

取組結果アンケート報告

中間アンケート実施期間：平成30年8月10日(金)～平成30年9月10日(月)
運動終了後アンケート実施期間：平成30年12月20日(木)～平成31年1月20日(日)

「あいワーク・ライフ・バランス推進運動2018」に御賛同いただいた企業・団体・事業所の皆様を対象に、取組等に関するアンケートを実施いたしました。この度、その結果がまとまりましたので、お知らせいたします。

○業種内訳

(業種)	(回答者数)
建設業	46
製造業	38
情報通信業	10
卸売業・小売業	19
金融業・保険業	19
生活関連サービス業・娯楽業	5
医療・福祉	8
公務	29
その他	54
合計	228

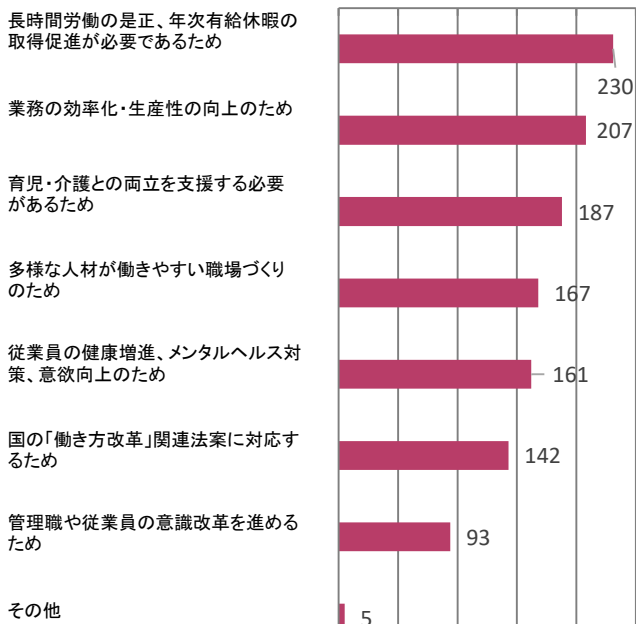
○従業員数内訳

(全従業員)	(回答者数)
5人以下	5
6～20人	41
21～50人	24
51～100人	31
101～300人	40
300人を超える	87
合計	228

Q1.この運動への賛同理由は何ですか (複数回答)

単位 = 事業所

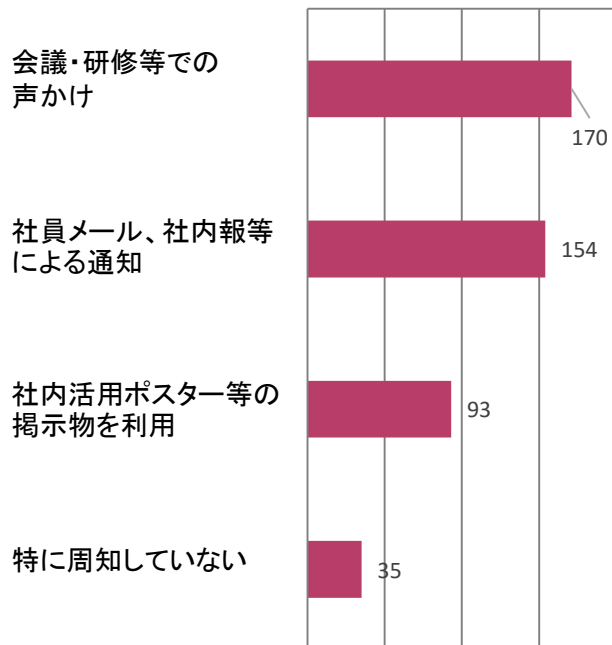
0 50 100 150 200 250



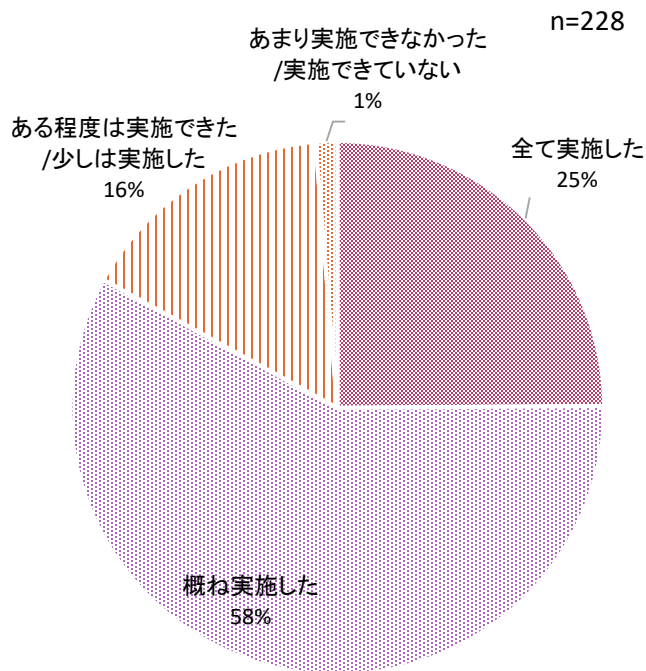
Q2.賛同した取組を従業員にどのような周知しましたか (複数回答)

単位 = 事業所

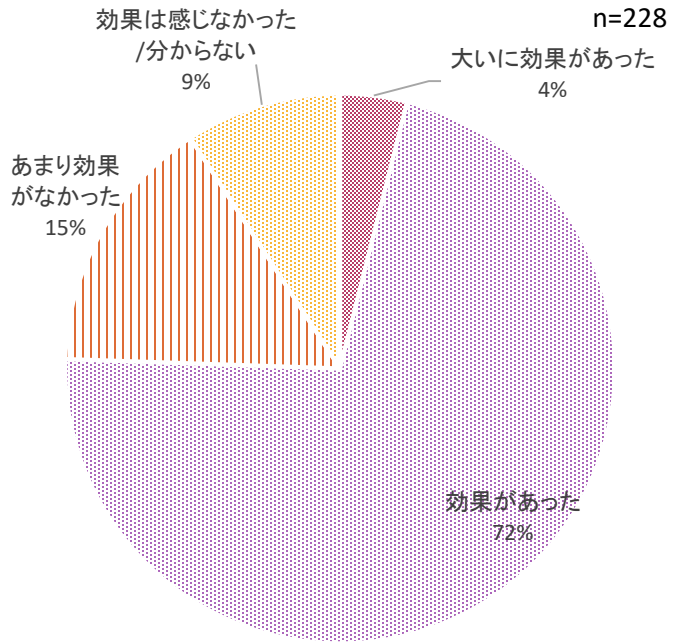
0 50 100 150 200



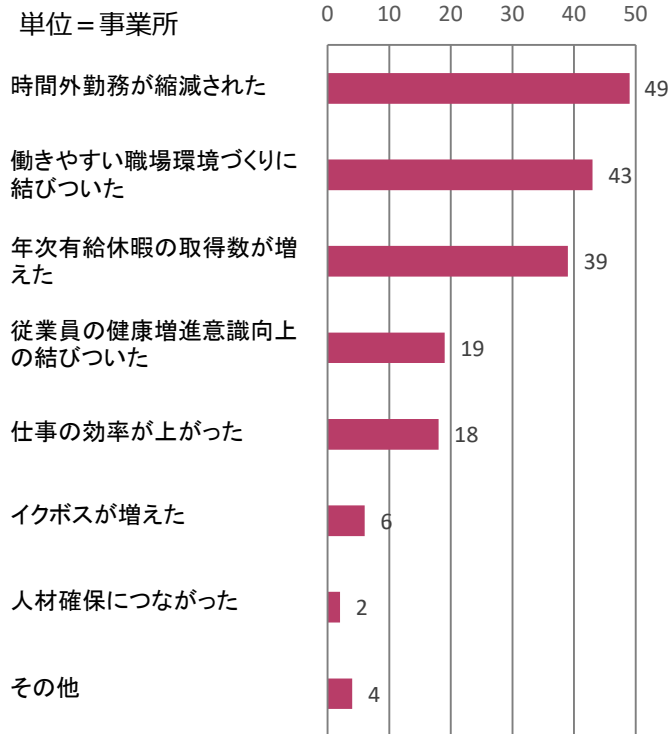
Q3. 賛同した取組をどの程度実施しましたか。



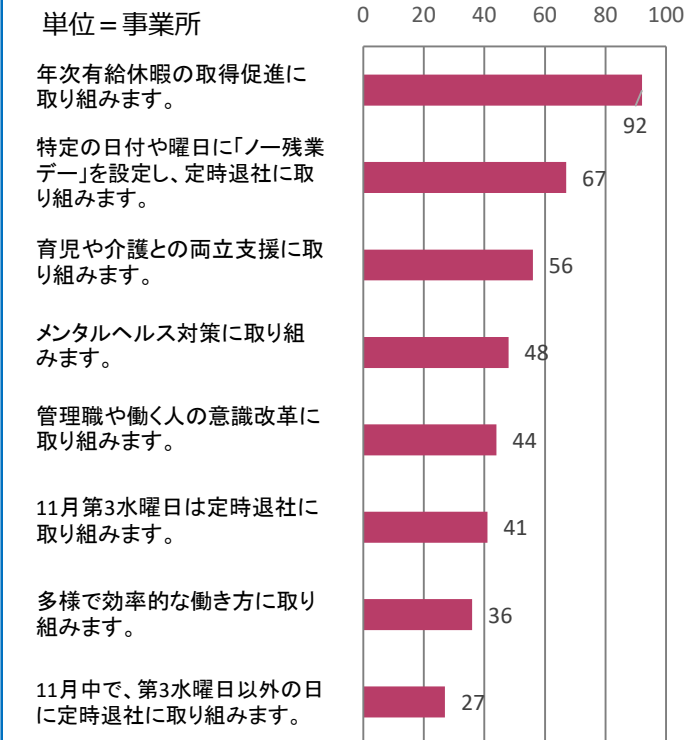
Q4. 本運動に賛同して、職場のワーク・ライフ・バランスの推進に向けて効果はありましたか



(Q4で「大いに効果があった」、「効果があった」と回答した方を対象) Q5. どのような効果がありましたか (複数回答)



Q6. 賛同項目の中で、今後重視していきたい項目はどれですか (複数回答)



Q5、Q6は賛同事業所の皆様の取組等について、より具体的な内容を調査するため、中間アンケートの回答企業様に対して、追加で行った質問になります。

○「特に効果が見られた取組」「賛同事業所の独自取組」をご紹介します。

年次有給休暇の取得率の増加と残業時間の減少。しかし、残業時間については一部の職員にとどまっているので、今後はこれをいかに全社員に派生させていくかが課題である。

【業種：建設業 全従業員数：21～50人】

ゆう活の実施期間を1か月延長し、積極的に活用できるようにした。

【業種：公務 全従業員数：300人を超える】

ノー残業デー当日は、営業部で常に表示されているディスプレイに、今日がノー残業デーであることの画像を表示している（その他色々な画像をローテーションで表示）。また、本社では終業時刻の30分前ぐらいに、本日がノー残業デーであることの本館通知のアナウンスを流している。

【業種：卸売業・小売業 全従業員数：51～100人】

会議等で管理職者から、健康に関する声掛けをする事で、取組みやすい環境づくりに寄与したこと。

【業種：その他（公立文化施設指定管理業務） 全従業員数：6～20人】

「勤務状況」見える化ツール－終業予定時刻を机上に設置し、宣言する。

【業種：金融業・保険業 全従業員数：300人を超える】

若い社員は「家庭の事情で休みたい」事象は少ない＝休暇を取らなくていい』と考えがちだが、そうではないので、業務の緩急を鑑みて、リフレッシュ、自己研鑽などの目的で休暇取得をしよう！と常々伝えていきます。休暇取得率は平均60%であり、これは今後も継続していく。

【業種：情報通信業 全従業員数：6～20人】

会社から年次有給休暇消化日を設定し、できるだけ多くの従業員に取得してもらうように働きかけをした。

【業種：製造業 全従業員数：51～100人】

○「感想、ご意見、ご要望等」をご紹介します。

社員の高齢化は避けられない現状なので、年次有給休暇取得を促すことに取り組みたいと思います。

体をしっかり休ませることは仕事の効率をよくするためにも大切だと感じます。

【業種：建設業 全従業員数：6～20人】

仕事と生活の両立支援に会社としてどう応えることが出来るのか、十人十色の社員全ての意見に100%の対応は本当に難しい。大企業とは異なり、中小の人・物・カネの資源は限定的であります。ケースb y ケースで多様性のある対応が少しずつでも実現出来れば、今日より明日と、より良い仕組みのある会社になれると考え、がんばって行きたいと思っています。

【業種：製造業 全従業員数：21～50人】

労基法改正により、2019年4月から年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日は時季を指定して年次有給休暇を取得させる義務が使用者に発生する。「月1回のリフレッシュ休暇取得推進」に取り組むなど、年休取得促進により、職員の健康増進やメンタルヘルス対策を図っていききたい。

【業種：サービス業（他に分類されないもの） 全従業員数：21～50人】

役所主導であり、社会的な取組である事は、社内の周知・促進に良い影響を及ぼす。

日にちを指定することでの定時退社は、特に効果大きい。

水曜日以外にも取組指定日があると良いと思います。

【業種：建設業 全従業員数：101～300人】

担当者レベルでどうにかしたいと考えていても、会社全体（トップや管理職）の考え方によってこういう取組をすることの難しさを感じる。上辺だけではなく芯の部分での管理職の意識改革をどう行っていくかは課題。

【業種：医療・福祉 全従業員数：300人を超える】

社内だけでなく、自治体など社外からもこういった運動があると、社員に呼び掛けやすくなります。

ただし、その時だけではなく、みんなの意識と行動が変わるまで、継続してやっていかなければ意味がないとも思っています。

今後も様々な取組をしていきたいと思っています。

【業種：建設業 全従業員数：21～50人】

社会的な活動として周知を図り、意識を植えつけていただきたい。

【業種：金融業・保険業 全従業員数：300人を超える】

※ 表現の統一のため、原文から一部の掲載内容について、修正を加えております。（「有休」、「年休」等を「年次有給休暇」に統一するなど）

※ 紙面の都合上掲載できませんでしたが、今回のアンケートで、取組についての回答が110件、感想・ご意見・ご要望として66件の回答をいただきました。感想・ご意見の内、9割弱の皆様から前向きなお言葉をいただきました。ご協力、誠にありがとうございました。