

取組結果アンケートの集計結果について

アンケート実施期間：令和6年12月26日(木)～令和7年1月21日(火)

「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2024」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。結果を以下のとおりとりまとめましたので是非、ご覧ください。

※グラフの単位は「事業所」になります。

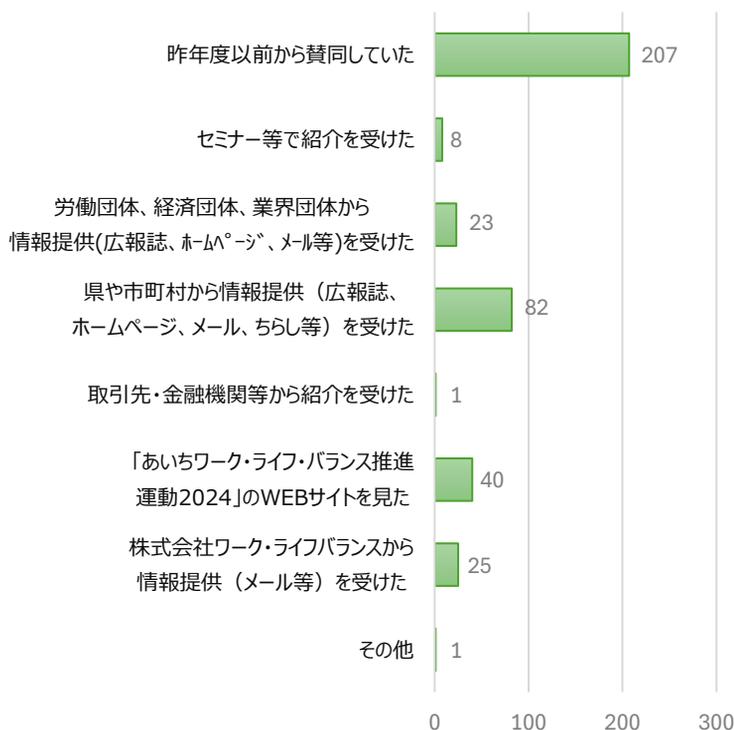
○業種内訳

(業種)	(回答者数)
建設業	97
製造業	73
情報通信業	15
卸売業・小売業	23
金融業・保険業	11
宿泊業・飲食サービス業	3
生活関連サービス業・娯楽業	3
医療・福祉	18
公務	16
その他	51
合計	310

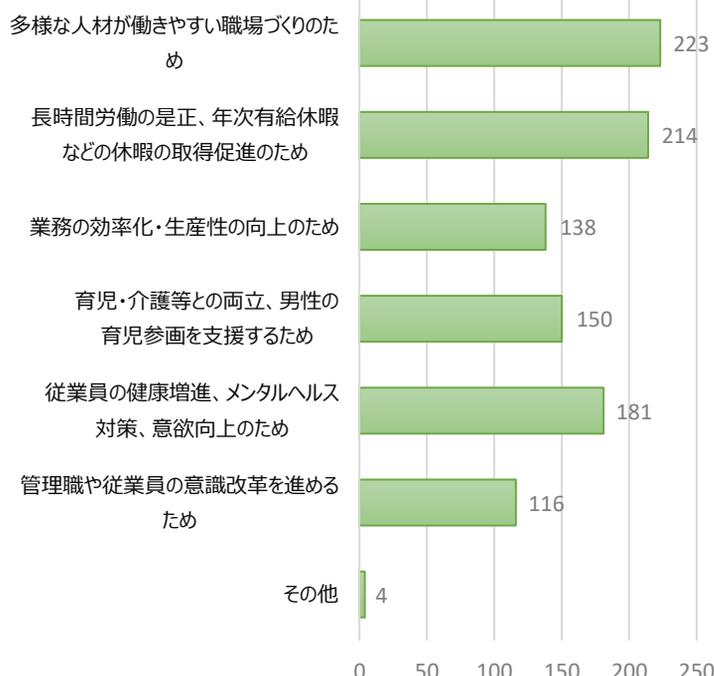
○従業員数内訳

(全従業員)	(回答者数)
5人以下	13
～20人以下	52
～50人以下	72
～100人以下	56
～300人以下	49
300人を超える	68
合計	310

Q1.運動を何で知りましたか(複数回答)

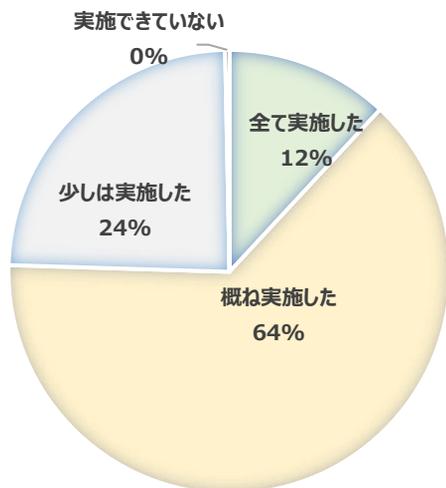


Q2.この運動への賛同理由は何ですか(複数回答)



Q3. 賛同した取組を現在までにどの程度実施しましたか

n=310

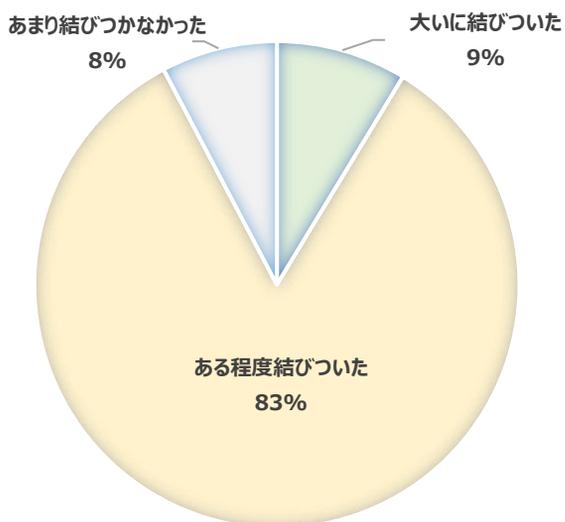


Q4. 賛同項目の中で、今後重視していきたい項目はありますか（複数回答）

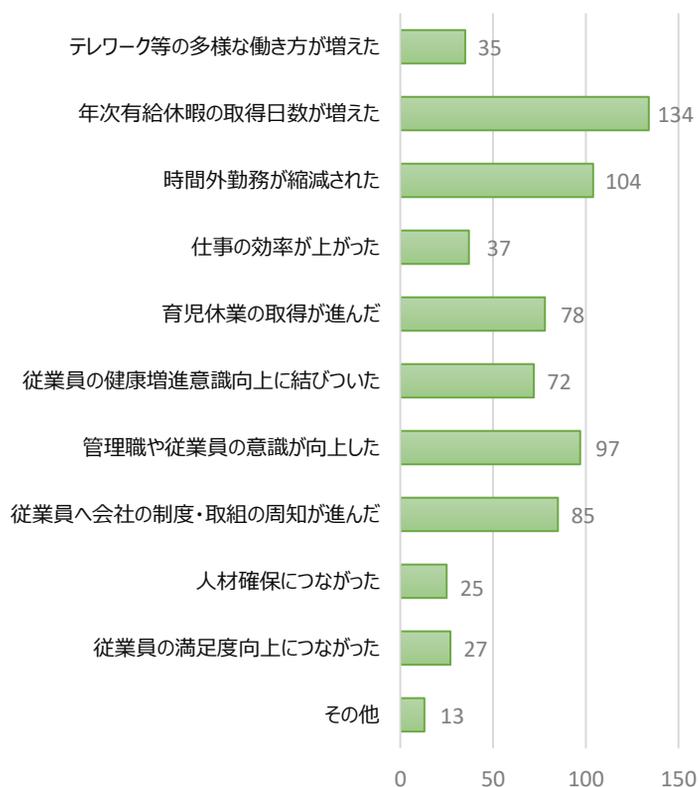


Q5. 賛同したことで働きやすい職場環境づくりに結びつきましたか

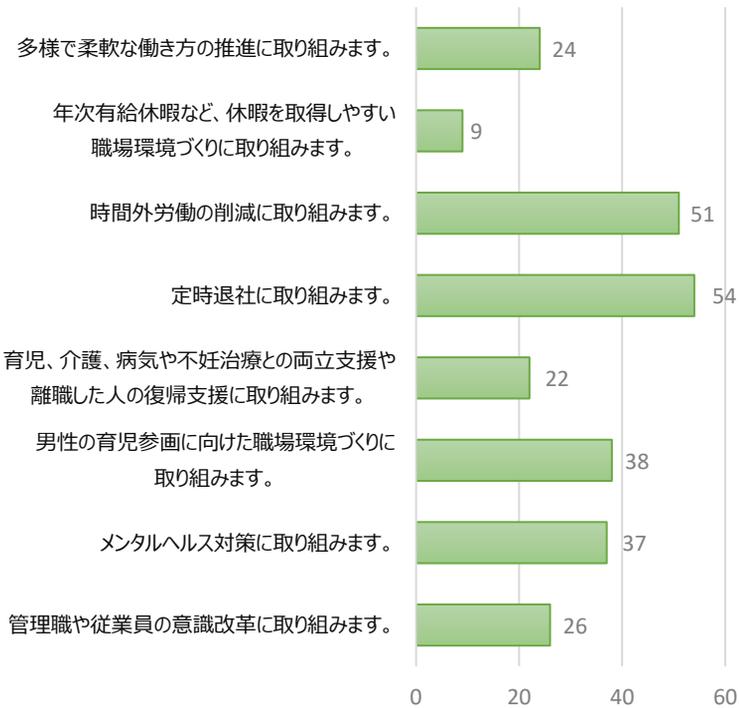
n=310



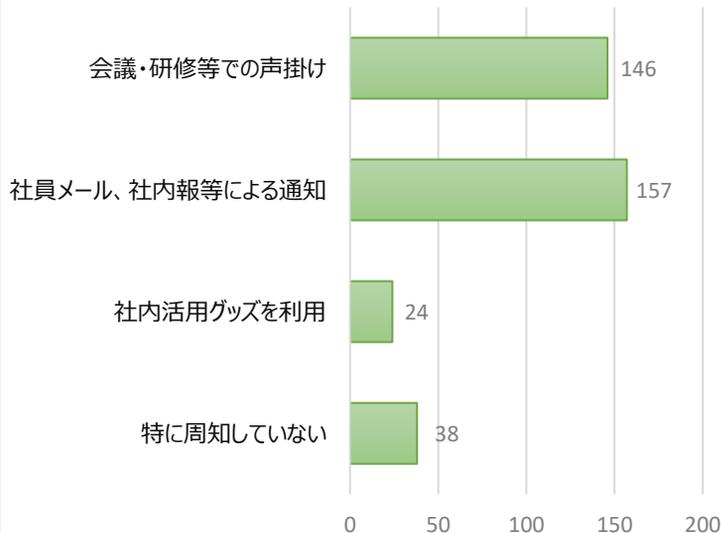
Q6. 賛同したことでどのような効果がありましたか（複数回答）



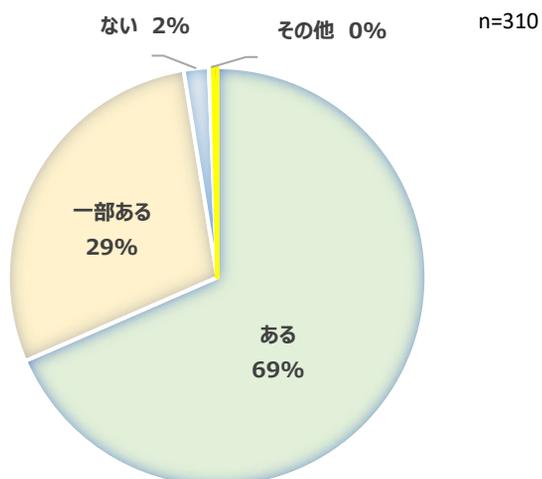
Q7.賛同した取組で実施が困難だったもの、もしくは思うように効果が得られなかったものがありましたら、教えてください（複数回答）



Q8.賛同した取組をどのように従業員に周知しましたか（複数回答）



Q9.推進運動終了後も継続して同様の取組を実施する計画はありますか



Q10. Q7で回答いただいた内容について、考えられる原因を教えてください

Q10.回答	業種	全従業員数
建設業という職柄から、特に現場管理の職員について、現場での協力業者の作業都合により、定時を超える場合もあり、現場職員全員が定時退社することは難しい。	建設業	300人を超える
管理職や従業員の意識改革が低い、業務効率化やIT化が途上であり社内での推進意思がまだまだ低位であること、間接部門の人員不足が顕在化しつつあり実務効率化やIT化を検討する時間が確保できていないこと、です。	製造業	300人を超える
業務の性質上、テレワークなど柔軟な働き方の導入が難しいため	医療・福祉	～100人以下
総務部としてメンタルヘルスの講習に参加したり、他社との意見交換を行ったが、社内全体への周知までは至らなかった	その他（技術サービス業）	～50人以下
男性の育児休暇の取得率は向上しているが、それによる人材不足の対応に苦慮している。	公務	300人を超える
定時退社は、繁忙期やお客様の対応等で難しい面があった。さらなる改善が必要。 メンタルヘルス対策も、成果が表れるまでにはまだまだ時間がかかると考えられる。しかし継続していく必要がある。	製造業	～300人以下
上の理解が得られない。社員の中では取り組みが浸透してきている。	製造業	～300人以下
やはり取締役会等重役クラスが少しでも興味を持たないと、なかなか先に進めない状況。	卸売業・小売業	～100人以下
個々で携わる業務内容により、労働時間に差異が生じるため。	建設業	～100人以下
在宅勤務に向かない仕事が多い。また、その環境が整っていない。	卸売業・小売業	～50人以下
業務量の増加	公務	300人を超える
少人数組織であるが故に短い期間であっても育児休業による人員減のインパクトが大きくなってしまったため。	金融業・保険業	～300人以下
多様で柔軟な働き方の確立・制度制定・環境整備が難しい	製造業	～300人以下
人材の不足等により正社員の抱える仕事量が多くなっているため	その他（その他のサービス業）	～100人以下

Q10.回答	業種	全従業員数
<p>人員不足のため、一人ひとりに対する業務が増えた。</p> <p>日々の仕事に追われ、意識改革に取り組みに対する時間が取れない。</p>	製造業	5人以下
<p>時間外労働の削減に取り組むにあたり、業務の見直しなどに取り組むが、その皺寄せが他の従業員に行ってしまうことが多々あった。</p>	その他（奨学金給付事業）	～20人以下
<p>定時退社に対してはまだまだ管理職や社員の意識改革が進んでいない。また、メンタルヘルス対策については、WEB研修や部外講師による講演会などを実施しているが、セルフケアやラインケアの知識が不十分なのか1ヶ月以上の休務者が減少しない状況にある。</p>	情報通信業	～300人以下
<p>人材不足、親会社の生産要請での時間外労働の増加</p>	製造業	300人を超える
<p>具体的にどのような取り組みができるのかイメージがつかない</p>	医療・福祉	～20人以下
<p>業務量の偏りにより、一部の人に負荷がかかっている。</p>	建設業	300人を超える
<p>もともと時間外が少ないため</p>	建設業	～100人以下
<p>大手ベンダーからの請負業務が多くを占めるビジネス構造から、当社事情でのコントロールが難しい場面が多く存在する。</p>	その他（情報サービス）	～300人以下
<p>介護・病気や不妊治療などの両立支援が必要な該当社員がいないため、制度整備が遅れている</p>	製造業	～50人以下
<p>ワークライフバランスの向上が、業務の成果に直結する実感がないので</p>	情報通信業	～20人以下
<p>メンタルヘルスについての従業員それぞれについての状況把握が難しい。年一回のストレスチェックのみでは実現が難しいと考える。</p>	製造業	～50人以下
<p>時間外労働の縮減に取り組んできてある程度の効果を上げることはできた。さらに効果を高めてきたいとは考えるが、以下の理由からその実現は困難さを感じている。</p> <p>当社は土日、祝日を休日としているが、元請業者が休日の作業を要望するため。現場での作業開始時間を考えると勤務時間前に出勤し準備や移動をしなければならないため。収入向上のため時間外労働を良しとする風潮があるため（技能実習生を中心に）。</p>	建設業	～50人以下
<p>業務内容により代わりとなる人材がいないため。（余剰人員となるために雇い入れるのはリスク）</p> <p>男性育休の制度を理解していても、育休時の収入が絶対的に減少することを極度に嫌う傾向がある。（給付より有給で何とかしようとする傾向）</p>	建設業	～100人以下
<p>給付に関して同等の収入となれば取得率はもっとあがるはず。</p>		
<p>規模が少人数のため、正社員に負荷が集中する傾向にあり、休暇取得や時間外労働の削減は難しい</p>	情報通信業	～20人以下

Q10.回答	業種	全従業員数
お客様等の対応で、どうしても定時退社の意識が向上しない。よって、社員の意識も、定時退社をしようという変革ができていない。	金融業・保険業	300人を超える
業務内容上、どうしても納期近くになると休みを返上して現場を納めなくてはならなくなることがあり、担当職員には負担をかけてしまっている。	建設業	～50人以下
慢性的な人員不足であり採用も困難だったため	その他	300人を超える
直接的な対象者がいなかった。	建設業	5人以下
弊社は若者雇用が少なく、男性育児休暇取得の機会がない。しかし、今後は取得できるよう働きかけていきたいと思います。	建設業	～50人以下
業務の繁閑もあり、一部の部署は達成できても全体を通して一律に推進することは難しいと感じました。メンタルヘルス対策は細かく実施しており、病気になる前から声をかける社員が多くなり、未病の状態でストップできる件もあり改善を進めていますが、不調者0をすることは難しいため、チェックを入れました。	製造業	300人を超える
慢性的な人員不足	その他（市民活躍関連サービス業）	300人を超える
離職者の復帰支援について他役員や社内の賛同を得られなかった	製造業	～50人以下
小規模での取組はしづらいつと感じた。	その他（学術研究・専門、技術サービス）	～20人以下
特に実施が困難だった取組はありません。	情報通信業	300人を超える
社内で毎週水曜日をノー残業デーとしているが、あまり効果を発揮していない。		
業務都合など、物理的に困難な場合もあるが、やはり全社を挙げて取り組む意識や姿勢に欠けていると感じる。	その他（運輸業・倉庫業）	～300人以下
推進する側も社員に対し利点や効率化への提案など、促進できていない。		
該当者がいない	建設業	～50人以下
納期が迫る案件があると、客先との兼ね合いもあり、時間外労働を全社で削減するのは難しかったと考えています。	製造業	～100人以下
各部によって業務量に差があり、繁忙期を控えている時期でもあったため。	製造業	～300人以下
完了期日が決まった仕事が多く、土木は雨天等天候に左右されるため男性(重労働等)の長期休暇は難しいです。	建設業	～50人以下
令和6年度から完全週休二日制を導入し、社員の休暇は大幅に増えましたが、業務改善の取り組む管理職の残業が一時的に増えた。	建設業	～20人以下
時間外労働の削減については残業代をあてにして生活している社員もいる為、非常に難しい問題	卸売業・小売業	～50人以下
この地域は自動車産業が多く、工事日程が土日になるケースがほとんどである。この是正を業界にさせていただかないとこれ以上は困難なケース多い。	卸売業・小売業	～100人以下

Q10.回答	業種	全従業員数
受注の増加に対して、効率化が進まなかった。	製造業	～50人以下
業務格差があるためなかなか難しいところがある。	その他（学術研究、 専門・技術サービス業）	～100人以下
建設業の場合、社内だけの問題ではなく発注者側の影響を受ける	建設業	300人を超える
お客様の事情で納期が早まったり、仕事の進捗の事情で。	製造業	～50人以下
・（部署によっては）人手不足 ・強制的に仕事を切り上げさせることは難しいため。	宿泊業・飲食サービス業	～300人以下
人員不足	卸売業・小売業	～100人以下
ノー残業デーを実施しても、仕事の納期を優先して定時に帰ろうとしない	製造業	～100人以下
仕事の偏りがあり、対応できる人が限られていたため。（人材不足）	製造業	～100人以下
現場作業が多いため、工事現場によって工程的に定時退社ができなかったやむを得ない状況があった	建設業	～20人以下
管理職や従業員の意識改革が進んでいないから	建設業	～100人以下
繁忙期の為必然的に労働時間が増加してしまう	建設業	～20人以下
建設業という業種柄か、一斉は難しかった。（例年ですが）	建設業	～300人以下
製造業で、全従業員に対して実施できるわけではないため	製造業	300人を超える
制度における認知が少ないことが予想される	医療・福祉	～300人以下
そもそもフレックスタイム制で定時退社の概念があまりない	その他（士業）	～20人以下
考え方が社員全員に浸透していなかった。	建設業	～20人以下
休日出勤が多く、有給消化より先に振替を利用して休むため。	その他（その他サービス業）	～300人以下

Q10.回答	業種	全従業員数
<p>これまで男性従業員は子育てを終えた世代（50、60代）が多く、会社の取組としては男性の育児参画は後回しになっていたため（男性育休対象者もなし）</p>	<p>その他（人材派遣業）</p>	<p>～300人以下</p>
<p>定時退社については、上長にも周知したものの、業務の多忙さから実現不可能との返答があった。</p> <p>そのため、業務の効率化や、残業時間の短縮などの一歩目から少しずつ解消していくしかないかと感じている。</p>	<p>製造業</p>	<p>～300人以下</p>
<p>従業員が意識できてはいるものの、人手不足により業務が過大であり、</p> <p>しかしながら賃金上昇もあるため売上（仕事）を減らすことは会社としてもできず、</p> <p>仕事時間は減らすが売上は維持、もしくは上昇させなければいけないという矛盾が生まれてしまっている。</p>	<p>情報通信業</p>	<p>～20人以下</p>
<p>医師は男性が圧倒的に多く、医師が休むと診療が回らなく長期の休みはなかなか取れない</p>	<p>医療・福祉</p>	<p>～50人以下</p>

Q11. 現在までに実施された取組で特に効果が見られた取組、工夫した取組がございましたら教えてください

Q11. 回答	業種	全従業員数
県指定のノー残業デーの存在を、社内メールで管理職社員に周知し、その存在を社内に浸透させたこと。	製造業	300人を超える
年次有給休暇の取得日が増えた	医療・福祉	～100人以下
毎週水曜日と金曜日をノー残業デーに設定し、取り組んでいる	建設業	300人を超える
時間外労働の削減は、意識付けでかなり効果が見られた。	建設業	～300人以下
7月～9月の間で連続3日間以上の有給休暇取得推奨 有給休暇取得奨励日の設定	建設業	300人を超える
社会保険労務士を招き、全社員参加で男性社員の育休取得について研修をした。	建設業	～50人以下
時間有給休暇を導入して、少しずつですが有給消化に前向きな人が増えてきたと思います。 初めは試しということで3日間でスタートさせたのですが、浸透したのか”5日間にしてほしい”旨の意見が出て、新規付与（昨年11月16日スタート）から時間有給休暇対象が5日間になりました。 また、通常の有給に関しても、今期は先期より1日有給休暇が増えました。 時間がかかるかもしれませんが、少しずつ上層部の考えを変えていけたらと思います。	卸売業・小売業	～100人以下
有給の取得は100%であること。 納期が早急でない場合は定時にて退社している。	製造業	5人以下
完全週休2日制の導入	製造業	～50人以下
定時退社、休暇の取得促進	その他（奨学金給付事業）	～20人以下
健保組合と連携したコラボヘルス事業（健診結果から治療が必要な従業員には病院で治療を受けてもらうよう組織的にサポートする）の運用が回り未通院者がゼロとなった。	その他（情報サービス）	～300人以下
有休休暇取得率の向上 10%以上向上した。製造現場の多能工化を推進することで誰がいつ休んでも良い環境が整った テレワークの実施拡大 営業職員に限定されるものの、直行直帰、テレワーク環境を整えることで働きやすい環境を整備した	製造業	～50人以下

Q11. 回答	業種	全従業員数
フレックスタイム制の導入と有給休暇の半日単位での取得奨励	情報通信業	～20人以下
年間総労働時間を、1920時間から1847時間に削減した	製造業	～50人以下
年次有給休暇について個々に取得可能日数などを通知する事で取得向上につながった。	建設業	5人以下
有給休暇取得に関しましては、個々に取得して頂けるよう配慮し、働きかけました。結果5日以上取得率100%となりました。		
時間外勤務に関しましては、タッチオンタイムを導入し、携帯で事前申請することにより、上司も管理ができ、時間外勤務の減少につながりました。	建設業	～50人以下
年間を通して経済産業省所管の健康経営優良法人認定に向けて社内健康推進活動を行っています。	製造業	300人を超える
子が生まれる予定の男性従業員を対象に育児休業取得前の「プレパパミーティング」を開催し育児休業取得への推進が図られた。	金融業・保険業	300人を超える
男性の育児休暇は直近数年間で100%の取得率となっています。	その他（市民活躍関連サービス業）	300人を超える
有給取得やノー残業日の設定などは普段から声かけを行っており、従業員の皆さんに意識づけはされているようです。	その他（学術研究・専門、技術サービス）	～20人以下
時差勤務の実施、育児介護休業法に基づく社内制度の整備	その他（大学教育）	300人を超える
・年次有給休暇取得率や男性の育児休業取得率も年々上昇しています。 ・一月当たりの労働者の平均残業時間も目標とする20時間以内を2020年度以降、4年連続で達成しています。	情報通信業	300人を超える
年次有給休暇の残りの日数を個人に伝えたり何月に付与されます等を伝えることにより、有給休暇取得率が上がりました。	建設業	～100人以下
定時退社日は社内メールにて「定時退社日」「今日は何の日（オリンピック種目や花火大会情報等）」を送信して定時退社を促しました。	その他（サービス業）	300人を超える
事務職では1ヶ月当たりの所定労働時間内において、仕事に支障をきたさない範囲で出勤時間と退勤時間及び日における勤務時間等を決めることができるため、残業時間の削減に伴い、時間の有効利用が可能でモチベーションの向上に繋がり、仕事と私生活の良い相乗効果がありました。	建設業	～50人以下
イントラネットのホームページで周知している	その他（建設コンサルタント）	300人を超える

Q11. 回答	業種	全従業員数
有給休暇の取得率8割以上。毎月有休の取得率を経営へ報告し、さらに啓蒙活動を行うことで推進した。「あいちウィーク」に併せて、リフレッシュ休暇推奨日を実施し、休みやすい環境、家族との時間増加などの活動も実施した。ここ数年有休休暇の取得率8割以上は達成しているのので、これが切れることなく継続していくことが課題である。	製造業	～300人以下
<p>昨年に引き続き、ノー残業デーを実施したことにより社内に「計画に対しての事前準備」の大切さを理解向上。</p> <p>二次的に電気使用量のデマンド結果を展開し、効率的な生産でCO2削減にも効果的な事を周知できた。</p>	製造業	～100人以下
<p>定時退社では、管理職が率先して退社する。</p> <p>仕事の区切りがついたら、退社するように声掛けをする。</p>	その他（経済団体）	5人以下
ノー残業デー、特別休暇の周知と利用の促進	製造業	～50人以下
有休をとりやすい環境づくり	その他（学術研究、専門・技術サービス業）	～100人以下
<p>月一の会議や総務からの有給取得率のインフォメーションを定期的実施。</p> <p>また繁忙期にはなかなか有給取得が進まないのので、計画的に取得する働きかけを経営計画書に反映した。</p>	製造業	～50人以下
有給取得にむけた積極的な声掛け	建設業	～20人以下
従業員健康増進意識向上については、社内報で健康をテーマにした記事を掲載したり、産業医による健康セミナーを毎月開催するなど積極的に取り組み、効果がでました。	その他（その他サービス業）	～300人以下
役員、上司からの声かけ	情報通信業	～20人以下
ノー残業デーの構内放送を追加	製造業	～100人以下
「ノー残業」に対しての管理職や従業員の意識向上	建設業	～20人以下
会議での周知。	建設業	～100人以下

Q12.運動に参加した感想、今後実施していきたい取組、その他ご意見、ご要望等をお聞かせください

Q12.回答	業種	全従業員数
今後も同様の運動を定期的実施してもらいたい。	製造業	300人を超える
グッズの活用が不十分だったので、今後は活用を広めていきたい	医療・福祉	～100人以下
今後も継続して取り組んでいきたいと思います。	建設業	300人を超える
意識が変わる取組は、運動に参加すると効果が見込める。	建設業	～300人以下
普段の生活を充実させるために仕事があることを当たり前を感じることに出来る職場を目指していきたいと考えています	建設業	300人を超える
11月の愛知県全体の定時退社の取り組みは浸透してきたかと思えます。 これを少しでも通常時に出来るよう努力していきたいと思えます。 ちなみに、営業でも定時退社する方が増加してきています。	卸売業・小売業	～100人以下
やらなければならないと感じながらも通常の業務に追われ、なかなか手掛けることができなかつたが、運動に参加したことでまだまだではあるが、一步前に進めました。ここで立ち止まることなく、引き続き前進していきたいと思っています。特別な取り組みは考えておりません。管理職及び従業員の意識向上、有給休暇の取得推進、時間外労働の削減を行なっていきたいと思っています。	製造業	～300人以下
新規事業の中心となる人材が出産育児といったライフイベントを迎える年齢層であること、長期療養後に先日復帰した職員がいることから、今後もアンテナを高くしてどのようにしたら働きやすい労働環境となるのかを模索していきたい。	その他（その他のサービス業）	～100人以下
零細企業であるが、私自身(代表)、何から行っていけばよいか、優先順位が明確でないため、専門の講師を派遣していただき、相談にのっていただきたい。	製造業	5人以下
少しずつしか変化は見られずとも続けていきたい	建設業	5人以下
今後も引き続き労働環境の整備を継続していきたいが、実際の取り組み例を多く参照できるようにしていただき、それを取り入れたい。	その他（奨学金給付事業）	～20人以下
愛知県と足並みを揃えて取り組んでいっている体で推進できている。今後もスタンスを変えずに推進していきたい。	その他（情報サービス）	～300人以下
意識を継続するのは望ましいが、変化が無いと形骸化してしまうため、こういった運動に参加することはそれぞれの意識の集中につながり、効率的だと思う。	建設業	～20人以下

Q12.回答	業種	全従業員数
<p>経営側の意識は高まったが、従業員の意識改革まではなかなか難しいものがあつた。社内で積極的にアピールしていく必要がある。</p>	情報通信業	～20人以下
<p>会社として、ワークライフバランス推進は、当然のこととの認識があり、今後も充実させて行きたい。</p>	金融業・保険業	300人を超える
<p>参加する事で周知のための発信力が向上するので今後も参加していきたい。</p>	建設業	5人以下
<p>働き方に関しては、個々事情があつても中々上司には話がしづらく、別に窓口等設け両立支援コーディネーターの取得も職員にして頂き話しやすくしました。今後は管理職、職員個々と話す場所を設けたりしていきたいと思ひます。そうすることで、トップにも伝わりやすくなり、理解して頂けるようになるかと思ひます。</p>	建設業	～50人以下
<p>継続して活動を実施していきます。</p>	製造業	300人を超える
<p>継続して運動に参加することで（2017年より参加しています）、本取り組みが社員にだんだんと浸透してきています。</p> <p>今後も引き続き、社員の声に耳を傾けながら、必要な施策を講じるなど、賛同項目の取り組みを推進していきたいと考えております。</p>	情報通信業	300人を超える
<p>ワークライフバランスへの意識付けができた</p>	建設業	～50人以下
<p>当社に定時退社日はあるものの知らない社員も見受けられたが、今回の運動を通して周知することが出来ました。</p> <p>また、社内メールを発信することにより帰りやすい雰囲気作りが出来ました。</p> <p>来年度も運動に賛同できれば嬉しく思ひます。</p>	その他（サービス業）	300人を超える
<p>健康管理等にも気を配りたいです。</p>	建設業	～50人以下
<p>インセンティブあるといいです</p>	卸売業・小売業	～100人以下

Q12.回答	業種	全従業員数
<p>自社だけですと運動に陰りが見えてきますが、他の企業も同様な活動を行うことで、前向きな活動へ進化していると思います。やはり、意識の改革が大きいところではあるが、実際には、どこも同じと思われるが、既存社員の生活を良くすることは当たり前ですが、やはり人材を確保するためには、率先して行う活動となっている。</p>	製造業	～300人以下
<p>今後も引き続き実施する。</p>	その他（経済団体）	5人以下
<p>時間外労働の削減に注力していきたい。</p>	製造業	～50人以下
<p>他社の取組が知りたい</p>	その他（学術研究, 専門・技術サービス業）	～100人以下
<p>こうした取組を行政が主導してくれるのは動機づけとしてありがたい。</p>	製造業	～50人以下
<p>一人ひとりの意識を改革していくことが大切だとあらためて実感した</p>	建設業	～20人以下
<p>弊社の職員の家族の話ですが、この日は県のノー残業デーだから、と全職員が定時退社している会社があり、普段は忙しくて平日に家庭の時間が持てない方でも、家庭の時間が持てたとのことでした。強制は難しいと思いますが、どんどん広まると良いなと思いました。</p>	建設業	～50人以下

※ Q10,11,12についてはご回答いただいた意見の一部を紹介しております（表現の統一のため、一部変更しているものがあります）。ご協力、誠にありがとうございました。