

医薬化粧品産業労働組合連合会
組合員意識調査

調査結果報告書
(2022年7月～8月実施)

株式会社インプルーヴ
ES事業部

調査概要

(1) 調査の目的

本調査は、日頃の労組活動や職場・組合員の実情を把握し、今後の薬粧連合と各加盟組織の具体的な活動に活かすことを目的に、組織横断的に実施された。

(2) 調査時期

2022年7月～8月

(3) 回答状況

調査対象 : 医薬化粧品産業労働組合連合会に加盟する労働組合の組合員 33,230名

回収件数 : 18,702件 (前回16,788件) 回収率56.3% (前回56.1%)

(4) 回答方式

択一選択式、複数選択式、自由記述式。

(5) 実施の方法

調査設問の企画は医薬化粧品産業労働組合連合会と株式会社インプルーヴにて行い、Webアンケートにて実施された。

集計、結果報告書の作成を株式会社インプルーヴが行った。

(6) 本報告書の表記について

特別の理由がない場合、属性無回答の結果の表記は除外している。

回答者プロフィール

回答者全体では、2019年と比べて分布にほとんど差異が見られない。MR・MSL等、男性、30歳代の占める割合が高い。

- 『所属部署・職種』を回答者全体で見ると、前回同様に「4. MR・MSL等」の割合が36.6%と最も高い。次いで、「3. 生産」が24.2%、「5. その他」が17.9%となっている。労働組合別で見ると、割合に差が見られる。
- 『性別』を回答者全体で見ると、「1. 男性」の割合が63.2%と前回同様に半数以上を占めている。「2. 女性」は36.4%、「3. その他」は0.3%となった。労働組合別で見ると、4組織では男性よりも女性の割合のほうが高い。
- 『年代』を回答者全体で見ると、前回と同様に「3. 30歳代」の割合が35.9%と最も高い。次いで、「3. 40歳代」が25.7%、「1. 29歳以下」が21.2%となっている。
- 各加盟組織においては、別途納品した回答データおよび集計結果と実際の人事情報等と照らし合わせ、回答率が低い対象(特に半数を下回っている対象)については、本調査結果だけでなく、個別でのヒアリングや状況確認、アンケート等の取り組み等のフォローを行っていただきたい。

	回答者数	所属部署・職種						性別				年代					
		1 研究 CMC	2 臨床 開発	3 生産	4 MR MSL等	5 その他	無回答	1 男性	2 女性	3 その他	無回答	1 29歳 以下	2 30歳代	3 40歳代	4 50歳代	5 60歳代 以上	無回答
2019年 回答者全体	16,788	15.0	4.0	24.4	36.9	19.5	0.3	64.7	35.0	-	0.3	21.6	37.8	26.0	13.6	0.7	0.3
2022年 回答者全体	18,702	17.3	4.0	24.2	36.6	17.9	0.0	63.2	36.4	0.3	0.0	21.2	35.9	25.7	16.4	0.9	0.0
第一三共グループ労働組合連合会	1,721	19.6	2.3	23.4	41.9	12.8	0.0	64.0	35.8	0.2	0.0	23.2	23.3	29.9	23.5	0.2	0.0
中外製薬労働組合	2,530	19.9	4.2	25.9	44.5	5.6	0.0	65.1	34.3	0.6	0.0	19.1	43.4	23.1	14.5	0.0	0.0
シオノギグループ労働組合連合会	2,702	21.8	3.9	29.4	22.9	21.9	0.0	59.9	39.9	0.2	0.0	17.8	34.5	25.8	20.0	2.0	0.0
アステラス労働組合	1,915	27.8	3.7	19.6	38.4	10.4	0.0	60.6	39.1	0.4	0.0	20.9	42.0	26.0	10.9	0.2	0.0
興和労働組合	1,600	8.9	2.3	17.8	24.8	46.3	0.0	57.0	43.0	0.0	0.0	30.9	37.1	20.8	11.1	0.1	0.0
住友ファーマ労働組合	849	16.4	3.9	17.9	49.4	12.5	0.0	70.0	30.0	0.0	0.0	13.3	35.9	34.9	15.9	0.0	0.0
小野薬品労働組合	1,758	18.2	9.4	4.3	55.9	12.2	0.0	80.7	18.9	0.3	0.0	17.6	34.4	30.8	16.7	0.6	0.0
エーザイユニオン	1,017	15.6	6.1	17.5	46.3	14.5	0.0	64.8	34.4	0.8	0.0	28.2	34.1	18.2	15.3	4.1	0.0
ツムラ労働組合	487	7.4	0.0	31.0	48.7	12.9	0.0	75.6	24.0	0.4	0.0	18.3	36.3	16.2	28.5	0.6	0.0
Meiji Seikaファルマ労働組合	691	9.8	1.3	20.0	52.5	16.4	0.0	62.8	35.6	1.6	0.0	21.7	36.8	23.2	18.4	0.0	0.0
小林製薬労働組合	693	9.5	0.0	24.8	31.3	34.3	0.0	68.7	31.0	0.3	0.0	26.7	35.2	20.1	18.0	0.0	0.0
ロート製薬労働組合	709	9.7	7.5	34.3	18.3	30.2	0.0	44.9	55.1	0.0	0.0	11.3	30.2	38.5	18.2	1.8	0.0
KMバイオロジクス労働組合	550	8.9	3.6	62.5	5.3	19.5	0.2	44.5	55.5	0.0	0.0	32.5	42.4	18.2	6.7	0.2	0.0
日本血液製剤機構労働組合	87	14.9	21.8	44.8	18.4	0.0	0.0	71.3	28.7	0.0	0.0	14.9	40.2	18.4	16.1	10.3	0.0
三和化学研究所労働組合	447	12.5	5.4	26.8	40.9	14.3	0.0	63.3	36.5	0.2	0.0	19.9	33.3	27.7	14.5	4.5	0.0
阪大微生物病研究会労働組合	353	17.3	0.6	45.0	1.1	36.0	0.0	51.8	47.9	0.3	0.0	17.8	41.4	25.5	14.7	0.6	0.0
トーアエイヨー労働組合	151	16.6	4.0	21.2	44.4	13.9	0.0	57.0	39.7	1.3	2.0	35.1	37.7	13.2	11.9	0.0	2.0
太陽ファルマテック労働組合	120	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	53.3	46.7	0.0	0.0	22.5	20.0	30.8	26.7	0.0	0.0
アムジェンユニオン	125	0.0	0.0	0.0	96.0	4.0	0.0	87.2	12.8	0.0	0.0	5.6	52.8	36.8	4.8	0.0	0.0
シミックCMO西根労働組合	83	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	48.2	49.4	2.4	0.0	21.7	15.7	38.6	24.1	0.0	0.0
ユーロフィンASL労働組合	84	71.4	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	35.7	64.3	0.0	0.0	34.5	19.0	29.8	16.7	0.0	0.0
ユイット・ラボラトリーズ労働組合	30	0.0	0.0	46.7	36.7	16.7	0.0	53.3	46.7	0.0	0.0	33.3	13.3	46.7	6.7	0.0	0.0

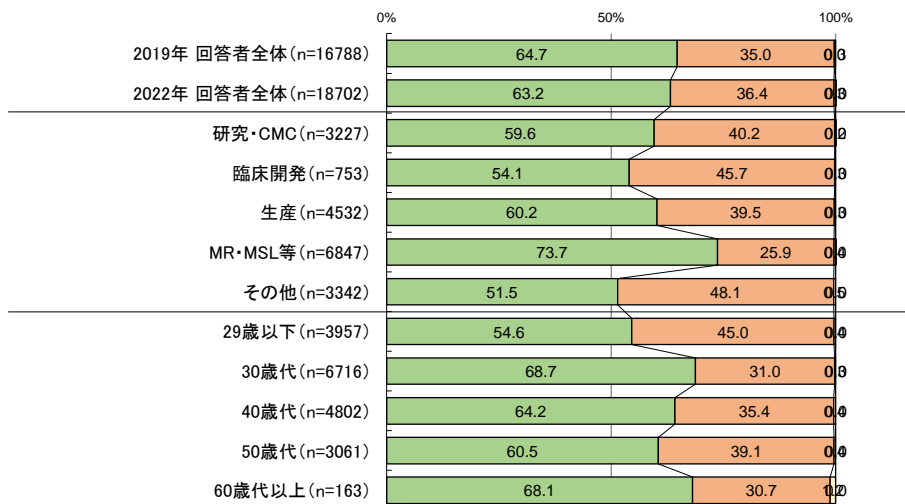
注 属性(行)を見て、最も割合の高い箇所を色付けしている。

回答者プロフィール：性別の視点

前回同様にMR・MSR等では、男性の割合が高く、女性は40歳未満の層の割合が高い。

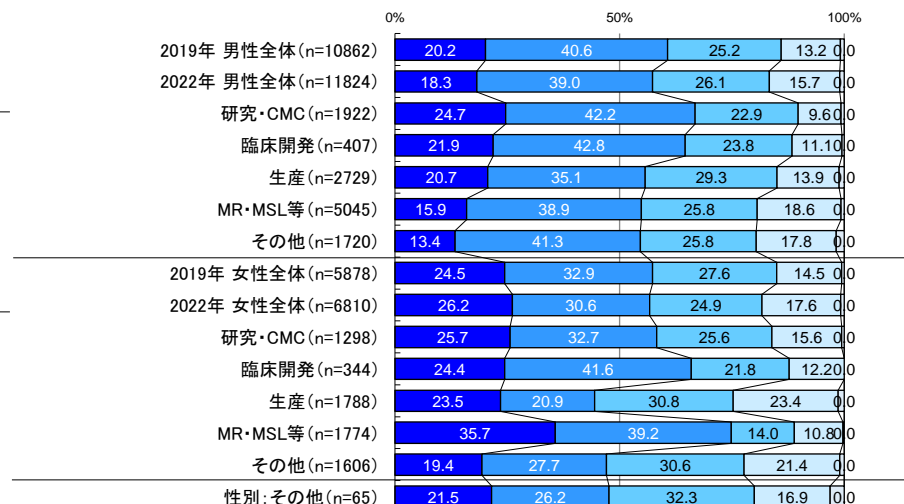
- 『所属部署・職種』と『年代』の回答別に、『性別』を整理したものが左下図である。『所属部署・職種』で見ると、前回同様に「4. MR・MSR等」において「1. 男性」の割合が最も高く、73.7%(前回77.6%)となっている。次いで、「3. 生産」が60.2%(前回63.3%)、「1. 研究・CMC」が59.6%(前回62.1%)、「2. 臨床開発」で54.1%(前回51.1%)となっている。前回は「5. その他」においては、「1. 男性」の割合が47.7%と半数を下回っていたが、今回は51.5%と半数を超えている。
- 『性別』の『所属部署・職種』の回答別に、『年代』を整理したものが右下図である。女性の「3. 生産」と「5. その他」および性別その他の層では、40歳以上の層が半数を超えている。それ以外の対象では、30歳代以下の占める割合が高い。
- 女性の「4. MR・MSR等」では、「1. 29歳以下」の占める割合が35.7%となっており、他の所属部署職種に比べて高く、30歳代以下が占める割合が74.9%(前回84.4%)となっている。

所属部署・職種、年代別×性別 (単位:%)



■男性 ■女性 □その他 □無回答

性別×所属部署・職種×年代 (単位:%)



■29歳以下 ■30歳代 ■40歳代 □50歳代 □60歳代以上 □無回答

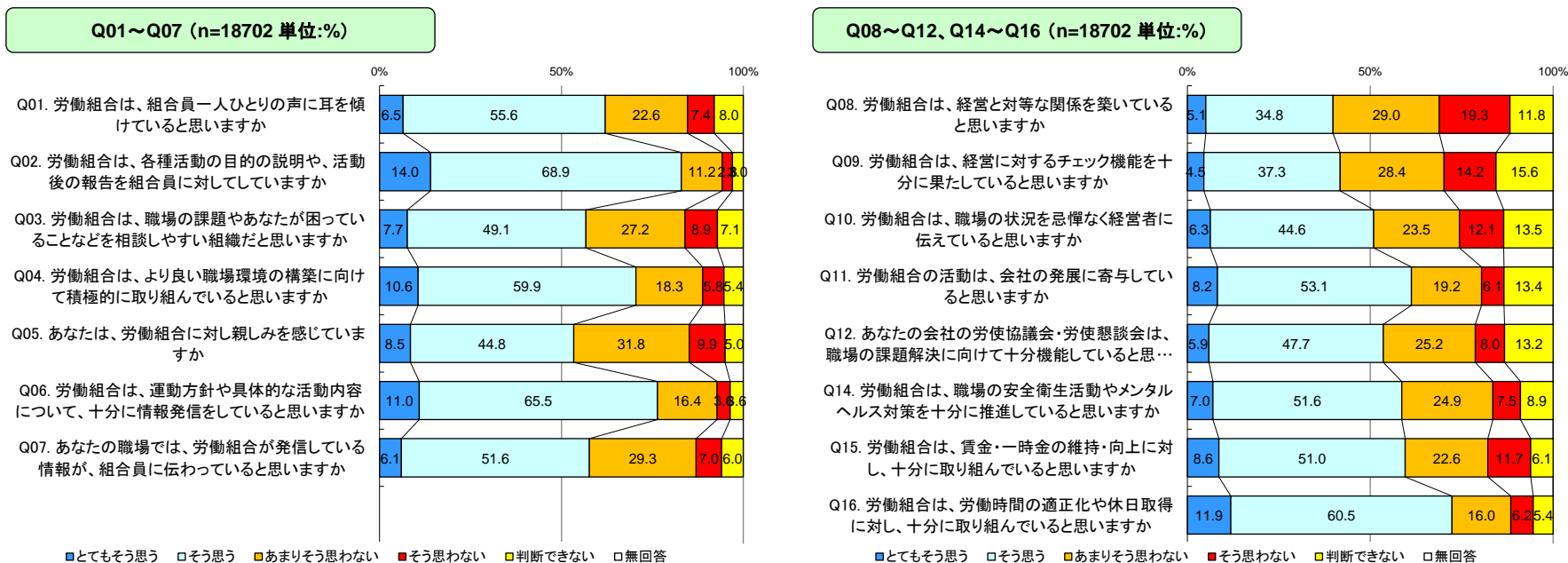
総括：本調査の要点

- 労働組合活動については、回答者全体で全ての項目の肯定的回答の割合が上昇した。
- 労働組合の会社への要求や交渉について、“期待以上”という回答は、回答者全体で**57.9%**と前回よりも上昇。
- 活動の目的の説明や報告、情報発信といった取り組みが、活動方針や取り組みテーマの理解度の上昇に寄与する。
- 前回と同様に、労働組合の活動への参画意識は低くはないが、役員になりたいという意欲は低い。
- 様々な背景の違いを尊重し助け合う風土があるかどうかについては、所属部署・職種の生産およびその他において肯定的回答の割合がやや低い。
- 様々な背景の違いを尊重し助け合う風土醸成に向けて、“改善すべき点がある”と回答した割合は回答者全体で**51.6%**。
- 前回同様に仕事のやりがいや誇りは強いが、将来性やキャリア実現、適切な業務分担等については取り組みの余地がある。
- 働きがいに影響を与えるものとして、「能力発揮の実感」「社会に貢献している実感」「納得できる賃金・賞与」「成長の実感」「望ましい生活と仕事の両立」が重要視されている。
- 人事評価のフィードバックの実施状況は良好。評価結果の納得感も強い。現在の評価制度が公平に評価できる制度である実感は弱い。
- 賃金・給与に対する妥当感は総じて高く、前回よりも上昇している。
- 睡眠時間の満足度は、回答者全体では“不足している”割合がやや上昇した。1日平均**6時間**以上の睡眠時間の確保が一つのラインとなると考えられる。
- 医薬品産業および化粧品産業の将来性を感じている層は前回よりも上昇しているが、医薬品産業の将来性には否定的な層が多い。
- 薬粧連合の活動で期待の強い強い項目、優先順位の低い項目は前回から傾向に大きな変化は見られない。活動への期待感は総じて強まっている。
- 労働組合の政策活動・政治活動の目的や意義については理解されている。

1-1-1 労働組合活動について

薬粧連合全体では、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇した。

- 労働組合活動について聞いた、Q01～Q12およびQ14～Q16の回答者全体の結果が下図である。肯定的回答の割合（「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値）が最も高かったのは、前回同様に『Q02. 労働組合は、各種活動の目的の説明や、活動後の報告を組合員に対してしていますか』の82.9%となった。次いで、『Q06. 労働組合は、運動方針や具体的な活動内容について、十分に情報発信をしていると思いますか』が76.5%、『Q16. 労働組合は、労働時間の適正化や休日取得に対し、十分に取り組んでいると思いますか』が72.4%となっている。一方、肯定的回答の割合が最も低かったのは、『Q08. 労働組合は、経営と対等な関係を築いていると思いますか』の39.9%となっており、次いで、『Q09. 労働組合は、経営に対するチェック機能を十分に果たしていると思いますか』が41.8%となっている。このカテゴリの15項目のうち、肯定的回答の割合が半数を下回ったのは、Q08とQ09の2項目であった。なお、経営との関係を確認しているQ08～Q12では「5. 判断できない」の割合が10%を超える結果となっており、前回と同様に他の項目に比べてやや高い。
- 前回の結果と比べると（別途納品したクロス集計表および6ページ表）、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇している。また、全ての項目で否定的回答の割合が低下しているが、「5. 判断できない」の割合は全ての項目で上昇する結果となっている。
- 所属部署・職種別で見ると（6ページ表）、MR・MSL等の肯定的回答の割合が8項目で前回よりも低下している。特に、『Q08. 労働組合は、経営と対等な関係を築いていると思いますか』の肯定的回答の割合は、前回よりも1.9ポイント低下した37.9%となっており、所属部署・職種別で見ても最も低い結果となっている。また、前回、肯定的回答の割合が低いことを指摘した生産においては、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇しており、回答結果に良い変化が見られた。なお、臨床開発とその他においても、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇している。



1-1-2 労働組合活動について:所属部署・職種別

属性別 (単位:%)

	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q14	Q15	Q16	
	労働組合は、組合員一人ひとりの声に耳を傾けていると思いますか	労働組合は、各種活動の目的の説明や、活動後の報告を組合員に対してしていますか	労働組合は、職場の課題やあなたが困っていることなどを相談しやすい組織だと思いますか	労働組合は、より良い職場環境の構築に向けて積極的に取り組んでいますか	あなたは、労働組合に対し親しみを感じていますか	労働組合は、運動方針や具体的な活動内容について、十分に情報発信をしていると思いますか	あなたの職場では、労働組合が発信している情報が、組合員に伝わっていると思いますか	労働組合は、経営と対等な関係を築いていると思いますか	労働組合は、経営に対するチェック機能を十分に果たしていると思いますか	労働組合は、職場の状況や経営者に伝えてくれていると思いますか	労働組合の活動は、会社の発展に寄与していると思いますか	あなたの会社の労使協議会・労使懇談会は、職場の課題解決に向けて十分機能していると思いますか	労働組合は、職場の安全衛生活動やメンタルヘルス対策を十分に推進していると思いますか	労働組合は、賃金・一時金の維持・向上に対し、十分に取り組んでいると思いますか	労働組合は、労働時間の適正化や休日取得に十分に	
回答者数																
2019年 回答者全体	16,788	55.0	80.9	53.6	66.7	50.6	72.2	55.6	37.0	38.5	46.5	57.2	50.2	56.9	58.8	71.7
2022年 回答者全体	18,702	62.1	83.0	56.7	70.5	53.4	76.4	57.7	39.9	41.8	51.0	61.3	53.6	58.6	59.6	72.4
前回差		7.1	2.1	3.2	3.8	2.8	4.3	2.1	2.9	3.3	4.4	4.1	3.4	1.7	0.8	0.7
2019年 研究・CMC	2,513	57.6	85.6	53.2	70.4	47.6	77.3	59.3	35.8	37.2	48.7	54.4	51.3	61.4	59.3	75.2
2022年 研究・CMC	3,227	63.7	86.6	55.8	74.2	51.7	80.5	60.6	40.1	41.3	53.4	59.5	54.3	61.8	57.5	74.4
前回差		6.1	1.1	2.6	3.9	4.1	3.2	1.3	4.3	4.1	4.8	5.1	3.0	0.4	-1.7	-0.8
2019年 臨床開発	665	60.6	83.9	55.3	68.7	51.6	80.3	62.4	35.2	38.0	50.1	60.6	49.0	59.5	59.8	73.7
2022年 臨床開発	753	70.1	91.1	61.0	79.2	56.3	84.2	67.7	45.0	48.9	60.6	66.5	59.9	62.4	68.3	77.7
前回差		9.5	7.2	5.6	10.4	4.7	3.9	5.3	9.8	10.8	10.5	5.9	10.9	2.9	8.4	4.0
2019年 生産	4,097	45.7	74.2	42.5	56.3	39.6	63.6	47.4	35.7	35.3	40.9	51.1	40.2	45.5	52.5	62.0
2022年 生産	4,532	55.5	77.7	49.9	63.6	45.0	69.7	49.2	41.7	41.2	47.8	57.9	46.8	49.1	56.7	64.2
前回差		9.8	3.5	7.4	7.4	5.5	6.2	1.8	6.0	5.9	6.9	6.8	6.6	3.6	4.2	2.2
2019年 MR・MSL等	6,192	61.3	83.0	63.9	72.4	60.9	74.9	59.5	39.8	43.6	50.4	63.4	58.8	65.5	64.7	77.8
2022年 MR・MSL等	6,847	65.3	83.4	64.3	72.1	60.0	78.3	61.0	37.9	43.2	50.7	63.7	57.8	65.2	60.0	76.6
前回差		4.0	0.4	0.4	-0.3	-0.8	3.3	1.5	-1.9	-0.4	0.3	0.3	-1.0	-0.3	-4.7	-1.3
2019年 その他	3,268	51.9	81.3	48.2	66.2	47.5	72.6	54.4	34.8	34.2	44.1	54.9	46.3	51.3	55.4	69.7
2022年 その他	3,342	61.0	83.9	50.4	71.0	51.9	76.1	57.2	40.2	38.6	51.1	61.6	52.1	54.1	62.8	71.7
前回差		9.1	2.6	2.3	4.8	4.4	3.5	2.8	5.5	4.4	7.0	6.7	5.8	2.8	7.4	2.0

注 数値は、肯定的回答の割合(「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値)である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をベージュに色分けしている。

1-1-2 労働組合活動について:性別、年代別

属性別 (単位:%)

	回答者数	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q14	Q15	Q16
		労働組合は、組合員一人ひとりの声に耳を傾けているか	労働組合は、各種活動の目的や活動後の報告を組合員に対してしていますか	労働組合は、職場の課題やあなたが困っていることなどを相談しやすい組織だと思いますか	労働組合は、より良い職場環境に向けて積極的に取り組んでいますか	あなたは、労働組合に対し親しみを感じていますか	労働組合は、運動方針や具体的な活動内容について、十分に情報発信をしていますか	あなたの職場では、労働組合が対等な関係を楽しんでいますか	労働組合は、経営と対するチェック機能を十分に果たしていますか	労働組合は、職場の状況を忌憚なく経営者に伝えてくれていますか	労働組合の活動は、会社の発展に寄与しているか	あなたの会社の労使協議会・労使懇談会は、職場の課題解決に向けて十分機能しているか	労働組合は、職場の安全衛生活動やメンタルヘルス対策を十分に推進しているか	労働組合は、賃金・一時金の維持・向上に対し、十分に取り組んでいますか	労働組合は、労働時間の適正化や休日取得に対し、十分に	
2019年 回答者全体	16,788	55.0	80.9	53.6	66.7	50.6	72.2	55.6	37.0	38.5	46.5	57.2	50.2	56.9	58.8	71.7
2022年 回答者全体	18,702	62.1	83.0	56.7	70.5	53.4	76.4	57.7	39.9	41.8	51.0	61.3	53.6	58.6	59.6	72.4
前回差		7.1	2.1	3.2	3.8	2.8	4.3	2.1	2.9	3.3	4.4	4.1	3.4	1.7	0.8	0.7
2019年 男性	10,862	55.0	79.6	54.9	65.7	52.2	71.2	53.9	35.3	37.9	46.0	56.2	50.2	57.9	56.9	71.4
2022年 男性	11,824	61.4	81.3	58.2	68.9	54.8	74.8	55.5	37.1	40.3	49.7	59.5	52.9	59.4	56.3	72.2
前回差		6.4	1.7	3.3	3.2	2.6	3.6	1.6	1.8	2.5	3.7	3.3	2.7	1.5	-0.6	0.8
2019年 女性	5,878	55.0	83.3	51.3	68.8	48.0	74.2	58.9	40.2	39.8	47.7	59.2	50.4	55.2	62.6	72.5
2022年 女性	6,810	63.4	86.0	54.5	73.7	51.2	79.5	61.7	44.9	44.5	53.4	64.7	55.0	57.6	65.6	73.0
前回差		8.4	2.7	3.2	4.9	3.2	5.3	2.8	4.7	4.7	5.7	5.5	4.6	2.3	3.0	0.4
2022年 その他	65	32.3	61.5	27.7	35.4	23.1	56.9	35.4	23.1	20.0	26.2	38.5	30.8	29.2	41.5	47.7
2019年 29歳以下	3,630	62.8	84.5	58.9	73.8	53.3	77.1	61.0	47.7	50.8	56.5	64.6	57.7	61.7	67.1	74.6
2022年 29歳以下	3,957	67.2	85.1	60.8	78.2	53.4	81.3	62.0	50.7	52.6	57.1	68.9	59.3	64.8	66.3	74.4
前回差		4.4	0.5	1.9	4.4	0.1	4.2	1.1	3.0	1.8	0.6	4.3	1.7	3.1	-0.8	-0.3
2019年 30歳代	6,341	56.1	80.4	56.5	68.6	54.3	71.2	51.0	37.2	38.3	47.0	57.7	51.0	57.5	61.3	72.5
2022年 30歳代	6,716	63.7	83.5	60.6	70.9	57.2	76.3	55.6	39.7	41.9	52.6	61.7	54.0	60.0	60.8	72.2
前回差		7.6	3.1	4.2	2.3	2.8	5.1	4.5	2.5	3.6	5.6	4.0	3.0	2.6	-0.5	-0.2
2019年 40歳代	4,364	52.1	81.0	50.8	63.3	48.2	72.3	57.0	33.3	34.9	42.8	54.9	47.3	55.5	55.5	70.3
2022年 40歳代	4,802	59.8	82.9	53.5	68.0	52.4	75.8	57.1	35.7	37.7	47.6	58.4	51.5	55.5	58.1	72.0
前回差		7.7	1.9	2.7	4.7	4.2	3.5	0.0	2.4	2.8	4.8	3.6	4.2	-0.0	2.6	1.6
2019年 50歳代	2,287	46.0	76.9	43.8	58.0	42.0	67.9	57.6	28.0	27.8	37.6	49.5	43.2	52.0	46.4	68.5
2022年 50歳代	3,061	55.9	79.7	48.8	64.4	46.7	72.2	57.7	33.2	34.5	44.9	55.5	49.0	52.7	51.4	70.9
前回差		9.9	2.8	5.0	6.3	4.7	4.3	0.1	5.2	6.7	7.3	6.0	5.8	0.6	4.9	2.5
2019年 60歳代以上	119	44.5	73.1	39.5	55.5	32.8	60.5	48.7	14.3	20.2	30.3	45.4	33.6	36.1	42.0	69.7
2022年 60歳代以上	163	52.1	74.2	43.6	57.1	47.9	62.6	55.2	34.4	33.7	44.8	54.0	45.4	54.0	47.2	69.9
前回差		7.6	1.1	4.1	1.6	15.1	2.1	6.5	20.1	13.6	14.5	8.6	11.8	17.9	5.2	0.2

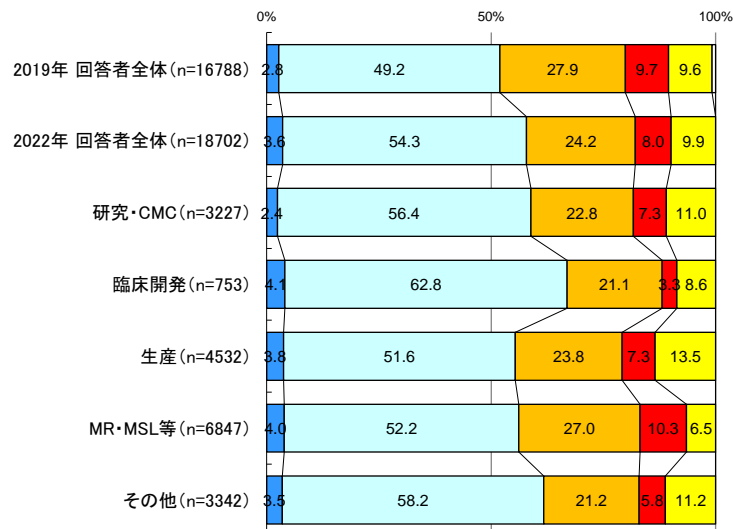
注 数値は、肯定的回答の割合(「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値)である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をベージュに色分けしている。

1-2 会社への要求・交渉に対する意見

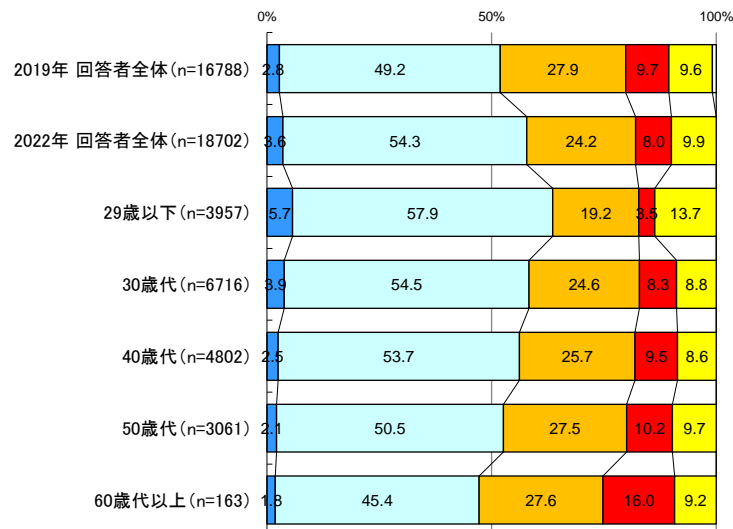
“期待以上”という回答は、回答者全体で57.9%と前回よりも上昇。前回同様に年代が高い層のほうが“期待以上”の割合が低い。

- 『Q13. 労働組合の会社への要求や交渉について、どのように感じていますか。率直なご意見を教えてください』を回答者全体で見ると、「1. 期待を上回る活動である」の割合は3.6%となっており、前回の2.8%から上昇しているが、極めて低い結果となっている。「2. おおよそ期待通りに活動している」の割合が54.3%と最も高く、半数を超えている。前回の49.2%からさらに上昇する結果となっており、「1. 期待を上回る活動である」と「2. おおよそ期待通りに活動している」の割合を合算した“期待以上”の割合は57.9%となっており、前回の52.0%から上昇する結果となった。「3. 期待をやや下回る活動である」の割合は24.2%、「4. 期待を大きく下回る活動である」は8.0%と、双方とも前回よりも低下している。また、「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」の割合は9.9%となっており、前回からわずかに上昇した。
- Q13を所属部署・職種別で見ると(左下図)、全ての所属部署・職種で“期待以上”の割合が半数を超えており、臨床開発で66.9%と最も高い結果となっている。臨床開発の“期待以上”の割合は、前回53.9%→今回66.9%と13.0ポイントの大きな上昇が見られ、否定的な回答の割合が12.3ポイント低下した。また、その他においても“期待以上”の割合が10.4ポイント上昇しており、良好な変化が見られる。
- MR・MSL等では否定的な回答の割合が37.3%となっており、特に「4. 期待を大きく下回る活動である」の割合が10.3%と、所属部署・職種別で見ても最も高い結果となっている。前回と比べると“期待以上”の割合は0.9ポイントの上昇と、ほぼ横ばいになっているが、否定的な回答の割合が高い点には注目いただきたい。
- Q13を年代別見ると(右下図)、前回同様に年代が上がるにつれて、“期待以上”の割合が低くなる傾向が見られる。60歳以上でのみ“期待以上”の割合が半数を下回っている。

Q13 所属部署・職種別 (単位:%)



Q13 年代別 (単位:%)



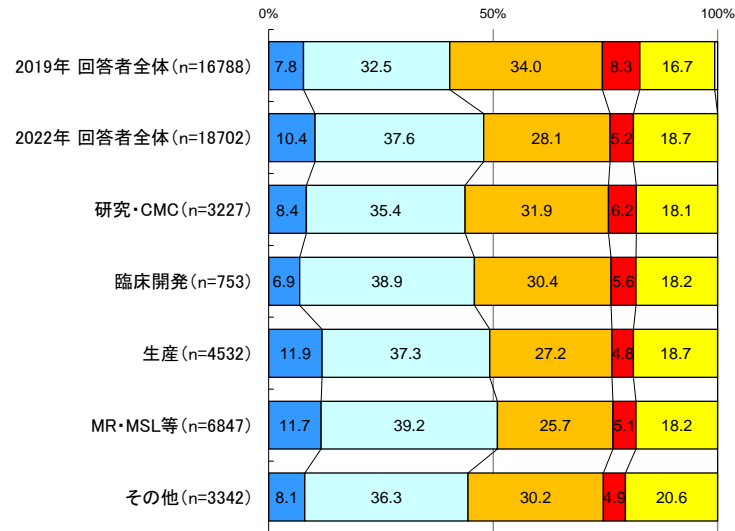
注 選択肢「判断できない」は、調査票上では「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」である。

1-3 争議行為(ストライキ)に対する考え

回答者全体では“賛成”の割合が上昇している。29歳以下や30歳で“賛成”の割合が高い。

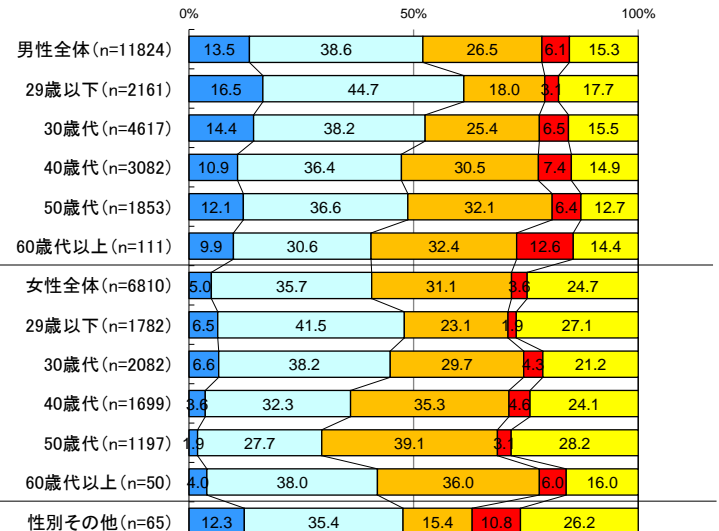
- 『Q17. 労働条件の維持・向上のため、争議行為(ストライキ等)を行うことをどのように思いますか』を回答者全体で見ると、「1. 強く賛成する」の割合は10.4%となっており、前回の7.8%から若干の上昇が見られた。また、「2. どちらかといえば賛成」の割合も前回32.5%→今回37.6%と上昇しており、「賛成」の割合は48.0%と前回よりも上昇した。一方、「3. どちらかといえば反対」の割合は前回34.0%→今回28.1%、「4. 強く反対する」は前回8.3%→今回5.2%と低下している。
- Q17を所属部署・職種別で見ると(左下図)、MR・MSL等で“賛成”の割合が最も高く、50.9%と半数を占める結果となった。それ以外の対象では“賛成”の割合は半数を下回っている。前回の結果と比べると(別途納品したクロス集計表)、全ての所属部署・職種で“賛成”の割合が上昇している。
- Q17を性別に年代別の結果を整理したものが右下図である。男性の29歳以下と30歳代では“賛成”の割合が半数を超えており、他の年齢層に比べて高い結果となった。また、女性においても、29歳以下では“賛成”の割合が48.0%と半数近くを占める結果となっている。
- 前回同様に、男性に比べ、女性のほうが「5. 判断できない」の割合が総じて高い結果となっている。また、性別その他では、“賛成”の割合が47.7%、「5. 判断できない」の割合が26.2%となっており、否定的な回答の割合が低い結果となっている。

Q17 所属部署・職種別 (単位:%)



■強く賛成する □どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 ■強く反対する ■判断できない □無回答

Q17 性別×年代別 (単位:%)



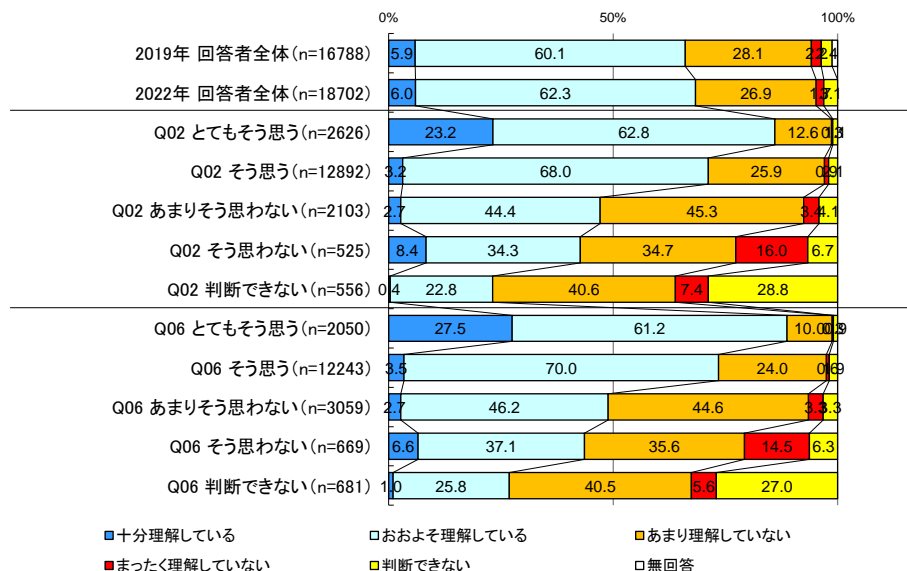
■強く賛成する □どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 ■強く反対する ■判断できない □無回答

1-4 活動方針や取り組みのテーマの理解

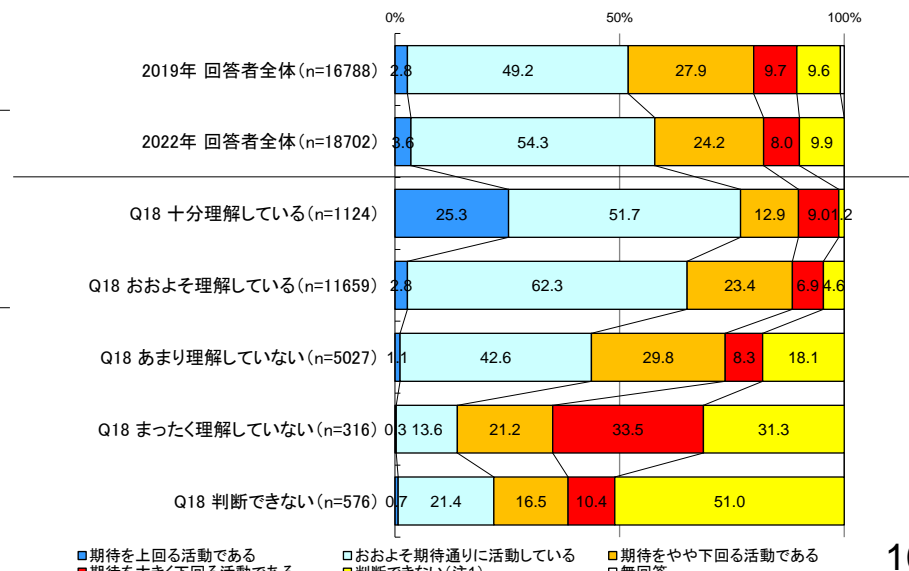
活動の目的の説明や報告、情報発信といった取り組みが、活動方針や取り組みテーマの理解度の上昇に寄与する。

- 『Q18. あなたは労働組合の活動方針や取り組みのテーマを理解していますか』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. 十分理解している」の割合は6.0%、「2. おおよそ理解している」の割合は62.3%となっており、この2つを合算した“理解している”の割合は68.3%となった。前回と比べると、“理解している”の割合は2.3ポイント上昇している。
- Q18を所属部署・職種別で見ると(別途納品したクロス集計表)、生産において“理解している”の割合が59.1%となっており、他の所属部署・職種に比べてやや低い。また、年代別で見ると(別途納品したクロス集計表)、29歳以下で“理解している”の割合が65.1%と最も低いが、年代の層での差異は小さい。
- Q18と労働組合活動に関する設問との関係性を整理したところ、『Q02. 労働組合は、各種活動の目的の説明や、活動後の報告を組合員に対してしていますか』と『Q06. 労働組合は、運動方針や具体的な活動内容について、十分に情報発信をしていると思いますか』との関係性が見受けられた(左下図)。Q02およびQ06で肯定的に回答した層では、Q18でも“理解している”割合が高い。また、Q02およびQ06で否定的に回答した層では、Q18でも“理解していない”あるいは「5. 判断できない」と回答する傾向が見られる。
- Q18の回答別に『Q13. 労働組合の会社への要求や交渉について、どのように感じていますか。率直なご意見を教えてください』を見ると(右下図)、Q18で肯定的に回答している層では、Q13で“期待以上”と回答する傾向が強い。また、Q18で否定的に回答している層では、Q13で否定的な回答や「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」と回答する傾向が見られ、前回と同様の傾向となっている。

Q02、Q06 × Q18 (単位:%)



Q18 × Q13 (単位:%)



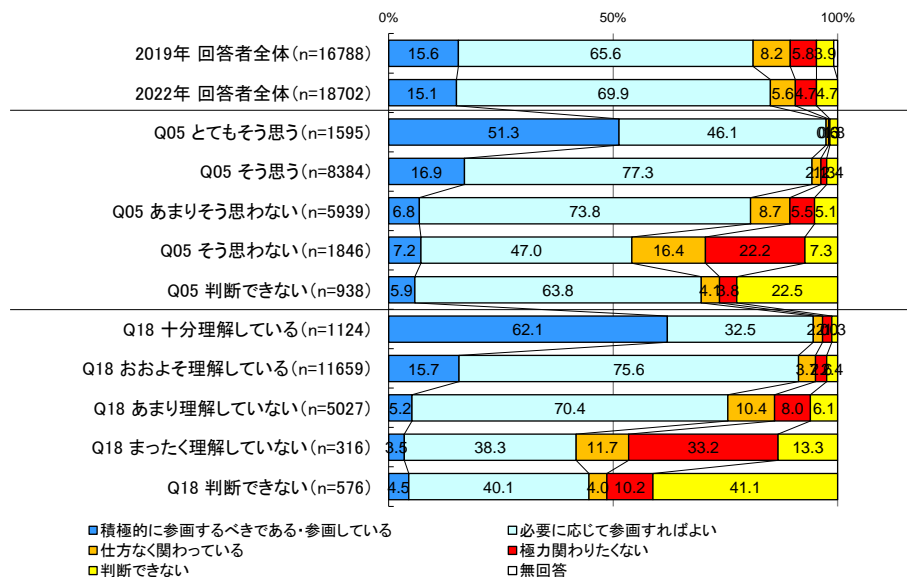
注 選択肢「判断できない」は、調査票上では「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」である。

1-5 労働組合活動への参画意識、役員になることについて

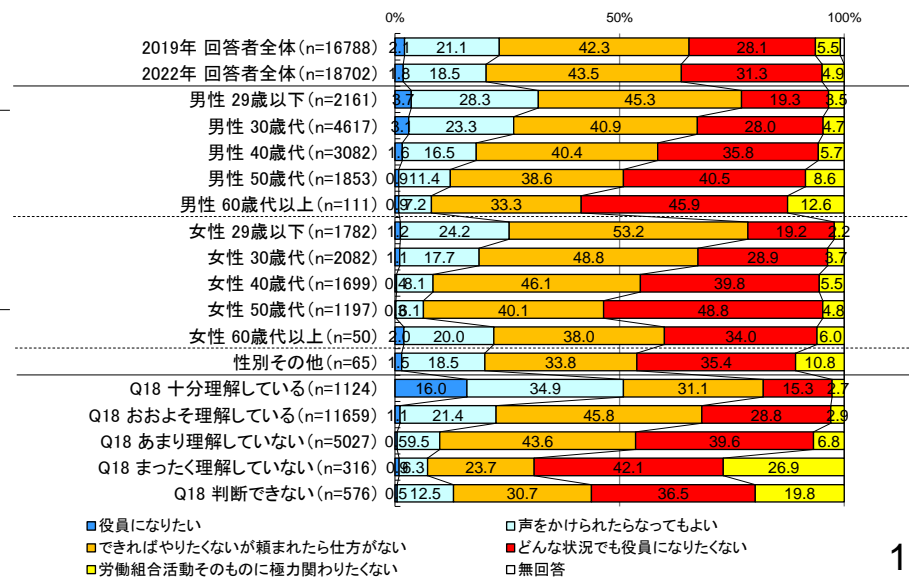
前回と同様に、労働組合の活動への参画意識は低くはないが、役員になりたいという意欲は低い。

- 『Q19. 労働組合活動への参画について、率直なご意見を教えてください』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. 積極的に参画するべきである・参画している」の割合は15.1%となった。最も割合が高いのは、「2. 必要に応じて参画すればよい」の69.9%となっている。「3. 仕方なく関わっている」の割合は5.6%、「4. 極力関わりたくない」割合は4.7%となっており、参画に否定的な層の割合は、前回よりも低下している。また、前回と同様に『Q05. あなたは、労働組合に対し親しみを覚えていますか』や『Q18. あなたは労働組合の活動方針や取り組みのテーマを理解していますか』との関係性が見受けられた(左下図)。
- Q19を所属部署・職種別で見ると(別途納品したクロス集計表)、MR・MSL等で「1. 積極的に参画するべきである・参画している」の割合が21.0%と他の所属部署・職種に比べてやや高いが、全ての対象で「2. 必要に応じて参画すればよい」の割合が半数以上を占めており、傾向の差異は小さいと捉えられる。
- 『Q20. 労働組合の役員となることについて、率直なご意見を教えてください』を回答者全体で見ると(右下図)、「3. できればやりたくないが頼まれたら仕方がない」の割合が43.5%と最も高く、前回の42.3%からわずかに上昇している。次いで、「4. どんな状況でも役員になりたくない」の割合が31.3%となっており、こちらも前回の28.1%からわずかに上昇した。
- Q20を性別の年代別で見ると(右下図)、年代が上がるにしたがい「4. どんな状況でも役員になりたくない」や「5. 労働組合活動そのものに極力関わりたくない」の割合が高くなる傾向となっている。また、前回と同様に『Q18. あなたは労働組合の活動方針や取り組みのテーマを理解していますか』の回答によって傾向に差が見られた。

Q05、Q18×Q19 (単位:%)



性別×年代、Q18×Q20 (単位:%)



1-6 参加してみたい労働組合活動

男性に比べ、女性や性別その他では「ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進」の選択率が高い傾向。

- 『Q21. あなたが参加してみたい労働組合活動を3つまで選択してください』を回答者全体で見ると(下表)、「1. 教育研修・セミナー活動」の選択率が44.3%と最も高く、次いで、「3. 各種交流イベント・レクリエーション」が37.2%、「2. 社会貢献活動・ボランティア活動」が34.6%となっている。
- Q21を性別で所属部署・職種別および年代別の結果を整理したものが下表である。性別その他については、対象数が少ないため全体のみ表示としている。左下が男性、右下が女性の結果となっている。男性の研究・CMCや臨床開発および40歳未満の層では「1. 教育研修・セミナー活動」の選択率が50%を超えており、他の対象に比べて高い結果となっている。また、29歳以下と60歳代以上では「3. 各種交流イベント・レクリエーション」の選択率が40%を超えており、他の年代に比べて高い点特徴的である。
- 女性全体を見ると、「5. ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進といったような分科会活動」の選択率が42.5%となっており、前回同様に最も高い結果となっている。女性の所属部署・職種別で見ると、MR・MSL等では「5. ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進といったような分科会活動」の選択率が52.5%(前回60.1%)となっており、他の所属部署・職種に比べて高い結果となっている。年代別で見ると、29歳以下では「5. ワーク・ライフ・バランス推進や女性活躍推進といったような分科会活動」の選択率が50.2%と高い。また、30歳代でも48.7%となっており、男性に比べて高い結果となっている。

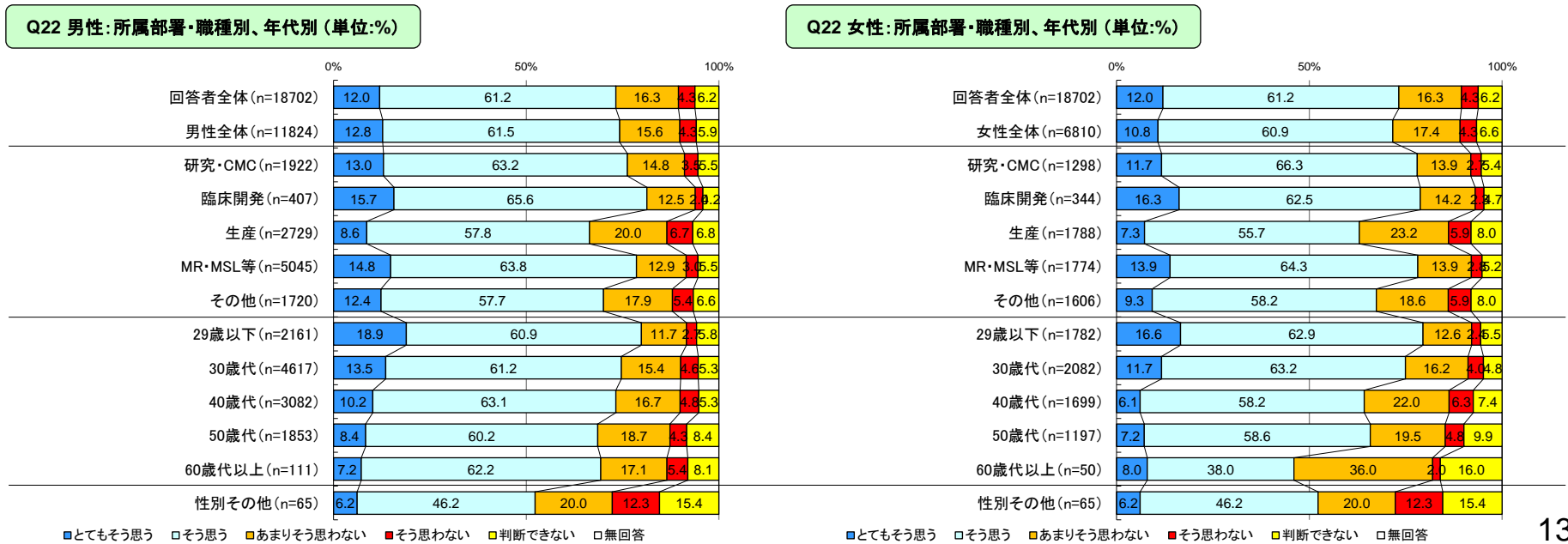
性別×所属部署・職種別 性別×年代別 (単位:%)	1 教育 研修 ・ セ ミ ナ ー 活 動	2 テ ィ ア 貢 献 活 動 ・ ボ ラ ン 	3 レ ー シ ョ ン イ ベ ン ト ・ レ ク 	4 テ ィ ン グ ・ 集 会 ・ ミ ー	5 い っ た よ う な 女 性 分 科 会 活 動	6 取 り ま と め の 検 討 ・ 提 言 の	7 そ の 他	無 回 答	注 数値は、選択率。選択率が30%以上を薄い黄色、50%以上を濃い黄色に色分けしている。										
									1 教育 研修 ・ セ ミ ナ ー 活 動	2 テ ィ ア 貢 献 活 動 ・ ボ ラ ン 	3 レ ー シ ョ ン イ ベ ン ト ・ レ ク 	4 テ ィ ン グ ・ 集 会 ・ ミ ー	5 い っ た よ う な 女 性 分 科 会 活 動	6 取 り ま と め の 検 討 ・ 提 言 の	7 そ の 他	無 回 答			
2019年 回答者全体	16,788	45.8	37.7	39.7	27.5	31.0	12.1	3.3	7.0	2019年 回答者全体	16,788	45.8	37.7	39.7	27.5	31.0	12.1	3.3	7.0
2022年 回答者全体	18,702	44.3	34.6	37.2	27.9	29.9	10.3	4.6	1.3	2022年 回答者全体	18,702	44.3	34.6	37.2	27.9	29.9	10.3	4.6	1.3
2019年 男性全体	10,862	48.8	36.8	40.0	31.5	23.5	15.9	3.6	7.0	2019年 女性全体	5,878	40.4	39.5	39.3	20.4	44.8	5.0	2.6	7.0
2022年 男性全体	11,824	46.3	33.1	37.5	32.3	22.6	13.8	5.2	1.3	2022年 女性全体	6,810	40.9	37.3	37.0	20.4	42.5	4.4	3.5	1.3
研究・CMC	1,922	50.3	28.4	39.6	24.7	17.9	16.6	6.2	0.7	研究・CMC	1,298	42.5	37.0	37.0	19.9	39.8	5.7	4.4	0.9
臨床開発	407	54.5	27.0	32.9	30.5	27.3	14.5	3.7	1.5	臨床開発	344	44.5	35.2	34.6	26.5	45.1	6.1	2.3	0.9
生産	2,729	43.0	35.4	39.7	26.1	22.3	11.0	6.2	1.0	生産	1,788	35.6	39.5	40.2	14.9	35.6	3.0	4.9	1.3
MR・MSL等	5,045	46.2	34.4	36.2	39.5	24.1	14.2	4.2	1.8	MR・MSL等	1,774	42.2	36.2	34.0	27.1	52.5	4.8	1.9	1.9
その他	1,720	45.7	32.2	36.3	29.7	22.7	13.5	5.9	1.1	その他	1,606	43.0	36.7	37.2	18.4	40.7	4.0	3.3	1.1
29歳以下	2,161	50.1	30.5	45.6	29.0	22.7	10.7	3.3	1.4	29歳以下	1,782	39.9	32.8	42.9	18.8	50.2	3.6	1.6	1.3
30歳代	4,617	52.4	28.2	38.0	32.8	24.3	15.7	4.4	1.8	30歳代	2,082	44.4	32.9	34.3	24.2	48.7	6.8	3.1	1.8
40歳代	3,082	44.0	37.0	34.0	32.8	22.1	14.6	5.8	1.1	40歳代	1,699	40.9	38.7	35.6	18.5	36.8	3.6	4.5	1.0
50歳代	1,853	31.9	41.6	31.9	34.6	19.1	11.2	8.4	0.5	50歳代	1,197	35.8	49.3	34.3	19.1	28.6	2.4	5.7	0.9
60歳代以上	111	25.2	35.1	46.8	19.8	19.8	11.7	8.1	1.8	60歳代以上	50	44.0	44.0	46.0	18.0	34.0	6.0	4.0	2.0
性別その他	65	44.6	33.8	24.6	18.5	35.4	12.3	15.4	0.0										

注 数値は、選択率。選択率が30%以上を薄い黄色、50%以上を濃い黄色に色分けしている。

2-1 様々な背景の違いを尊重し助け合う風土があるか

所属部署・職種の生産およびその他において肯定的回答の割合がやや低い。女性の40歳以上や性別その他の層に注視が必要。

- 『Q22. あなたの職場には、様々な背景(性別や国籍、信条や宗教等の属性の違い、会社の立場、家庭の事情等の環境の違い、一人ひとり異なる個人としての考え方等)の違いを互いに認め、気兼ねなく意見を伝え合い、助け合う風土はありますか。』を回答者全体で見ると(左下図)、肯定的回答の割合は73.2%と半数を大きく超える結果となった。
- Q22を男性の所属部署・職種別で見ると(左下図)、生産の肯定的回答の割合が66.4%と最も低く、唯一70%を下回っている。また、年齢別で見ると(右下図)、29歳以下で肯定的回答の割合が79.8%と最も高く、「1. とてもそう思う」の割合が18.9%と目立つ結果となっている。
- Q22を女性の所属部署・職種別で見ると(右下図)、生産の肯定的回答の割合が63.0%と最も低く、次いで、その他で67.5%となっており、他の所属部署・職種に比べてやや低い。年齢別で見ると(右下図)、60歳代以上では肯定的回答の割合が半数を下回っており、特に低い結果となっている。また、40歳代と50歳代においても肯定的回答の割合が70%を下回っており、男性の同年代よりも低い結果となっている。
- 性別その他では、肯定的回答の割合が52.4%となっており、男性や女性に比べて低い。「5. 判断できない」の割合が15.4%と高いことの影響もあるが、「4. そう思わない」の割合も12.3%と目立っており、今後、取り組みの必要性があると捉えられる結果となっている。

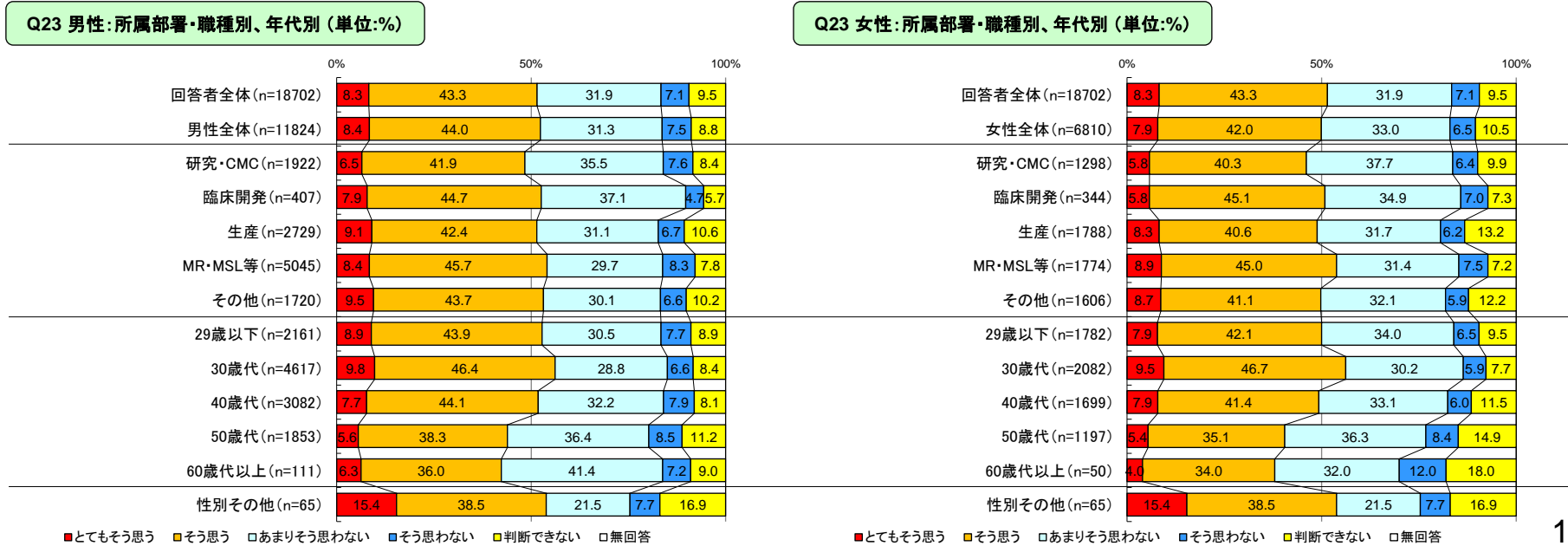


注 属性無回答の結果は割愛している。

2-2 様々な背景の違いを尊重し助け合う風土醸成にむけての改善点

回答者全体で“改善すべき点がある”の割合が51.6%。各加盟組織や支部、職場単位での取り組みに連携を。

- 『Q23. 様々な背景(性別や国籍、信条や宗教等の属性の違い、会社の立場、家庭の事情等の環境の違い、一人ひとり異なる個人としての考え方等)の違いを互いに認め、気兼ねなく意見を伝え合い、助け合う風土醸成に向けて、あなたの職場には改善すべき点がありますか。』に肯定的に回答することは、職場に改善すべき点があることになる為、望ましい回答とは言えないと考えられる。しかし、別な観点で、弊社の調査実績においては「ダイバーシティ&インクルージョンに対する理解が不足している層」や「ダイバーシティ&インクルージョンにおける課題の当事者になりにくい層(≒職場のメンバーの背景が均一化している職場)」において、“改善点はない”や“取り組むべき課題はない”と回答されるケースも少なくない点に留意し、データを確認いただきたい。
- Q23を回答者全体で見ると(左下図)、“改善すべき点がある”の割合は51.6%となっており、半数を僅かに超えている。性別で見ると(左下図、右下図)、男性全体では“改善すべき点がある”の割合が52.4%と半数を超えているが、女性全体では49.9%と僅かに半数を下回った。また、性別その他では“改善すべき点がある”の割合が53.9%となっており、「1. とてもそう思う」の割合が15.4%と目立つ結果となっている。回答者数が少ない為、強い傾向が見られる前提はあるもの、前述のQ22の結果も踏まえると、何らかの課題や改善点を感じている層が少なくないと思われる結果となっている。
- 本件は、非常にセンシティブなテーマである。本調査を基に、回答者に不利益が発生しないように配慮した上で、各職場の課題解決に取り組миいただきたい。

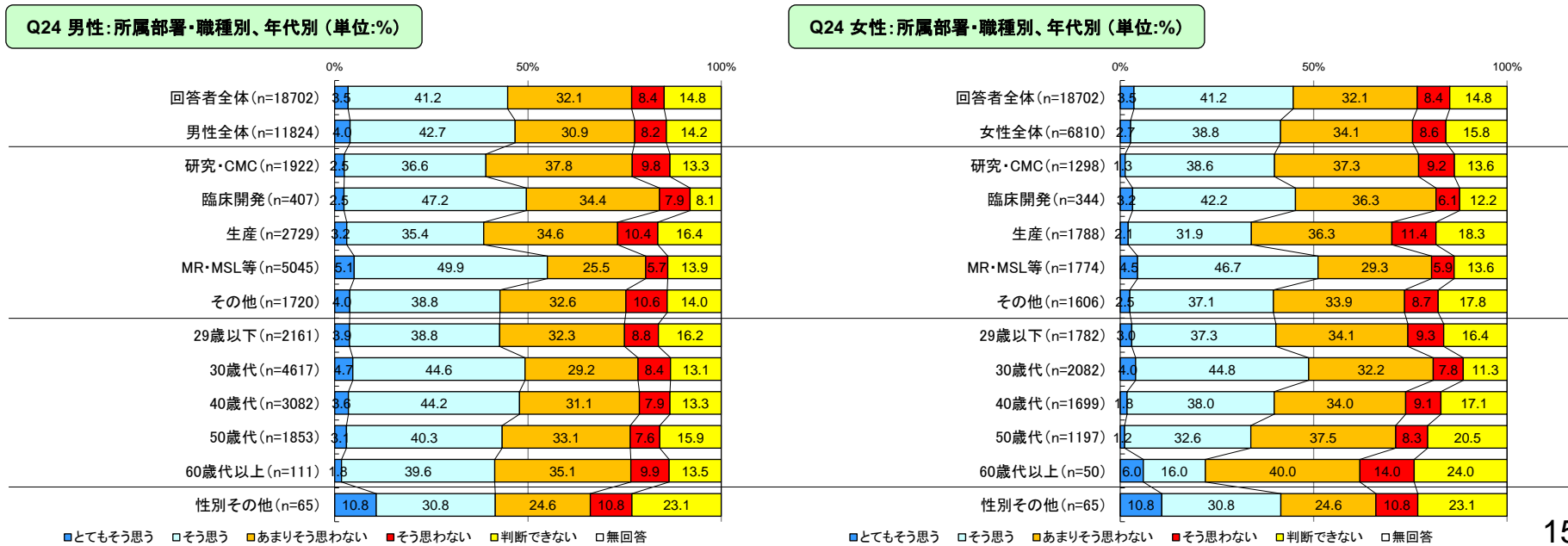


注 属性無回答の結果は割愛している。

2-3 風土醸成に向けて行動しているか

回答者全体で、「行動していない」と「判断できない」の合算値が半数を超えている。

- 『Q24. あなたはその風土醸成に向けて、何か行動していますか』を回答者全体で見ると(左下図)、肯定的回答の割合が**44.7%**と半数を下回る結果となった。また、前述のQ22やQ23に比べ、「5. 判断できない」の割合が高い点も特徴的である。
- Q24を男性の所属部署・職種別で見ると(左下図)、MR・MSL等では肯定的回答の割合が半数を超えている。それ以外の対象では肯定的回答の割合が半数を下回っており、研究・CMCおよび生産では肯定的回答の割合が**40%**を下回る結果となっている。
- Q24を女性の所属部署・職種別で見ると(右下図)、男性と同様にMR・MSL等では肯定的回答の割合が**51.2%**と半数を超えている。一方、研究・CMC、生産、その他では肯定的回答の割合が**40%**を下回っており、差が見られた。年齢別で見ると(右下図)、30歳代で肯定的回答の割合が**48.8%**と最も高く、年齢が上がるにしたがい肯定的回答の割合が低下し、60歳代以上では**22.0%**と低い結果となった。
- 性別その他では、肯定的回答の割合が**41.6%**となっており、「5. 判断できない」の割合が**23.1%**と高い点が特徴的である。

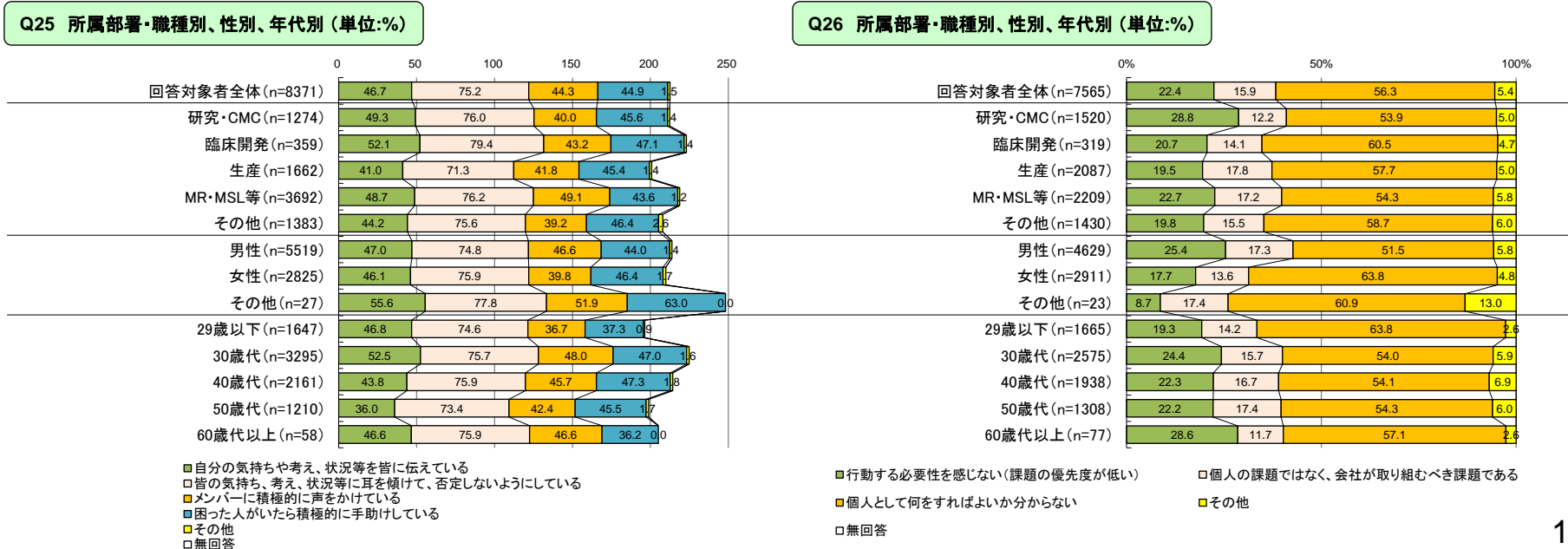


注 属性無回答の結果は割愛している。

2-4 風土醸成に向けた行動、行動していない理由

取り組んでいる層では、「傾聴・心理的安全性」の選択率が最も高い。行動していない理由では「何をすればよいか分からない」が最多。

- Q24で「1. とてもそう思う」「2. そう思う」と回答した層に限定して聞いた、『Q25. それはどんな行動ですか。あてはまるものを全て選んでください。(複数回答)』を回答対象者全体で見ると(左下図)、「2. 皆の気持ち、考え、状況等に耳を傾けて、否定しないようにしている」の選択率が75.2%と最も高い結果となった。それ以外の「1. 自分の気持ちや考え、状況等を皆に伝えている」「3. メンバーに積極的に声をかけている」「4. 困った人がいたら積極的に手助けしている」の選択率には大きな差が見られない点が特徴的である。
- Q25を所属部署・職種別で見ると(左下図)、全ての対象で「2. 皆の気持ち、考え、状況等に耳を傾けて、否定しないようにしている」の選択率が70%を超えており、最も高い結果となっている。性別で見ると(左下図)、男性や女性に比べ、性別その他では選択率が総じて高く、多角的な視点で行動をしている傾向が見て取れる結果となっている。
- Q24で「3. あまりそう思わない」「4. そう思わない」と回答した層に限定して聞いた、『Q26. それはなぜですか。理由に最も近いものを選んでください。』を回答対象者全体で見ると(右下図)、「3. 個人として何をすればよいか分からない」の割合が56.3%と半数以上を占める結果となった。次いで、「1. 行動する必要性を感じない(課題の優先度が低い)」が22.4%、「2. 個人の課題ではなく、会社が取り組むべき課題である」が15.9%となっている。
- 弊社のダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する調査の実績において、「自分がどのような役割を期待され、どのような行動を求められているのか」や「日常的な業務において、どのようなことをしなければならぬのか」が不明確な状況となっている組織は少なくない。期待された役割や行動が具体化することで、必要性を感じない層や個人の課題ではないと考えている層における意識や姿勢の変化が期待される。

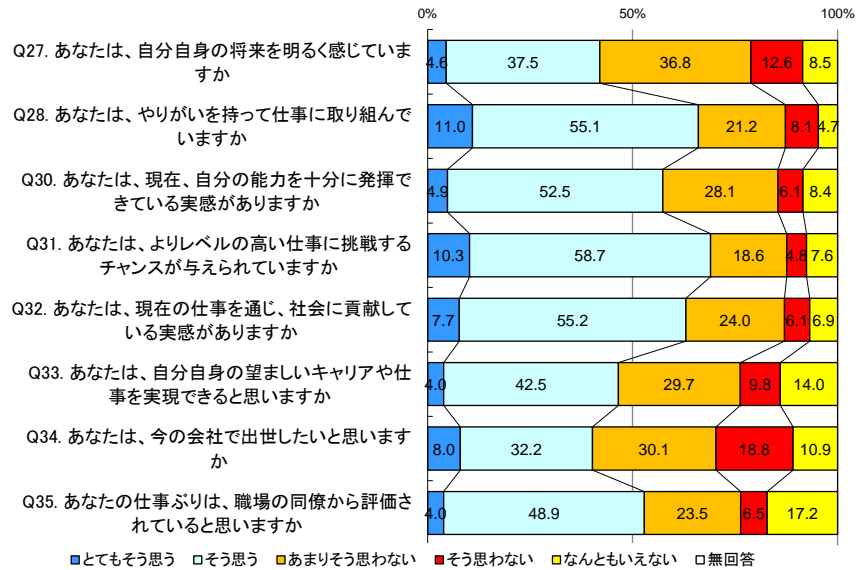


3-1-1 働きがい、職場環境

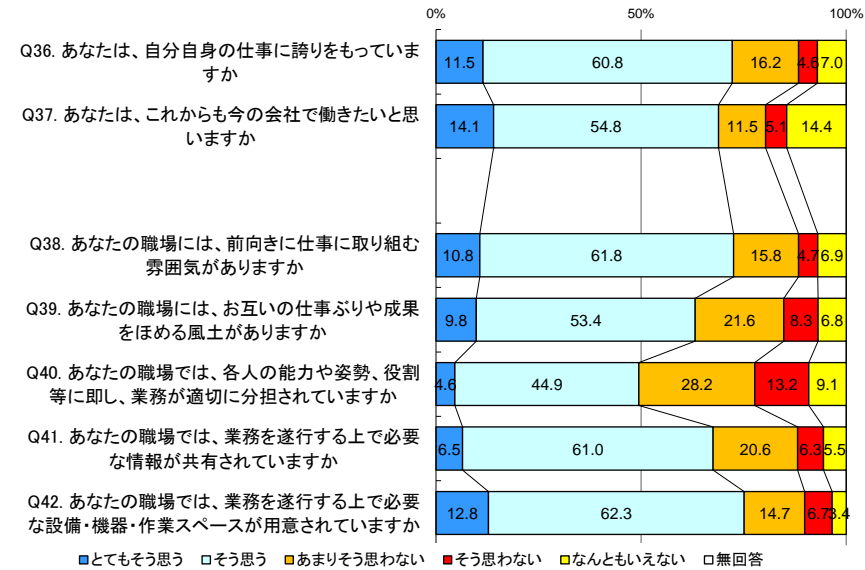
前回同様に仕事のやりがいや誇りは強いが、将来性やキャリア実現、適切な業務分担等については取り組みの余地がある。

- 働きがいや職場環境について聞いた、Q27、Q28、Q30～Q42の回答者全体の結果が下図である。働きがい・意欲に関するQ27～Q37に注目すると、肯定的回答の割合が最も高かったのは、前回同様『Q36. あなたは、自分自身の仕事に誇りをもっていますか』となっており、前回70.0%→今回72.3%と上昇している(18ページ表)。また、肯定的回答の割合が最も低かった項目も前回同様『Q34. あなたは、今の会社で出世したいと思いませんか』となっており、前回41.7%→今回40.2%と低下する結果となっている。Q27、Q33と前回から肯定的回答の割合が上昇しているが、依然として半数を下回る結果となった。また、職場環境に関するQ38～Q42では、『Q40. あなたの職場では、各人の能力や姿勢、役割等に即し、業務が適切に分担されていますか』の肯定的回答の割合が最も低く、前回から3.3ポイント上昇しているが、49.5%と半数を下回る結果となっている。
- 所属部署・職種別で見ると(18ページ表)、前回同様に生産において肯定的回答の割合が総じて低い結果となっているが、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇しており、良い変化が見られた。特に、Q39は10ポイント以上の上昇となっている。また、MR・MSL等において、Q34の肯定的回答の割合が前回から低下し、49.6%と半数を下回る結果となった。弊社の調査実績において、営業系の職種は出世意欲が強いケースが少なくない。産業全体の状況や各社の経営・営業方針と照らし合わせて確認いただきたい。
- 『Q33. あなたは、自分自身の望ましいキャリアや仕事を実現できると思いますか』を年齢別で見ると(19ページ表)、全ての年代で前回よりも肯定的回答の割合が上昇しており、29歳以下と30歳代では肯定的回答の割合が半数を占める結果となっている。ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョン、働き方改革の推進等、様々な観点から各組合員のキャリア実現に向けた支援は重要な取り組みテーマと捉えられる。各加盟組織における個別の取り組みが重要である。
- 『Q40. あなたの職場では、各人の能力や姿勢、役割等に即し、業務が適切に分担されていますか』は、前回から肯定的回答の割合が上昇傾向にあるものの、依然として十分とは言い難い水準となっている。職場単位で課題や対策が変わるテーマであるため、加盟組織および支部だけでなく、各職場の労働組合役員との連携が強く期待される。

Q27、Q28、Q30～Q35 (n=18702 単位:%)



Q36～Q42 (n=18702 単位:%)



3-1-2 働きがい、職場環境：所属部署・職種別

属性別（単位：%）		Q27	Q28	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42
		あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか	あなたは、やりがいを持って取り組んでいますか	あなたは、現在、自分の能力を十分に発揮できている実感がありますか	あなたは、よりレベルの高い仕事に挑戦するチャンスが与えられていますか	あなたは、現在の仕事を通じ、社会に貢献している実感がありますか	あなたは、自分自身の望ましいキャリアや仕事を実現できると思いますか	あなたは、今の会社で出世したいと思いますか	あなたの仕事ぶりは、職場の同僚から評価されていると思いますか	あなたは、自分自身の仕事に誇りをもっていますか	あなたは、これからも今の会社で働きたいと思いますか	あなたの職場には、前向きに仕事に取り組む雰囲気がありますか	あなたの職場には、お互いの仕事ぶりや成果をほめる風土がありますか	あなたの職場では、各人の能力や姿勢、役割等に即し、業務が適切に分担されていますか	あなたの職場では、業務を遂行する上で必要な情報が共有されていますか	あなたの職場では、業務を遂行する上で必要な設備・機器・作業スペースが用意されていますか
2019年 回答者全体	16,788	41.7	65.1	54.7	63.8	59.0	43.5	41.7	50.0	70.0	67.8	68.3	56.7	46.2	61.8	74.8
2022年 回答者全体	18,702	42.0	66.0	57.4	69.0	63.0	46.5	40.2	52.8	72.3	68.9	72.5	63.3	49.5	67.6	75.2
前回差		0.4	0.9	2.7	5.1	3.9	3.0	-1.5	2.8	2.2	1.1	4.3	6.6	3.3	5.8	0.4
2019年 研究・CMC	2,513	44.2	74.1	61.3	69.9	56.0	47.6	40.5	51.0	75.9	68.5	73.4	54.4	48.9	64.8	76.3
2022年 研究・CMC	3,227	43.9	72.9	61.5	73.6	59.4	48.8	40.0	53.7	76.9	69.3	77.0	61.1	51.6	69.3	78.3
前回差		-0.3	-1.2	0.2	3.8	3.4	1.2	-0.4	2.8	1.1	0.7	3.7	6.7	2.7	4.5	2.0
2019年 臨床開発	665	48.6	71.4	57.9	68.4	63.5	48.4	42.1	54.1	76.7	64.8	71.4	56.5	49.5	65.9	80.0
2022年 臨床開発	753	50.1	74.2	62.0	76.1	70.4	53.0	43.2	57.1	78.8	73.2	81.3	66.1	53.4	75.3	84.5
前回差		1.5	2.8	4.1	7.7	6.9	4.6	1.1	3.0	2.1	8.4	9.8	9.6	3.9	9.4	4.5
2019年 生産	4,097	29.2	52.5	43.5	54.6	55.1	32.4	27.7	40.0	63.0	59.4	54.7	39.9	33.6	49.7	58.6
2022年 生産	4,532	33.5	55.3	49.6	61.6	61.7	38.1	28.3	44.9	66.3	61.3	60.5	50.2	37.9	56.3	62.9
前回差		4.2	2.8	6.1	7.0	6.6	5.7	0.6	4.9	3.3	1.9	5.8	10.3	4.3	6.5	4.3
2019年 MR・MSL等	6,192	48.5	70.0	60.0	69.8	65.6	50.0	54.8	57.9	72.7	74.3	76.3	72.3	56.4	71.1	84.5
2022年 MR・MSL等	6,847	45.2	68.9	60.6	71.4	68.0	50.1	49.6	57.2	74.1	73.5	78.3	75.6	57.7	75.6	79.4
前回差		-3.4	-1.1	0.6	1.5	2.5	0.1	-5.1	-0.7	1.5	-0.8	2.0	3.2	1.3	4.5	-5.0
2019年 その他	3,268	41.1	64.0	53.1	58.8	53.2	41.2	35.3	46.5	68.1	66.2	65.7	50.2	40.3	56.2	75.0
2022年 その他	3,342	43.6	66.3	56.3	67.9	56.1	46.9	36.5	52.9	70.4	68.3	70.7	57.2	45.5	63.2	78.0
前回差		2.5	2.3	3.2	9.1	2.9	5.7	1.1	6.4	2.3	2.2	5.0	7.0	5.2	7.0	3.0

注1 数値は、肯定的回答の割合（「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値）である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をページに色分けしている。
 注2 属性無回答の結果は割愛している。

3-1-3 働きがい、職場環境：性別、年代別

属性別（単位：%）		Q27	Q28	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42
		あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか	あなたは、やりがいを持って取り組んでいますか	あなたは、現在、自分の能力を十分に発揮できている実感がありますか	あなたは、よりレベルの高い仕事に挑戦するチャンスが与えられていますか	あなたは、現在の仕事を通じ、社会に貢献している実感がありますか	あなたは、自分自身の望ましいキャリアや仕事を実現できると思っていますか	あなたは、今の会社で出世したいと思いませんか	あなたの仕事ぶりは、職場の同僚から評価されていると思いますか	あなたは、自分自身の仕事に誇りを持っていますか	あなたは、これからも今の会社で働きたいと思いませんか	あなたの職場には、前向きに仕事に取り組む雰囲気がありますか	あなたの職場には、お互いの仕事ぶりや成果をほめる風土がありますか	あなたの職場では、各人の能力や姿勢、役割等に即し、業務が適切に分担されていますか	あなたの職場では、業務を遂行する上で必要な情報が共有されていますか	あなたの職場では、業務を遂行する上で必要な設備・機器・作業スペースが用意されていますか
回答者数																
2019年 回答者全体	16,788	41.7	65.1	54.7	63.8	59.0	43.5	41.7	50.0	70.0	67.8	68.3	56.7	46.2	61.8	74.8
2022年 回答者全体	18,702	42.0	66.0	57.4	69.0	63.0	46.5	40.2	52.8	72.3	68.9	72.5	63.3	49.5	67.6	75.2
前回差		0.4	0.9	2.7	5.1	3.9	3.0	-1.5	2.8	2.2	1.1	4.3	6.6	3.3	5.8	0.4
2019年 男性	10,862	41.6	66.4	56.9	67.1	61.8	46.2	48.9	51.4	71.3	69.0	68.5	58.0	48.1	63.7	75.5
2022年 男性	11,824	42.5	66.9	60.1	71.3	65.1	49.1	46.3	54.0	72.5	69.7	72.7	64.5	51.1	68.7	75.7
前回差		0.9	0.5	3.2	4.2	3.4	3.0	-2.5	2.6	1.2	0.8	4.2	6.5	3.0	5.0	0.2
2019年 女性	5,878	42.0	63.0	50.7	58.0	54.1	38.7	28.4	47.7	67.8	65.8	68.0	54.5	42.9	58.4	73.7
2022年 女性	6,810	41.5	64.8	52.9	65.2	59.4	42.1	29.6	51.2	72.0	67.6	72.5	61.3	46.8	65.7	74.3
前回差		-0.5	1.8	2.2	7.2	5.3	3.5	1.2	3.5	4.2	1.9	4.5	6.8	3.9	7.3	0.7
2022年 その他	65	21.5	41.5	30.8	40.0	43.1	27.7	32.3	24.6	47.7	49.2	55.4	49.2	32.3	61.5	60.0
2019年 29歳以下	3,630	51.3	66.3	53.5	72.3	58.8	48.9	54.6	54.8	67.6	63.7	70.9	64.5	53.4	67.3	78.8
2022年 29歳以下	3,957	50.5	67.8	55.4	76.1	62.6	50.9	53.7	59.9	70.8	66.0	76.1	71.0	57.4	72.6	78.8
前回差		-0.7	1.5	1.9	3.8	3.8	2.1	-0.9	5.1	3.3	2.3	5.1	6.5	4.1	5.2	0.0
2019年 30歳代	6,341	46.4	68.8	58.6	70.4	60.8	48.4	50.0	55.5	71.8	68.3	68.3	58.6	46.6	61.9	77.9
2022年 30歳代	6,716	46.5	68.0	60.2	74.9	64.2	50.5	47.5	56.9	72.5	67.0	71.8	65.0	48.9	68.0	76.0
前回差		0.1	-0.8	1.6	4.4	3.4	2.1	-2.4	1.4	0.7	-1.3	3.5	6.4	2.2	6.1	-1.9
2019年 40歳代	4,364	34.6	63.4	53.0	58.5	58.6	38.3	33.3	44.7	71.1	71.5	66.9	52.2	42.8	59.5	71.4
2022年 40歳代	4,802	35.2	63.7	56.4	65.2	63.3	42.4	35.3	47.6	72.5	71.3	70.1	57.6	45.5	64.7	73.7
前回差		0.6	0.4	3.4	6.7	4.8	4.1	1.9	2.9	1.4	-0.1	3.2	5.5	2.8	5.2	2.3
2019年 50歳代	2,287	27.9	57.3	49.7	44.3	55.9	32.3	16.2	39.0	67.4	67.0	67.2	48.6	40.7	57.0	67.8
2022年 50歳代	3,061	32.3	63.3	55.2	53.7	60.3	38.7	16.2	43.4	73.3	73.3	73.8	58.4	47.1	65.1	71.5
前回差		4.4	6.0	5.5	9.5	4.5	6.4	-0.1	4.4	5.9	6.3	6.6	9.9	6.4	8.1	3.7
2019年 60歳代以上	119	26.9	59.7	48.7	33.6	54.6	26.9	5.9	30.3	67.2	48.7	63.0	46.2	46.2	63.9	58.0
2022年 60歳代以上	163	37.4	63.2	60.1	48.5	61.3	42.3	7.4	47.9	70.6	60.1	69.3	58.9	43.6	60.1	62.6
前回差		10.5	3.5	11.4	14.9	6.7	15.4	1.5	17.6	3.3	11.4	6.3	12.7	-2.7	-3.7	4.6

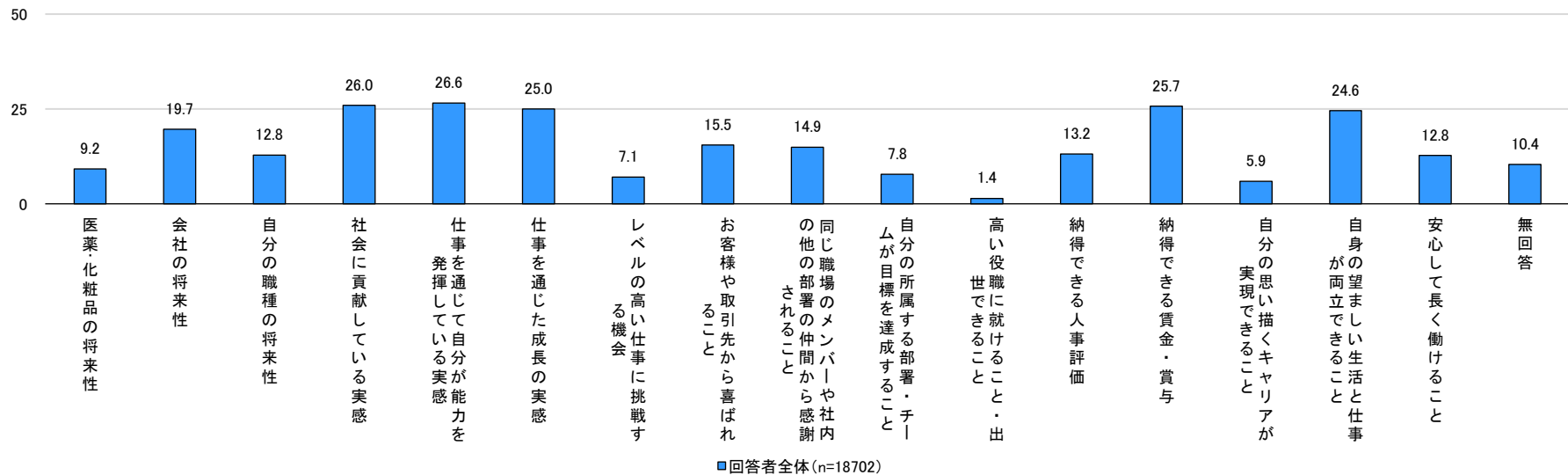
注1 数値は、肯定的回答の割合（「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値）である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をページに色分けしている。
 注2 属性無回答の結果は割愛している。

3-2-1 働きがいに影響する要素

「能力発揮の実感」「社会に貢献している実感」「納得できる賃金・賞与」「成長の実感」「望ましい生活と仕事の両立」が重要視されている。

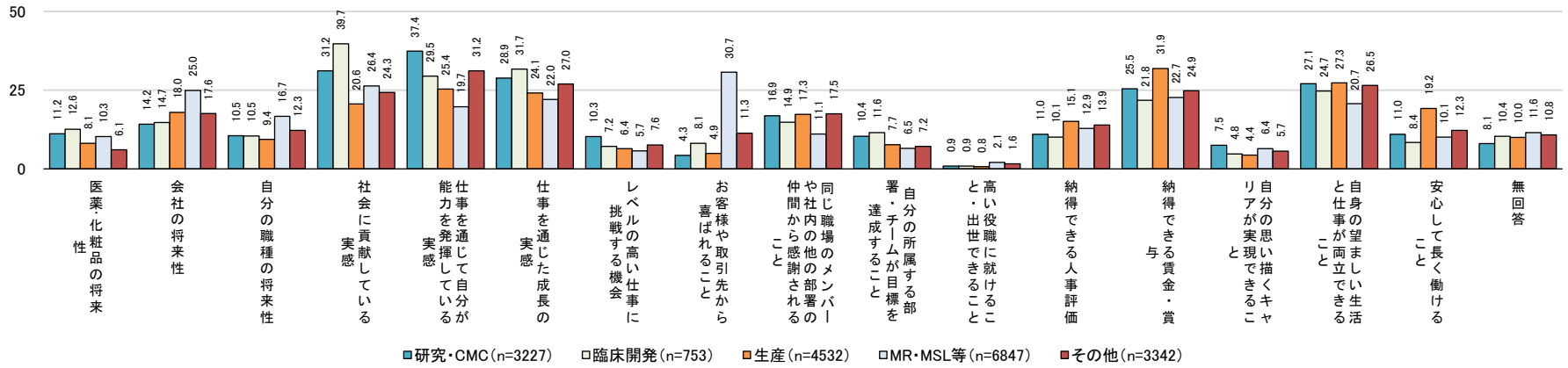
- 『Q29. あなたにとって働きがいに影響する要素は何ですか。あてはまるものの中で、影響が大きいものを3つまで選択してください。』を回答者全体で見ると(下図)、「5. 仕事を通じて自分が能力を発揮している実感」の選択率が26.6%と最も高い結果となった。次いで、「4. 社会に貢献している実感」が26.0%、「13. 納得できる賃金・賞与」が25.7%となっている。また、「6. 仕事を通じた成長の実感」と「15. 自身の望ましい生活と仕事が両立できること」の選択率が20%を超えた。
- Q29を所属部署・職種別で見ると(21ページ図および別途納品したクロス集計表)、生産では「13. 納得できる賃金・賞与」の選択率が31.9%と最も高く、MR・MSL等では「8. お客様や取引先から喜ばれること」の選択率が30.7%と最も高い点が特徴的である。また、研究・CMCでは「4. 社会に貢献している実感」の選択率が31.2%、臨床開発では39.7%となっており、他の対象に比べて高い。
- Q29を年代別で見ると(22ページ図および別途納品したクロス集計表)、29歳以下では「6. 仕事を通じた成長の実感」と「13. 納得できる賃金・賞与」の選択率が29.0%と同率で最も高い。また、30歳代では「13. 納得できる賃金・賞与」の選択率が26.8%と最も高く、次いで「6. 仕事を通じた成長の実感」が26.6%となっている。40歳以上では「4. 社会に貢献している実感」や「5. 仕事を通じて自分が能力を発揮している実感」の選択率が高い傾向となっている。
- Q29を『Q28. あなたは、やりがいを持って仕事に取り組んでいますか』の回答別で見ると(22ページ図)、Q28で肯定的に回答している層では、「4. 社会に貢献している実感」や「5. 仕事を通じて自分が能力を発揮している実感」の選択率が高い傾向が見られた。Q28で否定的に回答している層では、「12. 納得できる人事評価」「13. 納得できる賃金・賞与」「15. 自身の望ましい生活と仕事が両立できること」の選択率が高い。なお、「6. 仕事を通じた成長の実感」は、Q28の回答を問わず選択率が高い傾向となっている。

Q29 回答者全体 (n=18702 単位:%)

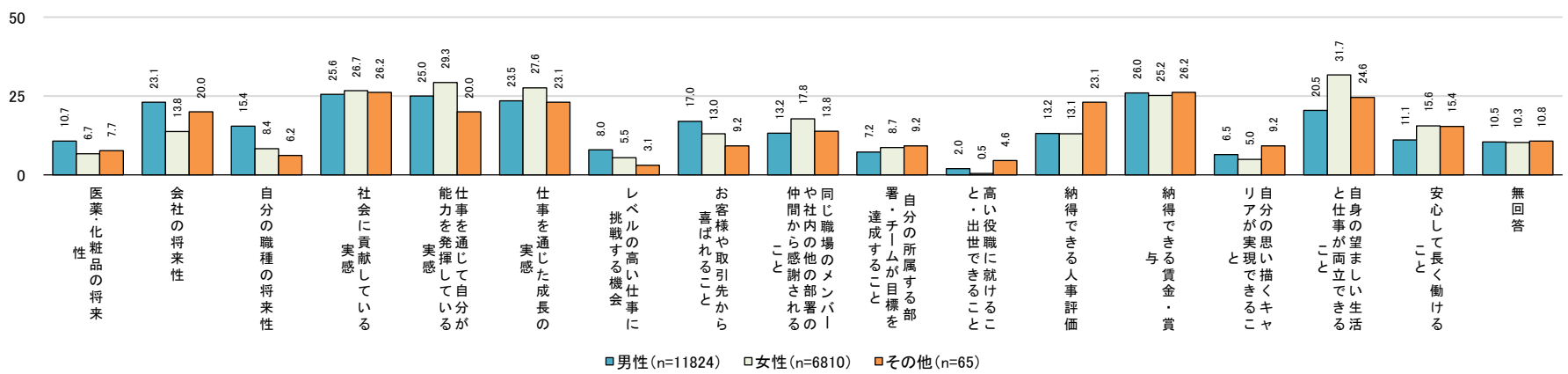


3-2-2 働きがいに影響する要素：所属部署・職種別、性別

Q29 所属部署・職種別（単位：%）



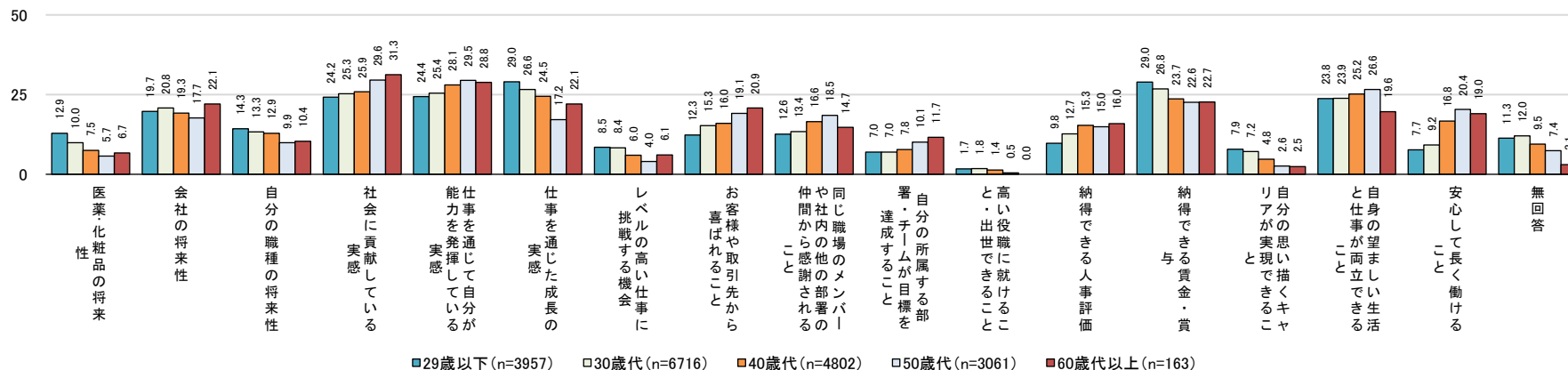
Q29 性別（単位：%）



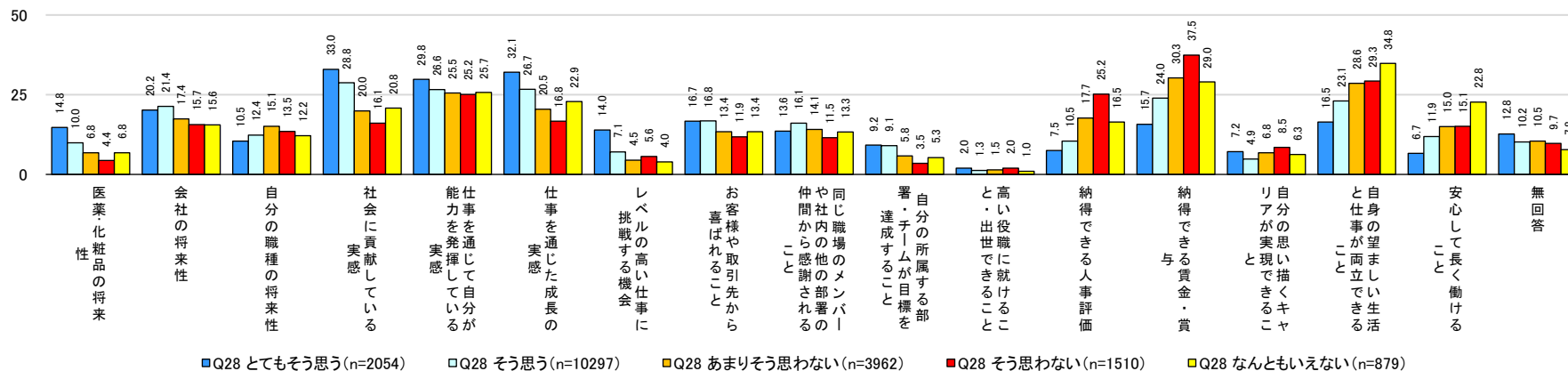
注 属性無回答の結果は割愛している。

3-2-3 働きがいに影響する要素：年代別、Q28回答別

Q29 年代別 (単位:%)



Q29 Q28回答別 (単位:%)

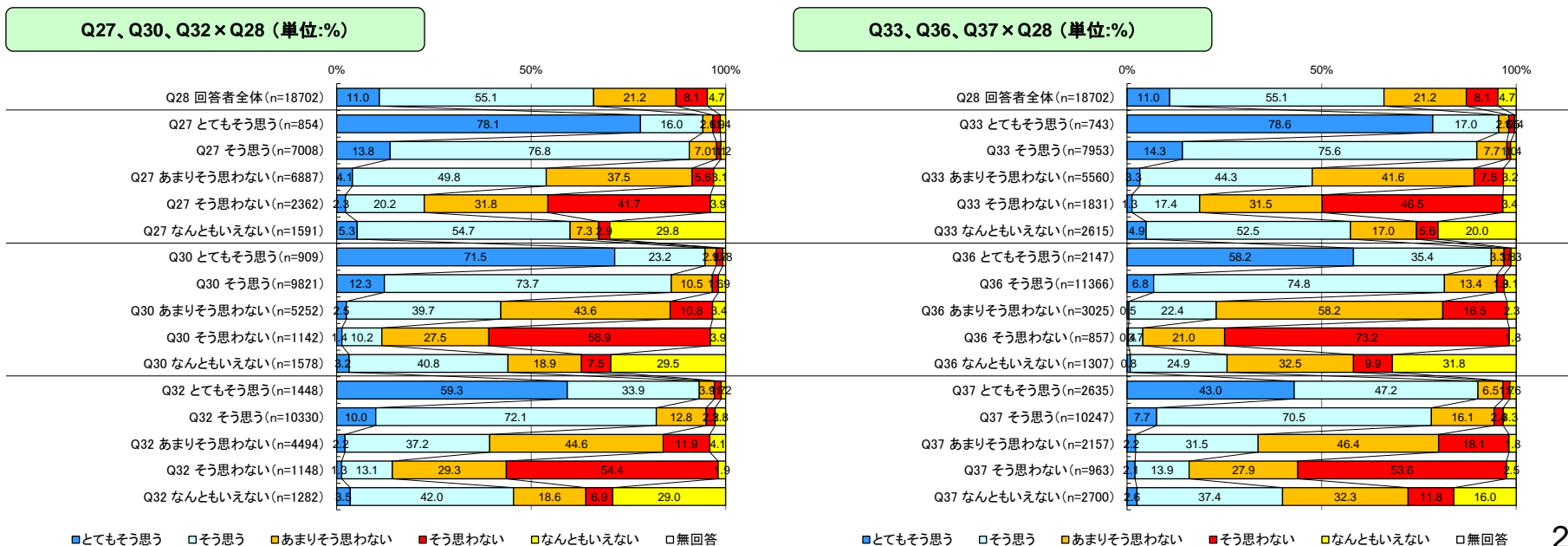


注 属性無回答の結果は割愛している。

3-3 「仕事のやりがい」と他設問との関係

前回同様に「能力発揮の実感」「社会に貢献している実感」「キャリア実現」「仕事への誇り」「勤続意欲」との関係性が見られた。

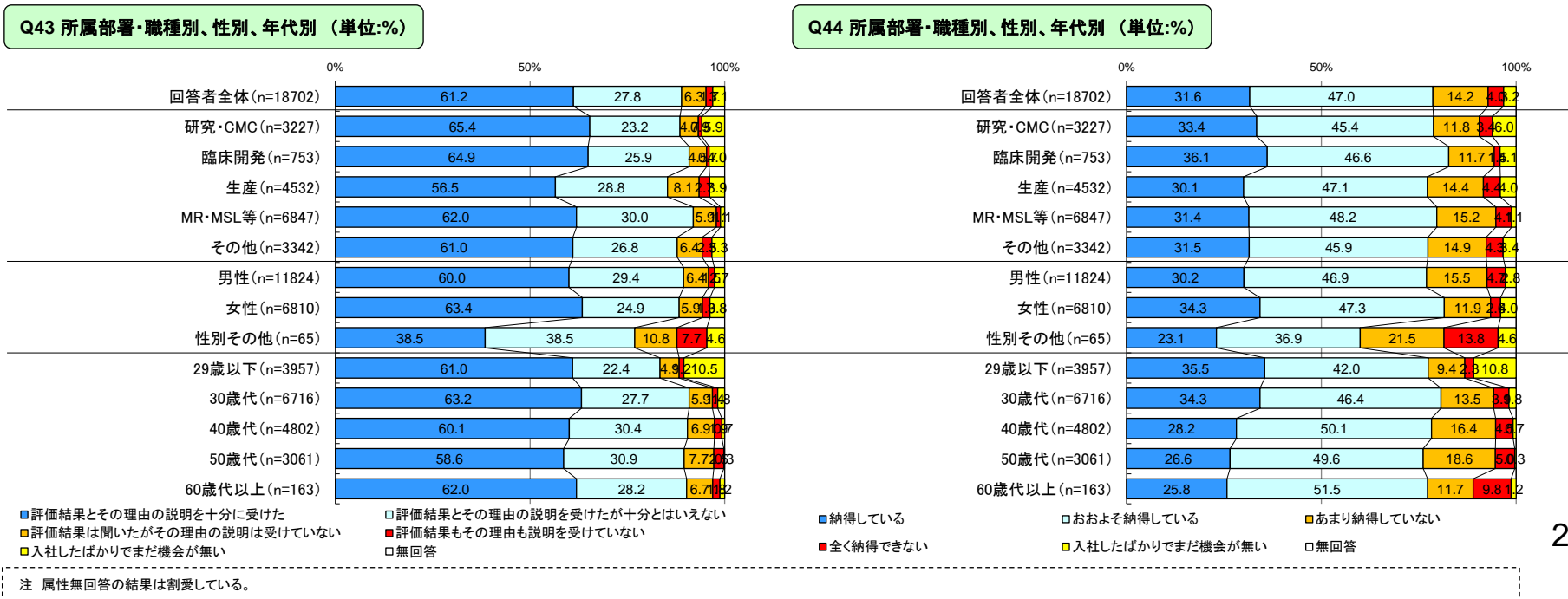
- 『Q28. あなたは、やりがいを持って仕事に取り組んでいますか』を軸に、他の設問項目との関係性(設問間クロス集計、相関係数)を整理したところ、以下の設問との関係性が、他の設問より強い結果となった(下図)。
 - ✓ Q27. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか
 - ✓ Q30. あなたは、現在、自分の能力を十分に発揮できている実感がありますか
 - ✓ Q32. あなたは、現在の仕事を通じ、社会に貢献している実感がありますか
 - ✓ Q33. あなたは、自分自身の望ましいキャリアや仕事を実現できると感じていますか
 - ✓ Q36. あなたは、自分自身の仕事に誇りをもっていますか
 - ✓ Q37. あなたは、これからも今の会社で働きたいと感じていますか
- 上記の傾向は前回と同様の傾向である。また、今回新規で聞いた『Q29. あなたにとって働きがいに影響する要素は何ですか。あてはまるものの中で、影響が大きいものを3つまで選択してください。』とも同様の傾向となっている。



4-1 評価結果のフィードバック状況、評価結果の納得感

人事評価のフィードバックの実施状況は良好。評価結果の納得感も強い。

- 『Q43. あなたは評価結果とその理由について上長から説明を受けていますか』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. 評価結果とその理由の説明を十分に受けた」の割合が61.2%と半数以上を占め最も高い。次いで、「2. 評価結果とその理由の説明を受けたが十分とはいえない」が27.8%となっている。「3. 評価結果は聞いたがその理由の説明を受けていない」の割合は6.3%、「4. 評価結果もその理由も説明を受けていない」は1.7%となっており、フィードバックの実施状況は良好と言える結果となっている。
- 『Q44. あなたは上長から伝えられた評価結果について納得していますか』を回答者全体で見ると(右下図)、肯定的回答の割合は78.6%と良好な水準となっている。
- Q43およびQ44について全体的な課題は見受けられない。今後は、各社の制度内容や運用状況、各職場における上司と部下の関係といった個別の要因把握と解決策の検討が望まれる。

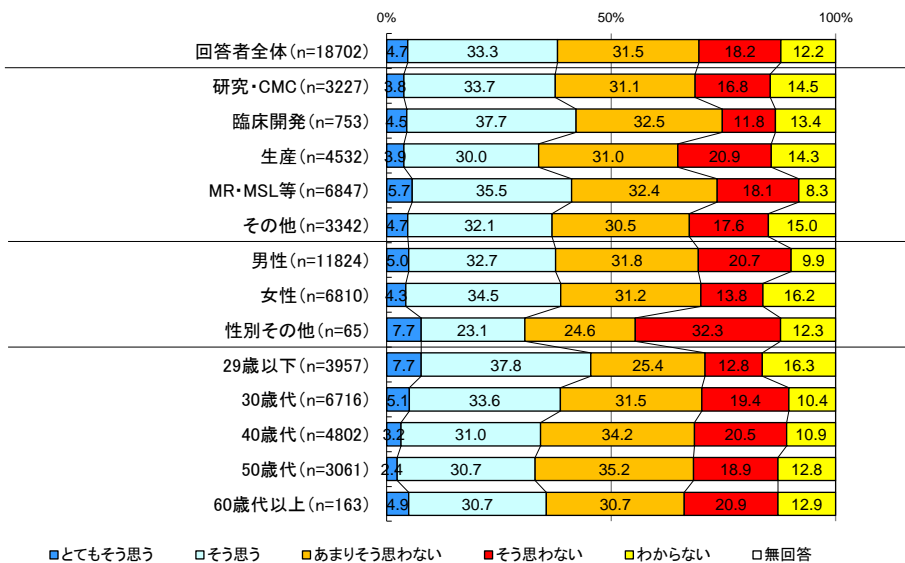


4-2 公平に評価できる制度である実感

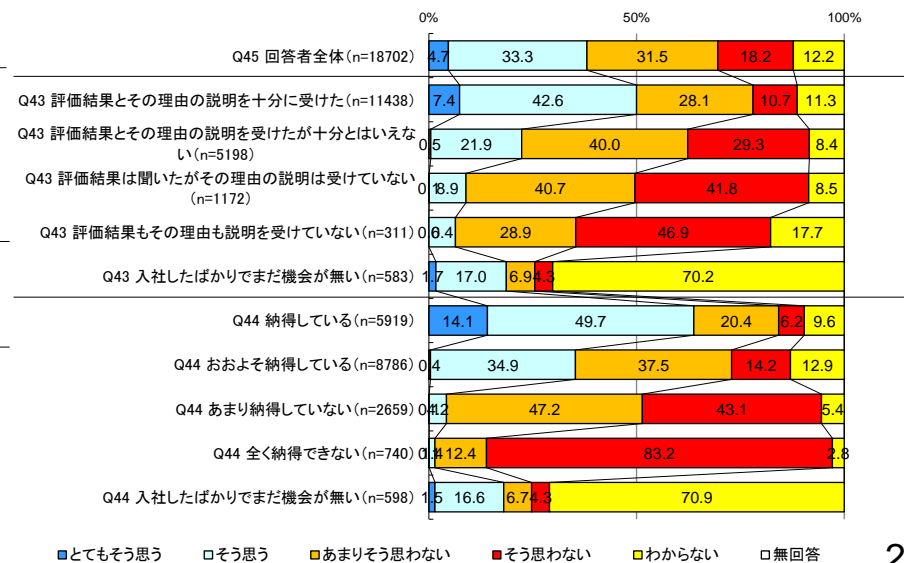
現在の評価制度が公平に評価できる制度である実感は弱い。評価結果の納得性との関係が見受けられる。

- 『Q45. 現在の評価制度は、公平に評価できる制度だと思いますか』を回答者全体で見ると(左下図)、肯定的回答の割合は38.0%と半数を下回る結果となった。
- Q45を所属部署・職種別で見ると(左下図)、臨床開発とMR・MSL等では肯定的回答の割合が40%を超えているが、研究・CMC、生産、その他では肯定的回答の割合は40%を下回っており、生産で33.9%と最も低い。生産では「4. そう思わない」の割合が20.9%となっており、他の所属部署・職種に比べてやや高い。
- Q45を年代別で見ると(左下図)、29歳以下で肯定的回答の割合が45.5%と最も高く、50歳代まで年代が高くなるにつれて肯定的回答の割合が低下する。
- Q45を『Q43. あなたは評価結果とその理由について上長から説明を受けていますか』の回答別で見ると(右下図)、Q43で「1. 評価結果とその理由の説明を十分に受けた」と回答した層では、Q45の肯定的回答の割合がちょうど50.0%となっている。一方、「3. 評価結果は聞いたがその理由の説明は受けていない」や「4. 評価結果もその理由も説明を受けていない」と回答した層では、Q45の肯定的回答の割合が10%を下回り、非常に低い結果となっている。
- Q45を『Q44. あなたは上長から伝えられた評価結果について納得していますか』の回答別で見ると(右下図)、Q44で「1. 納得している」と回答した層では、Q45の肯定的回答の割合が63.8%と半数を上回っている。一方、Q44で「4. 全く納得できない」と回答した層では、Q45で「4. そう思わない」の割合が83.2%と極めて高い結果となっている。

Q45 所属部署・職種別、性別、年代別 (単位:%)



Q43、Q44×Q45 (単位:%)



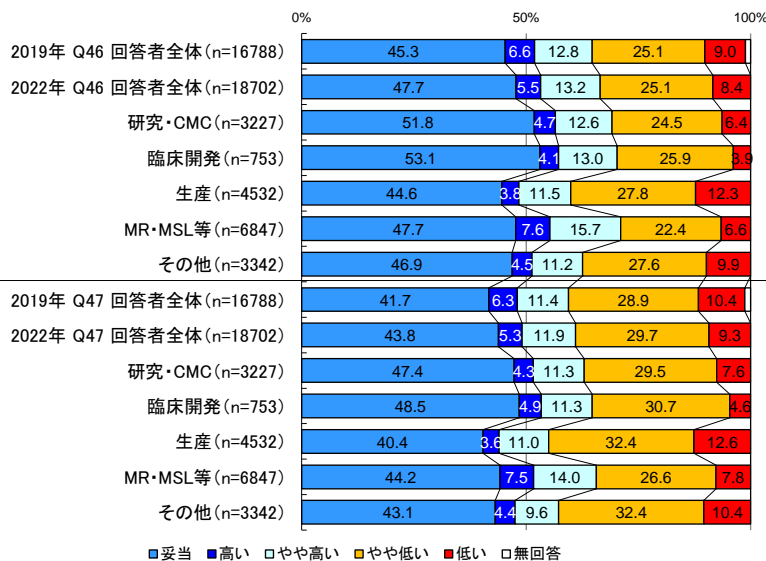
注 属性無回答の結果は割愛している。

5 処遇

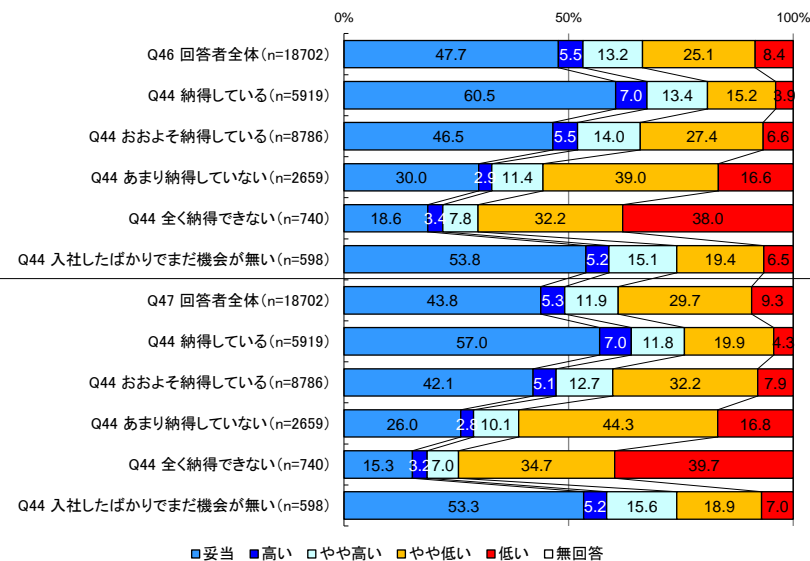
賃金・給与に対する妥当感は総じて高く、前回よりも上昇している。評価結果の納得性と給与の妥当感の関係に注目を。

- 『Q46. あなたの仕事の上の責任の大きさと比べて、自分の賃金・給与をどのように思っていますか』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. 妥当」の割合が47.7%と最も高く、前回の45.3%から上昇している。次いで、「4. やや低い」の割合が25.1%となっており、前回と同値となった。
- Q46を所属部署・職種別で見ると(左下図)、研究・CMCと臨床開発では「1. 妥当」の割合が半数を超えており、生産、MR・MSL等、その他に比べてやや高い。生産では「5. 低い」の割合が12.3%となっており、他の対象に比べて目立つ結果となっている。
- 『Q47. あなたの仕事の量や内容と比べて、自分の賃金・給与をどのように思っていますか』を回答者全体で見ると(右下図)、最も割合が高いのは、「1. 妥当」の43.8%となっており、前回の41.7%から上昇している。次いで、「4. やや低い」の割合が29.7%となっており、前回の28.9%からわずかに上昇した。
- Q47を所属部署・職種別で見ると(左下図)、全ての所属部署・職種で「1. 妥当」の割合は半数を下回っている。また、Q46に比べ、「4. やや低い」の割合が高い傾向となっている。また、生産とその他では「5. 低い」の割合が10%を超えており、やや高い。
- Q46とQ47を、『Q44. あなたは上長から伝えられた評価結果について納得していますか』の回答別に整理したものが右下図である。評価結果に納得している層では、給与に対する妥当感が高い結果となっており、評価結果に納得していない層では、給与が「5. 低い」と回答する傾向が強い。

Q46、Q47 所属部署・職種別 (単位:%)



Q44 × Q46、Q47 (単位:%)



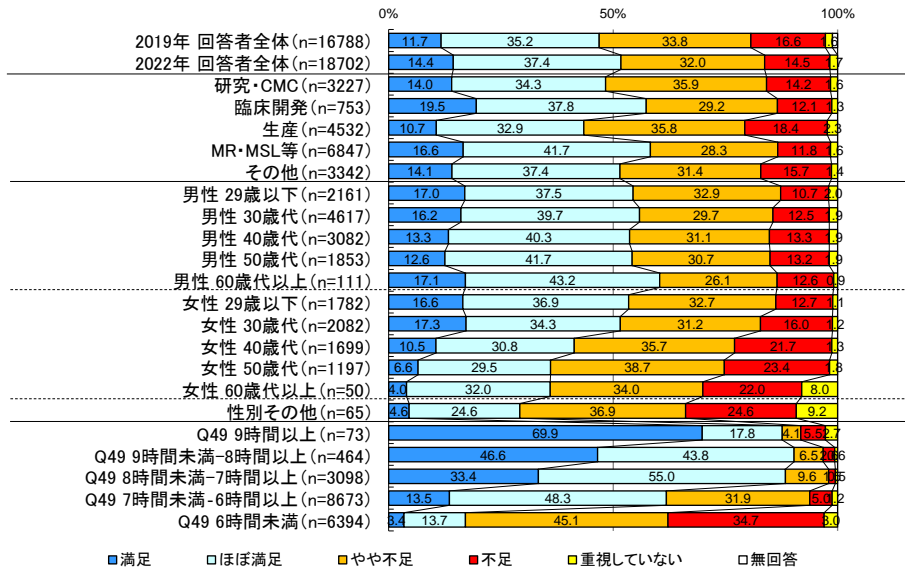
注 属性無回答の結果は割愛している。

6-1 睡眠時間の満足度、平均睡眠時間

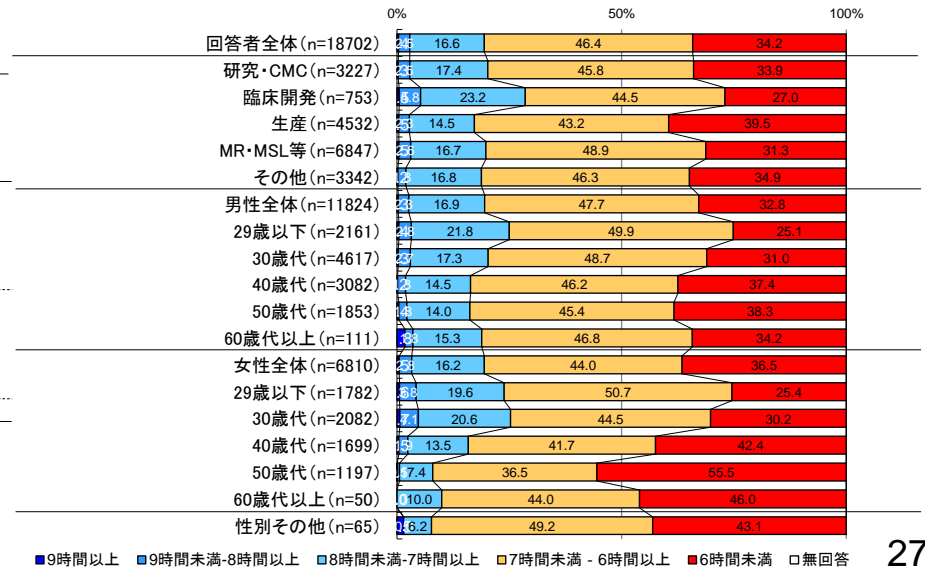
回答者全体では“不足している”割合がやや上昇した。1日平均6時間以上の睡眠時間の確保が一つのラインとなると考えられる。

- 『Q48. 睡眠時間の満足度を教えてください』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. 満足」の割合は14.4%、「2. ほぼ満足」は37.4%となっており、この2つを合算した“満足している”割合は、前回の46.9%から上昇し、51.8%と半数を超える結果となった。
- Q49を所属部署・職種別で見ると(左下図)、生産で“満足している”の割合が43.6%と唯一半数を下回った。また、性別の年代別で見ると(左下図)、男性では年代による回答傾向の差が小さい。一方、女性では、年代が上がるにしたがい、“満足している”の割合が低下する傾向となっている。
- 『Q49. 最近の睡眠時間は平均して何時間程度ですか。』を回答者全体で見ると(右下図)、「4. 7時間未満 - 6時間以上」の割合が46.4%と最も高く、次いで、「5. 6時間未満」が34.2%となった。
- Q49の回答別にQ48を見ると(左下図)、平均睡眠時間が7時間以上の層では、睡眠時間について“満足している”と回答する割合が85%を超え、非常に高い。また、「4. 7時間未満 - 6時間以上」と回答した層では、Q48で“満足している”の割合が61.8%となっている。一方、Q49で「5. 6時間未満」と回答した層では、「3. やや不足」の割合が45.1%、「4. 不足」の割合が34.7%となっており、“満足している”の割合は17.1%と非常に低い結果となっている。本結果は組員個人の考え・実感となる為、実際の健康度合いとは別な観点となるが、6時間以上の睡眠時間の確保は、健康経営に向けても一つの参考指標となると考えられる。

Q48 所属部署・職種×年代別 (単位:%)



Q49 所属部署・職種×年代別 (単位:%)



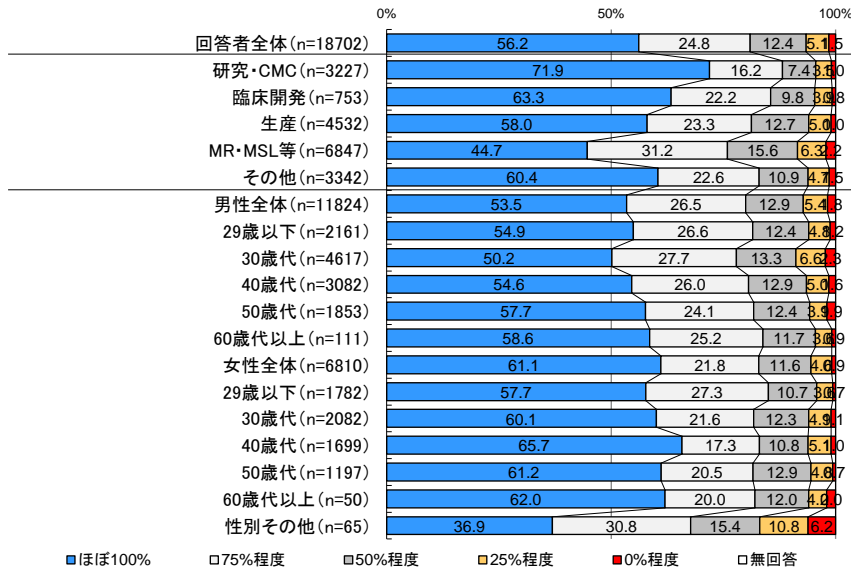
注 属性無回答の結果は割愛している。

6-2 勤務間インターバルの取得状況

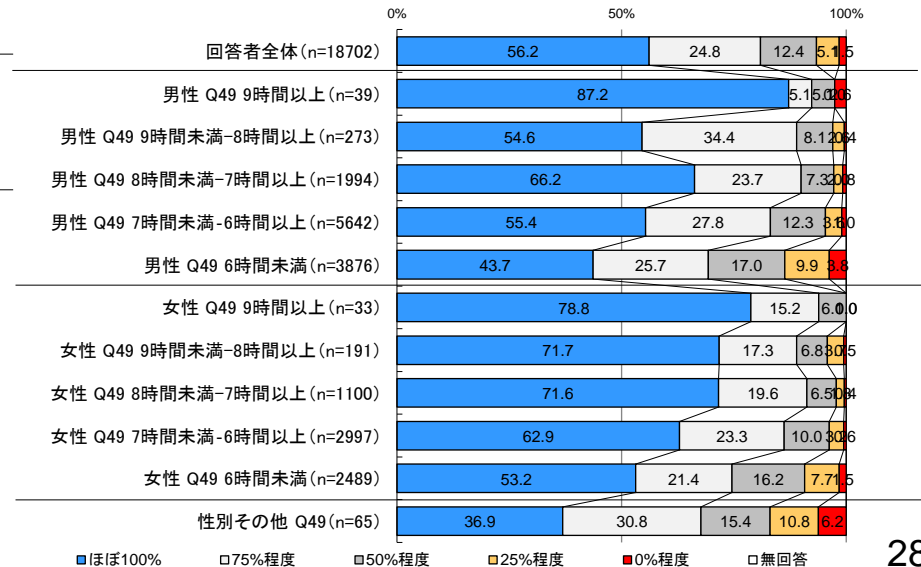
MR・MSL等において勤務間インターバルを100%取れている割合が最も低い。

- 『Q50. 勤務間インターバルを11時間とした場合、就業日の内どのくらい取れていますか。』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. ほぼ100%」の割合が56.2%と半数以上を占め、最も高い結果となっている。次いで、「2. 75%程度」が24.8%となっており、この2つで回答者全体の81.1%を占めている。「5. 0%程度」の割合は1.5%(281件)と極めて少ないが、0ではない点には十分に注意が必要である。
- Q50を所属部署・職種別で見ると(左下図)、MR・MSL等では「1. ほぼ100%」の割合が44.7%と半数を下回った。臨床開発とその他では「1. ほぼ100%」の割合が60%を超えており、研究・CMCでは71.9%となっている。また、性別の年齢別で見ると(左下図)、性別その他では「1. ほぼ100%」の割合が36.9%と半数を大きく下回るが、それ以外の対象では回答傾向に差異は小さい。
- Q50を、性別の『Q49. 最近の睡眠時間は平均して何時間程度ですか。』の回答別に整理したものが右下図である。男性ではQ49で「9時間以上」と回答した層では、Q50で「1. ほぼ100%」の割合が87.2%と非常に高い。一方、Q49で「6時間未満」と回答した層では、Q50で「1. ほぼ100%」の割合が43.7%と半数を下回っている。女性では、Q49の時間が長くなればなるほど、「1. ほぼ100%」の割合が低下する傾向となっている。

Q50 所属部署・職種別、性別×年代別 (単位:%)



Q50 性別×Q49回答別 (単位:%)



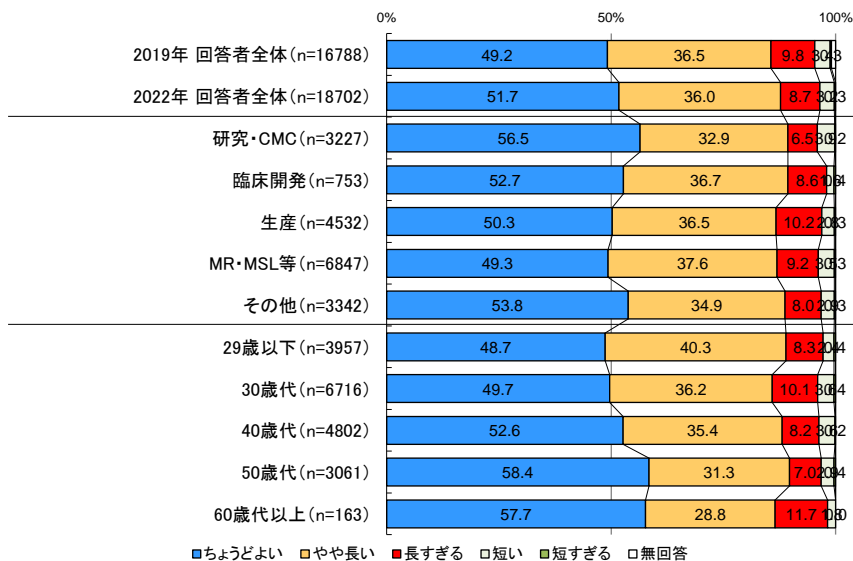
注 属性無回答の結果は割愛している。

6-3 労働時間の実感

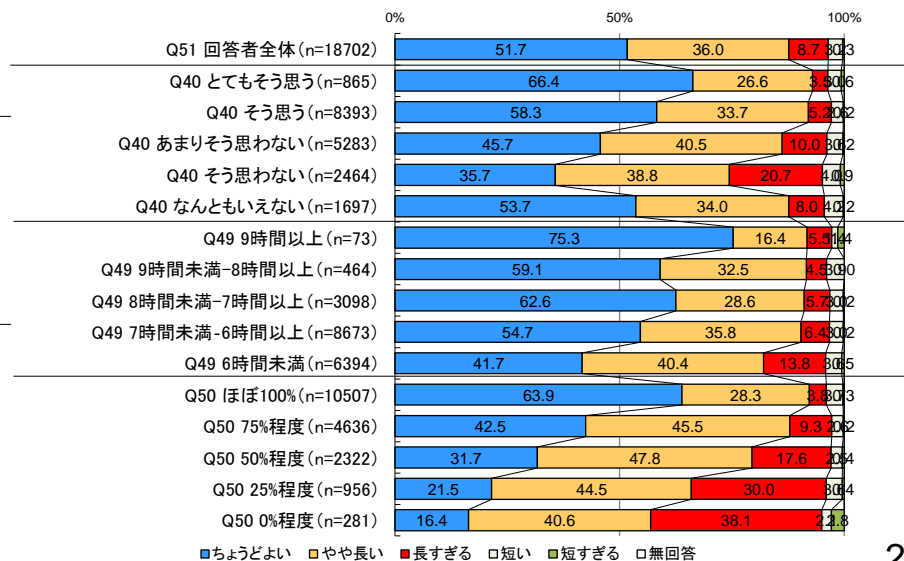
回答者全体では、前回よりも「ちょうどよい」の割合が上昇した。業務分担の影響だけでなく、睡眠時間やインターバルとの関係も注視。

- 『Q51. 労働時間の実感を教えてください』を回答者全体で見ると(左下図)、「1. ちょうどよい」の割合は51.7%となっており、前回の49.2%から上昇して半数を超える結果となった。次いで、「2. やや長い」の割合が36.0%となっており、この2つで全体の87.7%を占めている。Q51を所属部署・職種別および年代別で見ると(左下図)、どの対象でも「1. ちょうどよい」の割合が最も高く、次いで「2. やや長い」となっており、属性間での回答傾向の差異は小さい。
- Q51を、『Q40. あなたの職場では、各人の能力や姿勢、役割等に即し、業務が適切に分担されていますか』の回答別で見ると(右下図)、前回同様にQ40で肯定的に回答している層では、Q51で「1. ちょうどよい」と回答する割合が半数を超えているが、Q40で否定的に回答している層では、Q51で「2. やや長い」や「3. 長すぎる」の割合が高い。
- Q51を『Q49. 最近の睡眠時間は平均して何時間程度ですか。』の回答別で見ると(右下図)、Q49で「6時間未満」と回答した層では、他の時間数の層に比べ、Q51で「2. やや長い」や「3. 長すぎる」と回答する割合が高い結果となっている。本調査から、“労働時間が長いことが、睡眠時間を短くしている”といった関係性を明確にすることはできない。しかし、睡眠時間の短い層では、労働時間に対して“長い”と感じている層が多いことから、何らかの関係性はあるものと考えられる。また、『Q50. 勤務間インターバルを11時間とした場合、就業日の内どのくらい取れていますか。』の回答別で見ると(右下図)、Q50で「1. ほぼ100%」と回答した層では、Q51で「1. ちょうどよい」の割合が63.9%と半数を超えているが、Q50で「5. 0%程度」と回答している層では、「2. やや長い」の割合が40.6%、「3. 長すぎる」が38.1%と高い結果となっている。

Q51 所属部署・職種別、性別×年代別 (単位:%)



Q40、Q49、Q50×Q51 (単位:%)



注 属性無回答の結果は割愛している。

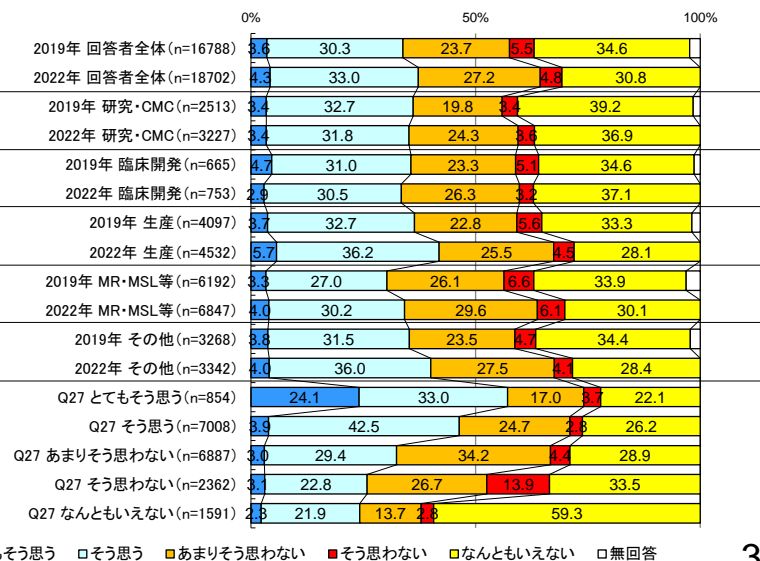
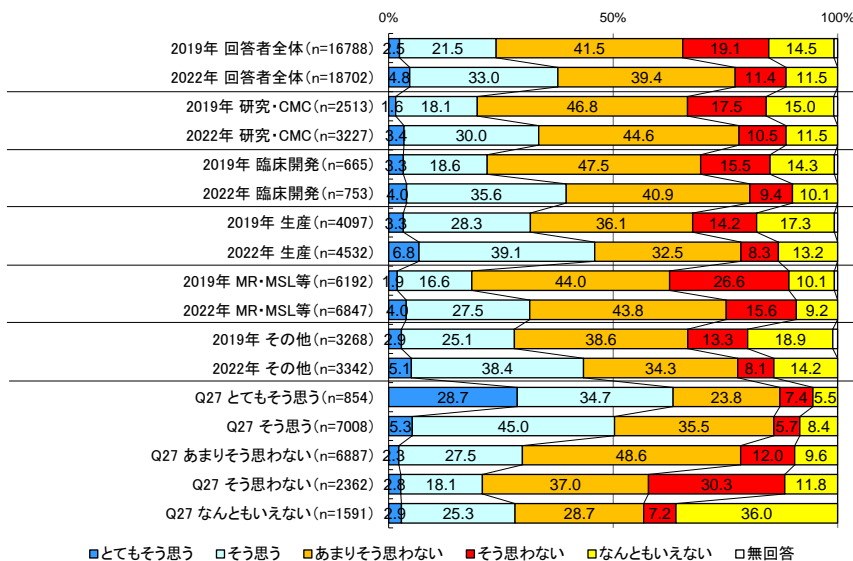
7-1 医薬品産業および化粧品産業の将来の明るさ

医薬品産業および化粧品産業の将来性を感じている層は前回よりも上昇しているが、医薬品産業の将来性には否定的な層が多い。

- 『Q52. 医薬品産業の将来は明るいと思いますか』を回答者全体で見ると(左下図)、肯定的回答の割合は37.8%となっており、前回の24.0%からは上昇しているが、依然として半数を下回る結果となっている。前回よりも割合は低下しているが、「3. あまりそう思わない」の割合が39.4%と最も高い結果となっており、否定的な回答がほぼ半数を占めている。
- Q52を所属部署・職種別で見ると(左下図)、全ての対象で前回よりも肯定的回答の割合が上昇している。臨床開発において肯定的回答の割合の上昇幅が最も大きく、前回21.9%→今回39.6%と、17.7ポイントの上昇となっている。また、臨床開発以外でも肯定的回答の割合が10ポイント以上上昇しており、どの対象でも「4. そう思わない」という強い否定の割合が低下している点特徴的である。
- 『Q54. 化粧品産業の将来は明るいと思いますか』を回答者全体で見ると(左下図)、肯定的回答の割合は37.3%となっており、前回の33.9%から若干上昇した。前回同様に「5. なんともしえない」の割合が30.8%と高く、Q52と差が大きい。
- Q54を所属部署・職種別で見ると(右下图)、生産、MR・MSL等、その他では前回と比べて肯定的回答の割合が若干上昇しているが、研究・CMCと臨床開発では低下が見られる。研究・CMCでは、否定的な回答の割合が前回から4.7ポイントの上昇となっており、やや変化が目立つ結果となっている。
- Q52およびQ54を、『Q27. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか』の回答別に見ると(下図)、Q27で肯定的に回答している層では、Q52やQ54でも肯定的に回答する傾向が見られる。産業の将来性と自身の将来性には相互で関係性が感じられる結果となっている。

Q52 所属部署・職種別 × Q27回答別 (単位:%)

Q54 所属部署・職種別、Q27回答別 (単位:%)

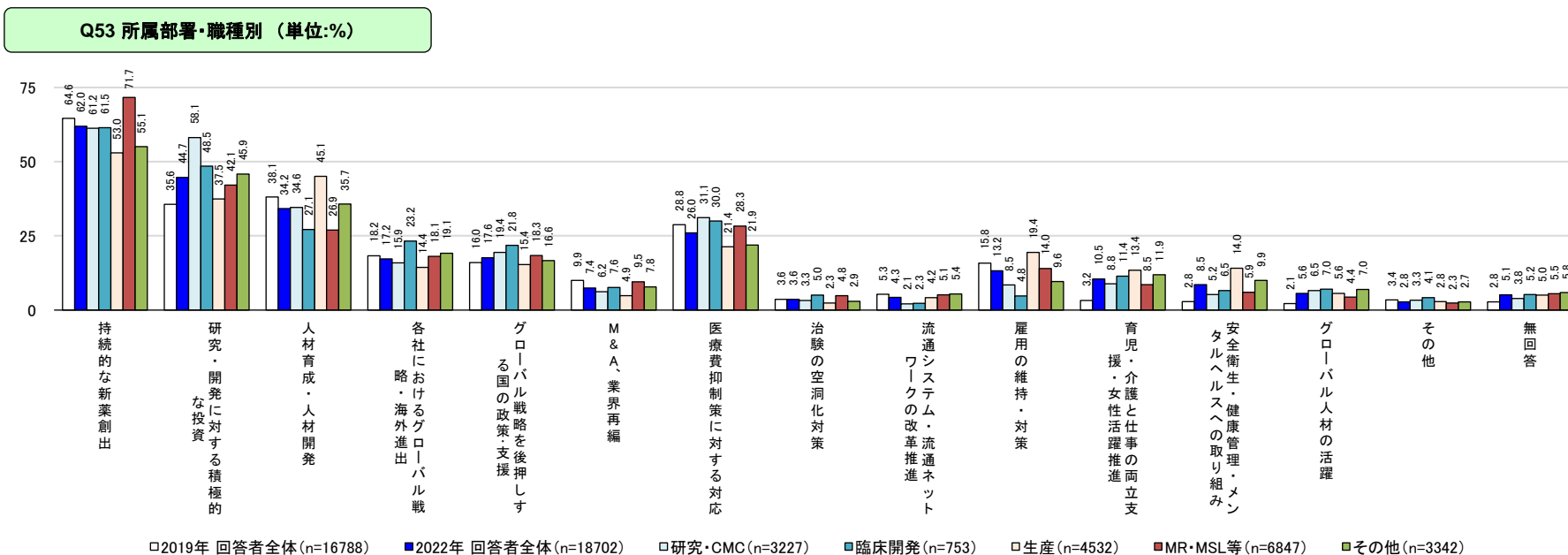


注 属性無回答の結果は割愛している。

7-2 医薬品産業の発展に向け必要なこと

前回と同様に、医薬品産業の発展に向けては「新薬創出」「研究開発への投資」「人材育成・人材開発」への期待が強い。

- 『Q53. これからの医薬品産業の発展に向け、何が重要だと思いますか。3つまで選択してください』を回答者全体で見ると(下図)、前回同様に「1. 持続的な新薬創出」の選択率が62.0%と最も高く、半数を超える結果となっている。次いで「2. 研究・開発に対する積極的な投資」が44.7%、「3. 人材育成・人材開発」が34.2%となっている。前回の結果と比べ、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」の選択率が9.1ポイント上昇しており、組合員からの期待感が強まっていると捉えられる結果となった。また、「11. 育児・介護と仕事の両立支援・女性活躍推進」と「12. 安全衛生・健康管理・メンタルヘルスへの取り組み」においては、前回よりも選択率が5ポイント以上上昇している。
- Q53を所属部署・職種別で見ると、研究・CMCでは「2. 研究・開発に対する積極的な投資」の選択率が58.1%と最も高いが、他の対象では50%を下回っており、差が見られた。生産では、「3. 人材育成・人材開発」の選択率が45.1%と、他の対象に比べて高い結果となっている。
- Q53を性別で見ると、男性では「11. 育児・介護と仕事の両立支援・女性活躍推進」の選択率が5.1%となっているが、女性では19.9%、性別その他では12.3%となっており、若干差が見られた。
- Q53を年代別で見ると(別途納品したクロス集計表)、「4. 各社におけるグローバル戦略・海外進出」や「11. 育児・介護と仕事の両立支援・女性活躍推進」の選択率は、年代が低い層のほうが、高い層に比べて選択率がやや高い。一方、「10. 雇用の維持・対策」は50歳未満の層に比べ、50歳以上の層のほうが選択率がやや高い。

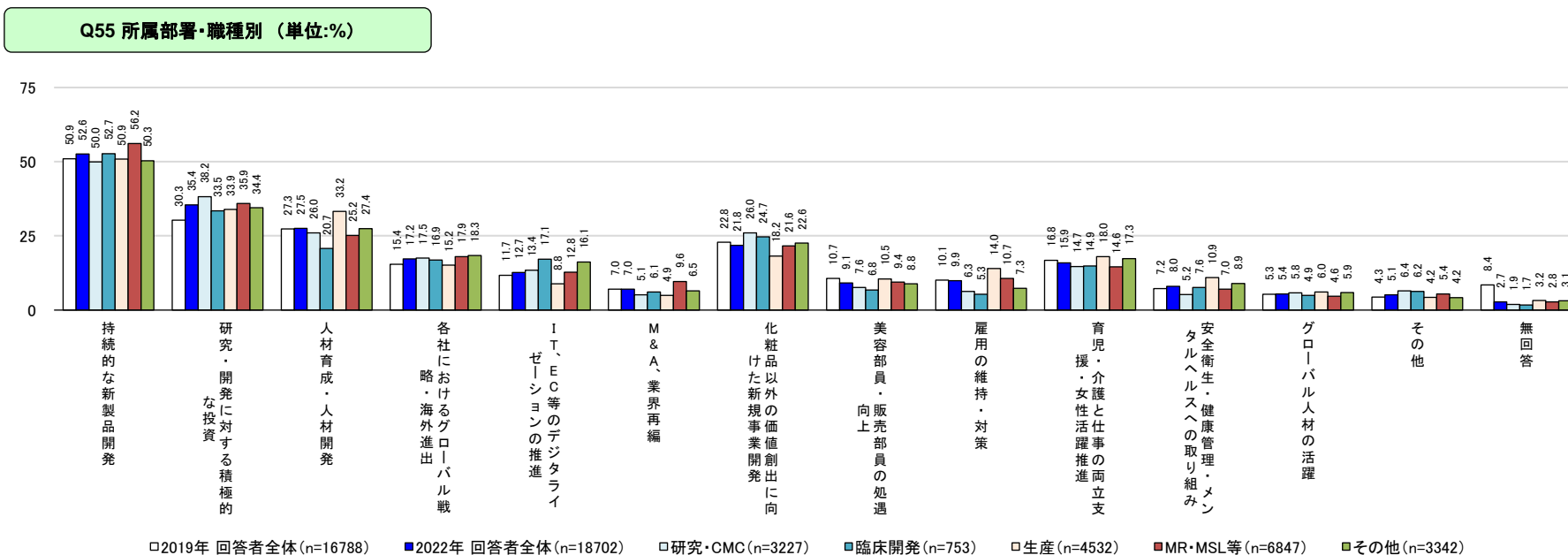


注 属性無回答の結果は割愛している。

7-3 化粧品産業の発展に向け必要なこと

医薬品産業の発展(Q53)と回答傾向は似ている。「新製品開発」「研究開発への投資」「人材育成・人材開発」への期待が強い。

- 『Q55. これからの化粧品産業の発展に向け、何が重要だと思いますか。3つまで選択してください』を回答者全体で見ると(下図)、「1. 持続的な新製品開発」の選択率が最も高く52.6%と半数を超えている。次いで、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」が35.4%、「3. 人材育成・人材開発」が27.5%となっている。前回の結果と比べると、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」の選択率が、前回30.3%→今回35.4%と、5.1ポイントの上昇となっている。これ以外の選択肢(無回答を除く)では、選択率の変化が2.0ポイントを下回っており、変化は小さい。
- Q55を所属部署・職種別で見ると(下図)、Q53に比べ、属性間での選択率の差が小さい傾向にある。
- Q55を性別で見ると、Q53同様に「10. 育児・介護と仕事の両立支援・女性活躍推進」の選択率に差が見られる。男性では11.1%、性別その他では13.8%となっているが、女性では24.2%となっており、10ポイント以上の差となっている。
- Q55を年代別で見ると、Q53と同様に、年代が高い層のほうが「9. 雇用の維持・対策」の選択率が高い傾向となっている。

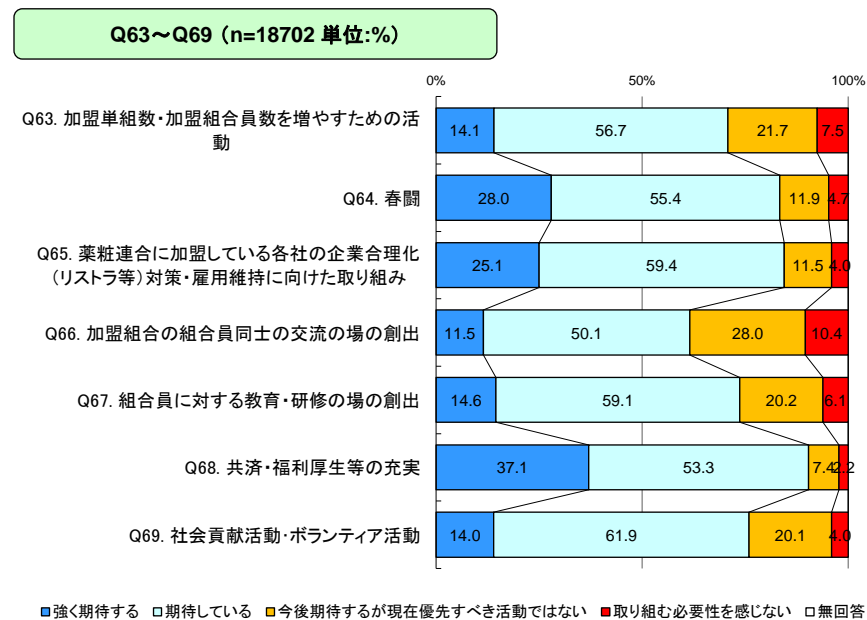
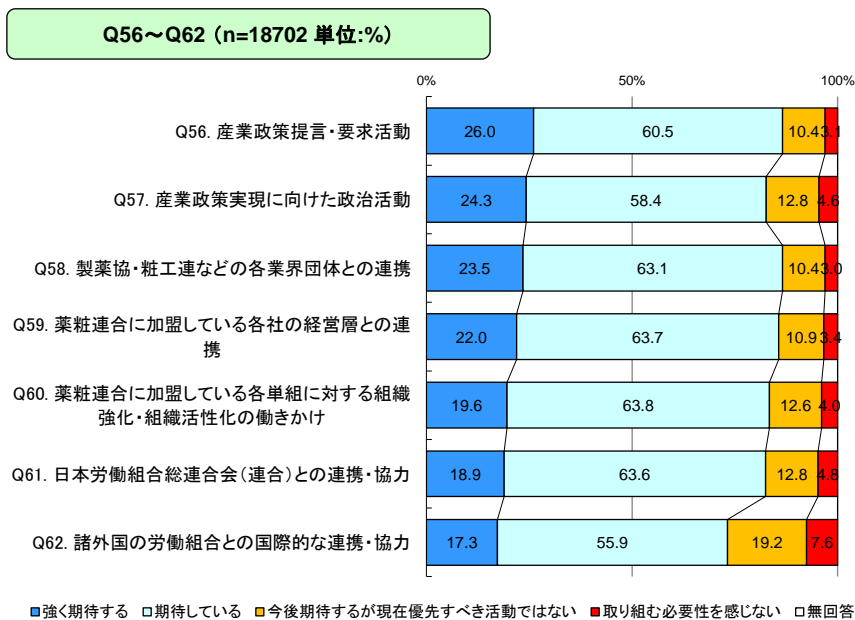


注 属性無回答の結果は割愛している。

8-1 薬粧連合に対し期待する活動

期待の強い項目、優先順位の低い項目は前回から傾向に大きな変化は見られない。活動への期待感は総じて強まっている。

- 活動ごとに薬粧連合への期待度合いを聞いたQ56～Q69の回答者全体の結果が下図である。肯定的回答の割合が最も高かったのは、前回同様に『Q68. 共済・福利厚生等の充実』の90.4%となった。次いで、『Q58. 製薬協・粧工連などの各業界団体との連携』が86.6%、『Q56. 産業政策提言・要求活動』が86.5%と、ほぼ同値となっている。一方、肯定的回答の割合が最も低かったのは、前回と同様に『Q66. 加盟組合の組合員同士の交流の場の創出』の61.6%となっている。次いで、『Q63. 加盟単組数・加盟組合員数を増やすための活動』が70.8%、『Q62. 諸外国の労働組合との国際的な連携・協力』が73.2%となった。前回の結果と比べると(34ページ表、35ページ表)、全ての項目で肯定的回答の割合が上昇しており、特にQ62では10ポイント以上の上昇が見られた点が特徴的である。
- 所属部署・職種別で見ると(34ページ表)、Q62の肯定的回答の割合は、MR・MSL等で77.3%と最も高く、臨床開発、生産、その他でも70%を超えている。研究・CMCでは肯定的回答の割合が69.1%となっており、所属部署・職種別で見ると最も低いのが、前回からの上昇幅が14.3ポイントと最も大きい。
- Q66およびQ67を年代別で見ると(35ページ表)、前回と同様に、年代が低い層のほうが、高い層に比べて肯定的回答の割合が高い傾向となっている。しかし、どの年代においても「3. 今後期待するが現在優先すべき活動ではない」の割合が20%を超えており、組合員の中でも期待感に差が見られる項目となっている。
- 前回と比べ、肯定的回答の割合が総じて上昇しており、以前にも増して、組合員が薬粧連合の活動に対する期待感が強さが感じられる結果となっている。



8-2 薬粧連合に対し期待する活動：所属部署・職種別

属性別（単位：%）		Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66	Q67	Q68	Q69
	回答者数	産業政策 提言・要求 活動	産業政策 実現に向 けた政治 活動	製薬協・粧 工連など の各業界 団体との連 携	薬粧連合 に加盟して いる各社 の経営層と の連携	薬粧連合 に加盟して いる各単 組に対す る組織強 化・組織活 性化の働 きかけ	日本労働 組合総連 合会(連 合)との連 携・協力	諸外国の 労働組合と の国際的 な連携・協 力	加盟単組 数・加盟組 員数を 増やすた めの活動	春闘	薬粧連合 に加盟して いる各社 の企業合 理化(リス トラ等)対 策・雇用維 持に向けた 取り組み	加盟組合 の組合員 同士の交 流の場の 創出	組合員に 対する教 育・研修の 場の創出	共済・福利 厚生等の 充実	社会貢献 活動・ボラ ンティア活 動
2019年 回答者全体	16,788	82.6	77.1	81.9	79.4	76.9	77.0	63.0	64.6	75.4	79.2	58.7	69.8	84.9	72.7
2022年 回答者全体	18,702	86.6	82.6	86.6	85.7	83.4	82.5	73.2	70.8	83.4	84.5	61.6	73.7	90.4	75.9
前回差		3.9	5.5	4.6	6.2	6.5	5.5	10.2	6.2	8.0	5.2	2.9	3.8	5.5	3.2
2019年 研究・CMC	2,513	86.2	80.3	83.6	79.9	73.7	71.1	54.8	57.3	69.0	78.8	52.1	63.4	81.0	67.5
2022年 研究・CMC	3,227	89.8	85.7	88.4	86.8	81.5	79.6	69.1	64.1	79.2	84.0	56.5	69.9	88.1	72.0
前回差		3.7	5.3	4.8	6.9	7.8	8.5	14.2	6.9	10.2	5.2	4.4	6.5	7.1	4.5
2019年 臨床開発	665	83.9	77.6	83.8	80.8	75.9	73.4	62.7	58.5	69.3	74.7	53.7	66.9	84.4	72.0
2022年 臨床開発	753	88.3	84.6	90.0	88.3	85.1	83.7	72.9	68.7	82.6	82.1	63.3	76.0	89.6	79.8
前回差		4.4	7.0	6.3	7.6	9.2	10.3	10.2	10.2	13.3	7.3	9.7	9.0	5.3	7.8
2019年 生産	4,097	77.7	69.4	78.1	75.8	74.5	75.1	61.5	61.1	76.2	76.9	57.4	67.7	84.8	71.5
2022年 生産	4,532	82.7	76.9	82.9	82.8	81.0	80.3	71.5	68.9	83.3	82.8	61.0	71.7	90.2	75.6
前回差		5.0	7.5	4.7	6.9	6.5	5.3	10.1	7.8	7.1	5.8	3.6	4.0	5.4	4.1
2019年 MR・MSL等	6,192	86.6	83.9	85.6	83.4	82.5	82.9	69.9	73.7	79.5	83.4	64.8	75.9	88.5	75.9
2022年 MR・MSL等	6,847	88.2	86.3	88.5	87.4	86.4	85.8	77.3	77.1	85.2	87.6	64.8	76.2	92.3	77.7
前回差		1.6	2.4	2.9	4.0	3.9	2.9	7.4	3.4	5.7	4.1	-0.0	0.4	3.9	1.8
2019年 その他	3,268	78.7	72.0	78.4	76.0	72.6	73.5	58.3	59.0	72.8	75.6	55.0	66.8	81.5	72.5
2022年 その他	3,342	85.0	79.4	85.1	84.5	82.2	80.9	71.0	67.5	84.1	81.4	60.5	74.3	88.9	75.8
前回差		6.3	7.4	6.8	8.4	9.6	7.4	12.7	8.5	11.3	5.9	5.5	7.5	7.4	3.2

注 数値は、肯定的回答の割合（「1. 強く期待する」と「2. 期待している」の割合の合算値）である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をペー菊に色分けしている。

8-3 薬粧連合に対し期待する活動：性別、年代別

属性別（単位：%）		Q56	Q57	Q58	Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66	Q67	Q68	Q69
		産業政策 提言・要求 活動	産業政策 実現に向 けた政治 活動	製薬協・粧 工連など の各業界 団体との連 携	薬粧連合 に加盟して いる各社 の経営層と の連携	薬粧連合 に加盟して いる各単 組に対する 組織強化・組織活 性化の働 きかけ	日本労働 組合総連 合会（連 合）との連 携・協力	諸外国の 労働組合と の国際的 な連携・協 力	加盟単組 数・加盟組 員数を 増やすた めの活動	春闘	薬粧連合 に加盟して いる各社 の企業合 理化（リス トラ等）対 策・雇用維 持に向けた 取り組み	加盟組合 の組合員 同士の交 流の場の 創出	組合員に 対する教 育・研修の 場の創出	共済・福利 厚生等の 充実	社会貢献 活動・ボラ ンティア活 動
回答者数															
2019年 回答者全体	16,788	82.6	77.1	81.9	79.4	76.9	77.0	63.0	64.6	75.4	79.2	58.7	69.8	84.9	72.7
2022年 回答者全体	18,702	86.6	82.6	86.6	85.7	83.4	82.5	73.2	70.8	83.4	84.5	61.6	73.7	90.4	75.9
前回差		3.9	5.5	4.6	6.2	6.5	5.5	10.2	6.2	8.0	5.2	2.9	3.8	5.5	3.2
2019年 男性	10,862	84.8	80.8	82.6	80.1	77.5	76.6	63.0	67.5	76.3	79.9	59.7	69.8	84.3	70.9
2022年 男性	11,824	87.3	85.3	87.0	85.9	83.9	81.6	72.9	72.8	84.7	84.9	62.7	73.2	89.3	73.4
前回差		2.5	4.5	4.4	5.8	6.4	4.9	9.9	5.2	8.4	4.9	2.9	3.3	5.0	2.5
2019年 女性	5,878	78.9	70.7	80.9	78.3	76.1	77.7	63.1	59.4	73.8	78.0	56.8	70.0	86.0	76.2
2022年 女性	6,810	85.4	78.1	85.9	85.4	82.7	84.1	73.6	67.5	81.2	83.9	59.8	74.7	92.2	80.5
前回差		6.5	7.4	5.0	7.0	6.6	6.4	10.5	8.2	7.4	5.9	2.9	4.7	6.2	4.3
2022年 その他	65	78.5	73.8	78.5	81.5	80.0	80.0	75.4	60.0	78.5	73.8	60.0	63.1	81.5	67.7
2019年 29歳以下	3,630	83.9	79.9	84.8	83.9	82.4	83.0	74.0	69.5	77.2	82.0	64.8	75.6	90.6	73.3
2022年 29歳以下	3,957	88.7	86.1	89.3	89.1	87.8	88.3	84.1	76.0	84.6	87.7	70.5	80.9	95.4	78.1
前回差		4.8	6.2	4.5	5.1	5.4	5.3	10.1	6.5	7.4	5.7	5.7	5.3	4.7	4.9
2019年 30歳代	6,341	85.9	81.6	83.6	81.8	78.5	78.0	64.0	67.3	75.5	79.3	59.9	70.4	85.0	70.1
2022年 30歳代	6,716	88.7	86.0	88.0	87.3	84.8	82.9	74.4	72.1	83.6	84.2	62.5	74.2	90.7	73.3
前回差		2.8	4.5	4.4	5.5	6.4	4.9	10.4	4.7	8.1	4.9	2.6	3.8	5.7	3.1
2019年 40歳代	4,364	81.4	74.3	80.4	77.5	74.9	74.8	58.7	61.2	74.4	79.0	54.7	66.4	82.0	74.4
2022年 40歳代	4,802	85.3	80.1	85.2	84.6	81.7	80.4	68.3	68.6	82.8	83.9	56.9	70.3	87.8	76.1
前回差		3.8	5.8	4.7	7.0	6.9	5.6	9.6	7.4	8.4	4.8	2.2	3.9	5.8	1.7
2019年 50歳代	2,287	75.1	67.6	76.7	71.1	69.5	69.8	52.2	57.0	74.7	75.8	53.9	66.1	81.6	75.8
2022年 50歳代	3,061	81.6	75.2	82.6	80.2	77.8	77.5	64.7	65.3	82.8	82.2	56.0	68.8	87.8	78.8
前回差		6.5	7.5	5.9	9.1	8.3	7.7	12.5	8.4	8.1	6.3	2.2	2.7	6.2	3.0
2019年 60歳代以上	119	65.5	55.5	68.9	54.6	58.0	58.0	45.4	51.3	68.1	68.1	52.1	63.0	77.3	77.3
2022年 60歳代以上	163	77.9	69.9	76.1	74.2	76.1	76.1	62.0	61.3	73.6	79.1	53.4	66.3	80.4	75.5
前回差		12.4	14.5	7.2	19.6	18.1	18.1	16.6	10.1	5.6	11.1	1.3	3.2	3.1	-1.9

注 数値は、肯定的回答の割合（「1. 強く期待する」と「2. 期待している」の割合の合算値）である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をベージュに色分けしている。

9 政策活動・政治活動に関する取り組み、投票の状況

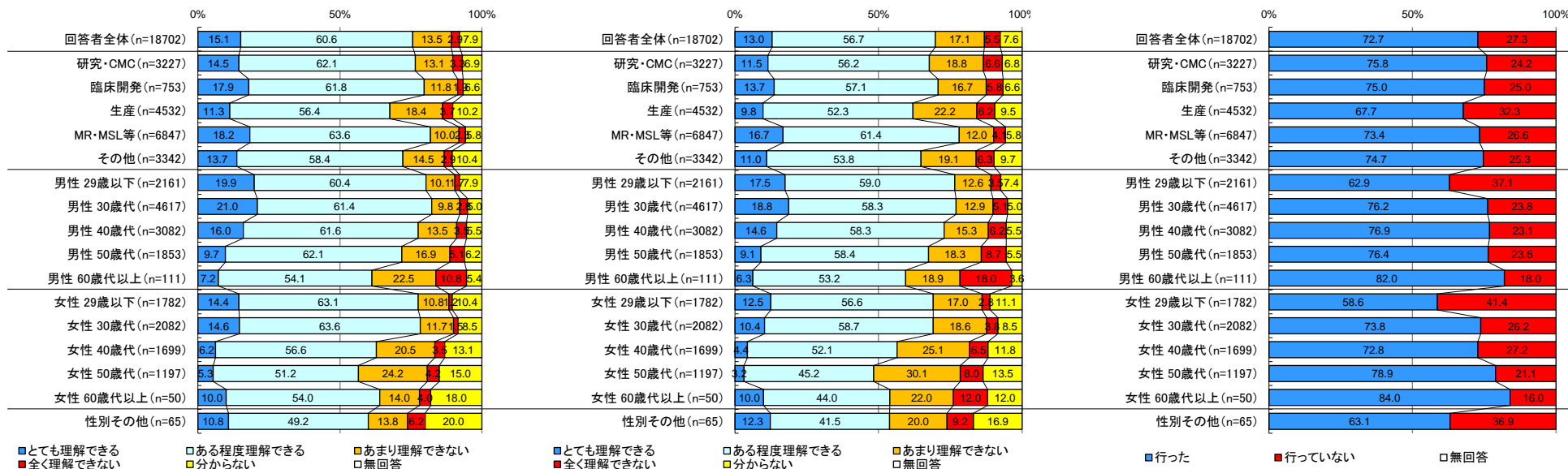
労働組合の政策活動・政治活動の目的や意義については理解されている。年齢の高い層に対する働きかけが必要。

- 『Q70. 労働組合が、政策実現のために行う政策活動・政治活動の目的や必要性の理解活動(セミナーや活動報告会等)を組合員へ行うことについて、あなたはどのように思いますか』を回答者全体で見ると(左下図)、「2. ある程度理解できる」の割合が60.6%と半数を超えて最も高い。次いで「1. とても理解できる」が15.1%となっており、肯定的な回答の割合は75.7%となっている。Q70を性別の年代別で見ると(左下図)、男性に比べて、女性の方が「5. 分からない」の割合がやや高い。また、男性の60歳代以上と女性の40歳以上の層、性別その他では肯定的回答の割合が70%を下回っており、他の対象に比べてやや低い。
- 『Q71. 労働組合が、政策実現のために連携している議員に対する支援を組合員へ呼び掛けることについて、あなたはどのように思いますか』を回答者全体で見ると(下中央図)、「2. ある程度理解できる」の割合が56.7%と最も高く、次いで「3. あまり理解できない」が17.1%となっている。Q70に比べると、肯定的回答の割合がやや低い結果となった。Q71を性別の年代別で見ると(下中央図)、男性の60歳代以上や女性の40歳以上の層、性別その他では、肯定的回答の割合が60%を下回っており、特に女性の50歳代では肯定的回答の割合が48.4%と半数を僅かに下回っている。
- 『Q72. 本年7月10日に行われた第26回参議院議員選挙で投票に行きましたか』を回答者全体で見ると(右下図)、「1. 行った」の割合が72.7%となった。Q72を性別の年代別で見ると(右下図)、男性の29歳以下では「2. 行っていない」の割合が37.1%、女性の29歳以下では41.4%、性別その他では36.9%となっており、特に「2. 行っていない」割合が高い。年代が高いほうが「1. 行った」の割合が高い傾向となっている。

Q70 所属部署・職種別、性別×年代別 (単位:%)

Q71 所属部署・職種別、性別×年代別 (単位:%)

Q72 所属部署・職種別、性別×年代別 (単位:%)



注 属性無回答の結果は割愛している。