

ワーク・ライフ・バランス セミナー アンケート集計結果

◆参加者の属性

(1)性別

	回答数	割合
男性	31	58.5%
女性	21	39.6%
無回答	1	1.9%
合計	53	100.0%

※アンケート回収率68.42%

(2)年齢

	回答数	割合
10代	0	0.0%
20代	11	20.8%
30代	9	17.0%
40代	9	17.0%
50代	15	28.3%
60代以上	7	13.2%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

(3)お住まい(所在地)

	回答数	割合
島田市	35	66.0%
川根本町	1	1.9%
島田・川根本町以外	14	26.4%
県外	1	1.9%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

(4)所属

	回答数	割合
企業(役員・管理職)	18	34.0%
企業(一般)	15	28.3%
労働組合	1	1.9%
行政・団体	10	18.9%
NPO	1	1.9%
社会保険労務士	3	5.7%
学生	0	0.0%
一般市民	1	1.9%
その他	2	3.8%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

I 本日の「ワーク・ライフ・バランス セミナー」についてのご感想をお聞かせください。

(1) 基調講演

	回答数	割合
大変良かった	29	54.7%
良かった	22	41.5%
普通	2	3.8%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	53	100.0%

(2) 事例発表

	回答数	割合
大変良かった	14	26.4%
良かった	28	52.8%
普通	9	17.0%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

(3) パネルディスカッション

	回答数	割合
大変良かった	16	30.2%
良かった	16	30.2%
普通	8	15.1%
あまり良くなかった	1	1.9%
良くなかった	0	0.0%
無回答	12	22.6%
合計	53	100.0%

II 本日のセミナーを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。

	回答数	割合
大変理解が深まった	9	17.0%
理解が深まった	39	73.6%
あまり深まらなかった	1	1.9%
深まらなかった	0	0.0%
無回答	4	7.5%
合計	53	100.0%

Ⅲ 本セミナーの開催をどこでお知りになったかお聞かせください。

	回答数
チラシ・リーフレット	22
市役所受付モニター	4
各団体ホームページ	2
新聞	0
地域情報誌cocogane(ココガネ)	11
広報しまだ	1
商工会議所同封資料	2
SNS (facebook、twitter等)	5
ラジオ	0
その他	21
合計	68

Ⅳ. 今回のセミナーで参考になった内容や社内で取り入れたい取組についてご記入ください。

- ・ 全般
- ・ バースデー休暇
- ・ リフレッシュ休暇
- ・ ブラザー&シスター制度
- ・ 矢崎計器さんの「バックアップホリデー制度」
- ・ ウェルカムバック制度
- ・ 休んでも困らない組織(体制)づくり
- ・ 人に制度を合わせること
- ・ 「良かった」作り⇔感謝
- ・ 良かった探し
- ・ 「良かった」探しをして、前向きに取り組むこと
- ・ 仕事をダラダラやらないこと
- ・ 質の高い生活で質の高い仕事につながる、メリハリのある仕事で生活の余裕につながるという意識を持つこと
- ・ スタッフへのお互い様意識
- ・ 物事の捉え方を変えること
- ・ ワーク・ライフ・バランスに欠かせないのは、考え方を変えること
- ・ 足し算をやめて、引き算と掛け算に移行すること
- ・ ライフもワークも密度を重視すること
- ・ 6K(会社員、子育て、家事、介護、看護、子ども会)ライフ
- ・ 渥美先生の「組織のリスク対応」(不祥事や公私混同とWLBの関係)
- ・ 1人で抱え込まないで、定期的に仕事をローテーションすることで、企業としてのリスクも減らせるという考え方
- ・ WLB先進企業における経常利益が向上するという事実、ハイリターン投資の重要性についての意識
- ・ 渥美先生の「企業子宝率が高い企業の考え方」
- ・ ライフ(生活)をしっかりとすることで、ワーク(仕事)が成り立っていくものという意識。
- ・ これまで仕事が優先だと感じていた。ワーク(仕事)が上手いかなければ、ライフ(生活)が成り立たないと過ごしてきた。意識改革が必要。

- ・昔からのやり方で仕事を続けるのではなく、ワーク・ライフ・バランスにより、お互いが輝けること
- ・ライフにチャレンジすることがワークを豊かにするという意識
- ・ワーク・ライフ・バランスはできないものではないと意識すること
- ・WLBの取組は即効薬ではないが、取り組まなければならない大切な問題(子育てだけでなく介護など大きな課題)という意識
- ・中小企業こそスピードをもって柔軟に対応ができること。トップの考え方の大切さ
- ・トップの考え方の大切さ
- ・ワーク・ライフ・バランスは単に休暇を取得すれば良いと思っていたが、時間外の削減も1つのワーク・ライフ・バランスの成果であるということ
- ・以前から感じていた「誰でも複数業務をこなせる態勢づくり」
- ・役割を与え、女性のやる気を促すこと
- ・休暇はものすごく大事なことだという意識
- ・「組織のリスク対応」(不祥事や公私混同とWLBの関係)

V あなたの組織でワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題と思われることをご記入ください。

- ・業務量の多さ
- ・次から次へ増えていく業務ボリューム
- ・業務効率化
- ・仕事量の多い職場でいかに効率よく仕事をして残業を減らすのか(難しく感じるが・・・)
- ・休暇を取得すればそれだけ残業(サービス)をせざるを得ない状況
- ・サービス残業
- ・人が常に不足している中で、仕事が次々と出てくること(人が増えないと難しいと思った)
- ・休日出勤(イベント・行事等)
- ・年間を通じ、仕事が集中する期間がある。企業の仕事自体がバランスが取れていないこと
- ・業務が多様・多忙化していく中で、何を優先、削除していくのか、組織全体で考えること
- ・制度の活用と積極的な取組
- ・ワーク・ライフ・バランスを意識した環境作り
- ・仕事と生活のバランスをとることと、そのために職員同士カバーし合えること。
- ・業務多忙な時期に、突発的な親の介護・看護等が重なった時の着実な業務遂行
- ・男性の育休取得率向上
- ・利用率100%であるような制度。(制度があっても利用できなかつたら意味がないから)
- ・残業申請、定時に帰る等、人と違うことをしないよう、かけられる同調圧力
- ・写真に写る仕事は若手女性職員がやって当然という空気
- ・産休育休の取得は増えてきましたが、肩身の狭い思いをして休みを取らなければいけない環境
- ・出産のために仕事を休むことへの理解の向上
(子宝率とか少子化とか言われるなら、なおさら堂々と取得できるはずなのに・・・)
- ・交代制勤務による年休の取りにくさ
- ・上司の理解不足
- ・丸尾興商さんのように、男女を同じように重用すること
- ・女性ばかり庶務を担当させられること(女性だって自分の仕事を持ちたい)
- ・育休明けの女性職員を庶務に充てるのは不適正だと感じる
- ・個の力を引き出すことで、ワークもライフも生き生きとされること。個人・組織が活性化できる環境。
- ・時間外が少ないところへ仕事をふろうとすること
- ・職員意識

- ・ 男性管理職・経営者の意識改革
- ・ 管理職内(主に男性)の意識、風土の改革
- ・ 個人の「ライフ」への時間の取り方・使い方、そちらにシフトする意識啓発
- ・ 女性活用は単にワーク・ライフ・バランスの課題のみならず、重要な経営課題として取り組む必要性の認識
- ・ 担当する業務や能力により、大きく異なる負担
- ・ 「バリバリ～」と「ダラダラ～」「ヌクヌク～」の差の激しさ
- ・ 正規と非正規の異なる待遇(非正規だと産休・育休なしなど)
- ・ 時間外はともかく0でやらせること。その上で問題解決に入ること(そうしないとなかなか出来ない)
- ・ 介護、育児の問題

VI 今後行政等に期待する取組等がございましたら、ご自由にご記入ください。

- ・ 富士山の日、大井川の日等の島田市としての特別な休暇を作ったらどうですか？
- ・ 年休の更なる取得率の向上策を！
- ・ 男性職員の育児休暇取得率をもっと向上させて、地域の手本となるようにしてほしい。
- ・ ワーク・ライフ・バランス、これからの時代にとって必要だと感じる。セミナーの開催や周知をしていただき広めてもらいたい。
- ・ 外国の進んだ事例を周知すること
- ・ 現代に役立つセミナー、期待している。
座学的、講義型のセミナーもいいが、一方的になりやすく時間も足りない。例えば、会社の労務担当者同士の異業種交流的な中での情報共有、つながり、課題発見→解決のような場づくりもあるとおもしろいのでは！
- ・ WLB推進のために、啓発活動など行政だからこそ効果的に行える広報(周知)などがある。周知方法や内容を積極的に考えてほしい。
- ・ ライフへの理解の低いワーク中心の人(特に男性)に、理解して快く送り出してもらえるよう意識啓発を図って欲しい。
- ・ 金銭的・時間的・制度的にサポートしてもらえのなら、4人5人と産んでもいいかなと思いますが、現実的に今の制度では2人が限界です。3人4人5人と産むことへのメリットをたくさん用意ほしい。
- ・ 「産めない女性への配慮がない」とは言われますが、産める人が産まずにいることが少子化を進めるだけです。もっとサポートしてほしい。
- ・ 企業だけでなく、個人店への支援もほしい。
- ・ 中小企業など民間の実状にもしっかりと目を向けてほしい(行政においては、比較的制度の活用(休暇制度等)がしやすく、当たり前のことかもしれませんが・・・)
- ・ 市民の批判に耐えながらも行政が率先して実践すべき
- ・ 人事評価は、残業部分は含まず、定時内の業務遂行にて行うことを基本とすることのイメージ作りの旗振り役の配置。
- ・ 市民-民間との協働の推進
- ・ こんないい話をもっと多くの方に聞いて頂くようになればと思う。定員100名ではもったいない。
- ・ 女性活躍推進を強調しすぎた感がある。
- ・ 先進企業の評価指標と具体的事例についても、もう少しお話をお聞きしたかったです。
- ・ 渥美さんの講演ですが、以前に伺ったものより、数段パワーアップしていました！
数年前、グラフ、表で的確な言葉を使ってWLBの説明、「ああ、なるほど、その通りだ」とうなったものでしたが、今回、お父様と次男様の事例が加わったことにより「魂」が入り感動しました。
経験、実践しているからこそその発見、感動が盛り込まれてとても良かったです。