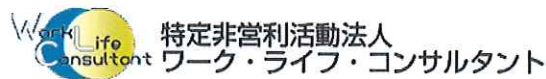


# 労働者と家族からみた働き方改革 アンケート調査結果

2018年度、2019年度  
労使共同研究

一般財団法人 兵庫勤労福祉センター



## 問題意識

「働き方改革関連法」の趣旨  
働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択  
できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進する。



育児や介護などのライフイベントや、労働者自身  
や家族の多様な価値観からくるライフスタイルが  
あり、労働者自身の生活面への配慮ができる働  
き方の整備が必要

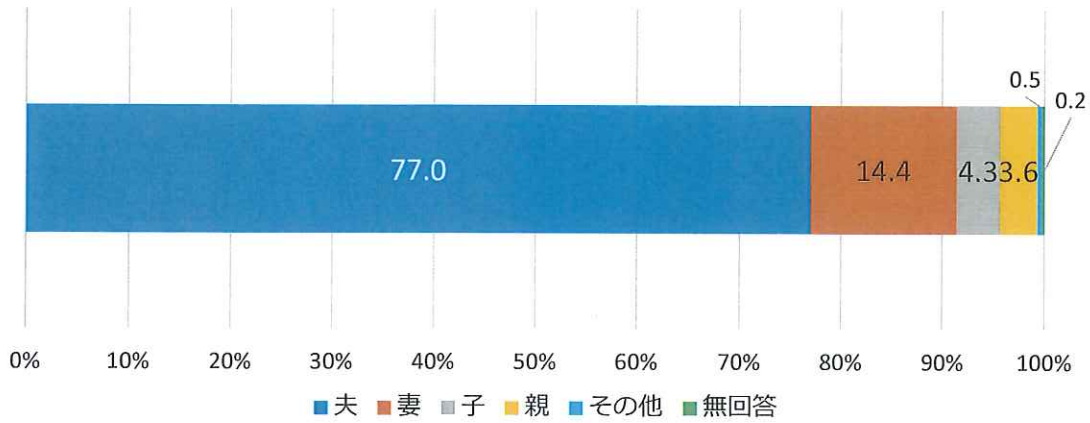
- 家族から見て「働いている家族」（夫・妻・親・子）の働  
き方をどのように見ているのか、勤め先（会社）をどのよ  
うに評価しているのか？
- 職場は現在、どのような働き方改革に取り組み、家族や労  
働者自身が求めている働き方や制度等を提供できているの  
か？

- 2018年度 家族から見た働き方に関する意識調査
  - 期間： 2019年1月～2月
  - 対象： 兵庫県内労働組合員の同居家族 1,200名
  - 方法： 連合兵庫傘下の組合員から家族に調査票を手渡し返信用封筒にて回収。無記名・自記式アンケート
  - 回収： 有効回答582名（有効回収率48.5%）
- 2019年度 労働者から見た働き方改革に関する意識調査
  - 期間： 2019年8月～9月
  - 対象： 兵庫県内労働組合員 1,200名
  - 方法： 連合兵庫傘下の組合員に調査票を配布し、郵送回収。無記名自記式アンケート
  - 回収： 有効回答824名（有効回収率68.7%）

# 2018年度 家族から見た働き方改革

# 回答者の属性

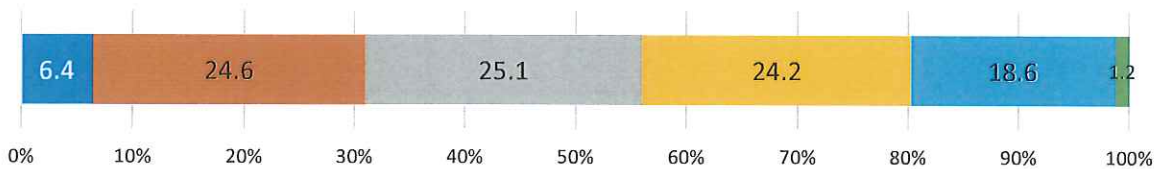
回答者から見て選択した働いている家族  
(以下「働いている家族」) (単位：%)



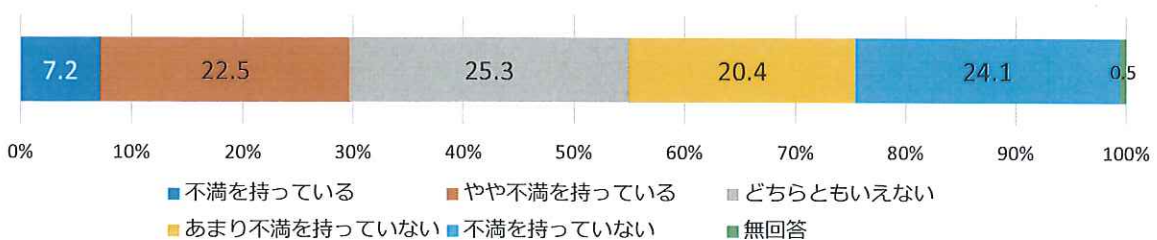
## 1. 働いている家族の働き方、勤務先への不満

- 働いている家族の働き方、勤務先に約3割が不満を持っている。

ご家族の働き方に対して不満を持っていますか (単位：%)



ご家族の勤務先に対して不満を持っていますか (単位：%)





## 1. 働いている家族の働き方、勤務先への不満

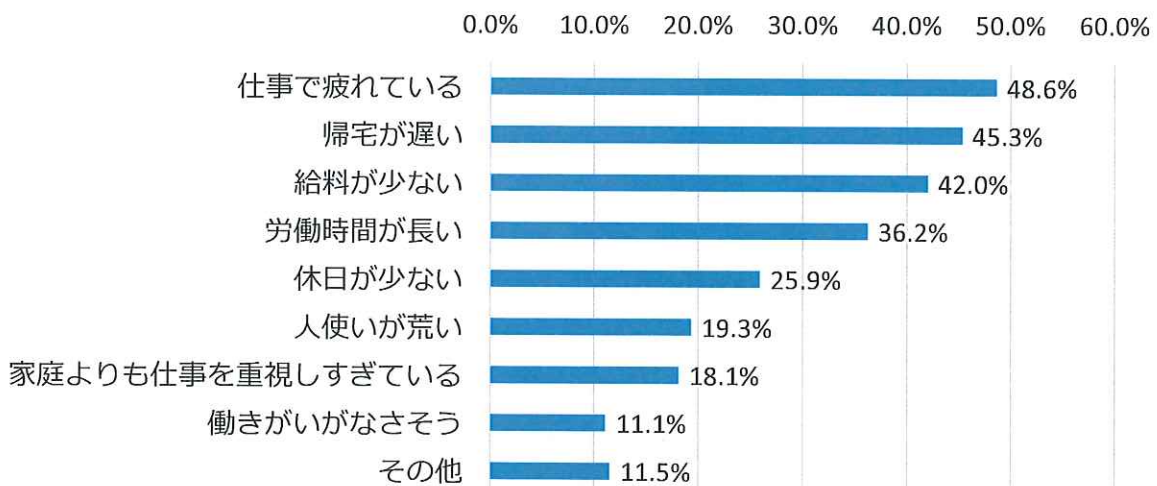
- 働いている家族の働き方と勤務先への不満には強い相関関係がある。

|                       |              | ご家族の勤務先にたいして不満を持っていますか |            |           |              |           |
|-----------------------|--------------|------------------------|------------|-----------|--------------|-----------|
|                       |              | 不満を持っている               | やや不満を持っている | どちらともいえない | あまり不満を持っていない | 不満を持っていない |
| ご家族の働き方に対して不満を持っていますか | 不満を持っている     | 57.5%                  | 6.1%       | 2.0%      | 0.8%         | 1.4%      |
|                       | やや不満を持っている   | 30.0%                  | 61.1%      | 23.8%     | 5.9%         | 6.5%      |
|                       | どちらともいえない    | 7.5%                   | 13.7%      | 61.2%     | 19.5%        | 8.6%      |
|                       | あまり不満を持っていない | 0.0%                   | 12.2%      | 8.8%      | 67.8%        | 23.0%     |
|                       | 不満を持っていない    | 5.0%                   | 6.9%       | 4.1%      | 5.9%         | 60.4%     |

## 2. 働いている家族の勤務先への不満理由

- 「仕事で疲れている」とする家族が約5割。次いで「帰宅が遅い」（45%）、「給料が少ない」（42%）。

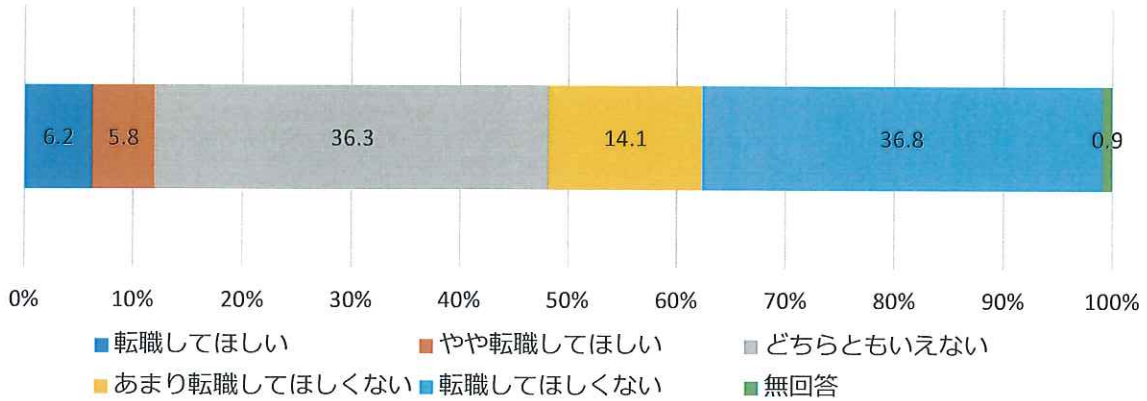
家族の勤務先への不満理由（単位：％）



### 3. 家族からの転職勧奨

- 条件が整えば転職してほしいと回答した人は約1割。反対に転職してほしくないと回答した人は約5割いる。

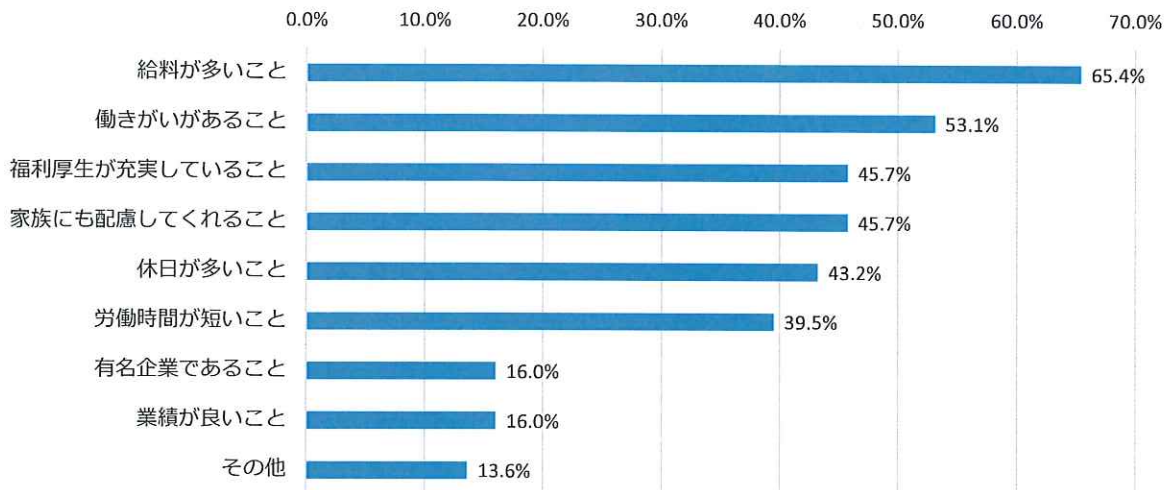
条件が整えば転職してほしいと思いますか（単位：％）



### 3. 家族からの転職勧奨

- 条件が整えば転職してほしいと回答した人の転職の条件として、最も多い回答であったのが「給料が多い」65.4%、次いで「働きがいがある」53.1%となっている。

転職の条件（単位：％）

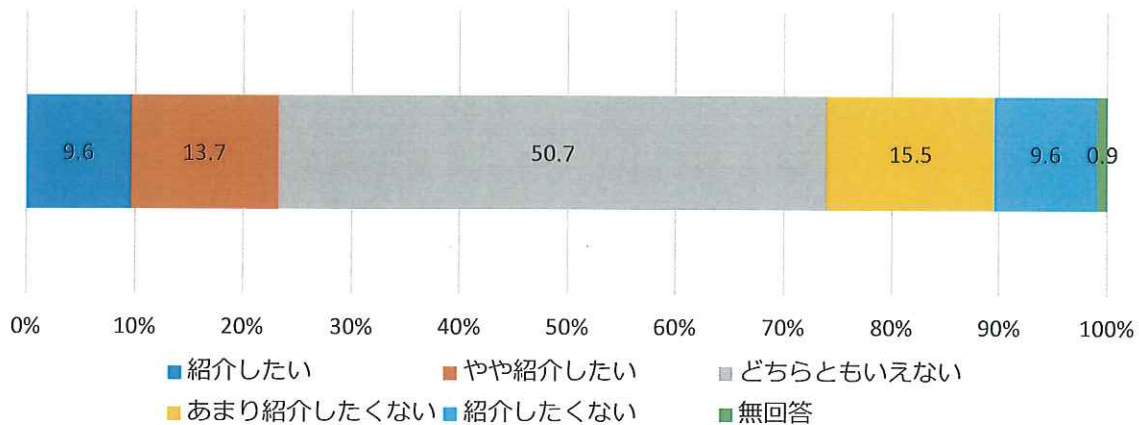




## 4. 働いている家族の勤め先の紹介意向

- 働いている家族の勤め先を紹介したい意向がある人は約2割いる。反対に紹介したくないとした人は約25%となっている。

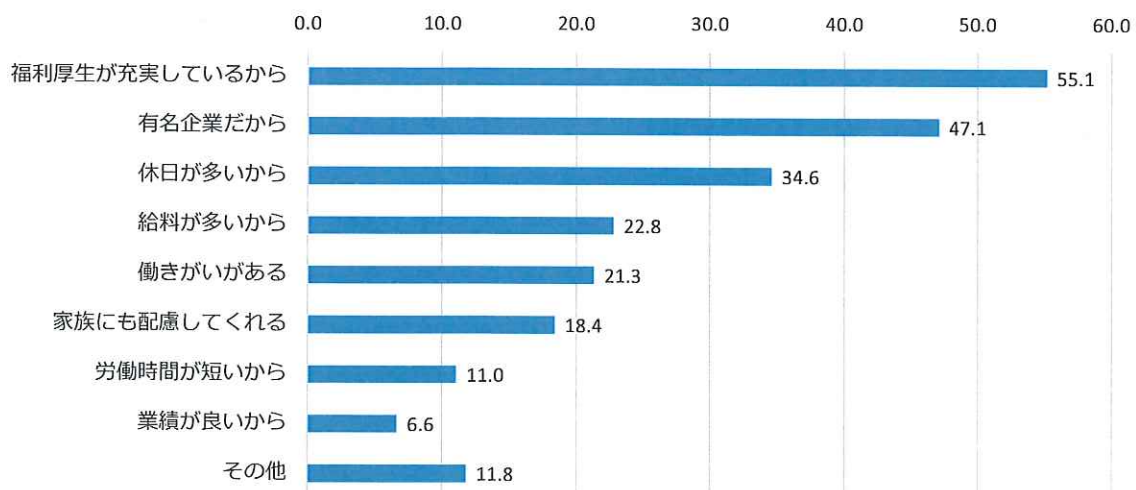
もし勤め先を探している子どもや親類、知り合いがいたら、ご家族の勤務先を就職先として紹介したいと思いますか（単位：％）



## 4. 働いている家族の勤め先の紹介意向

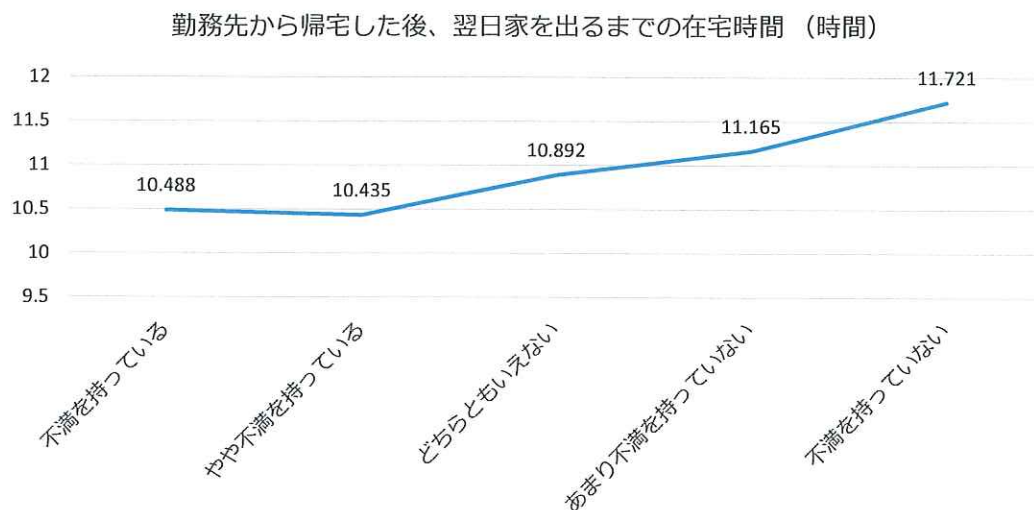
- 働いている家族の勤め先を紹介したい理由として最も多い回答は「福利厚生が充実している」55.1%、次いで「有名企業だから」47.1%、「休日が多い」34.6%となっている。

家族の勤め先を紹介したい理由（単位：％）



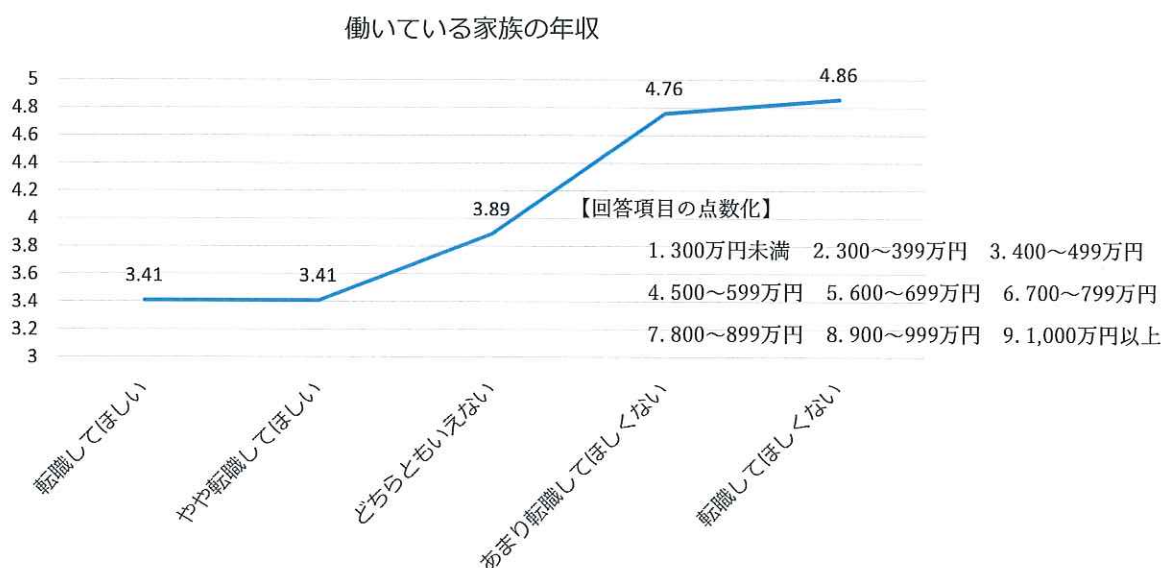
## 5. 勤務先への評価に影響を与える要因

- 在宅時間が11時間を超えると勤務先への評価（満足）が高まり、11時間を下回ると不満が高まる可能性がある」と推察される結果となった。



## 6. 家族の転職勧奨に影響を与える要因

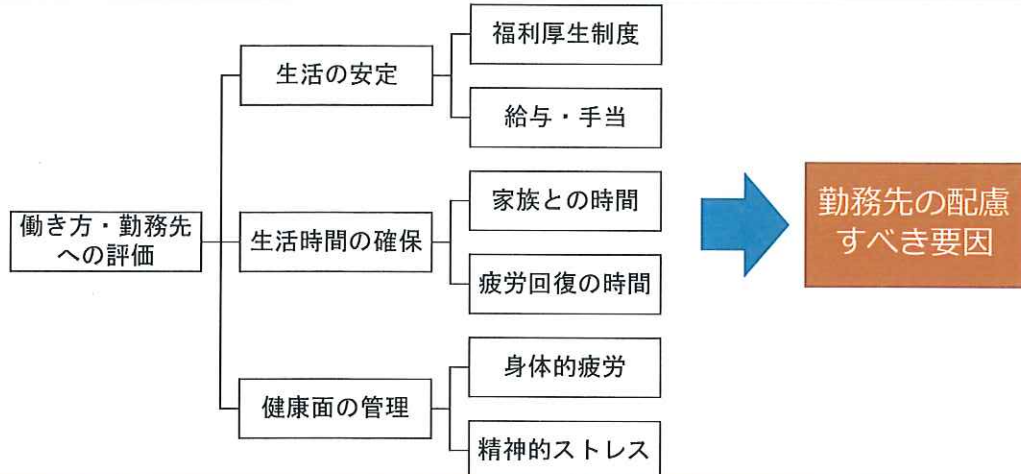
- 家族が転職勧奨する条件として「給与が多いこと」が最も多かった。年収額で見ると、500万円を下回ると転職を勧める態度が表れるものと推察される。



## 2018年度 家族から見た働き方改革（小括）

- 家族が「働いている家族」の働き方や勤務先への評価を高めたり低めたりする主な要因

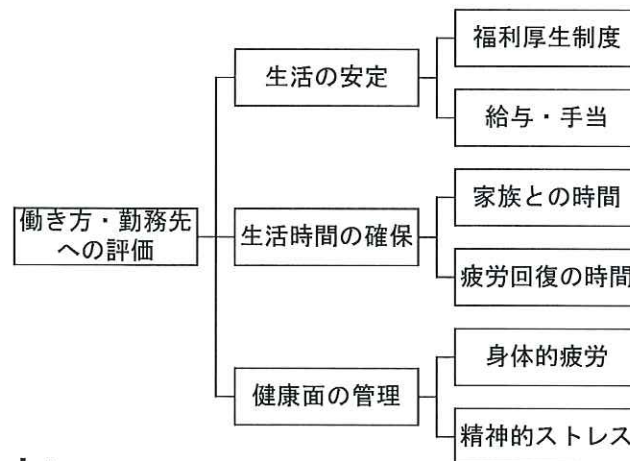
| 働き方や勤務先への評価     | 向上/不満 | 評価に影響を与える要因         |
|-----------------|-------|---------------------|
| 勤務先を家族・知人に紹介したい | 向上要因  | 生活の安定（福利厚生が充実、有名企業） |
| 働き方・勤務先に不満      | 不満要因  | 健康面（仕事で疲れている）       |
| 働き方・勤務先に不満      | 不満要因  | 家族と過ごす時間（帰宅が遅い）     |
| 勤務先に不満／転職動機     | 不満要因  | 給与・手当（給与が少ない）       |



## 2019年度 労働者から見た働き方改革



1. 家族が勤務先に期待する「配慮すべき要因」は労働者自身も期待し、実感しているのか。
2. 勤務先の働き方改革の取組みと「配慮すべき要因」との間に関係性はあるのか。
3. どのような取組みを行うことで働き方改革が進んでいると感じるのか。



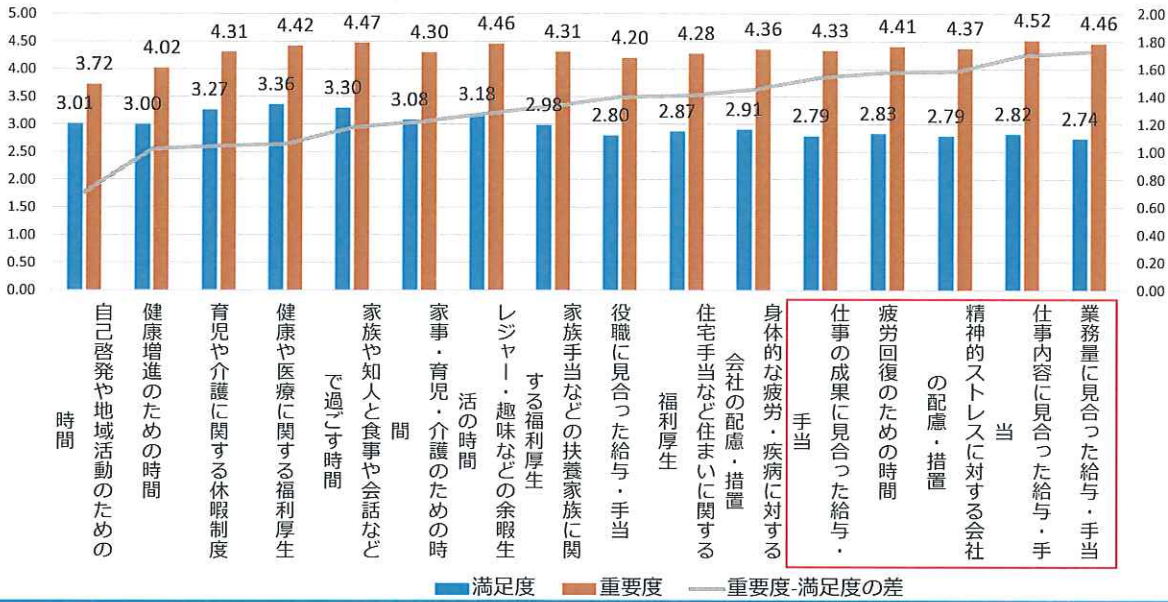
## 問1 生活・健康に対しての 会社からの配慮・支援

～家族が勤務先に期待する「配慮すべき要因」  
労働者自身は満足しているのか～

# 1. 配慮すべき要因～労働者の満足度

- ・ 業務量・仕事内容に見合った給与・手当に不満度が高く、さらに、精神的ストレスへの配慮、疲労回復時間といった健康面への配慮に対する不満度が高い。

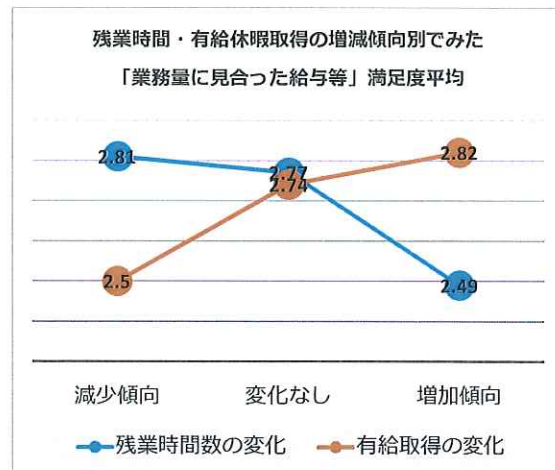
「生活に関する会社からの配慮・支援」重要度・満足度平均



©特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント

# 1. 配慮すべき要因～労働者の満足度：給与・手当

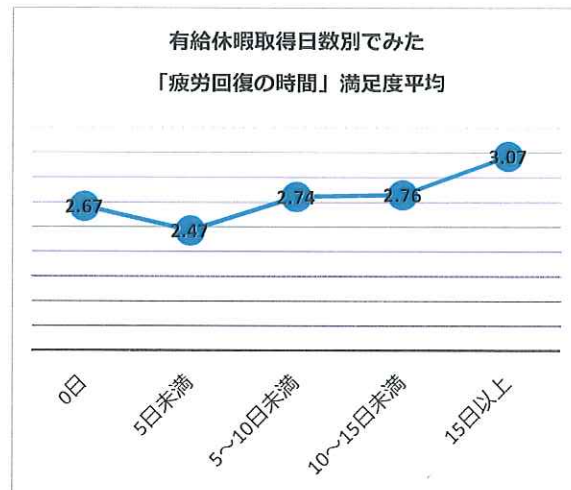
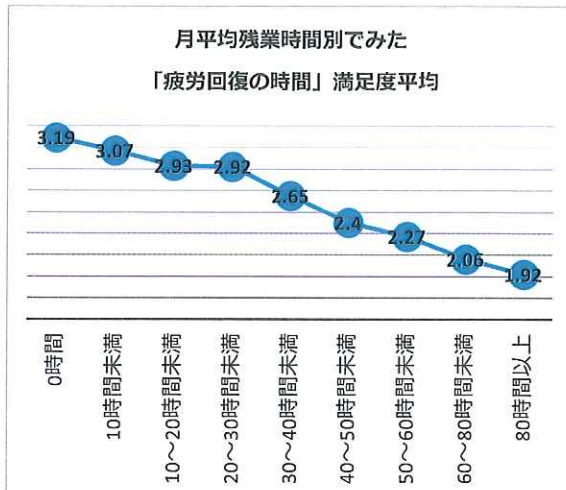
- ・ 年収（税・社保等控除前）では、600万円超で「業務量に見合った給与・手当」の満足度が高まる。（統計的に有意差あり）
- ・ また、残業時間数が増加傾向、有給休暇取得が減少傾向であると、「業務量に見合った給与・手当」の満足度が低下している。（統計的に有意差あり）
- ・ 業務量が増えて残業増加や有給休暇取得が減少した年収600万円以下の労働者において、給与・手当に対する不満度が高いとみられる。



©特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント

# 1. 配慮すべき要因～労働者の満足度：疲労回復の時間

- 残業時間別では10時間未満で「疲労回復の時間」満足度が3点を超え、さらに20～30時間未満を境に満足度が低下している。（統計的に有意差あり）
- 有給休暇取得日数別では、15日以上で「疲労回復の時間」満足度が3点を超える。（統計的に有意差あり）
- 長時間労働が常態化している会社では、健康面の管理として、残業時間数を20～30時間未満に抑え、有給休暇取得向上（15日以上）を積極的に進める必要があると推察される。



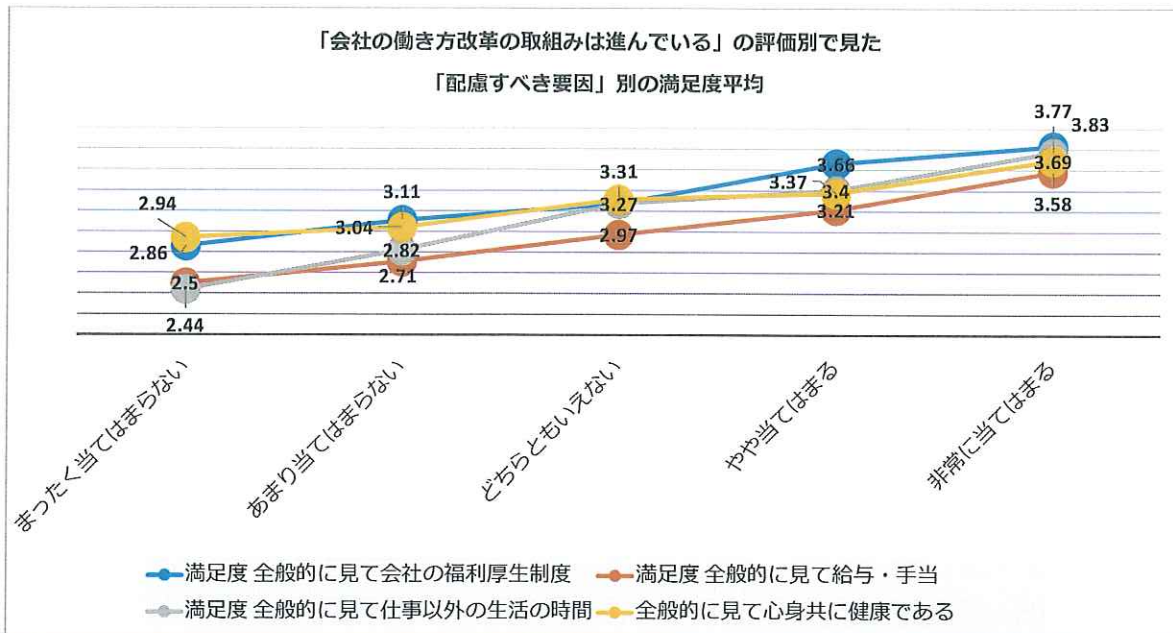
## 問2 働き方改革の取組み 1

～家族が勤務先に期待する「配慮すべき要因」  
働き方改革の取組みとの関係性はあるのか～



## 2. 会社の働き方改革の取組～配慮すべき要因との関係

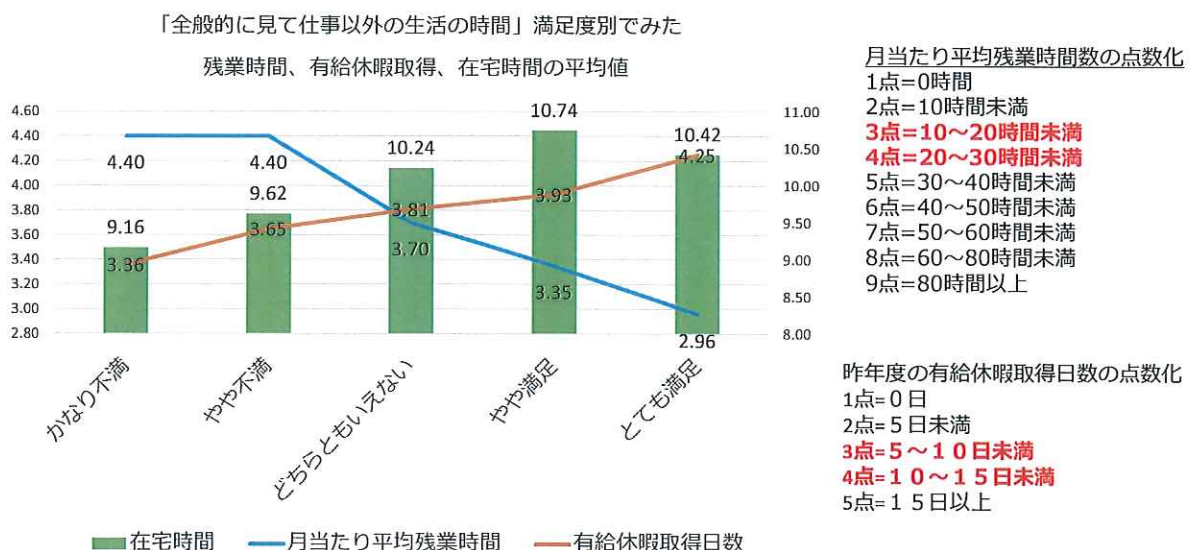
- 会社の働き方改革が進んでいると感じている労働者は、配慮すべき要因でも満足度を高く感じている。



23

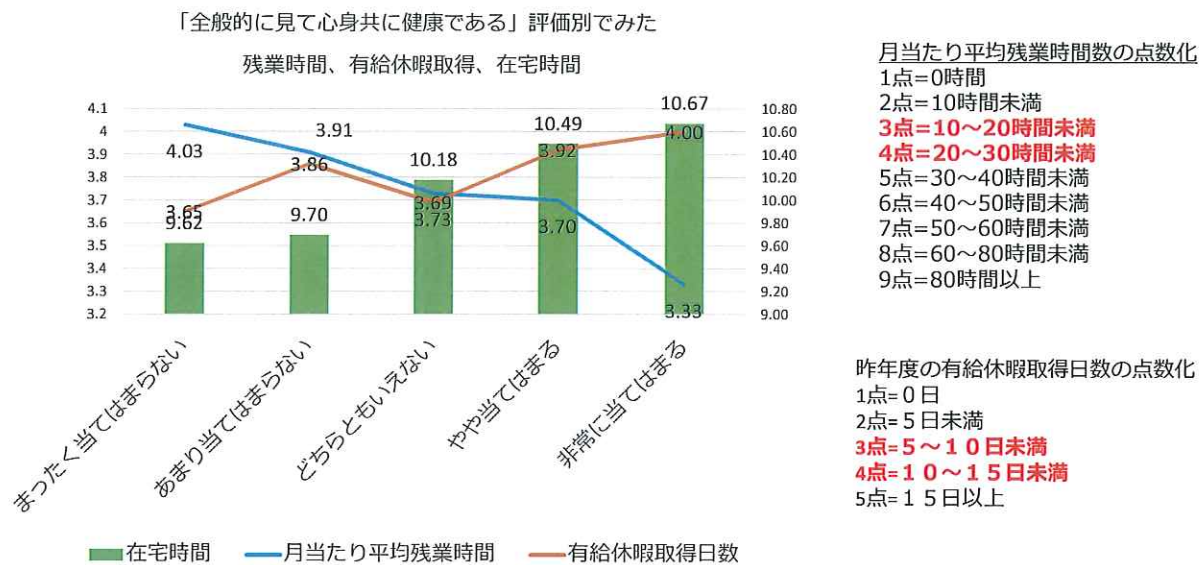
## 2. 会社の働き方改革の取組～配慮すべき要因との関係

- 「全般的に見て仕事以外の生活の時間」について不満を感じている労働者は、残業時間数20～30時間以上の働き方をし、在宅時間数10時間未満の生活を過ごしているとみられる。



## 2. 会社の働き方改革の取組～配慮すべき要因との関係

- 「全般的に見て心身共に健康である」について肯定的に評価している労働者は、残業時間数20～30時間以上の働き方をし、在宅時間数10時間未満の生活を過ごしているとみられる。



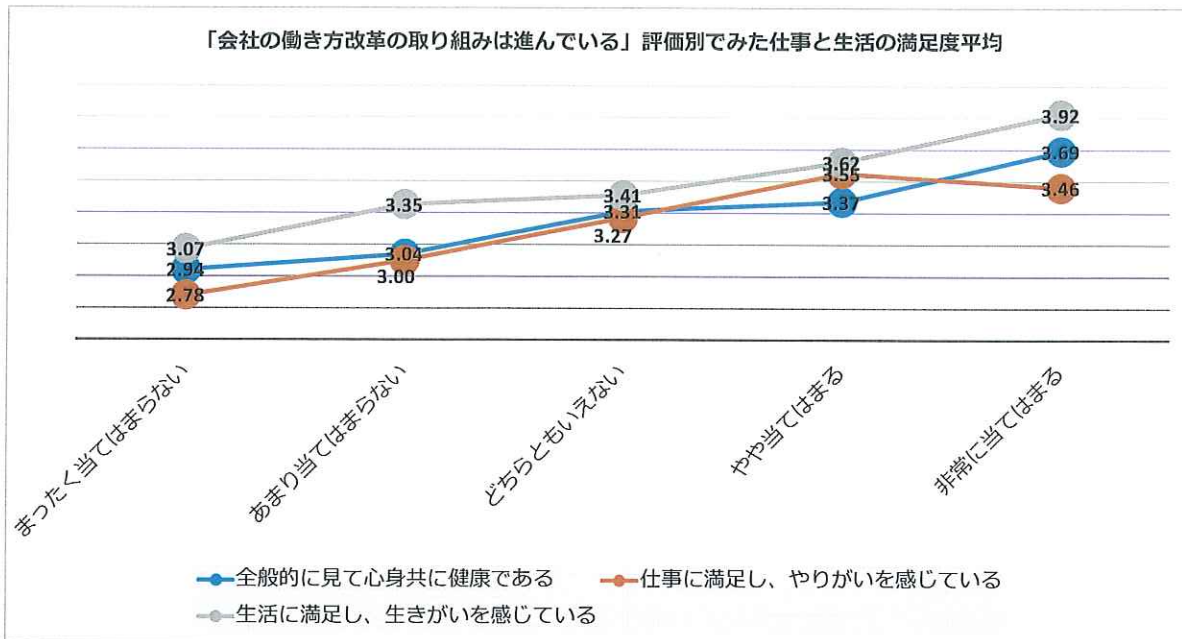
### 問3 働き方改革の取組み2

～どのような取組みを行うことで  
働き方改革が進んでいると感じるのか～



### 3. 働き方改革の取組～仕事と生活の満足度との関係

- 「会社の働き方改革は進んでいる」と肯定的に評価している労働者ほど、仕事と生活の満足度は高い。



### 3. 働き方改革の取組～どのような取り組み

- 労働者が「働き方改革の取組は進んでいる」と感じる意識について、残業時間の変化、職場の肯定的意識、業務の標準化、改善・スキル向上の時間確保、計画立案と体制構築が影響を与えているとみられる。

|   |        | 標準化係数<br>$\beta$ |
|---|--------|------------------|
| 残業時間数の変化                                | 残業時間   | -.113**          |
| 長時間労働を当たり前としている雰囲気がある (R)               |        | -.091**          |
| 上司は働き方改革に積極的である                         | 職場の意識  | .180***          |
| 職場では、残業削減や休暇取得向上は業績にプラスの影響があると考え<br>ている |        | .117**           |
| 職場では、業務の標準化に積極的である                      | 業務の標準化 | .122**           |
| 職場では、業務改善を行える時間の確保に積極的である               | 改善等の時間 | .134**           |
| 私は、業務スキルの向上を目指すための時間がある                 |        | .113**           |
| 働き方改革の推進役配置等の体制構築                       |        | .091*            |
| 働き方改革に関する計画の明示                          | 計画と体制  | .101**           |
| 管理職の一部権限を部下に委譲                          |        | .082*            |

※ 従属変数 全体的に見て会社の「働き方改革」の取り組みは進んでいる

※ \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$  ※ $R^2 = .386^{**}$

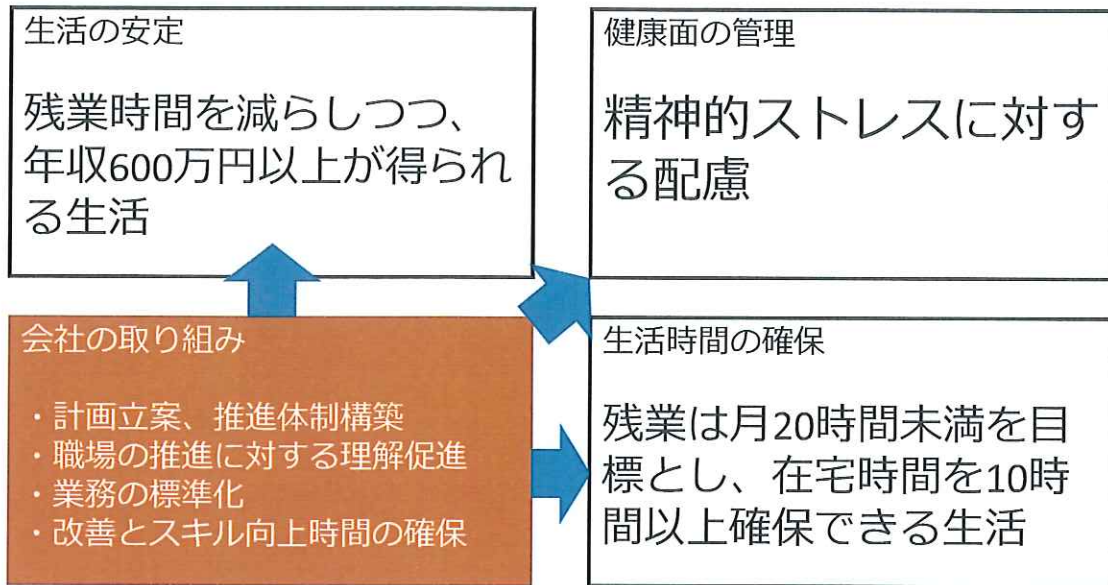


# 調査結果のまとめ

## 労働者と家族から見た働き方改革 調査結果まとめ

1. 家族は、生活の安定、生活時間の確保、健康面の管理を勤務先に期待している（「配慮すべき要因」）。
2. 家族が期待している「配慮すべき要因」について、労働者自身は特に、給与・手当、疲労回復の時間、精神的ストレスへの配慮に不満を強く持っている。
3. 残業時間が維持もしくは増加傾向にある労働者は、給与・手当が業務量に見合っていないと強く感じている。特に年収600万円を境に給与の満足度が低下している。
4. 長時間労働が常態化している会社では、健康面の管理として、残業時間数を20～30時間未満に抑え、有給休暇取得向上（15日以上）を積極的に進める必要があると推察される。
5. 「仕事以外の生活の時間」について不満を感じ、「心身ともに健康」ではないとしている労働者は、残業時間数20～30時間以上の働き方をし、在宅時間数10時間未満の生活を過ごしているとみられる。
6. 働き方改革を職場が肯定的に捉え、計画立案をした上で業務の標準化や改善の時間を確保し、その結果として残業時間数を減らすことで、労働者は働き方改革が進んでいると実感する。

労働者と家族が求める「真の働き方改革」とは



## 家族からの声

## 家族からの声（抜粋）

- 22時退社がデフォルトになっていますが、22時退社は異常です。子供が「お父さんに会いたい」と泣くのは恐らく、たかだか5,6年のこと。その間だけでも早く帰してくれたらいいのに、「みんなやってる」という理由で全く変えないのには憤りを感じます。
- 災害時など小さい子供がいる家庭や事情など考慮して出勤等、決めてほしい。警報時など子供のお迎えが必要なときは育児休暇みたいな決まりが有ると、子供の成長に合わせて正社員として働いていけると思う。育児に対する考え方、会社の決まり事が男性目線なので良い方向へなればと思います。
- 誰かを犠牲にしないように自分が犠牲になっていく夫を見るのはとても辛いです。土曜日はいつも一緒に楽しくしていたのに今は仕事に行かなくてはならない状況なので、こちらからも何も言えませんがもっと一緒にいれる時間が欲しいです。
- 土日に勤務をした場合には、平日に振休をとって、心と身を休息させて頂きたいです。
- 健康に気をつけてほしい。

## 労働者と家族からみた働き方改革 インタビュー調査結果

2018年度、2019年度  
労使共同研究

一般財団法人 兵庫勤労福祉センター



- 2018年度 家族から見た働き方に関する意識調査
  - 期間： 2018年12月～2019年1月
  - 対象：
    - ①労働者の「妻」6名（協力：兵庫県立男女共同参画センター）
    - ②労働者の「親」6名（協力：兵庫シルバー人材センター協会）
    - ③労働者の「子」5名（協力：兵庫県立大学経営学部加納ゼミ）
  - 方法： グループインタビューによる聴き取り
  
- 2019年度 労働者・家族が求める働き方改革実態調査
  - 期間： 2019年10月～11月
  - 対象と主なテーマ：
    - ①株式会社MEDIVA（健康経営）
    - ②株式会社スリーハイ（勤務間インターバル制度）
    - ③和歌山県企画部 情報政策課（ワーケーション）
    - ④信州ビバレッジ株式会社（週休3日制度）
  - 方法： 対面インタビューによる聴き取り

# 2018年度 家族から見た働き方改革

## 「妻」の声

- ・夫の帰りが遅く、ワンオペ育児を強いられた。
- ・子どもの妊娠中と0歳の時、海外出張の続いたことがあった。小さい子どもがいることを知りながら出張を命じる会社に不信感を持った。
- ・採用時の条件が変更され、転勤を命じられた。子どもの教育費がかかる年齢になっており、受け入れざるを得なかった。
- ・夫に安定した収入があったからこそ、平和に家庭生活ができた。
- ・育児、介護、リフレッシュのために使える制度は整っているが、実際は周囲への遠慮があり、利用しづらかった。
- ・会社から永年勤続のご褒美旅行をもらったが、同僚の家族と一緒にかえって気疲れした。

## 「親」の声

- ・低賃金で残業も多い。雇い主に便利に使い回されている様子を見ていると、親としては転職してほしいと感じる。
- ・営業成績に対するインセンティブ等、入社前に詳しい労働条件がわからなかった。
- ・会社に成長の見込みがあれば、働いていて面白い。バブルの頃は長時間労働でとてもしんどかったが、楽しかった。
- ・社会保障費など、収入から天引きされる額が多すぎる。収入面で生活に対する安心があれば、働きがいも生まれてくる。
- ・今の会社は福利厚生なども含めて本人も居心地がよさそうなので、親が口を出すこともないかと思う。

## 「子」の声

- ・健康診断の受診状況などをまめに聞き合わせてくる。会社が父の健康に気を配ってくれていることが頼もしい。
- ・楽しそうに仕事をしているときは遅くまで働いていてもさほど気にならないが、義務としてしんどそうにやっているときは「辞めればいいのに」と感じる。
- ・職場見学や家族も同行できる社員旅行などのイベントは、一緒に働いている人たちについて知ることができ、会社への信頼感につながるので印象がいい（実際に参加したいかどうかは別として）。
- ・帰宅してからも仕事のことを気にしながら過ごしている。オフの時間は仕事の気がかりがない状態で、自分の好きなことや本当にやりたいことをやってほしい。
- ・クリスマスの時に会社がチョコレートをくれた。小さなことだが、とてもうれしかった。

## 家族が重視していること

- 妻  
安定収入、家族への配慮（子育て支援・転勤）
- 親  
待遇面（収入・福利厚生）
- 子  
働きがい、オンとオフ、会社との接点

自身の経験・利害に応じて  
受け止め方にちがいが見られる



# 2019年度 労働者・家族が求める働き方改革

©特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント

41

## 和歌山県 企画部 情報政策課（ワーケーション）

- ワーケーションとは  
「ワーク」と「バケーション」を合わせた造語  
(2010年代前半に欧米で生まれた概念)  
休暇と仕事に充てる時間のバランスはケースバイケース
- 和歌山県の主な取組内容
  - 休暇中に仕事を入れる企業社員やフリーランサーの受け入れ
  - 仕事の場所は地元の宿泊施設や会議・研修施設など、内容に応じて様々
  - 家族単位で参加する「親子ワーケーション」体験会の開催
  - 「『イノベーション』『コラボレーション』の場にもなり得る」
- 現状と課題
  - 日本航空株式会社が「ワーケーション制度」を導入
  - 三菱地所株式会社が白浜町に「WORK×ation Site 南紀白浜」を開設
  - 県側の受け入れ態勢は整いつつあるが、企業側の制度面がまだついてきていない

## 家族が関わる形

- ・ 「親は仕事」「家族は観光・体験」といった同時進行が可能
- ・ 白浜町では託児施設も利用できる
- ・ 数時間の体験プログラムを開催している間、隣接するワークスペースで仕事をしてもらう形も検討中

## 「親子ワーケーション」に参加した家族の声

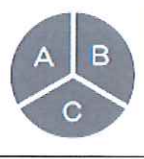


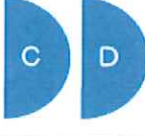
- ・ 自分が働いている間に、子どもが体験活動などを楽しめてよかった。
- ・ オンとオフの仕切りがスムーズだった。
- ・ 仕事はしっかり終わっているが、帰りの飛行機では子どもとの思い出ができていくという、「不思議な感覚」があった。

家族を巻き込みやすいスタイルの  
働き方改革

# 信州ビバレッジ株式会社 (週休3日制度)

## 制度の概要

|   |     | 拘束<br>時間 | 所定<br>労働時間 | 固定<br>残業 | 休憩  | 交替制                | 年間所定<br>休日 | 年間所定<br>労働時間 |
|---|-----|----------|------------|----------|-----|--------------------|------------|--------------|
| 旧 | 通常期 | 9時間      | 8時間        | —        | 1時間 | 4班3交替制又<br>は3班2交替制 | 120日       | 1960<br>時間   |
|   | 繁忙期 | 12時間     | 8時間        | 3時間      | 1時間 |                    |            |              |
| 新 | 通年  | 12時間     | 10時間       | —        | 2時間 | 4班2交替制             | 169日       |              |

|              | オンラインの班   | オフラインの班  |
|--------------|---|--|
| 旧<br>(4班3交替) |  |  ラインから外れることができるのは全操業日の25%。<br>所定休日120日休むには、一定時期は残業3時間を組み込んで2交替制を併用する必要があった。 |
| 新<br>(4班2交替) |  |  全操業日の50%、ラインから外れることが可能。<br>所定休日169日に加え、年次有給休暇20日取得しても操業可能。                 |

出典：「働き方改革」リーディングカンパニー訪問（長野労働局／2018.6）



## 信州ビバレッジ株式会社（週休3日制度）

- 導入のプロセス
- 「社員の健康と幸せを願う」ところが取組の入口  
収入の維持も第一に守った（残業削減分は基本給ベースアップ）
- 組合との綿密なやりとり  
幹部候補は一度組合に入り、労働者の視点を持ってもらっている

- 関連施策
- 間接部門は完全フレックス制を導入
- 休憩室の大幅改装



- 社員の声  
「以前の形には戻りたくない」  
エンゲージメント調査では「この会社で働きたい」の数値が上昇

## 信州ビバレッジ株式会社（週休3日制度）

### 取組のポイント（人事総務部長の言葉）

- コストダウンやコンプライアンスではなく「社員の幸せと健康」を目的として取り組んだ。
- 社員のことを第一に考えて、社員が楽になるような制度設計を行った。
- みんな生活を持って働いており、処遇の安定を同時に進めるのは当然のこと。そうでなければ、家族も安心して職場へ送り出せない。
- 残業は減っても総人件費は変えていない。社員の満足度が上がっているのは、「生産性向上」だけではなく、「社員優先」の考え方が取組の根底にあったから。

改革を成功させたのは  
「従業員が第一」という会社の原則



「思いの表現」としての働き方改革

