

ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート

WEBフォームより回答される方は、以下のIDとパスワードをご入力ください。

【 ID 】 D00000

【パスワード】 123456

I あなたご自身およびあなたの世帯について

F 1 性別（1つ選択）※自認する性で記載してください

1. 男性

2. 女性

3. どちらとはいえない

F 2 年齢（1つ選択）（令和8年8月1日現在）

1. 18～24歳

2. 25～29歳

3. 30～34歳

4. 35～39歳

5. 40～44歳

6. 45～49歳

7. 50～54歳

8. 55～59歳

9. 60～64歳

10. 65～69歳

11. 70歳以上

F 3 住所（1つ選択）

1. 新宿区

2. その他

問1 あなたの働き方は次のうちどれですか。パートタイム、アルバイトの方は、あなたのお勤め先での呼称でお答えください。（1つ選択）

1. 正社員・正職員

2. 契約社員・パートタイム、アルバイト

3. フリーター、その他不定期・臨時的職員

4. 派遣社員

5. その他（

）

※問1-1は、問1で「2. 契約社員・パートタイム、アルバイト」から「5. その他」のいずれかを選択した方におたずねします。

問1-1 このような形態で働いている理由は何ですか。（3つまで選択可）

1. 経験・資格・技能を活かせるから

2. 希望する仕事内容であったため

3. 時間が自由になるから

4. 気軽に働けそうだから

5. 自宅近くで働けるから

6. 他に主な収入があるから

7. 家事・育児・介護との両立のため

8. 勉強・趣味・ボランティアなどとの両立のため

9. 採用に年齢制限があり、今の形態しか選べないから

10. 正社員として働ける勤め先が見つからなかったから

11. 家族の理解が得られにくいから

12. その他（

）

全ての方におたずねします。

問2 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。(1つ選択)

- | | | |
|-------|--------------|--------------|
| 1. あり | 2. なし(離婚・死別) | 3. なし(未婚・非婚) |
|-------|--------------|--------------|

※問2-1は、問2で「1. あり」を選択した方におたずねします。

問2-1 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。(1つ選択)

- | | |
|-------------------|------------------------------|
| 1. 自営業(事業主、家族従業員) | 2. 正規雇用職員(役員、産休・育休・介護休業中を含む) |
| 3. 非正規雇用職員(フルタイム) | 4. 非正規雇用職員(フルタイム以外、その他不定期) |
| 5. 専業主婦(夫) | 6. 学生 |
| 7. その他() | 8. 無職 |

全ての方におたずねします。

問3 現在あなたと同居している方についてお答えください。(あてはまるものすべて選択)

- | | | |
|--------------|----------|-------------|
| 1. 配偶者・パートナー | 2. 子ども | 3. 親(実親・義親) |
| 4. 兄弟・姉妹 | 5. 祖父母 | 6. 孫 |
| 7. その他() | 8. 一人暮らし | |

※問3-1と問3-2は、問3で「2. 子ども」を選択した方におたずねします。

問3-1 一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。(1つ選択)

- | | | |
|---------|-----------------|-----------|
| 1. 3歳以下 | 2. 4歳以上小学校入学前 | 3. 小学生 |
| 4. 中学生 | 5. 中学校卒業から18歳まで | 6. その他() |

問3-2 あなたやあなたの配偶者・パートナーが一番低年齢のお子さんを出産された時に、あなたは育児休業を取得しましたか。(1つ選択)

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 取得した(する予定) | 2. 取得しなかった(しない) |
|---------------|-----------------|

※問3-3は、問3-2で「2. 取得しなかった(しない)」を選択した方におたずねします。

問3-3 あなたが、育児休業を取得しなかった(しない)理由は次のうちどれですか。
(あてはまるものすべて選択)

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| 1. 職場に迷惑がかかると思うから | |
| 2. 職場に育児休業を取りにくい雰囲気があったから | |
| 3. 復帰後やっていけるかどうか不安であるため | |
| 4. 元の仕事(職場・ポジション)に復帰できるとは限らないから | |
| 5. 昇進・昇格に支障が出るから | 6. 出産を機に退職した(する)から |
| 7. 収入が減少するから | 8. 必要性を感じない |
| 9. その他() | 10. 特に理由はない |

全ての方におたずねします。

問4 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。(1つ選択)

※自宅外にいるご家族の介護も含みます。

1. 行っている

2. 行っていない

問5 あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。(1つ選択)

1. 農林漁業(個人経営を除く)

2. 鉱業、採石業、砂利採取業

3. 建設業

4. 製造業

5. 電気・ガス・熱供給・水道業

6. 情報通信業

7. 運輸業、郵便業

8. 卸売業、小売業

9. 金融業、保険業

10. 不動産業、物品賃貸業

11. 学術研究、専門・技術サービス業

12. 宿泊業、飲食サービス業

13. 生活関連サービス業、娯楽業

14. 教育、学習支援業

15. 医療、福祉

16. 複合サービス事業

17. サービス業(他に分類されないもの)

問6 あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。

会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。(1つ選択)

1. 10人未満

2. 10人以上20人未満

3. 20人以上30人未満

4. 30人以上50人未満

5. 50人以上100人未満

6. 100人以上300人未満

7. 300人以上

問7 あなたの現在の職種は次のうちどれですか。(1つ選択)

1. 事務職

2. 管理職(部課長以上)

3. 専門・技術職

4. 営業・販売職

5. 保安・サービス職

6. 運輸・通信職

7. 生産工程・労務職

8. その他()

問8 あなたの現在の役職は次のうちどれですか。(1つ選択)

1. 部長以上

2. 課長

3. 係長・主任

4. 一般職

5. その他()

※役職の呼称については、一般的なものでお考えください。

問9 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。(1つ選択)

1. 1年未満

2. 1年以上～3年未満

3. 3年以上～5年未満

4. 5年以上～10年未満

5. 10年以上～15年未満

6. 15年以上～20年未満

7. 20年以上

※派遣社員の方は、派遣先の会社での勤務年数を選んでください。

Ⅱ 労働時間について

問10 あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。（数字を記入）

1日の定められた勤務時間	時間
1週間の定められた勤務時間	時間

※日・週によって異なる場合は、平均的な勤務時間をお書きください。

問11 あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。(数字を記入)

残業時間／月	時間
--------	----

問12 あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。(1つ選択)

1. ほとんどない 2. 忙しい時期にはある 3. 常にある 4. その他 ()

問13 残業や休日出勤に関するあなたの希望について教えてください。(1つ選択)

1. 収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい

2. 今より残業や休日出勤を増やしたい

3. 今のままの残業や休日出勤でよい

4. もともと残業や休日出勤はない

5. その他（ ）

6. 特にない

※問 13-1 は、問 13 で「1. 収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」を選択した方におたずねします。

問13-1 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。（1つ選択）

1. 睡眠時間や休息が取れないから
2. 健康に不安を感じるから
3. 家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから
4. 地域・社会活動に参加する時間を増やしたいから
5. 趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから
6. 資格を取るなど自己啓発のための時間を増やしたいから
7. その他（ ）
8. 特にない

※問 13-2は、問 13で「2. 今より残業や休日出勤を増やしたい」を選択した方におたずねします。

問13-2 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。(1つ選択)

1. 収入を増やしたいから
2. 仕事上の責任を十分に果たしたいから
3. 仕事に習熟したいから
4. 長時間働く方が会社に評価されるから
5. その他（ ）
6. 特にない

全ての方におたずねします。

問14 あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。(3つまで選択可)

1. 定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから
2. 突発的な業務がしばしば発生するから
3. 取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから
4. 人手不足であるから
5. 事業活動の繁閑（仕事が忙しい時とひまな時）の差が大きいから
6. 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
7. より質の高い仕事をしたいから
8. 周りの人が残業をしているから
9. 長時間働く方が会社に評価されると思うから
10. 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいから
11. その他（ ）
12. 特にない

Ⅲ 年次有給休暇について

問15 あなたの昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況についてお答えください。(数字を記入)

年間付与日数（繰越日数は除く）	日
年間取得日数（繰越日数分を含めた実際取得日数）	日

問16 あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。(1つ選択)

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 奨励されている | 2. 奨励されていない |
|------------|-------------|

問17 あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。(1つ選択)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 年次有給休暇を取りやすい | 2. 年次有給休暇を取りにくい |
|-----------------|-----------------|

※問 17-1 は、問 17 で「2. 年次有給休暇を取りにくい」を選択した方におたずねします。

問17-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(3つまで選択可)

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 職場の雰囲気を取りにくいから | 2. 仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから |
| 3. 同僚に迷惑がかかるから | 4. 同僚が休暇を取らないから |
| 5. 個人の勤務評価に影響があると思うから | 6. 上司がいい顔をしないから |
| 7. 病気等に備えて残すという意識が強いから | 8. 人員が不足しているから |
| 9. その他（ ） | 10. 特にない |

IV 女性の活躍推進について

全ての方におたずねします。

問18 あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（1つ選択）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる | 2. ある程度進んでいる |
| 3. あまり進んでいない | 4. 進んでいない |

※問18-1と問18-2は、問18で「1. 進んでいる」または「2. ある程度進んでいる」のいずれかを選択した方におたずねします。

問18-1 あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。
（あてはまるものすべて選択）

- | |
|-----------------------------|
| 1. 女性従業員の育成や女性管理職増加への取組 |
| 2. 女性が働きやすいような社内風土の改善 |
| 3. 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化 |
| 4. トップによる女性活躍推進メッセージの発信 |
| 5. 昇給や採用基準など人事制度の見直し |
| 6. 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置 |
| 7. 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入 |
| 8. その他（ |

）

問18-2 あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。
（あてはまるものすべて選択）

- | |
|------------------------------------|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった |
| 5. 売上や利益率が向上した |
| 6. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 7. 従業員の就業継続率が向上した |
| 8. 特に目立った効果はなかった |
| 9. 社員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった |
| 10. その他（ |

）

全ての方におたずねします。

問19 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思いますか。（あてはまるものすべて選択）

1. 女性管理職への積極的な登用
2. 女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への転換
3. 長時間労働や深夜勤務の是正に対する取組
4. 短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入
5. 仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組
6. 出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入
7. 女性従業員の意識を高めるための教育や研修機会の確保
8. 男性従業員の意識改革を目的とした研修の実施
9. 経営者の意識改革を目的とした研修の実施
10. 女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成
11. その他（ ）

問20 あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。（1つ選択）

- | | |
|-----------|----------------------|
| 1. 引き受ける | 2. 仕事内容や条件によっては引き受ける |
| 3. 引き受けない | 4. 現時点ではわからない |

※問 20-1 は、問 20 で「1. 引き受ける」または「2. 仕事内容や条件によっては引き受ける」のいずれかを選択した方におたずねします。

問20-1 管理職を引き受ける理由は何ですか。（あてはまるものすべて選択）

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. 自分自身が成長できるから | 2. より大きな責任のある仕事ができるから |
| 3. より多くの報酬をもらえるから | 4. 社会的な地位が向上するから |
| 5. 実現したい仕事や目標があるから | |
| 6. 自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから | |
| 7. その他（ ） | |

※問 20-2 は、問 20 で「3. 引き受けない」または「4. 現時点ではわからない」のいずれかを選択した方におたずねします。

問20-2 管理職を引き受けない、または現時点ではわからない理由は何ですか。
（あてはまるものすべて選択）

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| 1. 仕事と家庭の両立が困難だから | 2. 現在の自分の能力では自信がないから |
| 3. 責任を負いたくないから | 4. モデルとなる管理職がないから |
| 5. 現場を離れたくないから | 6. 仕事より、自分の時間を充実させたいから |
| 7. 給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから | |
| 8. その他（ ） | |

V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

国は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。

全ての方におたずねします。

問21 あなたが働いている事業所では、女性従業員（正社員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。（1つ選択）

1. 結婚を契機に退職する
2. 妊娠・出産を契機に退職する
3. 出産して産休後に復帰し継続して就業している
4. 出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している
5. 妊娠・出産する女性は少ない
6. その他（ ）
7. わからない

問22 令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました（令和7年4月1日から施行）。あなたは①～③の改正内容を知っていますか。（各1つ選択）

	知っていた	知らなかった
1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 【育児・介護休業法】（※1）	1	2
2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化 【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】（※2）	1	2
3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等 【育児・介護休業法】（※3）	1	2

【※1の改正内容】

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大され、事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加される等しました。

また、看護休暇の対象となる範囲も小学校3年生まで拡大し、行事参加等の場合も取得可能となるとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みも廃止されます。

【※2の改正内容】

育児休業の取得状況の公表義務の対象が、従業員数が300人超の事業主に拡大するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられました。

また、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで、10年間延長されます。

【※3の改正内容】

労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や家族に介護が必要になった場合の個別の周知・意向確認の実施、雇用環境の整備（労働者への研修等）が義務付けられるとともに、介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みが廃止されました。

また、家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

問23 あなたの事業所でのワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。（3つまで選択可）

1. 経営者の理解が進まないこと
2. 管理職の理解が進まないこと
3. 風土の醸成
4. 売上減少等、経営への影響
5. 取組のための費用負担
6. 制度利用者と非利用者の間での不公平感
7. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化
8. 取組のためのノウハウ不足
9. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
10. その他（ ）
11. 特になし

問24 あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。（各1つ選択）

① 理想

1. 仕事を優先したい 2. 家庭生活を優先したい
3. 個人の時間を優先したい 4. すべての調和を図りたい

② 現実

1. 仕事を優先している
2. 家庭生活を優先している
3. 個人の時間を優先している
4. すべての調和が取れている

問25 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。(1つ選択)

1. 取れている 2. まあまあ取れている
3. あまり取れていない 4. 取れていない

問26 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、あなたは事業所がどのような取組をする必要があると思いますか。（3つまで選択可）

1. 企業トップがリーダーシップを発揮する
2. 管理職の意識改革を行う
3. 管理職以外の従業員の意識改革を行う
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する担当者を決める
5. 業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む
6. 年次有給休暇を取る計画をつくる
7. ノー残業デーを増やす
8. 性別にかかわらず育児休業・休暇を取りやすくする
9. 性別にかかわらず介護休業・休暇を取りやすくする
10. 性別にかかわらず時間短縮勤務ができるようにする
11. 性別にかかわらず在宅勤務ができるようにする
12. その他（
13. 特にない

VI 性の多様性について

問27 あなたは、性的マイノリティ（LGBTQ等）という言葉を知っていますか。（1つ選択）

1. 聞いたことがあり内容も知っている 2. 聞いたことがある 3. 聞いたことがない

性的マイノリティとは

「法律上の性」と「性自認（自分の性別をどのように捉えているか）」が一致しない人や、「性的指向（恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、向かないか）」が異性に限らない人などをいいます。

性的マイノリティを総称する言葉の1つとして、LGBTQという言葉があります。

L (レズビアン：同性を好きになる女性)

G (ゲイ：同性を好きになる男性)

B (バイセクシャル：同性も異性も好きになる人)

T（トランスジェンダー：身体の性と性自認が異なる人）

Q (クエスチョニング：性のあり方がわからない、決められない、またはあえて決めない人)

上記のとおり、性のあり方は多様です。

問28 あなたは、職場で、性的マイノリティ（LGBTQ等）に関する差別的な取扱い（解雇・降格・配置変更など）を経験したこと、または見聞きしたことがありますか。（1つ選択）

1. 自分が受けたことがある（LGBTQ当事者・非当事者問わず）
2. 直接見聞きしたことがある
3. 間接的に聞いたことがある
4. 受けたことも、見聞きしたこともない

Ⅶ ハラスメント対策について

問31 あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。
(あてはまるものすべて選択)

	各ハラスメントが規則で禁止されている	ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	防止のための研修・講習等が実施されている	企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	取組が行われているか分からない
① セクシュアル・ハラスメント 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
② パワー・ハラスメント 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
③ マタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠または出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度または措置の利用に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
④ パタニティ・ハラスメント 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業等の子の養育に関する厚生労働省令で定める制度または措置の利用に関する言動により当該男性労働者の就業環境が害されること	1	2	3	4	5
⑤ SOGI・ハラスメント 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動 労働者の性的指向・性自認について、当該労働者の了解を得ずにほかの労働者に暴露すること	1	2	3	4	5

Ⅷ 自由回答

問32 ワーク・ライフ・バランスや働きやすい職場づくり等についてのご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

回答されたアンケート用紙は、同封の返信用封筒に入れて、●月●日（月）までに
ポストにご投函ください（切手を貼る必要はありません）。