいますか」として実施

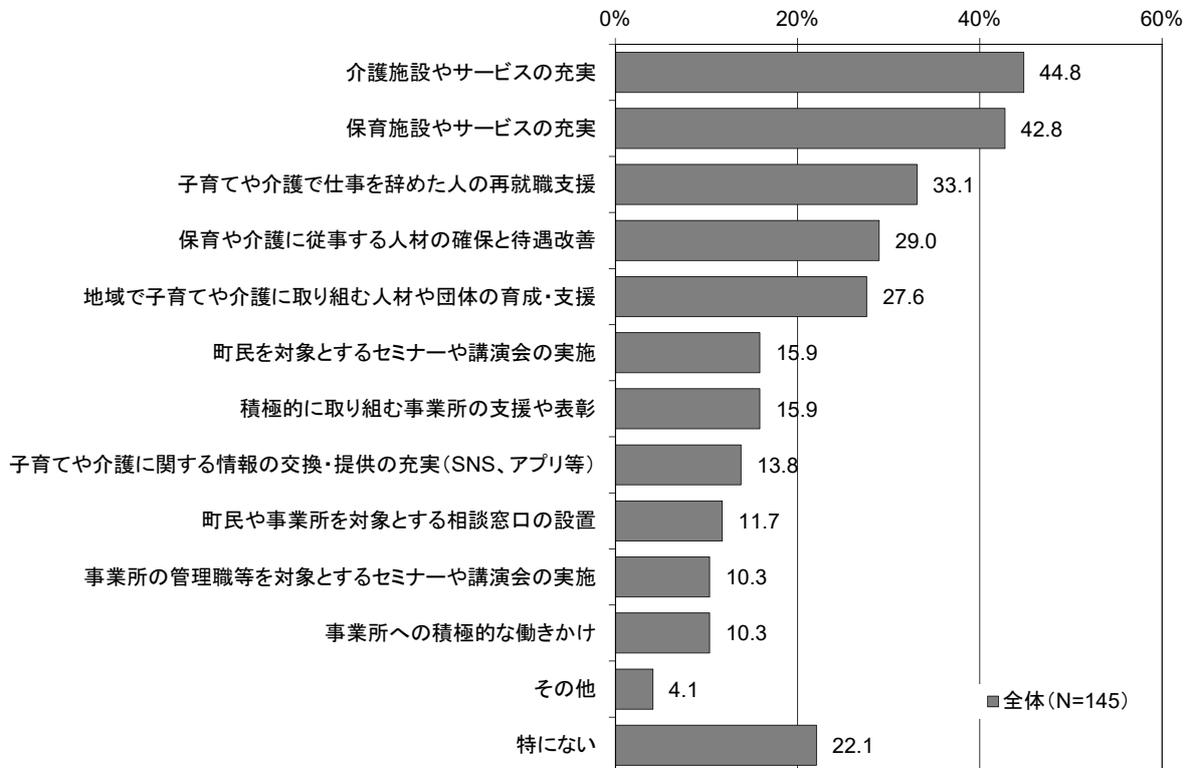
(12) 町が力を入れるべきこと

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、今後、町はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(いくつでも選択)

- 「介護」「保育」の「施設・サービス充実」が4割以上で同程度
- 次いで「子育て・介護での離職者の再就職支援」が3割以上
- 「特にない」は2割以上

「介護施設やサービスの充実」(44.8%)、「保育施設やサービスの充実」(42.8%)の2項目が4割以上で同程度に高く、次いで「子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援」(33.1%)が3割以上となっています。

一方、「特にない」(22.1%)は2割以上となっています。



## 業種別・従業員規模別

- いずれの業種、従業員規模も概ね全体での上位項目の値が高い
- 生活関連サービス業・娯楽業は「介護施設・サービス充実」が7割以上で特に高い
- 卸売業・小売業は「地域の子育て・介護人材・団体の育成・支援」が最も高い

業種別で見ると、業種によって傾向が異なりますが、概ね全体での上位項目の値が高く、特に生活関連サービス業・娯楽業は全体傾向で最も高い「介護施設やサービスの充実」（72.7%）が7割以上で高くなっています。一方、卸売業・小売業は「地域で子育てや介護に取り組む人材や団体の育成・支援」（41.7%）が最も高くなっています。

従業員規模別による大きな差は見られず、いずれの規模も全体での上位項目の値が高くなっています。

	建設業	製造業	卸売業 小売業	生活関連 サービス業 娯楽業
	N	27	24	24
介護施設やサービスの充実	51.9	33.3	37.5	72.7
保育施設やサービスの充実	44.4	33.3	33.3	54.5
子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援	40.7	20.8	33.3	27.3
保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善	25.9	25.0	16.7	45.5
地域で子育てや介護に取り組む人材や団体の育成・支援	22.2	12.5	41.7	36.4
町民を対象とするセミナーや講演会の実施	14.8	8.3	8.3	36.4
積極的に取り組む事業所の支援や表彰	14.8	16.7	4.2	27.3
子育てや介護に関する情報の交換・提供の充実(SNS、アプリ等)	29.6	8.3	8.3	18.2
町民や事業所を対象とする相談窓口の設置	18.5	8.3	4.2	18.2
事業所の管理職等を対象とするセミナーや講演会の実施	14.8	12.5	0.0	27.3
事業所への積極的な働きかけ	14.8	4.2	4.2	27.3
その他	7.4	4.2	0.0	18.2
特になし	22.2	25.0	37.5	0.0

	1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50人以上
	N	39	39	32	17
介護施設やサービスの充実	38.5	43.6	53.1	47.1	45.5
保育施設やサービスの充実	38.5	43.6	50.0	47.1	45.5
子育てや介護で仕事を辞めた人の再就職支援	30.8	35.9	28.1	41.2	36.4
保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善	20.5	28.2	40.6	35.3	18.2
地域で子育てや介護に取り組む人材や団体の育成・支援	23.1	30.8	28.1	35.3	18.2
町民を対象とするセミナーや講演会の実施	15.4	17.9	12.5	17.6	9.1
積極的に取り組む事業所の支援や表彰	10.3	15.4	15.6	23.5	18.2
子育てや介護に関する情報の交換・提供の充実(SNS、アプリ等)	15.4	12.8	12.5	17.6	9.1
町民や事業所を対象とする相談窓口の設置	15.4	10.3	12.5	17.6	0.0
事業所の管理職等を対象とするセミナーや講演会の実施	7.7	10.3	9.4	17.6	18.2
事業所への積極的な働きかけ	7.7	5.1	12.5	11.8	27.3
その他	10.3	2.6	3.1	0.0	0.0
特になし	30.8	23.1	15.6	17.6	18.2

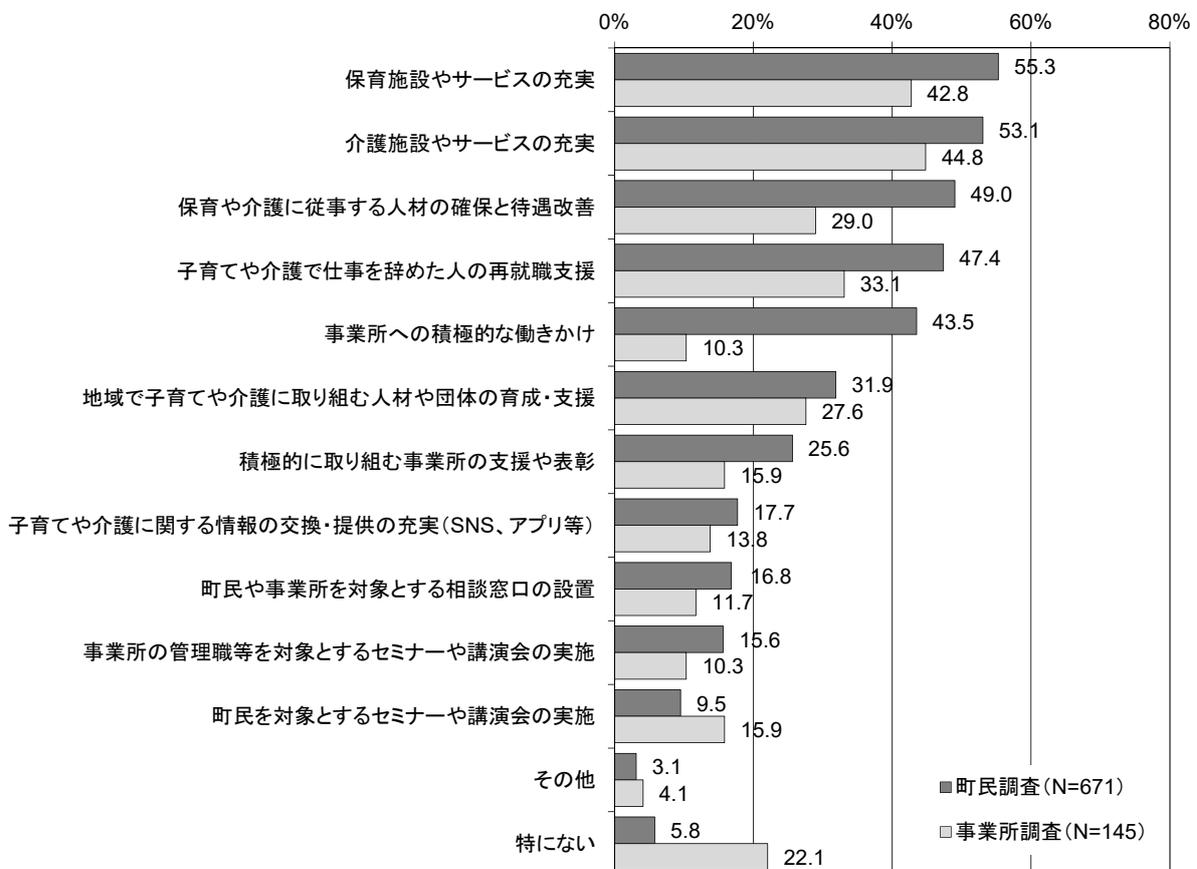
※網掛け表示は各属性で最も高い値（単位：%）

町民調査と合わせた分析

- 「保育」「介護」の「施設・サービス充実」「人材確保と待遇改善」「子育て・介護での離職者の再就職支援」の上位4項目は町民と事業所で一致
- 「事業所への積極的働きかけ」は町民と事業所で大きな差が見られる
- 町の役割への期待は事業所より町民でより大きい

町民調査【(12) 町が力を入れるべきこと】と合わせて見てみると、上位の4項目は町民調査と事業所調査で同じ項目となっています。また、ほとんどの項目は町民調査が事業所調査より高い値となっており、町の役割への期待は、事業所よりも町民でより大きいことがうかがえます。特に「事業所への積極的な働きかけ」は、町民調査（43.5%）は4割以上となっていますが、事業所調査（10.3%）では1割程度で大きな差が見られます。また、「保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善」も町民調査（49.0%）は約5割となっていますが、事業所調査（29.0%）は約3割で大きな差が見られます。

事業所調査が町民調査より高い項目は「町民を対象とするセミナーや講演会の実施」（町民調査 9.5%、事業所調査 15.9%）、「特にない」（町民調査 5.8%、事業所調査 22.1%）の2項目のみとなっています。



## V 資料

### 町への意見等（自由記述）

多数のご意見やご要望などが寄せられました。その中から誹謗中傷、東吾妻町以外の機関や組織に関するものなどを除いた主なものを掲載します。なお、すでに東吾妻町として検討や実施している取り組みなどとの関連は考慮していません。

#### （1）町民調査

ワーク・ライフ・バランスについて、町へのご意見などがございましたらご記入ください。

##### ◆ ワーク・ライフ・バランス全般

- ・ ワーク・ライフ・バランスの考え方は浸透していないと感じます。女性は出産、育児と、男性よりキャリアを積むことが難しい状況にありますが、さらに妨げるような再就職しにくい社会、高齢化により介護が必要な人の増加、介護士や介護施設の不足、男性が育休などを取りにくいなど、様々な要因があると考えます。東吾妻町がワーク・ライフ・バランスを実現するには、まず少子高齢化を食い止め、若者が定住しやすい環境をつくり、魅力的なまちづくりをすることが必要であると考えます。また、高齢者の介護予防に力を入れることが必要であると考えます。（女性 20 歳代）
- ・ ワーク・ライフ・バランスで人生を謳歌できたら素晴らしいと思う。しかし、ほとんどの人はアンバランスだと思う。一刻も早くどうかしてください。（女性 40 歳代）
- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現するために、町の積極的な取り組みを期待します。（女性 40 歳代）
- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、子育てしやすく、お年寄りにも優しい、暮らしやすい町をつくってください。将来への不安があると、心のゆとりが生まれず、生活を楽しむ余裕なんて持ってません。（女性 40 歳代）
- ・ 吾妻郡内でも差が大きく、特に東吾妻町は、支援や助成が他の市町村に比べて劣っている。税金を使用してこのようなことをしても無駄だと感じる。目に見えることを町民のために行っていただきたい。（女性 40 歳代）
- ・ 行政がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることに安心しました。問題や課題は多いと思いますが、未来の東吾妻町、吾妻郡のためにご尽力いただければと思います。応援しています。（男性 40 歳代）
- ・ 仕事と仕事以外の生活との調和がとれるような社会になってほしい。（男性 20 歳代）
- ・ 小さなことも大きなことも、短期的なことも長期的なことも、すべて必要ですが、バランスや優先順位など、よく見極めて行ってください。（男性 40 歳代）
- ・ 少子化が進むことは仕方がないことかもしれませんが、様々な取り組みによって、活気が出たり、働きやすさ、子育てのしやすさが進むことは、とても素晴らしいことだと思います。ぜひよろしくをお願いします。（女性 30 歳代）
- ・ 人口が増えれば教育・介護施設や娯楽施設、公共施設も増え、町民の生活も充実すると思うので、住みたい、住みやすい町づくりをしてほしい。（女性 30 歳代）
- ・ 世の中の流れを含め、ワーク・ライフ・バランスは今後非常に関心が持たれるものだと思います。行政からの指導、支援を含め、推進をお願いいたします。（男性 30 歳代）
- ・ 積極的な取り組みをお願いしたい。（男性 30 歳代）
- ・ 町の活性化のためにも先延ばしはやめて行動をおこす。町民の若い方が共働きできる環境、安心して東吾妻で産み育てられる地域にしたいと思います。（女性 40 歳代）
- ・ 町全体の雰囲気が、ワーク・ライフ・バランスについてもっと理解を深めていかないと、充実は難しいと思われる。大変なこととは思いますが、ワーク・ライフ・バランスはとても理想的なので、頑張って取り組んでほしいと思います。（女性 20 歳代）
- ・ 保育や介護に従事する人材の確保と待遇改善や、小中学生の通学路などの環境も大事だと思う。学校事業や地区の役員など、有給がない理由で会社を休めないのは恥ずかしく思う。（男性 40 歳代）
- ・ 理想と現実の違い。収入が少なければ働かざるを得ませんし、各々の生活環境により「それ」は異なると思います。「ワーク・ライフ・バランス」のことを考えられる人は余裕のある生活をしている人でしょう。（男性 30 歳代）
- ・ 私の場合、家庭と仕事の両立が無理なくできているので、特にありません。（女性 20 歳代）
- ・ 高齢化や過疎化が先行し、今後考える余地があるかどうか。（男性 40 歳代）
- ・ 行政の体制づくりは重要なことですが、国全体としてもっと根本的な働き方についての変化がなければ、実際のところ仕事偏重になってしまうと思います。（男性 30 歳代）
- ・ 国がもっとしっかりすべきだ。町レベルで考えても何も変わらない。（男性 20 歳代）
- ・ どの職場にも言えることだと思いますが、足りないのはいつも「制度」ではなく「利用しやすい風土」だと思います。人間なので、「育児だから」「介護だから」ではなくて、取得の理由にかかわらず、すでにある有休をきちんと誰もが自由に取れる職場は、やはり働いている人の目が違います。いきいきしています。バランスの取れた生活をしているのだと思います。（女性 30 歳代）

## ◆ 出産・子育て

- ・ 吾妻郡内に産婦人科があると助かります。(男性 20 歳代)
- ・ 子どもが少ないため、子育て関連施設等へ力を入れることが難しいと思われる。まず、人口(若者)増加、アパート等の増加、飲食店(ファミレス等)の増加。必要性が出てくれば、子育て施設も充実してくるのでは。(女性 20 歳代)
- ・ 子育て支援、出生率の向上をご検討ください。子どものいない町に未来はない。(男性 30 歳代)
- ・ やるべきことはいっぱいありますが、1 つずつできることからやってください。まずは子どもが産める環境づくり、無理なら支援をしてください。現状は程遠いです。(男性 30 歳代)
- ・ 育児も介護も女性に求められる傾向にあると思います。女性の社会進出と言っている割に逆となっているので、自治体が積極的にサービスを充実させる工夫をしてほしい。休日(土日祝、年末年始)保育があるとお母さんは助かると思います。でないと働くのも制限があるので、全く魅力のない町になってしまっています。それでは残念です。(女性 40 歳代)
- ・ 子どもは欲しいけれど経済的な不安や見てくれる施設や設備が不十分という声がよく周りから聞かれます。私もそのように思います。少子化が進む中、せっかくほしいという人達がいるのだから、福祉関係にもう少しお金も力も惜しまず、かけてほしいです。(女性 30 歳代)
- ・ 子育て経験があり、定年退職をされている年代の方達にも地域の子育てに積極的に参加していただきたい。学校等の長期休みの時だけでも子ども達を見ていただけると嬉しい。お互いの年代にとって良いことだと思うのですが。(女性 30 歳代)
- ・ 自然豊かという意味での環境はとても良いが、子育てをするのに公共機関が遠く、利便性も悪い。車や時間がないとすごく不便。(女性 40 歳代)
- ・ 男性は有給休暇を取るなどという会社からの圧力がある。女性は働きたくても保育所の面接で「まだ働かなくてもよいのでは」「正規からパートに変えたらどうか」など圧迫面接され、あきらめなくてはいけないと思わされる。預けても、病院に行く、リフレッシュするなど、仕事以外の理由では預けられないなど、規則が厳しすぎる所がある。(女性 30 歳代)
- ・ 働きたいと思っても、子どもがいる。預かってもらう環境をもう少し充実してもらわないと働けない。(女性 30 歳代)
- ・ 保育と介護のサービスが充実すれば、時間ができて、リフレッシュすることもできると思う。子どもを育てやすい町にしてください。延長保育、学童保育が充実することを願います。(女性 40 歳代)
- ・ 保育所の対応について。仕事をしていて、できるだけ早く迎えに行きたいと思っているし、18時まで見てもらえるのだが、18時前でもうちの子しかいないから「かわいそうなので早めに迎えに来て」と言われた。自分もそうしたいが、仕事で人が休んだりしたら助け合いで仕方がない時もある。一方的にそのようなことを言われて少し嫌な気持ちになった。(女性 30 歳代)
- ・ 幼稚園の保育料が上がってもいいので、保育時間を長くしてもらえたら働けるお母さんが増えると思う。働きたいと思っている母親は多い。でも子どもの病気の時や子どもの長期休暇の時を考えると働けないという人が多い。そういう人達が働いて、収入が増えれば消費も増え、町にとってもメリットがあると思う。また、長期休暇中に子どもが集まれる場所が学童保育以外であると嬉しい。(男性 30 歳代)
- ・ 臨時(残業や用事があり子どもの世話が不可の場合)の保育園や学童での預かりをしてほしい。小学生の通学バスの整備をしてほしい。通学班が少人数で、人家がなく心配。(男性 30 歳代)
- ・ 現在、育休明けにより、時短にて働いていますが、例えば時短が使えないと朝 8 時 30 分〜午後 5 時 30 分の勤務になると、通勤時間も 40 分ほどかかるので、保育園の迎えに間に合いません。保育園等預けやすい環境づくり、働いている親への対応をもう少し見直していただけたらと思います。祖父母がいる場合は協力可能ですが、そうでないと難しいです。先生方の考えも分かりますが、ここ最近不満の方もいるようです。町内各保育園でアンケートをとって見たらよいのではと思います。なかなか不満を言えない方もいるのが現状です。(女性 30 歳代)
- ・ 核家族の共働きで子育てをしていると、どうしても仕事を優先しなくてはいけない時があります。そんな時、病児保育をしてくれる施設がなくて困りました。ぜひ町にも病児保育をしてくれる施設を設けてほしいです。(女性 30 歳代)
- ・ 病児を預かる施設があつたら、本当に働きやすいです。また、保育園に預けて仕事をしているが、仕事時間の関係で延長の受入れをしてくれる保育園が増えたらありがたいです。また、担任の先生との相性で悩んだりします。(女性 20 歳代)
- ・ 病児保育をしてくれる所がほしい。夜勤帯などで働く人も多く、幅広い時間帯で保育してもらえるところがあると仕事をしやすい。小学校低学年くらいまで時短勤務など対応してくれる職場が増えてくれたらと思う。祖父母の協力がなくても保育できる環境を整えば仕事もしやすくなる。(女性 30 歳代)
- ・ 病児保育を利用できる所をつくってほしい。(女性 40 歳代)
- ・ (安価な)学童保育の充実。(女性 30 歳代)
- ・ 学童保育をもっとしっかりとしてほしい。(男性 30 歳代)
- ・ 18 歳未満の子どもがいる家庭に対する経済的支援や免除(教育費、医療費)。(男性 30 歳代)
- ・ 幼児(0~6 歳位)の子どもを自分の用事(病院など)で子どもと同伴が困難な場合、一緒に連れて行くことができないので、1~2 時間位預かってもらえるような環境をつくってほしい。子育てで自分の時間を犠牲にしている人は多いと思う。東吾妻町は、子どもが減ってきているので、そのような環境で他地域との差別化をしていかないと減っていく一方だと思う。(女性年代不明)

## ◆ 事業所啓発・連携

- ・ バランスの統一を図るためには、企業と町との連携が必要だと思います。また、町だけでなく、国規模の改革など。なかなか難しい問題と思いますが、介護・子育ての支援を町からいただけるとありがたいです。(女性 30 歳代)
- ・ ワーク・ライフ・バランスは、働きやすい環境をつくる上で必要な取り組みと思いますが、過度になると従業員の不足が起きて、会社の経営を悪化させる恐れがあったり、従業員が権利ばかりを主張するようになるため、適度に行われることが望ましいと思います。また、小さな事業所には難しいことだと思います。(男性 40 歳代)
- ・ 育休中です。育休から復帰する時、今までとは別の所へ異動させられたり、時短を会社の都合で終了させられたりと、働いている側はまだまだ弱い立場です。このままでは子どもを育てながら働くことは難しく、女性は仕事を辞めざるを得ません。企業側に現実を理解してもらいたい。(女性 30 歳代)
- ・ 会社の経営層への働きかけを実施したほうがよいと思います。(男性 40 歳代)
- ・ 各職場での有給休暇の消化率や育児休業の取得実態の調査と指導を行ってほしい。(男性 40 歳代)
- ・ 子育て関連の補助(おむつ代の補助等)。年齢が該当せず、対象にならない世代であった。不公平感が否めない。子育て世代の負担感を少なくするような政策を望みます。中之条町のほうがいろいろな面で一歩進んでいる気がするし、東吾妻町

は後追いで対応している。育休が（慣例で）取得しづらい事業所は多いはず。よく調べて有効な手立てを打つべき。  
（男性 30 歳代）

- 私生活の楽しみや予定をつぶしてまで会社に貢献しろという社風の会社がやはり多いと感じます。有休の希望が通らず、通ってもたくさん小言を言われたりして取りにくい。そういうことが気軽に相談しやすい窓口が休日・祝日に開いていると嬉しいです。（女性 20 歳代）
- 事業所の理解に左右されると思う。そして、家庭内での協力体制も大きく差が出てしまう。一人ひとりの尊重と、温かい心を持ち合わせられる社会を願う。（女性 40 歳代）
- 時間外勤務が多く、仕事を中心になっています。会社の経営が思わしくないことから、増員もされません。町議会議員の現人数や給食費無料などは必要でしょうか。まだ「田舎の事業所」ではハラスメントが横行しています。心身ともに健康に暮らせる町づくりを期待しています。（女性 30 歳代）
- 周りの理解がなければ絶対にできないことだと思う。我が家では、これから子ども達が幼稚園や保育園にお世話になる予定だが、その機会に就職するにあたり不安はある。育児への理解がある職場が第一条件になる。そんな職場のあっせんや、職場への提案をしてほしい。（女性 30 歳代）
- 全く活動している様子が感じられず、この言葉以前の問題だ。地域のブラック企業をホワイト化し、地元でいきいきと働ける、そんな町であってほしい。（男性 30 歳代）
- 長時間労働や過労死など働き方について考えてほしい。ブラック企業などについても。若い人も働ける場が欲しい。（女性 40 歳代）
- 大企業はともかく、特に小企業は、一人欠けるだけでかなりの痛手となります。そのため本人も休業制度の利用がしづらいいと思います。また、企業側も金銭的に厳しい実情があると思います。（女性 30 歳代）
- 派遣や登録社員として働いていると、どうしても出産や育児のための休業が取得しにくい。仕事への復帰が難しいので、正社員以外でも育児休業の取得等ができるようになればよいと思う。（女性 20 歳代）
- 問題の構造はシンプルで、要は経営者の意識改革ができるかの 1 点に集約されます。労働時間を減らせば、一般に収益も減少するし、会社の風土もあると思うので、経営者にどこまで本気で考えさせることができるかがポイントだと思います。（男性 40 歳代）

## ◆ 雇用

- まずは働く場所がほしい。バランスはその次。（女性 40 歳代）
- もっと若い人達が働ける場所や、介護施設などが豊かになるとよいと思います。（女性 20 歳代）
- ワーク・ライフ・バランスといっても、働く場所が不十分なのではないかと思えます。働く場所が増えれば、それに伴ってライフの部分を充実させるものも増えるのかなと思います。町の活性化、頑張ってください。応援しています。（女性 10 歳代）
- 若い人達が活躍できる場を多くし、活気ある職場の環境づくりや地域の活性化に取り組んでほしい。（男性 20 歳代）
- 第一に人口減少対策。すなわち働く場所の確保が必要であり、さらに企業の誘致を積極的に行ってほしい。観光は一時的なものであり、中・長期的な税収面からも、企業誘致並びに現存企業への成長への寄与が必要。（男性 40 歳代）
- 町に多くの職場があり、気持ちよく働けるところができるとよい。（男性 30 歳代）
- 町内に雇用を増やしてほしい。通勤に時間がかかり、家族と

過ごす時間や家事の時間が減ってしまう。（女性 40 歳代）

- 町内に働く場所が少なく、町外へ勤務する人が多い。通勤に要する時間も少なからず影響すると思う。また、雇用の拡大が人口の流出抑制にも繋がる。（男性 20 歳代）
- 東吾妻はすごく住みやすくてよいところだが、働くところがない。公務員くらいしか働けなくて残念。（男性 20 歳代）
- 特に若者の就く仕事場がない。町を離れるしかない。実際に自分の子どもがそうだし、それを勧めている。（女性 40 歳代）
- 小さな子どもを育てていても、自由に職業、職場を選択できる環境が今後もっと増えたら育児も仕事も楽しく充実していると思う。また、もっとママさん達との情報交換の場があると嬉しい。（女性 20 歳代）

## ◆ 介護

- 介護資格取得制度の充実。（女性 40 歳代）
- 介護従事者への待遇をもっと良くすべきです。また、行事などで地域を活性化させるべきです。（女性 20 歳代）
- 現在、子どもが全員就学し、両親も健康であるため、ワーク・ライフ・バランスは良い状態である。しかし、10 年後、子どもが大学に進学する頃に両親の介護が始まるかもしれないと思うと、経済的、時間的不安等の問題が多くある。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、官民あげてぜひ積極的に改善に取り組んでほしい。それが今後の東吾妻町の存続にもかかわる大きな課題だと思う。（女性 40 歳代）
- 高齢化社会なので、介護について前向きな取り組みをしていただけたら助かります。（女性 40 歳代）

## ◆ 地域活動

- 休みの日なのに仕事以外の地域活動や行事にかりだされ、面倒だしやりたくない。いっそ、祭りや行事など廃止すればいいと思う。また、行政サービスは住民に依存しすぎており、例えば広報配布などは役場の人が配ればよいと思う。（男性 40 歳代）
- 地域の古い行事、子どもの行事など、コミュニケーションは大切だが、はっきり言って面倒。そんなことは公務員がやって、その空いた時間を使いたい。消防団なども消防役員などにして小規模にしてほしい。（男性 30 歳代）
- 地域活動の負担を減らしたほうがよいと思う。（女性 30 歳代）
- 東吾妻町は高齢者が多い町である。その高齢者がいかに自立して生活できるか、若い人の手を借りず（介護を受けず）仕事や仕事以外のバランスを取り充実できるかを解決しなければならない。積極的に役割を与えたり、地域の輪をつくるのが大切です。ある議員が「防犯カメラ云々」と言っていたが、町の子どもの守るのは、地域の人々が必要だ。人のつながり（ソーシャルキャピタル）が生まれる。ボランティアを活用し、地域の活性化を目指すこと。防犯カメラは所詮機械である。メンテナンスも大変だし、コミュニケーションもない。空いた学校、公民館、その他の建物を有効利用し、人材育成、福祉、独居高齢者の見守り、子どもの見守りなどに力を入れてほしい。（女性 40 歳代）

## ◆ 制度化

- 規制しなければ現状の改善はありません。町独自の条例を制定してはどうか。（男性 30 歳代）
- 講演会も大事であるが、育児や介護の条例を企業と意見交換して制定してほしい。（男性 40 歳代）
- 子育てをしていく上で、男性も育児休業を取得しやすい環境を整えてほしい。私も正社員で働いているので、子どものために時間を取れないこともあるので、夫婦共働きをもっと支援してくれる制度をつくってほしい。（女性 30 歳代）

## V 資料

- ・町職員が育児、介護休業を取得したらその職員を管理職へ優先的に登用するなどの制度をつくり、民間にも影響するように、先例を示していただきたい。(男性 30 歳代)
- ・酪農に従事している者です。東吾妻町にはヘルパー制度がないため、365 日、休みを取ることが難しい現状です。ワーク・ライフ・バランスを充実させるためにヘルパー制度が必要であると考えます。(男性 20 歳代)

### ◆ 情報提供・相談

- ・10 年以上在住しておりますが、東吾妻町ではどんなことが行われているのか、情報が回ってこない。(女性 40 歳代)
- ・今後、子育てや介護について不安や疑問が生じた時に、まずどこへ相談したらよいか分かりません。町報も隔々まで見ることなく、見落としてしまっていると思うので、町報とは別枠にして、介護・教育関連事業のパンフレットを作成するなどして、力を入れていただきたいです。(女性 20 歳代)
- ・町として町民に何をしてくれるのが全く分からない。特に今後も変わることがないと思うし、現在の町に何も望まないし、期待もない。(男性 30 歳代)
- ・町内で実施している「〇〇教室」「〇〇の会」などの一覧を各戸に配ったらどうでしょうか。ちなみに学習塾を探すのも大変でした。(女性 30 歳代)
- ・電話やメールなどで気軽に相談できる拠点となる施設、窓口、人材など配置してもらいたいと思います。(女性 40 歳代)

### ◆ アンケート

- ・「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知らなかったのので、知る機会を設けていただき感謝いたします。正直、町ができることは少ないように思えますが、イベントや支援の実施を増やすことはもちろん、その実施を町民に知らせる手段が一番の要になると考えます。今はこちらから出向かないと分からないことが多い。期待しています。(女性 20 歳代)
- ・アンケートが分かりにくい。町内の総合的な施設の利用の管理と情報の最新化など。(男性 20 歳代)
- ・おそらくアンケートだけで東吾妻町での改善は無理だと思う。そういうことは、ちゃんと対処できるように、町でまず学んでほしい。やるのであればちゃんとしてほしい。あやふやすぎて何にもならない。育児休業や介護休業は、抜けたところを誰が補うか、各事業所でのちゃんとした対応が必要。そうでないと周りが大変で、休業が取りにくい。(女性 40 歳代)
- ・このアンケートの意味が不明である。町の現状把握しようとする姿勢が分からない。(男性 40 歳代)
- ・アンケートをいただき、町でワーク・ライフ・バランスがとれた環境づくりを目指していることを知り、とてもありがたく思いました。年齢が上がるにつれて職責が重くなり、休暇が取りにくい状況になっていると感じますが、職場、家族、地域の方々の協力により気持ちよくやりくりして仕事に従事しています。まずは周りの方の理解が必要と思うので、自分

も周りの方々を支えられる存在になりたいと思っています。アンケート集計お疲れ様です。今後もこのような企画をよろしく願います。(女性 40 歳代)

- ・みんなが住みやすく、働きやすい場所になってくれることを応援します。何事も発信しないと伝わらない。アンケートは素晴らしい働きかけだと思います。(女性 20 歳代)
- ・介護休暇、育児休暇を取りやすくする事業所の体制整備はもちろんですが、仕事、介護、育児で毎日忙しくしている人達は、ワーク・ライフ・バランスという考え方に目を向けている暇もないのでは。「やるしかない」という気持ちで毎日過ごしていると思います。保育施設や介護施設とそのサービスの社会資源の存在を広く知ってもらい、利用してもらうようにすれば「その人個人の時間」を比較的確保できるようになると思います。事業所への育児、介護休等の取得についてのアンケートは実施予定でしょうか。また、このアンケート結果を公表する予定はありますか。(女性 30 歳代)
- ・希望する職場もないのにバランスは考えられない。理想を言えばストレスがたまるだけ。一般職、サービス業など直接働き手に聞けばよいのではないか。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて町がすべきことと言っても、人口が増やせる町でないといけないと思う。現在の職場では有給休暇、育児休業、介護休業がそもそもない。(女性 40 歳代)
- ・時間的・経済的にゆとりのある町にしてほしい。今回のアンケートの結果、町がどのような取り組みをしたか、その成果について、具体的に町民に報告してほしい。(女性 40 歳代)
- ・自分自身も老人介護の職に就いており、今回のアンケートによって、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて町はもっと力を入れて課題に取り組んでほしいと思いました。(男性 30 歳代)
- ・集計頑張ってください。(男性 20 歳代)
- ・全体的に学生の人は答えにくい設問が多い。(男性 20 歳代)
- ・町の活性化を心より期待しております。このアンケートが少しでも役に立つと嬉しいです。(女性 20 歳代)
- ・日赤病院の午後の診察を設けてほしい。アンケートによって改善されたところをアンケート提出者に手紙か何かで知らせしてほしい。(女性 40 歳代)
- ・必要な時に必要なサービスを受けられるための「体制づくり」が必要と思う(アンケートにあるような)。「〇〇休業」については、制度は各社で定めがある中で、町がこれについて質問することや、町が力を入れていくべきことを(町民に)聞くこと自体違和感を持ちました。「優先度」もその時の状況によってかなり異なるので答えに困ります。都度最善の「優先」ができることこそがワーク・ライフ・バランスなのではないでしょうか。いずれにしてもアンケートが有効に働いてくれることを希望します。(女性 40 歳代)
- ・アンケートの内容が独身者にはちょっとと思う答えが多い。(男性 20 歳代)

## (2) 事業所調査

ワーク・ライフ・バランスの推進について、町へのご意見などがございましたらご記入ください。

- ・ 賃金への反映を考えた場合、景気が良くなり、仕事が増え、単価が上がり、会社が黒字になり、従業員の給与が増加した上でのワーク・ライフ・バランスだと思います。(製造業)
- ・ 残業削減や有休取得を進めたいのですが、人材不足により、現状では日々の作業に追われてできないところ。町が過疎化へ向かい、人材の確保が非常に難しい状況ですので、人が集まるまちづくりをお願いいたします。(その他業種)
- ・ 余裕をもって人材を抱えることのできる会社企業が育たなければ、どのような良企画も実現しないと思う。体制を強化し、企業を育てることを主に取り組んでほしい。(その他業種)
- ・ 町の活性化につながるようなことをどんどんやってもらいたい。(生活関連サービス業・娯楽業)
- ・ 特別に制度をつくって取り組もうとは思っていない。制度としてはないけれど、必要に応じて臨機応変に対応しているし、今後も行っていく。(卸売業・小売業)
- ・ ワーク・ライフ・バランスについて数年前から意識しているものの、まだ身近に感じていない人もいます。町をあげて意識を高め、ダイバーシティを子どもの頃から感じて、理解を自然にできるような社会を望みます。(その他業種)
- ・ 慢性的に人材不足なため、個の負担が増えてしまう。雇用拡大。(宿泊業・飲食サービス業)
- ・ 介護や看護、保育の現場から離職する方々の調査もできるとありがたいと思います。離職率の高い事業者等の改善向上につながればよいのですが。(医療・福祉)
- ・ 大企業や公務員なら分かりますが、中小企業では実現性が低いと考えます。(製造業)
- ・ 町全体の景気が良くならなければ会社や従業員の本質的な向上はないと思う。(建設業)
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進より、職員の高齢化による退職等で、事業継続の問題のほうが大変である。(建設業)
- ・ セミナー、講演会などに参加しようと思うと、業務時間に遠方まで行かないといけないので、町として積極的にやってもらえるとありがたいです。(医療・福祉)
- ・ 残業はない。(製造業)
- ・ 今後も、意見や情報の交換をお願いしたい。(その他業種)
- ・ 業務内容などにより個人的な考えとは離れた意見になっているのが現状です。私どものような業種、業態には相当の幅広い支援が必要です。(生活関連サービス業・娯楽業)
- ・ 素晴らしいアンケートだと思います。アンケート結果等を参考に、社内環境が改善されるといいです。現状は、ワーク・ライフ・バランスへの理解がされておらず、何もされていません。むしろ、残業をしないと評価されないような状況です。(建設業)
- ・ 町の施設が整っていないため、どのように対応してよいか分からない。企業にアンケートをとっても意味がないのではないかと。それ以前に町政をもっと充実させるべき。(建設業)

東吾妻町まち・ひと・しごと創生総合戦略事業推進のための  
ワーク・ライフ・バランスに関する  
町民・事業所アンケート調査報告書

平成 29 年 3 月  
群馬県 東吾妻町 企画課