

2012年6月11日

報道関係各位

人と人とのつながり(絆)に関する調査

“子ども”とのつながりを「大切だと思う」割合 9割超、“配偶者”9割弱、“両親”8割強

“近所の人”とのつながりを「大切だと思う」割合 約4人に1人

“SNS上でのつながり”を「大切だと思う」は約1割

“職場の人”とのつながりを「大切だと思う」「上司」約3割、「同僚」4割強

子どもとコミュニケーションを「頻繁にとっている」男性4割

職場で上司とコミュニケーションを『とっている』約3人に2人

職場の人とコミュニケーションをとっていない理由 “必要を感じない”がトップ

“職場でプライベートの相談ができる人がある”男性51.2%、女性63.8%

“職場の人間関係で悩みがある”4割強

会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度

1位「安定した賃金」で7割、20代では「男女平等」「社員食堂」が4割弱

参加したい社内行事「ボランティアや社会貢献活動の行事」23.7%

人が社会的に孤立するきっかけになると思うもの 1位「失業」

女性では「結婚や出産・育児による退職」が3割強

連合(日本労働組合総連合会)(<http://www.jtuc-rengo.or.jp>)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)では、人と人とのつながり(絆)に関する調査を実施しました。

本調査は、モバイルリサーチ(携帯電話によるインターネットリサーチ)により、2012年4月1日～4月4日の4日間において実施し、1,000名(調査対象者:20歳以上のアルバイト・パートを含む有職者)の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

調査結果

◆“子ども”とのつながりを「大切だと思う」割合 9割超、“配偶者”は9割弱、“両親”は8割強

◆“近所の人”とのつながりを「大切だと思う」割合 約4人に1人

◆“SNS上でのつながり”を「大切だと思う」は約1割

◆“職場の人”とのつながりを「大切だと思う」「上司」約3割、「同僚」4割強

20歳以上のアルバイト・パートを含む有職者1,000名(男性500名、女性500名)に、身近な存在である家族や親戚とのつながり、友人や仲間とのつながり、SNS上でのつながりや近所の人とのつながり、職場の上司・同僚とのつながりについて、どの程度大切だと思うかを聞きました。

《家族や親戚とのつながり》について「大切だと思う」と回答した割合をみると、【配偶者】とのつながりは87.9%、【子ども】とのつながりは92.3%、【両親】とのつながりは82.8%、【兄弟姉妹】とのつながりは69.2%、【親戚】とのつながり

りでは 32.3%となりました。身近な人とのつながりを大切だと思う人の割合は高く、特に【子ども】や【配偶者】とのつながりについて「大切だと思う」割合は 9 割前後と、家族や親戚の中でも特に高い割合を示しました。

また、《友人や仲間とのつながり・SNS 上でのつながり・近所の人とのつながり》について「大切だと思う」と回答した割合をみると、【友人】とのつながりは 71.9%、【(スポーツや趣味などの)サークルやグループの仲間】とのつながりは 27.0%となりました。

【近所の人】とのつながりについて「大切だと思う」と回答した割合は 23.9%となり、友人や、サークルやグループの仲間とのつながりを「大切だと思う」とした割合よりも低い結果となりました。また、近年、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。インターネット上の社会的ネットワークサービス。)が注目を集めていますが、【SNS 上でのつながり】について「大切だと思う」と回答した割合は 9.9%となりました。

次に、《職場の上司、同僚とのつながり》について「大切だと思う」と回答した割合をみると、【職場の上司】とのつながりは 29.7%、【職場の同僚】とのつながりは 43.3%となりました。職場の上司や同僚とのつながりを「大切だと思う」とした割合は、家族や友人とのつながりを「大切だと思う」とした割合と比べると低いですが、「大切だと思う」に「どちらかといえば大切だと思う」を加えると、【職場の上司】とのつながりを『大切だと思う』と回答した割合は 83.7%、【職場の同僚】は 90.1%と、職場における人間関係は親戚とのつながりを『大切だと思う』とした割合(87.7%)と同程度に大切であるとの結果となりました。

年代別にみると、【職場の上司】とのつながりを「大切だと思う」とした割合は、20 代では 36.8%となり、30 代(28.4%)、40 代(27.2%)、50 代(26.4%)に比べ 10 ポイント前後高くなりました。また、【職場の同僚】とのつながりを「大切だと思う」割合では、20 代 48.4%、30 代 38.8%、40 代 38.4%、50 代 47.6%と 20 代と 50 代では半数近くとなり、20 代では職場の上司や同僚とのつながりを、50 代では職場の同僚とのつながりを他の年代よりも大切だと思っていることがわかりました。

◆子どもとコミュニケーションを「頻繁にとっている」男性4割

◆近所の人とコミュニケーションを『とっている』20代では1割半ば、50代で4割半ば

◆職場で上司とコミュニケーションを『とっている』約3人に2人

それでは、回答者の方は、実際にどれくらいコミュニケーションをとっているのでしょうか。

家族とのコミュニケーションについて、コミュニケーションを『とっている』(「頻繁にとっている」と「ある程度とっている」の合計)と回答した割合(各項目において「該当する人はいない」との回答者を除いた数を基数とした割合)をみていくと、配偶者がいる 476 名では【配偶者】とは 87.4%、子どもがいる 447 名では【子ども】とは 89.1%と 9 割近くとなりましたが、両親がいる 933 名では【両親】とは 71.2%と配偶者や子どもより 10 ポイント以上低く、兄弟姉妹がいる 885 名では【兄弟姉妹】とは 52.5%にとどまりました。

男女別にみると、【子ども】とコミュニケーションを『とっている』とした割合は男性 83.6%、女性 94.6%と女性が 10 ポイント以上高くなり、「頻繁にとっている」との割合は、男性 40.0%、女性 65.3%と男女間の差はさらに大きく女性が 25 ポイント以上高くなりました。両親や兄弟姉妹についてもみていくと、コミュニケーションを『とっている』とした割合は、【両親】とは男性 63.3%、女性 79.3%と女性が 16.0 ポイント高く、さらに【兄弟姉妹】とは男性 39.9%、女性 64.9%と女性が 25.0 ポイント高くなり、女性のほうが男性よりも家族とコミュニケーションをとっている割合が高い結果となりました。

次に、《友人や仲間・SNS に参加する人・近所の人とのコミュニケーション》について、コミュニケーションを『とっている』(「頻繁にとっている」と「ある程度とっている」の合計)と回答した割合(「該当する人はいない」との回答者も基数に

含めた割合)をみていくと、全体では、【友人】とは 70.6%となり、【(スポーツや趣味などの)サークルやグループの仲間】とは 33.0%となりました。さらに【近所の人】とは 30.4%、【SNS に参加する人】とは 24.8%となりました。

近所の人や SNS に参加する人とコミュニケーションを『とっている』とした割合では年代による違いが見られ、【近所の人】とのコミュニケーションでは、20代は 14.8%と 1 割半ばにとどまり、30代 25.6%、40代 36.8%、50代 44.4%と年代が上がるにつれてコミュニケーションを『とっている』とした割合は高くなりましたが、逆に【SNS に参加する人】とのコミュニケーションでは、20代 34.4%、30代 28.8%、40代 19.2%、50代 16.8%と、年代が上がるにつれてコミュニケーションを『とっている』とした割合は低く、特に 20代では近所の人とコミュニケーションを『とっている』とした割合よりも SNS に参加する人とコミュニケーションを『とっている』とした割合のほうが高くなりました。

さらに、《職場の上司、同僚とのコミュニケーション》については、コミュニケーションを『とっている』と回答した割合(各項目において「該当する人はいない」との回答者を除いた数を基数とした割合)をみていくと、職場に上司がいる 941 名では【職場の上司】とコミュニケーションを『とっている』とした割合は 64.5%となりました。また、職場に同僚がいる 938 名では【職場の同僚】とコミュニケーションを『とっている』とした割合は 78.6%と、調査項目の中で比較的高い割合となりました。しかし、職場の上司や同僚とのつながりを「大切だと思う」割合が他の年代よりも高い傾向がみられた 20代が職場の上司とコミュニケーションを『とっている』とした割合は 60.7%と、40代(66.0%)、50代(71.8%)に比べて低くなりました。

◆家族や友人とのコミュニケーションをとっていない理由

“時間が合わない”、“仕事が忙しい”が上位2項目に

◆近所の人とのコミュニケーションをとっていない理由「相手のことがよくわからない」4人に1人

◆職場の上司や同僚では「コミュニケーションを取る必要を感じない」がトップ

それではコミュニケーションを『とっていない』(「あまりとっていない」または「全くとっていない」と回答した方は、どうしてコミュニケーションを『とっていない』のでしょうか。

《家族とのコミュニケーション》を『とっていない』理由をみると、“時間が合わない”、“仕事が忙しい”が上位2項目となり忙しさが理由として多く挙げられました。

それぞれの理由をみていくと、【配偶者】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 60 名の挙げた理由は、「お互いの行動・活動の時間が合わない」40.0%、「仕事が忙しく、時間がとれない」30.0%となり、また【子ども】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 49 名の挙げた理由は、「お互いの行動・活動の時間が合わない」57.1%、「仕事が忙しく、時間がとれない」42.9%となりました。

続いて、【両親】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 268 名の挙げた理由は、「仕事が忙しく、時間がとれない」44.0%、「お互いの行動・活動の時間が合わない」33.2%となり、また、【兄弟姉妹】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 421 名の挙げた理由は、「お互いの行動・活動の時間が合わない」36.8%、「仕事が忙しく、時間がとれない」34.0%でした。

次に、《友人とのコミュニケーション・近所の人とのコミュニケーション》を『とっていない』理由をみると、【友人】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 287 名の挙げた理由は、「仕事が忙しく、時間が取れない」が 53.7%、「お互いの行動・活動の時間が合わない」が 42.5%となりました。家族との理由と同様に“時間が合わない”、“仕事が忙しい”が上位 2 項目となり、互いの忙しさがコミュニケーションの妨げとなっている様子が窺えました。

【近所の人】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した 696 名の挙げた理由では、「お互いの行動・活動の時間が合わない」32.2%、「仕事が忙しく、時間が取れない」24.0%と、家族や友人と同様“時間が合わない”、“仕事

が忙しい”、“何を話題にしていかわからない”が上位に挙げられましたが、「相手のことがよくわからない」(25.3%)が2番目の理由として挙がっているという特徴もみられました。

また、《職場の上司、同僚とのコミュニケーション》を『とっていない』理由をみると、【職場の上司】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した334名の挙げた理由は、「コミュニケーションを取る必要を感じない」26.9%が最も高く、次いで「何を話題にしていかわからない」25.4%が続きました。【職場の同僚】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した201名の挙げた理由も上位2項目は同じとなり、「コミュニケーションを取る必要を感じない」28.4%が最も高く、「何を話題にしていかわからない」21.4%が続き、上位2項目では違いがみられませんでした。【職場の同僚】とのコミュニケーションを『とっていない』理由では、3番目と4番目には「お互いの行動・活動の時間が合わない」19.4%、「仕事が忙しく、時間が取れない」16.4%が挙げられ、時間が合わないことや忙しいことも理由の上位となりました。

特に20代についてみると、【職場の上司】とコミュニケーションを『とっていない』と回答した理由は、他の年代では「コミュニケーションを取る必要を感じない」と回答した割合が最も高かったのに対して、「何を話題にしていかわからない」(35.5%)との回答が2番目以下の理由より10ポイント以上高くなりました。また、同僚とコミュニケーションを『とっていない』と回答した理由についても、「何を話題にしていかわからない」(39.0%)との回答が最も高く、2番目以下の理由より10ポイント以上高くなった他、「照れや恥ずかしさがある」(16.9%)との回答も他の年代より10ポイント以上高くなるなど、他の年代とは異なる特徴がみられました。

◆“職場でプライベートの相談ができる人がいる”男性 51.2%、女性 63.8%

◆“職場の人間関係で悩みがある”4割強

◆“職場や仕事の不満や苦情が言いやすい”2人に1人

全回答者(1,000名)に、職場の人間関係や職場環境について聞きました。

職場の人間関係について、各設問項目について『あてはまる』(「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」の合計)と回答した割合をみていくと、【仕事で困ったときに職場で相談できる人がいる】は79.9%、【職場でプライベートの相談ができる人がいる】は57.5%、【職場の人とプライベートでも付き合いがある】は50.8%が『あてはまる』と回答しました。

これを男女別にみると、【仕事で困ったときに職場で相談できる人がいる】は、男性の76.8%に対し、女性では83.0%と女性の方が6.2ポイント高く、【職場でプライベートの相談ができる人がいる】でも、男性の51.2%に対し、女性では63.8%と女性が12.6ポイント高くなり、職場に相談相手がいるとの割合は女性の方が高くなりました。

また、【職場の人とプライベートでも付き合いがある】でも、男性47.6%に対し、女性54.0%と女性が6.4ポイント高くなっており、女性のほうが職場の人とプライベートでも付き合いがある割合も高くなりました。

さらに、職場の人間関係で困っていることについて『あてはまる』をみていくと、【職場の人との付き合いによりプライベートの時間が取れないことがある】は28.5%、【職場の人間関係で悩みがある】は41.8%となりました。

男女別にみると、【職場の人との付き合いによりプライベートの時間が取れないことがある】では男性(36.6%)が女性(20.4%)より高くなりました。他方、【職場の人間関係で悩みがある】では女性(44.8%)が男性(38.8%)より高くなり、職場の人とプライベートでも付き合いがある割合が男性よりも高かった反面、職場の人間関係で悩みがある割合も男性より高いということがわかりました。

次に、職場環境について、各設問項目について『あてはまる』と回答した割合をみていくと、【理不尽な解雇はなく、

安心して働ける】(76.7%)、【職場における過剰な競争はなく、職場の雰囲気はよい】(73.3%)、【性別を理由とする不合理な差別はない】(71.7%)では 7 割以上となり、【仕事にやりがいを感じられる】(68.5%)、【上司や同僚とのコミュニケーションがうまくいっていて、仕事がやりやすい】(66.0%)、【出産や育児についての理解や支援制度がある】(63.0%)が続きました。また、【職場や仕事の不満や苦情が言いやすい】(50.7%)は 2 人に 1 人の割合となりました。

◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充すべきだと思う仕組みや制度

1 位「安定した賃金」で 7 割、20 代では「男女平等」「社員食堂」が 4 割弱

◆参加したい社内行事「ボランティアや社会貢献活動の行事」23.7%

全回答者(1,000 名)に、会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充すべきだと思う仕組みや制度を聞いたところ、「安定した賃金」(70.7%)が最も高く、次いで「安定した雇用」(63.2%)が続き、会社と労働者のつながりを強くするためには、賃金や雇用の安定を確保するべきと思っている人の割合が高いことがわかりました。以下、「客観的で公正な評価制度」(54.4%)、「長期休暇制度」(51.3%)、「出産・子育て支援制度」(49.0%)が続きました。

男女別にみると、「出産・子育て支援制度」は男性 43.6%、女性 54.4%と男性よりも女性のほうが 10.8 ポイント高くなりました。また、年代による違いもみられ、20 代は「長期休暇制度」(63.2%)、「職場における男女平等」(38.0%)といった就業制度・職場環境に関する項目や、「社員食堂」(39.2%)、「社宅・社員寮」(30.8%)といった福利厚生に関する項目で「拡充すべき」とした割合が他の年代よりも 10 ポイント以上高くなりました。他方、50 代では定年に関する項目で他の年代より高く、47.2%の回答者が定年の引上げ・廃止や定年後の継続雇用制度などの「高齢者雇用制度」を「拡充すべき」としました。

また、全回答者(1,000 名)に、参加したいと思う社内行事を聞いたところ、「懇親会や歓送迎会」(57.8%)と回答した割合が最も高く、次いで「社員旅行」(44.3%)、スポーツや趣味の「サークル活動」(32.8%)、「ボランティアや社会貢献活動の行事」(23.7%)が続きました。

年代ごとに参加したいと思う割合に差がみられた社内行事もあり、「懇親会や歓送迎会」(20 代 49.6%、30 代 52.4%、40 代 60.4%、50 代 68.8%)、「ボランティアや社会貢献活動の行事」(20 代 20.0%、30 代 21.6%、40 代 25.2%、50 代 28.0%)では年代が上がるにつれ参加したいと回答した割合が高くなる傾向が見られました。とはいえ、「懇親会や歓送迎会」については、20 代も 49.6%と半数近くは参加したいと思う社内行事として挙げています。

他方、若い年代のほうが高くなっている社内行事もあり、「誕生日会」は 20 代 16.8%、30 代 9.6%、40 代 9.2%、50 代 9.2%、「社内恋愛・社内結婚のための社内合コン」は 20 代 17.2%、30 代 11.2%、40 代 8.0%、50 代 6.8%となりました。

◆人が社会的に孤立するきっかけになると思うもの 1 位「失業」

女性では「結婚や出産・育児による退職」が 3 割強

全回答者(1,000 名)に、人が社会的に孤立するきっかけになると思うものを聞いたところ、「失業」(78.0%)が最も高くなり、次いで「貧困」(67.0%)、「就職先が決まらないままの卒業」(55.1%)、「一人暮らし・家族との別居」(46.2%)、「離婚・死別」(43.2%)が続きました。「失業」や「就職先が決まらないままの卒業」といった雇用に関することが社会的孤立のきっかけになると回答した人の割合が多く、人は職場や仕事を通じて社会とつながっていることを再確認できる結果となりました。

男女別にみると、「結婚や出産・育児による退職」は男性では 18.0%でしたが、女性では 31.8%と 3 割を超えました。ややもすれば、結婚や出産・育児による退職は、「自らの意思で選択した」「幸せ」といった肯定的なイメージで捉えられがちですが、当人からすれば孤立のきっかけにもなり得るともいえます。

◆まとめ

今回の調査結果から、回答者の方々は、誰よりもまず、日々の生活の上で身近な人々、特に子ども、配偶者、両親などの家族とのつながりを大切だと思っていることが明らかとなりました。しかしながら、これらの人々とは、実際には、様々な要因により十分なコミュニケーションがとれていないこともわかりました。

コミュニケーションがとれない理由として上位に挙げられたのは、家族や友人とのコミュニケーションでは“時間が合わない”、“仕事が忙しい”などでした。この点に関し、職場環境に関する質問で、【過度の長時間労働はなく、人間的なゆとりがある】とした回答は 5 割半ば(56.5%)にとどまりました。今こそ、子どもや配偶者などとのつながりを大切にするためにも、労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランス社会を実現する必要があります。

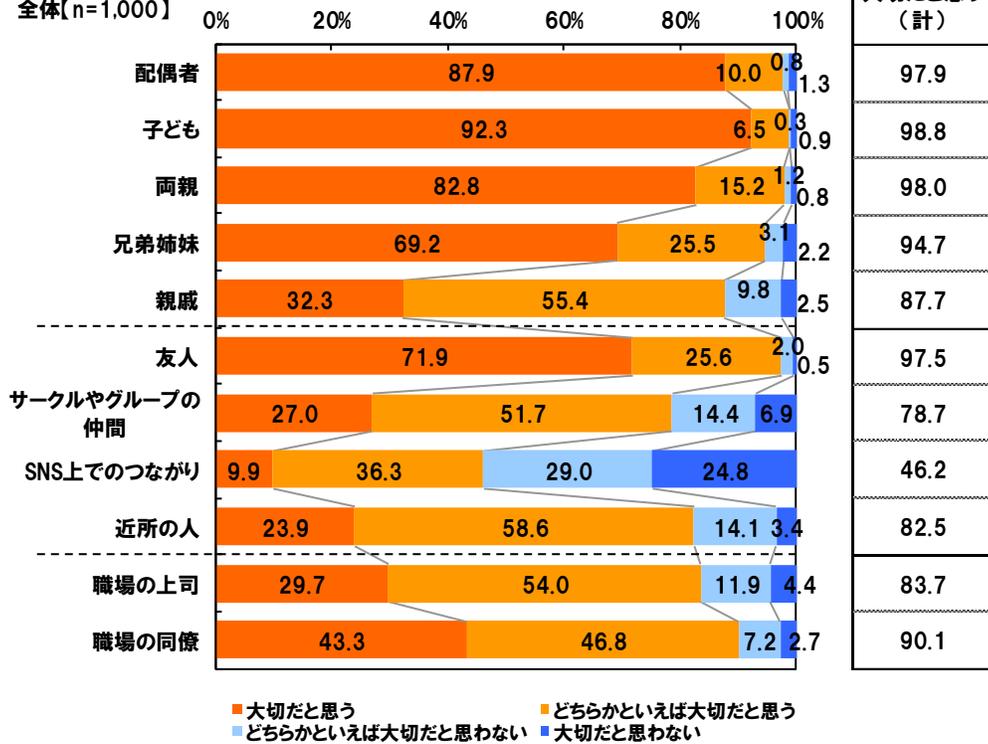
また、回答者の方々は、職場の上司・同僚とのつながりは、配偶者、子ども、友人、兄弟姉妹とのつながりに次いで大切だと思っていることも明らかとなりました。実際、職場でのコミュニケーションでは、同僚とコミュニケーションを『とっている』とした人の割合は配偶者や子どもに次いで高いとの結果が得られたことからわかるように、職場での人と人とのつながりは一日の生活の中で重要な位置を占めています。しかしながら、職場の上司や同僚とコミュニケーションを『とっていない』との回答も比較的多くみられました。その理由としては「コミュニケーションを取る必要を感じない」とするものが多かったものの、20代をはじめとする若い世代ほど、職場で「何を話題にしていいかわからない」とする回答が高い割合でみられました。上司が積極的に若手とコミュニケーションを取るなど、職場内の各種の交流を活性化させる必要性も感じられる結果となりました。

また、人が社会的に孤立するきっかけになるものとして、「失業」8割弱(78.0%)、「貧困」7割弱(67.0%)、「就職先が決まらないままの卒業」5割半ば(55.1%)など、雇用に関わる項目が上位に挙げられました。人にとって働くことは単に生活のための収入を得るためだけでなく、人間関係を維持・発展させていく上でも重要な意味を持つこと、すなわち人は働くことで社会と繋がっていることが改めて確認できる結果となりました。

人は人とのつながり(絆)があってこそ安心でき、働くことによって社会と結びついています。連合はこれからも、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが働くことを通じて社会に参加することのできる「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組んで参ります。

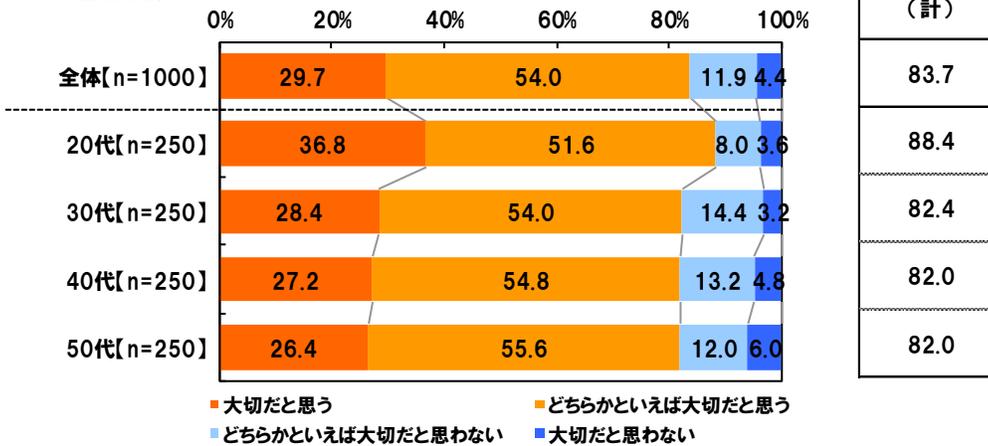
◆つながりをどの程度大切だと思うか
(単一回答形式)

全体[n=1,000]

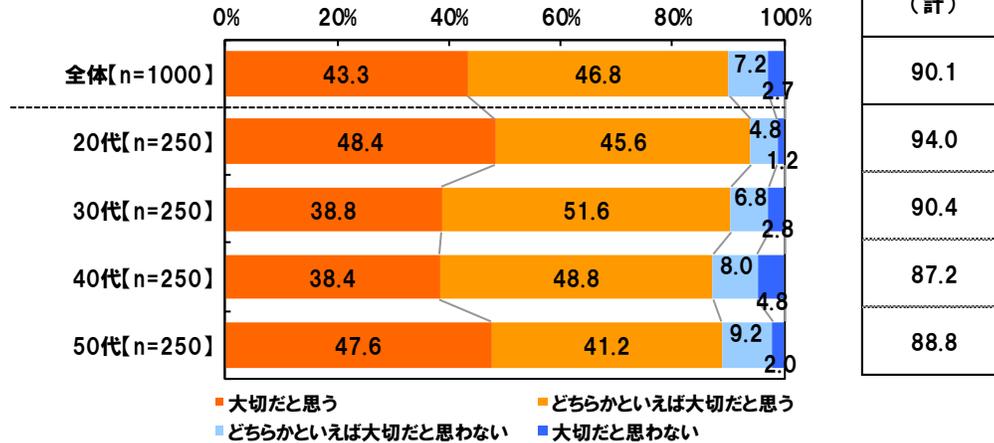


◆つながりをどの程度大切だと思うか
【職場の上司】

(単一回答形式)

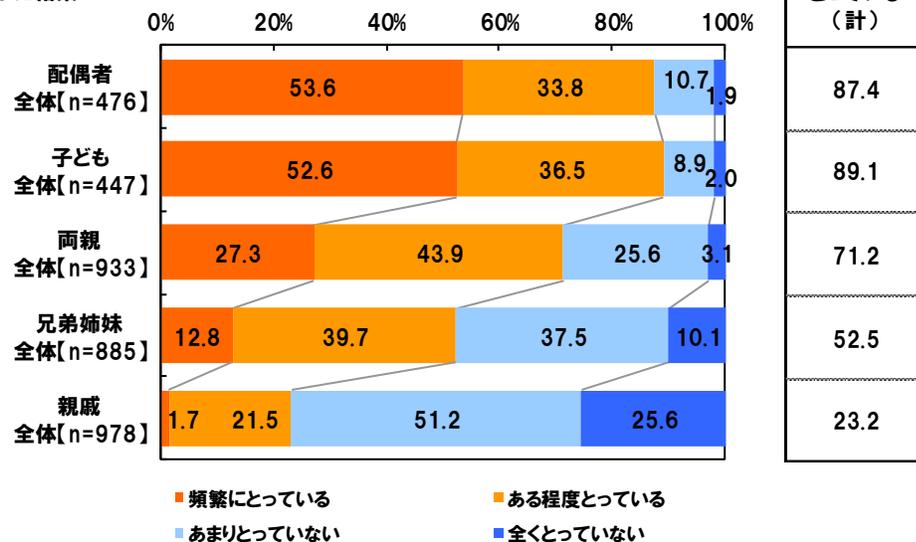


◆つながりをどの程度大切だと思うか
【職場の同僚】
(単一回答形式)



◆どの程度コミュニケーションをとっているか
《家族や親戚とのコミュニケーション》
(単一回答形式)

【全体】
※それぞれの項目において「該当する人はいない」との回答者を除いて集計した結果



◆どの程度コミュニケーションをとっているか

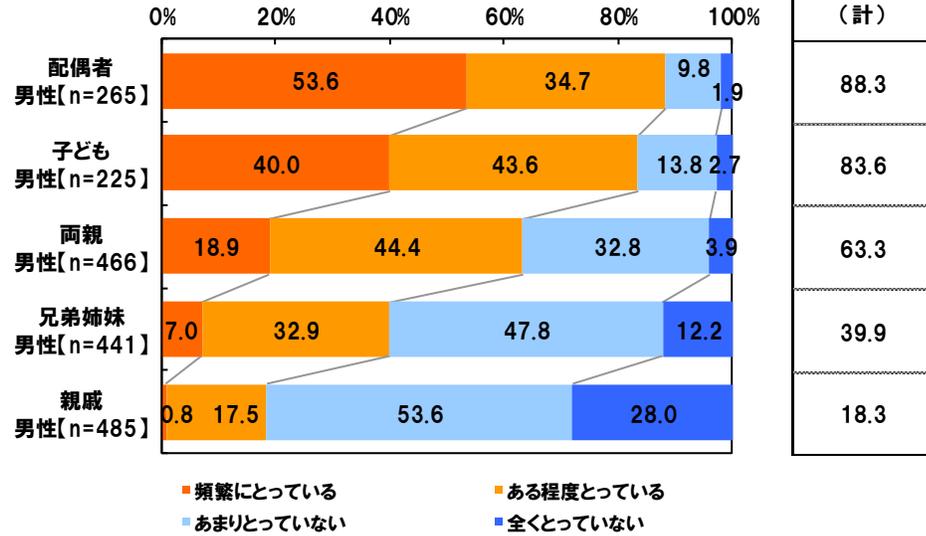
《家族や親戚とのコミュニケーション》

(単一回答形式)

【男性】

※それぞれの項目において「該当する人はいない」との回答者を除いて

集計した結果



◆どの程度コミュニケーションをとっているか

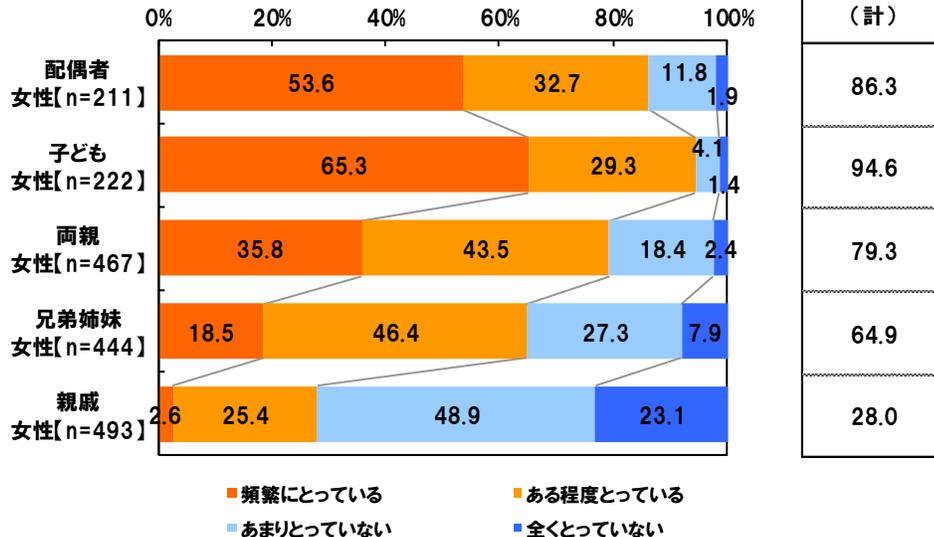
《家族や親戚とのコミュニケーション》

(単一回答形式)

【女性】

※それぞれの項目において「該当する人はいない」との回答者を除いて

集計した結果



◆どの程度コミュニケーションをとっているか

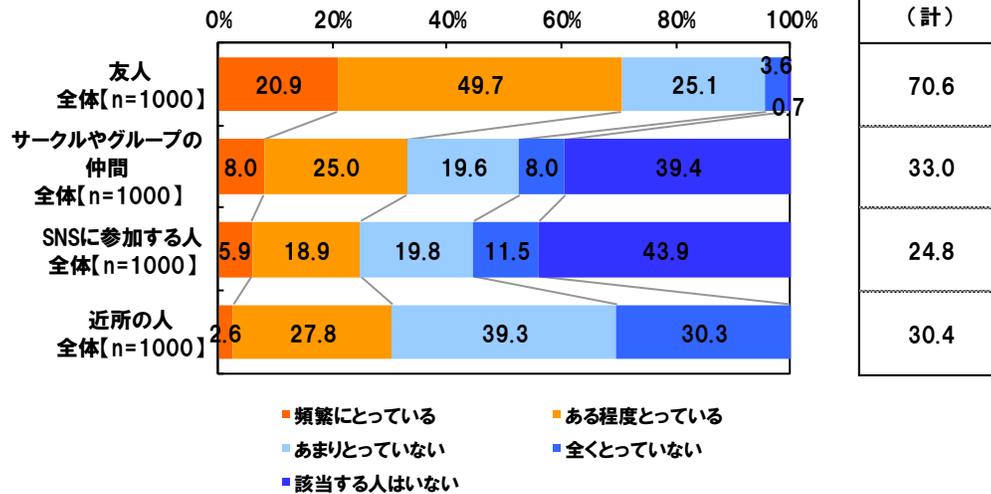
《友人や仲間とのコミュニケーション》

《SNSでのコミュニケーション》

《近所の人とのコミュニケーション》

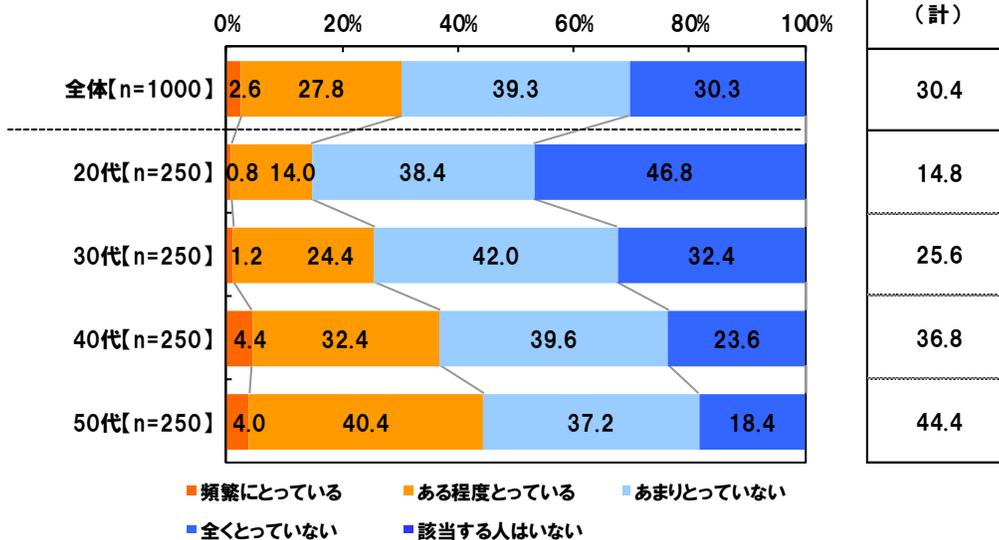
(単一回答形式)

【全体】

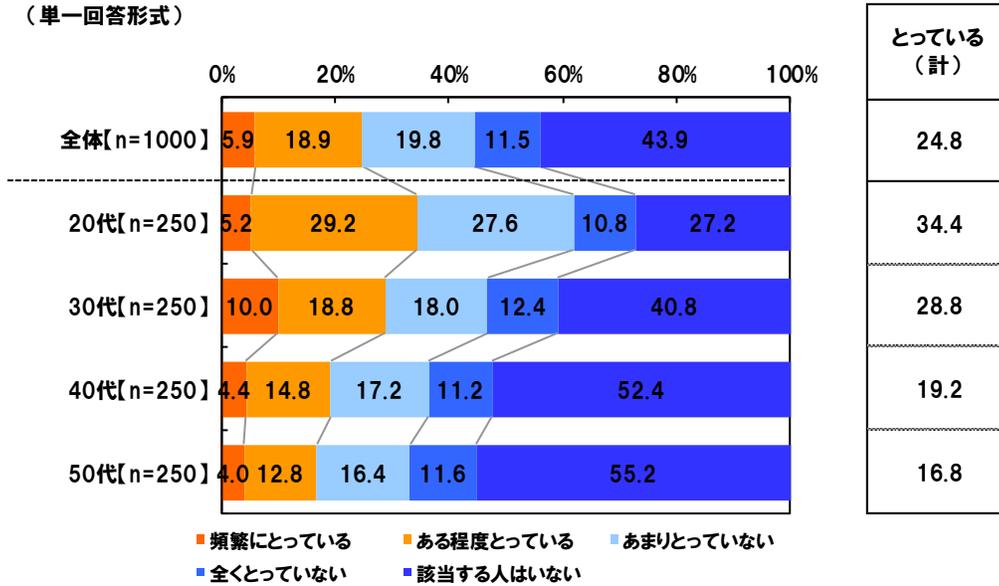


◆どの程度コミュニケーションをとっているか【近所の人】

(単一回答形式)



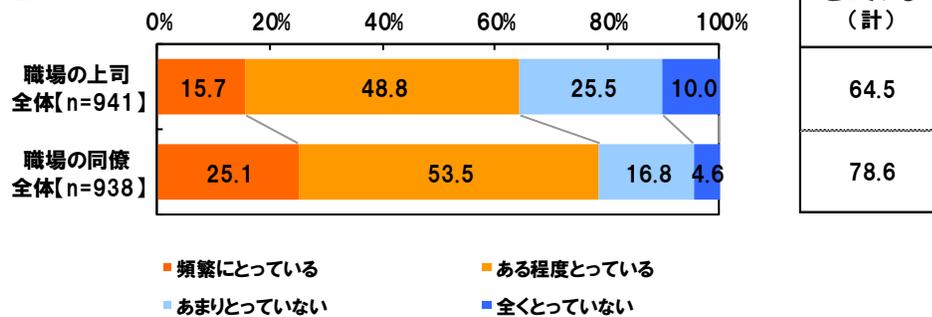
◆どの程度コミュニケーションをとっているか_【SNSに参加する人】
(単一回答形式)



◆どの程度コミュニケーションをとっているか
《職場の上司や同僚とのコミュニケーション》
(単一回答形式)

【全体】

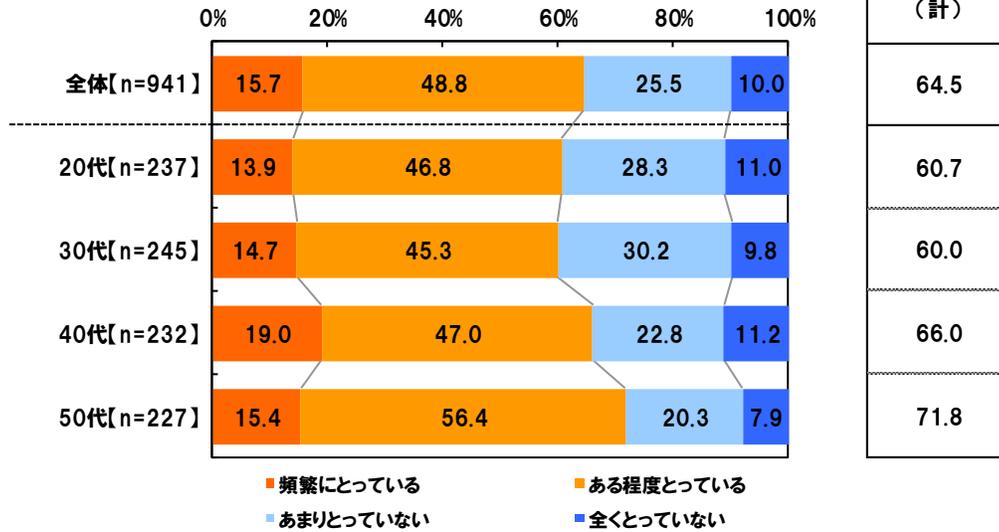
※それぞれの項目において「該当する人はいない」との回答者を除いて集計した結果



◆どの程度コミュニケーションをとっているか【職場の上司】

(単一回答形式)

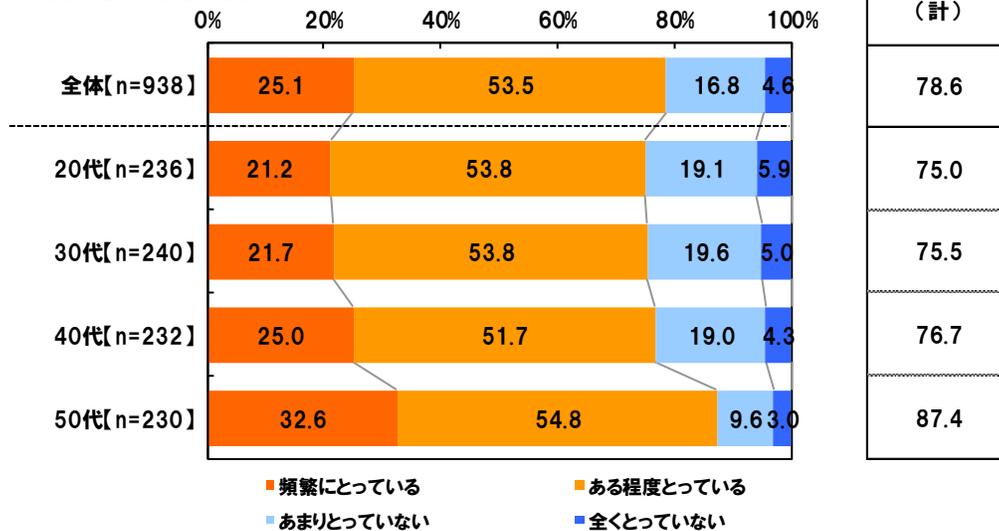
(※集計対象:職場の上司がいる人)



◆どの程度コミュニケーションをとっているか【職場の同僚】

(単一回答形式)

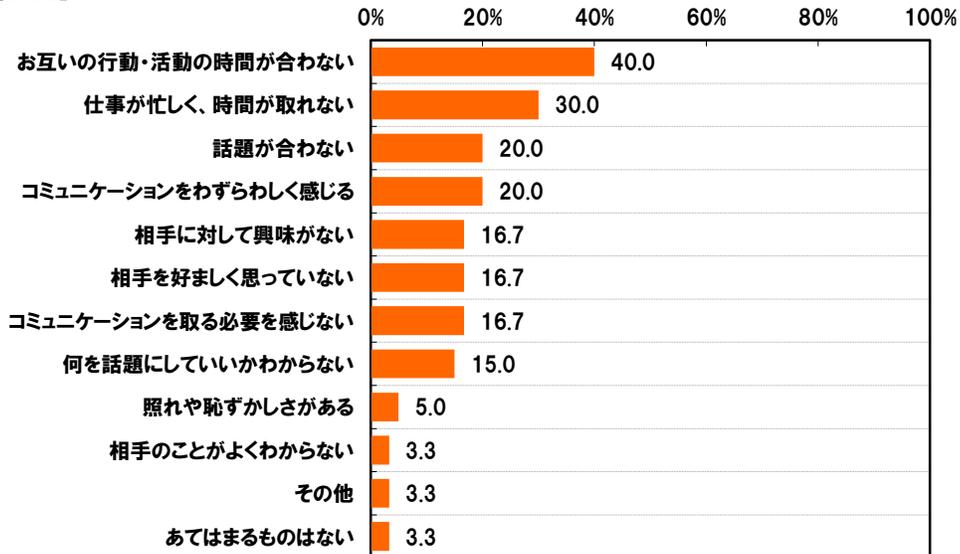
(※集計対象:職場の同僚がいる人)



◆【配偶者】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者: 配偶者とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

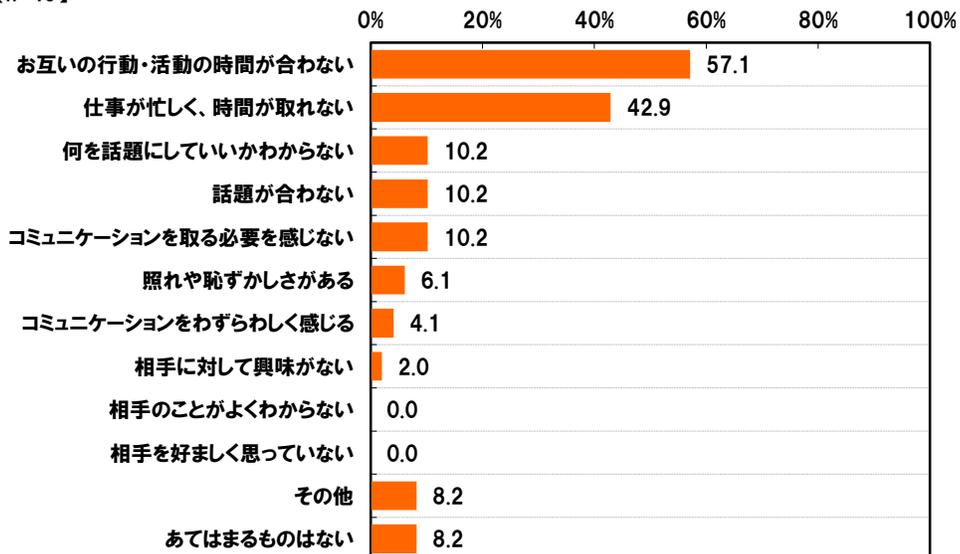
【n=60】



◆【子ども】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者: 子どもとコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

【n=49】



◆【両親】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者: 両親とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

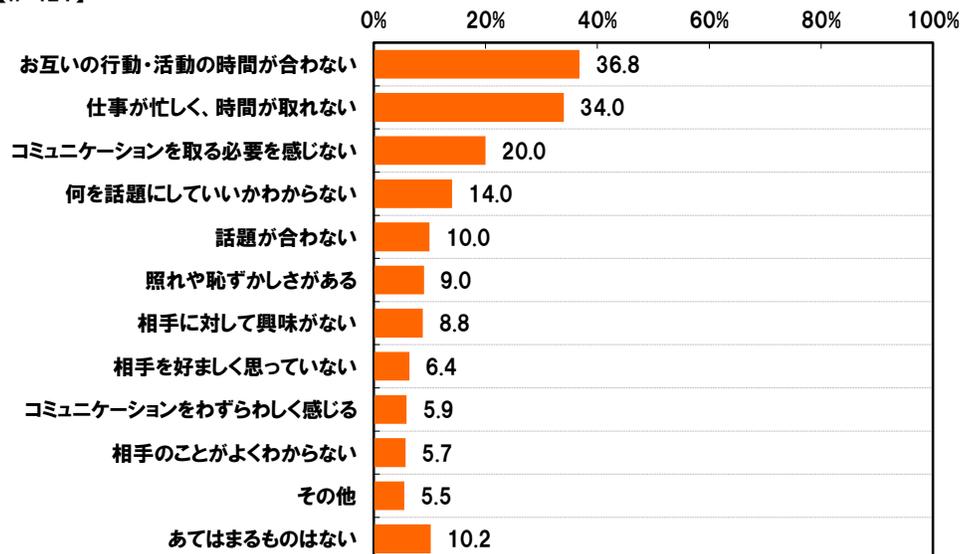
【n=268】



◆【兄弟姉妹】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者: 兄弟姉妹とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

【n=421】

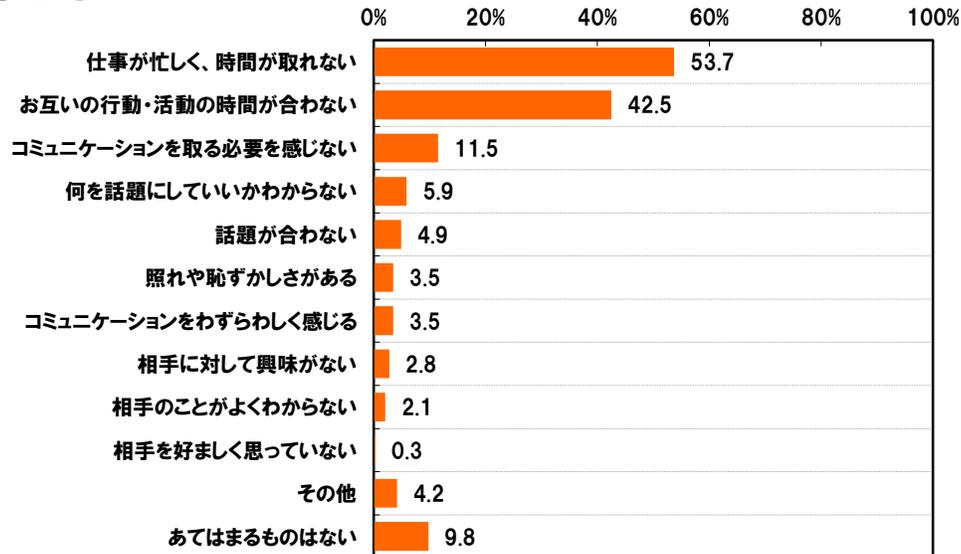


◆【友人】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由

(複数回答形式)

対象者:友人とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

【n=287】

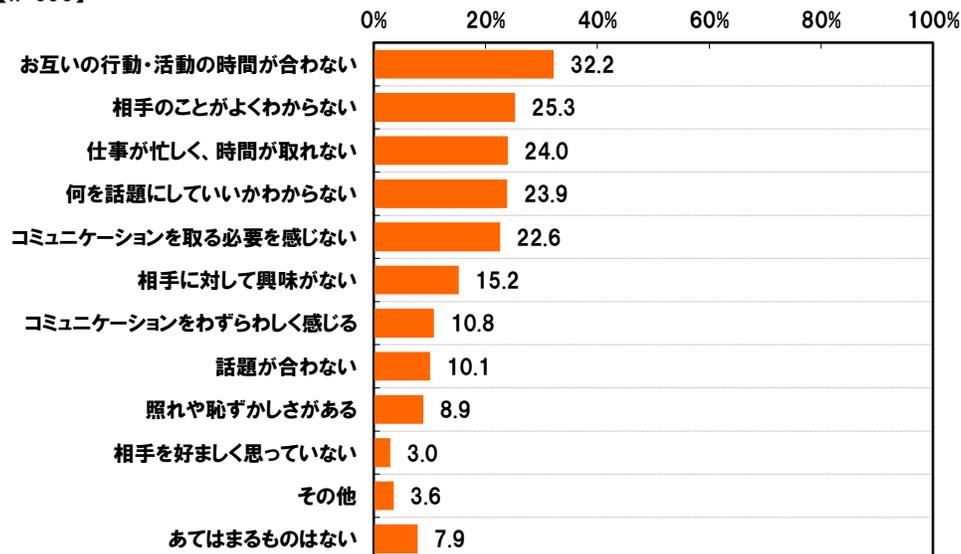


◆【近所の人】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由

(複数回答形式)

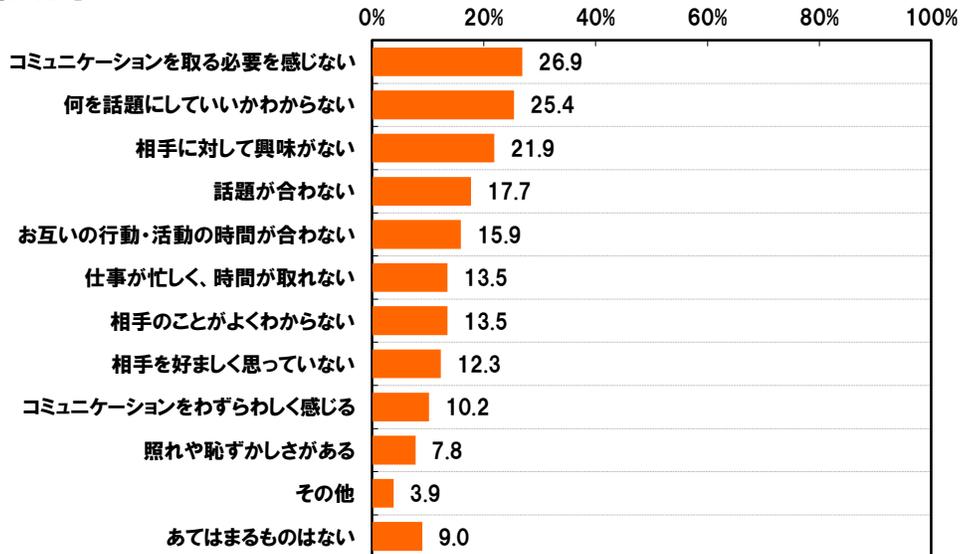
対象者:近所の人とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

【n=696】



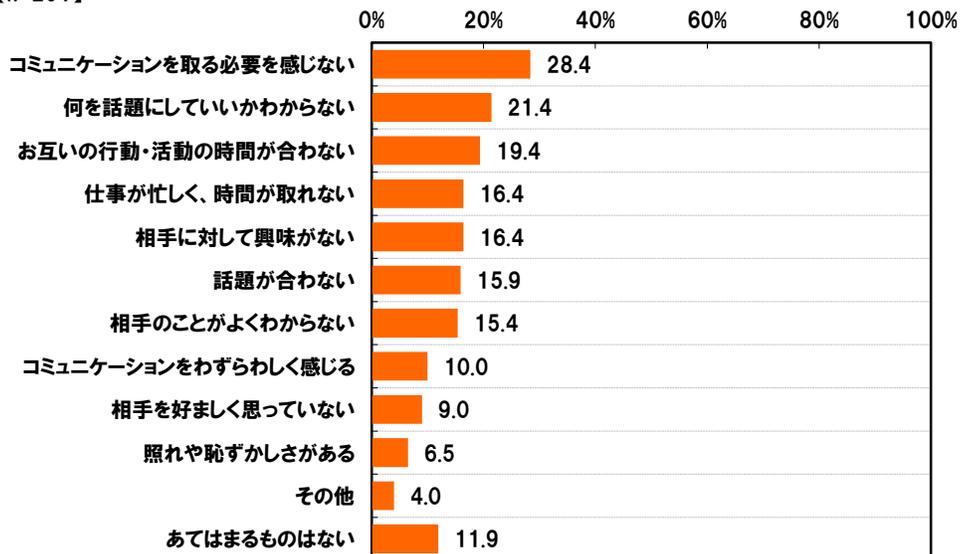
◆【職場の上司】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者:職場の上司とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人
【n=334】



◆【職場の同僚】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由
(複数回答形式)

対象者:職場の同僚とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人
【n=201】

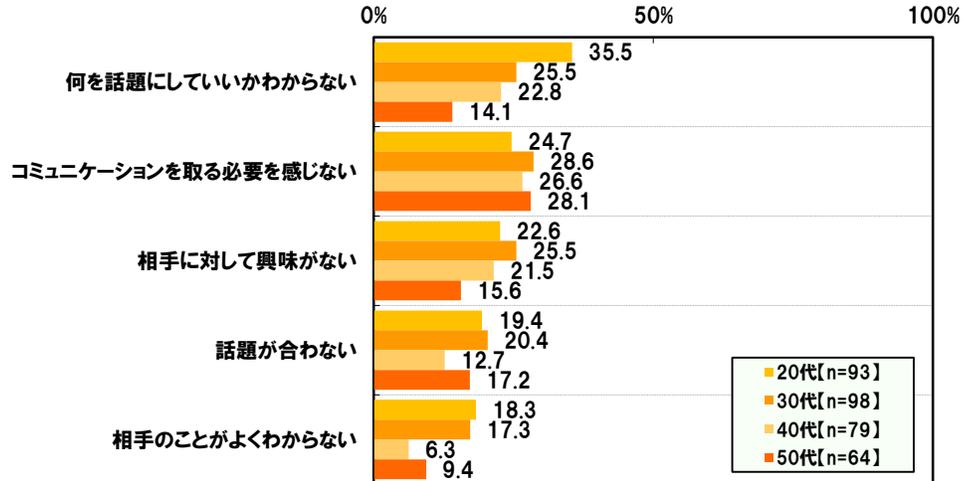


◆【職場の上司】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由

(複数回答形式)

対象者:職場の上司とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

※上位5項目を年代別に表示

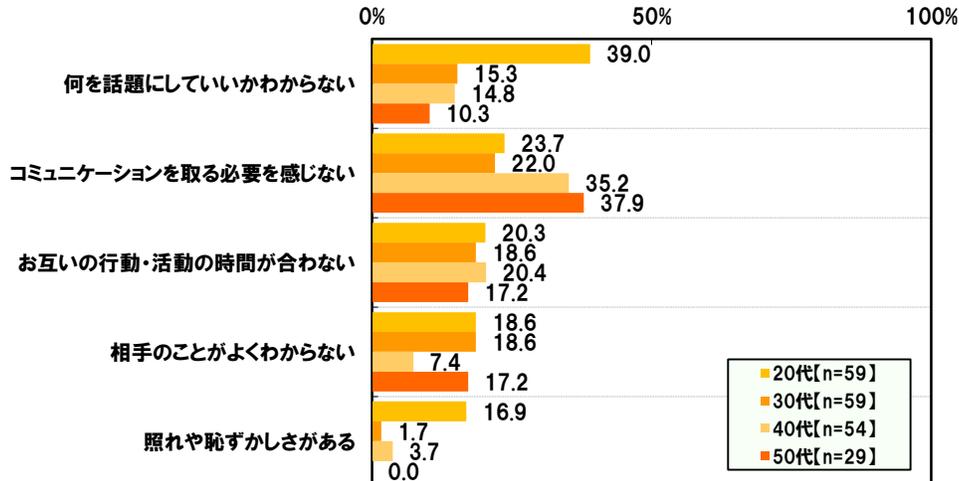


◆【職場の同僚】とのコミュニケーションをとっていない、または、とれていない理由

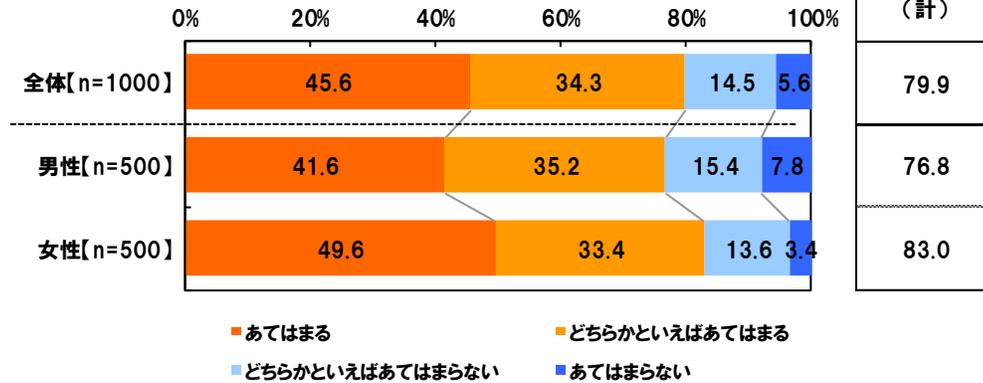
(複数回答形式)

対象者:職場の同僚とコミュニケーションを「あまりとっていない」「全くとっていない」人

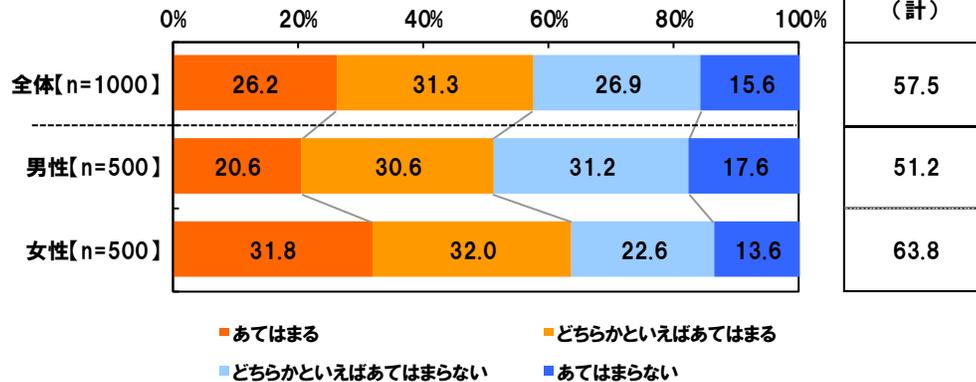
※上位5項目を年代別に表示



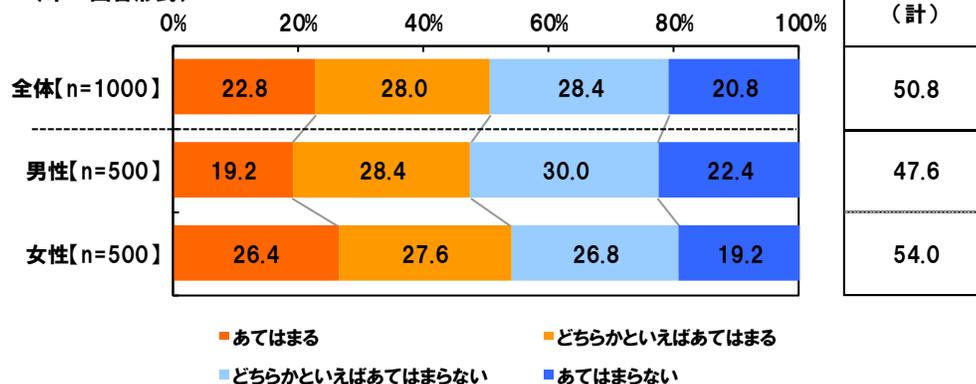
◆職場の人間関係について、あてはまるか
【仕事で困ったときに職場で相談できる人がいる】
(単一回答形式)



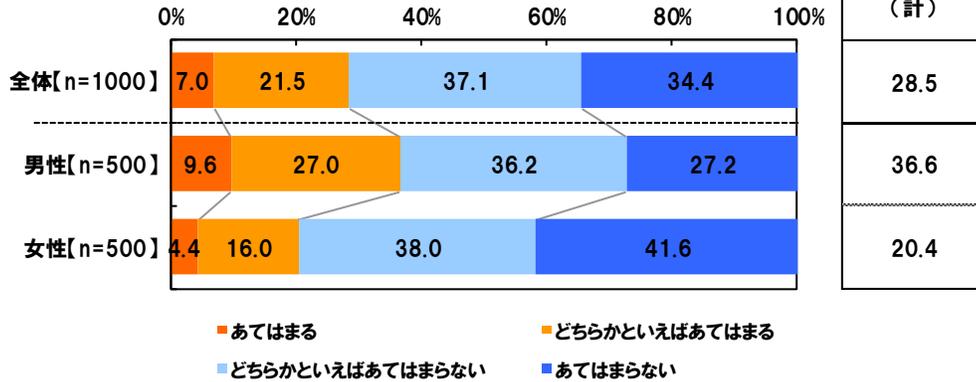
◆職場の人間関係について、あてはまるか
【職場でプライベートの相談ができる人がいる】
(単一回答形式)



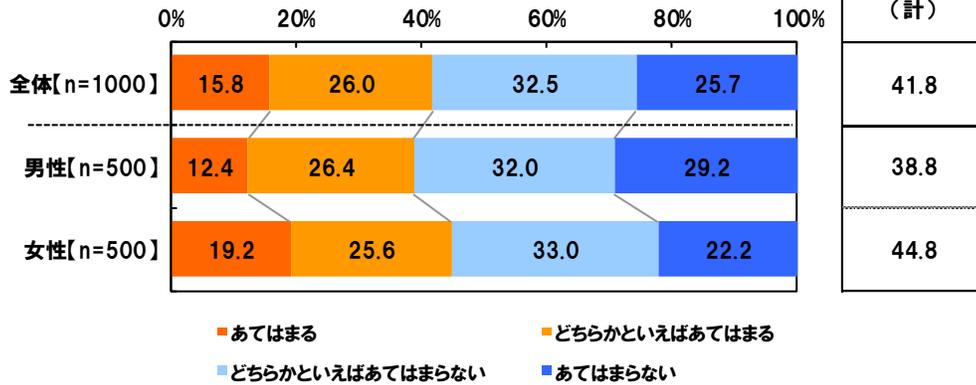
◆職場の人間関係について、あてはまるか
【職場の人とプライベートでも付き合いがある】
(単一回答形式)



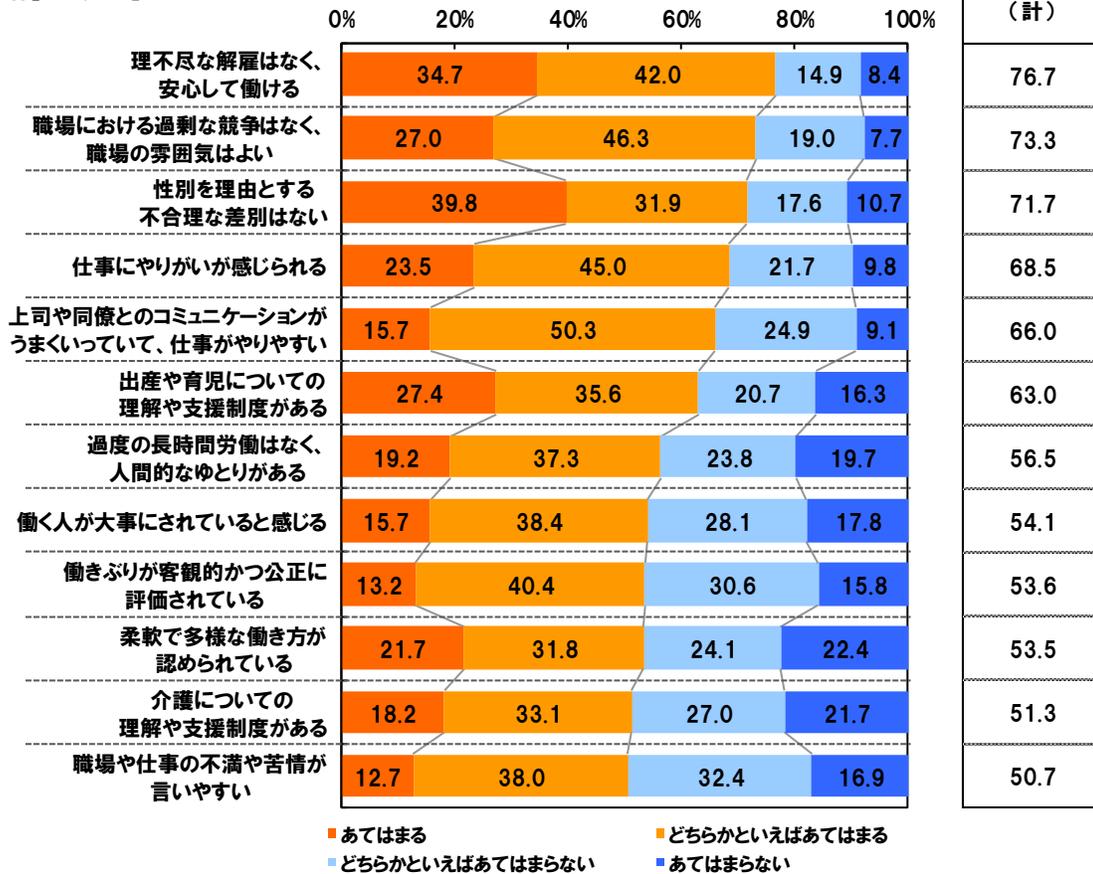
◆職場の人間関係について、あてはまるか
 【職場の人との付き合いによりプライベートの時間が取れないことがある】
 (単一回答形式)



◆職場の人間関係について、あてはまるか
 【職場の人間関係で悩みがある】
 (単一回答形式)

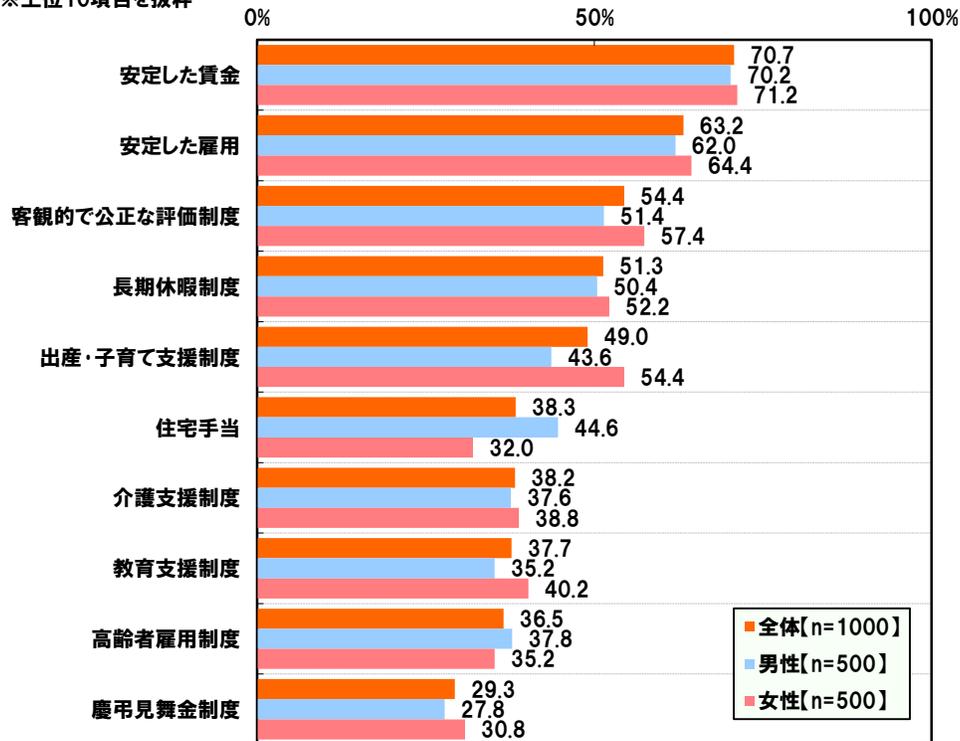


◆職場環境について、どの程度あてはまるか
(単一回答形式)
全体【n=1,000】



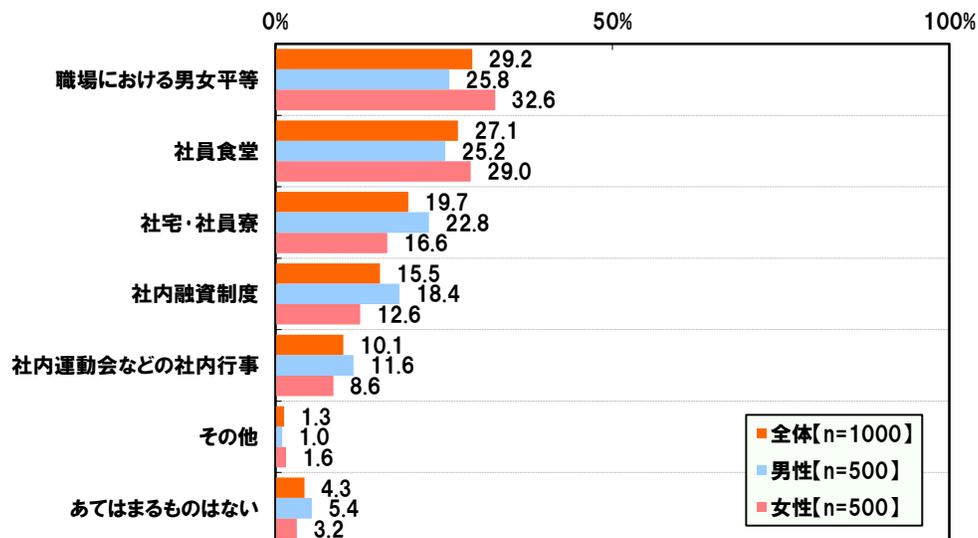
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充すべきだと思う仕組みや制度
(複数回答形式)

※上位10項目を抜粋



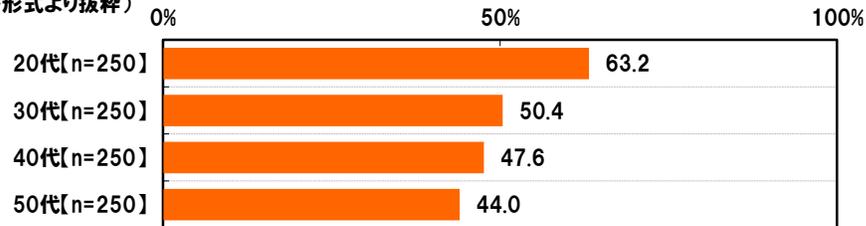
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充すべきだと思う仕組みや制度
(複数回答形式)

※11位以下項目を抜粋



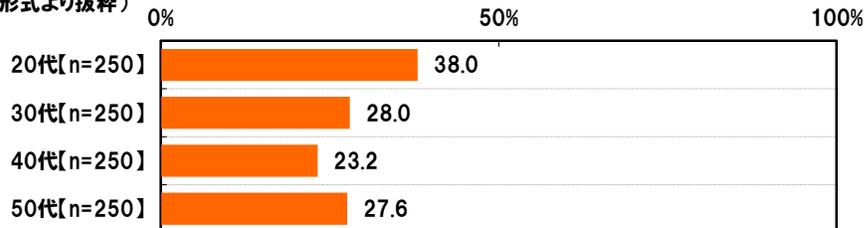
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度
【長期休暇制度】

(複数回答形式より抜粋)



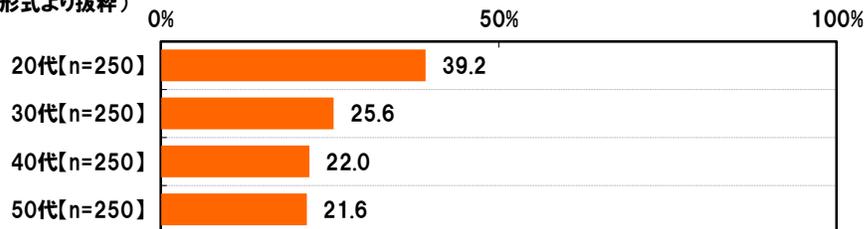
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度
【職場における男女平等】

(複数回答形式より抜粋)



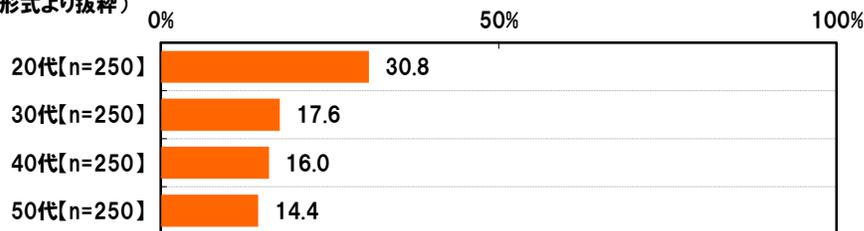
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度
【社員食堂】

(複数回答形式より抜粋)



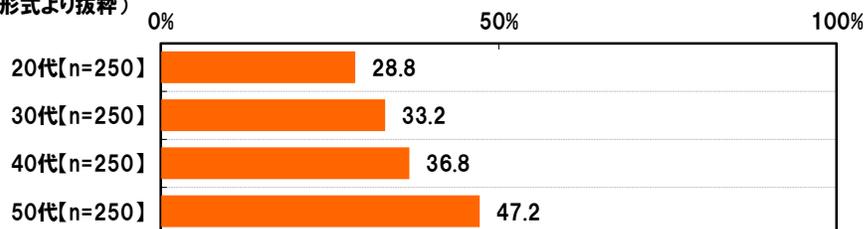
◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度
【社宅・社員寮】

(複数回答形式より抜粋)

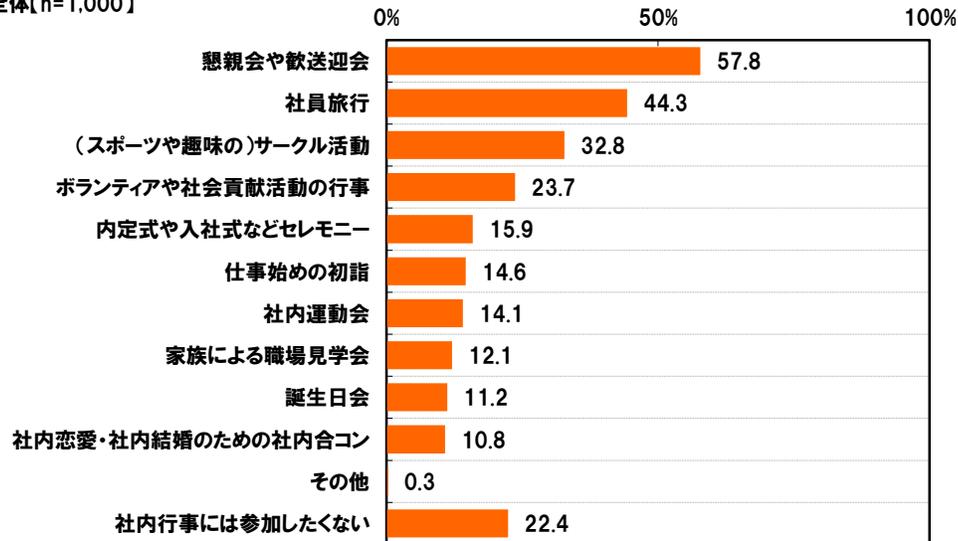


◆会社と労働者とのつながりを強くするために、拡充するべきだと思う仕組みや制度
【高齢者雇用制度】

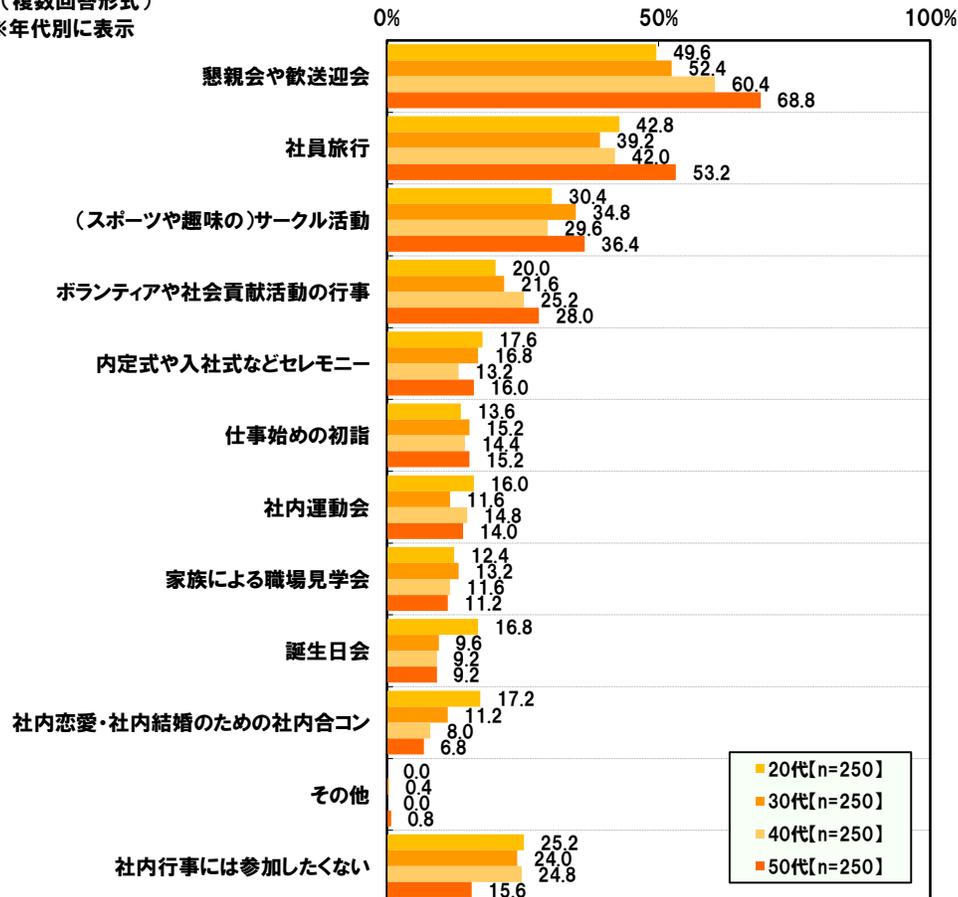
(複数回答形式より抜粋)



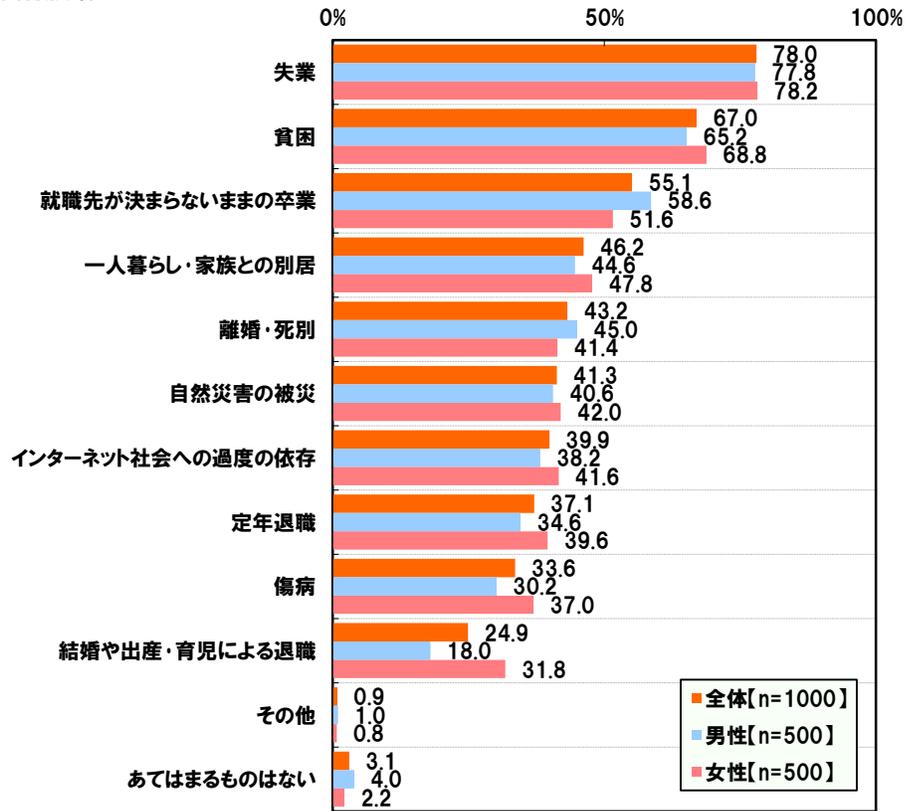
◆参加したいと思う社内行事
(複数回答形式)
全体[n=1,000]



◆参加したいと思う社内行事
(複数回答形式)
※年代別に表示

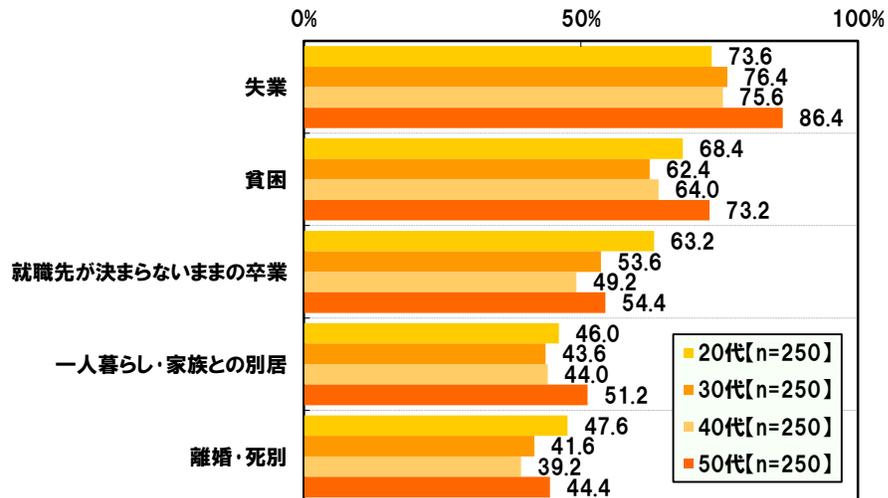


◆人が社会的に孤立するきっかけになると思うもの
(複数回答形式)



◆人が社会的に孤立するきっかけになると思うもの
(複数回答形式)

※上位5位までを年代別に表示



◆調査概要◆

- ◆調査タイトル：人と人とのつながり（絆）に関する調査
- ◆調査対象：ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
20歳以上のアルバイト・パートを含む有職者
- ◆調査期間：2012年4月1日～2012年4月4日
- ◆調査方法：インターネット調査
- ◆調査地域：全国
- ◆有効回答数：1,000サンプル（有効回答母数から1,000サンプルを抽出）
- ◆実施機関：ネットエイジア株式会社（担当：吉田）

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合（日本労働組合総連合会）総合企画局 担当：扇谷、加藤、菊地

TEL：03-5295-0510（総合企画局）

Eメール：jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp（総合企画局）

受付時間：10時00分～17時30分（月～金）

■■連合（日本労働組合総連合会）概要■■

組織名：連合（日本労働組合総連合会）

代表者名：会長 古賀 伸明

発足：1989年11月

所在地：東京都千代田区神田駿河台3-2-11 総評会館内 3F-8F

業務内容：すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる