

6 働きやすい職場環境づくりについて

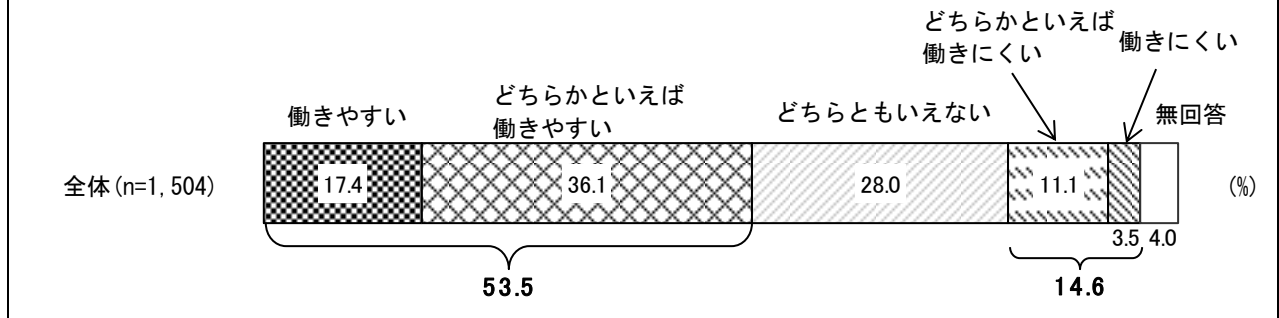
（１）職場での働きやすさ

◇『働きやすい（計）』が５割台半ば

問22 あなたの職場の「働きやすさ」について、お答えください。（○は１つ）

※ 現在、お仕事をされていない場合は、ご家族などの身近な人を想定してお答えください。

＜図表 6－１＞職場での働きやすさ



職場での働きやすさについて聞いたところ、「働きやすい」（17.4％）と「どちらかといえば働きやすい」（36.1％）を合わせた『働きやすい（計）』（53.5％）が５割台半ばとなっている。

一方、「どちらかといえば働きにくい」（11.1％）と「働きにくい」（3.5％）を合わせた『働きにくい（計）』（14.6％）が１割台半ばとなっている。（図表 6－１）

【地域別】

地域別にみると、『働きにくい（計）』は“長生地域”（26.5％）が２割台半ばで高くなっている。

（図表 6－２）

【性・年代別】

性・年代別にみると、『働きやすい（計）』は、女性20代（78.9％）が約８割、男性60～64歳（69.6％）、男性30代（67.8％）が約７割、男性40代（66.7％）が６割台半ば、女性40代（60.9％）が６割で高くなっている。

一方、『働きにくい（計）』は男性50代（21.5％）が２割を超えて高くなっている。（図表 6－２）



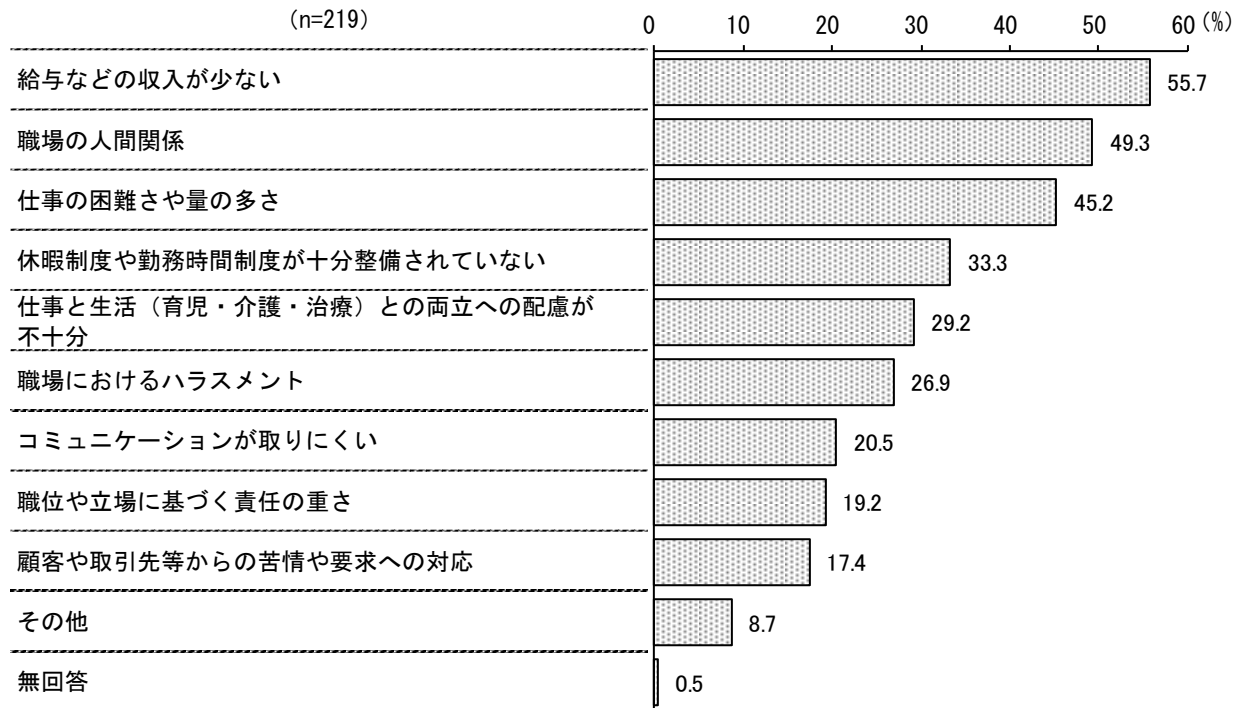
（１－１）働きにくいと感じる理由

◇「給与などの収入が少ない」が５割台半ば

（問22で「どちらかといえば働きにくい」、「働きにくい」のいずれかをお答えの方に）

問22－１ あなたの職場が働きにくいと感じられるのは、なぜですか。（○はいくつでも）

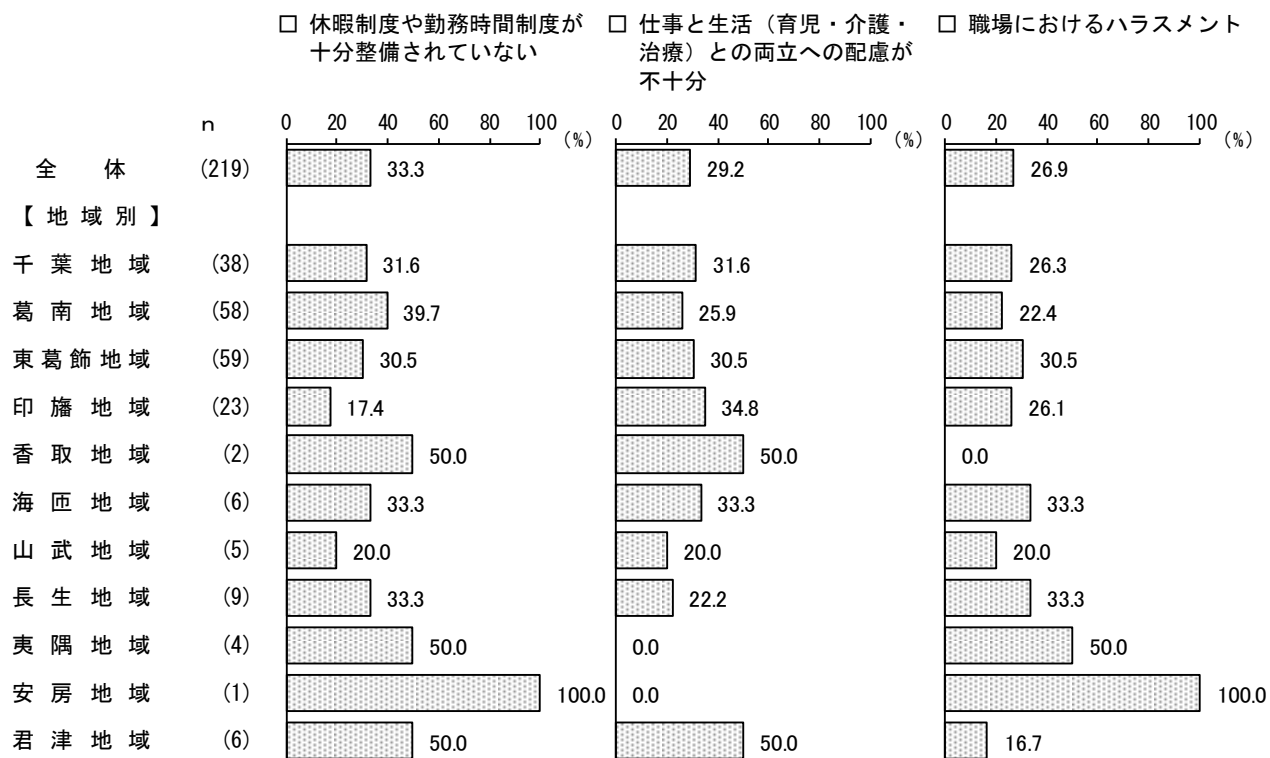
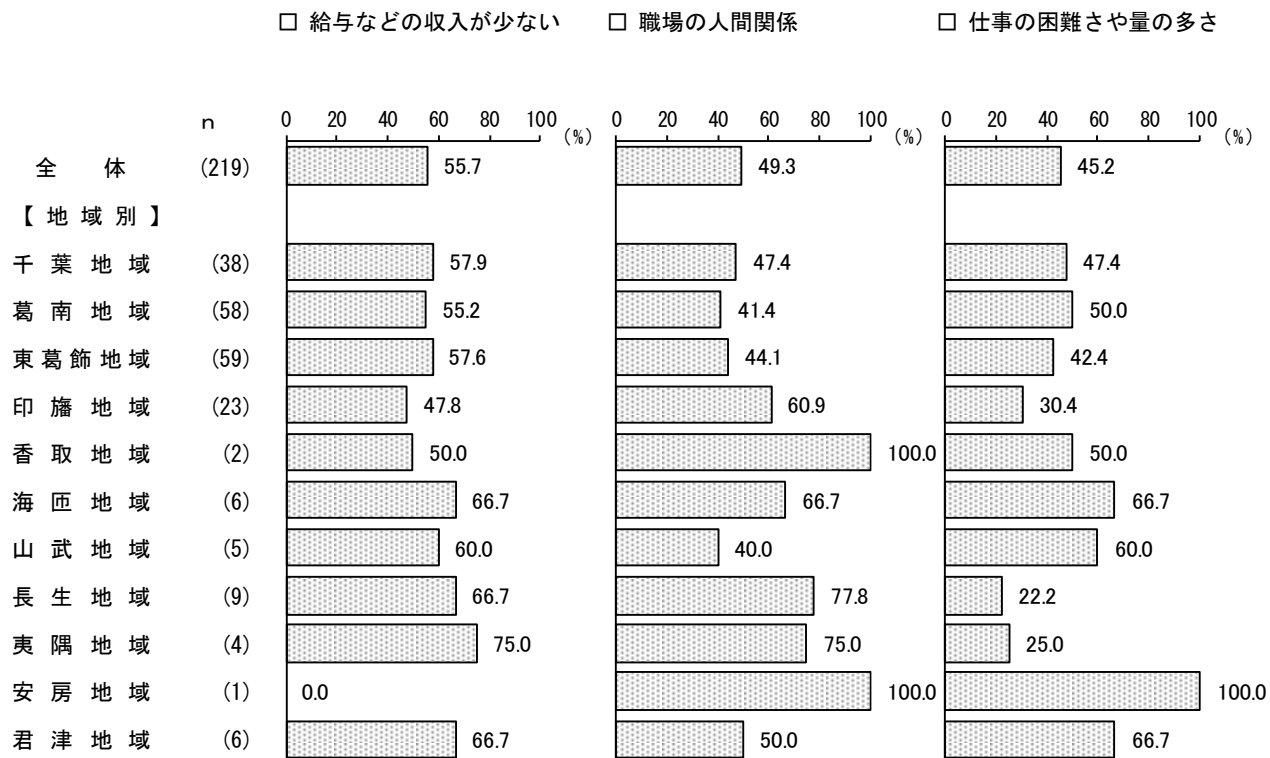
<図表６－３>働きにくいと感じる理由（複数回答）



働きにくいと感じる理由を聞いたところ、「給与などの収入が少ない」（55.7%）が５割台半ばで最も高く、以下、「職場の人間関係」（49.3%）、「仕事の困難さや量の多さ」（45.2%）、「休暇制度や勤務時間制度が十分整備されていない」（33.3%）が続く。（図表６－３）

※サンプル数が少ないため、【地域別】及び【性・年代別】における属性の分析は触れていない。
（9ページ「報告書の見方（５）」を参照）（図表６－４）

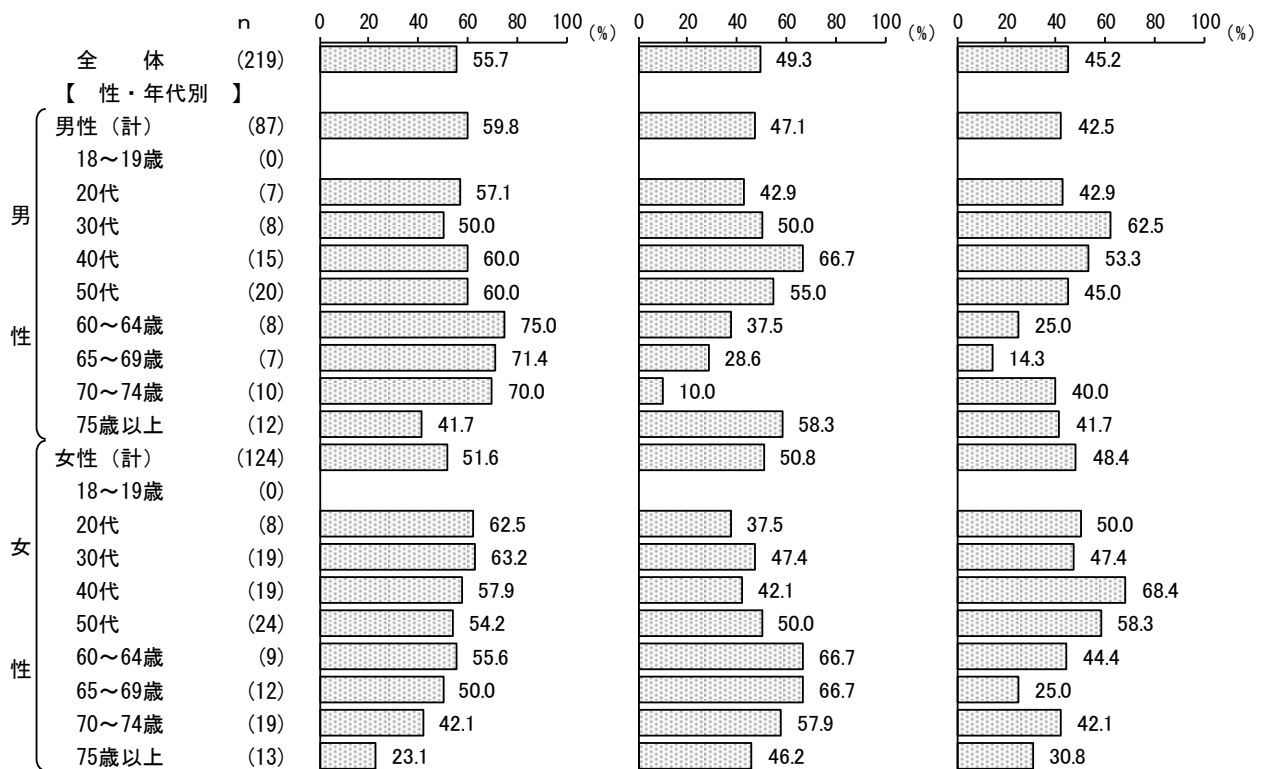
[参考] <図表 6-4>働きにくいと感じる理由（複数回答）／地域別、性・年代別（上位 6 項目）



□ 給与などの収入が少ない

□ 職場の人間関係

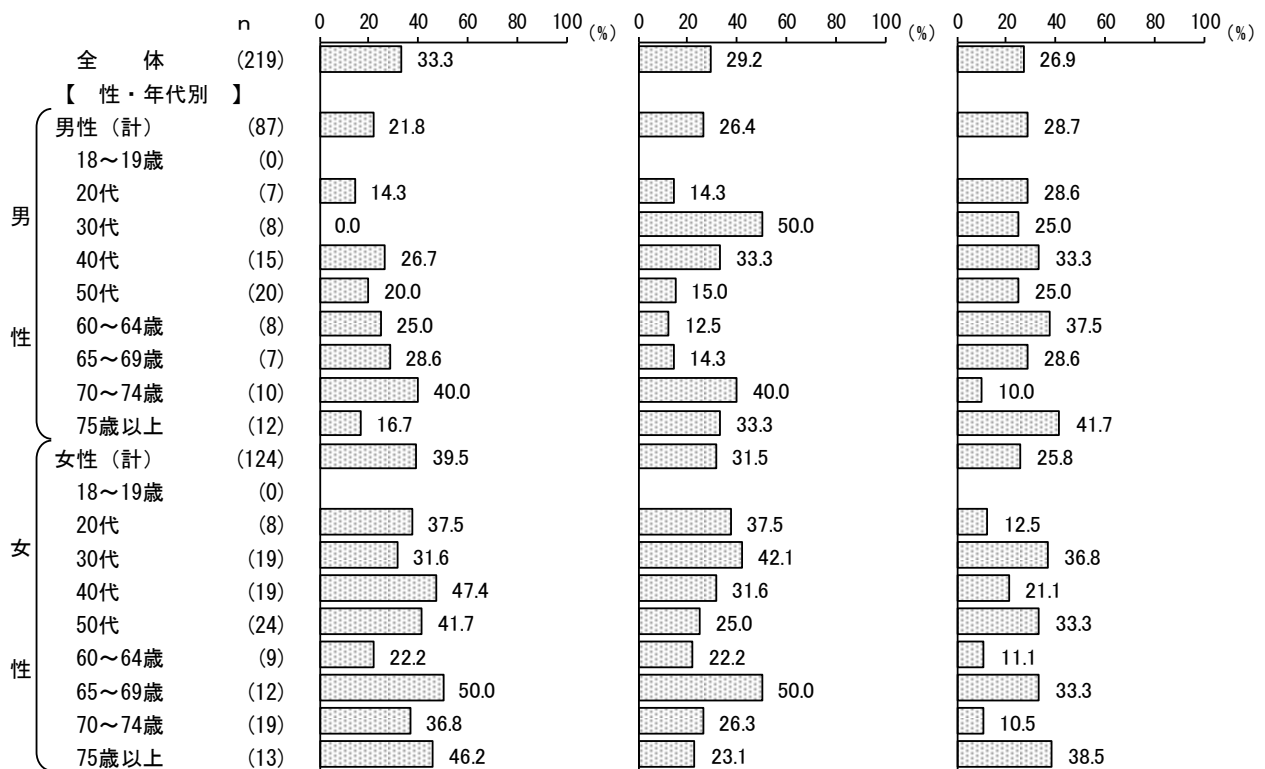
□ 仕事の困難さや量の多さ



□ 休暇制度や勤務時間制度が十分整備されていない

□ 仕事と生活（育児・介護・治療）との両立への配慮が不十分

□ 職場におけるハラスメント

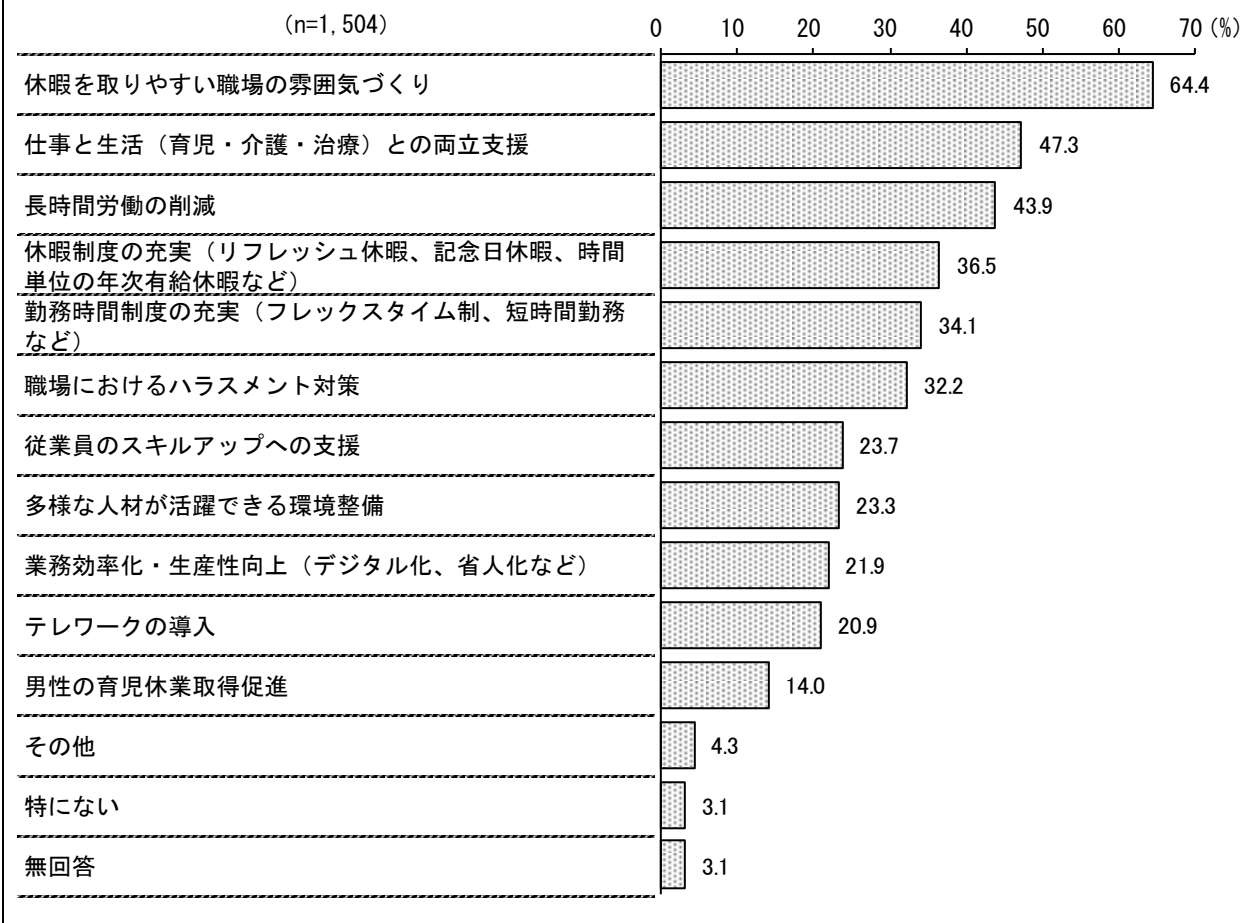


（２）事業者の取組で重要だと思うこと

◇「休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり」が６割台半ば

問23 あなたは、働きやすい職場環境づくりに向けた事業者の取組で何が重要だと思いますか。
(○はいくつでも)

＜図表 6－5＞事業者の取組で重要だと思うこと（複数回答）



事業者の取組で重要だと思うことを聞いたところ、「休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり」（64.4%）が６割台半ばで最も高く、以下、「仕事と生活（育児・介護・治療）との両立支援」（47.3%）、「長時間労働の削減」（43.9%）、「休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、記念日休暇、時間単位の年次有給休暇など）」（36.5%）が続く。（図表 6－5）

【地域別】

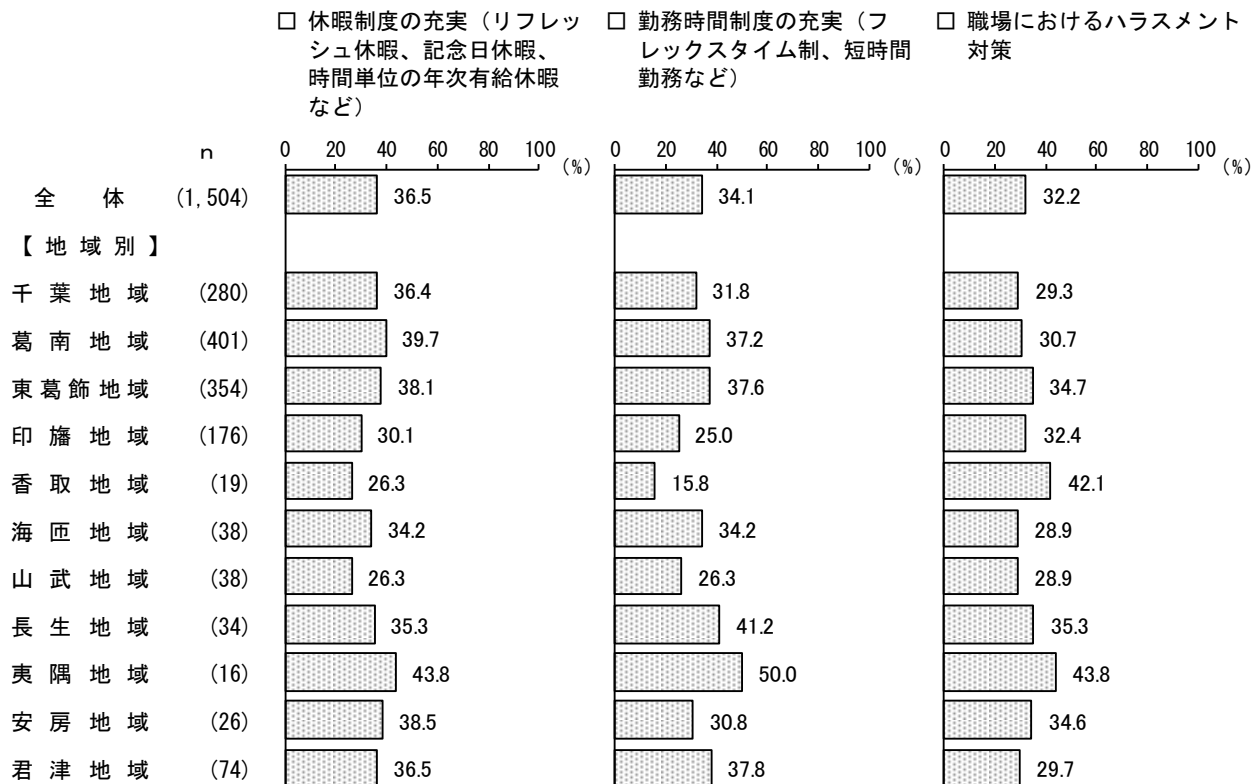
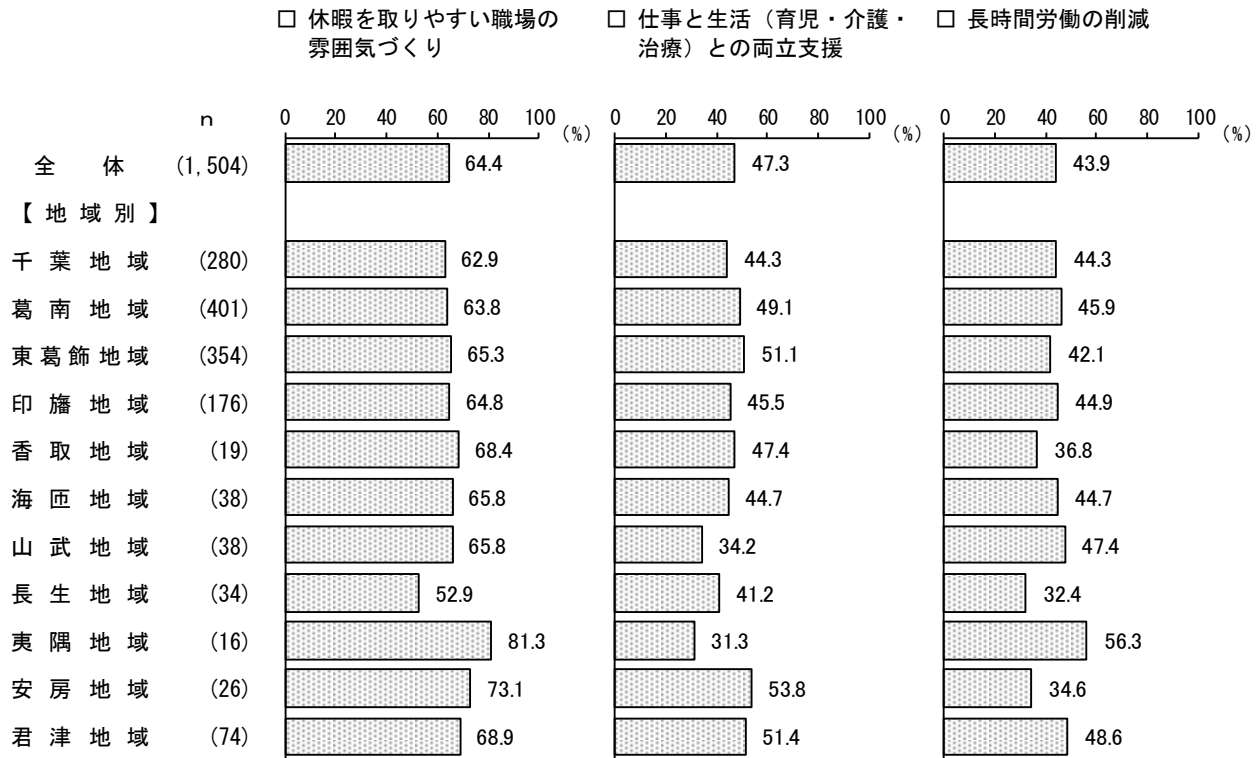
地域別で大きな傾向の違いはみられない。（図表 6－6）

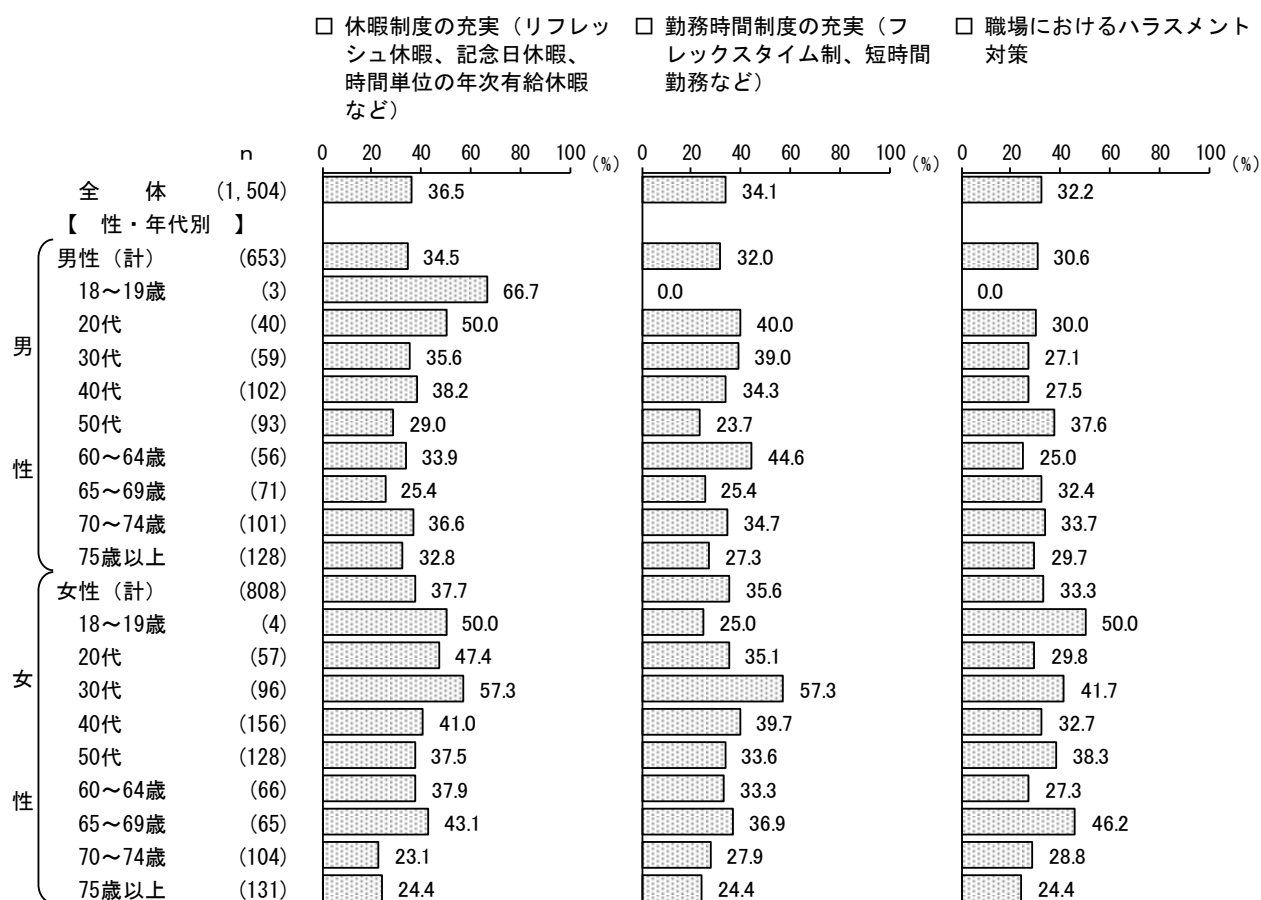
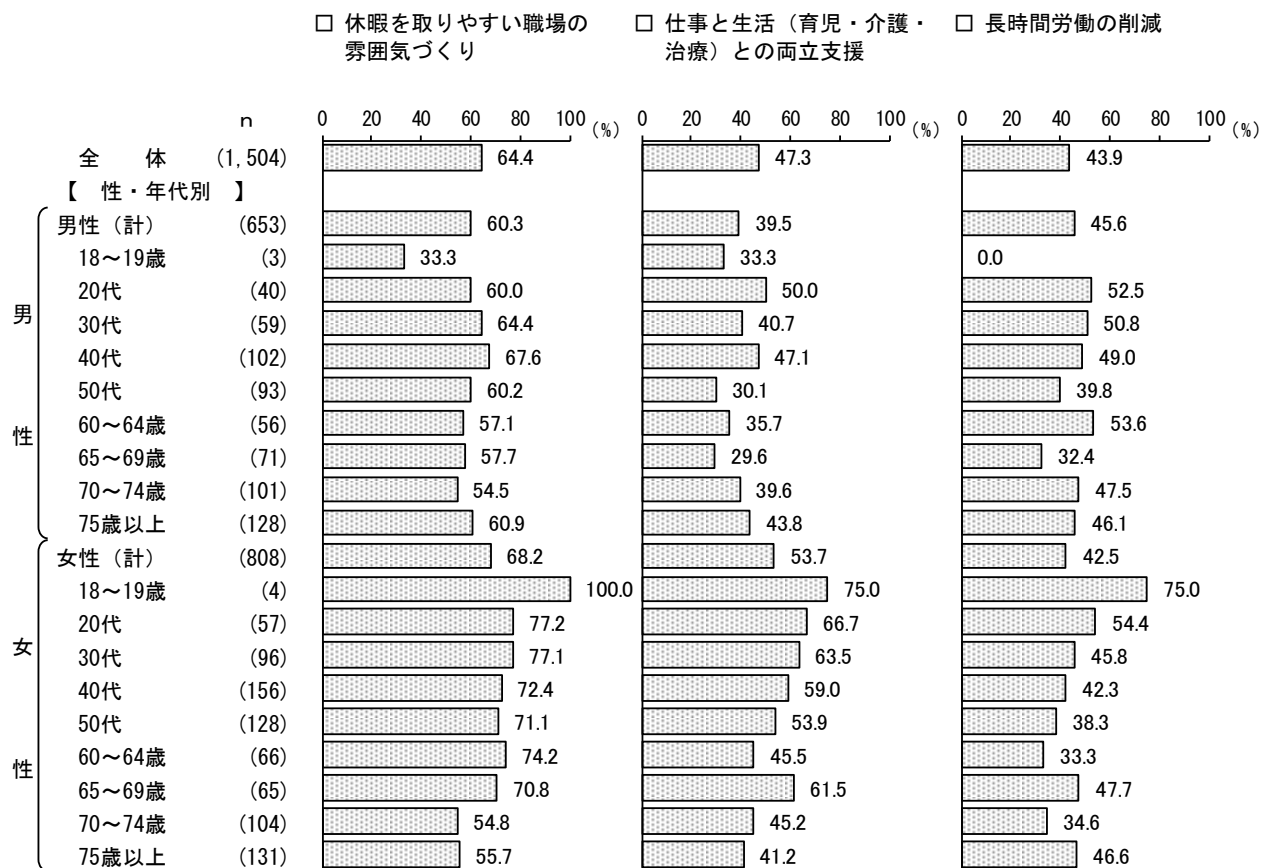
【性・年代別】

性・年代別にみると、「休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり」は女性20代（77.2%）、女性30代（77.1%）が約８割、女性40代（72.4%）が７割を超えて高くなっている。

「仕事と生活（育児・介護・治療）との両立支援」は女性20代（66.7%）、女性30代（63.5%）が６割台半ば、女性65～69歳（61.5%）が６割を超え、女性40代（59.0%）が約６割で高くなっている。（図表 6－6）

＜図表 6－6＞事業者の取組で重要だと思うこと（複数回答）／地域別、性・年代別（上位 6 項目）





（３）ハラスメントの認知度

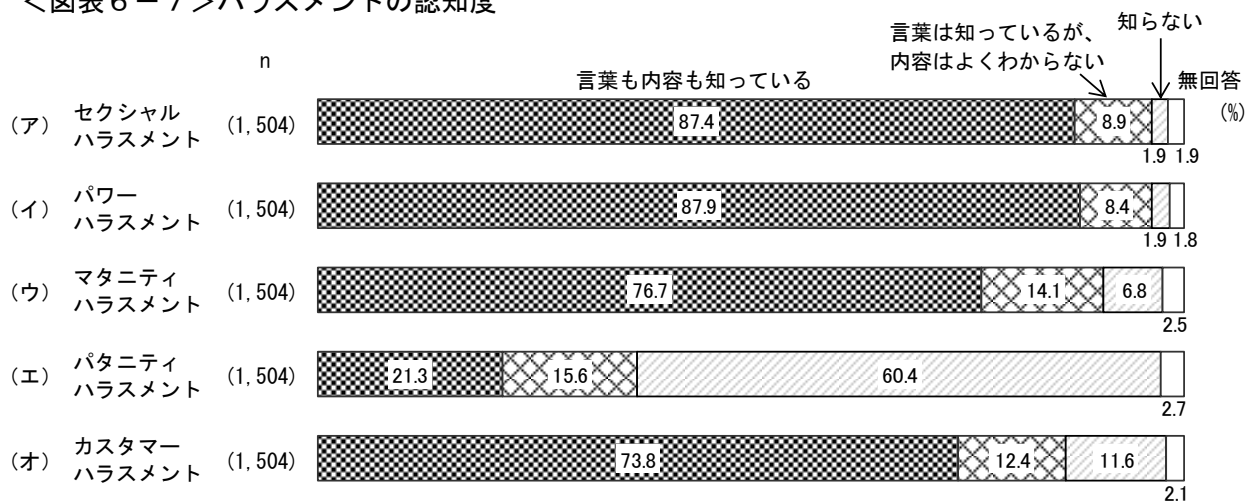
◇「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」は「言葉も内容も知っている」がともに約９割

問24 あなたは、次のハラスメントの言葉の意味について知っていますか。

（○はそれぞれ１つずつ）

- ※（ア）セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。
- ※（イ）パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。
- ※（ウ）マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。
- ※（エ）パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。
- ※（オ）カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

＜図表６－７＞ハラスメントの認知度



ハラスメントの種類別に認知度を聞いたところ、「言葉も内容も知っている」では、「(イ) パワーハラスメント」(87.9%)、「(ア) セクシャルハラスメント」(87.4%) がともに約９割で最も高く、以下、「(ウ) マタニティハラスメント」(76.7%)、「(オ) カスタマーハラスメント」(73.8%)、「(エ) パタニティハラスメント」(21.3%) が続く。(図表６－７)

【地域別】

地域別にみると、「(ア) セクシャルハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は“東葛飾地域”(90.4%) が９割で高くなっている。

「(イ) パワーハラスメント」は地域別で大きな傾向の違いはみられない。

「(ウ) マタニティハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は“君津地域”(90.5%) が９割、“東葛飾地域”(81.1%) が８割を超えて高くなっている。

「(エ) パタニティハラスメント」は地域別で大きな傾向の違いはみられない。

「(オ) カスタマーハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は“葛南地域”(77.6%) が約８割で高くなっている。

【性・年代別】

性・年代別にみると、「(ア) セクシャルハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は、女性30代（99.0%）、男性60～64歳（98.2%）が約10割、男性40代（96.1%）、男性50代（95.7%）が9割台半ば、女性50代（93.0%）、女性40代（92.9%）が9割を超えて高くなっている。

「(イ) パワーハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は、男性60～64歳（98.2%）、男性50代（97.8%）が約10割、女性30代（95.8%）、男性40代（95.1%）、女性40代（94.9%）が9割台半ばで高くなっている。

また、「(イ) パワーハラスメント」について「言葉は知っているが、内容はよくわからない」は、男性75歳以上（17.2%）が約2割で高くなっている。

「(ウ) マタニティハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は、女性30代（91.7%）が9割を超え、女性20代（89.5%）、女性40代（87.8%）、男性40代（87.3%）が約9割で高くなっている。

また、「(ウ) マタニティハラスメント」について「言葉は知っているが、内容はよくわからない」は、男性75歳以上（28.1%）が約3割で高くなっている。

「(エ) パタニティハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は、女性40代（28.2%）が約3割で高くなっている。

一方、「(エ) パタニティハラスメント」について「知らない」は、男性75歳以上（68.8%）が約7割で高くなっている。

「(オ) カスタマーハラスメント」について「言葉も内容も知っている」は、男性60～64歳（89.3%）、男性30代（88.1%）、男性40代（87.3%）が約9割、男性50代（84.9%）、女性40代（84.0%）が8割台半ばで高くなっている。

また、「(オ) カスタマーハラスメント」について「言葉は知っているが、内容はよくわからない」は、女性70～74歳（23.1%）が2割を超えて高くなっている。

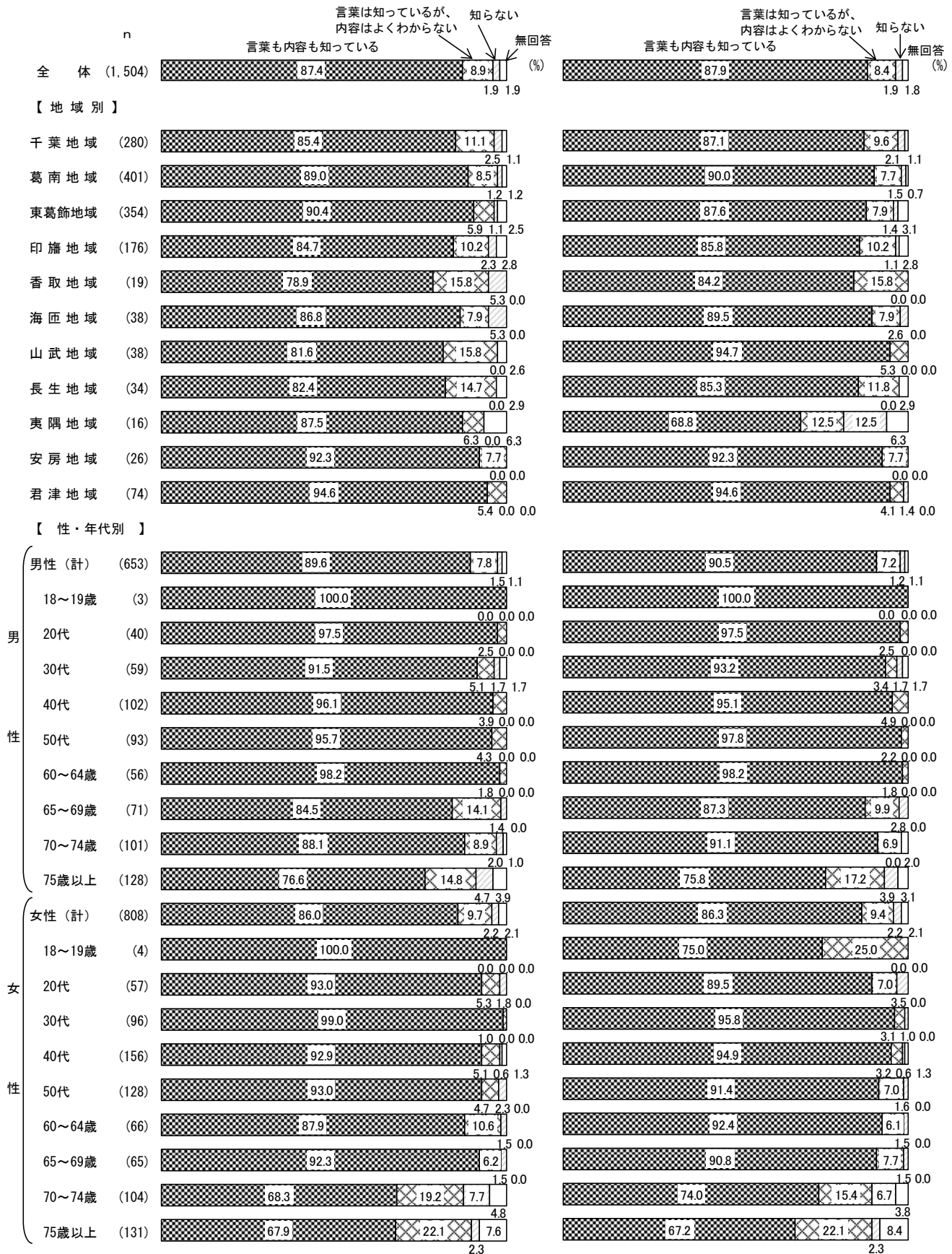
一方、「(オ) カスタマーハラスメント」について「知らない」は、女性75歳以上（22.1%）、女性70～74歳（21.2%）が2割を超え、男性75歳以上（18.0%）が約2割で高くなっている。

（図表 6－8）

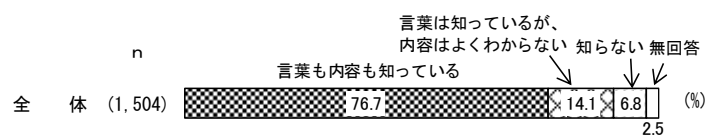
<図表 6-8> ハラスメントの認知度／地域別、性・年代別

(ア) セクシャルハラスメント

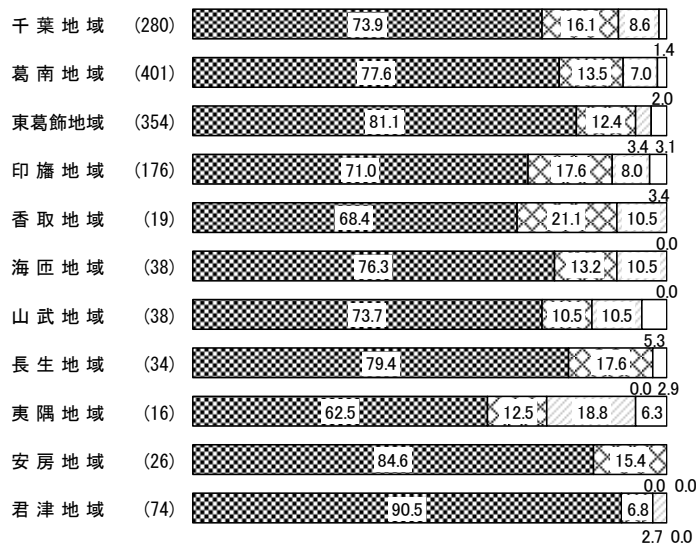
(イ) パワーハラスメント



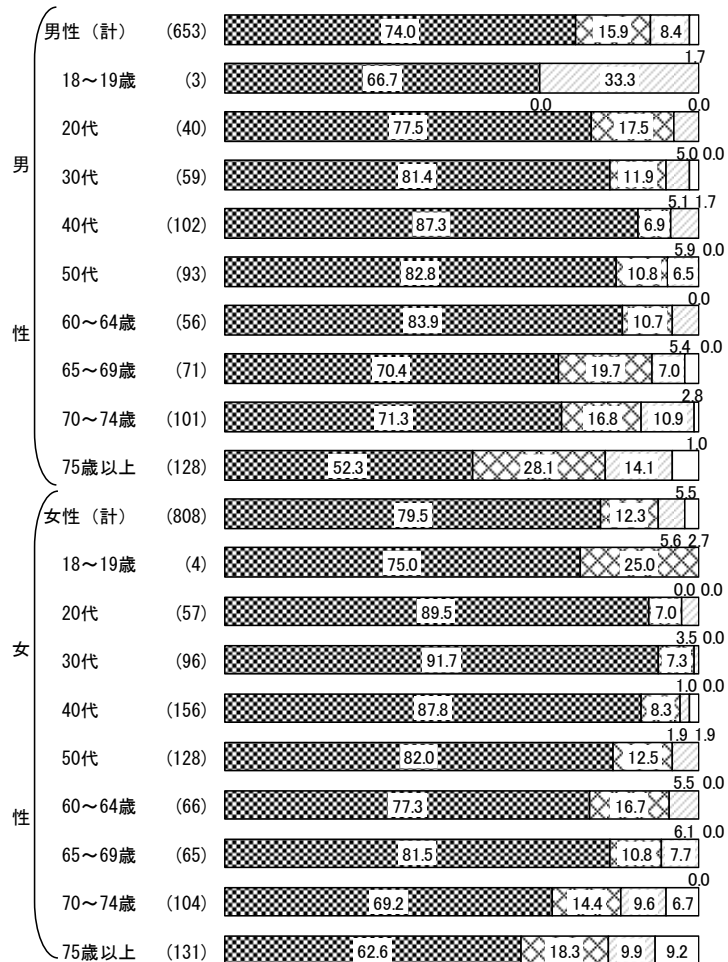
(ウ) マタニティハラスメント



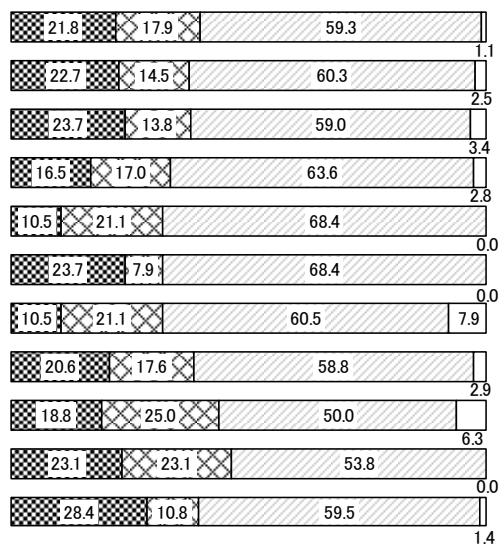
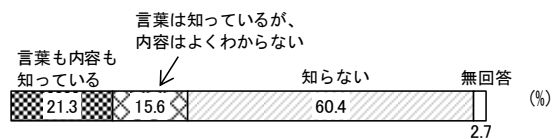
【 地域別 】



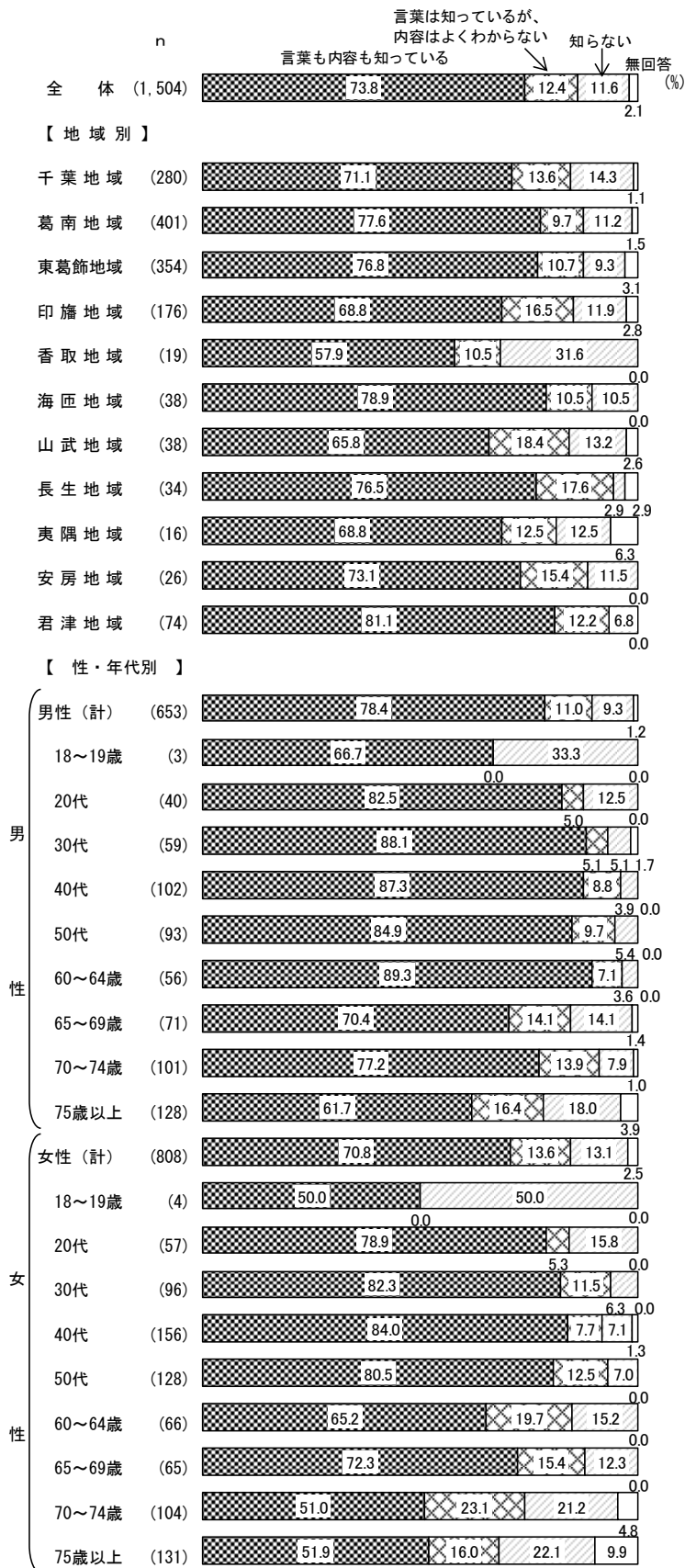
【 性・年代別 】



(エ) パタニティハラスメント



(オ) カスタマーハラスメント



（４）ハラスメント防止に向けた取組で重要だと思うこと

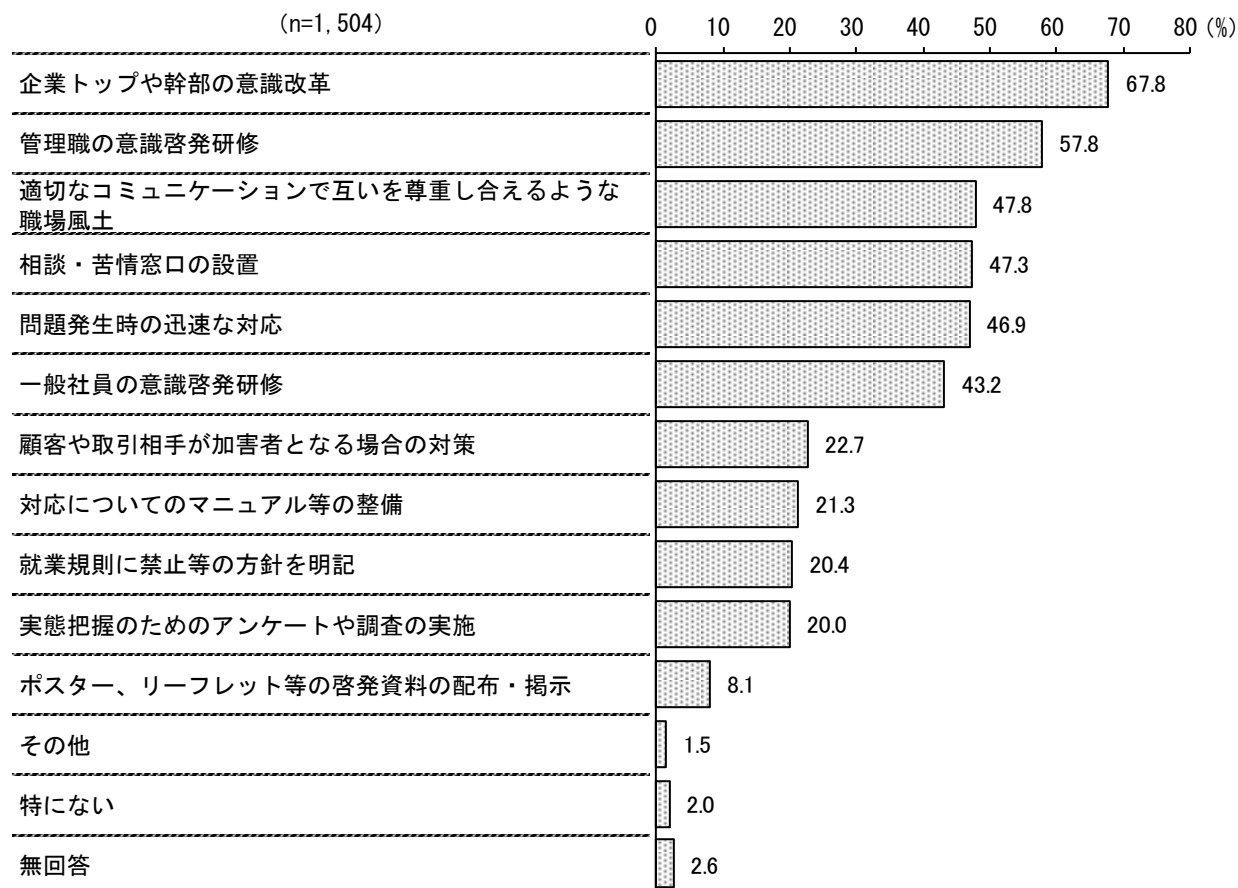
◇「企業トップや幹部の意識改革」が約 7 割

問25 あなたは、職場のハラスメント防止に向けた取組で何が重要だと思いますか。

（○はいくつでも）

<図表 6－9>ハラスメント防止に向けた取組で重要だと思うこと（複数回答）

（n=1,504）



ハラスメント防止に向けた取組で重要だと思うことを聞いたところ、「企業トップや幹部の意識改革」（67.8%）が約 7 割で最も高く、以下、「管理職の意識啓発研修」（57.8%）、「適切なコミュニケーションで互いを尊重し合えるような職場風土」（47.8%）、「相談・苦情窓口の設置」（47.3%）が続く。（図表 6－9）

【地域別】

地域別にみると、「企業トップや幹部の意識改革」は“君津地域”（86.5%）が 8 割台半ばで高くなっている。（図表 6－10）

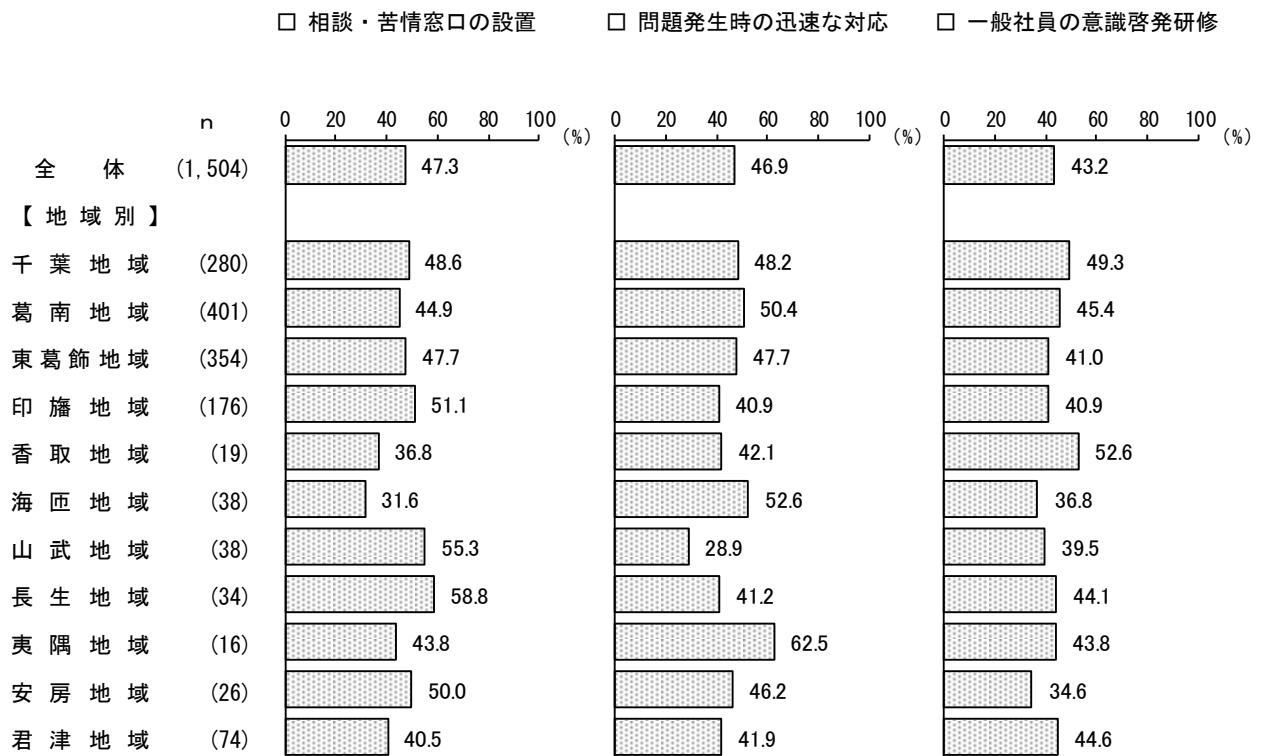
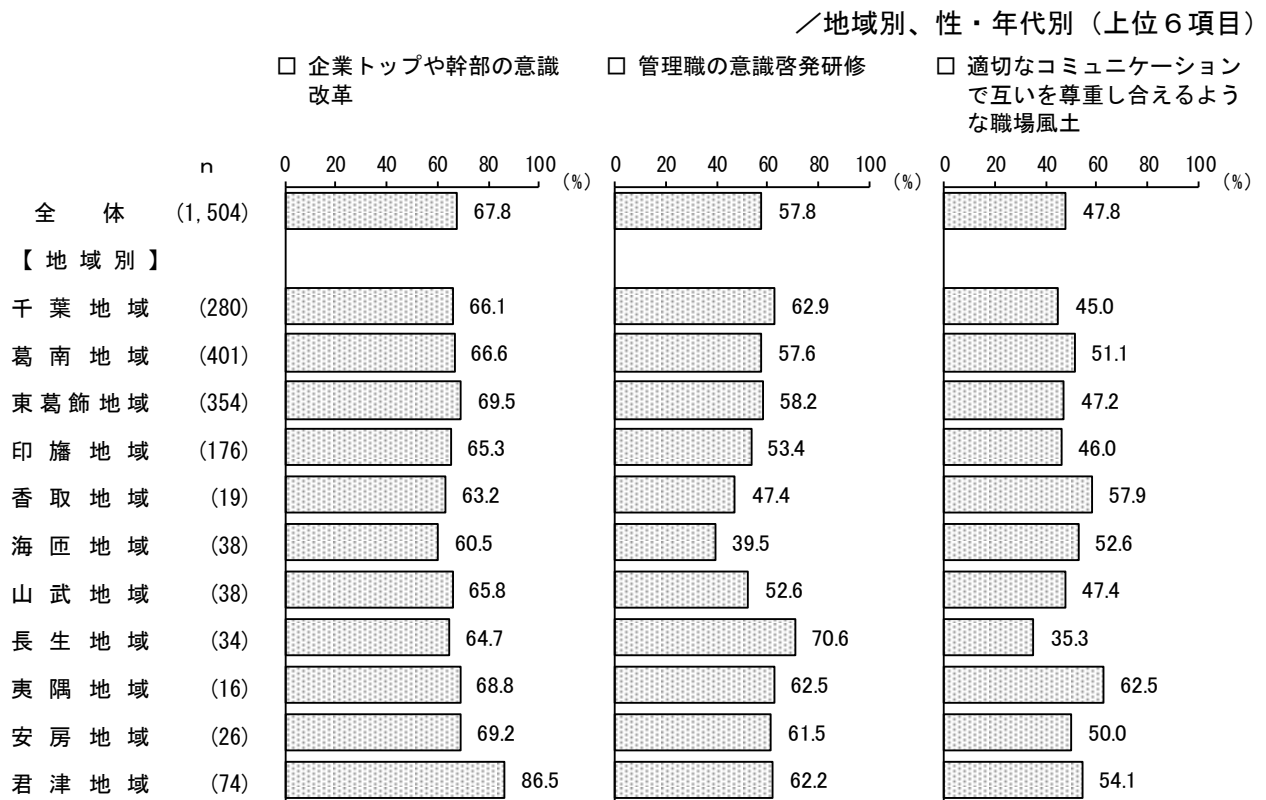
【性・年代別】

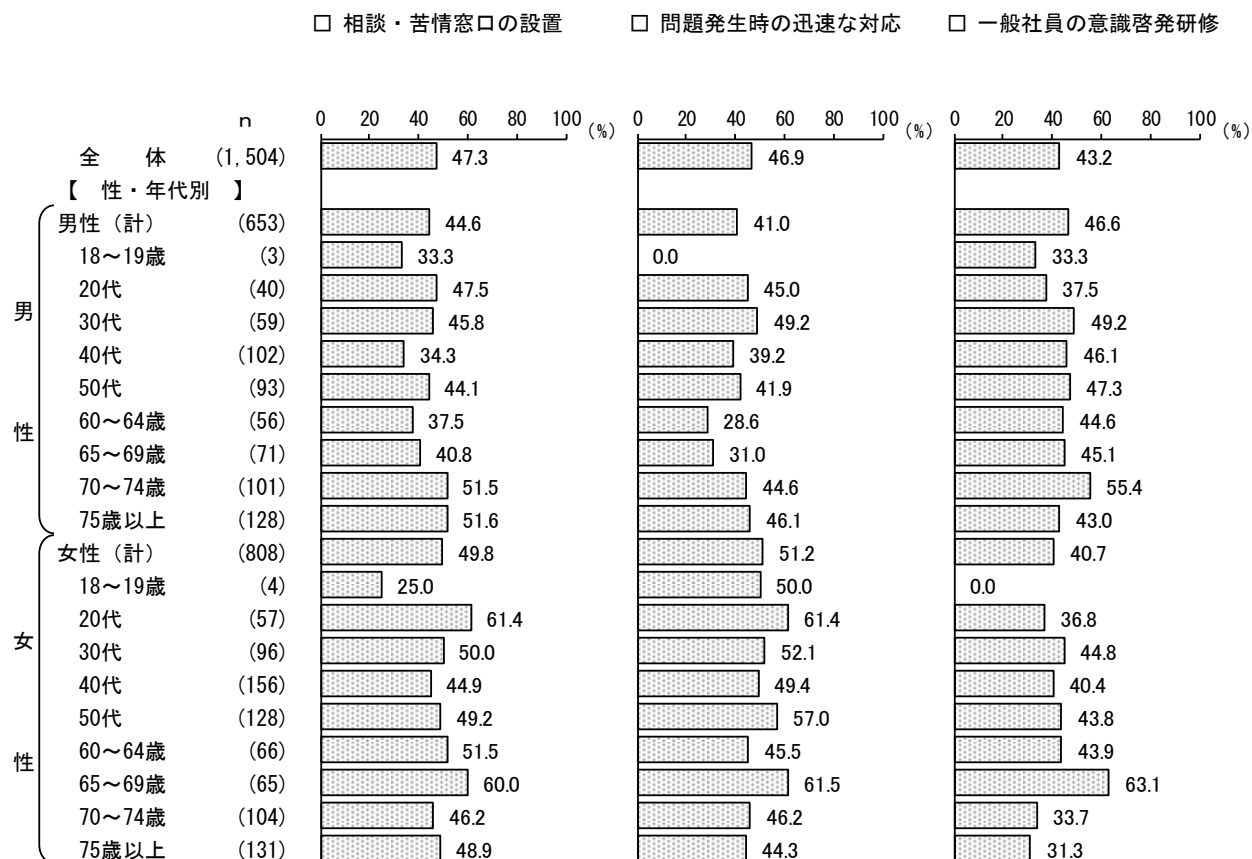
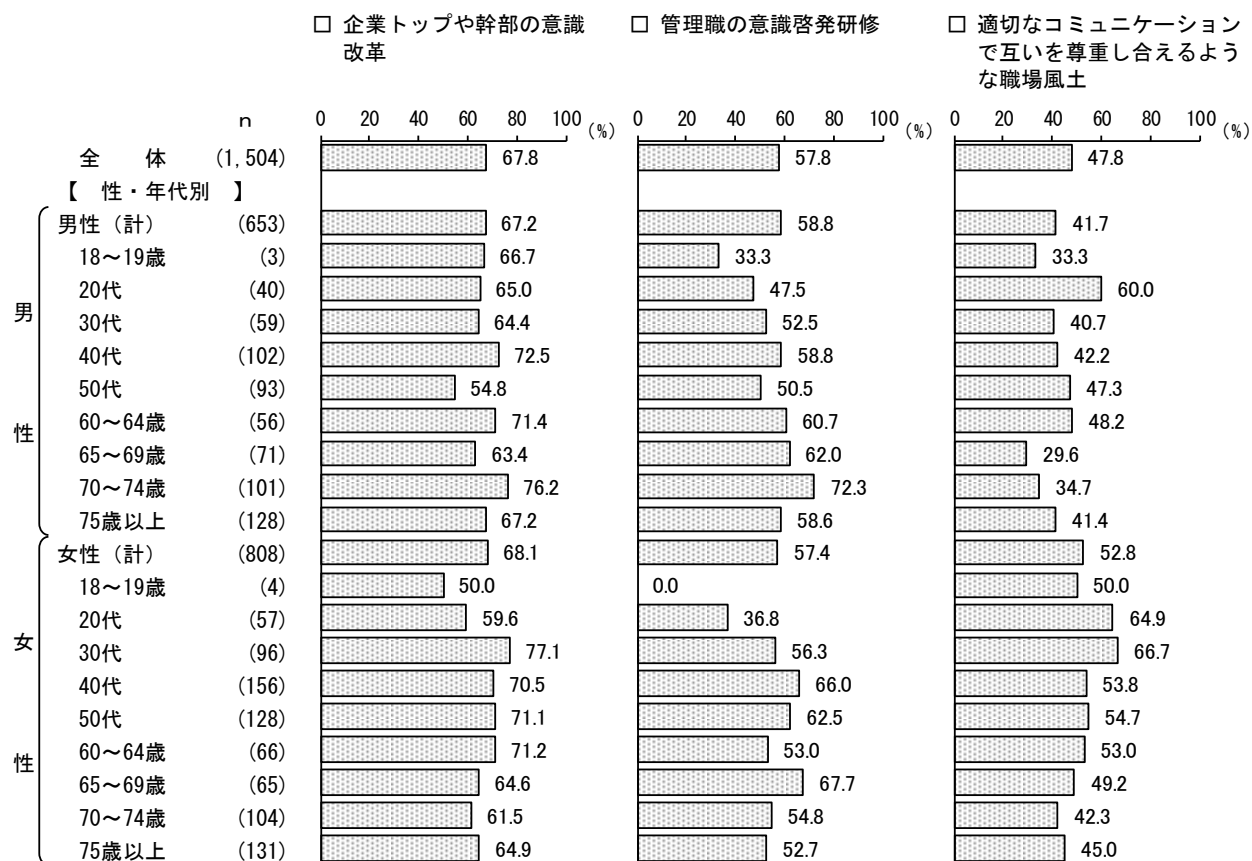
性・年代別にみると、「企業トップや幹部の意識改革」は、女性 30 代（77.1%）が約 8 割で高くなっている。

「管理職の意識啓発研修」は、男性 70～74 歳（72.3%）が 7 割を超え、女性 40 代（66.0%）が 6 割台半ばで高くなっている。

「適切なコミュニケーションで互いを尊重し合えるような職場風土」は、女性30代（66.7%）、女性20代（64.9%）が6割台半ばで高くなっている。（図表6－10）

＜図表6－10＞ハラスメント防止に向けた取組で重要だと思うこと（複数回答）





このほかにも、「働きやすい職場環境づくりについて」や問22～問25について、ご意見やご提案があれば自由にお書きください。

ご意見やご提案を自由に記述していただいたところ、115人から回答が寄せられた。一部抜粋してご意見を記載するものとする。

■「働きやすい職場環境づくりについて」の自由回答（抜粋）

○保育士、介護士など、人不足の職場への賃金のサポートやシングルで子育てしている家族への配慮など、働く意欲やメリットが充実する政策をお願いします。（女性、40代、東葛飾地域）

○働き方改革で結果、労働時間の短縮になっていきますが、給与は上げなければいけない方向になっています。然るに価格転嫁をしないとなりません。更には物価上昇に繋がることになります。
（女性、75歳以上、居住地域無回答）

○働き方改革が進められていると思うが末端では、まだまだ進んでいない。特に小中学校の先生方、その中でも体育系の先生は、平日の部活の指導、土、日曜日は部活、練習試合、大会と休日などないと、見聞している。
（男性、75歳以上、君津地域）

○大企業はある程度守られていますが、小さな個人企業はハラスメントや低賃金、有給なし、ボーナスなしなど社員が守られていません。市や県、国がしっかり対策すべきです。
（女性、50代、東葛飾地域）

○職場のハラスメント防止には企業トップ、幹部、管理職の意識改革が必要であると思う。当事者自身、その行為や言葉がハラスメントだと思っていないことが多い。幹部、管理職、社員の意識啓発研修が必要、そして人間同士のコミュニケーションにおいてお互いの人格を尊重し合えること、人間同士対等であることがゆきわたることと、自分の考えや意見が言いやすい、風通しの良い職場環境が必要である。部下、上司にフラットに意見が言えない、男女格差がある職場には、発展性がないと思う。
（女性、75歳以上、葛南地域）

○職場でのハラスメントに対して一体だれに相談したら良いのかわからない場合が多いと思います。又、同じ部署の窓口相談してもそれが上司に伝わり、ハラスメントしている本人に伝わりもっと立場が悪くなることを考えると、口を閉ざしてしまう傾向があるのではと思います。
（女性、65～69歳、東葛飾地域）

○職場が「密室」になることなく、地域や社会に開かれた場所になるよう、外部の目や外部の視点が入りやすいように工夫するとよいと思う。
（男性、30代、海匝地域）

○自身の働いている会社は、働きやすいので特に困っていないが、世の中の男性がもっと育児休暇を取れるようになると良いと感じる。
（女性、20代、葛南地域）

○介護をする者が休みをとりやすい環境を整えて欲しい。
（女性、50代、東葛飾地域）

○育児休業や短時間勤務職員のフォローをする職員に対する手当や配慮が欲しいです。
（性別回答しない、30代、印旛地域）