

8 ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度

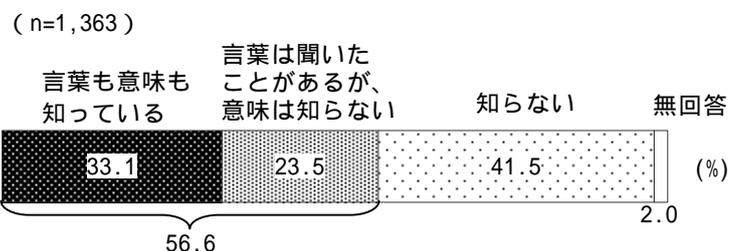
『聞いたことがある』は 5 割台半ば

問33 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（ ）という言葉を知っていますか。（ は1つ）

（ ）ワーク・ライフ・バランスとは

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態です。

<図表 8 - 1> 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度



「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っているかを聞いたところ、「言葉も意味も知っている」（33.1%）が 3 割台半ば、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」（23.5%）を合わせた『聞いたことがある』（56.6%）は 5 割台半ばとなっている。

一方、「知らない」（41.5%）は 4 割を超えている。（図表 8 - 1）

【地域別】

地域別にみると、「言葉も意味も知っている」は“葛南地域”（38.9%）で約 4 割と高くなっている。（図表 8 - 2）

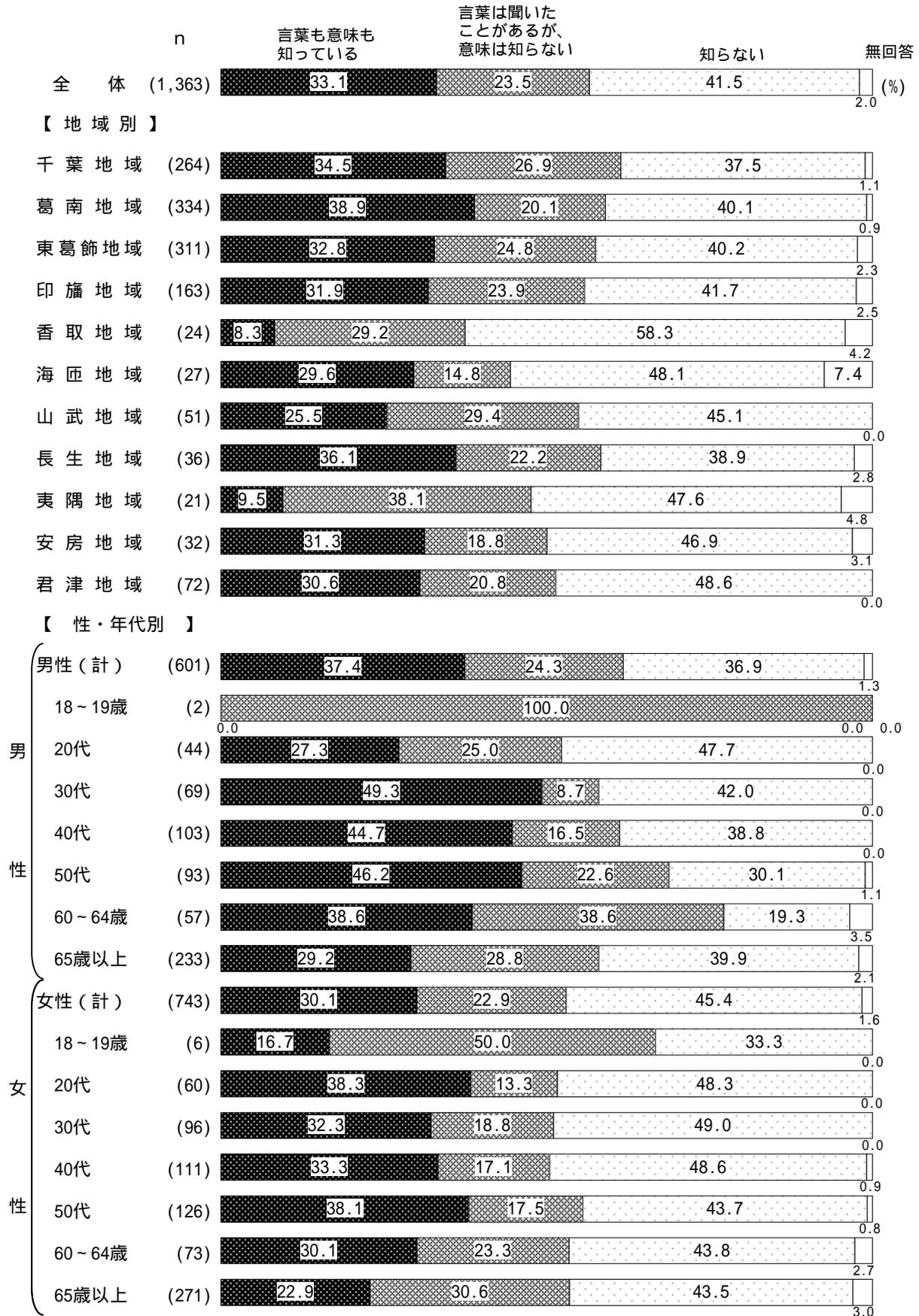
【性・年代別】

性・年代別にみると、『聞いたことがある』は、男性の50代（68.8%）で約 7 割、男性の60～64歳（77.2%）で約 8 割と高くなっている。

「言葉も意味も知っている」は、男性の30代（49.3%）で約 5 割、男性の40代（44.7%）で 4 割台半ば、男性の50代（46.2%）で 4 割台半ばと高くなっている。（図表 8 - 2）

第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

< 図表 8 - 2 > 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 / 地域別、性・年代別

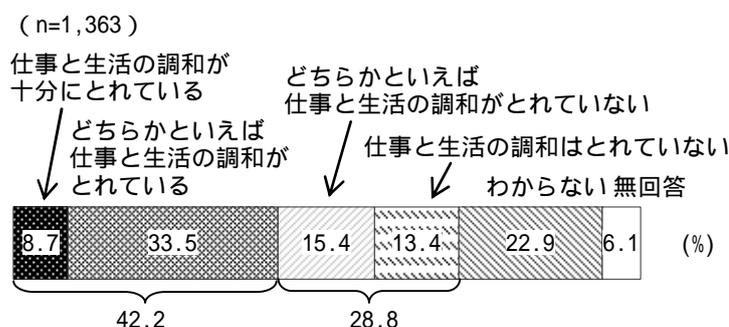


（２）ワーク・ライフ・バランスの実現度

『仕事と生活の調和がとれている』は 4 割を超えている

問34 あなたのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、どの程度実現されていますか。（ は1つ）

<図表 8 - 3> ワーク・ライフ・バランスの実現度



ワーク・ライフ・バランスについて、自身の実現度を聞いたところ、「仕事と生活の調和が十分にとれている」(8.7%)、「どちらかといえば仕事と生活の調和がとれている」(33.5%)を合わせた『仕事と生活の調和がとれている計』(42.2%)は 4 割を超えている。

一方、「仕事と生活の調和はとれていない」(13.4%)、「どちらかといえば仕事と生活の調和がとれていない」(15.4%)を合わせた『仕事と生活の調和はとれていない計』(28.8%)は、約 3 割となっている。(図表 8 - 3)

【地域別】

地域別にみると、『仕事と生活の調和はとれている計』は、“葛南地域”(44.6%)と“東葛飾地域”(44.7%)で 4 割台半ばと高くなっている。(図表 8 - 4)

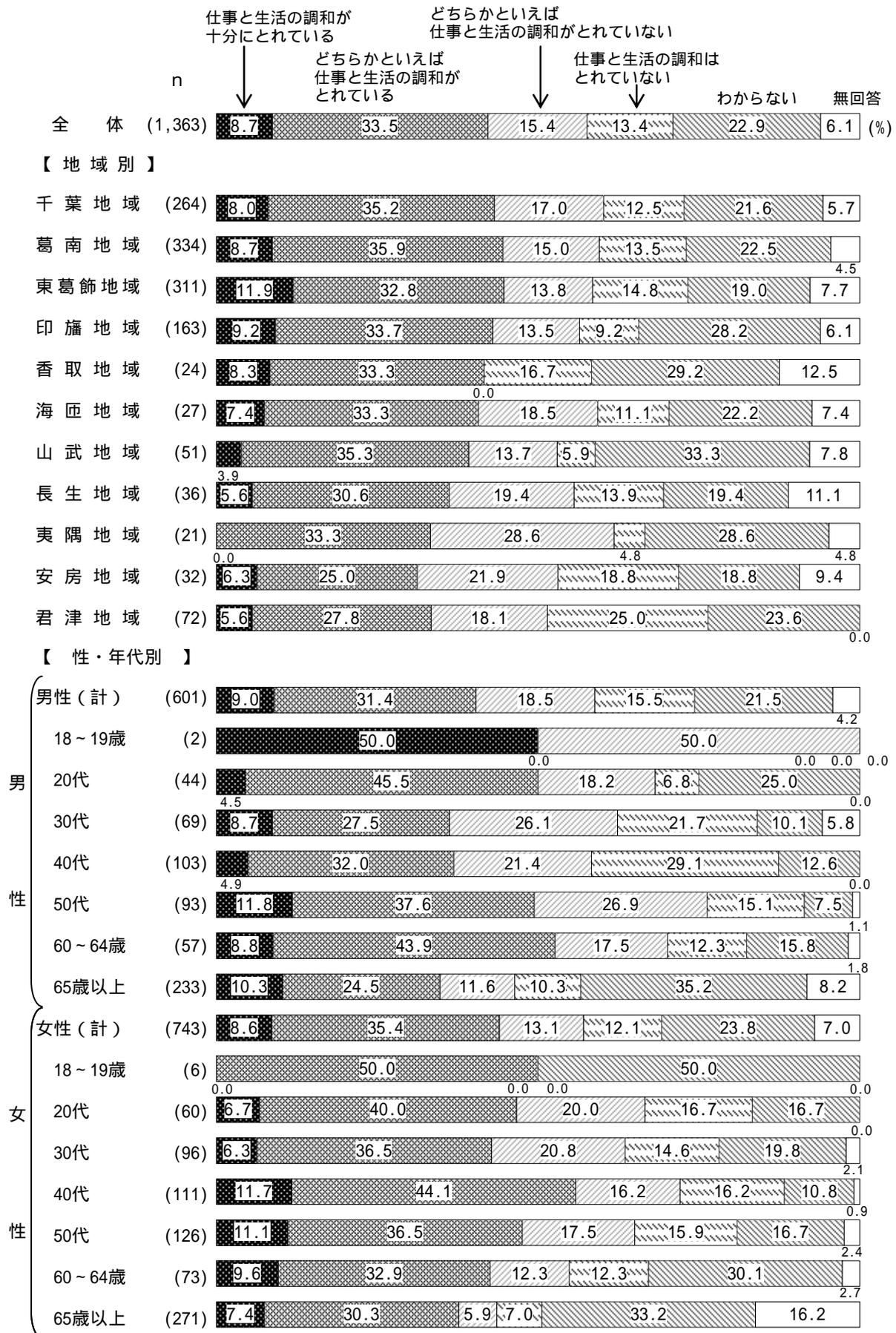
【性・年代別】

性・年代別にみると、『仕事と生活の調和がとれている計』は、女性の 40 代(55.9%)で 5 割台半ばと高くなっている。

また、『仕事と生活の調和はとれていない計』は、男性の 30 代(47.8%)で約 5 割、男性の 40 代(50.5%)で 5 割、男性の 50 代(41.9%)で 4 割を超えて高くなっている。(図表 8 - 4)

第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

< 図表 8 - 4 > ワーク・ライフ・バランスの実現度 / 地域別、性・年代別

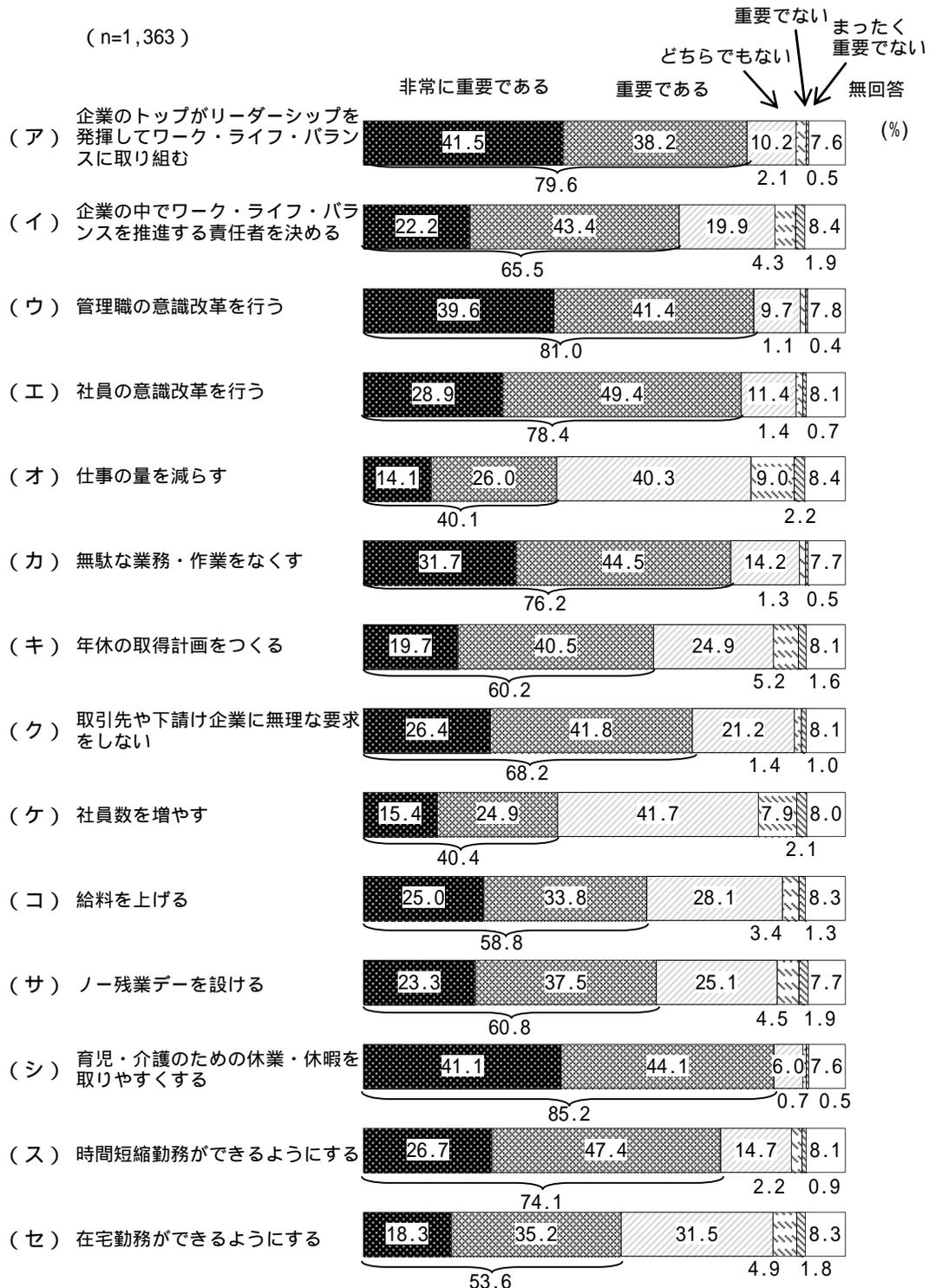


（ 3 ）ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度

「育児・介護のための休業・休暇を取りやすくする」が8割台半ばと最も高い

問35 あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための次の取組について、どう思いますか。（ はそれぞれ1つ）

<図表 8 - 5> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度



第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組について、「非常に重要である」と「重要である」を合わせた『重要である計』でみたところ、「(シ)育児・介護のための休業・休暇を取りやすくする」(85.2%)が8割台半ばと最も高く、以下「(ウ)管理職の意識改革を行う」(81.0%)、「(ア)企業のトップがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」(79.6%)、「(エ)社員の意識改革を行う」(78.4%)、までが約8割となっている。(図表8-5)

【地域別】

地域別にみると、「(ウ)管理職の意識改革を行う」の『重要である計』は、“千葉地域”(84.1%)、“葛南地域”(85.0%)、“安房地域”(84.4%)で8割台半ばと高くなっている。(図表8-6-3)

「(エ)社員の意識改革を行う」の『重要である計』は、“安房地域”(87.5%)で約9割、“葛南地域”(82.6%)で8割を超えて高くなっている。(図表8-6-4)

【性・年代別】

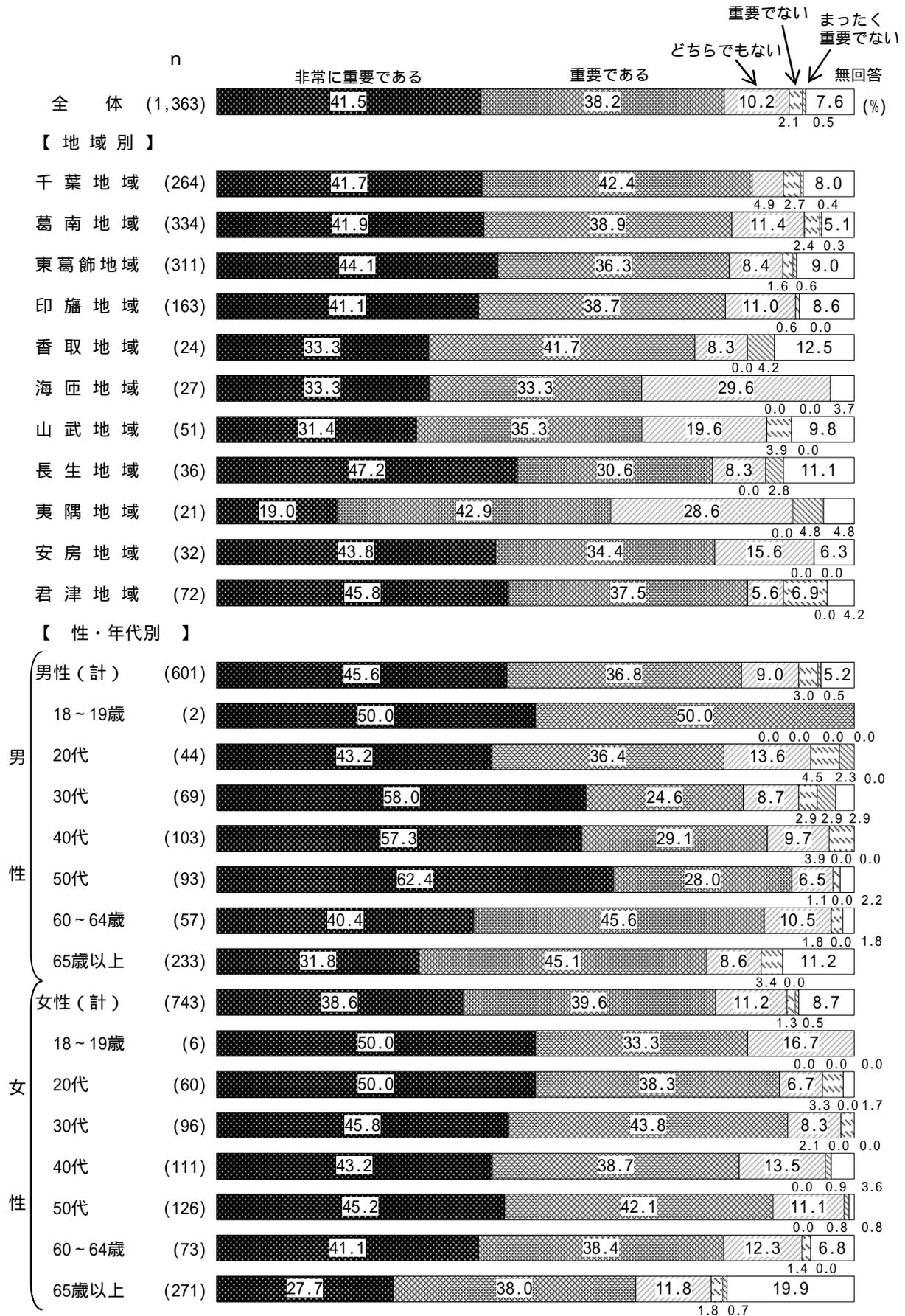
性・年代別にみると「(ア)企業のトップがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」の『重要である計』は、男性の50代(90.3%)で9割、女性の20代(88.3%)、女性の30代(89.6%)、女性の50代(87.3%)で約9割と高くなっている。(図表8-6-1)

「(ウ)管理職の意識改革を行う」の『重要である計』は、男性の60～64歳(93.0%)で9割台半ば、女性の20代(91.7%)で9割を超え、女性の50代(88.9%)で約9割と高くなっている。(図表8-6-3)

「(ク)取引先や下請け企業に無理な要求をしない」の『重要である計』は、男性の20代(81.8%)で8割を超え、男性の50代(78.5%)、女性の20代(78.3%)、女性の30代(79.2%)で約8割と高くなっている。(図表8-6-8)

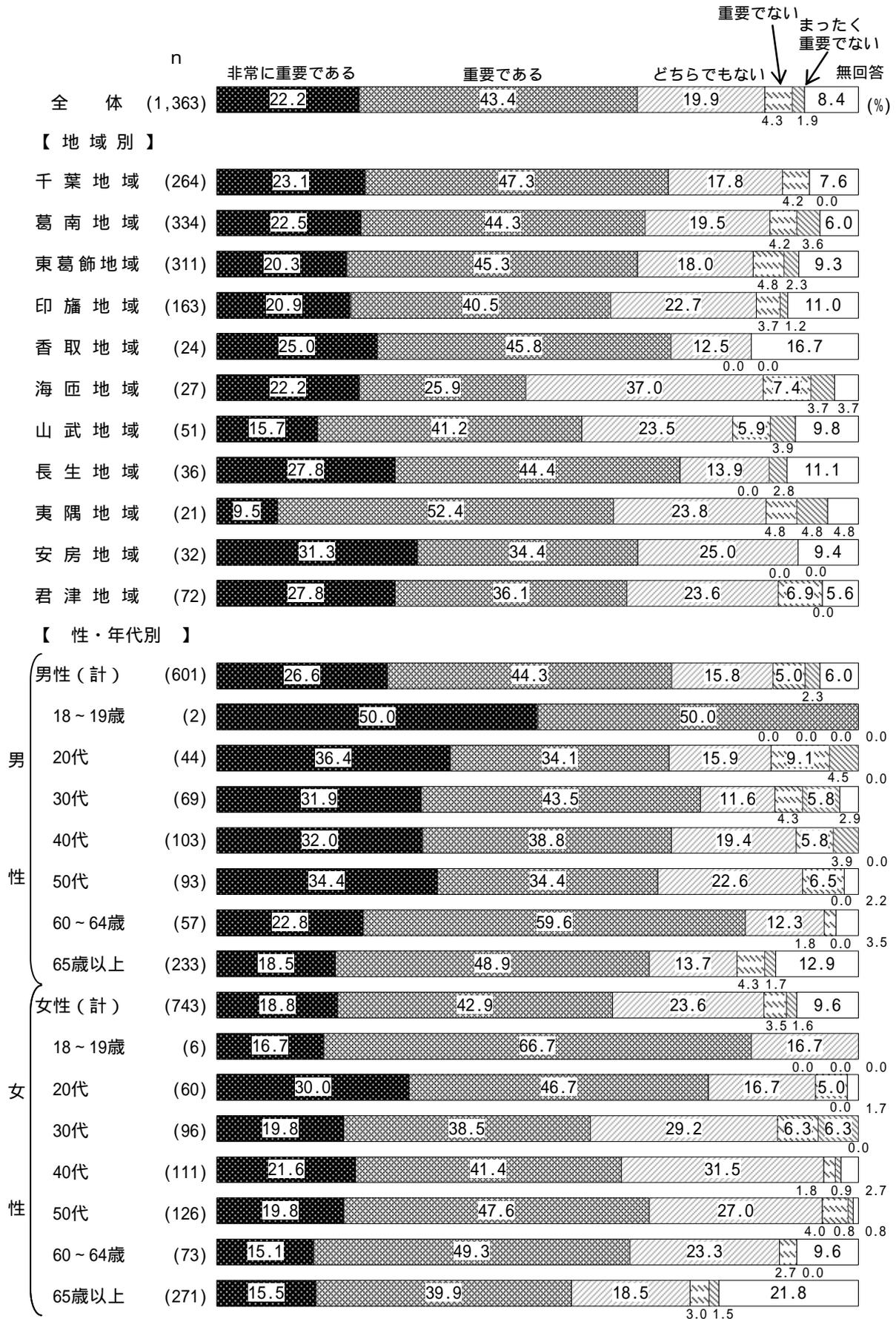
「(シ)育児・介護のための休業・休暇を取りやすくする」の『重要である計』は、男性の60～64歳(96.5%)で9割台半ば、女性の20代(98.3%)で約10割、女性の30代(95.8%)で9割台半ば、女性の50代(92.8%)で9割を超えて高くなっている。(図表8-6-12)

<図表 8 - 6 - 1>ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (ア) 企業のトップがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む

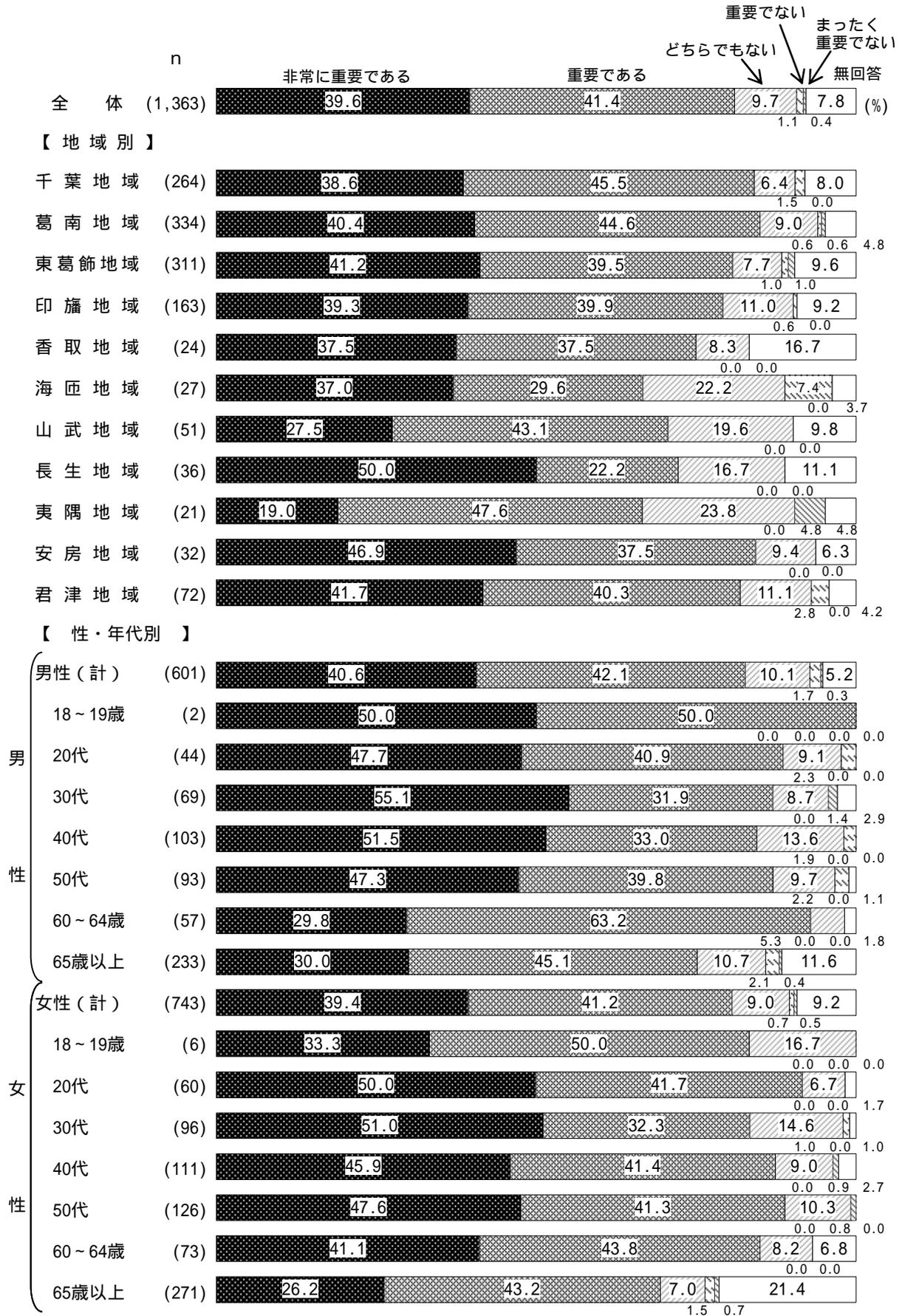


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 2>ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (イ) 企業の中でワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を決める

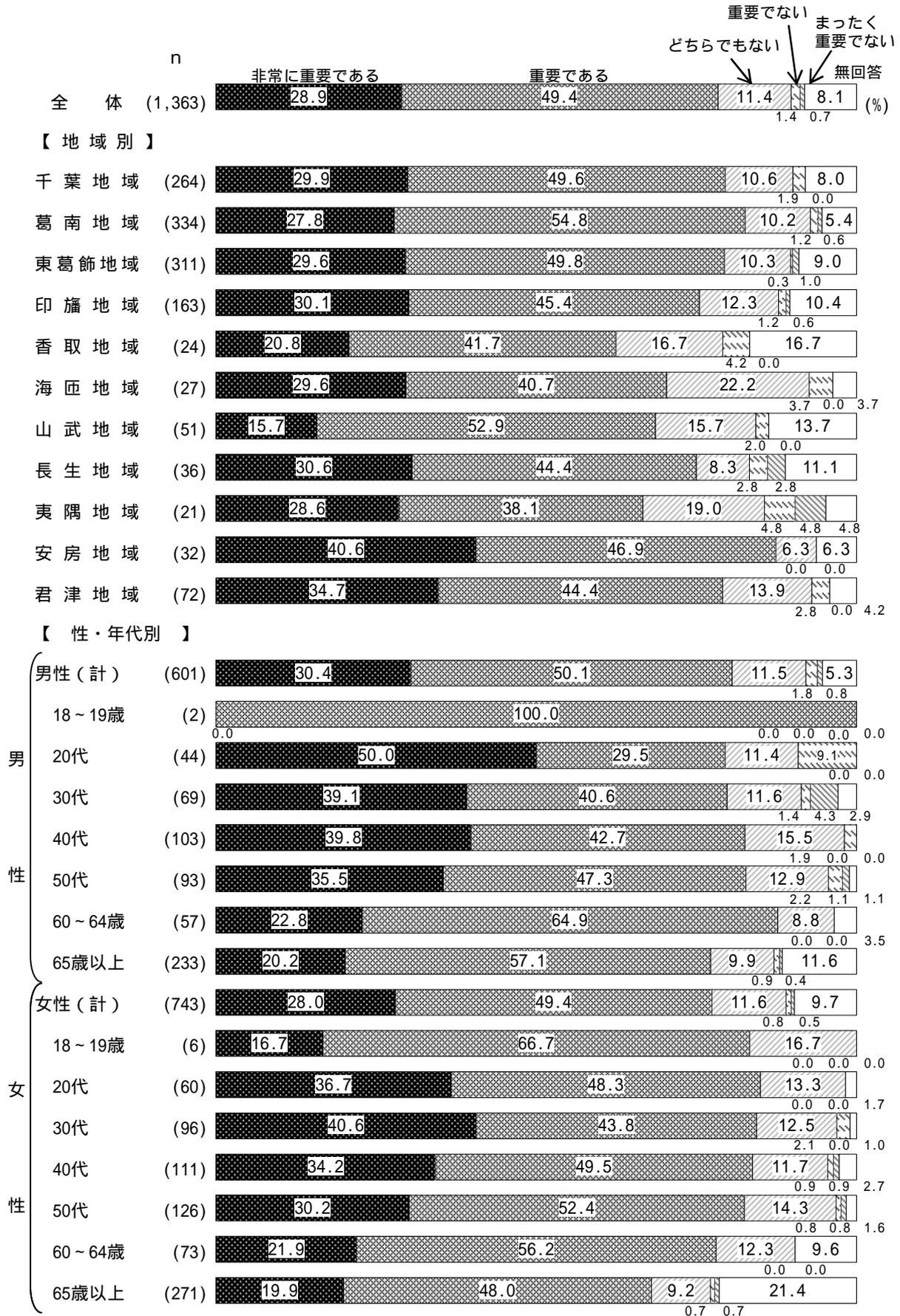


< 図表 8 - 6 - 3 > ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
(ウ) 管理職の意識改革を行う

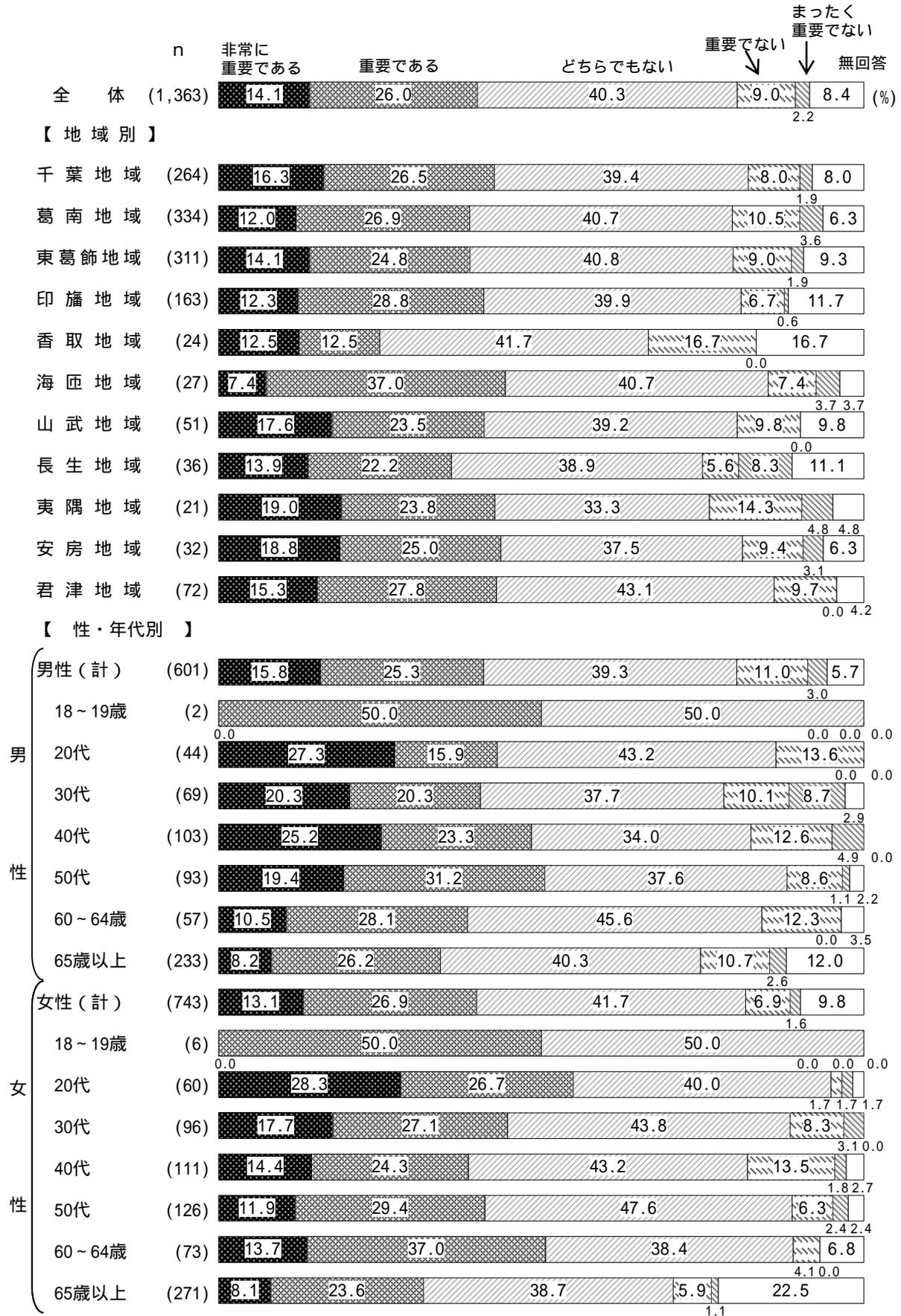


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 4> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
(エ) 社員の意識改革を行う

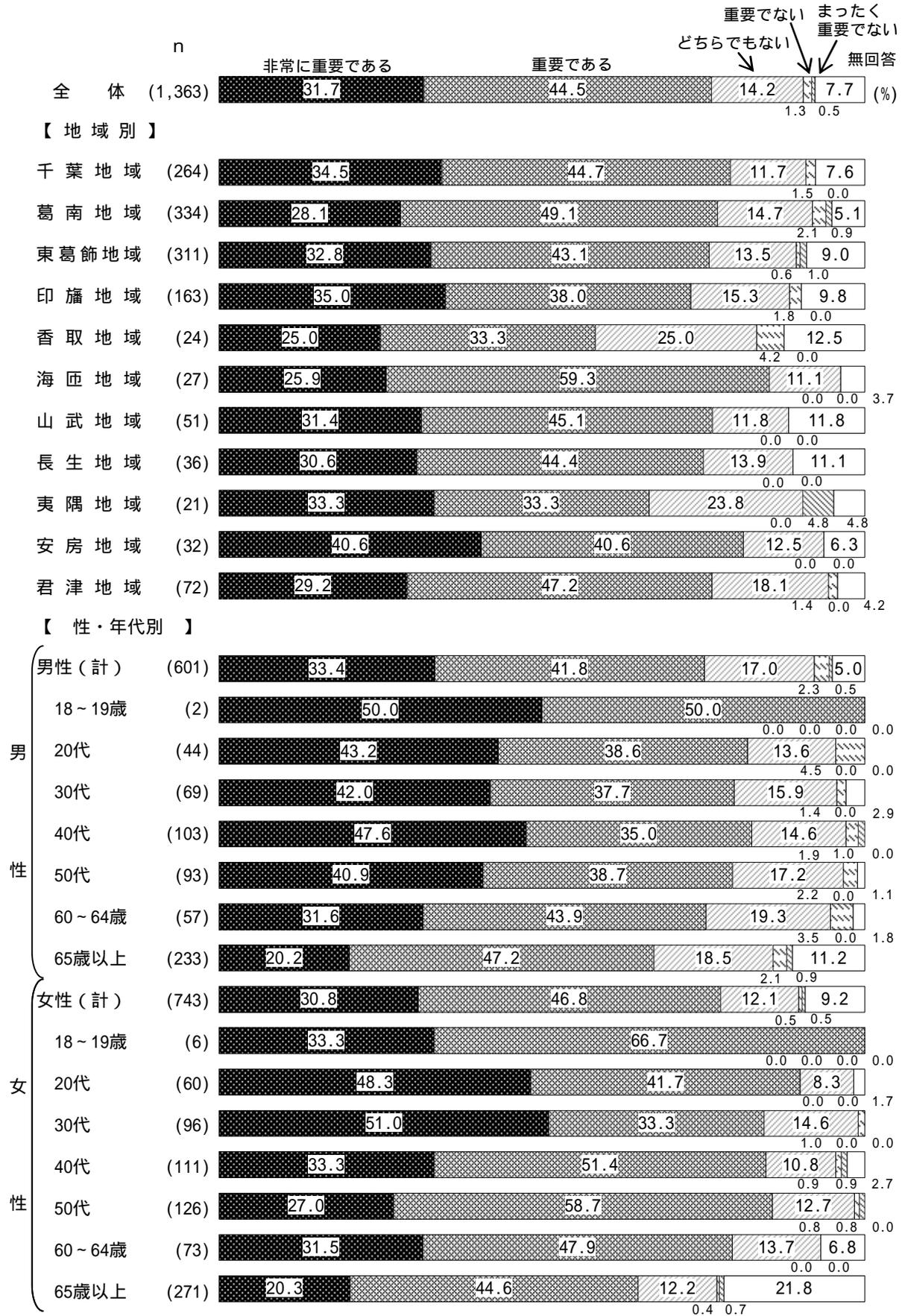


<図表 8 - 6 - 5>ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
(オ) 仕事の量を減らす

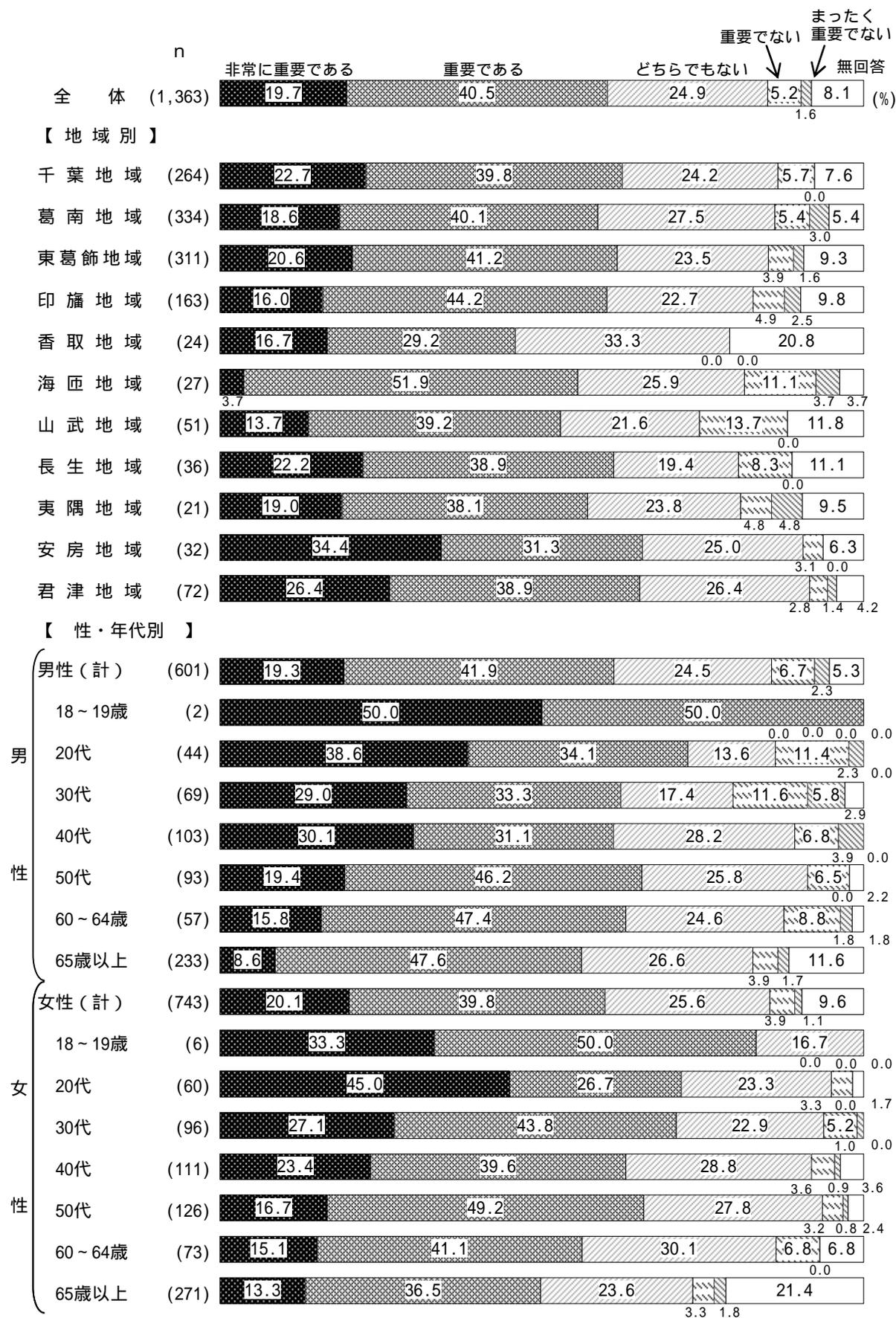


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 6> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (カ) 無駄な業務・作業をなくす

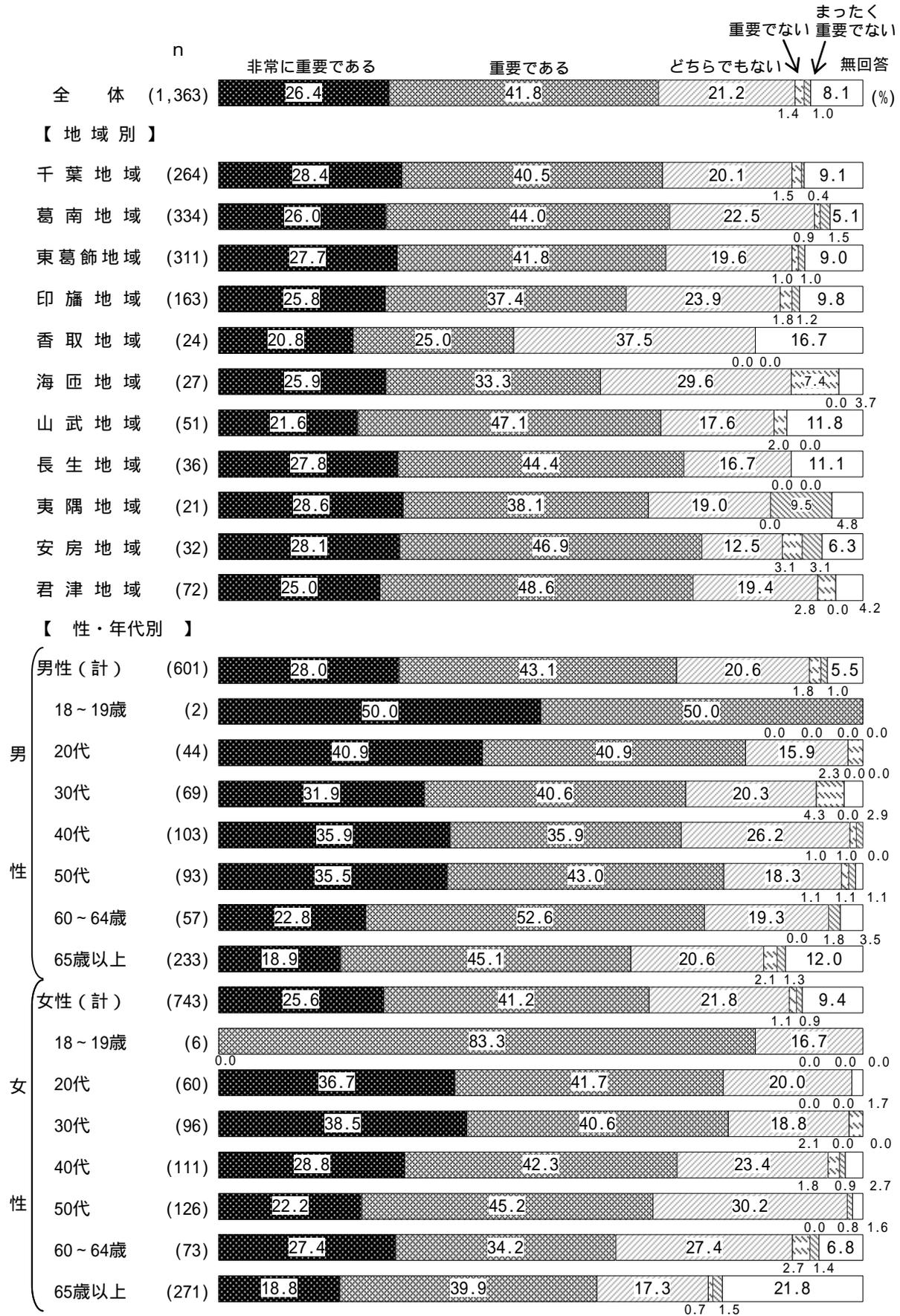


<図表 8 - 6 - 7> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (キ) 年休の取得計画をつくる

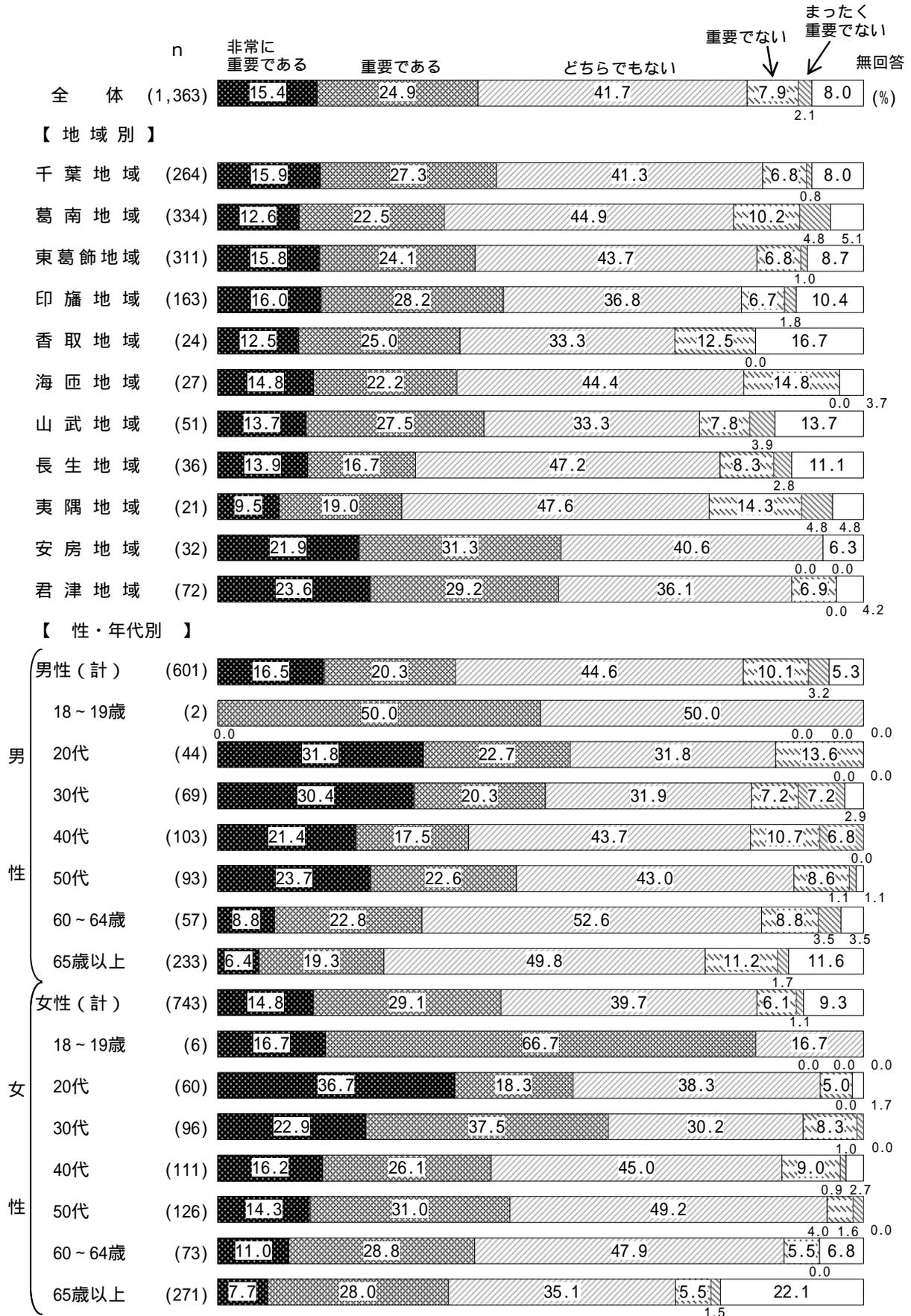


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 8 > ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (ク) 取引先や下請け企業に無理な要求をしない

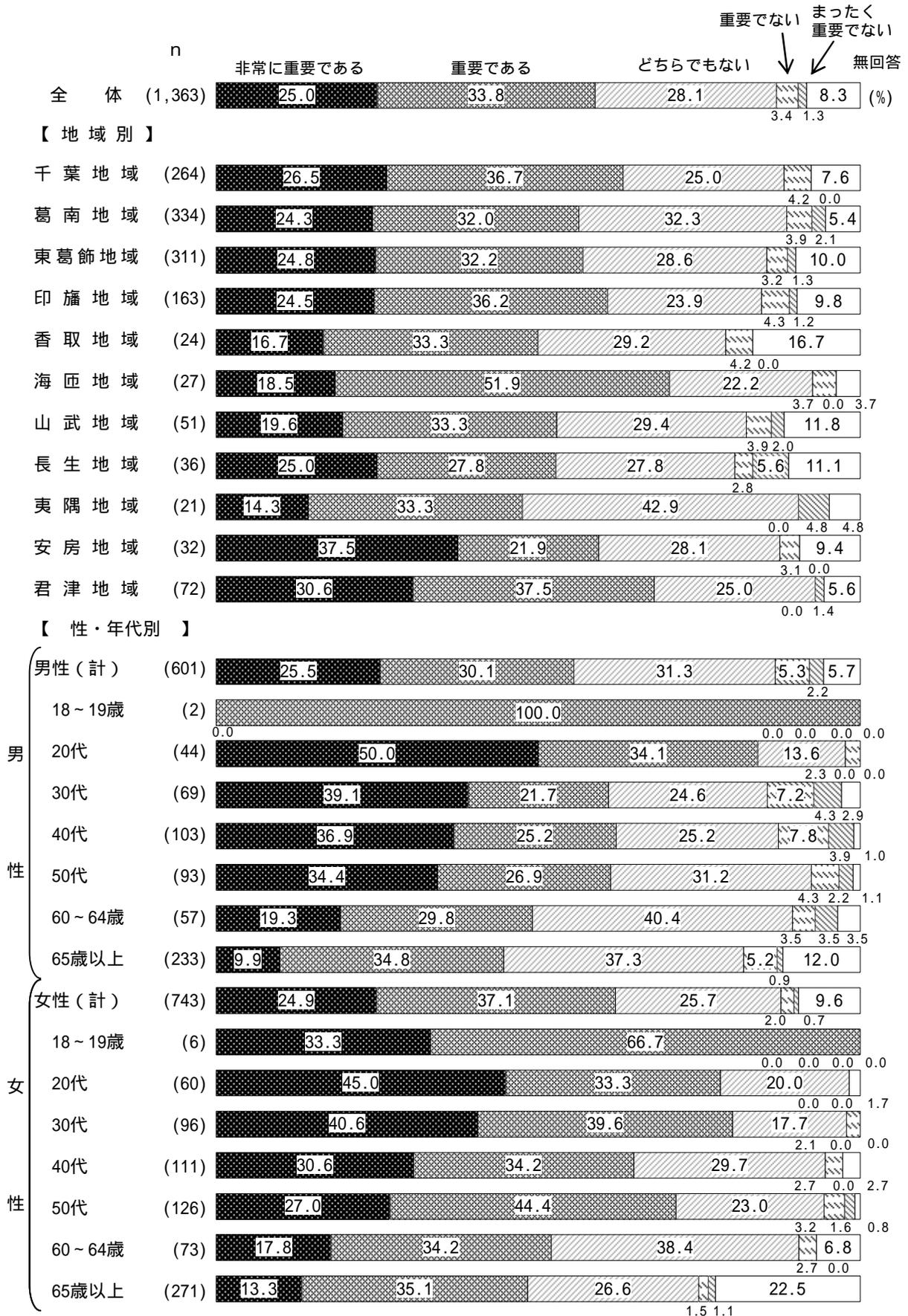


<図表 8 - 6 - 9> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
(ケ) 社員数を増やす

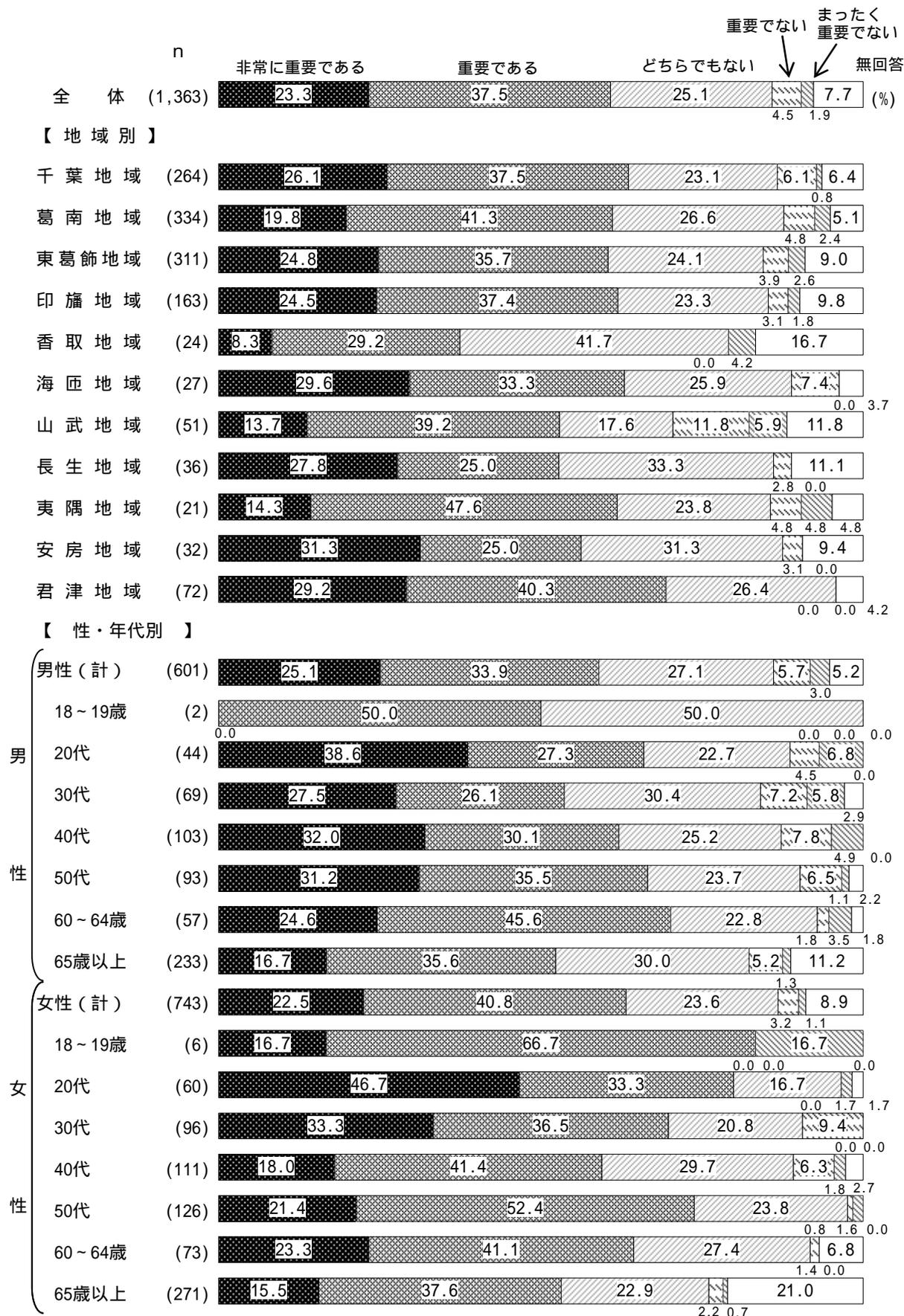


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 10> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (コ) 給料を上げる

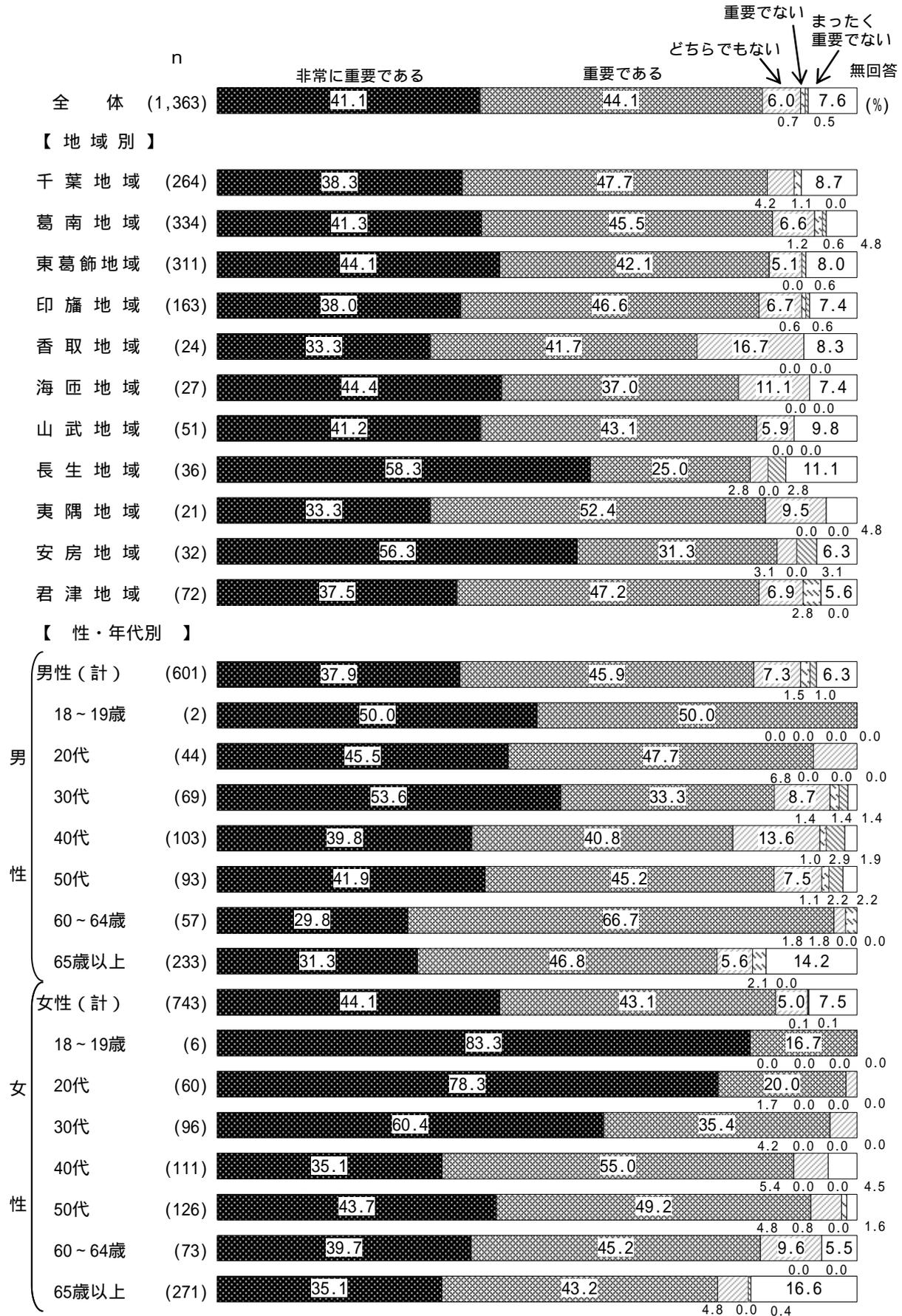


<図表 8 - 6 - 11> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (サ) ノー残業デーを設ける

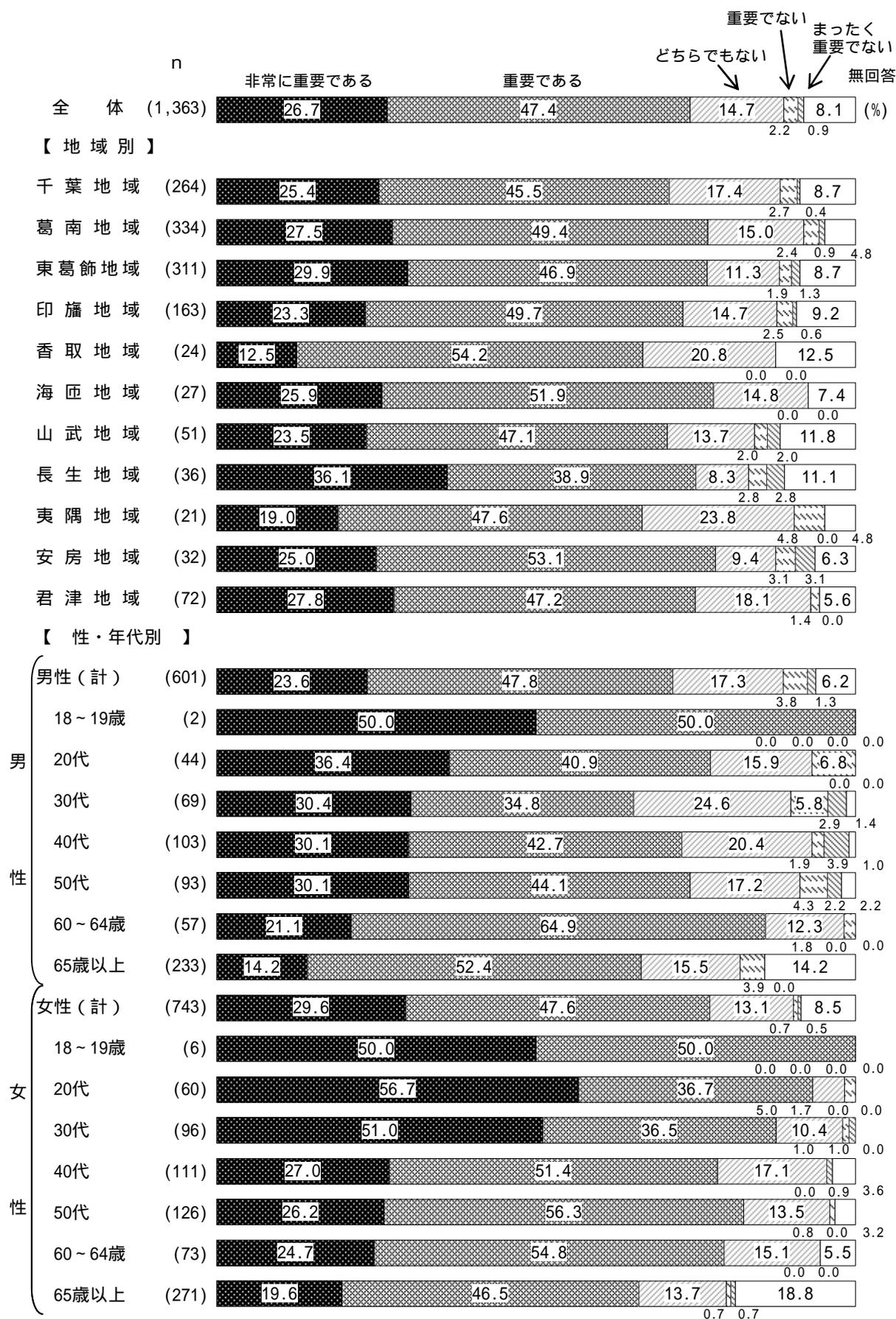


第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 12> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
 (シ) 育児・介護のための休業・休暇を取りやすくする

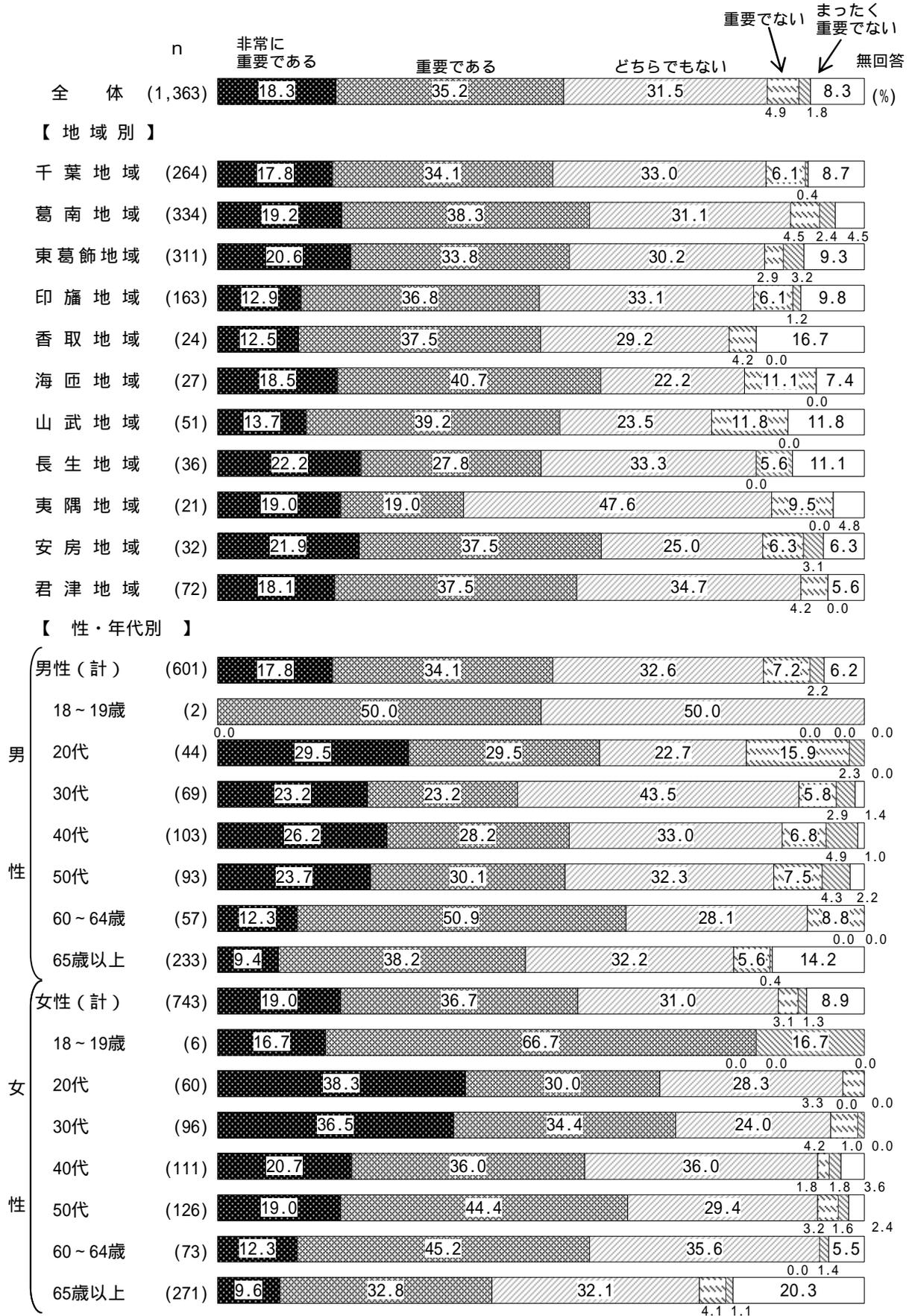


<図表 8 - 6 - 13> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別 (ス) 時間短縮勤務ができるようにする



第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

<図表 8 - 6 - 14> ワーク・ライフ・バランス実現への取組についての重要度 / 地域別、性・年代別
(セ) 在宅勤務ができるようにする

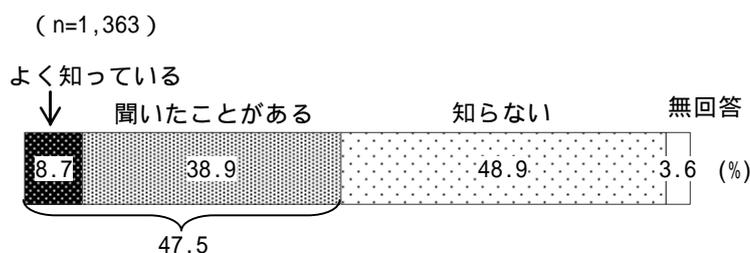


（４）女性活躍推進法の認知度

『聞いたことがある』が約 5 割

問36 あなたは、平成 27 年 4 月 1 日に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」を知っていますか。（ は1つ）

< 図表 8 - 7 > 女性活躍推進法の認知度



女性活躍推進法を知っているかを聞いたところ、「よく知っている」(8.7%)、「聞いたことがある」(38.9%)を合わせた『聞いたことがある計』(47.5%)は、約 5 割となっている。(図表 8 - 7)

【地域別】

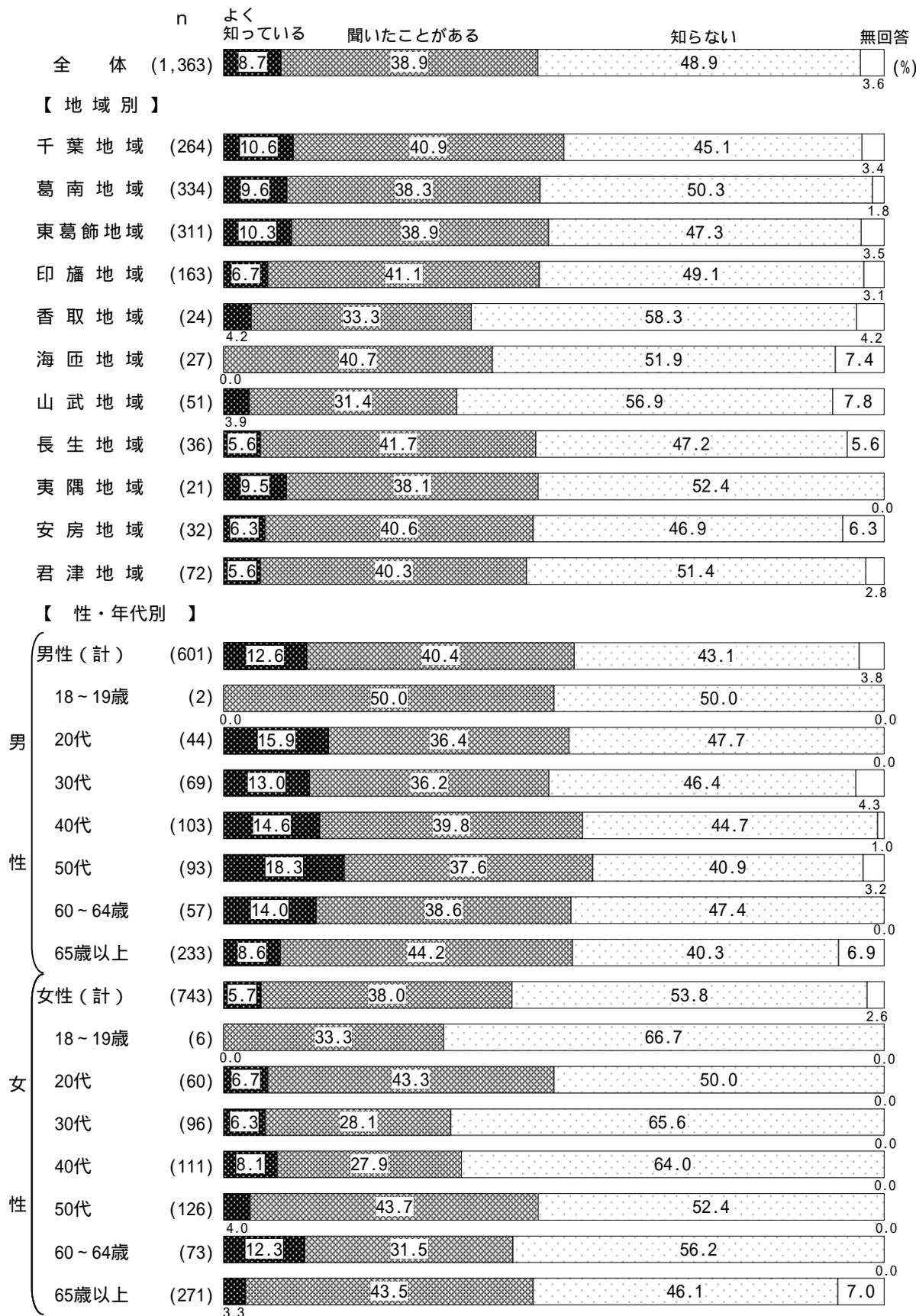
地域別にみると、『聞いたことがある計』は、“海匠地域”(40.7%)で 4 割、“香取地域”(37.5%)で約 4 割、“山武地域”(35.3%)で 3 割台半ばと低くなっている。(図表 8 - 8)

【性・年代別】

性・年代別にみると、「知らない」の回答が、女性の 30 代(65.6%)、女性の 40 代(64.0%)で共に 6 割台半ばと高くなっている。(図表 8 - 8)

第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

< 図表 8 - 8 > 女性活躍推進法の認知度 / 地域別、性・年代別



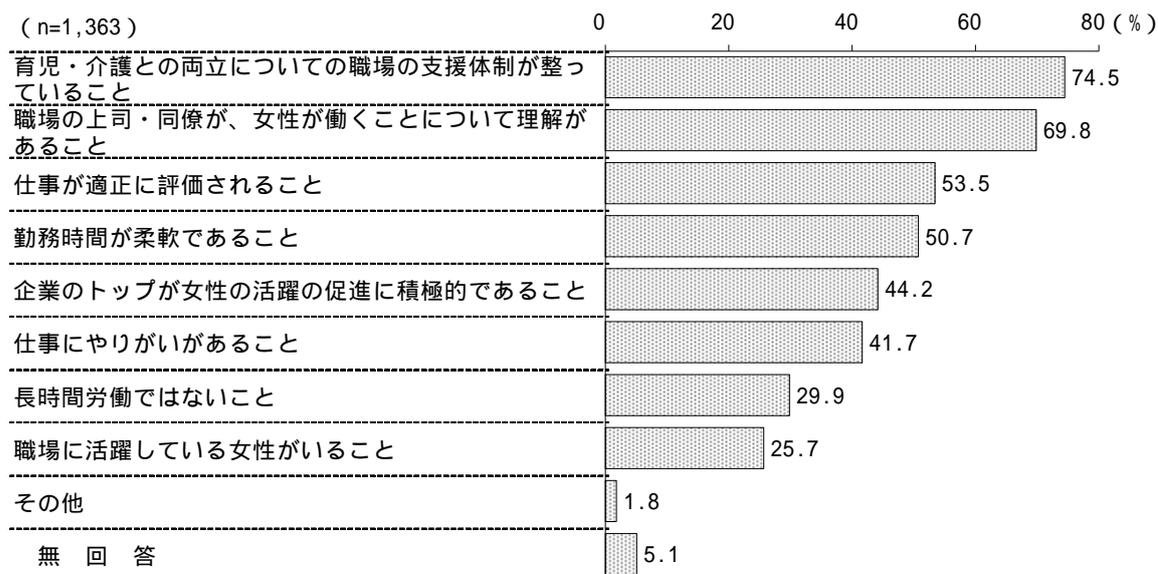
（ 5 ）女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと

「育児・介護との両立についての職場の支援体制が整っていること」が7割台半ばと最も高い

問37 女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が重要だと思いますか。

（ はいくつでも ）

< 図表 8 - 9 > 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと（複数回答）



女性が活躍できる仕事・職場環境にするためには何が重要かを聞いたところ、「育児・介護との両立についての職場の支援体制が整っていること」(74.5%)が7割台半ばと最も高く、以下、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」(69.8%)、「仕事が適正に評価されること」(53.5%)、「勤務時間が柔軟であること」(50.7%)と続く。(図表8-9)

【地域別】

地域別にみると、「育児・介護との両立についての職場の支援体制が整っていること」は、「安房地域」(81.3%)で8割を超えて高くなっている。

「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」は、「安房地域」(81.3%)で8割を超え、「葛南地域」(75.1%)で7割台半ばと高くなっている。

「仕事が適正に評価されること」は、「安房地域」(59.4%)、「葛南地域」(58.8%)で共に約6割と高くなっている。(図表8-10)

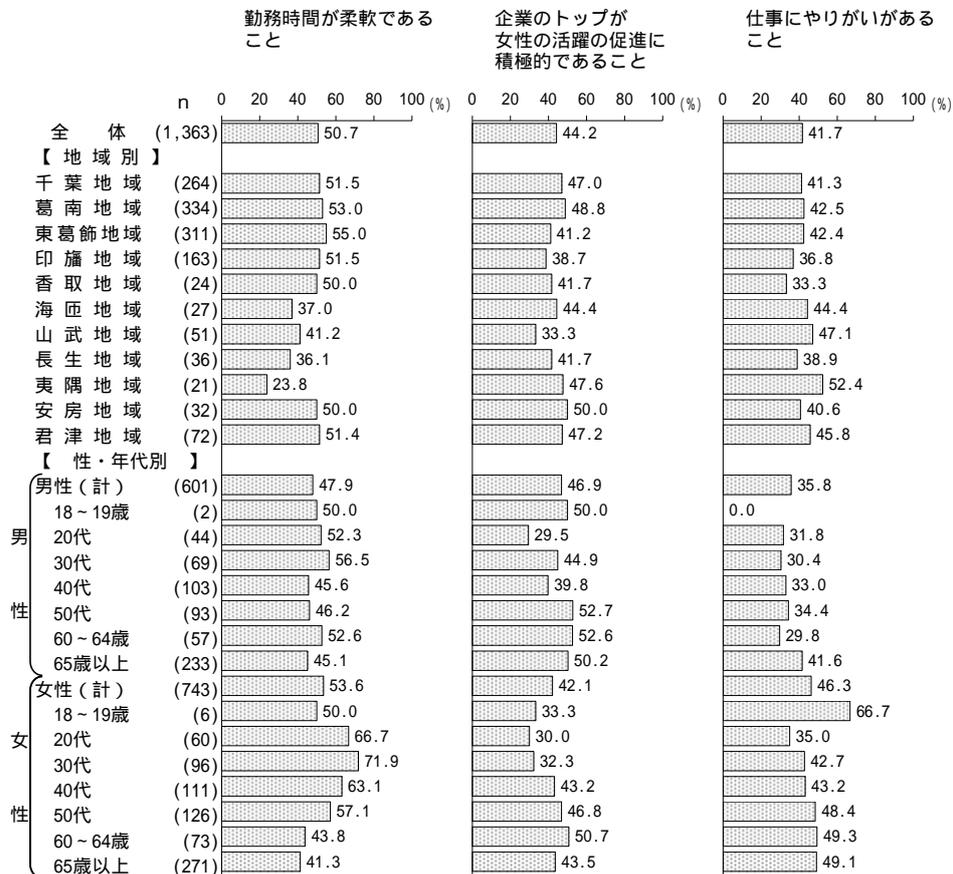
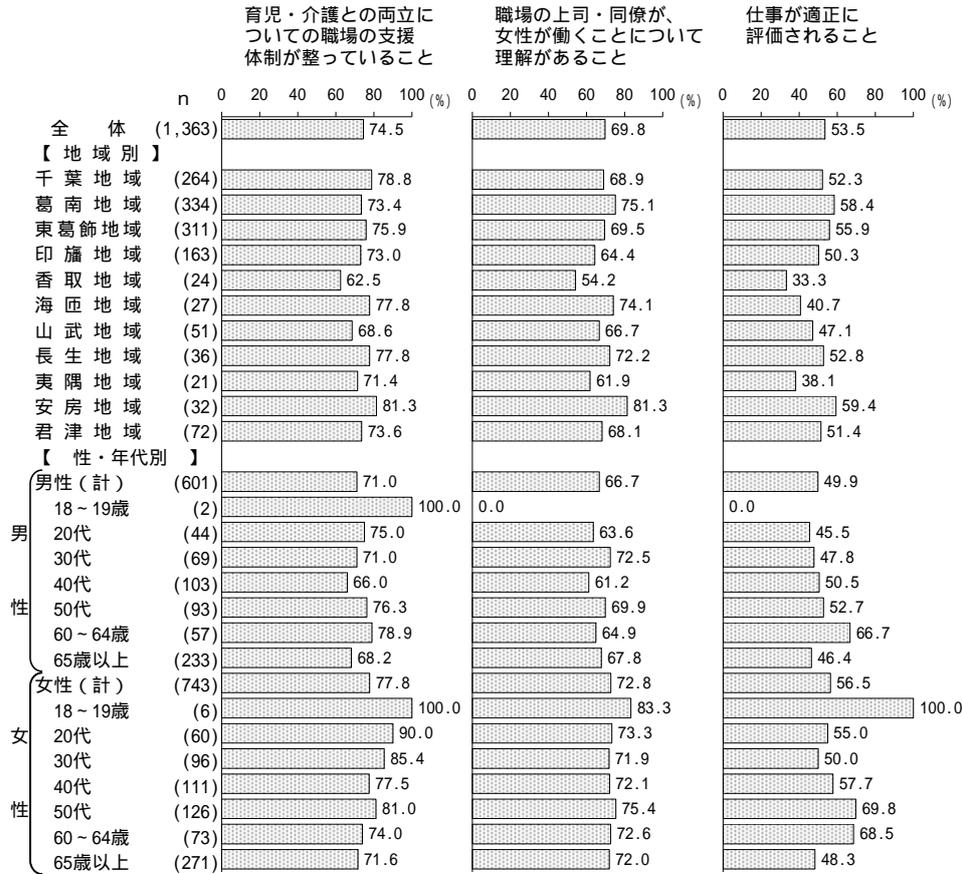
【性・年代別】

性・年代別にみると「育児・介護との両立についての職場の支援体制が整っていること」は、女性の20代(90.0%)で9割、女性の30代(85.4%)で8割台半ばと高くなっている。

「仕事が適正に評価されること」は、男性の60～64歳(66.7%)で6割台半ば、女性の50代(69.8%)、女性の60～64歳(68.5%)で約7割と高くなっている。(図表8-10)

第 53 回県政に関する世論調査（H28 年度）

< 図表 8 - 10 > 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと（複数回答）
/ 地域別、性・年代別（上位 6 項目）



このほかに、「ワーク・ライフ・バランスについて」やここまでの質問（問33～問37）について、ご意見やご提案があればご自由にお書きください。

ご意見やご提案を自由に記述していただいたところ、114 人から回答が寄せられた。一部抜粋してご意見を記載するものとする。

「ワーク・ライフ・バランスについて」の自由回答（抜粋）

ムリな長時間労働などは取り締まりをするべき。社員だけではなく、アルバイトにも「ワーク・ライフ・バランス」を図れるよう取り組むべき。（女性、20 代、葛南地域）

子育てのために一度正社員から離れると、今の時代また正社員には戻れないのが現実。いくら法律を作っても現実とは違う。きれいごとを質問する前に、本当に変えていく現実的な事を実施すべきでは？（女性、30 代、君津地域）

どの職場も人手が不足している中、ニーズが多様化しているので残業も増え、ワークライフバランスが保てない。また、都心部への通勤時間も多くの時間をさいている。県としては、保育の充実や職業訓練、教育、職場の環境改善への取り組みに助成金制度を増やしたり、北西部以外の交通機関の発達、地域への企業の誘致などに力を入れてほしい。（女性、40 代、千葉地域）

女性が育児等できるよう、柔軟な対応が必要である。そして、会社ですでにそのように活躍している前例があると心強いし、何より職場でのバックアップが必要である。（男性、40 代、東葛飾地域）

ストレスチェックなど、精神面でもっとサポートしてほしい。有休の義務化、休みやすい環境作り。（女性、50 代、東葛飾地域）

結婚した女性が、子供が小さい為に働く事が出来にくい。保育園、育児所などが無い為、働く事に支障があるのが多い現在。出来れば、大企業では会社の中にそれを備えているところもあるにはあるが、無い。まして中小企業にない。そこで中小企業で話し合い、保育園、育児所を作る（それ等会社で働いている人達が使用できる。もし余裕があれば、近所の人達も使用できる）。そうすれば女性の人達も安心して働く事が出来るのでは。（男性、65 歳以上、海匝地域）

結婚後家にいるので、復職したい気持ちはあるが自信がない。子供が一人でいても安心できる年齢になるまで、働きに出る事をためらってしまう。（女性、40 代、東葛飾地域）

乳幼児を持っている女性が働くことは子供の心の成長にとってどうなのか疑問に思っている。この期間は働かなくても良い環境ができれば将来的には安定した社会が築けるのではと思っている。（女性、65 歳以上、葛南地域）

不要不急な残業の禁止やノー残業デー等の徹底、就業時間以降のシステムダウン、夜 20 時以降の残業禁止といった強制的な取組みもいいのではないかと思う。（男性、40 代、印旛地域）